

富士紡ホールディングス

SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティ
レポート

2023

CONTENTS

02 会社概要

企業理念、富士紡ビジョン
行動憲章
富士紡ホールディングスについて、主な経営指標
事業内容

06 トップメッセージ

07 富士紡グループのサステナビリティ

基本方針
サステナビリティ推進体制
ESG基本方針
富士紡グループの目指す「ありたい姿」への
ロードマップ
サステナビリティ経営強化のための
ダブル・マテリアリティ
マテリアリティ：重要テーマの取り組み状況
価値創造プロセス
ステークホルダーとのコミュニケーション
ふくのわプロジェクト

17 環境

基本的な考え方、環境方針
環境活動の重点テーマ、TCFD提言への対応・
CDP質問書への回答実施
事業活動における環境負荷の全体像
温室効果ガス排出量削減の取り組み
水資源に関する環境負荷の軽減
産業廃棄物の抑制と再資源化、
化学物質に関する環境負荷の軽減
生物多様性の保全

25 社会

基本的な考え方
ダイバーシティ&インクルージョン
人権の尊重
人財育成
健康経営
従業員の安全衛生
サプライチェーンマネジメント
品質保証
地域社会への貢献

36 ガバナンス

基本的な考え方
コーポレート・ガバナンスの体制、取締役会・監査役会・
委員会等
独立役員の状況、取締役会の実効性評価、
社外取締役・社外監査役メッセージ
役員報酬、取締役候補指名の方針と手続き
役員スキルマトリックス

コンプライアンス

コンプライアンスの基本的な考え方、
コンプライアンス・マネジメント
コンプライアンス意識の向上の取り組み、
コンプライアンス教育、内部通報制度、コンプライアンス
違反時の対応、コンプライアンス浸透のモニタリング
贈収賄防止、税務コンプライアンス

リスクマネジメント

基本的な考え方、リスクマネジメント推進体制
リスクの選定プロセス、重要リスクの対応、
事業継続計画（BCP）
知的財産に関する取り組み、独占禁止法遵守、
情報セキュリティ

47 ESG データ集

ガバナンスデータ、社会データ
環境データ

■ 対象報告範囲

富士紡グループ
（富士紡ホールディングス株式会社
および国内外のグループ会社）

■ 報告対象期間

2022年度を中心に、一部同期間の前後も含む。

■ 発行年月

2023年9月

会社概要 OVERVIEW



企業理念

私たちは、一世紀を超える歴史の中で培った技術と経験を生かし、つねに時代が求める新しい技術・製品を提供することで先端産業を支え、人・社会・地球環境にとってより豊かで持続可能な未来の創造に貢献し続けます。

富士紡グループは、「つねに時代が求める新しい技術・製品を提供することで先端産業を支え、人・社会・地球環境にとってより豊かで持続可能な未来の創造に貢献し続ける」ことを企業理念に掲げてきました。企業スローガンは「有機材料技術で未来を拓く、高付加価値創造企業」、創業以来百年以上に亘って培ってきた技術を活かして、つねに未来へ挑戦し自ら変革に挑む精神「The Focus on Innovation」を大切にしてきました。この「変革の精神」を基盤としたサステナブルな未来を実現するために、私たちは3つのビジョンを実行することで刻々と変化する社会・市場の要請を経営戦略に取り入れ、中長期的な目標として目指します。

また、グローバルな環境への配慮を重視する強固なガバナンスを確立することで、株主、従業員、取引先、地域社会といったステークホルダーと共に豊かで持続可能な未来を創造していきます。

富士紡ビジョン

壁を破る、時代を拓く～メーカーとしての指針～

主力事業の競争力強化、成長市場での新事業創出など、つねに壁をうち破るチャレンジを続け、人の暮らしと産業の発展に貢献する。

誠実な経営、持続可能な成長～経営の指針～

コーポレートガバナンス、リスクマネジメントの強化が重要であると認識し、企業理念に則り、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまから信頼される誠実な経営を目指す。

個を尊ぶ、和を育む～労働環境の指針～

社員一人ひとりに公平な機会と公正な評価を与え、切磋琢磨して共に向上し合える環境を創造。個を尊重することで、競争力とチームワークが育つ職場を創る。

「富士紡グループ行動憲章」は、企業理念を実現するため、企業の社会的責任の重要性を認識し、法令等の遵守にとどまらず、社会的良識をもって公明かつ公正に行動する具体的な指針として制定されました。

行動憲章

1. 持続可能な経済成長と社会的課題への貢献

社会に有用で安全な商品・サービスを開発、提供し、お客様の期待に応えるとともに、イノベーション・事業活動を通じて持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図ります。

2. 公正・健全な企業活動

公正で自由な競争ならびに適正な取引、責任ある調達を行い、不適切な利益供与や利益授受を行いません。また、政治・行政とは健全な関係を保ちます。

3. 公正な情報開示、ステークホルダーとの建設的対話

企業情報を積極的、効果的かつ適時、公正に開示し、当社グループをとりまく幅広いステークホルダーと建設的な対話を行い、企業価値の向上を図ります。

4. 環境問題への取り組み

環境問題への取り組みは人類共通の課題であるとの認識のもと、持続可能な社会の実現に貢献すべく、全ての事業活動において、環境負荷軽減、循環型社会の実現、環境リスクの低減に取り組みます。

5. 人権の尊重

人権等に係る国際的観点から普遍的な取り組みを支持し、人権を尊重する経営を行います。

6. お客様との信頼関係

お客様の信頼獲得に向け、法令に従った商品・サービスに関する適切な情報提供と、品質保証など十分な説明責任を尽くします。

7. 社会参画と発展への貢献

「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。

8. 働き方の改革、職場環境の充実

従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現します。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します。

9. 危機管理の徹底

市民生活や企業活動に脅威を与える自然災害、パンデミック、テロ、サイバー攻撃や地政学的な懸念等に備え、組織的な危機管理を徹底します。

10. 経営トップの役割

経営トップは、本行動憲章の実践に向け、当社グループに実効あるガバナンス体制を整備します。あわせてサプライチェーンにも本行動憲章の精神に基づく行動を促します。また、仮に本行動憲章に反し、社会からの信頼を損なうような事態が発生した時には、経営トップが率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たします。

富士紡ホールディングスについて

会社概要

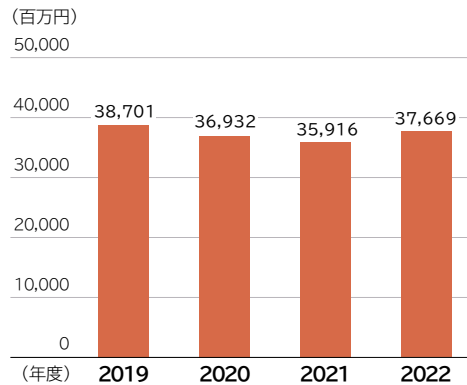
社名 富士紡ホールディングス株式会社
 所在地 【東京本社】
 〒103-0013 東京都中央区日本橋人形町1-18-12
 【大阪支社】
 〒541-0053 大阪市中央区本町1-8-12 オーク堺筋本町ビル
 設立 1896年3月24日
 資本金 66億7383万2000円
 代表者 取締役社長 井上 雅偉
 従業員数 連結 1,273名（2023年3月31日現在）

2023年9月30日現在

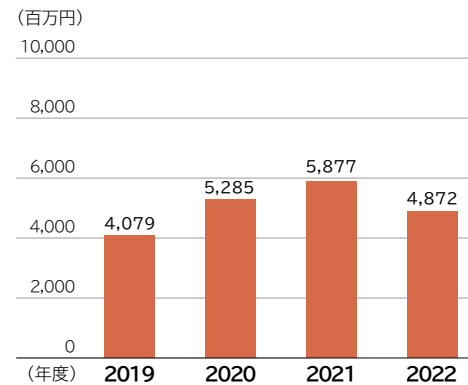
区分	主要製品等	主要な会社の位置づけ	
		製造	販売・サービス
研磨材事業	超精密加工用 研磨材 不織布、合皮	フジボウ愛媛(株)	フジボウ愛媛(株)
		台湾富士紡精密材料股份有限公司	フジケミ(株) 台湾富士紡精密材料股份有限公司
化学工業品事業	化学工業製品	柳井化学工業(株)	柳井化学工業(株)
生活衣料事業	紡績系 編物 機能性繊維等	フジボウテキスタイル(株)	フジボウテキスタイル(株)
		タイフジボウテキスタイル(株)	タイフジボウテキスタイル(株)
		アサメリー B.V.D. 等 二次製品	フジボウテキスタイル(株) (株)フジボウアパレル ジンタナフジボウコーポレーション 富士紡（上海）商貿有限公司
その他事業	車両、 自動車部品等	—	フジケミ(株)
		フジケミ(株) (株)東京金型 (株)IPM	フジケミ(株) (株)東京金型 (株)IPM

主な経営指標

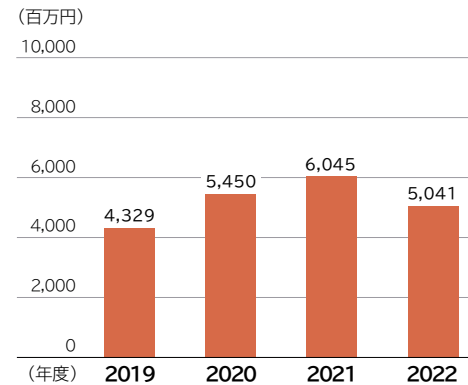
売上高



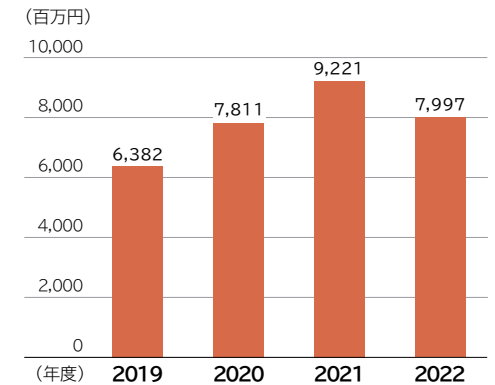
営業利益



経常利益



EBITDA



事業内容

研磨材事業



デジタル社会のキーファクター「半導体」を支える超精密加工用研磨材

デジタル社会のキーファクター「半導体」は、スマートフォンやタブレット端末、4K液晶テレビ、記憶装置用ハードディスクをはじめとする多くの分野で使われ、サステナブルな社会の創造に不可欠なデバイスです。超精密加工用研磨材事業は、最先端のロジック・メモリ半導体デバイスや半導体の基板となるシリコンウエハー製造の研磨で世界的に高いシェアを有し、サステナブルな社会の実現を支えています。愛媛県壬生川をはじめ国内外5拠点を有することで圧倒的な生産能力を誇り、開発・製造・営業の各部門が一体となって製品・サービスを提供する組織体制のもと、今後も富士紡グループの中核事業として持続可能な社会の実現に貢献するとともに、自らの持続的な成長の基軸となります。

化学工業品事業



化学工業品受託生産国内専門トップクラス

受託生産国内専門トップクラスの化学工業品事業は、長年培った有機合成の製造技術やノウハウを有しています。5GやEV関連素材などの電材・機能化学品、健康で豊かなくらしに貢献する医薬原料など有機合成品の中間体の受託製造で必要な高品質と多品種・小ロット生産におけるお客さまからの高い評価により、大きく業績を伸ばしています。柳井本社工場をはじめとして、武生工場の拡大と、より一層の生産能力の増強を実現し、お客さまのニーズに応える生産体制を整えています。高機能な化学製品と技術の提供を通じ、お客さまの満足度向上に役立ちながら、よりよいサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

生活衣料事業



アパレルの生産販売で手がける独自の事業展開

私たちの生活を支える三要素「衣食住」のひとつ、「衣」の役割を担っている生活衣料事業は祖業として培ったモノづくりの技術、品質のこだわりを受け継ぎ、川下事業を中心に展開しています。自社で原糸から生産するB.V.D.ブランドは、生産過程における人権尊重や環境保全を重視した透明性の高い「サプライチェーン」を構築し、社会と環境に配慮した活動を率先して行い、社会的価値の創造に貢献していきます。また、衣料品のリユース・リサイクルにも従来より注力しており、「ふくのわプロジェクト」のオフィシャルパートナーとして、サステナブルな社会の実現を支えています。

その他事業（化成品事業）



医療分野、精密分野向けの成形品、金型製造

富士紡グループでは第4の柱として、医療分野、精密分野向けの成形品や金型製造を手がけています。プラスチック成形技術に定評がある成形部門においては、高品質な成形技術に加え、医療機器分野や精密機器分野に注力し、事業を拡大しています。金型部門においては、2022年11月1日に精密金型分野で高い技術力を有する㈱IPMが当社グループに加わり、小型精密金型から中型・大型金型までグループのシナジーを活かして、自動車分野・精密分野向けに幅広いニーズに対応する体制を構築しています。

トップメッセージ

革新に挑み、非連続な成長を実現する

富士紡ホールディングス株式会社
代表取締役社長

井上 雅偉



不確実性の高い経営環境下で、革新へ挑む

当社は、経営の最重要テーマを「変身」と掲げ、中期経営計画「増強21-25」では、儲かるビジネスへの転換により収益性を向上させ、「稼ぐ力」を増強することで顧客に選ばれるニッチナンバーワン企業を目指して、2025年度営業利益100億円の達成に向けて取り組んでいます。

現在、世界は新型コロナウイルスの感染が収束に向かい、経済活動も回復の兆しを見せていますが、資源・エネルギー価格は国際情勢の悪化を背景に高水準で推移し、インフレが継続するなど先行き不透明な状況が続いています。加えて、熱波の常態化、干ばつ、大規模山火事、豪雨による洪水といった気候変動問題が一段と深刻化しており、その解決に向けて、より基本に立ち返る必要性が高まっているといえます。また、2023年3月期より有価証券報告書においてサステナビリティ（気候変動への対応、人的資本、多様性など）に関する情報の開示が必須となるなど、ステークホルダーの皆さまから信頼される非財務情報の開示が企業には期待されています。

このように、企業を取り巻く環境は引き続き不確実性の高い状況が見込まれるものの、当社は世界情勢や経済動向を注視しつつ革新に挑み、中期経営計画「増強21-25」の達成に向けて、サステナビリティ経営を強化してまいります。

サステナビリティ経営の推進

当社では、サステナビリティ推進活動として、自社のビジネスプロセスに関わる環境・社会・ガバナンスの課題解決に向けて、環境負荷の低減やワークライフバランスの充実化などに積極的に取り組んでいます。2022年度の取り組みとしては、主にTCFD（気候関連財務情

報開示タスクフォース）対応の推進、従業員の安全と健康に配慮した健康経営の推進、女性が活躍できる職場環境を整備し、仕事と育児・介護の両立支援を推進しました。

まず、環境面ではTCFD対応として、温室効果ガス排出量（Scope3）を算定し、サプライチェーン排出量の見える化を進めました。また、温室効果ガス排出量削減の取り組みでは、柳井化学工業においてZEB（Net Zero Energy Building）設計の倉庫を新設し、再生可能エネルギーの活用により環境負荷低減を図っています。

次に、社会面では多様な個性を持つ従業員がそれぞれの力を十分に発揮することがイノベーションの源泉と考え、多様な人財が活躍できる風土を醸成し、人的資本経営を推進しています。昨年9月に健康経営宣言を行って、従業員の健康管理を推進し、今年3月に「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」の認定を受けました。また、女性従業員の経営参画に向けたキャリア形成支援では、フジボウ愛媛などの工場においても女性管理職の登用を進めています。さらに、働き方改革では、DXツールの活用により従業員一人ひとりが仕事に取り組む意識と仕事のやり方を変え、生産性やモチベーションを高める活動を進めています。

最後に、コーポレート・ガバナンス面では、引き続き、法令、社会規範、倫理、社内規程などを遵守しリスク管理を徹底します。今後は、サステナビリティ情報の信頼性確保に向けて内部統制機能を強化し、経営の効率性の追求と透明性・健全性の確保により株主価値の最大化を図ります。

私たちは、今後も地域・社会・地球環境との調和を大切にしながら、サステナビリティ経営の強化を実践し、ステークホルダーの皆さまから信頼される企業を目指して、持続可能な循環型社会の発展に貢献してまいります。

富士紡グループのサステナビリティ

SUSTAINABILITY

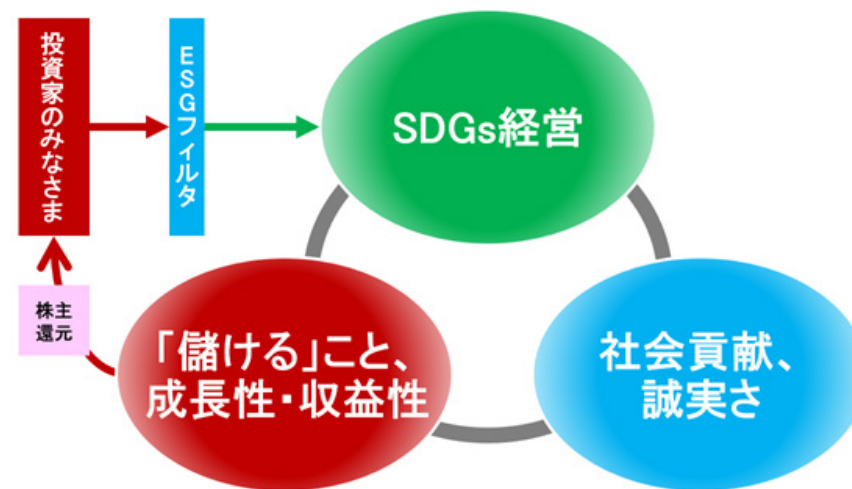
基本方針

富士紡グループは、サステナビリティを事業戦略の中核に組み入れた「サステナビリティ経営」を実践しております。

当社グループのサステナビリティ経営は、「儲ける」こと、成長性・収益性と社会貢献、誠実さに立脚した公正で透明性のあるSDGs経営をバランス良く実行していくことでサステナビリティを実現していくところに特長があります。

