



Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

Sustainable Platform

持続可能なプラットフォーム

75 MSVの前提としてのサステナビリティ

78 サステナビリティと価値創造のつながり

79 持続的な成長を支える経営資源

81 人的資本戦略

83 日本グループの従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

84 自然資本戦略

86 研究開発戦略

Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

MSVの前提としてのサステナビリティ

当社が「EPSの最大化」「PERの最大化」につながる活動を推進 ① する上では、顧客・取引先・従業員・社会などへの責務を十分に果たすことが大前提であると考えています。当社は、マテリアリティに関するリスク・機会を中長期的な視野で幅広く把握する一方、マテリアリティそのものに変化がないかを注視しつつ、「アセット・アセンブラー」モデル ② のもとで、成長戦略を支えるイノベーション創出などにつなげています。こうした取り組みを通じて、収益の拡大（EPSの最大化）や期待値の向上（PERの最大化）を図り、MSVを実現していきます。

自律型サステナビリティ体制

共同社長のリーダーシップのもと、5つのサステナビリティ・チームを組成しています。5つのチームは、各パートナー会社の自律性を重視した「自律・分散型経営」のもとで、各テーマに長けたビジネスリーダーを中心にグローバルな取り組みを進めています。

サステナビリティ基本方針

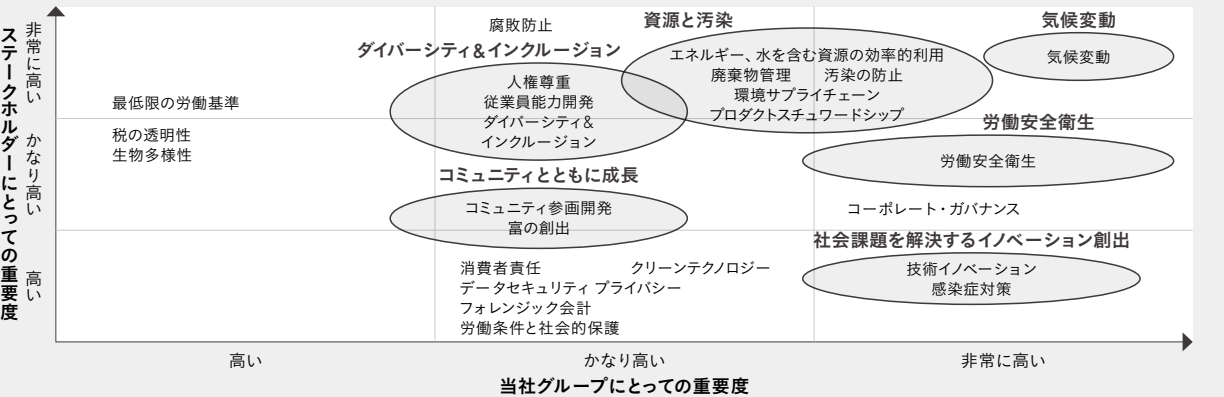
日本ペイントグループは、環境など自然資本の保全・多様性の確保などによる人的資本の拡充・社会課題を解決するイノベーションの創出などを持続的な成長の機会と捉え、グループを構成するパートナー会社が、サステナビリティ戦略を自律的に策定し事業活動を行います。そのうえで、適切なグループガバナンスのもとマテリアリティに関するリスク・機会を把握し、顧客・取引先・従業員・社会などへの法的、社会的、倫理的責務を十分に果たしたうえで、経営上の唯一のミッションである「株主価値最大化（MSV）」を実現します。

- 自律型サステナビリティ体制の詳細は、当社ウェブサイト「サステナビリティマネジメント」[📄](#)をご覧ください。

マテリアリティの特定プロセス

ステークホルダーの意見	社内議論	
ミドルリスト作成 ESG開示ガイドラインやESG評価機関評価、行動規範などの11のグローバルスタンダードをもとに、当社が求められている75の項目を抽出し、ロングリストを作成、統合選択し、32のミドルリストにまとめた。	社内アンケート 新設したESG委員会(当時)を2020年4月に開催し、マテリアリティ特定プロセスを審議した。委員25名とESG推進部(当時)部員などのアンケート調査を実施。32のミドルリストについての意見を集約した。	グローバルリスクなどを反映 グローバルに発生しているリスクを踏まえるため、化学セクターのリスクシナリオについてVigeo EIRIS社のコントラバーシールポートなどを参照し、議論に反映させた。グローバル化学セクター企業、先進的日系企業全般をピア企業として参考にした。
社内議論	ステークホルダーの意見	社内議論
社内議論 ステークホルダーにとっての重要度と当社グループにとっての重要度を踏まえ、事業のサステナビリティの観点で6つのマテリアリティグループを候補として特定した。海外パートナー会社との議論と合意を特に重視した。	ステークホルダーの意見 マテリアリティの候補について、各種ステークホルダーや独立社外取締役からの意見をヒアリングした上で、社内議論を経て最終案を作成した。	承認 2020年7月のESG委員会(当時)で審議し、8月の取締役会で最終承認を得た。

マテリアリティ特定マップ



Sustainable Platform

持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

MSVロジック・ツリー

- 詳細は、「MSV実現に向けた道筋」⑤をご覧ください。

株主価値最大化
(MSV)

EPSの
最大化

PERの
最大化

サステナビリティ

チーム

当社の目指すもの

マテリアリティ

関連するSDGs

気候変動

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。



資源と汚染

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。



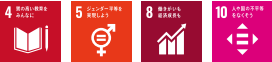
労働安全衛生

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。



ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループ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、持続的な成長にとって重要です。多様な発想、考え方を尊重することで、イノベーションと成長を促進していきます。



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通じて、市場の拡大やブランドの強化、コミュニティとの良好な関係を構築し、事業の持続的な成長を実現していきます。



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、従来の手法では解決が困難な課題が次々と顕在化しています。当社グループは、パートナーシップを積極的に活用し、イノベーションの創出力を強化していきます。



全マテリアリティ※



全マテリアリティ※



※ 特定のマテリアリティを対象とするのではなく、全てのマテリアリティにかかわる



Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform

持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

MSVの前提としてのサステナビリティ

Nippon Paint Holdings Co., Ltd.

