

目 次

編集方針	1	人権	107
		労働安全衛生および健康経営	112
トップメッセージ	2	労働安全衛生	112
		健康経営	120
サステナビリティ・ビジョン	6	保安防災	128
一旭化成グループが目指す姿		社会活動	135
		地域社会	135
サステナビリティ・マネジメント	13	社会貢献活動	137
方針と体制	13		
マテリアリティとSDGs	15	ガバナンス	152
参画イニシアティブ・加盟団体	20	コーポレート・ガバナンス	153
ステークホルダーとのかかわり	23	コンプライアンス	161
		リスクマネジメント	165
事業を通じた貢献	24	税務方針	169
旭化成グループの環境安全・品質保証活動	27	ESGデータ	171
環境安全・品質保証活動実施部場一覧	31	環境	171
2022年度 環境安全活動の目標と達成	34	社会	184
		ガバナンス	189
環境	35		
環境マネジメント	36	社外からの評価	190
気候変動	39		
気候変動への対応	39	方針類	194
TCFD提言に基づく開示	44		
汚染防止と資源循環	51	GRIスタンダード対照表	196
水資源の保全	57		
生物多様性保全	60	SASB対照表	206
旭化成グループの環境貢献製品	67		
取り組みについて	67	第三者検証意見書・第三者保証報告書	209
環境貢献製品の紹介	70		
		表紙で使用している写真について	
社会	75	2022年度に当社グループの全従業員・役員を対象に開催した、第2回サスラティ・フォトコンテスト応募作品の一部を使用しています。世界各国の当社グル	
品質保証	76	点から1,000点を超える応募があり、当社グループが掲げる"Care for Peopl	e, Care
CSR調達	82	for Earth"(人と地球の未来を想う)への想いが伝わる数多くの写真が寄せられ	ました。
人財	89	Sustainability Photo Contest	
人財戦略	89	Sustainability of Prioto Contest	
人財の育成・活躍	91	育中中的 人名	
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	96	ment and a second	
(DE&I)		DDF 0.4% 4% 11.7	
雇用•労働慣行	105	PDFの機能について このPDFは、Webサイトと同様にリンク機能が付いています。	

戻ります。

各ページ左下の矢印マークをクリックすると、直前に閲覧していたページに



はじめに

旭化成グループは、1991年に初めて「環境報告書」を発行し、2006年からは社会的責任に関わる情報を開示する「CSRレポート」として充実させ、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図り、説明責任を継続的に果たしてきました。

欧州を中心とした財務情報と非財務情報の統合報告の流れの中で、当社は2014年より、「アニュアルレポート」と「CSRレポート」を「旭化成レポート」として統合して発行するとともに、CSR活動の詳細については当ウェブサイトにおいて情報を開示しています。

2019年より、ウェブサイト、報告書共に「サステナビリティレポート」とし、「Care for People, Care for Earth (人と地球の未来を想う)」というキーワードを軸に、当社グループのサステナビリティの考え方や、事業を通じた持続可能な社会の実現への貢献を示しています。また、活動の枠組みを「環境(E)」「社会(S)」「ガバナンス(G)」に整理し、方針や体制、活動内容、数値データなどの情報を網羅的に報告しています。

ESG評価機関における評価項目と記述ページの対照表も掲載していますので、適宜ご活用いただければ幸いです。

対象期間

対象期間は2022年度(2022年4月~2023年3月)を中心としていますが、一部当該期間以後の内容も含まれています。

対象節囲

持株会社である旭化成株式会社および同社の連結子会社(2023年3月31日現在)です。

対象範囲と異なるデータについては、注釈を明記しています。

なお、環境安全・品質保証の活動に関する報告については、同活動を実施している国内外のグループ会社を対象としています。活動報告および 実施部場一覧は以下に掲載しています。

> 旭化成グループの環境安全・品質保証活動

お問い合わせ窓口

サステナビリティの取り組みに関するお問い合わせは、ウェブ、またはお電話でお受けしております。 ウェブからのお問い合わせは、以下のページのメールフォームをご利用ください。

https://www.asahi-kasei.com/jp/contact_us/contact/

参考ガイドライン

サステナビリティに関する情報開示においては、下記の報告ガイドラインおよび枠組みを参考にしています。

- GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード(GRIスタンダード)
- 環境省「環境報告ガイドライン(2018)」
- SASB(米国サステナビリティ会計基準審議会)スタンダード
- 国際標準化機構「ISO26000」

発行日

発行日 2023年10月(2024年3月一部更新)

次回発行予定:2024年10月、前回発行:2022年10月





"いのち"と"くらし"を想い、持続可能な社会の実現に貢献する

激動の時代だからこそ、コミュニケーションを深める

私たちを取り巻く経営環境の変化は一層激しさを増しています。米中貿易摩擦、新型コロナウイルス感染症、ロシア・ウクライナ情勢をはじめとする地政学的リスクの急速な高まりなど、非常に大きな出来事に次々と見舞われています。もちろんさまざまなことが起こりうることは常に想定してきましたが、予期せぬこと、想定を上回るようなことが次々と生じたことで、経営環境の変化にどう対応するか、世界の中での当社の位置づけはどうなっているのか、社外といかに協力していくべきかなど、大いに考えさせられる1年でした。

私は2022年4月に社長に就任しました。社長になり、会社を取り巻く経営環境をさらに俯瞰して見るようになりました。そこで改めて感じたのは、コミュニケーションの大切さです。しかし、そのようなコミュニケーションは、一見簡単なようでありながら、相手の目線に合わせないと成立しない、奥の深いものです。その点、当社では何十年も前から社内では役職ではなく「さん」付けで呼んできたという文化があります。「さん」付けでの会話というのはお互いが同じ土俵に立ち、人間性をベースにキャッチボールするということであり、コミュニケーションの基本だと思っています。ただ、最近のウェブ会議には注意をしないといけません。便利になったことは良いのですが、ややもするとコミュニケーションが浅くなりがちです。時に冗談も交えた言葉を投げかけても、リアルの場と違ってリモートでは反応がわかりませんから、笑い声が聞こえなかっただけなのか、単にウケなかったのか、わかりません。利便性を享受しつつも、意識して行動しないと、と思います。コミュニケーションを深めるため私自身は時には自らを一層さらけ出しながら、話しやすい雰囲気を作ることを心がけています。

人びとに寄り添い、社会と共に成長していく

1922年、創業者の野口遵は、旭化成の前身となる旭絹織株式会社を設立し、翌年には宮崎県・延岡の工場で、日本初のアンモニア合成を成功させました。以来、100年を超え、当社は成長を続けています。

しかし、野口は会社を100年続けることを目指して起業したわけではないと思います。日本がまだ貧しかった当時、社会を発展させようと自らが得意な技術分野で事業を興したのです。その後、新しいもの、イノベーティブなものを生み出すことで社会に貢献しようと挑戦と創造を続け、世の中に製品を出してきました。一歩一歩前進しようという想いのつながりが、結果的に100年に至った、そういうことだと思っています。



グループミッションである「世界の人びとの"いのち"と"くらし"に貢献します。」は、私たちの普遍的な存在意義を示しています。現在のミッションは2011年に設定したものですが、実はこの表現を使い始めるはるか前から「ずっと人のそばにいる会社」という感覚が、それぞれの時代の従業員にはあったと思っています。BtoB企業として発展しながらも、消費財や住宅など、一般の人びとに向けた事業を手掛けてきたところにも、そうした感覚は表れています。私たちは、「人びとに寄り添い、社会と一緒に成長していく会社でありたい」という想いを、一世紀前から受け継いできました。

企業は、社会の要請に基づいて変わっていかなくてはいけませんし、社会の要請に基づかない限り存続できないと思っています。そのことをしっかりと意識して前に進んでいくことが極めて重要です。現在の社会的な要請は「持続可能性(サステナビリティ)」です。従って、当社は現在「中期経営計画2024~Be a Trailblazer~」において、「持続可能な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」という2つのサステナビリティの好循環を起こしていくことを掲げています。社会と共に自らもサステナブルでないといけない、その2つをサイクルとして回していこうということなのですが、大切なことはこれらのことをしっかりと腹落ちさせることです。持続的な企業価値の向上とか持続可能な社会への貢献と言っても、事業や仕事が変われば、意味するところは違います。そこで当社のリーダー層には、しっかりと腹落ちさせた上で自らの言葉に変え、具体的な表現に落とし込んでチームメンバーとコミュニケーションをとるように言っています。

人と地球の未来を想い、力を合わせていく

100年後の未来に向けても、旭化成のあり方は同じです。それぞれの時代が抱える社会課題を理解し、その解決に一途に挑み続け、革新的な事業・製品を生み出しながら、自らも変革を遂げていく。それにより多様なステークホルダーとの信頼関係をさらに深めていく。私たちの基本姿勢は、遠い未来に向けても変わりません。

そうした前提のもと、当社グループでは、2050年に向けて目指す姿として「Care for People, Care for Earth(人と地球の未来を想う)」を掲げています。これは「健康で快適な生活」と「環境との共生」を大きな柱として、未来社会に貢献していくという当社の決意を示すものです。「旭化成ならきっと技術力でさまざまな社会課題を解決してくれる」「ワクワクする未来をつくってくれる」という期待感を皆様に持っていただける存在でありたいと思っています。私たちはさまざまな社会課題を日々解決することに努め、社会に新たな製品・サービスを届けていくんだ、という会社になっていかなくてはいけないと考えていますし、常に人びとのそばで歩んできた私たち旭化成ならできる、との自負もあります。ただし、一企業で何かを達成するのは難しい時代でもあり、さまざまな人たちとのコラボレーションを通じて「Care for People」「Care for Earth」を目指していく、そういうことを展望しています。



サステナビリティ実現に向けた、さまざまな施策を推進

「持続可能な社会への貢献」「持続的な企業価値向上」という2つのサステナビリティを追求するため、当社グループでは、グリーン(Green)、デジタル(Digital)、人財(People)というGDPのトランスフォーメーションを重要テーマとして取り組んでいます。さらにそこに、多様性や自由闊達な風土、知財、ノウハウといった無形資産を組み合わせ、最大活用することで時代のニーズに応えた変革を続けていきます。

GHG(温室効果ガス)排出量の削減に技術と事業で貢献する

地球温暖化をはじめとする気候変動は、世界が取り組むべき差し迫った課題です。企業としては課題解決に貢献できる製品や技術を徹底的に磨いて世に出し、自身も成長するということを志向しなくてはなりません。その点では、当社のマテリアル領域は住宅領域と共に非常に高いポテンシャルを有しています。当社は、事業活動における自らのGHG排出量の削減と、社会のGHG排出量削減への貢献という2方向から地球温暖化課題に取り組んでいます。マテリアル領域は、化学産業という事業の特性上、排出するGHGは決して少なくありません。従って、2050年カーボンニュートラル実現という世の中の大きな目標に向け、生産プロセスを見直し、自社での排出を抑える技術を磨いていくことが不可欠です。その一方で、私たちは環境に貢献する技術も持っています。社会のGHG排出削減につながる製品をどれだけ供給していけるか、にまさに当社の命運がかかっているともいえます。旭化成には非常に尖った技術、良い技術が多数ありますから、それを活かし、バリューチェーンを見据えながら、いかに多くの製品を世に出せるかということが重要です。例えばエネルギーとして世界的に注目される水素で言えば、当社には製造装置での強みがあります。しかし、製造装置だけあっても水素事業は成り立ちません。どのように水素を生み出し、運び、使うかという視点が同時に必要です。エネルギーやインフラ、ロジスティクス企業などとのアライアンスのもと、世界が求めるものを迅速に送り出していかなくてはなりません。つまり、バリューチェーンをどのように形成していくかにかかっています。当社が唯一無二の光る技術を持ち、当社の強みを活かしてバリューチェーンをリードしながら、脱炭素社会の実現に貢献していくことが極めて重要だと思っています。

変化に挑み続ける「A-Spirit」を高める

サステナビリティの実現を目指す上で、重要なのは、やはり人財です。当社では前中計の時から「人は財産、すべては『人』から」と言い続けてきました。かつてとは異なり、良い素材を生み出せば売れるという時代ではありません。加えて、外部とコネクトできたり、人脈を持っていたり、あるいは活動的に動けるかどうかというようなことが、事業の成否を分けます。私たちが持続的に成長していくには、多様なステークホルダーとのコネクトを大切にし、革新的な製品・事業を創出し続けることが大切です。それを担うのが人財にほかなりません。従業員一人ひとりが能動的に行動することが求められるのです。

旭化成は、延岡という日本の中心ではない地で発祥し、いわゆる財閥系でもなかったことから「野武士」と称されることもあります。こうしたルーツは誇るところともいえ、私たちは創業期から自由闊達な気風を大切にし、それを事業推進の原動力としてきました。そのDNAを表現したのが「A-Spirit」(旭化成魂×アニマルスピリット)で、先駆者としての気概や、現状を打破していく挑戦心などを示しています。ただ最近では、組織が大きくなり、時にA-Spiritが薄れてきたように感じることも否めません。大切なのは、「自由闊達であるために努力し続けているのが旭化成である」という認識を共有することです。失敗を糧にさらなるチャレンジを重ねていくことができているか、自身を常に振り返りながら、変化を生み出す進取の精神を持った人財育成や、それを後押しするような組織作りに一層注力していきます。

多様な個の「共創力」と「終身成長」

多岐にわたる事業を展開する当社において、人財の多様性は特徴であり強みです。一人ひとりの活躍はもちろんのこと、さまざまな視点に基づく「共創力」を高めていくため、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)を重視しています。

女性の活躍推進は、その重要な要素の一つです。女性管理職数などは年々増加しているものの、まだ満足できる水準とはいえず、さらなる推進が必要です。しかし、単に数字を追って形を整えるのではなく、腹落ち感、あるいは旭化成はこうあるべきだという信念を持ちながら着実に進めていくことが必要だと考えています。当社の足りない部分を外部からの人財登用で補っていくことも含め、私の重要テーマの一つとしてジェンダーダイバーシティを推進していきます。

また、人財戦略におけるもう一つのキーワードが「終身成長」です。これは、すべての従業員に自律的なキャリア形成を促すと同時に、シニア層を活性化する狙いもあります。ただし、これを「会社のためにいつまでも成長しよう」というものにすると、抵抗感を覚える従業員も少なくありません。 実際、工場で従業員の感覚を聞くと、年配の従業員の多くはそのような反応でした。しかし、「人生がより豊かになるよう、楽しく働くための工夫をしてほしい」という伝え方だと、「それならできる、やりたい」という反応がほとんどでした。「終身成長」という言葉が腹落ちされ、皆が健康に生き生きと働き続ければ、若い世代はその背中に憧れを感じて、刺激を受けるでしょう。そうした連鎖を起こしていくことが終身成長の狙いです。

価値創出に向けてサプライヤーと共に歩む

環境や人権・労働、安全衛生など、事業を通じた社会課題の解決には、当社のみならずサプライチェーン全体で取り組んでいくことが重要です。 2021年にはサプライヤーガイドラインを策定し、お取引先への理解を促してきました。

事業において「サプライヤーと共により良いものをつくる」という姿勢・企業文化では、旭化成はどこにも負けないと自負しています。私たちは創業期から繊維事業を営んでいますが、日本の繊維産業の特徴はサプライチェーンの長さです。製糸から機織り、染色、縫製を経て、アパレル業へとつながる長いプロセスがあります。100年にわたる歴史の中で、多くのサプライヤーと共に歩んできた経験は当社の土台となっています。

グローバルに事業展開する企業として「人権尊重」も常に意識すべきことです。グループ内はもちろん、サプライチェーン上で人権侵害が起きていないことを確認するため、リスクが高い業種・地域などを特定し、優先順位をつけた対応を進めていきます。国内においても、見えないところで人権問題が起きている可能性はあります。残業代の支払いなどを含めて適切な賃金状況になっているか、ハラスメントが起きていないかなど注視していかなければなりません。もしサプライヤーで何か問題が起きていたら、どのように解決するか、改善できるか、当社にできることは何か、一緒になって考える姿勢が大切だと思っています。

リスクマネジメントの強化

地政学的リスクが高まり、経営環境の不透明感が増す中、2022年度にはグループのリスクマネジメント体制を見直し、再整備を行いました。社長である私が責任者となり、担当役員がそれを補佐する形とし、マネジメント体制と関係者の役割を明確化しています。また、グループ全体のリスクと事業サイドのリスクに分類し、各リスクを抽出、可視化しました。

リスクマネジメントの要諦は、「実効性が担保されているか」ということだと思っています。何か起こったときに、本当に果たしてそれができるかということです。リスクが発生した現場と確実に連絡を取り、具体的な対応をスムーズにとれるよう、それぞれが果たす機能を徹底的に検証していかなければなりません。スピード感を持ってPDCAを回せる体制を整えていきます。

ステークホルダーと気持ちを一つにし、次の100年へ



旭化成グループは、さまざまなステークホルダーとの関わりの中で成り立ち、その理解と協力を得ながら、一世紀にわたり多くの挑戦を続けてきました。これまでもこれからも変わらず大事なことは、当社がステークホルダーの皆様と同じ方向を見られるかどうかだと考えています。相手の立場に立って考えてみる、ということでもあります。例えば、株主・投資家の皆様とは時に意見が異なることもあります。しかし、そのよう場合には「自分が投資する立場なら旭化成に何を期待するか」という視点に立ち、今一度再考しなくてはならないのです。さまざまなステークホルダーの皆様との関わりの中で成り立つということはそのようなことの積み重ねだと考えています。

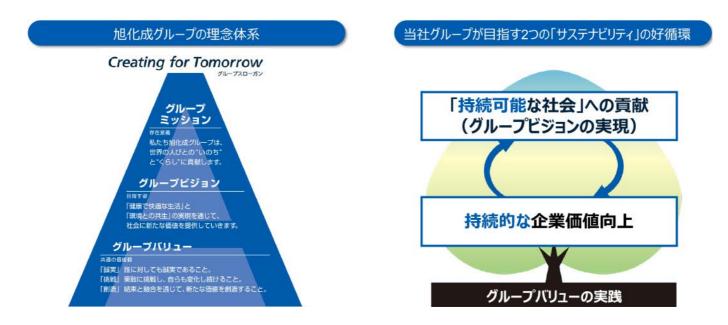
当社グループは、次の100年も"いのち"と"くらし"を想い続け、人びとのそばに寄り添う事業を創出し、発展させていきます。社会から寄せられる期待と、果たすべき使命への認識を深め、A-Spiritを発揮し、さらなる変革に挑んでいきます。

代表取締役社長 工藤 幸四郎

サステナビリティ・ビジョン一旭化成グループが目指す姿

旭化成のグループ理念体系と目指すサステナビリティ

旭化成グループは、グループビジョンに掲げている「健康で快適な生活」と「環境との共生」の実現を通して、社会に新たな価値を提供するべく企業活動を行っています。持続可能な社会に貢献すると同時に、それを当社グループの企業価値の向上につなげていく、という2つのサステナビリティの好循環の実現を目指しています。



2050年に向けたサステナビリティの方向性

気候変動や世界の人びとを苦しめたCOVID-19に象徴されるように、旭化成が掲げている「Care for People, Care for Earth(人と地球の未来を想う)」の重要性はさらに高まっています。

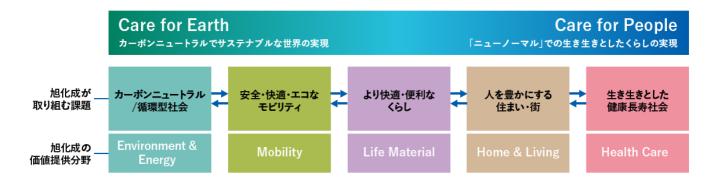
このような中で、当社グループは2050年を見据え、次の2つのテーマにチャレンジしています。Care for Earthの視点では「カーボンニュートラルでサステナブルな世界の実現」、Care for Peopleの視点では「ニューノーマルでの生き生きとしたくらしの実現」です。

2050年を見据えると、さまざまな社会課題が予測されます。当社グループはそれらの解決に貢献していくことで、事業の機会を広げていくことができると考えます。

例えば「Care for Earth」(カーボンニュートラルでサステナブルな世界の実現)では、自動車電動化、水素社会の実現、カーボンリサイクル、サーキュラーエコノミー(循環経済)といった重要テーマに対し、電池材料、アルカリ水電解システム、 CO_2 分離・回収、リサイクル技術、バイオマス活用など、主に「マテリアル」領域の事業で貢献していくことができます。また、ZEH(Zero Energy House)や断熱材の供給を通じて「住宅」領域でも貢献が可能です。

※ カーボンニュートラルな世界を実現するためには、自社事業活動に伴うGHG排出量の削減も必須の課題です。「旭化成グループのカーボンニュートラルに向けた方針」についてはこちらをご覧ください。

「Care for People」(ニューノーマルでの生き生きとしたくらしの実現)では、気候変動が進む中、風水害や酷暑に耐える住宅や街づくりの事業、また健康で生き生きとしたくらしの実現のための医薬品・医療機器などのヘルスケア事業などで貢献していくことができます。



2つのチャレンジで社会への価値提供を目指すとともに、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、人権の尊重、安全・品質等、当社グループの事業活動を支える基盤的活動を強化し、当社グループが目指す2つの持続可能性「持続可能な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」を追求していきます。

▶ 旭化成グループのマテリアリティ

「カーボンニュートラルでサステナブルな世界の実現」に向けた取り組み

旭化成グループでは、カーボンニュートラルでサステナブルな世界の実現に向けて、原料、製造プロセス、エネルギー、製品使用、製品回収等バリューチェーンにおける川上から川下まで幅広い分野において製品・サービスの開発に取り組んでいます。

水素社会の実現に向けた取り組み

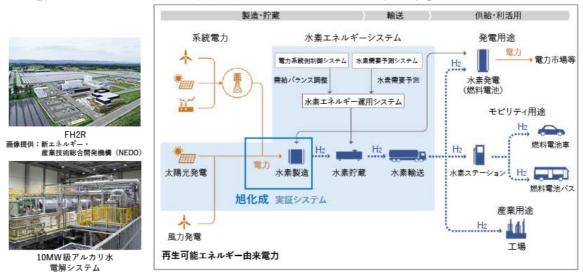
取り組みの意義	水素はカーボンニュートラルのキーファクターの一つ
目指す姿	水電解技術を核としたグリーン水素製造と水素社会への貢献
具体的な取り組み	大規模アルカリ水電解システムの開発と提供

自動車や発電用の燃料、化学品の原材料、さらにエネルギーの貯蔵・運搬の担い手として注目される水素は、カーボンニュートラルのキーファクターです。当社グループは食塩電解システムや電気化学の知見と技術開発力をベースに、2020年に福島県浪江町において10MW級のアルカリ水電解システムを立ち上げ、再生可能エネルギーを活用した効率的な水素の供給運転の実証を開始しました。日本を含む世界各国が水素戦略を発表するなど世界的に水素に期待が高まる中、ドイツでも同様の実証実験を実施してきました。さらに世界で求められる100MW級の大規模水電解システムを開発するとともに、水電解システムで製造した水素を使用するグリーンケミカルプラントを統合制御する技術の確立を進めています。世界各地のプロジェクトへの参画と、サプライチェーン上・下流のパートナー企業との連携を推進し、早期の事業化を目指しています。

アルカリ水電解システムで水素社会の到来を加速する

Environment & Energy

10MW級のアルカリ水電解システム「福島水素エネルギー研究フィールド(FH2R)」



NEDO「水素社会構築技術開発事業/水素エネルギーシステム技術開発 /再エネ利用水素システムの事業モデル構築と大規模実証に係る技術開発」

画像提供:NEDO

グリーンイノベーション基金の活用(2021~2030):大規模アルカリ水電解水素製造システムの開発およびグリーンケミカルブラントの実証



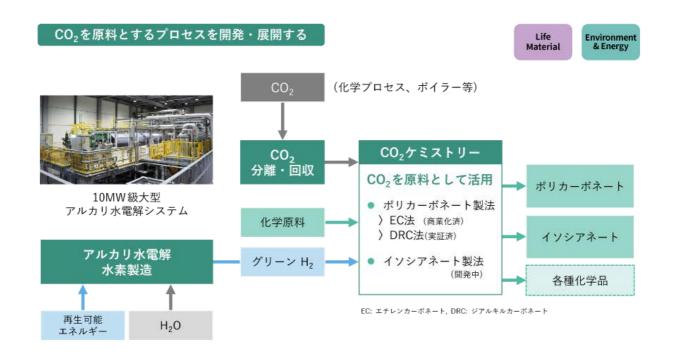
> 大型アルカリ水電解システムAqualyzer □

CO2を原料とする化学品の製造

取り組みの意義	CO ₂ の循環はサステナブルな社会の重要な要素
目指す姿	ポリカーボネートに続くCO ₂ ケミストリーの社会実装
具体的な取り組み	カルボニル基導入技術に基づく機能化学品の製造

CO₂を原料に化学品を製造するCO₂ケミストリーにも注力しています。

ポリカーボネート製造技術では、EC法が実用化されており世界中にライセンス供与を行っています。これをさらに発展させたDRC法も実証が済んでおり、石化プラントの立地に依存せずに製造が可能となる技術として注目されています。 CO_2 からイソシアネート(ポリウレタン原料)を作る技術も開発中です。また、EC法をベースとして、これからの社会で一段と必要になるLIB用電解液原料への展開を開始しました。一方、 CO_2 の分離・回収については触媒技術を活用し、細孔構造が精密に制御された特殊なゼオライト(鉱物の一種)を用い、発電所や工場の排ガスから効率良く CO_2 を分離・回収するシステムの開発を進めています。



サーキュラーエコノミーの実現に向けた技術・製品・サービスの展開

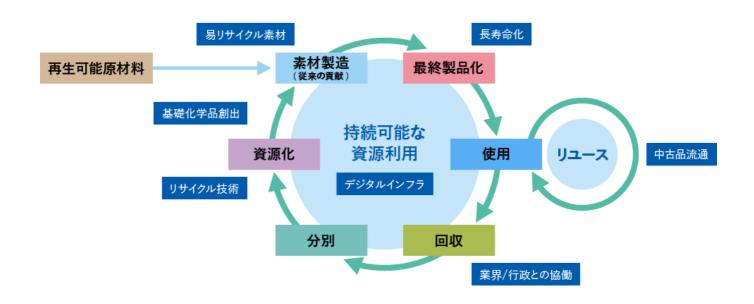
取り組みの意義	脱炭素に向け、持続可能な資源利用の促進が重要
目指す姿	サーキュラーエコノミー実現のボトルネックになっている技術・インフラの開発と社会実装
具体的な取り組み	プラスチック資源循環プロジェクト「BLUE Plastics」など

地球環境保全が重要視される今、環境に配慮しながら利便性の高い製品を供給するため、廃プラスチックを資源として再利用する資源循環や再生プラスチックの利活用が進んでいます。

しかし、これまでは再生プラスチックを利用した製品のリサイクルチェーンや原料のリサイクル率を証明することは困難でした。

当社は、資源循環社会を実現するために、再生プラスチックのリサイクルチェーンを可視化することで安心して利用できる環境を整えることが必要だと考え、デジタルプラットフォームの開発を進めています。"資源循環と利便性の両立"という社会課題に対して、企業ごとの取り組みだけでは解決が難しいため、リサイクルチェーンに関わるあらゆる企業から消費者まで、幅広くさまざまな方が利用ができる横断的なプラットフォームを目指しています。

▶ サーキュラーエコノミーの実現に向けた取り組み



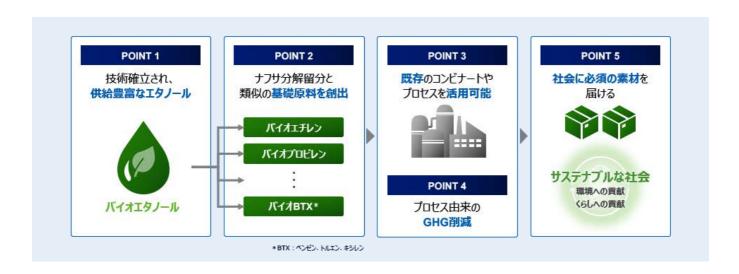
バイオエタノールから基礎化学品を製造

取り組みの意義	化石資源とCO ₂ 排出量を削減、リサイクルに適さない材料のサステナブル化の実現
目指す姿	技術の社会実装により、化石資源に依存しない化学品の製造に貢献
具体的な取り組み	バイオエタノールから基礎化学品 [※] を製造

※ エチレン、プロピレン、C4、ベンゼン、トルエン、キシレン

現在各国で進められている3R(リデュース、リユース、リサイクル)の取り組みは、すべての材料がリサイクルに適しているわけではありません。そもそもリサイクルが技術的に難しい材料、回収が難しい材料、回収はできても分離が難しい材料などさまざまです。3Rに加え、バイオマス由来のプラスチックの使用が増えれば、化石資源の使用を減らすことができ、さらなる CO_2 削減効果が期待できます。

当社では過去、石油化学事業で培ってきた触媒とプロセス技術を応用し、現在バイオエタノールから基礎化学品を製造する新規技術の開発を進めています。従来、エタノールからは脱水によりエチレンを製造することはできましたが、この新技術が実用化されると、エチレンのほか、プロピレン等の軽質オレフィンに加え、ベンゼン、トルエン、キシレンといった芳香族炭化水素についても単一のプラントで製造が可能となります。そのため、今まで化石資源以外で製造することが難しいと考えられていた製品も含めて、多くの生活必需品をバイオマス原料から製造することが可能になります。



「ニューノーマル |での生き生きとしたくらしの実現

人生100年時代の「健康で長生き」なくらしの実現

低い

取り組みの意義	少子高齢化により増加する健康に関する暮らし面での課題へ対応	
目指す姿	健康度や家族状況の変化に応じた住まい・サービスの提供	
具体的な取り組み	「シニア向け安心賃貸住宅」「サービス付き高齢者向け住宅」の提供	

人生100年時代。シニアの住まいに対する価値観が多様化する中、当社グループは健康度に応じた最適な住まいを提供しています。 元気に活躍する「健常期」、心・からだ・社会性が低下する「フレイル期」、サポートが必要な「要介護期」。それぞれのステージで求められる住まい は異なります。

「健常期からフレイル期」のシニアの方には、今より楽しく、この先もずっと快適・安心と思える暮らしをカタチにした「シニア向け安心賃貸住宅『ヘーベルVillage』」を提供しています。

「要介護期」のシニアには、手厚い介護サービスを提供する「サービス付き高齢者向け住宅『Village(ヴィラージュ)リーシュ』」を提供しています。 老朽化した自宅で不安や不便を感じているシニアの方々に、元気なうちに、安心・安全・健康長寿に資する住まいに住み替えていただく選択肢を 提供すること、また手厚い介護が必要になった方にサービス付き高齢者向け住宅を用意することで将来の安心を提供し、「健康で長生き」な社会 づくりに貢献します。

介護依存度



アンメットメディカルニーズ解決への貢献

取り組みの意義	高齢化進展などにより増加する健康に関する医療面での未解決課題への対応	
目指す姿	特長ある製品・サービスのグローバルな提供	
具体的な取り組み	医薬品、医療機器および関連するサービス/素材の開発と販売	

高齢化の進展などにより健康に関する課題が増加するため、当社グループはアンメットメディカルニーズへの対応がますます求められると考えています。当社グループは、医薬品と医療機器を共に手掛けることにより、特長ある製品・サービスをグローバルに提供していくことを目指します。 医薬品分野においては、免疫・移植を中心とした領域で、貢献を図っていきます。

医療機器分野においては、重篤な心肺関連疾患と、周辺領域(急性心筋梗塞、睡眠時無呼吸症候群)への注力を行っていきます。 その他、バイオプロセス事業においては、医薬品製剤の安全性と生産性の向上にさらに貢献すべく、遺伝子治療、細胞治療、再生医療、次世代ワクチンといった次世代医薬品にも対応していきます。



関連情報

> 中期経営計画

中期経営計画の実行によって、さらなる企業価値の向上を目指します。



方針と体制

マテリアリティとSDGs

参画イニシアティブ・加盟団 体 ステークホルダーとのかかわ り

旭化成グループは、サステナブルな社会の実現に向けた行動を一段と推進していくため「サステナビリティ基本方針」を2021年に制定しました。

サステナビリティ基本方針

旭化成グループは、「世界の人びとの"いのち"と"くらし"に貢献」するため、「持続可能な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」の2つのサステナビリティの好循環を追求します。価値ある「持続可能な社会への貢献」が、高い収益性を伴う「持続的な企業価値向上」をもたらし、これが更なる貢献への挑戦を可能にしていく姿です。

当社グループは、その実現に最適なガバナンスを追求するとともに、以下を実践していきます。

持続可能な社会への貢献による価値創出

- 人と地球の課題解決を、付加価値の高い事業ドメインにより、追求します [Care for People, Care for Earth]
- 当社グループの特長である多様性と変革力を価値創出に活かします [Connect, Communication, Challenge]

責任ある事業活動

- 法令を遵守するとともに、企業活動に関する国際規範を尊重します [Compliance]
- 環境保全、保安防災、労働安全衛生、健康、人権、品質保証に、あらゆる事業活動で配慮します
- ステークホルダーへの適切な情報開示と対話を行います

従業員の活躍の促進

- ダイバーシティ&インクルージョンを重視します
- ひとり一人の成長・活躍・挑戦を促進します
- ▶ サステナビリティ基本方針(375.3KB) 【 (375.3KB)

当社グループは、グループ理念「世界の人びとの"いのち"と"くらし"に貢献します」を掲げ、社会課題の解決への貢献を重ねて、成長してきました。この「社会課題の解決」への思いは"人類文化の向上"を目指した創業以来、不変のものです。

現在、「持続可能な社会」の実現に向けて、世界のさまざまな場面で議論がなされています。「持続可能な社会」への課題とは、人と地球環境についての課題であることから、当社グループは、グループビジョンに示している「健康で快適な生活」「環境との共生」の追求が、「持続可能な社会」につながるものと考えています。

また、「持続可能な社会への貢献」とあわせて大切なことが、「持続的な企業価値向上」です。「持続可能な社会への貢献」が、事業収益となって当社グループの企業価値向上につながり、企業価値向上が事業開発等を通じて、次の「持続可能な社会への貢献」につながっていきます。

この好循環の実現のために、「Care for People, Care for Earth(人と地球の未来を想う)」の姿勢のもと、持続可能な社会への貢献による価値創出、責任ある事業活動、従業員の活躍の促進へ取り組んでいきます。

創業以来の思いを引き継ぎ、社会課題解決の担い手として、積極的に世の中に貢献し続けていくことが、当社グループの使命です。

旭化成執行役員 サステナビリティ推進部長からのメッセージ

当社グループでは、持続可能な社会の実現への貢献と、持続的な企業価値向上の、2つの持続可能性(サステナビリティ)を好循環で実現することを目指しています。その基本的な考え方をまとめたものがサステナビリティ基本方針です。環境保全、保安防災、労働安全衛生、品質保証、人権尊重、法令遵守などの点での責任ある事業活動をベースとした上で、持続可能な社会に向けて製品・サービスでの価値提供を図ってまいります。2015年の国連サミットで「SDGs」が採択され、2030年を目標年度としている中、その前半である2015-2022年は既に経過しました。この間、新型コロナ禍や自然災害、国家間の紛争や緊張などで、世界の歩みが乱されることもありました。しかし、世界が目標とするゴールは決して変わるものではありません。当社グループは世の中の課題を見据えながら、多様な技術・事業で、昨日まで世界になかったものを生み出し、課題解決に貢献できるよう、努めてまいります。

引き続き、関係各位のご理解とご支援をいただきたく、よろしくお願い申し上げます。

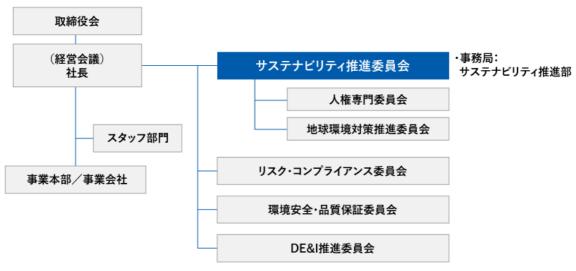
旭化成株式会社 執行役員 サステナビリティ推進部長 **徳永 達彦**

マネジメント体制

旭化成グループでは、サステナビリティを経営の柱として捉えており、中期経営計画、年度経営計画等へ織り込むとともに、取締役会での議論を行っています。さらにグループ横断的にサステナビリティを推進するため、「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。

同委員会は、社長、事業の責任者、スタッフ系・技術系等の責任者で構成し、サステナビリティに関する情報の共有と活動の方向づけ等を行っています。また、より専門的、個別的なテーマを扱う「リスク・コンプライアンス委員会」「環境安全・品質保証委員会」「DE&I推進委員会」とも連携しています。

4つの委員会は社長が委員長を務めています。またサステナビリティ推進委員会の分科会として、「人権専門委員会」「地球環境対策推進委員会」 を置いています。



サステナビリティ推進体制(2023年8月1日現在)



方針と体制

マテリアリティとSDGs

参画イニシアティブ・加盟団体

ステークホルダーとのかかわ り

旭化成グループにおけるSDGsの取り組み

2015年9月、「国連持続可能な開発サミット」において「我々の世界を変革する:持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。アジェンダは貧困・不平等や気候変動といった社会課題の解決に世界全体で取り組むために、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標(SDGs)」を掲げています。

旭化成グループは、「健康で快適な生活」と「環境との共生」の実現を通じた、社会への新たな価値提供をグループビジョンとし、多様な事業と技術を通じて、SDGsの実現に貢献していきます。

SUSTAINABLE GALS





































旭化成グループのマテリアリティ

2017年度に、当社グループが重点的に取り組むべき重要課題・テーマを「旭化成グループのマテリアリティ」として特定しました。その後も気候変動が進み、サステナビリティに関する国内外の動きが加速化する中で、2021年5月にマテリアリティの見直しを実施し、「脱炭素社会への取り組み」と「循環型社会への取り組み」を最重要テーマに加えました。

マテリアリティの特定プロセス

1. 課題の特定

ISO26000やGRIスタンダードといった国際的なガイドライン、主要なESG評価機関(FTSE等)の評価項目等を参考に、社会からの要請、当社のミッション、ビジョン、バリューに照らし、課題を特定しました。

2. 影響度判定

社会と当社グループ双方にとっての影響度を評価し、二軸でのマッピングを行いました。

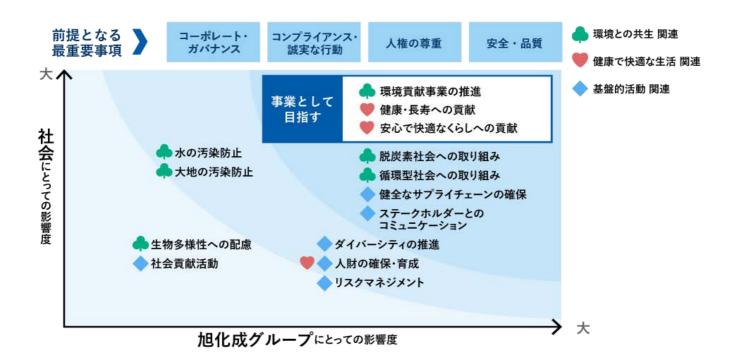
3. 妥当性評価

各部門責任者による協議、他社とのディスカッション、社外取締役へのヒアリングなど、多様な視点での検討を行い、妥当性を確認しました。

4. 審議と承認

経営会議での審議を経て、取締役会にて承認しました。

このマテリアリティと持続可能な開発目標(SDGs)の各ゴールとの関連性は下表の通りです。多様なステークホルダーの視点を取り入れながら、取り組みを推進していきます。



マテリアリティ一覧

テーマ	マテリアリティ	関連する SDGs	主管部場 (共管:サステナ ビリティ推進部)	主なKPI	目標	実績
環境との共生 地球環境への取り組み を重要課題と位置づけ、 「気候変動対策」「汚染 防止」「循環型社会の形 成」などに取り組んでい ます。 また、多様な技術で、省 エネやCO2の削減に貢 献する素材、製品の開 発を推進しています。	環境貢献事業の 推進 [※]	6 ## SERLETO 6 ## SERLETO 7 ###	各事業本部·事 業会社 研究·開発本部	環境貢献製品	 2030年度 にGHG削 減貢献量を 2倍以上(2 020年度 比) 環境貢献製 品比率の向 上(ヘルス ケア領域を 除く全社売 上高におけ る) 	① 2022年度: 1.20倍 ② 2022年度: 32%
	脱炭素社会への 取り組み	15 Rosers	環境安全部·各 事業本部·事業 会社 研究·開発本部	GHG排 出量	2030年度:30% 以上削減(2013 年度比) 2050年度:カー ボンニュートラル	2022年度:28% 削減
	循環型社会への 取り組み		環境安全部·各 事業本部·事業 会社 研究·開発本部	_	_	_
	水の汚染防止		環境安全部	環境汚染 事故数、 重大トラ ブル数	2022年度目標: • 環境事故・環境重大トラブルゼロの継続 • 環境トラブル (水質大気等) ゼロ	2022年度実績: 環境汚染事故・重大トラブル:発生なし水質大気等トラブル:2件フロン漏えいトラブル:18件
	大地の汚染防止		環境安全部	_	2022年度目標: 産業廃棄物の発 生抑制と再資源 化推進 ・廃プラの発生 量および処理 の実態把握と	2022年度実績: ● プラスチック 資源循環促進 法に基づく廃 プラの発生量 および処理の 実態把握を実 施

テーマ	マテリアリティ	関連する SDGs	主管部場 (共管:サステナ ビリティ推進部)	主なKPI	目標	実績
					サーマル削減 推進 • 廃プラ埋め立 て量:ゼロ	● 廃プラ埋め立 て量:1.5tで目 標未達
	生物多様性への配慮		環境安全部	啓発活動の実施	2022年度目標: 生物多様性保全 の推進 ・次期生物多様 性国家戦略に 沿った取り組 み推進	2022年度実績:
健康で快適な生活 特徴ある製品と技術力 で、健康で快適な日々 の生活、豊かなくらしに	健康・長寿への 貢献※	3 世代での人に	各事業本部·事 業会社 研究·開発本部	_		
貢献します。	安心で快適なく らしへの貢献 [※]	11 daminana sanguna	各事業本部·事 業会社 研究·開発本部	_		
基盤的活動 事業を展開する基盤を	コーポレート・ガバナンス	4 HORVERS	総務部	実効性評 価と改善	_	_
強化し、新たな価値の創造につなげます。	コンプライアン ス・誠実な行動	5 ジェンダー甲等を 東限しよう	総務部	_	_	_
	リスクマネジメント	8 marke	総務部	_	_	_
	安全·品質	9 ### (PRESENCE OF THE PROPERTY OF THE PROPERT	環境安全部/品質保証部	保安重大 事故 休業度数 率	2022年度目標: ・ 保安重大事故ゼロ ・ 保安事故ゼロ ・ 保安事故強度 0.5以下(平	2022年度実績: ・ 保安重大事故:発生なし ・ 保安事故:2件発生

テーマ	マテリアリティ	関連する SDGs	主管部場 (共管:サステナ ビリティ推進部)	主なKPI	目標	実績
		16 TATOLE TATOLE			均)	• 保安事故強 度:1.58
	人権の尊重	17 ####################################	人事部/購買·物 流統括部	_	_	_
	人財の確保・育成		人事部	_	_	_
	ダイバーシティの 推進		人事部	管理職の中で指導的役割を果たすポッショ生比率	ラインポスト+高 度専門職におけ る女性比率 2030年度目標: 10%	ラインポスト+高 度専門職におけ る女性比率 2023年6月実 績:3.9%
				高度専門職数	2024年度目標: 360人	2022年実績:29 4人
	健全なサプライ チェーンの確保		購買·物流統括部	CSR調達 アンケー ト実施	_	_
	ステークホルダ ーとのコミュニケ ーション		IR室/人事部/総 務部他	_	_	_
	社会貢献活動		広報部	活動金額(金額換	_	_

[※] 事業として目指す。



方針と体制

マテリアリティとSDGs

参画イニシアティブ・加盟団 体 ステークホルダーとのかかわ り

イニシアティブへの参画(主要なもの)



旭化成グループは国際連合のグローバル・コンパクトに賛同しています。

> グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン □



TCFD は金融安定理事会(FSB)が2017年に設置した「気候変動関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」の略称です。旭化成は、TCFDが公表した「TCFDによる提言」に賛同し、具体的な取り組みを公表しています。

> TCFD 📮



GXリーグは、脱炭素化やカーボンニュートラルを含む経済システム全体の変革の取り組みに関する、経済産業省が主導する取り組みです。旭化成は、GXリーグに参加しています。

> GXリーグ □



GXリーグ

チャレンジネット・ゼロカーボンイノベ ーション (チャレンジ・ゼロ) チャレンジ・ゼロは日本経済団体連合会(経団連)が日本政府と連携し、「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするアクションを後押ししていくイニシアティブです。 旭化成は、これに賛同し具体的な取り組みを公表しています。

▶ チャレンジ・ゼロ □



クリーン・オーシャン・マテリアル・アラ イアンス(略称: CLOMA) 地球規模の課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向けた取り組みを世界全体で推進 することが求められている中で、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 するために設立されたプラットフォームです。

> クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス □



for Supply Chain

電池サプライチェーン協議会(BASC)

2021年4月1日に一般社団法人として設立された、脱炭素社会実現に向けて電池サプライチェー ン(電池の材料、部品およびその原料に関わる産業)の国際標準化や電池エコシステム構築等 の活動をする団体です。

> BASC □

RE100

°CLIMATE GROUP



RE100は、事業運営を100%再生可能エネルギーで行うことをコミットする企業が集まる国際的 な共同イニシアティブです。旭化成ホームズはこれに加盟し、具体的な目標値を公開し、取り組み を進めています。

> RE100 □



RE100

経団連生物多様性宣言イニシアティブ

経団連生物多様性宣言イニシアティブは日本経済団体連合会(経団連)が環境と経済の両立に 向けて、企業が自主的かつ積極的に生物多様性保全活動に取り組むことを推進、後押ししていく イニシアティブです。

旭化成はこれに賛同し、具体的な取り組み方針を公表しています。

> 経団連生物多様性宣言イニシアティブ □



Pinfa(リン・無機・窒素系難燃剤協会)

欧州の統括拠点である旭化成ヨーロッパを通じて、非ハロゲン系難燃剤および非ハロゲン系難 燃剤を用いたプラスチック製品の安全性、環境性能の改善に取り組む団体「Pinfa(リン・無機・ 窒素系難燃剤協会)」に、旭化成は日系樹脂メーカーとして初めて加盟しました。

> Pinfa □



クリーン燃料アンモニア協会

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。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、技術開発/評価、経済性評価、政策提言、国際連携等を 実施する法人です。

> 一般社団法人 クリーン燃料アンモニア協会 □



水素バリューチェーン推進協議会

水素バリューチェーン推進協議会は、水素分野におけるグローバルな連携や水素サプライチェー ンの形成を推進する団体です。

旭化成は、水素を利活用する化学メーカーとして、水素の需要創出および拡大のために取り組む べき課題について、本協議会のワーキンググループ活動で積極的な提言を行っていきます。

▶ 水素バリューチェーン推進協議会 □

Hydrogen Council

Hydrogen Council(水素協議会)

Hydrogen Council(水素協議会)は、持続可能な社会の実現に向けたクリーンエネルギーへの 移行を促進するために、水素の活用推進を目指すグローバルイニシアティブです。旭化成は、ス テアリングメンバーとしてサプライチェーンのさまざまな企業・団体と協力し、水素の活用推進に 貢献すると同時に、当社の将来の事業構築につなげていきます。

> Hydrogen Council 💷



30by30アライアンス

旭化成ならびに旭化成ホームズは、2030年までに国土の陸域・海域それぞれ30%を生物多様性 保全することを目標とした自然環境エリアとして保全するため、環境省が定めた「生物多様性の ための30by30アライアンス」に参加しています。

> 30by30アライアンス □



国連開発計画(UNDP)を含む6つの開発機関・政府が主導するもので、民間企業によるコアビジ ネスを通じたSDGs達成の促進を目的とした取り組みです。旭化成は、再生セルロース繊維「ベン ベルグ™」の包括的なバリューチェーンの構築でインドの繊維産業の成長を支援しています。

> ビジネス行動要請(BCtA):旭化成の事例 □



旭化成は2022年に、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推 進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

なお、旭化成グループでは当社のほかに、旭化成ホームズ、旭化成ファーマ、旭化成メディカルの 各社も「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

▶ 「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト □

「パートナーシップ構築宣言」ポータル サイト



「ホワイト物流」推進運動

「ホワイト物流」推進運動は、深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に 必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長への寄与を目的とする運動で、国土交通 省・経済産業省・農林水産省が提唱しています。

旭化成はこの運動に賛同し、自主行動宣言を行い、物流の改善に取り組んでいます。

>「ホワイト物流」推進運動 □

加盟団体(主要なもの)

団体名	旭化成の役割
一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連)	副会長 環境委員会 委員長 社会保障委員会 委員長
一般社団法人 日本化学工業協会(日化協)	理事



方針と体制

マテリアリティとSDGs

参画イニシアティブ・加盟団体

ステークホルダーとのかかわ り

ステークホルダーとのかかわり

旭化成グループの事業は、ステークホルダーとの信頼関係の上に成り立っています。お客様、株主・投資家の皆様、お取引先、地域の方々、国内外の一般市民、従業員など、多様なステークホルダーの要請を理解し、期待に応えていくことが「企業価値の向上」につながると考えています。 ステークホルダーとの対話をより良い事業活動へつなげるために、さまざまなコミュニケーションの機会を設けています。

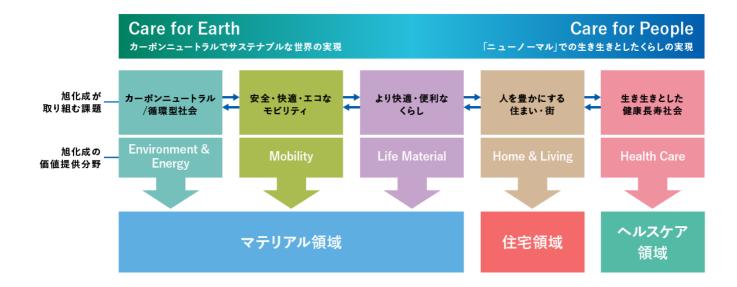
ステークホルダーとのコミュニケーション

主なステークホルダー	考え方	主なコミュニケーション機会
お客様	お客様のニーズを満たし、安心して喜んでお使いいただける製品・サービスを提供することが、社会への貢献につながると考えています。	営業・販売担当者による直接対応ウェブサイトでの製品・サービス情報の提供電話・ウェブサイトなどへのお問い合わせへの対応
株主·投資家	国内外の機関投資家、証券アナリストおよび個人投資家の皆様に当社グループを正しくご理解いただくため、幅広くコミュニケーション活動を行い、公正かつタイムリーな情報開示に努めます。	 機関投資家・証券アナリスト向け説明会・取材対応 個人投資家向け説明会 ウェブサイトでの情報公開 電話・ウェブサイトなどへのお問い合わせへの対応 株主総会
お取引先	法令を遵守し、地球環境や人権に配慮し、公正かつ透明性を重視した購買活動を通じて、お取引先との信頼関係を構築していきます。	安全協議会などの交流会CSR調達アンケート内部通報制度(コンプライアンスホットライン)
地域社会/国内外の一般市民	地域の文化を十分に理解し、地域社会の皆様とのコミュニケーションを深め、地域の発展に資することを目指しています。	定期的な地域交流会地域貢献活動
従業員	従業員一人ひとりを尊重し、働きがいがあり、能力を十分に発揮できる職場づくりを目指します。	各種研修、面談経営協議会、経営懇談会社内報・イントラネット内部通報制度(コンプライアンスホットライン)従業員意識調査等



