

ダイバーシティ&インクルージョン

私たちを取り巻く人々を尊重し、多様な価値観を積極的に受け入れることは私たちの持続的な成長のために重要です。当社グループは、従業員をはじめ事業に関わる人々の多様性を重視し、人権を尊重します。



ダイバーシティの推進

当社グループは、ダイバーシティ推進の一つとして、女性活躍を重要要素と位置付け、国内外のパートナー会社ごとに特徴ある活動を推進しています。

例えば、日本では、社内公募で選出された女性社員を外部の異業種交流研修へ2016年度より継続的に派遣しています。他業種メンバーとの協働を通じたリーダーシップの醸成や、多様なロールモデルを知ることによる自律的キャリア形成を図ることで、幹部職人材の育成に取り組んでいます。また、外部から高い専門性を持つ経営・幹部職人材の登用も積極的に進めています。2020年度は日本ペイントHD単体で、女性の取締役1人、執行役最高法務責任者1人、執行役員2人が職責に当たりました。

加えて、より働きやすい職場環境を目指して、在宅勤務制度や時間単位の有給休暇取得制度、時短勤務など、育児や介護など社員のライフイベントに合わせた柔軟な勤務制度を整備し、リーダーからのメッセージ・制度説明会などを通じて取得を推奨しています。2020年度の育児休業取得率は女性86.7%、男性15.8%、平均取得日数は女性301日、男性44日となっています(日本ペイントHD籍社員)。

海外においては、NIPSEAグループではアジア各国で経営陣、取締役会におけるジェンダー比率を改善するため、継続して活動しています。DuluxGroupでは、階層別に女性比率向上施策を展開し、特に上級管理職におけるジェンダーバランスの適正化に注力した結果、この5年間で全事業部門のチームにおいて、女性の上級リーダーの数を倍増させました。Dunn-Edwardsでは経営陣、取締役会におけるジェンダー比率を改善させています。また、人種におけるダイバーシティについての取り組みを進めています。

女性比率(グローバル)

|                | 従業員   | 幹部職   |
|----------------|-------|-------|
| ① NIPSEA       | 25.6% | 29.3% |
| ② Dunn-Edwards | 25.9% | 28.6% |
| ③ DuluxGroup   | 36.1% | 28.4% |
| ：              |       |       |
| グローバル全体        | 24.0% | 23.8% |

従業員数(人)

