

ESG マネジメント

当社グループは、SDGs・ESGの視点を経営の中核に位置付け、社会課題の解決を通じて富の創出を図り、株主価値の最大化を目指しています。

そのため、2020年1月にESG推進部、2020年4月にESG委員会を設置し、ESG経営を加速させています。

— ESGステートメント(2020年8月制定) —

日本ペイントホールディングスグループは、当社が活動するあらゆる地域における持続可能な発展を支え、推進するために事業活動を行うことを目指します。そして、その活動は、経済・社会・環境という3つの要素を、バランスよく一体となった形で、実施します。塗料とコーティングを通じて、全ての人々に豊かな彩、快適さおよび安心を提供することは、創業以来の私たちの変わらぬ使命です。グローバルな持続可能性に関する社会課題の解決は、将来の世代に向けた私たちの責務であり、継続的な成長と成功への原動力です。私たちは、これらを達成するために、次のことを行います。

- 革新的な製品やサービス、新たな事業機会を通じて、持続可能性の強化に資するため、バリューチェーンのあらゆる場面で技術による貢献を追求します。
- ステークホルダーの期待に応えるため、ステークホルダーとの対話を重視し、共に活動することで、共有する持続可能性への約束、責任や課題に応えます。
- 透明性・客観性・公正性を備えた経営を確保し、当社が活動する全ての社会からの信頼を得るために、実効性のあるガバナンスの枠組みを確立します。
- 当社の多様な従業員及び関係会社の職員が、それぞれの可能性を最大限に発揮し、革新的で持続可能な価値を創造することを尊重し、支援し、且つ、推進します。
- 持続可能性改善計画を推し進めることは、新たな事業機会や株主価値の最大化*につながると理解し、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)を支持します。

* 「株主価値の最大化」は、「株主第一主義」とは一線を画し、お客様・従業員・取引先・社会などへの責務を果たすことを前提とした上で、残存する「株主価値」を最大化することを意味します。

ESG 経営の考え方

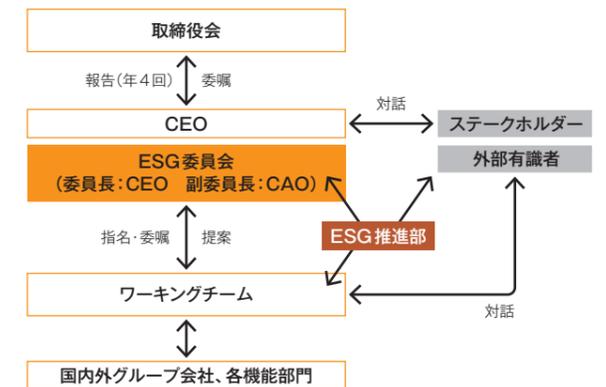
ESG経営をさらに加速させるべく、2020年8月に「ESGステートメント」を制定しました。「ESGステートメント」は、ESG経営をグローバルに実現していくことを目的としています。

ESG 推進体制

2020年からESGを経営の中核に位置付け、持続可能な企業価値の創造・向上についてグループ横断的に議論し、ESG推進活動を加速するべく、ESG委員会を設置しました。

ESG委員会は、CEOが委員長を務め、SDGs・ESGを踏まえたグループの「あるべき姿」やESGに関する戦略、方針および活動計画の策定、ならびに活動の評価・推進をしていきます。

ESG マネジメント体制図(2020年8月現在)



社外取締役メッセージ

当社は2020年度より、ガバナンス体制を指名委員会等設置会社に移りました。透明性をより一層確保し、さらに、ESG・SDGsの視点を経営の中核に据え、技術革新を通じて価値創造に邁進している状況です。2020年は、ガバナンス体制の変革や種々の新たな取り組みが開始され、当社にとって大きな転換の時期であります。グローバル塗料業界において、当社は中国・アジアを中心とする成長市場を確実に捉え、ESG・SDGsなどの取り組みを生かし、他社にない価値創造の戦略を遂行し、長期的にはグローバルトップのポジションを獲得できると、社外取締役の一人として信じております。

独立社外取締役 三橋 優隆



当社グループのCSR目標および2019年の進捗

側面	ありたい姿/課題	2019年の取り組み結果	2020年度の目標(達成状態)
ガバナンス	【ありたい姿】 グローバル競争に対峙するガバナンス体制 【課題】 ● 経営理念の共有 ● グローバルガバナンス体制*の確立	① サーベイの実施および、経営理念ワークショップを延べ150回開催。参加者数は延べ2,558人 ② CSR・ESG経営推進ワーキンググループによる審議。2020年からESG推進部とESG委員会の設置 ③ グローバルガバナンス強化に向け、指名委員会等設置会社への移行準備、監査体制構築準備。社会課題解決のための蜘蛛の巣型経営体制準備	① 経営理念浸透活動の定着 ② CSR推進体制の定着 ③ グローバルガバナンスの全体調和*
環境	【ありたい姿】 環境対応による価値創造が事業・収益を拡大 【課題】 ● 環境配慮製品の創出・普及 ● 化学物質の適正管理	① 環境製品の特定と売上目標の設定まで実施 ② レスポンスフル・ケア委員会にて推進・実施し、概ね目標達成	グローバルで ① 環境配慮製品の開発促進・普及 ② 排出化学物質の適正管理・削減
多様性	【ありたい姿】 多様な人材の集結による「知の多様化」 【課題】 ● 多様な人材が協働 ● 意思決定の場で多様な人材が尊重される ● 安心して働ける職場	① 勤務間インターバル制度の試行 ② 中途採用者の増加、女性リーダーシップ研修、女性異業種交流研修 ③ 選抜型次世代経営人材育成研修 ④ 重大労働災害1件(左手第一指の一部欠損事故)	グローバルで ① 統一の人事制度構築 ② 多様な働き方・多様な人材の定着、活躍 ③ 「世界の舞台」で活躍できる人材確保 ④ 重大労働災害0件

* 社会課題を解決し、株主価値の最大化を達成するために、従来の地域統括会社(RHQ)、独自の経営モデル(NNモデル)を発展させ、「蜘蛛の巣型経営」というコンセプトを用いることにしました。

ステークホルダーとの対話

外部有識者による講演も随時企画しており、2020年8月には、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)・前理事長の高橋則広様をお招きしました。当社グループの経営層および国内の全基幹職員を対象とした約440拠点とのオンライン学習会にて、「企業の長期的・持続的成長とESG」についてのご講演と質疑応答など、活発な情報交換をさせていただきました。



2020年8月 年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)・前理事長・高橋様ご講演の様子

