



AsahiKASEI

Care for People, Care for Earth

サステナビリティレポート 2024

旭化成グループ









目　次

編集方針 1

トップメッセージ 2

サステナビリティ・ビジョン
—旭化成グループが目指す姿 5

サステナビリティ・マネジメント 13
- 方針と体制 13
- マテリアリティとSDGs 16
- 参画イニシアティブ・加盟団体 20
- ステークホルダーとのかかわり 24

事業を通じた貢献 26

旭化成グループの環境安全・品質保証活動 29
- 環境安全・品質保証活動実施部場一覧 33
- 2023年度 環境安全活動の目標と達成 36

環境 37
- 環境マネジメント 38
- 気候変動 41
  - 気候変動への対応 41
  - TCFD枠組みに基づく開示 47
- 汚染防止と資源循環 56
- 水資源の保全 63
- 生物多様性保全 66
- 旭化成グループの環境貢献製品 73
  - 取り組みについて 73
  - 環境貢献製品の紹介 76

社会 80
- 品質保証 81
- CSR調達 87
- 人財 94
  - 人財戦略 94
  - 人財の育成・活躍 96
  - ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I） 101
  - 雇用・労働慣行 111
- 人権 113
- 労働安全衛生および健康経営 121
  - 労働安全衛生 121
  - 健康経営 129
- 保安防災 138
- 社会活動 146
  - 地域社会 146
  - 社会貢献活動 148

ガバナンス 157
- コーポレート・ガバナンス 158
- コンプライアンス 167
- リスクマネジメント 171
- 税務方針 177

ESGデータ 179
- 環境 179
- 社会 190
- ガバナンス 195

社外からの評価 196

方針類 200

GRIスタンダード対照表 202

SASB対照表 212

第三者検証意見書・第三者保証報告書 215

表紙で使用している写真について

旭化成の全従業員・役員を対象として2023年度に開催した「第3回サステナビリティ・フォトコンテスト」入賞作品の一部を使用しています。20の国・地域、836名の応募者より、1,400点を超える写真作品の投稿があり、当社が掲げる“Care for People, Care 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。



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。
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戻ります。



編集方針

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。
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お伝え示しています。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。
また、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、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しています。併せてご覧ください。

対象期間

対象期間は2023年度（2023年4月～2024年3月）を中心としていますが、一部当該期間以外の内容も含まれています。

対象範囲

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（2024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をお受けしております。
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 2024年10月
次回発行予定：2025年10月、前回発行：2023年10月



トップメッセージ



旭化成らしさを活かして、本質的なサステナビリティを追求する

社会課題の解決に貢献する

1922年の創業から約100年、旭化成グループは、世の中のニーズに応えるさまざまな事業・製品を生み出してきました。この間、社会は確実に進歩してきましたが、残念ながら今でも世の中には課題が山積しています。ウクライナ情勢やパレスチナ問題をはじめとした世界各地の地政学的リスクも懸念されます。また、金利・為替・資源価格など、経済情勢も先を見通すことが難しくなっています。社会・経済の先行きは不透明で予断を許すことはできません。

しかし、このような中においても、当社が目指すところは変わりません。グループミッション「世界の人びとの“いのち”と“くらし”に貢献します」のもと、「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、かつ、これら2つの持続可能性(サステナビリティ)を連動するものとして好循環させていくことで、当社は世の中のニーズを捉え、さまざまな社会課題の解決に貢献していきます。

本質を見極めながら取り組む



世界の最重要課題の一つが地球温暖化をはじめとする気候変動です。気候変動は課題認識されてきているものの、年々、深刻さを増しています。この課題に対し、当社グループは、「自社の事業活動におけるGHG(温室効果ガス)排出量の削減」と、「社会のGHG排出量削減への貢献」の2方向から取り組みを進めています。

「自社の事業活動におけるGHG排出量の削減」のためには、使用エネルギー削減・エネルギーの脱炭素化・生産プロセスの革新・事業ポートフォリオの見直しなどを進めています。特に当社のマテリアル領域は事業の特性上、相当量のGHGを事業活動において排出していますが、持続可能な社会に向け、当社は「2050年カーボンニュートラル」実現を目指します。

「社会のGHG排出量削減への貢献」として、当社は「環境貢献製品」を展開します。市場の標準的な製品に比べて、製品のライフサイクル全体でGHGをはじめとする環境負荷を低減する製品・サービスの展開です。それらの環境貢献製品によるGHG削減貢献量を、当社は2030年度に2020年度対比2倍以上にすることを目標としています。「削減貢献」の重要性は政府のGXに関する会議でも議論され始めているところですが、当社は先行的に取り組んできた企業として引き続き注力し、社会のGHG排出量削減に事業を通じて貢献していきます。GHG排出量削減の視点で既存製品の価値を掘り起こすことはもとより、新たな技術や製品の開発を積極的に進めます。

その際に大切なことは、「本質」を見極めて取り組むことだと考えています。サステナブルな社会に向けて、市場に価値あるものを生み出していく、という強い思いを持ちながら、何が本質的な課題なのかを見極めた上で取り組む、ということです。例えば、プラスチックは海洋プラスチックやマイクロプラスチックの点から問題になっていますが、一方で人びとの生活においてなくてはならない重要な役割を担っているという面もあります。また、その重要性も、物資が行きわたった先進国と、生活水準を引き上げていく必要のある新興国とでは、意味が異なっています。そのような中で、プラスチックというものを社会にどのように位置づけたら良いのか、海洋プラスチックやマイクロプラスチックの問題を解決するにはバリューチェーンのどこをどのように変えていけば良いのか、そして、素材メーカーとして貢献できることは何なのか。このようなことを見極めつつ、時間軸を定めて取り組んでいくことが大切と考えています。これからは一段とリサイクルやリデュースが行われる社会になります。つまり、2050年にプラスチックはどのようになっていなければならないか、そこからバックキャストで見たときにどのような時間軸で何をしていくか、など、本質を問い続けながら取り組む姿勢を大切にします。

旭化成らしさ、にこだわる

「本質」を見極めることと同時に大切なことがあります。「旭化成らしさ」です。当社では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）」という旗印を掲げ、サステナビリティを追求していますが、例えば「Care for People」の視点に関して、住宅事業では現在、北米と豪州で新たな事業展開を積極的に図っており、これらは日本国内の請負住宅事業（ヘーベルハウス）で磨き上げたノウハウや強みをもとにしています。ヘルスケア事業においても、さまざまな成長戦略の選択肢がある中、医薬事業においては、既存の展開領域やビジネスモデルを踏まえ、比較的リスクの低い専門治療領域に特化することとしています。



「Care for Earth」における注力事業であるアルカリ水電解システム（水素の製造システム）では長年のイオン交換膜事業での知見を活かしており、また、CO_2ケミストリー（化学品の原料としてCO_2を活用）では石油化学事業で培った触媒技術を発展させています。つまり、課題が山積する社会において、多様な事業と技術を持つ当社には事業を通じた貢献のポテンシャルがさまざまにありつつも、当社は「旭化成らしさ」が最も発揮できる分野、事業、ビジネスモデルにこだわった展開をしていきます。「旭化成らしさ」というのは一言で表現できるものではなく、場面ごとに皆で考えていくことになりますが、それでも「旭化成らしさ」にこだわることで、当社は持続可能な社会の実現に向けた価値ある解決策を提案していくことができると考えています。

多様性を活かす

「旭化成らしさ」の一つに多様性があります。「マテリアル」「住宅」「ヘルスケア」の3領域で多岐にわたる事業を世界で展開する当社は多様な人財で構成されています。「持続可能な社会の実現」に向けた知恵と行動の源泉は人財にほかなりませんから、多様性を単に当社の特徴としてではなく、強みに高めていくための取り組みが重要です。そこで、多様な人財が活躍するためのさまざまな制度を整備するとともに、個々の従業員が会話しやすく、相談しやすい環境や職場風土を作っていくことが大切と考えています。そして、同様に大切なのがチーム作りです。私は自分の経験から、個性の集団こそ、往々にして強いチームになり得ると思っています。メンバー一人ひとりの役割が明確で自分の居場所がはっきりしていること。加えて、メンバーが個性を発揮しつつ、切磋琢磨しながら、チームとして機能すること。そのためにはグループ全体の方針を踏まえた上で、マネージャーが考えをチーム内でしっかりと共有していくことが大切ですから、私は社内で常々、「マネージャーは自分の言葉で部下に語れ」と言っています。当社は多様性を強みとして発揮することで、価値を創出していきます。

持続可能な社会に向けてしっかりと歩みを進める



現在世界が抱えている社会課題には、一つとして一朝一夕に解決できるようなものはありません。したがって、中長期的な挑戦が必要不可欠であり、当社は野心的な意欲、健全な危機感、迅速果断、進取の気風など、DNAであるA-Spiritを発揮し、旭化成らしく、社会課題の解決に貢献していきます。「マテリアル」「住宅」「ヘルスケア」で構成され、「成長性」と「安定性」を両立させていく当社にはその挑戦が可能です。
当社は、創業以来の100年と同様、これからも常に社会課題に正面から向き合い、ステークホルダーの皆様の信頼をいただきながら、持続的に革新的な技術と事業を創出し続ける、社会に価値ある企業を目指します。

代表取締役社長
工藤 幸四郎

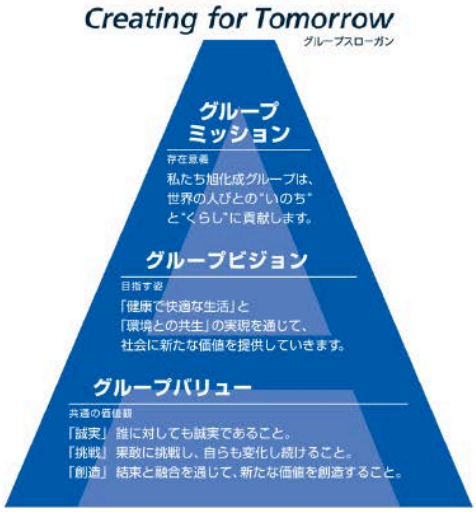


サステナビリティ・ビジョン―旭化成グループが目指す姿

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。

旭化成グループの理念体系



当社グループが目指す2つの「サステナビリティ」の好循環



2050年に向けたサステナビリティの方向性―Care for People, Care for Earth

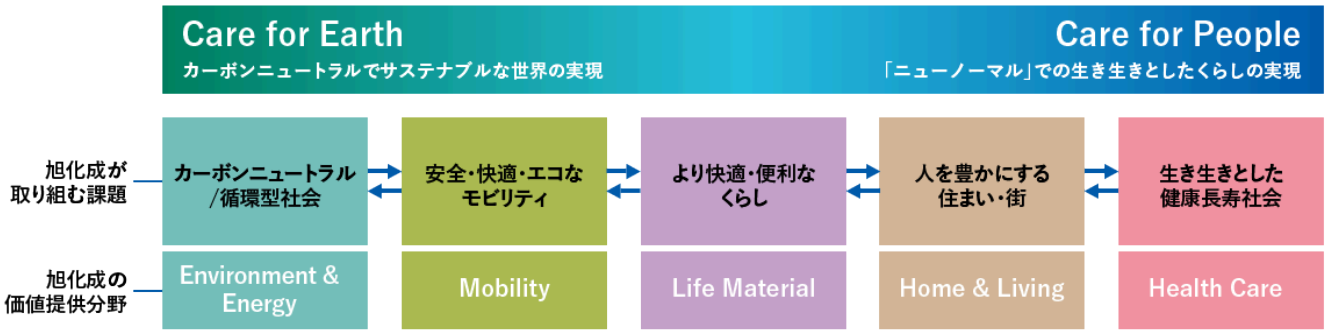
気候変動や高齢化の進展に象徴されるように、旭化成が掲げている「Care for People, Care for Earth(人と地球の未来を想う)」の重要性はさらに高まっています。
このような中で、当社グループは2050年を見据え、次の2つのテーマにチャレンジしています。Care for Earthの視点では「カーボンニュートラルでサステナブルな世界の実現」、Care for Peopleの視点では「『ニューノーマル』での生き生きとしたくらしの実現」です。

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」を定め、取り組みを進めています。

※ 方針、取り組みの詳細は、「気候変動」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つのサステナビリティ「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

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

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	水素はクリーンな燃料や原材料としてカーボンニュートラルの実現に不可欠
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実現に不可欠な物質です。日本を含む世界各国が水素戦略を発表し世界的に水素に対する期待が高まる中、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製造を目指した実証運転を実施してきました。また2023年11月には、Petronasグループの子会社であるGentari Sdn. Bhd.、および日揮ホールディングス株式会社とともに、マレーシアにおいて60MW級の大型アルカリ水電解システムおよびケミカル実証に向け、基本設計に向けた覚書を締結しました。さらに2024年3月には、当社川崎製造所内に4台の水電解モジュールを並列に統合した水電解パイロット試験設備を完成させ、マルチモジュール制御技術や新規部材の性能等に関する実証運転を開始しました。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、日揮ホールディングス株式会社と共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

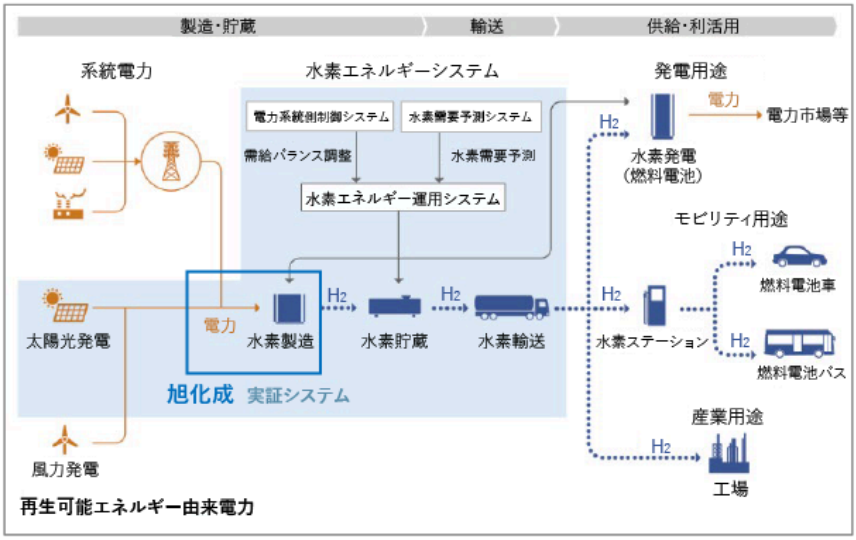
10MW級のアルカリ水電解システム「福島水素エネルギー研究フィールド（FH2R）」



FH2R
画像提供：新エネルギー・
産業技術総合開発機構（NEDO）



10MW級アルカリ水
電解システム



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

100MW級アルカリ水電解システムの実現に向けた グリーンイノベーション基金事業の取り組み「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プラントの実証」

事業期間 2021～2030 年度

実施内容
- 世界で求められる100MW級の実証
- アルカリ水電解システムの低コスト化
- 最適運転制御

アルカリ水電解システムの大型化・モジュール化技術開発

当社川崎製造所内にて、マルチモジュール制御技術の開発を目的とした水電解パイロット試験設備を、2024年3月より稼働開始



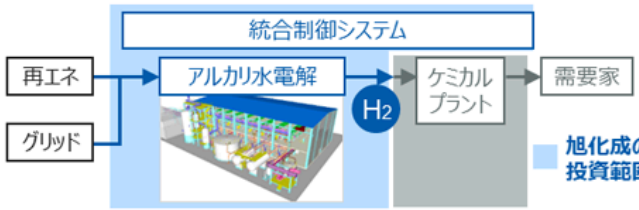


グリーンケミカルプラントのFSおよび技術実証

Phase1	福島県浪江町での10MW級アルカリ水電解システムおよび中規模グリーンケミカルプラントの検証　（旭化成、日揮HD社）
Phase2	マレーシアでの60MW級アルカリ水電解システムおよびグリーンケミカルプラントの実証（旭化成、日揮HD社、Gentari社）

Phase2 概要

マレーシアにて、PetronasグループのGentari社および日揮HD社と共に、60MW級水電解システムにより年間8,000t程度の水素をケミカルプラントへ供給する実証に取り組む



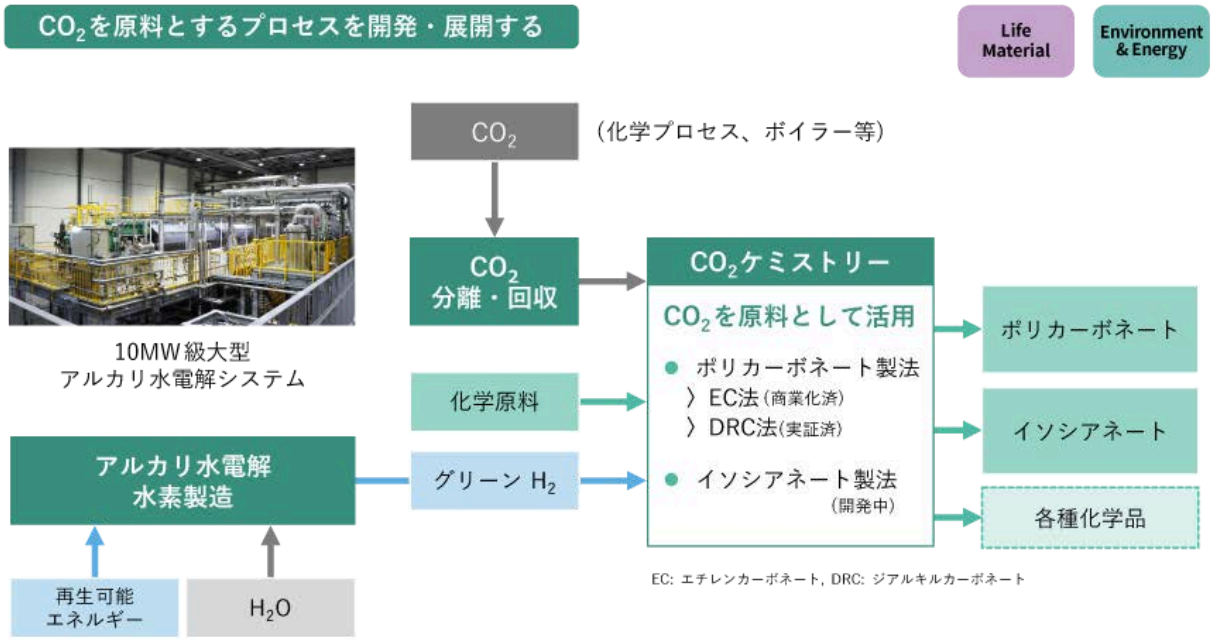
NEDO「グリーンイノベーション基金事業／再エネ等由来の電力を活用した水電解による水素製造／水電解装置の大型化技術等の開発、
Power-to-X大規模実証／大規模アルカリ水電解水素製造システムの開発およびグリーンケミカルプラントの実証」

› 大型アルカリ水電解システムAqualyzer

CO_2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

CO_2を原料に化学品を製造するCO_2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(リチウムイオン二次電池)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。

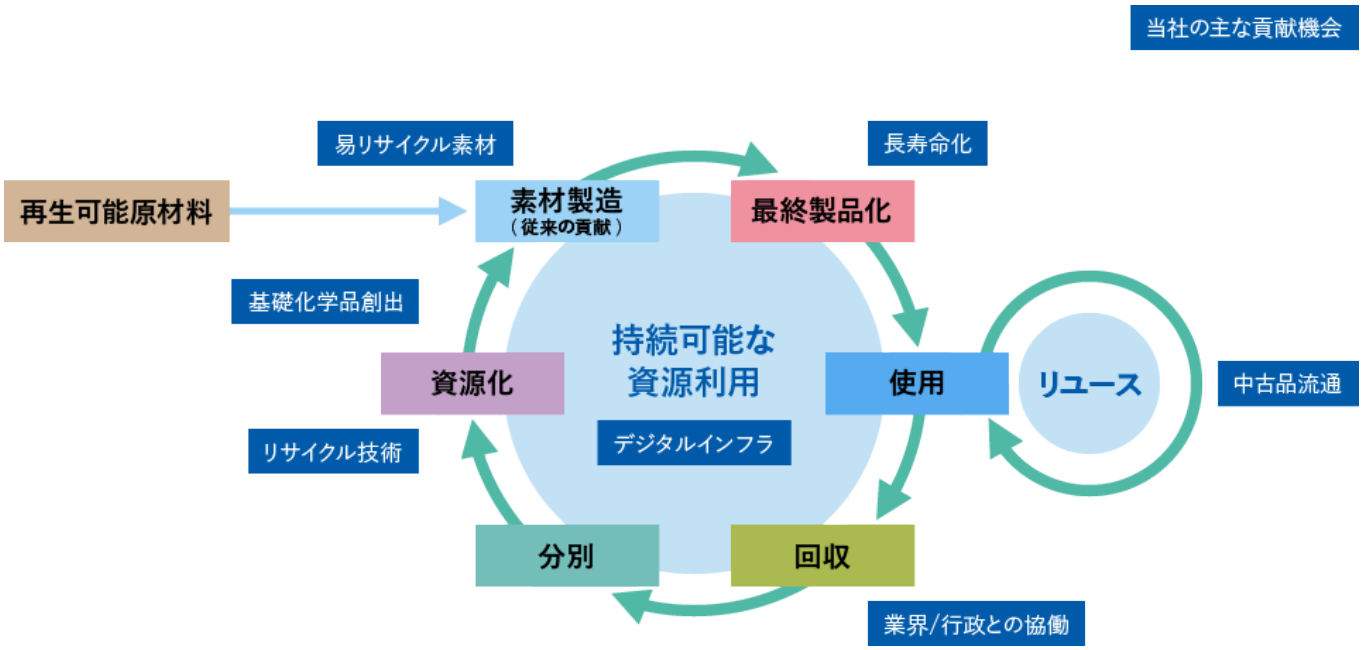


サーキュラーエコノミーの実現に向けた技術・製品・サービスの展開

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

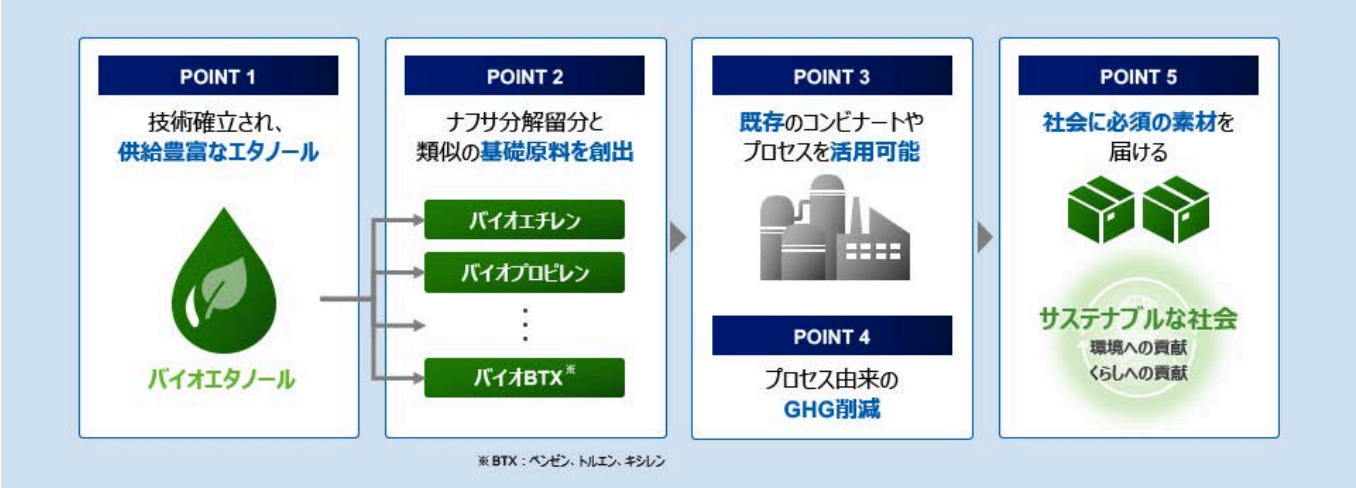


バイオエタノールから基礎化学品を製造

取り組みの意義	化石資源使用量と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、化石資源の使用量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。



› バイオエタノールから基礎化学品を製造する技術

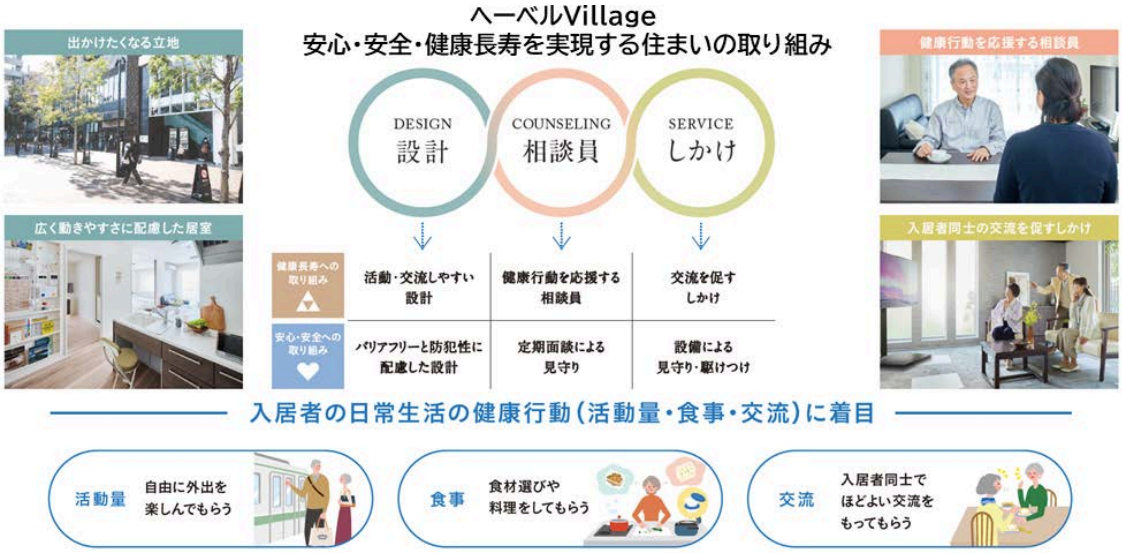
Care for People−「ニューノーマル」での生き生きとしたくらしの実現

人生100年時代の「健康で長生き」なくらしの実現

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の対応
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。
「健常からフレイル」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(ヴィレッジ)』」を、「要介護」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。
『ヘーベルヴィレッジ』は、「健常からフレイル」のシニアが入居対象であることから、スタッフが常駐しない人的負担が少ない運営形態です。設備による見守りなど安心・安全に配慮した設計に加え、日常生活の健康行動(活動量・食事・交流)に着目し、入居者の健康長寿の実現を目指します。ご入居者が自由に外出や料理を楽しみ、入居者同士の交流を持つなど日々の暮らしを自己決定できること、また、そのような健康行動を後押しする相談員が定期的に訪問する取り組みが評価され、2023年グッドデザイン賞を受賞しました。今後も高齢期を豊かで健やかに暮らせる住まいの提供を通し、少子高齢化による人手不足への対応と「健康で長生き」な社会づくりに貢献します。





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、医療機器およびバイオプロセス関連製品/サービス

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、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、日本では整形外科・救急、グローバルでは免疫・移植の周辺領域などのスペシャリティ領域における新薬投入を図っていきます。
クリティカルケア分野においては、重篤な心肺関連疾患領域における革新的医療機器の市場投入に注力していきます。
その他、バイオプロセス分野においては、ウイルス除去フィルター、CRO※1/CDMO※2サービスの提供を通じて製剤の安全性と生産性の向上に貢献していきます。

※1　バイオセーフティ試験受託サービス
※2　次世代抗体医薬品の開発製造受諾サービス



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。



サステナビリティ・マネジメント

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

- 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）（316.2KB）

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に取り組んでいきます。
創業以来の想いを引き継ぎ、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

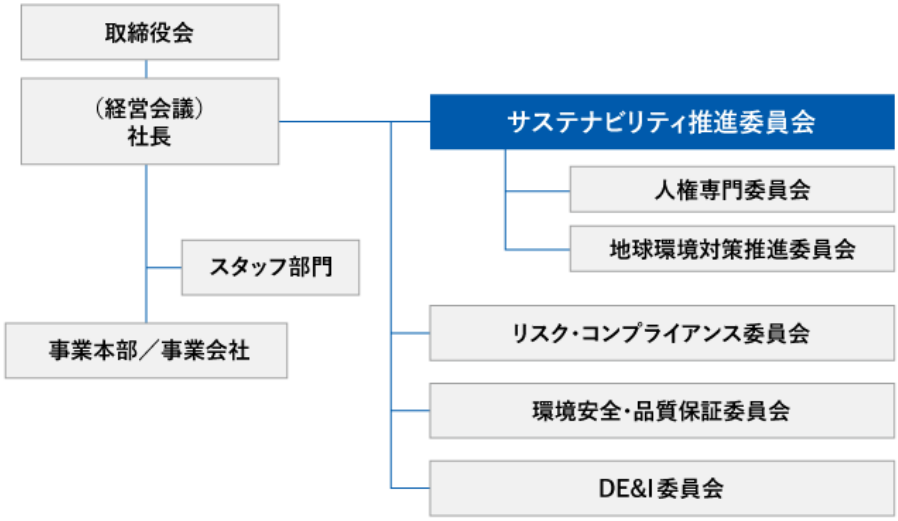
当社グループは、グループミッション「世界の人びとの “いのち”と“くらし”に貢献します」、グループビジョン「健康で快適な生活」「環境との共生」の実現を目指しています。その実現に向けた経営のあり方を示すのがサステナビリティ基本方針で、持続可能な社会の実現への貢献と、持続的な企業価値向上の2つの持続可能性（サステナビリティ）の好循環を柱としています。この方針のもと、2023年度においては、エネルギーの低炭素化を中心とするGHG排出量の削減や、水素をはじめとする、持続可能な社会で期待される事業や技術の開発などを進めてきました。また、人権尊重やDE&I、健康経営といった、人に関する取り組みにも注力してきました。環境保全、保安防災、労働安全衛生、品質保証、法令遵守など、責任ある事業活動に関わる、その他の重要なテーマでの取り組みも着実に進展しています。世界情勢が一段と複雑化し、世の中の課題は増すばかりですが、持続可能な社会の実現に向け、当社グループは2024年度も関係各位のご理解とご協力をいただきながら、しっかりと歩みを進めてまいります。



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おり、同委員会の活動実績および審議事項のうち、特に重要な内容については、「取締役会」へ報告がなされ、監督される体制となっています。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(2024年8月1日現在)

サステナビリティ推進委員会について

<目的>

- サステナビリティに関する情報共有
- 活動方針についての審議
  - ① 推進のための施策
  - ② 社内外への発信
  - ③ 社内浸透(マインドの向上)
  - ④ 重要課題(プラスチック、環境貢献製品等)他

<構成メンバー>

・委員長　：社長

・委員　：3事業領域担当役員
技術機能　統括役員(または担当役員)
経営管理機能　統括役員(または担当役員)

・事務局　：サステナビリティ推進部



サステナビリティ・マネジメント

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。



旭化成グループのマテリアリティ

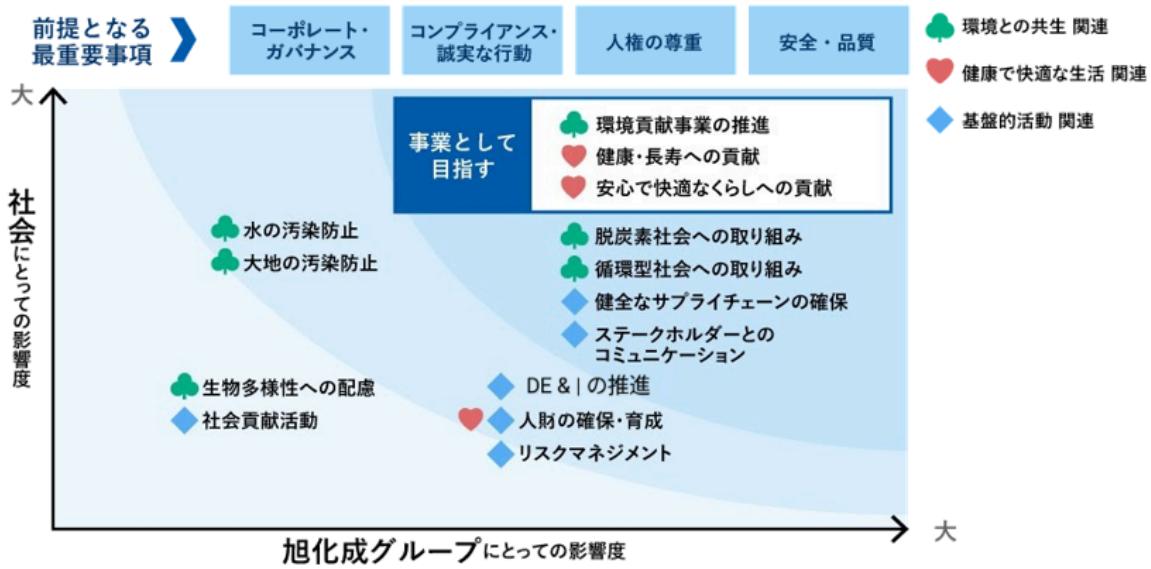
2017年度に、当社グループが重点的に取り組むべき重要課題・テーマを「旭化成グループのマテリアリティ」として特定しました。その後も気候変動が進み、サステナビリティに関する国内外の動きが加速化する中で、2021年にマテリアリティの見直しを実施し、「脱炭素社会への取り組み」と「循環型社会への取り組み」を最重要テーマに加えました。

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CO_2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 安全な水とトイレを世界中に 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 12 つくる責任つかう責任	各事業本部・事業会社 研究・開発本部	環境貢献製品	① 2030年度にGHG削減貢献量を2倍以上(2020年度比) ② 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 2023年度:1.40倍 ② 2023年度:29%
	脱炭素社会への取り組み	13 気候変動に具体的な対策を	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	2023年度:約38%削減
	循環型社会への取り組み	14 海の豊かさを守ろう	環境安全部・各事業本部・事業会社 研究・開発本部	—	—	—

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
	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	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	2023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：0件 • フロン漏えいトラブル：9件
	大地の汚染防止		環境安全部	—	2023年度目標： • 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	2023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 • プラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化率向上未達（2022年度：47.4%→2023年度：46.6%）
	生物多様性への配慮		環境安全部	啓発活動の実施	2023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 • 生物多様性に関する従業員への啓発活動の推進	2023年度実績： • 30by30アライアンスへ参加し、富士支社「あさひ・いのちの森」が30by30に認定 • 従業員が自然に親しむ取り組みとして、「まちもり」いきもの“色”ウォッチングを開催
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、豊かなくらしに貢献します。	健康・長寿への貢献※	 	各事業本部・事業会社 研究・開発本部	—	—	—
	安心で快適なくらしへの貢献※		各事業本部・事業会社 研究・開発本部	—	—	—

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
基盤的活動 事業を展開する基盤を強化し、新たな価値の創造につなげます。	コーポレート・ガバナンス		総務部	実効性評価と改善	—	—
	コンプライアンス・誠実な行動		総務部	—	—	—
	リスクマネジメント		総務部	—	—	—
	安全・品質		環境安全部/品質保証部	保安重大事故 休業度数率	2023年度目標： • 保安重大事故ゼロ • 保保安事故ゼロ • 保安事故強度 0.5以下（平均）	2023年度実績： • 保安重大事故：発生なし • 保安事故：発生なし • 保安事故強度:0.46
	人権の尊重		人事部/購買・物流統括部	—	—	—
	人財の確保・育成		人事部	—	—	—
	DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の推進		人事部	管理職の中で指導的役割を果たすポジションの女性比率	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 2024年6月実績：4.4%
				高度専門職数	2024年度目標：360人	2023年実績：347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（金額換算）	—	—

※ 事業として目指す。



サステナビリティ・マネジメント

イニシアティブへの参画（主要なもの）

※2024年8月時点

Network Japan WE SUPPORT **グローバル・コンパクト**	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
GX League 2022 **GXリーグ**	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
Challenge Zero **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
CLean Ocean Material Alliance **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
BASC Battery Association 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 | CDP RE100	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、2023年度、国内のハウスメーカーとして初めて達成しました。 › RE100
Keidanren Initiative for Biodiversity 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 Phosphorus, Inorganic & Nitrogen Flame Retardants Association 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
CLEAN FUEL AMMONIA ASSOCIATION 一般社団法人 クリーン燃料アンモニア協会 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。CO_2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
JAPAN HYDROGEN ASSOCIATION 水素バリューチェーン推進協議会(JH2A)	水素バリューチェーン推進協議会(JH2A)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(JH2A)
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
Hydrogen Europe Hydrogen Europe	Hydrogen Europeはゼロエミッション社会の実現に向けて、欧州をはじめとしたグローバルな水素産業の構築を推進している団体です。旭化成は水電解装置のサプライヤーとしてこの活動に協賛し、積極的な提言を行っていきます。 › Hydrogen Europe Home
30by30 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

国連開発計画主導 「ビジネス行動要請（BCtA）」	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
Circular Partners CPs（サーキュラーパートナーズ）	資源の効率的・循環的な利用を図りながら、付加価値の最大化を図るサーキュラーエコノミーの実現に向け、野心的・先駆的に取り組む産官学が有機的に連携するために、経済産業省が設置しました。 旭化成はCPsに参画しています。 › サーキュラーパートナーズ
脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る 国民運動（通称：デコ活）	「デコ活」は、2050年カーボンニュートラルおよび2030年温室効果ガス（GHG）排出量削減目標の実現に向け、2022年10月に発足した、行動変容・ライフスタイル転換を後押しするための新しい国民運動です。旭化成は「デコ活」への取り組みを宣言しています。 › 脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動
「パートナーシップ構築宣言」	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」
「ホワイト物流」推進運動 賛同企業 「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
 レスポンシブル・ケア（RC）世界憲章	レスポンシブル・ケア（RC）世界憲章は、世界のRC活動をさらに充実・強化させるために、2006年に国際化学工業協会協議会（ICCA）が制定した化学産業界共通の自主的な活動方針です。 RC活動とは、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を指し、日本では日本化学工業会が提唱、推進しています。 当社は、この活動方針に賛同し、RC世界憲章への支持宣言書に2008年に署名するとともに、2014年5月に改訂された改訂RC世界憲章への支持宣言書にも2014年11月に署名しています。 › レスポンシブル・ケア世界憲章署名企業