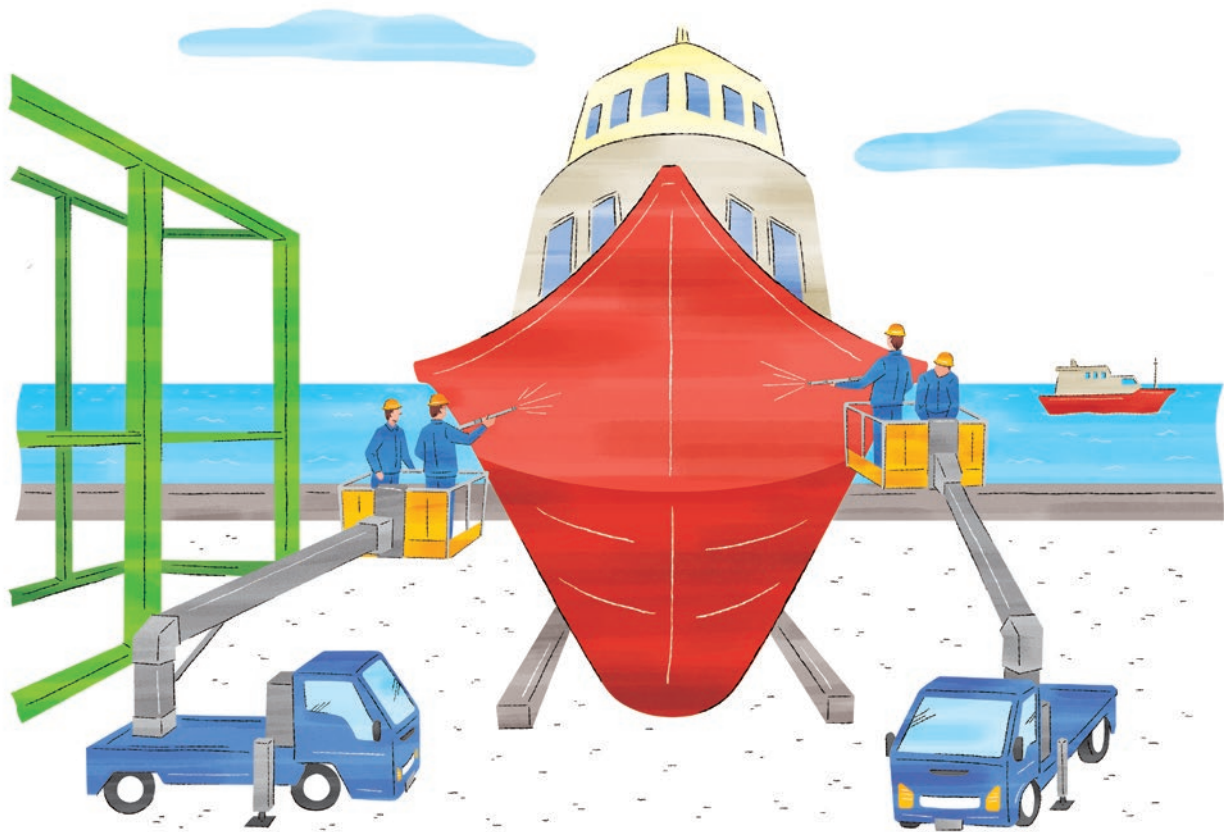
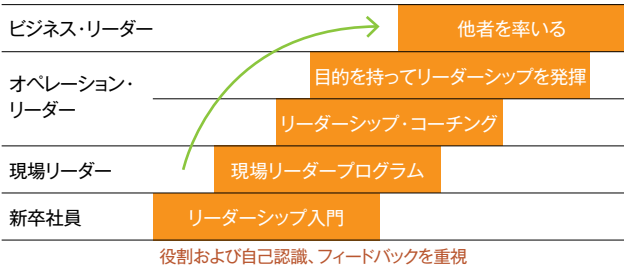
|              | 2018年  | 2019年  | 2020年  |
|--------------|--------|--------|--------|
| 単体           | 210    | 243    | 342    |
| (ほか、平均臨時従業員) | 25     | 30     | 45     |
| 日本           | 3,223  | 3,373  | 3,510  |
| アジア          | 14,287 | 14,303 | 15,354 |
| 米州           | 2,492  | 2,640  | 2,581  |
| オセアニア        | —      | 3,735  | 3,826  |
| その他          | 400    | 1,919  | 2,047  |
| 連結合計         | 20,402 | 25,970 | 27,318 |

持続的成長を支える人材育成

当社グループの持続的な成長を支える最も重要な経営資源は、無限の可能性を持つ「人材」です。従業員の人材育成では、さまざまな対象に向けてグローバルで教育プログラムを年々拡充しています。

例えば、DuluxGroupでは、グローバルで通用するリーダーの育成を目的として、新米リーダーからシニアリーダーまでを対象とした包括的な育成プログラムを用意し、彼らのキャリア形成を支援しています。また、専門的なスキルカリキュラムを通じて、従業員が自身の学習の契機となる仕組みを構築しています。人は生涯学び続ける必要があることを認識しており、育成プログラム項目を拡充し続けています。現在の育成プログラムには、「事業戦略における洞察力」「マネジメント・マーケティングスキル」「従業員のキャリア開発」「健康・福祉」「従業員が事業を理解するためのITスキル」などが含まれています。

全職務レベル向けリーダーシップ・プログラム(DuluxGroup)  
(アジェンダ設定・他者を巻き込んだ目標達成・能力開発)

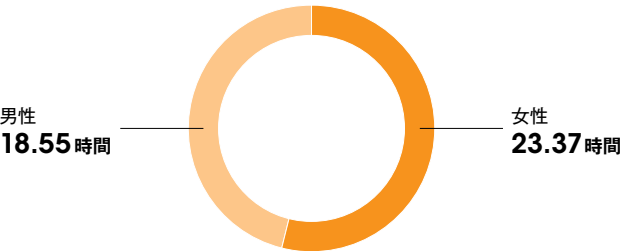


NIPSEAグループでは、グループを横断した学習フレームワークを採用しており、各職務レベルで必要なスキルやコンピテンシーを備えた社員の育成に注力しています。例えば、技術スキルからリーダーシップスキルに至るまで、さまざまな職務分野向けに一連のトレーニングや教育プログラムを提供しています。トレーニングプログラムは、毎年実施される研修の分析結果に基づき、各国の需要に応じて仕様を変更しています。2020年度は、合計341,448時間の従業員トレーニングを実施しました。

