

日本ペイントグループ 中期経営計画 (2021-2023年度) 進捗説明会

2023年4月7日
日本ペイントホールディングス株式会社
取締役 代表執行役共同社長 若月 雄一郎



3. サステナビリティ 戦略

3-1. 自律型サステナビリティ体制の深化①

「アセット・アセンブラー」モデルによりMSVを実現する「サステナビリティ基本方針」を制定

サステナビリティ基本方針

日本ペイントグループは、環境など自然資本の保全・多様性の確保などによる人的資本の拡充・社会課題を解決するイノベーションの創出などを持続的な成長の機会と捉え、グループを構成するパートナー会社が、サステナビリティ戦略を自律的に策定し事業活動を行います。
 そのうえで、適切なグループガバナンスのもとマテリアリティに関するリスク・機会を把握し、顧客・取引先・従業員・社会などへの法的、社会的、倫理的責務を十分に果たしたうえで、経営上の唯一のミッションである「株主価値最大化（MSV）」を実現します。

変更のポイント

	ESGステートメント	>	サステナビリティ基本方針
MSVの位置付け	持続可能性改善計画を推し進めることは、新たな事業機会やMSVにつながると記載	>	MSVをサステナビリティの ゴール とすることを明示
事業モデル	塗料とコーティング事業を前提に策定。達成するためのアクションに言及	>	「アセット・アセンブラー」モデルに基づく サステナビリティ基本方針を策定
策定手続き	ESG委員会（当時）を中心に議論し、取締役会に報告（2020年8月）	>	取締役会にて議論し、決定（2023年3月）

3-1. 自律型サステナビリティ体制の深化②

MSVをゴールとするビジネス主導の自律型サステナビリティ体制に進化

体制図

ESGマネジメント体制（～2021年） トップダウン型	サステナビリティ体制（2022年～） ボトムアップ型
The diagram shows a top-down structure. At the top is the Board of Directors (取締役会), which reports annually (年4回) and provides instructions (委嘱) to the Representative Executive Officer (代表執行役共同社長). Below the CEO is the ESG Committee (ESG委員会), with the CEO as its chairperson. The committee provides instructions and proposals (指名・委嘱, 提案) to the Working Group (ワーキングチーム). The Working Group interacts with domestic and international partner companies and various functional departments (国内外パートナー会社、各機能部門). The ESG Committee also has a dialogue (対話) with stakeholders (ステークホルダー) and external experts (外部有識者). An ESG Promotion Department (ESG推進部) is shown as a support unit for the ESG Committee and the Working Group.	The diagram shows a bottom-up structure. At the top is the Board of Directors (取締役会), which reports as needed (随時) and provides instructions (委嘱) to the Representative Executive Officer (代表執行役共同社長). The CEO has a dialogue (対話) with stakeholders and external experts. Below the CEO is the Sustainability Department (サステナビリティ部), which provides instructions and proposals (指名・委嘱, 提案) to the five Global Teams (5つのグローバルチーム). These teams are: Environment & Safety (環境&安全), People & Community (人とコミュニティ), Innovation (イノベーション), Governance (ガバナンス), and Compliance (調達). The teams interact with domestic and international partner companies and various functional departments (国内外パートナー会社、各機能部門).
取締役会による監督 ESG委員会から取締役会に報告	チームリーダーが共同社長に直接報告。共同社長は取締役会に進捗や提案を随時報告
戦略策定～活動 ● ESG委員会が戦略、方針、活動計画を策定 ● ESG委員会の直下にワーキングチームを設置。先進事例の共有、グローバルで達成すべき目標の設定と各地域の状況に即した対策を立案	MSVをゴールとするビジネス主導の自律型サステナビリティ体制 ● マテリアリティをベースとした3つの柱※¹とマテリアリティを横断する2つの柱※²でチームを編成

