

サステナビリティレポート 2022

Sustainability Report

2022



経営理念

グローバルな視野で、市場ニーズを先取りした
複合・高機能フィルタを創造し、
お客様に最高のサービスを提供します。

使命

ステートメント 仕濾過事 ろかじにつかふる

The Specialist
in Filtration

経営姿勢

お客様の満足を第一に考えます。
フィルタ分野の高度な専門性を追求します。
相互協力によって新しい価値を創造します。

YAMASHIN WAY 行動指針

常に高い目標にチャレンジします。
労を惜しまぬ努力により、成果を導きます。
「誇り」と「品格」を持って誠実に行動します。

「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はありませんが、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。

目次

経営理念	1
編集方針	2
財務・非財務ハイライト	3
トップメッセージ	5
ヤマシンフィルタのESG経営	7

環境

環境マネジメント	10
気候変動への取り組み	11
環境負荷低減への取り組み	14

社会

研究開発	15
------	----

品質	17
サプライチェーンマネジメント	18
人的資本と基本的人権の尊重	19
社会発展への貢献	22

ガバナンス

コーポレートガバナンス	23
コンプライアンス/リスクマネジメント	25
デジタル基盤整備・情報セキュリティ	26
第三者保証	27
会社概要	28

ヤマシンフィルタの価値創造(ESGの取り組み)

経営理念：「仕濾過事」(ろかじにつかふる)の具現化



ヤマシンフィルタと持続可能な開発目標 (SDGs)

持続可能な開発目標 (SDGs) とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標 (MDGs) の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成されています。

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。



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、昨年から「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

2021年度(2021年4月1日から2022年3月31日)
※一部の情報は2021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

2022年11月(前回2021年10月発行、次回2023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・スタンダード2016/2018/2019/2020
- TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言項目

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。

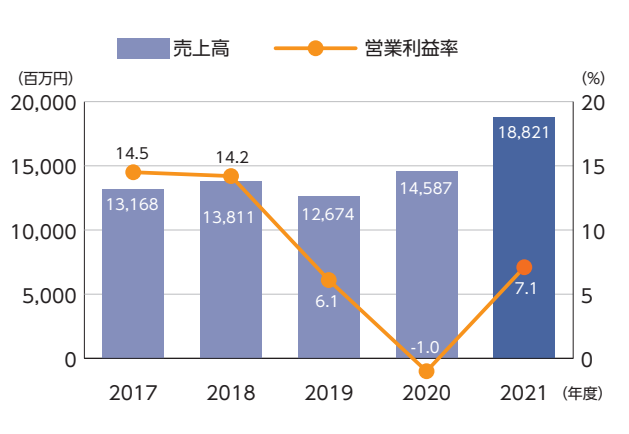
本レポートに関するお問い合わせ先

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>

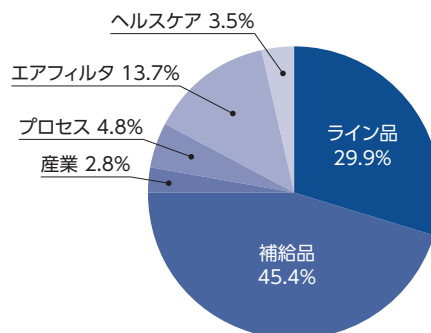
財務・非財務ハイライト

財務(連結)

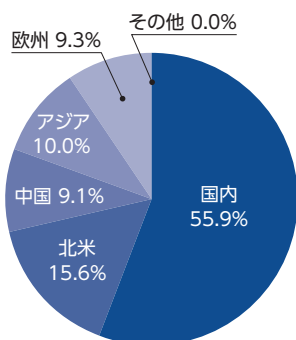
売上高・営業利益



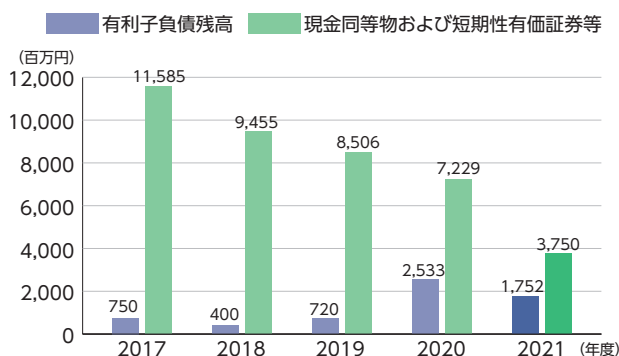
2021年度 製品別売上高比率



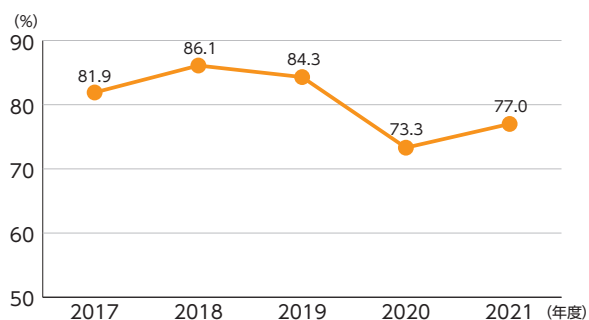
2021年度 地域別売上高比率



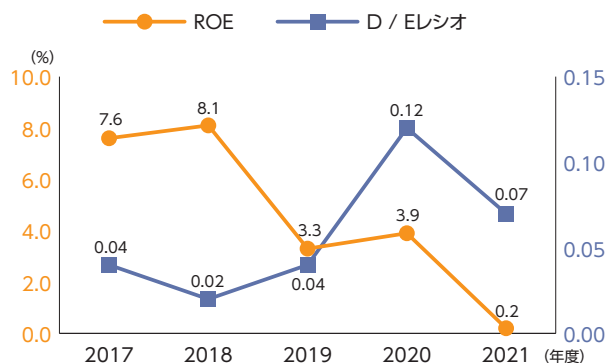
有利子負債・現金同等物および 短期性有価証券等残高



株主資本比率

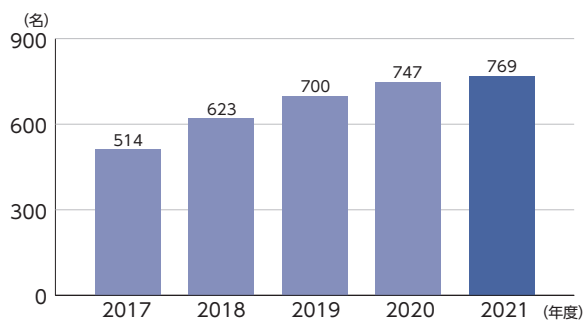


ROE・D/Eレシオ

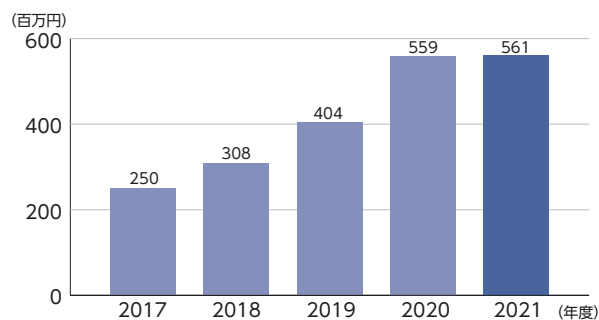


非財務

従業員数(連結)



