



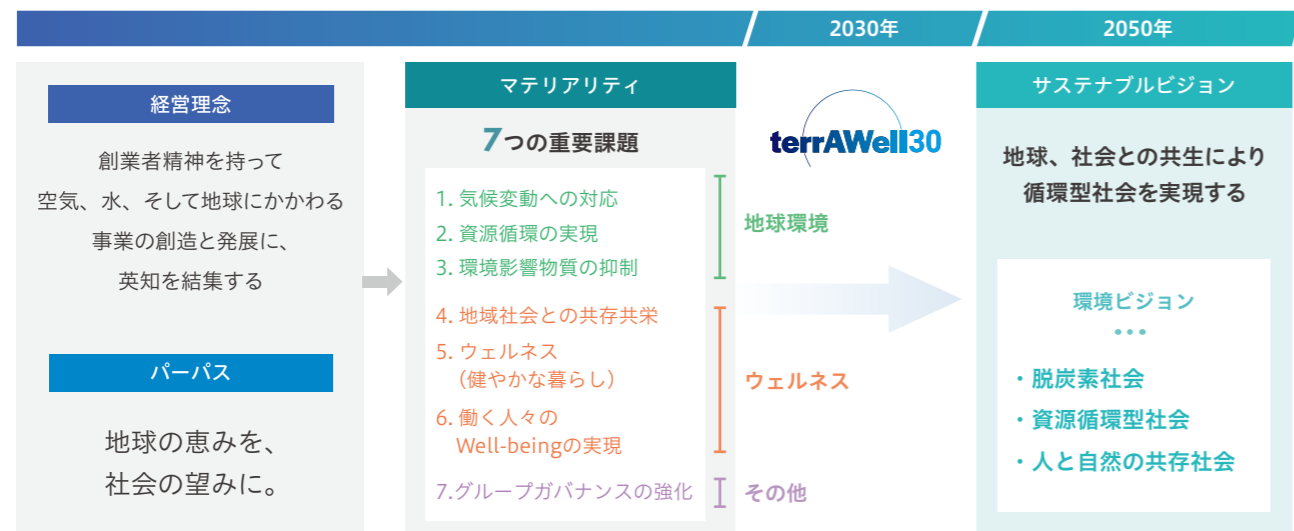
サステナビリティの推進

当社グループは、経営理念・パーパスのもと、2050年に目指す姿「サステナブルビジョン」の実現に不可欠な要素をマテリアリティとして設定しています。そのマイルストーンとなる「terrAWell30」に向けて、社会課題の解決を通じた新たな企業価値の創造に取り組み、地球環境への負荷低減や資源循環、人々の健やかな暮らしに貢献します。

サステナビリティに関する基本的な考え方

当社グループの事業活動は、空気や水などの地球に存在する資源を利用し、多彩な技術や独自のビジネスモデル・ノウハウを掛け合わせることで、人々の暮らしや産業に“なくてはならない”製品・サービス・ソリューションを生み出しています。このような特性を踏まえ、「terrAWell30」の実現に

向けて、地球環境およびウェルネスの双方で目指すべき社会を設定しました。事業を通じた社会課題の解決を当社グループのサステナブルな成長につなげ、企業価値の最大化を目指しています。



Theme1 人的資本経営

「人を活かす経営」の実現に向けて、次世代経営人材の育成、多様性の尊重(DE&I)、自主的なキャリア選択の推進などに取り組んでいます。



Theme2 環境に対する取り組み

「環境ビジョン2050」のもと、「脱炭素社会」「資源循環型社会」「人と自然の共存社会」の実現を目指し、地球環境の負荷低減に取り組んでいます。



Theme3 人権

当社グループにおける潜在的な人権リスクを特定・評価するためのアセスメントなど、人権尊重の責任を果たすための取り組みを進めています。



サステナビリティに関する詳細なデータは当社Webサイトをご覧ください。(主要ESGデータ)
https://www.awi.co.jp/ja/sustainability/esg_data.html

人的資本経営

エア・ウォーターグループは、2030年度に目指す姿「terrAWell30」の実現に向け、『社会課題の解決を通じた新たな企業価値の創造』を目指し、事業戦略と両輪をなす人事戦略を推進します。

2030年度に目指す姿

terrAWell30

グループ一体経営の推進

事業戦略

人事戦略

外部環境における経営課題

- ・ グローバル展開の加速
- ・ 「無形資産」への関心の高まり

内部環境における経営課題

- ・ 将来の経営人材の必要性の高まり
- ・ 次世代経営層の早期育成の必要性

HR戦略室長メッセージ

当社グループは「多様な事業・人材・技術」を創造的に掛け合わせることで生み出されるシナジーによって『社会課題の解決を通じた新たな企業価値の創造』を目指しています。そのなかでも重要となるのが「人材」です。「人を活かす経営」が当社グループの人的資本投資の基軸にあります。とりわけ「次世代経営人材の育成」「多様性の尊重(DE&I)」「リカレント教育」「健康経営の推進」の4つの取り組みを重視し、「自主自立」「個の尊重」「人が育つ風土の醸成」を人事基本方針に掲げながら、人事戦略を推進しています。

「地球環境」と「ウェルネス」の2つの事業領域での事業活動を通じて、地球規模の気候変動や少子高齢化社会など多様化する社会課題に対し取り組みを進めています。複雑化する社会課題に向き合い、答えを出していくためには、多様な人材が自らを高め、磨き続ける必要があります。従業員一人ひとりが自律的にキャリアを考え、目指すキャリアを実現するための経験を積む機会を提供していくことが求められています。

こうしたなか、2023年度より社内公募制度を導入し、組織的視点から実施される異動だけでなく、自ら手を挙げてキャリアを選択していく機会を広げています。グループ内の人材情報を横断的に把握するとともに、グループ内の人事交

エア・ウォーターが注力する4つの人的資本投資

1. 次世代経営人材の育成
2. 多様性の尊重(DE&I)
3. リカレント教育
4. 健康経営の推進

流を進め、人材流動性を高めていきます。また、「挑戦する従業員」がより成長し、やりがいを持って生き生きと活躍できるように人事制度も刷新するなど、グループ一体となって将来の成長を牽引する経営人材の採用・抜擢・異動・育成を進めています。同時に、育児・介護支援をはじめ福利厚生制度の充実を含めて、従業員のWell-beingの向上を目指します。