リスク	機会	2025年の主な進捗
▶ 炭素価格設定やGHG排出量削減目標などの規制の変化やその影響 ▶ オペレーションやサプライチェーンに影響を及ぼす気象事象（洪水など）や気候への影響（水ストレスなど）の増加 ▶ 気候変動への適応と脱炭素化による調達費用の増加 ▶ 低炭素社会への移行期における顧客・消費者の期待や行動の変化 ▶ 性能劣化による製品クレームやブランド毀損（極端な気温による影響など）	▶ サステナブル製品市場（極端な気温に対応した低炭素製品や製品性能の向上など）の成長 ▶ 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	▶ GHG排出量に関する理解を深めるための「カーボン・コラボレーション・グループ」の設立： - スコープ1,2,3の共通報告定義に関する合意 - 「調達」「イノベーション」チームと連携したスコープ3削減プログラムの推進 - データ収集や報告ツールに関する経験の共有
▶ 廃棄物処理の制限、処理費用の増加などの規制の変化や影響 ▶ 供給の制約や資源不足に伴うコストの増加 ▶ コミュニティに被害を及ぼすような重大事故や汚染（土壌や地下水など） ▶ 循環型経済への移行期における顧客・消費者の期待や行動の変化	▶ サステナブル製品市場（再生可能製品、リサイクル製品など）の成長 ▶ リサイクル技術、資源効率、循環型原材料の開発・活用による競争力の強化	▶ 報告定義の明確化・共有を通じた資源利用と効率性向上に向けた継続的な取り組み
▶ 火災などの大規模な災害・事故による資産への被害、サプライチェーンの寸断、人的被害、コミュニティへの重大な被害 ▶ 工場や工程の新設・改修などの重大な変更による安全管理の有効性の喪失	▶ 特に重大な影響を及ぼすリスクに関して、国際的なベストプラクティスの採用・共有によるリスクの最小化 ▶ 安全を重視する職場として、ブランド評価と従業員エンゲージメントを高め、優秀な人材を獲得	▶ 重大な影響を及ぼす恐れのあるプロセス安全リスク（可燃性溶剤、可燃性粉塵など）の管理に向けて、PCG間で技術基準と運用基準を共有、見直し、統一するための協働グループを設置
▶ 多様な人材の拡充を怠れば、従業員エンゲージメントの向上や継続的なイノベーション創出が阻害され、成長戦略に支障 ▶ ダイバーシティに関する活動を適切に実行できなければ、パーセプション（認識）リスクに直面（従業員に十分に評価されないプログラムやキャンペーンを実施する企業に対し、世界的に厳しい視線が注がれている）	▶ グローバルカンパニーとして多様で優秀な人材を確保 ▶ 多様でインクルーシブな組織の構築を通じて、企業、労働者、コミュニティに富を創出	▶ 地域・会社を横断した人事領域でのデジタル化とAI活用の推進 ▶ DuluxGroup：「Dulux Trade First Nations Reconciliation Strategy」の策定・導入 ▶ 日本グループ：女性活躍を支えるサステナブルな企業文化の構築に向けた取り組みの策定・公表 ▶ Dunn-Edwards：キャリア成長に関するエンゲージメント調査結果を踏まえた施策の継続的な推進
▶ コミュニティとつながり、投資する善良な企業市民として認知されない場合は、企業ブランドを大きく毀損 ▶ コミュニティに配慮した活動が不十分な場合、塗料産業のイメージが低下	▶ バリューチェーンを通じたコミュニティへの投資により、企業ブランドの認知向上 ▶ 社会貢献活動によってコミュニティの健全な発展を促進し、当社グループに対する社会的評価を向上	▶ NIPSEAグループ：グループ全社で従業員ボランティア方針の導入 ▶ DuluxGroup：CSR活動への150万豪ドル超の投資、従業員ボランティア時間の前年比10%超の増加
▶ イノベーション創出力が不足した場合、新たな市場への適用が遅れるなど、将来の企業業績への影響が拡大	▶ 気候変動の抑制・適応に寄与する製品市場が拡大 ▶ 社会課題を解決する製品やサービスは、社会に大きく貢献するとともに、長期的には企業収益向上に寄与	▶ 日本グループとNIPSEA中国において、サステナブル・プロジェクト・ポートフォリオの構築 ▶ AOCとNIPSEA中国において、LCA（ライフサイクルアセスメント）の社内専門性の強化 ▶ NIPSEAグループ： - 中国建築用事業における3つの製品パイプラインにおいて、CMR物質（発がん性、変異原性、生殖毒性）の段階的廃止 - 化学物質管理の改善に向けた新たなSDS（安全データシート）システムの導入 ▶ AOC：製品からPFAS化学物質の排除
▶ 不適切な内部統制により、「アセット・アセンブラー」モデルにおける経営の実効性が低下	▶ 実効性のある取締役会と「Audit on Audit」を通じてモニターし、確保された適切な内部統制によって、執行によるリスクテイクを後押し	▶ 各PCGにおいて、引き続きControl Self-Assessmentを効果的に活用し、残存リスクの評価と必要な対応策を特定 ▶ PCG間でのベストプラクティス共有を通じ、内部通報制度を引き続き強化 ▶ グループの新たなPCGであるAOCに対する、当社ガバナンスフレームワークの適用を通じた内部統制の整備・強化を支援 ▶ 取締役会において、さらなる実効性向上に向けた自己評価の継続実施
▶ 調達した原材料がサステナビリティに関する基準に満たない場合、サプライチェーンが寸断（健全な警戒心のもと、原材料調達に伴う潜在リスクの特定に取り組む） ▶ 紛争鉱物や化学物質管理などに関して責任ある調達を確保できない場合、企業評価に影響を及ぼし、法的な問題に発展	▶ サプライヤーに対するサステナビリティ・アンケートを通じて潜在リスクを事前に特定。当社グループのサステナビリティに対する考え方に賛同するサプライヤーとの協力のもと、より強靱なサプライチェーンの構築やサステナブル製品の開発が可能	▶ サプライチェーン・マネジメントにおいてリスクベースのアプローチを採用し、マルチソーシングの推進、原材料におけるシングルソーシングを削減、自然災害によるサプライチェーンへの影響を軽減 ▶ グローバル・キー・アカウント・マネージャー（GKAM）戦略を通じた主要サプライヤーとの連携によるサステナブル製品・プロセスの革新を推進 ▶ GHG排出量スコープ3の算定をサポート



Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

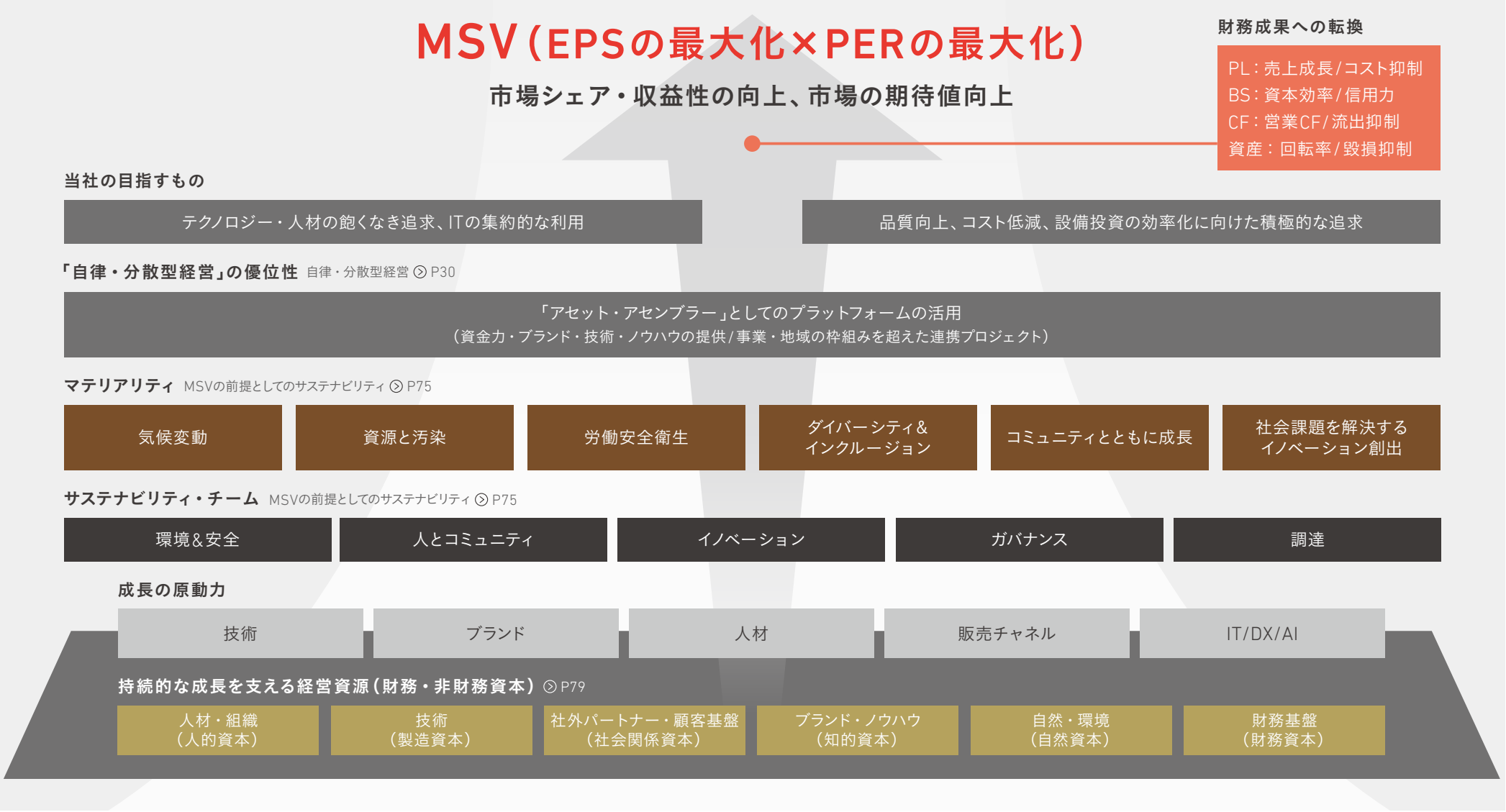
自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

サステナビリティと価値創造のつながり

当社は、経営資源 ② を価値創造の観点から「成長の原動力」として整理しつつ、事業戦略とサステナビリティを一体で推進 ③ しています。マテリアリティの解決を含めた各種施策・取り組みを通じて財務成果へ結び付け、「EPSの持続的な積み上げ」と「PERの向上」を通じて、MSVの実現につなげていきます。





Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ
サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

持続的な成長を支える経営資源

各パートナー会社は「自律・分散型経営」のもと、当社グループの資金力や技術力、ブランド力などの経営資源をプラットフォームを通じて主体的に取り入れ、時にパートナー会社同士で自発的に学び合いながら、自律的な成長を加速させています。

経営資源の重要性		経営資源の強みと具体例		課題認識(足らざる経営資源)	経営資源の強化策(中期経営方針 ⑤)
	人的資本 人材・組織	地産地消や多様な用途のある塗料市場では、社会課題や顧客ニーズを的確に把握し、ソリューションを迅速に提供できる優秀な経営陣、多様な人材・強い組織力が不可欠	グローバルな現地オペレーションを支える人材基盤 ▶ 海外従業員比率(グローバル) 87.0% (2019年) ▶ 91.2% (2025年) ▶ 女性幹部職比率(グローバル) 23.8% (2020年) ▶ 27.1% (2025年) ▶ 女性従業員比率(グローバル) 24.0% (2020年) ▶ 26.6% (2025年)	▶ 部門間・グループ間の連携・協働を促す組織能力 ▶ 従業員1人当たりの生産性とエンゲージメント向上 ▶ 事業環境の変化を支えるリスクリング基盤 ▶ 次世代のグローバル経営人材の育成・強化	▶ 多様な人材が活躍できる職場づくり ▶ 変革を受け入れ、働き方を見直す ▶ 「日本ペイントグループ グローバル行動規範」の浸透 人的資本戦略 ⑨ P81
	製造資本 製造	優れた技術は、社会課題や顧客ニーズに応えるためのイノベーション創出に役立つとともに、製品の安定供給を可能にするなど、競争優位性を高めるために必要不可欠	高品質・安定供給を支える技術基盤 ▶ 技術系人材数(グローバル) 3,545名 (2019年) ▶ 4,400名超 (2025年) ▶ 工場数(グローバル) 119ヵ所 (2019年) ▶ 219ヵ所 (2025年) ▶ 特許登録件数(グローバル) 1,000件 (2021年) ▶ 約10,000件 (2025年)	▶ イノベーション創出の要となる技術系人材の確保・育成 ▶ 成長市場を追求する供給能力 ▶ 需要変動に対応可能な生産体制 ▶ 省エネルギー・省資源型設備への転換	▶ 技術系人材の育成 ▶ 研究開発の強化 ▶ 生産設備などの維持・増強 研究開発戦略 ⑨ P86
	社外パートナー	世界中の顧客に質の高い製品やサービスを提供し、社会課題を解決するイノベーションを創出するためには、社外のパートナーとの連携・協働が不可欠	価値創造を広げる共創基盤 ▶ IR面談社数(グローバル) 281社 (2019年) ▶ 823社 (2025年) ▶ うち、共同社長スピーカー(グローバル) 253社 (2021年) ▶ 275社 (2025年) ▶ 大株主ウットラムグループ(非上場)の当社株式持分 14.5% (2013年) ▶ 59.2% (2025年)	▶ 社外パートナーとの連携・協働の深化 ▶ オープンイノベーションの実装力 ▶ 連携テーマの選定力と推進力 ▶ グローバル機関投資家の開拓・関係構築	▶ 大学・研究機関、自動車メーカーなどとのオープンイノベーションの推進 ▶ 投資家をはじめとするステークホルダーとの対話の促進 ▶ ウットラムグループとのパートナーシップの進化・深化 取締役会長メッセージ ⑨ P26
	社会関係資本 顧客基盤	各地域・事業における長期の信頼関係に根差した強固な顧客基盤は、収益や製品供給の安定化において重要な要素であり、製品やサービスの改善にも貢献	信頼と実績に支えられた顧客基盤 ▶ 販売店舗数(NIPSEA中国) 約50,000店 (2019年) ▶ 約270,000店 (2025年) ▶ CCM設置数(NIPSEA中国) 約3,000台 (2019年) ▶ 約22,000台 (2025年) ▶ 建築用塗料事業におけるNo.1シェアの国数(グローバル) 8ヵ国 (2019年) ▶ 14ヵ国 (2025年)	▶ 多様化する市場・顧客ニーズへの対応 ▶ 顧客課題を解決するソリューションの開発・提供 ▶ 中長期的な顧客関係構築力 ▶ 調達・物流を含むレジリエントな供給網	▶ 世界各国の消費者への供給を可能にする販売網の構築 ▶ 不動産ディベロッパーなどとの戦略的提携の推進 ▶ 自動車メーカーなどとの強固な信頼関係の構築 NIPSEA中国を巡る経営対談 ⑨ P43



Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

持続的な成長を支える経営資源

Nippon Paint Holdings Co., Ltd.

経営資源の重要性		経営資源の強みと具体例		課題認識(足らざる経営資源)	経営資源の強化策(中期経営方針 ⑤)
知的資本 ☆☆☆	ブランド・ノウハウ 顧客・消費者は製品・サービスに対する信頼度を重要視しており、信頼の証である企業・製品ブランドやそれを生み出す各種ノウハウは事業展開する上で必要不可欠	ブランド力が生み出す競争優位性 ▶ 主なブランド数(グローバル) 31(2019年) ▶ 51(2025年) ▶ Top of Mindスコア(NIPSEA中国) 1位(2019年) ▶ 1位(2025年) ▶ 豪州ブランド表彰(DuluxGroup各種ブランド) 1位(2021年) ▶ 1位(2025年)		▶ 競合他社を引き離す圧倒的なブランド認知度と受容度 ▶ 高付加価値提案につながるノウハウ・知見の蓄積 ▶ 各パートナー会社が持つノウハウや知見の共有・活用 ▶ データ活用・知財マネジメントの強化	▶ 広告宣伝・マーケティング活動、社会貢献活動の推進 ▶ 当社プラットフォームを通じた専門知識・ノウハウの共有・蓄積 ▶ 国際学生コンペティション「AYDA Awards」の開催 Case Study 1 トルコグループ事業戦略 ⑤ P47
	自然資本 🍃	自然・環境 塗料・周辺事業を傘下に抱える企業グループとして、原材料や電力、水などの資源は必要不可欠であり、サステナビリティの観点からも重要	環境負荷低減を支える事業基盤 ▶ GHG排出量(スコープ1,2, グローバル) 54.0kg/生産量t(2019年) ▶ 60.9kg/生産量t(2025年：マーケット基準) ▶ 有害廃棄物比率(グローバル) 45%(2019年) ▶ 42%(2025年) ▶ 水消費量(グローバル) 0.44kL/生産量t(2019年) ▶ 0.58kL/生産量t(2025年)		▶ GHG排出量削減の実行力 ▶ 持続可能な資源の有効活用 ▶ サステナブル製品の開発力 ▶ 環境課題の事業機会化
財務資本 💰		財務基盤 持続的成長の実現には、M&Aや新技術・最先端設備へ継続的に投資可能な潤沢な資金が必要であり、キャッシュ創出力の向上と財務基盤の強化は必要不可欠	成長投資を支える財務基盤 ▶ 営業キャッシュ・フロー(連結) 921億円(2019年) ▶ 1,875億円(2025年) ▶ ネットD/Eレシオ(連結) 0.56倍(2019年) ▶ 0.54倍(2025年) ▶ 資本合計(連結) 6,880億円(2019年) ▶ 1兆8,231億円(2025年)		▶ 資本効率をより意識した財務運営 ▶ 成長投資を支える財務健全性・柔軟性 ▶ 投資規律とモニタリングの徹底 ▶ 資本市場への説明力向上



Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ
サステナビリティと価値創造のつながり
持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

人的資本戦略

当社グループは、世界48ヵ国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

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、市場は変化し続けます。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の実現に向けては、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し、新たな価値の提供やビジネスを実現する創造性を存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。

Case

具体的に「EPS・PERの最大化」へどう貢献させるのか？

当社グループは、人的資本を中長期的な企業価値向上を支える重要な経営基盤と位置付け、各地域・各社の人事領域においてデジタル化とAI活用を進めています。AIの活用は、人事業務の効率化にとどまらず、採用、育成、人事サービス、人材データ活用などの各領域において、業務品質の向上、意思決定の迅速化、従業員エクスペリエンスの向上を可能にします。これにより、人事機能の生産性向上と従業員の能力発揮を促し、組織全体の競争力強化を通じて、MSVの実現に貢献していきます。

取り組み事例

NIPSEAグループ	NIPSEAグループは、意思決定の高度化、業務効率の向上、従業員エクスペリエンスの向上を目的として、AIの活用を段階的に進めています。主な取り組みとしては、将来にわたって通用する人材能力の強化に向けたAIリテラシー学習プログラムの整備、候補者のマッチングと選考精度の向上を目的としたAI履歴書選考ツールの導入、社内規程、福利厚生、従業員サービスへの円滑なアクセスを提供するAI活用型HRボットの展開などがあります。加えて、高度な分析や、データに基づいた人材に関する洞察、意思決定を支えるため、デジタルHR基盤の強化と将来的なAI活用機能の設計も進めています。
DuluxGroup	DuluxGroupは、業務生産性を向上させるため、AI機能を備えた人事システムを活用しています。具体的には、採用プロセスにおける候補者の選考や、AIツールのワークフローを活用した情報・データの集約、インサイトの提供、リーダー陣を支援するアシスタント機能の作成などに取り組んでいます。
Dunn-Edwards	研修コンテンツやプログラムの作成に複数のAIプラットフォームを活用しています。これにより、研修部門は関連性の高い教材やプログラムをより迅速に提供できるようになり、最新の学習・能力開発のベストプラクティスに基づいた、理解しやすいコンテンツの作成につなげています。



Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ
サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

戦略

多様な人的資本の拡充は、当社の「アセット・アsembler」モデルを支える重要な基盤の1つです。MSVの実現に向けては、高い専門性と意欲を備えた人材の確保・育成が不可欠であり、当社グループは人的資本への継続的な投資を通じて、成長を支える強靱で多様性に富んだ組織づくりを推進しています。また、多様なバックグラウンドを持つ人材の採用・登用を進めるとともに、差別・ハラスメント・暴力の排除に取り組み、誰もが歓迎され、尊重され、安心して働ける職場環境の整備に努めています。さらに、従業員一人ひとりの能力開発や挑戦意欲を後押しする育成施策の充実を図っており、特に技術系人材については、革新的で生産性の高い技術開発を促進し、モチベーションを高めるべく、個々の特性に応じた人事制度の導入も含め、中長期的な育成とキャリア形成を支援しています。

研修プログラム

概要	
NIPSEAグループ	リーダーシップ開発の強化 ▶ 次世代リーダー向けプログラム「AGILE Foundation」をはじめとする若手リーダーシップ開発プログラムの拡充。 人材育成や思考面でのリーダーシップ、マインドセット、アカウントビリティ、協働に重点を置いた育成の推進 世代横断型メンタープログラムの展開 ▶ インクルーシブな人材育成を推進し、世代間の視点の橋渡しを図るとともに、高いポテンシャルを持つ人材の成長を加速させることを目的として、グループ横断のメンタープログラムを展開 社内能力と生産性の強化 ▶ 明確かつ一貫した人事機能基準を整備するため、「NIPSEA HR Competencies」を2025年に導入、今後3年間で他の機能領域にもフレームワークを拡大予定
DuluxGroup	▶ 欧州・太平洋地域において、体系的な研修とOJTを通じたリーダー育成を継続し、インクルーシブなリーダーに求められる理解と実践を定着 ▶ 将来の成長を担う人材に焦点を当て、人材パイプラインを強化するための新たな人材育成加速プログラムの実施 ▶ リーダー層の世代交代が進む中、後継者育成計画に注力
日本グループ	職位別・選抜型研修の拡充 ▶ 職位やキャリアステージに応じた研修に加え、選抜型研修プログラム「Learning Palette」を拡充し、自律的な学びを支援 幹部職候補者向け研修の開始 ▶ 幹部職就任前に求められるスキルや行動特性の習得を支援する新たな研修プログラムを導入 次世代リーダー育成の強化 ▶ 個別育成計画、コーチング、外部研修、組織横断の配置・異動などを通じたシニアリーダー層の後継人材育成の推進
Dunn-Edwards	▶ キャリア成長に関するエンゲージメント調査の結果を踏まえた各種施策を継続実施 ▶ 小売り店舗と営業部門を対象とした新たな育成プログラムを導入

「従業員エンゲージメント」関連の指標と取り組み

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sembler」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。

概要	
NIPSEAグループ	NIPSEAグループは、持続的な事業成長とイノベーションを推進する、高いエンゲージメントと包摂性を備えた組織づくりに取り組んでいます。2024年に実施したNIPSEAグループ従業員エンゲージメントサーベイ(EES)への高い回答率と貴重な示唆を受け、2025年はその結果を踏まえ、リーダーシップの有効性、キャリア開発、従業員エクスペリエンス、デジタル・AIの活用といった重点領域において、具体的な施策の実行を進めています。2025年はEESを実施しないため、日々の人材マネジメントにエンゲージメント向上の取り組みを組み込み、グローバルとローカル双方でコミュニケーションを強化し、デジタルツールやAIを活用して学習や働き方の向上を進めています。これにより、2026年の次回EES実施に向けて、より強固でつながりの強い職場づくりにつなげています。
DuluxGroup	DuluxGroupは、リーダー陣を通じた従業員エンゲージメントの継続的なモニタリングに注力しています。各事業部門において適時にバルスサーベイを実施しており、2027年にはDuluxGroup全体で従業員調査を実施する予定です。今後も、リーダー陣がリーダーシップを発揮し、従業員エンゲージメントを高め、Purpose・Values・Behaviorsとのつながりをより強く実感できるよう、国・事業部門ごとに支援していきます。
日本グループ	日本グループは、従業員エンゲージメントサーベイを、従業員の声を起点に組織変革を進めるための重要な経営指標と位置付けています。2024年に開始した調査で明らかになった課題に対し、2025年は全社施策だけでなく、職場単位での対話・改善をつなぐ土台づくりを進めました。 ● 詳細は、「 日本グループの従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み 」🔗をご覧ください。
Dunn-Edwards	Dunn-Edwardsの退職時インタビューデータによると、新入社員が組織とつながりを築く上で、入社後1年間が最も重要な時期であると示されています。また、報酬、福利厚生(医療保険、退職金制度、休暇制度、学費補助制度など)、キャリア開発の機会、管理職による強力なリーダーシップが、従業員の定着率を高める重要な要素として挙げられています。これらの分野で競争力と魅力を維持するため、報酬や福利厚生制度を定期的に評価、見直すとともに、キャリア形成を支援する研修プログラムを継続的に開発・強化しています。

「人的資本」関連の指標と実績(2025年)

	NIPSEAグループ	DuluxGroup	Dunn-Edwards	日本グループ	合計
女性従業員比率	24.8%	33.7%	29.5%	22.3%	26.6%
女性幹部職比率	26.4%	32.1%	35.4%	7.7%	27.1%