旭化成グループは、2022年度より3カ年の「中期経営計画 2024 ~Be a Trailblazer~」をスタートさせました。持続可能な社会の実現に貢献するため、事業を通じてさまざまな社会課題の解決に取り組んでいきます。

現中期経営計画では、人と地球の持続的な発展に貢献し続けていく当社グループの姿勢を、「Care for People, Care for Earth (人と地球の未来を想う)」と表現しています。これを全事業に共通する価値提供の視点として、さまざまな場所や分野で、サステナブルな未来へとつながる新しい価値を生み出していきます。



貢献分野と事業例

※ 研究開発段階

グループの	価値提供注力分野	Care for People	Care for Earth
マテリアル領域	Environment & Energy		クリーンエネルギー ・ 電池セパレータ
			 省エネ・環境改善 CO2センサー □ 水処理用ろ過モジュール □ イオン交換膜 □ カーボンニュートラル社会に向けた貢献 次世代CO2ケミストリー※ 新規CO2分離・回収システム※
	Mobility	安心・安全 > エアバッグ基材 □ > アルコールセンサー □ • 非接触脈波センシング※ 快適空間 > マイクロファイバースエード「Dinamic a®」 □ • 低VOC素材 > 空調用CO2センサー □	 省燃費 タイヤ向けS-SBR □ 軽量化素材 鉛蓄電池用セパレータ「Daramic®」 □ EV/HEV リチウムイオン二次電池(LIB)用セパレータ 「ハイポア™」 □ 「Celgard®」 □ LIB用関連素材 軽量化樹脂 □

グループの	価値提供注力分野	Care for People	Care for Earth
マテリアル領域	Life Material	 快適・便利 5G関連(ガラスクロス等) 再生セルロース繊維 □ 健康 医薬品・食品添加剤 殺菌用深紫外LED □ 	フードロス削減・低環境負荷 >「サランラップ®」 □ >「ジップロック®」 □ > 水現像・板状感光性樹脂 □
住宅領域	Home & Living	安全・安心/快適・健康 	環境への貢献 > ZEH/太陽光発電システム等 □ > 高性能断熱材 □
ヘルスケア領域	Health Care	 急性疾患(救命救急、循環器) ♪ 血液凝固阻止剤「リコモジュリン®」 □ > サーモガード™システム □ > アフェレシス □ > 着用型自動除細動器「LifeVest®」 □ 	
		慢性疾患(整形、透析)	
		安全なバイオ医薬品の提供 > ウイルス除去フィルター「プラノバ™」 □ > バイオプロセス機器 □ > 次世代抗体医薬品の開発製造受諾 サービス(CDMO) □ > バイオセーフティ試験受託サービス (CRO) □	

旭化成グループの環境安全・品質保証活動

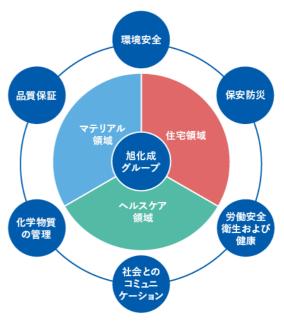
環境安全·品質保証活動

旭化成グループの事業領域は、近年、化学物質を取り扱うケミカル事業分野とエレクトロニクス事業分野などのマテリアル領域、建材事業分野も含めた住宅領域、および医療・医薬事業分野などのヘルスケア領域、の3つの事業領域に拡大してきています。これら事業領域の拡大に伴い、旭化成では、従来のRC活動(レスポンシブル・ケア活動[※])を環境安全・品質保証活動と名称変更しました。

その中で、環境安全、品質保証、健康経営に対し、リスクマネジメント・責任のある事業活動を通じて、当社グループ理念・ビジョンである「環境との共生」「健康で快適な暮らし」「快適職場」を着実に実現し、社会に新たな価値を提供するとともに、世界の人びとの"いのち"と"くらし"に貢献していきます。

※ レスポンシブル・ケア活動

日本化学工業協会が提唱する活動で、化学物質を扱う企業が化学物質の開発から 製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至るまで、自主的に「環境・安全・健康」を 確保し、活動の成果を公表し社会とのコミュニケーションを図る活動。



旭化成グループのリスクマネジメント・責任のある事業活動

旭化成環境安全・品質保証統括役員のメッセージ

2022年5月に旭化成は創業100周年を迎えました。この100年間、従業員一人ひとりの情熱と挑戦で次々に新しい分野を切り拓き持続的な成長を続けてきました。次の100年に向けて、世界の約4万5,000名の仲間と共に、我々は新たな挑戦に向かいます。

昨今、脱炭素や、企業に対する社会的存在としての意識の高まりなど、企業を取り巻く環境は大きく変化しています。その中で『私たち旭化成グループは、世界の人びとの"いのち"と"くらし"に貢献します。』というこれまでと変わらぬグループ理念のもとで、引き続き「持続可能な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」の2つの「サステナビリティ」の好循環を目指すべく、GDP(Greenトランスフォーメーション、Digitalトランスフォーメーション、People(人財)トランスフォーメーション)をキーワードに、環境安全、品質保証、健康経営の活動を含む各種施策をスパイラルアップさせ、お客様に信頼されるソリューションを提供していきます。

私たち旭化成グループは、上記2つのサステナビリティの好循環を達成するためには、ここ数年、社内で保安重大事故が発生していることも考慮し、安全・安定操業が事業継続、企業存続の大前提であることを再認識し、このような重篤な労災や保安事故が二度と起こらないように、その未然防止、拡大防止を強化し、全社統一のライフセービング・アクション活動等を通じた安全文化の醸成を図ります。また、自社のGHG排出量に関し2030年に対2013年度比30%以上の削減、2050年に実質カーボンニュートラルを達成するとともに、社会のGHG排出量削減に貢献する製品の開発を強化するなど、社会を含むすべてのステークホルダーの皆様に高い企業価値を提供していきます。



旭化成株式会社 環境安全·品質保証統括役員 川瀬 正嗣

方針

当社グループは、以下の方針を掲げ環境安全・品質保証活動を推進しています。

旭化成グループ環境安全・品質保証・健康経営方針

旭化成グループは、「世界の人びとの"いのち"と"くらし"に貢献する」グループ理念に基づき、あらゆる事業活動において、健康、保安防災、労働安全衛生、品質保証及び環境保全を経営の最重要課題と認識し、開発から廃棄に至る製品ライフサイクルのすべてにわたり配慮する。

- 健康管理活動を基盤に、従業員の心身の健康保持増進への取り組みを推進・サポートし、個人の活力向上、組織の活性化による組織 風土の改善を図る。
- 安定操業及び保安防災に努めるとともに労働災害・事故の防止を図り、従業員と地域社会の安全を最優先に確保する。
- 絶えず変化する顧客・社会のニーズを柔軟に先取りし、安心・安全を確信できる品質の製品・サービスを実現・提供する。
- 気候変動への対策と地球環境の保全のために、すべての事業活動に伴う環境負荷を低減する。

法を遵守することはもとより、自ら目標を立て継続的な改善を行い、さらに積極的に情報を公開し、コミュニケーションを重ねることにより、社会の理解と信頼を得る。

2022年7月11日改訂

マネジメント体制

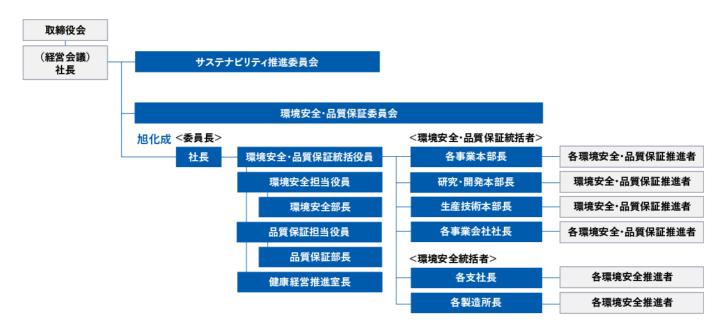
当社グループは、グループ全体の環境安全・品質保証活動を「グループ環境安全・品質保証管理規程」などに定め、マネジメントシステムとして構築しています。社長直轄の組織として環境安全・品質保証委員会を設置し、計画・実績の審議を実施しています。本委員会はグループ横断的にサステナビリティを推進する「サステナビリティ推進委員会」とも連携しています。また、その下部組織として環境安全・品質保証推進会議を定期的に開催し、当社グループ全体、事業会社単位、支社・製造所単位などで、PDCA(Plan-Do-Check-Act)サイクルをそれぞれ回し、環境安全・品質保証活動の継続的な改善を図っています。

また、環境安全・品質保証マネジメントシステムは、環境保全については環境マネジメントシステム(ISO14001)、また労働安全については労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS)に準じて活動しています。

品質保証活動は、旭化成の品質保証部の総括のもと、事業本部、事業会社でISO 9001等のマネジメントシステムを確立し、お客様・社会に安心・安全な「製品・サービス」をお届けする品質保証の強化に日々努めています。

健康経営については、「健康経営推進委員会」を原則として年2回開催し、健康経営に関する基本方針の策定、目標設定、実績に関する審議を実施しています。

環境安全·品質保証委員会運営組織



環境安全・品質保証委員会/環境安全・品質保証推進会議の構成

環境安全·品質 保証委員会	委員長	旭化成社長
冰 証安貝云	委員	旭化成環境安全·品質保証統括役員、旭化成環境安全担当役員、旭化成品質保証担当役員、旭 化成環境安全·品質保証実施統括者、旭化成環境安全部長、旭化成品質保証部長、健康経営推 進室長、事業会社環境安全·品質保証実施統括者
	オブザーバー	旭化成監査役、委員長の指名した者
	事務局	環境安全部、品質保証部
	開催頻度	1回/年
環境安全·品質 保証推進会議	議長	旭化成環境安全·品質保証統括役員
怀	委員	旭化成環境安全担当役員、旭化成品質保証担当役員、旭化成環境安全部長、旭化成品質保証部長、健康経営推進室長、旭化成環境安全・品質保証推進者、事業会社環境安全・品質保証推進者
	事務局	環境安全部、品質保証部
	開催頻度	4回/年

環境安全・品質保証教育の充実

当社グループでは環境安全・品質保証活動の確実な推進のため、環境安全に関する基礎知識習得とその理論を活用できるよう、実践的な環境 安全教育を行っています。現場で活動している工場・製造部署の製造課長、環境安全課長をはじめとする第一線の課長とその候補者、さらに研究 部署のグループリーダーと環境安全スタッフといった環境安全を実践しているキーパーソンを対象に研修教育を実施しています。

毎年度、新任者を中心とした対象者に、5教科(環境安全全般、健康、保安防災、環境保全、労働安全衛生)を計2日間の研修で教育しています。 2022年度は約1カ月間の自習および2日のウェブ講義を実施し、計95名が受講しました。

さらに、一層のレベル向上を目指して2012年度から開始した係長層の教育も、要望を取り入れながら改善、継続しています。2022年度は約1カ月間の自習および1日のウェブ講義を実施し、計210名が受講しました。

品質保証教育では、品質保証に関わる中核人財の育成として、グループ全体から選抜した若手~中堅従業員を対象に、6カ月の期間、社外専門家(主に品質管理学会の第一線でご活躍の大学教授の方々)による講義とグループ討議などを行う「品質保証フォーラム」を2017年度から継続しています。2021年度は計55名が参加しました。

また、化学品管理や製品安全に関してもグループ全体でも毎年種々の教育を実施しています。2021年度は9種類の内容の教育を実施しました。特に日本の化審法・安衛法・毒劇法の基礎教育は継続的に毎年複数回開催し、2021年度は約800名が参加しました。

今後もさらに社内外のいろいろなニーズに応えられるような教育・研修を進めていきます。

環境安全・品質保証大会の開催

当社グループでは、旭化成、グループ事業会社ならびに各地区で、毎年従来の環境安全・品質保証活動の年間活動の集大成として「RC大会」を開催していました。各大会では、環境安全・品質保証活動状況の報告や活動事例の発表、外部の専門家による講話、安全表彰など、環境安全・品質保証活動の活性化や情報の共有化を図っています。

2022年度からは、旭化成「環境安全・品質保証大会」として、12月に大会会場・インターネット配信にて、2,300名の参加者を得て開催し、環境安全・品質保証・健康経営推進活動の活性化、情報の共有化を図っていきます。



旭化成工藤社長からのあいさつ



現場力、組織風土改革の有識者(株)シナ・コーポレーション代表遠藤氏による特別講演

環境安全・品質保証活動実施部場一覧

都道府県	拠点	事業セグメント	会社名	部場	事業概要
群馬県	太田市	ケミカル	旭化成パックス(株)	群馬工場	プラスチック成形容器の製造
茨城県	笠間市	ケミカル	旭化成メタルズ㈱	友部工場	アルミペーストの製造
	境地区	建材	旭エスケービー㈱ 旭化成建材㈱	- 境工場	火工品の製造 軽量気泡コンクリートパネルの製造
	現地区	注 79	尼化成建构体	ネオマフォームエ場	フェノールフォーム断熱材「ネオマフォーム」の製造
				材料開発室	建材断熱材製品の改良および新商品開発
			境加工(株)	_	建材加工
栃木県	壬生町	ケミカル	旭化成カラーテック㈱	壬生工場	各種合成樹脂の着色・コンパウンド加工
埼玉県	上里町	ケミカル	旭化成テクノプラス(株)	埼玉支店	樹脂製品の製造
	上尾市	ケミカル	旭化成パックス(株)	上尾工場	フィルムのラミネート加工
1.50.18	川越市	医薬・医療	(株)メテク	-	医療機器の製造、販売
山梨県 千葉県	富士吉田市	繊維 ケミカル	(株)富士セイセン 旭化成株)		各種糸・織物・不織布の染色仕上加工 アクリル樹脂の製造、ポリスチレン樹脂の製造
一未不	一来地区	7 2 33 70	IE ICIQUAY	コンパウンド製造統括部	コンパウンドの生産技術開発、加工場の支援
				ザイロン技術開発部、レオナ樹脂技	
			10.0.00	術開発部等	
			旭化成カラーテック(株) PSジャパン(株)	神ヶ浦工場 千葉工場	各種樹脂のコンパウンド技術開発 ポリスチレン樹脂の製品管理、生産技術開発
			旭化成エネルギーサービス㈱	一	株中袖クリーンパワー発電所、㈱新中袖発電所の運転
		エレクトロニクス	担化成㈱	電子·機能製品事業部	プラスチック光ファイバ等の研究開発
			旭化成EMS(株)	千葉事業所	プラスチック光ファイバの製造
		S&E等	旭化成アドバンス(株)	柏PDC	建材加工
東京都	東京地区	ケミカル	旭化成ホームプロダクツ㈱	-	サランラップをはじめとした消費財の開発および販売
		エレクトロニクス	サンデルタ(株)	-	合成樹脂製品の販売
		建材	旭化成基礎システム㈱		基礎杭工事
		S&E等	旭化成アドバンス㈱ 旭化成クリエイト㈱	-	旭化成の繊維、樹脂・化学品、建材等を取り扱う商社 不動産管理・販売、保険代理、総務業務受託
			旭化成クリエイト(株)	-	不動産管理・販売、休険代理、総務条務支託 人材派遣・紹介、教育、ISOマネジメントシステム構築支援他
			(株)担化成アビリティ	-	印刷、製本、OA関連その他
			㈱旭リサーチセンター	-	情報提供と調査研究
			旭化成福利サービス(株)	-	福利施設企画管理業務
神奈川県	川崎地区	ケミカル	旭化成㈱	モノマー製造部	メタクリル酸メチル、メタクリル酸シクロヘキシル、アセトニトリルの製造
				ラテックス製造部	SBラテックスの製造
				合成ゴム製造部 アクリル樹脂製造部	合成ゴム・熱可塑性エラストマーの製造および用役(電気、蒸気、エ水など)の供給 アクリル樹脂の製造
				交換膜製造部	イオン交換膜の製造
				地区内研究開発部場	高機能新規材料の創出、機能製品の研究開発、樹脂・樹脂加工品に関する応用研究
			PSジャパン(株)	研究開発部	ポリスチレンの研究開発
		研究開発	旭化成㈱	研究・開発本部 サステナブルポリ	高機能ポリマーの開発、樹脂加工技術開発、用途開発
		S&E等	旭化成エンジニアリング㈱	マー研究所	設備設計・施工および開発、検査、修繕、情報システム開発
	川崎市	S&E等	旭化成エンジニアリング㈱	_	機械・装置、土木、建築に関する設計、施工、販売、検査、修繕、情報システム開発
	厚末市			デジタル共創本部 インフォマ	
		研究開発	旭化成㈱	ティックス推進センター	インフォマティクスによる事業支援とDXの推進
		住宅	旭化成住工㈱	厚木製造部	住宅用鉄骨アセンブル、断熱材加工
静岡県	富士地区	ケミカル	旭化成㈱	マイクローザエ場	分離膜モジュールの製造
		0.4	1-11-11-11-11-11-11-11-11-11-11-11-11-1	富士動力課	用役(電気、蒸気、工水など)の供給
		住宅	担化成ホームズ㈱	住宅総合技術研究所	ロングライフ住宅を実現・進化させるための研究開発
		医薬·医療	旭化成ファーマ(株) 旭化成メディカル(株)	富士医薬工場 バイオプロセス事業部製品開発部	医薬品原薬の製造 パイオ医薬品の製造工程で使われる分離・精製用のフィルター、吸着剤開発
		エレクトロニクス	担化成㈱	感光材工場	印刷版用液状・板状感光性樹脂の製造・開発
				電子材料工場	感光性ポリイミド樹脂の製造・開発
				富士第二工場	感光性ドライフィルムレジストの製造、燃料電池材料の製造
				WGFプロジェクト	光学材料・部品の開発・製造
				技術開発総部	マテリアルズ領域材料の開発
				UVCプロジェクト	深紫外線発光ダイオードの製品開発
				生産技術本部	設備設計・施工および開発、検査、修繕、情報システム開発
			旭化成エポキシ㈱	地区内研究開発部場 富士工場	マテリアルズ領域材料の開発 エポキシ樹脂用硬化剤の製造
			旭化成エレクトロニクス(株)	研究開発センター	化合物半導体を用いた新規電子部品・センサーの研究開発
				第三製造部	ホール素子および赤外線センサー用ウェハの製造
		S&E等	旭化成エンジニアリング㈱	-	設備設計·施工および開発、情報システム開発
			旭化成クリエイト(株)	-	保険代理
			旭化成アミダス㈱	-	教育・コンサルティング、人材派遣事業
			(株) 他化成アビリティ	-	メール配送、資格取得・講習・研修案内
		III o/c 88 €2:	旭化成福利サービス(株)	- III oh 88 26 4 oh せかせな TII oh で	福利厚生に関するサービス
		研究開発	旭化成㈱	研究・開発本部 基盤技術研究所	高度な解析技術とコンピュータシミュレーション技術の提供
				研究·開発本部 畜エネルギーセン ター	環境・エネルギー領域(電池材料、エネルギー材料、他)の研究開発
				研究・開発本部 ヘルスケア研究開	
				発センター	ヘルスケア領域(診断薬、再生医療、他)の研究開発
				研究・開発本部 先端材料・システム	高機能マテリアルに関する技術·製品の研究開発
				研究所	高機能マナリアルに関する技術・表面の研究開発
	大仁地区	医薬·医療	旭化成ファーマ㈱	大仁医薬工場	医薬品原薬の製造
				大仁診断薬工場	体外診断用医薬品、酵素等の製造
		C o. F笙	加化成垣利井― ピュ(サイト)	医薬研究センター	新医薬品の研究開発、医薬品製剤の研究開発・改良 毎利原生に関するサービス
		S&E等	旭化成福利サービス㈱ ㈱東洋検査センター	_	福利厚生に関するサービス 環境測定・飲料水検査・作業環境測定・一般分析および臨床検査業務
			旭化成クリエイト(株)	_	環境測定・以科が便宜・F未環境測定・一般方面のよび端体便宜未務 保険代理店業務
愛知県	みよし市	医薬·医療	旭化成ファーマ(株)	名古屋医薬工場	医薬品製剤の製造
	穂積地区	建材	旭化成建材㈱	穂積工場	軽量気泡コンクリートパネルの製造
岐阜県			穂積加工(株)	=	建材加工
岐阜県					各種織物の製造
岐阜県 福井県	越前市	繊維	旭日繊維(株)		古住城1000表足
	越前市福井市	繊維 S&E等	旭日繊維㈱ 旭化成アドバンス㈱	-	旭化成の繊維、樹脂・化学品、建材等を取り扱う商社

都道府県	拠点	事業セグメント	会社名	部場	- 李集振要
滋賀県	守山地区	ケミカル	旭化成㈱	守山動力課	用役(電気、蒸気、工水など)の供給
瓜貝尔	イロル区	7 = 7170)巴1C/灰(株)	ハイポアエ場	高機能微多孔膜の製造
				ハイポア技術開発部	エレクトロニクス・エネルギー領域材料の開発
			旭シュエーベル㈱	守山工場	ガラス長繊維織物の製造
		繊維	旭化成㈱	スパンボンドエ場	合繊長繊維不織布(スパンボンド等)の製造
				ロイカエ場	ポリウレタン弾性繊維「ロイカ」の製造
			15 (1 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	商品科学研究所	衣料系・資材系機能性テキスタイルの研究開発
		エレクトロニクス	旭化成エレクトロニクス(株)	電子材料工場製造課(守山駐在)	感光性ポリイミド樹脂の製造 ***********************************
		S&E等	旭化成アミダス(株) 旭化成エンジニアリング(株)	守山事業所	業務請負 設備設計・施工および開発、情報システム開発
	高島市	ケミカル	旭化成株	あいばの事業所	金属加工品の製造
	東近江市	住宅	旭化成住工㈱	滋賀工場	鉄骨·屋根·断熱·開口パネルの製造
三重県	鈴鹿地区	ケミカル	旭化成㈱	鈴鹿製造所	サランラップ、フォーム製品、フィルムの製造
一土水	11 12C > C E	7 2 73 70	鈴鹿サンビジネス㈱	= SP 25C 45C AE 171	プラスチック加工
			サンディック(株)	三重工場	ポリスチレンシートの製造
大阪府	大阪地区	ケミカル	旭化成ファインケム(株)	大阪開発センター	化学品の製造
		S&E等	旭化成アドバンス(株)	-	旭化成の繊維、樹脂·化学品、建材等を取り扱う商社
兵庫県	小野市	ケミカル	旭化成パックス㈱	小野工場	プラスチック成形容器の製造
岡山県	水島地区	ケミカル	旭化成㈱	モノマー製造第一部	シクロヘキサノール、シクロヘキサン、シクロセキセン、分解ガソリンの製造
				モノマー製造第二部	アクリロニトリル、メタクリロニトリル、高純度アセトニトリル、スチレンモノマー、ポリ
					カーボネートジオールの製造
				ポリマー製造第二部ポリオレフィン技術開発部	高密度・低密度ポリエチレン、ポリアセタール樹脂の製造 ポリオレフィンの研究・開発
				テナック技術開発部	ポリアセタールの研究・開発
				動力部	用役(電気、蒸気、工水など)の供給
			PSジャパン(株)	水島工場	ポリスチレンの製造
		研究開発	旭化成㈱	研究・開発本部 化学プロセス研究	化学プロセス、機能製品等の研究
				所	
		S&E等	旭化成エンジニアリング(株)	-	設備設計・施工および開発、検査、修繕、情報システム開発
山口県	岩国市	建材	旭化成ASテック(株) 旭化成建材(株)	岩国工場	ポリエチレン製パイプの加工 軽量気泡コンクリートパネルの製造
山口宗	石圖印	注 79	担化放送が(株) 岩国サンプロダクツ(株)		軽重丸だコングリートハイルの製造 建材加工
福岡県	筑紫野市	ケミカル	旭化成㈱	筑紫野工場	全属加工品の製造
大分県	大分地区	ケミカル	旭化成㈱	大分工場	防衛用火薬類の製造
, ,,,,,,		, ,,,,,	日本エラストマー㈱	大分工場	合成ゴム・熱可塑性エラストマーの製造
		医薬·医療	旭化成メディカルMT(株)	セパセル工場	白血球除去フィルターの開発、製造
				プラノバ大分工場	ウイルス除去フィルターの製造
				人工腎臓工場	人工腎臓等の医療機器の開発、製造
				アフェレシス工場	体外循環型白血球除去装置等の医療機器の開発、製造
熊本県	八代	S&E等	旭化成アドバンス(株)	八代ケミカルセンター	苛性ソーダの保管
宮崎県	延岡·日向 地区	ケミカル	旭化成㈱	基礎化学品製造部	硝酸(稀·濃)、苛性ソーダ、液体塩素、合成塩酸などの製造
	-62			サラン原料製造部	塩化ビニリデン系樹脂、サランラテックスの製造
				電解システム製造部	イオン交換膜法苛性ソーダ生産用電解槽の開発、製造、イオン交換膜用原料ポリマー製造
				セオラス製造部	医薬、食品添加物の製造
				レオナ樹脂・原料工場	AH塩、アジピン酸、ヘキサメチレンジアミン(HMD)、ナイロン66樹脂の製造
				ファスニング生産管理部	土木建築用ファスニング材の製造
				日向化学品工場	塗料原料の製造
				ハイポア日向工場	高機能微多孔膜の製造
				延岡動力部	用役(電気、蒸気、工水など)の供給
			旭化成新港基地㈱	-	原燃料の受入、貯蔵
			延岡プラスチック加工(株) 旭ケミテック(株)		ナイロン66樹脂のコンパウンド 土木建築用ファスニング材の製造、火工品用管体および脚線の製造
			旭化成エヌエスエネルギー(株)	_	電気、蒸気の供給
			旭化成水カテクノサービス(株)	_	水力発電所の運転、設備管理
			担化成ファインケム(株)	延岡製造所	有機化学品の製造
				延岡医薬工場	医薬品原薬の製造
			カヤク・ジャパン(株)	東海工場	産業用火薬類の製造
				雷管工場	工業用雷管の製造
		医薬·医療	旭化成メディカル(株)	医療技術·材料研究所	医療材料の研究開発
			旭化成メディカルMT(株)	岡富工場	人工腎臓その他医療機器の開発、製造
		610 64	40 (1. c+ (4)	プラノバ工場	ウイルス除去フィルターの製造
		繊維	旭化成㈱	レオナ繊維工場	合成長繊維の製造
				ベンベルグエ場	セルロース繊維の製造、セルロース長繊維不繊布の製造
				不織布工場 技術研究所	人工皮革、メルトブロー不織布の製造
			旭化成繊維延岡㈱	12 四 切 九 爪	新規繊維の研究開発 セルロース長繊維:合繊長繊維不織布等の製造
			旭化成レオナ繊維㈱	_	ポリアミド系繊維の製造
			旭コード㈱	_	ポリアミド系繊維加工品の製造
			旭小津㈱	-	セルロース長繊維不織布の加工
		エレクトロニクス	旭化成エレクトロニクス(株)	第一製造部	電子部品(磁気センサー)の製造
			旭化成エレクトロニクス(株)	第二製造部	半導体集積回路の製造
			旭化成電子㈱	延岡事業所	電子部品(磁気センサー)の製造
			旭化成マイクロシステム㈱	延岡事業所	半導体集積回路の製造
			旭化成テクノシステム(株)	延岡事業所	設備診断機器、環境監視機器の製造、評価用・機能確認ボードの製作など
		0.0 500	旭化成EMS(株)	延岡事業所	ペリクルの製造
		S&E等	(株)新旭サービス		保険代理店、ドコモショップ、ボウリング場事業 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
			他中洋栓本センター	延岡事業所	設備設計・施工および開発、検査、修繕、情報システム開発理論的で、企業理論的で、企業理論的で、企業理論のでは、これにおいては、対象では、対象では、対象では、対象では、対象では、対象では、対象では、対象で
			㈱東洋検査センター 旭化成福利サービス㈱	上川	環境測定・作業環境測定・一般分析および土壌汚染調査 福利施設企画管理業務
			#旭化成アビリティ	_	間利施設定置管理条例 印刷、製本、OA関連その他
			旭化成ネットワークス㈱	_	IT関連事業
			㈱ケーブルメディアワイワイ	_	ケーブルテレビ
			旭化成アドバンス(株)	南九州営業所	医薬品(試薬)等の販売
		研究開発	旭化成㈱	研究・開発本部 繊維技術開発セン	繊維領域の研究と開発
	宮崎市	S&E等	担化成アドバンス(株)	ター 宮崎ケミカルセンター	次亜塩素酸ソーダ、PACの小分け
				についてけ 環境安全活動を実施してい	

| 日崎市 | S&EF等 | JRUDIN | S&EF等 | JRUDIN | SWT場元献アトハン人物 | 日崎ゲミカルセンター | JRUDIN | JRU

word into the second se

【海外】

/世グト』	- to-t-		^\\ \tau_{\tau}	
地域	国·都市	事業セグメント	会社名	事業概要
		-	旭化成アメリカ	米国におけるグループ企業の事業支援
			Asahi-Kasei Holdings US, Inc.	ZOLL Medical Corporationの持株会社
			旭化成プラスチックスノースアメリカ	合成樹脂およびPPコンパウンド品の生産、販売
		ケミカル	旭化成プラスチックス(アメリカ)	樹脂コンパウンドの製造、販売会社の持株会社
アメリカ	米国		旭化成アサクリンアメリカズ	米国における「アサクリン」の販売
1 7 7 11		エレクトロニクス	Crystak IS. Inc.	窒化アルミニウム基板·UV-LEDなどの開発
		エレットローッス	AKM Semi Conductor, Inc.	半導体集積回路の販売
		住宅	Asahi Kasei Homes North America, Inc.	米国住宅事業持株会社
		医薬·医療	旭化成バイオプロセスアメリカ	バイオプロセス装置の製造、販売
	メキシコ	ケミカル	旭化成プラスチックス (メキシコ)	合成樹脂およびPPコンパウンド品の販売
			東西石油化学	AN、青化ソーダの製造・販売およびアセトニトリルの製造
		ケミカル	旭化成ケミカルズ韓国	アジピン酸などの販売
	韓国		旭化成イーマテリアルズ韓国	リチウムイオン二次電池用セパレータの開発、加工、販売
		エレクトロニクス	旭化成マイクロデバイス韓国	電子部品のマーケティング、技術サポート
		繊維	台塑旭弾性繊維股份有限公司	ポリウレタン弾性繊維の製造、販売
		中风中庄	華旭科技股分有限公司	電子材料の製造、販売
	台湾		担シュエーベル (台湾)	I H I WAR I WAN I
	百海	エレクトロニクス	-	ガラス長繊維織物の製造
			台湾旭化成科技股份有限公司	電子部品のマーケティングサポート
			台湾旭化成電子股份有限公司	電子材料の販売
		ケミカル	旭化成分離膜装置 (杭州) 有限公司	「マイクローザ™」の製造、販売
	杭州	繊維	杭州旭化成アンロン(気輪)有限公司	ポリウレタン弾性繊維の製造、販売
	1,20711		杭州旭化成紡織有限公司	ポリウレタン弾性繊維の経編生地の製造、販売
		医薬·医療	旭化成医療機器(杭州)有限公司	人工腎臓の製造および医療機器の販売
	広州	ケミカル	旭化成塑料(広州)有限公司	機能樹脂の販売
		-	旭化成(中国)投資有限公司	中国における投資業務、グループ企業の事業支援など
		L > 1 11	旭化成塑料(上海)有限公司	合成樹脂の販売
		ケミカル	旭化成精細化工(南通)有限公司	HDI系ポリイソシアネートの製造、販売
	上海	繊維	旭化成国際貿易(上海)有限公司	糸・繊編物の販売
		エレクトロニクス	旭化成電子科技(上海)有限公司	電子部品のマーケティング、技術サポート
		医薬·医療	旭化成生物工程(上海) 有限公司	プラノバおよびバイオプロセス製品展開の拠点
		エレクトロニクス	旭化成電子材料(常熱)有限公司	電子材料の製造、販売
アジア・	常熱	ケミカル	旭化成塑料(常熟)有限公司	合成樹脂の加工および販売
トセアニア		ケミカル	旭化成(蘇州)複合塑料有限公司	機能樹脂の着色・コンパウンド、販売
	蘇州	エレクトロニクス	旭化成電子材料(蘇州)有限公司	電子材料の製造、販売
		ケミカル	旭化成ポリアセタール(張家港)有限公司	
	張家港			ポリアセタールの製造、販売
	JI. ÷	医薬·医療	旭化成医療科技(張家港)有限公司	医療機器の製造、販売
	北京	医薬·医療	旭化成医薬科技(北京)有限公司	中国における薬事・薬政業務、中国事業サポート
	香港	ケミカル	旭化成塑料 (香港) 有限公司	エンジニアリング樹脂の販売
		繊維	旭化成紡績(香港)有限公司	繊維・生地の販売促進、市場調査
		ケミカル	旭化成プラスチックスベトナム	CAE技術を活用した解析·高機能樹脂の部品開発
	ベトナム	繊維	旭化成アドバンスベトナム有限会社	繊維関連製品の製造・販売
		繊維	旭化成エアバックベトナム	自動車産業用特殊繊維品(エアバッグ)の製造・加工・販売
		住宅	旭化成住エベトナム	金属製品製造業
		ケミカル	PTT旭ケミカル	アクリロニトリル、MMAモノマーなどの製造、販売
		7 2 33 70	旭化成プラスチックス (タイランド)	機能樹脂の着色・コンパウンド
	タイ		旭化成スパンボンド (タイランド)	スパンボンド不織布の製造、販売
		繊維	旭化成アドバンス (タイランド)	加工糸事業
			タイ旭化成スパンデックス	ポリウレタン弾性繊維の製造、販売
			旭化成シンセティックラバーシンガポール	合成ゴムの製造、販売
	シンガポール	ケミカル	旭化成プラスチックシンガポール	エンジニアリング樹脂(M-PPE樹脂)の製造、販売
		, ,,,,,	ポリキシレノールシンガポール	PPEパウダーの製造、販売
	インド	_	旭化成インディア	インドにおけるグループ企業の事業支援
	オーストラリア	住宅	Asahi Kasei Homes Australia.Pty.	マクドナルドジョーンズホームズグループ持株会社
	スウェーデン	エレクトロニクス	Senseair AB	センシングソリューションの提供およびガスセンサモジュールの開発・製造・販売
	ハリエーリン		旭化成ヨーロッパ	でフランケッリューションの提供およびガスセンサモシュールの開発・製造・販売 欧州におけるグループ企業の事業支援、機能樹脂の販売
		繊維		欧州におけるグループ企業の争業支援、機能樹脂の販売 ポリウレタン弾性繊維の製造、販売
	1° 7 %	1994 165	旭化成スパンデックス・ヨーロッパ	
	ドイツ	エレクトロニクス	Asahi Kasei Microdevises Europe GmbH	電子部品のマーケティング、技術サポート
ーロッパ		医薬·医療	旭化成メディカルヨーロッパ (ドイツ)	医療機器の販売
			Asahi Kasei Bioprocess Deutschland	バイオプロセス装置の販売サポートと技術サービス
	ベルギー	エレクトロニクス	アサヒフォトプロダクツ・ヨーロッパ	液状/板状感光性樹脂およびシステムの販売
		医薬·医療	旭化成バイオプロセスヨーロッパ	ウイルス除去フィルターの販売
7.	7.5.11.77	繊維	旭化成繊維 (イタリア)	セルロース繊維·不織布の販売
	イタリア	499447		

2022年度 環境安全活動の目標と達成

★★★達成、★★ほぼ達成、★未達

共通

2022年度目標	2022年度実施結果	達成度	2023年度目標
環境安全専門人財の育成	・2023年度新卒2名の育成計画のコンセンサスの 共有化 ・育成部場と育成計画を策定	**	・2023年4月に育成部場へ配属・育成状況の把握とフォロー (サクセッションプラン)
安全価値観の醸成	・全社ライフセービングアクション(LSA)の展開 ・関連教育、工事版LSAの展開、活動効果確認、 LSA活動の浸透状況調査	**	・LSA活動の海外拠点の意識調査 経営・現場の双方向でのコミュニケーション深化 ・LSA活動事例のHP掲載による啓発
事故災害時の情報共有化体制の構築	・関係部署、支社・製造所、事業会社との連絡体制 の確認、本社への通報内容の共有化 ・有事の際のマスコミ対応体制の構築	**	・有事の際の連絡体制の構築、通報訓練の実施 ・マスコミ対応訓練の実施
現場改善支援 (特に国内独立工場、海外工場)	・中国環境安全NS化 ・監査個別ヒアリングの継続 ・米国EHSカウンシルへの参画	**	・中国環境安全NSの有効性確認 ・米国カウンシルでの情報交換、安全体制支援 (米国版安全基本行動規範の策定)

環境保全

2022年度目標	2022年度実施結果	達成度	2023年度目標
環境事故・環境重大トラブルゼロの継続 環境トラブル(水質大気等)ゼロ	環境汚染事故・重大トラブルの発生なし 水質大気等トラブル:2件発生 フロン漏えいトラブル:18件発生		環境事故・環境重大トラブルゼロの継続 環境トラブル(水質大気等)ゼロ
産業廃棄物の発生抑制と再資源化推進 ・廃プラの発生量および処理の実態把握と サーマル削減推進 ・廃プラ埋め立て量:ゼロ	プラスチック資源循環促進法に基づく廃プラの発生量 および処理の実態把握を実施 廃プラ埋め立て量:1.5tで目標未達	**	産業廃棄物の発生抑制と再資源化推進 プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出の抑制および再資源化等を推進 ・原単位の向上等で排出量抑制を推進 ・プラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化率 向上を推進
生物多様性保全の推進 ・次期生物多様性国家戦略に沿った取り組み推進	・30by30アライアンスへの参加および「自然共生サイト」認定実証事業に参加 ・従業員が自然に親しむ取り組みとして"「まちもり」木の実とタネウォッチング"を開催し444MMPを付与	***	生物多様性保全の推進 ・次期生物多様性国家戦略に沿った取り組み推進 ・生物多様性に関する従業員への啓発活動の推進

地球環境対策

2022年度目標	2022年度実施結果	達成度	2023年度目標
・第三者保証による算定精度向上 ・新規システムの構築およびデータの見える化と 活用でモニタリング推進 ・パウンダリを含めた算定精度の向上	・第三者保証を通して算定方法の改善、排出係数の精度向上を実施 ・GHG算定システム「GGX」を導入し見える化を推進 ・海外事業所のデータ収集範囲を拡大	+++	・第三者保証による算定精度向上・新規システムの運用によるモニタリングおよびデータの活用を推進・バウンダリを含めた算定精度の向上
・定期報告書の新システムでの作成とフォロー ・省エネ法、温対法の改正対応	・報告に関する新しいシステムでの対応を実施 ・改正省エネ法・温対法への対応の準備実施	***	・改正省エネ法・温対法に沿った対応の推進

保安防災

2022年度目標	2022年度実施結果	達成度	2023年度目標
保安重大事故ゼロ	保安重大事故:発生なし	***	保安重大事故ゼロ
保安事故ゼロ	保安事故:2件発生	*	保安事故ゼロ
保安事故強度:0.5以下(平均)	保安事故強度:1.58	*	保安事故強度:0.5以下(平均)

労働安全衛生

2022年度目標	2022年度実施結果	達成度	2023年度目標
重篤労働災害ゼロ(*)	重篤労働災害:2件発生	*	死亡・後遺症災害ゼロ
重篤労働災害ゼロを前提として、数値目標は下記			上記以外の休業災害の数値目標は下記
<国内従業員>	<国内従業員>		<国内従業員>
休業災害度数率≦0.1	·休業災害度数率:0.19	*	休業災害度数率≦0.1
休業災害強度率≦0.005	・休業災害強度率:0.009	*	休業災害強度率≦0.005
<海外従業員>	<海外従業員>		<海外従業員>
海外休業災害度数率≦1.0	·休業災害度数率:1.27	*	海外休業災害度数率≦0.9

(*)重篤労働災害:死亡および後遺症災害



旭化成グループは、事業活動による環境負荷の軽減と、事業を通じた世の中の環境改善に取り組み、カーボンニュートラルでサステナブルな世界の実現に貢献していきます。



> 環境マネジメント

環境への取り組みは重要な経営 課題であるとの認識のもと、グル ープ全体でマネジメントシステ ムを構築しています。



> 気候変動

温室効果ガス排出削減や革新 的技術の開発などを通じて、気 候変動対策に取り組んでいま す。



> 汚染防止と資源循環

ライフサイクル全体を通して効率 的な資源・エネルギー利用およ び社会の資源循環にも取り組ん でいきます。



> 水資源の保全

事業を通して世界の水資源の保 全に貢献するとともに、事業にお ける水使用効率の維持向上に努 めています。



> 生物多様性保全

事業活動において生物多様性 に配慮し、生物資源の持続可能 な利用に努めています。



> 環境貢献製品

ライフサイクル全体で考えて環 境改善に貢献している製品を環 境貢献製品と定義し、取り組んで います。



方針

旭化成グループは、「環境との共生」をグループビジョンとして掲げ、地球環境対策の取り組みを重要課題と位置づけています。地球環境対策に関するグループ方針は以下の通りです。

旭化成グループの地球環境対策に関する方針

1.低炭素社会構築

- (1) 我が国の「地球温暖化対策計画」及び経団連の「パリ協定に基づくわが国の長期成長戦略に関する提言」を念頭に、旭化成グループの事業活動に関わる温室効果ガス排出量の2030年に向けた削減目標を達成する。
- (2) 地球温暖化防止と限りある資源の節約を企図し、事業活動のあらゆる段階で省エネルギーを推進する。
- (3) 旭化成グループのサプライチェーンから排出されるCO₂(Scope3)の削減計画を立案する。
- (4) 旭化成グループ固有の技術を活用した低炭素社会作りに有用な製品、技術、サービスを、世界の市場に提供することにより、世界の温室効果ガス排出量低減に貢献する。

2.水資源の保全

当社の上水用濾過膜モジュール事業、水のリサイクルサービス事業、水質のモニタリング機器の販売、汚水浄化製品の販売を通して、世界の水資源の保全に貢献する。旭化成グループの取水量を把握するとともに、使用効率の維持向上に努める。

3.循環型社会の構築

旭化成グループは、循環型社会構築のため、事業活動において、ライフサイクル全体を通して使う、資源・エネルギーを効率よく使用し、環境負荷を低減することを推進する。具体的には、3R(Reduce, Reuse, Recycle)の推進とともに、低環境負荷な資源・エネルギーや再生可能な資源・エネルギーの使用割合を高めることを推進する。

4.自然との共生

自然資本の保全、生物多様性保全に配慮し、環境負荷低減を推進する。土地使用、生物資源使用についてもモニタリングし、管理する。

5.海外事業所(工場)の管理レベル向上

日本の工場の環境管理レベルを適用できるよう、モニタリング項目の整備を進める。

6.サプライチェーンとの協力・協働

上記の活動のために、サプライチェーン構成メンバーと、積極的に協力・協働する。

マネジメント体制

当社グループの地球環境対策は、環境安全・品質保証活動の一環として位置づけられ、ISO14001をベースにしたマネジメントシステムを構築しています。

環境安全・品質保証推進体制は以下をご覧ください。

> 旭化成グループの環境安全・品質保証活動

目標と実績

「旭化成グループの地球環境対策に関する方針」に基づき、以下の指標・目標を掲げて活動を推進しています。特に気候変動対策では、2030年度までのGHG削減目標を掲げ、活動しています。

旭化成グループの地球環境対策に関する指標と目標

1.低炭素社会構築

GHG排出量の削減

2050年:カーボンニュートラル(実質排出ゼロ)を目指す。

2030年:GHG排出量の30%以上の削減を目指す(2013年度対比)。

発電のクリーン化

延岡バイオマス混焼発電におけるバイオマス燃料割合をエネルギー基準で60%以上維持する。

2.エネルギー管理目標

管理目標

エネルギー原単位を5年間で年平均1%以上の改善を目標とする。

3.水資源保全活動目標

「水資源の保全」に掲載しているCDP水セキュリティ2023への回答 W8.1aに示しています。

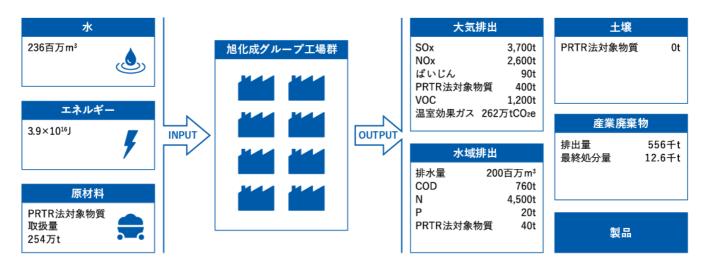
➤ CDP水セキュリティ2023への回答はこちらから 【 (216.2KB)

2022年度の活動実績の詳細はこちらに掲載しています。

▶ 2022年度環境安全活動目標と達成 【 (187.2KB)

環境負荷の全体像

当社グループは、さまざまな事業活動を行っており、そのうち工場等における環境負荷は下図の通りです。



旭化成グループ(国内)の主な環境負荷(2022年度)

- ※ エネルギー使用量に、水力発電分(省エネ法換算による)を含む。エネルギー使用量は海外も含めると5.3×10¹⁶J♥。
- ※ エネルギー使用量を算定するための電力の熱量換算係数としては、昼間9.97GJ/MWh、夜間9.28GJ/MWh、その他9.76GJ/MWhを用いています。
- ※ ◆を付けた数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。(2024年3月更新)

環境に関する法規制違反・罰金等

2022年度に環境法規制に関する違反・罰金等は発生していません。



気候変動への対応

TCFD提言に基づく開示

➤ CDP気候変動2023への回答はこちらから 【 (455.2KB)

旭化成グループのカーボンニュートラルに向けた方針

旭化成グループは「世界の人びとの"いのち"と"くらし"への貢献」をグループの理念として追求しています。その上で気候変動に関しては、自然環境や社会に大きな影響を与える世界の課題としてかねてより認識しており、創業以来培ってきた科学の力で、総力を挙げてこの問題に取り組んでいくことが、当社グループの使命と捉えています。

そこで当社グループは、2021年5月、カーボンニュートラルに向けた方針を定めました。

旭化成グループの温室効果ガス(以下、GHG)排出量目標※

2050年: カーボンニュートラル(実質排出ゼロ)を目指す

2030年: GHG排出量の30%以上の削減を目指す(2013年度対比)

※ スコープ1(自社によるGHGの直接排出)およびスコープ2(他社から供給された電気:熱:蒸気の使用に伴う間接排出)の絶対量

取り組み方針

当社グループでは、気候変動対策には、上記の自社事業活動に伴うGHG排出量の削減に加え、多様な技術と事業をもって、社会のGHG排出量の削減に貢献することが重要と考えています。そのため、2021年4月には「グリーンソリューションプロジェクト」を発足し、社会のカーボンニュートラルに向けた新たな事業創出の検討を行っています。

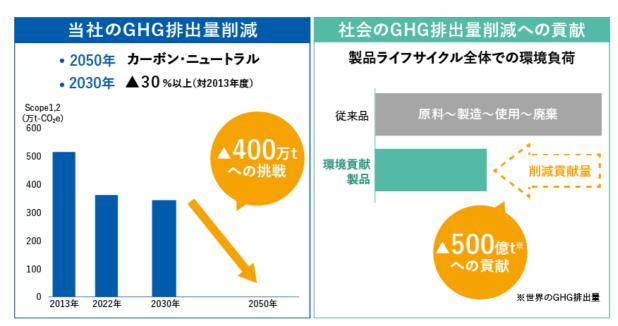
また、2022年4月には「カーボンニュートラル推進プロジェクト」を発足し、2030年GHG削減目標や2050年カーボンニュートラル達成に向けた取り組みの集約、シナリオ分析についての共有・議論を行っています。

当社グループは、「Care for Earth」の視点から、①自社事業活動で排出されるGHG量の削減 ②事業/技術による社会のGHG量削減への貢献の両面で気候変動問題にグループを挙げて取り組んでいきます。

カーボンニュートラルで サステナブルな社会への貢献

①自社のGHG排出量の削減
 ・2050年 カーボンニュートラル
 ・2030年 30%以上削減(対2013年度)
 ・Mobility ・Life Material
 取り組みの主なポイント
 エネルギー使用低減/エネルギー脱炭素化/製造プロセス革新/R&D/事業ポートフォリオ転換
 単立規点
 再生可能エネルギー、省エネルギー、蓄電、水素、EV、CO分離回収・利用、軽量化、長寿命化、断熱、ZEH、CO2センサー、デジタル、循環型経済など

カーボンニュートラルに向けた取り組みのポイント



GHG削減に向けた2つの取り組み

- ▶ 旭化成グループ環境安全・品質保証・健康経営方針
- > 旭化成グループの地球環境対策に関する方針

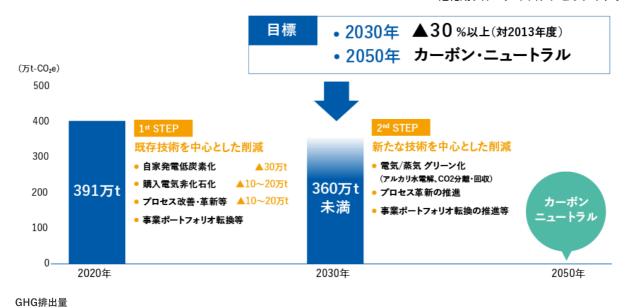
温室効果ガス削減の取り組み

GHG削減の具体策と想定する効果

当社グループのGHG排出量目標である「2030年に、2013年度対比で30%以上の削減」「2050年カーボンニュートラル」という2つの目標の実現に向けて、以下の内容に取り組んでいきます。

まず初めのステップとして2030年に向け、自家発電の低炭素化で約30万トン、購入する電気の非化石化で10~20万トン、プロセス由来の排出の抑制で10~20万トンのGHG排出量の削減を目指します。加えて、事業ポートフォリオの転換等によるGHG排出量削減を進めます。

続く2050年に向けてのステップにおいては、当社が開発するアルカリ水電解、 CO_2 分離・回収等といった技術の社会実装による電気や蒸気のグリーン化、革新プロセスの導入を図ります。また、さらなる事業ポートフォリオの転換等を推進し、目標達成に向け削減を進めていきます。



スコープ1、2 GHG排出量(国内・海外)

当社グループの経営支配権が及ぶすべての関係会社の生産拠点を対象とし、グループ外へ外販した電気と蒸気の製造に由来するGHG排出量を包含しています。

2022年度のGHG排出量は、スコープ1排出量が283万tCO₂e $^{\odot}$ 、スコープ2排出量が83万tCO₂e $^{\odot}$ 、スコープ1+2合計で、367万tCO₂e $^{\odot}$ となりました。基準年度2013年度のGHG排出量511万tCO₂eに対して、約28%削減しました。

※ ●を付けた数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。(2024年3月更新)