このように、さまざまな角度から人的資本投資を進めることで、グループ全体として人材の成長を促しています。年齢や性別に関わらず、どの従業員であっても、それぞれが個々人の意思で、互いの尊重に基づいた挑戦を行うことができる環境を整え、当社グループとして人材の成長をさらに加速させていきます。

HR戦略室は、人事戦略の推進を通して、事業戦略を加速させ、当社のパーパスである「地球の恵みを、社会の望みに。」を実現していきます。



理事 HR戦略室長
井上 喜久栄

人事基本方針

- ・ 自主自立
- ・ 個の尊重
- ・ 人が育つ風土の醸成

変革への挑戦を強力に促す戦略で、新たな成長を牽引できる多様な人材を育成

人事DXの加速
タレントマネジメント
システム

グループ人事
基盤の整備

経験

- ・ グループ人材の流動化
- ・ キャリア申告制度
- ・ 社内公募制度

評価

- ・ 人事制度改革(等級・評価・報酬)の推進
- ・ エンゲージメント調査とその活用
- ・ ヒューマンアセスメントの活用

研修

- ・ 人材教育制度の刷新
- ・ リカレント教育の推進
- ・ キャリア研修の実施

次世代経営人材の育成

自主的なキャリア選択の推進と次世代経営人材の育成

当社グループの将来を担う経営人材の育成を目指し、業務を通じて成長を促す「経験」、人が育つ職場風土を醸成する「評価」、自ら学ぶ機会を拡大する「研修」の3つの軸を中心に取

り組んでいます。多種多様な施策を用意し、従業員が自らの意思で成長のチャンスをつかむことで、経営理念に掲げる「創業者精神」を培っていきます。

施策例1: 管理職へのミッショングレード制の導入

成長を牽引する経営人材の抜擢・育成を促す制度として、2023年6月より管理職を対象とした「ミッショングレード制」を導入。年齢や社歴に関わらず、個々人のミッションにおけるジョブサイズと重要性、影響度などにより処遇を決め、従業員の主体的なキャリア形成を後押しする。

施策例2: 組合員(一般職)へのチャレンジグレード制の導入

2024年4月より組合員の人事制度も、本人の意欲と能力に応じた自律的挑戦を後押しし、個々人のキャリア選択や成長スピードに応じて処遇する制度へ転換。従業員一人ひとりの挑戦機会を拡大し、主体的にチャレンジする人材に報い、従業員の成長を促進する。

施策例3: 社内公募制度

2023年度より、社内公募制度を本格的に導入。一定の能力や資格を持っている従業員に対して重要なポジションを明示し、挑戦の機会を提供するとともに、自ら手を挙げてチャレンジできる機会とする。2023年度の目標は50ポジションの異動。2024年度には社内公募の対象をグループ会社にも広げる予定。

施策例4: 経営人材要件の策定と育成体系の刷新

社会課題の解決に向け当社グループが目指す経営人材像、および経営人材として求められる要件を定義。目指すビジョンを描く「構想力」、目標を確実にやり遂げる「達成力」、事業を行ううえですべての基礎となる、何事にも真摯な姿勢を示す「人間力」の3つと定めた。将来の経営人材を養成していくために、従来の定型的な教育体系について、この3つの要件を備えていくことに焦点を当てた、一貫性のある育成体系に刷新。

社内公募を実際に活用した従業員の声

自分自身が選択したキャリアで、日々モチベーションも上がり、成長を実感しています

これまで、当社グループの重点地域である北米事業には興味がありました。業務を行う際には時差や言語の難しさを感じており、自ら壁を作っていました。そのなかで、先輩社員の駐在経験を伺ったことがきっかけで、ビジネスチャンスの豊富な海外市場で、実際に産業ガス事業拡大に向けた戦略実行に携わることが自らの成長につながると強く感じ、エア・ウォーター・アメリカ現地法人への駐在を希望しました。赴任後は、北米グループ会社のメンバーと直接顔を合わせて仕事をすることで、今まで自ら作っていた壁はすぐなくなりました。また、同社にはさまざまなバックグラウンドを持つ同僚が大勢いて、それぞれの仕事の進め方、文化の違い、人や組織との関わり方などで見習うべき点が多く、日々モチベーションも上がり、成長を実感しています。

AIR WATER AMERICA INC.
Dept. of Industrial Gas
Director, Business Development

中垣 麗子



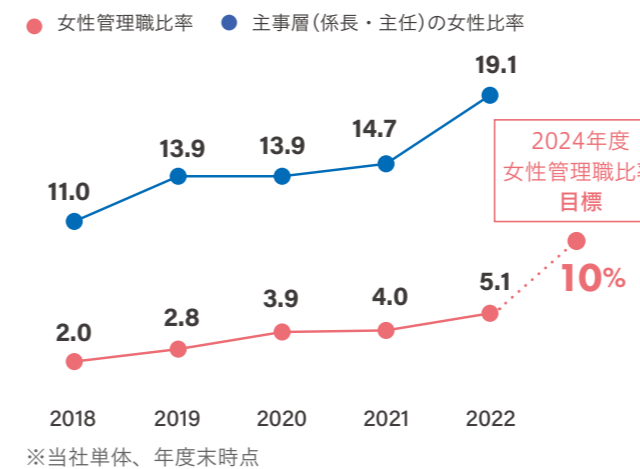
DE&I推進の取り組み

当社グループでは、女性が生き生きと働ける職場環境づくりをD&I(ダイバーシティ & インクルージョン)推進の第一歩と捉え、2016年にエア・ウォーターで女性活躍推進プロジェクトを開始しました。以後5年間にわたり「職場風土の改善」「継続就業支援」「キャリア支援、採用・育成の推進」など、さまざまな取り組みを実施してきた結果、KPIである女性管理職比率と係長・主任クラスの女性比率はともに上昇しました(下図参照)。

