

「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を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。

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

岩瀬コスファ株式会社 商号

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

1億円 資本金

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

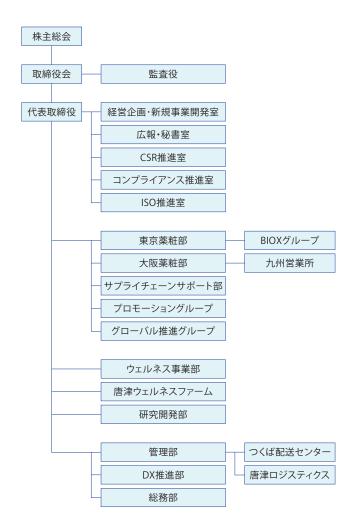
· 大日本化成株式会社

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



ハイライト

財務指標



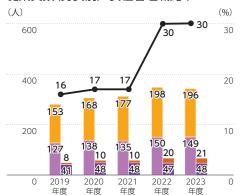


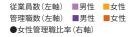




非財務指標

従業員数(男女別)・女性管理職比率

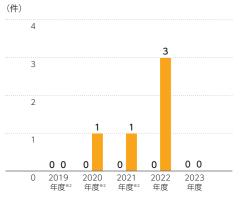




労災件数・月の平均時間外労働

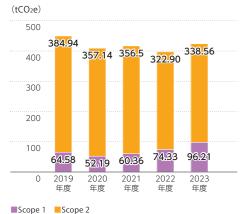


コンプライアンス違反数^{※1}・情報セキュリティ侵害数



■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)



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・レポーティング・ 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28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、この会社に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



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いっ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、フィリピンの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 ミッ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。

サステナビリティへのアプローチ

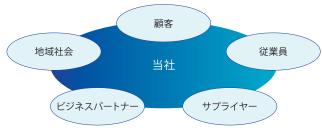
岩瀬コスファは「『美と健康』を通じて、より多くの人々の、より 多くの喜びに貢献いたします。」を企業理念に、事業活動を通じ た社会貢献を目指してきました。

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	・安心・安全で高品質な製品の提供・信頼関係の構築	 ・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	・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	・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	・公平・公正な取引の徹底・信頼関係の構築	・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	・地域発展への貢献	・自治体への積極的なかかわり ・業界団体への積極的な参加(実績 9団体)

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

SUSTAINABLE **DEVELOPMENT GCALS**

CSRマネジメント > サステナビリティへのアプローチ

SDGs: https://sdgs.un.org/goals

浸透を図ります。

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。



Initiative for

Biodiversity

WE SUPPORT

※ 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.ungcjn.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 Keidanren

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 SMETA 監査 (Sedex Members Ethical Trade Audit)

• Sedex (Supplier Ethical Data Exchange)および

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 杳において、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。

• 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。



•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ずに、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-gvt.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、2023 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



•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。



CSRマネジメント > サステナビリティへのアプローチ

•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・関西万博への協替

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、一社)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げています。(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。

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会に報告し、承認を得ました。

特定したマテリアルな項目

CSRマネジメント > マテリアリティ特定プロセス

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



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して、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
	CSR方針	ステークホルダーとの コミュニケーション	ステークホルダーから高い信頼を 得る	_	● 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
	危機管理方針			_	● CSRの外部プラットフォーム (EcoVadis、Sedex) 対応	● CSRの外部プラットフォーム (EcoVadis、Sedex) 対応	CSR推進室
コーポレート		情報セキュリティ・	●情報漏洩事故(事故レベル3)	情報セキュリティ	• 情報セキュリティ研修の実施	● 情報セキュリティ研修の実施	DX推進部
ガバナンスと		プライバシー ゼロを目指す 侵害数		●個人情報の適切な管理、保護	● 個人情報の適切な管理、保護	総務部	
mb· ±	コンプライアンス	コンプライアンス	■コンプライアンス違反(レベル1) ゼロを目指す	_ ● コンプライアンス 違反数	● 従業員へのコンプライアンス 教育1回/年	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			● 贈収賄防止の教育の 実施1回/年	 ● 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			●贈答品に関する報告の 実施1回/年	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	人事の基本的な		多様な人材による新たな価値の	・人権教育の 実施状況	● 労働者の基本的人権に ついての教育	● 労働者の基本的人権に ついての教育	CSR推進室· 総務部
人権	考え方	人権尊重		障がい者雇用率管理職女性比率向上	• 女性活躍推進法(えるぼし取得済 み)、障がい者雇用促進	女性活躍推進の浸透、障がい者 雇用促進	CSR推進室· 総務部

