



YAMASHIN-FILTER GROUP  
SUSTAINABILITY  
REPORT 2023

サステナビリティレポート 2023  
ヤマシンフィルタグループ

# Contents

- 01 編集方針
- 02 経営理念
- 03 財務・非財務ハイライト
- 05 トップメッセージ
- 09 ヤマシンフィルタのESG経営

## Environment

- 12 環境マネジメント
- 13 気候変動への取り組み
- 17 環境負荷低減への取り組み

## Social

- 19 研究開発
- 21 品質
- 22 サプライチェーンマネジメント
- 23 人的資本と基本的人権の尊重
- 27 社会発展への貢献

## Governance

- 28 コーポレートガバナンス
- 31 コンプライアンス
- 32 リスクマネジメント
  
- 33 独立第三者の保証報告書
- 34 会社概要

### 編集方針

#### 発行の目的

当社グループのサステナビリティへの取り組みについて、投資家やお客様といった全てのステークホルダーの方々にご理解いただくことを目的として、2021年から「サステナビリティレポート」を発行しています。本レポートでは、コーポレートサステナビリティの強化に向けて、企業理念である「仕濾過事(ろかじにつかふる)」に基づいた、フィルタビジネスを通じた社会課題の解決に向けた具体的な取り組みについてお示ししています。

#### 対象期間

2022年度(2022年4月1日から2023年3月31日)  
\*一部の情報は2022年度以外の活動内容を含みます

#### 報告対象範囲

ヤマシンフィルタ株式会社およびグループ会社  
\*一部ヤマシンフィルタ単体を対象としています


#### 発行時期

2023年11月(前回2022年11月発行、次回2024年10月予定)

#### 参考にしたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポートینگ・スタンダード 2016/2018/2019/2020/2021
- TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言項目
- 「環境省 環境報告ガイドライン(2018年版)」
- ISO26000

#### 第三者保証

第三者保証を受けたデータについては、保証済みであることを示す  マークを記載しています。詳しくは、第三者保証書をご覧ください。

#### 本レポートに関するお問い合わせ先

ヤマシンフィルタ株式会社 経営企画室  
〒231-0062  
神奈川県横浜市中区桜木町1-1-8 日石横浜ビル16F  
電話:045-680-1671(代表)  
URL:<http://www.yamashin-filter.co.jp>



# 経営理念



## 「仕濾過事」について

当社の創業者である山崎正彦は、かつて「フィルタビジネスを通じて社会に貢献する」という決意を“仕濾過事”（ろかじにつかふる）という言葉に込めました。半世紀以上を経た現在に至るまで、当社はこの言葉を経営理念として継承し、一貫して「ろ過」にこだわってまいりました。

ここでいう「社会」とは、お客様をはじめ当社を支えてくださる全てのステークホルダーを指します。当社の主力製品である建設機械（建機）用フィルタは、日常生活では目に触れることがありませんが、社会の発展にとってはなくてはならない「縁の下の力持ち」です。私たちも同じような存在でありたいと考えます。企業規模としては決して大きくはないものの、ニッチな領域を深く掘り下げた技術力で世界に展開する専門メーカー。それがヤマシンフィルタです。



## ヤマシンフィルタと持続可能な開発目標 (SDGs)

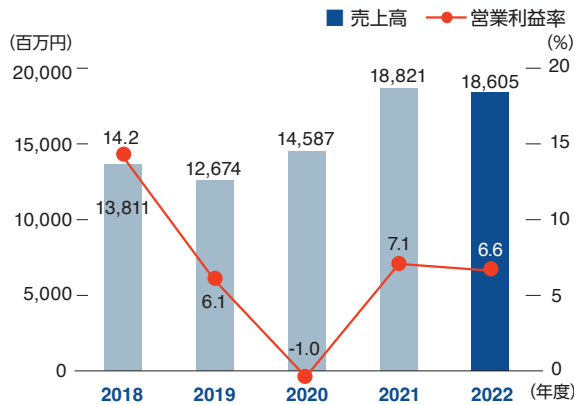
当社がフィルタビジネスにおいて取り組む3つのテーマ「環境」「空気」「健康」は、SDGsの目標とも密接に関わっています。当社がSDGsの目標達成に貢献するためには、当社のビジネスモデルにある強みとその基盤を見つめなおし、評価することで、社会課題に対する視点から企業として行動していくことが重要であると考えています。

当社は「仕濾過事」という理念を貫き、新たなビジネス領域へ進出し、真の総合フィルタメーカーへ成長するとともに、社会課題の解決に貢献することで、持続可能な世界の実現を目指してまいります。

# 財務・非財務ハイライト

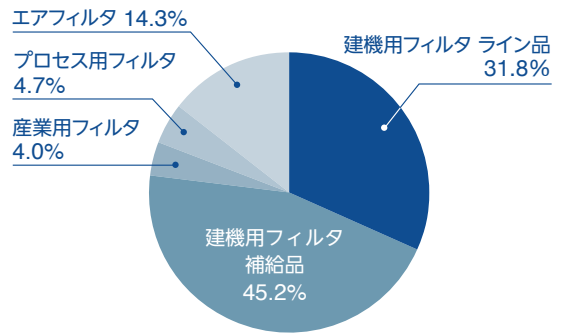
## 財務(連結)

### 売上高・営業利益



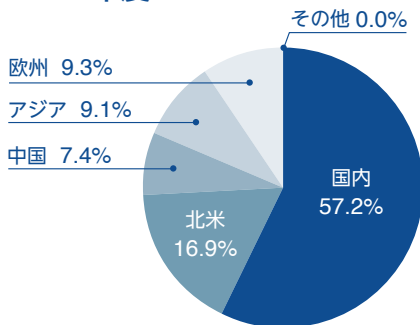
### 製品別売上高比率

#### 2022年度

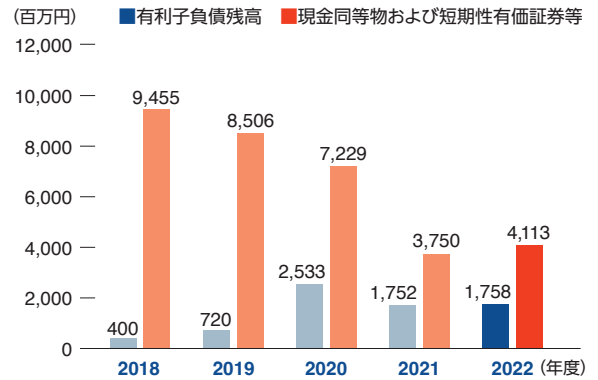


### 地域別売上高比率

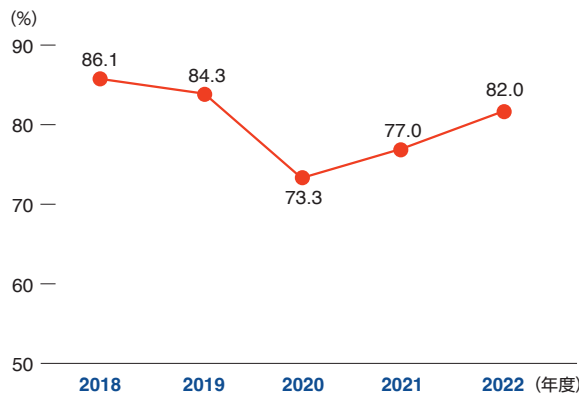
#### 2022年度



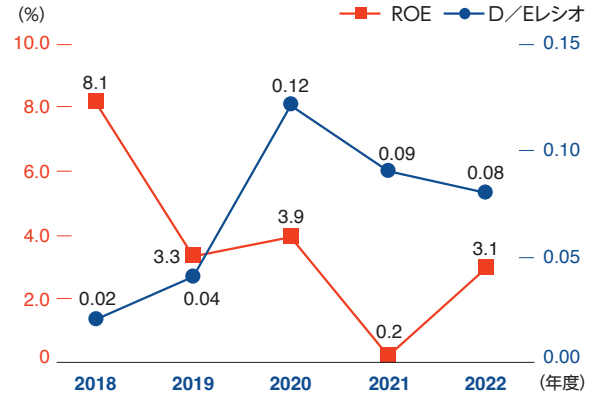
### 有利子負債・現金同等物および短期性有価証券等残高



### 株主資本比率



### ROE・D/Eレシオ

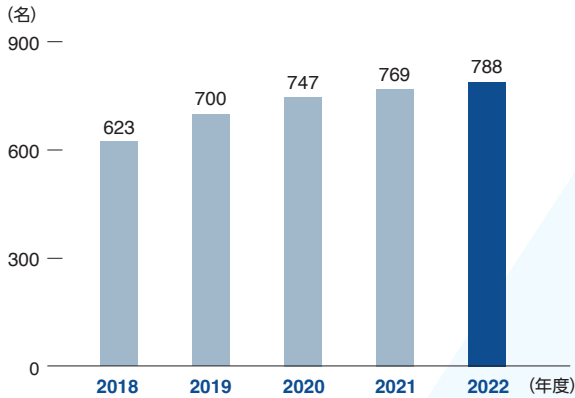




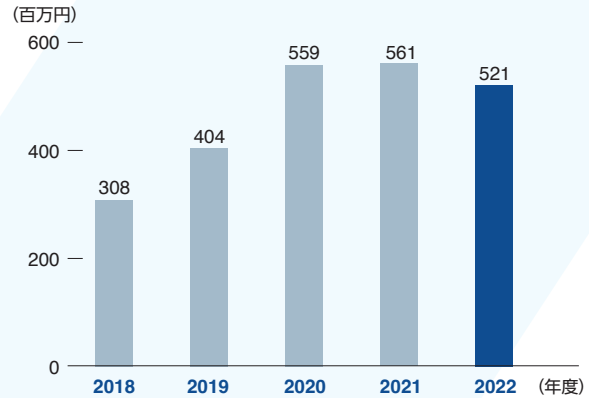


## 非財務

### 従業員数(連結)

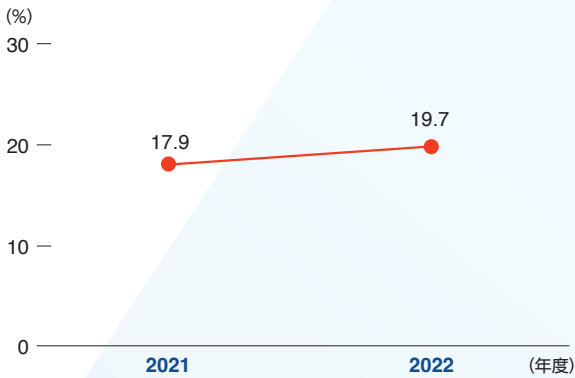


### 研究開発費(連結)



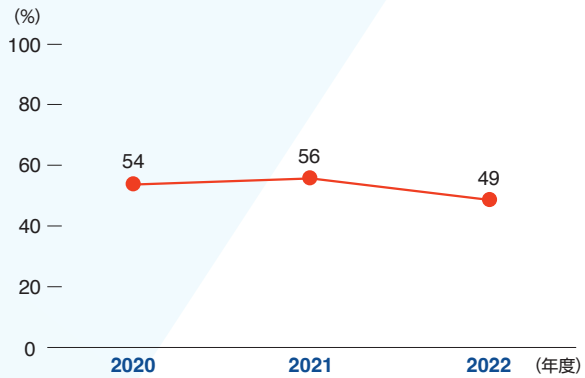
### 女性管理職比率(連結)

\* 各年度3月31日現在

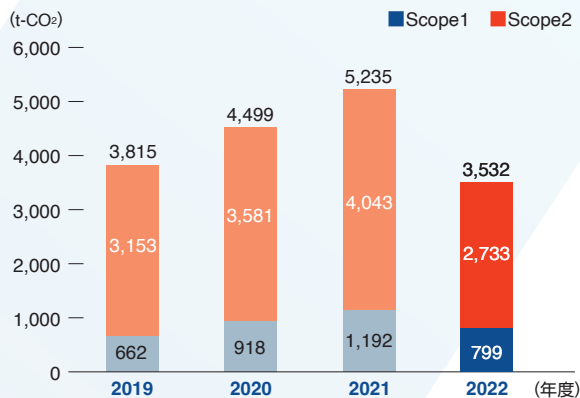


### テレワーク実施率

\* 対象範囲: オフィス部門である横浜地区



### CO<sub>2</sub>排出量(連結)

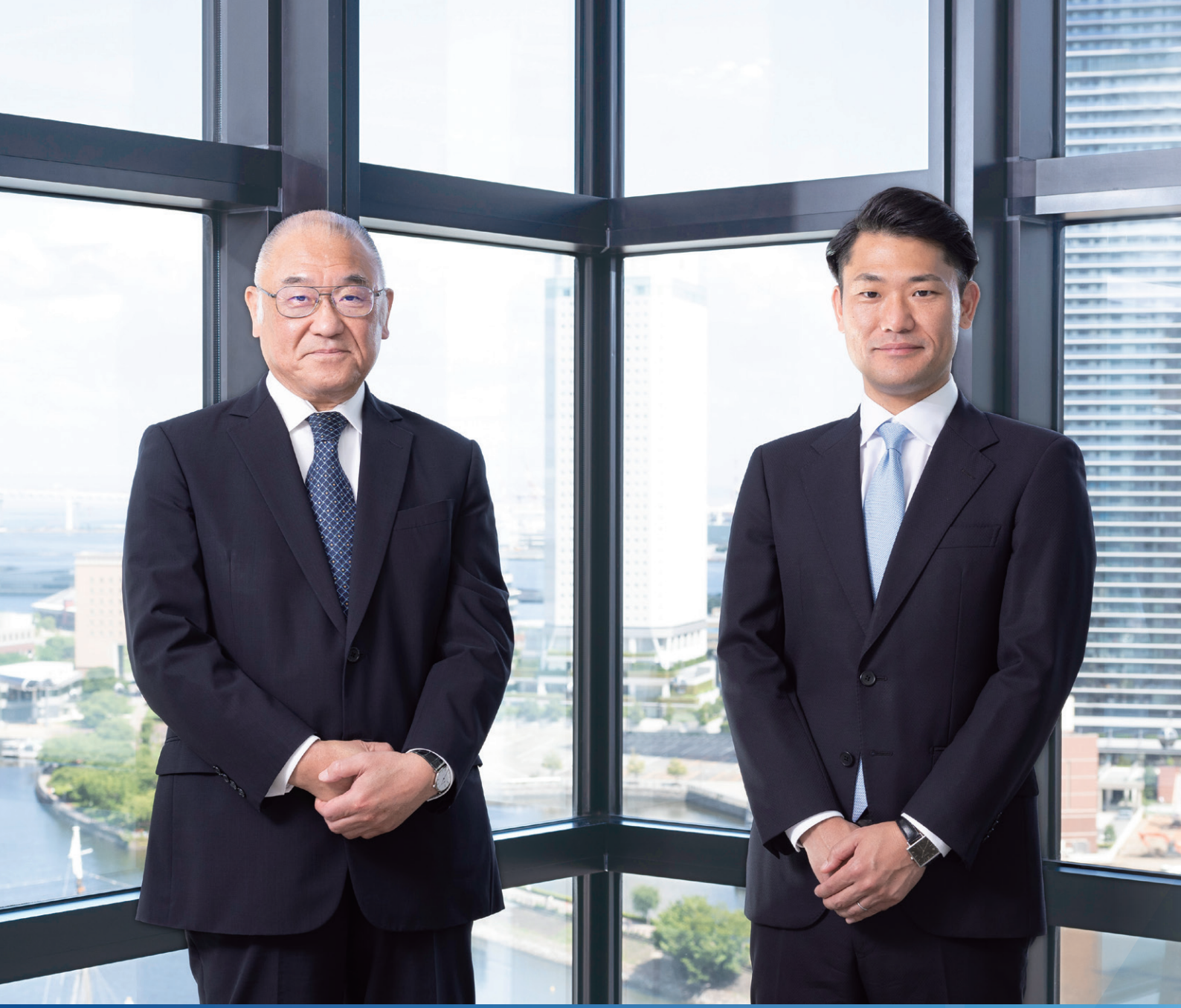


### 社会発展のための寄付金額<sup>\*1</sup>

2022年度 合計  
約 **1,000** 万円<sup>\*2</sup>

\*1 対象範囲: 本社、国内外生産・研究開発拠点(アメリカ、ベルギー、タイ営業所は除く)

