

サステナビリティ向上への取り組み

「持続可能な社会の実現」と「持続的な企業価値向上」の好循環の実現に向け、サステナビリティ向上への取り組みをより一層強化し、SDGs、気候変動対応、人的資本経営等への取り組みを推進していきます。

取り組み方針

当社グループは、企業理念に基づき、社会への価値提供として、各事業における強みを活かした新製品・新技術を開発し、提供していきます。

社会貢献の取り組みとして、事業活動を行うなかで、気候変動に伴うリスクと機会に対応するとともに、温室効果ガス排出量削減に向け、カーボンニュートラル・省エネの取り組みを推進していきます。また、CSR調達の推進に取り組みます。

事業を支える基盤として、人材育成方針や社内環境整備方針を整備・実行し、人的資本経営を推進していきます。

これらの取り組みを通じて、持続可能な社会の実現と当社グループの企業価値向上を目指します。

サステナビリティに関する体制

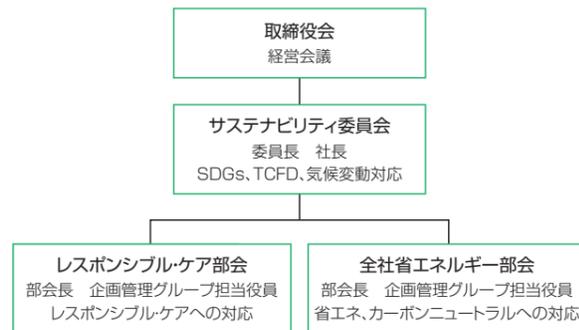
サステナビリティに関する当社グループの取り組みを、

総合的かつ効果的に推進するため、サステナビリティ委員会を設置しています。

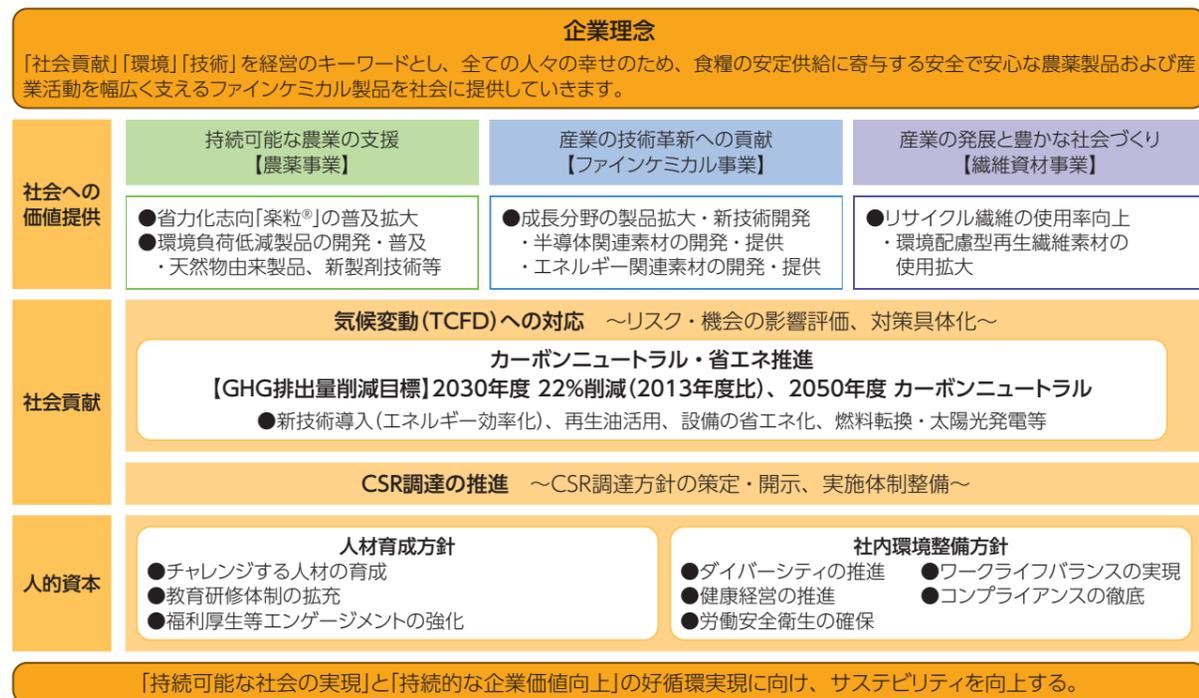
サステナビリティ委員会では、社長を委員長とし、サステナビリティに関する取り組みの進捗・課題について、協議を行い、経営会議および取締役会に報告しています。