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
一般社団法人　プラスチック循環利用協会	会長



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

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

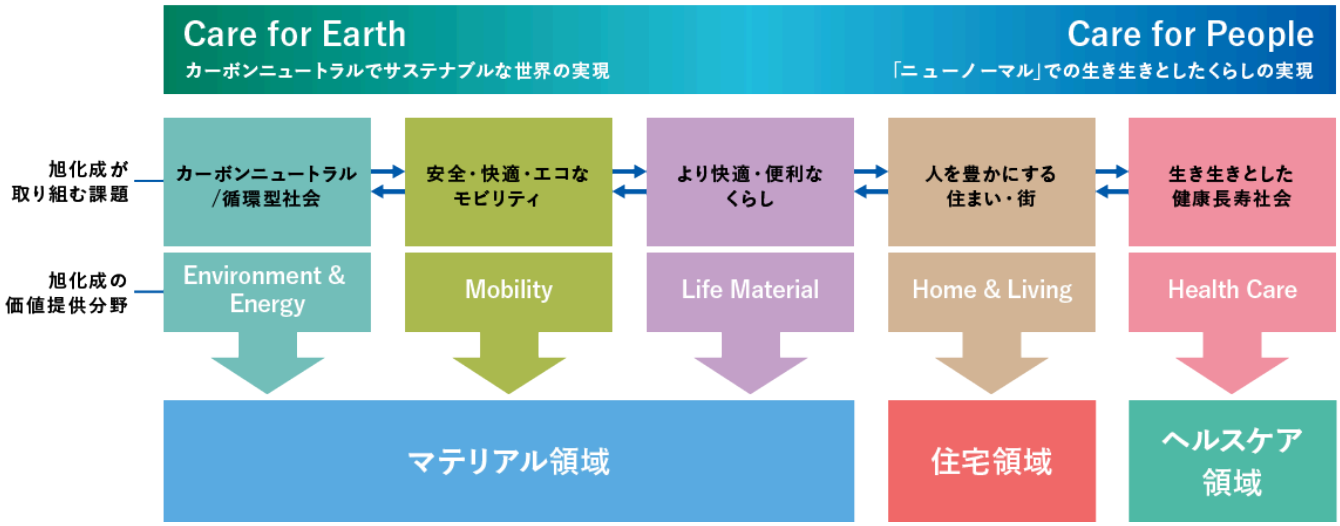
主なステークホルダー	考え方	主なコミュニケーション機会
従業員	従業員一人ひとりを尊重し、働きがいがあり、能力を十分に発揮できる職場づくりを目指します。	• 各種研修、面談 • 経営協議会、経営懇談会 • 社内報・イントラネット • 内部通報制度（コンプライアンスホットライン） • エンゲージメントサーベイ等



事業を通じた貢献

旭化成グループは、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ます。

「中期経営計画2024 ～Be a Trailblazer～」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

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 › 「ハイポア™」 › 「Celgard®」 › アルカリ水電解水素製造システム(グリーン水素)※ • 太陽電池部材 › 軽量化樹脂 **省エネ・環境改善** › CO_2センサー › 水処理用ろ過モジュール › イオン交換膜 › ポリカーボネート(PC)製造技術 › 高純度カーボネート製造技術 **カーボンニュートラル社会に向けた貢献** • 次世代CO_2ケミストリー※ • 新規CO_2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「Dinamica®」 • 低VOC素材 › 空調用CO_2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

	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** › 戸建住宅「ヘーベルハウス™」 › 集合住宅「ヘーベルメゾン™」 › 優良中古住宅「ストックヘーベルハウス™」	**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）** › 骨粗鬆症治療剤「テリボン®」 › 骨粗鬆症治療剤「リクラスト®」 › 関節リウマチ治療剤「ケブザラ®」 › 透析関連製品 › 「骨検-骨にも検診プロジェクト-」 **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）	

※ 研究開発段階

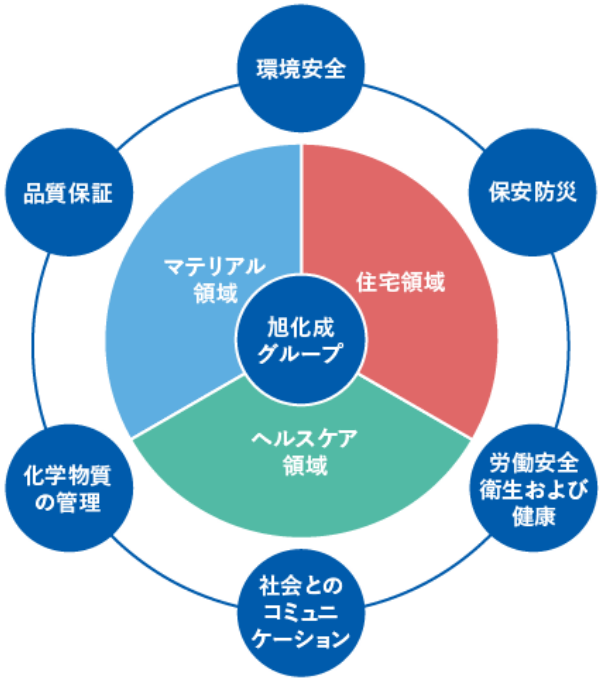


旭化成グループの環境安全・品質保証活動

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、および医薬・医療事業分野などのヘルスケア領域、の3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、当社では、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、当社グループビジョンである「健康で快適な生活」「環境との共生」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

昨今、企業に対する社会的存在としての意識の高まりや、脱炭素の要請など、私たち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ミッションのもとで、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、Be a Trailblazer、A(Animal, Asahi)-Spiritをキーワードに、変化への耐性を持ちながら各種課題に対応し、自ら成長するとともに、環境安全、品質保証、健康経営の活動も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、従業員の健康と成長、多様な人財が活躍できる環境が組織の活力向上に不可欠であると考えています。また、すべての組織が重篤災害、重大な品質問題、コンプライアンス違反を発生させないことが、事業継続・成長の大前提であると認識しています。
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、全従業員対象の品質リスク教育等を通じた安全文化、品証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、当社の品質保証部の総括のもと、事業本部、事業会社でISO9001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
	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
	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。2023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91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。2023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225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中の大学教授や企業で品質保証の実践経験をお持ちの方々）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。2023年度は計51名が終了しました。
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。2023年度は10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、2023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、毎年環境安全・品質保証・健康経営活動の年間活動の集大成として「環境安全・品質保証大会」を開催しています。大会では、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・健康経営活動の活性化や情報の共有化を図っています。
2023年度は、12月に開催し、大会会場・インターネット配信にて、2,000名以上が参加しました。
特別講演として、化学工場の事故調査の責任者としてもご活躍の（一般社団法人）京葉人材育成会会長　中村 昌允 氏による「化学産業の環境変化とこれからの安全マネジメント」をご講演いただきました。



工藤社長からのあいさつ


（一般社団法人）京葉人材育成会会長　中村 昌允 氏による特別講演

環境安全・品質保証活動実施部場一覧

【国内】

都道府県	拠点	領域	会社名	部場	事業概要
茨城県	笠間市	マテリアル	旭化成メタルズ㈱	友部工場	アルミペーストの製造
			旭エスケービー㈱	–	火工品の製造
	境地区	住宅	旭化成建材㈱	境工場	軽量気泡コンクリートパネルの製造
				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
			境加工㈱	–	建材加工
栃木県	壬生町	マテリアル	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
	三川町	住宅	旭化成住工㈱	栃木製造部	ヘーベルハウス（FREXおよびHBS）向け基礎鉄筋の製造
埼玉県	上里町	マテリアル	旭化成テクノプラス㈱	埼玉支店	樹脂製品の製造
	川越市	ヘルスケア	㈱メテク	–	医療機器の製造、販売
山梨県	富士吉田市	マテリアル	㈱富士セイセン	–	各種糸・織物・不織布の染色仕上加工
千葉県	千葉地区	マテリアル	旭化成㈱	千葉工場	アクリル樹脂の製造、ポリスチレン樹脂の製造
			旭化成カラーテック㈱	袖ヶ浦工場	各種樹脂のコンパウンド技術開発
			PSジャパン㈱	千葉工場	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㈱	–	㈱中袖クリーンパワー発電所、㈱新中袖発電所の運転
			旭化成オプティカル㈱	千葉事業所	プラスチック光ファイバの製造
			旭化成アドバンス㈱	柏PDC	建材加工
東京都	東京地区	マテリアル	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
			サンデルタ㈱	–	合成樹脂製品の販売
			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
		住宅	中央ビルト工業㈱	–	土木・建築用仮設機材の製造・販売、賃貸各種省力化型枠工法の設計・施工等
			旭化成基礎システム㈱	–	基礎杭工事
		その他	旭化成クリエイト㈱	–	不動産管理・販売、保険代理、総務業務受託
			旭化成アミダス㈱	–	人材派遣・紹介、教育、ISOマネジメントシステム構築支援他
			㈱旭化成アビリティ	–	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㈱	–	福利施設企画管理業務
神奈川県	川崎地区	マテリアル	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	合成ゴム・熱可塑性エラストマーの製造
				アクリル樹脂製造部	アクリル樹脂の製造
				交換膜製造部	イオン交換膜の製造
		研究開発		サステナブルポリマー研究所	高機能ポリマーの開発、樹脂加工技術開発、用途開発
		その他	旭化成エンジニアリング㈱	–	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	その他	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
	厚木市	研究開発	旭化成㈱	インフォマ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	マテリアル	旭化成㈱	マイクローザエ場	分離膜モジュールの製造
				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
				UVCプロジェクト	深紫外線発光ダイオードの製品開発
			旭化成エポキシ㈱	富士工場	エポキシ樹脂用硬化剤の製造
			旭化成エレクトロニクス㈱	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エハの製造
			旭化成電子㈱	富士事業所	化合物半導体基板製造工場
		住宅	旭化成ホームズ㈱	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
		ヘルスケア	旭化成ファーマ㈱	富士医薬工場	医薬品原薬の製造
		その他	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㈱	–	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
			㈱旭化成アビリティ	–	メール配送、資格取得・講習・研修案内
			旭化成福利サービス㈱	–	福利厚生に関するサービス
		研究開発	旭化成㈱	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
				畜エネルギー研究所	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
				先端材料研究所	マテリアル領域の膜、材料やヘルスケア領域の研究開発など
	大仁地区	ヘルスケア	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
				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
		その他	旭化成福利サービス㈱	–	福利厚生に関するサービス
			㈱東洋検査センター	–	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㈱	–	保険代理店業務
愛知県	みよし市	ヘルスケア	旭化成ファーマ㈱	名古屋医薬工場	医薬品製剤の製造
岐阜県	穂積地区	住宅	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
			穂積加工㈱	–	建材加工
福井県	越前市	マテリアル	旭日繊維㈱	–	各種織物の製造
	福井市	マテリアル	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
			旭化成アドバンス福井㈱	–	産業資材・不織布の加工
	あわら市	マテリアル	旭化成アドバンス㈱	金津流通センター	繊維製品の保管管理

都道府県	拠点	領域	会社名	部場	事業概要
滋賀県	守山地区	マテリアル	旭化成㈱	ハイポアエ場	高機能微多孔膜の製造
				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
				電子材料工場	感光性ポリイミド樹脂の製造
			旭シュエーベル㈱	守山工場	ガラス長繊維織物の製造
		その他	旭化成アミダス㈱	守山事業所	業務請負
			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
	高島市	マテリアル	旭化成㈱	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	マテリアル	旭化成㈱	ホームプロダクツ製造部	サランラップ、サラン繊維、食品包装用フィルムの製造
				樹脂製品製造部	食品包装用フィルムの製造、ポリスチレンフィルムの製造
				フォーム製造部	フォーム製品の製造
			サンディック㈱	三重工場	ポリスチレンシートの製造
大阪府	大阪地区	マテリアル	旭化成ファインケム㈱	大阪開発センター	化学品の製造
			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
岡山県	水島地区	マテリアル	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	高密度・低密度ポリエチレン、ポリアセタール樹脂の製造
				セオラス水島製造部	医薬、食品添加物の製造
			PSジャパン㈱	水島工場	ポリスチレンの製造
		研究開発	旭化成㈱	化学・プロセス研究所	化学プロセス、機能製品等の研究
		その他	旭化成エンジニアリング㈱	–	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	住宅	旭化成建材㈱	岩国工場	軽量気泡コンクリートパネルの製造
			岩国サンプロダクツ㈱	–	建材加工
福岡県	筑紫野市	マテリアル	旭化成㈱	筑紫野工場	金属加工品の製造
大分県	大分地区	マテリアル	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
		ヘルスケア	旭化成メディカルMT㈱	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	マテリアル	旭化成アドバンス㈱	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	マテリアル	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
				スペシャルティケミカル製造部	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
				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織布の製造
				不織布工場	人工皮革、メルトブロー不織布の製造
			旭化成繊維延岡㈱	–	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
			旭化成コード㈱	–	ポリアミド系繊維加工品の製造
			旭化成エレクトロニクス㈱	第一製造部	電子部品(磁気センサー)の製造
				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㈱	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
			旭化成アドバンス㈱	南九州営業所	医薬品（試薬）等の販売
			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㈱	–	ナイロン66樹脂のコンパウンド
			旭ケミテック㈱	–	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㈱	–	電気、蒸気の供給
			旭化成水力テクノサービス㈱	–	水力発電所の運転、設備管理
			旭化成ファインケム㈱	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㈱	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
		ヘルスケア	旭化成メディカルMT㈱	岡富工場	人工腎臓その他医療機器の開発、製造
				プラノバ工場	ウイルス除去フィルターの製造
				プラノバ岡富工場	ウイルス除去フィルターの製造
		その他	㈱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
			旭化成エンジニアリング㈱	–	設備設計・施工および開発、検査、修繕、情報システム開発
			㈱東洋検査センター	延岡事業所	環境測定・作業環境測定・一般分析および土壌汚染調査
			旭化成福利サービス㈱	–	福利施設企画管理業務
			㈱旭化成アビリティ	–	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
	宮崎市	マテリアル	旭化成アドバンス㈱	宮崎ケミカルセンター	次亜塩素酸ソーダ、PACの小分け

※主な工場、研究所及び関係会社を掲載しています。生産活動を行っていない営業所等の事務所については、環境安全活動を実施していますが、記載していません。

【海外】

地域	国・都市	領域	会社名	事業概要
北米	米国	その他	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
		マテリアル	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
			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
			Crystal IS, Inc.	窒化アルミニウム基板・UV-LEDなどの開発
			AKM Semiconductor, 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
		ヘルスケア	Asahi Kasei Bioprocess America, Inc.	バイオプロセス装置の製造、販売
			Bionova Scientific, LLC.	バイオ医薬品のCDMO事業
			Bionique Testing Laboratories LLC	マイコプラズマ試験の受託サービス
	メキシコ	マテリアル	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
アジア・オセアニア	韓国	マテリアル	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
			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
			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
	台湾	マテリアル	華旭科技股分有限公司	電子材料の製造、販売
			旭シュエーベル（台湾）	ガラス長繊維織物の製造
			台湾旭化成電子股份有限公司	電子材料の販売
	杭州	マテリアル	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
			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
		ヘルスケア	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	マテリアル	旭化成塑料（広州）有限公司	機能樹脂の販売
	成都	マテリアル	Senseair Chengdu Gas Sensors Co. Ltd.	センスエアの業務拠点（事務所）
	上海	その他	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
		マテリアル	旭化成塑料（上海）有限公司	合成樹脂の販売
			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
			旭化成国際貿易（上海）有限公司	糸・織編物の販売
			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
		ヘルスケア	旭化成生物工程(上海）有限公司	ブラノバおよびバイオプロセス製品展開の拠点
	常熟	マテリアル	旭化成電子材料（常熟）有限公司	電子材料の製造、販売
			旭化成塑料（常熟）有限公司	合成樹脂の加工および販売
	蘇州	マテリアル	旭化成電子材料（蘇州）有限公司	電子材料の製造、販売
	張家港	マテリアル	旭化成ポリアセタール（張家港）有限公司	ポリアセタールの製造、販売
	北京	ヘルスケア	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	マテリアル	旭化成塑料（香港）有限公司	エンジニアリング樹脂の販売
			旭化成紡織（香港）有限公司	繊維・生地の販売促進、市場調査
	ベトナム	マテリアル	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
			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
			旭化成エアバックファブリックベトナム	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	旭化成住工ベトナム	金属製品製造業
	タイ	マテリアル	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
			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
	シンガポール	マテリアル	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
			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	その他	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
欧州	スウェーデン	マテリアル	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
	ドイツ	その他	旭化成ヨーロッパ	欧州におけるグループ企業の事業支援、機能樹脂の販売
		マテリアル	Asahi Kasei Microdevises Europe GmbH	電子部品のマーケティング、技術サポート
			Senseair Germany GmbH	センスエアの業務拠点（事務所）
		ヘルスケア	Asahi Kasei Medical Europe GmbH	医療機器の販売
			Asahi Kasei Bioprocess Deutschland GmbH	バイオプロセス装置の販売サポートと技術サービス
	オーストリア	ヘルスケア	Virusure Forschung und Entwicklung GmbH	バイオセーフティ試験の受託サービス
	ベルギー	マテリアル	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
		ヘルスケア	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
	イタリア	マテリアル	旭化成繊維（イタリア）	セルロース繊維・不織布の販売
	イギリス	マテリアル	アサヒフォトプロダクツ・イギリス	液状／板状感光性樹脂およびシステムの販売

2023年度 環境安全活動の目標と達成

★★★達成、★★ほぼ達成、★未達

共通

2023年度目標	2023年度実施結果	達成度	2024年度目標
安全価値観の醸成	安全文化の醸成、安全基盤の強化 ライフセービングアクション(LSA)活動を推進し、重篤労災「0」を達成	★★★	安全の「価値観」の醸成 現場との対話機会創出 重点化の取り組み(事業本部、事業会社と協業) 安全文化の重要性の浸透を狙った安全大会の活用
環境安全専門人財の育成	新卒採用については、2024年度新卒2名、(昨年と合わせて)4名の環境安全人財を地区拠点部場と共に育成中	★★	環境安全組織の強化と専門人財の育成 各拠点の環境安全体制整備 環境安全人財の育成強化 専門家の育成と確保(社内、社外コンサル・OB活用)
事故災害時の情報共有化体制の構築	事象発生時の連絡体制(速報発信)及び本社での情報共有体制を確立	★★★	―
海外拠点安全管理支援	中国は、拠点に対して統括会社を中心に支援 米国カウンシルでは、”人命を守るためのルール”を策定し、展開中	★★	海外拠点安全管理支援 グループ環安規程類の改定 海外拠点リスク把握活動 海外グループ安全協議会等への参画 中国現法のEHS支援強化

環境保全

2023年度目標	2023年度実施結果	達成度	2024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:0件発生 フロン漏えいトラブル:9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)ゼロの継続
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	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 プラスチック使用製品産業廃棄物等の再資源化率向上未達(22年度:47.4%→23年度:46.6%)	★★	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 ・生物多様性に関する従業員への啓発活動の推進	30by30アライアンスへの参加し、富士支社「あさひ・いのちの森」が30by30に認定 従業員が自然に親しむ取り組みとして、「まちもり」いきもの“色” ウォッチングを開催	★★★	生物多様性保全の推進 ・次期国家戦略に沿った30by30の推進 ・「生物多様性ガイドライン」の周知による教育・啓発

地球環境対策

2023年度目標	2023年度実施結果	達成度	2024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	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見える化システム(GGX)の導入検討を実施 海外事業所のデータ収集範囲を拡大	★★	GHG排出量データの見える化と活用、およびGXリーグ参加に伴うデータ管理 第三者保証の指摘事項を含めた担当者教育の継続実施 購買部と連携したScope3算定精度向上の検討
改正省エネ法、温対法に沿った対応の推進	報告に関する新システム(EEGS)への対応を実施 改正省エネ法、温対法への対応を実施	★★★	法改正に伴う関係先との調整およびエネルギー定期報告書、中長期計画書の作成 法改正に伴うパフォーマンスシステム改修

保安防災

2023年度目標	2023年度実施結果	達成度	2024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:発生なし	★★★	保安事故ゼロ
保安事故強度:0.5以下(平均)	保安事故強度:0.46	★★★	保安事故強度:0.5以下(平均)

労働安全衛生

2023年度目標	2023年度実施結果	達成度	2024年度目標
重篤労働災害ゼロ(*)	重篤労働災害:死亡・後遺症災害ゼロ	★★★	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＞ 休業災害度数率≦0.1	＜国内従業員＞ ・休業災害度数率:0.34	★	＜国内従業員＞ 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:0.003	★★★	休業災害強度率≦0.005
＜海外従業員＞ 海外休業災害度数率≦0.9	＜海外従業員＞ ・休業災害度数率:1.37	★	＜海外従業員＞ 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



環境

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。



環境マネジメント

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CO_2(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年までのGHG排出量の削減目標を掲げ、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。

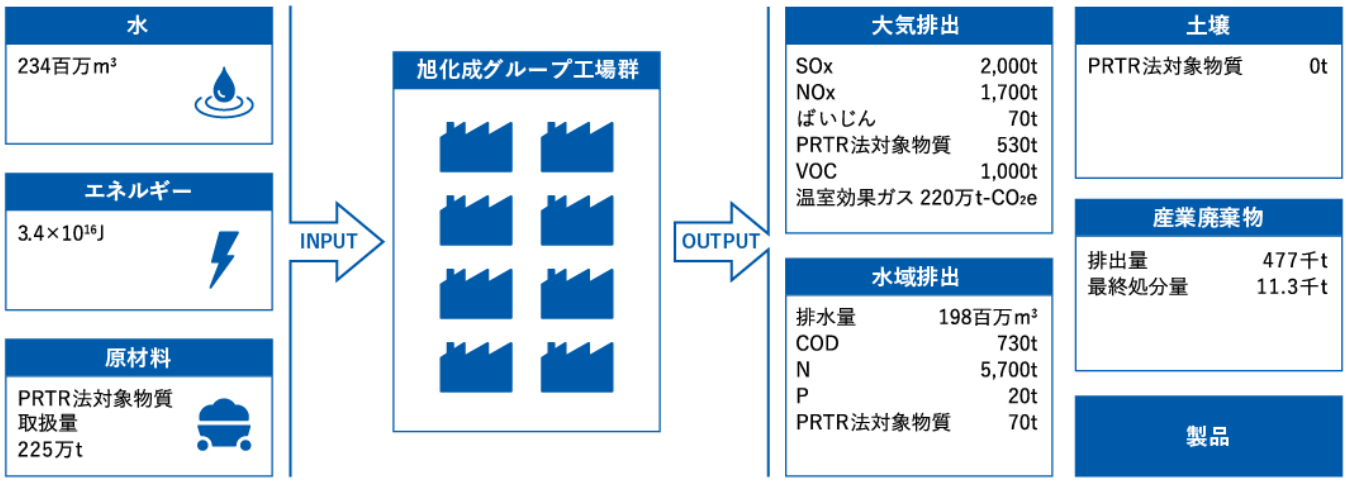
› CDP水セキュリティ2023への回答はこちらから (216.2KB)

2023年度の活動実績の詳細はこちらに掲載しています。

› 2023年度 環境安全活動目標と達成

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（2023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4.7×10¹⁶J。

※ 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。

環境法規制に関する違反・罰金等

2023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

気候変動への対応
TCFD枠組みに基づく開示

› CDP気候変動2023への回答はこちらから (421.5KB)

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」をグループミッション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化学の力で、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、以下の通り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)

※ Scope1(自社によるGHGの直接排出)および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)の絶対量。

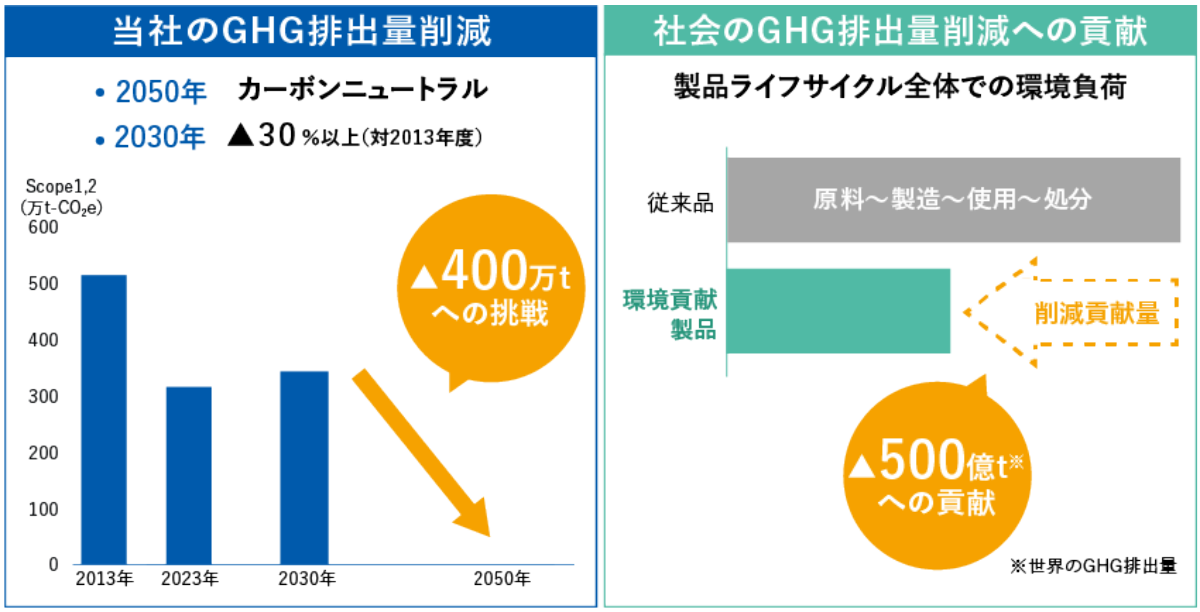
取り組み方針

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※1することが重要と考えています。マテリアリティにも「脱炭素社会への取り組み」を明記し、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。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」※2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自社のGHG排出量の削減　②事業／技術による社会のGHG排出量の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。

※1　社会のGHG排出量の削減への貢献については、環境貢献製品をご覧ください。
※2　TCFD枠組みに基づく開示>ガバナンスをご参照ください。



カーボンニュートラルに向けた取り組みのポイント



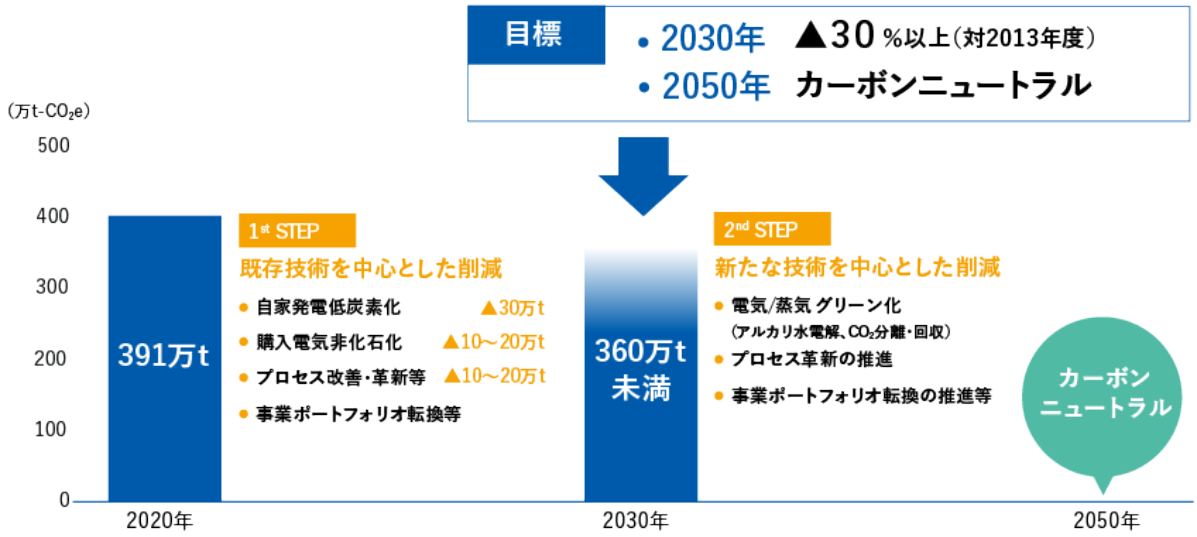
GHG排出量の削減に向けた2つの取り組み

- 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

温室効果ガス排出量削減の取り組み

GHG排出量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、プロセス革新の推進を図ります。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。

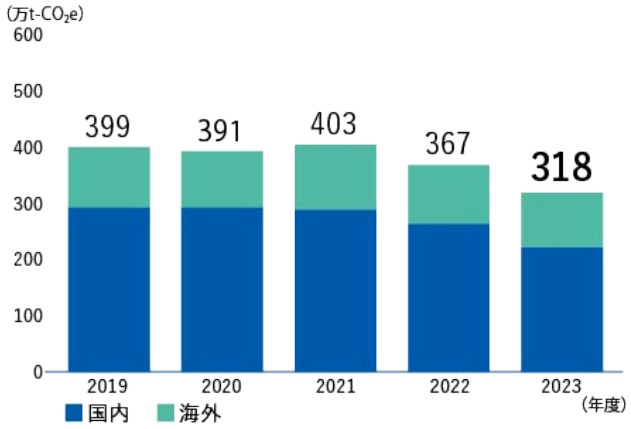


GHG排出量

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。
2023年度のGHG排出量は、スコープ1排出量が239万t-CO_2e 、スコープ2排出量が79万t-CO_2e 、スコープ1+2合計で、318万t-CO_2e となりました。基準年度2013年度のGHG排出量511万t-CO_2eに対して、約38%削減しました。

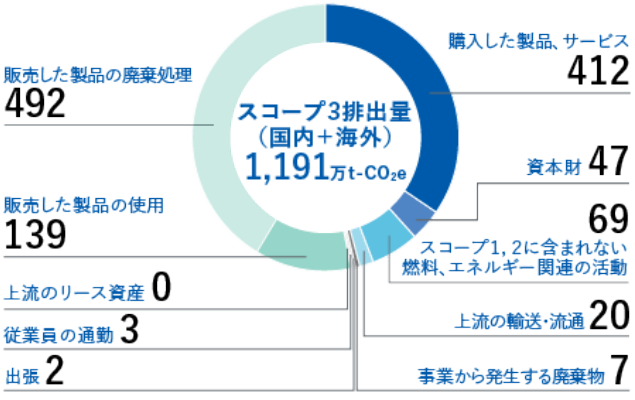
※ 2023年度のスコープ1, 2GHG排出量のデータは、第三者保証実施前の数値です。



GHG排出量の推移(国内+海外)※
※カバレッジ76.2%(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　国内・海外の温室効果ガスの排出量(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

※ 2023年度のスコープ1, 2GHG排出量のデータは、第三者保証実施前の数値です。
※ 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。

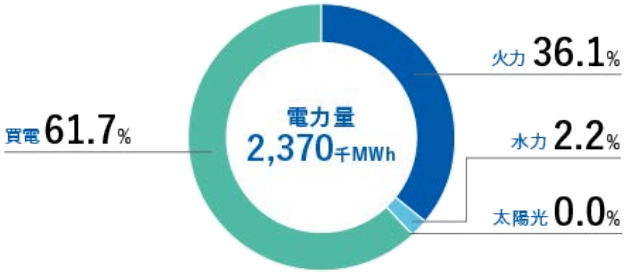
- スコープ3排出量の推移(ESGデータ)

CO_2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・日向地区が管轄する水力発電所を9か所所有し、グループ（国内+海外）電力使用量の約2%を賄っています。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2万トン※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（0.438kgCO_2／kWh）を用いました。



電源別電力使用比率（2023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、下表の通りです。

種別	単位	2023年度
水力発電量	MWh	56,701
太陽光発電量	MWh	256
バイオマス由来※2発電量	MWh	55,550
非化石証書購入量	MWh	157,108
バイオマス由来※2蒸気生成量	GJ	317,192

※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。
※　2023年度の再生可能エネルギーの購入量および発電量のデータは、第三者保証実施前の数値です。

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、REイニシアティブに加盟し、国内のハウスメーカーとして初めて達成しました。
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、参加時点での達成目標である2038年を大幅に前倒しした2023年度にRE100を達成しています。

› 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。
2023年度の当社グループの物流量は、約9億トンキロで、CO_2排出量は約7.2万トンCO_2と、2022年度に比べ物流量は約10%の減少、CO_2排出量で約6%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、輸送規模当たりの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」の認定を取得しています。



- 物流時のCO_2排出量（ESGデータ）

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、2023年度は93%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（2020年）（726.3KB）
- 旭化成グリーンボンド（2023年）（473.5KB）

- 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）
- 年次レポーティング（2023年度）（128.5KB）



気候変動

気候変動への対応
TCFD枠組みに基づく開示

気候変動に関する取り組み(TCFD※1枠組みに基づく開示)

2024年8月更新

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℃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℃以下に抑えるというパリ協定の目標には到達し得ないことが指摘されました。そのような中、同年4月ならびに翌年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続けて強調されました。
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大転換を迫る中、当社は事業ポートフォリオ変革と不断の生産性向上を進めながら、2050年のカーボンニュートラルな社会と持続的な企業価値向上に向けて挑戦しています。
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)により設置され、最終報告書(TCFD提言)を公表。2023年10月に解散し、国際財務報告基準(IFRS)が継承。
※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、具体的な事項は経営会議をはじめとする経営執行の意思決定機関で、審議・決定を行っています。2023年度には、GXリーグへの参加、国内GHG排出量の削減目標、国内購入電力の非化石比率目標を決定しました。

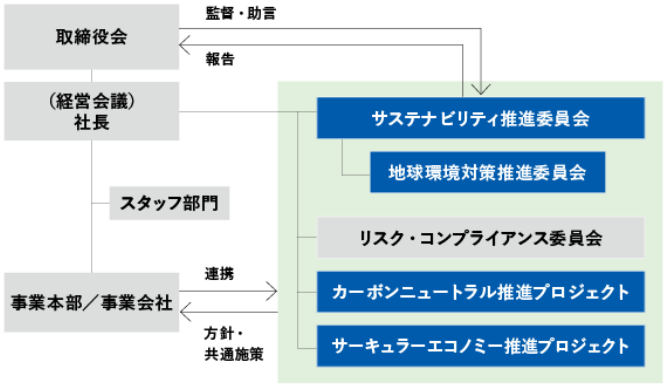
(主な審議・決定事項)

- 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、各事業部門とスタッフ部門との個別の議論を経て、グループとしてのGX等についての計画を立案し、これを経営会議・取締役会で審議・決定しています。

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を共有し議論を実施しています。議論の内容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。
カーボンニュートラル推進プロジェクトは、GX推進担当役員のもと、GHG排出量の削減目標達成に向けてシナリオや具体策を検討しています。検討においては、社長・経営企画担当役員他による方向性の確認を定期的に実施しながら内容の深化を進めています。また、気候変動対策と密接に関連するサーキュラーエコノミーへの移行を加速するため、2024年4月にサーキュラーエコノミー推進プロジェクトを発足しました。同プロジェクトでは、サーキュラーエコノミーに関する当社の方針や方向性の検討を進めています。

なお、マテリアル領域と住宅領域を中心に、各事業部門のサステナビリティ担当部署において、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
- 2023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、非財務情報開示 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 他

【カーボンニュートラル推進プロジェクト】

- 2030年GHG排出量削減目標、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:GX推進担当役員、プロジェクト長

【サーキュラーエコノミー推進プロジェクト】

- サーキュラーエコノミーに関する当社の方針・方向性の検討
- プロジェクト統括:GX推進担当役員、プロジェクト長

戦略

当社は、さまざまな気候変動シナリオに伴う重要な機会とリスクを認識・分析した上で、中期経営計画に基づき、機会を積極的に捉えるとともに、リスクのコントロールを図っています。

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℃」に抑制していくためにGHG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、当社の事業に関わる機会とリスクを検討しました。

[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得ます。

※3 国際エネルギー機関(IEA:International Energy Agency)作成のWEO(World Energy Outlook)2023に掲載されたシナリオの一つ。2100年の気温上昇を+1.5℃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 IPCC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 Pathways、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℃まで気温が上昇するシナリオ。

機会

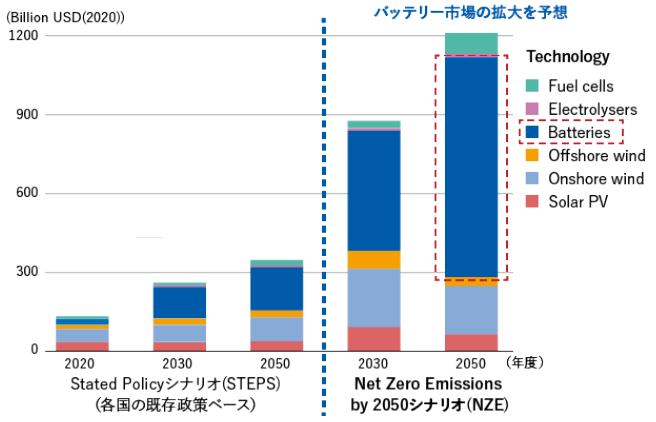
当社はカーボンニュートラルな社会への転換をはじめとするメガトレンドを見据え、価値提供に向けた事業ポートフォリオ変革を推進しています。成長牽引事業であるGG10はいずれも気候変動に関する機会を有しており、中期経営計画においては、2024年度までの3年間でGG10について約7,000億円の投資を決定することを目標としています。特に、蓄エネルギーや水素関連に重点的に経営資源を投じており、現在の中期経営計画の3年間で最大3,000億円までの投資を想定しています。
また、当社における脱炭素関連では、2024年度までの3年間で約600億円の投資を実行する構えとしています。
加えて、気候変動対応を中心とする新技術の取り込みや協業を狙いとして、CVC活動において“Care for Earth投資枠”(2023～2027年度の5年間に1億ドル)を設定し、環境分野のスタートアップ企業への投資を行っています。

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得ると認識しています。

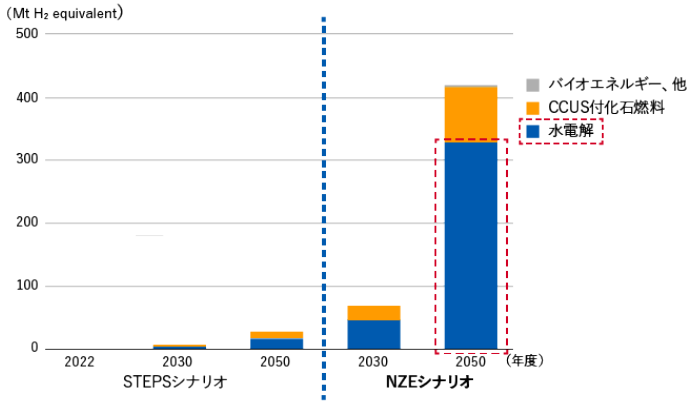
メガトレンド	価値提供分野	次の成長を牽引する事業 10のGrowth Gears (GG10)	気候変動シナリオとの関連性※5 4℃	1.5℃
カーボンニュートラル社会	Environment & Energy	水素関連	○	◎
		CO_2ケミストリー	○	◎
		蓄エネルギー	○	◎
	Mobility	自動車内装材	○	○
デジタル社会	Life Material	デジタルソリューション	○	◎
	Home & Living	北米・豪州住宅	○	
		環境配慮型住宅・建材	◎	◎
健康・長寿社会	Health Care	クリティカルケア	○	○
		グローバルスペシャリティファーマ	○	
		バイオプロセス	○	○

※5　◎：IPCC第6次評価報告書とWEO2023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している事業分野の一つです。



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(2022-2050)※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 2023より当社作成。

機会			
	重要な変化	主な機会	主な取り組み、製品
+1.5℃ 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」「ヘーベルメゾン」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) ・省エネルギー化の推進、プロセス革新(食塩電解、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 (3.4MB)、バイオマス認証製品) ・CO_2を原料とする化学品の製造技術の展開(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(EV)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、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、カーインテリアファブリック 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 ・バイオマス原料の活用(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/CO_2センサーなどの電子部品や、半導体/基板関連の電子材料事業の推進
+4℃ 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	・「ヘーベルハウス」「ヘーベルメゾン」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、ヘーベルメゾン、リフォーム)
	熱中症・感染症の拡大	・関連医薬品・医療機器の需要拡大	・医薬・医療事業、クリティカルケア事業の製品の提供

