

環境戦略

当社グループにとって、マテリアリティに対処することは、MSVを実現する上で極めて重要です。環境分野では、「気候変動」と「資源と汚染」に重点を置き、特に廃棄物と水の分野は事業継続に不可欠な要素と判断しています。

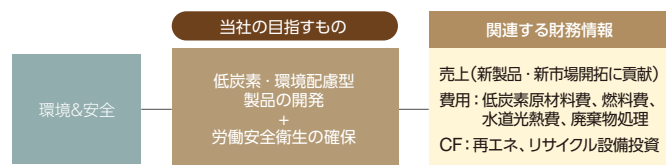
MSV実現に向けた取り組み

「環境&安全」チームの支援のもと、各パートナー会社グループ(PCG：地域・事業ごとのPC群)は2022年、マテリアリティに対する独自の目標や優先事項に対応する取り組みを推進しました。

「環境&安全」チームは各PCGの環境・安全部門のシニアリーダーで構成され、マテリアリティに関するグループ全体の活動進捗を詳細に把握するため、他社比較、ベストプラクティスの共有、共通指標の策定に取り組んでいます。

共通指標を全てのPCGに導入するには時間を要するものの、2022年は再生可能エネルギーや再生可能電力、水消費量に関する新たな指標を作成するなどの進展がありました。今後は、温室効果ガス排出量(スコープ3)を開示するPCGの範囲を拡大するとともに、水ストレスの高い地域での取水量・水消費量、揮発性有機化合物(VOC)排出量などの指標も追加していきます。これらの指標に関する作業の一環として、2022年には収集データの精度向上にも取り組み、前年までの一部実績を修正しました。2023年は、マテリアリティの影響やリスク・機会の管理向上、理解促進を中心に取り組んでいます。

MSV実現に向けた道筋 ▶ P5参照



当社グループは2021年9月、「気候変動に関連する財務情報の開示に関するタスクフォース(TCFD)」による提言(最終報告書)への賛同を表明しました。MSVの実現に向けて、気候変動関連施策や情報開示の拡充に取り組んでいます。

TCFD提言に基づく報告

| | |
|-------|--|
| ガバナンス | MSVの前提としてのサステナビリティ ▶ P41 取締役会の議論 ▶ P108 |
| 戦略 | 環境戦略 -気候変動シナリオ分析 ▶ P66 研究開発戦略 ▶ P77 |
| リスク管理 | MSVの前提としてのサステナビリティ ▶ P41 リスクマネジメント ▶ P121 |
| 指標と目標 | 環境戦略 -目標と改善点 ▶ P66 -実績 ▶ P67 |

気候変動

グループ方針

気候変動は、当社グループの事業やコミュニティに影響を及ぼしています。温室効果ガス排出の削減を通じて、気候関連リスクを管理し、機会を獲得していきます。

リスクと機会

「気候変動」に関連する主なリスクと機会は、P41「MSVの前提としてのサステナビリティ」をご覧ください。各PCGが独自のサステナビリティ戦略や行動計画の一環として特定した優先的な取り組みを進めており、シナリオごとのリスクと機会を右の表に示しています。

目標と改善点

各PCGは2022年、気候関連の影響やリスクと機会に対する個別目標と改善計画の策定に継続して取り組みました。各PCGの目標と計画の進捗は下記の通りです。

パートナー会社グループ(PCG)ごとの目標

| PCG | 目標 | | 2022年進捗と2023年計画 |
|------------------|----------------------------|--------------------|---|
| | 温室効果ガス排出量 (スコープ1, 2) | エネルギー消費量 | |
| NIPSEAグループ | 2025年：15%削減 2060年：ネットゼロ | 2025年：8%削減 | ・各生産拠点は2025年の目標達成に向けた取り組みを継続しており、中国では8工場に太陽光発電設備を設置済みで、2023年にはさらに13工場に設置する計画 ・2023年に温室効果ガス排出量(スコープ3)を算出 |
| DuluxGroup (太平洋) | 2030年：50% 2050年：ネットゼロ | 2030年：再生可能電力消費量50% | ・2030年の目標達成に向けた行動計画を策定・実施。2023年も引き続き、各生産拠点のエネルギー効率改善計画、太陽光発電設備の設置、再生可能電力の購入、電気自動車への乗り替えに向けた準備などを実施 ・気候変動のリスクと機会の分析を完了し、重要なサプライチェーンに関する事業継続計画(BCP)を策定 |
| DuluxGroup (欧州) | — | — | ・Cromologyは欧州全域で、再生可能電力の100%購入を開始 ・JUBはセルビア工場で、2023年の完成を目指した大規模な太陽光発電設備の設置を開始 ・2023年は、炭素・エネルギー報告を導入し、仮目標を策定 |
| 日本グループ | 2030年：37%削減 2050年：ネットゼロ | — | ・今後の購入量の拡大を見据えつつ、再生可能電力の購入を開始 ・3年目となる温室効果ガス排出量(スコープ3)を算出 |
| Dunn-Edwards | — | — | ・2023年に温室効果ガス排出量(スコープ1, 2)に関する報告を導入し、将来的には削減目標を検討 |

気候変動シナリオ分析

| | リスク | 機会 |
|-------|--|---|
| 1.5°C | 炭素価格設定や温室効果ガス排出量削減目標などの規制の変化とその影響※1 | サステナブル製品市場の成長(低炭素製品の普及・製品の性能向上など)※2 |
| | 気候変動への適応と脱炭素化による調達費用の増加 | 気候関連のビジネスチャンスを捉えた新製品・サービスの開発 |
| | 低炭素社会への移行期における顧客と消費者の期待と行動の変化 | — |
| 4°C | 操業・サプライチェーンに影響を及ぼす極端な気象事象(洪水など)、気候への影響(水ストレスなど)の増加 | サステナブル製品市場の成長(極端な気温に対応した低炭素製品の普及・製品の性能向上など) |
| | 性能劣化による製品クレーム、ブランド毀損(極端な気温による影響など) | 気候関連のビジネスチャンスを捉えた新製品・サービスの開発 |

※1 IEAのネットゼロシナリオに基づき、当社グループに影響を与える炭素価格は2030年に43億円、2040年に74億円になると試算しています(前提条件：2030年の炭素価格は、先進国が130米ドル、特定の新興国と途上国が90米ドル、2040年は先進国が205米ドル、特定の新興国と途上国が160米ドル。為替レートは2022年実績(1米ドル=132.1円)を使用)。

※2 日本グループの自動車用事業では、低温焼付製品を含む低炭素製品の売上が2023年から2025年にかけて約3倍に増加すると見込んでいます。

環境戦略

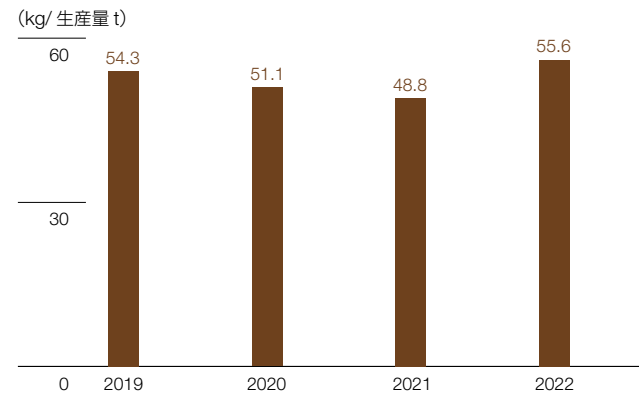
実績

2022年は、温室効果ガス排出量(スコープ1, 2)と総エネルギー消費量に加え、再生可能エネルギーと再生可能電力の消費量が増加しました。各PCGの個別の要因に加え、DuluxGroupによる欧州のCromologyとJUBの買収が大きく影響しました。

温室効果ガス排出量(スコープ1, 2)は、生産量1トン当たり14%増加し、55.6キログラムになりました。全体的に排出量が増加したのは、Cromologyの買収に加え、これまで計上していなかったNIPSEAグループの生産拠点からの排出量データの報告開始、DuluxGroup(太平洋)でロックリー工場が洪水被害を受けたことに伴う生産量の減少、複数の事業部門での生産構成比の変更などによるものです。

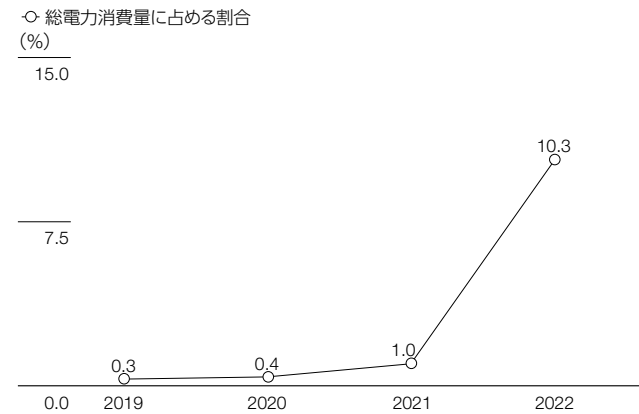
総エネルギー消費量は、生産量1トン当たり27%増加し、0.51キログラムとなりました。総エネルギー消費量に占める再生可能エネルギー消費量と総電力消費量に占める再生可能電力の消費量の割合は、それぞれ4.1ポイント増の4.6%、9.3ポイント増の10.3%となりました。総エネルギー消費量が増加したのは、温室効果ガス排出量(スコープ1, 2)の増加要因と同じです。再生可能エネルギーと再生可能電力の消費量が増加したのは、Cromologyと日本グループによる再生可能電力の購入拡大に加え、NIPSEA中国、DuluxGroup(豪州)、JUBセルビアによる太陽光発電設備の設置などによるものです。