● その他のESGデータについては、当社ウェブサイト「[ESGデータ](#)」🔗をご覧ください。



Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform

持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

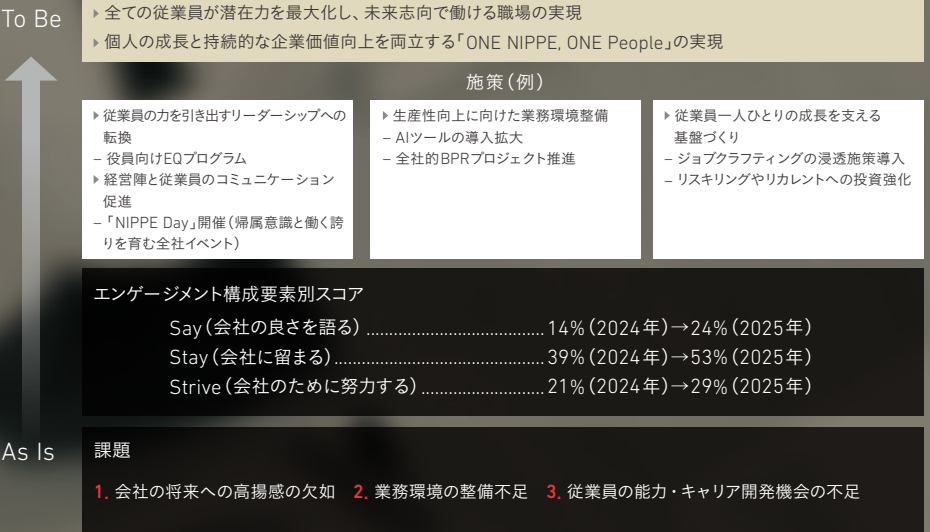
Corporate Information 企業情報

日本グループの従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

私たちは、従業員エンゲージメントの向上を、単なるスコア改善ではなく、従業員一人ひとりの潜在力を引き出し、未来志向で働ける職場を実現するための取り組みと捉えています。従業員の成長、挑戦、働きがい、組織の活力や生産性向上につながり、その積み重ねが持続的なEPSの成長、ひいてはMSVの実現につながる——その好循環を、日本グループ全体で着実に育てていきます。

1 2025年従業員エンゲージメントサーベイ結果

日本グループは、従業員エンゲージメントサーベイを、従業員の声を起点に組織変革を進めるための重要な経営基盤と位置付けています。2025年のサーベイでは、全体スコアは前年と概ね同水準でしたが、スコアを構成する「Say（会社の良さを語る）」「Stay（会社に留まる）」「Strive（会社のために努力する）」には改善の兆しが見られました。私たちはこれを、変革がまだ途上にありながらも、現場の意識や行動に変化が生まれ始めているサインと受け止めています。2025年は、サーベイ結果を役員層に加え部門長クラスにも職場単位で開示し、全社施策だけでなく、職場単位での対話・改善をつなぐ土台づくりを進めました。



※ 2025年はサーベイスystemを変更したため、スコアは自社換算による

2 3つの課題の解決に向けて

2024年のサーベイで見えた「将来への高揚感」「業務環境」「能力・キャリア開発機会」の課題に対し、日本グループは重点的な打ち手を進めています。

「将来への高揚感」に向けては、経営メッセージの継続発信に加え、役員向けEQプログラム※1や幹部職向け研修を通じて、対話し、共感を生み、従業員の力を引き出すリーダーシップへの転換を図っています。

「業務環境」に向けては、独自の生成AIツールの導入と普及拡大に加え、全社的なBPRを推進※2し、生産性向上と高付加価値業務へのシフトを後押ししています。

「能力・キャリア開発機会」に向けては、ジョブクラフティング※3の浸透を開始し、リスキリングやリカレントへの投資を強化することで、従業員一人ひとりの成長と挑戦を支える基盤づくりを進めています。

全社と職場の両輪で変化を積み重ね、組織の活力と持続的な価値創造につなげていきます。

※1 EQ（感情知能）を活用し、自身や他者への理解を深めながら、対話・共感を通じて人の力を引き出すリーダーシップへの転換を図るプログラム

※2 Business Process Re-engineeringの略。既存の業務プロセスを見直し、シンプル化・標準化を通じて業務効率化と生産性向上を図る取り組み

※3 従業員一人ひとりが仕事への関わり方を主体的に見直し、自らの強みや価値観を生かして、仕事をより自分らしく、やりがいのあるものへと工夫していく考え方

従業員エンゲージメント向上を通じて当社が目指す姿





Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

自然資本戦略

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

2025年は、各PCG（地域・事業ごとのPC群）は、「気候変動」と「資源と汚染」のマテリアリティに対する独自の目的、目標、優先事項の達成に向けた取り組みを引き続き推進しました。こうした取り組みは、各PCGの環境・安全部門のシニアリーダーで構成される「環境&安全」チームによって支えられており、特にベンチマーキングとベストプラクティスの共有に重点を置いています。

「環境&安全」チームの小委員会である「カーボン・コラボレーション・グループ」が、データ収集の改善に向けた知見を共有するとともに、GHG排出量スコープ1、2、3の共通報告定義を策定・合意しました。これにより、各PCGにおいて、バリューチェーン全体にわたるエネルギー効率とGHG排出量の管理改善に向けた機会の特定が進みました。これらの取り組みは、各国・地域で段階的に導入が進む気候関連の義務的開示への対応を後押しするものです。さらに、「カーボン・コラボレーション・グループ」は、「調達」チームと「イノベーション」チームと連携し、各PCGの知見を活用しながら、GHG排出量スコープ3削減機会の特定にも取り組んでいます。

また、「環境&安全」チームは、資源利用とその効率性の見直し、改善に向けた取り組みを継続し、「廃棄物と水」に関する報告定義の改善を進めました。水使用データについては、各PCGにおける水ストレスの高い地域での水利用効率の把握や改善機会の特定に重点的に取り組んでいます。

こうした取り組みは、「気候変動」と「資源と汚染」に関わる影響、リスク、機会への理解を深め、管理の向上につながるものです。2026年においても、「環境&安全」チームはこうした取り組みを中心に活動していきます。

Case

具体的に「EPS・PERの最大化」へどう貢献させるのか？

.....

日本グループは、エネルギー効率の向上、再生可能エネルギーの利用拡大、拠点間での知見・ベストプラクティスの共有を中心とした取り組みを推進しています。主要拠点のメンバーによるサイトツアーを実施し、各拠点で実績のある省エネルギー施策やオペレーション改善を相互に共有しています。こうした取り組みは、最小限の資本投資で効果的な手法を水平展開することで、省エネルギー化を実現し、製造コストの低減と収益性の向上に寄与していきます。

加えて、日本グループ一体で電力契約を推進することで、再生可能エネルギーの導入拡大と電力調達方法の改善を進めています。これにより、GHG排出量削減目標の着実な達成に加え、電力コストを約10%削減できると見込んでいます。中長期的には、コストの安定化と事業リスクの低減にも貢献していきます。

以上のような取り組みを総合的に推進することで、コスト効率の改善とオペレーションリスク・財務リスクの低減を図り、「安定的かつ持続的なEPS成長」に貢献していきます。さらに、気候変動・資源環境施策を事業運営に統合することで、リスクマネジメントと長期的な価値創造を重視する経営姿勢を明確に示し、投資家からの信頼向上を通じてPERの向上にも寄与していきます。今後も、環境施策と経済的価値の創出を両立させることで、持続的な企業価値の向上を目指していきます。



気候変動

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。温室効果ガス排出量の削減を通じて、気候関連リスクを管理し、機会を獲得していきます。