※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)でゼロ以下となる住宅

※9　当社サステナビリティ説明会資料(2023年1月)、p.15

※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

リスク

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℃」シナリオでは、カーボンプライシング等、国の政策による規制強化をはじめ、カーボンニュートラルに適合する製品・サービスへの需要シフト、サーキュラーエコノミーへの移行加速、カーボンニュートラル実現に向けた革新技術の登場による市場構造の変化をリスクとして想定しています。関連リスクとして、カーボンニュートラルに向けた投資家や顧客の期待が当社の取り組みレベルを上回るようになった場合の会社選別や、社会における評判の低下なども想定しています。
「+4℃」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、国内外の主要拠点における、風水害の甚大化による製造拠点の被災とその損害額をリスクとして認識しています。

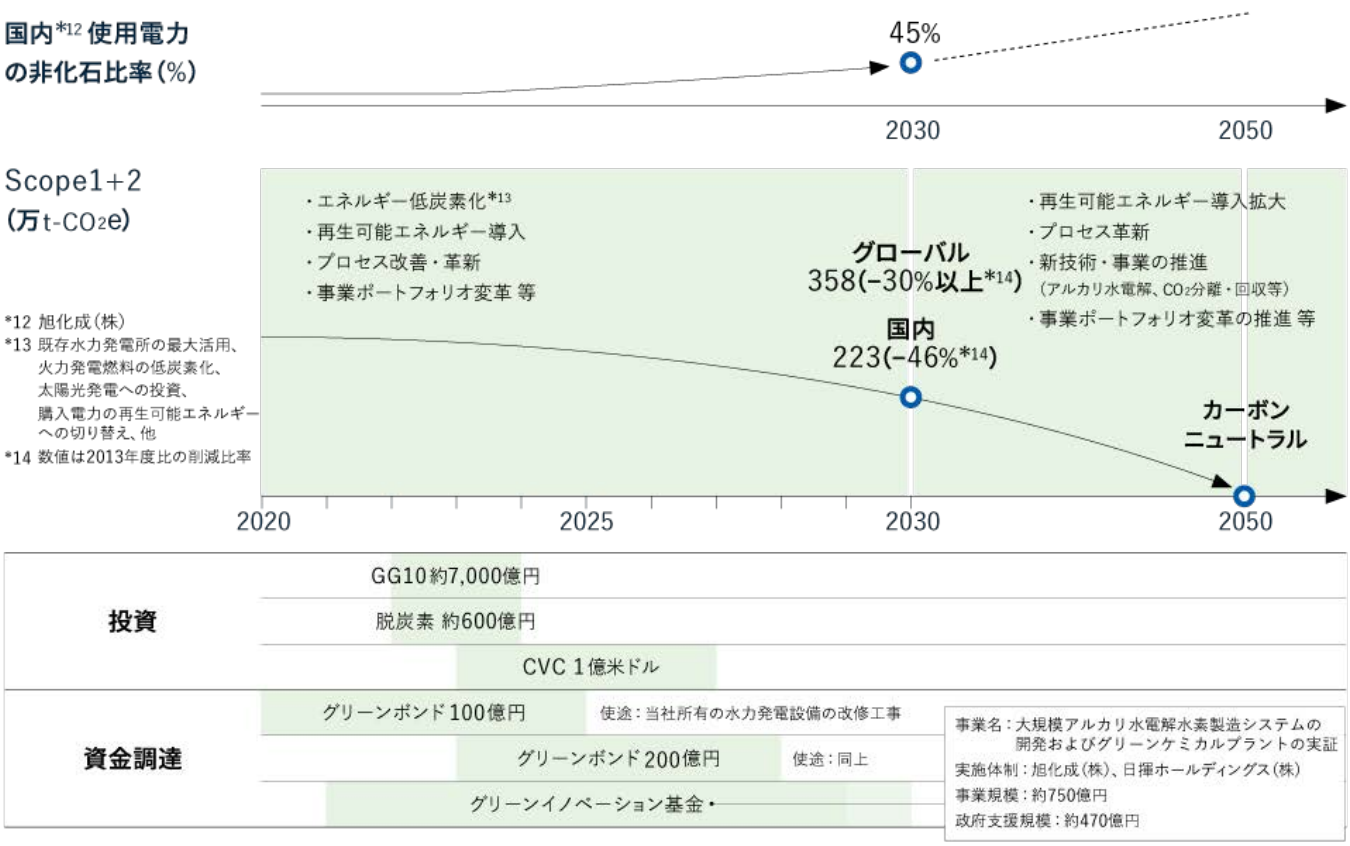
これらは、今後気候変動が進む中でいずれも発現し得るリスクであると捉え、低減に向けた取り組みを進めていきます。

リスク			
	重要な変化	**主なリスク**	**主な取り組み**
+1.5℃ 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、原材料） 【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480億円/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への取り組み状況の点からの投資家や顧客による会社選別、社会での評判低下	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 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。	・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 ・バイオマス原料の活用 ・経営資源配分の見直し （事業ポートフォリオ転換も含む）
+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	・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
		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、保険の付保などを踏まえ、認識しています。	
	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2023年度GHG排出量(Scope1、2; 速報値):318万t-CO_2e。カーボンコストを、WEO2023のNZEシナリオにおける2030年のCO_2価格水準等を参考として、15,000円/t-CO_2と置いた場合。

カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ



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、重点的に管理しています。

GHG排出量モニタリング

Scope1, 2およびScope3(主要なカテゴリー)について、第三者保証を得ながら信頼性のある実績量を毎年把握しています。目標に対する進捗状況は、サステナビリティ推進委員会やその分科会である地球環境対策推進委員会などで共有し、今後の取り組みに関する議論・確認をしています。

経営計画の策定や見直しの際には、GHG排出量削減の取り組み状況などを確認し、事業戦略や施策につなげています。また、月次でも関連する状況の把握と経営層への情報共有を行っています。

インターナルカーボンプライシング(ICP)

カーボンニュートラルに向けた行動を促進するため、設備投資においてICPを用いた採算評価を実施し、投資判断に活用しています。ICPの価格は、国際エネルギー機関(IEA)が予測する炭素価格や市場価格、当社でのカーボンニュートラルに関するコスト見通しなどを考慮し、設定しています。

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。

	目標と実績	指標の意味
GHG排出量※15	**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 **実績** ： 2023年度　318万t-CO_2e(速報値)	Scope1, 2の削減状況を示す
GHG排出量※15 **/ 営業利益**	**実績** ： 2023年度　0.23万t-CO_2e/億円(速報値)	低下は炭素税リスクの低減を示す
ROIC(投下資本利益率)	**目標** ： 2030年近傍　10%以上 **実績** ： 2023年度　5.9%	向上は変化対応力ある高収益事業体への進化を示す
“GG10”の営業利益(比率)	**目標** ： 2030年近傍　70%以上 **実績** ： 2021年度　35%	気候変動に貢献し得る関連事業の比率を表す

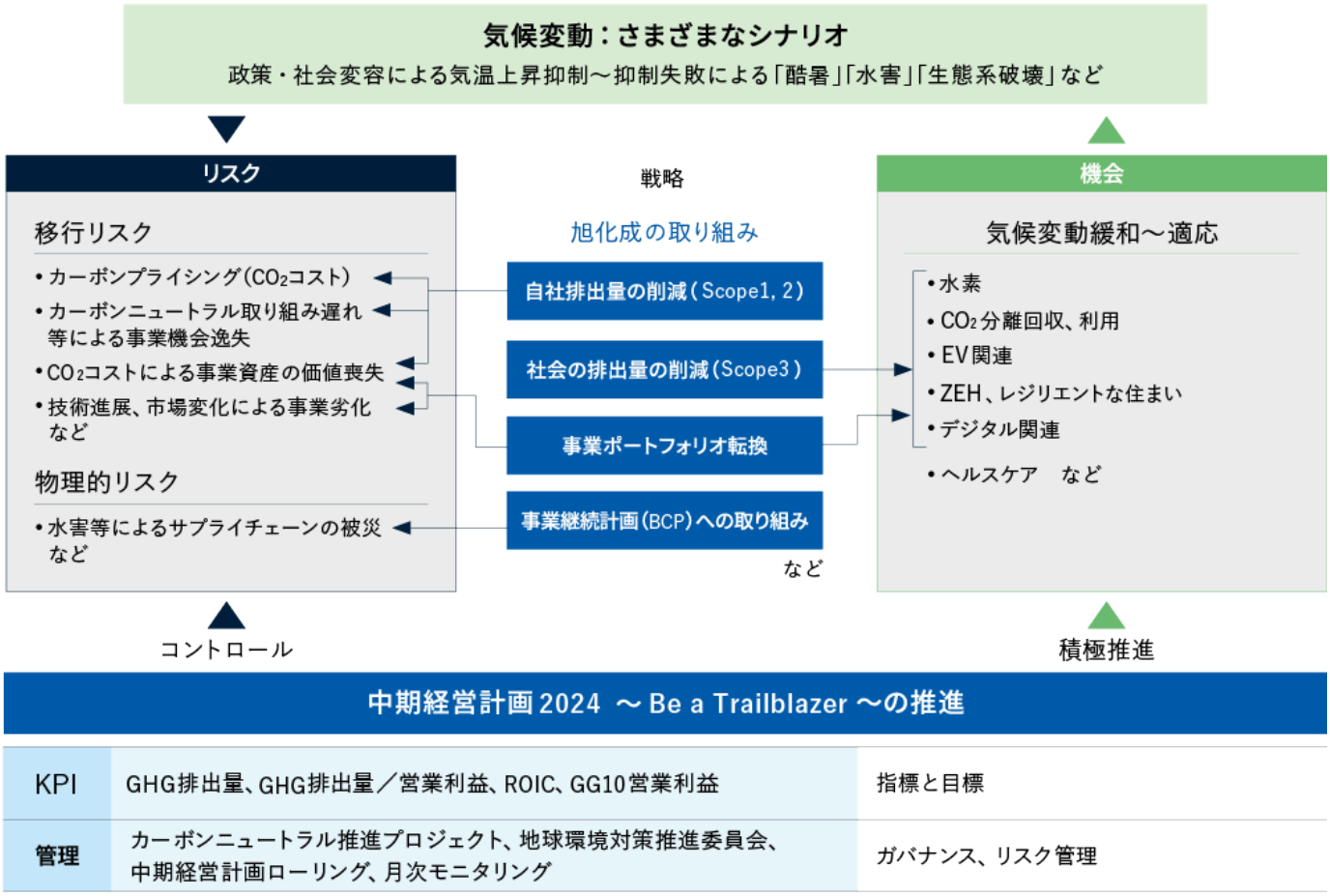
＜その他＞

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

※15　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

また、バリュー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年度のGHG削減貢献量を2020年度比で2倍以上にするという目標を掲げています。

当社グループの気候変動対応の全体像





汚染防止と資源循環

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、またマテリアリティにおいても「循環型社会への取り組み」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・マネジメント>―旭化成グループのマテリアリティ―>マテリアリティ一覧
› サステナビリティ・ビジョン―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2023年度の産業廃棄物発生量は514.0千トンで、うち特別管理産業廃棄物は14.6千トンでした。また、産業廃棄物の再資源化率※1は72.3%、非再資源化率※2は27.7%(うち熱回収は19.8%)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。
また、廃プラスチックの排出抑制、再資源化率向上の取り組みを推進しています。2023年度の国内廃プラスチック排出量は20.4千トン(前年度比4.4%減少)、再資源化率は46.9%(前年度から0.3%減少)でした。排出抑制として、原単位向上(不要端材の排出抑制)の取り組みや排出プラスチック有価化(原料化等)の取り組みを進めています。再資源化の取り組みとして、廃プラスチックのマテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル処理可能なリサイクラーへの処理委託を進めています。今後も廃プラスチックの排出抑制、再資源化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国内廃プラスチックの埋め立てをゼロにする目標※3に向けて取り組んできました。2023年度は一過性の建設廃棄物を有効利用できなかったことから、廃プラスチック埋め立て量は2.3トンとなり、目標を達成できませんでした。引き続き廃プラスチック埋め立てゼロへの取り組みを進めていきます。
PCB※4廃棄物の管理と処分についても、ステンレス容器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、埋め立て処分の割合
※3　廃プラスチックの埋め立てをゼロにする目標:　住宅事業で発生する廃プラスチックを除く
※4　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恐れがあるため、日本では製造・使用が実質的に禁止されています。

内部

廃棄物発生量[千t]	
国内	476.7
海外	37.3
合計	514.0
割合(%)	100.0

再資源化量	
国内	39.2
海外	0.3
合計	39.4
割合(%)	7.7

非再資源化量	
国内	34.4
海外	20.1
合計	54.5
割合(%)	10.6

外部

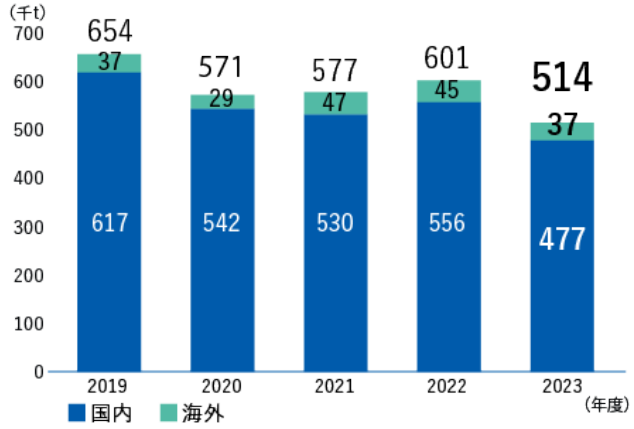
外部排出量	
国内	403.1
海外	17.0
合計	420.1
割合(%)	81.7

再資源化量	
国内	324.1
海外	8.0
合計	332.1
割合(%)	64.6

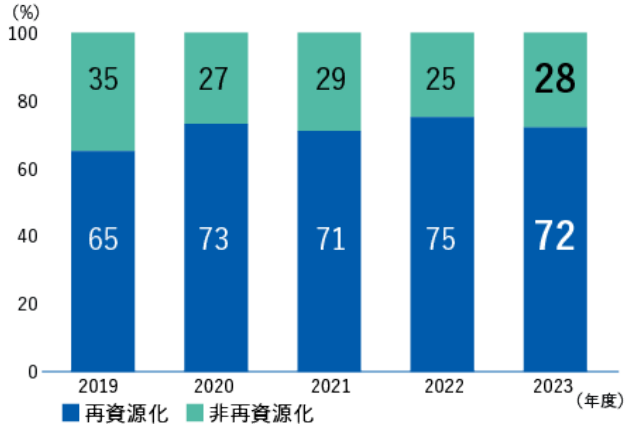
非再資源化量	
国内	79.0
海外	9.0
合計	88.0
割合(%)	17.1

※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(2023年度実績)

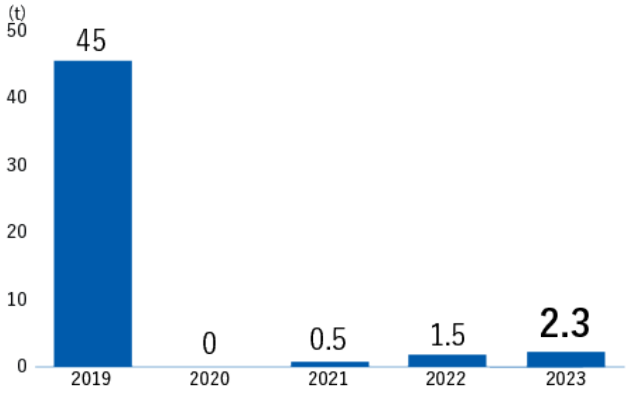


産業廃棄物発生量の推移



再資源化割合の推移

※2019年度～2021年度は固形燃料化、原燃料化を再資源化(マテリアルリサイクル)にカウント
2022年度以降は非再資源化(熱回収)としてカウント

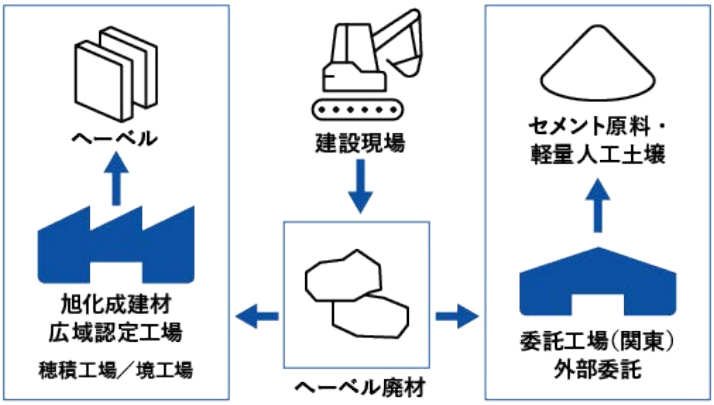


国内廃プラスチック埋め立て量の推移

※住宅事業で発生する廃プラスチックを除く

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※1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※2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

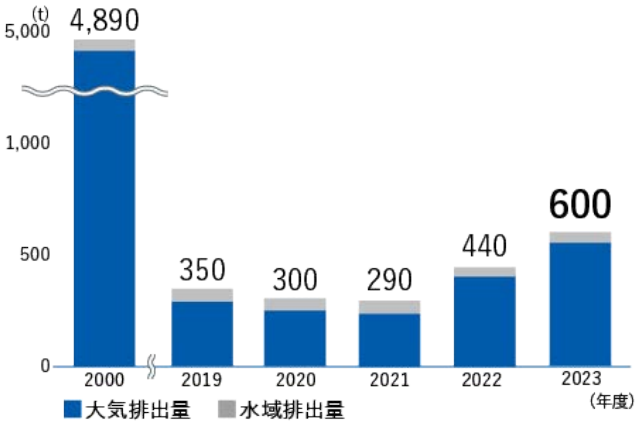
※1　広域認定制度：環境大臣が産業廃棄物の再資源化に資する広域的な処理を行う者を認定し、関係する地方公共団体ごとの許可を不要とする特例制度のこと。産業廃棄物の再資源化をより一層促進させるために創設されました。

※2　旭化成ホームズの循環型社会への取り組みについては、こちらをご覧ください。

› サステナビリティレポート2023

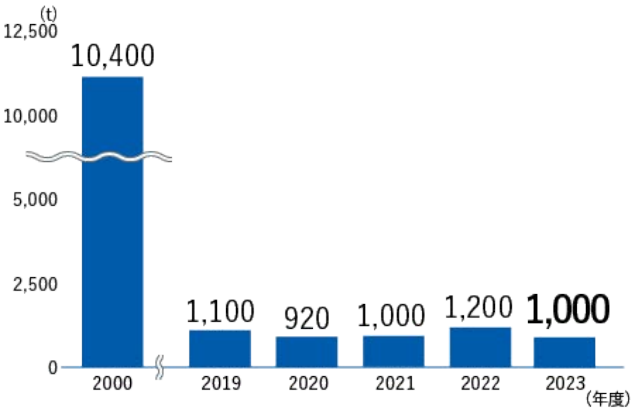
化学物質の負荷低減

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88%、90%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。



※土壌への排出は「0」です。
※法改正に伴い、2023年度からPRTR対象物質が変更されています。

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。

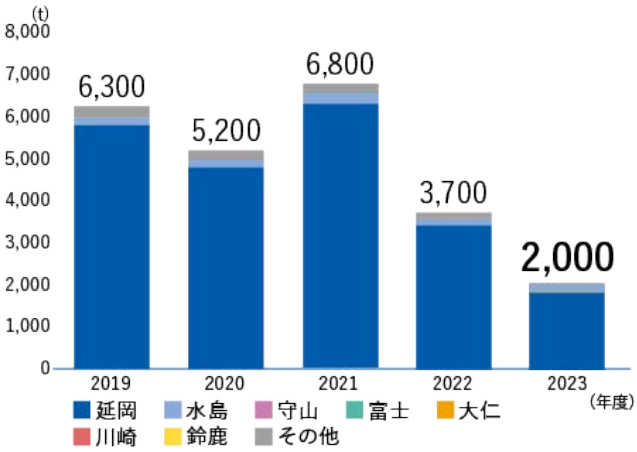
フロン排出抑制の取り組み

当社グループではフロン排出抑制法に基づき法対象機器、設備の適切な維持管理、フロン漏えいの対策に取り組んでいます。
当社グループの2023年度フロン類算定漏えい量※は616.0t-CO_2でした。
今後も継続してフロン漏えいの対策に取り組んでいきます。

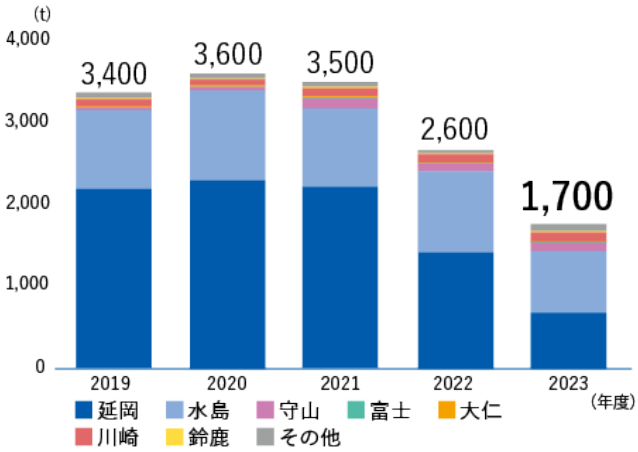
※ フロン類算定漏えい量： 機器の整備時にフロン類の充塡回収をした場合に、充塡・回収証明書に基づき算出したフロン類の漏えい量。

大気汚染防止

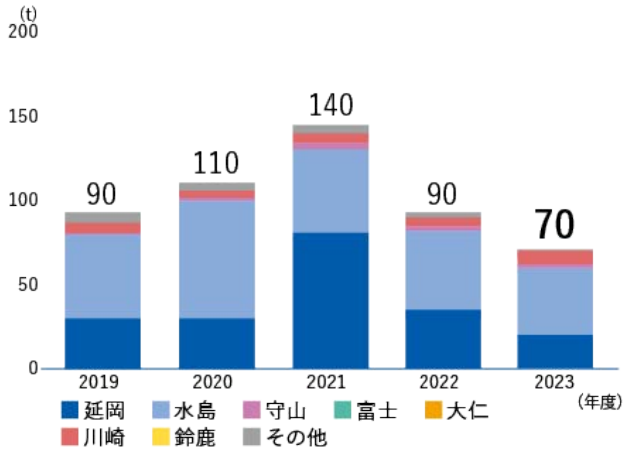
当社グループでは、大気、水域および土壌や地下水を汚染しないよう、排出管理、漏えい防止対策を実施しています。また、臭気対策としての排ガス吸収設備の導入や、排水処理施設の能力増強等、設備対応も実施しています。土壌汚染に対しては、土壌汚染対策法および関係条例に則り、調査・措置を実施しています。大気汚染防止法に関わる物質については、継続して規制基準内で管理しています。



SOx排出量の推移



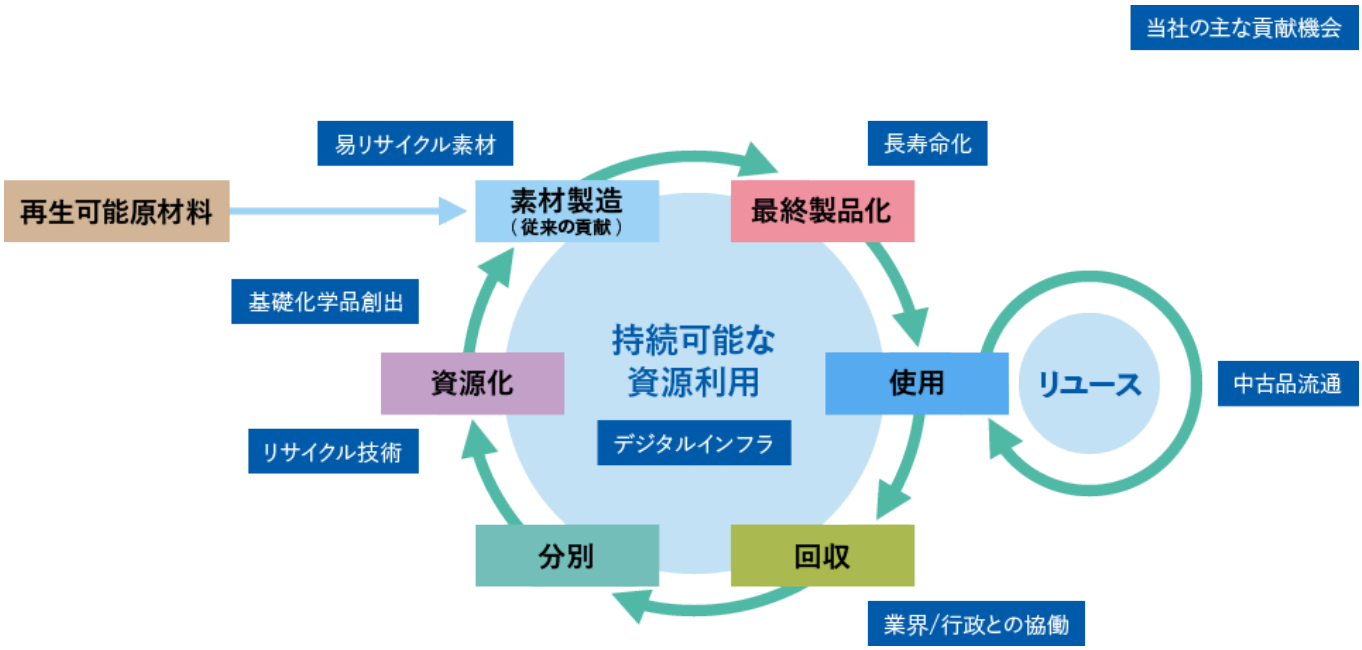
NOx排出量の推移



ばいじん排出量の推移

資源の有効活用

サーキュラーエコノミーへの移行は、限りある資源の持続的活用、GHG排出量削減、製品廃棄による地球環境や生態系への負荷低減などの点から、持続可能な社会を実現していく上での重要テーマであると考えています。当社グループは、使用済みプラスチックのリサイクル、バイオマス原料の使用、製品の長寿命化やリサイクル性の向上などに取り組んでいます。



サーキュラーエコノミーの実現に向けた取り組み

「BLUE Plastics（Blockchain Loop to Unlock the value of the circular Economy）」

「BLUE Plastics」とは、再生プラスチックの資源循環を可視化するプラットフォームです。サーキュラーエコノミー社会の実現のためには、消費者の行動が大きな役割を担うことから、「BLUE Plastics」はリサイクルチェーンに関わるさまざまな企業や消費者が幅広く利用できるオープンなプラットフォームとして、リサイクルチェーンの可視化と消費者行動変容を実現し、資源循環を推進していきます。

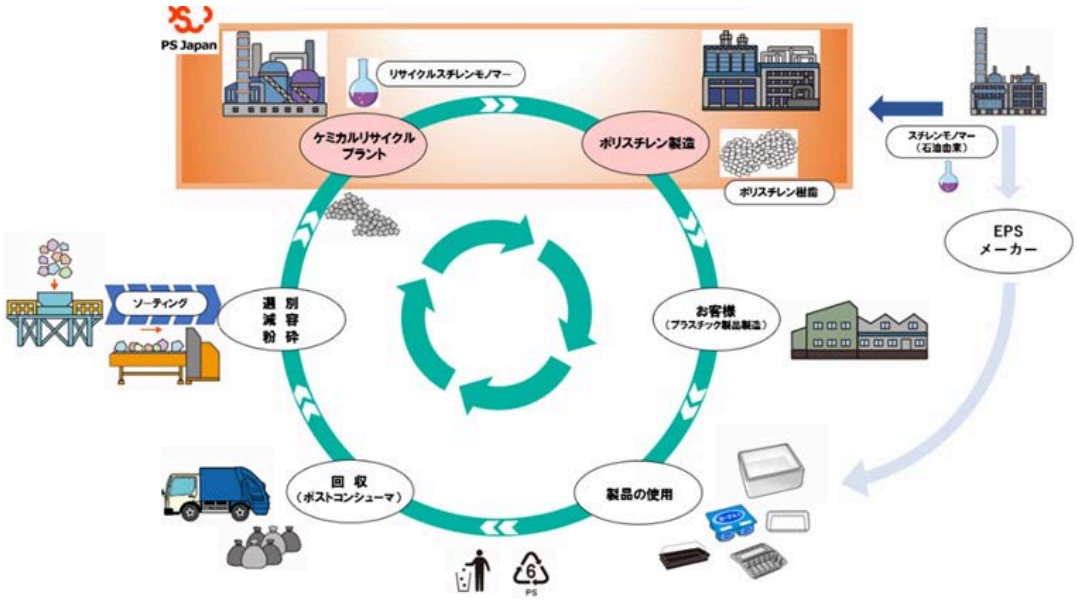


詳しくは以下より「BLUE Plastics」のウェブサイトをご参照ください。

› BLUE Plastics

ポリスチレン樹脂のケミカルリサイクル実証

ポリスチレンは食品トレーなどに使用されており、世界で広く用いられているプラスチックの一つです。当社グループ子会社のポリスチレンメーカーであるPSジャパンでは、2023年に使用済みポリスチレンをスチレンモノマーに戻す、ケミカルリサイクルの実証プラントの稼働を開始しました。再生されたポリスチレンは製品安全性要求の厳しい食品接触用途にも使用が可能で、リサイクルの推進に大きく寄与します。実証プラントでの検証から社会への実装へと段階を進め、廃棄物の削減と資源の有効活用を実現していく計画です。



他にも、当社はさまざまな観点からサーキュラーエコノミーに取り組んでいます。

- 旭化成、欧州における食塩電解セルレンタルサービスの実証を開始｜2023年度｜ニュース｜旭化成株式会社 (asahi-kasei.com)
- 旭化成と三井物産、バイオメタノールの供給・調達体制構築｜2023年度｜ニュース｜旭化成株式会社 (asahi-kasei.com)
- 海に漂うマイクロプラスチックの年齢を推定する手法を開発｜2023年度｜ニュース｜旭化成株式会社 (asahi-kasei.com)
- 旭化成とマイクロ波化学、マイクロ波を用いたポリアミド66のケミカルリサイクルの共同実証試験を開始｜2023年度｜ニュース｜旭化成株式会社 (asahi-kasei.com)



水資源の保全

› 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関わりが深く、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。国内外のろ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、水の循環利用等により水使用効率の維持向上、水資源の取水量削減に努めることを方針としています。

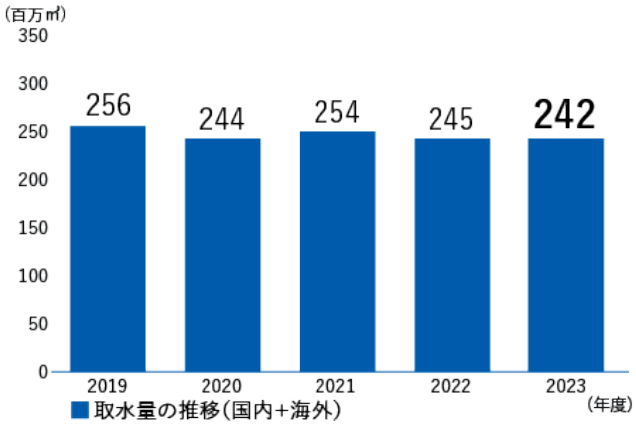
目標

環境への影響の低減

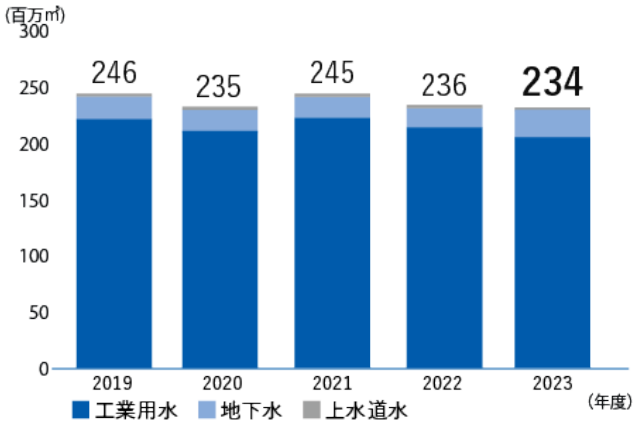
化学メーカーとして、大量の化学物質、化学薬品、水を扱っている以上、私たちは責任を持って水の持続可能性を確保することが重要と考えています。そこで、全社的な年間目標として「環境事故および環境トラブルゼロ」を掲げています。
法令違反の排除に努めるべく、一般的な地域の規制や製造施設よりも厳しく管理するため、排水の水質については自主的な基準を用いて管理しています。
2023年度は、目標通り違反やペナルティは発生しませんでした。

水使用削減

当社グループでは、各工場において水使用量の削減に努めるとともに、使用した水を回収、循環利用し、取水量、排水量の削減に取り組んでいます。



取水量の推移(国内+海外)



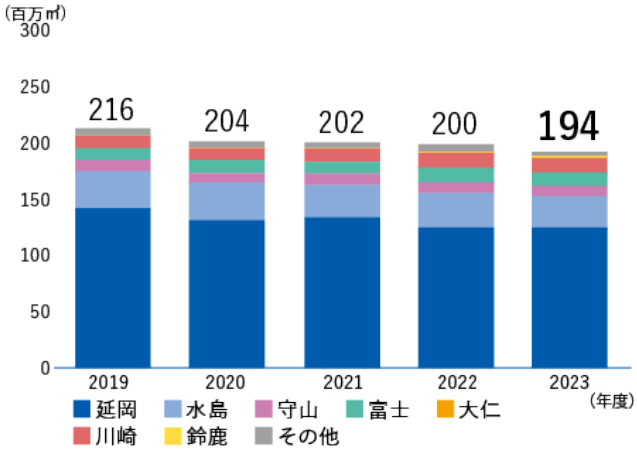
水源別取水量の推移(国内)

守山地区の取り組み

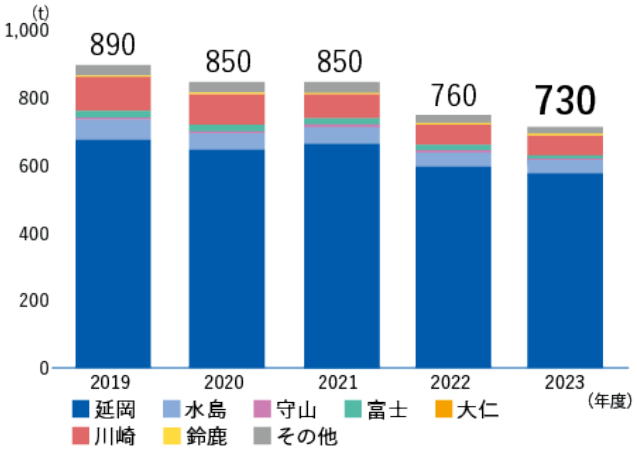
守山製造所で使用するすべての水は地下水脈から取水しています。この水は主に装置・設備の冷却用の冷却水として熱交換に使われますが、取水した水を繰り返し使用することを進めています。2023年度の水の再利用率は取水量の2.4倍となっています。今後も守山製造所内では、長期的な水資源の確保の観点から水の再利用に努めていきます。

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。
2023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。



排水量の推移(国内)



COD負荷量の推移

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）



生物多様性保全

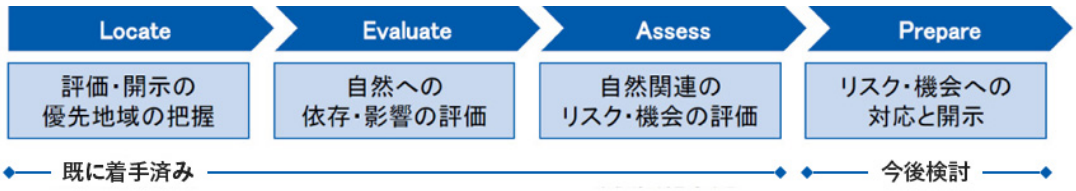
方針

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。
“Locate”フェーズにおいて、TNFD推奨ツール：ENCOREのデータを参照し、直接操業の産業プロセスごとの自然への依存・影響の大きさを確認しました。分析の結果、自然への影響が大きくまた売上高でも大きいマテリアル領域を中心に評価を行いました。また、直接操業拠点を対象に、TNFD推奨ツール：IBATやResource Watch、ENCOREなどを参照し、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」に沿って優先地域の評価を実施しました。
“Evaluate”フェーズにおいて、「TNFD化学セクター向けガイダンス」「ENCORE」「同業他社のESGレポート」「外部レポート」等の情報を活用して、重要な依存・影響を特定しました。また、依存・影響の大きさを把握するために、これまで収集、開示してきた環境パフォーマンスデータを整理し、拠点ごとのデータを参照することで、依存・影響の大きい拠点を確認しました。
“Assess”フェーズでは、「TNFD化学セクター向けガイダンス」や、国際機関等の関連レポートを参考に、サプライチェーン（上流、直接、下流）と由来（依存、影響）の6象限上で、自然へのリスクと機会を抽出し、その大きさと発生可能性、発生時間軸で定性評価を行いました。また、これまで対応してきた「気候変動」「資源循環」「汚染」の領域との関連性も整理しました。
今後は、自然へのリスクと機会を日常の環境管理に活用するとともに、“Prepare”フェーズ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。

※2　OECM
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2023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、2023年度に全国（35都道府県）で「あさひ・いのちの森」を含む122カ所が認定されました。

› 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とのかかわり調査

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かかわりについて、「事業活動と生物多様性とのかかわり調査票」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。

当社グループにおける生物多様性保全の取り組み

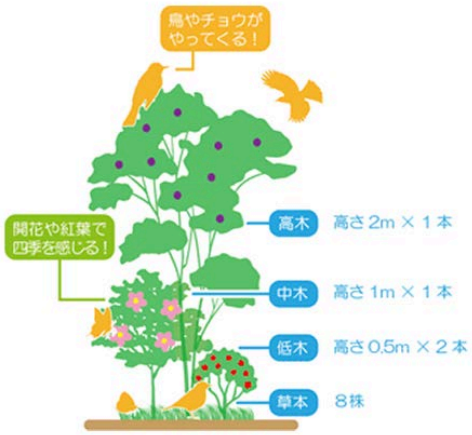


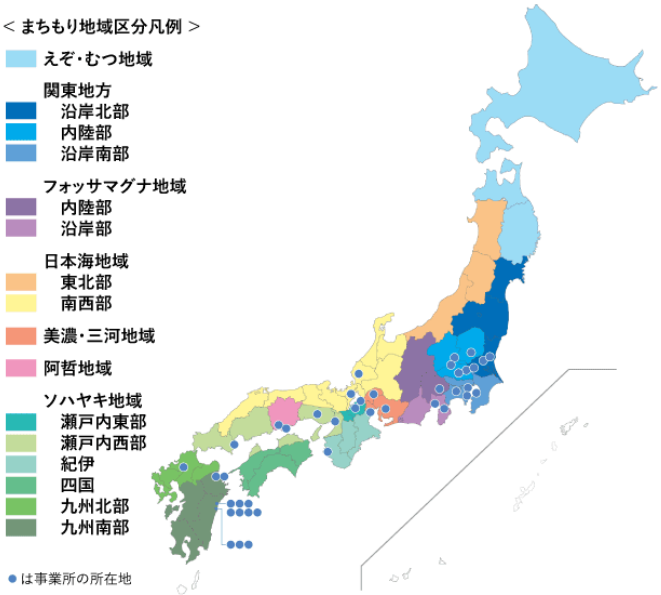
「まちもり」アクションとは

「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、生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