温室効果ガス排出量(スコープ1, 2)



※ 日本グループ、NIPSEAグループ、DuluxGroup(Cromologyは2022年～、JUBは除く)が対象

再生可能電力消費量



※ 日本グループ、NIPSEAグループ、DuluxGroup(Cromology、JUBは2022年～)が対象

温室効果ガス排出量(スコープ3)(t-CO₂)

| DuluxGroup(太平洋) + 日本グループ | | 2022 |
|--------------------------|--------------|-----------|
| 1 | 購入した製品とサービス | 1,742,146 |
| 2 | 資本財 | 129,501 |
| 3 | 燃料・エネルギー関連活動 | 45,755 |
| 4 | 輸送・配送(上流) | 55,717 |
| 5 | 事業から出る廃棄物 | 21,824 |
| 6 | 出張 | 4,083 |
| 7 | 雇用者の通勤 | 18,258 |
| 8 | リース資産(上流) | 0 |
| 9 | 輸送・配送(下流) | 115,722 |
| 10 | 販売した製品の加工 | 0 |
| 11 | 販売した製品の使用 | 8,706 |
| 12 | 販売した製品の廃棄 | 60,763 |
| 13 | リース資産(下流) | 9,487 |
| 14 | フランチャイズ | 0 |
| 15 | 投資 | 16,313 |
| | その他 | 1,385 |
| | 合計 | 2,229,660 |

各PCGにおける2022年実績と前年からの変化、主要要因については下表の通りです。

パートナー会社グループ(PCG)ごとの実績

| PCG | 炭素 | エネルギー | | | 主要要因 |
|------------------|------------------------------|-----------------|-------------------------------|--------------------------|---|
| | 温室効果ガス排出量(スコープ1, 2)(kg/生産量t) | 総エネルギー消費量(GJ/t) | 再生可能エネルギー消費量(総エネルギー消費量に占める割合) | 再生可能電力の消費量(総電力消費量に占める割合) | |
| NIPSEAグループ | 48 (+17%) | 0.32 (+28%) | 1.6% (+0.9pp) | 2.8% (+1.6pp) | ・中国8工場への太陽光発電設備の設置 |
| DuluxGroup(太平洋) | 146 (+4%) | 0.99 (+11%) | 1.6% (+0.7pp) | 3.0% (+1.4pp) | ・ロックリー工場で洪水被害を受けたことに伴う生産量の減少 ・太陽光発電設備に関して、Cabot's製品を生産するダンデンン工場で設置完了、Duluxトレードセンター数カ所を設置開始 ・複数の事業部門での生産構成比の変更 |
| DuluxGroup(欧州)*1 | 30*2 | 0.80 | 31.6% | 66.2% | ・Cromologyによる欧州全域での再生可能電力購入 ・JUBセルビアでの太陽光発電設備の設置開始 |
| 日本グループ | 153 (-7%) | 3.31 (-2%) | 1.9% (+1.9pp) | 7.3% (+7.3pp) | ・再生可能電力の購入開始 ・岡山工場での石油からガスへの変更 |
| Dunn-Edwards | - | 0.19 (-5%) | - | - | - |

※1 2022年買収以前の実績がないため、前年比データはなし
※2 JUBを除く

DuluxGroupにおける温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み

DuluxGroupは2021年、太平洋事業(豪州・ニュージーランド・パプアニューギニア)での目標を設定しました。温室効果ガス排出量(スコープ1, 2)を2030年までに50%削減、2050年までにネットゼロを実現するほか、総電力消費量に占める再生可能電力の割合を2030年までに50%に引き上げることを目指します。2022年には目標達成に向けて重点計画を策定しており、生産拠点ごとのエネルギー効率の改善、太陽光発電設備の設置、再生可能電力の購入、電気自動車の導入など、必要な取り組みと実行時期を特定し、2022年末に取り組みを開始しました。具体的には、豪州メルボルンのダンデンンサウスにあるCabot's、Fosroc、Duluxの防食用塗料工場での太陽光発電設備(出力250kW)設置などで、2023年にはさらに複数の生産拠点で太陽光発電設備の設置が完了する予定です。



DuluxGroupダンデンンサウス工場の屋根に設置した太陽光発電設備

環境戦略

資源と汚染

グループ方針

持続可能な資源の利用や環境・生物多様性の保護は、当社グループの事業やコミュニティにとって不可欠です。製品とサプライチェーンにおけるライフサイクルと資源循環の改善に取り組んでいきます。

リスクと機会

「資源と汚染」に関連する主なリスクと機会は、P41「MSVの前提としてのサステナビリティ」をご覧ください。当社グループ全体に共通する課題も存在する一方で、各PCGはそれぞれの地域の現状を反映した重点分野や優先項目を抱えています。

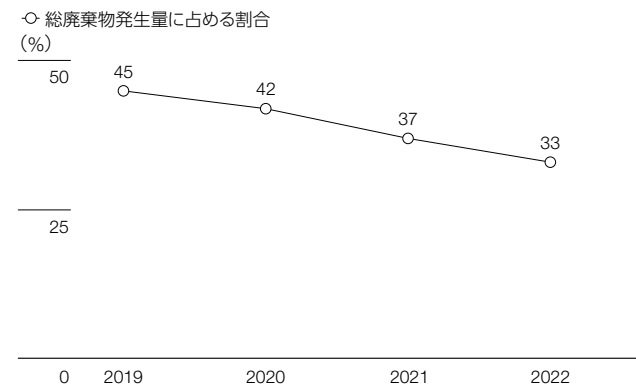
改善点と実績

2022年は、廃棄物の総発生量と回収量、取水量、水消費量の全てが増加しました。各PCGの個別の要因に加え、DuluxGroupが欧州でCromologyとJUBを買収したことが大きく影響しています。

廃棄物総発生量は生産量1トン当たり43%増加し、15.9キログラムとなる一方、総廃棄物に占める有害廃棄物の割合は4ポイント減少し、33%となりました。廃棄物の回収量(再利用・再使用量)は、生産量1トン当たり43%増加し、6.3キログラムとなりました。廃棄物の総発生量に占める割合は、1ポイント増加し、42%となりました。主な変化要因は、CromologyとJUBの買収、これまで計上していなかったNIPSEA中国からの非有害廃棄物データの報告開始、DuluxGroup(太平洋)ロックリー工場における洪水被害後の処理に伴う廃棄物増加です。

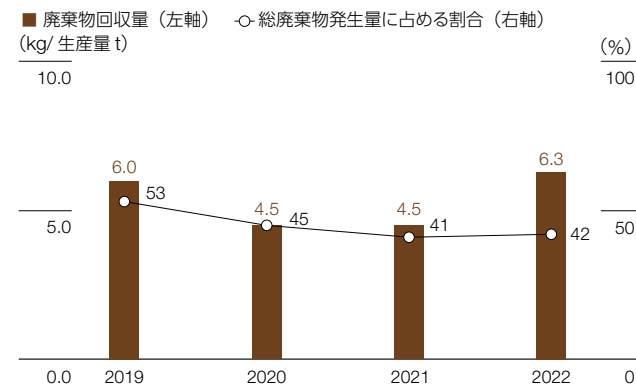
取水量は生産量1トン当たり7%増加し、0.58キロリットル、水消費量は同8%増加の0.39キロリットルとなりました。主な増加要因は、CromologyとJUBの買収、NIPSEAグループの生産構成比の変更、DuluxGroup(太平洋)ロックリー工場における洪水被害後の処理に伴う増加です。

有害廃棄物発生量



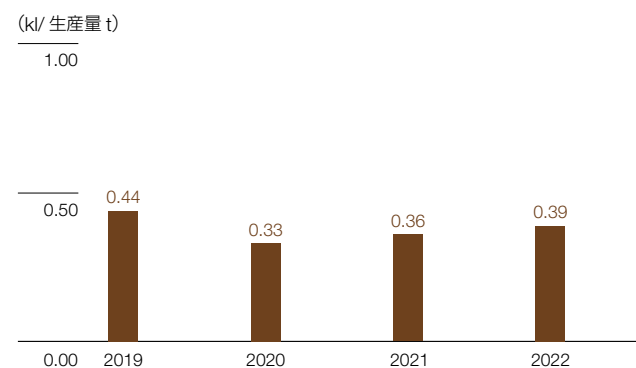
※ 日本グループ、NIPSEAグループ、DuluxGroup(Cromology、JUBは2022年～)、Dunn-Edwards(2020年～)が対象

廃棄物回収量(再利用・再使用量)



