

株式会社朝日ラバー

**サステナビリティ**

2021年度

# トップコミットメント

「サステナビリティビジョン2030」に沿って、  
朝日ラーパらしい価値観を高めて持続可能な社会に貢献



## サステナビリティビジョン2030



## SDGsへの貢献

### SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## 環境

環境方針

事業活動における目標と実績

事業活動における資源・エネルギーの流れ

環境パフォーマンスデータ/活動状況

お取引先とのコミュニケーション

## 社会

人権方針

お客様視点のものづくりの追求

働きやすい職場づくり

社会とのコミュニケーション

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

内部統制基本方針

コンプライアンス

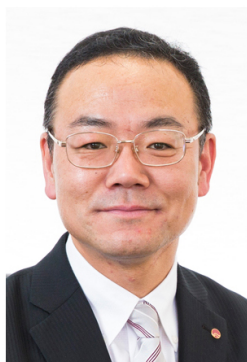
リスクマネジメント

## ▶ トップコミットメント ◀

朝日ラーグループは、1970年創業以来、弾性体に秘められる無限の可能性を追求することで、持続的に社会の責任を果たす企業であり続けてまいりました。その源泉となる「人材を育みコア技術を活かす活動」は社会と共有する貴重な財産です。一方、いま地球規模で顕在化する環境・社会問題は、SDGsなどの世界的な課題解決のフレームワークの下に、サステナブルな社会の実現に向けて積極的な姿勢で取り組まれております。朝日ラーグループにおきましても、AR-2030VISIONの経営基盤を「SDGs/ESG経営へ」と宣言し、「サステナビリティビジョン2030」に沿って、グローバルな社会課題の解決に挑戦する企業になることを目指してまいります。

未来の世代に笑顔あふれる社会をつなぐ役割の中で、みなさまに期待される新たな価値を創造し続けていくために、どんな時でも真摯な心持ちで社会と向き合い、みなさまに一番近い存在になれるよう多くの対話や行動を積み重ねて課題解決に取り組んでまいります。

当社に期待したい、また当社をビジネスパートナーに選んで良かったと感じていただけるように、朝日ラーらしい価値を高め続けて持続可能な社会に貢献する企業として成長し続けてまいります。

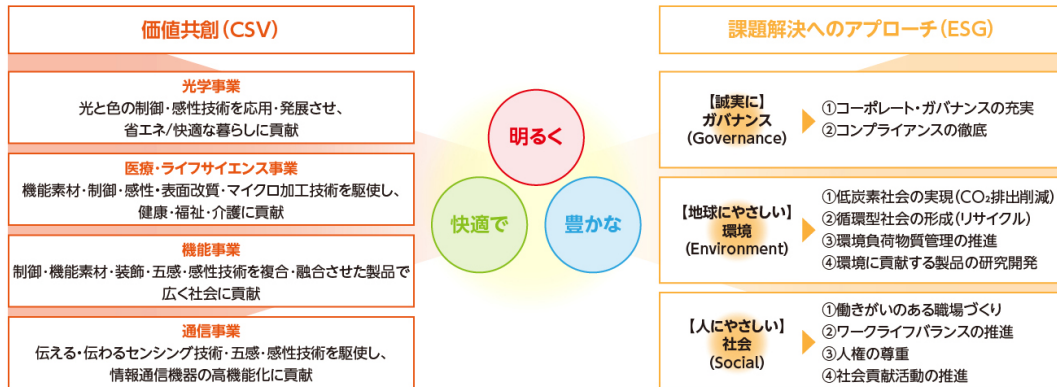


渡邊 陽一郎

## ▶ サステナビリティビジョン2030 ◀

### ゴムが持つ無限の可能性で未来を創り 持続可能で明るく快適で豊かな社会の実現に貢献します

ゴムには無限の可能性が秘められています。朝日ラバーはさまざまなパートナーとともにその可能性をさらに追求していくことで、社会課題を解決し、人々の生活を豊かにするような価値を生み出す会社であり続けます。



## ▶ AR-2030VISIONで経営軸をSDGs/ESGへ ◀

SDGs/ESGへの関心が高まるなか、改めて社会における当社の存在意義を見直しました。その結果、会社は社会のためにあるべきものであり、「人を豊かにしてグローバル社会貢献度が高い技術会社」という将来像を見据えた、2030年までの長期ビジョン「AR-2030VISION」を定めました。

当社がかねてから、生活の向上と社会に奉仕することを社訓として事業活動を行ってきましたが、AR-2030VISIONではSDGs/ESGを経営の軸に置くことをより明確にしました。

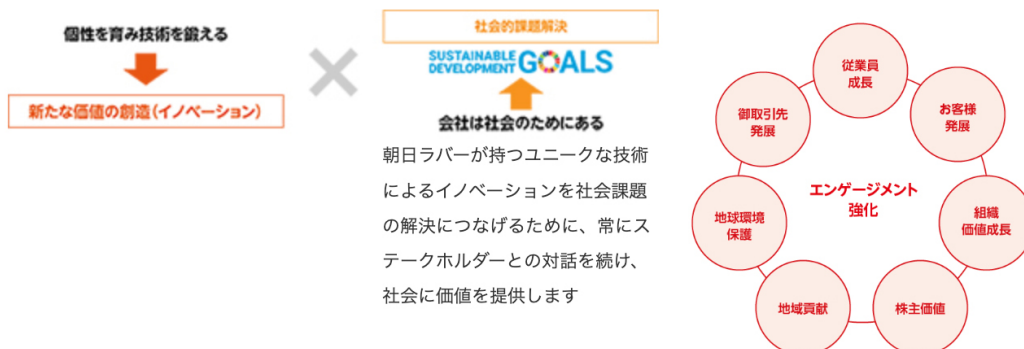
また、世界共通の目標であるSDGs達成のためにはさまざまなパートナーとの共創が不可欠と考え、「ステークホルダー・エンゲージメントを高める」という行動指針を定めました。

今後もゴムが持つ無限の可能性を追求することで朝日ラバーらしい価値を磨き、事業を通じて社会に貢献する会社であり続けます。

### 事業を通じたSDGsへの貢献

## ▶ 感動や共感が得られる行動の積み重ねを惜しまない企業姿勢 ◀

私たちは未来あふれる仲間たち、そして託す子供たちに、笑顔あふれる社会をつなぐ役割を担っています。ゆえにどんな時でも真摯な心持ちで社会と向き合い、当社を取巻くあらゆるステークホルダーと多くの感動や共感が得られる行動の積み重ねを惜しみません。当社に期待にしたい、当社と事業を共にして良かったと感じていただけるよう、朝日ラバーらしい価値を高めることで、多様な価値がつながりあい、持続可能な社会に貢献する企業として成長し続けていきます。



## ▶ 環境・社会目標とKPI ◀

「サステナビリティビジョン2030」実現のため、環境・社会に関する各種基本方針の下、当社グループが取り組むべき環境・社会目標、KPIを設定しました。目標、KPIに関する進捗は毎年報告します。

### 環境（方針・実績/KPI）

当社は環境問題が人類共通の重要課題であることを認識し、「環境にやさしいものづくり」をスローガンとして、地球環境保全と社会への貢献を目指して活動します。

#### ■ 「サステナビリティビジョン2030」 KPI（環境）

	KPI	
	2022年度	2029年度（～2030年3月）
CO <sub>2</sub> 削減	2013年度比6%削減	2013年度比30%削減
電気使用量	700万kWh	520万kWh
環境負荷物質低減	法令違反ゼロ	法令違反ゼロ

#### ■ 実績（環境）

	2019年度	2020年度
CO <sub>2</sub> 削減	2013年度比0.4%削減	2013年度比1.9%削減
電気使用量	725万kWh	676万kWh (○)
環境負荷物質管理	法令違反ゼロ	法令違反ゼロ

◎・・・2029年度（～2030年3月）目標を前倒しで達成

○・・・2022年度目標を前倒しで達成

### 社会（方針・実績/KPI）

働きがいのある職場環境で従業員一人ひとりが生き生きと活躍することで、お客さまにご満足いただける製品を提供し続けます。

#### ■ 「サステナビリティビジョン2030」 KPI（社会）

	2029年度（～2030年3月）
健康診断受診率	100%
健康診断結果後の再検査受診率	50%
ストレスチェック受検率	100%
働きがい度指数※	73以上
年次有給休暇取得日数（平均）	15日以上
離職率	3%
顧客満足度（売上上位20社）	「満足」「やや満足」で90%以上

■実績（社会）

	2019年度	2020年度
健康診断受診率	97%	100% (◎)
健康診断結果後の再検査受診率	45%	24%
ストレスチェック受検率	100%	100% (◎)
働きがい度指数※	71	71.6
年次有給休暇取得日数（平均）	13.1日	9.0日
離職率	4.2%	1.3% (◎)
顧客満足度（売上上位20社）	84%	84%

◎・・・2029年度（～2030年3月）目標を前倒しで達成

※ 働きがい度指数：働きがい度調査は年に一度、全従業員を対象に、5段階のうちから選択する形式の調査です。働きがい度数として、5段階評価で3以上を付けた方の割合としています。

▶ SDGsへの貢献 ◀

社会に貢献する企業として取り組むSDGs

「AR-2030VISION」で掲げたビジョン「社会に貢献する企業として成長し続ける」の達成に向けて、世界共通の目標であるSDGsのゴールを基に朝日ラバーが重点的に取り組むべき課題を整理し、目標を設定しました。