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	
			労働慣行	従業員エンゲージメントの向上および定着率の向上	● 時間外労働 ● 欠勤率	●働き方改革への取り組み	●働き方改革への取り組み	CSR推進室・ 総務部	
				ひた有竿の向工	人到平	女性管理職の増員	女性管理職の増員	経営層	
労働お	労働および人権	人事の基本的な	従業員の	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	● 労働災害件数	● 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	●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	危機管理委員 会・ CSR推進室	
		考え方	労働安全衛生と健康を目指す	为副 次占目	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	●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	総務部		
			キャリアマネジメント・ 人材育成	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	男女採用比率賃金モニタリング研修時間数	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	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	 ● 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 	電力消費量CO2排出量GHG排出量	● CDPの回答継続、Scope 3 算出根 拠の精査	● 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	● 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	エコ商品販売実績	● 売上重点品目の30%以上を エコ商品販売量とする	●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	● 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}	● 廃棄物排出量	不良在庫の削減	不良在庫の削減	管理部	
持続可調達	「能な	持続可能な 調達方針	サプライヤー プラクティス	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	サプライヤー 倫理要綱署名率	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	• 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	
	いりた		持続可能な 原材料調達	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	● RSPO認証原料 調達率	• RSPO対応	• RSPO対応	営業部門・ CSR推進室	

SDGs対照表

カテゴリー サステナビリティ重要課題		2023年度	10	2 2 2 2 3 1944 1944						14 00	15 Ut	1C EXCLUSE	17 American						
		実施項目および結果	Ři Ť ŤiŤ	(((-W^•	W III	●**	Å	COLAN DEBOT	M	AND INFRACTION TO	4€+	A LEE	CO	•	**************************************	\$ ≈ £	Y STATE	***************************************
	ステークホルダーとのコミュニケーショ	● CSR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								•								•	•
	\rightarrow \tag{\pi}	● CSRの外部プラットフォーム (EcoVadis、Sedex) 対応			•					•									
コーポレート	L++D 1	● 情報セキュリティ研修の実施			•														
ガバナンスと 倫理	情報セキュリティ・プライバシー	● 個人情報の適切な管理、保護			•														
	コンプライアンス	● 従業員へのコンプライアンス教育1回/年								•									
	汚職防止	● 贈収賄防止の教育の実施1回/年										•							
	公正な取引	● 贈答品に関する報告の実施1回/年										•							
	1. br **	労働者の基本的人権についての教育			•														
	人権尊重	女性活躍推進の浸透、障がい者雇用促進			•	•													
	214 /scl. lep √.—	● 働き方改革への取り組み			•	•													
	労働慣行	●女性管理職の増員				•													
労働および 人権	従業員の労働安全衛生と健康	● 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			•														
	L. 117772	● 階層別・業務別の育成計画の構築			•	•													
	キャリアマネジメント・人材育成	● 研修時間一人当たり年間平均6時間の確保				•													
	エネルギー消費・温室効果ガスの 削減	● CDPの回答継続、Scope 3 算出根拠の精査							•					•	•	•	•		
環境	サステナブル原料の販売	● 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	● 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	● 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	● RSPO対応										•			•				•

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とらえてい 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。