※ 日本グループ、NIPSEAグループ、DuluxGroup(Cromologyは除く、JUBは2022年～)、Dunn-Edwards(2020年～)が対象

水消費量



※ 日本グループ、NIPSEAグループ、DuluxGroup(Cromology、JUBは2022年～)、Dunn-Edwards(2020年～)が対象

各PCGにおける2022年実績と前年からの変化、主な要因については下表の通りです。

パートナー会社グループ(PCG)ごとの実績

| PCG | 廃棄物 | | | 水 | | 2022年の改善要因と優先事項 |
|-----------------|-------------------|--------------------------|------------------------|---------------|----------------|--|
| | 総廃棄物発生量 (kg/生産量t) | 有害廃棄物発生量 (総廃棄物発生量に占める割合) | 廃棄物回収量 (総廃棄物発生量に占める割合) | 取水量 (kl/生産量t) | 水消費量 (kl/生産量t) | |
| NIPSEAグループ | 10.5 (+46%) | 43.2% (-1.7pp) | 23.9% (0pp) | 0.52 (+6%) | 0.38 (+8%) | <ul style="list-style-type: none"> 目標：2025年までに水強度を8%低減 2022～2023年計画の一環として、これまで計上していなかったNIPSEA中国からの非有害廃棄物データの報告開始に伴う廃棄物の増加 Betek Boyalは、廃水リサイクルや雨水回収、廃水からのポリマー回収を実施 中国金山に、揮発性有機化合物(VOC)を処理するために熱酸化装置を設置 |
| DuluxGroup(太平洋) | 65.6 (+10%) | 32.1% (-3.3pp) | 51.4% (+1.8pp) | 0.41 (+14%) | 0.23 (+64%) | <ul style="list-style-type: none"> 目標：廃棄物の埋め立てを2030年までに50%削減 ロックリー工場における洪水被害後の処理による廃棄物・廃水の増加 埋立廃棄物の削減に向けた2030年までの行動計画を策定・実施 Yates Wyeにおけるバルクバッグのリサイクル開始とトレードセンターにおける廃棄物の分別・回収の改善 |
| DuluxGroup(欧州)* | 33.5 | 15.9% | — | 0.75 | 0.47 | <ul style="list-style-type: none"> Cromologyの工場3カ所(フランス、イタリア)に廃水処理施設を設置 |
| 日本グループ | 50.1 (-12%) | 14.3% (-3.6pp) | 96.5% (+17.1pp) | 1.62 (-7%) | 0.61 (-24%) | <ul style="list-style-type: none"> 廃水処理場での污泥削減 廃棄物分別の改善 洗浄水リサイクルの増加 |
| Dunn-Edwards | 11.1 (+1000%) | 0% (0pp) | 10.3% (-44pp) | 0.57 (-17%) | 0.52 (-23%) | — |

※ 2022年買収以前の実績がないため、前年比データはなし

人材戦略

当社グループは、中国・アジアをはじめとする世界45カ国・地域で事業を展開する日本発のグローバル企業として、ステークホルダーへの責務を充足した上で、人的資本の多様性と強みを生かしながら、MSVの実現を目指しています。

MSV実現に向けた取り組み

MSVの実現に向けた人材戦略では、継続的な力強い成長を可能にする、優れた人材による多様で強固な組織を構築することが重要です。

人材は事業成長の原動力として、組織の中で重要な役割を果たします。優れた業績を上げているパートナー会社では、多様な人材で構成する強力なチームや優秀なリーダーがけん引するチームが成功を実現しています。重要なのは、個人ではなく、チームで目標を達成しようとすることです。

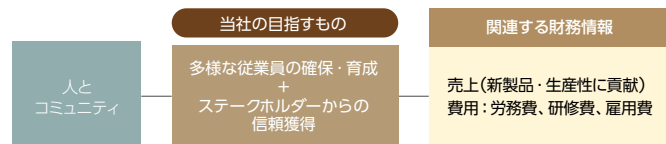
長期的に見ると、市場は必ず変化します。その変化に適応するだけでなく、その変化をチャンスと捉え、素早く活用できる人材が必要となります。目標を達成するためにリスクを取って失敗しても、その経験から学ぶことによって、変化を受け入れてチャンスをつかむことができます。MSVの実現には、心理的に安全で活気に満ちた企業文化を醸成することで従業員一人ひとりの挑戦を後押しすること、そして新たな価値提供やビジネスを実現する創造性を十分に発揮できるような、働きやすく、働きがいのある職場環境を整えることが重要です。

当社グループは、成長を維持できる組織を確立するため、人的資本に適切かつ必要な投資を行っています。技術系人材に向けても、革新的で生産性が高い技術開発のため、技術者のモチ

人的資本に関する指標(2022年度)

| | NIPSEAグループ | DuluxGroup | Dunn-Edwards | 日本グループ |
|---------|------------|--------------|--------------|--------|
| 女性従業員比率 | 25.0% | 32.7% | 30.0% | 22.5% |
| 女性幹部職比率 | 25.2% | 31.5% | 34.5% | 5.4% |
| 従業員満足度 | 75% | 80% (2021年度) | — | 81% |

MSV実現に向けた道筋 ▶ P5参照



ベーションを高める人事制度を構築するべく、長期的な視野で人的資本に投資していきます。

「人とコミュニティ」チームは、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」と「コミュニティとともに成長」の2つのマテリアリティを中心とした活動を展開しています。①女性幹部職の増加、②多様性の尊重、③コミュニティとの関係構築・活性化、を活動の柱に設定し、各国・地域で積極的な取り組みを進めています。

▶ P82の「コミュニティとともに成長」参照

当社グループは、EPSの持続的成長の実現のため、従業員エンゲージメントの向上とそれによる採用コストの低減や生産性の向上を図っています。その上で、働きやすく、働きがいのある職場環境という、従業員に対する企業としての責務を果たしています。

研修時間や教育投資をKPIとして研修制度を拡充することや、女性幹部職比率をKPIとして、NIPSEAグループでは2025年までに35%、日本グループでは2025年までに10%などと設定しながら、さまざまな具体策を推進することは、強いチームを構築する上で重要な取り組みです(次ページ以降参照)。

こうした取り組みは、KPIの達成だけが目的ではなく、多様な考え方を受け入れる、変革に意欲的な組織であるという当社グループに対する社会の認識を高める意味もあります。年齢や性別、

国籍、民族、宗教などを問わずに集結した優秀な人材がシナジー効果を生み出し、当社グループの変革のさらなる原動力になると確信しています。重要なのは、優秀な人材がより大きな役割を果たし、付加価値を生み出すことができる環境を整えることです。このような環境は業務効率を高め、変革をもたらすとともに、売上収益や当期利益に好影響を与え、最終的にはMSVの実現に貢献すると考えています。

MSV実現に不可欠な人材開発

当社グループの持続的な成長のためには、優秀な人材を確保するだけでなく、働きやすく、働きがいのある職場環境と企業文化を整備し、一人ひとりの従業員が個性と能力を最大限に発揮できるように後押しすることが不可欠です。

当社グループは従業員の能力開発に重点を置いており、業績に応じて報酬を支給し、キャリア形成の機会を提供することで、優秀な人材の確保に取り組んでいます。

人的資本への投資として、各パートナー会社が直面する課題に応じて独自に開発した研修体制の拡充を図り、人材の質を高めています。

研修プログラムの拡充は、従業員のスキルアップという直接的な効果に加え、従業員のモチベーションやエンゲージメントの向上、新卒・中途採用における競争優位性の向上、退職率の低下といった効果も期待できるため、人材ポートフォリオを強化する上で重要な取り組みと考えています。

DuluxGroup

DuluxGroupは、向上心と高い技能を持ち、多様性に富んだ人材こそが継続的な成功の鍵と認識しています。DuluxGroupには、各部署の責任者が、関連する事業や地域、役割に特化した学習プログラムを活用しながら、継続的に部下の能力を向上させるという人材開発の文化があります。

DuluxGroup(太平洋)では、リーダーシップや基礎から専門的な分野までを網羅するスキル、製品に関する知識の習得を目的とする包括的な研修制度を導入しています。実施形態としては、社内プログラムや外部プログラム、オンラインプログラムのほか、ライブストリームやポッドキャストを利用した研修などがあります。3日間にわたる「ラーニング・フェスティバル」を毎年開催し、福利厚生や将来のスキル、自社事業に関する深い洞察力など、幅広い課題に関する学習を全従業員に提供しています。「自分の成長は自分で決める(Own your Growth)」、あらゆる

学習機会を利用する、ことを従業員に奨励しています。

CromologyとJUBについても、新入社員の研修や法令・社内規定で義務付けられている研修、専門能力研修、リーダーシップ能力研修など、従業員のビジネス能力や専門的なスキルを支援する学習プログラムを実施しています。

NIPSEAグループ

NIPSEAグループは、組織全体の成長と成功には研修と能力開発が重要であると認識しています。従業員の総合的な能力開発を確実にするため、個人のニーズに合わせた学習・能力開発計画を国・地域ごとに策定しています。研修のニーズを分析する「トレーニング・ニーズ・アナリシス(Training Needs Analysis)」を毎年実施し、職務レベルごとに必要な能力の向上に焦点を絞りながら、効果的な学習プログラムを策定しています。

従業員の学習能力のさらなる向上に向けては、2021年度から学習管理システム「ラーニング・マネジメント・システム(Learning Management System)」を順次導入しています。同システムは多言語に対応しており、各国・地域でそれぞれのニーズに合わせた学習プログラムを策定することができます。

NIPSEAグループの学習プログラムには、リーダーシップ能力「リーダーシップ・コンピテンシーズ(Leadership Competencies)」(AGILE)、安全衛生・環境、情報技術、身体的・精神的健康に関する研修や基礎研修などがあります。

2022年度は延べ162万6,370時間、従業員研修を実施しました。

Dunn-Edwards

Dunn-Edwardsの研修は、現在の職務遂行に必要なスキルや知識を提供するだけでなく、将来を見据えた専門能力の開発に役立つプログラムを開発・実施することを目指しています。テクノロジー(学習管理システム、対話型プログラムなど)と従来の研修手法(マイクロラーニング、実践研修など)を併用し、進化を続ける職場環境においてキャリ

ア形成を成功に導く多種多様なツールやリソースを提供しています。

社内研修プログラムは、部署ごとに作成した新入社員オリエンテーションに加えて、営業や製品性能、小売・事業管理、労働法、ハラスメント防止、リスク管理、安全、有害物質(HAZMAT)、ダイバーシティ&インクルージョンなどに関する職種別のプログラムを提供しています。

また、全従業員(正規従業員、非正規従業員)が利用できる「学費補助プログラム」も提供しています。認定教育機関での学位取得だけでなく、専門資格プログラムや職業訓練プログラム、教育セミナーも対象になっています。

