



Sustainability Report 2022

2022年度 サステナビリティ報告書

Contents



Top Message



Overview



Financial Highlights



Philosophy



To Achieve Sustainability



Governance

1	トップメッセージ	1
2	扶桑化学工業グループ概要	2
3	財務ハイライト	2
4	経営理念	4
	社是と経営信条.....	4
5	サステナビリティの実現に向けて	5
	■扶桑化学工業の考える企業価値の創造.....	5
	扶桑化学工業の強みと社会課題.....	5
	扶桑化学工業の価値創造サイクル.....	5
	■中期経営計画“FUSO VISION 2025”.....	7
	マテリアリティの特定.....	7
	マテリアリティと社会的課題への各事業部の取り組み.....	9
	第三の柱構築に向けた投資戦略.....	14
	■サステナビリティマネジメント.....	15
	サステナビリティ基本方針.....	15
	組織体制.....	15
	イニシアチブへの参画.....	16
	■TCFDフレームワークに基づく情報開示について.....	17
	TCFD提言の開示項目に対する状況と当社の考え方.....	17
	当社における気候変動リスク対応スケジュール.....	18
	リスクと機会.....	18
	気候変動における財務インパクト.....	20
6	ガバナンス	21
	■コーポレート・ガバナンス.....	21
	組織体制.....	21
	取締役会.....	22
	取締役会の実効性評価.....	22
	内部統制への対応.....	23
	監査体制および監査状況.....	23
	■コンプライアンス.....	24
	コンプライアンス体制.....	24
	品質管理体制.....	25
	■リスクマネジメント.....	26
	リスクマネジメント体制.....	26
	安全・衛生管理.....	27
	■人事戦略.....	28
	人材育成方針.....	28
	経営目標および自己実現を支える人材育成制度.....	29
	■知財戦略.....	30
	知財戦略への取り組み.....	30

Contents

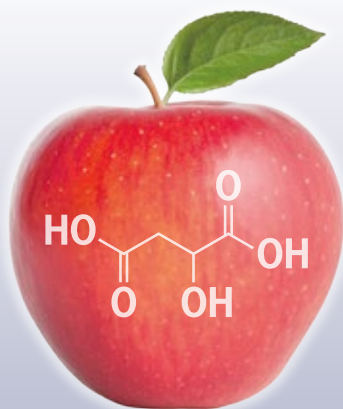


Environment

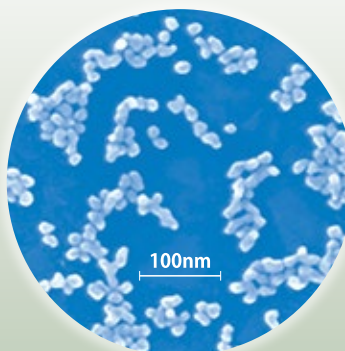


Social

7 環境	31
■環境方針	31
■省エネへの取り組み	31
CO ₂ 排出量への取り組み	31
■水環境保全	34
■省資源／廃棄物削減	34
化学物質の廃棄とリサイクル	34
■生物多様性の保全	34
■環境に対するその他の取り組み	34
8 社会	35
■職場環境向上に向けて	35
健康経営	35
労使関係	37
従業員エンゲージメントに関する調査実施	37
■多様な働き方を支える	39
女性活躍推進	39
子育て支援	40
シニア活躍支援	40
■社会貢献活動	41
地域社会活動	41
教育支援活動	42
そのほか協賛・寄贈	42
編集方針	43



LIFE SCIENCE



ELECTRONIC MATERIALS &
FUNCTIONAL CHEMICALS

お客さま、お取引先さま、地域社会をはじめ、多くの皆さまのご支援に感謝とお礼を申し上げます。

化学に対する好奇心と情熱から始まった事業は、時代のニーズをキャッチしながら着実に成長を続けてきました。様々なステークホルダーの皆さまからお預かりした経営資源をもとに私たちが大切に育ててきた事業は、そのユニークな発想と技術力が評価され、2014年にグローバルニッチトップ企業100選に選出されました。その後も、当社は経営信条にある「技術を通じて国家社会に貢献」のもと、持続可能な社会の実現に向けて弛まずに、成長をしております。

当社の経営を支える事業は、ライフサイエンス事業と電子材料および機能性化学品事業です。ライフサイエンス事業は、果実酸の総合メーカーとして「酸」の持つ力を活かし、飲料や食品分野のみならずヘルスケア、工業、農業およびデジタル産業などで利用が広がっています。電子材料および機能性化学品事業は、半導体製造プロセスにおいて無くてはならない素材として利用されています。

2023年3月期決算も両事業ともに業績は、順調に推移いたしました。この先の需要をはじめ、変化する事業環境を鑑みて、2021年に2025年度を最終年度とする中期経営計画を2023年5月に上方修正しております。最終年度の経営目標として、売上高850億円、

営業利益190億円を目指し残りの計画期間も邁進してまいります。

今回、昨年のサステナビリティ報告書の内容を更新した2022年度版を作成いたしました。中期経営計画の目標達成に向け、事業の成長とともに持続可能な社会を実現するための組織体制を構築し、企業価値向上への取り組みをまとめましたのでご覧ください。

社是である「限りなき進歩と創造」に社員の一人ひとりが取り組んでいくことにより、当社の事業が持続可能な社会の実現につながり、いつまでも「社会に必要とされる企業」となることを目指してまいります。

皆さまの引き続きのご支援、ご協力をお願い申し上げます。



扶桑化学工業株式会社
代表取締役社長 杉田 真一



KASHIMA PLANT

会社概要



商 号：扶桑化学工業株式会社

設立年月日：1957年6月24日

本店の所在地：大阪府大阪市中央区高麗橋四丁目3番10号
(注) 2023年9月より下記に移転
大阪市中央区北浜三丁目5番29号

代 表 者：代表取締役社長 杉田真一

資 本 金：43億3,404万7,500円

従 業 員：単体 538名、連結 859名(2023年3月末現在)

連結子会社：6社

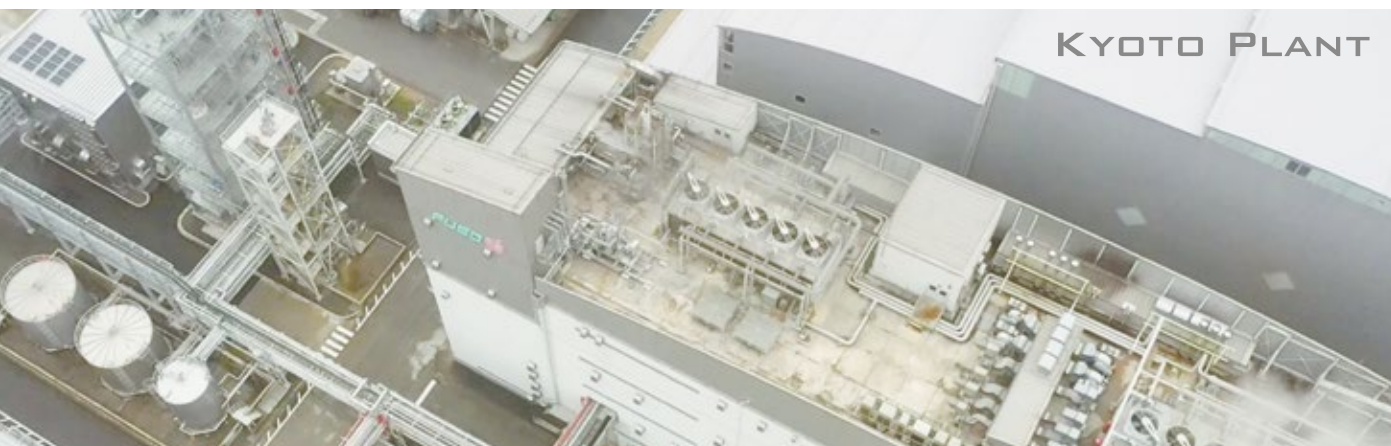
H P：https://fusokk.co.jp/

3 Financial Highlights

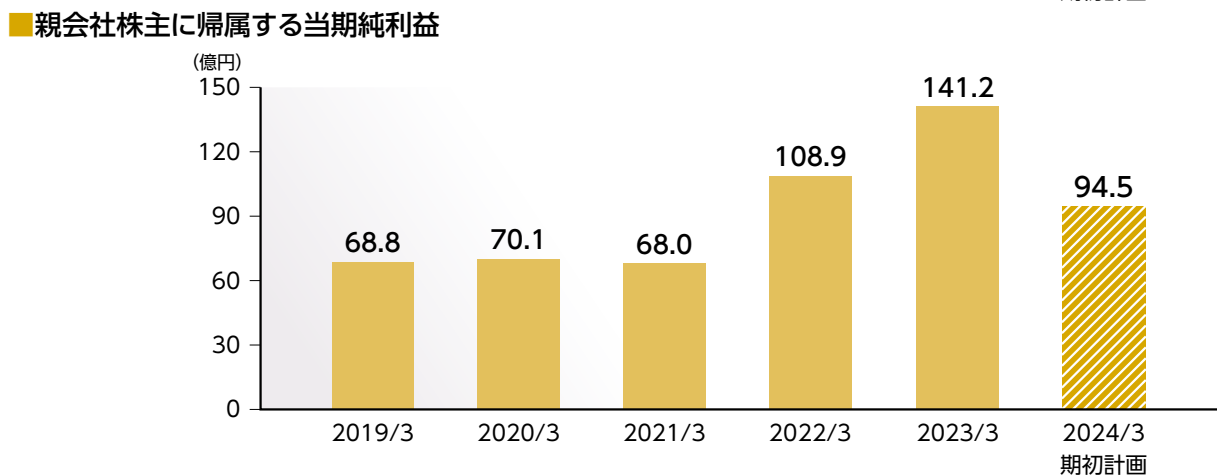
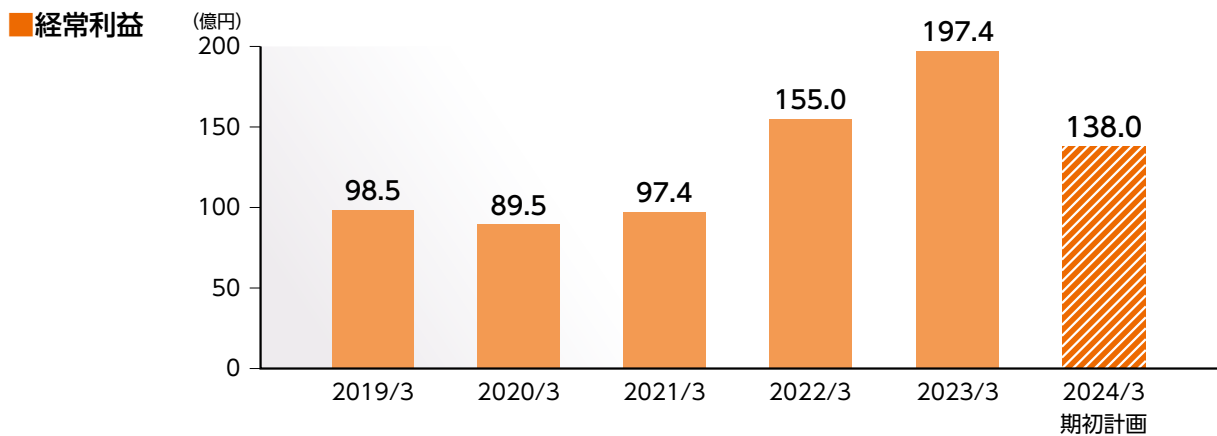
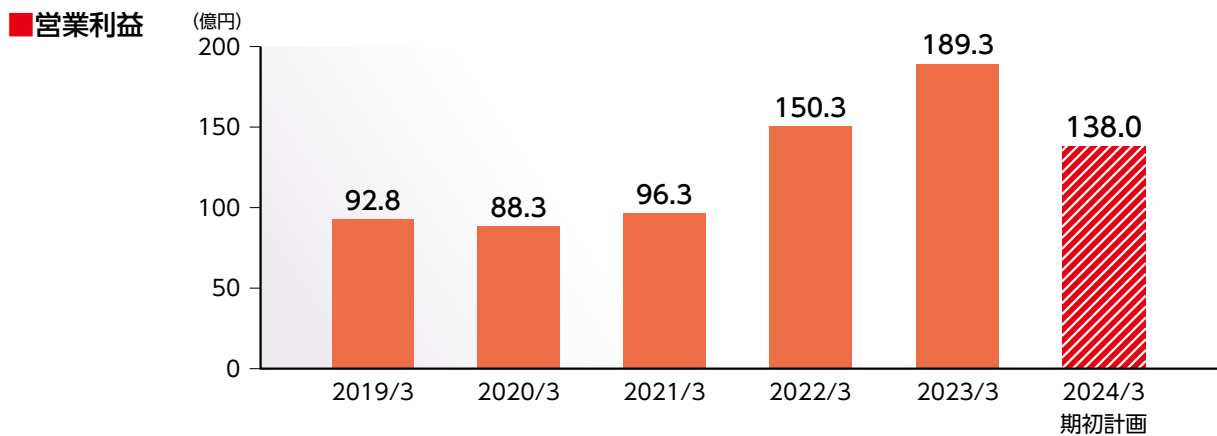
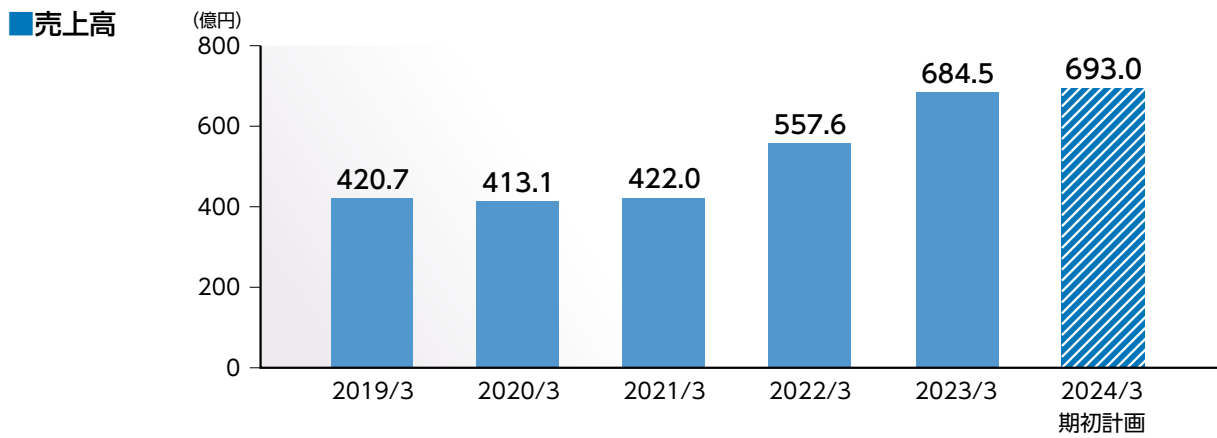
財務ハイライト

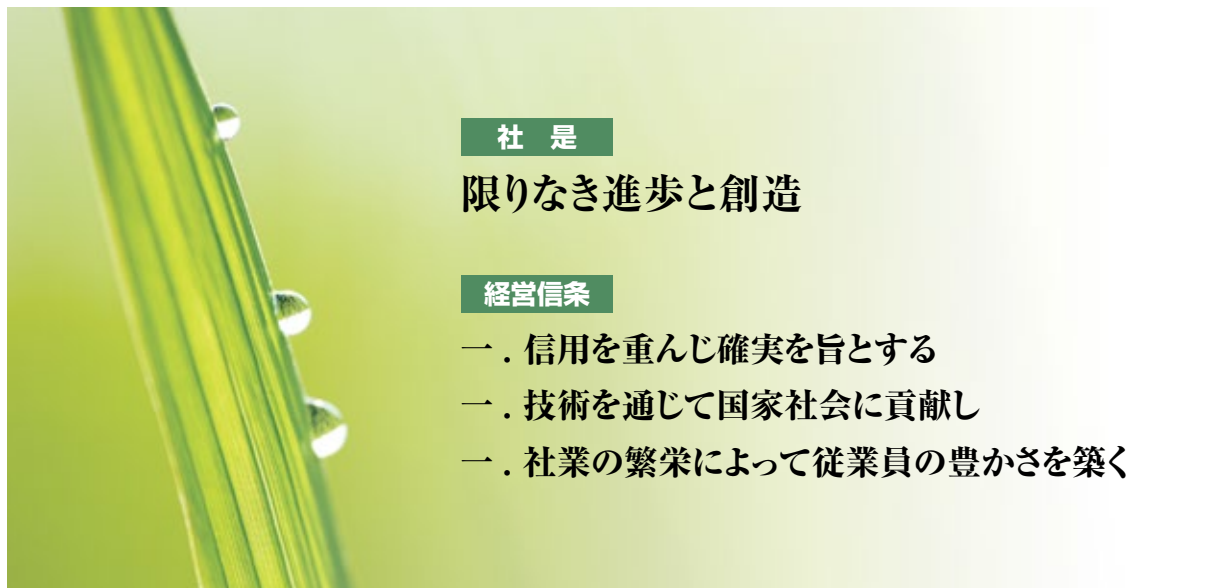
2023年3月期決算について

2023年3月期の連結会計年度の売上高は、68,459百万円(前年同期比22.8%増、12,698百万円増)となりました。利益面では、営業利益は18,930百万円(同25.9%増、3,895百万円増)、経常利益は19,740百万円(同27.3%増、4,230百万円増)、親会社株主に帰属する当期純利益は14,129百万円(同29.7%増、3,239百万円増)となりました。



業績推移および計画



**社 是****限りなき進歩と創造****経営信条**

- 一．信用を重んじ確実を旨とする
- 一．技術を通じて国家社会に貢献し
- 一．社業の繁栄によって従業員の豊かさを築く

■社是

当社は、ニッチな分野で特徴ある企業経営をおこなっています。常に将来を見据え、進歩と創造をはかっていくことを社是としています。

■経営信条

創業者の赤澤庄三が策定した当社の社是と経営信条は、現在言われているパーパス経営に通じるものであり、「お取引先」「国家社会」「従業員」との関係性を位置づけて実現すべき目標を示しています。

信用を重んじ確実を旨とする

お客様に求められる「スピード」「コスト」「クオリティ」の3つのバランスを高次元で調和させる製品を提供しています。企業規模を大きくすることに注力するのではなく、まずは製品の供給責任を果たし、お客様からのご要望、ご期待に応えるために力を尽くしてきました。これからも「FUSOだから」とお客様に選ばれる製品を提供してまいります。

技術を通じて国家社会に貢献し

「好奇心と挑戦」をエンジンに、私たちの会社は成長してきました。取り扱う製品は、市場では「ひとつの素材」でしかなく、製造過程に消費されてしまうものであったり、消費者の手元に届くころにはごく微量であったりするものです。しかし、この「ひとつの素材」が、より高度になることで、産業発展や社会の下支えをしていると自負しています。「この先はどんな社会があるのか」「もっとこうならないか」という思いの積み重ねが、常に「10年前とは違う社会」を作り上げてきていると私たちは考えています。