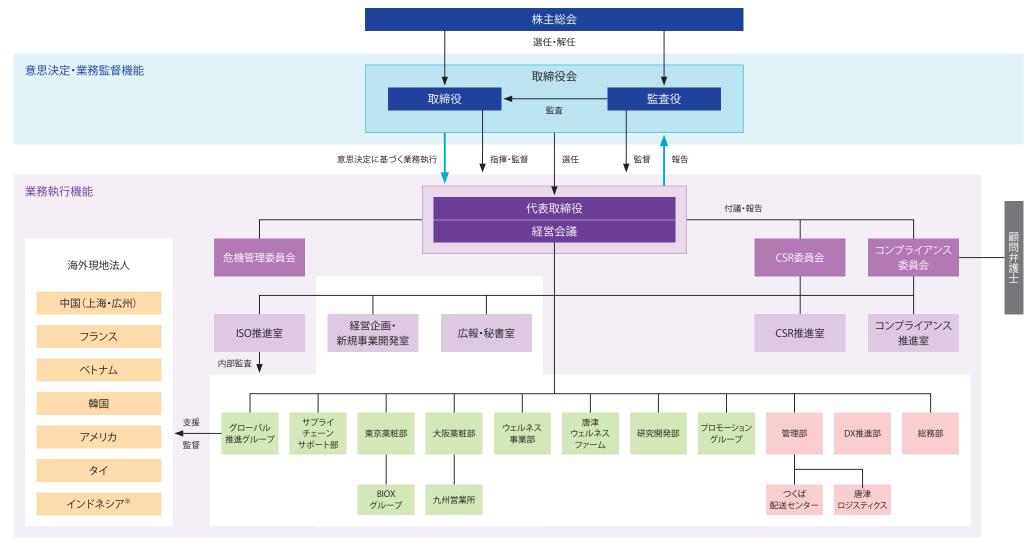
コンプライアンス規範

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。

2023年12月31日現在

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。

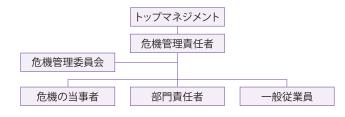
CSR委員会

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



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

内部監查/外部審查

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。

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。

КРІ	2030年度	2023年度	2023年度
	目標	目標	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。

КРІ	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って、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。

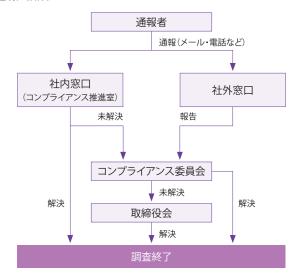
また、受理した通報については、匿名性を担保し、秘密を保持 し、必要な調査を行った上で、通報対象事実があると認められる 場合には、従業員就業規則に従って必要な措置を講じます。

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



- ・相談者のプライバシー保護に配慮し、匿名性を担保します。
- 通報者に不利益となることはありません。
- ・公平性を担保した上で調査・判断をします。

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)	40
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	60



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。

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。

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。

CSRマネジメント

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。

КРІ	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。

КРІ	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 未満	10	3.65
欠勤率(%)	1%未満	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。

КРІ	2030年度	2023年度	2023年度
	目標	目標	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。

КРІ	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。

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

※ 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什組みや、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てい 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。

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、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。

計内サークル

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、会社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。

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、産業医の選仟などの安全 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、就業に当たっての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。

CSRマネジメント

衛牛委員会

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験率は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、きのこ類 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。

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1:1.32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。

アイディア・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月にアイディア・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ィアや、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、優秀なアイディアを 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、職務に応じた職系を設定し、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。

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調 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。

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ISO 14001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。

КРІ	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。

КРІ	2030年度	2023年度	2023年度
	目標	目標	実績
エコ商品販売実績(kg)	*	1,285,800	1,192,613

※ p.12 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。

КРІ	2030年度	2022年度	2023年度
	目標	実績	実績
廃棄物排出量	*	49	34
(t・売上数量%)		(0.17%)	(0.10%)

