

# LIXIL

## コーポレート・ レスポンシビリティ報告 2022



## INDEX

## 目次

<b>目次</b>	<b>2</b>
<b>編集方針</b>	<b>3</b>
<b>コミットメント</b>	<b>4</b>
- CEOメッセージ	5
- CR委員長メッセージ	7
- 国際的イニシアティブの支持	9
<b>CR戦略と推進体制</b>	<b>11</b>
- コーポレート・レスポンスビリティ戦略	12
- 推進体制	13
<b>ハイライト</b>	<b>14</b>
- 人権尊重の取り組みを加速	15
- ステークホルダーとのさらなる関係強化に向けて	16
- 新型コロナウイルス感染症への対応	17
<b>重要課題と3つの優先取り組み分野</b>	<b>18</b>
- LIXILが取り組む重要課題	19
- グローバルな衛生課題の解決	21
- 水の保全と環境保護	28
- 多様性の尊重	31

<b>従業員</b>	<b>36</b>
- 多様性と機会均等	38
- 働きがいのある職場	43
- 人材育成	46
- 従業員の安全と健康	49
<b>環境</b>	<b>53</b>
- 環境マネジメント	55
- 気候変動の緩和と適応	58
- 水の持続可能性の追求	61
- 資源の循環利用の促進	63
- 製品ライフサイクルを通じた環境負荷の低減	65
<b>お客さまとサプライチェーン</b>	<b>67</b>
- サプライチェーンマネジメント	69
- 品質と製品安全	72
- 顧客満足	75
<b>社会</b>	<b>77</b>
- 人権の尊重	79
- ステークホルダーエンゲージメント	87
- コミュニティ	92

## WEB

※以下は、ウェブサイトに掲載しています。下記タイトルをクリックすると、該当ページに移動します。

- 社外評価一覧
- アクションプランとKPI
- ESGデータ(従業員、環境、その他)
- GRIスタンダード対照表
- TCFD提言に基づく情報開示

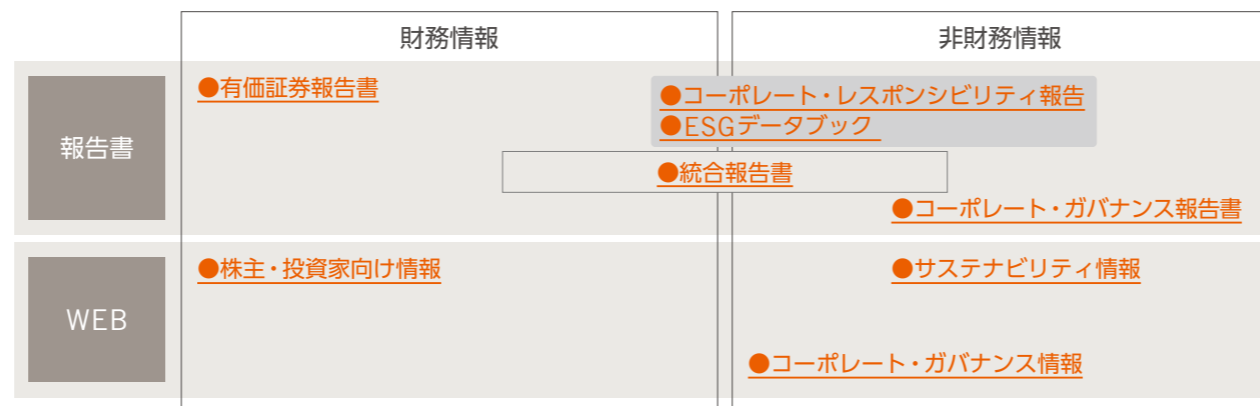
## 編集方針

# 編集方針

LIXILでは、ステークホルダーから長期的な信頼を獲得し、社会とともに持続可能な成長を続けるために、迅速で透明性の高い情報開示を推進しています。適切・適正な方法で社内外に開示・報告し、ダイアログを重ねていくことで、ステークホルダーとの持続的な関係を構築し、コーポレート・レスポンスビリティ(CR)活動の前進につなげていきます。

LIXILのCR活動に関する情報は、以下の形によりウェブサイト上で発信しています。また、最新年度の取り組みの詳細やニュースについては、サステナビリティサイトで随時更新しています。

CR活動に関する情報開示の全体像  
タイトルをクリックすると、該当ページに移動します。



## 報告期間

2022年3月期(2021年4月1日から2022年3月31日)の情報を、2022年7月29日付で更新公開しています。次年度の報告は、2023年7月を予定しています。

## 対象組織

LIXILおよびグループ会社を対象としています。本報告書の文中で使用される用語の定義は、次のとおりです。

- LIXIL:LIXILおよびグループ会社
- LIXIL国内:グループ会社は除く
- EMENA:欧州・中東・北アフリカ

従業員・環境・その他の関連データの対象組織については、下記ウェブサイトをご覧ください。

**WEB** ESGデータ

## 参考ガイドライン

- GRI(Global Reporting Initiative)スタンダード
- TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言