社業の繁栄によって従業員の豊かさを築く

お取引先、株主、地域社会と様々なステークホルダーに対して事業を通して、企業責任、社会貢献を果たしていきます。

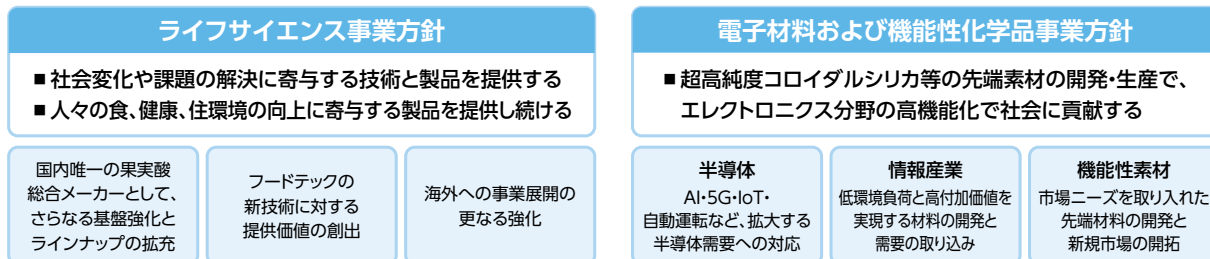
このサイクルを生み出すのはステークホルダーでもある従業員のほかありません。従業員とその家族の幸福のために、しっかりとした経営戦略をもって社業に取り組んでまいります。



扶桑化学工業の考える企業価値の創造

扶桑化学工業の強みと社会課題

当社の製品群は、国内外を問わず多くのお取引先の皆様にご利用いただいております。各社の事業活動の中でサステナブルな社会の実現につながっています。当社は各社からの要請に応えることによりサステナブルな社会の実現という使命を果たしていきたいと考えています。当社の事業サイクル、そしてどのような社会課題に対応できる企業であるのかをまとめました。



扶桑化学工業の価値創造サイクル

当社は、事業経営において次の5つの点を基本事項として価値を創造してきました。今後もこれらを重視しつつ、さらなる飛躍に向け、価値創造を実現していこうと考えています。

1. 株主の権利・平等性の確保

株主の権利を実質的に確保し、株主がその権利を行使できるようにするために、さらに株主間の実質的な平等性を確保するために、ウェブサイト等を使用した情報公開の迅速化、株主総会の開催日および開催場所の適切な設定、既存株主の権利を損なう可能性のある資本政策の不採用や関連当事者取引の管理に努めています。

2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

自らが担うべき社会的責任を認識し、中長期的に企業価値を向上させるべく、日々努めております。1957年の設立以来、企業としての「信用」を重んじる旨を経営理念の中に掲げ、あらゆるステークホルダーから「信用」されるべく、よき協働関係の構築に努めてまいりました。これまでの歴史に誇りを持ちながらも、現状に安住することなく常に未来を見据え、「信用」を重んじる活動を継続することによって、持続的な成長と新たな企業価値の向上に努めています。

3. 適切な情報開示と透明性の確保

株主・投資家をはじめとするステークホルダーに信頼され、良好な協業体制を築くために、財務情報、非財務情報に関わらず、積極的な開示が必要だと考えます。この方針に基づき、正確な情報をホームページやその他の手段によって、積極的に開示することに努めています。

4. 取締役会等の責務

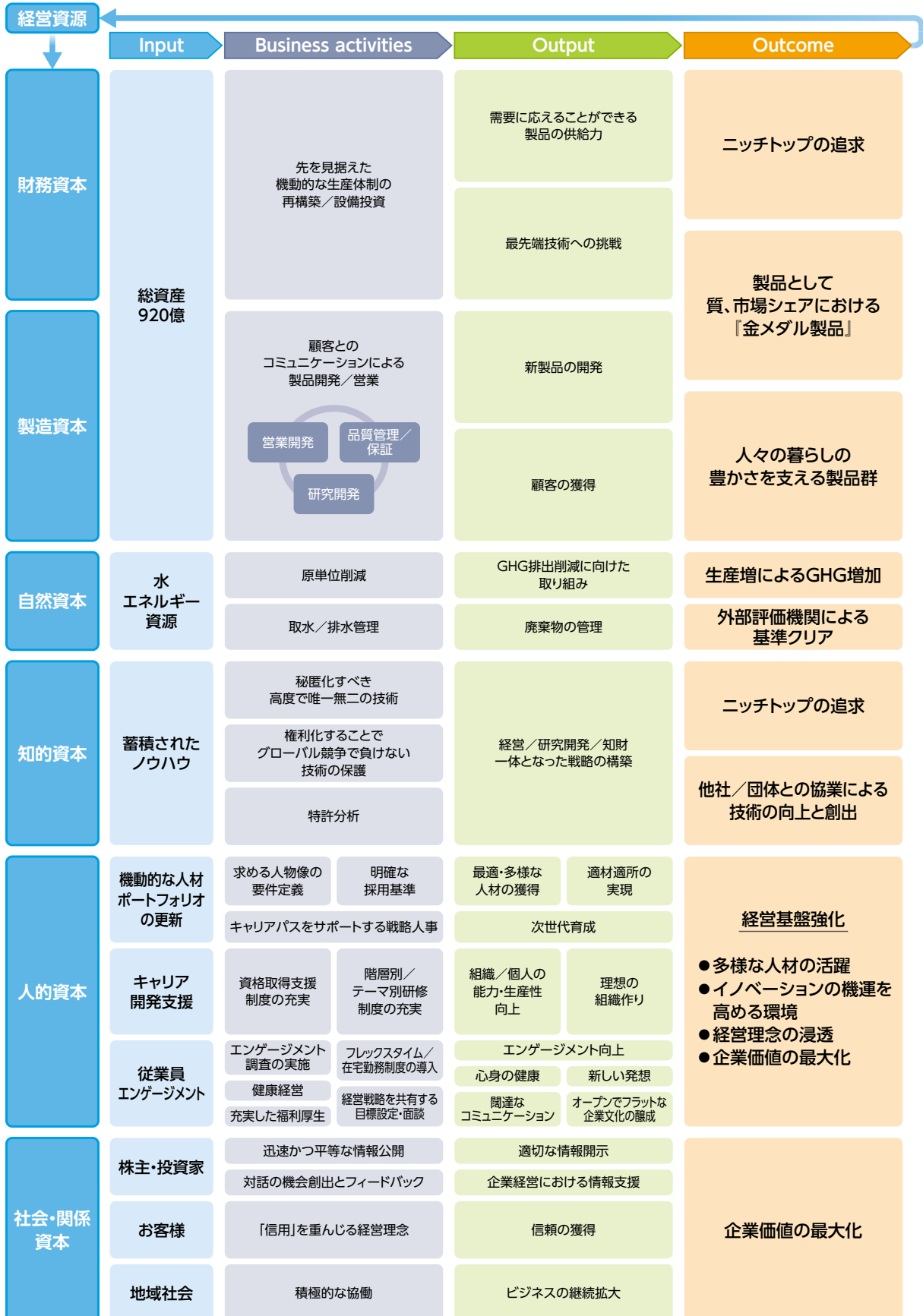
取締役会は、企業戦略等の方向性を定め、これを受けて業務執行取締役が業務を執行します。また取締役会規程、業務分掌規程、職務権限規程等を定め、取締役を含めた各職位、各組織の責任と権限を明確にすることで、リスクテイクを支える環境を整備しております。取締役会は、独立社外取締役を含む社外取締役や独立社外取締役を含む監査等委員が出席することにより、取締役に対する実効性の高い監督体制をとっております。

5. 株主との対話

半期ごとに、機関投資家向け決算説明会や投資家訪問を行い、株主や投資家との対話を図っております。また、株主や投資家から、個別面談の申し入れがあった場合には、可能な限り対応しております。株主や投資家から寄せられた懸念や要望は、管理本部長が集約し、取締役会に報告され、経営に反映されます。

■価値創造実現サイクル

価値創造の実現に向けた実現サイクルを図にあらわしたものが下記の表になります。当社の製品群は社会的課題や人々の生活に関連する製品群であることから、今後の需要も安定的に成長すると考えます。

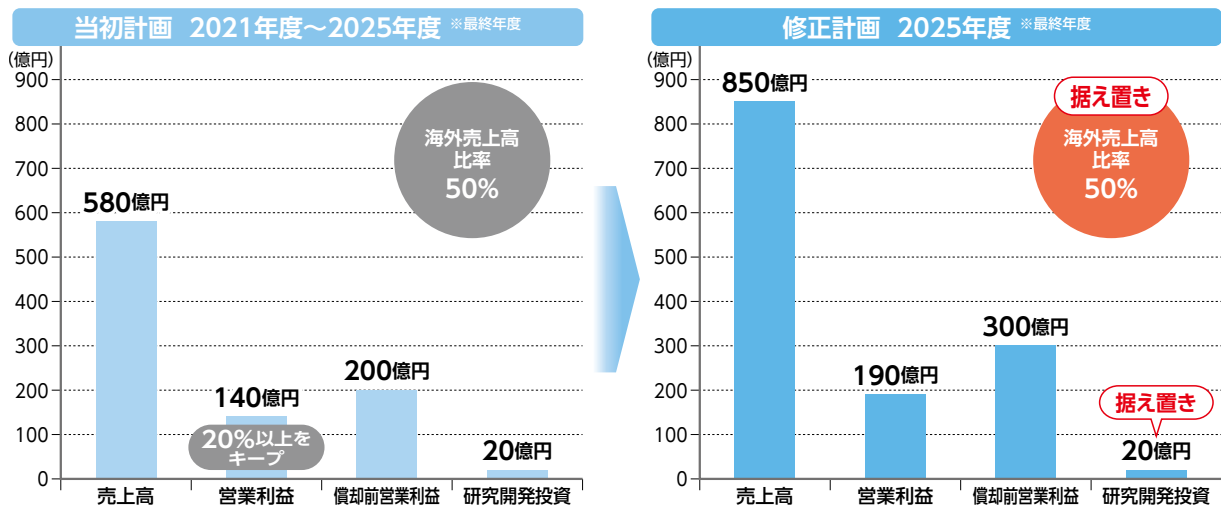


中期経営計画 “FUSO VISION 2025”

2025年度（2026年3月期）までを、『更なる飛躍のための足場固めと新規事業創出・第三の柱構築への挑戦のための5年間』と位置づけ、中期経営計画 “FUSO VISION 2025”（計画年度：2021年～2025年5ヶ年）を策定し2021年5月に公表いたしました。当社の製品群はサステナビリティな社会実現に向けた時代要請に応えるものであり、大きな成長機会を迎えています。事業環境の変化への対応と新たな価値の創造に挑戦し続けることで、中期経営計画のサブテーマである『社会課題の解決に貢献するFUSOであるために』を実現してまいります。

<上方修正した業績目標>

当社を取巻く事業環境がポジティブに変化する中で、業績が当初計画を大きく上回ったため、売上高、営業利益、当社が重要指標としている償却前営業利益の最終年度の経営目標を上方修正しました。経営目標以外の経営方針や施策は当初計画の内容から変更ありません。

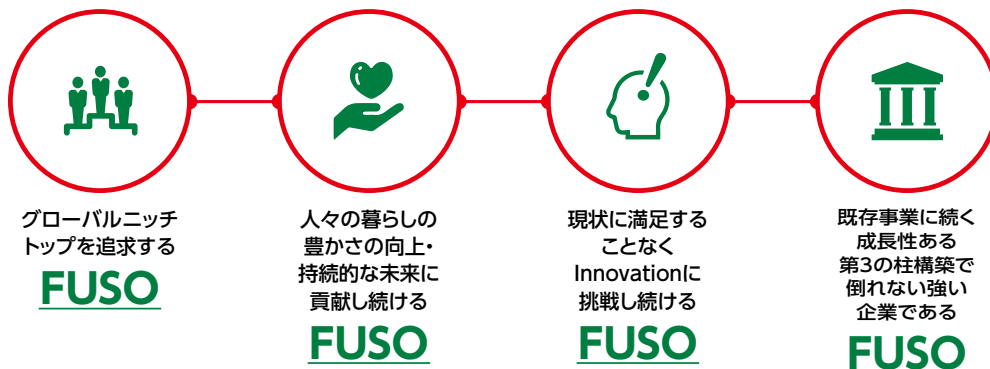


マテリアリティの特定

当社は、2021年5月に、中期経営計画（2022年度3月期から2026年度3月期までの5ヶ年）を発表するにあたり、マテリアリティを特定しています。社会価値・経済価値、どちらも創造することができる企業であるために、どのような課題に取り組むべきかの議論、検討を重ねました。

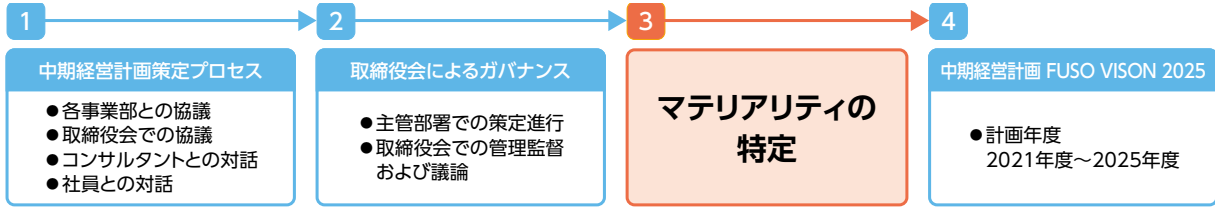
<目指すべき企業像とマテリアリティ（重点課題）>

当社の事業規模は決して大きくありませんが、グローバルかつニッチな市場におけるトップシェアを獲得することにより、収益力をあげています。食と半導体を中心とした主要製品群を通じて、当社は人々の暮らしの豊かさを持続的な未来に貢献できると考えています。また現状に満足することなく先進的な技術開発を推進し、Innovationへの挑戦と第3の柱により企業として更なる発展を目指していきます。



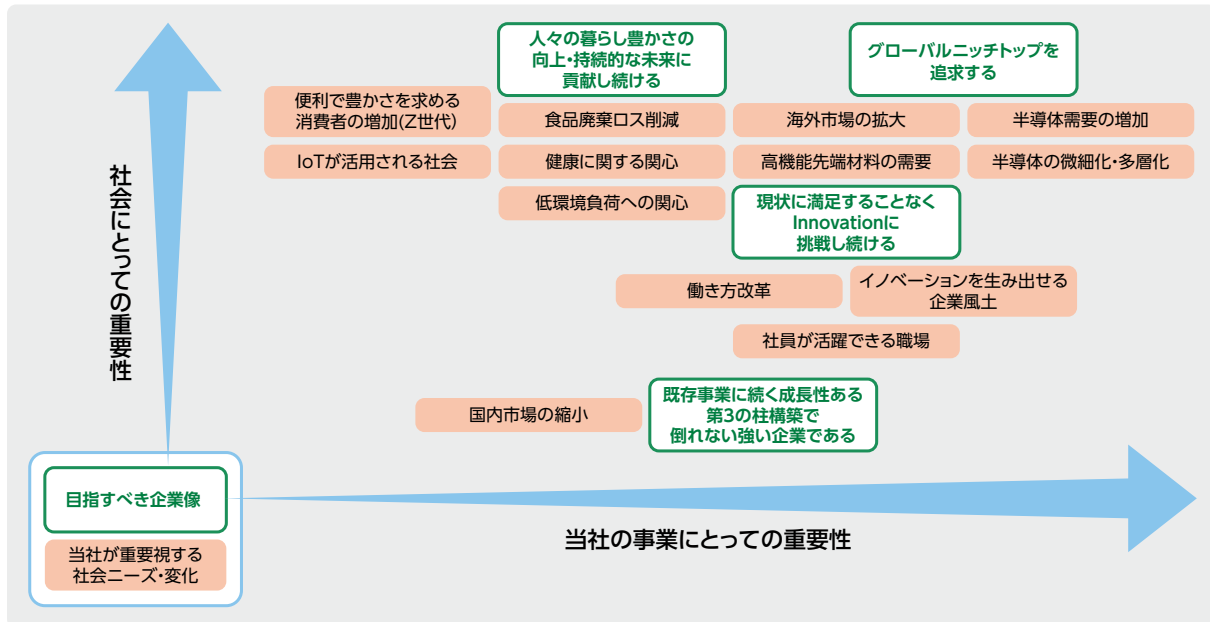
■マテリアリティの特定プロセス

特定プロセスにおいては、各所管部署で「当社の事業にとっての重要性」と「社会にとっての重要性」をマトリックスにして検討し、取締役会で議論のうえ決定しました。



<「社会にとっての重要性」と「当社の事業にとっての重要性」マトリックス>

当社の目指すべき企業像を検討するなかで、まず、社会にとって重要な事業領域分野において、更に強い事業体制づくりが必要であると考えました。また「Innovationへの挑戦」への取り組みを進めることで、当社の製品群の技術力と競争力をさらに強化していきます。そして、第3の柱の構築についても、既存事業に加えて、将来に向けた成長性が期待できる事業分野が不可欠と考え、マテリアリティの1つとして選択しました。



<マテリアリティに対する主要な戦略>

マテリアリティに向けたガバナンスとして、3つの主要戦略のなかで実現を目指していきます。また、当社の事業活動そのものは、社会課題解決や産業発展とつながっています。事業戦略のベクトルはSDGsへの対応を意識したものとなっており、各事業部は3つの主要戦略に合わせた取り組みをおこなっています。



マテリアリティと社会的課題への各事業部の取り組み

【ライフサイエンス事業部】

生産供給体制の拡充、新製品開発と早期戦列化、並びに市場環境の変動に伴う課題への適切な対応によって、さらなる売上および利益の拡大に取り組んでまいります。

市場環境

🏠 食品関連	<ul style="list-style-type: none"> ●食品廃棄ロスに対する問題意識の高まり ●健康に対する関心の高まり
✂️ 工業関連	<ul style="list-style-type: none"> ●SDGsの意識の高まり
共通	<ul style="list-style-type: none"> ●国内市場の縮小 ●海外市場の拡大

将来予測

🏠 食品関連	<ul style="list-style-type: none"> ●限られた食糧資源を有効利用する技術の発達 ●未利用資源を食用として利用できる技術の開発 ●東南アジアを中心とした人口増加と生活レベルの向上に伴う需要の拡大
✂️ 工業関連	<ul style="list-style-type: none"> ●電子材料関連の市場の継続的な伸長 ●COVID-19の流行による需要構造の変化

