

理研ビタミンのサステナビリティ

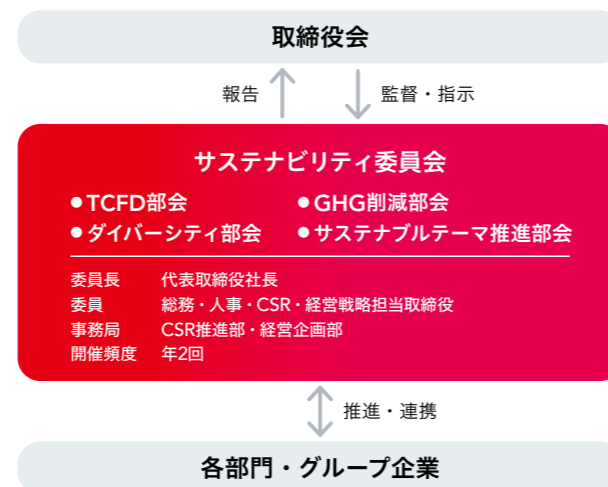
■ サステナブル経営基本方針

当社グループは、「天然物の有効利用を図る」というポリシーのもと、「社会に対し、食を通じて健康と豊かな食生活を提供する」という経営理念を掲げ、社会に貢献してきました。

当社を取り巻く事業環境は、人口動態や気候変動、コロナ禍を契機とした食生活・ライフスタイルの変化などにより、先行きが見通しづらくなっています。このような事業環境を踏まえ、当社は2022年に「持続可能な社会をスペシャルティな製品とサービスで支え、成長する会社になる」という中長期ビジョンを掲げました。2022年度からスタートした中期経営計画においては、「健全なガバナンス体制のもと、社会や環境に配慮した事業推進を行う」「スペシャルティな製品とサービスで事業を通じた社会課題や環境課題への貢献を行い、持続的成長をとげる」「社会から信頼され、従業員が誇りをもって働ける企業として前進する」というサステナブル経営基本方針を掲げています。

■ サステナブル経営の推進体制

当社グループでは、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティ課題への取り組みを進めています。サステナビリティ委員会では、GHG排出量の削減やダイバーシティ&インクルージョンの推進といったテーマごとに部会を設けて議論し、取締役会に適時報告しています。取締役会では委員会の活動内容や施策の進捗などを監督し、必要な場合は委員会への指示などを行っています。



■ ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、事業を通じてお客さま、取引先、株主・投資家をはじめ、さまざまなステークホルダーの皆さまとかがわっています。皆さまとのコミュニケーションを通して、当社グループをよりよく知っていただき、ご意見・ご要望やご期待を伺うために積極的なコミュニケーションを継続的に行っていきます。