\*2 現物寄付(マスクなど)については金額換算した金額を含めています



## サステナビリティの源泉である 社是「仕濾過事」

**社長**▶ 当社は創業当初から「仕濾過事」を社是に掲げ、半世紀以上にわたってフィルタビジネスを牽引してきました。この社是が生まれた高度経済成長期初頭に思いを馳せると、パイプラインの敷設を担った厳寒のシベリアで幾多のトラブルに見舞われながら、寝食も忘れて開発に没頭し、ネックとなっていた建設機械の油圧フィルタの耐寒性を克服した先人のフィルタ作りへの思いに背筋を伸ばさずにはおれません。高いハードルを越える過程で考案されたこの言葉には、フィルタ作りを通して社会と関わり、社会に貢献しようという強い思いが込められており、「フィルタビジネスを

通じて社会に貢献する」というサステナビリティの精神そのものです。

**副社長**▶ この理念は、世の中に貢献する事業への期待が高まっている現代にも合致しています。お客様を筆頭に、株主、従業員、環境と、ステークホルダーが多岐にわたる時代となりましたが、製品を通してあらゆるステークホルダーの役に立ちたいという姿勢はいまなお変わりません。

**社長**▶ 当社が、主力製品である建機用の油圧フィルタの可能性を広げ、エアフィルタを手掛ける株式会社アクシーを完全子会社化したのも、当社の技術力を活かして社会貢献の幅を広げていきたいという思いからです。近年、新興国をはじめ世界のいたるところでPM2.5などに起因する大気汚染が深刻化しています。



## トップメッセージ

# 「仕濾過事」の精神を貫き、 新たな時代を切り開いてまいります。

フィルタビジネスを通じて社会に貢献するという創業以来、貫き続けてきた想いは、現代においても変わることがありません。深刻化・複雑化し続けている社会課題を解決していくには、これまで以上の困難が伴うことが明白です。私たちヤマシンフィルタグループは、全社一丸となりこの難局に立ち向かい、持続可能な未来を創造してまいります。

代表取締役 社長執行役員

山崎 敦彦

取締役 副社長執行役員

山崎 裕明

エアフィルタは、病院や学校など建造物の空気を浄化し、そこで暮らし活動する人々の健康向上を後押しします。フィルタのろ材から開発・製造するヤマシンならではの強みをもって製品の性能向上を図りながら、理念を具現化していきます。

### 多様な環境課題に対する企業としての姿勢

**副社長** ▶ 気候変動や大気汚染をはじめとした環境問題は、いまや全人類にとっての課題です。それは、豪雨などによる激甚災害が頻発しているように、日常生活の中でも実感せざるをえない深刻なレベルです。地球の未来を揺るがしかねないこの問題に、私たちは

「地球人」として真摯に取り組んでいかねばなりません。企業としては、まず製品をよりサステナブルに、第二に製品を通じてお客様の事業をサステナブルに、第三にサプライチェーンをサステナブルにしていくことが肝要です。こうした対応をしていない企業は、淘汰されていくでしょう。2022年5月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) による提言」への賛同を表明したのは、カーボンニュートラル達成への貢献に向けた決意の表れです。

**社長** ▶ フィルタは使い終わると廃棄物となり、その焼却処理工程ではCO<sub>2</sub>が排出されます。そこで、当社は1990年代に従来の紙から、ろ材をより目が細かく通過抵抗の低いガラス繊維へと転換し、ろ過性能の向上のみならず小型化と製品ライフサイクル延伸を図





りました。その結果、廃棄量は4分の1になり、焼却に伴うCO<sub>2</sub>排出量の大幅削減も可能にしました。それから30余年が経過した現在、次世代のろ材としてより高性能で環境にも優しいナノファイバーろ材「YAMASHIN NANO FILTER®」を展開し、さらなるCO<sub>2</sub>排出抑制につなげています。

製造工程においては、佐賀事業所で2023年度に抄紙ラインで使用する水の100%リサイクル化を達成したほか、2024年からは、熱に抛らない速硬化性のある溶剤への切り替えにより、工場内の温度上昇を抑え、空調に費やす電力の節約とそれに伴うCO<sub>2</sub>排出量の削減を図る予定です。

この新たな溶剤は、CO<sub>2</sub>排出量削減のみにとどまらず、年間を通じて気温が高い南国の工場において、更なる高温下での作業が必要であったところを、作業環境も大きく改善できるというメリットがあります。

このように、当社は製品そのものだけでなく、現場の作業環境の改善にも注力し、コストを抑えながら環境負荷低減に挑んでいます。相反するよう思われがちなコストと環境配慮の両立は可能です。

性能の向上と併せ、よりグリーンかつロングライフで環境に優しい製品・製法を引き続き追求していきます。

## サプライヤーとの協働を通じた サステナブルなサプライチェーンの構築

**副社長** ▶ そうした事業活動を安定的に継続していくには、サステナブルなサプライチェーンの構築が不可欠です。グローバルに事業展開する当社は、拠点を置く地域社会への貢献も重視し、地産地消による地域還元を心掛けています。

**社長** ▶ 2021年にBCPの観点からベトナム・ハノイに新設した工場はその代表例で、製品品質の向上と併せて現地調達を進めています。ハノイには部品メーカーが多く、いまでは調達の大半を現地で賄い地域の雇用促進に寄与しています。

**副社長** ▶ 元々ベトナムは競争力のあるサプライヤーが多いという特徴があります。外国、特に新興国では労働環境や児童労働など相対的に人権リスクが高いと認識していますが、近年ベトナムは成長を遂げており、実際には人権面でのリスクも低減していると思います。当然、厳しいチェックは必須となりますが、話し合いを重ねることで問題を解決できるケースが多々あります。リスクを見越して取引しない、という選択をするのではなく、パートナーと共に課題を解決できる方法を模索するなど、互いに良い方向を目指すという姿勢で、競争力の高い優れたサプライヤーとの信頼関係構築に努めるという方針を貫いていく考えです。例年実施しているパートナーズミーティングなども活用しながら、人権に対する意識醸成や取り組みをサプライヤーとともに強化し、サプライチェーン全体の底上げに尽力してまいります。



## 企業の総合力向上につながる 職場環境の整備

**社長** ▶ 企業としての総合力向上の取り組みの一環として、職場環境の整備にも注力しています。当社ではコロナ禍を契機に時差出勤やリモートワークが定着し、現在も本社では出勤率約50%を維持しています。こうした制度は、仕事と育児・介護の両立を可能にし、従業員が活躍し続けられる職場づくりという重要な課題に寄与するものです。一方で、100%リモートワークとなるとチームワークの形成に障壁が生じやすく、Face to Faceのコミュニケーションの中から生まれるアイデアもあるため、部門ごとに一斉に顔を合わせる日を設けつつ、個々の事情を加味して働ける制度を継続していく方針です。

多様性という観点では、かねてから国内事業所での女性管理職比率の低さが指摘されてきました。国内の女性従業員の母数が少ない現状があり、対策が必要と認識しておりますが、先だって2023年6月に、初めて女性を社外取締役として登用しました。それを皮切りに女性のさらなる活躍を喚起し、従業員のウェル

ビーイングに配慮した働き方改革を推し進め、より多様で厚みのある企業基盤の確立を目指します。

**副社長** ▶ アフター・コロナに移行したことで、以前のように取引先や工場を訪問してFace to Faceで対話し、当事者意識を持って課題を吸い上げられるようになりました。我々が製造業として重んじている現場主義の実践に徹することで、できる限り自らの五感でリアルかつ機敏に現状やその問題点を把握し、経営層としてより良い事業活動へとつなげていきます。そして、お客様を含めたサプライチェーン全体のサステナブルな未来の実現に貢献してまいります。

**社長** ▶ より良い世の中の実現に寄与するフィルタビジネスにはいま、近年重視されるESGの視点で追い風が吹いていると実感しています。しかし、そこで慢心するようでは企業としての持続的な発展は見込めません。当社の原点であり、いまなお会社の拠り所となっている「仕濾過事」を命題に、社会のためになる企業であり続けられるよう邁進し、新たな時代を切り拓いていく所存です。



# ヤマシンフィルタのESG経営

「仕濾過事」の社是のもと、サステナブルな社会の実現に向けESG経営を強化し、さまざまな社会課題の解決に貢献していきます。

## サステナビリティマネジメント

### サステナビリティ方針の策定

当社は、創業以来、半世紀以上社是としてきた「仕濾過事」(フィルタビジネスを通じて社会に貢献する)を、当社グループのサステナビリティ方針として掲げることを決定しました。これからも、当社グループの事業活動が社会や環境に及ぼすプラスおよびマイナスのインパクトを考慮しながら、さまざまなステークホルダーから寄せられる期待や関心を受容するESG経営を推進していきます。

### サステナビリティ方針

#### 「仕濾過事（ろかじにつかふる）」～ フィルタビジネスを通じて社会に貢献する

ヤマシンフィルタは「仕濾過事(ろかじにつかふる)」の社是のもと、サステナブルな社会の実現に向けて、フィルタビジネスで培った強みを生かし「環境」「空気」「健康」に関する社会課題の解決に貢献してまいります。

### サステナビリティ推進体制

当社は、2021年度に代表取締役社長の諮問機関として、「YSS (Yamashin Sustainable Solutions) 委員会」を設置しました。当委員会は、経営企画室長および執行役員が委員長を務め、全ての執行役員を含む計約20名が出席しています。

SDGs推進やESGの取り組みについてYSS委員会で月1回議論し、その内容を取締役会や経営会議へ報告しています。直近では、中長期環境目標について議論を進めています。

#### 2022年度のYSS委員会での主なテーマ

- リスクと機会 財務的影響額算定
- Scope1, 2, 3集計整理
- TCFD提言に沿った情報開示の整理
- 人権デュー・ディリジェンス、人権方針策定 ほか

#### ●サステナビリティ推進体制図



### 社外からの評価

当社は、FTSE Russellにより構築された各セクターにおいて、相対的にESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックス「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に初選定されました。



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index

\* FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標) は、第三者調査の結果、ヤマシンフィルタ株式会社が FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。