※ p.12 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。

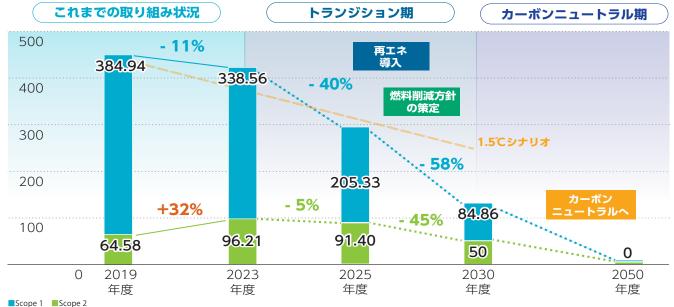
温室効果ガス (GHG) 排出量

КРІ	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		
ツ が 引 ケーナ・フラーケーナ・ナーナーナー					

※ 新計算方法で計算しなおした数値

GHG排出量削減ロードマップ — スコープ1と2

(tCO₂e)- ベースイヤー:2019年



※1.5℃シナリオ: IEA(International Energy Agency) からのデータ

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。

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。

ダネッジの活用による梱包資材の削減

ダネッジとは、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ッ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。

サステナブル原料の販売

岩瀬コスファは、 CO_2 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

工口商品	2021年度	2022年度	2023年度	2023年度
	2021 1/2	2022 132	2023 12	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%

【サスティナブル原料(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。



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。



科絲發国際貿易(広州)「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日に科絲發国際貿易(広州)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年から科絲發国際貿易(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 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に公開します。

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	2023年度	2023年度
	目標	目標	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	2023年度	2023年度
	目標	目標	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。

RSPO

2-0751-17-000-00

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。 SUSTAINABI

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 Lto

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、この危険的 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。

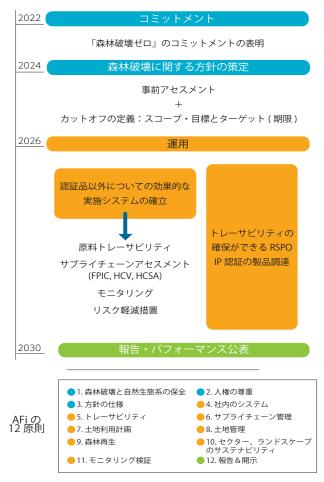
そのため、パーム由来原料の調達は当社の事業活動に重大な 影響を及ぼす可能性があると考え、そのリスクを軽減するよう 努めています。

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诵じて公表 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。



「ホワイト物 流 」 推 進 運 動

替同企業 —

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。



従業員数・男女比率 (2023年12月31日時点)