事業方針

- 社会変化や課題の解決に寄与する技術と製品を提供する
- 人々の食、健康、住環境の向上に寄与する製品を提供し続ける

大阪工場で新たな製造設備が立ち上がっています。各種有機酸を油脂でコートすることにより新しい機能を付与し、新しい用途への展開が期待される「コート果実酸」の製造設備が稼働しています。この「コート果実酸」の品質面においては、国際食品安全マネジメントシステム「FSSC22000」^(※)の認証を取得しました。既に数社での採用が決定し、日本国内のみならず海外への展開も進めています。また果実酸の配合・小分け品製造などの主力工場である十三工場との統合を進めて、大阪工場での製造拠点の集約による製造の効率化を目的としています。2022年12月に十三工場から業務を移管する新設備が完工し、早期に立ち上げるべく作業を急ピッチで進めています。

(※)FSSC22000：パリに本部がある「Global Food Safety Initiative(GFSI)」によって定められた食品安全に関する国際規格

■今後の成長戦略

人口増加による食糧不足は依然として懸念されています。SDGsの目標として、世界全体の一人当たりの食料廃棄を半減させ、生産・サプライチェーンにおける食品ロスを減少させることが掲げられています。また、栄養不良も問題であり、健康における食の重要性はますます高まっていくと考えています。

ライフサイエンス事業部が展開する有機酸およびそれらの応用製品は、このような課題解決に貢献できるものと考えています。既存製品の利用はもとより、お客様をはじめとする世の中のニーズが新たな付加価値を創出する契機と捉え、2022年には新しいコンセプトの製品を上市致しました。一例が、新製品「ウェルドゥS」です。雑豆粉が小麦粉に取って代わるには、豆臭さ、機能性・加工性が劣ることが問題でしたが、新製品「ウェルドゥS」は豆臭と食感を改善しながら小麦粉のような製麺性を実現しました。雑豆粉の用途拡大、ひいては原材料の多様化をはじめとする食糧問題解決へのアプローチが期待できます。



フードロス削減およびフードテック領域に向けて <ul style="list-style-type: none"> ●冷凍食品市場「疎水性素材」 ●代替タンパク素材の開発 	中国14億人市場の強化に向けて <ul style="list-style-type: none"> ●上海食品調味料開発センターの活用 ●調味料ビジネスの確立
東南アジア市場の多様な食文化と発展に向けて <ul style="list-style-type: none"> ●加工品、鶏ムネ肉など食品ビジネス拡大 	フードテック領域に向けて <ul style="list-style-type: none"> ●現地トレンドにマッチした「代替タンパク素材」の開発展開

■ライフサイエンス事業部のサステナブルな社会を支える取り組み

●健康を支える：食を通じた健康へのアプローチ

昨今の健康意識への高まりから、「酸っぱい」は、健康に良さそうなイメージが湧く注目のワードとなっているようで、「酸っぱい」を謳った多くの商品が発売されており有機酸が使用されています。酸味を付与することはもとより、摂取して体に取り込まれることで、リンゴ酸やクエン酸は疲労回復や代謝の改善に、アスコルビン酸(ビタミンC)はその抗酸化作用により体の抵抗力を高めるなどの目的でこれらの有機酸をご利用いただいているところです。そして、これらの有機酸にコーティングを施すなどの手を加えることで、溶出のタイミングをコントロールして有機酸を腸に届ける、あるいは酸のダメージを受けやすい成分への影響を軽減するといった、新たな機能を有機酸へ付与することに取り組んでおり、健康的な食生活の部分で今以上に役立ちたいと考えています。

●食品ロスの低減を支える

当社はリンゴ酸をはじめとした各種有機酸を利用して、食品業界にとって避けては通れない食品ロスの問題に貢献する取り組みを続けています。種々の有機酸を組み合わせることで、微生物による加工食品の腐敗・変敗を抑えることはもちろん、酸化防止機能を有する有機酸の利用により、果物や野菜の褐変などの変質を抑えることでもご利用いただいております。



●バイオスティミュラントにより一次産業を支える

バイオスティミュラントは、植物に対する非生物的ストレスを制御することにより気候や土壌のコンディションに起因する植物のダメージを軽減し、ストレスによる収量減少を軽減しながら健全な植物を提供する新しい技術です。当社では、数年前から「ある天然物由来の活性成分」に着目し、その活性成分がHSP(ヒートショックプロテイン)発現に作用することを活かした商品開発を行い、その効果検証を進めているところです。そうしたなかで、イネが本来もつ高温ストレス耐性を向上させ、登熟期の高温によるダメージを軽減できることが確認され、良質なコメ作りへの利用が始まっています。引き続き、農作物の安定した生育と収穫を通じて食料不足の問題解決に貢献していきたいと考えています。



【電子材料事業部】

生産供給体制の拡充、新製品開発と早期戦列化、並びに市場環境の変動に伴う課題への適切な対応によって、さらなる売上および利益の拡大に取り組んでまいります。

市場環境

 半導体関連  情報産業関連	<ul style="list-style-type: none"> ●コロナウイルス禍によるリモートワークの拡大 ●5G、IoTの普及に伴う半導体の需要拡大 ●より便利で豊かさを求める消費者の増加 ●低消費電力をはじめとした低環境負荷への要望拡大
---	--

将来予測

 半導体関連	<ul style="list-style-type: none"> ●新生活様式定着による半導体需要増 ●半導体配線の微細化と多層化による需要増
 情報産業関連	<ul style="list-style-type: none"> ●暮らしの高機能化を支援する先端材料需要増 ●環境負荷を低減できる材料の普及

事業方針

- 超高純度コロイダルシリカ等の先端素材の開発・生産で、エレクトロニクス分野の高機能化で社会に貢献する

●世界の半導体デバイス市場予測

世界の半導体市場はこれまでのPC・スマホ・産業需要の増加とクラウドなどの情報インフラの技術開発と拡大により、需要量の増加と技術開発の双方が進展しています。車の自動運転化、IoT、AI、5G通信など、私たちがめざすサステナブルな未来は、さまざまなエレクトロニクス産業が発展することで実現され、より豊かに便利になると予想されます。更に、脱炭素による電気自動車やAIなどの需要も加わり、世界の半導体市場は重要な産業基盤として今後も重要かつ成長性が見込める市場となっています。

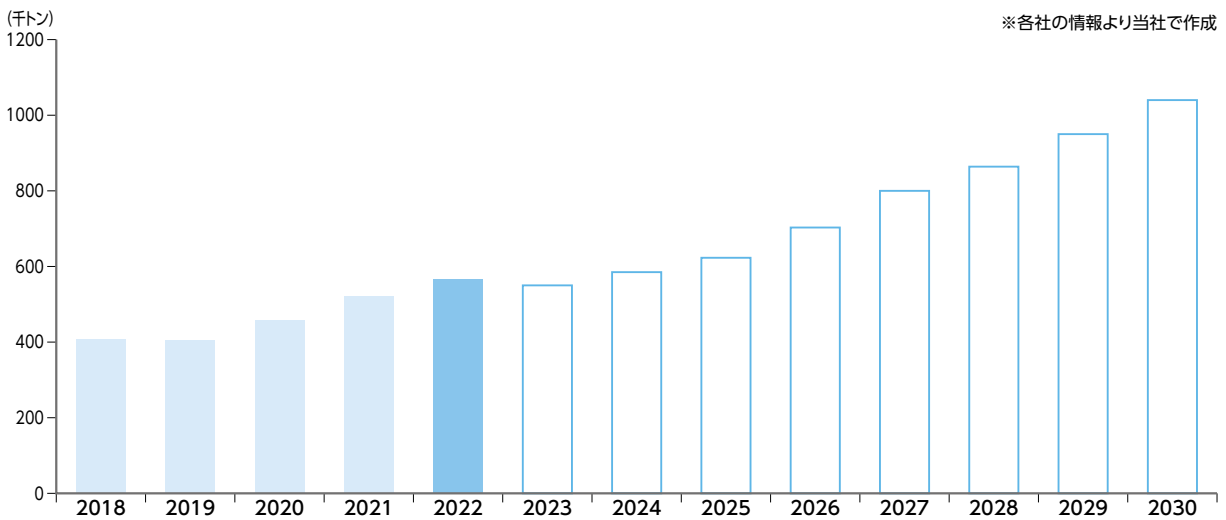
■社会インフラを支える取り組み

半導体は、身の回りの電気製品や社会インフラを支える各種の製品群に利用されています。世界情勢やコロナ禍による半導体の不足により「製品が生産できない」「ライフラインの維持に必要な製品が調達できない」などの問題がクローズアップされ、半導体産業の重要性が改めて認識されました。

●未来を支える

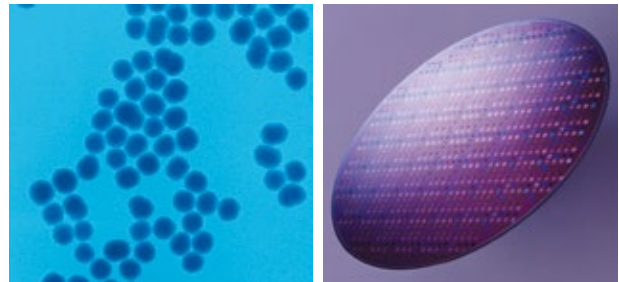
今や半導体は社会に不可欠なものとなっていますが、これからの未来を左右するエネルギーや環境問題、情報技術においても半導体は重要な役割を果たしています。当社の電子材料事業は半導体産業を支える一企業として責任を果たしていきます。

■CMPスラリー市場規模予測



●高度な半導体産業を支えるFUSOの技術

当社の金メダル製品のひとつ『超高純度コロイダルシリカ』は、半導体の製造過程で使用される研磨剤の主要原料として使用されています。より高度になっていく半導体分野において、ナノレベルで粒子の大きさ、形状をコントロールできる、独自の技術を持っていることは当社の強みです。



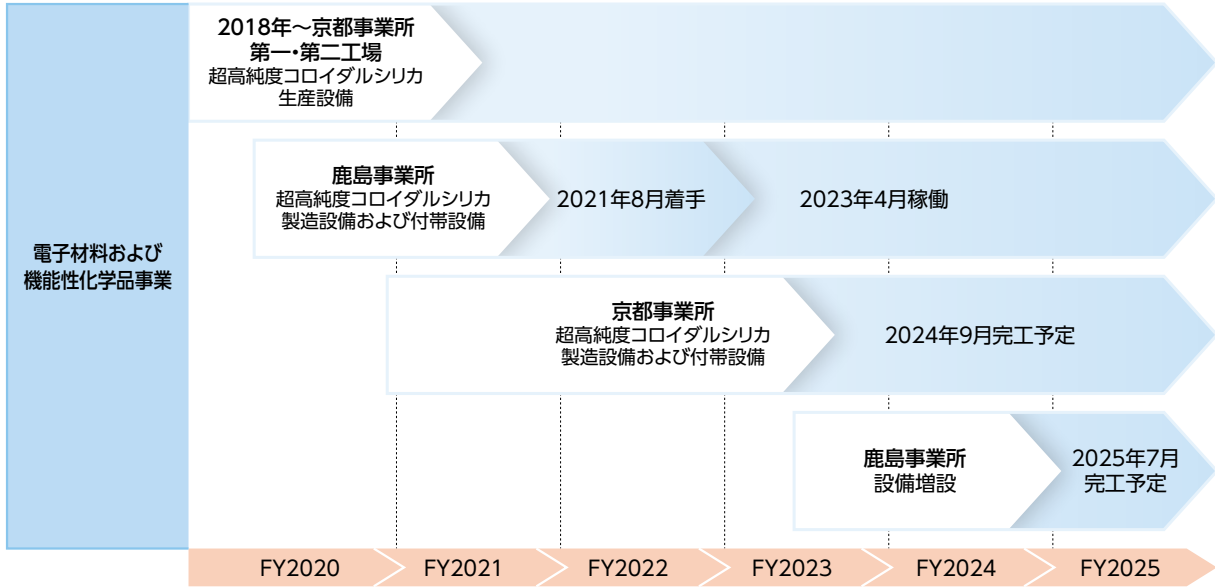
半導体は、より微細化、多積層・高集積化していきま

す。その半導体の製造工程において、特に高い技術が必要とされるCMP (化学機械研磨) 工程では、半導体の配線を傷つけることなく、表面を平坦にする必要があります。そこで欠かせない素材として、当社の『超高純度コロイダルシリカ』は、世界各国で多くのお客様に使用いただいています。

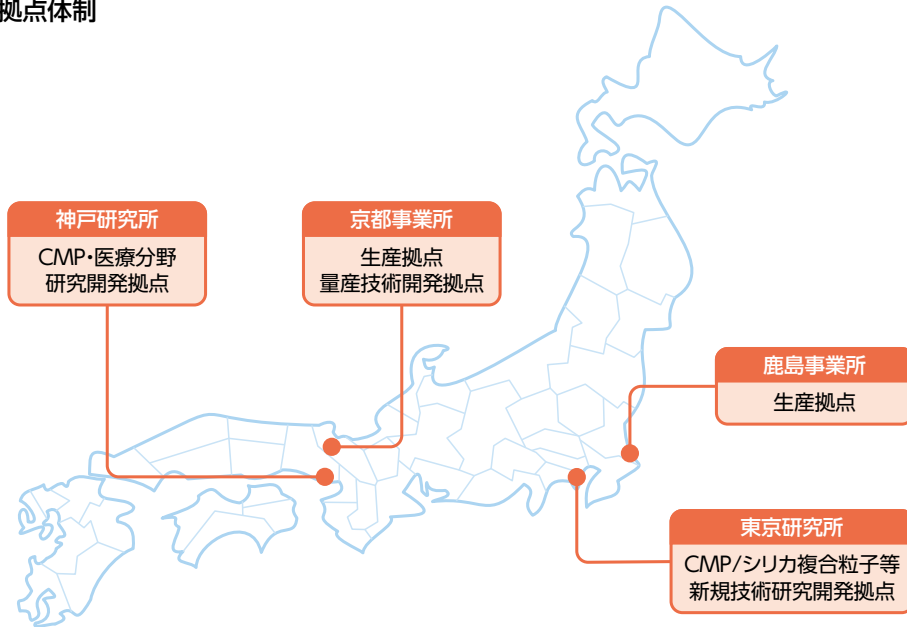
■需要増加を支える生産体制および研究開発体制の整備

サステナブルな未来の実現に向けて、さらなる技術の向上はもちろんのこと、製品を欠かすことなく提供できる体制を整えることが、当社の役割であると考えています。そのため、研究開発体制の整備需要増加への設備投資とレジリエンスを備えた生産開発体制の構築を進めています。2022年7月に新たな研究開発拠点として神戸研究所を設置し、半導体技術の応用分野にも研究を広げようとしています。

また、生産面では需要の拡大に 대응だけでなく、現在の生産を担う京都事業所に加えた災害に強い2拠点体制として、2023年4月から鹿島事業所での超高純度コロイダルシリカの生産ラインが稼働しました。またその先においても、2024年に京都事業所、2025年に鹿島事業所の追加の設備増強を予定しており、2025年の完成時には、2022年度比で約1.5倍の生産能力となる見込みです。



生産・開発拠点体制



【国際事業部】

2021年4月に海外子会社間の連携ならびに海外子会社のガバナンスの強化などを目的に、国際事業部を新設しました。アジア地域や北米の需要への対応していくことにより、中期経営計画最終年度の海外売上高比率の目標値を50%としています。

■地域別の状況

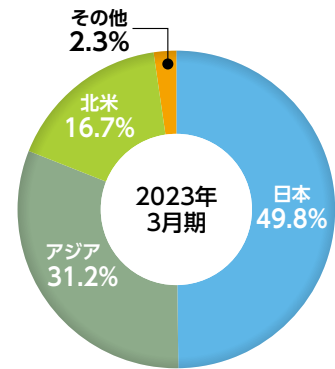
ライフサイエンス事業、電子材料事業とともに、海外での売上を大きく伸ばさせることは当社の成長には欠かすことのできない要素です。

2022年度には、青島扶桑精製加工有限公司に上海食品調味料開発センターを開設しました。青島にあるテストキッチンと併せて活用することにより、中国国内での食品添加物製剤ならびに新規食品開発を加速させています。

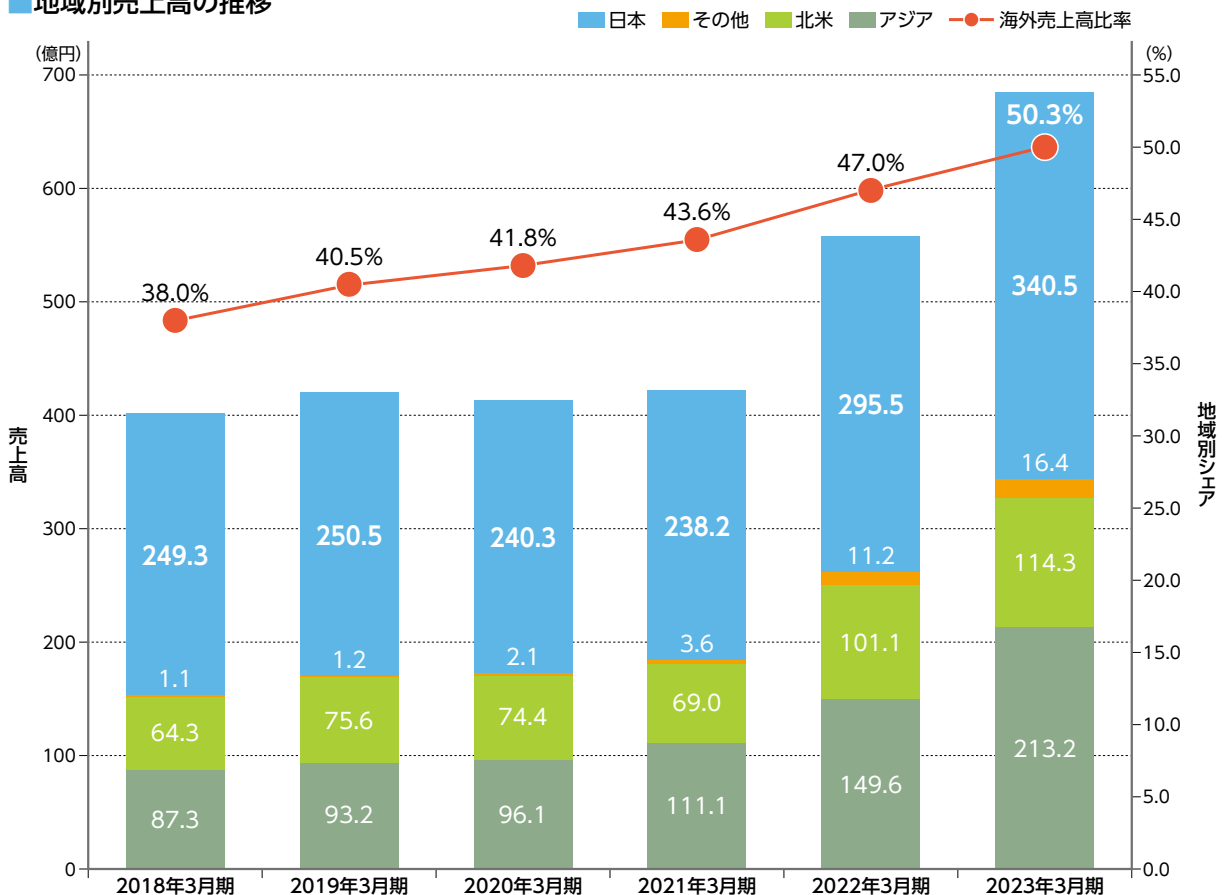
タイのFUSO (THAILAND) CO., LTDでは、周辺国での営業活動を強化し、タイ国内のみならず周辺国のローカル食品への食品添加物製剤の採用増加と新規開発を進めています。