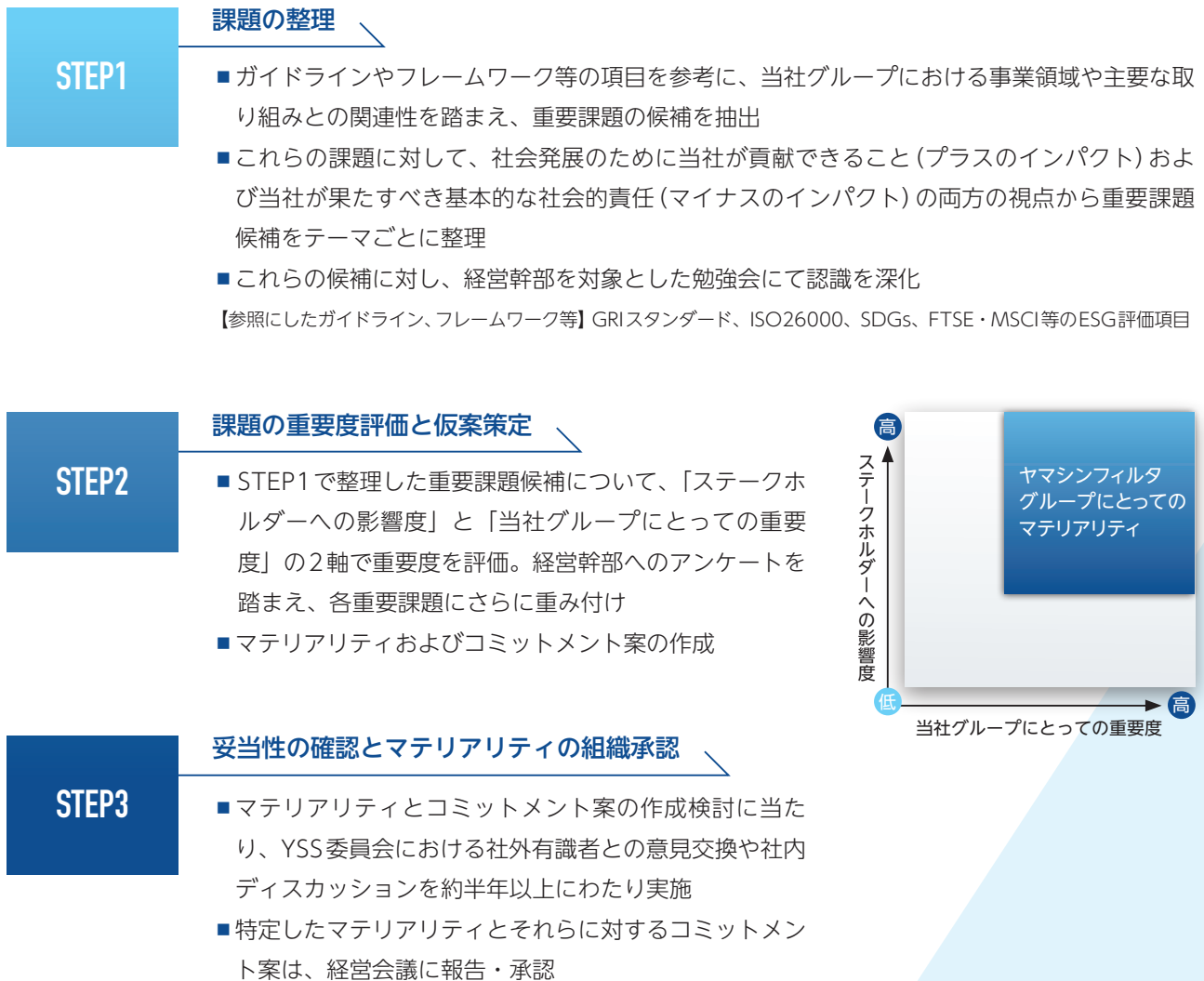


## ヤマシンフィルタグループのマテリアリティ

### マテリアリティ特定

当社は、GRIサステナビリティ・レポート・スタンダードで示されたプロセスに則り、社是「仕濾過事」および「ヤマシンフィルタの価値創造」のもと、当社グループのマテリアリティ（重要課題）を選定しました。これらの項目は、YSS委員会にて社会・環境課題を俯瞰した上で、当社における関わりや、あり方を約半年にわたり議論し、経営会議での承認を得て確定したものです。

#### ●特定プロセス



**特定したマテリアリティおよび中長期目標**

当社は、特定したマテリアリティをもとに、今後は取り組むべき方針の設定や、各マテリアリティに関連するKPIの設定および管理主管・方法等、マネジメント体制の構築を含め検討していきます。また、マテリアリティについてはステークホルダーからの期待・要請、社会動向や事業環境の変化および取り組みの進捗に応じ、適宜見直すことでPDCAを回していきます。

マテリアリティ	コミットメント	指標	中長期目標	該当ページ	
環境	気候変動への対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2050年度までにカーボンニュートラル達成を鑑み、CO<sub>2</sub>排出量の削減</li> <li>■ 再生可能エネルギー由来電力導入拡大</li> </ul>		P.15	
	付加価値を有する製品の設計			■ 環境配慮型製品の創出	P.15
	資源循環・環境負荷低減への取り組み			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 水使用量の削減</li> <li>■ 廃棄物排出量削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2032年度までに、グループの取水量を2022年度比で25%減</li> <li>■ 取水量原単位の低下</li> <li>■ 2032年度までに、グループの廃棄物排出量を2022年度比で20%減</li> <li>■ リサイクル率95%以上</li> </ul>
空気・健康	<p>人々の健康で安全な暮らしへの貢献</p> <p>大気汚染による健康被害の抑止～安心・安全な暮らしへの貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ フィルタ技術で、大気汚染やPM2.5による健康被害から人々を守る</li> <li>■ フィルタ技術で、室内の空気の質をより高める</li> <li>■ フィルタ技術の高度化・高機能化により、感染症による疾病から人々を守る</li> </ul>	■ 健康リスク低減製品の提供		P.19-20	
人・仕事	フィルタ技術の革新と新たな社会課題への貢献	<p>技術の研鑽と応用～社会が求めるフィルタ技術の追求</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 独自の技術を応用し、新たな価値を創り出す</li> <li>■ 独自の技術を研鑽し、世の中になかったフィルタを生み出す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 新製品の開発</li> <li>■ 特許取得数</li> <li>■ 社会課題解決のための客先交流の実施</li> <li>■ 研修への参加</li> </ul>	P.19-20	
	働きがいのある職場づくり	<p>働きがい、活躍する人材～「仕濾過事」の実践</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ お客様、仲間、家族に感謝し感謝される、働きがいのある仕事をする</li> <li>■ 多様な人材が力を発揮できることを目指し、ワークライフバランス、ダイバーシティ、人材育成、労働安全に配慮した職場づくりを行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経営理念「仕濾過事」の社員への浸透</li> <li>■ テレワーク実施率</li> <li>■ ダイバーシティ&amp;インクルージョンデータ</li> <li>■ 社員1人当たりの研修時間</li> <li>■ 重大労働災害0件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2028年までに、単体で従業員に占める女性比率を35%とし、連結で2023年3月末現在の女性比率および女性管理職比率の水準以上を維持する</li> <li>■ 2033年までに、上記5か年目標で掲げた各比率の水準以上とする</li> <li>■ 2030年までに女性役員比率を30%以上とする</li> </ul>	P.23-26
	多様な人材がその能力を発揮できる職場づくり				
人権マネジメントの推進	<p>人権デュー・ディリジェンスの推進～社会から信頼される企業へ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ バリューチェーン全体で人権を尊重し、企業としての責任を果たす</li> <li>■ バリューチェーン全体を通じた人権デュー・ディリジェンスを推進する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人権尊重のための体制整備</li> <li>■ 主要サプライヤーへの人権を含むESGに関する調査実施率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ サプライヤーへのESG調査実施100%を継続</li> </ul>	P.22	

# 環境マネジメント

## ● マテリアリティ／KPIに対する実績 (2022年度)

Scope1, 2削減率(グループ)  
前年度比 **33%**

再生可能エネルギー導入率  
(グループ) **34.7%**

廃棄物削減率(グループ)  
前年度比 **18%**

リサイクル率(国内) **97.1%**

当社は、「自然と環境の明日を担い、豊かで持続可能な社会の創造に貢献」するという環境理念を実践するため、環境方針を制定しています。これに基づき社内でのマネジメント体制を構築し、地球環境への影響を最小限にとどめる事業活動をグループ全体で推進しています。

### 環境方針

社是、仕濾過事(ろかじにつかふる)を通じて、地球環境保全に貢献する。

当社はフィルタメーカーとして、環境問題が今後の重要課題であることを認識し、以下の通り活動を展開する。

1. 環境目的・目標を設定し、継続的な改善を推進するとともに、必要に応じて見直しを行う。
2. 環境関連法規制およびその他の要求事項を遵守し、環境汚染の防止に取り組む。
3. 当社の事業活動に関わる環境影響のうち、次の項目を重点テーマとして取り組む。
  - (1) 天然資源およびエネルギーの消費量削減。
  - (2) 環境負荷物質の管理強化と低負荷物質への代替促進。
  - (3) 廃棄物の排出量削減と製品のリサイクル技術の推進。
  - (4) 周辺地域への環境汚染の予防と環境保全の推進。
4. 当社で働く全ての人員に対し環境方針の周知徹底を図るとともに、協力企業に対しても理解と協力を求める。

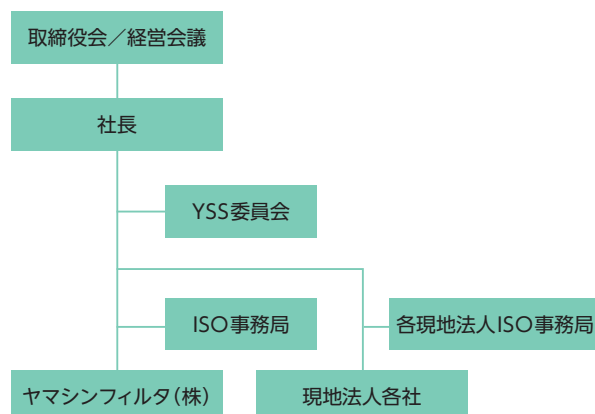
## ● 環境管理体制

当社は、2021年度に代表取締役社長の諮問機関として「YSS (Yamashin Sustainable Solutions) 委員会」を設置し、月1回SDGs推進やESGに関するグループ方針や目標の設定に加え、目標や実施施策の監督および監視を行っています。また、国内外のフィリピン・セブ工場等の製造拠点および中国・蘇州の開発拠点でISO14001:2015認証を取得し、環境施策を実施しています(同規格の認証カバー率:82%)。YSS委員会とISO事務局が適宜連携し、製品製造時に多量に消費するエネルギーの削減をはじめ、環境負荷低減を推進しています。

また、環境管理や環境保全に関する知識向上のため、ISO管理者、各拠点の担当者や新入社員に対し定期的に研修を実施しています。

こうした取り組みの結果、2022年度は環境関連の法令違反や罰金の支払いはありませんでした。

### ● 環境管理体制図





# 気候変動への取り組み

当社は、グローバル企業として、世界規模での課題のひとつである気候変動が経営への重大なリスクであると同時に、大きな機会をもたらすことを認識しています。カーボンニュートラルの実現に向け、製品と生産の両面で気候変動対策に資するビジネスモデルを実現していきます。

## TCFD 提言への対応

当社は、2022年5月に、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)<sup>\*</sup> 提言への賛同を表明して以来、TCFD 提言に沿った情報開示を積極的に進めています。



<sup>\*</sup>G20の意向を受け、金融安定理事会(FSB)が2015年に設立。タスクフォースでは、企業に対し、気候変動によるリスクおよび機会が経営に与える財務的影響を評価し、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」について開示することを推奨しています

### ガバナンス

当社は、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題を審議する機関として、YSS委員会を中心とするガバナンス体制を構築しています。YSS委員会は、経営企画室長および執行役員を委員長に据え、全執行役員(代表取締役社長執行役員、取締役専務執行役員、取締役常務執行役員を含む計約20名)で構成しています。毎月開催している当委員会は、リスク・機会の審議、対応方針、KPI設定、KPIや各施策のモニタリング等の役割を担い、その内容を経営会議や取締役会に報告しています。このように当委員会で検討した対応方針を、取締役会や経営会議での意思決定に反映するとともに、各部門を代表する執行役員を通じて事業運営にも活かし、企業経営に統合しています。

#### ● サステナビリティ推進体制図



### リスク管理

当社はリスク管理プロセスとして、TCFDにて整理された移行リスク・物理リスクや機会の区分に従い、該当しうる項目を洗い出しました。リスクや機会の評価に当たり、発生頻度、影響期間、影響の大きさ、コアビジネスへの影響、顕在化する可能性、顕在化する時期の計6項目をもとに定量的評価を実施しました。これらの結果を踏まえ、売上高等を考慮した財務的影響額について審議・確定しています。

特定したリスクは気候変動に関連する戦略方針に沿って対策を検討し、リスクの回避・緩和・管理を行います。これらの対策はYSS委員会で発案し、組織的決定が必要なものは取締役会や経営会議において審議・決定しています。すぐに運用可能なものは各部門を代表する執行役員による事業運営への織り込みを図ることで展開していきます。

### 戦略

当社は、TCFDの分類に合わせ、当社グループにとっての気候変動に関連するリスクおよび機会を特定し、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)の「4°Cシナリオ<sup>\*1</sup>」や、IEA(国際エネルギー機関)による「1.5°C~2°Cシナリオ<sup>\*2</sup>」を踏まえ、シナリオ分析を行いました。

<sup>\*</sup>1 4°Cシナリオ:IPCC RCP8.5、IEA STEPS  
<sup>\*</sup>2 1.5°C/2°Cシナリオ:IPCC RCP1.9/RCP2.6、IEA SDS/NZE2050

● 気候関連リスクおよび機会

短期：0-3年 中期：3-10年 長期：10年以上

区分	リスク・機会内容	時間軸	事業への影響度		
			1.5℃	4℃	
移行 リスク	政策および規制	炭素税導入により、自社排出量への課税による対応コスト増大	長期	小	小
	技術	温室効果ガス排出量が一番多いアルミニウム、鋼鉄を主原材料としているフィルタ製品への欧州への国境炭素税課税による対応コスト増大	中期	小	小
		既存フィルタろ材の原材料の置換(石油由来プラスチックから非石油由来のものへ)による原材料コスト増大	長期	中	小
		気候変動の対策として推進される自動車産業によるEV化の加速などに伴う、フィルタ製品の主原材料のひとつであるアルミニウムの価格の高騰	長期	中	中
市場	マイニング関連企業等、顧客側の取引条件の強化による、CO <sub>2</sub> 排出量削減が望めない製品への需要減少	長期	—	—	
物理 リスク	急性(台風等)	サイクロン、台風等によるサプライチェーンの分断や操業停止による生産能力の低下	短期	小	小
	慢性(気象変化、平気温の上昇、海面上昇)	サイクロン、台風等によるサプライチェーンの分断や操業停止による生産能力の低下 気温上昇による工場内の労働環境の悪化、サプライチェーンへの影響への対応コスト増大	長期	小	小
機会	製品およびサービス	建機用ロングライフフィルタの製造・販売機会拡大	長期	大	大
		NanoWHELP®製造・販売機会拡大	中期	大	大
		気温上昇に伴う感染症対策関連事業であるマスク事業の機会拡大	長期	中	中
		排ガス規制に対応した建機用高性能フィルタ製品の製造・販売拡大	短期	大	大
	評判	サステナブルFITs等の資金調達機会拡大による設備投資の増加	長期	—	—

リスクを回避するためには、まず世界全体の平均気温上昇を1.5℃以下に抑えることへの貢献が求められています。その一端として、当社の技術力で脱炭素や環境保全ニーズに応える製品を開発して供給することで大きな社会的インパクトを創出し、当社の成長・収益機会に変えていくことが当社の中長期的戦略方針です。

