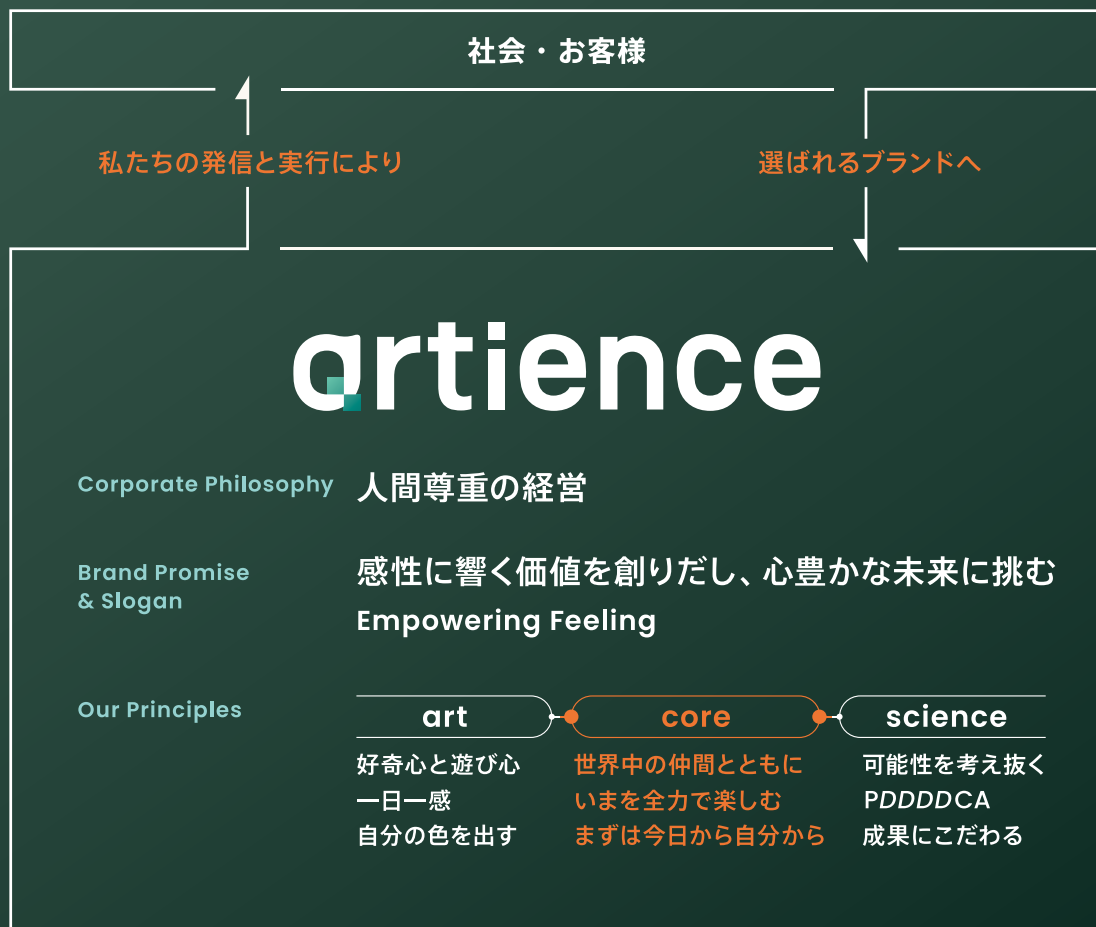


SUSTAINABILITY DATA BOOK 2025
サステナビリティデータブック



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2025について

編集方針

「サステナビリティデータブック2025」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）に対する考え方と2024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に、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。

2025年2月、グループマテリアリティ 2025-2030を策定しました。新たなKPI・目標に向けて取り組みを進めるとともに、さらなる内容の充実、情報開示に努めていきます。

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にしています。「統合レポート2025」と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

2024年度（2024年1月1日～12月31日）

一部の情報は、2023年以前や2025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.108 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みます。集計範囲は、P.39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75.9%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・レポーティング・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：2025年9月（次回発行予定：2026年9月）

英語版：2025年11月予定（次回発行予定：2026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）

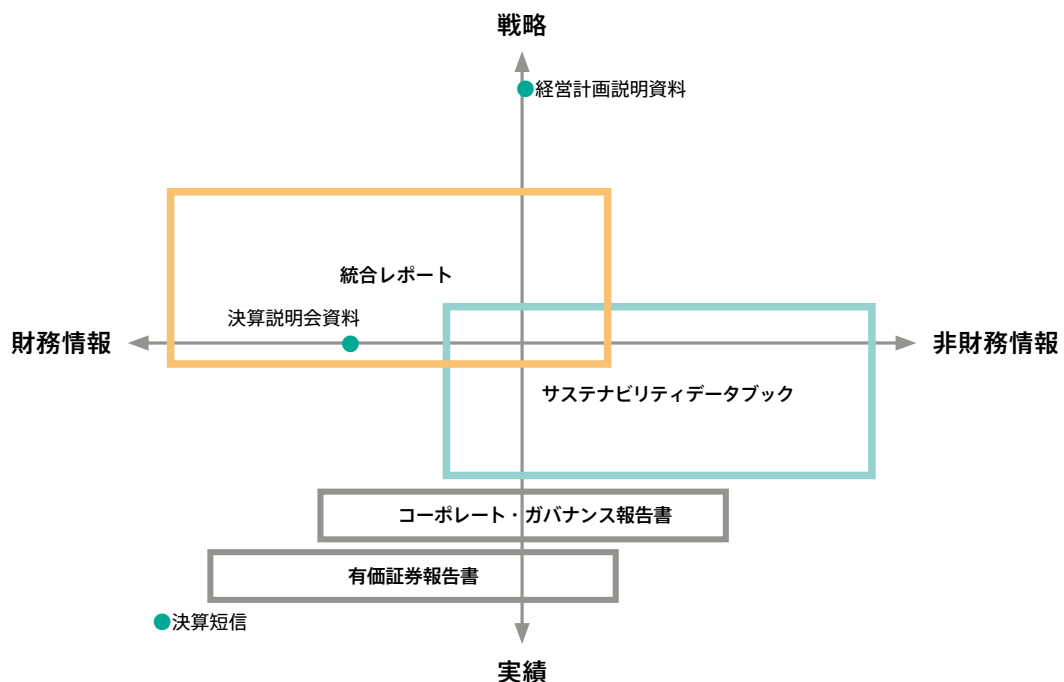
ウェブサイト：https://www.artiencegroup.com

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。

【情報開示の体系】



CONTENTS

- 2 理念体系
- 3 サステナビリティデータブック 2025 について
- 5 トップメッセージ

artienceグループのサステナビリティ

- 6 2050 年を見据えた artience グループの価値創造
- 8 グループマテリアリティ 2025-2030
- 12 サステナビリティマネジメント
- 13 サステナビリティ貢献製品
- 14 SDGs への取り組み
- 15 ステークホルダーとの関わり
- 16 社外からの評価

環境

- 17 環境マネジメント
- 18 環境調和型製品／LCA の活用
- 19 気候変動への対応
- 27 水資源管理
- 29 資源循環
- 31 廃棄物管理
- 33 汚染防止
- 35 化学物質管理
- 36 生物多様性
- 39 環境データ編

社会

- 51 品質・安全性の確保
- 53 人材マネジメント
- 55 人材育成
- 58 ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン推進
- 62 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 65 健康経営
- 69 労働安全衛生・保安防災
- 72 人権の尊重
- 76 サプライチェーンマネジメント
- 78 地域・社会への貢献
- 79 社会データ編

ガバナンス

- 83 コーポレート・ガバナンス
- 91 リスクマネジメント
- 97 コンプライアンス
- 100 税務
- 100 知的財産の管理
- 101 ガバナンスデータ編
- 102 GRI 内容索引
- 108 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



サステナビリティビジョンの 実現に向けて 持続的成長への変革を 成し遂げます。

代表取締役社長 グループCEO **高島 悟**

サステナビリティ課題の解決に向けて、企業への期待は年々高まっています。気候変動やサーキュラーエコノミー、脱プラスチックなどをはじめとした多様な課題が顕在化するなか、artienceグループは、化学メーカーとしての責任をしっかりと果たしていかなければなりません。同時に、課題解決のプロセスにおいて化学が担う役割は大きいことから、新たなビジネスチャンスが広がっていることも肌で感じています。

当社グループは2050年に向けたサステナビリティビジョンを定め、「持続可能な社会を実現させる製品・サービスの提供」「モノづくりでの環境負荷低減」「信頼される企業基盤の構築」を柱として取り組みを推進しています。2025年2月には、その実現を支えるグループマテリアリティを新たに策定しました。「グループマテリアリティ 2025-2030」の策定においては、経営計画およびサステナビリティビジョンと一致連携していること、最新の社会要請トレンドを反映すること、そしてartienceらしさにこだわり、当社グループにとって重要な15のサステナビリティテーマを再整理しました。併せて2030年をゴールとした目標とKPIも設定し、2025年2月から運用を始めています。

気候変動への対応に関しては、2050年カーボンニュートラル実現を見据え、中間目標として2030年度までにグローバルでのScope1+2のGHG（温室効果ガス）排出量を2020年度比で26%削減する計画です。製品面では、サステナビリティ貢献製品の売上高比率を2030年度には80%、2050年度には100%とすることを目指しています。

人的資本もグループマテリアリティの柱の一つです。私たちの経営哲学である「人間尊重の経営」は人的資本の基本的な考え方であり、社名変更にあたってはこの経営哲学は一貫して守り続けています。個があってこそ全体がある。一人ひとりの価値と力の最大化こそが、結果として企業全体のパフォーマンス向上につながると信じています。これを具体化していく新たな人事制度もスタートしました。社員が自身の希望部署に異動できる「キャリアチャレンジ制度」、新たな挑戦とその成果を適正に評価し、報酬に反映する「プラストライ」など、自律的なキャリア形成とチャレンジを後押しするさまざまな仕組みを整備しています。

2024年の社名変更に続く新たな経営計画、そしてビジョンとマテリアリティ策定を通じて、事業戦略とサステナビリティを一体となって推し進める施策を着実に推進してきました。現在と未来のステークホルダーの皆さまからの期待に応えるべく、私たちは持続的成長に向けた変革を成し遂げます。

2050年を見据えたartienceグループの価値創造

artienceグループは、現在2030年度を目標年度とする経営計画artience2027/2030 “GROWTH”に取り組み、3カ年単位の中期経営計画を遂行しています。2024年度に実施したartienceへの社名・理念体系の変更を通じてグループ内外に表明した変革への強い意志を現実のものとするべく、この経営計画を着実に実行していきます。

artience2027、artience2030と銘打った2つの中期経営計画においては、財務目標を設定した事業活動を推進することに加えて、当社グループと社会のサステナビリティに関する重要課題「グループマテリアリティ 2025-2030」を策定し、中期経営計画と連動したグループサステナビリティ活動を進めています。さらに近年の気候変動対応をはじめ、

カーボンニュートラル、資源循環、人権と多様性、SDGsへの取り組みに関するグローバルの動向、およびさまざまな社会課題解決の要請が企業に向けられている状況に対応すべく、当社グループのサステナビリティ活動の実践的な長期目標として、サステナビリティビジョンasv2050/2030を策定し、グループマテリアリティ 2025-2030の方向性を定めています。

社会環境が目まぐるしく変化するなかで、新たな時代に貢献し2050年に向かってさらなる成長を遂げるため、世界の人びとに先端の技術で先駆の価値を届ける会社へと変革し、グループ一丸となって「感性に響く価値を創りだす」ことで、心豊かな未来の実現を目指します。

■経営計画artience2027/2030 “GROWTH”期間における業績目標

	2023年度 (実績)	2024年度 (実績)	2025年度 (計画)	2026年度 (目標)	2029年度 (目標)
連結売上高	322,122百万円	351,064百万円	370,000百万円	400,000百万円	500,000百万円
連結営業利益	13,372百万円	20,414百万円	22,000百万円	25,000百万円	—
営業利益率	4.2%	5.8%	5.9%	6.3%	—
ROE	4.2%	7.3%	7.0%	8.0%以上	10.0%以上

2022

2023

2024

2025

2026

中期経営計画 SIC- II
(2021～2023年度)

経営計画 artience
中期経営計画 artience2027
(2024～2026年度)

サステナビリティビジョン asv2030
(2022～2030年)

マテリアリティ「5つの重要課題」
(2018～2023年度)

2050年を見据えたartienceグループの価値創造

サステナビリティビジョンasv2050/2030

当社グループは、中長期的な視点でサステナビリティ経営を進めていくための方向性を示すものとして、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。これをより具体的に経営計画と連動させるべく、これまで

のグループマテリアリティ「5つの重要課題」をゼロベースで見直し、2025年2月に「グループマテリアリティ 2025-2030」を策定、同時にasv2050/2030もグループ内への浸透性と経営計画との連動性を高めるよう改定しました。

■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
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ラインナップの拡大	- すべての製品をサステナビリティ貢献製品に - バリューチェーン全体の脱炭素化に貢献
2. モノづくりでの環境負荷低減	
- Scope1 + 2 排出量（グローバル）：26%削減（2020年度比） ＝CO₂排出量：国内35%削減（2020年度比） 海外35%削減（2030年度BAU比） - 生産拠点での水使用量の削減と水資源保護を推進 - グループ全体でのゼロエミッション達成と省資源化、資源リサイクルを推進 - 有害化学物質排出量（グローバル）：30%削減（2020年度比）	- 生産活動でのカーボンニュートラル達成、企業活動全体でもGHG排出量を最小化 - 生産活動での持続可能な水利用を実現 - 廃棄物の発生を最小化するとともに再資源化を最大化 - 生産活動で有害化学物質を排出しない化学メーカーに
3. 信頼される企業基盤の構築	
- 人権・労働・環境に配慮した責任ある原材料調達を実現 - 人権と多様性を尊重する職場環境を実現 - 成長につながる人材育成と安心・安全に働ける職場環境を推進し、社員エンゲージメントを向上 - 絶え間ない改革でステークホルダーの期待に応えるガバナンスを構築 - パートナーシップ構築や地域・自然との共生により価値共創を実現	サステナビリティ視点でサプライチェーン、人権と多様性、人材マネジメント、地域の自然やコミュニティとのつながり、ガバナンスを継続的に改革・変革

2027

2027/2030 "GROWTH"

artience2030
(2027～2029年度)

2030

2050

目指す姿
(企業経営としての目標)

- 心豊かな未来の実現
- 持続可能な社会の実現
- 企業価値の最大化

あるべき姿
(サステナビリティ経営の目標)

- 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
- モノづくりにおける環境負荷が最小化されている
- 社会の持続可能性向上に寄与できる企業になっている

グループマテリアリティ2025-2030
(2025～2030年度)

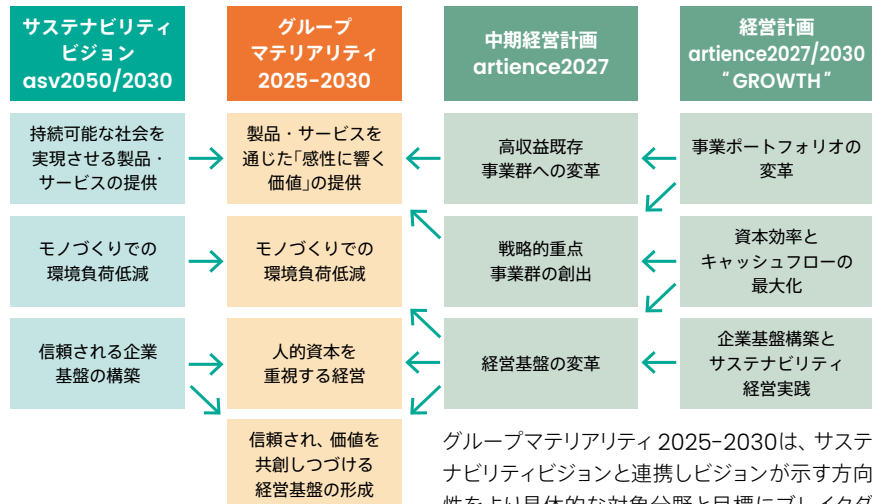
asv2050
(～2050年)

グループマテリアリティ2025-2030

新マテリアリティを策定

前マテリアリティの施行(2017年)以降、企業のサステナビリティ課題解決を取り巻く状況は大きく変化しました。これには社会要請トレンドの変化、非財務課題の経営戦略への反映強化や対応状況開示の推進、課題の高度化・複雑化などがあります。これらに対応すべく、2024年1月の社名変更と新たな経営計画のスタートを受け、artienceグループの中長期的な価値創造やサステナビリティビジョンの実現に大きく影響する重要課題(マテリアリティ)を改めて特定しました。

策定に際しては、①経営計画やasv2050/2030との一致連携、②社会要請トレンドの反映、③独自の基準・切り口でartienceらしい課題特定に努めました。



グループマテリアリティ 2025-2030は、サステナビリティビジョンと連携しビジョンが示す方向性をより具体的な対象分野と目標にブレイクダウンしています。経営計画とも連携することで、サステナビリティと結びついた事業戦略の推進や施策の実行を支えます。

■グループマテリアリティの策定プロセス

STEP 1

課題の抽出と整理

ISSBなどの国際サステナビリティ開示基準や主要ESG投資指標の評価基準、当社グループの経営計画やサステナビリティビジョンなどをもとに、課題項目の候補を洗い出し、39の課題からなる「ショートリスト」を作成しました。

STEP 2

社内外ステークホルダーへのヒアリング

主要な連結子会社の生産・販売・技術・経営企画部門の長を参加者としたワークショップを開催し、各課題の重要性や優先順位、影響度などについて事業責任者かつ社内ステークホルダーとしての立場で意見を出し合いました。また、ESG各方面の社外有識者に、当社グループが策定すべきマテリアリティの姿についてヒアリングを行いました。

STEP 3

各課題の分析と考察

ワークショップおよび有識者ヒアリングにて得られた意見を参考にして、各課題における当社グループの活動と社会・環境の動向が相互に与える影響を分析・考察し、グループマテリアリティ運用期間である2025～2030年度における各課題の重要度評価を進めました。

STEP 4

重要課題の特定

ワークショップの結果および重要度評価をもとに策定チームで検討を重ね、15の重要課題を特定し新たなグループマテリアリティとしました。これに伴いサステナビリティビジョンも、不足要素の補完や定量目標の現状に即した更新など、一部改定を行いました。

STEP 5

KPI / 目標の選定

各重要課題について関係部門と協議し、各々の中期事業計画と連動するKPI / 目標(定性的目標を含む)を設定しました。以上をサステナビリティ委員会会合およびグループ経営会議、取締役会での承認を得て、2025年2月より運用開始しました。



新グループマテリアリティ策定ワークショップ
(2024年10月)

グループマテリアリティ2025-2030

サステナビリティ担当役員からのメッセージ

経営計画と連動する 新マテリアリティを策定

社内浸透により実効性の向上を図る

2024年度、artienceグループでは7年ぶりにグループマテリアリティを見直しました。

見直しにあたっては、2024年10月にグループ横断のワークショップを開催し、経営企画・生産・販売・技術部門の部門長から意見や提案を集めました。議論のなかで、多くのチームから「社会との共生」への意識が示されたことは、Brand Promiseにも通じる価値観として特に印象的でした。また、財務、DE&I、環境の各分野の有識者にもヒアリングを行い、いただいた知見を策定に反映しています。

実効性を高めるため、各重要課題には可能な限り定量的な指標を設けました。定量化が難しい課題については、定性的であっても、取り組み主体である社員一人ひとりに伝わりやすい表現を意識しています。誰もが自分事として捉えられるよう、社内浸透も重視しています。特に現在はグループ社員の約3分の2が海外人材です。海外拠点の幹部が集まる年2回のグローバルマネジメントフォーラム(GMF)では、英語と中国語の同時通訳を導入し、サステナビリティをめぐる発信にも注力しています。さらに、海外拠点で働く社員の声の反映も不可欠と感じており、現在その仕組みづくりを進めるところです。

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



目標達成に向けてステークホルダーとともに前進

新グループマテリアリティの柱の一つ「人的資本」は、今回の見直しの重要なポイントとなりました。サプライチェーンとの共存共栄や、社員の幸せや働きがいにフォーカスした前回から「人」という観点でまとめ直し、グループの企業活動に関わるすべての人を大切にする姿勢を明確にしました。

私は長く製造所の責任者を務めてきましたが、現場では職場づくりに関わる課題もまだまだ多いと感じます。自動化や省力化の推進、安心・安全に働ける環境の整備、DXによる生産性向上、どれもすぐさま行動を起こすべき課題です。

ほかにも今回の見直しで取り入れた要素は多くあります。資源循環や水管理、Scope4など、まだまだ十分ではない環境関連の項目や、DX推進や共創風土など、私たちがもっと伸ばしていきたいテーマを組み込んでいます。

サステナビリティ推進において、当社単独では取り組みの難しい課題も少なくありません。もともと当社は、化学メーカーという「黒子」として、お客様の事業やサービスを支え、社会に貢献してきました。創業以来129年の歴史のもと、お客様や取引先、地域社会など多様なステークホルダーと培ってきた関係性を大切に、さらに新たなパートナーとの共創も含め、目標達成に向けて前進していきます。

有識者からのキーメッセージ

(一社)サステナビリティ技術設計機構 代表理事
サーキュラー・エコノミー&
広域マルチバリュー循環研究会 代表

原田 幸明氏



- 貴社のサステナビリティ活動は「負のインパクトの低減」にかなり傾いているようです。貴社の事業活動がサステナビリティ活動と一体化できていない原因はそこにあると思います。貴社が生み出す製品・サービスがどのようにサステナビリティに貢献し、社会を変革するのかを示し、機会の獲得という課題をマテリアリティに組み込んでください。
- 資源やエネルギーを消費して製品・サービスを生産し供給するのがメーカーであり、それによって社会全体の環境負荷低減や消費者の生活向上に貢献するのもメーカーです。そういった「正のインパクトの増大」を志向することが「事業を通じたサステナビリティ貢献」につながっていきます。

(一社)バーチャルデザイン 代表理事
東京大学教養学部客員教授

吉高 まり氏



- 事業ごとにそれぞれマテリアリティを考えてみましょう。同じ課題であっても事業によって選定理由や切り口はさまざまであり、これによってartienceらしい独自のマテリアリティとなります。どの企業にも当てはまりがちな「画一的なマテリアリティ」は投資家も求めています。
- 人的資本課題は必須。貴社が計画している事業ポートフォリオの見直しに伴って、必要な人材も変化します。ジェンダーに関しては、貴社の海外比率を考えれば、重点的に取り組んでほしいです。
- 他社と水平比較ができる定量目標を設定しつつ、定性目標によって貴社のオリジナリティが表現できるとよいと思います。
- ガバナンスをベースに成長戦略をきちんと描くことが重要です。

グループマテリアリティ2025-2030

グループマテリアリティ2025-2030(2025年2月策定)

当社グループの新しいグループマテリアリティは、内外のステークホルダーの評価によって特定した15の重要課題のテーマ(分野)とアクション(実行項目)、KPI / 2030年度目標値(定量目標)または施策(定性目標)で構成されています。また、各重要課題に関連するSDGsのターゲット

や、経営計画artience2027/2030 “GROWTH”、中期経営計画artience2027およびサステナビリティビジョンasv2050/2030との対応も示しています。さらに、掲げた目標を着実に達成すべく、目標達成を主管する関係部門を指定しています。

テーマ(課題の分野)		SDGsの関連目標	アクション(課題の実行項目)	
1. 製品・サービスを通じた「感性に響く価値」の提供				
1-1	製品・サービス	    	●戦略的重点事業群をメインに、サステナビリティ貢献製品の売上増大を図る	
1-2	脱炭素		●バリューチェーン全体でのGHG排出削減、脱炭素化を推進する	
2. モノづくりでの環境負荷低減				
2-1	気候変動	 	●全方位的なGHG排出量削減に取り組み、気候変動抑制に貢献する	
2-2	水管理		●生産拠点での水利用を改善し、自然環境と生活環境の保全に貢献する	
2-3	廃棄物 資源循環	    	●生産拠点やオフィスの廃棄物等を削減し、バリューチェーンにおける資源循環を推進する	
2-4	汚染防止 化学物質	   	●大気・水・土壌の汚染防止を徹底し、環境汚染ゼロの生産活動を目指す	
3. 人的資本を重視する経営				
3-1	SCM	   	●責任ある原材料調達を実現するサプライチェーンを構築する	
3-2	人権尊重 DE&I	   	●人権と多様性が尊重される、ジェンダー差異のない職場環境を構築する	
3-3	人的資本	   	●チャレンジを応援する人材育成を通じて、社員のキャリアアップとエンゲージメントを高める	
3-4	労働安全 健康経営	 	●現場の労働安全と社員の健康をレベルアップし、安心できる職場環境を構築する	
4. 信頼され、価値を共創しつつける経営基盤の形成				
4-1	コーポレート・ガバナンス 財務基盤	 	●経営の透明性確保を推進し、財務基盤の健全性を向上させる	
4-2	コンプライアンス リスクマネジメント 情報セキュリティ	   	●コンプライアンスとリスクマネジメントを継続的に見直し、体制の実効性を向上させる	
4-3	製品安全 品質保証	 	●製品安全・品質保証体制を強化し、モノづくり企業としての信頼を高める	
4-4	DX推進		●DX推進・AI活用・デジタル変革を加速し、事業環境変化への適応力や労働生産性を向上させる	
4-5	共創風土 コミュニティ	    	●パートナーシップ構築と地域コミュニティとの共生を通じて、価値共創を実現する企業風土を醸成する	

グループマテリアリティ2025-2030

WEB

各課題の特定理由については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ> artienceグループのサステナビリティ>グループマテリアリティ 2025-2030」をご覧ください

また、目標達成を主管する関係部門については、当社の「第187期有価証券報告書」18～19ページに記載しています

<https://www.artiencegroup.com/ja/corporate/sustainability/strategy/materiality/>

https://ssl4.eir-parts.net/doc/4634/yuho_pdf/S100VGQE/00.pdf

	KPI／目標値(2030年度)または施策(定性目標)	関連するページ
1. 製品・サービスを通じた「感性に響く価値」の提供		
1-1	●戦略的重点事業群の営業利益比率(連結)：40%以上 ●サステナビリティ貢献製品売上高比率：80% ●サステナビリティ貢献製品(環境価値製品、生活価値製品)のラインナップ拡充	サステナビリティ貢献製品 P.13 環境調和型製品/LCAの活用 P.18
1-2	●Scope4(サプライチェーン川下でのGHG排出削減貢献量)の算定の着手と推進 ●国際ルールに基づく自社CFP算定体制の構築および特定製品分野への適用完了 ●Scope3排出量削減を目的としたサプライヤーエンゲージメントの強化	環境調和型製品/LCAの活用 P.18 気候変動への対応 P.19～26
2. モノづくりでの環境負荷低減		
2-1	●Scope1+2排出量(グローバル)：2020年度比26%削減 [CO₂排出量：国内2020年度比35%削減、海外2030年度BAU比35%削減] ●Scope3排出量削減の取り組み推進	気候変動への対応 P.19～26
2-2	●水リスク地域(渇水・洪水・浄水不足)に所在する拠点での水資源保護活動の推進 ●水リサイクルの活動推進とリサイクル率の算定	水資源管理 P.27～28
2-3	●生産活動全体での3R推進によるゼロエミッション(グローバルの生産拠点トータルの廃棄物最終処分率1%以下)を達成 ●プラスチック資源循環、プラスチック廃棄物削減の取り組み推進	資源循環 P.29～30 廃棄物管理 P.31～32
2-4	●有害化学物質排出量(グローバル)：2020年度比30%削減 ●汚染防止関連の法令違反件数：0件継続	汚染防止 P.33～34 化学物質管理 P.35
3. 人的資本を重視する経営		
3-1	●CSR調達率：80%(カバレッジ70%) ●ガイドライン同意率：85%(カバレッジ70%) ●物流、原材料取引、業務委託におけるサステナブルサプライチェーン取り組み推進	人権の尊重 P.72～75 サプライチェーンマネジメント P.76～77
3-2	●女性管理職比率(国内連結)：10% ●社員に対する人権デュー・ディリジェンス実施率(グローバル)：100% ●障がい者雇用率(国内・特例子会社をグループに適用)：3% ●DE&I活動の推進(ジェンダー・障がい者・シニア対応など)	人材マネジメント P.53～54 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進 P.58～61 人権の尊重 P.72～75
3-3	●社員教育・研修平均投資額の増大(国内) ●主体的キャリア形成(社内公募、社内FA)の成立推進(国内) ●社員エンゲージメント調査におけるスコア向上 ●社員のチャレンジ支援強化(ビジネスアイデアコンテスト参加者支援、報奨制度など)	人材マネジメント P.53～54 人材育成 P.55～57
3-4	●休業災害発生件数(国内、場内委託先を含む)：0件 ●生活習慣病リスクの低減(国内)：肥満リスク21.3%・高血圧リスク9.7%・糖尿病リスク9.1%・脂質リスク31.0% ●育児休業等・育児目的休暇取得率(国内)：100%維持 ●社員の労働安全衛生、健康増進に資する取り組み推進	人材マネジメント P.53～54 ワーク・ライフ・バランスの推進 P.62～64 健康経営 P.65～68 労働安全衛生・保安防災 P.69～71
4. 信頼され、価値を共創しつづける経営基盤の形成		
4-1	●役員(取締役、執行役員)の多様性(ジェンダー、スキル)の向上 ●役員報酬制度の改革(決定プロセスのさらなる透明化、非財務成果の反映、情報開示など) ●ROE(親会社株主に帰属する当期純利益/自己資本)：10%以上	2050年を見据えたartienceグループの価値創造 P.6～7 コーポレート・ガバナンス P.83～90
4-2	●倫理行動規範および内部通報制度の周知浸透 ●重大コンプライアンス違反(法令違反等懲戒対象に相当する違反行為)発生件数：0件継続 ●海外情報セキュリティ体制の整備(共通ルール施行と拠点ごとのカスタマイズ、脆弱性検査・是正活動など)	リスクマネジメント P.91～96 コンプライアンス P.97～99
4-3	●グローバル品質標準ネットワークの充実化(品質水準の統率、品質保証情報の共有など) ●安全性・品質に関する重大な製品トラブル(法令違反、人的被害、一定以上の財産的損害)の発生件数：0件継続	品質・安全性の確保 P.51～52
4-4	●「生成AIネイティブ500」(生成AI核人材/活用推進人材の育成)の推進：2027年度までに500名育成 ●生・販・技・管の各職務分野におけるDX導入推進	人材育成 P.55～57 ワーク・ライフ・バランスの推進 P.62～64
4-5	●行政・企業・研究機関とのパートナーシップ構築(事業共創、共同研究開発など)の推進 ●地域社会とのコミュニケーション推進 ●社会貢献活動(災害等支援、文化・教育支援、環境保全、寄付・寄贈、雇用など)の推進	ステークホルダーとの関わり P.15 地域・社会への貢献 P.78