日本グループ

日本グループでは、全従業員を対象として期待する役割やキャリアステージに応じた研修(新卒・中途採用者向けオリエンテーション研修、フォローアップ研修、新任幹部職研修、年次研修など)を実施しています。2022年度には、一部チームのリーダーを対象としたリーダーシップ研修を新たに開始したほか、コミュニケーション・プログラム(1on1、フィードバック、コーチング)を実施しました。また、海外のパートナー会社や取引先とのやり取りが多い従業員に対し、選抜型の英語研修も実施しています。

2022年度は延べ2万8,000時間の従業員研修を実施しました。

人材戦略

多様な人的資本の育成

多様な人的資本の育成は、「アセット・アセンブラー」モデルにおける最も重要な基盤の1つです。

MSVの実現には、高いスキルと意欲を持った多様な人材が不可欠であり、多様なバックグラウンドを持つ人材の登用に加え、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)」に関する教育と意識の向上を推進しています。職場における人種、性別、宗教などの多様性に関連する差別やハラスメント、暴力の排除に加えて、誰もが歓迎・尊重されていると感じられる快適な職場環境の構築に取り組んでいます。

各パートナー会社は、それぞれが事業を展開する国・地域に適した取り組みを通じて、人的資本を強化しています。

2022年1月に制定した「グローバル行動規範」は、多様性と人権尊重に向けた当社グループの取り組みを明確に示したものです。これに加え、世界各地のパートナー会社では、多様性の維持・拡大を目指した人材マネジメントを行っています。「コーポレート・ガバナンス方針」においても、当社グループが多様性を重視することを明記しています。

DuluxGroup

DuluxGroupは、多様な視点や経験がイノベーションを後押しし、業績を向上させると確信しています。各リーダーは、全従業員が職場を自分の居場所と感じ、個人の能力を最大限に発揮できるような環境を整えることに重点を置いています。

男女平等の実現に向けては、採用戦略、社内の人材管理、人材育成を通じて組織内の全ての職種、特に幹部職における女性比率を高めてきました。上層部200人の女性比率は、過去10年間で2倍以上になりました。

キャリア形成の機会やフレックスタイム制度などの魅力ある施策・制度を積極的に推進することで、優秀な女性人材を起用・維持するだけでなく、業界からジェンダーに対する固定観念を取り除くことを目指しています。

Dunn-Edwards

Dunn-Edwardsは、北米市場の多様性を反映した組織を構築してきたことに誇りを持っており、全ての従業員が会社に受け入れられ、評価されていると感じ、機会や指導、サポートを平等に利用できる包括的で多様な環境を整備しています。

こうした考えに基づいてDE&I委員会を設置した2020年以降に実施した全ての活動や取り組みは、DE&Iに向けた取り組みと現状に関する従業員の感想などの調査をもとに作り上げてきました。

Dunn-Edwardsは、キャリア形成やキャリアアップに必要なリソースの拡充、全従業員を対象としたDE&I研修の実施、透明性の向上を目的とした新たなイントラネットとコミュニケーション戦略の立ち上げに取り組んできました。今後もデータを活用した取り組みを通じて、心地よく協力的な職場環境を整備していきます。

NIPSEAグループ

NIPSEAグループは、性別、世代、国籍、専門性の異なる人材を受け入れる、多様で包括的な人材育成に誇りを持って取り組んでいます。事業を展開する地域で実績を上げるためには、多様性のあるチームを築くことが重要と認識しています。「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」活動の一環として、「人とコミュニティ」の取り組みに関する専門委員会を設置しました。同委員会は、D&Iに関する方針やプログラムに沿った取り組みを実施する上で重要な役割を果たしています。

NIPSEAグループは、幹部職と若手リーダー職の双方で女性比率35%を目指しています。この目標を達成するため、メンタープログラムやコーチング、リーダーシップ育成など、優秀な女性人材を起用・確保・育成することを目的とした支援を提供する職場環境を整備しています。

日本グループ

日本グループは、女性幹部職比率を2025年までに10%へ引き上げる目標を掲げており、次世代女性リーダー候補の育成やキャリアビジョン策定の支援、幹部職への昇進に関する従業員の意識改革などを進めています。特に注力する取り組みとしては、2022年7月に発足した「D&I Committee Japan」の活動の一環として進めている次世代女性リーダー候補の育成です。この取り組みを通じて、女性従業員にあらゆる支援と育成機会を提供し、より主体的にキャリア目標を設定することを奨励しています。

従業員は年に1回実施する自身のキャリア目標の発表と上司との個別面談を通じて、目標の達成に継続的に取り組んでいます。この取り組みにより、女性を含む全ての従業員が自分でキャリアを築く重要性を認識するようになり、意識改革を推し進める効果をもたらしています。年1回発表される幹部職人事で女性が優遇されるわけではありません。ただ、優秀な人材として女性が見過ごされないよう、経営も上司も注意深く人選し、適任者を昇格させています。

ロードマップ

| | 2022 | 2023 | ~2025 |
|--------------|--|--|---|
| NIPSEAグループ | <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の意識向上を目指した「D&Iウィーク」を立ち上げ ・「グローバルCSRフレームワーク」を導入 | <ul style="list-style-type: none"> ・「D&Iポリシー」を制定 ・幹部職と若手リーダーの両カテゴリーで女性比率35%を目指したロードマップの策定を各国で推進 ・従業員エンゲージメント・キャンペーンにD&Iを組み込み | <ul style="list-style-type: none"> ・「NIPSEA女性メンタープログラム」を開始 ・幹部職と若手リーダーの両カテゴリーで女性比率35%達成を目指したロードマップの運用開始 ・目標に向けた進捗のモニタリング |
| DuluxGroup | <ul style="list-style-type: none"> ・D&Iフレームワーク・戦略について、ジェンダーのみならず、先住民族や障がい、文化面などの多様性を踏まえて見直し ・多様性に関する取り組みの進捗状況をCEO・経営陣に定期的に報告 | <ul style="list-style-type: none"> ・従業員にとって魅力ある価値の提案を全従業員に促進。特にサプライチェーンと営業部の女性従業員に促進 ・各戦略事業単位と連携して、独自の「ダイバーシティ・インクルージョン&ピロギング(DI&B)」戦略と行動計画を策定 | <ul style="list-style-type: none"> ・特にリーダーシップにおいて、ジェンダー・バランスへの推進力を維持するための効果的な取り組みを推進 ・インクルージョンを促進する社内プログラムの実施 |
| Dunn-Edwards | <ul style="list-style-type: none"> ・「DE&Iトレーニング」を導入 | <ul style="list-style-type: none"> ・全従業員を対象とした「DE&Iカリキュラム」フェーズ2を開始 ・「人とコミュニティ」のDE&I委員会に「DE&Iカリキュラム」を共有 ・ダイバーシティに対する関心を高めるべく、DE&I委員会が4月のダイバーシティ・セレブレーション・イベントに向けて全社的な活動を推進 | <ul style="list-style-type: none"> ・DE&I憲章の全ての目的を達成するため、方針の継続的な見直しと採用を実施 |
| 日本グループ | <ul style="list-style-type: none"> ・「D&I Committee Japan」を発足。女性従業員の成長と活躍を促し、組織の活性化と事業の成長を加速する活動を開始 | <ul style="list-style-type: none"> ・2025年に向けたアクションプランを制定 ・女性活躍推進法への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性幹部職比率10%の達成 ・女性幹部職層のキャリア構築や成長支援を実施。一般従業員の中から次世代女性リーダー候補者を選抜し、キャリアアップに向けた育成を実施 |

人材戦略

従業員満足度の向上により期待できる効果

従業員エンゲージメントの向上は、優秀な人材が継続的に最大限の力を発揮できる環境の整備につながります。「アセット・アセンブラー」モデルのもと、当社グループへ新たに加わったパートナー会社の従業員満足度を定期的に調査・モニタリングしています。

各パートナー会社の調査結果は、同じ地域の同業他社平均などの指標や過去のデータを用いて比較・分析し、従業員満足度を向上させるために必要な措置の検討に活用しています。

例えば、NIPSEAグループのエンゲージメント・スコアは2022年度に75%に達し、2019年度と比べて5ポイント上昇したほか、APAC(アジア太平洋地域)平均を5ポイント上回りました。

DuluxGroupのエンゲージメント・スコアは2021年度に80%に達し、当社グループに入る前の72%を8ポイント上回りました。DuluxGroupは、事業分野ごとのパルスサーベイや退職する従業員との面談などのさまざまな手法を通じて、従業員エンゲージメントの評価を実施しています。従業員エンゲージメントを推進する上で鍵となるのはリーダーです。各部署のリーダーは、定期的な意見の聞き取りや部下との能力開発に関する面談を通じて、チームのエンゲージメントを見直し、従業員エンゲージメントの向上に努めています。

Dunn-Edwardsでは、従業員満足度調査に代えて、退職者へのインタビュー調査を実施しています。同調査で得られた分析データから、入社後の2年間で会社とのつながりを築く上で

最も重要なこと、従業員の定着には報酬・退職金制度(401(k))や幹部職のリーダーシップが重要であることが分かりました。こうした調査結果を踏まえ、他社よりも魅力的な制度を提供するために報酬・退職金制度の方針を定め、あらゆるステージでのキャリアアップ研修を展開・拡充しています。

日本グループでは、日本ペイント労働組合が定期的実施する従業員エンゲージメント調査の結果を経営陣と共有しています。

▶ 詳細は、P95「変革を受け入れ、働き方を見直す」をご覧ください。

日本グループにおけるMSV実現のための人的資本の考え方

日本グループにおける人材戦略は、事業拡大と利益率向上によるEPSの改善を目標としています。

目標達成に向けては、人材戦略上重視する指標として、女性幹部職比率などのD&I指標と従業員満足度などのエンゲージメント指標を設定しています。

多様な人材の活躍やチャレンジする風土の醸成など、行動指針「J-LFG」を体現した人材・組織を目指し、新卒・中途人材の積極的な採用や公平な評価・報酬・報奨制度の導入などの人的投資を実施し、持続的な成長に貢献できる力強い人材基盤を構築するべく挑戦を続けています。