職務分野ごとの年平均トレーニング時間(NIPSEA)



ジェンダー別の年平均トレーニング時間



日本では、グローバルな社会情勢やビジネス環境の変化に柔軟に対応し、継続的に業績貢献できる“自立型人材”の育成を目的として、業務を通じた日常教育やOFF-JTとしての教育訓練を行うとともに、リーダーシップを発揮できる経営人材やその後継者の育成にも注力しています。

グローバル人材の育成に向けては、語学研修制度(英語、中国語)、MBA(経営学修士号)派遣制度、PhD(博士号)派遣制度を実施しています。グローバル人材として必要となる能力の開発を強化し、グローバルリーダー輩出に向けた人材育成を加速しています。

また、全従業員を対象にそれぞれの役割に応じた階層別研修(内定者教育・新入社員導入研修・フォローアップ研修・4年目研修・8年目研修など)を実施しています。2021年度からは、新たに中途社員に向けたオンボーディング教育、幹部職のビジネスリテラシーを強化することを目的としたビジネスカレッジを開講しました。

加えて、2021年度に、従業員が自身のキャリア形成に対して自律的・主体的に取り組むキャリア自律環境構築の一環で「キャリアドライブプログラム」を導入しました。



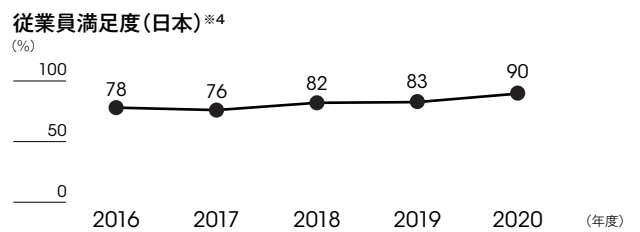
## 従業員エンゲージメントの向上

当社グループは、従業員一人ひとりが働きやすく、やりがいを持って職務を遂行することが、より新しい価値を創出し続ける原動力となり、企業競争力の向上につながると捉えて、「エンゲージメント」の向上に取り組んでいます。

日本では、新型コロナウイルスの感染拡大の中、従業員の安全と健康を確保するため、感染予防ガイドラインの制定や従業員へのマスクの配布、消毒液の配備、在宅勤務の積極活用、希望者へのPCR検査の実施など、徹底した感染対策を行いました。その他、働きがいのある職場づくりのため、国内グループ全社員が昼食や休憩を取る環境を一新しました。

また、社員のモチベーション向上のため、事業推進の中核を担う幹部職を対象に、従来の役割等級制度を改定し、「職務等級制度（ジョブ型人事制度）」を導入しました。各職務の期待値や遂行要件を明確化するとともに、市場競争力のある報酬を実現するために、客観指標を用いた報酬ベンチマークの運用を開始しています。

さらに、従業員とのエンゲージメント向上や問題事象の是正を行うため、法令違反行為から差別などの人権侵害に当たる行為まで幅広い内容の通報窓口「日本ペイントホールディングスグループホットライン」を設置し、2020年度に消費者庁所管の「内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）」の登録事業者となりました。また、同年、日常業務における些細な懸念事項であっても気兼ねなく相談できる窓口として、「ハラスメントデスク」を開設しました。2020年度は、国内グループ会社で合計19件の内部



※4 日本ペイント労働組合調査

通報を受け付け、その調査結果の内容に応じて是正対応を実施するとともに、合計10件のハラスメントデスクへの相談に対応しました。

こうした取り組みの結果、国内の従業員満足度は年々改善しています。

## 働きがいのある職場づくり

日本では働きがいのある職場づくりのため、「きれい・気持ちいい・来たい」と思える職場環境を大切に考えています。2020年度より国内グループの食堂改革である「Food（食×風土）改革プロジェクト」を進めています。国内グループ全社員の昼食や休憩の環境を一新し、心身ともに充足感を高めることで仕事への活力のチャージと社員同士のコミュニケーションの活性化を促進し、「新たな価値」が生まれる風土を醸成することが狙いです。新型コロナウイルスの影響によるさまざまな制約がある中、各工場拠点を中心に社員のニーズを汲み取ったコンセプトで着々とリニューアルを進行中です。