企業は、財務面で収益を上げなければ株主への配当を実施することができず持続的成長は達成されません。また、社会の公器という点に焦点を当て、適正な企業統治のもと、社会からより信頼される企業としてステークホルダーと強固な信頼関係を構築することが重要となります。当社グループは、引き続き持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

富士紡グループのサステナビリティ経営



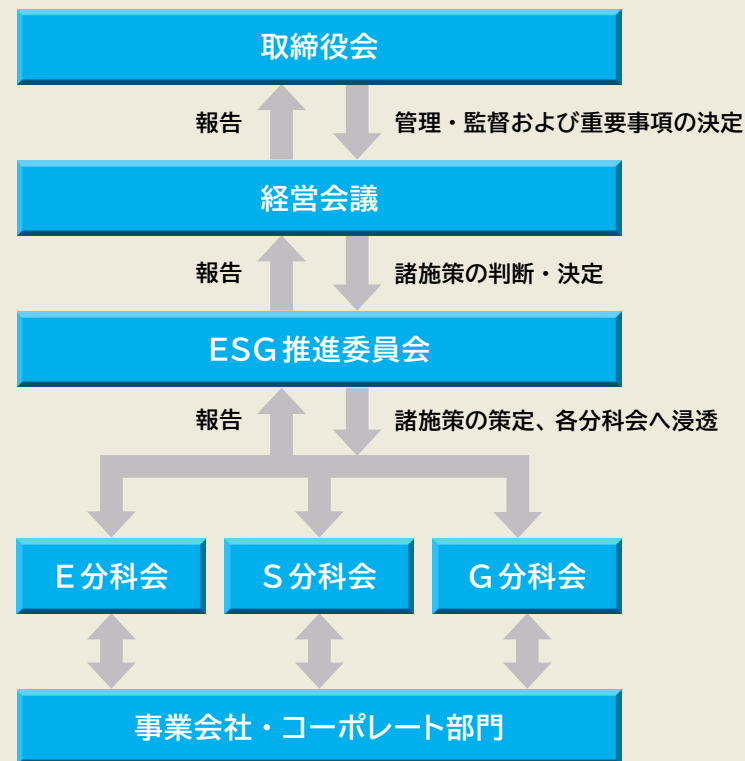
サステナビリティ推進体制

現在、世界は気候変動問題をはじめとする多くの深刻な社会課題に直面しており、その解決の担い手として、企業に対する社会の期待も高まっています。こうしたなか、当社は中期経営計画「増強21-25」の始動に合わせ、SDGsに関連する重要課題への対応を通じたサステナビリティ経営を富士紡グループ全体で横断的に推進するため、2021年4月1日に「ESG推進委員会」を設置しました。

「ESG推進委員会」は、社長を委員長として、環境（Environment）分科会、社会（Social）分科会、ガバナンス（Governance）分科会の3つの分科会で構成されています。当社グループがサステナビリティの課題に適切に対応するとともに、サステナビリティへの対応が中長期的な企業価値の向上につながるよう提言を行うこととしています。サステナビリティ推進に関わる各種検討課題に各分科会で取り組み、重要度に応じてESG推進委員会、経営会議、取締役会に諮る体制となっています。したがって、取締役会は経営全般にわたる重要な方針・施策を最終決定するとともに、経営会議、ESG推進委員会等の管理監督を行っています。

研磨材事業、化学工業品事業、生活衣料事業、その他事業でそれぞれ求められるサステナビリティに関する課題は異なりますが、リスクと機会の観点から積極的に対応してまいります。

富士紡グループのサステナビリティ推進体制



ESG 基本方針

富士紡グループは、企業理念に掲げる「人・社会・地球環境にとってより豊かで持続可能な未来の創造に貢献し続ける」ことの実現に、事業活動を通じて取り組みます。

1 環境 (Environment) 方針

富士紡グループは、持続可能な地球環境の実現に向け、気候変動への対応、および生物多様性への配慮、そして資源・エネルギーの有効活用による循環型社会を推進します。

また、環境関連法規等の遵守のもと、上記を達成する環境マネジメントシステムを確立し、環境保全への取り組みを一層強化いたします。



2 社会 (Social) 方針

富士紡グループは、性別・年齢・国籍等にとらわれない多様性を尊重し、能力発揮機会の提供と労働環境の整備を推進するとともに、様々なステークホルダーと積極的につながりながら、よりよい社会の実現に取り組みます。また、地域貢献活動にも積極的に取り組み、地域社会の一員として社会課題の解決に貢献する役割を果たしていきます。



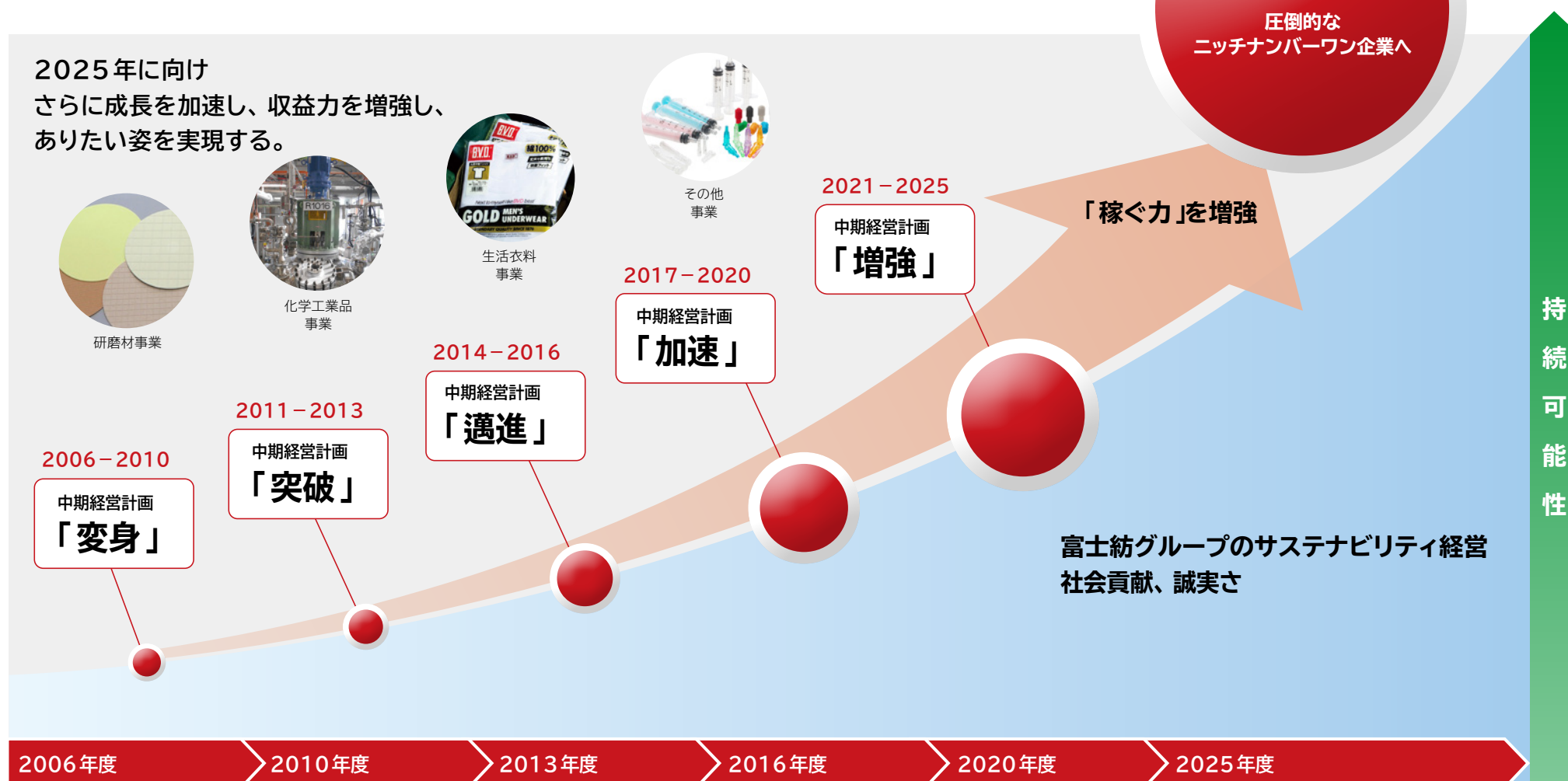
3 ガバナンス (Governance) 方針

富士紡グループ行動憲章のもと、経営の透明性の一層の向上を図るとともに事故・不正を未然に防止する経営監督機能を堅持し、持続的成長を目指します。また、グループ会社を含めた事業リスクマネジメント体制の強化を図るとともに、災害に対するBCP(Business Continuity Plan: 事業継続計画)についても一層推進します。



富士紡グループの目指す「ありたい姿」へのロードマップ

富士紡グループは2006年以降、その時々の経営課題を解決するため、5次にわたり中期経営計画「変身06-10」「突破11-13」「邁進14-16」「加速17-20」「増強21-25」を立案・実行してまいりました。そして現在、当社グループのサステナビリティ経営の特徴である、成長性・収益性と社会貢献、誠実さに立脚した公正で透明性のある経営に、稼ぐ力を増強し「圧倒的なニッチナンバーワン企業」を目指します。



サステナビリティ経営強化のための ダブル・マテリアリティ

富士紡グループでは持続可能な社会を実現するために、事業活動がステークホルダーや経済、社会、環境に与える影響やインパクトの大きさについて分析し、投資家視点のマテリアリティ（財務マテリアリティ）とステークホルダー視点のマテリアリティ（環境・社会マテリアリティ）を統合した「ダブル・マテリアリティ」という考え方にに基づき、取締役会において5つのマテリアリティを特定しました。

ダブル・マテリアリティの概念とは、2021年4月欧州委員会が公表したCorporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) に基づいて、非財務情報開示指令 (NFRD) を更新したもので、今後の開示の枠組みのひとつを示すものです。



ダブル・マテリアリティの概念

2021年4月に欧州委員会が公表した「Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)」に基づいて、非財務情報開示指令 (NFRD) を更新したもので、今後の開示の枠組みを示すものです。

※1 財務マテリアリティ/企業の財務的展開・実績と財務状態の理解に不可欠な事象

※2 環境・社会マテリアリティ/企業の意思決定や事業活動が外部に及ぼす影響

5つのマテリアリティ

1. 持続可能な環境・社会の実現に向けた真摯な取り組み

地球環境の持続可能性を維持していくため、自然環境および生物多様性の保全に取り組み、資源の有効活用を推進することで、安定的で持続可能な調達・供給体制の確立を目指します。

2. 気候変動への適応

脱炭素社会に向け事業活動における環境負荷の軽減に取り組むとともに、将来生じるであろう気候変動の企業への影響にも適切に対応いたします。

3. 多様なステークホルダーとの価値の共創

事業活動を通じて、多様なステークホルダーとの対話を重視するとともに、地域社会等の持続的な成長・発展にも寄与します。

4. 多様性を受容し、個々の能力を最大限発揮できる環境づくり



性別、年齢、国籍等にとらわれない多様性を尊重し、安心して能力を発揮できるよう、職場環境の整備を進めます。

5. コーポレート・ガバナンスの高度化およびコンプライアンス・リスクマネジメントの徹底

透明性の高い経営を実践するとともに、事故・不正を未然に防止するリスクマネジメント体制を堅持し、持続的成長を目指します。

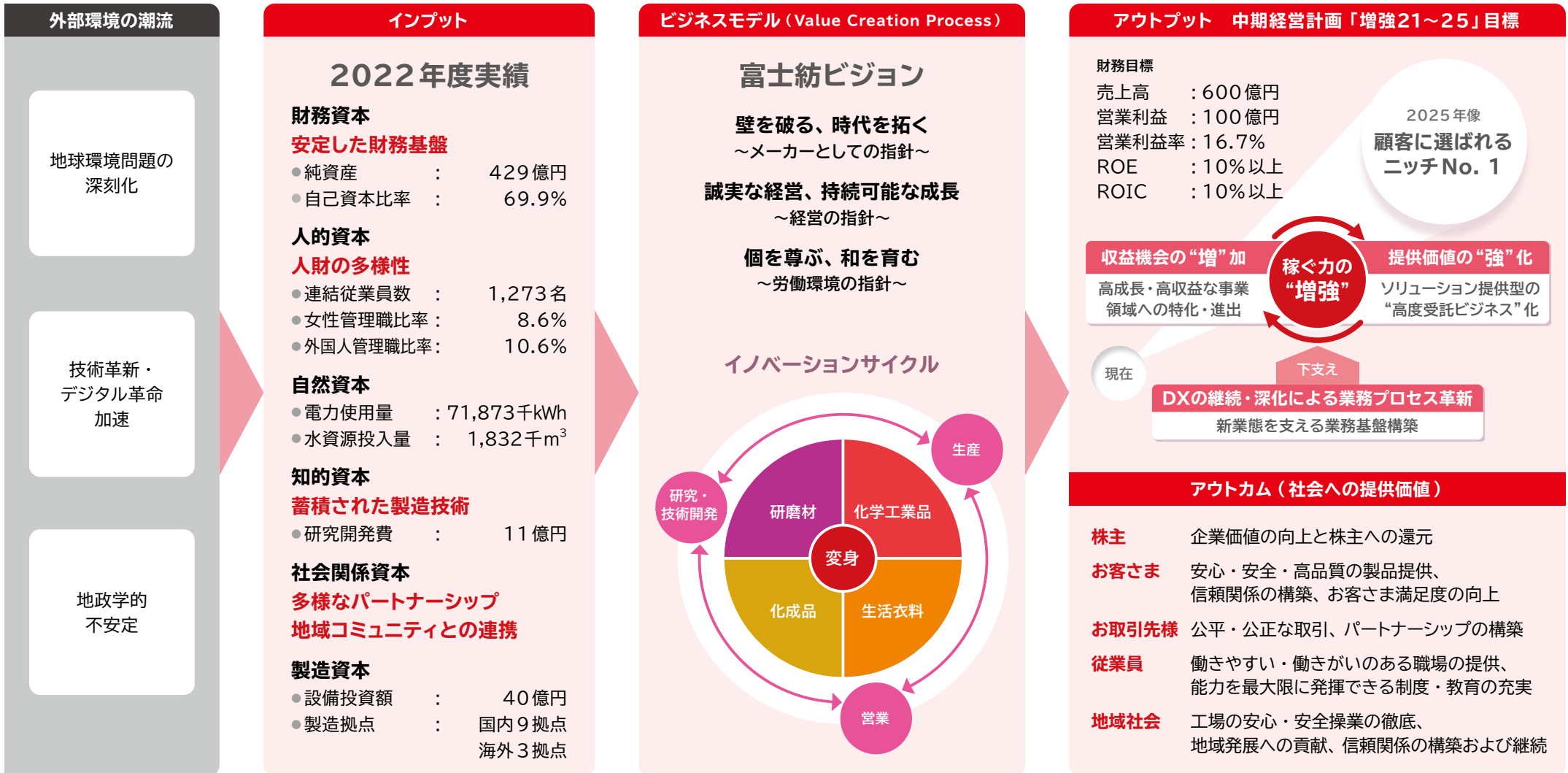
マテリアリティ：重要テーマの取り組み状況

富士紡グループは、すべてのステークホルダーの皆さまとともに持続可能な社会を実現するため、私たちの事業活動を通じて以下のような取り組みを進めています。

重要テーマ	具体的な取り組み	2022年度実績	SDGsとの関連
持続可能な環境・社会の実現に向けた真摯な取り組み	自然環境および生物多様性の保全 ・水資源の保全 ・ばい煙低減 ・化学物質のPRTR法に基づく管理 ・海洋プラスチックごみ低減、エコプラスチック製品の普及 ・資源リサイクル化	水資源投入量 1,832 千 m ³ (前年度比▲226 千 m ³) 水資源排出量 1,372 千 m ³ (前年度比▲263 千 m ³) ばい煙排出量 40 トン (前年度比+2 トン) PRTR法対象化学物質取扱量 7,812 トン (前年度比▲249 トン) 廃棄物排出量 47.9 千 トン (前年度比▲0.2 トン) 多くのわプロジェクトへの参画、リユース化推進	  
気候変動への適応	TCFD 提言への対応 温室効果ガス削減への取り組み ・温室効果ガス排出量削減 ・再生可能エネルギーへの転換	温室効果ガス排出量 (Scope1 + Scope2) 62.9 千 トン (前年度比+2.7 千 トン) (Scope3) 128.7 千 トン (前年度比+4.2 千 トン) ・藤岡工場再生エネルギー由来電力による CO ₂ 削減量 163 トン ・柳井本社工場にて ZEB (Net Zero Energy Building) 設計倉庫新設 CO ₂ 削減量 20 トン (2022 年 11 月～2023 年 3 月、5 か月間)	  
多様なステークホルダーとの価値の共創	ステークホルダーとの対話 ・事業活動を通じた社会課題解決への貢献 ・適時適正な情報開示と資本市場からの声の獲得 ・パートナーシップ強化とよりよいサプライチェーンの構築 ・地域社会との共生 ・人材育成・評価	営業活動 株主総会、決算説明会 品質保証サポート 清掃活動 キャリアアップ研修	  
多様性を受容し、個々の能力を最大限発揮できる環境づくり	多様な組織と人権尊重 ・働き方改革への対応 ・女性活躍支援 ・教育研修制度、教育プログラムの強化 ・従業員の健康保持・増進 (健康経営の推進)	育児・介護休業法改正対応 RPA (Robotics Process Automation) 導入推進 語学研修の拡充 若手・中堅社員キャリアアップ研修開催 「健康経営優良法人 2023 (大規模法人部門)」認定 禁煙プログラム実施	  
コーポレート・ガバナンスの高度化およびコンプライアンス・リスクマネジメントの徹底	透明性の高い経営 ・コーポレートガバナンス・コード (CGC) 対応推進 ・リスクマネジメント体制の強化	取締役会の実効性 ・多様性向上 ・女性社外取締役 2 名、うち 1 名は外国人継続 サイバーセキュリティ向上 ・万一のインシデント発生に備える CSIRT 体制構築	  

