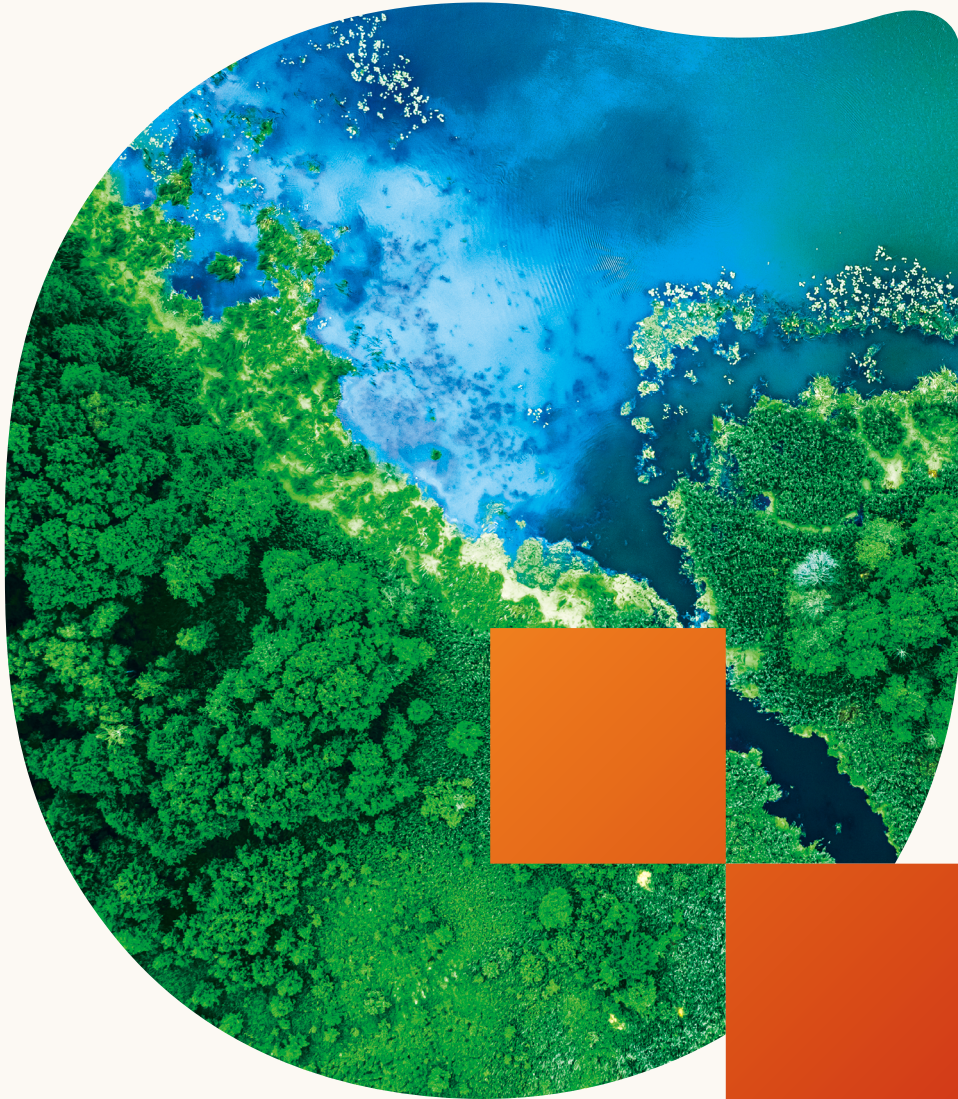


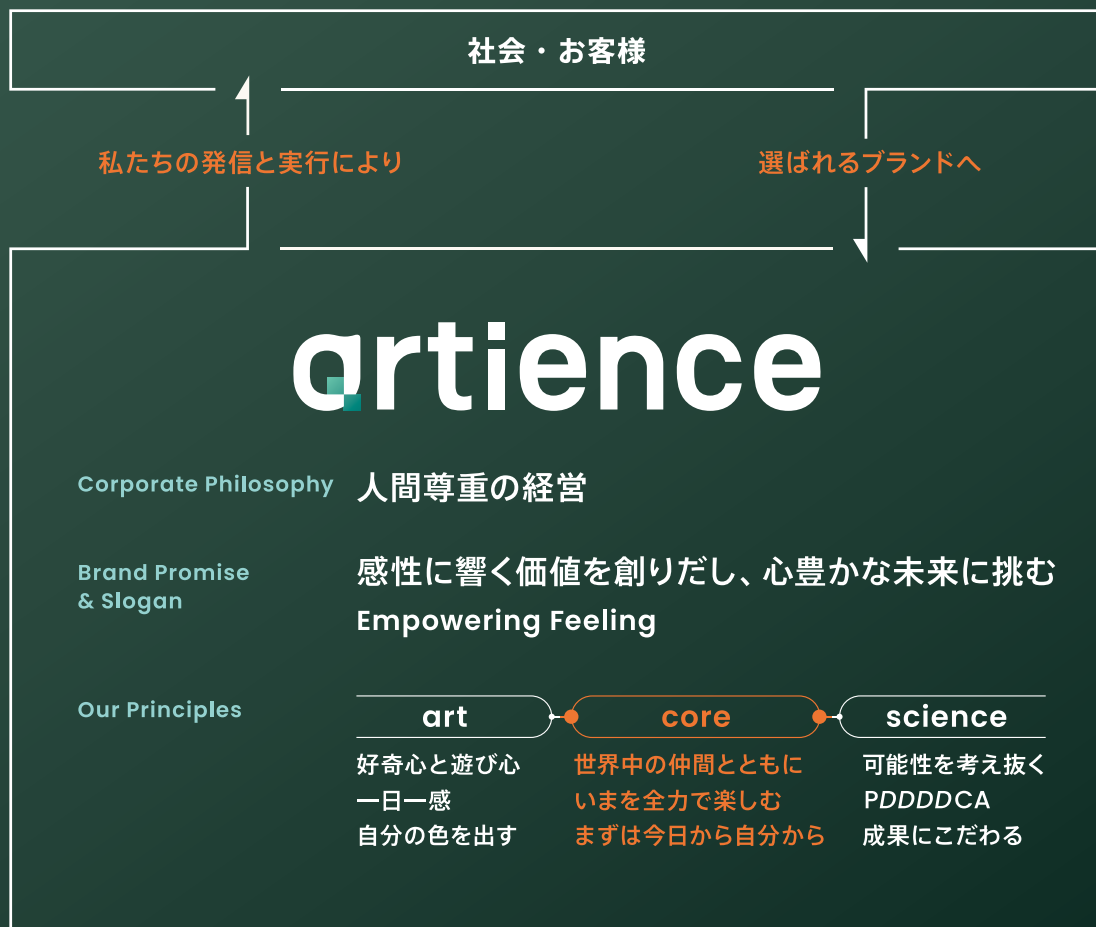
SUSTAINABILITY DATA BOOK 2024

サステナビリティデータブック



artience

理念体系



持続的に輝き続ける未来のために必要なこと。

それは、人びとが心豊かに暮らすことのできる社会の実現であると考えます。

私たちの役割は、さまざまな技術や発想をつなぎ、社会が抱える課題を解決に導くこと。

自社だけではなく、パートナーと協業しその力を組み合わせることで、

人びとの心を充たす美しさや快さ、安心を届けていきます。

目で見えること、触れて感じること、あるいは製品の品質を通して感じることなど

人びとの感性に響く価値を創りだし、心豊かな未来の実現に挑み続けます。

サステナビリティデータブック2024について

編集方針

「サステナビリティデータブック2024」は、artienceグループのサステナビリティ、ESG（環境・社会・ガバナンス）に対する考え方や2023年度の取り組みについて報告しており、すべてのステークホルダーの皆様へ、当社グループの目指す持続可能な社会に向けた取り組みをわかりやすくお伝えできるように努めています。

また、制作に当たっては、各種ガイドライン・指標や社内も含めたステークホルダーとのダイアログにおけるご意見なども参考としています。気候変動については「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、「統合レポート2024」に詳しく記載していますので、併せてご覧いただき、忌憚のないご意見をお聞かせいただければ幸いです。

対象期間

2023年度（2023年1月1日～12月31日）

一部の情報は、2022年以前や2024年度の内容を含みます。

対象範囲

- 海外を含めたartienceグループ（P.103 グループ会社一覧）
 - 環境パフォーマンスデータは、国内関係会社およびISO 14001の認証を取得している海外関係会社と、一部のデータはISO 14001の認証を取得していない海外関係会社も含まれます。集計範囲は、P.80と各ページに記載しています。
- （ISO 14001の認証を取得している海外関係会社の生産量は、海外関係会社全体の約75.2%です。）

参考ガイドライン

- 社会的責任に関する国際規格「ISO 26000」
- GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード
- SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

発行

日本語版：2024年9月（次回発行予定：2025年9月）

英語版：2024年11月予定（次回発行予定：2025年11月）

お問い合わせ先

artience株式会社 グループ広報室

〒104-8377 東京都中央区京橋2丁目2-1

E-MAIL：info@artiencegroup.com（総合窓口）

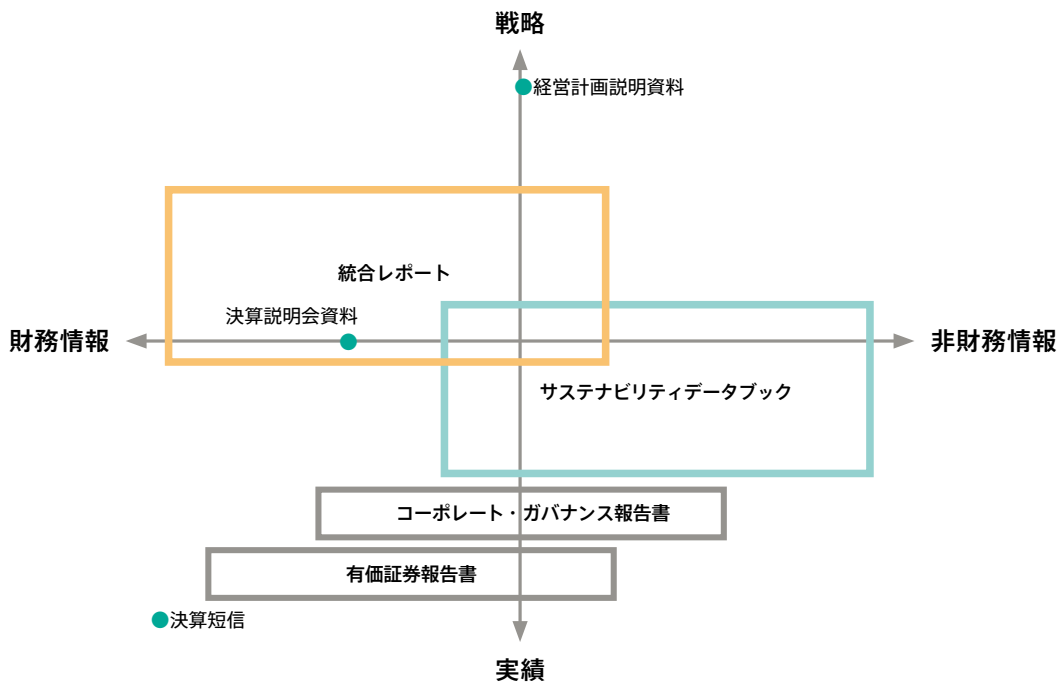
ウェブサイト：https://www.artiencegroup.com

本報告書に関するご意見・ご感想はウェブサイトの「お問い合わせ」からお願いします。

将来見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている意見や見通しは、報告書作成時点における当社の見解であり、その情報の正確性および完全性を保証または約束するものではありません。このため将来の業績は当社の見通しとは異なる可能性があります。

【情報開示体系】



CONTENTS

- 2 理念体系
- 3 サステナビリティデータブック2024について
- 5 トップメッセージ
- 6 サステナビリティビジョンasv2050/2030

artienceグループのサステナビリティ

- 8 サステナビリティマネジメント
- 10 重要課題と活動状況
- 12 SDGsへの取り組み
- 14 ステークホルダーとの関わり
- 15 社外からの評価

環境

- 16 環境マネジメント
- 18 環境調和型製品／LCAの活用
- 20 気候変動への対応
- 26 水資源管理
- 28 廃棄物管理
- 31 汚染防止
- 33 化学物質管理
- 35 生物多様性

社会

- 38 品質・安全性の確保
- 40 お客様満足(CS)の追求
- 41 人材マネジメント
- 44 ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン推進
- 47 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 50 健康経営
- 53 労働安全衛生・保安防災
- 56 人権の尊重
- 60 サプライチェーンマネジメント
- 62 社会貢献活動

ガバナンス

- 63 コーポレート・ガバナンス
- 71 リスクマネジメント
- 76 コンプライアンス
- 79 税務
- 79 知的財産の管理


ESGデータ集

- 80 環境
- 92 社会
- 96 ガバナンス

- 97 GRI内容索引
- 103 artienceグループの概要

<PDFの使い方>

・CONTENTSの項目をクリックすると該当ページに移動します。

・ (リンクボタン) をクリックすると関連ページに移動します。

トップメッセージ



artience

**感性に響く価値の創造を通じて、
心豊かに暮らすことのできる
社会の実現に挑み続けます。**

代表取締役社長 グループCEO

高島 悟

artienceグループは2030年に向けて“GROWTH”を大きな旗印として、「心豊かな未来・持続可能な社会の実現と、企業価値の最大化」を目指し、「事業ポートフォリオの変革」「資本効率とキャッシュフローの最大化」「企業基盤構築とサステナビリティ経営」の3つを重要な経営課題とした新たな経営計画artience2027/2030をスタートさせました。

そのなかでも「企業基盤構築とサステナビリティ経営」は、私たちがよりサステナブルな企業グループとなるために不可欠な体質変革の方向性を示しており、これに沿うように5つの重要課題について取り組みを進めています。2050年を目標年、2030年をマイルストーンとしたサステナビリティビジョンasv2050/2030のもと、ESGの取り組みをさらに深め、サステナビリティ経営を実践していきます。

世界的な重要課題である気候変動への対策としては、2050年カーボンニュートラル実現を念頭に、2030年度までにCO₂排出量を国内35%削減(2020年度比)、海外35%削減(2030年度BAU比)を達成していきます。また、サステナビリティ貢献製品の拡大に取り組み、売上高比率を2030年までに80%、2050年にはすべての製品がサステナビリティ貢献製品となるよう目指します。

一方、ガバナンス改革として、当社は2022年3月に監査等委員会設置会社に移行しました。現在は3名の女性社外取締

役を迎えるとともに、社外役員比率を高め、多様な視点からの議論を活発化させています。そのほか、海外を含めた内部通報システムや情報セキュリティ対策でもアップデートを重ね、継続的なガバナンスの強化を図っていきます。

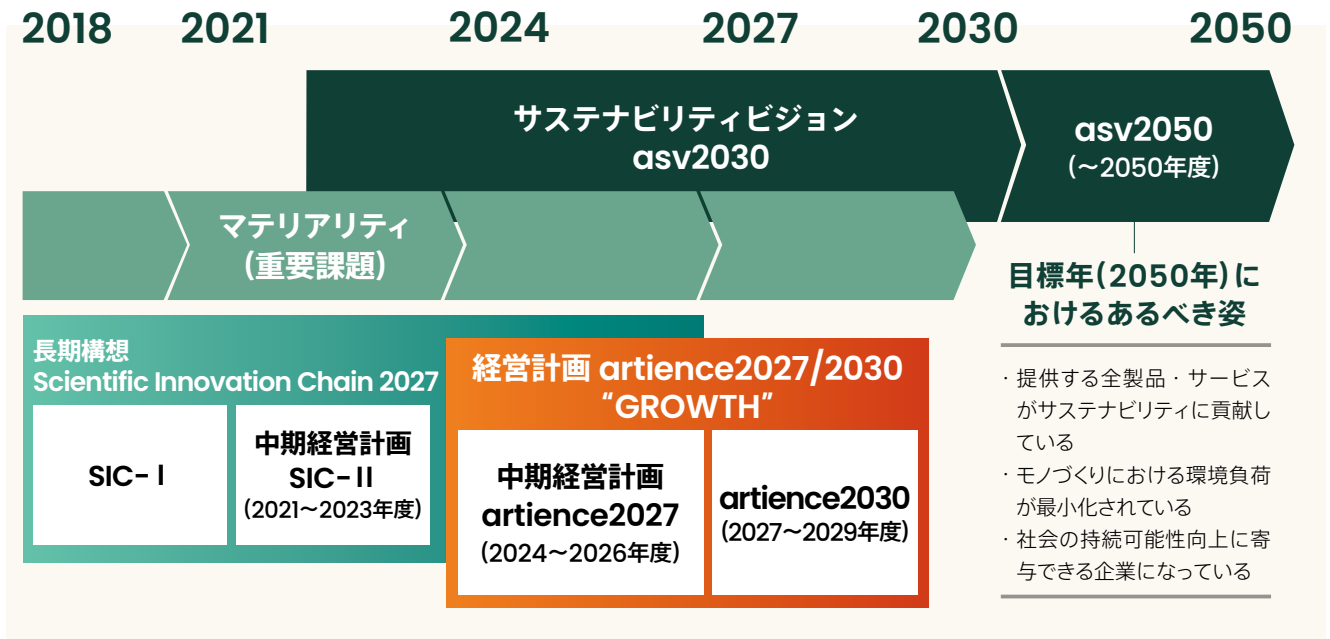
当社グループは経営哲学に「人間尊重の経営」を掲げており、人的資本の強化は取り組むべき最優先課題の一つであると認識しています。DE&Iの推進や、働きがいのある職場環境の醸成、DXに対応できる人材の育成も進めています。2023年1月には、グループ人事部の中にD&I推進室(現 DE&I推進室)を新設しました。新たな体制で取り組みを加速させ、多様な価値観を尊重し、あらゆる属性の社員が活躍する組織を目指します。

2024年1月1日の社名変更に伴い、Corporate Philosophy(経営哲学)、Brand Promise(ブランドプロミス)、Our Principles(行動指針)からなる理念体系を新たに制定しました。Brand Promiseに掲げた「感性に響く価値を創りだし、心豊かな未来に挑む」は、現在と未来のステークホルダーの皆様に向けた私たちの決意です。将来にわたって人びとが心豊かに暮らすことのできる社会の実現に向けて、artienceグループは挑み続けます。

サステナビリティビジョンasv2050/2030

サステナビリティビジョンasv2050/2030は、2050年のあるべき姿と、そのマイルストーンとしてバックキャストし2030年に達成すべき目標を定めた、実践的な長

期目標です。このビジョンを指標とし、新たな経営計画artience2027/2030“GROWTH”と連動したサステナビリティ活動を推進していきます。



■ サステナビリティビジョンasv2050/2030

asv2030 2050年へのマイルストーンでの中間目標 SDGs達成に向けた企業としての貢献を推進	asv2050 2050年のあるべき姿に至る方向性 カーボンニュートラル達成など	目標年(2050年)におけるあるべき姿
1. 持続可能な社会を実現させる製品・サービスの提供		提供する全製品・サービスがサステナビリティに貢献している
<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ貢献製品売上高比率80% ・ライフサイクル視点でCO₂排出削減に貢献できる製品の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての製品をサステナビリティ貢献製品に ・お客様の脱炭素化に貢献 	
2. モノづくりでの環境負荷低減		モノづくりにおける環境負荷が最小化されている
<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量: 国内35%削減(2020年度比) : 海外35%削減(2030年度BAU比) ・廃棄物外部排出量: 国内50%削減(2020年度比) ・有害化学物質排出量: 国内30%削減(2020年度比) 	<ul style="list-style-type: none"> ・生産活動でのCO₂排出量を実質ゼロ、環境負荷を最小化 ・廃棄物の発生を最小化 ・持続可能な水利用を実現 	
3. 信頼される企業基盤の構築		社会の持続可能性向上に寄与できる企業になっている
<ul style="list-style-type: none"> ・環境・社会調和な原材料調達の実現 ・社員の多様性の尊重、自然・地域との共生 ・絶え間ないガバナンス体制の再構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライチェーン、人材・地域活動、ガバナンスを環境・社会貢献の視点で継続的に改革・変革 	

※2022年1月にサステナビリティビジョンTSV2050/2030として策定、2024年1月改称

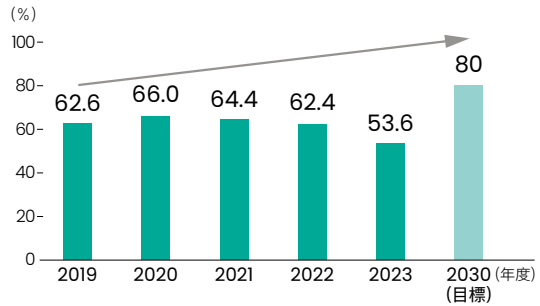
[WEB](#) 「サステナビリティビジョン」については、当社ウェブサイトに掲載しています

すべての製品をサステナビリティ貢献製品に

artienceグループは、社会の要請やお客様のニーズに合った製品・サービスの開発・上市を推進しており、環境に配慮した製品の提供を「環境価値」、人びとの暮らしの快適さ、健康・福祉、安全・安心に寄与する製品の提供を「生活価値」とするサステナビリティ貢献製品の拡充・拡大に取り組んでいます。

サステナビリティビジョンasv2050/2030においては、2030年にサステナビリティ貢献製品売上高比率80%、2050年にすべての製品をサステナビリティ貢献製品に、を目標に掲げています。

■サステナビリティ貢献製品売上高比率[※]の推移と目標

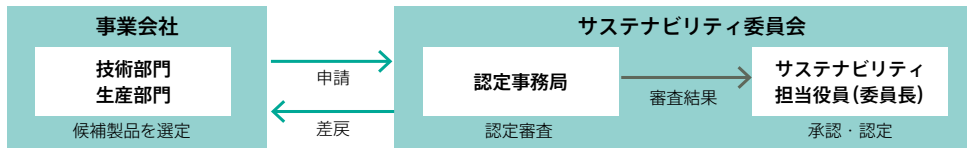


※ 2023年度から、asv2050/2030に基づくサステナビリティ貢献製品に定義変更・集計範囲の拡大(海外を含む)を行っています。2022年度までの値は旧来の環境調和型製品の売上高構成比率です

■サステナビリティ貢献製品の提供価値と方向性

提供価値	方向性	キーワード	取り組み・製品事例
環境価値 環境と共存する社会の実現	脱炭素	クリーンエネルギー、新エネルギー エネルギー削減、輸送のEV化	EV化加速に貢献する素材/技術の提案・先行開発(LiB材料、熱制御部材) 使用時のCO ₂ 排出量削減に寄与(UV/EB化) 地球環境に優しい新たな発電システムの開発・素材の提案
	資源循環	リデュース リユース リサイクル 代替素材	石化原材料比率の低減・置き換え(バイオマス、水性化) 製品構成の簡素化、紙への置き換え(生分解素材、機能性コーティング) プラスチック循環を支える材料・システム展開(水平リサイクル支援素材・システム)
	自然共生	環境調和・共生・浄化 環境負荷物質の低減	遮熱塗料、保温 土壌改良、排水浄化、再生可能エネルギー活用
	カーボンリサイクル		CCUS(CO ₂ 回収・有効活用・貯蓄)技術への挑戦、CO ₂ 由来原材料の活用
生活価値 快適・健やか・安全な社会の実現	メディカル・ヘルスケア領域	予防・診断	疾病の早期発見・予防と罹患リスクの縮小につながる診断用材料・システムの開発
		治療	先進治療・セルフケアに貢献する医薬品・医療用素材の開発
		安全・安心	生体への影響のない、安全で安心な製品の提供(有害物質を含まない製品)
	通信・エレクトロニクス・デジタル領域	高速・大容量通信	フォトニクス・高速大容量伝送・高速演算を支える次世代素材群の開発
	高度なセンシング	センサー社会・IoTでつながる社会の実現に向けたキー素材の提供	
	ビッグデータ	データ活用による便利な社会の実現につなげる技術への挑戦	

■サステナビリティ貢献製品の認定制度



当社グループの製品は、環境価値・生活価値の方向性や定義、GHG排出原単位などの具体的なサステナビリティ評価項目によって審査されます。対象製品の評価が認定基準に達していれば、「サステナビリティ貢献製品」として認定されま

す。認定審査はサステナビリティ貢献製品認定事務局で行われ、サステナビリティ担当役員(委員長)が審査結果の承認および認定を行います。なお、市場や社会におけるサステナビリティ要件の変化に伴い、定期的に審査基準は見直されます。

サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

2024年1月にスタートした新中期経営計画artience 2027は、基本方針として①高収益既存事業群への変革、②戦略的重点事業群の創出、③経営基盤の変革の3つを掲げ、その中の③経営基盤の変革で取り組むべきサステナビリティ経営課題(人材育成制度の改革、資本効率化、生産プロセス革新、デジタルトランスフォーメーション、技術基盤の構築など)を明確に示しています。

また、気候変動対応やカーボンニュートラル、SDGsへの取り組みなど、持続可能な社会に向けたさまざまな課題に対応しながら中長期的な視点で企業活動を進めるために策定したサステナビリティビジョンasv2050/2030を活動の指標として、グループ全体で取り組みを進めています。

artienceグループは、創業以来120年以上の歴史の中で、独自のコア技術を活かしてお客様や社会が求める価値を提供し続けてきました。安心して働ける職場環境のもとで多様な人材がやりがいを持って活躍し、お客様や社会が求める製品・サービスを提供し続け、お客様との共創により新たな価値を生み出すことが、当社グループの目指すサステナビリティ経営です。中期経営計画artience2027で経営戦略を実践し、重要課題(マテリアリティ)とその先にあるasv2050/2030を着実に実行することによって、サステナビリティ経営を推進していきます。

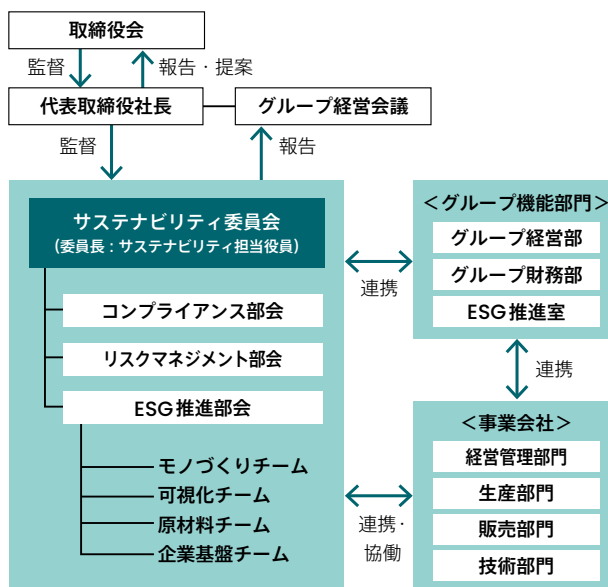
WEB サステナビリティに関連する方針・指針については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

※ 関連する方針・指針は日本語・英語・中国語で掲載しています

推進体制

代表取締役社長 グループCEOが最高責任者を担い、実行責任者であるサステナビリティ担当役員を委員長とするサステナビリティ委員会で、全社のサステナビリティに関わる活動の計画策定、推進、評価およびフォローを実施しています。また、定期的にグループ経営会議や取締役会を通じて経営層に報告を行い、必要に応じて対応指示を受けています。サステナビリティ委員会の中に配置されている3部会と、国内グループ各社の経営管理部門が中心となって、それぞれの視点でグループ全体のサステナビリティ活動の下支えを行っており、グローバルでの活動の推進を図っています。

■ サステナビリティ推進体制(2024年度)



■ サステナビリティ委員会の主な活動テーマと実績、今後の活動(2023年度)

主な活動テーマ	施策と実績
<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティの社内浸透 ESG実務体制の構築 サステナビリティ関連方針群の制改定と公開 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ会議(全社会議)を開催(9月)、事業各社にESG管理推進者を選定、ESG底上げ教育を実施 ESG推進室の設置、委員会一部門連携体制の構築 サステナビリティ憲章およびサステナビリティの各テーマ関連方針などを改定、新規方針など(倫理行動規範、リスクマネジメント、腐敗防止、税務)を制定
<ul style="list-style-type: none"> 継続的なコンプライアンスの社内浸透 労務費の価格転嫁適正化への対応 内部通報システム 	<ul style="list-style-type: none"> 国内・海外で拠点ミーティングを実施(4~6月、10月)、独禁法・下請法の講習会を継続開催(4~9月) 取引先の労務費価格適正転嫁の状況について調査実施 内部通報対象事例の記載拡張(人権侵害、差別、ハラスメント、知的財産権侵害ほか)、韓国拠点専用の内部通報窓口の設置(11月)
<ul style="list-style-type: none"> BCP サイバーセキュリティ 事業リスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> グループ各拠点のBCP状況把握、好事例の情報共有によるグループ全体レベルの底上げ artience-CSIRT体制を構築、運用開始 事業リスクの再抽出および頻度-影響度マッピングによる評価実施
<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対応 サステナブル調達推進 人権デュー・ディリジェンス 情報開示・発信の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 拠点単位のCO₂排出量ベースの削減ロードマップ策定(国内8割、海外5割)、組織CO₂可視化(Scope算定) 対象サプライヤー範囲の拡大(国内拠点管轄の原材料購入先248社を追加) 役員・部門長・聴講希望社員向けにジェンダーダイバーシティ研修を開催 有価証券報告書への非財務情報開示の拡大、サステナビリティデータブックの継続発行と開示情報の充実化

サステナビリティマネジメント

化学製造業として地球環境と社会の 持続可能性向上に率先して取り組みます

artienceグループを含む化学製造業という業種は、日常生活になくしてはならないプラスチックや半導体、電子部品を構成するあらゆる素材を創り出すことで、産業の発展や人びとの豊かな生活に貢献してきました。一方で、かつては大気汚染や海洋・河川への有害物汚染を引き起こし、石化資源やエネルギーを大量消費してきたなど、負のインパクトを積み上げてきたのも事実です。だからこそ私たち化学製造業は、他のどんな業種よりも率先して地球環境と社会に対するサステナビリティに取り組み、現在と未来に対する企業としての責任を果たすべきと認識しています。今年度

取締役
品質保証・生産・環境、
サステナビリティ、購買、
物流担当

佐藤 哲章



よりスタートした新中期経営計画artience2027は、製品や企業活動を通じて提供する「感性に響く価値」によって地球環境と社会の持続可能性の向上に貢献するサステナビリティ経営の姿を志向しています。サステナビリティ委員会とグループ各社の連携体制で目標達成に向けて取り組んでいきます。

重要課題(マテリアリティ)

当社グループが取り組むべき課題を整理した5つの重要課題(マテリアリティ)を策定し、CSR活動と中期経営計画の連動を図りながら取り組みを進めています。

[リンク](#) 策定した重要課題については、P.10~11をご覧ください

重要課題の策定プロセス

STEP1 課題の抽出

CSR推進部会(現 ESG推進部会)のメンバーを中心に役員を交えたワークショップを開催し、国際的なガイドラインや化学メーカーにおける重要課題、当社グループが経済、社会、環境に著しい影響を与えると考えられる側面と、対応しなければならない課題を重要課題の候補として抽出しました。

STEP2 重要課題の 優先順位付け

抽出した重要課題候補をもとに、CSR推進部会(現 ESG推進部会)により、「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社グループにとっての重要度」を座標軸としてマッピングを行い、優先順位の高い項目を絞り込みました。

[WEB](#) 抽出した重要課題のマッピングの結果は、ウェブサイトに掲載している統合レポート2023 P.38をご覧ください

STEP3 ステークホルダーとの ダイアログ

外部の有識者とのダイアログや社内のワークショップなど、社内外でのコミュニケーションを重ねながら、CSR推進部会(現 ESG推進部会)を中心とした策定メンバーでさらに重要課題を絞り込みました。

STEP4 重要課題の策定

絞り込まれた重要課題と、目指す姿やバウンダリー(影響の範囲)などを整理し、5つの重要課題を明確にして、各重要課題の位置付けや関係性も明確にしました。そのうえで、CSR統括委員会(現 サステナビリティ委員会)、グループ経営会議での承認を経て、2017年度に重要課題を策定し、2018年度から重要課題をもとにした活動を開始しました。

重要課題と活動状況

2021～2023年度は、前中期経営計画SIC-IIに活動期間を合わせた「SIC-IIでのKPI・目標(2021～2023年度)」に沿って取り組みを進めてきました。特に、重要課題2の環境でのCO₂排出量削減(TCFD情報開示)および、重要課題4の健康経営の推進や女性管理職比率8%は、SIC-IIの基本方針3「持続的成長に向けた経営資源の価値向上(企業体質の変革)」の「環境経営の推進」、

重要課題と活動状況

重要課題		目指す姿	SDGsの関連目標
重要課題 1	お客様の期待を超える価値を提供し、社会に貢献する	お客様の期待を超える独創的な製品・サービスを通じて、社会のイノベーションや課題解決に資する価値を提供している。これを通じて広くステークホルダーから信頼を得ると同時に、持続可能な社会づくりに貢献している。	
重要課題 2	革新的技術を通じて環境と共生する	革新的な環境技術により、製品・サービスの両面で社会のリーディングカンパニーになっている。また、川上から川下に及ぶ事業全体での取り組みを通じて、社会と環境との調和や社会の持続可能性向上に大きく貢献している。	
重要課題 3	サプライチェーンと共存共栄を図り、ステークホルダーの信頼に応える	対等な立場からサプライチェーンを尊重し、互いを刺激しあうことを通じて、共存共栄に向けた確固たる信頼関係が築かれている。また、こうした関係をベースとして、互いに協調しながらさらなる挑戦を続けている。	
重要課題 4	社員を大切に、幸せや働きがいを追求する	それぞれの社員の人格や多様性が尊重され、社員が自ら働きがいや自己実現を追求する風土が確立している。また、風通しがよく家族的な職場環境が、国内外でイノベーションを創出するベースとなっている。	
重要課題 5	信頼を支える堅実な企業基盤を築く	コンプライアンスやコミュニケーションなどの実践を通じて、ステークホルダーの信頼を支える堅実な企業基盤が確立している。また、この基盤が、歴史を継承しながら200周年まで会社が存続するための確かな礎となっている。	

重要課題と活動状況

「働き方・人事制度改革」と同じ位置付けにあるため、重点的に取り組みました。結果としてCO₂排出量の削減、女性管理職比率向上、働き方改革、DE&I推進などで取り組みの成果が出ており、概ね計画通り進みました。今後は新中期経営計画のもと、重要課題(目標・KPI)の見直しを行い、サステナビリティ活動の充実と加速につなげていきます。

評価 ○：計画以上に進展 ◯：概ね計画通り進展 △：さらなる努力が必要

SIC- II のKPI・目標(2021~2023年度)	2023年度の実績	2023年度の評価
<ul style="list-style-type: none"> 社会への価値提供に資する製品・サービス・技術の創出 品質向上に向けた取り組み(「品質グローバルスタンダード」を国内外の生産拠点へ展開) 	<ul style="list-style-type: none"> 価値創造に向けた新たな製品・サービスの創出(脱炭素社会に向けたLiB用材料の量産・供給ネットワークを北米・欧州・中国・日本で構築、高品質なプラスチックリサイクルによる循環型社会を実現するための共同開発の推進) ウェブサイトのリニューアルによる製品情報の検索性の改善と情報発信の強化 日興アイ・アールによる2023年度全上場企業ホームページ充実度ランキングで総合部門で「最優秀サイト」を受賞 	○
<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量の削減(国内)：67,500t(2020年度比12%減) エネルギー原単位の改善(海外)：165.0L/t(2020年度比3%減) 化学物質排出量の削減(国内)[※]：118.2t(2020年度比10%減) 廃棄物外部排出量(国内)：10,500t(2020年度比19%減) 環境調和型製品売上高構成比：70.0%(2020年度比4.0ポイント増) 植樹などによる森林保全と、地域の河川・湖などの環境保全の推進(水リスクの高い拠点における取水・排水管理の強化など) 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量の削減(国内)：59,669t(2020年度比22.4%減) エネルギー原単位の改善(海外)：156.5L/t(2020年度比8.1%減) 化学物質排出量の削減(国内)：102.8t(2020年度比21.7%減) 廃棄物外部排出量(国内)：10,625t(2020年度比17.6%減) サステナビリティ貢献製品売上高比率：53.6% 環境調和型製品売上高構成比：60.2% TCFD提言に基づく情報開示を推進(ウェブサイトでの開示情報の拡充) 	○
<ul style="list-style-type: none"> 調達先選定基準に基づく国内主要サプライヤーの評価の実施(評価実施率100%) 主要サプライヤーに対するサステナビリティ調査の実施(調査実施率100%) 物流の効率化の推進(サプライヤーとの協業によるホワイト物流の推進など) 海外赴任前研修における人権教育の継続(研修受講率100%) 	<ul style="list-style-type: none"> 国内主要サプライヤーの評価の実施とサステナブルサプライチェーンガイドラインの周知(評価実施率100%) 主要サプライヤーに対するサステナビリティ調査の実施(調査実施率100%) 物流の効率化の推進(サプライヤーとの協業によるホワイト物流の推進など) 海外赴任前研修における人権教育受講者20名(受講率100%) ダイバーシティの推進(「LGBTQ+への理解と対応」ガイドブックの発行、各種イベントへの協賛) 電子社内報を活用した人権情報の発信と啓発活動の実施 	○
<ul style="list-style-type: none"> 健康経営の推進による「ホワイト500」認定の継続 女性の活躍推進による「えるぼし」認定の継続(国内女性採用比率30%、女性管理職比率8%) 育児・介護支援の推進による「くるみん」認定の継続(国内男性社員の育児休業10日以上取得率80%) 重大事故の発生ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人「ホワイト500」、女性活躍推進企業「えるぼし」認定の継続取得 artience株式会社に「くるみん」より高い水準の「プラチナくるみん」を初取得、新たに中核事業会社3社で「くるみん」を取得 LGBTQ+に関する取り組みを評価するPRIDE指標2023で「ゴールド」に継続認定 国内での新卒女性採用率37.0% 女性管理職比率5.5%(2024年1月時点) 国内男性社員の育児休業等・育児目的休暇取得者の10日以上取得率100% 重大事故の発生ゼロの継続 	○
<ul style="list-style-type: none"> 重大コンプライアンス違反の発生ゼロ コンプライアンス拠点ミーティングの実施と内容の充実 拠点の地域事情を考慮したコンプライアンス講習会(独禁法、下請法、贈収賄防止、個人情報保護規制など)開催と内容の充実 地域とのコミュニケーション活動の推進 地域社会での教育・文化活動の推進 社会貢献活動の推進(ボランティア休暇の活用など) 	<ul style="list-style-type: none"> 重大コンプライアンス違反の発生ゼロ コンプライアンス拠点ミーティングの実施(参加者：上期3,386名、強化月間3,479名) 各種コンプライアンス講習会の実施(独禁法：全11回 参加者408名、下請法：全16回 参加者272名) 海外拠点での各言語に翻訳したビジネス行動基準と、その解説資料を使ったコンプライアンス拠点ミーティングの開催 自然災害への適切な対応(地震、台風豪雨など) リスクアセスメント実施(国内100%、海外92%) 安全運転講習や全生産拠点へのeラーニングを活用した安全教育の実施 リスクコミュニケーション活動の実施(トーヨーケム(株)川越製造所) 国内外の拠点において、研究機関への寄付や地域の学校などへの教材・備品の寄贈を実施 ボランティア休暇制度を利用した社会貢献(ボランティア休暇取得者1名) トルコ南東部における地震への災害被災地支援として支援物資と災害義援金の寄付を実施 	○

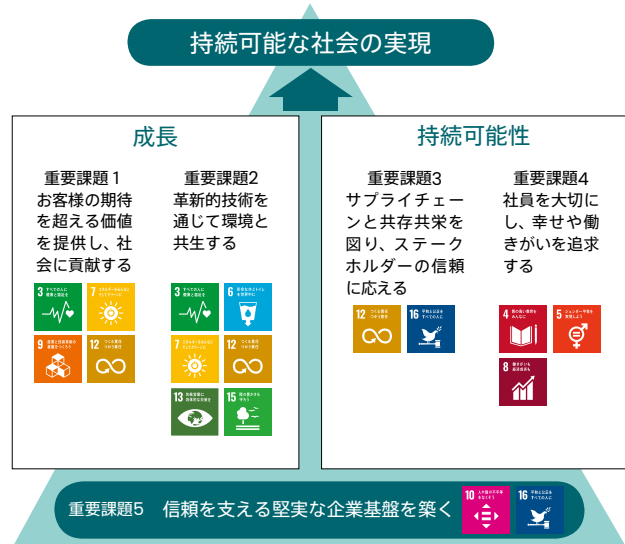
※集計システムの運用方法の改定や、PRTR対象物質の見直しを行ったためKPI・目標を修正しました。

SDGsへの取り組み

5つの重要課題と関連するSDGs

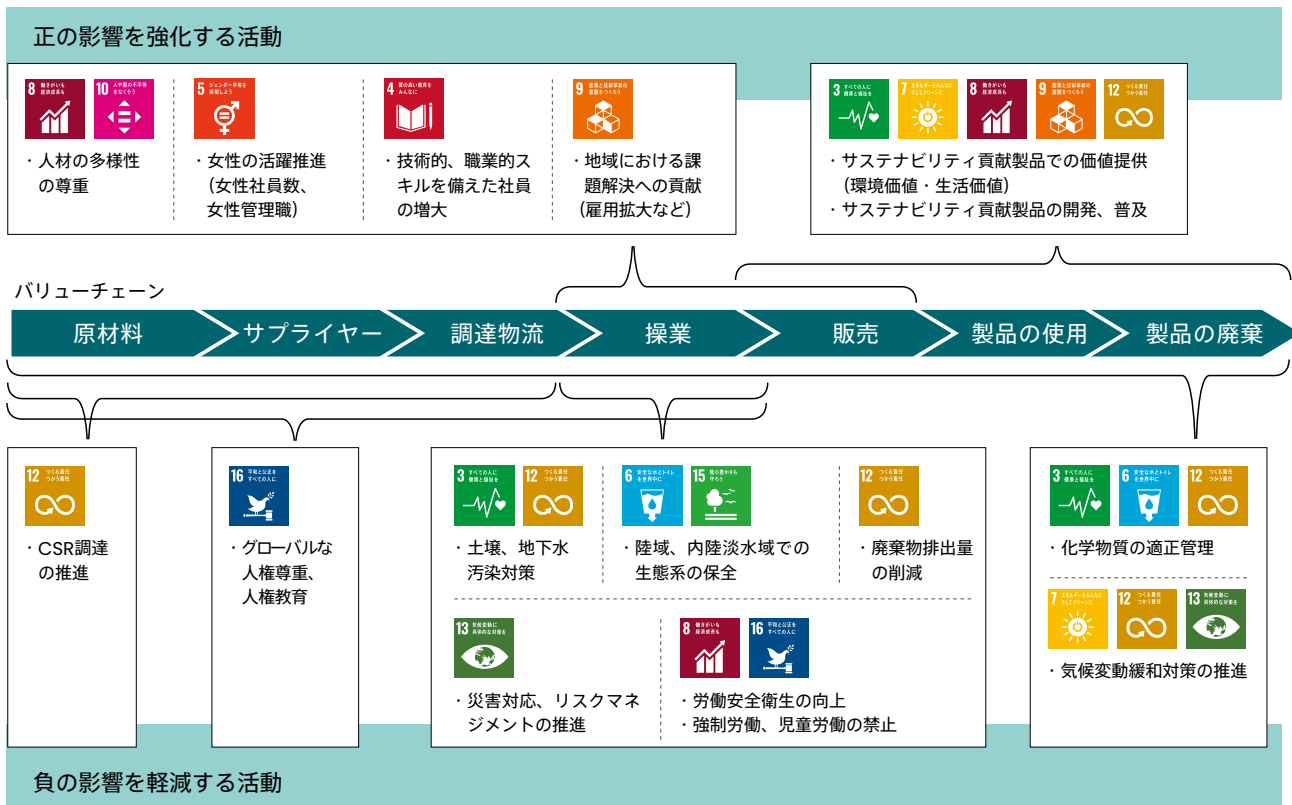
SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標) は、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際目標で、政府のみならず企業や市民社会など、地球上のすべての人を対象とした共通目標です。持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」世界の実現を目指しています。

artienceグループは、SDGsの目標とターゲットに基づいて、事業活動と特に関わりの深い12の目標について重要課題と関連付け、目標・ターゲットに対して当社グループがどのように貢献するかを示しました。



