

サステナビリティ管理シート（2022）

ESG分類		サンコールグループのマテリアリティ		当社取り組み	取り組み事項	2022年度 取り組み実績	SDGsとの関連性
E環境	地球環境	価値創造に繋がるマテリアリティ	気候変動への対応(地球環境保護)	資源循環対応、環境に配慮したモノづくり	目標：2050年 カーボンニュートラル達成を見据えた計画的なCO ₂ 排出量の削減 1. 省資源・省エネルギー 1) 温室効果ガス排出量の削減 ・ムダ削減：6つの心得を実践 (ヤメル、ナオス、トメル、サゲル、ヒロウ、カエル) ・再生可能エネルギーの導入 ・省エネ性能トランナー機器への更新 ・建築物省エネ(遮熱、換気等)に改修 ・エコカー(HV、PHV、BEV)を導入 2) 省資源化につながる継続的改善の推進 ・原価改善活動による主材料、副資材、消耗品の低減、設備稼働率UP、工法改善等 ・品質改善活動の推進による工程ロス削減 2. 廃棄物削減 1) 廃棄物社会循環比率の向上 ・3R活動(有価物化を含む)の推進 Reduce：廃棄物の発生抑制 Reuse：部品等の再利用 Recycle：原材料としての再利用	2022年度実績(前年度比評価)：国内拠点 1) CO ₂ 排出量＝前年度比－10.8% (スコープ1・2) 2) 廃棄物の排出量＝前年度比－9.4% 1) 省資源・省エネルギー活動 ⇒主材料、副資材、消耗品、エネルギー関連の改善を推進し、計画通り実施できた。 ・電力を見える化するシステム及び省エネ性能の優れた機器への更新をはじめた。 ・『省エネ改善ポイント_6つの心得』を社内で啓発した。 2) カーボンニュートラルを見据えた中長期施策の検討を開始した。 ・太陽光発電の有用性(環境／経済性の両面)を検討した。 ・再生エネルギー由来の電力供給、オフサイトPPA、カーボンクレジット等の省資源化につながる検討に着手した。 3) 利害関係者への対応 ・グリーン調達ガイドライン(Ver6.0)を発行した。 ・TCFD/CDPIに対応するため、社内プロジェクトチームを発足した。 4) 廃棄物削減 ・環境目標に3R推進を掲げて社内啓発を実施した。 ・リサイクルトイレットペーパー『めぐレット』を導入した。	     
			技術の開発・応用による課題の解決(社会・顧客) EV製品、竹炭応用品の開発・提供によるCNへの貢献 環境負荷を低減する製造ラインの採用	EV等電動車向け高機能製品の開発と量産化 放置竹林を原料としてグリーンプロセスで製造した「竹炭」の応用品の開発と提供 産業機器や発電システム等の新たな市場に向けた電動化関連製品への参入と受注拡大 環境寄与アイテムの製品開発と拡販	・日本及び欧米でのEV等電動車向け関連製品の拡販活動に注力し、一部量産を開始した。 ・資源循環に対応した竹炭応用品の拡販活動を開始した。 ・電動化関連製品に対して、展示会及び当社HP等のWEBを利用した販促活動により、受注拡大できた。 ・量産品における環境負荷物質の除去方法について、技術開発に成功した。 ・EV等電動化部品の効率的な生産方法の開発に着手した。 ・新技術・新設備の導入により、切削油や油煙の低減を実現した。		
			安心できる社会生活への貢献	当社製品における自動車事故時のリスク低減	自動車予防安全、衝突安全の機能向上に寄与する製品の開発と供給	・新設備導入により安全関連製品の生産性改善と品質改善を実現した。	
			社会とのコミュニケーションの促進、地域との共存	地域・社会・パートナーシップとの共存 1) 各種環境行事の実施及び参加 ・工場周辺の美化運動の実施 ・環境保全への広報活動の実施 ・地域協議会、連絡会等への参加 ・地域防災活動への参加	・工場周辺の社外清掃を定期的に実施した。 ・地域協議会、連絡会へ継続参加した。 ・社外グリーン活動や地域行事への参画について、SNSで情報配信した。		
S社会	社会	社会	すべてのステークホルダーの人権に配慮した事業活動を推進	サプライチェーンにおける、人権に関わる国際規範や各国の法令および思想について 役員・従業員で理解を深める人権方針の策定 ・専門家との対話などにより、体制を構築 ・社内外へコミットメントを表明	・「アンコンシャスバイアス」と「ビジネスと人権」をテーマとしたセミナーを開催した。 ・「サンコールグループ人権方針」及び「重点課題」を策定し、開示した。	   	