価値創造プロセス

富士紡グループは「顧客に選ばれるニッチNo.1」企業として、高付加価値製品の提供を通じて経済的・社会的な価値を創造しています。



ステークホルダーとのコミュニケーション

富士紡グループでは、様々な機会を通じて、株主・投資家をはじめとする各種ステークホルダーの皆さまと充実したコミュニケーションを取っております。これにより、新たな企業価値を共に創造してまいります。

ステークホルダーとの対話状況

	富士紡グループの役割	コミュニケーション・ツール	コミュニケーションの状況
株主・投資家	業績、経営方針、中期経営計画などの情報の適時開示 信頼関係の構築 株主還元	決算短信・決算説明資料・動画配信 有価証券報告書 コーポレートガバナンス報告書 CDP（気候変動）質問書への回答	株主総会 決算説明会 決算説明動画 機関投資家との面談
お客さま	安心・安全・高品質の製品提供 信頼関係の構築 お客さま満足度の向上	各製品パンフレット 品質保証書 お問い合わせ窓口 テレビCM ホームページ 涼ブラコミュニティサイト	担当者による直接対応 品質保証サポート 各種展示会 監査 お客様相談室 共同研究
お取引先様	公平公正な取引	サステナビリティ調達ガイドライン	購買活動 意見交換会 品質サポート
従業員	働きやすい・働きがいのある職場の提供 能力を最大限に発揮できる制度・教育の充実	グループ社内報 イントラネット 内部通報窓口（企業倫理ホットライン）	労使協議会 各種研修 経営層との対話 若手・中堅社員との面談 女性懇談会
地域社会	工場の安心・安全操業の徹底 地域発展への貢献 信頼関係の構築および継続	会社案内（動画・パンフレット）	地域コミュニティへの積極参加 自治体、近隣企業との意見交換や連携 情報開示（WEBサイト） 採用活動（大学など）

ふくのわプロジェクト

SDGs経営を推進する富士紡グループでは、社会貢献のひとつとしてSDGsの達成にグループ全体で取り組んでいます。一例として、衣類リユース活動「ふくのわプロジェクト」を通じて資源リサイクルなど社会的課題の解決に取り組んでいます。



企業や個人の皆さまから寄付いただいた、まだ十分に着られる、使える衣類などをリユースし、国内外の専門業者の買い取りや「ふくのわマルシェ」で販売して、その収益金を5つのパラスポーツ競技団体に寄付する活動です。本プロジェクトは産経新聞社が主催・運営し、平成28・29年度東京都環境局「『持続可能な資源利用』に向けたモデル事業」に採択されました。富士紡ホールディングスはこの活動の主旨に賛同し、オフィシャルパートナーとして提携しています。

ふくのわプロジェクトが取り組む5つのSDGs

ふくのわプロジェクトは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の理念に賛同し、衣類のリユース促進への取り組みを通じて、SDGsが掲げる17目標のうち5つの目標への貢献を目指しています。



→ 質の高い教育をみんなに

ふくのわを題材として環境問題や共生社会について学ぶ独自の授業や活動が、幼稚園から大学まで幅広く行われています。ふくのわプロジェクトは今後も多様な学びの機会を提供していきます。



→ 働きがいも経済成長も

宅配キット「おうちでふくのわ」の販売をしています。販売のための専用キットの製作は都内の福祉作業施設に委託するなど、ワークシェアリングを通して共生社会の実現を目指しています。



→ つくる責任 つかう責任

年間約100万トンの衣類が廃棄され、そのうちの7割が焼却処分される日本は世界有数の衣類消費大国です。ふくのわプロジェクトは衣類のリユース、リサイクルの環境整備を進めて1枚でも多くの衣類をリユースすることで、持続可能な生産消費サイクルの構築に貢献しています。



→ 気候変動に具体的な対策を

2016年のプロジェクト開始以来、ほぼ50万キロの衣類をリユース・リサイクルすることで焼却処分した場合に生じるCO₂排出量を抑制しています。また、衣類の回収も運搬・物流時にまつわるCO₂の発生を削減する工夫をしています。

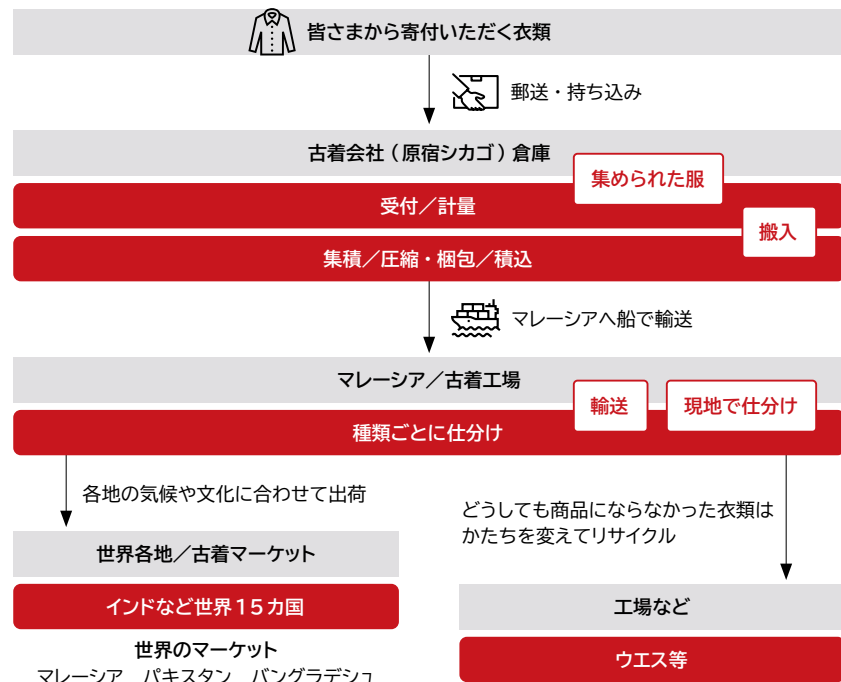


→ パートナリシップで目標を達成しよう

ふくのわプロジェクトでは、企業や業界団体、行政、学校等とパートナーシップを組み、衣類のリユース（効率的な回収と再利用の拡大）促進を通じてパラスポーツの発展とSDGsへの貢献を目指しています。

可能な限りリユース・リサイクルに役立っています

ふくのはプロジェクトでは、寄付で集まった衣類は定期的にリユースが難しい物品が含まれていないか確認したうえで、一部を国内の「ふくのはマルシェ」で販売、その他はマレーシアの古着工場で仕分けされたあと、インド、パキスタン、カンボジアなど世界15カ国以上に届けられ、衣料品マーケットで再び衣類として販売されています。商品にならなかった衣類は工場に送られ、ウエスなどにかたちを変えてリサイクルされます。



共生社会の実現に向けて

ふくのはプロジェクトのオフィシャルパートナーとして、富士紡グループでは定期的にふくのはプロジェクトへ寄付する衣類の社内回収を行っています。また販売の過程で生じた衣類の余剰在庫をチャリティーバーゲン用に提供するなど、様々なかたちで協力しています。活動収益金はパラスポーツ日本代表選手団のユニフォーム制作費や、ふくのは活動に取り組んでいる学校などへパラアスリートを派遣する講師料などに役立てられています。

2022年度はパラスポーツ体験授業としてパラバレー（シットイングバレー）の体験授業が行われました。



パラバレー体験授業×ふくのは活動



ふくのはマルシェ

環境

ENVIRONMENT

基本的な考え方

富士紡グループは、環境負荷軽減に配慮し企業の社会的責任を果たすため、環境方針を設定し、事業を通じて課題解決を図っていくことを経営戦略に据えています。当社グループは国際社会で喫緊の課題となっている地球環境問題を最重要課題として認識し、「人・社会・地球環境にとってより豊かで持続可能な未来の創造に貢献し続ける」という企業理念の実現に取り組んでいます。具体的には、大気および水環境の保全、生物多様性の保全、省資源や廃棄物削減、化学物質の適正管理など各事業場における環境負荷軽減の取り組みを推進しています。

環境方針

基本理念

富士紡グループが企業理念に掲げる「人・社会・地球環境にとってより豊かで持続可能な未来の創造に貢献し続ける」ことの実現に、グループを挙げて取り組みます。

基本方針

1. 環境関連法規等の遵守

環境関連法規及び当社が同意した協定等を遵守します。

2. 気候変動への対応

気候変動の緩和及び気候変動の影響への適応に十分配慮します。

3. 生物多様性への配慮

自然体系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮します。

4. 資源・エネルギーの有効活用

資源・エネルギーの有限性を認識し、廃棄物の抑制、再利用、リサイクル等、その有効利用に努めます。

5. 環境マネジメントシステムの確立

環境マネジメントシステムの継続的な充実、改善に努めます。

6. 環境方針の周知と開示

この環境方針は、富士紡グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示します。

環境活動の重点テーマ

富士紡グループでは、以下を環境保全における重点テーマとして経営戦略に取り込み、各施策の実現に注力します。

1. 温室効果ガス排出量の削減

当社グループの排出する温室効果ガスのエネルギー起源はCO₂（二酸化炭素）のみであり、CH₄（メタン）、N₂O（一酸化二窒素）等のガスは排出していません。今後も再生可能エネルギー転換を積極的に推進し、さらなる温暖化ガスの削減に取り組めます。

2. 水資源に関する環境負荷軽減の取り組み

当社グループの各事業場において、水質汚濁防止法、下水道法等の法令遵守に則り環境にやさしい排水処理を実施しています。また、効率的な水資源の活用に積極的に取り組んでいます。

3. 産業廃棄物低減の推進

生産過程で発生する廃液（有機汚濁物質）等の産業廃棄物は燃焼処理による無害化を推進しています。不安定な化学物質は自家処理することで安全性を高め、一部は焼却装置の燃料としてエネルギー資源に再利用しています。

4. 化学物質に関する環境負荷の軽減

当社グループでは、PRTR法対象化学物質の取扱い・排出量・移動量を適切に管理しています。また、環境負荷軽減活動についても、お客さまと一体となって取り組んでいます。

5. 操業時の資源リサイクル・省エネルギーへの取り組み

資源エネルギーの有限性を認識し、省エネルギー活動に取り組むとともに、廃棄物のリデュース・リユース・リサイクルを推進しています。

TCFD 提言への対応・CDP 質問書への回答実施

富士紡グループは、低炭素化社会実現に向けた気候変動対応を経営上の重要課題と認識し、2021年11月に気候変動に関する情報開示の指針となるTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）^{※1} 提言に賛同を表明し、気候変動に関連するリスクと機会への対応について、以下の通り、TCFD 提言に沿って重要情報を開示しています。

また、投資家・企業等に自らの環境影響を管理するグローバルな情報開示システムを提供しているCDP^{※2} に対して、質問書（2022年度実績）の回答を実施しました。回答内容に対してCDPが提供するスコアを通じて、今後の気候変動問題に対する取り組みに活かしてまいります。

※1 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) : 世界の主要国、地域の中央銀行、金融当局などが参加する国際機関である金融安定理事会 (FSB) によって設置されたタスクフォース。TCFDは2017年6月に最終報告書を公表し、企業等に対し、気候変動関連リスク、および機会に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」(全11項目)について開示することを推奨している。

※2 CDP (旧 Carbon Disclosure Project) : 投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営している英国の慈善団体が管理する非政府組織 (NGO)。ESG投資を行う機関投資家やサプライヤー要請に基づき、企業の環境情報を得るために送付される質問書は、気候変動、フォレスト、水セキュリティの3種類の質問書がある。

1. ガバナンス

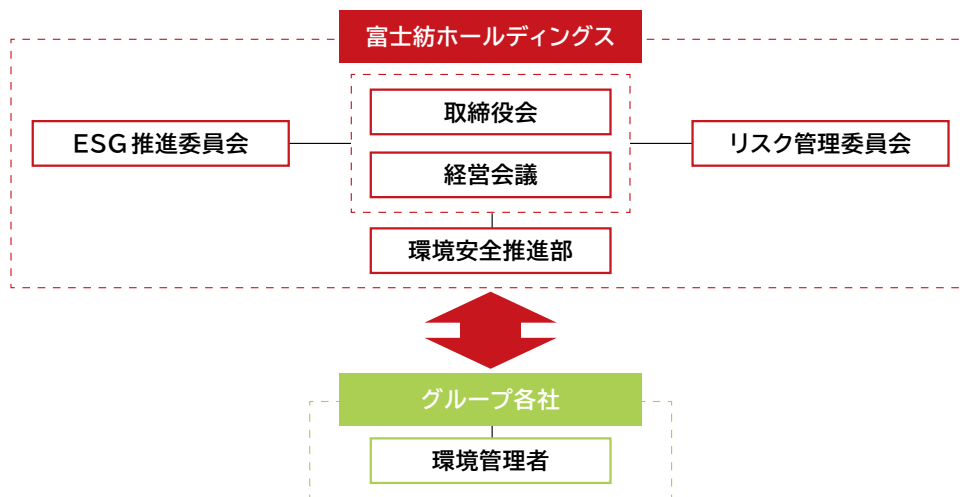
当社グループでは、重要な環境関連目標や取り組みを、社長が委員長を務める「ESG推進委員会」で決定しております。年2回の「ESG推進委員会」で気候変動に関するリスクや機会を特定し、ESG推進委員会の分科会のひとつである「環境分科会」で課題に取り組み、重要度に応じてESG推進委員会、経営会議、取締役会に諮る体制です。取締役会は、ESG推進委員会等から報告を受け、最終決定するとともにその進捗を管理監督しております。

2. リスク管理

気候変動関連リスクを含む全社的なリスク情報を把握して管理する体制の構築・整備に取り組んでおります。リスクマネジメントについては、リスク管理委員会を設置し、情報を収集・分析して、リスクが顕在化した場合の対策を講じます。またESG推進委員会でも、「リスク・機会」を「発生可能性」と「金額的重要性」から特定し、対策を講じております。具体的には「環境分科会」が各事業会社と協働し、対策を検討・実行します。

重要度に応じて、リスク管理委員会とESG推進委員会が、取締役会や経営会議に報告するなどして、リスクマネジメントに取り組んでおります。

■気候変動問題に関するガバナンス体制



3. 戦略

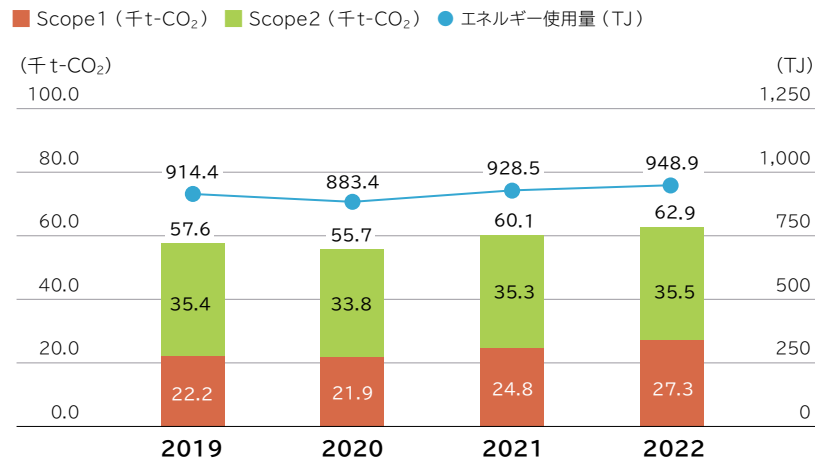
当社グループでは、次に述べる5つのプロセスで気候変動に関するリスクと機会を捉え、事業活動への影響を評価し、戦略を策定して、対策を講じています。

- (1) 気候変動関連のリスクと機会の特定
- (2) シナリオ分析の前提（対象事業や変動シナリオの定義）
- (3) リスク・機会が事業・戦略・財務計画に及ぼす影響
- (4) リスク・機会に対する戦略（移行計画）、レジリエンス
- (5) 主要なリスク・機会とその対策

4. 指標と目標

事業活動で排出する温室効果ガスはCO₂のみであり、CH₄やN₂Oは排出していません。今後も生産拡大によるエネルギー使用量の増加が見込まれますが、再生可能エネルギーへの転換を推進し、温室効果ガスの排出削減に励みます。今後は目標設定に向けた取り組み、環境に一層配慮した事業活動を継続することにより、脱・低炭素型社会実現への貢献と企業価値向上を図ります。

