



CSR REPORT 2024

「美と健康」を通じて、
より多くの人々の、より多くの喜びに貢献いたします。

企業理念

「美と健康」を通じて、より多くの人々の、より多くの喜びに貢献いたします。

『新たな価値を提供するクリエイター』として、世界の人々の豊かな暮らしに貢献し続ける。

岩瀬コスファは創業以来、約90年にわたり化粧品原料・健康食品原料を取り扱い、取引先との連携によるオリジナル原材料の開発・提案を行ってきました。

これからもいままで培ってきた技術・経験を生かし、世界の化学産業へ貢献いたします。

サステナブル・SDGsを基軸とする新たな潮流に対応し、売り手・買い手・世間の「三方よし」の精神を体現し、人々の美しさと健やかさを創造する経営を推進いたします。

CSR方針

1. お客様へ

- ・法令を遵守いたします。
- ・顧客情報や個人情報適切に取り扱います。
- ・正確な商品情報を提供します。
- ・顧客や取引先の要望に応え得る知識と技術の向上を目指します。

2. パートナー企業様へ

- ・公正、公平、誠実さを持って、適切な取引を行います。
 - ・労働基準法、国際労働機関（ILO）ならびに国際連合による国際基準や条約を遵守します。
- あらゆる形態の強制労働および有害で危険な児童労働を行わないことはもちろん、取引先がそれらを行なうことも認めません。
- また、そのような労働により生産された原材料もしくはそれらを使用した製品を購入することはありません。

3. 従業員の皆様へ

- ・労働安全に配慮し、働きがいのある快適な職場環境づくりを行います。
- ・コミュニケーションを重視し、透明性の高い組織づくりを目指します。
- ・女性の登用を推進します。

4. 環境への配慮

- ・環境保全活動を推進します。
- ・環境負荷の少ない製品の普及に努めます。

5. 社会貢献/地域貢献活動

- ・地域の一員として、地域や社会との関わりを大切にしていきます。
- ・地域貢献活動、社会貢献活動に積極的に参加していきます。

6. 報告

- ・上記の内容に準じ、社内外に取り組みを認知していただくために、1年に1回CSRレポートを発行します。



企業情報

会社概要

| | |
|---------|--|
| 商号 | 岩瀬コスファ株式会社 英文名 IWASE COSFA CO., LTD. |
| 創業年月日 | 1931年(昭和6年)9月15日 |
| 設立年月日 | 1948年(昭和23年)7月29日 |
| 本社所在地 | 〒541-0045 大阪市中央区道修町1丁目7番11号 TEL. 06-6231-3456 FAX. 06-6231-8109 |
| 代表者 | 代表取締役社長 岩瀬 由典 |
| 資本金 | 1億円 |
| 従業員数* | 単体:205名(派遣労働者を含む) 連結:345名 |
| 売上高** | 34,196百万円 |
| 当期純利益** | 1,221百万円 |

*従業員数、売上高、当期純利益(2023年12月末現在)
詳細はこちらをご覧ください: <https://www.cosfa.co.jp/company/history.html>

事業内容

- 化粧品原材料・医薬品原料・ハウスホールド用品原料・工業用原料・電子材料の販売及び輸出入
- 機能性食品・栄養補助食品原料・食品添加物の販売及び輸出入ならびに受託製造
- 前臨床試験の受託

関連会社

海外現地法人

- 科絲發国際貿易(上海)有限公司
- 科絲發国際貿易(広州)有限公司
- IWASE COSFA EUROPE S.A.S.
- IWASE COSFA VIETNAM CO.,LTD
- IWASE COSFA KOREA CO.,LTD
- IWASE COSFA USA INC.
- IWASE COSFA (Thailand) CO.,LTD
- PT. IWASE COSFA INDONESIA

国内関連会社

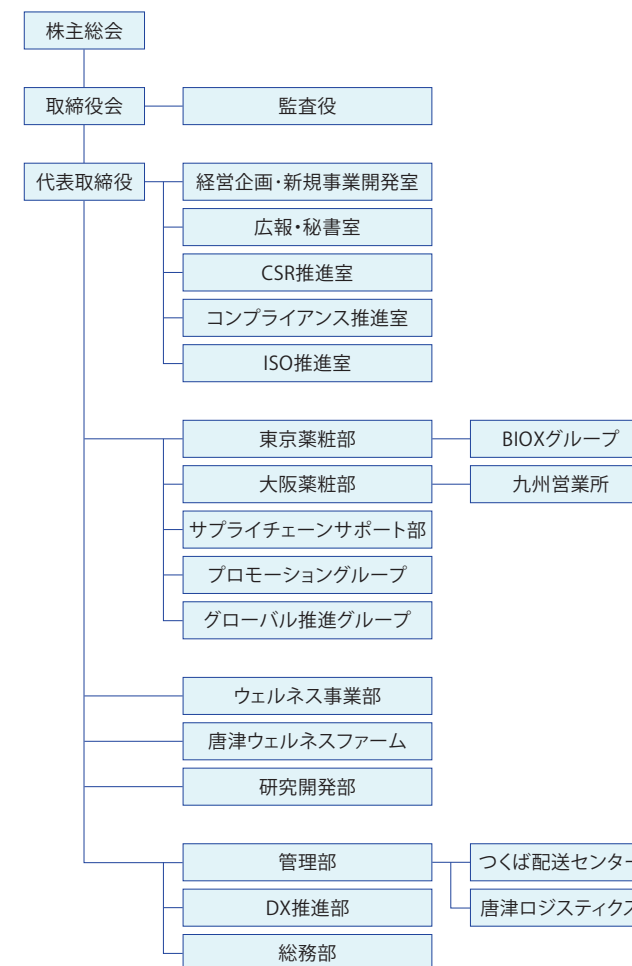
- 大日本化成株式会社

その他の関連会社*

- 東洋ビューティ株式会社
- ビーエイチエヌ株式会社

*本CSRレポートにおける報告対象外。

組織図



企業情報

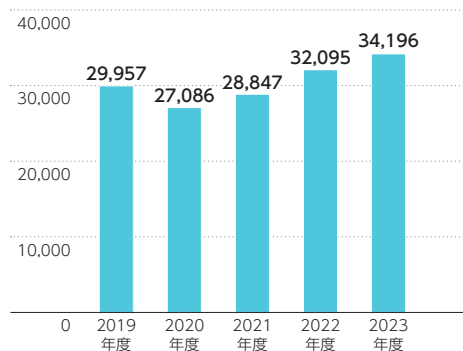
グローバルネットワーク



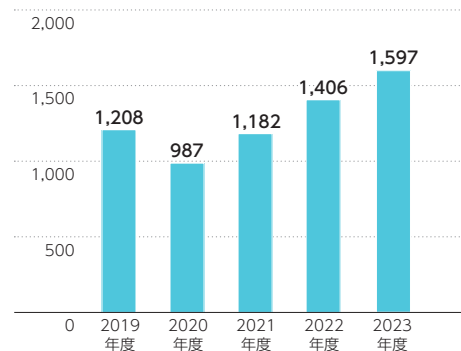
ハイライト

財務指標

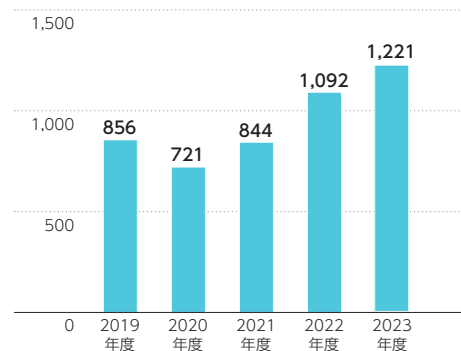
売上高
(百万円)



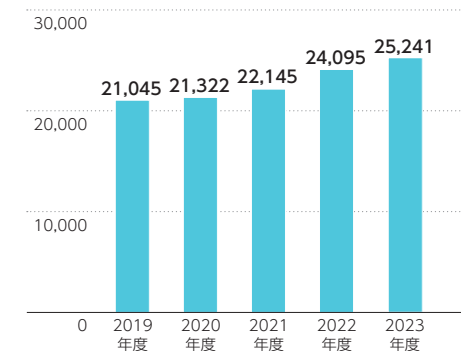
経常利益
(百万円)



当期純利益
(百万円)

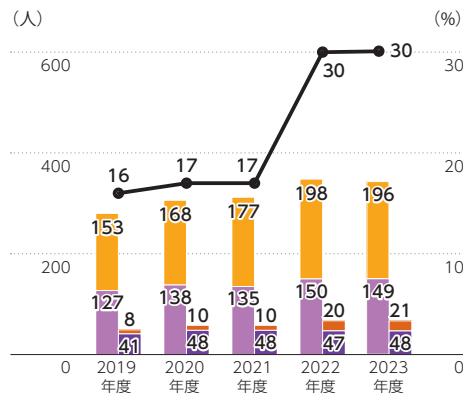


総資産
(百万円)



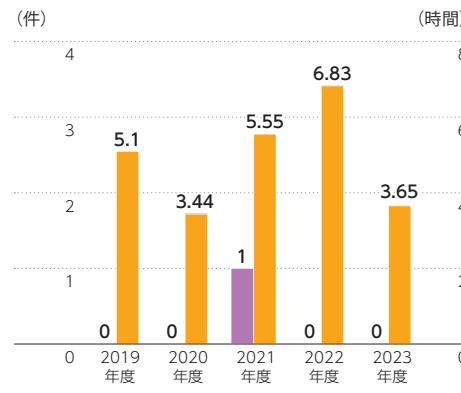
非財務指標

従業員数(男女別)・女性管理職比率
(人) (%)



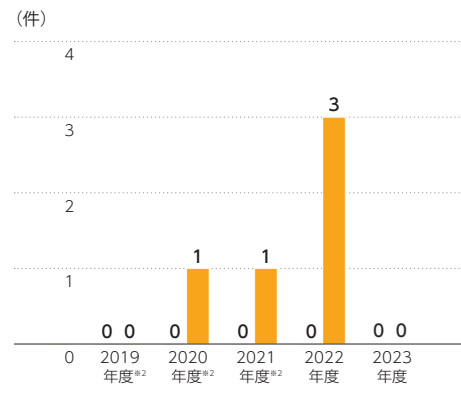
従業員数(左軸) ■男性 ■女性
管理職数(左軸) ■男性 ■女性
●女性管理職比率(右軸)

労災件数・月の平均時間外労働
(件) (時間)



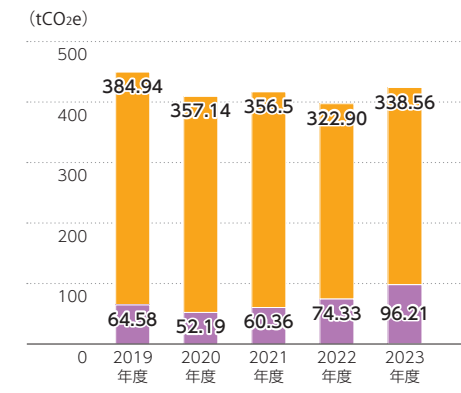
■労災件数(左軸) ■月の平均時間外労働(右軸)

コンプライアンス違反数^{※1}・情報セキュリティ侵害数
(件)



■コンプライアンス違反数 ■情報セキュリティ侵害数
※1 コンプライアンス推進規程第14条による不祥事・レベル1とレベル2
※2 集計範囲は岩瀬コスファ単体。2021年度からグループへ拡大

GHG排出量 (Scope 1 + 2)
(tCO₂e)



■Scope 1 ■Scope 2

編集方針

新たな価値を創造し、より多くの喜びに貢献するため、岩瀬コスファが実践している取り組みについて報告します。本レポートを通じて、ステークホルダーの皆様へ継続的に説明責任を果たしていきます。

報告期間

2023年度(2023年1月1日から2023年12月31日)

※上記報告期間以外の活動・実績についても一部記載しています。

報告対象範囲

本CSRレポート中の「岩瀬コスファ」は、岩瀬コスファグループ8社および関連会社1社を示しています。範囲を特定する必要がある場合は、個別に対象組織名で記載しています。

岩瀬コスファ株式会社およびグループ会社

岩瀬コスファ株式会社

海外現地法人8社

科絲發国際貿易(上海)有限公司

科絲發国際貿易(広州)有限公司

IWASE COSFA EUROPE S.A.S.

IWASE COSFA VIETNAM CO.,LTD

IWASE COSFA KOREA CO.,LTD

IWASE COSFA USA INC.

IWASE COSFA (Thailand) CO.,LTD

国内関連会社1社

大日本化成株式会社

参考ガイドライン

活動報告に関しては、GRIサステナビリティ・レポートिंग・スタンダード、ISO26000などを参考にしています。

発行日

発行日 2024年7月25日(次回発行予定 2025年6月)

前回発行日 2023年5月2日

問い合わせ先

岩瀬コスファ株式会社 CSR推進室

cosfa-csr@cosfa.co.jp

目次

- 1 企業理念・CSR方針
- 2 企業情報
- 3 グローバルネットワーク
- 4 ハイライト
- 5 編集方針
- 7 トップメッセージ
- 8 CSRマネジメント
 - 8 サステナビリティへのアプローチ
 - 8 ステークホルダーとの協働
 - 11 岩瀬コスファのマテリアリティ
 - 14 SDGs対照表
- 15 マテリアリティ報告
 - 15 コーポレートガバナンスと倫理
 - 20 労働および人権
 - 26 環境
 - 32 持続可能な調達

※PT. IWASE COSFA INDONESIAは開設が報告年度11月のため、本CSRレポートにおける報告対象外。



トップメッセージ

すべての従業員に挑戦の機会を。「利感誠挑謙」の精神で、従業員の豊かな人生やより良い社会に貢献していきます。

祖父から学んだ「恩送り」の精神

岩瀬コスファ株式会社は、伝統的な近江商人の経営哲学「三方よし」の精神を基盤として、1931年に岩瀬健次郎が大阪で創業しました。「『美と健康』を通じて、より多くの人々の、より多くの喜びに貢献いたします。」という企業理念のもと、90年にわたり化粧品原料、機能性食品や健康食品原料の開発・販売を手がけています。

私の祖父にあたる初代社長の健次郎が生前、しばしば口にしていたのが「受けた恩は10倍にして返せ」ということでした。自分も危機に陥ったとき、多くの人たちに助けていただいたからこそ今がある。誰かに恩を受けたときは、10倍にして返す。一方で、もし自分に恩返しをしたいという人がいれば、代わりにほかの困っている人を助ける「恩送り」をしてほしい――。祖父はよくそう言い、実際に見返りを求めず誰かのために行動する人でした。そして、その姿勢が祖父と、会社を何度も救ってきたのです。

こうした信念は、二代目社長だった父・健治にもそのまま受け継がれていました。このようにして築き上げられてきた多くの信頼関係こそが、今の岩瀬コスファを支えてくれているのだと感じています。

従業員に「豊かな人生」を送ってもらうために

では、その「築き上げられたもの」を次につないでいくための私自身の使命とは何か。もちろん、会社をより発展させていくこともその一つですが、何よりも大切なのは、この会社が集まってくれた従業員一人ひとりの毎日を充実させ、後悔のない豊かな人生を送ってもらうことなのではないかと考えています。どのような経験をし、どう人生を充実させていくかはその人次第ですが、従業員が何かに挑戦しようとしたときに、可能な限り機会や舞台を用意しておくことが、トップである私の役割だと思うのです。

創業者も二代目も大切にしていた「やってみなはれ」の精神を私自身も心掛けており、従業員には自ら進んでさまざまなことに挑戦してほしいと思っています。最後の責任は社長である私が持つので、失敗を恐れず、やりたいと思ったことなら何でもやってみてほしい。そのきっかけの一つとして、「いちごプロジェクト」という仕組みを設けています。これは従業員が自分自身を磨き、知識や経験を広げるために、業務に関係なく自分の好きなことについて、勉強し資格を取るなどの挑戦を会社が支援する仕組みです。条件は、終了後に「1から5分」のスピーチ（いち・ご）で、所属

岩瀬コスファ株式会社
代表取締役社長

岩瀬 由典



トップメッセージ

部内に新たに学んだことを共有するだけ。直接業務と関係ないように見えることでも、実はどこかで「美と健康」につながっているかもしれない。そこから新しい世界が見えてくるのではないかという考えから始めた取り組みです。

また、従業員に充実した毎日を送ってもらうには、まず私自身が従業員のことをよく知る必要があるという思いから、社長就任時よりグループ会社も含めた従業員全員、延べ300人あまりとの個別面談を実施してきました。事務所や会社全体についての改善点が見えてくるのはもちろん、私自身の発見や反省にもつながっており、個別面談は今後も継続する予定です。

さらに、以前は管理職を対象としていた月1回の勉強会「早朝研究会」も参加対象者の制限を撤廃し、希望すれば全ての社員が学びの機会を得られるよう変更いたしました。仕事を、そして人生を豊かにするために、興味のあることにはどんどん挑戦し、吸収できることは何でも吸収してほしいと考えています。

私が従業員に求めることは、「運がいい人であってほしい」ということです。まず「できない」ではなく「どうしたらできるか」から考える「イエス思考」で行動する人。

「利他」「感謝」「誠実」「挑戦」、そして「謙虚」。この五つの心のあり方を実践することで、人は自然と「イエス思考」となり、周りの人に愛され、結果として仕事もうまく流れ出す。これは、私が祖父や父を見ていて強く感じていたことでもあります。こうした姿勢を持った「運のいい」人たちが集まることで、会社もまた大きく成長していくことができるのではないのでしょうか。

社会課題の解決に貢献する

一方、外部環境に目を向けると、私たちが事業を展開する化粧品業界においては、環境負荷の削減や人権尊重、持続可能な調達など、社会課題への関心が急速に高まっています。当社にとっても、その解決に寄与するための活動をさらに加速していくことが重要な責務だと強く認識しているところです。

その一環として、リニューアルに伴って再販できなくなった商品など、行き先のない化粧品を、経済的困難を抱える家庭に届ける「コスメバンク プロジェクト」へのサポート[※]を開始しました。昨今、「フードロス」などが大きな社会問題として注目されていますが、化粧品業界においても「ロス」の削減は喫緊の課題であり、私たちにできることを積極的に進めていきたいと考えています。

その他、東日本大震災で遺児となった子どもたちへの進学支援、フィリピン子どもたちへのスポーツ支援など、さまざまな分野の活動に関わりを広げてきましたが、事業を通じて得た利益を社会に還元していくことで、従業員が「社会に貢献している」「自分たちの仕事が世の中の役に立っている」という実感や誇りを持つことにもつながると感じています。「三方よし」を目指す方法はさまざまですが、社会貢献できる機会があれば、そのきっかけを断らないことが大切だと考えています。

[※] 当社は一般社団法人バンクフォースマイルズのコスメバンクプロジェクトに運営コミティとして参画しています。
<https://cosmebank.jp/committee-company/>

「新たな価値を提供するクリエイター」として

2023年は第9次中期経営計画の真ん中にあたる3年目でした。コロナ禍を経て、ようやく経済活動が再開し、日本国内では、訪日外国人客の回復によるインバウンド消費の増加も相まって、穏やかな回復基調となり、当社の業績も目標値を上回る増収増益となりました。

2024年度も引き続き、中期経営計画のビジョンの実現を目指し、環境変化に対応しながら、薬粧事業、海外事業およびウェルネス事業のさらなる拡大に向けて、事業体制の強化に取り組んでまいります。またESG経営を通じて環境や社会へ配慮し、健全な管理体制を構築するとともに人的資本へ投資し、企業価値の向上に努めます。