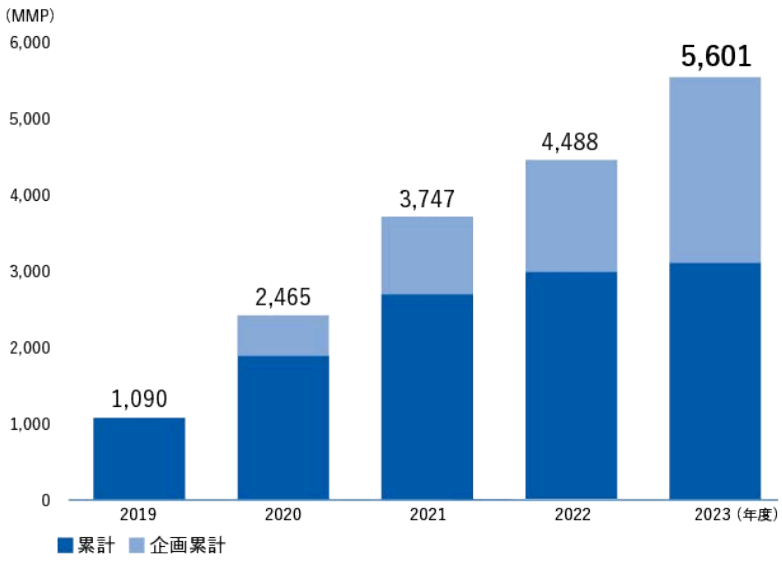
旭化成ホームズが開発した新しい外構アイテムで、高木・中木・低木・地被植物の高さの違う4層の植物を組み合わせ、都市の住宅地に設置できるコンパクトさを持ちながら、緑の少ない人工的な環境でも生きものたちの利用空間を増やすことができます。さらに「まちもり」アクションでは、全国の事業所において、植物社会学的手法による地域区分を行い、地域植生に配慮した「まちもり」植栽を行っています。





「まちもり」アクション　2019～2023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

2023年度企画:「まちもり」生きもの“色” 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、従業員を対象に、2023年度は生きものの色の観察を通して、生き残りの戦略について考える、期間限定の企画を開催しました。今回の取り組みでは、7月16日～9月15日の前期、9月16日～11月15日の後期に分け、植物や動物の配色や模様の特徴を投稿してもらいました。
4カ月間の取り組みの結果、投稿304件(993MMP)、植物146 種類、動物63 種類を記録することができました。すべての投稿写真の生きものの色を大まかに14色に分けて集計した結果、最も多かった色は「緑」、次いで「黄緑」となり、撮影対象として多かった花や果実は「白」「黄」「紫」「桃」「赤」など人にも目立つ色が多くなりました。誰かにアピールするために目立つ色をしていると考えられるものが全体の6割ほどを占め、身を隠すために地味な色をしていると考えられるものは2割ほどで、生き残りのために目立つ色をした生きものの方が多いということを学びました。



› 「まちもり」アクションNEWS #16、#17、#18 (3.1MB)

2023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生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「ハリヨ」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、それぞれ開始しました。
2023年度は、従業員とその家族および近隣自治会を対象としたビオトープ(もりビオ)での大規模な観察会を実施しました(参加人数60名)。観察会では、専門家のサポートのもと、ビオトープに生息するハリヨやトンボの観察、見つけた昆虫のスタンプラリー、トンボのコンテナビオトープ作りを実施するなど、楽しみながら生物多様性保全を学ぶ良い機会を提供できました。また、観察会後は子どもたちに滋賀県の食材の良さを知ってもらうために、地産地消の食材を使った昼食会を催しました。
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、地域との協働でトンボ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。生物多様性びわ湖ネットワークでは各企業が推しトンボを決めて保全をしており、旭化成は湿地に生息するトンボ「マイコアカネ」を保全しています。2023年度は残念ながら成体の定着が確認できなかったため、コンテナビオトープの増設、卵の放流などを実施して2024年度の成体定着を目指しています。さらに、生物多様性びわ湖ネットワークの活動は、定期的に琵琶湖博物館で展示やイベントを開催し、地域の方々に私たちの取り組みおよび生物多様性保全の重要性を知ってもらう機会を提供しています。
引き続き、もりビオでの保全活動や生物多様性びわ湖ネットワークでの活動を通じ、生物多様性保全に取り組みます。


「もりビオ」での観察会の様子


琵琶湖博物館での展示の様子

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。2023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（湯屋のヘーベルビオトープ）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、「まちもり」生きもの "色" ウォッチング開催に合わせて、ビオトープに生息するチョウトンボ（黒）やショウジョウトンボ（赤）を観察するなど、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、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、2022年6月にポットに移植したビオトープ周辺の実生（みしょう）植物を引き続き育苗しており、1～2年後を目途にビオトープの周りに植え替えを行う計画です。



「湯屋のヘーベルビオトープ」での観察会の様子



ポットに移植して育苗中の実生植物

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、河川水にはオイカワをはじめさまざまな小魚が泳いでおり、水辺にはトンボや蝶もやってきます。人が少ない早朝には鴨やゴイサギ、シラサギなどの鳥類が飛来し羽を休める姿も見られます。今年は親鴨の後ろを10匹以上の子鴨が連なって泳ぐ姿が見られ、ホッコリした気持ちにさせてくれました。古くから住んでいるスッポンも増えて5匹となっており、時折手足を大きく動かして泳ぐ姿が見られます。
河川のそばを歩くときには、どのような生物に出会えるのか楽しみです。多様な生きものを見つけるたびに、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ことが大切と実感します。石畳の護岸を着実に保全していくとともに、放流水の水質管理を継続して確実に行い、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。



19号河川のキクモの側を泳ぐ鴨たち



19号河川の岸辺でくつろぐ親鴨と子鴨たち



19号河川を泳ぐスッポン

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24.52ha、高千穂町で20ha、五ヶ瀬町で1ha、延岡市北方町で3haの計48.52ha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りました植樹活動は、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。



植樹の様子



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



旭化成グループの環境貢献製品

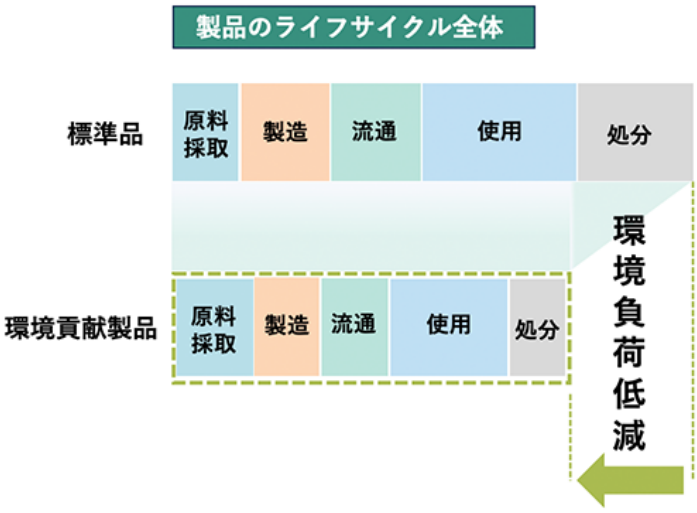
取り組みについて
環境貢献製品の紹介

環境貢献製品とは

旭化成グループでは、製品やサービスのライフサイクル全体で環境改善や環境負荷低減に貢献している製品・サービスを「環境貢献製品」として社内で認定しています。

環境貢献製品に認定される製品イメージ

製品の原料採取から製造、流通、使用、処分までを含めたトータルで製品を評価します。
市場の標準品や自社従来製品等（ベースライン）に比べ、環境貢献製品は個別の要素で環境負荷の大きいところがあったとしても、製品トータルとして、ベースラインより環境負荷が低減されています。このような製品の展開は社会の環境負荷の低減につながるため、取り組みを推進しています。

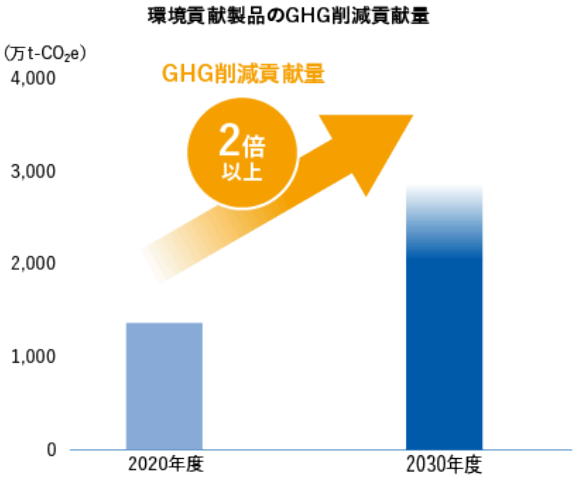


環境貢献製品は、日本LCA学会の「温室効果ガス排出削減貢献量算定ガイドライン」、一般社団法人　日本化学工業協会の「CO_2排出削減貢献量算定のガイドライン」、経済産業省の「温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン」などを参考に当社で作成した「環境貢献製品に関するガイドライン」に基づいて運用しています。削減貢献量の算定を行う際は国立研究開発法人 産業技術総合研究所のLCAデータベース「IDEA」等を活用しています。

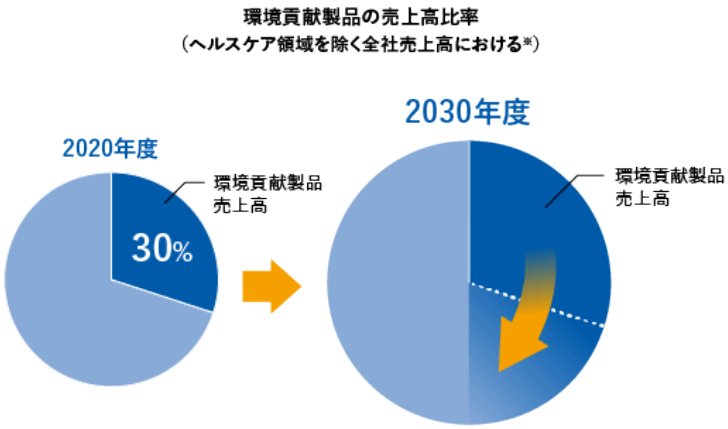
目標と実績

当社グループは、環境への貢献と事業成長の両立を目指し、2つの目標を掲げています。一つは、「環境貢献製品」によるGHG削減貢献量を2030年度までに2020年度比で2倍以上にすること、もう一つは、ヘルスケア領域を除くグループ全体の売上高に占める環境貢献製品の売上高比率を向上させることです。目標に対する進捗状況を定量的に把握し、取り組みを進めています。

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



GHG削減貢献量は社外の有識者の意見に基づくLCA観点での当社独自算定



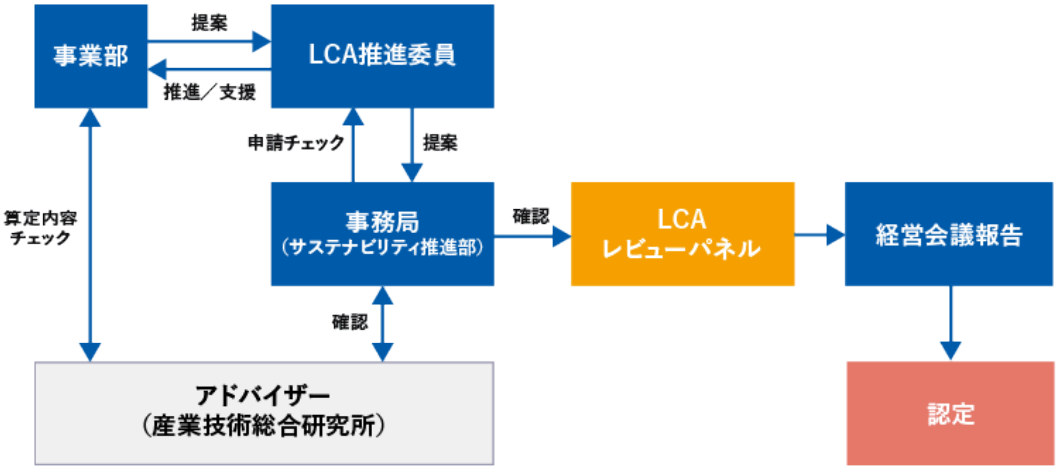
※「ヘルスケア」は Care for People の観点での価値を追求する

	2030年度目標	2023年度実績
環境貢献製品のGHG削減貢献量	GHG削減貢献量を2020年度比2倍以上	1.40倍 (参考値)約1,800万t※
環境貢献製品の売上高比率	環境貢献製品の売上高比率の向上	29%

※ 削減貢献量の参考値について
個々の製品の算定におけるベースラインの設定や寄与率の考え方などは、それぞれの製品において妥当と考えられるものとしています。そのため、各製品の貢献量の単純合計値や企業間比較は必ずしも合理的ではないことにご留意ください。

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視点で環境貢献の合理性を確認した上で、「環境貢献製品」として社内認定しています。なお、アカデミックな視点を取り入れることによって、当社グループ人財の知識やスキルの向上が促進されるとともに、中長期的な視点で環境貢献製品の取り組みを推進することへの理解をより深めることにもつながっています。



LCAレビューパネル（2024年5月24日実施）

委員長 ： 稲葉 敦 氏（日本LCA推進機構 理事長）

委員（五十音順） ： 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）
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）



（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。



旭化成グループの環境貢献製品

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

› 環境貢献製品概要説明 (1.7MB)

カーボンニュートラル/循環型社会

Environment & Energy



› イオン交換膜法食塩電解プロセス





アクリロニトリル製造プロセス



› CO_2を原料としたジメチルカーボネート製造プロセス



› CO_2を原料としたポリカーボネート
製造プロセス



シクロヘキサノール製造プロセス



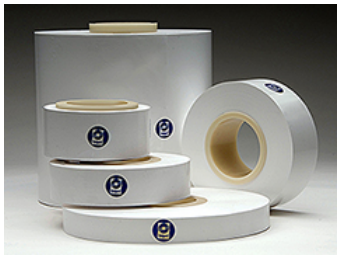
アジピン酸製造プロセス

安全・快適・エコなモビリティ

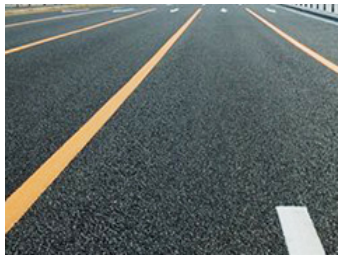
Mobility



リチウムイオン電池セパレータ「ハイポア™」



リチウムイオン電池セパレータ「セルガード®」



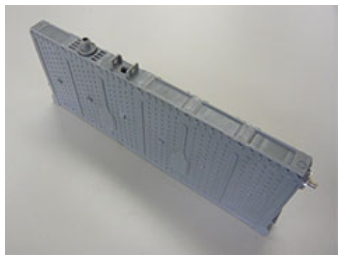
改質アスファルト向けエラストマー



低燃費タイヤ用合成ゴムS-SBR



人工皮革「Dinamica®」



変性PPE樹脂「ザイロン™」（車載二次電池部材）



樹脂成形機用洗浄剤「アサクリン™」

より快適・便利なくらし
Life Material



ソフトフィール(触感)塗料向けポリカーボネートジオール「デュラノール™」



HDI系ポリイソシアネート「デュラネート™」低粘度グレード



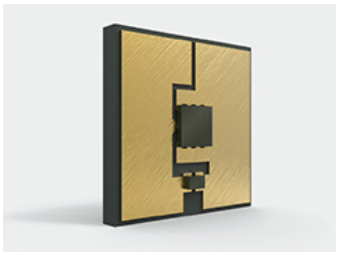
変性PPE樹脂「ザイロン™」(太陽電池コネクタ部材)



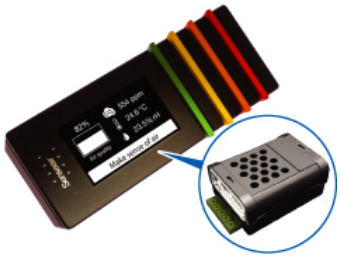
ろ過膜「マイクローザ™」



印刷版用 感光性樹脂「AWP™」



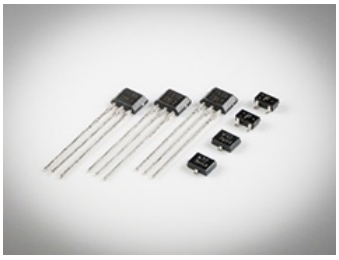
水殺菌用UVC-LED



CO_2センサー



電流センサー(大型エアコン部材)



ホール素子・ホールIC(家庭用エアコン部材)



通信基地局向け温度補償型水晶発振器(TCXO)用IC※



OPSフィルム「エコループ®」

人を豊かにする住まい・街
Home & Living



戸建住宅「ヘーベルハウス™」



賃貸住宅「ヘーベルメゾン™」



断熱材「ネオマフォーム™」

※ 写真はTCXO用ICが形成されたウェハー

環境貢献製品の貢献ポイント

	環境貢献製品	環境貢献のポイント
カーボンニュートラル/循環型社会 Environment & Energy	イオン交換膜法食塩電解プロセス	電解における低消費電力
	アクリロニトリル製造プロセス	高収率性(触媒因)
	ジメチルカーボネート製造プロセス	CO_2原料化
	ポリカーボネート製造プロセス	CO_2原料化
	シクロヘキサノール製造プロセス	高収率性
	アジピン酸製造プロセス	N_2O分解での高効率性
安全・快適・エコなモビリティ Mobility	リチウムイオン電池セパレータ「ハイポア™」「セルガード®」	電動車のリチウムイオン電池での必須材料
	改質アスファルト向けエラストマー	道路耐久性向上
	低燃費タイヤ用合成ゴムS-SBR	タイヤの転がり性能に寄与
	人工皮革「Dinamica® 」	リサイクルPET使用率向上と溶剤(DMF)削減
	変性PPE「ザイロン™」(車載二次電池部材)	HEV車の電池ケースを軽量化
	樹脂成形機用洗浄剤「アサクリン™」	成形機洗浄での省資源
より快適・便利なくらし Life Material	ソフトフィール(触感)塗料向け ポリカーボネートジオール「デュラノール™」	溶剤使用量(酢酸ブチル)の削減
	HDI系ポリイソシアネート「デュラネート™」低粘度グレード	顧客塗料メーカーでの溶剤使用量の低減
	変性PPE「ザイロン™」(太陽電池コネクタ部材)	高電圧対応によるモジュール数、使用樹脂量削減
	ろ過膜「マイクローザ™」	膜の高耐久性(省資源)
	印刷版用 感光性樹脂 「AWP™」	高印刷性・生産性、溶剤不使用
	水殺菌用UVC-LED	省電力(+水銀不使用)
	CO_2センサー	無駄な換気の抑制
	電流センサー(大型エアコン部材)	インバータモータ化による省エネルギー
	ホール素子・ホールIC(家庭用エアコン部材)	インバータモータ化による省エネルギー
	通信基地局向け温度補償型水晶発振器(TCXO)用IC	ヒーター不使用による消費電力削減
	OPSフィルム「エコループ®」	リサイクル原料の比率向上
人を豊かにする住まい・街 Home & Living	戸建住宅「ヘーベルハウス™」、賃貸住宅「ヘーベルメゾン™」	60～100年使用可能、省エネルギー(ZEH他)
	断熱材「ネオマフォーム™」	同じ断熱性能に必要な資源の少なさ



社会

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。



品質保証

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。

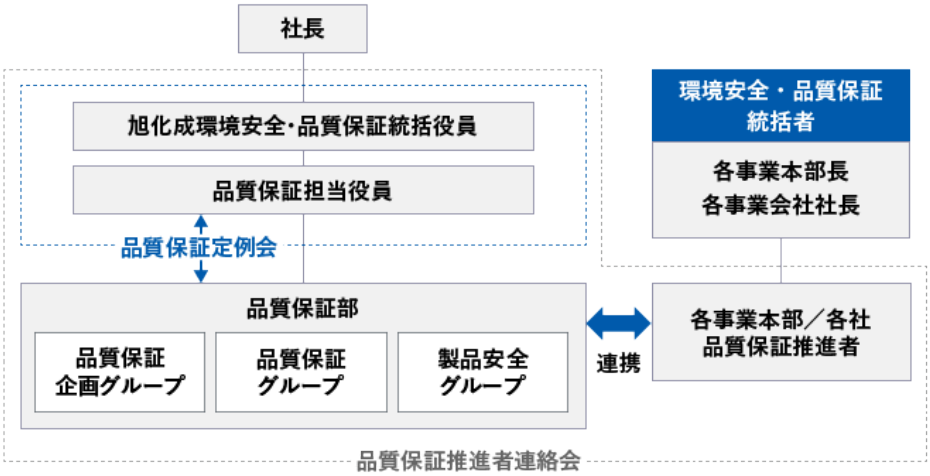
旭化成グループ品質方針

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、グループ基本原則、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、安心・安全を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）

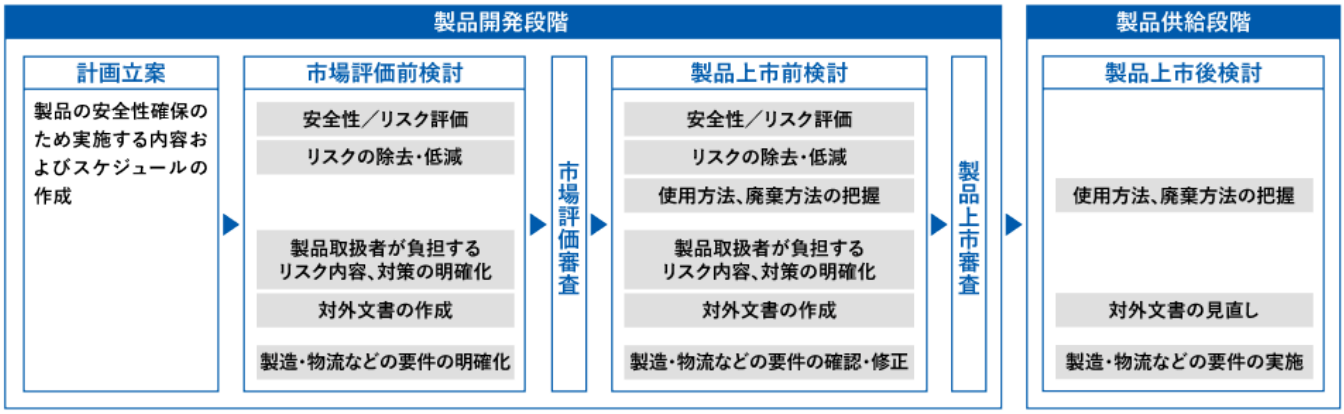
品質保証部が作成する『グループ品質保証月報』をもとに、旭化成環境安全・品質保証統括役員、品質保証担当役員、品質保証部長の3者が品質保証に関する情報の協議を行う。

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

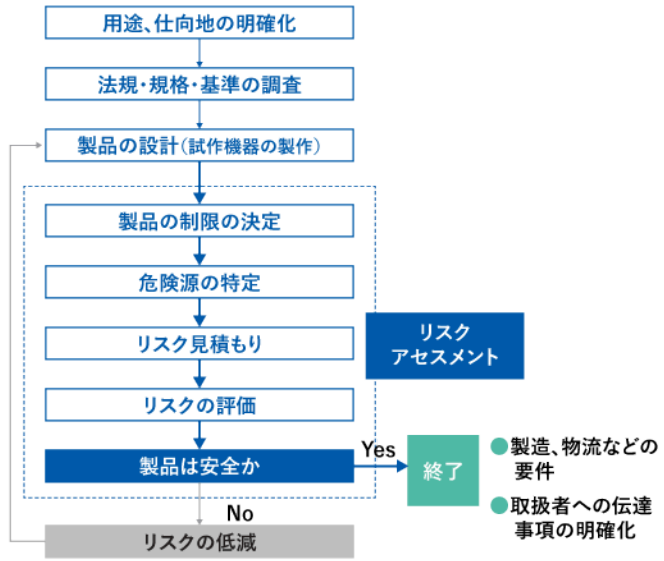
当社グループでは、「グループ品質保証細則」の製品安全の考え方をより具体化するために、「グループ品質保証活動基準」を制定しています。製品安全対策は、製品開発段階および製品供給段階の各事業活動段階で実施しており、製品の安全性を確保し、製品トラブル・クレーム発生の未然防止に努めています。また、重大製品トラブル・重大製品事故の発生するおそれがある場合または発生した場合の適切な対応も定めています。



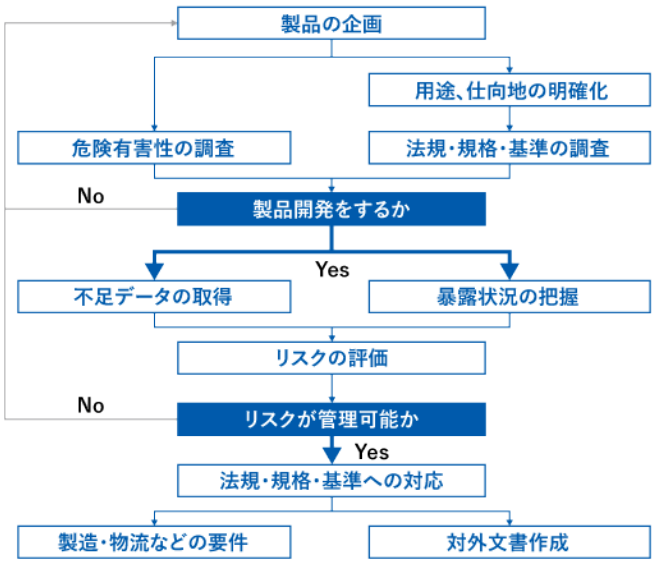
製品安全対策の流れ

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、グループ品質保証活動基準および化学品管理における化学製品の法規制対応に関するガイドラインを定め、具体化しています。



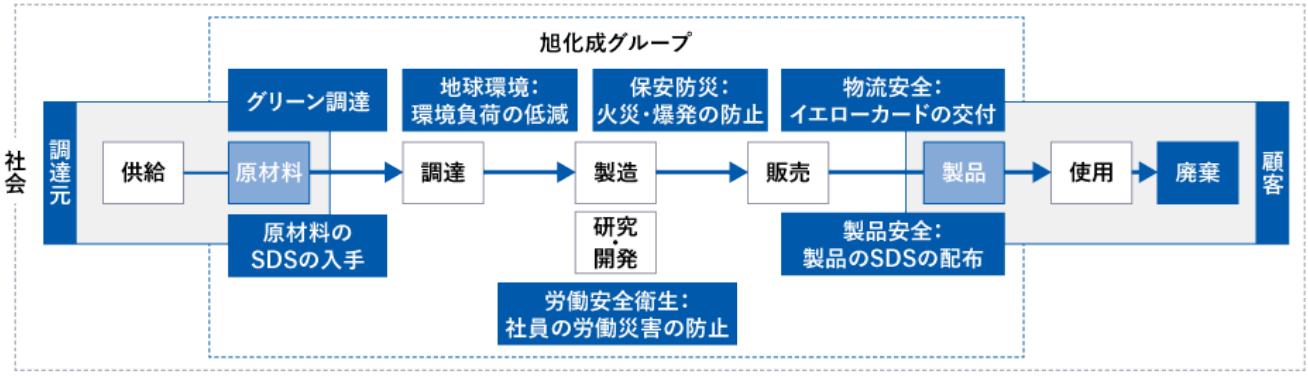
機器製品の安全性確保の手順



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。



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

製品の販売・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。

※ 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

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。2023年度は、グループ全体から選抜した従業員51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や企業で品質保証の実践経験をお持ちの方々）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、組織改善に向けた今後の自身の行動宣言をまとめて修了としました。2024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。

品質保証マインドの醸成

2023年度は、グループ全員が品質リスクを理解し日々の業務を行うための品質リスク教育を国内・海外の各拠点で実施しました。
また、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。2024年度以降も引き続き、品質保証マインド醸成のための施策を実施予定です。

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）の共有とその対応に向けた検討、また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。

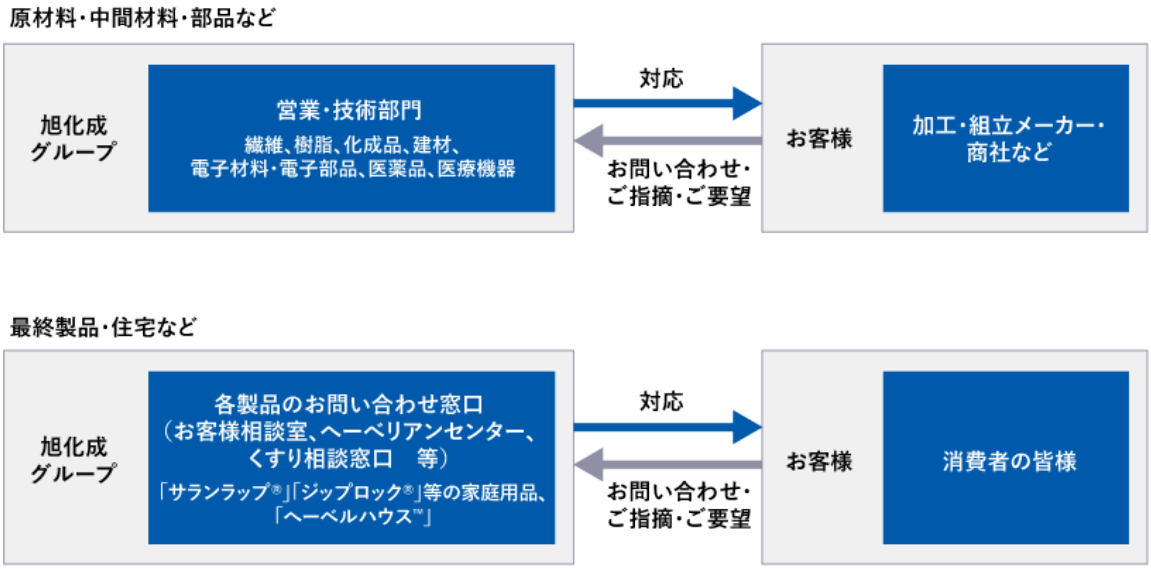
全世界の化学物質規制への対応と情報伝達

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。

› 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。



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



CSR調達

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

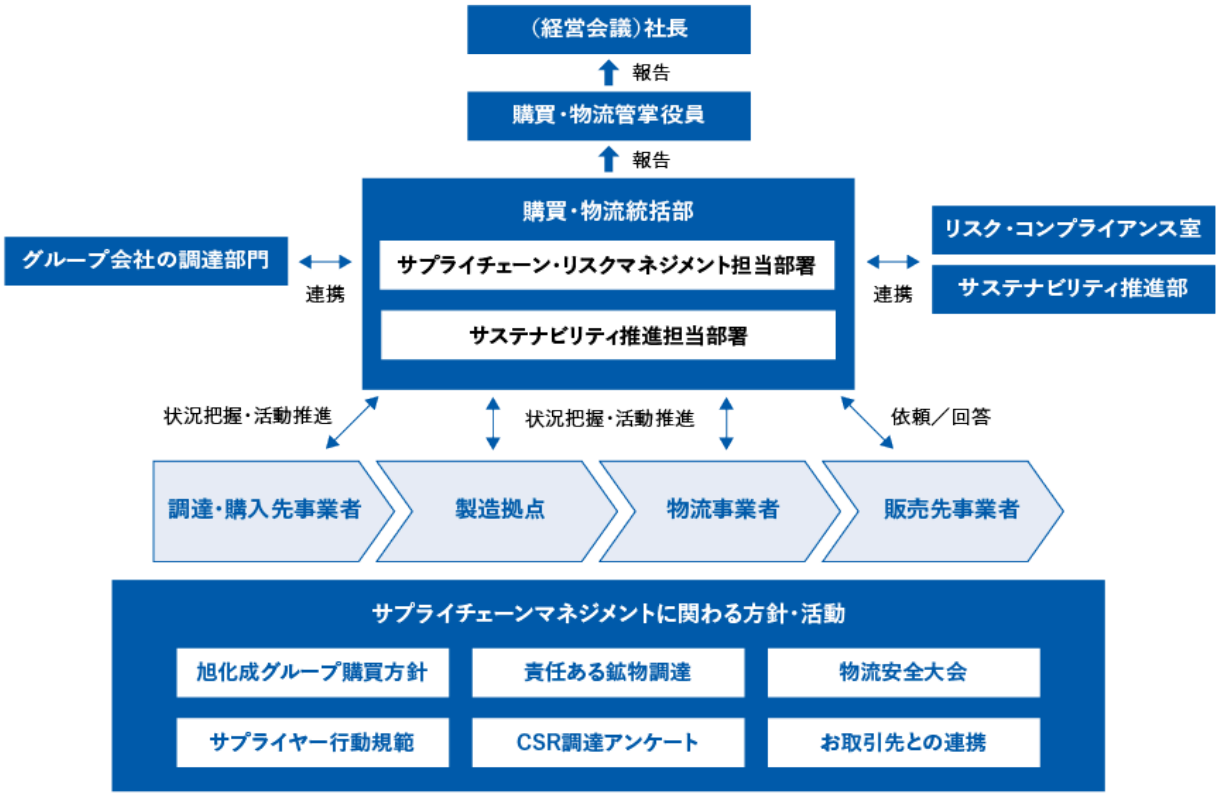
サプライヤー行動規範

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、サステナビリティ基本方針、人権方針、品質方針等に基づきCSR調達を推進するためのツールとして、2021年に「サプライヤーガイドライン」を策定しました。2023年度においては、旭化成ホームズ、旭化成メディカル、旭化成エレクトロニクス等の調達担当と最新の動向の共有の上、グループとしての活動の方向性、各項目に記載する内容についての検討会を行い、新たに「旭化成グループサプライヤー行動規範」としてまとめました。お取引先に当社グループの方針へのご理解・同意いただくため、購買方針と併せてウェブサイト上へ公開し、今後は同意書への署名、提出をいただく予定としています。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。

› サプライヤー行動規範 (940.0KB)
※ 本行動規範は2024年9月に改訂を行いました。

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・物流統括部内でのサステナビリティ推進担当部署を明確化し、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、「サプライヤー行動規範」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

購買方針およびサプライヤー行動規範の浸透

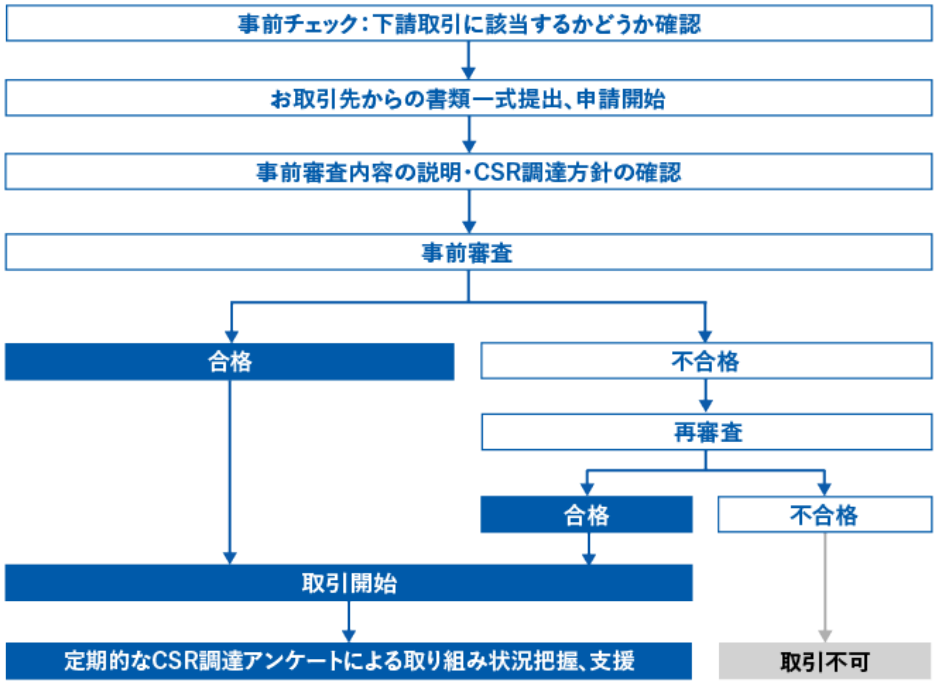
お取引先に購買方針およびサプライヤー行動規範を浸透させるべく、当該ウェブサイトでの開示およびCSR調達アンケート依頼の際に周知に努めています。2023年度は、CSR調達アンケート実施時に、対象となった国内お取引先約200社を対象としたオンライン説明会を開催し、その中で購買方針、サプライヤー行動規範に関する説明も行いました。

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調達アンケートを毎年実施し、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

› 2023年度CSR調達アンケート （614.3KB）

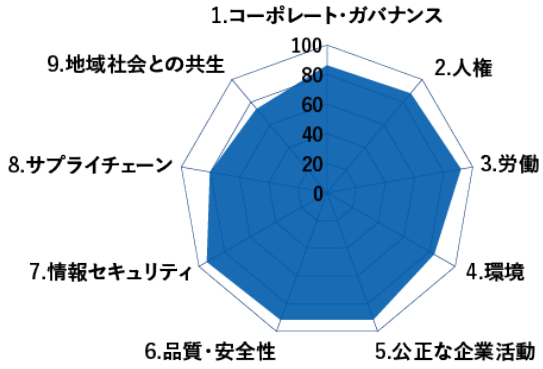
2023年度CSR調達アンケート

2023度は、主要な原料お取引先222社にアンケートを依頼し、215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原料お取引先の中で、契約金額上位約80%を占めています。
また新たに物流お取引先に対するアンケート活動も開始し、20社にアンケートを依頼し、全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物流お取引先の中で、契約金額上位約80%を占めています。

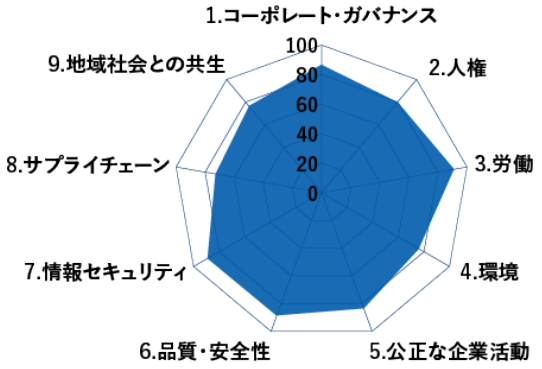
CSR調達アンケート 回答お取引先数と評価

評価	原料お取引先		資材お取引先		物流お取引先
	2021年度	2023年度	2020年度	2022年度	2023年度
A	79社(78%)	164社(76%)	77社(41%)	119社(56%)	13社(65%)
B	17社(17%)	40社(19%)	67社(36%)	60社(28%)	4社(20%)
C	3社(3%)	10社(4%)	31社(17%)	28社(13%)	3社(15%)
D	2社(2%)	1社(1%)	12社(6%)	7社(3%)	0社(0%)
計	101社	215社	187社	214社	20社