※各ガイドラインの対照表は、下記ウェブサイトに掲載しています。

**WEB** GRIスタンダード対照表

**WEB** TCFD提言に基づく情報開示

## 独立した第三者保証報告書

ESGデータおよび同データに関する第三者保証については、下記ウェブサイトをご参照ください。

**WEB** ESGデータ

## 本報告書に関するお問い合わせ

**WEB** 当サイトへのリンク・ご意見ご要望・お問い合わせ

# 01

## コミットメント

CEOメッセージ

CR委員長メッセージ

国際的イニシアティブの支持

### 》 コミットメント

LIXILは責任ある持続可能なイノベーションを追求し、安全性や快適性を提供する製品やサービスを開発することで、人びとの暮らしの質の向上に貢献していきます。



## 01

## コミットメント

## CEOメッセージ

CR委員長メッセージ

国際的イニシアティブの支持

## CEOメッセージ

LIXILは「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」というPurpose(存在意義)を体現するため、事業を通じて社会に貢献しています。加えて、包括的なコーポレート・レスポンスイビリティ(CR)戦略を通じて、国連が掲げる持続可能な開発目標(SDGs)の達成に貢献するとともに、財務的な成果にとどまらない価値をステークホルダーに提供することで、事業の長期的な持続可能性を追求しています。また、多様なステークホルダーと協働しながら、複雑な社会課題の解決に貢献することは、価値創造の機会であるとともに、持続的な成長に向けた布石でもあります。さらに、このような活動の中核を担う従業員が能力を最大限に発揮できるよう、多様な従業員が活躍するインクルーシブな企業文化の醸成や、柔軟な働き方の推進、従業員エクスペリエンスの向上に注力しています。

## 事業を通じた環境への貢献

気候変動の影響をはじめとする環境問題が深刻化する中、LIXILは自社の事業活動はもちろんのこと、製品やサービスを通じて、社会全体における環境負荷の低減に対しインパクトのある貢献ができると考えています。

気候変動の問題に根本から立ち向かうためには、職場や生活環境を抜本的に変える必要があり、LIXILはその変革を牽引していきます。日本では、既存住宅の90%以上が現行の省エネ基準を満たしていないと言われていますが、



取締役 代表執行役社長 兼 CEO

瀬戸 欣哉

当社の高断熱の窓やドア、壁、天井、床など家全体の断熱性を高めるリフォーム工法により、こうした住宅のエネルギー効率を向上させることができます。それが暖冷房の節約につながり、日本の脱炭素化に大きく貢献することができます。こうした住宅における省エネの重要性について日本国内ではまだ社会の認知度が低いことから、2022年3月期には啓発活動も推進しました。

水の持続可能性については、浄水技術の普及による安

全な水の提供や、SATO事業に代表されるグローバルな衛生課題への取り組みも重要な貢献と考えています。

また、LIXILでは、アルミサッシや樹脂サッシにおけるリサイクル素材の利用、廃プラスチックや廃木材を利用した循環型素材の開発・製品化を進めることで、資源の循環利用を促進し、環境負荷の低減と温室効果ガスの排出削減に貢献しています。

このような活動により、LIXILは2050年までに事業プ

## 01

## コミットメント

## CEOメッセージ

CR委員長メッセージ

国際的イニシアティブの支持



ロセスと製品・サービスを通じてCO<sub>2</sub>の排出を実質ゼロにし、水の恩恵と限りある資源を次世代につなぐ「環境ビジョン2050」の達成に向けて着実に前進しています。

## インクルーシブな企業文化の醸成

LIXILでは、Purpose(存在意義)を実現するために、CR戦略で「多様性の尊重」を掲げ、多様な従業員の英知や視点を活かした製品やサービスなどを提供することで、年齢、性別、障がいの有無などを問わず、すべての人び

との生活の質の向上を目指しています。

多様な従業員が活躍できる組織を構築するため、従業員を中心に据えた施策を推進し、インクルーシブな企業文化の醸成に取り組んでいます。これにより、イノベーションと顧客志向の徹底につながる持続可能な多様性の実現を追求しています。各々の従業員が、自分が公平な扱いを受け、LIXILにとって重要であると感じられるインクルーシブな環境を作ることや、従業員それぞれのウェルビーイングを守り、サポートすることが重要と考えています。

## 新しい働き方を推進

インクルーシブな環境の実現のためには、柔軟な働き方を推進することが重要です。LIXILは以前からデジタルを活用した働き方の改革に取り組んできましたが、コロナ禍を通じて、より柔軟な働き方を求める人がさらに増加しました。優秀な人材の獲得競争が激化する中、企業には従業員が潜在能力を十分に発揮でき、キャリアを伸ばし、働きがいを実現できる環境を提供することが求められています。

LIXILは、オフィスで働いていた従業員は在宅勤務を基本とし、自身のライフスタイルに合わせた自律的な働き方へ転換してきました。この変革によって、従業員は生産性や効率性を重視しながら、自身の能力を存分に発揮することができるような働き方が可能になりました。

今後LIXILが、コロナ禍以前の働き方に戻ることはありません。当社は、2022年10月に新しい働き方に適した小規模なオフィスへ本社を移転します。新本社は、従業員が執務にあたる場所ではなく、人をつなぎ、コミュニケーションとコラボレーションが生まれる場と位置付けています。なお、現在の本社ビルの土地・建物は売却を予定しており、本社運営費用の削減や資本効率の向上につながります。

LIXILは、世界中の誰もが願う豊かで快適な住まいの実現に向けて、今後も多様なステークホルダーと連携し、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献するとともに、持続可能な成長を追求してまいります。