研究開発費(連結)



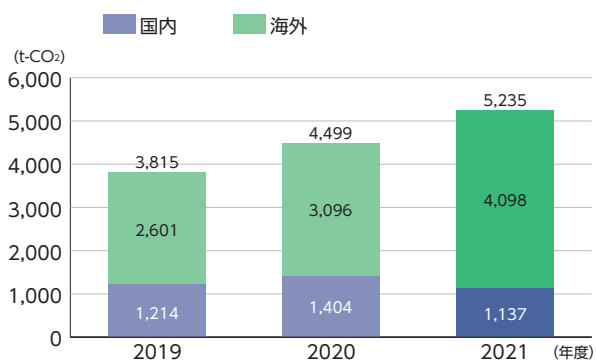
2021年度 女性管理職比率



2021年度テレワーク実施率 (オフィス部門である横浜地区)



CO₂排出量(連結)



当社「ヤマシン・フィルタマスク®」 寄贈枚数





ろかじにつかふる 仕濾過事

フィルタビジネスを 通じて 社会に貢献する

代表取締役 社長執行役員

山崎 敦彦

当社は創業間もない頃から「仕濾過事」を社是として、フィルタビジネス一筋に邁進してまいりました。主要製品である建設機械に使用される油圧フィルタや、ビルなどの建築物に使われるエアフィルタなどは、これまで長年にわたり、社会の発展に寄与するとともに、私たちの快適な暮らしを支えてきました。現在ヤマシンフィルタは、建機向け油圧フィルタの分野で、国内外でトップクラス(国内70%、海外50%*)のシェアを占める企業として、さらなる製品の性能向上と安定供給を追求するとともに、地球環境や人々の健康にも貢献しています。

*国内：矢野経済研究所調べ、海外：当社推計

ろ材の開発で世界をリード

フィルタで最も重要な部品は「ろ材」です。もともとは「濾紙」、つまり紙=セルロース繊維が油圧フィルタに使用されていました。ところがその後、建設機械の油圧が高圧化してくると、「より細かいごみを、より大量に、より低い抵抗で捕捉したい」という要望が出てきました。そこで、研究開発に取り組んだ結果、太さがセルロース繊維の約10分の1(3~10ミクロン)のグラスファイバーを使用したフィルタを、当社が世界に先駆けて実用化したのです。そして建設機械の油圧フィルタ用ろ材として世界中で使用されるようになりました。

その後オイルショックを機に、建機メーカーが効率化を目的に機器の圧力をさらに高めたことで、一気に採用が

拡大しました。また、グラスファイバー製フィルタは寿命が2倍に延びたうえに大きさも約半分で済み、廃棄物の削減にも大きく貢献しました。

そして2017年、当社はグラスファイバー製に比べて、さらに10分の1以下(0.2~0.8ミクロン)の大きさのナノファイバーを使用した新素材「YAMASHIN NANO FILTER®」の開発に成功し、量産化を実現しました。ごみ捕捉量や製品寿命が3倍になるなど、より一層、環境への負担を軽減することが可能になりました。

環境と健康に貢献するフィルタ製品

当社は環境への影響をさらに軽減できる「ろ材」を用いたフィルタの開発を進め、大型建機向けリターンフィルタおよびラインフィルタを製品化しました。従来のグラスファイバー製フィルタの寿命が1,000時間だったところ、リターンフィルタは2,500時間、ナノファイバーを使用した新ラインフィルタも2,000時間の長寿命を実現し、廃棄数の減少による資源の有効利用や、廃棄処理からのCO₂排出抑制につながり環境負荷の低減に貢献しています。

また、さらにロングライフ化を実現するため、ICTを活用し、フィルタの状態をセンサーで感知して、フィルタの寿命や交換時期を予測する技術の実用化に取り組んでいるところです。

さらに、当社のフィルタは環境だけでなく、人々の健康

維持にも貢献しています。ナノフィルタ製エアフィルタ「NanoWHELP®」は、日本のメーカーの中高性能フィルタで唯一、ビル空調最高レベルであるMERV14を取得*しており、コロナ禍で室内の空気清浄に対する関心が高まっているなかで、オフィスビルや工場、大学のほかさまざまな公共施設で採用されています。

一方、コロナ禍によるマスク不足が問題となった2020年1月末、「多くの方が困っているとき、手元にナノフィルタという絶好の素材があるのに作らないという選択肢はない」と、一般消費者向けマスクを開発し、2020年5月から販売を開始しました。

フィルタ性能・密封性能・通気性能を重視して開発した高性能マスクは、多くの方々へ支持されています。当社は人々の健康に寄与したいとの観点から、これまでにこのマスクを当社生産・開発拠点がある佐賀県上峰町や横須賀市などに合計約70万枚寄付いたしました。 ※当社調べ

カーボンニュートラルの推進

2022年1月、YSS (Yamashin Sustainable Solutions) 委員会を設置しました。月1回生産・開発・営業・管理など全部門から執行役員等が参加し、生産工程だけでなく部門を超えて、CO₂削減に向けた改善策が活発に議論されています。また、当社は2022年5月にTCFD提言の賛同を表明しており、今後はTCFD提言に沿いながら、取り組みを深化させていきます。

具体的な動きとしては、横須賀メディアラボや生産拠点の佐賀事業所では再生可能エネルギー由来電力を導入し、使用する全電力を賄うなど、順次導入を進めています。セブ、さらに新設のベトナムや米国などの海外の生産拠点では、排出される廃棄物や廃水、CO₂について環境負荷を低減するための環境管理を徹底しています。コロナ禍以前は、セブでマングローブの植林など環境保全活動を行っていましたが、コロナ禍ではクリーンアップ行事などに積極的に参加しています。

一方、YAMASHIN NANO FILTER®の原料のペレットは、従来の石油から合成されたポリエステル、ポリエチレンなどバージン材から、順次ペットボトルなどのリサイクル材に置き換えを検討しています。さらに植物由来のプラスチックを使用する研究開発にも取り組んでおり、カーボンニュートラル社会ならびに資源循環型社会の実現に貢献してまいります。

ESGへの取り組み

当社は社会的責任ある企業として、ESGの推進に真摯に取り組んでいます。特に人権の尊重は企業活動の根幹であり、児童労働や強制労働等の人権侵害には絶対に与することはありません。当社の東南アジアでの生産活動などグローバルに展開しており、海外事業所やその取引先における人権尊重も確実にを行うため、2022年5月にCSR調達アンケートを実施するなど、人権尊重をはじめ、持続可能なサプライチェーンの構築を徹底してまいります。

また、従業員の雇用や生活の安定、仕事のやりがいにつながる取り組みとして、最も多数の従業員を要するセブの拠点では現地の慣行に反して、従業員の7~8割を目標に正社員化を進めています。

人材の多様性の観点では、グローバル企業として、海外拠点において外国人の管理職を積極的に登用して経営を行っており、海外現地法人6社のうち3社のトップはローカル出身者が務めています。

このように、当社の社員は性別、国籍、年齢など多様性を重視しており、2021年度末時点で女性の管理職比率は海外拠点を含めたグループ全体で17.9%、単体2.3%で、外国人の管理職比率は単体で2.3%となっています。