CSRマネジメント

サステナビリティへのアプローチ

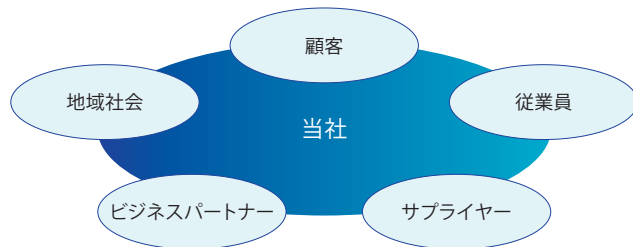
岩瀬コスファは「『美と健康』を通じて、より多くの人々の、より多くの喜びに貢献いたします。」を企業理念に、事業活動を通じた社会貢献を目指してきました。

中期経営計画では「美と健康の分野において、新たな価値を提供するクリエイターとして、世界の人々の豊かな暮らしに貢献し続ける企業でありたい」を中長期ビジョンとし、CSR方針に基づき積極的に地域社会への貢献や社会課題の解決につながる活動を実施して参ります。

また、企業の社会的責任にサプライチェーン一体となって取り組み、品質の高いサービスを提供することで、「売り手よし、買い手よし、世間よし」を示す「三方よし」の精神を体現し、人々の美しさ、健やかさを創造する経営を推進します。

ステークホルダーとの協働

岩瀬コスファはステークホルダー（顧客、従業員、サプライヤー、ビジネスパートナー、地域社会、その他の組織）および地球環境に及ぼす影響を考慮し事業活動を行っています。当社は、経済的・社会的価値を生み出し、持続可能な社会の発展に貢献することにより、企業価値の向上に努めます。



ステークホルダーとのコミュニケーション

岩瀬コスファはステークホルダーの皆様との積極的なコミュニケーションを通じて、社会的責任への取り組みを推進し、新たな価値を提供していきます。

| ステークホルダー | 岩瀬コスファの責任 | アプローチおよび 2023 年度実績 |
|----------------------|---|--|
| 顧客 | <ul style="list-style-type: none"> 安心・安全で高品質な製品の提供 信頼関係の構築 | <ul style="list-style-type: none"> 各製品パンフレット 安全データシート (SDS) ウェビナー (実績 13 回) ニュースレターの配信 (実績 12 件) 営業活動を通じたコミュニケーション 展示会への出展 (実績 5 件) |
| 従業員 | <ul style="list-style-type: none"> 働きやすい・働きがいのある職場環境の提供 個々の能力を最大限に発揮できる従業員教育の充実 | <ul style="list-style-type: none"> 内部通報制度 社内報配信 (実績 28 回) 東西会議 (実績 1 回) 従業員代表懇談会 (実績 2 回) 労使協定 安全衛生委員会 (実績 月1回) 各種面談・研修制度 社内行事 |
| サプライヤー、 ビジネスパートナー | <ul style="list-style-type: none"> 公平・公正な取引の徹底 信頼関係の構築 | <ul style="list-style-type: none"> 購買活動を通じたコミュニケーション コスファ会 (仕入先報告会) (実績 月1回) CSR アンケート (実績 54 件) サプライヤー倫理要綱 (実績 40 件) |
| 地域社会 | <ul style="list-style-type: none"> 地域発展への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> 自治体への積極的なかわり 業界団体への積極的な参加 (実績 9 団体) |

CSRマネジメント

外部イニシアティブへの賛同・参画

・国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」

岩瀬コスファは、グループ全体で持続可能な開発目標(SDGs)を支持しており、重点的に取り組むテーマとSDGsを対応させています。常にSDGsへの貢献を意識して事業を推進し、グループ全体への浸透を図ります。



※ SDGs: <https://sdgs.un.org/goals>

・国連グローバル・コンパクト

2019年11月に国連グローバル・コンパクトへ加盟しました。本CSRレポートを通じてコミットメントを表明します。



※ 国連グローバル・コンパクトおよびグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン:
<https://www.ungcnj.org/gcnj/about.html>

・一般社団法人 日本経済団体連合会「企業行動憲章」および経団連生物多様性宣言イニシアチブ

岩瀬コスファは、経団連の企業行動憲章および、経団連生物多様性宣言イニシアチブに賛同しています。今後も社会的、環境的な責任を果たしていきます。



※ 経団連「企業行動憲章」:
<http://www.keidanren.or.jp/policy/cgcb/charter2022.html>
経団連「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」:
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2023/082.html>

・Sedex (Supplier Ethical Data Exchange)および

SMETA監査 (Sedex Members Ethical Trade Audit)

自社を適正に評価するため、2023年11月14日にSMETAの4領域監査を実施し、Sedex上で監査結果を報告しています。

※ Sedex: <https://www.sedex.com/>
※ SMETA監査: <https://www.sedex.com/solutions/smeta-audit/>



・EcoVadis

2017年よりEcoVadisに参画し、2023年度サステナビリティ調査において、3年連続でゴールドメダルを取得しました。

※ EcoVadis: <https://ecovadis.com/>



・持続可能なパーム油のための円卓会議 (RSPO)

RSPOに加盟し、持続可能な調達活動を推進しています。NDPE原則を支持し、これに基づく調達の実現を目指します。

※ RSPO: <https://rspo.org/>

・CDP

2023年度、CDPの気候変動においてB-評価を獲得しました。今後も継続的に改善を行います。

※ CDP: <https://www.cdp.net/en>



・子育て憲章

岩瀬コスファヨーロッパでは、2008年に発足された「corporate parenthood observatory」に基づき、従業員とともに「岩瀬コスファヨーロッパの子育て方針」を定めています。子育て中の従業員が不利益な取り扱いを受けない、ワークライフバランスを保ちながら働くことができる労働環境づくりに取り組み、男女平等な子育てへの参加を支援することを約束します。

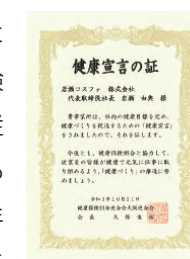
※岩瀬コスファヨーロッパの子育て方針:

https://www.observatoire-qvt.com/charte-de-la-parentalite/les-signataires/?search=COSFA&select_region=0&select_secteur=0&select_taille=0#no

外部認証の取得

・健康経営優良法人2023 (中小規模法人部門) 認定

岩瀬コスファでは、従業員の健康づくりを促進するため、継続的な働き方の改善、充実した福利厚生による医療保険制度、健診時のオプション検査の費用負担、マスクの無料配布など、従業員が健康で安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいます。2022年10月には「健康宣言」を行い、健康経営に取り組むことを社内外に発信しました。これらの活動が評価され、2022年、健康経営優良法人2023 (中小規模法人部門) に認定されました。



当社の健康宣言



CSRマネジメント

・子育てサポート企業認定「くるみん認定」

厚生労働省の定める「次世代育成支援対策推進法」第13条に基づき、一般事業主行動計画を策定しています。この基準を満たし「子育てサポート企業」として認定された証として、2021年5月に「くるみんマーク」が与えられました。

今後も従業員が仕事と家庭を両立させるためにワーク・ライフバランスを実現し、心身ともに働きやすい職場環境を整えてまいります。



・えるぼし認定

女性活躍推進の取り組みが優良と認められ、2022年10月7日付で、厚生労働省が定める女性活躍推進企業認定「えるぼし認定」の最高位である「3段階目」を取得しました。

女性が活躍できる雇用環境を整備することで、全ての女性従業員が女性特有のライフイベントと仕事を両立し、長期にわたりキャリアを継続できるよう支援しています。従業員一人ひとりが輝く企業を目指して、女性だけでなくすべての従業員が安心安全で互いを尊重し合える職場を追求し、より働きやすい労働環境の整備に努めます。



社会貢献活動

大阪・関西万博への協賛

2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)のテーマ事業「シグネチャーパビリオン」の中で、石黒浩テーマ事業プロデューサーが担当する「いのちの未来」館に、パートナーとして協賛しています。世界中の人々の豊かな暮らしと、より多くの喜びに貢献することを目指し、協賛企業の皆様とともに50年後のいのちの未来を共創します。

※ 大阪・関西万博：
<https://www.expo2025.or.jp/>

コスメバンクプロジェクトへの協賛

一般社団法人バンクフォースマイルズが運営するコスメバンクプロジェクトに参画しています。

リニューアルに伴い旧仕様品となった製品や、未開封の店頭返品など、品質には何ら問題がないものの再販売の難しくなった良品を企業から募り、経済的困難やさまざまな事情で、化粧品を必要としているのに入手できない方へ無償配布しています。行き先が決まらずに廃棄されるはずだった化粧品を必要な方にお届けすることで、女性と企業、そして地球環境という、社会全体にとっての課題の解決を目指しています。

※ コスメバンクプロジェクト：
<https://cosmebank.jp/>



災害支援・寄付活動

2023年に発生した米国ハワイ州マウイ島の火災に対し、緊急人道支援組織 ジャパン・プラットフォームの実施している「ハワイ・マウイ島大規模火災緊急支援」プログラムを通じて寄付を行いました。

2024年元日に発生した「令和6年能登半島地震」について、石川県を通じて義援金をお送りいたしました。

次世代育成

武庫川女子大学の「化粧品学」の授業に当社社員を派遣し、大学生に対して化粧品の実習補助を行うなど、化粧品業界の発展を担う次世代の育成にも力を入れています。

佐賀県コスメティック構想室(運営:佐賀県産業イノベーションセンター)が主催し、佐賀大学、(社)ジャパン・コスメティックセンター、唐津市が後援している「コスメ業界潜入セミナー」にて当社社員が登壇し、コラボ型セミナーを実施いたしました。

コスメ企業の認知度向上やコスメ産業への関心度向上を図り、コスメ人材育成の促進に繋がっています。(派遣人数:3名)

日本カバヤ・オハヨーホールディングス株式会社の主催する「THE ROYAL JUNIOR」に協賛しています。世界へ羽ばたく選手を育てるという育成計画に共感し、本プロジェクトを通じて、日本の高校生が世界へ挑戦することを応援しております。

CSRマネジメント

岩瀬コスファのマテリアリティ

岩瀬コスファでは、企業理念や中期経営計画を起点に、社会環境やサプライチェーンの課題解決など、新たな価値を創造するために重点的に取り組むべきマテリアリティを選定しています。

マテリアルな項目の特定プロセス

1. 社会課題の確認

重点課題を特定するに当たって、検討すべき社会課題の抽出を行いました。グループのCSR方針だけでなく、GRIスタンダード、ISO26000、CSR評価機関の調査項目も加味した上で、検討すべき30項目の社会課題を抽出しました。

2. 自社の重要な取り組みについてヒアリング

重要な取り組みについて役員およびステークホルダー（顧客、サプライヤー、従業員、地域コミュニティ、NPO/NGOなど）へのヒアリングやフリーディスカッションを実施しました。

3. マテリアリティ案の作成

各ステークホルダーからの期待をもとに、抽出した30項目の社会課題の各項目について、ステークホルダーにとっての重要度と当社事業にとっての重要度の2軸で5段階評価を行いました。そして、それぞれの重要度評価を基に、全体の重要性についても加味した上で、グループ全体での重点課題（トータルスコア7以上）を14個作成しました。

4. マテリアリティの承認

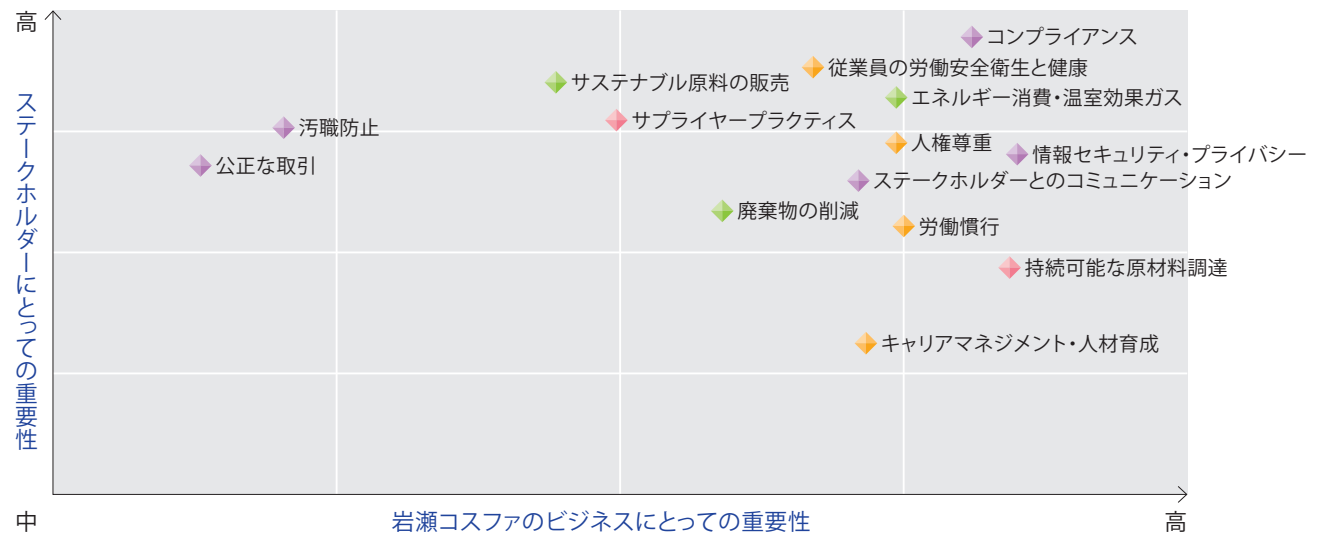
マテリアリティリストを取締役に報告し、承認を得ました。

特定したマテリアルな項目

| カテゴリー | サステナビリティ重要課題 |
|----------------|---|
| コーポレートガバナンスと倫理 | ステークホルダーとのコミュニケーション／情報セキュリティ・プライバシー／コンプライアンス／汚職防止／公正な取引 |
| 労働および人権 | 人権尊重／労働慣行／従業員の労働安全衛生と健康／キャリアマネジメント・人材育成 |
| 環境 | エネルギー消費・温室効果ガスの削減／サステナブル原料の販売／廃棄物の削減 |
| 持続可能な調達 | サプライヤープラクティス／持続可能な原材料調達 |

岩瀬コスファグループのマテリアリティマップ

◆ コーポレートガバナンスと倫理 ◆ 労働および人権 ◆ 環境 ◆ 持続可能な調達



CSRマネジメント

岩瀬コスファ中長期目標

2022年度より、第9次中期経営計画の中長期目標と運用管理表にて管理していた単年度目標を統合し、当社のマテリアリティを軸に整理しました。これにより、一層事業活動とCSR活動の関係性を明確化し、より長期的な視点に立って課題やリスクを認識することが可能になりました。2023年の取り組みとしては、環境負荷低減のため、廃棄在庫削減を推進いたしました。また、サプライヤーマネジメントの第一歩として、仕入先とのCSR意見交換会を実施し、サプライヤーとのコミュニケーションに注力いたしました。

2024年も、継続してすべてのサプライヤーに対し倫理要綱への署名依頼およびアンケート調査を実施することを計画しています。引き続き各目標に取り組むことを通じて、サプライチェーン全体のCSR活動の促進に貢献します。

中長期目標、KPI、運用管理表

| カテゴリー | コミットメント | サステナビリティ重要課題 | 中長期目標 (2021-2025) | KPI | 2023年度 実施項目および結果 | 2024年度 単年度目標 | 責任部門 |
|---|-----------------|-------------------------|--|--|--|--|--|
| コーポレート ガバナンスと 倫理 | CSR方針 危機管理方針 | ステークホルダーとの コミュニケーション | <ul style="list-style-type: none"> ●ステークホルダーから高い信頼を得る | — | <ul style="list-style-type: none"> ●CSRレポート作成、株主総会、東西会議、仕入先報告会等を通じてステークホルダーに説明をしていく | <ul style="list-style-type: none"> ●CSRレポート作成、株主総会、東西会議、仕入先報告会等を通じてステークホルダーに説明をしていく | CSR推進室 |
| | | 情報セキュリティ・ プライバシー | <ul style="list-style-type: none"> ●情報漏洩事故(事故レベル3)ゼロを目指す | <ul style="list-style-type: none"> ●情報セキュリティ侵害数 | <ul style="list-style-type: none"> ●CSRの外部プラットフォーム(EcoVadis, Sedex) 対応 | <ul style="list-style-type: none"> ●CSRの外部プラットフォーム(EcoVadis, Sedex) 対応 | DX推進部 総務部 |
| | コンプライアンス 規範 | コンプライアンス | <ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンス違反(レベル1)ゼロを目指す | <ul style="list-style-type: none"> ●コンプライアンス違反数 | <ul style="list-style-type: none"> ●従業員へのコンプライアンス教育1回/年 | <ul style="list-style-type: none"> ●従業員へのコンプライアンス教育1回/年 | コンプライアンス推進室 |
| | | 汚職防止 | <ul style="list-style-type: none"> ●法令遵守、倫理的な行動による企業活動の健全性の向上 | | <ul style="list-style-type: none"> ●贈収賄防止の教育の実施1回/年 | <ul style="list-style-type: none"> ●贈収賄防止の教育の実施1回/年 | コンプライアンス推進室 |
| | | 公正な取引 | | | <ul style="list-style-type: none"> ●贈答品に関する報告の実施1回/年 | <ul style="list-style-type: none"> ●贈答品に関する報告の実施1回/年 | コンプライアンス推進室 |
| | 労働および 人権 | 人事の基本的な 考え方 | 人権尊重 | <ul style="list-style-type: none"> ●多様な人材による新たな価値の創造、イノベーションの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●人権教育の実施状況 ●障がい者雇用率 ●管理職女性比率向上 | <ul style="list-style-type: none"> ●労働者の基本的な人権についての教育 | <ul style="list-style-type: none"> ●労働者の基本的な人権についての教育 |
| <ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍推進法(えるぼし取得済み)、障がい者雇用促進 | | | | | <ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍推進の浸透、障がい者雇用促進 | CSR推進室・ 総務部 | |