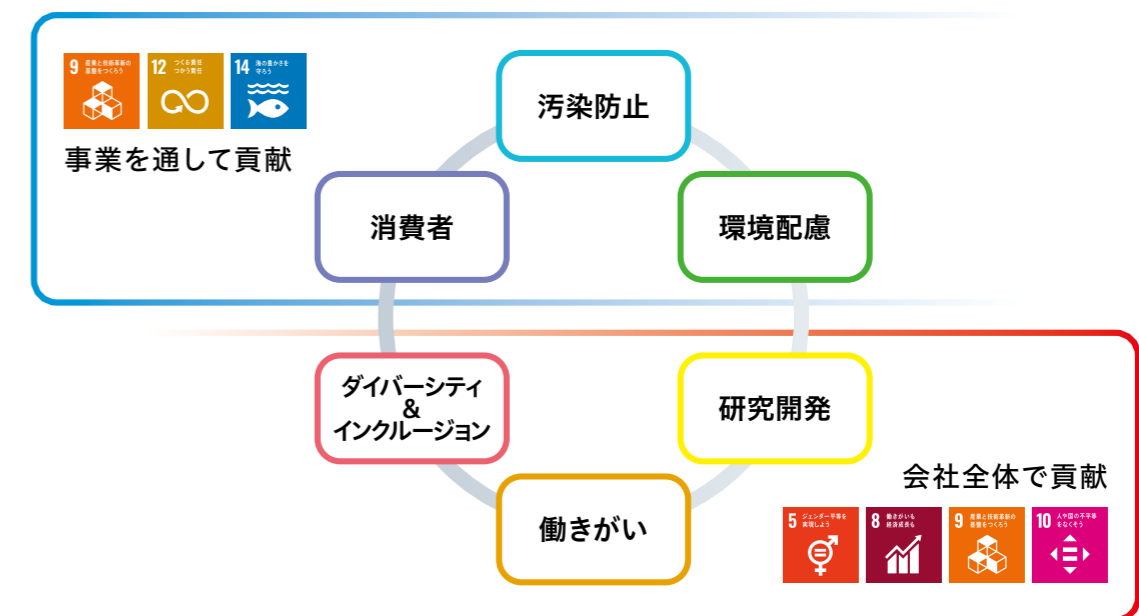
▶ コミュニケーションマップ

ステークホルダー	主な対話の方法・機会		
お客さま	● 日々の営業活動	● お客様相談センター	● ウェブサイト・SNS
株主・投資家	● 株主総会 ● アナリスト・投資家向け説明会、個別の取材対応	● 株主通信・統合報告書	● ウェブサイト
取引先	● 調達活動	● CSR 調達アンケートの実施	
従業員	● 健康経営の推進 ● 労働組合との交渉・懇談	● ダイバーシティ & インクルージョンの推進 ● 自己申告制度による対話	
地域社会・行政・研究機関	● 企業訪問の受け入れ ● 企業版ふるさと納税による支援	● 地域行事への参加	● 共同研究の実施
NPO・NGO	● 国連 WFP への参加	● RSPO への加盟	
地球環境	● GHG 排出量の削減	● 水資源の保全	● 生物多様性の保全

■ 重点テーマ(マテリアリティ)

2019年に、CSR活動の重点テーマ(マテリアリティ)を特定するために、ISO26000※、SDGs (Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)といった外部のガイドラインをもとに、当社にとって重要な社会課題を整理しました。それらについて、当社が与える影響(チャンス・リスク)の観点で、「事業との関連性」と「社会からの期待」の2軸で評価し、社会と当社の両方にとって重要度が高い、「消費者」「汚染防止」「環境配慮」という事業を通して貢献していくテーマ、「ダイバーシティ&インクルージョン」「働きがい」「研究開発」という会社全体で貢献していくテーマの合わせて6つを理研ビタミンの重点テーマ(マテリアリティ)として特定しました。これらへの取り組みを通じて、対応するSDGsの達成にも貢献していきます。また、サステナビリティの重要性の高まりや、当社を取り巻く事業環境の変化を踏まえ、中長期ビジョン「持続可能な社会をスペシャルティな製品とサービスで支え、成長する会社になる」の実現に向け、2023年度にマテリアリティの見直しを実施する予定です。

※ISO26000: 企業を含む組織を対象とし、社会的責任に関する手引を提供する国際規格



重点テーマ		関連する SDGs
事業を通して貢献	消費者	適切な情報提供を行い、安全で信頼される商品をお届けします。また、お客さまの個人情報を適切に管理します。
	汚染防止	廃棄物を削減し、プロセスを管理して地球環境への汚染防止に努めます。
	環境配慮	温室効果ガスの排出削減などを通して、地球温暖化・気候変動防止への取り組みをすすめます。
会社全体で貢献	ダイバーシティ & インクルージョン	多様性を尊重し、働きやすく働きがいのある職場をつくります。
	働きがい	心身ともに健康で意欲的に活躍できる、安全で健全な職場環境を維持・増進していきます。
	研究開発	新技術と新用途、新製品の開発を推進します。

TCFDと気候変動への対応

TCFD

ガバナンス

当社グループは、サステナビリティ課題に取り組むため、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。気候変動にかかわるリスクと機会、対応策については、サステナビリティ委員会の下部組織であるTCFD部会においてグループ横断的な議論を行い、必要に応じて経営会議において方針や計画についての協議を行っています。取締役会は、サステナビリティ委員会で協議された内容およびサステナビリティに関連する経営会議で報告・協議された内容について、担当取締役から適時(年4回程度)報告を受ける体制としています。