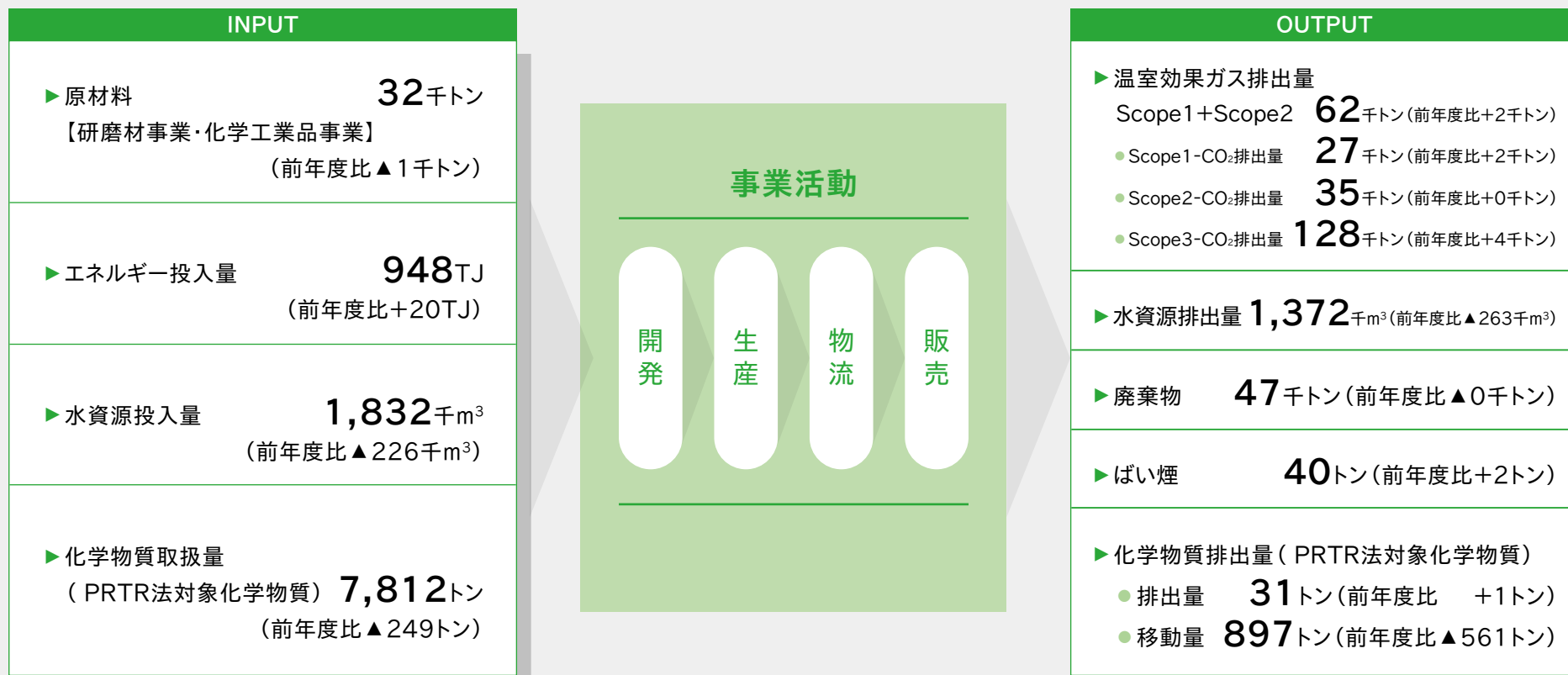
温室効果ガス排出量/エネルギー使用量（国内+海外）



事業活動における環境負荷の全体像

富士紡グループでは、事業活動におけるエネルギーや化学物質等の使用量のほか、CO₂や廃棄物などの排出量を把握し、年度ごとの環境活動の全体像を捉え、目標達成度の評価などに活用しています。

生産活動におけるマテリアルフロー2022



温室効果ガス排出量削減の取り組み

B.V.D. パッケージ

フジボウアパレルでは、2021年より、主力製品に使われるパッケージ資材をすべて「グリーンナノ」パッケージへ切り替えました。「グリーンナノ」とは、アイトスマシナリーが製造・販売している新しい環境素材です。従来のプラスチック原料に対してわずか3%添加することで、燃焼時にCO₂の排出量を約30%削減できます。2022年4月から2023年3月までの期間でCO₂約23トンの削減につながりました。



柳井工場にてZEB（Net Zero Energy Building）設計倉庫新設

柳井化学工業では、2022年11月に倉庫を新設しました。建物の仕様として、太陽光パネルを設置したZEB（Net Zero Energy Building）設計とし、BELS（第三者機関による建築物省エネルギー性能表示制度）認証を取得しました。倉庫本棟に加え事務所棟、施設作業棟、既設倉庫を再生可能エネルギーで運営する体制を整備しました。



上空から見たZEB設計の倉庫



BELS認証を取得

水資源に関する環境負荷の軽減

富士紡グループの事業活動は、瀬戸内海を中心とする豊かな水資源に支えられています。水とそれを生み出す自然の恵みに支えられていることを踏まえ、水資源における環境負荷の軽減に取り組んでいます。

瀬戸内海に接するフジボウ愛媛壬生川工場と大分工場では活性汚泥法による廃水処理施設を保有しています。活性汚泥法は廃水を微生物の働きで分解し、汚泥を沈降除去する方法です。上澄み液を水質検査したうえで海に戻す環境にやさしい廃水処理を行っています。また、瀬戸内法など総量規制制度にも対応して適切な水質の維持管理に努めています。

各事業場では水質汚濁防止法や下水道法を遵守し、定期的に水質検査を行い公共用水域等に放流しています。

また、瀬戸内海の水資源の保全に貢献するため、公益社団法人「瀬戸内海環境保全協会」に加入しています。



大分工場廃水処理設備



武生工場排水処理設備

水資源環境負荷軽減の取り組み

繊維製品の製造における染色加工工程は、大量の水を使用します。フジボウテキスタイル和歌山工場では、使用する染色機を、水や染料の使用量の大幅な削減につながる「低浴比タイプ」へ順次更新することで、環境負荷軽減につなげています。



2022年度水質データ（平均値）

項目	許容限度	FE		YC		FT
		壬生川	大分	柳井	武生	和歌山
排水の水質（平均値）	基準値	壬生川	大分	柳井	武生	和歌山
pH	5.8以上8.6以下	7.66	7.14	7.90	7.16	7.33
鉱物油 (mg/L)	5mg/L	0.01	—	0.00	0.52	0.00
BOD (mg/L)	160mg/L	—	—	0.00	0.81	58.30
COD (mg/L)	160mg/L	2.90	12.29	16.87	1.25	85.70
全窒素 (mg/L)	120mg/L	5.59	21.80	0.69	1.00	5.28
全りん (mg/L)	16mg/L	0.71	3.00	0.01	0.05	0.94
全項目クリア		◎	◎	◎	◎	◎

FE 壬生川、大分：BODは、海洋放出のため適用外

YC 柳井：BODは海洋放出のため適用外、鉱物油は外部分析値

FT 和歌山：下水道に放流

※FE：フジボウ愛媛、YC：柳井化学工業、FT：フジボウテキスタイル

産業廃棄物の抑制と再資源化

富士紡グループでは産業廃棄物の抑制と再資源化に努めています。各事業場とも、廃棄物を有価物・リサイクル・産業廃棄物に分別・保管し廃棄を行っています。加えて、製造過程で発生する仕掛品の再利用や徹底的な歩留まり管理によるロス削減で廃棄物の削減にも注力しています。

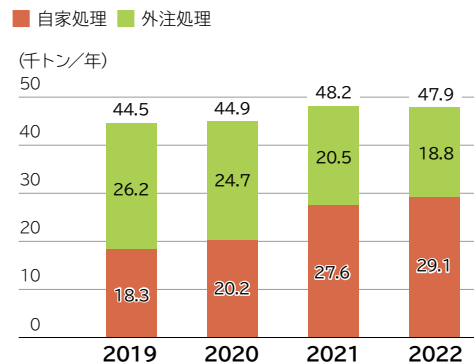
また、柳井化学工業の柳井本社工場では、生産過程で発生する廃液を燃焼処理し、水やCO₂に分解して無害化しています。液中燃焼設備で約80トン/日の自家処理を行い、環境負荷の軽減に努めています。ダイオキシンなど二次公害リスクを高温燃焼処理によって最小限まで低減することが可能で、燃焼時に発生するばい煙は無害化装置で基準値未満にしています。また一部の廃液は焼却炉の燃料として再利用することで環境負荷軽減につなげています。

液中燃焼設備は廃液を燃焼させる一方で、ばい煙（ばいじん・硫黄酸化物（SOx）・窒素酸化物（NOx））が発生しますが、大気汚染防止法を遵守し、ばい煙データを定期的に測定・記録保管しています。

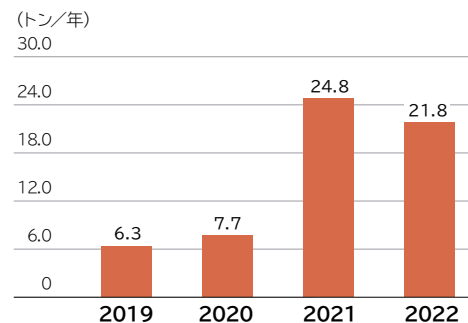


柳井本社工場 液中燃焼設備

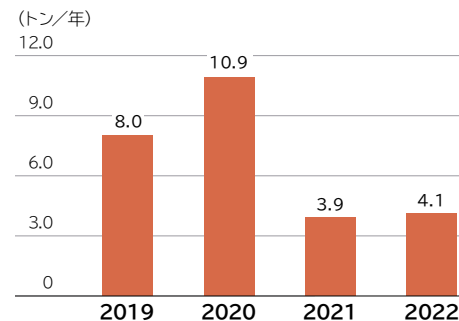
産業廃棄物処理量推移



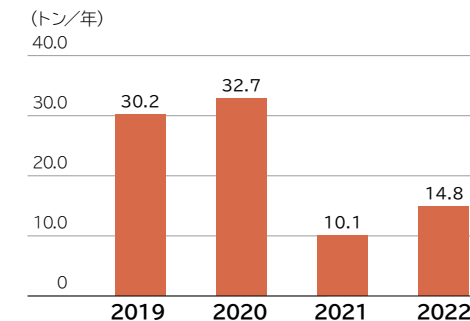
ばいじん排出量の推移



SOx 排出量の推移



NOx 排出量の推移

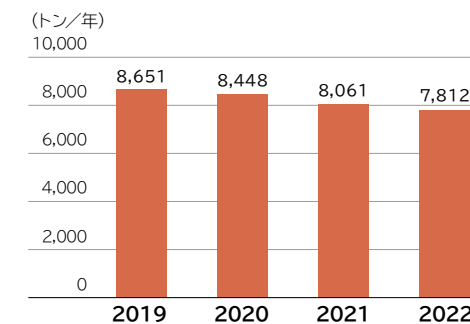


化学物質に関する環境負荷の軽減

製造拠点で発生する化学物質の適正な管理については、PRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）に基づき、各施設における化学物質の取扱量、排出量、移動量を管理しています。環境への排出量多寡にかかわらず環境法令に従ってモニタリングを行い、使用量および排出量の削減の対策を講じながら適切な管理を実施しています。

また、当社のみでの取り組みだけではなく、お客さまと一体となった環境負荷軽減への取り組みも行っています。

PRTR法対象化学物質の取扱量推移



生物多様性の保全

富士紡グループでは、生態系が適切に保たれ、自然の恵みを将来にわたって享受できる自然共生社会を実現するため、瀬戸内海の環境保全支援に取り組んでいます。また、プラスチックごみ問題の解決への共同体参画や経団連自然保護基金事業への寄付、森林保全認証資材の使用などを通じて生物多様性の保全に貢献します。

水族館「うみたまご」への出資

瀬戸内海の豊かな自然環境に囲まれた事業場・工場では地域とのつながりの中で生物多様性の保全活動を支援しています。そのひとつとして大分県の水族館「うみたまご」を運営する(株)マリンパレスへ出資し、生物の保護保全、調査研究、社会教育などを支援しています。



海洋プラスチックごみ問題の解決に向けた取り組み

富士紡グループは2018年、クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンスに参画しました。この取り組みは地球規模の課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向けた国際的な企業連携プロジェクトです。

参画企業は海洋プラスチックごみ削減のため、プラスチックごみのポイ捨て防止の徹底をはじめとする廃棄物の適正管理、3R技術の促進や生分解性にすぐれたプラスチック製品、紙などの代替素材の開発と普及の促進への対応が求められています。当社グループはエコプラスチックの普及に取り組む以外にも、プラスチック製品全般の有効利用に関わる様々な企業とともに、海洋汚染防止を通じて生物保全に取り組んでいます。



クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス
Japan Clean Ocean Material Alliance

経団連自然保護基金への寄付

日本経済団体連合会（経団連）の会員企業として、経団連自然保護基金の事業の趣旨に賛同するとともに、企業としての自然保護活動への支援、社会貢献の視点から公益信託自然保護基金へ毎年寄付をしています。

森林保全の取り組み

フジボウアパレルで展開しているB.V.D. ブランドでは、FSC認証を受けた副資材（下札）を使用しています。FSCは持続可能な森林活用・保全を目的として「適切な森林管理」からの製品であることを見える化するかたちで認証する国家的制度です。2020年より、下札類すべてをFSC認証の木材から作られた紙に切り替えています。





ふく のわ活動で回収された衣類



パラバレー×ふく のわ活動



セパタクロール日本代表選手×ふく のわ活動

基本的な考え方

富士紡グループは、企業ビジョンに掲げた「つねに壁をうち破るチャレンジを続ける」指針のもと、性別・年齢・国籍等にとらわれない多様な価値観を尊重し、能力発揮機会の提供と労働環境の整備を推進しています。働く場においては個人の力を尊重し、公平な機会と公正な評価のもと、切磋琢磨して共に向上し合える環境を創造することを推進し、健全な競争力とチームワークが育つ職場を創ります。また、私たちとつながる様々なステークホルダーの皆さまと共に、よりよい社会の実現に向けて取り組んでいます。グローバルな企業市民として地域活性化の取り組みや地域貢献活動にも積極的に参加し、地域社会の一員として社会課題の解決に貢献する役割を果たしていきます。

当社グループでは、以下を社会を意識した経営で取り組む重点テーマとして定め、その実現に向けた各施策を実施しています。

1. **ダイバーシティ&インクルージョン**
ダイバーシティ（多様性）をインクルージョン（包摂）することで尊重し合う企業風土を構築します。
2. **人権の尊重**
「富士紡グループ人権方針」に則り、人権尊重に取り組めます。
3. **人財育成**
従業員こそが企業の財産であるという認識のもと、その育成に取り組めます。
4. **健康経営**
従業員の健康維持・増進に取り組み、組織の活性化や企業価値向上を目指します。
5. **従業員の安全衛生**
グループを横断する組織、安全衛生委員会が中心となって徹底を図ります。
6. **サプライヤーマネジメント**
サステナビリティ調達ガイドラインに則り、適正な取引方針を確立し責任ある調達を行います。
7. **品質保証**
社内の各種品質管理体制を適切に運営し、お客さまに高品質な製品を供給します。
8. **地域社会への貢献**
地域社会の一員として、地域の活性化に貢献するためコミュニティ活動に積極的に参加します。

ダイバーシティ&インクルージョン

富士紡グループは、人種・性別・年齢・性自認・障がいの有無などダイバーシティ（多様性）をインクルージョン（包摂）することで、互いに尊重し合う企業風土を構築し、共に成長していく推進力が生まれると考えます。

多様性の確保についての考え方

労働に関する指針として「個を尊ぶ、和を育む」をモットーとし、「社員の多様性を確保したうえで、社員一人ひとりに公平な機会と公正な評価を与え、切磋琢磨して共に向上し合える環境を創造してまいります」と規定しています。事業構造の高度化を進めていくなかで、性別・年齢・国籍等にとらわれない多様性を尊重し、能力発揮機会の提供と労働環境の整備を推進することが、持続的な成長と企業価値の向上に資すると考えます。

多様性の確保に向けた人材育成・社内環境整備方針

当社グループでは、性別・年齢・国籍・障がいなどの有無を問わず、多様な人材がその能力を発揮し、活躍できる機会を提供するとともに、従業員一人ひとりが健全な状態で、安心していきいきと働ける社内環境の整備を進めています。

1. 柔軟な働き方の推進とワークライフバランスの向上

- (1) 男女を問わない育児・介護の両立支援
- (2) フレックスタイム制度
- (3) 在宅勤務
- (4) 定年後再雇用制度
- (5) 障がい者雇用
- (6) 休暇取得の積極的推進

2. 2022年度の有給休暇取得状況

有給休暇年間平均取得率：50.6%（前年度比+2.9pt）

有給休暇年間平均取得日数：10.0日（前年度比+0.3日）

いきいきと働ける職場環境の整備

当社グループでは誰もがいきいきと働ける職場環境を実現するため、以下のような施策に取り組んでいます。

1. 職場のチームワークを重視する
2. 部門目標・方針を明確にして、組織の中で各人が役割を十分に認識して業務推進できるようにする
3. 過度な長時間労働はせず、適切な労働時間管理を行う
4. 職場に産業医・健保担当者を置いてメンタルヘルスや健康管理に配慮する