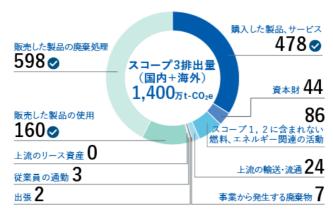


温室効果ガス排出量の推移(国内+海外)※

※カバレッジ77.7%(GHG排出量に含まれる会社の売上高/当社グループの連結売上高×100)

- ➤ セグメント別の国内・海外の温室効果ガス排出量(ESGデータ)
- ▶ 海外関係会社の温室効果ガス排出量推移(ESGデータ)

スコープ3排出量



スコープ3排出量

- ※ ◆を付けた数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。(2024年3月更新)
- ※ スコープ3排出量:企業が、そのサプライチェーンにおいて、間接的に排出する温室効果ガス排出量。なお、スコープ3カテゴリ1、5、11、12の算定方法は、データ 編に記載しています。
- ▶ スコープ3排出量の推移(ESGデータ)

CO₂排出量削減の取り組み

再生可能エネルギーの活用

当社グループは、延岡地区に9カ所の水力発電所を所有し、グループ(国内+海外)電力使用量の約6%をまかなっています。この水力発電の利用により、買電した場合と比較すると、年間約6万トン $^{\times}$ のCO $_2$ の排出を抑制しています。また、バイオマス発電設備も有しています。

※ 経済産業省、環境省令第3号に基づく換算係数(0.434kgCO₂/kWh)を用いました。



電源別電力使用比率(2022年度)※国内・海外

なお、再生可能エネルギーの購入量および発電量※1としては、下表のとおりです。

種別	単位	2022年度
水力発電量	MWh	106,289❖
太陽光発電量	MWh	56 ❤
バイオマス由来 ^{※2} 発電量	MWh	63,870 ❤
非化石証書購入量	MWh	18,305 ❖
バイオマス由来 ^{※2} 蒸気生成量	GJ	348,448 ♥

- ※1 FIT制度により環境価値がない水力発電量は集計対象外としています。
- ※2 バイオマスと石炭の混焼発電で、発電量と蒸気生成量にバイオマス燃料の投入比率を乗じて算定しています。
- ※ ●を付けた数値は、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。(2024年3月更新)

住宅事業における再エネ電力活用

旭化成ホームズグループは、気候危機に対する取り組みとして、脱炭素社会の実現とレジリエンスを両立し、持続可能な都市のくらしを実現することを目指して、2019年、RE100イニシアティブに加盟しました。

事業活動消費電力の100%を再生可能エネルギーで調達することを目標として推進しており、当初予定していた達成年である2038年を大幅に短縮した、2025年に目標を達成できる見込みです。

▶ 旭化成ホームズ サステナビリティ □

物流における省エネルギー対策(国内)

当社グループは、環境にやさしい鉄道貨物輸送を推進しています。

2022年度の当社グループの物流量は、約10億トンキロで、 CO_2 排出量は約7.7万トン CO_2 と、2021年度に比べ物流量は約2%の減少、 CO_2 排出量で約9%の減少となりました。当社グループの物流は、すべて委託していますので、物流会社と協力しながら、物流時のエネルギー使用量の削減、環境負荷の低減にさまざまな視点から取り組んでいます。また、自治体が実施している「エコ運搬制度」等の取り組みにも、荷主として積極的に参加しています。当社では、輸送規模あたりの CO_2 排出量が低い鉄道輸送を利用し続けており、「エコレールマーク」の認定を取得し



> 物流時のCO₂排出量(ESGデータ)

ています。

社有車の低公害車化の促進(国内)

当社グループは、営業活動や工場内で使用している車両の低公害車化に取り組み、2022年度は91%の車両を低公害車化しました。

> 低公害車割合(ESGデータ)

旭化成グリーンボンド

詳細はこちらをご覧ください。

- ▶ 旭化成グリーンボンド 【 (726.3KB)
- > 年次レポーティング(2020年度) ► (129.1KB)
- ▶ 年次レポーティング(2021年度) 【 (131.9KB)
- ▶ 年次レポーティング(2022年度) 【 (130.2KB)



気候変動への対応

TCFD提言に基づく開示

気候変動に関する取り組み(TCFD提言※1に基づく開示)

気候変動に関する認識

2023年3月に公表されたIPCC^{※2}第6次評価報告書では、地球の平均気温は産業革命期以来すでに1.1°C上昇しており、各国の温室効果ガス(以下、GHG)削減目標がすべて達成されたとしても、今世紀末までの気温上昇を1.5°C以下に抑えるというパリ協定の目標には到達しえないことが指摘されました。そのような中、同年4月のG7気候・エネルギー・環境大臣会合では、「G7はこの決定的に重要な10年に、即時、短期、中期の行動を実施するというコミットメント」が強調されました。

旭化成グループ(以下、当社)は、地球温暖化進行への危機感が世界で一段と高まっており、また、適応・緩和のための政策等が加速しつつあると 認識しています。

当社の姿勢

当社は創業以来1世紀にわたり、時代と共に変化する社会課題に挑戦し、自らを変革しながら、事業を展開してきました。気候変動が社会システム全体の課題であるこの大転換期において、当社は中期経営計画2024~Be a Trailblazer~により、事業ポートフォリオの変革と生産性の向上を進めながら、2050年のカーボンニュートラルな社会に向けた取り組みを行っていきます。

また、当社のGHG排出量(Scope1、2)の削減を着実に進め、さらにはScope3を含むサプライチェーン全体のGHG排出量の削減に取り組んでいきます。

- ※1 TCFD: Task force on Climate-related Financial Disclosures、気候関連財務情報開示タスクフォース。2017年に金融安定理事会(FSB)が設置、提言をまとめた最終報告書(TCFD提言)を公表。
- ※2 IPCC:Intergovernmental Panel on Climate Change、気候変動に関する政府間パネル。

ガバナンス

当社では気候変動に関する取り組みを中心とするグリーントランスフォーメーション(以下、GX)を重要な経営課題と捉え、経営戦略の中核テーマの一つと位置づけて取り組んでいます。

気候変動に関する方針や重要事項は取締役会で、また、関連する具体的事項は経営執行の意思決定機関である経営会議で、審議・決定を行っています。

(主な審議・決定事項)

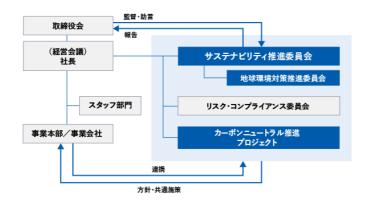
- GHG排出量の削減目標、実績、対応策
- 中期経営計画、計画の進捗・実績、対応策
- 投資計画(GHG排出量の観点を含む)など

なお、中期経営計画や年度経営計画の策定においては、各事業部門とコーポレートでGHG削減を含めGX等について議論を行い、グループとして取りまとめた上で、経営会議・取締役会に提案し、審議・決定をしています。

当社では、取締役会・経営会議でのこれらの決定を事業レベルで推進するため、社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、事業の各執行責任者が気候変動を含むサステナビリティに関する課題の共有と議論を実施しています。委員会の結果は取締役会に報告し、全社での取り組みのあり方等についての議論につなげています。

また、当社では2022年度、GHG削減目標達成に向けて担当役員のもと、専任のプロジェクト体制(カーボンニュートラル推進プロジェクト)で、シナリオを検討しました。検討では、社長・経営企画担当役員ほかで方向性を定期的に議論しながら内容の深化を進めています。

なお、マテリアル領域と住宅領域では、事業本部/事業会社にサステナビリティ担当部署を設置し、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーに向けた取り組みを事業部ならびに全社サステナビリティ部門と連携しながら推進しています。



【サステナビリティ推進委員会】

- 気候変動を含むESG全般についての共有・議論・方向づけ
- 委員長:社長
 委員:技術機能部門担当役員、経営管理機能部門担当役員、3事業
 領域担当役員
- 2022年度の主な議題:カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、自然資本、人権等

【地球環境対策推進委員会】

- ESGのうち、環境(E)全般についての共有・議論・方向づけ
- 委員長:技術機能部門担当役員(環境安全)
 委員:事業本部長、製造統括本部長、生産技術本部長、研究・開発本部長ほか

【カーボンニュートラル推進プロジェクト】

- 2030年GHG削減目標、2050年カーボンニュートラルに向けた取り 組みの集約、シナリオ分析についての共有・議論
- プロジェクト統括:カーボンニュートラル担当役員、プロジェクト長

戦略

分析の前提

温暖化対策の進展によってさまざまなシナリオが考えられる中、以下の2つのシナリオを典型的なものとして分析しました。

- 産業革命以来の気温上昇を「+1.5°C」に抑制していくためにCO₂排出を強力に抑制するシナリオ(WEO: Net Zero Emissions by 2050 Scenario(NZE)^{※3})
 - ・・・規制の強化と社会や市場の大きな変容を移行リスクの中心シナリオとして検討
- 温暖化対策が十分に進まずに、気温上昇が「+4℃」となっていくシナリオ(IPCC SSP3-7.0^{※4})
 - ・・・異常気象と社会・生態系の変化を物理的リスクの中心シナリオとして検討

それぞれについて、2050年に向けての現在の事業への影響と、当社の新たな機会を検討しました。

- [注] 本分析は種々の前提に基づくものであり、前提の変動によっては、実際のリスクと機会の発現が大きく異なることがありえます。
- ※3 国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency)作成のWEO(World Energy Outlook)2022に掲載されたシナリオの一つ。2100年の気温上昇を+1.5°Cに抑えるために、2050年に世界ネットゼロを達成するためのシナリオ。

※4 気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)の第6次評価報告書に掲載されたシナリオの一つ。SSPはShared Socioeconomic Pathway、共通社会経済経路の略でSSP3-7.0は地域対立的な発展のもと、気候政策を導入せず、2100年に+4°Cまで気温が上昇するシナリオ。

機会

当社はカーボンニュートラルな社会への転換をはじめとするメガトレンドを見据え、事業ポートフォリオ変革を推進しています。具体的には、中期経営計画において、重点的に資源投入する成長牽引事業「Growth Gears(GG) 10」を定め、これらに3年間で約6,000億円の投資の意思決定をする目標です。

特に、水素関連、蓄電池用セパレータ、デジタルソリューション、クリティカルケアに、重点的に経営資源を投じてまいります。併せて、脱炭素関連として、2024年度までの3年間で約600億円の投資を実行する構えとしています。

また、気候変動対応を含む環境分野のスタートアップ企業を対象として、2023~2027年度の5年間に1億ドルの投資枠を設定しています。加えて、サプライチェーン全体の観点から社会のGHG排出量の削減等に貢献する製品・サービス(環境貢献製品)の売上高比率を高め、2030年度におけるGHG削減貢献量を2020年度比2倍以上にしていく目標を掲げています。

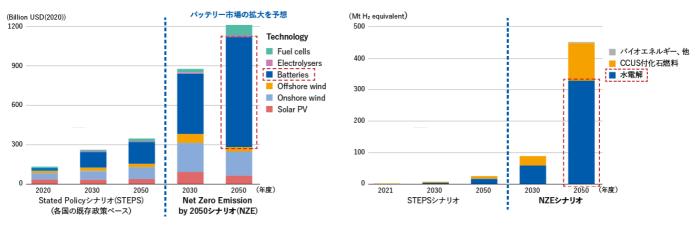
当社の事業展開の方向性は、気候変動の緩和および適応においてさまざまな製品・サービスを事業機会として提供しうると認識しています。



※5 ◎:IPCC第6次評価報告書とWEO2022での直接的な言及等、関係性が強いと判断したもの

○:上記には及ばないが、広く関連があると想定されるもの

例えば、2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、バッテリー市場ならびに水素市場で大きな拡大が予想されます。これらは当社が最も注力をしている事業分野です。



クリーンエネルギー技術別の市場規模予想(2020-2050年)^{※6}

低GHG排出の水素製造市場の見通し(2021-2050)※7

- ※6 IEAのWorld Energy Outlook 2021より当社作成。また、World Energy Outlook 2022ではNZEシナリオにおける運輸部門のバッテリー需要は2021~2030年で16倍余りに拡大。
- ※7 IEAのWorld Energy Outlook 2022より当社作成。

Manager Committee Co Manager Committee Co Manager Committee Comm			
	重要な変化	主な機会	主な取り組み、製品
+1.5°C シナリオ	カーボンニュート ラルな社会への 移行	 ・政策によるZEH^{**8}、ZEH-M^{**8}普及の促進 ・再生可能エネルギーの需要拡大 ・省エネニーズの高まり ・カーボンニュートラルな製品の需要拡大 	・ZEH対応「ヘーベルハウス ロ」「ヘーベルメゾン ロ」の拡大による住まい/街のカーボンニュートラル化 ・エネルギーのカーボンニュートラル化(ヘーベル電気 ロ) ・省エネルギー、プロセス革新(食塩電解 ロ、ネオマフォーム等) ・原材料のバイオマス化(バイオエタノール由来基礎化学品※9、バイオマス認証製品) ・CO2を原料とする化学品(ポリカーボネート、LIB電解液原料等) ・環境貢献製品の展開 ・カーボンフットプリント※10の把握によるカーボンニュートラル化推進、製品競争力強化
	電気自動車(E V)の普及	・EV関連需要の拡大 (電池用部材、自動車軽量化素 材)	・次世代モビリティ社会への部材/システムの開発、提供(エンジニアリングプラスチック 山電子部品等) ・自動車メーカー、電池メーカー等との連携強化(LIBセパレータ 山、カーインテリアファブリック 口等)
	水素社会の到来	・再生可能エネルギーを活用した水電解の需要拡大	・グリーン水素製造システムの開発と事業化推進(アルカリ 水電解システム □)
	循環型経済への 移行	・循環型経済に適合する部材 の需要増加 ・循環型経済関連のインフラ整 備	・マテリアルリサイクル/ケミカルリサイクル技術の開発、社会実装の推進 ・バイオマス原料の投入(バイオエタノール由来基礎化学品 **9 【3.4MB】、バイオマス由来ポリアミド66) ・LONGLIFEな住宅の提供(ヘーベルハウス □、ヘーベルメ ゾン □、リフォーム □、ストックヘーベルハウス □)
	デジタル市場の 拡大	・カーボンニュートラルに向け た社会や生活、産業における デジタルソリューション	・電流センサー 口/CO ₂ センサー 口等の電子部品や、半導体/基板関連の電子材料事業の推進
+4°C シナリオ	風水害の甚大化	・災害に強い住宅ニーズの高まり	・「へーベルハウス □」「へーベルメゾン □」の展開をはじめ とする住まいづくり、街づくりでのレジリエンス強化
	気温上昇	・断熱性能へのニーズの高まり	・断熱性能の高い断熱材や住宅の提供(ネオマフォーム、ヘーベルハウス ロ、ヘーベルメゾン ロ、リフォーム ロ)
	熱中症・感染症 の拡大	・既存薬、新薬、クリティカルケア事業での需要拡大	・感染症・熱中症向けの救命救急用医薬品や医療機器の提供

^{※8} ZEH(Net Zero Energy House)、ZEH-M(ZEH-マンション):高断熱化、省エネ、太陽光発電等の創エネにより、エネルギー消費量が正味(ネット)でゼロ以下

※10 カーボンフットプリント:製品の原料採掘から生産までのGHG排出量

^{※9} 当社サステナビリティ説明会資料(2023年1月)、p.15

シナリオを踏まえて、当社における気候変動リスクをさまざまな観点から分析しました。

「+1.5°C」シナリオでは、主としてカーボンニュートラル化に向けたカーボンプライシング等の政策による規制が強まるとともに、カーボンニュートラルに適した素材への需要シフトをリスクとして想定しています。さらに、循環型経済への移行加速やカーボンニュートラルな社会に向けた革新技術の登場による、市場構造変化もリスクとして想定しています。

 $\lceil +4^{\circ}C
\rfloor$ シナリオでは、主として酷暑・大雨・洪水などの物理的リスクを想定しています。特に、風水害の甚大化により、当社の製造拠点の被災とその損害額を国内外の主要拠点についてリスク認識しています。

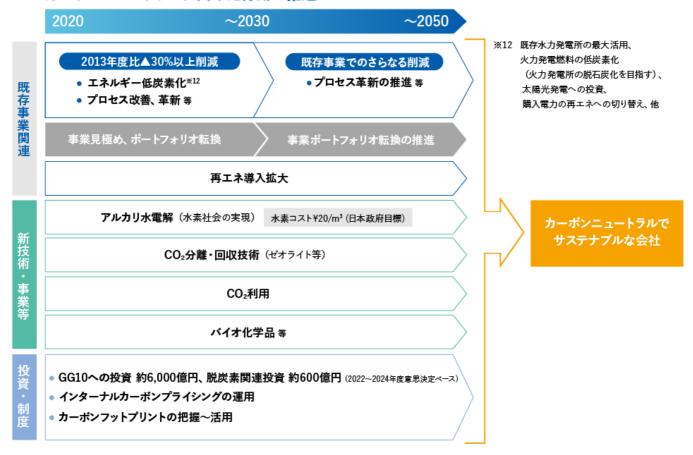
これらのリスクは濃淡がありながらも、今後の気候変動の中でいずれも発現しうるものと当社では捉えており、リスク低減の取り組みを進めていきます。

リスク			
	重要な変化	主なリスク	主な取り組み
+1.5°C シナリオ	カーボンニュート ラルな社会への 移行	・規制強化によるコストアップ (製造コスト、原材料コスト) 【試算】 現在の当社GHG排出量(Scope 1、2)に、カーボンコストを乗じた場合、約550億円/年※11になります。 ・素材ニーズの変化(カーボンニュートラル要求、必要スペック) カーボンフットプリントの高い素材の需要減少や、EV化進展による素材ニーズの変化等が想定されます。	カーボンニュートラルに向けた行動の推進 ・再生可能エネルギー等の活用拡大 ・エネルギー使用の高効率化、革新的な工業プロセスの開発・実用化 ・原材料のバイオマス化 ・カーボンフットプリントの把握による製品のカーボンニュートラル化の加速 ・経営資源配分の見直し (事業ポートフォリオ転換も含む)
	市場構造の変化	・循環型経済への移行による既存市場の縮小 循環型経済への移行は徐々に進み、リニアエコノミー型製品の需要の伸びが逓減されると想定しています。 ・代替技術の進展による既存市場の縮小	・マテリアルリサイクル/ケミカルリサイクル技術の開発、社会実装推進 ・バイオマス原料の投入 ・経営資源配分の見直し (事業ポートフォリオ転換も含む)
		技術動向を注視しながら、リスク 認識をアップデートしています。	
+4℃ シナリオ	風水害の甚大化	"物的"生産リスク ・工場被災による生産停止 ・サプライヤー被災による原材 料供給網の寸断 主要拠点での洪水リスク等につ いて、取り組み状況、発生頻度、保 険の付保等を踏まえ、認識してい ます。	・BCPの継続的見直し、事前対応強化(在庫水準見直し、複数購買・拠点化の検討等)

リスク			
	重要な変化	主なリスク	主な取り組み
	気温の上昇	"人的"生産リスク ・建設現場での労働環境悪化、 生産性悪化 主として、酷暑による生産性の低 下リスクを認識しています。	・建設現場での熱中症対策の推進 ・住宅建設の工業化推進、IT技術活用

※11 当社2022年度GHG排出量(Scope1、2; 速報値):368万t-CO₂e。カーボンコストを、WEO2022のNZEシナリオにおける2030年のCO₂価格水準等を参考として、15,000円/t-CO₂と置いた場合。

カーボンニュートラルに向けた行動の推進



リスク管理

当社は気候変動リスクを「グループ重大リスク」の一つとして位置づけ、重点的な管理を行っています。

第三者保証を伴うGHG排出量実績を年1回、把握するとともに、目標への進捗状況と併せ、サステナビリティ推進委員会およびその分科会である地球環境対策推進委員会で共有し、今後の取り組みを議論・確認しています。

また、中期経営計画の策定や毎年の計画見直しの中でも、GHG排出量削減への取り組み等を確認し、事業戦略や施策につなげています。さらに、四半期、月次でも、関連する事項の把握を行っています。

設備投資においては、インターナルカーボンプライシングを考慮して採算性を評価し、実施を決定しています。なお、2023年7月、カーボンニュートラルに向けた行動を一段と推進するため、インターナルカーボンプライシングを10,000円/t-CO2から15,000円/t-CO2に引き上げました。

指標と目標

当社は以下の指標を、気候変動の機会・リスクに関係するものとして位置づけています。

GHG排出量 ^{※13}	目標 : 2030年 30%以上の削減(2013年度対比) 2050年 カーボンニュートラルの達成
GHG排出量 ^{※13} /営業利益	(2022年度実績 0.29万t-CO ₂ e/億円) *指標の意味: 低下は炭素税リスクの低減を示す
ROIC(投下資本利益率)	2030年近傍 10%以上(2022年度実績 4.0%) *指標の意味: 向上は変化対応力のある高収益事業体への進化を示す
"GG10"の営業利益	2030年近傍 70%以上構成(2021年度実績 35%) *指標の意味: 気候変動に貢献しうる関連事業の伸長を表す

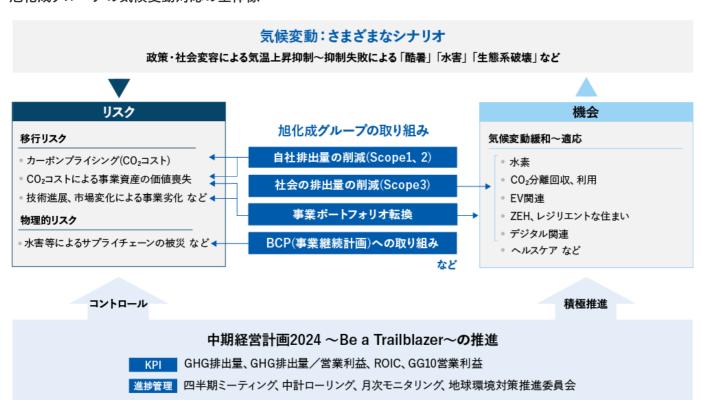
<その他>

インターナルカーボンプライシ ング	15,000円/t-CO ₂ で投資判断、表彰制度等に活用
役員報酬での気候変動課題の 反映	「業績連動報酬」において、気候変動対応に関する取り組みを含む「サステナビリティ推進」達成度を反映

※13 当社の事業活動に直接関わるGHG排出量であるScope1(自社によるGHGの直接排出)、Scope2(他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出)が対象

セグメント別 国内・海外の温室効果ガスの排出量(ESGデータ)

旭化成グループの気候変動対応の全体像





方針

旭化成グループでは、地球環境対策に関する方針の中に「循環型社会の構築」を掲げ、ライフサイクル全体を通して効率的な資源・エネルギー利用と環境負荷低減を目指しています。産業廃棄物削減、化学物質の負荷低減、大気汚染・水質汚濁防止、資源の有効活用等の各取り組みを通じて、循環型社会の構築に向けて取り組んできました。

また、「中期経営計画 2024 ~Be a Trailblazer ~」(2022-2024年度)に掲げるCare for Earthにおいて、カーボンニュートラルでサステナブルな世界の実現に向けて、循環型経済社会の構築にも貢献していきます。

▶ サステナビリティ・ビジョン一旭化成グループが目指す姿>2050年に向けたサステナビリティの方向性

産業廃棄物の発生抑制と再資源化推進

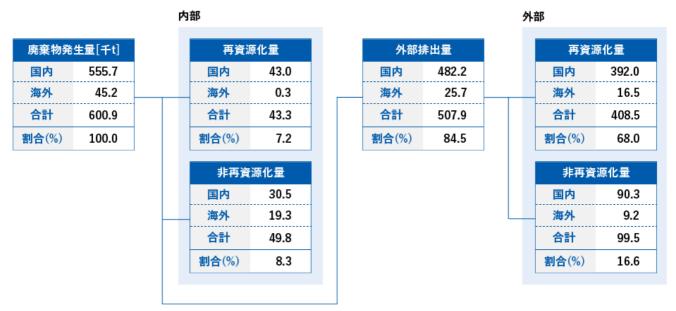
当社グループでは、産業廃棄物の3R-抑制(リデュース)、再使用(リユース)、再生利用(リサイクル)に加えてRenewableに取り組んでいます。 当社グループ(国内、海外)の2022年度の産業廃棄物発生量は600.9千トンで、うち特別管理産業廃棄物は18.6千トンでした。また、産業廃棄物 の再資源化率 **1 は75.2%、非再資源化率 **2 は24.8%でした。今後も再資源化を推進していくために、廃棄物の分別、再資源化可能な処理先の模索等の取り組みを進めていきます。

当社グループではこれまで廃プラスチックの埋め立てをゼロにする目標に向けて取り組んできました。2022年度は混合廃棄物の分別を十分に行えなかったことや、一過性の廃棄物を再資源化することができなかったことから、廃プラスチック埋め立て量は1.5トンとなり、目標を達成できませんでした。引き続き再資源化への取り組みを進めていきます。

PCB^{※3}廃棄物の管理と処分についても、ステンレス容器などに入れて倉庫で保管する等管理を徹底するとともに、低濃度PCB廃棄物も含めた処分も計画的に進めていきます。PCB含有電気工作物においては把握、更新を計画的に行い、処分を進めています。

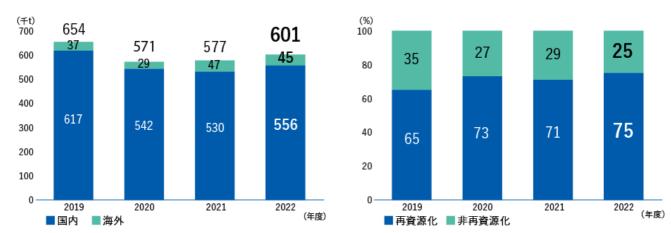
また、産業廃棄物管理票(マニフェスト)による日常管理に関して、電子マニフェスト化を進め、管理の強化を行っています。さらに産業廃棄物収集・運搬業者および処理業者が適正な処分を行っているか、定期的に現地を訪問して、その処理状況を確認しています。

- ※1 再資源化率: ケミカルリサイクル、マテリアルリサイクルの割合
- ※2 非再資源化率: 熱回収、減量化、埋立処分の割合
- ※3 PCB(ポリ塩化ビフェニル): "Polychlorinated Biphenyl"の略で、難分解性かつ、人の健康および生活環境に被害を及ぼすおそれがあるため、日本では製造・使用が実質的に禁止されています。



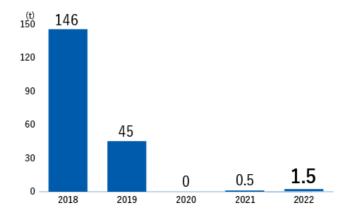
※数値は、四捨五入の関係で個々の数値を合計したものと合計値が異なる場合があります。

廃棄物処理フロー(2022年度実績)



産業廃棄物発生量の推移

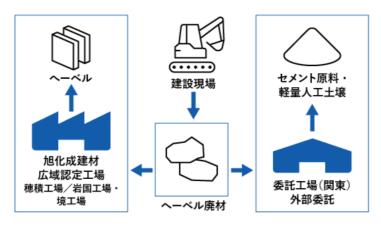
再資源化割合の推移



廃プラスチック埋立量の推移

建材・住宅事業の産業廃棄物の削減

建材事業においては、旭化成建材の広域認定制度※により販売したヘーベルパネルを回収し、自社工場や他社でリサイクルしています。また、旭 化成ホームズでは、住宅建設現場の廃棄物の発生量の削減、廃棄物の分別回収に取り組んでおり、新築建設現場では、最終処分量ゼロを継続しています。



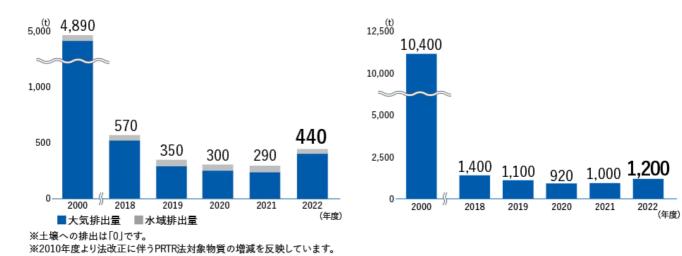
「ヘーベルパネル廃材」リサイクルの仕組み

※ 広域認定制度: 環境大臣が産業廃棄物の再資源化に資する広域的な処理を行う者を認定し、関係する地方公共団体ごとの許可を不要とする特例制度のこと。 産業廃棄物の再資源化をより一層促進させるために創設されました。

化学物質の負荷低減

当社グループでは、PRTR^{※1}法対象物質や自主的に定めた化学物質に関して、有害性の高いものや排出量の多いものから優先的に削減に取り組んでいます。下記のグラフに示すように、PRTR法対象物質の排出量およびVOC^{※2}排出量は、2000年度対比それぞれ91%、89%削減しました。今後も運転管理、設備管理を強化し、不測の排出を削減していきます。

フロン類算定漏えい量の集計は2021年度から当社グループ全体で行っています。2022年度の当社グループのフロン類算定漏えい量は1,327t-CO₂でした。



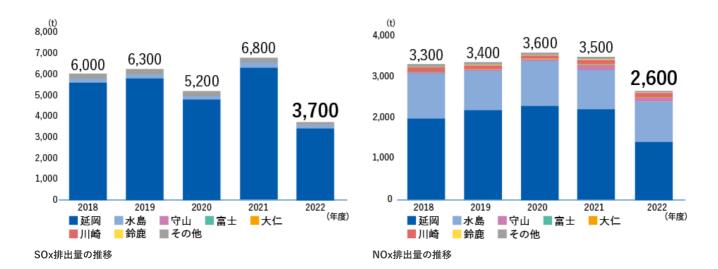
PRTR法対象物質排出量の推移

VOC排出量の推移

- ※1 PRTR制度 : "Pollutant Release and Transfer Register"の略で、有害性のある化学物質を取り扱う工場や事業所が、化学物質ごとに環境への排出量や、 廃棄物としての移動量を把握・報告(登録)し、その結果を国が公表する制度です。
- ※2 VOC : "Volatile Organic Compounds"の略で、揮発性有機化学物質のことです。排出されたときに気体状の物質すべてを指します。ただし、メタンおよび 一部フロン類は、オキシダントを形成しないことからVOC規制から外れています。

大気汚染防止

当社グループでは、大気、水域および土壌や地下水を汚染しないよう、排出管理、漏えい防止対策を実施しています。また、臭気対策としての排が ス吸収設備の導入や、排水処理施設の能力増強等、設備対応も実施しています。土壌汚染に対しては、土壌汚染対策法および関係条例に則り、調査・措置を実施しています。大気汚染防止法に関わる物質については、規制基準内に管理しました。



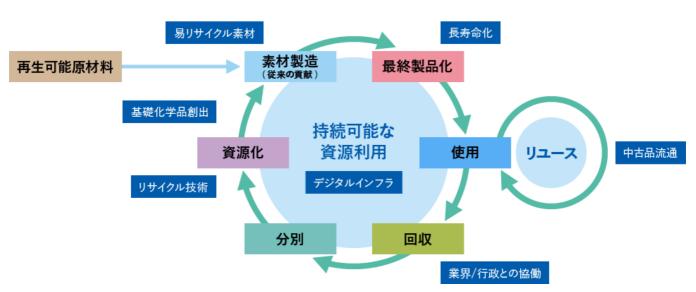


54

資源の有効活用

2019年のG20で大阪ブルー・オーシャン・ビジョンが示された通り、海洋プラスチックごみ問題は世界で力を合わせて取り組むべき課題です。そこで当社は海洋のマイクロプラスチックがどのように生成されるのか解明するため、九州大学と協働を進めているほか、プラスチックの正しい使用や処理についての業界団体での啓発活動に参画しています。使用済みのプラスチック、資源として有効活用することも大切であるため、3R (Reduce、Reuse、Recycle)の取り組みも進めています。

当社の主な貢献機会



サーキュラーエコノミーの考え方

サーキュラーエコノミーの実現に向けた取り組み

「BLUE Plastics(ブルー・プラスチックス) | プロジェクト

当社グループではSDGs(持続可能な開発目標)に象徴されるサステナビリティへの取り組みの一環として、サーキュラーエコノミーの実現に向けた取り組みをアカデミアや他社と協働して進めています。

当社はポリエチレン・マテリアルリサイクルへの取り組みとして日本アイ・ビー・エム株式会社(以下、日本IBM)の技術支援を受けた「BLUE Plastics(ブルー・プラスチックス)」プロジェクト※を発足させ、ブランドオーナーの立場からライオン株式会社、成形および最終製品化の各工程を専門とするメビウスパッケージング株式会社、リサイクルメーカーの立場から株式会社富山環境整備が協力することで、資源循環社会の実現に向けた取り組みを進めています。





※「BLUE Plastics」プロジェクトの概要

「BLUE Plastics」プロジェクトは、資源の循環を促進させるデジタルプラットフォームの構築を目指して旭化成により発足しました。日本IBMはIBM Cloud上で稼働するブロックチェーン技術を活用することでデジタルプラットフォームの構築を支援します。ブロックチェーン技術は、すべての履歴を連続的に記録する「不可逆」なデータベース技術で、関係者全員がアクセス可能でありながらデータ改ざんが不可であるため、トレーサビリティ(追跡可能性)を担保します。日本IBMのブロックチェーン技術を土台に、回収、ペレット化、成形および最終製品化の各工程を専門とする株式会社富山環境整備、メビウスパッケージング株式会社、ライオン株式会社が協力することで、資源循環社会の実現を加速させます。



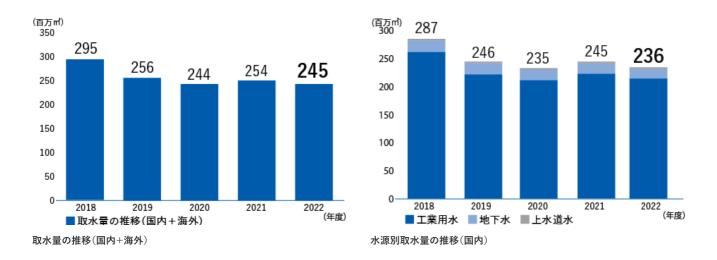
> CDP水セキュリティ2023への回答はこちらから 【 (216.2KB)

方針

旭化成グループの事業は水とのかかわりが深く、将来にわたって水のサステナビリティを確保することが事業継続の必須条件であり、社会に対する私たちの使命でもあります。国内外の濾過膜モジュール事業(上水、海水淡水化等)、排水処理における汚泥減量製品の開発、さらには油膜検知機器シリーズの拡充を通して、世界の水資源の保全に貢献するとともに、事業における取水量を把握し、水使用効率の維持向上に努めることを方針としています。

水使用削減

当社グループでは、工場における水使用量の削減に努めるとともに、リサイクルした水を循環利用し、効率的な水利用に取り組んでいます。



守山地区の取り組み

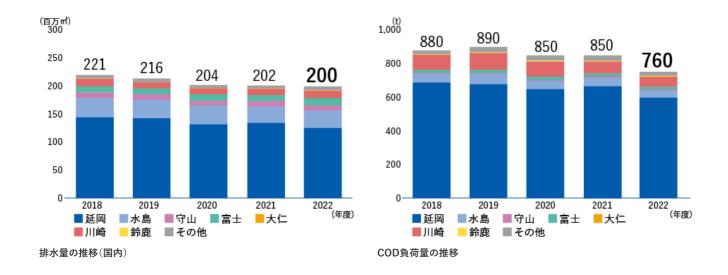
守山製造所で使用するすべての水は地下水脈から取水しています。この水は主に装置・設備の冷却用の冷却水として熱交換に使われますが、取水した水を繰り返し使用することを進めています。2022年度の水の再利用率は取水量の2.3倍となっています。今後も守山製造所内では、長期的な水資源の確保の観点から水の再利用に努めていきます。

水質汚濁防止

当社グループでは水域、地下水を汚染させないように排水管理、漏洩対策を徹底しています。また、全社的な環境安全活動の年間目標として水質 汚濁防止法に関する漏えい事故ゼロを掲げています。

2012年に「排水管理に関するガイドライン」を発行し、これに基づく排水管理状況の確認を進めることに加え、排水処理施設の能力増強等、設備対応も実施しています。

当社グループでは事業所、工場等の排水の水質について、自主的な管理目標を設定して管理し、排水の規制基準よりも厳しく管理しています。 2022年度、水質汚濁防止法に関する漏えい事故、および環境法規制に関する違反・罰金等は発生していません。



製品・技術による水環境問題への貢献

中空糸ろ過膜「マイクローザ |

当社は水処理膜およびシステムのトップクラスのサプライヤーであり、当社が開発した水処理用中空糸ろ過膜「マイクローザ」は、アメリカをはじめ中国、韓国、シンガポール、タイ、インドネシア、中東諸国など、世界1,600カ所以上の浄水場や排水プラントで使用されています。アジア最大級の下水リサイクルプラントであるシンガポールのNEWaterにおいても、2007年より継続して採用されています。

今後も水資源に関わるさまざまな課題解決を目指し、世界の水環境問題に貢献していきます。

▶ 中空糸ろ過膜「マイクローザ」 □

ポリ塩化ビニリデン系繊維「サラン®」

排水処理における重要課題の一つに発生汚泥の減量があり、環境負荷軽減に直結するテーマです。微生物が生息しやすいという「サラン[®]繊維」の特徴を活かし、かつ流動する固定担体という珍しい技術を用いて、新しい商材として研究・開発を行っています。

施設の大幅な改造工事を必要とせず、現有施設でスクリーン設置等の簡易な改良で使用可能であり、処理能力の増強、発生汚泥量の減量など に効果が期待できる製品です。

> サラン®(旭化成ホームプロダクツのウェブサイト) □

環境監視機器「エポラーム®シリーズ」

旭化成テクノシステムは、浮上油(油膜および油層)、沈降油、水溶性油と、幅広い油種の漏油に対応する検知機器「エポラーム®シリーズ」を取り そろえています。今後もラインアップを拡充し、用途や目的に応じた油検知機器で水の環境を守っていきます。

エポラームC	3mm以上の油層による静電容量の変化を捉えて警報を発します。
エポラームM	水面上の微量な油膜を非接触で検知するレーザーを利用した検知器です。
エポラームB	水より比重が大きく底に滞留する油や有機溶剤などを検知します。
エポラームF	蛍光性のある水溶性油種の漏油を検知します。

[▶] エポラーム®シリーズ(旭化成テクノシステムのウェブサイト) □



方針

旭化成グループは、事業活動において生物多様性に配慮し、生物多様性に及ぼす影響を軽減し、生物資源の持続可能な利用に努めることを方針とし、具体的な取り組みを「生物多様性保全に関するガイドライン」に定めています。このガイドラインに基づき、2010年度より事業活動と生物多様性との関わりの把握に取り組んでいます。また、生物多様性に配慮した事業活動を行うよう、環境安全教育等を通じて従業員の意識啓発を図っています。

当社グループ生産拠点における自然関連のリスク・機会の評価

当社グループは、TNFD[※]が自然関連のリスク・機会の評価手法として推奨する「LEAPアプローチ」に沿って、評価作業を進めています。これまでに"Locate"フェーズにおける優先地域の把握を試行的に実施しました。

国内外の主要製造拠点を対象に、位置情報を把握し、TNFDが設定した5つの基準「保全重要度」「生態系の完全性」「生態系の完全性の急速な 劣化」「水ストレス」 「潜在的な依存影響の大きさ」に沿って評価を実施しました。評価の際には、TNFDの推奨ツールであるIBATやResource Watch、ENCOREなどを参照しました。

今後は、"Locate"フェーズで把握された各拠点の場所とその優先度を踏まえて、"Evaluate"では自社事業が自然に与える依存・影響を評価、さらに"Assess"では自社事業における自然関連のリスク・機会を評価し、"Prepare"でその対応策を検討します。

※ TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、自然関連財務情報開示タスクフォース。自然資本等に関する企業のリスク管理と開示枠組みを構築するために2021年に設立された国際的組織。



「自然共生サイト」の認定

30by30 *1 目標達成に向け、企業の緑地等で保全されてきたエリアをOECM *2 として認定する取り組みを進めるため、有志の企業・自治体・団体の方々によって2022年4月に設立された「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加し、静岡県富士市の「あさひ・いのちの森」が2023年度前期の「自然共生サイト」 *3 に認定されました。



※1 30by30

2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる(ネイチャーポジティブ)というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標。

- - OECM(Other Effective area based Conservation Measures):保護地域以外で生物多様性保全に資する地域
- ※3 自然共生サイト

環境省が令和5年より開始した「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」を環境大臣が認定する制度で、この度、全国(35都道府県)で「あさひ・いのちの森」を含む122ヶ所が初めて認定されました。今後、この認定区域は、保護地域との重複を除き、「OECM※2」として国際データベースに登録される予定となっています。

▶ 旭化成ホームズ:2023年10月12日プレスリリース □

調達における生物多様性の関わり調査

当社グループの原材料の新規利用および変更に伴う事業活動と生物多様性の関わりについて、「事業活動と生物多様性との関わり調査票」を 用いて、「原材料の原産国」「加工・製造業者」「一次ベンダー(商社等)」の調査を行い、問題がないことを確認しています。

グループにおける生物多様性保全の取り組み

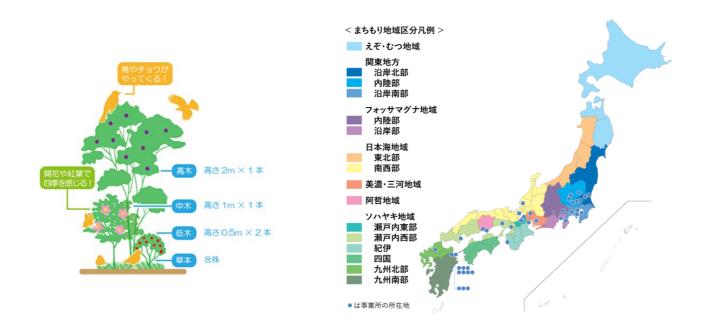


「まちもり|アクションとは

「まちもり」ポットをツールとして、当社グループ全体の事業所緑地を対象に、いきものたちの視点で価値の向上を図るとともに、当社グループ従業員の生物多様性保全に対する理解と認識を高める取り組みです。

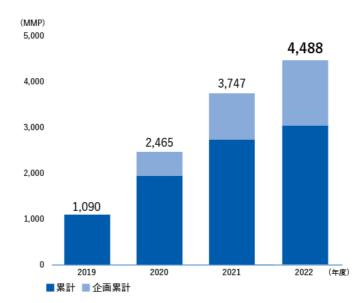
「まちもり」ポットとは

旭化成ホームズが開発した新しい外構アイテムで、高木・中木・低木・地被植物の高さの違う4層の植物を組み合わせ、都市の住宅地に設置できるコンパクトさを持ちながら、緑の少ない人工的な環境でもいきものたちの利用空間を増やすことができます。さらに「まちもり」アクションでは、全国の事業所において、植物社会学的手法による地域区分を行い、地域植生に配慮した「まちもり」植栽を行っています。



「まちもり」アクション 2019~2022年度の実績

※「まちもり」ポイント(MMP)とは 各事業所での取り組みを4つのステージに区分し、各取り組みに対して「まちもり」ポイントを付与し、当社グループ全体で集約します。



「まちもり」ポイント累計

ステージ	取り組み内容(例)
Stage1:設置する	 「まちもり」ポットを設置 「まちもり」ポットの説明を掲載 適切に管理する(枯らさない)
Stage2:観察する	 幹の太さと樹高を記録 花や果実、紅葉等を記録・撮影 「まちもり」ポットに来た動物を記録・撮影 自然に芽生えた草木を記録・撮影
Stage3:発信する	事業所内外に対して、動植物の観察記録や写真等を積極的に情報発信 (HP・掲示板、地域とのコミュニケーションetc.) *** *** **
Stage4:発展する 他の場所への取り組み	他の場所への取り組み拡大他の事業所内外のイベント等とのコラボレーション(2021年度に続き、2022年度もコロナ禍でイベント自粛)

2022年度企画:「まちもり」木の実とタネ ウォッチングの開催

事業所内の緑地や「まちもり」ポット周辺、自宅の庭、近所の公園、道端など身近な場所の自然を感じる機会として、従業員の皆さんを対象に、2022年度は木の実やタネの観察を通して、植物の多様さや動植物のつながりについて考える、期間限定の企画を開催しました。今回の取り組みでは、9月1日~10月15日の前期、10月16日~11月30日の後期に分け、木の実やタネの運ばれ方を7種類の散布方法から予想し、投稿していただきました。

取り組みの結果、投稿145件(444MMP)、合計61科98種の木の実とタネを確認し、最も多い散布方法は「動物散布」となりました。専門家の方からの解説により「動物散布」の中でも「周食型」では、動物は食物を得て植物はタネを運んでもらう共生関係が成り立つものの、動物の毛や鳥の羽毛に付く「付着型」では動物にメリットは無く、植物による一方的な利用もあることを学びました。

> 「まちもり」アクションNEWS #13、#14、#15 **△** (2.4MB)



2022年度各地区の主な取り組み

守山地区の取り組み

絶滅のおそれがある淡水魚「ハリヨ」の生息域外保全活動・企業ならびに地域と協働でのトンボの保全活動

守山製造所は、地下水をくみ上げ工業用水として利用しています。設備の間接冷却水として利用した地下水は水質監視を行い、排水として周辺の河川に放流しています。守山製造所の放流水は、農業用水としても利用され、地域の農業や水辺のいきものに欠かせない水となっています。このような背景を踏まえ、生物多様性と事業活動が深く関係している「水」をテーマにした生物多様性保全活動を2010年度から開始しました。2015年度からは、絶滅のおそれがある淡水魚「ハリョ」の生息域外保全活動を、2016年度からは滋賀県に事業所を持つ企業や地域と協働でトンボの保全活動を開始しました。2022年度は、4年ぶりに従業員とその家族を対象としたビオトープ(もりビオ)での観察会を実施しました。観察会では、専門家の解説やサポートを得ながら、池や水路に生息するハリヨや、もりビオで羽化、マーキングをしたマイコアカネを捕まえ観察するなど、楽しみながら生物多様性保全活動を知る機会になりました。

また、守山製造所内の休転工事に合わせて保全池の池干しとハリヨの生息状況調査を行い、800匹以上の個体が生息していることを確認しました。休転工事では、ハリヨの生息に必要な地下水の供給が停止するため、ハリヨは生まれ故郷である金森自治会保全池へ里帰りしました。池干し後は、再度もりビオにハリヨを放流(60匹)し、継続した保護増殖活動に取り組んでいます。

滋賀県内に事業所を持つ企業と連携して取り組む「トンボ100大作戦~滋賀のトンボを救え!」(主催:生物多様性びわ湖ネットワーク)では、地域との協働で湿地に生息するトンボ「マイコアカネ」の生息状況調査ならびにコンテナビオトープを用いた保全に取り組んでいます。

2022年度は、マイコアカネの産卵、ヤゴ、羽化、成虫の各段階を確認することができました。これは昨年、コンテナビオトープで羽化したマイコアカネが、もりビオに定着した証となります。

また、もりビオでは、守山市内では情報が少ない種であるマルタンヤンマを含め、その他6科15種のトンボが確認でき、もりビオが地域の生物多様性に欠かせない場所であることが実感できました。

引き続き、もりビオでの保全活動を通じ、生物多様性保全活動に取り組みます。



「もりビオ」での観察会の様子



金森自治会でのハリヨ里帰りの様子

旭化成住工の取り組み 森と水をつなぐ東近江の暮らし再発見プロジェクト

旭化成住工滋賀工場では、周辺のトンボ調査の結果から、近年、生息環境が悪化し絶滅のおそれがある滋賀県レッドデータ・重要種であるヨツボシトンボを対象(推しトンボ)として、2017年6月に滋賀工場敷地内に創出した「湯屋のヘーベルビオトープ」を中心に保全活動を行っています。2021年5月までの5年間で、「湯屋のヘーベルビオトープ」で羽化したり外部から飛来したヨツボシトンボが繁殖活動を行っていることを確認したことから、ほぼビオトープに定着したと判断しました。

2022年度はビオトープで羽化したヨツボシトンボが一定期間滞在、定着するための植栽構築を目的として、6月にはビオトープ周辺の実生(みしょう)植物のうち、常緑樹を、11月には落葉樹を中心にポットへの植え替えを行いました。

今後、2~3年を目途にポットで育苗し、その後ビオトープの周りに植え替えを行う計画です。







落葉樹の育苗

鈴鹿地区の取り組み

鈴鹿製造所内には製造所を南北に横切る19号河川が流れており、ここには製造ラインで利用した冷却水等が水質管理しながら放流されています。この19号河川は川幅が狭いものの、古くからある石畳の護岸を大切に守りながら、水生植物や生物が生息しやすい環境を保持しています。この石畳の周辺や隙間には、キクモ等の植物が生え、カニが生息し、オイカワやナマズなどの魚類が往来、また、水辺にはトンボ、時折は鴨やゴイサギ、しらさぎなどの鳥類が飛来し羽を休める場所になっています。これまで、スッポン夫婦は多くの社員に目撃されていましたが、先日にはスッポンの子亀も除草時に保護され、親子で生息していることも確認できました。河川のそばを歩く時には、どのような生物に出会えるのか楽しみになっています。多くの水生生物等が生息しているこの19号河川の水辺環境を維持するためにも、放流水の水質管理を確実に行うことが重要です。今後も、各製造課で水質管理を確実に行うとともに、排水経路を統合して河川放流口の水質管理を強化すること、また、石畳の護岸を着実に保全していくことにより、これらの水生生物が安心して住めるよう環境保全に取り組んでいきます。



最近目撃された鴨夫婦(左側が19号河川の護岸)



左:保護されたスッポンの子亀(メジャーの左側)、右:放流しました

延岡・日向地区の取り組み

延岡支社では、2007年から、宮崎県が推進する「企業の森づくり」制度を活用し、宮崎県日之影町で23ha、高千穂町で20ha、五ヶ瀬町で1ha、延岡市北方町で3haの計47ha余りの山林を、スギ・ヒノキなどの人工林から、広葉樹を主体とした自然林に戻す植樹活動を進めてきました。

過去には400名規模で開催することもあった植樹活動は、コロナ禍の影響もあり一時期開催を見送っていましたが、2022年度より参加人数を約150名に縮小し、再開しております。2023年度は約120名の参加で、1haの土地に1,500本の植樹を行いました。







植樹後の記念撮影

旭化成ホームズの取り組みは以下を参照ください。

▶ 旭化成ホームズグループCSR方針 □



取り組みについて

環境貢献製品の紹介

社会の温室効果ガス(GHG)排出量削減への貢献

旭化成グループでは、脱炭素社会構築を目指し、自社のGHG排出量削減と同時に、社会のGHG排出量削減への貢献に取り組みます。事業成長と環境貢献の両立を図るべく、2030年に向けた目標を以下のように掲げ、取り組んでいます。

環境貢献製品の展開によるGHG排出量削減への貢献と売上高の拡大

目標

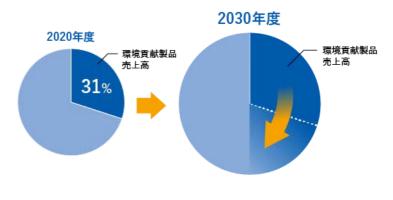
2030年度に

- GHG削減貢献量を2倍以上
- 環境貢献製品の売上高比率の向上



■目標の進捗(2022年度) GHG削減貢献量 1.20倍

環境貢献製品の売上高比率 (ヘルスケア領域を除く全社売上高における*)