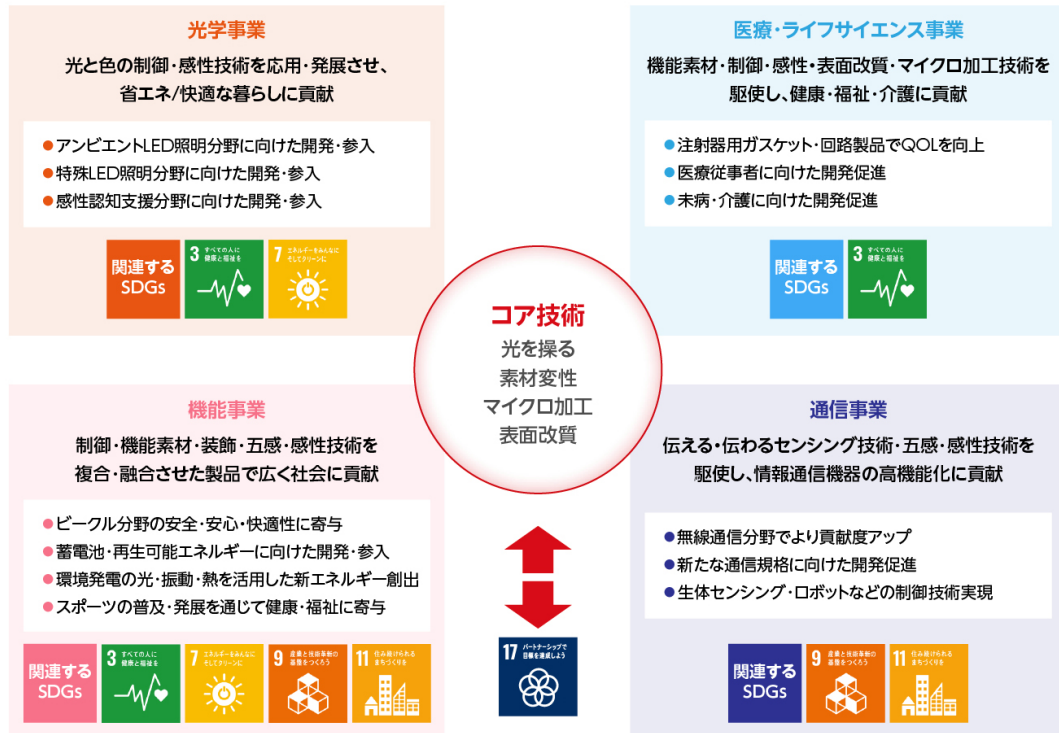


2015年に「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。このアジェンダで人間と地球の繁栄のための行動計画として掲げられたのが、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs）」です。

貢献するSDGs	課題認識と目標設定の背景	SDGs達成に向けた目標
	<p>持続可能な社会に貢献する企業として、医療・ライフサイエンス分野に独自の技術を活かした製品開発を進めます。また、企業の継続的な成長には従業員の健康維持が重要であると考え、従業員が安心して仕事ができる環境づくりに取り組みます。</p>	<p>2030年3月までの目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断受診率100%</li> <li>健康診断結果後の再検査受診率50%</li> <li>ストレスチェック受検率100%</li> <li>年次有給休暇取得日数（平均）15日以上</li> </ul>
	<p>工場のある福島県白河市のイベントに出展し、簡単なゴムの加工に触れていただくことで地元企業である当社の活動を知っていただくことと、ゴム材料の可能性を感じていただく活動を続けています。また学校等での課外活動でも生活に欠かせない材料としてのゴムに触れていただく活動を続けています。</p>	
	<p>他社にはない独自の技術開発や多様化する顧客ニーズに対応するには、新しい発想が不可欠であり、そのためには職場環境の整備が欠かせません。特に女性視点での作業改善や休暇取得制度を充実させていきます。</p>	
	<p>地球温暖化対応のための再生可能エネルギーに関する市場の成長が見込め、当社の技術が貢献できる領域があると考えます。社内のエネルギー使用においても、電力調達において温室効果ガス排出を抑制できるインフラが整いつつあります。</p>	
	<p>持続可能な社会に貢献する企業として、従業員の健康維持が重要であると考えています。従業員が働きがいをもって仕事ができる環境づくりに取り組みます。</p>	<p>2030年3月までの目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ストレスチェック受検率100%</li> <li>働きがい度指数73以上</li> <li>年次有給休暇取得日数（平均）15日以上</li> <li>離職率3%</li> </ul>
	<p>技術の発展が持続可能な社会の実現に貢献すると考え、お客様の要望を実現するための機能開発や品質改善を進めます。また従業員の教育や外部との連携を進めます。</p>	
	<p>当社は環境問題が人類共通の重要課題であることを認識し、「環境にやさしいものづくり」をスローガンとして、地球環境保全と社会への貢献を目指して活動します。</p>	<p>2030年3月までの目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>環境負荷物質管理法違反ゼロ</li> </ul>
	<p>電力使用量の削減に向けて、自家消費用太陽光発電設備を設置し、再生可能エネルギーの使用量を増加させました。また省エネ活動として、電力モニターを活用した電源投入タイマーの設定時間見直しや、お客様のご協力をいただきながら取り組んだ製造方法の省力化、将来の省エネ工法、断熱対策の検討や省エネ標語の募集、全員が消灯や扉の開け閉めに注意するなどの省エネテーマに取り組むなどの意識向上活動を実施しました。</p>	<p>2030年3月までの目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>削減30%（2013年度基準）</li> </ul>
	<p>大学や研究機関の最先端の知見と当社技術との融合で他社にできない技術開発により、持続的な社会の実現に貢献できる製品開発を進めます。</p>	

## ステークホルダーの皆様と共に価値を創造します

「AR-2030VISION」で掲げたビジョン「社会に貢献する企業として成長し続ける」ためには、まず社会ニーズを認識し事業の方向性を定めることが必須と考えています。サステナビリティビジョン2030を策定するにあたり、朝日ラバーが得意とするコア技術で期待されるイノベーションが、どのSDGsに貢献できるかを整理しました。そしてさまざまなステークホルダーとの対話やパートナーとして事業を推進することで価値を共創していきます。



製品、開発・技術についての詳細は以下をご覧ください。

## 環境方針

当社は法令・法規・条例を遵守し、「環境にやさしいものづくり」と「確かな品質」の実現に向け、環境基本方針および品質基本方針を定め、環境・品質を一体とした考えのもとで品質・環境方針を定めました。

お客様の視点や市場のニーズに沿った品質を継続的に高めていく活動は重要であり、品質不具合はお客様の信頼を損なうとともに原料やエネルギーの無駄な消費と廃棄物の増大を招くことになります。そのためにも環境・品質問題を重要課題とし、統合マネジメントシステムを確実に運用し、社会に貢献する企業を目指します。

### 環境基本方針

当社は環境問題が人類共通の重要課題であることを認識し、  
「環境にやさしいものづくり」をスローガンとして、  
地球環境の保全と社会への貢献を目指して活動します。

### 品質・環境方針

- 1) 事業活動にかかわるすべての法令・法規・条例や得意先要求事項を遵守する。
  - (1)適用する法令などを整備し、適宜改廃し、順守評価を確実に実施する。
  - (2)法令などの逸脱“ゼロ”に向けた活動を全部門で実行する。
- 2) 事業活動が品質や環境に与えるリスクを継続的に改善して、製品やサービスの質を高め続ける。
  - (1)お客様Aクレーム“ゼロ”に向けた活動を実行する。
  - (2)有機溶剤等の化学物質による環境汚染防止を図り、適正な管理に努めると共に、地球環境温暖化防止のため、電力・石油の節減と排出物の削減に努める。
  - (3)「5S」により「ムダ・ムリ・ムラの見える化」を行い、「無くす・減らす・変える・活かす」で現場を改善する。
  - (4)品質や環境に配慮した有益な新技術や新製品の開発に努める。
  - (5)統合マネジメントシステムの運用と業務品質や行動価値の評価を繰り返して、保証するための「しくみ・ルール・手順・基準・育成」を成長させる。

## 事業活動における目標と実績

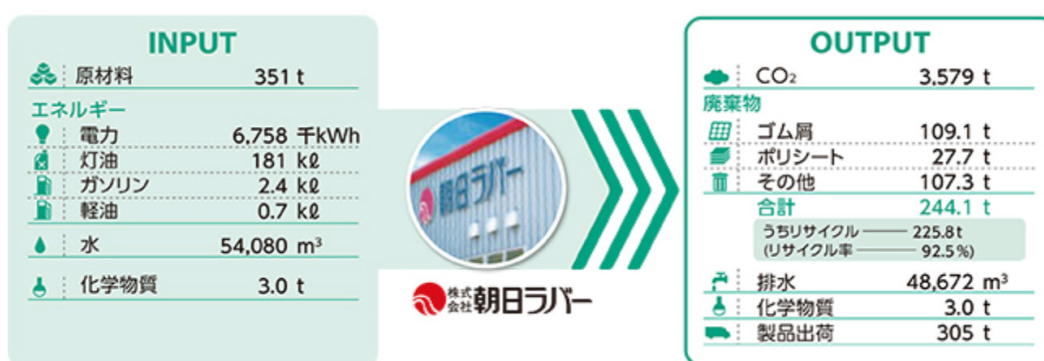
■2020年度（第51期）の方針および目標と実績

方針	目標	実績
環境関連法規制への取り組み	事業活動に適用される法規制を遵守する	工場排水や地下水の月次自主監視、廃棄物処理場の現地確認、消防、電気保安、浄化槽他の法定設備点検、各種届出等を行い、法令遵守に取り組みました。
	事業活動に適用される有害物質規制を遵守する	・RoHS、ELV、REACHなどの規制、指令の遵守 ・得意先から要求される禁止物質、削減対象、監視物質への対応 化学物質管理規定と関連基準類を整備するとともに工程内の化学物質管理活動、法令や顧客指定の化学物質の監視活動を実施しました。
CO <sub>2</sub> 削減の取り組み	廃棄物削減	・内作製品売上金額に対するゴム屑重量を前年度比1%削減する 歩留り改善活動に加え、コロナウイルス流行による受注変動の影響を受け、前年度比9.4%の減少となりました。
	エネルギー削減	・内作製品売上金額に対する原油換算使用エネルギーを前年度比4%削減する 歩留り、設備、工程改善、太陽光発電増設などを行いました。受注減少影響を受け、前年比1.7%の減少となりました。