米国PMP Fermentation Products, Inc.では、グルコン酸ナトリウムの販売において既存の取引先への販売強化を図るとともに新規案件の獲得によりシェアを伸ばしていきます。

また電子材料事業の主力製品である超高純度コロイダルシリカのアジア地域および北米への輸出も増加しており、海外売上高比率の向上に寄与しています。



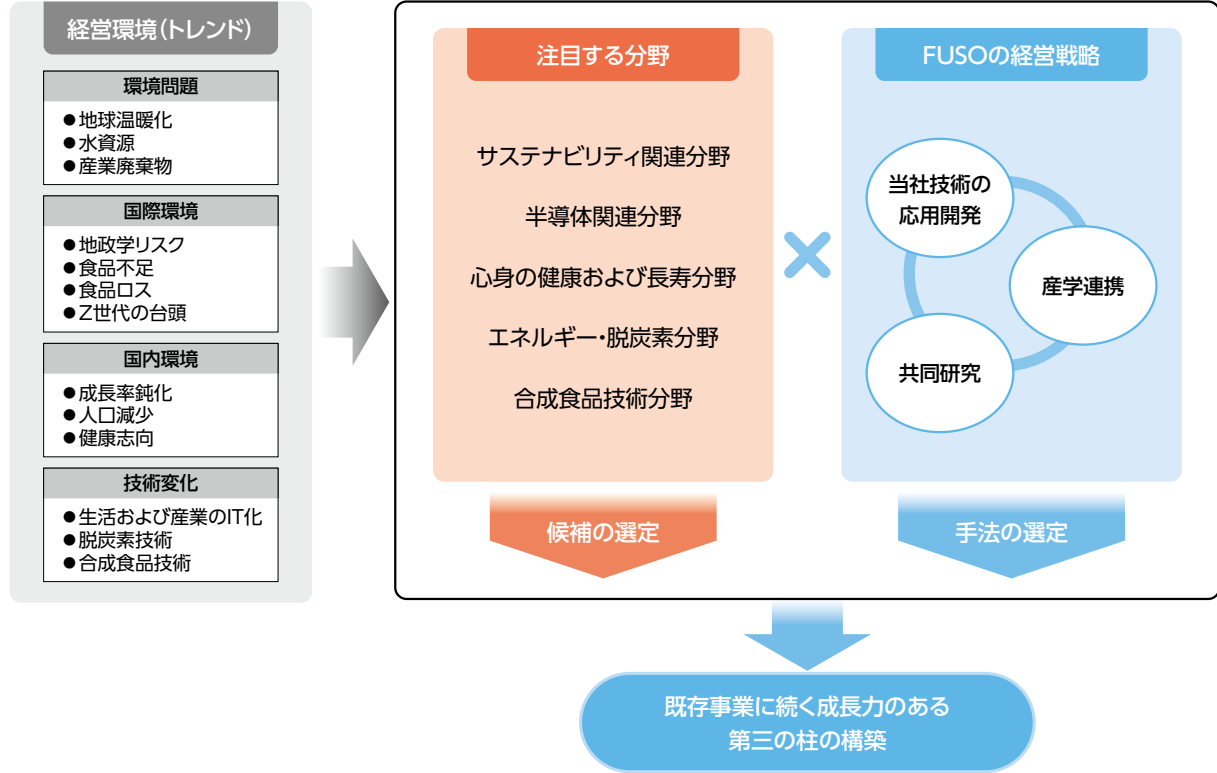
■地域別売上高の推移



第三の柱構築に向けた投資戦略

ライフサイエンス事業や電子材料および機能性化学品事業に続く、第三の柱となる新規事業を確立することは、未来の成長に必要と考えています。社会的な課題を解消する素材・化学技術を追求し、投資・スケールアップなどを通して当社のソリューションを提供しながら第三の柱構築に取り組んでいます。

■ファンド等を含む投資イメージ



サステナビリティマネジメント

2021年12月、当社は企業成長や事業継続を目的としてサステナビリティ基本方針を策定し公表しています。環境、社会へのサステナビリティ(持続性)を意識したガバナンスを経営に反映させることにより、企業活動を通して持続可能な社会の実現に取り組んでいきたいと考えています。

サステナビリティ基本方針

当社はグローバルニッチ企業のフロントランナーとして、その応用性と技術力で人々の暮らしの多様なシーンにおいて活躍し続けています。

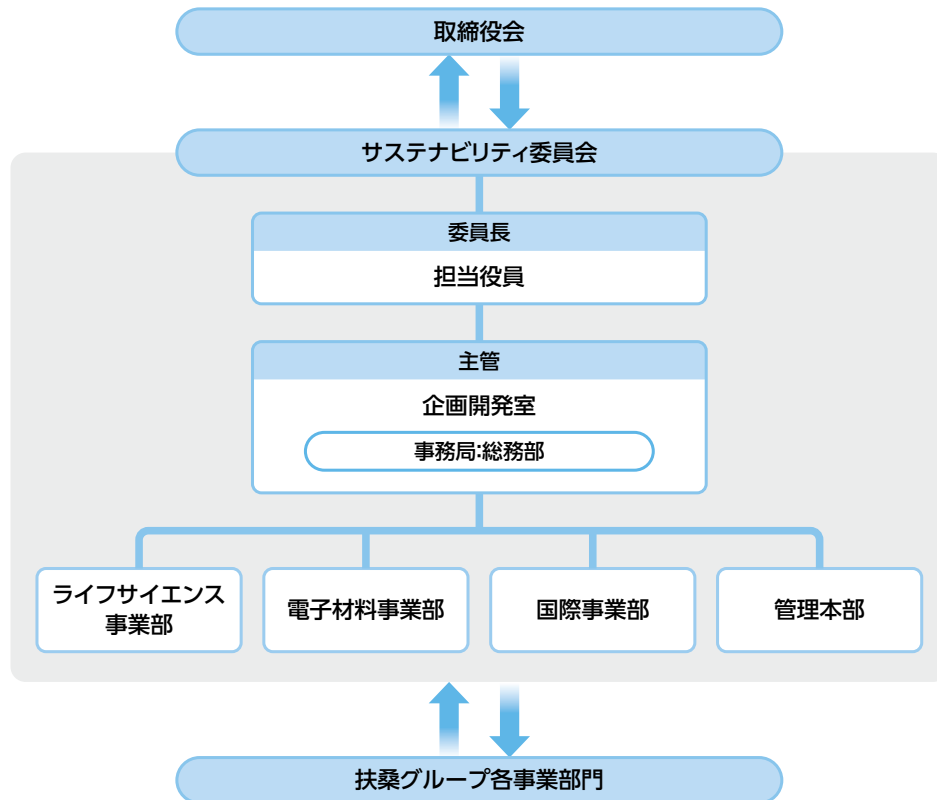
食品をはじめとする各産業界に貢献する果実酸とその誘導體、これからの社会における半導体産業に不可欠なシリカ関係製品群を提供し、未来に向け発展的な基盤を築いています。

社は「限りなき進歩と創造」により取り組んできた絶え間なき向上心をもとに持続的社會に貢献し、これからも永続的な企業価値の向上を図ってまいります。

組織体制

サステナビリティを推進するため、2021年10月サステナビリティ委員会を社内に設置しました。気候変動をはじめとした社会課題に対して、戦略的な経営を組み立てるため各事業部、事業所が取り組む事象やデータの集約、また、立案された計画を各事業部と共有、実行に取り組んでいます。

サステナビリティ委員会は取り組みの進捗等を定期的に取り締役に報告しており、取締役会がサステナビリティ取り組みの進捗を監督する体制となっています。



イニシアチブへの参画

サステナビリティ推進にあたり、気候関連財務情報タスクフォースであるTCFDに賛同しました。気候変動は当社の事業継続に影響を及ぼす重要課題の1つとして取り組み姿勢を明確にしました。更に、世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められている国連グローバルコンパクト(United Nations Global Compact)にも参加し、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野にわたる10原則に賛同しています。グローバルなビジネスを展開する当社は自らのコミットメントのもと、その実現に向けて努力を続けていきます。これらのイニシアチブへ参画することで、経営体制をより盤石にしていきます。

■国連グローバルコンパクト(United Nations Global Compact)への取り組み

当社は2022年5月国連グローバルコンパクトに参加しました。持続的成長に向けた経営を推進し、その企業姿勢を社会に対し積極的に開示することで、サステナビリティへの取り組みを加速させていきます。

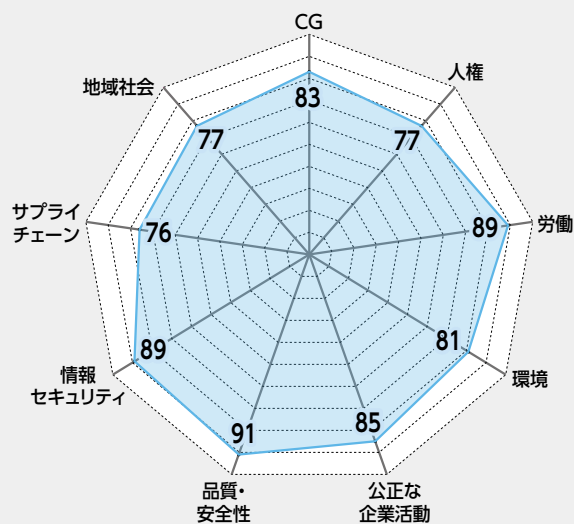
4つの宣言	10原則	当社の取り組み状況
人権	原則1：人権擁護の支持と尊重 原則2：人権侵害への非加担	●行動規範およびコーポレートガバナンス・ガイドラインに人権の尊重等への取り組みを定めています
労働	原則3：結社の自由と団体交渉権の承認 原則4：強制労働の排除 原則5：児童労働の実効的な廃止 原則6：雇用と職業の差別撤廃	●行動規範およびコーポレートガバナンス・ガイドラインに人権の尊重等への取り組みを定めています ●2022年度はサプライヤー全体への浸透と調査のためにアンケート調査を実施
環境	原則7：環境問題の予防的アプローチ 原則8：環境に対する責任のイニシアチブ 原則9：環境にやさしい技術の開発と普及	●コーポレート・ガバナンス報告書及びコーポレートガバナンス・ガイドラインにサステナビリティへの取り組み方針を記載して取り組んでいます
腐敗防止	原則10：強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み	●行動規範を定め腐敗防止に取り組んでいます

<2022年度 サプライヤー CSRアンケート調査結果>

国際グローバルコンパクトに参加し、今回初めてサプライヤー上位100社に対してCSRアンケートを実施しました。今後は、調査範囲を拡大するとともに、サプライヤー各社と協力して「社会の持続可能性が高まるCSR調達の促進」を図っていきたくと考えています。

■調査概要[各社の回答平均点]

調査期間：2022年9月～12月
 調査内容：国連グローバルコンパクトに準拠
 対象：当社サプライヤー上位100社
 (回答数97社)



TCFDフレームワークに基づく情報開示について

世界全体がサステナビリティに向けて取り組みを進めるなかでは、事業継続リスクと事業創出機会への考慮が不可欠です。当社の事業や製品群はグローバル化が進んでおり、国内ばかりでなく海外でのサステナブルな社会への取り組みにも適合していくことが当社の企業価値向上や強い競争力にもつながっていくと考えています。

TCFD提言の開示項目に対する状況と当社の考え方

当社はIPCC「1.5℃特別報告書」を踏まえて気温上昇などによる気候変動対策を経営課題の一つとして認識しております。ガバナンス、戦略、リスクマネジメントについての現状は下記の表のとおりです。CO₂排出量の取り組みについての測定はまだ国内事業会社にとどまっていますが、サステナビリティ委員会では事業活動におけるCO₂排出量を報告し、原単位削減の取り組みを進めています。(※現在のCO₂排出量と原単位への取り組みは31～33ページに記載しています)

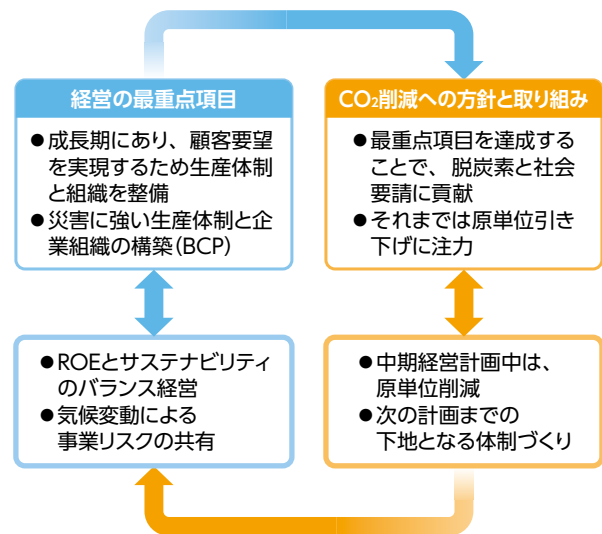
当社の取り組み状況と現在の考え方

<p>ガバナンス 気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●取締役会では、サステナビリティ委員会からの報告や議案に対して監督と評価を実施 ●サステナビリティ委員会は、6カ月に1回開催を基本に、必要に応じ随時開催 ●サステナビリティ委員会では、気候変動に関するリスク・機会、取り組み方針、目標についての議論や進捗確認を行い、取締役会に報告する
<p>戦略 気候関連のリスクと機会がもたらす当該組織の事業、戦略、財務計画への現在及び潜在的な影響</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●ROEに基づいた投資計画により収益を確保しているため、短期的にはカーボンプライシングを損益に反映したとしても、影響は限定的。中長期的に、カーボンプライシングが高騰するとなると損益への影響は大きい ●2℃シナリオであっても、各事業部での原材料やエネルギー費用などが高騰するリスク ●環境・社会課題対策に対し、食品廃棄ロスや省エネ関連機器の発達により、当社技術の需要が高まる機会
<p>リスクマネジメント 組織の気候関連リスクの特定、評価、管理方法</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●シナリオ分析に基づき、各事業部別にリスクを特定 ●リスクマネジメント委員会とも共有、多角的にリスクについて検討評価を実施 ●特定したリスクについては、取締役会で議論、戦略反映
<p>指標と目標 気候関連のリスクと機会を評価及び管理する際に用いる指標と目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●大型の設備投資を実施中であることもあり、CO₂排出量は増加する見込み ●生産量の大幅な増加に対して、原単位の引下げ努力によりCO₂排出量の増加抑制へ ●中期経営計画「FUSO VISION 2025」において、各事業での取り組みを通じ社会課題解決をめざす

<CO₂排出量削減への今後の取り組み>

国内事業会社はScope2における排出量の管理にとどまっていますが、今後海外グループ会社を含めた全社排出量の把握ならびに削減に向けた取り組みを進めていく方針です。

当社の製品群は持続可能な社会の実現に必要なものが多く、現在取引先からの要請に応えるために設備投資を続けています。そのため、当社のCO₂排出に対する取り組みは当面、原単位の削減に留まる見込みです。2023年6月にはISSBによる開示基準が公表されました。今後日本国内での議論に注視しつつ、2025年度からは、Scope3に準ずるグループ会社を含むCO₂排出量の管理体制を整備し、CO₂排出量削減への取り組みを具体化することを目指します。



当社における気候変動リスク対応スケジュール

当社は、現在気候変動リスクに対応するため、原単位の削減に取り組んでおります。グループ会社を含むCO₂への対策基盤が整う予定である2025年度以降にCO₂排出量に対する具体的な戦略を策定することを目指します。

CO₂排出量への取り組みスケジュール

区分	期間	取り組み
これまで	2021年度まで	Scope2 ① 省エネルギーの取り組みとして、作業工程の見直しと効率化を実施。原単位の削減に取り組みました。原単位への取り組み効果が徐々に表れています。
短期	2022年度～2024年度	Scope2 ② 原単位への取り組みを更に強化し継続していきます。大型設備投資を進めていることから具体的な削減目標を出すのが難しく、次期中期経営計画の開始を予定する2026年度に向け具体的な取り組みを策定する方針です。 Scope3 ① 原単位への取組みを継続するとともに、サプライチェーンなどを含むScope3に取り組むことを目指します。海外連結子会社を含む管理体制の構築に取り組むことを目指します。
中長期	2025年度以降	Scope3 ② Scope3基準への管理体制を整備し、サプライチェーンを含むCO ₂ の削減に向けて取り組むことを目指します。

		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	
CO ₂ 対策	原単位対策	Scope2削減策①	●各事業所における省エネルギーの取り組み ●作業工程の見直しと効率化													
		Scope2削減策②	●原単位削減への取り組み ●設備増設計画に伴う原単位の見直し ●KPIの設定に向けた取り組み開始													
	CO ₂ ゼロ対策	Scope3削減策①	●原単位削減への取り組み ●Scope3算定システムの導入検討 ●連結子会社の状況把握													
		Scope3削減策②	●原単位削減への取り組み ●KPIの設定 ●CO ₂ 削減計画の策定 ●炭素会計の導入 ●サプライチェーンの削減計画													

リスクと機会

世界情勢や将来予測の情報を収集・分析した上で気候変動がもたらす当社におけるリスクと機会を洗い出しました。個々に記載する移行リスクとは、低炭素経済への“移行”に関するリスクです。また物理的リスクは、気候変動による“物理的”変化に関するリスクとして記載しています。ウクライナ情勢や東アジアの地政学的リスクなどの影響も踏まえ検討しています。

種類		当社で想定されるインパクト		財務上の潜在的影響
物理的	機会	生産拠点分散によるレジリエンス向上		高
	リスク	風水害・海面上昇による施設破損／物流の混乱		
移行	政策・法規制	機会	半導体需要増／半導体周辺企業への支援／海外半導体メーカー誘致	中
		リスク	炭素課税等の導入／CO ₂ 政策決定の遅れ／排出権取引市場の創設	
	技術	機会	追加設備投資の要請／半導体の微細化・多層化／食品加工技術需要	高
		リスク	取引先ニーズの高度化と技術革新	
	市場・評判	機会	利益確保によりカーボン対策強化	高
		リスク	成長重視への低評価／CO ₂ 取り組み遅延によるサプライチェーンからの排除	
経済安保	機会	半導体需要の増大／世界的な人口増による飲料・食品加工ニーズ増加	中	
	リスク	原料調達不安／地政学リスク		