2018 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
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
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%
	<u> </u>	-	<u> </u>	<u> </u>	1-	4	1	4	6	1	5	10	5	5	9	5	4
	_	 	<u> </u>	_	1_	1.0%	25.0%	100.0%	2.0%	17.0%	83.0%	2.9%	50.0%	50.0%	2.6%	55.6%	44.4%
1 1 6 2 1 1 6 5 2 2 1 1 9	会計 2248 100.0% 160 55.0% 225 10.0% 23 9.0% 9 44.0% 115 5.0% 5 2.0% 2	会計 男性 248 121 100.0% 49.0% 160 80 655.0% 50.0% 25 12 10.0% 48.0% 23 10 9.0% 43.0% 9 6 44.0% 67.0% 15 5 6.0% 33.0% 5 3 2.0% 60.0% 2 1 1.0% 50.0% 9 4 4.0% 44.0% — —	会計 男性 女性 248 121 127 100.0% 49.0% 51.0% 160 80 80 65.0% 50.0% 50.0% 25 12 13 10.0% 48.0% 52.0% 23 10 13 9.0% 43.0% 57.0% 9 6 3 4.0% 67.0% 33.0% 15 5 10 6.0% 33.0% 67.0% 5 3 2 2.0% 60.0% 40.0% 2 1 1 1.0% 50.0% 50.0% 9 4 5 4.0% 44.0% 56.0% — — —	会計 男性 女性 会計 248 121 127 280 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 160 80 80 184 655.0% 50.0% 50.0% 66.0% 25 12 13 26 10.0% 48.0% 52.0% 9.0% 23 10 13 24 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 9.0% 9.0% 66 3 11 14.0% 67.0% 33.0% 4.0% 15 5 10 17 6.0% 33.0% 67.0% 60.0% 20 1 1 3 1.0% 20 1 1 3 1.0% 50.0% 50.0% 10.0% 9.0% 9.0% 9.0% 9.0% 9.0% 9.0% 9.0%	会計 男性 女性 会計 男性 248 121 127 280 127 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 160 80 80 184 86 65.0% 50.0% 50.0% 66.0% 47.0% 25 12 13 26 12 10.0% 48.0% 52.0% 9.0% 46.0% 23 10 13 24 11 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 9 6 3 11 4 4.0% 67.0% 33.0% 4.0% 36.0% 15 5 10 17 6 6.0% 33.0% 67.0% 6.0% 35.0% 5 3 2 4 2 2.0% 60.0% 40.0% 1.0% 50.0% 2 1 1 3 2 1.0% 50.0% 50.0% 1.0% 67.0% 9 4 5 9 4 44.0% 56.0% 3.0% 44.0% — — — — —	会計 男性 女性 合計 男性 女性 248 121 127 280 127 153 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 55.0% 160 80 80 184 86 98 65.0% 50.0% 50.0% 66.0% 47.0% 53.0% 25 12 13 26 12 14 10.0% 48.0% 52.0% 9.0% 46.0% 54.0% 23 10 13 24 11 13 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 54.0% 9 6 3 11 4 7 4.0% 67.0% 33.0% 4.0% 36.0% 64.0% 15 5 10 17 6 11 6.0% 33.0% 67.0% 6.0% 35.0% 65.0% 5 3 2 4 2 2 2.0% 60.0% 40.0% 1.0% 50.0% 50.0% 2 1 1 3 2 1 1.0% 50.0% 50.0% 1.0% 67.0% 33.0% 9 4 5 9 4 54.0% 56.0%	会計 男性 女性 会計 男性 女性 合計 248 121 127 280 127 153 306 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 160 80 80 184 86 98 197 55.0% 50.0% 50.0% 66.0% 47.0% 53.0% 64.0% 25 12 13 26 12 14 23 10.0% 48.0% 52.0% 9.0% 46.0% 54.0% 8.0% 23 10 13 24 11 13 24 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 54.0% 8.0% 9.0% 46.0% 64.0% 67.0% 33.0% 4.0% 36.0% 64.0% 60.0% 15 5 10 17 6 11 18 6.0% 33.0% 67.0% 6.0% 35.0% 65.0% 60.0% 55.0% 65.0% 60.0% 10.0% 50.0% 50.0% 50.0% 10.0% 50.0% 50.0% 50.0% 50.0% 10.0% 50.0% 50.0% 50.0% 10.0% 50.	会計 男性 女性 会計 男性 女性 会計 男性 248 121 127 280 127 153 306 138 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 45.0% 160 80 80 184 86 98 197 91 65.0% 50.0% 50.0% 66.0% 47.0% 53.0% 64.0% 46.0% 25 12 13 26 12 14 23 9 10.0% 48.0% 52.0% 9.0% 46.0% 54.0% 8.0% 39.0% 23 10 13 24 11 13 24 11 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 54.0% 8.0% 46.0% 9 6 3 11 4 7 17 6 40.0% 67.0% 33.0% 4.0% 36.0% 64.0% 60.0% 35.0% 15 5 10 17 6 11 18 6 6.0% 33.0% 67.0% 6.0% 35.0% 65.0% 60.0% 33.0% 67.0% 60.0% 35.0% 65.0% 60.0% 33.0% 20 1 1 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 2 1 3 3 3 3	会計 男性 女性 会計 男性 女性 会計 男性 女性 会計 男性 女性 248 121 127 280 127 153 306 138 168 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 45.0% 55.0% 160 80 80 184 86 98 197 91 106 65.0% 50.0% 50.0% 66.0% 47.0% 53.0% 64.0% 46.0% 54.0% 25 12 13 26 12 