バリューチェーンにおけるSDGsとの関わり

当社グループは、「SDG Compass (SDGsの企業行動指針)」に基づき、バリューチェーンにおけるSDGsとの関わりを明確にしました。



SDGsへの取り組み

重要課題と関連するSDGsの目標とターゲット

事業を通じて社会に貢献することを当社グループのサステナビリティ憲章に示しており、SDGsへの理解を深めながら社会課題への取り組みを進めています。

	SDGsの 関連目標	関連するSDGsのターゲットに対する当社グループの取り組み
重要課題 1		<p>3.4 貼付剤や新たなメディカル・ヘルスケアビジネスにより、疾病の予防・治療を通じて生活者の保健、福祉を促進します。</p> <p>7.2 太陽電池の性能の向上に寄与する部材の開発・販売により、再生可能エネルギーの拡大に寄与します。</p> <p>7.3 リチウムイオン電池など二次電池用の部材の開発・販売により、石油資源の使用量削減とエネルギー効率の改善に貢献します。</p> <p>9.4 環境に配慮した技術の拡大とソリューションの提案を通じて、持続可能性を向上させます。</p> <p>9.5 生活者のQOL向上に寄与する、革新性のある商品・サービスや新規事業の創造にチャレンジします。</p> <p>12.3 さまざまなパッケージ関連素材の提供により、サプライチェーンにおけるフードロスを減少させます。</p> <p>12.4 製品のライフサイクルを通じて化学物質管理を行い、品質管理を徹底することで生活者の健康や環境への影響を最小限にとどめます。</p>
重要課題 2		<p>3.9 有害化学物質の管理や土壌、地下水汚染への対策を行い、生活者の健康への影響を低減させます。</p> <p>6.3 化学物質の排出削減、水の再利用、適切な水処理により水質の改善に寄与します。</p> <p>6.4 水使用量の削減、利用効率の改善により、水の有効利用を推進します。</p> <p>6.6 工場排水の環境への影響の低減を図ることで、水に関連する生態系の保護を行います。</p> <p>7.2 太陽光発電施設などの導入により、使用するエネルギーにおける再生可能エネルギーの割合を拡大します。</p> <p>7.3 エネルギー効率の良い機器への更新やコージェネレーションシステムの導入などにより、生産におけるエネルギー効率の改善を図ります。</p> <p>12.2 バイオマス原料を使用した製品開発を推進し、天然資源の有効利用を図ります。</p> <p>12.4 LCA（ライフサイクルアセスメント）を活用して製品のライフサイクルでの環境負荷を定量化し、削減を図ります。</p> <p>12.5 3Rを推進し、廃棄物の排出量を削減します。</p> <p>13.1 省エネ活動の継続、省エネ投資、生産革新などによりCO₂排出量を削減し、気候変動の緩和を図ります。</p> <p>15.1 社有林や河川の生態系調査を継続し、事業活動の陸域生態系と内陸淡水域生態系への影響の確認と保全活動を推進します。</p> <p>15.2 FSC認証紙の使用推進、カーボンオフセットにおける森林吸収クレジットの使用などにより、森林の持続的な管理を推進します。</p>
重要課題 3		<p>12.7 調達に関する基本方針、調達先選定基準およびサステナブルサプライチェーンガイドラインに基づく、持続可能な調達（CSR調達）を推進します。</p> <p>16.2 サプライチェーンを通じて強制労働・児童労働などを禁止し、人権尊重と人権に関する教育を徹底します。</p>
重要課題 4		<p>4.4 新興国への工場進出による雇用創出、生産支援や各拠点での積極的な人材育成により、技術的・職業的スキルを備えた社員の拡大に努めます。</p> <p>5.1 新卒女性採用比率の向上、女性社員のキャリア意識の促進を目的とした研修などを実施し、女性の活躍推進を図ります。</p> <p>5.5 意思決定への女性の参画を図るため、女性役員や女性管理職の拡大を図ります。</p> <p>5.b 重労働を軽減するためのハンドクレーンの導入などにより、生産現場での女性社員の負担軽減に努めます。</p> <p>8.5 障がい者の雇用を拡大し、活躍できる環境を整備します。</p> <p>8.6 artience growth field（全社研修・教育システム）を通じて、国内外で社員に対する教育の機会を拡大します。</p> <p>8.7 海外も含めて強制労働・児童労働の禁止を徹底します。</p> <p>8.8 グループ全体で労働安全、保安防災活動を推進し、安全・安心な労働環境を促進します。</p>
重要課題 5		<p>10.3 コンプライアンスの徹底を推進し、法令を遵守して適切に行動します。</p> <p>16.5 国内外において、汚職や贈賄を行いません。</p>

ステークホルダーとの関わり

2024年1月の社名変更に伴い、お客様をはじめとするステークホルダーへの約束Brand Promise (ブランドプロミス)に「感性に響く価値を創りだし、心豊かな未来に挑む」を定めました。また、サステナビリティ憲章(2024年1月改定)の「積極的なコミュニケーションと情報開示」において、「当社グループに関する情報を適時・公正に開示し、経営の透明性向上に努めます。また、自身を取り巻くさまざまなステーク

ホルダーとのコミュニケーションを積極的に行い、信頼関係の構築と発展、社会との共生に努めます。」と定めています。

artienceグループは、ステークホルダーへの責任を明確にし、さまざまな機会を通じてコミュニケーションの充実を図るとともに地域社会や地球環境に配慮し、社会課題の解決に向けた施策に取り組みます。



ステークホルダー	当社グループの責任	主なコミュニケーション手段
お客様	<ul style="list-style-type: none"> 安全・安心で価値ある製品・サービスの提供 お客様満足 (CS) の向上 製品に関する正確・適切な情報提供 お客様情報の適切な管理 	<ul style="list-style-type: none"> ウェブサイトやSNS、メーリングリストでの情報発信 展示会やオンラインイベントなどの開催 お客様窓口での対応
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値の維持・向上 利益の適正な還元 企業情報の適時・適切な開示 ESG投資への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会 (年1回、3月に実施) 個人投資家説明会 (2023年度は1回、2024年度は2回実施) 決算説明会 (2023年度は2回、2024年度は4回実施) 個別ミーティング (約100回実施) IRツール (統合レポート、サステナビリティデータブック、株主のみなさまへ) やウェブサイトでの情報発信 SRIアンケートへの対応
社員	<ul style="list-style-type: none"> 人権・多様性の尊重 人材の活用と育成 多様な人材が活躍できる職場づくり 労働安全衛生と健康への配慮 	<ul style="list-style-type: none"> 社内報や社内イントラネットでの情報発信 職場でのコミュニケーション 労使協議会 ワーク・ライフ・バランスや健康経営の推進
お取引先 (サプライヤー)	<ul style="list-style-type: none"> 公平・公正な取引 サステナブルな調達のための支援・協働 	<ul style="list-style-type: none"> 調達活動を通じたコミュニケーション 工場視察 アンケートなどの各種調査の実施と協力
行政・業界団体	<ul style="list-style-type: none"> 法規制・行政指導などの遵守 税金の納付 社会的な課題解決に向けた政策への協力 	<ul style="list-style-type: none"> 行政主催のセミナー、イベントへの参加・協力 業界の各種委員会への参画 業界団体を通じたコミュニケーション
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 地域の発展への貢献 地域の文化や慣習の尊重 事故災害の防止・環境保全 環境などの問題解決に向けた協力・連携 	<ul style="list-style-type: none"> 地域主催の活動への参加 リスクコミュニケーション活動 工場見学、住民説明会 社会体験授業などの受け入れ ダイアログの実施 社会貢献活動
地球環境	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対応 省エネルギー、リサイクルの推進 廃棄物削減、化学物質の排出量削減 水環境の保全、生物多様性の保全 	<ul style="list-style-type: none"> 大学などの研究機関との共同研究 環境教育の実施 各種報告書の発行 環境関連アンケートへの対応

社外からの評価

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 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

機関投資家向けにさまざまなサポートツールを提供するMSCI社が設計する投資インデックスです。業種の偏りを抑制しつつESG評価において優れた日本企業を対象として構築されています。本インデックスは、年金積立管理運用独立行政法人(GPIF)のESG指数に選定されています。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数(WIN)

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

機関投資家向けにさまざまなサポートツールを提供するMSCI社が設計する投資インデックスです。ジェンダーダイバーシティの促進において優れた日本企業を対象として構築されています。本インデックスは、年金積立管理運用独立行政法人(GPIF)のESG指数に選定されています。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Russell社が設計する投資インデックスです。環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。本インデックスは、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell社が設計する投資インデックスです。セクターの偏重を最小化しつつ、各セクターにおいて相対的にESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを評価しています。本インデックスは、年金積立管理運用独立行政法人(GPIF)のESG指数に選定されています。



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

S&P Dow Jones Indices社と日本取引所グループが設計する投資インデックスです。TOPIX構成銘柄から選定され、環境情報の開示状況や炭素効率性に応じて構成比率が決定されます。S&Pグローバル炭素基準における当社の評価は十分位数で「1」、カーボン情報開示ステータスは「非開示」です。

2024



Sompo Sustainability Index

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント社が設計する投資インデックスです。本インデックスは、ESGに優れた企業約300社で構成されており、長期保有を志向する複数の年金基金・機関投資家に採用されている同社の運用プロダクト「SOMPOサステナブル運用」に活用されています。



EcoVadis サステナビリティ評価で「ブロンズ」に格付

サステナビリティ・サプライチェーン認定機関EcoVadis社は、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野における企業の方針・実施対策・実績について評価を行っています。「ブロンズ」は、10万社以上の調査対象企業の上位26~50%の水準に相当する企業に与えられる評価です。



2024
健康経営優良法人
ホワイト500

健康経営優良法人2024「ホワイト500」に認定

日本健康会議が推進する健康経営の取り組みをもとに、特に優れた健康経営を実践している法人を顕彰する経済産業省の制度です。当社は大規模法人部門において健康経営度調査結果の上位500法人「ホワイト500」に認定されました。2017年の初認定以降8年連続の認定です。



work with Pride
Gold
2023

PRIDE指標2023で「ゴールド」に認定

(一社) work with Prideが2016年に策定した、職場におけるセクシュアル・マイノリティへの取り組みの評価指標です。社内ハンドブック「LGBTQ+への理解と対応」の公開、婚姻の平等を推進する「Business for Marriage Equality」への賛同、大阪で開催された「レインボーフェスタ2023」への協賛など、ダイバーシティ推進および社員の理解を促進する取り組みが評価され、「ゴールド」に認定されました。

※ artience株式会社のMSCIインデックスへの組み入れ、およびMSCIロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名称の使用は、MSCIまたはその関連会社によるartience株式会社の後援、推薦またはプロモーションを意味するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

※ FTSE Russell (FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)は、ここにartience株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

環境マネジメント

基本的な考え方

事業活動が地球の資源に依存していることから、気候変動をはじめとする環境問題への対策はモノづくり企業の必須課題です。artienceグループは、早くから環境保全を重要な課題と認識し、「環境に関する基本方針」を制定(2024年1月改定)して環境負荷低減に取り組んできました。当社グループの環境マネジメントシステムでは、環境に関する基本方針をISO 14001における環境方針と位置付け、全社員への周知・徹底を図るとともに、それぞれに目的・目標を設定して、実現に向け取り組みを推進しています。

WEB 「環境に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>環境>環境マネジメント」に掲載しています

推進体制

代表取締役社長がサステナビリティ推進体制の最高責任者であり、気候変動対応を含む環境マネジメントの最高責任者です。環境マネジメントは代表取締役社長を通じて取締役会の監督下にあり、サステナビリティ担当役員(サステナビリティ委員長)が実務担当責任者として推進しています。

サステナビリティ委員会とその傘下のESG推進部会がグループ全体の環境に関する中長期計画・目標の策定、進捗状況の確認やテーマ別の活動を行い、サステナビリティ委員会やサステナビリティ会議(全社会議)などで経営層に報告しています。

目標に向けた日々の活動については、artience(株)ESG推進室が専任組織としてグループ全体の統括・管理を行うとともに関連部門と連携しながら2050年を見据えたサステナビリティビジョンasv2050/2030に向けて取り組んでいます。

リンク サステナビリティ推進体制 P.8

目標

〔2050年を見据えた中長期目標〕

近年の気候変動対応やカーボンニュートラル、SDGsへの取り組みに関するグローバルの動向など、企業に向けられた要請が活発化している社会状況に対応するには、より長期的な視野での取り組みが必要と考え、2050年を見据えた中長期目標としてサステナビリティビジョンasv2050/2030を2022年1月に策定しました。

asv2050/2030は、2050年を目標年としてあるべき姿を示した「asv2050」と、そのマイルストーンとしてバックキャストした2030年目標「asv2030」の2つで構成されています。当社グループは、サステナビリティビジョンasv2050/2030をサステナビリティ活動の指標として、取り組みを強化しつつ、2050年の「カーボンニュートラル達成」を目指します。

環境マネジメント

■サステナビリティビジョンasv2050/2030

	asv2030	asv2050
1. 持続可能な社会を実現させる製品・サービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ貢献製品売上高比率80% ・ライフサイクル視点でCO₂排出量削減に貢献できる製品の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての製品をサステナビリティ貢献製品に ・お客様の脱炭素化に貢献
2. モノづくりでの環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量: (国内) 50,000t (2020年度比35%削減) (海外) 95,000t (2030年度BAU比35%削減) ・廃棄物外部排出量(国内): 6,450t (2020年度比 50%削減) ・有害化学物質排出量(国内): 91.9t (2020年度比30%削減) 	<ul style="list-style-type: none"> ・生産活動でのCO₂排出量を実質ゼロ、環境負荷を最小化 ・廃棄物の発生を最小化 ・持続可能な水利用を実現
3. 信頼される企業基盤の構築	<ul style="list-style-type: none"> ・環境・社会調和な原材料調達の実現 ・社員の多様性の尊重、自然・地域との共生 ・絶え間ないガバナンス体制の再構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライチェーン、人材・地域活動、ガバナンスを環境・社会貢献の視点で継続的に改革・変革

■新中期経営計画artience2027（2024～2026年度）での環境目標

	目標・KPI
1. 持続可能な社会を実現させる製品・サービスの提供	サステナビリティ貢献製品の推進
2. モノづくりでの環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量(国内): 59,500t (2020年度比23%削減) (海外): 104,000t (2030年度BAU比29%削減) ・廃棄物外部排出量(国内): 8,400t (2020年度比 35%削減) ・化学物質排出量(国内): 105.0t (2020年度比20%削減) ・エネルギー原単位(海外): 165.0L/t (2020年度比3%削減)
3. 信頼される企業基盤の構築	生物多様性の推進: 植樹などによる森林保全と、地域の河川・湖などの環境保全の推進

■前中期経営計画SIC-II（2021～2023年度）での環境目標

	目標・KPI
1. モノづくりでの環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量(国内): 67,500t (2020年度比12%削減) ・廃棄物外部排出量(国内): 10,500t (2020年度比19%削減) ・化学物質排出量(国内): 118.2t (2020年度比10%削減) ・エネルギー原単位(海外): 165.0L/t (2020年度比3%削減)
2. 持続可能な社会を実現させる製品・サービスの提供	環境調和型製品売上高構成比: 70.0% (2020年度比4.0ポイント増)
3. 自然・地域との共生	生物多様性の推進: 植樹などによる森林保全と、地域の河川・湖などの環境保全の推進

法規制遵守状況

2023年度、当社グループの国内外の事業所において、緊急事態対応を要する環境事故の発生はありませんでした。また、国内では環境関連の法規制に関連する行政指導はありませんでした。海外では、指導があった際は適正な対応を図り不備を改めています。

[リンク](#) ESGデータ集 P.80～83 環境マネジメント

環境調和型製品／LCAの活用

基本的な考え方

環境保全のためには製品の環境負荷を低減することが重要であると考え、「環境に関する基本方針」(2024年1月改定)を定め、早くから環境に配慮した製品・サービス「環境調和型製品」の提供に努めてきました。環境保全や持続可能な原材料調達などの取り組みを進めるべく、原材料調達、生産、使用、廃棄・リサイクルを含めたライフサイクル全体での環境負荷低減を目指し、LCA(ライフサイクルアセスメント)を活用したモノづくりを推進しています。

2022年1月、サステナビリティビジョンasv2050/2030を策定し、従来の環境調和型製品を環境と共生する社会の実現を目指す「環境価値」と、そこに快適・健やか・安全な社会の実現を目指す「生活価値」を加え、「サステナビリティ貢献製品」と定義しました。サステナビリティ貢献製品の推進を新中期経営計画の目標・KPIとしてさまざまな社会・環境問題の解決を目指します。

[リンク](#) サステナビリティビジョンasv2050/2030 P.6

目標と実績

SIC-II(2021~2023年度)目標

環境調和型製品売上高構成比 70.0%

artience2027(2024~2026年度)目標

サステナビリティ貢献製品の推進

asv2050/2030

持続可能な社会を実現させる製品・サービスの提供
2030年目標

サステナビリティ貢献製品売上高比率80%

ライフサイクル視点でCO₂排出量削減に貢献できる製品の拡大

2050年目標

すべての製品をサステナビリティ貢献製品に
お客様の脱炭素化に貢献

[2023年度の実績]

2023年度の環境調和型製品の売上高は975億円(前年度比7.1%減)で、環境調和型製品売上高構成比は60.2%(前年度比2.2ポイント減少)でした。全製品の売上高が増加となったため、環境調和型製品の売上の割合が微減となりましたが、ラミネート接着剤やUVインキなどの売上高構成比は上昇しています。

環境調和型製品の売上高と売上高構成比

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境調和型製品 売上高(億円)	951	949	970	1,050	975
環境調和型製品 売上高構成比 (%)	62.6	66.0	64.4	62.4	60.2
サステナビリティ 貢献製品 売上高(億円)	—	—	—	—	1,248
サステナビリティ 貢献製品 売上高比率(%)	—	—	—	—	53.6

集計範囲:

①環境調和型製品は、2021~2023年度は中核事業会社(トーヨーカラー(株)、トーヨーケム(株)、東洋インキ(株))および関係会社(東洋ビジュアルソリューションズ(株)、東洋モートン(株))の国内計5社

※2018~2020年度は東洋アドレ(株)を含む計6社でしたが、2021年度にトーヨーケム(株)に東洋アドレ(株)が吸収される形で経営統合しています

②サステナビリティ貢献製品は、中核事業会社(トーヨーカラー(株)、トーヨーケム(株)、東洋インキ(株))および関係会社(東洋ビジュアルソリューションズ(株)、東洋モートン(株)、マツイカガク(株)、東洋ビーネット(株))の国内計7社と海外拠点(一部の拠点は集計対象外)

artienceグループではasv2050/2030の策定に合わせて「環境価値」だけに留まらず、「生活価値」を有する製品の基準を加え2023年度から、従来の環境調和型製品の定義を改めてサステナビリティ貢献製品として再定義しました。

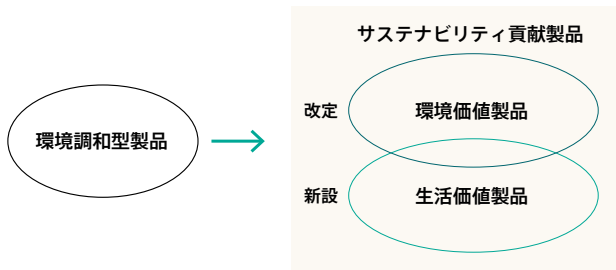
従来の環境調和型製品では有害化学物質不使用などの環境基準が中心でしたが、「環境価値」ではサプライチェーン全体のサステナビリティに貢献するため、サプライチェーン全体への価値提供を意識した基準・方向性(脱炭素、資源循環、自然共生)に変更しています。

「生活価値」については、IoT・高速通信用デジタル関連素材やセンサー材料(自動運転の安全性、住環境の快適性)などの分野をより充実させて社会に貢献、ご提案できるような基準・方向性を設定しています。

環境調和型製品からサステナビリティ貢献製品へ再定義

~ 2022年度

2023年度~



環境調和型製品／LCAの活用

LCAの活用

当社グループは、製品の原材料調達・生産・使用・廃棄・リサイクルを含めたライフサイクルでの環境負荷の定量的な評価手法であるライフサイクルアセスメント(LCA)を用いて環境負荷の「見える化」に取り組んでいます。

近年の欧州や各業界からの温室効果ガス(GHG)排出量開示要求の高まりに応え、気候変動課題の解決に向けた低炭素、脱炭素製品の価値を提供するため、製品ごとの温室効果ガス排出量(カーボンフットプリント、CFP)算出のルール策定やシステム整備など取り組み体制の構築を進めています。

現時点では公開されている平均的なGHG排出係数を活用していますが、実排出係数の活用に向けてサプライチェーンとの連携・協働を推進し、より低炭素に配慮した製品設計・開発・提供につなげていきます。

取り組み事例

- ・ SuMPO認定 LCAエキスパート取得人材の育成
- ・ 製品ごとのCFPの取り組み体制の構築
- ・ 製品の開発段階およびビジネス探索における低炭素価値の訴求(脱墨など)

TOPICS

環境に配慮した粘着剤(ロールラベル用ホットメルト)の用途拡大により、さらなる環境負荷低減を推進

PETボトル飲料で多く採用されているロールラベル用のホットメルト粘着剤は、簡単に剥がすことができ、さらにラベルが付いたままでも粘着剤のアルカリ剥離性によって分離可能なため分別しやすく、リサイクルの効率化に貢献しています。また、ラベル基材の薄膜化や、粘着剤の部分塗工等で材料を極力少なくすることで、他のラベルシステムよりも環境負荷(CO₂排出量)を低減できます。トーヨーケム(株)では、ロールラベルのさらなる用途拡大を目指し、新たに自販機ホット飲料ボトル向けの開発や、日用品および調味料などの飲料以外の容器への提案を進めており、今後も循環型社会への貢献を目指した取り組みに注力していきます。

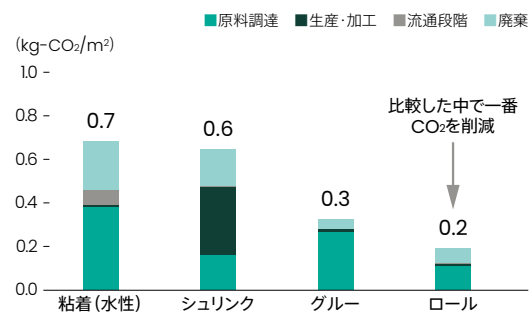


トーヨーケム(株) 宮崎、鈴木



トーヨーケム(株) 新井

ラベル別のCO₂排出量 (単位面積当たりのCO₂排出量)



※ 数値は自社で算定したものであり、第三者による検証を受けたものではありません

気候変動への対応

基本的な考え方

世界的なGHG（温室効果ガス）排出量の増大に起因する地球温暖化をもたらす気候変動は、グローバル社会が直面している最重要な課題の一つです。artienceグループは、気候変動への対応は企業活動に大きな影響を及ぼす重要な経営課題であると認識し、2020年11月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同表明しました。現在、当社グループのサステナビリティ戦略の核となるサステナビリティビジョンasv2050/2030をベースとして、2050年カーボンニュートラル達成に向けたCO₂排出量削減に取り組むなどの気候変動対応活動を進めるとともに、ウェブサイトや各種報告書においてTCFD提言に則った情報開示を行っています。

ガバナンス

気候変動対応を含む全社サステナビリティ活動を統括し、組織横断的に推進するサステナビリティ委員会は、代表取締役社長を通じて取締役会の監督下に置かれています。重要なテーマについては、グループ経営会議での協議・決議を経て、取締役会に報告され承認を受けます。

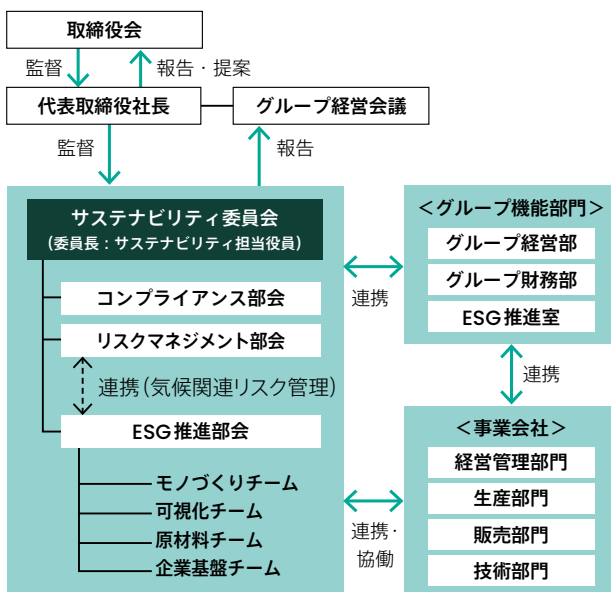
代表取締役社長は、当社グループの気候変動対応に関する最高責任者としてサステナビリティ委員会を監督し、全社サステナビリティ活動に関する経営判断の最終責任を負うと同時に、活動の執行責任者としてサステナビリティ担当役員（サステナビリティ委員長）を任命しています。

委員会の下位組織であるESG推進部会は、気候変動対応を含む全社サステナビリティに関わる具体的な活動を企画・推進しています。さらに、気候変動対応活動の経営に対する実効性を高めるべく、2023年7月に設立されたESG推進室が中心となって、気候変動対応に関する情報収集、リスク/機会の特定・分析・評価、社内ルール策定、情報開示などの実務を担い、経営層やグループ機能部門、事業各社経営管理部門などと連携・協働して、気候変動対応の経営計画・事業計画への組み込み強化、気候関連目標の諸活動の具体化や予算化を推進するなど、体制における連携強化を図っています。

■経営層（取締役会、グループ経営会議）への気候変動に関する報告内容

	報告内容
2023年6月	TCFD提言に基づく気候関連情報開示（第2次）の内容報告（統合レポート2023掲載）
2023年9月	拠点ごとの脱炭素ロードマップ策定、グローバルCO ₂ 排出量可視化の進捗報告（サステナビリティ会議）
2024年2月	サステナビリティ委員会2023年度活動報告&2024年度活動方針説明

■気候変動対応体制（2024年度）



会議体・組織	気候変動対応における役割・活動
取締役会	グループ経営会議において決議された気候変動対応に関する取り組み全般を承認・監督する。
グループ経営会議	気候変動対応に関する重要なテーマについて協議・決議し、取締役会に報告する。
サステナビリティ委員会	気候変動対応に関する具体的な方針・計画・施策を審議し、取締役会およびグループ経営会議に報告する。
ESG推進部会	気候変動対応に関する具体的な方針・計画・施策を立案・策定し、各社各部門と連携・協働して活動を実施・推進する。定例会を毎月開催。 モノづくりチーム ：各生産拠点のGHG排出削減施策実行支援、情報集約・共有、横串系企画の推進 可視化チーム ：製品CFP（カーボンフットプリント）可視化に関するルール策定、システム構築、体制構築 原材料チーム ：サステナブルサプライチェーン構築、Scope3排出量削減のための原材料低炭素化推進 企業基盤チーム ：TCFD提言に基づく気候関連情報開示の戦略立案と開示実務
リスクマネジメント部会	ESG推進部会と連携し、気候関連リスクを他の企業リスクと同様に特定・分析・評価する。定例会を年2回開催。
グループ機能部門	気候変動対応の経営計画への組み込み、予算化、法的対応、人的資本強化、社内外情報発信などの実務を推進・実行する。
ESG推進室	経営層・グループ機能部門・事業各社経営管理部門と連携・協働し、気候変動対応の経営計画・事業計画への組み込み強化と、気候関連目標の諸活動の具体化や予算化を推進する。
事業会社	ESG推進部会と連携した経営管理部門・生産部門・販売部門・技術部門がそれぞれ、気候変動対応の事業計画への組み込みと推進、原材料サプライヤーとの連携と生産プロセス改革、低炭素製品のマーケティングと販売推進、低炭素化に向けた技術研究開発などを担う。

気候変動への対応

リスク管理

[リスク／機会の管理プロセス]

当社グループは、サステナビリティ委員会の下位組織であるリスクマネジメント部会を中心とした全社リスクマネジメント体制を構築しています。気候関連リスクは他の企業リスクと同様、当社グループの持続的成長に影響を与える要因であり、戦略上の適切な対応を図ることによって、リスク発現の予防や発現した際の影響の軽減はもとより、事業収益の増大や市場評価の向上などの機会にもつながると認識しています。気候関連のリスク／機会は、ESG推進部会とリスクマネジメント部会が連携し、企業リスク全般と同様の管理プロセスを適用して管理されています。

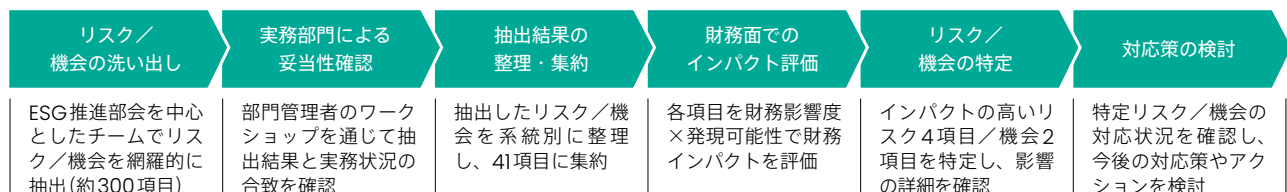
ESG推進部会では、気候関連のリスク／機会を特定・評価し、グループ経営会議および取締役会へ報告するとともに、またサステナビリティ会議(全社会議)を年1回開催し、経営層やグループ各社の部門長職だけでなく一般社員にも聴講の機会を設けることで、当社グループ内での情報と認識の共有を図っています。加えて、eラーニングやウェビナーによる気候変動関連の教育・講習を社員全体に実施することで、気候変動関連の意識醸成や最新情報の習得、リスク感知力の向

上などに努めています。経営層ならびにグループ各社は、これらのリスク／機会を基点とした対応策やアクションプランを経営計画や事業計画に組み込み、具体的施策に反映しています。

[リスク／機会の特定・評価プロセス(2021年12月～2022年5月実施)]

ESG推進部会は、TCFD提言で定義されているリスク／機会の分類(移行リスク：政策と法・技術・市場・評判、物理リスク：急性的・慢性的、機会：資源効率・エネルギー源・製品とサービス・市場・レジリエンス)と、当社グループのバリューチェーンプロセス(調達・生産・物流・販売・開発・管理・使用・廃棄)のマトリックスを用いて、気候変動に伴うリスク／機会を網羅的に抽出しました。さらに、グループ各社の部門責任者を対象にしたワークショップ(2022年2月実施、34名参加)において、これら抽出結果の妥当性(実務や現場の状況との合致)を確認しました。その後、これら抽出された約300項目のリスク／機会を整理して41項目に集約し、異なる2つの気候変動シナリオ(1.5℃と4℃)に沿って財務影響度と発現可能性の2軸でインパクト評価を行いました。この評価結果に基づいて、当社グループにとって重要と考えられるリスク4項目と機会2項目を特定しました。

■ 気候関連リスク／機会の特定・評価プロセス



■ 整理・集約したリスク／機会項目(一部)

移行リスク	政策と法	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税導入や排出権取引価格高騰によるコストの増大 GHG排出などの環境規制の強化・変更と生産設備への影響
	技術	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素社会への移行に伴う既存技術の価値低下 低排出製品への移行に伴う設備投資・人材育成・研究開発コストの増大
	市場	<ul style="list-style-type: none"> 資源循環・脱炭素への移行に伴うパッケージ・印刷関連の需要減少 非化石由来・リサイクル原材料の使用や規制対応などによる原材料・エネルギー価格の上昇
	評判	<ul style="list-style-type: none"> 顧客からのGHG排出量削減要請に応えきれないことによる嗜好性の低下
物理リスク	急性的	<ul style="list-style-type: none"> 気象災害によるサプライチェーン分断に伴う供給不全や事業機会の逸失 気象災害に起因する設備・施設の損壊、インフラ停止に対する復旧コストの増大や事業機会の逸失
	慢性的	<ul style="list-style-type: none"> 洪水／渇水リスク地域に所在する自社拠点の対策や移転コストの増大
機会		<ul style="list-style-type: none"> 顧客の省エネ・GHG排出量削減・資源循環につながる製品の需要拡大による売上増加 気候関連の新規ビジネス(脱炭素材料や感染症対応製品など)の市場形成・拡大による事業機会の獲得

気候変動への対応

戦略

[基本方針、基本戦略]

当社グループは、世界的な気候変動および各国や地域行政が講じる政策・施策は、市場環境や原材料調達、消費者の嗜好性を大きく左右し、事業の継続や業績に強く影響すると認識しています。これについて、当社グループは「気候変動対応に関する方針」(2022年4月制定、2024年1月改定)を掲げ、こうしたリスク／機会を分析し、経営計画や事業計画に反映させています。

WEB 「気候変動対応に関する方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>環境>気候変動への対応>TCFD提言に基づく気候変動情報開示」に掲載しています

[シナリオ分析]

シナリオ分析の目的は、想定される気候変動がどのようなリスク／機会を生ずるか、どのような影響を当社グループに及ぼすかの把握、そして想定される未来における当社グループの持続的成長戦略のレジリエンスの確認、およびさらなる施策の必要性を検討することにあります。

当社グループは、平均気温上昇を産業革命以前に比べて1.5℃に抑制するためにさまざまな施策が行われる世界を想定した1.5℃シナリオと、既存の政策・制度の運用に留まり気候変動が進行する世界を想定した4℃シナリオの2つを参照して、当社グループが特定したリスク4項目／機会2項目についてシナリオ分析を行いました。

カテゴリー	リスク／機会	財務影響度／発現可能性		影響の増大時期
		1.5℃シナリオ	4℃シナリオ	
移行リスク：政策と法、市場	原材料コスト・エネルギー価格の上昇	影響度3／可能性3	影響度2／可能性3	中期
移行リスク：技術、市場、評判	パッケージ・印刷関連需要の減少	影響度3／可能性3	影響度2／可能性2	短期
移行リスク：政策と法	炭素価格のコストへの影響増大	影響度3／可能性3	影響度2／可能性3	短期
物理リスク：急性的	気象災害の激甚化に伴う事業機会の喪失	影響度2／可能性2	影響度3／可能性3	長期
機会：エネルギー源、製品とサービス	低排出製品の売上増大	影響度3／可能性3	影響度2／可能性3	短期
機会：製品とサービス、市場	猛暑・感染症対策素材などの事業機会の獲得	影響度2／可能性3	影響度3／可能性3	長期

財務影響度：3＝影響が数十億円に及ぶ 2＝影響が10億円程度 1＝影響が10億円を下回る

発現可能性：3＝既に発現しているか、将来ほぼ確実に発現する 2＝発現の可能性が比較的高い 1＝発現の可能性が低い

影響の増大時期：短期＝1年程度(年度計画の期間) 中期＝3年程度(中期経営計画の期間) 長期＝10年程度(asv2050/2030の中間目標年度＝2030年度までの期間)

1.5℃シナリオ：IEA World Energy Outlook: Net Zero Emission by 2050 ScenarioおよびIPCC: SSP1-1.9を参照

4℃シナリオ：IEA World Energy Outlook: Stated Policy ScenarioおよびIPCC: SSP5-8.5を参照

分析対象範囲：当社グループ全体の既存事業、および現時点で想定している新規事業

気候変動への対応

指標と目標

当社グループは、2010年度に「CO₂削減プロジェクト」を発足して以来、国内・海外の生産拠点におけるCO₂排出量の削減に取り組んできました。

サステナビリティビジョンasv2050/2030では、当社グループの生産活動におけるCO₂排出量について、「2050年までにカーボンニュートラルを達成する」と宣言しています。さらに、「2030年度までにCO₂排出量を国内で2020年度比35%削減(目標値50,000t)、海外で2030年度BAU比35%削減(目標値95,000t)」することを具体的な中間目標として掲げています。

これらを実現するために、エネルギー使用量の削減、エネルギーの低炭素化、電力の低炭素化の3つの方向性によって諸施策を講じています。生産拠点におけるコージェネレーションシステムの稼働運用が多い日本国内では、システムに使用する燃料の低炭素なものへの転換や、生産設備の電化を促進するなど、エネルギーの低炭素化を中心に推進していきます。一方、比較的生産設備の電化が進んでいる海外では、電力を再生可能エネルギー由来にするなど、電力の低炭素化を中心に推進していきます。

SIC-II (2021~2023年度) 目標

CO₂排出量削減(国内) : 67,500t (2020年度比12%削減)
エネルギー原単位(海外) : 165.0L/t (2020年度比3%削減)

artience2027 (2024~2026年度) 目標

CO₂排出量(国内) : 59,500t (2020年度比23%削減)
(海外) : 104,000t (2030年度BAU比29%削減)
エネルギー原単位(海外) : 165.0L/t (2020年度比3%削減)

asv2050/2030

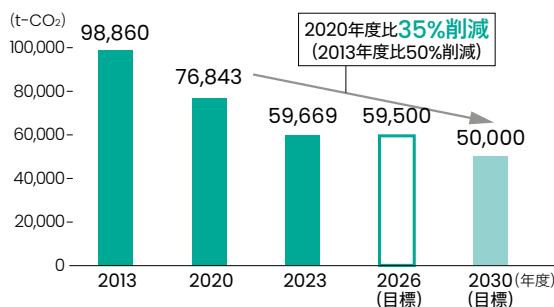
モノづくりでの環境負荷低減

2030年目標 CO₂排出量の削減
(国内) 50,000t (2020年度比35%削減)
(海外) 95,000t (2030年度BAU比35%削減)

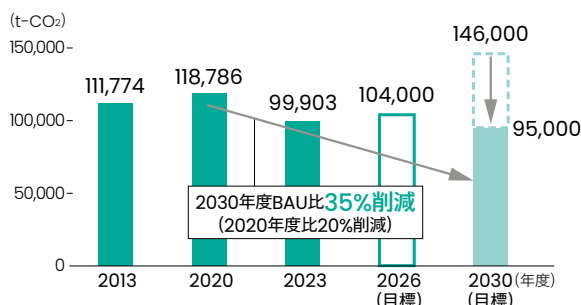
2050年目標 生産活動でのCO₂排出量を実質ゼロ、環境負荷を最小化

2050年カーボンニュートラル達成

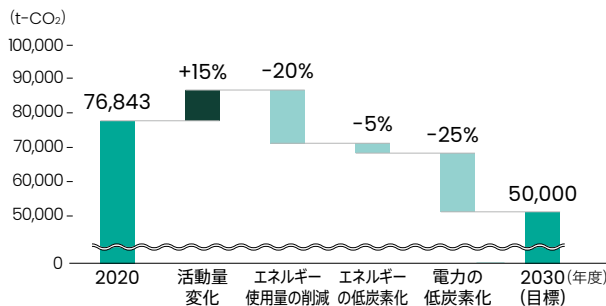
CO₂排出量(国内)の推移と目標



CO₂排出量(海外)の推移と目標



主な削減施策と想定削減量(国内)



CO₂排出量削減に向けた方向性と主な施策

施策の方向性	主な施策
エネルギー使用量の削減	・省エネルギー(工程中のエネルギーロスの排除) ・省エネルギー視点の生産プロセス改革
エネルギーの低炭素化	・生産設備の電化(直接排出の削減) ・LNG代替燃料の活用に向けた準備・調査
電力の低炭素化	・低炭素電力の導入(間接排出の削減) ・再生可能エネルギー設備の導入

気候変動への対応

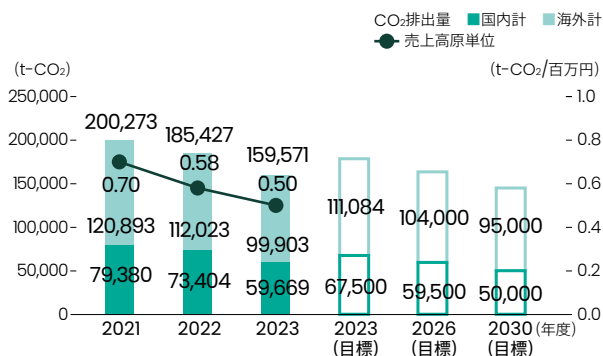
実績

[2023年度の実績]

CO₂排出量

2023年度は、グループ全体で159,571t（前年度比13.9%減）となり、国内外ともに前年度に比べて減少となりました。これは、生産量の減少・生産品目の変化とCO₂排出量削減の取り組みによるものです。

■CO₂排出量と売上高原単位の推移

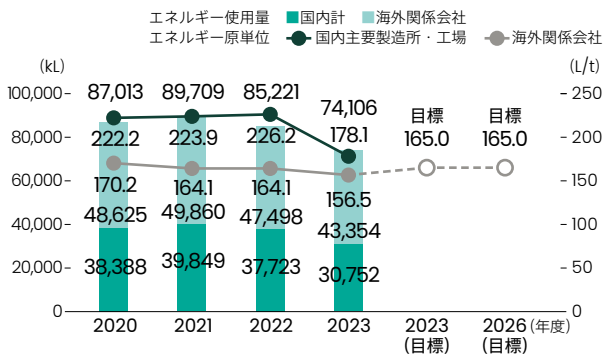


集計範囲：国内全拠点と海外主要生産関係会社を対象で、対象組織の詳細はP.80に記載
 ※ 電気に係るCO₂排出量(国内)は、毎年公表される電気事業者別排出係数を使用
 ※ 電気に係るCO₂排出量(海外)は、IDEAのデータベースに記載されている国別の排出係数を用いて算出

エネルギー使用量

2023年度は、グループ全体で74,106kL（前年度比13.0%減）となり、国内外ともに前年度に比べて減少となりました。これは、生産量の減少によりエネルギー使用量が減少したためです。エネルギー原単位(製品1tを生産するために必要なエネルギー量)は、稼働率の低下と生産品目の変化により微減となりました。

■エネルギー使用量とエネルギー原単位の推移



集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社を対象で、対象組織の詳細はP.80に記載

[リンク](#) ESGデータ集 P.83~85 気候変動への対応

取り組み

[コージェネレーションシステムの導入]