高齢化社会に向けた取り組み

当社の定年は満60歳ですが、高齢化社会を迎え、60歳以降の多様な働き方に柔軟に対応できる方針で臨んでいます。

当社は高齢化社会での従業員満足度を追求すべく、以下のような施策を行っています。

1. 定年後に希望者は再雇用制度により65歳まで雇用を延長、多様な勤務形態を可能にする
2. 中高年セミナーの開催
3. 成人病検診を中心とした健康管理とアフターケア
4. 健康増進のためのサークル活動の推奨
5. 介護休職制度により高齢の家族を抱える従業員に対し、特別の配慮を行う
6. 生涯教育のための自己啓発活動推進

女性活躍の推進

雇用、昇進、報酬等について公平で平等な機会を確保しており、教育訓練や次世代育成の機会を男女の区別なく与えられています。また、育児・介護両立支援のための休職制度などの充実によって、女性のスキルアップやキャリアを中断させない取り組みを実施してきました。ESG推進委員会において、さらなる女性活躍推進の取り組みについて検討を進めています。

2023年3月31日現在、グループ全体の国内外従業員数は1,273名で、そのうち女性は441名（34.6%）となっています。そのうち女性管理職は13名、女性管理職比率は8.6%です。今後は開発・製造・営業など様々な職場において偏りなく女性管理職が増えれば、多様な視点が浸透してさらなる企業価値向上につながると考えます。



自主的かつ測定可能な目標とその状況について

経営の中核を担う管理職層においては、多様性の確保が重要との認識のもと、女性・外国人・中途採用者の管理職比率に目標を設定しています。女性・外国人・中途採用管理職比率については、今中期経営計画「増強21-25」の最終年度である2025年度の目標も設定しました。将来的には中核人財層を拡充し、多様性の一層の充実をさらに図ってまいります。

項目	現状	目標	達成時期
女性管理職比率	8.6% (13人/151人中) ※女性管理職/管理職	10%以上	2026年3月末
女性総合職比率	15.2% (20人/132人中) ※女性管理職候補/管理職候補	8%以上	2026年3月末
外国人管理職比率	10.6% (16人/151人中) ※外国人管理職/管理職	13%以上	2026年3月末
中途採用者管理職比率	20.5% (31人/151人中) ※中途採用者管理職/管理職	17%以上	2026年3月末

*管理職は労基法上の管理監督者に該当し、部長相当クラス、課長相当クラスの合計。
 *国内・海外グループ会社を含めた数値で算出。
 *現状は2023年3月末時点の実績。

人権の尊重

富士紡グループは、企業理念として「つねに時代が求める新しい技術・製品を提供することで先端産業を支え、人・社会・地球環境にとってより豊かで持続可能な未来の創造に貢献し続けま

す。」を掲げ、すべての人々の人権を尊重する経営を行うことを「富士紡グループ行動憲章」に定めています。

私たちのビジネスに関わるすべての人々の人権を尊重する責任を果たすために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」とそれに準拠して策定されたわが国の「『ビジネスと人権』に関する行動計画」に基づいて「富士紡グループ人権方針」（以下、本方針）を制定し、これを指針として人権尊重に取り組んでまいります。

富士紡グループ人権方針

1. 適用範囲

本方針は、富士紡グループのすべての従業員と役員に適用します。また、富士紡グループのサプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーの皆さまにも、本方針を理解し、支持していただくことを期待しています。

2. 基本的な考え方

富士紡グループは、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）「労働の基本原則及び権利に関する宣言」に規定された人権を尊重します。事業活動に際しては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」とそれに準拠して策定されたわが国の「『ビジネスと人権』に関する行動計画」に基づき、人権尊重に向けた取り組みを推進しています。

3. 法令の遵守

富士紡グループは、事業活動を行うすべての国・地域において、自らの業務に関連する法令・ルールを理解し、これを遵守します。万一、当該国・地域の法規制と国際的な人権規範が異なる場合、あるいは相反する場合には、当該国・地域の法令・ルールの範囲内で国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。

4. 人権デューデリジェンス

富士紡グループは、「ビジネスと人権に関する指導原則」による人権デューデリジェンスの考え方に基づき、人権侵害や間接的に人権侵害につながる影響等を把握し、その防止及び軽減に努めます。

5. 救済・苦情処理メカニズムの構築

富士紡グループの事業活動が人権侵害や間接的に人権侵害につながる影響等を及ぼすことが明らかになった場合、対策を講じるため適切な手続きを取るよう努力いたします。

6. 教育及び訓練

富士紡グループは、本方針が事業活動を通して効果的に実行されるよう、適切な教育及び訓練に努めます。

人財育成

富士紡グループは、長期の目指すべき姿として「圧倒的なニッチナンバーワン企業」を掲げています。このため、従業員こそが企業の財産とみなし、2010年より人財育成を推進する組織を設置しています。少数精鋭主義に基づき、事業ポートフォリオ改革に伴う多能工化を継続し、従業員の成長をサポートするため、各種テーマ別、業務のデジタル化に向けたリスキリング等キャリアに応じた研修制度を実施しています。また、2021年10月にはフジボウ愛媛において人財育成を推進する専属部署を新設し、新たな価値創造に向けた能力開発に取り組んでいます。

1. 課題解決型人財を育成する

従業員の課題解決型人財への自己実現を積極的にサポートするため、手厚いキャリア教育を実施しています。入社後は人事部と配属部署が連携を取りながらOJTを実施し、その後、現場での課題解決や顧客ニーズの把握、人事部による各種研修など、管理職登用にに向けて実施しています。また、中途採用者の知識・技能・姿勢も公正に評価し、幹部社員への道を積極的に開いています。

2. グローバル人財を育成する

グローバル人財を育成するため、英語、中国語（台湾語を含む）、タイ語、日本語等多岐にわたる語学研修を実施するとともに、より高い自己啓発の目標を実現するための多様な国への語学留学制度も実施しています。

3. 次世代リーダーを育成する

サステナブルな企業経営を実現するために、次世代リーダーは小グループの長より徐々に大きな集団や子会社を率いる経験を積むことで、バランスの取れた能力、見識を備えるように育成しています。

教育研修制度の拡充

当社グループでは様々な研修制度によって従業員の成長を支援しています。研修制度には教育訓練や次世代育成が含まれ、職場の安全教育、環境教育、自己啓発などメンタルヘル

ス教育もあります。人財育成や業務に関わる研修だけでなく、職場環境や従業員の健康にも配慮し教育の機会を増やしています。

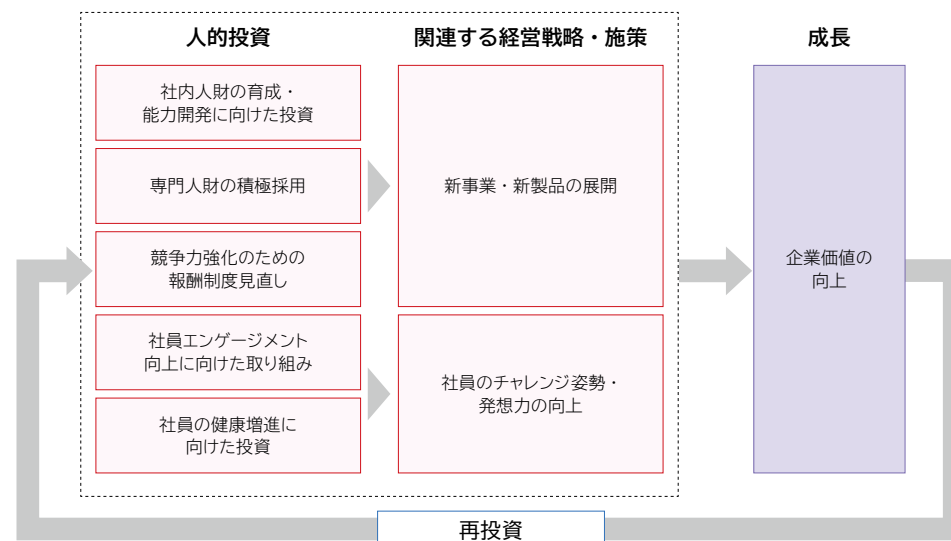
■研修制度

管理職登用時研修、昇群（昇級昇格）時研修、職群・職種・階層別研修、海外語学留学、クラス別語学レッスン（通学・社内・オンライン）、自己啓発通信教育費用負担、各事業場でのテーマ別学習会など

人的資本への投資

人的資本は企業価値の中核として考えています。人財への投資は会社の持続的成長を高めるうえで基盤となるものであり、当社グループでは個人の知識やスキル、能力を引き出したり高めたりするための教育や研修機会を積極的に設けています。社員一人ひとりの能力を高め、「持続可能な働き方」を実現していきます。

■企業価値向上に向けた人的資本への投資



健康経営

富士紡グループでは経営理念に基づき、中期経営計画「増強21-25」において「健康経営」を経営的視点から考え、戦略的に実践すると決めました。従業員の健康保持・増進に取り組むことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、ひいては業績向上や企業価値向上へつながることが期待できると考えます。「健康経営宣言」推進体制のもと様々な施策を進め、いきいきと働ける社内環境を整備していきます。

健康経営宣言

富士紡グループは、従業員こそが企業の財産であるという認識のもと、従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現するため、健康と安全に配慮した職場環境の整備を進めます。

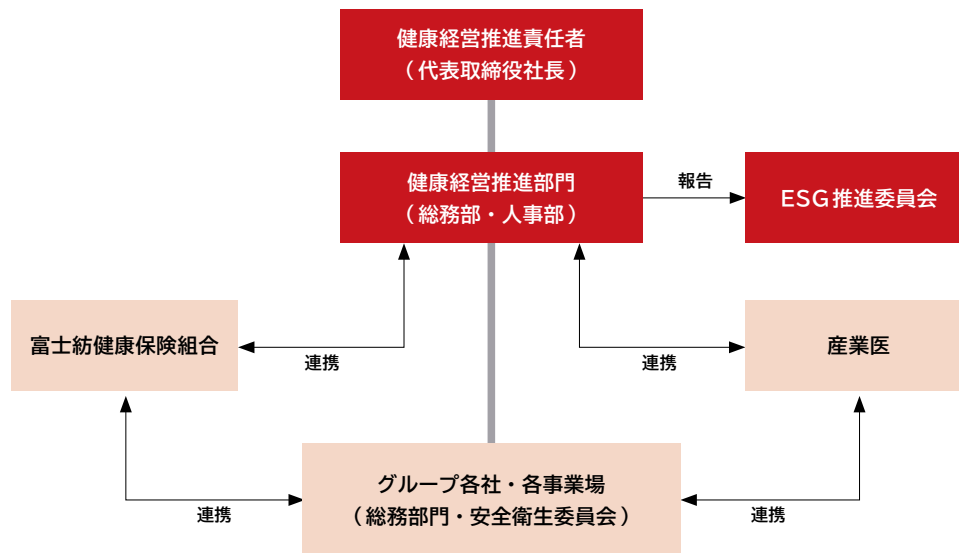
従業員の安心・安全の確保、健康保持・増進に積極的に取り組み、一人ひとりがいきいきと働くことで、私たちは、人・社会・地球環境にとってより豊かで持続可能な未来の創造に貢献し続けます。

2022年9月
 富士紡ホールディングス株式会社
 代表取締役社長 井上雅偉

健康経営推進体制

健康経営推進責任者は当社代表取締役社長が担い、主に総務部・人事部が、グループ各社・各事業場の総務部門・安全衛生委員会および富士紡健康保険組合ならびに産業医と連携を図り、グループ全体の健康経営を推進しています。

健康経営推進体制



「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」認定

2023年3月8日、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、当社グループの健康経営の取り組みが評価され「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」に認定されました。



従業員的安全衛生

富士紡グループでは、グループを横断する組織、環境安全推進部が中心となって事業場の安全衛生活動に取り組んでいます。2010年に安全対策プロジェクトを発足、2011年4月に安全衛生管理規程を制定しました。全社的な安全衛生管理体制の整備や強化と全事業場を対象とした安全に関する定期的査察・指導を行い、労災ゼロを最重要目標としています。

安全衛生教育の取り組み

製造現場では、従業員の安全を確保するために安全教育を行っています。

■具体的な取り組み事例

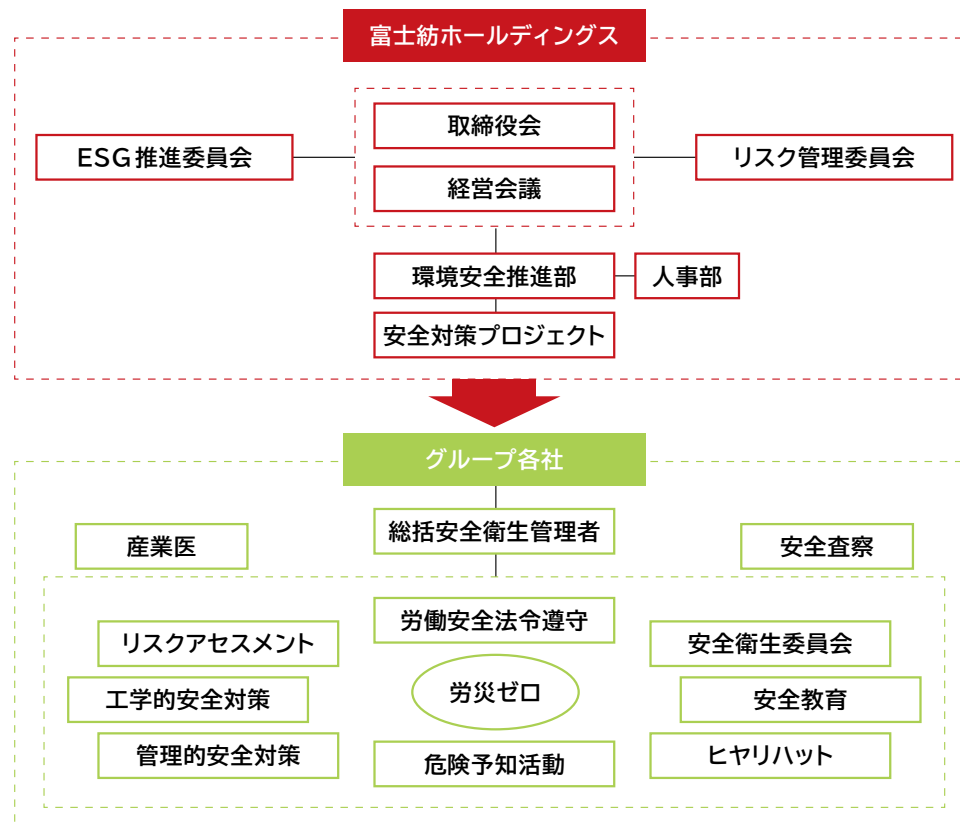
- ・年代に応じた安全教育（新入社員・職長・管理職・エイジフレンドリー（高年齢労働者）など）
- ・危険感受性を高める教育（リスクアセスメント・危険予知トレーニング・ヒヤリハット・化学物質が人体に与える有害性など）
- ・従業員の健康に関する教育（メンタルケアなど）



安全に対するリスク評価

当社グループでは事故や負傷など従業員の安全に関わるリスクを徹底的に洗い出し、それぞれ評価する取り組みを実施しています。設備投資や更新に際しては、多面的なリスクアセスメントを実施するほか、必要性に応じて化学物質リスクアセスメントも実施し、工学的・管理的な各種対策に万全を期しています。環境安全推進部が年間計画に沿って各事業場を査察し、リスク対応状況を評価して必要な対策を指導しています。これからも、重大な事故を未然に防止して従業員および地域の皆さまの安心・安全の一層の向上に努めます。

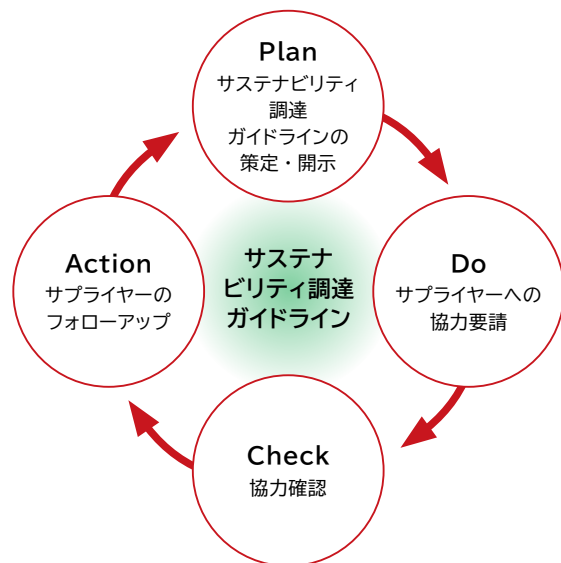
■安全推進体制



サプライチェーンマネジメント

富士紡グループでは、サプライチェーン全体で持続可能な社会の発展を支えるため、サステナビリティ調達ガイドラインに則り、適正な取引方針を確立し責任ある調達を行っています。法令遵守、公正な取引、環境配慮、人権尊重（児童労働や強制労働の禁止）などに対応しています。

サプライチェーンにおけるサステナビリティの推進



サステナビリティ調達ガイドラインの策定

当社グループは、サステナビリティ経営の考え方に基づき、サプライチェーンにおける企業の責任ある行動を推進するため、サプライチェーンマネジメント強化を進めています。その推進のため、「富士紡グループサステナビリティ調達ガイドライン」を定め、お取引先の皆さまと共に価値観を共有し、実践してまいります。

なお本ガイドラインの内容は、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」を参考にして策定しています。

