

CONTENTS

(1) 編集方針
 (2) 経営理念
 (3) 財務・非財務ハイライト
 (5) TOP MESSAGE 社長メッセージ 副社長メッセージ コイルタのESG経営

ENVIRONMENT

12 環境マネジメント

14 気候変動への取り組み

18 環境負荷低減への取り組み

SOCIAL

20 | 研究開発

22 品質

23 サプライチェーンマネジメント

25 人的資本

29 労働安全衛生

31 人権の尊重

32 コミュニティへの投資

GOVERNANCE

33 | コーポレート・ガバナンス

35 コンプライアンス

37 リスクマネジメント

38 | 社外からの評価

39 独立第三者の保証報告書

40 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

2023年度 (2023年4月1日から2024年3月31日) ※一部の情報は2023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) およびグループ会社を対象としており、項目により以下のルールで区分しています。限定された範囲の場合は個別に範囲を記載しています。

- ●連結・グループ:ヤマシンフィルタ(株)およびグループ会社すべてを含む
- 単体:ヤマシンフィルタ(株)
- ●国内拠点:ヤマシンフィルタ (株) および国内グループ会社
- ●海外拠点:海外グループ会社

発行時期 2024年11月(前回2023年11月発行、次回2025年11月予定)

参考にしたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- 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

情報開示体系

ヤマシンフィルタは事業活動の報告として、有価証券報告書、決算短信、決算説明資料、サステナビリティレポートなどをウェブサイトで公開し、ステークホルダの皆様が必要とする情報を開示しています。

有価証券報告書

- コーポレートガバナンス報告書
- ・決算資料
- 中期経営計画資料

企業情報 https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/company.html

「イサステナビリティ https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability.html

☐ 投資家情報 https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/ir.html

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、独立第三者の保証報告書をご覧ください。



社会

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および社是として継承し、一貫して「ろ過し にこだわってきました。

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 で目に触れることはありませんが、社会の発展になくてはならな い「縁の下の力持ち」であり、私たちも同じような存在でありた いと考えます。当社は高い開発技術力を活かし、フィルタビジネ スを通じて飛躍的な成長を目指すグローバルトップ企業です。

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

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ます。



SDGs達成に向けて取り組む企業と して、2024年7月、横浜市SDGs認 証制度[Y-SDGs]を取得しました。

Sustainability Report 2024

(年度)

2023

2022

地域別売上高比率

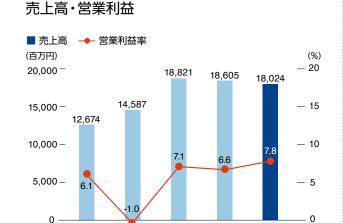
北米 18.0%

社会

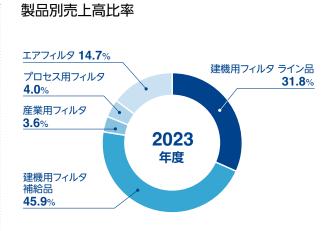
財務ハイライト / 非財務ハイライト

財務・非財務ハイライト

財務ハイライト(連結)



2021





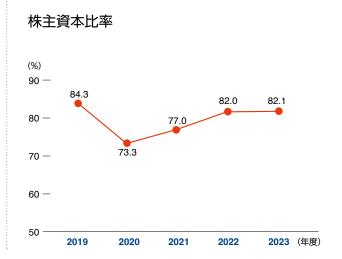
年度

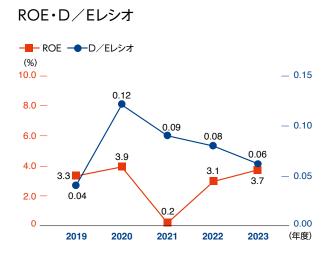
有利子負債・現金同等物および 短期性有価証券等残高

2020

2019





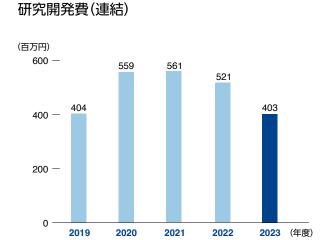


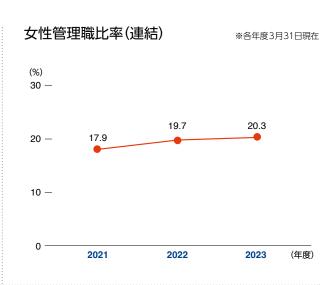
財務ハイライト / **非財務ハイライト**

財務・非財務ハイライト

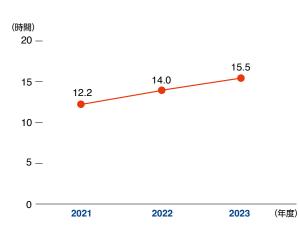
非財務ハイライト



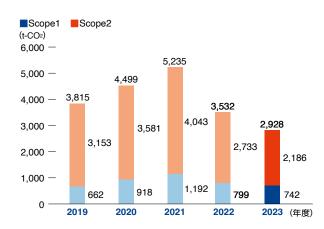




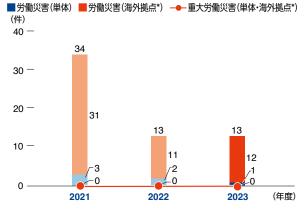
社員1人当たりの研修時間(単体)







労働災害発生件数/重大労働災害件数 (単体・海外拠点)



*【海外拠点】2021年度・2022年度:セブ工場/2023年度:セブ工場・ベトナム工場

ろ過の新しい価値を創造する企業として グローバル市場で存在感を示してまいります

代表取締役 社長執行役員 山崎 敦彦

TOP MESSAGE

ガバナンス

社外からの評価

独立第三者の保証報告書

会社概要

「ろ過」の技術で社会の発展に貢献

当社は1956年の創業当初から「仕濾過事」の社是のもと、一貫して「ろ過」にこだわり、フィルタビジネスに邁進してきました。この「ろかじにつかふる」という言葉には、「フィルタビジネスを通じて社会に貢献する」という強い決意が込められています。その精神はいまなおDNAとして受け継がれ、ヤマシンフィルタとしてあるべき姿を示す重要な指針となっています。私自身も、長い年月をかけて磨いてきたろ過の技術を基盤に、社会の発展に寄与し、人々の快適な暮らしを支えていくことこそ、当社の存在意義であると捉えています。

「仕濾過事」の理念の下、建設機械用油圧フィルタ事業は、「環境」「空気」「健康」の3つのテーマを軸に社会に貢献しうる事業領域を拡大しています。2019年にはエアフィルタ専門の株式会社アクシーを子会社化し、ビル空調用だけでなく、医療機器や国内外の鉄道車両にもフィルタ活用の場を広げました。これからは新興国を中心に深刻化する大気汚染問題の緩和にも貢献できると考えています。人は生活の8割を屋内で過ごすと言われており、室内の空気の質は健康に直結します。当社の強みである「より大量に、より低い抵抗で捕捉できる」フィルタ技術をさらに進化させ、世界中の人の健康と快適さを守ってまいります。

社会

TOP MESSAGE

正しいビジネスは、どうあるべきか

社会に役立つ製品を作ることと同時に、企業に求めら れる社会的責任を果たさなければなりません。製造者に は原料調達から廃棄まで環境への影響に対する配慮が求 められていますが、当社では特に使用後の廃棄に着目 し、廃棄物削減に貢献できる小型化製品やロングライフ 製品を開発しています。しかし製品寿命の延長で廃棄量 とCO₂排出量の削減が可能になる一方、製品の長寿命 化は売上減少というジレンマを伴います。実際にロング ライフ製品の開発段階では、収支バランスへの懸念もあ がりました。しかしながら、当社は世の中に真に必要な



ものを提供するという使命があり、利益か環境かの選択 においては環境への影響を最小限にするべきと、進むべ き道は明確でした。

結果として、ロングライフ製品を使用することによる ユーザーのメンテナンス負担軽減が、当社製品の選択に つながり売上に好影響をもたらしました。短期的な利益 追求ではなく、長期的視野に基づく正しい決断があって こそ企業は利益を得られた好事例です。

当社はこうした環境や社会の利益を優先しながら、自社 の利益を両立させるESG経営の精神を持って、2022年 にYSS (Yamashin Sustainable Solutions) 委員会を 設置し、委員会を中心にサステナビリティの取り組みを 推進してESG経営を進めています。

特に環境問題への対応はマテリアリティとして設定 し、これまで以上に歩調を強めています。YSS委員会 設置からほどなくしてTCFD宣言に賛同し、情報開示 も徹底してきました。その結果、同年に「D」だった CDPのスコアは、翌年には「B」に格上げされました。 また、CO2排出量削減の中長期目標を策定する予定で あり、SBTの認定取得を目指すコミットメントを表明し ました。この成果をもとに取り組みをさらに進めてまい ります。

供給を途絶えさせない 強靱なサプライチェーン

当社のもうひとつの社会的責任は、お客様に製品を途 絶えることなく供給することです。国内の佐賀工場に加 えて、フィリピン(セブ)、ベトナムの3工場があり、製 品は国内のみならず北米市場や欧州、アジア地域で販売 するグローバルな事業展開を行っています。言わずもが な世界の動向に大きな影響を受けるため、強靱なサプラ イチェーンの構築に絶えず取り組んでいます。

ベトナムT場設立の際には、BCPとフレキシビリティ を重視し、コロナ禍の物流混乱時も現地サプライヤーと の連携を活かし、供給を途絶えさせませんでした。セブ 工場は円高対策として設立した経緯もあり、コスト競争 力に優れています。このように物流リスクや為替変動に も対応できるグローバルなサプライチェーンの構築を進 め、建設機械用フィルタに強いグローバルニッチトップ 企業として確固たる地位を築いています。しかし、私た ちの挑戦はここで止まりません。