当社グループでは、トーヨーカラー(株)富士製造所とトーヨーケム(株)川越製造所、東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所にそれぞれ発電容量5,750kW、5,700kW、400kWのコージェネレーションシステムを導入し、電力と熱の有効利用を行っています。

[エアリーク削減活動の実施]

エアリークを検知する専用の装置を用いて製造所・工場内でエアリークが発生していないか確認するエアリーク削減活動を実施しています。エアリークを無くすことで、エアコンプレッサーなどで発生する無駄な電力を削減することができるため省エネやCO₂削減につながります。



エアリークを確認している様子

[再生可能エネルギーの取り組み]

太陽光発電の導入状況(売電・自家消費)

CO₂排出量の削減、エネルギー自給率の向上、インフラの強化などを目的に、2014年12月に守山製造所に425kW、2015年1月に岡山工場に1,358kW、2016年4月に筑波地区で1,000kWの太陽光発電設備を設置し、固定価格買取制度による売電事業を行っています。

2015年1月に50kWクラスの小型の太陽光発電設備を、埼玉製造所、川越製造所、富士製造所、川口センターの4拠点到に設置し、自社の電力として使用し、購入電力量を削減するとともに、夏期におけるピーク電力の削減にも貢献しています。マツイカク株式会社でも太陽光発電設備を導入し、自社の電力として使用しています。

海外でも複数拠点で太陽光発電設備を導入しており、2021年1月、TOYO INK INDIA PVT. LTD. (インド)で、CO₂排出量を削減してグリーンファクトリーに転換することを目的に、グジャラート工場の使用電力の約20%を賄うことができる太陽光発電設備を導入しました。

2022年度は、SAM YOUNG INK & PAINT MFG. CO., LTD. (韓国)、珠海東洋色材有限公司(中国)、TOYO INK INDIA PVT. LTD.のデリー工場(インド)において新たに太陽光発電設備を導入しています。

■太陽光発電による発電量とCO₂排出削減量(2023年度)

	日本	海外
売電	330万kWh	—
	1,549t-CO ₂	—
自家消費	46.1万kWh	415万kWh
	199t-CO ₂	3,098t-CO ₂

気候変動への対応

再生可能エネルギーへの切り替え

当社グループは、オフィスの占有部で使用する電力や生産拠点で使用する電力の再エネ化を進めています。2021年12月に東洋インキ(株)関西支社オフィス(ダイビル本館)で使用電力を再生可能エネルギーに切り替えました。2022年4月には、本社オフィス(京橋エドグラン)で使用電力を再生可能エネルギーに切り替えました。

また、2022年、東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所、東洋モートン(株)埼玉工場でも使用電力を再生可能エネルギーに切り替えました。

証書の購入によるCO₂排出量削減

海外では、TOYO PRINTING INKS INC.(トルコ)で、2021年度の電力使用量の50%を再生可能エネルギーに転換しました。これは、TOYO PRINTING INKS INC.の2021年度CO₂総排出量の32%に相当します。

また、TOYO INK BRASIL LTDA.でも証書の購入によるCO₂排出量の削減(84.6t)を行っています。

【気候変動に関するイニシアティブ】

気候変動イニシアティブ(JCI)への参加

2023年3月、気候変動を緩和する活動に賛同してJCI(Japan Climate Initiative 気候変動イニシアティブ)に加盟しました。JCIは気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するために設立されたネットワークで、国内の企業・自治体など約780団体が参加しています。

**JAPAN
CLIMATE
INITIATIVE**

「GXリーグ」に参画

2024年4月、artience(株)は経済産業省が公表した「GXリーグ基本構想」に基づき設立された「GXリーグ」に参画しました。GXリーグは、2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX(グリーントランスフォーメーション)への挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が、同様の取り組みを行う企業群や官・学と共に協働する場として設立されたものです。

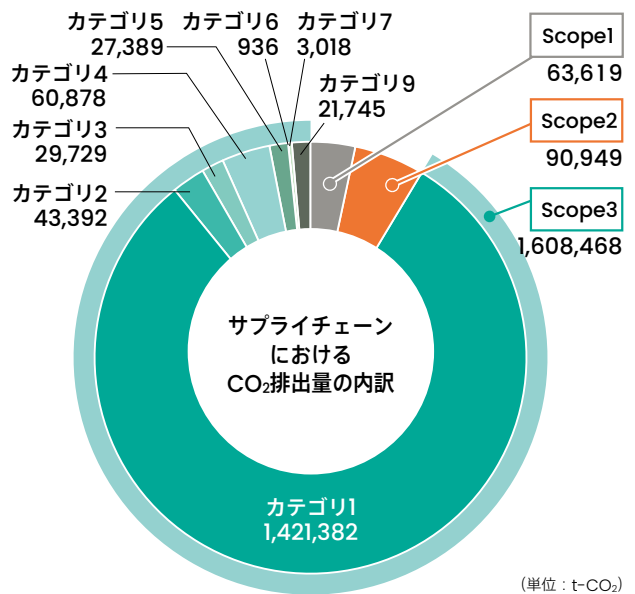
GX League

サプライチェーンにおけるCO₂排出量

サプライチェーンの上流から下流にわたる事業活動に伴うCO₂排出量について、「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に準拠して算定を行いました。

サプライチェーンの上流や下流の排出(Scope3)については、基本ガイドラインに示された15のカテゴリのうち12カテゴリについて算定を行いました。販売した製品の加工、使用、廃棄(カテゴリ10、11、12)については、製品が多岐にわたり、販売した製品の加工、使用、廃棄のシナリオを特定することが難しいため、算定範囲全体についての算定を行いませんでした。2023年度は、これまで算定対象外としていた海外拠点を含めて集計範囲を拡大しました。今後も集計精度を向上させるとともにCO₂削減のためサプライヤーとの対話を中心とした連携を図っていきます。

■ サプライチェーンにおけるCO₂排出量の内訳(2023年度)



※ 算定方法・算定範囲の詳細はESGデータ集 P.84~85に記載しています

CO₂排出量データの第三者検証(国内)

artience(株)は、国内全拠点*のScope1・2の温室効果ガス(CO₂)排出量について第三者検証を受けました。

※ 対象組織の詳細はP.84に記載

[リンク](#) ESGデータ集 P.83~85 気候変動への対応

水資源管理

基本的な考え方

artienceグループは、水資源が重要な自然資本の一つであることを認識し、水使用量・排水量の削減、排水が環境や生物に与える影響の削減、事業継続に影響を及ぼす水リスクの把握とリスク低減に取り組んでいます。

2022年1月、サステナビリティビジョンasv2050/2030を策定し、水利用についても長期的な環境目標を定めました。目標の達成に向けて、循環冷却の徹底、利用後のリユース・リサイクルによる水使用量の削減に加えて、水を必要としない生産プロセスの開発などによる水使用量の削減を進めていきます。

目標と実績

asv2050/2030

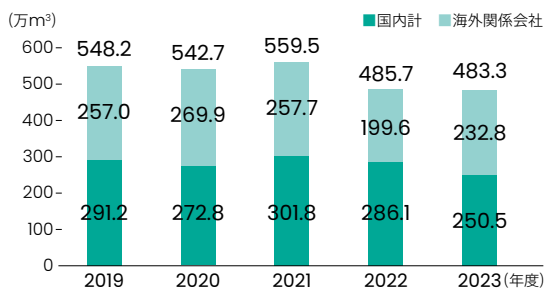
モノづくりでの環境負荷低減

2050年目標 持続可能な水利用を実現

[2023年度の実績]

当社グループでは、以前から循環冷却の徹底や、地下水を冷却水として利用後に工程水(反応、洗浄など)として利用するなど、水使用量の削減に努めています。2023年度の国内での水使用量は250.5万 m^3 (前年度比12.4%減)で、その92.9%は地下水を使用しています。また、海外関係会社の水使用量は232.8万 m^3 で、前年度より増加しています。

■水使用量の推移



集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

[リンク](#) ESGデータ集 P.86 水資源管理

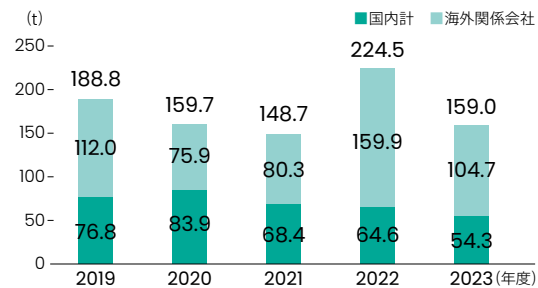
取り組み

[水質汚濁の防止]

水質汚濁の原因となる排水中の指標についてはTOC計、COD計、濁度計、pH計を工場の排水経路に適切に配置し、リモートで監視をしています。またCOD負荷の大きい工場については、国、県の基準より厳しい自主基準を設けて行政に届出して遵守しています。

2023年度のCOD排出量は国内は54.3t(前年度比15.9%減)、海外については104.7t(前年度比34.5%減)となりました。

■COD排出量の推移



集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

水資源管理

水リスクの評価と対応

水リスクは、経済危機などと並んで企業が直面する重要なリスクの一つに数えられており、水害や渇水、水質汚濁、利用可能な水の制限など、さまざまな形で企業活動に影響を与える恐れがあります。

当社グループは、世界資源研究所の評価ツール「アキダクト」(Aqueduct Water Risk Atlas) 4.0版を用いて、流域単位の量的リスク、質的リスク、規制・風評リスクの評価を行っています。

日本国内では、総合的な水リスクが「高い(High)」～「著しく高い(Extremely High)」と評価された事業所はありませんでしたが、7事業所で量的リスクが「高い」と評価されています。一方、日本以外のアジア地域(東南アジア、インド、中国、台湾、韓国)では、半数以上の事業所で総合的な水リスク、量的リスク、質的リスクが「高い～著しく高い」と評価されています。特に、タイやインドでは「水ストレス」のリスク

が著しく高く、ベトナム、インドネシア、ミャンマーでは「河川の洪水リスク」が高く、中国の華南地区では「沿岸域の洪水リスク」が著しく高いことが示されています。また、質的リスクも東南アジアやインドで著しく高いことが示されています。アキダクトにおけるBAU (Business as usual) シナリオでの2030年の予測結果では、17の事業所で「水ストレス」のリスクが、24の事業所で「水需要」のリスクが悪化することが示されました。特に水ストレスにおいてはタイやインドで「著しく悪化の予測」と評価されています。

当社グループでは、洪水リスクの高い事業所に対しては、過去に大規模な洪水を経験したTOYO INK (THAILAND) CO., LTD.の対策(電気設備の移設や土のうの設置、電気の遮断手順の明確化など)を展開しながら、洪水に備えた訓練を定期的実施しています。

今後も、将来的に悪化が予測される「水ストレス」や「水需要」に備えて、水の有効利用や使用量の削減に取り組んでいきます。

■各事業所における水リスク評価結果(リスクが「高い～著しく高い」と評価された項目と該当する事業所数)

地域	事業所数	総合的な水リスク	量的リスク	量的リスク							質的リスク	未処理の接続排水	規制リスク・風評リスク
				水ストレス	水の枯渇	季節変動	地下水位の低下	河川の洪水リスク	沿岸域の洪水リスク	干ばつリスク			
日本	13	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
アジア(日本を除く)	22	13	15	9	4	1	2	8	6	2	13	16	5
ヨーロッパ	4	1	3	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
北米・中南米	5	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	44	14	28	14	5	1	2	8	6	2	13	16	5

■各事業所における2030年の水リスク予測結果 (BAUシナリオで水リスクの各項目が悪化するとされた事業所数)

地域	事業所数	水ストレス	年間変動	季節変動	水の供給	水需要	水の枯渇
日本	13	0	0	0	0	7	0
アジア(日本を除く)	22	11	3	2	6	14	4
ヨーロッパ	4	3	0	0	1	1	1
北米・中南米	5	3	1	0	0	2	0
合計	44	17	4	2	7	24	5

■水ストレス地域における取水量と消費量(2023年度)

	取水量(万m ³)	総取水量に占める割合(%)	排水量(万m ³)	総排水量に占める割合(%)
高い、著しく高いと評価された拠点	15.32	3.17	0.96	0.25

集計範囲：アキダクト4.0版を用いて国内外44事業所を調査した中で「高い、著しく高い」と評された日本を除くアジア地域の拠点

廃棄物管理

基本的な考え方

artienceグループはモノづくり企業であり、その生産活動において廃棄物の発生は不可避です。国内の廃棄物外部排出量*のうち、廃油・廃プラスチック・廃水が約8割を占めており、これらに焦点を絞り、施策を進めています。具体的には、廃棄物の発生しにくい生産プロセスの開発や廃棄物処理方法の検討、リユース・リサイクルなど資源循環の促進、廃棄物削減に関するノウハウのグローバル共有などを通じて、廃棄物外部排出量の最小化に取り組んでいます。

* 廃棄物外部排出量：有価物として売却した量および事業所内で発生した廃棄物のうち、拠点敷地内で再資源化されずに放出した、もしくは処理業者に廃棄処理を委託するため事業所外に移動させた量

目標と実績

SIC-II (2021~2023年度) 目標

廃棄物外部排出量(国内)：10,500t (2020年度比19%削減)

artience2027(2024~2026年度) 目標

廃棄物外部排出量(国内)：8,400t (2020年度比35%削減)

asv2050/2030

モノづくりでの環境負荷低減

2030年目標

廃棄物外部排出量(国内)：6,450t (2020年度比50%削減)

2050年目標 廃棄物の発生を最小化

[2023年度の実績]

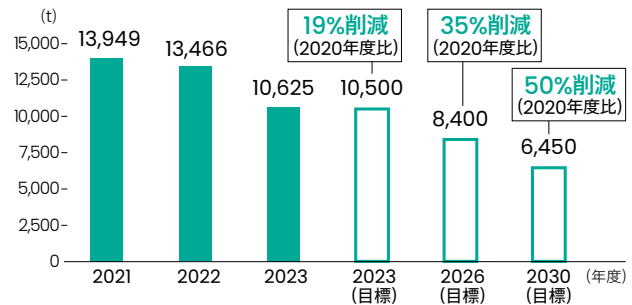
2023年度は、廃棄物発生量は国内では14,112t (2022年度比19.2%減)、海外では12,341t (2022年度比14.4%減)となりました。これは生産量減少に伴い、全社的に廃棄物も減少したことによるものです。国内の廃棄物外部排出量は10,625t (2022年度比21.1%減)で、場内処理や再利用を積極的に推進したことにより削減できました。

今後も、製造拠点で発生が多い品目に注目して可能な限り排出削減を行い、発生量の抑制や排水処理方法の検討を進めて、2030年目標の廃棄物外部排出量(国内) 2020年度比50%削減を目指します。

国内全体の廃棄物発生量に対する最終処分量は0.15%で、すべての事業所でゼロエミッションを達成しています。

[リンク](#) ESGデータ集 P.88 廃棄物管理

■ 廃棄物外部排出量の推移 (国内)



集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

* 2022年度は、国内関係会社に関西支社(寝屋川)、関西支社(富山)、中部支社(春日井)、東洋インキ北海道(株)、東洋インキ中四国(株)(岡山)、東洋インキ中四国(株)(高松)、東洋インキ九州(株)(福岡)の数値を含みます

* 2023年度は、東洋インキ(株)で組織の統廃合がありましたが集計範囲は2022年度と変更ありません

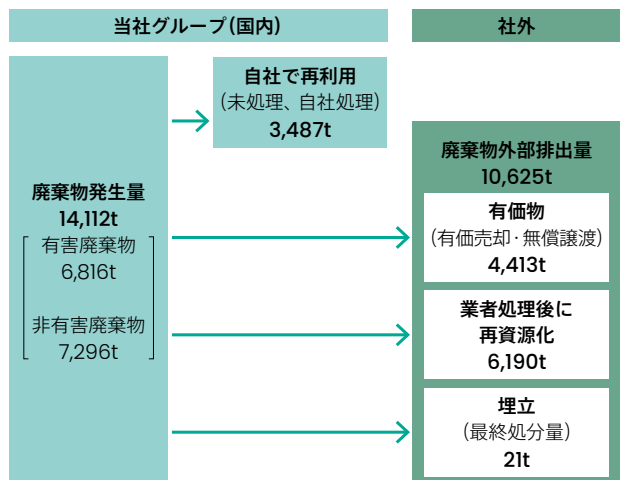
[リンク](#) ESGデータ集 P.88 廃棄物管理

廃棄物の全体像

環境省の「多量排出事業者による産業廃棄物処理計画の策定マニュアル」に基づき、国内の事業所では業者に処理委託する産業廃棄物(処理委託の際に Manifesto を発行する廃棄物)のほか、有価物や自社内での再利用を含めた中間処理前の廃棄物量を「廃棄物発生量」として集計しています。

また、最終処分量に関しては、最終処分される廃棄物の焼却などの減容化前の量をもって「最終処分量」としており、「廃棄物発生量に対する最終処分量(最終処分量率)が1%以下」を「ゼロエミッション」と定義しています。

■ 廃棄物の全体像(国内)(2023年度)



集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

* 2023年度は、東洋インキ(株)で組織の統廃合がありましたが集計範囲は2022年度と変更ありません

廃棄物管理

取り組み

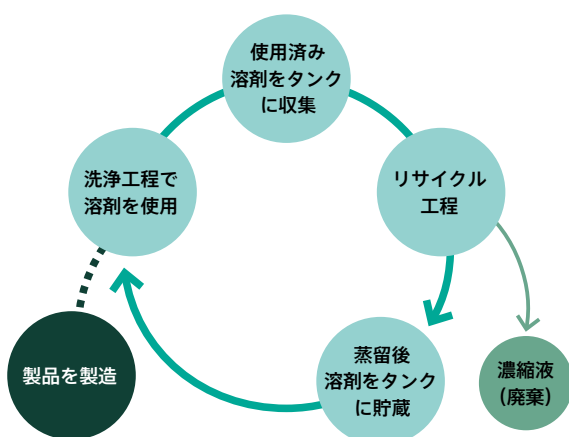
[廃棄物の適正管理に関する教育]

当社グループは、コンプライアンス教育の一環として廃棄物の適正管理に関する教育を適時実施しています。また、廃棄物の処理に関する情報を社内システムで共有するとともに、新規処理委託業者の選定基準を明確にし、不適正な処理に巻き込まれない管理体制の強化を図っています。

2023年5月、国内の全拠点を対象とした廃棄物管理説明会をオンラインで開催しました。廃棄物管理について「基礎編」「実務編」に分けて各3回(計6回)実施し、「基礎編」では廃棄物全般の説明と廃掃法の基本について、「実務編」では各拠点の実務者に廃棄物管理の手順と社内ルールについて周知しました。延べ380名が参加し、参加者からは「廃掃法の基礎が理解できた」「実務を想定した内容で勉強になった」というコメントがありました。

[溶剤のリサイクルシステム導入による廃棄溶剤の削減]

2023年6月、東洋モートン(株)は埼玉工場に洗浄溶剤のリサイクルシステムを導入し、生産設備の洗浄工程で発生する廃棄溶剤を70%削減(2022年度比)しました。東洋モートン埼玉工場では製造している製品の切り替え時に生産設備を溶剤で洗浄する必要があり、洗浄後の溶剤廃棄物による環境負荷が課題となっていました。今回導入した洗浄溶剤のリサイクルシステムでは、使用済の溶剤を蒸留し濃縮することで廃棄物を削減し、蒸留後の溶剤を再度洗浄に使用することが可能になりました。



[プラスチック資源循環の推進]

埼玉県プラスチック資源の持続可能な利用促進プラットフォーム*に参加

東洋インキ(株)埼玉製造所は、プラスチック廃棄物の排出量抑制とプラスチック資源の循環利用を促進する活動に賛同し、2023年5月に「埼玉県プラスチック資源の持続可能な利用促進プラットフォーム」に加入しました。本プラットフォームでは、プラスチック資源の循環利用に関する講演会や研修会、交流会のほか、希望する会員により設置するワーキング・グループにおいてプラスチック資源の持続可能な利用モデルの構築に向けた検討を行います。

* 埼玉県が設置したもので、プラスチック廃棄物の排出抑制とプラスチック資源の循環利用を促進するため、プラスチック資源の循環利用・減量化に取り組む事業者、市町村、消費者団体等で構成されています

海洋プラスチックごみ問題の解決に向けた取り組み「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス」に参加

2019年1月、経済産業省により、海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、官民連携でイノベーションを加速するための組織「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス」が設立されました。当社グループとして、artience(株)が参加し、最新技術動向の把握や情報共有、企業間連携などの活動を行っています。

プラスチック廃棄物問題に対する国際的な枠組み

「CEFLEX」に参加

当社グループは、欧州の軟包装分野の循環型経済の実現を推進するコンソーシアムとして2017年に設立した「CEFLEX (Circular Economy for Flexible Packaging)」に参加しています。CEFLEXは、欧州の軟包装分野の循環型経済の実現を推進するためのロードマップの中で、2025年までに、使用済み軟包装を回収・分別・リサイクルするためのインフラを構築することなどを目標に掲げています。



使用済みプラスチックの再資源化事業への取り組み「株式会社オールプラスジャパン」に資本参加

持続可能な社会の実現に向けて、プラスチックの課題解決に貢献すべく、2020年6月から事業を開始した共同出資会社「株式会社オールプラスジャパン」に資本参加し、使用済みプラスチックの再資源化事業に取り組んでいます。

WEB 事業を通じた取り組み事例

- ・2023年11月28日ニュースリリース「東洋インキ(株)プラスチックリサイクルに関する共同開発計画を締結」
- ・2023年9月26日ニュースリリース「東洋インキ(株)UVインキ脱墨技術の確立」
- ・2023年9月12日ニュースリリース「フィルムパッケージ向けリサイクルシステム」

廃棄物管理

TOPICS

産業廃棄物削減への取り組み ～汚泥減容化装置導入により汚泥の有価化 に成功～

東洋FPP(株)(川口)はシリンダー版・フレキソ版の製造を中心とした事業を展開しており、製版加工の過程では廃水処理は必須となっています。場内の廃水処理過程では汚泥が発生し、これまでは産業廃棄物としての処理が必要であり、そのコスト削減が課題となっていました。

一方、サステナビリティビジョンasv2050/2030では2030年までに廃棄物外部排出量国内50%削減(2020年度比)を掲げています。

目標達成に向けた活動として年間約45t発生する汚泥の減容化を検討したところ、蓄熱式乾燥装置の導入により、東洋FPP(株)で発生する産業廃棄物量全体の約20%を削減することが可能となりました。運搬コストの低減に加え、汚泥に含まれる金属成分のマテリアル再資源先を見つけたことで、有価物としての再資源化を図ることができます。

これにより廃水処理過程で発生していた産業汚泥の発生量は実質ゼロとなります。今後も生産量増加に伴って安定的に処理できるように検討を進めていきます。



2023年5月16日 導入後、最適化条件を検討している様子

汚染防止

基本的な考え方

artienceグループの事業活動は、地球の資源に依存しており、大気汚染、土壌汚染などの環境問題への対策は重要な課題と認識しています。持続可能な循環型社会の構築のため、モノづくりでの環境負荷低減に向けた取り組みを進め、汚染物質の排出低減に努めていきます。

推進体制

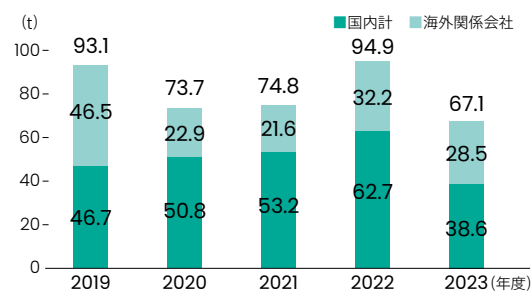
artience(株) ESG推進室が主体となり、生産拠点を中心に関係会社も含む国内外の事業所での大気への負荷低減や土壌・地下水汚染対策などを行っています。

実績

[2023年度の実績]

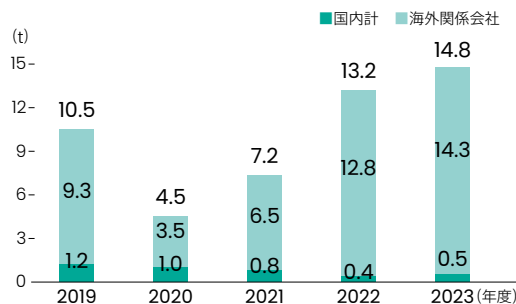
当社グループでは、ボイラーなどの燃焼設備から発生する窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、ばいじんなどの大気汚染物質の低減に向けて、国内では、燃料転換やコージェネレーション設備の導入、燃焼条件の適正管理などを進めてきました。国内のNOx、SOx、ばいじんの排出量は近年横ばい傾向です。海外関係会社ではNOx、ばいじんの排出量は前年に比べ減少しましたが、SOxは微増となりました。今後も排出低減に努めていきます。

■ 窒素酸化物(NOx)排出量の推移



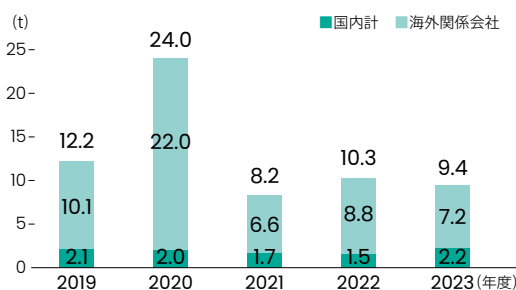
集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載
※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

■ 硫黄酸化物(SOx)排出量の推移



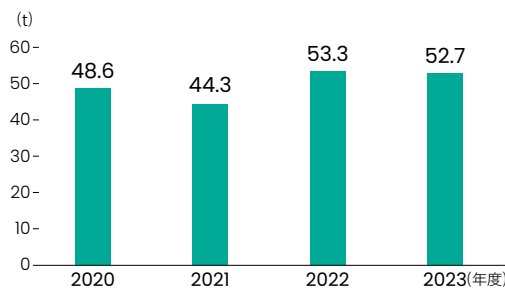
集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載
※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

■ ばいじん排出量の推移



集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載
※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

■ VOC排出量



集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

[リンク](#) ESGデータ集 P.89 汚染防止

汚染防止

取り組み

[土壌・地下水汚染への対応]

旧東洋インキSCホールディングス(株)先端材料研究所(茨城県つくば市)は、土壌汚染対策法に基づく調査結果により、2022年9月12日付で「形質変更時要届出区域」の指定を受けましたが、汚染土壌の掘削除去を行い、これにより、同年12月22日に区域の指定が解除されました。

TOYO INK (THAILAND) CO., LTD.は、2016年10月に施行された工場敷地内の土壌・地下水汚染に関するタイ工業省令の対象業種となり、土壌・地下水の定期的なモニタリングが義務付けられ、地下水と土壌の定期的な分析と報告を行っています。

中国では、土壌汚染防止関連の規定を定めた国家レベルの法律である「土壌汚染防止法」が、2019年1月に施行されました。当社グループでは、天津東洋油墨有限公司、上海東洋油墨制造有限公司の2社が「土壌汚染重点監督管理事業者」に指定されており、土壌汚染リスクの把握・管理などの対応を進めています。



汚染土壌の掘削除去工事(旧東洋インキSCホールディングス(株)先端材料研究所)

[フロン排出抑制法への対応]

当社グループでは、フロン排出抑制法に基づき、事業者ごとの管理者の選任と対象機器の抽出を行い、簡易点検や業者による定期点検を実施しています。

また、2023年度の国内フロン漏洩量は91.3kgであり、報告が必要な算定漏洩量1,000t-CO₂以上の漏洩が確認された事業所はありません。

[有害物質管理]

当社グループは、国内12事業所で変圧器、コンデンサ、蛍光灯安定器などのPCB廃棄物を長期間保管し、PCB特措法に伴う届出を毎年行政に報告しています。これまでPCB廃棄物の適正な処理を進め、11事業所で処理を完了しています。残る1事業所が保管している高濃度PCB廃棄物(安定器)についても、計画を策定して順次進め、2024年3月で処理が完了しています。

PCB廃棄物の保管に際しては、保管庫の施錠や定期点検など管理を徹底し、紛失、誤廃棄、漏洩などは発生しませんでした。

化学物質管理

基本的な考え方

artienceグループでは、「製品・サービスの開発と提供において、原材料調達、生産、流通、使用、廃棄・リサイクルに及ぶライフサイクル全体での環境負荷低減を目指し、環境保全・回復と人びとの健康・安全への配慮に努める」ことを「環境に関する基本方針」(2024年1月改定)および「化学物質管理に関する基本方針」(2024年5月制定)に定めています。これら基本方針を遵守するために、製品の設計、原料購入・輸入、生産、保管、輸送、廃棄などの各工程において適切な化学物質管理を行うとともに、有害性の高い物質の代替や削減に努めています。

WEB 「環境に関する基本方針」「化学物質管理に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>環境>環境マネジメント」に掲載しています

推進体制

artience(株)生産企画室とESG推進室が連携してグループ全体の環境、化学物質管理、貿易管理を統括・管理しています。また、各国の法規制や慣行に合わせた取り組みを進めています。

目標と実績

SIC-II (2021~2023年度) 目標

化学物質排出量(国内)：118.2t (2020年度比10%削減)

artience2027 (2024~2026年度) 目標

化学物質排出量(国内)：105.0t (2020年度比20%削減)

asv2050/2030

モノづくりでの環境負荷低減

2030年目標

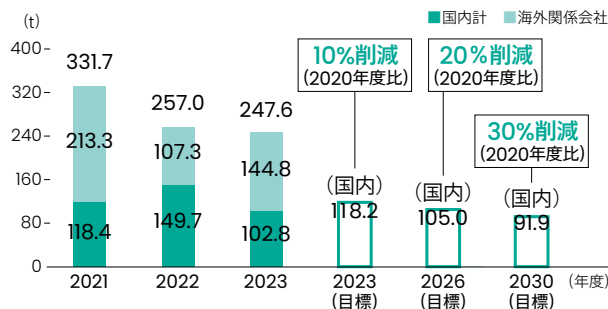
化学物質排出量(国内)：91.9t (2020年度比30%削減)

※ 化学物質排出量(国内)の目標については、2023年度に集計システムの運用方法の改定や、PRTR対象物質の見直しを行ったため修正しています

[2023年度の実績]

化学物質排出把握管理促進法(PRTR法)の第一種指定化学物質と日本化学工業協会指定の物質群を合わせた物質群の2023年度の排出量は、国内は、102.8t(前年度比31.3%減)、海外関係会社は144.8t(前年度比34.9%増)となりました。

■化学物質の排出量の推移



集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 2023年度に集計システムの運用方法の改定や、PRTR対象物質の見直しを行ったため、過去にさかのぼって数値を見直しています

[リンク](#) ESGデータ集 P.89~91 化学物質管理

化学物質管理

取り組み

[化学物質管理規制への対応]

当社グループは、「化学物質管理規程」を制定し、原料や製品に含まれる化学物質の管理基準に基づき適正管理を進めています。さらに、採用する原料の審査基準「原料審査・管理規則」や「化学物質リスク管理規則」に基づいて、継続的な化学物質リスクの低減に努めています。

化学物質リスク管理規則では、人と環境に著しい影響を与える化学物質として国際条約や国内外の法規制により製造や使用を禁止あるいは制限された物質を「arg (artienceグループ) 含有禁止物質」と定め、製品への含有を監視、規制しています。また、作業員へのばく露や危険有害性などの観点から使用の削減・代替を推進することが望ましい化学物質として「arg含有制限物質」を定め、製品設計から製品完成に至るまで、含有物質を管理する基準を当社グループ全体で標準化しています。

[化学物質リスクアセスメント]

当社グループでは国内の生産拠点、R&D部門などすべての化学物質取り扱い事業所において労働安全衛生法に基づく化学物質のリスクアセスメントを実施しています。

安全・衛生管理者に加え、化学物質管理者の選任を行い、リスクアセスメントの推進体制を組織し、リスクアセスメントの実施、管理を行っています。

2021年以降、労働安全衛生法において表示・通知義務対象物質が追加されることに伴い、新たにリスクアセスメントを行う義務を負った化学物質が増えていますが、順次リスクアセスメントを実施し、必要に応じて安全衛生対策を施していきます。

[社内教育講座による人材育成]

当社グループの法令遵守やお客様への情報提供を行うために、社内教育講座の一環として個人の業務内容に合わせた各種法令の概要、新たに改正された法令や安全衛生対策などに関する社内セミナー（社外・社内講師）や教育用動画配信などを実施しています。2023年度は延べ1,000名が受講しました。

生物多様性

基本的な考え方

artienceグループは、生物多様性の重要性を早くから認識し、生物多様性の保全を含めた自然保護活動に取り組むことを活動方針とし、地域での植林活動や河川・湖沼の清掃活動などを自主的に進めてきました。

愛知県名古屋市で生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）が開催されるに先立ち、2009年3月に「経団連生物多様性宣言」が制定されたことを受け、当社グループでは、これまでの生物多様性に関する考え方や活動を整理・統合し、「生物多様性に関する方針」（2024年1月改定）を制定しました。

当社グループは自然由来の原料や水資源など多くの自然資本に依存し成り立っており、一方で生産活動による生態系への負荷があることを認識しています。生物多様性が危機的な状況にある中、当社グループは昆明・モンリオール生物多様性枠組で示された目標およびネイチャーポジティブの実現に貢献していくため、2024年1月に「生物多様性に関する方針」を改定しました。

化学メーカーとして生物資源の持続可能な利用や、化学物質の排出削減、サステナビリティ貢献製品の提供を通じて生物多様性の保全に取り組んでいきます。

WEB 「生物多様性に関する方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>環境>生物多様性」に掲載しています

推進体制

環境マネジメント体制の中で取り組みを進めています。

リンク [環境マネジメント P.16](#)

目標

artience2027（2024～2026年度）目標

生物多様性の推進：植樹などによる森林保全と、地域の河川・湖などの環境保全の推進

※ SIC-II（2021～2023年度）目標から継続（詳細はP.17に記載）

TNFDフレームワークに基づくLEAPアプローチの実施

生物多様性の保全活動を推進していくにあたり、当社グループの自然資本への依存とインパクト、リスクと機会を把握し戦略を策定するためにTNFDフレームワークで示されたLEAPアプローチを実施しました。当社グループの全事業を対象とし、今回は直接操業を対象範囲として評価しました。

【自然への依存とインパクトの把握】

生物多様性に関する管理評価ツール「ENCORE（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure）」を用いて、「総合化学」及び「特殊化学品」の産業サブグループで、当社グループの自然への依存度と影響を評価しました。その結果、自然資産への依存度は概ね低かったものの、「水の使用」「陸域生態系の利用」「GHG排出」「GHG以外の大気汚染物質」「水質汚濁物質」「土壌汚染物質」「固体廃棄物」が自然への影響度が高いことが示されました。

ENCOREによる評価結果

（自然に影響を与える要因とその影響度）

自然に影響を与える要因	セクター：素材 産業サブグループ： 総合化学	セクター：素材 産業サブグループ： 特殊化学品
水の使用	非常に高い	高い
陸域生態系の利用	高い	高い
GHG排出	—	高い
GHG以外の大気汚染物質	中程度	高い
水質汚濁物質	高い	高い
土壌汚染物質	高い	高い
固体廃棄物	—	高い

生物多様性

[リスクと機会]

当社グループでは、原材料調達から廃棄・リサイクルに至る事業活動のライフサイクルにおいて、どのような自然との接点 (INPUT、OUTPUT) があり、それが生物多様性の「生息・生育環境の劣化」「里地里山の原料」「外来種の侵入」「化学物質によるばく露」「地球温暖化・気候変動」といった項目に影響を与えているかをまとめ、生物多様性へのリスクを明確にしました。

機会については、サステナビリティビジョンasv2050/2030において2030年でサステナビリティ貢献製品の売上高比率80%およびライフサイクル視点でCO₂排出削減に貢献できる製品の拡大、2050年ですべての製品をサステナビリティ貢献製品にすることを目標に定めており、将来需要が高まると予測される製品の拡大を進めています。

また、自然環境はロケーションによって大きく異なり、単一の指標では測ることができないため、TNFDでは地域特性を重視した情報開示が推奨されています。

当社グループでは、国内外の44事業所の評価を行い、優先地域を特定しました。今後は地域に合わせたリスク管理を行っていきます。

■事業所の生物多様性リスク評価項目

評価項目	評価ツール	評価指標
生物多様性の重要性	WWF Biodiversity Risk Filter	Scape Physical Risk
水ストレス	Aqueduct Water Risk Atlas 4.0	Baseline water stress
重大な潜在的依存関係や影響	ENCORE Hotspots Terrestrial	Combined hotspots of natural capital depletion

■地域ごとのリスクが高い、著しく高いと評価された事業所数

	生物多様性の重要性		水ストレス		重大な潜在的依存関係や影響	
	高い	著しく高い	高い	著しく高い	高い	著しく高い
日本	0	0	0	0	0	0
アジア (日本を除く)	5	0	4	5	3	0
欧州	0	0	1	2	0	0
北米・中南米	0	0	2	0	0	0

[戦略]

当社では特に水環境に関して中国1拠点とタイ、インド、ヨーロッパ2拠点が「著しくリスクが高い」と評価されたため、該当する事業所の水リスクへの対応を図っていきます。

[指標と目標]

IUCNの「企業の生物多様性パフォーマンスの計画策定及びモニタリングのためのガイドライン」における中核指標の考え方や、上記の「事業活動と生物多様性との関連(リスク・機会)」の結果に基づき、これまで環境負荷低減のために取り組んできた活動目標・KPIを、生物多様性の管理指標として推移を把握、管理しています。

■生物多様性指標

生物多様性指標	2021年度	2022年度	2023年度	参考ページ
水使用量(万m ³)	559.5	485.7	483.3	26、86
CO ₂ 排出量(国内)(t-CO ₂)	79,380	73,404	59,669	23、24、83
エネルギー原単位(海外)(L/t)	164.1	164.1	156.5	23、24、83
VOC排出量(国内)(t)	44.3	53.3	52.7	89
窒素酸化物(NOx)排出量(t)	74.8	94.9	67.1	31、89
硫黄酸化物(SOx)排出量(t)	7.2	13.2	14.8	31、89
ばいじん排出量(t)	8.2	10.3	9.4	31、89
COD排出量(t)	148.7	224.5	159.0	26、87
廃棄物外部排出量(国内)(t)	13,949	13,466	10,625	28、88
サステナビリティ貢献製品 ^{※1} 売上高(億円)(売上高比率(%))	970 (64.4)	1,050 (62.4)	1,248 (53.6)	18

※1 2022年度までは環境調和型製品とし、基準の見直しにより2023年度からはサステナビリティ貢献製品としています

生物多様性

生物多様性に関連した団体への参画

artience (株) は、経団連から発表された「経団連生物多様性宣言・行動指針」(2023年12月改定)の趣旨に賛同し、「経団連生物多様性イニシアチブ」に参画しています。また、2019年1月に海洋プラスチックごみ問題の解決に向け設立された、「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)」にも参加して活動を行っています。

2022年4月、「30by30ロードマップ」の策定と同時に、有志の企業・自治体・団体による「生物多様性のための30by30アライアンス」が発足し、当社グループは2022年6月に賛同を表明しました。



「生物多様性のための30by30アライアンス」のロゴマーク

【簡易モニタリングの実証試験を実施】

「30by30ロードマップ」の主要施策の一つがOECMの設定・管理、保全の促進であり、これらを「自然共生サイト」として認定する制度が2023年度から実施されています。この認定制度では、サイトの所有者である企業などが管理者となり、継続的にモニタリングを実施できるような簡易モニタリング手法の開発が進められています。当社グループもこれに協力して、2023年8月8日と9日の2日間、普通種の昆虫等に着目した簡易モニタリングの実証試験を、トーヨーケム(株)川越製造所の社有林で実施しました。

調査機関である(株)ブレック研究所が中心になり、環境省の担当者も同行して、社有林内での目視調査、夜間の鳴き声調査、林床や樹木にトラップを設置しての調査を行いました。その結果、環境省が選定した「都市緑地の良好な環境に見られる昆虫」のうち、センチコガネ、オオヒラタシデムシ、キマワリなどの甲虫やミンミンゼミ、ニイニイゼミ、ショウリョウバッタ、ムラサキシジミなど、多数の昆虫を確認することができました。

これらの結果をもとに環境省から簡易モニタリングのガイドラインが公表される予定です。



目視調査の様子



林床へのトラップの設置

主な生物多様性の保全活動

【社有林の生態系調査と貴重な種の保存活動 (トーヨーケム(株)川越製造所)】

トーヨーケム(株)川越製造所の周辺には、北東から南西にかけて帯状にまとまった樹林地がみられます。この樹林地は、江戸時代の元禄期に開拓された三富新田(さんとめしんでん)の一部であり、現在も屋敷地、耕地、雑木林の地割が残されています。川越製造所の敷地内でも、南西にまとまった社有林があり、南にグラウンドを取り巻くように樹林地がみられます。これらは、周辺の樹林地との連続性の観点から地域の生物多様性の保全において重要な役割を果たしている可能性があります。

この社有林やグラウンド周囲の樹林地における生物の生息状況を把握するため、2016年12月と2017年6月の2回、植物と鳥類を主な対象とした調査を実施しました。その結果、合計で植物68科169種、鳥類16科24種、動物3科3種の存在が確認され、その中には、保護上重要な種に該当する「埼玉県レッドデータブック2011植物編」における選定種であるシュンラン、「埼玉県レッドデータブック動物編2018」における選定種であるアオゲラ、ホオジロが含まれていました。

川越製造所では、この結果を受けてシュンランの保護活動を行うとともに、社有林の生態系の保全に努めています。



鳥類調査



シュンラン

【びわ湖の日の環境美化活動(東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所)】

滋賀県では、「環境基本条例」において7月1日を「びわ湖の日」と定めており、県内全域で湖岸や河川、道路などの清掃活動が行われるなど、琵琶湖への思いを共有して、環境を守る取り組みを行う象徴的な日となっています。琵琶湖に近い東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所では、「びわ湖の日環境美化活動」に継続して参加しています。

品質・安全性の確保

基本的な考え方

artienceグループは、企画・研究開発から営業・アフターサービスまでの全段階で品質保証を確実に実行し、お客様に常に保証できる製品を提供しています。新製品・新事業開発の際は、自社規則にのっとり評価・検証を行い、製品化しています。

また、品質に関する国際規格「ISO 9001」を活用し、グループ全体での品質保証を充実・強化しています。経皮吸収型製剤などの医療分野では、医薬品の製造管理および品質管理に関する基準「GMP (Good Manufacturing Practice)」に基づいて生産しています。

WEB 「製品安全・品質保証に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>品質・安全性の確保」に掲載しています

リンク ESGデータ集 P.80 環境マネジメント
・ISO 9001認証取得状況

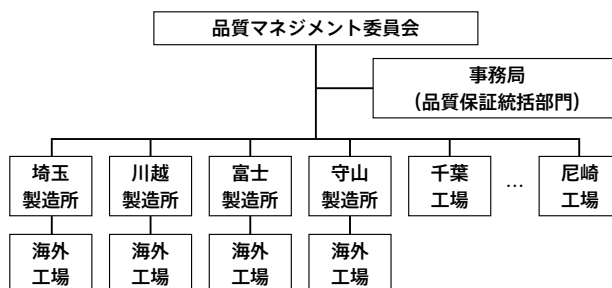
推進体制

「品質マネジメント委員会」を中心に、当社グループ全生産拠点の品質保証体制の構築と品質保証レベル向上を目的に活動を行っています。半期ごとの品質マネジメント委員会では、国内外の全生産拠点における品質向上活動戦略の共有化を図っています。

