

サステナビリティ目標2030

■ありたい姿・目指す方向性

1. 持続可能な地球環境への貢献【環境（E）】

資源循環や環境への配慮を含めた環境対策に積極的に取り組むとともに、単体およびグループにおいて環境データの把握を行える体制が整い、各種削減目標の設定および取り組み内容、実績を社会的ルールに基づき社内外に開示できている状態を目指します。ルートグループ事業活動・バリューチェーン全体における温室効果ガスの排出量削減、製造工程からの廃棄物削減及びリサイクル、容器・包材を含めた低炭素負荷製品の開発・提供、生物多様性に関して取り組む体制を構築していきます。

・低炭素社会への貢献

既に目標として開示している単体スコープ1、2の削減目標について、引き続き目標達成に向けて取り組むとともに、当社主要事業所（本社工場、上野テクノセンター、RVK（リサーチビレッジ京都））の購入電力をCO₂フリー電力に切り替える予定です。また、温室効果ガス排出に影響の大きい製品のプラスチックの使用について、その削減に向けたロードマップ策定に取り組んでまいります。

・循環型社会への貢献

事業活動（製品包装やオフィス等）において使用する紙については、環境配慮紙への切り替えを推進するとともに、オフィス関連用品に関するグリーン購入を進めていきます。

・環境配慮

当社は環境に配慮した商品には製品パッケージに独自の環境マーク「R・eco」を表示しています。本マークの付与に関して明確な基準を設けていなかったため、当社グループを含めて使用基準を設けるとともに、マークが付与される商品の目標について早期に検討、開示していく予定です。

・責任あるパーム油調達に向けて

サステナブルなパーム油の調達を目指して、外部イニシアチブへの参画を行い、順次対応を進めていく予定です。

2. 人的資本の最大化、社会との共生【社会（S）】

Well-being な社会の実現に貢献しつつ、会社が持続的に成長するためには、常に新しい価値を創造し、世の中から必要とされる存在でなくてはなりません。その担い手はもちろん社員一人ひとりであり、社員の成長なくして組織の成長はありません。事業の多様化、グローバル化が急速に進む中、当社がこれからも継続的に価値を創出するには、多様な人材が価値観を共有し、切磋琢磨しながら成長していくことが不可欠です。当社は Well-being 経営推進のため、社員が主体的に事業活動に参画し、プロの仕事人として自律的にキャリアビジョンを実現できるようダイバーシティ・マネジメントを推進するとともに、多様な“個”を活かした組織づくりを通じて、社員個人と会社が共に成長することで、Well-being な社会の創造を目指します。（当社「ダイバーシティ・マネジメント方針」）

・ダイバーシティの推進（障がい者雇用、LGBTQ、シニア活躍推進、女性活躍推進）

当社の障がい者雇用率は法定雇用率を上回っておりますが、まだまだ改善の余地があると考えており、よりたくさんの方々にご活躍頂ける環境を整えていきます。また、LGBTQ への対応についても、よりきめ細やかな対応が必要だと考えており、ハラメント対応はもちろん、快適に過ごせる職場環境の整備についても取り組んでいきます。また、人生100年時代や2025年度には65歳への定年延長が完全施行されるなど増加するシニア社員の活躍に向け、キャリア教育の必要性を感じており研修を含めた強化を行っていきます。

なお、女性活躍については、当社従業員の女性比率は50%超、女性管理職比率約30%、出産・育児を理由とした退職者はほぼ

いないなど一定の水準には達しているものの、勤続年数が長い上位等級の比率が男性の方が高いなど、一部男女間における人財ポートフォリオに隔たりがあることから、ポートフォリオ比率の改善に向けて取り組んでまいります。

・従業員の Well-being 向上（エンゲージメント向上）

当社は従業員一人ひとりが仕事とどのように向き合っているかなど、当社との価値観の親和性と満足度を測る Well-being アンケート（従業員の Well-being に関する自己評価）を実施しており、この満足度の向上を従業員エンゲージメントの指標として追いかけています。個と組織の共成長を掲げる当社は、平均点が高ければ良いということではなく、誰一人取り残さない取組みを目指し、この指標をすべての従業員が満点を取るという高い目標を掲げて従業員と向き合っていきます。

・健康経営の推進、労働安全衛生の確保

当社は、従業員の安全・安心、心身の健康状態の維持は企業活動の根幹であると考え、健康経営を独自の指標を掲げて推進しています。加えて、有給休暇取得率の更なる率向上を図ることで、従業員の心身のリフレッシュにつなげていきたいと考えています。また、労災の防止にも継続して取り組みます。