このたび発表した中期経営計画では、「新たな価値 創造の取り組み|「資本コストを意識した経営の強化| 「ESG経営の推進」の3つを中計戦略テーマとし、グロー バルトップ企業として飛躍的な成長をし、次のグローバ ルスタンダードをつくる唯一無二の総合フィルタメー カーへと進化させます。

創業以来、一貫して「フィルタビジネス」を通じて社 会に貢献する」ことにこだわって邁進してきました。ス テークホルダーの皆様からのESG経営への期待の高ま りに応えるとともに、ESG評価機関にも高く評価され る企業としても一層の存在感を示してまいります。

Sustainability Report 2024

経営理念

TOP MESSAGE

社会が大きく変化しても変わらない創業の精神

当社グループは、創業以来、お客様に付加価値の高い製品を提供 するための研究開発に注力してきました。多くの同業他社が「ろ 材 | を外部調達しているなか自社開発にこだわっているのも、より 高い付加価値を提供したいという想いからです。そして2022年か らは分散していた研究開発拠点を「横須賀イノベーションセンター に集約しました。建設機械を使った実機試験ができるフィールドを 備えた希有な開発拠点でもあり、お客様と実機試験を行いながら、 直接ご要望を聞く場としても活用しています。

拠点の集約で研究開発の効率化とニーズの吸い上げという目的 は果たせものの、今後も大きく変わりゆく社会にあって、当社の DNAである仕濾過事「フィルタビジネスを通じて社会に貢献する」 という姿勢をどう具現化していくかが課題です。当社の研究開発 スタッフとは、カーボンニュートラルまでの中間地点である2030 年、ゴールである2050年に、どのような社会になっているかに想 いを馳せ、その時、当社のあるべき姿について議論を重ねています。

今後は製品や技術の新規性に加えて、環境や人権、経済などさま ざまな側面に目を向けたサステナブルな開発がさらに強く求められ ていくでしょう。利益の追求だけでなく、理想の社会を高い解像度 で思い描きながら、時代の要請に応えてまいります。



2050年の「仕濾過事」に想いを馳せながら、 社会課題解決に資する事業を推進いたします

> 山崎 裕明 取締役 副社長執行役員

Sustainability Report 2024

TOP MESSAGE

従業員の意欲を引き出し バリューを牛み出す経営

当社グループは、2024年11月に発表した中期経営 計画でウェルビーイング経営を掲げています。社員一人 ひとりの身体的、精神的、社会的な満足度を高めること で、仕事への意欲やエンゲージメントを向上させる経営 を行い時代の要請に応えるとともに、魅力ある会社にす る取り組みを進めています。

コロナ禍を契機に働きやすい職場づくりの一環とし て、時差出勤やテレワークを導入し、就業時間を7時半 から16時半と、他社と比べて早い時間帯に変更しまし た。導入当初は替否があったものの、いざ開始すると従 業員から「家族との時間が増えた」「仕事終わりに趣味に 費やす時間ができた」など、就業時間変更による新しい ライフサイクルに好意的な意見が多数寄せられました。 結果的に当社独自の挑戦が、従業員エンゲージメントを 高めるいい機会につながりました。

そしてエンゲージメント向上には公正な人事評価も不 可欠であり、私は海外出張の都度、現地の社員と対話し ています。そうすると日本にいては聞けなかった、社員 の本音や仕事ぶりがわかります。このとき痛感するの は、評価者が現場感覚を持ち正当な評価ができなけれ ば、本人が納得できる公正な評価にはならないというこ とです。

特に社員の離職率を注視しており、離職は社員の意思 表示であり会社にとっては貴重な人材の損失となりま す。従業員の心身の健康と幸福感、成果に対する公正な 評価、それに見合った報酬。この3つが揃ってこそウェ ルビーイング経営であり、有能な人材が長く当社で活躍 してくれる魅力ある会社になることだと思います。

サプライチェーンで試される会社の品格

当社グループの事業は多くのサプライヤーとのパート ナーシップによって、フレキシブルでレジリエントなサ プライチェーンを構築しています。コロナ禍という未曾 有の経験からも、私たちは予期せぬことが起きる時代に 生きていることを認識し、問題が生じたときの自己修復 レベルを高める必要があります。もし人権や環境に代表 されるサステナビリティに問題が生じたときに迅速に解 決するためにも、取り組みをサプライヤーと一体となり 推進していくべきものと考えています。

その布石として、人権や労働安全衛生などの項目を含 んだ「サステナブル調達に関する方針」の策定と協力要 請に向けた取り組みを進めています。サステナビリティ を推進している多くの企業と足並みを揃える重要な取り 組みである一方、行動基準の浸透や実態との乖離を埋め てサプライチェーン上のサステナビリティリスクを低減 させることが今後の課題です。

これまでも国内外問わずサプライヤーには、社長や私 自身が現地に赴き、実態把握に努めてきました。明らか に劣悪な労働環境や人権侵害がないことは、自分の眼で 確認しているものの、書面での調査や現地視察だけで実 態を把握しきれていると言えるのでしょうか。サプライ ヤー間のコスト競争がある以上、「私たちが見えていな いところで、誰かの犠牲の上にビジネスが成り立ってい ないか」という危機感があり、真摯に対応しなければな らないと考えています。

サステナビリティに関わる課題は、一朝一夕に解決で きるものではなくコストもかかります。コストをかけて 努力したとして、それがいつ実を結びトップラインに表 れるのかも不確実です。しかし、目先の利益を優先させ て、サステナビリティを後回しにすることは、会社の品 格が問われかねない行為だと思います。

特にヤマシンフィルタのDNAは、仕濾過事という理 念の通り、フィルタビジネスを通じて社会に貢献すると いう精神そのものです。この信念を貫くことが会社の品 格であり、長期的な企業価値の向上と社会への貢献を両 立させる唯一の道筋だと確信しています。



経営理念

財務・非財務ハイライト TOP MESSAGE ヤマシンフィルタのESG経営

環境

サステナビリティマネジメント / ヤマシンフィルタグループのマテリアリティ

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

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ています。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に応える 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。

2023年度のYSS委員会での主なテーマ

- ■環境社会KPI策定
- TCFD提言に沿った開示更新
- ■中長期CO2排出量削減目標
- ■CO₂排出量削減施策 ほか

サステナビリティ推進体制図



■ サステナビリティ浸透取り組み

当社は、YSS委員会発足以来、従業員に対しサステナビリティに関する研修や勉強会 を実施しています。これまでにサステナビリティやSDGs、TCFDなど基礎的な内容か ら、人権方針策定、人権リスク評価に当たっては人権リスク勉強会を複数回行いました。 2024年度からは、新入社員研修の一環としてサステナビリティに関するレクチャー も追加し、マテリアリティをはじめとした当社目標や取り組みの進捗を共有することで 啓発につなげています。

サステナビリティマネジメント / ヤマシンフィルタグループのマテリアリティ

ヤマシンフィルタのESG経営

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・レポーティング・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委員会にて当社が置かれた事業環 境と社会からの要請を鑑み議論したもので、事業を通じ た社会課題解決につながるものと考えています。

特定プロセス

STEP1

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
- ●こ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

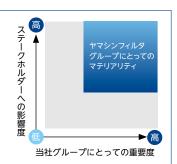
参照にしたガイドライン、フレームワーク等:

GRIスタンダード、ISO26000、SDGs、FTSE・MSCI等のESG評価項目

STEP2

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踏まえ、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



STEP3

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
- 特定した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

経営理念

環境

サステナビリティマネジメント / ヤマシンフィルタグループのマテリアリティ

ヤマシンフィルタのESG経営

■ 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、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・方法など、マネジメント体制を構築し、取り組みを 推進しています。2024年11月には「中期経営計画2027」を策定し、戦略のひとつに「ESG経営の推進」を掲げ、非財務KPIとして2028年3月期までに「FTSEスコア4.0以上」「CDP 気候変動スコアA取得」を設定しました。当社は引き続きマテリアリティを主軸にサステナビリティの取り組みを推進し、サステナビリティレポートなどの開示文書やCDPを通じた サステナビリティ情報の透明性向上を目指します。

	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
	気候変動への対策	気候変動対策・脱炭素社会への貢献 ■世界全体で求められているカーボンニュートラルの実現に向け、製品と	■ SBTの考え方に基づきScope1,2におい ■ 再生可能エネルギー由来電力導入率	って1.5℃水準、Scope3においてWB2℃水準での認定を目指す	P.16
環境	付加価値を有する製品の設計	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 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 ●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	■環境配慮型製品の創出		P.17
	資源循環・環境負荷 低減への取り組み	と環境効率の高いビジネスモデルを実現する	■水使用量の削減●廃棄物排出量削減	■ 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■ 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	P.18-19
51500000000000000000000000000000000000	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 ■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		P.20
	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 ■ 独自の技術を応用し、新たな価値を創り出す ■ 独自の技術を研鑚し、世の中にないフィルタを生み出す	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		P.20-21
) :	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■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、	経営理念「仕濾過事」の社員への浸透テレワーク実施率ダイバーシティ&インクルージョンデータ	■ 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	
自	多様な人材がその能力 を発揮できる職場づくり	■多様な人材が力を発揮できることを目指し、ケーケッパランス、 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	■ 社員1人当たりの研修時間 ■重大労働災害件数	■ 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 ■ 重大労働災害0件	P.25-29
	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 ■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	■人権尊重のための体制整備 ■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	■サプライヤーへのESGに関する調査実施100%を継続	P.23

環境マネジメント / 気候変動への取り組み / 環境負荷低減への取り組み

環境マネジメント

マテリアリティ/KPIに対する実績(2023年度) Scope1, 2削減率 (グループ) 43.9% 再生可能エネルギー由来 電力導入率 (グループ) 廃棄物削減率 (グループ)