また、お客様に当社グループ製品を安心してお使いいただけるように、artience (株) 生産企画室が「品質リスク診断会」を開催し、第三者的な視点で各拠点の状況を確認し、品質不正を起こさない風土づくりを推進しています。

また、さらなる品質の安定化および品質リスクの低減に向けて、全世界どこでも同じ高品質な製品を供給できるようにするための品質標準「Global Standard for Quality」を構築し、全生産拠点への展開を進めています。

■品質マネジメント推進体制(2024年度)



品質・安全性の確保

取り組み

[製品情報の管理・提供]

当社グループでは、製品のSDS (Safety Data Sheet : 安全データシート) を社員によりお客様に配布するほか、当社のお客様ポータルサイト「ソムリエ」からも提供しています。より迅速に製品情報を提供し、お客様をサポートする体制を構築しています。重大な製品事故が発生した場合は、社内規程に従い事実の把握と影響範囲の特定を行い、速やかに経営層に状況を報告するとともに、法令に基づいた所管官庁への報告、ウェブサイトなどを通じた情報開示を行い、迅速かつ適切な処置を講じるリスクマネジメント体制を整備しています。

また、自社製品に加え、他社製品(販売商品)の販売もっており、販売商品についても、お客様の安全に配慮した取り扱いや管理に努めています。

■ 重大製品事故発生件数

(単位: 件)

	2021年度	2022年度	2023年度
重大製品事故発生件数	0	0	0

[グローバルでの製品安全情報の提供と法令の遵守]

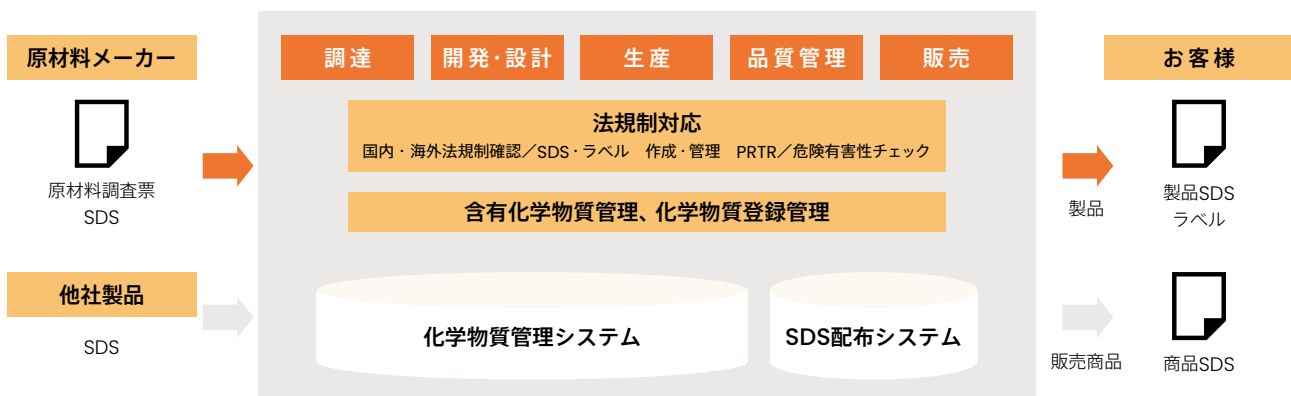
当社グループでは、各国のお客様に製品安全に関するグローバルな情報提供を行うため、輸出先の言語や法規に対応するSDS (安全データシート) 作成システムを搭載し、各国・地域の化学物質関連法規情報を一元管理できる独自の「化学物質管理システム」を運用しています。国内外のグループ各社ではこのシステムの運用を進め、各国の法規に準拠したSDSおよびGHSに準拠した「ラベルガイドライン」に従った製品ラベルを提供することで、お客様の製品安全リスクアセスメントをサポートしています。

2023年12月、従来の法規対応に加え、環境保全・回復と人びとの健康・安全・安心への配慮のさらなる強化を目的として、「化学物質管理システム」の仕様更新を実施しました。この仕様変更により、日本国内向けのSDSおよび製品ラベルにおける危険有害性情報等の表示のさらなる向上を図ります。

[製品リスク情報への対応]

当社グループは、製品リスクに対し、全社的な対応を迅速、適切に行うために、「製品リスク情報対応要領」を定めています。製品リスクへの対応は、artience (株) 生産企画室などが、中核事業会社や関係会社と連携して品質保証活動として推進しています。

■ 製品情報の管理・提供の流れ



お客様満足 (CS) の追求

基本的な考え方

artienceグループは、お客様を重要なステークホルダーと考えており、Brand Promise(ブランドプロミス)に「感性に響く価値を創りだし、心豊かな未来に挑む」を掲げて、製品・サービスの品質を第一に、社会やお客様に選ばれるブランドを目指しています。また、市場の声に積極的に耳を傾けて真摯に対応することで、信頼関係の構築に努めています。

取り組み

[お客様とのコミュニケーション]

当社グループは、ウェブサイト日本語・英語・中国語のフォームによるお問い合わせ窓口を設置し、製品・サービスへのお問い合わせや企業活動などに関するお問い合わせ(ご質問、ご意見、ご要望などを含む)に対応しています。受け付けたお問い合わせは、内容に合わせて担当部門に転送され迅速に対応する体制がとられており、対処・解決するべき案件については、是正処置や再発防止策をとっています(個人情報保護対応を含む)。

お客様ポータルサイト「ソムリエ」では、製品のPRTR(化学物質の排出量・移動量)情報やSDSの提供を行っています。

また、製品・サービスやイベントの情報をお知らせするダイレクトメールや国内外の展示会への出展などにより、お客様とのコミュニケーションの充実に努めています。

[ウェブサイトをリニューアル]

2024年1月1日、社名変更に伴い当社グループの活動についてステークホルダーの皆様にご覧いただきやすいようウェブサイトをリニューアルしました。

今回のリニューアルでは、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様によりわかりやすく当社グループの活動・取り組みをお伝えするため、事業会社や関係会社別に分かれていたサイトをグループとして一つに統合し、デザイン・ページ構成も含め大幅に見直しを図りました。サステナビリティページにおいては開示情報の充実と検索性の改善を行っています。



人材マネジメント

基本的な考え方

artienceグループのCorporate Philosophy (経営哲学)は「人間尊重の経営」です。社員の多様な価値観やキャリア志向を尊重し、新たな領域にチャレンジする人材や質の高い仕事を実践できる人材の育成に努めています。また、グループの強みを活かして社会に貢献していくために、性別や国籍、年齢、障がいの有無に関わらず多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、やりがいを持って働くことのできる職場づくりを目指しています。

人間尊重の経営を実現するために人材マネジメントに関する方針を制定し、各種人事施策をグループ全体に展開しています。

WEB 「人材マネジメントに関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>人材マネジメント」に掲載しています

人材マネジメントのあるべき姿

Corporate Philosophy (経営哲学)を人間尊重の経営とし、当社グループが最も重要としている経営資源は社員です。人材マネジメントの方向性として定めた社員の成長のための3つの柱のもと、多様な人材が各々のミッションに取り組み、グループの価値創造を支えています。社員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、会社と共に成長することで持続可能な価値の提供を目指します。

■人材マネジメントの3つの柱(2015年策定、2024年1月改定)

多様な人材が活躍できる 風土の醸成

多様な背景を持った社員の人権と多様な価値観・考え・発想が尊重され、存分に職務に取り組むことで新たな価値を世界に提供できるとの考えのもと、多様な人材が活躍できる企業風土を整えます。

主体的なキャリアを歩める しゅみの構築

成長志向を持って自身のキャリアを思い描ける人材を雇用し、キャリア形成に向けた実践と成長の機会を継続的に提供することは企業の責務であるとの考えのもと、育成のしゅみを構築・運用します。

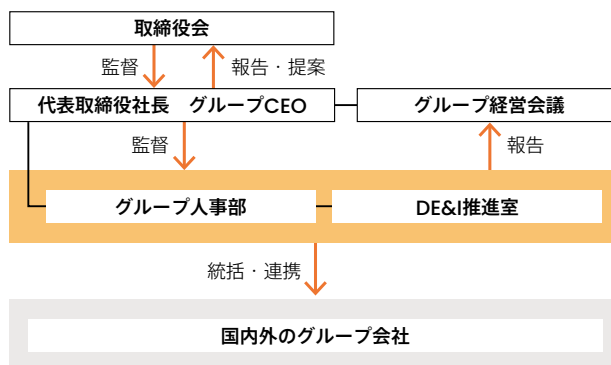
安心して働ける 職場環境づくり

社員が安心して働き、能力を最大限に発揮するには、職場の安全衛生、労務管理と評価、社員の健康と福利厚生が不可欠であるとの考えのもと、職場環境を整備し、継続的に改善していきます。

推進体制

artience (株)グループ人事部が主体となり、全社の人事施策の立案・実施、人材育成・キャリア開発の計画策定や研修の企画・実施、DE&Iの推進、健康経営など、人事戦略に向けたさまざまな取り組みを進めています。また、各地域・国の労働法令・慣行を踏まえ、国内外の各拠点と連携しながら施策を実施し、人材育成に取り組んでいます。

■人材マネジメント推進体制(2024年度)



人材マネジメント

雇用と労働慣行

[労働問題に関するリスク管理]

当社グループ(国内)では、労働関連法の遵守を目的に社員に向けた情報発信を行うとともに、労働組合と会社で検討を行う経営協議会を運営し、働き方の改善に努めています。

過重労働発生のリスクアセスメントとしては、社員の労働に関わるリスクを管理・モニタリングするため、年次有給休暇取得の促進や就業管理システムによる労働時間のモニタリングなどを実施しています。また、国内の各拠点で毎月開催される安全衛生委員会で過重労働状況について確認・監督し、上層部に報告しています。2023年度、国内での労働基準法違反の事例は0件でした。

[労働基準に関する方針の浸透]

人事労務管理の方針として、就業規則の設定、労使関係の構築、法令遵守と労務リスクの予防の3点を掲げ、グループ各社における管理業務の標準化に向けたサイト「グローバル人事ネットワークWEBサイト」に資料を掲載して常に参照可能としています。また国内では、人事関連情報サイトを開設し、人事規程や人事制度、福利厚生などの人事情報を発信しています。

国内・海外を問わず、グループ各社が適切な労務管理を行い、方針の浸透を図ることにより、すべての社員が理解できるように取り組んでいます。

[公正な評価・処遇]

当社グループでは、グループの成果・業績につながる行動を尊重し評価しています。賃金は基本給と賞与が主な構成となるようシンプルなものとし、諸手当は各国のビジネス慣習に合わせた補完的なものとします。会社の業績が向上したときに、その利益の一部を社員に還元していくために、社員一人ひとりの成果に応じた報酬体系の構築と社員(組合員)代表との協議を通じた見直しを行っています。

また、各国・地域の労働法規に基づき、適切な賃金、諸手当、その他臨時に支払われる給与等の諸条件を賃金規則等で定めており、人材マネジメントに関する基本方針においても、各国法令等や労働慣行に準拠した労務管理規則と体制を整備することを定めています。

[労働時間の適正化]

各国における労働時間に関する法規を遵守し、雇用条件や業務内容に見合う勤務形態を適用し労働時間を管理しています。一時的に労働時間が増加する場合には、社員の健康面やワーク・ライフ・バランスにもできる限り配慮し、事前に労使で協議し合意した合法的な許容範囲内で労務管理を行っています。

[労使の協議]

社員(組合員)の代表と会社側代表による年2回以上の経営協議会を開催し、労使で解決すべき課題について協議を行っているほか、個別案件に応じて適時労使協議の場を設けています。また、人事諸制度の改定については、事前に事務局レベルでの協議を開催するなど、互いに提案し意見し合うための機会を、できるだけ多く設けています。

[リンク](#) ESGデータ集 P.92 人材マネジメント

人材育成

[人材ローテーション制度]

人材ローテーション制度は、「育成異動」「自己申告反映異動」「社内公募制度／キャリアチャレンジ制度」「海外ワークショップ」からなる制度です。「育成異動」では、計画的な異動を通じて個人のキャリア形成を行います。「自己申告反映異動」では年1回の「自己申告アンケート」をもとに、本人の意思に基づいた異動への反映に努めています。「社内公募制度／キャリアチャレンジ制度」は、社員が自らやりたい仕事にチャレンジできる制度で、毎年複数名の異動を成立させています。

また、「海外ワークショップ」は、グローバル人材の育成を目的とした海外研修制度で、研修受講者は海外グループ会社においてインターンシップを経験し、海外ビジネスへの適応力や異文化コミュニケーションのスキルを身につけます。コロナ禍で中断しましたが、2023年度から募集を再開し、2012年度から2023年度の間に31名が受講しています。帰国後は海外と関わる部門でさらなる経験を積み、その後は駐在員として海外で活躍している社員も多くなります。

■主体的キャリア形成施策の成立件数

(単位：名)

	2021年度	2022年度	2023年度
社内公募制度／ キャリアチャレンジ制度	8	11	12

[DX人材]

環境・市場変化への対応と未来視点の業務改革を推進するため、DX人材育成を進めています。2022年度から「Aidemy」を全社員向けに導入し、延べ1,219人がITリテラシーやAI、機械学習のカリキュラムを受講しました。さらに2023年度からはRPA研修を開始しており44名(2024年8月時点で延べ160名)が受講、業務効率化で成果を上げています。今後は生成AI活用のため経営層も含めた研修を予定し、社員一人ひとりのデジタルスキル向上を図ります。

人材マネジメント

[artience growth fieldによる人材育成]

人材の育成と風土改革を目的として2007年に東洋インキ専門学校を開校し、人材の育成・キャリア開発に努めてきましたが、2024年に「artience growth field」と改称し、新たにスタートしています。階層別研修、職種別研修、海外人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修、自己啓発を柱とし、人材の底上げと将来の経営幹部の育成を基本方針として定め、各種研修や自己啓発活動を進めています。2023年度の研修日数は延べ417日、研修受講者数は延べ1,774名となりました。

新型コロナウイルス感染が拡大した2020年度からオンライン研修を拡充し、より幅広い層への教育に努めており、現在は各研修の目的・内容によってさまざまな形式(対面・オンライン・ハイブリッド)で実施しています。

	2021年度	2022年度	2023年度
一人当たりの研修費用(千円)	30	30	33
DX研修、リスクリング受講者数(名)	409	1,143	1,305

[リンク](#) ESGデータ集 P.93 人材育成

[社内表彰制度]

優れた成果を上げた事業活動を表彰する制度としてグループ社長賞表彰を毎年行っています。新製品の開発・市場化など事業に大きく貢献した実績や、事業拡大への将来性などを評価し、2023年度は、グループ特別賞(1件)、グループ社会貢献賞(1件)、優秀賞(1件)、トーヨーケム社長賞(1件)、トーヨーカラー社長賞(1件)、東洋インキ社長賞(1件)の6件が選出され、その中で特に優れた活動をグループ社長賞(1件)として表彰しました。

[ビジネスアイデアコンテスト]

2023年に第3回となるビジネスアイデアコンテストを開催し、国内127件、海外4件、計131件の応募の中からグランプリ(1件)、入賞(4件)が選ばれました。

ビジネスアイデアコンテストを通じて、新しい発想やアイデアを具現化する力を養い、「挑戦し続ける風土」、「提案し続ける風土」の醸成につなげていきます。

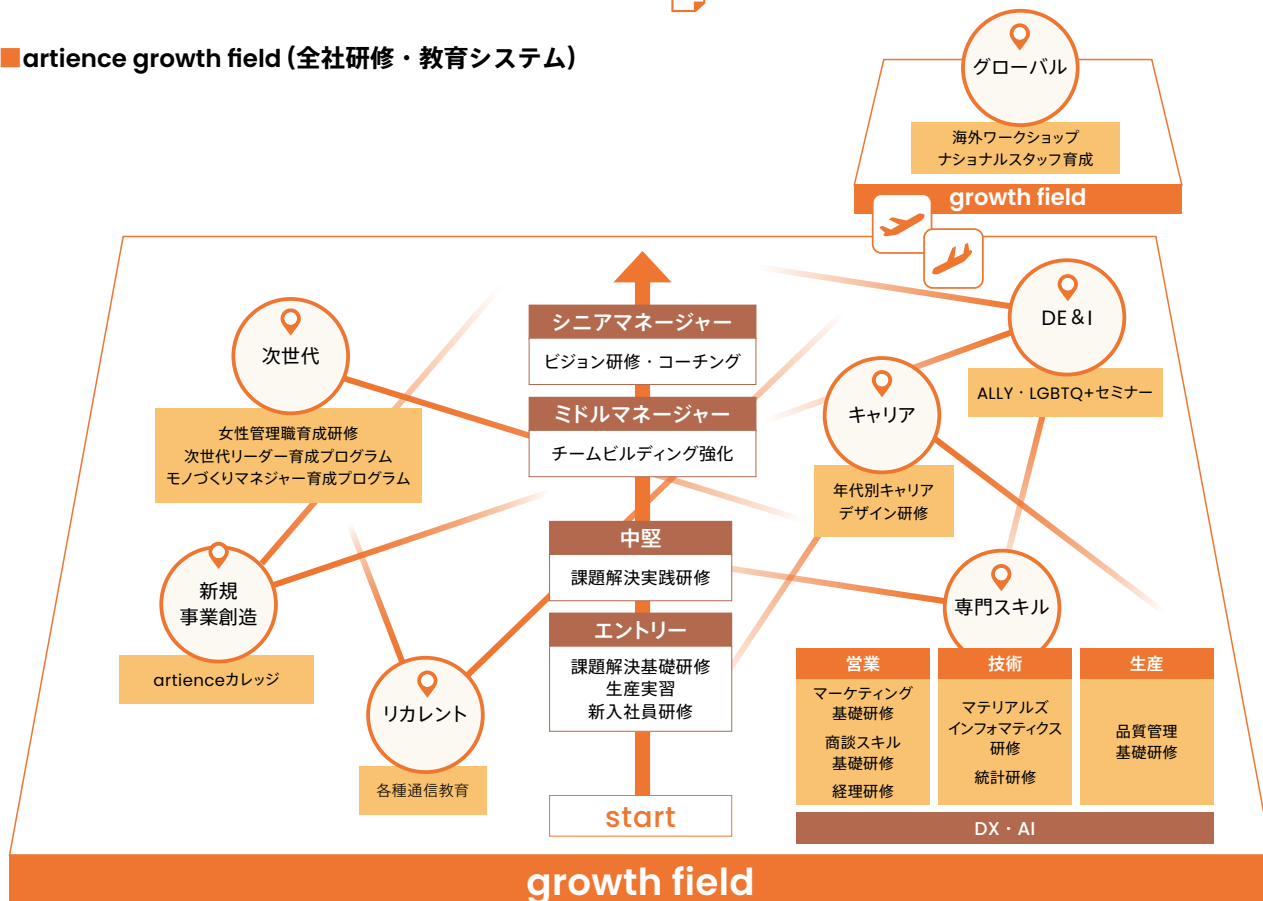
(単位: 件)

	2021年度	2022年度	2023年度
社内表彰対象件数	4	2	6
ビジネスアイデアコンテスト応募件数*	122	63	131

* 2021年度から実施

[リンク](#) ESGデータ集 P.93 人材育成

artience growth field (全社研修・教育システム)



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

基本的な考え方

artienceグループは、サステナビリティ憲章の「サプライチェーン全域での人権と多様性の尊重」に基づき、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を企業として取り組むべき重要な課題の一つとしています。性別や国籍、年齢、障がいの有無に関わらず多様な価値観・考え・発想を尊重するよう努め、やりがいを持って働くことのできる職場づくりを目指しています。

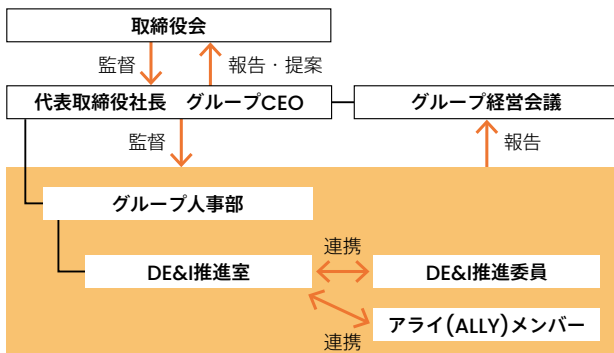
WEB 「サステナビリティ憲章」「人材マネジメントに関する基本方針」「DE&I推進に関する方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

artience(株)グループ人事部を主体とした活動から、2021年9月の部門横断メンバーからなるダイバーシティ推進プロジェクトを経て、2023年1月、グループ人事部の直下にD&I推進室を新設しました。さらに2024年1月には、組織の名称をDE&I推進室と改め、よりエクイティの視点を強調し活動しています。DE&Iの本質とは構造的差別をなくすことにあると考え、一律ではない個々に必要なサポートを通し、多様な社員の活躍につながる制度・仕組みの検討、教育研修の企画・実施、社内外への情報発信と風土の醸成を推進します。

また、拠点に適した推進方法の検討・実施と推進活動(推進月間)を行うDE&I推進委員と、アライ(ALLY)に賛同したアライ(ALLY)メンバーがDE&I推進室と連携しながら活動しています。

■ DE&I推進体制(2024年度)



取り組み

[女性の活躍推進]

前中期経営計画SIC-IIにおいて女性管理職比率(国内)を2020年度の4%から、2024年1月に8%とする目標を設定し取り組みを進めてきました。2024年1月の時点で女性管理職

比率(国内)は5.5%です。

2023年は3月8日の国際女性デーに合わせ、当社で活躍する女性社員にインタビューを行いました。これまでのキャリアや女性活躍推進が進む中で感じる変化、これからキャリアを築く女性へのメッセージなどをインタビューし、電子社内報などでグローバルに公開しました。

8月には本社勤務の若手の女性社員を対象として、女性取締役である安達知子氏とのランチミーティングを開催しました。当日は女性活躍推進の活動状況の共有を行い、女性社員自身が今後キャリアを築いていく上で感じている不安や障壁になっていることなど、ざっくばらんに意見交換を行いました。

9月には当社グループにおける女性の健康に関するヘルスリテラシーの向上に向けて、役員・部門長を対象としたセミナー「更年期と更年期障害への理解、女性の活躍支援のために」を行いました。愛育病院名誉院長である安達取締役役に登壇いただき、医学的な観点から講演いただきました。女性社員からは「自身が迎えるであろう更年期に対して医学的な理解が深まった」、男性社員からも「職場や自身の家庭でも役に立つ知識でより多くの人に聞いてもらいたい」などの意見がありました。

また、2022年度より組織階層におけるチーム制度を導入しています。小さい単位での早期マネジメント機会を創出することで、グループ全体のマネジメント力強化を図っていきます。

女性活躍推進に向けた「行動計画の策定」

- ①女性採用比率を30%以上とする
- ②年次有給休暇取得率を60%以上とする

SIC-II(2021~2023年度)目標

女性の活躍推進による「えるぼし」認定の継続
(国内女性採用比率30%、女性管理職比率8%)

(単位: %)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒女性採用比率(国内) ^{※1}	30	32	32	33	37
女性管理職比率(国内) ^{※2}	3.6	3.9	4.5	4.5	5.5

※1 各年度4月入社の新卒女性採用比率

※2 各年度翌年1月時点

「えるぼし」認定を受けています

artience(株)は、女性の採用、継続就業、労働時間、多様なキャリアコースに関する実績が評価され、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を受けています。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

男女賃金格差に関する取り組み

当社グループ(国内)^{*}では、従事する役割(職務)に応じた賃金制度を適用しており、同一役割における性差による処遇差はありませんが、統計分析の手法を用いて年齢・学歴・勤続年数の影響を排除したうえで男女の賃金の差異を計算したところ、管理職社員については統計的に有意な差異は認められませんでした。非管理職(一般社員)については85.6%という差異が確認されました。これらの状況を踏まえ、差異となっている要因の分析も行き、各種施策を進めています。

※連結および非連結子会社が対象範囲

 ESGデータ集 P.93 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

男性育休セミナーの開催

2022年より男性育休の取得義務化を推進しており、職場での育休を取得しやすい雰囲気醸成やこれから育休を迎える世代への理解促進のため、2023年9月に元アナウンサーの国山ハセン氏を招いた男性育休セミナーを開催しました。

国山氏の育休の実体験をもとにした講演ののち、当社の育休経験者3名を交え、育休を取得した印象や感じたことなどを中心に、国山氏のファシリテーションのもと、パネルディスカッションを行いました。

また、育休取得者の声を社内のポータルサイトに掲載するなど、取得促進に向けた風土醸成に継続的に取り組んでいます。

[ダイバーシティ教育・啓発活動]

2023年度は、D&I推進室発足初年度として推進室のメンバーが国内の各拠点を訪問し、当社グループのこれまでのダイバーシティ関連の取り組みの紹介とともに、各拠点での実際の課題感や社員の声をヒアリングしました。これまで見えていなかった各拠点ならではの課題や、働く中で感じる課題など、生の声の抽出につながり、今後各拠点の推進委員と連携してDE&Iを推進していく足がかりとなりました。

 ESGデータ集 P.93 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

LGBTQ(SOGI)への理解と対応

2022年6月にパートナーシップ制度を導入し、これまで法律上の配偶者のみに適用していた、慶弔や育児・介護、転勤や海外赴任に関する社内制度や福利厚生について、事実婚および同性パートナーへ拡大しました。

2023年6月のPRIDE月間では、PRIDE仕様にした当社グループのパワーポイントとWEBのテンプレートを社員へ配布し、アライ(ALLY)の輪を広げる活動を行いました。10月には、2020年に公開した「LGBTQ+への理解と対応」を大幅に刷新し、LGBTQ+への理解促進に向けたセクシャリティやLGBTQ+に関する基礎知識および当社グループでの制度や取り組みをまとめたガイドブックを公開しました。

また、関西レインボープライドへの協賛を行うなど、LGBTQ+を支援する継続的な取り組みが評価され2023年11月に職場におけるセクシュアル・マイノリティへの取り組みを評価する指標のPRIDE指標で「ゴールド」に継続認定されました。




[多様な社員が活躍する職場づくり]

障がい者の活躍推進

artience(株)は、定期的に特別支援学校の生徒の就業実習を行っており、障がい者の長期的な就労の実現に向けて取り組んでいます。2019年より、知的障がい者の雇用を始め、グループ総務部十条センター内の「クローバーサポートセンター」にて、名刺作成、メール便の集配、書類の電子化、データ入力、会議室など共有スペースの消毒作業など、主にオフィスでのサポート業務を担当しています。2023年には十条センター以外への職場拡大も見据え、本社で初めてインターン生の受け入れを行いました。国内の障がい者雇用率は、2023年度2.74%です。

2024年1月、障がい者の雇用をさらに促進するため、特例子会社の認定を目指したクローバー・ビズ株式会社^{*}を設立し、4月には2023年に受け入れたインターン生のうち2名が入社しました。今後も雇用の拡大を進め、多様な人材が活躍できる機会の創出に取り組んでいきます。

※新会社クローバー・ビズの「クローバー」は幸せを運ぶ4つ葉のクローバーをイメージし、サポートセンター設立時に社員の提案により名付けました


 ESGデータ集 P.93 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

シニア世代の活躍推進

生涯現役社会において社員一人ひとりが役割を發揮し続けることを目的に、2018年9月より、国内の正社員を対象に定年年齢を63歳から65歳へ延長しました。キャリア形成の支援策として、働きがいの継続につながるキャリア教育や、シニア世代に配慮した職場環境の整備、健康増進などにも取り組んでいます。

外国籍社員の活躍推進

国内においては、外国籍の社員(約30名)が語学力やグローバルな感覚を活かしてさまざまな部署で活躍しています。

 ESGデータ集 P.93 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

地域の宗教への配慮

当社グループは、地域の宗教に配慮してグローバル展開を進めています。イスラム圏では、Halal (ハラール) 認証の取得を進め、イスラム法の食事規程に対応したパッケージ製品などを提供しています。また、イスラム教徒のために工場内に Musholla (ムショラ) という礼拝場所を設置、断食月 (ラマダン) への対応も図っています。

PT. TOYO INK INDONESIA (インドネシア) では、インドネシアの文化を尊重し、福利厚生の一環としてモスク (礼拝堂) を建設しました。モスクは近隣の会社の従業員や地域住民にも開放しています。

TOPICS

婚姻の平等を推進する「Business for Marriage Equality」に賛同

2023年7月、当社グループは日本国内の婚姻の平等 (同性婚の法制化) を推進する「Business for Marriage Equality」への賛同を表明しました。

Business for Marriage Equality (bformarriageequality.net) は公益社団法人Marriage For All Japan、NPO法人LGBTとアライのための法律家ネットワーク、認定NPO法人虹色ダイバーシティが共同で運営しており、婚姻の平等 (同性婚の法制化) に賛同する企業を可視化するためのキャンペーンです。

※ 2024年7月27日時点で533の企業・団体が婚姻の平等 (同性婚の法制化) への賛同を表明しています



ワーク・ライフ・バランスの推進

基本的な考え方

artienceグループの成長を力強く推進するためには、社員一人ひとりの能力が発揮され、いきいきと働き続けられる環境づくりが不可欠です。社員がやりがいを持ち、いきいきと働ける職場づくりを目指すとともに、社員の多様な価値観やキャリア志向を尊重しながら生産性の向上、イノベーションの創出、ワーク・ライフ・バランスの向上につながる働き方改革を進めています。

WEB 「人材マネジメントに関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>人材マネジメント」に掲載しています

推進体制

artience(株)グループ人事部が主体となり、グループ全体の適正な労務管理、育児や介護との両立支援、多様な働き方の推進などのワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。海外においては、各国の法規制や慣行に合わせた取り組みを進めています。

取り組み

[ワーク・ライフ・バランス推進のための主な施策]

当社グループは福利厚生の基本理念である「社員一人ひとりが安心して働き、充実した生活が実現できるように支援する」のもと、急速な世の中の変化に対応、さらにライフスタイルや個人志向の多様化に合致するよう、2021年に福利厚生の4つの柱を設定し、各世代に必要なライフステージを支援しています。

福利厚生の4つの柱

- 健康 長くいきいきと健康に働くためのサポート
- ダイバーシティ 多様な社員とその家族の幸せにつながるメニューの拡充
- ニューノーマル ニューノーマル時代に即したワーク・ライフ・バランスを支援
- エンゲージメント 選ばれる会社、魅力ある会社へとイメージアップ

福利厚生の4つの柱に沿った取り組みの事例として、①カフェテリアプランでの多様な働き方を促進する施策、②仕事とプライベートの両立を支援する制度の整備、などがあります。

カフェテリアプランでは、介護ベッドの補助や、育児に関する補助のほか、在宅勤務のために購入した机・椅子、PC関連機器や健康増進のために購入した健康器具などの購入費の補助を行っています。また、健康や介護に関するセミナー（ウェブで視聴・参加できるフィットネスセミナーなど）の開催・情報提供を行い、介護と仕事の両立や健康を維持するための支援に力を入れています。

仕事とプライベートの両立を支援する制度としては、育児・介護に関わる社員に配慮した制度を整備しています。2021年より働き方改革の一環として、労働生産性向上、イノベーション創出、ワーク・ライフ・バランス向上を目的としたリモートワーク制度を導入し、在宅勤務とフレックス・時差出勤を活用した新しい働き方と業務改革を推進しています。

両立支援に関する制度(国内)

<仕事と育児・介護の両立支援>

- 育児・介護休業
- 育児・介護のための時短勤務
- 育児目的の積立有給休暇利用
- 子の看護休暇
- 介護休暇
- 育児・介護のためのフレックス勤務(10時から15時までをコアタイムとし、月の就労時間で管理)

<柔軟な働き方の両立支援>

- リモートワーク(在宅勤務)
- 半休制度(午前・午後の単位で取得可能。半休2回で年次有給休暇の1回に相当する)
- 退職後の再雇用制度(ジョブリターン制度)

ワーク・ライフ・バランスの推進

育児支援

2023年8月にartience(株)が「ブラチナくるみん認定」を取得、11月に中核事業会社であるトーヨーカラー(株)、トーヨーケム(株)、東洋インキ(株)が「くるみん認定」を取得しました。次世代育成支援の取り組みの一環として業務の引き継ぎや体調面の配慮などの質問項目を設けた「育児休業ヒアリングシート」を導入し、上司と育児取得者間のコミュニケーションツールとして活用することで、スムーズな休業開始・復帰につなげています。

2022年10月、育児・介護休業法改正に伴い、既存のガイドブックおよびヒアリングシートを刷新しました。また、グループ全体で男性育児の取得促進に力を入れており、取得日数については10日以上を原則としています。配偶者が出産したら、一定期間の育児休業を取得することが当たり前である文化を根付かせていくとともに、この機会を日頃の業務の見直しや、互いに支え合う職場づくりのきっかけとし、会社全体での多様な働き方の実現につなげていきます。



くるみんマーク

育児支援に関する利用状況

	2021年度	2022年度	2023年度
女性育児休業からの復職率(%)	100	100	100
育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	女性:100 男性:25.8	女性:100 男性:92.7	女性:100 男性:100
育児時短勤務者数(名)	41	36	34

※ artience(株)原籍の社員

[リンク](#) ESGデータ集 P.94 ワーク・ライフ・バランスの推進

VOICE

男性育児休業制度利用者の声

第1子の生後1カ月頃から約5カ月間の育休を取得しました。育休取得後は、家庭も仕事も充実させるために、メリハリをつけて仕事に取り組むようになりました。特に、計画性は育休前に比べ、かなり意識するようになったと思います。

育休を取得して生後数カ月間にどんどん成長していく子どもの姿を近くで見ることができたことはもちろんですが、育児の大変さを身をもって感じたことで、家庭内での気遣いも生まれ、家族の絆も深まったと実感しています。



トーヨーケム(株) 所属社員

配偶者からのコメント

二人で試行錯誤しながら取り組むことで、育児に対する温度感を合わせることができ、その都度、悩みや喜びを共有できたことが良かったです。

介護支援

少子高齢化、核家族化などの社会環境の変化に伴い、介護に直面する社員が増加しています。当社グループ(国内)では、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進を積極的に行っています。福利厚生のカフェテリアプランを利用し、介護用品の購入・レンタル費用、介護代行支援サービスの費用を補助しています。また、健康や介護に関するセミナーの開催などを通し、社員が安心して働ける環境整備の実現に取り組んでいます。



仕事と介護の両立支援

※ 育児・介護支援に関わる行動計画・取り組みについては厚生労働省両立支援総合サイト「両立支援のひろば：一般事業主行動計画公表サイト」に、女性活躍推進については厚生労働省の「女性の活躍推進企業」データベースに掲載されています

ワーク・ライフ・バランスの推進

【適正な労務管理の推進】

当社グループは、社員がワーク・ライフ・バランスを重視しながら仕事の成果を生み出せるように、就業環境の整備を進めています。また、日ごとに上司が承認する就業管理システムの運用による時間外労働(残業時間)の削減の推進、サービス残業をなくすための入門証による入退室状況の検証、「労働基準法」に基づいた労働組合との協議の実施など、労働時間の適正管理に努めています。

2023年度の過重労働による労働基準違反件数は0件でした。過重労働による健康被害の防止に向けて、対象者の所属部門に業務改善の働きかけを行い、必要に応じて対象者と産業医の面談を行っています。今後も改善に向けた取り組みを進めていきます。

 ESGデータ集 P.94 ワーク・ライフ・バランスの推進

【DX推進による業務効率化】

当社グループは、経営戦略としてDX(デジタルトランスフォーメーション)を推進しており、中期経営計画artience 2027の基本方針(3)経営基盤の変革の中でデジタル変革、SAPの最大活用を掲げ、デジタル技術やAI活用による生産性向上・価値創造を目指しています。

2021年にDX専任組織としてartience(株)情報システム部の中にDX推進グループを新設しました。優先的に取り組むべきテーマを選定、組織横断型な活動を展開し、効果を検証しながら取り組みを進めています。

取り組み事例

①DXを活用した業務効率化

業務自動化やペーパーレス(帳票類の電子化)など、デジタルを活用した業務効率化を全社活動として推進し、コスト削減・時間短縮・紙削減の成果を上げています。2024年度も引き続き業務自動化による効率化を重点に、さらには取引先やお客様とのデジタル接点の構築などの取り組みを行い、業務変革を推進していきます。

②データ収集基盤構築とデータ利活用による経営管理の高度化

当社グループのDXの狙いは、社内・社外の重要なデータと、最新のITを最大限に活用し、複雑化する事業環境に対して、変革と価値創造につなげることです。高いレベルでいち早く意思決定を行っていくために、1)データ収集・基盤整備、2)データ可視化の仕組構築、3)シミュレーション・AI予測、4)予測に基づく施策実行を基本として、当社グループの持続成長・リスク回避を進めています。社外のさまざまなリソースの活用・連携で、最新のAI技術を使用したデータドリブン経営の基盤構築のトライアルを進めています。

③ITリテラシー向上とDX人材の育成

DXを推進するためにはデジタル人材が不可欠ですが、階

層や解決したい課題ごとに必要なスキル・専門性が違うことから、全社員を対象としたITリテラシーの向上による底上げを行いつつ、RPAや生成AI、機械学習、データ分析等の専門人材育成を当社グループ人事部と連携しながら実施し、DX人材の強化・育成に努めています。

TOPICS

無人搬送EV車の導入による業務効率化

2023年8月、東洋インキ(株)埼玉製造所において無人EV車により場内搬送を行う「無人搬送EV車導入プロジェクト」を開始しました。このプロジェクトはIoT技術の導入による製造から出荷までの場内搬送工程の変革と、人は管理・指示を行い安全・効率的に働く業務改革を目的としており、従来の手動作業に比べてより迅速かつ効率的に原料や製品の運搬を行い、繰り返し作業を自動化することで物流業務の生産性向上を目指しています。

2023年10月からは、A-B地区間を往復して製品運搬の実運用を開始しています。



無人搬送EV車で運搬している様子

【従業員のコミュニケーション活性化】

「インセンティブ・プラス」の活用

当社グループ(国内)では、ニューノーマルでの働き方を進めていく中で、同僚とのコミュニケーションやチームとしての一体感の醸成のために、「インセンティブ・プラス」[※]を導入しています。社員同士が、チップと呼ばれるポイントと共に日頃の感謝や励ましのメッセージを送り合うことで、社内コミュニケーションを活発にし、お互いの行動を分かち合う文化を創出します。

[※] インセンティブ・プラス：社内だけのクローズドな環境で、社員間で気持ちを込めたメッセージを送り合えるコミュニケーションツールで、貯めたポイントを商品に交換できます

健康経営

基本的な考え方

artienceグループは、Corporate Philosophy (経営哲学)「人間尊重の経営」に基づき、社員一人ひとりは会社の財産であり、その人的資源が最大限に活躍できる環境を整備していくことが重要だと考えています。そのために、健康増進、疾病予防、メンタルヘルスケアなど、社員の健康のための取り組みを通じて「社員が健康に働くための職場環境整備」を推進しています。

WEB 「健康経営に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>健康経営」に掲載しています

健康経営の活動方針と戦略

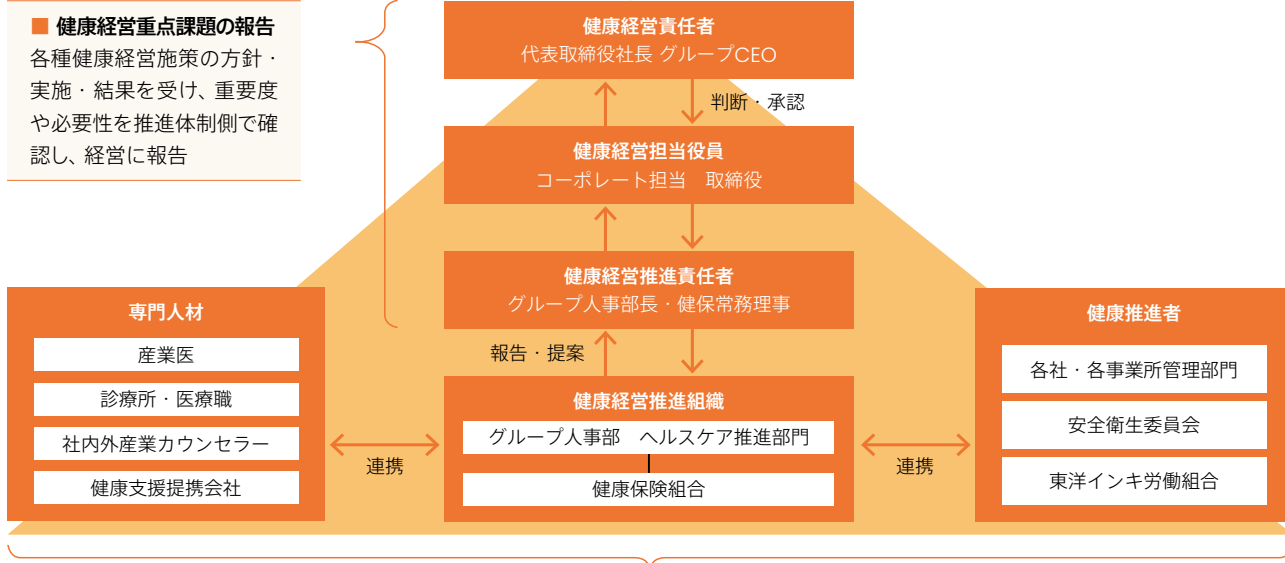
健康経営を推進するため、解決したい健康経営の課題を「社員一人ひとりが能力を最大限に発揮する環境整備を通じ、企業価値の向上を図る」と定め、「健康に働けるための環境整備支援」、「個人の健康作り支援(費用補助)」、「メンタル不全予防の支援」の3つの方向性で各種指標をモニタリングしながら取り組んでいます。また、経営課題の解決につながる健康経営を特定し、それらを解消するための手段や具体的な取り組みに落とし込んだ健康経営戦略マップを作成・活用しながらPDCAを回すことで、社員の健康を支援していきます。

WEB 健康経営戦略マップについては、サステナビリティデータブック2023 P.46に記載しています

推進体制

当社グループの健康経営は、以下の体制によって組織的に推進されています。

健康経営推進組織



健康保険組合との連携強化

健康保険組合とタイムリーに連携し、諸対応について協議(健康診断、健康増進施策の実施など)

