

AREホールディングスの環境貢献

わたしたちは事業活動を通じて地球環境に貢献する循環を生み出しています。

SDGs重点テーマ



貴金属リサイクルの拡大

限られた地球資源をより一層有効に活用するために、貴金属リサイクルをグローバルに拡大・推進します。

〔貴金属リサイクル量 2022年度実績〕

207

t

SDGs重点テーマ



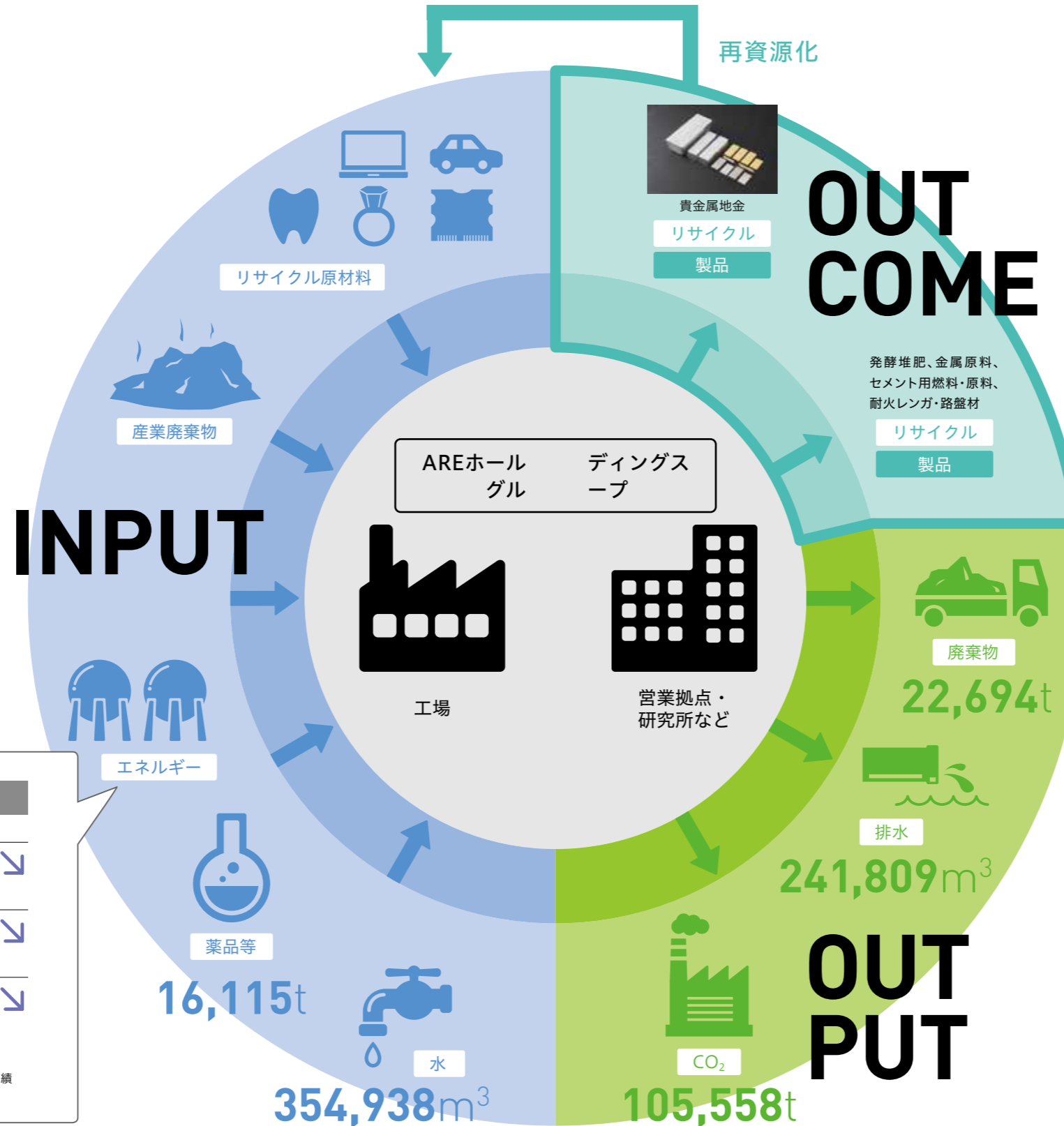
人・社会・環境にやさしい貴金属供給

わたしたちが供給する貴金属は、国際的な審査基準をクリアし認証を得ている人・社会・環境にやさしい貴金属です。今後もいっそう、倫理面、社会面、環境面に配慮した事業活動・取り組みを続け、貴金属の供給を通じて責任を果たしてまいります。

各種エネルギー

電力	4,520万kWh/年	↓	重油	456kL/年	↓
灯油	350kL/年	↑	軽油	2,606kL/年	↓
ガソリン	769kL/年	↓	都市ガス	250万m ³ /年	↓
LPG	57t/年	↑			

↑ 前年比アップ
↓ 前年比ダウン
数値はいずれも2022年度実績
以降も同様



SDGs重点テーマ



産業廃棄物の適正処理拡大

廃棄物処理のエキスパートとして廃棄物適正処理の拡大に努め、持続可能な循環型社会の実現に取り組みます。

〔産業廃棄物の適正処理量 2022年度実績〕

廃液	ガラス陶磁器くず
9.6万t/年	1.1万t/年
汚泥	その他(廃試薬・廃プラなど)
8.4万t/年	13.8万t/年
廃油	合計
1.5万t/年	34.4万t/年

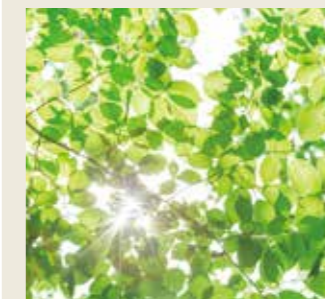
SDGs重点テーマ



CO₂排出量の削減

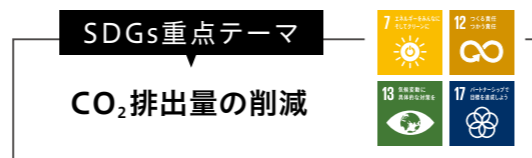
グループ全体で2030年度までにエネルギー起源CO₂排出量マイナス50%(2015年度比)を目指します。

〔エネルギー起源CO₂排出量削減率
2022年度実績〕



2015年度比
27%削減

気候変動に対する取り組み



気候変動は人類共通の課題であり、当社においても事業マテリアリティの一つと考えられています。サステナブルな社会の実現のために、当社事業による貢献と当社自身のCO₂排出量削減に取り組んで参ります。

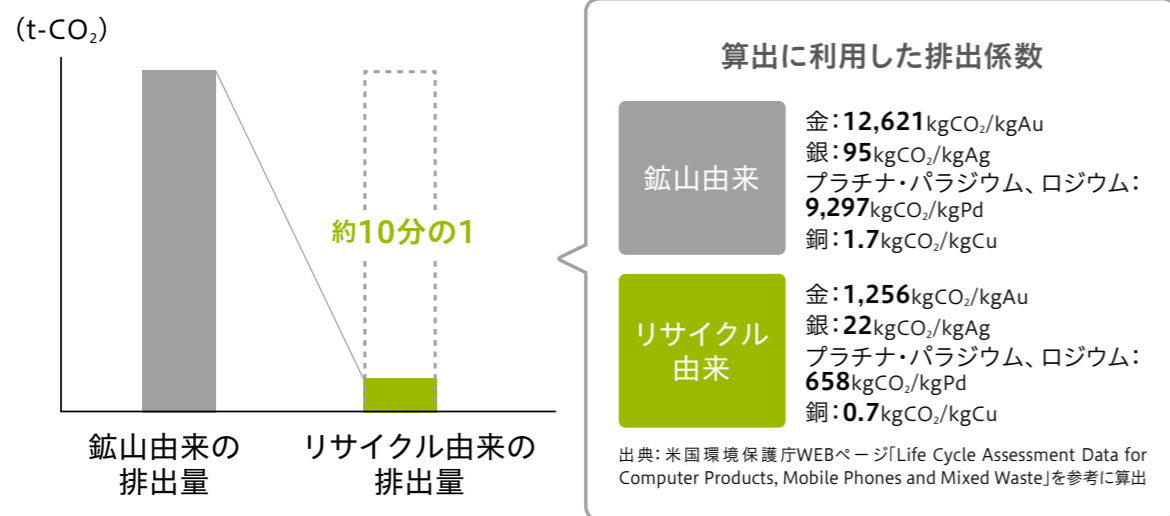
貴金属リサイクルによるCO₂削減効果

貴金属リサイクルによる削減効果538千t-CO₂

> 当社グループ排出量106千t-CO₂

削減効果
5倍以上

貴金属リサイクルは、鉱山から新たに貴金属を生産した場合と比べて環境負荷は低いとされています。例えばCO₂排出量で比較すると金の場合は約10分の1と言われています。仮にこれを当社の貴金属リサイクル量に当てはめて考えると、間接的な削減効果は538千t-CO₂となり、当社グループの排出量の5倍以上となります。当社グループは自らの排出量削減に向けた努力を継続することはもちろんのこと、貴金属リサイクルを通じたCO₂削減にも、引き続き貢献してまいります。(当社グループにおいて、どれだけのCO₂が削減されたかを示すものではありません。)