3-2. サステナビリティ戦略の進捗

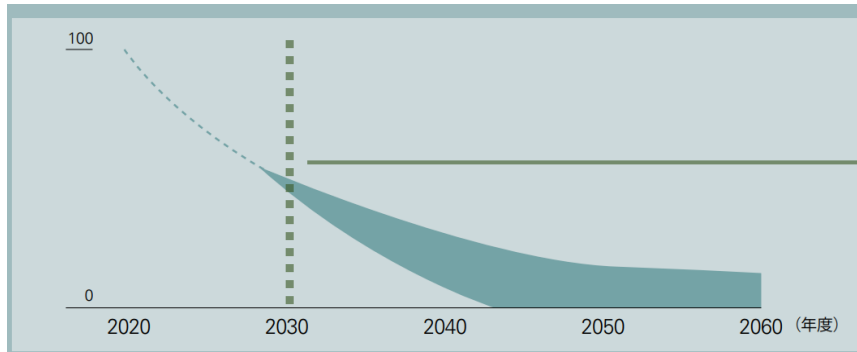
各パートナー会社の好事例の共有や重点課題を特定し、ロードマップを策定

チーム	マテリアリティ	2022年の主な取り組み・実績	2023年以降の目標・活動内容
環境 & 安全	● 気候変動 ● 資源と汚染 ● 労働安全衛生	● さらなる改善のための重点分野を特定 ・ 気候変動 ・ 資源の使用 ・ 安全上の重大なリスク ● 標準化された指標と実行計画の合意	● 実行および開示 ・ スcope3 ・ 水の使用量 ・ 潜在的重大事故の件数 ● TCFDのリスクと機会の評価と取り組みの実行
人とコミュニティ	● ダイバーシティ & インクルージョン ● コミュニティとともに成長	● 女性従業員比率向上のための取り組みを共有 ● ダイバーシティを認め合うというグループの方針を決定 ● グローバルCSRフレームワークを制定	● 各地域の目標に合わせて女性幹部職比率を向上 ● グローバルな枠組みと目標に向けた長期のコミュニティエンゲージメント戦略を策定
イノベーション	● 社会課題を解決するイノベーション創出	● イノベーション戦略とロードマップを策定 ● サステナブル製品※の再定義 ● グリーン・デザイン・レビューを策定 ● 再生材料を使用したパッケージの確立	● サステナビリティ・スコアボード(得点システム)を導入するパートナー会社を拡大 ● 化学物質管理対象を特定し、フェーズアウト計画を策定
ガバナンス	全マテリアリティ	● 取締役構成のダイバーシティ向上 ● 取締役による成長戦略議論の充実 ● 「Nippon Paint Group Global Code of Conduct」を制定 ● 「アセット・アセンブラー」モデルに基づく、グループ・リスクマネジメント基本方針の刷新、グループ内部通報窓口方針を制定	● 成長戦略議論のさらなる高度化、後継者計画の充実・実行 ● グループ・リスクマネジメントの実効性向上と検証 ● 各パートナー会社の内部通報窓口制度の運用定着・実効性向上と検証 ● 社会の要請の変化に即応するガバナンス体制(コンプライアンス、リスクマネジメント含む)へのアップデート
調達	全マテリアリティ	● グローバルチームを設立 ● サプライヤー行動規範の策定とサプライヤーアンケートを作成 ● 地域ごとにチームを編成 ● トライアルサプライヤー調査を実施	● サプライヤー調査を実施 ● サプライヤーESG評価方法を定義 ● スcope3開示(原材料関連)

3-3. チーム1「環境 & 安全」

気候変動対応を新たな機会と捉えつつ、CO2排出にかかるリスクを把握・抑制

当社グループのCO2削減目標 (スコープ1、2) ※1 ※2



CO2削減目標 (スコープ1、2) ※1	2020年	2030年 (見込み)	削減にかかる費用・投資など (見込み)
NIPSEA	100	65	策定中
DuluxGroup	100	50	毎年50万豪ドル以下。小規模な設備投資レベルで管理可能
Dunn-Edwards社	100	67	策定中
日本グループ	100	65	再生可能エネルギー・証書などの費用として30百万円 (2023年度のみ) ※3
合計※4	100	63	-