健康経営施策の実践と研修会の実施

各事業所で健康経営推進リーダー、ヘルスケア推進委員を任命し、専門人材とも連携して健康経営施策を実施、および定期的に研修会を実施

労使での健康経営と福利厚生制度の活発な協議

社員にとってより良い職場環境整備に向け、福利厚生制度と連携した健康経営施策について労使で協議

推進体制の能力開発支援

社内カウンセラーや衛生管理者の有資格者増強を推進支援

リンク 労働安全衛生については労働安全衛生・保安防災P.53~55に記載しています

健康経営

目標と実績

健康経営目標と実績

指標	2021年 実績	2022年 実績	2023年 実績	目標値		統計値 (日本国内)	
				2025年	2030年		
生活習慣病	肥満リスク BMI25以上の割合	27.8%	28.2%	27.5%	22.3%	21.3%	26.3% ^{※1}
	高血圧リスク 最高血圧140mmHg以上または 最低血圧90mmHg以上の割合	11.1%	9.6%	9.9%	10.1%	9.7%	17.9% ^{※2}
	糖尿病リスク 空腹時血糖110mg/dL以上または HbA1c6.0%以上の割合	11.3%	11.2%	11.7%	9.5%	9.1%	12.1% ^{※2}
	脂質リスク 中性脂肪200mg/dL以上、HDL39mg/ dL以下または120mg/dL以上、 LDL140mg/dL以上のいずれかの割合	30.8%	30.2%	30.3%	35.0%	31.0%	33.3% ^{※2}
	家族(35歳以上被扶養者) 特定検診受診率	81.2%	81.9%	80.0%	88.0%	95.0%	43.1% ^{※3}
がん	婦人科(乳がん、子宮がん)検診受診率	79.5%	81.9%	83.5%	80.0%	82.5%	乳がん:47.4% 子宮がん:43.7% ^{※4}
ワーク・ライフ・バランス	有給休暇の年間平均取得日数	11.5日	12.5日	13.8日	13.0日	14.0日	11.3日 ^{※5}

※ 目標設定以後、①定年延長による社員の平均年齢の上昇、②新型コロナウイルス感染症流行による生活習慣の大幅な変化が起こったため、現状に即した目標値への変更と施策の展開を予定しています

※1 厚生労働省平成30年度国民健康・栄養調査

※2 厚生労働省令和2年度定期健康診断結果報告

※3 厚生労働省2020年度特定健康診査・特定保健指導の実施状況について【概要】

※4 厚生労働省令和元年度国民健康生活基礎調査の概況

※5 厚生労働省令和3年就労条件総合調査の概況

健康増進活動の参加率・受診率

	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率(%)	100	100	100
被扶養者健康診断受診率(%)	81.2	81.9	80.0
ストレスチェック実施率(%)	92.5	90.9	92.3
インフルエンザ予防接種受診率(%)	60	64	59

[健康に関する社内サーベイ結果]

健康、プレゼンティーズム[※]、エンゲージメントの現状把握・関係解明を目的に2022年度から社員アンケートを実施しています。

※ 何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

指標	2022年度の結果	2023年度の結果
プレゼンティーズムによる 生産性阻害割合 ^{※1}	11.7	10.5
プレゼンティーズムの具体的 な内容 ^{※2}	1.睡眠課題(16.1%) 2.腰痛(12.3%) 3.肩こり(11.3%)	1.睡眠課題(11.5%) 2.腰痛(10.1%) 3.肩こり(7.9%)
ワークエンゲージメントが 高い社員の割合 ^{※3}	63.7%	60.7%
健康施策の社員満足度が高い 割合	87.6%	-

※ アンケート対象者は、2022年度が3,037名(うち、回答数2,226名)、2023年度が2,989名(うち、回答数2,063名)です

※1 何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。WHO-HPQの設問をベースに、健康課題による生産性低下が占める割合を独自で確認した結果の合成指標により算出

※2 社内アンケート回答者に占める具体的事由の割合。上位3テーマを抜粋

※3 社内アンケート内の以下3指標を基に算出(2023年度調査のポジティブ回答割合)。「知人などに自社を勧めたいかどうか(48.6%)」、「モチベーション高く仕事をしているかどうか(65.8%)」、「仕事の満足度(67.8%)」

健康経営

取り組み

[定期健康診断]

毎年実施している定期健康診断は、法定で定められた項目よりも充実した検査を実施しています。受診率は毎年100%となっています。

さらに重症化予防として、当社で加入しているTOPPANグループ健康保険組合と協業して、通院・治療の重要性を本人や家族に継続的に周知・啓発しています。

なお、ハイリスク者には社内診療所を通じて保健指導を継続して行っています。

[事業所単位別健康施策]

事業所単位で発行される健康診断結果レポートについて、拠点ごとに健康推進者を定め、事業所の健康状態や働き方にあった施策を実施しています。

ストレッチや腰痛改善セミナー、禁煙セミナー、歯科診断イベント、女性の健康支援イベントなど、2021年度は24件、2022年度は24件、2023年度は18件実施しました。

[選択型福利厚生制度の充実]

選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)では、健康に関するメニューを充実させています。

フィットネスやスイミング、ゴルフなどのスポーツ費用補助、予防接種費用補助、メディカルチェック費用補助、禁煙費用補助、保険適用外費用補助、入院時の差額ベッド代補助、ヘルシー食品購入費用補助など、さまざまなメニューが用意されています。

[メンタルヘルス対策]

- ストレスチェック：50人未満の事業所も含めた国内全事業所で実施しており、受検率は2021年度92.5%、2022年度90.9%、2023年度92.3%でした。
 - セルフマネジメント：新入社員向けにeラーニングによるセルフケア学習を提供しています。
 - 社内相談員制度：社内外の専門カウンセラーが事業所の相談室に赴き、社員の悩みなどについて相談を受ける制度です。相談室は独立した機関として運営されています。
- 上記以外にも、ラインケアなどの実施、産業保健スタッフによる健康面談、健康保険組合が設ける事業場外の相談先など、複数の相談窓口を設けています。

[森林セラピー]

森林セラピーは、科学的な証拠に裏付けされた森林浴のことです。森林を楽しみながら心と体の健康維持・増進、病気の予防を目指します。

当社で加入しているTOPPANグループ健康保険組合で推奨しており、当社でも新入社員研修などに活用しています。



新入社員研修で実施した森林セラピー

[禁煙対策推進]

禁煙デーの実施、選択型福利厚生制度での禁煙メニュー、事業所内診療所での禁煙治療支援など、さまざまな取り組みを行っています。

喫煙率は2021年度26.9%、2022年度25.6%、2023年度22.0%でした。

[感染症対策への取り組み]

感染症対策として、主要事業所では毎年社内においてインフルエンザ予防接種を実施しています。勤務時間内に受診できるなどのメリットがあり、受診率は2021年度60.0%、2022年度64.0%、2023年59.0%でした。

また、2021年度および2022年度には、本社にて希望者向けに新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施しました。

[スマートミールの認証取得]

健康な食事・食環境の認証制度である「スマートミール」[※]の認証を各事業所の社員食堂で受けています。

全国にある食堂13拠点のうち、本社および主要製造所を中心に8拠点で認証を取得しており、栄養バランスの取れた食事で社員の健康を支援しています。

※ 複数の学協会からなる「健康な食事・食環境」コンソーシアムが運営、審査、認証を行っている

「健康経営優良法人」に認定

当社グループは、社員の健康に配慮した経営を実践している企業として、経済産業省より「健康経営優良法人2024」大規模法人部門(ホワイト500)に8年連続で認定されました。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大規模法人のうち、健康経営度調査結果の上位500法人に該当します。この制度は保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人として認定されるものです。



労働安全衛生・保安防災

基本的な考え方

artienceグループは、「労働安全衛生に関する基本方針」（2024年1月改定）の中で「職場における労働安全衛生を持続的に向上させるために、法令遵守と国際規範尊重を前提とした、安全操業・保安防災・衛生管理に努める」としており、事故防止のために必要な最善を尽くし、建築物や設備等の安全対策を図っています。また、安全の根幹である「労働安全衛生に関する基本方針」を高いレベルで確保するため、各事業拠点にそれぞれの事業活動内容に即した労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、リスク管理に基づく安全衛生活動を積極的に行っています。

WEB 「労働安全衛生に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>労働安全衛生・保安防災」に掲載しています

推進体制

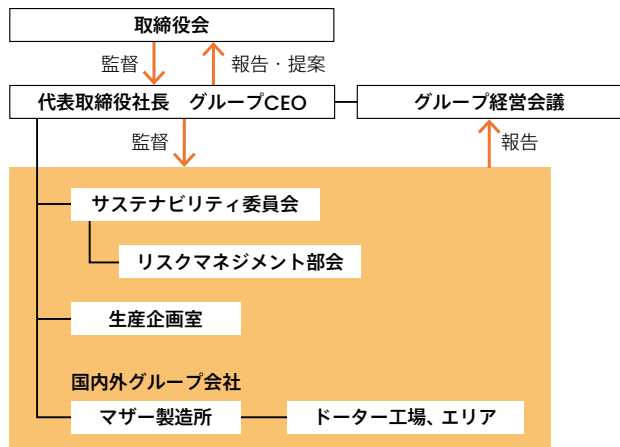
artience(株)生産企画室が、グループ全体の労働災害・保安防災事故防止に関する監査やリスク評価、事故調査確認などを行い、国内外の「安全ネットワーク会議」を通じて、労働安全衛生に関する重要情報やグループ全体としての適切な対応をグローバルに指示するなど、労働災害・保安防災事故の未然防止と再発防止の推進機能を担っています。

さらに、労働災害・保安防災事故の未然防止と再発防止を目指すため、「繰り返し安全教育」を定期的を実施し、過去にグループ内で発生した労働災害・保安防災事故をまとめた「過去事故振り返りカレンダー」を国内外に毎月配信し、過去事故に対する安全に関する取り組み事例の共有や議論を通じて、グループ全体の安全意識の向上やスキルアップを図っています。

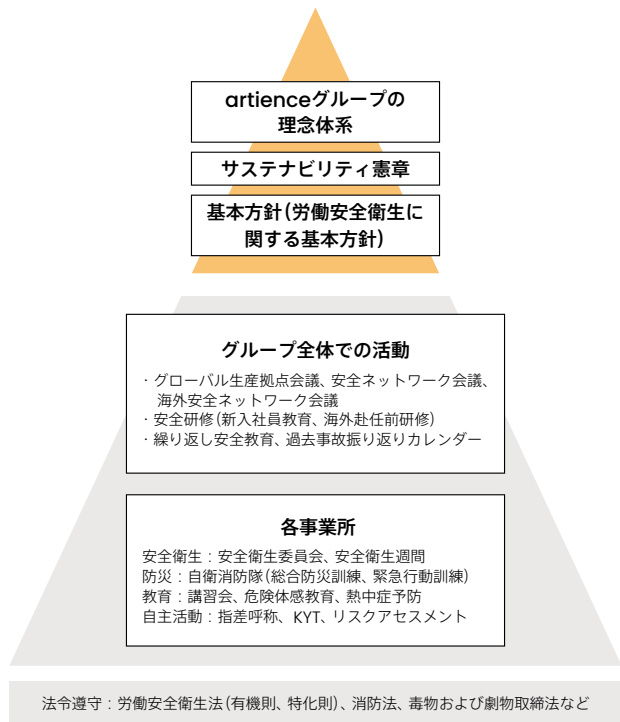
大規模地震などの自然災害や火災・事故対応については、リスクマネジメント部会と連携し、災害および事故の未然防止や被害を最小限に抑える対策の検討を行うとともに緊急時の連絡網を整備しています。

労働組合と会社で検討を行う経営協議会を定期的に開催し、安全・衛生を含む働き方の改善に努めています。さらに、毎月各拠点において責任者および管理者と労働組合員をメンバーとする安全衛生委員会を開催し、労働災害を含む労働安全衛生に関わる報告および討議を行っています。委員会の議事録は、社内イントラネット等などに掲載して社員に周知しています。

労働安全衛生に関わる組織・体制(2024年度)



安全の体制図



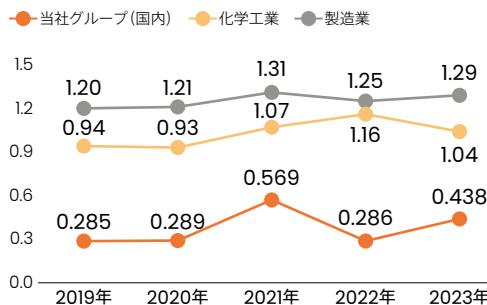
労働安全衛生・保安防災

取り組み

[度数率・強度率の推移]

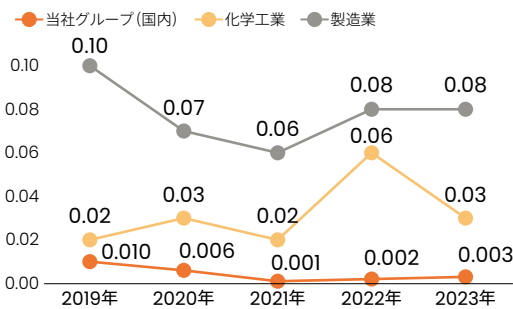
当社グループ(国内・自社)では、休業災害が2022年より1件増加したことにより、休業災害度数率は上昇しました。一方、休業日数が13日増加したため、強度率は上昇しました。結果、度数率0.438、強度率0.003となり、製造業や化学工業全体に比べて低い結果でした。当社グループでは、休業災害を含めた事故災害原因と対策の明確化を進め、再発防止に努めています。

■休業災害度数率^{*1}の推移



※1100万延べ実労働時間当たりの休業災害による死傷者数で、休業災害発生頻度を表す社外データは、厚生労働省「令和5年労働災害動向調査(事業所調査)の概況」より引用

■休業災害強度率^{*2}の推移



※21,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、休業災害の重篤度を表す社外データは、厚生労働省「令和5年労働災害動向調査(事業所調査)の概況」より引用

■休業災害発生件数

(単位: 件)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
当社グループ(国内・自社 [※])	2	2	4	2	3

※ 自社: 当社グループの国内全事業所における社員(契約社員、パート・アルバイト、派遣社員を含む)

[危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査]

1. 危険性(ハザード)の特定、リスク評価

当社グループでは、労働災害防止活動や対策実施状況について、安全統括管理部門が各拠点の基本的な安全活動状況を確認するとともに、不備がある場合は改善指導を進めています。

また当社グループの各拠点では、作業前に危険予知やヒヤリハット報告などのリスクアセスメントを行い、実際の作業時は指差呼称を実施してリスクの低減対策を強化しています。なお、各職場で潜在危険を発見した場合は管理者に報告し、管理者は対策・改善をフィードバックする仕組みがあります。

2. 労働災害調査

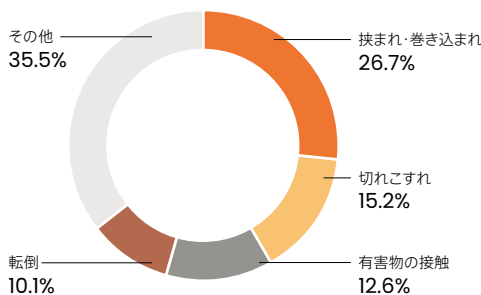
労働災害発生時は、拠点現場確認や対策会議を実施し、災害に至るまでの事実・経緯を明確にして原因究明を行い、対策を立案し実行しています。また、発生した災害内容は事故情報管理システムを通じて早期にグループ内に水平展開を行い、再発防止対策を推進しています。

3. 重点化したリスク低減活動

当社グループの過去に発生した労働災害発生事故型を分析すると、「挟まれ・巻き込まれ」が最も高く、次いで「切れこすれ」「有害物の接触」「転倒」の順番でした。この「挟まれ・巻き込まれ」と「有害物の接触(特に眼への災害)」による災害は、重大災害につながる可能性が高いことから、当社グループでのハイリスク災害として取り上げ重点的に活動を進めています。この労働災害を防止するために、各事業所から選任したメンバーで構成したワーキンググループを体系化し、労働災害防止に向けた人や設備への対策、ルール策定推進活動を実施しています。さらに同ワーキンググループ活動を通じて、各拠点の安全メンバーへの継続的な育成にも取り組んでおり、当社グループ全体の安全レベル向上につなげています。

■過去に発生した労働災害発生事故型の内訳

1997年～2023年の当社グループの国内外データ(赤チン[※]含む)



※ 赤チンを塗る程度の軽い傷の意味

労働安全衛生・保安防災

[労働安全衛生に関する研修]

当社グループでは、重大事故を発生させないための知識を習得する目的で繰り返し安全教育を実施しています。この繰り返し安全教育は、個別教育になっており好きな時間に安全教育が受講できるようにeラーニング方式とし、自社で作成した安全動画を視聴して安全に関する問題やクイズを解答する形式になっています。

また、VRを活用した疑似体験型の「VR危険体感教育」を実施しています。これは生産現場などの再現困難な労働災害・保安事故の事例(火災、墜落、挟まれなどの危険事象)を、VRを用いて、現実に近い形で再現し疑似体感による危険体感と関連する座学を組み合わせたもので、国内の各拠点で実施しています。さらに、国内だけでなく海外でも「VR危険体感教育」を実施し、危機意識および危機管理レベルの向上に努めています。



VR危険体感教育の様子

■ 全社安全教育の参加人数(2023年度)

(単位:名)

研修の種類		テーマ	参加人数
繰り返し安全教育	eラーニング	転倒災害の防止	2,104
繰り返し安全教育	eラーニング	低頻度作業	2,101
新入社員安全研修	オンライン研修	安全の心得	57
海外赴任者研修	オンライン研修	海外安全	20
VR危険体感	危険体感	挟まれ、 転倒転落、 フォークリフト	512

[国内外のネットワーク会議]

当社グループは、安全ネットワーク会議を継続して開催しています。2023年度は国内拠点で5月と10月に開催し、安全規定、新たな化学物質規則、低頻度作業などに関する事例紹介や現場確認などを行いました。また、海外拠点では、中国圏、英語圏、韓国の全27拠点に対して安全責任者と安全(挟まれ災害防止、静電気対策、電気火災防止など)に関する相互確認を行いました。今後も国内外の拠点において、安全ネットワーク会議を実施し、グループの安全情報の共有化と安全レベル向上を図ります。

[保安防災の取り組み]

火災や生産設備による事故は、そこで働く社員はもちろん周辺住民の健康や安全も損なう可能性があります。当社グループは、国内外の各拠点において、事故や災害の発生を未然に防ぐ取り組みを進める一方で、万が一事故や災害が起きてしまった場合に備え、被害を最小限に抑えるための防災訓練を拠点別に行っています。

2023年度は、人命に関わるような重大な火災・事故は発生しませんでした。

[リンク](#) ESGデータ集 P.95 労働安全衛生・保安防災

人権の尊重

基本的な考え方

artienceグループは、経営哲学である「人間尊重の経営」にのっとり、多様な人材の育成・活躍できる風土づくりを目指し、人権の尊重、各国労働法の遵守を定め、各地域の文化や価値観を尊重した事業活動を進めています。

OECD多国籍企業行動指針、カリフォルニア州サプライチェーン透明法、英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)などの枠組みにおいて、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲ととらえ、人権、労働、環境などに配慮した取り組みを推進しています。

また、事業活動が人権に及ぼす負の影響を把握し、低減する必要があると考え、2023年3月に「人権の尊重に関する基本方針」(2024年1月改定)を策定しました。

人権方針

当社グループは世界約20の国・地域に約60のグループ会社を抱え、グローバルにビジネスを展開しています。さらに、事業のグローバル化により、サプライチェーンも拡大し複雑化しており、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められています。

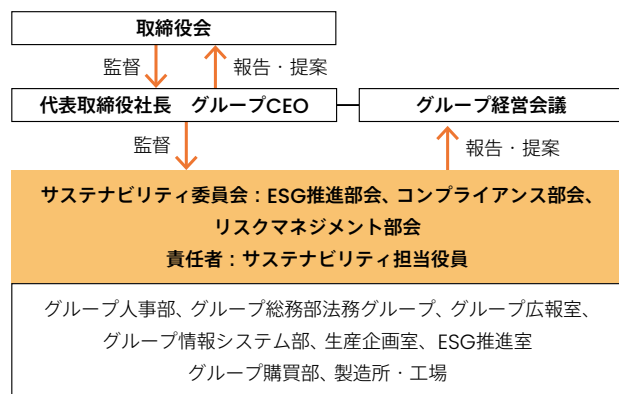
グローバルに事業を展開する企業としてサプライチェーン全体での人権尊重に努めるべく、「人権の尊重に関する基本方針」に加えて「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」(2024年1月改定)を、海外のグループ会社やサプライヤーに周知しています。

WEB 「人権の尊重に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>人権の尊重」に掲載しています
「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント」に掲載しています

推進体制

当社グループでは、人権に関する規程や方針については、グループ人事部が対応しています。人権課題や人権に関する教育については、グループ人事部とコンプライアンス部会が中心となり、テーマ別に取り組んでいます。人権リスクについては、リスクマネジメント担当役員(リスクマネジメント部会長)のもと、リスクマネジメント部会で、グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理し、部会で確認しています。

■人権尊重に関わる体制(2024年度)



人権の尊重

人権デュー・ディリジェンス

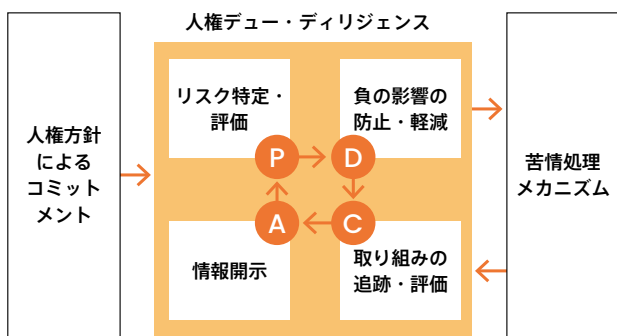
企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲と捉え、人権・労働・環境などに配慮した取り組みを推進しています。また、事業活動が及ぼす人権に対する負の影響を把握し、低減する必要があるという考えのもと、想定される人権リスクをテーマ別に関連部門に落とし込んで取り組みを進めています。

グループ内の人権尊重や労働慣行状況については、グループ人事部、グループ総務部法務グループを中心に関連部門が連携しながら研修・教育、啓発活動を行い健全な職場環境の確保に努めています。

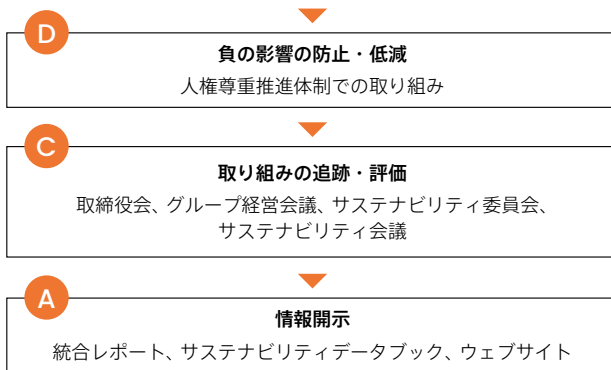
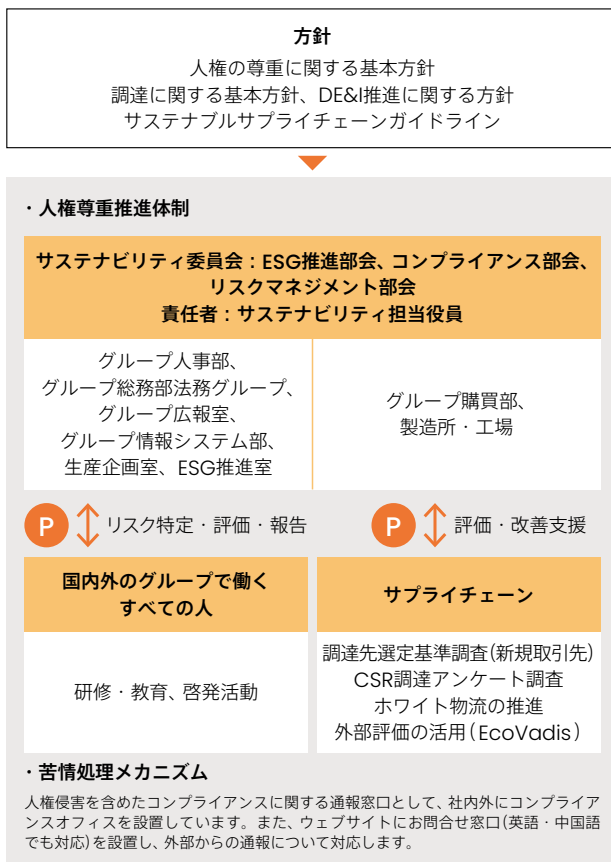
サプライチェーンに対しては、法令の遵守・国際規範の尊重、人権尊重、公正な労働条件や労働環境、環境への負荷の低減、腐敗防止などについて明記した「サステナブルサプライチェーンガイドライン」の配布とCSR調達アンケートへの回答を通じて、サプライヤーにおける人権を含むサステナビリティ活動への取り組み状況を確認しています。

当社グループの事業活動により直接的または間接的に、人権侵害への加担または人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合、対話と適切な手続きを通じて速やかにその是正に取り組みます。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み



人権の取り組みの全体像



人権の尊重

■ 事業活動での潜在的な人権リスク

(□：国内 ■：海外)

潜在的な人権リスク	当社での活動 <input type="checkbox"/> ■ 差別 <input type="checkbox"/> ■ ハラスメント <input type="checkbox"/> ■ 労働環境 <input type="checkbox"/> ■ 個人情報漏洩	サプライチェーン <input type="checkbox"/> ■ 差別 <input type="checkbox"/> ■ ハラスメント <input type="checkbox"/> ■ 労働環境 <input type="checkbox"/> ■ 強制労働 <input type="checkbox"/> ■ 児童労働 <input type="checkbox"/> ■ 紛争鉱物 <input type="checkbox"/> ■ 個人情報漏洩 <input type="checkbox"/> ■ 腐敗防止 <input type="checkbox"/> ■ 製品の安全性確保の不備 <input type="checkbox"/> ■ 製品の利用段階における人権侵害 <input type="checkbox"/> ■ 製品の軍事目的利用	地域社会 <input type="checkbox"/> ■ 環境汚染・環境破壊
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・研修・教育や啓発活動(新入社員研修、海外赴任前研修、コンプライアンス拠点ミーティングの開催、社内アンケート調査など) ・DE&I推進体制の整備 ・情報セキュリティ対策(システムBCP体制の構築) ・情報セキュリティ対策(ITリテラシーテスト、情報セキュリティ調査など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・CSR調達(調達先選定基準調査、CSR調達アンケート調査) ・CSR調査・アンケートへの回答 ・情報セキュリティ対策(システムBCP体制の構築) ・ホワイト物流の推進 ・外部評価の活用(EcoVadis) ・品質情報の管理・提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクコミュニケーション活動 ・環境保全活動への参加 ・地域主催の活動への参加やダイアログの実施 ・情報開示(統合レポート、サステナビリティデータブック、ウェブサイト)
	社内窓口・社外窓口(弁護士事務所)	お問い合わせ窓口	お問い合わせ窓口

人権教育・啓発活動

当社グループは、人権に関する基本的な考え方を「人権の尊重に関する基本方針」で明確にしており、入社時の新入社員研修や海外赴任前研修など、各社内研修において人権に関する内容を組み込んでいます。また、毎年開催しているコンプライアンス研修(コンプライアンス拠点ミーティング・コンプライアンス強化月間)では重要と思われる人権テーマを取り上げ、継続的な啓発活動に努めています。

事業のグローバル展開に合わせて、2013年度より海外赴任前研修に人権啓発の教育を導入しています。具体的な実例を交えながら、海外で業務をする際の人権侵害のリスクに関して、講義を実施しています。人事管理に関する教育も同時に行っており、海外のりびとと共に働く上で必要な、地域の文化・慣習の尊重および地域との共生についての教育を実施しています。2023年度は、海外赴任前研修の人権啓発教育を20名が受講しました。

 ESGデータ集 P.93 [ダイバーシティ&インクルージョン推進](#)

人権尊重の考え方の定着

当社グループは、社員および幅広いステークホルダーの人権尊重に取り組むことが重要と考え、「人権の尊重に関する基本方針」の中で「児童労働および強制労働の禁止」「差別・ハラスメントの排除」「結社の自由、団体交渉権やプライバシーの尊重」「労働安全衛生、労働時間と賃金への配慮」「責任ある調達の推進」を明記し、職場ごとにコンプライアンス拠点ミーティングを行うなど、積極的な社内啓発活動を行っています。また、具体的な事例を記載した「コンプライアンス事例集」(2020年4月1日改訂)を配布し、人権問題に関する社内教育に活用しています。

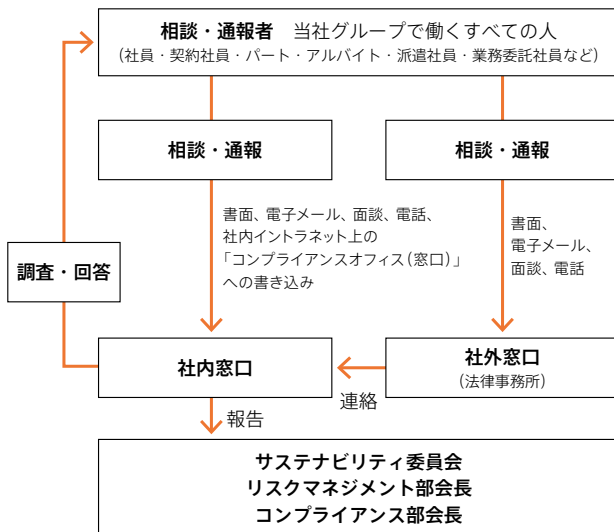
「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を定めており、これらの基本方針、ガイドラインには、サプライチェーンでの児童労働・強制労働の禁止、差別禁止、結社の自由、団体交渉の権利、最低賃金の遵守、法令で定められた労働時間の遵守、社員の労働安全衛生、適正な労働環境の提供などを明記しています。また、現地法を遵守することを含めています。

人権の尊重

人権侵害に関する通報窓口

人権侵害を含めたコンプライアンスに関する通報窓口として、社内外にコンプライアンスオフィスを設置しています。また、ウェブサイトにお問い合わせ窓口(英語・中国語でも対応)を設置し、外部からの通報について対応しています。通報については事実関係を調査して、問題発生の際には速やかに対応を講じており、通報者の保護と秘密保持には最大限配慮しています。

2023年度は、人権侵害に関する重大なリスクにつながる通報はありませんでした。



ハラスメントの防止

2022年6月1日に施行された改正公益通報者保護法に対応し、2022年6月に「ハラスメント防止規程」を改定しました。「ハラスメント防止規程」に具体的な禁止行為を示すことによって、人権尊重に関する正しい理解と、Corporate Philosophy (経営哲学)の「人間尊重の経営」に基づく社員の多様性を受容する環境づくりを促進し、人権侵害の防止に努めています。

当社グループ(国内)では、管理職全員を対象としたハラスメント教育を実施し、ハラスメントへの理解を深めるとともに、自身の行動の振り返りなどを行っています。また、全社員を対象とするコンプライアンス活動の中でも、「コンプライアンス事例集」をもとにハラスメント教育を行っています。当社グループは、あらゆる場面でのハラスメント防止に向けて取り組んでいます。

「ハラスメント防止規程」で禁止しているハラスメント

- セクシャルハラスメント行為の禁止
- パワーハラスメント行為の禁止
- マタニティハラスメント・パタニティハラスメント行為の禁止
- ケアハラスメント行為の禁止
- 性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止

労働者の権利の尊重

当社グループは、社員の団結権、団体交渉権など、労働に関する基本的な権利を尊重しています。海外においては、各地域の特性や法律を遵守しています。

当社グループ(国内)では、結社の自由や団体交渉を行う権利を尊重し、経営層と労働組合の代表者が定期的話し合いの場を設け、経営方針や労働条件などについて話し合い、健全で良好な労使関係の構築に努めています。また、経営トップと組合員による協議会を年2回以上開催し、経営全般について意見を交換しています。

児童労働・強制労働

当社グループは、「人権の尊重に関する基本方針」の中で児童労働・強制労働の禁止など人権の尊重に関する方針を定めるとともに、海外赴任者への研修やガイドラインの海外への展開を徹底し、海外のグループ会社に浸透を図っています。

また、「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を定めており、サプライチェーン全体で取り組むために自社だけに留まらず、サプライヤーにも理解と遵守を求めています。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

artienceグループは世界約20の国・地域に約60のグループ会社を抱え、グローバルにビジネスを展開しています。さらに、事業のグローバル化により、サプライチェーンも拡大し複雑化しており、企業にはそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められています。当社グループは、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲と捉え、人権、労働、環境などに配慮した取り組みを推進しています。

具体的な施策として、「原材料購買規程」を1990年6月に制定(2024年1月改定)するとともに、「調達に関する基本方針」(2005年4月制定、2024年1月改定)に基づいたCSR調達を推進しています。サプライヤー各社のCSRのレベルアップと、サプライチェーン川上のサステナビリティ向上を目的として、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」(2022年10月制定、2024年1月改定)を定めています。これらの基本方針やガイドラインは、当社グループが事業を展開する国・地域の法令や、国連・ILO・OECDなどによる国際行動規範、RBA・AIAGなどの業界基準の遵守・尊重を基本姿勢として、人権・労働慣行・安全衛生・環境・製品安全・コンプライアンス・情報セキュリティなど広範なサステナビリティ課題を網羅しています。日本語版、英語版、簡体字中国語版を用意しており、国内外のグループ会社やサプライヤーに周知しています。

WEB 「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント」に掲載しています

推進体制

サプライヤーに対する取り組みは、artience(株)グループ購買部が中心となり、「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」に基づいたCSR調達活動を推進しています。

また、CSR調達に関わるリスクについては、リスクマネジメント部会で定期的に評価し、情報共有を行うとともにリスク発生の未然防止とリスクの低減に努めています。

CSR調達の推進

CSR調達を通じて、サプライチェーンにおける遵法性の確保、労働環境・地球環境の改善に貢献したいと考えています。このため、①「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」の周知、②サプライヤーに対する調査・監査・改善活動、③社員の理解深化、の施策を

実施しており、海外拠点への調達に関する基本方針の周知活動なども推進しています。

2021年度から調達デュー・ディリジェンスの本格化に向けた準備を進め、2022年度から国内サプライヤーのサステナビリティ調査を順次実施し、分析結果を調達活動にフィードバックしています。

当社グループ自身もまた、調達活動における人権尊重の取り組みの確認や、EcoVadisによるサプライチェーンサステナビリティ評価、お客様からのCSR調達アンケート対応などを通じて、お客様とともにサプライチェーン全体のサステナビリティ向上に取り組んでいます。

【CSR調達調査の実施】

2022年度より、CSR調達調査として国内サプライヤーに「サステナブルサプライチェーンガイドライン」への同意確認と、CSR取り組み状況を確認するアンケート調査を実施しています。

本ガイドラインへの同意確認は、5段階の同意レベルが設定された確認書の署名提出を求めるもので、同意レベル3(すでに自社または業界団体などが制定したCSR行動規範を遵守しているか、本ガイドラインの遵守に同意する)のサプライヤーの割合を「ガイドライン同意率」と定義しています。またアンケート調査は、GCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)の「CSR調達セルフ・アセスメント質問票1.1」を用いて行い、総合点が75/100点以上のサプライヤーの割合を「CSR調達率」と定義しています。サプライヤーは企業規模や当社グループとの取引額がさまざまなので、算定は会社数ではなく取引額をベースにしています。このガイドライン同意率とCSR調達率を当社グループのCSR調達度を示すKPIとして、継続的にモニタリング(既存サプライヤーは3年ごとに調査、新規サプライヤーは契約時に調査)しながら改善活動にフィードバックしています。

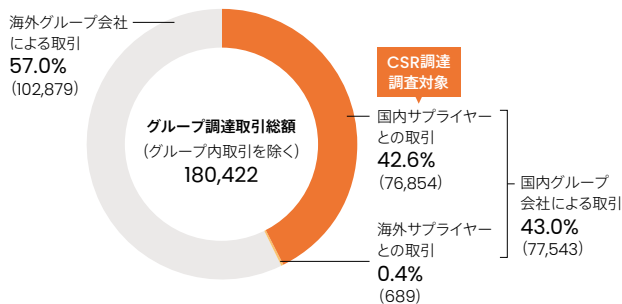
2023年度は、前年度の調査対象だったグループ購買部管轄のサプライヤー274社に、国内生産拠点が管轄するサプライヤーを加えた計522社(取引額76,854百万円=グループ取引総額の42.6%)を対象に調査を実施しました。その結果、ガイドライン同意率は76.7%(379社)、CSR調達率は71.1%(274社)でした。また、取引額が大きくCSRレベルが不十分なサプライヤー(取引額1億円以上、アンケートの総合点60/100点未満)を「要ケアサプライヤー」として、CSRレベルの改善に取り組んでいます。2023年度は12社を要ケアサプライヤーに特定しており、うち1社と協議を実施しました。

今後は、海外グループ会社が取引しているサプライヤーにも調査活動を水平展開し、グローバルサプライチェーンにおけるサステナビリティ推進、特に人権尊重の向上に努めていきます。

サプライチェーンマネジメント

CSR調達調査の対象範囲(2023年度)

(単位: 百万円)



	会社数 (社)	取引額割合 (%)
調査対象サプライヤー	522	—
確認書を署名提出したサプライヤー	397	91.4
そのうち、ガイドラインへの同意を表明 (ガイドライン同意率)	379	76.7
アンケートに回答したサプライヤー	392	91.3
そのうち、点数が75/100点以上 (CSR調達率)	274	71.1

※ 2024年3月時点

【新規サプライヤーへの取り組み】

新規サプライヤーに対しては、「調達に関する基本方針」第6条の「調達先選定基準」に基づいて評価し、一定の評価基準に満たないサプライヤーとは取引を行いません。評価基準を満たしたサプライヤーに対しても、当社グループの基本方針や「サステナブルサプライチェーンガイドライン」の内容についてご理解をいただけることを前提に、取引を開始するようにしています。また、定期的にサプライヤーの再評価を行い、調達リスクの低減を図っています。

【紛争鉱物への対応と調達における人権侵害加担の回避】

紛争の影響を受けた地域および高リスク地域において、人権侵害などを伴う不当な手段で採掘・精練・加工され、これに加担する集団・勢力の資金源につながる「紛争鉱物(金、スズ、タンタル、タングステン)」の不使用に向けた取り組みを推進しています。これまで直接および間接取引において、すべての調達原材料が紛争鉱物を使用しているか否かを確認したうえ、使用が発覚・確定した場合には速やかに使用を停止するなど適切な対応をとっています。引き続き、新規原材料採用時の調査・確認を行い、取り組みを強化していきます。また、「拡張紛争鉱物」に指定されているコバルトとマイカについては、サステナブルサプライチェーンガイドラインを通じたサプライヤーへの周知や、アンケート調査を行うなど、一部取り組みを進めています。さらに、米国UFLPA(ウイグル強制労働防止法)への抵触可能性について、現時点で当社購買部門が原材料を直接購入している一次サプライヤーに「エンティティリスト」掲載企業が含まれていないことを確認

済みです。今後も継続してこれらの責任ある調達活動に関する調査・確認・対応を行っていきます。

【EcoVadisによるサステナビリティ評価】

EcoVadis社は、サプライチェーンのサステナビリティ評価を行う国際的な機関です。artience(株)は、2023年のサステナビリティ評価においてブロンズメダル(総合得点52/100)を取得しました。

物流課題に向けた取り組み

artience(株)は、2020年より国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、自主行動宣言を公表しています。取り組みとしては、中継拠点の整備・再配置を行い、配送や荷受けの最適化を進めます。さらに、納品リードタイムの緩和や、納品先での待機時間の短縮、附帯業務の軽減など、お客様の理解と協力のもと、サプライチェーン一体となって物流事業者の負担軽減を図り、重要な社会インフラである物流の維持・改善に努めます。

WEB 「ホワイト物流」推進運動への参画については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント」に掲載しています

TOPICS

「パートナーシップ構築宣言」を改定

2024年5月27日、artience(株)は「パートナーシップ構築宣言」を改定しました。2022年10月31日に「パートナーシップ構築宣言」を公表していましたが、今回の改定は、2023年11月に内閣官房・公正取引委員会より示された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づいています。改定内容として、宣言文に以下の文言を明記しました。

「不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定にあたっては、下請事業者と少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、下請事業者の適正な利益を含み、下請事業者における労働条件の改善が可能となるよう、十分に協議するよう努めます。」

今後もサプライヤーとのさらなる相互繁栄を目指し、対話と連携を推進していきます。



社会貢献活動

基本的な考え方

artienceグループは、サステナビリティ憲章の中で「モノづくり企業として、製品・サービスを通じてお客様とその先にいる生活者に向けて価値を創出・提供することで社会と共生し、ステークホルダーからの信頼を獲得し、企業市民としての責務を遂行する」としています。

良き企業市民として事業を通じて社会に貢献し、社会貢献を重んずる企業風土を醸成するという考えのもと、学生に化学への興味を持ってもらうための社会体験授業や工場見学の実施などの「次世代教育」、植樹や地域の清掃活動による「環境保全」、地域社会への協力・支援や、住民の方々と地域社会の課題解決に向けた活動の「地域貢献」の3つの分野に継続して取り組むことで、企業活動を行う地域の一員としての社会的責任を果たし、共存共栄を図ります。

WEB 「サステナビリティ憲章」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

各拠点の総務・管理部門が主体となり活動を推進しています。国内では、社員のボランティア活動を支援するボランティア休暇制度を定めています。

また、NPO・NGOや災害復興支援などへの寄付については、社内規程に基づく適正な判断のもとで実施しています。

取り組み

【ボランティア休暇制度の導入】

当社グループ(国内)では、社員が積極的にボランティア活動に参加できるよう、2021年7月にボランティア休暇制度を導入しました。事業で培ったノウハウを活かした賛助活動を行うほか、社員のボランティア活動を積極的に奨励・支援し、社会貢献活動を重んずる企業風土を醸成しています。2023年度は1名がボランティア休暇を取得しました。

【使用済みクリアホルダーの回収・再資源化】

当社グループ(京橋本社・十条センター、埼玉製造所)は、プラスチック廃棄物の削減とプラスチック資源の循環利用を目的に、2022年度よりアスクル資源循環プラットフォーム^{*}への参加による、使用済みクリアホルダーの回収・再資源化の活動を開始しました。2023年度は埼玉製造所で41.05kg、京橋本社・十条センターで22.4kgのクリアホルダーを回収しました。

古くなるなど不要になったクリアホルダーは、捨てられてしまうのが現状ですが、資源として回収することによって再資源化が可能です。再資源化されたものは、新しいプラス

チック製品(クリアホルダー、ボールペン、小物入れなど)の原料となります。今後も、グループ全体で事業活動におけるリデュース・リユース・リサイクルを推進し、限りある資源の有効活用と環境負荷の低減に努めます。