貴金属リサイクルによる環境貢献効果

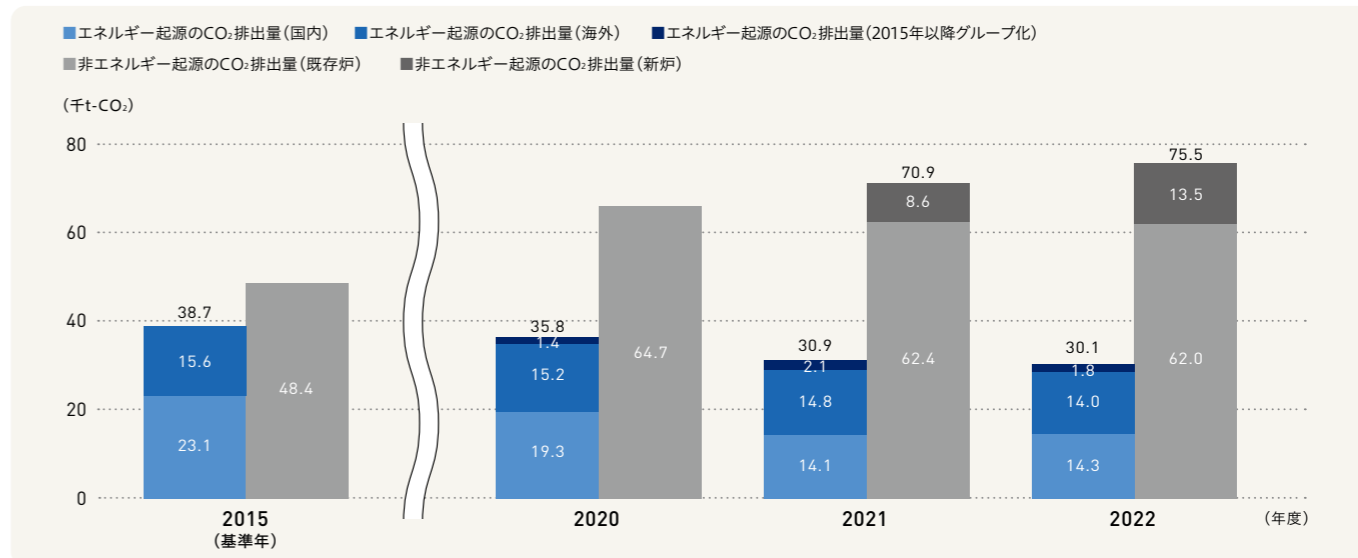
木に換算すると **3,845** 万本分

森林の温室効果ガス吸収量に換算すると

22,617 ha (琵琶湖の約3分の1)に相当

出典: 環境省 林野庁「地球温暖化防止のための緑の吸収源対策」より算出

CO₂排出量の推移



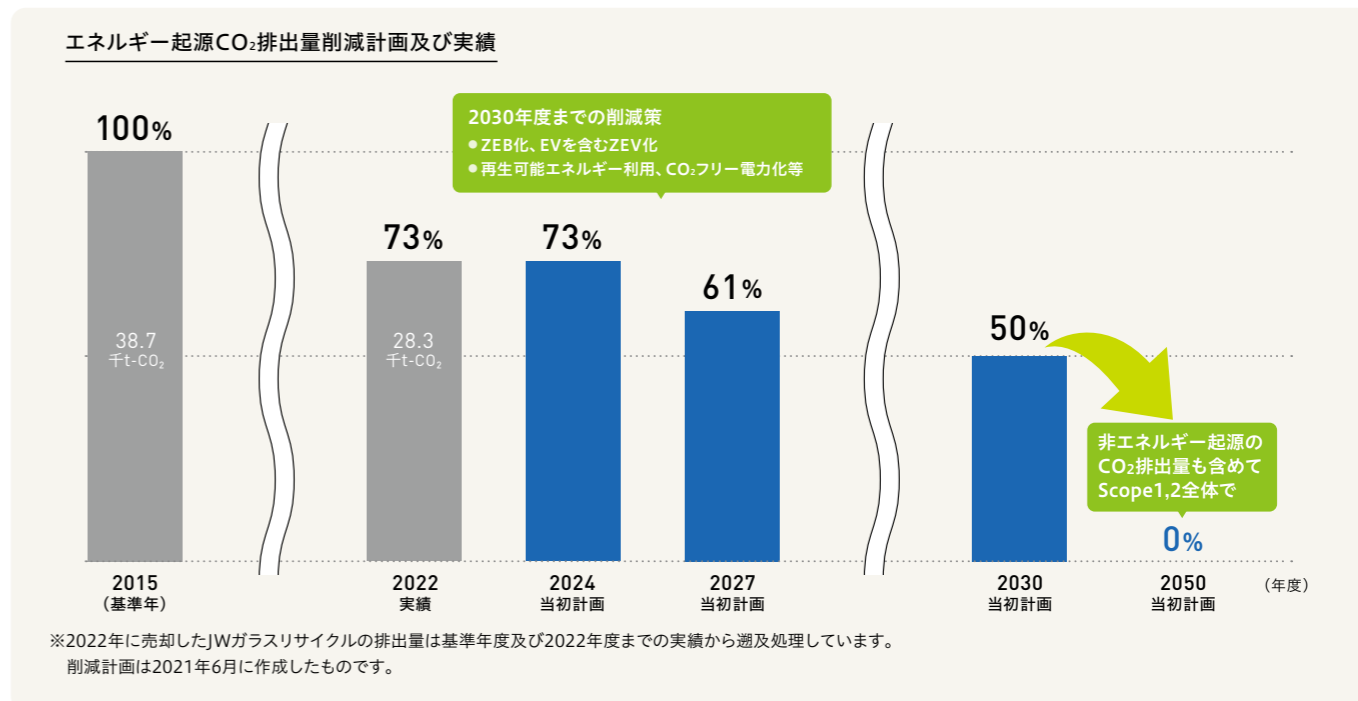
当社グループにおける2022年度の全CO₂排出量は、基準年以降にグループ化された拠点分(国内1拠点、海外1拠点)を除くと、2015年度比で約4%増加しました。内訳として、エネルギー起源のCO₂排出量は、燃料価格の高騰や電力会社の事業撤退など悪化要因がありましたが、焼却炉の廃棄物焼却廃熱を利用した高効率発電の安定稼働および電力会社の見直しにより低減し、全体では約27%減少しました。一方、産業廃棄物焼却時に発生する非エネルギー起源のCO₂排出量は、2015年度比で約28%増加しましたが、廃プラスチックを焼却し大きく減容化することで、最終処分場の延命に貢献しています。

また上記CO₂排出量をScope毎に分けると、Scope1排出量は91.9千t-CO₂、Scope2排出量は13.8千t-CO₂となります。Scope3排出量は130.9千t-CO₂です。

<データの収集範囲>
 本社、国内事業所・営業所・工場、グループ会社[®]、海外子会社[®](集計期間4月-3月)
 ※2023年3月31日現在の連結子会社を対象とし、対象から外れた場合は遡ってデータを更新しています。対象に加わる場合は、加わった年度からデータを追加しています。

<集計方法>
 [エネルギー起源] 各拠点における電力使用量、燃料使用量に基づき算出(国内排出量は、温対法および省エネ法に準拠)
 [非エネルギー起源] 産業廃棄物の焼却量に基づき算出

CO₂排出量削減計画





気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への対応

ガバナンス

当社は、2021年12月にTCFDの提言に対する賛同を表明し、事業部門、技術部門、管理部門から成る社内横断のTCFD対応チームを立ち上げ、気候変動関連のリスクと機会の特定、気候変動が当社事業に与える中長期的なインパクトの把握、対応策の検討を行いました。かかる結果を2022年4月にTCFD提言に基づき公表しています。ガバナンスについては、CEOを委員長とし、事業会社の社長・技術部門・管理部門の役員等で構成され、四半期毎に開催されるサステナビリティ委員会において、気候変動問題を経営レベルで審議しています。サステナビリティ委員会の審議内容は四半期毎に取締役会において報告するとともに、重要事項を取締役会で決議することで、ガバナンスを効かせています。

TCFD対応で明らかになったリスクと機会については毎年1回以上、取締役会及びサステナビリティ委員会に対応状況を報告していきます。

戦略

リスクと機会の抽出

2030年における当社貴金属事業(国内及び北米事業)、環境保全事業に影響を及ぼす気候変動関連のリスクと機会の抽出を「短期(1年以内)」「中期(1年超3年以内)」「長期(3年超10年以内)」に分けて行うとともに、「大」「中」「小」の3段階で定性的に評価しました。その際には2030年以降2050年に向けての気候変動の更なる影響についても考慮しました。その結果、「政策・法規制」「市場」「技術」などが特定されました。

項目	内容	2030年		2050年	対応策
		4°C	1.5°C		
リスク	移行リスク 政策・法規制	-	大	▲	・CO ₂ フリー電力への切り替え、営業車両のEV化等を通じた2030年度CO ₂ 削減目標の達成
	物理リスク 急性	-	-	▲ (4°C)	・ハザードマップに基づき影響が想定される事業所のBCMの拡充 ・大型の設備投資時に、災害に強い立地の選定や災害対策を実施
機会	移行リスク 政策・法規制	-	大	▲	・カーボンライシングの適用により、CO ₂ 排出が相対的に少ないリサイクル金属の評価向上、競争力増加 ・規制対応や、CO ₂ 排出量報告の強化
	移行リスク 市場	-	大	▶	・リサイクル需要・対象物の拡大
	移行リスク 技術	-	中	▲	・水素等脱炭素に資する技術開発の早期化、早期商業化に向けたインセンティブの拡大
					・トレーサビリティを活かしたリサイクル金属の付加価値販売を強化 ・CO ₂ 排出量分析等付加価値をつけたコンサルティング営業の強化 ・規制対応が難しい企業の支援を通じた事業の拡大
					・マテリアル/ケミカルリサイクル分野でのコンサルティング営業の拡大 ・低品位スクラップの取り扱い、取り扱い金属の拡充等リサイクル品目の拡充
					・余剰電力での水素活用等の更なる推進

シナリオの概要

次にシナリオ分析を行い、事業への影響を調査しました。シナリオは2100年までに、産業革命前に比べ、世界の平均気温が4°C前後上昇するシナリオと、1.5°C上昇するシナリオの2つを採用しました。分析に際しては、国際エネルギー機関(IEA)のWorld Energy Outlook 2021、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)の報告書、日本政府の発表している資料等を参考にしました。

シナリオ分析結果

4°Cシナリオは、現状の延長の成り行きの世界であり、2030年時点では影響は少ないことが分かりました。一方で2050年に向けては、異常気象による台風や水害等自然災害の激化といった物理リスクの増加が予想されます。当社では事業継続マネジメント(BCM)の策定を行うとともに、工場移転時に災害に強い立地を選定するなどの対応を行っています。