ロードマップ	2022	2023	～2030	2050～2060
NIPSEA		・ スコープ3の算定を開始	・ 排出原単位 (スコープ1、2) の15%削減 を目指し、2021年基準から毎年4%の 削減目標を設定	・ ネットゼロ排出 (スコープ1、2) 達成
DuluxGroup	・ 2030年度目標の達成を目指した 詳細な実行計画の策定と実行開始	・ Cromology社およびJUB社において スコープ1、2の算定と合算を開始	・ 再生可能エネルギー比率50%を達成 ・ 2030年までにCO2排出量を2021年基 準から50%削減	
Dunn-Edwards社	・ 各州で供給される 再生可能エネルギーの利用を開始		・ スコープ3の算定を開始 (2024年)	
日本グループ	・ 使用電力のc.7%相当を 再生可能エネルギー化		・ CO2排出量 (スコープ1、2) の 37%削減 (2019年比)	

3-3. チーム2「人とコミュニティ」

「アセット・アセンブラー」モデルの強みである多様性を確保し、人的資本を拡充

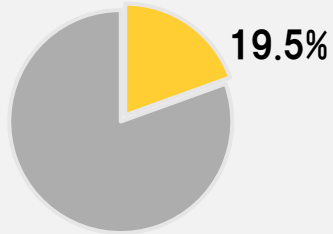
	NIPSEA	DuluxGroup	Dunn-Edwards社	日本グループ
女性従業員比率 (2022年)	25.0%	32.7%	30.0%	22.5%
女性幹部職比率 (2022年)	25.2%	31.5%	34.5%	5.4%
従業員満足度 (2022年)	75%	80% (2021年)	—	89% (2021年)

ロードマップ	2022	2023	～2025
NIPSEA	- 従業員の意識向上を目指しD&Iウィークを立上げ - グローバルCSRフレームワークを導入	- D&Iポリシーを制定 - 幹部職と若手リーダーの両カテゴリで女性比率35%を目指したロードマップの策定を各国で推進 - D&Iを従業員エンゲージメントキャンペーンに組み込み	- 幹部職と若手リーダーの両カテゴリで女性比率35%達成を目指したロードマップの運用開始 - 目標に向けた進捗のモニタリング
DuluxGroup	D&Iフレームワークおよび戦略案をジェンダーを超えた側面(先住民族との和解、障がい、文化的多様性)を網羅する形で見直し	- EVP(従業員価値提案)を全従業員、特にSC部門・販売部門の女性従業員に推進 - 戦略的事業単位ごとのダイバーシティ統計実績(対目標値)を四半期ごとにCEOに報告 - 障がい者のアクセス改善に向けた求人戦略・プロセスを見直し	- 幹部職に占める女性の割合を35%に維持・向上を目指した施策の実行 - インクルージョンを促進する社内プログラムの実施
Dunn-Edwards社	DEI(ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン)トレーニングを導入	- 全従業員を対象としたDEIカリキュラムのフェーズ2プログラムを開始 - NPHDおよびコミュニティDEI委員会にDEIカリキュラムを共有 - DEI委員会が4月のダイバーシティ・セレブレーションイベントに向けて全社的な活動を立ち上げ、社内のダイバーシティへの関心を高める	全てのDEI憲章の目的達成を目指し、会社のポリシーを継続かつ順応的に見直し
日本グループ	D&I Committeeを発足	2025年に向けたアクションプラン制定 - 女性活躍推進法対応	女性幹部職比率10%達成

3-3. チーム3「イノベーション」

低炭素化や化学物質管理を進めたサステナブル製品を投入し、新たな市場を創出

2022年の新製品売上高指数 (NPSI)
(NIPSEAと日本グループの合計)