一方、東証の市場改革に伴い、当社はプライム市場を選択した企業としてコーポレートガバナンス面でのレベルアップを図ることが求められています。特に役員構成については、現在米国人の執行役員はいるものの女性取締役がおらず、今後の課題となっています。また、その他コンプライアンスやリスク管理等については引き続き体制をさらに強化しながら徹底していきます。

これからも当社は、サステナビリティに向けた取り組みを全力で進めてまいります。ステークホルダーの皆様には、本レポートを通じて当社の活動にご理解をいただくとともに、これからも変わらずご指導・ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

End



ヤマシンフィルタのESG経営

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経営を推進してまいります。

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

● サステナビリティ推進体制図



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、TCFD提言への対応に係る取り組みについて議論を進めています。

2021年度のYSS委員会での主なテーマ

- マテリアリティコミットメント内容
- マテリアリティ各テーマのKPI確定
- TCFD提言内容の整理
- リスクと機会、Scope 1, 2, 3集計整理 ほか



マテリアリティ特定の実施

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、社は「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



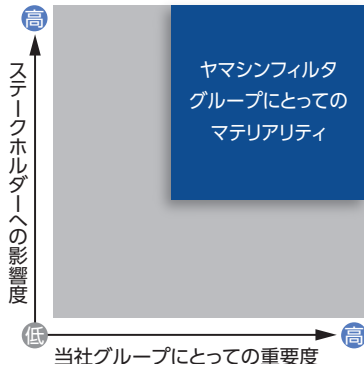
課題の整理

- ガイドラインやフレームワーク等の項目を参考に、当社グループにおける事業領域や主要な取り組みとの関連性を踏まえ、重要課題の候補を抽出
- それらの課題に対して、社会発展のために当社が貢献できること（プラスのインパクト）および当社が果たすべき基本的な社会的責任（マイナスのインパクト）の両方の視点から重要課題候補をテーマごとに整理
- これらの候補に対し、経営幹部を対象とした勉強会にて認識を深化
<参照にしたガイドライン、フレームワーク等>
GRI、ISO26000、SDGs、FTSE・MSCI等のESG評価項目



課題の重要度評価と仮案策定

- STEP1で整理した重要課題候補について、「ステークホルダーへの影響度」と「当社グループにとっての重要度」の2軸で重要度を評価。経営幹部へのアンケートを実施することで、各重要課題にさらに重み付け
- マテリアリティおよびコミットメント案の作成



妥当性の確認とマテリアリティの組織承認

- マテリアリティとコミットメント案の作成検討に当たり、YSS委員会における社外有識者との意見交換や社内ディスカッションを約半年以上にわたり実施
- 8つのマテリアリティとそれらに対するコミットメント案は、経営会議に報告・承認



ヤマシンフィルタグループのマテリアリティおよびコミットメント

当社は、特定され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を回してまいります。

マテリアリティ		コミットメント	該当ページ	
環境	気候変動への対策	気候変動対策・脱炭素社会への貢献 <ul style="list-style-type: none"> 世界全体で求められる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する 	<ul style="list-style-type: none"> TCFD提言への対応を通じた取り組み促進 再生可能エネルギー由来電力導入拡大 	10~14
	付加価値を有する製品の設計	フィルタ技術による環境負荷低減と循環型社会への貢献	環境配慮型製品の創出	16
	資源循環・環境負荷低減への取り組み	資源循環と環境負荷低減に着目し、バリューチェーンを通じて経済効率と環境効率の高いビジネスモデルを実現する	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物排出削減 水使用量の削減 	14
空気・健康	人々の健康で安全な暮らしへの貢献	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 <ul style="list-style-type: none"> 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 フィルタ技術で、室内の空気の質をより高める 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 	健康リスク低減製品の提供	16
人・仕事	フィルタ技術の革新と新たな社会課題への貢献	技術の研鑽と応用～社会が求めるフィルタ技術の追求 <ul style="list-style-type: none"> 独自の技術に応用し、新たな価値を創り出す 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 	<ul style="list-style-type: none"> 新製品の開発 特許取得数 社会課題解決のための客先交流の実施 研修への参加 	15~16
	働きがいのある職場づくり	働きがい、活躍する人材～「仕濾過事」の実践 <ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 経営理念「仕濾過事」の社員への浸透 テレワーク実施率 女性管理職比率 社員1人当たりの研修時間 重大労働災害0件 	19~21
	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	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 <ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重のための体制整備 主要サプライヤーへの人権含むESGに関する調査実施率 	18、21、25

当社は、環境理念として「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」することを定めています。地球環境を保護するため、常に技術・製品の開発に努め、自らの事業活動を通じて環境への負荷を低減するだけでなく、環境汚染の予防・環境保全に継続的に取り組んでまいります。

環境マネジメント

■ マテリアリティ/KPI

気候変動への対策

- TCFD提言への対応を通じた取り組み促進
- 再生可能エネルギー由来電力導入拡大

資源循環・環境負荷低減への取り組み

- 廃棄物排出量削減
- 水使用量の削減

当社は、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。

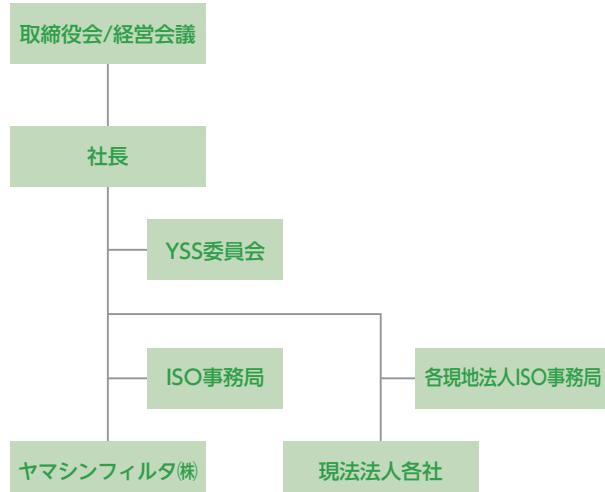
環境方針

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。

● 環境管理体制図



当社では、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に関する全社的取り組みについて議論しています。また、社長自らが主導して品質保証本部が主管するISO事務局のもとで、国内はもとよりフィリピン・セブ工場、中国・蘇州の開発拠点でもISO14001:2015認証を取得し、環境対策を行っています。製品製造時に多くのエネルギーを消費するものづくり企業として、YSS委員会とISO事務局は適宜連携しながら環境負荷低減を推進してまいります。

なお、2021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。

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課題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まいります。

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)^{*} 提言への賛同を表明しました。今後は、TCFD提言に沿った情報開示を積極的に進めてまいります。



^{*}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

当社では、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が委員長を務め、全ての執行役員(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)から構成されています(P.7参照)。当委員会は毎月開催され、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っており、その内容は経営会議や取締役会に報告されています。このように当委員会で検討された対応方針は、取締役会や経営会議での意思決定や、各部門を代表する執行役員により事業運営に反映され、企業経営に統合されています。

リスク管理

当社のリスク管理プロセスでは、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、該当す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。より全社的視点が必要と判断されたリスクや機会については各本部との議論を深めることで、より重大性の高いリスクおよび機会の特定につなげています。そ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し、経営メンバーによる確定を行っています。