戦略

当社グループは植物油脂や海藻など、さまざまな天然物を原料として、製品を製造・販売しています。植物油脂関連原料のほとんどは海外から輸入されたものを商社や油脂メーカーから購入し、当社の工場で乳化剤などの製品に加工して、お客さまにお届けしています。また、海藻関連製品の原料の多くを占める養殖わかめは、養殖期間中の天候や、海水の温度および栄養状態によって生産量が大きく変動します。このため、気候変動は事業の継続性という観点からも、重要な経営リスクであると認識しています。

2022年度は当社事業のうち、植物油脂を主要原料とし国内外で生産する「改良剤」、および海藻・ドレッシング・スープなど国内で生産する「食品」についてシナリオ分析を進めました。シナリオ分析にあたっては、パリ協定の目標である1.5℃/2℃シナリオと、温暖化が進行する4℃シナリオを中心に財務影響度を評価しました。その結果、移行・物理的リスクの両面で原料調達に及ぼす影響と、物理的リスクが生産拠点に及ぼす影響が大きいことがわかりました。記載した対応策は現時点の取り組みの整理であり、今後は財務影響度の大きいリスク・機会について、具体的な対応策を検討していきます。

各シナリオにおける主要なリスクと機会

想定リスク/機会	変動要因	当社事業への影響	2030年時点の財務影響度		既存の取り組み
			1.5℃/2℃	4℃	
移行リスク/機会	政策・法規制	炭素税の導入	小	小	●省エネ活動の徹底 ●再エネの導入 ●バイオマス燃料の活用
	技術	脱炭素設備・生産方法への置き換え	中	小	
	市場	バイオ燃料の需要拡大	中	小	●調達地域の複数確保 ●代替商品の研究開発
	市場	持続可能性を重視した顧客の購買行動	小	小	●顧客ニーズに対応し、調達量は徐々に増加
	評判	エシカル消費の拡大	小	小	●市場ニーズの変化に対応した商品開発 ●多角的な経営を行うことによるリスク分散 ●各事業分野で高付価値製品の開発・拡販による差別化
物理リスク/機会	気温/海水温の上昇	原材料の生産量減少	小	大	●安全かつ安定的な供給先を複数確保 ●計画的な在庫確保 ●顧客とのリスク情報共有
	水調達リスク	生産拠点の水ストレス悪化	軽微	調査継続	●わかめの優良種苗の育成と安定供給 ●わかめ以外の海藻にも研究範囲を拡大
	異常気象の激甚化	洪水・豪雨の頻度上昇	小	中	●事業継続計画(BCP)の策定 ●安否確認システムの導入 ●従業員に対する訓練・マニュアル配布による啓発 ●設備の耐震補強
	異常気象の激甚化	洪水・豪雨の頻度上昇	小	小	●生産拠点の固定資産への被害発生による既存資産の減損および新規資産取得に伴う再投資

影響度
大：売上高比率10%以上、金額94億円～、経常利益比率30%以上、金額24.6億円
中：売上高比率5%以上10%未満、金額47～93億円、経常利益比率15%以上30%未満、金額12.3～24.5億円
小：売上高比率5%未満、金額～46億円、経常利益比率15%未満、金額～12.2億円
※2024年度中計目標値(売上高940億円、経常利益82億円)をベースに算出

リスク管理

当社グループでは、業務執行に関連するリスクの評価、予防および発生時の対処のためにリスク管理委員会を設置しています。特定した気候変動にかかわるリスクについても、全社のリスクマネジメント体制において管理しています。

指標と目標

2030年度までにグループのGHG排出量(Scope1・2)を2018年度対比で40%削減、2050年度に実質排出ゼロにするカーボンニュートラルを目指しています。また、2023年度からScope3の算定に着手しました。排出量の多いカテゴリについて算定を進めるとともに、GHG排出量削減目標の再設定を検討していきます。