サステナビリティ調達ガイドライン

1. 組織統治

(1) 法令遵守・国際規範の尊重

自国及び事業を行う国・地域に適用される法令等を遵守するのみならず、国際行動規範を尊重する。

(2) サステナビリティの尊重

サステナビリティの精神を尊重し、持続可能性向上を図る方針等を定め、その実現に向けた組織体制を構築する。

2. 公正取引・倫理

(1) 贈収賄の禁止

何人に対しても、直接・間接を問わず、賄賂の供与・申出・約束をせず、また、賄賂を受領しない。

(2) 不適切な利益供与及び受領の防止

ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領または容認をしない。

(3) 優越的地位の濫用の禁止

購入者や委託者といった優越的地位を利用して、仕入先、委託先に不利益を与える行為を行わない。

(4) 競争制限的行為の禁止

カルテルや入札談合といった公正・透明・自由な競争を阻害する行為を一切行わない。

(5) 知的財産権の尊重

特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密等の他者の知的財産権を侵害しない。

(6) 適切な輸出管理

法令等で規制される物品や技術の輸出に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出手続きを行う。

(7) 情報開示

法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して、事業活動の内容・財務状況・業績・リスク情報等の情報を適切に提供・開示する。

(8) 不正行為の予防・早期発見

従業員への教育、啓発を通じて不正行為の予防を行い、通報窓口を設置して不正行為の早期発見に対応する。

(9) インサイダー取引の禁止

顧客等の業務に関する非公開の重要情報を基に、当該会社の株式等の売買を行わない。

(10) 機密保持

情報セキュリティに対する防御策を講じて、自社及び他者に被害を与えないように管理するとともに、顧客・第三者・自社従業員の個人情報及び顧客・第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する。

3. 人権・労働

(1) 強制労働の禁止

全ての従業員をその自由意思において雇用するとともに、従業員に強制的な労働を行わせない。また従業員が自らの意思判断で離職できることを保証する。

(2) 非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントといった各種ハラスメント、体罰等の過酷で非人道的な扱いを禁止する。

(3) 児童労働の禁止

事業活動を行う国・地域の最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また若年労働者の発達を損なうような就労をさせない。

(4) 差別の禁止

求人・雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める。

(5) 適切な賃金

事業活動を行う国・地域の法定最低賃金を遵守するとともに、不当な賃金減額を行わない。

(6) 適切な労働時間

事業活動を行う国・地域の法定限度を遵守し、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。また、長時間労働の抑制や、ワークライフバランス（仕事と生活の両立）のための制度拡充、職場の風土づくりに努める。

(7) 従業員の団結権

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を尊重する。

(8) 紛争鉱物への取り組み

紛争鉱物を使用する原材料、部品、製品の調達を行わない。

(9) 労働安全衛生

職場の安全に対するリスクを評価し、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保するとともに、職場において人体に有害な化学物質・生物・騒音・悪臭等に接する状況を把握し、適切な対策を講じる。また、全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う。

4. 環境保全

(1) 環境マネジメントシステム

事業に応じた環境活動推進のための環境マネジメントシステムを構築・運用する。

(2) 環境への影響の最小化（排水・汚泥・排気など）

事業活動を行う国・地域の大気・水質・化学物質等に関する法令等を遵守し、必要に応じて自主基準をもって更に改善する。

(3) 環境許可証・行政認可

事業活動を行う国・地域の法令等に従い、必要な許認可を行政から受け、要求された管理報告を行政に提出する。

(4) 資源・エネルギーの有効活用

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、継続的に資源・エネルギーの有効活用を図る。

(5) 水資源の保全

効率的な水の利用、循環利用による再利用を図り、水資源保全に努める。

(6) 廃棄物削減

最終廃棄物の削減を実行するための自主目標を設定するとともに、継続的な削減を図る。

(7) 温室効果ガスの排出量削減

温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定するとともに、継続的な削減を図る。

(8) 生物多様性・環境保全への取り組み

事業活動が生物多様性に与える影響を評価し、負の影響を低減し、生物多様性と環境の保全に努める。

5. 品質・製品安全

(1) 製品安全性の確保

製品が各国の法令等で定める安全性を満たすよう、十分な製品安全性の確保に努める。また、品質問題を発生させない未然防止活動とともに、問題発生時においては迅速な対応を行う。

(2) 品質マネジメントシステム

品質保証活動推進のための品質マネジメントシステムを構築・運用する。

(3) 製品・サービス情報の正確な提供

顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する情報を正確に提供する。

6. 社会貢献

(1) 社会・地域への貢献

持続可能な社会の実現に向け、国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を積極的に行う。

原綿トレーサビリティ

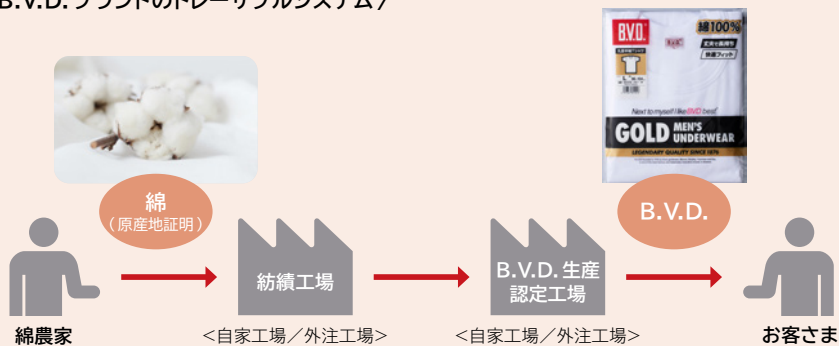
綿花栽培は労働集約的であるがゆえに、生産に関わる人々の健康被害、児童労働や強制労働といった社会問題を内包する傾向を否定できませんが、富士紡グループの繊維製品に用いられる原綿は原産地証明の取得などにより、こうした課題に対処しています。

人権・労働環境に配慮して生産されるブランド B.V.D.

B.V.D.製品は、上記の原産地証明のある原綿による紡績工程から始まり、第三者機関による工場監査認証（「WRAP」など）を取得した倫理的で安全な工場で生産されていることを検証可能なトレーサビリティ体制が構築されています。

このように厳格に管理された生産工程から生み出されるB.V.D.は、当社とお客さまを信頼でつなぐブランドです。

〈B.V.D.ブランドのトレーサブルシステム〉

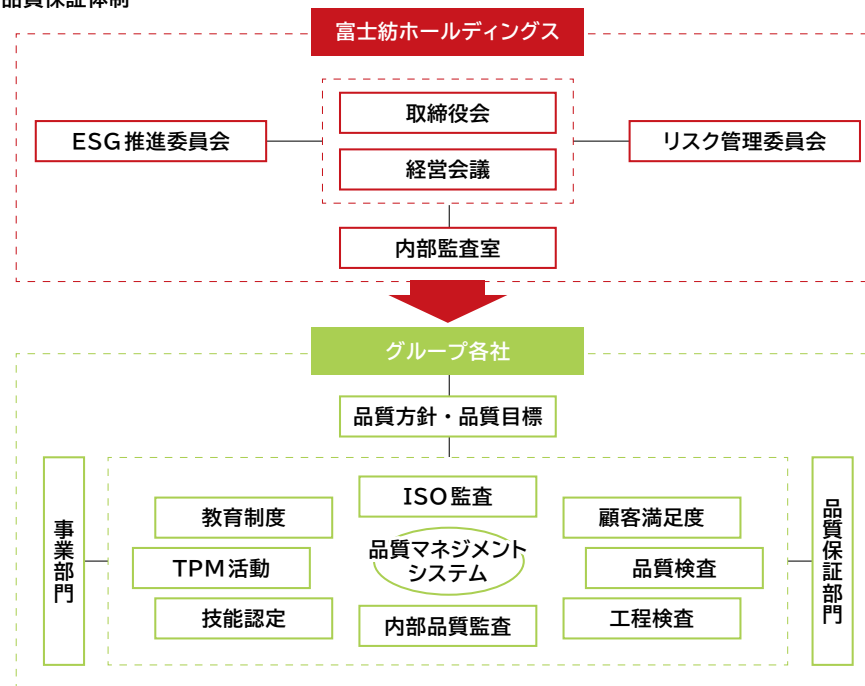


品質保証

富士紡グループでは、お客さまに高品質な製品を安定供給するため、各社・事業部門の独立した品質管理部門が、製品の特性に応じて品質管理や品質保証業務を実施し、品質マネジメントシステム推進や様々な改善活動を通じて、高度化するニーズに応じています。

その推進状況を、内部監査室が第三者視点で継続的に監視・測定して、品質に係る不適切な事案の発生を防止するとともに、お客さま要望事項への対応、課題の抽出と速やかな是正を図っています。

■品質保証体制



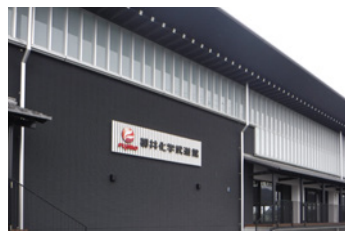
- ・品質ISO9001取得 10事業場
- ・環境ISO14001取得 5事業場
(2022年9月 フジボウ愛媛(株)大分工場登録)
- ・WRAP(労働・環境認定プログラム)取得 2事業場

地域社会への貢献

富士紡グループは地域社会の一員として、地域の活性化に貢献するためコミュニティ活動に積極的に参加しています。また当社グループを知っていただく機会の提供を通じて地域の皆さまと相互交流し、コミュニケーションを図っています。

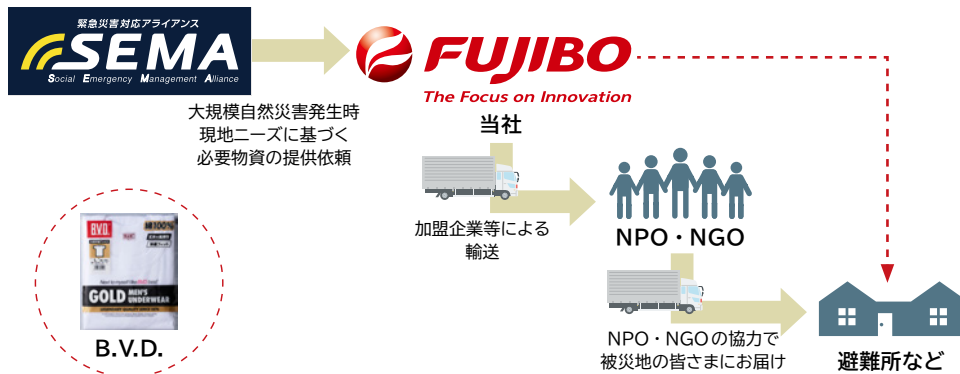
柳井市武道館／ネーミングライツで貢献

柳井化学工業は、地域の青少年の教育のサポートに熱心に取り組んでいます。2016年に山口県柳井市からの要請を受け同市のスポーツ施設の命名権を取得し、「FUJIBO 柳井化学武道館」と命名されました。同施設は地域社会に親しまれ、同市のスポーツ振興の場として大いに利用していただいています。



災害支援／衣料品の寄付

当社グループは、地震・台風・火災などの大規模災害に遭われた地域の皆さまへの支援として、生活必需品である肌着の寄付を行っています。2021年12月より、民間企業と市民団体（CSO）が連携し国内の災害支援を行う、緊急災害対応アライアンス「SEMA」（シーマ）に加盟しています。大規模災害発生時にはその仕組みを活用して、被災地のニーズに適したメンズ・レディース向けのインナーやアンダーウェアを提供いたします。



スポーツへの協賛

プロゴルファーへのスポンサーシップ

当社は2021年10月1日より、女子プロゴルファー三ヶ島かな選手とスポンサー契約を締結し、フジボウアパレルが展開する、最高のパフォーマンスを目指すアスリートの求める理想のアンダーウェア「B.V.D. パワーアスリート」を提供しています。



三ヶ島かな選手

セパタクロー競技をサポート

当社はセパタクロー競技をサポートしています。フジボウアパレルが展開する、最高のパフォーマンスを目指すアスリートの求める理想のアンダーウェア「B.V.D. パワーアスリート」を提供しています。セパタクロー日本代表チームは2023年9月に中国杭州市で開催された第19回アジア競技大会にも出場しました。



セパタクロー競技

今後も注目度が増すセパタクロー競技を応援していきます。

第37回東日本女子駅伝に協賛

当社は5回連続（2020年は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止）で東日本女子駅伝に協賛し、福島復興と女子陸上界を応援しています。



「第37回東日本女子駅伝」ポスター

ガバナンス GOVERNANCE

基本的な考え方

当社は、経営の効率性の追求と健全性の確保により株主価値の最大化を図ることを最大の目標としています。また、経営の透明性の確保に注力し、可能な限りディスクローズに努めるとともに、社内外各方面からの多様な意見の吸収を図り、コーポレート・ガバナンスの向上と企業倫理の高揚に努めています。

当社は、社会の構成員としての基本認識に基づき、健全経営による持続的発展を目指しつつ、企業価値を高めることでお客さま、従業員、取引先、株主、投資家等ステークホルダーおよび社会から信頼されるよう、法令遵守はもとより、社会規範・企業倫理を守り、社内規則に則った運営を行います。また、その実践に向けて、企業行動憲章として定めた富士紡グループ行動憲章を遵守します。

当社は、企業活動における法令遵守、公正性、倫理性を確保するためにコンプライアンス委員会を設置し、また、その機能を高めるべく、ルール違反の疑いがある情報を通報する機関として、弁護士による外部相談窓口を含めた企業倫理ホットラインを設置し、経営責任者が経営上の重要な情報を判断・処理できる体制を構築しています。また、経営諸活動の遂行状況を公正かつ独立の立場で監査し、経営目標の効果的な達成に寄与することを目的に、内部監査室を設置しています。

また、社外監査役を含む監査役が、当社の業務執行の決定ならびに取締役の職務執行の監督にあたっている取締役会への出席を含め、経営の適正な監査を行うほか、執行役員制度の導入による監督と執行の分離、社外取締役による経営監督機能の強化を図るなど、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた施策を行っています。

コーポレート・ガバナンスの体制

当社は、監査役会設置会社であり、取締役会の意思決定の迅速化および一層の透明性確保ならびに監査役会による監査機能の強化を図っています。

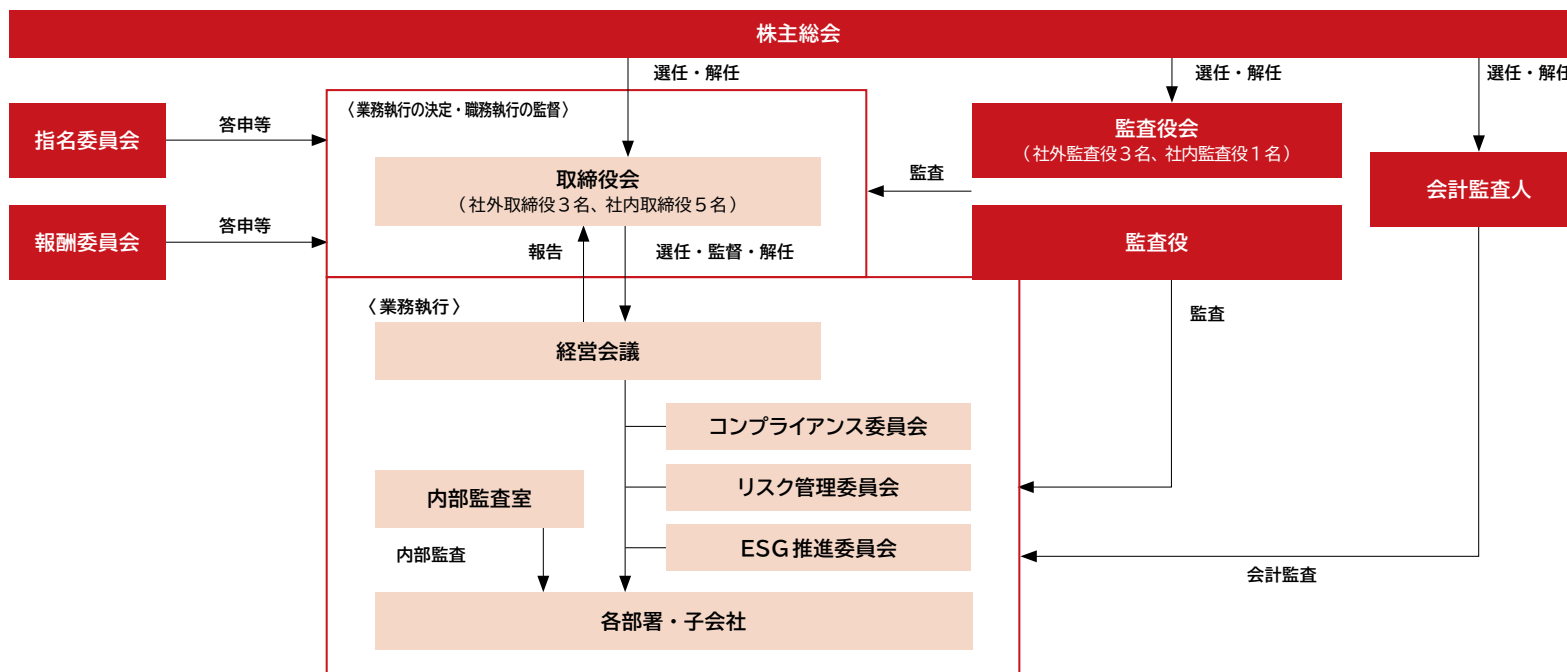
当社は2013年6月より社外取締役を招聘しており、社外取締役が、より客観的な立場から、経営者としての豊富な経験と幅広い見識をもとに経営を監督することで、業務執行の決定ならびに取締役の職務執行の監督という取締役会の機能・役割を強化することが可能な体制となっています。