## 01

## コミットメント

CEOメッセージ

CR委員長メッセージ

国際的イニシアティブの支持

## CR委員長メッセージ



取締役 執行役専務  
人事・総務・広報・IR・渉外・  
コーポレート・レスポンス・リビリティ担当 兼  
Chief People Officer

ジン・ソン・モンテサーノ

2022年3月期、LIXILは事業全体にサステナビリティをさらに浸透させる取り組みを推進し、環境性能や多様な消費者のニーズに配慮した製品を提供してきました。また、コーポレートガバナンス・コードの改正に伴い、コーポレート・レスポンス・リビリティ(CR)委員会の構成やガバナンスを見直し、経営戦略における持続可能性に関する議論をより実質的かつ活発なものにしています。

## 人権の取り組みの強化

また、人権方針の見直しも実施しました。LIXILはすべてのステークホルダーの人権尊重を事業活動の基本としており、人権の取り組みを強化するために人権方針を定期的に改善しています。昨年の改定では、法務・コンプライアンス担当の執行役が監督するガバナンス体制や2021年3

月期に特定したLIXIL人権重要分野、人権デューデリジェンスのプロセス、およびそれらを通じた人権リスク低減に向けたコミットメント、懸念報告(内部通報)制度などに関して、より詳細に明記しています。

さらに、潜在的な人権リスクを特定するために、国内外の全従業員(間接雇用を含む)を対象とする人権リスク調査を実施し、約6割の従業員から回答を得ました。ここから地域別や組織別、年齢別、人権課題別などの傾向を把握しました。

## グローバルな衛生課題の解決

当社のソーシャルビジネス「SATO」は、成長を加速させています。SATOの出荷台数は3年連続で100万台を突破し、2025年までに衛生環境の改善を通して世界で1億人の人びとの生活の質を向上させるという目標達成に向け、順調に進捗しています。

グローバルな衛生課題の解決に向けて大規模な変革を推進すべく、2022年3月期はパートナーシップを通じた活動に注力しました。米国国際開発庁(USAID)と発足した新たなパートナーシップ「Partnership for Better Living」は、SATOブランド製品の普及加速と今後5年間で200万人以上の衛生環境の改善を目指しています。国際連合児童基金(ユニセフ)とのグローバルパートナーシップ「MAKE A SPLASH!」は、活動・地域を世界で最も

## 01

## コミットメント

CEOメッセージ

CR委員長メッセージ

国際的イニシアティブの支持

人口の多いインド、インドネシア、ナイジェリアの3カ国にも拡大しています。SATO製品は現在45カ国以上の家庭や学校、公共施設に導入されています。

EMENA地域では、GROHEブランド製品のCRMキャンペーン「Energy for Life」の対象を13カ国に拡大し、「MAKE A SPLASH!」へのさらなる貢献を推進しました。また、2021年には配管技術指導を行う「GROHE Installer Vocational Training Education (GIVE)」プログラムの学校を新たに12校開校しました。このプログラムは、地域の衛生課題を解決できる優秀な施工業者を育成し、多くの人びとの生活の改善にも貢献しています。

米国では、アラバマ州ラウンズ郡の衛生課題解決に向けて、革新的で持続可能な廃水処理ソリューションを提供しました。このモデルは、下水道が整っていない全米200万人の暮らしを改善する可能性を秘めています。

## 水の保全と環境保護

LIXILは、環境問題への取り組みで社会に価値のある影響を及ぼすリーディングカンパニーを目指しており、「環境ビジョン2050」の実現に向け、「気候変動対策を通じた緩和と適応」「水の持続可能性を追求」「資源の循環利用を促進」の3つの領域に注力しています。

気候変動対策に向けて、再生可能エネルギーへ切り替えることで工場や物流センター、営業所などでのエネルギー総消費量を削減しています。日本では、住宅からのCO<sub>2</sub>排出量を削減することで国の「2050年カーボンニュート

ラルに伴うグリーン成長戦略」を支援する、断熱性能に優れた高性能窓「TW」を発売し、新築用サッシをすべてフルモデルチェンジしました。

また、引き続き事業活動全体を通じた水の効率的な利用を推進しています。すべての製品ブランドの製造に伴う水とエネルギーの消費量を計測し、さらなる効率化に取り組んでいます。また、タッチレス水栓や節水型トイレを含む、節水・省エネ技術や浄水技術を搭載した水の環境価値を高める製品のラインナップをすべてのグローバルブランドで拡充しています。

さらに、循環型ものづくりを推進する「Cradle to Cradle®」認証製品のラインナップを拡げるとともに、フランスや北欧など欧州数市場で求められつつある「製品パスポート」を環境製品宣言 (EPD) の規格で準備しています。

当社は、環境課題がリスクと機会の両側面を持つという認識のもと、環境関連部門や事業部門、経営陣が一丸となって戦略を推進しています。「環境ビジョン2050」の実現への取り組みをさらに強化するため、昨年11月に「環境戦略委員会」を立ち上げ、2023年3月期中にLIXILが目指す環境への貢献を明示する「環境戦略」を策定する予定です。

多様性の尊重  
(ダイバーシティ&インクルージョン)

LIXILが、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) を推進する理由は、単にそれが「正しいこと」であるというだけでなく、長期的な競争力を強化する戦略的価値が

あると捉えているからです。当社では、インクルージョンの実現を目標に掲げることが、結果として組織の多様性につながると考えています。インクルージョンを推進することで、多様な知識や視点を取り入れ、多岐にわたるお客さまのニーズにより的確に応えることができるのです。