● リスクと機会マッピング

	原材料調達	フィルタ生産	顧客製品への組み込み	市場・エンドユーザー	本社・管理
	フィルタ製品の原材料の6割はアルミニウムや鋼鉄、石油由来原料	国内・佐賀工場 フィリピン・セブ工場が主要な生産拠点	建設機械用フィルタ エアフィルタ	建設機械 産業用・建物用 ヘルスケア・マスク	企業経営 事業管理
1.5℃を目指す 世界で最大化	炭素税等による自社排出・自社製品に係るコスト増のリスク		低圧損・長寿命のNanoWHELP®の販売が伸長する機会	新興国の規制強化による需要増加の機会	サステナブルFITs等による資金調達機会
	炭素税等による原材料価格の上昇のリスク	非石油由来の原材料を利用したろ材開発コスト増のリスク	ロングライフフィルタ等の技術開発先行による先行者利益の機会	顧客の取引条件強化による非環境配慮製品の売上低下リスク	
4℃以上の世界で最大化	大型台風などによるサプライチェーン分断の操業低下リスク	熱波・気温上昇による労働環境の悪化に伴う対応コスト増のリスク		感染症増加によるマスク事業での売上拡大の機会	拠点等が海面上昇による影響を受けるリスク

■ リスク ■ 機会

## 指標と目標

2022年度の当社グループにおけるScope1(自社での直接排出)、Scope2(電力使用等による間接排出)、Scope3(バリューチェーン上の排出)排出量は、合計78,087t-CO<sub>2</sub>でした。Scope1, 2排出量は3,532 t-CO<sub>2</sub>となり、2021年度比約33%の削減を達成しました。

当社グループは今後、中長期CO<sub>2</sub>排出削減目標を策定の上、SBT認定取得に向け、Scope1, 2, 3全体の排出量の積極的な低減活動を行っていきます。

### ■ 自社におけるCO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み

中長期削減目標の策定を見据え、さらなるCO<sub>2</sub>排出量削減を目指し、各工場で施策を講じています。

2022年度の再生可能エネルギー由来電力使用量は、2,285MWhで、グループ全体での導入率はおよそ34.7%となりました。2021年10月に稼働を開始した佐賀事業所は、工場内で使用する電力の全てを再生可能エネルギー由来電力で賄えるように設計しています。また、個々のラインごとの使用状況をモニターできる電力監視システムを導入し、使用電力の「見える化」を可能にしました。さらなる省エネ活動推進のため、冬場はナノファイバー生産エリアからの排熱を倉庫の暖房として再利用しています。2022年度は新たに横須賀イノベーションセンタ、(株)アクシーで再生可能エネルギー由来電力の使用を開始しました。これらの各種取り組みを国内外の拠点に展開していきます。

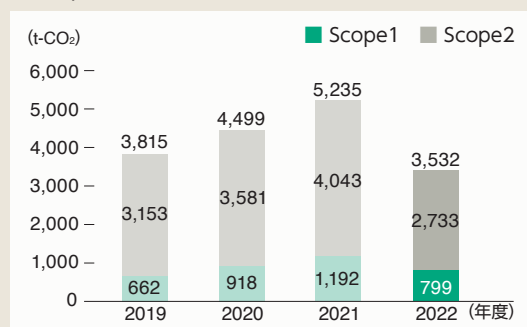
### ■ 製品を通じた貢献

環境へのインパクトが小さいナノファイバー技術を中心に、フィルタ製品を通じた気候変動への対応を日々進めています。

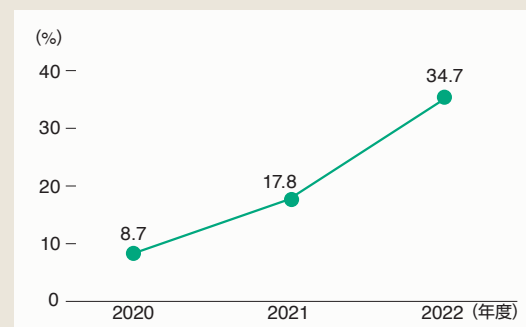
製品等	概要
大型建設機械向けリターンフィルタおよびラインフィルタ	大幅なロングライフ化の実現により、廃棄物削減を通じたCO <sub>2</sub> 排出抑制に貢献
エアフィルタ製品「NanoWHELP®」	当社比で従来製品よりもCO <sub>2</sub> 排出量を年間23%削減が可能となり、高評価を得ている
マスク製品	繰り返し使用可能な製品の開発により、省資源・廃棄物量低減に貢献
トランスミッション用フィルタ	部品の素材変更により軽量化を実現し、原材料や製品輸送中のCO <sub>2</sub> 排出量削減に貢献
フィルタろ材	バイオマス素材をフィルタろ材に活用を通じて、ライフサイクル全体における廃棄物排出量削減の実現に向けた研究を推進

### ■ 実績

● Scope1, 2排出量<sup>\*1</sup>



● 再生可能エネルギー導入率<sup>\*2</sup>





● エネルギー使用量<sup>※1※3</sup>

(単位：k)

範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
グループ	1,797	2,252	2,550	2,034 ✓
海外	1,027	1,225	1,621	1,174 ✓ <sup>※4</sup>
国内	770	1,028	929	859 ✓

● Scope1,2排出量<sup>※1</sup>内訳/原単位

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1,2合計	t-CO <sub>2</sub>	グループ	3,815	4,499	5,235	3,532 ✓
		海外	2,601	3,096	4,098	3,051 ✓ <sup>※4</sup>
		国内	1,214	1,404	1,137	481 ✓
売上高当たりのCO <sub>2</sub> 排出原単位	t-CO <sub>2</sub> /百万円	グループ	0.301	0.308	0.278	0.190

● Scope3排出量<sup>※2</sup>

項目		2022年度 (t-CO <sub>2</sub> )	構成比率 (%)
Scope3 合計		74,555 ✓	100
Cat.1	購入した製品・サービス	50,507 ✓	67.7
Cat.2	資本財	2,380 ✓	3.2
Cat.3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	662 ✓	0.9
Cat.4	輸送、配送(上流)	4,047 ✓	5.4
Cat.5	事業から出る廃棄物	991 ✓	1.3
Cat.6	出張	51 ✓	0.1
Cat.7	雇用者の通勤	501 ✓	0.7
Cat.8	リース資産(上流)	Scope1, 2に含めて算定	—
Cat.9	輸送、配送(下流)	算定対象外	—
Cat.10	販売した製品の加工	算定対象外	—
Cat.11	販売した製品の使用	算定対象外	—
Cat.12	販売した製品の廃棄	15,416 ✓	20.7
Cat.13	リース資産(下流)	算定対象外	—
Cat.14	フランチャイズ	算定対象外	—
Cat.15	投資	算定対象外	—

\* ✓マークのついたデータは、第三者保証を受けています

※1 集計範囲：連結グループ、非エネルギー由来の温室効果ガス含む

※2 集計範囲：連結グループ

※3 原油換算

※4 海外営業拠点(ベルギー、アメリカ、タイ)におけるCO<sub>2</sub>排出量の全体割合が小さいため、集計対象から除外

# 環境負荷低減への取り組み

## ● 水資源への取り組み

### ■ 取水量・排水量の管理

当社は、限りある水資源の保全・有効活用は重要な課題という考えのもと、拠点ごとに水使用量削減目標を掲げ、積極的な水利用の削減に取り組んでおり、以下2つの中長期目標を新たに策定しました。

- 2032年度までに、グループの取水量を2022年度比で25%減
- 取水量原単位の低下

水質管理に関しては、佐賀工場では排水を微生物処理後、ろ過(物理的処理)とpH調整(化学的処理)を行い、水質基準に問題がないことを確認してから外部に排出しています。外部機関による検査を定期的に受け、排水の質を常に基準以下に抑えています。2022年度には、抄紙ラインでの水リサイクル率向上を促すため、新たに排水処理設備を導入しました。それまでは排水のリサイクル率は約50%前後を推移していましたが、導入後は100%となりました。

### ● 取水量(取水源別) (単位: m<sup>3</sup>)

取水源	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
上水	国内	8,788	15,786	14,270	14,461
	海外	—	10,453	15,833	9,312
工業用水	国内	0	0	0	0
	海外	—	0	312	5,764
その他 (地下水、 河川水、雨水)	国内	0	0	0	0
	海外	—	0	0	0
グループ		8,788	26,239	30,415	29,537
原単位(m <sup>3</sup> /百万円)		0.69	1.80	1.62	1.59

### ● 排水量(排出先別) (単位: m<sup>3</sup>)

排水先	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
下水	国内	5,158	10,951	8,315	7,163
	海外	—	10,453	16,145	15,076
排水処理 施設*	国内	3,630	4,835	5,955	7,298
	海外	—	0	0	0
その他 (河川、海)	国内	0	0	0	0
	海外	—	0	0	0
グループ		8,788	26,239	30,415	29,537

\* 佐賀事業所内の排水処理施設

#### 集計範囲

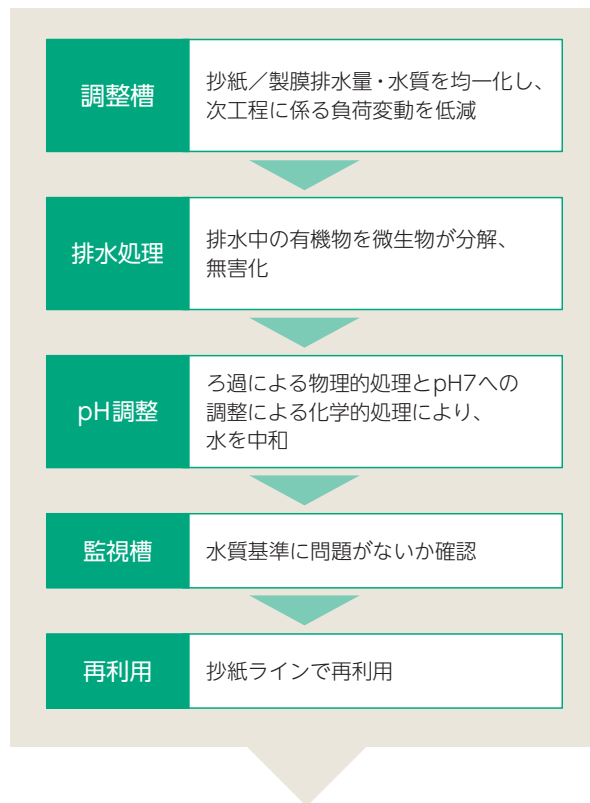
\* 2019年度: 横浜開発センタ、横須賀メディアラボ、佐賀事業所

\* 2020年度: 横浜開発センタ、横須賀メディアラボ、佐賀事業所、蘇州研究所、セブ工場

\* 2021年度: 横浜開発センタ、横須賀メディアラボ、佐賀事業所、蘇州研究所、セブ工場、ベトナム工場

\* 2022年度: 横須賀イノベーションセンタ、佐賀事業所、(株)アクシー、蘇州研究所、セブ工場、ベトナム工場

### ● 佐賀工場の排水処理のフロー



水リサイクル率 **100%** 達成

### ■ 水リスク評価

当社は、生産拠点での水供給や洪水等のさまざまな水リスクを把握し、適切に対応するため、水リスク評価を実施しました。グローバル基準のツールである世界資源研究所(WRI)の「Aqueduct」を用い、国内外全4拠点で一次評価を行いました。2023年度中には、これらのツールはあくまでも参考値として、より正確な水リスク評価をするべく二次評価(ハザードマップ等の確認)やヒアリングを含めた第二次リスク評価を実施する予定です。

### ● WRI Aqueduct評価結果

生産拠点	水ストレス度
佐賀事業所	低い(1-2)
(株)アクシー	低い(1-2)
セブ工場	非常に高い(4-5)
ベトナム工場	非常に高い(4-5)

\*水ストレス度: 非常に低い(0-1)、低い(1-2)、中(2-3)、高い(3-4)、非常に高い(4-5)の5段階

## ● 廃棄物削減への取り組み

### ■ 自社での取り組み

生産や営業現場では廃棄物の分別等、個別項目についての環境目標を設定し、日々の業務で環境負荷低減に取り組んでおり、新たに以下の中長期目標を策定しました。

- 2032年度までに、グループの廃棄物排出量を2022年度比で20%減
- 国内のリサイクル率95%以上

2022年度の海外生産拠点を含めたグループ全体での原材料投入量が5,572t、外部への廃棄物排出量は795t、国内でのリサイクル率は97.1%でした。

### ● 主な原材料投入量 (単位：t)

原材料	2021年度	2022年度
アルミニウム	1,456	1,022
鋼材	2,920	2,205
ステンレス	288	259
合成繊維	539	335
段ボール、紙加工品	435	394
その他	2,272	1,357
<b>合計</b>	<b>7,910</b>	<b>5,572</b>

### ● 廃棄物排出量および有害廃棄物量 (単位：t)

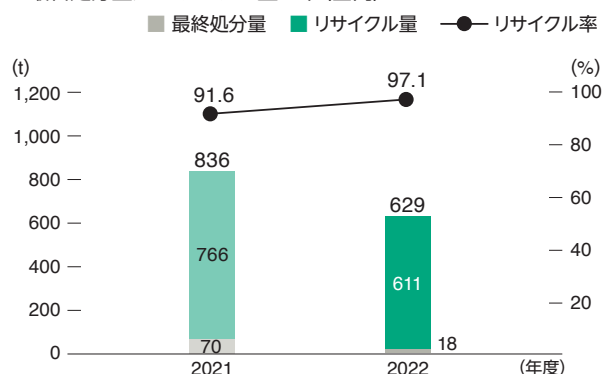
分類	範囲	2021年度	2022年度
		2021年度	2022年度
汚泥	国内	132.8	127.3
	海外	31.5	0
廃油	国内	60.5	26.6
	海外	21.5	47.0
金属くず	国内	125.8	97.8
	海外	0	2.8
廃プラスチック	国内	474.1	339.0
	海外	0	0.6
その他	国内	84.2	82.5
	海外	39.8	71.5
<b>グループ</b>		<b>970</b>	<b>795</b>
<b>うち、有害廃棄物</b>		<b>142</b>	<b>131</b>