1.5°Cシナリオでは、今世紀半ばのカーボンニュートラル実現に向け、強力な政策措置がなされると想定されます。その一つである炭素税を含むカーボンプライシングが導入されると、環境保全事業を中心にコスト増加の影響を受けることがリスクとなります。一方で貴金属事業においては、CO₂排出が相対的に少ないリサイクル金属の評価やコスト面での優位性が高まる可能性があります。リサイクル貴金属の生産及びトレーサビリティに強みを持つ当社にとっては機会と言えます。また環境保全事業においても、脱炭素に向けての移行(トランジション)期における単純焼却からサーマルリサイクルへのシフトは、既に対応を進めている当社にとっては機会になりますし、対象物の拡大を含むリサイクル需要の拡大は、当社の強みであるコンサルティング営業(提案型営業)を活かせる機会となります。

当社はリスクを抑制するとともに、機会の拡大に注力してまいります。

リスク管理

気候変動分科会において、気候変動にかかるリスクと機会に対する対応状況や、CO₂排出量を取り纏め、サステナビリティ委員会において、毎年モニタリング及び評価していきます。また取締役会にもその内容を報告し、監督・指示を受けます。あわせてグループリスク管理部門にも報告することで当社グループ全体のリスク管理に反映していきます。

指標と目標

当社は事業マテリアリティの一つにCO₂排出量の削減を掲げるとともに、以下の目標を設定しています。

- (最終目標) 2050年度にカーボンニュートラルを実現することを目指す(対象はScope1及びScope2)
- (中間目標) 2030年度までに電力・ガソリンなどエネルギー起源のCO₂排出量を、2015年度比で50%削減する

目標達成のためにCO₂フリー電力への切り替え、燃料使用量の削減、営業所のZEB化等を進めています。

また2024年度までに2015年度比で27%削減、2027年度までに同39%削減を計画しています。

当社の環境保全事業で取り扱う産業廃棄物は、リサイクル可能なものはリサイクルしていますが、減容化や無害化等適正処理のために焼却せざるを得ないものがあるのも事実です。よってまずはエネルギー起源のCO₂削減目標の達成に注力してまいります。

推奨される開示項目	取組み状況/対応方針
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> CEOを委員長とし、事業会社の社長・技術部門・管理部門の役員等で構成するサステナビリティ委員会において気候変動問題を経営レベルで審議 サステナビリティ委員会の下、気候変動分科会を設置し、気候変動施策を推進 取締役会においてサステナビリティ委員会の審議事項を監督する体制を構築
戦略	<ul style="list-style-type: none"> 短期・中期・長期の気候変動に関するリスクと機会を、4°C及び1.5°Cでシナリオ分析を実施 事業マテリアリティの一つに「CO₂排出量の削減」を設定
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> シナリオ分析等により抽出されたリスクや目標については、対応状況をサステナビリティ委員会及び取締役会に定期的に報告 合わせてグループリスク管理部門にも報告することで、当社グループ全体のリスク管理体制に組み入れて管理
指標と目標	<ul style="list-style-type: none"> 2030年度までにエネルギー起源CO₂を2015年度比50%削減する目標を設定済、合わせて2050年度にカーボンニュートラル達成(Scope1及びScope2)を目指すことを宣言済 2022年度のエネルギー起源CO₂削減実績(2015年度比▲27%) <p>▶ 2030年度までのエネルギー起源CO₂排出量削減計画及び2022年度のScope1~3の排出量実績についてはP41へ</p>

環境マネジメント

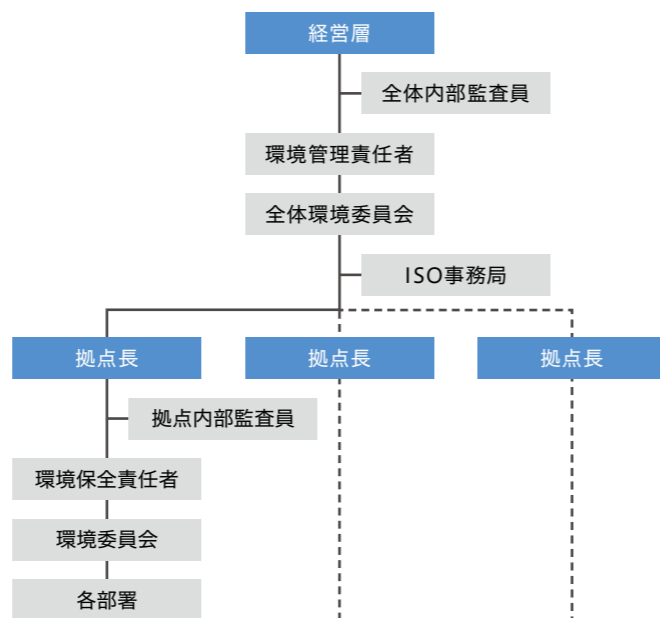
ISO14001認証取得状況

2018年8月に関係会社を含む国内事業所のISO14001認証を統合し、6社46拠点で認証を取得しています(2023年9月現在)。今後も事業との一体化をキーワードとして、維持管理および改善活動に注力していきます。



ISO14001登録証

ISO14001統合認証取得拠点運営体制



環境マネジメント推進体制

環境保全の理念を定めた「環境方針」に基づき、「全社環境目標(年間計画)」を策定します。これを受け、ISO14001認証を取得している国内事業所では、「拠点環境目標(年間計画)」を策定し、業務に密着した環境保全活動を行います。また、各拠点の環境委員会は環境法規制の遵守、計画の見直し、環境教育等を審議し経営層に報告しています。環境マネジメントシステム(EMS)はISO事務局が統括していますが、各事業所に環境保全責任者を設置し、推進の徹底を図っています。

グリーン購入の推進

当社グループは、大量生産・大量消費・大量廃棄により引き起こされる地球温暖化などの深刻な環境問題の解決を図り、持続可能な社会・環境づくりの推進を目的として、「国等による環境物品等の調達に関する法律(グリーン購入法)」に適合したグリーン購入のためのガイドラインを定め、環境負荷低減に資する製品やサービスの利用を推奨しています。

<推奨商品>

- 1 PEFC®森林認証プログラム(森林保護に貢献)商品
- 2 日本環境協会が審査認定している、環境負荷が少なく環境保全に役立つ商品
- 3 グリーン購入法の特典調達品の判断基準に合致した商品
- 4 グリーン購入ネットワークが運営するエコ商品として掲載されている商品

今後も当社グループは、グリーン購入に積極的に取り組み、限りある資源を大切に、廃棄物の発生を抑えることで、循環型経済システムの構築に貢献してまいります。

※PEFC: Programme for the Endorsement of Forest Certification



生物多様性への貢献

当社グループは1970年代に廃液の無害化処理を開始して以降、産業廃棄物の適正処理等環境保全事業を通じて50年以上に亘って生態系の維持、水環境や海洋の保全に貢献してきました。当社グループは自然の喪失を食い止め、回復させ、自然にとってプラスとなる成果を達成し、自然関連リスクを低減・管理することは、生物多様性の維持のために欠かせないものであること認識しています。また貴金属リサイクルによる貴金属生産も、生物多様性への貢献が高いと考えます。

水ストレス

当社グループは、事業活動において、継続的な水使用量の削減および効率性の向上による環境負荷の低減に努めています。水資源の有効活用とともに、水ストレスへの対応の必要性も認識していますが、当社の国内および海外の事業拠点でWRI Aqueductによる評価でHigh Risk以上に分類されるエリアに立地する事業拠点はありませぬ。よって水ストレスに晒されている事業拠点は無いと評価しています。

安全な職場づくり

労働災害を減少させるために、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の考え方を取り入れ、継続的な安全衛生管理を通じて職場の安全衛生水準の向上を図っています。リスクアセスメントや危険予知訓練など事故防止や安全教育の強化を通じて、重大な災害や事故の未然防止に一層力を入れていきます。

水素社会への取り組み

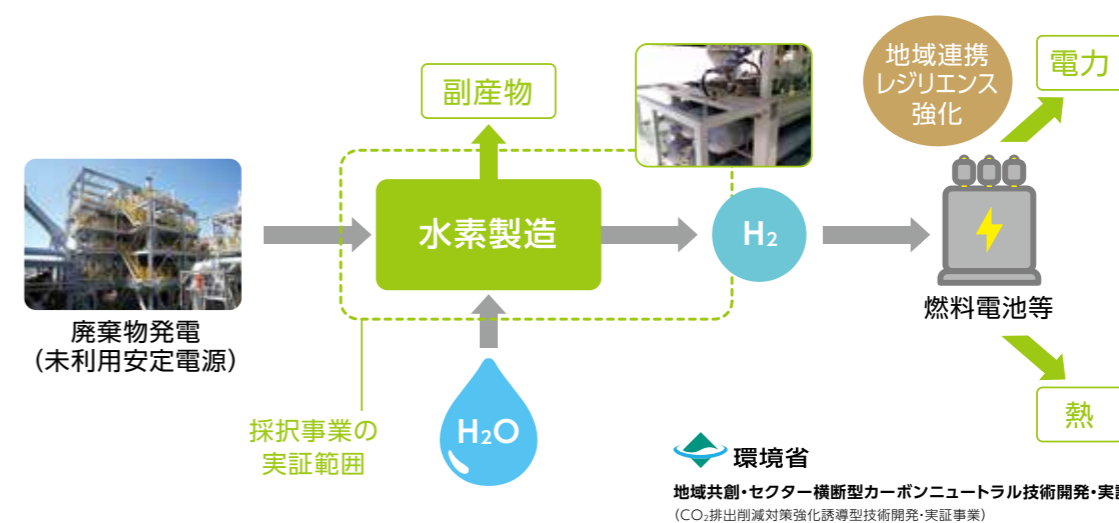
ジャパンウエイストは、環境省が実施する「地域共創・セクター横断型カーボンニュートラル技術開発・実証事業」において、エフシー開発(株)、(株)X-Scientia、三井住友信託銀行(株)と共同で、「副産物の有効活用によるグリーン水素サプライチェーン構築に向けたシステム開発」の実証を行いました。