グループ全体の研究開発組織 (2022年)

技術系人材	3,895名
研究開発費	281億円
新規特許登録件数	158件

ロードマップ	2022	2023	~2027
サステナブル製品	- NIPSEA: サステナブル製品を再定義 - NIPSEA、日本グループ: サステナビリティ・スコアボード (得点システム) を開発 - DuluxGroup: サステナブル製品目標を設定し、ANZ※1事業向けのロードマップを策定	- 各パートナー会社において選択された製品のライフサイクルアセスメント (LCA) を算定 - DuluxGroup: スコープ3の排出量削減ロードマップを策定	- 四半期ごとのサステナビリティ・スコアボード (得点システム) の実績を各パートナー会社で管理 - より革新的なサステナブル製品の開発を推進 - DuluxGroup: サステナブル製品およびスコープ3排出削減ロードマップを実行
化学物質管理	- 各パートナー会社が米国環境保護庁 (EPA) および REACH規制に対応 - DuluxGroup: 高懸念化学物質の50%に関する REACHステートメントを作成 - Dunn-Edwards社: 受入化学物質管理/特定化学物質ごとの選択	- 各パートナー会社において特定化学物質のフェーズアウトプランを検討 - NIPSEA: 有害重金属4種※2の削減を中心に取組みを実施 - DuluxGroup: 高懸念化学物質の75%に関するステートメントの作成および欧州の特定化学物質規制対応に向けた体系的なプログラムを策定	フェーズアウト計画に基づくサステナブル製品の開発
研究開発	グリーンデザインレビューの策定	日本グループやNIPSEA以外でもサステナブル製品の研究開発を実施 (例: DuluxGroup、Dunn-Edwards社など)	国連のSDGsおよびカーボンニュートラルに向けたイノベーション推進
プロダクト スチュワードシップ	DuluxGroup: パッケージのリサイクル目標およびANZ事業のロードマップ策定	- 質問項目の特定 - ステークホルダーアンケートを実施 - NIPSEA: PS&RA※3 チームの取組みを強化 - DuluxGroup: フォーミュレーション管理および規制対応管理に向けたプロダクトビジョンを実施	- 質問管理データベースの実行 - 質問対応研修 - 顧客・取引先向け研修 - DuluxGroup: パッケージリサイクルロードマップの実行

3-3. チーム4「ガバナンス」

「アセット・アセンブラー」モデルを支えるグローバルリスクマネジメント体制を強化

リスクヒートマップ		
2022年度「高リスク」項目の動向	2021年度からの変化	リスク内容
人的資本	 やや増大	グループ経営陣のサクセッションなど
事業継続計画 (BCP) 対応	 やや増大	世界的な原材料価格の高騰や為替影響、政情不安・コロナ禍・自然災害・ITセキュリティを含むBCP対応など
コンプライアンス	 増大	社会的にリスク増大している情報漏洩、従業員不祥事など
サプライチェーン	 大きく増大	在庫管理・ロジスティクスの効率化や与信管理など
国際税務など	 大きく減少	グループ間のブランド・技術などの連携深化に伴う国際税務など

■ 「高リスク」項目の抽出とその変化のモニタリング

- 各パートナー会社が毎年実施し共同社長へ報告するリスク自主点検の結果を集計し、高リスクとして感受されている項目を抽出
- 関連するリスク項目に関する感受度をスコア化し、2021年度実施結果からの変化をランク付け

■ 各「高リスク」項目の概況

- 高リスクと感受されている項目リストについては、2021年度から大きな変化はない
- 一方で、下記の変化の兆候が確認された
 - ✓ 国際税務などに係るリスク感受度が減少
 - ✓ BCP対応に係るリスクに並行し、サプライチェーンに係るリスク感受度も増大