集計範囲

\*2021年度：横浜開発センタ、横須賀イノベーションセンタ、佐賀事業所、(株)アクシー、蘇州研究所、セブ工場

\*2022年度：横須賀イノベーションセンタ、佐賀事業所、(株)アクシー、蘇州研究所、セブ工場、ベトナム工場

### ● 最終処分量／リサイクル量・率 (国内)



## ● 有害化学物資・廃棄物管理の取り組み

当社では化学物質の適切な管理のため、安全データシート (Safety Data Sheet : SDS) や作業手順書などを通じて、化学物質の廃棄も含めた取り扱い方法や保護具の重要性について周知をしています。各工場には化学物資の管理者を配置し、有害廃棄物量などのデータ管理を徹底することで、適正な管理および処理に努めています。

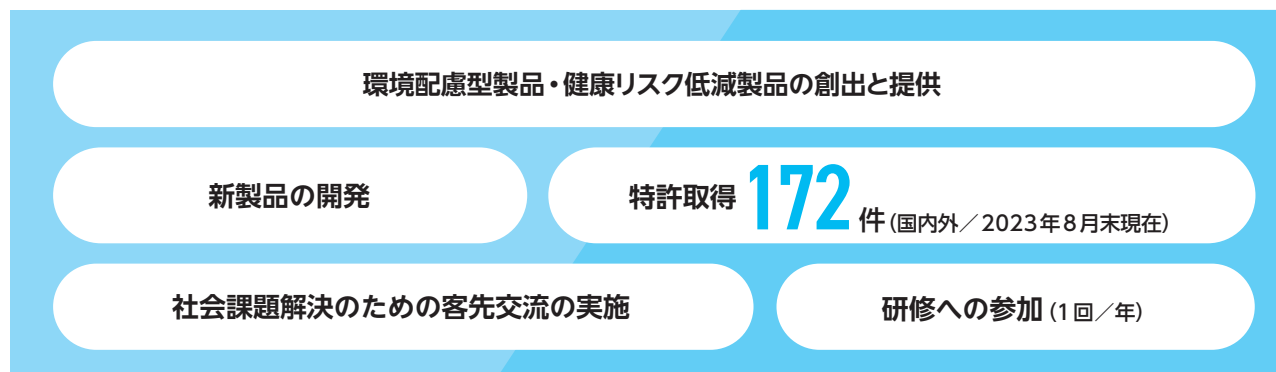
## ● 製品を通じた貢献

当社は、製品のライフサイクル分析を行った上で、原材料選定から廃棄までの環境配慮を考慮した製品開発を行っており、長寿命化を実現したロングライフフィルタ、CO<sub>2</sub>排出量がより少ないエアフィルタ製品や繰り返し使用が可能な高性能マスクを販売しています (P.20参照)。当社の環境配慮製品によって省エネ・省資源に貢献するとともに、ナノファイバーを用いた製品のリサイクルシステムの構築を目指し、引き続き検討していきます。



# 研究開発

## ● マテリアリティ／KPIに対する実績 (2022年度)



## ● 研究開発に対する方針

当社が解決に貢献すべき社会課題を「環境、空気、健康」と定め、建設機械用フィルタ、エアフィルタ、ヘルスケアの3領域を軸に、総合フィルタメーカーとして高付加価値製品を創出するための研究開発に取り組んでいます。

## ● 研究開発体制

当社はフィルタ専門メーカーとして、スピーディーな研究開発を念頭に、お客様からの要望や社会的な要請を製品開発に反映しています。研究開発規程に則り、「企画・開発提案書」を開発本部で集約・プロジェクト化しています。デザインレビューや、トップマネジメントも含めた会議においてプロジェクト継続の可否を判断しています。

研究開発に携わる社員数は約90名であり、企業規模に照らせば群を抜いて大きな部門です。2022年2月に操業開始した横須賀イノベーションセンタに、横浜(杉田)開発センタと横須賀メディアラボに分散していた拠点を集約しました。佐賀事業所、中国の蘇州開発センタにも人員を配置しています。

研究開発拠点では、開発設計部とR&D部が1～5年先の製品群を想定した中期視点の開発(新製品開発)と、長期視点でメーカーとしての基礎技術を蓄積する研究(基礎研究)を担当し、当社グループを支える中核部門となっています。2023年度からはトレンドを見据えた開発を強化すべく、R&D部に新規探索も含めた要素技術の体制を強化しました。加えて開発設計部でも、生まれの品質向上と原価改善を目的に体制を強

化するなど組織内の再編を行いました。

## ● 研究開発目標の設定

2022年度研究開発目標に、次期モデルフィルタの開発などのテーマを掲げ、成果創出に取り組みました。

### 2022年度 主要な開発テーマ

- 次世代モデル搭載用フィルタ開発 (エアレーション対策等)
- ICTフィルタ開発 (汚染度センサ、差圧センサ等)
- 農業機械向けフィルタ
- 建設機械向けロングライフフィルタ
- ナノ繊維を活用した製品開発 ほか

## ● お客様との交流

当社はお客様の要望を製品に反映すべく、開発本部と営業本部が連携しながらタイムリーに日々お客様とコミュニケーションを取っています。コロナ禍以降、2022年度は対面での訪問を再開し、タイ営業所ではフィルタに関する講習会を実施するなど、お客様と交流を深めました。

## ● 研究機関との連携

既存のIoT技術では実現困難である超微細なごみの検出や、大きな温度分布や激しい流動が存在する過酷環境下での動作、測定等を可能とする革新的センシングデバイスの研究開発を、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構と共同で行っています。

TOPICS

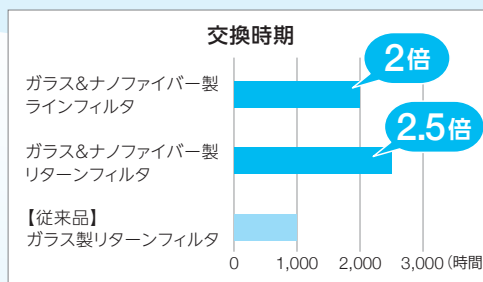
ヤマシンフィルタの環境配慮製品

使用 廃棄

ロングライフフィルタのさらなる長寿命化

ナノファイバーを使用した大型建機向けリターンフィルタおよびラインフィルタは、大幅なロングライフ化を実現することで、廃棄物減に貢献しています。リターンフィルタの交換時間が1,000時間\*ですが、ガラス&ナノファイバー製リターンフィルタで2,500時間、ラインフィルタもナノファイバーの効果により、同シヨベルでの交換時間は2,000時間の長寿命を達成しています。

\*ガラス繊維のみを使用したフィルタ製品



使用 廃棄

CO<sub>2</sub>排出量削減に貢献するエアフィルタNanoWHELP®

ナノファイバーを使用した「NanoWHELP®」はフィルタ性能・環境対応性が高い評価を獲得しています(米国規格のMERV14を取得)。NanoWHELP95は、当社比でCO<sub>2</sub>排出量を年間23%削減でき\*、データセンター、病院、公的施設等に採用されています。2022年度のNanoWHELP®の販売数量は初年度に比べ6倍となり、今後もさまざまな場所で健康を守る製品として採用を拡大しています。

\*第三者保証書取得済み



使用 廃棄

繰り返し使用できるマスク製品

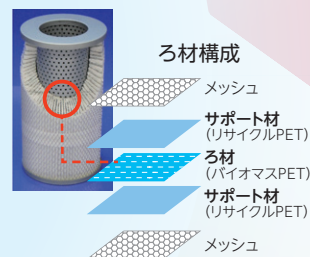
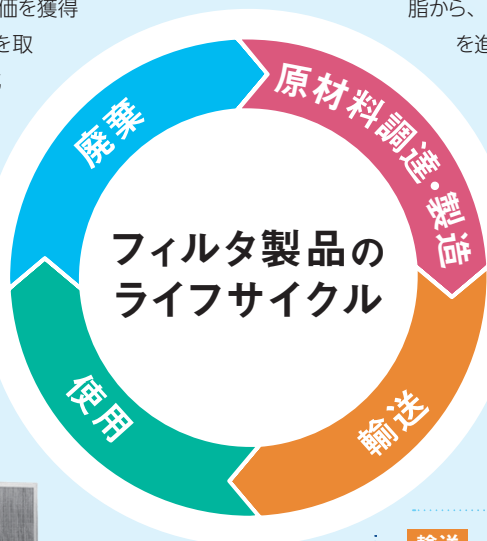
「究極のヤマシン・フィルタマスク Zexeed ゼクシード®」をはじめ、当社のマスク製品は、マイクロレベルよりさらに細かいナノファイバーを3次元多孔構造で組み合わせたフィルタで、ウイルス飛沫、花粉、PM2.5への暴露を防ぎます。高い捕集力を実現、かつ長時間使用でも性能低下がごくわずかな高性能マスクであり、洗って繰り返し使うことで省資源、廃棄物量の削減に貢献しています。



原材料調達・製造

フィルタろ材への環境負荷低減素材の活用

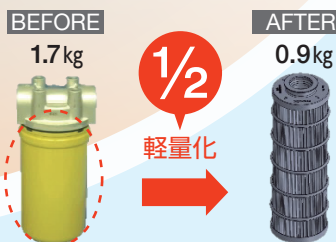
CO<sub>2</sub>の排出削減と化石資源への依存低減に向けた循環型素材の確立を目指しており、従来の石油由来のPET樹脂から、バイオマスを使用したPETのろ材開発を進めています。ろ材にバイオマスPET、サポート材にリサイクルPETを使用することで、フィルタ1本当たり約30%のCO<sub>2</sub>排出量削減が可能です(社内試算)。



輸送

トランスミッション用フィルタ軽量化

当社の鉄製カートリッジタイプのトランスミッション用フィルタに代わり、エレメント交換部品の材料を樹脂に変更することで、約半減の軽量化に成功し、製造過程だけでなく製品輸送中のCO<sub>2</sub>排出量の削減にもつながっています。



# 品質

## ● 品質に対する方針

当社は、品質方針を策定し、お客様の期待に応えられる製品を継続的に創出していきます。

### 品質方針

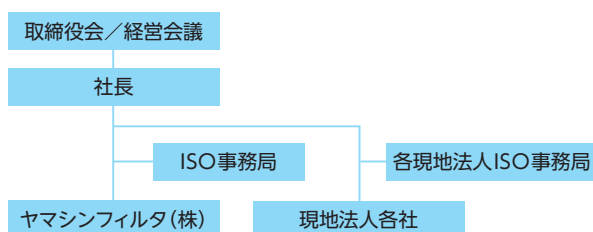
<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/social/main/01/teaserItems1/01/linkList/0/link/QualityPolicy.pdf>

## ● 品質管理の体制

当社は、品質マネジメントシステムに関する国際規格であるISO9001：2015認証(カバー率：82%)を取得し、ISO事務局のもとで、各種規程に基づいた品質管理の実行によりPDCAを回しています。

品質向上のために工程不良率の数値目標を定めてモニタリングし、管理しています。毎月の不良発生率は、佐賀事業所、セブ工場、ベトナム工場それぞれの生産拠点の状況を品質保証本部が把握し、目標達成状況に応じた是正処置・予防処置を講じています。また、毎月の経営会議では不良発生率や重大な不良案件について報告し、その原因・対策等の適切性を審議しています。

### ● 品質管理体制図



## ● 品質管理に関する取り組み

### 不具合の是正・予防対応

品質を保証するには、お客様先での将来的な品質の寿命を考慮した上で、使用する材料・部品や製品の寿命を設定し、開発・設計を進め、加工と組み立てを行う必要があります。品質管理にあたり、不具合を定量的・定性的に分析する上でパレート図等さまざまなツールを活用し、不具合の原因を早期に明らかにできるようにしています。また、原則として、お客様からのお問合せや不具合品を受領した当日中に、調査を開始する仕組みとしています。

### 改善活動

生産拠点では、「ムリ」「ムダ」「ムラ」の3点に着目した、「『3ム』メモ」による改善活動を実施。佐賀工場では、安全、品質、工程の改善に関して、全ての社員が月1件以上の提案を行っています。DX推進の一環で生産ラインにロボットを導入し、2022年4月に操業開始したベトナム工場では現地指導だけでなくリモートで指導を行うなど、品質管理を徹底しています。

常に変化のある生産現場では、改善活動に終わりはありません。品質向上を通じ、顧客満足を得られるよう、小さなことでも厭わずに改善を続けています。

### 品質向上に向けた人材育成

作業者全員に対して単なる作業内容のOJTではなく、作業の意味、機器の原理や技術など、本質から業務を捉える教育を行っています。改善については提案するだけでなく、完結するまで管理させることで、問題を解決できる人材へと育成しています。また、従業員の成長を促すためだけでなく、急に人員が欠けてしまった場合でも生産や品質、納期遅れなどでお客様にご迷惑をおかけしないよう、多能工化(さまざまな作業ができる人材への育成)を推進しています。

### ICTを活用した高度な標準化

作業者は、電子化してサーバーに蓄積した作業標準書を、生産ラインに設置したタブレット端末で見ることができます。これにより、作業者によるムラを大幅に軽減し、人が変わることによる作業効率の低下の防止等、効率化と安定化を図れるようになりました。また、組立方法について、これまでの紙ベースから動画に置き換えて海外工場と共有することで、組立方法の見える化を実現しています。



工場内の端末にて作業標準書を確認する作業者





# サプライチェーンマネジメント

## ● マテリアリティ / KPIに対する実績 (2022年度)

主要サプライヤーへの人権含むESGに関する調査実施(単体) **100%**

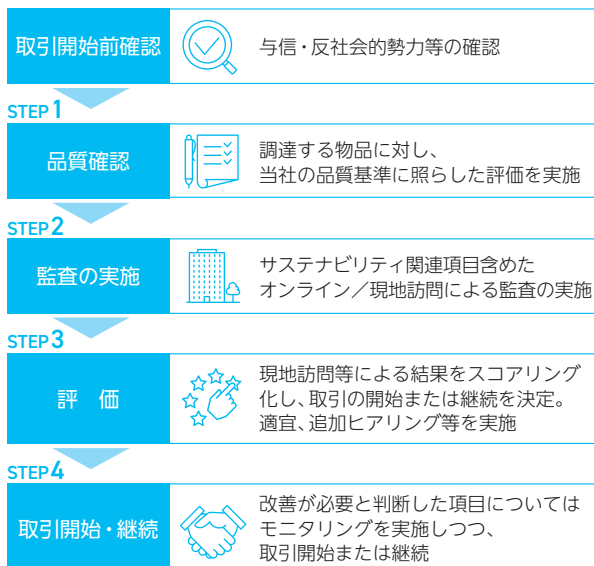
### ● サプライチェーンマネジメントに対する考え方

当社が質の高い製品をもって社会課題の解決に貢献するためには、サプライチェーン全体で環境や人権への配慮、法令の遵守を徹底すべく取り組むことが重要であるという認識のもと、責任ある調達を推進しています。