			高齢化社会への貢献	歩行支援ロボット等を通じた人生100年時代の貢献	「歩きたい」という願いに対して、ハード面だけでなくサービス・ソフト面からも支援	・2022年10月に新型の歩行支援ロボット(オルソロボット)をリリースした。	
			多様な人材の登用	多様な人材が活躍できる環境の提供(ダイバーシティ&インクルージョン)	多様な人材の管理職登用推進 ・管理職に誰もがチャレンジしやすい人事制度の整備 ・女性のリーダーシップ研修実施	・女性の雇用を促進し、また将来の管理職育成を見据えたリーダーシップ研修を実施した。 ・障がい者、外国人の雇用を促進した。 ・時差・時短・在宅勤務など、多様な働き方を制度化した。	     
			2022年度中に「くるみん」の採用を目指す	子育てをしながらキャリアアップを支援する就業体制の維持 男女を問わず従業員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備 ・くるみん認定基準を上回る子育て支援制度の整備 ・育児休業の取得を促進するための広報活動等の実施	・働き方改革の推進により、従業員が育児休業を取得しやすい職場環境の整備および風土づくりを推進した。 ・子育てサポート企業としての取り組みを実施し、「くるみん認定」を取得した。(2023年5月)		
Gガバナンス	社員	事業継続の基盤のためのマテリアリティ	人権の尊重	各国の労働環境整備	当社グループにおける、人権に関わる国際規範や各国の法令および思想について 役員・従業員で理解を深める人権方針の策定 ・専門家との対話などにより、体制を構築 ・社内外へコミットメントを表明	・「アンコンシャスバイアス」と「ビジネスと人権」をテーマとしたセミナーを開催した。 ・「サンコールグループ人権方針」及び「重点課題」を策定し、開示した。	     
			柔軟な発想や高い知識・技術・技能をもつ人材の育成	グローバルに活躍できる社員の育成 ・産学官連携による人材育成 ・語学教育の拡充 ・中堅社員以上のマネージメント力向上教育	各階層及び担当業務を考慮し、必要に応じて次の教育を実施した。 ・階層別基本教育 ・語学教育、マネジメント力向上教育、経営スキル教育 ・リーダーシップ研修		
			働きがいのある最適職場環境作りを実践	働きがいのある「あるべき姿」の追求 ・人事制度の見直し ・双方向コミュニケーションの活性化 従業員の健康に配慮した、安全で最適な職場環境の提供を推進	職場の活性化を目指し、次の取り組みを行った。 ・チャレンジ精神を許容する、人事制度の見直し ・従業員間で意見を言い合える仕組みの構築 ・「言える化」活動を推進して従業員が意見を言える環境づくりを行い、職場の活性化に努めた。 ・管理職層のあるべき姿の再構築		
			持続的成長を支える企業経営の実現	コーポレートガバナンスの充実	コーポレートガバナンス・コードの対応方針に沿った各業務の実施 1) IR活動の強化 ・個人投資家向けWEB説明会の開催 ・ニュースリリース等、情報発信の拡充 2) 中期経営計画の進捗管理・実現推進	・定期的にIR説明会を実施した。 ・IR情報や新聞・雑誌等掲載記事について、ホームページでニュースリリースとして情報を発信した。 ・SNSで様々な最新情報を配信した。	
			コンプライアンス・リスクマネジメントの徹底	コンプライアンス体制の整備・運用 ・「ホットライン規定」見直しおよびグローバル対応への拡大 ・コンプライアンスアンケートの実施及び是正対応 ・コンプライアンス教育の実施 ・社内情報管理体制整備 リスクマネジメント体制の整備・運用 ・リスクマップの整理 ・重点課題への対策決定	・各種委員会に対し、計画通りに開催し、課題把握及び対策の検討を実施した。 ・コンプライアンスに関し、個人情報保護法を踏まえた「ホットライン規程」の見直し、ホットライン通報対応、コンプライアンス強化週間の実施、コンプライアンスアンケートの結果検証などを行った。 ・サステナビリティに関し、冊子の配布、会社方針の説明を実施した。 ・サイバーセキュリティ対策の強化として、社内規程の整備を行ない、情報セキュリティ事件・事故対応訓練を実施した。 ・全社リスクの把握と優先順位付けを行い、対応策を協議した。		
	企業経営						