項目別にみると、原料お取引先は「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、「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。物流お取引先は、「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。



原料CSR調達アンケート結果（2023年度）



物流CSR調達アンケート結果（2023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、改善支援を行っています。

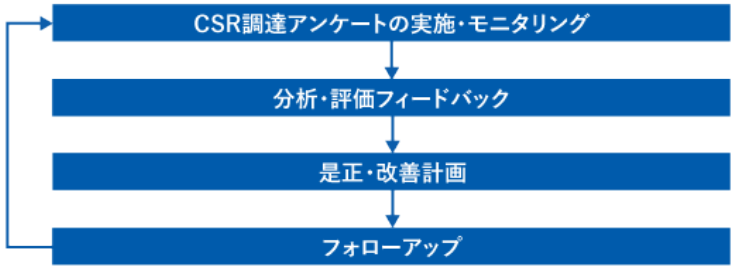
面談の結果、重大な問題が検出された場合は、お取引先と意見交換等を行い、早期の改善を促しています。その後のフォローアップ審査で問題の是正が確認されなかった場合は、取引の中断および見直しを検討する可能性があります。

また上記フォローアップに加え、前回実施アンケート比較で大幅に評価を上げられたお取引先との面談も行い、CSR推進活動のベストプラクティスに関するヒアリングも進めています。

お取引先のCSR調達アンケート評価の改善支援

2023年度には、2022年度アンケート（資材お取引先）でC、D評価となったお取引先35社のうち、33社と面談を実施しましたが、2023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。また、2020年度アンケートより大幅に評価を上げられたお取引先7社とも面談を実施し、CSR推進活動のベストプラクティスに関するヒアリングを行いました。
2023年度アンケートにおいてC、D評価であったお取引先（原料お取引先11社、物流お取引先3社）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 （122.8KB）



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。2023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215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。

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。

2023年度の取り組み

CSRアンケートに加え、紛争鉱物の使用による人権に対する負の影響への加担を防止するため、紛争鉱物に関する個別調査を定期的に実施しています。2023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10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の使用に該当しないことを確認しました。また本調査活動にはRMI(Responsible Minerals Initiative)が発行しているCMRT(紛争鉱物調査票)およびEMRT(拡張鉱物調査票)を活用しています。

持続可能な物流への貢献

旭化成グループは、主に荷主の立場から、持続可能な物流への貢献に取り組んでいます。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」推進運動に関する自主行動宣言を2019年に発表し、改善の取り組みを行っています。
2024年4月からトラックドライバーに時間外労働の上限規制が適用され、長距離輸送を中心に輸送手段確保が難しくなった「2024年問題」に対応するため、物流事業者と連携し、モーダルシフトをはじめとした対策を推進しています。
また、当社も参画する経済産業省・国土交通省主導の「フィジカルインターネット実現会議」内に設置されている「化学品ワーキンググループ」は、物流の適正化・生産性向上に向けた自主行動計画を2023年12月に発表しました。この自主行動計画に基づき、当社はお客様や物流事業者と連携し商慣行の改革などの取り組みを推進していきます。

- 旭化成株式会社　「ホワイト物流」推進運動　自主行動宣言
- フィジカルインターネット実現会議　化学品ワーキンググループ　化学品に関する物流の適正化・生産性向上に向けた自主行動計画

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。2023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
サステナビリティ研修①	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(初級)	対象:資材担当者、物流担当者 参加者数:132名
サステナビリティ研修②	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(中級)	対象:原料担当者、資材担当者 参加者数:57名
購買担当者研修	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、資材担当者 参加者数:174名

2023年度の取り組み

上記の教育活動に加え、2023年度より資材、物流の一部担当者で構成する「サステナアンバサダー制度」を開始し、部内のサステナビリティリテラシー向上に努めております。
具体的に、資材領域では「CSR調達アンケートのフォロー活動高度化に向けたディスカッション」「サステナビリティに関わる業界動向の勉強会」「サプライヤーエンゲージメント活動強化に向けたディスカッション」を、物流領域では「お取引先による低炭素輸送モード動向に関する勉強会」「GHG排出量計算方法の勉強会」「物流領域におけるCSR活動の進め方に関するディスカッション」を実施しました。

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







人財

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。

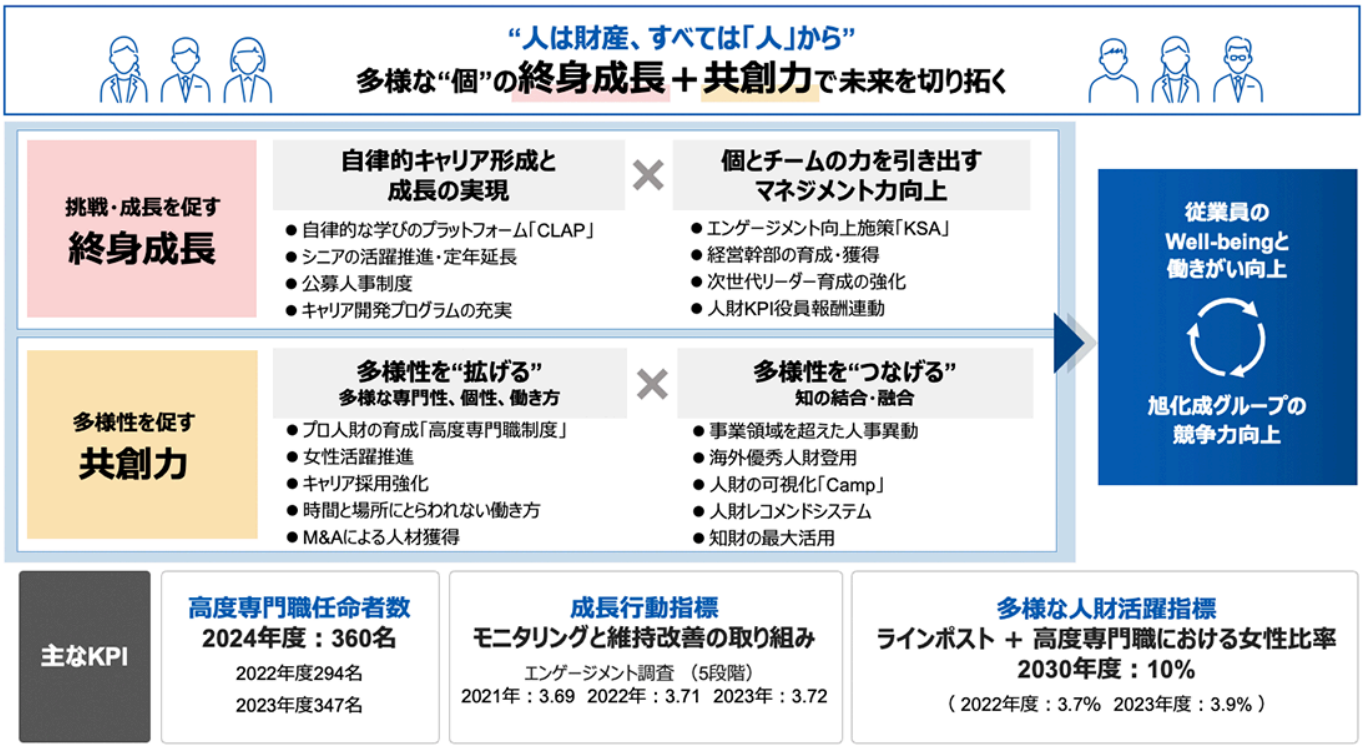
多様な「個」の終身成長と共創力を2本柱とする人財戦略

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



「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

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

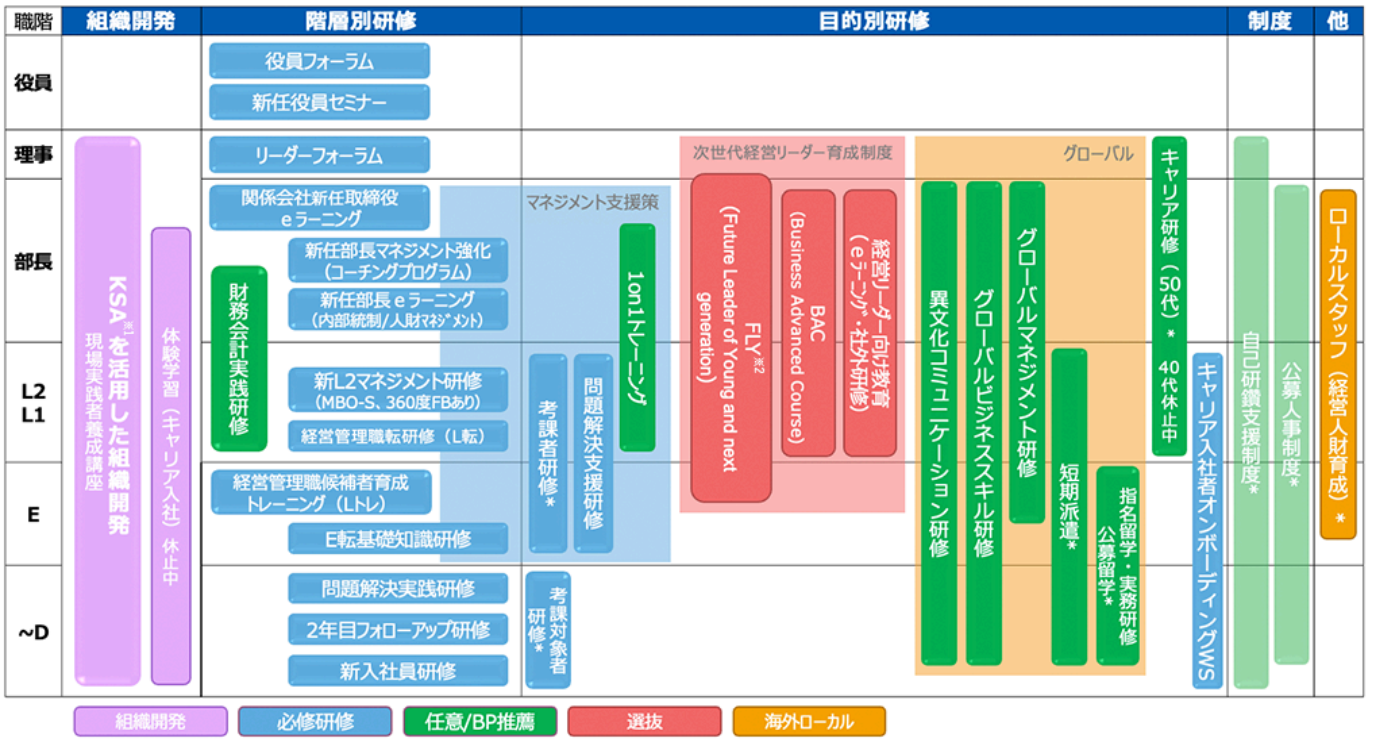
方針

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。

2023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」…次世代リーダー育成を目的とした選抜型プログラム。

参考：当社グループの従業員一人あたりの教育投資（実績）

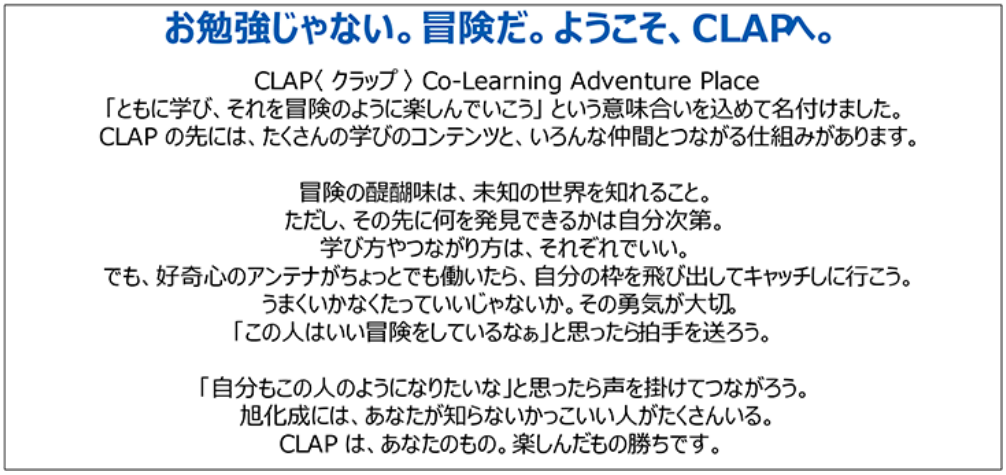
	2021年度	2022年度	2023年度
教育投資額（総計）	2,806,147（千円）	3,471,596（千円）	4,248,249（千円）
教育投資額（一人あたり）	166（千円）	198（千円）	242（千円）
教育投資時間（一人あたり）	22.3（時間）	25.7（時間）	28.1（時間）

› 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。



つながる。ひろがる。
CLAP

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、累計で約500名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。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。2023年度は延べ1,483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）

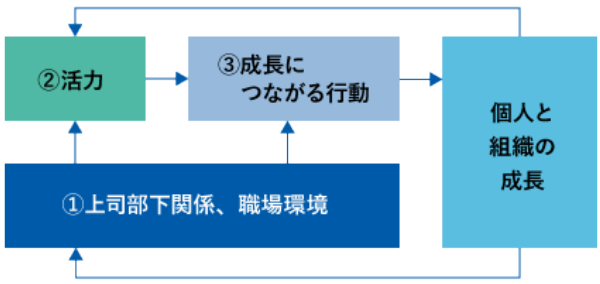
当社グループでは、2020年度に従来の従業員意識調査の内容を見直し、新たにワーク・エンゲージメントや成長につながる行動についても確認できるサーベイとしてKSA（活力と成長アセスメント）を導入しました。国内の全従業員を対象に1年に1回調査を行い、自組織の現状を捉える際の参考情報としてラインマネジャーへレポートを提供するとともに、メンバーとの対話を通して「より良い職場づくり」を目指す活動にも力を入れています。

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。

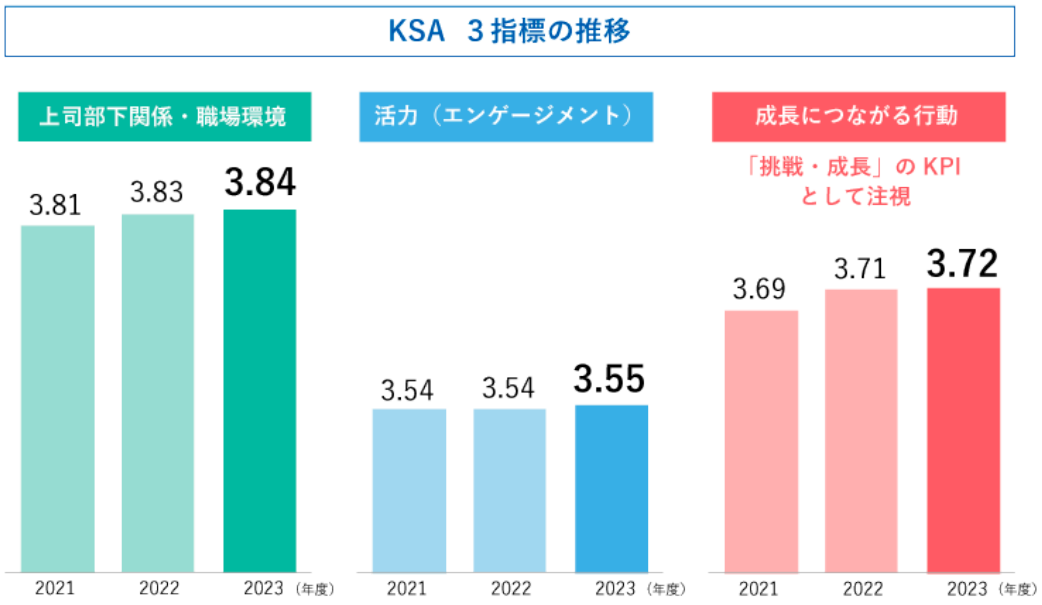
3つの指標とそれらの影響度合いを確認することで、
- これまでの取り組み（打ち手）の成果を「見える化」する
- 現在の組織の状態について知り、次の打ち手に役立てることにつなげます。

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）	②活力（エンゲージメント）	③成長につながる行動
● 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）	● 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）	● 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

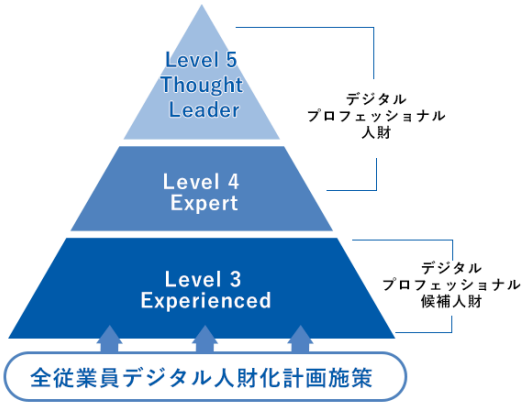
組織マネジメントのキーとなる部長層に対する研修プログラムを充実させています。プログラムには、マネジメントに関する集合研修およびeラーニング、360度フィードバック、1on1トレーニング、KSA（上述）活用講座のほか、2020年度からは部長一人ひとりにコーチを付けて、ラインマネジャー自身が自ら考え解決していくことへの支援も含めています。2024年3月時点で部長層約700名中、すでに287名がプログラム受講済みです。
また経営幹部の育成・獲得にも力を入れており、次世代リーダー候補者にコーチング等を通じて自らの成長を促すとともに、リーダーシップやチームワークを強化するためのプログラムを通じた育成を行っています。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年度はグループ役員35ポジションに対し部長・事業部長層における候補プール人財は91名となっており、今後も質・量とも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2021年度比10倍の2,500人に拡充することを目指して取り組みを進めています（2023年度末：1,728人）。2021年4月より、社内で旭化成DX Open Badgeプログラムを展開しており、全従業員を対象としたデジタルの基礎知識習得の推進と同時に、事業のDXを現場で牽引する人財の育成に取り組んでいます。





› 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（2023年度末時点で88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、2024年4月時点で33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

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」を発揮していくためには、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。

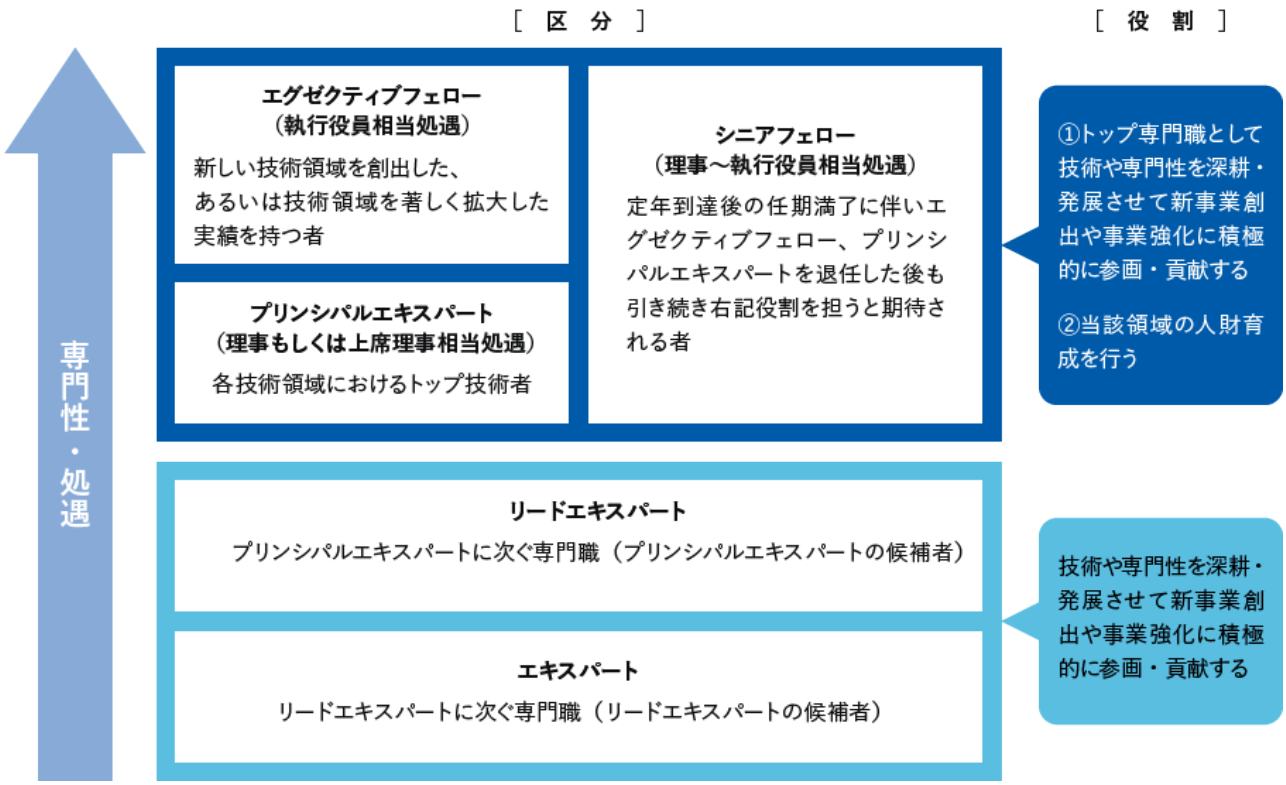
マネジメント体制

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DE&I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DE&I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。

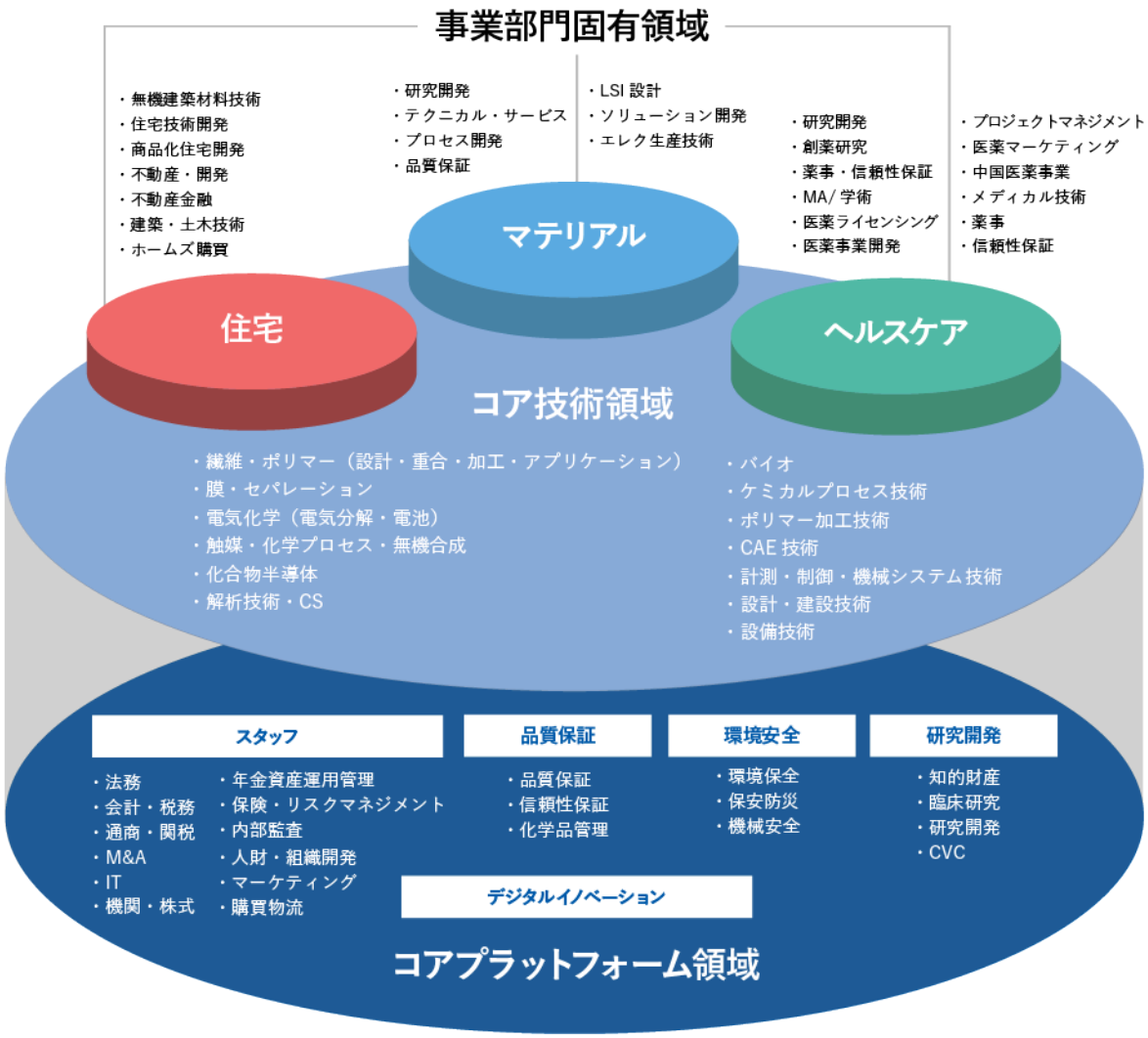
高度専門職制度による多様なプロフェッショナル人財の育成

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。高度専門職がコア技術領域の研究開発をリードし、多様な技術や人財をコネクトさせることで、成長牽引事業（GG10）の拡大につなげます。
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

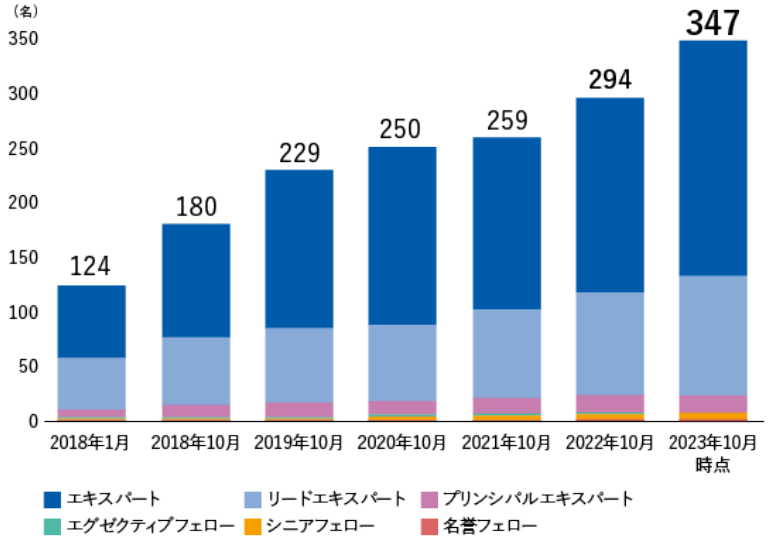


対象となる領域



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として掲げていましたが、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

基本的な考え方

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・DE&I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って女性が働き続けられる環境の整備を進めてきました。また、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ました。

女性活躍推進に向けたさまざまな取り組み

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%)。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。
上記を達成するとともに、女性リーダーを継続的に輩出できる仕組みとして、候補者母集団を形成するためのさまざまな取り組みを実施しています。前述のメンタープログラムは2013年以降継続的に実施しており、累計132名の新任女性管理職が参加し、各自のキャリア形成や課題解決に向けて主体的に考え、自己成長に対する意欲を高めています。
また、ラインポストに就いている女性管理職のさらなる成長意欲や視座向上に向けて、2023年度は女性の社外取締役(2名)と女性管理職とのラウンドテーブルを実施しました。2名の社外取締役が自らのキャリアや経験談および女性管理職への期待を語ることにより、経営に必要な観点での視野拡大や、参加者の今後の挑戦や活躍に向けた意識と行動変革の後押しにつなげています。

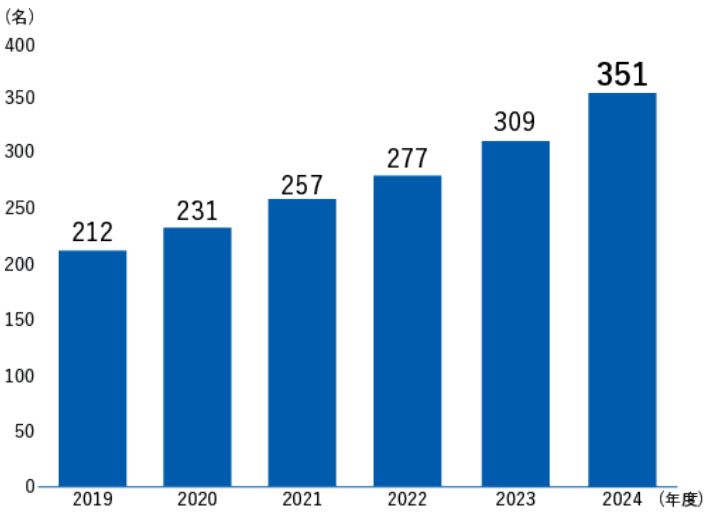




多様な働き方やキャリア形成を応援する施策としては、女性管理職や育児休業を取得し家事・育児にも携わる男性など、社内で活躍する多様な人財を紹介する「ロールパーツモデルチャンネル」を社内のイントラネットで展開しています。「自身の周囲にロールモデルが少ない」という社員の意見に対応して、さまざまなロールモデルとなる社員を紹介することで女性社員のキャリアアップへの挑戦意欲を高め、性別にとらわれることなく仕事と家庭を両立させるなど中長期的なキャリア形成のイメージを持ってもらうことを狙いとしています。

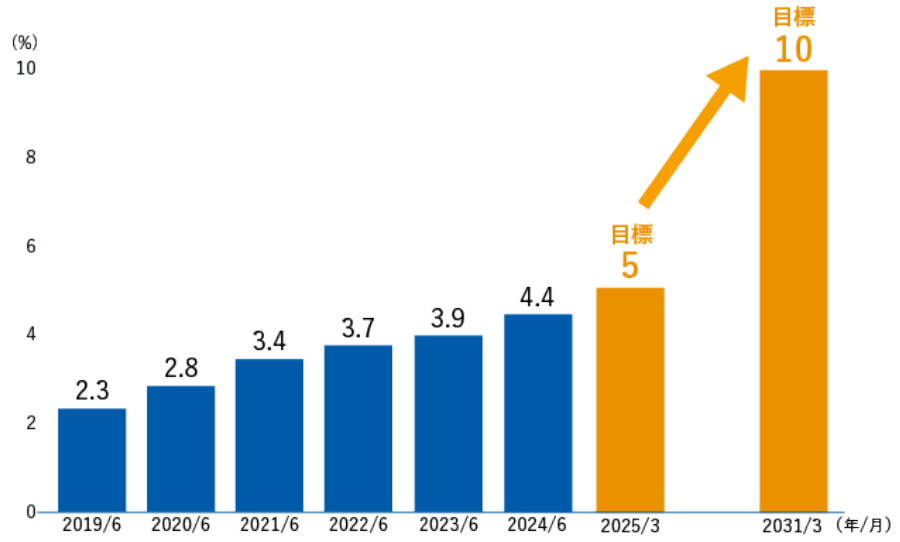


また、一人ひとりの多様性を活かし組織力を最大限発揮させるためには、各自に内在するアンコンシャスバイアスを知りコントロールする方法を習得することが重要であるとの考えから、2024年1月から5月にかけて、役員および部長職全員に対してアンコンシャスバイアス研修を実施しました。2024年度には全課長層にも展開し、職場の心理的安全性を高め、すべての社員の活躍を支援できる管理職の育成を図っています。
指導的立場に就く女性社員を増やしていくための上記の全社施策と並行して、各領域においてバイネームでの女性人事計画を立て、実際の登用につながる取り組みを実施しています。また、2023年度に社長を委員長とするDE&I委員会を設置し、グループ全体における進捗状況の確認や課題改善に向けて、定期的にモニタリングおよび意見交換を行っています。これらのさまざまな取り組みにより、1994年に3名だった女性管理職は351名に増加しています(2024年6月1日現在)。また女性の執行役員は2名、取締役は2名、監査役は1名となっています(2024年6月25日現在)



女性管理職の推移

※各年6月時点



ラインポスト+高度専門職における女性比率

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：55%増加（2024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：4.4%（2024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

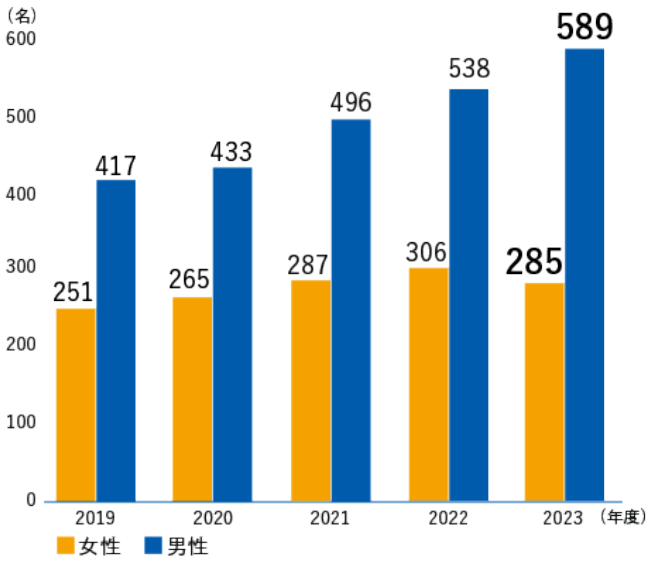
ワーク・ライフ・バランスの推進

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。
2023年度の育児休業制度の利用者は874名で、そのうち589名が男性、285名が女性であり、子が生まれた男性の育児休業取得率は84.3%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、2023年度は延べ127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。

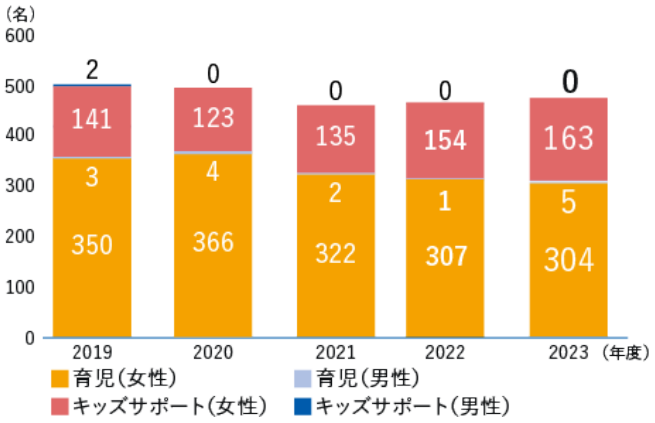


育児休業制度の利用者数の推移

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。
2023年度の育児短時間勤務制度・キッズサポート短時間勤務制度の利用者は472名で、そのうち男性の利用者は5名でした。なお、2020年4月に契約社員の育児短時間勤務制度の適用期間の拡大(小学校就業前まで)およびキッズサポート短時間勤務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利用者数の推移

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企業として、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

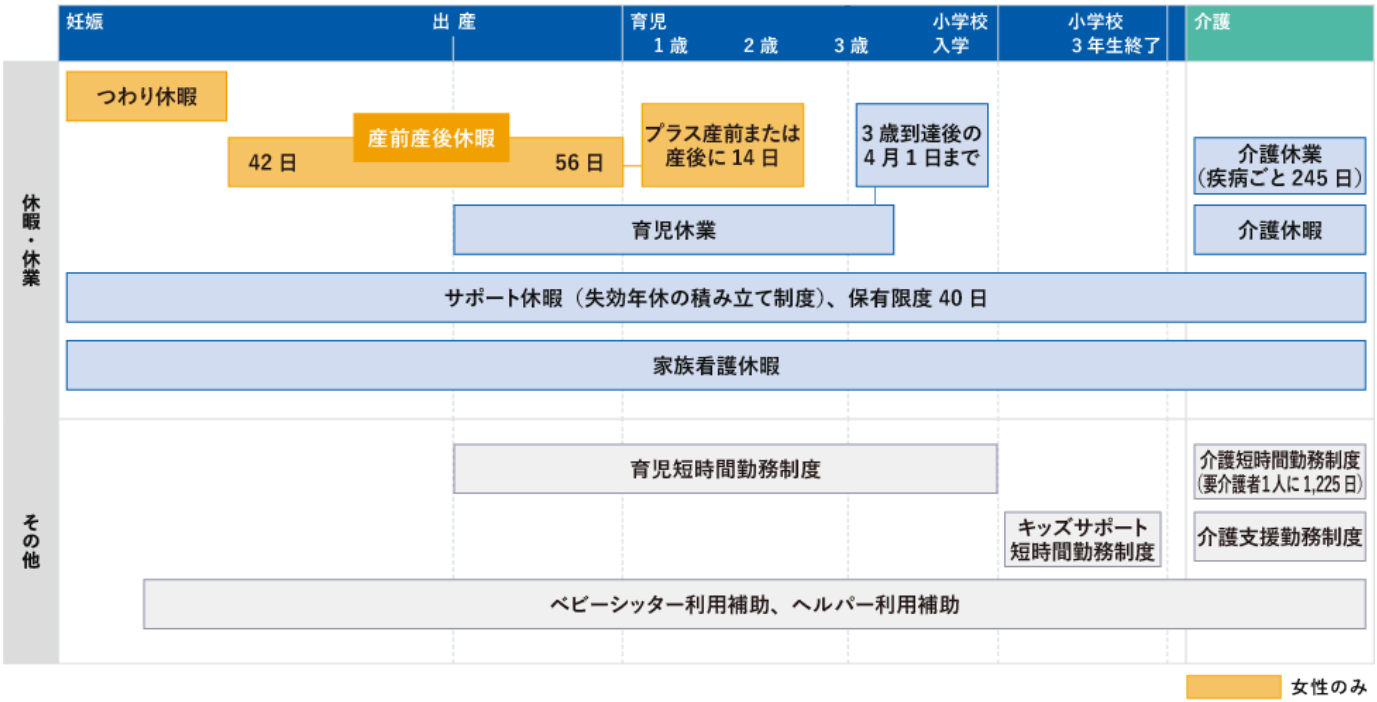


仕事と介護の両立を支援するハンドブック

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件の利用がありました。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を実施しています。

※ 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



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います。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。

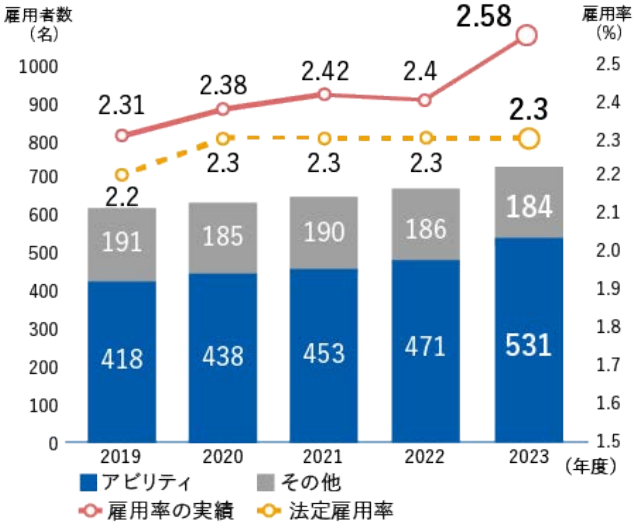
海外事業展開を支える海外拠点におけるキーポジションへの外国人および現地採用人財の登用を拡大していくほか、その中から優秀な人財については各事業にとどめず、グループ全体に貢献する人財に育成していくための取り組みを推進しています。一例として、2022年からの中期経営計画検討において、米国・欧州・中国・日本の次世代リーダークラスで2030年の当社グループのあるべき姿について議論を実施し、その中でなされた提言が、中期経営計画のコンセプトである“Be a Trailblazer”のもとになっています。