この変革を実現させるために、採用プロセスからバイアスをなくし、多様な人材を獲得するべく、グローバル人材方針に採用ガイダンスを追加しました。人材育成も強化しており、メンタリング・プログラムやD&Iトレーニングを実施するほか、People & Organizational Development (POD: 人材組織レビュー) を通じて後継者候補となりうる女性従業員の把握と育成を推進しています。

従業員の声を聴くことも重要な要素であり、従業員意識調査「LIXIL VOICE」を刷新し、従業員エクスペリエンスにおいて重要な要素を捉えるようにしました。さらに、従業員が中心となって、特性やバックグラウンド、経験を共有できるよう、5つの従業員リソースグループ (ERGs: Employee Resource Groups) を立ち上げて従業員同士のつながりを強化しました。また、スーパーフレックス制度を導入し、柔軟な働き方を推進しており、このような職場づくりも、インクルージョンの定着に寄与しています。

LIXILがPurpose (存在意義) を実現するための中核を成すCR戦略。戦略を着実に推進することで存在意義を体現し、ステークホルダーに価値のあるインパクトを生み出すことで、私たちは社会に貢献してまいります。



## 01

## コミットメント

CEOメッセージ

CR委員長メッセージ

国際的イニシアティブの支持

## 国際的イニシアティブの支持

LIXILは、「世界中の誰もが願う豊かで快適な住まいの実現」をPurpose(存在意義)として掲げ、事業活動を通じて、世界の衛生問題をはじめ環境問題や社会課題の解決に寄与する研究開発や社会貢献を行っています。

LIXILへの期待を自覚し、国連グローバル・コンパクト(UNGC)10原則を支持・実行、持続可能な開発目標(SDGs)が掲げるすべての人びとの健康的な生活の確保や、安全な衛生設備、施設提供に取り組み、住まいの水まわり製品と建材製品を開発・提供するグローバル企業としてのリーダーシップを発揮していきます。

### 国連グローバル・コンパクトへの参加

LIXILは、国連が提唱するUNGCの理念に賛同し、2013年7月に署名しました。

UNGCが掲げる「人権、労働、環境、腐敗防止」の4分野・10原則の実践に取り組むため、2022年3月期はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの分科会(サプライチェーン・環境経営・GCの社内浸透研究・CSV・レポートング研究・SDGs・人権デューデリジェンス[HRDD])分科会に所属し、情報交換を行いました。

**WEB** グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

### 持続可能な開発目標

(SDGs: Sustainable Development Goals)

LIXILはSDGsの考え方をCR戦略に反映しており、3つの優先取り組み分野「グローバルな衛生課題の解決」「水の保全と環境保護」「多様性の尊重」を中心に、事業全体を通じてSDGsの達成に貢献する取り組みを推進しています。

2021年7月には、持続可能な開発に関するハイレベル政治フォーラム(HLPF)に民間企業を代表して参加し、開発途上国向け簡易式トイレシステム「SATO」独自の持続的イノベーションと、世界の衛生環境の改善に向けたコラボレーションの重要性について語りました。

またLIXILは、SATOの事業や、国際機関やNGOなどとの協働による啓発活動などを通じた衛生課題解決への貢献が評価され、第2回ジャパンSDGsアワードを受賞しています。

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

**CR** 3つの優先取り組み分野 (P18)

**WEB** 第2回ジャパンSDGsアワード受賞に関する詳細情報

**WEB** 持続可能な開発目標 (SDGs)

### 3つの優先取り組み分野とSDGs



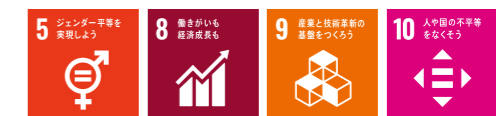
#### グローバルな衛生課題の解決



#### 水の保全と環境保護



#### 多様性の尊重



## 01

## コミットメント

CEOメッセージ

CR委員長メッセージ

国際的イニシアティブの支持

## LIXIL×SDGs NEXT STAGE

LIXILは、SDGsへの貢献のため、お客さまやビジネスパートナー、地域社会の自治体や住民の皆さま、株主・投資家、国際機関、NGO・NPOなど、様々なステークホルダーと連携しながら、取り組みを進めています。取り組みのさらなる加速を目指して、2020年12月には「LIXIL×SDGs NEXT STAGE」を開始しました。

「LIXIL×SDGs NEXT STAGE」では、主にLIXILのお客さまや次世代の子どもたち、ビジネスパートナーとのパートナーシップを強化し、ともにSDGsへの貢献を進めていくため、SDGsやLIXILの取り組みに関わる情報発信やイベント、キャンペーンなどを実施しています。また、ソーシャルメディアやYouTubeを通じて啓発動画の配信を行うなど、幅広い情報発信を行っています。

## LIXIL×SDGs

### > NEXT STAGE <

**WEB** LIXIL×SDGs NEXT STAGE

## LIXIL SDGsアンバサダー

「LIXIL×SDGs NEXT STAGE」では、2020年12月に、サッカー元日本代表の内田篤人さんをLIXIL SDGsアンバサダーに任命しました。

アスリート引退後のNEXT STAGEとして、内田さんはLIXIL SDGsアンバサダーの活動を通じて、世界の課題解決や次世代の子どもたちが暮らしやすい社会の実現に貢献することを目指しています。

2022年3月期は、室内熱中症予防と日よけ習慣に関する啓発活動「クールdeピースプロジェクト」の一環として、静岡県富士市立岩松北小学校における特別授業に内田さんも参加し、子どもたちとともに学びを深めました。