本事業では、ジャパンウエイストが保有する廃棄物発電所における未利用の電力を活用し、水素と副産物を併産することで水素の製造コストを大幅に低減することのできる併産型の水素製造システムを開発します。また本事業終了後は、安価な水素を製造・外販することで水素の普及拡大に貢献し、温室効果ガスの排出削減につなげます。

2022年12月に新門司工場へ水素製造装置の導入が完了し、2023年3月末に技術実証実験を無事終了しました。

今後は水素サプライチェーンの構築と副産物の販売を目指します。

副産物の販売により事業性を確保し水素の普及拡大に貢献 → CO₂排出削減



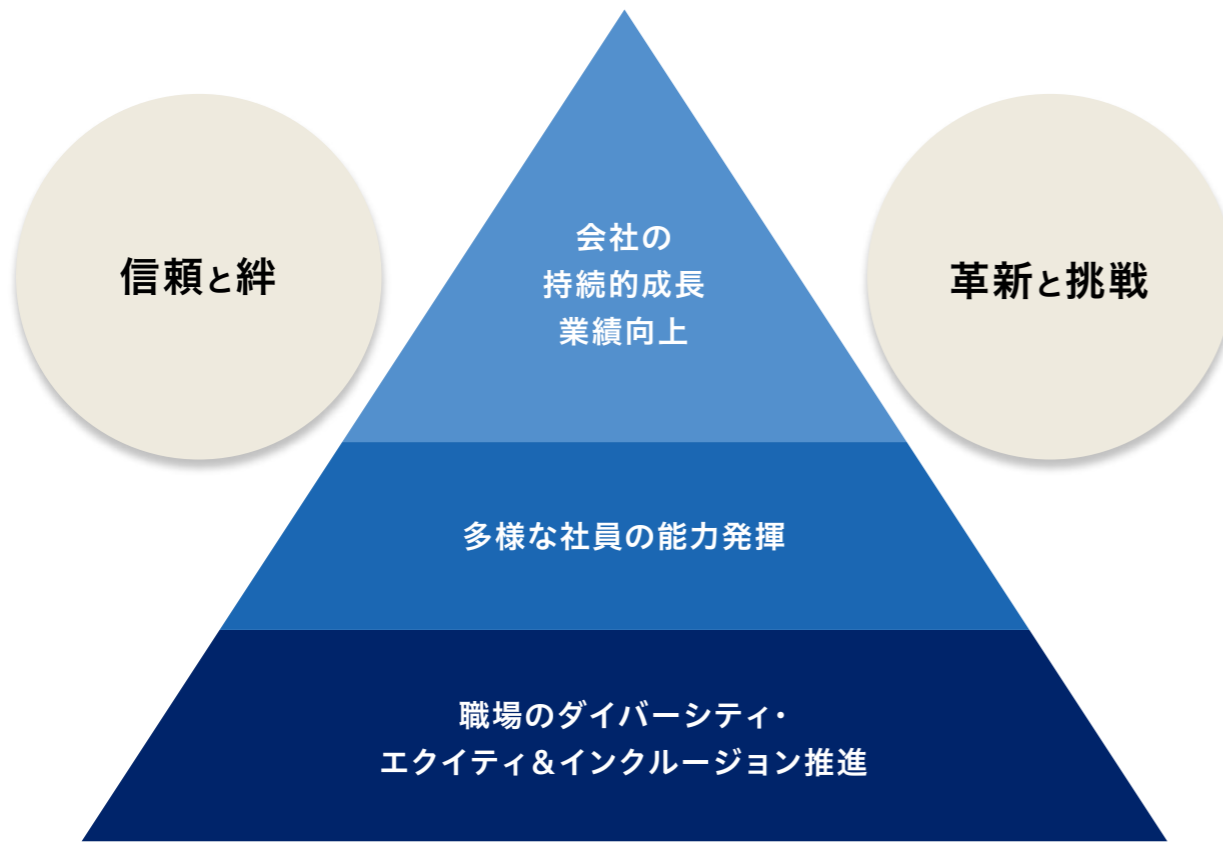
事業戦略を支える人的資本

当社の考える人的資本経営について

当社が目指す長期ビジョン達成のためには、社員全員が当社のパーパスやアサヒウェイを理解し、実践する必要があると考えます。多様な社員が信頼と絆のもと、仕事に誇りを持ちながら革新に向け活き活きと挑戦することで、組織全体の生産性が最大化すると私たちは信じます。そのため当社では“社員一人ひとり”を大切なステークホルダーと位置づけ、人的資本への投資を体系的に進めています。多様な社員がそれぞれ自分らしく仕事と生活全体との調和を得られるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進や健康経営を基盤に据え、日々の仕事の中で成長し、能力発揮をしていただくための環境を整えています。

具体的には、障がい者雇用推進、女性活躍推進、週休3日モデルといった働き方改革、中長期的に中核人材(アサヒウェイを体現し、各種の専門性を高め、事業発展の将来像を企画・立案・実行できる人材)を獲得するための採用活動や種々の人材育成プログラム等が挙げられます。

また今後人材の流動化がより進んでいくことが想定される労働市場においては、エンゲージメントの向上こそが最大のリテンションにつながると考えます。アサヒウェイを中核とした人的資本への投資により社員エンゲージメントの向上をもたらし、他社には真似できない組織ケイパビリティの保有を目指します。



➡ DEI推進は「信頼と絆」「革新と挑戦」に直結し、持続的成長に寄与します。

2022年度に実施した主な取り組み

- ① 新しい働き方(週休3日モデル・年10日指定休モデル)の導入
- ② 新卒初任給のUP(2024年4月入社者から)
- ③ タレントマネジメントシステムの導入
- ④ 海外トレーニー制度の導入
- ⑤ 新任管理者研修の導入
- ⑥ メンター制度の導入
- ⑦ 障がい者雇用の全社推進
- ⑧ 女性管理職比率向上施策
- ⑨ 男性育児休業取得の推進

取り組み事例

取り組み事例① 新しい働き方(週休3日モデル・年10日指定休モデル)の導入

当社事業の人的生産性の維持・向上と、社員の個人生活の多様性に対応した働き方の両立を図ることを目的として導入しました。出産・育児・子供の送迎・介護・療養・通院等だけでなく、リスク(自己啓発による「学び直し」)や趣味・娯楽等のライフワークを含め、新たに創出した時間を各人の多様な生活スタイルに活用することを積極的に推奨しています。

取り組み事例② 新卒初任給のUP(2024年4月入社者から)

企業間の人材獲得競争が激しさを増している現状に鑑み、新卒入社者の初任給の向上を実施。採用広報におけるPR活動を強化し、学生の応募を拡大し、当社の将来を担う優秀な人材確保につなげます。

	現状	改定後	増額
学部卒	¥255,000	¥280,000	¥25,000
修士了	¥280,000	¥300,000	¥20,000

取り組み事例③ タレントマネジメントシステムの導入

当社では、高い能力を発揮する社員に社歴や年齢に関係なく、早期に上位ポジションで活躍する機会を与える「成果・能力主義」を徹底しています。そのための評価を効率的、効果的に行うために、社員一人ひとりの資格やスキルを可視化するタレントマネジメントシステムを導入しました。今後は長期ビジョンを見据えた事業戦略に沿った戦略的な人材のローテーションや採用に活用します。

取り組み事例④ 海外トレーニー制度の導入

実体験による異文化理解やグローバルな視点を醸成する機会を提供し、グローバルな領域で活躍する将来の経営人材を育成するために導入しました。テクノセンターにおける若手技術員の北米への派遣を決定し、技術力の向上に加えて、グローバル適応力の向上も目指します。

取り組み事例⑤ 新任管理者研修の導入

マネジメントに必要な知識を体系的に学び、管理者としての行動・姿勢・考え方を習得するとともに、管理者としての責任感と意欲を醸成することを目的に実施しています。

取り組み事例⑥ メンター制度の導入

社員の前倒し成長による会社の人的生産性の向上を通じて、先輩社員から後輩社員へのOJTを通じた、アサヒウェイのさらなる浸透を目的として制度化しました。この制度を通じて、メンターは部下育成・管理スキルの基盤を作り、メンティーは現場力の集中育成による早期活躍を目指し、教え教えられる風土をさらに醸成していきます。



ワークライフバランスとダイバーシティの基盤充実

2022年度のSDGs重点テーマの実績は下記の通りです。



SDGs重点テーマ



取り組み事例⑦ 障がい者雇用の全社推進

サステナビリティ委員会を通して、全社的に障がい者に配慮した企業風土の醸成、障がい者に配慮した業務創出などを推進しています。これらを通じて、法定雇用率の達成に加えて、多様な人材が活躍できるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン経営(DEI経営)をさらに進めています。



取り組み事例⑧ 女性管理職比率向上施策

当社はくるみん認定を取得しており、これまでも、柔軟な働き方(在宅勤務、小学6年修了までの育児短時間勤務等)による両立支援制度の充実に取り組んでいます。女性管理職比率向上策として、「選抜型キャリア研修」を実施し、チャレンジ意識醸成を後押ししています。2022年に立ち上げた「Asahi Cheer-up Meeting(交流会)」も、社員同士の対話・交流を通じ、女性社員が生き生きと活躍するための取り組みとして今後継続予定です。



取り組み事例⑨ 男性育児休業取得の推進

全ての社員の多様な働き方と活躍を実現する職場風土の醸成には、女性社員へのアプローチだけでは不十分です。男性社員に対する育児休業の周知徹底に加え、2022年度には全管理職を対象にした社内研修(アサヒラーニング)も実施するなど、男性も育児に参加しやすい職場環境づくりを推進しています。