CSRマネジメント

| カテゴリー | コミットメント | サステナビリティ重要課題 | 中長期目標 (2021-2025※1) | KPI | 2023年度 実施項目および結果 | 2024年度 単年度目標 | 責任部門 |
|-------------|----------------|-----------------------|--|--|--|--|-----------------------------------|
| 労働および 人権 | 人事の基本的な 考え方 | 労働慣行 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントの向上および定着率の向上 | <ul style="list-style-type: none"> 時間外労働 欠勤率 | <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革への取り組み 女性管理職の増員 | <ul style="list-style-type: none"> 働き方改革への取り組み 女性管理職の増員 | CSR推進室・ 総務部 経営層 |
| | | 従業員の 労働安全衛生と健康 | <ul style="list-style-type: none"> 労働災害件数ゼロを目指す 従業員のメンタルダメージの低減を目指す | <ul style="list-style-type: none"> 労働災害件数 | <ul style="list-style-type: none"> 危機管理プロジェクトのPDCA運用、災害時連絡方法の訓練、従業員・役員懇談会 年に1回の従業員へのストレスチェックの実施、および高リスク者への産業医面談の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 危機管理プロジェクトのPDCA運用、災害時連絡方法の訓練、従業員・役員懇談会 年に1回の従業員へのストレスチェックの実施、および高リスク者への産業医面談の実施 | 危機管理委員 会・ CSR推進室 総務部 |
| | | キャリアマネジメント・ 人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> 新中計戦略に合わせた組織計画、人材の採用 階層別、業務別の育成計画の構築 | <ul style="list-style-type: none"> 男女採用比率 賃金モニタリング 研修時間数 | <ul style="list-style-type: none"> 階層別・業務別の育成計画の構築 研修時間一人当たり年間平均6時間の確保 | <ul style="list-style-type: none"> 階層別・業務別の育成計画の構築 研修時間一人当たり年間平均時間目標の見直し | 総務部 |
| | | エネルギー消費・ 温室効果ガスの削減 | <ul style="list-style-type: none"> 2030年までにCO₂排出量の70%減少。(Scope1、2)※2 調達する電力のうち、50%を再生可能エネルギーで調達する | <ul style="list-style-type: none"> 電力消費量 CO₂排出量 GHG排出量 | <ul style="list-style-type: none"> CDPの回答継続、Scope 3 算出根拠の精査 | <ul style="list-style-type: none"> CDPの回答継続、Scope 3 算出根拠の精査 | ISO推進室・ CSR推進室 |
| 環境 | 環境方針 | サステナブル原料の 販売 | <ul style="list-style-type: none"> エコ商品の販売について、年度目標を定め、全体売上の30%以上を達成する | <ul style="list-style-type: none"> エコ商品販売実績 | <ul style="list-style-type: none"> 売上重点品目の30%以上をエコ商品販売量とする | <ul style="list-style-type: none"> 売上重点品目の30%以上をエコ商品販売量とする | 営業部門 |
| | | 廃棄物の削減 | <ul style="list-style-type: none"> 2030年に向けて、廃棄物排出量を売上数量の1%以下に保つ※1 | <ul style="list-style-type: none"> 廃棄物排出量 | <ul style="list-style-type: none"> 不良在庫の削減 | <ul style="list-style-type: none"> 不良在庫の削減 | 管理部 |
| | | サプライヤー プラクティス | <ul style="list-style-type: none"> 2025年までに主要なサプライヤーの70%から倫理要綱の署名を得る 2025年までに主要なサプライヤーのCSRの意識アンケートを行い、サプライヤーのCSR意識向上に努める | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤー倫理要綱署名率 | <ul style="list-style-type: none"> すべてのサプライヤーに対して、サプライヤー倫理要綱への同意依頼、およびアンケート調査を実施し、リスクが発見された取引先には、改善に向けた話し合いを実施する | <ul style="list-style-type: none"> すべてのサプライヤーに対して、サプライヤー倫理要綱への同意依頼、およびアンケート調査を実施し、リスクが発見された取引先には、改善に向けた話し合いを実施する | 営業部門・ CSR推進室 |
| 持続可能な 調達 | 持続可能な 調達方針 | 持続可能な 原材料調達 | <ul style="list-style-type: none"> 2030年までにパーム油・パーム核油由来原料の100%をRSPO認証原料にする | <ul style="list-style-type: none"> RSPO認証原料調達率 | <ul style="list-style-type: none"> RSPO対応 | <ul style="list-style-type: none"> RSPO対応 | 営業部門・ CSR推進室 |

※1 環境課題については2030年まで ※2 ベースイヤー2019年

CSRマネジメント

SDGs対照表

| カテゴリー | サステナビリティ重要課題 | 2023年度 実施項目および結果 | SDGs | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------------------|---|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| コーポレートガバナンスと倫理 | ステークホルダーとのコミュニケーション | <ul style="list-style-type: none"> ● CSRLレポート作成、株主総会、東西会議、コスファ会等を通じてステークホルダーに説明をしていく ● CSRの外部プラットフォーム(EcoVadis, Sedex) 対応 | | | | | | | | | ● | | | | | | | ● | ● |
| | 情報セキュリティ・プライバシー | <ul style="list-style-type: none"> ● 情報セキュリティ研修の実施 ● 個人情報の適切な管理、保護 | | | ● | | | | | | | | | | | | | | |
| | コンプライアンス | <ul style="list-style-type: none"> ● 従業員へのコンプライアンス教育1回/年 | | | | | | | | | ● | | | | | | | | ● |
| | 汚職防止 | <ul style="list-style-type: none"> ● 贈収賄防止の教育の実施1回/年 | | | | | | | | | | | | | | | | | ● |
| | 公正な取引 | <ul style="list-style-type: none"> ● 贈答品に関する報告の実施1回/年 | | | | | | | | | | | | | | | | | ● |
| | 労働および人権 | <ul style="list-style-type: none"> ● 労働者の基本的人権についての教育 ● 女性活躍推進の浸透、障がい者雇用促進 | | | ● | | | | | | | | | | | | | | ● |
| | 労働慣行 | <ul style="list-style-type: none"> ● 働き方改革への取り組み ● 女性管理職の増員 | | | ● | ● | | | | | | | | | | | | | |
| | 従業員の労働安全衛生と健康 | <ul style="list-style-type: none"> ● 危機管理プロジェクトのPDCA運用、災害時連絡方法の訓練、従業員・役員懇談会 ● 年に1回の従業員へのストレスチェックの実施、および高リスク者への産業医面談の実施 | | | ● | | | | | | | | | | | | | | |
| | キャリアマネジメント・人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> ● 階層別・業務別の育成計画の構築 ● 研修時間一人当たり年間平均6時間の確保 | | | ● | ● | | | | | | | | | | | | | |
| 環境 | エネルギー消費・温室効果ガスの削減 | <ul style="list-style-type: none"> ● CDPの回答継続、Scope 3 算出根拠の精査 | | | | | | | | ● | | | | | ● | ● | ● | ● | |
| | サステナブル原料の販売 | <ul style="list-style-type: none"> ● 売上重点品目の30%以上をエコ商品販売量とする | | | | | | | | | | ● | | | ● | ● | | | |
| | 廃棄物の削減 | <ul style="list-style-type: none"> ● 不良在庫の削減 | | | | | | | | | | ● | | | ● | ● | | | |
| 持続可能な調達 | サプライヤープラクティス | <ul style="list-style-type: none"> ● すべてのサプライヤーに対して、サプライヤー倫理要綱への同意依頼、およびアンケート調査を実施し、リスクが発見された取引先には、改善に向けた話し合いを実施する | | | | | | | | | | | | | | | | | ● |
| | 持続可能な原材料調達 | <ul style="list-style-type: none"> ● RSPO対応 | | | | | | | | | | | | ● | ● | ● | ● | | ● |

コーポレートガバナンスと倫理

岩瀬コスファは、公正で透明性を確保したコーポレートガバナンス体制の構築を重要課題であると捉えています。また、グローバル企業として法令遵守にとどまらず、一人ひとりが高い倫理観を持ち、ステークホルダーの期待に応えます。



基本的な考え方

岩瀬コスファはすべてのステークホルダーとのコミュニケーションおよび企業の透明性の維持を、当社にとっての重要課題と位置づけています。適切な経営判断を迅速に行う経営体制と、経営と執行に対する監督・監査体制機能を両立し、公平公正でリスクに備えたガバナンス体制を構築し運用しています。

また、CSR方針にて、各ステークホルダーへの当社の責任を明確にし、コンプライアンス規範にて当社のすべての役員および従業員が遵守すべき基本的事項を定めています。従業員が高い企業倫理と社会倫理を保ち、責任ある行動を取れるよう教育の機会を提供し、コンプライアンスや人権尊重を最優先として業務を遂行します。当社において発生する危機に際し、従業員の安全確保、事業活動の継続、および社会的責任を果たすことを目的とした基本的事項を危機管理方針に定めています。セキュリティ教育や、コンプライアンス研修を通してリスクの低減に努めるとともに、従業員や当社の利益を維持・保護するため中長期的な視点に立ってリスクと機会を分析し、適切なリスク管理に努めます。持続的な成長と企業価値の向上に努め、すべてのステークホルダーから高い信頼を獲得できるよう事業に取り組んでいきます。

CSR方針

岩瀬コスファは事業を通じて、社会の課題と期待に応える活動を展開し、人々の美と健康に貢献する経営を推進します。

※ CSR方針：
<https://www.cosfa.co.jp/company/society.html>

危機管理方針

岩瀬コスファは、社会的責任を果たし、従業員と会社の利益を保護するため危機管理方針を定め、リスクに対し効果的に対応することを宣言しています。

1. 危機の未然防止、発生した危機への対応、コミュニケーションを含む危機管理体制を構築する。
2. 危機の発生に際して、社会的責任に反するような危機への対応を行ってはならない。
3. 危機の発生に際して、従業員の生命および身体の安全確保を最優先とし、迅速に実効性のある対応を行う。
4. 危機の発生に際して、事業継続または速やかな再開に努める。
5. 従業員の危機管理意識を向上させるため、教育・訓練を実施する。
6. 危機管理の活動実績は毎年評価し、継続的にその有効性を改善する。

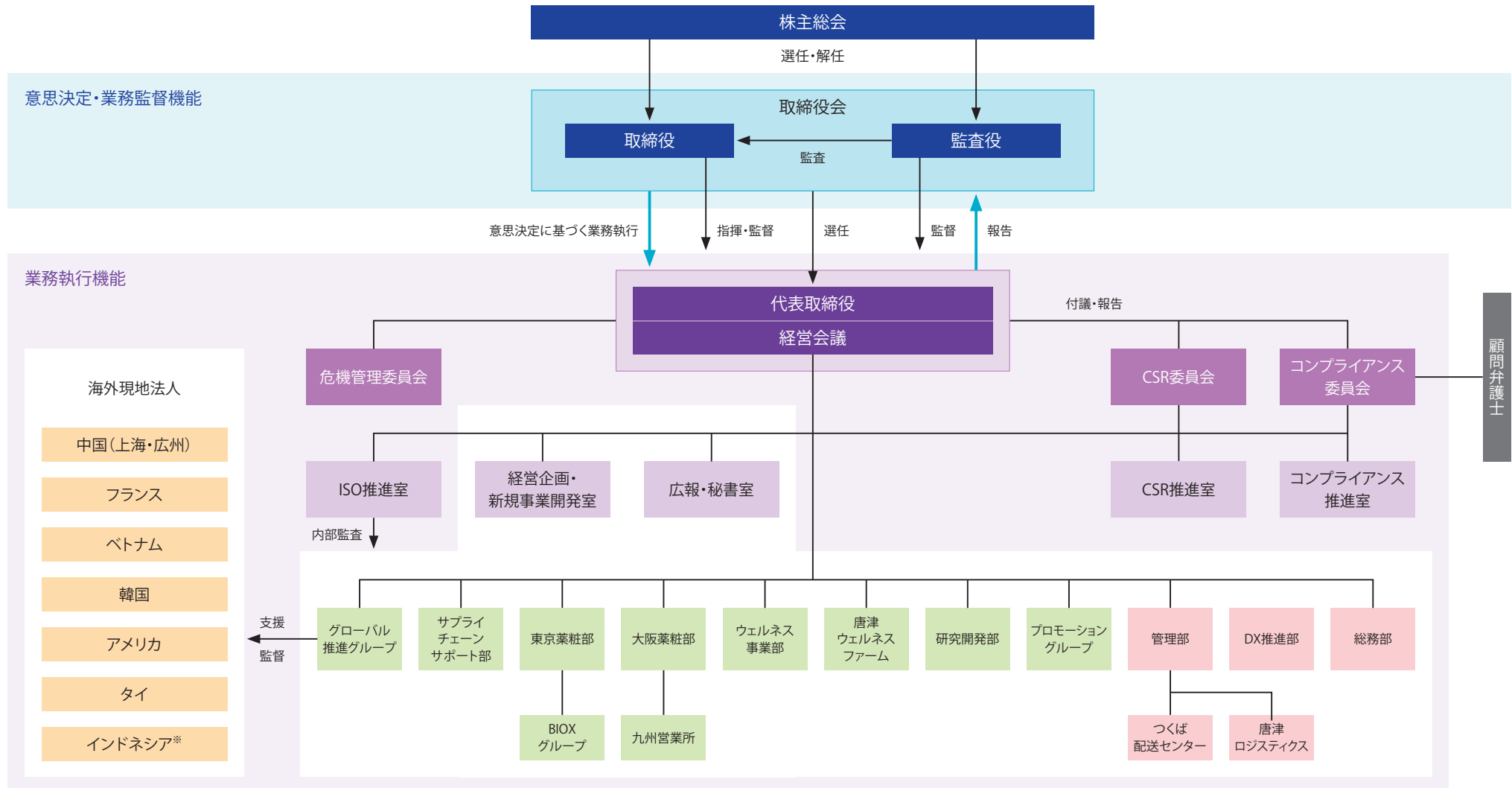
コンプライアンス規範

岩瀬コスファは、業務を遂行するに当たり遵守すべき重要な事項をコンプライアンス規範に定め、全従業員へハンドブックを配布しています。

※ コンプライアンス規範：
<https://www.cosfa.co.jp/company/pdf/compliance-charter-ja.pdf>

コーポレートガバナンスと倫理

コーポレートガバナンス体制図



※開設が報告年度11月のため、本レポートの報告対象外。

コーポレートガバナンスと倫理

コーポレートガバナンス体制

内部統制

岩瀬コスファでは、業務の健全性および適正の確保と、企業価値の維持向上のため、以下の項目において委員会の設置や、規程の制定を行い、内部統制体制について定めています。

- ・コンプライアンス規範の制定、コンプライアンス委員会の設置
- ・情報セキュリティ基本方針の制定、情報セキュリティインシデント対応規程の制定
- ・危機管理方針の制定、リスク分析の実施、危機管理委員会の設置

また、原則として毎月1回の取締役会および、管掌役員・部門長で構成される経営会議を開催し、経営に関する重要事項について、関係法令や定款に基づいた判断を行い、迅速に決定する体制整備や会議運営を行います。

取締役会

取締役会は、社外取締役2名、監査役2名を含むすべての取締役が出席し、原則として毎月1回、その他必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営の意思決定を行います。なお、監査役は経営に対する監視・監査機能を果たしており、取締役会の前には、執行機能の向上を目的として経営会議を開催することで、各会議の機能強化と業務の適性の確保に努めています。

コンプライアンス委員会

取締役会にて選任した委員で組織し、年2回開催しています。施策の策定・推進や、従業員教育、規程の改廃、不祥事発生時の緊急対応などを行い、その内容は取締役役に報告しています。

CSR委員会

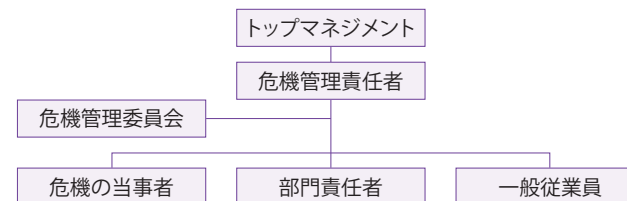
代表取締役を委員長とし、取締役を含むメンバーで部門横断的に組織され、年1回開催しています。当社のCSR活動の進捗管理および、優先課題の決定やCSR活動の周知などを推進します。

リスクマネジメント体制

危機管理委員会

危機の特定や、重大な危機への取り組みを策定、実行しています。緊急事態発生時には、情報収集、対応策の検討や施策の実施を行います。

危機管理体制



危リスクマネジメント体制

危機管理方針に基づいて、緊急時の顧客、取引先、従業員の安全および当社の事業継続に影響を及ぼす可能性のあるリス

ク要因を定めました。想定されるリスクを基に単年度目標や実行施策を定め、四半期ごとに進捗確認を行います。

【主要なリスク】

- ・重要な取引先の倒産
- ・コンプライアンス違反
- ・役員および従業員による重大な犯罪
- ・情報漏洩、システム障害
- ・事故による役員および従業員の負傷・死亡
- ・環境汚染
- ・地震、風水害などの自然災害による損失
- ・火災の発生
- ・経営不安などの風評
- ・役員および従業員の被災、誘拐など
- ・事故、盗難による被害
- ・第三者による破壊行為、事業の妨害

内部監査／外部審査

岩瀬コスファでは年に1回の内部監査、およびマネジメントレビューを行い、第三者機関（JQA）による外部審査を受けています。監査部門としてISO推進室があり、資格を有する内部監査員が、他部門の監査を行います。業務内容や内部統制の妥当性、汚職や贈収賄を含むリスクの排除などを目的として、社内の業務が正しく行われているかを監査し、内部監査報告書にて報告します。結果はマネジメントレビューにて経営層に伝えられます。

コーポレートガバナンスと倫理

目標・KPI・実績

岩瀬コスファでは強固なガバナンス体制を構築し高い倫理観を保持するため、以下のKPIを設定し取り組みを推進しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダーとのコミュニケーション機会を大切にしています。コロナ禍でも可能な限りの対話の機会を設けるよう努めています。

コンプライアンス・汚職防止・公正な取引

社会的信用を得るため全従業員がコンプライアンス規範を遵守し、違反数をゼロに保つための教育や周知を行い、継続して目標を達成しています。

| KPI | 2030年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|
| コンプライアンス違反数(件) | 0 | 0 | 0 |

情報セキュリティ・プライバシー

不正行為を防止し、重大な情報漏洩を防ぐため、セキュリティインシデントの発生件数ゼロを目指しています。

| KPI | 2030年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|
| 情報セキュリティ侵害数(件) | 0 | 0 | 0 |

情報セキュリティ基本方針

岩瀬コスファは、『『美と健康』を通じて、より多くの人々の、より多くの喜びに貢献いたします。』を経営理念に掲げ、お客様のニーズに応えてきました。今後も、お客様により良い製品・サービスを提供するために、高度情報化社会における情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、お客様ならびに社会の信頼に応えるために、情報セキュリティ基本方針を定め、当社の情報セキュリティに対する取り組みの指針といたします。

1. 社内体制および情報セキュリティポリシーの整備

当社は、セキュリティの維持および改善のために必要な管理体制を整備し、必要な情報セキュリティ対策を社内の正式な規則として定めます。

2. リーダーシップにおける責任および継続的改善

当社の経営者は、本方針の遵守により、当社およびお客様の情報資産が適切に管理されるよう主導します。

3. 法令、契約上の要求事項の遵守

当社の従業員は、事業活動で利用する情報資産に関連する法令、規制、規範およびお客様との契約上のセキュリティ要求事項を遵守します。

4. 従業員の取り組み

当社の従業員は、情報セキュリティの維持および改善のために必要とされる知識、技術を習得し、情報セキュリティへの取り組みを確かなものにします。

5. 違反および事故への対応

当社は、情報セキュリティにかかわる法令、規制、規範およびお客様との契約にかかわる違反および情報セキュリティ事故への対応のための体制を整備し、違反および事故の影響を低減します。

情報セキュリティ教育

岩瀬コスファは、毎年すべての役員、従業員を対象に、外部の教育システムを用いて情報セキュリティ研修を行い、テストにて理解度を確認しています。2023年度も140名を対象に教育を行いました。

コーポレートガバナンスと倫理

コンプライアンス・汚職防止・公正な取引

岩瀬コスファは、業務を遂行するに当たり、社会から信頼される企業であるため、コンプライアンス規範を定めています。また全従業員にコンプライアンスハンドブックを配布し、その遵守を求めています。不正行為を防止するため、すべての役員・従業員に向けた勉強会を行い、定期的な意識調査を実施しています。

贈収賄防止に関する研修および汚職と贈収賄の意識調査

岩瀬コスファでは、すべての従業員に対して汚職と贈収賄についての勉強会を行い、理解度および意識に関する定期的な調査を実施しています。また、贈答に関する承認手続きを定め、不適切な贈答が行われないようすべての情報を一元管理しモニタリングしています。