■2021年度（第52期）の方針と目標

方針		目標
環境関連法規制への取り組み	事業活動に適用される法規制を遵守する	・水質汚濁防止法、廃棄物処理法、土壤汚染対策法、PRTR法、消防法、労働安全衛生法、省エネ法等の遵守
	事業活動に適用される有害物質規制を遵守する	・RoHS、ELV、REACH等の規制、指令の遵守 ・得意先から要求される禁止物質、削減対象、監視物質への対応
CO <sub>2</sub> 削減の取り組み	CO <sub>2</sub> 排出量	・4,500トン以内
	廃棄物削減	・ゴム屑、ポリシート排出重量を前年度比1%削減する
	エネルギー削減	・電力使用量を前年度比1.7%削減する ・灯油使用量を前年度比1%削減する

▶ 事業活動における資源・エネルギーの流れ



▶ 環境パフォーマンスデータ/活動状況

朝日ラバーグループは、持続的な未来の実現のためには地球環境に配慮した事業活動が必須と考え、温暖化対策をはじめ、循環型社会の形成に向けた廃棄物削減、化学物質の適正な管理に取り組んでいます。

地球温暖化防止

▶ 電力使用量

2020年度は、白河第二工場に新たに472kWの自家消費用太陽光発電設備を設置し、再生可能エネルギーの使用量を増加させました。2019年度に白河工場に設置した設備と合わせ、当社全体で年間に使用する約10%が再生可能エネルギーとなりました。

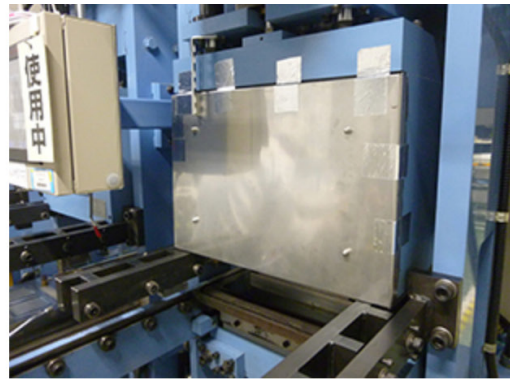
省エネ活動としては、電力モニターを活用した電源投入タイマーの設定時間見直しやおお客様のご協力をいただきながら取り組んだ製造方法の省力化、将来の省エネ工法、断熱対策の検討や省エネ標語の募集、全員が消灯や扉の開け閉めに注意するなどの省エネテーマに取り組むなどの意識向上活動を実施しました。

これらの活動に加え、世界的な新型コロナウイルス感染症の流行により環境が大きく変化し、受注の大幅な減少や作業空間の換気によるエネルギーロスなど、いままでに無かった影響がありました

これらのことから2020年度の電力使用量は前年度比6.9%の減少となりました。



白河第二工場太陽光パネル

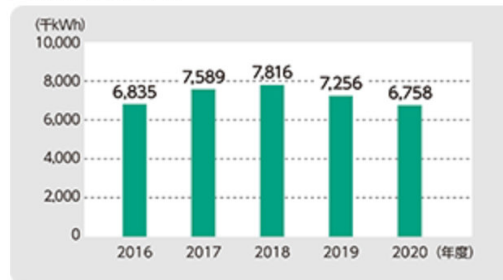


プレス断熱板



熱板用断熱材

#### ■ 電力使用量の推移

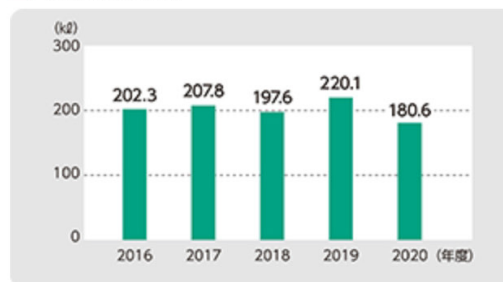


#### ▶ 灯油使用量

灯油は、医療製品の工程で使用する温水を作るために使用しています。該当する製品の生産数量により増減しますが、品質不良による再生産ロスを少なくしていくことが重要です。品質不良による再生産の減少に継続的に取り組むとともに、ボイラーの運転や配管からの放熱のロスの改善、排熱の利用も進めていきます。

2020年度は、受注量減少の背景から灯油の使用量も減少し、前年比18.0%の減少となりました。

#### ■ 灯油使用量の推移



燃焼排熱で給水を予熱するボイラー

## ▶ CO<sub>2</sub>排出量の低減

当社から排出されるCO<sub>2</sub>の約9割は電力に起因します。電力起因のCO<sub>2</sub>を削減するため、段階的に自家消費用の太陽光発電設備を設置しています。

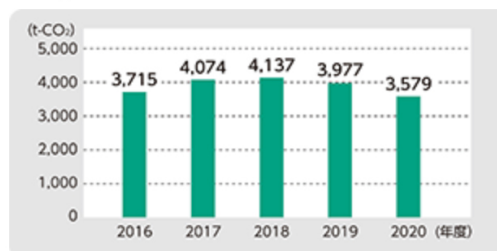
2020年度は、新たに白河第二工場へ太陽光発電設備を増設し、全工場でスギの木、約18,500本の吸収に相当する260トンのCO<sub>2</sub>を削減しました。

当社は今後も再生可能エネルギーを活用した生産活動を推進していきます。



フロン法エアコン点検

## ■ CO<sub>2</sub>排出量の推移



## 資源循環型社会の実現

### ▶ 廃棄物の削減

2020年度も廃棄物重量の4割強を占めるゴム系廃棄物について、品質改善と投入材料削減活動を継続しました。加えて受注量減少の背景から廃棄物全体が減少したことから、廃棄物重量は、前期比17.5%の減少となりました。

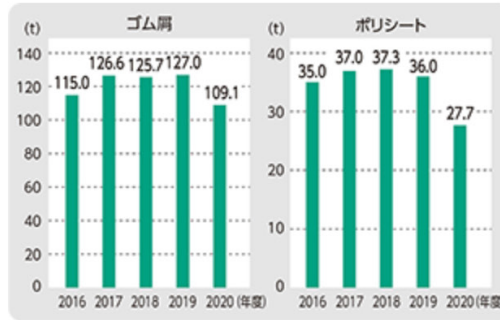
### ■ 廃棄物総排出量と前年度比の推移

年度	廃棄物 (t)	前年度比 (%)
2016	292.2	100.5
2017	318.8	109.1
2018	295.0	92.5
2019	296.0	100.3
2020	244.1	82.5

### ■ 廃棄物の種類

種類	排出量 (t)
ポリシート、プラスチック	54.5
汚泥	9.6
排紙	18.4
可燃物	13.8
木製パレット	9.0
その他	2.2

■ 排出量の推移



▶ リサイクルの推進

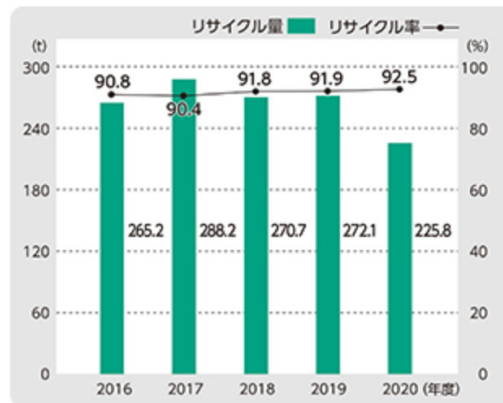
ポリシート、木製パレットなどはRPF燃料、硬質プラスチックや樹脂製廃プラスト、廃ウエスなどは焼却後の灰を路盤材に、一部のゴムや古紙類は再生原料に利用しています。これまでのリサイクルルートにより、リサイクル率90%以上を継続しています。

2020年度の一般廃棄物を含む全廃棄物に対するリサイクル率は92.5%となりました。



リサイクル状況 (提供: 株式会社サニークリエーション)

■ リサイクル量およびリサイクル率の推移



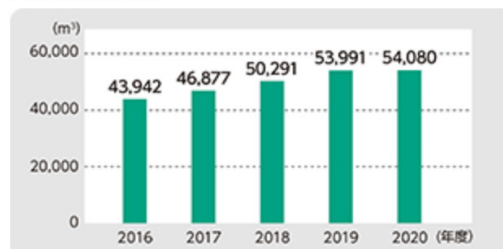
▶ 水使用量

水の主要用途は、ゴム製品の処理や洗浄です。工程のトラブルが使用量に影響することから、品質不良による再生産を予防する活動を継続しています。また、敷地内の水道配管は地下に埋設されている範囲が大きいため、水道配管の劣化や冬の凍結による水道管破裂による漏水ロスを少なくすることも重要です。異常の早期発見と処置のため、水使用量の定期チェックによる異常の確認を行っています。

2020年度は、全体の生産量が減少したものの、処理や洗浄が必要な医療製品が増加し、水の使用量は前年比0.2%の微増となりました。



■ 水使用量の推移



## 化学物質の管理

### ▶ トリクロロエチレンの浄化活動

当社の主力商品だったASA COLOR LAMPCAP中に含まれる不純物を取り除くため、当社では過去にトリクロロエチレンを使用していました。このトリクロロエチレンが地下に浸透していることがわかり、1996年から土壤ガス吸引浄化装置による土壤浄化、2004年から地下水揚水浄化装置による浄化を行ってきました。

2012年からは、微生物分解による土壤浄化の可能性についての調査を開始し、微生物分解による効果が得られるか、微生物を活性化させる薬剤を投入しながら確認してきました。

地下30メートルの酸性土壤という不利な条件のもと、なかなか効果が確認できなかった微生物分解ですが、これまでの確認から少しずつ反応が進んでいることがわかってきました。