ロードマップ	2022	2023	～2026
取締役会 ガバナンス	- 取締役構成のダイバーシティ向上 - 成長戦略議論の充実 - 取締役会運営の効率化 - 独立社外取締役のさらなる貢献 - 取締役会事務局機能の強化	- 取締役会運営のさらなる効率化 - 独立社外取締役のさらなる貢献 - 後継者計画の充実	- 取締役による成長戦略議論のさらなる高度化 - 後継者計画の充実・実行
執行側 ガバナンス	「Nippon Paint Group Global Code of Conduct」(日本ペイントグループ グローバル行動規範)を制定 - 自律・分散型経営である「アセット・アセンブラー」モデルに基づく、グループ・リスクマネジメント基本方針の刷新、グループ内部通報窓口方針を制定	- グループ・リスクマネジメント基本方針に基づく、各パートナー会社による自主リスク点検を通じたリスクマネジメントの実効性向上 - 各パートナー会社の内部通報窓口制度の運用定着・実効性向上	- 各パートナー会社による自主リスク点検を通じたリスクマネジメント体制の実効性検証・ブラッシュアップ - 各パートナー会社の内部通報窓口制度の実効性検証・ブラッシュアップ - 社会の要請の変化に即応するガバナンス体制(コンプライアンス、リスクマネジメント含む)へのアップデート

3-3. チーム5「調達」

サプライヤーとのコミュニケーションを深め信頼性を強化し、新たな機会を創出

サプライヤー行動規範の主要項目

コンプライアンス	環境	社会	ガバナンス
法令順守	環境インパクトの最小化	結社の自由	腐敗防止
下請業者のコンプライアンス	廃棄物管理	児童労働	贈答品および接待
環境、健康、安全に関するコンプライアンス		強制労働	利益相反
		差別	機密保持
		労働条件	記録保存
		紛争鉱物	公正な競争
		製品の安全性とコンプライアンス	国際貿易
		安全教育	