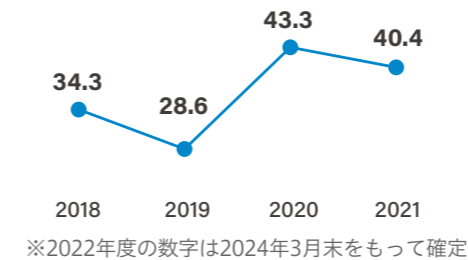
これらの成果を足掛かりに、2022年度からは活動の対象を地域事業会社3社にも広げ、本格的にD&Iの取り組みを開始しました。従業員へのアンケートに基づいて①女性活躍推進、②男性の育児休暇取得推進、③介護と仕事の両立支援、④主体性発揮のための意識改革と風土改革、⑤障がい者雇用の促進、を重点課題に定め、従業員一人ひとりのワークライフバランスの充実と活躍を目指しています。

なかでも男性の育児休暇については、目標である「育児休業・休暇取得率40%以上」の達成を目指し、2022年度には育児取得者と取得希望者とのコミュニケーションの場となる「男性育休座談会」「女性育休社員と復職社員の座談会」などを実施しました。また、管理職を対象とした「ダイバーシティセミナー」も開催しました。

女性の積極登用にに関する状況(%)



男性育休取得率(%)



2023年度からは多種多様なバックグラウンドを持つ一人ひとりに仕事に参画する機会などが公平に与えられ、そこから生まれる人材の活力を、企業として活かすことが使命とされていることから、従来の組織的に人材の多様性を尊重し実現するD&Iに「エクイティ=公平性」をプラスしたDE&I活動の推進を行っています。

DE&I推進のための専門組織の立ち上げ

2022年度までは「D&I推進プロジェクト」をエア・ウォーターと地域事業会社3社のメンバーで推進していました。当プロジェクトで一定の成果が達成されたものの、当社グループ全体での取り組みについてはまだまだ課題があります。多様性を尊重する姿勢が企業の発展には欠かせないという認識のもと、従来のプロジェクトベースの取り組みから、HR戦略室内に専門部署を設置し、DE&I活動をさらに強力に推進する体制としました。

今後はHR戦略室と各事業部門、グループ会社が連携し、多面的にDE&I活動を実施していきます。

女性が働き続けられる職場を目指して

当社グループは、女性管理職の割合を2024年度までに10%以上(2022年度5.1%)に高めることを目標に掲げ、「採用」「継続就業」「育成」「登用」「多様性の実現」の5つのステップで女性の登用を進めています。

新卒採用者数に占める女性比率を継続的に40%以上にすることを目標に掲げて採用強化を進めているほか、継続就業を支える各種制度を運用しており、現在はメンター制度によるキャリア構築支援や女性リーダー育成プログラムの強化など「育成」に力を入れています。

エンゲージメント調査

従業員一人ひとりがやりがいを持って生き生きと働き、能力を最大限発揮できる職場環境を築くため、2023年度よりエンゲージメント調査を開始しました。自身が所属する組織と自身の仕事に熱意を持って、自発的に貢献しようとする意欲を図り、今後の事業戦略や人事戦略を進めるうえでベースとなる指標としていきます。調査結果を基に、従業員のエンゲージメント向上を目指して、会社への自発的貢献意欲の向上と組織風土や職場環境を改善する施策を実施していきます。

環境に対する取り組み

「脱炭素社会」「資源循環型社会」「人と自然の共存社会」の実現に向けて

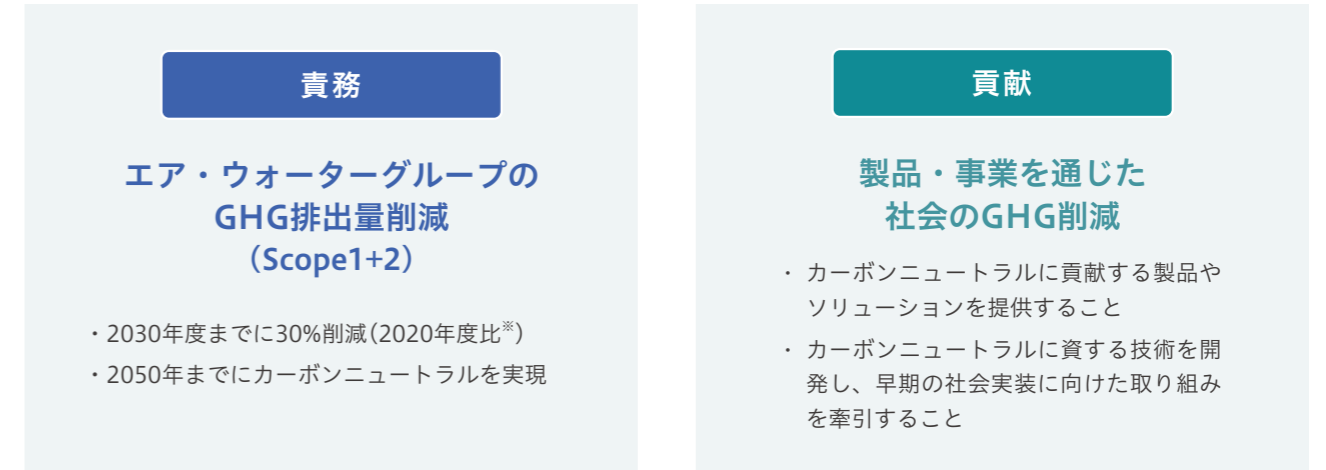
気候変動をはじめとした環境課題への対応は、地球資源を糧とした事業を行う当社グループにとって、持続可能な成長の実現に大きく関わる重要テーマです。当社グループは、「脱炭素社会」「資源循環型社会」「人と自然の共存社会」の実現を目指す「エア・ウォーターグループ環境ビジョン2050」をベースに中長期的な企業価値向上に取り組んでいます。

具体的には、2050年までの自社活動による環境負荷ゼロ実現に向け、そのマイルストーンとして2030年に達成すべき目標をKPIに設定し、脱炭素、気候変動などへの取り組みをより一層強化しています。同時に、「terrAWell30」の実現に向け、多様な事業領域の成長軸として打ち出した「地球環境」を中心に、事業活動を通じた社会への貢献に向けた取り組みも推進しています。