リサイクル率(国内拠点)

98.6%

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。

「7 環境理念

https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/company/philosophy.html

環境方針

社会

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) 気候変動への対応。
 - (2) 天然資源およびエネルギーの消費量削減。
 - (3) 環境負荷物質の管理強化と低負荷物質への代替促進。
 - (4) 廃棄物の排出量削減と製品のリサイクル技術の推進。
 - (5) 周辺地域への環境汚染の予防と環境保全の推進。
 - (6)生物多様性の保全強化と推進。
- 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

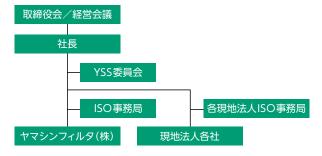
当社は、2021年度に代表取締役社長の諮問機関とし て「YSS委員会」を設置し、月1回SDGs推進やESG に関するグループ方針や目標の設定に加え、目標や実施 施策の監督および監視を行っています。また、国内お よびフィリピン・セブ工場などの製造拠点および中国・ 蘇州の開発拠点でISO14001:2015認証を取得し、 環境施策を実施しています(同規格の認証カバー率: 82%)。YSS委員会とISO事務局が適宜連携し、製品製 造時に多量に消費するエネルギーの削減をはじめ、環境 負荷低減を推進しています。

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、2023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



経営理念

財務・非財務ハイライト TOP MESSAGE ヤマシンフィルタのESG経営

環境

社会

ガバナンス

社外からの評価 独立第三者の保証報告書

会社概要

環境マネジメント / 気候変動への取り組み / 環境負荷低減への取り組み

環境マネジメント

マテリアルバランス

当社グループでは、事業活動全体での環境負荷を把握し、環境影響の低減に努めてい ます。

マテリアルバランス (グループ*)

INPUT(投入))	事業活動	OUTPUT(排出	日)		
原材料(t)			温室効果ガス(t-CO2)			
アルミニウム	898		Scope1+2	2,928		
鋼材	1,683					
ステンレス	113		排水(m³)			
合成繊維	937	調達	下水	19,978		
段ボール、紙加工品	215		排水処理施設	5,000		
その他	1,074		その他(河川、海)	0		
エネルギー投入	믑					
電力(MWh)	5,728		廃棄物(t)			
うち再エネ (MWh)	2,513		総排出量	750		
ガソリン(kl)	9.4	製造	汚泥	137		
	0		廃油	63		
軽油(kl)	17.4		金属くず	123		
A重油(kl)	0		廃プラスチック	257		
LPG(t)	222		その他	171		
都市ガス(千m³)	0.7	物流	リサイクル量(国内拠点)	545		
水使用量(m³)			最終処分量(国内拠点)	8		
上水	19,434			(L)		
工業用水	5,544		PRTR対象物質(
その他	0		排出量(佐賀工場)	0.6		
(地下水、河川水、雨水)		販売	移動量(佐賀工場)	1.7		

^{*} リサイクル量・最終処分量は国内拠点、PRTR対象物質は佐賀工場のみ

社会

環境マネジメント / 気候変動への取り組み / 環境負荷低減への取り組み

気候変動への取り組み

当社は、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。グローバル企業の責務と してカーボンニュートラルの実現に向け、1.5℃未満を 意識した中長期目標の策定や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。



*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などの役割を担い、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、売上高など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「4Cシナリオ *1 」や、IEA (国際エネルギー機関) による「1.5C/2Cシナリ オ*2」を踏まえ、シナリオ分析を行いました。

*1 4℃シナリオ: IPCC RCP8.5、IEA STEPS *2 1.5℃ /2℃シナリオ: IPCC RCP1.9/RCP2.6、IEA SDS/NZE2050

経営理念

財務・非財務ハイライト TOP MESSAGE ヤマシンフィルタのESG経営

環境

社会

ガバナンス

社外からの評価 独立第三者の保証報告書

会社概要

環境マネジメント / 気候変動への取り組み / 環境負荷低減への取り組み

気候変動への取り組み

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
		ラスク・IKAP3 は	四山口	1.5℃	4℃
		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
ΙΦ	政策および規制	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
移行リスク	技術	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
	市場	長期	中	中	
	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る、CO2排出量削減が望めない製品への需要減少	長期	_	
物理	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
物理リスク	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	長期	小	小
		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
	製品および	NanoWHELP®製造·販売機会拡大	中期	大	大
機会	サービス	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	_	

【時間軸】短期:0-3年、中期:3-10年、長期:10年以上

【財務影響額】影響度合い(小・中・大)は、臨時報告書ルールに則り試算した金額になります。

詳しくは、CDP回答書をご覧ください。

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な戦略方針です。

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	建機用フィルタエアフィルタ	建設機械、産業、 建物等、一般消費者	企業経営事業管理
	_				
1.5℃を目指す	炭素税等によ 自社製品に関わる		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
世界で最大化	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

■ リスク ■ 機会

社会

環境マネジメント / 気候変動への取り組み / 環境負荷低減への取り組み

気候変動への取り組み

指標と目標

2023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74,082t-CO2でし た。Scope1, 2排出量は2,928t-CO2となり、2022年度比17.1%の削減を達成しました。 当社は、2024年にSBTイニシアチブへコミットメントレターを提出しました。当社 グループは今後、SBTの考え方に基づき、Scope1, 2において1.5℃水準、Scope3に おいてWB2℃水準での認定を目指していきます。

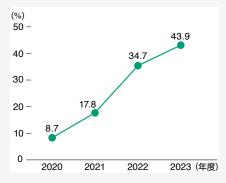
取り組みと実績

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、各工場で施策を 講じています。

再生可能エネルギーの活用

2023年度の再生可能エネルギー由来電力 使用量は、2.513MWhで、グループ全体 での導入率は43.9%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」をしました。さ らなる省エネ活動推進のため、冬場はナノ

再生可能エネルギー由来電力導入率(グループ)



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。2023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。

エネルギー使用量の削減

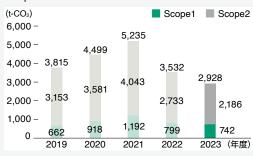
2023年度のエネルギー使用量は、1,589klとなり、前年度比で21.9%減少しました。

Scope1,2排出量

当社グループは、2050年カーボ ンニュートラルの達成に向けた中長 期CO2排出削減目標を策定し、取 り組みを進めています。

2023年度のScope1,2排出量は 前述のとおり、主に再生可能エネル ギー活用とエネルギー使用量の削減 により、前年度比で17.1%削減し ました。

Scope1, 2排出量(グループ)*1



エネルギー使用量 *1*2

(kl)

範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
グループ	1,797	2,252	2,550	2,034 🔗	1,589 🔗
海外拠点	1,027	1,225	1,621	1,174*3	934*3
国内拠点	770	1,028	929	859	655

Scope1,2排出量*1内訳/原単位

•							
	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
		グループ	3,815	4,499	5,235	3,532 🔗	2,928 🤣
Scope1, 2合計	t-CO ₂	海外拠点	2,601	3,096	4,098	3,051*3	2,700*3
		国内拠点	1,214	1,404	1,137	481	229
売上高当たりの CO ₂ 排出原単位	t-CO ₂ / 百万円	グループ	0.301	0.308	0.278	0.190	0.162

- ※ グマークのついたデータは、第三者保証を受けています
- *1 非エネルギー由来の温室効果ガス含む
- *2 原油換算
- *3 海外営業拠点(ベルギー、アメリカ、タイ)におけるCO₂排出量の全体割合が小さいため、集計対象から除外

経営理念

財務・非財務ハイライト TOP MESSAGE ヤマシンフィルタのESG経営

環境

社会

会社概要

環境マネジメント / 気候変動への取り組み / 環境負荷低減への取り組み

気候変動への取り組み

Scope3排出量

当社グループは、バリューチェーン全体の環境負荷を把握するために、2022年度よ り、国際的な算定基準であるGHGプロトコルに基づき、Scope3排出量を算定してい ます。2023年度のScope3排出量のうち、購入した製品・サービス (カテゴリ1) が全 体の73.8%を占め最も多く、続いて販売した製品の廃棄(カテゴリ12)が全体の16.8% となりました。2023年度は、カテゴリ1を除くほぼすべてのカテゴリからの排出量を 削減しました。

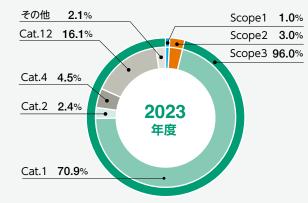
Scope3排出量(グループ)*1

	項目	2023年度(t-CO₂e)	構成比率(%)
Scope3 合計	t	71,154 🔮	100
Cat.1	購入した製品・サービス	52,531	73.8
Cat.2	資本財	1,802	2.5
Cat.3	Scope1,2に含まれない燃料および エネルギー活動	589	0.8
Cat.4	輸送、配送(上流)	3,351	4.7
Cat.5	事業から出る廃棄物	347	0.5
Cat.6	出張	143	0.2
Cat.7	雇用者の通勤	446	0.6
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	11,945	16.8
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	_

<sup>※

√</sup>マークのついたデータは、第三者保証を受けています

GHG排出量内訳(グループ)



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CO2 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CO2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 CO2排出量削減に貢献
フィルタろ材	フィルタろ材にバイオマス素材を活用して、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

^{*1} 集計範囲:連結グループ

社会

環境マネジメント / 気候変動への取り組み / 環境負荷低減への取り組み

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

当社にとって、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、 積極的な使用量の削減に取り組むため、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

佐賀工場では微生物処理後、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 てから排出しています。また、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値以下に抑えています。