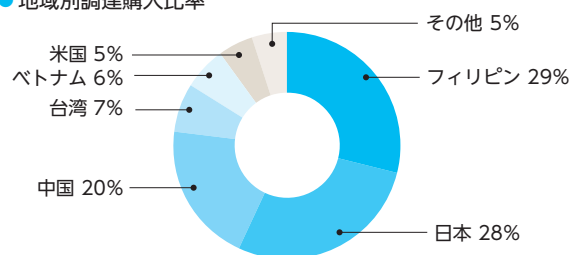
### ● 責任ある調達と貢献

当社のサプライヤーは2023年8月現在で200社を超え、その約半数が工場や研究所を置くフィリピン・中国・ベトナムなど海外の企業です。これは現地の雇用創出や経済活性化に寄与できるよう、可能な限り現地調達を行うという当社方針に基づくもので、調達物品は全て品質レベルが当社基準を満たしているもののみを採用しています。新規サプライヤーの選定にあたっては、サステナビリティの項目を含め現地監査を実施しており、一定の基準を満たさない場合は取引対象外としています。原材料のサプライヤーへの現地監査実施率は100%を達成しています。

#### ● サプライヤーの選定フロー



### ● 地域別調達購入比率



### ● サプライヤーの評価

当社は、①品質影響を受けやすい部材 ②調達金額の規模が大きい ③代替が困難なサプライヤーを主要サプライヤーとして特定しています。2021年度には、約30社に対し、CSR調達アンケートを実施し、主要サプライヤーへの人権を含むESGに関する調査実施100%という目標を達成しました。回答していただいた22社の各項目の平均点は90点近く、サステナビリティ施策を高い水準で実施できているサプライヤーが多いことが分かりました。

上記に加え、継続サプライヤーについても、品質、コスト、納期はもとより、法令遵守、経営状況、安全・環境管理を視点に定期的な現地監査を実施しています。2023年4月からは監査項目にサステナビリティ活動および人権保護に関する事項を組み込み、例えば、外国人を受け入れている企業を特に人権リスクが高いと判断し、外国人労働者の有無、比率や賃金等の待遇に明らかな差異がないか確認をしています。監査の結果を踏まえ、現時点で人権リスクが高いと判断したサプライヤーはありません。

### ● 調達担当者への教育

当社では調達担当者に向けてサステナビリティ項目を含むサプライヤー選定基準について教育を実施し、それらの遵守状況を適正に判断し、適正にサプライヤーを選定できるようOJTを中心に徹底しています。

### ● パートナーたるサプライヤーとの連携

コロナ禍以前は、年間30～40社のサプライヤーへの訪問と定期ミーティングを行っていましたが、コロナ禍以降は、特に重要なサプライヤーと、週に一度のミーティングを欠かさずにコミュニケーションを図ることで、供給へ影響を及ぼさないように管理しています。また、意見交換の場としてWebにて「パートナーズミーティング」や「業務連絡会」を年2回実施しており、2023年6月には、全世界から約30社にご参加いただき、当社のサステナビリティへの取り組みなどの共有を行いました。

### ● サプライチェーンにおけるBCP

コロナ禍でサプライチェーンの途絶が頻発し、限られた調達先に依存することのリスクが浮き彫りとなりました。当社はこれを機に調達の多極化に踏み出し、調達地域を分けるマルチ化を基本としてリスクの軽減に努めています。また、既存のサプライヤーに対しても、多極調達を進めることを推奨しています。

### ● 紛争鉱物および化学物資に対する対応

当社グループは紛争鉱物を一切使用しておらず、サプライヤーに対しても使用していないことを確認しているほか、化学物質についても各国の基準に従って適宜管理しています。

## 人的資本と基本的人権の尊重

### ● マテリアリティ／KPIに対する実績 (2022年度)

社員1人当たりの  
平均研修時間(単体) **14.0** 時間

女性管理職比率(グループ) **19.7** %

テレワーク実施率  
(オフィス部門である横浜地区) **49** %

重大労働災害(単体) **0** 件

ヤマシンフィルタは、グローバル展開、事業多様化という戦略実現の要となる人材採用と育成に注力するとともに、ダイバーシティを人材確保の基本に据え、あらゆる人の人権を尊重した経営を行っています。

### 人材確保に対する考え方

- ハイポテンシャル人材の選抜と360度評価による次世代リーダーの育成
- 将来の管理職候補人材の計画的育成
- リソース(人材)の配置適正化を見据えた若手人材確保・人材開発制度構築
- 人材不足を補うためのアウトソース活用の検討

## ● 人材育成

事業の多様化とさらなるグローバル展開を背景に、将来の管理職候補人材を含む次世代リーダーの計画的育成は経営上の重要課題です。また、開発から生産、販売までの機能を自社で保持している会社として、開発手法や生産技術等の継承も課題です。そのような認識から、経営トップのもと、人事部門と事業部門が連携して人材採用と育成を推進しています。

### ■ 次世代を担う人材育成の取り組み

幹部（及び幹部候補）のタレントマネジメント、モチベーション向上施策、ポテンシャル評価に基づいた適材適所な人材配置、適正な人事評価による年功序列の廃止、海外グループ管理職の人事評価へのグローバルマトリックス導入と人事制度の適正化、ジョブローテーション、定期的な階層別研修を行っています。

#### 役員研修

執行役員就任後1～2年以内に、経営指標等を作成できるようになるための外部研修を実施

#### 管理職研修

コンプライアンス、ハラスメント防止をはじめ管理職の基礎となる労務研修、経営層からの講話をもとにディスカッションするなど部長を対象とした実践型研修を実施

#### モーニングセッション

資料の効果的な見せ方やプレゼンテーションの仕方等、ビジネススキル実践型研修を実施

#### 新入社員研修

ビジネスマナーをはじめとする社会人としての基礎研修、会社をより深く知るための商品・技術等に関する研修、工場での製造実習などを1か月半にわたり実施

### ■ 技術継承に関する人材育成の取り組み

#### ● 研修実績（単体）

	単位	2021年度	2022年度
総研修時間	時間	2,310	2,688
社員1人当たりの研修時間 (平均時間)	時間	12.2	14.0
社員1人当たりの研修日数 (平均日数)	日	5.4	6.1

## ● 公正な人事評価と処遇

当社グループでは従業員の能力を適正に評価し、その結果を処遇にも連動する仕組みとしてMBO（目標管理制度）を導入しています。この評価は年2回実施し、その結果は部門長から経営層に報告され公正な評価が行われることを徹底しています。

## ● 人材のグローバル化とローカライゼーション

当社最大の工場であるセブ工場では取締役、部長、課長に現地のフィリピン人を登用するなど、経営幹部の現地化をはじめとしたローカライゼーションを進めています。海外現地法人の管理職を定期的に日本に召集し、情報交換を行う機会を定期的に設けるなど、本社スタッフとの人的交流を深めるとともに、現地管理職のさらなる成長を後押ししています。2022年度は11月にグループ内の国際会議として約3年ぶりとなる「ヤマシングローバルサミット」を開催し、本社および海外現地法人の管理職含め約40名が参加し、気候変動や人権尊重などサステナビリティへの取り組みについて活発なディスカッションを行いました。



サミットでの様子

#### ● 海外拠点における管理職の現地登用人数 (名)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
海外拠点における管理職の現地登用人数	20	22	29	45



## ● 人材の多様化への配慮

当社はグローバル企業として、年齢、性別、国籍、人種、宗教等にとらわれない、適材適所の採用・人材配置・教育を実施しており、セブ工場ではクリスマスのみサとパーティーを欠かさず行うなど、地域における習慣を尊重し、現地社会に溶け込むことも、グローバル化に伴うダイバーシティの取り組みのひとつと認識しています。2022年12月には、コロナ禍以前に行っていたクリスマスのみサおよびパーティーを再開し、多くの従業員が楽しみました。パーティーでは、勤怠状況がきわめて優良な従業員への表彰を行い、計9名が表彰されました。表彰者のなかには過去数年間にわたり受賞している従業員もあり、当社の量産工場であるセブ工場を支えています。2022年度の男性育児休業取得率は当社および子会社の(株)アクシーともに100%でした。

女性の活躍推進は当社にとっても大きな課題と認識しており、2022年度から推進体制を強化し、総務部を主管に「女性の活躍推進に関する行動計画」策定に向け始動し、女性活躍推進の中長期目標を設定しました。女性比率は単体31.6%、連結51.7%、女性管理職比率は単体5.2%、連結19.7%と連結では一定の水準にあるものの、引き続きその水準を高めていくことが課題です。

高齢者の活用については、65歳までの雇用を希望する者については100%の雇用延長を継続するとともに、65歳以後も希望に応じて雇用契約を延長しています。



セブ工場従業員向けのクリスマスミサ、パーティーの様子



## ■ 女性活躍推進に関する中長期目標

当社は、2028年までの5か年目標、2033年までの10か年目標を掲げ、取り組みを強化しています。

**5か年目標** 2028年までに、単体で従業員に占める女性比率を35%とし、連結で2023年3月末現在の女性比率および女性管理職比率の水準以上を維持する。

**10か年目標** 2033年までに、上記5か年目標で掲げた各比率の水準以上とする。

2030年までに、女性役員比率を30%以上とする。

## ● ダイバーシティ&インクルージョンに関するデータ (%)

	範囲	2021年度	2022年度
女性比率	グループ	—	51.7
	単体	23.3	31.6
	(株)アクシー	—	37.6
女性役員比率	単体	0	10
女性管理職比率	グループ	17.9	19.7
	単体	2.3	5.2
男性育児休業取得率	単体	—	100
	(株)アクシー	—	100
男女間賃金差異	単体	75.2	73.4
	(株)アクシー	—	69.5
障がい者雇用率	単体	1.59	1.61

\*各年度3月末現在

## ● ワークライフバランス

2015年に不況を逆手に「好機」ととらえて働き方改革に着手しました。原則残業ゼロを目指して業務効率化を推進するとともに、就業時間後にはトップ自らが率先して職場を巡回チェックし、残っている社員への帰宅を呼び掛けています。やむなく残業が必要な場合は、早出出勤を推奨し、定時後に会社に残る者がいなくなるように指導しています。また、リモートワークも推奨しており、2022年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大期における社員のテレワーク実施率60%を目標に掲げ、2022年度は平均49%（オフィス部門である横浜地区）でした。

社員がライフステージに合わせた働き方ができるよう、育児との両立支援制度も整えており、育児休暇復職率は2022年度も100%でした。

● ワークライフバランスに関わるデータ (単体)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
テレワーク実施率*	%	—	54	56	49
時間外労働時間 (月平均時間)	時間	4.08	7.77	14.77	14.25
育児休暇復職率	%	100	100	100	100
有給休暇取得率	%	61.4	47.2	65.1	62.8

※対象範囲はオフィス部門である横浜地区

● 健康増進と労働安全衛生

産業医による健康相談を毎月実施しているほか、従業員へのストレスチェックも毎年実施し、体調悪化の早期発見に努めています。新規の案件が発生する場合には、生産管理部門が従業員の労働時間を含む作業負荷が過度にならないよう計画を調整することで、過重労働を予防しています。

労働安全衛生について、職場環境づくりに関する基本方針を定め、工場ではきめ細やかな対応をしています。本社と横須賀イノベーションセンターでは衛生委員会、佐賀工場では安全衛生委員会を月1回開催し、安全衛生リスクの特定、対策状況の共有や報告を行って労働環境の改善につなげています。2022年度に実施した安全衛生に関わる各種研修について、現場管理と改善取り組みに関する研修には現場監督者3名、一般的な労働安全衛生に関する研修には約80名が参加しました。また、工場の定期的な安全パトロールにより、安全面での設備改修が必要箇所の特定制や、安全ルールを遵守状況の確認を行い、事故の未然防止に努めています。2022年度は前年度と比べ労働災害発生件数が減少しました。死亡事故等の重篤な労働災害の発生はありませんでした。今後も、安全対策の実施と徹底に継続的に取り組み、労働災害の発生防止に努めていきます。

● 労働災害状況 (単体) (件)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害発生件数	3	6	3	2
うち重大労働災害件数	0	0	0	0

● 人権の尊重

当社は、バリューチェーン全体での人権の尊重はグローバル企業としての責務という認識のもと、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「OECD多国籍企業行動指針」等の国際規範に準拠した人権方針を策定しました。



[https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/social/main/01/teaserItems1/05/linkList/01/link/HumanRightsPolicy\\_Japanese.pdf](https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/social/main/01/teaserItems1/05/linkList/01/link/HumanRightsPolicy_Japanese.pdf)

社内においても人権を尊重した働きやすい職場環境を整備するために従業員や取引先等がハラスメント等の人権侵害行為を受けたり、見かけたりした際に匿名で通報する社内外の相談窓口を運用しています (P.31 参照)。各種ハラスメントに関しては総務部が窓口となり、2022年度の相談件数は2件でした。調査の結果、パワハラと疑いのある事象が発生し、相談者の意向をふまえた上で関係者への指導を行うなど対応しました。また、ハラスメントに関する定期的な研修を行い意識の向上に努めるだけでなく、管理職に対しては相談内容の対処方法等をレクチャーすることで相談が適切に処理されるように徹底しています。加えて、グローバルで人権デュー・デリジェンスの取り組みを推進するために、海外子会社の管理職を対象に人権課題および取り組みに関する勉強会を実施しました。それらを踏まえて、ヤマシンフィルタの従業員を対象に人権リスクに関する研修を実施する他、アンケートを実施し、当社グループで起こりうる人権リスクについて調査を行いました。今後、この結果を人権リスク評価の実施につなげていきます。

● アンケート結果

当事業環境において顕著となりうる人権リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 非人道的な扱い (各種ハラスメント)</li> <li>● 長時間労働・低賃金や処遇</li> <li>● 差別</li> <li>● 強制労働</li> <li>● 劣悪な労働環境</li> </ul>
上記人権リスクを特に対処すべきと思われるステークホルダー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員</li> <li>● サプライヤー等ビジネスパートナー</li> <li>● 顧客</li> </ul>