理研ビタミングループ

2030年度GHG排出量：

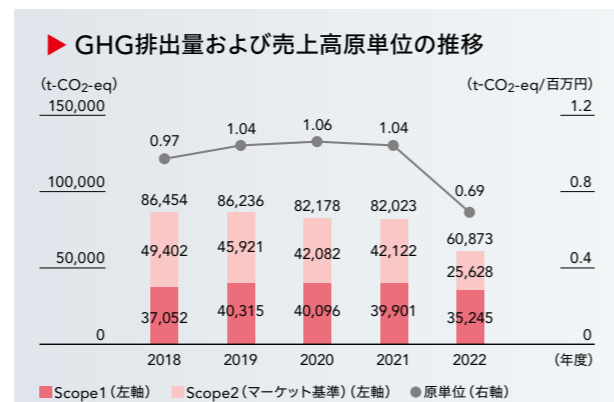
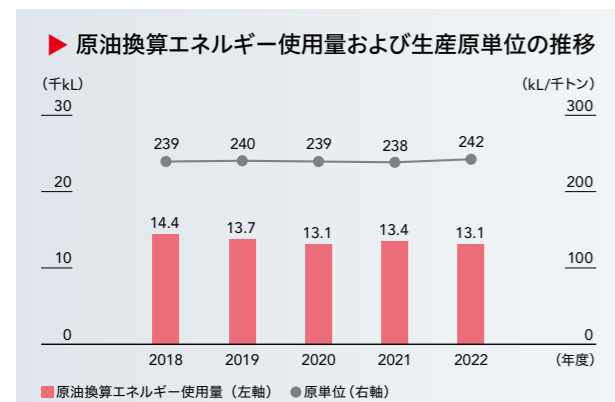
40%削減
(Scope1・2,2018年度比)

2050年度

カーボンニュートラル
を目指す

温室効果ガス削減

2030年度40%削減(2018年度比)を目標としており、2022年度は省エネ活動を徹底するとともに、太陽光パネルの設置など再生可能エネルギーの導入を進めました。2022年度のGHG排出量は、基準年である2018年度比で約30%削減されています。



取り組み1

フロン類の漏えい防止

空調や冷凍・冷蔵設備の冷媒として使われているフロン類は、大気中に放出されるとオゾン層の破壊や地球温暖化を引き起こします。当社では、フロン排出抑制法に則り、フロン類を使用している設備の定期点検・簡易点検を実施し、漏洩防止に努めています。2022年度の算定漏洩量は1,000トン未満で、法定報告義務はありませんでした。また、設備更新の際には、オゾン層を破壊しない代替フロンや、地球温暖化への影響が少ない新冷媒を採用した設備の導入を進めています。



新冷媒を採用した機器を導入(草加工場)

取り組み2

「カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス」への加盟

カーボンニュートラルLNG (CNL) は、天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスを、新興国などにおける環境保全プロジェクトにより創出されたCO2クレジットで相殺すること(カーボン・オフセット)で、地球規模ではCO2が発生しないとみなされるLNGです。当社は、CNLを調達・供給する東京ガス(株)とCNL活用企業とで構成される、CNLの普及拡大と利用価値向上の実現を目的として設立された「カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンス」に加盟しています。



CNLバイヤーズアライアンス

人材育成

当社は、社員一人ひとりが自立性を高め、高度な専門性で課題を解決する「プロ人材」となることを目指しています。

その実現に向け、社員に対し階層別研修、キャリア研修、各部門別研修を実施するとともに、自己啓発支援として、外部ビジネススクール受講や会社奨励資格受験、ならびに通信教育受講の補助制度を設けています。

一方で、入社後の人事異動や海外勤務など、多様な経験もプロ人材育成のために重要であると考えています。人事部が定期的に主催する「人材最適化検討会」では、人的資源の各事業への適切な配分と、後継者候補の育成プランやキャリアパスなどの全社的な視点も交えた議論を行い、その内容を踏まえた人事異動案を取締役会で決議しています。

また、人材育成のための環境整備として、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、健康経営の推進、グローバル人材の育成支援に取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社は2015年度から「ダイバーシティ推進」を掲げ、多様な人材が能力を十分に発揮することでイノベーションが起こる風土づくりを行い、新たな価値創造型企業になることを目指しています。各職場でダイバーシティ&インクルージョンの考え方を含み行動規範の読み合わせを行うほか、2022年度は色覚多様性についての勉強会や育児・介護の両立支援についてのeラーニングを実施するなど、種々の多様性に対して理解を深めました。

女性活躍の推進

当社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性の採用・成長の機会付与・適正なポジションへ登用、の全段階において目標を定め「ふやす、育む、登用する」行動計画を作成し、実行しています。