柔軟な働き方に対する制度一覧

制度	内容	取得対象者
新しい働き方	週休3日モデル、年10日指定休モデル等、各職場に応じて選択可能な多様なモデル 働き方を柔軟にすることで、出産・育児・子供の送迎・介護・療養・通院だけでなく、リスクやライフワークを含む個人生活の多様性を生み出す	正社員、嘱託社員、アソシエイト社員
フレキシブル勤務	勤務時間に制限があり、新しい働き方に対応できない場合でも、1ヶ月の所定労働時間の中で勤務時間をフレキシブルに調整することができる	交代勤務者、短時間勤務者等
短時間勤務(育児・介護)	1日6時間までの短時間勤務 育児は子が小学6年修了まで	全従業員
テレワーク(育児・介護)	週2日までの在宅勤務	全従業員
特別休暇(出産)	配偶者が出産した際に3日間取得できる有給休暇	全従業員
看護休暇・介護休暇	1人につき年5日、時間単位で取得	全従業員

健康診断制度一覧

対象者	健診区分/年齢	35	40	45	50	51	52	53	54	55	56	74
正社員(〜59歳) 嘱託社員(60〜64歳) 準嘱託社員(65歳以上)	高度健診	PET/MRI/大腸	高 (5年毎)	高 (5年毎)	高	高	高	高	高	高	高	高
	定期健診	胃カメラ 生活習慣病予防 人間ドック(生活習慣病予防健診+付加健診)										
有期等従業員	定期健診	胃カメラ 生活習慣病予防 付 ← 付加健診追加 → 付 生活習慣病予防健診										

…法定を上回る制度

再検査補助

健診コース名	対象者	補助内容	備考
高度健診	正社員(元正社員) 40歳・45歳 50歳以上2年毎	PET検査 110,000円 脳MRI/MRA検査 33,000円 大腸カメラ検査 33,000円	PET・脳MRI/MRAはいずれかを選択 大腸カメラは希望者全員
定期健診	正社員(元正社員) 35歳以上	人間ドック 全額補助	協会けんぽ「生活習慣病予防健診」に、 全年齢オプションとして「付加健診」を追加 ※付加健診内容:眼底検査、肺機能、腹部超音波、 血液学的検査・生化学的検査等
胃カメラ	正社員(元正社員)・ 有期等従業員 35歳以上	胃カメラ検査 全額補助	胃カメラ希望者全員
再検査	要再検査判定全員	再検査補助 5,000円/件	要再検査項目ごとに5,000円ずつ補助



当社は2020年度より毎年、健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定を取得しております

研修体系組織図

対象者	新人・若手層	中堅・リーダー層	管理職層	上級管理職層
共通	基礎教育(安全研修・IT教育・サステナビリティ教育・語学学習支援)			
階層別研修	業務の基本となる知識・ビジネススキルを学ぶ	新卒新入社員研修 メンター制度(入社後1年間)	中途入社者研修	
	役割・期待を理解する		新任主任職研修	幹部向け中途入社者研修 新任所長研修
	業務運営上必要なコアスキルを学ぶ	実践ビジネススキル研修	通信教育 階層別必須コース 中堅コース 管理者基礎コース	管理者コース 上級管理者コース
			通信教育 知識・スキル必須コース ロジカルライティング 会計・財務・労務管理	評価者の教育と育成 新任管理者研修
選抜型研修		メンター育成研修	国内ビジネススクール(短期・長期)	
	専門知識を学ぶ	職種別専門コース(力量認定・拠点内教育・社外研修・資格取得支援等)		
	グローバル・経営人材の育成	グローバルコース(海外トレニー)		

ESGの取り組み〈社会〉

SOCIAL

「責任ある貴金属管理」への取り組み

当社グループは、エレクトロニクス製品や自動車部品、宝飾品などの製造に不可欠な貴金属原料のグローバルな調達活動において、国際的な機関が定めるガイダンスに準拠した管理体制を構築し、貴金属サプライチェーンの一員として、法令遵守・国際規範の尊重、人権・労働、安全・衛生、環境、公正取引・倫理などについて社会的責任を果たすため、「責任ある貴金属管理」を推進しています。

「責任ある貴金属管理」とは

責任ある鉱物調達

鉱物資源が紛争や人権侵害を引き起こしている武装勢力の資金源となることへの懸念から、2010年に米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)が成立し、コンゴ民主共和国および周辺9ヶ国の紛争鉱物が規制対象となり、3TG(スズ、タンタル、タングステン、金)を使用する米国上場企業は、原産国調査やデューデリジェンス手続きを実施し、紛争鉱物の使用状況を報告する義務が課せられました。デューデリジェンス手続きについては、国際機関である経済協力開発機構(OECD)が「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リジェンス・ガイダンス(以下、OECDガイダンス)」を公表しています。OECDガイダンスは、①企業管理システムの構築、②リスクの特定と評価、③特定したリスクへの戦略と実施、④独立した第三者監査の実施、⑤年次報告の5ステップの枠組みとなっています。

EUにおいても、2021年1月に施行された紛争鉱物規則において、紛争地域および高リスク地域から3TGを含む鉱物をEU内に持ち込む輸入者に対して、デューデリジェンス手続きを実施する義務が課せられるようになり、「責任ある鉱物調達」がグローバルに広がっています。

責任ある貴金属管理

金・銀はロンドン地金市場協会(LBMA)が、プラチナ・パラジウムはロンドン・プラチナ・パラジウム市場(LPPM)が、製品の品質や貴金属の分析能力、責任ある調達などの審査に合格した精製会社を「グッド・デリバリー・リファイナー」として認定しています。アサヒメタルファインは金・銀・プラチナ・パラジウムについて、Asahi Refining(USA・Canada)は金・銀について、グッド・デリバリー認定を受けており、世界の市場で信頼を得ています。

グッド・デリバリー認定を維持するためには、定期的な品質・技術審査以外に、OECDガイダンスに基づいた「責任ある金・銀のガイダンス(以下、LBMAガイダンス)」、「責任あるプラチナ・パラジウムのガイダンス(以下、LPPMガイダンス)」と呼ばれるデューデリジェンス・ガイダンスに準拠し、第三者機関による監査を毎年受けることが要求されています。

近年のLBMAガイダンスでは、紛争鉱物、人権侵害、マネーロンダリング、テロ資金供与、不正取引などの防止に加えて、環境やサステナビリティに係る社会的責任を果たすことも求められるようになってきました。

また、アサヒメタルファインならびにAsahi Refining(USA・Canada)は、責任ある鉱物イニシアチブ(RMI)より、責任ある鉱物保証プロセス(RMAP)に適合した紛争鉱物不使用の金のリファイナーとしても認定を受けています。

AREホールディングスグループの取り組み

AREホールディングスグループは、「この手で守る自然と資源」をパーパスとして掲げており、パーパスの実現には持続可能なサプライチェーンの構築が不可欠と考えており、取引先やサプライヤーの皆さまとともに、法令遵守、人権、倫理、労働、安全衛生、環境についての社会的責任を果たし、双方ともに持続的に発展することを目指します。調達活動において「サステナビリティ調達方針」を制定し、取引先やサプライヤーの皆さまとの相互協力と信頼関係に基づき、双方の企業価値の向上と持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。

(法令・社会規範の遵守) 事業活動において適用される国内外の法令および社会規範を遵守します。

(人権の尊重) サプライチェーン全体における強制労働、児童労働、ハラスメント、差別などのあらゆる人権侵害を排除します。

(労働安全衛生) 事業活動において適用される国内外の労働条件を理解し、労働環境の整備と安全衛生の維持向上に努めます。

(環境への配慮) 気候変動や生物多様性への影響に配慮し、地球環境への負荷が少ない調達活動を推進します。

(製品・サービスの品質・安全性の確保) 製品・サービスの品質および安全管理を徹底し、継続的な維持向上に努めます。

(公正かつ公平な取引) 企業倫理、健全な商習慣、社会通念に則した公正かつ公平な取引を行います。

(情報セキュリティ) 調達活動において取得した機密情報および個人情報情報を適正に管理し、漏洩防止に努めます。

SDGs重点テーマ

人・社会・環境にやさしい貴金属供給



アサヒメタルファインの取り組み

日本全国をカバーする営業ネットワークとアジアを中心とした海外拠点を活かし、Eスクラップ、表面処理、精密洗浄、触媒、デンタル、宝飾などの分野から発生する貴金属含有スクラップを回収し、リサイクルしています。金・銀・プラチナ・パラジウムなど、現代のモノづくりに欠かせない貴金属製品として再生することにより、資源の有効活用と産業の発展に貢献しています。

アサヒメタルファインの金・銀・プラチナ・パラジウムは、LBMAおよびLPPMのグッド・デリバリー認定に加えて、大阪取引所(OSE)、ニューヨーク商品取引所(COMEX)、ニューヨーク・マーカンタイル取引所(NYMEX)など国内外の先物取引所の受渡供用品としても認定を受けており、世界で流通するブランドとして認められています。

2019年7月に国内のリファイナーとして初めて、RJC^{※1}(責任あるジュエリー協議会)の行動規範に関するCOP^{※2}認証を取得し、2021年7月には加工・流通過程管理に関するCOC^{※3}認証も取得しました。倫理、人権、社会、環境の各面における行動規範に加え、デューデリジェンスとトレーサビリティによる加工・流通過程管理についても、RJCの厳格な審査基準をクリアし、金やプラチナ等の貴金属サプライチェーンの一員として責任を果たしてまいります。

※1 RJC: 鉱山から小売りまで、貴金属やダイヤモンドなどを取り扱う宝飾業界の企業を対象とし、取引の透明性と責任ある企業行動を推進する非営利組織

※2 COP: Code of Practicesの略

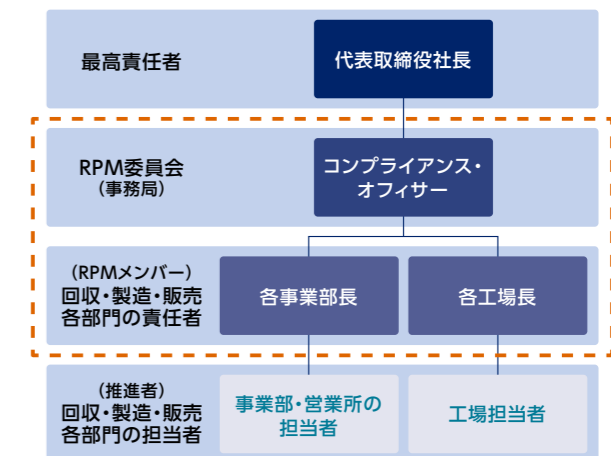
※3 COC: Chain of Custodyの略



責任ある貴金属管理体制

責任ある貴金属管理方針に基づいて、全社を横断的に管理する「責任ある貴金属管理委員会(RPM委員会)」を組織し、最高責任者である代表取締役社長が「責任ある貴金属管理委員長(コンプライアンス・オフィサー)」を任命し、管理体制を整えています。コンプライアンス・オフィサーを委員長としたRPM委員会は、方針の策定・変更を含む重要施策の決定、管理システムの整備、実施状況のモニタリング、従業員への教育、経営層への報告などを行っています。