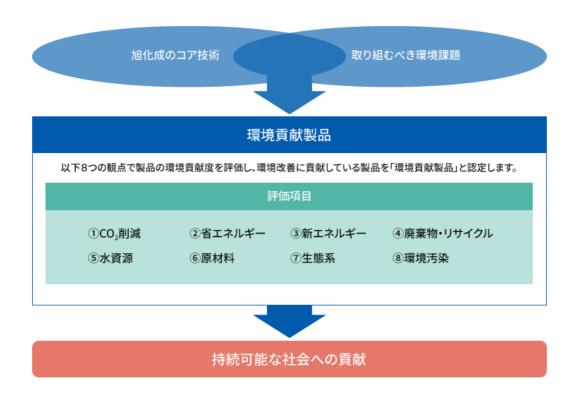
※「ヘルスケア」は Care for People の観点での価値を追求する

■目標の進捗(2022年度) 環境貢献製品の売上高比率 32%

環境貢献製品とは

持続可能な社会に向けて、当社グループの生産拠点での温室効果ガスなどの排出削減に加え、社会の環境負荷低減に貢献する製品・事業の展開も重要と考えています。当社グループでは、ライフサイクル全体で考えて、現在の市場における標準と考えられる製品や自社従来製品と比べて 環境改善に貢献している製品を環境貢献製品と定義しています。

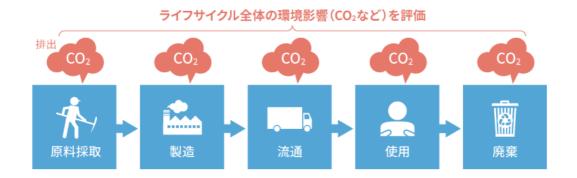
環境貢献製品は、日本LCA学会の『温室効果ガス排出削減貢献量算定ガイドライン』、日本化学工業協会の『CO2排出削減貢献量算定のガイドライン』、経済産業省の『温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン』などを参考に自社で作成した「環境貢献製品に関するガイドライン」に基づいて運用しています。



上記の算定にあたっては一般社団法人サステナブル経営推進機構が提供しているLCAソフトウェア「MiLCA」も活用しています。

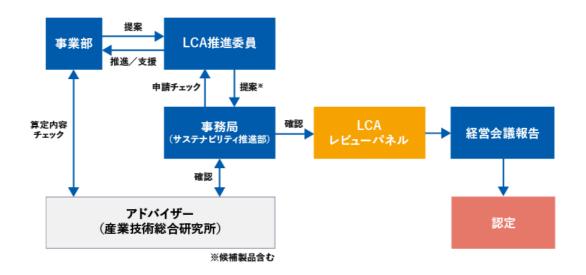
LCA(ライフサイクルアセスメント)とは

当社グループの素材や中間製品は、製造段階で CO_2 を排出しますが、使用段階では省エネルギー化に貢献するなど、製品のライフサイクル全体で考えると、 CO_2 をはじめとした環境負荷を低減することで環境改善に貢献している製品が多数あります。 このように、ライフサイクル全体を通して製品の環境影響を評価する手法がLife Cycle Assessment: LCAです。



社内認定の流れ

各事業本部・事業会社から提案された製品について、LCAレビューパネルで外部有識者からLCA視点で環境貢献の算定方法や考え方の妥当性について助言を受けた上で、「環境貢献製品」として社内認定しています。



LCAレビューパネル(2023年7月4日実施)

委員長 : 稲葉 敦 氏 (日本LCA推進機構 理事長)

委員 : 小林 謙介 氏 (県立広島大学 准教授)

松田 圭悟 氏(名古屋大学教授)

内田 裕之 氏 (みずほリサーチ&テクノロジーズ株

式会社 プリンシパル)



(参考)LCAレビューパネルの様子

LCAレビューパネルでは、各製品の担当者が環境貢献内容を説明し、外部有識者の方々から、比較対象(ベースライン)の設定や環境貢献の考え方の妥当性についてコメント、アドバイスをいただいています。



取り組みについて

環境貢献製品の紹介

環境貢献製品の紹介

「製品使用段階での省資源・省エネに貢献」

製品名	認定理由
リチウムイオン電池(LiB) セパレータ ・ 「ハイポア™」	電動車[EV/HEV/PHEV]の電池(LiB)を構成する主要4部材(正極材、負極材、電解液、セパレータ)の一つ。 電動車の普及により、ガソリン車と比較して走行段階のCO ₂ 削減に貢献しています。電動車普及には電池の性能向上(航続距離延長と安全性の確保)が必須であり、旭化成セパレータの技術開発がその一端を担っています。
オオン交換膜法食塩電解プロセス	苛性ソーダ・塩素は、塩水の電気分解(電解)により製造されます。電解には「水銀法」「隔膜法」「イオン交換膜法」があり、イオン交換膜法は有害な水銀や石綿を使用しない製法です。当社はイオン交換膜、電解槽と電極を全て自社で製造販売しているところに特長があり、世界で幅広く採用されています。より少ない電力で電解できるよう開発を重ねており、最新のイオン交換膜グレードは消費電力が一段と低くなっています(当社比:現行グレードに比べて約2%低下)。
> CO ₂ センサー	空気中のCO2濃度を測定することができる小型、高精度、低消費電力のガスセンサーです。本製品を業務用空調システムに搭載し、CO2濃度をモニターしながら換気量を最適化することで、冷暖房の消費電力削減に貢献します。

	旭化成グループ サステナビリティレポート20
製品名	認定理由
ホール素子・ホールIC (家庭用エアコン部材)	家庭用エアコンのファンモーターは、「ノンインバーター制御」から、綿密な動作制御が可能となり省エネに貢献できる「インバーター制御」への置き換えが進んでいます。ホール素子およびホールICは室内機のファンモーターで使用され、インバーター制御を実現するためには必須の部品です。当社のホール素子・ホールICは高感度で安定した温度特性が特徴です。年間約10億個の安定供給体制を構築しており、世界で幅広く採用されています。インバーター制御へのさらなる普及に伴い、省エネ・CO2削減に大きく貢献できます。
* 電流センサー (大型エアコン部材)	当社の電流センサーは発熱が少なく大電流を精度よく測定できるため、商業施設やオフィスビル等で使用される大型エアコン室外機のコンプレッサーモーターで使用されています。インバーター制御の重要部品として用いられ、発停ロスの低減および任意速度での運転を可能にし、大型エアコンの省エネ(低消費電力化)に貢献しています。また、当社の電流センサーは高速応答かつ検出精度がよく、搭載部品数の削減に加えて、高効率化、制御性の向上に大きく貢献します。さらに、低発熱であるため、室外機の小型化にもつながります。
> 水殺菌用UVC-LED	深紫外線(UVC)波長で殺菌に最も効果的な波長265nmを発光する世界的に高い水準の出力のUVC-LEDをウォーターサーバー等に搭載しています。 UVC-LEDは瞬時のON/OFF駆動が可能なため、殺菌が必要なときにのみ電力を使う機器設計が可能となり、省エネルギーに貢献します。 また、最近では空気殺菌用途でも使用されています。 さらに、従来の紫外線殺菌で使われていた水銀ランプ(UVランプ)とは異なり、環境負荷物質である水銀を使わないことも特長です。
> 改質アスファルト向けエラストマー	道路の表層部分に使用される改質アスファルトの添加剤として使用されています。 当社が独自に設計した特殊なエラストマーを用いることで、道路の耐久性が上が り、道路の補修・修理の回数を削減することができます。
> 低燃費タイヤ用合成ゴムS-SBR	乗用車用タイヤのトレッド部(路面と接する部分)に使われています。独自の技術開発により、タイヤの低燃費性能とブレーキ性能を高次元でバランスさせ、自動車の燃費向上に大きく貢献しています。

軽量化樹脂「ザイロン™」



> 車載二次電池部 材



太陽電池コネクタ部材

エンジニアリングプラスチックの一種で、ノンハロゲンでの難燃化、低比重による 樹脂使用量の削減など、環境に配慮された素材です。その他、寸法精度、機械的強 度、耐電解液特性の特長も有し、車載二次電池のセルや構造部材に多く採用さ れ、電動車普及の一翼を担っています。

また、優れた絶縁性により、高電圧の太陽光発電システムに採用されています。高電圧のシステムでは必要なモジュール数が少なくなるため、省資源です。さらに、低比重であることから、輸送段階のCO2排出量削減にも貢献しています。



>「アサクリン™」

「アサクリン™」はプラスチック成形機用洗浄剤(パージ剤)です。

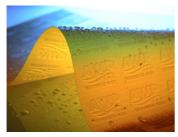
プラスチック成形現場では、色や樹脂種類の生産切り換えの際、ある程度の材料を流し続ける必要があり、どうしてもロスが出てしまいます。

「アサクリン™」を生産切り換え時に使用することで、使用しない場合と比べ1/3~1/10程度の量で切り換えができ、省資源化、プラスチック廃棄物削減によるCO₂削減に貢献しています。



> ポリカーボネートジオール「デュラノール™」

高機能ポリウレタン樹脂の原料として耐久性が必要な用途で使用されています。 当社の独自技術で開発した水分散グレードは、有機溶剤を使用せずに水へ希釈・ 分散が可能な世界で唯一のポリカーボネートジオールです。当製品を使用するこ とで塗料等の水系化を促進することが可能であり、有機溶剤低減によって CO_2 の 削減に貢献します。



> 印刷版用 感光性樹脂「AWP™」

現像の際に、大気環境の悪化原因となるVOC(揮発性有機化合物)である溶剤を使用しない印刷版材です。

さらに、乾燥工程の簡素化によるエネルギー低減によって CO_2 排出量削減に貢献しています。また、印刷時の優れた印刷品質と高生産性による印刷ロスの低減からも、 CO_2 排出量削減に貢献しています。

製品名 認定理由 LONGLIFE(ロングライフ)/ZEH 創エネ・高断熱・省エネによって家庭のエネルギー収支をゼロ以下とするZEH(Ne t Zero Energy House "ゼッチ") 基準を達成し、かつ、基本躯体構造耐用年数60 年以上の長寿命住宅を提供することで、一般的な住宅に比べて部材製造・建物建 > 「ヘーベルハウ >「ヘーベルメゾン 築時に発生するCO₂削減に貢献しています。 ス™│ тм | 高い断熱性を有し、その断熱性能を長期にわたって維持することができるなど、高 レベルの断熱材です。 また、業界で初めて発泡ガスとしてフロンガスや代替フロンを一切使用しないこと にも成功するなど、さまざまな観点から環境負荷を低減しています。 > 断熱材「ネオマフォーム™」

「製品製造段階での省資源・省エネ」



	旭化成グループ サステナビリティレポート20
製品名	認定理由
アクリロニトリルの製造プロセス	炭素繊維やABS樹脂、アクリル繊維の原料となるアクリロニトリルは、プロピレンとアンモニアを反応させて製造されます。当社は、より少ない原料から効率的にアクリロニトリルを製造できるよう、反応を助ける触媒の開発を続けています。当社の触媒を使用した製造プロセスは、他の一般的な触媒を使用した製造プロセス(モデルケース)と比較して、①原料使用量の低減、②CO ₂ をはじめとする副生成物の発生の低減、③廃棄物処理に伴うCO ₂ 発生量の低減、が可能で環境負荷の低いプロセスになっています。
シクロヘキサノールの製造プロセス	ナイロン他の化学製品の中間原料となるシクロへキサノールをシクロへキセン法で製造するプロセスで、当社が世界で初めて開発したものです。このシクロへキセン法は廃棄物がほとんど発生せず、カーボン収率がほぼ100%である点が特長です。従来の製法と比較して原料使用量や廃棄物処理に伴うCO2発生量を削減できることで、環境負荷低減に貢献しています。
アジピン酸の製造プロセス	ポリウレタン、樹脂の可塑剤の原料となるアジピン酸を製造するプロセスです。当社シクロヘキサン法で製造したシクロヘキサノールを原料とする当社アジピン酸製造プロセスは、製造過程で発生する一酸化二窒素(N ₂ O)を高効率で分解を行い、GHG発生量を削減することで、環境負荷低減に貢献しています。
〉人工皮革「Dinamica®」	「Dinamica®」は、当社の独自製法による3層構造のスエード調人工皮革で、その上質な肌触りや意匠性の多彩さにより、自動車内装材、家具、ITアクセサリー、衣料、産業用資材等のさまざまな用途に向け、国内外で積極的な事業展開を行っています。「Dinamica®」は、①リサイクル原料(ポリエステル)の使用率向上、②水系ポリウレタンの使用、によりGHG排出量削減に貢献しています。
	OPSフィルム「エコループ®」は封筒の窓フィルムに使用されており、窓付き封筒の50%以上のシェアを獲得しています。 「エコループ®」は、リサイクル材料(2軸延伸ポリスチレンシートの廃材を再生したもの)を原材料として50%以上使用しており、エコマークの認定を取得しています。 バージン樹脂の使用量を削減し製造時のCO₂削減に貢献しています。

その他の環境貢献製品

- ■お客様の省資源・省エネに貢献
- 大量水ろ過用モジュール「マイクローザ®」 □

> OPSフィルム「エコループ®」



旭化成グループは、社会的な課題への配慮と公正な情報開示に取り組み、社会と共生し、持続可能な社会の実現に貢献する企業体を目指しています。



> 品質保証

お客様に安心・安全な「製品・サービス」をお届けするとともに、 お客様との誠実なコミュニケー ションに努めています。



> CSR調達

環境問題や人権に配慮し、公正かつ透明性を重視した活動を通じて、お取引先と共にCSRの推進を図っています。



> 人財

従業員一人ひとりを尊重し、働き がいと活力のある職場づくりを 進めています。



> 人権

旭化成グループの事業にかかわるすべての人の人権を尊重し、 一人ひとりが生き生きと能力を 発揮できることを目指しています。



> 労働安全衛生および健康経 営

従業員の健康と職場の安全を実現するために、労働安全マネジメントシステムをベースにさまざまな活動を展開しています。



> 保安防災

本社の保安管理の基本方針に 基づいて、自主的な保安確保の 取り組みを続けています。



> 社会活動

地域社会の皆様との積極的なコミュニケーションや国内各地でのさまざまな社会貢献活動を通じて、地域の発展に資することを目指しています。



方針

旭化成グループがお客様に提供している「製品・サービス」とは、当社グループが社内外に提供する、素材、製品、施工、サービス、およびアフターサービスまでのすべてを含むものです。お客様が満足する安心・安全な「製品・サービス」を提供することが、当社グループの使命であると考えています。

当社グループは、2016年に「旭化成グループ品質方針」「グループ品質保証細則」を制定し、これに基づき、お客様・社会が満足する「製品・サービス」を提供するべく、品質保証を推進しています。

ウィズコロナ、アフターコロナの時代を迎え、「非連続で不可逆な構造変化も革新の機会と捉え、自発的に行動する」ことを強く意識するため、2020年8月1日付で「旭化成グループ品質方針」を変更しました。

旭化成グループ品質方針

旭化成グループは、絶えず変化する顧客・社会のニーズを柔軟に先取りし、安心・安全を確信できる品質の製品・サービスを実現・提供する。

マネジメント体制

2019年4月より専任の品質保証担当役員を任命し、マネジメント体制のさらなる強化を図っています。

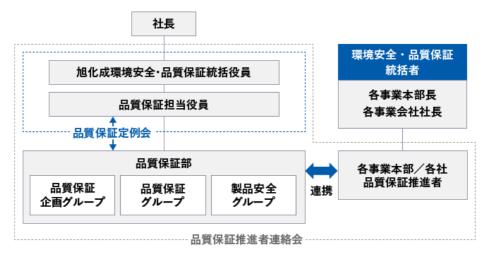
当社グループ全体の品質保証活動は、旭化成の品質保証部が総括しています。

品質保証部は、社内各組織の品質保証活動の強化を支援する品質保証グループ、総合化学メーカーとしての製品安全対応を確実にするための機能を担う製品安全グループ、ならびに新たな企画提案および社内外組織との円滑な橋渡しを担う品質保証企画グループの3つのグループで構成されています。グループ品質保証体制のハブとしての本社機能を同部署が担い、グループ全体の活動に横串を通し、お客様・社会に安心・安全な「製品・サービス」をお届けする品質保証の強化に日々努めています。

また、品質保証部が『グループ品質保証月報』を作成し、これをもとに旭化成環境安全・品質保証統括役員および品質保証担当役員それぞれと 品質保証に関する情報を協議する「品質保証定例会」を毎月開催しています。

当社グループ内の各事業会社、事業本部等は、グループ共通の細則、ガイドライン類に準じて、各事業領域が提供する「製品・サービス」に適した品質保証を行っています。

「グループ品質保証細則」では、事業会社社長や事業本部長等である環境安全・品質保証統括者がリーダーシップを発揮して実施すべき品質保証を規定しており、さらに、その組織の品質保証強化活動の中心的役割を担う品質保証推進者の任命およびその役割を定めています。品質保証推進者連絡会を年4回の頻度で開催し、品質保証活動に関してグループ全体への情報発信、情報の共有化を推進しています。加えて、2019年度から品質保証担当役員と品質保証部長が環境安全・品質保証統括者、品質保証推進者等と品質保証の強化について直接面談し、率直な意見交換やアイデアの共有を行う場を持つ活動(面着活動)を開始し、確信できる品質保証体制を構築していく環境を整えています。



品質保証体制図

品質保証定例会(毎月開催)

品質保証部が作成する『グループ品質保証月報』をもとに、旭化成環境安全・品質保証統括役員、品質保証担当役員、品質保証部長の3者が品質保証に関する情報の協議を行う。

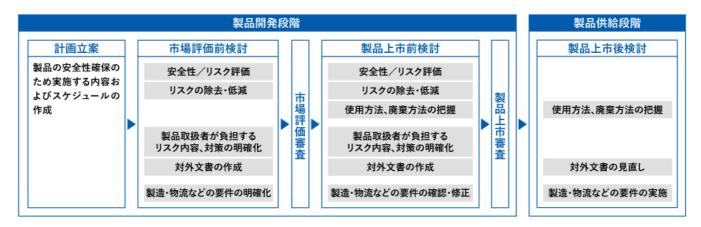
品質保証推進者連絡会(年4回開催)

品質保証強化のための活動の中心的役割を担う品質保証推進者が集まり、グループ全体への情報発信、情報の 共有化を行う。

製品安全への取り組み

当社グループでは、「グループ品質保証細則」の製品安全の考え方をより具体化するために、「グループ製品安全対策ガイドライン」を制定しています。

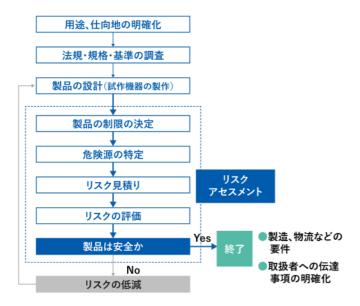
製品安全対策は、製品開発段階および、製品供給段階の各事業活動段階で実施しており、製品の安全性を確保し、製品トラブル・クレーム発生の未然防止に努めています。また、重大製品トラブル・重大製品事故の発生するおそれがある場合または発生した場合の適切な対応も定めています。

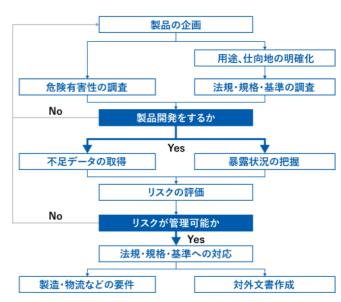


製品安全対策の流れ

安全性確保の手順

安全な「製品・サービス」を実現していく手順は、機器製品の安全性確保のガイドラインおよび化学製品の安全性確保のガイドラインを定め、具体 化しています





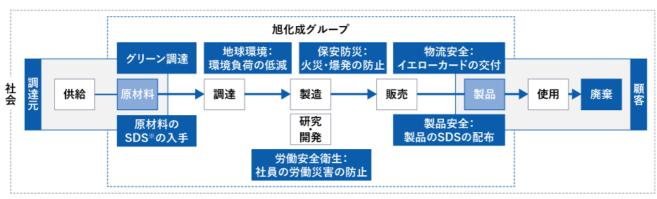
機器製品の安全性確保の手順

化学製品の安全性確保の手順

化学物質管理

当社グループでは、製品および製造プロセスの安全性を確保するために、化学物質の特性を把握し、製品開発ならびに原材料の調達、製造(中間体を含む)、使用および廃棄に至るまでの各工程を適切に管理しています。地球環境、保安防災、労働安全衛生・健康および品質保証(製品安全)の面から、各段階で、下図のように化学物質の管理を実施しています。

当社の品質保証部(製品安全グループ)を事務局として、当社グループの品質保証推進者を中心に、各組織単位で化学物質管理を実施しています。



※SDS:安全データシート "Safety Data Sheets"

旭化成グループの取り組み

研究·開発

どのような化学物質をどのような用途で使用するかは、研究開発段階で決まるため、製品や製造技術の研究開発の段階から、化学物質の管理を実施し、環境に配慮した設計に努めています。また、自国のみならず将来国外への輸出が想定される製品については、各国の法規制等の調査を実施し必要な対応を検討しています。

原材料の調達

原材料の調達段階においては、化学物質の安全性に関する情報を調達先から入手・管理し、これら化学物質の保管、取り扱いなどに活かしています。

製造

製造段階においては、中間体も含めて化学物質を適切に管理し、環境への排出を抑制しています。また、化学物質を取り扱う設備の火災、爆発および漏えいを防止し、地域社会の安全や地球環境の保全に努めています。また、化学物質のリスクアセスメントを着実に実施し、製造現場で働く人に対する化学物質の暴露を防止し、健康に影響しないように化学物質を管理しています。

販売·使用·廃棄

製品の使用・廃棄段階において、適切に製品を取り扱っていただくため、化学物質(または化学製品)の安全性情報を、安全データシート(SDS)、技術資料、パンフレットなどにより提供しています。

また、物流活動においては、万が一事故を起こした場合にも、環境面、安全面で適切に対処できるよう、安全情報をイエローカードにより提供しています。さらに、製品が国外へ輸出される場合は、例えば欧州のREACH規則への対応等、法規制遵守のための対応を適切に実施しています。

品質保証教育と人財育成

品質保証に関わる中核人財の育成

当社グループ全体の若手~中堅従業員の品質保証マインドの強化を図るため、2017年度から「品質保証フォーラム」を実施しています。2022年度は、グループ全体から選抜した従業員50名を集めて、6カ月の期間、毎月1回、毎回テーマを決めたグループ討議と、そのテーマに応じた社外専門家(主に品質管理学会の第一線でご活躍の大学教授の方々)による講義を併せて実施しました。最終回では学んだことを踏まえて事業領域別に自組織の課題を議論した後に、経営層への提言をまとめて修了としました。

2023年度も、品質保証の社内教育の中核企画として継続しています。

部課長層の品質保証マインドの醸成

2022年度には、部課長層を対象に風通しの良い組織づくりについての理解を一層深めるため、社外から専門の講師を招き、心理的安全性に関するセミナーを開催しました。また、現場のモノづくり強化のため、「管理者のための品質管理セミナー」を開催しました。 2023年度以降も引き続き、部課長層対象の品質保証教育を実施予定です。

従業員全体の品質保証マインドの醸成

2022年11月の品質月間に合わせて、社長、事業会社社長・事業本部長および品質保証部長から、品質保証の重要性について、グループ内に向けてメッセージを発信するとともに、e-ラーニング教育を実施して、従業員の品質保証に対するさらなる意識向上を図りました。 2023年度以降も引き続き、実施予定です。

化学物質管理の教育

化学物質管理についての国内外の最新の法規制情報(化審法、安衛法、毒劇法等)の共有とその対応検討や最新の化学品管理のトピックス紹介等を、当社グループの各地区の研究、製造、営業担当者に対して定期的に実施しています。

適切な表示と情報提供

お客様への適切な情報提供

住宅や家庭用商品等の最終製品である「製品・サービス」をお客様に提供している当社グループは、安全に「製品・サービス」を利用していただくために、製品の性能、注意事項や使い方の提案などの情報を提供しています。

製品表示、広告宣伝においては、誤解の生じないようわかりやすい説明に努めるとともに、製品開発・導入段階から販売に至る各段階で、「製品・サービス」に関わる説明文書・広告宣伝の内容等について確認を行い、関連法令や業界自主規制に抵触していないか、お客様が正しく安心・安全に「製品・サービス」を利用できるようになっているか常に点検しています。

改正食品衛生法への対応

2020年6月に改正食品衛生法が施行され、新たに食品用器具・容器包装のポジティブリスト(以下、PL)制度が導入されました。 当社グループでは、JCII(一般財団法人化学研究評価機構)食品接触材料安全センターの各種委員会に参画し、PL制度に抜けのない対応を行い、PL制度に関わる適切な情報をお客様に提供するための活動を継続しています。

GHS(世界調和システム)への対応

GHS(Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) は、化学品の分類および表示を世界的に統一されたルールに則って行い、災害防止や健康・環境保護に役立てようとする仕組みです。当社グループでは、すべての化学製品の危険有害性をGHSに基づいて分類し、その結果をSDS(安全データシート)に記載するとともに、ラベル表示することを推進しています。

全世界の化学物質規制への対応と情報伝達

例えば欧州におけるREACH規則※のように、化学物質に関する法律・規制が世界的に広まる中で、当社では法規制遵守のための確認・対応や管理を社内にて実施しています。また、これらの規則の中には情報伝達義務があるものもあり、必要な情報については顧客に提供するとともに、サプライチェーンでの製品含有化学物質情報伝達についても積極的に取り組んでいます。その活動の一つとして、このような情報伝達の普及に取り組んでいるアーティクルマネジメント推進協議会(JAMP)について川上企業として2008年の設立時から参画しており、現在もJAMPの活動として、その伝達ツールであるchemSHERPAの普及促進に努めています。

※ REACH規則: 欧州における化学物質の登録、評価、認可、制限に関する規則

> JAMP □

お客様の声を活かす仕組み

当社グループは、お客様のニーズを満たし、喜んでお使いいただける製品・サービスを提供することが、社会への貢献につながると考えています。これを実現するためには、お客様の声に真摯に耳を傾け、双方向のコミュニケーションを通じて真のニーズを把握することが何よりも重要であると考えています。当社グループは、それぞれの事業において、このようなお客様とのコミュニケーション体制を構築し、生の声を聴くことを心がけています。

原材料・中間材料・部品など



最終製品・住宅など



お客様とのコミュニケーション体制

> 製品・事業に関するお問い合わせ



方針

旭化成グループでは、「すべてのお取引先は、旭化成グループにとって 大切なパートナーである」との考えに立ち、お取引先に対して誠実な対 応を行うことを方針としています。

そのために、当社グループは、目指すべき理念と日々の行動のよりどころとなる「購買ミッション(使命)」と「ビジョン(目指す姿)」を制定し、「購買方針」の遵守に努め、CSRを重視した購買活動を推進します。

この方針には、環境側面では、お取引先におけるエネルギー使用や気候変動、生物多様性、汚染・廃棄物の削減、資源の効率的利用といった環境負荷低減等の項目を、社会側面では、差別禁止や機会均等、結社の自由、過度の労働時間の削減や最低賃金に関する現地法の遵守の項目を含めています。

法令を遵守し、地球環境や人権に配慮し、公正かつ透明性を重視した 購買活動を通じて、お取引先との信頼関係を構築していきます。

> 旭化成グループ購買方針

購買理念

ミッション

旭化成グループの"価値創出"と"持続的成長"に 信頼される"調達"と"物流"を通じて貢献する

ビジョン

旭化成グループの強靭で持続可能なサプライチェーンの構築

基本方針

1. 法令遵守 私たちは、購買取引に関連する法令、旭化成グ

ループ社内規定類を遵守します。

2. 公正・公平の確保 私たちは、見積照会先の選定・契約先の決定

を公正・公平な判断で行います。

3. 門戸の開放 私たちは、国内外の企業に対して公平な取引

の機会を提供します。

4. CSR調達 私たちは、全社のCSR活動と一体となって

購買業務に取り組みます。

5. パートナーシップ 私たちは、お取引先との相互理解の深化と信

頼関係の構築に努めます。

旭化成グループの購買理念

サプライヤーガイドライン

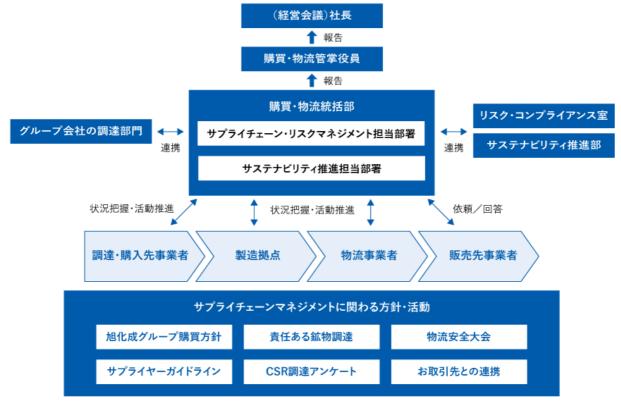
当社グループは、世界のさまざまな国や地域で事業活動を展開していますが、気候変動対策や人権尊重など持続可能な社会実現に向けた社会課題への対応は、当社グループのみならずサプライチェーン全体で推進することが求められています。

そこで、購買方針に基づきCSR調達を推進するためのツールとして「サプライヤーガイドライン」を策定しています。お取引先に当社グループの方針をご理解いただくため、購買方針とあわせてウェブ上へ公開し、CSR調達アンケート依頼の際にも周知に努めています。また、お取引先のCSR評価を通じて遵守状況をモニタリングし、共に改善を進めていきます。

> サプライヤーガイドライン ▶ (945.8KB)

マネジメント体制

当社グループの購買方針は購買・物流統括部が管轄し、サステナビリティ推進部との連携のもとで、グループ各社と共有しています。 2022年度からは購買・物流統括部内にサステナビリティ推進グループを新設し、購買・物流部門におけるCSR調達活動を強化しています。また、 昨今の調達環境の変化を踏まえ、サプライチェーンマネジメントに関しては、以下の体制にて活動を推進しています。



サプライチェーンマネジメント体制図

「パートナーシップ構築宣言」制度への参加

旭化成は、2022年に内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。 当社は、宣言にあたり、以下の個別項目を明示しています。

- 当社は、「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同の上、自主行動宣言のもと、お取引先や物流 事業者等の関係者との相互理解と協力に基づく物流の改善に取り組んでいます。
- 当社は、「サプライヤーガイドライン」を制定し、人権・労働、安全衛生と健康、環境、倫理等サプライヤー企業の皆様にも理解と取り組みの推進を展開しています。
- 「下請代金支払遅延等防止法」の社内教育を継続的に実施しています。

当社は、今後もサプライチェーンのお取引先との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目指していきます。

なお、旭化成グループでは当社のほかに、旭化成ホームズ、旭化成ファーマ、旭化成メディカルの各社も「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

▶「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト(外部サイトが開きます) □



購買方針およびサプライヤーガイドラインの浸透

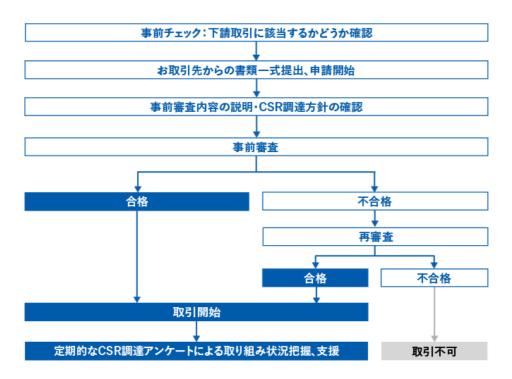
お取引先に購買方針およびサプライヤーガイドラインを浸透させるべく、当該ウェブサイトでの開示およびCSR調達アンケート依頼の際に周知に努めています。2022年度は、CSR調達アンケートの新規対象となったお取引先59社を対象としたウェブ説明会を開催し、その中で購買方針、サプライヤーガイドラインに関する説明も行いました。

お取引先のCSR評価

当社グループは、持続可能なサプライチェーンの構築を目的に、お取引先の皆様と共にCSR調達の推進に取り組んでいます。 CSR調達におけるお取引先調査は、①新規取引開始時の評価、②継続お取引先の評価の2つの観点で実施しています。

新規お取引先への対応

新規お取引先との取引開始時には、購買方針に基づく事前審査でCSRの観点を含む評価を行った上で、取引可否を判断しています。



新規お取引先への対応フロー

事前審査の結果、重大な問題が検出された場合は、お取引先に早期の改善を促します。その後の再審査で問題の是正が確認されなかった場合は、取引不可となる可能性があります。

継続のお取引先への対応

継続のお取引先には、CSRを意識した事業活動を実践していただくため、国連グローバル・コンパクト「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット」最新版を活用してCSR調達アンケートを実施し、結果の開示を行っています。これにより、お取引先と協力してCSRのレベル向上を図り、サプライチェーンにおける環境・社会側面のリスク回避につなげています。

設問項目

- 1. CSRにかかわるコーポレート・ガバナンス
- 2. 人権
- 3. 労働
- 4. 環境
- 5. 公正な企業活動(倫理・コンプライアンス)
- 6. 製品安全·品質保証
- 7. 情報セキュリティ
- 8. サプライチェーン
- 9. 地域社会との共生
- ▶ 2022年度CSR調達アンケート 【 (614.3KB)

2022年度CSR調達アンケート

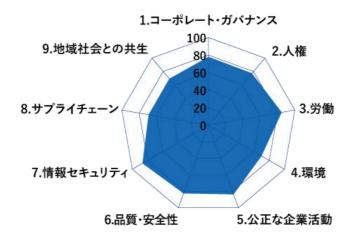
2022年度は、主要な資材お取引先216社にアンケートを依頼し、214社より回答をいただきました。回答いただいたお取引先は、購買・物流統括部と取引のある資材お取引先の中で、契約金額上位約80%を占めています。

(当社グループは、機器・工事関連のお取引先を資材お取引先としています)

CSR調達アンケート 回答お取引先数と評価

		取引先	資材お取引先	
評価	2019年度	2021年度	2020年度	2022年度
А	54社(68%)	79社(78%)	77社(41%)	119社(56%)
В	15社(19%)	17社(17%)	67社(36%)	60社(28%)
С	6社(8%)	3社(3%)	31社(17%)	28社(13%)
D	5社(6%)	2社(2%)	12社(6%)	7社(3%)
計	80社	101社	187社	214社

項目別にみると、「労働」「公正な企業活動」「品質・安全性」「情報セキュリティ」が高い一方、「環境」「サプライチェーン」「地域社会との共生」が相対的に低い結果となりました。



CSR調達アンケート結果(2022年度)

当社グループでは、CSR調達アンケートにご回答いただいたお取引先に対してフィードバックシートの発信を行っています。またC、D評価となったお取引先については、実際にお取引先を訪問、もしくはウェブ面談を実施して状況を確認し、改善サポートを行っています。

面談の結果、重大な問題が検出された場合は、お取引先と意見交換等を行い、早期の改善を促しています。その後のフォローアップ審査で問題の是正が確認されなかった場合は、取引の中断および見直しを検討する可能性があります。

2022年度には、2020年度アンケート(資材お取引先)および2021年度アンケート(原料お取引先)でC、D評価となったお取引先43社(資材お取引先38社、原料お取引先5社)と面談を実施しましたが、2022年度は、「重大な問題」が検出されたお取引先はありませんでした。
2020年度アンケート(資材お取引先)でC、D評価の残り5社については、2021年度に面談は完了し、重大な問題がないことを確認しています。
2022年度アンケートにおいてC、D評価であったお取引先についても、個別にすべての回答内容、サプライチェーンに及ぼすリスクの評価・分析を行い、当社グループのフィードバックに対する改善対応について必要に応じてコミュニケーションをとっています。

> CSR調達アンケートフィードバックシート 【 (322.7KB)



継続のお取引先への対応フロー

サプライヤーの環境に関する認証

CSR調達アンケートでは、国際規格のISO014001認証等の第三者認証制度の取得による環境マネジメント体制の状況も調査しています。2021 年度アンケートにおいては主要原料お取引先のうち約8割(母数101社)、2022年度アンケートにおいては主要資材お取引先のうち約7割(母数214社)が環境保全を推進する体制や仕組みを定めていることを確認しています。

自社従業員に対する教育

当社グループでは、サステナビリティ活動を推進するため、購買・物流統括部がサステナビリティ推進部、グループ会社の調達部門と連携して、調達関連部門の従業員に対して、サステナビリティ全般に関する教育を継続的に行っています。2022年度の教育活動実施状況は以下の通りです。

研修	内容	実施概要
購買担当者研修①	サプライチェーンリスクマネジメントについて	対象:原料担当者 参加者数:19名
購買担当者研修②	人権課題への取り組み推進について	対象:原料担当者、資材担当者 参加者数:159名
中長期的課題への対応講座	サステナビリティ全般の知識と旭化成のサステナビリティについて	対象:原料担当者、資材担当者、物流担 当者 参加者数:115名

お取引先とのコミュニケーション

当社グループの各生産地区では、事故・災害防止を目的に「安全協議会」を開催し、お取引先との情報交換を定期的に行っています。 さらにサステナビリティ関連の動向紹介や推進活動、意見交換など実際に複数のお取引先を訪問、もしくはご来社いただくことにより、丁寧なコミュニケーションに積極的に取り組んでいます。今後も引き続きお互いにより良いコミュニケーションをとり、安全性の向上を図るとともにサステナビリティ調達を推進していきます。

また、当社グループのコンプライアンスホットラインは、お取引先からの通報・相談も受け付けています。

> お取引先からの通報・相談窓口





紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国およびその隣接国から産出される鉱物の一部が非人道的な武装勢力の資金源となっており、2010年に米国で成立した金融規制改革法をはじめとして、そうした紛争鉱物の使用を排除していく取り組みが世界的に広がっています。

当社グループは、紛争鉱物の問題を重く捉え、紛争および非人道的活動に加担しないように、サプライチェーンの透明性を図り、責任ある鉱物調達を実践していきます。

2022年の取り組み

2022年度は紛争鉱物 (タンタル、錫、タングステン、金、コバルト、およびマイカ) に該当する可能性がある調達原料全20品目についてお取引先へ調査依頼を発信し、全原料において紛争鉱物に該当しないことを確認しました。



人財戦略

人財の育成・活躍

ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン (DE&I)

雇用:労働慣行

人財理念

旭化成グループでは、2006年3月に制定した「人財理念」において、「人財」たる従業員一人ひとりが共有すべき価値観や行動の指針をまとめています。従業員がこの理念に沿った行動を積み重ねることを通じ、企業風土として定着させ、従業員一人ひとりの成長と当社グループの発展を実現することを目指しています。

会社が約束すること

旭化成グループの人財が、 働きがいを感じ、いきいきと 活躍できる場を提供し、 グループの成長と発展を目指す

社員に求めること

- ・挑戦し、変化し続ける
- ・誠実に、責任感を持って 行動する
- ・多様性を尊重する

リーダーに求めること

- 活力ある組織をつくり、 成果をあげる
- ・既成の枠組みを超えて発想し、 行動する
- ・メンバーの成長に責任を持つ

旭化成グループの人財戦略

当社は1922年に創業し、2022年に100周年を迎えましたが、この間、時代とともに変化する社会課題解決に挑戦し、事業ポートフォリオを絶えず変革することで成長を実現してきました。そのような中、今後も、持続可能な社会に向けてさらなる変革が必要であるとの認識のもと、2021年度に社長をプロジェクト長とした人財戦略プロジェクトを立ち上げ、2022年度から始動した「中期経営計画2024~Be a Trailblazer~」に連動した人財戦略を策定しました。

多様な「個 | の終身成長と共創力を2本柱とする人財戦略

現中計では、従業員に求める心構えとして「A-Spirit」という言葉を掲げています。旭化成の「A」と、アニマルスピリットの「A」をかけたもので、具体的には、野心的な意欲、健全な危機感、迅速果断、進取の気風、という4つのことを強く意識し、チャレンジングな人財であってほしいと伝えています。

これらは、当社グループが100年かけて培った「誠実・挑戦・創造」というグループバリュー、人や技術の多様性、自由闊達な風土などの無形資産をさらに磨き、活かしきるということと考えており、今後大胆に事業ポートフォリオを転換していくためには、改めてA-Spiritsを呼び起こし、積極果敢に変化し挑戦し続ける人財・組織が必要であると考えています。そのために現中計では、「終身成長」と「共創力」を人財戦略の柱としています。

「終身成長」に関しては、一人ひとりが自らのキャリアを描き、成長に向けた学び・挑戦を常に続けること、そして、リーダーが個とチームの力を最大限引き出し成果に結び付けるマネジメント力の向上の2点に注力し、強化していきます。

また、「共創力」を高めるには、多様性を"拡げる"という視点と多様性を"つなげる"という視点を重視し、当社グループの多様な技術・事業・人財を 有機的につなげることで、当社ならではの価値を発揮していきます。

旭化成グループの人財戦略

"人は財産、すべては「人」から" 多様な"個"の終身成長+共創力で未来を切り拓く



従業員の Well-being と 働きがい向上 旭化成グループの 競争力向上

主なKPI

高度専門職任命者数

2024年度:360名 2021年度:259名

2022 年度: 294 名

成長行動指標

モニタリングと維持改善の取り組み

エンゲージメント調査 (5段階) 2020年: 3.65 2021年: 3.69 2022年: 3.71

多様な人財活躍指標

ラインポスト + 高度専門職における女性比率

2030年度:10%

(2018年度: 2.2% 2021年度: 3.4% 2022年度: 3.8%) <執行役員における女性+外国人比率 2018年度: 8% 2022年度: 22%>

「終身成長」に関する具体的な施策は「人財の育成・活躍」のページで、「共創力」については「DE&I」のページで詳しく紹介しています。



人財戦略

人財の育成・活躍

ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン (DE&I)

雇用:労働慣行

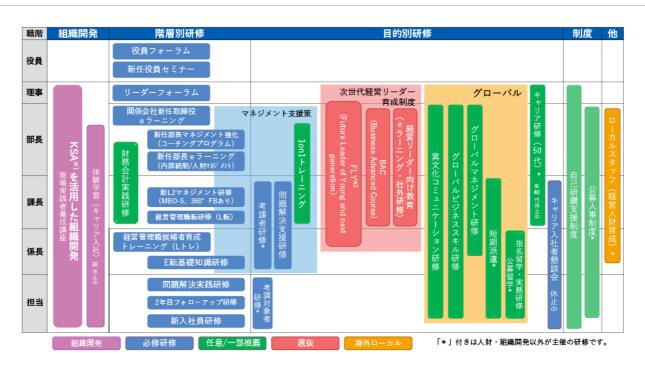
方針

旭化成グループは、「人は財産、すべては『人』から」という基本的な考えのもと、人財育成において、挑戦・成長を促す「終身成長」という方針を掲げています。当方針に関して、一人ひとりが自律的にキャリアを描き、成長に向けた学びや挑戦を続けること、また、個とチームの力を最大限引き出せるようマネジメント力を強化することの2点に注力していきます。

人財育成体系

当社グループでは、階層別研修や目的別研修などを組み合わせて、従業員の能力開発や業務遂行の支援を行い、仕事を進める上での基礎力向上に加え、ラインマネジメントの支援、次世代経営リーダーの育成、グローバルに活躍する人財の育成を図っています。

2022年度人財育成体系図



- ※1 「KSA」…「活力と成長アセスメント」の略。当社エンゲージメントサーベイの名称。
- ※2 「FLY」…「Future Leader of Young and next generation」の略。次世代リーダー育成を目的とした選抜型プログラム。

	2020年度	2021年度	2022年度
教育投資額(総計)	2,129,282(千円)	2,806,147(千円)	3,471,596(千円)
教育投資額(一人あたり)	126(千円)	166(千円)	198(千円)
教育投資時間(一人あたり)	21.5(時間)	22.3(時間)	25.7(時間)

> 人財教育関連データ

自律的なキャリア形成を支える施策

リスキリング支援策「CLAP」の導入

CLAPとはCo-Learning Adventure Placeの頭文字をとったもので、1万以上のラーニングコンテンツから、従業員が自分に必要な学習を無料で自由に学べる当社独自の仕組みです。この仕組みにより、各職場で必要なスキルの習得、環境変化や事業転換に伴うリスキリングを支援しています。CLAPの展開にあたっては、一人ひとりが業務やキャリア実現のために学びを続けることに加え、「みんなで学ぶ」というコンセプトも取り入れています。共に学ぶ、楽しみながら学ぶ、ということができるよう、人の魅力・つながりを活かした支援策も講じています。

お勉強じゃない。冒険だ。ようこそ、CLAPへ。

CLAP〈 クラップ 〉 Co-Learning Adventure Place 「ともに学び、それを冒険のように楽しんでいこう」という意味合いを込めて名付けました。 CLAP の先には、たくさんの学びのコンテンツと、いろんな仲間とつながる仕組みがあります。

冒険の醍醐味は、未知の世界を知れること。 ただし、その先に何を発見できるかは自分次第。 学び方やつながり方は、それぞれでいい。 でも、好奇心のアンテナがちょっとでも働いたら、自分の枠を飛び出してキャッチしに行こう。 うまくいかなくたっていいじゃないか。その勇気が大切。 「この人はいい冒険をしているなぁ」と思ったら拍手を送ろう。

> 「自分もこの人のようになりたいな」と思ったら声を掛けてつながろう。 旭化成には、あなたが知らないかっこいい人がたくさんいる。 CLAP は、あなたのもの。楽しんだもの勝ちです。



定年延長によるシニア活躍推進

変化の激しい時代の中で、多様な人財の知恵や経験を必要とする課題が増加しており、また、年齢構成の状況も踏まえ着実な技術伝承の必要性が高まっています。そこで、すべての従業員に60歳を超えても専門性を磨き続け、活躍し続けてもらいたいと考え、2023年度より定年年齢を満65歳へ延長しました。併せて、専門性を磨き周囲からも必要とされる役割を担うことで、持てる力をより一層発揮して充実した人生を歩めるよう、従来の再雇用制度から処遇制度も見直しました。

公募人事制度

当社は、公募人事制度を2003年度から実施しており、毎年数十名の人財が、自らの意思で部署を異動し、新たな環境に挑戦しています。近年は同制度による異動件数が増加傾向にあり、2020年度25名、2021年度53名、2022年度67名と推移しています。今後も人財戦略の柱である「終身成長」「自律的なキャリア形成」を体現する仕組みとして、所属部署以外の業務を一定期間経験できる社内兼業タイプを拡大するなど、より活性化を図っていきます。

自己研鑽の支援

当社では、2003年10月から職務遂行能力や専門知識・技術を高める努力を支援する制度として、「自己研鑽支援制度」を設け、能力開発に要した 経費の一部を支援金(受講料などの補助)として支給しています。2022年度は延べ1,260名が利用しています。

個とチームの力を引き出すマネジメント力向上を支える施策

当社グループでは、「個人と組織の活力向上と成長」が実現できる組織づくりを目指しています。

エンゲージメント向上施策 KSA(活力と成長アセスメント)

当社グループでは、2020年度に従来の従業員意識調査の内容を見直し、新たにワーク・エンゲージメントや成長につながる行動についても確認できるサーベイとしてKSA(活力と成長アセスメント)を導入しました。国内の全従業員を対象に1年に1回調査を行い、自組織の現状を捉える際の参考情報としてラインマネジャーヘレポートを提供するとともに、メンバーとの対話を通して「より良い職場づくり」を目指す活動にも力を入れています。

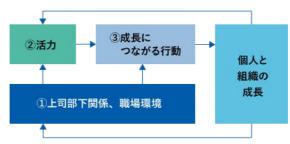
同時にストレスチェックを行うことで健康リスクの確認も行い、従業員一人ひとりが心身共に健康で「持続可能な成長」を実現できる環境を整備 していきます。

KSAは、「活力と成長循環モデル」(阪大・開本教授「組織行動論」)に基づき、個人と組織の状態を3つの指標(①上司部下関係、職場環境②活力③成長につながる行動)で捉えています。

3つの指標とそれらの影響度合いを確認することで、

- これまでの取り組み (打ち手) の成果を 「見える化」 する
- 現在の組織の状態について知り、次の打ち手に役立てる ことにつなげます。

KSA (活力と成長アセスメント) の仕組み



KSA (活力と成長アセスメント) によって測定できる項目

①上司部下関係、職場環境 (組織の資源)

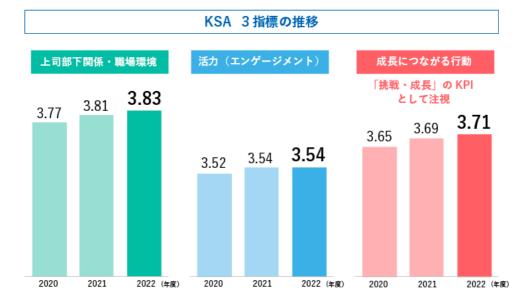
- 上司の働きかけ
- 仕事を支える人間関係
- 創意工夫の奨励
- 多様性の尊重
- 率直に発言できる職場 (心理的安全性)

②活力 (エンゲージメント)

- 前向きさを維持する力 (個人の資源)
- -自信、自己効力感
- -逆境を乗り越える力
- -目標への道筋を立てる力
- -楽観性
- 仕事への高い意欲 (ワーク・エンゲージメント)

③成長につながる行動

- 経験学習行動
- 組織貢献行動
- 問題解決・改善行動
- ジョブ・クラフティング



※ 1~5の5段階から回答

マネジメント力の向上、経営人財の育成

組織マネジメントのキーとなる部長層に対する研修プログラムを充実させています。プログラムには、マネジメントに関する集合研修およびe-ラーニング、360度フィードバック、10n1講座、KSA(上述)活用講座のほか、2020年度からは部長一人ひとりにコーチを付けて、ラインマネジャー自身が自ら考え解決していくことへの支援も含めています。2023年2月時点で部長層約680名中、すでに200名がプログラム受講済みです。また経営幹部の育成・獲得にも力を入れており、次世代リーダー候補者にコーチング等を通じて自らの成長を促すとともに、リーダーシップやチームワークを強化するためのプログラムを通じた育成を行っています。毎年数名がこのプログラムを経てグループ役員※に昇格しています。2023年4月時点でグループ役員が36名に対し部長・事業部長層における候補プール人財は76名となっており、今後も質・量共に同等以上のプール人財を維持していきたいと考えています。

※ 執行役員の中から当社グループ全体の企業価値向上に責任と権限を有する者として、当社の取締役会決議に基づきグループ役員を任命しており、具体的には当 社の上席執行役員以上およびそれに相応する事業会社の執行役員がこれにあたります。

DX推進のためのデジタル人財育成

当社グループでは、成長戦略の柱にDX展開を掲げ、2021年に「DX Vision 2030」を策定しました。デジタルの力を最大限に活用して、サステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいきます。

DX推進において最も重要なのはデジタル人財です。層別のDX教育を強化するとともに、高度なデジタル化を推進するデジタルプロフェッショナル人財を2024年度末までに対21年度比10倍に拡充することを目指しています。全従業員向けのDX教育として、2021年4月より、社内で「Open Badge制度」の運用を開始し、デジタルの基礎知識習得を推進しているほか、事業責任者向けDX研修プログラムを展開しています。