その他、YouTube番組「内田篤人のSDGsスクール!」では、衛生課題、気候変動、ユニバーサルデザインなど、様々なテーマで情報発信を行っています。



YouTubeでSDGsに関する情報を発信

また、SDGsの達成に貢献する寄付キャンペーン「内田篤人と学ぼう! 衛生アクションプロジェクト」では、世界のトイレと手洗いにに関する現状や取り組みについて情報発信するとともに、ユニセフとのグローバルパートナーシップ「MAKE A SPLASH!」に約70万円を寄付しました。

**WEB** LIXIL SDGs アンバサダー 内田 篤人さんの活動記録

**CR** クール de ピースプロジェクト(P90)

**CR** MAKE A SPLASH! (P89)

### > 気候関連財務情報開示 タスクフォースへの賛同

LIXILは2019年3月に、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同を表明しました。2020年3月期には、日本国内の賛同企業による「TCFDコンソーシアム」に参画したほか、環境省の「令和元年度TCFDに沿った気候リスク・シナリオ分析支援事業」のもと、一部の事業についてシナリオ分析を実施しました。

2022年3月期は、さらに対象事業を拡大して、機会およびリスクの分析を行うとともに、対応策の立案を進めました。今後も、TCFD提言に基づく情報開示に努めていきます。

**WEB** TCFD提言に基づく情報開示

# 02

## CR戦略と推進体制

CR戦略  
推進体制

### CR戦略と推進体制

CR戦略を基軸に、事業を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。  
また、これらの課題に戦略的に取り組むための推進体制を構築しています。



# 02

## CR戦略と推進体制

### CR戦略

### 推進体制

# コーポレート・レスポンシビリティ戦略

LIXILでは、「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」というPurpose (存在意義)の実現を目指して、コーポレート・レスポンシビリティ (CR) 戦略を基軸に、責任ある持続可能なイノベーションを追求し、安全で快適

な製品やサービスの開発に取り組んでいます。

CR戦略では、世界的な社会課題のうち緊急性が高く、また事業への関連性が高い領域を、3つの優先取り組み分野に定め、

専門知識や規模を活かしながら取り組みを進めています。

各取り組みにおいては、重要課題に沿って策定されたアクションプランとKPIに基づいて、その進捗や成果を毎年確認しながら、目標達成に向けて尽力しています。

**CR** LIXILが取り組む重要課題(P19)

LIXIL's Purpose (存在意義)  
世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現

### 3つの優先取り組み分野

<p><b>グローバルな衛生課題の解決</b></p> <p>人びと、特に女性や女児が、安全な衛生施設を利用できるようにすると同時に子どもにとって危険な病気感染を防ぐ</p> <p><b>“すべての人に衛生を”</b></p> <p>2025年までに衛生環境の改善に関する取り組みを通じ、1億人の生活の質を向上させます</p>  <p><b>重要課題優先</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルな衛生課題の解決</li> </ul>	<p><b>水の保全と環境保護</b></p> <p>調達から生産、流通、製品の使用・廃棄やサービスの利用に至るまで、すべてのプロセスにおいて、水、エネルギー、およびその他の天然資源の保全に努める</p> <p><b>“CO<sub>2</sub>ゼロと循環型の暮らしを”</b></p> <p>2050年までに、環境分野のリーディングカンパニーを目指し事業プロセスと製品・サービスを通じてCO<sub>2</sub>の排出を実質ゼロにし、水の恩恵と限りある資源を次世代につなぎます</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動の緩和と適応</li> <li>製品ライフサイクルを通じた環境への影響</li> <li>水の持続可能性の追求</li> <li>環境マネジメント</li> <li>資源の循環利用の促進</li> </ul>	<p><b>多様性の尊重</b></p> <p>多様な従業員の英知や視点を活かし、成長とイノベーションの原動力とする製品やサービスを通じて、年齢や性別、障がいの有無を問わず、すべての人びとの生活の質の向上に貢献する</p> <p><b>“すべての人にインクルージョンを”</b></p> <p>2030年までにLIXIL全体にインクルージョンの文化を定着させ、ジェンダー不均衡を是正する目標を達成します。成長とイノベーションの原動力として多様な従業員が持つ英知や視点を活用し、世界中で様々な人の生活の質の向上に貢献します</p>  <ul style="list-style-type: none"> <li>多様性の尊重</li> </ul>
---	---	---

重要課題における優先項目は、3つの優先取り組み分野に該当します。これらの重要課題を基軸に、CR活動を推進しています。

### CR活動の基盤

高	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品の安全性</li> <li>顧客満足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の安全と健康</li> <li>人材と能力開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業倫理とインテグリティ</li> <li>人権</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンス</li> <li>リスクマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンマネジメント</li> <li>ステークホルダーエンゲージメント</li> </ul>
中	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>税の透明性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任あるマーケティングと広告</li> </ul>		