当社はサプライチェーンに悪影響を及ぼす取引を高リスクと評価し、リスクが懸念される取引についてはRPM委員会で審議を行い、必要に応じて追加のデューデリジェンスを実施するなど、管理体制の強化を図っています。



サプライチェーンマネジメント

貴金属サプライチェーンにおける紛争、法令遵守、人権、労働、安全・衛生、環境などのリスクについて、リスクベース・アプローチに基づくデューデリジェンスを実施しています。サプライヤーとのコミュニケーションやKYC (Know Your Customer) 質問書などを通して、取引状況や原料の由来を把握し、サプライヤーと原料に対するリスク評価を実施しています。またサプライヤーから当社の責任ある貴金属管理方針への同意書を取得し、サプライヤーに対しても責任ある貴金属管理へのご理解とご協力をお願いしています。サプライヤーとの信頼関係を構築するとともに、継続的にデューデリジェンスを実施し、サプライチェーン・リスクの低減を図っています。

- 1 サプライヤーに対するデューデリジェンスの実施(事業内容や所在、原料の種類や由来などの情報に基づくリスク評価)
- 2 サプライヤーに対して、当社の責任ある貴金属管理方針の周知
- 3 取引の記録とトレーサビリティの管理
- 4 従業員に対して、責任ある貴金属管理やデューデリジェンスに関する教育の実施
- 5 実施状況のモニタリングとマネジメントレビュー
- 6 独立した第三者監査の実施(毎年)

社会との関わり合い

当社グループの企業活動は、さまざまなステークホルダーの皆さまとの関わりで成り立っています。わたしたちは特にステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重視し、良好な関係の構築に努めています。

主な取り組み

エシカル・サステナブルジュエリー

近年、人や社会・環境などに配慮した素材から作られた、「エシカルジュエリー」や「サステナブルジュエリー」と呼ばれるジュエリーに注目が集まっています。企業としては、このようなジュエリーの供給を通じてさまざまな環境問題や社会問題などの解決に貢献することができ、また消費者としては、環境問題や社会問題などの悪化に担ってしまうおそれのないクリーンなジュエリーとして安心して利用できることから、婚約指輪などの記念的な用途にも用いられています。最近では、各有名ブランドがこのようなコンセプトのジュエリーを打ち出しているだけでなく、エシカル・サステナブルジュエリーに特化したブランドも立ち上げられ、女性誌で特集が組まれるなど新たなトレンドになりつつあります。アサヒメタルファインは人・社会・環境にやさしい貴金属供給を通じて、エシカル・サステナブルジュエリーの取り組みに貢献しています。



アサヒクリーンプロジェクト

当社グループでは、個人・グループによるボランティア活動等、従業員が一社会人としてSDGsに貢献する活動を「AREホールディングスSDGs活動」とし、奨励・支援しています。2021年4月1日には清掃に特化した活動を推進する「アサヒクリーンプロジェクト」をスタートさせ、のべ934名が参加しました。事業所・営業所の周辺だけでなく、さまざまな地域の清掃活動に取り組んでいます。



SDGs
重点テーマ

SDGs活動の奨励・支援



お取引先の皆さまとともに

わたしたちは、「お客さま第一主義」を合言葉に、お取引先の皆さまの幅広いニーズにきめ細かく対応できるよう努めてまいります。

公正取引に関する取り組み

わたしたちは、アサヒウェイの「AREホールディングスグループ 10の規則」において、「公平な競争を阻害する行為の禁止」「お取引先の情報や技術等の機密保持」「不適切な利益授受の禁止」などを定め、公正取引や企業倫理の遵守を徹底しています。

品質保証体制

当社グループでは品質保証部門が中心となり、営業部門、技術開発部門、製品製造部門が連携を行って、お客さまの声や市場の動向などを共有化し、お客さま満足度の向上に取り組んでいます。また、お客さまにより安心・満足していただける製品を提供するためにISO9001を取得し、品質マネジメントシステムの継続的改善・品質の維持向上に努めています。

調達に関する取り組み

当社グループでは、貴金属リサイクルや環境保全事業において使用する薬品や各種消耗品などの副資材の調達に関して「CSR調達方針」を策定しています。

CSR調達方針

- ①環境保全 ②品質管理 ③公正取引
- ④情報セキュリティ ⑤危機管理 ⑥社会的責任
- ⑦人権への配慮と労働安全衛生

の7つの観点を重視した調達活動に取り組んでいます。お取引先の皆さまとの信頼関係に基づく取引を推進し、当社とお取引先の皆さまの双方が企業価値を向上させることを目指しています。



外部との連携強化について

当社グループの事業は、今後さらに重要性が高まる循環型経済の中で静脈領域を支えています。地域・社会や企業から廃棄されるものを資源として戻す事業ゆえ、ステークホルダーの皆さまとの結びつき(関わり)を強化することが不可欠です。そのため当社グループでは、行政・自治体や業界団体等への所属、社会貢献活動や協賛等、さまざまな取り組みを行っています。

ASAHI JEWELRY JOURNAL

あらゆる企業にESGが求められる時代となった昨今、当社グループ自身が「責任ある貴金属管理」をはじめとする取り組みを行うことはもちろんのこと、それらに関する知識や情報を広く啓蒙していくことも重要であると考えています。アサヒプリテックでは宝飾事業のお取引先の皆さま向けに、2020年6月に「ASAHI JEWELRY JOURNAL」を創刊。SDGsやその時々のトピックを記載し、定期的に発信しています。



社会貢献活動への参画

わたしたちは、企業市民として地域社会と共生する企業であり続けるためにさまざまなかたちで地域や環境に根差した社会貢献活動を行っています。

アサヒプリテックでは、社会貢献活動のひとつとして日本財団と日本歯科医師会の協力により推進されている「TOOTH FAIRY(歯の妖精)プロジェクト」に協力企業として参画しています。「TOOTH FAIRYプロジェクト」とは、歯科医院で治療の役割を終えた貴金属をリサイクルし、金、パラジウムなどの貴金属の売却を通じて得られた利益を国内の難病の子どもとその家族の支援などの社会貢献活動に活用しているプロジェクトです。アサヒプリテックは「TOOTH FAIRYプロジェクト」に寄せられた貴金属のリサイクルを行うことで、活動のサポートを行っています。



ジャパンウェイストでは、世界各国からの海外研修生を受け入れ、工場見学を通して廃棄物の無害化処理や再資源化についての学びの場を提供しています。また災害時に発生する廃棄物や不法投棄された廃棄物、海洋漂着物などの適正処理を行政と協力して実施しています。



Asahi Refining各社では、従業員が協力して寄付活動を実施しています。毎年多くの食べ物やおもちゃが集まり、フードバンク等の団体へ寄付しています。



<その他の社会貢献活動>

- ・特定非営利活動法人メドゥサン・デュ・モンド ジャパン(世界の医療団)の活動支援
- ・特定非営利活動法人日本口唇口蓋裂協会等の活動支援
- ・自販機による日本財団チャリティー寄付 等

取締役のスキルマトリックス

氏名	経営全般	業界知識	国際経験	営業販売	技術・イノベーション	行政経験	法務	財務会計
代表取締役社長 CEO 東浦 知哉	●	●	●	●		●		●
取締役監査等委員長 原 良憲	独立社外		●		●			●
取締役監査等委員 木村 美代子	独立社外	●		●				
取締役監査等委員 鍵本 充敏	●	●					●	
取締役監査等委員 山本 明紀	独立社外		●					●
取締役監査等委員 鶴 由貴	独立社外		●				●	
執行役員 中西 広幸	●	●		●	●			
執行役員 中島 勉	●	●		●	●			
執行役員 田嶋 伸夫	●	●	●					●
執行役員 安田 昌平	●	●	●					●

スキル項目の選定理由

当社の取締役は、各事業部門や技術部門や管理部門の分野に精通した業務執行取締役と企業経営に必要な多様な専門性を有する社外取締役で構成されています。グローバルに事業を展開するために必要な国際経験、許認可が必要な事業を営む中での行政経験など、当社の事業の特性を踏まえ、全体として必要なスキルを8つ選定しています。

取締役の報酬等

役員報酬等の内容の決定に関する方針等

● 決定方針の決定方法

当社の取締役会は、2名の独立社外取締役を含む3名で構成する任意の報酬委員会に対して、当社の取締役の報酬等の原案作成を諮問し、同委員会から答申された内容を踏まえ、当社の取締役会において取締役の個人別の報酬等の内容の決定に関する方針を決議しております。

● 決定方針の内容の概要

当社は、株主総会で決議された役員報酬の限度額内で、取締役会の諮問機関である報酬委員会からの答申内容をもとに、取締役会にて決定しております。報酬体系は業績向上への意欲を高める内容とし、取締役（監査等委員であるものを除く）の報酬は「基本報酬」「賞与」「業績連動型株式報酬」により構成されます。監査等委員である取締役の報酬は「基本報酬」のみです。

役員報酬等の総額等

区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬等	株式報酬 非金銭報酬等	
取締役(監査等委員であるものを除く)(うち社外取締役)	115 (-)	47 (-)	55 (-)	12 (-)	2 (0)
取締役(監査等委員)(うち社外取締役)	36 (24)	36 (24)	0 (-)	0 (-)	5 (4)
合計(うち社外取締役)	151 (24)	84 (24)	55 (-)	12 (-)	7 (4)