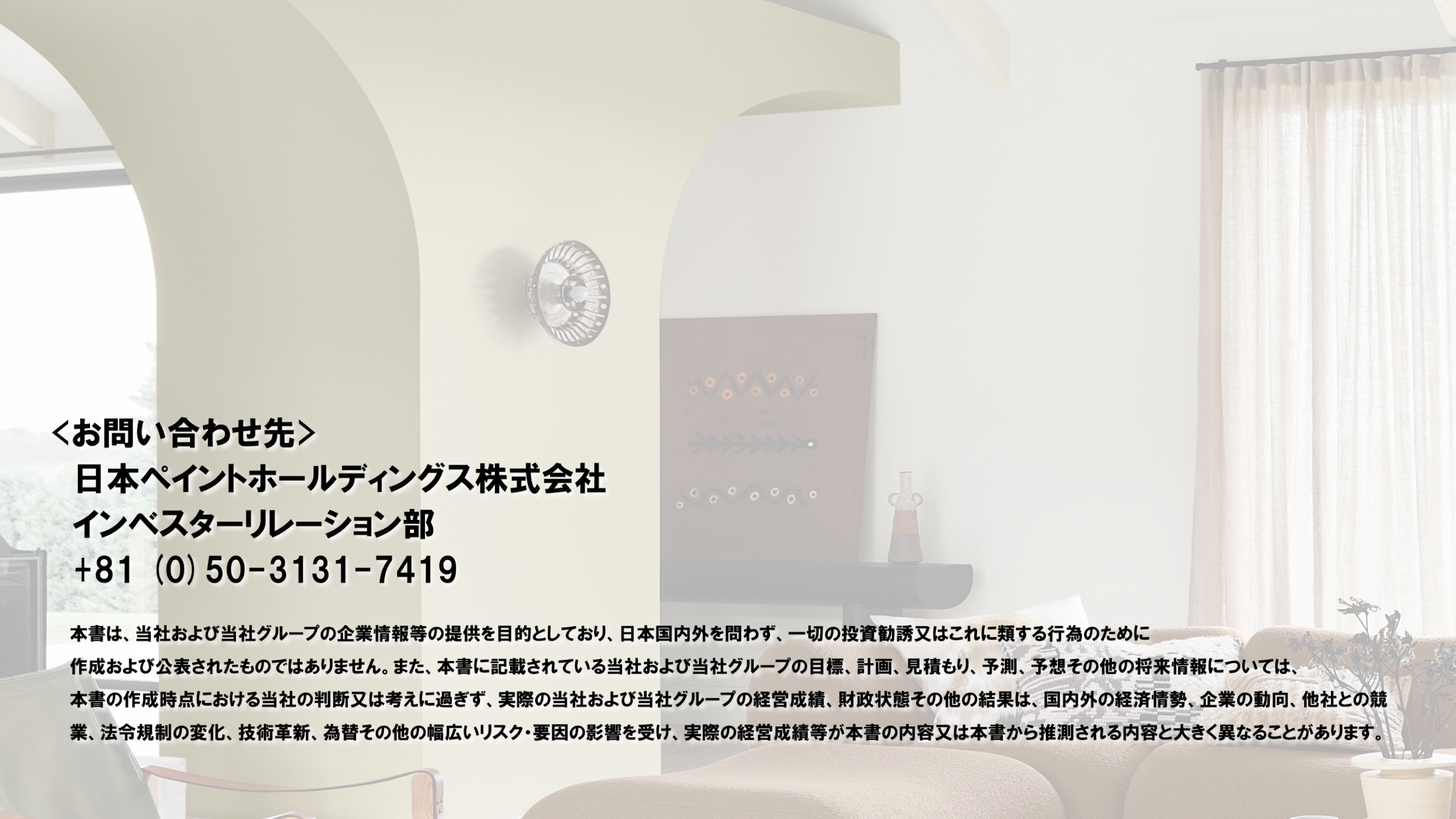
ロードマップ	2022	2023	～2025
チームとしての活動	- グローバルチームの立上げ - 地域ごとにチームを編成	- サプライヤー調査の実施 - サプライヤーESG評価方法を定義 - スコープ3開示（原材料関連）を定義	- サプライヤー調査の実施 - サプライヤーESG評価の実施 - スコープ3開示（原材料関連）の精緻化
評価/アンケートなど	- サプライヤー行動規範の策定 - サプライヤーアンケートの作成	サプライヤーアンケートを実施（調達額ベースで上位40%を対象）	サプライヤーアンケートを実施（調達額ベースで上位90%を対象）

3-4. ESGインデックス/格付評価

活動の進捗と開示強化によりGPIF採用の全ESGインデックスに採用。各ESG格付スコアも向上

ESGインデックス		～2019	2020	2021	2022
	S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数	2018年9月～			
2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)	MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)	6月～			
2022 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数	MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数				6月～
 FTSE Blossom Japan Index	FTSE Blossom Japan Index				6月～
 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	FTSE Blossom Japan Sector Relative Index				3月～

ESG格付		2019	2020	2021	2022
	気候変動	D	C	B	B
	水リスク	D	B-	A-	A-
MSCI	ESG格付	BBB	A	A	A
FTSE	ESGスコア	2.1	2.3	2.5	3.5



＜お問い合わせ先＞

日本ペイントホールディングス株式会社

インベスターリレーション部

+81 (0) 50-3131-7419

本書は、当社および当社グループの企業情報等の提供を目的としており、日本国内外を問わず、一切の投資勧誘又はこれに類する行為のために作成および公表されたものではありません。また、本書に記載されている当社および当社グループの目標、計画、見積もり、予測、予想その他の将来情報については、本書の作成時点における当社の判断又は考えに過ぎず、実際の当社および当社グループの経営成績、財政状態その他の結果は、国内外の経済情勢、企業の動向、他社との競争、法令規制の変化、技術革新、為替その他の幅広いリスク・要因の影響を受け、実際の経営成績等が本書の内容又は本書から推測される内容と大きく異なることがあります。