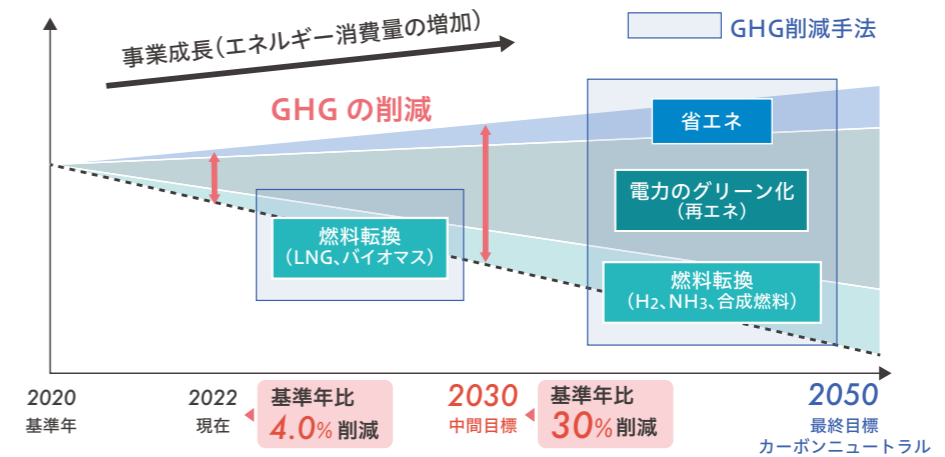
気候変動への対応

当社グループは、カーボンニュートラルに向けて、自社のGHG排出量を減らす「責務」と、製品・事業を通じた社会のGHG排出削減への「貢献」の両面から取り組みを推進しています。

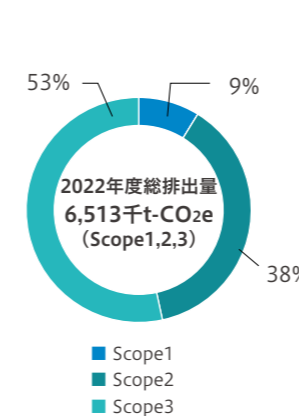


※GHGのうち、国内連結子会社のエネルギー起源CO₂排出量(Scope1・2)を対象とする。

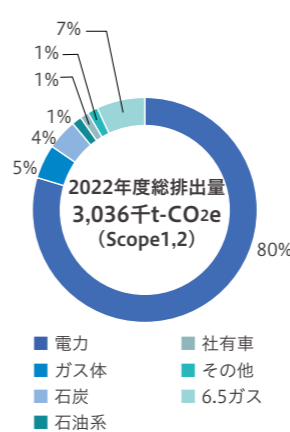
GHG削減策のバランスイメージ



Scope別GHG排出量



要因別GHG排出量



今後、企業成長に連動し、エネルギー消費量の増加が見込まれますが、3つの施策「省エネ」「電力のグリーン化」「燃料転換」を柱に、削減目標の達成と成長の両立を目指します。

自社の生産活動に伴う直接排出(Scope1)については、省エネ設備などへの脱炭素投資を含む省エネルギー活動、燃料転換による生産工程で使用されるエネルギーの低・脱炭素化、バイオマス燃料の活用などにより排出量を削減します。

また、外部購入エネルギーによる間接排出(Scope2)については、Scope1同様に省エネ設備などへの脱炭素投資を含む省エネルギー活動や電力のグリーン化(再エネ化)の拡大による削減を目指します。そして、2050年までには、次世代エネルギー(水素、アンモニア、合成燃料など)の活用も含めてカーボンニュートラルを目指します。

今後は、これらの施策を事業ごとに具体的なロードマップで見える化し、その取り組みを加速させていきます。あわせて、その情報開示の充実化を図っていきます。

TCFDフレームワークに基づく情報開示

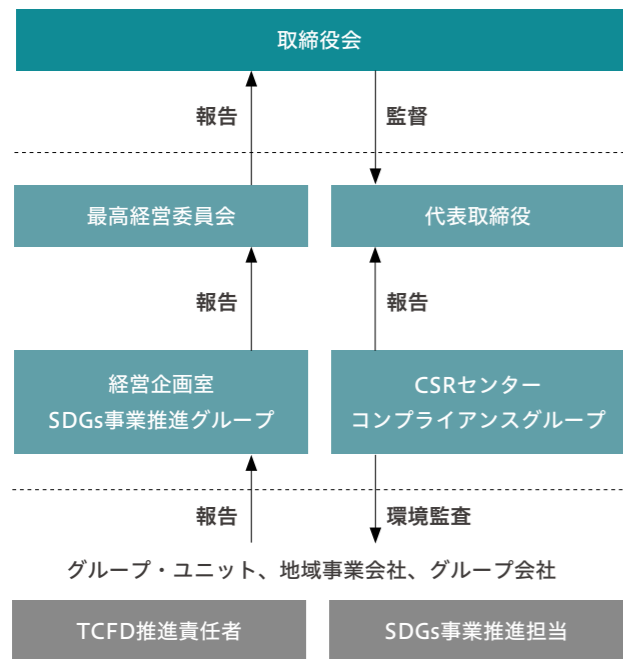
当社は、2021年8月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」への賛同を表明するとともに、「TCFDコンソーシアム」に参画しました。2022年3月よりTCFD提言に沿った情報の開示(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)を行い、段階的に開示情報を拡充しています。TCFDフレームワークに基づく情報は、Webサイトにて公表しています。

TCFD提言への対応
https://www.awi.co.jp/ja/sustainability/environment/tcfd_recommendations.html



ガバナンス

当社グループは気候変動への対応を重要な経営課題のひとつと認識しており、気候変動に係る基本方針や重要事項は、最高経営委員会で審議し、重要な事項は取締役会に報告されます。気候変動に関する統括部署は経営企画室に設置された「SDGs事業推進グループ」であり、同グループは、気候変動への対応に関する諸施策の立案・実施を主導しています。



リスク管理

気候変動関連リスクについては、「経営企画室SDGs事業推進グループ」がTCFDの推奨するシナリオ分析の手法に基づいて、事業グループのTCFD推進責任者とともに評価・分析します。重要リスクについて最高経営委員会および取締役会に付議・報告することで全社のリスクマネジメントプロセスに統合する体制をとっています。

