

# リスクと機会

保土谷化学グループは、外部環境の変化を踏まえ、私たちの中長期の価値創造に影響を及ぼす重要な社会課題を特定し、それに関連するリスクと機会を抽出しました。これらのリスクと機会を明確化することで、取り組むべきマテリアリティを

特定しております。リスクに適切に対応し、また機会を活かしつつ、社会課題に取り組むことで、さらなる価値創造の実現につなげてまいります。

外部環境認識	リスク	リスクへの対応	機会	機会への対応	マテリアリティ
<p><b>地球環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地球環境問題の不確実性は、大きな経済問題に転じている。気温上昇について複数のシナリオを想定し、経営戦略としてレジリエンスを向上させることが必須であると認識</li> <li>COP21におけるパリ協定採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害の激甚化による生産活動への多大な影響（人・設備）</li> <li>保全コストの増大</li> <li>環境未配慮による、サプライチェーンからの信頼性が低下</li> <li>国内外のレギュレーション違反による、経済的損失</li> <li>企業としての信用が低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設備・機器の点検および補修</li> <li>作業標準等の教育実施</li> <li>各種訓練の実施、安否確認システムの活用</li> <li>省エネルギー・環境負荷物質削減に向けた環境目標の達成</li> <li>ISO14001の全社統合等、環境マネジメントの推進</li> <li>レギュレーション遵守体制の構築</li> <li>海外レギュレーションの改正の定期的なチェック</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動に対する緩和・適応製品の需要の拡大</li> <li>環境負荷低減に寄与する製品の需要の拡大</li> <li>各国のレギュレーションに適合する製品の需要の拡大</li> <li>品質・安全性能の価値ある製品の需要の拡大</li> <li>健康維持に貢献する製品の需要の拡大</li> <li>事業展開地域のコミュニティから信頼を獲得し、事業の安定化による、企業価値の増大</li> <li>役職員の「仕事のやりがい」「働きやすさ」を向上させ、組織パフォーマンスを向上</li> <li>ダイバーシティ経営に適切に対応し、組織能力向上、企業価値増大を実現</li> <li>健康経営、労働安全衛生に適切に対応し、組織能力向上、企業価値増大を実現</li> <li>ビジネスと人権にまつわる課題に適切に対処し、企業価値増大を実現</li> <li>モニタリングモデルに対応したコーポレート・ガバナンスを継続推進し、企業価値を増大</li> <li>コンプライアンスの徹底、法令違反、不祥事・不備等発生未然防止を図り、企業価値を増大</li> <li>リスク領域の損失を最小化すると同時に、リスクと裏腹の関係にあるチャンスを発見し、事業機会・収益機会を拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動緩和・適応製品の開発・販売</li> <li>水の清浄化等に関するビジネスの拡大</li> <li>グリーンケミストリーの推進</li> <li>各国のレギュレーションに適合する製品の開発・販売</li> <li>品質・安全性能の価値ある製品の開発・販売</li> <li>健康維持に貢献する製品の開発・販売</li> <li>事業展開地域のコミュニティとの積極的な交流・貢献</li> <li>エンゲージメント向上施策の継続的実施、パルスチェックにより施策効果の検証</li> <li>性別、出身等に関係なく能力・スキルのある人材の積極的な採用・登用、各人材が最大限その能力・スキルを発揮し得る環境の整備</li> <li>多様な役職員の健康増進施策の実施、役職員の活力向上、生産性向上、組織活性化</li> <li>人権侵害リスクの把握・評価、改善プロセスの確立。サプライチェーンの人権侵害リスクへの留意</li> <li>取締役の監督責任と執行役員との適切な判断・実施・説明責任の役割分担による、これまで以上の実効性向上</li> <li>コンプライアンス浸透のための教育の継続推進、コンプライアンス違反がある場合の処罰実施</li> <li>幅広くかつ精緻なリスク認識・評価、リスク軽減策の実行による、事業機会・収益機会の発見</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応</li> <li>大気・水・土壌環境の保全</li> <li>製品・化学物質の安全確保</li> <li>製品の価値および信頼性の向上</li> <li>健康維持への貢献</li> <li>コミュニティへの貢献</li> <li>働きがいの向上</li> <li>ダイバーシティの推進</li> <li>健康経営、労働安全衛生の推進</li> <li>人権尊重理念の実践</li> <li>コーポレート・ガバナンスの充実</li> <li>コンプライアンスの浸透</li> <li>リスクマネジメントの徹底</li> </ul>
<p><b>社会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会的価値の台頭いかに対応するかは、企業経営における重要課題であると認識</li> <li>国連におけるSDGs採択</li> <li>GPIFによるPRI署名</li> <li>経団連による「企業行動憲章」改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質・安全性能の低下等による社会的信用が失墜、または、事業の中断</li> <li>感染症拡大による、経済や事業活動への多大な影響</li> <li>事業展開地域からの信頼性の低下による事業活動の中断</li> <li>役職員の「仕事のやりがい」「働きやすさ」の低下による、組織パフォーマンスの低下</li> <li>ダイバーシティ経営を推進できず、組織能力、企業価値停滞</li> <li>健康経営、労働安全衛生を推進できず、組織能力、企業価値停滞</li> <li>ビジネスと人権にまつわる課題に関心を払わないことにより、訴訟・行政罰、レピュテーションの悪化、人材流出を招く等のおそれが増大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質・安全性能に関わるルールの教育・周知徹底・チェック機能の強化</li> <li>調達先の複数化</li> <li>感染症防止対策の運用徹底</li> <li>事業展開地域の持続的発展に貢献する活動の継続・強化</li> <li>エンゲージメントのパルスチェックによるエンゲージメント向