\* 主な人権リスク: 差別、強制労働、児童労働、非人道的な扱い、長時間労働・低賃金や処遇、劣悪な労働環境、結社の自由・団体交渉権の侵害、プライバシーの侵害、消費者の安全と知る権利の侵害、先住民・地域住民の権利侵害、知的財産権の侵害、賄賂・腐敗より抽出

# 社会発展への貢献

当社は世界中で事業を展開する企業市民として、「仕濾過事」の精神を持ち、フィルタ製品や人材によって社会課題解決や社会発展に貢献していきます。

## ● フィルタを通じた地域貢献

新型コロナウイルス感染症の感染急拡大に伴うマスク不足のさなか、「マスクもフィルタの一種。フィルタ専門メーカーとして今が社会のお役に立つとき」との思いから、急遽マスクの製造を開始。一般消費者向けマスクの販売を2020年5月から開始しました。開発に際しては、3大性能（フィルタ性能・密封性能・通気性能）を重視しました。「微粒子を漏れなく捕集するだけでなく、息がしやすい」次世代の高機能マスクとして、多くの方に支持されています。なお、一部のマスクは北海道七飯町で委託生産を行っており、地域の雇用創出にもつながりました。

さらに人々の健康に寄与したいとの思いから、当社製品「ヤマシン・フィルタマスク®」を神奈川県や当社生産工場や研究開発拠点がある佐賀県上峰町や横須賀市、佐賀事業所の従業員の出身校である公立高校等に、合計約70万枚を寄付しました。これまでに寄贈に対する褒状を授与しており、神奈川県からは「紺綬褒章」を受賞しました。寄贈した「究極のヤマシン・フィルタマスク®5枚入り」は、医療用マスクでも採用している、独自特許技術のナノファイバー製フィルタ「YAMASHIN NANO FILTER®」を使用したマスクであり、神奈川県では宿泊療養施設や社会福祉施設等でご活用いただきました。



受賞した「紺綬褒章」

## ● 重油吸着フィルタの提供

2019年8月の豪雨に見舞われた佐賀県では、大規模な冠水・浸水被害に加え、地元企業から流出した重油も大きな問題となりました。この重油を回収するため、高い吸油性を持つナノフィルタを提供しました。これをきっかけに油吸着材を製品として開発し、2021年6月に商品化しました。

## ● 工場・研究所での地域貢献活動

佐賀事業所では、地元の工業高校生約40名を迎え、工場見学を行いました。工場の案内だけでなく、就職活動に向けてのアドバイスを行うなど、交流を深めました。生産工場を構えるフィリピン、セブ島では、コロナ禍以前は毎年CO<sub>2</sub>削減につながるマングローブの植林活動を実施し、工場が立地するセブ島内のラプラプ市や現地NGOとの連携のもと、排水溝浄化イベントや海岸クリーンアップイベントにも参加していました。2022年度は、セブ工場では清掃活動やセブ市が主催のクリスマスチャリティイベントなどに協力しました。

国内では地域の団体、高校やイベントなどに対し、グループで約1,000万円（マスク寄付も含む）を寄付しました。

横須賀イノベーションセンターでは、回収した約2,000個のペットボトルキャップを地元のNPO法人に寄付しました。ペットボトルキャップは、NPO法人からリサイクル業者に売却され、その売り上げは全額、世界の子供たちのワクチン支援に使われます。今回の寄付により、約3.9人分の子供たちへワクチンを贈ることができました。小さな取り組みを重ねて、これからも「仕濾過事」の精神で地域や社会全体に貢献していきます。



回収したペットボトルキャップ

約 **2,000** 個



子供たちへのワクチン贈与

約 **3.9** 人分



# コーポレートガバナンス

当社は、取締役会の監督機能とコーポレートガバナンスの一層の強化を目的として、監査等委員会設置会社の制度を採用しています。この機関設計のもと、委員の過半数を社外取締役で占める監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営を実現するとともに、取締役会の業務執行決定権限を取締役に委任することによって、経営の意思決定および執行の迅速化を図っています。

## ● 経営を支える体制

当社の主要な経営会議体は、「取締役会」「経営会議」「監査等委員会」です。

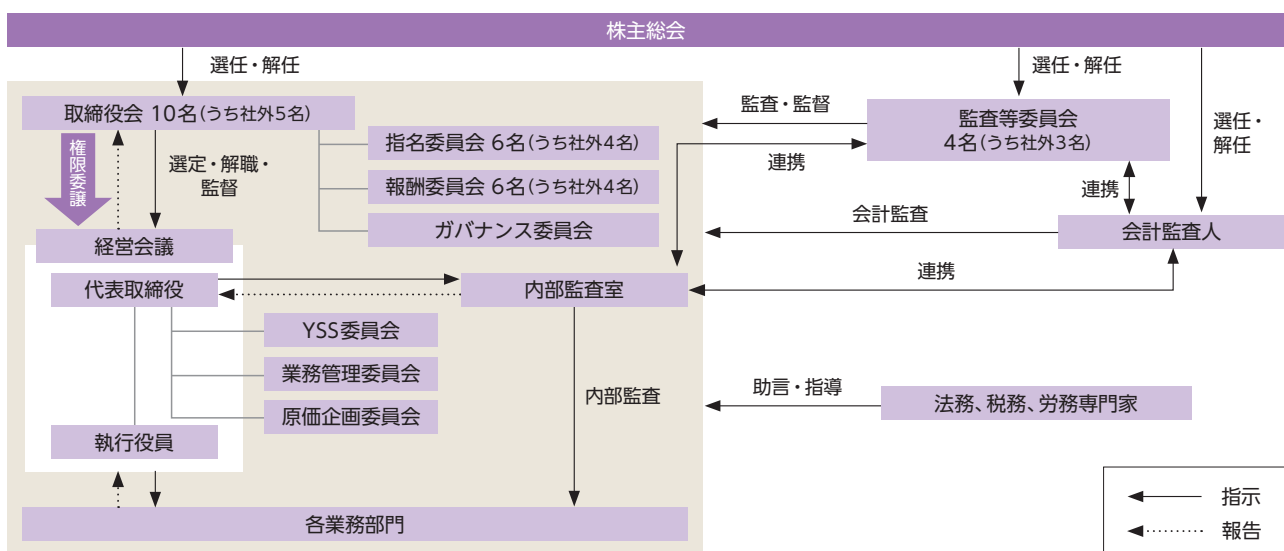
「取締役会」は、法令および定款で定める事項の意思決定機関であり、業務執行の適切な監督と指導を行います。毎月1回定例の取締役会を開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。取締役会は、多様性(性別、国際性、職歴や年齢等)を考慮したメンバーで構成しており、2023年6月からは当社初の女性社外取締役を迎えました。

「経営会議」は、経営に関する重要事項を協議または決議する場であり、当社のマネジメントシステム上の審議機関です。取締役および執行役員で構成しており、取締役会への財務諸表、業務執行等に関わる事項を審議することで、意思決定プロセスの明確化と透明性の確保を図ります。

「監査等委員会」は、経営に関する意思決定と業務執行について監視・監査を行っています。当社の社外取締役は、企業経営の経験者であり、企業の経営戦略および事業計画に関する高い知見を有している者、弁護士、コンプライアンス分野における高い知見と専門性を有している者等を含んでいます。

2021年度はグループ会社が行う業務執行に関するリスクの監視・牽制機能(モニタリング)、内部監査で実施する評価業務の支援を目的とした「業務監理委員会」を設置するとともに、サステナビリティの視点を踏まえた経営を見据えてSDGs推進プロジェクト「YSS(Yamashin Sustainable Solutions)」を立ち上げ、その推進に向けて「YSS委員会」を新設しました。2023年度より、新たに「ガバナンス委員会」および「原価企画委員会」を設置しました。「ガバナンス委員会」は、コーポレートガバナンスの継続的な充実を図るため、取締役会の経営監督機能の実効性の評価、取締役会への助言、改善提案等を目的としています。「原価企画委員会」はグループ全体の収益管理体制の強化を図るべく、取締役社長の諮問委員会として新設しました。同委員会では、既存製品の実績モニタリング、原価低減活動の推進、新製品開発段階から顧客が求める品質や機能を最小限のコストで実現する原価企画、VA(Value Analysis)、VE(Value Engineering)活動等を実施しています。各委員会を軸に、より一層のグループガバナンス強化を図っています。

## ● コーポレートガバナンス体制図(2023年6月29日現在)





## ● 透明性を高める指名委員会・報酬委員会

当社は、役員人事・処遇に関わる透明性および客観性を確保し、コーポレートガバナンスの向上を図るために、委員の過半数を社外取締役が占める「指名委員会」「報酬委員会」を設置し、役員候補者、報酬などを検討しています。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬は、株主総会で承認された限度額の範囲内において、報酬委員会の答申をもとに、取締役会にて決定します。報酬体系は、各取締役が株主の期待に応じて継続的な業績向上へのモチベーションを高められるよう、各取締役の役割に応じた固定報酬である「基本報酬」、短期インセンティブである「業績連動報酬」、中長期インセンティブである「譲渡制限付株式報酬」で構成しています。

### ● 2022年度 取締役会、指名委員会、報酬委員会運営実績 (%)

氏名	取締役会 (17回開催)	指名委員会 (5回開催)	報酬委員会 (2回開催)
	出席率		
山崎 敦彦	100	100	100
山崎 裕明	100	—	—
井岡 周久	100	100	100
森田 秀朗	100	100	100
大越 和弘	100	—	—
福崎 真也	100	100	100
板野 泰之	100	100	100
高辻 成彦	100	—	—

### ● スキルマトリックス(2023年6月29日現在)

氏名		会社における地位	社外	企業経営	サステナビリティ・ESG	研究開発・技術	生産	営業・販売	グローバル	財務・会計	人事・労務	法務・コンプライアンス
山崎 敦彦	男性	代表取締役 社長執行役員		◎	◎	○	○	○	○			○
山崎 裕明	男性	取締役 副社長執行役員		○	○	◎	○	◎	○			○
井岡 周久	男性	取締役 専務執行役員		○	○			○	○	◎	◎	○
山崎 敬明	男性	取締役 執行役員					◎					
森田 秀朗	男性	取締役	社外 独立	◎	○			○				○
吉川 美代子	女性	取締役	社外 独立	○	◎						○	◎
大越 和弘	男性	取締役 監査等委員		○	○	○	○	○	○			○
福崎 真也	男性	取締役 監査等委員	社外 独立		○						○	◎
板野 泰之	男性	取締役 監査等委員	社外 独立	◎	○			○	○		○	○
高辻 成彦	男性	取締役 監査等委員	社外 独立	○	○				○	○		○

\*各取締役の経験等から知見を有する分野について「○」、そのうち、執行部門に対する有益な助言などにおいて特に能力の発揮が期待される分野について「◎」を付しています

## ● 取締役の実効性評価

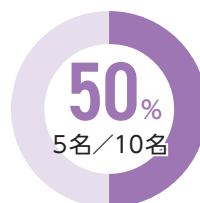
当社は、毎年度、各取締役の自己評価に基づいて取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果を役員全員で共有しています。2022年度も、監査等委員を含む全ての取締役を対象にアンケートを実施し、取締役会事務局と監査等委員会で検証することで、客観性を確保しながら取締役会の実効性を評価しました。

その結果、取締役会の構成や運営方法、取締役会における社外取締役の役割などの面で、その実効性は確保できているという評価に至りました。引き続き、各取締役の業務執行に関する専門的知識と多様性をより強固なものにするとともに、情報の早期共有等によって取締役会の実効性を全ての面において向上していきます。

### ● 2022年度 経営会議運営実績

開催回数	12回
出席率	100%

### ● 全取締役に占める 独立社外取締役の割合



(2023年6月29日現在)

### ● 全取締役に占める 女性取締役の割合



(2023年6月29日現在)



## TOPICS

## 社外取締役インタビュー

ヤマシンフィルタはかねてから取締役会の多様性を重んじており、2023年6月に初めての女性取締役を登用しました。経営の中枢に新たな価値観・視点が加わり、更なる企業価値向上につなげていきます。

## 社外取締役 吉川 美代子

1977年に現株式会社TBSホールディングスに入社し、アナウンサー、キャスターとして活躍。TBSアナウンススクール校長を兼任。2014年に同社退職後、京都産業大学の現代社会学部客員教授に就任。

## ——ヤマシンフィルタに対する率直な印象と、当社に期待することをお聞かせください。

ヤマシンフィルタは、「YAMASHIN NANO FILTER®」をはじめ世界に誇れる技術を有する一方で、それに見合った知名度を確立できていない現状があり、大変残念に思っています。

当社は培ってきた高い技術力で社会貢献や環境保全に関与できる企業です。あとはそれを広く社会に向けてPRしていけるか。そこが、さらなる企業価値向上に向けての鍵となるはずです。

## ——会社としてあるべきガバナンスとは？

まだヤマシンフィルタの社外役員に就任してまだ2カ月（※アンケートは8月に実施）と日が浅いので、当社に限定せずにガバナンスに対する考えを述べます。近年、企業や組織で問題が起こるとすぐに「ガバナンスが機能していない」という声を耳にします。批判する側も当事者である組織側も、問題を解決させる魔法の言葉のように「ガバナンス」と口にします。しかし、組織とは人が集まり、考え、判断し、行動している場です。そこで働く一人ひとりが組織全体の利益、株主への利益、公共性を考えて行動しないかぎり、「ガバナンス強化」と経営側が強調したところで問題解決には至りません。まずは、社内での役割分担とその責任を明確にし、曖昧な部分をなくしていくことが「ガバナンス」のスタートだと考えます。

## ——社外取締役として求められる役割についてお考えをお聞かせください。

放送の仕事、アナウンススクールでの後進の育成、そして大学で教鞭を執る現在の経験から、若者から高齢者まで、コミュニケーション能力の低下が深刻だと感じています。ジェンダー、コンプライアンス、ガバナンスなどの面について、新たな視点で意見を述べていくのはもちろんですが、同時に、人との関わりにおけるすべての基礎はコミュニケーション力にあることも伝えていきたいと思います。