指標と目標

温室効果ガス(GHG)排出量

環境ビジョン2050の制定を契機に、そのマイルストーンとなる2030年度のGHG削減目標を2020年度対比で30%削減としています。

2022年度のGHG排出量は、バウンダリの構造的変化および製造プロセスの省エネ、燃料転換、オンサイトPPA(太陽光発電電力購入契約)の導入などにより、事業成長分の増加を含めて2021年度比で266千t-CO₂e減少となりました。目標設定対象排出源である国内エネルギー起源CO₂においても、2021年度比で84千t-CO₂e減少となり、KPIの基準年度である2020年度比においては、削減率4.0%となりました。

※2022年度GHG排出量は日本品質保証機構の第三者検証を受けた値

社会に対するGHG削減貢献量

「terrAWell30」では、社会課題をビジネスチャンスにすることを目指し、4つの事業グループで多様な事業を融合し、シナジーを創出することを掲げています。そのなかで、低炭素・脱炭素に貢献する主な製品・サービスとして、FIT制度を活用した木質バイオマス発電事業、重油からの燃料転換によりエネルギーの低炭素化を実現する小型LNGサテライト設備「Vサテライト」、従来のガス関連機器と比較して高い製造効率と消費電力の低減を実現した産業機器などを通じて、年間約203千t-CO₂eのGHG排出量削減に貢献しています。

主な低炭素・脱炭素に貢献する製品・サービス

製品・サービス名	補足	削減貢献量 (t-CO ₂ e/年)
木質バイオマス発電	FIT制度を利用した再生可能エネルギー電力の販売	139,417
Vサテライト	重油からLNGへの燃転	54,361
水素ガス発生装置「VHR」、窒素ガス発生装置「NSP-Pro」	低炭素を実現する産業ガス関連機器の販売	8,883
合計		202,661



戦略

気候変動という予測困難で不確実な事象に関するリスクと機会を特定し、それらのリスクと機会がどのように事業の戦略に影響を与えるのかを確認するためにシナリオ分析を行いました。2022年度はすべてのユニットとその他主要事業を対象を拡大し、「4°Cシナリオ」と「1.5°Cシナリオ」

を用いて分析を行いました。その結果、リスク、機会ともに「1.5°Cシナリオ」の方が影響は大きい、「4°Cシナリオ」「1.5°Cシナリオ」のいずれも十分な対応策や機会獲得・拡大を見込んでおり、不確実で長期的な将来に対し、当社の基本戦略は十分なレジリエンスを有していることを確認しました。

項目	顕在時期	財務影響	対応策		
1.5°Cシナリオ					
政策規制	中～長期	小	化石燃料由来製品・容器などの代替品への切り替えコストの増加	・プラスチックリサイクル業者との連携による低コスト化 ・新規素材・新規技術の探索 ・製品パッケージの見直しや環境配慮型原材料への変更	
	中～長期	小	再エネ賦課金の上昇や減免率見直しによるコスト増加	・高効率プラントの開発、省エネ設備の導入、DX推進による生産性向上、製品価格への転嫁	
移行リスク	中～長期	中	温室効果や環境破壊の可能性があるガスの販売量減少	・大気排出濃度を抑制する除害装置の販売、代替製品の開発	
	市場	中～長期	中	脱炭素化性能が十分でない建物の競争力・売上の低下	・ZEBの技術導入による設計施工の推進
技術	短～中期	大	新たな炭素税制の導入による製造コスト、輸送コスト、自家発電などのエネルギーコストの増加	・太陽光発電など再生可能エネルギーの導入、排出するCO ₂ のカーボンリサイクルへの活用	
	短～中期	大	化石燃料から代替燃料への移行に伴う投資増加	・カーボンニュートラルな代替燃料用の生産・貯蔵・輸送機器の低コスト化の検討	
機会	中～長期	小	燃料の低炭素化による低炭素志向ユーザー向けの売上増	・低炭素車両の導入と水素ステーションへの供給輸送の獲得 ・自家発電設備の燃料を石炭からLNGへ更新し低炭素化	
	中～長期	中	CO ₂ 固定化技術によるカーボン市場への参画	・排ガス中のCO ₂ を炭酸カルシウムとして固定するプロセスの実用化と普及を目指した技術の早期確立	
	中～長期	中	ZEH/ZEB*の需要増加	・ZEHやZEBに対応した脱炭素性能に優れた製品の開発や技術導入による設計施工の推進	
	短～長期	大	カーボンニュートラルエネルギー、水素市場への事業機会の拡大	・バイオメタンのソース確保と技術開発・関連技術の蓄積による強固な事業基盤の形成	
	短～長期	大	カーボンリサイクル技術を使用した製品による売上の増加	・高効率の水素製造方法に関する研究開発、水素バリューチェーンの技術開発	
	4°Cシナリオ				
移行リスク	市場	中～長期	小	燃料価格上昇による輸送コスト・操業コストの増加	・車両の脱炭素化、モーダルシフト、省エネによる効率化推進 ・車両の低コスト燃料化
	物理リスク	急性	中～長期	中	設備被害と交通インフラの物理的被害による操業停止などのリスクの顕在化
機会		長期	大	防災/感染症対策製品への需要増加	・注射針の大手メーカーとの共同開発や緊急時における生産増対応の確立 ・除菌剤関連製品の品種ラインアップの拡大と感染症対策製品の開発・販売

デジタル&インダストリー エネルギーソリューション ヘルス&セーフティー その他(海水・物流・建設)

※ Net Zero Energy House(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)、Net Zero Energy Building(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)の略称で、快適な室内環境を実現しながら、建物や家庭で消費するエネルギーをゼロにすることを旨とした建築物