また、具体的な取り組みを検討するため、サステナビリティ委員会の下部組織として、レスポンスブル・ケア部会、全社省エネルギー部会を設置しています。

●サステナビリティに関する体制図



●サステナビリティ向上への取り組み



気候変動対応

当社では、気候変動に関するリスクと機会について、脱炭素社会への移行が実現する「1.5℃、2℃シナリオ」と、気候変動が進展する「4℃シナリオ」に基づいて抽出しています。今後、抽出したリスクと機会について、具体的な対応策等の検討を行っていきます。

●気候変動に関する主なリスクと機会

種別	項目	影響度	
リスク	移行	国の脱炭素に係る政策の推進	中
		自社製品の低炭素化の遅れ	大
		低炭素化に向けた設備・技術への投資増加	中
		原材料価格、エネルギーコストの上昇	大
		環境配慮要請の高まりによる化学農業への影響	大
物理	水害の激甚化、発生頻度の増加	中	
	気温・降雨量の変化に伴う農業環境の変化	大	
機会	移行	低炭素製品の市場への投入に伴う競争力・評判の向上	大
		電気エネルギー関連製品の需要増加	中
		環境配慮要請の高まりによる天然物由来農業や省力化製剤等の需要増加	大
		生産や輸送の高効率化	中
		物理	農業環境の変化に対するソリューション需要の増加
物理	農作物生産量の増加に伴う製品需要の増加	大	

カーボンニュートラル・省エネ

当社では、政府が掲げる2050年のカーボンニュートラルの達成に向けて、Scope1、2の排出量(単体)について「2030年度22%削減(2013年度比)」「2050年度カーボンニュートラル」の目標を設定しました。

温室効果ガスのさらなる削減に向け、新技術の導入、再生油の活用、設備の省エネ化、燃料転換・太陽光発電等を推進していきます。

人的資本経営

事業を支える源は社員であるとの考えのもと、「新たな分野にチャレンジする人材の育成」「社員が活躍できる職場づくり」を人材面における重要課題と位置付けています。

当社は、「当社が求める人材の育成、人材の多様性の確保、人材が成長できる環境の整備」を推進するための指針として、人材育成方針、社内環境整備方針を策定しています。

人材育成方針

「チャレンジする人材」の育成を目的に、OJTに加え、階層別研修や職能別研修をはじめとする各種の教育プログラムの体制を整備します。

取組事項

階層別研修、リーダーシップ/マネジメントスキル育成、職能別育成研修、自己啓発プログラム、資格取得・通信教育、OJT制度

社内環境整備方針

従業員が健康・安全で働きやすい環境やライフステージ等に応じた働き方の提供と多様な人材が活躍できる体制を整備の上、ダイバーシティ、ワークライフバランス、健康経営、労働安全衛生、コンプライアンスの各取り組みを進めます。

取組事項

- ・ダイバーシティ経営の推進
 - 女性活躍推進、多様な人材の採用と登用、高年齢者雇用、障がい者雇用
- ・ワークライフバランス
 - 育児介護休業、計画的有給休暇取得、テレワーク、デジタル化対応
- ・健康経営の推進
 - 生活習慣病予防、メンタルヘルス対策、喫煙対策、感染症予防
- ・労働安全衛生の確保
 - 雇入れ時をはじめ各種安全衛生教育
- ・コンプライアンス
 - コンプライアンス教育

●2023年度 人的資本への取り組み実績(単体)

項目	比率	
管理職に占める女性労働者の割合	2.7%	
男性労働者の育児休業取得率	25.0%	
労働者の男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	全労働者	65.3%
	正規雇用労働者	73.2%
	パート・有期労働者	69.1%