サステナビリティ開示基準への整合

当社グループは2021年以降、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)（現在は国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)に統合)への賛同を表明しています。ISSBはその後、サステナビリティ関連財務開示に関する国際財務報告基準(IFRS)を公表し、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の4つを主要な開示の柱としています。

ガバナンス

サステナビリティ・チームは、各PCGにおける気候変動対策のリーダーシップを支える重要な役割を担っています。「環境&安全」チームは、GHG排出量の報告や削減に関する議論を主導し、共同社長に報告しています。共同社長は、必要に応じて取締役会に報告を行っています。こうした体制

気候変動シナリオ分析

リスク		機会
想定事象	1.5℃	4℃
炭素価格設定やGHG排出量削減目標などの規制	規制の厳格化	限定的な地域での規制強化
サプライヤーにおける気候変動や脱炭素化への対応による影響	調達費用の大幅な増加	限定的な脱炭素化対策ではなくなり、気候変動への適応に向けた調達費用が一定程度増加
顧客・消費者行動への影響	低炭素製品に対する需要増加と炭素製品の需要低下	低炭素製品に対する需要増加
気温上昇による製品性能への影響	性能劣化による製品クレームやブランド毀損が限定的に発生	性能劣化や故障による製品クレーム、ブランド毀損が頻発
洪水や水ストレスによる操業やサプライチェーンへの影響	限定的に発生する洪水や水ストレスが操業やサプライチェーンに影響	頻発する洪水や水ストレスが日常的に操業やサプライチェーンに影響

により、取締役会は気候関連ガバナンスに関するマテリアリティ対応の取り組みをモニタリングしています。

戦略

各PCGは、それぞれのサステナビリティ戦略や行動計画を通じて、優先課題への対応を進めています。気候変動シナリオ分析に基づくリスクと機会は、下表の通りです。

指標と目標

	GHG排出量 (スコープ1, 2：マーケット基準) (kg/t)	GHG排出量 (スコープ1, 2：ロケーション基準) (kg/t)	GHG排出量 (スコープ3) (Mt)*	総エネルギー 消費量 (GJ/t)	再生可能エネルギー 消費量 (総消費量に占める割合)	再生可能電力 消費量 (総消費量に占める割合)
合計	68.7(+51.3%)	62.9(+39.7%)	10.6(+3.8%)	0.62(+14.3%)	8.2%(-1.4pp)	6.4%(-12.7pp)

※ Dunn-EdwardsとAOCは除く。NIPSEAグループは中国、マレーシア、Betek Boyaのみが対象(NIPSEAグループの生産量の約90%を占める)。
DuluxGroupはDGL(太平洋)のみが対象(DuluxGroup全体の生産量の約45%を占める)

PCG	削減目標(スコープ1, 2)		進捗	実施項目
	ネットゼロ	中期※1		
NIPSEAグループ	2060	2025：15%	7.2% 2021(基準年)=40.60kgCO ₂ -e/tonne 2025=37.67kgCO ₂ -e/tonne	NIPSEAグループ全体でGHG排出量削減に関するベストプラクティスを共有し、事業全体で一貫した導入を促進
Dulux Group※2	2050	2030：50%	40%(2020年以降の全ての買収案件を含む) 25%(2020年以降の全ての買収案件を除く) 2020(基準年)=149kgCO ₂ -e/tonne 2025(2020年以降の買収案件を含む)=90kgCO ₂ -e/tonne, 2025(買収案件を除く)=112kgCO ₂ -e/tonne	太陽光発電容量を1,400kWの追加導入し、事業拠点全体でエネルギー効率化に向けた取り組みを継続。DGL(太平洋)とCromologyにて次世代車両への移行計画の展開を継続し、スコープ3目標の設定を含むDuluxGroup全体の気候変動関連目標を見直し
日本グループ	2050	2030：37% 2030：13% (スコープ3)	22% 10%(スコープ3)	再生可能電力の購入増加や太陽光発電電力購入契約(PPA)によりGHG排出量を削減。サプライヤーのカーボンフットプリント調査を実施し、スコープ3カテゴリー1排出量削減に向けた連携を強化

※1 目標の基準年は、日本グループ(スコープ1, 2)が2019年、DuluxGroupが2020年、NIPSEAグループと日本グループ(スコープ3)が2021年

※2 対象はDGL(太平洋)のみ

リスク管理

共同社長直下のサステナビリティ・チームは、各PCGのリスクと機会の特定・評価を支援しています。評価に当たっては、当社の事業活動(原材料、エネルギー、水使用量、GHG排出量など)や製品・顧客(製品の影響、製品用途、将来のニーズなど)に直接関係する要素を基準として、その重要性和併せて検討しています。

● その他のESGデータについては、当社ウェブサイト「[ESGデータ](#)」[📄](#)をご覧ください。



Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform
持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

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。当社グループはサプライヤー、顧客、業界トップ企業、その他のパートナーと協力し、イノベーション創出力を高め、課題解決に効果的に貢献していきます。

MSV実現に向けた取り組み

当社グループは、塗料・周辺市場で世界をリードする技術力を基盤に、日本を含む世界で成長を加速し、市場シェアを持続的に拡大していきます。イノベーション戦略としては、①適応力のある組織の構築、②実現力のあるコアテクノロジーの開発、③周辺市場や新興市場への進出、の3つの柱で構成しています。これらは技術的な視点からMSV実現を目指すものであり、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。

「LSI (Leveraging (活用)・Sharing (共有)・Integration (統合))」は、グローバル研究開発分野におけるパートナー会社間の共同作業です。さまざまな地域・セグメントで14件のプロジェクトを実施しています。さらに、建築用塗料の技術チームはLSIの一環として、世界各地の技術チームが参加する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や研究能力の活用を進めています。こうした取り組みを通じて、サイロを取り払い、連携を促進し、組織全体の専門知識と資産をMSV実現に向けて最適化することを目指しています。

Case

具体的に「EPS・PERの最大化」へどう貢献させるのか？

低温高速硬化は、当社グループの将来の成長を支える重要な技術基盤です。現在、日本、中国、東南アジアにおいて51件を超えるプロジェクトが進行しており、日本が最大の案件数を占める一方、中国では高い収益成長が期待されています。これらの技術は、顧客のエネルギー消費量や生産時間の削減を通じて設備稼働の余力を生み出し、電気自動車、樹脂、インフラなどの高成長分野への事業拡大を後押ししています。これにより、顧客の省エネルギー化に貢献するとともに、当社の収益性向上と脱炭素化の推進にもつながっています。