## ——女性活躍に関する社会の潮流、ヤマシンフィルタの現状をどのようにお考えですか？

本来の平等とは、男女関係なく、個人の能力や適性を評価基準にすべきものです。しかし現在の女性活躍は、数や割合という数字上の「結果の平等」となっているように感じます。本当に必要なのは、個人が能力や適性を十分に発揮できるような「機会の平等」です。社会的圧力を感じて、数合わせのために能力が不十分の女性を管理職にするのは本当の「女性活躍」ではないと思います。

当社に関して言えば、もともと女性従業員の比率が低い会社なので、女性管理職が少ない現状には仕方ない面もあります。ですからまずは、女性の採用を増やす、離職をなくすための方策を考える、定期的に女性従業員の意見を聴く機会を設ける、といった取り組みから着手するのがよいのではないのでしょうか。

# コンプライアンス

当社は、高いレベルの企業倫理を実践するための指針として、「コンプライアンス基本方針」を制定しています。これに基づいた行動を通じて、社内のコンプライアンス意識の醸成を深めるとともに、情報セキュリティの徹底を図っています。

## ● コンプライアンス基本方針と社内浸透

コンプライアンス基本方針において、「企業行動規範」と「行動基準」を定め、全ての役員、従業員に適用しています。行動規範は経営理念「仕濾過事」のもと、高い水準のコンプライアンス意識を保ち、社会から信頼される企業となるべく行動する際の基礎となる考え方であり、行動基準は行動規範に基づき、全ての役員および従業員が日々の業務において認識すべき行動の基準となるものです。

2011年度のコンプライアンス基本方針の制定以降、役員および従業員に向けた研修を年に2回、入社時の研修も必ず実施しているほか、社内イントラネットへの常時掲示によって周知しています。また、ハラスメント対策については、行動基準のほか、就業規則にも織り込むことで一層の周知を図っています。今後はeラーニングを活用した研修や、職位別研修の導入により、さらに高いレベルのコンプライアンス意識を社内に浸透させます。

### ● 2022年度のコンプライアンス関連研修(主に単体)

研修テーマ	対象者	実施回数(回)
コンプライアンス全般	本社従業員(派遣等含む)	2
知的財産保護	営業本部、SCM本部(当時)、生産本部等の従業員	2
人権リスク勉強会	本社、佐賀事業所、横須賀イノベーションセンタの従業員(派遣等含む)、国内外の管理職	4



### コンプライアンス基本方針

<https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/governance/main/01/teaserItems1/03/linkList/00/link/BasicCompliancePolicy.pdf>

## ● マネジメント体制

コンプライアンス基本方針に基づき、取締役会においてコンプライアンスに係る重要事項の決定等を行い、「コンプライアンス委員会」にて実施案の決定等を実施しています。同委員会は、社長、本部長、内部監査室からなり、年に2回実施しています。また、2021年度に取締役社長の諮問機関である「業務監理委員会」を立ち上げました。同委員会は、グループ会社が行う業務執行に関するリスクの監視・牽制機能(モニタリング)、内部監査で実施する評価業務の支援を目的としています。グループ会社において法令遵守や適切な管理等が行われるよう、子会社規程の見直しや、グループとして重要な規程に関しては国や地域での違いを踏まえ共通化を進めるなど支援体制を強化しています。

## ● 内部通報制度

コンプライアンス違反に関する情報を速やかに収集し、問題を未然に防止、対策を講じることを目的として、内部通報制度を運用しています。コンプライアンス違反だけでなく、従業員による企業倫理への違反も通報の対象としており、社内窓口をイントラネットに、社外窓口を外部法律事務所に設置しています。「内部通報管理規程」では、通報者の保護および通報者への報復行為禁止を記載しており、通報者は匿名でも通報でき、通報を理由に不利益な取り扱いを受けないよう措置を講じています。

通報があった際は、通報者から具体的な違反行為等、必要な情報を聞き取り、調査を行います。その調査結果を踏まえ、関係者に確認の上、是正措置を講じることや職務権限規程に従った懲戒処分など社内処分を行う仕組みとなっています。また、再発防止のためモニタリングも実施しています。2022年度の内部通報は0件で、これまでで経営に影響を与えるなど重大な事象につながった通報もありませんでした。

### ● 内部通報件数(単体)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
内部通報件数(件)	0	2	0	0

## ● 腐敗防止への取り組み

当社は、コンプライアンス基本方針に基づき、企業の信頼性を損なう腐敗・贈収賄行為や一般的なビジネス慣習を逸脱した行為を明確に禁止しており、事業を展開する国や地域において関係法令に則った対応をしています。取引において節度を越えた接待や贈答を受ける・行うことのないよう、稟議申請や経費精算等の社内手続きにおいて上長によるチェックを必ず行って

います。

また、これらの内容についての教育や研修を通じ、役員および従業員（派遣社員含む）への意識づけを徹底しています。

2022年度は腐敗行為による対応への支出および政治献金支出はありませんでした。これまでに腐敗行為を起因とした懲戒・解雇をした社員は0名です。

# リスクマネジメント

## ● 危機対応体制の整備

地震や火災、風水害等の自然災害や、有害物質の漏出、不慮の事故など、さまざまな危機的ケースを想定した「危機管理マニュアル」を整備し、これに従った緊急連絡訓練を定期的実施しています。訓練には、社長以下の取締役も参加して、その実効性を絶えず検証し、強化に取り組んでいます。また、毎年、本社員を対象に防災訓練も実施しており、2022年度は約90名が参加しました。

非常時には、管理本部内に「経営危機管理対策本部」を立ち上げ、経営危機管理対策本部長のもと、平常体制に移行するまで指揮をとります。

## ● サイバーセキュリティ・情報セキュリティ推進体制

システムの安定稼働とデータの安全確保は、今日の企業においてきわめて重要な課題のひとつです。当社グループは「情報セキュリティ基本方針」を定め、大規模な災害発生やフィッシングメール等の悪意のある攻撃などから、システムを構成するハードやソフトを守るため、徹底したセキュリティ対策を実施しています。また、個人情報保護に係る各種方針を整備しています。

## ● シームレスな運用を可能とした基幹システム

業務の中核を担う基幹システムは、全社レベルでの経営情報の集約を実現しスピーディな経営判断を行える体制づくりを目的に、世界中の拠点をシームレスに結ぶこと、将来のさらなる拡張を意図して設計しました。

これによって、米国、フィリピン、タイ、ベルギーなど各拠点とのデータ連携をはじめ、ストレスのない運用を可能にすると同時に、経営情報の可視化が進み原価管理や指標分析の高度化を実現しています。

## ● デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

2021年度に立ち上げた「DX委員会」を隔週で開催し、各プロジェクトの管理や運営方法の統一化を図るなど、取り組みを強化しています。



# 独立第三者の保証報告書



## 独立第三者の保証報告書

2023年11月16日

ヤマシンフィルタ株式会社  
代表取締役 社長執行役員 山崎 敦彦 殿

株式会社サステナビリティ会計事務所  
代表取締役 福島隆史



### 1.目的

当社は、ヤマシンフィルタ株式会社（以下、「会社」という）からの委嘱に基づき、2022年度、連結グループのエネルギー使用量（原油換算）2.03百万ℓ、CO<sub>2</sub>排出量（Scope1）0.799千t-CO<sub>2</sub>、（Scope2 マーケットベース）2.73千t-CO<sub>2</sub>、（Scope3 カテゴリ1,2,3,4,5,6,7,12）74.6千t-CO<sub>2</sub>に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、CO<sub>2</sub>排出量が、会社の定める算定方針に従って算定されているかについて保証手続を実施し、その結論を表明することにある。CO<sub>2</sub>排出量は会社の責任のもとに算定されており、当社の責任は独立の立場から結論を表明することにある。

### 2.保証手続

当社は、国際保証業務基準 ISAE3000 ならびに ISAE3410 に準拠して本保証業務を実施した。当社の実施した保証手続の概要は以下のとおりである。

- ・算定方針について担当者への質問・算定方針の検討
- ・算定方針に従って CO<sub>2</sub> 排出量が算定されているか、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施

### 3.結論

当社が実施した保証手続の結果、CO<sub>2</sub>排出量が会社の定める算定方針に従って算定されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

会社と当社との間に特別な利害関係はない。

以上

# 会社概要 (2023年3月31日現在)

## 基本情報

商号	ヤマシンフィルタ株式会社 (旧 山信工業株式会社) (英文名称 YAMASHIN-FILTER CORP.)
所在地	〒231-0062 神奈川県横浜市中区桜木町1-1-8 日石横浜ビル16F
設立	1956年4月5日(昭和31年4月5日)
事業内容	建設機械用フィルタ・産業用フィルタ・プロセス用 フィルタおよび関連部品の製造・販売、 ナノファイバーの開発・製造・販売
資本金	6,499百万円
代表者名	山崎 敦彦(ヤマザキ アツヒコ)
決算月	3月末

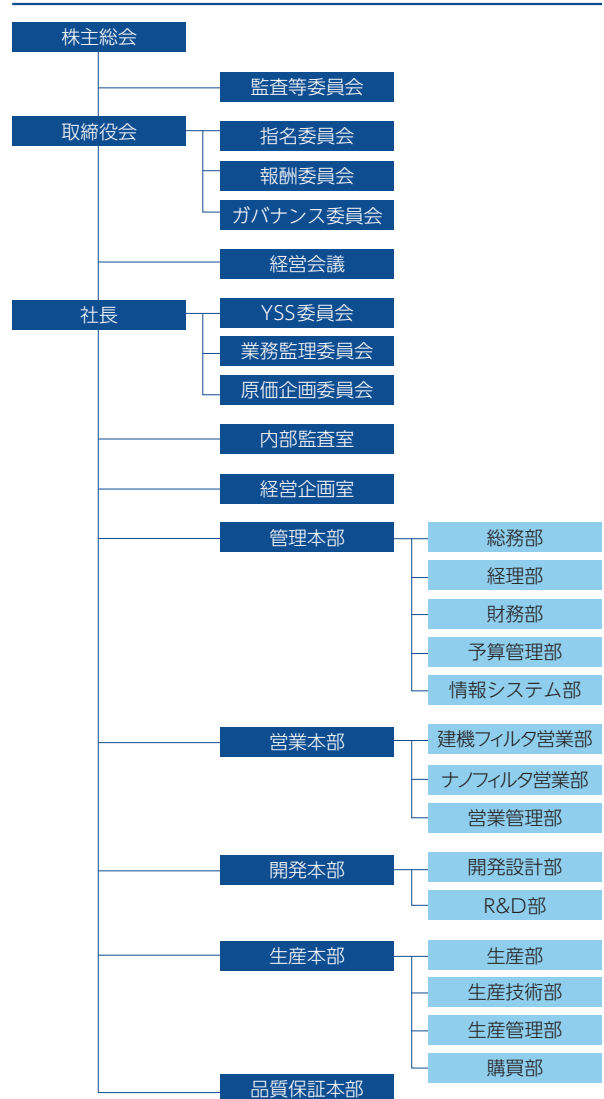
## 事業所

- 本社
- 佐賀事業所
- 横須賀イノベーションセンター

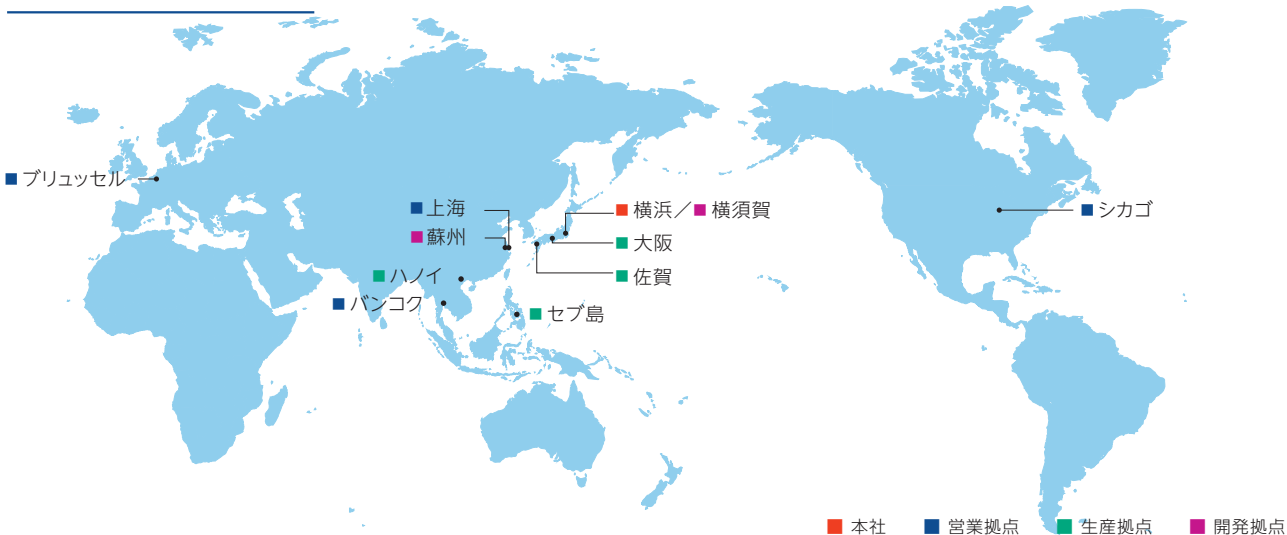
## グループ会社

- YAMASHIN CEBU FILTER MANUFACTURING CORP.
- YAMASHIN AMERICA INC.
- YAMASHIN EUROPE BRUSSELS BV.
- YAMASHIN THAI Ltd.
- YAMASHIN FILTER(SIP) TECHNOLOGY INC. (R&D Section)
- YAMASHIN FILTER(SIP) TECHNOLOGY INC. (Sales Section)
- 株式会社アクシー
- YAMASHIN VIETNAM CO., LTD

## 組織図 (2023年7月1日現在)



## グローバルネットワーク





## ヤマシンフィルタ株式会社

〒231-0062

神奈川県横浜市中区桜木町 1-1-8 日石横浜ビル 16F

Phone : 045-680-1671 (代表)

Fax : 045-680-1681

証券コード **6240**

<https://www.yamashin-filter.co.jp/>