また抄紙ラインでは取水量削減のため水のリサイクルを行っていますが、リサイクル率のさらなる向上のため、 2022年度に新たに排水処理設備を導入しました。これにより水のリサイクル率は約50%前後から100%まで改善し、 2022年度に続き2023年度もリサイクル率100%を維持しています。

佐賀工場の排水処理のフロー

調整槽	排水処理	pH調整	監視槽	再利用	/	2023年度 水リサイクル率
抄紙/製膜排水量・水質を均一化し、次工程に関わる負荷変動を低減	排水中の有機物を微 生物が分解、無害化	ろ過による物理的処理とpH7への調整による化学的処理により、水を中和	・水質基準に問題がな いか確認	・ 抄紙ラインで 再利用		100% 達成

取水量(取水源別)

原単位(m³/百万円)

グループ* ²		8.788	26.239	30.415	29.537	24.978
(地下水、 河川水、雨水)	海外拠点	_	0	0	0	0
その他	国内拠点	0	0	0	0	0
工業用水	海外拠点	_	0	312	5,764	5,544
T####	国内拠点	0	0	0	0	0
上水	海外拠点	_	10,453	15,833	9,312	9,184
L-W	国内拠点	8,788	15,786	14,270	14,461	10,250
取水源	範囲*1	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度

						(, , ,
排水先	範囲*1	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
下水	国内拠点	5,158	10,951	8,315	7,163	5,250
下水	海外拠点	_	10,453	16,145	15,076	14,728
排水処理	国内拠点	3,630	4,835	5,955	7,298	5,000
施設*3	海外拠点	_	0	0	0	0
その他	国内拠点	0	0	0	0	0
(河川、海)	海外拠点	_	0	0	0	0
グループ*2		8,788	26,239	30,415	29,537	24,978

*1 集計範囲 【国内拠点】2019年度~2021年度:横浜開発センタ、横須賀メディアラボ、佐賀工場

1.62

2022年度・2023年度:横須賀イノベーションセンタ、佐賀工場、(株)アクシー

1.39

1.59

【海外拠点】2020年度:蘇州研究所、セブ工場

0.69

2021年度・2022年度:蘇州研究所、セブ工場、ベトナム工場

2023年度:セブ工場、ベトナム工場

1.80

排水量(排出先別) (m3)

*2 集計は各年度の国内拠点と海外拠点を合わせた範囲で実施

水リスク評価

当社は、生産拠点での水供給や洪水などのさまざまな 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。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 (ハザードマップなどの確認) やヒアリングを含 めた第二次リスク評価を実施する準備を進めています。

WRI Aqueduct評価結果

生産拠点	水ストレス度*
佐賀工場	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

^{*3} 佐賀工場内の排水処理施設

会社概要

環境マネジメント / 気候変動への取り組み / 環境負荷低減への取り組み

環境負荷低減への取り組み

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など、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

2023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4.920t、外部への廃棄物排出量は 750t、国内でのリサイクル率は98.6%でした。

主な原材料投入量(グループ)

(t) 2022年度 原材料 2021年度 2023年度 アルミニウム 1,456 1,022 898 鋼材 2.920 2.205 1.683 ステンレス 259 288 113 合成繊維 539 335 937 435 段ボール、紙加工品 394 215 1.074 その他 2.272 1.357 合計 7.910 5,572 4,920

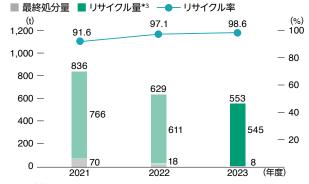
廃棄物排出量および有害廃棄物量

(t)

社会

分類	範囲*1	2021年度	2022年度	2023年度
汚泥	国内拠点	132.8	127.3	108.4
/ ラ / IC	海外拠点	内拠点 132.8 127.3 10 外拠点 31.5 31.3 2 内拠点 60.5 26.6 4 外拠点 21.5 27.1 1 内拠点 125.8 97.8 11 外拠点 0 3.1 内拠点 474.1 339.0 25 外拠点 0 0.2 内拠点 84.2 82.5 2 外拠点 39.8 205.0 14 970 940 3	28.2	
廃油	国内拠点	60.5	26.6	44.1
)	海外拠点	21.5	27.1	18.4
ク屋 / ず	国内拠点	125.8	97.8	119.5
金属くず海外拠	海外拠点	0	3.1	3.0
廃プラスチック	国内拠点	474.1	339.0	257.4
焼ノノヘナツフ	海外拠点 31.5 31.3 28.2 国内拠点 60.5 26.6 44.7 海外拠点 21.5 27.1 18.4 国内拠点 125.8 97.8 119.5 海外拠点 0 3.1 3.0 1/2 国内拠点 474.1 339.0 257.4 海外拠点 0 0.2 0 国内拠点 84.2 82.5 23.6 海外拠点 39.8 205.0 147.7 970 940 750	0		
その他	国内拠点	84.2	82.5	23.8
-C 071E	海外拠点	39.8	205.0	147.1
グループ*2		970	940	750
うち、有害廃棄物	d	142	142	105

最終処分量/リサイクル量・率(国内拠点*1)



*1 集計範囲

【国内拠点】2021年度:横浜開発センタ、横須賀イノベーションセンタ、佐賀工場、 (株)アクシー

> 2022年度・2023年度:横須賀イノベーションセンタ、佐賀工場、 (株)アクシー

【海外拠点】2021年度:蘇州研究所、セブ工場

2022年度・2023年度:蘇州研究所、セブ工場、ベトナム工場

- *2 集計は各年度の国内拠点と海外拠点を合わせた範囲で実施
- *3 サーマルリサイクル分を含む

有害化学物質・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 質の管理者を配置し、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に配慮した製品開発に取り 組んでおり、長寿命化を実現したロングライフフィル タ、CO₂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。当社 の環境配慮型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。

生物多様性保全への取り組み

当社は、生物多様性がサステナブルな社会にとって、 重要な自然資本であると認識しています。この度、生物 多様性方針を策定し、環境方針の重点テーマとして生物 多様性保全を追加しました。当社グループの事業活動が 牛物多様性に及ぼす影響を限りなくゼロにできるよう、 取り組みを強化していきます。

「 ̄ヤマシンフィルタグループ 生物多様性方針

https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/environment/ main/05/teaserItems1/00/linkList/0/link/biodiversity.pdf

研究開発 / 吊質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

研究開発

マテリアリティ/KPIに対する実績(2023年度)

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

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

当社は「環境|「空気|「健康| に関する社会課題解決 に貢献するため、建設機械用フィルタ、エアフィルタの 2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

当社は総合フィルタメーカーとして、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 反映した製品開発を行っています。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 した上で、デザインレビューや、経営層も含めた会議で プロジェクト継続の可否を判断しています。

研究開発に携わる計員数は約70名で、生産本部の次に 多くの人員を割いている部門となります。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、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年度にはトレンドを見据えた開発 を強化するべく、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、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

2023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。

2023年度 主要な開発テーマ

- 建設機械向け低圧損フィルタ
- ●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)
- ●ナノ繊維を活用した製品開発 ほか

ニーズを捉えた研究開発の推進

当社はお客様のニーズを製品に反映すべく、開発本部 と営業本部が連携して日々お客様とコミュニケーション を図っています。コロナ禍以降、2022年度から対面で 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、お客様とのコミュニケーションを深 めています。

知的財産に関する考え方

知的財産については、「企業行動基準 (3)知的財産権 の保護・尊重しにおいて、知的財産権を含め他人の権 利・財産を尊重し、侵害しないことを方針としていま す。当社のモットーである「フィルタ技術の革新と新た な社会課題への貢献」のもと、研究開発拠点への設備投 資など十分な開発投資を行い、当社グループが解決に貢 献すべき社会課題を「環境」「空気」「健康」に定め、建機 用フィルタ、エアフィルタなどを軸に、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取り組 みを進めています。さらに、当社グループの独自開発に よるコア技術などについては、ノウハウの秘匿化や知的 財産権の取得により、知的財産の保護およびブランド力 の強化を図っています。

環境

社会

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

研究開発

知的財産管理体制

知的財産に関する活動は、研究開発および法務部を中 心に推進しており、本社、横須賀イノベーションセンタ に人員を配置しています。毎月開催している「知財戦略 検討会」には、代表取締役社長執行役員、取締役副社長 執行役員、取締役専務執行役員、開発本部長、営業本部 長、品質保証本部長、研究開発および法務部メンバーの 約20名が参加し、知的財産管理状況や戦略について審 議しています。

特許保有件数

特許の取得は、市場に出回る模倣品を排除するために も必須であり、当社の企業価値向上にもつながるため知 財戦略のひとつとして捉えています。当社はフィルタ構 造や、ろ材の製造方法・製造装置の特許を保有しており、 2024年8月末時点で138件の特許を取得しています。

当社は、競争優位性を高める特許の取得に努めるとと もに、IPランドスケープの活用を意識した取り組みを進 めています。

知的財産に関する教育・研修

従業員に対して、毎年、知的財産に関する研修を実施 しています。新入社員に対しては新入社員研修の一環と して知的財産権に関しての研修を行っています。また知 的財産担当者を対象に、国内外の知的財産権に関わる知 識習得に向け、OJTとあわせたより専門的な研修を実 施しており、2023年度は合計で3回の研修を実施しま した。

2023年度の知財研修

(回)

研修テーマ	対象者	実施回数
知的財産保護	営業本部、生産本部、佐賀事業所の 従業員	2
共同開発契約 (独占禁止法)	開発本部の従業員	1

職務発明制度

当社は「職務発明取扱規程」を策定しており、発明な どの発生から従業員への対価の支払まで、一連の取り扱 いを定めています。本規定では発明した従業員に対し て、特許出願時や登録時、製品化された際に報奨金を支 払うことも定めています。