足元では、次世代女性リーダー候補を育成する取り組みとして、女性の一般従業員が、より積極的にキャリア目標を持てるよう、あらゆるサポートや育成の機会を提供しています。年に一度、全従業員が自分のキャリア目標を宣言し、上司が1on1セッションを通じて継続的に支援する機会を設けることで、女性だけでなく全ての従業員が「自分のキャリアを自分で築く」ことの重要性を意識するようになるなど、意識改革につなげています。

また、幹部職登用に関する説明会を開催する際には、各事業部のリーダーに対して、女性の幹部職比率の現状と2025年までの目標とのギャップを説明し、KPIとして意識するよう促しています。

なお、日本グループは収益性改善に向けて構造改革に取り組んでいます。従業員満足度について、変革に伴う影響を注視し、コミュニケーションを強化しています。

▶ 詳細は、P95「変革を受け入れ、働き方を見直す」をご覧ください。

日本グループの男女別賃金差異

日本グループ全体について、賃金は従事する役割や職務の大きさに基づき決定しており、従事する役割や職務が同一の場合、当然のことながら賃金の基準に性別による差はありません。

男女の賃金差異を生じさせている主な要因は、幹部職に占める女性従業員の割合が低いことと分析しています。幹部職に占める女性の比率を2025年までに10%へ引き上げる数値目標のもと、女性従業員やその上司に対する育成などの施策を進めており、今後、女性幹部職比率の向上に伴い男女の賃金差異は縮小すると考えています。

男女別賃金差異(2022年度)

| | 全従業員 | 正規従業員 | 非正規従業員 |
|-------------------------------|------|-------|--------|
| 日本ペイント・オートモーティブコーティングス (NPAC) | 66.9 | 75.8 | 67.3 |
| 日本ペイント・インダストリアルコーティングス (NPIU) | 77.8 | 79.8 | 81.4 |
| 日本ペイント (NPTU) | 73.6 | 77.2 | 76.3 |
| 日本ペイントコーポレートソリューションズ (NPCS) | 77.4 | 79.6 | 77.8 |

※ 常勤雇用 300 人超を超えるパートナー会社
 ※ 男性の賃金 (= 100) に対する女性の賃金の割合

(参考)NPACにおける賃金差異分析

NPACは他のパートナー会社に比べて非正規従業員の人数が多く、非正規従業員における差異が67.3%となっていることが大きく影響しています。非正規従業員における男女の差異は、労務構成差(定年再雇用者の比率：男性64%、女性2.9%)によるものと分析しています。

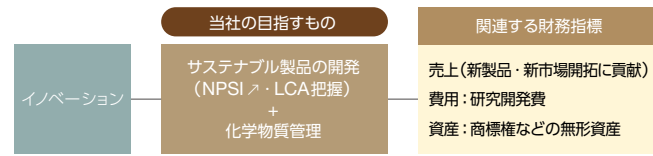
日本グループの人材戦略

| EPS改善 | KPI | 「J-LFG」を体現した人材・組織 (OUTPUT) | 人的投資 (INPUT) |
|-------|-----------------------|---|--|
| 事業拡大 | D&I指標 ・女性幹部職比率 | 多様な人材の活躍 ・若手ポテンシャル人材の安定供給 ・年齢分布の健全化/世代断絶の低減 | 積極的な採用(新卒・中途) ・2025年新卒採用の再開 ・戦略的なキャリア採用 |
| | | チャレンジする風土の醸成 ・従業員の主體的な努力を支援し、働きがいを向上 ・従業員の経営参画意識の向上 | 公平な評価・報酬・報奨制度 ・賞与制度の改訂 ・「J-LFG Awards」の導入 |
| 利益率向上 | エンゲージメント指標 ・従業員満足度 | タレント・マネジメント ・タレント・パイプラインの充実化 ・キーポジションに対する後継者の安定供給 ・タレント・マネジメント・システムの活用(人材の可視化) | 自律的な成長とそれを支える仕組み ・OJTの強化 ・1on1の強化 ・選抜型・選択型研修の充実化 |
| | | やりがい・働きがいの向上 ・多様なライフスタイルに合わせた働き方 ・生産性の高い働き方 | 働きやすい環境整備 ・ヘルスケアサポートの強化 ・メンタルヘルス教育の強化 ・休暇取得の促進 ・長時間労働の防止 |

研究開発戦略

今日の社会においては、過去の手法によっては解決が困難な課題が次々と顕在化しています。積極的にパートナーシップを活用し、イノベーション創出力を強化します。

MSV実現に向けた道筋 ▶ P5参照



MSV実現に向けた取り組み

当社グループの技術的な使命は、塗料・周辺市場で世界をリードする技術集団を目指すとともに、日本と世界で成長を加速し、市場シェアを向上することです。イノベーション戦略としては、①適応可能な組織の構築、②実現力あるコアテクノロジーの開発、③周辺市場、新興市場への進出、の3つの柱で構成しています。これは技術的な視点からMSVを実現するものであり、顧客中心主義と社会的責任、社会との協調を重視する企業集団としての文化が今後の

成功につながる鍵になります。当社グループは「アセット・アSEMBラー」モデルのもと、世界のパートナー会社間で技術協力、知的財産の共有を行っており、パートナー会社の技術チームは、各市場や顧客ニーズに効果的に対応するため、高い自律性を維持しています。

当社グループは、知的財産の付加価値を向上するため、グローバルな技術提携の強化に適應できる体制を構築しました。例えば、建築用塗料の技術チームは、グローバルな技術コミュニティを形成し、共同の技術開発プロジェクトを通じてベストプラクティスの共有

と研究能力の有効活用を進めており、各国の顧客ニーズに対応する中で効果を上げてきました。パートナー会社間での技術共有や能力向上を目的として、LSI (Leverage, Share & Integrate) 活動を開始し、基盤技術の共有やパートナー会社横断的なプロジェクトの促進を行っています。

ロードマップ

| | 2022 | 2023 | ~2027 |
|-----------------|--|--|---|
| サステナブル製品 | <ul style="list-style-type: none"> NIPSEAグループ：サステナブル製品を再定義 NIPSEAグループ、日本グループ：「サステナビリティ・スコアボード(得点システム)」を開発 DuluxGroup：サステナブル製品目標を設定し、ANZ*1事業向けのロードマップを策定 | <ul style="list-style-type: none"> 各パートナー会社ごとに、製品のライフサイクルアセスメント(LCA)を算定 DuluxGroup：温室効果ガス排出量(スコープ3)削減ロードマップを策定 | <ul style="list-style-type: none"> 四半期ごとのサステナビリティ・スコアボード(得点システム)の実績を各パートナー会社で管理 より革新的なサステナブル製品の開発を推進 DuluxGroup：サステナブル製品、温室効果ガス排出量(スコープ3)削減ロードマップを実行 |
| 化学物質管理 | <ul style="list-style-type: none"> 各パートナー会社が米国環境保護庁(EPA)、REACH規制に対応 DuluxGroup：高懸念化学物質の50%に関するREACHステートメントを作成 Dunn-Edwards：受入化学物質管理/特定化学物質ごとの選択 | <ul style="list-style-type: none"> 各パートナー会社において特定化学物質のフェーズアウトプランを検討 NIPSEAグループ：有害重金属4種*2の削減を中心に取り組みを実施 DuluxGroup：高懸念化学物質の75%に関するステートメントの作成、欧州の特定化学物質規制対応に向けた体系的なプログラムを策定 | <ul style="list-style-type: none"> フェーズアウト計画に基づくサステナブル製品の開発 |
| 研究開発 | <ul style="list-style-type: none"> 「グリーンデザイン・レビュー」の策定 | <ul style="list-style-type: none"> 日本グループやNIPSEAグループ以外にもサステナブル製品の研究開発を実施(例：DuluxGroup、Dunn-Edwardsなど) | <ul style="list-style-type: none"> 国連のSDGs、カーボンニュートラルに向けたイノベーション推進 |
| プロダクト・スチュワードシップ | <ul style="list-style-type: none"> DuluxGroup：パッケージのリサイクル目標、ANZ事業のロードマップ策定 | <ul style="list-style-type: none"> 質問項目の特定 ステークホルダーアンケートを実施 NIPSEAグループ：PS&RA*3チームの取り組みを強化 DuluxGroup：フォーミュレーション管理、規制対応管理に向けたプロダクトビジョンを実施 | <ul style="list-style-type: none"> 質問管理データベースの実行 質問対応研修 顧客・取引先向け研修 DuluxGroup：パッケージリサイクルロードマップの実行 |

*1 豪州・ニュージーランド *2 鉛、クロム酸塩、カドミウム、水銀 *3 Product Stewardship(プロダクト・スチュワードシップ)、Regulatory Affairs(規制対応)

研究開発の枠組みとコア技術

当社グループの技術系人材はグローバルで3,895名、このうち日本では1,141名に上ります。技術系人材は、持続的なビジネスの成長を実現する強力なイノベーションの原動力であり、競争力を生み出す中核的な存在です。

技術系人材は国内外の顧客と消費者のニーズに対応するため、日本・東京と大阪、中国・上海、シンガポール、豪州・メルボルン、米国・ロサンゼルスとクリーブランド、フランスなど、世界52カ所の研究開発・技術施設に従事しています。2022年の研究開発費は281億円に達し、新たに169件の特許を出願しました。2022年末時点で登録されている特許権は1,508件に達しています。