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、現在の旭化成株式会社の外国人執行役員は6名です。

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。
2023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2.58%※、直近の2024年3月末時点でも2.59%(715名)となっており、2024年度法定雇用率2.5%への引き上げに対しても備えを進めています。

※ 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。2024年3月末日の算定基礎人員は23社合計27,642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※

なお、集計を見直したため、2021年および2022年の数値を修正しています。

旭化成アビリティの取り組み

① 営業活動の強化

(1) 専任部署の設置と活動

今後も法定雇用率上昇に対応し、障がい者の雇用を増やしていきますが、それだけでなく障がい者に活き活きと誇りをもって働いてもらう仕事を創出するため、専任部署として営業推進部を設置し、2023年度より本格的に活動を開始しています。旭化成グループ内外に対する当社および当社業務の認知度向上、ひいては障がい者の雇用を確保するための業務創出に努めています。

(2) 職場見学会の実施

各営業所(延岡、水島、大阪、富士、東京)では随時見学者を募集しており、多くの旭化成グループ内外の企業、自治体等に業務および職場の紹介を行っています。

② 新規業務

ヘルスキーパー(マッサージ師)の雇用

延岡営業所では、障がい者雇用対策および当社従業員の福利厚生の一環として、あん摩マッサージ指圧師の資格を保有する視覚障がい者(ヘルスキーパー)を雇用しており、当社従業員のマッサージを業務として行っています。従業員には大変好評であり、今後の展開を検討中です。

③ 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。2023年度の全国大会(愛知県開催)には11名の従業員が各都府県代表として出場し、1名がオフィスアシスタント競技で、1名が表計算競技で、それぞれ銅賞を獲得しました。




オフィスアシスタント競技および表計算競技の様子



会場集合写真

すべての意欲ある人財の活躍を支援する制度

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。

病気療養後の業務復帰支援

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。

配偶者海外転勤時同行休職制度

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。2023年度の利用者は11名（うち男性0名）でした。

LGBTQの方の活躍支援

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。2023年度より、性の多様性に関する理解促進を目的にeラーニングを実施予定としています（管理職は必須受講）。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

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。

2023年度、労働基準法違反の事例は1件でした。時間外労働および休日労働を合算した時間数において、2～5カ月の平均が80時間を超えたものでした。違反発生後、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年度より勤怠管理者全員を対象として、勤怠管理のeラーニングを実施しています。

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9,114名（2024年3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。



人権

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、人権侵害リスクを評価し、特定した人権侵害リスクを防止・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）

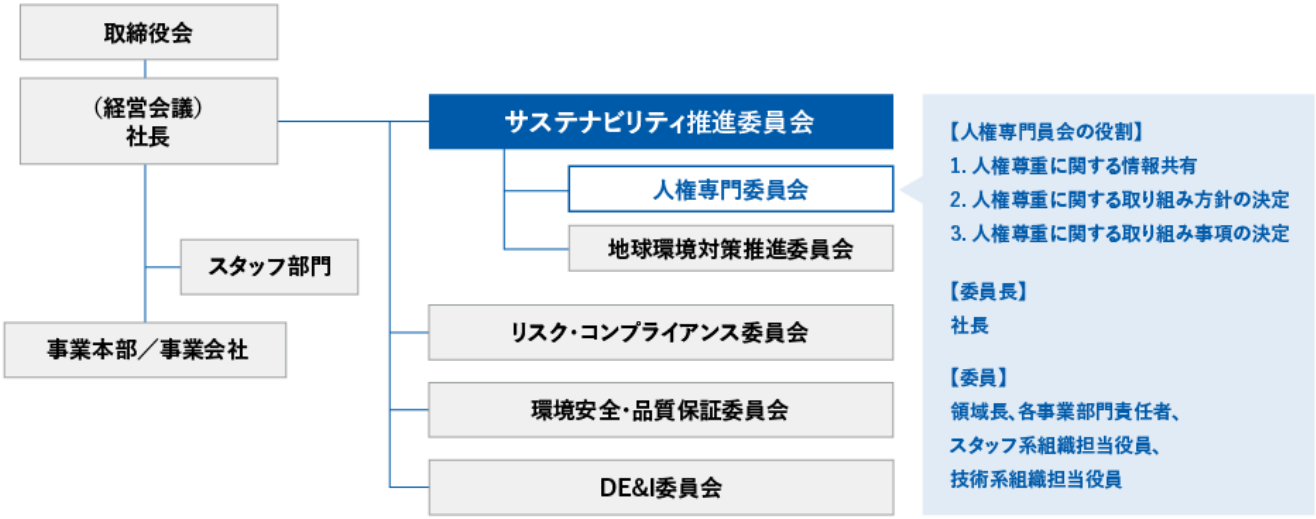
当社は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが提供運営する人権尊重に関わる分科会活動にも積極的に参加しています。2023年度はサプライチェーン分科会内のワーキング・グループによる「人権デュー・ディリジェンスの実践のためのマニュアル」作成のワーキング・グループに継続参加するとともに「HRDD分科会」、「人権教育分科会」での有識者の講演会やワークショップにも参加し人権尊重に関する最新動向や参加企業の事例を当社での取り組みに活用しています。

› 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。2023年度は、人権をめぐる世の中の動向の共有、当社グループにおける人権尊重に関する取り組みの整理を行いました。人権課題の複雑化、人権に対する世の中の価値観の変化に対する関心が年々高まり、また、各国政府での法制化などが進む中、継続的に本委員会を通じ、人権への取り組みに関する情報共有と人権への取り組みのレベルアップを図っていきます。

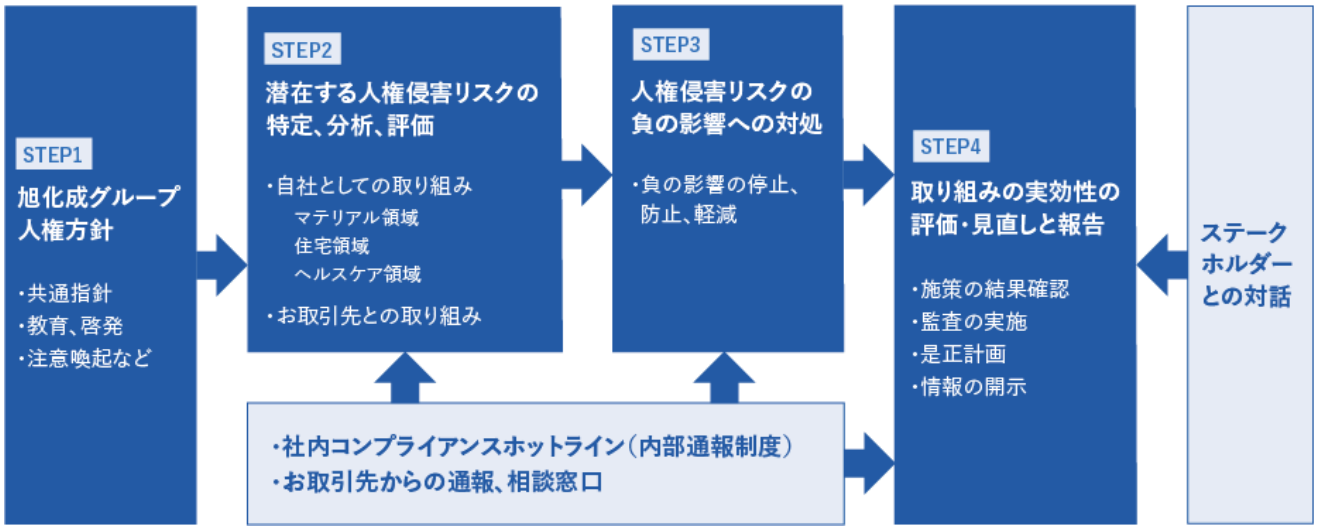
人権専門委員会はサステナビリティ委員会の中の小委員会として位置づけています。
委員長を社長とし、事業の責任者、スタッフ系・技術系の責任者等、幅広いメンバーで構成しており、人権専門委員会で討議した内容は、取締役会にも報告しています。



人権に関するマネジメント体制（2024年8月1日現在）

人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権尊重の責任を果たす上で、人権デュー・ディリジェンスが重要であることを認識しています。当社グループが社会に与えうる負の影響を予防的に把握し、回避、緩和するため、順次、取り組みを深めていきます。



旭化成グループの人権デュー・ディリジェンスの全体像

2023年度の取り組み-事業部責任者に対する人権侵害リスクに関するアンケート調査

2023年度においては、人権デュー・ディリジェンスの主にSTEP2について取り組みを進めました。「旭化成グループ人権方針」に沿った行動と事業活動を推進するため、外部の専門家の助言も得ながら、旭化成グループの各事業部の責任者34名に対し、「バリュー・チェーン上の人権侵害リスクに関するアンケート調査」を実施しました。人権専門委員会では、アンケート結果およびヒアリング等により把握した具体的な個別事業での人権侵害リスクに関する課題認識の共有に加え、国内外のビジネスと人権に関する動向と当社グループへの影響の検討状況を報告しています。あらためて人権尊重の取り組みの重要性の認識を新たにし、今後の計画と報告体制についても確認しました。

対象　：　旭化成グループ　34事業（マテリアル領域23事業、住宅領域6事業、ヘルスケア領域5事業）
目的　：　実効性のある取り組みに向けた人権侵害リスクに対する各事業の課題意識と対応状況の調査内容

(1) バリュー・チェーンのプロセス上の人権侵害リスクの把握

サプライヤー（一次サプライヤー・直接調達先）での人権侵害リスク

- 人権侵害リスクの高い原料（植物由来・鉱物関連・ハイリスク地域）の調達の有無
- 外国人の雇用において、賃金・労働時間等の労働条件における差別や不当な扱いについての認識
- 法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童の雇用についての認識

直接委託先（一次外注加工委託先、協力会社）での人権侵害リスク

- 外国人の雇用において、賃金・労働時間等、労働条件における差別の有無
- 児童労働：法律で定められた就業最低年齢を下回る年齢の児童を雇用の有無
- 労働安全衛生：健康や安全の観点で強く懸念されるような劣悪な作業環境や危険作業の有無

自社での人権侵害リスク（個別の事業部として）

- 人種・民族・出生・国籍・宗教・性別・性的指向・障がい・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の発生の予防について（特段の配慮や措置）

自社製品・サービスによる人権侵害リスク

- 顧客企業および消費者に対する製品の注意書き（廃棄方法や目的外使用の禁止等）上での人権への負の影響の防止について
- 自社の広告、カタログ、社外向けウェブサイトについて、男女の役割・人種の偏りなど、人権尊重の観点からの不適切な表現の防止について
- 海外拠点での現地公務員との関係について（現地法令の順守）

(2) 各事業での個別の取り組み状況と課題意識の共有

バリュー・チェーンの川上

- 「直接（一次）サプライヤー」との調達契約へのCSR条項の組み込み状況
- 「間接（二次以降）サプライヤー」の人権侵害リスクの把握状況

バリュー・チェーンの川下

- 製品の意図しない目的での使用の防止についての対策

旭化成グループのバリュー・チェーンにおける人権の取り組み状況

上記アンケートの結果を受け、各事業で行っている取り組みとグループとして網羅的に取り組んでいる施策をあわせ、グループのバリューチェーン上での各時点でのビジネスと人権に関する取り組み状況を整理しました。



旭化成グループのバリュー・チェーン

旭化成グループのバリューチェーン	資源の採掘	製造・加工（間接サプライヤー）	原料（直接サプライヤー）	自社（製造等）	外注（直接委託先）	製品・サービス	顧客（直接販売先）	消費者・地域コミュニティ	使用・廃棄・リサイクル
関連部門	・調達 （原料・資材）			・人事、法務 ・経営企画、コンプライアンス ・製造 ・環境安全 ・品質保証	・調達 （外注加工）	・販売、マーケティング ・物流・品質保証	・販売、マーケティング ・品質保証		
特定した重要な人権テーマ	労働状況 労働条件 労働安全衛生			労働状況 労働条件 労働安全衛生 差別・ハラスメント 品質・製品安全 環境保全	労働状況 労働条件	製品安全 広告宣伝	製品の注意書き 個人情報の管理	住民配慮 環境保全	環境保全
グループにとっての潜在リスク	児童労働 強制・過重労働 生活賃金不払い 危険・劣悪な環境		過重労働 労働安全衛生	過重労働 労働安全衛生 海外拠点の外国人労働者 海外拠点の公務員との関係 環境の汚染・破壊	過重労働 労働安全衛生 差別ハラスメント 無理な納期、契約条件	健康被害 不適切表現	目的外使用 （軍事・虐待）	健康被害 強制立ち退き	環境汚染・破壊

旭化成グループのバリューチェーン	資源の採掘	製造・加工（間接サプライヤー）	原料（直接サプライヤー）	自社（製造等）	外注（直接委託先）	製品・サービス	顧客（直接販売先）	消費者・地域コミュニティ	使用・廃棄・リサイクル
実施している取り組み	・サプライヤー行動規範の浸透 同意書署名（準備中） ・データベースを利用したスクリーニング		・新規契約時確認 ・継続モニタリング	全社としての網羅的な取り組み （教育・啓発、プロセスの整備）		・SDSの提供 ・環境・人権に関する情報発信ガイドの浸透 ・データベースを利用したスクリーニング	・個別事業単位でのサプライチェーン調査対応 ・EcoVadisサプライチェーン評価受審（事業単位）		
	法令の遵守 公益通報の仕組み設置・通報者の保護								

サプライチェーンにおける人権配慮

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把握をした上で、「旭化成グループ人権方針」で取り決めた人権尊重の実践を推進しています。

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行動規範において、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だけでなく、環境、倫理も含めた多岐にわたる分野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。2020年度より、CSR調達アンケートの内容を見直し、低評価の取引先への改善活動を実施し、当該お取引先のアンケート結果推移を継続モニタリングする仕組みを構築しました。2023年度には、資材サプライヤー（2020、2022年度実施）、原料サプライヤー（2021、2023年度実施）の4年間を通してのモニタリングを元に、低評価（リスクのある）お取引先への改善支援状況の確認と見直しを行いました。
加えて、現行のサプライヤーガイドライン（2021年7月制定）について、旭化成ホームズ、旭化成メディカル、旭化成エレクトロニクス等の調達担当と最新の国内外の動向を共有の上、グループとしての活動の方向性、各項目に記載する内容についての検討会を継続的に実施し、新たに名称も「旭化成グループ　サプライヤー行動規範」としてまとめました。

› CSR調達

物流における人権配慮

旭化成グループは、主に荷主の立場から、持続可能な物流への貢献に取り組んでいます。2023年度より、CSR調達の活動を物流分野にも広げ、物流お取引先に対するCSRアンケート実施によるモニタリング、サプライヤー行動規範の浸透に取り組んでいます。

EcoVadis社（仏）によるサプライチェーン評価の受審

国際的なサステナビリティ評価機関であるEcoVadis社（仏）は独自のプラットフォームを活用して企業のサプライチェーンを調査・評価しています。当社グループは、海外拠点を含めた複数の事業拠点についてEcoVadis社のプラットフォームに登録し、継続してサプライチェーン評価を受審し、労働と人権、環境、倫理、調達等の多岐に渡る分野での取り組みの実効性の強化に役立てています。
2023年度からは、特に労働と人権の分野で受審事業の製造拠点の製造、品証、環境安全部との連携を強化することにより、受審の過程で該当事業の製造拠点の従業員および協力会社従業員の労働安全におけるリスク管理、負の影響の予防状況の把握と課題だしを行い、現場での人権尊重意識の醸成の推進、グループ内での事例共有を行っています。

ステークホルダーとの対話

ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加

2023年度、経済人コー円卓会議（CRT）日本委員会のステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しました。プログラムではNPO/NGOや有識者からの問題提起を受け、業界別での重要な人権課題の特定作業を行っています。

› ステークホルダー・エンゲージメントプログラム（経済人コー円卓会議日本委員会）
› 2023年度報告書

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)
- お取引先からの相談・通報窓口

人権に関する教育・啓発

当社グループでは「旭化成グループ人権方針」について経営層および現場での理解を深化させ実践していくため、人権尊重に関するさまざまな教育・啓発を行っています。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。

	実施した研修、浸透活動の内容	参加人数
2023年度	労働組合東京支部との対話	21名
	従業員向けコンプライアンス活動における人権事例の職場単位でのディスカッション	3,995名
	従業員向けコンプライアンスアンケート内での人権に関する意識調査	28,936名
	旭化成アミダス(株)での有識者による人権セミナーおよびワークショップ	268名
	新任職責者向け　人事研修(ビジネスと人権)	317名
	新任課長職向け　人事研修(ビジネスと人権)	314名
2022年度	社外有識者による人権セミナー	124名
	人権に関するe-ラーニング	25,230名
	人権課題への取り組み推進について(全社購買会議)	159名

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)向けなどの階層別研修や、領域ごとの研修、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。また、オンライン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た取り組みをグループ全体で実施しています。



労働安全衛生および健康経営

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、労使協議会や安全衛生委員会を通じ労使が協働して、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恐れがある下記の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徹底して守ることを推進しています。



LSAの4つの禁止行動

また、従来の安全衛生活動※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※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

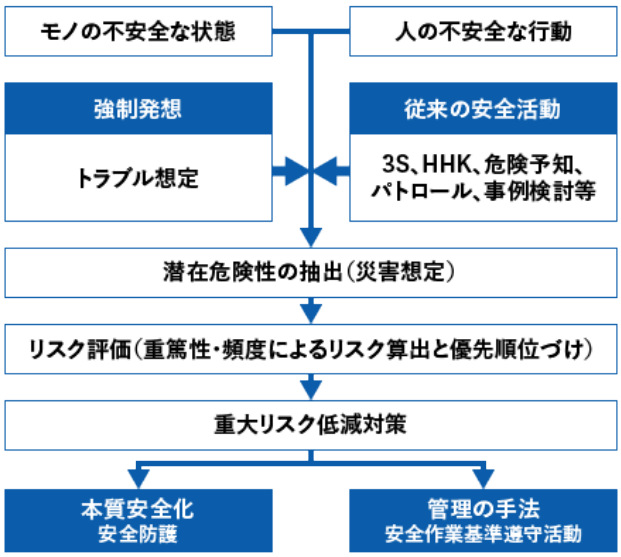
有効な労働災害防止対策を実施するには、職場の潜在危険性を漏れなく挙げることが必要です。そのためには、安全衛生活動に強制発想（トラブル想定）の視点を入れて、モノの不安全な状態（設備、有害物、騒音等物理的有害環境など）や人の不安全な作業行動、さらに、その組み合わせで発生する危険事象に対する災害想定を幅広く実施することが重要です。

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。

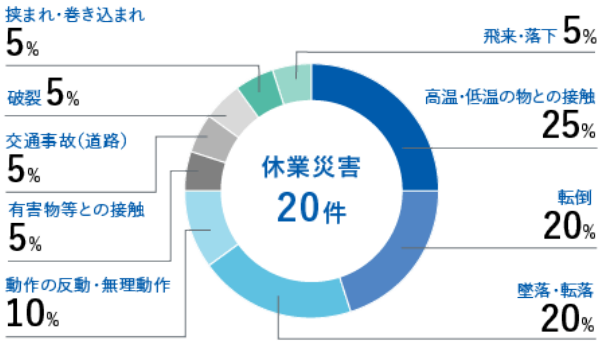
※ 安全作業基準： 個別作業ではなく類似した複数の作業に共通する基本的事項を定めた安全原則。例えば、機械への挟まれ・巻き込まれ防止対策として運転中の露出部には手を出さないなど

労働災害情報の共有と活用

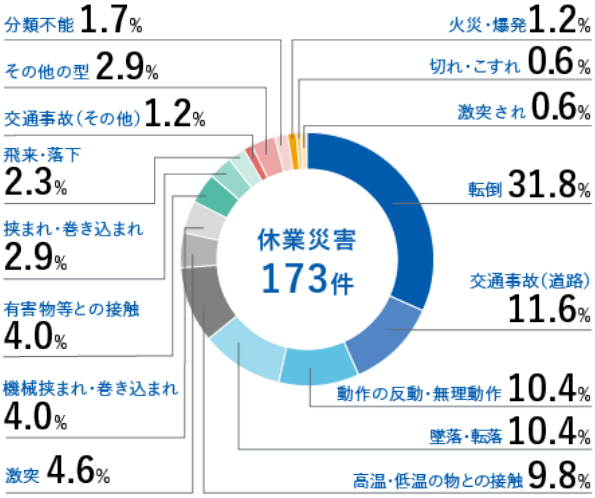
労働災害が発生した事業所では原因究明と再発防止対策を行います。当社グループ内ではすべての労働災害情報をデータベース化して共有し、安全教育や事例検討、類似災害防止などに活用しています。

労働災害発生状況

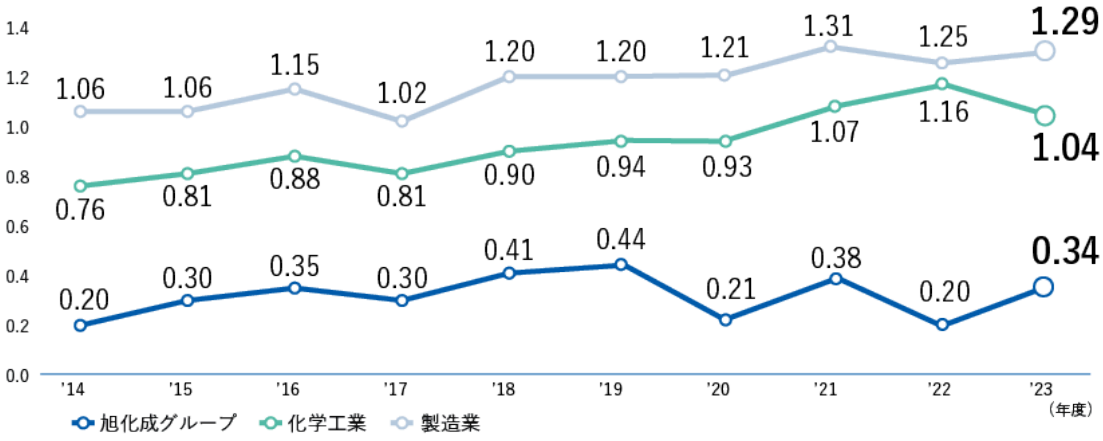
2023年度は国内グループ従業員では20件の休業災害が発生しました。今後も重篤災害の発生を防止するためにライフセービング・アクションを軸に継続した安全衛生活動を進めていきます。



休業災害事故の型(2023年度 国内)

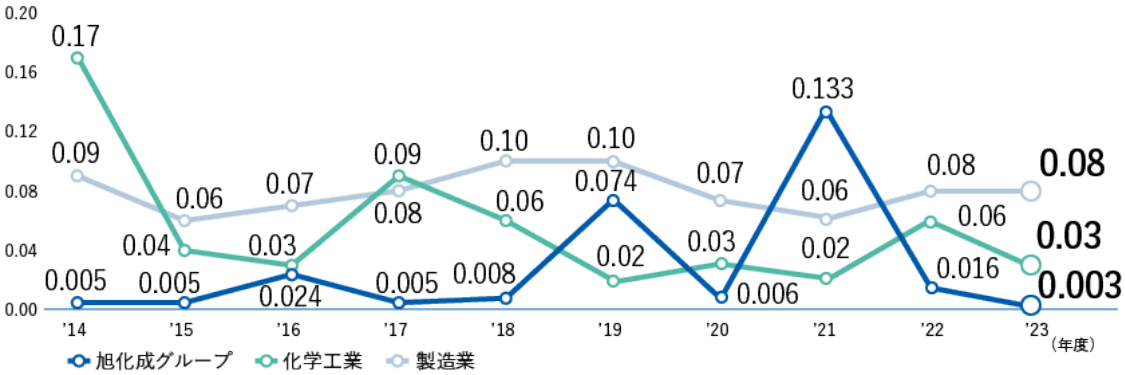


休業災害事故の型(2014～2023年度 国内)



※ 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]

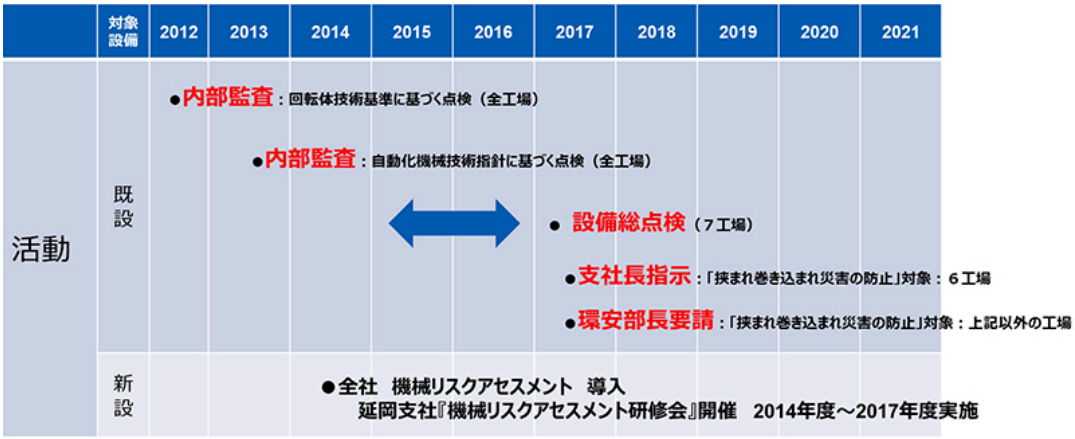
快適職場形成の改善活動

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令改正に伴い、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。2023年度は、リスクアセスメント対象物製造事業場において選任が必要となった化学物質管理者を育成するための社内講習を開催し、グループ内で329名の化学物質管理者を育成しました。
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。

旭化成延岡支社の機械安全活動

1. 取り組みの背景

延岡支社では、「挟まれ・巻き込まれ労災の根絶」を目標に、10年以上にわたり内部監査や設備総点検、支社長指示など多くの取り組みを行ってきましたが、挟まれ・巻き込まれ労災を根絶することはできませんでした。

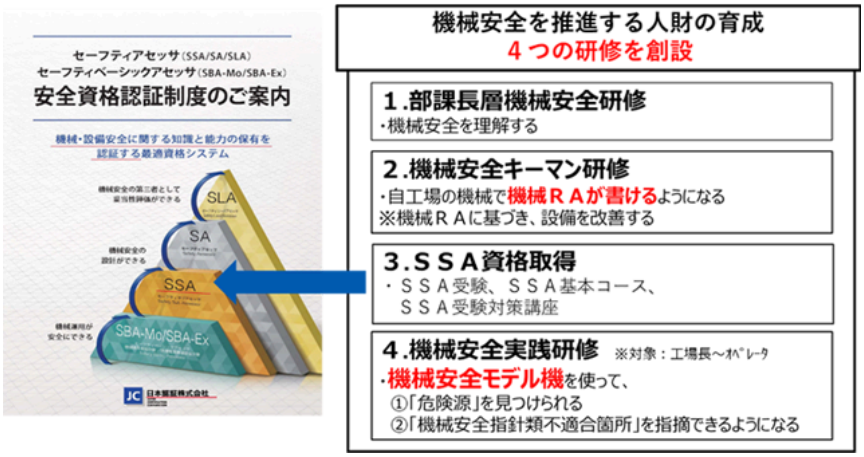


2. 具体的な取り組み

あらためてこれまでの活動を見直し、加工組立系の6工場で2つの取り組みを開始しました。

1）**正しい機械リスクアセスメントができる人財育成のために4つの研修を創設**

2）**既存設備の機械リスクアセスメント導入**
社内・社外専門家と連携



※機械RA=機械リスクアセスメント

3. 機械安全キーマン研修

この研修の目的は、「研修のための研修ではなく、実際に生産に使用している設備で機械RAシートを完成させ、設備の実改善につなげるステップの一部とすること」です。対象者は、SSA資格保有者から選抜し、講師は外部の専門家にお願いしています。



機械安全キーマン研修の様子

研修には、各工場のSSA資格保有者から設備の使い方や作業方法を熟知している製造課とその設備の仕様を熟知している設備技術課のメンバーをペアで選抜しています。

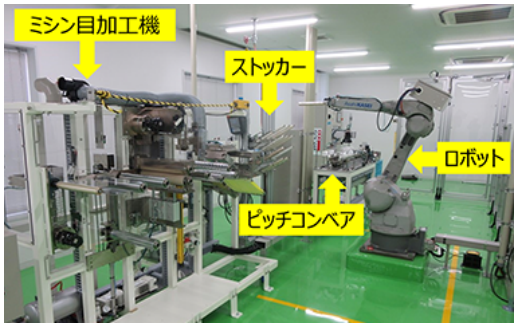
また、机上の研修ではなく、三現主義にもとづき、現場の設備を見ながら、機械安全専門家の講師が受講者を直接指導する形をとっていることが特徴です。実際の機械設備の機械リスクアセスメントを完成させる研修のため、研修期間は約5カ月間と長期になります。

4. 機械安全実践研修

この研修の目的は、「現場の設備で危険源を見つけられるようになること」と、「現場の設備の不適合を指摘できるようになること」です。
対象者は、工場長を含む全階層の従業員です。
工場全体であるべき姿に向かっていくために、この研修が重要な役割を担っています。講師は、産機システム技術部を中心に、合計10名で行っています。
この研修の特徴は、実際に可動できる「機械安全モデル機」を使った演習を行うことです。この設備は延岡支社の各工場にある生産設備の不適合箇所を取り込んで、産機システム技術部が設計しました。



機械安全実践研修の様子

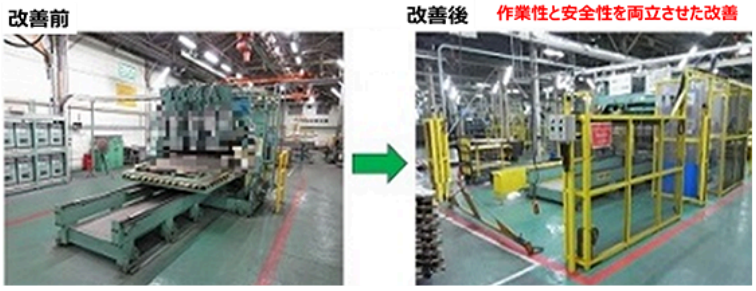


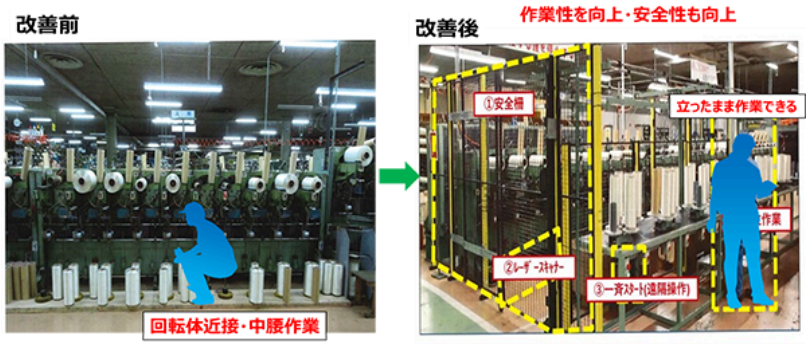
機械安全モデル機

受講者は、危険箇所が満載のモデル機を使って演習を行い、研修で理解したことを現場に持ち帰って、改善に活用することができます。

5. 既存設備の機械安全活動の実績

キーマンにより同定された高リスク危険源は、各工場で作業性と安全性の両方を考えながら改善を進めています。
単に「カバーをつける」ということではなく、作業者全員が安全に作業するためにどうすれば良いかということを必死で考え、今までやっていた作業方法の変更にまで行きついた工場もあり、「機械安全が現場の作業者に受け入れられてきた」と考えています。

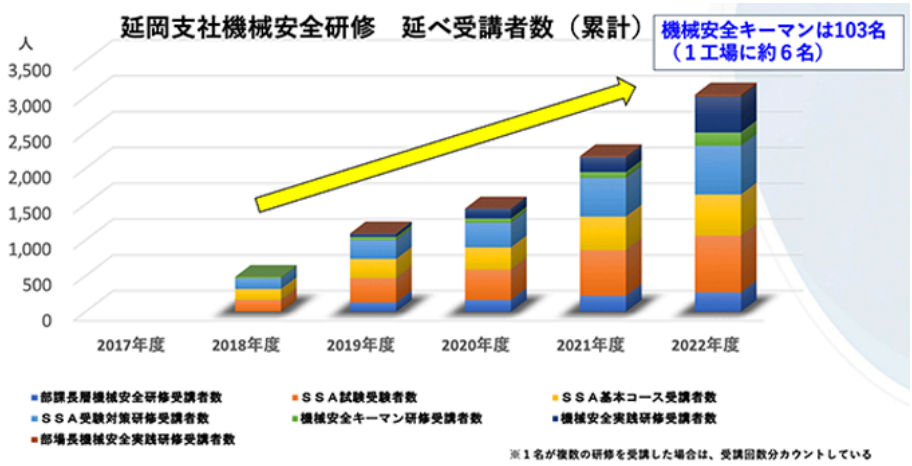




6. 実績

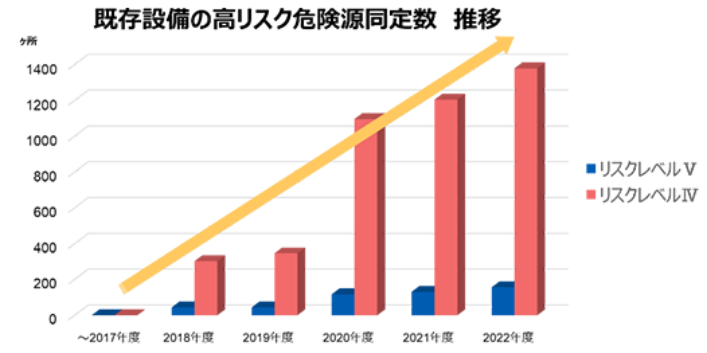
人財育成

このような活動を通して延べ約3,000人の人財を育成しました。そのうち機械RAを書くことのできるキーマンは100名を超えました。



危険源同定

教育を受けた人財が正しく機械RAを行い、高リスク危険源を約1,500カ所同定しました。



※機械を触る／機械の近接作業は多くあったが、労働安全リスクアセスメントでは、２０１７年度まで高リスク作業として特定された作業はなかった。
<参考> 労働安全リスクアセスメントでは、高リスク作業をＡランク及びＢランクと表現している

設備改善

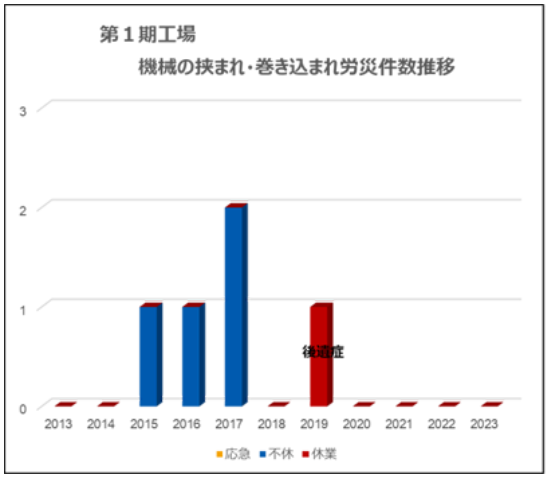
各工場では同定された危険源のリスク低減方策を進め、約63%の設備改善を完了しました。
ただ、改善の難易度が高く、安全装置をつけて本当に生産できるのか、苦労しながらテストを続けている工場もまだ多くあります。そのような設備は、技術が確立するまで、特別な管理を行いながら生産を続けています。

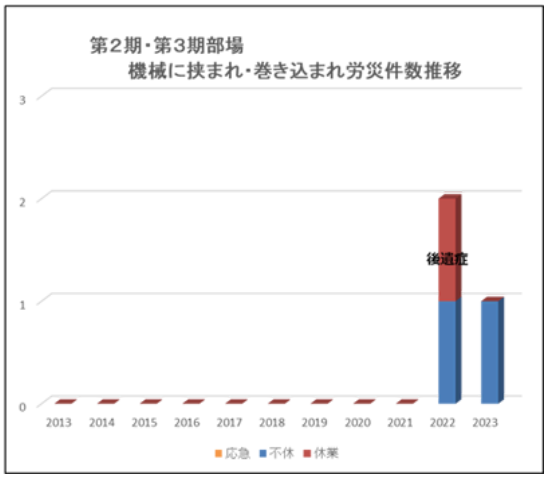
対象設備種類数	機械RA完了設備種類数		危険源同定		リスク低減計画策定			設備改善完了		
	進捗率		RLⅤ	RLⅣ	RLⅤ	RLⅣ	進捗率	RLⅤ	RLⅣ	進捗率
147 種類	145 種類	99 %	156 カ所	1,379 カ所	141 カ所	1,200 カ所	92 %	118 カ所	845 カ所	63 %

この活動は、2021年度から第2期として10工場で実施し、また2024年度から第3期として2工場へ拡大して、延岡支社一丸となって活動を推進しています。

7. 最後に

第1期工場の労災実績としては、2019年度までほぼ毎年挟まれ・巻き込まれ労災が発生していましたが、2020年度からは発生していません。しかし第2期工場は2022年度に機械RAを実施していない設備で後遺症労災が発生しており、まだリスクは残っています。これからも人財育成と「安全な設備作り」の両輪でこの活動を続けていきます。







労働安全衛生および健康経営

労働安全衛生 | 健康経営

健康経営方針

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、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2020年10月には、グループの「健康経営宣言」を発表しました。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目標項目を設定し、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「Well-being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】

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。

行動指針

① 会社は、健康保険組合・労働組合と連携し、従業員一人ひとりへの継続的な支援のみならず、職場ごとの活動、旭化成グループ全体の環境整備や従業員を支える家族の健康保持・増進等、各種活動に取り組んでいきます。