サステナビリティマネジメント

サステナビリティマネジメントの推進

当社グループは、Corporate Philosophy、Brand Promise、Our Principlesからなる理念体系に基づき、すべての企業活動におけるサステナビリティ推進の基本的な考え方としてサステナビリティ憲章を掲げています。そして、中長期的な視点でのサステナビリティ経営実践に向けて、2050年のあるべき姿からのバックキャストによる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。また、現在進行している中期経営計画artience2027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、そのなかの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、技術基盤の強化など)を明確に示しています。

一方、サステナビリティ活動と事業活動(価値提供)の統合を図り、Brand Promise「感性に響く価値を創りだし、心豊かな未来に挑む」を実践するために取り組み、2030年までに結果を出すべきサステナビリティ課題を整理し具体的な目標値を設定したグループマテリアリティ 2025-2030を新たに策定しました。これに基づきグループ全体でサステナビリティ活動を推進するとともに、パートナーやコミュニティと協業・協働し力を合わせることで、持続可能な社会の実現に向けたさまざまな施策に取り組んでいきます。

 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

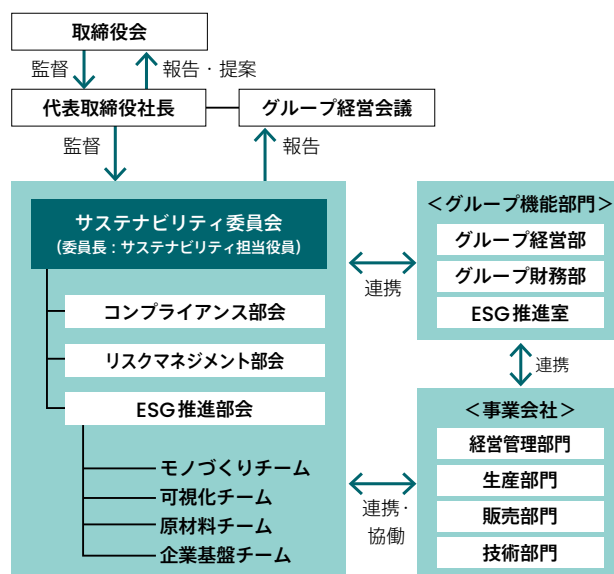
※ 関連する方針・指針は日本語・英語・中国語で掲載しています。「サステナビリティ憲章」「倫理行動規範」「人権の尊重に関する基本方針」「労働安全衛生に関する基本方針」については多言語化(計12言語)し、PDFを掲載しています。今後もさらに多言語化する予定です

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。委員会の活動状況は、グループ経営会議や取締役会を通じて経営層に報告され、特に重要な事項については取締役会にて決定、監督されます。

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(2025年度)



サステナビリティ委員会の活動状況(2024年度)

2024年度は、サステナビリティ委員会会合を3回、サステナビリティ会議(全社会議)を1回開催し、報告および議論を行いました。また、サステナビリティ委員会を中心に新マテリアリティの策定を進め、2025年度からは浸透に向けた活動を推進しています。

■サステナビリティ委員会会合の開催日

2024年1月19日	サステナビリティ委員会会合(臨時会合)
2024年2月8日	第1回サステナビリティ委員会会合
2024年4月16日	第2回サステナビリティ委員会会合
2024年7月1日	サステナビリティ会議(全社会議)

■3部会の主な活動内容(2024年度)

リスクマネジメント部会	全社的リスクの確認、海外リスク別対応ガイドライン集の見直し・検討、適時のリスクテーマの報告、自然災害とその他のリスクの報告ルートを整理
コンプライアンス部会	倫理行動規範の啓発、労務費価格転嫁対応、内部通報制度の周知
ESG推進部会	脱炭素に向けたロードマップの作成(グループ拠点の87%達成(CO ₂ 排出量ベース))、Scope算定システムの導入、脱炭素に向けたサプライヤーに対する対話やアンケートの配布(エンゲージメント)を実施

サステナビリティ貢献製品

すべての製品をサステナビリティ貢献製品に

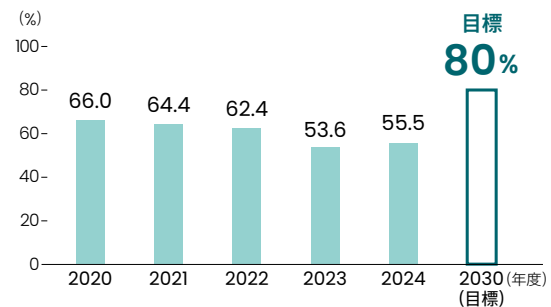
artienceグループは、社会の要請やお客様のニーズに合った製品・サービスの開発・上市を推進しており、環境に配慮した製品の提供を「環境価値」、人びとの暮らしの快適さ、健康・福祉、安全・安心に寄与する製品の提供を「生活価値」とするサステナビリティ貢献製品の拡充・拡大に取り組んでいます。

また、サステナビリティ貢献製品には、気候変動のシナリオ分析において、気候関連の機会として特定した「低排出製品の売上拡大」と「猛暑・感染症対策素材などの事業機会の獲得」関連の製品・製品群が含まれています。

asv2050/2030では、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。

[リンク](#) サステナビリティビジョンasv2050/2030 P.7

■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年度までの値は従来の環境調和型製品の売上高比率です

■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 ビッグデータ	センサー社会・IoTにつながる社会の実現に向けたキー素材の提供 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。

SDGsへの取り組み

新マテリアリティと関連するSDGs

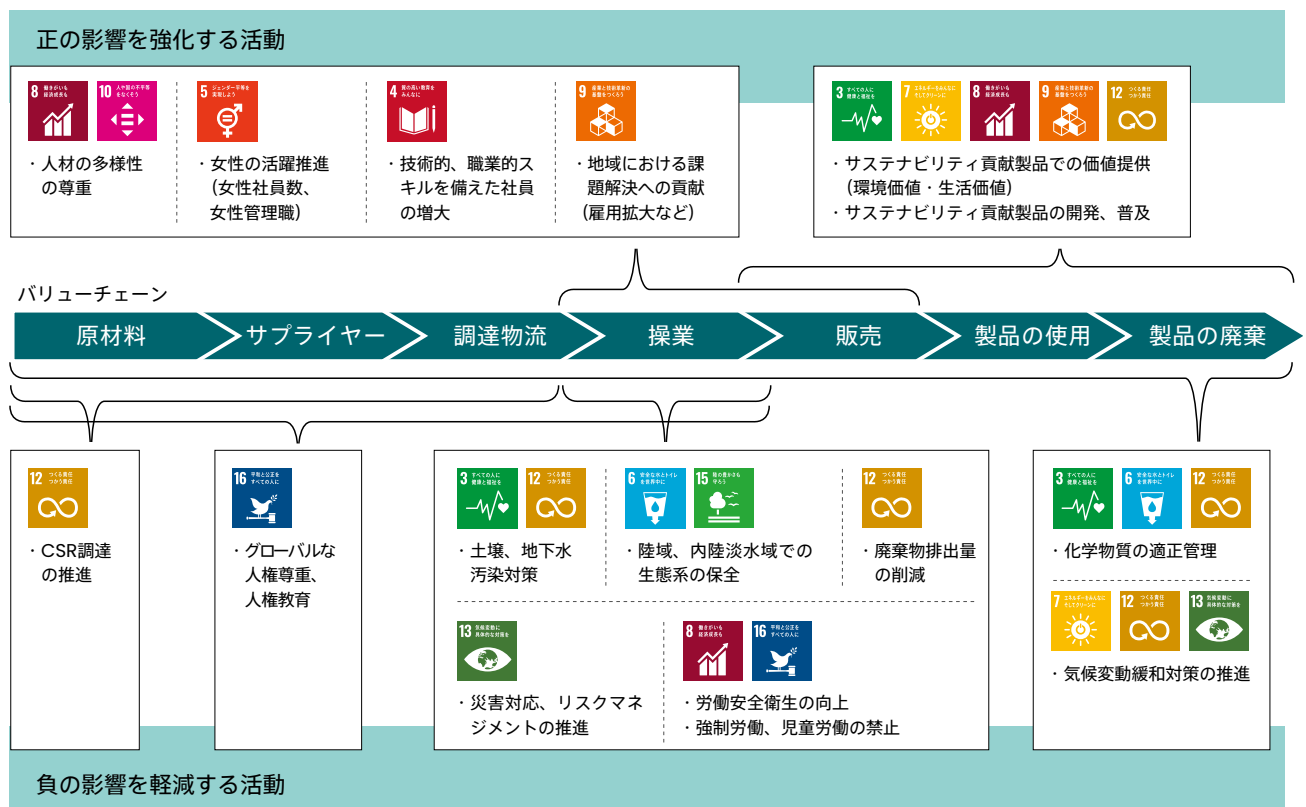
SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標) は、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際目標で、政府のみならず企業や市民社会など、地球上のすべての人を対象とした共通目標です。持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」世界の実現を目指しています。

artienceグループは、SDGsの目標とターゲットに基づいて、グループマテリアリティ 2025-2030の各テーマと関連するSDGs目標を整理しました。持続可能な社会の実現に向けて、グループマテリアリティ 2025-2030に定めた各テーマに取り組むことでSDGsへの貢献を目指します。

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

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。



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めます。



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	- 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	- ウェブサイトやSNS、メルマガ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	- 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	- 株主総会（年1回、3月に実施） - 個人投資家説明会（2024年度は2回実施） - 決算説明会（2024年度は4回実施） - 個別ミーティング（2024年度は約150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 - アンケートへの対応
社員	- 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	- 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）	- 公平・公正な取引 - サステナブルな調達のための支援・協働	- 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	- 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	- 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	- 地域の発展への貢献 - 地域の文化や慣習の尊重 - 地域の課題解決に向けた協力・連携 - 事故災害の防止、地域の環境保全	- 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・次世代	- 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 - イノベーションの創出	- 各種報告書の発行 - 環境関連アンケートへの対応 - 大学などの研究機関との共同研究 - 国際的なイニシアチブへの参画 - イノベーション創出に向けたIncubation CANVAS TOKYO[®]での活動 - 次世代に向けた取り組み（イベントの開催、教育支援など）

※ Incubation CANVAS TOKYOでは、artienceグループの本社オフィスが入居する「京橋エドグラン」の29階を活用し、サイエンスを社会実装するためのイベントの企画・開催やイノベーション創出に向けたコミュニティの場の提供などを行っています



Incubation CANVAS TOKYOのイベント情報はウェブサイトに掲載しています
<https://incubation-canvas.tokyo/>

社外からの評価

2025 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。

2025 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、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 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。



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

サステナビリティ・サプライチェーン認定機関EcoVadis社は、国際的なサステナビリティ規格に基づいた独自の基準によって、「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。(2024年の総合得点53/100)



PRIDE指標2024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。多様性に対する理解促進やALLY(アライ)の輪を広げるための勉強会の定期開催、誰もが平等に扱われるインクルーシブな職場・社会づくりを目指す「ビジネスによるLGBT平等サポート宣言」への賛同など、ダイバーシティ推進に向けた取り組みが評価され、「ゴールド」に認定されました。2022年の初受賞から3年連続の認定です。



IRサイトが3つの主要な評価機関で高評価を獲得

artience株式会社は、日興アイ・アール株式会社の「2024年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」の総合部門において、3年連続で「最優秀サイト」として選定されました。また、大和インベスター・リレーションズ株式会社の「大和インターネットIR表彰2024」では初めて「優良賞」を、株式会社ブロードバンドセキュリティの「Gomez IRサイトランキング2024」では初めて総合で「銀賞」を受賞しました。

※ 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。

 「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>関連する方針・指針」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であり、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asv2050/2030に向けて取り組んでいます。

 サステナビリティ推進体制 P.12

指標と目標

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。また、2025年2月、グループマテリアリティ 2025-2030を策定し、環境に関わるテーマ(脱炭素、気候変動、水管理、廃棄物・資源循環、汚染防止・化学物質)について実行項目やKPI・施策を定めました。グループマテリアリティ 2025-2030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。

 グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

環境法規制遵守状況

2024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、国内外で環境関連の法規制(水・汚染防止関連の法規制を含む)に関連する行政指導はありませんでした。もし、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。

 環境データ編 P.46 水資源管理

ISO 14001認証取得状況

当社グループでは、国内外の製造拠点において環境マネジメントシステムであるISO 14001の認証取得を進めています。新たにPT. TOYO INK INDONESIA<インドネシア>がISO 14001認証を取得しました。

2024年度までに、製造拠点38カ所のうち28カ所でISO 14001認証を取得しており、取得率は74%です。

 環境データ編 P.39 環境マネジメント

環境会計

当社グループでは、環境省のガイドラインに基づいて環境保全コストの算定を行っています。環境保全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性を評価しています。

 環境データ編 P.41 環境会計

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、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。従来の環境調和型製品は、「環境価値」に含まれています

[リンク](#) サステナビリティ貢献製品 P.13

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：1-1. 製品・サービス

戦略的重点事業群をメインに、サステナビリティ貢献製品の売上増大を図る

- ・サステナビリティ貢献製品(環境価値製品、生活価値製品)のラインナップ拡充

テーマ：1-2. 脱炭素

バリューチェーン全体でのGHG排出削減、脱炭素化を推進する

- ・Scope4(サプライチェーン川下でのGHG排出削減貢献量)の算定の着手と推進
- ・国際ルールに基づく自社CFP算定体制の構築および特定製品分野への適用完了
- ・Scope3排出量削減を目的としたサプライヤーエンゲージメントの強化

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10～11

【2024年度の実績】

■製品・サービス／脱炭素の実績

KPI・施策	2024年度実績
サステナビリティ貢献製品(環境価値製品)のラインナップ拡充	・プラスチックの資源循環に貢献する製品の開発・提供の推進(剥離リサイクル技術が詰替えパックに採用) ・UVインキの脱墨技術がプラスチックのマテリアルリサイクル率向上に貢献
国際ルールに基づく自社CFP算定体制の構築および特定製品分野への適用完了	・SuMPO認定 LCAエキスパート取得人材の育成で新たに1名が資格を取得 ・製品ごとのCFPの取り組み体制の構築 ・サプライチェーンでのLCAの活用としてお客様へ製品のLCA評価情報の提供(1,600件)

[WEB](#) 開発・製品化の事例

- ・2024年10月21日ニュースリリース「東洋インキの剥離リサイクル技術がライオン株式会社のかみかみパックに採用」
- ・2024年6月4日ニュースリリース「UVインキの脱墨技術を化粧品クリアパッケージへ拡大、プラスチックのマテリアルリサイクル率向上に貢献」

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。

TOPICS

ISCC PLUS認証

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、持続可能な社会の実現に貢献するための製品・サービスの提供に努めています。トーヨーケム(株)川越製造所は、持続可能な製品の国際的な認証制度の一つであるISCC PLUS認証※を取得しました。

※ ISCC PLUS認証：ISCC(International Sustainability and Carbon Certification)：持続可能性および炭素に関する国際認証)が展開する認証制度です。バイオマスなど再生可能資源由来の原材料やリサイクル樹脂など再生資源由来の原材料を用いた製品を対象とし、サプライチェーンを通じたトレーサビリティに関する要求事項に準拠しているかどうか審査されます

気候変動への対応

基本的な考え方

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ビジョンasv2050/2030をベースとして、2050年度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、TCFD提言に則った情報開示を行っています。

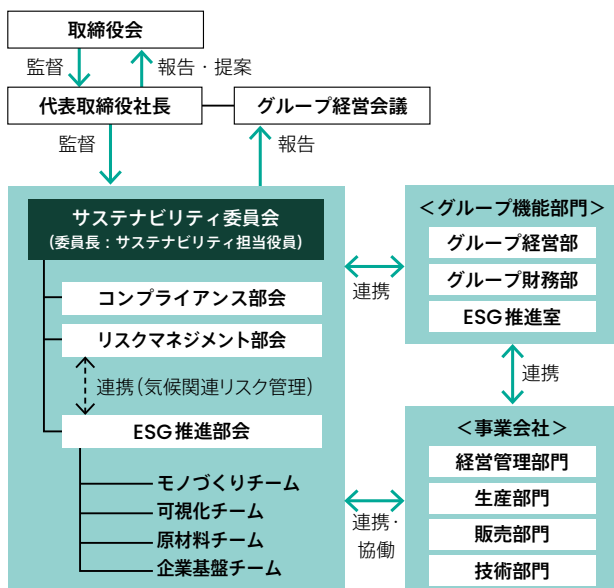
ガバナンス

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、ESG推進室などの実務組織やグループ機能部門、事業各社の各部門と連携・協働し、気候変動対応活動の実効性を高めています。

■ 気候変動対応体制（2025年度）



■ 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
2024年7月	国内・海外脱炭素ロードマップに基づいた進捗報告、Scope3算定体制および製品CFP算定体制構築の提案（サステナビリティ会議）
2025年2月	新マテリアリティ内容説明（気候関連テーマについての詳細説明を含む）
2025年3月	サステナビリティ委員会2024年度活動報告および2025年度活動方針説明

会議体・組織	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	責任者：サステナビリティ担当取締役 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	責任者：ESG推進室長 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	責任者：常務執行役員グループ総務部長 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、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、グループの持続的成長に影響を与える要因であり、適切な対応によりリスク発現の予防や発現時の影響軽減はもとより、収益増大や市場評価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プロセスで管理されています。

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、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、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ラーニングなどによる気候関連の教育・講習を社員全体に実施することで、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／機会の特定プロセス]

(2021年12月～2022年5月実施)

TCFD提言が定義するリスク／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管理者を対象にしたワークショップで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。これらのリスク／機会を整理した後、財務影響度と発現可能性の2軸によるインパクト評価(シナリオ分析)を行いました。この結果に基づいてリスク4項目と機会2項目を特定しました。

■ リスク／機会の特定プロセス

リスク／ 機会の洗い出し	実務部門による 妥当性確認	抽出結果の 整理・集約	財務面での インパクト評価	リスク／ 機会の特定	対応策の検討
ESG推進部会を中心としたチームでリスク／機会を網羅的に抽出(約300項目)	部門管理者のワークショップを通じて抽出結果と実務状況の合致を確認	抽出したリスク／機会を系統別に整理し、41項目に集約	各項目を財務影響度×発現可能性で財務インパクトを評価	インパクトの高いリスク4項目／機会2項目を特定し、影響の詳細を確認	特定リスク／機会の対応状況を確認し、今後の対応策やアクションを検討

■ 整理・集約したリスク／機会項目(一部)

移行リスク	政策と法	- 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	- 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	- 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	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選好性の低下
物理リスク	急性的	- 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	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		- 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。

asv2050/2030において、長期目標asv2050に2050年のあるべき姿として当社グループの生産活動における「カーボンニュートラルを達成」を掲げ、中間目標asv2030であると同時にグループマテリアリティ 2025-2030の目標(KPI・施策)として「2030年までにグローバルでScope1+2排出量を2020年度比26%削減」「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ラインナップの拡大」を掲げています。

目標の達成に向けてさまざまな視点で戦略的に進めるべく、生産部門では、生産設備の電化(照明のLED化を含む)や太陽光発電設備の導入など、環境関連の設備投資を実施して

います。開発・マーケティングにおいては、CO₂排出量削減に貢献できる製品の開発・提供に加えて、お客様との協働による資源循環システム体制の構築など、サプライチェーンでの取り組みも進めています。

 「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>関連する方針・指針」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、IEA(国際エネルギー機関)およびIPCC(気候変動に関する政府間パネル)が提示する2つの気候変動シナリオ(1.5℃および4℃)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。

シナリオ分析の内容

カテゴリー	リスク／機会	1.5℃シナリオ		4℃シナリオ		影響の増大時期	対応策・アクション
		財務影響度	発現可能性	財務影響度	発現可能性		
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	3	3	2	3	中期	・ 処方の見直しや製品ラインナップ転換による高コスト原材料の削減 ・ サプライヤーとの契約見直しを通じた原材料の安定調達 ・ 地産地消推進による輸送距離短縮を通じたエネルギー削減
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	3	3	2	2	短期	・ 事業ポートフォリオの見直し ・ 製品の環境性能、低排出性の向上による優位性強化 ・ 製品へのCFP表示による付加価値アピール ・ 低炭素包装材料に対応した製品展開
移行リスク： 政策と法	炭素価格のコストへの影響増大	3	3	2	3	短期	・ 炭素税による原材料価格上昇分の製品価格への転嫁推進 ・ 製品処方改革による高炭素原材料の削減・排除 ・ 再生可能エネルギー由来電力への積極的な転換 ・ 直接排出の削減徹底による排出権購入の回避
物理リスク： 急性的	気象災害の激化に伴う事業機会の喪失	2	2	3	3	長期	・ BCMによる災害対策の整備強化 ・ 同業他社も含めた国内外生産補完ネットワークの構築 ・ 原材料ソースや輸送手段の複数化
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	3	3	2	3	短期	・ 低排出原材料の優先的選択と確保 ・ 生産活動におけるCO ₂ 排出削減 ・ LCA視点で低排出を考慮(使用時の加熱・前処理不要、易リサイクル性付与)した製品ラインナップの拡充 ・ カーボンネガティブ素材の研究開発・製品化推進
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	2	3	3	3	長期	・ 気候変動による生活環境悪化(暑熱)を対策する素材の研究開発・製品化推進 ・ メディカル関連素材(創薬、投薬、医療機器、感染予防など)の研究開発・製品化推進

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＝すでに発現しているか、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

【定量分析①：炭素税による影響額】

化学品製造を主業とし、生産活動によるCO₂排出量の大きい当社グループにとって、日本国内および海外の事業展開地域における炭素税の導入は、当企業グループの財務に強く影響を及ぼすものと認識しています。

そこで当社グループは、サステナビリティビジョン

asv2050/2030の中間目標「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）」が、炭素税による財務的影響をどの程度軽減するかを定量分析しました。分析に用いた両シナリオにおいて、asv2030目標を達成することで、影響額を約38%軽減することを確認しました。

■炭素税による影響額

		1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
CO ₂ 1トン当たりの炭素税※ ¹ （2030年）		14,950円／t-CO ₂	7,475円／t-CO ₂
2030年度BAU※ ²	CO ₂ 排出量	国内：88,400t-CO ₂	海外：146,000t-CO ₂
	炭素税による影響額	35.1億円	17.4億円
asv2030目標達成時	CO ₂ 排出量	国内：50,000t-CO ₂	海外：95,000t-CO ₂
	炭素税による影響額	21.7億円	10.8億円
差分		▲13.4億円	▲6.6億円

※¹ CO₂1トン当たりの炭素税価格は、IEA World Energy Outlook 2021を参照し、1.5℃ではNet Zero Emission by 2050 Scenarioの先進国の炭素税価格を、4℃ではStated Policy ScenarioのEUの炭素税価格を引用しました

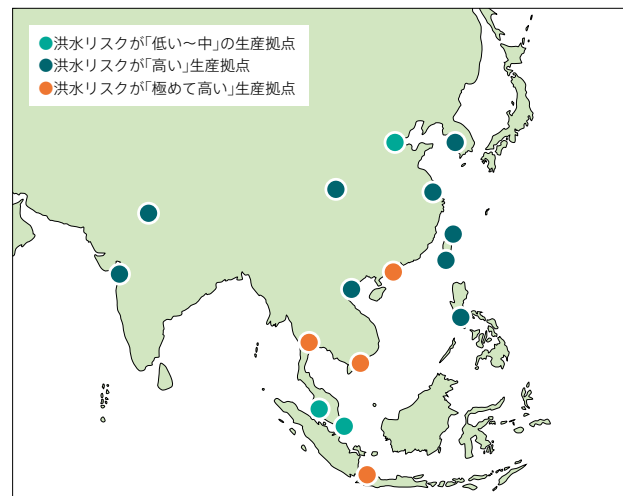
※² 2030年度BAUは、国内・海外の活動量（売上高）の成長を2020年度比でそれぞれ15%増・23%増とし、かつ排出量原単位が2020年度のまま変わらない場合を想定しました

【定量分析②：水リスクの高い地域での洪水発生時の損害額】

当社グループは、世界資源研究所の水リスク評価ツール「アキダクト4.0版」を用いて流域単位での物理的リスク（量・質）、水ストレス、洪水リスク、規制・風評リスクを評価しています。その結果、アジア地域（東南アジア・インド・中国・台湾・韓国）にある半数以上の海外事業所で、何らかの水リスクが「高い～著しく高い」と評価されています。特に、中国（華南）・ベトナム・インドネシアでは洪水リスクが著しく高くなっています。

2023年、洪水リスクが高いと示された地域にある事業所（3拠点）における、洪水発生時の損害額を試算しました。なお、このような洪水リスクの高い地域にある事業所では、過去に大規模な水害を経験したTOYO INK（THAILAND）CO., LTD.（タイ）で実施された対策の水平展開によってリスク低減を図っています。

■アキダクトによる洪水リスクが高いと示された地域



■洪水リスクが高い地域の事業所における洪水発生時※¹の損害額(推定)

区分	具体的な損害	拠点数	損害額(推定)
直接損害※ ²	建屋(事務所・工場・倉庫など)の毀損	3	2,429百万円
	設備(生産設備・車両・事務機器など)の毀損	3	6,618百万円
	在庫(製品・仕掛品・原材料など)の毀損	3	6,816百万円
間接損害※ ³	操業停止による機会損失	3	7,326百万円
その他の損害		—	—
合計			23,189百万円

※¹ 21世紀末に4℃上昇する気候シナリオで、100年に1回程度の規模の洪水となる場合を想定しました

※² 浸水の深さごとに毀損割合を設定し、各事業所の建屋・設備・在庫の毀損額を試算しました

※³ 浸水の深さごとに平均的な操業停止日数を設定し、影響を受ける拠点ごとの操業停止日数を推定したうえで、機会損失額を試算しました

気候変動への対応

指標と目標

[Scope1・2排出量] (リスクに対する指標)

asv2050/2030において、長期目標asv2050に2050年のあるべき姿として当社グループの生産活動における「カーボンニュートラルを達成」を掲げています。さらに中間目標asv2030であると同時にグループマテリアリティ 2025-2030の目標(KPI・施策)として「2030年までにグローバルでScope1+2排出量を2020年度比26%削減」を掲げています。

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。海外では生産設備の電化が進んでいますが、引き続き生産設備の電化(照明のLED化など)を進め、電力の低炭素化(太陽光発電設備の導入や購入電力を再生可能エネルギー由来にするなど)を中心に推進していきます。

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：1-2. 脱炭素

バリューチェーン全体でのGHG排出削減、脱炭素化を推進する

- ・ Scope4 (サプライチェーン川下でのGHG排出削減貢献量)の算定の着手と推進
- ・ 国際ルールに基づく自社CFP算定体制の構築および特定製品分野への適用完了
- ・ Scope3排出量削減を目的としたサプライヤーエンゲージメントの強化

テーマ：2-1. 気候変動

全方位的なGHG排出量削減に取り組み、気候変動抑制に貢献する

- ・ Scope1+2排出量(グローバル)：2020年度比26%削減
[CO₂排出量：国内2020年度比35%削減，海外2030年度BAU比35%削減]
- ・ Scope3排出量削減の取り組み推進