・人権の尊重、CSR 調達の推進

グローバル企業として、グループ従業員及び取引先の人権配慮は事業遂行上必須の取り組みと考えています。そのために、グループ内およびサプライヤーにおいて人権リスクをタイムリーに把握するとともに、リスクが顕在化している場合は速やかに是正対応し、その実績を社内外に開示していきます。また、取引先に当社のサステナビリティに対する考え方への理解と実践を求め、信頼関係の構築を進めている状態を目指します。

3. 経営基盤強化【ガバナンス(G)】

絶対にコンプライアンス違反事案を発生させないという意識がグループ全体で共有され、コンプライアンス違反リスクが生じた場合には、早期に事案対応が図られ、グループ全体での適切な対応が実施されている状態を目指し、コンプライアンス教育の徹底及び社内外からの通報体制の強化を図ります。

■サステナビリティ目標 2030（2030年に向けた非財務目標）

マテリアリティ	社会課題	非財務KPI	実績	目標
			2024年度	2030年度
持続可能な地球環境への貢献【環境 (E)】	脱炭素社会への貢献 (温室効果ガス排出削減)	温室効果ガス総排出量 (Scope1・2, 単体) 削減 (2013年度比)	35.4%	46%以上
		主要事業所におけるCO2フリー電力購入比率	75.8%	100%
		国内の容器包装などのプラスチック使用量の削減	5,659t	削減目標設定
	循環型社会への貢献 (リサイクル推進、廃棄物削減)	紙を使用した容器包材における環境配慮紙使用率	67.0%	90%以上
		国内事業所のオフィス文具のグリーン購入比率	51.4%	90%以上
		国内事業所のオフィス印刷用紙のグリーン購入比率	100%	90%以上
	環境配慮	環境マーク「R・eco」使用基準の策定	マーク付与率 48.5%	マーク付与率目標設定
環境配慮	認証パーム油への切替	27.8%	100%切替	
人的資本の最大化 社会との共生【社会 (S)】	人権の尊重	全従業員に対する人権・ハラスメント教育の実施	実施 (受講率100%)	毎年継続実施
	ダイバーシティの推進 (働き方改革含む)	男性育児休暇取得率	97.5%	100%
		障がい者法定雇用率	2.6%	3.0%以上
		50歳以上の従業員に対するキャリア研修実施	実施	毎年実施
		学び実践率	62.7%	
		自社所有事業所内におけるジェンダーフリートイレ設置	設置済み	
		時間外労働 (月)	12.3時間	
		有給休暇取得率	76.5%	80%以上
	5日以上連続した有給休暇取得率	24.7%	80%以上	
	労働安全衛生の確保	重大労働災害 (休業) 発生件数	1件	0件
	従業員エンゲージメント向上	Well-being アンケートスコア (エンゲージメント評価)	5項目平均6.98pt	全項目満点
	健康経営の推進 (※太枠内は2023年に向けた健康経営目標値)	健康経営優良法人 (ホワイト500) の認定	2024年継続認定	継続認定
		スポーツエールカンパニーの認定	2024年継続認定	継続認定
		健康診断受診率	100%	100%
		ストレスチェック受検率	99.8%	100%
		39メッセージ送付率	68.9%	100%
		メタボリックシンドローム該当者の割合 (メタボ+予備軍)	15.4% (5.9%+9.5%)	0%
		貧血該当者 (女性) の割合	14.5%	0%
		健力年齢<実年齢の割合	67.2%	80%
		喫煙者の割合	2.6%	0%
		適性飲酒量を守っている割合	77.2%	100%
	睡眠満足度の割合	47.5%	80%	
	30分の運動を週2回以上実践者の割合	43.1%	50%	
1日8,000歩及び20分速歩き実践者の割合	11.7%	50%		
CSR調達の推進	サプライヤーを対象にしたサステナブル調達アンケートの実施	70社で実施 (調達金額の90%)	実施拡大	
	国内外グループ会社のサプライヤーを対象にしたサステナブル調達アンケートの実施拡大	2030年度までのうち、できるだけ早期に実施		
消費者への責任ある対応	PL事故、重大品質インシデント件数	0件	0件継続	
経営基盤強化【ガバナンス(G)】	リスクマネジメント コンプライアンス体制の強化	コンプライアンス意識の更なる向上により不祥事・重大法令違反ゼロ	1件 (景表法違反による措置命令)	0件継続
		全従業員に対するコンプライアンス教育 (e-learningを含む) の実施	実施	毎年実施継続
		サプライヤーからの通報・相談窓口の設置	窓口設置	

2025年9月2日 更新