(注) 1. 取締役(監査等委員であるものを除く)の支給額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。2. 業績連動報酬(賞与および業績連動型株式報酬)に係る指標は、本業から獲得した利益で経営指標として最も相応しいと考える連結営業利益としており、その実績は19,263百万円です。当社の業績連動報酬(賞与)は、該当年度の連結営業利益に一定比率を乗じて総額(執行役員および当社子会社の取締役を含む)を算出した上で、取締役の役員ポイントおよび業績貢献度に応じて各人毎に金額を決定します。3. 業績連動型株式報酬は、役員および業績目標達成率に応じて対象取締役に当社株式の交付が行われる株式報酬制度(非金銭報酬等)です。中長期的な企業価値向上へのインセンティブを懸念していますので、各事業年度の「連結営業利益」の業績目標達成率により付与ポイントを連動させています。また、第9次中期経営計画終了後の2024年5月1日現在に在籍者を付与の対象者としております。2021年6月15日開催の第12期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度の継続および2021年度から2023年度までの3年間に在任する取締役(社外取締役、非常勤取締役および監査等委員であるものを除く)に対する株式ポイント付与数等について決議しております。業績連動係数は以下のとおりです。

業績目標達成率	業績連動係数
100%以上	1.0
50%以上	0.5
50%未満	0

計算式(1事業年度におけるポイント数)
→「基準ポイント数」×「業績連動係数」×「査定係数」

4. 取締役(監査等委員であるものを除く)の金銭報酬の額は、2015年6月16日開催の第6期定時株主総会において年額200百万円以内(但し、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まない)と決議しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員であるものを除く)の員数は、5名です。5. 監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2015年6月16日開催の第6期定時株主総会において年額100百万円以内と決議しております。当該株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は、4名です。6. 2021年6月15日開催の第12期定時株主総会において、業績連動型株式報酬制度を継続しており、上記報酬限度額とは別枠で、2021年度から2023年度までの3年間に在任する当社の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対して報酬等の額および内容を決定しております。当該株主総会終結時点の取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)の員数は、2名です。なお、1事業年度当たり取締役に付与するポイント総数の上限は40,000ポイントとし、対象期間に関して取締役に交付を行う株式の総数は120,000株を上限としています。

コンプライアンス・リスクマネジメント

企業活動上に顕在・潜在するさまざまなリスクを適切に管理するために、総合的な視点でリスクを把握し、評価および対策を実施しています。リスクマネジメントを推進することで、リスクの発生を未然に防止するとともに、危機に発展した場合の損失を最小限に留めるよう努めています。

コンプライアンス

コンプライアンスは公正な企業活動を実現するための重要課題であると位置づけており、法令遵守および企業倫理の徹底に取り組んでいます。とりわけ、廃棄物の適正処理に関わる事業は環境関連法令や行政の許認可に基づいており、従業員一人ひとりが常に高い遵法精神をもって行動することが求められます。コンプライアンスに関する規程やマニュアルを整備するとともに、社員教育や社員コミュニケーションの場において一人ひとりの遵法意識の向上に徹底して取り組んでいます。

事業継続マネジメント(BCM)

大規模災害などのさまざまな要因によって当社グループの事業継続に必要な機能が低下するリスクがあります。当社グループでは、被害があった場合も早期に機能復旧を目指すためのアクションプランとして事業継続計画(BCP)を策定し、BCPや事業継続に関する取り組みを継続的に改善するための仕組みである事業継続マネジメント(BCM)の活動を行っています。

情報セキュリティ

営業員が使用しているパソコンやタブレット端末には最新のセキュリティ対策が施されており、万一端末の紛失や盗難にあった場合でも、リモート操作により情報削除を行うなどの手法で情報漏えいの可能性を限りなくゼロに近づけています。

内部通報制度(アサヒホットライン)

社内では違法・不当な行為を発見した時など、国内外のグループ会社全従業員からの通報を直接受け付け、その適切な問題解決を図るため、「アサヒホットライン」を設けています。社内の窓口に加え、社外の法律事務所も窓口とし、匿名での通報も受け付けています。通報案件に対しては、通報者および被通報者の人権やプライバシー保護に配慮した上で調査を行い、是正措置を講じます。

反社会的勢力排除の取り組み

当社グループでは、コーポレート・ガバナンス基本方針において、「社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力に対しては、取引関係も含め一切の関係を持たないこと」「その不当要求に対しては、法令および社内規程に則り毅然とした姿勢で組織的に対応すること」を定め、全役職員に周知徹底しています。

贈収賄防止の取り組み

当社グループ理念である「アサヒウェイ」において、「AREホールディングスグループ10の規則」を定めており、その中で「個人的な利得につながる食事や贈答品を提供しないし受け取らない」と宣言し、当社グループ社員が私的な利益のために、取引先や競合先に便宜を図るなど、贈収賄につながる取引等に関わらないことを徹底しています。また、貴金属事業を展開するアサヒブリテックは、「責任ある貴金属管理方針」を制定し、貴金属サプライチェーンにおいて、マネーロンダリングや不正取引などにつながる取引を回避する旨を宣言して実践するとともに、定期的に従業員教育を実施するなどの啓蒙活動を行っています。



役員によるグループ全体の監督・監査

当社は、グループ会社の適正な業務推進を確保するために、さまざまな側面から当社グループ会社を適切に監督・監査する体制を構築しています。グループ会社における重要な業務執行にあたっては、グループ会社の代表取締役もメンバーである、グループ各社の事業執行会議において十分に議論した上で意思決定を諮っており、特に重要な案件については当社の取締役会に付議・報告しています。また、グループ会社の経営会議には監査等委員である取締役も参加して、自由闊達な意見交換を行っており、グループ会社の経営状況や営業活動等については、定期的に当社の取締役会に報告しています。さらに、当社の内部監査部門は、定期的または必要に応じてグループ会社の監査を行い、監査の結果を監査等委員会および関係部署へ報告しています。

グループリスク管理の強化

当社では、コンプライアンスを公正な企業活動を実現するための重要課題であると位置づけ、法令遵守および企業倫理の徹底に取り組んでいます。「革新と挑戦」を掲げ、新たに挑戦する領域を継続的に広げていく中、企業に対する社会の要請や価値観は多様化しており、今後も当社が持続的な成長を目指すためには、法令遵守のみならず、さまざまなリスクに対する管理強化が不可欠です。また、リスク管理の実践はフロントで行う一方で、管理基準の設定や現場のモニタリングはフロント部署から分離し、全社、グループ全体で統一した管理の枠組みを導入するなど、組織的な対応強化が必要になってきています。このような背景から、監査部を監査等委員会傘下に移管して、業務執行を牽制・モニタリングす

る機能の独立性を強化しました。また総務法務部がフロントでのさまざまなリスクを法的な側面からコントロールするなど、体制を強化してきました。今後もリスク管理のさらなる強化に向けた体制の整備を進めていきます。

グループリスク管理部門の設置

当社グループの事業遂行プロセス、業務構造等に潜在するリスクを適切に捕捉し、事業活動上のリスクの評価および対策をグループ横断的に実施するため、2021年4月よりグループリスク管理部門を設置しています。事業部門から独立した立場でコンプライアンスリスク管理等を促進するとともに、内部監査部門と連携して適切なガバナンスの強化に努めています。また内部統制推進会議・安全推進会議を定期的に開催するなど、コンプライアンスおよび安全体制を確立、リスクの顕在化を未然に防止しています。

北米事業のリスク管理強化

北米事業においては、精錬をプラットフォームとして、その周辺領域で業容を拡大するビジネスモデルの確立を進めています。中でも「前渡し取引」に代表される金融サービスは、今後も積極的に活用すると同時に、新たな金融商品の開発にも取り組んでいます。その前提として、取引先の信用リスクを把握して、モニタリングする仕組みをしっかりとルール化する必要があります。また、反社会的勢力やテロ資金への資金流出を防ぐため、本人確認(Know Your Customer=KYC)の手続きも重要となってきています。このような取引先の信用リスク管理等の強化に取り組み、現地の体制強化を進め、当社の成長ドライバーの一つである北米事業の拡大を支えています。



役員紹介



東浦 知哉

Profile
1961年1月26日生
1984年 4月 日本電気(株)入社
2001年 2月 アサヒプリテック(株)(現ジャパンウエスト(株))入社
2006年 6月 同社取締役管理統括本部長
2009年 4月 当社取締役企画管理本部長
2010年 6月 アサヒプリテック(株)(現ジャパンウエスト(株))取締役
2011年 4月 当社取締役
2014年 6月 アサヒプリテック(株)(現ジャパンウエスト(株))代表取締役社長
2018年 4月 当社代表取締役社長
2018年 4月 アサヒプリテック(株)(現ジャパンウエスト(株))取締役(現任)
2020年 6月 当社代表取締役社長 兼 最高経営責任者(CEO)(現任)
2023年 4月 アサヒプリテック(株)(吸収分割および商号変更により新たに設立)取締役(現任)

監査等委員である取締役



原 良憲

Profile
1958年7月21日生
1983年 4月 日本電気(株)入社
1990年 8月 スタンフォード大学客員研究員
2004年 7月 NEC関西研究所統括
2006年 4月 京都大学経営管理大学院 教授(現任)
2018年 4月 京都大学経営管理大学院 院長
2019年 6月 当社独立社外取締役(監査等委員)
2023年 6月 当社筆頭独立社外取締役(監査等委員長)(現任)



木村 美代子

Profile
1964年6月12日生
1988年 4月 プラス(株)入社
1999年 5月 アスクル(株)入社
2010年 2月 アスカル(株)代表取締役社長
2017年 8月 アスカル(株)取締役CMO執行役員
BtoCカンパニー ライフクリエイション本部長
兼 パリビュークリエイション・センター本部長
2021年 5月 同社取締役プランディング、デザイン
およびサプライヤー・リレーション担当
2021年 6月 当社独立社外取締役(監査等委員)(現任)
2022年 9月 (株)キングジム取締役常務執行役員
開発本部長(現任)
2023年 6月 日本郵政株式会社社外取締役(現任)