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

CO₂排出量削減に向けた方向性と主な施策

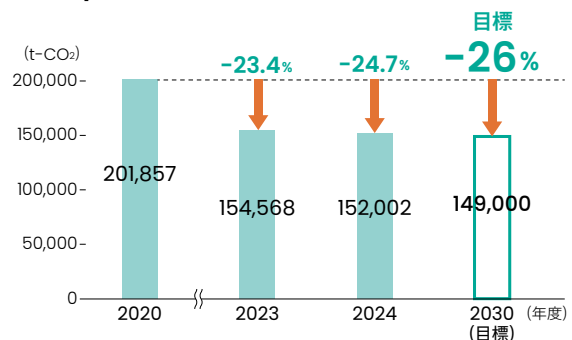
施策の方向性	主な施策
エネルギー使用量の削減	・省エネルギー(工程中のエネルギーロスの排除) ・省エネルギー視点の生産プロセス改革
エネルギーの低炭素化	・生産設備の電化(直接排出の削減) ・LNG代替燃料の活用に向けた準備・調査
電力の低炭素化	・低炭素電力の導入(間接排出の削減) ・再生可能エネルギー設備の導入

[2024年度の実績]

Scope1・2排出量

2024年度、Scope1・2排出量は、グループ全体で152,002t(前年度比1.7%減)となりました。国内は排出係数の変更により増加、海外は排出係数の変更と太陽光設備の導入により減少となっています。

■Scope1・2排出量の推移と目標



※ 算定方法・算定範囲の詳細は環境データ編 P.42~43に記載しています

■Scope1・2排出量の内訳(2024年度)

(単位：t-CO₂)

	国内	海外	グループ計
Scope1	44,939	22,072	67,012
Scope2	22,790	62,200	84,990
合計	67,729	84,272	152,002

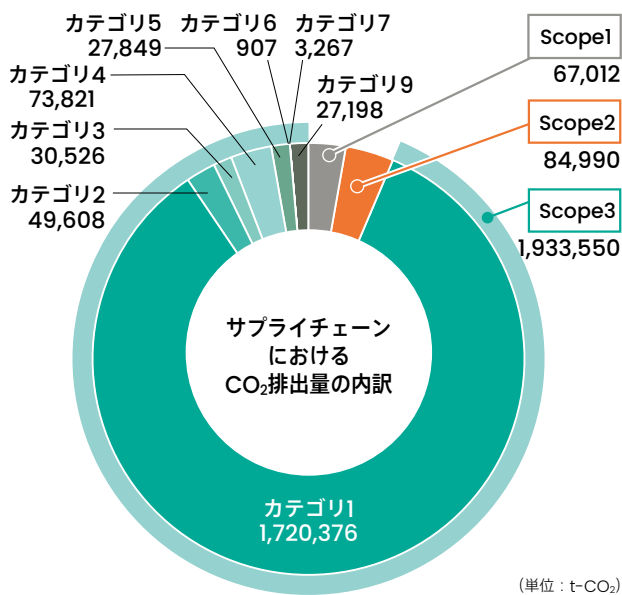
気候変動への対応

サプライチェーン (Scope3) 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。2024年度は、海外の1拠点を算定対象に追加し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 (2024年度)

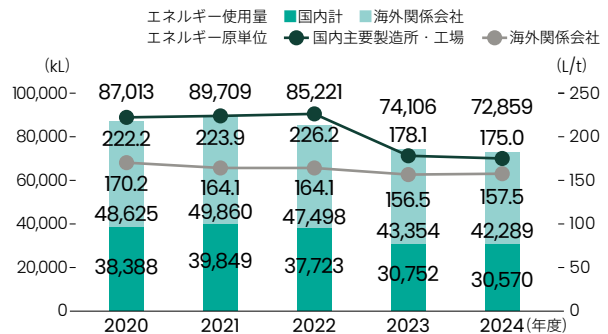


※ 算定方法・算定範囲の詳細は環境データ編 P.42～43に記載しています

[エネルギー使用量]

2024年度は、グループ全体で72,859kl (前年度比1.7%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。生産量は増加しましたが、省エネやプロダクトミックスなどの影響によりエネルギー使用量は減少しました。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が対象で、対象組織の詳細はP.39に記載

[リンク](#) 環境データ編 P.44 気候変動への対応

■ 太陽光発電による発電量とCO₂排出削減量 (2024年度)

	日本	海外
売電	334万kWh 1,568t-CO ₂	—
自家消費	70.3万kWh 327t-CO ₂	673.0万kWh 5,263t-CO ₂

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。

[エアー漏れ削減活動の実施]

エアー漏れを検知する専用の装置を用いて製造所・工場内でエアー漏れが発生していないか確認するエアー漏れ削減活動を実施しています。エアー漏れを無くすことで、エアー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。



エアー漏れを確認している様子

気候変動への対応

〔再生可能エネルギーの取り組み〕

当社グループは、asv2050に2050年のあるべき姿として「当社グループの生産活動における「カーボンニュートラルを達成」を掲げ、中間目標asv2030であると同時にグループマテリアリティ 2025-2030の目標(KPI・施策)として「2030年までにグローバルでScope1+2排出量を2020年度比26%削減」を掲げています。これらを実現するための3つの施策の1つとして電力の低炭素化を推進しています。

再生可能エネルギー関連設備の導入状況

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拠点に自社の電力として導入しました。その後も新規や追加導入などで設備を増やし、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。

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。

再生可能エネルギー関連の電力設備の導入

国内	・太陽光発電設備（売電事業の導入）： 守山製造所、岡山工場、筑波地区
	・太陽光発電設備： 埼玉製造所、川越製造所、富士製造所、川口センター、マツイカガク
海外	・PPA太陽光発電設備：守山製造所、富士製造所
	・オンサイトPPAモデル太陽光パネル： 川越製造所の新技術管理棟
海外	・太陽光発電設備： TOYO INK INDIA PVT. LTD. (インド)、 TOYO INK INDIA PVT. LTD. (インド) のデリー工場、 SAM YOUNG INK & PAINT MFG. CO., LTD. (韓国)、 珠海東洋色材有限公司 (中国)、 TOYO INK EUROPE N.V. (ベルギー)

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。さらに2022年に本社オフィス(京橋エドグラン)、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。海外では、TOYO INK EUROPE N.V. (ベルギー)が購入電力のすべて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

TOYO INK BRASIL LTDA. (ブラジル)では、昨年に引き続き証書の購入によるCO₂排出量の削減(129.2t-CO₂削減)を行っています。

TOPICS

省エネ大賞受賞

artienceグループは、東洋インキ(株)埼玉製造所における「グループ間連携によるマザー工場の徹底した省エネ活動」が評価され、2024年度省エネ大賞[※]の省エネ事例部門において、省エネルギーセンター会長賞を受賞しました。

埼玉製造所では、BI (Business Intelligence) ツールを用いて埋没データを活用するとともに、全員参加による省エネ活動を定着させました。省エネ活動により、埼玉製造所全体のエネルギー消費量(原油換算)およびCO₂排出量は、2020年度比較で1,982klおよび3,484t-CO₂削減され、エネルギー原単位では13.4%改善されました。

これらの取り組みと省エネ実績が評価され、artience(株)、東洋インキ(株)埼玉製造所、トーヨーケム(株)川越製造所の合同受賞となりました。

[※] 省エネ大賞は、一般財団法人省エネルギーセンターが主催し、事業者や事業場等において実施した他者の模範となる優れた省エネ取り組みや、省エネルギー性に優れた製品ならびにビジネスモデルを表彰するものです



気候変動への対応

【気候変動に関するイニシアティブ】

当社グループは、事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、自社だけでなく、さまざまな国際機関、行政機関、企業、業界団体等と連携することが重要であると考え、気候変動緩和に向けたイニシアティブへ参画し、活動に参加しています。

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830団体が参加しています。



「GXリーグ」に参画

2024年2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。



CO₂排出量データの第三者検証

artience(株)は、artienceグループ(バウンダリー 70%)[※]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.42に記載



環境データ編 P.42~44 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。

asv2050/2030に加えてグループマテリアリティ 2025-2030（2025年2月策定）を定め、水管理についても中長期的な目標、KPI・施策を定めました。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ます。

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

リスク管理

当社グループは、水の利用に関するリスクを把握し、水リスクへの対応につなげるため、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、国内外のグループを対象に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実施しています。

評価結果が示す将来的に悪化が予測される「水ストレス」や「水需要」に備え、水の有効利用や使用量の削減に継続的に取り組んでいます。

[水リスクの評価と対応]

アキダクトの評価結果は、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なく、7事業所で量的リスクが「高い」結果となりました。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、インドネシアでは「河川の洪水リスク」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。

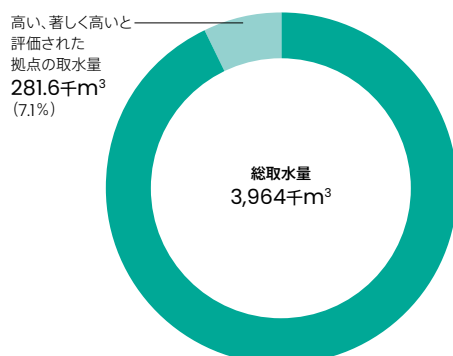
アキダクトにおけるBAU(Business as usual)シナリオでの2030年の予測結果では、17の事業所で「水ストレス」のリスクが、24の事業所で「水需要」のリスクが悪化することが示されました。特に水ストレスにおいてはタイやインドで「著しく悪化の予測」と評価されています。

評価結果をもとにした対応として、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、洪水に備えています。

■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	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	質的リスク	未処理の接続排水	規制リスク・風評リスク
日本	13	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
アジア (日本を除く)	21	12	14	9	4	1	2	7	5	2	12	15	4
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	43	13	27	14	5	1	2	7	5	2	12	15	4

■高い、著しく高いと評価された拠点の総取水量に占める割合(2024年度)



水資源管理

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：2-2. 水管理

生産拠点での水利用を改善し、自然環境と生活環境の保全に貢献する

- ・水リスク地域(渇水・洪水・浄水不足)に所在する拠点での水資源保護活動の推進
- ・水リサイクルの活動推進とリサイクル率の算定

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

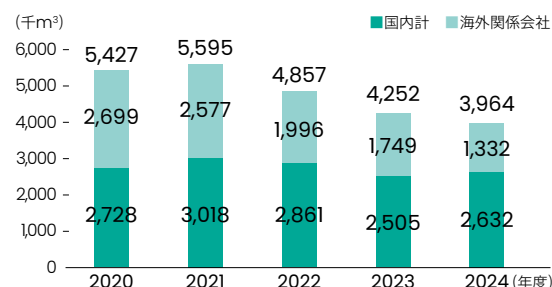
■水管理の実績

KPI・施策	2024年度実績
水リスク地域(渇水・洪水・浄水不足)に所在する拠点での水資源保護活動の推進	・敷地内の緑地化の推進および「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) ・「環境の日(6月5日)」に合わせた敷地内での環境整備(TOYO INK INDIA PVT. LTD.) ・センセーブ運河沿いのポート清掃活動に参加(TOYO INK(THAILAND) CO., LTD.)

[水使用量]

2024年度の国内での水使用量は2,632千m³(前年度比5.1%増)で、その94.0%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1,332千m³で、前年度より減少しています。

■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.39に記載

※ 海外関係会社の2023年度の集計に誤りがあったため、数値を修正しています

[リンク](#) 環境データ編 P.44 水資源管理

取り組み

[水のリサイクルと効率的な水利用]

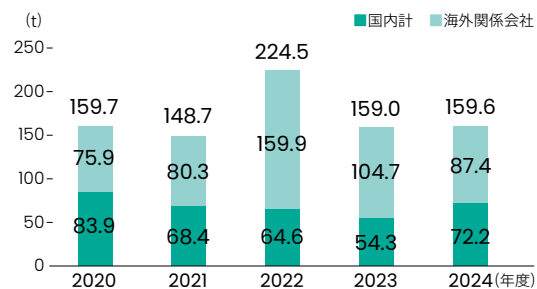
当社グループでは、以前から循環冷却の徹底や、地下水を冷却水として利用後に工程水(反応、洗浄など)として再利用(リサイクル)するなど、水使用量の削減に努めています。

[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。

2024年度のCOD排出量は国内は72.2t(前年度比33.0%増)、海外については87.4t(前年度比16.5%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.39に記載

資源循環

基本的な考え方

artienceグループは、3R推進[※]やプラスチック資源循環およびプラスチック廃棄物削減の取り組み推進をグループマテリアリティ 2025-2030のKPI・施策に定め、モノづくりでの環境負荷低減とバリューチェーンにおける資源循環を進めながら、事業を通じて持続可能な社会に貢献することを目指しています。

限りある資源の有効活用と環境負荷の低減に向けた資源循環型社会の実現には、業界の垣根を越えて社会全体で取り組む必要があります。当社グループは、自社だけでなく他業界も含めて共同で推進し、パートナーの皆さまとさまざまな形で協業しリサイクルシステムの構築によるプラスチックの再資源化に取り組んでいます。

※ 3R推進：3R（スリーアール）とは、リデュース（Reduce）、リユース（Reuse）、リサイクル（Recycle）の3つを推進すること

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：2-3. 廃棄物、資源循環

生産拠点やオフィスの廃棄物等を削減し、バリューチェーンにおける資源循環を推進する

- ・プラスチック資源循環、プラスチック廃棄物削減の取り組み推進

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

〔2024年度の実績〕

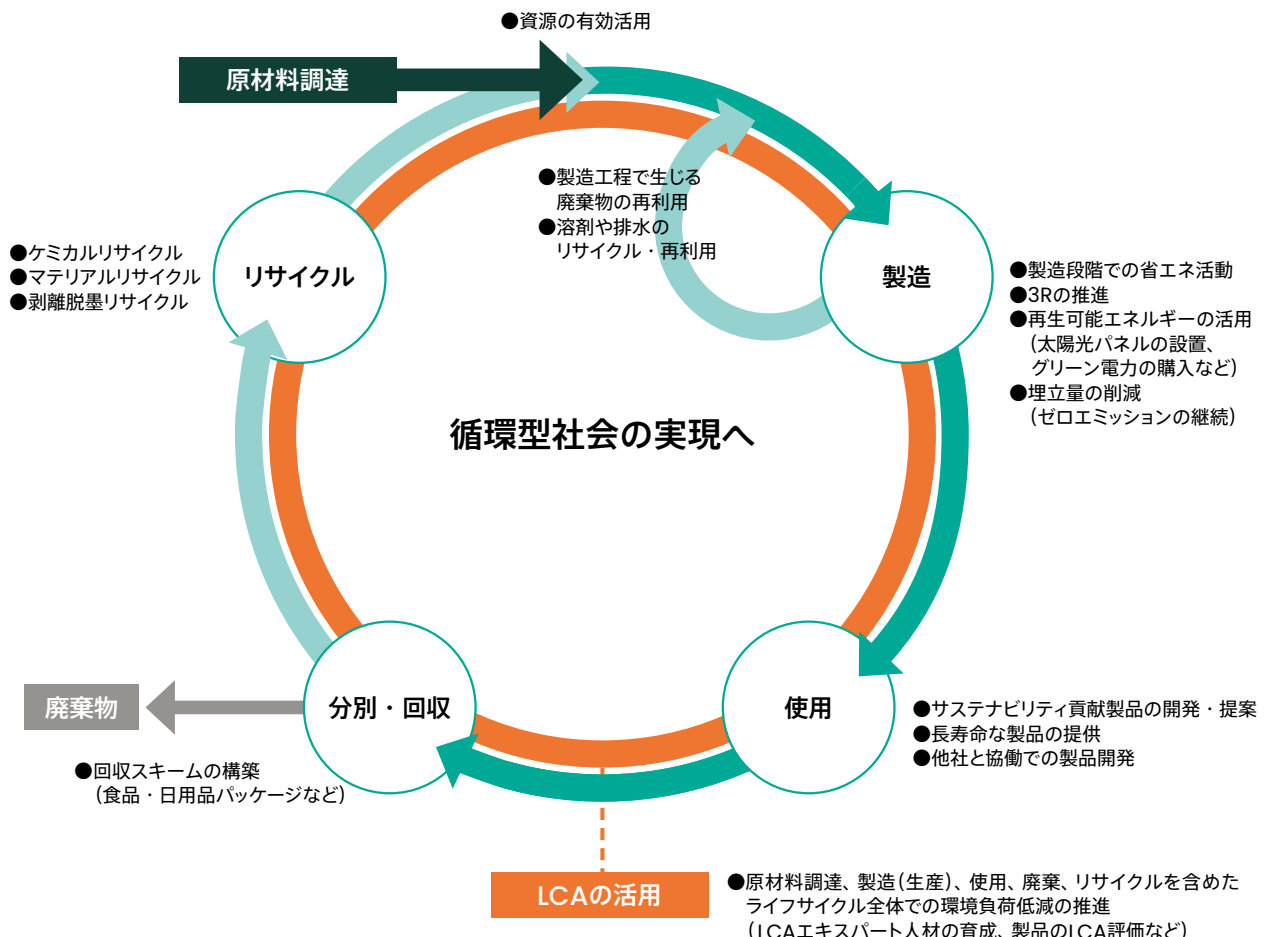
■廃棄物、資源循環の実績

KPI・施策	2024年度実績
プラスチック資源循環、プラスチック廃棄物削減の取り組み推進	・複層モノマテリアルパッケージなどの開発と製品化 ・生産拠点やオフィスの廃棄物等の削減活動を推進

[WEB](#) 開発・製品化の事例

- ・2024年10月23日ニュースリリース「複層モノマテリアルパッケージをフィルムに再生する、水平リサイクルの実証試験に成功」
- ・2024年10月21日ニュースリリース「東洋インキの剥離リサイクル技術がライオン株式会社のつめかえパックに採用」
- ・2024年1月25日ニュースリリース「導電インキを脱墨することでプラスチック基材をリサイクルできる導電性シートを共同開発」

■製品ライフサイクルと資源循環に向けた取り組み



資源循環

取り組み

【剥離脱墨リサイクル技術とその実用】

海洋プラスチックごみ問題や地球温暖化の深刻化に伴って、プラスチック削減や再資源化に関心が集まっています。その実現策として包装フィルムの薄膜化や積層フィルムモノマテリアル化が重要視されるなか、当社グループは従来の積層フィルムでのガスバリア、耐熱などの機能を補完する機能性コート剤を開発、提案しています。また、再生プラスチック材の品質向上を目指し、印刷インキや積層フィルムを剥がすための脱墨用コート剤や剥離用ラミネート接着剤の開発と、剥離脱墨プロセスを組み込んだリサイクルシステムの構築にも取り組んでいます。これにより、ほぼ透明な再生プラスチックを種類別に回収することができるようになり、再生プラスチック材の大幅な用途拡大につながっています。

2024年11月、この取り組みが大手日用品メーカーに採用され、剥離用接着剤を用いたパウチ製品が発売されました。パウチ生産時に出る工場端材を剥離して再生プラスチック材とした後、再びパウチ製品の原材料にするという、水平リサイクルを目指して開発を継続しています。すでに多くの企業と取り組みを進めており、展示会でも高い関心を集めています。

【事業所・製造所での取り組み】

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。

 [廃棄物管理 P.32](#)

事業所から出た紙を原料とする再生紙トイレットペーパーの導入

東洋インキ(株)埼玉製造所と十条センターでは、事業所から出た紙を原料とする100%再生紙トイレットペーパーを導入しています。さらに埼玉製造所では、不要になった紙をトイレットペーパーの原料回収に回しており、廃棄物削減とともに資源循環システムの構築に貢献しています。

使用済みクリアホルダーの回収・再資源化

当社グループ(東洋インキ(株)埼玉製造所、京橋本社・十条センター)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。2024年度は埼玉製造所で19.0kg、京橋本社・十条センターで66.58kg(計85.58kg)のクリアホルダーを回収しました。

[※] アスクル資源循環プラットフォーム
<https://www.askul.co.jp/kaisya/shigen/>

【イニシアチブへの参画】

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

「株式会社ア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「株式会社ア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。

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。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、廃棄物発生量の最小化に取り組んでいます。また、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割を占めるなか、汚れて再資源化が難しい廃プラスチックなどは有効利用(熱回収を含む)をすることで埋立量の最小化に努めています。

※ 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に事業所外に移動させた量

指標と目標

■ グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：2-3. 廃棄物、資源循環

生産拠点やオフィスの廃棄物等を削減し、バリューチェーンにおける資源循環を推進する

- ・生産活動全体での3R推進によるゼロエミッション(グループ拠点におけるトータルの廃棄物最終処分率1%以下)を達成
- ・プラスチック資源循環、プラスチック廃棄物削減の取り組み推進

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

廃棄物最終処分量は、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(最終処分率)が1%以下」を「ゼロエミッション」と定義しています。

国内全体の廃棄物発生量に対する最終処分率は0.1%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。今後は海外でのゼロエミッションを推進していきます。

■ ゼロエミッション達成状況

2022年度	2023年度	2024年度	2030年度(目標)
国内:達成	国内:達成	国内:達成	生産活動全体での3R推進によるゼロエミッション(グループ拠点におけるトータルの廃棄物最終処分率1%以下)を達成

■ 廃棄物最終処分率(非リサイクル率)の推移 (単位: %)

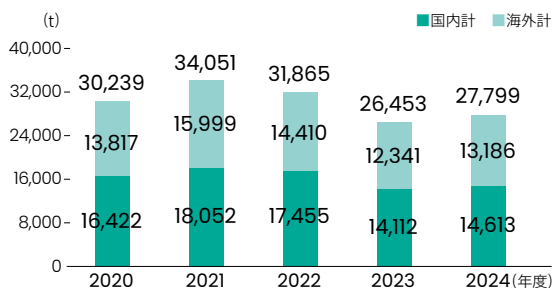
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1
グループ(国内・海外)	—	—	—	—	1.6

[廃棄物発生量]

2024年度は、廃棄物発生量は国内では14,613t(前年度比3.6%増)、海外では13,186t(前年度比6.8%増)となりました。

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(処理委託の際にマニフェストを発行する廃棄物)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。

■ 廃棄物発生量の推移



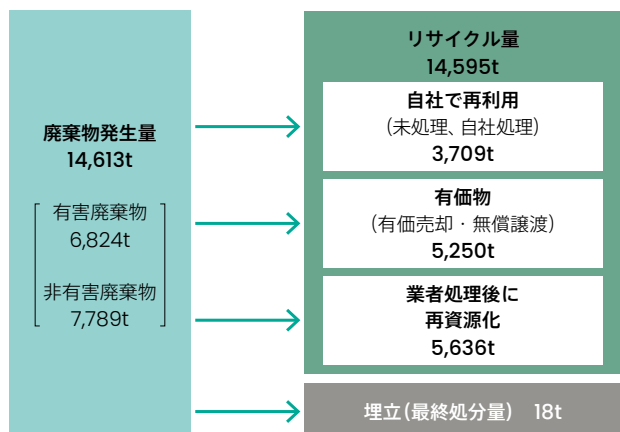
集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、海外は海外主要生産関係会社を対象で、対象組織の詳細はP.39に記載

※ 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](#) 環境データ編 P.46 廃棄物管理

■ 廃棄物の全体像(国内)(2024年度)



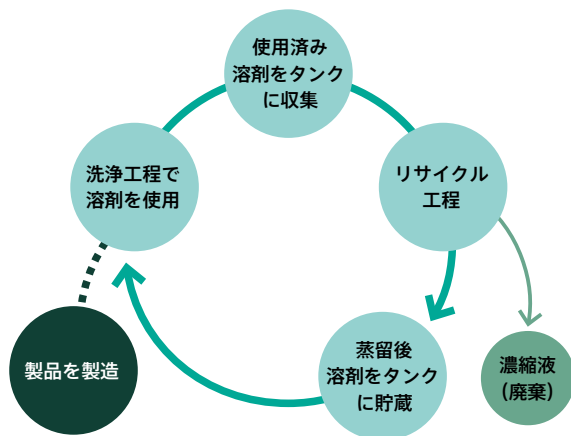
集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社で、対象組織の詳細はP.39に記載

廃棄物管理

取り組み

【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。



【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化するとともに、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。

また、定期的に国内の各拠点の実務者を対象とした廃棄物管理説明会を実施し、廃棄物管理の手順と社内ルールについて周知しています。

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・フレキシ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年までにグループ全体でのゼロエミッション達成と省資源化、資源リサイクルを推進、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 MATERIAL 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。



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。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：2-4. 汚染防止、化学物質

大気・水・土壌の汚染防止を徹底し、環境汚染ゼロの生産活動を目指す

- ・汚染防止関連の法令違反件数：0件継続

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

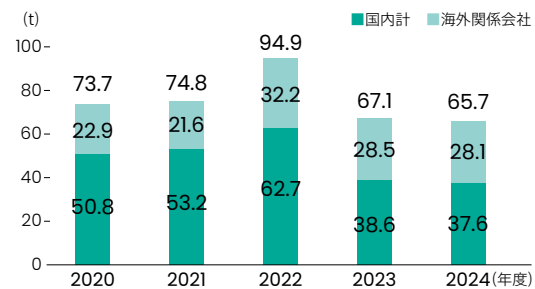
当社グループは、環境法令を遵守するとともに、環境に関する基本方針や規定・ルールに基づいて事業活動を行い、環境負荷低減に取り組んでいます。2024年度は、汚染防止関連の法令違反はありませんでした。

[リンク](#) 環境法規制遵守状況 P.17

[汚染防止]

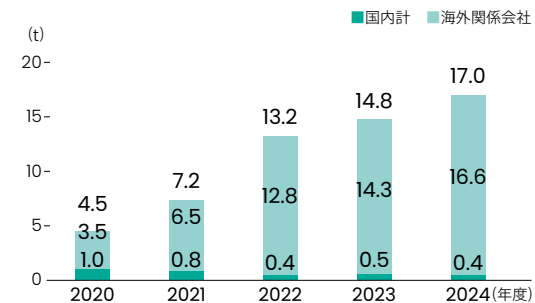
当社グループでは、ボイラーなどの燃焼設備から発生する窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、ばいじんなどの大気汚染物質の低減に向けて、国内では、燃料転換やコージェネレーション設備の導入、燃焼条件の適正管理などを進めてきました。国内のSOx、ばいじんの排出量は近年横ばい傾向です。海外関係会社ではNOxの排出量は前年に比べ減少しましたが、SOx、ばいじんの排出量は微増となりました。今後も排出低減に努めていきます。

■窒素酸化物(NOx)排出量の推移



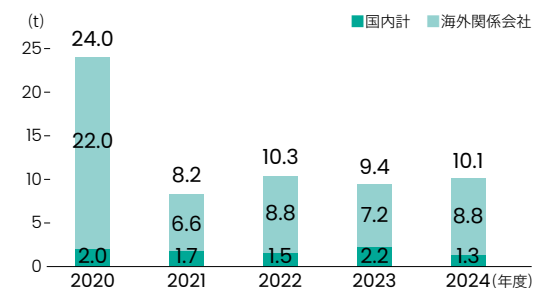
集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.39に記載

■硫黄酸化物(SOx)排出量の推移



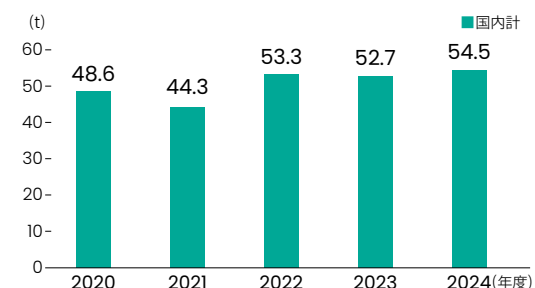
集計範囲：国内主要製造所・工場と国内関係会社、海外は海外主要生産関係会社が対象で、対象組織の詳細はP.39に記載

■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.39に記載

■VOC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で、対象組織の詳細はP.39に記載

[リンク](#) 環境データ編 P.47~48 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)

[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。

[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。

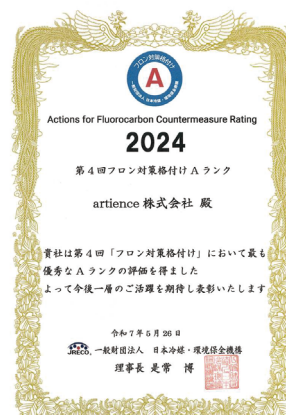
2024年度の国内フロン漏洩量は74.5kg(前年度比約18%減)で減少となりました。また、報告が必要な算定漏洩量1,000t-CO₂以上の漏洩が確認された事業所はありません。

TOPICS

「JRECOフロン対策格付け」において2年連続でAランク評価

artienceグループは、フロン類の適正な管理を経済産業省や環境省とともに啓発・推進する一般財団法人日本冷媒・環境保全機構(JRECO)による、フロン排出抑制法への取り組み評価「第4回 JRECOフロン対策格付け」において、2年連続でAランクを取得しました。

当社グループは、2015年に施行されたフロン排出抑制法に基づいて、各拠点で管理体制を整備し、使用機器におけるフロンの使用状況の把握、フロン漏洩量の算定、簡易点検および定期点検の実施、ウェブサイトや報告書での情報開示などを継続して行ってきました。その取り組みが総合的に評価され2年連続のAランクの取得となりました。



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。



「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>関連する方針・指針」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。

リスク管理

【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。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：2-4. 汚染防止、化学物質