抽出され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委員会で発案され、組織決定が必要なものは取締役会や経営会議において審議・決定され、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されていきます。

戦略

気候関連リスク・機会の特定

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、次ページの通りに分類しました。

● 気候関連リスクおよび機会

区分		リスク・機会内容	時間軸	事業への影響度
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	中
		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	大
	技術	既存フィルタろ材の原材料を石油由来プラスチックを非石油由来のものへの置換による原材料コスト増大	長	大
	市場	気候変動の対策として自動車産業によるEV化が加速するなど、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が高騰	長	大
	評判	マイニング関連企業等、顧客側の取引条件の強化により、CO ₂ 排出量削減が望めない製品への需要減少	長	大
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	長	大
	慢性(気象変化、平気温の上昇、海面上昇)	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	中
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	大
		NanoWHELP [®] 製造・販売機会拡大	中	中
		気温上昇に伴い感染症対策関連事業であるマスク事業の拡大機会	長	小-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	中	
評判	サステナブルFITs等の資金調達機会拡大による施設投資の増加	長	大	

リスク・機会によるビジネスへの影響と中長期戦略方針

気候関連リスクは、原材料調達、フィルタ生産、顧客製品への組み込み、市場・エンドユーザーといった、当社グループのビジネスモデルに中長期的に影響を与える可能性があります。炭素税などのカーボンプライシングによるコストアップとなるリスク、CO₂排出の多い原材料が敬遠されるリスク、また気候変動の進展による風水害の増加によってサプライチェーンや生産拠点が影響を受けるリスク等があります。

当社はIPCC(気候変動に関する政府間パネル)やIEA(国際エネルギー機関)による報告等を参考に、気候変動対策が進展せず、今世紀末には3.3~5.7℃の気温上昇となり、風水害や生態系への影響が最大化するシナリオ「4℃シナリオ」と、気候変動対策が進展し、炭素税等のカーボンプライシング制度の導入、転換促進や排出抑制が強く働くことで災害を抑制し、平均気温上昇を2℃より十分に低く保ち1.5℃を目指すシナリオ「2℃以下シナリオ」を想定しています。

これらを回避するためには、まず世界全体の平均気温を2℃以下に収めることに貢献することが求められています。その一端として技術力を背景に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、企業としての成長機会や収益機会に変えていくことが当社の中長期での戦略方針であると考えています。今後は、2℃以下および4℃シナリオをもとにしながら、財務的影響の精緻化、対応戦略の具体化やリスク管理の高度化を推進してまいります。

● 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
2℃を下回る 世界で最大化	炭素税等による自社排出・自社製品にかかる 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 利用したる材開発 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

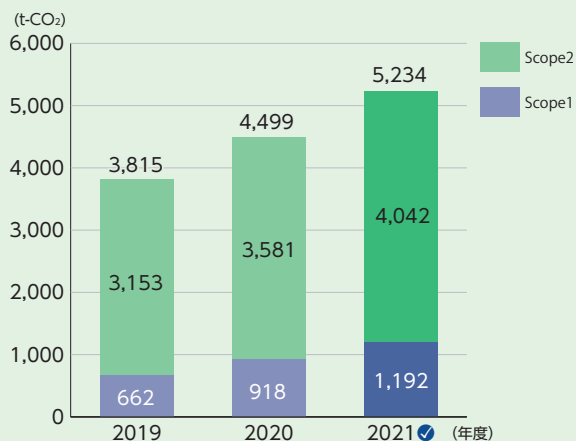
■ リスク ■ 機会

指標と目標

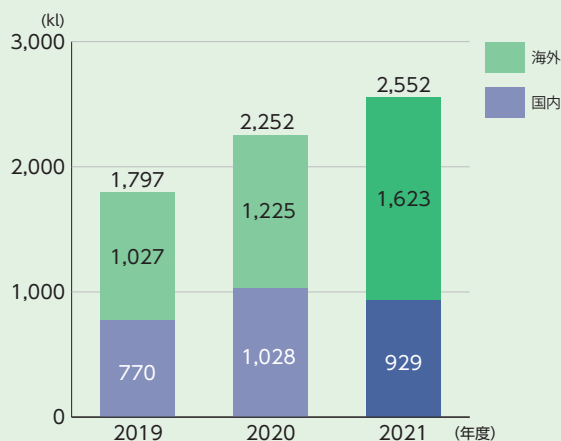
当社グループにおけるScope1(自社での直接排出)、Scope2(電力使用等による間接排出)排出量は、2021年度は合計5,234t-CO₂でした。ヘルスケア事業への進出、研究拠点の新設、海外拠点の充実、アクシーの統合などによる事業活動の伸長に伴い排出量は増加しました。一方で、CO₂排出量の抑制のために再生可能エネルギー由来電力の導入拡大をはじめとする各種施策を実施しており、気候変動への影響を最小限に抑えるよう今後も取り組みを進めていきます。

当社は「気候変動への対策」をマテリアリティのひとつとしており、コミットメントとしてTCFD提言への対応を通じた取り組みを促進することを決定しました。今後はScope3を含めたグループ全体の排出量の集計と開示を行い、中長期CO₂排出削減目標の策定を進めてまいります。

● Scope 1, 2排出量*1



● エネルギー使用量*2



*1 1, 2 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。四捨五入しているため、合計が合わない場合があります。
*2 原油換算

自社での取り組み

2020年より段階的に、国内拠点での再生可能エネルギー由来電力への切り替えを進めています。2021年度は、横須賀メディアラボでは114,155kWhを再生可能エネルギー由来電力から調達しました。2021年10月より稼働を開始した佐賀事業所では、工場内で使われ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ました。2021年度には、同拠点で1,294千kWhが再生可能エネルギーによって賄われました。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も導入し、使用電力の「見える化」を可能にしました。これらの対策を国内外の拠点にひろげることによって、中長期削減目標の策定を見据え、さらなるCO₂排出量削減を目指しています。

製品を通じた取り組み

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。例えば、フィルタの長寿命化や繰り返し使える高性能マスクの開発・生産による廃棄物削減を通じ、CO₂排出抑制をはじめとした環境負荷低減への貢献を図っています(P.16参照)。また、建設機械に使用される油圧オイルフィルタの高性能化(精度向上、圧損の低下)を図ることで、少ないオイル量でも十分な機能を発揮できるようになり、オイルタンクのコンパクト化や建設機械の小型化を実現しました。これらは建設機械に使われる燃料使用量を削減し、結果としてCO₂排出抑制にも貢献しています。

環境負荷低減への取り組み

水資源への取り組み

当社は、限りある水資源の保全・有効活用は重要な課題と考えています。各拠点では、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います。

水質管理では、佐賀工場で発生する排水は、微生物処理後、目の細かい膜によるろ過(物理的処理)とpH調整(化学的処理)を行い、水質が基準内に収まっていることを確認してから外部に排出されています。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。今後は、海外も含めた全ての生産拠点での具体的な施策の検討を進めてまいります。

● 水使用量

	2019年度	2020年度	2021年度
水使用量(m ³)	8,788	15,786	14,270

※集計範囲:横浜開発センタ、横須賀メディアラボ、佐賀事業所

廃棄物削減への取り組み

現場での取り組み

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います。今後は海外生産拠点を含めたグループ全体での廃棄物排出量等を把握するなど、具体的な取り組みを推進してまいります。