上施策の企画・実施</li> <li>能力重視・スキル重視の人材活用</li> <li>役職員が健康・安全に活躍できる環境の整備</li> <li>ビジネスと人権にまつわる課題の把握と適正な対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質・安全性能の価値ある製品の需要の拡大</li> <li>健康維持に貢献する製品の需要の拡大</li> <li>事業展開地域のコミュニティから信頼を獲得し、事業の安定化による、企業価値の増大</li> <li>役職員の「仕事のやりがい」「働きやすさ」を向上させ、組織パフォーマンスを向上</li> <li>ダイバーシティ経営に適切に対応し、組織能力向上、企業価値増大を実現</li> <li>健康経営、労働安全衛生に適切に対応し、組織能力向上、企業価値増大を実現</li> <li>ビジネスと人権にまつわる課題に適切に対処し、企業価値増大を実現</li> <li>モニタリングモデルに対応したコーポレート・ガバナンスを継続推進し、企業価値を増大</li> <li>コンプライアンスの徹底、法令違反、不祥事・不備等発生未然防止を図り、企業価値を増大</li> <li>リスク領域の損失を最小化すると同時に、リスクと裏腹の関係にあるチャンスを発見し、事業機会・収益機会を拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の価値および信頼性の向上</li> <li>健康維持への貢献</li> <li>コミュニティへの貢献</li> <li>働きがいの向上</li> <li>ダイバーシティの推進</li> <li>健康経営、労働安全衛生の推進</li> <li>人権尊重理念の実践</li> <li>コーポレート・ガバナンスの充実</li> <li>コンプライアンスの浸透</li> <li>リスクマネジメントの徹底</li> </ul>	
<p><b>人（会社と組織）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業と人材を取り巻く大きな環境変化に適切に対応し、継続的に組織能力の向上を図ることが重要課題であると認識</li> <li>先進国の少子高齢化、生産年齢人口減少</li> <li>女性の社会進出、ダイバーシティの高まり</li> <li>新型コロナウイルス感染症対策など、健康に対する関心の一層の増大</li> <li>労働安全衛生マネジメントシステムへの要求継続</li> <li>ライフスタイルの多様化</li> <li>人権の尊重と公正な労働慣行の一層の高まり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役職員の「仕事のやりがい」「働きやすさ」の低下による、組織パフォーマンスの低下</li> <li>ダイバーシティ経営を推進できず、組織能力、企業価値停滞</li> <li>健康経営、労働安全衛生を推進できず、組織能力、企業価値停滞</li> <li>ビジネスと人権にまつわる課題に関心を払わないことにより、訴訟・行政罰、レピュテーションの悪化、人材流出を招く等のおそれが増大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメントのパルスチェックによるエンゲージメント向上施策の企画・実施</li> <li>能力重視・スキル重視の人材活用</li> <li>役職員が健康・安全に活躍できる環境の整備</li> <li>ビジネスと人権にまつわる課題の把握と適正な対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメント向上施策の継続的実施、パルスチェックにより施策効果の検証</li> <li>性別、出身等に関係なく能力・スキルのある人材の積極的な採用・登用、各人材が最大限その能力・スキルを発揮し得る環境の整備</li> <li>多様な役職員の健康増進施策の実施、役職員の活力向上、生産性向上、組織活性化</li> <li>人権侵害リスクの把握・評価、改善プロセスの確立。サプライチェーンの人権侵害リスクへの留意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きがいの向上</li> <li>ダイバーシティの推進</li> <li>健康経営、労働安全衛生の推進</li> <li>人権尊重理念の実践</li> </ul>	
<p><b>ガバナンス</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業におけるコーポレート・ガバナンス機能、コンプライアンス機能、リスクマネジメント機能の強化を継続的に図ることが重要課題であると認識</li> <li>コーポレートガバナンス・コードの2021年改訂</li> <li>上場企業における品質不正問題や内部統制上の重要な不備の発生継続</li> <li>パンデミックリスク、ディザスターリスクの顕現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンスの高度化に対し迅速かつ機動的に対応できず、中期的に企業価値を棄損</li> <li>法令違反、不祥事等の発生により、大きな損失や企業継続に支障</li> <li>リスク認識・評価が不十分のため、適切なリスク軽減策が打てず、大きな損失や企業継続に支障</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>東証プライム市場上場企業として、ガバナンスの向上・充実</li> <li>コンプライアンス徹底による、法令違反、不祥事・不備等の未然防止</li> <li>幅広くかつ精緻なリスク認識・評価による、適切なリスク軽減策の実行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>モニタリングモデルに対応したコーポレート・ガバナンスを継続推進し、企業価値を増大</li> <li>コンプライアンスの徹底、法令違反、不祥事・不備等発生未然防止を図り、企業価値を増大</li> <li>リスク領域の損失を最小化すると同時に、リスクと裏腹の関係にあるチャンスを発見し、事業機会・収益機会を拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役の監督責任と執行役員との適切な判断・実施・説明責任の役割分担による、これまで以上の実効性向上</li> <li>コンプライアンス浸透のための教育の継続推進、コンプライアンス違反がある場合の処罰実施</li> <li>幅広くかつ精緻なリスク認識・評価、リスク軽減策の実行による、事業機会・収益機会の発見</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンスの充実</li> <li>コンプライアンスの浸透</li> <li>リスクマネジメントの徹底</li> </ul>