具体的な事例として、NIPSEAグループの自動車用塗料「AC-130 TF」は、低温高速硬化型の電着塗装技術によりエネルギー消費量を20%削減し、さらに工程改善により38%削減することで、顧客のエネルギー効率の向上に貢献しています。また、2025年以降の売上成長率は年平均約65%で推移し、2028年には現在の4倍超になると見込んでいます。もう1つの事例である日本グループの工業用塗料「Powerfloat E 1200」も、エネルギー消費量を32%削減、製品カーボンフットプリントの9%削減を実現しています。





Confrontation 直視と覚悟

Commitment コミットメント

Strategy in Action 戦略の実行

Governance as the Backbone 屋台骨としてのガバナンス

Sustainable Platform

持続可能なプラットフォーム

MSVの前提としてのサステナビリティ

サステナビリティと価値創造のつながり

持続的な成長を支える経営資源

人的資本戦略

日本グループの従業員エンゲージメント
向上に向けた取り組み

自然資本戦略

研究開発戦略

Corporate Information 企業情報

研究開発戦略

Nippon Paint Holdings Co., Ltd.

PFAS規制への対応

NIPSEAグループ	▶ 中国におけるPFAS規制の動向を注視し、関連規制に適切に対応しています。
Dulux Group	▶ スtockホルム条約において対象とされる全てのPFASは、基準となる閾値濃度を超える場合、使用を禁止しています。また、使用が確認されている非ポリマーPFASについては全て洗い出しを行っています。PFASは安全データシートに必ずしも記載されているとは限らないため、サプライヤーと連携しながら供給原材料に含まれる未記載のPFASを特定し、段階的廃止に向けた検討を進めています。
日本グループ	▶ 各国におけるPFAS規制の動向を注視し、国内向け・輸出の双方において各国のPFAS規制に適切に対応しています。
Dunn-Edwards	▶ PFAS含有樹脂や界面活性剤を2025年末までに代替品に置き換える計画であり、既存原材料の一部については2026年初頭まで使用を継続する予定です。
AOC	▶ PFAS化学物質の使用を廃止しています。米国では、TSCAに基づく優先措置が継続していることを踏まえ、スチレンを巡る動向を注視しています。従業員のばく露限度に対するさらなる規制強化が行われる可能性があります。

LCA・削減貢献量に関する取り組み

持続可能な製品開発の基礎であるLCAのノウハウを主要PCG間で共有するため、製品安全・LCAの合同月例会議を開催しており、AOCも新たに加わりました。直近では、日本グループの支援を受け、NIPSEAグループがLCAの第三者認証を取得し、その後の事業拡大につながっています。

NIPSEAグループ	▶ シンガポールで、建築用塗料を含む60製品を対象とした4件のEPD(環境製品宣言)を取得 ▶ ベトナムで、11製品を対象とした2件のEPDを取得
DGL(太平洋)	▶ 粉体塗料22製品を対象としたEPDを取得
日本グループ	▶ 建築分野において、塗料の製造、塗装中、塗装後の各段階においてCO ₂ 排出量を算出・提供する、環境負荷低減に取り組む企業向けサービス「SUSTAINA SYSTEM」を開始
Dunn-Edwards	▶ 19製品を対象にEPDを取得しており、2026年はさらに18製品を対象に拡大予定
AOC	▶ 欧州業界団体CEFICと米国業界団体ACMAと連携し、不飽和ポリエステル、ビニルエステル配合品について、PCF(製品カーボンフットプリント)を含む第三者検証済みLCAを完了

「イノベーション」関連の指標と実績(2025年)

	Step1	Step2	Step3
サステナブル製品	2025- ▶ 日本グループとNIPSEA中国において、サステナブルプロジェクトのポートフォリオを構築 - 重点領域として、「低温高速硬化」「低炭素原料」を定義・推進 - 主要用途分野として、自動車用塗料と工業用塗料を優先	2026 ▶ NIPSEAグループ：サステナブルプロジェクト・ポートフォリオの最適化の推進を継続し、サステナブルな収益成長に向けた現実的な目標設定を計画 ▶ DuluxGroup：サステナブル製品の販売ロードマップの実施を継続し、成長を実現 ▶ AOC：再生PETやバイオ循環型原料を活用した低GWP(地球温暖化係数)製品をさまざまな最終用途市場に幅広く展開し、顧客のGWP低減と再生可能成分比率の向上を支援	-2030 ▶ NIPSEAグループ：低炭素原料から製品使用後のソリューションまで、バリューチェーン全体を活用し、サステナブルな収益成長を包括的に推進 ▶ DuluxGroup：2030年の目標達成 - 最高水準のサステナブル製品による売上比率20% - パッケージの平均リサイクル含有率30%
化学物質管理	2025- ▶ NIPSEAグループ： - 中鎖塩素化パラフィン(MCCP)に関するグローバル規制マッピングを完了し、R&D部門と連携して代替ソリューションの特定を推進 - 中国建築用事業の3つの製品パイプラインにおいて、CMR物質(発がん性・変異原性・生殖毒性物質)を段階的に廃止 ▶ AOC： - AOC製品におけるPFAS化学物質の使用を廃止 - 有害物質規制法(TSCA)に基づく優先順位付け措置が継続する中、米国におけるスチレンを巡る動向を監視	2026 ▶ 規制モニタリング： - AOC：主要物質に関するEUの新たな化学物質分類(CLH)の可能性を追跡 ▶ 製品配合見直し： - EMEAにおいて、該当配合からTPOを排除し、可能な範囲で代替品を導入 ▶ イノベーション試験： - BPAフリー飲料水配合を顧客試験段階へ進展 - NIPSEAグループ：配合におけるCMR物質の段階的廃止に向けた取り組みを継続 - DuluxGroup：特定された高懸念化学物質に関するグループCoC方針の継続的な見直し・実施	-2030 ▶ 各地域・事業部門において、現地の状況に応じたCoCフェーズアウト計画を推進 ▶ その他のCoC制限要件についても継続的に評価し、対応計画を実行

サステナブル製品 ● 当社ウェブサイト「サステナブル製品事例」☞も併せてご覧ください。

シート・モールドینگ・コンパウンド(SMC)は、耐久性と軽量性に優れた自動車部品の製造に長年使用されてきました。AOCは、高性能複合材料向けの樹脂配合原料を提供しています。AOCは今回、再生可能・リサイクル材を最大77%含有する複合材製ピックアップボックス用の新たな配合を開発しました。これらの配合は、同等のパージン石油由来配合と比較して、地球温暖化係数を最大57%削減することができます。業界パートナーとの協業により、自動車用途向け部品を製造し、高い重量比強度と大幅な炭素排出量削減を実証しました。