当社においては取締役会ならびに経営会議に監査役が出席することで、重要な意思決定の過程および業務の遂行状況を監査役が把握し、経営の適正な監査を行うことが可能な体制となっています。

取締役会・監査役会・委員会等

当社は、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させるため、独立社外取締役が取締役総数の3分の1以上を占める独立性の高い取締役会により、経営監督機能が発揮される体制となっています。監査役会は経営の公平性・健全性・透明性をより高めるため、社外監査役を含む監査役で構成されています。専門性や財務・会計に関する知見を有する監査役を選任し、監査役が内部監査部門・会計監査人と連携することで経営の監視・監督機能の強化に努めています。またコンプライアンスに関わる重要事項を審議し、実践状況を管理するコンプライアンス委員会、富士紡グループとして一貫したリスク管理の取り組みを推進するリスク管理委員会を設置しています。さらに2021年4月からは、SDGsに関する重要課題への対応を通じたサステナビリティ経営を当社グループ全体で横断的に推進するための、ESG推進委員会を設置しています。

■コーポレート・ガバナンス体制



独立役員の状況

当社の取締役8名のうち、ルース・マリー・ジャーマン取締役、小林久志取締役、佐藤梨江子取締役の3名の社外取締役は、東京証券取引所の定める資格要件に基づく独立役員です。社外取締役は、一般株主と利益相反が生じるおそれがなく、より客観的な立場から企業統治へ適正に寄与できる人物を、ジェンダーや国際性も考慮のうえで選定しています。また当社監査役4名のうち、大西秀昭常勤監査役、大塚幸太郎監査役、藤居勝也監査役の3名の社外監査役も、独立役員として高い専門知識と豊富な経験を活かし、取締役会において経営の監視と随時適切な助言を行っています。

取締役会の実効性評価

社外取締役・監査役を含むすべての役員に対し、取締役会の実効性のさらなる強化を目的として、「取締役会の実効性評価に関するアンケート」を実施しています。毎年、継続して取締役・監査役に自己評価アンケートを行い、その分析結果を取締役会で議論し、より一層企業価値向上に資するよう、取締役会の実効性の向上を図っていきます。

社外取締役・社外監査役メッセージ

佐藤 梨江子 社外取締役



私は、1990年に東京電力に入社後、技術、営業、人財育成、福島原子力発電所事故被災者支援、経営、監査役と、さまざまな仕事を経験しましたが、2000年の電力小売りの段階的自由化開始や原子力部門における不祥事発生をきっかけに、さまざまな変革の取り組みが展開され、ポジションが変わっても一貫して変革推進に携わってきました。業種は異なるものの、積極的に事業変革に取り組み、成果を上げてこられた富士紡グループの経営の一翼を担えることを大変嬉しく思います。

当社の中期経営計画「増強21-25」で掲げるサステナビリティ経営の実現に向けては、社員一人ひとりの実践力が生命線です。できるだけ多くの現場に足を運び、課題や要望など率直な声を聞き、経営に活かしたいと考えています。男性が多い企業で社内改革や経営に携わってきた経験は、ダイバーシティや人財育成においてフィードバックできることも多いのではないかと存じます。当社がお客さまに末永くご愛顧いただける企業であるよう、微力ながら尽力いたします。

藤居 勝也 社外監査役



私は花王石鹼（現花王）に入社後、経理財務を軸に、IR（投資家向け広報）や経営指標EVA（経済付加価値）導入・推進を担当するなかで、これまで失敗も含めて様々なことに挑戦し、たくさんの仲間助けられてきました。監査役は関係会社で6年、親会社で4年務めました。

富士紡グループは、企業理念に掲げている通り、豊かで持続可能な未来の創造に貢献するため、挑戦を続けています。挑戦というリスクを取りつつ活動していると考え、私もその一助になればと思います。監査役の役割は取締役の職務執行の監査です。各「現場」に足を運び、社員と率直な意見交換を行い、コーポレート・ガバナンスの一翼を担いつつ、現場のさらなる強化を通じて企業価値の長期的成長に貢献したいと考えています。当社が適切にリスクを管理し、コンプライアンスを遵守しながら挑戦を続け、ビジネスの発展を遂げられるよう貢献します。

役員報酬

当社取締役（社外取締役を除く）の報酬は、固定報酬としての基本報酬（金銭報酬）および譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）により構成し、その金銭報酬の額は取締役会からの委任により報酬委員会で決定しています。監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、固定報酬としての基本報酬（金銭報酬）のみを支払うこととしています。

非金銭報酬は、一定の譲渡制限期間および当社による無償取得事由等のために服する当社普通株式とし、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、取締役（社外取締役を除く）と株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬を採用しています。

取締役および監査役の報酬等

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別総額(百万円)			対象となる役員 の員数(名)
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(うち社外取締役)	185(20)	171(20)	—	13(—)	10(4)
監査役(うち社外監査役)	49(29)	49(29)	—	—	4(3)

取締役候補指名の方針と手続き

経営陣、取締役の指名・報酬の決定などの重要事項の検討に際しては、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会・報酬委員会を設置し、取締役等の選解任および報酬の決定に際しての検討を行って、取締役会機能の独立性、客観性と説明責任向上に努めています。

取締役候補の選出にあたっては、取締役にふさわしい人格、見識に優れ、富士紡グループの持続的な成長に資する人物を候補者としています。社内取締役については、担当領域における専門的知識、経験、能力等を備えていると考えられる人物を候補者として選定しています。

一方、社外取締役については、より幅広い視点から独立した立場で経営を監督し、その透明性・公正性を一層高めるとともに、中長期的視点での経営への適切な助言を期待しうる、企業経営者としての豊富な経験や、世界情勢、社会・経済動向等に関する高い見識を有する方を幅広く候補者としています。

役員スキルマトリックス

当社の取締役会は、全体としての知識・経験・能力のバランスおよび取締役会の国際性の面を含む多様性、ならびに豊富な経験を有する独立社外取締役による経営監督機能の充実など、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の観点から当社にとって最適となるよう努めております。

2023年9月30日現在

	業務執行	独立役員	氏名	現在の当社における地位および担当	企業経営 経営戦略	生産技術 安全・品質	営業・マーケ ティング	法務・リスク マネジメント	国際性	財務・会計
取締役	●		井上 雅偉	代表取締役 / 指名・報酬委員会委員長	●	●	●			
	●		豊岡 保雄	代表取締役 / 指名・報酬委員会委員	●		●			
	●		平野 治	代表取締役	●			●		
	●		望月 吉見		●	●				
	●		佐々木 辰也		●		●	●		●
		●	ルース・マリー・ジャーマン	指名委員会委員 / 報酬委員会委員	●		●		●	
		●	小林 久志	指名委員会委員 / 報酬委員会委員	●		●	●	●	
監査役			野口 篤謙	常勤監査役	●			●		●
		●	大西 秀昭	常勤監査役	●			●		●
		●	大塚 幸太郎					●		
		●	藤居 勝也		●			●		●

コンプライアンス

コンプライアンスの基本的な考え方

富士紡グループは、「つねに時代が求める新しい技術・製品を提供することで先端産業を支え、人・社会・地球環境にとってより豊かで持続可能な未来の創造に貢献し続ける」との企業理念を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値を創出するために、役員、従業員が企業の社会的責任の重要性を認識し、国の内外を問わず社会のルールと法令遵守のもと、社会良識をもって行動することが重要であると考えます。

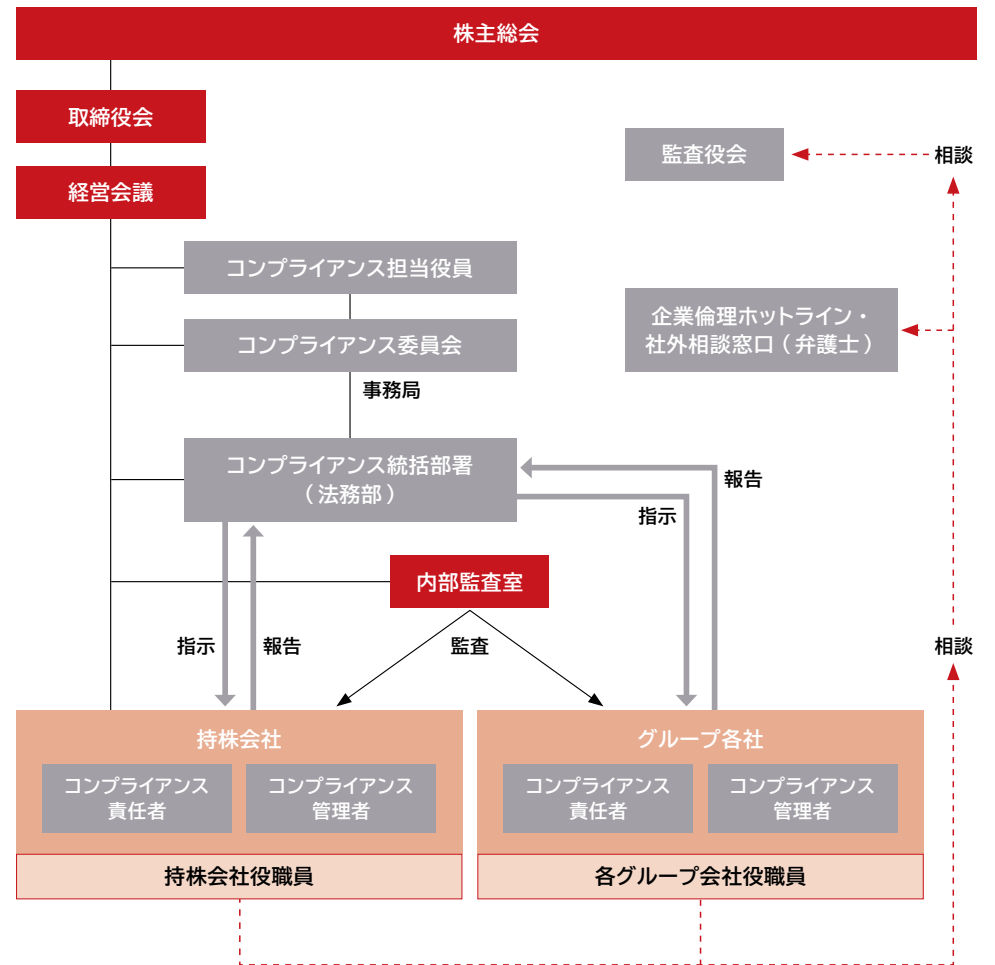
コンプライアンス・マネジメント

当社グループは、役職員一人ひとりの人的資質の向上と社内における高い規範意識の定着を図り、法令遵守はもとより、社会規範・企業倫理を守った企業運営を行うことを目的として、「富士紡グループ行動憲章」を制定しています。

その全社的な推進のため、コンプライアンス担当役員を選任し、コンプライアンス委員会を設置、各事業場および工場ではコンプライアンス責任者、コンプライアンス管理者を任命し、委員会を中心とした組織体制を構築しています。

その機能を補完・向上させるための内部通報機関として、弁護士による社外相談窓口を含めた企業倫理ホットラインを設置しています。

■コンプライアンス・マネジメント体制



コンプライアンス意識の向上の取り組み

健全な事業活動を行ううえで、法令を遵守するだけでなく社会規範や企業倫理など、守るべき対象や範囲が広がっています。予想される事業活動リスクを予防するためには、コンプライアンス経営に取り組み、すべての従業員に対してコンプライアンス意識を高める教育を行うことが重要です。富士紡グループではコンプライアンス意識の浸透と向上に向けた取り組みとして、「富士紡グループ行動憲章」や「行動原則」の周知徹底を行うほか、関連法規（不正競争防止法や営業秘密管理、品質および表示関連法規の遵守など）の正しい知識を身につける機会を設けています。コンプライアンス意識の欠如や知識不足からコンプライアンス違反をしてしまうなど、想定される法的リスクにおいては法務部をはじめ関連部署が社外専門家を交えて対応する体制も準備しています。さらに、ハラスメント防止法、働き方改革関連法などの改定法令には社内規定対応の都度、社内報でも周知するなどコンプライアンス意識の浸透に努めています。

コンプライアンス教育

各事業場では半期ごとにコンプライアンス啓発活動（コンプライアンス・プログラム）を実施し、従業員が重点法令対策などを学ぶコンプライアンス教育を行って成果や課題について検証し、コンプライアンス委員会に報告しています。新入社員や管理職への昇格者など階層別にコンプライアンスに関する教育を実施しています。さらに情報セキュリティや贈収賄など個別のテーマに関する勉強会も実施しています。

内部通報制度

「企業倫理ホットライン運営手続」に基づき、企業倫理や法令遵守についての問い合わせや悩みについて相談する窓口として、社内で「企業倫理ホットライン」を設置しています。「企業倫理ホットライン」は社内だけでなく女性弁護士も含む外部相談窓口と連携し、申告しや

すい環境を整えるとともに、相談・通報には公平にプライバシーを守って対応しています。「公益通報者保護法」に則り、相談者（通報者）はもちろんのこと、協力者も不利益とならないよう十分に配慮しています。

また社内に限らず、取引先の従業員も対象としたサプライチェーン全体を通じた通報制度にも取り組んでいます。

コンプライアンス違反時の対応

社内においてコンプライアンスに抵触するおそれのある事案が発生した場合には、ただちに関係部署ならびにコンプライアンス委員会へ報告することとしています。報告後は、コンプライアンス委員会による調査対応が直ちに行われ、その結果コンプライアンス違反が発見された場合には、是正措置および再発防止策を策定するほか、当該部署だけでなくグループ全体に展開することで再発防止を徹底しています。同時に重大なコンプライアンス違反として、コンプライアンス担当役員がリスク管理委員会へ報告する仕組みが確立しています。

コンプライアンス浸透のモニタリング

コンプライアンスの浸透に向け、当社では「富士紡グループ行動憲章」の周知・徹底、コンプライアンス委員会を中心とした組織体制の構築や、重点法令対策などの啓発活動の目標を半期ごとに定めて取り組んでいます。

コンプライアンス推進の取り組みについては、半期ごとに各部署のコンプライアンス・プログラムの実施状況、発生した問題などについて検討し、コンプライアンス委員会に報告を義務づけています。また、内部監査室が業務監査では法令・社内規定の遵守状況を確認し、財務報告に関する内部統制評価では適切な職務分離やIT統制など不正や誤謬を防ぐ統制の整備・運用状況の確認、品質監査では品質に係る法令遵守と品質保証で不適切な事案を生じない体制かを確認するなど、多面的にモニタリングを実施しています。

贈収賄防止

富士紡グループでは、贈収賄行為を企業の信頼を損なう重大なリスク要因として認識しており、賄賂、癒着、横領、背任などいかなる腐敗行為をも防止し、健全な経営環境を確保することに注力しています。事業を遂行する国・各地域で適用される贈収賄防止関連法令と社内規定の遵守を徹底し、倫理的で誠実な行動を実践するため、以下の「富士紡グループ贈収賄防止方針」を定めています。全役職員、ビジネスパートナーへの本方針の徹底を求めます。

〈富士紡グループ贈収賄防止方針〉

1. 贈収賄の禁止

何人に対しても、直接・間接を問わず、賄賂の供与・申出・約束をせず、また、賄賂の受領をしません。

2. 適切な承認手続と事後確認手続

公務員等に対する支払については、適切な承認手続を経て行い、また本方針の遵守状況について内部監査でのモニタリング等、適切な事後確認を実施します。

3. 贈収賄防止の推進体制の確立

研修等を通じ、贈収賄に関する法規制および本方針を十分に理解し、遵守することを徹底します。

4. 贈収賄リスクの評価と統制手続き

贈収賄防止関連法令に関するリスク評価を行い、リスクに応じた適切な統制手続を整備・運用します。新たなビジネスパートナーとの取引開始時や、M&A等の際には、その相手先についても、贈収賄リスクに応じた事前評価を実施します。

5. 記録保持および財務統制の維持

贈収賄に関する法規制および本方針の遵守状況について説明責任を果たすため、記録保持および財務統制を維持します。

また、本方針とその遵守手続について定期的に見直し、必要に応じて改正・改善を行います。

6. 処罰

贈収賄防止関連法令や本方針に違反した役員・社員は、必要な調査等を適切かつ迅速に実施の上、当社グループ各社の社内規定等に従って厳正に処分します。

税務コンプライアンス

1. 基本的な考え方

富士紡グループでは、事業活動を行う各国の税務に関する法令・諸規則を遵守するとともに、OECD（経済協力開発機構）が整備した移転価格ガイドライン等にも準拠した税務対応を実施することを基本方針とし、グループ全体で適切な申告と納税に努めています。

2. 税務ガバナンス

当社グループは「富士紡グループ行動憲章」において、国の内外を問わず社会のルールと法令を遵守することを定め、公正・健全な企業活動や国際社会との調和に取り組むこととしています。税務ガバナンスの維持・向上は、企業価値の向上に必要な不可欠であり、グループ各社・各部門と連携した税務課題の情報共有、税務執行状況のレポート実施等の取り組みを通じて、ガバナンス体制の整備に努めています。

3. 関係会社間取引

当社グループでは、国外関連者との取引については、OECD 移転価格ガイドラインおよび各国の移転価格税制の考え方を踏まえて、独立企業間価格の原則に基づき適正な関連者間取引となるよう努めています。納税はBEPS 行動計画などの国際税務に関する一般に認められたルールやガイダンスの趣旨を理解したうえで、事業の成果に応じて各国の租税法および条約などに基づいて適時適切に行い、不正な租税回避を目的とした行為は行いません。