■ライフサイエンス事業部

●メリット<機会>への対応

ライフサイエンス事業部にはフードテックによる気候変動対策や、健康に関する製品群があり、国内市場にとどまらず海外展開においても商機を拡大していきます。また、研究開発や産学官連携等によりフードテックへの取り組みを強化します。

●デメリット<リスク>への対応

鹿島事業所の設備投資をはじめ、コスト競争力のある生産体制を整えています。供給能力の強化に加え、原材料を適正価格で確保できる生産体制を構築しています。また、CO₂排出量については、原単位の引下げや未活用の技術により対応していきます。

	メリット<機会>	デメリット<リスク>
1.5℃シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ●賞味期限対策ニーズ ●健康志向への利用 ●加工食品の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ●原材料の調達不安 ●燃料価格の高騰 ●取引先の環境対策要請(中)
4.0℃シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ●賞味期限対策ニーズ ●疲労回復機能食品 ●加工食品の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ●原材料の調達不安と価格高騰 ●非化石エネルギーの高騰 ●炭素課税による貿易障害 ●取引先の環境対策要請(強)

■電子材料事業部

●メリット<機会>への対応

世界における半導体需要は、地政学リスクへの対応を模索しながら今後も右肩上がりが見込まれています。最先端半導体の生産は気候変動対策でも重要な位置づけにあり、当社も供給責任を果たすために、鹿島事業所2件(第1期投資額約180億円、第2期投資額約200億円)、京都事業所(投資額約100億円)の投資を実施し、東西生産拠点のレジリエンスが高い生産体制を整えます。

●デメリット<リスク>への対応

半導体産業はサステナブルな社会を目指していく中で重要な位置を占めます。そのため原材料の高騰には柔軟に対応できる可能性が高いと考えていますが、まずは、社内コスト削減にも注力していきます。2022年7月には研究開発拠点として神戸研究所を新規開設し、東京研究所とともに今後の半導体製造技術の変化にも対応できる体制を整えています。

	メリット<機会>	デメリット<リスク>
1.5℃シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ●半導体需要の増加(電気自動車・DX・メタバースなど) ●省エネ関連機器の発達 ●省エネ関連素材の開発 	<ul style="list-style-type: none"> ●原材料の調達不安 ●燃料価格の高騰 ●取引先の環境対応要請(中)
4.0℃シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ●半導体需要の増加 ●省エネ関連機器の発達 ●省エネ関連素材の開発 	<ul style="list-style-type: none"> ●原材料の調達不安と価格高騰 ●非化石エネルギーの高騰 ●取引先の環境対応要請(強) ●炭素課税などの貿易障害 ●増産にかかるCO₂排出量増加

気候変動における財務インパクト

当社では損害保険会社と連携し、国交省・自治体のハザードマップなどを参考に、定期的に災害の被害想定額を算出しています。

また、損益の影響についても被害想定額を算出しており、当社では損益への影響をコントロールするために営業利益影響額の一定割合を損害保険でリスクカバーしています。財務への影響は今後も定期的に見直して、気候変動における財務インパクトを想定可視化して対応していく方針です。

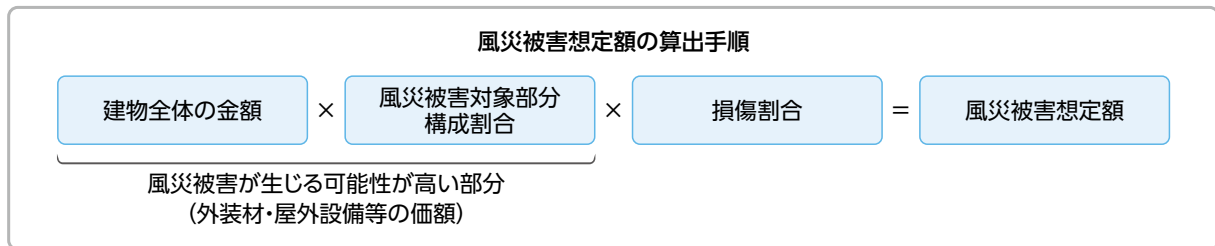
2022年に算出した被害想定と営業利益影響額は下記のとおりですが、損害予想額および営業利益影響額ともに損害保険により一定額をリスクカバーし、財務に与える影響をコントロールしています。

被害想定見込額

被害想定対象	被害想定見込額	営業利益影響額
風災・ひょう災・雪災	13億円	10億円
水害	31億円	26億円

算出式

風災被害想定額は、以下の手順に基づいて算出します。



気候変動における損益対策

気候変動による税制面の変更やカーボンプライシングのなかでも当社の製品群は社会ニーズに適合しており、変化に対応できると考えています。2025年までの最大影響額は約10億円と想定していますが、大型設備投資などによる増収効果などによる収益により吸収できると見込んでいます。

その他リスクへの対策

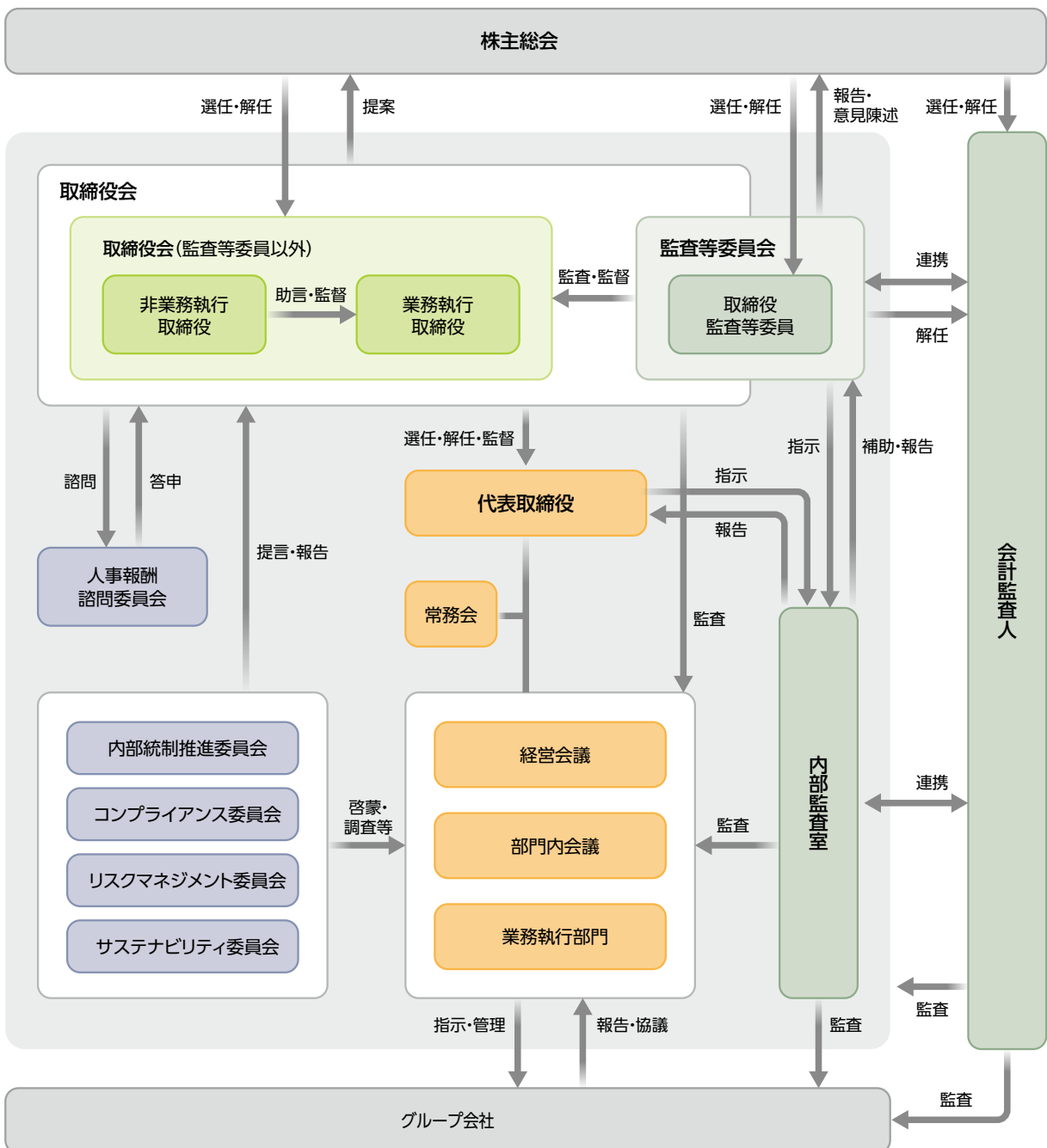
項目	考え方と取り組み方針
移行リスク	政策及び法規制 <ul style="list-style-type: none"> ●我が国は、2050年カーボンニュートラルと整合的で、野心的な目標として、2030年度において、温室効果ガスを2013年度から46%（挑戦的な目標50%）削減することを目指すことを表明し、国連にNDCを提出しています。 ●当社は、原単位において30%以上のCO₂削減を実現できていますが、売上高の増加もあってCO₂排出総量は増加しています。政府目標に沿った対応計画を2025年度に策定することを目指します。
	サステナビリティ等の開示 <ul style="list-style-type: none"> ●2022年、本報告書によりTCFDに沿った非財務情報等を公開しました。今後も掲載内容を充実させながら毎年非財務情報の開示を継続していきます。また、東証やイニシアチブの開示情報にも適切に対応していく方針です。
	GHG排出量の管理 <ul style="list-style-type: none"> ●グループ会社を含めたScope3に準ずるGHG排出量を管理する体制を構築していきます。 ●サプライチェーン全体のGHG排出量の削減および指導等を検討していきます。
	その他 <ul style="list-style-type: none"> ●当社はCO₂排出なくして事業活動ができません。その中で政策目標と同等レベルの削減を達成するには排出権の取引を検討する必要があると考えています。排出権取引市場の研究と取り組み方法を検討していきます。

コーポレート・ガバナンス

当社はコーポレート・ガバナンスに関する基本的な事項を以下のように定めており、すべてのステークホルダーへの社会的責任を果たすとともに、当社の持続的な成長と企業価値の向上に取り組んでいます。

組織体制

取締役会および取締役・執行役員・連結子会社の長で構成する経営会議で情報を共有化し、職務執行状況を監督しています。監査等委員は諸会議に出席し、業務執行に対する監査が有効に行われるよう努めています。経営内容の透明性を高めるため、適時情報開示に努めるとともに、積極的なIR活動を実施することによって、株主をはじめステークホルダーとのコミュニケーションを推進しています。



取締役会

■役員を選任

当社の取締役会は女性2名を含む10名で構成されています。当社は、取締役を選任するにあたり、コンプライアンス遵守は勿論のこと高い道徳性を有すること、取締役としての職責に対する理解とその責務を果たす意識があることを前提としています。当社がライフサイエンス事業および電子材料事業を展開していること、海外に事業展開していることから、各事業活動の知見を有している社内取締役と企業経営や財務的および法務的な見識等の専門知識を持つ社外取締役ににより取締役会を構成することを基本としています。

また候補者は、取締役会の諮問に応じて、人事報酬諮問委員会において審議され、取締役会に対して答申を行い、取締役会の承認を受けて選任しています。

■スキルマトリックス

氏名	会社における地位	社外	独立	委員会		取締役の主なスキル・経験等								
				監査等	人事報酬諮問	企業経営	サステナビリティ・ESG	技術研究製造	営業マーケティング	グローバルビジネス	財務会計	人事労務	法務リスクマネジメント	
藤岡実佐子	代表取締役会長				○	●	●						●	●
杉田真一	代表取締役社長				○	●		●	●			●	●	
政氏晴生	専務取締役					●		●	●					
谷村隆史	専務取締役					●		●		●				
梶本源樹	取締役							●	●	●				
藤岡 篤	取締役					●	●			●				
百嶋 計	取締役	○	○			●					●			●
木下善樹	取締役監査等委員	○	○	◎	◎		●						●	●
平田文明	取締役監査等委員	○	○	○	○	●		●	●					
江黒早耶香	取締役監査等委員	○	○	○	○		●			●			●	●

※各委員会の◎は委員長

■女性役員の比率

	役員に占める女性の割合				
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
合計	11人	10人	10人	10人	10人
女性	2人	2人	2人	2人	2人
女性比率	18.2%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性を高め、一層の管理機能強化を図ることを目指し、2016年度より取締役会全体の実効性に関する5つの項目に対してアンケート・個別インタビューを実施し評価をおこなっています。なお、2018年6月からは監査等委員会設置会社に機関設計を変更しており、監査等委員会の実効性も併せて評価しています。

中長期的な企業価値の向上に向けて、実効性評価も活用することでコーポレート・ガバナンス体制を充実させています。

●取締役会の実効性に関する分析および評価の結果

2022年度は、5項目中4項目のカテゴリーで改善が見られる評価結果となりました。総合評価インタビューでも全役員より、重点テーマの議論やペーパーレス化などに改善が見られ、実効性については年々改善されているとの意見が多く見られました。これら自己評価結果の分析を踏まえて、当社取締役会は「取締役会の実効性は有効に機能している」としています。

<取締役会の実効性評価項目>

- (1)取締役会の構成 (2)取締役会の運営 (3)取締役会の議題
(4)取締役会を支える体制 (5)株主・ステークホルダーへの対応

その他：2022年度は、昨年実施した実効性評価で出された各役員の意見を踏まえた課題に対する対応策の実施状況を確認しました。

●取締役会の実効性に関する評価結果を踏まえた今後の取り組みについて

各取締役から寄せられた改善すべき点についての年間改善計画を立て、今年度も改善に取り組み、取締役会の実効性を更に高めるとともに、一層充実したコーポレート・ガバナンス体制を構築します。

内部統制への対応**■監査等委員会による監査と体制**

監査等委員会は常勤の監査等委員を含む社外取締役3名により運営されています。取締役会、常務会(常勤監査等委員のみ)、経営会議に出席するほか、重要な議案については担当取締役から報告を受けるなどして、業務の執行の状況を管理監督しています。

また、監査等委員会において定める監査の方針、監査計画等に基づき、内部統制システムの整備および運用状況、リスク管理体制などについて監査しています。

■内部監査の状況

内部監査を行う組織は、内部監査室が業務執行部門から独立した専任組織として設置されており、人員は2名となっています。内部監査室は、当社グループを対象にした業務監査、会計監査および代表取締役特命による調査の実施等を行うほか、監査等委員会の事務局を担当しています。

■会計監査の状況

当社の監査等委員である取締役および監査等委員会は、監査法人に対して監査等委員会が定めた項目を基準として評価をおこなっております。その結果、品質管理、監査等委員等ならびに経営者等とのコミュニケーション、グループ監査および不正リスク等の全ての項目において、監査法人の職務執行に問題は無いと評価しています。

■内部統制推進委員会

取締役会が決定した基本方針に基づき内部統制を整備および運用するため、代表取締役社長を統括責任者とする内部統制推進委員会を設置しています。取締役会は財務報告に係る内部統制の整備と運用および有効性を監督しています。

監査体制および監査状況

監査等委員会、内部監査部門と外部会計監査人とも積極的に連携することで、適正な監査を実行しています。

コンプライアンス

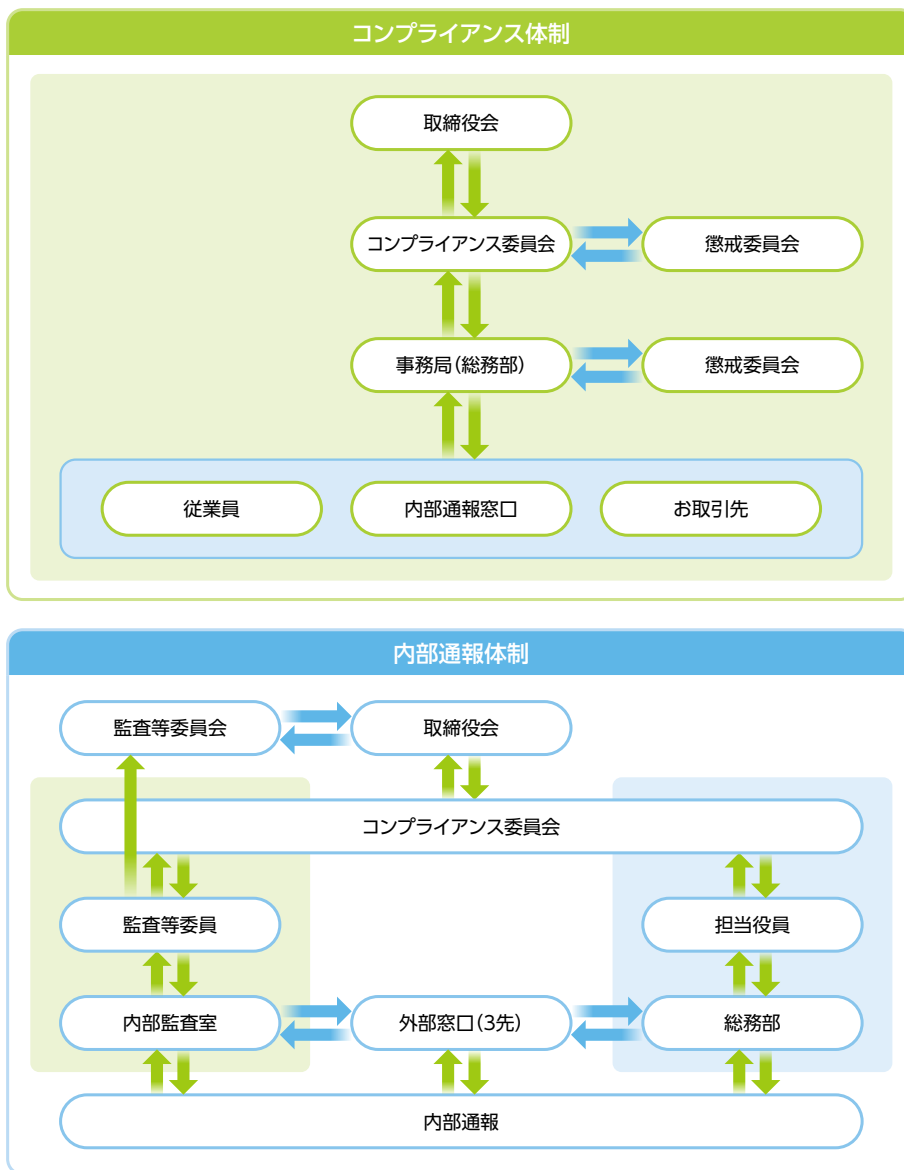
コンプライアンス体制

■コンプライアンス委員会

組織的なコンプライアンス遵守体制として、3か月ごとにコンプライアンス委員会を開催し常勤取締役に対してコンプライアンス遵守状況について報告しています。また、重大なコンプライアンス違反や対応協議が必要な場合は、必要に応じ臨時委員会を開催しています。