大気・水・土壌の汚染防止を徹底し、環境汚染ゼロの生産活動を目指す

- ・有害化学物質排出量(グローバル)：2020年度比30%削減

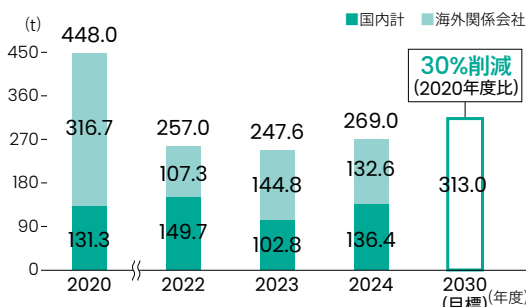


グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

【2024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2024年度の排出量は、国内は136.4t(前年度比32.7%増)、海外関係会社は132.6t(前年度比8.4%減)となりました。

■化学物質排出量の推移



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.39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



環境データ編 P.48~50 化学物質管理

取り組み

【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さま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や教育用動画配信などを実施しています。2024年度は延べ984名が受講しました。

生物多様性

基本的な考え方

artienceグループの事業活動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います。そのため、生物多様性の重要性を早くから認識し、「生物多様性に関する方針」(2009年5月制定、2024年1月改定)を定めて生物多様性の保全を含めた自然保護活動、地域での植林活動や河川・湖沼の清掃活動などを推進してきました。

また、事業活動が生物多様性に与える影響を把握しその影響を軽減すべく、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>関連する方針・指針」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.17

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」および「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

[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。

当社の事業活動と生物多様性との関係性(リスクと機会)を分析した結果、リスクとしては「土地利用」「大気への排出」「水域への排出」「廃棄物」などが生物多様性にさまざまな影響を与えていると考えられます。

WEB 事業活動と生物多様性との関係性(リスクと機会)についてはサステナビリティデータブック2023 P.29-30に掲載しています

機会については、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。

生物多様性

■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、事業継続において水リスクを重要リスクと捉え、該当する事業所の水リスクへの対応を図っていきます。

また、asv2050/2030の目標である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に取り組むなかで、地球環境問題の課題解決に貢献できる製品・サービスの提供を推進していきます。

 [水資源管理 P.27](#)

【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、「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	2022年度	2023年度	2024年度	参考ページ
水使用量(千m ³)	4,857	4,252	3,964	28、44
Scope1+2 (グローバル) (t-CO ₂)	—	154,568	152,002	23、42
エネルギー原単位 (海外) (L/t)	164.1	156.5	157.5	24、44
VOC排出量(国内) (t)	53.3	52.7	54.5	33、48
窒素酸化物(NOx) 排出量(t)	94.9	67.1	65.7	33、47
硫黄酸化物(SOx) 排出量(t)	13.2	14.8	17.0	33、47
ばいじん排出量(t)	10.3	9.4	10.1	33、47
COD排出量(t)	224.5	159.0	159.6	28、45

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、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」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」で取り組みを進める「自然共生サイト」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。環境省の担当者も同行した外部調査機関による調査の結果、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。

生物多様性



目視調査の様子



林床へのトラップの設置

取り組み

【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にも南西にまとまった社有林があり、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。

敷地内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。

【緑化優良工場等表彰において、「近畿経済産業局長奨励賞」を受賞】

東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所は、緑化優良工場等表彰^{*}において、令和4年度の「日本緑化センター会長奨励賞」に続き、令和6年度「近畿経済産業局長奨励賞」を受賞しました。

守山製造所は、水田や畑に隣接した場所に位置していることから、周辺の圃場の状況に合わせた敷地境界の景観と緑視率の向上を考慮した緑地の整備を進めており、近隣を流れる新守山川岸の桜並木をイメージしたソメイヨシノ、守山市の木であるクスノキをはじめ、ユリノキ、ヒマラヤスギなど外周の景観を意識した樹木選定を行っています。令和4年度の実績も、工場の緑地化に加え、新たに取得した拡張用地に太陽光発電所を建設、重複緑地を増加した等の取り組みが評価され、この度「近畿経済産業局長奨励賞」を受賞することができました。

※ 緑化優良工場等表彰(通称: 全国みどりの工場大賞)は、一般財団法人日本緑化センターが、工場緑化の取組の啓発・促進を図るため、工場緑化に顕著な功績のあった工場等を毎年表彰するものです

TOPICS

生物多様性イベント「生き物語」を実施

artienceグループ(国内)で働くすべての人を対象に、身近な生き物を観察して報告してもらう生物多様性イベント「生き物語」を開催しました。夏休み中の子どもと家族で参加できるように期間は2024年8～9月とし、自宅周辺や旅行先で見つけた生き物(魚類、両生類、爬虫類、鳥類、哺乳類、昆虫類、その他節足動物、軟体動物)の写真と生息地情報を募集し、60件の報告がありました。報告の中に絶滅危惧種など希少な生き物は確認されませんでしたが、身近な場所での生物多様性に意識を向ける機会となりました。



報告があった生き物の写真

環境データ編

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、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

※ 2024年度は、上記の4製造所5工場です
※ 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、4製造所6工場(6工場：岡山工場、旧 西神工
場、尼崎工場、茂原工場、千歳工場、千葉工場)です
※ 2018～2020年度のデータは、4製造所4工場(4工場：岡山工場、旧 西神工
場、尼崎工場、茂原工場)で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)

※ 2021～2024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
16工場と7工場(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、 四川東洋油墨製造
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、28カ所(74%)で取得。国内は取得率
92%
ISO9001認証は製造拠点38カ所のうち、33カ所(87%)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(2024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>	○	○
●TOYOICHEM SPECIALTY CHEMICAL SDN. BHD.<マレーシア> ^{※2}	○	○
●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> ^{※3}	○	○
●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>		※4
●TOYO INK AMERICA, LLC<アメリカ>		○ ^{※5}
●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 ISO 45001を取得しています ※3 KOSHA-MS2025を取得しています

※4 IATF 16949を取得しています

※5 テキサス工場のみISO 9001を取得しています

環境データ編

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

		2022年度	2023年度	2024年度
原材料	溶剤、樹脂、顔料など(t)	161,313	150,701	154,789
	化学物質 ^{※1} 取扱量(t)	44,468	54,101	52,224
副資材	ドラム缶、5ガロン缶など(t)	7,502	7,244	7,558
エネルギー	電力(万kWh)	4,895	4,312	4,257
	A重油(kL)	330.2	306.3	289.9
	LPG(t)	26.8	29.5	23.3
	都市ガス(千m ³)	18,844	18,179	17,848
用水	上水(千m ³)	140	140	121
	工業用水(千m ³)	0	0	6
	地下水(千m ³)	2,680	2,320	2,470
	合計(千m ³)	2,830	2,470	2,596

OUTPUT

		2022年度	2023年度	2024年度
製品生産量(t)		153,953	158,626	159,886
CO ₂ (t-CO ₂)		66,030	53,241	54,331
化学物質(t)		149.3	100.7	128.9
排水(千m ³)		2,235	2,018	2,298
環境汚染物質	SOx(t)	0.4	0.5	0.4
	NOx(t)	62.6	38.4	37.6
	ばいじん(t)	1.5	2.2	1.3
	COD(t)	64.6	54.3	72.2
廃棄物	発生量(t)	15,408	11,918	12,345
	最終処分量(t)	0	0	3.6

集計範囲：国内主要製造所・工場で、対象組織の詳細はP.39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92%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

環境データ編

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	2023年度		2024年度	
		投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト		241	1,207	275	1,260
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	85	567	172	579
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	103	217	91	258
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	53	423	12	424
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	0	227	0	220
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	8	431	0	411
研究開発コスト		1,697	5,194	596	3,574
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	1,584	3,851	577	2,994
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	113	1,343	19	580
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	309	0	1
環境損傷対応コスト	土壌汚染修復費用	0	19	0	8
合計		1,946	7,387	872	5,475

集計期間：2024年1月1日～2024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.39に記載

※ 当該期間の研究開発費の総額（連結）：10,109百万円

■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	2023年度	2024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）	30.8	30.6	0.8
	水資源投入量（千m ³ ）	2,505	2,625	△7.6
	PRTR物質および日化協対象物質取扱量（千t）	64.9	63.1	3.0
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 ）	57.0	58.7	△0.7
	PRTR物質および日化協対象物質排出量（t）	100.7	136.4	△34.0
	総排水量（千m ³ ）	2,049	2,330	△24.5
	廃棄物発生量（千t）	14.1	14.6	△0.3
	廃棄物最終処分量（t）	21.2	18.6	3.0
	SOx排出量（t）	0.5	0.4	0.1
	NOx排出量（t）	38.6	37.6	1.7
	ばいじん排出量（t）	2.2	1.3	1.0
	COD排出量（t）	54.3	72.2	△17.0

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.39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

■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	2023年度	2024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	13	18
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	52	41
3 省資源効果	収率の向上など原材料の節減による効果	223	183
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	42
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	5	53
合計		345	337
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	1,242※2	1,813※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.39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

環境データ編

気候変動への対応

■ Scope1・2・3排出量

(単位: t-CO₂)

項目	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1(直接排出)	51,027	63,619	67,012
A重油	994	958	894
都市ガス	43,574	55,175	57,875
LPG	99	356	420
Scope2(エネルギー起源間接排出)	27,934	90,949	84,990
Scope3(その他の間接排出)	868,211	1,608,468	1,933,550
カテゴリ1:購入した製品・サービス	766,535	1,421,382	1,720,376
カテゴリ2:資本財	21,823	43,392	49,608
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	16,507	29,729	30,526
カテゴリ4:輸送、配送(上流)	36,454	60,878	73,821
カテゴリ5:事業から出る廃棄	16,458	27,389	27,849
カテゴリ6:出張	552	936	907
カテゴリ7:雇用者の通勤	1,565	3,018	3,267
カテゴリ8:リース資産(上流)	160	0	0
カテゴリ9:輸送、配送(下流)	8,157	21,745	27,198
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	947,172	1,763,036	2,085,551
Scope1+ Scope2	78,961	154,568	152,002

算定範囲: 2024年度は、2023年度の算定範囲に海外拠点の1カ所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約85%を網羅し、Scope3では約95%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.43に記載

※ 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

※ 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

■ CO₂排出量データの第三者検証

artienceグループ(バウンダリー 70%)のScope1・2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	下記の事業活動に伴う、2024年度 ^{※1} の期間の温室効果ガス排出量 国内: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))、東洋モートン(株)	67,011t-CO ₂
2 Scope2	海外:TOYO CHEM SPECIALTY CHEMICAL SDN. BHD、TOYO INK (THAILAND) CO., LTD、PT. TOYO INK INDONESIA、TOYO INK INDIA PVT. LTD、天津東洋油墨有限公司、上海東洋油墨制造有限公司、江門東洋油墨有限公司、珠海東洋色材有限公司	84,989t-CO ₂ ^{※2}

※1 2024年1月1日から2024年12月31日までの期間

※2 マーケット基準

環境データ編

■ Scope1・2・3排出量の算定方法

項目		算定方法	2024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。	—	—
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。	—	—
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 (1カ所)	25,515
	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 (1カ所)	96
	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 (1カ所)	320
	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 (1カ所)	1,019
	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分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 (1カ所)	46
	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 (1カ所)	36
	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カ所)	124
	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.42に記載

環境データ編

■CO₂排出量／売上高原単位

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	国内計	76,843	79,380	73,404	59,669	67,729
	海外計	118,786	120,893	112,023	99,903	84,272
	アジア、中国・東アジア	102,134	101,970	94,850	83,431	71,986
	ヨーロッパ	8,793	9,753	7,308	6,148	5,053
	北米・中南米	7,859	9,169	9,865	10,324	7,234
	グループ計	195,629	200,273	185,427	159,571	152,002
売上高原単位 (t-CO ₂ /百万円)		0.76	0.70	0.58	0.50	0.43

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.39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

■エネルギー使用量／エネルギー原単位

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー使用量 (kL)	国内計	38,388	39,849	37,723	30,752	30,570
	国内主要製造所・工場	35,023	37,056	34,830	28,258	27,979
	国内関係会社	3,365	2,793	2,893	2,494	2,591
	海外関係会社	48,625	49,860	47,498	43,354	42,289
	グループ計	87,013	89,709	85,221	74,106	72,859
エネルギー原単位 (L/t)	国内主要製造所・工場	222.2	223.9	226.2	178.1	175.0
	海外関係会社	170.2	164.1	164.1	156.5	157.5

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を対象で、対象組織の詳細はP.39に記載

水資源管理

■水使用量

(単位：千m³)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内計		2,728	3,018	2,861	2,505	2,632
	国内主要製造所・工場	2,689	2,986	2,831	2,470	2,596
	国内関係会社	39	32	30	35	35
海外関係会社		2,699	2,577	1,996	1,749	1,332
グループ計		5,427	5,595	4,857	4,252	3,964

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.39に記載

※ 海外関係会社の2023年度の集計に誤りがあったため、数値を修正しています

■水源別取水量

(単位：千m³)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内	上水	174	185	172	173	153
	工業用水	7	5	4	4	6
	地下水	2,547	2,827	2,685	2,326	2,473
	その他(雨水、海水、河川など)	0	0	0	0	0
	計	2,728	3,018	2,861	2,503	2,632
海外	上水	1,311	635	1,188	1,281	853
	工業用水	810	1,278	116	29	39
	地下水	578	664	692	437	441
	その他(雨水、海水、河川など)	0	0	0	0	0
	計	2,699	2,577	1,996	1,749	1,332
グループ計		5,427	5,595	4,857	4,252	3,964

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.39に記載

※ 海外関係会社の2023年度の集計に誤りがあったため、数値を修正しています

環境データ編

■排水量

(単位：千m³)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内計	2,727	2,319	2,261	2,049	2,330
国内主要製造所・工場	2,702	2,302	2,235	2,018	2,298
国内関係会社	25	17	26	31	32
海外関係会社	1,472	1,704	1,606	1,769	1,590
グループ計	4,199	4,023	3,867	3,818	3,920

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.39に記載

■排水先別排水量

(単位：千m³)

	2022年度	2023年度	2024年度
国内			
下水道	1,706	1,568	1,801
河川	550	476	529
海域	5	4	0
地下水	0	0	0
計	2,261	2,048	2,330
海外			
下水道	1,605	1,287	1,156
河川	1	482	434
海域	0	0	0
地下水	0	0	0
計	1,606	1,769	1,590
グループ計	3,867	3,817	3,920

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.39に記載

■水ストレス地域における取水量と排水量

分類	2023年度	2024年度
取水量(千m ³)	351.0	281.6
総取水量に占める割合(%)	7.3	7.1
排水量(千m ³)	218.3	114.5
総排水量に占める割合(%)	5.7	2.9

集計範囲：アキダクト4.0版を用いて国内外43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)

※ 2023年度は集計に誤りがあったため、数値を修正しています

■COD排出量

(単位：t)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内計	83.9	68.4	64.6	54.3	72.2
国内主要製造所・工場	83.9	68.4	64.6	54.3	72.2
国内関係会社	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
海外関係会社	75.9	80.3	159.9	104.7	87.4
グループ計	159.7	148.7	224.5	159.0	159.6

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で、対象組織の詳細はP.39に記載

■全窒素排出量

(単位：t)

	2022年度	2023年度	2024年度
国内計	0.7	0.1	0.8
国内主要製造所・工場	0.7	0.1	0.8
国内関係会社	0.0	0.0	0.0
海外関係会社	22.0	12.4	9.6
グループ計	22.7	12.5	10.3

集計範囲：国内主要製造所・工場(カバレッジ100%)と国内関係会社(カバレッジ100%)、海外は海外主要生産関係会社(カバレッジ91%)で、対象組織の詳細はP.39に記載

環境データ編

■全リン排出量

(単位：t)

	2022年度	2023年度	2024年度
国内計	0.1	0.1	0.1
国内主要製造所・工場	0.1	0.1	0.1
国内関係会社	0.0	0.0	0.0
海外関係会社	0.2	0.2	0.2
グループ計	0.3	0.3	0.3

集計範囲：国内主要製造所・工場(カバレッジ100%)と国内関係会社(カバレッジ100%)、海外は海外主要生産関係会社(カバレッジ91%)で、対象組織の詳細はP.39に記載

■水関連の法規制遵守状況

(単位：件)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
水関連の基準、法規制の重大違反件数	0	0	0	0	0

集計範囲：グローバル(連結)

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／廃棄物最終処分量

(単位：t)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物発生量	国内計	16,422	18,052	17,455	14,112	14,613
	国内主要製造所・工場	14,597	15,984	15,408	11,918	12,345
	国内関係会社	1,825	2,068	2,047	2,194	2,269
	海外関係会社	13,817	15,999	14,410	12,341	13,186
	グループ計	30,239	34,051	31,865	26,453	27,799
産業廃棄物発生量	国内計	7,572	8,956	7,865	5,869	5,403
	国内主要製造所・工場	6,763	8,337	7,345	5,231	4,664
	国内関係会社	809	619	520	639	739
廃棄物外部排出量	国内計	12,890	14,110	13,466	10,625	10,904
	国内主要製造所・工場	11,065	12,154	11,641	8,745	8,961
	国内関係会社	1,825	1,956	1,825	1,880	1,943
廃棄物最終処分量 (非リサイクル量)	国内計	6.5	3.1	3.1	21.2	18.6
	国内主要製造所・工場	0.1	0	0	0	3.6
	国内関係会社	6.4	3.1	3.1	21.2	15.0
	海外関係会社	—	—	—	—	424.0
	グループ計	—	—	—	—	442.6
廃棄物最終処分率 非リサイクル率(%)	国内	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1
	グループ(国内・海外)	—	—	—	—	1.6
リサイクル量	国内計	16,416	18,049	17,452	14,091	14,595
リサイクル率(%)	国内計	100.0	100.0	100.0	99.8	99.9

集計範囲：国内主要製造所・工場(カバレッジ100%)と国内関係会社(カバレッジ100%)、海外は海外主要生産関係会社(カバレッジ約91%)が対象で、対象組織の詳細はP.39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

環境データ編

■有害廃棄物、非有害廃棄物発生量(国内)

(単位：t)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
有害廃棄物	小計	7,433	7,892	7,928	6,816	6,821
	有価物	1,187	996	1,118	1,186	1,249
	自社再利用	3,532	3,940	3,983	3,487	3,653
	業者再資源化	2,714	2,957	2,826	2,143	1,919
	埋立	0	0	0	0	3
	合計	7,433	7,892	7,928	6,816	6,824
非有害廃棄物	小計	8,983	10,157	9,525	7,275	7,774
	有価物	2,963	3,695	3,901	3,227	4,001
	自社再利用	0	4	6	0	56
	業者再資源化	6,021	6,458	5,618	4,048	3,717
	埋立	6	3	0	21	15
	合計	8,990	10,161	9,525	7,296	7,789

集計範囲：国内主要製造所・工場(カバレッジ100%)と国内関係会社(カバレッジ100%)で、対象組織の詳細はP.39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

汚染防止

■窒素酸化物(NOx)排出量

(単位：t)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内計		50.8	53.2	62.7	38.6	37.6
	国内主要製造所・工場	49.9	53.1	62.6	38.4	37.6
	国内関係会社	0.9	0.2	0.2	0.2	0.0
海外関係会社		22.9	21.6	32.2	28.5	28.1
グループ計		73.7	74.8	94.9	67.1	65.7

集計範囲：国内主要製造所・工場(カバレッジ100%)と国内関係会社(カバレッジ100%)、海外は海外主要生産関係会社(カバレッジ約91%)が対象で、対象組織の詳細はP.39に記載

■硫黄酸化物(SOx)排出量

(単位：t)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内計		1.0	0.8	0.4	0.5	0.4
	国内主要製造所・工場	1.0	0.8	0.4	0.5	0.4
	国内関係会社	0	0	0	0	0.0
海外関係会社		3.5	6.5	12.8	14.3	16.6
グループ計		4.5	7.2	13.2	14.8	17.0

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が対象で、対象組織の詳細はP.39に記載

■ばいじん排出量

(単位：t)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内計		2.0	1.7	1.5	2.2	1.3
	国内主要製造所・工場	1.9	1.7	1.5	2.2	1.3
	国内関係会社	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
海外関係会社		22.0	6.6	8.8	7.2	8.8
グループ計		24.0	8.2	10.3	9.4	10.1

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.39に記載

環境データ編

■ VOC排出量

(単位：t)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内計	48.6	44.3	53.3	52.7	54.5
国内主要製造所・工場	47.9	44.0	53.2	52.4	48.8
国内関係会社	0.6	0.4	0.1	0.3	5.7

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.39に記載

化学物質管理

■ 化学物質の排出量の推移

(単位：t)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内計	131.3	118.4	149.7	102.8	136.4
国内主要製造所・工場	129.5	117.2	149.3	100.7	128.9
国内関係会社	1.8	1.1	0.4	2.1	7.6
海外関係会社	316.7	213.3	107.3	144.8	132.6
グループ計	448.0	331.7	257.0	247.6	269.0

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が対象で、対象組織の詳細はP.39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

環境データ編

PRTR法対象物質の排出量・移動量(2024年度)

(単位: kg)

PRTR法対象物質	管理番号※	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	0	0	0	0	0
アクリル酸及びその水溶性塩	4	0	0	0	0	0
アクリル酸ブチル	7	10	0	0	0	0
アクリル酸メチル	8	0	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	219
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	0	0	0	0	0
4,4' - イソプロピリデンジフェノール	37	0	0	0	0	0
エチルベンゼン	53	14,400	0	0	0	11,000
エチレングリコールモノエチルエーテル	57	67	0	0	0	540
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	0
キシレン	80	17,330	0	0	0	35,100
銀及びその水溶性化合物	82	0	0	0	0	0
クメン	83	0	0	0	0	1,600
クレゾール	86	0	0	0	0	85
クロム及び三価クロム化合物	87	0	0	0	0	1,060
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	244
酢酸2 - エトキシエチル	133	520	0	0	0	4,200
酢酸ビニル	134	64	0	0	0	0
2,6 - ジ - ターシャリ - ブチル - 4 - クレゾール	207	0	0	0	0	1,270
N,N - ジメチルホルムアミド	232	0	0	0	0	29
スチレン	240	0	0	0	0	0
テレフタル酸	270	0	0	0	0	0
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	1
トルイジン	299	0	0	0	0	0
トルエン	300	16,040	0	0	0	59,600
ナフタレン	302	96	0	0	0	0
ニッケル化合物	309	0	0	0	0	49
フェノール	349	0	0	0	0	0
フタル酸ビス(2 - エチルヘキシル)	355	0	0	0	0	42
ヘキサメチレン=ジイソシアネート	391	0	0	0	0	0
ヘキサン	392	228	0	0	0	1,720
ペルオキシ二硫酸の水溶性塩	395	0	0	0	0	0
1,2,4 - ベンゼントリカルボン酸1,2 - 無水物	401	0	0	0	0	0
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	80
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	110
ポリ (オキシエチレン)=アルキルフェニルエーテル (アルキル基の炭素数が9のものに限る。)	410	0	0	0	0	130
ホルムアルデヒド	411	6	0	0	0	0
マンガン及びその化合物	412	0	0	0	0	22
無水フタル酸	413	0	0	0	0	0
メタクリル酸	415	0	0	0	0	0
メタクリル酸メチル	420	10	0	0	0	41
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

環境データ編

PRTR法対象物質の排出量・移動量(2024年度)

(単位: kg)

PRTR法対象物質	管理番号※	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	17
アクリル酸2-エチルヘキシル	564	1	0	0	0	0
アジピン酸ジ-2-エチルヘキシル	567	36	0	0	0	21
アセチルアセトン	568	106	0	0	0	530
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	0	0	0	0	0
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	344
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
アルキル (ベンジル) (ジメチル) アンモニウム塩 (アルキル基の炭素数が12から16までのもの及びその混合物に限る。)	581	0	0	0	0	45
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	0
エチルシクロヘキサン	591	7	0	0	0	33
エチレングリコールモノブチルエーテル	594	2,946	0	0	0	23,770
ジエタノールアミン	626	0	0	0	0	22
ジエチレングリコールモノブチルエーテル	627	0	0	0	0	8,800
シクロヘキサン	629	114	0	0	0	176
有機スズ化合物 (ビス (トリブチルスズ) = オキシドを除く。)	664	0	0	0	0	0
テトラヒドロフラン	674	2	0	0	0	150
トリメチルベンゼン	691	1,106	0	0	0	8,726
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	30	0	0	0	110
パラホルムアルデヒド	699	0	0	0	0	0
ビス (2 - エチルヘキシル) = (Z) - ブタ - 2 - エンジオアート	702	17	0	0	0	80
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	150
N, N - ビス (2 - ヒドロキシアエチル) アルカンアミド (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) - N, N - ビス (2 - ヒドロキシアエチル) オクタデカ - 9 - エンアミド及び (9Z, 12Z) - N, N - ビス (2 - ヒドロキシアエチル) オクタデカ - 9,12 - ジエンアミド並びにこれらの混合物	707	0	0	0	0	0
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	0
2-ターシャリーブトキシエタノール	720	1,900	0	0	0	15,000
ヘキサンジヒドラジド	727	0	0	0	0	60
ヘプタン	731	62	0	0	0	23
無水酢酸	736	0	0	0	0	0
メチルイソブチルケトン	737	1,267	0	0	0	11,300
N - メチル - 2 - ピロリドン	746	1	0	0	0	42,059

集計範囲: 国内主要製造所・工場で、対象組織の詳細はP.39に記載

※ 第一種指定化学物質管理番号

品質・安全性の確保

基本的な考え方

artienceグループは、「製品安全・品質保証に関する基本方針」(2024年5月10日制定)や「品質保証規定」を定め、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て、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」関連する方針・指針に掲載しています

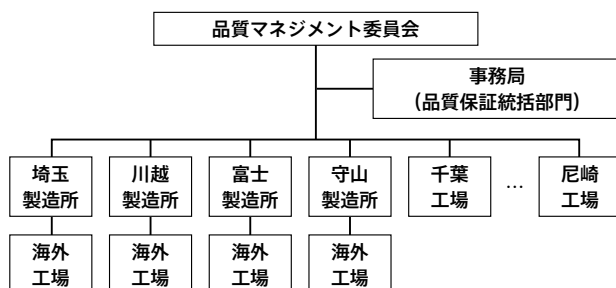
リンク 環境データ編 P.39 環境マネジメント

推進体制

当社グループは、製品・サービスの品質を第一に、お客様や社会に選ばれるブランドを目指しており、「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。

■品質マネジメント推進体制(2025年度)



リスク管理

[品質リスクへの対応]

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。

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。

品質コンプライアンスの強化としては、コンプライアンス拠点ミーティングにおいて事例(検査不正、製法不正、届出・表示不正など)を解説した資料をもとに未然防止のための啓発活動を定期的に行っています。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：4-3. 製品安全、品質保証

製品安全・品質保証体制を強化し、モノづくり企業としての信頼を高める

- ・グローバル品質標準ネットワークの充実化(品質水準の統率、品質保証情報の共有など)
- ・安全性・品質に関する重大な製品トラブル(法令違反、人的被害、一定以上の財産的損害)の発生件数：0件継続

リンク グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

■重大製品事故発生件数

(単位：件)

KPI・施策	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	目標 (毎年度)
重大製品事故発生件数	0	0	0	0

品質・安全性の確保

取り組み

【製品情報の管理・提供】

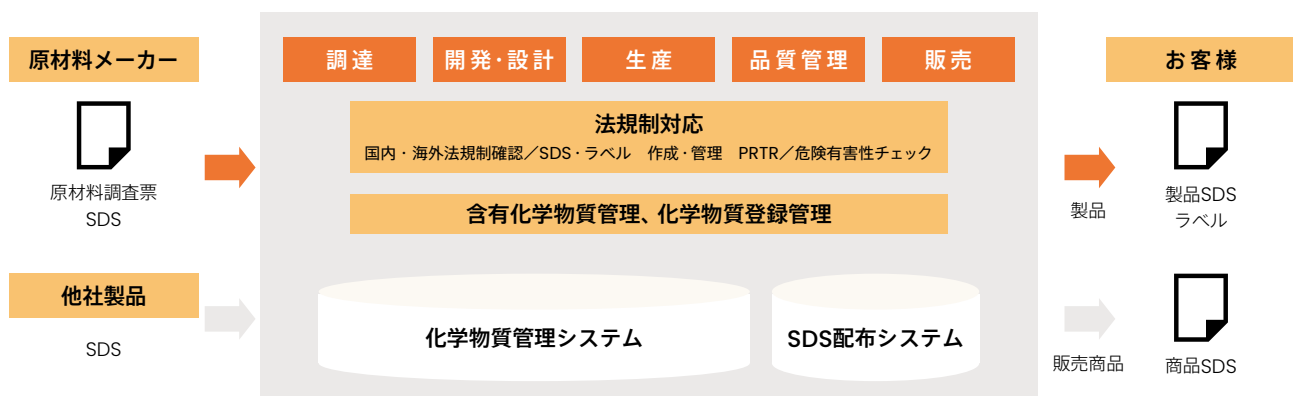
当社グループでは、製品のSDS (Safety Data Sheet : 安全データシート) を社員によりお客様に配布するほか、当社のお客様ポータルサイト「ソムリエ」からも提供しています。より迅速に製品情報を提供し、お客様をサポートする体制を構築しています。重大な製品事故が発生した場合は、社内規程に従い事実の把握と影響範囲の特定を行い、速やかに経営層に状況を報告するとともに、法令に基づいた所管官庁への報告、ウェブサイトなどを通じた情報開示を行い、迅速かつ適切な処置を講じるリスクマネジメント体制を整備しています。