2020年度は土壤中で徐々に消費されていく薬剤を追加投入するとともに、地下水の汚染状態のモニタリングを継続し、浄化の進行を確認しました。

トリクロロエチレンの濃度は徐々に低下する傾向ですが、まだ地下水基準値より高い状態です。消費され、減少する薬剤を追加しながら、モニタリングを継続し、濃度の変化を確認していきます。



土壤浄化活動

### ▶ 化学物質の代替活動

製造工程中には、ゴム製品そのものや設備の清掃、製品の洗浄や処理用など、様々な化学物質があります。製品にはPRTR法をはじめとする国内法令やRoHS、REACHといった海外規制があり、日々これら法規制の改正情報の収集やお客様からの含有情報の問い合わせに対応しています。

工程中で使用する有機溶剤や設備作動油などの化学物質も有害性、危険性の低いものへの代替を進め、酸やアルカリなどの毒劇物、可燃性の配合薬品などの危険物は、安全に取り扱うための安全データシート（SDS）や局所排気装置を整備するとともにリスクアセスメントを実施し、より安全で衛生的な職場環境を目指し、改善を進めています。

## ▶ お取引先とのコミュニケーション

公平正大な購買活動を推進するため、ルール遵守を徹底します。同時に外部環境変化に応じたサプライチェーンマネジメントの取り組みを推進し、お取引先との共創・共栄をめざします。

## グリーン調達

朝日ラバーは環境に配慮したお取引先から環境負荷の少ない部品・材料を購入する、いわゆる「グリーン調達」の実践にあたり、取り組みの考え方やお取引先をお願いしたい内容を「グリーン調達ガイドライン」としてまとめました。趣旨・内容をご理解頂き、ご協力をお願いいたします。

## グリーン調達ガイドライン（第1版）

### ▶ 1.はじめに

日頃より、取引先の皆様（以下、お取引先という）には株式会社朝日ラバーの調達・生産活動の多大なご支援・ご協力頂き、心より感謝を申し上げます。

当社は持続可能な社会の実現に向け、気候変動、廃棄物問題、生物多様性の保全、水・大気環境の保全や化学物質管理などの環境問題が人類共通の重要課題であることを認識し、法令遵守はもとより「環境にやさしいものづくり」をスローガンとして、地球環境の保全と社会への貢献を目指して活動しております。

本活動はSDGsにもつながる活動でもあり、決して当社だけでは実現は出来ません。当社が安全・安心な原材料・部品・副資材・梱包資材などを調達するためにはお取引先のご協力が必要となります。

お取引先からの調達に始まり、お客様への供給に至るまでのサプライチェーンがうまくつながる必要があります。今回「グリーン調達ガイドライン」を制定しました。お取引先におかれましては趣旨・内容をご理解頂き、ご協力をお願いいたします。

株式会社朝日ラバー  
購買部

### ▶ 2.環境基本方針

#### 環境基本方針

当社は環境問題が人類共通の重要課題であることを認識し、  
「環境にやさしいものづくり」をスローガンとして、  
地球環境の保全と社会への貢献を目指して活動します。

#### 品質・環境方針

- 1) 事業活動にかかわるすべての法令・法規・条例や得意先要求事項を遵守する。
  - (1)適用する法令などを整備し、適宜改廃し、順守評価を確実に実施する。
  - (2)法令などの逸脱“ゼロ”に向けた活動を全部門で実行する。
- 2) 事業活動が品質や環境に与えるリスクを継続的に改善して、製品やサービスの質を高め続ける。
  - (1)お客様Aクレーム“ゼロ”に向けた活動を実行する。
  - (2)有機溶剤等の化学物質による環境汚染防止を図り、適正な管理に努めると共に、地球環境温暖化防止のため、電力・石油の節減と排出物の削減に努める。
  - (3)「5S」により「ムダ・ムリ・ムラの見える化」を行い、「無くす・減らす・変える・活かす」で現場を改善する。
  - (4)品質や環境に配慮した有益な新技術や新製品の開発に努める。
  - (5)統合マネジメントシステムの運用と業務品質や行動価値の評価を繰り返して、保証するための「しくみ・ルール・手順・基準・育成」を成長させる。

### ▶ 3.お取引先（仕入先様）へのお願事項

#### 1) 「環境マネジメントシステム」の構築

環境保全活動を推進する上で、原材料・部品・副資材・梱包資材等を納入して頂いているお取引先にはISO14001の外部認証取得を基本とした「環境マネジメントシステム」の構築をお願いいたします。

尚、環境マネジメントシステムの外部認証を取得されていない場合は、それに準じた管理をお願いすると共に必要に応じて管理状況を確認させていただきます。

## 2) 環境負荷物質管理

環境負荷物質の使用に関しては、欧州をはじめとして各国で法制化が進んでおり、その影響はますます拡大傾向にあります。当社は、国内外の法規制の他にもお客様独自規制を踏まえ、環境負荷物質管理の徹底を実施しておりますので、原材料・部品・副資材・梱包資材を納入して頂いているお取引先も同様に管理対応をお願いいたします。

尚、状況によっては実績報告や非含有における資料提供を要請する場合がございます。

提出資料は禁止物質の非含有保証書及びchemSHERPA-CI（化学品）、chemSHERPA-AI（成形品）、SDSなどとなります。

あわせて製造工程における環境負荷物質の管理（取り扱い・手順等）や管理体制などお取引の承認を得た上で当社による監査を行う場合がございますのでご協力をお願いいたします。

表1 管理対象基準

管理対象基準ID	対象となる法規及び業界基準
LR01	(日本) 化学物質審査規制法第一種特定化学物質
LR02	(米国) 有害物質規制法 (TSCA) 使用禁止または制限物質 (第6条)
LR03	EU ELV指令2011/37/EU
LR04	EU RoHS指令2011/65/EU ANNEX II
LR05	EU POPs規則(EC) No 850/2004 ANNEX I
LR06	(EU) REACH規則 Candidate List of SVHC for Authorisation (認可対象候補物質) およびAnnex XIV (認可対象物質)
LR07	(EU) REACH規則 Annex XVII (制限対象物質)
LR08	(EU) 医療機器規則 (MDR) Annex I 10.4 化学物質
IC01	Global Automotive Declarable Substance List(GADSL)
IC02	IEC 62474 DB Declarable substance groups and declarable substances

※当社が管理する環境負荷物質は、アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP）に定めるchemSHERPAの管理対象物質（最新版）です。  
※chemSHERPA

<https://chemsherpa.net/chemSHERPA/>

<https://chemsherpa.net/chemSHERPA/tool/>（データ作成支援ツール）

## 3) 変化点における情報管理について

製品含有化学物質情報について、次のような情報の変更が判明した場合は、当社の窓口担当部門へ速やかに情報伝達して下さい。

当社では報告内容に従い、お取引先に対応方法（提出資料等）をご連絡します。

### 【情報伝達内容】

- (1) 法改正等により新たに管理対象物質が追加された場合
- (2) 情報伝達内容（物質の含有量、材質情報等）に誤りが判明した場合
- (3) 納入後に使用禁止物質が閾値以上の含有が判明した場合
- (4) 4M変更が生じた場合
- (5) SDS改定時
- (6) 他（環境関連における重要事項）

## 4) お取引先の事業活動に関わる取り組み

当社は、CO<sub>2</sub>排出量削減など、環境負荷削減の自主的な活動を推進しております。お取引先は環境に関する法令遵守はもとより事業活動におきまして積極的に環境保全活動を推進下さいませようお願いいたします。

下記に取り組み事例を示します。

### 【取り組み事例】

- (1) CO<sub>2</sub>排出量の削減

- (2) VOC排出量の削減
- (3) PRTR対象物質排出量の削減
- (4) 廃棄物発生量の削減
- (5) 生物多様性保全活動の推進
- (6) 水使用量の削減
- (7) 化学物質管理
- (8) 工場・職場の緑化推進

#### 5) ガイドラインの取り扱い

お取引先に対する当ガイドラインの取り扱いは次の通りです。

##### 【取り扱い】

- (1) 新規のお取引先には、取引が開始される際に当ガイドライン内容をご説明します。
- (2) 当ガイドラインの改訂時はお取引先に通知し、旧版と差し替えて頂きます。

以上

## ▶ 人権方針 ◀

近年、企業の人権尊重への取り組みの重要性は増しており、自社のみならずサプライチェーン全体での取り組みが求められています。グローバルで事業展開する朝日ラーバーは、国際基準に則った人権配慮はSDGs/ESG経営の基盤であるとの認識に立ち、当社の人権に関する考え方をより明確にした上で取り組みを推進することを目的に、人権方針を策定しました。

朝日ラーバーグループは、社訓である「個性を尊重し特徴ある企業に高めよう」「豊かな人間関係、生活の向上を目指し社会に奉仕しよう」のもと、従業員の創意工夫と改善努力が事業の継続的な発展の根幹であることを強く認識し、朝日ラーバーグループが事業を行う各国・地域の法令を遵守するとともに、人権尊重の責任を果たすよう努めてまいります。

### 人権方針

- 一、 従業員の人権、個性および尊厳を尊重し、いきいきと働くことができる職場環境づくりを目指し、職場における各種ハラスメントや差別を排除します。また、児童労働・強制労働・不当な低賃金労働を行いません。
- 一、 事業に関わるサプライチェーン全体を通じて人権尊重の推進に努めます。
- 一、 事業活動に伴う人権に関する負の影響の把握に努め、その回避または軽減を図るよう努めます。
- 一、 人権尊重に関する活動について、従業員のプライバシーに十分配慮しながら、情報公開に努めます。
- 一、 従業員一人ひとりに人権尊重に関する朝日ラーバーグループの方針と活動の啓発に努め、人権尊重への正しい理解と働きやすい職場づくりを協力して進めます。

## ▶ お客様視点のものづくりの追求 ◀

### 品質基本方針

「お客様第一に徹する」をスローガンとし、社員一人ひとりが関連する法令・法規・条例ならびに社会や顧客からの要求事項を遵守するとともに、常にお客様の視点や立場に立った品質づくりを目指します。