公益通報窓口・内部通報制度

岩瀬コスファでは、公益通報者保護法にのっとり、公益通報窓口および内部通報制度運用規程を設けています。

内部通報制度運用規程では、従業員からの法令違反行為などに関する相談を受け付けています。通報の仕組みを定めることにより、不正行為などの早期発見と是正を図り、コンプライアンスの強化に資することを目的としています。従業員は、電話、電子メール、FAX、書面、面会などによって相談が可能で、通報または相談したことを理由にいかなる不利益な取り扱いも受け

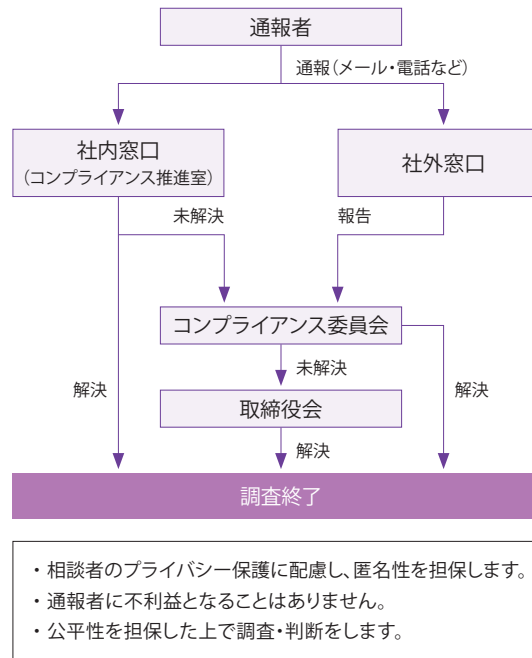
ないことが定められています。

また、受理した通報については、匿名性を担保し、秘密を保持し、必要な調査を行った上で、通報対象事実があると認められる場合には、従業員就業規則に従って必要な措置を講じます。

公益通報窓口は、ホームページにて公開し、外部のステークホルダーも利用可能となっており、匿名で不正行為やそのおそれのある行為、苦情、情報提供など、広く相談が可能となっています。

※ 当社公益通報窓口：
<https://www.cosfa.co.jp/info/whistle-blowing.html>

通報・相談プロセス



通報・相談内容とその割合

| 通報・相談内容 | 割合(%) |
|--|-------|
| 各種ハラスメント行為(カスタマーハラスメント含む) | 0.4 |
| その他通報・相談 ・法令違反行為(インサイダー取引、独占禁止法、入札談合等関与行為など) ・贈答品・接待の不正なアプローチ ・個人情報の漏洩 ・知的財産権の侵害 | 0.6 |



DX推進部 情報システム 主事
吉村 光行

お客様により良い製品・サービスを提供するとともに、当社が管理する情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、お客様ならびに社会の信頼に応えるために、情報セキュリティポリシーを定めております。このポリシーに従い、情報セキュリティインシデントの対応や各部門のセキュリティ状況の把握、従業員の教育を定期的に行うことで情報セキュリティの強化に取り組んでいます。また、この取り組みは経営会議に報告しさらなる強化につなげていきます。

労働および人権

岩瀬コスファは、一人ひとりが個々の能力を発揮することで、会社としても社会に貢献できると考えています。そのために、すべての人々の人権を尊重し、すべての従業員に安心・安全な労働環境を提供することは当社の大切な使命です。

基本的な考え方

「人事の基本的な考え方」をもとに、一人ひとりが個々の能力を発揮できるよう成長機会を提供し、誰もが輝く企業を目指します。

岩瀬コスファは「美と健康」を通じて、より多くの人々の、より多くの喜びに貢献する、を企業理念に、組織全体で「ONE TEAM」を目指し、人々の健康で豊かな暮らしづくりに貢献するよう努めます。そのためには、個人の成長が不可欠と考え、以下の考え方を基に、従業員一人ひとりが輝く企業を目指します。

- ・「Myじんけん宣言」のもと、人種、信条、性別、性的指向、社会的身分、宗教、国籍、年齢、心身の障がいなどによる差別をしない「差別の無い採用活動、人事制度」
- ・個人の能力、特性にしっかりと目を向け、個人と組織の力を最大化する「人員の最適配置」
- ・従業員個々人に求められる成果・行動を明確にし、個人の成果にしっかりと報いる「実力に応じた処遇」

私たちは、お互いの個性を大切に想い、心を配りあい、個の力を結集し、変わりゆく時代の中でも、恐れることなく新たなチャレンジをし続ける企業風土を目指します。

※ 人事の基本的な考え方：
<https://www.cosfa.co.jp/company/pdf/recruit-policy.pdf>

海外拠点の採用について

私たち岩瀬コスファは、お取引先様、地域社会とともに持続的に成長を続けるため、海外拠点での現地採用を実施しております。（現在9拠点）国内従業員205名に対して、海外拠点では現地採用者を中心に131名（2023年12月末）と多くの従業員が働いております。海外拠点の従業員については今後も、現地での採用を積極的に進めてまいります。

「従業員満足度調査」の実施、および人事制度改定への活用について

年1回、従業員満足度調査を行い、それぞれの課題解決につなげております。また、従業員から要望が多かった事項を人事制度改定に活用し、シンプルかつ明確で、より個人の頑張りに応えられる制度を実現いたしました。2023年度は1月に調査を実施し、結果は全従業員にフィードバックしています。

働き甲斐のある快適な職場環境の実現に向けて

働き方改革への取り組みとして、年1回従業員代表と社長を含む役員との懇談会を行っています。オブザーバーとしてCSR推進室も同席し、職場環境をよくするための課題や解決策について話し合っています。取り上げられた課題は、対処できることから改善し、労働環境に反映しています。



労働および人権

目標・KPI・実績

岩瀬コスファは、一人ひとりが輝ける企業であるために、安心して働ける労働環境の整備や、人権尊重が重要であると認識しています。各指標のモニタリングを継続することで、それぞれの維持・改善活動につなげていきます。

人権尊重

岩瀬コスファは公平な採用、ジェンダーフリーな登用を推進しており、女性管理職比率は向上傾向です。また、人権教育にも注力し、従業員が互いを尊重しあえる職場環境を追求しています。

| KPI | 2025年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| 全社向け人権教育実施回数(回) | 1 | 1 | 1 |
| 障がい者雇用率(%) | 2.3 | 1.80 | 1.67 |
| 女性管理職比率(%) | 45 | 32 | 30 |

労働時間管理

岩瀬コスファはワークライフバランスに配慮し、従業員の要望を尊重した職場環境を構築しています。その結果、5年連続で目標値を達成しています。

| KPI | 2030年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| 平均時間外労働(時間/月) | 10時間 未滿 | 10 | 3.65 |
| 欠勤率(%) | 1%未滿 | 0.50 | 0.20 |

従業員の労働安全衛生と健康

岩瀬コスファは従業員の健康維持のため、安全で快適な職場環境の提供を目指しています。労働災害件数は2021年の1件を除き、モニタリングを始めた2017年から毎年0件となっています。

| KPI | 2030年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|-----------|--------------|--------------|--------------|
| 労働災害件数(件) | 0 | 0 | 0 |

キャリアマネジメント・人材育成

岩瀬コスファは性別に関係なく従業員の適性やキャリアプランを踏まえた成長機会を提供しています。男女採用比率・男女間の賃金比率には格差がないことを確認しているほか、計画に従い研修を実施しています。

| KPI | 2025年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|
| 男女採用比率(男性:女性) | 1:1 | 1:1 | 1:1.32 |
| 男女平均賃金比率 | 1.00 | 0.95 | 0.93 |
| 1人当たり平均研修時間数(時間/年・人) | 6 | 6 | 24.54 |

人権尊重

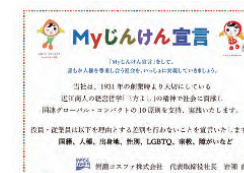
岩瀬コスファは、当社の発展に貢献することを目的として、さまざまな人材の積極採用を進めています。多様なバックボーンを持った従業員が互いに尊重しあうことで生まれる、イノベーションや新たな価値の創造を大切にしています。

その環境を醸成するため、人権教育や障がい者雇用、女性管理職登用にも注力し、サプライチェーン全体を含む、すべての人々の人権を尊重し、より働きやすい労働環境の整備に努めます。

経団連「Myじんけん宣言」への賛同

岩瀬コスファは、2021年に一般社団法人 日本経済団体連合会の「Myじんけん宣言」に賛同し、宣言しました。

※ Myじんけん宣言:
https://www.jinken-library.jp/my-jinken/company_detail.php?p=MDAwMDAwMDA2NA==



岩瀬コスファの「Myじんけん宣言」

障がい者雇用

岩瀬コスファは障がいの有無にかかわらず働きやすい職場環境づくりに努めており、その結果、2023年度の障がい者雇用率は1.67%になりました。厚生労働省の定める「職場適応援助者(ジョブコーチ)支援」事業を活用しており、就労に支援が必要な従業員本人、事業主である岩瀬コスファの双方が専門的な助言を受けることで、理解を深め、雇用の安定を図っています。

ジェンダー平等

岩瀬コスファは従業員間の相互理解を深め、成果を上げ続ける組織づくりのためにジェンダー平等を進めており、2023年12月時点の女性管理職比率は30.43%となりました。

労働および人権

差別・ハラスメントの禁止

岩瀬コスファはコンプライアンス規範に、当社のセクシャルハラスメントや職場でのいじめから従業員を保護することの重要性を明記しています。岩瀬コスファの従業員は下記コンプライアンス規範に記載されている原則を遵守しなければなりません。

※ 2024年度「奴隷労働および人身取引」に対する岩瀬コスファグループの声明：
<https://www.cosfa.co.jp/company/pdf/compliance-charter-jp.pdf>

岩瀬コスファでは、毎年1回管理職向けにハラスメントに関する研修を行っています。さまざまな国籍の従業員（中国、フランス、韓国、ロシア）が在籍しており、グローバルな事業展開を支える人材の育成ならびに多様な文化に対する相互理解の促進を図っています。

英国現代奴隷法への対応

岩瀬コスファは、英国現代奴隷法に対する声明を公表しています。本声明は岩瀬コスファグループ全体に適用されます。現在まで児童労働・強制労働は発生しておりませんが、引き続き現代奴隷法を遵守し、各国の法令遵守を徹底するとともに、定期的なモニタリングを実施していきます。

※ 2024年度「奴隷労働および人身取引」に対する岩瀬コスファグループの声明：
<https://www.cosfa.co.jp/company/pdf/SlaveryStatementFY-jp.pdf>

労務管理

岩瀬コスファは、すべての役員、従業員が国内外の法令および社内規程などを遵守の上、企業経営の適正性の確保に努め、コンプライアンスを最優先として業務を遂行するよう定めています。また、国際労働機関（ILO）の条約に基づくETIベースコード、国連グローバル・コンパクトの4原則などに基づきディーセント・ワークの実現を推進し、従業員のワークライフバランスの実現とエンゲージメントの向上を目指します。

従業員エンゲージメント向上に向けて

岩瀬コスファでは、従業員一人ひとりの成長が組織の成長につながると考え、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。具体的には、従業員の声を経営に反映するため、全従業員を対象とした従業員満足度調査を年に1回行っています。調査は第三者機関を通じて行い、個人が特定されることなく経営層に結果が伝えられます。この調査を通じて、より働きやすい職場環境を整え、エンゲージメントの向上を目指します。

また、従業員の声を直接反映する仕組みや、ワークライフバランスを重視した取り組み、時勢に合わせた働き方改革など、より働きやすい環境を目指した施策を実施しています。

従業員の声を反映する仕組み

岩瀬コスファでは、従業員の団結権と団体交渉権を認めることをコンプライアンス規範にて明確に宣言しています。労働基準法に則った正式なプロセスを経て、事業所ごとに過半数以上

の支持を得た従業員代表を選出し、労使協定を締結しています。

また、従業員の声を反映するため、役員と従業員代表は定期的に懇談会を開催しています。従業員代表は、事前に全従業員へ会議の開催を通知し、より良い職場環境を実現するため、労働条件や労働環境はもちろん、キャリア形成や教育制度、ダイバーシティへの取り組みなど、多岐にわたる従業員からの提案をヒアリングします。会社は懇談会で挙げられた提案について議論し、その実現可能性を検討し、実際に改善に取り組みます。

2023年11月に従業員代表懇談会を実施しました。

労働時間の管理、残業の削減

岩瀬コスファでは、労使間協定に基づき、過重労働とならないよう残業時間のモニタリングを行っています。2023年度の一人当たり平均時間外労働は3.65（時間/月）となり、目標としている10（時間/月）を下回りました。これはノー残業デーの定着および日々の長時間労働防止についての周知徹底の効果と見えますが、従業員間の偏りの是正は引き続きの課題といえます。

労働および人権

最低賃金・生活賃金

最低賃金法に基づき定められた最低賃金制度を遵守し、それを上回る賃金の支払いを行っています。Wage Indicator Foundationの提供する生活賃金データベースを使用して、自社が各地域での生活賃金の水準を満たしていることを確認し、生活賃金の支払いに努めるほか、現地の労働法制に則った、最低賃金や労働時間の管理を行い、定期的にモニタリングを行っています。各種手当のほか、従業員の退職後の生活を支えるため、退職金規程や、確定拠出年金制度を設けています。

テレワークの導入

コロナ禍でテレワーク・在宅勤務が全世界で急速に普及しました。岩瀬コスファでも政府の基本的対処方針に基づき、経団連加盟企業として在宅勤務を推奨し、テレワーク制度を導入しました。2023年度の平均テレワーク率は24%※です。

※テレワーク率：月ごとの(在宅実施人数/全従業員)×100の年間平均値

再雇用制度：シニア社員統合制度

企業に求められる長寿化を見据えた雇用制度への取り組みを踏まえて、62歳まで定年年齢の引き上げを行いました。

また、定年退職後も雇用機会を確保し、従業員一人ひとりの選択肢の幅を広げるため、「再雇用規程」を定めており、67歳までの再雇用制度を導入しています。

従業員は希望すれば、定年後も67歳まで引き続き当社で働き

続けることが可能で、その後においても本人の希望があれば、双方協議の上、個別契約を締結できるよう制度変更を行い、全社員に対して説明会を実施いたしました。

※2023年度 希望者再雇用実績：100%

さまざまな休暇制度

岩瀬コスファでは、有給休暇以外にも、さまざまな休暇制度を定めています。

| 休暇制度 | 説明 |
|------------|--|
| 生理休暇 | 女性従業員は生理日において就業が著しく困難な場合に休暇をとることができます。 |
| 育児休業 | 生後1歳未満の乳児を養育する従業員は育児のために一定期間休業することができます。所定外労働時間の制限を申請できます。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、法定労働時間を超える勤務の制限ならびに勤務時間の短縮および深夜労働の免除を請求することができます。 |
| 育児時間(時短勤務) | 生後1歳未満の乳児を育てる従業員は申請により休憩時間の外、1日2回、各々30分の育児時間を取得することができます。 |
| 子の看護休暇 | 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、予防接種や健康診断を受けさせるために、申し出により一定の日数の看護休暇を取得することができます。 |
| 介護休暇 | 要介護状態にある家族の介護を行う必要のある従業員は、家族介護のための休業、勤務時間の短縮、時間外勤務の制限および深夜労働の免除などを申請することができます。 |
| ボランティア休暇 | 従業員はボランティア活動特別休暇を利用して、有給で社会貢献活動に参加することが可能です。 |

子育てサポート

2022年4月および10月に段階的に施行された育児介護休業法に基づいて、「育児休業規程」「介護休業規程」を変更し、全従業員に対して社内説明会を行いました。育児・介護と仕事を両立するため、育児休業・介護休業の取得要件を見直し、より取得しやすい職場環境を整備しました。また、育児休業・産後パパ育休の取得に関する研修を行い、相談窓口を設置しました。

社内サークル

サークル活動管理規程を制定し、従業員の親睦を図る社内サークルの活動を促進しています。現在、ゴルフ、フットサル、健康麻雀、テニスなど、有志による8種類のサークルが発足しています。

従業員の労働安全衛生と健康

岩瀬コスファは、「美と健康」を取り扱う企業として、従業員の健康を重要なものと考えています。労働基準法、労働安全衛生法、および就業規則に基づき、「安全衛生管理規程」を定め、社内における安全衛生活動の充実を図っています。労働災害を未然に防止するために必要な基本的事項を明確にし、労働災害件数0件を目標に従業員の安全と身体の健康を確保するとともに、メンタルヘルスを向上させることで快適な職場環境の形成を促進します。また、2026年までにISO45001認証を取得するよう目指しています。

労働および人権

安全衛生管理規程

岩瀬コスファの安全衛生管理規程では、法令に基づき安全管理者、衛生管理者を設置することや、産業医の選任などの安全衛生管理体制と衛生委員会の設置について明確にしているほか、就業に当たった安全衛生教育や職場環境の整備、健康診断、健康の保持増進措置などを定めています。

衛生委員会

岩瀬コスファは、労働安全衛生法に基づき、衛生委員会を設置し、毎月1回の定期的なミーティングの開催と従業員への情報提供を行っています。

安全安心な原材料の保存・管理

岩瀬コスファの大きな安全リスクの一つは、原材料が保管されている倉庫にあります。倉庫は、原材料の化学的特性に応じて保管場所を区分しています。これにより火災リスクと製品の劣化リスクを低減させています。管理業務担当者には年1回定期的に安全教育を実施しており、2023年3月に13名が参加しました。

また、安全データシート(SDS)は、化学物質の取り扱い、保管、輸送に関する物理的制約、健康および環境への被害、保護対策、安全上の注意事項を詳細に記した国際基準に沿った情報文書です。岩瀬コスファは、取引先に対して、購入するすべての製品のSDSを準備するよう要請し、従業員がこれらの対応と安全対策を徹底して遵守しているかを確認しています。

外部審査機関によるSMETA監査実施

SMETA監査は、国際労働機関(ILO)が定める国際労働基準やEthical Trading Initiative(ETI)のベースコードに基づく「労働基準」「安全衛生」「環境」「企業倫理」の4領域で構成され、労働者を保護することを目的としています。岩瀬コスファは、自社の課題を確認し、より従業員にとって安全で公正な労働環境を提供することを目的に、定期的にこの外部監査を実施しています。

従業員の健康診断・産業医制度

全従業員を対象とした年1回の健康診断の義務化に加え、オプション項目受診費用の補助や、「要再検査」と診断された従業員に対する検査費用の補助を行っています。当社で働く従業員は100%医療保険に加入しており、2023年度の健康診断受診率は100%でした。また、月1回産業医が来社しており、従業員は自由に健康相談を利用することが可能です。

その他、インフルエンザ予防接種の本人および被扶養者への補助や、「線虫がん検査N-NOSE®」の費用補助の導入など、従業員とその家族の健康維持・増進のためのサポートを提供しています。

ストレスチェックの導入

従業員の健康管理を目的として、労働安全衛生法に基づき、年1回のストレスチェックを実施しています。実施結果を自身で確認することで、セルフケアのさらなる充実を図り、職場全体のストレス傾向を把握することで働きやすい職場環境の形成を推進します。2023年度のストレスチェック受診率は84.24%でした。

顧客の健康と安全

岩瀬コスファは、従業員と同様に、すべてのステークホルダーの健康と安全の確保についても重視しており、これにつながる取り組みとして、法令や規格・基準の遵守や安定した高品質な製品の提供を行っています。さらに、安全上の問題が起きた場合に速やかに対応するための対応手順を定め、情報収集体制を構築し、消費者庁にも届出を行っています。2023年度の安全上における被害の報告はありませんでした。