資源循環型社会

産業廃棄物

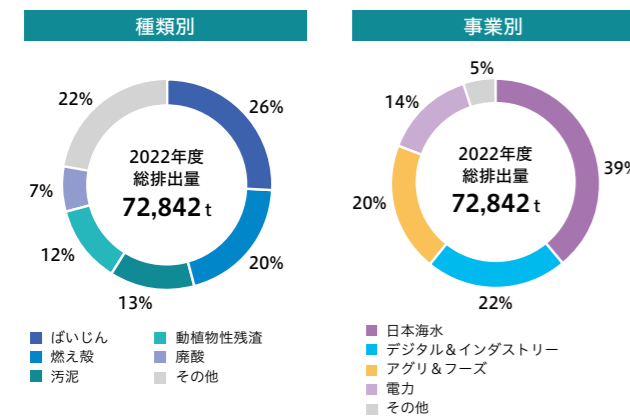
廃棄物発生をゼロ、再使用を促進、また廃棄物を再資源化することにより、資源を循環させるサプライチェーンの実現を目指しています。2021年度実績65%だった廃棄物リサイクル率を2030年度に80%、さらに2050年に100%を目指して取り組んでいます。

廃棄物リサイクル率	2030年度 KPI 80% (2021年度65%)	2022年度実績 80%
-----------	-------------------------------	-----------------

なお、防府バイオマス・石炭混焼発電所の事業譲渡に伴うパウンダリの構造変化、飲料工場で発生した汚泥を肥料として販売したこと(有価物への転換)、食品工場における歩留まりの改善などにより、2022年度にKPIを達成しました。今後は、①生産プロセス改革による発生量の削減、②内製化(自社処理)、③有価物への転換、④リサイクル率の向上、を基本方針に、廃棄物削減の取り組みを進めることで、さらなる削減を目指します。

産業廃棄物排出量

当社グループでは、産業廃棄物の排出量に占める種類別の割合は、バイオマス発電(日本海水、電力)によるばいじんや燃え殻、アグリ&フーズからの汚泥や動植物性残渣によるものが大きくなっています。



人と自然の共存社会

水資源

事業活動における水資源の使用削減や排水の再利用をはじめとした、水の使用管理、環境基準に準じた排水や下水処理にとどまらず、水の中の有害物質などを浄化し、きれいな水を作り出していくことを目指します。水使用量原単位※を2030年度には2021年度実績(32m³/百万円)に対して、10%削減を目指して取り組んでいます。

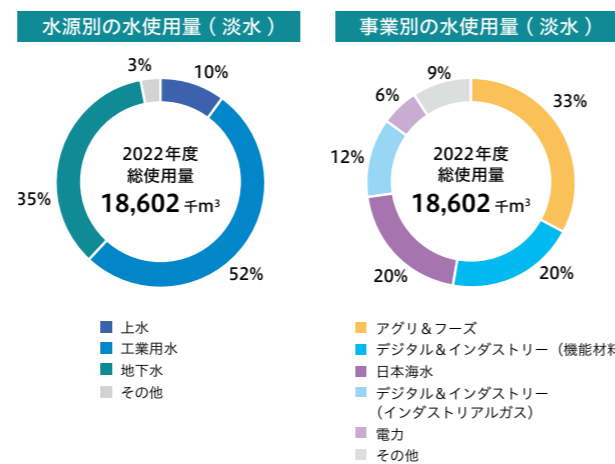
※売上収益当たりの淡水使用量

水使用量原単位	2030年度 KPI 10%削減(2021年度比)	2022年度実績 8.7%削減
---------	------------------------------	--------------------

2030年度KPIの達成に向けて、①使用量削減、②再利用化、③生産プロセスの見直し、を基本方針に、水使用量の削減を進めます。

水使用量(淡水)

当社グループは、主に清涼飲料水を製造する際の原料として、また、製品の生産や発電する際の設備冷却水として、水資源(淡水)を使用しています。水資源は生産プロセスにおける循環利用などに取り組むとともに、使用後の水は分析を行い、水環境に問題がないことを確認したうえで排水しています。



環境への取り組みに関する外部からの評価

～「気候変動」「水セキュリティ」の2テーマで「A-」を獲得～

当社は、国際的な環境非政府組織「CDP」※によるコーポレートサステナビリティ調査に回答しています。2022年度は「気候変動」「水セキュリティ」の2テーマで先進的な活動を行っているリーダーシップレベルの「A-(Aマイナス)」評価を受けました。



※CDP:ロンドンに本部を置く国際的な非営利団体。企業の低炭素化への取り組みを促進することを目的として、気候変動に関する経営リスクの観点から、世界主要企業の気候変動に関する情報を収集・分析・評価した結果を機関投資家向けに開示している。

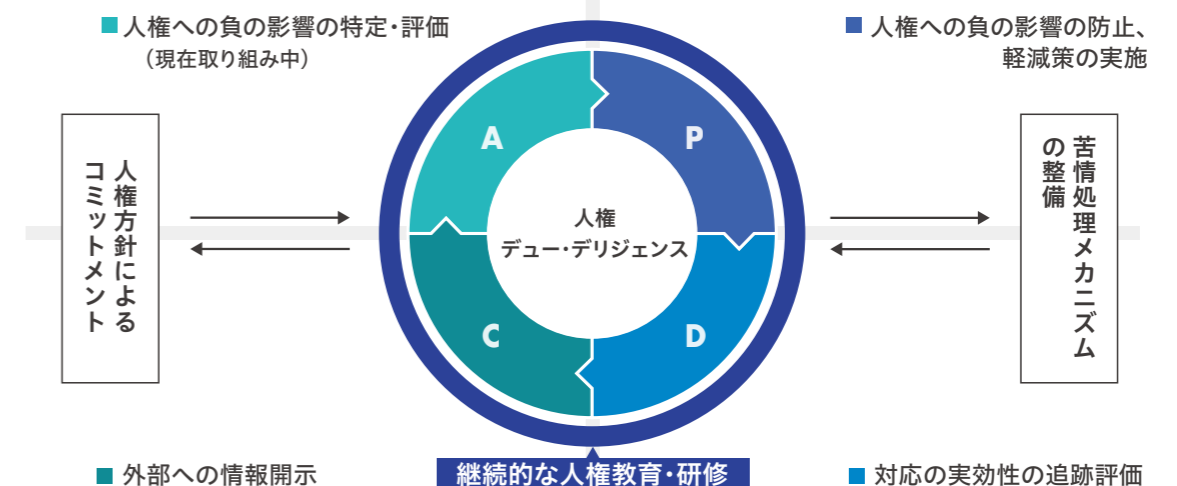
人権

当社グループは、事業を行う過程で、直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、ビジネスに関わるすべての人々の人権を尊重するために、2011年に国連人権理事会で合意された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく「エア・ウォーターグループ人権方針」を定め、人権尊重の取り組みを推進しています。