14 23 9 14 10.0% 48.0% 52.0% 9.0% 46.0% 54.0% 8.0% 39.0% 61.0% 23 10 13 24 11 13 24 11 13 24 11 13 24 11 13 24 11 13 24 11 13 24 11 13 24 11 13 25 6 3 3 11 4 7 17 6 11 4.0% 67.0% 33.0% 4.0% 36.0% 64.0% 6.0% 35.0% 65.0% 65.0% 15 5 10 17 6 11 18 6 12 6.0% 33.0% 67.0% 65.0% 65.0% 65.0% 60.0% 33.0% 67.0% 65.0% 65.0% 65.0% 60.0% 33.0% 67.0% 65.0% 65.0% 65.0% 65.0% 67	会計 男性 女性 会計 男性 女性 会計 男性 女性 会計 男性 女性 会計 2248 121 127 280 127 153 306 138 168 313 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 160 80 80 184 86 98 197 91 106 200 65.0% 50.0% 50.0% 66.0% 47.0% 53.0% 64.0% 46.0% 54.0% 64.0% 25 12 13 26 12 14 23 9 14 30 10.0% 48.0% 52.0% 9.0% 46.0% 54.0% 80.% 39.0% 61.0% 10.0% 23 10 13 24 11 13 24 11 13 27 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 54.0% 8.0% 46.0% 54.0% 9.0% 9.0% 46.0% 54.0% 8.0% 46.0% 54.0% 9.0% 9.0% 46.0% 67.0% 33.0% 4.0% 36.0% 64.0% 6.0% 35.0% 65.0% 65.0% 65.0% 65.0% 65.0% 65.0% 65.0% 65.0% 60.0% 15 5 10 17 6 11 18 6 12 19 65.0% 33.0% 67.0% 6.0% 35.0% 65.0% 65.0% 65.0% 65.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 60.0% 35.0% 67.0% 67.0% 33.0% 10.0% 67.	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 248 121 127 280 127 153 306 138 168 313 135 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 43.0% 160 80 80 184 86 98 197 91 106 200 89 65.0% 50.0% 50.0% 66.0% 47.0% 53.0% 64.0% 46.0% 54.0% 64.0% 45.0% 25 12 13 26 12 14 23 9 14 30 12 100.0% 48.0% 52.0% 9.0% 46.0% 54.0% 80.0% 39.0% 61.0% 10.0% 40.0% 23 10 13 24 11 13 24 11 13 27 12 12 13 26 12 14 11 13 24 11 13 27 12 13 26 11 1 13 24 11 18 6 6 11 18 6 6 12 19 7 6 6 3 11 4 7 17 6 11 18 6 6 12 19 7 6 6 11 18 6 6 12 19 7 6 6 11 18 6 6 12 19 7 7 6 6 10 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	合計 男性 女性 会計 男性 女性 248 121 127 280 127 153 306 138 168 313 135 177 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 43.0% 57.0% 160 80 80 184 86 98 197 91 106 200 89 111 55.0% 55.0% 50.0% 50.0% 66.0% 47.0% 53.0% 64.0% 46.0% 54.0% 64.0% 45.0% 56.0% 25 12 13 26 12 14 23 9 14 30 12 18 10.0% 48.0% 52.0% 9.0% 46.0% 54.0% 80.0% 39.0% 61.0% 10.0% 40.0% 60.0% 23 10 13 24 11 13 24 11 13 27 12 15 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 54.0% 80.0% 46.0% 54.0% 9.0% 44.0% 56.0% 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 54.0% 80.0% 46.0% 54.0% 9.0% 44.0% 56.0% 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 54.0% 80.0% 46.0% 54.0% 9.0% 44.0% 56.0% 9.0% 43.0% 57.0% 9.0% 46.0% 54.0% 80.0% 46.0% 54.0% 9.0% 44.0% 56.0% 9.0% 44.0% 56.0% 33.0% 67.0% 67.0% 33.0% 67.0% 60.0% 35.0% 65.0% 65.0% 60.0% 33.0% 67.0% 63.0% 63.0% 64.0% 60.0% 33.0% 67.0% 63.0% 63.0% 60.0% 40.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 50.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 50.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 50.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 50.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 67.0% 50.0% 50.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 67.0% 33.0% 10.0% 67.0% 60.	合計 男性 女性 合計 名称	合計 男性 女性 合計 男生 女性 会社 会社 会社	合計 男性 女性 名計 男性 女性 名記 12 12 14 23 306 138 168 313 135 177 348 150 198 100.0% 49.0% 51.0% 100.0% 45.0% 55.0% 100.0% 43.0% 57.0% 100.0% 43.1% 56.9% 160 80 80 184 86 98 197 91 106 200 89 111 214 95 119 55.0% 50.0% 50.0% 46.0% 53.0% 64.0% 46.0% 54.0% 64.0% 40.0% 60.0%	合計 男性 女性 合計 月化 女性 台灣 11 4 7 348 150 198 345 100.0% 49.0% 51.0% 50.0% 50.0% 50.0% 55.0% 100.0% 48.0% 57.0% 100.0% 44.0% 55.0% 100.0% 44.4% 55.6% 59.4% 25 12 13 26 12 14 23 9 14 30 12 18 30 12 18 30 12 18	