^{*} アスクル資源循環プラットフォーム
<https://www.askul.co.jp/kaisya/shigen/>

2023年度の主な活動

分野	活動
次世代育成	<ul style="list-style-type: none"> ラグビー普及育成活動「スクラム・ジャパン・プログラム」への協賛 (artience(株)) 東京都中央区の小中学校を会場に開催される環境について体験しながら学べるイベント「子どもとためす環境まつり」に協賛 (artience(株)) 埼玉製造所、西神工場において仕事体験を通じて学べる技術系向け夏季オープンカンパニーを実施(計42名が参加) (artience(株)) 2021年度から研究機関への寄付や地域の学校へ生徒が使用する備品(パソコンなどの学習機器、本棚や椅子など)を寄贈するCSRプログラムを開始し寄付・寄贈を実施(TOYO INK INDIA PVT. LTD.)
環境保全	<ul style="list-style-type: none"> 「びわ湖の日(7月1日)」の環境美化活動に継続参加(東洋ビジュアルソリューションズ(株) 守山製造所) 環境美化活動「中之島ウエストクリーンアップ活動」に継続参加(東洋インキ(株) 関西支社) 使用済みクリアホルダーの回収・再資源化活動への参加(拠点:京橋本社・十条センター、東洋インキ(株) 埼玉製造所) 「環境の日(6月5日)」に合わせた敷地内での植樹活動(TOYO INK INDIA PVT. LTD.) 3月29日、海岸線をゴミのないきれいな状態に保つことの重要性について意識を高めることを目的として、工業団地内の企業が共同でラスピニャス・パラニャーク地区およびエコツーリズムエリアでの海岸清掃を実施し、総重量 449kgのゴミを収集(TOYO INK (PHILIPPINES) CO., INC.)
地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> アグリビジネスによる直売所での販売や地元の観光協会・地域と一体となったプロモーション活動の推進(東洋ビーネット(株)) 近隣の幼稚園に消毒用アルコールなどを寄贈 (artience(株)) 社会福祉協議会へ使用済み切手・ベルマークの寄付や子ども食堂への寄贈 (artience(株)) 工場の敷地内での社員による献血活動への協力(TOYO INK (PHILIPPINES) CO., INC.とTOYO INK INDIA PVT. LTD.)
その他 (支援、寄付など)	<ul style="list-style-type: none"> 東京都中央区が地球温暖化対策として進める森林保全事業「中央区の森」への寄付を継続実施 研究を支援することを目的とした大学機関への研究助成金の寄付を実施 トルコ南東部における地震への災害被災地支援として、防寒ベスト400着、毛布100枚などの支援物資の寄付と、日本赤十字社を通じて1,000万円の寄付を実施

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

artienceグループは、「サステナビリティ憲章」で、「継続的改革によるコーポレート・ガバナンスの充実化」をサステナビリティ経営の柱の一つとして定めています。

継続的改革によるコーポレート・ガバナンスの充実化

経営資源やリスク管理における間断なき改革と検証を継続し、実効性のあるコーポレート・ガバナンスを構築・維持します。経営環境の変化に柔軟に適応し、グループの持続的成長に資するレジリエントな企業経営に努めます。

「サステナビリティ憲章」(2024年1月改定)より抜粋

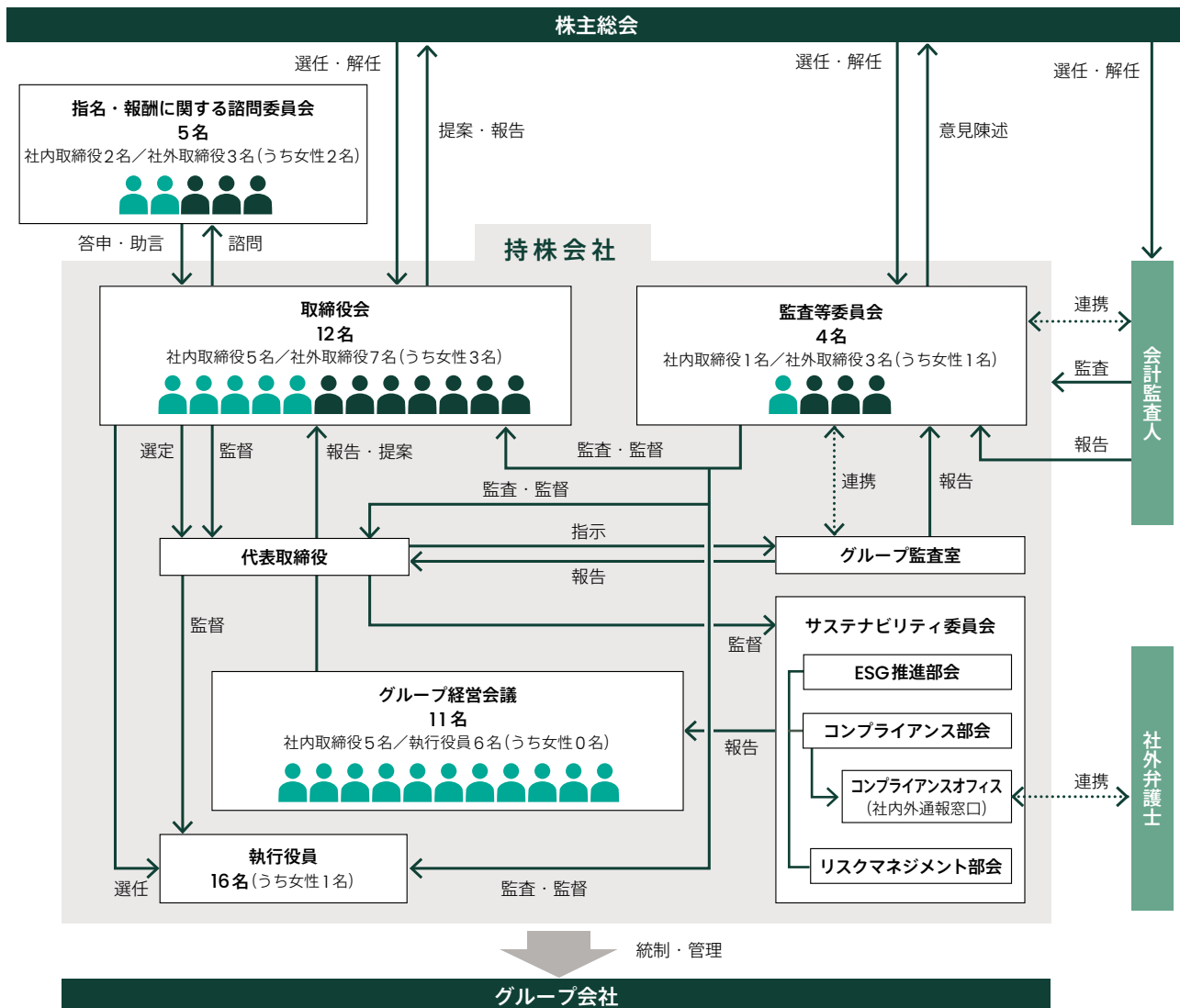
コーポレート・ガバナンスの各課題は「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に沿って取り組みが行われ、適正なコーポレート・ガバナンスの構築に努めています。

監査等委員会設置会社の体制を選択することで、監査等委員が取締役会における議決権を持ち、経営の公正性・透明性を高めるとともに、取締役会の監督機能を強化しています。また、執行役員制度(任期1年)を採用することで、経営監督機能と業務執行機能の役割分担を明確にし、意思決定の迅速化と業務執行に対する監督機能を強化しています。

一方、中核事業会社であるトーヨーカラー(株)、トーヨーケム(株)、東洋インキ(株)の各社では、持株会社の取締役が出席する事業会社の経営会議を定期的で開催し、経営方針・戦略の共有と執行課題・業績の討議を行っています。

WEB 「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」およびコーポレート・ガバナンスの取り組みについて詳しくは当社ウェブサイトの「サステナビリティ>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス」に掲載しています

■コーポレート・ガバナンス体制(2024年3月26日現在)



コーポレート・ガバナンス

■ 主な組織・会議体制と役割

主な組織・会議体	構成	役割	2023年度 開催実績
取締役会 監査等委員でない 取締役の任期：1年 監査等委員である 取締役の任期：2年	議長：代表取締役社長 構成員：監査等委員でない取締役8名 (うち社外取締役4名)、監査等委員である 取締役4名(うち社外取締役3名) の12名(うち女性3名)	グループ全体の経営上の重要な意思決定機関として毎月1回開催されるほか、必要に応じて適宜臨時で開催され、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行状況を監督しています。	17回
監査等委員会 監査等委員の任期： 2年	構成員：監査等委員4名 (うち社外取締役3名)	内部監査部門であるグループ監査室および会計監査人と連携し、取締役の職務執行の適法性および妥当性を監査しています。内部監査部門であるグループ監査室とは、定期的な監査等委員会での報告に加えて情報交換会を随時行っています。また、会計監査人とは監査結果の報告に加えて情報交換会を随時行っています。	13回
グループ 経営会議	構成員：取締役、監査等委員、重要な 経営機能を統括もしくは担当する 執行役員、中核事業会社の社長	グループ経営会議は、取締役会に準じる協議・決定機関として、業務執行上の重要な意思決定を行っています。また、グループ経営会議では、主にグループの事業戦略および事業上の執行課題・業績の討議を行うことから、取締役会に出席しない技術・研究・開発担当の執行役員、グループ財務部長、グループ人事部長および中核事業会社であるトーヨーカラー(株)、トーヨーケム(株)、東洋インキ(株)の代表取締役が常時出席しています。	26回
指名・報酬に関する 諮問委員会	委員長：社外取締役 構成員：社内取締役2名、社外取締 役3名	取締役候補者およびその報酬について審議しています。社外取締役が過半数を占める同委員会が、役員の選任・報酬について取締役会に助言することで、取締役の指名・報酬の決定プロセスおよびその内容について透明性・客観性を一層高めています。2024年度からは年4回開催し、後継者計画などの議論を深めています。	1回
サステナビリティ 委員会	委員長：サステナビリティ担当役員 事務局：ESG推進室、グループ広報室	全社サステナビリティに関する活動の方針・戦略・計画・施策の審議を行います。また、サステナビリティ活動の進捗状況を経営層へ報告するとともに重要な案件については、グループ経営会議や取締役会の承認を得ています。	2回
ESG推進部会	部会長：ESG推進室長 事務局：ESG推進室	TCFD開示や気候変動対応に関する具体的な施策の実施、マテリアリティの見直しや、サステナビリティに関する新たな重要課題の検討・施策の立案、サステナビリティ活動の企画・支援などを行っています。	13回
コンプライアンス 部会	部会長：グループ人事部長 事務局：グループ総務部法務グループ	全社コンプライアンスに関する方針・計画・施策の審議を行い、全社の倫理・法令遵守体制を推進します。また、コンプライアンス強化に向けた教育およびコンプライアンス月間や社内イントラを活用した啓発活動を企画・実施しています。	2回
リスクマネジメント 部会	部会長：グループ総務部長 事務局：グループ総務部総務グループ	全社リスクマネジメント方針・戦略・計画・施策の審議と全社リスクレビューによるリスクの分析・評価および経営層への報告を行っています。重要リスクについては、グループ経営会議や取締役会へ報告し、緊急性が高いリスク発生時には緊急対策本部の設置や緊急対応の指揮・統括を行います。	2回

コーポレート・ガバナンス

取締役会のスキルマトリックス

取締役会の構成については、経営課題に対する有益な監督や助言が得られるように、期待する分野を設定し、適切な

審議や執行の監督を行うために豊富な経験や専門的知見を有する多様な取締役で構成することとしています。

■主な会議体の構成と活動状況、専門性・経験(スキルマトリックス) ●: 議長/委員長 ○: 構成員

氏名・役位	年齢	性別	国籍	会議体の構成・出席状況※1			主な専門性・経験※4							
				取締役会	監査等委員会	指名・報酬に関する諮問委員会	経営	技術・研究開発生産	営業マーケティング	グローバル	財務・会計	人事・DE&I	ESGコンプライアンスリスク管理	
北川 克己 代表取締役会長	70歳	男性	日本	○ 100% (17回/17回)		○ 100% (1回/1回)	○	○	○					
高島 悟 代表取締役社長 グループCEO	63歳	男性	日本	● 100% (17回/17回)		○ 100% (1回/1回)	○		○	○				
濱田 弘之 専務取締役 コーポレート部門担当	65歳	男性	日本	○ 100% (17回/17回)					○	○	○		○	
金子 眞吾 社外取締役	73歳	男性	日本	○ 100% (17回/17回)			○		○					
小野寺 千世 独立社外取締役	58歳	女性	日本	○ 100% (17回/17回)		○ 100% (1回/1回)							○	
安達 知子 独立社外取締役	70歳	女性	日本	○ 100% (13回/13回) ※2			○	○					○	
藤本 欣伸 独立社外取締役	58歳	男性	日本	○ ※3						○			○	
佐藤 哲章 取締役 品質保証・生産・環境、サステナビリティ、購買、物流担当	63歳	男性	日本	○ 100% (13回/13回) ※2				○					○	
加野 雅之 取締役(常勤監査等委員)	61歳	男性	日本	○ ※3	● ※3								○	○
横井 裕 筆頭独立社外取締役 (監査等委員)	69歳	男性	日本	○ 100% (17回/17回)	○ 100% (13回/13回)	● 100% (1回/1回)				○			○	
木村 恵子 独立社外取締役 (監査等委員)	64歳	女性	日本	○ 100% (17回/17回)	○ 100% (13回/13回)	○ 100% (1回/1回)							○	○
松本 実 独立社外取締役 (監査等委員)	67歳	男性	日本	○ 94% (16回/17回)	○ 100% (13回/13回)							○	○	

※1 2023年度の出席状況 ※2 2023年3月23日就任 ※3 2024年3月26日就任 ※4 主な専門性・経験は、それぞれの取締役が有するすべての専門性や経験を示すものではありません

2024年3月26日現在

主な職務経験と期待する役割	取締役就任期間 持株数
2011年に当社代表取締役社長に就任以降、強いリーダーシップを発揮し、当社における経営全般の業務執行と監督機能を担うほか、当社グループ全体の業務執行と監督機能についても担っています。今後も当社の取締役としての職務を適切に遂行し、当社の経営全般の監督機能を担うとともに、当社グループの企業価値向上を牽引することを期待しています。	18年9カ月 51,913株
主に経営企画部門や国内外の主要な関係会社での要職を経て、2020年に当社代表取締役社長に就任以降、強いリーダーシップを発揮し、当社における経営全般の業務執行と監督機能を担い、また2022年からはグループCEOとして当社グループ全体の業務執行と監督機能を担っています。今後も当社の取締役としての職務を適切に遂行し、当社の経営全般の監督機能を担うとともに、当社グループの企業価値向上を牽引することを期待しています。	10年9カ月 33,488株
主に経営管理部門や海外関係会社での要職を経て、2016年に当社取締役に就任以降、経営戦略に関する高い能力と専門性をもって業務を執行するとともに、当社の経営を監督しています。今後も当社の取締役としての職務を適切に遂行し、当該分野に関する知見を当社の経営監督機能に活かすことを期待しています。	7年9カ月 8,623株
TOPPANホールディングス株式会社において長年にわたり取締役を歴任し、2010年6月には同社の代表取締役社長に就任するなど、企業経営の分野をはじめとする豊富な経験と幅広い識見を有しています。また、業界に精通した経営の専門家として当社グループを取り巻く事業環境を見据えたうえで、2020年に当社社外取締役に就任以降、客観的な視点から当社の経営全般に対して助言、指導いただいています。これらの経験や知見を活かし、引き続き当社グループの経営に有用な助言および指摘をいただくことを期待しています。	4年 4,300株
保険法や会社法に関する高度な専門知識と法学者としての高い識見を有しており、2019年に当社社外監査役、2021年に当社社外取締役に就任以降、客観的かつ中立的な視点から当社の経営を監視いただいています。これらの経験や知見を活かし、引き続き公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しています。	3年 2,600株
病院経営の経験を有するほか、女性活躍に関する国や行政の各種審議会、委員会の委員を務めるなど、医薬品や健康経営およびDE&Iに関する高度な知見と専門性を有しています。これらの経験や知見を活かし、公正な立場で客観的かつ中立的な視点から経営監督機能を果たしていただくことを期待しています。	1年 1,100株
弁護士資格を有し、特にM&A取引や海外取引に関する高度な専門知識と幅広い識見を有しています。その経歴と知見に基づいた経営への助言や業務執行に対する適切な監督を公正な立場で客観的かつ中立的な視点で遂行していただくことを期待しています。	新任 0株
技術部門の経験後、主に生産および生産管理部門での要職を経て、2023年に当社取締役に就任以降、技術、生産および生産管理分野に関する高い能力と専門性をもって業務を執行するとともに、当社の経営を監督しています。今後も当社の取締役としての職務を適切に遂行し、当該分野に関する知見を当社の経営監督機能に活かすことを期待しています。	1年 11,732株
主に人事部門および総務部門の要職を歴任し、2013年に当社執行役員に就任以降、人材戦略のほか、コーポレート・ガバナンスやリスクマネジメントなどについて高い能力と専門性をもって業務を執行し、当社グループの管理業務全般に精通しています。今後はこれらの経験および知見を活かして当社の業務執行を適正に監査・監督いただくことを期待しています。	新任 11,298株
長年にわたり外務省の要職を歴任し、外交を通じて培われた国際感覚と世界情勢に関する幅広い識見を有しており、2021年に当社社外取締役、2022年に当社監査等委員である社外取締役に就任以降、客観的かつ中立的な視点から当社の経営を監視いただいています。これらの経験や知見を活かし、引き続き公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しています。	3年 2,200株
弁護士資格を有し、特に労働法・人事労務関連の高度な専門知識と幅広い識見を有しており、2016年に当社社外取締役、2022年に当社監査等委員である社外取締役に就任以降、客観的かつ中立的な視点から当社の経営を監視いただいています。これらの経験や知見を活かし、引き続き公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しています。	7年9カ月 1,900株
公認会計士として会計監査の豊富な経験と財務および会計に関する相当程度の識見を有しており、2021年に当社社外監査役、2022年に当社監査等委員である社外取締役に就任以降、客観的かつ中立的な視点から当社の経営を監視いただいています。これらの経験や知見を活かし、引き続き公正な立場で経営監督機能を果たしていただくことを期待しています。	2年 0株

コーポレート・ガバナンス

■各スキルの内容・選定理由

項目	選定理由	
会社の基盤、成長に関する事項	経営	中長期的に持続可能な成長戦略を策定・実行するためには、企業経営での総合的判断が求められており、個別の専門性に偏らない、事業経営ないし組織運営の経験を必要な項目として選定しています。
	技術・研究開発 生産	当社が培ってきた技術をさらに進歩・発展させ、さまざまなイノベーションを起こすには、技術・研究開発・品質・生産の各分野に関する確かな知識・経験を必要な項目として選定しています。
	営業 マーケティング	市場において着実に増収増益を重ね、中長期的に成長し続けるためには、営業やマーケティングに関する豊富な知識・経験を必要な項目として選定しています。
	グローバル	当社はグローバルに事業を展開していることから、海外でのマネジメント経験や海外の生活文化・事業環境、地政学や地域戦略に関する幅広い見識と経験を必要な項目として選定しています。
会社の成長実現を担保する事項	財務・会計	当社の資本の効率的な運用による企業価値の最大化のためには、正確な財務報告、強固な財務基盤構築が実現でき、持続的な企業価値向上に向けた成長投資の推進と株主還元強化を実現する確かな知識・経験を重要な項目として選定しています。
	人事・DE&I	当社が最も重要としている経営資源は「人材」であり、グループの価値創造を支える多様な人材に向けた人事分野(人材育成、DE&Iを含む)に関する経験・見識・専門性を必要な項目として選定しています。
	ESG コンプライアンス リスク管理	サステナブル経営を推進し、サステナビリティビジョンasv2050/2030の実現やマテリアリティで示した社会課題を解決するために、ESGやコンプライアンス、リスク管理に関する幅広い経験・見識・専門性を重要な項目として選定しています。

社外取締役の独立性判断基準

社外取締役については、独立性確保の観点から「社外取締役の独立性に関する基準」をもとに選定しています。

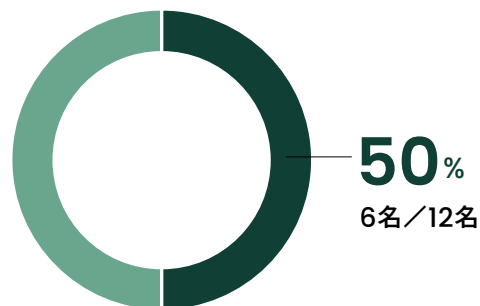
※「社外取締役の独立性に関する基準」の詳細は有価証券報告書やコーポレート・ガバナンスに関する報告書に記載しています。

WEB 「コーポレート・ガバナンス報告書」については、当社ウェブサイトの「株主・投資家情報>IR資料室(日本語)」
「Investor relations>IR archives>Corporate Governance Report(英語)」に掲載しています

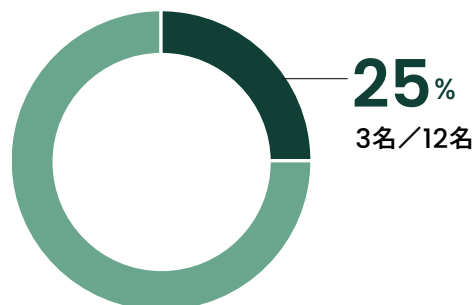
取締役の多様性

当社の取締役会は、多様性、専門性に配慮した人員で構成するものとしており、経営に関連する各分野の見識や経験およびジェンダー平等の実現などにも配慮して豊かな多様性を確保することを重視しています。多様かつ高度なスキルを持った取締役で構成し、少なくとも取締役のうち3分の1以上は当社が定める独立性基準に準拠した独立社外取締役としています。

■全取締役に占める独立社外取締役の割合



■全取締役に占める女性役員の割合



コーポレート・ガバナンス

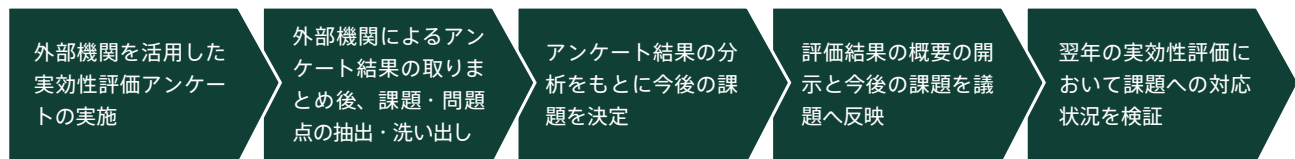
取締役会の実効性評価

コーポレート・ガバナンスを有効に機能させるため、取締役会へのアンケート調査を実施して取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、抽出した課題をもとに取締役会の

改善に取り組んでいます。2024年は、外部機関の関与・助言を得て調査を実施し、その結果をもとに取締役会による討議を経て、最終的な評価を行いました。

■実効性評価の概要

[実施プロセス]



[対象者]

全取締役会メンバー：監査等委員でない取締役7名（うち社外3名）および監査等委員である取締役4名（うち社外3名）の合計11名

[評価方法]

無記名方式によるアンケート

[実施期間]

アンケート回答期間：2024年1月12日～1月25日

[アンケートの質問項目]

- 取締役会のあり方
- 取締役会の構成
- 取締役会の運営
- 取締役会の議論
- 取締役会のモニタリング機能
- 社外取締役（監査等委員含む）の機能発揮
- 取締役（監査等委員含む）に対する支援体制
- トレーニング
- 株主（投資家）との対話
- ご自身の取り組み
- 総括

[2023年に実施した取り組み]

2023年1月に実施した実効性評価では、役員のトレーニング機会、株主との対話状況の取締役会へのフィードバック、指名・報酬に関する諮問委員会の運営についての指摘がありました。これを受け、2023年は取締役会における役員研修カリキュラムの確認とIR活動報告議案の上程および2024年度からの指名・報酬に関する諮問委員会の開催回数の見直しを行いました。

[評価結果・課題]

- 議案に即した必要な議論ができていないなど、概ね肯定的な評価が得られ、総じて取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しました。また、2023年の実効性評価で指摘のあった事項についても改善が確認されました。単年度で結果が出ない課題については継続課題としました。
- 2024年は新たに取締役会の構成への指摘がありました。
- 2024年度中にこれらの改善に取り組み、翌年のアンケート調査で課題への対応状況を検証します。

取締役会における討議の活性化

取締役会の出席者に対し、事前に議題についての資料配布を行うことによって活発な討議を促進しています。

2023年度の取締役会で討議・審議された主な議題は、法定決議事項のほか、コーポレートガバナンス・コードで求められる事項（取締役会の実効性評価、保有株式の経済合理性検証、株主総会における議決権行使結果分析など）、理念体系および商号変更に伴うOur Principles（行動指針）やサステナビリティ関連方針群などの改定、新中期経営計画artience2027、年度計画、資本効率改善に向けた取り組み、大型投融資などでした。

コーポレート・ガバナンス

役員向け研修の実施

取締役・執行役員の知識向上を目的とした研修を定期的
に実施しています。2023年度は、ガバナンス研修(参加対
象：新任執行役員、経営者ポジションで赴任する新規海外駐
在員)、女性活躍推進への理解を深めるための研修『更年期と
更年期障害への理解』(参加対象：取締役、執行役員、部門
長)、インサイダー取引規制研修(参加対象：株式報酬付対
象役員、社外取締役)を実施しました。

最高経営責任者等の後継者育成計画

最高経営責任者を含む後継者育成計画としては「未来検討
タスクフォース」「次世代リーダー研修」をその体系として位置
付けており、将来の経営者候補の育成を行います。育成計画
のもと研修などを実施し、取り組み状況については適宜、指
名・報酬に関する諮問委員会を通じて取締役会に報告します。

経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名

取締役候補を指名する際は、代表取締役会長、代表取締
役社長および人事管理取締役が指名基準をもとに総合的に判
断して人選し、人選結果について指名・報酬に関する諮問委
員会での審議を経て取締役会での審議・決議により決定しま
す。監査等委員である取締役候補については、株主総会への
選任議案提出に関する監査等委員会の同意を得たうえで取締
役会での審議・決議により決定します。

経営陣幹部の解任については、取締役懲戒規程に定める
解任基準に照らして諮問委員会で諮問します。

なお、最高経営責任者、取締役候補者の指名基準につい
ては、コーポレート・ガバナンス報告書に記載しています。

社外取締役へのサポート体制

社外取締役に対しては、当社グループの経営戦略や事業
の内容・状況等の理解を深めるため、就任時に事業所見学、
担当役員からの説明などを行い、全社会議であるサステナビ
リティ会議(年1回)や役員・管理者向け研修などの場におい
て、当社を知る機会を設けています。

取締役会に付議される議案などの資料を社外取締役に事
前に配布し内容を説明する場を設けることで、取締役会を含
む経営会議の重要事項については、これらの会議への出席有
無に関わらず、重要書類の閲覧や取締役会での報告を通じ
て、社外取締役が当社の業務執行の状況を適時に把握できる
体制をとっています。

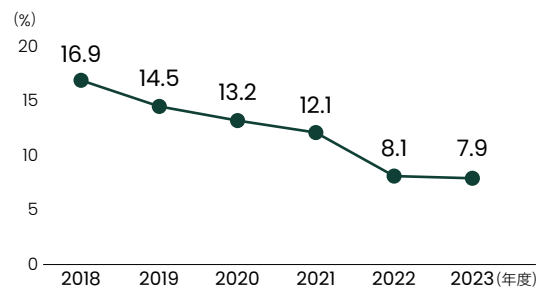
政策保有株式に関する考え方

政策保有株式について、毎年、取締役会において、経済
合理性を検証しています。資本コストと比較した保有に伴う
便益や取引状況などを個別銘柄ごとに検証し、保有が適切で
はないと判断した銘柄は、当該企業の状況や市場動向を勘案
したうえで縮減を進めています。

また中期経営計画達成のため、個別に保有の意義が薄れた
と判断しなかった銘柄であっても、グループ全体の資本効率
向上に資する場合は、発行会社と丁寧な対話を行ったうえで
売却を進める方針を2024年8月の取締役会で決議しました。

政策保有株式の議決権行使については、各議案が発行会
社の中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否か、
当社を含む株主共同の利益に資するものであるか否か、また
当社グループの経営や事業に与える影響などを定性的かつ総
合的に勘案したうえで、議案ごとに適切に行います。な
お、発行会社において企業価値の著しい毀損や重大なコンプ
ライアンス違反の発生など、特別な事情がある場合や、株主
としての当社の企業価値を損なうことが懸念される場合は、
発行会社との対話などにより十分に情報収集したうえで、慎
重に賛否を判断します。

政策保有株式保有額の純資産比率推移



適時開示情報について

artience(株)グループ総務部とグループ財務部が関連部
門と連携してタイムリーかつ継続的な情報開示に努めていま
す。また、金融商品取引法および証券取引所が定める開示規
則などに要請される開示項目以外であっても、投資家の判断
に影響を与えらると思われる情報は積極的に開示しています。

WEB 「情報開示に関する方針」(ディスクロージャーポリシー)につい
ては、当社ウェブサイトの「株主・投資家情報>株式・株主情報>経
営情報」に掲載しています

コーポレート・ガバナンス

役員報酬制度

当社は、役員報酬制度をコーポレート・ガバナンスにおける重要事項と認識しており、以下の基本ポリシーに基づいて制度を構築し、また指名・報酬に関する諮問委員会において客観的な視点を取り入れながら運用しています。

役員報酬に関する基本ポリシー

1. 経済情勢および経営成績とのバランスを勘案した水準であること
2. 企業価値の増大を図るための優秀な経営者を確保できる水準であること
3. 経営理念の体現および中長期経営戦略を反映する報酬体系とし、持続的成長を強く動機づけるものであること
4. 業績連動性を反映する仕組みを取り入れ、公開業績の達成を動機づけるものであること
5. ステークホルダーへの説明責任の観点から公正性と合理性を備えた設計とし、客観性と透明性を高めた適切なプロセスを経て決定されること

役員報酬の決定プロセス

役員報酬は、事業年度ごとに委任された取締役が原案を提示し、指名・報酬に関する諮問委員会において評価プロセスおよび評価結果などについて審議、答申ののち、取締役会の決議により決定します。

【役員報酬の概要】

当社の役員報酬は、成果重視と透明性確保の観点から、取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)の報酬を、「基本報酬」、「業績連動報酬」および「譲渡制限付株式報酬」で構成しています。2022年3月23日開催の定時株主総会で決議された取締役(監査等委員である取締役を除く)の

報酬総額は、年額5億円以内(うち社外取締役1億円以内)、監査等委員である取締役の報酬総額は、年額1億円以内です。また、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式報酬として支給する金銭報酬債権の総額は、年額5億円以内とは別枠とし、年額1億円以内としています。

- 基本報酬は金銭による月例の固定報酬とし、役位に基づき決定します。
- 業績連動報酬は、連結業績に対する評価を反映させる仕組みを取り入れ、短期インセンティブ報酬とし月例報酬として支給します。監査等委員でない社内取締役を支給対象としています。
- 譲渡制限付株式報酬は、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、健全な企業家精神の発揮により当社の中長期的な業績向上および企業価値増大に対する意欲や貢献をより一層高めるための長期インセンティブ報酬であり、監査等委員でない社内取締役を支給対象としています。

各報酬構成要素の割合(業績連動報酬の目標を100%達成したときの標準額)は、基本報酬65%、業績連動報酬35%、譲渡制限付株式報酬5%となるよう設計しています。

監査等委員である取締役は、業務執行に対する監督機能および監査機能を担う職責と役割に鑑み、基本報酬のみとしてその上限は年額1億円です。

■ 取締役の報酬等の総額(2023年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬 (基本報酬)	変動報酬 (業績連動報酬)	譲渡制限付 株式報酬	
取締役(監査等委員である取締役を除く) (うち社外取締役)	267 (29)	187 (29)	73 (-)	6 (-)	9 (4)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	54 (30)	54 (30)	-	-	4 (3)
合計 (うち社外取締役)	321 (59)	241 (59)	73 (-)	6 (-)	延べ13 (延べ7)

※上記の員数および金額には、2023年3月23日開催定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます

リスクマネジメント

基本的な考え方

artienceグループは、事業継続に影響を及ぼす可能性のあるリスクを把握し、迅速かつ適切な対応により、リスクによる影響を最小限に留めることが重要な課題であると認識し、取り組みを進めています。

2024年1月の社名変更と理念の変更に合わせてサステナビリティ関連方針・ガイドラインの再整理を進め、「リスクマネジメントに関する基本方針」「内部統制システムの整備に関する基本方針」を改定しました。

関連する方針

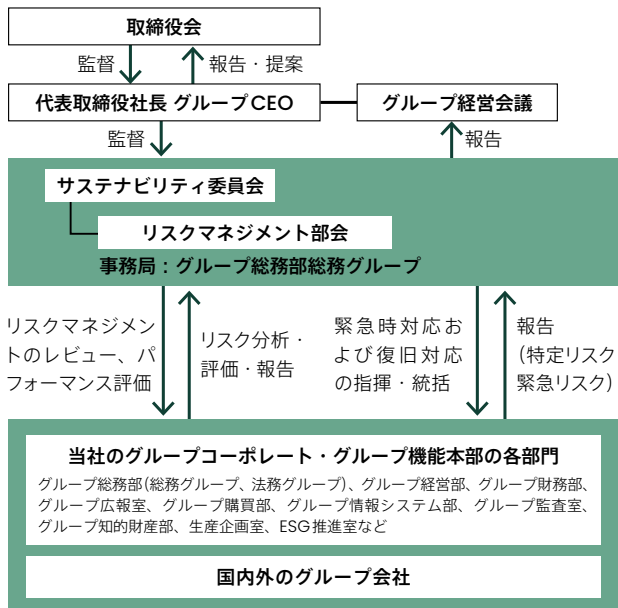
- ・リスクマネジメントに関する基本方針(2024年1月1日改定)
- ・内部統制システムの整備に関する基本方針(2024年1月1日改定)
- ・リスクマネジメント活動方針

WEB 「リスクマネジメントに関する基本方針」「内部統制システムの整備に関する基本方針」「リスクマネジメント活動方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>ガバナンス>リスクマネジメント」に掲載しています

リスクマネジメント体制

リスクマネジメント担当役員(リスクマネジメント部会長)のもと、グループ総務部を事務局とするリスクマネジメント部会で、グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理しています。また、グループの各社・各部門では、社会環境の変化や日常業務に潜むリスクを洗い出して評価・検討し、リスク発生の未然防止とリスク被害の軽減対策に取り組んでいます。

■リスクマネジメント体制(2024年度)

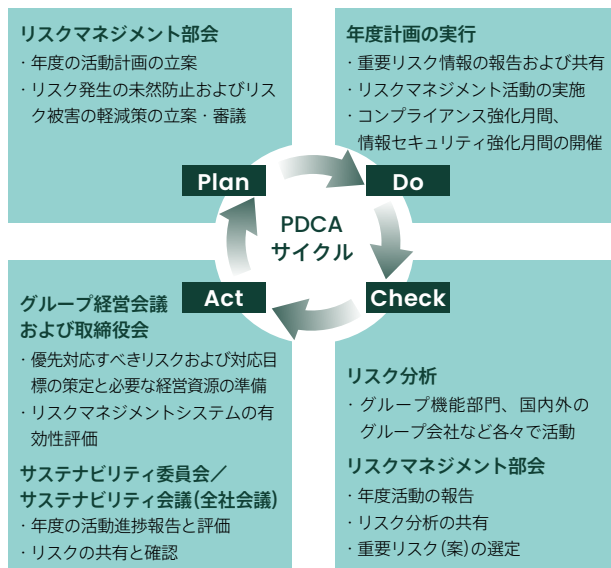


※P.8の「サステナビリティ推進体制(2024年度)」より抜粋・加筆

リスクマネジメント部会では、各社・各部門のリスクを発生頻度と重大性に基づき評価したリスクマップを作成し共有しています。重要リスクについては、リスク軽減のための活動の進捗と達成度を部会で確認し、グループとして対応する必要のある全社的リスクをグループ経営会議および取締役会に報告しています。新たに重要リスクとなりうる問題が発生した場合は、取締役会に報告するとともに、対策本部を設置し対応を図っています。

リスクマネジメントプロセス

リスクマネジメント体制のもと、リスクの見直しを進めPDCAサイクルを回しながら活動の質の向上を図っています。



WEB リスクマネジメントの活動実績については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>ガバナンス>リスクマネジメント」に掲載しています

2023年度の主な活動

2023年度は、リスクアセスメント方法の見直しを行い、全社重要リスクの確認を行うとともに、①製造拠点BCP取り組みの再確認、②基幹システムトラブルやサイバーリスク、③知財・契約・法務リスクやハラスメントなどに対する課題の検討と情報共有を行いました。

教育・啓発活動としては、①国内全拠点の営業社員を対象とした安全運転講習会、②派遣社員やパート社員を含む生産拠点でのeラーニングを活用した転倒災害の防止と低頻度作業に関する安全教育(全2回開催:各約2,000名が受講)などを実施しました。

WEB 全社重要リスクのリスク評価方法やリスクマップについては有価証券報告書に記載しています

リスクマネジメント

代表的な事業等のリスクと対応

当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュフローの状況に重要な影響を与える可能性があることを認識してい

る代表的なリスクは以下の通りですが、これらに限定されるものではありません。なお、2023年度において当社グループに甚大な悪影響を及ぼすリスクの発生はありませんでした。

リスク項目	代表的なリスク	リスクに対する対応の事例
①海外活動に潜在するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・法律・規制・不利な影響を及ぼす租税制度の変更 ・社会的共通資本が未整備なことによる企業活動への悪影響 ・不利な政治的要因の発生 ・テロ、戦争、伝染病などによる社会的混乱 ・予期しえない労働環境の急激な変化 	<ul style="list-style-type: none"> ・各国の経済動向やその他リスクの影響を受けづらい収益構造とするための、世界各国における事業展開の促進、事業分野のバランスの向上 ・リスクに対して柔軟に対応できるサプライチェーンマネジメントの構築
②システム障害、情報漏洩、滅失、毀損に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・システム障害による業務停止 ・コンピュータウイルスやセキュリティ侵害による情報漏洩、滅失または毀損の発生 	<ul style="list-style-type: none"> ・重要なシステムの冗長化やバックアップの確保、CSIRT体制の構築 ・情報管理体制の強化と社員教育を通じた人的リスクの低減
③品質・製造物責任に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・製品の品質に起因する事故、またはクレームの発生 ・物流の2024年問題 	<ul style="list-style-type: none"> ・品質や安全に関する法的規制の遵守の徹底と、品質保証強化活動の実施 ・ホワイト物流への参画、相互協力での物流改善
④自然災害・疫病などに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・大規模地震や大雨などの自然災害や国内外における感染症の大流行（パンデミック）などによる、原材料の調達困難化、生産活動への支障、世界的な消費活動の停滞、サプライチェーンの物流機能の停滞などに伴う供給不能 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクに応じた各種マニュアルの策定や定期的な訓練の実施 ・BCM（事業継続マネジメント）による災害対策の体制の整備と国内外の生産補完体制の確立
⑤原材料調達に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・市況変動、天災、事故、政策などによる価格高騰や供給不足 ・調達先からの原材料供給の遅延・停止や、それに起因する取引先への供給不履行による損害賠償などの発生 	<ul style="list-style-type: none"> ・市況価格予測や需要予測の精度の向上による適正な価格での原材料調達 ・幅広い調達先による原材料の特性に応じた在庫の確保
⑥為替の変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・急激な為替変動 	<ul style="list-style-type: none"> ・為替予約や外貨建て債権債務のバランス化などによる為替相場変動リスクの抑制
⑦一般的な法的規制に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の法規制の変更や、それに伴う市場の変化 ・環境問題や製造物責任、特許侵害をはじめとする当社グループの事業に重大な影響を及ぼす訴訟紛争 	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の法規制の情報収集と対応の実施 ・コンプライアンス部会による、コンプライアンスに関わる方針の見直しと対策の実施 ・内部統制システムによるグループ全体の管理と実効性の向上
⑧環境負荷発生のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の環境法規制の変更や、それに伴う市場の変化 ・環境負荷低減の対応の遅れによる費用の増加 ・社会的な環境対応要請（脱プラスチック、カーボンニュートラルなど）に対する追加投資、事業形態の変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期の経営計画の中での製造工程の見直しによる環境対応（CO₂の排出削減、製品の脱VOC（揮発性有機化合物）化、ケミカルリサイクルを含むリサイクル・リユースなど）の推進 ・化学物質の管理強化やシステム化
⑨気候変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の気候変動に関する規制の変更や、それに伴う市場の変化 ・CO₂排出量削減など社会的な要請に対する対応の遅れによる費用の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報の開示と気候変動対応の推進
⑩一般的な債権回収に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の経営状況の悪化による売上債権などの回収困難 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の与信リスクの定期的な見直し ・債権保全策の実施と与信管理の強化
⑪固定資産の減損に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・経済条件の変化などによる固定資産の減損 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ経営会議や取締役会で投資金額及び計画の妥当性を審議
⑫人材に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・社会環境変化による人材不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革など、各種施策の実施 ・DXの導入などによる業務効率化の推進
⑬人権に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・人権問題による社会的信頼の低下や取引停止 ・人権問題に起因する訴訟紛争 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権教育や啓発活動の実施 ・サプライチェーン上での人権問題への取り組みを実施

※「事業等のリスク」の詳細は有価証券報告書に記載しています

リスクマネジメント

内部統制

[内部統制システムの整備状況]

artienceグループは、内部統制システムを整備し運用することが経営上の重要課題であると認識しており、取締役会において「内部統制システムの整備に関する基本方針」を決議し、業務の適正性を確保するための業務執行体制および監査体制の整備に努めています。

WEB 「内部統制システムの整備に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>ガバナンス>リスクマネジメント」に掲載しています

[内部監査の取り組み]

当社グループでは、グループ監査室が、健全な事業活動基盤の確立に向けて、適法性、妥当性、事業活動の有効性、効率性、リスクマネジメントの観点から内部監査を実施しており、監査対象部門に対する改善の助言や提言とともに、改善進捗のフォローアップを行っています。当社グループの内部監査は主に、財務報告に係る内部統制の整備・運用状況の監査（J-SOX監査）と、経営層の指示やリスク管理部門の要請を踏まえた、コンプライアンスやリスク管理などの取り組み状況の監査（業務監査）に大別されます。グループ監査室は、内部監査の結果を代表取締役社長および監査等委員会に報告し、監査等委員でない社内取締役、執行役員、部門長とも情報共有しています。また、監査等委員会および会計監査人と定期的に会合を行い、監査に関する方針・計画や監査結果などの情報共有・意見交換を図ることで、監査の効率化と実効性の向上に努めています。

情報セキュリティ

[基本的な考え方]

情報セキュリティ対策の重要度は年々高まっており、ウイルス感染やシステムへの不正アクセス、個人情報の漏洩、サイバー攻撃など、多様化するリスクへの対策・方針を定めて未然に防止するとともに、インシデント発生時に影響を最小限に抑えることが重要です。当社グループは、「情報保護管理規程」「情報システム管理規程」などの規則・対応手順を定めるとともにITによる技術的・物理的な防御対策を実施し、適正な情報管理と情報セキュリティの維持・向上に取り組んでいます。

2023年度の情報セキュリティ活動方針

リモートワーク等の多様な働き方とデータの利活用を前提として「artience-CSIRT[※]」/情報セキュリティオフィス体制の実行性確保を進めることでサイバーインシデント対応や情報セキュリティ対策のさらなるレベルアップ

- ・ CSIRT発足に伴う情報セキュリティの体制・推進強化
- ・ データ活用と情報セキュリティ両立のための社員への継続教育
- ・ 海外各社の情報セキュリティ対策への意識強化
- ・ システムBCP対策再構築による技術的・物理的な防策強化

※ Cyber Security Incident Response Teamの略称

[推進体制]