● 廃棄物排出量

	2019年度	2020年度	2021年度
段ボール(t)	20.5	31.4	41.7
プラスチック(t)	89.3	391.8	324.1
排出量合計(t)	109.8	423.3	365.9

※集計範囲:横浜開発センタ、横須賀メディアラボ、佐賀事業所
*四捨五入しているため、合計が合わない場合があります。

製品を通じた貢献

当社では、長寿命化を実現したロングライフフィルタや、繰り返し使用が可能な高性能マスクの開発によって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ています。

ヤマシンフィルタは、事業を通じて社会の持続的な成長の一助となることで、企業価値の向上を図るとともに、持続可能な社会の実現に向けた貢献を積極的に行ってまいります。

研究開発

■ マテリアリティ/KPI

環境配慮型製品・
健康リスク低減
製品の創出と提供

新製品の開発

特許取得
103件
(国内外)

社会課題解決
のための
客先交流の
実施

研修への参加
(1回/年)

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」に定め、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おります。

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70名を超えており、企業規模からは群を抜いて大きい部門です。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)を担当しています。

当該部門はこのように、お客様や市場が求める製品を開発し提供する力を高めることで、ヤマシンフィルタグループを支える屋台骨となっています。2021年度にはマテリアリティのKPIを設定し、さらなる体制の強化を図っています。

研究開発目標の設定

2021年度(第67期)における研究開発目標では、次期モデルフィルタの開発をはじめとして、成果創出に向けて取り組みました。

2021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(差圧センサ等)
- 農業機械向けフィルタ
- ナノ繊維を活用した製品開発 ほか

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。



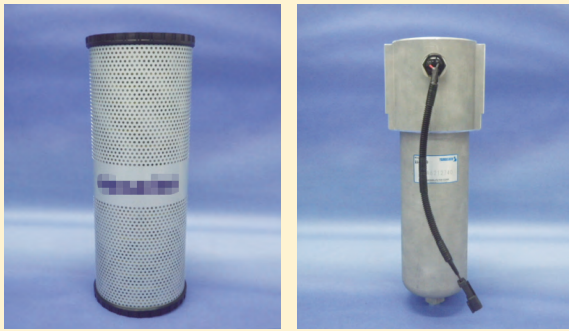
TOPICS

新製品の開発

環境配慮型製品

- 建設機械用ロングライフフィルタ
～従来比2.5倍のロングライフ化を実現

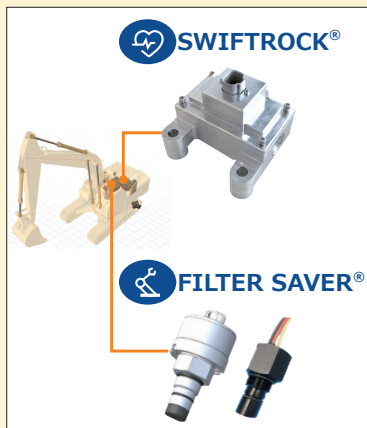
2022年8月に、ナノファイバーを使用した大型建機用モデル新リターンフィルタおよび新ラインフィルタを製品化しました。ガラス繊維のみを使用している従来のリターンフィルタは交換時間が1,000時間のところ、ガラス繊維に加えてナノファイバーを使用した新リターンフィルタで2,500時間(2.5倍)となり、大幅なロングライフ化を実現しました。新ラインフィルタにおいても、2,000時間の長寿命を達成しています。



大型建機用モデル新リターンフィルタ(左)、新ラインフィルタ(右)

- フィルタとICTの融合
～ FILTER SAVER[®]、SWIFTROCK[®]

建設機械用のフィルタは汚れを取る消耗品であり、汚れ具合にかかわらず、あらかじめ設定された使用時間で必ず交換されます。そこで当社は、ICT技術を活用し、フィルタの目詰まり具合を



交換時期や寿命予測まで可能とする「FILTER SAVER[®]」を開発しています。また、建機の油圧・潤滑装置の故障原因のトップは摩耗粉であり、故障の主要因となる異常摩擦の発生起点を感知することを可能に

するのが「SWIFTROCK[®]」です。お客様のコスト改善だけでなく、製品の長寿命化や資源の有効利用にもつながる技術です。

健康リスク低減製品

- エアフィルタ製品

当社のナノフィルタ製エアフィルタ「NanoWHELP[®]」は、環境優位性はもちろんのこと、日本メーカーの中高性能フィルタで唯一^{※1}、ビル空調最高レベルであるMERV14^{※2}を取得しており、オフィスビル、工場等のさまざまな場所で採用されています。また、溶菌酵素中性性能フィルタ「コウソフル」は、フィルタに結合した天然成分由来の酵素がウイルスや微生物を不活化させる特長があり、食品工場等で展開されています。

※1 当社調べ

※2 米国のフィルタの規格(ASHRAE 52.2(2007))でMERV1からMERV16まであり、MERV14は0.3～1μmの粒子捕集率が75%以上、85%未満とされています。



NanoWHELP[®](左)、コウソフル(右)

- 「究極のヤマシン・フィルタマスク[®]」の開発

新型コロナウイルス感染の拡大によってマスクが店頭から消えた状況を受け、2020年初めにマスクの開発に着手。ろ材の開発、形状の検討、検証・評価を業界でも例を見ないスピードで実施し、2020年5月にオンラインショップでの販売を開始。感染拡大の抑制に貢献しました(P.22参照)。

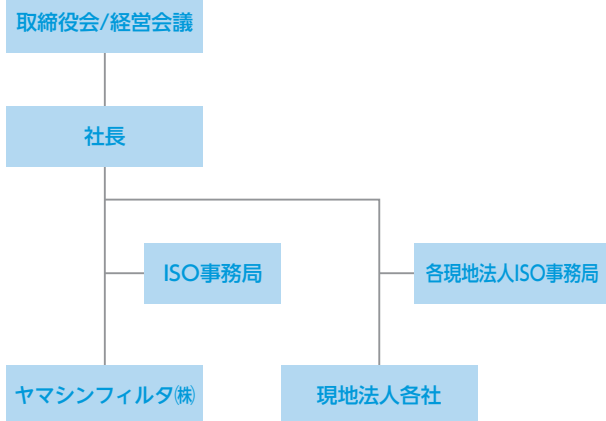
品質

品質に対する方針

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(JIS Q 9001:2015)認証を取得し、社内に設置したISO事務局のもとで、各種規程に基づいた品質管理を実行しています。

品質管理の体制

● 品質管理体制図



品質向上のために工程不良率の数値目標を定め、この指標をモニタリングし、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・予防処置が取られています。

また重大な不良が発生した場合は経営会議の議題とし、その原因・対策等の適切性を審議しています。

品質管理に関する取り組み

■ 改善活動

生産拠点では、「ムリ」「ムダ」「ムラ」の3点に着目した、「3M」×「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。2022年4月に操業開始したベトナム工場では現地指導を行うなど、品質管理の徹底をしています。

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。設備を停止させず、稼働率を上げるために、小さなことでも厭わずに改善を続けています。