■通報窓口

コンプライアンス並びにハラスメントの窓口、および当社下請け関係の通報窓口として外部通報窓口を設置しています。



■コンプライアンス遵守のための取り組み

コンプライアンスの遵守に向け行動規範を定め、グループ会社を含む社員全員に行動規範ガイドブックを配布して日常的に法令遵守への意識を高めるとともに通報窓口の利用についても周知をはかっています。更に3か月ごとにコンプライアンス通信を配信し遵守意識の定着を図っています。

品質管理体制

当社の製品群の多くは関与する業界の優良企業で利用されているため、品質に対する高度な要求に応えられる管理体制にしています。各事業部では、製品群の信頼性を確保するために分析管理規程と品質保証業務規程を定めています。クレーム等の発生時は、顧客やエンドユーザーと緻密に意思疎通して迅速に対応し、各種会議で原因の究明と再発防止への取り組みを徹底しています。

■品質管理

製品品質を的確に判定するために、必要な分析技術の確認および的確な分析プロセスによる分析結果の信頼性向上を図っています。今後も拠点ごとの分析精度の維持・向上・効率化を図るとともに、研修・教育の充実により、人材を強化して更に高度な品質管理体制を構築していきます。

■品質保証

顧客から信頼され続ける品質を確実に提供することが最重要とする考えのもと、製品の企画、設計、製造、出荷、販売後まで一貫した品質保証をおこなうための体制を構築しています。

製品の企画開発段階から顧客との間で品質や機能について緻密に意思疎通し、生産プロセスにおいて品質を安定させる工程を作り込んでいます。出荷前の最終検査でも、再度生産活動全てを通して顧客が要求する品質が確保されていることを保証する体制にしています。

■品質保証に関する規格

事業所	ISO9001	FSSC22000	GMP	KES
京都事業所	○	—	—	○
鹿島事業所	○	○	—	(2023年度中の 認証取得予定)
新大阪事業所	—	—	医薬品 ^(※)	○
大阪工場	—	○	食添	○
十三工場	—	—	食添	○

ISO9001とは : 品質マネジメントシステムに関する国際規格

FSSC22000とは : ISO22000を追加要求事項で補強した食品安全マネジメントシステムに関する国際規格

GMPとは : 世界保健機関が1969年に勧告した医薬品の製造および品質管理に関する医薬品適正製造基準
(※)新大阪事業所は医薬品GMPの基準に適合しています

KESとは : 京都議定書の発祥地、京都から発信された「環境マネジメントシステム」の規格

リスクマネジメント

当社は、日本国内および子会社がある各国・地域の法令を遵守しています。リスク対応として、違反や苦情およびトラブルなどが発生した場合は、原因や対策内容をグループ内で共有し再発防止や類似事例の発生防止に努めています。また、事業所・工場においては安全教育などを含めた社内教育の充実を図っています。

リスクマネジメント体制

代表取締役を統括管理者としたリスクマネジメント委員会を設置し、緊急事態の対応のみならず、各事業におけるリスクの洗い出し、BCP体制、サイバーセキュリティの確認など、全社におけるリスクについて定期的に確認と見直しを実施しています。

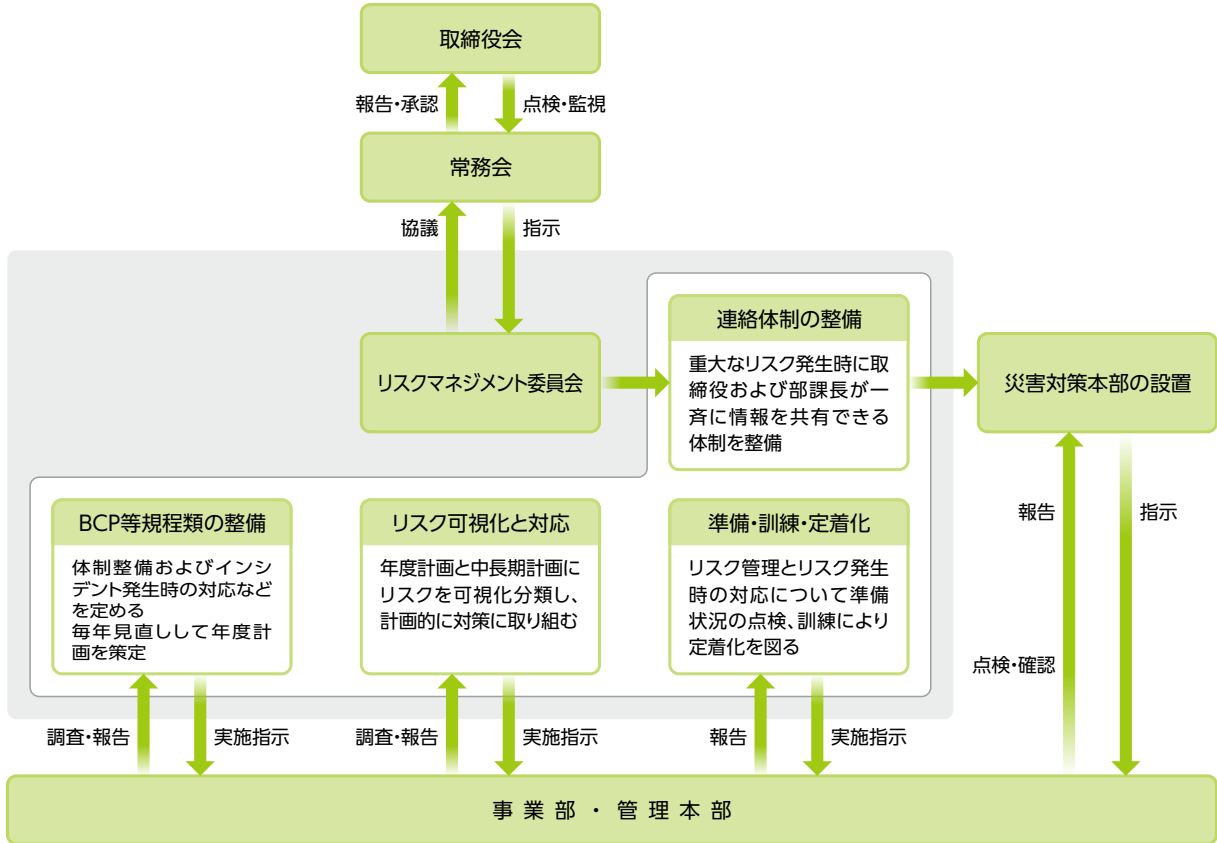
■全社リスクマネジメント委員会

事業部ごとに開催していたリスクマネジメント協議会を2021年度に統合し、全社リスクマネジメント委員会を開催しています。委員会では、BCP・サイバーセキュリティ・各事業部等で抱えるリスクを影響度の大きさに評価し、対策を次年度計画と中期計画として作成しています。

■取締役会の役割

リスクマネジメント委員会から全社リスクマネジメント報告書の提出を受け、リスクの監視と評価をおこない、次年度以降の対応計画を確認・決定し、監督をおこなっています。

■リスクマネジメント体制

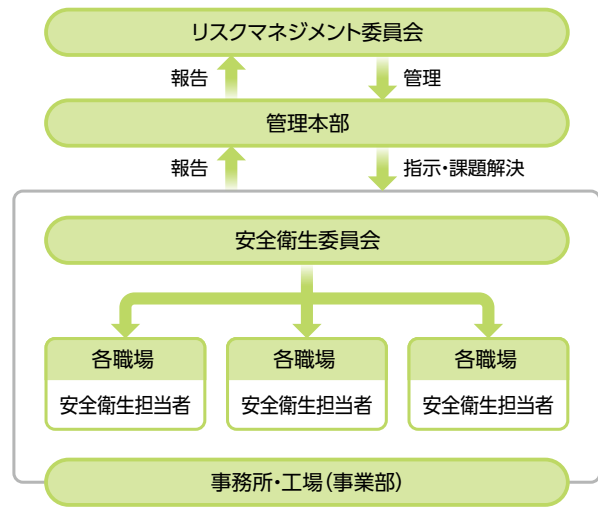


安全・衛生管理

■事業所内における安全管理体制

労働災害防止と設備事故防止および職場環境の整備のため、新大阪事業所、京都事業所、鹿島事業所、大阪工場とそれぞれの製造現場に応じた安全管理の徹底を図っています。安全活動は「災害事故ゼロ」目標を掲げて取り組んでいますが、2022年度は残念ながら1件の休業災害が発生しました。労災事故発生時には、再発防止のため事故原因を究明するとともに事故事例を全事業所に共有し、類似災害事故再発防止に努めています。

グループ全社休業災害数：2021年度：0件
 2022年度：1件
 2023年度ゼロ目標



■安全・衛生管理委員会の役割

当社は事業所ごとに安全衛生委員会を毎月開催しています。安全衛生委員会は細分化された各職場の安全衛生担当者が参加しており、全社的な安全意識の浸透やパトロールによる巡視をおこなっています。安全衛生担当者は各職場に課題がある場合は、その課題を安全衛生委員会に報告します。安全衛生委員会に寄せられた課題はその場で解決策を協議し、必要な場合は事業本部や管理本部に報告され改善がおこなわれる体制となっています。

■新型コロナウイルス対応

当社では、常勤役員と管理本部で「新型コロナウイルス対策委員会」を組成し、業務継続対策をおこないました。当社の製造ラインの停止は、サプライチェーンの生産活動に影響を及ぼすだけでなく、結果として社会に大きな影響があると捉え、講じた対策は以下のとおりです。

家族を含めた社員の健康管理の徹底、感染防止の視点に立った就業環境および勤務制度の対応、発生時の迅速な報告体制によりクラスター化の阻止に努めてきました。社員一人ひとりの努力ならびにお取引先のご協力のおかげで、世界的に感染流行が見られた2019年末から2022年度末に至るまで製造ラインは止まることなく稼働を続けました。

感染防止項目	具体的内容
除菌対策	施設等への抗菌、体温測定器設置、除菌器の設置、除菌液の設置 など
防止対策	感染防止マニュアル策定、マスク着用の奨励、アクリル板等の設置、在宅勤務やリモート会議の奨励、検査キットの家族を含めた無料配布、遠隔医療相談 など
制度対策	在宅勤務制度、フレックスタイム制度、特別有給休暇適用の拡大、通勤基準の緩和 など

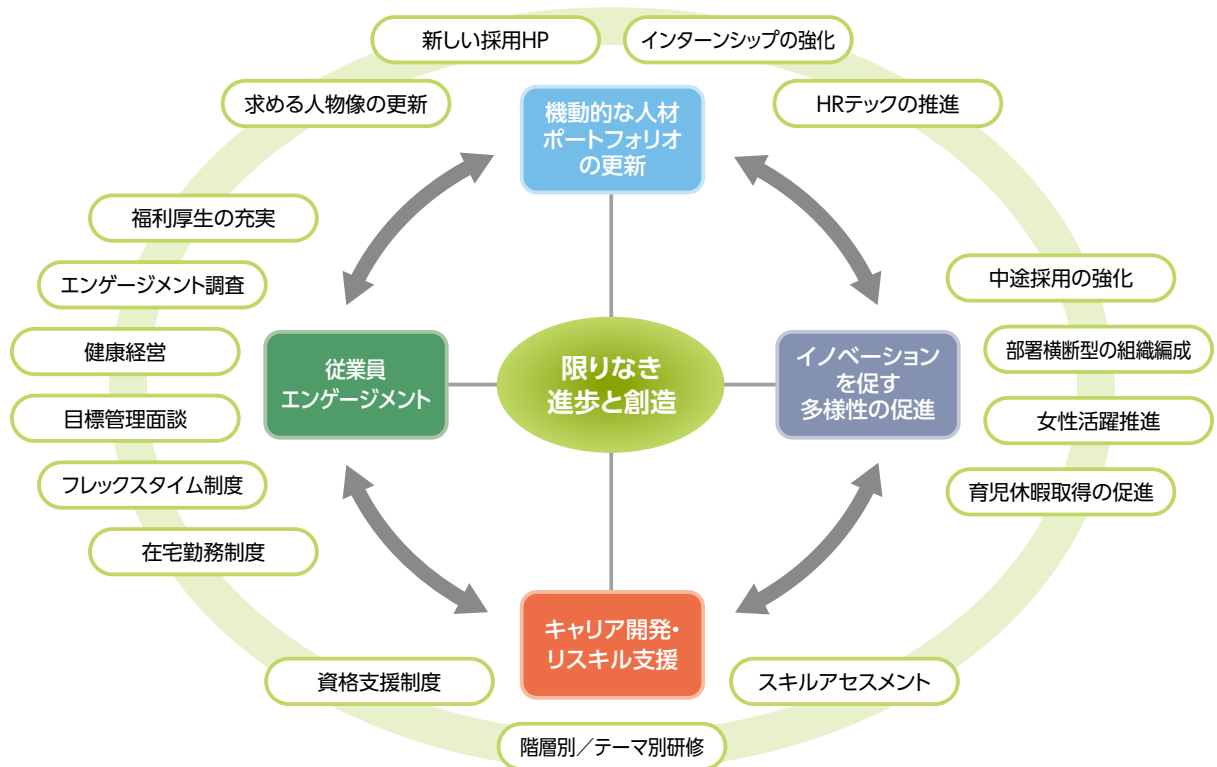
人事戦略

人材育成方針

当社が国際競争に打ち勝っていく企業となるために、社は「限りなき進歩と創造」への取り組みに向けた「求められる人材像」と「理想の組織像」を明確にした人事戦略が必要です。当社の企業価値を最大化させ、「進歩と創造」を実現する担い手は当社で働く人そのものです。経営信条の中で、「社業の繁栄において従業員の豊かさを気づく」と掲げ、当社の持続的成長と、従業員の成長・自己実現と生活の安定は表裏一体であると考えています。

■組織体制

当社は、2020年7月に総務部にあった人事課を人事部として独立組織とし、2022年7月には人事課と労務課に細分化して人材の充実と労務管理の強化をおこないました。企業価値向上に向けた人事戦略の取り組みとして、採用・制度・勤務および給与管理などDX化を進めるなど、新たな取り組みもおこなっています。



■人事ミーティング

当社では監査等委員を除く常勤取締役が参加する協議機関として人事ミーティングを設置しています。当会議では、各事業部からの意見や取締役の意見を相互に共有することで、従業員全体の校正な人事考課の実施と併せて、主要なポジションのサクセッションプラン、中核人材の具体的な活用・育成計画について議論しています。

■人事報酬諮問委員会

当社の取締役（監査等委員を含む）や執行役員の人事に関しては、人事報酬諮問委員会が設置されています。取締役会は幹部級人事の異動がある場合、人事報酬諮問委員会に諮問を行います。当委員会は諮問に応じて委員会を開催し、取締役・執行役員の選解任、取締役の報酬について審議を行い、取締役会に対して答申しています。2022年度は3回開催されました。



経営目標および自己実現を支える人材育成制度

経営目標の達成には、社員の成長を継続的に支援することが重要です。社員がワークライフバランスの満足度を高めるためにも、キャリア形成が見える人材育成制度を整えることが重要であると考えています。

人事部では、各事業部門とコミュニケーションを重ねることにより組織に必要な人材要件や育成課題を捉え、研修体制を構築しています。

■人材育成の制度・環境整備

業務に必要なスキルやノウハウを習得するために、各職場でのOJTに加えて、全社的な研修体系を整備しており、階層別研修のような人材育成計画に基づく選抜・指名制研修だけでなく、従業員一人ひとりが自らのキャリアを自律的に考え、会社としてキャリア形成を支援するような選択制の職種別研修をおこなっています。

<教育・研修体系>

1. 研修体系について

階層毎の「人材育成課題」を踏まえ、テーマ設定をしています

2. 研修実施計画(3か年)

テーマ設定と3年間計画を作成しており計画的に取り組んでいます。

3. その他

階層別研修のほか、次世代リーダー候補者を養成する「選抜型研修」「階層別コンプライアンス研修」など、階層別以外のアプローチによる研修設計についても引き続き検討し取り組んでいきます。

<資格取得制度>

業務上必要とされる資格にポイントを付与することにより会社として推奨する資格取得を明確にしています。TOEICを含む151の対象資格毎に「難易度」と「奨励度」の指数を定め、その指数を乗じて算出した「資格奨励ポイント」に応じて、最大30万円の一時金が支給されます。

資格取得制度は、社員一人ひとりが自分自身のキャリア形成に向けたインセンティブにして取り組んでいます。

<リスクリリング環境等の整備>

当社では学び直しや自身のキャリア形成のために、福利厚生制度の中でも無料e-ラーニング講座約900講座を用意しています。

■採用

需要拡大に伴い生産体制を強化している当社の現況において、人材の採用・確保は、最重要課題の一つです。

新卒採用は研究開発や生産、分析部門を中心に、中途採用は事業戦略に基づいた人材の最適配置の観点で、採用しています。

生産部門の事業所では、地域的にも人材獲得競争が厳しい状況にありますが、ダイレクトリクルーティングやリファラル採用といった採用手法も試みながら、継続して要員強化に努めています。

<採用状況>

■採用人数

項目	2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用人数	13	12	14
中途採用人数	23	26	49
合計	36	38	63

■従業員一人当たりの研修費

項目	2020年度	2021年度	2022年度
従業員一人当たりの研修費	10,001円	18,223円	28,267円

■キャリア開発を支援する制度

資格・技能検定の取得奨励制度

海外留学制度

国内留学制度

特別な成果に対する表彰・報奨制度

■正規雇用労働者の中途採用比率

項目	2020年度	2021年度	2022年度
正規雇用労働者の中途採用比率	61%	69%	77%

<採用後の状況>

中期経営計画「FUSO VISION 2025」においては、「ダイバーシティ(多様性)の推進・意識改革」を目標として掲げ、従業員一人ひとりが、安心して長く働くことができる雇用環境の整備(35ページ以降に記載)に取り組んでいます。