情報セキュリティに関する取り組みやリスクへの対応は、artience（株）グループ情報システム部を主体に、グループ総務部（総務グループ、法務グループ）、グループ広報室と連携して推進しています。また、社員からの相談・通報窓口として、「情報セキュリティオフィス窓口」を設置しています。インシデント発生時には、その影響を最小限に抑えるため、「情報システム災害対策ガイドライン」、「artience-CSIRT設置ガイドライン」に沿ってグループ情報システム部が事務局となる組織「artience-CSIRT」を設置し、リスクマネジメント部会やサステナビリティ委員会および経営層への報告と対応を行います。

[2023年度の主な活動]

2023年度は、海外も含めたグループ全体での情報セキュリティ強化月間（9～11月）の開催や、社内ポータルを活用した情報セキュリティに関する注意喚起・情報発信を行うとともに、新入社員教育や駐在員研修および情報セキュリティ実態調査、情報リテラシーテストなど、さまざまな教育と啓発を実施して情報セキュリティの意識向上に努めました。また、サイバー攻撃による情報セキュリティリスク対策を目的とした標的型メール訓練を毎年実施し、社員一人ひとりの情報

リスクマネジメント

セキュリティ意識の向上につなげています(2023年度は9月20日、10月11日に実施)。さらに重要なシステムについては、冗長化やバックアップを確保する対策を講じました。

【情報セキュリティに関する事故】

2023年度は、個人情報の漏洩など、情報セキュリティに関する重大な事故は発生しませんでした。

【個人情報の保護】

個人情報保護の重要性を認識し、個人情報の取り扱いに関する法令・各種規範を遵守しながら、個人情報の適切な取り扱いと保護に関する取り組みを行っています。「プライバシーポリシー」を制定するとともに、「個人情報管理規程」を定めています。また、各部門で個人情報管理者を選任し、個人情報台帳により適切な情報管理を行い、お客様の信頼に応えられるよう努めています。2018年5月にEUで施行されたGDPR(EU一般データ保護規則)への対応など、各国の法規制を踏まえた取り組みも進めています。

WEB 「個人情報保護に関する方針(プライバシーポリシー)」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

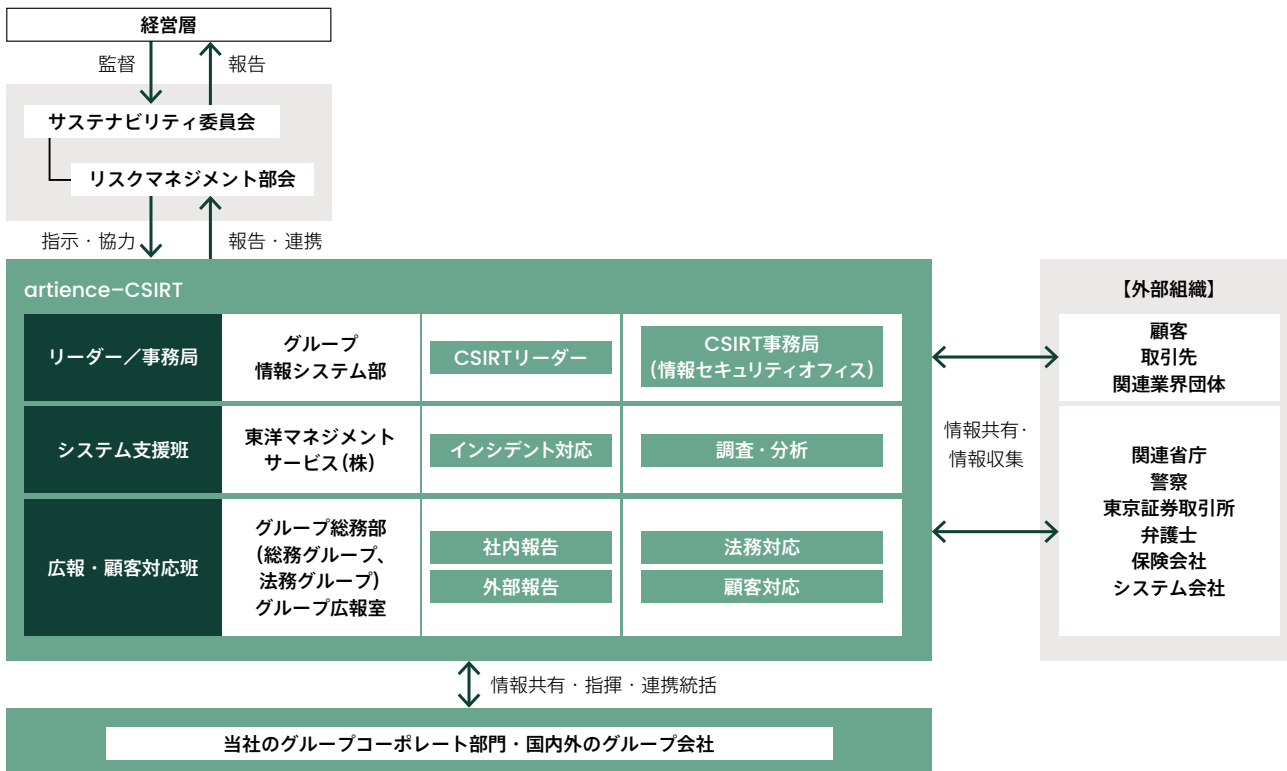
【サイバーセキュリティ対策】

当社グループは、リスクマネジメントに関する基本方針に従い、サイバーインシデントに関わる不測の事態に対し、組織として対応力を強化させる必要があります。そのため、事態が発生した場合の被害の最小化と事業継続の維持を目的としてシステムBCP体制「artience-CSIRT」を設置しました。また、インシデント発生時の対応・復旧に合わせた「リスクマネジメント実施規則」「緊急対応規則」「情報システム災害対策ガイドライン」などの規則・対応手順に加え「artience-CSIRT設置ガイドライン」、「サイバーインシデント対応マニュアル」を整備し社内認知に努めています。

サイバーインシデントに対する行動原則

1. 重要な資産である情報への被害低減と排除を確実に実行する。
2. 常にお客様第一を考え、迅速・誠実に対応する。
3. サイバー攻撃による犯罪に屈せず、ブランドイメージの維持向上を意識する。

■セキュリティインシデント対応体制(2024年度)



リンク ESGデータ集 P.96 リスクマネジメント

リスクマネジメント

BCM(事業継続マネジメント)

[基本的な考え方]

当社グループは、地震や台風・水害などの自然災害、感染症などのパンデミック、工場における爆発・火災・漏洩の事故、サイバー攻撃など、事業継続に支障を来す恐れのあるリスクをBCMの対象とし、リスク対策に取り組んでいます。また、自社を含めた化学会社の事故を想定した復旧・製品供給の体制の構築が重要であると考え、BCMの展開を進めています。


災害対策基本方針

1. 人身の安全確保(社員および来訪者の安全確保)
2. 資産の保全(建物、諸設備、製品、重要書類等の会社資産の損害軽減)
3. 二次災害の防止(建屋、構築物、危険物類等の倒壊防止、火災等の二次災害の防止)
4. 周辺地域への貢献(周辺住民の救援活動に参加し、周辺地域と協調した行動)
5. 事業継続(本社機能・各拠点機能を早期に復旧し、事業継続をはかる)

[緊急体制の整備]

大規模災害発生時に、全社員の安否を把握し、被害状況に応じて迅速に対応するため、安否確認システムを運用しています。災害情報と連動し、震度や被災地範囲から、被災地にいる社員を自動的に判定し、必要な情報を配信します。主要拠点においては、防災訓練などを毎年実施しており、迅速な報告のための緊急連絡網と衛星電話(国内主要拠点に設置)を整備しています。

また、サイバーセキュリティ対策を目的としたシステムBCP対策体制として「artience-CSIRT[®]」を設置しています。

 「artience-CSIRT」については、サイバーセキュリティ対策P.73～74に記載しています

[設備耐震性の強化]


東日本大震災後に実施した地震後安全監査の結果に基づき、当社グループでは「地震対策(倒壊・漏洩・火災・転倒落下の防止)に関する規則」を策定しました。想定震度を「6強」とし、設備の転倒落下や漏洩、火災を防止するための具体策を示しています。国内の事業所では、耐震診断、建屋の補強や老朽建物の撤去、設備の固定、耐震対応機器の導入などを進めています。

[気象災害への対応]

当社グループは、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に賛同し、拠点ごとのBCP(事業継続計画)により、

災害時運用マニュアルの整備や災害対策を進めています。

具体的には、大雨や台風による河川の氾濫や洪水対策として、危険水位での緊急体制・対応の手順の策定、製造拠点における止水板や防水壁の設置、過去の経験をもとにした対策(電気設備の高所への移設、土のうの設置、電気の遮断手順の計画化など)を実施しています。また、アキダクトによる国内外の事業所の水リスクの評価・リスクの特定を行い、対策に活用しています。

 TCFD提言に基づく情報開示については統合レポート2024 P.68～73に記載しています

 水リスクの評価と対応については、P.27に記載しています

[原材料の安定的な調達]

東日本大震災後、調達ソースが限定される原材料(モノポリ原料)のうち主なものについて、汎用品への代替やダブルソース化を進めています。また、原材料の安定的な調達のため、設計段階からモノポリ原料の発生を未然防止する活動も同時に展開しています。

[生産補完体制の整備]

大規模災害やサプライチェーンの障害事例を受けて、国内・海外の生産拠点を統括した生産補完体制を確立し、事業が大きなダメージを受けないためのシステム構築と生産補完マニュアルを整備しています。インシデントからの早期復旧を目指し、操業が1～2カ月程度停止した場合の生産補完体制に必要なアクションプランを明確にし、有事の際の他社との補完体制についても整備を進めています。

[海外拠点への展開]

当社グループは、拠点運営に有用な業務の標準化に向けた取り組みとして「海外リスク対応別ガイドライン集」「海外向けテキスト(artienceグループのリスクマネジメントについて)」を発行しています。「海外向けテキスト」は日本語・英語を併記しており、「海外リスク対応別ガイドライン集」は日本語版・英語版・中国語版で作成しています。自然災害などにより重大な被害を受けても、特定された重要な業務を中断させず、仮に中断したとしても目標復旧時間内に復旧させるため、海外拠点でもBCM基本方針の作成や災害時の体制の整備に努めています。

コンプライアンス

基本的な考え方

artienceグループのコンプライアンス活動は、「社員一人ひとりがコンプライアンスを考えることが重要である」という考えのもと、日常業務を通してコンプライアンスに関する議論を重ねていくことにより、法令遵守に対する意識が着実に浸透している状態を目指しています。

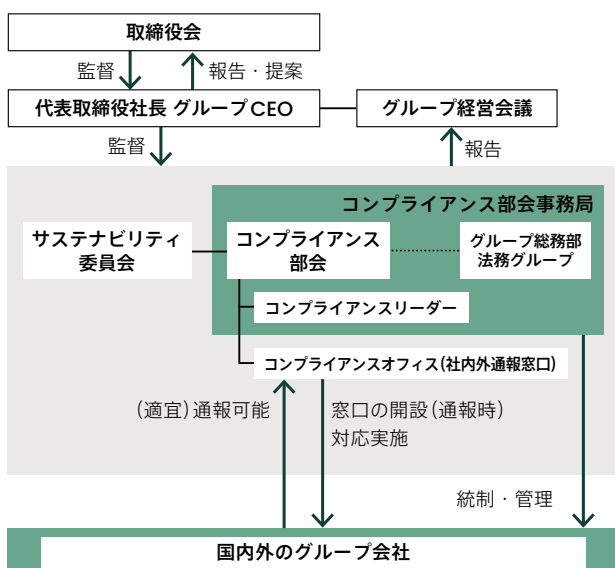
2024年1月の社名変更と理念の変更に合わせてサステナビリティ関連方針・ガイドラインの再整理を進め、社会の変化も踏まえながら当社グループの姿勢や取り組みを明確にした内容に改定しました。従来、コンプライアンス活動の中で解説資料として用いてきた「ビジネス行動基準」は「倫理行動規範」として再編し改定しています。

WEB 「コンプライアンスに関する基本方針」「コンプライアンス活動方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>ガバナンス>コンプライアンス」に掲載しています
各種方針については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

コンプライアンス体制

サステナビリティ委員会のコンプライアンス部会が主体となり、コンプライアンス活動の企画・コンプライアンスに対する考え方の発信や、法令などの教育を全社的に行っていきます。また、各拠点のコンプライアンスリーダーが中心となって、日常業務に関わるコンプライアンスについて意識を高めるための機会を積極的に設けています。

■コンプライアンス体制(2024年度)

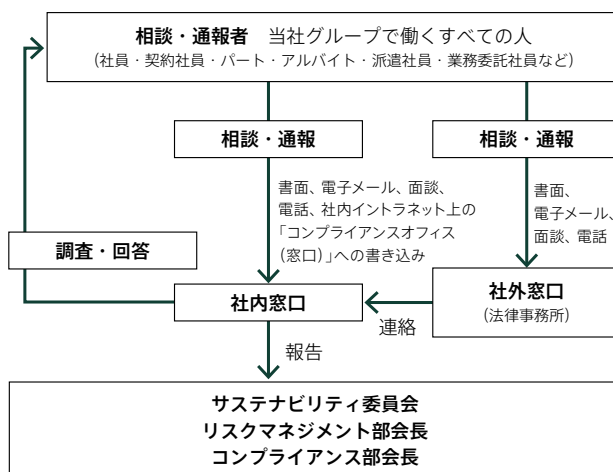


※P.8の「サステナビリティ推進体制(2024年度)」から抜粋・加筆

内部通報制度

コンプライアンスに関する相談・通報窓口として、社内外にコンプライアンスオフィスを設置するとともに、「コンプライアンスオフィス運用規程」を定め、相談・通報窓口の公正かつ適正な運用を図っています。法令違反行為（贈賄などの腐敗行為、独占禁止法違反行為などを含む）および社内規程違反行為を中心に相談・通報の対象としています。窓口へ寄せられた相談・通報に基づき事実関係を調査し、問題発生の際には速やかに対策を講じています。また、相談・通報者の保護と秘密保持に最大限配慮しています。なお、2023年度のコンプライアンスオフィスへの相談・通報に関して、重大なリスクにつながるものはありませんでした。

■内部通報制度



2023年度の主な活動

- 上期コンプライアンス拠点ミーティングの開催（3～6月）
グループ共通の資料をもとに国内で拠点ミーティングを開催（3,386名参加）し、新たなコンプライアンス課題の抽出と解決策の策定・実行を推進しました。
- コンプライアンス強化月間を10月に開催
国内で各拠点ミーティングを開催（3,479名参加）し、各拠点で抽出された課題への対応状況や新たなリスク発生の確認・検討を行いました。また、海外では各言語に翻訳したコンプライアンスの解説資料（海外で起こり得る事例や腐敗防止についての教育内容などを含む解説資料）を海外関係会社へ全駐在員に送付するとともに、現地スタッフを含めた拠点ミーティングの開催を依頼し、啓発強化を行いました。
- コンプライアンス教育
〈各階層・職務に合わせたプログラム〉
新入社員向けコンプライアンス講習会（年1回開催）

コンプライアンス

海外赴任前研修(年2回開催)

〈テーマ別プログラム〉

独占禁止法講習会(全11回開催、408名参加)

下請法講習会(全16回開催、272名参加)

定期的に研修で取り上げているテーマ例

- | | | |
|----------------------|------|-----------|
| ■独占禁止法 | ■下請法 | ■不正競争防止法 |
| ■検査不正 | ■肖像権 | ■個人情報保護 |
| ■公益通報者保護法 | ■贈収賄 | ■インサイダー取引 |
| ■ハラスメント(パワハラ、セクハラなど) | | |

- 誠実な組織づくりを目的としたコンプライアンス監査
2023年度は、公正取引委員会が過去公表したQ&Aをもとに、下請法を遵守した取引を実施しているかに関するアンケートを下請法対象取引が発生する全グループ会社を実施しました。結果として、違法な取引は確認されませんでした。
- 海外法務リスクへの対応
海外拠点でも、内部通報窓口を設置のうえ、現地スタッフへの継続的な周知を行っています。また、中国においては「贈収賄禁止規程」に基づき半期に一度、現地の運用状況を確認しています。

腐敗・汚職の防止

【基本的な考え方】

当社グループでは、腐敗・汚職について全面的に禁止する方針を打ち出しており、「贈収賄禁止規程」を定め、artience(株)グループ監査室が実施する内部監査には、贈収賄に関する内容が含まれています。

また、「腐敗防止に関する方針」(2024年1月制定)の「腐敗行為の定義」の中で贈収賄、過度な贈答や接待、利益相反、違法あるいは不適切な政治献金などの腐敗・汚職を禁止する旨を明記するとともに、「倫理行動規範」^{*}にも腐敗行為の禁止を明記することで社内周知に努めています。

公務員等や取引先を含めた第三者への賄賂、過剰な接待や贈答品の授受、癒着、横領、背任、マネーロンダリングなど、いかなる形の腐敗・不正行為も禁止し、贈収賄・腐敗防止に関する法令や社内規程を遵守した公正で公平な事業活動を行います。

^{*}「倫理行動規範」や関連する方針・指針はウェブサイトに掲載しており、日本語、英語、中国語に対応しています

WEB 「腐敗防止に関する方針」「倫理行動規範」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

【推進体制】

サステナビリティ委員会のコンプライアンス部会が主体となり、あらゆる形態の腐敗行為の禁止についての発信や、法

令などの教育を全社的にを行っています。社内規程については、artience(株)グループ総務部法務グループが対応しています。

リスクと思われる事案や重大な問題が発生した場合は、リスクマネジメント部会が定めた対応フローに従い、取締役会に報告するとともに、リスクマネジメント部会が関係部署と対応します。

【社員教育と通報窓口】

「不適切な謝礼、贈物の禁止」、「政治献金の禁止」、「公務員への贈賄禁止」などの腐敗・汚職を禁止する旨を明記した、「倫理行動規範」を2024年1月に策定しました。「倫理行動規範」はグループのBrand Promiseや理念体系、各種方針とともにウェブサイトに掲載(日本語・英語・中国語)しており、今後は当社グループで働く全員への周知に努めていきます。さらに、毎年のコンプライアンス活動において、腐敗・汚職などの事例を定期的に取り上げ、全拠点での発生防止に向けた取り組みを実施しています。

また、社内外に設置しているコンプライアンスオフィス(内部通報制度)にて、腐敗・汚職に対する内容も含めてそれらの法令違反行為について、相談・通報を受け付ける体制を整えています。

リンク 内部通報制度についてはP.76に記載しています

【サプライチェーンでの取り組み】

サプライチェーンマネジメントを強化するため、2024年1月に「調達基本方針・調達先選定基準」を「調達に関する基本方針」に改定し、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を制定しました。

調達に関する基本方針では、公正な企業活動として、贈収賄、不適切な利益供与や受領、公正な自由競争の阻害、知的財産権の侵害などを禁止すると明記し、サステナブルサプライチェーンガイドラインでは倫理の中で腐敗防止について明記しています。

調達に関する基本方針とサステナブルサプライチェーンガイドラインの内容についてサプライヤーにご理解を求めるとともに、CSR調達セルフ・アセスメントを実施し、その結果を分析することで、サプライチェーンにおける環境・社会への負の影響の把握と改善に努めています。

WEB 「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント」に掲載しています

【違反実績】

2023年度も、腐敗・汚職に関する違反および、それに伴う従業員への懲戒(解雇を含む)と、罰金・罰則はありませんでした。

コンプライアンス

公正な取引

「倫理行動規範」に記載している公正・健全な事業活動において、公正かつ自由な競争を堅持する旨を明記しており、各国・地域の公正な競争および公正な取引に関する法令や規制に準拠した企業活動を進めています。

[独占禁止法への対応]

毎年、販売活動に携わるすべての社員を対象に、独占禁止法講習会を実施し、独占禁止法に対する知識定着を図っています。さらに、同業他社との接触について、事前申請を原則とする社内ルールを運用し、カルテルにつながる行為が起らない仕組みを構築しています。2023年度も、独占禁止法違反はありませんでした。

[下請法の遵守]

下請法の遵守徹底に向けて、下請取引に携わる全社員への下請法講習会を継続的に実施しています。

[インサイダー取引の防止]

「倫理行動規範」に記載している腐敗行為の禁止において、インサイダー取引の禁止を明記しており、業務を通じて入手した非公開の重要情報をもとに、インサイダー取引を行うことを禁止しています。

[反社会的勢力への対応]

「倫理行動規範」に記載している反社会的勢力との関係の排除において、反社会的勢力・団体とは一切の関係を持たないことを明記しており、反社会的勢力とは一切の関係を持たず、毅然とした態度での対応を徹底します。

 [ESGデータ集 P.96](#) コンプライアンス

税務

基本的な考え方

artienceグループではサステナビリティ憲章(2024年1月改定)の一つに、「コンプライアンスの徹底」を掲げ、国内・海外各国の法令はもちろん、国際条約や地域の社会規範を遵守し、高い理性と良心と倫理観に基づいた判断と行動の徹底に努めています。税務に関しても同様の姿勢を基本としており、税務に関する方針のもと、社員一人ひとりへの啓発を通じて意識の向上に取り組みながら、各国の関連法令・諸規則などを遵守し適切な納税を行うことで企業の社会的責任を果たします。

また、グローバルに事業展開するなかで、国外関連者取引においてはOECD移転価格ガイドラインなどに従い、独立企業間価格を前提に行うものとし、タックスヘイブンなどの恣意的な租税回避行為は行いません。

WEB 「税務に関する方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>ガバナンス>税務」に掲載しています

税務ガバナンス

最高責任者である財務担当役員のもと、artience(株)グループ財務部がグループ各社の経理部門と連携しながら税務ガバナンス体制を構築し、税務リスクの低減に取り組んでいます。

また、税務面での課題が生じた場合には、必要に応じて取締役会などに報告し、適時、外部専門家の助言も求めながら適切な対応を行います。

税務当局との関係

税務当局とは健全で良好な関係を維持するよう努め、誠意を持って真摯かつ事実に基づく説明、対応を行っています。指摘・指導事項に対しては、原因を解明し、適切な是正および改善措置を講じ、再発防止に取り組んでいます。

■ 税務データ

	2021年度	2022年度	2023年度
法人税等額(連結)	3,450百万円	2,968百万円	3,042百万円

知的財産の管理

基本的な考え方

artienceグループは、「倫理行動規範」の「公正・健全な事業活動」の中で会社の資産を適切に管理・利用することとし、知的財産権、情報、ブランドなどの資産について適切な管理・活用に努めています。自社の知的財産を保護すると共に、他社の知的財産権を尊重し、事業戦略、開発戦略と連動した知的財産活動を推進します。

体制

知的財産権に関する規程や方針、保護・管理については、artience(株)グループ知的財産部が主体となり、関連部門と連携しながら対応しています。また、知的財産権に関する社員教育・啓発活動に関しては、「artience growth field」(教育プログラム)で定期的に行っています。

取り組み

当社グループは、知的財産権を重要な経営資源と認識し、知的財産権の創出、保護・活用に組み込んでおり、グローバルでの模倣品の対策に力を入れています。知的財産権は国によって保護のための手続きが異なるため、各国の法令を遵守して適正に対応しています。

• 知的財産権の侵害防止

当社製品が第三者の知的財産権を侵害しないように、特許情報の調査や確認を行っています。

• 模倣品対策

グローバルでの模倣品対策として、地域ごとの情報収集や市場調査による監視などを行っています。

■ 保有特許数*

国内	2,169件
海外	962件

■ 保有登録商標件数*

国内	504件
海外	1,151件

* 2023年12月31日現在

環境

環境データの集計範囲について

各データの集計範囲に記載している対象組織は、以下の通りです。

【国内主要製造所・工場】

- ・ トーヨーカラー (株) 富士製造所、茂原工場、岡山工場
- ・ トーヨーケム(株)川越製造所、神戸工場(旧 西神工場)、
尼崎工場、千歳工場、千葉工場
- ・ 東洋インキ(株)埼玉製造所
- ・ 東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所

※ 2023年度は、4製造所6工場です(茂原工場は生産統合で2023年7月1日付で廃止したため、廃止後は4製造所5工場)

※ 2021～2022年度のデータは、上記の4製造所6工場です

※ 2018～2020年度のデータは、4製造所4工場(千歳工場と千葉工場を含みません)

※ 2024年4月1日付で西神工場の名称を「神戸工場」へ変更しました

【国内関係会社】

- ・ 東洋モートン(株)、東洋FPP(株)、マツイカガク(株)

※ 2021～2023年度のデータは、上記の3社で国内の主要生産関係会社です

※ 2018～2020年度のデータは、東洋モートン(株)、東洋アドレ(株)、マツイカガク(株)の3社で国内の主要生産関係会社です

【国内全拠点】

国内のすべての拠点で、持株会社と連結子会社(17社)および持分法適用関連会社(1社：ロジコネット(株))のある拠点

【海外主要生産関係会社】

海外関係会社のうち、ISO 14001認証を取得している15工場と8工場(PT. TOYO INK INDONESIA、TOYO INK INDIA PVT. LTD.、TOYO INK AMERICA, LLC、HANIL TOYO CO., LTD.、TOYO INK BRASIL LTDA.、成都東洋油墨有限公司、四川東洋油墨制造有限公司、TOYO INK EUROPE N.V.)

※ ISO 14001認証取得事業所は、右記の一覧を参照ください

ISO14001認証は製造拠点38カ所のうち、27カ所(71%)で取得。国内は取得率92%
ISO9001認証は製造拠点38カ所のうち、34カ所(89%)で取得。国内は取得率79%

環境マネジメント

■ ISO認証取得状況(2023年12月31日現在)

国内	ISO 14001	ISO 9001
【トーヨーカラー株式会社】		
●富士製造所	○	○
●岡山工場	○	○
●川越事業所	○	○
【トーヨーケム株式会社】		
●川越製造所	○	○
●神戸工場	○	○
●尼崎工場 ^{※1}	○	
●千葉工場	○	○
【東洋インキ株式会社】		
●埼玉製造所	○	○
【関係会社】		
●東洋FPP株式会社	○	○
●東洋ビジュアルソリューションズ株式会社	○	○
●東洋モートン株式会社	○	○
●マツイカガク株式会社	○	○

海外	ISO 14001	ISO 9001
●TIPPS PTE. LTD.<シンガポール>	○	○
●TOYO CHEM SPECIALTY CHEMICAL SDN. BHD.<マレーシア>	○	○
●TOYO INK (THAILAND) CO., LTD.<タイ>	○	○
●TOYO INK (PHILIPPINES) CO., INC. <フィリピン>	○	○
●PT. TOYO INK INDONESIA<インドネシア>		○
●TOYO INK VIETNAM CO., LTD.<ベトナム>	○	○
●TOYO INK COMPOUNDS VIETNAM CO., LTD.<ベトナム>	○	○
●TOYO INK INDIA PVT. LTD.<インド>		○
●天津東洋油墨有限公司<中国>	○	○
●上海東洋油墨制造有限公司<中国>	○	○
●江門東洋油墨有限公司<中国>	○	○
●珠海東洋色材有限公司<中国>	○	○
●成都東洋油墨有限公司<中国>		○
●台湾東洋先端科技股份有限公司<台湾>	○	○
●HANIL TOYO CO., LTD.<韓国>		○
●SAM YOUNG INK & PAINT MFG. CO., LTD.<韓国>	○	○
●TOYO INK EUROPE N.V.<ベルギー>		○
●TOYO INK EUROPE SPECIALTY CHEMICALS S.A.S<フランス>	○	○
●TOYO PRINTING INKS INC.<トルコ>	○	○
●TOYO INK HUNGARY KFT.<ハンガリー>		○
●TOYO INK AMERICA, LLC<アメリカ>		○ ^{※2}
●LioChem, INC.<アメリカ>	○	○
●TOYO INK MEXICO, S.A. de C.V. <メキシコ>		○

●：製造 ○：認証取得拠点

※1 尼崎工場は、医薬品の製造管理および品質管理に関する基準「GMP(Good Manufacturing Practice)」を取得しています

※2 テキサス工場のみISO 9001を取得

環境

マテリアルバランス

マテリアルバランスの全体像を把握し、環境保全活動の効果を明確にすることで、環境負荷のさらなる低減を推進します。

INPUT

		2021年度	2022年度	2023年度
原材料	溶剤、樹脂、顔料など(t)	168,356	161,313	150,701
	化学物質 ^{※1} 取扱量(t)	51,011	44,468	54,101
副資材	ドラム缶、5ガロン缶など(t)	8,255	7,502	7,244
エネルギー	電力(万kWh)	5,073	4,895	4,312
	A重油(kL)	508.9	330.2	306.3
	LPG(t)	36.3	26.8	29.5
	都市ガス(千m ³)	20,178	18,844	18,179
用水	上水(万m ³)	16	14	14
	工業用水(万m ³)	0	0	0
	地下水(万m ³)	282	268	232
	合計(万m ³)	299	283	247

OUTPUT

		2021年度	2022年度	2023年度
製品生産量(t)		165,467	153,953	158,626
CO ₂ (t-CO ₂)		71,533	66,030	53,241
化学物質(t)		117.2	149.3	100.7
排水(万m ³)		230.2	223.5	201.8
環境汚染物質	SOx(t)	0.8	0.4	0.5
	NOx(t)	53.1	62.6	38.4
	ばいじん(t)	1.7	1.5	2.2
	COD(t)	68.4	64.6	54.3
廃棄物	発生量(t)	15,984	15,408	11,918
	最終処分量(t)	0	0	0

集計範囲：国内主要製造所・工場で、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 化学物質については、2023年度に集計システムの運用方法の改定や、PRTR対象物質の見直しを行ったため、過去にさかのぼって数値を見直しています

※ 国内主要製造所・工場は、国内の全生産拠点のエネルギー使用量の約91.9%を占めています

※1 ここでの化学物質は、PRTR法第1種指定化学物質と日本化学工業協会指定物質群を合わせた物質群を対象としています

環境

環境会計

当社グループでは、1999年度を「環境会計元年」として、環境庁（現環境省）のガイドラインに基づく環境保全コストの算定を開始して以来、環境保全活動に要するコストと効果を継続して把握することで、環境保全活動の効率を評価しています。

■環境保全コスト

(単位：百万円)

分類	主な取り組み内容	2022年度		2023年度	
		投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト		175	1,686	241	1,207
公害防止コスト	公害防止に関する投資および維持管理費用	80	586	85	567
地球環境保全コスト	地球環境保全に関する投資および維持管理費用	64	636	103	217
資源循環コスト	廃棄物の処理、リサイクルに関する投資および維持管理費用	30	463	53	423
上・下流コスト	製品のリサイクル、製品容器のリサイクル費用	114	216	0	227
管理活動コスト	環境マネジメント費用、環境広告、環境教育などの活動費用	0	397	8	431
研究開発コスト		1,421	4,066	1,697	5,194
製品開発コスト	環境調和型製品開発のための人件費、維持および実験設備投資	1,381	3,086	1,584	3,851
技術開発コスト	環境調和型技術開発のための人件費、維持および実験設備投資	40	980	113	1,343
社会活動コスト	地域環境活動支援、環境団体への寄付金	0	1	0	309
環境損傷対応コスト	土壌汚染修復費用	699	19	0	19
合計		2,410	6,385	1,946	7,387

集計期間：2023年1月1日～2023年12月31日

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 当該期間の研究開発費の総額（連結）：9,616百万円

■環境保全の物量効果(事業エリア内)

効果の内容	環境保全効果を表す指標			
	指標の分類	2022年度	2023年度	効果*
事業に投入する資源に関する効果	総エネルギー投入量(原油換算千kl)	37.7	30.8	7.7
	水資源投入量(万m ³)	286.1	250.5	41.3
	PRTR物質および日化協対象物質取扱量(千t)	48.3	64.9	△15.6
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する効果	CO ₂ 排出量(千t-CO ₂)	70.2	57.0	14.6
	PRTR物質および日化協対象物質排出量(t)	149.2	100.7	51.5
	総排水量(万m ³)	226.1	204.9	25.7
	廃棄物発生量(千t)	17.5	14.1	3.7
	廃棄物最終処分量(t)	3.1	21.2	△18.0
	SOx排出量(t)	0.4	0.5	△0.1
	NOx排出量(t)	62.7	38.6	25.3
	ばいじん排出量(t)	1.5	2.2	△0.6
	COD排出量(t)	64.6	54.3	11.6

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 環境保全効果の算定は、前年度との生産数量調整比較による方法で実施

※ 効果＝前期の環境負荷量×(当期の生産量÷前期の生産量)－当期の環境負荷量

環境

■ 経済効果

(単位：百万円)

分類	各項目のデータ集計上の定義、対象など	2022年度	2023年度
1 有価物の売却	使用済み容器の売却などによる収益	25	13
2 省エネルギー	各拠点の省エネルギー活動の効果を金額に換算	86	52
3 省資源効果	収率の向上など原材料の節減による効果	320	223
4 容器などのリサイクル効果	製品容器の再利用、タンク化による効果	51	51
5 廃棄物処理費削減効果	廃棄物の削減による費用の削減効果	41	5
合計		523	345
環境ビジネス	「環境調和型製品」として登録済製品の利益 ^{*1} の合計	259 ^{*2}	1,242 ^{*2}

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

※1 環境ビジネス：環境調和型製品の売上高に営業利益率を乗じた金額

※2 自社の太陽光発電設備による売電額を含む

気候変動への対応

■ CO₂排出量／売上高原単位

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	国内計	82,736	76,843	79,380	73,404	59,669
	海外計	121,344	118,786	120,893	112,023	99,903
	アジア、中国・東アジア	102,193	102,134	101,970	94,850	83,431
	ヨーロッパ	9,518	8,793	9,753	7,308	6,148
	北米・中南米	9,633	7,859	9,169	9,865	10,324
	グループ計	204,080	195,629	200,273	185,427	159,571
売上高原単位 (t-CO ₂ /百万円)		0.73	0.76	0.70	0.58	0.50

集計範囲：国内全拠点と海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 電気に係るCO₂排出量(国内)は、毎年公表される電気事業者別排出係数を使用※ 電気に係るCO₂排出量(海外)は、海外現地からの報告値もしくはIDEAのデータベースに記載されている国別の排出係数を用いて算出

※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

■ エネルギー使用量／エネルギー原単位

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー使用量 (kL)	国内計	40,374	38,388	39,849	37,723	30,752
	国内主要製造所・工場	36,800	35,023	37,056	34,830	28,258
	国内関係会社	3,574	3,365	2,793	2,893	2,494
	海外関係会社	50,124	48,625	49,860	47,498	43,354
	グループ計	90,498	87,013	89,709	85,221	74,106
エネルギー原単位 (L/t)	国内主要製造所・工場	218	222.2	223.9	226.2	178.1
	海外関係会社	170.9	170.2	164.1	164.1	156.5

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載

環境

■ Scope1・2・3排出量

(単位：t-CO₂)

項目	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1(直接排出)	48,300	51,027	63,619
A重油	1,379	994	958
都市ガス	46,272	43,574	55,175
LPG	109	99	356
Scope2(エネルギー起源間接排出)	23,960	27,934	90,949
Scope3(その他の間接排出)	595,797	868,211	1,608,468
カテゴリ1:購入した製品・サービス	518,434	766,535	1,421,382
カテゴリ2:資本財	19,075	21,823	43,392
カテゴリ3:Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	14,908	16,507	29,729
カテゴリ4:輸送、配送(上流)	23,181	36,454	60,878
カテゴリ5:事業から出る廃棄	12,374	16,458	27,389
カテゴリ6:出張	191	552	936
カテゴリ7:雇用者の通勤	946	1,565	3,018
カテゴリ8:リース資産(上流)	0	160	0
カテゴリ9:輸送、配送(下流)	6,688	8,157	21,745
カテゴリ10:販売した製品の加工	—	—	—
カテゴリ11:販売した製品の使用	—	—	—
カテゴリ12:販売した製品の廃棄	—	—	—
カテゴリ13:リース資産(下流)	0	0	0
カテゴリ14:フランチャイズ	0	0	0
カテゴリ15:投資	0	0	0
合計	668,057	947,172	1,763,036
Scope1+ Scope2	72,260	78,961	154,568

算定範囲：2023年度は、2022年度の算定範囲に海外拠点を加え算定範囲を拡げて（Scope1・2ではartienceグループの売上高ベースの90%を網羅し、Scope3では70%を網羅）集計しています。算定方法・増加分の詳細についてはP.85に記載

※ 2021年度の算定範囲は、中核事業会社などの国内の主要な製造所・工場・事業所など15拠点

※ 2022年度の算定範囲は、中核事業会社などの国内の主要な製造所・工場・事業所に非生産拠点を加え算定範囲と算定対象(カテゴリ)を拡げて集計しました（Scope1・2は国内全拠点で、Scope3はカテゴリ3、カテゴリ6、カテゴリ7は国内全拠点が対象）。そのため2022年度の数値が大幅に増加(増加分：268,290t-CO₂)となりました。詳細はサステナビリティデータブック2023 P.76～77に記載

■ CO₂排出量データの第三者検証(国内)

artience(株)は、国内全拠点のScope1・2の温室効果ガス(CO₂)排出量について第三者検証を受けました。

検証対象	検証範囲	検証数値
1 Scope1	artience(株)・東洋インキ(株)・トーヨーケム(株)・トーヨーカラー株式会社・東洋ビジュアルソリューションズ(株)・東洋ビーネット(株)・東洋FPP(株)・東洋インキエンジニアリング(株)・マツイカガク(株)・東洋マネジメントサービス(株)・東洋モートン(株)・ロジコネット(株)の事業活動に伴う、2023年度 ^{※1} の期間の温室効果ガス排出量	42,946t-CO ₂
2 Scope2		21,196t-CO ₂ ^{※2}

※1 2023年1月1日から2023年12月31日までの期間

※2 マーケット基準

環境

■ Scope1・2・3排出量の算定方法

項目		算定方法	2023年より対象組織を拡大した項目	算定範囲拡大による増加分 [t-CO ₂]
Scope1(直接排出)		事業活動に伴う燃料(A重油、都市ガス、LPGなど)の固定燃焼により直接排出を算定した。環境省の「温室効果ガス総排出量算定方法ガイドライン」記載の排出係数などを使用した。	海外拠点	20,673
Scope2 (エネルギー起源間接排出)		事業活動に伴い購入した電気に起源する間接排出を算定した。「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき公表される電気事業者の直近の排出係数を使用した。	海外拠点	69,753
Scope3 (その他の間接排出)	カテゴリ1: 購入した製品・サービス	原料仕入高、商品仕入高、補助材料仕入高に、該当する排出原単位を掛けて算定した。消耗品やサービスに関わる項目は金額ベースで該当する排出係数を使用して算出した。 ※ 使用排出原単位: IDEA3.3、産業連関表、グローバル環境負荷原単位	海外拠点	580,980
	カテゴリ2: 資本財	設備投資額(環境対策費用は除外)に、排出原単位(2.73 t-CO ₂ e/百万円)を掛けて算定した。	海外拠点	24,460
	カテゴリ3: Scope1, 2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	電力使用量、熱使用量に、該当する排出原単位を掛けて算定した。(使用排出原単位: サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス等の算定のための排出原単位データベース (Ver.3.4))	海外拠点	14,440
	カテゴリ4: 輸送、配送(上流)	原料仕入れについては、原料仕入、商品仕入、補助材料の量にタンクローリーまたは10tトラック(積載率50%)×距離500kmのシナリオを用いて算定した。 ※ 使用原単位: IDEA3.3省エネ法に基づく特定荷主の定期報告書から、自社の製・商品の輸送・配送にかかるCO ₂ 排出量を算定した。さらに特定荷主の報告外の範囲においては自社システムで把握している発生金額に排出原単位を使用して算出し、外部倉庫保管時についても考慮した。使用原単位: 燃料法、改良トンキロ法、従来トンキロ法、産業連関表	海外拠点	31,160
	カテゴリ5: 事業から出る廃棄物	産業廃棄物の排出量から、廃棄物の種類ごとに廃棄物輸送段階を調整した原単位を掛けて算定した。さらに下水道については使用量の金額をもとに算出を行った。 ※ 使用原単位: IDEA3.3および産業連関表	海外拠点	15,100
	カテゴリ6: 出張	社員数に排出原単位(0.130t-CO ₂ /人・年)を掛けて算出した。	海外拠点	450
	カテゴリ7: 雇用者の通勤	勤務形態・地域別の社員数に、営業日数と各排出原単位を掛けて算出した。 ※ 使用原単位: 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(Ver.3.4)記載の勤務形態別都市区分別従業員数・勤務日数当たり排出原単位	海外拠点	1,520
	カテゴリ8: リース資産(上流)	自社の事業所における排出量(Scope1,2)に含まれるため、排出量ゼロとした。	-	-
	カテゴリ9: 輸送、配送(下流)	加工会社から小売店を輸送すると想定して4tトラック(積載率平均値)×距離100kmのシナリオを用いて算定した。 ※ 使用原単位IDEA3.3	-	-
	カテゴリ10: 販売した製品の加工	製品が多岐にわたり、販売した製品の加工にかかるシナリオの作成が難しいため、算定をしていない。	-	-
	カテゴリ11: 販売した製品の使用	製品が多岐にわたり、販売した製品の使用にかかるシナリオの作成が難しいため、算定をしていない。	-	-
	カテゴリ12: 販売した製品の廃棄	製品が多岐にわたり、販売した製品の廃棄にかかるシナリオの作成が難しいため、算定をしていない。	-	-
	カテゴリ13: リース資産(下流)	該当するリース資産がないため、排出量をゼロとした。	-	-
	カテゴリ14: フランチャイズ	フランチャイズ加盟店がないため、排出量をゼロとした。	-	-
	カテゴリ15: 投資	事業活動に直接関与しないため、排出量をゼロとした。	-	-

※ 算定範囲についてはP.84に記載

環境

水資源管理

■水使用量

(単位：万m³)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内計	291.2	272.8	301.8	286.1	250.5
国内主要製造所・工場	286.9	268.9	298.6	283.1	247.0
国内関係会社	4.3	3.9	3.2	3.0	3.5
海外関係会社	257.0	269.9	257.7	199.6	232.8
グループ計	548.2	542.7	559.5	485.7	483.3

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

■水源別取水量

(単位：万m³)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内					
上水	18.6	17.38	18.5	17.2	17.3
工業用水	0.6	0.7	0.5	0.4	0.5
地下水	272.0	254.7	282.7	268.5	232.6
その他(雨水、海水、河川など)	0	0	0	0	0
計	291.2	272.8	301.8	286.1	250.5
海外					
上水	115.1	130.7	63.5	118.8	186.2
工業用水	61.4	81	127.3	11.6	2.93
地下水	73.2	57.8	66.4	69.2	43.7
その他(雨水、海水、河川など)	0	0	0	0	0
計	257.0	269.9	257.7	199.6	232.8

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

■排水量

(単位：万m³)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内計	269.9	272.7	231.9	226.1	204.9
国内主要製造所・工場	266.0	270.2	230.2	223.5	201.8
国内関係会社	3.9	2.5	1.7	2.6	3.1
海外関係会社	158.2	147.2	170.4	160.6	176.9
グループ計	428.1	419.9	402.3	386.7	381.8

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 国内主要製造所・工場の2022年度の数値は集計に誤りがあったため訂正しています

■排水先別排水量

(単位：万m³)

	2022年度	2023年度
国内		
下水道	170.6	156.8
河川	55.0	47.6
海域	0.5	0.4
地下水	0	0
計	226.1	204.9
海外		
下水道	160.5	128.7
河川	0.1	48.2
海域	0	0
地下水	0	0
計	160.6	176.9