就労支援施設との連携

佐賀県唐津市にある自社農園「唐津ウェルネスファーム」では、地域の就労支援施設や特別支援学校と連携して、きのご類の栽培を行っています。この活動を通して、障がいや困難を抱える状況にある方に働く場所や機会を提供し、地域に雇用を創出する一翼を担っています。また、地域の子供食堂へ収穫したきのこを提供することで地域の方々の生活をサポートしています。誰もが生き生きと輝ける社会を目指して、引き続き雇用機会創出に努めていきます。

労働および人権

キャリアマネジメント・人材育成

岩瀬コスファでは、従業員一人ひとりが輝く企業を目指し、「人事の基本的な考え方」を定めています。

採用プロセスをホームページで公開し、透明性を担保した採用活動を行います。また、「Myじんけん宣言」に基づき、「いかなる理由でも差別をしない採用活動、人事制度」「個人を尊重し、個人と組織の力を最大化する人員の最適配置」「個人に求める成果・行動を明確にし、実績に応える実力に応じた評価制度」を導入し、お互いの個性を大切に想いやりながら、変わりゆく時代の中でも恐れずに新たなチャレンジをし続ける企業風土を目指します。

※ 人事の基本的な考え方:

<https://www.cosfa.co.jp/company/pdf/recruit-policy.pdf>

求める人材像

岩瀬コスファでは、中期経営計画にて採用計画を定めています。これにより長期的な視点での人材育成や、ジョブローテーションが可能になり、個人の適性や能力を最大限発揮することにつながると考えています。重要な事業の柱である海外事業にも力を入れており、各種研修制度を導入し、世界で活躍するグローバル人材を育成します。また、採用に当たり多様性を重視しており、2023年度の男女採用比率は5.5になっています。創業時から続く「やってみなはれ」の精神で、自ら考え、行動する従業員のチャレンジを後押しします。

アイデア・バスケット制度の導入

岩瀬コスファは、従業員のチャレンジを推奨するため、2022年4月にアイデア・バスケット制度を導入しました。2023年にも、新たなビジネスアイデアや、革新的な業務改善などを従業員から募集し、従業員投票と各種審査の上、優秀なアイデアを表彰し、新たなビジネス機会へつなげています。

グローバル人材の採用・育成

海外事業の持続的な成長を実現し、グループの発展、安定に寄与することを目指し、国籍に関わらず、国内外からの人材採用を進めています。また、海外現地法人では、スタッフのほとんどを現地従業員とするなど、雇用の創出にも貢献しています。

その他、オンライン英会話や語学資格取得制度、社内公募による海外研修制度を導入し、世界で活躍するグローバル人材を育成します。

能力開発・成長機会の提供

岩瀬コスファは、従業員にさらなる成長機会を提供するため、さまざまな外部研修を導入しています。社内研修も積極的に実施しており、2023年度は「労務管理」「リーダーシップ・マネジメント」をテーマに、管理職研修を実施しました。

また、新入社員研修では、各部門の業務内容だけでなく、社会人としての基礎やパソコンスキルなどの教育を行うとともに、CSR教育を組み入れています。従業員のCSR意識の向上を目的として、2020年からは、全グループの従業員を対象に、当社が

CSRを果たす理由についての研修を実施しています。

すべての研修や成長機会は性別に関係なく提供されており、2023年度の研修時間は、一人当たり24.54時間でした。公正公平な人事制度の導入により、評価や賃金に男女格差がないことを確認しており、2023年度男女間賃金格差は1:0.93でした。

今後も適切な能力開発・成長機会の提供に努め、一人ひとりのチャレンジを後押しし、企業価値の向上を推進します。



取締役
総務部 部長 兼
コンプライアンス推進室
石野 義貴

働く社員が男女の性差の区別なく「将来なりたいと考える理想の姿」の実現を臨めるよう、職務に応じた職責を設定し、求める人材像について明確にするとともに、社員の成長を後押しする能力開発の機会を提供してまいりました。また、従業員が能力を最大限に発揮できるよう、労働安全に配慮し、働き甲斐のある職場づくりを目指しています。実現に向け、担当部門は人的リスクの状況を把握し、会議の場で報告・提言をしています。最近では管理職を対象として、「労務管理」や「ハラスメントの防止」をテーマに研修を実施しています。

環境

岩瀬コスファは、化粧品・健康食品原料商社として、原料の生産に関わる地球環境保全を最も重要なものとしてとらえています。自社の活動が環境に与える影響を認識し、環境保全に努めます。



基本的な考え方

岩瀬コスファは以下の環境方針のもと、定期的に環境データをモニタリングすることで、自社が環境に与える影響を認識し、環境負荷の低減に努めます。

環境方針

岩瀬コスファは、地球環境問題を人類共通の最重要課題の一つとして認識し、「地球環境保全に配慮した持続可能な目標」を設定するとともに、その実現に向け努力します。原料調達および販売の観点から、地球の恵みである資源の持続的な利用や環境負荷軽減を推進することで、グローバルにおける企業市民としての責務を全うし、社会に貢献します。岩瀬コスファは、事業活動のあらゆる場面において、環境関連の諸法令遵守と当社のコミットメントを実現します。また、事業活動が環境に与える影響を認識し、環境への配慮と汚染防止に向けて継続的に努力します。

次の目標を2030年までに達成するように努めます。

地球温暖化

2020年10月26日、菅首相が所信表明演説の中で「2050年までに、温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする」と宣言したことから、日本でカーボンニュートラルに対する注目が高まっています。岩瀬コスファはカーボンニュートラルに貢献できるように協力いたします。

・Scope1、2の排出量の70%減少を目指します。

※ ベースイヤー: 2019年

・当社が調達する電力のうち、50%を再生可能エネルギーで達します。

廃棄物管理

環境に配慮し資源の有効活用や廃棄物の削減に取り組みます。
・廃棄物排出量を売上数量の1%以下に保ちます。

水使用量削減

水使用量、排水量を継続的に管理し、環境負荷低減と循環使用による水使用量の削減に努めています。限りある水資源を持続的に使用するため、今後もさらなる水資源の保護に努めます。
・単年目標として総量削減目標1%/年を目指します。この環境方針は、岩瀬コスファのCSR推進室長が毎年見直し、CSRレポートおよびホームページを通して、ステークホルダーの皆様に公開します。

生物多様性

当社は、取り扱う化粧品・健康食品原料の生産が生物多様性の恩恵に依存しており、事業活動が生態系にさまざまな影響を及ぼす可能性のある事を認識しています。持続可能な社会の実現のため、生物多様性と健全性を重視し、これらへの影響を最小化するとともにステークホルダーと連携し、事業にかかわる生物多様性の保全と回復につながる活動に貢献していきます。今後、自然関連財務情報の開示ができるよう準備を進めています。

環境

地域環境

地域の一員として大気・水・土壌の汚染防止や騒音などの周辺環境に配慮し、法令、条例を遵守いたします。周辺地域との協調・共生をはかり、自然環境の保全と循環型社会の形成に努めます。

上記目標は、岩瀬コスファ株式会社および子会社7社を対象としています。

推進体制

岩瀬コスファは、全社で統一した環境マネジメントシステム(EMS)を運用しています。2003年に国内3拠点(大阪本社、東京本社、九州営業所および唐津ロジスティクス)を対象にISO14001の認証を取得しました。

また、ISO推進室を設置し、内部監査、外部審査および四半期ごとのPDCA会議にて、部門ごとの実施状況や進捗を確認しています。また、定期的に研修を実施し、従業員のEMSへの理解度を確認しています。

目標・KPI・実績

岩瀬コスファは、地球環境保全を重要な課題と位置づけ、自社における環境活動をモニタリングしています。2022年より稼働した新規事業、自社農園「唐津ウェルネスファーム」の影響により、前年度と比較して環境負荷が増大しましたが、モニタリングを継続し、引き続きエネルギー消費量の削減に努めています。

エネルギー消費・温室効果ガスの削減

岩瀬コスファではエネルギー消費・温室効果ガス削減に努めています。2023年度は、新規事業である自社農園「唐津ウェルネスファーム」の電気消費量を削減できました。

| KPI | 2030年度 目標 | 2022年度 実績 | 2023年度 実績 |
|----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 電力消費量(kWh) | 検討中 | 702,774 | 706,532 |
| Scope 1・2排出量(tCO ₂ e) | 135 | 399 | 435 |

サステナブル原料の販売

岩瀬コスファでは、サステナブル原料の販売に注力しており、毎年販売目標を設定しています。2023年は目標値に対して92.75%で未達となりました。

| KPI | 2030年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| エコ商品販売実績(kg) | ※ | 1,285,800 | 1,192,613 |

※ p.10 中長期目標に記載

廃棄物の削減

廃棄原料削減のため、倉庫の在庫管理システムを見直し、適切な管理を行うことで排出量の削減に努めています。

| KPI | 2030年度 目標 | 2022年度 実績 | 2023年度 実績 |
|---------------------|--------------|---------------|---------------|
| 廃棄物排出量 (t・売上数量%) | ※ | 49 (0.17%) | 34 (0.10%) |

※ p.10 中長期目標に記載

エネルギー消費・温室効果ガスの削減

岩瀬コスファではエネルギー消費・温室効果ガス削減に努めています。なお、温室効果ガス(GHG)排出量については当社で排出するCO₂のみをモニタリングし、「GHG Protocol」の基準に沿って算定しています。2023年には計算方法を変更したため項目や各数値に過年度との差異が生じています。データの継続性を確保するために、一部の数値を最新の算出方法で再計算しました。

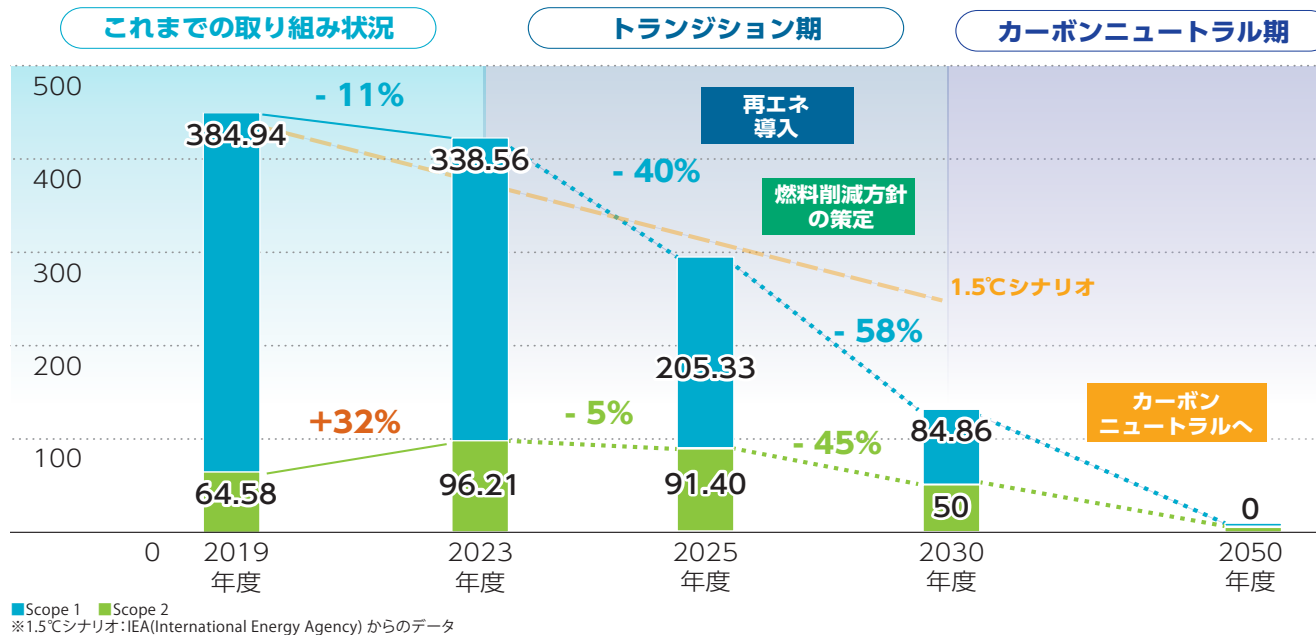
温室効果ガス(GHG)排出量

| KPI | 2021年度 実績 | 2022年度 実績 | 2023年度 実績 |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Scope1(tCO ₂ e) | 60 | 74 | 96 |
| Scope2(tCO ₂ e) | 356 | ※325 | 339 |
| Scope3(tCO ₂ e) | 49,996,860 | 40,967 | 47,639 |
| 購入した製品 | 49,982,891 | 38,816 | 45,523 |
| 資本財 | 13 | 156 | 62 |
| Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 | 23 | 68 | 70 |
| 輸送、配送(上流) | 1,158 | ※984 | 976 |
| 事業から出る廃棄物 | 11,282 | 87 | 27 |
| 出張 | 41 | 37 | 127 |
| 雇用者の勤務 | 294 | 76 | 89 |
| 輸送、配送(下流) | 1,158 | ※742 | 765 |

※ 新計算方法で計算しなおした数値

環境

GHG排出量削減ロードマップー スコープ1と2
(tCO₂e)ー ベースイヤー:2019年



より大胆な削減目標に向けて

岩瀬コスファでは、地球温暖化防止に向け、事業活動が環境に与える影響を評価し、特に二酸化炭素の排出量を削減することに取り組んでいます。再エネによる電力の調達や燃料削減の方針の策定により、2030年までにスコープ1と2を135tCO₂e以下にし、温暖化を1.5℃に抑える目標の達成を支援していきます。

2023年には、実際の排出量をより適切に把握するため、従業員の通勤経路をより詳細に計算するなど、排出量の算定方法を変更しました。2024年も、排出量算定方法の精査に重点を置き、今後数年間で排出量における第三者保証を得ることを目指します。また、気候変動が悪化する中、より大胆な目標を設定する必要性を感じ、間接的な排出量(スコープ3)も含むSBT(科学的根拠に基づく目標)を設定できるよう努めています。

エネルギー消費・温室効果ガスの削減

スコープ1とスコープ2の削減

2023年には、燃料の消費量の増加によって、スコープ1が大幅に増加しました。燃料消費の主な要因は、社用車での移動に伴う排出ですが、これを削減するために、可能な限りオンライン面談を優先すること、または社用車を電気自動車やハイブリッドカーに置き換えることを推進していきます。2024年には「唐津ウェルネスファーム」に再生可能エネルギーによる電力を導入することで、スコープ2の約40%を削減する見込みです。

スコープ3の削減

岩瀬コスファの流通・物流活動に伴う間接的な排出量の削減については、可能な限り輸送慣行の改善に努めています。特に商品の輸送における、よりGHG排出量の少ない輸送手段への切り替えや出荷・在庫の保管倉庫集約による輸送距離の短縮で、排出量の削減に取り組んでいます。これらの活動は、温室効果ガスの排出量だけでなく、大気汚染につながる揮発性有機化合物(VOC)、硫黄酸化物(SOx)、窒素酸化物(NOx)やその他の微粒子の化合物の削減にも貢献しています。

2023年には外部倉庫を集約することで、横持ち配送と商品の移動距離を削減し、物流活動に伴う排出量の減少を実現しました。また、一部地域での共同配送の開始により、製品出荷にともなう車両台数の低減に寄与し、さらなるCO₂の排出量削減に取り組んでいます。今後、この取り組みを段階的に拡大することを目指しています。

環境

廃棄物およびCO2排出量削減への取り組み

もっとも簡単な廃棄物削減の方法は、廃棄物を発生させないことだと認識しており、環境への影響を最小限に抑えるために「5R原則」に基づいた包括的な廃棄物管理戦略を実施しています。



※「5R原則」

回避可能な廃棄物への取り組み

顧客からの信頼獲得において、迅速で安定的な供給を実現することは不可欠であり、そのために自社にて在庫を持つことは必要なことだと考えています。しかしながら、様々な理由で廃棄せざるを得ない、使用可能な原料在庫について、岩瀬コスファでは、主に品質保証期限切れによる廃棄在庫が多いことが課題となっており、この問題を解決するために取り組んでいます。倉庫の在庫管理システムを見直し、適切な在庫管理を行うことで保証期限が切れることを防ぎ、期限間近の商品は安全性を確認した上でディスカウント販売を行うことで、廃棄量の削減に努めています。

2023年度、約3MTの商品の撤去・廃棄を回避することができました。(廃棄を回避した商品の全在庫数量に占める割合:0.5%)

また、元々廃棄するしかなかった破損・破袋した輸送用のプラスチックパレットを、リサイクルすることで、資源を再利用するとともに、CO2削減にも貢献しています。(削減した排出量:約28.75tCO2e/年間)

自社配送センター・ロジスティクス以外に利用している外部倉庫を集約することで、倉庫間輸送時にかかるCO2排出量を削減するとともに、一部のエリアでは共同配送を実施し、可能な限り輸送にかかるエネルギーの削減に努めています。

ダネツジの活用による梱包資材の削減

ダネツジとは、積載物の形状に成形されたシートで、商品を積み重ね梱包し、そのまま輸送するシステムで、従来輸送のために使用していた梱包資材などの削減につながります。岩瀬コスファでは、一斗缶の梱包にダネツジを取り入れ再利用することで、梱包資材の削減に取り組んでいます。

リーディングテナント行動方針

環境省の推進する、テナントビル等の脱炭素化を促進するための「リーディングテナント行動方針」に賛同しています。テナントビルでも環境負荷の低減やエネルギー消費量の削減に努め、働きかけを継続していきます。

社内ECO活動

環境保護、資源の再利用などのため、社内でのECO活動を推進しています。一つ一つは小さな活動ですが、コツコツ取り組むことにより従業員の環境保護に対する意識を高め、資源のリサイクルや廃棄物の削減、利活用に努めています。

- ・紙コップの廃止
- ・クリアファイルの材質を再生PPに変更
- ・コロナ禍で導入したアクリルパーティションのリサイクル
- ・不要になった食器類の寄付



管理部 部長
中村 健一

Cosfa Inventory System (CIS)を本格稼働し、倉庫の移動時間を実質15%削減しました。昨年度からの取り組みで、軽微な凹み・破損品、保証期限間近の商品のディスカウント販売を継続しています。(前年比85.1%を達成しました)。また、インボイス・電子帳簿保存法対応でペーパーレス化を実施しています。

2024年度計画として、小分け容器をリサイクル可能なポリ容器へ変更すべく、耐久テストを開始する予定です。また、従業員の作業負荷軽減を目標に、各作業のDX化を推進します。

MESSAGE

環境

サステナブル原料の販売

岩瀬コスファは、CO₂やその他の温室効果ガスの排出に起因する地球温暖化の問題を最も重要な課題として認識しており、気候変動の諸問題に対応するためにさまざまな対策を講じています。毎年、環境に対し直接的または間接的に環境負荷やリスクを低減できる原材料の販売目標を設定し、サステナブル原料の拡販に努めています。

2023年度は、販売に注力したものの、新規採用評価に時間がかかること、原料供給不足などにより予算比未達となりました。

エコ商品の売上実績

| エコ商品 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2023年度 予算比 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|
| ①-1 植物由来原料 (kg) | 1,167,447 | 1,187,909 | 1,188,108 | 93% |
| ①-2 使用時に加熱工程を含まない原料 (kg) | 80 | 100 | 1,247 | 311% |
| ①-3 生産工程の短縮化が可能な原料 (kg) | 1,150 | 1,960 | 1,600 | 74% |
| ② 環境リスクの低減と防止が可能であると思われる原料 (kg) | 3,821 | 219 | 1,648 | 60% |
| 合計 | 1,172,498 | 1,190,188 | 1,192,613 | 93% |

