

CSR重要課題の解決に向けた、私たちの歩みとこれからの挑戦

サステナビリティ経営に向けて取り組むべき社会課題を特定し、各部門の業務計画に落とし込んで実行しています。
5年間で培った成果をもとにPDCAサイクルを回し続け、変わらぬ目標のもと、より高度で実効性のあるアクションへとアプローチを進化させていきます。

			5年間の歩み					新たな5年間の挑戦				
ESG	関連するSDGs	重要課題	CSR中期ビジョン2025:環境・社会・人(命)に関わる課題に果敢にチャレンジし、価値創造企業を目指す。					CSR中期ビジョン2030:環境・社会・人(命)に関わる課題に果敢にチャレンジし、価値創造企業を目指す。				
			2025年度CSR活動テーマ 持続可能について考える					2026年度CSR活動テーマ 社会課題解決を私たちの仕事へ				
			アプローチ	成果指標	目標値 (2021～2025年度)	実績値 (2021～2025年度)	5カ年総括評価		アプローチ	成果指標	到達目標 (2026～2030年度)	2026年度実行計画
環境	<div>7気候変動 12資源</div>	カーボンニュートラルの実現	CO ₂ 排出量の削減	電力の再生可能エネルギー化率	72%	37%	当初の再生可能エネルギー購入計画の見直しにより、次期中期目標における成果指標を変更。	—	—	—	—	
		製品のバイオマス化推進	製品のバイオマス化推進	石化由来原料割合	60%未満	リカナチュラ®採用等	市場の需要とプライシングにギャップがあり、自社植物由来製品の市場開拓に注力。	製品のバイオマス化推進	環境対応製品売上拡大率(2025年度比)	20%	環境負荷低減製品の開発および上市	
			廃棄物量の削減	外部委託処理の廃棄物量	削減	約△1,000t	Fコストの減少により、グループの廃棄物総量を削減。製造工程の抜本的改善は継続課題。	廃棄物量の抑制	委託廃棄物発生率	削減	製造工程の安定化による製品廃棄の低減検討	
			再資源化量の増加	再資源化率	改善	83%	各事業所の有価物販売の継続的な取組みが実を結び、グループの再資源化率が79%から83%へと向上。	再資源化の促進	再資源化率	改善	再資源化の推進	
		資源の有効利用	水使用量の削減	水使用量	削減	約△100㎡	グループ総使用量3,300㎡を3,200㎡へ削減。新規処理設備導入や汚水排水量削減計画など継続推進。	水資源の適切な管理	水使用量	管理	新規排水処理設備の導入検討および削減計画の継続	
		人・環境にやさしい製品の拡充	環境負荷低減に貢献する製品の開発・販売促進	環境負荷低減製品の売上数量	向上	販売促進アプローチ推進	幅広い環境配慮型製品で営業・研究が一体となりターゲット顧客へ営業活動を推進中。	環境負荷低減に貢献する製品の開発・販売促進	環境負荷低減製品の売上数量	向上	幅広い環境配慮型製品のターゲット市場への提案・販売促進の強化	
社会	<div>5人権 8多様な人材の育成と確保 12安全で働きやすい職場づくり</div>	人権の尊重	人権を尊重する企業風土の醸成	ハラスメント防止教育	年1回以上	年1回以上	定年再雇用者等を含む全従業員を対象に教育を実施し、健全な組織文化の定着に努めた。	人権を尊重する企業風土の醸成	人権尊重に関する全社教育	年1回以上	企業風土定着に向けた継続的な全社教育の実施	
			人権侵害を防止する仕組みづくり	内部通報制度等の各種相談窓口	充実	窓口設置と周知	全従業員への周知と教育を徹底し、人権を尊重し合う企業文化の基盤を構築した。	人権侵害を防止する仕組みづくり	内部通報制度をはじめとした相談窓口の充実と周知	年1回以上	内部通報制度をはじめとした相談窓口の定期的な周知	
		多様な人材の育成と確保	人事評価制度の改革	SPICE人材	育成・発掘	人事制度の刷新	「SPICE人材」の育成を軸に人事制度を刷新。さらに、評価者研修の実施や昇格基準の明確化により透明性を高めた。	人的資本経営に向けた基盤整備	SPICE人材の計画的な育成	促進	階層・等級別研修プログラムの継続的な実施と活用	
			人材育成の充実	チャレンジを促す仕組みづくりと積極的な支援	実施	選択型研修の導入	自律的なキャリア形成を支援する環境整備を完了。		チャレンジを促す仕組みづくりと支援	実施	新等級定義の定着および従業員目標の精度向上	
			中途採用による多様化の促進	中途採用比率	向上	43.9%	多様な知見を持つ人材確保を推進。中途採用比率が34.7%(2020年度)から43.9%(2024年度)へ向上。		キャリア採用入社者の3年定着率	100%	キャリア人材の継続的な採用と早期活躍を支える体制整備	
			管理職に占める女性割合の増加	女性管理職比率※	7%以上	9.5%	管理職登用における機会均等が機能した結果、女性管理職比率は目標を超える9.5%へ向上。		女性管理職比率※	10%以上	仕組みで支えるキャリア形成支援施策の検討	
		健康経営の推進	健康診断受診率	健康診断受診率	100%	100%	5年連続で受診率100%を維持。健康セミナー等を通じてヘルスリテラシー向上を図った。	健康経営の推進	—	—	—	
				再検査受診率	80%以上	運用標準策定の推進	有所見者の再検査受診が目標に至っていない。引き続き、受診勧奨強化に向けた運用標準整備を推進。		再検査受診率	80%以上	年2回の健康診断実施および結果のフォローアップ、運用標準の策定	