上記の重要課題(高・中)への取り組みを通じて、倫理的な事業活動を推進することは、LIXILのCR活動の基盤です。

# 02

## CR戦略と推進体制

CR戦略  
推進体制

### 推進体制

LIXILは、サステナビリティ関連の課題に戦略的に取り組むため、四半期に一度「コーポレート・レスポンシビリティ (CR) 委員会」を開催しています。

LIXIL全体で迅速かつ適切な対応を行うため、CR委員会のメンバーには、コーポレート部門および事業部門を統括する執行役ならびに部門長が任命されています。

CR委員会での討議・審議結果は、CR担当執行役より執行役会に報告され、必要なものについては決議がなされ

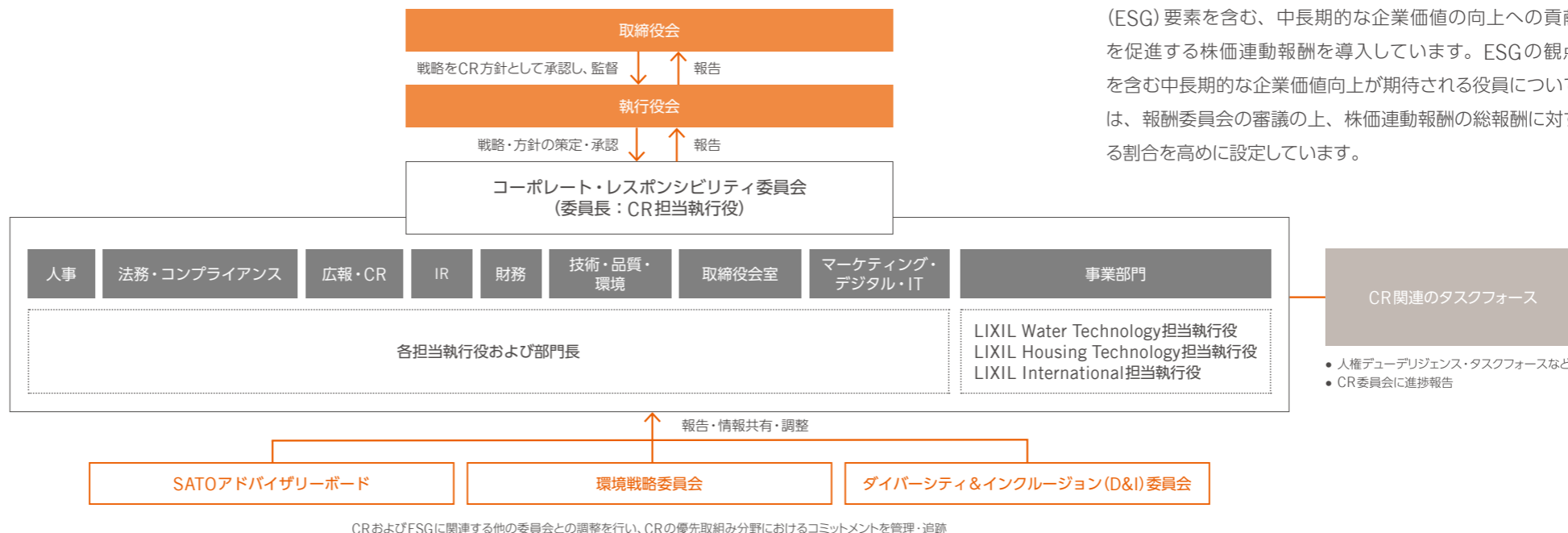
ます。また、CR委員会での決定事項は、推進責任者である各担当執行役および部門長が担当部門に伝達することで、具体的な取り組みへと展開されます。CR活動に深く関わる各委員会との間でも、情報の共有・報告が行われています。

2022年3月期は、東京証券取引所によるコーポレートガバナンス・コードの改訂を受け、サステナビリティ関連の課題に対する取締役会の監督責任を徹底するため、CR委員会の体制・機能を整理しました。CR委員会のメンバーには各

部門から従来より上位の代表者を任命し、部門横断的に方針や対策などについて議論する場としての位置付けを強化しました。

その他、2022年3月期のCR委員会では、2021年3月期に更新した重要課題に関するKPIの進捗確認プロセスの策定、リスクアセスメントプロセス、障がいのある方が活躍しやすい社会・職場づくり、人権デューデリジェンス、TCFDなどの進捗や対応策などを討議しました。

執行役の報酬制度においては、環境、社会、ガバナンス (ESG) 要素を含む、中長期的な企業価値の向上への貢献を促進する株価連動報酬を導入しています。ESGの観点を含む中長期的な企業価値向上が期待される役員については、報酬委員会の審議の上、株価連動報酬の総報酬に対する割合を高めに設定しています。



2022年3月現在

# 03

## ハイライト

人権尊重の取り組みを加速  
ステークホルダーとの  
さらなる関係強化に向けて  
新型コロナウイルス感染症への対応

### ハイライト

2022年3月期の主な取り組みと成果をご紹介します。



# 03

## ハイライト

### 人権尊重の取り組みを加速

ステークホルダーとのさらなる関係強化に向けて

新型コロナウイルス感染症への対応

## 人権尊重の取り組みを加速

人権尊重は、LIXILの事業活動の基本であり、CR活動の基盤として位置付けられています。「LIXIL人権方針」のもと、潜在的な人権リスクを低減するために特に注力すべき分野として7つの「人権重要分野」を定め、人権尊重のための取り組みを推進しています。

### 人権方針の改定

2022年3月期は、人権尊重の取り組み強化に向け、2016年3月期に策定した人権方針の改定を行いました。人権に関する世界情勢や国際規範、ESG評価機関の評価項目などとともに、LIXILにおける人権重要分野や現状および課題などを踏まえながら、人権デューデリジェンス・タスクフォースを中心に人権方針に求められる要素を精査し、執行役会の承認およびCEOの署名のもとに改定を実施しました。改定プロセスや内容については、下記ページをご参照ください。