【サステナブル原料(エコ商品)の定義】

①原料またはその資材自身が環境に対し直接的・または間接的に環境負荷やリスクを低減できるもので、例えば以下のものをいう。

- ①-1 植物由来原料
- ①-2 原料加工・使用時に加熱工程を含まない原料
- ①-3 使用することで生産工程の短縮化が可能な原料

②その原料を使用することで、環境リスクの低減と防止が可能であると思われるもので、例えば以下のものいう。

- ・グリーンケミストリーの原則に従って製造されている
- ・アップサイクル原料である
- ・100%天然由来であり、環境負荷が少ない

今後、LCA(ライフサイクルアセスメント)なども活用し、原料調達から使用後の廃棄・リサイクルに至る製品ライフサイクルすべての段階において、より環境負荷低減に貢献できる原料提供に努めていきます。



環境

その他の環境活動

水使用量/排水量削減に向けた取り組み

限りある水資源を保全するため、岩瀬コスファでは水使用量・排水量削減に向け、継続的にモニタリングし、適切な管理と削減に努めています。2022年度に新規事業としてスタートした、自社農園「唐津ウェルネスファーム」の影響で、水使用量は増加傾向にありましたが、栽培方法を見直した結果、2023年度には水使用量を前年比で3%以上削減できました。

菌床の活用

岩瀬コスファは、美と健康に資する事業の一環として佐賀県唐津市で自社農園「唐津ウェルネスファーム」を運営し、きくらげをはじめとするきのこ類の栽培・販売を行っています。栽培後は、本来廃棄さ



栽培している白いきくらげ

れる菌床を地元の農業組合へ寄付し堆肥化、バイオ発電所での燃料化など、廃菌床の有効活用を行っています。その他にも、廃菌床で飼育したカブトムシを近隣の幼稚園に無償提供するなど、廃棄資源の削減や地域貢献をしています。

環境保護活動

アジア太平洋地域を主とする開発途上地域における自然環境の保全、および日本のすぐれた自然環境保全のために行う保護活動、及び持続可能な活用を行う助成事業に対して、「経団連自然保護基金」を通じて寄付を行っています。



科絲發國際貿易(廣州)「従業員の植樹活動」

植樹活動

中国の「植樹の日」にちなんで、2023年3月13日に科絲發國際貿易(廣州)の社員(参加人数:28人)が苗木を植え、環境保護に貢献しました。この活動は、SDGsの達成をサポートするほか、社内のCSR意識の向上及び社員間のコミュニケーションの良化にもつながります。今後も継続して、年に1回の植樹活動を実施していきます。2024年から科絲發國際貿易(上海)でも植樹活動を実施する予定です。

また、岩瀬コスファグループ全体で地域環境の保全の重要性についての理解を深め、社員一人ひとりが地域の環境保全活動に参加できる機会を提供するよう努めています。

持続可能な調達

岩瀬コスファでは、サプライチェーン全体で持続可能な調達活動に取り組むことが重要だと認識しています。人権侵害や環境破壊につながる原料は決して調達、購入しないよう努めます。



基本的な考え方

岩瀬コスファでは、人権侵害や環境破壊、適正な労働環境などの問題は、サプライチェーン全体で取り組むことが重要だと認識しています。持続可能な調達方針のもと、認証原料の調達を推進するとともに、従業員およびサプライヤー・取引先のCSR教育・啓発に努めます。

持続可能な調達方針

岩瀬コスファは、より良い社会の実現、環境の保護、地域社会の発展を目指して、法令や諸規則を遵守するとともに、持続可能な調達活動を推進します。これらのコミットメントを実現するために、次の目標を達成するように努めます。

・サプライヤーのCSRに対する認知度の向上

岩瀬コスファは、CSR活動に積極的に取り組んでいる企業とビジネスを行うため、サプライヤー倫理要綱を策定し、認知度向上に努めるとともに、サプライヤー教育を通して、サプライヤーが環境破壊や法令に違反し、結果的にサプライチェーンを混乱させる可能性を低減するよう尽力します。

- ・2025年までに岩瀬コスファの主要なサプライヤー[※]の70%からサプライヤー倫理要綱への署名を得ます。
- ・2025年までに岩瀬コスファの主要なサプライヤー[※]に対し、CSRアンケートを実施し、意見交換会などを通じて、サプライヤーのCSR認識の向上に努めます。

※ 主要なサプライヤーの定義: 仕入額50%以上を占める仕入先

・持続可能な原料調達

岩瀬コスファは、持続可能な原料の調達に努めます。パーム油生産地における環境保全と、農園で働く人々の人権尊重を目的とした取り組みの一環として、2017年に国際的な非営利団体である「持続可能なパーム油に関する円卓会議 (RSPO)」に加盟しました。

- ・岩瀬コスファは、2030年までにパーム油・パーム核油由来原料を100%RSPO認証原料にすることを目指します。

・購買活動にかかわる従業員のCSR理解度の向上

岩瀬コスファは、調達方針を遵守し、公正な取引を推進します。ビジネスパートナーとの公正かつ健全な関係の確立と法令の遵守について、購買活動にかかわる従業員にサプライチェーンにおける社会的、環境的問題に関する教育訓練の機会を提供し、CSR活動に対する理解度の向上を図ります。

- ・購買活動にかかわる従業員に、公正な取引に関する研修を毎年実施するように努めます。

この持続可能な調達方針は、岩瀬コスファのCSR推進室長がモニタリングした上で毎年見直し、CSRレポートを通して、ステークホルダーの皆様へ公開します。

持続可能な調達

目標・KPI・実績

岩瀬コスファは持続可能な調達活動において最も重要なのはサプライヤーとの連携強化だと認識しています。サプライヤー倫理要綱への同意やサプライヤーアンケートを通じてCSR調達を進めています。

サプライヤープラクティス

2023年度、仕入高に占める割合における71%の仕入先からサプライヤー倫理要綱への同意をいただきました。2025年を最終年度として設定していた中長期目標を達成しています。さらなる同意を得るため、今後もサプライヤーへの説明を継続し、責任を果たしていきます。

| KPI | 2025年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| サプライヤー倫理要綱署名率 (%) | 70 | 60 | 71 |

持続可能な原材料調達

人権や環境に配慮した認証原料の調達・販売に努めます。2023年度のRSPO認証原料の調達率は、約60%となりました。今後も継続して認証原料の販売拡大に努めます。

| KPI | 2030年度 目標 | 2023年度 目標 | 2023年度 実績 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|
| RSPO認証原材料調達率 (%) | 100 | 55 | 59.67 |

サプライヤープラクティス

岩瀬コスファはサプライチェーン全体におけるCSR活動の深化への次なる施策として、サプライヤー全体に対するCSRアンケートを実施しました。このアンケート結果を基にサプライヤー教育の充実や、会社の垣根を超えたサステナブル原料拡売への取り組みなど、サプライヤーとのさらなる連携強化を図ります。

サプライヤー倫理要綱

岩瀬コスファは原料調達に関する考え方を明文化するため、2019年にサプライヤー倫理要綱を策定し、2023年度には新たな課題を盛り込み改訂しました。本倫理要綱は、すべてのサプライヤーの皆様にご同意をお願いするとともに、ホームページでステークホルダーの皆様にご公開しています。

岩瀬コスファサプライヤー倫理要綱(概要)

1. CSRの推進・社会貢献・組織統治
2. 法令遵守・公正取引・企業倫理
3. 人権尊重・労働・安全衛生
4. 環境保全
5. 品質・安全性の保証
6. 機密および情報セキュリティ対策・知的財産保護
7. 情報開示・コミュニケーション・地域社会

※ サプライヤー倫理要綱(全文)は以下をご覧ください。
<https://www.cosfa.co.jp/company/pdf/SupplierCodeofEthics-jp.pdf>

CSR意見交換会の実施

岩瀬コスファは、持続可能なサプライチェーンは、サプライチェーンに関わるすべての関係者の積極的な参加と協力によって達成されると確信しています。そのため、持続可能性についてテーマについて、サプライヤーとの相互理解に努めています。2023年後半からCSR意見交換会を実施し、サプライヤーとサステナビリティに関する取り組みなどについて意見交換を行う機会を設けています。この取り組みは、以下の3点を目的としており、サプライヤーに対してより適切かつ効果的な支援を提供し、より持続可能な原料調達を実現するために今後もこの取り組みを推進していきます。

- ・サプライヤーが直面する課題を把握し、理解する
- ・ベストプラクティスを共有する
- ・CSR課題の解決に向けた協働の可能性を検討する

意見交換を実施した仕入先の割合：仕入高における約25%(2024年7月時点)

サプライヤーアンケート

年1回、化粧品事業に関わるすべてのサプライヤーを対象としたアンケートを実施し、継続的な改善と遵守確認を求めています。回答内容にリスクが見られるサプライヤーへは、定期的な改善を依頼するとともに、人権、労働、環境などの法令を遵守していない場合には継続取引をしない場合があります。2023年4月に実施したアンケートは、サプライヤー580社を対象としており、当社のCSR活動に対するサプライヤーの理解を深め、今後のサプライチェーンマネジメントにおいて重要な指標となるものです。

持続可能な調達

持続可能な原材料調達

岩瀬コスファでは、サプライチェーン全体で持続可能な調達活動を推進し、サステナブルな社会の実現に貢献しています。人権侵害や環境破壊につながる原料調達を行わないため、海外拠点のすべてでRSPOを取得するとともに、サステナブル原料や認証取得原料の調達、販売に努め、森林破壊のない原料調達を目指します。

RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil・持続可能なパーム油のための円卓会議)

岩瀬コスファは2017年からRSPOに加盟し、パーム油の生産地における環境保全と人権尊重に配慮した認証原料の調達に努めています。2023年現在までに海外拠点のすべてでRSPO認証を取得しており、RSPOが推進するビジョンと価値観を共有し、「RSPO P & C (2018)」を基に原料調達を行うことに取り組んでいます。

2030年までにパーム油・パーム核油由来原料の100%をRSPO認証原料に切り替えることを目指しており、2023年度は取引量全体に占める59.67%がRSPO認証原料でした。



森林破壊のない原料調達

岩瀬コスファは、パーム栽培が世界における森林破壊の主要な原因のひとつであることを認識しています。

森林や自然生態系が地球環境に与える影響は、気候変動の緩和や生物多様性の保全に重要な役割を担っており、この危険な状況に対処するために早急に行動を起こさなければならないことが徐々に明らかになっています。

また、パーム栽培は様々な人権問題、特に先住民の搾取や児童労働・強制労働に関連していることも認識しています。

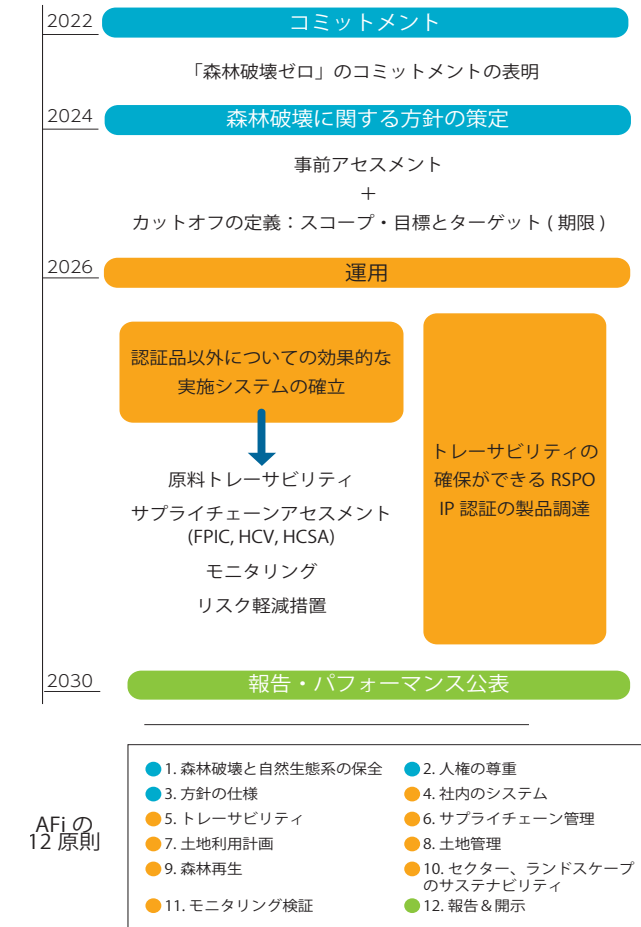
そのため、パーム由来原料の調達は当社の事業活動に重大な影響を及ぼす可能性があると考え、そのリスクを軽減するよう努めています。

岩瀬コスファは、森林破壊のない原料調達を実現することを目指し、2030年に向けたロードマップを策定し、Accountability Framework Initiative (AFi)の12原則に沿って森林破壊ゼロの調達を目指します。

このロードマップのファーストステップとして、2022年にはNDPE (No Deforestation, No Peat, No Exploitation、森林減少禁止、泥炭地開発禁止、搾取禁止) 原則を支持し、これに基づく調達の実現を目指すというコミットメントを本レポートを通じて公表し、サプライヤー倫理要綱にも追記しました。

2024年に、事前アセスメントを実施し、森林破壊に関する具体的な方針を策定するよう努めていきます。

森林破壊ゼロへ



※岩瀬コスファは法律を遵守し、欧州で販売する製品については、EUDR (EU森林破壊防止規則)に従うよう努めています。

持続可能な調達

紛争鉱物

岩瀬コスファは紛争地域での非人道的行為、反政府組織の資金源となり得る取引に加担しません。規制にかかわる紛争鉱物を調達しないため、該当するすべての取引先と取引原料に関するコンフリクトフリーの証明書を交わし、責任ある鉱物調達を推進します。また、証明書が確認できないサプライヤーとは継続取引を行わない場合があります。

- 紛争鉱物レター（製品が紛争鉱物を使用していないことを証明する証明書）（対象社数 4社/4社） 100%

2024年に、鉱物調達に関する管理方法を改善し、すべてのステークホルダーと協力するとともに、サプライチェーンにおけるリスクをさらに軽減することを目指します。OECDの「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンスガイドダンス」及び「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンスガイドダンス」を参照し、当社の持続可能な調達方針を再定義するとともに、リスクベースアプローチ（リスクを特定・対処・軽減する）を用いて事業活動を行うよう努めていきます。

認定品の調達・販売

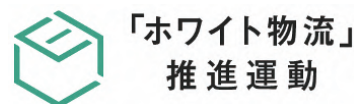
岩瀬コスファは、持続可能な原料調達に関する認証を取得・維持することにより、より持続可能なサプライチェーンの構築に努めおり、以下の認証を取得している原料を積極的に取り扱います。

- RSPO認証
- REACH認証（環境に影響を与える可能性のある化学物質の年間使用量が1トンを超える場合）
- Ecocert/Cosmos認証
- ハラル/ビーガン認証

調達に関するその他の活動

ホワイト物流

岩瀬コスファは国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動[※]に2022年に賛同し、6つの取り組み項目を定め自主行動宣言を提出しました。



賛同企業

ホワイト物流推進運動 自主行動宣言

※ 「ホワイト物流」推進運動: <https://white-logistics-movement.jp/list/>

「ホワイト物流」推進運動とは、トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化、女性や60代の運転者なども働きやすいより「ホワイト」な労働環境の実現を目的に、物流を安定的に確保するための運動です。岩瀬コスファでは、パレット輸送の活用や、共同配送の推進に取り組むなど、サプライチェーン間の連携を強化し、物流問題の解消に貢献するとともに、環境負荷の低減を目指します。



CSR推進室 室長
芹澤 陽子

持続可能な原料調達は環境や社会への責任を果たす上で不可欠であると認識しており、この取り組みは資源の効率的な利用や環境保護、企業における社会的責任を担っていると考えております。規制環境が急速に変化する中、すべてのステークホルダーに対して当社のサプライチェーンにおけるリスクを特定ならびに軽減する責任を自覚しており、サプライチェーンの透明性を高めるよう努めております。これは、当社のお客様や仕入先様からの信頼向上にもつながります。サプライチェーン全体を見渡し、原材料の調達において社会・環境的な観点を重視して、今後も積極的に取り組んでまいります。

MESSAGE



付属書

従業員数・男女比率 (2023年12月31日時点)

| 子会社名 | 2018年度 | | | 2019年度 | | | 2020年度 | | | 2021年度 | | | 2022年度 | | | 2023年度 | | |
|--|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 |
| 総計 ** | 248 | 121 | 127 | 280 | 127 | 153 | 306 | 138 | 168 | 313 | 135 | 177 | 348 | 150 | 198 | 345 | 149 | 196 |
| | 100.0% | 49.0% | 51.0% | 100.0% | 45.0% | 55.0% | 100.0% | 45.0% | 55.0% | 100.0% | 43.0% | 57.0% | 100.0% | 43.1% | 56.9% | 100.0% | 43.1% | 56.9% |
| IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 160 | 80 | 80 | 184 | 86 | 98 | 197 | 91 | 106 | 200 | 89 | 111 | 214 | 95 | 119 | 205 | 85 | 120 |
| | 65.0% | 50.0% | 50.0% | 66.0% | 47.0% | 53.0% | 64.0% | 46.0% | 54.0% | 64.0% | 45.0% | 56.0% | 61.5% | 44.4% | 55.6% | 59.4% | 41.5% | 58.5% |
| COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 25 | 12 | 13 | 26 | 12 | 14 | 23 | 9 | 14 | 30 | 12 | 18 | 30 | 12 | 18 | 30 | 14 | 16 |
| | 10.0% | 48.0% | 52.0% | 9.0% | 46.0% | 54.0% | 8.0% | 39.0% | 61.0% | 10.0% | 40.0% | 60.0% | 8.6% | 40.0% | 60.0% | 8.7% | 46.7% | 53.3% |
| COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 23 | 10 | 13 | 24 | 11 | 13 | 24 | 11 | 13 | 27 | 12 | 15 | 28 | 13 | 15 | 36 | 15 | 21 |
| | 9.0% | 43.0% | 57.0% | 9.0% | 46.0% | 54.0% | 8.0% | 46.0% | 54.0% | 9.0% | 44.0% | 56.0% | 8.0% | 46.4% | 53.6% | 10.6% | 41.7% | 58.3% |
| IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 9 | 6 | 3 | 11 | 4 | 7 | 17 | 6 | 11 | 18 | 6 | 12 | 22 | 10 | 12 | 26 | 12 | 14 |
| | 4.0% | 67.0% | 33.0% | 4.0% | 36.0% | 64.0% | 6.0% | 35.0% | 65.0% | 6.0% | 33.0% | 67.0% | 6.3% | 45.5% | 54.5% | 7.5% | 46.2% | 53.8% |
| IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 15 | 5 | 10 | 17 | 6 | 11 | 18 | 6 | 12 | 19 | 7 | 12 | 22 | 6 | 16 | 20 | 10 | 10 |
| | 6.0% | 33.0% | 67.0% | 6.0% | 35.0% | 65.0% | 6.0% | 33.0% | 67.0% | 6.0% | 37.0% | 63.0% | 6.3% | 27.3% | 72.7% | 5.8% | 50.0% | 50.0% |
| IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 7 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 |
| | 2.0% | 60.0% | 40.0% | 1.0% | 50.0% | 50.0% | 1.0% | 67.0% | 33.0% | 1.0% | 50.0% | 50.0% | 2.0% | 42.9% | 57.1% | 1.4% | 40.0% | 60.0% |
| IWASE COSFA USA INC. | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 |
| | 1.0% | 50.0% | 50.0% | 1.0% | 67.0% | 33.0% | 1.0% | 67.0% | 33.0% | 1.0% | 75.0% | 25.0% | 1.1% | 50.0% | 50.0% | 1.4% | 40.0% | 60.0% |
| IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | 9 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 11 | 4 | 7 | 10 | 4 | 6 | 11 | 4 | 7 | 9 | 4 | 5 |
| | 4.0% | 44.0% | 56.0% | 3.0% | 44.0% | 56.0% | 4.0% | 36.0% | 64.0% | 3.0% | 40.0% | 60.0% | 3.2% | 36.4% | 63.6% | 2.6% | 44.4% | 55.6% |
| DAINIHON KASEI CO., LTD | — | — | — | — | — | — | 4 | 1 | 4 | 6 | 1 | 5 | 10 | 5 | 5 | 9 | 5 | 4 |
| | — | — | — | — | — | — | 1.0% | 25.0% | 100.0% | 2.0% | 17.0% | 83.0% | 2.9% | 50.0% | 50.0% | 2.6% | 55.6% | 44.4% |