■ 人材育成

単なる作業内容の周知徹底ではなく、作業の意味、機器の原理や技術など、作業者全員に対して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、問題解決できる人材へ育成しています。また、従業員の成長を促すために多能工化(さまざまな作業ができる人材への成長)および外部研修の受講を推進しています。

■ ICTを活用した高度な標準化

作業者は、電子化されサーバーに蓄積された作業標準書を、生産ラインに設置され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ることができ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進めています。



工程内の端末にて作業標準書を確認する作業員

■ マテリアリティ/KPI

主要サプライヤーへの人権
含むESGに関する調査実施

100%

サプライチェーンマネジメント

責任ある調達と貢献

当社のサプライヤーは200社を超え、その約半数が、工場を置くフィリピン、中国、ベトナムなど海外の企業です。調達する物品の品質レベルが当社の基準に合致した場合は、できるだけ現地の企業から調達・購入することで、現地における雇用の拡大や経済の活性化に間接的に貢献することを意識しています。2021年には、北海道の七飯町でマスクの委託生産を開始して新たな雇用を生み出し、町からも評価されました。

また、紛争鉱物は当社では一切使用しておらず、サプライヤーにおい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を行っています。



当社のフィルタを使用したマスク工場の落成式(2020年12月)

パートナーたるサプライヤーとの連携

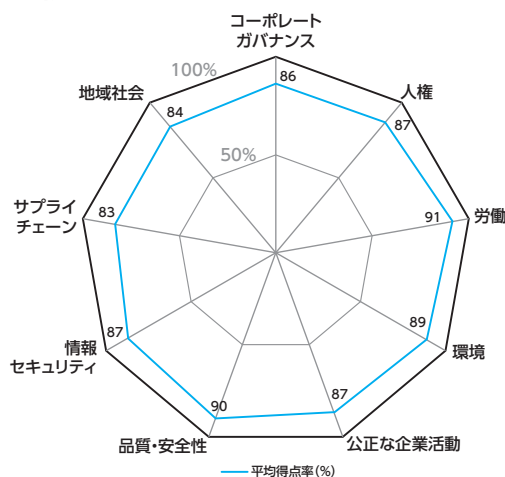
コロナ禍において、特に重要なサプライヤーとは、週に一度のミーティングを欠かさずにコミュニケーションを図ることで、供給への影響がないように管理しています。コロナ禍以前は、年間30~40社のサプライヤーへの訪問と定期ミーティングを行っていましたが、意見交換の場としてWebにて「パートナーズミーティング」や「業務連絡会」を四半期に一度実施しています。直近では、全世界から26社にご参加いただき、サプライチェーン上のサステナビリティ課題やCSR調達アンケート結果の共有を行いました。

サプライヤーの評価

原材料や部品を納入いただくサプライヤーについて、品質、コスト、納期はもとより、法令遵守や財務など経営の観点、また安全や環境管理の観点からも評価を行い、監査を実施しています。コロナ禍においては、サプライヤーが運営する工場への監査はWebで実施しました。

2022年からは、重要な取引先約30社に対し、CSR調達アンケートを実施しました。回答いただいた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。

● CSR調達アンケート結果



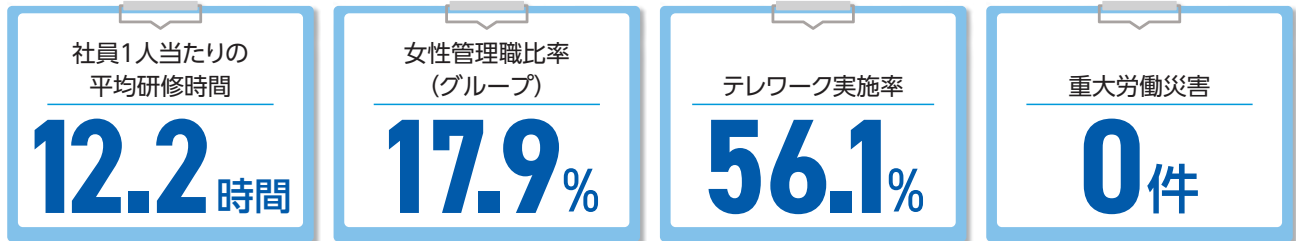
当社は、サプライヤーへの人権を含むESGに関する調査を定期的を実施することで、サプライチェーン上のサステナビリティ課題解決に取り組んでまいります。

サプライチェーンにおけるBCP

コロナ禍でのサプライチェーンの途絶が頻発したことで、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。当社でも、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。

人的資本と基本的人権の尊重

■ マテリアリティ/KPI



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ための人材採用と育成を実施するとともに、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おります。

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、当社における人材のニーズはこれまで以上に高まっており、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も、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として、タレントマネジメントシステム制度の導入についても検討を進めており、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等の取り組みを実施しています。

職階に応じた研修も定期的に行っています。

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に参加

管理職研修

コンプライアンス、ハラスメント防止、管理職の基礎となる労務研修等を実施

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2か月にわたり実施

● 研修データ(2021年度)(単体)

総研修時間	2,310
社員1人当たりの研修時間(平均時間)	12.2
社員1人当たりの研修日数(平均日数)	5.4



新入社員研修

人材のグローバル化とローカライゼーション

米国販売会社および欧州販売会社のトップは米国人が務めています。また、当社最大の工場であるセブ工場では取締役5名のうち1名、部長3名(7名中)、課長4名(9名中)がフィリピン人が務めるなど、人材の平等な評価を背景として、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は着々と進んでいます。コロナ禍になってからはリモートでのコミュニケーションが主流ですが、以前は海外現地法人の管理職を定期的に日本に召集して情報交換を行う機会を毎年2回設け、本社スタッフとの人的交流を深めると同時に、現地管理職のさらなる成長を後押ししてまいりました。

● 海外拠点における管理職の現地登用人数

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

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、現地法人6社のうち3社のトップをローカル採用の人間が務めています。コロナ禍前まではセブ工場ではクリスマス礼拝とパーティを欠かさないなど、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への取り組みのひとつと認識しています。



セブ工場でのクリスマス(コロナ禍以前)

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、総務部が

主管となり「女性の活躍推進に関する行動計画」策定に向け始動しています。

高齢者の活用については、定年を60歳と定めており、再雇用の促進も含め、今後も人材の多様化を進めています。

● ダイバーシティ&インクルージョンに関するデータ(2021年度) (単位:%)

項目	実績
女性比率(単体)	23.3
女性管理職比率グループ全体(単体)	17.9(2.3)
男女間賃金格差(単体)	75.2
男性育児休業取得率(単体)	0
障がい者雇用率(単体)	1.6

ワークライフバランス

2015年に不況を逆手に取り「好機」として着手した働き方改革。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。どうしても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い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、2021年度は感染拡大期における社員のテレワーク実施率目標60%を掲げ、年度平均は56.1%(オフィス部門である横浜地区)でした(P.26参照)。

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2021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)

	2019年度	2020年度	2021年度
時間外労働時間(月平均時間)	4.08	7.77	14.77
育児休暇復職率(%)	100	100	100
有給休暇取得率(%)	61.4	47.2	65.1

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。2021年から新型コロナウイルスワクチンの職域接種も行っています。