▶ 当社グループのDX戦略についてはデジタルトランスフォーメーションのページをご覧ください。

人事部門の機能強化

人的資本経営を実践していくためには、実働部隊である人事部門の組織能力の向上も重要です。当社では人事部門に今後必要となる能力について改めて定義づけを行い、中でもデータ利活用スキルとキャリアコンサルティング能力向上に注力しています。データ利活用スキルについては大阪大学開本教授監修のもと独自のプログラムを内製し、データの収集や分析に関するノウハウを人事メンバー全員が習得するように取り組んでいます(2022年度末時点で77名が受講済み)。また、国家資格キャリアコンサルタントの資格取得も奨励しており、2023年4月時点で27名が取得しています。2022年度には従業員のキャリア形成を支援するためにキャリア開発室を設置し、シニア層および若手・中堅層に対してキャリア施策の充実に努めています。



人財戦略

人財の育成・活躍

ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン (DE&I)

雇用·労働慣行

方針

旭化成グループでは、個人の基本的人権と多様性を尊重し、あらゆる事業活動において国籍・人種・出自・民族・宗教・性別・思想・年齢・身体的特徴・性的指向や性自認・雇用形態・契約形態その他を理由とする差別を行わず、また容認しないという会社方針を「旭化成グループ行動規範」に明記しています。すべての従業員が差別を受けることなく、機会均等が保証され、生き生きと能力を発揮するための環境整備を進めるとともに、従業員が差別やハラスメントを行わないよう、新入社員、新任係長クラス、新任課長クラス等の階層別、その他各事業会社、地区において実施する企業倫理研修などを通じて、継続的に会社方針の浸透を図っています。

また、当社グループでは、現中計の人財戦略の柱の一つに「共創力」を掲げています。急速に変化する事業環境に対応し継続的に新たな価値を生み出していくためには、人財の多様性を活かし共にビジネスを創り出していく「共創力」を高めることが不可欠であると考え、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を経営戦略の一つとして位置づけています。「共創力」を発揮してくためには、多様性を"拡げる""つなげる"という2つの視点が重要であり、多様な技術・事業・人財を有機的につなげることで、当社ならではの価値が発揮できると考えています。

マネジメント体制

当社グループでは、今後も多様な価値観を有する人財が活躍する人的組織へ発展することが、事業の持続的な成長には不可欠であるとの考えから、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)に関して、専任部署であるダイバーシティ推進室を中心にグループ横断的な活動を進めています。また、DE&Iの進捗状況を確認し取り組みを加速するために、経営陣および各事業部門長が主体となる委員会を設置するなど推進体制のさらなる強化を図っています。

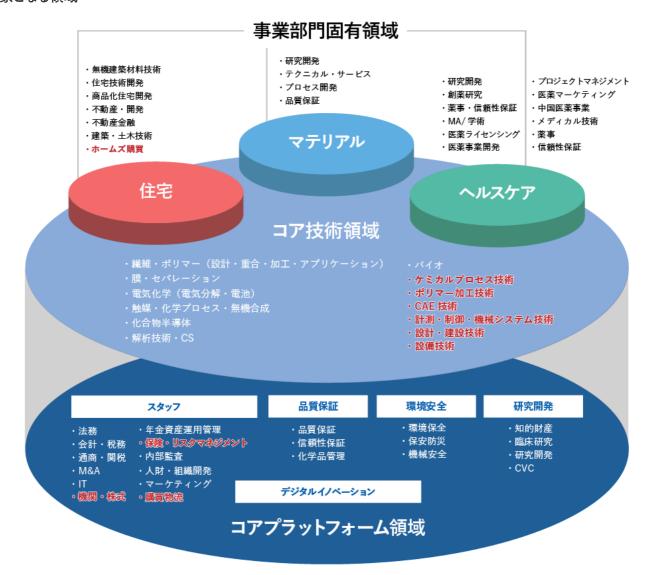
高度専門職制度による多様なプロフェッショナル人財の育成

当社グループでは、新事業創出、事業強化へ積極的に関与し、貢献することが期待できる人財を「高度専門職」として任命、育成、処遇することで、 社内外に通用する専門性の高い人財の層を厚くする「高度専門職制度」を実施しています。本制度では高度専門職を5つの区分に定義しており、 それぞれの役割を明確にするとともに処遇を向上させ、人財の成長を促すと同時に優秀な外部人財を獲得するための仕組みとしています。 また、各領域における高度専門職の後継者育成計画(サクセッションプラン)を策定し、事業の強化と人財育成をリンクさせ、競争力の強化につな げます。

高度専門職の区分と役割

[区分] [役割] エグゼクティブフェロー (執行役員相当処遇) シニアフェロー ①トップ専門職として 新しい技術領域を創出した、 (理事~執行役員相当処遇) 技術や専門性を深耕・ あるいは技術領域を著しく拡大した 発展させて新事業創 定年到達後の任期満了に伴いエ 実績を持つ者 出や事業強化に積極 グゼクティブフェロー、プリンシ 的に参画・貢献する パルエキスパートを退任した後も 引き続き右記役割を担うと期待さ プリンシパルエキスパート ②当該領域の人財育 (理事もしくは上席理事相当処遇) れる者 専門性 成を行う 各技術領域におけるトップ技術者 ・処遇 リードエキスパート プリンシパルエキスパートに次ぐ専門職(プリンシパルエキスパートの候補者) 技術や専門性を深耕・ 発展させて新事業創 出や事業強化に積極 エキスパート 的に参画・貢献する リードエキスパートに次ぐ専門職(リードエキスパートの候補者)

対象となる領域



2023年度 高度専門職技術領域の変更

コア技術領域

生産技術分野において、現在の3領域を 見直し以下の6領域に再編

- ケミカルプロセス技術領域
- ポリマー加工技術領域
- CAE技術領域
- 計測・制御、機械システム技術領域
- 設計・建設技術領域
- 設備技術領域

コアプラットフォーム領域

スタッフ系において、以下の任命要件を 見直し

- 購買物流領域
- 保険・リスクマネジメント領域
- 機関·株式領域

事業部門固有領域

住宅事業では、以下の領域を新設

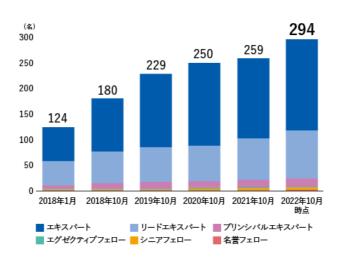
ホームズ購買領域

高度専門職制度を通して目的の「新事業創出・事業拡大」を実現するため、事業方針に合わせて毎年技術領域の見直し・充実を実施しています。 2023年度は、以下の領域新設や任命要件の見直しをしました。

- 生産技術分野において、事業環境の変化により重要な技術が大きく変化していることを踏まえ、領域のくくりを実態に合わせて最適な形にすることで、技術の高度化の追求および技術に精通した人財の育成に取り組みやすい環境を整備するとともに、他部門との連携を強め、当社グループの事業に貢献できるよう領域設定を再編しました。
- 購買物流業務の高度化への対応から専門性の高い人財がしっかりと領域をリードし、メンバーの育成を図っていくことで組織の専門性を高めていく必要があることから、購買物流領域を新設し任命要件を整備しました。また、旭化成ホームズにおいても住宅事業固有の専門性の必要性もあることから、事業個別領域としてホームズ購買領域を設定し、任命要件を整備しました。
- 定量的・定性的に可視化されたリスクに対し適切なリスクファイナンス手段を設定し、併せてリスク回避・低減手段を提供することの重要性が高まっていることから、新たに保険・リスクマネジメント領域を設定し、任命要件を整備しました。
- 投資家が求める企業経営への要請が高度化しており、当社グループの事業への理解に基づくコーポレート・ガバナンスの向上が必要となっていることから、機関・株式領域を新設し、任命要件を整備しました。

高度専門職の人数推移と目標

2022年からの中期経営計画では、当社グループにおける高度専門職数を、2024年度に合計300名とすることをKPIとして掲げておりましたが、2022年にほぼ到達する水準となったため、KPIを360名に見直しました。

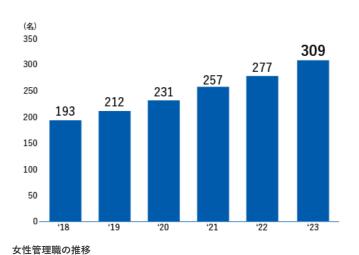


高度専門職(人数推移)

女性の活躍推進

当社グループでは、女性の活躍推進は、DE&I推進の重要な要素の一つであり、この取り組みを進めることが、性別などの属性や年齢等に関係なく多様な人財が活躍する環境を実現することにつながるという考えから、1993年に専任組織(現・ダイバーシティ推進室)を設置し、女性の職域拡大や両立支援施策の拡充による女性が働き続けられる環境の整備を進めてきました。2010年代以降、新卒女性従業員の育成に関する参考情報を記載したハンドブックの担当上司への配布、女性が出産・育児等のライフイベントを経て活躍することを支援する産育休前セミナー・育児休業復職セミナーの実施、女性管理職のその後のキャリア形成を支援するメンタープログラムなど、キャリア形成に対する支援についても取り組みを行ってきた結果、1994年に3名だった女性管理職は、現在309名に増加しています(2023年6月1日現在)。また、経営層においても、現在女性の執行役員は2名、取締役は2名、監査役は1名となっています。

2022年4月に発表した中期経営計画では、多様な人財の活躍状況を測る指標として、管理職の中でも特に指導的役割を果たすポジション(ラインポスト+高度専門職)就任における女性比率に着目していくことを公表しました(2030年目標:10%)。また、その比率を役員報酬にも連動させています。なお、これを受け、女性活躍推進法に基づく行動計画も以下の通り改定しています。



旭化成グループ※行動計画 当社グループにおいて、さまざまな価値観やバックグラウンドを有する多様な人財が共に 活躍し事業と組織の成長に貢献できる環境を実現するための取り組みの一環として、今 まで以上に女性の活躍を促進するため次のように行動計画を策定する。 計画期間 2022~2025年度 内容 目標1 指導的役割を担う上級管理職の候補になりうる人財層を拡充する: 女性の管理職数を2021年3月31日時点の人数から40%増加させる 直近の状況:36%増加(2023年6月1日時点) 目標2 女性が指導的役割を果たすポジションで活躍している状況を目指す: 課長以上のラインポストおよび高度専門職就任者の女性比率を2030年度末までに、10% 以上とすることを目指し、計画期間中に以下の事項を実施する ① 事業組織ごとの女性活躍推進の実行計画の策定と実行 ② 女性活躍推進を含むダイバーシティ&インクルージョンの取り組みの重要性につい ての理解の浸透を図る 直近の状況:3.9%(2023年6月1日時点)

※ 旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ホームズ、旭化成建材、旭化成ファーマ、旭化成メディカル

> 女性の活躍推進企業データベース □

働き方改革への取り組み

当社グループでは、すべての従業員の能力を最大限に発揮できるよう、社会動向も踏まえ、働き方改革を進めています。 コロナ禍への対応として、2019年度に導入した在宅勤務制度等を臨時措置として一時的に拡大運用していましたが、2022年7月より臨時措置を恒久的な制度に移行し、併せて在宅勤務補助を導入しました。具体的には以下の通りです。

在宅勤務制度	利用回数制限の撤廃
	新入社員等制度適用対象の拡大
	在宅勤務補助の導入
コアタイムなしフレックスタイム制度	制度化および対象者に勤務間インターバルの考えの導入

ワーク・ライフ・バランスの推進

当社グループでは、ワーク・ライフ・バランスの向上を進めるため、長時間労働の撲滅・削減に向け関連法規を遵守するとともに、さまざまな事情を抱える従業員が安心して生き生きと働けるよう各種両立支援制度を設けています。同時に、イントラネット等による制度周知や上司向けのマネジメント支援を通じて、それらの制度を利用できる職場風土の醸成も進めています。一部内容が異なりますが、両立支援制度は非正規従業員にも適用され、利用されています。

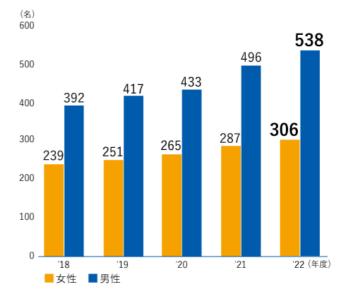
育児休業制度

当社グループ(国内)[※]の「育児休業制度」は、子の年齢が満3歳到達後の4月1日まで取得可能です。

2022年度の育児休業制度の利用者は844名で、そのうち538名が男性、306名が女性であり、子が生まれた男性の育児休業取得率は77.5%となっています。

男性従業員の育児休業取得を支援する取り組みとして、2021年4月よりパパ&プレパパセミナーを開始しています。育児休業制度をはじめとした仕事と育児の両立を支援する制度の説明や育児休業取得経験者の事例共有等を行い、2022年度は延べ110名が参加しました。

※ 旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ホームズ、旭化成建材、旭化成ファーマ、旭化成メディカル、および国内の主要関係会社の正規従業員を対象とする。



※各年度に育児休業を利用した人数

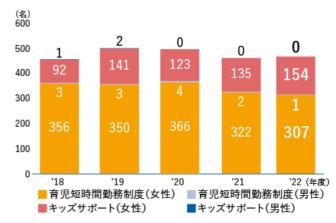
育児休業取得者の推移

仕事と育児の両立のための短時間勤務制度

当社グループ(国内)※は、子の小学校就学時まで短縮勤務が可能な育児短時間勤務制度(1日最長2時間)に加えて、キッズサポート短時間勤務制度を2007年9月に導入し、子が小学校3年生を終了するまでの短時間勤務を可能にしました。フレックスタイム制度が適用されている職場では、フレックスタイムとの併用などにより同制度を利用しやすいように配慮しています。

2022年度の育児短時間勤務・キッズサポート短時間勤務の利用者は462 名で、そのうち男性の利用者は1名でした。なお、2020年4月に契約社員 の育児短時間勤務の適用期間の拡大(小学校就業前まで)およびキッズ サポート制度適用を開始しました。

※ 旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ホームズ、旭化成建材、旭化成ファーマ、旭化成メディカル



育児短時間勤務制度・キッズサポート短時間勤務制度の取得者の推移

次世代認定マーク「プラチナくるみん」取得

旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ファーマ、旭化成メディカルの4社は、次世代育成支援に積極的な企業の うち特に取り組みが優秀なものとして、2016年に厚生労働省より「プラチナくるみん」を取得しました。



仕事と介護の両立のための制度

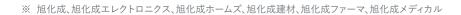
当社グループ(国内)※では、法の定めを超える介護支援制度を設け、仕事と介護の両立を支援しています。

- 介護休業:
 - 家族を介護することを理由とする場合、要介護者1人、1疾病につき通算245日の休業を取得可能
- 介護短時間勤務:
 - 要介護者1人につき通算1,225日取得可能
- 介護支援勤務制度:
 - コアタイムの短いフレックスタイム勤務 など

当社グループでは、仕事と介護の両立のためのセミナーを2011年より全国各拠点で開催しており、2020年からはオンライン開催により全国の当社グループ社員を対象に実施しています。2018~2020年は「介護と仕事を両立する部下を持つ上司向けセミナー」、2021年は「仕事と介護の両立セミナー基礎知識編」、2022年は「仕事と介護の両立セミナー遠距離介護編」というように、多様なニーズに対応できるように取り組んでいます。

2019年4月から開始した無料介護電話相談サービス(当社グループの全従業員とその家族が365日・24時間利用可能)では、1年間で18件を超える利用がありました。また、2020年4月には、在宅介護者が増大した場合への対策として、介護短時間勤務制度の拡充を行いました。

同時に、制度を利用できる職場環境づくりを進めるため、イントラネットを通じた仕事と介護の両立に関する情報や制度情報の発信、仕事と介護の両立に役立つ情報をまとめたハンドブックの配布(2013年1月~)を実施しています。





仕事と介護の両立を支援 するハンドブック



主な仕事と育児・介護の両立支援制度

事業領域を超えた人事異動

当社グループでは以前より事業領域を超えた人事異動を積極的に行っており、2022年度は約300名が事業領域を超えて異動しました(組織改正による影響を含む)。この取り組みによる事業拡大の例として、当社の住宅事業は近年海外に進出しましたが、この事業展開にあたってグループ全体の人財・ノウハウなどの経営基盤を活用することで、スピーディーに展開することができました。海外事業の拡大によって住宅事業の業績も伸び、キャッシュ創出力も高まっています。このようなグループ全体での人財活用による事業拡大は、まさに「事業や技術の多様性」という当社の無形資産を活用した取り組みで、今後もより一層強化したいと考えています。

タレントマネジメントシステム「CaMP |の導入

2022年度から、タレントマネジメントシステムを導入し、人財の可視化を進めています。当社ではタレントマネジメントシステムのことをCareer Management Placeの頭文字をとって通称CaMPと呼んでいます。CaMPにて各人のキャリアについての考えや専門性、経験値などの人財情報を一元管理し、最適な成長支援(人財開発、人事配置など)を行うことで、より一層「共創」を進めたいと考えています。

グローバル人財の育成

「中期経営計画 2024 ~Be a Trailblazer~」で掲げるグローバルな事業展開を人事面で推進すべく、施策を展開しています。まず、若手従業員が自ら海外経験獲得を志向して挑戦する「海外公募留学制度」「海外短期派遣制度」、海外現地法人マネジャーへのステップとする指名制の「海外実務研修制度」、グローバル事業創出に向けた「海外指名留学制度」を運用しています。さらに、共創力強化に向け海外現地法人の人財育成施策にも取り組んでいます。

ローカル従業員の海外間転勤、理念浸透施策、異文化コミュニケーション研修、マネジメント研修等を状況に合わせて実施、運用しています。 例えば中国では、旭化成(中国)投資有限公司が、旭化成中国全現地法人に対して「公開講座」や「層別職能別の人財育成プログラム」を提供しています。

海外事業展開を支える海外拠点におけるキーポジションへの外国人および現地採用人財の登用を拡大していくほか、その中から優秀な人財については各事業にとどめず、グループ全体に貢献する人財に育成していくための取り組みを推進しています。一例として、2022年からの中期経営計画検討において、米国・欧州・中国・日本の次世代リーダークラスで2030年の当社グループのあるべき姿について議論を実施し、その中でなされた提言が、中期経営計画のコンセプトである"Be a Trailblazer"のもとになっています。

また、海外M&Aにより当社グループの一員になった優秀な人財も積極的に登用し、執行役員レベルでグループ経営への参画を行っています。 なお、2023年度、旭化成株式会社の外国人執行役員は7人となっています。

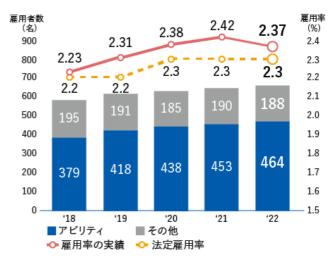
障がい者雇用の促進

当社グループは、障がいの有無にかかわらず、すべての従業員がそれぞれの能力を発揮し気持ちよく働けるようにサポートしています。

当社グループは、障がい者雇用促進のための特例子会社「旭化成アビリティ」を1985年に設立しました。データ入力、書類の電子化(PDF化)、ホームページ作成などのOA業務、名刺作成、印刷・製本、サンプル発送代行、クリーニング、筆耕、花壇の管理など、当社グループからさまざまな業務を請け負っています。

2022年度の障がい者の法定雇用率は2.3%ですが、当社グループの年間 を通じての雇用率は2.40%であり[※]、直近の2023年3月末現在でも 2.38%(657名)と、法定雇用率を上回っています。

※ 雇用率・雇用数は特例子会社グループ適用会社全体の各年度平均の数字です。2023年3月末日の算定基礎人員は23社合計27,607名(障害者雇用促進法に基づいて計算した人員数)



障がい者雇用率・雇用数の推移※

旭化成アビリティの取り組み

① 既存業務の拡大

(1) バナナペーパー名刺の作成

これまで廃棄されるのみであった、オーガニックバナナの茎から採取したバナナ繊維を原料としているバナナペーパーを、名刺用途として使用しています。SDGsの観点から当社グループ内でも注目度が高く作成依頼が増えており、拡大基調にあります。

(2) 窯業(手作り陶器)の拡大

障がい特性に応じた職務開発を行っており、多岐にわたる作業工程の確保ができ、手指を使ったモノづくりの作業体験ができることから、農業、窯業やコーヒー加工の業務を継続的に行っています。箸置き、小皿等の需要増加に対応するため、2023年3月に新規に電気炉を購入、稼働しました。







製作した箸置き

② アビリンピック(障がい者技能競技大会)

旭化成アビリティからはアビリンピック(障がい者技能競技大会)の各県大会に毎年多くの従業員が出場し入賞しています。2022年度の全国大会 (千葉県開催)には9名の従業員が各都府県代表として出場し、2名がオフィスアシスタント競技で銀賞を獲得しました。また、2023年3月には、第 10回国際アビリンピックが、フランスのメッス市にて開催され、旭化成アビリティから日本代表として1名が洋裁の部に出場し、国内外で日頃の業 務で培った力を発揮しました。



縫製部門の競技の様子



出場者の皆さんと共に

すべての意欲ある人財の活躍を支援する制度

女性や障がい者の活躍推進のみならず、従業員の個々の事情に対応し、それぞれの人財が十分に能力を発揮し活躍できる環境づくりのための 支援策を幅広く展開しています。

例えば、病気療養からの円滑な業務復帰を支援する仕組みとして、産業医の指示に従い段階的な業務再開等を行うためのリハビリ勤務制度を 設けています。さらに2023年3月には、病気の治療と仕事を両立させるための「治療のための通院時間確保支援制度」を新設しました。本制度は 病気の治療や不妊治療により通院が必要な従業員を支援する施策となっています。

また、社会のグローバル化の進展に伴い、配偶者が海外転勤となるケースが増えてきたことから、当社では2013年に配偶者海外転勤時同行休職 制度を導入しました。2022年度の利用者は11名(うち男性0名)でした。

そして、LGBTQ活躍支援として、2021年1月より、同性パートナー関係を社内制度上は婚姻関係と同等に扱う運用を開始しています。本社ビルには 性別および性自認を問わず誰でも利用できるジェンダーレストイレが設置されています。今後もLGBTQに関する従業員の理解促進や働きやす い環境整備に取り組んでいきます。



人財戦略

人財の育成・活躍

ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン (DE&I)

雇用·労働慣行

方針

旭化成グループは、当社グループで働くすべての人財は多様性と変革力による新たな価値を創造する源であると考えています。

当社グループは、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、グローバル・コンパクトの労働に関する原則を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネスの原則」にも賛同し、これらの枠組みをもとに、事業における労働課題の把握と適切な対処に取り組んでいきます。

国連グローバル・コンパクトでは、以下の労働原則が規定されています。

- 結社の自由と団体交渉の実効的な承認
- あらゆる形態の強制労働の撤廃
- 児童労働の実効的な廃止
- 雇用と職業における差別の撤廃

さらに、「旭化成グループ行動規範」では、当社グループはもとより調達先においても、児童労働や強制労働など非人道的な行為を容認せず、雇用形態を含むあらゆる理由に基づく差別を禁止し、人権および多様性を尊重し、誠実で責任感ある業務遂行を実践していくことを明記しています。

上記の考え方に基づき、以下の労働問題について、国内外の労働関連法令の遵守はもちろんのこと、従業員が能力を十分に発揮でき、安全で安心して働ける職場環境づくりに努めます。

- 児童労働および強制労働の防止
- 過度の労働時間の削減
- 労使の協議に基づく労働条件の策定

旭化成株式会社の新卒採用者の初任給は、地域別最低賃金全国加重平均額の少なくとも115%以上となっています。 地域で定められた最低賃金の遵守および適正な生活賃金の支払いを通じて従業員の生活水準を一定以上に保ちます。 また、現地の法令で定められた最低賃金を遵守し、同一労働・同一賃金の考え方から同じ職位であれば性別等による差を設けない報酬体系を適用しています。

• 結社の自由および団体交渉権の保障 雇用する従業員については、結社の自由および団体交渉権を保障しています。

当社グループの労働条件は、労使の協議、合意に基づき策定、運用します。

マネジメント体制

当社グループの人事・労務管理に関する取り組みは、旭化成(株)の総務部および人事部が所管しています。グループ各社はそれぞれにおいて人事制度を運営し、人財開発に取り組んでいますが、法令違反や不適切な状況が発生していないか、定期的な監査によりグループ全体の状況を確認し、取締役会にて適宜報告しています。

労働基準遵守への取り組み

労働基準に関する労使の協議

法令遵守をグループ全体で徹底するため、労働関連法の改正やトピックスについてグループ各社へも情報共有を行うなど、法令遵守の徹底に取り組んでいます。

また、当社グループでは2017年度より働き方改革に関して労働組合と会社で検討を行う専門委員会を設け、在宅勤務制度等の施策を具体的に実施しています。

さらに、労働時間を短縮すべく、年次有給休暇の取得促進のほか、過重労働を組織単位で防止する目的で労働時間が相対的に長い職場のモニタリング等に取り組んでいます。

2022年度、労働基準法違反の事例は3件でした。時間外労働休日労働が月間の上限時数(80時間)を超えたものでした。違反発生後、直ちに当該組織の上長にヒアリングし、発生原因および組織としての再発防止策を確認し、業務量の調整および職場サポート体制の見直しを実施しました。全社レベルで労働時間管理についての意識を強化すべく、2022年度より勤怠管理のe-ラーニングを勤怠管理者全員を対象に実施しています。

労使のコミュニケーション

当社グループは、従業員の結社の自由と団体交渉の権利を支持し、健全な労使関係の維持・強化を重視しています。

旭化成労働組合との間では、グループ全体の経営についての協議会や事業部門、事業所ごとの経営協議会を定期的に開催しています。また、当 社グループの各労働組合の連合体である旭化成グループ労働組合連合会とも定期的に経営懇談会を開催するなど、議論の場を持ち、労使の円 滑なコミュニケーションを促進する取り組みを行っています。

なお、旭化成労働組合とはユニオンショップ協定(管理監督者を除くすべての従業員が組合に加入する協定)を締結しており、組合員数は9,713 名(2023年6月1日時点)となっています。

地域雇用の創出

当社グループ事業の進出地域において、地域からの雇用や調達を通じて地域に貢献していきます。



方針

すべての人びとの人権の尊重は、旭化成グループの事業活動において最も重要なことの一つです。2022年3月に取締役会の承認のもと制定した「旭化成グループ人権方針」は、「国際人権章典」およびILO(国際労働機関)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に準拠しています。加えて、国連グローバル・コンパクトの10原則と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネスの原則」に賛同し、これらの枠組みをもとに、事業における人権課題の把握と適切な対処に取り組みます。

旭化成グループ人権方針

人権尊重は、旭化成グループの全ての活動の前提を成すものです。その基本的な考え方と取り組みについて示した本方針を旭化成グループは遵守し、経営理念「世界の人々の"いのち"と"くらし"に貢献する」を追求します。

旭化成グループの世界の人びとへの想いは時代や社会が変わっても不変です。多様な人びとが互いの個性と人権を尊重し、誰もが生き生きとして暮らせることは何よりも大切と、旭化成グループは考えます。

旭化成グループは本方針をグループ各社の全ての役員・社員(非正規社員も含む)に適用するとともに、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの皆さまが本方針を理解し、支持することを期待します。

基本的な考え方

旭化成グループは、自らの活動および事業のバリューチェーン全体におけるステークホルダーの全ての皆さまの人権を尊重します。

旭化成グループは「国際人権章典」およびILO (国際労働機関)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に定められている人権を尊重し、加えて、国連グローバル・コンパクトの10原則と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持します。旭化成グループはこれらの規範等に則った取り組みを実施していきます。

旭化成グループは、活動を行う全ての国・地域において、関連する法令を理解し、遵守します。万一、当該国・地域の法規制が国際的な規範等と異なる場合は、当該国・地域の法令を遵守しながら、国際的な人権規範等を尊重するための方法を追求します。

旭化成グループは、事業のバリューチェーンにおいて人権侵害が認められる場合には、ビジネスパートナーの皆さまと協働でその低減・ 解消に努めます。

人権尊重の実践

旭化成グループは以下を実践します。

- 労働時間と賃金に関する法令を遵守します。
- 安全・衛生に関する法令を遵守します。また、事故や災害の発生を予防し、安全で衛生的な職場環境をつくり、従業員の心身の健康が保たれるよう努めます。
- 人身取引、強制労働、奴隷労働、児童労働を一切認めません。

- 人種・民族・出生・国籍・宗教・性別・性的指向・障害・思想などを理由とした差別とハラスメント行為を含む、あらゆる非人道的な扱いを認めません。
- 個人情報の保護に関する法令を遵守し、必要な管理を適切に行います。
- 製品の品質と安全性の確保を通じ、ステークホルダーの皆さまの安全と健康を守ります。
- 地域の文化を理解し、安全や健康を含む地域社会の皆さまの人権を尊重します。

人権尊重の推進

関係者に対する人権についてのトレーニング

旭化成グループは、全ての役員・社員(非正規社員も含む)に対して、本方針の実践に必要な教育を実施していきます。

人権デュー・ディリジェンス

旭化成グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権デュー・ディリジェンスを実施します。具体的には、人権リスクを評価し、特定した人権侵害を防止・軽減する取り組みを行います。人権侵害を旭化成グループが引き起こし、または助長したことが明らかになった場合には、適切な手段による是正、救済に取り組みます。

ステークホルダーとの対話・協議

旭化成グループは、活動において人権への影響を受ける、あるいは受ける可能性があるステークホルダーの視点から人権課題に対応することの重要性を認識し、人権課題の理解や改善・解決のため、関係するステークホルダーの皆さまと適時に対話・協議を行います。

通報·相談窓口

旭化成グループは、自社ならびにお取引先の従業員が人権に関する懸念事項について通報できるシステムを設け、その実効性向上に努めます。通報においては、秘密保持と個人情報保護を行う一方、通報を理由とする通報者の不利益な取り扱いは行いません。

情報公開

旭化成グループは、人権尊重に関する取り組みの結果を確認し、ウェブサイト、統合報告書などを通じて定期的に開示します。

(2022年3月8日 旭化成株式会社 取締役会決定)

- ▶ 旭化成グループ人権方針 【 (628.0KB)
- ▶ 人権に関するイニシアティブへの参加(国連グローバル・コンパクト署名)

マネジメント体制

人権尊重について議論・方向づけする場として、また、「旭化成グループ人権方針」の実現のための推進体制として、人権専門委員会を新設し、2022年11月に第1回委員会を開催しました。人権課題に対する世の中の関心が年々高まり、各国政府での法制化が進む中、継続的に本委員会で人権への取り組みに関する情報共有を図っていきます。

人権専門委員会はサステナビリティ委員会の中の小委員会として位置づけています。

委員長を社長とし、事業の責任者、スタッフ系・技術系の責任者等、幅広いメンバーで構成しており、人権専門委員会で討議した内容は、取締役会にも報告しています。



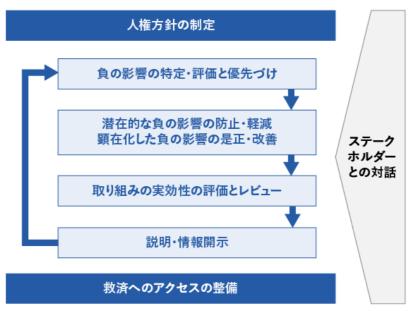
人権に関するマネジメント体制(2023年8月1日現在)

人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施すべく、体制を構築してまいります。ここで「人権デュー・ディリジェンス」とは、当社グループが社会に与えうる人権への負の影響を予防的に把握し、回避、緩和するために実施される継続的なプロセスを指すものとします。

2022年度においては、制定した「旭化成グループ人権方針」の遵守と実践についてグループ全体の事業活動への体系的な落とし込みに向けた調査、検討を行い、今後の計画と方向性を人権専門委員会で確認しました。

また、社内での検討だけでなく、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが提供する人権に関わる分科会活動にも積極的に参画しており、 サプライチェーン分科会内のワーキンググループによる「人権デュー・ディリジェンスの実践のためのマニュアル~人権分野の責任ある企業行動 ~」(2023年5月リリース)の作成作業に参加しました。



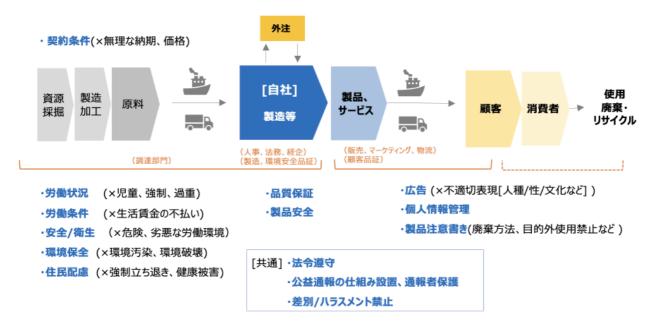
人権デュー・ディリジェンス取り組みの流れ

自社を含めたバリューチェーンにおける重要な人権テーマの特定

当社グループは、事業が多岐にわたっており、各事業のさまざまなバリューチェーンおよびサプライチェーンについて、人権尊重の視点からあらためて把握を行うことから始める必要があります。

そこで、「旭化成グループ人権方針」で取り決めた人権尊重の遵守すべき各項目がバリューチェーン上のどの時点で存在するかを下記の図にまとめ、グループ内で共有しました。

バリューチェーンにおける重要な人権テーマ(青字部分)



サプライチェーンにおける人権配慮

調達における人権配慮

当社グループでは、購買・物流統括部とサステナビリティ推進部、グループ会社が連携し、人権尊重をはじめとするCSR意識の醸成に取り組んでいます。当社のサプライヤーガイドラインにおいて、人権尊重をお取引先の皆様に遵守いただく事項として定めており、周知を徹底するとともに、CSR調達アンケートを毎年実施し、人権および労働慣行に関する各お取引先の取り組み状況の把握を行っています。

> CSR調達

物流における人権配慮

トラック運転者の不足が深刻な状況の中、トラック輸送の生産性向上・物流の効率化・運転者の労働環境改善を目指して、国土交通省・経済産業省・農林水産省が推進する「ホワイト物流」推進運動の自主行動宣言に賛同表明し、鋭意取り組んでいます。

また、2024年度からトラックドライバーに時間外労働の上限(休日を除く年960時間)規制が適用されることにより、長距離輸送を中心に輸送手段確保が難しくなると予想されます。この「2024年問題」に対応するため、物流事業者と連携し、課題の抽出、具体的な解決策を検討しています。

▶ 旭化成株式会社 「ホワイト物流」推進運動 自主行動宣言 (外部サイトが開きます) 🔼

人権に関する通報・相談窓口

当社グループのコンプライアンスホットラインでは、人権を含むあらゆるテーマに関する通報・相談を受け付けています。グループ従業員のみならず、お取引先とその従業員の方も対象としています。

当社グループでは、今後、ライツホルダーすべての方々から苦情処理を受け付ける仕組みの構築に取り組んでいきます。

▶ コンプライアンス>内部通報制度(コンプライアンスホットライン)

人権に関する教育・啓発

当社グループでは「旭化成グループ行動規範」の「人権・多様性の尊重」の項の中で、あらゆる差別およびハラスメントを容認しない方針を明示しています。人権尊重に関して、経営層での理解を深化させるため、2022年10月、社外有識者による人権セミナーを開催しました。また、従業員を対象に、ビジネスと人権に関する理解を促進するため、2022年6月、人権に関するe-ラーニングを実施し、対象者約29,000人のうち87%が受講しました。今後も継続的に人権に関する啓発活動を実施し、企業が社会的に責任を負うべき人権上の問題に対する従業員の理解を深めていくための取り組みを強化していきます。

ハラスメント防止と研修の実施

当社グループでは「旭化成グループ行動規範」において、あらゆる差別およびハラスメントを容認しない方針を明示しています。その実現のため 就業規則にてセクシュアルハラスメント、妊娠・出産および育児休業・介護休業等の利用に関するハラスメント、およびパワーハラスメントを禁止 するとともに、国内グループ会社においては、新入社員、新任係長クラス、新任課長クラス(経営管理職)向けなどの層別研修や、その他各事業会 社、地区において実施する企業倫理研修を通じて、一切の差別やハラスメントを容認しない会社方針の浸透を図っています。2020年度以降は、リモートによる研修や動画視聴のコンテンツも拡充し、ハラスメント防止に向けての取り組みを進めています。



労働安全衛生

健康経営

方針

企業の活動がグローバルに展開されるようになる一方、社会の構造は大きく変化しています。高齢化の進展や雇用や働き方における大きな変化などです。こうした変化の中では、従業員の一人ひとりが満足感を持って能力や可能性を最大限に発揮できるよう、安全で快適な職場環境を作る取り組みが必要です。

旭化成グループでは従業員をかけがえのない存在と考えており、職場や作業現場における安全衛生の維持管理について、「あらゆる事業活動において、健康、保安防災、労働安全衛生、品質保証および環境保全を、経営の最重要課題と認識し、開発から廃棄に至る製品ライフサイクルすべてにわたり配慮する」との会社方針のもと、従業員との協働(安全衛生委員会や労使協議会などの場も含む)を通じた全社的な環境の整備に努めています。

労働災害防止活動

当社グループでは2020年度より、重篤労働災害の撲滅を図るため、「旭化成ライフセービング・アクション(LSA)」を定めて、グループ全体で展開を開始しました。守らないと命を失うおそれがある下記の4つの行動を「禁止行動」として制定し、事業活動のあらゆる局面で守ることの徹底を推進しています。



可動部への 近接作業の禁止



吊荷の下は 立入禁止



安全帯なしでの高所作業は禁止



スピート遅及禁止 運転中の携帯・スマホ禁止 ートベルト非着用での乗車禁止

LSAの4つの禁止行動

また、従来の安全衛生活動 $^{\times 1}$ にリスクアセスメント、PDCAマネジメントを導入した労働安全衛生マネジメントシステム $(OHSMS^{\times 2})$ の運用により、労働災害防止活動を継続して推進しています。

※1 従来の安全衛生活動: 3S(整理·整頓·清掃)、HHK(ヒヤリ・ハット・気がかり)、危険予知、パトロール、事例検討等

※2 OHSMS: Occupational Health & Safety Management System

労働災害防止の進め方

1.潜在危険性の抽出

有効な労働災害防止対策を実施するには、職場の潜在危険性を漏れなく 挙げることが必要です。そのためには、安全衛生活動に強制発想(トラブ ル想定)の視点を入れて、モノの不安全な状態(設備、有害物、騒音等物 理的有害環境など)や人の不安全な作業行動、さらに、その組み合わせ で発生する危険事象に対する災害想定を幅広く実施することが重要で す。

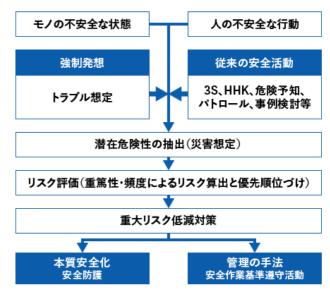
2.リスク評価

抽出された職場の潜在危険性について、災害の重篤性と災害に遭遇する 頻度との組み合わせから、リスク点数を算出し、優先順位を付けます。リ スク点数の高い重大リスクから低減対策を実施します。

3.重大リスク低減対策

重大リスク低減対策としては、モノの不安全な状態を安全化する本質安全化(危険作業排除、自動化、トラブルゼロ化、安全な物質への転換など)と安全防護が極めて有効とされています。

当社グループでは特に重大な災害に至りやすい、機械への挟まれ・巻き込まれ型災害の対策として、機械設備等の本質安全化と安全防護(隔離と停止)による対策を重点的に推進しています。



労働災害防止の全体像

本質安全化·安全防護対策

安全対策構築の原則に則って、設備の新設・変更・既存設備見直し・事故発生時の対策等として本質安全化と安全防護による対策を推進しています。

安全作業基準遵守活動

当社グループでは、安全作業基準※の遵守活動にて安全の確保に努めています。具体的には、日々の業務での安全作業基準遵守状況をチェックするなど、工夫して実行しています。また、設備等の改善が難しい作業に関しては、特別管理作業と位置づけて作業者の力量確保や計画に基づく事前許可など厳重な管理のもとに作業を行っています。

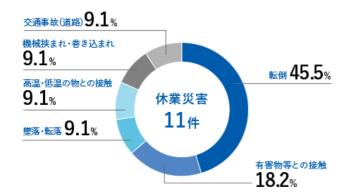
※ 安全作業基準: 個別作業ではなく類似した複数の作業に共通する基本的事項を定めた安全原則。例えば、機械への挟まれ・巻き込まれ防止対策として運転中の 露出部には手を出さないなど

労働災害情報の共有と活用

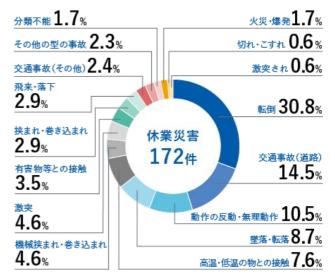
労働災害が発生した事業所では原因究明と再発防止対策を行います。当社グループ内ではすべての労働災害情報をデータベース化して共有し、 安全教育や事例検討、類似災害防止などに活用しています。

労働災害発生状況

2022年度は国内グループ従業員では11件の休業災害が発生しました。発生件数ベースでは前年度より半減しています。今後も重篤災害の発生を防止するためにライフセービング・アクションを軸に継続した安全衛生活動を進めていきます。



休業災害事故の型(2022年度 国内)

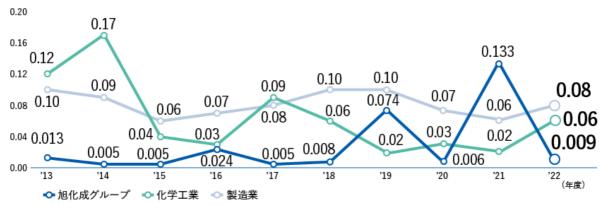


休業災害事故の型(2013~2022年度 国内)



- ※ 旭化成グループは年度、化学工業と製造業は暦年
- ※ カバレッジ100%

グループ休業度数率※1



- ※ 旭化成グループは年度、化学工業と製造業は暦年
- ※ 2019 年度は機械巻き込まれによる後遺症災害、2021 年度は爆発に伴う死亡災害が各1件発生し、強度率が高くなった。
- ※ カバレッジ100%

グループ強度率※2

- ※1 休業度数率: 労働災害の発生率を表す安全指標の一つで、次の式で算出されます。[休業度数率=休業災害被災者数:延べ労働時間×100万時間] 休業度数率0.1以下というのは、例えば、工場の従業員が100名であれば、50年間に1名しか休業災害を起こさないという、大変高い目標です。
- ※2 強度率: 労働災害の軽重を表す安全指標の一つで、次の式で算出されます。[強度率=労働損失日数÷延べ労働時間×1,000時間]

快適職場形成の改善活動

化学物質などの管理として、有機溶剤中毒予防規則・特定化学物質障害予防規則・粉じん障害防止規則などが適用される単位作業場では、作業環境測定法に基づく測定を毎年実施しています。さらに、化学物質取り扱いにおけるリスクアセスメントも行い、化学物質に起因するリスクの把握と低減にも取り組んでいます。

2022年5月の労働安全衛生法改正に伴い、化学物質に対しては事業者による自律的管理が要求されるなど大きな変化がありました。当社グループでも適切な対応を進めています。

また、騒音ならびに暑熱に関しては、作業環境測定データをベースに作業管理を行い、個人への負荷を下げる管理を実施しています。引き続き、設備改善対策や作業見直しなど快適な職場環境に向けた改善を進めています。

旭化成川崎製造所の安全衛生活動

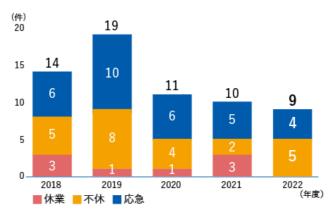
川崎製造所は、塩浜地区・浮島地区・千葉地区を含めた3拠点からなる製造所で、24時間稼働している製造部門のほか、研究開発部門、生産技術部門、支援部門からなり、従業員、派遣社員および常駐協力会社の方などを含めると、およそ2,000人の方が働いています。こうした多種多様な業種が混在の中で安全活動を推進しています。



1. はじめに(背景)

川崎製造所では、以前よりさまざまな安全活動に取り組んできましたが、2018年度の労災多発(従業員+協力会社)を受け、2019年に「決めたことを守る文化の醸成活動 | を開始しました。

2022年度からは名称を「ケガをしない」「ケガをさせない」に改め、安全文化の醸成に取り組んでいます。



川崎製造所労働災害件数(従業員+協力会社)

2. 具体的な取り組み

「ケガをしない」「ケガをさせない」を目的に、その目的達成のための手段として、従来から実施してきた安全活動に加えて、次のような活動をしています。

1)「STOPおじさん」の取り組み(2021年度より活動開始)

2)「管理者と現場の関係性の質向上」=上司部下での対話活動

お互いに尊重し合い、現場と一緒に考える組織づくり。

下図の考え方を共有化し、部場長自ら現場との関係性(心理的安定性)を向上するため、具体的な考え方や方法を徹底的に話し合う。⇒対話活動



3)部場重点化活動

労災の多い部場を「重点対策部場」として、環境安全部が現場に入り込み、対話を通じて一人ひとりの安全意識向上を狙いとして、 アドバイスをする取り組み。

4)「ケガをしない」~自分がケガをしないための約束

自分がケガをしないために、一人ひとりが考えた上で、グループ単位で対話し、共有しながら、意識的に安全考動が取れるようにする取り組み。

5)「ケガをさせない」~仲間の身を守るための約束

協力会社への工事引き渡し時に、発注側(当社)の安全対策に不備があり、受注者側(協力会社)にケガをさせてしまっているケースがあり、これをなくすため工事引き渡し時の「無害化」について発注側で対話したことを確実に安全対策に結びつけることで、協力会社従業員の労働災害のゼロ化を図る取り組み。

3.「STOPおじさん」とは?

【ねらい・目的】

従業員のうち経験年数5年未満の若手(労災発生件数の42%)や日常管理では目の届きにくい協力会社(労災発生件数の38%)にスポットをあて、労働災害発生ゼロ化を目指すことを目的としています。

【活動内容】

全社取り組みのLSA(ライフ・セービング・アクション)を含めいろいろな視点で作業を観察し、**良い作業を褒める**ことを第一に考え、現場を歩き回っています。もちろん、危険な作業を見たときには作業を止めていただき、その作業の危険性を考えていただいています。単なる指摘ではなく、一緒に考えることで、経験値を補完するとともに互いに納得感のある取り組みをしています。

STOP活動

(Safety Training Observation Program)

デュポン社が開発した安全管理プログラムを日本型の安全活動にアレン ジしたもの。活動の基本は、不安全状態、不安全行動を観察、指摘し、アク ションを起こすというサイクルで危険を排除し災害を防止する。



4. 「グッドポイントと表彰について」

現場を見て回り、手本となるような作業や工事について、当たり前と思われることも含めて「グットポイント」に挙げてタイムリーに褒めることをしています。その中でも表彰に値する(自薦他薦も可)ものがあれば、現場の皆さんの前で、**製造所長に直接表彰**していただいており、好評となっています。

年度	表彰件数	グットポイント件数(表彰件数含む)
2021年度	33件	347件
2022年度	36件	422件
2023年度(6月まで)	9件	161件
累計	78件	930件

Point

- TOP から直接誉める
- 2. 内容を具体的に誉める



安全意識を高く持ってもらい 良い作業を定着化させる

これが目的!!