** 派遣労働者を含む / — : データなし

労働災害

| 指標 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労働災害数 * | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 労働災害度数率 ** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 労働災害強度率 *** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

* 労働災害: 労働者の業務上での負傷・疾病障害・死亡

** 直接雇用の従業員の労働災害度数率=労働災害による死傷者数÷延べ労働時間数×1,000,000

*** 直接雇用の従業員の労働災害強度率=延べ労働損失日数÷延べ労働時間数×1,000

障がい者雇用(日本)

| 指標 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 障がい者率 | 0.63% | 0.54% | 1.03% | 1.76% | 1.70% | 1.63% |

付属書

管理職数 (2023年12月31日時点)

| 子会社名 | 2018 年度 | | | 2019 年度 | | | 2020 年度 | | | 2021 年度 | | | 2022 年度 | | | 2023 年度 | | |
|--|---------|------|-----|---------|------|-----|---------|------|-----|---------|------|-----|---------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 |
| 総計※ | 47 | 41 | 6 | 49 | 41 | 8 | 58 | 48 | 10 | 58 | 48 | 10 | 67 | 47 | 20 | 69 | 49 | 21 |
| | 100% | 87% | 13% | 100% | 84% | 16% | 100% | 83% | 17% | 100% | 83% | 17% | 100% | 70% | 30% | 100% | 69.6% | 30.4% |
| IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 36 | 33 | 3 | 39 | 33 | 6 | 35 | 30 | 5 | 35 | 29 | 6 | 37 | 30 | 7 | 35 | 26 | 9 |
| | 77% | 92% | 8% | 80% | 85% | 15% | 60% | 86% | 14% | 60% | 83% | 17% | 60% | 81% | 19% | 50.7% | 74.3% | 25.7% |
| COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| | 2% | 100% | 0% | 2% | 100% | 0% | 2% | 100% | 0% | 7% | 50% | 50% | 7% | 40.0% | 60.0% | 7.2% | 40.0% | 60.0% |
| COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 2 | 2 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| | 2% | 100% | 0% | 2% | 100% | 0% | 2% | 100% | 0% | 7% | 50% | 50% | 7% | 50% | 50% | 8.7% | 50.0 | 50.0% |
| IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 2 | 2 | 0 | 4 | 2 | 2 | 6 | 3 | 3 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 |
| | 4% | 100% | 0% | 8% | 50% | 50% | 10% | 50% | 50% | 3% | 100% | 0% | 3% | 100% | 0% | 4.3% | 66.6% | 33.3% |
| IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 | 2 | 2 | 3 | 0 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| | 2% | 100% | 0% | 2% | 100% | 0% | 2% | 100% | 0% | 7% | 50% | 50% | 7% | 0% | 100% | 2.9% | 50.0% | 50.0% |
| IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| | 2% | 100% | 0% | 2% | 100% | 0% | 2% | 100% | 0% | 5% | 67% | 33% | 5% | 50% | 50% | 5.8% | 50.0% | 50.0% |
| IWASE COSFA USA INC. | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | 3 | 0 |
| | 2% | 100% | 0% | 4% | 100% | 0% | 3% | 100% | 0% | 3% | 100% | 0% | 3% | 100% | 0% | 4.3% | 100% | 0% |
| IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 |
| | 9% | 75% | 25% | 8% | 75% | 25% | 7% | 75% | 25% | 7% | 75% | 25% | 7% | 60% | 40% | 7.2% | 60% | 40% |
| DAINIHON KASEI CO., LTD | — | — | — | — | — | — | 5 | 5 | 0 | 6 | 6 | 0 | 5 | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 |
| | — | — | — | — | — | — | 9% | 100% | 0% | 10% | 100% | 0% | 10% | 100% | 0% | 7.2% | 100% | 0% |

※役員を含む

離職率(日本)

| 指標 | 2021 年度 | | 2022 年度 | | 2023 年度 | |
|-----|---------|------|---------|-------|---------|-------|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 離職率 | 6.98 | 8.57 | 4.71 | 17.12 | 10.23 | 13.79 |

付属書

労働時間・有給休暇取得率・欠勤率

| 指標 | 子会社名 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|---------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 月の平均時間外労働（時間） | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 6.00 | 5.71 | 5.31 | 3.43 | 5.3 | 5.49 | 5.50 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | — | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | — | 5 | 5 | 3 | 0.5 | 0.22 | 0.72 |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | — | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | — | 16 | 16 | 16 | 163 | 156 | 4 |
| | IWASE COSFA USA INC. | — | 7.96 | 23.42 | 1.04 | 0 | 2.105 | 3.22 |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 岩瀬コスファグループ合計（平均） | 6.00 | 5.71 | 5.1 | 3.44 | 5.55 | 6.83 | 3.65 |
| 年次有給休暇取得率（%） | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 56.8% | 54.3% | 55.5% | 57.5% | 69.8% | 70.5% | 70.2% |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | — | 80.0% | 80.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | — | 95.0% | 97.0% | 100.0% | 98.0% | 97.0% | 99.0% |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | 73.1% | 88.2% | 76.0% | 79.9% | 87.6% | 96.0% |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | — | 90.0% | 90.0% | 90.0% | 90.0% | 100.0% | 5.0% |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | — | 70.0% | 82.0% | 95.0% | 83.0% | 86.0% | 86.0% |
| | IWASE COSFA USA INC. | — | 0.0% | 36.0% | 44.0% | 50.0% | 78.0% | 69.0% |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 69.0% | 97.0% |
| | DAINIHON KASEI CO., LTD | — | — | — | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 欠勤率（%） | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 0.1% | 0.3% | 0.1% | 0.1% | 0.2% | 0.1% | 0.2% |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | — | — | — | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.4% | 0.0% | 0.0% |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.0% | 0.0% |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | IWASE COSFA USA INC. | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.0% | 0.0% |
| | DAINIHON KASEI CO., LTD | — | — | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

—：データなし

付属書

従業員訓練と教育

| 指標 | 子会社名 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 訓練時間(時間) | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 318.5 | 558.2 | 2448.8 | 3042.3 | 2302 | 7531 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 37 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 20 | 20 | 384 | 513 | 298 | 298 |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | — | 649 | 171 | 54 | 137 |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 600 | 720 | 830 | 900 | 1000 | 72 |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 180 | 180 | 218 | 260 | 274.02 | 230 |
| | IWASE COSFA USA INC. | 0 | 0 | 24 | 56 | 40 | 24 |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | 13 | 48 | 324 | 64 |
| 参加人数(人) | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 94 | 172 | 187 | 194 | 202 | 205 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 24 | 24 | 26 | 30 | 30 | 30 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 20 | 20 | 24 | 27 | 27 | 27 |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | — | 14 | 13 | 8 | 24 |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 5 | 7 | 7 | 17 | 16 | 3 |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 3 | 4 | 3 | 2 | 6 | 56 |
| | IWASE COSFA USA INC. | 0 | 0 | 3 | 4 | 4 | 6 |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | 5 | 3 | 7 | 4 |
| 一人当たり年間平均研修時間(時間) | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 2 | 3 | 12.5 | 15.7 | 11.40 | 36.74 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 13 | 12 | 11.5 | 10 | 10 | 1 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 1 | 1 | 16 | 19 | 11 | 11 |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | — | 38 | 13.15 | 6.75 | 5.8 |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 36 | 45 | 46 | 53 | 63 | 24 |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 36 | 45 | 73 | 130 | 45.67 | 46 |
| | IWASE COSFA USA INC. | 0 | 0 | 8 | 14 | 10 | 4 |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | 1.3 | 16 | 29 | 7.1 |
| | DAINIHON KASEI CO., LTD | — | — | 5 | 3 | 18.5 | 18.5 |
| | 岩瀬コスファグループ合計(平均) | 14.67 | 17.67 | 23.48 | 30.43 | 22.81 | 17.13 |

計算式：年間の総研修時間／各年度末の人員数

—：データなし

付属書

情報セキュリティ教育内容(日本)

| 指標 | 2020 年度 | | 2021 年度 | | | 2022 年度 | | | 2023 年度 | |
|---------------|----------------------|----------------------|------------------------|--------------|-------------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|--------------|--------------|
| 研修項目 | 実務に活かす!情報セキュリティの継続学習 | ケースで学ぶ!情報セキュリティの最新脅威 | 標的型攻撃によるパソコン乗っ取りの脅威と対策 | 内部不正と情報漏れい対策 | 職場のあるあるセキュリティ事故・対策前編「人的ミス対策編」 | 子ブタと学ぶ!情報セキュリティ対策の基本 | あなたの組織が狙われている!標的型攻撃その脅威と対策 | ウイルスはあなたのビジネスもプライベートも狙っている | 情報セキュリティ定期研修 | 情報漏えい事件・事故事例 |
| 実施回数 (回) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 研修時間 / 回 (時間) | 0.6 | 1.5 | 1.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 参加人数 (人) | 179 | 11 | 159 | 175 | 175 | 175 | 218 | 140 | 140 | 140 |

ハラスメント教育内容(日本)

| 指標 | 2020 年度 | 2021 年度 | | | | | 2022 年度 | 2023 年度 | | | |
|---------------|-------------------|------------------------|-------|--------|---------|--------|----------|------------|---------|---------|--------|
| 研修項目 | 女性活躍推進・ハラスメント防止対策 | 次世代リーダー研修会(ハラスメント・著作権) | 人権勉強会 | 著作権勉強会 | CSR 勉強会 | 贈収賄勉強会 | ハラスメント研修 | ハラスメント防止研修 | 贈収賄・贈答品 | 著作権・肖像権 | 人権啓発研修 |
| 実施回数 (回) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 研修時間 / 回 (時間) | 0.6 | 1.5 | 1.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 参加人数 (人) | 179 | 11 | 159 | 175 | 175 | 175 | 218 | 140 | 140 | 140 | 140 |

インシデント件数

| 指標 | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 贈答手続き違反数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| コンプライアンス違反数 (コンプライアンス推進規程第 14 条による不祥事：レベル 1 とレベル 2) | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 規制罰則 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 |
| 情報セキュリティ侵害数 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 0 |
| 内部通報件数 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 |
| 児童労働・強制労働 インシデントの報告件数 | — | — | — | — | 0 | 0 | 0 |

※ 2018 年度～2020 年度までは岩瀬コスファ(日本)のみ / 2021 年度より、岩瀬コスファグループへ対象範囲を拡大

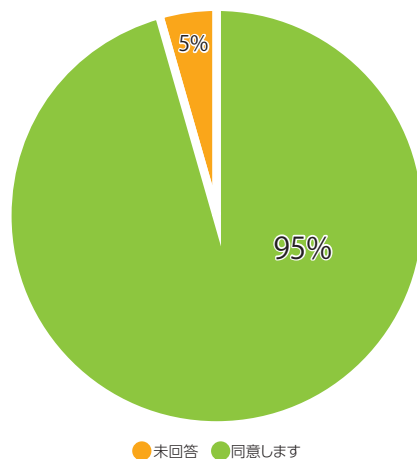
—: データなし

付属書

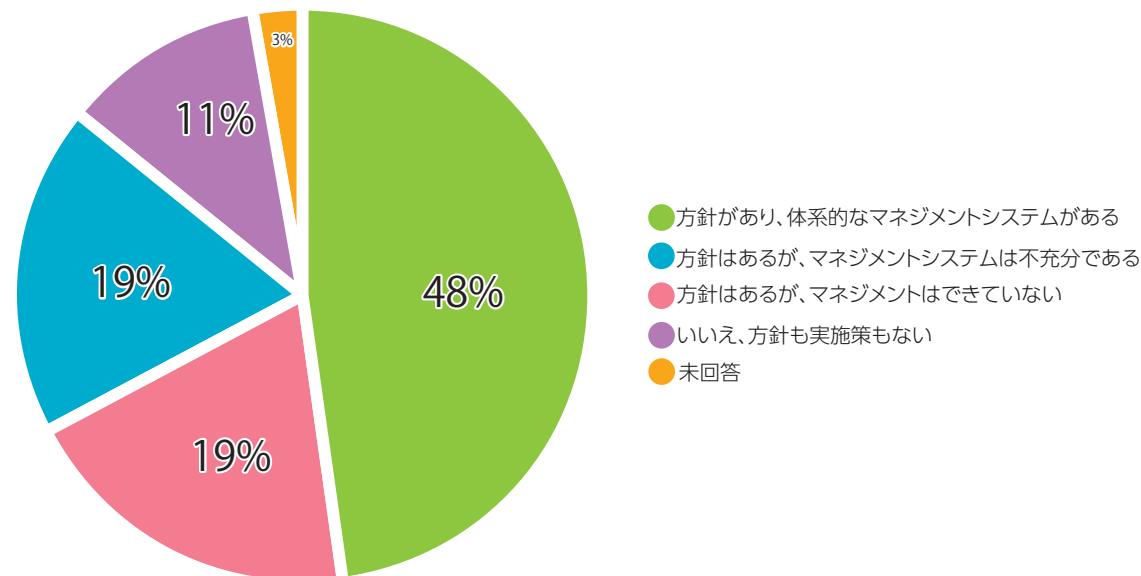
2023年仕入先向けのCSR調査・結果まとめ

| 指標 | |
|--------------|--------------|
| 調査期間 | 2023年4月～7月3日 |
| 回答率(仕入先数ベース) | 59,3% |
| 回答率(売上高ベース) | 71% |

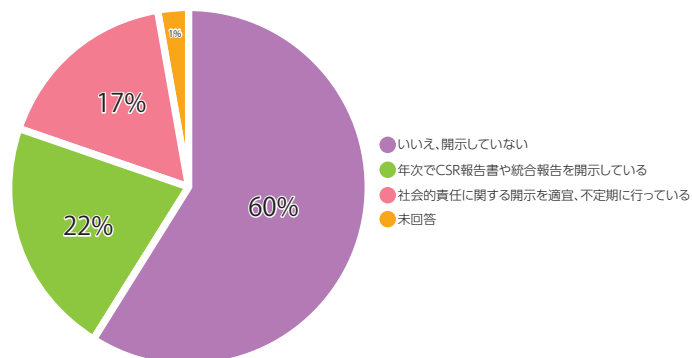
岩瀬コスファの倫理要綱に沿って事業活動を行うことに:



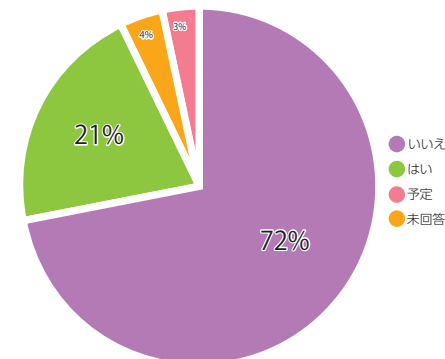
自社の社会的責任に関する方針とマネジメントシステムはありますか。



CSR報告や統合報告書等、自社の社会的責任に関する開示を行なっていますか



Ecovadis評価をうけていますか。



* 回答数 / 回答者数

付属書

環境データサマリー

| 指標 | 種類 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 石油類使用量 (L) | ガソリン | 23564.06 | 32695.46 | 22,543 | 26,325.0 | 32,077.139 | 40,718.25 |
| | ディーゼル | 521.89 | 217.67 | 24.8 | 0 | 0 | 0 |
| ガス使用量 (m3) | 都市ガス | 95 | 85.76 | 108 | 89 | 806 | 702 |
| | LPG | 81 | 52.7 | 85.9 | 109.9 | 66.3 | 43.8 |
| 電力消費量 (Kwh) | | 431,529.18 | 577,814.84 | 602,224.08 | 580,556.53 | 702,91 | 706,532.72 |
| 水使用量 (m3) | 市水 | 92 | 71 | 73.18 | 3191.98 | 2779.6 | 2779.6 |
| | 地下水 | 240 | 272 | 345 | 345 | 2,362 | 2,362 |
| 排水量 (m3) | 下水道 | 767 | 1129 | 1063.28 | 1140 | 1968 | 1968 |
| | 工場排水 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 産業廃棄物排出量 (t) | | 25.12 | 38.99 | 22.97 | 30.0345 | 48.761 | 26.846 |
| 特別管理産業廃棄物・特定有害産業廃棄物排出量 (t) | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

GHG排出量

| 指標 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---------------|-----------|-----------|
| Scope 1 | 64.58 | 52.19 | 60.36 | 74.33 | 96.21 |
| ガソリン | 64.12 | 51.48 | 60.02 | 72.33 | 94.52 |
| ガス | 0.46 | 0.71 | 0.34 | 2 | 1.57 |
| Scope 2 | 384.94 | 357.14 | 356.5 | 324.65 | 338.56 |
| 電力 | 384.94 | 357.14 | 356.5 | 324.65 | 338.56 |
| Scope 3 | 33,414,596.62 | 53,645,097.15 | 49,996,860.07 | 40,966.83 | 47,638.84 |
| 購入した製品 | 33,394,843.20 | 53,632,825.60 | 49,982,890.72 | 38,816.70 | 45,523.61 |
| 資本財 | 17.51 | 37.42 | 12.79 | 155.80 | 61.71 |
| Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動 | 20.33 | 21.00 | 22.80 | 67.90 | 70.63 |
| 輸送、配送 (上流) | 828.10 | 1,308.80 | 1,158.18 | 984.10 | 976.01 |
| 事業から出る廃棄物 | 17,514.78 | 9,324.47 | 11,281.68 | 86.94 | 26.25 |
| 出張 | 350.20 | 39.79 | 41.46 | 37.31 | 127.19 |
| 雇用者の通勤 | 192.58 | 231.27 | 294.26 | 75.82 | 88.80 |
| 輸送、配送 (下流) | 828.01 | 1,308.80 | 1,158.18 | 742.29 | 764.64 |
| 販売した製品の加工 | - | - | - | - | - |
| 販売した製品の使用 | - | - | - | - | - |