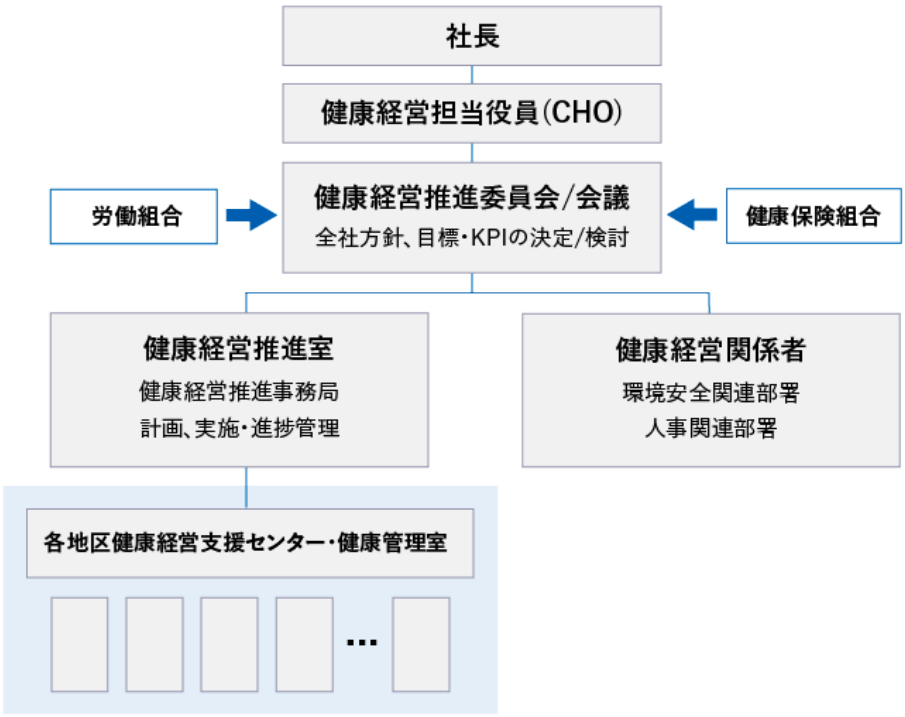
② また、一人ひとりが、それぞれの人生を豊かにするために、健康づくりの主体は自分自身であるという自覚をもつことも大事であり、そのための支援も実施します。

当面の目標（実現したいこと）と活動

人財の活躍・成長とグループ生産性向上・発展のため、当面は「①メンタルヘルス不調、②生活習慣病およびメタボリック症候群、③がん疾患、それぞれの減少」に加えて、従業員のワーク・エンゲージメントの向上に向けた各施策・活動と上記疾患の予防の基盤となる健康保持・増進に取り組んでいきます。

健康経営推進体制

2020年1月に健康経営推進室を設置し、2021年4月には国内9つの主要拠点の健康管理センター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。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。



健康経営推進体制

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、「従業員のWell-beingの実現」および「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。



健康経営の全体像

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 (401.9KB)

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・エンゲージメントの向上）、③睡眠の質・量の向上を、主要な健康経営目標の項目に設定しました。

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年度実績	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	1.16	0.64
生活習慣病重症者率（%）※2	11.0	11.0	10.7	10.7	9.9	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	10.8	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	21.8	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」を詳細に分析して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。KSAは、①上司部下関係・職場環境、②活力、③成長につながる行動の3つの指標に沿って、各職場の状態を定量的に可視化するものです。
現在、各職場では「ストレスチェック」と「KSA」の分析結果を総合的に活用し、これまで各職場で実施してきたマネジメントなどの取り組みを「見える化」し、各職場の従業員同士が対話を行うなど、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・量の向上

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 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 目標※
睡眠KPI(%)	32.4	28.5	27.2	28.0	28.5	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年より毎年メンタルヘルスセルフケア教育を、グループ全従業員3万人を対象に実施しています。

② ラインによるケア

ラインによるケアの一環として、ストレスチェックの組織分析の結果の活用や研修の実施など、職場環境の改善につなげています。鈴鹿地区では、15年以上前よりいきいき職場づく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、ストレスチェック結果とKSA結果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。

③ 産業保健スタッフなどによるケア

ストレスチェックにて、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。
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」を実施しています。
異動者等フォローアップは、異動者および新入社員に対し、アンケートや面談により本人の健康状態、新しい業務や生活環境への適応状況を確認し、早期に介入しています。また、必要に応じて結果を職場にフィードバックすることでメンタル疾患の発症を防ぐ職場づくり支援にもつなげています。

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

当社グループは特定保健指導に関する全社方針として、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し、就業時間内に受診することを可能としています。
また、従来は対象としていなかった従業員へ範囲を広げて行う「スリムアップチャレンジ」を実施し、早期から生活習慣病予防に役立てています。

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向けウェブサイトに掲載し、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を活用し、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。一部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て歩くクイズラリーを同時に実施し、楽しみながら歩数を増やす企画を行っています。

運動習慣定着のためのエクササイズ動画の作成

自宅や自席などどこでも手軽に取り組むことのできる簡単なエクササイズ動画を作成し、社内ウェブサイトに掲載しています。
旭化成柔道部と事務所地区健康経営とが協力し、デスクワークが続く従業員のリフレッシュや運動習慣の定着を目的に、仕事の合間に取り組める簡単なストレッチ動画を作成しました。柔道部の身体のメンテナンスのプロが考案したメニューを短い動画に編集し、個人でも職場でも活用しています。



旭化成柔道部作成のストレッチ動画

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、女性の健康施策として、がん研有明病院　婦人科医師に、「女性のがん」をテーマに講演いただき、動画は社内向けウェブサイトに掲載しています。

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、「旭化成グループ禁煙方針」に則り2024年4月から就業時間内全面禁煙、そして2025年4月より敷地内全面禁煙および宴席中禁煙とする予定です。
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「禁煙プログラム」の企画や禁煙セミナーの開催など、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・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いるため、睡眠対策確立プロジェクトを数年前に立ち上げました。
結果として、健康経営目標におけるKPIである「睡眠で休養が十分取れていない者の割合」は改善傾向にあります。

睡眠対策確立プロジェクトでは2021年から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、3年間継続実施してきました。
東京や大阪のオフィスワークが多い事業所での効果検証が進み、対策が確立しつつあるため、今後は工場地区においても更に睡眠対策を強化していきます。
特に交代勤務者の睡眠対策を課題と捉え、2024年度中に交代勤務者向けに動画を作成し、研修のカリキュラムに導入することを予定しています。
これまでトライアルで実施してきた地区を広げ、睡眠アンケートを2025年度より全社展開できるよう、準備を進めています。

健康経営に関する教育

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	2023年度 受講者数
階層別研修	**新入社員研修**	e-ラーニング 対面研修	社会人としての健康に関する基本的な考え方の理解、心身のセルフコンディショニングへの取り組み、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名
	新任管理職研修	e-ラーニング	仕事と健康の基本的な考え方、健康管理における会社および従業員の責務	321名
	新任経営管理職研修	e-ラーニング	健康管理業務のうち、現場管理に必要な有害業務・職業性疾病予防、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	316名
	課長環境安全教育	オンライン	製造現場における有害物取扱業務のマネジメント	91名
テーマ別研修		e-ラーニング	・メンタルヘルスセルフケア ・がん予防と両立支援 ・喫煙対策	27,597名（95.4%※） 27,336名（95.7%※） 24,839名（94.1%※）

※ 受講対象者のうち、受講者数の割合（%）

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

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の健康管理を強化しています。
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回の健康診断、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、産業医によるウェブ面談を実施しています。また、国内同様にストレスチェックの実施に加え、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、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2024（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2024（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2023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2023」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2024に認定

スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2024」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2023に認定

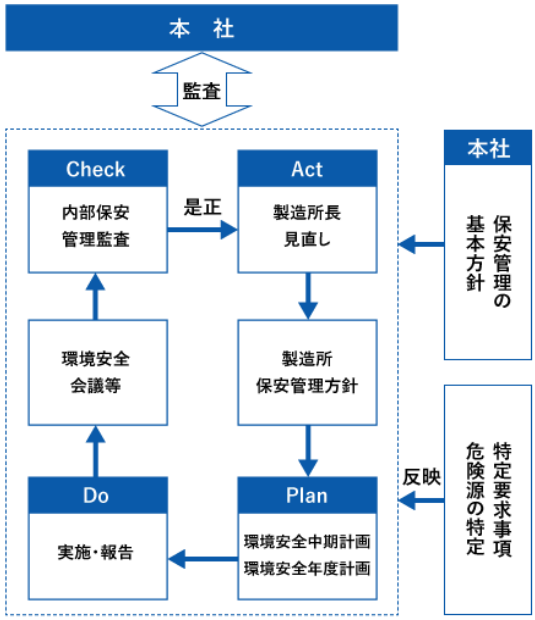
東京都より「東京都スポーツ推進企業」に認定されました。この制度は、従業員のスポーツ活動を推進する取り組みや、スポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業等を認定するものです。当社グループは、製造拠点ごとにウォーキングイベントやセミナーを実施し従業員の健康意識を向上させていることが評価されました。



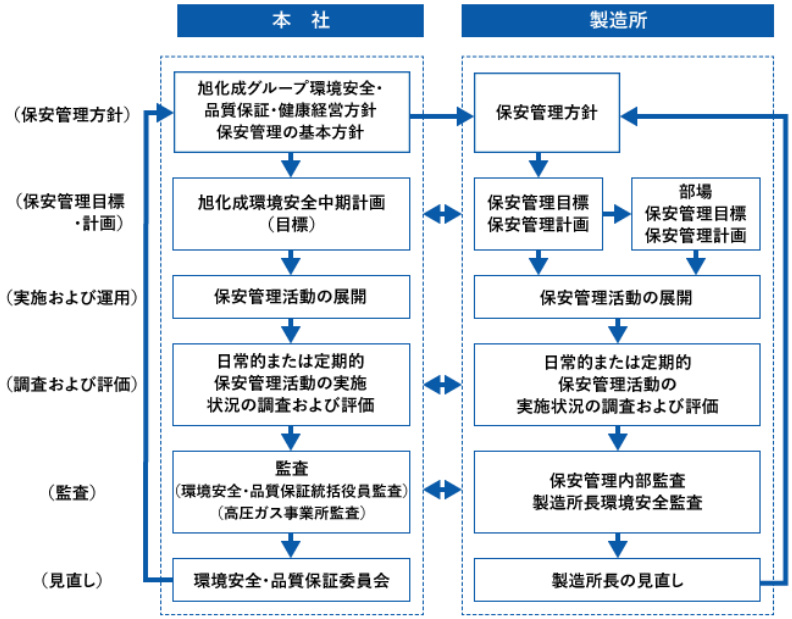
保安防災

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	旭化成株式会社社長
高圧ガス保安対策本部長	旭化成株式会社取締役
高圧ガス保安管理部門長	旭化成株式会社環境安全部長

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」（議長は本社の保安管理部門の長である旭化成株式会社環境安全部長）を年4回開催し（2023年7月、10月、2024年1月、5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。次いで高圧ガス保安対策本部長（社長から委嘱された旭化成株式会社取締役）を委員長とする「高圧ガス保安対策会議」を年1回開催し（2024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を2023年12月に川崎製造所で実施しました。さらに2024年5、6月に両製造所の事業所および検査管理組織に対する本社監査を実施し、2023年度の保安検査・完成検査が該当する内規に従って実施されていることを確認しました。これらをもとに2024年7月に行われた環境安全・品質保証委員会（委員長は旭化成株式会社社長）において「保安管理の基本方針」を継続する旨の決定がなされました。
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、2023年度から開放検査周期の長期化の検討を開始しています。川崎製造所も2022年8月に通常の認定制度で更新を行っています。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。

保安防災の成績と事故防止への取り組み

2023年度の保安防災成績

2022年度は、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。2023年度は保安重大事故・保安事故とも発生しませんでした。また火災・燻り、敷地内での危険物等の少量漏洩に伴う21件の保安軽微事故が発生しました（国内外の関係会社を含む）。しかし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。

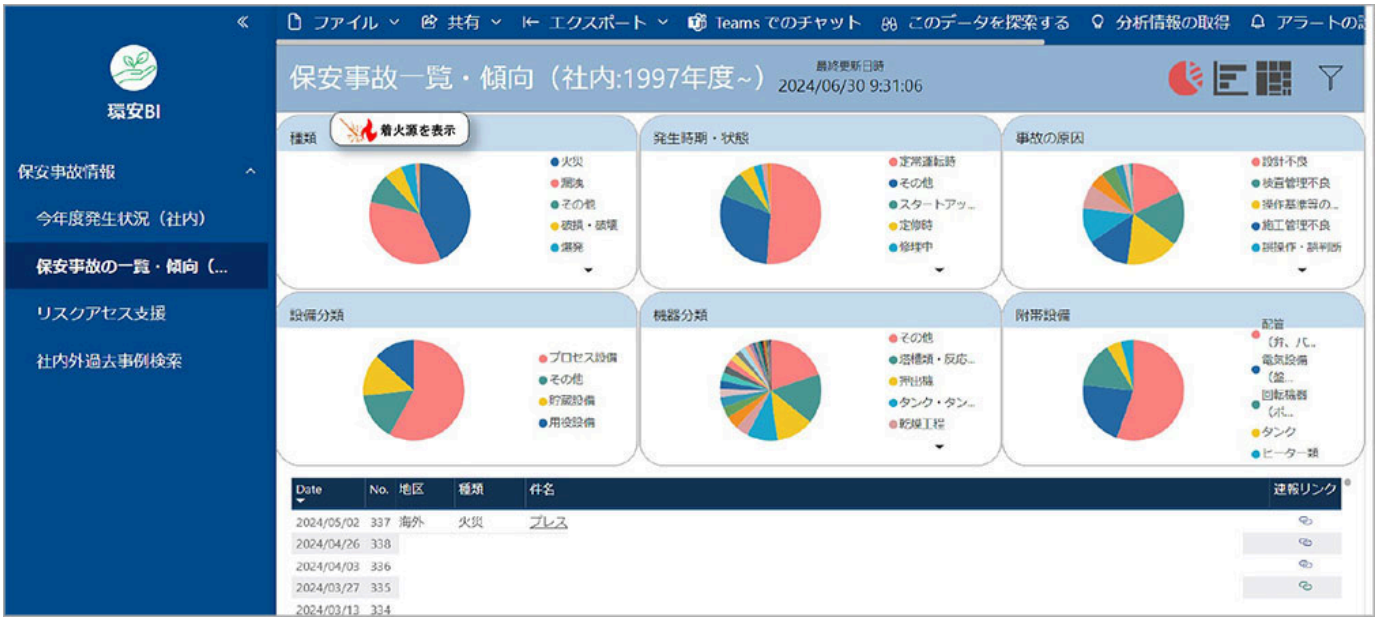
【2023年度の保安に関する事故件数】

- 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　0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　21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

保安事故情報の共有と活用

保安に関する事故（保安重大事故・保安事故・保安軽微事故）とそれ未満の保安トラブルの情報は、環境安全部月報として毎月分を掲載しています。さらに2024年4月から「事故・トラブル情報ダッシュボード」を構築し、従業員は環境安全部のウェブサイトから過去の事故トラブル情報を入手できるようにしました。このダッシュボードでは、過去事例の参照や検索をスピーディーに行える、事象や原因などの傾向分析が容易にできるなど、事故解析や危険予知に携わる現場の従業員が使い易いように作り込んでいます。



従業員向けウェブサイト

事故の再発防止1：屋内型工場火災の防消火対策強化

2020年度の半導体工場火災（保安重大事故）、2022年度の繊維工場火災（保安事故）から、屋内型工場で可燃性のプラスチックや段ボール類に着火すると消火が難しいといった課題が判明しました。
そこで、社外の防災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を進めてきました。この過程で、①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を確認しました。また②火災発生後の延焼を防ぐ設備を設置している社内例を確認しました。そこで2023年3月に制定した「屋内火災高リスク箇所への防消火設備設置基準」を社内に広く展開する活動を行っています。
2023年度は、主に電気設備からの出火を想定した①の設置検討が進み、2024年度から一部の工場での運用が追加開始される予定です。また③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検討も行っています。さらに④防災訓練の拡大・消防に提出する警防計画の練り直しなどを、行政機関のご協力を得て開始しました。今後も上記手法などを展開し、火災の未然防止・拡大防止に努めていきます。



②の例として、生産装置内に設置された
CO_2自動消火器を作動させる訓練

事故の再発防止2:保安防災技術伝承活動

化学プラントの保安防災管理においては、正常な運転状態からの逸脱を回避し、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の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年から社外で発生したいわゆる「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・考動訓練を行っています。
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の考動力を身に付ける育成

Step1では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代勤務に従事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。

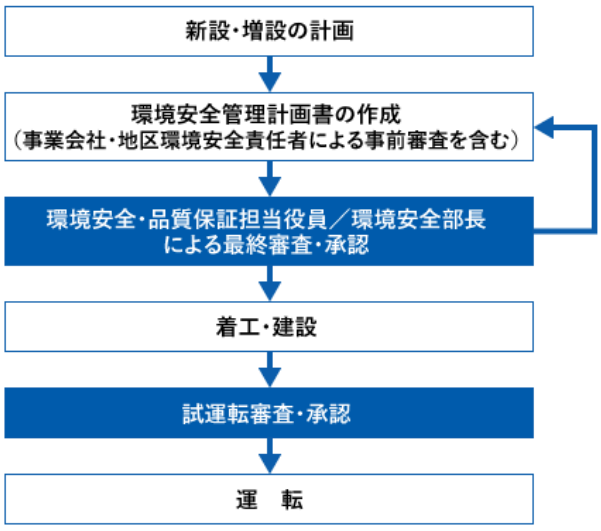
2023年度の特筆点は、以前から活動を実施してきた化学プラントに加え、化学品が製品ではない建材や繊維の工場などにこの活動が拡大している点です。これらの工場では生産工程の一部で有機溶媒やその蒸気を取り扱うため、異常状態が発現すると最悪火災や爆発に至る可能性があります。このような事故を防止する技術を確立して安全に生産していますが、技術上のポイントを再度明確にし、次世代の管理者・運転員に正確に技術伝承されるよう、再検討を加えて伝承資料の作成を行いました。また化学プラントのうち水島製造所は、所内に設置したプロセス安全技術部が定期的に生産部場を訪問し、事故防止技術が次世代の管理者・運転員に確実に技術伝承されているかを確認しています。プロセス安全技術部による確認は川崎製造所の各プラントについても確認を継続しています。

保安事故の未然防止としての取り組み

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、海外の設備にも適用しています。この事前審査の中で行う安全性評価は、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。これらの工場の安全確保を図る上で、そ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として、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ます。
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て、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作り出す力」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研修を実施しています。挟まれ・巻き込まれ、被液、つまずき、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

防災訓練

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の安全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体制を整えています。そのために年間スケジュールを立て、定期的な防災訓練等を実施しています。
防災訓練の一環として、火災に備えた消火訓練も重要です。滋賀県では滋賀県湖南防火保安協会が主催する第47回自衛消防訓練大会が開催され、地元企業から17チームが参加しました。守山製造所も参加し、製造所消防隊が屋外消火栓の部で最優秀賞を受賞しました。有効な防災対策を構築すべく、今後も各地区と協議し強化を図っていきます。





滋賀県湖南防火保安協会主催の自衛消防訓練大会の様子(2023年10月18日)

メディアトレーニング

万一事故が発生し、地域の皆様に悪影響を及ぼす可能性がある場合は、速やかに正確な情報を提供する必要があります。そのために「メディアトレーニング」という、模擬の報道員を配置して事故後の記者会見を行う訓練を実施しています。今後も生産地区で実施していきます。



メディアトレーニングの例

ダムを設置する者として公衆の閲覧に供する対応

星山ダムの放流看板（立札）

星山ダム（宮崎県西臼杵郡日之影町八戸）について河川法施行令第31条に準拠して設置した「放流看板（立札）」の配置と記載内容をお知らせします。

› 旭化成株式会社　星山ダム放流看板についてのお知らせ （2.4MB）

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、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、製品取り扱い教育等さまざまな安全活動に取り組んでいます。
2023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。

【2023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　32社参加
- 樹脂製品安全会議　11社参加
- 物流安全査察　33社実施
- 製品取り扱い教育　延べ38社10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確保されています。



HAZMAT緊急用出動車両

【2023年度　物流事故件数】

	目標	結果
物流重大事故※1	0件	0件
物流事故※2	0件	0件

（ただし旭化成ホームズなど一部の関連会社を除く）

事故の定義：

※1　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）：

※2　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：



社会活動

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）。



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）



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会の会員有志で発足し、2012年にはNPO法人化した「学校支援のべおかはげまし隊」を当社は支援しています。宮崎県延岡市の中学生に対し、数学・理科の学業支援を行っています。



「学校支援のべおかはげまし隊」の活動



社会活動

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。

旭化成グループ 社会貢献活動テーマ

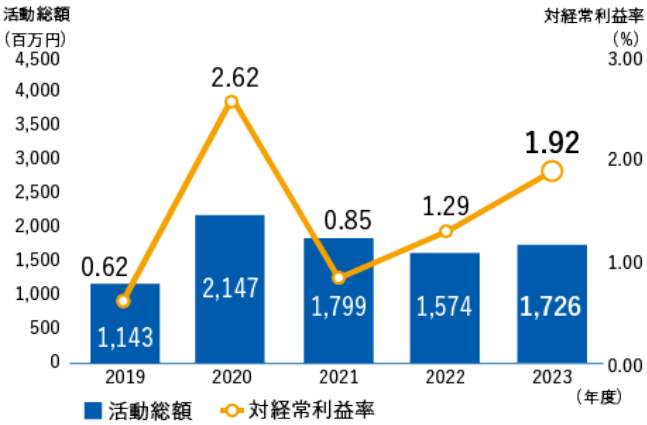
次世代育成 | 環境との共生 | 文化・芸術・スポーツ振興

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。2023年度の総寄付金額(コミュニティ投資額を含む)は17億2,631万円でした。

※「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

次世代育成

出前授業（講師派遣事業）の実施

当社グループの主要生産地区において、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、当社従業員が学校に出向き、理科や化学、環境に関する実験授業を行っています。
2023年度は、31校、延べ59回、およそ3,000名の児童・生徒の皆さんが受講しました。



静岡県富士市



滋賀県守山市



宮崎県延岡市

- ニュースリリース：川崎市立枡形中学校にて「水素を通じた旭化成の地球温暖化への取り組み」をテーマに、出張講義を実施しました
- ニュースリリース：神奈川県川崎市の中学校で「心肺蘇生とAED」をテーマに出前授業を行いました
- ニュースリリース：東京都江戸川区の中学校で「心肺蘇生とAED」をテーマに出張授業を行いました

科学・環境学習関連企画への協賛

当社グループは、小学生や中・高校生を対象とした科学・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・高校生の科学教育の充実を目的として、読売新聞社が主催している『日本学生科学賞』に、2008年度から単独協賛しています。受賞者の皆さんを当社の工場見学に招待し、従業員との交流の機会を設けることで、科学の仕事を実感してもらっています。



取締役会長による「旭化成賞」授与の様子（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言葉を贈りました

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、2008年度から協賛しています。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っています。



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）

- ニュースリリース：「かんきょう1日学校」で、「長持ちする家は地球にやさしい」をテーマに授業を行いました
- 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、静岡県と大阪府の小学校で出張授業を実施しました

科学の甲子園全国大会

当社は、2011年度の第1回大会より、JST（科学技術振興機構）主催「科学の甲子園全国大会」に協賛し、旭化成賞を授与しています。

- ニュースリリース：科学技術振興機構主催「第13回科学の甲子園全国大会」で旭化成賞を授与しました

次世代育成に関する自主企画イベントの開催

当社グループは、小学生や中・高校生を対象に、次世代育成に関する自主企画イベントを開催しています。

「夏のリコチャレ」イベント

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ています。2015年より「夏のリコチャレ」イベントを自主企画し、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、イベントを開催しています。

- ニュースリリース：内閣府・文部科学省・日本経済団体連合会共催「夏のリコチャレ2023」イベント『理系の職場見学会　知ろう見よう！』開催について
- ニュースリリース：内閣府・文部科学省・日本経済団体連合会共催「夏のリコチャレ2023」イベントを開催

夢・化学-21「夏休み子ども化学実験ショー」

本イベントは、小学生を中心とする子どもたちに“化学のふしぎ、おもしろさ、たのしさ”を体験してもらい、化学に興味を持つきっかけをつくることを目的に実施されており、当社グループは2006年から協力し、毎年、当社オリジナル化学実験を企画し出展しています。

- ニュースリリース：夢・化学-21『夏休み子ども化学実験ショー2023』に出展しました

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

都内高等学校で当社名誉フェローの吉野彰が2018年より特別授業を行っています。

› ニュースリリース：名誉フェローの吉野彰が「2040年のあなたはどのように社会に貢献していますか？」をテーマに特別授業を実施しました

宮崎県デジタル人財育成コンソーシアム

宮崎大学、旭化成株式会社、株式会社宮崎銀行、株式会社デンサン、イー・アンド・エム株式会社は、宮崎県をはじめとする県内自治体、高等教育機関、企業と相互に連携・協力しながら、デジタル技術に関する教育・人財育成を通して、デジタル技術の普及とデジタル技術の浸透の質的向上を推進することにより、宮崎県のデジタル化の充実・発展を図り、宮崎県の持続的な発展および地域創生に貢献することを目的とした、「宮崎県デジタル人財育成コンソーシアム」を2023年5月12日に設立しました。

› ニュースリリース：「宮崎県デジタル人財育成コンソーシアム」の設立について （505.2KB）

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。





「あさひ・いのちの森」（静岡県）

「あさひ・いのちの森」は、静岡県富士市の富士支社内で、富士市沿岸部の原風景の再生を目指して2007年に開始した環境再生ゾーンです。入念な事前調査を経て、旧工場跡の完全な更地に、従業員・地域有志1,900人余による植樹をもってスタートしました。以降、専門家と共に綿密な緑地維持・管理計画を着実かつ継続的に実施することで、静岡県の希少植物を含む多様な動植物の定着に成功しました。
この森では、蛍の鑑賞会や、いきもの観察会など、環境との共生活動を学ぶ場として、地域の方々にも開放しています。

› ニュースリリース：環境省による生物多様性保全のしくみ自然共生サイトに「あさひ・いのちの森」認定

文化・芸術・スポーツ振興

スポーツを通じての社会貢献

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、2016年以来、毎年10月に開催される「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います。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。





企業スポーツ陸上部・柔道部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んでいます。

＜陸上部＞
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」のイベント運営に協力しています。

＜柔道部＞
国内各地で、「柔道教室」を開催しています。海外では、当社の海外拠点があるドイツ・デュッセルドルフ市でも開催しています。







柔道教室の様子



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

- ニュースリリース：倉敷市で「旭化成柔道教室」開催のご報告
- ニュースリリース：第5回AKJTキッズプロジェクトを開催
- ニュースリリース：第6回AKJTキッズプロジェクトを開催
- ニュースリリース：延岡市中学校体育教諭を対象とした柔道授業講習会を開催
- 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
- ニュースリリース：都城市で「旭化成柔道教室」開催のご報告

文化・芸術振興

（公財）旭化成ひむか文化財団

『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。

- 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

「令和6年能登半島地震」で被災された皆様と被災地への支援

2024年1月1日に発生しました「令和6年能登半島地震」で被災された皆様と被災地への支援のため、石川県に対して8,000万円を寄付しました。また、関係会社の旭化成ホームプロダクツ株式会社においては、被災された地域の皆様への支援物資として「サランラップ®」を提供しました。当社子会社の旭化成ファーマ株式会社も日本赤十字社を通じて義援金1,000万円を寄付しました。

- ニュースリリース：「令和6年能登半島地震」で被災された皆さまと被災地への支援について

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、寄付を実施しています。
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。

- ゾール基金のウェブサイト

「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)

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。

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、公益財団法人日本ユニセフ協会が行う「ユニセフ支援ギフト」を通じて、世界中の子どもたちを支援しています。
本支援内容は、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ています。



※ 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、持続可能な社会に向けた当社グループの姿勢を示す「Care for People, Care for Earth」の視点で世界各国の当社グループの拠点から募集しています。

› ニュースリリース：旭化成グループ　ユニセフへの寄付を実施

海外グループ企業による社会貢献活動

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。

アメリカ

ゾール・メディカル(救命救急医療機器メーカー)

心臓病や脳卒中からいのちを救うことを目的としたチャリティイベント「ハートウォーク」(主催：アメリカ心臓協会)に、従業員が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

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

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。「Maji Safi UV」プロジェクト（ケニア）と提携して、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

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。

また、毎年、ミシガン州のFowlerville Family Impact Centerから、プレゼントを必要としている家庭のリストの提供を受け、そのリストをもとに、おもちゃ、画材、電化製品、衣類、年末の食事用の食料を寄付しています。

Synergos

シナゴス社は、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「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。

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キロのチャリティランニング／ウォーキング大会に参加しています。

エリクソン フレーミング社は、West-MEC職業訓練校の生徒たちへ、総合建設技術プログラムとして建設の体験学習の機会を提供することで支援しています。

タイ

旭化成プラスチックス（タイランド）

2018年より毎年、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、集まった参加費やその他チャリティ金を病院に寄付しています。

タイ旭化成スパンデックス

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年より、周辺地域社会の皆様と地域の幼稚園生を工場に招き、工場のRC活動紹介等を行った後、子どもたちからも発表等を行ってもらい、親睦を深めています。

ヨーロッパ

旭化成ヨーロッパ

2018年よりドイツ・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」に従業員が参加しています。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」へ寄付されています。

› B2Run

2021年よりRhineCleanUpイニシアティブに協力し、従業員とその家族がオフィス近くにあるライン川岸の清掃活動を行っています。

› RhineCleanUp

インド

旭化成インディア

2022年度より、インドのNGO Akshaya Patraとコラボし、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」）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を通じて寄付しています。

› キャンペーンサイト：Wrap Up Hunger with Asahi Kasei



ガバナンス

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。



コーポレート・ガバナンス

› 最新のコーポレート・ガバナンスの報告書はこちらから (171.9KB)

2024年6月25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

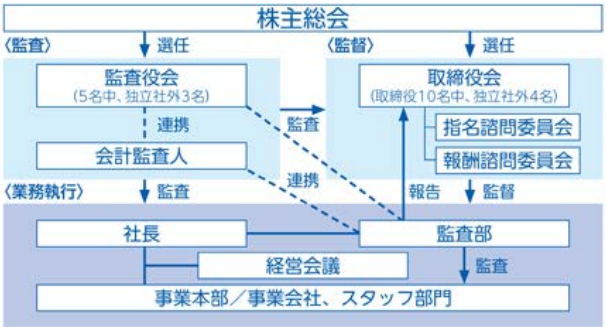
当社取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るため、経営戦略の大きな方向性を示し、経営陣によるリスクテイクを支える環境整備を行い、さらに、独立した客観的な立場から当社の経営の監督を実効的に行っていきます。

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



ポイント

- 取締役の40%が独立社外取締役
- 女性取締役が2名在籍
- 多様なバックグラウンドを持つ取締役メンバー
- 監査役の3/5が独立社外監査役
- 監査役を補佐する監査役室を設置
- 監査部は社長と取締役会の双方に報告

取締役会・任意の委員会・監査役会の活動状況（2023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	100% （取締役および監査役）	• 中期的な経営の方向性・事業ポートフォリオ • 大型投資・M&A・組織再編の審議・決定・フォローアップ • 人的資本の取組みと開示 • グループ重大リスクへの対応 • 取締役会実効性評価 • 指名／報酬諮問委員会報告 • 年度経営計画、四半期・年度決算、役員人事
指名諮問委員会※	6回	100% （全委員）	• 取締役会の構成および規模に関する考え方、候補者指名方針、独立性判断基準等の確認 • 取締役候補者の選出要件の審議、具体的な取締役候補者の審議 • 社長後継者計画 • 2024年度役員人事
報酬諮問委員会※	4回	100% （全委員）	• 役員報酬水準のレビュー • 役員報酬制度の課題・見直し論点の審議 • 個人別業績連動報酬額の決定
監査役会	20回	100% （監査役）	• 重要なリスク項目についての意見交換 • 取締役会、監査役会の実効性向上施策についての意見交換 • 社外取締役との意見交換 • 内部監査部門、子会社監査役、監査法人との情報共有、意見交換 • 内部統制システムに係る監査の実施基準改定

※ 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、指名諮問委員会の委員長は社外取締役 岡本 毅氏、報酬諮問委員会の委員長は社外取締役 山下 良則氏が担っています。

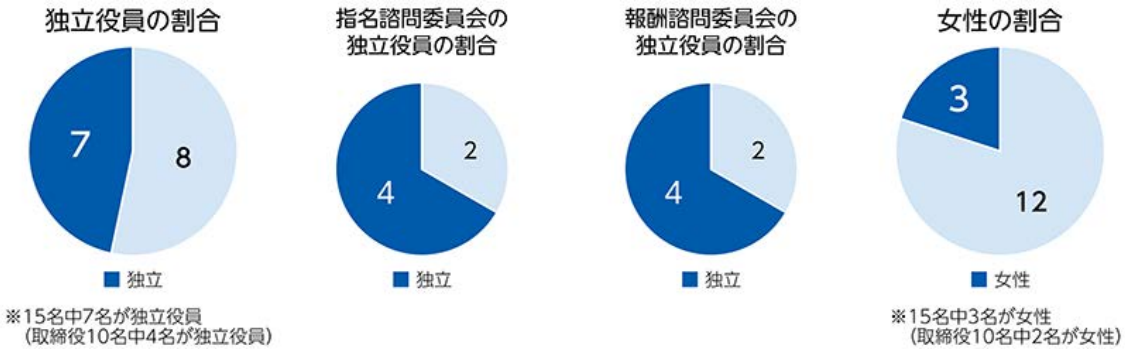
- コンプライアンス
- リスクマネジメント

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133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）

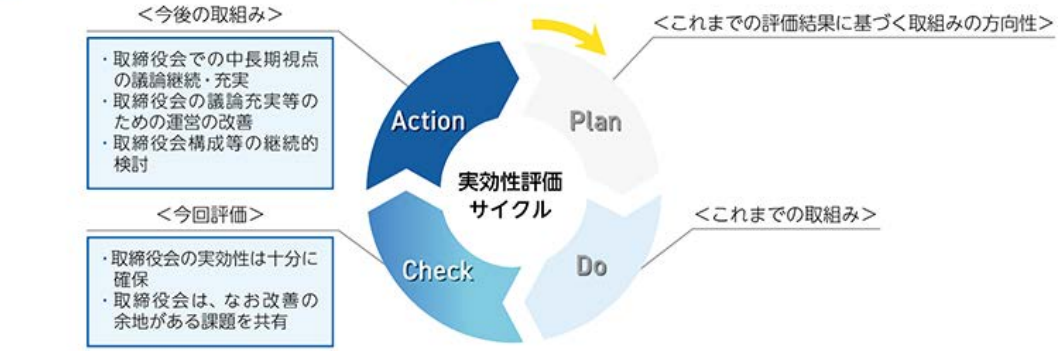


			企業経営・事業戦略	財務・会計	法務・知財・リスク管理	研究開発・製造・技術	グローバル	デジタル	環境・社会	人材マネジメント
取締役	小堀 秀毅		★		★				★	
	工藤 幸四郎		★				★		★	★
	久世 和資					★	★	★	★	
	堀江 俊保		★	★					★	
	出口 博基				★				★	★
	川瀬 正嗣					★			★	
	岡本 毅	独立	★	★					★	
	前田 裕子	独立			★	★			★	
	松田 千恵子	独立	★	★					★	
	山下 良則	独立	★				★	★	★	
監査役	柴田 豊			★	★				★	
	真柄 琢哉					★			★	
	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、その実効性を毎事業年度で定期的に評価しています。2023年度はこれまでの当社取締役会における取組みについて、より客観的に評価を行うため、第三者機関を活用しました。第三者機関の活用により、取締役会メンバー全体で当社取締役会の実効性確保の状況と課題の認識を明確に共有でき、実効性の向上に向けた改善の取組みを一段と深化させることができました。今後も取締役会実効性評価にあたっては、定期的に第三者機関を活用していくこととします。2023年度の取締役会実効性評価（以下、今回評価という）の結果概要は以下のとおりです。

■当社取締役会の実効性向上に向けた取組み■



これまでの取組み（Plan, Do）

当社取締役会では、直近の3年度において主に以下に取り組みました。

取締役会の構成・役員報酬の見直し

- 取締役会の構成の見直しによる、モニタリング機能の一層の充実
- 持続的成長と中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブ付与のため取締役の報酬設計の見直し
- 報酬諮問委員会に個人別業績連動報酬額の決定権限を委任し報酬決定プロセスの透明性を向上

取締役会の運営の充実

- 取締役会のアジェンダセッティングの改善、「審議事項」の創設により経営上の重要事項の審議を深化
- 事前説明の拡充による取締役会の議論の質的向上

その他の連携や情報共有の取組み

- 社外取締役と社外監査役のみの「独立役員会合」の開催
- 社外役員への拠点視察や研究発表会等への参加機会の拡充

1. 今回評価のプロセス（Check）

（1） 2023年11月から2024年1月
取締役・監査役の全員にアンケートを実施し、当該アンケートの回答結果に基づき、第三者機関による取締役・監査役全員へのインタビューを行いました。
アンケート・インタビューの項目は、取締役会のみならず指名諮問委員会・報酬諮問委員会をも対象とし、取締役会構成、取締役会・指名諮問委員会・報酬諮問委員会の運営・議論の状況、社外役員への支援体制・情報提供等に及ぶ内容としています。

（2） 2024年2月
当社取締役会は、上記アンケート・インタビューに基づく第三者機関の報告を受け、当該報告内容について議論しました。

（3） 2024年3月及び4月
当社取締役会は、抽出された課題への対応を審議しました。

2. 評価結果の概要（Check）

（1） 当社取締役会は、第三者機関からの報告を踏まえた審議の結果、取締役会の実効性が特に以下の点において十分に確保されていることを確認しました。

- 適切な取締役会構成のもと、各取締役・各監査役が適切に役割・機能を発揮し、オープンで活発な議論が展開されている。
- 経営会議における論点整理と議論のポイントが取締役会に共有され、社外役員からも高く評価されている。
- 取締役会議長は、適切に役割を果たしていると高く評価されている。また、社外取締役及び監査役は、各自の経験・知見に基づき本質的な議論に貢献している。

（2） 一方で、当社取締役会は、以下の点についてなお課題があることを共有しました。

- 事業構造改革と事業ポートフォリオの変革に取り組む中、中長期視点の経営課題等について、さらに取締役会等での議論を充実させるための改善の余地がある。
- 取締役会の前段階における執行側の議論のさらなる高度化と取締役会への一層の情報共有の重要性が認識されている。
- 取締役会の構成については、将来的な社外取締役の割合、役員に期待する役割、取締役会の規模等を考慮して継続的に検討する必要性がある。

3. 今後の取組み（Action）

当社取締役会は、第三者機関による客観的な分析に基づき、これまでの取組みの妥当性、有効性を確認するとともに、さらなる取締役会の実効性の向上のために対応すべき課題を特定し、以下のとおり改善に向け取組みを実行していくこととしました。

（1） 取締役会での中長期視点での議論の継続・充実
当社は「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目指す姿とし、事業ポートフォリオマネジメントと経営基盤の強化を推進しています。取締役会では、これを適切に監督するべく、事業ポートフォリオの変革、経営資源配分等の中長期的な視点で議論すべき経営上の重要テーマの議論をより一層充実させてまいります。また、取締役会以外の場での意見交換の機会を増やすことで議論の更なる深化を目指します。

（2） 取締役会の議論充実、活性化のための運営改善
取締役会での議論充実のため、取締役会の事前審議を担う経営会議における議論の高度化を検討するとともに、取締役会における議事運営の一層の合理化、効率化を進めます。また、社外役員への情報提供や社外役員間のコミュニケーションの充実等についても引き続き取り組みます。