**CR** 人権の尊重(P79)

### 全従業員向け「人権リスク調査」の実施

LIXILは、潜在的な人権リスクを特定し、リスクの低減に取り組むため、様々な手法を用いて人権デューデリジェンスを行っています。2021年3月期に、人権重要分野に密接に関わる部署の室長、部長以上の全役職者を対象に人権リスク調査を行った上で、2022年3月期は、国内外の全従業員(間接雇用を含む)を対象とする人権リスク調査を実施しました。

### 調査概要

- ・ 実施時期：2021年11月
- ・ 対象範囲：(株)LIXILおよびグループ会社に所属する全従業員(間接雇用を含む)
- ・ 調査項目：LIXILの人権重要分野に関する23項目
- ・ 調査手法：オンラインによるアンケート調査(回答率：57%)

### 主な分析結果

調査におけるポジティブな回答<sup>\*1</sup>の割合は、全体平均で85%と非常に高い結果となりました。一方、わずかですがネガティブな回答<sup>\*2</sup>も確認されました。分析の結果、潜在的な人権リスクにつながりうる点として、次のような傾向が把握されました。

- ・ 地域別：日本は他国と比較して、人権に関する取り組みへのポジティブな回答率が低い
- ・ 年齢別：年齢が高く、勤続年数が長くなるほど、人権に関する取り組みへのポジティブな回答率が低くなる
- ・ 役職別：管理職に対して一般職の方が、人権に関する取り組みへのポジティブな回答率が低い
- ・ 雇用形態別：正社員以外の雇用形態の従業員が多い事業ほど、人権に関する取り組みへのポジティブな回答率が低い

※1 「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答

※2 「あまりそう思わない」「そう思わない」を選択した回答

### リスク低減のための計画

調査で把握された潜在的な人権リスク分野については、リスクを低減するための計画を策定し、次の是正・救済措置を実施しています。取り組みの詳細については、下記ページをご参照ください。

**CR** 是正・救済(P84)

リスク低減のための計画	取り組みの概要
人権に対する理解を深めるための研修やワークショップなどの実施と強化(懸念報告[内部通報]制度や労働組合活動に関する理解促進も含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コンプライアンスや情報セキュリティ、D&amp;Iなどに関する啓発教育</li> <li>・ 社内SNSでの人権に関する情報発信など</li> <li>・ さらに今後、世界人権デーに合わせた人権教育の実施や社外専門家を招いたセミナーの実施などを予定</li> </ul>
キャリア形成に関するコミュニケーションと取り組みの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性活躍を推進</li> <li>・ 多様なライフステージや柔軟な働き方をサポートする制度の拡充</li> <li>・ その他、成長志向の醸成・実力主義の徹底・D&amp;Iの推進に向けた人事制度改革を実施</li> </ul>
業務時間の適正化や過重労働防止に向けた施策強化、休暇取得の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間管理などに関する情報発信</li> <li>・ 様々な休暇制度の創設と取得の推進など</li> <li>・ 従業員が働きやすい労働環境を構築するためには、管理職の役割が重要であることから、さらに今後管理職の育成強化を予定</li> </ul>

### 今後の計画

従業員意識調査「LIXIL VOICE」(年2回実施)において、LIXILの人権重要分野についての状況把握を適宜行います。調査において特定された潜在的な人権リスクが高い項目については、問題の詳細分析のための追加調査を別途行うなどして、課題の把握および対応を確実に行っていきます。

## 03

## ハイライト

人権尊重の取り組みを加速

ステークホルダーとの  
さらなる関係強化に向けて

新型コロナウイルス感染症への対応

## ステークホルダーとのさらなる関係強化に向けて

2022年3月期は、下記のとおり、ステークホルダーとの関係強化に取り組みました。以下のページもご参照ください。

**CR** ステークホルダーエンゲージメント(P87)

### ESG説明会の開催

2021年4月に開催した第1回ESG説明会に続き、2022年5月に第2回をオンラインで開催し、CEOおよびCR委員長、独立社外取締役2人が登壇しました。「Transformation for Impact」と題し、事業環境におけるパラダイムシフトや変革に焦点を当てた取り組みを説明しました。

環境面では、気候変動など外部環境の変化による様々なリスクと機会への対応策として、環境ガバナンス体制やTCFD提言に沿ったシナリオ分析結果、目標と進捗、環境負荷低減の取り組みについて説明を行いました。また、社会面に関しては、インクルーシブな文化の土台構築に向けた取り組みや人事戦略、グローバルな衛生課題の解決に向けたSATO事業などの取り組みの成果を紹介しました。ガバナンス面では、取締役会の監督体制・機能の進化、指名委員会におけるガバナンス進化の取り組みについて説明を行いました。また、質疑応答を通じて、ステークホルダーとのコミュニケーションを図りました。

**WEB** 2022年ESG説明会

**CR** ステークホルダーエンゲージメント(P91)

### ユニセフとのパートナーシップ拡大

LIXILは、優先取り組み分野である「グローバルな衛生課題の解決」に向け、2018年に国際連合児童基金(ユニセフ)とグローバルパートナーシップ「MAKE A SPLASH!」を締結しました。両者それぞれの強みを活かして、衛生製品やサービスの入手可能性、価格、品質を向上させ、より多くの人びとがアクセスできる持続可能な衛生市場の構築を目指しています。子どもたちとその家族が屋外での排泄をなくし、手頃な価格で魅力的なソリューションを提供できるよう、マーケット主導型のプログラムを展開するほか、衛生教育、サプライチェーン構築や人材育成、政府機関へのアドボカシー活動などを行っています。