-:データなし

エコ商品の販売目標・実績と予算比

| 指標 | | 年度 | 目標 (kg) | 実績 (kg) | 予算比 | |
|---|---|-------------|-----------|-----------|---------|---------|
| 原料またはその 資材自身が環境 に対し直接的ま たは間接的に 環境負荷やリス クを低減出来る もの | 植物由来 .. | 2018 | 504,100 | 519,847 | 103.12 | |
| | | 2019 | 556,600 | 464,682 | 83.49% | |
| | | 2020 | 1,306,100 | 837,398 | 64.11% | |
| | | 2021 | 1,403,900 | 1,167,447 | 83.16% | |
| | | 2022 | 1,217,340 | 1,187,909 | 93.58% | |
| | | 2023 | 1,285,800 | 1,188,108 | 92.80% | |
| | 使用時に加熱工程を含まない 環境負荷やリス クを低減出来る もの | 生産工程の短縮化が可能 | 2018 | 3,000 | 0 | 0.00% |
| | | | 2019 | 2,000 | 136 | 6.80% |
| | | | 2020 | - | - | - |
| | | | 2021 | 800 | 80 | 10.00% |
| | | | 2022 | 220 | 100 | 45.45% |
| | | | 2023 | 400 | 1,247 | 311.76% |
| | | | 2018 | 11,100 | 11,921 | 107.40% |
| | | | 2019 | 21,300 | 13,335 | 62.61% |
| 2020 | 4,000 | 760 | 19.00% | | | |
| 2021 | 3,200 | 1,150 | 35.94% | | | |
| 2022 | 1,040 | 1,960 | 188.46% | | | |
| 2023 | 2,150 | 1,600 | 74.42% | | | |
| 環境リスクの低 減と防止が可能 であると思われ るもの | 環境に対して負荷のより少ない もの | 2018 | 2,500 | 4,975 | 199.00% | |
| | | 2019 | 300 | 0 | 0.00% | |
| | | 2020 | 10,750 | 6,444 | 59.94% | |
| | | 2021 | 4,290 | 3,821 | 89.07% | |
| | | 2022 | 4,290 | 219 | 100% | |
| 2023 | 2,750 | 1,648 | 59.93% | | | |
| 合計 | | 2018 | 520,700 | 536,743 | 103.08% | |
| | | 2019 | 580,200 | 478,153 | 82.41% | |
| | | 2020 | 1,320,850 | 844,602 | 63.94% | |
| | | 2021 | 1,412,190 | 1,172,498 | 83.00% | |
| | | 2022 | 1,218,820 | 1,190,188 | 97.65% | |
| | | 2023 | 1,285,800 | 1,192,613 | 92.75% | |

付属書

環境データ

| 指標 | 種類 | 子会社名 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 |
|------------|-------|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 石油類使用量 (L) | ガソリン | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 11,034.0 | 9,730.1 | 6,519.5 | 7,557.5 | 7,769.3 | 8,449.4 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 5,000 | 4,814.0 | 3,219.0 | 3,190.5 | 2,022.2 | 6,082.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 5,000.0 | 5,000.0 | 4,275.0 | 2,410.0 | 2,937.0 | 4,118.0 |
| | | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 455.4 | 2,614.5 | 256.8 | 5,766.6 | 1,598.0 | 2,185.3 |
| | | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 3,346.0 | 3,420.0 | 4,476.0 | 4,476.0 | 4,524.0 | 4,742.0 |
| | | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 3,092.0 | 5,214.0 | 2,445.9 | 2,246.1 | 1,138.1 | 917.6 |
| | | IWASE COSFA USA INC. | 636.6 | 1,902.8 | 1,350.8 | 678.0 | 914.6 | 914.6 |
| | | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 11,174.0 | 10,754.8 |
| | | 23,564.1 | 32,695.5 | 22,542.9 | 26,324.8 | 32,077.1 | 40,718.3 | |
| | ディーゼル | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 521.9 | 217.7 | 24.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA USA INC. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 521.9 | 217.7 | 24.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| ガス使用量 (m3) | 都市ガス | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 95.0 | 85.8 | 108.0 | 89.0 | 806.0 | 702.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA USA INC. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 95.0 | 85.8 | 108.0 | 89.0 | 806.0 | 702.0 | |
| | LPG | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 81.0 | 52.7 | 85.9 | 109.9 | 66.3 | 43.8 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA USA INC. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 81.0 | 52.7 | 85.9 | 109.9 | 66.3 | 43.8 | | |

—: データなし

付属書

| 指標 | 種類 | 子会社名 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-----------|------|--|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 水使用量 (m3) | 市水 | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 767.0 | 1,129.0 | 1,069.0 | 1,149.0 | 2,383.0 | 2,258.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | — | — | — | — | — | — |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | — | — | — | — | — | — |
| | | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | — | — | — | — | — |
| | | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | — | — | — | — | 368.0 | 370.0 |
| | | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 92.0 | 71.0 | 64.9 | 12.5 | 14.6 | 15.9 |
| | | IWASE COSFA USA INC. | — | — | — | — | — | — |
| | | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | — | — | 14.0 | 40.0 |
| | | | 859.0 | 1200.0 | 1133.9 | 1,161.5 | 2,779.6 | 2,683.9 |
| | 地下水 | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | — | — | — | — | 0.0 | 0.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | — | — | — | — | — | 0.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | — | — | — | — | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | — | — | 0.0 | 2.4 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 240.0 | 272.0 | 345.0 | 345.0 | — | 0.0 |
| | | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | — | — | — | — | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA USA INC. | — | — | — | — | — | 0.0 |
| | | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | — | — | 0.0 | 0.0 |
| | | 240.0 | 272.0 | 345.0 | 345.0 | 2.4 | 0.0 | |
| 排水量 (m3) | 下水道 | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 767.0 | 1,129.0 | 1,055.0 | 1,140.0 | 1,968.0 | 1,880.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | — | — | — | — | — | — |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | — | — | — | — | — | — |
| | | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | — | — | — | — | — | — |
| | | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | — | — | — | — | — | — |
| | | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | — | — | — | — | — | — |
| | | IWASE COSFA USA INC. | — | — | — | — | — | — |
| | | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | — | — | — | — | — |
| | | | 767.0 | 1,129.0 | 1,063.3 | 1,140.0 | 1,968.0 | 1,880.0 |
| | 工場排水 | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA USA INC. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |

—: データなし

付属書

| 指標 | 子会社名 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|----------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| 電力消費量 (Kwh) | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 392,705.0 | 475,228.5 | 495,400.0 | 519,615.5 | 617,857.91 | 589,142. |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | — | — | — | — | 14,971.0 | 37,588.0 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 10,993.0 | 13,800.0 | 4,275.0 | 10,385.0 | 9,681.0 | 16,290.0 |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 1,679.2 | 1,971.3 | 8,932.1 | — | 3,897.0 | 3,900.65 |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 23,063.0 | 28,111.0 | 32,789.0 | 32,789.0 | 37,079.0 | 39,020.0 |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 3,089.0 | 3,904.0 | 7,358.0 | 8,597.0 | 7,686.0 | 7,770.0 |
| | IWASE COSFA USA INC. | — | — | — | — | — | — |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | — | 54,800.0 | 53,470.0 | 9,170.0 | 11,601.0 | 12,821.0 |
| | | 431,529.2 | 577,814.8 | 602,224.1 | 580,556.5 | 702,773.91 | 706,531.65 |
| 指標 | 会社名 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
| 電力消費量 (Kwh) | DAINIHON KASEI CO., LTD | — | — | — | 12,533.0 | — | 13,531.0 |
| | | — | — | — | 12,533.0 | — | 13,531.0 |
| 指標 | 子会社名 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
| 産業廃棄物排出量 (t) | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 25.1 | 39.0 | 23.0 | 30.0 | 48.8 | 22.93 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | — | — |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | — | — |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | — | — |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | — | 3.828 |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | — | — |
| | IWASE COSFA USA INC. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | — | 0.088 |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | — | — |
| | | 25.1 | 39.0 | 23.0 | 30.0 | 48.8 | 27.05 |
| 特別管理産業廃棄物・特定有害産業廃棄物排出量 (t) | IWASE COSFA CORPORATION (JAPAN) | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (SHANGHAI) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | IWASE COSFA EUROPE S.A.S. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | IWASE COSFA KOREA CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | IWASE COSFA USA INC. | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

—: データなし

付属書

GRI内容索引

・共通スタンダード

GRI 1: 基礎 2021

| | |
|------------|---|
| 利用にする声明: | 「岩瀬コスファは GRI スタンダードを参照し、2023 年 1 月 1 日から 2023 年 12 月 31 日までの期間について、本 GRI 内容索引に記載した情報を報告する。」 |
| 利用したGRI 1: | GRI 1 基礎 2021 |

GRI 2: 一般開示事項 2021

| 1. 組織とその報告慣行 | 掲載場所 |
|--------------------------------------|---|
| 2-1 組織の詳細 | P2 「企業情報」 |
| 2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 | P2 「企業情報」 |
| 2-3 報告期間、報告頻度、連絡先 | P5 「編集方針」 |
| 2-4 情報の修正・訂正記述 | P27 「環境>エネルギー消費・温室効果ガスの削減」 |
| 2-5 外部保証 | 岩瀬コスファのマネジメント・システム https://www.cosfa.co.jp/company/environment.html |
| 2. 活動内容と労働者 | 掲載場所 |
| 2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係 | 事業紹介 https://www.cosfa.co.jp/business/index.html |
| 2-7 従業員 | P37 「付属書 >従業員数・男女比率」 |
| 2-8 従業員以外の労働者 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| 3. ガバナンス | 掲載場所 |
| 2-9 ガバナンス構造と構成 | P15-18 「コーポレートガバナンスと倫理>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 |
| 2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出 | 現時点では非開示 |
| 2-11 最高ガバナンス機関の議長 | 現時点では非開示 |
| 2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | 現時点では非開示 |
| 2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | 現時点では非開示 |
| 2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | 現時点では非開示 |
| 2-15 利益相反 | 現時点では非開示 |
| 2-16 重大な懸念事項の伝達 | 現時点では非開示 |
| 2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見 | 現時点では非開示 |
| 2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | 現時点では非開示 |

付属書

| | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| 2-19 | 報酬方針 | 現時点では非開示 |
| 2-20 | 報酬の決定プロセス | 現時点では非開示 |
| 2-21 | 年間報酬総額の比率 | 現時点では非開示 |
| 4. 組織とその報告慣行 | | 掲載場所 |
| 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | P6-7「トップメッセージ」 |
| 2-23 | 方針声明 | P6-7「トップメッセージ」 P8「CSR マネジメント>ステークホルダーとのコミュニケーション」 P11「CSR マネジメント>岩瀬コスファのマテリアリティ」 |
| 2-24 | 方針声明の実践 | P6-7「トップメッセージ」 P11「CSR マネジメント>岩瀬コスファのマテリアリティ」 |
| 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | P19「コーポレートガバナンスと倫理>コンプライアンス・汚職防止・公正な取引」 |
| 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | P19「コーポレートガバナンスと倫理>コンプライアンス・汚職防止・公正な取引」 |
| 2-27 | 法規制遵守 | P15-18「コーポレートガバナンスと倫理>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 P19「コーポレートガバナンスと倫理>コンプライアンス・汚職防止・公正な取引」 |
| 2-28 | 会員資格を持つ団体 | P8「CSR マネジメント>ステークホルダーとの協働」 |
| 5. ステークホルダー・エンゲージメント | | 掲載場所 |
| 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | P8「CSR マネジメント>ステークホルダーとの協働」 P8「CSR マネジメント>ステークホルダーとのコミュニケーション」 P11「CSR マネジメント>岩瀬コスファのマテリアリティ」 |
| 2-30 | 労働協約 | P22「労働及び人権>労務管理」 |

GRI 3: マテリアルな項目 2021

| | | |
|------------------|-----------------|---|
| マテリアルな項目に関する開示項目 | | 掲載場所 |
| 3-1 | マテリアルな項目の決定プロセス | P11「CSR マネジメント>岩瀬コスファのマテリアリティ>マテリアルな項目の特定プロセス」 |
| 3-2 | マテリアルな項目のリスト | P11「CSR マネジメント>岩瀬コスファのマテリアリティ」 P12-13「CSR マネジメント>岩瀬コスファ中長期目標」 |
| 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | P11「CSR マネジメント>岩瀬コスファのマテリアリティ」 P15-19「コーポレートガバナンスと倫理>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 P20-25「労働及び人権>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 P26-31「環境>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 P32-35「持続可能な調達>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 |

付属書

・項目別スタンダード

経済項目

| | | |
|----------------------------|-----------------------------------|---|
| GRI 202: 地域経済での存在感 2016 | | 掲載場所 |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） | 情報が入手不可 |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | P38「付属書 > 管理職数」 |
| GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016 | | 掲載場所 |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | 情報が入手不可 |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | 情報が入手不可 |
| GRI 204: 調達慣行 2016 | | 掲載場所 |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | 情報が入手不可 |
| GRI 205: 腐敗防止 2016 | | 掲載場所 |
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | 現時点では非開示 |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | P15-18「コーポレートガバナンスと倫理>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 P19「コーポレートガバナンスと倫理>コンプライアンス・汚職防止・公正な取引」 |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | P15-18「コーポレートガバナンスと倫理>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 P19「コーポレートガバナンスと倫理>コンプライアンス・汚職防止・公正な取引」 |
| GRI 206: 反競争的行為 2016 | | 掲載場所 |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | P15-18「コーポレートガバナンスと倫理>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 P19「コーポレートガバナンスと倫理>コンプライアンス・汚職防止・公正な取引」 |
| GRI 207: 税の透明性 2016 | | 掲載場所 |
| 207-1 | 税務へのアプローチ | 現時点では非開示 |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | 現時点では非開示 |
| 207-3 | 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | 現時点では非開示 |
| 207-4 | 国別の報告 | 現時点では非開示 |

付属書

環境項目

| GRI 301 : 原材料 2016 | | 掲載場所 |
|-----------------------|--|--|
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | P26「環境＞サステナブル原料の販売」 |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| GRI 302 : エネルギー 2016 | | 掲載場所 |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | P44-46「付属書＞環境データ」 |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | P44-46「付属書＞環境データ」 |
| 302-3 | エネルギー原単位 | 現時点では非開示 |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | P44-46「付属書＞環境データ」 |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| GRI 303 : 水と廃水 2018 | | 掲載場所 |
| 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | P26「環境＞環境方針」 |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | 現時点では非開示 |
| 303-3 | 取水 | P44-46「付属書＞環境データ」 |
| 303-4 | 排水 | P44-46「付属書＞環境データ」 |
| 303-5 | 水消費 | P44-46「付属書＞環境データ」 |
| GRI 304 : 生物多様性 2016 | | 掲載場所 |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地に所有、賃借、管理している事業サイト | 情報が入手不可 |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | 情報が入手不可 |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | 情報が入手不可 |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | 情報が入手不可 |
| GRI 305 : 大気への排出 2016 | | 掲載場所 |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1） | P43「付属書＞GHG排出量」 P27「環境＞エネルギー消費・温室効果ガスの削減」 |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2） | P43「付属書＞GHG排出量」 P27「環境＞エネルギー消費・温室効果ガスの削減」 |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3） | P43「付属書＞GHG排出量」 P27「環境＞エネルギー消費・温室効果ガスの削減」 |

付属書

| | | |
|-------|---------------------------------------|--|
| 305-4 | 温室効果ガス（GHG）排出原単位 | 現時点では非開示 |
| 305-5 | 温室効果ガス（GHG）排出量の削減 | P43「付属書＞GHG排出量」 P27「環境＞エネルギー消費・温室効果ガスの削減」 |
| 305-6 | オゾン層破壊物質（ODS）の排出量 | 情報が入手不可 |
| 305-7 | 窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物 | 情報が入手不可 |

GRI 306: 廃棄物 2020

掲載場所

| | | |
|-------|-----------------------|------------------------------|
| 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | P26「環境＞環境方針」 |
| 306-2 | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | P26-27「環境＞基本的な考え方～目標・KPI・実績」 |
| 306-3 | 発生した廃棄物 | P44-46「付属書＞環境データ」 |
| 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | P44-46「付属書＞環境データ」 |
| 306-5 | 処分された廃棄物 | P44-46「付属書＞環境データ」 |

社会項目

GRI 401: 雇用 2016

掲載場所

| | | |
|-------|---------------------------|-------------------------|
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | P38「付属書＞離職率」 |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | 正規 / 非正規の雇用形態により手当の差はない |
| 401-3 | 育児休暇 | 現時点では非開示 |

GRI 402: 労使関係 2016

掲載場所

| | | |
|-------|------------------|------------------|
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | P22「労働及び人権＞労務管理」 |
|-------|------------------|------------------|

GRI 403: 労働安全衛生 2018

掲載場所

| | | |
|-------|---------------------------------|--|
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | P22「労働及び人権＞労務管理」 P23-24「労働及び人権＞従業員の労働安全衛生と健康」 |
| 403-2 | 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査 | P22「労働及び人権＞労務管理」 P23-24「労働及び人権＞従業員の労働安全衛生と健康」 |
| 403-3 | 労働衛生サービス | P22「労働及び人権＞労務管理」 P23-24「労働及び人権＞従業員の労働安全衛生と健康」 |
| 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | P22「労働及び人権＞労務管理」 P23-24「労働及び人権＞従業員の労働安全衛生と健康」 |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | P25「労働及び人権＞キャリアマネジメント・人材育成」 |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | P23-24「労働及び人権＞従業員の労働安全衛生と健康」 |
| 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減 | P22「労働及び人権＞労務管理」 P23-24「労働及び人権＞従業員の労働安全衛生と健康」 |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | P23-24「労働及び人権＞従業員の労働安全衛生と健康」 |

付属書

| | | |
|----------------------------|---|--|
| 403-9 | 労働関連の傷害 | P20-21「労働及び人権>基本的な考え方~目標・KPI・実績」 P37「付属書>労働災害」 |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | P20-21「労働及び人権>基本的な考え方~目標・KPI・実績」 P37「付属書>労働災害」 |
| GRI 404: 研修と教育 2016 | | 掲載場所 |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | P20-21「労働及び人権>基本的な考え方~目標・KPI・実績」 P41「付属書>従業員訓練と教育」 |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | P23「労働及び人権>労働慣行>再雇用制度: シニア社員統合制度」 P25「労働及び人権>キャリアマネジメント・人材育成」 |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | P25「労働及び人権>キャリアマネジメント・人材育成」 |
| GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016 | | 掲載場所 |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | 現時点では非開示 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | 現時点では非開示 |
| GRI 406: 非差別 2016 | | 掲載場所 |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | P19「コーポレートガバナンスと倫理>コンプライアンス・汚職防止・公正な取引」 |
| GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016 | | 掲載場所 |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | 現時点では非開示 |
| GRI 408: 児童労働 2016 | | 掲載場所 |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | P22「労働及び人権>人権尊重>英国現代奴隷法への対応」 |
| GRI 409: 強制労働 2016 | | 掲載場所 |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | P22「労働及び人権>人権尊重>英国現代奴隷法への対応」 |
| GRI 410: 保安慣行 2016 | | 掲載場所 |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| GRI 411: 先住民族の権利 2016 | | 掲載場所 |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | 該当せず（当社の事業形態による） |

付属書

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| GRI 413: 地域コミュニティ 2016 | | 掲載場所 |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発 プログラムを実施した事業所 | P8 「CSR マネジメント>ステークホルダーとのコミュニケーション」 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 | 情報が入手不可 |
| GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016 | | 掲載場所 |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | P33 「持続可能な調達>サプライヤープラクティス」 |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | P33 「持続可能な調達>サプライヤープラクティス」 |
| GRI 415: 公共政策 2016 | | 掲載場所 |
| 415-1 | 政治献金 | 現時点では非開示 |
| GRI 416: 顧客の安全衛生 2016 | | 掲載場所 |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | P23-24 「労働及び人権>従業員の労働安全衛生と健康」 |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| GRI 417: マーケティングとラベリング 2016 | | 掲載場所 |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | 該当せず（当社の事業形態による） |
| GRI 418: 顧客プライバシー 2016 | | 掲載場所 |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | P15-18 「コーポレートガバナンスと倫理>基本的な考え方～目標・KPI・実績」 |



CSR REPORT 2024

お問い合わせ
岩瀬コスファ CSR 推進室
cosfa-csr@cosfa.co.jp