## お客様の立場に立った品質を大切にしています

### (1)朝日ラバーの品質の考え方

朝日ラバーの品質方針で大事なことは、「お客様目線の品質」を大切にすることです。得意先クレーム“ゼロ”や法令遵守に取り組むことは当然ながら、お客様のニーズを的確に把握した製品を開発し、資源と時間の無駄を省いた生産活動に取り組んでいます。私たちは常にお客様の視点や立場に立った品質づくりを目指しています。

### (2)品質保証と管理システム

国際規格であるISO9001品質とISO14001環境を一本化した、ISO統合マネジメントシステムをベースとして、更なる品質向上を目指し活動しています。白河工場を含めた当社の事業所・工場では、自動車産業の国際的な品質マネジメントシステム規格であるIATF16949の認証を取得し、不具合の予防と、バラツキ及びムダの削減に繋がる継続的改善に取り組んでいます。白河第二工場では、医療製造業の認可を取得し、合わせて医療機器の国際規格であるISO13485の認証取得を推進しています。

品質の基本である“ルールを守る”として、品質会議やデザインレビューで横断的な課題や対策の進捗状況などのレビューを実施しています。これらは不良発生の未然防止策として重要なプロセスであり、その力量を高めていきます。今後も着実に管理のサイクルであるPDCAを回して継続的改善に取り組んでいきます。

### (3)品質は朝日ラバーの「土台」

土台を構成するのは人材に他なりません。TQM活動の一環で全員参加のQCサークル活動の成果報告会も年2回実施しており改善による品質向上はもとより、人材育成に効果を上げています。問題の発見力と解決能力を磨くべく、さらなる管理技術と、ゴムの能力を最大限に発揮するための固有技術を身に付け、人として常に学ぶ姿勢を持ち、絶えず良質な品質をお客様にご提供し続けていきます。

## 環境にやさしいものづくり

### (1)朝日ラバーのものづくりにおける環境の考え方

私たちは環境問題が人類共通の重要課題であると認識し、「環境にやさしいものづくり」をスローガンとして掲げ、関連法や省エネ法の遵守を行いながら、生産性向上および、材料投入量や不良低減を行うことで、資源使用量を低減する努力を日々続けています。これからも事業の成長を通じて環境保全と社会への貢献を高めていきます。

### (2)環境活動の様子

法規制の遵守、有害物質規制の遵守、廃棄物の削減やエネルギーの削減などを方針に掲げ、環境考慮のものづくりを推進しています。

具体的には再生可能エネルギーである太陽光発電パネルを国内4工場全てに導入し、その他に省エネ設備の導入、照明器具のLED化、電熱プレスへの保温ジャケットの設置、作業環境改善、冷房負荷低減などを行ってきました。結果、東北七県電力活用推進委員会より推薦頂き、令和2年度東北七県電力活用推進委員会委員長表彰を受賞することができました。

この受賞は、従業員にとって大きな喜びであり、励みになっております。これも環境・省エネ委員会を中心とした日頃の活動の結果であり、従業員の環境への意識向上につながっている証です。

私たち従業員一同はこれからも引き続き全社一丸となって環境にやさしいものづくりを目指していきます。

執行役員  
企画本部長兼企画本部品質保証部長  
小林 由幸

## 働きやすい職場づくり

従業員一人ひとりが健康でやりがいを持って働き、個々の能力を最大限に発揮できるよう、ワークライフバランスを考慮した各種施策を展開しています。また、従業員の安全・安心を確保できる職場づくりに努めます。

## 人材マネジメント

### 朝日ラバーが目指す人材像

1. 私たちは、一人ひとりが自立心を持って目標に挑戦します。
2. 私たちは、個性を尊重しつつ人間性の向上を育み、仕事を通じて自己実現できる環境づくりを目指します。
3. 私たちは、公平に機会を与え、公正かつ具体的に評価し処遇を決めます。

当社の人事基本戦略として、従業員との対話を大切にし、安心・健康でやりがいのある働きやすい職場づくりにつとめます。従業員が公平に評価され、働きがいやモラルの向上につながるよう、資格等級制度、評価制度、給与制度を見直し、目標を必ず達成できる企業体質の構築を目指します。育成では、従業員の保有能力を把握した上でのキャリアアッププランの策定や管理職のスキルアップ制度の導入を進めます。また、自己啓発の促進につとめ、通信教育などは修了を条件に費用はすべて会社負担として自主的な知識の習得を支援しています。

## ワークライフバランスの推進

### ▶ 両立支援制度の充実

組織の生産性と活力を高めていくためにも、男女ともに柔軟な働き方と多様なライフスタイルを選択できる諸制度の充実を図っています。特に育児、母性保護、介護に関する制度の見直しに力を入れています。制度の活用を促進するために制度の周知徹底、ニーズ調査の実施、施策検討チームによる検討などに取り組んでいます。

#### ■ 主な両立支援制度一覧

出産・育児	
育児休業	最長、子が1歳6ヶ月に達するまでの期間は育児休業の取得が可能
子の看護休暇	子が小学校就学の始期に達するまでの期間、子1人の場合は1年につき5日間、2人以上の場合は1年につき10日間を限度として看護休暇の取得が可能。また、限度日数の範囲内で半日単位の取得も可能
介護	
介護休業	要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに通算93日間の介護休業の取得が可能
介護休暇	要介護状態にある家族1人につき、常時介護を必要とする場合、当該家族が1人の場合は1年につき5日間、2人以上の場合は1年につき10日間を限度として介護休暇の取得が可能。また、限度日数の範囲内で半日単位の取得も可能
柔軟な労働時間	
所定時間外労働免除・制限	子が小学校就学始期に達するまでの期間、また家族の介護を行う場合、深夜労働の禁止とともに、所定時間外労働の免除が可能
短時間勤務	子が小学校三年生までの期間、また家族の介護を行う場合、2時間以内の労働時間短縮が可能
ノー残業デー	毎週水曜日はノー残業デー（間接部門のみ）
半日単位の有給休暇付与	1年につき20日分（半日単位での40回分）の半日単位の有給休暇取得が可能

■ 両立支援制度実績(国内事業所および関係会社)

	2018年度	2019年度	2020年度
産休取得者数	4	8	2
育児休業取得者	7	11	9
育児休業取得者復帰率	100%	100%	100%
育児短時間勤務利用者	15	14	16
子の看護休暇取得者数・総日数	32 (152日)	32 (155日)	23(98.5日)
介護関連諸制度利用者数・総日数	5 (17日)	5 (14日)	3(6日)

■ 有休休暇取得者数

	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇付与日数	18.6	18.5	18.3
有給休暇平均取得日数(日)	11.0	13.1	9.0
有給休暇平均取得率※(%)	62.6	73.3	49.2
半日有休(取得者数)	269	284	251

※ 年間に消化された年次有給休暇の日数 ÷ 「1年間に付与された年次有給休暇の総日数」  
×100

※ 前年度からの繰越日数を除く

■ 新規採用入社3年未満退職率

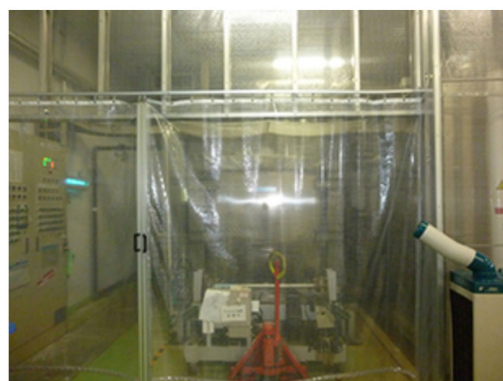
	2018年度	2019年度	2020年度
新規採用入社3年未満退職率	0.0%	4.5%	0.0%
入社	7	12	4
退職	0	1	0

## 職場環境の安全

各工場では毎月安全衛生委員会を開催し、年間計画に基づく屋内外の設備や作業によるけが、化学薬品に関する事故、法令への適合状況、全社共通課題への取り組みなどを話し合っていますが、2020年度は特に事故を予防するためのパトロールの実施や職場のヒヤリハット情報の収集と対策を行いました。



高圧ガス保安講習



処理機仕切り

全社委員会の活動として通常であれば委員会メンバーによる安全パトロールや緊急時に備える緊急連絡網や消防組織の維持管理、長時間勤務該当者の確認など横断的に実施しますが、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により限定的な活動になりましたが、避難・消火訓練も規模を限定し可能な範囲で開催したほか、災害発生時のインターネットを使った安否情報連絡訓練などは継続して推進しています。



白河工場消防訓練

## こころと身体の健康への取り組み

朝日ラバーでは、健康経営を軸とし、従業員が能力を最大限発揮できるように「こころと身体の健康増進」に向けた活動を推進しています。ストレスチェックの実施はもとより、その結果からの集団分析結果を活用した職場環境改善の取り組みを行なっています。

2020年度はコロナ禍の中、従業員が安心して働けるようテレワークを含む感染防止策を実施し、従業員支援プログラム（EAP）・健康相談窓口などもウェブで実施するなど環境を整えました。これらに加えて新たに病気をもちながら職場復帰・就業継続するため、家族・医療機関・会社の連携を図りつつ、治療と仕事の両立支援・復職支援するプランを構築しました。

また、産業医・保健師・当社管理部門が一体となった「健康支援室」を組織し、特定保健指導を中心に食生活と運動の両面からの生活習慣病改善をサポートしています。病気の予防への取り組みとして、希望者を対象にインフルエンザ予防接種の健康保険組合の負担分を除く全額を会社が負担しています。2020年度から、こちらも希望者を対象に会社が検査費用を全額負担して、線虫検査によるがん検査を実施しています。