また、自社製品に加え、他社製品(販売商品)の販売も行っており、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。

【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。

■製品情報の管理・提供の流れ



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、「人材マネジメントに関する基本方針」(2024年5月10日制定)を定め、各種人事施策をグループ全体に展開しています。

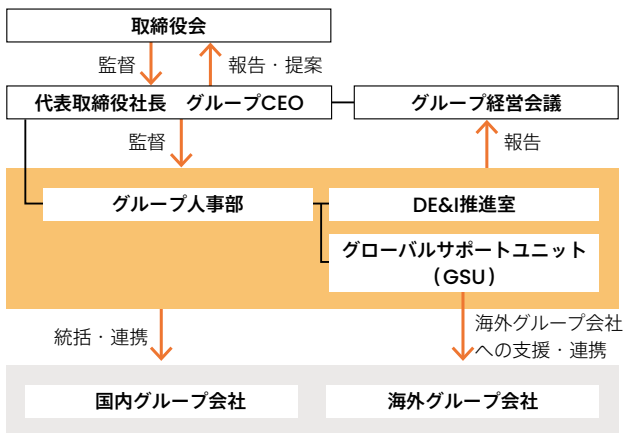
WEB 「人材マネジメントに関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

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。

2024年度、海外子会社への人材サポートを強化するため、グローバルサポートユニット(GSU)を新設しました。

■人材マネジメント推進体制(2025年度)



指標と目標

グループマテリアリティ2025-2030の4つのピラーの一つである3. 人的資本を重視する経営の中の各テーマ(3-1. SCM、3-2. 人権尊重、DE&I、3-3. 人的資本、3-4. 労働安全、健康経営)にKPI・施策を定めています。

リンク グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

取り組み

[新人事制度・新人材育成制度の導入]

当社グループ(国内)では、2025年1月に挑戦を促す新人事制度「artience HR CANVAS」を開始しました。主体的なキャリア自律・成長により、社員一人ひとりの力が最大限に発揮される人事制度にするため、3つの方向性を定めて、新人事制度を策定しました。

■artience HR CANVAS

新人事制度「artience HR CANVAS」

主体的なキャリア自律・成長により、社員一人ひとりの力が最大限に発揮される人事制度へ

人事制度の方向性		
①役割と成果に応じた適切な処遇	②挑戦の後押し・成長支援	③働きやすい環境整備
- 期待役割を明確にし、役割グレードと役割レベルを一致させる - 成果に応じた適正な評価と処遇を実施する - 賃金テーブルの見直し・機動的な昇降格により、年功的要素を縮小させる	- 失敗を恐れずに挑戦し、成功を積み重ねることで成長実感できるような仕組みづくり - 自己理解を深め、主体的なキャリア成長への意識・行動を促進させる	多様な働き方の容認による、働きやすさの向上と各個人のパフォーマンス最大化を図る

人材マネジメント

[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、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。

[労働問題に関するリスク管理と違反状況]

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。長時間労働の削減としては、過重労働要領に長時間労働となる所定外労働時間の基準を定めており、基準を超えた場合は就業管理システムからの通知や、面談の実施などでリスク管理を行っています。また、国内の各拠点で毎月開催される安全衛生委員会でも重労働状況(長時間労働の是正も含む)について確認・監督し、上層部に報告しています。

2024年度、国内での労働基準法違反の事例は0件でした。

 [社会データ編 P.82 労働安全衛生・保安防災](#)

[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。当社グループ(国内)では、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]

当社グループ(国内)では、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。

 [社会データ編 P.79 人材マネジメント](#)

人材育成

基本的な考え方

artienceグループは、社員の多様な価値観やキャリア志向を尊重し、社員一人ひとりの活躍を支える諸施策・環境整備として、階層別研修、職種別研修、グローバル人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修、自己啓発を柱とした「artience growth field (全社育成・研修システム)」を導入しました。「artience growth field」では、artienceグループ全社員の主体的なキャリア形成・成長を促進し、世界水準で活躍できる人材を育成します。

推進体制

artience (株) グループ人事部が主体となり、全社の人材育成・キャリア開発の計画策定や研修の企画・実施など、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。

2024年度、海外子会社への人材サポートを強化するため、グローバルサポートユニット (GSU) を立ち上げました。人事を中心に、法務、総務などの管理的な側面からの海外拠点への支援に加えて、日本採用や国籍などを問わず、すべてのグループ社員を人的資本とみなして育成する体制の構築を進めていきます。

 [人材マネジメント推進体制 P.53](#)

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-3. 人的資本

チャレンジを応援する人材育成を通じて、社員のキャリアアップとエンゲージメントを高める

- ・社員教育・研修平均投資額の増大 (国内)
- ・主体的キャリア形成 (社内公募、社内FA) の成立推進 (国内)
- ・社員エンゲージメント調査におけるスコア向上
- ・社員のチャレンジ支援強化 (ビジネスアイデアコンテスト参加者支援、報奨制度など)

テーマ：4-4. DX推進

DX推進・AI活用・デジタル変革を加速し、事業環境変化への適応力や労働生産性を向上させる

- ・「生成AIネイティブ500」(生成AI核人材／活用推進人材の育成) の推進：2027年度までに500名育成

 [グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11](#)

〔2024年度の実績〕

KPI・施策	2024年度実績
社員エンゲージメント調査におけるスコア向上	当社グループ (国内と海外拠点の一部) を対象としたエンゲージメントサーベイを実施
社員のチャレンジ支援強化	ビジネスアイデアコンテストの参加者支援として事前説明会に加えて参加を後押しするためのアイデア相談会を実施
「生成AIネイティブ500」(生成AI核人材／活用推進人材の育成) の推進：2027年度までに500名育成	生成AI核人材育成を実施 (延べ31名受講) 経営層向け生成AI研修を実施 (33名受講)

取り組み

〔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、グローバル人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修、自己啓発を柱とし、自発的な能力開発の促進、グループの将来を担う次世代人材育成、実践的なスキルの習得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。2024年度の研修日数は延べ858日、研修受講者数は延べ2,666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。

	2022年度	2023年度	2024年度
社員一人当たりの研修費用 (千円)	30	33	35
社員一人当たりの研修時間 (時間) ※	-	-	0.3
DX研修、リスキリング、ESG研修 受講者数 (名)	1,143	1,305	3,490

※ 国内 (連結および非連結子会社) と海外駐在員を受講対象としたESG研修のeラーニング受講時間

 [社会データ編 P.80 人材育成](#)

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／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／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。

■主体的キャリア形成施策の成立件数

(単位: 名)

	2022年度	2023年度	2024年度
社内公募／ キャリアチャレンジ制度	11	9	20
海外ワークショップ制度	-	3	2

【DX人材の育成】

環境・市場変化への対応と未来視点の業務改革と創造を推進するため、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2024年度までに177名が受講、業務効率化で成果を上げています。

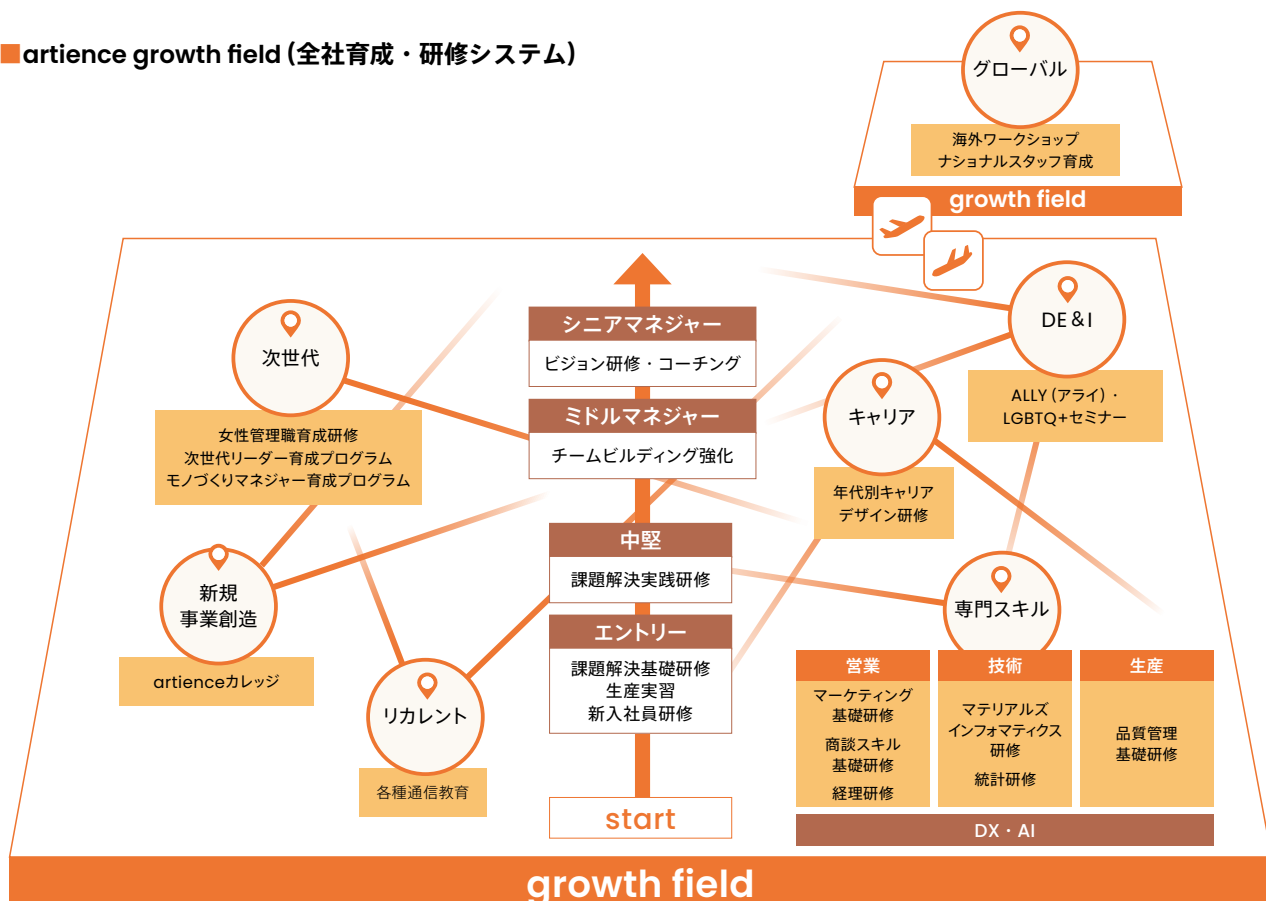
また、2024年度からは生成AI活用を「業種共通領域(情報検索、整理、効率化等)」と「業種特有領域(技術・研究・知財分野)」の2つに分けて全社的な活動を進めています。生成AIの活用に向けて経営層への研修(33名)に加え、2027年度までに生成AIネイティブ500として、各部門での推進核人材200名、活用人材の育成300名を目標としており、2024年度は核人材31名の育成を行いました。生成AIの活用は必須であるため、そのメリット・リスクをバランスさせた推進をする人材の育成を図ります。

【グローバル人材の育成】

「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2024年度の間に33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います。

2024年度、海外子会社への人材サポートを強化するため、グローバルサポートユニット(GSU)を立ち上げました。日本採用や国籍などを問わず、すべてのグループ社員を

■artience growth field (全社育成・研修システム)



人材育成

人的資本とみなして育成する体制の構築として、英語で研修に参加できる環境の整備などを進めています。

2024年度の派遣先とミッション

- ・派遣先：TOYO PRINTING INKS INC.<トルコ>/ミッション：原料在庫削減の仕組み構築、在庫適正化の仕組み構築
- ・派遣先：上海東洋油墨制造有限公司<中国>/ミッション：粘接着剤・構造色のマーケティングおよび開発/NSの技術力向上

VOICE

海外ワークショップ参加者の声

海外拠点での経験を通して、artienceグループはグローバル企業であり、日本本社はグローバルなビジネスを推進するためのリーダーシップを求められていることを実感しました。また、現地では日々新しい経験の連続で、異なる言語や文化を持った人たちと一緒に働く難しさと楽しさを知り、自身の能力開発とキャリア開発に大きく役立ちました。Our Principles “世界中の仲間とともに”を体感した半年間でした。

【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おり、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ています。2024年度は、21件のエントリーの

中で特に優れた活動をグループ社長賞・トーヨーケム社長賞(1件)、東洋インキ社長賞(1件)、artience優秀賞(1件)、artience変革活動賞(1件)として計4件を表彰しました。

【ビジネスアイデアコンテスト】

2024年に第4回となるビジネスアイデアコンテスト「IPPO」を開催し、国内(97件)、海外(17件)、計114件の応募がありました。2025年9月の最終審査後に賞が授与されます。

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)

	2022年度	2023年度	2024年度
社内表彰対象件数	2	6	21
ビジネスアイデアコンテスト応募件数	63	131	114

[リンク](#) 社会データ編 P.80 人材育成

【社員エンゲージメントの向上に向けた取り組み】

Brand Promiseに沿って新しいOur Principles(行動指針)を実践するためには、社員一人ひとりのエンゲージメントの向上が必要と考え、当社グループ(国内)と海外拠点の一部を対象としたエンゲージメントサーベイを2024年8月に実施しました。

グループマテリアリティ2025-2030のKPI・施策に社員エンゲージメント調査におけるスコア向上を設定しており、今後は継続的なモニタリングと改善を行っていきます。

エンゲージメントサーベイ結果

実施目的 : エンゲージメント向上に向けた社員意識調査
実施期間 : 2024年8月
対象者 : 約3,600名
 国内グループ全社(正社員・嘱託社員)
 海外子会社：Toyo Ink America(アメリカ)、Toyo Printing Inks(トルコ)、Toyo Ink India(インド：デリー拠点)
回答率 : 83%
実施内容 : 15カテゴリー

	設問	スコア
強み	全般的にartienceグループの方針や制度は、社員のワークライフバランスの実現をサポートしている	72
	当社では、創造的なアイデアが実を結ばなかったとしても、創案者やチームが責められることはない	72
	直属上司は、良い仕事をすれば評価してくれる	82
	職場の安全性に何か問題がある場合、会社は社内ガイドライン・ルールに則り、適切な処置をする	89
	当社は、社外関係者(顧客、仕入先など)へ誠実に向き合い、対応している	86
	設問	スコア
改善領域	当社は、顧客が次に求める製品やサービスをうまく先取りしている	38
	当社では、業務効率を悪化させる要因(官僚主義、無駄、不要なルールなど)をうまく排除できている	33
	artienceグループは、部門の垣根を越えて効果的に情報が共有されている	47

※ サーベイパートナー企業であるWTW社の提供による

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」に「サプライチェーン全域での人権と多様性の尊重」を明記するとともに、「人材マネジメントに関する基本方針」(2024年5月10日制定)「DE&I推進に関する方針」(2024年8月1日制定)を定めて、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。



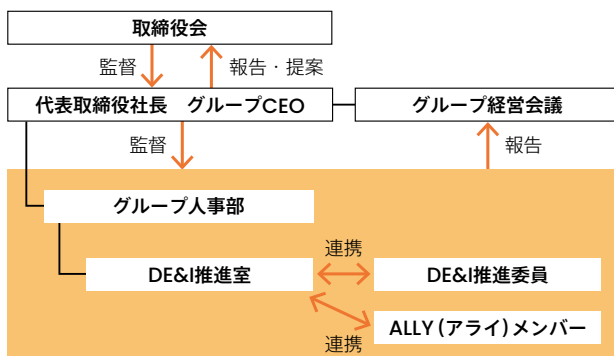
「サステナビリティ憲章」「人材マネジメントに関する基本方針」「DE&I推進に関する方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

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、よりエクイティの観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りと考える、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、ALLY(アライ)に賛同したALLY(アライ)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(2025年度)



指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-2. 人権尊重、DE&I

人権と多様性が尊重される、ジェンダー差異のない職場環境を構築する

- ・女性管理職比率(国内連結)：10%
- ・社員に対する人権デュー・ディリジェンス実施率(グローバル)：100%
- ・障がい者雇用率(国内・特例子会社をグループに適用)：3%
- ・DE&I活動の推進(ジェンダー・障がい者・シニア対応など)



グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

KPI・施策	2024年度実績
DE&I活動の推進	障がい者の雇用をさらに促進するため、特例子会社クローバー・ビズ株式会社を設立

KPI・施策	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
女性管理職比率(%) [*]	4.5	5.5	5.8	10
障がい者雇用率(%)	2.60	2.74	2.57	3

集計範囲：各実績の集計範囲は国内(artience(株)原籍社員)

※ 各年度翌年1月時点

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

取り組み

[DE&Iの取り組みの変遷]

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・発想を尊重し、社員一人ひとりがやりがいを持つ

で働くことのできる職場づくりを目指し、多様な働き方を推進しています。

■DE&Iの取り組みの変遷

目標 (KPI)

2016～2018年度

- ・国内新卒女性採用比率：30%

2019～2021年度

- ・女性の活躍推進による「えるぼし」認定の継続
- ・国内新卒女性採用比率：30%

2022～2024年度

- ・女性の活躍推進による「えるぼし」認定の継続
- ・国内新卒女性採用比率：30%

2025～2030年度

- ・女性管理職比率(国内連結)：10%
- ・国内新卒女性採用比率：35%
- ・障がい者雇用率(国内・特例子会社をグループに適用)：3%
- ・DE&I活動の推進(ジェンダー・障がい者・シニア対応など)

取り組み

多様な人材の活躍推進と各制度の整備

- ・女性の活躍推進「女性活躍推進法に基づく一般事業行動計画」を公表
- ・シニア世代の活躍推進(定年年齢の延長)
- ・育児支援
- ・介護支援
- ・障がい者支援

女性活躍推進・ダイバーシティ推進へ

- ・ダイバーシティ推進プロジェクト発足
- ・「LGBTの理解を深めサポートするためのガイドライン」を制定
- ・女性の活躍推進「2030年30%へのチャレンジ」賛同表明
- ・リモートワーク・在宅勤務の推進スタート
- ・障がい者雇用の促進(十条センターにクローバーサポートセンターを設置し知的障がい者の雇用を開始)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進へ

- ・グループ人事部の直下にD&I推進室を新設(2024年DE&I推進室に改称)
- ・各拠点でDE&I推進委員を選定
- ・ワーキンググループALLY(アライ)発足
- ・「DE&I推進に関する方針」を制定
- ・パートナーシップ制度の導入
- ・「LGBTQ+ガイドブック」を作成
- ・男性育休の取得義務化を推進
- ・特例子会社クローバー・ビズ株式会社を設立
- ・ヘルスケアに関する相談窓口設置

人権と多様性が尊重される職場環境を構築

認定・評価

- ・2015年2回目のくるみん取得(artience(株))
- ・2017年えるぼし取得(artience(株))
- ・2017年「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定(以降継続認定)

- ・2022年PRIDE指標ゴールド取得(以降継続認定)
- ・2023年プラチナくるみん取得(artience(株))
- ・くるみん取得(東洋インキ(株)、トーヨーケム(株)、トーヨーカラー(株))

[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が、グループマテリアリティ2025-2030においてKPIを2030年女性管理職比率10%と決めました。今後さらに女性の働きやすさやキャリア形成の支援を行っていきます。

2024年3月8日の国際女性デーには当社で活躍する国内外の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なかで感じる変化、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。

5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「PMSと月経困難症に関するセミナー」を行いました。愛育病院名誉院長である安達取締役役医学的な観点から講演いただきました。女性社員からは「なかなか聞けない女性の身体全体の機能や病気の背景・原因などの話を医学的に説明いただき、非常に理解が進んだ」、男性社員からも「男性にとっては実感のない症状ばかり、また個人差も大きい。女性への当然の配慮、思いやりが欠けていたと反省した」などの意見がありました。その他「不妊治療に関する理解促進セミナー」を開催するなど健康課題に関する社内の理解促進に努めました。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

女性部下を持つ直属の上司向けにはダイバーシティマネジメント研修を実施し、アンコンシャスバイアスの再認識や部下の多様な個性を引き出すヒントを学びました。女性本人に対してはキャリア座談会やランチ会の開催により、主体的なキャリア形成や女性同士のネットワーク形成の機会となりました。

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

(単位: %)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒女性採用比率(国内) ^{※1}	32.1	32.7	32.5	37.0	42.0
女性管理職比率(国内) ^{※2}	3.9	4.5	4.5	5.5	5.8

※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。



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87.5%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い、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



社会データ編 P.80 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

男性育休の取得の支援

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に努めています。

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、働くなかで感じる課題など、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。

2024年度は、国内の複数拠点でDE&I推進に関する説明会の開催や、拠点推進委員が一堂に会する推進委員全体ミーティングを開催し、各拠点でのDE&I推進に関する取り組みや課題感の共有などを行いました。



社会データ編 P.80 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

当社グループでは、LGBTQ+を含む誰もが安心して働くことのできる多様性を尊重した職場づくりを目指しています。LGBTQ+に関わる差別を禁止した規程・方針の制定、同性パートナーや事実上の配偶者が福利厚生を利用できるパートナーシップ制度の導入、LGBTQ+に対する理解を深めるための社内研修の実施、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の作成など、さまざまな取り組みを行っています。

また、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オンライン会議用背景の制作や、外部講師を招いたセミナー「LGBTQ+とハラスメント、ALLY (アライ) について」を開催しました。

2024年11月、多様性に対する理解促進やALLY (アライ) の輪を広げるための勉強会の定期開催や、誰もが平等に扱われるインクルーシブな職場・社会づくりを目指す「Business for Marriage Equality」、「ビジネスによるLGBT平等サポート宣言 Business Support for LGBT Equality in Japan」への賛同を行うなどの取り組みが評価され、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3年連続で認定されました。

work with Pride



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

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



[多様性への理解促進に向けた社内ネットワークALLY (アライ)]

ALLY (アライ) は一般的にはLGBTQ+を理解し、支援する人のことをいいますが、当社グループではLGBTQ+だけではなく「あらゆる違いを理解し、味方する人」と位置付けています。2024年度は賛同者に対して当社オリジナルで作成したALLY (アライ) 賛同ステッカーの配布を行うなど、周囲の人にも見えるような取り組みを始めました。また、ALLY (アライ) の行動原則を作成し、それをもとに意見交換を行う勉強会や、障がい者の合理的配慮について学ぶため外部講師を招いたセミナーを開催するなど、定期的な勉強会を開催することで社内風土の醸成に努めています。2025年1月時点で国内社員のうち約170名がALLY (アライ) に賛同しています。

[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) は障がい者の長期的な就労の実現に向けて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」でオフィスサポート業務を担当してきました。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。2024年1月にはさらなる職場拡大・雇用促進を目指してクローバー・ビズ株式会社[※]を設立し、7月に特例子会社の認定を受けました。同年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、これまでの十条センターに加え、本社でも名刺作成、メール便の集配、書類の電子化、データ入力、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っています。また、新たな取り組みとして、埼玉製造所内で社員が着用する作業着クリーニングの内製化を進めました。ここでは、クローバー・ビズの新入社員が業務を担うため、複数回のインターンを繰り返し、2025年4月からの本格稼働に向けた準備を行って

きました。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。国内の障がい者雇用率は、2024年度2.57%です。

※ 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



社会データ編 P.80 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発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。

2024年は会社や業界から離れた外の世界と触れ合いながら、これまで歩んできたキャリアを振り返り、今後のキャリアを考える機会として、ニューホライズンコレクティブが運営する「Life Shift Platform (LSP)」への参加を地域限定でトライアル実施しました。事前の「ライフシフト講演会」には70名以上が参加し、本申し込みをした社員の中から抽選で3名を6か月間派遣しました。電通を中心としたさまざまな企業出身の方とお互いに支え合い、刺激し合いながら活動し、自身のキャリアを考える機会になりました。

外国籍社員の活躍推進

国内においては、外国籍の社員(約40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。



社会データ編 P.80 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。

ワーク・ライフ・バランスの推進

基本的な考え方

artienceグループは、「人材マネジメントに関する基本方針」(2024年5月10日制定)を定め、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。

また、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し、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、福利厚生の4つの柱を設定し、各世代に必要とされる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

(2021年7月改定)



「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「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。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-4. 労働安全、健康経営

現場の労働安全と社員の健康をレベルアップし、安心できる職場環境を構築する

- ・育児休業等・育児目的休暇取得率(国内)：100%維持

テーマ：4-4. DX推進

DX推進・AI活用・デジタル変革を加速し、事業環境変化への適応力や労働生産性を向上させる

- ・生・販・技・管の各職務分野におけるDX導入推進



グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

KPI・施策	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	目標(毎年度)
育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	女性:100 男性:92.7	女性:100 男性:100	女性:100 男性:96.0	100%維持

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※ 各年度翌年1月時点

取り組み

[ワーク・ライフ・バランス推進のための主な施策]

福利厚生の4つの柱に沿った施策としては、カフェテリアプランでの介護と仕事の両立や健康を維持するための支援(介護ベッドの補助、育児に関する補助、在宅勤務用の机・椅子やPC関連機器、健康増進のための健康器具の購入費の補助など)や、健康や介護に関するセミナーの開催・情報提供、仕事とプライベートの両立を支援する育児・介護に関わる社員に配慮した制度の整備などがあります。

2024年度はベビーシッター活用に関する説明会を開催するとともに、仕事と介護に関する実態把握のためのアンケート調査を実施し、社内ポータルサイトで調査結果を共有しました。今後もニーズに合った支援・制度の整備に努めます。

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>

- フレックス勤務・時差出勤
- 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

グループ全体として男性育休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。育児支援の取り組みとしては、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、上司と育休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。

2023年8月、artience(株)が「プ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。育児休業を取得することが当たり前である文化の醸成・浸透を進めるとともに、育児休業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

	2022年度	2023年度	2024年度
女性育児休業からの復職率(%)	100	100	90
育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	女性:100 男性:92.7	女性:100 男性:100	女性:100 男性:96.0
育児時短勤務者数(名)	36	34	32

※ artience(株)原籍社員

[リンク](#) 社会データ編 P.81 ワーク・ライフ・バランスの推進

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・介護支援にかかわる行動計画・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

VOICE

男性育児休業制度利用者の声

約1年間の育休を取得しました。育休期間中は育児に専念することに加え、復職後の共働き生活を意識して家の整理整頓やルール作りにも力を入れました。育休取得後は、以前よりも仕事の優先度を意識するようになりました。育休を取得して子どもが初めて笑った瞬間や寝返りを打った日など、さまざまな「初めて」に立ち会えたことは、かけがえない経験となりました。そして何より、夫婦で多くの時間を共有できたことは、人生において大きな財産になったと感じています。家族との絆が一層深まったことも、育休を取得して良かったと実感する点のひとつです。

(東洋ビーネット(株) 所属社員)

配偶者からのコメント

初めての育児でしたが、すぐに夫に相談できる環境のため、安心して過ごすことができました。

[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。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。

また、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。

2024年度の過重労働による労働基準違反件数は0件でした。

[リンク](#) 社会データ編 P.81 ワーク・ライフ・バランスの推進

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artience2027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。

DX専任組織であるartience(株)情報システム部DX推進グループが、優先的に取り組むべきテーマを選定して組織横断的な活動を展開し、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

① DX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。今後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

経営管理の高度化に向けて、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、社内外のさまざまなリソースの活用・連携を進めています。また、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実施しています。

③ ITリテラシー向上とDX人材の育成

ITスキルの多様性と高度化に対応するため、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。

【社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、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

TOPICS

無人搬送EV車の導入による業務効率化

2023年10月、東洋インキ(株)埼玉製造所において、無人EV車により場内のA-B地区間を往復して製品を運搬する実運用を開始しました。

これは、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たプロジェクトによるもので、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。