^{**} 派遣労働者を含む / 一 : 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

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%

^{**} 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

管理職数 (2023年12月31日時点)

子会社名					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	1	1	0	1	1	0	1	1	0	4	2	2	5	2	3	5	2	3
(SHANGHAI) CO., LTD	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	1	1	0	1	1	0	1	1	0	4	2	2	6	3	3	6	3	3
(GUANGZHOU) CO., LTD	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	-	-	_	<u> </u>	-	<u> </u>	5	5	0	6	6	0	5	5	0	5	5	0
	_	<u> -</u>	-	<u> </u> -	<u> </u>	<u> </u>	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	

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	<u> </u>	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%
マ勤率(%)	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	<u> </u>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	IWASE COSFA EUROPE S.A.S.	<u> </u>	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%
	IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD	<u> </u>	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.	<u> </u>	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD	<u> </u>	<u> </u>	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%
	DAINIHON KASEI CO., LTD	-	<u> </u>	_	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

ー:データなし

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 一:データなし

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	
		ケースで学ぶ!情			職場のあるあるセ	子ブタと学ぶう!情	あなたの組織が狙	ウイルスはあなた	情報セキュリティ	情報漏えい事件・
	報セキュリティの	報セキュリティの	パソコン乗っ取り	れい対策	キュリティ事故・対	報セキュリティ対	われている!標的	のビジネスもプラ	定期研修	事故事例
	継続学習	最新脅威	の脅威と対策		策前編「人的ミス	策の基本	型攻撃その脅威と	イベートも狙って		
					対策編」		対策	いる		
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・	次世代リーダー	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	ハラスメント防	贈収賄・贈答品	著作権・肖像権	人権啓発研修
		研修会(ハラスメ					修	止研修			
	止対策	ント・著作権)									
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

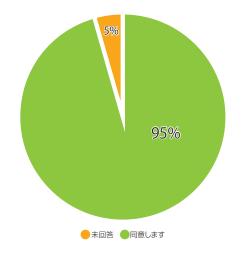
^{※ 2018} 年度~ 2020 年度までは岩瀬コスファ (日本)のみ/2021 年度より、岩瀬コスファグループへ対象範囲を拡大

ー : データなし

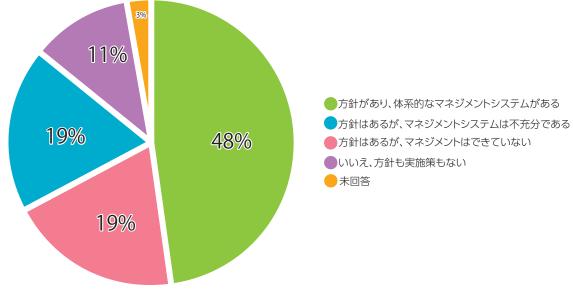
2023年仕入先向けのCSR調査・結果まとめ

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%

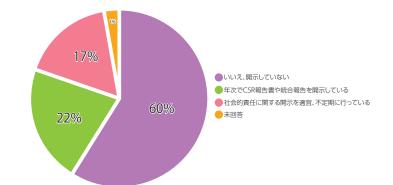
岩瀬コスファの倫理要綱に沿って事業活動を行うことに:

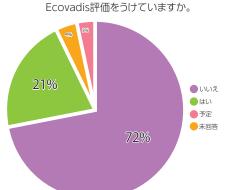


自社の社会的責任に関する方針とマネジメントシステムはありますか。



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





*回答数/回答者数

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	-	-	-	-	-

ー: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
	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%
原料またはその		2022	1,217,340	1,187,909	93.58%
		2023	1,285,800	1,188,108	92.80%
資材自身が環境	使用時に加熱工程を含まない	2018	3,000	0	0.00%
に対し直接的ま		2019	2,000	136	6.80%
 たは間接的に		2020	-	-	-
		2021	800	80	10.00%
環境負荷やリス		2022	220	100	45.45%
クを低減出来る		2023	400	1,247	311.76%
もの	生産工程の短縮化が可能	2018	11,100	11,921	107.40%
000		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%
	環境に対して負荷のより少ない	2018	2,500	4,975	199.00%
減と防止が可能	もの	2019	300	0	0.00%
であると思われ		2020	10,750	6,444	59.94%
るもの		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%

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	<u> </u>	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	<u> </u>	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

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	-	_	<u> </u>	_	<u> </u>	_
		IWASE COSFA EUROPE S.A.S.	-	_	_	_	<u> </u>	_
		IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD	<u> </u>	_	_	_	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	-	_	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	0.0
		COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD	-	_	<u> </u>	<u> </u>	0.0	0.0
		IWASE COSFA EUROPE S.A.S.	-	_	<u> </u>	0.0	2.4	0.0
		IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD	240.0	272.0	345.0	345.0	<u> </u>	0.0
		IWASE COSFA KOREA CO., LTD	<u> </u>	_	_	_	0.0	0.0
		IWASE COSFA USA INC.	_	_	_	_	_	0.0
		IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD	1-	_	<u> </u>	_	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	-	_	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	_
		COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD	-	_	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	_
		IWASE COSFA EUROPE S.A.S.	-	_	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	_
		IWASE COSFA VIETNAM CO., LTD	1-	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	Ī-
		IWASE COSFA KOREA CO., LTD	1-	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	Ī-
		IWASE COSFA USA INC.	1-	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	Ī-
		IWASE COSFA (THAILAND) CO., LTD	1-	_	<u> </u>	<u> </u>	1-	_
			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

ー:データなし

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
		<u> </u>	<u> </u>	_	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	_	<u> -</u>
	COSFA INTERNATIONAL TRADING (GUANGZHOU) CO., LTD	0.0	0.0	0.0	0.0	-	<u> -</u>
	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

一 : データなし

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

岩瀬コスファ株式会社 CSR REPORT 2024 47

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 VII 4 C 1 W I V	
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
2-16 重大な懸念事項の伝達 2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見 2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	現時点では非開示現時点では非開示

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」

•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」
CDI 202 . I	BB+からり たくタンマクト ノン・ルックト 2017	相共相式
GKI 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 : i	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 : J	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	
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

環境項目

GRI 301 : J	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	P30「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)
CDI 202	- 	18 +1/18-7
GRI 303 : 7	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 · 4	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 域に所有、賃借、管理している事業サイト	地情報が入手不可
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: 物種	生情報が入手不可
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」

現時点では非開示

付属書

305-4

温室効果ガス(GHG)排出原単位

303-4	温主劝未为人(GIO)挤出冰丰世	元吋無くは升州小
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」

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 : ₹	开修と教育 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 : 4	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 : 3	F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 : 糸	吉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	一 現時点では非開示
را : GRI 408	尼童労働 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 : 3	á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 : ſ	R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 : 5	た住民族の権利 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)

岩瀬コスファ株式会社 CSR REPORT 2024 53

付属書

GRI 413: 地域コミュニティ 2016	掲載場所
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」