当社グループでは、塗料と塗装に関するコアテクノロジーを12のカテゴリ

リーに分類しながら、知的財産を管理しています。それらは、高分子化学、色彩科学、塗料配合、硬化技術、分散技術、塗装技術、生産技術、レオロジー、耐候・腐食、計測学、人工知能、サステナビリティとなります。

研究開発拠点の中核となるチームには各分野の専門技術者が従事しており、世界で展開する技術開発拠点の技術者と協力しながら、グループ全体の製品開発を支援しています。当社グループは、世界の大学や学術研究機関と、幅広いオープン・イノベーション・ネットワークを構築しています。

日本グループは2020年に東京大学と戦略的研究に関する提携を結び、共同研究を行う枠組みを構築しました。東大との提携は、感染症のリスク低減、社会コストと環境負荷の抑制、スマート社会の基盤づくりの3分野を対象としており、革新的な塗料技術の創造を目指して

います。

NIPSEAグループはシンガポールで、数十年にわたり科学技術研究庁(A*STAR)の研究機関と提携しています。最近ではA*STARと戦略的に提携し、自律走行を可能にするスマート・サーフェス分野、塗料研究で人工知能(AI)を応用する分野で破壊的技術を開発しています。

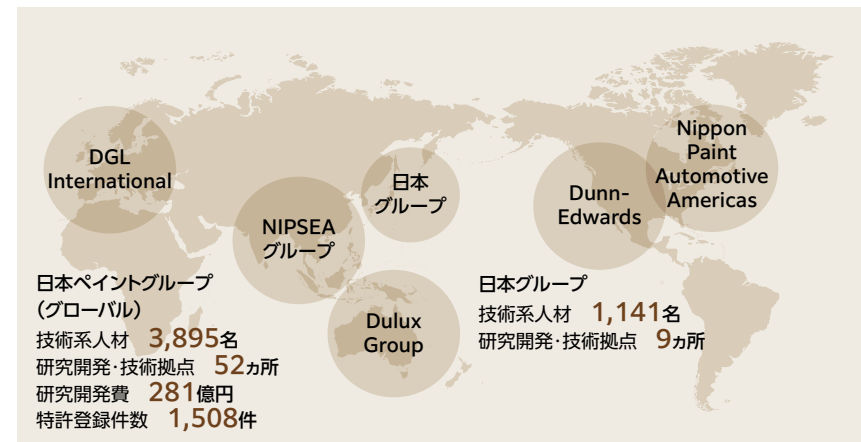
さらに、当社グループは米国マサチューセッツ工科大学と世界中の企業の互恵関係を構築・強化することを目的とする産学連携プログラム(MIT-ILP)へ参加しました。

イノベーション創出に向けた取り組み・プログラム

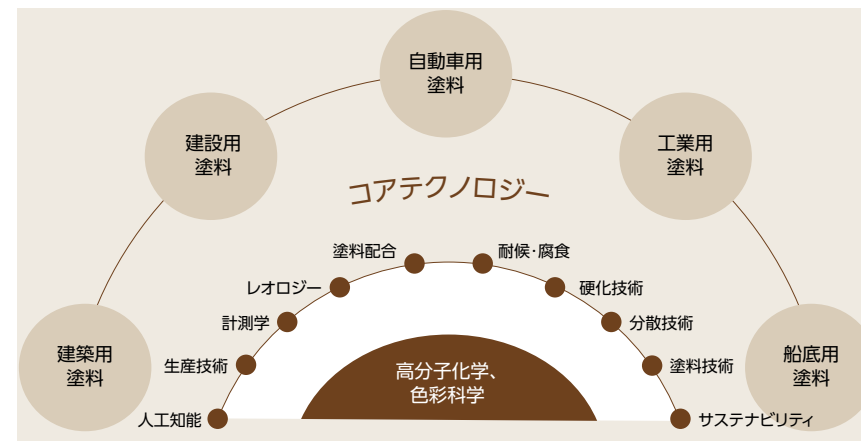
新製品売上高指数(NPSI)は、テクノロジーを駆使して生産した製品の生産量を測定する指標の1つです。新製品は、段階的な改良によりグレードアップした製品から、破壊的イノベーションにより新たに市場に登場した製品まで、複数の分野に分類されます。NPSIは、技術チームとビジネス・サプライチェーンのオペレーションチームが共同で取り組んだ実績を反映しており、両者の強い連携により、MSVへのコミットメントを実現しています。

NIPSEAグループと日本グループを合わせたNPSIは2022年に20%を達成し、12,000もの新製品を発売しています。

研究開発組織



コアテクノロジー



研究開発戦略

サステナブル製品の創出によって長期視点で事業へ貢献

製品のサステナビリティ

当社グループの製品が社会に貢献し、ビジネスの成功を長期的にもたす上で、サステナビリティは不可欠な要素です。当社は、国連の「持続可能な開発目標(SDGs)」の枠組みに従い、製品ライフサイクルの原則に基づいてサステナブル製品、技術を定義しています。これは、製品ライフサイクルにおける生産、使用、サービスの3つの主要段階などを網羅する体系的なアプローチであり、各段階において塗料製品の特性をSDGsに照らし合わせることで、市場に流通している主力製品よりも当社製品が優れている点を評価しています。製品の生産段階では、製造効率や原材料、物流、包装などが評価の重要なポイントになります。使用段階では、エネルギーや資材の消費量と化学物質の排出量とともに削減し、化学物質の有害性の低減による顧客や消費者への支援が評価対象となります。サービスの段階では、製品の耐用年数、クリーンテクノロジーへの応用、健康や福祉への寄与、使用後の処理などを評価しています。

こうしたサステナビリティに関する原則のもと、新製品の評価に用いる「サステナビリティ・スコアボード(得点シ

テム)」を開発し、NIPSEA中国と日本グループのNPSIシステムに導入しました。2022年のNIPSEA中国と日本グループを合わせた新製品売上高のうち、52%が新たに開発したサステナブル製品でした。

また、「グリーンデザイン・レビュー」も併せて開発し、日本グループとNIPSEAグループの研究開発プロジェクトの管理システムに導入しています。日本グループとNIPSEAグループのプロジェクトポートフォリオにおいて、研究開発費の47%が「グリーンデザイン・レビュー」の原則に従ってサステナブルな優位性を持つ製品の創出に使用されています。

サステナブル製品事例

Dulux enviro₂TM

Dulux enviro₂TMは、低臭・低VOCで優れた性能を発揮するプレミアムアクリル塗料です。2022年には同シリーズの15Lパッケージで50%のリサイクル率を達成しました。豪州の塗料ブランドで唯一Global GreenTagTM認証を獲得しています。



加飾フィルム

当社グループは、持続可能な低炭素社会の実現に向けて、太陽光発電システムやリチウムイオン電池(LIB)向けの製品開発にも取り組んでいます。

トヨタ自動車株式会社とNPACは、太陽電池モジュールにデザインと色の自由度を提供する太陽電池モジュール用加飾フィルムを共同開発しました。



高密着プライマー

NPSUは、パウチ型リチウムイオンバッテリーのパッケージ用高密着プライマー「サーフコートNR-Z」を開発しました。電解質に長時間浸漬した後の優れた密着性を実現しています。



サステナブル製品データ

新製品売上高指数(NPSI)

20%

新製品売上に占めるサステナブル製品売上比率

52%

研究開発費に占めるサステナブル製品開発関連比率

47%

有害化学物質規制に適合した製品の市場展開

化学物質管理

2021年、環境や人体への影響を最小限に抑える目的で、化学物質管理システム「Green30」を立ち上げました。このシステムは欧州REACH規制、米国TSCA、日本の化審法などで取り上げられる懸念化学物質を管理するために作製したものです。該当する化学物質のリスクを、ビジネスを実施する国や地域の規制に応じて、3つのカテゴリー(ランクA、ランクB、ランクC)*に分類しています。このシステムは2021年より日本グループで運用を開始し、現在、日本以外のパートナー会社に導入されつつあります。

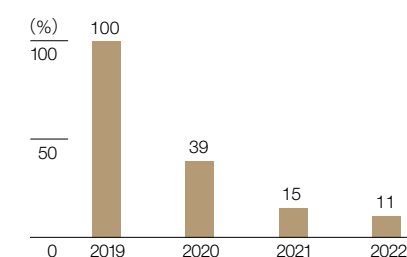
このシステムで管理している物質の1つであるアルキルフェノールエトキシシレート類(APE類)は主に界面活性剤として使用され、ノニルフェノールエトキシシレート(NPEO/NPE)はその一種です。これらの原料であるノニルフェノール(NP)は、欧州REACHや米国TSCAにより規制されていることが

ら、当社グループはAPE類を含む界面活性剤の段階的な廃止を進めています。また、残留性有機汚染物質(POPs)として問題視されている紫外線吸収剤(UV-328, UV-327など)の代替も進めています。現在は2023年末までに、欧州向け全製品での完全廃止を目指しています。また、日本グループにおいても同様に使用量の削減が進んでいます。さらに、中鎖塩素化パラフィン(MCCP:炭素数14~17で塩素化率45重量%以上のもの)のような他のPOPsについての使用量削減も日本グループで進めています。

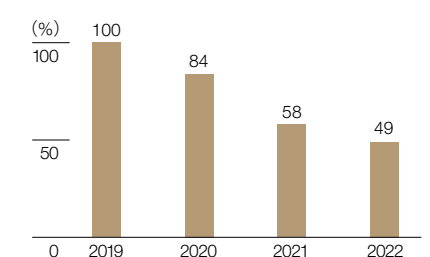
DuluxGroupは、より安全な製品を

市場に提供するため、懸念化学物質に関する新規特定、管理、対処に引き続き注力しています。2022年の主な取り組み事例として、Cabotの「アクアデック」、インターグレイン・ウルトラデッキ」シリーズからアルキルフェノールエトキシシレート類(APE類)を除去し、ニュージーランド事業においては、製品に含まれるAPE類を100万リットル分除去することに成功しました。加えて、「Selleys」ブランドからDCM(ジクロロメタン)を含まない塗料剥離剤や、トルエン、環状シロキサン、UV-327を除去した製品を複数発売しました。