人権デュー・デリジェンス

当社グループは、人権への負の影響を最小化するため、人権デュー・デリジェンスの取り組みを推進しています。ファーストステップとして、国際規範に挙げられた人権課題のうち、エア・ウォーターグループのビジネスとの関連が深い人権課題(適正賃金、労働時間、労働安全衛生、強制労働・児童労働、結社の自由・団体交渉権、先住民・マイノリティ・女性・移民労働者の権利などの課題)に関し、当社グループにおける潜在的な人権リスクを特定・評価するための人権リスクアセスメントを実施しました。具体的には、外部専門家と協働しながら、バリューチェーンとステークホルダーを整理するとともに潜在リスク評価とワークショップを行い、「労働安全衛生」「外国人技能実習生」「サプライヤー」の3つの重点課題を設定しました。今後は、各重点課題についてリスクの内容やその影響を把握し、対策を講じていきます。

人権デュー・デリジェンスの推進プロセス



人権基本方針(一部抜粋)

- ・エア・ウォーターグループは、人権に関する国際規範ならびに事業活動を行う国や地域で適用される法令と規制を遵守します。
- ・エア・ウォーターグループは、自らの事業活動において人々の人権を侵害しないこと、また、人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たし、責任あるサプライチェーンを築いていきます。
- ・本方針は、エア・ウォーターグループのすべての役員と従業員に適用します。また、自社の製品・サービスに関係するすべての取引関係者に対しても、本方針の理解・賛同を期待し、ともに人権尊重に取り組めます。
- ・エア・ウォーターグループは、人権への負の影響を最小化するため、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図ります。
- ・エア・ウォーターグループは、実際のまたは潜在的な人権への負の影響に関する対応について、関連するステークホルダーとの対話と協議を行うことにより、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

3つの重点課題	具体的な取り組み
労働安全衛生	保安監査や労務監査などを通じて、新たな労働リスクを把握していきます。同時に、現在把握している重大なリスクに関しては、安全目標、研修機会の充実化、ストレスチェックの実施状況など、健康と安全へのリスクを認識し、事故を回避してその影響を制限するために適切な措置を行っていきます。
外国人技能実習生	外国人労働者への厳しい条件が課されていないか、差別的な行為が行われていないか、といった観点から環境・教育・報酬・住居などの基準適合性といった管理体制の実態を把握していきます。優先度の高いエリア・事業に対して管理監督職への教育指導を行っていきます。
サプライヤー	国内のみならず、世界各国のサプライチェーンにおける人権に注意を払わなければならないという考えのもと、調査すべき人権リスクの種類、国・エリア・商品の把握を行っていきます。把握した人権影響のうち、優先度の高いリスクに関して対応策を講じていきます。



人権専門家との対話

3つの重点課題について、各事業部門の幹部の皆さまと対話の機会をいただきました。人権の取り組みは、国際的基準に依拠する必要があり、そのひとつであるILOの中核的労働基準に、2022年に労働安全衛生が追加されました。貴社グループが同分野の具体的な取り組みを表明されたことを心強く思います。

また、貴社グループは、食品製造、機械・金属など、対象職種を有する事業特性を踏まえ、重要なステークホルダー(人権の主体)として外国人技能実習生を特定しました。法令の適用状況にとどまらず、監理団体との契約や課題意識などについて、関連するグループ会社に対するアンケートを通じて実態把握を開始されたことは、人権デュー・デリジェンスの最初のステップとして評価できます。技能実習生にヒアリングを行うなどの対話を進めることが次のステップになるでしょう。

サプライヤーの人権リスクは、地球環境事業、ウェルネス事業それぞれ、展開している国や商品、商流の段階に分けて、幹部の皆さまが検討され、積極的に例を挙げられたことが印象的でした。今後は、苦情処理メカニズムの整備・運用によって、取り組みのさらなる実効化が期待されます。

労働安全衛生(保安防災)

基本的な考え方

当社グループはマテリアリティのひとつに「働く人々のWell-beingの実現」を掲げています。なかでも、安全の確保は企業活動の大前提であり、従業員の安全・安心なくして企業の存続と発展はないと考えています。こうした考えのもと、当社グループは、「安全衛生基本方針」に基づいて労働安全・交通安全・労働衛生・保安防災に努めるとともに、安全衛生教育を通じて「安全衛生第一」とする従業員一人ひとりの意識の向上と、会社としての風土づくりを推進しています。

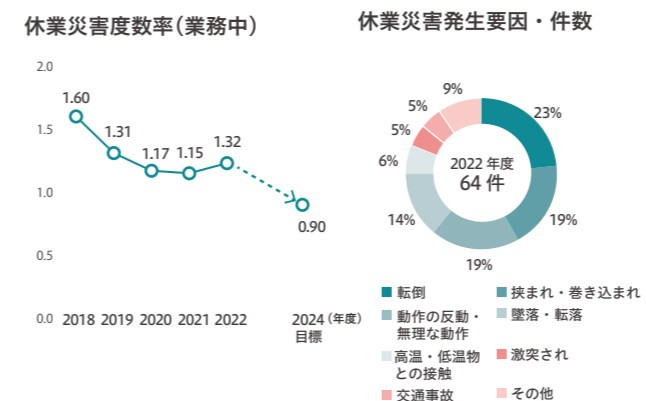
安全衛生基本方針

1. 労働災害ゼロをめざして、総合的かつ計画的な安全対策を推進します。
2. 従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成と働く人々のWell-beingを実現します。
3. 関係法令・作業手順を順守し、労働安全、交通安全、労働衛生および保安防災の責任体制の明確な職場をつくります。

安全衛生体制は、Webサイトに掲載しています。
労働安全衛生・健康経営(従業員に対する責任):<https://www.awi.co.jp/ja/sustainability/social/health.html>