無人搬送EV車で運搬している様子

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」関連する方針・指針に掲載しています

健康経営の活動方針と戦略

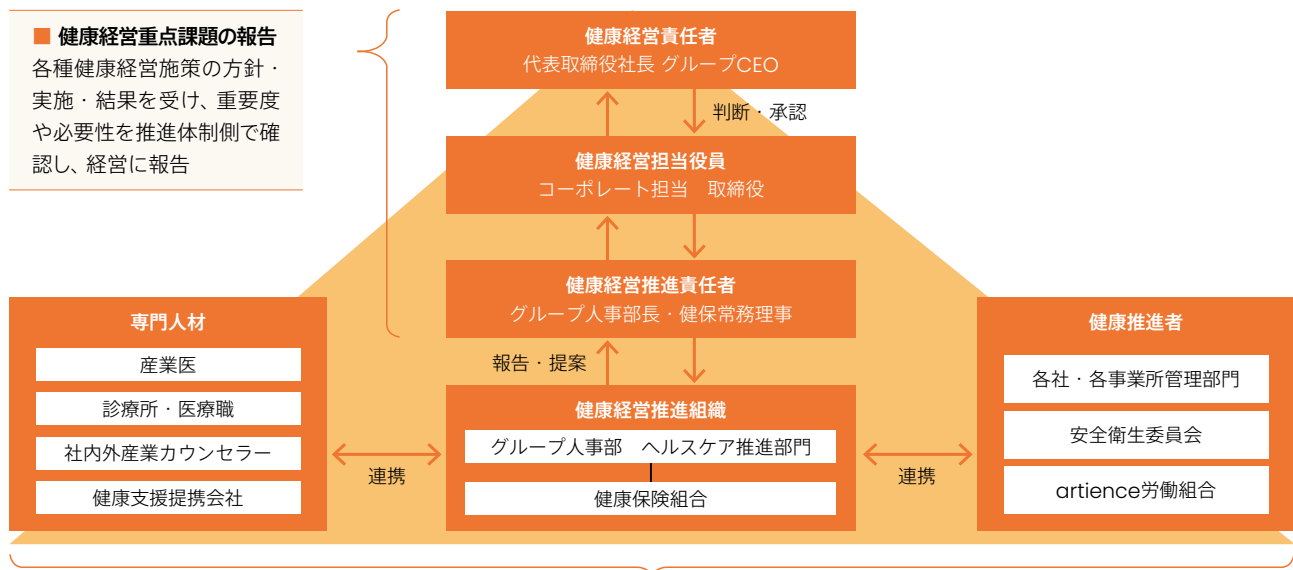
健康経営を推進するため、解決したい健康経営の課題を「社員一人ひとりが能力を最大限に発揮する環境整備を通じ、企業価値の向上を図る」と定め、「健康に働けるための環境整備支援」、「個人の健康作り支援(費用補助)」、「メンタル不全予防の支援」の3つの方向性で各種指標をモニタリングしながら取り組んでいます。また、経営課題の解決につながる健康経営を特定し、それらを解消するための手段や具体的な取り組みに落とし込んだ健康経営戦略マップを作成・活用しながらPDCAを回すことで、社員の健康を支援していきます。

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.69～71に記載しています

健康経営

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-4. 労働安全、健康経営

現場の労働安全と社員の健康をレベルアップし、安心できる職場環境を構築する

- ・生活習慣病リスクの低減(国内)：
肥満リスク21.3%・高血圧リスク9.7%・糖尿病リスク9.1%・脂質リスク31.0%
- ・社員の労働安全衛生、健康増進に資する取り組み推進

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

■健康経営目標と実績(★：マテリアリティのテーマ目標)

指標		2022年 実績	2023年 実績	2024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	28.2%	27.5%	28.3%	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	9.6%	9.9%	11.0%	10.1%	9.7%	18.3% ^{※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	11.2%	11.7%	11.5%	9.5%	9.1%	13.1% ^{※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	30.2%	30.3%	28.9%	35.0%	31.0%	31.2% ^{※2}
	家族(35歳以上被扶養者) 特定検診受診率	81.9%	80.0%	78.3%	88.0%	95.0%	49.5% ^{※3}
がん	婦人科(乳がん、子宮がん)検診受診率	81.9%	83.5%	83.6%	80.0%	82.5%	乳がん:47.4% 子宮がん:43.6% ^{※4}
ワーク・ライフ・バランス	有給休暇の年間平均取得日数	12.5日	13.8日	13.6日	13.0日	14.0日	12.0日 ^{※5}

※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5年定期健康診断結果報告

※3 厚生労働省2022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4年度国民健康生活基礎調査の概況

※5 厚生労働省令和5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

	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率(%)	100	100	100
被扶養者健康診断受診率(%)	81.9	80.0	78.3
ストレスチェック実施率(%)	90.9	92.3	92.6
インフルエンザ予防接種受診率(%)	64.0	59.0	58.0

■健康経営投資額

(単位：百万円)

2022年度	2023年度	2024年度
122	112	105 [※]

※ 内訳：健康診断・予防接種(56百万円)、社内診療所運営(49百万円)、各種健康イベントなど

健康経営

取り組み

[定期健康診断]

年1回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おり、受診率100%を継続しています。健康診断で再検査または精密検査が必要と判断された場合は、産業医からの指導により早期発見・早期治療につなげています。また、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。

[がん対策]

特定の年齢や一定以上の年齢の社員に対し通常の健診項目に加えて腫瘍マーカーと腹部超音波、胃カメラを実施、また女性特有の子宮頸がん・乳がん検診は女性社員全員を対象とし、がんの早期発見に努めています。

[女性特有の健康課題への対応]

女性社員の健康診断項目の拡充、健康に関することをチャットやオンラインで気軽に専門家に相談することができるヘルスケアサポートサービス「famione (ファミワン)」の導入、更年期と更年期障害への理解をテーマにしたセミナーの実施など、女性が健康でいきいきと活躍できるように健康支援を強化しています。

[生活習慣病予防]

生活習慣病の予防の目標値を定め、数値の改善が必要な社員（ハイリスク者）に対して産業医の面談および生活指導を行うなど、改善に向けた支援を実施しています。また、食に関する健康イベントの開催や社員食堂（国内8拠点）での栄養バランスの取れた食事「スマートミール」の提供により社員の健康意識向上に取り組んでいます。

[高血圧対策における職域での産・学・官連携の実証実験への参画]

2024年から日本高血圧学会による「食行動の変容に向けた尿検査及び食環境整備に係る実証事業」に参画しています。特定の拠点において、健康診断時に採取する尿検体から食塩とカリウムの摂取量の比率を評価し、適正な摂取比率に向けて生活習慣の改善を促し、高血圧の予防につなげています。

[メンタルヘルス対策]

50人未満も含めた国内全事業所を対象にストレスチェックを年1回実施し、可視化による自身のストレスへの気づきを促すとともに、高ストレス者には産業医との面談を行うなど、発症予防、早期発見、早期治療に取り組んでいます。ストレスチェックの組織ごとの集団分析を活用し職場環境の改善につなげています。

また、2024年からはストレスチェックと同時にプレゼンティーズムの調査・現状把握を行っています。これまで実施していた社員自主参加型の「健康と生産性のアンケート」よりも多くの社員の回答を集め、よりグループ全体の実態に即した現状把握と原因説明につなげています。

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 受検率:2022年度90.9%、 2023年度92.3%、2024年度92.6%
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実施
社内相談員制度・相談窓口	事業所で独立した機関として運営されている相談室に社内外の専門カウンセラーが赴き、社員からの相談を受け付ける制度です。また他にもラインケアの実施、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置しています。
プレゼンティーズムによる生産性損失※	2022年度31.1%、2023年31.0%、 2024年30.4%

※ 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を採用

[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（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）を提供しており、2022年度は24件、2023年度は18件、2024年度は19件実施しました。

[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費用補助、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2022年度25.6%、2023年度22.0%、2024年度21.6%と減少傾向です。

[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2022年度64.0%、2023年59.0%、2024年度58.0%でした。

健康経営

〔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

〔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。

〔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身体健康維持・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

「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2025」大規模法人部門に9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、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>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

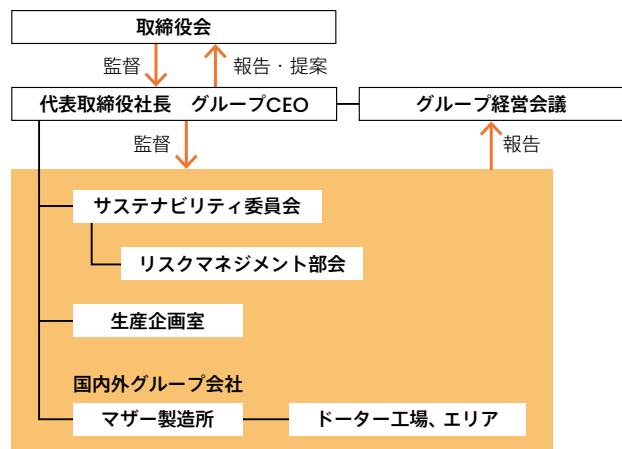
artience(株)生産企画室が、グループ全体の労働災害・保安防災事故防止に関する監査やリスク評価、事故調査確認などを行い、国内外の「安全ネットワーク会議」を通じて、労働安全衛生に関する重要情報やグループ全体としての適切な対応をグローバルに指示するなど、労働災害・保安防災事故の未然防止と再発防止の推進機能を担っています。

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。

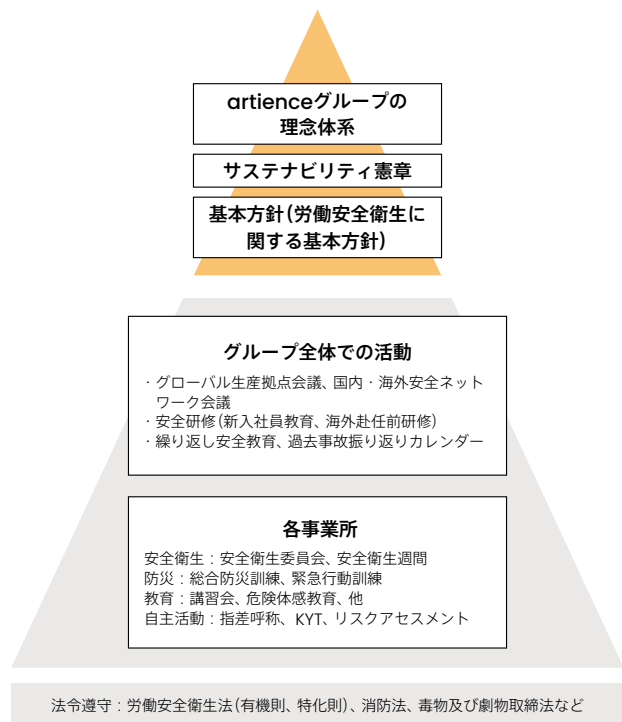
大規模地震などの自然災害や火災・事故対応については、リスクマネジメント部会と連携し、災害および事故の未然防止や被害を最小限に抑える対策の検討を行うとともに緊急時の連絡網を整備しています。

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(2025年度)



安全の体制図



労働安全衛生・保安防災

リスク管理

[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、リスクアセスメントなどを行い、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。

[労働災害調査]

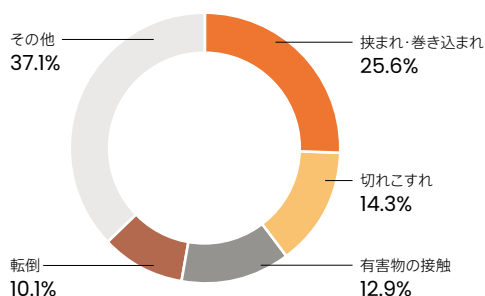
労働災害発生時は、拠点現場確認や対策会議を実施し、災害に至るまでの事実・経緯を明確にして原因究明を行い、対策を立案し実行しています。また、発生した災害内容は事故情報管理システムを通じて早期にグループ内に水平展開を行い、再発防止対策を推進しています。

[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。

■過去に発生した労働災害発生事故型の内訳

1997年～2024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

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-4. 労働安全、健康経営

現場の労働安全と社員の健康をレベルアップし、安心できる職場環境を構築する

- ・休業災害発生件数(国内、場内委託先を含む)：0件
- ・社員の労働安全衛生、健康増進に資する取り組み推進

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10～11

[2024年度の実績]

■休業災害発生件数

(単位：件)

KPI・施策	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	目標 (毎年度)
当社グループ (国内・自社※)	2	3	7	0

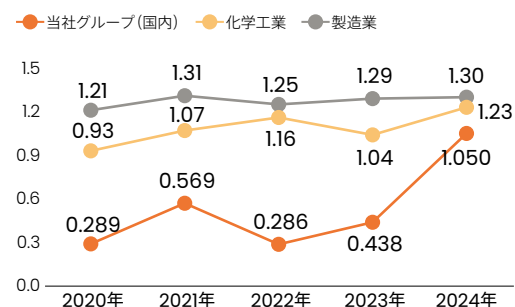
※ 自社：当社グループの国内全事業所における社員(契約社員、パート・アルバイト、派遣社員を含む)

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2023年より4件増加したことにより、休業災害度数率は上昇しました。休業日数が44日増加したため、強度率は上昇しました。結果、度数率1.05、強度率0.009となり、製造業や化学工業全体と同水準でした。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。

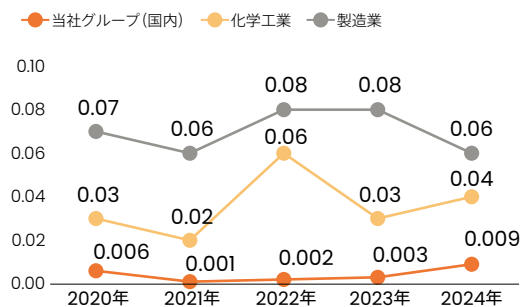
■休業災害度数率※の推移



※ 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、休業災害発生頻度を表す
社外データは、厚生労働省「令和6年労働災害動向調査(事業所調査)」の概況より引用

労働安全衛生・保安防災

■休業災害強度率※の推移



※ 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社外データは、厚生労働省「令和6年労働災害動向調査(事業所調査)」の概況より引用

■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。

■負傷または死亡につながる事故の発生

2024年度は、海外グループ会社で静電気による火災事故の初期消火活動中に死亡災害が発生しました。現地での現場検証・原因究明を行い、事故発生状況、対策案をグループ関係会社に展開しました。

■人命に関わるような重大な火災・事故発生件数 (単位：件)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
当社グループ (連結)	0	0	0	0	1

■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。2024年度は 国内拠点で5月と10月に開催し、初期消火、緊急事態対応、行動災害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27拠点に対して安全責任者と安全(静電気対策、初期消火活動など)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、安全ネットワークを強化し、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。

■[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(2024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	電気火災の防止	2,046
繰り返し安全教育	eラーニング	腰痛災害の防止	2,183
新入社員安全研修	オンライン研修	安全の心得	48
海外赴任者研修	オンライン研修	海外安全	16
VR危険体感教育	危険体感	挟まれ、 転倒転落、 フォークリフト	103

人権の尊重

基本的な考え方

artienceグループは、Corporate Philosophy（経営哲学）である「人間尊重の経営」にのっとり、「人権の尊重に関する基本方針」（2024年1月改定）のもと、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。「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5月改定）を定め、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。



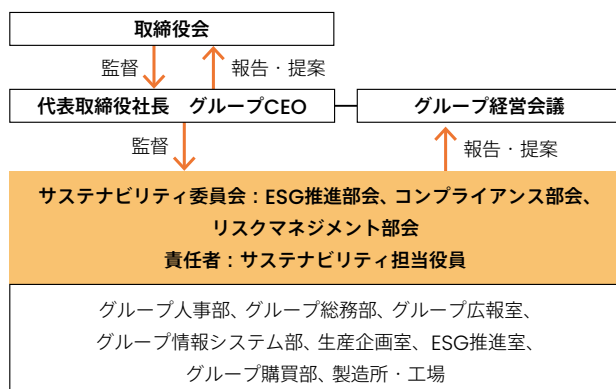
「人権の尊重に関する基本方針」「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

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。

人権に関するリスクについては、テーマ別に関連部門に落とし込んで対応を進めるとともに、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。また、グループ経営会議および取締役会はこれらの取り組みについて報告を受け、取り組みの進捗や課題を監督しています。

■人権尊重に関わる体制（2025年度）



リスク管理

【人権デュー・ディリジェンス】

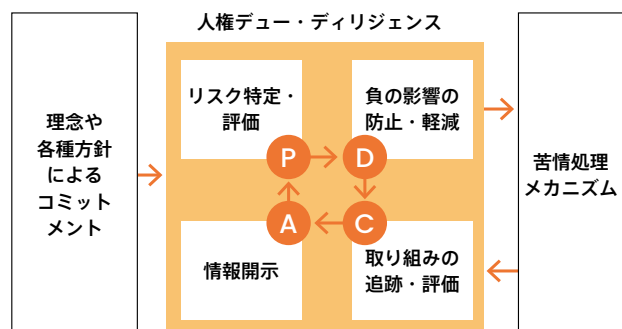
企業はそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲と捉え、人権・労働・環境などに配慮した取り組みを推進しています。また、事業活動が及ぼす人権に対する負の影響を把握し、低減する必要があるという考えのもと、想定される人権に関わるリスクをテーマ別に関連部門に落とし込んで取り組みを進めています。

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。

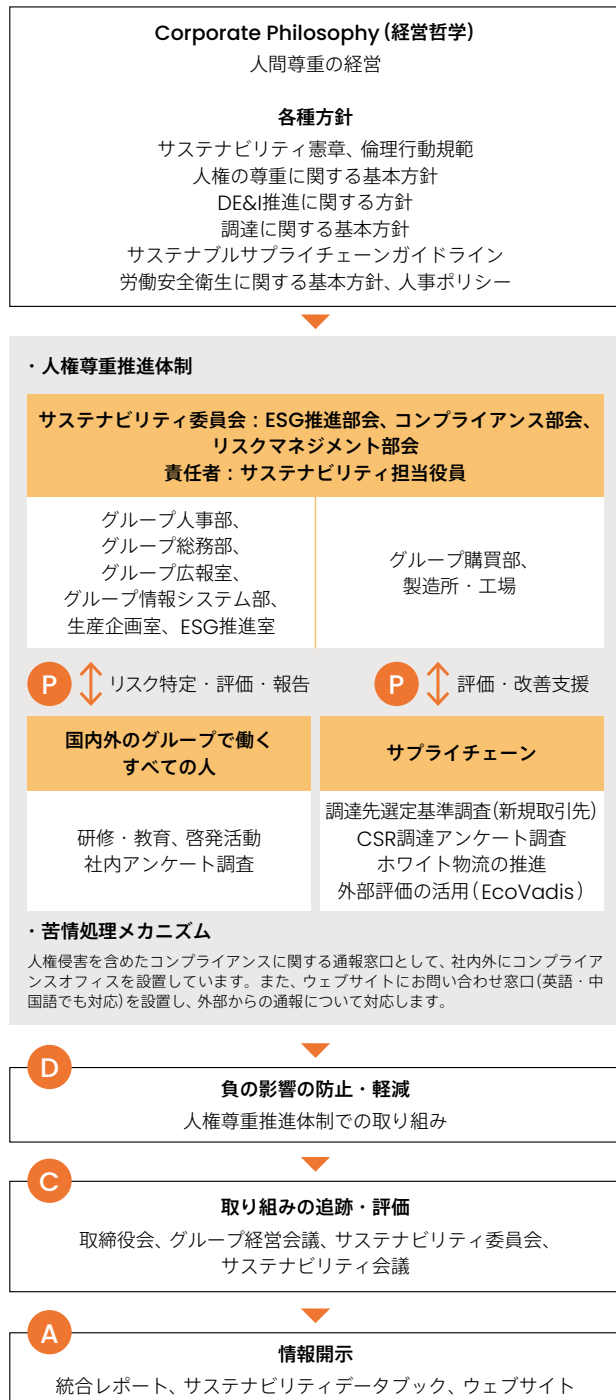
当社グループの事業活動により直接的または間接的に、人権侵害への加担または人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合、対話と適切な手続きを通じて速やかにその是正に取り組みます。

■人権デュー・ディリジェンスの取り組み



人権の尊重

■人権の取り組みの全体像

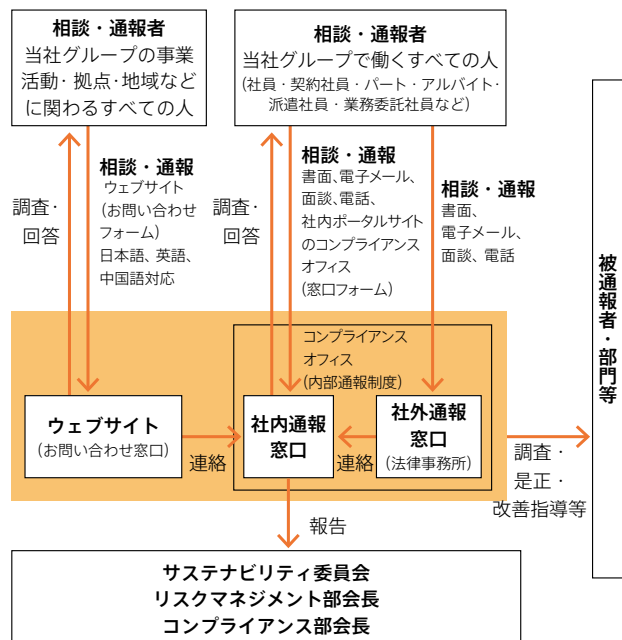


【人権侵害に関する通報窓口(苦情処理メカニズム)】

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、問題発生の際には最大限配慮しています。

2024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。また、重大な人権侵害の発生件数は0件です。

■相談・苦情の通報窓口



人権の尊重

[取り組むべき人権課題]

当社の事業活動により負の影響が生じるリスクのある人権課題について洗い出しを行い、「人権尊重に関する基本方針」のなかで取り組むべき人権課題(①児童労働、強制労働、②差別、ハラスメント、③結社の自由、団体交渉権、プライバシー、④労働安全衛生、労働時間と賃金、⑤責任ある調達)として明記しています。

取り組むべき人権課題を優先的に対応すべき人権リスクと捉え、負の影響を排除するための取り組みとして、DE&I推進やコンプライアンス活動での啓発(人権尊重や人権侵害をテーマにした研修・教育の実施)、社内アンケート調査やサプライヤーへのCSR調達アンケート調査などを実施しています。

 サプライチェーンマネジメント P.76～77 CSR調達調査の実施 (2024年度)

取り組むべき人権課題

- ・ 児童労働、強制労働
- ・ 差別、ハラスメント
- ・ 結社の自由、団体交渉権、プライバシー
- ・ 労働安全衛生、労働時間と賃金
- ・ 責任ある調達

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ
テーマ：3-2. 人権尊重、DE&I

人権と多様性が尊重される、ジェンダー差異のない職場環境を構築する

- ・ 社員に対する人権デュー・ディリジェンス実施率(グローバル)：100%

[2024年度の実績]

KPI・施策	2024年度の実績
社員に対する人権デュー・ディリジェンス実施率(グローバル)：100%	・ Corporate Philosophy（経営哲学）「人間尊重の経営」を含む理念体系の社内浸透活動：グローバル100% ・ コンプライアンス研修での各種ハラスメントについての継続的な啓発活動

 グループマテリアリティ2025-2030 P.10～11

取り組み

■事業活動での潜在的な人権リスクと主な取り組み

(□：国内 ■：海外)

潜在的な人権リスク	当社での活動 □■差別 □■ハラスメント □■労働環境 □■個人情報漏洩	サプライチェーン □■差別 □■製品の安全性確保の不備 □■ハラスメント □■製品の利用段階における人権侵害 □■労働環境 □■強制労働 □■児童労働 □■製品の軍事目的利用 □■紛争鉱物 □■個人情報漏洩 □■腐敗防止	地域社会 □■環境汚染・環境破壊
	・ 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) ・ 社内調査(アンケート調査、ストレスチェック) ・ 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)	・ CSR調達(調達先選定基準調査、CSR調達アンケート調査など) ・ 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	・ 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)

人権の尊重

【人権教育・啓発活動】

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。毎年、職場ごとに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。また、具体的な事例を記載した「コンプライアンス事例集」(2025年4月1日改訂)を国内のグループで働くすべての人に配布し、人権問題に関する社内教育に活用しています。

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、具体的な事例を交えながら、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、海外の人びととともに働く上で必要な、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。

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。

 [社会データ編 P.80 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進](#)

【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」(2025年4月1日改訂)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。

【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に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。

「原材料購買規程」(2024年1月改定)「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)に加えて、自社を含めたサプライチェーンとしての考え方や姿勢、責任などを整理した「サステナブルサプライチェーンガイドライン」(2024年5月改定)を策定しました。

これらの方針・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、中国語版で作成し、国内外のグループ会社やサプライヤーに周知・要請することで持続可能なサプライチェーンの構築につなげていきます。



「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」関連する方針・指針に掲載しています

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。

リスク管理

[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違法性の確保、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。

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、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。

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グループの2024年のサステナビリティ評価は総合得点53/100でした。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-1. SCM

責任ある原材料調達を実現するサプライチェーンを構築する

- ・ガイドライン同意率：85% (カバレッジ70%)
- ・CSR調達率80%：(カバレッジ70%)
- ・物流、原材料取引、業務委託におけるサステナブルサプライチェーン取り組み推進



グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

KPI・施策	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
ガイドライン同意率	76.7% (カバレッジ42.6%)	80.2% (カバレッジ42.4%)	85% (カバレッジ70%)
CSR調達率	71.1% (カバレッジ42.6%)	69.1% (カバレッジ42.4%)	80% (カバレッジ70%)

※ 2025年3月時点

取り組み

[CSR調達調査の実施(2024年度)]

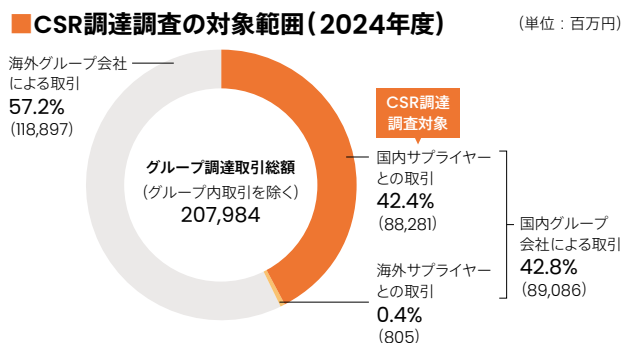
2022年度より、CSR調達調査として国内サプライヤーに「サステナブルサプライチェーンガイドライン」への同意確認と、CSR取り組み状況を確認するアンケート調査を実施しています。このガイドライン同意率とCSR調達率を当社グループのCSR調達度を示すKPIとして、継続的にモニタリング(既存サプライヤーは3年ごとに調査、新規サプライヤーは契約時に調査)を行い、結果をフィードバックすることで改善につなげています。

2024年度は、グループ購買部と国内生産拠点が管轄するサプライヤーの計481社(取引額88,281百万円＝グループ取引総額の42.4%)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80.2% (354社)、CSR調達率

サプライチェーンマネジメント

は69.1%（259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。

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。



■ 調査対象サプライヤー（481社）のアンケート結果

	会社数 (社)	取引額割合 (%)
確認書を署名提出したサプライヤー	372	90.3
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)	354	80.2
アンケートに回答したサプライヤー	372	90.6
そのうち、点数が75/100点以上 (CSR調達率)	259	69.1

※ 2025年3月時点

※ 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

■ 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・拡張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・精錬・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」としてEMRT 2.0に指定されている6種類の鉱物（コバルト、天然マイカ、銅、天然グラファイト、リチウム、ニッケル）については、サプライヤーへの周知を行うとともにお客様の要望に応じて調査を実施するなど、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。

■ 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。

※ ウェブサイトに掲載されています

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/80746-05-08-tokyo.pdf>



地域・社会への貢献

基本的な考え方

artienceグループは、良き企業市民として事業を通じて社会に貢献し、地域・社会への貢献を重んずる企業風土の醸成を目指しています。

新たに定めたグループマテリアリティ 2025-2030に掲げたKPI・施策の「地域社会とのコミュニケーション」「社会貢献活動(災害等支援、文化・教育支援、環境保全、寄付・寄贈、雇用など)」の分野に取り組むことで、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。

推進体制

artienceグループは、各拠点の総務・管理部門が主体となって活動を推進しており、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。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：4-5. 共創風土、コミュニティ

パートナーシップ構築と地域コミュニティとの共生を通じて、価値共創を実現する企業風土を醸成する

- ・地域社会とのコミュニケーション推進
- ・社会貢献活動(災害等支援、文化・教育支援、環境保全、寄付・寄贈、雇用など)の推進

 [グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11](#)

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、ボランティア休暇制度を導入し、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。2024年度は3名がボランティア休暇を取得しました。

2024年度の主な活動実績

分野	内容
地域社会とのコミュニケーション	・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) ・災害用備蓄品(保存食や保存水など)を、社会福祉協議会を通じて寄贈(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.) ・パンチャン工業団地と提携し地域でのキャリア促進を目標とした活動を実施(TOYO INK (THAILAND) CO., LTD.) ・マレーシア・リサイクル連合(MAREA)がコーディネートした高層住宅を中心とした回収プログラムに協力し、廃棄物回収のためのジャンボバッグ、69袋を寄付(TOYO CHEM SPECIALTY CHEMICAL SDN. BHD.)
文化・教育支援	・男子プロバレーボールチーム(東京グレートベアーズ)が教える子どもバレーボール教室を開催(artience(株)) ・ラグビー普及育成活動「スクラム・ジャパン・プログラム」への協賛の継続(artience(株)) ・学生団体Starsが主催の「こどもキャリアサミット2024」にメインスポンサーとして協賛 ・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)) ・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.) ・トルコ教育財団(TEV)への寄付を通じて、支援を必要とする学生へ教育のための支援(奨学金制度など)を実施(TOYO PRINTING INKS INC.)
環境保全	・「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) ・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、回収量：85.58kg) ・「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.) ・センセーブ運河沿いのポート清掃活動に参加(TOYO INK (THAILAND) CO., LTD.)
災害等支援、寄付・寄贈、雇用など	・能登半島における地震への災害被災地支援として日本赤十字社を通じて500万円の寄付を実施 ・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