従業員の健康への意識向上や病気予防の取り組みを全社一丸で進めています。

## 従業員の状況

### ■従業員数（2021年3月31日現在）

	正社員	準社員	嘱託	パート	合計
本社	33(5)	0(0)	0(0)	1(1)	34(6)
大阪営業所	6(1)	0(0)	0(0)	0(0)	6(1)
名古屋営業所	3(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(0)
福島工場	78(23)	0(0)	0(0)	3(3)	81(26)
第二福島工場	62(24)	0(0)	0(0)	0(0)	62(24)
白河工場	107(30)	1(1)	0(0)	7(7)	115(38)
白河第二工場	24(5)	0(0)	0(0)	0(0)	24(5)
(株)朝日ラバー合計	313(88)	1(1)	0(0)	11(11)	325(100)
ARI INTERNATIONAL Corp.	1(0)	0(0)	0(0)	1(1)	2(1)
(株)朝日FR研究所	17(2)	0(0)	1(0)	0(0)	18(2)
東莞朝日精密橡膠制品有限公司	180(111)	0(0)	0(0)	0(0)	180(111)
朝日上海科技	3(1)	0(0)	0(0)	0(0)	3(1)
総合計	201(114)	0(0)	1(0)	1(1)	203(115)

※ ( ) 内は女性人数

■年代別従業員数（2020年3月31日現在）

	男性	女性
20代以下	53	18
30代	71	26
40代	53	24
50代	41	17
60代以上	7	3

■平均年齢・平均勤続年数（2021年3月31日現在）

	平均年齢	平均勤続年数
本社	45.5(43.0)	16.9(14.8)
大阪営業所	43.0(47.7)	12.9(7.3)
名古屋営業所	39.9(-)	12.8(-)
福島工場	41.6(43.2)	16.7(17.9)
第二福島工場	37.5(38.3)	13.9(15.3)
白河工場	38.4(39.4)	14.7(15.1)
白河第二工場	34.4(30.7)	11.3(10.8)
(株)朝日ラバー合計	39.5(39.9)	14.8(15.5)

※（）内は女性人数

■中途採用者数実績

	2018年度	2019年度	2020年度
中途入社社員数	24	3	0
中途入社比率	77.4%	20.0%	0.0%

## 社会とのコミュニケーション

### JR東北本線泉崎駅の清掃

福島工場、第二福島工場の最寄駅であるJR東北本線泉崎駅で、毎週火曜日に4～5名の当番制で清掃活動を行っています。活動を開始して2020年で25年目になります。新型コロナウイルスの感染拡大を受け2020・2021年度は活動を中止していますが、終息経過を判断しながら今後も継続して活動を行って行きます。



清掃作業の様子（2019年度）

## 産業現場実習の受け入れ

2020年9月に聴覚支援学校高等部の職場体験実習生2名と2020年10月に岩瀬農業高校の産業現場実習2名を受け入れました。毎年、各学校から産業実習生を受け入れています。



岩瀬農業高校の実習生



福島県立聴覚支援学校高等部の実習生

## 朝日ラバー杯卓球大会と中学生卓球大会を開催

毎年、近隣の中学校に参加を呼びかけ、「朝日ラバー杯中学生卓球大会」と県内外の小学生からシニアを対象にした「朝日ラバー杯卓球大会」を開催しており、両大会とも白熱した試合が繰り広げられています。

コロナ禍ということもあり、2020年度は両大会を中止しましたが、子ども達が前向きに部活動に取り組めるようにと卓球のボールを2019年度の参加校全てに寄贈しました。2021年度も大会は中止となりますが、ボールの寄贈は継続して実施します。



福島県内の中学校に卓球ボールを寄贈

## 白河商工会議所青年部主催のイベントに参加

2020年12月に白河商工会議所青年部が主催するペットボトルツリー「しらかわ冬屋台withみんなのヒカリ2020」へ参加しました。従業員からペットボトル約300本を収集し、当社の照明技術を活かしLEDの光源や廃材を利用し装飾しました。

地域のイベントを通じて当社のPRと見学に来た地域の方々々に冬の夜空に輝く幻想的な雰囲気味わっていただくことができました。



ペットボトルツリー

## 従業員へAirCase（UV除菌ケース）を配布

---

2021年4月に全従業員へUV除菌ケースを配布しました。紫外線（UV-C）とオゾンのダブルパワーでスマートフォン・マスク・時計・鍵などが除菌できます。除菌と同時にスマートフォンの充電も可能で最大殺菌率は99.9%となっています。

お客様へ安全・安心なものづくりを提供することや地域活動を行う上で従業員の健康は第一優先です。今後も安全・安心を確保した上で地域活動を実施していきます。



UV除菌ケース

## 社内行事

---

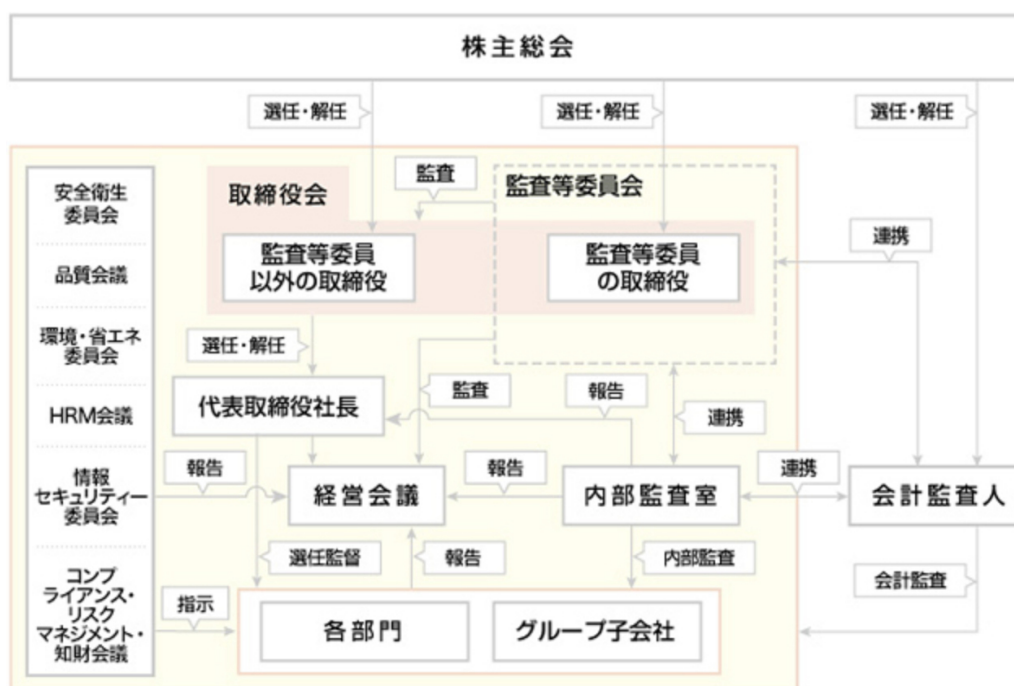
新型コロナウイルスの感染拡大を受け、計画していた社内行事は中止となりましたが、従業員に一年を笑顔で締めくくりに新しい年を笑顔で迎えてほしいとの思いを込めて年末に「ちょっと豪華な弁当」とお菓子を配布しました。

## コーポレート・ガバナンス

### コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

グループ全体の企業価値の最大化を図るためにはコーポレート・ガバナンスの強化が重要であると認識しており、経営の透明性と健全性の確保、適時・適切な情報開示を行うことに努めています。また、「内部統制システムに係る基本方針」に基づき、当社および子会社の内部統制システムを整備し運用しています。これらに加えて、より透明性の高い経営の実現と経営の機動性の向上の両立を目指すことを目的に、監査等委員会設置会社を当社の機関設計として採用しています。監査等委員である取締役は社外取締役を含み、取締役会における議決権を付与することにより、監査・監督機能およびコーポレート・ガバナンスを一層強化しています。

なお、役員構成は、監査等委員以外の取締役4名、監査等委員の取締役3名（うち社外取締役2名）です。



コーポレート・ガバナンス体制図

### 取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針等

#### 1.基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、株式報酬としての業績連動報酬等により構成し、監督機能を担う取締役会長については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

#### 2.基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

当社の取締役の基本報酬は、取締役及び監査等委員である取締役で区分して株主総会が決定する報酬総額の範囲内で、月例の固定報酬として、他社水準及び対従業員給与とのバランスを考慮しながら総合的に勘案して、取締役会で了承された方法により決定する。

#### 3.業績連動報酬等また非金銭報酬の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期または条件の決定に関する方針を含む。）

金銭報酬における業績連動報酬は、役員賞与として該当する期間の当社の業績に連動して取締役会決議にて案を決定し、株主総会の決議により決定する。

非金銭報酬における業績連動報酬は、取締役の役位及び業績目標の達成度等に応じて当社株式の交付を行う業績連動型株式報酬制度とする。本制度は、業務執行取締役を対象に、取締役の報酬と当社の業績及び株主価値との連動性をより明確にし、当社の中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的とする。業績連動報酬等は、取締役の役位に応じて当社株式の交付が行われる固定部分と、業績目標の達成度に応じて当社株式の交付が行われる業績連動部分により構成し、固定部分と業績連動部分の株式報酬基準額は、役位や基本報酬、報酬全体に占める金銭報酬と非金銭報酬の割合等を考慮して決定する。業績連動部分の短期業績割合と中期業績割合は、本制度が中長期的な業績向上と企業価値増大に資するような適切な割合を設定し、それらの合計値は1とする。

#### **4.金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針**

金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の支給割合の決定方針については、一定の算式に基づき、取締役の役位や役割などに応じて、企業価値の持続的な向上に寄与するために、最も適切な支給割合となるよう決定する。

#### **5.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項**

個人別の報酬額については、代表取締役社長がその具体的内容について提案し、監査等委員会の意見を反映したのち、取締役会決議にて決定する。

以上

### **内部統制基本方針**

当社は、業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守並びに資産の保全を目的に、適正な組織、社内規程、牽制機能、監視体制を構築してまいります。