表彰状には、具体的内容を記載しています





協力会社の皆様への表彰の模様





製造交代勤務者への表彰

5.「STOPおじさん」の効果

ある協力会社の方の表彰時に「これだけ具体的に褒められると、これまで以上に安全にやらなければならないという気持ちになりました」という言葉をいただきました。褒めることで、良いスパイラルアップになっていると実感し、まさにSTOPおじさん活動の成果だと感じています。

6. 最後に

労働災害ゼロの達成には至っていませんが、発生した労働災害の内容を確認すると、安全レベルは確実に向上してきていると実感しています。「ケガをしない」「ケガをさせない」という共通の目的にこだわり、さまざまな安全活動を通じて誰ひとり取り残されることなく、一人ひとりの安全意識の向上を図り続けることで、真の安全文化の醸成につながると考えています。そして、その結果が労働災害ゼロの達成、継続につながると信じています。

今後もSTOPおじさんのような「褒める文化」を定着させ、誰もが安全で安心を実感して、健康で快適に働ける製造所を目指していきます。

アスベスト問題への対応

当社ではアスベスト問題に対して、以下のように対応いたしました。

	具体的な対応		
工場を含む当社グループ所有建物の 対応	当社グループが所有する工場を含む所有建物のアスベスト調査を実施し、「石綿障害予防規則」に基づいた除去、封じ込め、あるいは囲い込み等の対応を計画的に実施しました。		
工場におけるジョイントシート類のアス ベスト代替化	アスベストが使用されているジョイントシート類は、点検・整備等で開放するタイミングで順次、非アスベストタイプの部材への取り換えを行っています。		
当社グループを退職された方の健康面への対応	当社グループでは石綿障害予防規則が適用される「アスベストを製造し、または取り扱う作業」はありませんが、当社グループの在職中に保全等で臨時的に石綿を取り扱った経験がある退職者の方から申し出があった場合は健康診断を受けていただくとともに、その後のフォローをしています。		

旭化成グループ退職者の皆様へ

▶ アスベスト問題に対する健康診断の取り扱いについて 【250.6KB】



労働安全衛生

健康経営

健康経営方針

昨今、65歳定年制の導入、新型コロナウイルス感染症拡大を契機とした就労状況の変化によるストレスの増加など、従業員を取り巻く状況は大きく変わってきています。他方、旭化成グループが社会に向け、事業を通して価値提供をしていくためには、従業員が創造性と生産性を一段と発揮することが必要となっています。

そこで、当社グループでは、これまでの環境安全・品質保証活動における健康管理を発展させ、健康に関する取り組みを全社経営課題と位置づけ「健康経営※」を展開しています。

2020年10月には、グループの「健康経営宣言」を発表しました。企業価値を持続的に向上させていくには、「人財がすべて」であり、従業員が心身共に健康で活躍できる環境を、会社として整備することがますます重要になってきています。そこで、同宣言において掲げた、「グループ健康経営ビジョン」に基づき、「健康経営」をさらに推進していきます。

今後は、健康経営の中期目標達成に向けた各施策のPDCAを実施する中で、最重要課題である「メンタルヘルス不調」の対策を一段と強化していきます。その中で、2022年より取締役の報酬制度の一つの指標として、「メンタルヘルス不調による休業者率」を採用しました。さらに、DE&Iの視点から女性を主なターゲットとした健康保持・増進施策を強化するとともに、健康経営施策の効果発現やパフォーマンス向上の実感を得ることによる心身の健康を追求します。さらに次のステップとしては、従業員が身体的、精神的、そして社会的にも良好で幸福な状態を目指す「ウェルビーイング経営 |を推進していきます。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

【健康経営宣言】

旭化成グループは、私たちの強みである「多様性と変革力」を武器に「持続可能な社会」の実現に貢献し、「企業価値の持続的向上」を追求しています。この実現には、「人財」がすべてだと考えます。

従業員が心身共に健康で、皆が活躍できる環境を会社として整備することが今後、ますます重要になっていきます。これまで展開してきた健康保持・増進の取り組みをさらに発展させた「健康経営」を、「グループ健康経営ビジョン」を掲げて推進することを宣言します。

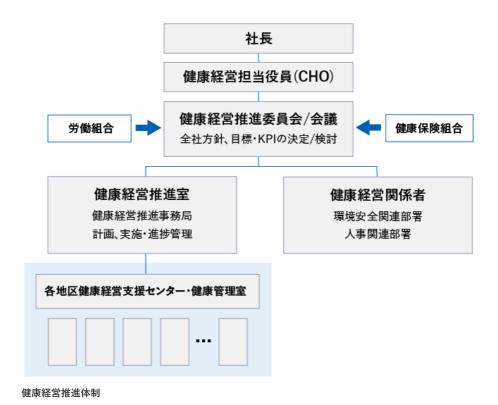
2020年10月 旭化成株式会社

【グループ健康経営ビジョン】

旭化成グループは、「一人ひとりの活躍・成長」と「グループの生産性向上・発展」を通じて、さらに「持続可能な社会」の実現に貢献します。そのため会社は、従業員と家族が心身共に健康で、従業員の働きがいと生きがいを高めていきます。

健康経営推進体制

2020年1月に健康経営推進室を設置し、同年4月付で健康経営担当役員を任命しました。2021年4月には、東京本社、支社のある宮崎県延岡市や静岡県富士市など、国内9つの主要拠点の産業保健スタッフが所属する健康管理センターなどを本社の健康経営推進室の所属としました。これにより、健康に関わる業務の標準化、全体最適化、拠点間の連携の強化、グループ共通課題への迅速対応が可能となり、健康経営を一元的に推進する体制に移行しました。これらの拠点において、2021年4月に健康経営をスタートし、さらに、2022年4月からは、国内小規模事業所および関係会社においても、健康経営をスタートしました。



健康経営の目的

従業員とその家族の心身の健康保持・増進を基盤とし、「一人ひとりの活躍・成長」「働きがい・生きがい向上」「活気あふれる強い組織風土づくり」がシナジーを起こすことで、「グループの生産性向上・発展」につなげ、"持続可能な社会への貢献"と "持続的な企業価値向上" の2つの「サステナビリティ」の好循環を実現することを目的としています。



健康経営戦略マップ

健康経営を推進する上で、解決したい経営上の課題に対して、健康経営の投資や施策により期待する効果や具体的な取り組みのつながりを把握し、健康経営を推進しています。これらの関係性を図解したものを整理しました。

> 戦略マップ **△** (398.5KB)

健康経営目標(重点施策)

健康経営の目的達成のためには、「従業員の活躍・成長機会などの創出」「個人・組織活性化」が重要であると考えています。

「従業員の活躍・成長機会などの創出」のために、従業員の休業日数の削減を進めていきます。これに加えて、「個人・組織活性化」を進めていきます。

また、生産性向上の観点からプレゼンティーズム^{※1}の多くを占めていると言われている「睡眠」の質・量の向上にも取り組みます。 このようなことから、当社グループでは、①従業員の活躍・成長機会などの創出(休業率の改善=メンタルヘルス不調、生活習慣病重症者、メタボリックシンドローム該当者、がん、喫煙への対策)、②個人・組織活性化(ワーク・エンゲージメント^{※2}の向上)、③睡眠の質・量向上を、主要な健康経営目標の項目に設定しました。

- ※1 プレゼンティーズム:出勤しているが、心身の健康上の問題でパフォーマンスが上がらない状態。従業員の生産性を測るWHO-HPQを用いた経済産業省の研究などにおいて、プレゼンティーズムが健康関連総コストの6~8割を占めるとの報告がある。
- ※2 ワーク・エンゲージメント:仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、熱意・没頭・活力の3つの構成要素からなる。

① 従業員の活躍・成長機会などの創出(休業率の改善)

項目	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 目標	2024年度 目標 ^{※3}
メンタルヘルス不調による休業者率(%)※1	0.91	0.98	1.00	1.07	0.80	0.64
生活習慣病重症者率(%)※2	11.0	11.0	10.7	10.7	8.9	7.7
メタボリックシンドローム該当者率(%)	11.1	11.4	11.1	10.7	8.9	7.8
がん1件あたりの休業日数(日)	79.2	68.1	87.5	88.6	67.3	67.3
喫煙率(%)	25.8	24.7	23.5	22.5	18.5	15.5

- ※1 年度内で連続30日以上休業している人数の割合
- ※2 自社基準に基づき選定
- ※3 2020年時点の中期目標値

② 個人・組織活性化(ワーク・エンゲージメントの向上)

従業員自身のストレス状況について気づきを促し、メンタルヘルス不調のリスクを低減させる、一次予防を目的とし、当社グループでは毎年7月に心の健康支援システム「e診断:新職業性ストレス簡易診断システム(富士通株式会社)」を用いてストレスチェックを実施しています。 さらに、各職場の「ワーク・エンゲージメント『熱意』・『没頭』・『活力』」も状況を詳細に分析可視化することができる「KSA(活力と成長アセスメント)」を2020年度に導入しました。

現在、各職場では「e診断」と「KSA」の分析結果を総合的に活用し各職場の従業員同士が対話を行う等、さらなるワーク・エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

> KSA(活力と成長アセスメント)の概要

③ 睡眠の質・量向上

プレゼンティーズムは、一般的に、健康関連総コストの 6 ~8 割を占め、医療費の数倍にもなっていると言われています。睡眠の質・量が、メンタル ヘルス不調に続くプレゼンティーズムの大きな原因と考えられており、その改善のための施策を推進していきます。

具体的には、①睡眠の評価方法の確立、②十分に睡眠が取れていない従業員への対応方法の検討、③睡眠リテラシー向上に向けた教育研修を 進めています。

また、「睡眠で休養が十分取れていない者の割合の低減」を、2022年度から健康経営目標における睡眠のKPIとして新たに設定しました。

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	実績	実績	実績	実績	目標	目標 [※]
睡眠KPI(%)	32.4	28.5	27.2	28.0	24.2	22.7

^{※ 2020}年時点の中期目標値

具体的な取り組み

メンタルヘルスケアの推進

当社グループでは「メンタルヘルスケア・ガイドライン」に基づき、メンタルヘルスの「4つのケア」を充実させることにより、メンタルヘルス不調による休業者率低減に取り組んでいます。

① セルフケア

ストレスやメンタルヘルス不調への対処方法などへの理解を促すため、メンタルヘルスに関する研修を実施・強化しています。自身のストレスやメンタルヘルス不調に早く気づき、自分自身で対処可能とするため、2023年5月に「メンタルヘルスセルフケア教育」をグループ全従業員に実施しました。

② ラインによるケア

「ラインによるケア」の一環として、「e診断」の健康いきいき判定シートの活用や研修の実施など、各地区で職場環境の改善につなげています。鈴鹿地区では、いきいき職場づくりのみならず、15年以上前より活動を進めてきており、メンタルヘルス不調による休業者率が低下傾向にあります。また、水島地区にて、人事部門、産業保健スタッフ、労働組合とも連携しながら、「e診断」と「KSA」を総合活用したワークショップを2020年度から継続して実施しています。さらに、2022年度からは、水島地区の事例を全国展開することで、他地区でも実施されるようになりました。

③ 産業保健スタッフなどによるケア

「e診断」にて、個人のストレス調査を行い、産業保健スタッフによるフォローを行っています。

また、一部地区において、異動者および新入社員に対して、環境の変化があった後の生活や仕事への適応状況を確認し、不調の兆候がある従業員に対して早期に対応することで、重症化を予防することを目的に、「異動者等フォローアップ」をトライアル実施してきました。このアンケート並びに対策の効果が確認できたことから、この取り組みを国内の主要製造拠点において実施するために、必要なマニュアルやツールなどを新たに整備しました。今後は、広く全社展開を図ることで、異動などに伴うメンタルヘルス不調の予防を推進していきます。

④ 専門機関によるケア

メンタル疾患により休業した人が、その後円滑に職場復帰できるように「リハビリ勤務制度」を設置する中でリワークプログラムも活用しています。 さらに、外部講師による研修やカウンセリングの導入などの「専門機関によるケア」の活動も実施しています。

⑤ その他メンタルヘルス不調休業者の直接要因および背景事象の分析

メンタルヘルス不調による休業者数の低減を目的に、休業に至った原因を産業保健スタッフの視点で、面談結果から直接の要因や背景について寄与割合をもとに、その傾向や特徴を地区ごとに分析しています。また、各地区の結果を全社で集計し、職種や職階など多様な視点で分析し、全社で共有し、対策を講じています。

生活習慣病重症者、メタボリックシンドローム該当者への取り組み

当社グループでは、従業員の健康保持・増進のため、生活習慣病の予防および対策を推進しています。

① 特定保健指導とスリムアップ事業

従来実施している特定保健指導「Asahiへルスアッププログラム」の運用に加えて、生活習慣病の発症、さらには重症化、合併症の発生を抑制することを目的に、2021年度から「スリムアップチャレンジ」をスタートしました。これは、特定保健指導よりも対象層を広げることにより、従来ではリーチの届かなかった層にも関与していくことで、生活習慣病の予防に役立てようとしています。一方で、特定保健指導は、生活習慣病の改善や体重減少など一定の効果が認められるため、さらに受診率を向上するために、2022年度には、特定保健指導に関する全社方針として、「特定保健指導の対象となったグループ従業員は積極的に受診し、部場はこれを支援する」ことを打ち出しました。これにより、特定保健指導対象者となり受診案内があった従業員は、受診できない事由がある場合を除き、原則として受診することとなり、また、就業時間内に受診することを可能としています。

② 運動機会の創出

製造拠点ごとに、ウォーキングイベントを開催するほか、体力測定会を毎年開催し経年変化を確認するイベントも実施しています。また、誰でもどこでも簡単にできるエクササイズ動画を社内HPに掲載し、従業員の運動のきっかけづくりにしています。

拠点ごとの運動習慣の定着に向けた取り組み

生活習慣病重症者、メタボリックシンドローム該当者の低減に向け、運動習慣の定着を目的として、製造拠点ごとに、ウォーキングイベントを開催するほか、体力測定会を開催しています。

ウォーキングアプリ「&well * 」を導入し、昨今の在宅勤務下においても、参加者の行動変容・健康意識の向上、コミュニケーションの活性 化を促しています。アプリを導入するだけでなく、一部地区では従来の歩数集計システムと「&well」アプリを組み合わせ、部場別の歩数 を集計し、オリジナルのウォークラリーを実施しています。また、他地区ではレクリエーションとして「謎とき健幸ウォーク」を開催し、製造所 の柵内でクイズを探しに歩くクイズラリーを同時に実施し、いずれも「&well」を活用し歩数を増やす企画を行っています。

※ 三井不動産株式会社が企画・運営

女性の健康保持・増進

単に、女性の健康づくりではなく、「女性活躍に必要な健康課題(ホルモン、ライフステージ課題等)の解決によるパフォーマンス向上、ならびにキャリアアップおよび人財定着」を目指すことを目的に、2022年度大仁地区において女性のための生活習慣病教育を実施しました。これは「更年期以降の女性の健康管理について」と題して実施し、従業員の多くが参加しました。また、日比谷地区では、スポーツ庁公募事業として、「働く女性」のスポーツの実施頻度を上げること、そして、日常感じているストレス軽減により、女性の社会環境の改善につなげることを目的に、お笑い要素を取り入れた新しいヨガ「笑うヨガ」を実施しました。



従業員向けのヨガ教室開催の様子

③ 産業保健スタッフから、職場ごとに従業員の心身の状態を集団として可視化し、部場長に報告

当社グループの主要製造拠点である延岡地区、富士地区では、健康診断結果、生活習慣データ、傷病休業などのデータを、部場ごとに解析し、産業保健スタッフから、集団としての解析結果を、各職場の責任者に報告しています。これは、各職場の責任者が、自分の職場の従業員の心身の集団としての状態を、客観的に理解、課題を把握し、職場ごとの改善策を講じることを目的としています。

がんへの取り組み

① がんに対するリテラシー向上のための教育を実施

従業員の「がん」に対する正しい知識の習得を促し、がんの予防につながる生活習慣の改善や早期発見・早期治療のためのがん検診受診率向上を図るため、グループ全従業員を対象に、がん予防と両立支援に関する全社e-ラーニングを実施しました。また、一部事業所では、実施後、動画を社内イントラネットに掲載しいつでも視聴できるようにしました。

② がん検診受診勧奨

定期健康診断・人間ドックにおいて、がん検診を奨励し、費用補助をしています。そのほか、がんに罹患した際、治療を支援する制度や復職時に働きやすい社内制度があり、周知しています。

喫煙率低下への取り組み

喫煙者の禁煙をサポートするとともに、従業員の望まない受動喫煙を防止することを基本的な考え方として掲げ、2023年4月に「旭化成グループ禁煙方針」を打ち出しました。2024年4月から就業時間内全面禁煙、そして2025年4月から敷地内全面禁煙および宴席中禁煙※に向け、グループ全体で取り組んでいます。

喫煙者の禁煙をサポートすべく、従来、旭化成健康保険組合が企画・実施している「禁煙チャレンジ」に加え、会社としても「卒煙プログラム」を企画 したり禁煙セミナーを開催するなど、各種サポートを充実させていきます。

※ 宴席中禁煙: 会食場所を離れて喫煙後に戻ることを禁止すること。

睡眠プログラムの実施およびトライアル

睡眠の質を改善し、仕事や普段の生活レベルの向上を目的に、2021年に睡眠改善プログラムのトライアルを実施し、その結果、参加者の80%の方に改善が認められたことから、2022年も引き続き実施することとしました。当社グループの東京本社および東京・大阪地区営業所では、2021年に引き続き、約6,000名に睡眠アンケートを実施し、その中から不眠の重症者を抽出し、面談を経て約70名が睡眠改善プログラムに参加しました。また、水島地区では、交代勤務者を対象に睡眠改善プログラムのトライアルを実施しました。参加者は18名(日専勤務者13名、交代勤務者5名)で、プログラムの満足度は80%を超えており、日中の支障度改善率も68%であることから、交代勤務者に対しても一定の効果があることが確認できました。一方で、睡眠に関する情報提供を目的に、2年連続で睡眠オンラインセミナーを実施し、その後オンデマンド配信することで、睡眠リテラシー向上につながっています。2023年度には、睡眠改善の取り組みとして睡眠アンケート実施、産業保健スタッフによる面談、および睡眠改善プログラム実施までの一連の工程を示したマニュアルを作成しました。これにより、各地区にて睡眠改善プログラムを活用することができる体制を整え、睡眠改善のための睡眠状況の評価、事後措置・保健指導の具体的な方法を、日専勤務者のみならず交代勤務者についても確立し、全社展開します。

健康経営に関する教育について

当社グループでは、従業員の健康経営のための知識・スキル習得を支援するために、各層の業務役割を踏まえたさまざまな教育を実施しています。

研修	形態	目的	2022年度 受講者数 (名)
新入社員研修	オンライン研修	社会人としての健康に関する基本的な考え方の理解、有害物を取り扱う際の注 意点、および必要な社内ルールなどの習得	203
新任管理職研修	e-ラーニン グ	管理者としての健康管理の基本的な考え方の全体像および行動枠組み、ならび に会社および従業員の責務の理解	316
新任経営管理職研修	e-ラーニン グ	当社グループの健康経営の全体像および健康経営の重要性の理解	361

世界的な健康課題に対する取り組み

海外勤務者への健康管理の対応

新型コロナウイルスの感染は落ち着きつつありますが、各種の感染症による健康問題は世界的な課題と捉えています。当社グループでは、グローバル展開に伴い増加する海外勤務者をこのような健康問題から守るために、健康管理を強化しています。

赴任期間や場所により健康管理の状況は若干異なりますが、赴任前には、赴任前健康診断、予防接種の実施、新型インフルエンザのパンデミックなどに備えてのタミフル(抗インフルエンザ薬)事前処方、赴任前健康教育を行い、赴任中も年1回健康診断、そして帰任後には、勤務者に加え希望される帯同家族にも帰任後健康診断を行っています。

赴任中は、赴任半年後に産業医によるウェブ面談を実施しています。また、国内同様にe診断の実施に加え、勤務者には、「健康調査票」を用いて 自覚症状や現地での生活習慣、心身の健康状態、ワクチン接種状況に関するアンケート調査を行い、調査結果および健診結果などをもとに、必 要に応じてウェブを用いた産業医および保健師面談を実施しています。

また、パソコンへのアクセス時間をもとに長時間労働が疑われる海外勤務者に対しては、問診票の回答結果に応じてウェブを用いた産業医面談を実施しています。

さらに、海外勤務者には「健康便り FROM 東京」を定期的に配信しており、エリア別にまとめた「海外勤務者 健康診断結果および生活習慣問診結果」「健康情報」などの情報提供を行っています。その他にも医療アシスタンス会社と連携し、現地医療機関への受診サポートや健康の悩みや困りごとに対して、健康相談を行っています。

外部機関による活動の評価・顕彰

当社グループでは、グループの健康経営の取り組み状況を客観的に把握し、活動のさらなるレベルアップを図ることを目的に、以下の外部機関で評価いただきました。

健康経営優良法人2023(大規模法人部門)ホワイト500に認定

経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)ホワイト500」に認定されました。健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人等を顕彰するものです。



がんアライアワード2022でシルバー賞を受賞

がん患者が治療をしながら生き生きと働ける職場や社会を目指すため、がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が主催する「がんアライアワード2022」において、シルバーを受賞しました。



スポーツエールカンパニー2023に認定

スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2023」に認定されました。この制度は、「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組みを行っている企業を認定するものです。当社は、エクササイズ動画の配信、運動施設の提供、各事業所のウォーキングイベントの開催が評価されました。



東京都スポーツ推進企業2022に認定

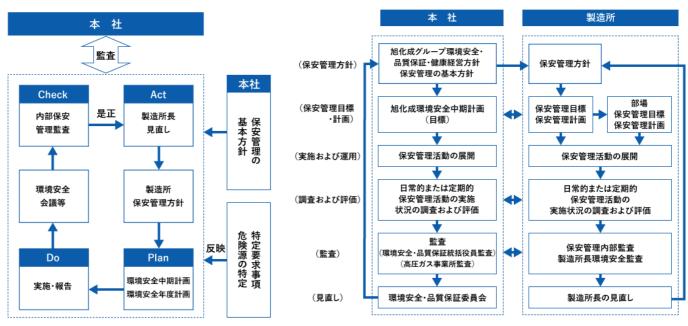
東京都より「東京都スポーツ推進企業」に認定されました。この制度は、従業員のスポーツ活動を推進する取り組みや、スポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業等を認定するものです。当社グループは、製造拠点ごとにウォーキングイベントやセミナーを実施し従業員の健康意識を向上させていることが評価されました。





方針

旭化成グループはグループ理念体系の一つ「グループミッション」において「世界の人びとの"いのち"と"くらし"に貢献します」と宣言しています。2022年7月11日付で改訂した「旭化成グループ環境安全・品質保証・健康経営方針」においてもこのグループ理念に基づいて「あらゆる事業活動において、健康、保安防災、労働安全衛生、品質保証および環境保全を経営の最重要課題と認識し、開発から廃棄に至る製品ライフサイクルのすべてにわたり配慮する」と明記しています。さらに環境安全に関する具体的項目として「安定操業および保安防災に努めるとともに労働災害・事故の防止を図り、従業員と地域社会の安全を最優先に確保する」を掲げています。



保安管理に係るPDCAサイクル

保安管理システムの体系

高圧ガスの保安管理

水島製造所および川崎製造所においては、「高圧ガス自主保安認定」を経済産業省より取得し、自主的な設備の認定保安・完成検査等を通して安全・安定運転の継続、保安の確保に注力し、対象施設(認定事業所)の保安を確保しています。

具体的な活動は高圧ガス保安法に基づいており、当社社長が承認した「高圧ガス認定保安・完成検査実施管理規定」に明記されています。

高圧ガス統括責任者	旭化成社長
高圧ガス保安対策本部長	旭化成取締役
高圧ガス保安管理部門長	旭化成環境安全部長

本社および両製造所の関係者による「高圧ガス保安対策推進会議」(委員長は本社の保安管理部門の長である旭化成環境安全部長)を年4回開催し(2022年7月、10月、2023年1月、4月)、タイムリーな情報交換、PDCAサイクルの展開に努めています。さらに高圧ガス保安対策本部長(社長から委嘱された旭化成取締役)を委員長とする「高圧ガス保安対策会議」を年1回開催し(2022年7月)、両製造所の保安状況の確認を行いました。また高圧ガス保安対策本部長による現場パトロールは2021年12月に川崎製造所について実施しました。この2年間両製造所では、工場の操業継続を重要課題と認識し、徹底した新型コロナ感染症予防対策を講じて確実な操業人員確保に努め、感染症の罹患者増加に伴う操業停止を回避することができました。

水島製造所は2021年9月の高圧ガス自主保安認定の更新審査において、より高度な高圧ガス保安管理が求められるスーパー認定制度(特定認定事業者)を取得しています。川崎製造所も2022年8月の更新審査において、通常の認定制度で申請を行い取得しています。自主保安認定制度を取得していないその他の事業所と共に、高圧ガス保安管理の高度化に努めていきます。

「高圧ガス保安管理の基本方針」

- 安全は、経営の基盤をなす重要な要素であり、あらゆる事業活動の基本とする。
- 一人一人が安全に責任を持ち、現場確認の徹底により全員で安全を確保する。
- 安全に関するP·D·C·Aサイクルを回し、安全レベルを継続的に向上させる。
- 危険性を評価し、危険性の除去・低減対策を絶えず講じる。

プラントの保安防災管理

国内外の関係会社も含めて、2022年度は16件の保安に関する事故が発生しました。

【2022年度の保安に関する事故件数】

- 保安重大事故 0件(事故強度 18ポイント以上、または死亡事故)
- 保安事故 2件(事故強度 3ポイント以上~18ポイント未満)
- 保安軽微事故 14件(事故強度 3ポイント未満)
- ※ 事故強度による分類は石油化学工業協会基準(CCPSベース)を採用

2022年度に保安重大事故は発生しませんでしたが、保安事故が2件発生しました。まず2022年4月にベンベルグ工場において鎮圧まで8.5時間延焼する火災が発生しました。2020年10月に発生した半導体工場火災(鎮圧まで64時間延焼)とあわせて、屋内型工場における防消火対策に課題があったことから、これを防止する新たな活動を開始しています。さらに2022年9月にサラン原料製造部において、乾燥器内部でポリマーが燃焼する火災が発生しました。

また小火・燻り、敷地内での危険物等の少量漏洩に伴う14件の保安軽微事故が発生しましたが、現場における的確な1次処置により被害の拡大を防ぐことができました。今後も保安に関する事故強度と件数の低減に向けて取り組みを強化していきます。

「屋内火災高リスク箇所への防消火設備設置基準 |の制定による防消火対策の向上

2020年10月の半導体工場火災については、事故調査委員会を設置し2021年9月に火災事故調査報告書を公開しています。火災はクリーンルーム内で発生したことから、再発防止対策を抽出するため社内に216室存在するクリーンルームの書類調査を行い、その中から国内14件の現地確認と海外1件のヒアリングを行いました。その結果、火災の早期検知が難しい例、有効な消火設備を既に備えている例も確認できました。さらにその後のベンベルグ工場の火災状況から、可燃性のプラスチックや段ボール類に一旦着火すると屋内型工場では消火が難しいといった類似性がわかり、クリーンルームだけでなく屋内火災全般に着目した防消火対策を検討しました。

	半導体工場火災 (2020年10月)	ベンベルグ工場火災 (2022年4月)
人の配置	三交替職場だが常時人はいない	三交替職場だが常時人はいない
発災設備	装置内部に可燃性プラスチックあり	段ボール、紙管などの可燃物あり
早期検知	クリーンルームのため煙が清浄化され、煙感知式の 火報作動が遅れた	熱検知型火報が発報したが、現場確認時は既に火 災拡大済みだった
初期消火	第一発見者は、消火器で消せないと思った	消火器で消そうとしたが、背の高さの炎で消火できなかった
消防対応	密閉に近い空間で内部進入が困難	用役停止に時間を要し放水まで1.5時間を要した

一方で、社外専門家から防消火設備についての先進的な知見を得ることもできました。煙が清浄化されるクリーンルームでも火災の早期検知が可能なシステムが既に実用化され、これを用いて初期に沈静化できる体制を構築している社内例も確認できました。また火災発生後の延焼を食い止める消火設備を設置している社内例も確認できました。これらを広く社内に展開していくために「屋内火災高リスク箇所への防消火設備設置基準」を2023年3月に制定しました。製品出荷用の段ボールを集積したような「火災高リスク箇所」への遠隔消火設備の効率的な配置や、防災訓練の質量両面の強化・消防に提出する警防計画の練り直しなどの改善を今後実施し、火災の未然防止・拡大防止に努めてまいります。



延焼を防止するドレンチャー設備を作動さ せた例

保安防災技術伝承活動

「保安防災技術伝承活動」の取り組み内容

保安防災管理においては、プラントの機能を健全に保ち、安全・安定に運転することが重要です。当社ではプラント建設時にプロセス安全リスクアセスメントを行い、運転開始後も火災・爆発を防止する管理の実施、安全弁やインターロック機能の定期点検、老朽化部位の適切なメンテナンス、社内外の事故事例をもとに設備やプロセス見直しの繰り返し等により、事故防止を図っています。

特に2011年から社外で起こったいわゆる「三大事故」を契機に、2013年に「保安防災技術伝承活動」を開始しました。この活動では化学プラントのハザード洗い出し・リスクとして発現する防止策の確認・その内容の伝承を行っています。 活動は以下4段階です。

- Step1:危険源の特定とハザード・リスクの評価
- Step2:技術伝承資料の作成、要約資料による幹部交代時の継承

- Step3:異常処置マニュアルの確認、要因解析などを用いた運転員への教育
- Step4:異常処置行動訓練によって運転員に考動力を身に付ける育成

まずStep1で過去に発生した事故や強制発想で特定した危険源を事象ごとにランク分けします。何らかの条件外れによって暴走反応が発生する系においては、インターロックや安全弁などの安全装置が機能しない場合、容器の設計圧力を超えて破裂の可能性がある場合はハザードAランクと定義しています。当然のことながら条件外れを起こさない複数の運転管理の実現や安全装置の維持管理でリスクランクを低く維持します。これらの異常反応以外に、用役停止・コンタミ・重合禁止剤の失効等の異常と対処方法も検討します。

またStep4では、想定した異常に対して交替勤務に就業している運転員が正しく対応できるかの訓練(異常発生の原因究明・対応・拡大防止の訓練)を行います。訓練対象者が正しい行動ができているかの個人スキルを評価し、そのスキルが各人の役割における必要レベルに達するまで、再訓練を実施します。

活動例としてある製造課の活動を紹介します。この製造課は多くの優秀なベテラン運転員が定年退職となり、大半が化学プラントの運転経験が少ない若手運転員に置き換わっていきました。そこで運転操作の習得だけではなく、根底にある製造技術を吸収するために保安防災技術伝承活動を活用しています。上述したStep1と2を技術伝承資料などを使用して教育し、Step3と4が身に付くよう育成しています。

技術伝承資料の中から、この製造課で1980年に発生した取り扱い物質に起因する火災を例示します。この製造課では当時、工場の屋根に薄く堆積した粉塵を定期的に回収して廃棄していました。ところが夏場の晴天時に回収した粉塵を入れたポリ袋が太陽光によって自然発火し、集積していた粉塵入りポリ袋に延焼しました。この事故を契機に集塵設備を強化して屋根上への排出はなくなりましたが、物質特有の潜在的な危険性に変化はありません。そこで火災の要因として当時解明し実施に移した複数の対策をこの活動でまとめあげ、作業の持つ意味合いを教育しています。この活動によって再発防止のみならず、変更管理の意図しない失敗を防ぐ効果もあると考えています。



川崎製造所における過去の事故を継承する資料の抜粋

カヤク・ジャパン株式会社東海工場爆発事故

2022年3月にカヤク・ジャパン株式会社東海工場において爆発が発生し、製造作業を担当していた1名の方が死亡する大変痛ましい保安重大事故がありました。カヤク・ジャパン株式会社は日本化薬株式会社と当社が50%ずつ出資した会社です。同社は第三者として社外専門家を加えた事故調査委員会を設置して事故原因等について究明・検討を進め、2023年1月に事故の発生に係る原因の調査結果をまとめた報告書の概要が公表されました。

公表された報告書によると、ニトログリセリンを合成する硝化工室の、次工程である洗浄工室で爆発が発生しました。前述した保安防災技術伝承活動はカヤク・ジャパン株式会社東海工場においても展開され、2016年に取りまとめを行っていました。対象設備を過去に事故が発生した硝化工室とし、洗浄工室その他について検討した資料が残っていませんでした。

しかしながら非常に危険性が高い液体のニトログリセリンとして取り扱っているのは硝化工室・洗浄工室・配合工室であり、この活動の本質を十分に認識していなかった可能性があります。また第三者として検証すべき当社環境安全部も、物質固有の危険性を見抜き次工程の評価を行うよう指導していなかった可能性もあります。

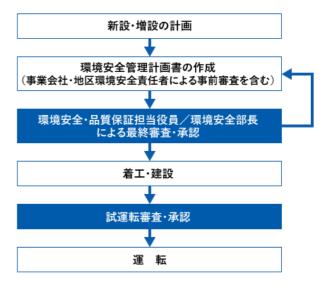
2022年度から再強化を始めた保安防災技術伝承活動においては、これらの不足があった点を反省し、保安防災に関する諸活動に活かしてまいります。

設備投資時の事前審査

設備の新設・増設時はもちろん、改造時または撤去時も含めて事前にプロセスの安全性評価を行い、安全性を確保しています。当社が定める「グループ設備投資に関する事前審査基準」に基づき、一定規模以上の設備の新設、改造などに対して「設備投資事前安全審査」および実運転に入る前の「試運転前安全審査」を行い、安全性の確認を行っています。この活動は、国内はもちろん海外の設備に対しても適用しています。

この事前審査の中で行う「安全性評価(SA)」は、危険度ランクの高い設備に対してはHAZOP※などの手法によるリスクアセスメントを実施しています。

※ HAZOP: "Hazard and Operability Study" 設計点からのずれによる想定から発生原因と対策を洗い出す手法。網羅性に優れた手法で広く使われています。



設備投資に関する事前審査システム

工場の安全・安定生産への取り組み

当社グループは、マテリアル・住宅・ヘルスケアの事業領域があり、それぞれ特徴を持った工場を有しています。安全確保を図る上でも、工場の特性に適した方法が必要です。

この考え方に則り「計画保全システム」を構築し、保全のPDCAを回しています。計画保全システムの特徴は、工場ごとに機器別に保全方法や周期等を定めた「機器別管理基準」を策定し管理を行っていることです。

また、グループ横断的な活動として、保全人事委員会やグループ設備技術会議を設置し、4つの専門部会等を通し、①最適な計画保全体制の構築、②基準・標準類の整備、③保全技術者育成システム構築、④技術情報の共有化等、の施策推進を行っています。この保全活動を推進することにより、プラントの安全・安定生産を確保していきます。

保全教育

保全とは、「製造目標を達成するために必要な設備の状態をつくり出す力」のことをいいます。その取り組みは計画保全システムにより保全のPDCAを回すことですが、その基盤は人財です。一人ひとりが基礎となる技術をしっかり身に付け、それをチーム力に変えることが大切です。当社グループの考える「保全人財」は、故障した機械を元通りに直す修繕屋ではなく、計画保全の遂行力、危険の予知力、改善力を持った保全エンジニアです。このような保全人財を育成するため、「保全人財育成理念」を明確にした上で、2009年度から「保全人財育成カリキュラム」を運用し、保全エンジニア全員を対象にカリキュラムに基づいた教育・育成のPDCAを回しています。

保安防災教育

化学プラントにおいて生産活動を行う上で必要な技術習得を目的として、水島、川崎地区に教育・訓練センター「旭オペレーションアカデミー (Asahi Operation Academy: AOA)」を設置しています。ここでは、設備の原理・構造について学ぶとともに設備故障部位の特定能力と対応能力を向上させるために、教育用ミニプラント、シミュレーターを使用し、技術技能訓練、単体機器操作訓練、プラント運転訓練などを行っています。 異常を発生させない適切な処置を学ぶことができ、異常兆候を早期に把握する能力を向上させることによって、不測の事態にも対応できる「設備とプロセスに強いオペレーター」の育成を行っています。

また、労働災害の恐ろしさや安全作業基準の意味を体で理解させる安全体験訓練を実施しています。挟まれ・巻き込まれ、被液、つまづき、転倒、 火傷、墜落等の危険体験に加え、人の行動特性や災害事例の教育を併せて行い、安全の感性を向上させ基準・ルールを守り常に危険を回避す る行動がとれる人財を育成しています。

2019年度より、基礎技術教育および安全体験教育カリキュラムにVR体験の盛り込みを開始し、設備の扱いや運転操作における危険感受性向上教育の充実に努めています。

定期的に実施している研修	基礎技術コース(機械、計装、電気、化工) 安全体験コース(挟まれ・巻き込まれ、被液、火傷、つまずき、転倒・転落、火傷等) 階層別コース(問題解決研修等)
研修対象者	製造オペレーター、設備管理要員

緊急事態への対応

当社グループでは、保安事故あるいは大規模地震などの緊急事態が万一発生した場合に備え、防災体制を内規に定め運用しています。 生産地区では、緊急事態発生時の人的安全の確保と隣接地域への影響を最小限にとどめるために、円滑な防災活動を行えるように体制を整えています。そのため、防災訓練等の年間スケジュールを立て、本社と一体となった定期的な防災訓練を実施しています。

富士では富士市防火協会が主催する消火技術競技大会が、コロナ禍が明け3年ぶりに開催されました。富士支社からは5チームが参加し、屋内消火栓の部でホームズチームが3位に入賞しました。今後も有効な防災訓練を企画・実施できるよう、各地区と協議し強化を図っていきます。









富士支社ホームズチーム 富士市防火協会消火技術競技大会の様子(2022年9月14日)

物流安全

当社グループでは、危険物、毒劇物、高圧ガスなどの危険品における物流事故を未然に防止するとともに、物流品質をより高めるために、製品の保管、荷役、輸送業務を委託する物流会社と共に、物流安全品質大会、安全会議、安全査察、製品取扱い教育等さまざまな安全活動に取り組んでいます。

2022年度は、対面とオンライン配信の併用方式で物流会社にご出席いただき、当社経営トップも参加して安全意識を高めていく物流安全品質大会のほか、製品形態別に多くの方々にご出席いただき安全会議を開催しました。

【2022年度 主な活動実績】

- 物流安全品質大会 50社参加
- 危険品安全会議(上·下期各1回実施) 35社参加
- 樹脂製品安全会議 11社参加
- 感光性ドライフィルム製品安全会議 3社参加
- 物流安全查察 43社実施
- 製品取扱教育 延べ82社21品目実施

これらに加え、緊急時の防災対応力のさらなる強化を目的として、一般財団法人海上災害防止センターによる「危険物質事故対応サービス: HAZMATers(ハズマッターズ)」を導入しています。本サービスを起用することで、より専門性の高い事故対応態勢を24時間365日確保するとともに、万一の事故発生時には、専門要員による実効性の高い迅速な事故処理活動により、事故被害の早期拡大防止体制が強化されました。



HAZMAT緊急用出動車両

【2022年度物流事故件数】

	目標	結果
物流重大事故*	0件	0件
物流事故**	0件	1件

(ただし旭化成ホームズなど一部の関連会社を除く)

2022年度に発生した物流事故は、荷降ろし中に手首を挟まれ骨折したものです。是正措置を行い、再発防止に努めています。

※ 事故の定義:

*物流重大事故:①死者または重傷者1名以上/②損害額1億円以上/③社会的影響大(住民避難勧告等)

**物流事故:①人的災害(物流重大事故以外)/②公設対応(消火・漏洩防止活動等)/③爆発・延焼・中毒またはそのおそれあり/④損害額5百万円以上



地域社会

社会貢献活動

方針

旭化成グループでは、操業地域において、地域社会と良好な関係を築き、地域の発展に寄与することは企業の社会的責任であると捉えています。 地域の文化を十分に理解し、地域社会の皆様とのコミュニケーションを深め、地域の発展に資することを目指します。

当社グループの事業を基点として、地域の雇用創出や調達を通じて、地域活性化に貢献するとともに、その地域の課題解決につながる活動を展開していくことをグループ全体の方針とします。また、地域交流会や工場見学の受け入れ、地域貢献活動等を通じて、地域社会の皆様に当社の事業や取り組みへのご理解をいただくとともに、いただいた声を経営に活かしていきます。

マネジメント体制

工場周辺地域とのコミュニケーションに関しては、当社グループの各地区の総務部門が中心となり、定期的な地域交流会や工場見学等の企画・ 運営を行っています。

工場見学の受け入れ

当社グループでは、事業活動および環境安全への取り組みについて理解していただくために、工場見学を実施しています(実施していない工場もあります)。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2020年度以降、工場見学を中止しておりましたが、2022年度は一部工場にて再開しました。



工場見学(水島製造所)



工場見学(大分地区)



延岡地区の工場見学、延岡展示センターの見学お申し込みはこちらから

生産拠点周辺の地域の皆様との対話

当社グループの主要生産地区では、地域の自治会などを通じた地域住民の皆様との懇談や、体育館・グラウンド・駐車場などの施設の開放、イベントの開催などで、対話と交流を行っています。



自治会交流会(守山製造所)



2022年度CSR報告会(鈴鹿製造所)



工場空地児童虫取り体験(大仁地区)



工場周辺美化活動(川崎製造所)



クリーン作戦(富士支社)



工場周辺海岸清掃(延岡支社)

NPO法人の次世代教育を支援

2009年より当社OB会の会員有志が学業支援ボランティア「はげまし隊」を組織し、宮崎県延岡市の中学生に対し、数学・理科の学業支援を開始しました。2012年にはNPO法人化し、現在も規模を拡大して活動を続けています。当社はNPO法人「学校支援のべおかはげまし隊」を支援しています。



「学校支援のべおかはげまし隊」の活動



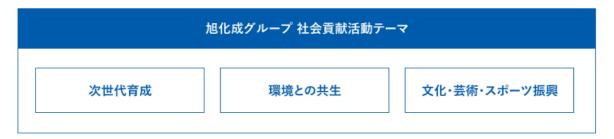
地域社会

社会貢献活動

方針

旭化成グループでは、社会を構成する一員としての責任を果たすべく、以下を社会貢献活動方針に掲げ、活動を展開しています。この方針に基づき、「次世代育成」「環境との共生」「文化・芸術・スポーツ振興」の3つの分野を中心とした支援を通じて、当社の事業に関わる地域やステークホルダーとの共存共栄を図っていきます。

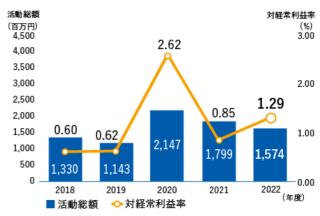
- 1. 旭化成グループの経営資源である人財と技術を有効に活用し、旭化成として特色ある活動を展開します。
- 2. 目的と効果を常に意識し、より価値のある活動を心掛けます。
- 3. 従業員の参画意識を醸成するとともに、一人ひとりの自主的な活動を支援・促進します。



社会貢献活動実績

当社グループは、従業員の積極的な社会貢献活動への参加を支援するとともに、日本経団連の「1%(ワン・パーセント)クラブ」に参加し、毎年、社会貢献活動関連の支出額(換算値※を含む)を実績として報告しています。2022年度の総寄付金額(コミュニティ投資額を含む)は15億7,354万円でした。

- ※「1%クラブ」が実施する社会貢献活動実績調査の調査方法に基づき、当社グループ全体の活動実績を金額換算したもの。
- ▶ 日本経団連「1%クラブ」 □



社会貢献活動関連支出の推移

※ 2021年度の金額、利益率を修正しています。

次世代育成

出前授業(講師派遣事業)などの実施

当社グループは、小・中・高校生の皆さんに科学技術への関心と理解を深めていただくため、従業員が講師を務めて、学校もしくは当社工場内で 授業を行い、理科・科学や環境に関する実験学習を行っています。また、職業講話、課題解決学習などのキャリア教育も行い、職場訪問学習も受 け入れています。

2022年度は、31校、延べ39回、2,090名の児童・生徒の皆さんが受講しました。









静岡県伊豆の国市

静岡県富士市

滋賀県守山市

宮崎県延岡市

新聞社が実施する、科学・環境学習関連企画への協賛

当社グループは、新聞社が主催する、子どもたちを対象とした科学・環境学習関連の企画に協賛しています。

日本学生科学賞

中・高校生の理科教育の充実を目的として、読売新聞社が主催している『第66回 日本学生科学賞』に、2022年度も単独協賛し、「旭化成賞」を授与しました。

また、「旭化成賞」および「静岡県知事賞」受賞の皆さんと、当社若手技術者とのオンライン交流会を実施しました。



代表取締役会長(当時) 小堀 秀毅による「旭化成賞」 授与の様子(写真 提供: 読売新聞社)



オンライン交流会の様子(写真提供:読売新聞社)

- > ニュースリリース:『日本学生科学賞』の中央表彰式が開催され、「旭化成賞」を授与。学生の皆さんへ激励のメッセージを贈りました
- ▶ ニュースリリース:第66回 日本学生科学賞の「旭化成賞」「静岡県知事賞」受賞者と延岡地区の若手技術者がオンライン交流会を実施しました

地球教室

朝日新聞社が企画・運営する小学生対象の環境教育プロジェクト『地球 教室』に、2022年度も協賛しました。希望する全国の小学校等に配布さ れる環境教育テキストの編集協力や、「長持ちする家は地球にやさし い」をテーマにした小学校での出張授業の実施、小学生の親子を対象 とした環境学習イベントへの講師派遣などを行いました。

旭化成ホームズ LONGLIFE研究所長の河合慎一郎が「長持ちする家は 地球にやさしい |をテーマに、9月に東京で開催された、環境学習イベン ト「かんきょう1日学校」や、12月に大阪府、埼玉県の小学校でそれぞれ5 年生を対象に授業を行いました。





かんきょう1日学校 授業の様子(写真提供:朝日新聞社)



出張授業の様子(写真提供:朝日新聞社)

- ▶ (画像左)ニュースリリース:朝日新聞 環境教育プロジェクト「地球教室」に協賛し、大阪府の小学校で出張授業を実施しました
- ▶ (画像右)ニュースリリース:朝日新聞 環境教育プロジェクト「地球教室」に協賛し、埼玉県の小学校で出張授業を実施しました

内閣府・文部科学省・日本経済団体連合会が共催する「夏のリコチャレ2022」イベントを開催

内閣府が中心となって推進している理工系人材育成のための「理工チャレンジ(リコチャレ)」に、日本経済団体連合会の一員として賛同し、2015 年より始まった「夏のリコチャレ」にも協力しています。2022年も、理工系に興味のある高校生を対象に、「理系の職場見学会知ろう見よう!」と題 して、オンライン形式にて、イベントを開催しました。

夢・化学-21「子ども化学チャンネル」に実験動画を公開

YouTube「子ども化学チャンネル」(企画制作:「夢・化学-21」委員会)開設にあたり、動画コンテンツ制作に協力し、「レモン電池をつくろう!」と題 した実験動画を公開しました。



YouTube 実験動画(外部サイトが開きます) 🏻

日本科学未来館・パートナーシップ企業としての活動

2008年度より、東京・お台場の日本科学未来館のパートナーシップ企業として、子どもたちをはじめとする多くの皆様の科学への興味を共に育んでいます。

これまでに、このパートナーシップ制度を活用し、日本科学未来館主催の展示会における展示協力、実験教室開催にあたっての製品協賛等の協力、友の会会員などを対象としたイベントの実施などを行っています。

2022年度は、ノーベル化学賞受賞者の白川英樹博士が発案された、地域の科学館における特別実験教室に3年ぶりに協賛しました。 また、12月には日本科学未来館「老いと暮らしを考える」ワークショップで「ヘーベルVillage」を紹介。「老いと暮らしを考える〜コラージュで人生を再発見〜」と題したワークショップが開催され、旭化成ホームズシニア事業推進部とシニアライフ研究所の従業員が参加しました。





白川 英樹博士 特別実験教室の様子

「老いと暮らしを考える」ワークショップの様子

- ▶ ニュースリリース:ノーベル化学賞 白川英樹博士の特別実験教室に協賛しました
- > ニュースリリース:日本科学未来館「老いと暮らしを考える」ワークショップで「ヘーベルVillage」を紹介

「Out of KidZania in のべおか2022」に出展

宮崎県延岡市で開催された仕事体験イベント「Out of KidZania in のべおか2022」(メイン会場:野口遵記念館)に出展し、小・中学生を対象に、繊維製造の仕事「糸づくり(ナイロン)の仕事」を体験していただきました。また、SDGsコーナーには、「ジップロックリサイクルプログラム」「発電の仕組み」、自動体外式除細動器「AED Plus」等、当社グループのSDGs達成に向けての取り組みや事業・製品を展示・紹介しました。



「糸づくり(ナイロン)の仕事」ブースの様子

▶ ニュースリリース:Out of KidZania in のべおか2022に出展



SDGsコーナー

JST主催「第12回科学の甲子園全国大会」で旭化成賞を授与

2023年3月、茨城県つくば市で開催されたJST(科学技術振興機構)主催「第12回科学の甲子園全国大会」に協賛し、旭化成賞を授与しました。 当社は、2011年度の第1回大会より本イベントに協賛しています。





旭化成賞受賞校の表彰

実技競技の様子

> ニュースリリース: JST主催「第12回科学の甲子園全国大会」で旭化成賞を授与しました

名誉フェローの吉野彰が「世界の環境問題の解決」をテーマに特別授業を実施

2022年10月、都内高等学校で「世界の環境問題を解決するためにどんなアイデアを提案しますか?」をテーマに、当社名誉フェローの吉野彰が特別授業を行いました。この特別授業は、当社グループの社会貢献活動テーマの一つである「次世代育成」を目的とした活動の一環として、2018年にスタートし、今回で5回目となりました。

▶ ニュースリリース:名誉フェローの吉野彰が「世界の環境問題の解決」をテーマに特別授業を実施しました



授業の様子

旭化成奨学生制度

当社グループは、新分野を開拓し科学技術の向上に寄与する人材を育成するため、奨学生制度を設けています。 大学院修士課程、博士課程ならびに6年制大学に在籍している方を対象に、化学・化学工学・機械・土木・建築・制御・電気・電子・強電・物理・情報・生物・薬学・農学・医学・獣医学などを専攻する方から応募を受け付け、多数の皆様に奨学金を貸与しています。

環境との共生

「あさひの森」(宮崎県)での植林活動

宮崎県延岡市にある「あさひの森・速日の峰」で、毎年植林活動を行っています。

新型コロナウイルス感染拡大の影響により2020年度以降、開催を見送っていましたが、2022年度より実施を再開しました(写真は2022年度の様子です)。





文化・芸術・スポーツ振興

企業スポーツを通じての社会貢献

企業スポーツ部(旭陽会)陸上部および柔道部は、オリンピック競技大会に延べ50名近い従業員を代表選手として送り出し、輝かしい成績を残しています。さらに、陸上や柔道に関わる社会貢献活動にも積極的に取り組み、主に練習拠点を置く宮崎県延岡市周辺で陸上トラック長距離走の記録会「ゴールデンゲームズinのべおか」などの陸上・柔道関係のイベント運営に協力し、子ども向けの陸上・柔道教室を開催するなど、スポーツ振興に貢献しています。

2022年度、国内では、柔道部が宮崎県延岡市、福岡県大牟田市および福岡市、また、海外では、ドイツ・デュッセルドルフ市で「柔道教室」を開催しました。



宮崎県延岡市 柔道教室



福岡県大牟田市 柔道教室



福岡県福岡市 柔道教室

- > ニュースリリース:宮崎県延岡市で「旭化成柔道教室」開催のご報告
- > ニュースリリース:福岡県大牟田市で「旭化成柔道教室」開催のご報告
- > ニュースリリース:福岡県福岡市で「旭化成柔道教室」開催のご報告



ドイツ・デュッセルドルフ市 Asahi Kasei Judo Workshop

> ニュースリリース: ドイツ・デュッセルドルフ市での柔道教室「Asahi Kasei Judo Workshop」開催のご報告

『(公財)旭化成ひむか文化財団』の活動

『旭化成ひむか文化財団』は、当社の発祥の地、宮崎県において、地域の文化振興に資するため1985年に設立されました。以来、宮崎県内において、音楽・芸術・演劇などの文化行事の開催、地域の文化活動の支援、郷土文化への理解醸成のための活動などを行っています。

芸術鑑賞バスツアー

県内や近隣県で行われる公演を対象に、年2回芸術鑑賞バスツアーを開催しています。会場までの交通手段がない方にも、バスと公演チケットのセットで価格を抑えた企画を提供しており、ツアー参加者の皆様には、毎回大変好評をいただいています。

2022年度主催公演(野口遵記念館にて)



「古澤嚴×山本耕史 Dandyism Banquet」

▶ 野口遵記念館 □



「0歳からの音楽会」

共催・協賛・後援事業

年間を通して、宮崎県北で行われる公演を中心に、公演の共同開催、支援活動や地域の人々への文化事業の開催案内等、広報部による共催・協賛・後援を行っています。



2021年度主催公演「にじいろファミリーコンサート」

▶ 旭化成ひむか文化財団 □

被災地支援・地域防災・その他の活動

心肺蘇生および救命救急医療の研究・教育活動の支援

当社グループのZOLL Medical Corporation(ZOLL社 本社:米国マサチューセッツ州)は「The ZOLL Foundation(ゾール基金)」に対し、心肺蘇生および救命救急医療の研究・教育活動の支援として、2020年12月に1千万米ドルの寄付を実施しました。

ゾール基金は、2013年に設立した非営利の公共慈善財団で、ZOLL社とは独立して運営されています。同基金は、心肺蘇生措置の質の向上や、心筋梗塞による容体悪化の防止および救急患者の死亡率・罹患率を下げるケアの向上による生命予後の改善を目的とし、革新的な研究や若手研究者の研究・教育・啓発活動に助成金を提供し、これらの活動を支援しています。助成金の募集は、年2回、ゾール基金のウェブサイトにて実施しています。詳細は下記のウェブサイトをご覧ください。

> ゾール基金のウェブサイト □

津波避難タワーの建設

当社は、2013年度、宮崎県延岡市および日向市の自社敷地内に、地震時に発生する津波から避難できる場所として、津波避難タワーを2棟建設しました。敷地内で働く従業員だけでなく、地震発生時に周辺にいる一般の方々にも避難していただける収容能力を持ち、地域防災にも貢献します。



延岡市内の津波避難タワー

「ライフスポット」の設置

当社では、膜ろ過技術を活用して、深井戸の水などを高度浄化して飲用できるようにする飲料水供給システム「ライフスポット」を守山・鈴鹿・延岡の各生産地区に設置しています。災害時にはこの「ライフスポット」から得られた飲料水を地域に供給するなど、地域の災害支援に活用できる取り組みを行っています。



「ライフスポット」(滋賀県守山市)

災害ボランティアクラブの活動

宮崎県延岡市の延岡支社では、従業員とOB・OGで組織する「災害ボランティアクラブ」が活動しています。



AED(自動体外式除細動器)訓練

献血活動の推進

当社グループは、グループミッションである「人びとの"いのち"と"くらし"に貢献する」ために、身近でできる社会貢献活動として、日本赤十字社に協力し、全国で献血活動を行っています。