■新卒入社3年目定着率

項目	2018年 4月1日入社	2019年 4月1日入社	2020年 4月1日入社
新卒入社3年目の定着率	83.3%	61.9%	100%

■全従業員の平均勤続年数

項目	2020年度	2021年度	2022年度
平均勤続年数	12.9年	13.3年	12.8年

知財戦略

知財戦略への取り組み

■自社知的財産の保護と他社知的財産の尊重

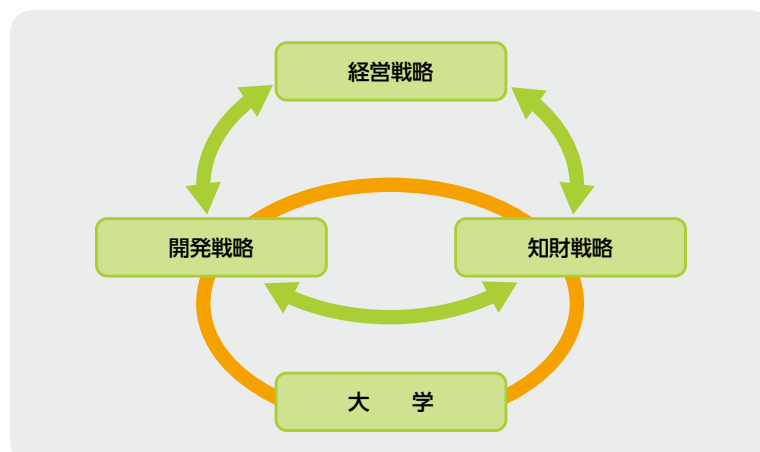
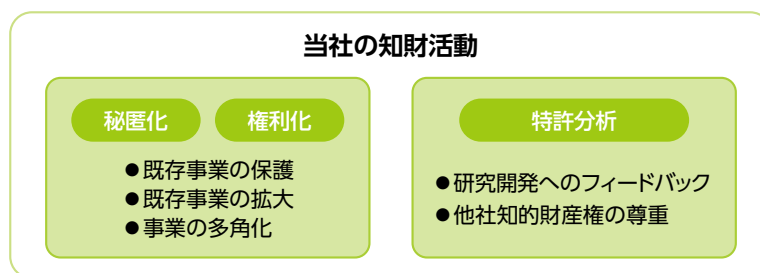
当社は、ニッチトップ企業として特定分野で高い技術力を有しています。そのため、これまでは技術を秘匿化することで企業価値を高めてきました。しかしながら、グローバルな競争の中では秘匿化と権利化のバランスが必要と考え、知財戦略を見直し、技術の一部については積極的に権利の取得を目指すことにしました。一方で、第三者の知的財産権を侵害しないように監視体制を整え、調査・対策などを適切な措置をおこなっています。

■三位一体の知財活動

経営戦略、開発戦略、知財戦略の三位一体の活動を強化するため、2021年より経営層、開発部門、法務知財室が出席する発明審査委員会を開催しています。1年間の知財活動について、経営の視点、開発の視点、および知財の視点からそれぞれ評価をおこなっております。

■産学連携

産学連携による共同開発を通じて、当社が保有しているコア技術を基礎として、高品質なオンリーワン製品を開発する技術や、社会課題の解決に活かせる技術を当社の知的財産として蓄積し、活用していくことを進めています。



当社は、高い技術力を通じて国内外に高品質な製品を供給しています。環境への企業の社会的責任を認識し、環境保護と環境汚染の予防に環境基本方針を定め取り組んでいます。

しかしながら、グループ各社およびサプライチェーン全体の環境についての監視体制は整備途上にあります。現在、グループ全体の管理体制の構築に取り組んでいます。サプライチェーンについては、上位取引先に対するアンケートを順次実施し、サプライチェーンにおける現状分析をおこない対策を検討していく方針です。

環境方針

1. 事業活動全域にわたり、常に環境側面を意識し環境の保護と環境汚染の予防を推進する。
2. 法規制の遵守及び社会的要請を踏まえ環境管理の向上に努める。
3. 技術的・経済的に可能な範囲でCO₂排出抑制、環境汚染物質排出抑制、廃棄物削減、リサイクル化等の環境保全活動を進め、その成果の継続的向上に努める。
4. 環境保全に関する従業員の教育・啓発に努める。
5. 本方針は従業員全員に周知し、その達成を図るとともに公に宣言する。

省エネへの取り組み

経済産業省資源エネルギー庁は、2016年(2015年度分)より、工場等でエネルギーを使用する事業者に対して更なるエネルギーの使用の合理化を促すため、「事業者クラス分け評価制度」を開始しました。この制度は、経済産業省へ省エネ法の定期報告を提出する全ての事業者をS・A・B・Cの4段階へクラス分けし、優良事業者を公表する制度です。当社は、この制度において優良事業者としてSランクの評価を受けています。

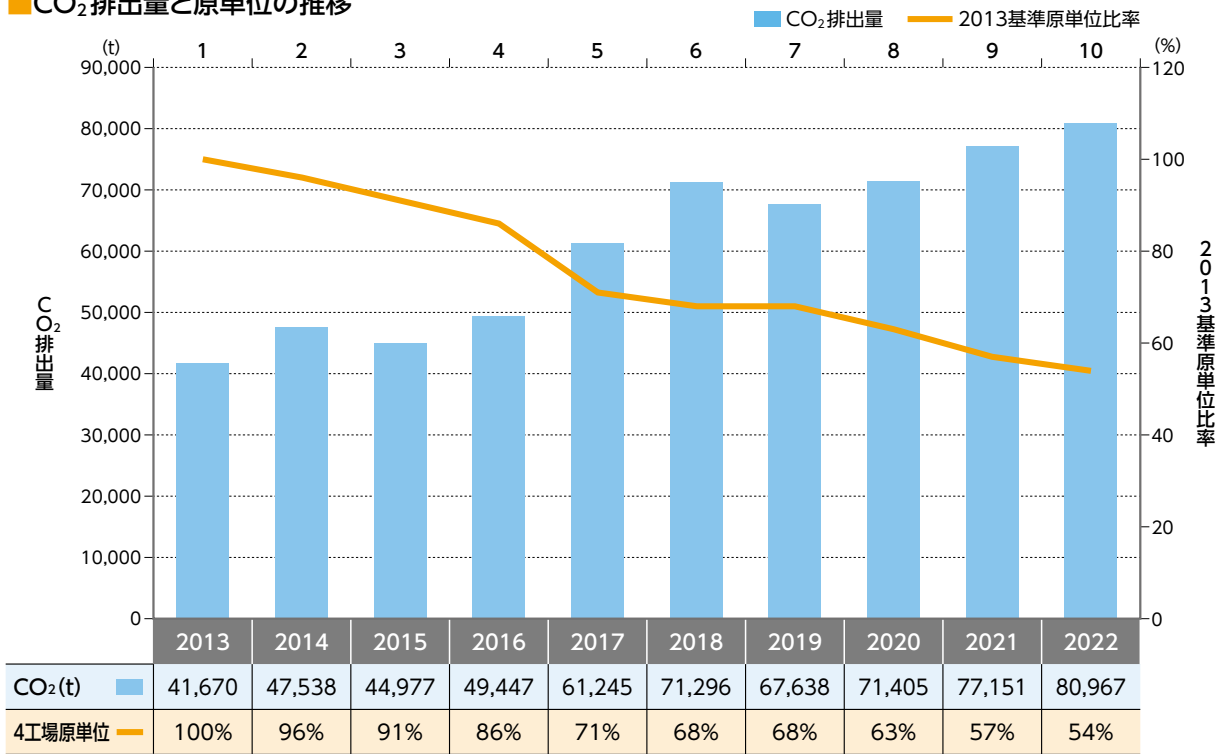
CO₂ 排出量への取組み

当社のグループ全体の温室ガス総排出量(Scope1:自社の直接排出, Scope2:自社の電気・熱利用に関する間接排出)は、省エネ法による算出に基づき管理しています。Scope3(上流・下流排出)への対応は2023年度以降の早期に対応できるよう準備を進めています。

当社事業に関わる製品群はCO₂排出なしでは製造できないため、現在のCO₂の削減目標は2013年度比のCO₂排出量原単位削減率により管理しています。当社グループ全体のCO₂排出量を管理する体制が整い次第2030年度~2050年度のカーボンニュートラルに向けた考え方をまとめる方針としています。

■CO₂排出量の状況 (扶桑化学工業単体におけるエネルギー起源の排出量のみ算出)

■CO₂排出量と原単位の推移



エネルギー起源のCO₂排出量は、2022年度で80,967tになっています。

現在省エネや各種社内資源の活用などを検討しておりますが、大型の設備投資を実施中のため、CO₂の排出量は増加する見込みです。

■環境データ

報告対象年度の環境データについて、EY新日本有限責任監査法人による保証を受ける予定です。保証を受けた場合には当社HP環境データで公表いたします。

詳細は扶桑化学工業ホームページ (https://fusokk.co.jp/sustainability/sustainability_cat/environment) からご覧いただける「環境データ」よりご確認ください。

項目	内容	単位	2021年度	2022年度
温室効果ガス排出量	Scope1(※1)	t-CO ₂	45,730	51,208
	Scope2	t-CO ₂	31,421	29,760
エネルギー消費量	油類(※2)	GJ	439	416
	ガス類(※3)	GJ	916,389	1,026,265
	蒸気	GJ	13,966	8,901
	電力	MWh	87,073	92,960
水消費量		千m ²	3,373	3,601

※1 エネルギー起源の排出量のみ算出

※2 油類：主たるエネルギーはガソリン、軽油使用によるもの

※3 ガス類：主たるエネルギーは都市ガス使用によるもの

■算定基準一覧

算定期間：2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)

組織範囲：扶桑化学工業株式会社及び株式会社扶桑コーポレーション

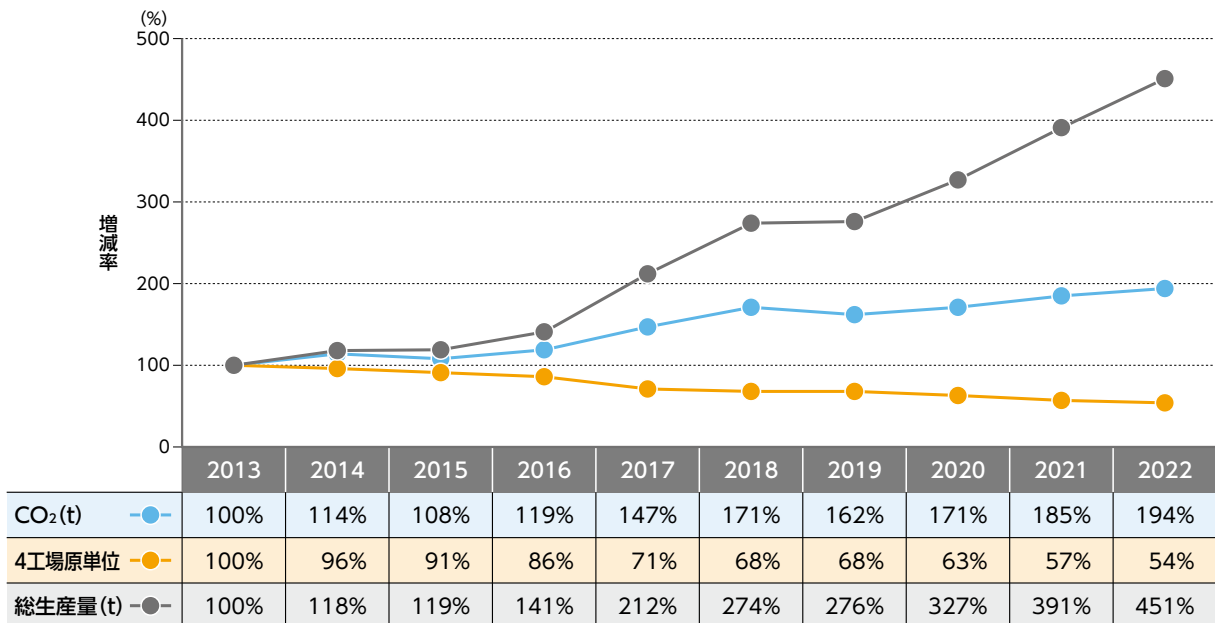
開示項目	区分	定義・算定方法等
エネルギー消費量	ガス類・油類消費量	エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律(省エネ法) 地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法) <換算> ガス類・油類消費量=Σガス類・油類購入量×熱量換算係数 蒸気消費量=蒸気購入量×熱量換算係数 電気消費量=Σ電気事業者からの請求書等の集計値
	蒸気消費量	
	電気消費量	
温室効果ガス排出量	Scope1、Scope2 排出量	エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律(省エネ法) 地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法) 環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」及び「電気事業者別排出係数」 <換算> 温室効果ガス排出量=Σエネルギー消費量×GHG排出係数
水消費量	水消費量	水道局からの請求書に基づき集計(一部は自社メーターにより計測) 水消費量：上水、工業用水等

■原単位への取り組み

製品の生産量が大幅に増加している一方で、原単位の引下げ努力によりCO₂排出量の増加を抑えています。原単位は鹿島事業所が加わったこともあり、2013年度比で2022年度は約46%削減しています。

大型の設備投資によりCO₂排出量は当面増加しますが、原単位の削減には引き続き強力に取り組んでまいります。

■2013年を基準とする原単位等への取組み



■KES・環境マネジメントシステム

KES (Kyoto Environmental Management System Standard) は京都議定書の発祥地、京都から発信された「環境マネジメントシステム」の規格で、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の基本コンセプトを活かし構築されています。当社では、環境マネジメント審査の結果において、京都事業所はKES ステップ2、新大阪事業所、大阪工場および十三工場ではステップ1をそれぞれ認証取得しています。また、本年度は鹿島事業所での認証取得を予定しています。

水環境保全

当社では水資源（取水量や排水量等）の利用状況を把握するために、各事業所・工場等の毎月の利用状況を管理しています。水資源においては、地域の制度等や法令を遵守し地域及び事業の特性に応じた対応をおこなっています。大量に水資源を利用する事業所もありますが、特に大きな問題を抱えている事業所はありません。生物多様性を維持するためにも、水環境を保全することは当社の責任であると考えて取り組んでまいります。

省資源／廃棄物削減

化学物質の廃棄とリサイクル

生産工程の中で排出される化学物質は、排出量を抑制するための設備の充実や拡張を図り対応しています。また、排出される化学物質の取扱いに関する法律を遵守し、化学物質の環境（大気、公共用水域）への排出量と事業所外（下水道、廃棄物処理）への移動量を把握し、都道府県を通じて国へ届出しています。

生物多様性の保全

当社は製造業であるために、事業活動を続ける中で生物多様性の保全へ実効的かつ長期的に取り組む必要があると考えています。そのために生物多様性をおびやかす地域での事業はありませんが、前述のCO₂排出量の削減や水環境保全、化学物質や廃棄物の管理以外にも具体的な活動に取り組んでいきます。

活動項目	活動内容
調 達	サプライチェーンを含めたCSR調達
製 造	原単位の削減、資源再利用 など
廃 棄	廃棄物の削減、法令遵守
水利用	利用量の削減、水資源に配慮した法令遵守
その他	サプライチェーンへの普及、社員教育、寄附など

環境に対するその他の取り組み

■ホワイト物流 自主行動宣言

当社は、これまで物流事業者と連携しながら、運転者不足に対応した環境と人に優しい物流システムの構築に取り組んできました。今後も、取引先の協力のもと、一層の物流効率化に取り組めます。物流事業者の労働環境の改善を着実に推進し、物流事業者との連携を通じて、持続可能な物流の実現を目指していきます。

職場環境向上に向けて

健康経営

社は「限りなき進歩と創造」のもと、グローバルにFUSOの製品を発信し続けることが、社会への責任を果たすことだと考えています。そのためには社員とそのご家族が心身ともに健康であることが大前提です。社員の健康の維持・増進を支援していくことを経営の中で明確にするため、2021年3月に健康宣言を行いました。

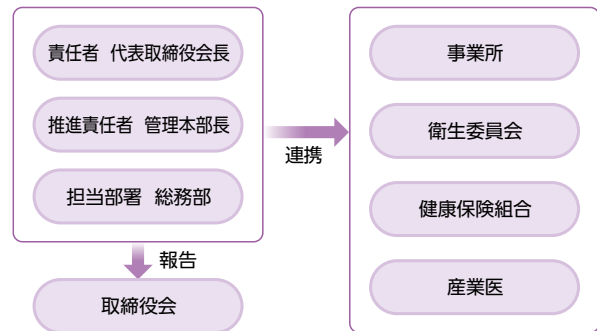
FUSO健康宣言 「良い製品は体と心の健康から生まれる」

FUSOは、すべての社員がワークライフバランスの取れた生活で、生き生きと仕事に取り組み、世界の人々に貢献する製品を提供できるよう、健康的な職場作りを推進することを宣言します。

扶桑化学工業株式会社
代表取締役会長 藤岡実佐子

健康経営推進体制

健康経営推進体制を定め社内外の関係者等と連携し、社員の健康の維持・増進活動を積極的に牽引していきます。そして、取り組みの概要を定期的に取締役会に報告します。



『健康経営優良法人』認定取得

当社は2021年3月にFUSO健康宣言「良い製品は体と心の健康から生まれる」を内外に公表し、社員の健康に関する様々な施策実施を強化してまいりました。2022年に引き続き2023年においても、経済産業省が特に優良な健康経営を実施している法人に与える『健康経営優良法人2023』の認定を受けました。これからの社員の健康の維持・増進活動を積極的に牽引し、健康的な職場作りを更に進めてまいります。



心身の健康への取り組み

①体の健康

健康経営推進体制を定め社内外の関係等と連携し、従業員の健康の維持・増進活動を積極的に進めています。日頃から健康に関する情報を発信し意識を高めつつ、受診/未受診者への丁寧な案内を実施することで、健康診断受診率100%を達成しています。2022年度設定したKPIIに対して、未達成となった項目があったものの、健康診断のフォローアップや情報発信を積み重ねたことで、前年より改善傾向が見られました。2023年度は、eラーニングや研修など、組織的に健康経営に意識が向くような計画をしています。

■主要健康指標とKPI

主要健康指標	2022年度KPI	2022年度実績	2023年度KPI
健康診断受診率	100%	100%	100%
特定検診実施率	96%	94.5%	97%
適正体重維持率	64%	63.5%	65%
喫煙率	26%	27.4%	25%
運動習慣比率	26%	26.9%	28%
全社平均所定外労働時間	—	15.6時間	—

■健康経営推進のための主な取り組み

健康把握	健康診断100%受診の達成
	ストレスチェック受検率の向上
予防措置	相談窓口設置
	産業医面接の勧奨
	感染症予防のための共有設備見直し
教育・研修	全従業員向けのセルフケア研修
	管理職向けのラインケア研修
働き方改善	ノー残業DAYを設定し定時退社の促進
	長時間勤務抑制のため毎月のデータ共有

②心の健康(メンタルヘルス)への取り組み

2019年度より実施しているストレスチェックの受検率は9割を超えており、職場環境課題の早期発見と改善の議論に役立てています。

たとえば高ストレスを抱える職場に対して課題説明会を開催のうえ、改善計画を提出し職場環境の改善に取り組みました。

休職者が発生した場合は主治医や産業医とも連携し、必要に応じて本人の

了解のもとで休職からの復帰に向けたリワークプログラムを用意しています。職場復帰後もフォローアップをおこない、復職の確実性を支援しています。

③健康保険組合との連携

大阪薬業健康保険組合と従業員の健康づくりに取り組み、「健康宣言の証」が贈呈され組合HPで公表されています。このHPでは、組合員一人ひとりが、自身の健康診断の結果の確認や評価を閲覧できるようになっています。また健康保険組合と会社が連携し、検診データをもとに問題を抱えた社員に対して二次検診を勧奨する取り組みもおこなっています。