#### **1.取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制**

当社および当社グループは「誠実で健全な経営」を目指すべく、当社およびグループ会社の取締役の法令遵守があらゆる企業活動の前提であることを認識し、当社グループの企業行動指針をグループ全体に周知徹底させ、取締役会および経営会議において取締役の職務の執行状況を確認します。監査等委員はこれらの会議に出席し取締役に対し意見を述べるなど、取締役の職務の執行が法令および定款に適合して行われていることを確認します。

#### **2.取締役の職務の執行に係る情報の管理および保存に関する体制**

文書管理規程に従い、取締役の職務の執行にかかる情報を文書または電子媒体に記録し、適切に管理および保存します。また、取締役または選定監査等委員の要求があるときは、これを閲覧に供します。

#### **3.損失の危険の管理に関する規程その他の体制**

法令遵守、環境、品質、災害、安全・衛生、情報セキュリティ等に係るリスクについては、定例会議の開催、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行い、事業活動に伴う重大なリスクの顕在化を 방지、万一不測の事態が発生した場合には対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害を最小限に止めるための体制を整えています。

#### **4.取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制**

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保する体制として、取締役は月1回の定例取締役会、定例経営会議のほか必要に応じて会議を開催し、職務の執行に係る報告および重要事項の決定ならびに他の取締役の業務執行状況の監督を行います。また、取締役の職務権限と担当業務を明確にするために、組織規程、職務権限規程、取締役会規程、稟議規程等の意思決定ルールを整備し、適正かつ効率的に取締役の職務が執行される体制を整えています。

## **5.会社の使用人および子会社の取締役ならびに使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制**

---

当社および当社グループ会社では「誠実で健全な経営」を目指し、社会的責任を自覚して法令や社内ルールを遵守し、企業倫理に基づいた行動に努めます。法令・定款違反、社内規則違反、企業倫理に反する行為等が行われていることを知ったときは、内部通報制度によって代表取締役社長に報告することにより、コンプライアンス違反に対し適切な措置を講じます。なお、通報者については、通報に基づく一切の不利益を排除する等の通報者の保護を規程に明記し、透明性を維持しつつ確な対処ができる体制を維持します。また、内部監査部門は、各部門の業務が法令および定款ならびに社内規則に適合して行われていることを監査において確認します。

## **6.子会社の取締役等の職務の執行に係る情報の管理および保存に関する体制**

---

子会社にて制定する文書管理規程に従い、子会社の取締役等の職務の執行にかかる情報を文書または電子媒体に記録し、適切に管理および保存します。また、当社取締役または当社選定監査等委員の要求があるときは、これを閲覧に供します。

## **7.子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制**

---

子会社においても、法令遵守、環境、品質、災害、安全・衛生、情報セキュリティ等に係るリスクを抽出し、規則・ガイドラインの制定、研修の実施、マニュアルの作成・配布等を行い、事業活動に伴う重大なリスクの顕在化を防ぎ、万一不測の事態が発生した場合には対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害を最小限に止めるための体制を整えています。また、当該子会社または当社グループ各社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合に、当該子会社の監査役および当社代表取締役社長に直ちに報告する体制を整えています。

## **8.子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制**

---

子会社の取締役および業務を執行する社員の職務の執行が効率的に行われることを確保する体制として、子会社の代表者は月1回の定例役員会を開催し、当該取締役および業務を執行する社員から報告を求め、その職務の執行状況を確認します。当該定例役員会には当社の取締役または業務を執行する社員が参加し財務状況およびIT統制の状況を確認します。また、子会社の代表者は四半期に1回の当社の定例取締役会に出席し、職務の執行に係る報告および重要事項の決定ならびに他の取締役の業務執行状況の報告を行います。

## **9.子会社の取締役および業務を執行する社員の職務の執行に係る事項の会社への報告に関する体制**

---

子会社の取締役および業務を執行する社員は、当該子会社または当社グループ各社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合に、当該子会社の監査役および当社代表取締役社長に直ちに報告する体制を整えます。当社の監査等委員会は必要に応じて子会社の取締役および使用人ならびに監査役に対し報告を求めることができます。

## **10.監査等委員会の職務を補助すべき取締役および使用人に関する事項およびその指示の実効性の確保に関する事項**

---

監査等委員会の職務を補助すべき部署として内部監査室のほか、監査等委員会より要請があった場合には、適切な人員配置を速やかに行います。監査等委員会の職務を補助すべき使用人の人事異動・人事評価については監査等委員会の事前承認を得るものとします。内部監査室は、いずれの部門にも属さず、代表取締役社長直轄の部門とします。

## **11.前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項**

---

監査等委員会より監査業務に必要な命令を受けた従業員はその命令に関して、取締役等の指揮命令を受けないものとします。ただし、監査等委員会より与えられた命令を実行するにあたり、従業員の本来業務に支障が生じると判断される場合は、取締役と監査等委員会の協議により解決するものとします。

## **12.会社の取締役および使用人が会社の監査等委員会に報告するための体制**

---

当社の取締役および業務を執行する社員は、当社または当社グループ各社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合には、直接またはメールにて、その状況をいつでも監査等委員に報告することができ、報告をうけた監査等委員はただちに他の監査等委員全員で情報を共有させ、その対策を検討し、当社取締役または代表取締役に適切に処置を執るよう要請することができます。

### **13. 会社の子会社の取締役および業務を執行する社員から報告を受けた者が会社の監査等委員会に報告するための体制**

---

子会社の取締役および業務を執行する社員は、当該子会社または当社グループ各社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見した場合には、第6号に定める報告方法以外に、いつでも当社の取締役および社員に当該事項を報告することができます。当該報告を受けた者は、直接またはメールにて、その状況をいつでも監査等委員に報告することができ、報告を受けた監査等委員はただちに他の監査等委員全員で情報を共有させ、その対策を検討し、当社取締役または代表取締役役に適切に処置を執るよう要請することができます。

### **14. 第12号および第13号の報告をした者が報告したことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保する体制**

---

第12号および第13号に定める報告者に対し、報告を行ったことを理由とした不利になる取扱いを行わない旨を「コンプライアンス管理規程」に定め、これを徹底します。

### **15. 監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または債務の処理に係る方針**

---

監査等委員の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理は、監査等委員からの申請に基づき適切に行います。

### **16. 監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制**

---

監査等委員全員が取締役会に出席するほか、監査等委員会の長は経営会議等の重要会議に出席し、取締役の職務執行に対して厳格な監督を行い、稟議書その他業務執行に関する重要な文書を閲覧し、必要に応じ取締役にその説明を求めます。また、監査等委員会は、当社の会計監査人から会計監査内容について説明を受けるとともに、情報の交換を定期的に行うなど連携を図ります。

### **17. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその体制**

---

当社および当社グループ会社は、反社会的勢力からの不当要求に対し毅然とした態度で対応し、資金の提供および便宜供与等の不当要求に屈することなく、これを断固として謝絶します。反社会的勢力からの不当要求があった場合には、外部機関（警察、顧問弁護士等）と連携して組織的に取組み、法令等に則して対処します。

### **18. 財務報告の信頼性を確保するための体制**

---

当社および当社グループ会社は、金融商品取引法に基づく内部統制報告制度への対応を、企業基盤強化のインフラ整備の一環として位置づけ、組織の業務全体に係わる財務情報を集約したものである財務報告の信頼性を確保するために、当該財務報告に係わる内部統制の有効性かつ効率的な整備および評価を行います。

以 上

### **内部統制体制の整備状況**

---

当社の取締役会は、議長を代表取締役社長とし、計7名の取締役で構成し、意思決定と機動性を重視し月1回の定時取締役会開催に加え、重要案件が生じたときには、臨時取締役会を都度開催します。付議内容は月次の業績および取締役会規程に定められた経営判断事項で、迅速に決議できる体制を整えています。

また、各部門及び各会議体・委員会より経営課題等の報告を受け、経営判断を各執行部署への確に伝達し、速やかに実行すること、グループ子会社の業績確認および各執行部署間の活発な意見交換を行うため、月一回、代表取締役社長を議長とし、役員及び各本部長を中心に計11名（うち社外取締役1名）で構成する経営会議を開催しています。

## ▶ コンプライアンス

### コンプライアンス基本方針

私たちは、朝日ラーパーが果たすべき社会的責任を自覚して法令や社内ルールを遵守し、また、国際的な法令、慣習、各地域の社会的ルールを尊重し、企業倫理に基づいた企業人として誇れる行動を通じて、社会から信頼される会社を目指して努力していきます。そして、経営者は、信頼性のある財務報告を重視し、高い経営理念に基づいた内部統制の基本方針を明確にして構築していきます。

高い倫理観、道徳観に基づいて社内の制度を設計・運用し、原則を逸脱した行動が発見された場合は、速やかに適切な措置を行っていきます。

企業活動の土台ともいえる法令等及び会社諸規程の遵守は、日々の遵法意識の積み重ねであり、経営者と社員が清浄心をもって、不祥事を許さない、隠さない、見逃さない、という企業風土を確立していきます。

朝日ラーパーは、社内情報の伝達や管理が行き届き、良い情報も悪い情報も、社員から経営陣に即座に伝播する、風通し良い報告・連絡・相談体制を確立していきます。そして信賞必罰、不祥事の未然防止に努めていきます。

経営の基本方針を理解することなく、勝手な行動を取る者、私心を持って仕事をする者などは厳しく排除していきま

す。また、経営者はもちろん、社員にあっても政治・行政とは健全で透明な関係を保持し、些かでも誤解を招くようなことは行わないことを徹底していきます。

## ▶ コンプライアンス体制

当社グループは代表取締役社長を委員長とするコンプライアンス委員会、実際のコンプライアンス活動を社内で推進させるコンプライアンス推進委員会を主軸としたコンプライアンス体制を構築しています。

### コンプライアンス委員会の役割

半年に一度開催するコンプライアンス委員会では、朝日ラーパーグループのコンプライアンスに関する方針の決定、年度計画の策定・承認を行い、実務の活動をコンプライアンス推進委員会に指示します。各部署は指示に基づき各種行動を実行し、活動内容を推進委員会に報告、推進委員会はこれらをコンプライアンス委員会に報告します。コンプライアンス推進委員会からの報告をもとに、コンプライアンス委員会が次年度のコンプライアンス活動の方針と計画を策定・承認します。