本社(東京都千代田区)での献血活動は、献血量が少なくなる冬の2~3 月に実施するようにしています。身近でできる社会貢献活動として、より 多くの従業員の協力を得て、献血活動を推進していきたいと考えていま す。

▶ ニュースリリース:本社で献血会を行いました



献血会場の様子

金沢マラソンへの協賛

当社は、旭化成ゾールメディカルと共に、2022年10月30日に開催された「金沢マラソン2022」に協賛しました。金沢マラソンは、金沢の魅力を満喫できるコース設定、有名選手が務めるゲストペースランナーや、ボランティアの方々による"おもてなし"などが特徴的な市民参加型のフルマラソン大会です。

2016年以来、当社は金沢マラソンにゴールドスポンサーとして特別協賛しており、旭化成ゾールメディカルは走行コースに設置するAED(自動体外式除細動器)の提供と、大会救護ボランティアの方々への事前AED救命講習を実施しています。

2022年の大会前の10月28日、29日には、「金沢駅東もてなしドーム地下 広場」において、AEDトレーニング機を使用した胸骨圧迫体験ブースを 出展し、多くの方にご参加いただきました。

ブースでは、目の前で人が倒れた場合に取るべき一次救命処置の流れを学びながら、AEDトレーニング機とマネキン人形を用いて、適切な速さ・深さで胸骨圧迫(心臓マッサージ/CPR)を行う体験と、ZOLL Medical社製AEDとAEDトレーナーの展示コーナーを用意しました。





UNICEFへの寄付

当社は、将来世代を担う世界の子どものいのちと健康を守るUNICEFの活動に賛同し、2022年11月に、公益財団法人日本ユニセフ協会がおこなう「ユニセフ支援ギフト」を通じて、世界中の子どもたちに浄水剤365万錠を届けました。

「ユニセフ支援ギフト」は、ユニセフの支援物資を指定して、途上国の子どもたちにプレゼントする支援方法です。ユニセフによると、世界では、汚れた水を原因とする下痢性の病気で年間50万人以上の幼い子どもが命を落としています。特に本年は、異常気象による洪水や水害が各地で多発しており、衛生的な水へのニーズが高まっていると考えられることから、当社グループでは、浄水剤を支援物資として選択し、支援を行うことといたしました。

本支援内容は、2022年に実施した、当社グループ従業員対象の「サステナビリティ・フォトコンテスト※」での応募者数と応募者の意見に基づいて決定しました。

※ サステナビリティ・フォトコンテストについて: 身近なところから「サステナビリティ」について考え、行動するきっかけとなる写真を「Care for People、Care for Earth」の視点で募集しました。「Care for People、Care for Earth」は、持続可能な社会に向けた当社グループの姿勢を示すものです。世界各国の当社グループの拠点から1,000点を超えるすばらしい写真作品の応募がありました。



Aquatabs Aquatabs Aquatabs

提供:(公財)日本ユニセフ協会



海外グループ企業による社会貢献活動

地域の特性に合わせた活動を展開

当社グループのアメリカ・ヨーロッパ・中国・韓国・東南アジアなどにある事務所や製造拠点は、それぞれの地域の事情に配慮しながら、環境美化・清掃、福祉・教育支援、地域団体・学校への寄付などの活動を行っています。なお、当社グループの事業戦略上、重要拠点である欧州地域においては、産学連携強化(独アーヘン工科大学等)を積極的に行い、進出地域との共存共栄を図っています。また、2016年に旭化成ヨーロッパ、2017年に欧州R&Dセンターを設立し、現地の優秀な人財を採用しています。

アメリカ

ゾール・メディカル(救命救急医療機器メーカー)

従業員が、心臓病や脳卒中から命を救うための「ハートウォーク」(主催:アメリカ心臓協会)というチャリティイベントに毎年参加しています。



セージ・オートモーティブインテリア

グローバル本社があるサウスカロライナ州で、「TreesUpstate」という植樹イベントに参加し、100本を超える木を植えました。

また、2012年以来、グローバル本社近くの学校、公園、近隣に木を植えるために「TreesUpstate」に寄付をしています。寄付金で植樹した木々が育つと、毎年430万マイルの自動車排出ガスを除去し、洪水を防ぎ、飲料水をきれいにするために、毎年195,500ガロンの雨水を貯えます。





- ➤ TreesUpstate □
- ➤ LinkedIn (Sage Automotive Interiors)

Crystal IS

クリスタルIS社は、社会インフラが整っていない、もしくは破壊されている辺境において、UVC LED (深紫外線発光ダイオード)が、紫外線殺菌を施す理想的な光源になると考え、「UV 4 Good」プログラムを展開しています。以下のプロジェクトと提携して、それぞれの地域社会に安全な飲料水を供給するための製品などを提供しています。

「Maji Safi UV」プロジェクト(ケニア)

「Maji Safi」はスワヒリ語で「きれいな水」という意味です。このプロジェクトは、各種提携と飲料水の専門知識を活用することで、世界中の「いのち」と「くらし」に積極的な変化をもたらすと考えています。UVC LED技術による安全な飲料水の提供を通じて、熱帯地方の人々に活力をあたえることを目指しています。

> Maji Safi 📮

「ウクライナへ安全な水を」

このプロジェクトは、活発に地域住民と連携し、地域の「いのち」と「くらし」に積極的な変化をもたらすことを目指しています。業界の専門家と連携することにより、清潔で安全な飲料水を提供するための革新的なソリューションの開発につながっています。

> Water for Ukraine

旭化成プラスチックノースアメリカ

毎年、ミシガン州リビングストン郡の高校生を受け入れ、事業所を見学してもらい、製造業が秘める可能性について紹介しています。学生たちが当 社の施設を見学することで、製造業への興味を育み、将来の優秀な人財育成にも貢献しています。

また、ミシガン州のFowlerville Family Impact Centerが、プレゼントを必要としている家庭のリストを提供していますが、毎年、年末年始にそのうち4~5家族を迎え、クリスマスプレゼントや必要なものを提供しています。従業員はそのリストをもとに、おもちゃ、画材、電化製品、衣類などを寄付しています。また、子どもたちのために、年末の食事用の食料を寄付しています。





Synergos

「ライアン・ハウス」の支援

「ライアン・ハウス」とは、余命が短いまたは末期的な小児患者とその家族への緩和ケアや支援を無償で提供する団体です。シナゴス社は、ライアン・ハウスが毎年開催する「ランニング大会」と「コミュニティ朝食会」に、それぞれ後援し参加しています。



PTSD啓発5キロ・ランニング/ウォーキング大会

オースティンカンパニーズの従業員は、毎年開催されるPTSD(心的外傷後ストレス症候群)の犠牲者、闘病者、克服者を支援する5キロのランニング/ウォーキング大会に参加しました。収益は、非営利団体のFirst Responder PTS Foundationに全額寄付されます。同団体は救急医療初期対応者がPTSDに関するメンタルヘルス支援や教育を受けることを援助しています。



West-MEC職業訓練校支援

エリクソンフレーミング社はWest-MEC職業訓練校の総合建設技術プログラムを、生徒たちと建設業のキャリアについて話し合い、体験学習の機会を提供することで支援しています。このプログラムにより、生徒たちは住宅および商業施設といった建設業界への就職を目指します。



旭化成プラスチックス(タイランド)

アユタヤ県内で病院等が主催するチャリティーマラソンに参加しました。2018年より毎年参加しており、2022年度は、集まった参加費やその他チャリティ金、約39万バーツをバンパイン病院に寄付しました。寄付金は、病院が患者や病気の人をサポートするための医療機器を購入する費用として使用されており、地域医療の発展に寄与することを目指しています。







バンパイン病院の皆様と

タイ旭化成スパンデックス

24時間365日稼働している工場であるタイ旭化成スパンデックス(以下、TAS)では、この生産活動は、近隣住民の皆様の理解があってこそだと考えています。そのため、毎年、年末に、地域の皆様へ工場のマネージャー、従業員一同でのお礼と、地域の子どもたちへのお菓子等のプレゼントを配布する活動をしています。2022年は、ちょうどクリスマスがその日になったため、サンタの格好での訪問となりました。今後も継続し、タイの地域社会との共生を目指していきます。(写真左)

2022年に初めて「TAS CSR DAY」と名付けた活動を行いました。周辺地域社会の皆様と地域の幼稚園生をTASに招き、TASのRC活動紹介等を行った後、子どもたちの日頃の練習の発表等を行ってもらい、親睦を深めました。従業員は、本イベントで地域の皆様と直接対話することにより、安全・環境に対する責任感が増しました。今後も、地域の皆様に、当社の活動をより深く知っていただくことで、地域社会での将来につながる教育活動にも積極的に参画していき、タイでの地域社会に貢献していきます。(写真右)





ヨーロッパ

旭化成ヨーロッパ

22名の従業員が、毎年ドイツ・デュッセルドルフで行われているランニングイベント「B2Run 🗓 に参加しました。

旭化成ヨーロッパ(以下、AKEU)は2018年より参加しており、各ランナーが支払った参加費の一部は、白血病やその他の血液疾患の撲滅に注力している国際慈善団体「DKMS」へ寄付されます。参加したメンバーは、自分たちが走ることが病気の撲滅に寄与するという使命感を持ち、懸命に走りました。

また、従業員とその家族40名がRhineCleanUp □イニシアティブに協力し、オフィス近くにあるライン川岸の清掃活動を行いました。 この活動は、2018年より始まり、ライン川水源のスイスから、ドイツを含む流域5カ国に住むボランティアスタッフが参加して、川や周辺の環境保全に取り組むものです。

AKEUも2021年より参画し、今後も美しい川と自然環境を現在および将来世代に受け継ぎ、地域社会に貢献するため、継続して取り組んでいきます。



「B2Run」に参加した従業員たち

➤ RhineCleanUp活動報告 □



清掃活動「RhineCleanUp」にて

インド

旭化成インディア

2022年度より、旭化成ホームプロダクツのインドにおける販売製品(サランラップ。現地販売名「Premium Wrap」)の認知拡大およびイメージ向上を目的に、インドのNGO Akshaya Patraとコラボしたキャンペーンを実施しています。このキャンペーンは、Premium Wrapで包んだ食品を撮影した写真をSNS(Facebook、Instagram)上に投稿した場合、1投稿に対して3~4食分の学校給食をAkshaya Patraを通じて寄付するというものです。

同団体より、この活動が、給食提供を通じた、子どもたち、家族への教育機会の提供、また、大規模な給食センターを各地に開設し、現地の方に職業機会を提供(約5,000人の雇用)するという、社会的インパクトを生み出していることに対して、感謝状を授与されました。

この活動を通じて、インドにおける食品保存の意識・習慣を醸成し、食品ロスの削減や飢餓の撲滅に貢献することを目指しています。

- ▶ キャンペーンサイト: Wrap Up Hunger with Asahi Kasei □
- > 活動報告 口



Akshaya Patraより 旭化成インディアへ感謝状授与



旭化成グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。



> コーポレート・ガバナンス

事業環境の変化に応じ、透明・公正かつ迅速・果断に意思決定を 行うための仕組みとして、最適な コーポレート・ガバナンスの在り 方を継続的に追求していきます。



> コンプライアンス

法令・諸規則の遵守のみならず、 あらゆる事業活動において社会 的な規範を含む、より高いレベ ルの企業倫理の実践を目指しま す



> リスクマネジメント

事業運営にかかわるリスク管理 と有事における対応を基本規程 に定め、その強化に取り組んで います。



> 税務方針

当社グループの税務関連法令 等の遵守や、税務の透明性向上 を目的として税務方針を制定し ています。



▶ 最新のコーポレート・ガバナンスの報告書はこちらから 【 (517.4KB)

2023年6月27日更新

基本的な考え方

旭化成は、「世界の人びとの"いのち"と"くらし"に貢献します」というグループミッションのもと、「健康で快適な生活」と「環境との共生」の実現を通して、世界の人びとに新たな価値を提供し、社会的課題の解決を図っていくことをグループビジョン(目指す姿)としています。その上で、イノベーションを起こし、多様な事業の融合によりシナジーを生み出すことで、社会に貢献し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。そのために、事業環境の変化に応じ、透明・公正かつ迅速・果断・的確に意思決定を行うための仕組みとして、当社にとって最適なコーポレート・ガバナンスの在り方を継続的に追求していきます。

基本方針

1. 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利を実質的に確保するために適切な対応を行うとともに、外国人株主や少数株主に配慮し、権利行使に必要な情報を 適時・的確に提供することをはじめ株主の権利行使に係る適切な環境を整備していきます。

2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、「健康で快適な生活」と「環境との共生」の実現を通して、世界の人びとに新たな価値を提供し、社会的課題解決を図っていくことをグループビジョン(目指す姿)としており、各ステークホルダーとの適切な協働に努めます。

3. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、さまざまなステークホルダーに向けて、財政状態や業績等の財務情報とともに、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示はもとより、法令に基づく開示以外の情報提供にも積極的に取り組んでいきます。

4. 取締役会の責務

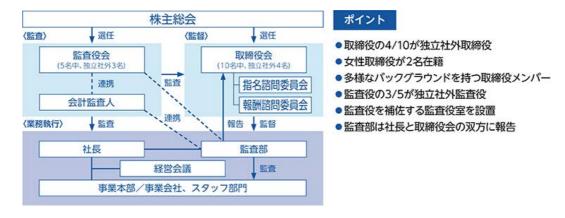
当社取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るため、経営戦略の大きな方向性を示し、経営陣によるリスクテイクを支える環境整備を行い、さらに、独立した客観的な立場から当社の経営の監督を実効的に行っていきます。

5. 株主との対話

当社は、株主・投資家のみなさまとの建設的な対話を図るための体制を整備し、積極的に対話を推進していきます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社のガバナンス体制とポイント



取締役会・任意の委員会・監査役会の活動状況(2022年度)

種類	年間開催回数	平均出席率	主要テーマ
取締役会	15回	99% (取締役および監査役)	 中期経営計画、年度経営計画 四半期・年度決算 大型投資・M&A・組織再編の審議・決定・フォローアップ TFCDに関する分析・開示 リスクマネジメント強化、工場事故フォローアップ、ウクライナ情勢の影響 取締役会実効性評価、役員報酬制度見直し、役員人事
指名諮問委員会 [※]	5回	100% (全委員)	委員長の選定委員会スケジュール2023年度役員人事
報酬諮問委員会※	6回	100% (全委員)	取締役報酬の決定方針見直し業績連動報酬制度見直し株式報酬制度見直し個人別業績連動報酬額の決定
監査役会	19回	98% (監査役)	 監査計画 取締役会議題に関する意見交換 決算書類の確認 社外取締役との意見交換会 会計監査人の評価

[※] 指名諮問委員会と報酬諮問委員会のメンバーは、社外取締役4名と取締役会長 小堀 秀毅および取締役社長 工藤 幸四郎で構成されており、両委員会の委員長は、社外取締役 岡本 毅氏が担っています。

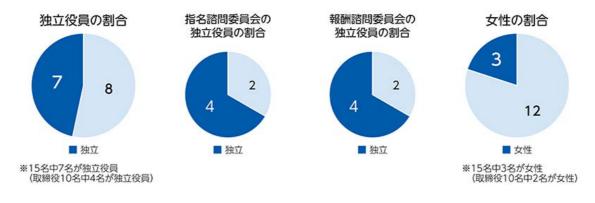
- > コンプライアンス
- > リスクマネジメント

取締役候補指名の方針と手続き

取締役候補者の選出にあたっては、取締役にふさわしい識見、能力等に優れた者を候補者としています。社内取締役については、担当領域における専門的知識、経験、能力等を備えていると考えられる者を候補者として選定しています。一方、社外取締役については、高い識見を踏まえた客観的な経営の監督を期待し、それにふさわしい経営者、学識経験者、官公庁出身者等で、豊富な経験の持ち主を幅広く候補者としています。取締役候補の指名に関する客観性と透明性をより一層高めるため、社外取締役を主たる委員とする指名諮問委員会を設置し、取締役会の構成・規模、役員の指名方針等についての検討に参画いただき、助言を得ることとしています。

> 社外取締役の選任理由と独立性に関する補足説明(第132期 有価証券報告書)

取締役および監査役に特に期待する分野(スキルマトリックス)



			企業経営・ 事業戦略	財務・ 会計	法務・知財・	研究開発· 製造·技術	グローバル	デジタル	環境· 社会	人材マネジメント
取締役	小堀 秀毅		*		*				*	
	工藤 幸四郎		*				*		*	*
	久世 和資					*	*	*	*	
	堀江 俊保		*	*					*	
	出口 博基				*				*	*
	川瀬 正嗣					*			*	
	立岡 恒良	独立			*		*		*	
	岡本 毅	独立	*	*					*	
	前田 裕子	独立			*	*			*	
	松田 千恵子	独立	*	*					*	
監査役	柴田 豊			*	*				*	
	真柄 琢哉					*			*	
	望月 明美	独立		*					*	
	浦田 晴之	独立	*	*					*	
	落合 義和	独立			*				*	

取締役会の実効性評価

当社取締役会では、その実効性を毎年度終了後、取締役会での審議を通じて定期的に評価しております。2022年度の評価の方法、取組みおよび今後に向けての課題認識は以下のとおりです。

1. 実効性評価の方法

年度途中において、前年度の評価を踏まえ、機関投資家からの要望や資本市場の動向を背景に、取締役会議長の主導で将来的な当社の取締役会の方向性を精査しました。そのうえで、社外取締役・社外監査役のみで構成する独立役員会合で取締役会の実効性の中間レビューと意見交換を行いました。そして、取締役会にてこれらの内容を審議し、年度内での改善すべき課題と継続的課題とを分けて整理しました。これらを経て、年度明けに、年度内での改善活動の進捗確認を含め、改めて取締役会でその実効性を審議しました。

2. 2022年度の取り組み

2022年度の当社取締役会では、前年度の評価結果を踏まえて、主に以下の取り組みを実行しました。

(1) 取締役会の構成

不連続・不確実な経営環境のもと、グループ経営とその監督・監査をより高い水準で推進するために、多様性と独立性のバランスを考慮して取締役会の構成を考えていますが、取締役会のモニタリング機能をより一層充実させ、来年度以降の取締役会の議論を促進するため、以下の構成員の見直しを実施することにしました。

- (1)コーポレート部門の担当役員を中心とした社内取締役構成への見直し
- ②独立社外取締役と女性取締役の増員

(2) 従業員等からの評価の導入

取締役会における提案・報告の補佐として出席した役員・従業員(取締役・監査役を除く)からみた取締役会への期待や課題の把握のため、匿名アンケートを実施しました。内部議論にはない観点での取締役会での審議の価値が従業員等に広く認識されていることとともに、経営会議を含む社内会議との違いを意識した取締役会における議題の提案・報告方法に関する下記の運営上の改善に向けた課題を認識するに至りました。

(3) 運営上の改善

「決議事項」「報告事項」に加えて、2022年度から「審議事項」を導入したことや、経営会議等における社内議論の内容を取締役会でも共有する仕組みを取り入れたことにより、経営上の重要事項に関する取締役会での審議がより一層深化しました。さらに、社外役員への事前説明を前提とした取締役会当日での資料説明の短縮およびエグゼクティブサマリーを使った論点整理による取締役会での議論の質的向上を図りました。また、取締役会の構成や役割に照らし、より実効的な運営のための基本的項目を整理したガイダンスを作成しました。

3. 今後に向けての課題認識

上記の取組みを踏まえて、今後に向けて以下の課題認識を改めて取締役会にて共有しています。

- (1) 取締役会実効性評価の方法 第三者の活用を含む、より客観的な視点を入れた評価のあり方も継続的に精査していきます。
- (2) 取締役会のあり方

今後も経営環境に応じて最適な取締役会のあり方(独立性、ダイバーシティ、機関設計の観点を含む)を継続的に追及していきます。

役員報酬

業務執行取締役の報酬構成比(2022年度)

基礎報酬(固定)	業績連動報酬(短期)	株式報酬(長期)
56.5%	27.7%	15.8%

- 業績連動報酬=成果へのコミットメント
- 株式報酬=株主との目線一致
- ※ 社外取締役の報酬は基礎報酬のみで構成

2022年度における取締役および監査役の報酬等の額

役員区分	担副学の公苑(五丁円)	看	支給人員(名)		
仅 貝 色 刀	報酬等の総額(百万円)	基礎報酬	業績連動報酬	株式報酬	又和八貝(石)
取締役	528	379	95	54	11
-うち、社外取締役	53	53	_	_	3
監査役	154	154	_	_	6
-うち、社外監査役	53	53	_	_	4
計	682	533	95	54	17

[※] 株式報酬に係る金額は、翌事業年度における費用計上見込み額で、当事業年度において費用計上したものではありません。当社は、株式報酬を株式交付規程に基づくポイントの付与日に費用計上しており、当該付与日はポイントに係る目標達成の基準日(事業年度末日)の翌事業年度に置いています。

役員報酬に関する方針

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を確保していくためのコーポレート・ガバナンスの仕組みの一つとして、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針について報酬諮問委員会に諮問し、その答申内容を尊重して取締役会において以下の通り決議しています。

また、監査役の報酬については、取締役から独立した立場で取締役の職務執行を監査するという役割に鑑み、業績連動報酬制度は採用せず、固定報酬で構成され、個別の報酬額は監査役の協議により決定しています。

取締役報酬の決定方針

1. 基本方針

当社の取締役報酬はコーポレートガバナンスの重要な構成要素の1つであり、業務執行者と監督者それぞれにとって当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた適切なインセンティブの付与となるよう、これを設計する。 当社経営に対する監督の立場にある社外取締役を含む非業務執行取締役*の報酬については、特に短期的な業績変動によって左右されるべきものではなく、独立性の高いポジションを確保するために、固定額の基礎報酬のみで構成し、水準は外部専門機関の調査データ等を勘案して決定する。

一方、業務執行取締役の報酬については、経営陣幹部として業績や経営戦略に紐づいたインセンティブの付与が必要であるため、生活基盤となる固定額の基礎報酬に加えて、業績連動報酬及び非金銭報酬としての株式報酬を組み合わせた報酬体系とし、経営戦略や経営課題に応じて、外部専門機関の調査データ等から得た水準を考慮しながら、報酬額の支給水準や報酬の種類別の支給割合を調整することにより、その役割に応じた適切な水準とする。

なお、取締役報酬のあり方・制度設計が最適なものであるようにするため、取締役会及び報酬諮問委員会にて定期的に審議し、 継続的にその妥当性を確認のうえ、改善を行うものとする。

2. 報酬付与の時期又は条件の決定に関する方針

それぞれの種類の報酬の目的に照らし、基礎報酬は生活基盤としての性格から月次、業績連動報酬は恒常的インセンティブとしての性格から月次で支給するものとし、株式報酬は取締役会で定めた株式交付規程に定める事業年度毎一定の日に対象取締役に後述のポイントを付与するとともに、中長期的な株主視点の共有としての性格から取締役かつ当社グループの役員の退任時に当社株式を対象取締役に交付する。

- 3. 基礎報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針 当社の取締役の基礎報酬は、職位、職責に応じて、他社水準、当社の業績をも考慮しながら、総合的に勘案して決定する。
- 4. 業績連動報酬並びに非金銭報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

業務執行取締役の報酬の一部を構成する業績連動報酬については、経営陣幹部として業績や経営戦略に紐づいたインセンティブの付与の観点から、投下資本効率を含む財務目標の達成度とサステナビリティの推進を含む個人ごとの目標達成度を含む非財務目標の達成度の両面を組み合わせる。

業績連動報酬は、グループ連結の売上高、営業利益、ROIC等の財務指標の達成度とともに、サステナビリティの推進を含む個別に設定する目標の達成度を踏まえた総合的な判断を踏まえて算出する。基準とする財務指標は、事業成果に基づく客観的かつ明確な評価に適しているとともに、投下資本効率の向上の意識付けの観点から選択する。

個人別の業績連動報酬額を算出するまでに要する計算式の概要等は以下のとおりとする。

「個人別の業績連動報酬額を算出するまでに要する計算式」



※財務指標の達成度と非財務目標の達成度を総合考慮した指数

また、業務執行取締役の報酬の一部として、非金銭報酬である株式報酬を付与する。当社においては、株価上昇によるメリットを享受するのみならず株価下落リスクをも負担し、株主視点を共有するべく、株式報酬制度を導入しているが、これは当社が設定した信託が当社株式を取得し、対象となる取締役に対して当社株式を交付する株式交付信託である。具体的には、取締役会で定めた株式交付規程に基づき、対象取締役に対して職位等に応じて中期経営計画で設定する目標の達成度に連動したポイントを付与し(1事業年度あたり150,000ポイントを上限とする。)、付与を受けたポイント数に応じて、取締役かつ当社グループの役員の退任時に、当社株式を対象取締役に交付するものである(交付される株式の数は、付与されたポイント数に1を乗じた数)。

- 5. 業務執行取締役の基礎報酬、業績連動報酬の額又は非金銭報酬の額の個人別報酬額に対する割合の決定に関する方針 各業務執行取締役の基礎報酬、業績連動報酬及び株式報酬の個人別報酬額の構成割合については、外部専門機関の調査デ ータ等から得た水準を考慮しながら、経営戦略や経営課題に応じた適切な動機付けとなるよう設定する。 各業務執行取締役の基礎報酬:業績連動報酬:株式報酬の構成割合をおよそ6:3:1とし、このうち業績連動報酬は、職位別に定 めた基準額に対して、評価によって0~200%となるように設計する。ただし、取締役会及び報酬諮問委員会にてその妥当性を定 期的に審議し、継続的にその妥当性を確認のうえ、改善を行うものとする。
- 6. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の委任に関する事項及び取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の方法

各取締役の個人別の報酬額のうち、業績連動報酬については、取締役会決議に基づき報酬諮問委員会にその具体的内容の決定を委任するものとし、その権限の内容は、報酬諮問委員会が、各業務執行取締役の業績連動報酬について、取締役社長から提案された個人別の目標達成度の評価の合理性・適正性を確認し、これを取締役会で決定された計算式の枠組みに投入して個人別の業績連動報酬の金額を決定することとする。

当該権限が適切に行使されることを確保するため、報酬諮問委員会は社外取締役を過半数の委員として構成することとし、取締役会に対して定期的に上記確認及び決定のプロセスを報告する。

各取締役の個人別報酬額のうち、基礎報酬及び株式報酬の決定にあたっては、取締役会は報酬諮問委員会に審議を求め、報酬諮問委員会の審議結果を十分に斟酌したうえで、取締役会にて決定することとする。

なお、職位毎の固定額の基礎報酬は、取締役会でその金額を決定のうえ支給するものとし、株式報酬については、取締役会で決定された株式交付規程に基づいて各取締役にポイントを付与し、所定の条件成就時に当該取締役に当社株式を交付する方法で支給するものとする。

- 7. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する重要な事項 上記の業務執行取締役の報酬の一部としての非金銭報酬である株式報酬について、その支給対象となる取締役であっても、自己都合により退任する場合(やむを得ない事情により退任すると判断される場合を除く。)及び株式交付規程において定義する当社グループ会社に損害を与えたことに起因して取締役を解任され又は辞任する場合等には、取締役会決議をもって、それまでに付与されたポイントの全部又は一部は失効し、失効したポイント見合いの当社株式については交付を受けないものとし、また、以降のポイント付与も行わないものとする。
- * 非業務執行取締役には取締役会長を含む。
- > 役員の報酬等(第132期 有価証券報告書)

社外役員に関する独立性判断基準

当社は、社外取締役および社外監査役が独立性を有すると認定するにあたっては、以下のいずれにも該当することなく、公正かつ中立的な立場で職務を果たしうることを確認します。

- 1. 当社グループの業務執行者(業務執行取締役、執行役、執行役員、従業員等)または過去10年間にこれに該当した者
- 2. 当社グループを主要な取引先とする者(年間連結売上高の2%以上が当社グループ向けである者)またはその業務執行者
- 3. 当社グループの主要な取引先(当該取引先による当社グループへの支払いが当社の年間連結売上高の2%以上を占める場合、または、当社連結総資産の2%以上の金銭の借入先)またはその業務執行者
- 4. 当社からの役員報酬以外に、当社グループから個人として多額の金銭その他財産上の利益(年間1千万円以上)を得ている者
- 5. 当社グループから多額の寄付・助成(年間1千万円以上)を受けている者またはその業務執行者
- 6. 当社グループの主要株主(当社の総株主の議決権の10%以上を直接または間接的に保有している者)またはその業務執行者
- 7. 当社グループの役員・従業員を役員に選任している法人の業務執行者
- 8. 当社グループの会計監査人またはその所属者
- 9. 過去3年間に、上記2から8のいずれかに該当する者
- 10. 上記1から8のいずれかに該当する近親者(配偶者、2親等以内の親族および生計を共にする者) ただし、上記1から3、5から7の「業務執行者」は「重要な業務執行者(業務執行取締役、執行役、執行役員等)」に読み替えるものとする
- 11. 当社の社外取締役または社外監査役としての在任期間が通算8年を超える者

監査役監査および会計監査、内部監査の状況

- 業務執行に関わる内部監査については、社長直轄の組織として監査部を設置しており、当社内部監査基本規程に基づき年次監査計画を立案 し当社社長の承認を得たうえで、当社グループの監査を実施しています。
- 監査役監査については、各監査役は、監査役会が定めた監査方針のもと、取締役会への出席、業務状況の調査などを通じ、取締役の職務遂行の監査を行っています。なお、監査役会の機能充実のため監査役室を設置しています。
- 会計監査については、当社と会社法監査および金融商品取引法監査について監査契約を締結しているPwCあらた有限責任監査法人が、監査を実施しています。
- 監査部、監査役会、会計監査人の相互連携については、監査部、監査役会および事業会社等の監査役が、定期的な連絡会等を通じて連携を強化し、当社グループとしての法令等の遵守およびリスク管理等に関する内部統制システムの有効性について確認しています。また、監査役会は、会計監査人との間で監査計画の確認を行うとともに、四半期連結会計期間末ならびに連結会計年度末に当社グループの監査結果の報告を受けています。
- > 監査報酬の内容等(第132期 有価証券報告書)
- > 旭化成レポート

政策保有株式の状況

当社は、純粋な投資目的以外の目的で保有する株式(政策保有株式)について、株価変動リスクや保有に伴うコスト、資本効率等を考慮し、保有量の縮減を継続的に進めています。

個別の政策保有株式についても、保有の意義、効果、経済合理性等について定性・定量両面での評価を毎年定期的に実施し、取締役会で検証しています。

検証の結果、保有の目的に合致しなくなったと判断される株式または保有効果がコスト・リスクに見合わないと判断される株式については、当該企業の状況を勘案したうえで、売却等による縮減を進めています。







方針

旭化成グループは、コンプライアンスを重視し、事業・業務に関する法令・諸規則や社内ルールの遵守を徹底します。 また、これらの遵守のみならず、あらゆる事業活動において、社会的な規範を含むより高いレベルの企業倫理を実践し、グループミッションに基づくグループバリュー(共通の価値観)にかなった「誠実な行動」を目指します。

旭化成グループ行動規範

当社グループは、コンプライアンスを含む行動基準として、「旭化成グループ行動規範」を定め、これを当社グループのすべての役員、従業員に適用しています。行動規範は、当社グループで働く私たち一人ひとりが、グループミッションに基づくグループバリュー(共通の価値観)にかなった日々の行動を実践するための判断基準を具体化したものであり、行動のよりどころとなるものです。

社会の要請、情勢の変化などを踏まえ、その有効性を保てるように、継続的にこの行動規範を見直していきます。

「旭化成グループ行動規範」の内容はこちらをご覧ください。

▶「旭化成グループ行動規範」 【 (366.8KB)



「旭化成グループ行動規範」

行動規範の周知

2017年度の行動規範の制定以降、当社グループの役員および国内の全従業員に上記行動規範を冊子にして配布するとともに、各職場単位での 行動規範の読み合わせ、行動規範の学習ためのe-ラーニングの開設などによって、行動規範の周知活動を実施してきました。

また、行動規範の一層の浸透のため、国内の各職場で、コンプライアンス違反の具体的な事例を用いて意見交換を行う活動を実施するとともに、 階層別社内研修のカリキュラムに行動規範の学習内容を組み込みました。2019年度より行動規範の浸透度確認のため、2年に1度コンプライア ンスアンケートを実施しており、2021年度は、国内従業員31,131名(契約社員・派遣社員・パート・アルバイトを含む)中、29,116名が回答し(回答 率93.5%)、そのうち約80%が「行動規範を理解している」と答えるなど、行動規範が着実に浸透してきています。

海外についても各国語版の行動規範の配布に加えe-ラーニングや研修等で、周知活動を順次実施し、高い倫理観に基づく行動の実現を推進しています。

マネジメント体制

当社は、グループ全体のコンプライアンス体制の強化を図るために、社長を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、当社グループ全体のコンプライアンスに関する遵守状況をモニタリングしています。なお、委員会での審議結果等については、都度、取締役会に報告しています。

重大なコンプライアンス違反への対応

当社グループで重要なコンプライアンス違反が発生した場合には、コンプライアンス担当役員が、リスク・コンプライアンス委員会に案件を報告する仕組みとなっています。

内部通報制度(コンプライアンスホットライン)

当社グループは、コンプライアンス違反に関する情報を速やかに収集し、対策を講じることを目的として、2005年より、内部通報制度(コンプライアンスホットライン)を導入・運用しています。2015年度からは、お取引先とその従業員の方々からも同様の通報・相談ができるよう、この仕組みを拡大しています。通報された内容については、コンプライアンス担当役員が指名した者で構成する事務局および必要に応じて組織される調査・対応チームが調査を行います。コンプライアンス担当役員は、運用状況をリスク・コンプライアンス委員会に報告し、また重大コンプライアンス違反や役員に関わる案件については監査役会に報告するようにしています。

秘密の厳守

当社グループでは、通報者に対し、通報を理由とした不利益な取り扱いが行われないための措置を講じています。 また、通報案件に関する秘密保持および通報者の個人情報の保護を徹底しています。

対象

当社グループの役員、従業員、お取引先とその従業員の方々。(役員以外については退職後1年以内の方も対象とします)

受付内容

通報の対象とする事案に制限は設けず、差別やハラスメントなどの人権侵害、贈収賄などの腐敗行為等、幅広い事案に対する通報を受け付けています。

対応方法

通報手段として社内向けの通報システムのほかに社外窓口(指定する弁護士事務所へのメール・封書)を設置しており、匿名、実名いずれでも通報・相談を受け付けています。

通報件数と運用状況

2022年度は、85件の通報・相談が寄せられましたが、事業遂行に影響を及ぼすような重大な案件はありませんでした。なお、このうち2件が、差別やハラスメントなどの人権問題に関連する通報・相談でした。

腐敗防止

当社グループは国際連合のグローバル・コンパクトに賛同しており、「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む」ことを宣言しています。「旭化成グループ行動規範」の中においても、贈収賄を含む腐敗行為を明確に禁止しています。

当社グループでは特に、贈収賄行為を企業の信頼を著しく損なう重大なリスク要因として認識しており、「グループ贈収賄防止規程」を定め、グループにおける贈収賄の禁止に関する基本方針、贈収賄防止のための各種手続き、社内体制等を明確にし、グループ全体に展開しています。

> 旭化成グループ贈収賄防止に関する基本方針 【 (204.5KB)

1. 各種手続き

当該規程に基づく各種手続きの対象は、①公的部門(国を問わない)または②商業賄賂規制のある一定の国における民間部門のいずれかが、直接または間接的な相手方となる取引等です。具体的には、会食・贈答等の授受、寄付等を行う場合は、各組織における所定の責任者に

よる事前審査・事前承認を経てから行うこととしています。また、エージェント、ディストリビューターを起用する契約など、贈収賄防止の観点で注意すべき一定の類型に該当する取引の場合は、贈収賄防止の観点から、ビジネスパートナーの適正性を確認するデュー・ディリジェンスを行っています。また、ビジネスパートナーに対し、当社の贈収賄防止の基本方針を明示するとともに、贈収賄規制関連法遵守の宣明を誓約書または契約条項に盛り込む形で求めています。

2. 教育

腐敗防止全般(贈収賄、マネーロンダリング、詐欺等)に関するe-ラーニングや社内研修などの海外を含む従業員教育に取り組んでいます。

3. モニタリング

継続的かつ有効な贈収賄防止体制を維持するために、定期的に内部監査を行うとともに、贈収賄防止の管理体制の評価・見直しをしています。

4. 相談·報告

従業員が日常業務において贈収賄に関する不明点・疑問点が生じた場合、日本または海外地域拠点の法務部門に相談できる体制を整備しています。

各従業員には贈収賄規制法違反またはそのおそれのあることを知った場合、速やかに所定の責任者へ報告することを義務付けています。 お取引先とその従業員の方も当社内部通報制度により贈収賄を含む腐敗行為全般に関する報告・相談ができるように体制を整えています。

5. 腐敗行為に関する法令違反の状況

2022年度、腐敗行為による従業員の解雇や法的措置を受けた事案は発生しませんでした。

サプライヤーへの対応

サプライヤーの皆様にもCSR調達アンケートにおいて腐敗防止に関する設問を設け、グループ全体で腐敗防止に取り組んでいくこととしています。

政治献金実績

政治献金については、政治資金規正法を遵守し、社内ルールでけん制機能を設け事前決裁の上実施しています。2022年度の献金額は15,900,000円(旭化成グループ合計)であり、以下にて開示されています。

> 官報(号外第252号報告書要旨P4) □ (1.8MB)

独占禁止法:競争法遵守

当社グループでは、「独禁法遵守管理規程」を策定し、各国の競争法に違反する行為を禁止しています。また、カルテルやその疑いを持たれる行為を防止するために、業界会合への出席基準を定め、不適切な競合他社との接触・情報交換を禁止するとともに、商品の国内販売価格の一斉改定を行う際には、コンプライアンス担当役員を含めた複数の委員から構成される「市場委員会」に付議し、価格改定の理由を確認し、独占禁止法に違反する行為がないことを確認した上で実施することとしています。

輸出関連法令遵守

当社グループは、「輸出管理規程」を策定し、外為法等の管理関係法令の遵守を徹底しています。当社グループから輸出を行う全製品について該非判定および顧客審査を行い、許可を要するものについては社内承認を経て経済産業省の許可を取得する制度を構築しています。また、定期的に全社講習会を実施して従業員へ法令・社内制度の周知を図るとともに、毎年度当社グループ関連部門に対して書面・実地監査を実施しています。

医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

当社は、「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」を自社の指針として定め、当社の医薬・医療分野での活動に伴う医療機関・医療 関係者等への資金提供実績の情報を公開しています。詳しくは以下をご覧ください。

- > 企業活動と医療機関等との関係の透明性に関する指針 □ (148.6KB)
- > 医療機関等に対する資金提供等に関する情報 □

医薬品・医療機器開発における倫理的配慮

医薬品の研究開発を行う旭化成ファーマ、医療機器の開発を行う旭化成メディカルでは、動物実験における法令・ガイドラインの遵守や倫理的配慮を徹底しています。詳しくは以下をご覧ください。

- > 旭化成ファーマ
- > 旭化成メディカル

その他法令等に基づく開示

当社グループは法律や国の方針に従った対応をしております。また、過去の案件に関しても現在の法律に遵守した対応を行っております。当社グループは過去行っていた核燃料物質に関連する研究の廃棄物を保有しております。このため「原子力損害の賠償に関する法律」(以下「本法律」といいます。)の対象事業者となっておりますが、1991年以降は関連する研究および事業等は一切行っておらず、それ以降法令の定めに従って適切に廃棄物を保管・管理し続けております。また、関係自治体や地域住民の皆様にもご理解いただけるように説明会の開催などを実施しております。本法律の改正(令和2年1月1日施行)に伴い、損害賠償実施方針を作成・公表しています。



方針

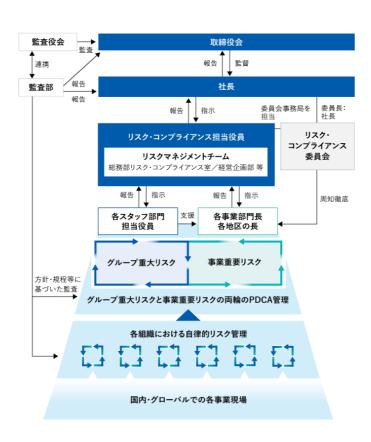
旭化成グループは、「グループリスク管理・コンプライアンス基本規程」に基づき、当社グループの事業運営にかかわるリスク管理と有事における対応の基本的な事項について定め、その強化に取り組んでいます。

リスクマネジメントの強化

当社グループが3領域における多様な事業でグローバル展開を加速する一方で、COVID-19感染拡大以降の価値観の変化や米中対立、ロシア・ウクライナ情勢等の国際関係の緊張の高まりなどにより、当社グループを取り巻く事業環境は激しく変化しています。新たなリスクや複雑化するリスクが当社グループに及ぼす影響は従来以上に大きくなっており、グループ全体のリスクを可視化して対応策を強化することが必要です。そのため、2022年度をリスクマネジメント強化のファーストステップと位置づけ、具体的な対策を推進しています。

リスクマネジメント体制と関係者の役割

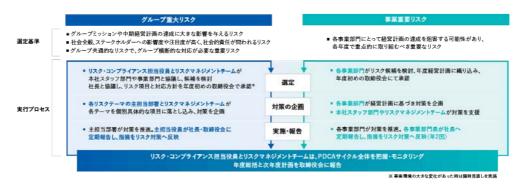
取締役会の監督のもと、リスクマネジメント全体についての責任者である社長を、リスク・コンプライアンス担当役員が補佐します。同役員は、社長の指示のもとリスクマネジメント全体を把握して、各部門におけるリスク対応について各部門長(スタッフ部門担当役員・事業部門長等)に指示・支援を行います。また、同役員のもとにリスクマネジメントチームを設置し、社内各部門の活動をモニタリングし、具体的なリスク対策を支援します。そして、社長を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会で、リスクマネジメントに関する経営レベルの決定事項や指示事項を各部門長に周知徹底しています。



リスクマネジメントのPDCAサイクルの強化

各組織における自律的なリスク管理を基本とし、その中でもリスクの対応状況について取締役会が定期的に監督する特に重要なリスクを「グループ重大リスク」、各事業部門における年度経営計画のアサインメントの達成を阻害する可能性があるリスクで当該年度に重点的に取り組むものを「事業重要リスク」と定め、PDCA管理を強化しています。

リスクマネジメントのPDCAサイクル(グループ重大リスクと事業重要リスク)



事業等のリスク

外部基準を参照したリスク管理システム

当社グループは、リスク管理体制や報告の透明性を確保するため、外部基準として、GRI、環境省「環境報告ガイドライン(2018)」、SASBスタンダード、ISO26000などのフレームワークやスタンダードを参照しています。

> 参考ガイドライン

ESGリスクへの対応

気候変動をはじめとする環境課題や産業構造の変化、労働人口の減少など、サステナビリティに関する社会動向から新たなESGに関するリスクが顕在化することが考えられます。当社グループではこれらESGリスクにも経営上の重要課題として向き合います。とりわけ、エネルギーを多用する事業の性質上、気候変動への対策は重要であり、経営上のリスク・機会要因として捉えています。

この認識のもと、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿って気候変動がもたらす影響の度合いによってシナリオ分析を行い、それぞれのシナリオにおけるリスク・機会の分析および対応策を検討しました。

これらの結果を、経営や事業、環境の各部門で認識し、適切な対応に努めています。

> TCFD提言に基づく開示

情報セキュリティ

当社グループは、情報セキュリティリスク対策を重大な経営課題と認識しており、「旭化成グループ情報セキュリティポリシー」を策定し、情報セキュリティの確保と一層の向上を目指しています。

旭化成グループ情報セキュリティポリシー

旭化成グループは、情報セキュリティの確保を経営の重要な責務と認識し、旭化成グループ情報セキュリティポリシーを定め、実践することを宣言します。

- 1. 法令遵守
 - 私たちは、情報セキュリティに関連する法令・社内規程類を遵守します。
- 2. 体制整備

私たちは、組織的に情報セキュリティを確保するため、情報セキュリティに関する体制を整備します。

3. 対策実施

私たちは、情報セキュリティ事故を未然に防ぐため、情報資産に応じた適切な情報セキュリティ対策を実施します。万一、事故が発生した場合は、迅速かつ的確に対応し、被害の最小化と再発防止に努めます。

- 4. 従業員教育
 - 私たちは、全従業員が情報セキュリティの重要性を認識し、情報資産を正しく利用するため、全従業員に対して情報セキュリティ教育を実施します。
- 5. 継続的改善

私たちは、継続的に情報セキュリティを確保するため、情報セキュリティに関する取り組みを点検し、必要に応じて改善します。

2016年12月1日制定

情報セキュリティに関する受付窓口

旭化成株式会社 IT統括部 セキュリティセンター

電話:03-6699-3036(受付時間:平日午前9時~午後5時)

電子メール:ak-security_sh@om.asahi-kasei.co.jp

個人情報の保護

当社グループは、取得・利用させていただいている個人情報の適正な管理を重要な責務と認識しており、「グループ個人情報管理規程」を策定し、個人情報を適切に取り扱っています。また、全従業員に、情報の取り扱いについてのルールを記載した『情報セキュリティハンドブック』(冊子)の配布、e-ラーニングによる教育を行っています。なお、2017年5月施行の日本における改正個人情報保護法に対応するため、「グループ個人情報管理規程」について必要な見直しを実施しました。

> プライバシーポリシー



情報セキュリティハンドブック

EU一般データ保護規則(GDPR)への対応

2018年5月施行のEUにおける「一般データ保護規則(General Data Protection Regulation: GDPR)」に対応するため、新たに「グループ個人情報管理細則」を定め、必要な基準と体制を整備しています。

知的財産の保護

当社グループは、重要技術情報が意図せずグループ外に流出することを防止するために、「技術流出防止に関する基本方針」および「管理の基準」を制定するとともに、海外進出時に留意すべき点をまとめたガイドラインの発行や、海外工場における「先使用権保全手続き」および国内における「技術情報流出防止の施策」を実施しています。従業員に対しても社内広報などで注意喚起を行い、研修会等による教育・啓発活動に取り組んでいます。

知的財産に関する事項は、別途公開している知的財産報告書をご参照ください。

> 知的財産報告書

危機発生時の緊急事態対応

事故・事件、問題の発生により当社グループの事業運営に重大な支障が生じる場合、または、当社グループの事業活動が原因となり、社会に重大な影響を及ぼしかねない事態が発生した場合には、緊急対策本部を設置し、関係部門と連携して対応する体制を構築しています。 なお、2017年度には、「グループ緊急事態対応規程」を定め、緊急事態発生時における基本方針、緊急対策本部の設置基準・役割などを改めて明文化しています。



旭化成グループ税務方針

旭化成グループは、「旭化成グループ行動規範」に基づき、国内外の法令を遵守し、社内ルールの整備と適切な運用を徹底しています。 税務に関しても、当社グループの各社が事業活動を行う各国の税法を遵守し、社内ルールに基づいた税務処理を実行することを通して、適法にして適正な納税を行います。

加えて、税務リスクを極小化すること、適切な税務プランニングを実施すること、税恩典を積極的に活用することにより、キャッシュ・フローの極大化を図り企業価値の向上に貢献します。

1. 税務コンプライアンス

旭化成グループは、グループ各社が事業活動を行う各国の税務に関する法令・諸規則を遵守するとともに、OECD(経済協力開発機構)が整備したガイドライン等にも準拠した税務処理を実行します。その上で、各国において定められた期限までに確実に申告・納税を行います。

2. 税務ガバナンス

旭化成グループは、すべての役員・従業員が守るべき「旭化成グループ行動規範」の中で、法令・諸規則・社内ルールに基づき、グループ各社に適用される税法を理解し、適正・適法な税務処理を行うことを定めるとともに、「グループ経理規程」において、グループ各社に対して、税務ガバナンスの整備や税務状況に関する適切なレポーティングを義務付けています。

3. 税務リスク管理

旭化成グループは、法令・諸規則に遵った税務処理を実施しますが、税務当局と見解が相違する可能性が排除できない案件も存在すると認識しています。そのような案件については、税理士法人等外部の専門家を起用して十分な検討を行い、また必要に応じて税務当局に対して事前の照会をすることにより、税務リスクを最小化するように努めます。

4. 税務プランニング

旭化成グループは、事業目的の達成のため適切な税務プランニングを行うことは重要であると認識しています。法令・諸規則の制定趣旨を踏まえながら、キャッシュ・フローのメリットがある税務プランニングを検討・実施しますが、軽課税国(タックスへイブン)への利益移転等といった経済的合理性のない租税回避を目的とするような行為は行いません。事業上必要なスキーム等が、各国の税制に照らしてタックスへイブン対策税制の対象となる場合には適正に申告・納税します。

5. 移転価格

旭化成グループは、国外関連者との取引においては、価格設定に恣意性が入りやすく、その結果、各国の税額が本来あるべきものと異なるリスクがあることを理解しています。国外関連者との取引にあたっては、各国の移転価格税制を踏まえた独立企業間価格で行います。また、各国の移転価格税制に即した適切な移転価格文書を作成します。

6. 税恩典の活用

旭化成グループが事業を展開する各国では、その政策判断により各種の税恩典が用意されます。旭化成グループでは、それらの国々の税制を不断に研究し、事業目的に適う税恩典を積極的に活用します。

7. 税務当局との関係

旭化成グループは、税務当局との対応を誠実に行い、健全かつ良好な信頼関係を構築・維持します。税務調査等において指摘された問題は適切に対処し改善に努めます。

法人税等支払額

2023年3月期	日本	海外 ※2	合計
法人税等の支払額※1	832億円	273億円	1,106億円

※1: 上記金額は、旭化成株式会社の2023年3月期に係る有価証券報告書に記載の連結キャッシュ・フロー計算書に基づきます

※2: 一部海外子会社傘下の日本子会社に係る法人税等の支払額は、海外の金額に含まれます



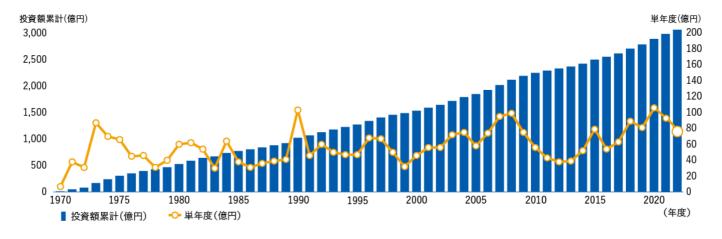
環境 社会 ガバナンス

旭化成グループの環境活動に関するコスト、パフォーマンスデータについて掲載しています。

環境保全 · 安全関連設備投資

当社グループは、環境安全・品質保証活動のために必要な経営資源を投入してきました。 2022年度までの環境保全・安全関連設備投資の推移および2022年度の投資の内容を円グラフに示しました。

環境保全・安全関連設備投資の推移

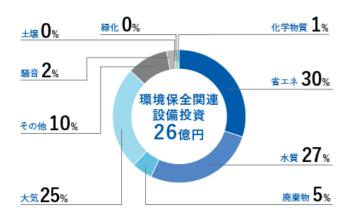


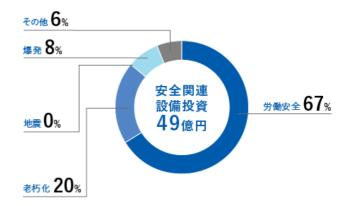
(億円)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境保全	21.8	41.4	38.8	28.0	26.5
安全	67.1	39.5	66.3	64.3	48.5
合計	88.9	80.9	105.2	92.3	75.0