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

社会データ編

人材マネジメント

社員数

			2022年度	2023年度	2024年度
社員数 (名)	artience	男性	304	288	280
		女性	99	100	97
		合計	403	388	377
	東洋インキ	男性	585	673	639
		女性	75	88	91
		合計	660	761	730
	トーヨーケム	男性	493	513	520
		女性	73	82	86
		合計	566	595	606
	トーヨーカラー	男性	426	424	431
		女性	58	56	61
		合計	484	480	492
	その他国内関係会社(連結) [※]	男性	768	608	607
		女性	183	162	162
		合計	951	770	769
	海外関係会社(連結)	男性	3,754	3,792	3,861
		女性	1,112	1,050	1,062
		合計	4,866	4,842	4,923
	グループ計	男性	6,330	6,298	6,338
		女性	1,600	1,538	1,559
		女性比率(%)	20.2	19.6	19.7
		合計	7,930	7,836	7,897

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

			2022年度	2023年度	2024年度
社員数 (名)	日本	男性	2,576	2,506	2,477
		女性	488	488	497
		合計	3,064	2,994	2,974
	中国	男性	1,220	1,171	1,153
		女性	344	321	302
		合計	1,564	1,492	1,455
	アジア (中国を除く)	男性	1,790	1,791	1,863
		女性	467	491	508
		合計	2,257	2,282	2,371
	北米・中南米	男性	303	385	374
		女性	161	95	86
		合計	464	480	460
	ヨーロッパ・ アフリカ	男性	441	445	471
		女性	140	143	166
		合計	581	588	637

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

			2022年度	2023年度	2024年度
新規雇用者数 (名)	新卒採用者数	男性	32	37	32
		女性	17	20	18
		合計	49	57	50
	中途採用者数	男性	49	28	59
		女性	10	2	12
		合計	59	30	71
	合計	男性	81	65	91
		女性	27	22	30
		合計	108	87	121
平均勤続年数(年)		男性	19.3	18.9	19.0
		女性	14.9	14.2	14.3
		合計	18.6	18.1	18.2
正社員の割合(%)			81.3	81.6	82.3

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

		2022年度	2023年度	2024年度
社員数(名)	18～29歳	380	378	363
	30～39歳	704	654	647
	40～49歳	796	777	774
	50～59歳	1,002	965	945
	60～64歳	309	326	341
	65歳～	17	24	32
	合計	3,208	3,128	3,066
平均年齢(歳)	男性	45.6	46.0	46.1
	女性	41.9	41.9	42.0
	合計	45.0	45.3	45.4

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)

離職率、退職事由

		2022年度	2023年度	2024年度
離職率(%) ^{※1}		2.84	3.71	3.20
自己都合離職率(%) ^{※2}		72.50	83.00	68.46
退職事由(名)	会社都合	0	0	0
	自己都合	58	83	89
	定年退職	0	9	25
	休職満了	6	1	7
	契約期間満了	16	7	9
	合計	80	100	130

集計範囲：2022～2023年は国内(artience(株)原籍社員)、2024年は国内(連結)

※1 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

※2 自己都合離職率は、退職者の合計に対する自己都合退職者の割合で計算

社会データ編

人材育成

■主な研修一覧

階層別研修	
各階層別に必要な知識・スキル・思考力・マインドを身につけることを目的とした研修	
・新入社員導入研修	・1年目社員フォローアップ研修
・仕事の進め方研修	・ロジカルコミュニケーション研修
・OJT担当者研修	・問題解決実践研修
・問題解決基礎研修	・キャリアデザイン研修
・チームマネジメント研修	・評価者研修
	・新任役員研修
職種別研修	
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	
・商談スキル強化研修	・マーケティング基礎研修
・統計基礎研修	・実験計画法研修
・QC基礎研修	・MI実践研修
	・生産系社員向けカイゼンスkill講座
選拔型研修	
経営・組織の中核を担う次世代人材に必要なビジョン構築力、課題形成力、思考力、その他専門性の習得を目的とした研修	
・次世代経営者育成プログラム	・次世代リーダー育成プログラム
・モノづくりマネジャー育成プログラム	
・新事業創造に向けたマインドセット&スキルアッププログラム	
・生成AI研修	
グローバル人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修	
グローバルで活躍するために必要なマインドの醸成、知識習得のための研修や海外ナショナルスタッフの次世代リーダー向けに経営知識やスキルを身につけることを目的とした研修	
・異文化コミュニケーション研修	・海外ビジネス体験研修
・海外ワークショップ	・海外赴任前研修
・海外ナショナルスタッフ次世代リーダー育成プログラム	
DE&I	
「DE&I推進に関する方針」に基づいたセミナーや研修	
・女性キャリア研修	・LGBTQ+セミナー
・両立支援セミナー（介護、育児、治療）	
eラーニング	
・化学物質管理講座	・貿易管理講座
・知財／特許講座	・環境／安全講座
	・ESG講座

■社員一人当たりの研修費用・社内公募

		2022年度	2023年度	2024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	33	35
社員一人当たりの研修時間 ^{※2}	(時間／一人当たり)	—	—	0.3
社内公募／キャリアチャレンジ制度(名) ^{※3}	主体的キャリア形成の成立件数	11	9	20
社内表彰対象者数(名)		2	6	21
ビジネスアイデアコンテスト応募件数(件) ^{※4}		63	131	114

※1 集計範囲：artience(株)、東洋インキ(株)、トーヨーケム(株)、トーヨーカラー(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)と海外駐在員を受講対象としたESG研修のeラーニング受講時間
※3 集計範囲：国内(連結および非連結子会社)
※4 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

	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率(%) ^{※1}	4.5	5.5	5.8
新卒女性採用比率(%) ^{※2}	32.5	37.0	42.0
外国籍社員数(名)	28	30	37
障がい者雇用	雇用者数(名)	42	43
	雇用率(%)	2.60	2.74
	勤続年数(年)	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	2024年度
正規労働者(%)	76.0	77.3	78.4
非正規労働者(%)	65.1	39.8	66.2
全ての労働者(%)	75.5	77.1	78.2

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

		2022年度	2023年度	2024年度
人権・ハラスメント研修(名)	新入社員研修	49	57	48
	海外赴任前研修	20	20	16
	管理者向け研修	97	76	92
	コンプライアンス研修	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	拠点ミーティング：3,315 強化月間：3,375
ダイバーシティ研修参加者数(名) [※]		延べ146	延べ146	延べ312
ALLY(アライ)賛同者数(名) [※]		94	115	170

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)
※ 2022年度から実施

社会データ編

ワーク・ライフ・バランスの推進

			2022年度	2023年度	2024年度
育児休暇	育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	男性	92.7	100	96.0
		女性	100	100	100
	休業後の復職率(%)	男性	100	100	100
		女性	100	100	90
		合計	100	100	97.6
	育児時短勤務者数(名)		36	34	32
労働時間	総労働時間(時間)		1,723	1,755	1,729
	平均残業時間(時間/1月当たり)		7.2	7.9	8.5
	有給休暇取得率(%)		64.0	69.2	68.0
	年次有給休暇取得平均日数(日)		12.3	13.3	13.0
	全有給休暇取得平均日数 [※]		16.7	16.8	16.1
	半休制度取得率(%)		73.7	78.4	78.7
	選択型福利厚生制度利用率(%)		85.8	83.2	83.9

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※ 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

	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率(%)	100	100	100
被扶養者検診受診率(%) [※]	81.9	80.0	78.3
ストレスチェック実施率(%)	90.9	92.3	92.6
インフルエンザ予防接種受診率(%)	64.0	59.0	58.0

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※ 各年の12月末時点

社会データ編

労働安全衛生・保安防災

休業災害・死亡災害

			2022年度	2023年度	2024年度
休業災害	発生件数(件) ^{※1}	自社	2	3	7
		協力会社	1	2	0
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	0.286	0.438	1.050
		協力会社	—	2.744	0.000
	強度率 ^{※3}	自社	0.002	0.003	0.009
		協力会社	—	0.056	0.000
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2022年度424名、2023年度381名、2024年度355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

	2022年度	2023年度	2024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）

地域・社会への貢献

ボランティア休暇取得者数

	2022年度	2023年度	2024年度
ボランティア休暇取得者数(名)	3	1	3

集計範囲：国内（artience（株）原籍社員）

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。

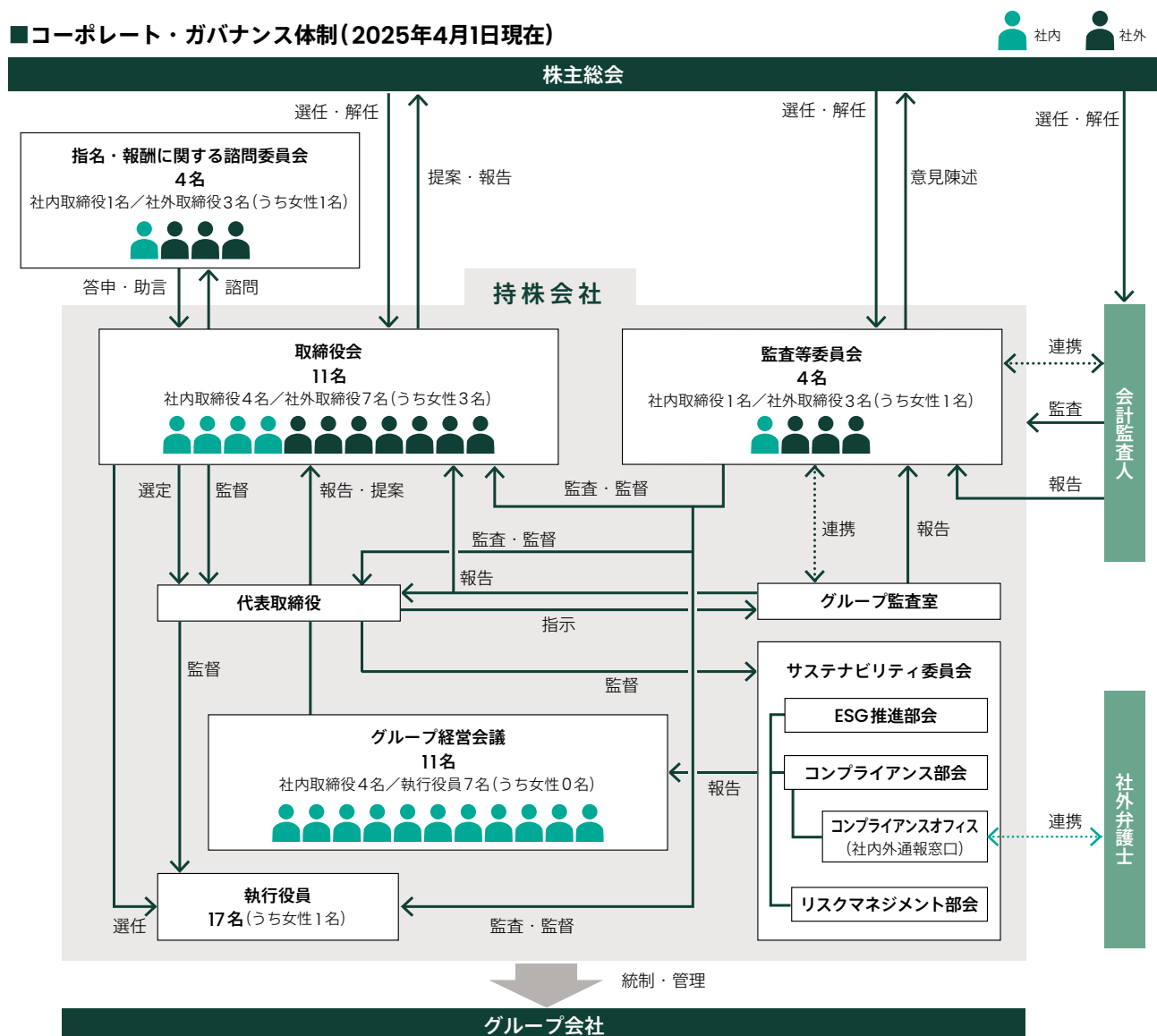
監査等委員会設置会社の体制を選択することで、監査等委員が取締役会における議決権を持ち、経営の公正性・透明性を高めるとともに、取締役会の監督機能を強化しています。また、執行役員制度(任期1年)を採用することで、経営監督機能と業務執行機能の役割分担を明確にし、意思決定の迅速化と業務執行に対する監督機能を強化しています。

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。



「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(2025年4月1日現在)



コーポレート・ガバナンス

■主な会議体・委員会の責務と構成

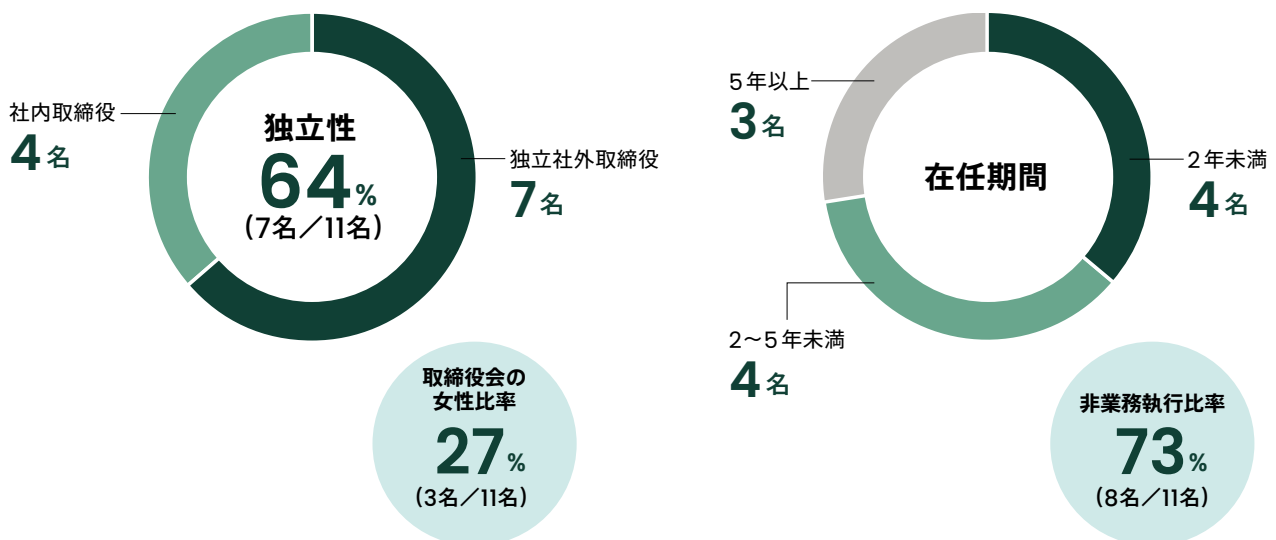
取締役会	・グループ全体の経営上の意思決定と業務執行状況の監督を行う ・法令で定められた事項や経営に関する重要事項の決定を行う ・議長は代表取締役社長 ・構成員は監査等委員でない取締役7名（うち社外取締役4名）、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）の11名（うち女性3名） ・任期は監査等委員でない取締役は1年、監査等委員である取締役は2年 ・2024年度は17回開催
監査等委員会	・内部監査部門であるグループ監査室および会計監査人と連携し、取締役の職務執行の適法性および妥当性を監査する ・グループ監査室とは監査等委員会での定期的な報告に加えて情報交換会を随時実施、また会計監査人とは監査結果の報告に加えて情報交換会を随時実施している ・構成員は監査等委員4名（うち社外取締役3名） ・任期は2年 ・2024年度は13回開催
指名・報酬に関する諮問委員会	・取締役候補者およびその報酬について透明性・客観性をもって審議する ・後継者計画について検討・評価する ・委員長は社外取締役 ・構成員は社内取締役1名、社外取締役3名 ・2024年度は4回開催
グループ経営会議	・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う ・構成員は社内取締役、常勤監査等委員、重要な経営機能を統括もしくは担当する、技術・研究・開発および知的財産担当執行役員、グループ総務部長、グループ財務部長、グループ人事部長、中核事業会社3社の代表取締役 ・2024年度は26回開催

取締役の構成

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。現在は多様かつ高度なスキルを持った取締役で構成し、また、そのうち過半数は当社が定める独立性基準に準拠した独立社外取締役です。

■当社取締役の構成



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。

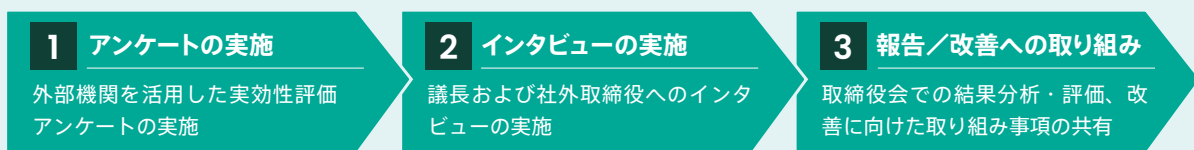
2024年は、偏りのない設問の設定と、他社比較を含む定量的な結果分析を行うため、2023年と同様に外部機関の

関与・助言を得て、全取締役を回答者とした5段階評価（点数選択設問）と自由記入設問のアンケート調査を実施しました。さらに、課題認識を的確に行うため、取締役会議長と独立社外取締役を対象に、個別の課題意識を再確認するインタビューを実施しました。

アンケートとインタビュー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】



【過去2年間に抽出した課題と実施した取り組み】

2022年度実効性評価での課題に対する取り組み

- 株主・投資家との対話に関する報告が不十分であるとの意見を踏まえ、2023年度以降、半期ごとに取締役会へ報告することとしました。
- 執行側の研修等を含む役員トレーニングの詳細が不明との意見を踏まえ、取締役会へ年間実施事項を報告しました。
- 指名・報酬に関する諮問委員会から取締役会への報告が不十分との意見を踏まえ、2024年度より諮問委員会の実施回数を増加し検討を深めるとともに、取締役会への報告を強化しました。

2023年度実効性評価での課題に対する取り組み

- 取締役会の構成に事業経験者を増やすべきであるとの意見を踏まえ、2025年3月開催の第187回定時株主総会で経営と財務に関する知見の高い2名を新たに社外取締役候補者とし、選任されました。

2024年度実効性評価のプロセス（2024年12月～2025年2月実施）

- 第三者外部機関の関与・助言を得てアンケートを作成し、実施しました。

- 外部機関によるアンケート集計結果をもとに、議長および独立社外取締役を対象にインタビューを実施しました。
- アンケートとインタビューの結果を2025年3月の取締役会において分析、議論および評価しました。

2024年度実効性評価の結果・課題

- 年々取締役会の実効性が向上してきているなど、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。
 - 過年度の実効性評価で指摘された事項についても改善が確認されました。
 - 2024年度実効性評価では、取締役への期待役割に応じた論点の明確化や執行側からの情報提供の充実など、取締役会等での議論を高度化させるための運営改善の提案・指摘がありました。この指摘に対し、有益な議論をする環境づくりのため、2025年度は取締役間の意見交換の機会の充実や、社外取締役に対する情報共有の充実に取り組んでいきます。
- 当社取締役会は本評価で抽出された課題へ対応し、改善状況を次の評価で把握することで、継続的な実効性向上に努めていきます。

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説明や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。

2024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、政策保有株式の経済合

理性検証、株主総会における議決権行使結果分析、株主・投資家との対話状況など）、サステナビリティ関連方針群の制改定、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、指名・報酬に関する諮問委員会の活動状況、人的資本・リスクマネジメント・コンプライアンスの取り組みなどでした。

コーポレート・ガバナンス

主な会議体の構成・出席状況と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。

■取締役の出席状況、専門性・経験(スキルマトリックス)

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	グループ 経営会議	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
高島 悟 代表取締役社長 グループCEO	64歳 男性 (日本)	○ (議長) 100% (17回/17回)		○ 100% (4回/4回)	○ 100% (26回/26回)	○		○	○			
濱田 弘之 取締役副社長 経営全般、コーポ レート部門担当	66歳 男性 (日本)	○ 100% (17回/17回)			○ 100% (26回/26回)	○		○	○	○		○
安達 知子 独立社外取締役	71歳 女性 (日本)	○ 100% (17回/17回)				○	○				○	
藤本 欣伸 独立社外取締役	59歳 男性 (日本)	○ 92% (12回/13回) ※2							○			○
立藤 幸博 独立社外取締役	65歳 男性 (日本)	○ ※3		○ ※3		○	○					
小杉 乃里子 独立社外取締役	58歳 女性 (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	64歳 男性 (日本)	○ 100% (17回/17回)			○ 100% (26回/26回)		○					○
加野 雅之 取締役 (常勤監査等委員)	62歳 男性 (日本)	○ 100% (13回/13回) ※2	○ (委員長) 100% (10回/10回) ※2		○ 100% (20回/20回) ※2						○	○
横井 裕 筆頭独立社外取締役 (監査等委員)	70歳 男性 (日本)	○ 100% (17回/17回)	○ 100% (13回/13回)	○ (委員長) 100% (4回/4回)					○			○
木村 恵子 独立社外取締役 (監査等委員)	65歳 女性 (日本)	○ 100% (17回/17回)	○ 100% (13回/13回)	○ 100% (4回/4回)							○	○
松本 実 独立社外取締役 (監査等委員)	68歳 男性 (日本)	○ 100% (17回/17回)	○ 100% (13回/13回)							○		○

※1 2024年度の出席状況 ※2 2024年3月26日就任 ※3 2025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

コーポレート・ガバナンス

■グループ経営会議メンバーである執行役員の出席状況、専門性・経験(スキルマトリックス)

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※3						
		取締役会	監査等 委員会	指名・報酬 に関する 諮問委員会	グループ 経営会議	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
町田 敏則 常務執行役員 技術・研究・開発、 知的財産担当 グループR&D本部長	63歳 男性 (日本)				○ 100 % (26回/26回)	○	○					
中村 隆裕 常務執行役員 グループ総務部長 インキュベーション センター担当	63歳 男性 (日本)				○ ※2			○				○
有村 健志 執行役員 グループ財務部長	52歳 男性 (日本)				○ 100 % (26回/26回)					○		
関野 純二 執行役員 グループ人事部長	53歳 男性 (日本)				○ 100 % (26回/26回)						○	○
岡市 秀樹 常務執行役員 トーヨーカラー株式会社 代表取締役社長	64歳 男性 (日本)				○ 96 % (25回/26回)	○		○	○			
有吉 泰 常務執行役員 トーヨーケム株式会社 代表取締役社長	52歳 男性 (日本)				○ 100 % (26回/26回)	○	○					
安田 秀樹 常務執行役員 東洋インキ株式会社 代表取締役社長	57歳 男性 (日本)				○ 100 % (26回/26回)	○	○					

※1 2024年度の出席状況 ※2 2025年4月1日よりグループ経営会議出席メンバー

※3 主な専門性・経験は、それぞれの執行役員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

■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、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ために、技術・研究開発・品質・生産の各分野に関する確かな識見・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、営業やマーケティングに関する豊富な識見・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識見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、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の実現する確かな識見・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・識見・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	サステナビリティ経営を推進し、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・識見・専門性を重要な項目として選定しています。

コーポレート・ガバナンス

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およびコーポレート・ガバナンス報告書に記載しています



「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

社外取締役の役割と機能

社外取締役は、当社のコーポレート・ガバナンスに関する事項等について、企業の健全な経営を実現するための監督機能として独立した客観的立場から経営監視機能、助言機能を担います。

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。2024年度は、変革に向けた役員層向けマインド醸成ワークショップ(参加対象：取締役、執行役員)、ガバナンス研修(参加対象：新任執行役員、経営者ポジションに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「PMSと月経困難症に関するセミナー」、
「不妊治療に関する理解促進セミナー」(参加対象：執行役員、部門長)、生成AI研修(参加対象：取締役、執行役員)を実施しました。

計画的な研修を通じて経営層に必要な経験・知見の獲得を促し、広い視野を持ち中長期的に持続可能な成長戦略を策定・実行するためのスキルを強化する機会を提供しています。

最高経営責任者等の後継者計画 (サクセッションプランニング)

最高経営責任者を含む後継者計画としては、社長が自ら主宰し直接参画して次世代の経営人材の発掘・育成をする「未来検討タスクフォース(参加対象：部門長)」や「次世代リーダー研修(参加対象：生産系課長層)」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っています。

取り組み状況については指名・報酬に関する諮問委員会が確認し、育成施策についての議論や候補者との面談を適宜実施するほか、取締役会への報告を行っています。

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、執行が指名基準をもとに総合的に判断した人選を指名・報酬に関する諮問委員会が審議し、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っています。また、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への参加、事業所・製造所への訪問および社員との座談会の開催など、当社を知る機会を増やしています。

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かかわらず、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。2024年は、会議の進行の調整や事前説明の時間を大幅に増やすなど、より深い議論が行えるように改善しています。

コーポレート・ガバナンス

株式の保有状況

〔投資株式の区分の基準と考え方〕

当社は投資株式を、純投資目的である投資株式(株式の価格の変動または株式に係る配当によって利益を受けることを目的とする保有株式)、純投資目的以外の投資株式として区別しています。

〔純投資目的以外の投資株式〕

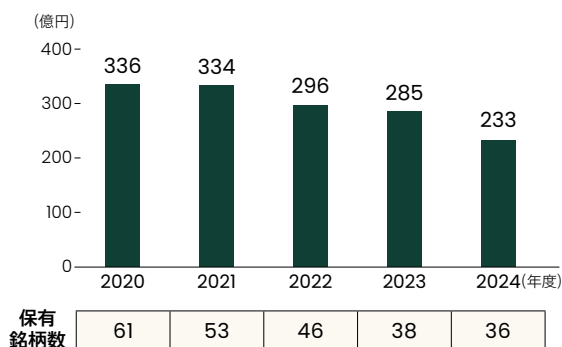
当社は、業務提携、取引関係の維持・強化、原材料の安定調達などの経営戦略の一環として、必要と判断する企業の株式を政策的に保有しています。

これらの保有上場株式は、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとにその経済合理性を中長期的な観点より検証し、保有の意義が薄れた銘柄については売却しています。また検証の結果、保有の意義が薄れたと判断しなかった銘柄であっても、当社グループの資本効率向上に資する場合は、発行会社と丁寧に対話し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。

なお、前中期経営計画期間(2021年度～2023年度)においては131億円の売却を実施しており、当中期経営計画期間(2024年度～2026年度)においても保有株式を200億円以上を売却する計画としています。

保有上場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使します。なお、発行会社において企業価値の著しい毀損、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。

■上場株式保有額の推移(薄価ベース)



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と思われる情報は積極的に開示しています。



「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「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

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、役員報酬に関する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

コーポレート・ガバナンス

役員報酬の決定プロセス

当社の役員報酬は、従来「指名・報酬に関する諮問委員会」が評価プロセスおよび評価結果などについて審議、答申したのち、取締役会の決議により決定してきました。2025年3月26日開催の取締役会において、同日以後の取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の決定権限を、諮問委員会に委任することを決議しました。当該権限を、構成員の過半数が独立社外取締役である諮問委員会に委任することで、個人別の報酬額（基本報酬額と業績連動報酬額の和）の決定に関する手続きの公正性・透明性・客観性を高めました。

加えて、今後の役員報酬制度においては、中長期的な企業価値向上に向け譲渡制限付株式報酬の比率を高めること、また資本効率性を重視し、業績連動報酬の評価指標として新たにROEを取り入れることを検討しています。

【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。

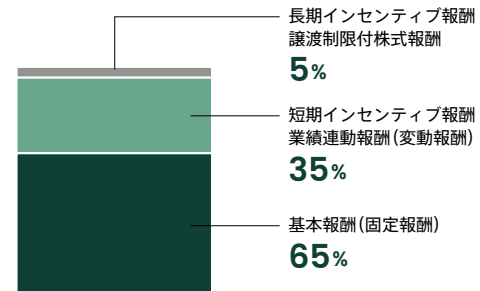
また、取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式報酬として支給する金銭報酬債権の総額は、年額5億円以内とは別枠とし、年額1億円以内としています。

■取締役の報酬等の総額（2024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)
		基本報酬 (固定報酬)	業績連動報酬 (変動報酬)	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）	300 (37)	203 (37)	86 (－)	10 (－)	8 (4)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	56 (30)	56 (30)	－	－	5 (3)
合計 （うち社外役員）	356 (68)	259 (68)	86 (－)	10 (－)	延べ13 (延べ7)

※ 上記の金額には、2024年3月26日開催定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます

■各報酬構成要素の割合※



※ 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）の場合

- 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みなさまと共有し、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。
- 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。