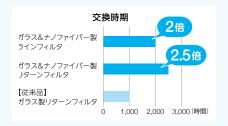
TOPICS

ヤマシンフィルタの環境配慮製品

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、同ショベルでの交換時間 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



CO2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・環境対応性で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CO2排出量を年間23%削減でき*、データセンター、 病院、公的施設など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



社会

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

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。

「一品質方針

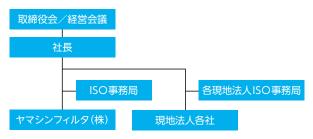
https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/social/main/01/ teaserItems1/01/linkList/0/link/QualityPolicy.pdf

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:78%)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 賀工場、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・予防措置を講じています。また、毎月の経営会議で は不良発生率や不良案件について、その原因・対策など の適切性を審議し、特に重大不良案件については取締役 会/経営会議に上程しています。

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製品の寿 命(耐用年数)を考慮した上で、使用する材料・部品や 製品の寿命を想定して開発・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などさまざま 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、お客様からのお問い合わせや不具 合品を受領した当日中に、調査を開始する仕組みにして います。お客様から各営業拠点に不具合の問い合わせが あった場合には、各拠点の担当者が社内システム上で品 質保証本部など、関係者宛てに不具合報告を行います。 そして社内調査とともに、社内外の担当部署と緊密な連 携によって、迅速な対応を行っています。

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推進の一環として 生産ラインにロボットを導入し、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

品質向上には常に改善に取り組む姿勢が必要で、より よい改善には、作業者自身が本質を理解していることが 必須です。そのため作業者全員に対して、単なる作業内 容のOJTにとどまらない、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に育成しています。 また、急に人員が欠けてしまった場合でも、品質不良の 発生や納期遅れを起こさないために、さまざまな作業が できる多能工の育成を推進しています。こうした作業の 本質の理解と、さまざまな作業の習得は従業員の成長に もつながっています。

ICTを活用した高度な標準化

作業標準書を電子化し、生産ラインに設置したタブレッ ト端末で確認できるようにしています。作業者が変わっ ても作業ムラが発生せず、作業効率も低下することなく、 品質を確保しています。当社は海外に拠点があり組立手 順の共有・標準化に言語の壁がありましたが、紙から動 画に置き換え、組立方法の共有・標準化を図りました。



研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

サプライヤーの選定フロー

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(2023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(グループ)

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持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200社を超え、その約半数が 当社の工場や研究所が所在するフィリピン・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、調達物品は全て当社の品 質基準を満たしているもののみを購入しています。

新規サプライヤーの選定にあたっては、サステナビリ ティの項目を含めた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。既存せ プライヤーについても、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に関する事項を組み込 み、現地監査を実施しています。2023年度の原材料サ プライヤーへの現地監査実施率は100%を達成してい ます。

取引開始前確認 与信・反社会的勢力等の確認 STEP 1 調達する物品に対し、当社の品質基準に 品質確認 照らした評価を実施 STEP 2 サステナビリティ関連項目含めたオンラ 監査の実施 イン/現地訪問による監査の実施 STEP3 現地訪問等による結果をスコアリング化

し、取引の開始または継続を決定。適宜、

改善が必要と判断した項目についてはモ

ニタリングを実施しつつ、取引開始また

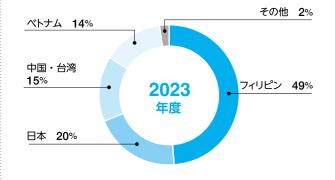
追加ヒアリング等を実施

地域別調達購入比率

評 価

取引開始・継続

STEP4



は継続

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社に対して、CSR調達アンケートを実施し、主要サ プライヤーへ人権を含むESGに関する調査実施100% の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点近くで、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対しても、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年度からは監査項目にサステナビリティ活動およ び人権に関する事項を組み込み、例えば、外国人を受け 入れている企業の場合は、外国人労働者の有無や比率、 賃金などの待遇に明らかな差異がないかを確認していま す。こうした監査の結果、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。

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

サプライチェーンマネジメント

調達担当者への教育

当社では調達担当者を対象に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、適正なサプライヤー選定 ができるよう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。コロナ禍 以降は、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り、供給 に影響を及ぼさないように管理しています。また、意見 交換の場としてオンラインにて「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、直近で は2024年6月にパートナーズミーティングを開催し、 国内外から31社にご参加いただきました。このミー ティングでは当社のサステナビリティへの取り組みなど を共有し、サプライヤーの皆様に人権尊重の推進ならび に気候変動への対策をお願いしました。

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。紛争鉱物の使用禁止や適切な化学物質管理 については、サプライヤーに遵守を求めています。

会社概要

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

人的資本

マテリアリティ/KPIに対する実績(2023年度)

社員1人当たりの 平均研修時間(単体)

女性管理職比率(グループ)

テレワーク実施率 (オフィス部門である横浜地区)

ヤマシンフィルタは、全ての従業員が国籍、年齢、性 別、文化、宗教などの違いにとらわれず、お互いの経験 や能力、考え方などを尊重する、ダイバーシティ・マネ ジメントを経営の基本としています。またこの経営方針 に基づき多様な社員の活躍を促し、経営基盤となる [人 材」の育成強化を図ることにより、外部環境の変化に迅 速かつ柔軟に対応できる組織風土の構築強化に努めてい きます。

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した 環境の変化に対応できる将来の管理職候補を含む次世代 リーダーの計画的育成は、経営上の重要課題となってい ます。また、開発、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などの継承も課 題です。そうした認識から、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

当社の将来を担う人材育成のため、幹部(および幹部 候補) のタレントマネジメント、モチベーション向上施 策を進め、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などを通 じた適正な人事評価の仕組みを構築しています。また、 定期的な階層別研修も行っています。

実務を意識した研修

役員研修

執行役員就任後1~2年内に、経営指標などを作成でき 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

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製品・技術などに関する 研修、工場での製造実習などを1か月半にわたり実施

研修実績(単体)

	単位	2021年度	2022年度	2023年度
総研修時間	時間	2,310	2,688	2,519
社員1人当たりの 平均研修時間	時間	12.2	14.0	15.5
社員1人当たりの 平均研修日数	В	5.4	6.1	9.3

国内留学制度

当社は、従業員が業務知識の向上および技術技能の研 修、習得を図るとともに、視野を広げ社業の発展に寄与 することを目的に、国内留学制度を設けています。対象 者は勤続満3年以上で部門長の推薦を受けた人材であり、 期間は6か月~3年以内と定め留学にかかる費用は会社 が負担します。これまで3名が制度を利用し、大学院や 博士課程を修了しました。

社会

会社概要

社外からの評価 独立第三者の保証報告書

研究開発 / 吊質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

人的資本

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、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。評価区分は7段階とし、評価シート は「個別目標」「行動目標」の2つに分け、個別目標は上 長と相談の上決定します。行動目標は当社社員の行動指 針が記されており、等級ごとに求められる行動指針が異 なっています。年2回実施する評価は原則として、一次 評価者 課長、二次評価者 部長、三次評価者 本部長、最 終評価は役付役員の4段階により評価を行うことで公正 な評価を行っています。評価結果については従業員に必 ず1on1を行い、フィードバックしています。

人材の多様化

当社はグローバル企業として、国籍、年齢、性別、文 化、宗教などにとらわれない、適材適所の採用・人材配 置・教育を実施しており、働きやすい職場づくりに取り 組んでいます。

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。

2023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。



ヤマシングローバルサミットでの様子

■現地の習慣や文化を尊重した工場運営

セブ工場ではクリスマスのミサとパーティーを欠かさ ず行うなど、地域の習慣を尊重し、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ミ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 の表彰を行うのが恒例となっており、毎年複数の従業員 が表彰されています。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おり、当社の量産工場である セブ工場を支えています。

■ グローバルな生産強化に向けて

2024年10月に、佐賀工場にて第1回「ヤマシンオ リンピア」を開催しました。今回のグローバル生産イベ ントは2014年までは毎年開催していましたが、今回、 10年ぶりの開催となりました。佐賀工場、セブ工場、 ベトナム工場、アクシーの4工場の代表者が参加し、各 工場で日々行っている改善活動内容の発表と技能大会を 実施しました。

生産現場は、ただ製品を作ればいいというわけではあ りません。それぞれの工場の代表者は、現場に潜んださ まざまな課題をどのように関係部署と連携し改善してい るのか、エネルギー消費量削減効果などを含めて発表を しました。技能大会では、当日渡されたエレメントの図 面をもとに、いかに早く、正確に生産できるかを佐賀丁 場、セブ工場、ベトナム工場の代表者で競いました。今 回参加した佐賀工場OBとセブ工場勤続30年のベテラ ン社員からの経験談や、ベトナム工場社員からの新工場 立ち上げの際の苦労話など、マザー工場である佐賀工場 の従業員にとっても興味深い話ばかりでした。



改善発表会での様子

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

人的資本

女性活躍推進・外国人管理職に関する中長期目標

当社は、女性活躍推進に関して2023年度に2028年までの5か年目標、2033年 までの10か年目標を策定し、取り組みを強化しています。外国人管理職については 2024年に目標を策定しました。

女性活躍推進に関わる目標

■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、グループ 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。

外国人管理職に関わる目標

5か年目標 2028年までに、外国人管理職比率を5%を目標とする。

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、2023年度に女性活躍 推進の中長期目標を設定しました。グループでの女性比率は52.3%、女性管理職比率 は20.3%(ともに2024年3月末現在)と高水準なものの、当社の女性管理職比率は 5.9%、子会社の(株)アクシーでは0%と低いことが課題です。