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

環境

■水ストレス地域における取水量と消費量(2023年度)

	取水量 (万 m ³)	総取水量に 占める割合 (%)	排水量 (万 m ³)	総排水量に 占める割合 (%)
高い、著しく高いと評価された拠点	15.32	3.17	0.96	0.25

集計範囲：アキダクト4.0版を用いて国内外44事業所を調査した中で「高い、著しく高い」と評された日本を除くアジア地域の拠点(詳細はP.27に記載)

■COD排出量

(単位：t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内計	76.8	83.9	68.4	64.6	54.3
国内主要製造所・工場	76.8	83.9	68.4	64.6	54.3
国内関係会社	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
海外関係会社	112.0	75.9	80.3	159.9	104.7
グループ計	188.8	159.7	148.7	224.5	159.0

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

■全窒素排出量

(単位：t)

	2022年度	2023年度
国内計	0.7	0.1
国内主要製造所・工場	0.7	0.1
国内関係会社	0.0	0.0
海外関係会社	22.0	12.4
グループ計	22.7	12.5

集計範囲：国内は、トーヨーカラー(株)富士製造所、岡山工場、トーヨーケム(株)川越製造所、尼崎工場、東洋インキ(株)埼玉製造所、東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所、東洋モートン(株)、マツイカガク(株)。(国内の排水量の97%をカバー)

海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

■全リン排出量

(単位：t)

	2022年度	2023年度
国内計	0.1	0.1
国内主要製造所・工場	0.1	0.1
国内関係会社	0.0	0.0
海外関係会社	0.2	0.2
グループ計	0.3	0.3

集計範囲：国内は、トーヨーカラー(株)富士製造所、岡山工場、トーヨーケム(株)川越製造所、尼崎工場、東洋インキ(株)埼玉製造所、東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所、東洋モートン(株)、マツイカガク(株)。(国内の排水量の97%をカバー)

海外は海外主要生産関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

■法規制遵守状況

(単位：件)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
水関連の基準、法規制の違反件数(国内)	0	0	0	0	0

環境

廃棄物管理

■ 廃棄物発生量／産業廃棄物発生量／廃棄物外部排出量／最終処分量

(単位：t)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物発生量	国内計	18,026	16,432	18,053	17,456	14,112
	国内主要製造所・工場	15,805	14,354	15,984	15,408	11,918
	国内関係会社	2,221	2,078	2,068	2,047	2,194
	海外関係会社	14,840	13,817	15,999	14,410	12,341
	グループ計	32,867	30,249	34,052	31,866	26,453
産業廃棄物発生量	国内計	7,138	7,572	8,956	7,865	5,869
	国内主要製造所・工場	6,459	6,763	8,337	7,345	5,230
	国内関係会社	679	809	619	520	638
廃棄物外部排出量	国内計	14,505	12,900	13,949	13,466	10,625
	国内主要製造所・工場	12,333	11,075	12,154	11,774	8,745
	国内関係会社	2,173	1,825	1,796	1,692	1,880
最終処分量	国内計	6.4	6.5	4.7	3.1	21.2
	国内主要製造所・工場	0.4	0.1	0	0	0
	国内関係会社	6.0	6.4	4.7	3.1	21.2
リサイクル量	国内計	18,020	16,426	18,048	17,453	14,091
リサイクル率(%)	国内計	100.0	100.0	100.0	100.0	99.8

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 2022年度は、国内関係会社に関西支社(寝屋川)、関西支社(富山)、中部支社(春日井)、東洋インキ北海道(株)、東洋インキ中四国(株)(岡山)、東洋インキ中四国(株)(高松)、東洋インキ九州(株)(福岡)の数値を含みます

※ 2023年度は、東洋インキ(株)で組織の統廃合がありましたが集計範囲は2022年度と変更ありません

※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

■ 有害廃棄物、非有害廃棄物発生量

(単位：t)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有害廃棄物	有価物	1,187	996	1,118	1,186
	自社再利用	3,532	3,940	3,983	3,487
	業者再資源化	2,714	2,957	2,827	2,143
	埋立	0	0	0	0
	計	7,433	7,892	7,927	6,816
非有害廃棄物	有価物	2,963	3,695	3,901	3,227
	自社再利用	0	4	6	0
	業者再資源化	6,021	6,457	5,618	4,048
	埋立	6	3	3	21
	計	8,990	10,159	9,528	7,296

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 2022年度は、国内関係会社に関西支社(寝屋川)、関西支社(富山)、中部支社(春日井)、東洋インキ北海道(株)、東洋インキ中四国(株)(岡山)、東洋インキ中四国(株)(高松)、東洋インキ九州(株)(福岡)の数値を含みます

※ 2023年度は、東洋インキ(株)で組織の統廃合がありましたが集計範囲は2022年度と変更ありません

※ 有害廃棄物：特別管理産業廃棄物の項目(廃油、PCB、廃酸、廃アルカリ)を対象に集計

環境

汚染防止

■窒素酸化物 (NOx) 排出量

(単位: t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内計	46.7	50.8	53.2	62.7	38.6
国内主要製造所・工場	45.6	49.9	53.1	62.6	38.4
国内関係会社	1.0	0.9	0.2	0.2	0.2
海外関係会社	46.5	22.9	21.6	32.2	28.5
グループ計	93.1	73.7	74.8	94.9	67.1

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載
 ※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

■硫黄酸化物 (SOx) 排出量

(単位: t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内計	1.2	1.0	0.8	0.4	0.5
国内主要製造所・工場	1.2	1.0	0.8	0.4	0.5
国内関係会社	0	0	0	0	0
海外関係会社	9.3	3.5	6.5	12.8	14.3
グループ計	10.5	4.5	7.2	13.2	14.8

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載
 ※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

■ばいじん排出量

(単位: t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内計	2.1	2.0	1.7	1.5	2.2
国内主要製造所・工場	2.0	1.9	1.7	1.5	2.2
国内関係会社	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
海外関係会社	10.1	22.0	6.6	8.8	7.2
グループ計	12.2	24.0	8.2	10.3	9.4

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載
 ※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

■VOC排出量

(単位: t)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内計	48.6	44.3	53.3	52.7
国内主要製造所・工場	47.9	44.0	53.2	52.4
国内関係会社	0.6	0.4	0.1	0.3

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.80に記載

化学物質管理

■化学物質の排出量

(単位: t)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内計	134.5	131.3	118.4	149.7	102.8
国内主要製造所・工場	132.6	129.5	117.2	149.3	100.7
国内関係会社	2.0	1.8	1.1	0.4	2.1
海外関係会社	183.8	316.7	213.3	107.3	144.8
グループ計	318.3	448.0	331.7	257.0	247.6

集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.80に記載
 ※ 2023年度に集計システムの運用方法の改定や、PRTR対象物質の見直しを行ったため、過去にさかのぼって数値を見直しています
 ※ 海外関係会社については2020年度より算定方法を変更したため、過去にさかのぼって数値を見直しています

環境

■PRTR法対象物質の排出量・移動量(2023年度)

(単位: kg)

PRTR法対象物質	管理番号 ^{※1}	排出量			移動量	
		大気	公共水域	土壌	下水道	廃棄物
アクリルアミド	2	0	0	0	0	0
アクリル酸エチル	3	35	0	0	0	44
アクリル酸及びその水溶性塩	4	16	0	0	0	14
アクリル酸2-(ジメチルアミノ)エチル	5	0	0	0	0	44
アクリル酸ブチル	7	1,850	0	0	0	8,180
アクリル酸メチル	8	24	0	0	0	0
2-アミノエタノール	20	0	0	0	0	0
アンチモン及びその化合物	31	0	0	0	0	1,305
3-イソシアナトメチル-3,5,5-トリメチルシクロヘキシル=イソシアネート	34	120	0	0	0	550
4,4'-イソプロピリデンジフェノール	37	0	0	0	0	25,000
エチルベンゼン	53	23,340	0	0	0	54,330
エチレングリコールモノエチルエーテル	57	110	0	0	0	46
パラアルキルフェノール(アルキル基の炭素数が8のものに限る。)	74	0	0	0	0	17,000
キシレン	80	23,352	0	0	0	54,407
クレゾール	86	7	0	0	0	0
クロム及び三価クロム化合物	87	0	0	0	0	1,103
六価クロム化合物	88	0	0	0	0	0
コバルト及びその化合物	132	0	0	0	0	239
酢酸2-エトキシエチル	133	180	0	0	0	630
酢酸ビニル	134	29	0	0	0	29
2,6-ジ-ターシャリ-ブチル-4-クレゾール	207	0	0	0	0	190
N,N-ジメチルホルムアミド	232	0	0	0	0	0
スチレン	240	40	0	0	0	120
アルカノール(炭素数が10のものに限る。)	257	0	0	0	0	0
テレフタル酸	270	0	0	0	0	6,000
テレフタル酸ジメチル	271	0	0	0	0	0
銅水溶性塩(錯塩を除く。)	272	0	0	0	0	0
トリレンジイソシアネート	298	0	0	0	0	3,300
トルエン	300	4,990	0	0	0	26,600
ナフタレン	302	0	0	0	0	130
ニッケル化合物	309	0	0	0	0	382
アルキルフェノール(アルキル基の炭素数が9のものに限る。)	320	0	0	0	0	1,200
バナジウム化合物	321	0	0	0	0	35
フェノール	349	7	0	0	0	29
フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	355	0	0	0	0	22
ヘキサメチレン=ジイソシアネート	391	0	0	0	0	290
ヘキサン	392	57	0	0	0	230
ペルオキシ二硫酸の水溶性塩	395	0	0	0	0	15
1,2,4-ベンゼントリカルボン酸1,2-無水物	401	0	0	0	0	66
ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル(アルキル基の炭素数が12から15までのもの及びその混合物に限る。)	407	0	0	0	0	74
ポリ(オキシエチレン)=ドデシルエーテル硫酸エステルナトリウム	409	0	0	0	0	130
ホルムアルデヒド	411	41	0	0	0	0
マンガン及びその化合物	412	0	0	0	0	98
無水フタル酸	413	0	0	0	0	0
メタクリル酸	415	21	0	0	0	98
メタクリル酸メチル	420	181	0	0	0	743
メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	448	0	0	0	0	0
モリブデン及びその化合物	453	0	0	0	0	0

環境

PRTR法対象物質の排出量・移動量(2023年度)

(単位: kg)

PRTR法対象物質	管理番号 ^{※1}	排出量			移動量	
		大気	公共水域	土壌	下水道	廃棄物
りん酸トリブチル	462	0	0	0	0	0
アクリル酸2-エチルヘキシル	564	0	0	0	0	41,500
アジピン酸、(N-(2-アミノエチル)エタン-1,2-ジアミン又はN,N'-ビス(2-アミノエチル)エタン-1,2-ジアミン)と2-(クロロメチル)オキシランの重縮合物	566	0	0	0	0	7,700
アセチルアセトン	568	47	0	0	0	220
アルカン-1-アミン(アルカンの構造が直鎖であり、かつ、当該アルカンの炭素数が8、10、12、14、16又は18のもの及びその混合物に限る。)、(Z)-オクタデカ-9-エン-1-アミン及び(9Z,12Z)-オクタデカ-9,12-ジエン-1-アミン並びにこれらの混合物	576	88	0	0	0	2,300
アルカン-1-アミン(アルカンの構造が直鎖であり、かつ、当該アルカンの炭素数が8、10、12、14、16又は18のもの及びその混合物に限る。)のオキシラン重付加物、(Z)-オクタデカ-9-エン-1-アミンのオキシラン重付加物及び(9Z,12Z)-オクタデカ-9,12-ジエン-1-アミンのオキシラン重付加物の混合物	577	0	0	0	0	490
アルファ-アルキル-オメガ-ヒドロキシポリ(オキシエタン-1,2-ジイル)(アルキル基の炭素数が16から18までのもの及びその混合物であって、数平均分子量が1,000未満のものに限る。)及びアルファ-アルケニル-オメガ-ヒドロキシポリ(オキシエタン-1,2-ジイル)(アルケニル基の炭素数が16から18までのもの及びその混合物であって、数平均分子量が1,000未満のものに限る。)並びにこれらの混合物	578	0	0	0	0	0
アルファ-(イソシアナトベンジル)-オメガ-(イソシアナトフェニル)ポリ[(イソシアナトフェニレン)メチレン]	585	0	0	0	0	67
エチレングリコールモノブチルエーテル	594	334	0	0	0	1,630
ジエタノールアミン	626	0	0	0	0	0
ジエチレングリコールモノブチルエーテル	627	0	0	0	0	32,000
シクロヘキサン	629	0	0	0	0	0
有機スズ化合物(ビス(トリブチルスズ)=オキンドを除く。)	664	0	0	0	0	0
トリメチルベンゼン	691	258	0	0	0	1,136
トリメトキシ-[3-(オキシラン-2-イルメトキシ)プロピル]シラン	693	231	0	0	0	1,120
ビス(2,2,6,6-テトラメチル-4-ピペリジル)=セバケート	705	0	0	0	0	120
ターシャリーブチル=2-エチルペルオキシヘキサノアート	712	0	0	0	0	2,039
2-ターシャリーブトキシエタノール	720	1,100	0	0	0	5,400
ヘキサンジヒドラジド	727	0	0	0	0	0
ヘプタン	731	5	0	0	0	26
メチルイソブチルケトン	737	180	0	0	0	530
N-メチル-2-ピロリドン	746	0	0	0	0	0

集計範囲: 国内主要製造所・工場、対象組織の詳細はP.80に記載

※ 2023年度に集計システムの運用方法の改定や、PRTR対象物質の見直しを行いました

※1 第一種指定化学物質管理番号

社会

人材マネジメント

■社員数

			2021年度	2022年度	2023年度
社員数 (名)	artience	男性	306	304	288
		女性	96	99	100
		合計	402	403	388
	東洋インキ	男性	579	585	673
		女性	73	75	88
		合計	652	660	761
	トーヨーケム	男性	486	493	513
		女性	73	73	82
		合計	559	566	595
	トーヨーカラー	男性	445	426	424
		女性	56	58	56
		合計	501	484	480
	その他国内関係会社(連結)*	男性	786	768	608
		女性	177	183	162
		合計	963	951	770
	海外関係会社(連結)	男性	—	3,754	3,792
		女性	—	1,112	1,050
		合計	4,810	4,866	4,842
グループ計	男性	—	6,330	6,298	
	女性	—	1,600	1,538	
	合計	7,887	7,930	7,836	

集計範囲：グローバル(連結)

※ 東洋インキ(株)、トーヨーケム(株)、トーヨーカラー(株)を除く国内連結子会社

■地域別社員数

			2021年度	2022年度	2023年度
社員数 (名)	日本	男性	2,602	2,576	2,506
		女性	475	488	488
		合計	3,077	3,064	2,994
	中国	男性	—	1,220	1,171
		女性	—	344	321
		合計	1,579	1,564	1,492
	アジア	男性	—	1,790	1,791
		女性	—	467	491
		合計	2,251	2,257	2,282
	北米・中南米	男性	—	303	385
		女性	—	161	95
		合計	440	464	480
	ヨーロッパ・アフリカ	男性	—	441	445
		女性	—	140	143
		合計	540	581	588

集計範囲：グローバル(連結)

■新規雇用者数・平均勤続年数・正社員の割合

			2021年度	2022年度	2023年度
新規雇用者数 (名)	新卒採用者数	男性	40	32	37
		女性	19	17	20
		合計	59	49	57
	中途採用者数	男性	41	49	28
		女性	7	10	2
		合計	48	59	30
	合計	男性	81	81	65
		女性	26	27	22
		合計	107	108	87
平均勤続年数(年)	男性	19.2	19.3	18.9	
	女性	14.6	14.9	14.2	
	合計	18.4	18.6	18.1	
正社員の割合(%)			82.1	81.3	81.6

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)

■年代別社員数、平均年齢

		2021年度	2022年度	2023年度
社員数(名)	18~29歳	395	380	378
	30~39歳	709	704	654
	40~49歳	837	796	777
	50~59歳	994	1,002	965
	60~64歳	275	309	326
	65歳~	13	17	24
	平均年齢(歳)	男性	45.3	45.6
	女性	41.7	41.9	41.9
	合計	44.7	45.0	45.3

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)

■離職率、退職事由

		2021年度	2022年度	2023年度
離職率(%)*		2.01	2.84	3.71
退職事由(名)	会社都合	0	0	0
	自己都合	45	58	83
	定年退職	3	0	9
	休職満了	1	6	1
	契約期間満了	12	16	7
	合計	61	80	100

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※ 離職率は、対象社員数に対する自己都合および休職期間満了の退職者の割合で計算

社会

人材育成

■ 主な研修一覧

階層別研修	
<次世代リーダー・管理者研修>	
経営の中核を担う人材育成とリーダーに必要なビジョン・課題形成力、思考力などのマネジメントスキルを習得することを目的とした研修	
・新任役員研修	・次世代リーダー育成プログラム
・チームマネジメント研修	・管理者基礎セミナー
<能力開発研修>	
目標達成へ向けた思考力を身につけることを目的とした研修	
・課題解決実践プログラム	・問題解決基礎プログラム
<キャリア開発研修>	
各年代別に必要なスキル・ビジョンを身につけることを目的とした研修と女性リーダーの育成に向けた研修	
・シニアキャリアビジョン研修	・OJT担当者研修
・4年目社員キャリアデザイン研修	・1年目社員フォローアップ研修
・新入社員導入研修	・女性社員外部派遣研修
・女性社員キャリア研修	
職種別研修	
営業系社員を対象とした商談スキルや技術系社員を対象とした統計基礎・実験計画法研修、生産系社員を対象としたQC手法研修など、職種別に必要なスキルを身につけることを目的とした研修	
・商談スキル強化プログラム	・QC基礎研修
・知財・特許講座	・実験計画法研修
・MI実践研修	
海外人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修	
グローバル人材への成長を志す社員を対象とした海外ワークショップや、海外現地法人に着任する前に必要なスキルを身につけるための研修	
・海外ワークショップ	・海外赴任前研修
	・環境・安全系セミナー
eラーニング	
・化学物質	・貿易管理講座
・DX教育(Aidemy)	・カイゼンベース(生産職向け)
自己啓発	
・グロービス学び放題	・JMOOC

■ 社員一人当たりの研修費用・社内公募

		2021年度	2022年度	2023年度
社員一人当たりの研修費用 ^{※1}	投資額 (千円/ 一人当たり)	30	30	33
社内公募制度/ キャリア チャレンジ制度 (名) ^{※2}	主体的 キャリア形成 の成立件数	8	11	12
社内表彰対象者数(名)		4	2	6
ビジネスアイデアコンテスト 応募件数(件) ^{※3}		122	63	131

※1 集計範囲：artience(株)、東洋インキ(株)、トーヨーケム(株)、トーヨーカラ(株)、東洋ビジュアルソリューションズ(株)

※2 集計範囲：国内(連結および非連結子会社)

※3 集計範囲：グローバル(連結)。ビジネスアイデアコンテストは、複数名でチームを作り、テーマを決めて取り組みを発表する形式

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

■ 社員のダイバーシティ

	2021年度	2022年度	2023年度	
女性管理職比率(%) ^{※1}	4.5	4.5	5.5	
新卒女性採用比率(%) ^{※2}	32.7	32.5	37.0	
外国籍社員数(名)	27	28	30	
障がい者雇用	雇用者数(名)	42	42	43
	雇用率(%)	2.56	2.60	2.74
	勤続年数(年)	15.8	15.6	16.9

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※1 各年度翌年1月時点

※2 各年度4月入社の新卒女性採用比率

■ 男女の賃金の差異

	2022年度	2023年度
正規労働者(%)	76.0	77.3
非正規労働者(%)	65.1	39.8
全ての労働者(%)	75.5	77.1

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)

※ 男女の賃金の差異は女性労働者の年間平均賃金/男性労働者の年間平均賃金で算出

■ 研修

		2021年度	2022年度	2023年度
人権・ハラスメント研修(名)	新入社員研修	59	49	57
	海外赴任前研修	24	20	20
	管理者向け研修	86	97	76
	コンプライアンス研修	拠点 ミーティング: 3,456 強化月間: 3,740	拠点 ミーティング: 3,663 強化月間: 3,896	拠点 ミーティング: 3,386 強化月間: 3,479
ダイバーシティ研修参加者数(名) ^{※1}	—	延べ146	延べ146	
ALLY(アライ)賛同者数(名) ^{※1}	—	94	115	

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)

※1 2022年度から実施

社会

ワーク・ライフ・バランスの推進

		2021年度	2022年度	2023年度	
育児休暇	育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	男性	25.8	92.7	100.0
		女性	100	100	100
	休業後の復職率(%)	男性	100	100	100
		女性	100	100	100
	合計	100	100	100	
育児時短勤務者数(名)		41	36	34	
労働時間	総労働時間(時間)	1,753	1,723	1,755	
	平均残業時間(時間/1月当たり)	7.6	7.2	7.9	
	有給休暇取得率(%)	57.6	64.0	69.2	
	年次有給休暇取得平均日数(日)	11.1	12.3	13.3	
	全有給休暇取得平均日数 ^{※1}	15.2	16.7	16.8	
	半休制度取得率(%)	69.0	73.7	78.4	
	選択型福利厚生制度利用率(%)	71.5	85.8	83.2	

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※1 全有給休暇=年次有給休暇+看護介護休暇+特別休暇+積立休暇

健康経営

	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率(%)	100	100	100
被扶養者検診受診率(%) [※]	82	82	80
ストレスチェック実施率(%)	93	91	92
インフルエンザ予防接種受診率(%)	60	64	59
新型コロナワクチン職域接種実施数(件)	5,600	1,922	2023年は未実施

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※ 各年の12月末時点

社会

労働安全衛生・保安防災

■休業災害・死亡災害

			2021年度	2022年度	2023年度
休業災害	発生件数(件) ^{※1}	自社	4	2	3
		協力会社	2	1	2
死亡災害	発生件数(件) ^{※1}		0	0	0
	死亡者数(名)	自社	0	0	0
		協力会社	0	0	0
休業災害	度数率 ^{※2}	自社	0.569	0.286	0.438
		協力会社	—	—	2.744
	強度率 ^{※3}	自社	0.001	0.002	0.003
		協力会社	—	—	0.056
労働関連の疾病・体調不良	発症数(件)	自社および協力会社	0	0	0
	死亡者数(名)	自社および協力会社	0	0	0

集計対象：国内 自社：当社グループの国内全事業所における社員（契約社員、パートタイマー、派遣社員、受入出向者を含む）
 協力会社：当社グループの国内全事業所内で委託業務を行っている会社（資本関係がない会社も含む）、かつ自社にデータ提供協力があり、自社と同じく安全管理を行っている会社の社員（協力会社の総人数は2021年度481名、2022年度424名、2023年度381名）

算定期間：各年の1月～12月

※1 発生件数：労働者が業務遂行中に業務に起因して受けた負傷又は疾病（休業1日以上又は不休災害であって身体の一部または機能を失うもの。ただし、業務上の疾病であっても、遅発性のもの（*）、食中毒、及び伝染病は除く。）及び死亡を対象。なお、通勤災害による負傷、疾病及び死亡は除く

* 遅発性のもの→疾病の発生が、事故、災害などの突発的なものによるものでなく、緩慢に進行して発生した疾病をいう。例えば、じん肺、鉛中毒症、振動障害などがある。（令和2年厚生労働省 労働災害動向調査 調査票記入要領より抜粋引用）

※2 休業災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの休業災害による死傷者数で、休業災害発生の頻度を表す

※3 休業災害強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、休業災害の重篤度を表す

■労働基準関係法令違反件数

	2021年度	2022年度	2023年度
労働基準関係法令違反件数(件)	0	0	0

集計範囲：国内（連結および非連結子会社）

社会貢献活動

■ボランティア休暇取得者数

	2021年度	2022年度	2023年度
ボランティア休暇取得者数(名) [※]	4	3	1

集計範囲：国内（artience（株）原籍社員）

※2021年7月から制度を実施

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

■コーポレート・ガバナンスに関する会議体の構成員

			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会の構成	性別	男性(名)	10	8	9	8	9
		女性(名)	1	2	2	3	3
		女性比率(%)	9.1	20.0	18.2	27.3	25.0
	合計(名)		11	10	11	11	12
	年齢層別(%)	30歳未満	0	0	0	0	0
		30～49歳	0	0	0	0	0
		50歳以上	100	100	100	100	100
独立社外取締役(名)		3	4	5	5	6	
グループ経営会議の構成	性別(名)	男性	11	9	11	11	11
		女性	0	0	0	0	0
	合計(名)		11	9	11	11	11
執行役員の構成	性別(名)	男性	25	23	24	23	15
		女性	1	0	0	0	1
	合計(名)		26	23	24	23	16

※ 株主総会後の構成員。2024年度は、2024年3月26日現在

■取締役の報酬等の総額(2023年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬 (基本報酬)	変動報酬 (業績連動報酬)	譲渡制限付 株式報酬	
取締役(監査等委員である取締役を除く) (うち社外取締役)	267 (29)	187 (29)	73 (-)	6 (-)	9 (4)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	54 (30)	54 (30)	-	-	4 (3)
合計 (うち社外取締役)	321 (59)	241 (59)	73 (-)	6 (-)	延べ13 (延べ7)

※ 上記の員数および金額には、2023年3月23日開催定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含んでいます

リスクマネジメント

	2021年度	2022年度	2023年度
情報セキュリティに関する重大な事故(件)	0	0	0

コンプライアンス

	2021年度	2022年度	2023年度
重大なコンプライアンス違反(件)	0	0	0
腐敗・汚職に関する違反(件)	0	0	0
腐敗・汚職に関する罰金(円)	0	0	0

GRI内容索引

【利用に関する声明】	artienceグループは、GRIスタンダードを参照し、当該期間(2023年1月1日～2023年12月31日)について、内容索引に記載した情報を報告します。
【利用したGRI】	GRI1:基礎 2021

■ GRI2：一般開示事項 2021

GRIスタンダード		掲載箇所		
		サステナビリティデータブック 2024		その他媒体
		ページ	項目	項目
組織とその報告慣行				
2-1	組織の詳細	103-104	artienceグループの概要	
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	80 103-104	環境データの集計範囲について artienceグループの概要	有価証券報告書 統合レポート2024
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	3	サステナビリティデータブック2024について	
2-4	情報の修正・訂正記述	10-11 33-34 80-96	重要課題と活動状況 化学物質管理 ESGデータ集	
2-5	外部保証	25 84	CO ₂ 排出量データの第三者検証(国内) ESGデータ集	
活動内容と労働者				
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	12 60-61 103-104	バリューチェーンにおける SDGsとの関わり サプライチェーンマネジメント artienceグループの概要	有価証券報告書 統合レポート2024
2-7	従業員	92	ESGデータ集	
2-8	従業員以外の労働者	92	ESGデータ集	
ガバナンス				
2-9	ガバナンス構造と構成	63-67	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンス 報告書 有価証券報告書
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	65-67	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンス 報告書 統合レポート2024
2-11	最高ガバナンス機関の議長	64	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンス 報告書 統合レポート2024
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	8-9 63-64	サステナビリティマネジメント コーポレート・ガバナンス	統合レポート2024
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	8-9 63-64	サステナビリティマネジメント コーポレート・ガバナンス	統合レポート2024
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	8-9	サステナビリティマネジメント	統合レポート2024
2-15	利益相反		—	コーポレート・ガバナンス 報告書 有価証券報告書
2-16	重大な懸念事項の伝達	71-72 76	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会的知見	69	コーポレート・ガバナンス	統合レポート2024
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	70	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンス 報告書 統合レポート2024
2-19	報酬方針	70	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンス 報告書 統合レポート2024
2-20	報酬の決定プロセス	70	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンス 報告書 統合レポート2024

GRI内容索引

GRIスタンダード		掲載箇所		
		サステナビリティデータブック 2024		其他媒体
		ページ	項目	項目
2-21	年間報酬総額の比率	—		
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	5	トップメッセージ	統合レポート2024
2-23	方針声明	8 16 56 63	サステナビリティマネジメント 環境マネジメント 人権の尊重 コーポレート・ガバナンス	統合レポート2024 関連する方針・指針 https://www.artiencegroup.com/ja/corporate/sustainability/policies/index.html
2-24	方針声明の実践	2-79	サステナビリティデータブック2024	
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	56-59 60-61 76-78	人権の尊重 CSR調達の推進 コンプライアンス	
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	59 76	人権侵害に関する通報窓口 内部通報制度	
2-27	法規制遵守	76-78 96	コンプライアンス ESGデータ集	
2-28	会員資格を持つ団体	25 29 37	気候変動に関するイニシアティブ プラスチック資源循環の推進 生物多様性に関連した団体への参画 一般社団法人日本経済団体連合会、 一般社団法人日本化学工業協会、 印刷インキ工業連合会、 化成品工業協会、日本包装技術協会	
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	14	ステークホルダーとの関わり	統合レポート2024
2-30	労働協約	—		

■ GRI3 : マテリアルな項目 2021

GRIスタンダード		掲載箇所		
		サステナビリティデータブック 2024		其他媒体
		ページ	項目	項目
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	9	重要課題（マテリアリティ）	
3-2	マテリアルな項目のリスト	10-11	重要課題と活動状況	
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	8-9 10-11	サステナビリティマネジメント 重要課題と活動状況	

GRI内容索引

項目別スタンダード

■ 経済

GRIスタンダード		掲載箇所		
		サステナビリティデータブック 2024		其他媒体
		ページ	項目	項目
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	104	主な経営指標	有価証券報告書 統合レポート2024
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	20-22	気候変動への対応	統合レポート2024
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
201-4	政府から受けた資金援助		—	
GRI202: 地域経済での存在感 2016				
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)		—	
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合		—	
GRI203: 間接的な経済的インパクト 2016				
203-1	インフラ投資および支援サービス	62	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	77	腐敗・汚職の防止	
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	77	腐敗・汚職の防止	
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	96	ESGデータ集	
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	78	公正な取引	
GRI207: 税金 2019				
207-1	税務へのアプローチ	79	税務	
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	71 79	リスクマネジメント 税務	
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	79	税務	
207-4	国別の報告		—	

■ 環境

GRIスタンダード		掲載箇所		
		サステナビリティデータブック 2024		其他媒体
		ページ	項目	項目
GRI301: 原材料 2016				
301-1	使用原材料の重量または体積	81	ESGデータ集	
301-2	使用したリサイクル材料		—	
301-3	再生利用された製品と梱包材		—	
GRI302: エネルギー 2016				
302-1	組織内のエネルギー消費量	24 83	2023年度の実績 ESGデータ集	
302-2	組織外のエネルギー消費量	25	サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出量	
302-3	エネルギー原単位	24 83	2023年度の実績 ESGデータ集	
302-4	エネルギー消費量の削減	24-25	取り組み	

GRI内容索引

GRIスタンダード		掲載箇所		
		サステナビリティデータブック 2024		其他媒体
		ページ	項目	項目
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	18-19	環境調和型製品/LCAの活用	環境対応ソリューション https://www.artiencegroup.com/ja/products/solution/package/index.html
GRI303:水と廃水 2018				
303-1	共有資源としての水との相互作用	26-27	水資源管理	
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	26-27	水資源管理	
303-3	取水	26-27 86-87	水資源管理 ESGデータ集	
303-4	排水	26-27 86-87	水資源管理 ESGデータ集	
303-5	水消費	26-27 86-87	水資源管理 ESGデータ集	
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、賃借、管理している事業サイト	35-37	生物多様性	
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	35-37	生物多様性	
304-3	生息地の保護・復元	35-37	生物多様性	
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	35-37	生物多様性	
GRI305:大気への排出 2016				
305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	24-25 83-84	気候変動への対応 ESGデータ集	
305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	24-25 83-84	気候変動への対応 ESGデータ集	
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	25 83-84	サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出量 ESGデータ集	
305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	24 83	2023年度の実績 ESGデータ集	
305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	20-25	気候変動への対応	
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	32	フロン排出抑制法への対応	
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	31-32 89	汚染防止 ESGデータ集	
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	28-30	廃棄物管理	
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	28-30	廃棄物管理	
306-3	発生した廃棄物	28-30 88	廃棄物管理 ESGデータ集	
306-4	処分されなかった廃棄物	28-30 88	廃棄物管理 ESGデータ集	
306-5	処分された廃棄物	28-30 88	廃棄物管理 ESGデータ集	
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	60-61	サプライチェーンマネジメント	
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	60-61	サプライチェーンマネジメント	

GRI内容索引

■ 社会

GRIスタンダード		掲載箇所		
		サステナビリティデータブック 2024		其他媒体
		ページ	項目	項目
GRI401:雇用 2016				
401-1	従業員の新規雇用と離職	92	ESG データ集	
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	47-48	ワーク・ライフ・バランスの推進	採用情報 https://www.artiencegroup.com/ja/recruit/
401-3	育児休暇	48	育児支援	育児支援 https://www.artiencegroup.com/ja/corporate/sustainability/social/work-life-balance/
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	53	労働安全衛生・保安防災	
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	54	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	
403-3	労働衛生サービス	50-52 54	健康経営 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	
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	55	労働安全衛生・保安防災	
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	55	労働安全衛生に関する研修	
403-6	労働者の健康増進	50-52	健康経営	健康経営 https://www.artiencegroup.com/ja/corporate/sustainability/social/health-management/
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	61	物流課題に向けた取り組み	サステナブルサプライチェーンガイドライン https://www.artiencegroup.com/ja/corporate/sustainability/pdf/ss_guidelines.pdf
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	53	基本的な考え方	労働安全衛生に関する基本方針 https://www.artiencegroup.com/ja/corporate/sustainability/social/safety-management/#qa_1_1
403-9	労働関連の傷害	54 95	度数率・強度率の推移 ESGデータ集	
403-10	労働関連の疾病・体調不良	54 95	度数率・強度率の推移 ESGデータ集	
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			—
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	42-43	人材育成	

GRI内容索引

GRIスタンダード		掲載箇所		
		サステナビリティデータブック 2024		其他媒体
		ページ	項目	項目
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	42-43	人材育成	
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	96	ESGデータ集	コーポレート・ガバナンス報告書
405-2	基本給と報酬総額の男女比	45 93	男女賃金格差に関する取り組み ESGデータ集	有価証券報告書
GRI406:非差別 2016				
406-1	差別事例と実施した救済措置	59	人権の尊重	
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	59	労働者の権利の尊重	
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	59	児童労働・強制労働	
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	59	児童労働・強制労働	
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:先住民族の権利 2016				
411-1	先住民族の権利を侵害した事例			該当なし
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	62	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(顕在的、潜在的)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	60-61	サプライチェーンマネジメント	
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			—
GRI415:公共政策 2016				
415-1	政治献金			該当なし
GRI416:顧客の安全衛生 2016				
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	38-39	品質・安全性の確保	
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例			該当なし
GRI417:マーケティングとラベリング 2016				
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	38-39	品質・安全性の確保	
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例			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	74 96	情報セキュリティ ESGデータ集	

掲載箇所の凡例 —: データなし、該当なし: 該当する事項なし

artienceグループの概要(2023年12月31日現在)

artience株式会社 artience CO., Ltd.

- 本社所在地 : 〒104-8377 東京都中央区京橋2丁目2-1
- 創業 : 1896年(明治29年)1月
- 設立 : 1907年(明治40年)1月15日
- 代表者 : 代表取締役会長 北川 克己
代表取締役社長 グループCEO 高島 悟
- 資本金 : 31,733,496,860円
- 関係会社 : 国内:13社、海外:49社
連結子会社:56社、持分法適用関連会社:6社
- 社員数 : 388名(個別) 7,836名(連結)
- ウェブサイト : <https://www.artiencegroup.com>

グループ会社一覧

■ 持株会社

artience株式会社

■ 連結子会社

日本^{*1}

トーヨーカラー株式会社
トーヨーケム株式会社
東洋インキ株式会社
東洋ビジュアルソリューションズ株式会社
東洋モートン株式会社
マツイカガク株式会社
東洋FPP株式会社
東洋ビーネット株式会社
東洋インキエンジニアリング株式会社
東洋マネジメントサービス株式会社

アジア

TIPPS PTE. LTD.
TOYO CHEM SPECIALTY CHEMICAL SDN. BHD.
TOYO INK (THAILAND) CO., LTD.
THAI EUROCOAT LTD.
TOYO INK (PHILIPPINES) CO., INC.
TIP LH CORP.
TOYO INK COMPOUNDS CORP.
PT. TOYO INK INDONESIA
PT. TOYO INK TRADING INDONESIA
TOYO INK MIDDLE EAST FZE.
TOYO INK VIETNAM CO., LTD.
TOYO INK COMPOUNDS VIETNAM CO., LTD.
TOYO INK INDIA PVT. LTD.
TOYO INK ARETS INDIA PVT. LTD.
TOYO INK MYANMAR CO., LTD.^{*2}
天津東洋油墨有限公司
上海東洋油墨制造有限公司
東洋油墨亞洲有限公司
深圳東洋油墨有限公司
江門東洋油墨有限公司
珠海東洋油墨有限公司
江蘇東洋申蘭華顏料有限公司
成都東洋油墨有限公司
四川東洋油墨制造有限公司
東洋油墨極東有限公司
東大立化工有限公司
台湾東洋先端科技股份有限公司
東洋インキ韓国株式会社
韓一東洋株式会社
三永インキペイント製造株式会社

北米・中南米

TOYO INK INTERNATIONAL CORP.
TOYO INK AMERICA, LLC
LioChem INC.
LioChem e-Materials LLC
TOYO INK BRASIL LTDA.
TOYO INK MEXICO S.A. de C.V.

ヨーロッパ・アフリカ

TOYO INK EUROPE INTERNATIONAL N.V.
TOYO INK EUROPE N.V.
TOYO INK EUROPE UK LTD.
TOYO INK EUROPE DEUTSCHLAND GmbH
TOYO INK EUROPE SPECIALTY CHEMICALS S.A.S
TOYO INK EUROPE FRANCE S.A.S
UAB "TOYO INK EUROPE BALTICA"
TOYO INK HUNGARY KFT.
TOYO MATBAA MÜREKKEPLERİ SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
TOYO INK NORTH AFRICA S.A.R.L. AU

■ 持分法適用関連会社

日本

日本ポリマー工業株式会社
マーベリックパートナーズ株式会社^{*3}
ロジコネット株式会社

アジア

SUMIKA POLYMER COMPOUNDS (THAILAND) CO., LTD.
HEUBACH TOYO COLOUR PVT. LTD.
珠海住化複合塑料有限公司

*1 2024年1月4日付で、クローバー・ビズ株式会社が設立されました。

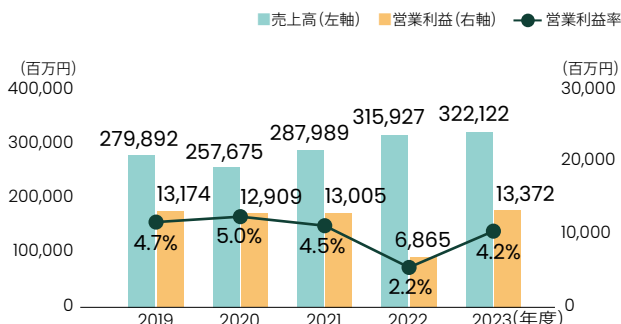
*2 2024年3月15日付で、TOYO INK MYANMAR CO., LTD.の全株式を外部会社に売却しました。

*3 2024年5月14日付で、マーベリックパートナーズ株式会社の全株式を外部会社に売却しました。

artienceグループの概要

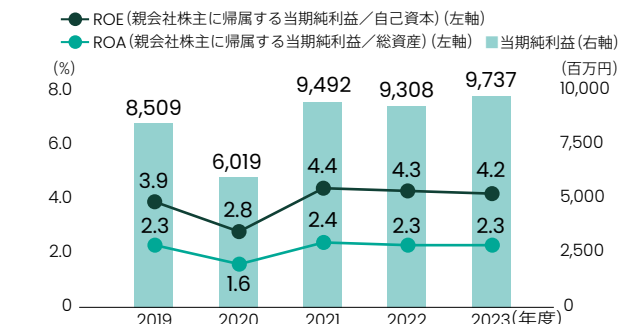
主な経営指標

■売上高、営業利益、営業利益率



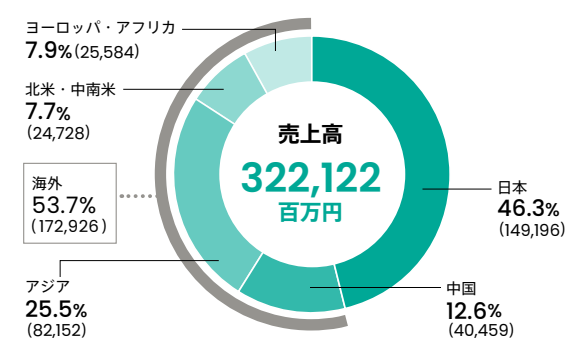
原材料価格の高騰に対し、各種コストダウンや価格改定、構造改革が進み、増収増益となりました。また、営業利益率も回復してきましたが、エレクトロニクス関連やCF用材料は伸び悩みました。

■ROE、ROA、当期純利益

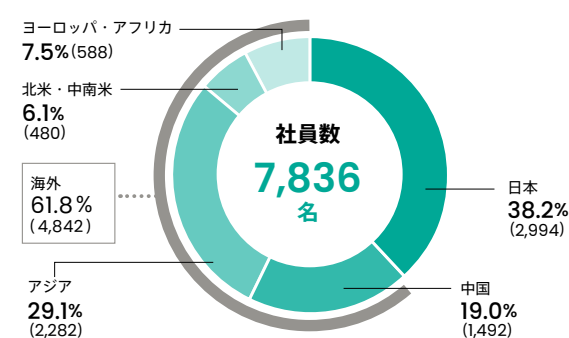


親会社株主に帰属する当期純利益が、投資有価証券売却益の大きかった前年と同程度であったため、ROE、ROAともほぼ同じ水準となりました。

■地域グループ別売上高(百万円)



■地域別グループ社員数(名)



事業セグメント

当社グループの事業活動は、「色材・機能材関連事業」「ポリマー・塗加工関連事業」「パッケージ関連事業」「印刷・情報関連事業」の4つのセグメントで構成されています。

[色材・機能材関連事業]

色材設計技術と分散技術を組み合わせることで、ディスプレイ・センサー用のカラーレジストインキや、リチウムイオン電池正極材用導電カーボンナノチューブ分散体など、さまざまな分野に機能性材料を展開しています。

[ポリマー・塗加工関連事業]

ポリマー設計技術と塗加工技術を用い、素材から開発できる強みを活かしてエレクトロニクスや半導体、医療分野などに先端の製品を提供し、またさまざまなサステナビリティ貢献製品の開発にも注力しています。

[パッケージ関連事業]

水性・無溶剤・バイオマス・リサイクル促進などさまざまな角度による環境対応製品を提供し、人びとの安全で豊かな生活と自然環境への配慮を両立することで、持続可能な社会の実現に貢献しています。

[印刷・情報関連事業]

artienceグループの原点であり、情報インフラを支える大切な事業です。長年培ってきた技術を応用し、エレクトロニクス用の機能性インキを開発するなど、新たな印刷の可能性に挑み続けます。

■事業セグメント別売上高・営業利益