Food改革プロジェクト（広島・千葉・栃木）

## 人権尊重に向けた基本的な考え方

当社グループは、マテリアリティにおいて人権尊重に対する課題認識を示し、従業員をはじめ、事業に関わる人々の人権を尊重し、人権課題に向けた取り組みを進めています。

世界各国の法令を踏まえ、人種、信条、性別、年齢、性的指向、障がい、国籍などによる差別を排除し、個性や能力を存分に発揮し活躍できる企業になることを目指しています。

## 労働安全衛生

化学物質を取り扱うことによる災害や健康被害は依然として化学メーカーとしては大きなリスクと考えています。従業員をはじめ事業に関わる全ての人の安全を確保しリスク最小化のための投資や教育などに取り組めます。



## グローバル安全衛生活動

### 海外グループ会社への安全統制支援

当社グループは海外関係会社における安全環境活動に対して、積極的な支援を継続的に実施しています。2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、現地へ訪問しての支援ができませんでしたが、NIPSEA Safety & Sustainability Councilや拠点別でのウェブ会議を通じて、各国の活動、リーダーの力量の向上に取り組めました。

2020年度より、火災・爆発など操業停止に関わる重大リスクとその是正を主たる目的とした評価リストをリニューアルし、海外関係会社へ展開しながら、重大災害の未然防止に努めています。2017年度以降は海外の労働災害発生件数が増加しましたが、これらは集計範囲を拡大したことが主な要因です。

## 日本における取り組み

当社グループでは「安全は全てに優先する」という考え方のもと、災害発生の未然防止に取り組んでいます。

2020年度は、「RC委員会」や「グループ安全環境会議」、「グループ製品安全会議」を通じて全従業員（構内業務請負会社を含む）が安全衛生活動の改善や問題解決に取り組めました。

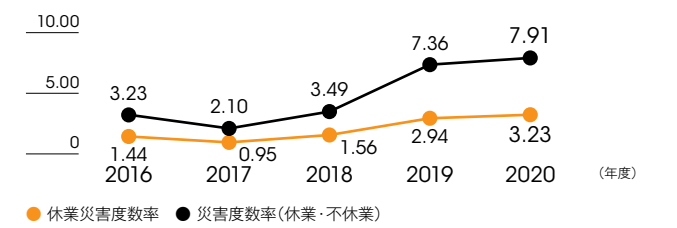
2020年度のグループ災害件数は、前年度と比較して7件増加しましたが、休業災害については6件減少しました。安全衛生活動の根幹であるリスクアセスメント活動においては、近年、増加傾向であった「転倒」「動作の反動、無理な動作」による災害について重点見直し対象として推進しました。また、グループ内で発生した災害については国内グループへ展開し、現場のルールや安全対策を見直し、管理強化を図りました。

2020年度の国内グループ共通での安全研修は以下の通りです。

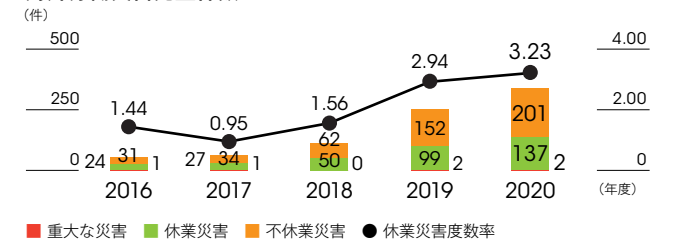
- 新入社員安全研修（ウェブ研修）：97人受講
- 新入社員フォローアップ（ウェブ研修）：78人受講（研修内容：危険予知訓練、静電気安全講習、製品安全講習）

※5 集計範囲  
2020年度：NIPSEA、NPAC、NPMC、Dunn-Edwards、DuluxGroup、Betek Boya  
2019年度：NIPSEA、NPAC、NPMC、Dunn-Edwards  
2018年度：NIPSEA、NPAC、NPMC  
2017年度：NIPSEA、NPAC（2016年+Asia）  
2016年度：NIPSEA、NPAC（欧州、米州のみ）