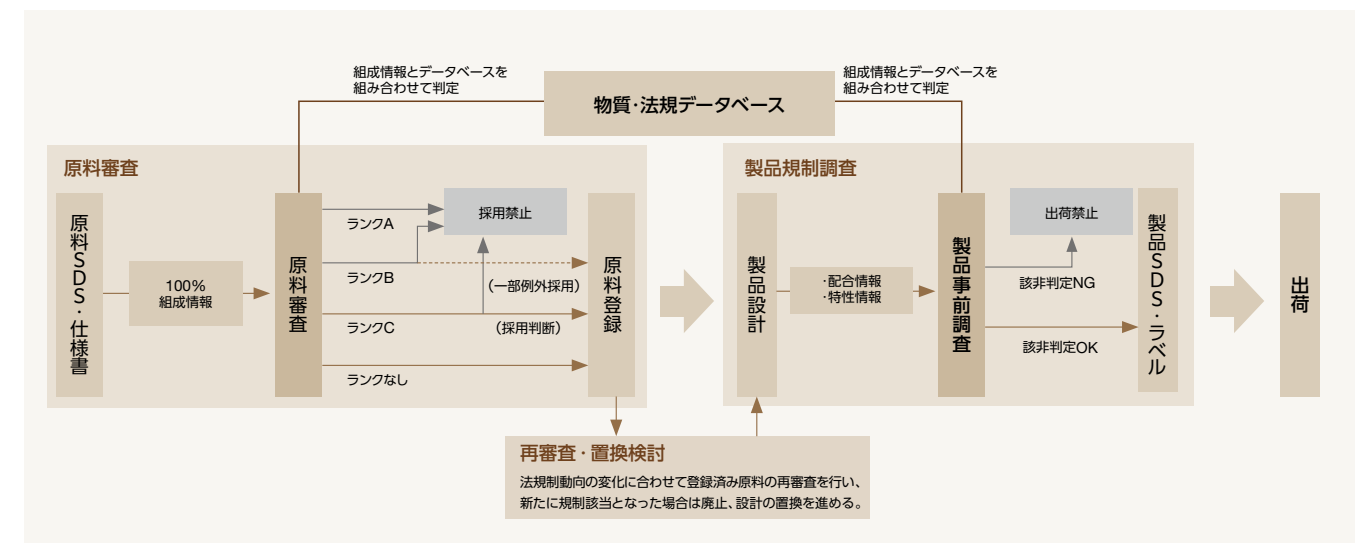
UV-328使用量(2019年の使用量=100%)



MCCP使用量(2019年の使用量=100%)



化学物質管理フロー



* カテゴリーの定義
 ランクA(禁止): 採用禁止
 ランクB(新規採用禁止): 一部の例外を除き新規採用禁止
 ランクC(新規採用回避): 規制動向、環境影響、事業環境を踏まえ採用可否を判断する
 ランクなし: 原料採用への影響なし

労働安全衛生

重大な安全衛生リスクを効果的に管理し、従業員や事業、コミュニティを確実に保護することは、当社グループの重要な責務であり、優先的に取り組むべき課題です。特に、当社グループの工場では災害や死亡事故のリスクも想定できることから、マテリアリティの1つとして特定し、MSVの実現に重要な課題と捉えています。

MSV実現に向けた取り組み

「環境&安全」チームの支援のもと、各PCGは2022年、深刻なリスクと日常的なリスクなどの労働安全衛生を確保するため、それぞれが策定した改善計画の実施に取り組みました。

「環境&安全」チームは各PCGの環境・安全部門のシニアリーダーで構成され、労働安全衛生に関する重大なリスクの監視状況を強化するための共通指標の策定、他社比較、ベストプラクティスの共有に取り組んでいます。全てのPCGに共通指標を導入するには時間を要するものの、プロセスの安全性を損なう恐れのある出来事(可燃性溶剤の漏えいなど)や事故につながる可能性の高い出来事(死亡リスクを伴う重大なニアミスなど)を含む深刻な被害のリスク管理に対する理解向上と監視状況の改善に重点的に取り組んでいます。2023年は、深刻な被害のリスク管理に関する効率改善を活動の中心としています。

グループ方針

当社グループが手掛ける事業には、従業員やサプライチェーン、コミュニティに影響を及ぼしかねない重大な安全衛生上のリスクが存在します。これらのリスクを適切に管理し、被害を防止するために、特に深刻度の高いリスクへ重点的に対応していきます。

リスクと機会

「労働安全衛生」に関連する主なリスクと機会は、P41「MSVの前提としてのサステナビリティ」をご覧ください。当社グループ全体に共通する課題も存在する一方で、各PCGはそれぞれの地域の現状を反映した重点分野や優先項目を抱えています。

改善点と実績

当社グループの死亡事故は、2021年にNIPSEAグループで2件(報告された3件のうち1件は業務外の通勤途中の事故)発生したのに対し、2022年は0件でした。

従業員と請負業者の記録災害度数率(20万労働時間当たり)は、前年比1%減の0.90件となった一方で、休業災害度数率(20万労働時間当たり)は同31%増の0.50件となりました。主な変化要因は、DuluxGroupによるCromologyとJUBの買収であり、他のPCGは前年比で改善または微増しています。

各PCGにおける2022年実績と前年からの変化、主な要因については下表の通りです。

パートナー会社グループ(PCG)ごとの実績

| PCG | 死亡者数 | 記録災害度数率 (20万労働時間当たり) | 休業災害度数率 (20万労働時間当たり) | 2022年の改善要因と優先事項 |
|-----------------|-----------|-------------------------|-------------------------|--|
| NIPSEAグループ | 0 (-2) | 0.42 (-4%) | 0.22 (+5%) | ・交通事故に重点を置いた安全教育や改善活動を実施 |
| DuluxGroup(太平洋) | 0 (0) | 1.50 (+3%) | 0.80 (0%) | ・製造工程の安全性を強化した工場3ヵ所において、新たに導入した危険度に関する定期調査を完了、改善措置を実施 |
| DuluxGroup(欧州)* | 0 | 2.25 | 1.70 | ・主要拠点で重大リスクに関する監査を開始し、深刻な被害を引き起こす災害や死亡事故のリスク回避に重点を置いた取り組みを実施 |
| 日本グループ | 0 (0) | 0.39 (-33%) | 0.08 (-50%) | ・高温・低温物との接触や転倒に重点を置いたリスク評価の見直しと対策を実施 |
| Dunn-Edwards | 0 (0) | 4.60 (-40%) | 2.01 (-20%) | ・保有する全ての施設で包括的な安全性評価を実施 |

* 2022年買収以前の実績がないため、前年比データはなし

コミュニティとともに成長

当社グループは、CSRの枠組みと長期的なコミュニティ・エンゲージメント戦略のもと、全てのステークホルダーを含めた良好なコミュニティを構築し、持続可能な事業成長を実現していきます。

MSV実現に向けた取り組み

全ての人々に豊かな彩りと快適さを提供する革新的なソリューションを提供することは、当社グループの創業以来の変わらぬ使命です。当社グループは持続可能な発展へのコミットメントの一環として、事業活動を通じたコミュニティのより良い生活の実現に向けた支援と推進に努めています。この目標を達成するため、グローバルCSRの枠組み「Coloring Lives」のもとで、3つの重点分野(3E)を設定しました。3Eは、将来のステークホルダー育成に重点を置く「Education(教育)」、職業訓練を通じた社会的弱者の支援と才能ある若者の発掘に重点を置く「Empowerment(エンパワメント)」、コミュニティやステークホルダーとの協働に重点を置く「Engagement(エンゲージメント)」で構成されます。

コミュニティへの投資は、コミュニティの活性化を通じたビジネスチャンスの拡大、当社グループの従業員エンゲージメントとコミットメントの向上、コミュニティ

との連携強化などの潜在的な機会をもたらし、当社グループのミッションであるMSVの実現に寄与します。一方で、ステークホルダーに対する責務の充足を軽視した場合はリスクにつながります。コミュニティからの信頼を失えば、優秀な人材や信頼できる取引先を確保・維持できなくなり、消費者や顧客のロイヤルティ、ひいては株主からの信頼の低下を招き、MSV実現に悪影響を及ぼしかねません。

社会貢献活動の成果

当社グループは2022年度、世界の約1,065万人の生活に好影響を与えた448件の取り組みに775万米ドルを超える資金を投入しました。

例えば、NIPSEAグループが主催する「AYDA Awards」は、アジアで開催されるインテリアデザインや建築部門のコンペティションとして高い評価を得ており、世界のステークホルダーとの関係を深め、持続可能なデザインの採用を促進してデザイナー間の協働を奨励していま

す。5,314人のデザイナー志望者がこの権威あるコンペティションから刺激を受け、自分のスキルを活用して社会にプラスの変化をもたらしたいと考えるようになりました。また、このコンペティションを通じて、140人を超える業界の専門家が新世代のデザイナーからフレッシュな気付きを得ることができました。

日本グループでは、障がい者を雇用して運営する「ニッペファン・ファーム」で収穫した無農薬野菜を約3年前から毎月、子ども食堂に寄付しています。この活動は社会福祉協議会事業への支援として地元で高く評価されています。