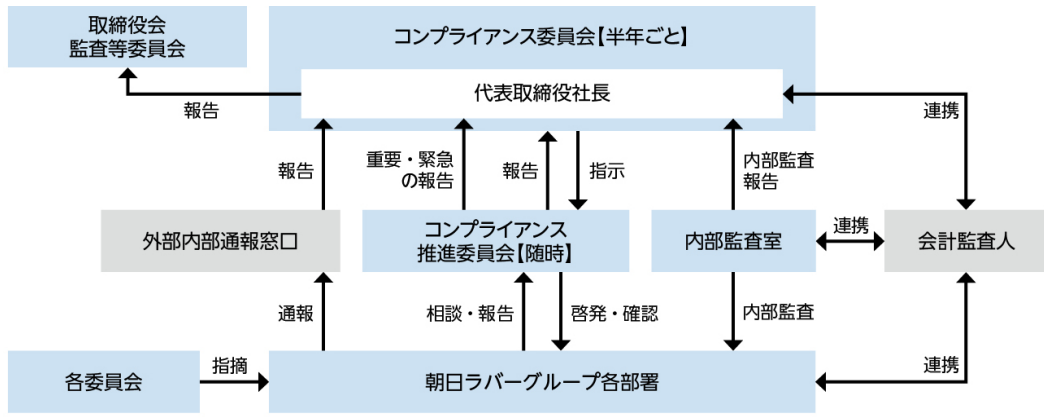
コンプライアンス委員会の長を務める代表取締役社長は、内部監査室からの内部監査報告およびコンプライアンス推進委員会からの重要・緊急の報告を受けた場合、必要に応じて取締役会を招集し対応を決議します。また、コンプライアンス推進委員会に顛末を報告し、次年度の活動に反映させます。

### コンプライアンス推進委員会の役割

コンプライアンス委員会で選定されたメンバーで構成されるコンプライアンス推進委員会は、コンプライアンス委員会における決定事項を朝日ラーパーグループの各部署に展開する役割を担っています。また、朝日ラーパーグループ各部署に対してコンプライアンス活動に関する活動・啓発活動を実施します。

## ▶ コンプライアンスに関する相談・報告窓口

各部署の業務上で発生するコンプライアンス違反もしくは違反の可能性がある事例についてはコンプライアンス推進委員会が相談・報告窓口となり、ハラスメントや下請法に関する事例を集約してコンプライアンス委員会に報告します。重要・緊急のものは、適宜代表取締役社長に報告する体制となっています。



コンプライアンス体制図

## ▶ リスクマネジメント

当社グループは事業活動に関わるリスクを抽出・評価・特定し、社訓・経営基本方針・中期経営計画などを踏まえて策定した「年度経営方針」をもとにリスク管理を行っています。

組織の内部・外部のリスクを低減する活動として、事業部門の活動方針や会議体のテーマとして重要なリスク低減活動を組み込み、その活動を経営者が半期に一度レビューします。具体的なサイクルは以下となります。

### ①各月の状況把握

工場会議、経営会議等の会議体、また主要テーマごとの委員会による内部・外部の課題リスクの状況変化の把握

### ②トップ診断（半期に一度）

会社方針および各部門、会議体、委員会の年度計画を内部・外部のリスクに照らして、その活動内容の進捗と変化の確認および今後の活動計画の修正

### ③リスクマネジメント会議（年に一度）

各部門、会議体、委員会による内部・外部のリスクの発生頻度また発生時の影響度を抑える活動の評価と内部・外部の課題の変化を踏まえて、新たな課題の発生の有無、課題の発生頻度の変化、発生時の重要度合の変化を評価します。評価の内容は取締役会に報告しています。



リスクマネジメントのPDCAサイクル

※1 機能対応リスク…会議、委員会など組織横断の機能で対応するリスク

※2 組織対応リスク…部署、部門の業務上で対応するリスク

## リスクの評価

リスクの評価は、当該年度の事業活動や会社を取り巻く環境から新たに発生したリスクの項目を挙げ、取締役と本部長それぞれがリスクの発生する可能性と発生した場合の影響度を点数評価して集約し、その点数の積でリスクの重要度を算出します。

また、発生可能性または影響度のどちらかでも基準を脅威度とし、重要度と脅威度の高いリスクを特に重要度の高いリスク（マテリアリティ）として選定し、リスクを回避または低減する活動につなげます。

## 事業継続マネジメント

朝日ラーバグループは、社会的責任を果たし、企業価値の持続的向上に取り組む企業として事業継続に支障をきたす様々なリスクに備え、人命尊重を第一に、事業を早急に復旧し、お客様へ迅速な対応を行うために、事業継続マネジメント（BCM）システムを構築してステークホルダーの要求に応えていきます。

### ▶ 事業継続マネジメント（BCM）基本方針

#### 1. 事業継続マネジメントの目的

事業継続体制の整備により、以下の目的の実現を目指します。

- ①従業員、協力会社、地域住民などの人命の安全確保に最大限努めます。
- ②被災住民の救助、避難、被災地の復興支援により、地域社会に貢献します。
- ③お客様の事業影響を極小化する行動に努めます。
- ④事業を可能な限り継続し、経営への影響を最小限に留めることにより、ステークホルダーの信頼に応えます。

#### 2. 事業継続マネジメントの適用範囲

事業継続に支障をきたすあらゆるリスクをBCMの想定範囲とし、これらのリスクを、発生する可能性、経営に与える影響などから総合的に緊急度を評価し、緊急度の高いものから順に対策を講じます。

#### 3. 事業継続マネジメントの構成並びに運用

規定・規則類や事業継続計画（BCP）を具体的に示すマニュアル等によりBCMシステムを構築します。構築したBCMを定期的に点検・見直すとともに、適切な教育・訓練を実施します。

#### 4. 事業継続マネジメントの継続的な改善

事業継続マネジメントの中で、事業継続計画を適宜更新するとともに、事業継続計画に基づく訓練を定期的実施します。

### ▶ 事業継続計画（BCP）の基本方針

朝日ラーバグループの事業継続計画基本方針は、大規模災害が発生した場合でも、当社および重要なステークホルダーの生命を守り、安全を確保し、お客様への製品供給を継続させることで社会に貢献し、企業としての社会的責任を果たします。

#### (1)基本方針

1. 何よりも人命を最優先として行動します。
2. 全社の資源を結集してお客様への早期の製品供給を達成し、お客様の事業継続に貢献します。
3. 地域社会の安全確保と復興支援に協力します。
4. 従業員のリスクに対する意識を常に保持します。

#### (2)周知体制

定期的な訓練を実施して従業員の意識を高めるなど、日常の教育活動を継続的に実施します。





#### (3)事業継続計画の位置づけと改廃

事業継続計画は、リスクマネジメント委員会の案件として位置づけ、情報セキュリティ委員会、安全衛生委員会の内容とも整合させたものとします。また、地震対策マニュアル、自衛消防組織等と関連づけさせて、朝日ラーバグループ全体のリスクマネジメントの一環として取り組みます。

事業継続計画は、リスクマネジメント委員会にて検討・承認後、経営会議の承認をもって改廃を行います。

## 感染症対策の基本的な考え方

感染症対策は、発生の段階や状況の変化に応じて柔軟に対応していく必要があります。過去のインフルエンザのパンデミックの経験などを踏まえた場合、一つの対策に偏重して準備を行うことは大きなリスクを負うことになりかねないと考え、感染症発生段階の状態に応じて「従業員等の安全確保」「事業の継続」「社会的責任」という判断・行動の三原則のもと、一連の流れを持った対策を実施します。

危険度	段階	状態
	未発生(前段階)	感染症が発生していない状態
	海外発生段階(第一段階)	海外で感染症が発生した状態 ※ 報道などによる確認
	国内発生早期(第二段階)	国内で感染症が発生した状態 ※ 国内では感染が発生しているものの、対策の対象となる拠点の周辺で感染が発生していない場合
	感染拡大期・まん延期(第三段階)	国内で患者の接触歴が疫学調査で追えなくなった事例が生じた状態 ※ 対策の対象となる拠点の周辺で感染が確認され、拠点の感染リスク・拠点内の感染者の発生が想定される状態
	小康期(第四段階)	患者数が減少して低い水準でとどまっている状態 ※ 国や地方自治体・地域保健所などの行政の宣言・判断を参考に移行

### ▶ 感染症発生時の行動指針

感染症が発生した場合、3つの指針を意識して行動します。また、さまざまな情報が広がるため、会社の統一見解と対策を定期的に発信することで、誤解や疑心暗鬼を防ぎ、事業継続の促進を図ります。

#### (1) 自らが感染しない (感染防護対策)

- 睡眠・食事・適度な運動に気をつけて、規則正しい生活を送る。
- 健康管理を行い、感染症に関する情報に類似した症状がないか気をつけるとともに、体調がおかしいと感じたら必ず体温チェックを行い指示に従って対応する。

#### (2) 持ち込ませない (侵入阻止対策)

- 3つの密、「密閉」「密集」「密接」を避ける。
- 手洗い・うがい・咳エチケットを行う。
- 清掃、アルコール消毒の実施。

#### (3) 蔓延させない (拡大阻止対策)

- マスクの着用を奨励する。

## 新型コロナウイルス感染症への対応

世界中で猛威を振るう新型コロナウイルス感染症については、各地域の情報を適時に入手すると同時に不要不急の出張を制限するなどの予防措置を講じています。これらの対策で従業員の健康管理体制を十分に整え、発生可能性を抑制することで、企業活動の停滞を防ぎ、製品の安定供給を維持します。

同時に顧客とも密接な情報交換を行うことで需要変動を把握し、生産体制に反映させることで事業へのリスクも回避します。