労働安全衛生については、従業員の安全と健康を守るため、職場環境づくりに関する基本方針を定めており、工場においてはきめ細やかな対応を指導しています。法令に従い、本社、2022年2月に操業開始した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、取り組み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。2021年度に実施した安全衛生に関わる各種研修では、24名が参加し、災害はなぜ起きるのか(ハインリッヒの法則)、危険予知トレーニング(KYT)作業手順や安全装置についての教育を実施しました。

また、工場における安全パトロールを定期的に行い、安全から見た設備面の改修必要箇所の発見や、安全にかかる業務遂行状況の確認を行い、事故を未然に防止するよう努めています。例えば、人体に影響を及ぼす恐れのある有機溶剤(第二種)を使用する作業場では、有機溶剤作業主任者を配置しているほか、局所排気設備の設置、保護具の準備、取り扱い方法の掲示などを行っています。



佐賀工場における安全パトロール

労働災害状況については、2021年度は前年度と比べ労働災害発生件数は減少しました。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まいります。

● 労働災害状況

	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害発生件数(件)	3	6	3
重大労働災害件数(件)	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任だと認識しており、国連人権理事会で承認された「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」等のグローバルな原則や国際規範を支持しています。強制労働や児童労働といった人権侵害が起こらないよう、当社の事業を展開している各国の法律に遵守しています。

当社に関わるあらゆる人の基本的な人権の確保は、働きやすい職場環境づくりに欠かせません。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できる社内外の相談窓口を運用しています(P.25参照)。2021年度に寄せられた相談はありませんでした。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。

今後は、バリューチェーン全体での人権デューデリジェンス実施を念頭に、人権リスク評価の実施等の取り組みを進める予定です。

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、「仕瀟過事(ろかじにつかふる)」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まいります。

フィルタを通じた地域貢献

新型コロナウイルス感染の急拡大による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。開発においては、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っています。

さらに人々の健康へ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。



**「ヤマシン・フィルタマスク®」寄贈
約70万枚**

JR東海グループの名古屋マリオットアソシアホテルでは、開業20周年を記念したコンサートを企画。学校法人南山学園 聖霊中学・高等学校のオーケストラ部が演奏する予定でしたが、演奏中に飛沫の飛散が避けられない管弦楽の練習が全くできない状態でした。この状況を知った当社は「プラスガード」を中心とした商品を提供することで、コンサートの開催を陰から支えました。



演奏時の飛沫を抑え、音質にも影響が少ないトランペット専用ベルフィルタ「プラスガード」

重油吸着フィルタの提供

2019年8月に佐賀県を襲った豪雨では、大規模な冠水・浸水被害だけでなく、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。

セブ工場での活動

生産工場のあるフィリピン、セブ島では、コロナ禍以前は毎年CO₂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。直近では、工場団地内にて他社と合同でクリーンアップイベントに参加しました。

今後も、現地で600人以上を雇用する企業として、セブの地域発展に貢献してまいります。

当社は、コーポレートガバナンスの果たす役割を、経営の健全性・適正性・透明性の確保を通じてステークホルダーの皆様と強い信頼関係を築き、企業価値を高めることにあり、と捉えています。その実現のため、最適な体制の確保に努めています。

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。

「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されており、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。

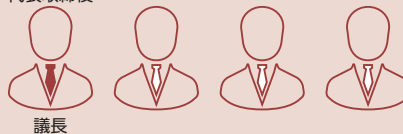
「監査等委員会」は、経営に関する意思決定と業務執行について監視・監査を行っています。当社の社外取締役は、企業経営の経験者であり、企業の経営戦略および事業計画に関する高い知見を有している者、弁護士、コンプライアンス分野における高い知見と専門性を有している者等を含んでいます。2021年度はグループ会社が行う業務執行に関するリスクの監視・牽制機能(モニタリング)、内部監査で実施される評価業務の支援を目的とした「業務監理委員会」を、サステナビリティの視点を踏まえた経営を目指し、SDGs推進プロジェクト「YSS(Yamashin Sustainable Solutions)」を立ち上げ、その推進のため「YSS委員会」

が新設され、両委員会とも取締役社長の諮問機関として、より一層のガバナンス強化を図っています。

● 取締役会の人数構成

社内取締役

代表取締役



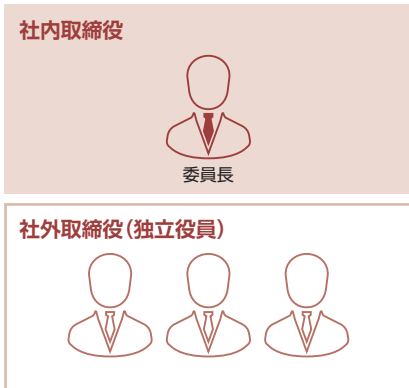
社外取締役(独立役員)



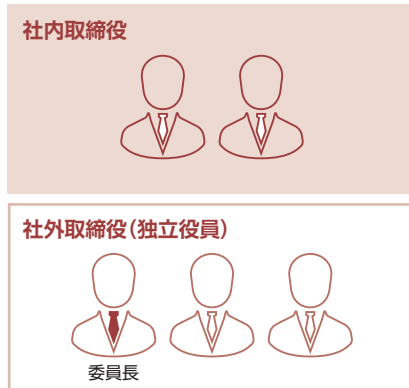
● 2021年度運営実績

- 取締役会開催回数 ————— 24 回
- 取締役会出席率 ————— 97 %
- 経営会議開催回数 ————— 12 回
- 経営会議出席率 ————— 98 %