外国人人材については、国籍、年齢、性別および中途採用の有無にかかわらず適材適 所を前提に、能力と実績に応じて中核人材の管理職の登用を進めていますが、外国人管 理職比率は0% (2024年3月末現在) であり、課題となっています。

障がい者雇用

当社の障がい者雇用率は1.48% (2024年6月1日現在)と法定雇用率2.5%を下回っ ています。法定雇用率達成に向け、障がいを持った人材の採用を推進するべく、具体的 な取り組みを検討しています。

高齢者雇用の推進

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対し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。

ダイバーシティ&インクルージョンに関するデータ

(%)

				(70)
	範囲	2021年度	2022年度	2023年度
	グループ	_	51.7	52.3
女性比率	単体	23.3	31.6	32.5
	(株)アクシー	_	37.6	39.7
女性役員比率	単体	0	10	22
	グループ	17.9	19.7	20.3
女性管理職比率	単体	2.3	5.2	5.9
	(株)アクシー	_	0	0
外国人管理職比率	単体	_	_	0
中途採用者管理職比率	単体	_	_	74.5
男性育児休暇取得率	単体	_	100	100
为任月汇怀収取符举	(株)アクシー	_	100	0
男女間賃金差異*1*2	単体	75.2	73.4	77.0
万 乂囘貝亚左共	(株)アクシー	_	69.5	70.6
障がい者雇用率	単体	1.59	1.61	1.48

[※]各年度3月末現在

[※]女性役員比率は各年6月末現在

[※]障がい者雇用率は各年6月1日現在

^{*1} 対象はパート・有期労働者を含む全労働者

^{*2} 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

社会

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

人的資本

ワークライフバランス

2015年に不況を逆手に「好機」と捉えて働き方改革 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、テレワークも推奨しており、2023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、2023年度は平均 51% (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2023年度も100%でした。

福利厚生としては、神奈川県機器健康保険組合やリロ クラブを通じてさまざまな娯楽やレジャーなどの機会を提 供しています。当社はさらなる働き方改革の取り組みを進 め、ウェルビーイングな風土の構築に努めていきます。

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	2023年度
テレワーク 実施率*	%	_	54	56	49	51
時間外労働時間 (月平均時間)	時間	4.08	7.77	14.77	14.25	6
育児休暇 復職率	%	100	100	100	100	100
有給休暇 取得率	%	61.4	47.2	65.1	62.8	63.7

^{*}対象範囲はオフィス部門である横浜地区

育児・介護両立支援

当社は育児・介護休暇制度を設けており、育児休暇復 職率は例年100%です。介護休業制度においてもこれ までに取得者がおり、希望者は利用可能です。また、子 供の看護休暇や家族の介護休暇を年5日(2人以上の場 合は10日) 設けており、有給で取得可能です。テレワー クが可能な環境も、子育てや介護と両立している計員に とって心強いとの声もあります。

当社は、男性の育児参加の促進は女性活躍につながる 重要な取り組みと考え、男性が育児休暇を取りやすいよ う、積極的に総務部が声がけをしています。2023年度 の当社の男性育児休暇取得率は100%でした。

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメントサーベイの実施

当社は従業員が働きやすく、働きがいを感じる職場 づくりを推進するため、2023年度にエンゲージメント サーベイを実施しました。本社、佐賀事業所、横須賀イ ノベーションセンタに勤務している正社員192名を対 象に実施し、回答率は100%でした。当社は健康経営 優良企業の平均点と同等のスコアを取得しましたが、平 均点を下回った項目については向上に向け、すでに対策 を講じて取り組みを強化しています。

従業員エンゲージメントサーベイ結果(2023年度)

(点)

項目	平均点*	当社スコア
心と体	58.76	58
エンゲージメント	62.45	59
仕事内容	55.49	52
人間関係	72.27	70
組織との関係	61.50	58
組織の理解	59.24	55

* 健康経営優良企業の平均点



結果から見えた主な課題

- ●メンタルケア、仕事の負担軽減
- ●上司との関係性
- ●組織への信頼、キャリア・育成
- 制度・福利厚生の周知徹底

資産形成の支援

当社は、中長期的な働く意欲の向上を目的に、国内社 員に対し資産形成に関する制度やサポートを導入してい ます。

資産形成に関する制度

退職一時金	正社員として勤続年数3年以上で権利が発生
確定拠出年金	厚生年金の被保険者(一部、非正規社員も対象)を 対象に、3つの掛金(事業主、加入者、資産移管)に より資産を増やすことが可能
従業員持株会	60歳未満の直接雇用の従業員対象。毎月、定期的に自社株を購入可能(買付単位は1口1,000円、最大50口 50,000円)。購入した株式は給与から購入金額を天引きし、その金額および報奨金(10%)を購入可能

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

労働安全衛生

マテリアリティ/KPIに対する実績(2023年度)

重大労働災害件数 (単体および一部グループ会社)



労働安全衛生方針

当社グループは、従業員の健康・安全がウェルビーイ ングな風土の構築にもっとも重要な基盤であり、この 度、当社グループの労働安全衛生方針を策定しました。

「~ ヤマシンフィルタグループ 労働安全衛生方針

https://www.vamashin-filter.co.ip/ia/sustainability/social/main/01/ teaserItems1/07/linkList/01/link/SafetyAndHealth.pdf

安全衛生マネジメント

安全衛生体制

労働安全衛生については、職場環境づくりに関する基 本方針を定め、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い、労働環境を改善し ています。セブ工場やベトナム工場の労働災害状況は、 毎月の経営会議に報告され、改善策を協議しています。

また、産業医による健康相談を実施しているほか、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。また、社員の労働時間は総務部が 毎月確認し、一定時間を超えた場合には本人およびその 上司に対して注意喚起し、過重労働を防いでいます。

労働災害発生状況

2023年度は、13件(国内1件、海外12件)の労働災 害が発生しました。グループで重大労働災害の発生はあ りませんでした。労働災害の内訳は、佐賀工場では切り 傷が発生し、セブ工場では裂傷、火傷や切り傷などが発 生しました。原因は不注意や安全事項の不遵守によるも のが多く、入社時だけでなく、日々の作業時にも安全事 項の遵守について説明を徹底するようにしました。ま た、機械の一部が故障していたことに起因する火傷があ り、現場安全管理者のもと、早急に機械の修理を行いま 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ます。

労働災害状況

	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度*4
W.E. /// 27/11 /II W.E.		単体	3(0)	2(0)	1(0)
労働災害発生件数(うち重大労働災	件	セブ工場	31(0)	11(0)	12(0)
害*1件数)	''	ベトナム 工場	_	_	0
		単体	0	0	0
休業災害度数率		セブ工場	31.89	69.07	19.60
LTIFR*2	_	ベトナム 工場	_	2(0) 1(0) 11(0) 12(0) — 0 0 0	
		単体	7.69	5.22	2.82
記録可能総災害	_	セブ工場	14.75	8.33	8.00
度数率 TRIFR*3		ベトナム 工場	_	_	0

- *1 重大労働災害:一度に3人以上の労働者が業務上死傷またはり病した災害
- *2 休業災害度数率 LTIFR: 延べ労働時間損失日数÷延べ実労働時間数× 1,000,000
- *3 記録可能総災害度数率 TRIFR: 全労働災害件数÷延べ実労働時間数× 1.000.000
- *4 2023年度の対象範囲は、生産比率で約97%を占めます

労働災害防止の取り組み

各工場では、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な箇所の特定や、安全ルールについ て遵守状況の確認を行い、事故の未然防止に努めていま す。特に健康へのリスクが高いとされる、高温のナノ ファイバー室や有害化学物質、危険物質を扱う工場の一 部工程では、作業手順書に則った研修を実施しており、 担当者は必ず受講しています。加えて健康への危険度が 高い筒所には、排気ダクトを設置し、作業者は防毒マス クやファン付作業服などの装着を徹底しています。

労働安全衛生に関する教育・研修

当社グループでは、労働安全衛生に関する教育・研修 を定期的に行っています。2023年度は、佐賀丁場、セ ブ工場、ベトナム工場において法定のものを含め、外部 のさまざまな労働安全衛生研修に従業員が参加しました。

労働安全衛生に関する研修実績

研修テーマ	対象者	実施回数
・危険物保安講習 ・化学物質管理者研修 ・安全衛生責任者講習 など	佐賀事業所、横須賀イ ノベーションセンタ	年間を通じて複数回
・労働者のための安全衛生・製品の安全性・化学物質(有害物質)対処法など	セブ工場	年間を通じて複数回
・労働安全衛生に関する基礎 知識・危険物質・有害物質の基礎・安全装置の使用方法・職場における応急処置 など	ベトナム工場	年間を通じて複数回

経営理念

|財務・非財務ハイライト| TOP MESSAGE |ヤマシンフィルタのESG経営|

社会

環境

ガバナンス

社外からの評価 独立第三者の保証報告書

会社概要

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

労働安全衛生

労使協定

当社には労働組合はありませんが、各拠点で労働者代 表を選出し、36協定を含めた各種の労使協定を締結し ています。労使協定締結内容に関する事柄は、社内イン トラネットに掲載するなど周知徹底しています。労使対 話の一環として、従業員のエンゲージメントサーベイの 実施や新入社員歓迎会、納会やソフトボール大会などの 社内イベントを開催することで、親睦と信頼関係の構築 に努めています。

世界三大感染症への対策

当社は、世界三大感染症と呼ばれるHIV/AIDS、結核、 マラリアへの対応は、グローバルに事業を展開する上で 重要な課題であると認識しています。国内従業員は、毎 年法定健康健診において胸部X線検査を行い、結核の早 期発見と感染拡大予防を図っています。