4. 税務当局との関係

当社グループは、税務当局との対応を誠実に行い、建設的で良好な関係を維持します。必要に応じて事前相談を行い、適正な税務申告に努めるとともに、税務リスクの低減に取り組めます。

5. 透明性の確保

金融商品取引法の規定に従い、有価証券報告書において、当社グループの納税額、法定実効税率との差異等について開示しています。

リスクマネジメント

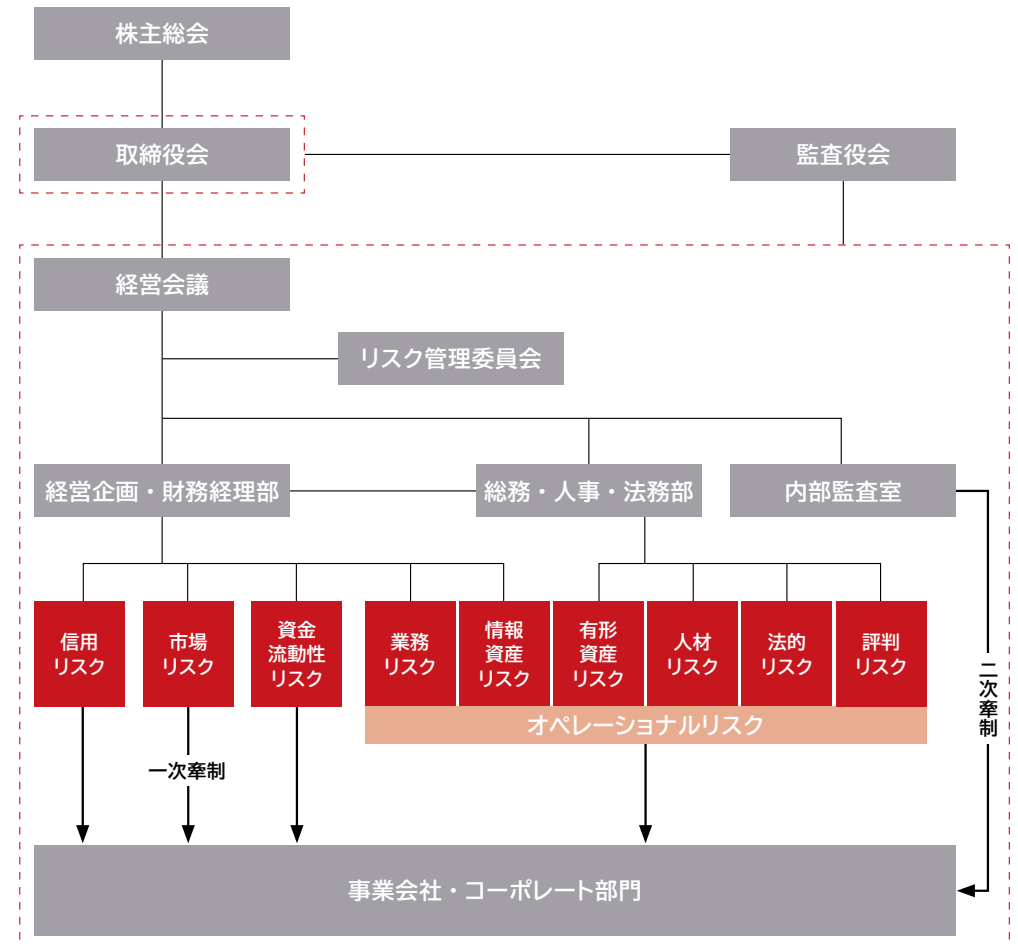
基本的な考え方

富士紡グループは、持続的な成長を実現するため、事業運営に重大な影響を及ぼす様々なリスクを早期発見し、リスクが顕在化した際に迅速かつ適切に対処すべく管理することにより、経営の健全性と安定収益の確保を図っています。このためリスク管理を経営戦略の重要事項と位置づけ、リスクマネジメントに係る基本方針を定めています。

リスクマネジメント推進体制

当社グループは、グループ全体に係るリスク情報を把握し、管理する体制を構築し、整備することに取り組んでいます。リスクマネジメント体制においては、リスク管理委員会を設置し、グループを取り巻く様々なリスク情報を収集・分析して、リスクが顕在化した場合の対策を講じています。リスクの状況によっては内外の専門家とも相談し、より専門的な観点から対応を図っています。

■リスク管理体制



リスクの選定プロセス

リスク管理委員会では、リスクの顕在化を防ぐための手続や体制を整備する一方、潜在的な重要リスクを可視化し特定するべく取り組んでいます。具体的には以下の手順で重要リスクの特定、影響度、発生頻度を評価しています。

1. リスク分析を行ってリスクの重要度を選定
2. 各リスクに対する対策プランの策定
3. リスク対応後に評価・改善を行い継続的な対策を実施

リスクマネジメントのプロセスはこのような対策、評価、改善のPDCAサイクルを継続的に回していくことで、より効果的なリスク対応が行えると考えます。

重要リスクの対応

富士紡グループでは、内部監査における指摘事項等を踏まえ、対策の必要性、企業経営および社会への影響度等の観点から、毎年「重要リスク」を抽出しています。2022年度の重要リスクは以下の通りです。これらのリスクについては、各々のリスク対応部門が必要な対策を実施しています。

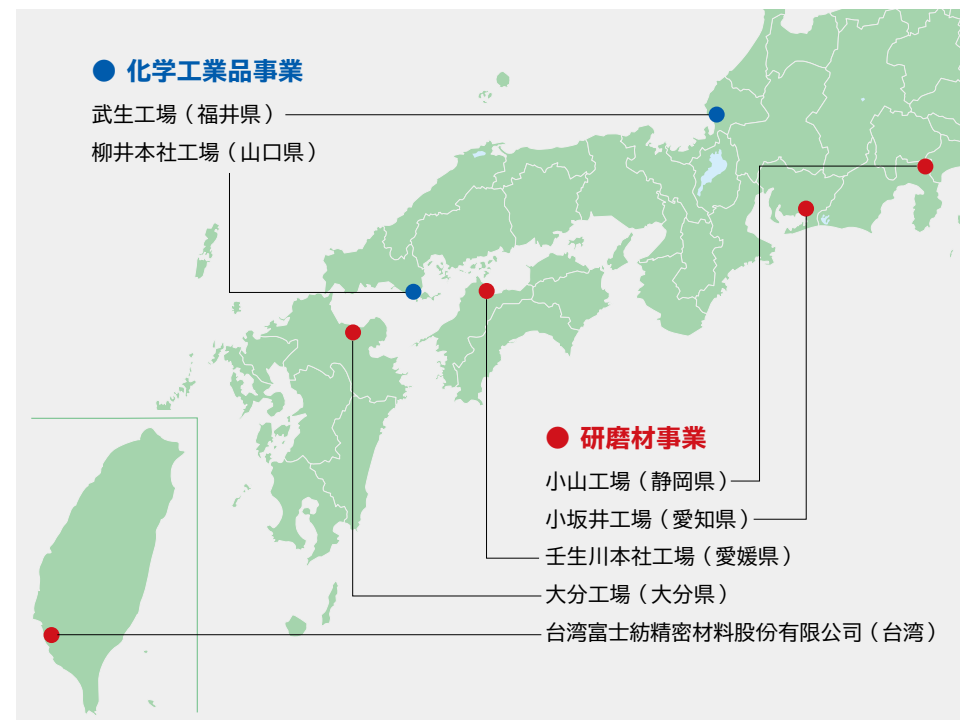
〈重要リスク〉

- ・ 財政状態、経営成績およびキャッシュフローの状況の異常な変動
- ・ 重要な契約に伴うリスク
- ・ 特定製品・顧客への依存度
- ・ 知的財産に関するリスク
- ・ 法的規制
- ・ 製造物責任
- ・ 自然災害・停電等による影響
- ・ 新型コロナウイルス等感染症の影響
- ・ 固定資産の減損
- ・ 気候変動に関するリスク
- ・ 人財確保に関するリスク

事業継続計画（BCP）

大規模自然災害、疫病によるパンデミックや国内外における大規模テロ・暴動、戦争等、事件、事故、問題の発生によって当社グループの事業運営に重大な支障が生じる場合、従業員の安心・安全を確保しながら円滑に業務運営を継続すること、早期復旧を図り、製品・サービスの安定供給を確保すること、地域とお客さまの復旧・復興を支援すること等を軸に行動いたします。緊急時には緊急対策本部を設置し、関係部門と連携して迅速かつ適切に対応する体制も構築しています。

研磨材事業、化学工業品事業とも、BCPの要諦である複数拠点化に取り組んでいます。



知的財産に関する取り組み

富士紡グループは、グローバル展開に向けた技術競争力の強化と企業価値向上のため、知的財産に係る戦略的な取り組みを積極的に行っています。具体的には、知的財産の適切な保護を目的とする権利化や、知的財産権の積極的な活用、独創技術のイノベーション追求、グローバル市場における特許登録状況の把握などを通じて、当社事業の優位性の確保と持続可能な社会への貢献に努めています。

同時に、研究開発段階から他社権利を侵害しないよう公正なビジネスの推進にも努めています。

1. 組織体制

知的財産のうち特許・実用新案・意匠・商標についての統括は「知的財産室」が行っています。知的財産室では、戦略的な知的財産の取得・管理を円滑に実施するための管理体制を構築するとともに、事業の優位性や研究開発に係る自由度を確保し、知的財産を企業の競争力の原資として戦略的な活用を推進しています。

2. 発明考案推進制度

知的財産の創生を推進する制度として、事業に貢献する優れた発明考案に対する表彰制度、および職務発明等に対する相当の利益を還元するための報奨制度を設けています。

3. 教育制度

知的財産の基礎の理解とその定着を目的に、関係部署を対象に講習会を開催し、全社員に知的財産の保護と活用を促す活動を行っています。また、外部講師を招き、第一線の開発担当者、営業担当者を対象とした、知的財産に関するリスク対応などの実践的な講習や、新入社員・昇進候補者向けの講義を行うなど、知的財産に関する教育体制を充実させています。

4. 模倣品対応

B.V.D.等繊維製品では、第三者によるブランド不正利用等によりブランド毀損のリスクが懸念されます。このため、インターネット販売サイトの監視などを通じて、当社ブランドの模倣品の販売や、類似商標の使用・表記等に対しては、毅然と対応しています。

独占禁止法遵守

当社グループでは、各国の競争法に違反する行為を禁止しています。競争法の遵守についての周知・徹底を図るため、「独占禁止法遵守のための行動基準」を制定するとともに、競争法およびコンプライアンス研修を実施しています。さらに、疑わしい行為については相談窓口の設置など、独占禁止法遵守のため全社的なコンプライアンス体制の構築に注力しています。

またカルテルやその疑いをもたれる行為を防止するために、競合関係にある事業者との会合や業界会合への出席基準を定め、不適切な競合他社との接触・情報交換を禁止しています。

情報セキュリティ

当社グループでは、事業活動に伴い得られた様々な情報を重要資産として位置づけています。研究開発や技術、経営情報はもとより、顧客や取引先に関する秘密情報を含むすべての情報資産の適切な管理と漏洩防止は当社の責務です。この重要な資産を適切に保護・管理するため「情報セキュリティ方針」を策定し、情報セキュリティ体制の確立と一層の向上を目指しています。「情報セキュリティ方針」では、外部からの不正アクセス等を防ぐとともに、企業情報・個人情報等の保全に関して遵守すべき事項の周知・徹底を図っています。

また、情報セキュリティを維持・管理していくため、情報セキュリティ委員会を設け、全社的なマネジメント体制を構築しています。

2022年度の取り組みとして、サイバー攻撃に備えたグループネットワークのさらなる強化、全従業員の情報リテラシー向上のためのe-ラーニングと標的型メール訓練を実施、万一のインシデント発生時に速やかに対応できる体制いわゆるCSIRT（Computer Security Incident Response Teamの略）の整備に着手しました。

ESGデータ集

対象期間は、注釈がない場合は2020年、2021年、2022年、2023年3月31日に終了した連結会計年度または各年3月31日現在です。

ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス		2020年	2021年	2022年	2023年
取締役数	合計	8	8	8	8
	男性	7	7	6	6
	女性	1	1	2	2
社外取締役数（比率）		3 (37.5%)	3 (37.5%)	3 (37.5%)	3 (37.5%)
外国籍取締役数（比率）		1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)

※各年6月30日現在

社会データ

従業員構成		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結従業員数	合計	1,251	1,156	1,195	1,273

多様性		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結男女別従業員数（比率） ※臨時従業員は除く	合計	1,251	1,156	1,195	1,273
	男性	771	732	761	832
	女性	480 (38.4%)	424 (36.7%)	434 (36.3%)	441 (34.6%)
連結外国籍従業員数		461	399	400	391

管理職		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結管理職数（比率）	合計	162	139	153	151
	男性	151	127	140	138
	女性	11 (6.8%)	12 (8.6%)	13 (8.5%)	13 (8.6%)
部長級以上の女性人数 （部長級以上の人数に対する割合）		3 (5.1%)	4 (8.5%)	4 (8.0%)	4 (8.3%)
課長級の女性人数 （課長級の人数に対する割合）		8 (7.8%)	8 (8.7%)	9 (8.7%)	9 (8.7%)

雇用形態別従業員数		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結雇用形態別従業員数 ※臨時雇用者数は年間平均	従業員数	1,251	1,156	1,195	1,273
	臨時雇用者数	155	123	126	172

採用 ※国内連結会社		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
採用数（比率） ※中途含む	合計	32	53	77	103
	男性	25	44	68	83
	女性	7 (21.9%)	9 (17.0%)	9 (11.7%)	20 (19.4%)

定年退職者再雇用		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
定年退職者再雇用数（比率）		12 (75.0%)	16 (88.9%)	9 (69.2%)	24 (88.9%)

障がい者雇用 ※国内連結会社		2020年	2021年	2022年	2023年
障がい者雇用数（比率）		15 (1.6%)	16 (1.9%)	15 (1.7%)	18 (1.9%)

※各年6月1日現在

従業員の状況 ※国内連結会社		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員平均年齢	全体	41.8	41.6	41.8	41.2
	男性	42.0	41.6	41.6	40.9
	女性	41.1	41.8	42.3	42.2
従業員平均勤続年数	合計	18.0	17.4	17.3	16.0
	男性	18.1	17.4	17.0	15.8
	女性	17.2	17.6	18.2	17.2
労働者の男女の賃金の差異	全労働者	50.8%	54.0%	57.3%	60.3%
	※男性の賃金に対する女性の賃金の割合				
正規雇用労働者	正規雇用労働者	61.9%	63.6%	68.5%	72.0%
	非正規雇用労働者	40.1%	53.3%	51.4%	49.8%
新卒社員3年定着率	全体	73.1%	60.9%	94.4%	96.3%
	※各事業年度末時点における3年前の新卒入社社員在籍率				
男性	男性	76.2%	60.0%	92.3%	95.8%
	女性	60.0%	66.7%	100.0%	100.0%
全社離職率		6.2%	6.6%	3.4%	3.8%
※各事業年度末時点における国内従業員に対する国内年間退職者の割合					

ワーク・ライフ・バランス ※国内連結会社		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
有給付与日数 ※全従業員平均、繰り越し分除く		22.1	20.8	20.4	19.7
年次有給休暇取得率		43.3%	42.5%	47.7%	50.6%
育児休職取得者数 (育児休職取得率)	合計	1 (5.3%)	3 (17.6%)	3 (20.0%)	9 (45.0%)
	男性	0 (0.0%)	1 (6.7%)	0 (0.0%)	3 (18.8%)
	女性	1 (50.0%)	2 (100.0%)	3 (75.0%)	6 (150.0%)
育児短時間勤務者数	合計	3	3	1	3
	男性	0	0	0	1
	女性	3	3	1	2
従業員月平均残業時間		9.2	10.7	9.2	8.0

従業員の健康		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック受検率		98.9%	98.3%	98.6%	98.6%
高ストレス者率		12.8%	12.7%	14.7%	10.8%

環境データ

エネルギー・温室効果ガス排出量 ※国内+海外連結子会社		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
温室効果ガス排出量 (千t)	Scope1 + Scope2	57.6	55.7	60.1	62.9
	Scope1	22.2	21.9	24.8	27.3
	Scope2	35.4	33.8	35.3	35.5
	Scope3	—	—	124.5	128.7
エネルギー使用量 (TJ)	合計	914.4	883.4	928.5	948.9
電気使用量 (千kWh)	合計	67,227	66,204	70,936	71,873

水資源 ※国内連結子会社		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水資源投入量 (千m ³)	合計	1,756	1,871	2,059	1,832
水資源排出量 (千m ³)	合計	—	—	1,635	1,372

廃棄物・化学物質 ※国内連結子会社		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物排出量 (千t)	合計	44.5	44.9	48.2	47.9
	外注処理	26.2	24.7	20.5	18.8
	(うち、再資源化)	—	—	12.0	9.0
	(うち、埋立処分)	—	—	8.5	9.7
自家処理	18.3	20.2	27.6	29.1	
ばいじん排出量 (t)		6.3	7.7	24.8	21.8
SOx 排出量 (t)		8.0	10.9	3.9	4.1
NOx 排出量 (t)		30.2	32.7	10.1	14.8
PRTR法対象化学物質取扱量 (t)		8,651	8,448	8,061	7,812