リスクマネジメント

基本的な考え方

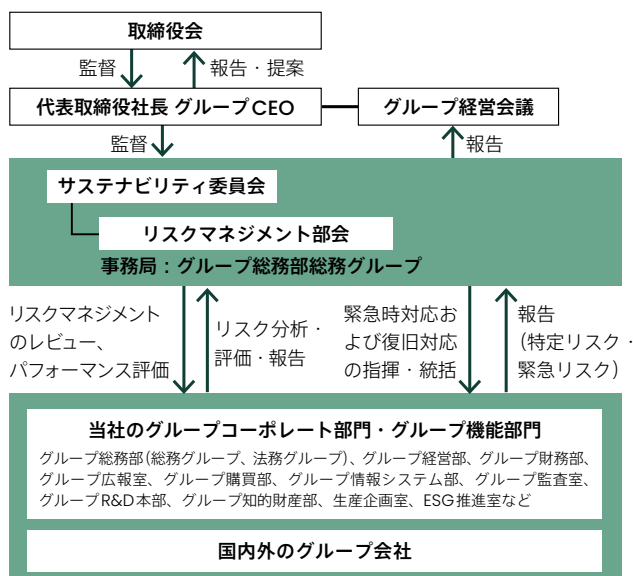
artienceグループは、事業継続に影響を及ぼす可能性のあるリスクを把握し、迅速かつ適切な対応により、リスクによる影響を最小限にとどめることが重要な課題であると認識しています。「リスクマネジメントに関する基本方針」(2024年1月1日改定)「内部統制システムの整備に関する基本方針」(2024年1月1日改定)に基づき、リスクマネジメント部会の方針として「リスクマネジメント活動方針」を定め、継続的なリスクの見直しと改善を行いながら取り組みを進めています。2025年7月、事業継続計画(BCP)方針を定めました。

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」「事業継続計画(BCP)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

推進体制

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部会では、各社・各部門のリスクを発生可能性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。

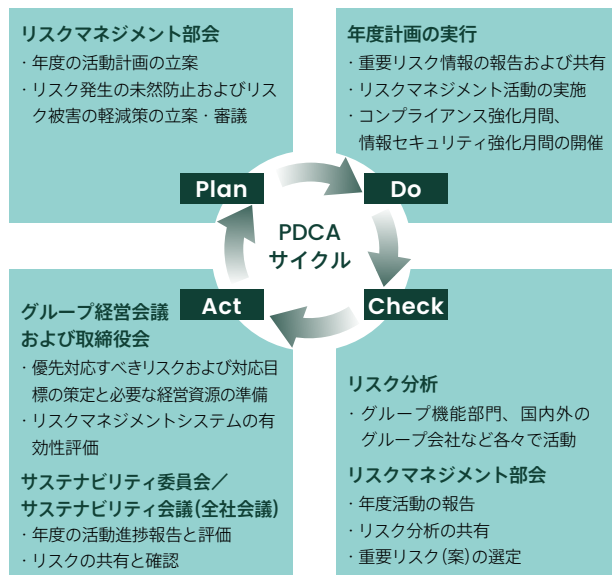
■ リスクマネジメント体制(2025年度)



※ P.12 「サステナビリティ推進体制(2025年度)」より抜粋・加筆

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。



指標と目標

■ グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ テーマ：4-2. コンプライアンス、リスクマネジメント、情報セキュリティ

コンプライアンスとリスクマネジメントを継続的に見直し、体制の実効性を向上させる

- ・海外情報セキュリティ体制の整備(共通ルール施行と拠点ごとのカスタマイズ、脆弱性検査・是正活動など)

リンク グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

【2024年度の実績】

KPI・施策	2024年度実績
海外情報セキュリティ体制の整備(共通ルール施行と拠点ごとのカスタマイズ、脆弱性検査・是正活動など)	・海外も含めた情報セキュリティ強化月間(9~11月)を実施 ・セキュリティ対策状況のアセスメントを実施 ・脆弱性診断を行い既知の脆弱性に対する迅速な対応を指示・指導

リスクマネジメント

2024年度の主な活動

2024年度は、全社視点でリスクアセスメントを実施し、全社重要リスクの確認を行うとともに、①CSIRTによる最新のインシデント状況の共有、②品質不正・品質瑕疵リスクの対応状況の確認、③法務リスクの対応状況の確認と情報共有を行いました。教育・啓発活動としては、①国内全拠点の業務用車輛の運転者、その管理者をそれぞれ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腰痛災害の防止と電気火災の防止に関する安全教育(全2回開催：各約2,000名が受講)、③グループ全体の品質の安定化、リスク低減を図るため、各事業の品質チェックシートを作成し、海外拠点への展開などを実施しました。

重要リスクの選定

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可能性と重大性に基づきアセスメントしています。アセスメント評価基準の見直しを行い、基準の統一を図るとともに全社的な重要リスクを一覧化したリスクマップを全社で共有しています。想定される重要リスクのうち事業継続に影響度が高いテーマについては、該当部門が計画的に対策を進めており、進捗状況をグループ経営会議および取締役会に報告しています。重要リスクを経営層がモニタリングすることにより、グループ全体の視点、経営視点でのリスク認識のもと、リスクマネジメント活動を推進しています。

■発生可能性の評価基準

4	ほぼ確実に発生する可能性があった(年に1～数回発生する)	2	いつか発生するかもしれないと予見できた(10～50年に1回発生する)
3	発生する可能性があった(数年または10年に1回発生する)	1	例外的な状況でのみ発生する(50年以上など長期に1回発生する)

■重大性の評価基準

	人的損害	金銭損害	レピュテーション
4	死亡事故	50億円以上の損害	・マスメディアやSNSに(悪い意味で)長期的かつ大きく取り上げられる ・取引先や消費者の信用を著しく失う
3	負傷者多数	10億円以上の損害	・マスメディアやSNSに(悪い意味で)一時的に大きく取り上げられる ・複数の取引先や消費者の信用を失う(信頼回復に5年以上)
2	入院を要する負傷	1億円以上の損害	・マスメディアやSNSに小さく取り上げられる ・一部の取引先や消費者の信用を失う(信頼回復に2～3年以上)
1	軽傷	1億円未満の損害	・日常の管理で解決する

■重要リスクマップ

大 ↑ 損害の重大性 ↓ 小		- 知的財産権侵害、秘密情報流用・漏洩 - 独占禁止法違反 - メディア対応レピュテーション - 火災・化学物質漏洩事故 - 人権リスク		
	・海外グループの不適切会計	- PRTR、外為法改正対応不備 - サイバーセキュリティ事故	- 感染症 - 品質不正や品質瑕疵 - 原材料調達 - 固定資産の減損 - 国内・海外での自然災害 - 地政学リスク	- 高インフレや通貨安 - 気候変動 - 環境規制強化
			- 労働災害 - 移転価格等の税務リスク - 人材確保 - 人材流出	不良債権発生
低 ← 発生の頻度(可能性) → 高				

リスクマネジメント

重要リスクに対する対応(2024年度)

- ・高インフレや通貨安 キャッシュフロー経営やCCC短縮の推進により、環境変化の影響を抑制
- ・気候変動／環境規制強化 CO₂削減ロードマップを策定。全社グローバルScope3を算定
- ・原材料調達 リスク懸念の原材料リスト・サプライヤー評価シートの見直し、需要変動に応じた購買戦略の策定、機動的な価格改定の実施
- ・品質不正や品質瑕疵 国内外で品質トラブルシートを展開、品質教育・未然防止活動を実施
- ・国内・海外での自然災害 災害対策マニュアル・災害時通信手段の見直し、訓練により事業継続を推進

代表的な事業等のリスク

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代表的事業等のリスクとして以下のリスクを想定しています。2024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。

■代表的な事業等のリスク

リスク項目	代表的なリスク
①海外活動に潜在するリスク	・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
②システム障害、情報漏洩、滅失、毀損に関するリスク	・システム障害による業務停止 ・ランサムウェアをはじめとするマルウェア攻撃などによる情報漏洩、滅失または毀損の発生
③品質・製造物責任に関するリスク	・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
④自然災害・感染症などに関するリスク	・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
⑤原材料調達に関するリスク	・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
⑥為替の変動に関するリスク	・急激な為替変動
⑦一般的な法的規制に関するリスク	・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
⑧環境負荷発生のリスク	・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
⑨気候変動に関するリスク	・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
⑩一般的な債権回収に関するリスク	・顧客の経営状況の悪化による売上債権などの回収困難
⑪固定資産の減損に関するリスク	・経済条件の変化や事業の見直しなどによる固定資産の減損
⑫人材に関するリスク	・社会環境変化による人材不足
⑬人権に関するリスク	・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

※「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」(2024年1月1日改定)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。

 「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」関連する方針・指針に掲載しています

[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、毎年実施しています。グループ監査室は、内部監査の結果を代表取締役社長、内部統制担当取締役、取締役会、および監査等委員会に直接報告し、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。

2024年度は国内12社(42部門)、海外26社で内部監査を実施しました。

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、「情報セキュリティに関する基本方針」(2024年5月10日制定)や「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・物理的な防御対策や情報セキュリティ教育、インシデント対応訓練を実施し、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。

2024年度の情報セキュリティ活動方針

IT・データ利活用を前提とした情報セキュリティ意識・対策向上、および高度化するサイバー攻撃に対するインシデント対応力強化

- ① 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
- ② 海外も含めたグループ全体での情報セキュリティ対策強化
- ③ サイバーインシデントに対するartience-CSIRT[®]実効力強化

※ Cyber Security Incident Response Teamの略称

 「情報セキュリティに関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ」関連する方針・指針に掲載しています

[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、グループ情報システム部を主体に、グループ総務部、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、「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。

[2024年度の主な活動]

2024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セキュリティ意識の向上につなげています(2024年度は11月19日に実施)。さらにartience-CSIRTにおいてインシデント対応訓練を実施し、サイバーインシデント発生時の対応手順の確認を行いました。

海外各社に対しては、セキュリティ対策状況のアセスメントを実施して最新状況を把握するとともに、脆弱性診断を行い既知の脆弱性に対する迅速な対応を指示・指導しています。

リスクマネジメント

【情報セキュリティに関する事故】

2024年度は、情報セキュリティに関する事業活動に影響を及ぼす重大な事故は発生していません。

【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。



「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

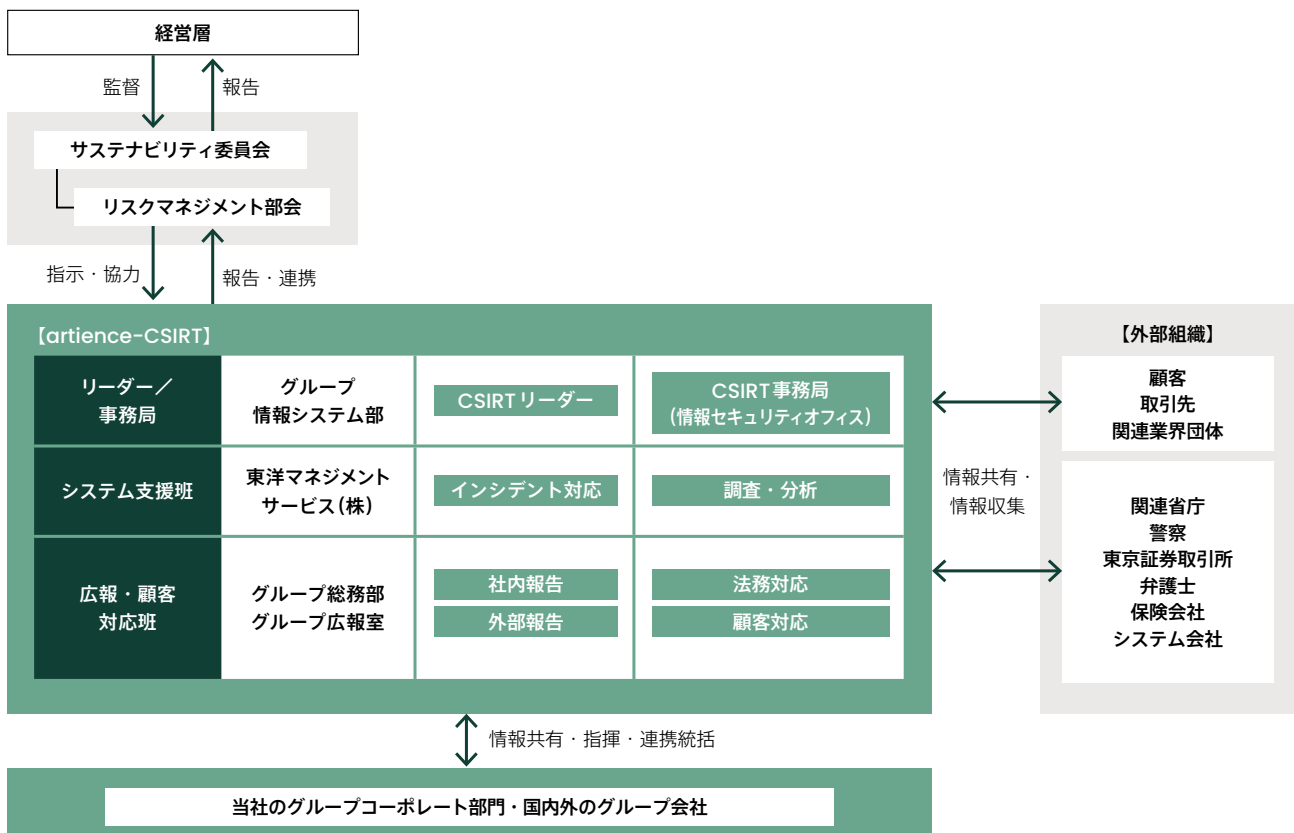
【サイバーセキュリティ対策】

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」を設置しています。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（2025年度）



リスクマネジメント

事業継続マネジメント(BCM)

[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おそれのあるリスクを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。

事業継続計画(BCP)方針

artienceグループは、リスクマネジメントに関する基本方針に則り、事業継続マネジメント(BCM)の一環として、事業継続に支障を来すおそれのあるリスクに対して、予防的な対応を行い、平常時から合理的かつ十分な準備を整えることで、重大な影響の最小化を図ります。事業継続に重大な影響を与える可能性のあるリスクまたは不測の事態が発生した場合には、当社グループは社員の安全確保や資産の保全、社会やステークホルダーへの責任を果たすことを使命とし、事業の継続および早期復旧を図るための体制を構築します。

「事業継続計画(BCP)方針」(2025年7月1日制定)より抜粋

[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を整備し、衛星電話や災害用無線機(国内主要拠点に設置)を配備しています。

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、P.95「サイバーセキュリティ対策」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、国内・海外の拠点ごとの事業継続計画(BCP)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、P.19～26「気候変動への対応」に記載しています

[原材料の安定的な調達]

東日本大震災以降、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できるよう、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一部変更に合わせてサステナビリティ関連方針・ガイドラインの見直しを進め、「CSR憲章」を「サステナビリティ憲章」と改定し、従来コンプライアンス活動のなか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ました。また、新たに「コンプライアンスに関する基本方針」(2024年5月10日制定)を策定しました。

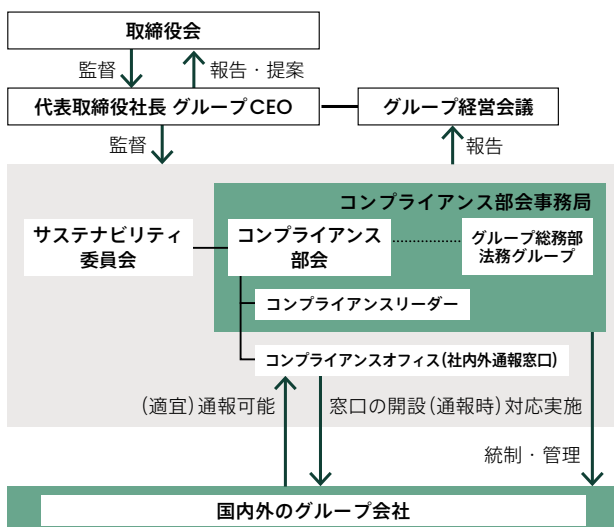
WEB 「サステナビリティ憲章」「倫理行動規範」「コンプライアンスに関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

※「サステナビリティ憲章」「倫理行動規範」「人権の尊重に関する基本方針」「労働安全衛生に関する基本方針」については多言語化(計12言語)し、PDFを掲載しています。今後もさらに多言語化する予定です

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、コンプライアンス活動の企画やコンプライアンスに対する考え方の発信、法令などの教育を全社的に行っています。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(2025年度)



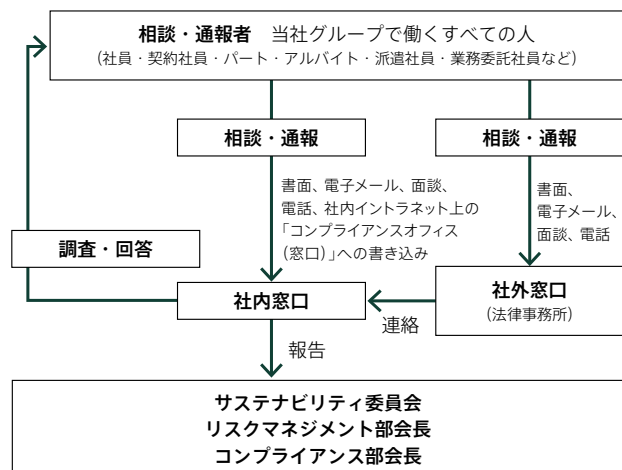
※ P.12 「サステナビリティ推進体制(2025年度)」から抜粋・加筆

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。

相談・通報者の保護と秘密保持に最大限配慮し、寄せられた相談・通報の事実関係を調査するとともに、問題発生の際には速やかに対策を講じています。2024年度の相談・通報はハラスメント、社内規程違反行為などで7件ありましたが、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



コンプライアンス

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ テーマ：4-2. コンプライアンス、リスクマネジメント、情報セキュリティ

コンプライアンスとリスクマネジメントを継続的に見直し、体制の実効性を向上させる

- ・倫理行動規範および内部通報制度の周知浸透
- ・重大コンプライアンス違反(法令違反等懲戒対象に相当する違反行為)発生件数：0件継続

 [グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11](#)

[2024年度の実績]

KPI・施策	2024年度実績
倫理行動規範および内部通報制度の周知浸透	・国内外の社員に対してコンプライアンス拠点ミーティングの機会を通じて周知浸透を実施

■重大コンプライアンス違反発生件数 (単位：件)

KPI・施策	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	目標(毎年度)
重大コンプライアンス違反発生件数	0	0	0	0

2024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(4～6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(3,315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(3,375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)を海外関係会社の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
新入社員向けコンプライアンス講習会(年1回開催)
海外赴任前研修(年2回開催)
独占禁止法講習会(全13回開催、313名参加)
下請法講習会(全23回開催、379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

2024年度は、公正取引委員会等が進める労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針への対応などに関して、全グループ会社にアンケート調査を実施しました。調査の結果、法令違反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」は多言語化しており、関連する方針・指針はウェブサイトに掲載(日本語、英語、中国語に対応)しています



「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。リスクが高いテーマやエリアについてはグループ総務部法務グループで課題を特定し、個別のテーマに応じて関

コンプライアンス

係する社員への教育・調査等を実施しているほか、コンプライアンス強化月間などで周知を徹底しています。

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月に改訂しました。「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。

 [内部通報制度 P.97](#)

【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2022年10月24日制定(2024年5月改定)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腐敗・汚職防止の推進に努めています。

CSR調達セルフ・アセスメントの回答をもとに腐敗の高リスクを判断し、腐敗リスクがあると判断された場合は、サプライヤーへ腐敗防止に関する啓発活動を行うとともに是正処置の実施を要請するなどリスクの低減を図っていきます。

 「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」関連する方針・指針に掲載しています

【政治献金についての考え方】

当社グループは「倫理行動規範」において、「当社グループとしての政治的中立性を堅持すべく、いかなる政党、政治団体または公職の候補者に対しても、会社の財産を政治献金として用いません」と定めています。

【違反実績】

2024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。

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こらない仕組みを構築しています。2024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。

 [ガバナンスデータ編 P.101](#) [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>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

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

	2022年度	2023年度	2024年度
法人税等額(連結)	2,968百万円	3,042百万円	4,156百万円
国内計	—	—	2,913百万円
海外計	—	—	1,243百万円

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ともに、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。

推進体制

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・活用に取り組んでおり、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	2,348件
海外	1,002件

■保有登録商標件数[※]

国内	484件
海外	1,125件

※ 2024年12月31日現在

ガバナンスデータ編

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

			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役会の構成	性別	男性(名)	8	9	8	9	8
		女性(名)	2	2	3	3	3
		女性比率(%)	20.0	18.2	27.3	25.0	27.0
	合計(名)		10	11	11	12	11
	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)		4	5	5	6	7
グループ経営会議の構成	性別(名)	男性	9	11	11	11	11
		女性	0	0	0	0	0
	合計(名)		9	11	11	11	11
執行役員の構成	性別(名)	男性	23	24	23	15	16
		女性	0	0	0	1	1
	合計(名)		23	24	23	16	17

※ 株主総会後の構成員。2025年度は、2025年4月1日現在

■取締役の報酬等の総額(2024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)	300 (37)	203 (37)	86 (－)	10 (－)	8 (4)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	56 (30)	56 (30)	－	－	5 (3)
合計 (うち社外取締役)	356 (68)	259 (68)	86 (－)	10 (－)	延べ13 (延べ7)

※ 上記の金額には、2024年3月26日開催定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます

リスクマネジメント

	2022年度	2023年度	2024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

	2022年度	2023年度	2024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（2024年1月1日～2024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 2025		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	108-109	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	39 108-109	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2025
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2025について	
2-4	情報の修正・訂正記述	28 35 39-50	水資源管理 化学物質管理 環境データ編	
2-5	外部保証	26 42	CO ₂ 排出量データの第三者検証 環境データ編	
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	14 76-77 108-109	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2025
2-7	従業員	79	社会データ編	
2-8	従業員以外の労働者	79	社会データ編	
ガバナンス				
2-9	ガバナンス構造と構成	83-87	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	86-87	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2025
2-11	最高ガバナンス機関の議長	84	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2025
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	12 83-84	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2025
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	12 83-84	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2025
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	12	サステナビリティマネジメント	統合レポート2025
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	91-93 97	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	88	コーポレート・ガバナンス	統合レポート2025
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	90	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2025
2-19	報酬方針	89	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2025
2-20	報酬の決定プロセス	90	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2025

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 2025		その他媒体
		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2025
2-23	方針声明	12 17 72 83	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2025 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	2-101	サステナビリティデータブック2025	
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	72-75 76-77 97-99	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	73 97	人権侵害に関する通報窓口 (苦情処理メカニズム) 内部通報制度	
2-27	法規制遵守	97-99 101	コンプライアンス ガバナンスデータ編	
2-28	会員資格を持つ団体	26 30 37	気候変動に関するイニシアティブ イニシアチブへの参画 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	15	ステークホルダーとの関わり	統合レポート2025
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 2025		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	8	グループマテリアリティ2025-2030	
3-2	マテリアルな項目のリスト	10-11	グループマテリアリティ2025-2030	
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	12 10-11	サステナビリティマネジメント グループマテリアリティ2025-2030	

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 2025		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	109	主な経営指標	有価証券報告書 統合レポート2025
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	19-22	気候変動への対応	統合レポート2025
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	78	地域・社会への貢献	
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	98-99	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	98-99	腐敗・汚職の防止	
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	101	ガバナンスデータ編	
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	99	公正な取引	
GRI207:税金 2019				
207-1	税務へのアプローチ	100	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	91 100	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	100	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 2025		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	40	環境データ編	
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	29-30	資源循環	
GRI302:エネルギー 2016				
302-1	組織内のエネルギー消費量	24 44	2024年度の実績 環境データ編	
302-2	組織外のエネルギー消費量	24	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 44	2024年度の実績 環境データ編	
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 2025		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	13 18	サステナビリティ貢献製品 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 リサイクルソリューション https://www.artiencegroup.com/ja/products/solution/recycle/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	27-28	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	27-28	水資源管理	
303-3	取水	27-28 44	水資源管理 環境データ編	
303-4	排水	27-28 45	水資源管理 環境データ編	
303-5	水消費	27-28 44-45	水資源管理 環境データ編	
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	36-38	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	36-38	生物多様性	
304-3	生息地の保護・復元	36-38	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	36-38	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)	23-24 42-44	気候変動への対応 環境データ編	
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	23-24 42-44	気候変動への対応 環境データ編	
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)	24 42-44	サプライチェーンにおけるCO ₂ 排出量 環境データ編	
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	44	環境データ編	
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	19-26	気候変動への対応	
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	34	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	33-34 47-48	汚染防止 環境データ編	
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	31-32	廃棄物管理	
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	31-32	廃棄物管理	
306-3	発生した廃棄物	31-32 46	廃棄物管理 環境データ編	
306-4	処分されなかった廃棄物	31-32 46	廃棄物管理 環境データ編	
306-5	処分された廃棄物	31-32 46	廃棄物管理 環境データ編	
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	76-77	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	76-77	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 2025		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	79	社会データ編	
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	62-63	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	63	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	69	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	70	危険性（ハザード）の特定、リスク評価 労働災害調査	
403-3	労働衛生サービス	65-68 70	健康経営 危険性（ハザード）の特定、リスク評価 労働災害調査	
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	71	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	71	労働安全衛生に関する研修	
403-6	労働者の健康増進	65-68	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	77	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	69	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	70-71 82	度数率・強度率の推移 社会データ編	
403-10	労働関連の疾病・体調不良	70-71 82	度数率・強度率の推移 社会データ編	
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	55 80	人材育成 社会データ編	

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 2025		其他媒体
		ページ	項目	項目
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	55-57 80	人材育成 社会データ編	
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	55-56	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	84 101	取締役の構成 ガバナンスデータ編	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	60 80	男女賃金格差に関する取り組み 社会データ編	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	73	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	75	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	75	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	75	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	78	地域・社会への貢献	
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	76-77	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	51-52	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	51-52	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	95 101	情報セキュリティ ガバナンスデータ編	

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(2024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	■ 資本金	: 31,733,496,860円
■ 創業	: 1896年(明治29年)1月	■ 関係会社	: 国内:13社、海外:47社 連結子会社:56社、持分法適用関連会社:4社
■ 設立	: 1907年(明治40年)1月15日	■ 社員数	: 377名(個別) 7,897名(連結)
■ 代表者	: 代表取締役社長 グループCEO 高島 悟	■ 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

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
クローバー・ビズ株式会社

アジア

TIPPS PTE. LTD.
TOYOICHEM 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.
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
珠海東洋色材有限公司
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
ロジコネット株式会社

アジア

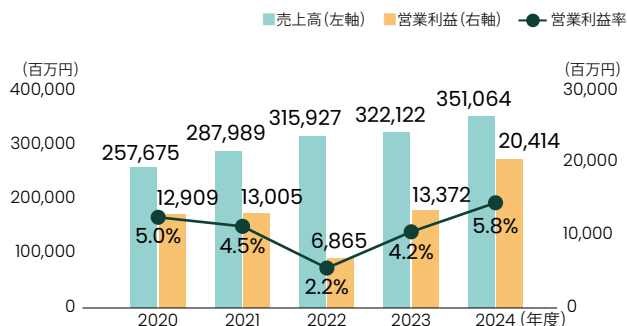
SUMIKA POLYMER COMPOUNDS (THAILAND) CO., LTD.
HEUBACH TOYO COLOUR PVT. LTD.

※ 2025年3月31日付で、深圳市容大翎彩科技有限公司が設立されました

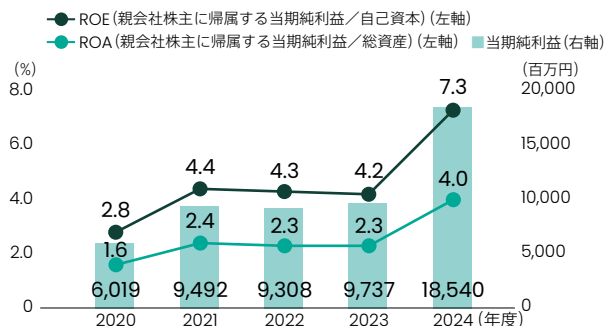
artienceグループの概要

主な経営指標

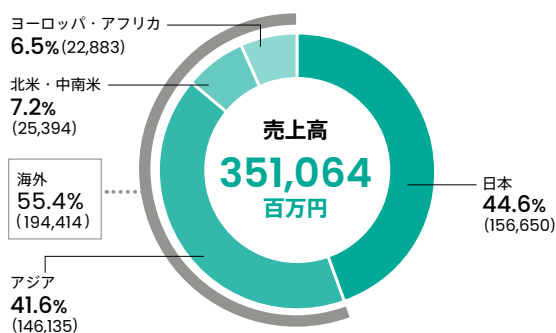
■売上高、営業利益、営業利益率



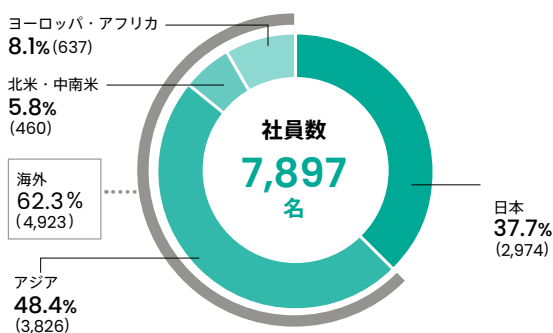
■ROE、ROA、当期純利益



■地域別グループ売上高(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】

低分子・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から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、包装関連向け機能性インキなど、新たな用途への展開を進めています。

■事業セグメント別売上高・営業利益