環境保全関連設備投資(2022年度)

安全関連設備投資(2022年度)





環境会計

当社グループでは、環境省のガイドラインのコスト分類に沿って、環境保全のためのコストを把握しています。

環境会計一覧

(百万円)

-	→ I 八 ** <u>5</u>	2018	3年度	2019	年度	2020)年度	2021	上年度	2022	2年度
٦.	コスト分類		費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額
1	事業エリア内コス ト	1,942	11,183	3,905	10,089	3,628	7,666	2,755	9,914	2,098	10,080
	公害防止コスト	944	7,705	2,198	6,874	2,241	5,186	1,399	6,923	1,017	6,785
	地球環境保全コスト	807	1,230	1,221	773	1,246	689	1,069	955	945	963
	資源循環コスト	190	2,248	485	2,442	142	1,792	287	2,036	136	2,332
2	上・下流コスト	0	140	0	115	0	102	0	104	0	167
3	管理活動コスト	62	636	43	2,394	25	654	19	1,294	136	1,953
4	研究開発コスト	119	2,787	192	8,431	228	2,185	198	1,793	374	2,628
5	社会活動コスト	0	27	0	24	0	18	0	17	0	25
6	環境損傷コスト	45	1,128	0	206	3	196	4	199	0	542
	合計	2,169	15,901	4,139	21,259	3,883	10,821	2,977	13,320	2,608	15,394

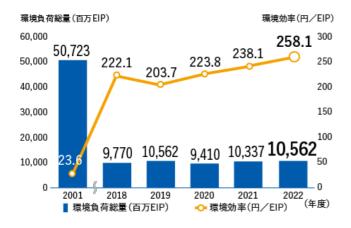
環境マネジメント

環境マネジメントシステム認証取得事業所数・割合(2022年度)

認証	認証取得	事業所数	認証取得事業所割合(%)
市心 乱 L	国内	海外	沁証以付争未 別剖口(∕0)
ISO14001	22	37	79

気候変動

環境効率(JEPIX※)の推移



JEPIX: : "Japa

: "Japan Environmental Policy Index"の略で、いくつかの環境パフォーマンスデータを一つの換算環境負荷総量(エコポイント: EIP Environmental Impact Point)に統合する日本における環境政策優先度指数で、科学技術振興事業団と環境経営学会において、国際基督教大学の宮崎修行教授をリーダーとするチームが開発した環境パフォーマンス評価手法です。環境効率は、次式で算出します。

環境効率=付加価値(経済指標)/JEPIXのエコポイント

今回、環境負荷として、化学物質の排出、温室効果ガスの排出、廃棄物の埋立、COD負荷など8項目を評価しています。 また、付加価値として、売上高を用いています。なお、売上高 については、2011年度より会計方針を一部変更しました。

JEPIXによる環境効率指標

	2001年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境負荷総量(百万EIP)	50,723	9,770	10,562	9,410	10,337	10,562
売上高(百万円)	1,195,393	2,170,403	2,151,646	2,106,051	2,461,317	2,726,485
環境効率(円/EIP)	23.6	222.1	203.7	223.8	238.1	258.1

国内の温室効果ガスの排出量推移

(万tCO₂e)

項目	京都議定 書の基準 年度 (1990)	基準年度 (2005)	2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度
二酸化炭素	506	496	289	261	251	275	251
一酸化二窒素	682	76	9	13	29	9	8
メタン	0	1	0	0	0	0	0
HFC	16	2	4	4	3	3	3
PFC	1	14	11	12	6	1	1
六フッ化硫黄	0	4	1	1	1	0	0
三フッ化窒素	-	-	0	0	0	0	0
合計	1,206	592	313	291	291	287	262

※ 温室効果ガス排出量の算定基準について

エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)と地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)の対象となる温室効果ガス排出量に関しては、これらの法律の規定に従って算定しています。省エネ法、温対法の報告対象外の温室効果ガス排出量については、化学反応などをもとにした算定ルールを定め算定しています。

- ※ 2013年以降の値は社外へ販売したエネルギー由来のCO₂量を包含していますが、基準年度の値は社外へ販売したエネルギー由来のCO₂量は含めていません。
- ※ 購入電力のCO₂排出係数は、2019年度までは基礎排出係数を採用していましたが、2020年度より調整後排出係数に変更しました。当該変更により CO₂排出量に 与える影響は軽微です。

海外関係会社の温室効果ガス排出量推移

(万tCO₂e)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂ 排出量	103	108	100	116	105

※ 温室効果ガス排出量の算定基準について

原則として省エネ法と温対法の規定に従って排出量を算定しており、副生ガスの燃焼で生じる CO_2 排出量は物質収支の考え方などに基づき算定しています。また、購入電力に伴う CO_2 排出量は2020年度までは、国際エネルギー機関(IEA)のEmissions Factorsに示されている最新の国別排出係数を用いて計算していましたが、2021年度よりGHG排出量をより実態に近い値で集計するため、入手可能な排出係数を優先順位付け(①調達元の排出係数、②各国政府が定める値、③IEAの国別排出係数)した上で計算しました。

セグメント別 国内・海外の温室効果ガスの排出量(2022年度)

(万tCO₂e)

項目	マテリアル	住宅	ヘルスケア	その他	合計
合計	341	10	15	0	367

スコープ3排出量の推移

(万tCO2e)

	カテゴリー	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	(万tCO ₂ e) 2022年度
1	購入した製品、サービス	474	443	462	472	478
2	資本財	29	32	39	45	44
3	スコープ1, 2に含まれない 燃料、エネルギー関連の 活動	21	24	78	77	86
4	上流の輸送・流通	30	27	25	24	24
5	事業から発生する廃棄物	0	0	0	7	7
6	出張	3	3	0	0	2
7	従業員の通勤	3	3	3	3	3
8	上流のリース資産	0	0	0	0	0
9	下流の輸送・流通	-	-	-	-	-
10	販売した製品の加工	-	-	-	-	-
11	販売した製品の使用	92	96	134	192	160
12	販売した製品の廃棄処理	498	470	587	595	598
13	下流のリース資産	-	-	-	-	-
14	フランチャイズ	-	-	-	-	-
15	投資	-	-	-	-	-
	計	1,150	1,098	1,328	1,415	1,400

※ スコープ3排出量の算定方法

GHGプロトコルの"Corporate Value Chain(Scope3) Accounting and Reporting Standard"とその評価ガイダンスを参照しています。排出係数は、2019年度までは、カーボンフットプリントコミュニケーションプログラム基本データベース、産業連関表による環境負荷原単位データブック(3EID)を参照しました。 2020年度以降は、産業連関表による環境負荷原単位データブック(3EID)(2015年)や産業技術総合研究所のIDEA v2.3、環境省のサプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer3.3等を参照しました。

※「購入した製品・サービス」の算定方法

旭化成、旭化成ホームズ、旭化成建材、旭化成エレクトロニクス、旭化成メディカルの各社が、グループ外から購入した製品・サービスの購入量(物量データ・金額データ)に、それぞれの原料・サービスの排出係数を乗じて算定される排出量が4,000tCO₂e以上となる品目を対象として集計算定しています。

※「事業から発生する廃棄物」の算定方法

2021年度から、活動量を最終処分量から排出量に変更しました。

※「販売した製品の使用」の算定方法

2020年度までは、旭化成ホームズが定めた算定基準に基づき、住宅総合技術研究所レポートの排出原単位を用いて、各年度に引き渡したヘーベルハウス(戸建住宅・集合住宅)を対象(2020年度以前は引き渡し棟数ベース、2020年度は引き渡したヘーベルハウスの延床面積ベースで算定)に、算定対象期間を耐用年数60年と設定し、各ケースごとに異なる省エネ設備の設置実績に基づくCO₂排出量削減効果等を控除して算定しました。

2021年度からは年度内に確認済証が交付された住宅を算定対象に、国立研究開発法人建築研究所「エネルギー消費性能計算プログラム(住宅版)」を用いて下記の通り算出しました。

Σ(世帯あたりのエネルギー源別年間エネルギー使用量×エネルギー源別排出係数)×耐用年数(60年)

エネルギー源別排出係数(2022年度)

排出係数: 電気 0.434(t-CO₂/千kWh)、都市ガス 0.05(t-CO₂/GJ)、灯油 0.068(t-CO₂/GJ)

※「販売した製品の廃棄処理」の算定方法

旭化成、旭化成建材、旭化成エレクトロニクス、旭化成メディカルの各社が、各年度に購入した製品の重量に、各製品別の廃棄時CO₂排出係数を乗じて算定しています。

旭化成ホームズについては、各年度のヘーベルハウス引き渡し棟数に、1棟あたりのCO₂排出係数を乗じて計算しています。

※ 集計品目の見直しにより、2022年度のScope3カテゴリ1,3,4,12排出量は2021年度と比較してそれぞれ22万t-CO₂e、14万t-CO₂e、1万t-CO₂e、28万t-CO₂e増加しています。

物流時のCO2排出量(2022年度)

	マテリアル	住宅	ヘルスケア	その他	合計
輸送量 (万トンキロ)	73,478	30,693	322	0	104,493
CO ₂ 排出量 (tCO ₂)	43,198	33,350	471	0	77,019

低公害車[※]割合

(台)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一般道	低公害	1,252	1,295	1,415	1,506	1,561
	その他	74	86	40	44	62
	小計	1,326	1,381	1,455	1,550	1,623
場内専用	低公害	492	451	726	764	527
	その他	227	208	66	73	149
	小計	719	659	792	837	676
合計	低公害	1,744	1,746	2,141	2,270	2,088
	その他	301	294	106	117	211
	全所有車	2,045	2,040	2,247	2,387	2,299
低公害車割合	一般	94	94	97	97	96
(%)	場内	68	68	92	91	78
	合計	85	86	95	95	91

※ 低公害車: ハイブリッド車、低排ガス車、低燃費車、電気自動車

汚染防止と資源循環/水資源の保全

旭化成グループの産業廃棄物処分概要

(量:千t、割合:%)

年度	区分	発生量	マテリアルリサイクル	ケミカル リサイクル	熱回収	減量化	最終処分	里. 下い刮口. /// カバレッジ
2022**1	国内 (内:廃プラ) ※2	555.7 (21.3)	430.0 (9.2)	4.9 (0.9)	104.9 (10.8)	3.2 (0.1)	12.6 (0.3)	-
	海外	45.2	16.0	0.8	3.5	2.9	22.0	_
	合計	600.9	446.0	5.7	108.4	6.1	34.7	_
	割合	100.0	74.2	1.0	18.0	1.0	5.8	61
2021	国内 ^{※3}	530.4	385.3	8.7	124.5	2.6	9.5	_
	海外	47.1	15.6	0.4	2.0	4.8	24.4	-
	合計	577.5	400.8	9.0	126.4	7.3	33.9	_
	割合	100.0	69.4	1.6	21.9	1.3	5.9	62
2020	国内 ^{※3}	541.9	398.3	8.5	122.2	2.4	10.5	_
	海外	29.1	8.4	0.5	1.3	3.8	15.0	_
	合計	571.0	406.6	9.1	123.6	6.3	25.4	_
	割合	100.0	71.2	1.6	21.6	1.1	4.5	-
2019	国内 ^{※3}	617.1	414.5	2.0	181.6	6.0	12.9	_
	海外	37.5	11.5	0.4	1.5	5.0	19.1	_
	合計	654.6	426.0	2.4	183.1	11.0	32.0	_
	割合	100.0	65.1	0.4	28.0	1.7	4.9	_

^{※1 2022}年度よりマテリアルリサイクル、および熱回収の定義を変更

特別管理産業廃棄物[※]の排出量

(千t)

年度	2020	2021	2022
特別管理産業廃棄物	34.7	23.1	18.6

※ 特別管理産業廃棄物: 爆発性、毒性、感染性その他の人の健康または生活環境に係る被害を生ずるおそれがある性状を有する産業廃棄物

^{※2 「}プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づく廃プラスチックの処分状況

^{※3 2022}年度から国内産業廃棄物に住宅事業産業廃棄物を含めたため、2021年度以前の国内産業廃棄物は住宅事業産業廃棄物を含めた値に変更

旭化成建材へ一ベルの広域認定利用量

(t)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
広域認定利用量	360	354	350	217	325
セメント原料	970	368	259	194	202
路盤材	0	0	0	0	0
숌랅	1,330	722	609	411	527

廃棄物処理施設の維持管理状況※

施設名称	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
川崎製造所 焼却施設(W-100	2020実績 【 (409.7K	2021実績 【 (409.6K	2022実績 【 (409.2K	2023実績 【A (232.8K	
0)	B)	B)	B)	B)	
川崎製造所 焼却施設(N-100	2020実績 【 (395.0K	2021実績 【 (395.0K	2022実績 🔼 (395.0K	2023実績 🔼 (230.7K	
0)	B)	B)	B)	B)	

^{※「}廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づき、当社で所有する廃棄物処理施設で維持管理情報の公表が求められている施設の維持管理記録を掲載しています。

PRTR法対象物質の排出量・移動量の推移

(t)

	2000年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
大気排出量	4,720	520	290	250	230	400
水域排出量	170	50	60	50	60	40
土壌排出量	0	0	0	0	0	0
排出量合計	4,890	570	350	300	290	440
削減率(%)	_	88	93	94	94	91
移動量	2,100	2,500	2,400	2,700	2,500	2,600

VOC[※]の大気排出量の推移

	2000年度 (基準年 度)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
排出量(t)	10,400	1,400	1,100	920	1,000	1,200
削減率(%)	_	87	89	91	90	89

[※] VOC: "Volatile Organic Compounds"の略で、揮発性有機化学物質のことです。排出されたときに気体状の物質すべてを指します。ただし、メタンおよび一部フロン類は、オキシダントを形成しないことからVOC規制から外れています。

主なPRTR法対象物質の排出量および移動量一覧(2022年度)

(t)

事業会社名	主地区名	物質名称	大気への排出	水域排出 小計	土壌排出	排出量	移動量計
旭化成	延岡	1,1-ジクロロエチレン(別名塩化ビニリデン)	23	0	0	23	30
		ジクロロメタン(別名塩化メチレン)	13	0	0	13	0
		クロロエチレン(別名塩化ビニル)	6	0	0	6	42
		銅水溶性塩(錯塩を除く)	0	9	0	9	0
	守山	ジクロロメタン(別名塩化メチレン)	17	0	0	17	0
		N, N-ジメチルアセトアミド	5	0	0	5	207
	水島	ノルマルーヘキサン	219	0	0	219	6
		モリブデン及びその化合物	0	12	0	12	0
		酢酸ビニル	10	0	0	10	8
	川崎	ノルマルーヘキサン	59	0	0	59	9
メディカル	延岡	N, N-ジメチルアセトアミド	2	5	0	7	159

[※] 大気、水域、土壌への排出量の合計が、部署あたり5t/年以上の物質とその排出量等を記載しています。

[※] 小数点第1位を四捨五入しています。

旭化成グループフロン類算定漏えい量の推移

(t-CO₂)

事業会社・関係会社	2021年度	2022年度
旭化成(株)	1,265.3	949.9
旭化成メディカル(株)	244.4	116.7
旭化成ファーマ(株)	58	99.3
旭化成ホームズ(株)	3.3	40.6
旭化成建材(株)	1.2	14.2
旭化成エレクトロニクス(株)	0	0
その他関係会社	152.4	106.1
合計	1,724.5	1,326.9

大気汚染物質、水質汚濁物質の排出量推移

項目	(単位)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
SOx ^{Ж1}	t	6,000	6,300	5,200	6,800	3,700
NOx ^{※2}	t	3,300	3,400	3,600	3,500	2,600
ばいじん ^{※3}	t	140	90	110	140	90
排水量	百万m ³	221	216	204	202	200
COD ^{×4}	t	880	890	850	850	760
N	t	7,000	6,500	4,900	5,900	4,500
Р	t	20	20	20	20	20
カバレッジ	%	-	-	-	76	75

各地区の大気排出量の推移

(t/y)

14 17		2020年度	2020年度				2022年度			
地区	SOx	NOx	ばいじん	SOx	NOx	ばいじん	SOx	NOx	ばいじん	
延岡	4,800	2,300	30	6,300	2,200	80	3,400	1,400	30	
水島	180	1,100	70	270	960	50	210	1,000	50	
守山	0	40	2	0	130	4	0	90	3	
富士	0	3	0	0	2	0	0	3	0	
大仁	2	20	0	2	6	0	4	5	0	
川崎	1	70	4	3	100	6	2	100	5	
鈴鹿	0	20	0	0	30	0	0	20	0	
その他	220	50	5	200	50	5	90	30	3	
総計	5,200	3,600	110	6,800	3,500	140	3,700	2,600	90	

- ※1 硫黄酸化物(SOx): 原油、重油、石炭など硫黄を含む燃料を使用する場合に発生します。通常、二酸化硫黄(SO₂)を主成分としますが、少量の三酸化硫黄(SO₃)を含むこともあるので、SOxと表記されます。
- ※2 窒素酸化物(NOx): 火力発電所や各種工場のボイラー、ディーゼル機関、焼却炉などにおける燃焼で発生します。一酸化窒素(NO)、二酸化窒素(NO2)などが含まれNOxと表記されます。
- ※3 ばいじん: 燃料その他のものが燃焼することにより発生する微粒子状物質です。
- ※4 化学的酸素要求量(COD): "Chemicai Oxygen Demand"の略で、有機物による水質汚濁の指標で、有機物を酸化剤で化学的に酸化するときに消費される酸素の量で表されます。

取水·排水量推移

(百万m³)

						(
項目		2018年度	2018年度 2019年度		2021年度	2022年度
国内	取水量	287	246	235	245	236
	排水量	221	216	204	202	200
海外	取水量	8	11	9	9	9
	排水量	8	10	9	9	6
国内+海外	取水量	295	256	244	254	245
	排水量	229	226	212	212	206

[※] 集計を見直したため、2021年度以前の数値を修正しています。

取水源別取水量の推移(国内)

(百万m³)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水利用量	287	246	235	245	236
上水道水	2	2	2	2	2
地下水	22	21	20	20	18
工業用水	263	223	213	223	216

[※] 集計を見直したため、2021年度以前の数値を修正しています。

各地区の水域排出量の経緯

(t/y)、排水量のみ(10⁶m³/y)

地区		2020)年度		2021年度				2022年度			
샌스	COD	N	Р	排水量	COD	N	Р	排水量	COD	N	Р	排水量
延岡	650	4,600	5	132	670	5,600	6	133	600	4,200	4	125
水島	50	190	3	34	50	190	3	30	50	160	3	32
守山	7	8	1	9	8	9	2	10	6	8	1	9
富士	20	80	6	12	20	80	6	11	20	90	8	14
大仁	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
川崎	90	30	1	10	70	20	1	11	60	30	1	13
鈴鹿	5	2	0	1	5	1	0	2	6	2	0	2
その他	30	3	0	5	30	3	0	5	20	3	0	5
総計	850	4,900	20	204	850	5,900	20	202	760	4,500	20	200



環境 **社会** ガバナンス

グループ従業員数

		対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
グループ従業員数	計	旭化成グループ	39,283	40,689	44,497	46,751	48,897
(名)	男性	連結 (グローバル)	_	_	_	33,265	34,630
	女性		_	_	_	13,443	14,254
	どちらでもない・わから ない		_	_	_	43	13
女性従業員比率(%)			_	_	_	28.8	29.1

[※] 上記の数値は申請に基づいたものです

雇用形態別従業員数

		対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正規従業員(名)	計	* 1	16,966	17,293	17,417	17,413	17,267
	男性		14,275	14,511	14,593	14,555	14,352
	女性		2,691	2,782	2,824	2,858	2,915
非正規従業員(名)	名) 計 ※1	*1	2,548	2,576	3,360	2,875	3,133
	男性		1,870	1,967	2,382	1,966	2,232
	女性		678	609	978	909	901
非正規従業員比率(%)			15.0	14.9	19.3	16.5	18.1

障がい者雇用

	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
雇用数※2(名)	特例子会社グル	574	609	623	639	652
雇用率※2(%)	ープ適用会社全 体	2.23	2.31	2.38	2.35	2.37
法定雇用率※2(%)		2.2	2.2	2.3	2.3	2.3

採用·離職

		対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新規採用者数(名)	新卒 計	* 1	565	614	586	460	425
	(内、男性)		427	486	466	369	340
	(内、女性)		138	128	120	91	85
	キャリア 計		487	410	298	345	378
	(内、男性)		468	349	276	297	303
	(内、女性)		19	61	22	48	75
キャリア採用比率 ^{※5} (%)			46.3	40.0	33.7	42.9	47.1
従業員離職者数(名) 従業員離職率(%)			232	292	283	328	364
			1.36	1.66	1.58	1.83	2.04

※5 2022年9月30日公表

労働時間·給与

	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総実労働時間(時間)	* 1	2,008.1	1,948.7	1,973.9	1,992.2	1,966.0
時間外労働時間(時間)		292.5	247.3	260.9	286.6	270.4
平均有給休暇取得日数(日)		14.48	15.66	14.29	14.76	16.26
平均有給休暇取得率(%)		75.1	82.3	75.3	77.6	85.4
平均年間給与(円)	旭化成(株)	7,871,666	7,691,021	7,691,021	7,810,513	7,605,539

教育·研修

	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総研修時間(時間)	*1	_	_	382,632	290,931	333,540
従業員一人あたりの平均時間(時間)		_	_	21.5	22.3	25.7
国内で実施した研修の総費用(千円)		_	3,409,515	2,129,282	2,806,147	3,471,596
国内で実施した研修の従業員一人あたり平均 費用(千円)※		_	205	126	166	198

[※] 集計を見直したため、「国内で実施した研修の従業員一人あたり平均費用」について2021年度以前の金額を修正しています。

ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス

		対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性管理職・職責者数(名)		% 1	574	622	660	701	752	801
女性管理職数(名)			193	212	231	257	277	309
全管理職数(名)			5,786	5,767	5,780	5,760	5,778	5,759
全管理職に占める女性の割	合(%)		3.3	3.7	4.0	4.5	4.8	5.4
ラインポスト+高度専門職に 比率(%)	こおける女性		_	2.3	2.8	3.4	3.7	3.9
育児休業取得者数(名)※	男性		392	417	433	496	538	_
	女性		239	251	265	287	306	_
育児短時間勤務制度利	男性		3	3	4	2	1	_
用者数(名)	女性		356	350	366	322	307	_
キッズサポート短時間勤	男性		1	2	0	0	0	_
務制度利用者数(名)	女性		92	141	123	135	154	_
介護休業取得者(名)	男性		4	3	6	2	3	_
	女性		5	8	4	2	5	_
介護短時間勤務制度利	男性		0	3	4	2	1	_
用者数(名)	女性		1	2	2	0	2	_

[※] 集計を見直したため、「育児休業取得者数」について2018年および2021年の人数を修正しています。

男女間賃金格差

			対象範囲	2022年度
平均年間賃金(円)	女性	全労働者	* 1	5,860,247
		正社員		6,520,585
		パート・有期社員		3,459,754
	男性	全労働者		8,604,480
		正社員		8,767,621
		パート・有期社員		5,157,015
男女の賃金の差異(%)		全労働者		68
		正社員		74
		パート・有期社員		67

労働安全衛生および健康

		対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
グループ休業度数率(%)		* 3	0.41	0.44	0.21	0.38	0.19
グループ強度率(%)	ループ強度率(%)		0.008	0.074	0.006	0.133	0.009
休業災害発生件数	グループ従業員		_	25	12	22	11
うち死亡災害発生件数	グループ従業員		_	0	0	1	0
平均年齢(歳)		* 4	43.8	43.8	43.7	43.7	43.7
健康診断における有所見者率(%)			62.6	62.3	62.7	62.5	62.1
ВМІ			26.3	26.8	26.7	26.7	26.7
喫煙率(%)			26.3	25.8	24.7	23.5	22.5
傷病による休業日数(日/2 出)	人)(休勤届より算		3.2	3.5	3.1	3.4	3.9
特定保健指導実施率(%)	*		25.4	34.1	35.2	46.7	_
ストレスチェック受検率(%	6)		96.2	98.0	96.3	93.8	92.0
ストレスチェック 高ストレス者率(%)			7.8	8.0	8.0	8.6	8.9
ワーク・エンゲージメント * KSA(活力と成長アセスメント)のワーク・エンゲージメントと心理的資本の合算値			_	_	_	3.48	3.48

	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
職場対話実施率(%)		_	_	41	61	68.6
セルフケア教育の参加率(%) [※] (2022年実施)		_	_	_	_	98.0
セミナーの従業員満足度(%) [※] (5段階評価:大変満足、満足の割合) (事務所地区オンラインセミナーの平均)		_	_	_	86.6	79.0

[※] 集計を見直したため、「特定保健指導実施率」「セルフケア教育参加率」「セミナーの従業員満足度」について2020年および2021年の数値を修正しています。

社会貢献

	対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会貢献活動支出額(百万円)	旭化成グループ	1,330	1,143	2,147	1,799	1,574
対経常利益率(%)	連結 (グローバル)	0.6	0.62	2.62	0.85	1.29

対象範囲について

- ※1 旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ホームズ、旭化成建材、旭化成ファーマ、旭化成メディカル
- ※2 雇用数・雇用率は特例子会社グループ適用会社全体の各年度平均の数字です。2022年6月1日の算定基礎人員は22社合計27,504.5名(障害者雇用促進法に基づいて計算した人員数)
- ※3 旭化成グループの環境安全・品質保証規定に定める国内のグループ会社(環境安全活動実施部場一覧は以下に掲載しています) https://www.asahi-kasei.com/jp/sustainability/rc/#anc-09
- ※4 ※1に加え、国内の主要関係会社の従業員



環境	社会	ガバナンス	

コーポレート・ガバナンス

			対象範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役数	社内取締 役	男性(名)	旭化成(株)	6	6	6	6	6	6
		女性 (名)		0	0	0	0	0	0
		計(名)		6	6	6	6	6	6
	取締役	男性(名)		2	2	2	2	2	2
		女性 (名)		1	1	1	1	1	2
		計(名)		3	3	3	3	3	4
	総計(名)			9	9	9	9	9	10
取締役会	会における女性	比率(%)		11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	20.0

[※] 取締役会・各委員会の年間開催回数、および出席率については、下記のページで報告しています。

> コーポレート・ガバナンス



社会的責任投資への組み入れ状況

採用されているESG指数(2023年7月時点)

- FTSE4Good Index Series
- FTSE Blossom Japan Index
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
- MSCI ESG Leaders Indexes
- MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数
- MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)
- S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数
- SOMPOサステナビリティ・インデックス
- $\bullet \ \mathsf{Morningstar} \ \mathsf{Japan} \ \mathsf{ex}\text{-}\mathsf{REIT} \ \mathsf{Gender} \ \mathsf{Diversity} \ \mathsf{Tilt} \ \mathsf{Index}(\mathsf{GenDi} \ \mathsf{J} \) \\$









2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2023 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)





旭化成は、2023年のMSCI ESG レーティングにおいて、最高評価となる「AAA」を獲得しました。



CDP「気候変動 |「水セキュリティ|において、B評価を取得

旭化成は、CDPが実施した2022年度の調査において、「気候変動」および「水セキュリティ」の分野でB評価を取得しました。



日本政策投資銀行「DBJ環境格付 |融資で最高ランクの格付けを取得

旭化成は、2022年8月、株式会社日本政策投資銀行(DBJ)の「DBJ環境格付」融資で「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的と認められる企業」として最高ランクの格付けを取得しました。



「DX銘柄2023」に選定

旭化成は、DX(デジタルトランスフォーメーション)に関わる一連の取り組みが評価され、経済産業省が東京証券取引所と共同で実施する「DX銘柄2023」に選定されました。



> プレスリリース

「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)ホワイト500 に認定

旭化成グループは、2023年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良 法人2023~ホワイト500~」の認定を受けました。



- **>** プレスリリース
- > 健康経営>外部機関による活動の評価・顕彰

第69回大河内記念賞受賞

旭化成グループは、2023年3月、「プロパンのアンモ酸化触媒とそれを用いたアクリロニトリル製造技術の開発」に関して、下記の受賞者が第69回大河内記念賞を受賞しました。

> プレスリリース

ライフイノベーション事業本部 ヘルスケアマテリアル事業部が、EcoVadis社のサステナビリティ調査で「ゴールド |評価を取得

旭化成のライフイノベーション事業本部 ヘルスケアマテリアル事業部は、2023年3月にEcoVadis社(本社:フランス)のサステナビリティ調査において、全評価対象の上位5%に相当する「ゴールド」評価を獲得しました。当該調査は「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野において、企業のサステナビリティへの取り組みを評価するものです。その中でも「環境」と「労働と人権」に関して特に高い評価を受けました。



> プレスリリース

「ジャパン・レジリエンス・アワード(強靭化大賞)2022」において、旭化成不動産レジデンスが「グランプリ」、旭化成ホームズが「最優秀賞」を受賞

一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会主催の「ジャパン・レジリエンス・アワード(強靭化大賞)2022」において、2022年4月旭化成不動産レジデンスの「倉敷市阿知3丁目東地区第一種市街地再開発事業」が最高位の「グランプリ」を、旭化成および旭化成ホームズの「旭化成グループ独自電力網におけるエネルギー創出およびその最大活用による、CO₂排出削減・防災力強化の取り組み」が「最優秀賞」を受賞しました。



- プレスリリース(旭化成不動産レジデンス) □ (744.4KB)
- プレスリリース(旭化成ホームズ) □

「第30回地球環境大賞」において、フジサンケイグループ賞を受賞

旭化成は、2022年3月、フジサンケイグループ賞を受賞しました。青果物の鮮度を保持しつつ、輸送中の消費エネルギーと温室効果ガス排出量を削減するクラウド型生鮮品物流ソリューション「Fresh Logi™」システムの開発および提供によるフードロス削減、GHG 排出量削減、物流の課題解決、トレーサビリティの見える化の取り組みが評価されました。

> Fresh Logi □

次世代認定マーク「プラチナくるみん」取得

旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ファーマ、旭化成メディカル、旭化成アビリティの5社は、次世代育成支援に積極的な企業のうち特に取り組みが優秀なものとして、2016年に厚生労働省より「プラチナくるみん」を取得しています。



「知財功労賞 |経済産業大臣表彰

旭化成は、2021年4月、経済産業省特許庁が主催する「知財功労賞」の経済産業大臣表彰を受賞しました。「知財功労賞」は毎年、経済産業省特許庁が、知財制度を有効に活用し、円滑な運営・発展に貢献のあった企業等に対して行っている表彰で、今回当社は、「知的財産権制度活用優良企業」として、特許分野での知財活動が評価されました。

> プレスリリース

第17回LCA日本フォーラム表彰「奨励賞 | 受賞

旭化成は2021年2月、第17回LCA日本フォーラム表彰にて、LCA(ライフサイクルアセスメント)の視点を用いた当社の環境貢献製品の取り組みが評価され「奨励賞」を受賞しました。

> 旭化成グループの環境貢献製品

「生物多様性びわ湖ネットワーク」が「日本自然保護大賞2021」で大賞を受賞

旭化成、旭化成住工を含む8社で構成する「生物多様性びわ湖ネットワーク」が、2021年3月公益財団法人日本自然保護協会が主催する「日本自然保護大賞2021」の教育普及部門で大賞を受賞しました。



> プレスリリース

「第22回物流環境大賞」において、特別賞を受賞

旭化成は2021年6月、三井化学株式会社、山九株式会社と合同で「特別賞」を受賞しました。3社協働による輸送時のCO₂排出量削減や長距離トラックのドライバー不足解消など「ホワイト物流」への取り組みが評価されました。

関連情報

> 表彰受賞歴

研究・開発関連の表彰受賞歴をご覧いただけます。



	方針
経営・CSRマネジメント	グループ理念体系
	> コーポレート・ガバナンス
	サステナビリティ基本方針 コート・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
	> 中期経営計画
環境安全·品質保証	> 環境安全·品質保証方針
環境	> 旭化成グループ行動規範
	地球環境対策に関する方針
	地球環境対策に関する指標と目標
	生物多様性保全に関する方針
社会	> 旭化成グループ行動規範
	> 人権方針
	> 品質方針
	> 購買理念·方針
	> サプライヤーガイドライン ▶ (945.8KB)
	> 人財理念
	> 女性活躍推進法に基づく行動計画
	> 健康経営宣言
	グループ健康経営ビジョン
	保安管理の基本方針
	う 高圧ガス保安管理の基本方針
	社会貢献活動方針

	方針
社会	マルチステークホルダー方針 > 旭化成 【 (145.8KB) > 旭化成エレクトロニクス 【 (140.6KB) > 旭化成ホームズ 【 (140.7KB) > 旭化成建材 【 (141.2KB) > 旭化成ファーマ 【 (141.2KB) > 旭化成メディカル 【 (141.7KB)
ガバナンス	 > コーポレート・ガバナンス基本方針 > 旭化成グループ行動規範 > 贈収賄防止に関する基本方針 【 (204.5KB) > 医療機関等との関係の透明性に関する指針 【 (148.6KB)
	 ▶ 情報セキュリティポリシー > プライバシーポリシー > 税務方針 > 動物実験基本指針(旭化成ファーマ) □ > 臨床研究に関するポリシー(旭化成メディカル) □ > 繊維産業における責任ある企業行動実施宣言 【190.0KB)



GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	旭化成グループは、GRIスタンダードを参照し、当該期間(2022年4月1日~2023年3月31日)について、本対照 表に記載した情報を報告します。
利用したGRI1	GRI1:基礎 2021

共通スタンダード

開示事項番号	開示事項	記載場所	
GRI2:一般開示事項 2022	GRI2:一般開示事項 2021		
組織と報告実務			
2-1	組織の詳細	> 会社概要	
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針有価証券報告書(関係会社の状況)	
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	> 編集方針	
2-4	情報の修正・訂正記述	> 編集方針	
2-5	外部保証	> 第三者検証意見書·第三者保証報告書	
活動と労働者			
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	グループ事業紹介CSR調達	
2-7	従業員	➤ ESGデータ>社会➤ 有価証券報告書(従業員の状況)	
2-8	従業員以外の労働者	> ESGデータ>社会>雇用形態別従業員数	

開示事項番号	開示事項	記載場所
ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス役員紹介旭化成レポート(コーポレートガバナンス)
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	> コーポレート・ガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	> コーポレート・ガバナンス
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナ ンス機関の役割	コーポレート・ガバナンスサステナビリティ・マネジメント>方針と体制
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	コーポレート・ガバナンスサステナビリティ・マネジメント>方針と体制
2-14	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	コーポレート・ガバナンスサステナビリティ・マネジメント>方針と体制
2-15	利益相反	> コーポレート・ガバナンス
2-16	重大な懸念事項の伝達	リスクマネジメントコンプライアンス
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	サステナビリティ・マネジメント>方針と体制
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	> コーポレート・ガバナンス
2-19	報酬方針	> コーポレート・ガバナンス
2-20	報酬の決定プロセス	> コーポレート・ガバナンス
2-21	年間報酬総額の比率	コーポレート・ガバナンス旭化成レポート(役員報酬)
戦略、方針、慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	> トップメッセージ
2-23	方針声明	 方針類 サステナビリティ・マネジメント>参画イニシアティブ・加盟団体 サステナビリティ・マネジメント>ステークホルダーとのかかわり 人権 人財>雇用・労働慣行

開示事項番号	開示事項	記載場所	
2-24	方針声明の実践	サステナビリティ・マネジメント>方針と体制	
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	サステナビリティ・マネジメント>方針と体制コンプライアンス人権	
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンス人権	
2-27	法規制遵守	コンプライアンス環境マネジメント	
2-28	会員資格を持つ団体	サステナビリティ・マネジメント>参画イニシアティブ・加盟団体	
ステークホルダー・エンゲ	ージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナビリティ・マネジメント>ステークホルダーとのかかわり	
2-30	労働協約	> 人財>雇用·労働慣行	
GRI3:マテリアルな項目 2	2021		
マテリアルな項目の開示	マテリアルな項目の開示事項		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	> サステナビリティ・マネジメント>マテリアリティと SDGs	
3-2	マテリアルな項目のリスト	> サステナビリティ・マネジメント>マテリアリティと SDGs	
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	> サステナビリティ・マネジメント>マテリアリティと SDGs	

項目別スタンダード

開示事項番号	開示事項	記載場所
経済		
GRI201:経済パフォーマン	·ス 2016	
201-1	創出、分配した直接的経済価値	▶ 有価証券報告書(主要な経営指標等の推移)▶ ESGデータ>社会>社会貢献
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	環境マネジメント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)
201-4	政府から受けた資金援助	
GRI202:地域経済でのプ	レゼンス 2016	
202-1	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率(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	
GRI203:間接的な経済イン	ンパクト 2016	
203-1	インフラ投資および支援サービス	社会活動>地域社会社会活動>社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	
GRI204:調達慣行 2016	5	
204-1	地元のサプライヤーへの支出の割合	
GRI205:腐敗防止 2016	5	
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	> コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	> コンプライアンス
GRI206: 反競争的行為 2016		
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	> コンプライアンス

開示事項番号	開示事項	記載場所
GRI207:税務 2019		
207-1	税務へのアプローチ	> 税務方針
207-2	ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	> 税務方針
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	> 税務方針
207-4	国別の報告	> 税務方針
環境		
GRI301:原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	> 環境マネジメント
301-2	使用したリサイクル材料	> 汚染と資源
301-3	再生利用された製品と梱包材	> 汚染と資源
GRI302:エネルギー 20:	16	
302-1	組織内のエネルギー消費量	> 環境マネジメント
302-2	組織外のエネルギー消費量	
302-3	エネルギー原単位	
302-4	エネルギー消費量の削減	
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	> 気候変動
GRI303:水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	 環境マネジメント 水資源の保全 ESGデータ>環境>汚染と資源/水資源の保全
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	▶ 水資源の保全
303-3	取水	環境マネジメント水資源の保全ESGデータ>環境>汚染と資源/水資源の保全> 取水・排水量推移

開示事項番号	開示事項	記載場所
303-4	排水	環境マネジメント水資源の保全ESGデータ>環境>汚染と資源/水資源の保全> 取水・排水量推移
303-5	水消費	水資源の保全とSGデータ>環境>汚染と資源/水資源の保全
GRI304:生物多様性 20	16	
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、貸借、管理している事業拠点	> 生物多様性保全
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	> 生物多様性保全
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	> 生物多様性保全
GRI305:大気への排出	2016	
305-1	直接的なGHG排出(スコープ1)	気候変動ESGデータ>環境>気候変動
305-2	間接的なGHG排出(スコープ2)	気候変動ESGデータ>環境>気候変動
305-3	その他の間接的なGHG排出(スコープ3)	気候変動ESGデータ>環境>気候変動
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	➤ 気候変動>TCFD提言に基づく開示
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	 気候変動 ESGデータ>環境>気候変動
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	該当なし
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	▶ 汚染と資源▶ ESGデータ>環境>汚染と資源/水資源の保全

開示事項番号	開示事項	記載場所	
GRI306:廃棄物 2020			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	> 汚染と資源	
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	> 汚染と資源	
306-3	発生した廃棄物	▶ 汚染と資源▶ ESGデータ>環境>汚染と資源/水資源の保全	
306-4	処分されなかった廃棄物	該当なし	
306-5	処分された廃棄物	▶ 汚染と資源▶ ESGデータ>環境>汚染と資源/水資源の保全	
GRI308:サプライヤーの理	環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	> CSR調達	
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	➤ CSR調達	
社会			
GRI401:雇用 2016			
401-1	従業員の新規雇用と離職	> 人財>雇用・労働慣行	
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員 やパートタイム従業員には支給されない手当	入財>人財の育成・活躍入財>DE&I	
401-3	育児休暇	> 人財>DE&I	
GRI402:労使関係 2016	5		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間		
GRI403:労働安全衛生	GRI403:労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生	
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生	
403-3	労働衛生サービス	労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生	
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	労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生	
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生	

開示事項番号	開示事項	記載場所	
403-6	労働者の健康増進	労働安全衛生および健康経営>健康経営	
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生 の影響の防止と軽減	労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生	
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	> 旭化成グループの環境安全・品質保証活動	
403-9	労働関連の傷害	▶ 労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生▶ ESGデータ>社会>労働安全衛生および健康	
403-10	労働関連の疾病・体調不良	▶ 労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生▶ ESGデータ>社会>労働安全衛生および健康	
GRI404:研修と教育 20	16		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	入財>人財の育成・活躍ESGデータ>社会>教育・研修	
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	入財>雇用・労働慣行入財>人財の育成・活躍	
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		
GRI405:ダイバーシティと	機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	コーポレート・ガバナンスダイバーシティ	
405-2	基本給と報酬の男女比	> ESGデータ>社会>男女間賃金格差	
GRI406:非差別 2016			
406-1	差別事例と実施した是正措置	> コンプライアンス	
GRI407:結社の自由と団(GRI407:結社の自由と団体交渉 2016		
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	➤ CSR調達	
GRI408:児童労働 2016			
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	▶ 人権▶ CSR調達	

開示事項番号	開示事項	記載場所
GRI409:強制労働 2016		
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	▶ 人権▶ CSR調達
GRI410:保安慣行 2016	5	
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	
GRI411:先住民の権利	2016	
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	
GRI413:地域コミュニティ	2016	
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	▶ 社会活動>地域社会▶ 社会活動>社会貢献活動
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 化しているもの、潜在的なもの)を及ぼす事業所	
GRI414:サプライヤーの社	t会面のアセスメント 2016	
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	> CSR調達
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	➤ CSR調達
GRI415:公共政策 2016	5	
415-1	政治献金	> コンプライアンス
GRI416:顧客の安全衛生	2016	
416-1	製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパ クトの評価	> 品質保証
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事 例	該当なし
GRI417:マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事 項	> 品質保証
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	該当なし

旭化成グループ サステナビリティレポート2023

開示事項番号	開示事項	記載場所		
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	該当なし		
GRI418:顧客のプライバシー 2016				
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	該当なし		



米国サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) が公表するESG情報開示の枠組み「SASBスタンダード」に沿った開示情報のインデックスです。 (下表は、資源転換セクター・化学業界の基準を参照し、該当情報の所在を示すものです)

TOPIC	ACCOUNTING METRIC	UNIT OF MEASURE	コード	開示可否ならびに 開示ウェブページ
Greenhouse Gas Emissions	グローバルなスコープ1の総排 出量、排出量制限規制の対象 となる割合	Metric tons (t) CO ₂ -e, Percentage (%)	RT-CH-110a.1	気候変動>温室効果ガス削減の取り組み>スコープ1、2 GHG排出量(国内・海外)ESGデータ(環境)
	スコープ1排出量、排出削減目標、およびそれらの目標に対するパフォーマンスの分析を管理するための長期および短期戦略または計画の議論	n/a	RT-CH-110a.2	気候変動>旭化成グループ のカーボンニュートラルに 向けた方針
Air Quality	次の汚染物質の大気排出:(1) NO _x (N ₂ Oを除く)、(2)SO _x 、(3) 揮発性有機化合物(VOC)、お よび(4)有害大気汚染物質 (HAP)	Metric tons (t)	RT-CH-120a.1	 (1)、(2) 汚染と資源>大気 汚染、 環境マネジメント、 ESGデータ(環境) (3) 汚染と資源>化学物質 の負荷低減、 環境マネジメント、 ESGデータ(環境) (4) ESGデータ(環境)
Energy Management	(1)総エネルギー消費、(2)グリッド電力の割合、(3)再生可能エネルギーの割合、(4)自己発電エネルギーの合計	Gigajoules (GJ), Percentage (%)	RT-CH-130a.1	 (1)環境マネジメント (2)- (3)気候変動>CO₂排出量 削減の取り組み>再生可能 エネルギーの活用 (4)-

TOPIC	ACCOUNTING METRIC	UNIT OF MEASURE	コード	開示可否ならびに 開示ウェブページ
Water Management	(1)総取水量、(2)総消費水量、 ベースライン水ストレス(利用 可能な水供給量に対する総取 水量の比率)が高いまたは極 端に高い地域のそれぞれの割 合	Thousand cubic meters (m³), Percentage (%)	RT-CH-140a.1	> (1) 水資源の保全>水使用 削減、 ESGデータ(環境)● (2) -
	水質に関する許可、基準、規制 に関連する違反事例の数	Number	RT-CH-140a.2	水資源の保全>水質汚濁防止
	水管理リスクの説明と、それら のリスクを軽減するための戦 略と実践の議論	n/a	RT-CH-140a.3	-
Hazardous Waste Management	発生する有害廃棄物の量、リサ イクル率	Metric tons (t), Percentage (%)	RT-CH-150a.1	汚染防止と資源循環>産業 廃棄物削減
Community Relations	コミュニティの利益に関連する リスクと機会を管理するための 関与プロセスの議論	n/a	RT-CH-210a.1	社会活動>地域活動>生産 拠点周辺の地域の皆様との 対話
Workforce Health & Safety	(a) 直接雇用者および(b) 契約 雇用者の(1)全記録可能な事 故率(TRIR)および(2) 死亡率	Rate	RT-CH-320a.1	労働安全衛生および健康経営>労働安全衛生>労働災害発生状況
	従業員および契約労働者の長期(慢性)健康リスクへの暴露を評価、監視、および削減する取り組みの説明	n/a	RT-CH-320a.2	労働安全衛生および健康経営>健康経営>健康経営>健康経営
Product Design for Use phase Efficiency	使用段階でのリソース効率を 考慮した製品からの収益	Reporting currency	RT-CH-410a.1	-
Safety & Environmental Stewardship of Chemicals	(1)化学物質の分類およびラベリング(GHS)カテゴリー1および2の健康および環境有害物質の世界調和システムを含む製品の割合、(2)危険性評価を受けた製品の割合	Percentage (%) by revenue, Percentage (%)	RT-CH-410b.1	> (1) 品質保証● (2) -
	(1)懸念のある化学物質を管理し、(2)人的および/または環境への影響を低減した代替品を開発する戦略の議論	n/a	RT-CH-410b.2	 品質保証>製品安全への取り組み、化学物質管理 汚染防止と資源循環>化学物質の負荷低減

TOPIC	ACCOUNTING METRIC	UNIT OF MEASURE	コード	開示可否ならびに 開示ウェブページ
Genetically Modified Organisms	遺伝子組み換え作物を含む製 品の収益に占める割合	Percentage (%) by revenue	RT-CH-410c.1	-
Management of the Legal & Regulatory Environment	業界に影響を与える環境・社会 的要因に対応した政府規制や 政策提言に関連する企業のポ ジションに関する説明	n/a	RT-CH-530a.1	環境マネジメント>方針気候変動>旭化成グループ のカーボンニュートラルに 向けた方針
Operational Safety, Emergency Preparedness & Response	プロセス安全インシデント件数 (PSIC)、プロセス安全総インシ デント発生率(PSTIR)およびプ ロセス安全インシデント重大度 率(PSISR)	Number, Rate	RT-CH-540a.1	〉 保安防災>プラントの保安 防災管理
	輸送事故の件数	Number	RT-CH-540a.2	> 保安防災>物流安全



第三者検証意見書(日本化学工業協会)



「旭化成グループ サステナビリティレポート2023」

第三者検証 意見書

2023年10月25日

旭化成 株式会社

代表取締役社長 兼 社長執行役員 工藤 幸四郎 殿

一般社団法人 日本化学工業協会 レスポンシブル・ケア検証センター長

尾崎智

■ 報告書検証の目的

本検証は、旭化成株式会社が作成した「旭化成グループサステナビリティレポート2023 (Web版)」(以後、報告書と略す)を対象として、下記の事項について化学業界の専門家として意見を表明することを目的としています。

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性
- 2) 数値以外の記載情報の正確性
- 3) レスポンシブル・ケア(以後、RCと略す)及びサステナビリティ活動
- 4) 報告書の特徴

■検証の手順

- ・本社において、各サイト(支社、工場等)から報告される数値の集計方法の合理性・正確性及び数値以外の記載情報 の正確性について調査しました。本社での調査は、会議室とWebを併用して、報告書の内容について各業務責任者及 び報告書作成責任者に質問すること並びに資料の提示・説明を受けることにより行いました。
- ・富士支社の検証は、現地にて、本社に報告する数値の算出方法の合理性、数値の正確性及び数値以外の記載情報の正確性を調査しました。調査は、各業務責任者に質問すること、資料の提示・説明を受けること並びに現場を確認することにより行いました。
- ・数値及び記載情報の調査についてはサンプリング手法を適用しました。

■意見

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性について
- ・数値の算出・集計方法は、本社及び富士支社において合理的に集計されています。またデータ収集範囲のグループ 全社において「環境パフォーマンスデータ収集システム」が用いられており、数値は正確にかつ効率的に集計されて います。
- ・調査した範囲に於いて、パフォーマンスの数値は正確に算出・集計されています。
- 2) 数値以外の記載情報の正確性について
- ・報告書に記載された情報は、正確であることを確認しました。原案段階では表現の適切性あるいは文章の分かり易さ について若干指摘しましたが、現報告書ではこれらの指摘事項は修正されています。
- 3) RC及びサステナビリティ活動について
- ・「中期経営計画 2024~ Be a Trailblazer (先駆者たれ)」 において、「持続可能な社会への貢献」と、「持続的な企業価値向上」という二つのサステナビリティの好循環の実現を掲げて推進中で、社長は、この実現にはリーダー層がこの重要性を理解し、皆自らの言葉で、具体的な表現で、メンバーとコミュニケーションを図ることが大前提であるとトップメッセージで明言しています。その思い・決意を報告書の巻頭言としての表明していることを高く評価します。
- ・サステナビリティ実現に向け「サステナビリティ基本方針」を制定し、グループ横断的な体制として社長を委員長とする 「サステナビリティ推進委員会」を設置、「サステナビリティ推進部」を中心に積極的な活動を展開されていることを評価 します。
- ・重篤労働災害の撲滅を図るため、「旭化成ライフセービング・アクション(LSA)」として4つの禁止行動を制定し継続して 徹底を図るとともに、安全意識調査を行い課題の抽出と改善、「安全文化」の醸成に取組んでいます。この地道な取組 みの着実な成果を期待しています。
- ・富士支社では、研究所群と多様な製品を造る工場群が併存した中、RC共通の取組みとして「5S」と「事例解析」を重点 項目として、安全風土の醸成を進めています。また「旭化成富士支社レポート」を毎年発行し、従業員、地域住民、関係 行政機関等、地域社会とのコミュニケーションに努めている点を評価します。



第三者保証報告書(KPMGあずさサステナビリティ)



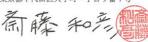
独立した第三者保証報告書

2024年3月4日

旭化成株式会社 代表取締役社長 工藤 幸四郎 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社 東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役



当社は、旭化成株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成したサステナビリティレポート 2023(以下、「サステナビリティレポート」という。)に記載されている 2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までを対象とした ▼マークの付されている環境パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準(以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティレポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定したレオナ樹脂・原料工場における現地往査及び Daramic South East Asia Sales Office & Prachinburi Plant に対する現地往査の代替的な手続としての質問及び証憑等の文書の閲覧
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以上