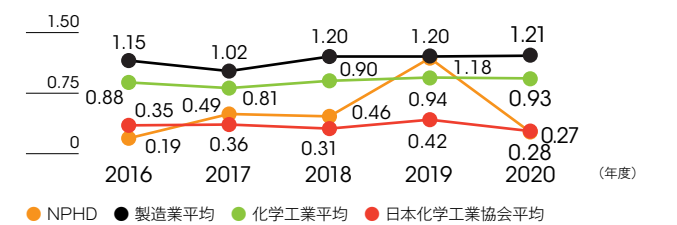
### 海外休業災害度率※5



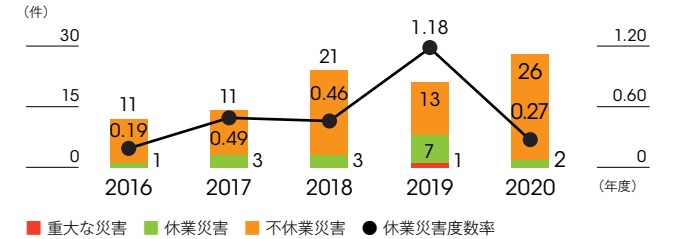
### 海外労働災害発生件数※5



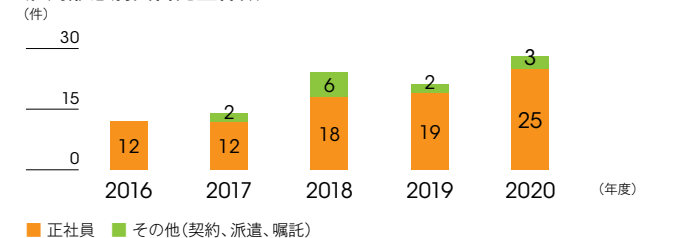
### 国内休業災害度率※3



### 国内労働災害発生件数※3



### 雇用形態別災害発生件数※3





コミュニティとともに成長

バリューチェーンを通じたコミュニティへの投資を行い、市場の拡大、ブランドの強化、地域コミュニティとの良好な関係を基盤とした事業の持続的な成長を実現します。



グローバル統一の社会貢献活動方針

地域社会と当社グループが共存共栄し持続可能な発展を行うため、2021年度、社会貢献活動に関する基本方針を策定しました。その中で、社会貢献活動のグローバルイニシアチブ「NIPPON PAINT Group Global Outreach Program」を立ち上げ、3つの活動の柱として、将来のステークホルダー育成を目的とした「Education(教育)」、社会的弱者の支援や職業訓練などを通じた産業の発展を目的とした「Empowerment(エンパワメント)」、地域社会やステークホルダーとの協働を行う「Engagement(エンゲージメント)」を定めました。

推進体制

2020年度はマテリアリティを推進するための会議体をグローバルと国内で発足させました。情報共有や協議を密に行うことで、グループ内の連携を一層進めています。

パートナー会社単位でも連携を図る取り組みが進んでいます。例えば、NIPSEA ではアジア各国のパートナー会社を結ぶ会議体があり、さまざまなグローバルプロジェクトを推し進めています。2020年度は社会貢献活動に関するデータ集計に初めて取り組み、同年9月、若手ペインター育成プロジェクトとインドの貧困地域の女性を対象とした職業訓練活動が社会貢献活動分野でアワード「Asia Responsible Enterprise Awards 2020」を獲得しました。

社会貢献活動の柱と活動例

| 柱                        | 内容                                   | 活動例                                                                                                                                                                           |
|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Education<br>(教育)        | 将来の顧客や従業員などになり得る子どもや学生を対象とした活動       | Asia Young Designer Awards (NIPSEA: 建築家、インテリアデザイナー志望の学生対象の国際コンペティション)、Dulux Colour Awards and Dulux Study Tour (Dulux-Group: 若手デザイナー対象のアワードと研修旅行)、日本ペイントマレッツの社会貢献活動(日本ペイントHD) |
| Empowerment<br>(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       | n' Shakti (NIPSEA: インドの貧困地域の女性対象の職業訓練プログラム)、Ladies who paint (Dunn-Edwards: 女性の壁画ペインターを支援)、ニッペファン・ファーム(日本ペイント・インダストリアルコーティングス: 障がい者を雇用し、農園を運営)など                              |
| Engagement<br>(エンゲージメント) | 地域やステークホルダーとの協働、NGO との連携、災害支援などを行う活動 | 新型コロナウイルス感染症/パンデミック対応(世界各地: 地域の医療機関などにマスクや消毒液、フェイスガードなどを配布)、豪州の山火事対応(DuluxGroup、日本ペイントHD)、東京大学との産学協創協定(日本ペイントHD)                                                              |