鍵本 充敏

Profile
1958年6月15日生
1984年 4月 帝人(株)入社
2006年 2月 アサヒプリテック(株)入社
2009年 3月 アサヒプリテック(株)
北関東事業所次長
2009年12月 JWガラスリサイクル(株)
代表取締役社長
2013年 4月 (株)インターセントラル 購買部長
2015年10月 当社監査等委員会事務局長
2021年 6月 当社取締役(監査等委員・常勤)(現任)
2021年12月 アサヒプリテック(株)監査役(現任)
2023年 4月 ジャパンウエスト(株)監査役(現任)



山本 明紀

Profile
1981年2月26日生
2005年 4月 監査法人トーマツ
(現有限責任監査法人トーマツ)入所
2007年 4月 GCA(株)(現フーリハン・ローキー(株))入社
2019年 1月 GCAパートナー・エグゼクティブディレクター
2022年 2月 J.P.モルガン証券(株)
エグゼクティブディレクター
2023年 3月 山本公認会計士事務所代表(現任)
2023年 6月 当社独立社外取締役(監査等委員)(現任)



鶴 由貴

Profile
1969年5月16日生
2000年 4月 弁護士名簿登録(東京弁護士会入会)
2007年10月 弁護士法人協和総合パートナーズ
法律事務所入所(現任)
2015年 4月 侵害判定諮問委員(現任)
2019年 2月 税関専門委員(現任)
2020年 6月 阪急阪神ホールディングス(株)
社外取締役(現任)
2021年 6月 独立行政法人製品評価技術基盤機構
非常勤監事(現任)
2022年 6月 杉本商事(株)社外取締役(現任)
2022年 6月 (株)ジャムコ社外取締役(現任)
2023年 6月 当社独立社外取締役(監査等委員)(現任)

(2023年6月21日現在)

社外取締役からのメッセージ

新社名・新体制のもとでもこれまで通り 中立的かつ透明・公正な運営に努めます

筆頭独立社外取締役
(監査等委員長)

原 良憲



マルチステークホルダーの観点で 短期的収益と中長期的発展とを両立

このたび筆頭独立社外取締役(監査等委員長)に就任しました。社外取締役(監査等委員)にはさまざまなミッションがあります。主要なものは、新しいことに挑戦する執行側に寄り添いつつも、多面的な視点からリスク・マネジメントをすることです。社外取締役の立場としては、いろいろな専門性や経験のあるメンバーによって、奥行き感を持って監査をしています。短期的な経済的価値・収益と、中長期的な企業の成長発展、社会的課題の解決、循環型社会の実現といったことの両立を考えながら、株主や社内の立場のみならず、マルチステークホルダーの観点で、中立的かつ透明・公正な運営に努めています。

当社は長く、創業家の寺山満春・前取締役会長のリーダーシップの下で成長をしてきましたが、今般の株主総会で取締役を退任されました。執行側の取締役が東浦社長1名という新体制においても、私たちはこれまで通りにサポートをしていきたいと考えています。

私が2019年に社外取締役に着任して以来感じているのは、企業風土として、意思決定が公平・公正かつ迅速であることです。M&Aで新事業を立ち上げたり、事業を分割したりといった活動がとても確かなことです。創業70年にもなると大企業病に陥りがちです。しかし、私の聞いている限りではM&Aの時点より企業価値を下げて売却・撤退したようなケースは1件もありません。私たち社外取締役のさまざまな意見も真摯に受け止め、迅速に実現すべき課題と中長期的な課題との間の優先順位をつけて、的確な意思決定と速やかな実行がなされています。

新事業のリスク評価を重点的に議論

昨年度は、コロナ禍に加え、ウクライナ問題や貴金属価格の上昇など、大きな変化に見舞われた1年でした。そうした中で私たちが重点的に議論したのは、第一に、事業に対

するリスク評価でした。当社は非鉄金属のカテゴリーに入っていますが、そのカテゴリーには収まりきれないビジネスモデルを展開しています。特に、北米精錬事業においては、鉱山から入手した原材料の精錬に加えて、付加価値の高いグリーンゴールド(製品の原料に対し法令遵守、国際規範の尊重、人権・労働・安全・衛生、環境、公正取引、倫理等)についての社会的責任を果たすための管理がなされている貴金属)、ミンティング(硬貨やメダル、記念コインなどの製造)、倉庫事業(貴金属の保管と出し入れを一括管理)を手掛けています。また、貴金属のトレーディングに加えて、前渡し取引(原材料入荷時に納期を短縮して製品を返却する取引)など、貴金属の特性を考慮した金融事業も手掛けています。これらの事業は非常に挑戦的で、成長の可能性が高い反面、さまざまなタイプのリスク要因もあります。もちろん執行側でも議論されていますが、それに加えて監査等委員会においても、監査する立場から想定されるリスクに関して議論し、代替案や、法的な側面を検討したりするなど、時間をかけてきました。北米事業は、東浦社長のリーダーシップを側面から支援し、厳しい環境においても、困難を乗り越えて立ち上がってきています。

昨年主に議論した第二は、PBR(株価純資産倍率)など、当社グループが本来持っている企業価値が適切に評価されていないのではないかとこの点です。BtoBの事業形態であることも影響しているかもしれませんが、もう少し企業価値を適切に表現する手立てがあるのではないかと議論しました。昨年度は、特に、ブランドという無形資産の価値を表すものとして、社名についての検討を行いました。社外取締役の一人である木村取締役が過去にBtoCの事業に携わっていたこともあり、いろいろと助言いたしました。そして本年7月には「AREホールディングス」として、新しいステージのブランディングに着手しました。ここには、当社のこれからのビジネスに対する方向感と自由度が表れていると期待しています。

人的資本の価値を最大限に発揮させる風土づくり

今後に向けたガバナンスの点では、当社が大切にしている人的資本が本来持っている価値を最大限に発揮させるような風土づくり、仕組みづくりが課題の1つだと考えています。これまでの事業運営はマネジメントによるトップダウンの意思決定に依拠してきました。しかし、これからは、多様な考え・価値観を持つ従業員からのボトムアップの意見・提案を執行側が受け止めて、議論しながら新事業に展開していくといった組織のあり方、つまり多様性と同時に寛容な風土も重要ではないかと思っています。次の5年10年のために、社員の知識や経験といった個性を活かす意味でのダイバーシティを重視すれば、企業として今よりさらによいポジションに成長していける可能性は非常に大きいと考えています。

循環型社会のリーディングカンパニーとして

環境保全事業に関しては、先般分社したジャパンウェイスト株式会社、グループ会社であるDXE株式会社ともあわせて、産業廃棄物のプラットフォームとして成長していくことが重要だと考えています。DXE株式会社は、単なるコスト削減にとど

まず、サプライチェーン全体をきちんと理解して、脱炭素や他社のリソースまで含めたトータルな意味での最適なソリューションを提供できるプラットフォームをつくり上げようとしています。これは一企業としてだけでなく、業界全体の価値向上やビジネスの成長につながる可能性のある事業だと思っています。業界全体の価値向上につながるといった「触媒」的な役割として、環境保全事業は、成長性もあり、社会的意義も大きいといえます。

また、貴金属事業については、今後も貴金属の特性を考慮した金融事業など、新事業や新分野に挑戦していくと考えられます。そうした挑戦には、私たちも予期しえないさまざまな潜在リスクがあると思います。そこで、執行側が半歩でも先行して、リスクを理解・認識し、監査側とも共有しながら新しい事業をつくっていくことが肝要と考えます。それによって、有限な資源である貴金属を取り扱うことの付加価値を、さらに高めていけるのではないのでしょうか。

当社は、これからの循環型社会のリーディングカンパニーになっていく理念と経験とを有しています。ひきつづき、AREホールディングスの成長を、これからも社外取締役としてサポートしてまいります。

新任 社外取締役からのメッセージ

株主・企業価値を向上させるべく、執行陣を後押ししていく

私は公認会計士としてキャリアを開始した後、15年強の期間、国内外の投資銀行においてM&Aの助言やファイナンス業務を中心とした業務に携わり、日本企業のM&Aによる企業価値向上、資本市場における株主価値向上に関する助言を多数行うことで企業経営をサポートしてまいりました。このような経験・知見を基礎にAREホールディングスの株主及び企業価値向上に資する経営をサポートしたいと考えています。

企業経営における監督機能はもちろんです。保守的な監督機能にとどまることなく、株主・企業価値を向上させるために必要な施策を執行側が実行できるよう後押しをする機能を同時に有することが、社外取締役には必要と考えています。また、株主価値と併せて企業を取り巻くあらゆるステークホルダーとの価値調整を後押しすることも重要と考えます。

監督機能をしっかりと持ちつつ、株主価値と企業価値の両方を向上させるための施策について執行側と一体となり推進できるような取締役会にしたいと思っています。また、株主に対し当社の価値と今後の経営施策の有効性、魅力を正確に発信することを強化できるような提案も行っていきたいと思っています。



独立社外取締役
(監査等委員)

山本 明紀



独立社外取締役
(監査等委員)

鶴 由貴

知的財産活用や紛争予防の観点からアドバイスを

2000年4月に弁護士登録をし、弁護士としては24年目となります。専門は、司法試験合格前に特許事務所に勤めていた経験があり、知的財産です。また弁護士登録をした当初から裁判等を通じた紛争解決に携わっており、スキームを決める前や契約締結前にご相談をいただいた場合、紛争予防の観点から経験に基づきアドバイスをしています。社外取締役は会社の業務を全て詳細に分かっているわけではないので、まずは会社の業務をよく理解することが必要だと思っています。その上で、社外取締役各人の培ってきた経験から、会社経営を行うことについて懸念点があった場合、確認をしたり、検討し直したりする機会をつくる役割を担っていると思います。勿論、社外取締役が自己の立場の安全を重視しすぎてリスクを全く取らないようにしてはいけません。第三者の立場からの視点を提供し、十分な議論を経て、会社経営を進めていくことの一助になることが求められていると思っています。やはり私の立場からすると、今後、知的財産をどのように活用していくべきかという観点や、紛争予防、コンプライアンスという観点から気づいた点などを提案していきたいと思っています。