こうした取り組みは、多様なコミュニティに大きな変化をもたらす活動に当社グループが積極的に関わっていることを示しており、持続可能な発展と社会福祉の向上を促進するという当社のコミットメントを実証しています。

社会貢献活動への投資と成果・影響(2022年度)

| | | |
|---------|-------------------|------------|
| 国・地域 | 39 | |
| プロジェクト数 | 448件超 | |
| 投入リソース | 活動に費やしたお金 | 775万米ドル超 |
| | 活動に費やした時間 | 125,000時間超 |
| | 活動に参加した従業員・ボランティア | 33,000人超 |
| 成果・影響 | 活動に使用した塗料 | 24万リットル超 |
| | 影響を与えた方々 | 1,065万人超 |

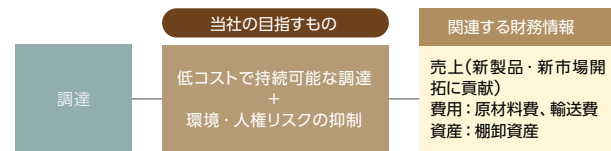
社会貢献活動の重点分野と活動例

| 重点分野 | 内容 | 活動例 |
|----------------------|---|--|
| Education(教育) | 将来の顧客や従業員になり得る子どもや学生を対象とした活動 | ・NIPSEAグループ: AYDA Awards(建築・インテリアデザイン志望の学生の育成を目的として毎年開催している国際コンペティション) ・DuluxGroup: デザイン・インスティテュート・オブ・オーストラリア(オーストラリアン・インテリアデザイン・アワードの支援) |
| Empowerment(エンパワメント) | 社会的弱者の活動支援や職業訓練、才能ある個人の発掘を行う活動 | ・日本グループ: ニッペファン・ファーム(障がい者の雇用支援) ・Dunn-Edwards: アルバカーキ・プライドパレードの山車(地元プライドパレードへの塗料寄付) |
| Engagement(エンゲージメント) | コミュニティやステークホルダーとの協働、NGOとの協力、災害救援などを行う活動 | ・日本グループ: 東京大学との産学連携活動(未来社会のイノベーション創出に向けた連携) ・DuluxGroup(Cromology): UNICEF(ウクライナの子どもと家族の支援を目的とする寄付) |

調達

当社グループは、倫理的かつ責任ある事業活動を進めており、調達プロセスと意思決定にESG原則を組み込む持続可能な調達により、MSVの実現を目指しています。

MSV実現に向けた道筋 ▶ P5参照



MSV実現に向けた取り組み

当社グループは取引先に対し、環境・社会・経済的に責任ある方法で、資材とサービスの持続可能な調達を行うよう求めています。「サプライヤー行動規範2022」において、コンプライアンス、環境、社会、ガバナンスの各分野で、当社が取引先に対して期待しているグローバ

ルで対処すべき課題を明確に示しています。その上で、既存・新規の取引先を対象とした調査を実施し、「サプライヤー行動規範」で定めたESG原則に対する責務への理解を確認します。

当社にとって取引先は、ESG対応を進める上で重要なパートナーであり、取引先に対して当社の対応方針への整合を促しながら、取り組みの高度化を求め

ています。例えば、現地調査として実施する「サプライヤーESG評価」を通じて、サプライチェーン上で改善が必要な分野の特定に役立てています。

ロードマップ

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----|---|---|--|--|
| 活動 | <ul style="list-style-type: none"> グローバルチームの発足 地域チームの編成 「サプライヤー行動規範」の策定 取引先への調査票の作成 | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤー調査の実施(調達額ベースで上位40%を対象) 持続可能な事業の模索 指標の設定 | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤー調査の実施(調達額ベースで上位75%を対象) 取引先の評価方法の決定 持続可能な取り組みと評価方法の決定 | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤー調査の実施(調達額ベースで上位90%を対象) サプライヤー調査(広範なアセスメントの試験的実施) 持続可能な事業の追跡調査と評価(試験的実施) 報告指標の改良 |

「サプライヤー行動規範」の主要項目

| コンプライアンス | 環境 | 社会 | ガバナンス |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 法令順守 下請業者のコンプライアンス 「環境・衛生・安全」に関するコンプライアンス | <ul style="list-style-type: none"> 環境インパクトの最小化 廃棄物管理 | <ul style="list-style-type: none"> 児童労働 強制労働 差別 労働条件 紛争鉱物 製品の安全性とコンプライアンス 安全教育 結社の自由 | <ul style="list-style-type: none"> 腐敗防止 贈答品・接待 利益相反 秘密保持 記録保持 公正な競争 国際貿易 下請業者のESGコンプライアンス |

原材料調達での温室効果ガス排出量削減への取り組み

当社グループの温室効果ガス排出量(スコープ3)において、原材料に関わる排出が大半を占めています。このため、調達における温室効果ガス排出量の削減が重要な課題と認識しており、顧客の要望に応じてバイオマス原料などの使用を検討していきます。

原材料調達への取り組み

当社グループの事業は、原材料・設備・資材・情報サービスなど、多岐にわたる製品・サービスの供給によって成立しています。事業の持続的成長には、取引先との健全な協力関係が不可欠であるため、取引先とのコミュニケーションを深め、信頼性を強化し、新たな機会を創出します。

日本グループ

日本グループは、「サプライヤー行動規範2022」を反映した「調達ガイドライン」において、より具体的な内容で、取引先と日本グループが順守する事項を明確にし、責任ある調達を推進しています。社会的側面については、本ガイドラインは人権の尊重を含む社会的な取り組みの規範を定めた主な国際的枠組みや規範に沿ったものです。環境面については、各国・地域の法令順守とともに、化学物質管理や環境影響の最小化などの取り組むべき重要な課題の理解と実践を深めています。

NIPSEAグループ

NIPSEAグループは、責任ある企業として高い基準を順守し、持続的な開発に好影響をもたらすよう引き続き注力しています。「サプライヤー行動規範」は、新規・既存の取引先に対して求める行動規範を明確に規定し、NIPSEAグループと同様の高い基準保持を確保しています。また、水や資材、電力管理などのさまざまな分野において、環境アセスメントを実施している各地域の関連団体から認定を受けるよう推奨しています。

DuluxGroup

DuluxGroupは、事業を展開する地域社会の持続可能性を確保し、事業のあらゆる側面に責任ある企業活動を組み込む努力を続けています。原材料の調達から包装、最終製品、サービスを含む製品・事業が環境や社会に与える影響を理解・管理しながら、プラスの影響を与えることを追求しています。このため、調達の各過程で、環境や安全衛生、労働条件、人権への配慮が確実に行われることを目指します。

Dunn-Edwards

Dunn-Edwardsは、サプライチェーンが強制労働や児童労働、人身売買、奴隷労働による製品を確実に排除するべく、適切な取り組みを行っています。

取引先のリスク評価とエンゲージメント

各パートナー会社は、「サプライヤー行動規範」に基づいて作成されたアンケート調査を利用し、取引先のリスク評価を実施しています。基準を満たしていないと判断された取引先に対しては、エンゲージメント活動を実施し、リスク低減を図っています。

NIPSEAグループと日本グループ

NIPSEAグループと日本グループは、グローバルで調査方法を標準化するために、新たに開発した「サプライヤー・サステナビリティ・アンケート」を2022年から採用しています。

現場で不適合が発覚した場合、取引先とは是正措置について協議し、一定期間内の実施を依頼しています。

DuluxGroup

DuluxGroupは、「持続可能な調達プログラム」を通じて、サプライチェーン全体で現代奴隷制のリスクを管理しています。このプログラムは、国際労働機関(ILO)の条約、倫理的貿易イニシアチブ(ETI)の基本労働規範、ISO14001、SEDEXの行動規範をはじめとするグローバル・サプライチェーンの規範や指針に準拠する内容となっており、現代奴隷制のリスクを特定・対処し、責任ある透明性の高いサプライチェーンを維持することが目的です。取引先やその施設で実施する現地調査を通じて、取引先が「持続可能な調達基準」を満たしているかどうかを確認し、改善措置が必要かどうかを判断します。

Dunn-Edwards

Dunn-Edwardsは取引先が供給する製品について、強制労働や児童労働、人身売買、奴隷労働との関連を調査・評価しています。事前に定めた基準を満たしていない取引先に対しては、説明責任を果たし、所定の手続きに従うよう求めます。直接取引のある取引先が非人道的な労働に関わっているという信頼性の高い情報を得た場合は、可能な範囲で第三者による非通知監査を実施します。

「サプライヤー・サステナビリティ・アンケート」の結果

当社グループは、取引先のEGSへの取り組みを調査するため、「サプライヤー行動規範2022」と併せて「サプライヤー・サステナビリティ・アンケート」を作成しました。2022年10月にグループ全体で共通の調査を開始し、これまでに166社を超える企業が「サプライヤー行動規範」の順守に同意しています。これらの取引先からの調達額は、当社グループの総調達額の約22%に相当します。また、こうしたグループ共通の調査に先立って、各国・地域が同様の調査を実施しており、全ての調査で得られた回答を合計すると、計481社が行動規範の順守に合意しています。481社からの調達額は、当社グループの総調達額の約61%に相当し、2023年の目標として定めた40%を達成しました。

当社グループは、総調達額に対する割合を2025年までに90%へ引き上げることを目指しています。

「サプライヤー・サステナビリティ・アンケート」の結果*

| | NIPSEAグループ | 日本グループ | DuluxGroup | Dunn-Edwards | 合計 |
|-------------------|------------|--------|------------|--------------|------|
| 行動規範の順守に合意した取引先の数 | — | — | — | — | 481社 |
| 総調達額に対する割合 | 52% | 78% | 89% | 80% | 61% |

* Cromology, JUB, NPAAを除く