世界的疫病などに関する取り組み・対応

新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、当社グループは2020年度、「従業員とその家族をコロナウイルス感染から守る」「世界中の事業を守るために資金繰りを確保する」「事業継続計画(BCP)を固める」の3つの方針を掲げて対応に当たりました。医療機関への1,200万円分の物資支援(日本)、ペインターへの金銭的支援(バングラデシュ、インドなど)、抗ウイルス塗料の寄付(中国、タイなど)、顧客などへのマスクの寄付(各地)など、当社グループの事業やノウハウを生かした活動を展開しました。



写真提供: ガーナ大学医学部附属野口記念医学研究所

社会貢献活動の効果・影響

当社グループは単に社会貢献活動を行うだけでなく、活動が本業や地域社会に与える影響について重視する戦略的な展開を目指しています。

社会貢献活動への投資と成果・影響

|       | 2020年度  | 集計項目             | 数値         |
|-------|---------|------------------|------------|
| 国・地域  |         |                  | 19         |
| グローバル | プロジェクト数 | 活動に費やしたお金        | 1,460万米ドル超 |
|       |         | 活動に費やした時間        | 17万時間超     |
|       |         | 活動に参加した社員・ボランティア | 9,800人超    |
|       |         | 活動に使用された塗料       | 174万リットル超  |
|       | 成果・影響   | 影響を与えた方々         | 533万人超     |
|       |         | メディアカバレッジ        | 373万米ドル超   |