海外子会社では、全従業員を対象に年1回の健康診断 を実施しています。また海外赴任者や帯同家族に対して は、各国の規制要件を遵守し、渡航に必要な予防接種を 案内しており、本人の健康状態・既往歴・接種歴など医 療機関と相談のもと、任意でマラリアなどの予防接種を 行っています。

会社概要

研究開発 / 品質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

人権の尊重

人権方針

当社グループでは、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しなどの国際規範に準拠した人権方 針を策定しています。

「 ヤマシンフィルタグループ 人権方針

https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/social/main/01/ teaserItems1/05/linkList/01/link/HumanRightsPolicy_Japanese.pdf

ハラスメント調査とその対応

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などがハラスメン トなど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設置しています (P.35参照)。

2023年度の相談件数は0件でしたが、個別面談の結 果、パワハラの疑いがある事象が発生しており、相談者 の意向を踏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 談内容の対処方法など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。

人権リスクの特定

2022年度に、グローバルで人権デュー・ディリジェ ンスの取り組みを推進するために、従業員および海外子 会社の管理職を対象に人権課題や取り組みに関する勉強 会を行い、当社グループで起こりうる人権リスクについ てアンケートを実施しました。

直近では、国内拠点(ヤマシンフィルタ、アクシー)の 従業員に対し、より詳細な人権リスクに関わるアンケー トを実施し、当社の人権リスクを特定しました。今後の 対応として、アンケート実施対象者を海外従業員にも広 げ、グループ全体でのリスクに対し、管理体制の脆弱性 の把握や改善点の特定、改善活動につなげていきます。

人権リスクの特定・評価プロセス

- 1.人権リスクアンケートについて説明会を実施
- 2.アンケートの実施

想定される人権リスクについて、想定されるステーク ホルダーを選択。影響度は「深刻度」と「発生可能性」 の2軸で評価。

3.人権リスクのマッピング

深刻度、発生可能性に点数付けし、加重平均を算出し、 マッピング。

今後の取り組み

- 海外従業員へのアンケート実施、グループ全体での人 権リスクを特定
- •グループ全体でのリスク管理体制の脆弱性の把握、高 リスクに関する改善点の特定と改善活動
- 研修を通じた人権リスクに対する認知度・理解度の向上
- 外部ステークホルダーとの対話を通じ、人権影響の実 態把握と適切な措置の検討 など

社会

研究開発 / 吊質 / サプライチェーンマネジメント / 人的資本 / 労働安全衛生 / 人権の尊重 / コミュニティへの投資

コミュニティへの投資

当社は総合フィルタメーカーとして「環境」「空気」「健 康|の重点テーマを軸に、「仕濾過事|の精神のもと、 フィルタ製品や人材を通じて当社グループの各拠点や工 場がある地域を中心に、地域コミュニティやさまざまな ステークホルダーとの連携を図り、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。総合フィルタ メーカーとして今が社会のお役に立つとき との想いか ら、急遽マスクの製造を開始し、2020年5月から一般消 費者向けマスクを販売しました。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、「微粒 子を漏れなく捕集するだけでなく、息がしやすいし次世代 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。

また、もっと人々の健康に寄与したいとの想いから、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、横須賀市、 佐賀事業所の従業員の出身校である公立高校などに、合 計約70万枚を寄付しました。この寄贈に対して2023年 3月に神奈川県を通じて「紺綬褒章」が授与されました。

2023年度は佐賀県立鳥柄工業高等学校にマスクを約 1.600枚、バレーボール世界大会に協賛した際は、マス クを1,000枚を提供・配布しました。寄贈した「究極の ヤマシン・フィルタマスク®」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、 神奈川県では宿泊療養施設や社会福祉施設などで活用し ていただきました。



バレーボール世界大会での様子

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 油性能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

佐賀事業所では、地元の工業高校生などの工場見学を 受け入れています。工場案内だけでなく、就職活動に向け てのアドバイスを行うなど、交流を深めています。

海外拠点では、2023年9月にセブ工場に順天堂大学 国際教養学部の教員および学生10名を受け入れ、工場見 学ならびに現地従業員との交流を通じ、海外での企業運 営について学んでいただきました。学生の皆さんには、実 際にろ材から製品完成、出荷までの一連の製造工程を見 学してもらい、従業員への質疑応答や昼食会で親睦を深 めました。コロナ禍以前は毎年、現地NGOとの連携のも と、セブ工場の従業員がマングローブの植林活動や工場 が立地するセブ島内のラプラプ市で、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。

国内では地域の団体、高校やイベントなどに対し、グ ループでこれまでに約1,200万円(マスク寄付も含む)を 寄付しており、2024年4月に台湾東部沖で地震が発生し た際には、被災者の方々への義援金として100万円を日 本赤十字社に寄付しました。

横須賀イノベーションセンタでは、2022年度と2023 年度で回収した合計約4,000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、累計約8.2人分の子供たちヘワク チンを贈ることができました。これからも小さな取り組み を重ねて、「仕濾過事」の精神で地域や社会全体に貢献し ていきます。



会社概要

環境 社会

コーポレート・ガバナンス / コンプライアンス / リスクマネジメント

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 過半数を計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、職歴や年齢など)を考慮したメンバー で構成しており、2024年6月には2人目の女性社外取 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、業務執行など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。

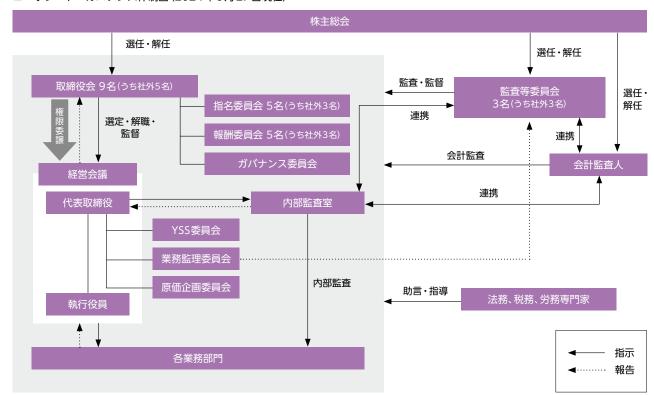
「監査等委員会」は、経営に関する意思決定と業務執 行について監視・監査を行っています。当社の社外取締 役は、企業経営の経験者であり、企業の経営戦略および

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 いる者などを含んでいます。

2023年度に「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、独 立社外取締役で構成しており、ガバナンスの継続的な充 実を図るため取締役会への助言をしています。2023年 度は1回開催し、コーポレート・ガバナンスや取締役会

の実効性評価について議論し、取締役会へ助言しまし た。「原価企画委員会」は取締役社長の諮問委員会であ り、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を推進することで、グ ループ全体の収益管理体制強化を図っています。両委員 会とともに、2021年度に設置した「業務監理委員会」 (P.37参照) とともに、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(2024年6月27日現在)



社会

環境

コーポレート・ガバナンス / コンプライアンス / リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンス

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え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。

取締役会の実効性評価

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。2023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、情報の早期共有などによって取締役 会の実効性を全ての面において向上していきます。

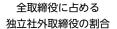
2023年度 取締役会・各委員会の開催回数と出席率

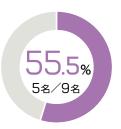
(%)

氏名	取締役会 (21回開催)			委員会]開催)	報酬委員会 (2回開催)		
	議長	出席率	委員長	出席率	委員長	出席率	
山崎 敦彦	0	100		100		100	
山崎 裕明		100		_		_	
井岡 周久		100		100		100	
山崎 敬明		100		_		_	
森田 秀朗		100		100		100	
吉川 美代子		93		_		_	
大越 和弘		100		_		_	
福崎 真也		100	0	100	0	100	
板野 泰之		100		100		100	
高辻 成彦		100		100		100	

2023年度経営会議運営実績

開催回数	12回
出席率	100%





(2024年6月27日現在)

全取締役に占める 女性取締役の割合



(2024年6月27日現在)

スキルマトリックス (2024年6月27日現在)

氏名		会社における 地位	社外	企業経営	サスティナビリ ティ・ESG	開発・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		0		0	0	0			
山崎 裕明	男性	取締役 副社長執行役員		0			0				
井岡 周久	男性	取締役 専務執行役員		0	0				0		
山崎 敬明	男性	取締役 執行役員				0					
吉川 美代子	女性	取締役	社外 独立	0	0						0
伊串 久美子	女性	取締役	社外 独立	0						0	0
森田 秀朗	男性	取締役 監査等委員	社外 独立	0			0				0
板野 泰之	男性	取締役 監査等委員	社外 独立	0			0				
高辻 成彦	男性	取締役 監査等委員	社外 独立	0	0				0		

※各取締役の経験など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

経営理念

|財務・非財務ハイライト │ TOP MESSAGE |ヤマシンフィルタのESG経営

環境

社会

ガバナンス

社外からの評価 独立第三者の保証報告書

会社概要

コーポレート・ガバナンス / コンプライアンス / リスクマネジメント

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 の醸成とともに徹底を図っています。

コンプライアンス基本方針と計内浸透

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。企業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の基礎となる考 え方であり、行動基準は企業行動規範に基づき、全ての役員および従業員が日々の業務で 認識すべき行動の基準です。

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での常時掲示に よって周知しています。また、あらゆるハラスメントの禁止について、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。

2023年度のコンプライアンス関連研修

(回)

研修テーマ	対象者	実施回数
パワハラ防止など	本社従業員(派遣等含む)	2
人権デュー・ディリジェンス説明会*	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)	2