重要評価指数(KPI):休業災害度数率

特定したマテリアリティを踏まえ、グループ全体の休業災害度数率(業務中)*をKPIに設定し、2024年度までにこの数値を0.9以下にすることを目標に掲げて職場の安全衛生の向上に取り組んでいます。



当社グループは、多岐にわたる事業展開で多くの業種に関連しています。2022年度の厚生労働省統計では製造業(100人以上)の度数率は1.25となっています。同条件での当社グループの度数率は1.32となっています。

$$\text{度数率} = \left(\frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延労働時間数}} \times 1,000,000 \right)$$

※100万延労働時間当たりの労働災害による死傷者をもって災害の頻度を表した指標

労働災害低減への取り組み

当社グループが展開する事業は、産業ガスを起源とする「関連型多角化」です。産業ガスは、社会的に安定供給が求められる事業の特性を有することから、保安・防災などの安全管理体制の確保は、事業継続による企業責任を果たすうえで、極めて重要です。加えて、職場における労働者の安全を確保し、快適な職場環境を形成することは人的資本経営の前提となります。そのため、当社グループでは、すべての事業における労働安全衛生を重要な経営課題のひとつとして捉え、労働災害低減に向けた取り組みを推進しています。

2022年度は、「挟まれ・巻き込まれ」「転倒」「墜落・転落」を重点課題として、災害撲滅活動や、機械・設備リスク低減のための安全化3原則(危険源除去、隔離、停止)の徹底に取り組みました。前年度に発生確率が高かった「転倒」「挟まれ・巻き込まれ」については、6月と12月を撲滅活動強化期間に設定。労災防止チェックシートを活用し、労災対策の実施状況を確認するとともに、転倒の可能性がある通路、作業所などのリスクを洗い出し、低減を図りました。

また、各事業所において、現場の安全衛生の中心となる職長を対象に、リスクアセスメントや作業手順書の作成要領など、労災低減に向けた具体的な手法を教育する社内講習を開催。新入社員に向けては、VRや小型体感機を使用し、体感的な教育を行うことで、危険感受性の向上を図っています。さらに、重大な事故が発生したグループ企業を対象として、定期的な事故現場の点検とともにリスクアセスメントを実施し、再発防止に取り組んでいます。

理事 CSRセンター長
光村 公介



人権に配慮した調達活動

当社グループは、サステナブルビジョンである「地球、社会との共生による循環型社会の実現」に向け、お取引先の皆さまと良好なパートナーシップを構築するとともに、サプライチェーン全体で地球環境や基本的人権に配慮することを明記した「エア・ウォーターグループ サステナブル調達方針」に沿った調達活動を行っています。

● 地球環境への配慮

「エア・ウォーターグループ環境ビジョン2050」に準拠し、脱炭素化をはじめ生物多様性など地球環境に配慮した調達活動を推進していきます。

● 品質・価格・納期・低炭素

品質・価格・納期・低炭素で優れた物品・役務を広く国内外の調達先から公平・公正・透明性を確保して調達する活動を推進します。

● 人権・労働・安全衛生への配慮

基本的人権を尊重し、強制労働・児童労働の禁止など労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を推進します。

地域との連携・社会貢献活動の推進

当社グループは、地域事業会社を中心に各地域で自治体との連携など協力体制を構築しながら、地域の課題解決に貢献する取り組みを積極的に推進しています。地域社会の一員として、自治体への寄付や障がい者の新たな就労機会の創出、経済的に恵まれない若者に向けた職業訓練の支援などを行っています。

北海道の自治体向け寄付支援制度 「ふるさと応援H(英知)プログラム」を創設

グループ会社のエア・ウォーター北海道は「ふるさと応援H(英知)プログラム」を創設し、2023年度から2030年度までの8年間で総額10億円を上限に、道内全179市町村を対象とした寄付支援を実施していきます。当社グループの成長軸である「地球環境」や「ウェルネス」の観点を含め、さまざまな社会課題の解決に寄与する市町村の事業を幅広く対象とし、毎年募集を行います。支援事業の選定にあたっては、地域行政・経済に見識を有する社外有識者で構成する「ふるさと応援Hプログラム推進委員会」を設置し、持続性・波及性・創造性・協働性・地域への貢献度合いなどを総合的に判断して決定します。



就労継続支援A型事業所※「エア・ウォーター・スマイル」 食器リユース事業を受託、プラスチックごみ削減に貢献



就労継続支援A型事業所「エア・ウォーター・スマイル」は2023年9月、長野県松本市が公募した「イベント用リユース食器リース事業」の運営を受託しました。専用のリユース食器をイベント事業者に貸し出し、使用後に回収・洗浄して再利用することで、プラスチックごみの削減につながります。

今後もこうした地域課題の解決につながる受託事業を拡大するとともに、障がい者の新たな就労機会の創出や働きがいを生み出していきます。

※一般企業での勤務が難しい障がいや難病のある方が、雇用契約を結んだうえで一定の支援がある職場で働くことができる福祉サービス

インドにおける社会貢献活動の取り組み

グループ会社のエア・ウォーター・インドは、インド国内において社会貢献活動を積極的に実施しています。同社はインド工科大学のOBが立ち上げたPan IIT Alumni Indiaが実施する、経済的に恵まれない若者向けの職業訓練を支援。また、公立学校教育を支援するため、同国ペッラーリ州の4校に飲料水設備一式、トイレ改築工事を無償で提供しました。



コーポレート・ガバナンス

当社は、社会的良識に従った公正な企業活動を行い、あらゆるステークホルダーから信頼されることが、企業の持続的発展と企業価値の最大化に不可欠であると考えています。そのためには、内部統制システムの充実をはじめ、コンプライアンスの徹底、リスクマネジメントの強化を図り、ガバナンスの整備に不断の取り組みを行うことが経営の最重要課題であると認識しています。

東京証券取引所が2021年6月に改訂した「コーポレートガバナンス・コード」に関する取り組み内容の一部はコーポレート・ガバナンス報告書に記載し、当社のWebサイト (<https://www.awi.co.jp/ja/sustainability/governance/governance.html>) にて公表しています。