■オフィスカジュアルの実施

2021年10月より、健康的で働きやすい職場環境整備のため、勤務時の服装基準について男女とも通年オフィスカジュアルとしました。(安全対策等の必要性より事業所等の服装基準は事業所長・工場長の判断により対応)「FUSOらしい」生き生きとした健康的な職場作りを推進し、社員がより柔軟で豊かな発想をすることで、当社の事業を通じてお客様と社会に貢献してまいります。

■有給休暇取得状況

勤怠管理システムで社員の勤務状態を可視化し、健康経営を意識した管理体制を整えています。夏休み期間にあたる7月～9月には、連続5日以上取得を推奨し、「休暇を取りやすい」環境作りに努めています。

■有給休暇取得状況(取得率のみ、全社員数の付与・取得日数合計より算出)

	付与日数	取得日数	取得率
2020年度	19.1日	12.2日	63.7%
2021年度	19.3日	12.5日	65.1%
2022年度	18.6日	13.0日	70.1%

KPI：有給休暇取得率 71%

■ストレスチェック受検率

2020年度	90.5%
2021年度	90.7%
2022年度	89.0%

■福利厚生制度等の充実

当社の主要な福利厚生サービスや多様な働き方を支援する制度は以下のとおりです。従業員が安心して仕事に取り組むことができ、充実したライフプランニングができることを目指していきます。新型コロナウイルス手当は5類移行により2023年4月をもって終了しましたが、物価上昇による生活支援手当を5月より導入しています。

■健康経営ならびにエンゲージメント向上にむけた各種福利厚生

福利厚生サービス	外部サービスとの連携(介護レンタル・介護補助・育児補助など) 宿泊割引サービスおよびリゾート施設利用提携 等
多様な働き方への制度	国内留学制度、海外留学制度、海外駐在員制度、再雇用制度 等 ボランティア休暇制度、育児介護休業制度、奨学金制度、社内融資制度 等 フレックスタイム制度、在宅勤務制度
勤務に応じた各種手当 等	家族手当、社宅手当、海外勤務手当、管理責任手当、都市手当 生活支援手当(期間限定措置) 等 資格取得奨励手当(対象資格150超)、永年勤続表彰と特別休暇の付与 等

労使関係

当社では、従業員との関係について、基本的な権利を尊重することを「コンプライアンス行動規範」の中で規定しています。労働組合や従業員代表と従業員の行動・処遇条件について、対話の機会を設け、労使一体となって、よりよい経営状況に向けて互いに理解を深めています。

従業員エンゲージメントに関する調査実施

当社がサステナブルな経営をするためには従業員のエンゲージメント向上が重要であると考えています。従業員エンゲージメントの現状を確認するために2022年3月にエンゲージメントに関する調査を実施しました。

当社従業員のエンゲージメント調査では、当社で働き続けたい比率が65.1%、社員として誇りを感じている比率が79.9%という高い結果となりました。また、仕事にやりがいを感じていると回答した比率が79.5%となり、全体として好結果となりました。

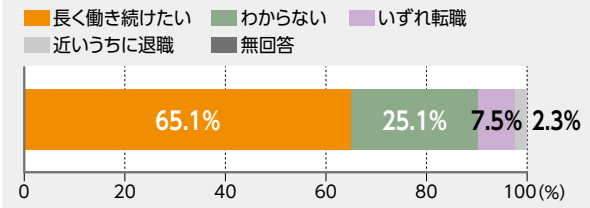
また調査カテゴリー別で分析すると年代別や性別での特徴があることが分かりました。部署別でも回答傾向に特徴があり、調査結果を参考に各種対策を実施していく方針です。

比較的高いエンゲージメントが確認できたことで、従業員のエンゲージメントが当社の強みであることが分かりました。この数値をより高めることで、更に組織を強くしていきます。

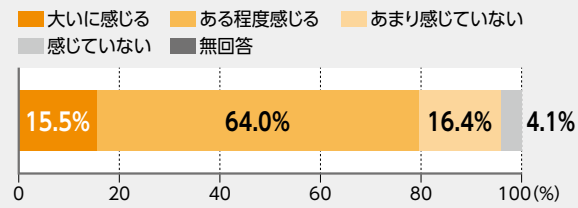
今後は定期的にエンゲージメント調査を実施する予定で、従業員満足度をはかる一つの指標として人事戦略の参考指標にします。

調査日：2022年3月10日～28日
 対象者：出勤中の従業員490名
 回答者：439名(回答率 89.6%)
 調査方法：年代別、性別、部署別の匿名調査

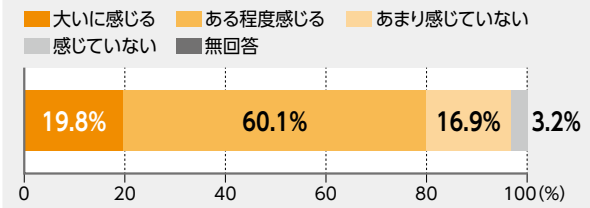
■社員として働き続けたいか



■仕事にやりがいを感じているか



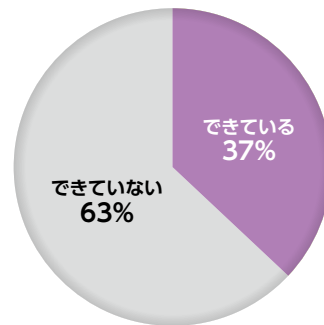
■社員であることに誇りを感じているか



■エンゲージメント調査からの課題

「社員として働き続けたい」という回答結果が65%あった一方で、「5年後のキャリアイメージ」については、「できていない」と回答した社員が6割を占めました。これは、当社が急な成長段階にあることによる意識の表れで、課題として捉えています。現在、人事制度や育成制度の見直しを推進し、社員個々の活力、能力をサポートできる体制を整えています。

■当社における5年後のキャリアがイメージできているか



[調査会社] 公益財団法人 21世紀職業財団 ◎は標準調査と比較し、当社が10ポイント以上上回っている

設問	対象	当社結果(2022年)	標準調査
会社の方針	一般事業主行動計画の目標について知っている	一般社員	男性31.5%
		女性63.2%	女性47.9%
モチベーション	期待以上の成果を出そうと仕事に取り組んでいる	一般社員	男性18.9%
		女性33.8%	女性23.5%
	将来の仕事やキャリアの目標を持ち、そのために行動している	一般社員	男性36.9%
		女性55.9%	女性48.3%
今の仕事にやりがいを感じている	一般社員	男性52.8%	
	女性88.2%	女性60.2%	
育成	上司から活躍の期待を言葉で伝えられている／態度や雰囲気を感じる	一般社員	男性56.7%
		女性83.9%	女性63.7%
職場風土	思ったことが自由に言える職場風土である	一般社員	男性32.2%
		女性58.8%	女性47.7%



多様な働き方を支える

私たちは、中期経営計画「FUSO VISION 2025」において「ダイバーシティ（多様性）の推進・意識改革」を目標として掲げています。現状に満足することなくイノベーションに挑戦し続けるために、多様な視点・価値観を持った社員が自己実現しながら働き甲斐を感じられる組織作りを推進しています。

女性活躍推進

当社は、多様な価値観を持つ社員がお互いに尊敬し合い、自分らしく長く働ける職場環境を整備することで、会社としても成長し続けることができると考えています。性別を問わず、仕事と家庭の両方に貢献できる職場風土を醸成し、育児・介護等のライフイベントにおいても多様な働き方が選択できるよう取り組んでいくため、一般事業主行動計画を策定しています。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

計画期間	2023年4月1日～2026年3月31日までの3年間
目標 1	正社員に占める女性労働者の比率を18%以上にする
目標 2	リーダー階層に占める女性労働者の比率を12%以上にする
目標 3	男性育児休業の取得率を10%以上にする

継続就業・職場風土に関する取り組み／計画

2021年4月～	推進組織を設置
2021年9月～	経営層・管理職を対象とした女性活躍に関するアンケート調査による実態把握／女性のキャリア意識醸成・ジェンダーバイアス廃止・長時間労働是正等に向けた取り組み案の策定
2022年4月～	ダイバーシティ推進計画を立案／様々なロールモデルのキャリアパス情報を社内周知
2022年7月～	経営層・管理職を対象としたダイバーシティ研修の実施（年1回以上）／女性社員を部下に持つ管理職に対して、適切な育成等に向けたガイドブックの作成・活用

2021年4月1日～2023年3月31日の達成状況

	2021年度	2022年度	達成状況
正社員に占める女性労働者の割合を17%以上にする	16.4%	17.6%	達成
男性育児休業取得率を25%以上にする	7.7%	15.4%	未達成
女性育児休業取得率100%を維持する	100.0%	100.0%	達成
男性育児休業取得期間を5日以上にする	45日	—（該当者なし）	達成
女性育児休業取得期間を330日以上にする	330.5日	356.0日	達成

当社は女性の新卒採用・中途採用により総合職も増加しています。新卒採用における大卒女性採用比率は50.0%、中途採用における女性採用比率43.5%と、採用面では男女関係なく選考を進めています。また、女性管理職比率は2019年度の1.2%から2022年度には2.3%に上昇するなど、徐々に活躍の場が拡大しています。

管理職の割合（2022年4月1日現在）

	女性	男性	合計	女性比率
管理職	2	82	84	2.3%
うち部長職	0	23	23	—
役員	2	11	13	15.4%
うち執行役員	0	3	3	—

新卒採用の状況（大学・大学院卒）

	女性	男性	合計	女性比率
2020年4月	4	4	8	50.0%
2021年4月	4	4	8	50.0%
2022年4月	2	2	4	50.0%

■中途採用の状況

	女性	男性	合計	女性比率
2020年度	10	13	23	43.5%
2021年度	9	17	26	34.6%
2022年度	7	42	49	14.29%

■「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証取得

2022年1月10日大阪市より「女性活躍リーディングカンパニー」として認定されました。「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証とは、大阪市が管理職に占める女性の割合、仕事と生活の両立支援に関する措置、男性の育児休業等の取得促進の取り組みなどの基準を満たしている企業を認証する制度で、当社は現在2つ星認証を受けています。



子育て支援

社員が仕事と子育てを両立させることができるよう、「次世代育成支援対策推進法」に基づいた環境整備を実施しています。育児・介護のための休業・短時間勤務制度をはじめとする、働きながら育児や介護等を行う従業員をサポートする各種制度を整備し、社員一人ひとりがその能力を充分発揮できる職場作りに取り組んでいくため、一般事業主行動計画を策定しています。

2022年度の育児休業取得者は7名(うち男性が2名)、女性の取得率は100%で、育児休業後の女性の復帰率も連続して100%を維持しています。

育児短時間勤務制度は法定の「子が3歳まで」を上回る「子が小学校3年生まで」取得可能となっており、その他にも、介護休業制度、介護短時間勤務制度、出産お祝い金等を設けています。2022年度より社内広報を積極的に行い、制度を利用しやすい雰囲気づくりにも取り組んでいます。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

計画期間 2023年4月1日～2026年3月31日までの3年間

目標 1：男性の育児休業の取得率を10%以上にする

目標 2：多様な働き方を推進する

■産前・産後休暇、育児休業取得者数

	2020年度	2021年度	2022年度
産前・産後休暇取得者数	3	5	4
育児休業取得者数	6	8	7
うち 女性取得者数	6	7	5
うち 男性取得者数	0	1	2
育児休業復職率	100%	100%	100%

■企業主導型ベビシッター利用者支援

当社は5月より、こども家庭庁の企業主導型ベビシッター利用者支援事業の利用を開始しました。一定要件のもと、従業員がベビシッター派遣サービスを利用する場合に利用料金の一部を助成しています。

また、福利厚生サービスでも支援を用意しており、子どもの年齢や親の就労状況に応じた支援をおこなっています。

シニア活躍支援

当社では、60歳で定年退職者のうち継続就業を希望する方に対して、65歳を上限とする再雇用制度を設けています。豊富な知識・経験を活かし、後継者の育成に寄与しています。

社会貢献活動

経営信条にある「国家社会に貢献し」に沿って、社会とのコミュニケーションをはかり、地域社会をはじめとするステークホルダーの皆様の利益と発展を目指した活動を推進しています。

地域社会活動

■地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)を活用した寄付の継続

2022年10月17日福知山市役所において、企業版ふるさと納税寄付受納式が挙行されました。大橋福知山市長、福知山消防本部幹部の方々のご参列の中、当社杉田社長の挨拶ののち目録の贈呈が行われ、二千万円の寄付をし、消防ポンプ自動車購入費用に充当いただきました。



地域自治体あつての、当社事業であるとのポリシーのもと、今後も貢献活動を継続します。

■青島地元学生への奨学金制度 20年以上の実績

当社グループの中国の青島扶桑精製加工有限公司は、海外戦略の地盤となっています。1994年に設立されて以来、確固たるビジネスを築き上げてきました。2000年からは、青島市出身の大学生を対象とした奨学金への寄付を実施しています。地域社会とも積極的に交流・貢献をしていくことで、地元での優秀な人材の確保などにもつなげています。

■ボランティア活動

京都事業所：福知山市の小学校のダンボール・新聞などの資源回収活動や、福知山市公立図書館への雑誌の寄付を継続的におこなっております。

鹿島事業所：近隣小学校周りの交通立哨にも積極的に参加しております。

■地域交流活動

長田野工業団地の駅伝大会やスポーツ大会、地域ふれあい広場などに参加してきました。コロナ禍でそれらイベントが中止されておりましたが、2023年度から活動を再開する方針です。

■清掃活動

京都事業所：コロナ禍のため一時中断しましたが活動を再開しました。2022年度より従業員の密集度を下げながら、事業所周辺の清掃活動を毎週木曜日に行なっています。

鹿島事業所：鹿島東部コンビナート企業の一員として定期的に清掃活動を実施しています。2022年度は6回の活動となりました。

■AED社内講習会実施

新大阪事業所では、「万が一」にAEDを必要とされる方のため、外部から講師を招きAEDの社内講習を実施しました。また、当社のAEDを設置する事業場では地域貢献ができるように「万が一」に備えて、AEDマップへの登録もしています。

*AED(Automated External Defibrillator)
参照：日本救急医療財団全国AEDマップ
<https://www.qqzaidanmap.jp/>

■当社事業所AED設置状況

事業所名	設置状況
大阪本社	○
東京本社	○
新大阪事業所	○
京都事業所	○
鹿島事業所	○
大阪工場	○

■FUSOフェスタ

京都事業所では、毎年8月に、敷地内の一部を開放して、夏休みの時期のイベントを開催しております(2020年度以降は新型コロナウイルス感染防止のため実施中止)。従業員の家族・友人・近隣の皆様にお越し頂き、当社を知っていただく良い機会になっており、地域に定着した活動になっています。

教育支援活動

■就業体験の受け入れ

京都事業所では、地元の学校の職業訓練、インターンシップを実施しています。

■工場見学

地元大学(福知山公立大学)の地域経営学部の学生の皆さんを対象に、当社の事業内容を知っていただくための工場見学会を開催しました。

■子ども向け実験教室

「FUSOフェスタ」では、小・中学生を中心に化学実験を体験してもらい、化学の不思議さ・凄さを感じてもらおう活動を行いました。

そのほか協賛・寄贈

■鹿島アントラーズFCとのクラブパートナー契約締結

2023年2月より鹿島アントラーズFCとのクラブパートナー契約を締結しました。単に当社のブランドに対するエンゲージメントの向上を目的としたものだけでなく、鹿島アントラーズFCとの協業の中で鹿島事業所が地域社会に根ざした事業所となると共に地域貢献へと繋げていきます。



■地域社会に根差した各事業所の活動

地域社会とのつながりを重視する当社では、協賛・寄贈を長年にわたり取り組んでいます。事業所周辺に住む社員とその家族、さらには、地域全体の活性化は、企業の価値創造サイクルにおいて当社の重要な資源と考えています。

京都事業所：福知山市立図書館へ書籍を寄贈したり、地元小中学校の資源回収活動へ協力しています。

鹿島事業所：神栖社会福祉協議会への寄付活動をおこなっています。2022年度はアルファ化米250食、保存水22箱、使用済み切手362枚、現金などを寄付しました。

編集方針

「サステナビリティ報告書」は2022年度の有価証券報告書に記載されていないサステナビリティへの取り組みをステークホルダーの皆様にご覧いただくために作成しています。また、将来の当社を背負う新しい力の募集にも役立て、当社のサステナビリティを理解していただくことができることを考え作成しました。掲載の数字の中で重要なものについては監査法人による第三者保証があり、HP上に保証内容を掲載するなど正しい情報をご提供することに注力致しました。2022年度の第三者保証は、当社HPに9月頃公表予定です。今後も内容の充実に努め、皆さまにより深く当社グループをご理解いただき、よりよいコミュニケーションのために利用されることを目指してまいります。

掲載データ等について

- 対象期間** : 2022年4月1日～2023年3月31日
(一部に2023年度の内容を含んでおります)
- 財務関係** : 扶桑化学工業株式会社および連結子会社を含む
最新の財務データについては、ホームページのIR情報よりご確認ください。
- その他データ** : 扶桑化学工業株式会社単体の対象期間のデータ
(連結となるデータには<連結>表示)
(対象期間以外のデータについては対象期間を記載)
- ガイドライン** : 本レポートにおいてGRIスタンダード (Global Reporting Initiative) 開示項目に該当する情報を記載しております。
- 第三者保証** : EY新日本有限責任監査法人の第三者保証があるデータに関しては、「保証対象」の記載をおこなっています。その保証内容についてはHPに掲載していますのでご確認ください。
- その他** : (※) 文中にある用語や固有名詞等で説明を必要とするもので、当該項目の末尾に説明を記載しています。
- 免責事項** : 本報告書には、扶桑化学工業株式会社およびグループ子会社の、発行日時点における計画や見通し、経営方針・経営戦略に基づいた将来予測が含まれています。この将来予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいたものであり、今後の経営環境の変化によって、事業活動の結果や方向が予測とは異なったものとなる可能性があります。
ご覧いただき皆さまには、以上をご了承いただきますようお願いいたします。
- 記載内容等へのお問合せ**
: 扶桑化学工業株式会社 企画開発室 宛



FUSO  **扶桑化学工業株式会社**

本 社：〒541-0043 大阪府大阪市中央区高麗橋四丁目3番10号
(日生伏見町ビル新館 5階)
(注)2023年9月より本社は以下に移転
大阪市中央区北浜三丁目5番29号
TEL.(06)6203-4771(代) FAX.(06)6203-1455

東京本社：〒103-0024 東京都中央区日本橋小舟町6番6号
(小倉ビル 7階)
TEL.(03)3639-6311(代) FAX.(03)3639-6321

<https://fusokk.co.jp>