グローバル各地域での取り組みは、当社ウェブサイト「サステナビリティ」を参照ください。

<https://www.nipponpaint-holdings.com/sustainability/social/>



社会課題を解決するイノベーション創出

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。

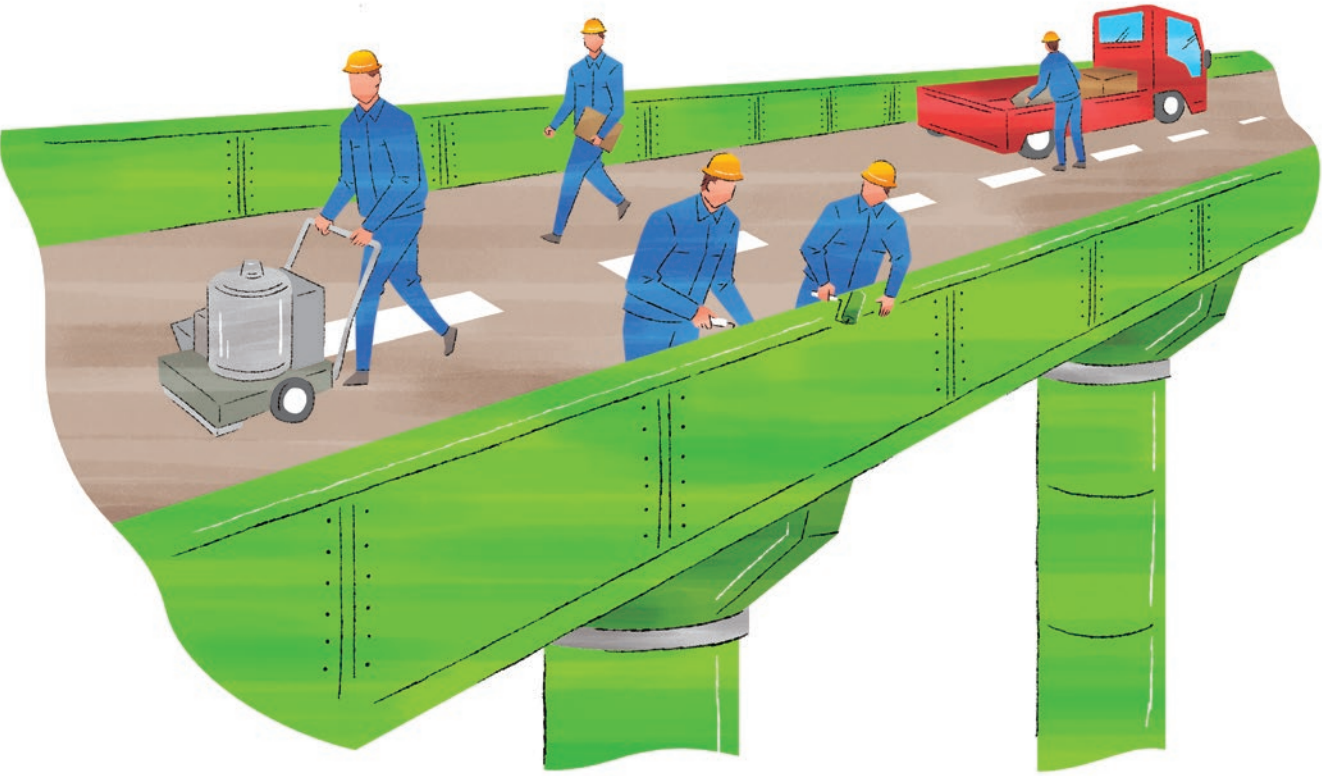


イノベーション戦略とサステナブル製品

自動車からランドマークまで、当社グループは塗料とコーティング技術をもって、人々の生活のあらゆる場面における彩と快適さ、安心の提供に努めています。中でも、当社グループのPurposeである“サイエンス+イマジネーションの力で、わたしたちの世界を豊かに。”が示す通り、技術の力による社会課題の解決を目指し、長年「サステナブル製品」の開発に力を注いでいます。2020年度には、新たな社会貢献への価値を見出すための東京大学をはじめとする幅広いパートナーとの連携活動、抗ウイルス対策製品の開発に向けた組織体制の強化など、戦略的に技術開発体制を構築しました。また遮熱塗料や低燃費船底塗料をはじめとする製品による気候変動緩和への貢献も推進しました。2021年度以降は、グローバルな取り組みの指標化とイノベーションの進捗管理の本格化を推進し、当社グループのシナジーの最大化を図ります。

「サステナブル製品」

当社グループでは、社会課題解決に貢献する特長を持った製品群を「サステナブル製品」と呼んでいます。これを、大気に放出されるVOCの低減や、環境に優しい原材料の使用など、製品自体の環境負荷を低減する「環境負荷低減製品」と、お客様先での塗装時のCO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献するような、製品の特長をもって社会課題解決に積極的に貢献する「ベネフィシャル製品」の二つに分類しています。また、2020年度には新型コロナウイルスの感染拡大を受け、感染症対策につながる機能を持った塗料の開発も積極的に推進しました。今後も気候変動や汚染の防止など、さまざまな課題の解決に真摯に向き合い貢献することを目指します。

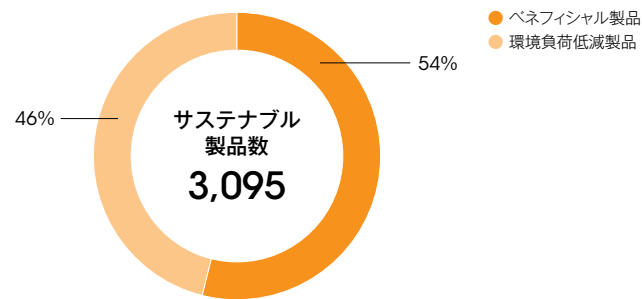




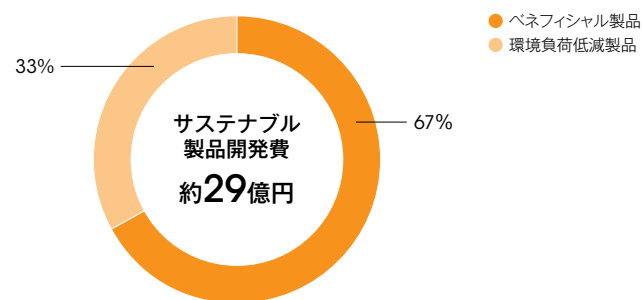
## 「サステナブル製品」の実績

2020年度には、日本地域で約3,000品目のサステナブル製品を販売しました。そのうち、製品の特長をもって社会課題の解決に積極的に貢献するベネフィシャル製品の売上高は約245億円に及びます。一方、日本地域における2021年度の研究開発においては、約120件のサステナブル製品に関する技術・製品開発テーマに対し、約29億円を費やしています。今後はグローバルでデータを開示していく予定です。