▶ 女性活躍推進法に基づく行動計画および実績（理研ビタミン単体）

ふやす	●採用率 35%以上目標（新卒・中途採用含む） 職域の拡大を実施（製造・営業を対象）
育む	●キャリア継続を目的とした仕事と家庭の両立支援制度（育児介護の短時間勤務・育児介護のフレックスタイム勤務、在宅勤務を全従業員に拡充）・カムバック制度を構築 ●次期役職者等級の女性社員に対して「キャリアデザイン研修」を実施 ●女性の新任役職者を外部研修へ派遣（他社女性役職者との交流） ●階層別研修において、すべての管理職にダイバーシティの重要性について認識を周知 ●男性の家庭参画を推奨し、全従業員に育児・介護両立支援ガイドブックの周知、育児関連制度のeラーニングを実施 男性育児休業等取得率※1 111.5%（2022年度末）
登用する	●人事部主導の人材最適化検討会で人材配置や育成プランの協議 ●係長級の女性比率 10%以上目標 ●管理職の女性比率※2 目標6%（2023年度末）に対し3.8%（2022年度末）

▶ 男女間賃金差異（理研ビタミン単体）※1

全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
65.8%	66.9%	50.1%

※1 男性育児休業等取得率、男女間賃金差異は、厚生労働省の算出方法をベースとしています。

※2 管理職の女性比率は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年度法律第64号）の規定に基づき算出したものです。

COLUMN | 工場における女性活躍推進の取り組み

当社では女性活躍推進の一環として工場の生産ラインへ女性社員の配属を進めており、2022年度末時点で3工場に計7名が勤務しています。生産部門において、多様な人材が働きやすく、個人が最大限の能力を発揮できる、働きがいある職場環境を実現するため、女性社員の上司と工場総務担当者、また女性社員当事者がそれぞれ集まり、課題抽出や好事例の水平展開、今後の展望について意見交換会を行いました。上司と工場総務担当者の会では、女性社員配属により新しい視点で業務に取り組み、作業や職場環境が改善された事例の紹介や、今後の課題についてディスカッションを行いました。また、女性社員の会では職場でのやりがいや、今後働き続けていくうえでの課題およびキャリアプランなどについて意見交換が行われ、コロナ禍で減少していた事業所間の社員同士のコミュニケーションの良い機会にもなりました。女性の職域を拡大することは重要な取り組みと考えており、引き続き各現場と意見交換をしながらさらなる環境整備や意識改革を進めていきます。



草加工場の女性社員

健康経営の推進

当社は2018年度に「健康経営」を導入しました。代表取締役社長をトップとして人事部・総務部が推進部門となり、健康保険組合と共同で取り組んでいます。健康経営の目的は従業員とその家族の日ごろの健康を保持・増進することで、パフォーマンス向上によるいきいきとした活発な職場づくりと生産性向上を図ることです。また、従業員一人ひとりが意欲的に活躍できる職場環境にするため、「働き方改革」とも連動して推進しています。

重点施策「生活習慣病」や「ストレス疾患」の予防への取り組み

- ストレスチェックの集団分析結果に基づく管理者研修を利用した職場改善
- 健康診断の結果に基づく特定保健指導や禁煙の推進（全事業所の喫煙所を2019年に閉鎖）
- 社員食堂運営会社・栄養管理士へのわかめの健康機能周知、自社わかめ商品の社員食堂での提供「わかめ百科」 <https://www.rikenvitamin.jp/shokuiku/dictionary/>

グローバル人材の活躍支援

当社は中期経営計画の基本方針の一つに「アジア・北米での展開を加速」を掲げ、グローバルな視点を持った従業員の育成を課題としています。そのため、海外事業または関連事業の従事者およびその候補者をグローバル人材と定義づけ、2030年にその比率を10%とすることを目標にしています。2022年度末時点での比率は8.4%となりました。その他にも英会話スクールやオンライン英会話レッスンの受講料全額補助の制度を有するほか、海外勤務への挑戦意欲を確保するため、海外赴任者規程により国内勤務よりも高いインセンティブや福利厚生を設定し、育成を進めています。

社外からの評価

厚生労働省より次世代育成支援対策推進法に基づき、優良な取り組みを行っている子育てサポート企業として、2021年に「プラチナくるみん認定」を取得しています。

また、2023年3月に「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」（経済産業省と日本健康会議共同主催）に認定されました。