（3） 取締役会の構成の継続的検討
取締役会構成の議論を深め、経営理念、経営戦略、経営環境等に照らして最適な取締役会のあり方について継続的に追求していきます。

役員報酬

業務執行取締役の報酬構成比（2023年度）

基礎報酬（固定）	業績連動報酬（短期）	株式報酬（長期）
62.8%	21.1%	16.1%

- **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

2023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	報酬等の総額（百万円）	種類別の内訳（百万円）			支給人員（名）
		基礎報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役	**601**	**452**	**85**	**65**	**12**
-うち、社外取締役	68	68	–	–	4
監査役	**158**	**158**	–	–	**7**
-うち、社外監査役	54	54	–	–	4
計	**759**	**610**	**85**	**65**	**19**

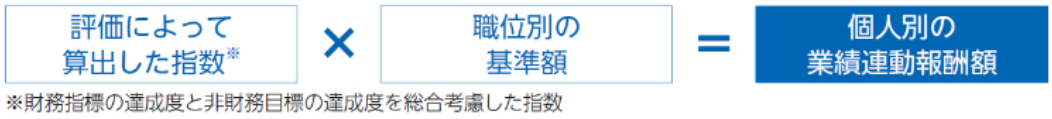
※ 株式報酬に係る金額は、翌事業年度における費用計上見込み額で、当事業年度において費用計上したものではありません。当社は、株式報酬を株式交付規程に基づくポイントの付与日に費用計上しており、当該付与日はポイントに係る目標達成の基準日（事業年度末日）の翌事業年度に置いています。

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]



   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133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

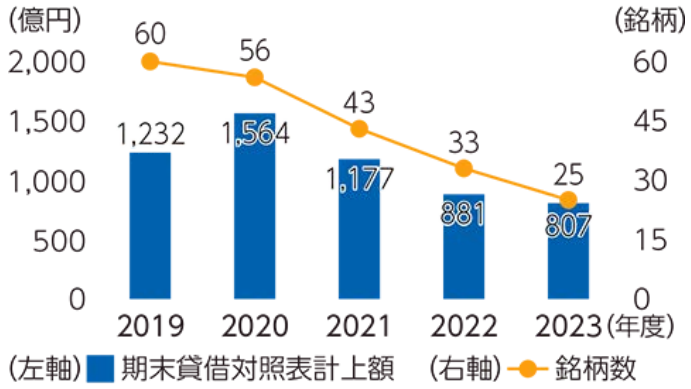
監査役監査および会計監査、内部監査の状況

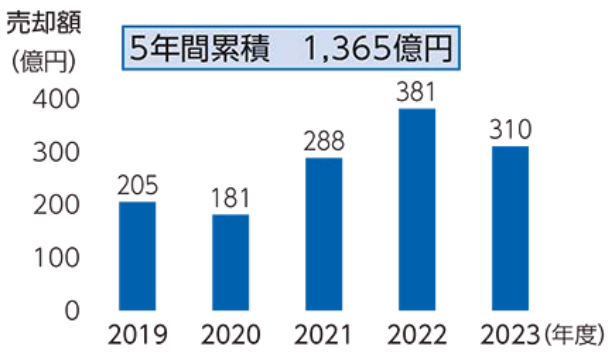
- 業務執行に関わる内部監査については、社長直轄の組織として監査部を設置しており、当社内部監査基本規程に基づき年次監査計画を立案し当社社長の承認を得たうえで、当社グループの監査を実施しています。
- 監査役監査については、各監査役は、監査役会が定めた監査方針のもと、取締役会への出席、業務状況の調査などを通じ、取締役の職務遂行の監査を行っています。なお、監査役会の機能充実のため監査役室を設置しています。
- 会計監査については、当社と会社法監査および金融商品取引法監査について監査契約を締結しているPwC Japan有限責任監査法人が、監査を実施しています。
- 監査部、監査役会、会計監査人の相互連携については、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133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。







コンプライアンス

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、2023年度は、国内従業員31,007名（契約社員・派遣社員・パート・アルバイトを含む）中、28,936名が回答し（回答率93.3%）、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。2022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

2023年度は、86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5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
   2023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。2023年度の献金額は15,990,000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248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を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。



リスクマネジメント

方針

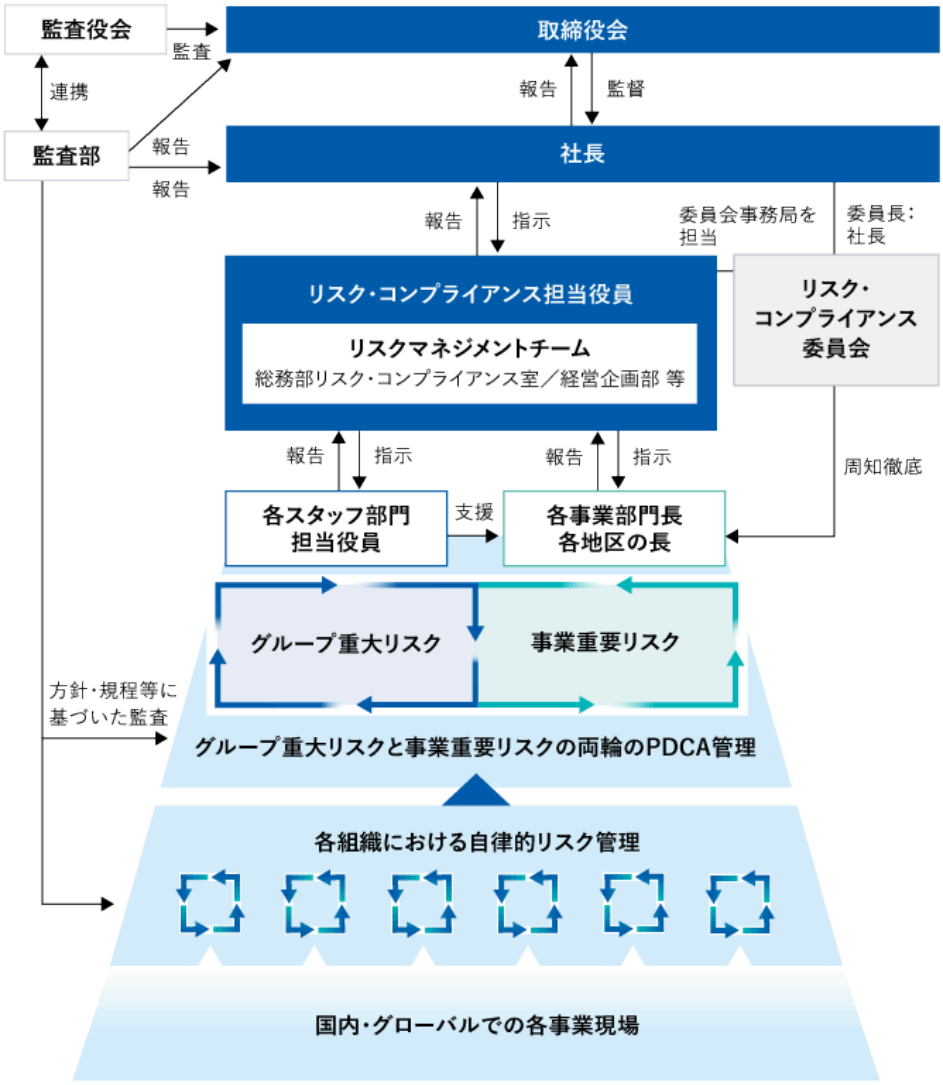
旭化成グループは、「グループ リスク管理・コンプライアンス基本規程」に基づき、当社グループの事業運営にかかわるリスク管理と有事における対応の基本的な事項について定め、その強化に取り組んでいます。

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、米中デカップリング、ロシア・ウクライナ、中東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、リスクマネジメント強化に向けて、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

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）

	グループ重大リスク		事業重要リスク
選定基準	■ グループミッションや中期経営計画の達成に大きな影響を与えるリスク ■ 社会全般、ステークホルダーへの影響度や注目度が高く、社会的責任が問われるリスク ■ グループ共通的なリスクで、グループ横断的な対応が必要な重要リスク		■ 各事業部門にとって経営計画の達成を阻害する可能性があり、各年度で重点的に取り組むべき重要なリスク
実行プロセス	• リスク・コンプライアンス担当役員とリスクマネジメントチームが本社スタッフ部門や事業部門と協議し、候補を検討 社長と協議し、リスク項目と対応方針を年度初めの取締役会で承認※	選定	• 各事業部門がリスク候補を検討、年度経営計画に織り込み、年度初めの取締役会にて承認
	• 各リスクテーマの主担当部署とリスクマネジメントチームが各テーマを個別具体的な項目に落とし込み、対策を企画	対策の企画	• 各事業部門が経営計画に基づき対策を企画 • 本社スタッフ部門やリスクマネジメントチームが対策を支援
	• 主担当部署が対策を推進。主担当役員が社長・取締役会に定期報告し、指摘をリスク対策へ反映	実施・報告	• 各事業部門が対策を推進。各事業部門長が社長へ定期報告し、指摘をリスク対策へ反映〈年2回〉
	リスク・コンプライアンス担当役員とリスクマネジメントチームは、PDCAサイクル全体を把握 年度総括と次年度計画を取締役会に報告		

※ 事業環境の大きな変化があった時は随時見直しを実施

2024年度 グループ重大リスクと主な取り組みの方向性

グループ重大リスク		主な取り組みの方向性
国内外の生産拠点における事故発生リスク （環境事故、保安事故、労災）		• ライフセービング・アクション活動（重篤労働災害撲滅のための禁止行動を定め徹底を図る）の浸透と進化 • 各製造拠点の防消火技術の向上 • 保安防災の監査機能の強化と環境安全専門人財の育成 • 各製造拠点における危険源特定、プロセス安全技術の伝承・教育、異常時への対応のPDCAの徹底
国内外の品質不正リスク （データ改ざん等）		• 経営と現場の定期的な対話による品質意識や風土の強化 • 本社品質保証部門の発信強化による品質リスクに関する情報の周知徹底 • 品質点検等によるガバナンス強化、品質人財の育成強化等の実施
国内外の環境安全・品質保証に関わる法規制・認証等の要求事項に関するリスク	環境安全	• 法規制、法改正に関する情報の周知、教育の徹底、専門人財の配置、社内相談体制の強化 • システム構築による法令遵守対応の強化
	品質保証	
経済安全保障・グローバルサプライチェーンに関するリスク	経済制裁・輸出管理規制の強化に関するリスク（川上および川下両方を含む）	• 法規制の動向を適時に把握し、必要に応じて関係当局・専門家へ事前相談 • 外部の顧客スクリーニングシステムを利用して慎重な取引審査を実施
	地政学による企業活動に関するリスク	• 地政学有事のリスクシナリオを設定し、従業員安全、調達、販売等の事業活動への影響を検討 • 有事発生時に対策本部のもとで実施する初動対応やBCP などを具体化
	人権対応リスク（川上および川下両方を含む）	• 「旭化成グループ人権方針」に沿った事業活動の推進 • 人権デュー・ディリジェンスの実施、教育・啓発活動等による人権尊重意識と風土の醸成
	原料／資材調達リスク	• 事業ごとの原材料調達リスク・対策優先度等を見える化し、コーポレート側の支援体制を強化 • 主要製品・事業における原材料の調達ルートの多様化や適正な水準の在庫の確保 • 供給不安設備資材の代替先の探索と確保の徹底 • 設備資材の納期、更新時期等の管理方法の見直し
サイバーセキュリティ・技術情報管理に関するリスク	サイバーセキュリティ、通信インフラに関するリスク	• 従業員教育等によるセキュリティ意識の啓発・徹底とセキュリティシステム等による「技術的対策」により、深化するサイバー攻撃に対して柔軟かつスピーディな対策を実施 • 大規模災害時に最低限のIT利用（コミュニケーション、情報アクセス）の実現を目的としたBCP対策の計画・実行
	技術情報流出リスク	• 技術情報の管理ルールの策定と同ルールに基づく流出防止対策の実施 • 流出防止対応へのグループ全体での一元的なモニタリング体制の強化

グループ重大リスク		主な取り組みの方向性
自然災害やパンデミック、テロ／紛争に関するリスク	本社／オフィス地区（国内外）	• 大規模自然災害、パンデミック等過去の事例を踏まえた対応方針・マニュアルの再構築、リスク発現時を想定した訓練の実施 • 海外テロ、紛争等の海外有事を想定した緊急対策本部の設置基準・体制や行動マニュアルの整備
	製造拠点（国内外）	

その他下記のリスクについては、当社の経営に重大な影響を及ぼすリスクとして取締役会でモニタリングしています。

その他のリスク	主な取り組みの方向性
M&Aに関するリスク	• 買収検討の対象企業のデュー・ディリジェンスの慎重な実施 • 買収後の事業統合計画の入念な検証
気候変動リスク	• 気候関連のリスクと機会に関する分析・検討を毎年行ったうえで、状況把握と対応策を推進

› 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。



税務方針

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（タックスヘイブン）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ヘ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

2024年3月期	日本	海外※2	合計
法人税等の支払額※1	114億円	234億円	348億円

※1:　上記金額は、旭化成株式会社の2024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



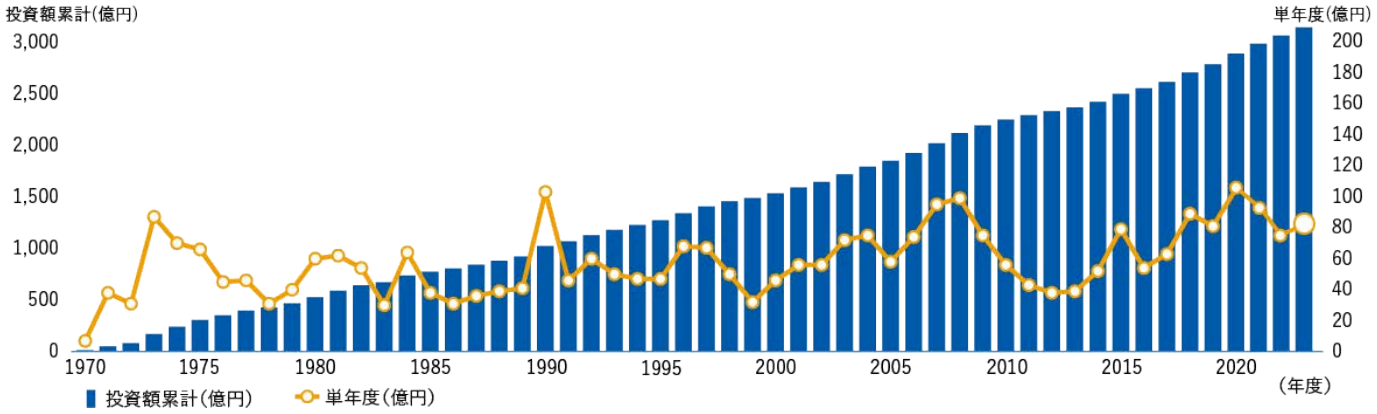
ESGデータ

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。
2023年度までの環境保全・安全関連設備投資の推移および2023年度の投資の内容をグラフに示しました。

環境保全・安全関連設備投資の推移

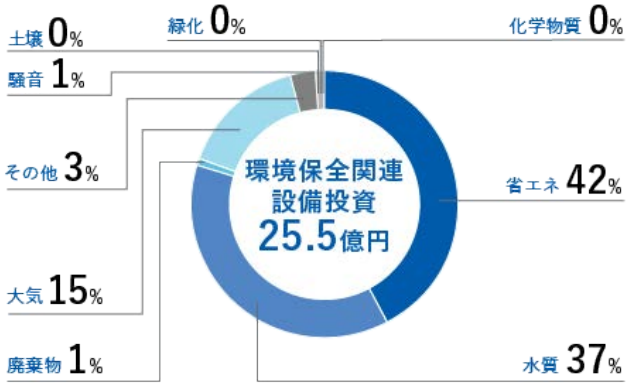


環境保全・安全関連設備投資

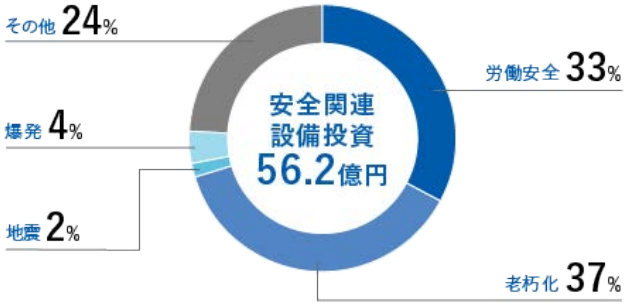
(億円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境保全	41.4	38.8	28.0	26.5	25.5
安全	39.5	66.3	64.3	48.5	56.2
合計	**80.9**	**105.2**	**92.3**	**75.0**	**81.7**

環境保全関連設備投資（2023年度）



安全関連設備投資（2023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）

コスト分類		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
		投資額	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	3,905	10,089	3,628	7,666	2,755	9,914	2,098	10,080	1,928	10,610
	公害防止コスト	2,198	6,874	2,241	5,186	1,399	6,923	1,017	6,785	1,307	7,177
	地球環境保全コスト	1,221	773	1,246	689	1,069	955	945	963	442	1,027
	資源循環コスト	485	2,442	142	1,792	287	2,036	136	2,332	180	2,407
2	上・下流コスト	0	115	0	102	0	104	0	167	0	102
3	管理活動コスト	43	2,394	25	654	19	1,294	136	1,953	38	1,409
4	研究開発コスト	192	8,431	228	2,185	198	1,793	374	2,628	674	2,837
5	社会活動コスト	0	24	0	18	0	17	0	25	0	21
6	環境損傷コスト	0	206	3	196	4	199	0	542	0	217
	合計	4,139	21,259	3,885	10,822	2,976	13,321	2,608	15,395	2,641	15,197

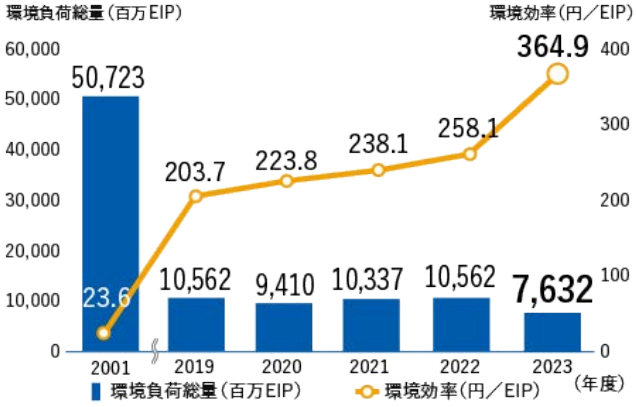
環境マネジメント

環境マネジメントシステム認証取得事業所数・割合（2023年度）

認証	認証取得事業所数		認証取得事業所割合（%）
	国内	海外	
ISO14001	22	37	79

気候変動

環境効率（JEPIX※）の推移



※ JEPIX： “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（当時）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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境負荷総量（百万EIP）	50,723	10,562	9,410	10,337	10,562	7,632
売上高（百万円）	1,195,393	2,151,646	2,106,051	2,461,317	2,726,485	2,784,878
環境効率（円／EIP）	23.6	203.7	223.8	238.1	258.1	364.9

国内の温室効果ガスの排出量推移

（万t-CO_2e）

項目	京都議定書の基準年度（1990）	基準年度（2005）	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
二酸化炭素	506	496	261	251	275	251	210
一酸化二窒素	682	76	13	29	9	8	6
メタン	0	1	0	0	0	0	0
HFC	16	2	4	3	3	3	3
PFC	1	14	12	6	1	1	0
六フッ化硫黄	0	4	1	1	0	0	0
三フッ化窒素	-	-	0	0	0	0	0
合計	**1,206**	**592**	**291**	**291**	**287**	**262**	**220**

※ 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年度以降の値は社外へ販売したエネルギー由来のCO_2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CO_2量は含めていません。

※ 購入電力のCO_2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CO_2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t-CO_2e)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CO_2排出量	108	100	116	105	98

※ 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(2023年度)

(万t-CO_2e)

項目	マテリアル	住宅	ヘルスケア	その他	合計
合計	296	10	12	0	318

スコープ3排出量の推移

(万t-CO_2e)

カテゴリー		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1	購入した製品、サービス	443	462	472	478	412
2	資本財	32	39	45	44	47
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	24	78	77	86	69
4	上流の輸送・流通	27	25	24	24	20
5	事業から発生する廃棄物	0	0	7	7	7
6	出張	3	0	0	2	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	96	134	192	160	139
12	販売した製品の廃棄処理	470	587	595	598	492
13	下流のリース資産	-	-	-	-	-
14	フランチャイズ	-	-	-	-	-
15	投資	-	-	-	-	-
	計	1,098	1,328	1,415	1,400	1,191

※ 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4,000t-CO_2e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CO_2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（2023年度）

排出係数　：　電気 0.438（t-CO_2/千kWh）および 8.64（GJ/千kWh）、都市ガス 0.051（t-CO_2/GJ）、灯油 0.069（t-CO_2/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CO_2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CO_2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-CO_2e、14万t-CO_2e、1万t-CO_2e、28万t-CO_2e増加しています。

物流時のCO_2排出量（2023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）	65,203	28,748	311	0	94,263
CO_2排出量（tCO_2）	39,727	32,201	467	0	72,396

低公害車※割合

（台）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
一般道	**低公害車**	1,295	1,415	1,506	1,561	1,869
	その他	86	40	44	62	55
	小計	1,381	1,455	1,550	1,623	1,924
場内専用	**低公害車**	451	726	764	527	611
	その他	208	66	73	149	137
	小計	659	792	837	676	748
合計	**低公害車**	1,746	2,141	2,270	2,088	2,480
	その他	294	106	117	211	192
	全所有車	2,040	2,247	2,387	2,299	2,672

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
低公害車割合（%）	一般	94	97	97	96	97
	場内	68	92	91	78	82
	合計	86	95	95	91	93

※ 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	カバレッジ
2023	国内（内:廃プラ）※2	476.7（20.4）	358.1（8.7）	5.1（0.8）	99.4（10.6）	2.7（0.1）	11.3（0.2）	–
	海外	37.3	7.6	0.7	2.6	4.0	22.5	–
	合計	514.0	365.7	5.8	102.0	6.7	33.9	–
	割合	**100.0**	**71.2**	**1.1**	**19.8**	**1.3**	**6.6**	**60**
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

※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

特別管理産業廃棄物※の排出量

（千t）

年度	2020	2021	2022	2023
特別管理産業廃棄物	34.7	23.1	18.6	14.6

※ 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

旭化成建材ヘーベルの広域認定利用量

（t）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
広域認定利用量	354	350	217	325	306
セメント原料	368	259	194	202	112
路盤材	0	0	0	0	0
合計	**722**	**609**	**411**	**527**	**418**

廃棄物処理施設の維持管理状況※

施設名称	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
川崎製造所　焼却施設（W-1000）	2021実績（409.6KB）	2022実績（409.2KB）	2023実績（239.2KB）	2024実績（403.2KB）
川崎製造所　焼却施設（N-1000）	2021実績（395.0KB）	2022実績（395.0KB）	2023実績（232.9KB）	2024実績（390.1KB）

※「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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度※
大気排出量	4,720	290	250	230	400	530
水域排出量	170	60	50	60	40	70
土壌排出量	0	0	0	0	0	0
排出量合計	**4,890**	**350**	**300**	**290**	**440**	**600**
削減率（%）	–	93	94	94	91	88
移動量	2,100	2,400	2,700	2,500	2,600	3,000

※ 法改正に伴い、2023年度からPRTR法対象物質が変更されています

VOC※の大気排出量の推移

	2000年度（基準年度）	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
排出量（t）	10,400	1,100	920	1,000	1,200	1,000
削減率（%）	–	89	91	90	89	90

※ 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（2023年度）

（t）

事業会社名／関係会社名	主地区名	物質名称	大気への排出	水域排出小計	土壌排出小計	排出量合計	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	40
		ジクロロメタン（別名塩化メチレン）	7	0	0	7	2
		クロロエチレン（別名塩化ビニル）	6	0	0	6	47
		銅水溶性塩（錯塩を除く）	0	13	0	13	0
		1, 2−ジクロロエチレン	6	0	0	6	102
		テトラフルオロエチレン	29	0	0	29	0
	守山	ジクロロメタン（別名塩化メチレン）	16	0	0	16	0
		N, N−ジメチルアセトアミド	6	0	0	6	210
	水島	ヘキサン	270	0	0	270	14
		モリブデン及びその化合物	0	13	0	13	0
		酢酸ビニル	7	0	0	7	6
	川崎	ヘキサン	38	0	0	38	10
		シクロヘキサン	55	0	0	55	77
		炭酸リチウム	0	27	0	27	0
メディカル	延岡	N, N−ジメチルアセトアミド	2	6	0	8	306
日本エラストマー	大分	シクロヘキサン	15	0	0	15	4

※ 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（国内）フロン類算定漏えい量の推移

（t-CO_2）

事業会社・関係会社	2021年度	2022年度	2023年度
旭化成（株）	1,265.3	949.9	499.4
旭化成メディカル（株）	244.4	116.7	31.0
旭化成ファーマ（株）	58	99.3	33.9
旭化成ホームズ（株）	3.3	40.6	1.6
旭化成建材（株）	1.2	14.2	0
旭化成エレクトロニクス（株）	0	0	0
その他関係会社	152.4	106.1	50.1
合計	1,724.5	1,326.9	616.0

大気汚染物質、水質汚濁物質の排出量推移

項目	（単位）	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
SOx※1	t	6,300	5,200	6,800	3,700	2,000
NOx※2	t	3,400	3,600	3,500	2,600	1,700
ばいじん※3	t	90	110	140	90	70
排水量	百万m^3	216	204	202	200	194
COD※4	t	890	850	850	760	730
N	t	6,500	4,900	5,900	4,500	5,700
P	t	20	20	20	20	20
カバレッジ	%	-	-	76	75	77

各地区の大気排出量の推移

（t）

	2021年度			2022年度			2023年度		
地区	SOx	NOx	ばいじん	SOx	NOx	ばいじん	SOx	NOx	ばいじん
延岡	6,300	2,200	80	3,400	1,400	30	1,800	670	20
水島	270	960	50	210	1,000	50	210	760	40
守山	0	130	4	0	90	3	0	96	2
富士	0	2	0	0	3	0	0	3	0
大仁	2	6	0	4	5	0	3	6	0
川崎	3	100	6	2	100	5	3	110	8
鈴鹿	0	30	0	0	20	0	0	22	0
その他	200	50	5	90	30	3	4	77	1
総計	**6,800**	**3,500**	**140**	**3,700**	**2,600**	**90**	**2,000**	**1,700**	**70**

※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(SO_2)を主成分としますが、少量の三酸化硫黄(SO_3)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(NO_2)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)：　“Chemical 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m^3)

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内	取水量	246	235	245	236	234
	排水量	216	204	202	200	194
海外	取水量	11	9	9	9	8
	排水量	6	4	4	4	4
国内＋海外	取水量	256	244	254	245	242
	排水量	222	208	206	204	198

※ 集計を見直したため、2022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m^3)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
水利用量	**246**	**235**	**245**	**236**	**234**
上水道水	2	2	2	2	2
地下水	21	20	20	18	25
工業用水	223	213	223	216	207

各地区の水域排出量の経緯

(t)、排水量のみ(10^6m^3)

地区	2021年度				2022年度				2023年度			
	COD	N	P	排水量	COD	N	P	排水量	COD	N	P	排水量
延岡	670	5,600	6	133	600	4,200	4	125	580	5,400	3	125
水島	50	190	3	30	50	160	3	32	40	150	3	29
守山	8	9	2	10	6	8	1	9	5	7	1	9
富士	20	80	6	11	20	90	8	14	10	80	10	12
大仁	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
川崎	70	20	1	11	60	30	1	13	60	30	1	13
鈴鹿	5	1	0	2	6	2	0	2	5	2	0	2
その他	30	3	0	5	20	3	0	5	20	2	0	4
総計	**850**	**5,900**	**20**	**202**	**760**	**4,500**	**20**	**200**	**730**	**5,700**	**20**	**194**



ESGデータ

グループ従業員数

		対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
グループ従業員数（名）	計	旭化成グループ連結（グローバル）	40,689	44,497	46,751	48,897	49,295
	男性		—	—	33,265	34,630	34,741
	女性		—	—	13,443	14,254	14,537
	どちらでもない・わからない		—	—	43	13	17
女性従業員比率（%）			—	—	28.8	29.1	29.5

※ 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正規従業員（名）	計	※1	**17,293**	**17,417**	**17,413**	**17,267**	**17,460**
	男性		14,511	14,593	14,555	14,352	14,492
	女性		2,782	2,824	2,858	2,915	2,968
非正規従業員（名）	計	※1	**2,576**	**3,360**	**2,875**	**3,133**	**2,889**
	男性		1,967	2,382	1,966	2,232	2,031
	女性		609	978	909	901	858
非正規従業員比率（%）			14.9	19.3	16.5	18.1	16.5

障がい者雇用

	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
雇用数※2（名）	特例子会社グループ適用会社全体	609	623	643	657	715
雇用率※2（%）		2.31	2.38	2.42	2.4	2.58
法定雇用率※2（%）		2.2	2.3	2.3	2.3	2.3

※ 計算根拠見直しに伴い、2021年度および2022年度の「雇用数」「雇用率」を修正しています。

採用・離職

		対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新規採用者数（名）	新卒　計	※1	**614**	**586**	**460**	**425**	**436**
	（内、男性）		486	466	369	340	337
	（内、女性）		128	120	91	85	99
	キャリア　計		**410**	**298**	**345**	**378**	**362**
	（内、男性）		349	276	297	303	299
	（内、女性）		61	22	48	75	63
キャリア採用比率（%）			40.0	33.7	42.9	47.1	45.4
従業員離職者数（名）※			292	283	328	364	523
従業員離職率（%）			1.66	1.58	1.83	2.04	2.95

※ 離職者数は定年退職者を除いた人数を開示しています。2023年度より定年を60歳から65歳に変更しました。60歳到達時点で退職する従業員が一定数いるため、離職者数は2023年度に増加しています。

労働時間・給与

	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総実労働時間（時間）	※1	1,949	1,974	1,992	1,966	1,954
時間外労働時間（時間）		247	261	287	270	269
平均有給休暇取得日数（日）		15.7	14.3	14.8	16.3	16.1
平均有給休暇取得率（%）		82.3	75.3	77.6	85.4	84.4
平均年間給与（円）	旭化成（株）	7,691,021	7,691,021	7,810,513	7,605,539	7,528,168

※ 上記は従業員一人あたりの平均値です。

教育・研修

	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総研修時間（時間）※	※1	—	374,068	388,701	446,280	494,197
従業員一人あたりの平均時間（時間）		—	21.5	22.3	25.7	28.1
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	4,248,249
国内で実施した研修の従業員一人あたりの平均費用（千円）		205	126	166	198	242

※ 計算根拠見直しに伴い、2020年度～2022年度の「総研修時間」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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職数(名)※5		※1	212	231	257	277	309	351
全管理職数(名)※5			5,767	5,780	5,760	5,778	5,759	5,799
全管理職に占める女性の割合(%)※5			3.7	4.0	4.5	4.8	5.4	6.1
ラインポスト+高度専門職における女性比率(%)※5			2.3	2.8	3.4	3.7	3.9	4.4
育児休業取得者数(名)	男性		417	433	496	538	589	—
	女性		251	265	287	306	285	—
育児短時間勤務制度利用者数(名)	男性		3	4	2	1	5	—
	女性		350	366	322	307	304	—
キッズサポート短時間勤務制度利用者数(名)	男性		2	0	0	0	0	—
	女性		141	123	135	154	163	—
介護休業取得者(名)	男性		3	6	2	3	2	—
	女性		8	4	2	5	6	—
介護短時間勤務制度利用者数(名)	男性		3	4	2	1	0	—
	女性		2	2	0	2	5	—

男女間賃金格差

			対象範囲	2022年度	2023年度
平均年間賃金(円)	女性	全労働者	※1	5,860,247	5,976,307
		正社員		6,520,585	6,604,634
		パート・有期社員		3,459,754	3,553,597
	男性	全労働者		8,604,480	8,503,638
		正社員		8,767,621	8,662,984
		パート・有期社員		5,157,015	5,315,244
男女の賃金の差異(%)		全労働者		68	70
		正社員		74	76
		パート・有期社員		67	67

労働安全衛生および健康

		対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
グループ休業度数率(%)		※3	0.44	0.21	0.38	0.19	
グループ強度率(%)			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	
	契約社員						
	計						
うち死亡災害発生件数	グループ従業員		0	0	1	0	
	契約社員						
	計						
平均年齢(歳)		※4	43.8	43.7	43.7	43.7	43.9
健康診断における有所見者率(%)			62.3	62.7	62.5	62.1	61.2
BMI			26.8	26.7	26.7	26.7	26.3
喫煙率(%)			25.8	24.7	23.5	22.5	21.8
傷病による休業日数(日/人)(休勤届より算出)			3.5	3.1	3.4	3.9	3.9
特定保健指導実施率(%)			34.1	35.2	46.7	58.3	
ストレスチェック受検率(%)			98.0	96.3	93.8	92.0	94.3
ストレスチェック 高ストレス者率(%)			8.0	8.0	8.6	8.9	8.4
ワーク・エンゲージメント * KSA(活力と成長アセスメント)の活力(ワーク・エンゲージメントと心理的資本の平均値)			—	—	3.54	3.54	3.55
職場対話実施率(%)※ * 各組織が、自組織の課題や目指したい状態、今後の取り組みについて話し合う活動の実施率			—	41.0	54.7	70.7	73.9
セルフケア教育の参加率(%)			—	—	—	98.0	95.4
健康に関する教育受講後に自身の行動や生活習慣を見直した人の割合(%)			—	—	—	90.4	91.9

※ 計算根拠見直しに伴い、2021年および2022年度の「ワーク・エンゲージメント」「職場対話実施率」を修正しています。

社会貢献

	対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会貢献活動支出額（百万円）	旭化成グループ連結（グローバル）	1,143	2,147	1,799	1,574	1,650
対経常利益率（%）		0.62	2.62	0.85	1.29	1.83

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。2023年6月1日の算定基礎人員は22社合計27,992.0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

※5　各年6月時点



ESGデータ

コーポレート・ガバナンス

			対象範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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
	独立社外取締役	男性（名）		2	2	2	2	2	2
		女性（名）		1	1	1	1	2	2
		計（名）		3	3	3	3	4	4
	総計（名）			**9**	**9**	**9**	**9**	**10**	**10**
取締役会における女性比率（%）				11.1	11.1	11.1	11.1	20.0	20.0

※ 各年度7月時点

※ 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



社外からの評価

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（2024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
- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index（GenDi J ）

FTSE4Good

FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

2024 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent

2024 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

2024 CONSTITUENT 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

2023 Sompo Sustainability Index

旭化成は、2024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。

旭化成は、CDPが実施した2023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、2024年9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2024」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2024」に選定されました。

› プレスリリース

「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）ホワイト500」に認定

旭化成グループは、2024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2024～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、CO_2 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企業として、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CO_2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。



方針類

	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
	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
	サプライヤー行動規範 (940.0KB)
	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
	高圧ガス保安管理の基本方針
	社会貢献活動方針

	方針
	マルチステークホルダー方針 › 旭化成 (194.8KB) › 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 (164.5KB)
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

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（2023年4月1日～2024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 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 2021		
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枠組みに基づく開示
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		
204-1	地元のサプライヤーへの支出の割合	
GRI205：腐敗防止　2016		
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	› 汚染防止と資源循環
301-3	再生利用された製品と梱包材	› 汚染防止と資源循環
GRI302:エネルギー　2016		
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>汚染防止と資源循環／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>汚染防止と資源循環／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>汚染防止と資源循環／水資源の保全>取水・排水量推移
303-5	水消費	›水資源の保全 ›ESGデータ>環境>汚染防止と資源循環／水資源の保全
GRI304：生物多様性　2016		
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	
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枠組みに基づく開示
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	›汚染防止と資源循環 ›ESGデータ>環境>汚染防止と資源循環／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	› 汚染防止と資源循環
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	› 汚染防止と資源循環
306-3	発生した廃棄物	› 汚染防止と資源循環 › ESGデータ>環境>汚染防止と資源循環／水資源の保全
306-4	処分されなかった廃棄物	› 汚染防止と資源循環 › ESGデータ>環境>汚染防止と資源循環／水資源の保全
306-5	処分された廃棄物	› 汚染防止と資源循環 › ESGデータ>環境>汚染防止と資源循環／水資源の保全
GRI308:サプライヤーの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	› 人財>人財の育成・活躍 › 人財>DE&I
401-3	育児休暇	› 人財>DE&I
GRI402:労使関係　2016		
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　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

開示事項番号	開示事項	記載場所
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
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　2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	› 人財>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	› 人財>雇用・労働慣行 › 人財>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 › 人財>DE&I
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

開示事項番号	開示事項	記載場所
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
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		
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		
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

開示事項番号	開示事項	記載場所
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
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



SASB対照表

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_2O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) 汚染防止と資源循環>大気汚染防止、環境マネジメント、ESGデータ(環境) › (3) 汚染防止と資源循環>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>CO_2排出量削減の取り組み>再生可能エネルギーの活用 (4) -
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 (m^3), Percentage (%)	RT-CH-140a.1	› (1) 水資源の保全>水使用削減、ESGデータ(環境) (2) -

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
	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>産業廃棄物の発生抑制と再資源化推進
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>健康経営目標
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
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

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
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・第三者保証報告書

第三者検証意見書（日本化学工業協会）

レスポンシブル・ケア

「旭化成グループ サステナビリティレポート2024」
第三者検証 意見書

2024 年 10 月 31 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
石井 浩

■ 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2024」（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について
2）数値以外の記載情報の正確性について
3）環境安全・品質保証活動及びサステナビリティ活動の内容について
4）報告書の特徴について

■ 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。
・守山地区の検証は、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、本社及び守山地区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）環境安全・品質保証及びサステナビリティ活動について
・2050 年に向け目指す姿として、「Care for People」「Care for Earth」を掲げ、サステナビリティを追及しています。「Care for Earth」では「カーボンニュートラル」でサステナブルな世界を実現し、「Care for People」では「ニューノーマル」で生き生きしたくらしを実現することを目指しています。それぞれに向けた具体的な活動を明示し、推進していることを高く評価します。
・「マテリアル」「住宅」「ヘルスケア」の 3 領域で多岐にわたる事業を展開し、目標実現には意欲的な人財、高度な専門性を有する人財（高度専門職制度）、デジタル人財が必要です。そのための調査、教育を計画的に実施していることを評価します。
・守山地区では、電池・電子機器の材料、繊維製品の材料の生産工場、開発や技術センターが併存した中、環境安全活動を展開しています。特に「守山地区基本安全行動細則」を作成し行動災害防止を図るとともに、本年度から作業等の確認、良い行動を褒めることを主眼した「きづき隊」活動を始めています。これらの活動を高く評価するとともに、その成果を期待しています。また、サイトレポート「サステナビリティレポート 2024」を発行し、従業員、地域住民、関係行政機関等の地域社会とコミュニケーションに努めている点を評価します。
・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。守山地区でも LSA 掲示等が確認でき、この活動が進展していることを確認しました。

4）報告書の特徴について
・2050 年のカーボンニュートラルを見据え、2030 年目標「2013 年度比 30%以上の温室効果ガス排出量削減」の達成に向けて 2023 年実績も順調に進捗しており、その後のカーボンニュートラルにむけた具体的な取組みが示されています。
・巻末に「ESG データ」として、経年変化を含め、組織の活動の実態をまとめて表示し、分かり易さに配慮しています。

−以上−