2020年度に販売した全サステナブル製品数(カテゴリー別)



2021年度のサステナブル製品開発費(カテゴリー別)



### サステナブル製品① 船底防汚塗料「アクアテラス」

日本ペイントマリンの船底防汚塗料「アクアテラス」は2021年4月、欧州の海事団体「SAFETY4SEA社」が主催する環境賞「GREEN4SEA VIRTUAL AWARDS」において、日本の企業として初めて「TECHNOLOGY AWARD」を受賞しました。

アクアテラスは、世界初の完全防汚剤フリーの自己研磨型防汚塗料で、重金属防汚剤や防汚活性物質、シリコーンを一切含まないため、海洋環境に優しく、また、船舶にかかる全抵抗を最大10%削減し、CO<sub>2</sub>排出量の削減にも貢献します。環境負荷の低減と効率的な運航を両立させる革新的な技術として、アクアテラスが世界的に評価され、受賞に至りました。

また、2021年1月には、塗膜表層制御技術に着目した業界初の親水疎水ナノドメイン技術を駆使した次世代型加水分解船底防汚塗料「FASTAR」を、~もっと速く、もっとクリーンに~というキャッチフレーズで新発売しました。

このような低摩擦型の船底防汚塗料は、2007年に当時世界

初となる「LF-Sea」が開発されて以来、2013年には進化型である超低燃費型船底防汚塗料「A-LF-Sea」が発表されるなど、継続して開発・販売され、世界の海運におけるCO<sub>2</sub>の削減を実現しています。当社独自の低摩擦技術ウォータートラップ技術は、CO<sub>2</sub>の削減に寄与したことで2019年には「環境大臣賞」を受賞しました。なお、2021年6月末時点において、低摩擦型の船底防汚塗料は、累計約3,800隻の船舶に採用されています。



### サステナブル製品②

#### 抗ウイルス・抗菌ブランド「PROTECTON(プロテクトン)」



「人びとの健康をまもりたい。安全で快適な未来をつくっていききたい。」——そんな思いから「PROTECTON(プロテクトン)」

ブランドは2020年9月に生まれました。PROTECTONは、塗料、コーティング、表面処理の技術を結集して開発した抗ウイルス・抗菌機能を持つペイントテクノロジーブランドです。その名前には、ウイルス・菌などの脅威から人びとの暮らしを「PROTECT」する+あらゆるモノの表面に「ON」していくという機能と意思が込められています。

2021年7月に「PROTECTONバリアックス™スプレー」を日本ペイント・インダストリアルコーティングスが発売するなど、業務用やDIY・家庭用などの抗ウイルス塗料を既に5製品発売しており、部門横断でPROTECTONブランドを展開しています。PROTECTONは今後、抗ウイルス・抗菌機能を備えた製品ブランドとして、塗料製品のみならずさまざまな形の製品を生み出す予定です。

### 「PROTECTON」ブランドの新型コロナウイルス

#### (変異株を含む)不活化を確認、新規抗ウイルス性ナノ光触媒を共同開発

当社と東京大学大学院工学系研究科、医科学研究所との共同研究において、PROTECTON5製品の塗膜表面に接触させた新型コロナウイルス(SARS-CoV-2:従来株)および変異株(アル

ファ株)に対する不活化を確認しました。変異株を含む新型コロナウイルスの不活化が確認されたのは国内で初めてです。また、新型コロナウイルスおよび変異株(アルファ株)を不活化する新規抗ウイルス性ナノ光触媒を開発し、新たなPROTECTON製品への導入による社会実装を検討しています。

当社と東京大学は、2020年5月18日に締結した産学協創協定の共同研究テーマの一つである「抗ウイルス・抗菌機能を有し、感染リスク低減を実現するコーティング技術の研究」において、「ポストコロナ社会」を見据えた共同研究を実施してきました。今後も、東京大学との連携・共同体制により、可視光応答形光触媒をはじめとする新たな革新的コーティング技術について、実環境を想定した新型コロナウイルスに対する効果検証を実施していきます。

※ 実験に使用した当社製品は、医療品や医療機器などの医療を目的としたものではなく、感染予防の効果を示すものではありません。  
※ 室内の空気中のウイルスを抑制するものではありません。