				保健指導およびカウンセリング受診率	100%	80.9%	受診率は大幅に改善したものの未達。引き続き、従業員の自律的な健康管理の定着を目指す。		保健指導およびカウンセリング受診率	100%	就業時間中の計画的な保健指導およびメンタルヘルスケアの実施	
				喫煙者率	20%以下	19.8%	禁煙デー制定や保健師による個別支援等の多角的なアプローチが実を結び目標を達成。		喫煙者率	20%以下	サポートプログラム等を通じた禁煙の強力な推進と支援	
				有給休暇年12日以上取得率	100%	96.2%	年次に応じた取得目標に向け環境づくりを推進したものの、一部未達。		—	—	—	
		安全で働きやすい職場づくり	安心安全操業(ゼロ災害、ゼロ労災)	トラブル発生件数	年15件以下	年平均39件	休業労働災害はゼロだが、発生件数は未達。発生は減少傾向にあり、初動対策による削減を継続して推進。	安心安全操業(ゼロ災害、ゼロ労災)	トラブル発生件数	年15件以下	前年比半減	
				トラブル再発事例件数	0件	年平均4件	全事業所でのリスクアセスメント見直しによる真因追究を引き続き徹底する。		トラブル再発事例件数	0件	0件必達	
				安全教育	年1回以上	年1回以上	全事業所で年1回以上の集合教育を実施。加えて、トラブル発生時の安全指導・KY活動指導を実施。		安全教育	年1回以上	安全指導100%、KY活動・リスクアセスメント教育機会の創出、および安全指導要員の育成	
			ワークライフバランスの推進	男性育休取得率	100%	100%	開始時42.9%から大幅向上、希望者が取得できる環境を完備。今後は取得の質を重視した施策を実施。	ワークライフバランスの推進	男性育休取得率	100%	育児と仕事が両立できる職場環境の「質」の改善に向けた、職場理解を促す啓発活動の実施	
				改善提案応募件数	1人2件以上	1人1.37件	提案制度の運用上の利便性を高めることにより、「全員参加(1人1件以上)」を達成。		—	—	—	
					従業員アンケート「やりがい実感」割合	80%以上	67%		「やりがい実感」に関するスコアが目標に届かず。ワークエンゲージメント向上施策を継続推進。	活力ある職場づくり	従業員定着率	95%以上
									やりがいを実感できる「活力ある職場」の実現(やりがい実感割合)	80%以上	ワークエンゲージメントの継続測定と結果に基づく職場環境の改善	
		サプライチェーンマネジメント	CSR調達の推進	CSR調達体制	構築	調達方針策定サプライヤーアンケート実施	「CSR調達基本方針」および「調達ガイドライン」を策定し、お取引先との良好なコミュニケーション基盤を構築。	CSR調達の推進	CSR調達の評価運用	確立(3年サイクル)	お取引先との継続的なCSRコミュニケーションの推進	
			原料調達のBCP構築	原料調達のBCP	構築	継続	現地監査や複数購買化の検討を進めたがBCP構築は完成せず、引き続き推進。	原料調達のBCP構築	原料調達のBCP	全製品の60%以上	サプライチェーンリスク調査および原料の複数購買化の推進	
		地域活性化への貢献	地域社会との積極的な関わりを促進	地域社会との交流	継続・強化	年1回以上	学生を対象とした化学実験教室の開催や地域清掃活動などを各事業所で実施。	地域社会との積極的な関わりを促進	地域社会との継続的な交流を通じた強固な信頼関係の構築	年1回以上	各事業所周辺地域における社会貢献活動や積極的な対話機会の創出	
企業統治	<div>12開示情報 16取締役会</div>	ステークホルダーエンゲージメントの実践	ステークホルダーとの対話の促進	投資家向け説明会および個別ミーティング	開催	Web決算説明会年2回	5カ年を通じてWeb決算説明会を年2回、機関投資家とのIR面談を継続実施し、対話機会を拡充。	ステークホルダーとの対話の促進	投資家との継続的な対話機会	拡充	投資家向け説明会および個別ミーティングの充実	
		開示情報の充実	統合報告書	発行	発行準備中	ニュースリリース配信等は実施したが、統合報告書の発行には至らず、引き続き体制構築を進める。	開示情報の充実	サステナビリティ開示	「価値創造」への進化	CSR報告書を通じた非財務情報の開示拡充		
		リスクマネジメントの徹底	リスクマネジメント体制の構築	リスク管理におけるPDCAサイクル	確立 継続的改善	重要リスク特定と評価	重要リスク3件を特定。設備損傷と原料調達のリスク評価まで完了、リスク軽減検討を継続推進。	リスクマネジメント体制の構築	リスク評価および管理方法	確立	リスク評価基準を策定する	
		迅速果断な意思決定を支えるガバナンスの構築	取締役会の実効性の向上	実効性評価によるPDCAサイクル	確立	規程改定と執行側への権限委譲	毎年の実効性評価アンケートを通じPDCAサイクル確立、規程改定により迅速果断な意思決定体制を整備。	取締役会の実効性の向上	実効性評価によるPDCAサイクル	確立	取締役会における中長期戦略およびリスクに関する議論の深化	
		役員報酬制度の見直し	インセンティブ報酬	導入	指名・報酬諮問委員会の開催	インセンティブ報酬の導入には至っていない、企業価値向上に資する役員報酬体系の検討を継続推進。	役員報酬制度の見直し	インセンティブ報酬	導入	企業価値向上に資するインセンティブ報酬の具体的な導入検討		

※女性活躍推進法に基づく「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」を算出(2026年4月法改正に準拠)。