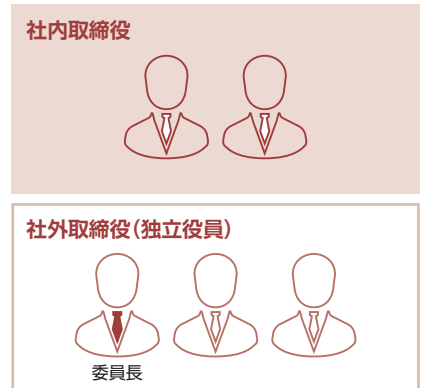
● 監査等委員会の人数構成



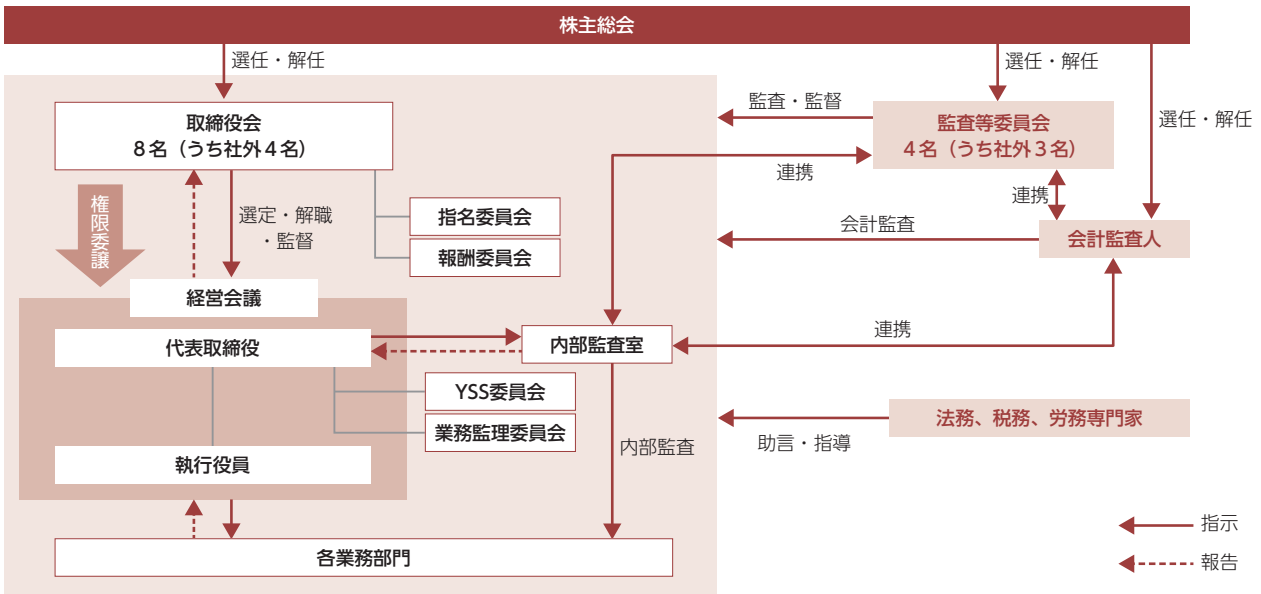
● 指名委員会の人数構成



● 報酬委員会の人数構成



● コーポレートガバナンス体制図(2022年6月27日現在)



透明性を高める指名委員会・報酬委員会

当社では、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、取締役会で決定されます。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」から構成されています。

取締役の実効性評価

当社では、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。2021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るとともに、情報の早期共有を図ること等によって取締役会の実効性を全ての面において向上させることに努めてまいります。

コンプライアンス／リスクマネジメント

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

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、これを全ての役員、従業員に適用しています。行動規範は『仕濾過事』の経営理念のもと、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回実施するとともに、入社の際にも必ず実施し、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。

企業行動規範

私たちは、企業の社会的責任を自覚し、あらゆる法令・ルールを遵守するとともに、社会的良識を持って次の通り行動します。

1. 私たちは、常に魅力ある商品とサービスの提供に心がけ、お客様の「満足」と「信頼」の向上に努めます。
2. 私たちはあらゆる法令・ルールを遵守し、社会倫理に基づいた誠実かつ公正な企業活動を行います。
3. 私たちは、企業としての価値を継続的に高め、透明性のある経営を目指します。
4. 私たちは、従業員の人格・人権を尊重するとともに、従業員が働きやすい職場環境の実現に努めます。

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かか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回実施されます。また、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)、内部監査で実施される評価業務の支援を目的とした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。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、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、内部通報制度を導入し、運用しています。「内部通報管理規程」に則り、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するとともに、通報者は匿名でも通報でき、通報を理由とした不利益な取り扱いが行われないための措置を講じています。運用開始から6年が経過し、2021年度に寄せられた通報はありませんでした。また、今まで法令違反やハラスメント等の人権侵害など、重大なコンプライアンス違反はありません。

● 内部通報件数

	2019年度	2020年度	2021年度
内部通報件数(件)	0	2	0

腐敗防止への取り組み

贈収賄行為は企業の信頼を著しく損なうものです。当社では、コンプライアンス基本方針のなかで、贈収賄行為や癒着、公務員への接待といった腐敗行為を明確に禁止しています。また、そ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。2021年度は、コンプライアンスやインサイダー取引についてのオンライン研修を実施し、236名が参加しました。

2021年度の政治献金支出はありませんでした。

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の実施しています。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。

非常時には、管理本部内に「経営危機管理対策本部」が立ち上げられ、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の指揮がとられます。

デジタル基盤整備・情報セキュリティ

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、個人情報保護にかか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と将来さらに拡張できること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、ベルギーなど拠点とのデータ連携をはじめ、ストレスのない運用が図られると同時に、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。

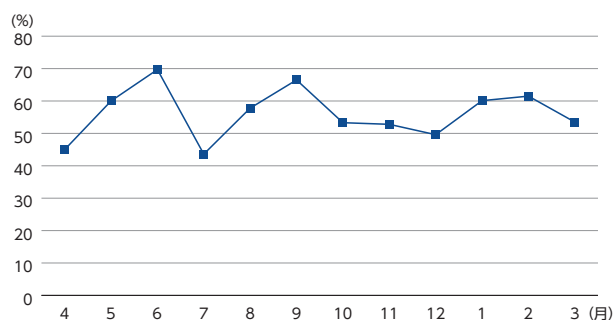
デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進

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。

テレワークのためのインフラ整備

今日では当たり前となったテレワークでは、高いセキュリティ対策が求められます。当社では、新型コロナウイルスの感染が拡大する以前より、働き方改革の観点からインフラ整備を行い、感染拡大時期にテレワークを開始することができました。2021年度は、感染拡大期における社員のテレワーク実施率の目標60%を掲げ、年度平均は56.1%（オフィス部門である横浜地区）でした。同規模の企業と比べ高い水準でテレワークを可能にしています。

● テレワーク実施率の推移(2021年度)





独立第三者の保証報告書

2022年9月28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、2021年度、連結グループのCO₂排出量（Scope1）1.19千t-CO₂、（Scope2 マーケットベース）4.04千t-CO₂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、CO₂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。CO₂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 CO₂ 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、CO₂ 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。

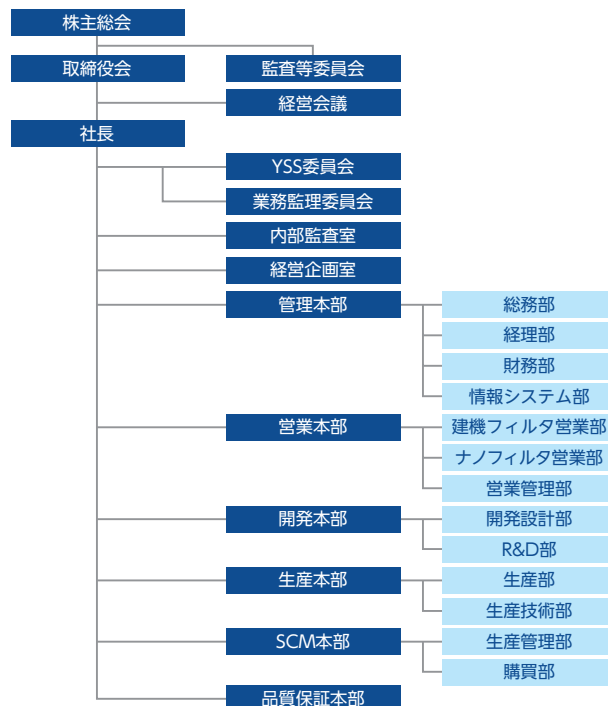
以上

会社概要

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	6,473百万円
代表者名	山崎 敦彦(ヤマザキ アツヒコ)
決算月	3月末

組織図



事業所

- 本社
- 佐賀事業所
- 横須賀イノベーションセンタ

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

グローバルネットワーク



The Specialist in Filtration
YAMASHIN 

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) / Fax. 045-680-1681

証券コード **6240**

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