*2024年度に実施

「プロ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関わる重要 事項の決定などを行い、コンプライアンス委員会にて実施案の検討をしています。同委 員会は、社長、本部長、内部監査室長で構成され、年2回実施しています。また、グルー プ会社の業務執行のリスク監視・モニタリングは「業務監理委員会」で実施しています (P.37参照)。このようにグループ会社において法令遵守や適切な販売や会計管理などが 行われるよう、各子会社への現地監査の実施だけでなく、子会社規程の見直しやグループ の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はな く、従業員による企業倫理違反も通報の対象としており、社内にはイントラネット、社外 には外部法律事務所に通報窓口を設置しています。 「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など、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。海外子会社においても各社独自で内部通報窓口を設置し ており、2023年度の内部通報はグループ合計0件でした。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。

内部诵報件数 (件)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
本社、佐賀事業所、横須賀イノベーションセンタ	0	2	0	0	0
セブ工場	_	_	0	0	0
ベトナム工場	_	_	_	_	0

※2023年度から集計内容を実際の通報件数(うち重大案件件数)に変更しました

経営理念

財務・非財務ハイライト TOP MESSAGE ヤマシンフィルタのESG経営

環境

社会

ガバナンス

社外からの評価 独立第三者の保証報告書

会社概要

コーポレート・ガバナンス / **コンプライアンス** / リスクマネジメント

コンプライアンス

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などの社内手続 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、腐敗・贈収賄に関しての教育や研修を通じ、役 員および従業員(派遣社員含む)への意識付けを徹底し ています。

2023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。

社会

環境

コーポレート・ガバナンス / コンプライアンス / **リスクマネジメント**

リスクマネジメント

当社は、グループ会社が行う業務執行に関するリスク の監視・けん制機能(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社内委員会として、 代表取締役社長の諮問機関である業務監理委員会を設置 しています。同委員会を通じて、より一層のけん制機能 強化などによる業務執行の適切な監督を行い、経営の透 明性と質の向上を図っています。なお、自然災害などの 緊急事態の際には迅速な対応を行えるよう、危機対応体 制を構築しています。

危機対応体制の整備

当社グループのBCP (事業継続計画) 対策として、地 震や火災、風水害などの自然災害や、有害物質の漏出、 不慮の事故、経営危機など、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」を策定しています。本 マニュアルには、危機管理体制への移行条件を定め、各 拠点や各本部における具体的な行動を記載しており、当 社グループ従業員とその家族などに適用されます。上記 のような非常時には、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。当社グループ各 拠点、工場などで発生した自然災害などの危機が顕在化 した際は、速やかに各拠点の社長(マネジメント層)か ら本社に報告を行います。従業員については出張中、休 暇中も含め、負傷の有無、家族・自宅の被害状況などを 報告する安否確認システムを導入することで迅速な人 的・物的被害の把握に努めています。各拠点や各本部で 取りまとめた報告内容をもとに、経営危機管理対策本部

で外部へ情報開示が必要かどうか協議の上、当社ホーム ページで開示しています。

本マニュアルに従った緊急連絡訓練を定期的に実施し ており、訓練には社長以下の取締役も参加し実効性を絶 えず検証しています。また、毎年、各拠点や工場で防災 訓練も実施しており、従業員は必ず参加しています。定 期的な防災訓練の実施により、2024年2月にセブ工場 の一部製造ラインで発生した火災の際は、現場の従業員 が迅速に冷静な判断を行い、負傷者ゼロ、物的被害も軽 微に抑えることができました。

危機管理対応マニュアルの項目

- 1. 危機管理対応の基本方針
- 7. 従業員の安全行動原則
- 2. 危機管理体制への移行条件 3. 対策本部(組織図)
- 8. 取引先への連絡事項 9. 社外対応
- 4. 対策本部の主な役割
- 10. 開示の検討について
- 5. 部門別実施業務時系列一覧 11.緊急連絡網
- 6. 危機発生直後の初動

情報セキュリティ

情報セキュリティ基本方針

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、当社グ ループの情報資産を保護する指針としています。

「↑情報セキュリティ基本方針

https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/sustainability/governance/main/01/ teaserItems1/05/linkList/01/link/BasicInformationSecurityPolicy.pdf

サイバーセキュリティ対策

大規模な災害発生やフィッシングメールなどの悪意の ある攻撃から、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。 社内イントラネットにおける注意喚起だけでなく、取締 役やグループ会社も出席している経営会議の場でも注意 喚起を行っています。

個人情報保護の取り組み

当社はお客様からお預かりする情報の機密保持につい て細心の注意を払っています。特に個人情報については ご本人様にとって重要な情報であるとともに、当社に とっても重要な情報であると認識しています。そのため 個人情報保護に関する方針を策定し、方針に沿って個人 情報を取り扱っています。

「一個人情報保護に関して

https://www.yamashin-filter.co.jp/ja/privacy.html

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に全社レベルでの経営 情報につながるデータを集約し、迅速かつ的確な経営判 断を支援することで、事業リスクを最小限にしています。

また、汎用性の高い設計により、システムの陳腐化を 避け、事業の環境変化に柔軟に対応できます。これに よって、米国、フィリピン、タイ、ベルギーなど各拠点 とのデータ連携で経営情報の可視化が進み、高度な原価 管理や指標分析を実現しています。

社会

環境

社外からの評価

ESG評価機関からの評価を受けるとともに、お客様からは信頼に応える事業の取り組みが高く評価されています。

社外からの評価

CDP

当社は、企業や自治体の環境への取り組みを評価 する国際環境非営利団体CDPが行う「CDP気候変動 2023」に回答し、2024年2月に「B」スコアを取得 しました。CDPは8段階(A、A-、B、B-、C、C-、 D、D-)で評価が行われ、Bスコアは上位から3番目の

マネジメントレベル「自社の環境リ スクやその影響を認識し、行動し ている」にあたります。2023年度 は、2022年度の「D」スコアから 4ランクアップとなりました。



FTSE Blossom Japan

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2年連 続で選定されました。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

*FTSE Russell(FTSE International Limited & 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

お客様からの評価

当社グループの着実な供給体制や業務効率化への貢献や啓発活動などの取り組みが、お客様から高い評価を得ていま す。今後も引き続き、より高度な要望や課題解決を可能にする製品開発に加え、グローバルでの高品質製品の供給とサ ポートの提供を通じて、顧客満足度および企業価値のより一層の向上に努めていきます。

顧客名	受賞内容
Kobelco Construction Machinery Southeast Asia Co., Ltd.様	2023年度 Best Performance for Delivery Control賞 当社を含め72社に及ぶサプライヤ企業からの供給を受け、主に油圧ショベルを生産している東南アジアの拠点であるKCMSA様より、99%以上と非常に高い納期遵守率をYTLが評価されました。
コマツパーツアジア株式会社様	2023年度 Best Collaborative Partner 賞 当社が供給するコマツブランド純正補給部品の販売促進に対する取り組みと貢献が評価されました。
コマツマーケティングアンドサポート インドネシア株式会社様	Best Supply Fulfillment Award 納期遵守に加え、とりわけ対応力を評価されました。
日立建機アジア・パシフィック Pte. Ltd.様	Appreciation Award 当社が供給する日立建機ブランド純正の補給用フィルタ部品の販売促進に対する取り組み、および商 物流のスリム化改善へのYAMASHIN THAI Ltd.の貢献が評価されました。
日立建機タイランド Co., Ltd.様	Supply Chain Excellence Award 商物流のスリム化による改善への貢献を評価されました。
米国キャタピラー社様	2024年度 取引先優秀賞 エクセレント認証 ワールドワイドで製品を確実に供給し、キャタピラー社様の多数製品の製造活動に対して多大な貢献 をしたことが評価され、12,000社のサプライヤのうち、上位4%に与えられる最高位を授賞しました。



2023年度 Best Performance for Delivery Control賞



2023年度 Best Collaborative

目次・編集方針 経営理念 財務・非財務ハイライト TOP MESSAGE ヤマシンフィルタのESG経営 環境 社会 ガバナンス 社外からの評価 独立第三者の保証報告書

独立第三者の保証報告書



独立第三者の保証報告書

2024年11月22日

会社概要

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、2023 年度、連結グループのエネルギー使用量(原油換算) 1.59 百万ℓ、CO2 排出量 Scope1 0.74 千 t·CO2、Scope2(マーケットベース)2.19 千 t·CO2、Scope3(カテゴリ 1,2,3,4,5,6,7,12)71.2 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、環境パフォーマンスデータが、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。環境パフォーマンスデータ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
- ・算定方針に従って環境パフォーマンスデータ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、環境パフォーマンスデータ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(2024年3月31日現在)

■基本情報

Sustainability Report 2024

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 6,571百万円

売 上 高 18,024百万円

従業員数 755人

代表者名 山崎 敦彦(ヤマザキ アツヒコ)

決算月3月末

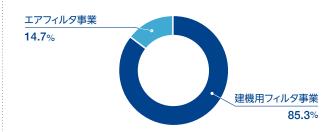
事業所

- 本社
- 佐賀事業所
- 横須賀イノベーションセンタ

【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.
- YAMASHIN VIETNAM CO., LTD
- 株式会社アクシー

■セグメント別売上構成比

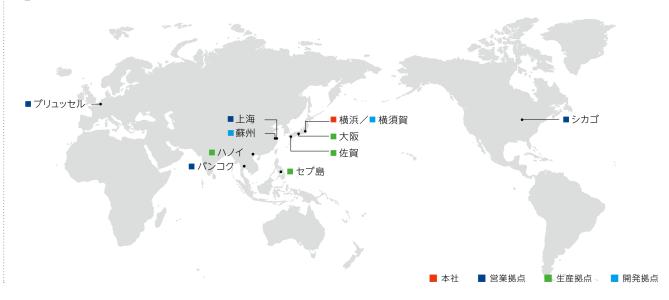


■セグメント別売上高

(単位:百万円)

建機用フィルタ事業	15,382
エアフィルタ事業	2,642

■ グローバルネットワーク





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