これまでエチオピア、ケニア、タンザニアにおいて、290万人の衛生環境の改善に貢献してきました。こうした成果を踏まえ、活動地域を世界でも特に人口の多いインド、インドネシア、ナイジェリアへ拡大することを2021年11月に発表しました。対象地域の拡大に加え、活動範囲も拡大して、次の取り組みを強化していく予定です。

- ・ 衛生需要喚起活動やニーズに応じたソリューションの提供
- ・ 開発途上国の衛生市場の成長に向け、現地サプライヤーや消費者などの資金調達につながる機会創出の支援
- ・ 各国の目標と戦略を踏まえた、政策や制度設計の支援

**CR** 社会価値の最大化に向けた国内外のパートナーシップ(P26)

### TCFD提言に基づく情報開示の強化

LIXILでは、ステークホルダーから長期的な信頼を獲得し、社会とともに持続可能な成長を続けるため、迅速で透明性の高い情報開示を推進しています。

環境活動に関する情報開示については、2019年3月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同を表明し、TCFDの開示推奨項目に基づいた情報開示を行っています。2020年3月期には、環境省の「令和元年度TCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」のもと、LIXIL Housing Technology (LHT) のサッシ・ドア事業とZEH推進事業についてシナリオ分析を実施しました。

2022年3月期は、TCFD提言に基づく情報開示の強化に取り組みました。シナリオ分析の対象事業を、LIXIL Water Technology (LWT) JapanおよびLIXIL Internationalに拡大し、機会およびリスクの分析を行うとともに、対応策の立案を進めました。また、これらの分析および対応策など詳細について情報開示したウェブページを、2022年6月に開設しました。

**WEB** TCFD提言に基づく情報開示



## 03

## ハイライト

人権尊重の取り組みを加速

ステークホルダーとのさらなる関係強化に向けて

新型コロナウイルス感染症への対応

## 新型コロナウイルス感染症への対応

LIXILは、衛生環境や健康的な住まいを支える企業として、お客さまや従業員、地域社会を守るため、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に取り組むグローバルチームを設け、対策を進めています。

2021年3月期には、ニューノーマルにおける組織の指針を示すグローバル・フレームワークを策定し、情勢に合わせて更新しています。

また、コロナ禍における様々なニーズを踏まえ、働き方改革やデジタル化、製品開発、グローバル展開などの取り組みを推進しています。

## 手洗いステーション「SATO Tap」の開発

COVID-19の感染拡大防止策として、2020年に開発されたSATO Tapは、ペットボトル内の水と重力を利用して、最小限の水量を無駄なく安定して放出する製品です。

2022年3月期は、COVID-19対策として、アフリカおよび東アジア・南アジアの計11カ国において、37万台を寄贈しました。今後は、SATO Tapの商業展開に向けた準備を進めながら、ユニセフとのパートナーシップを通じて、COVID-19の感染拡大防止に向けて、手洗い・衛生分野の活動を推進していきます。



ペットボトルを活用した手洗いステーション「SATO Tap」

備を進めながら、ユニセフとのパートナーシップを通じて、COVID-19の感染拡大防止に向けて、手洗い・衛生分野の活動を推進していきます。

CR SATO Tap (P24)

## お客さまの安全を守る

タッチレス機能や高い換気性能を持つ製品、在宅勤務に対応した製品、オンラインによるショールーム接客サービス、住まいの換気対策に関する情報などを提供しています。



タッチレス水栓「ナビッシュハンズフリー」

## 従業員の安全を守る

在宅勤務などの柔軟な勤務制度の推進や、デジタルツールによる社内コミュニケーション促進、感染予防策などに関する情報発信に取り組んでいます。工場などでも柔軟な勤務体制の構築や衛生管理の強化を実施しています。また、従業員へのCOVID-19対応費用の支給を行っており、2022年3月期は現場での作業や接客を伴う業務に関わる従業員を対象に実施しました。

## 地域社会の安全を守る

世界各地で、COVID-19感染拡大防止に貢献する製品の開発に取り組むとともに、地域への衛生用品・設備の寄贈活動や、衛生習慣の啓発活動を行っています。



世界各地の従業員有志による、衛生用品の制作や寄贈などの支援活動

# 04

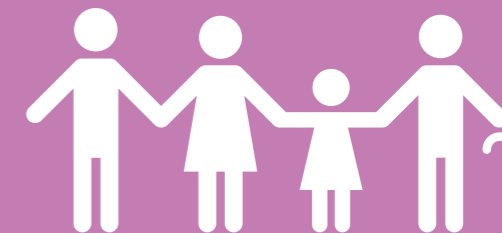
## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

### 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILおよびステークホルダーの皆さま、ならびに社会にとって重要性が高く、持続可能な成長や企業価値の向上に向けて取り組むべき課題を重要課題として特定し、その中でも大きく影響を与えることができる3つの優先取り組み分野に焦点を当てています。



## 04

重要課題と3つの  
優先取り組み分野

## LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## LIXILが取り組む重要課題

LIXILは、持続可能な社会を実現するため、LIXILおよびステークホルダーの皆さま、ならびに社会にとって重要性が高く、持続可能な成長や企業価値の向上に向けて取り組むべき課題を重要課題として特定しました。これらの重要な課題に対応する目標の進捗状況を確認しながら、事業活動を通じて解決に取り組んでいます。

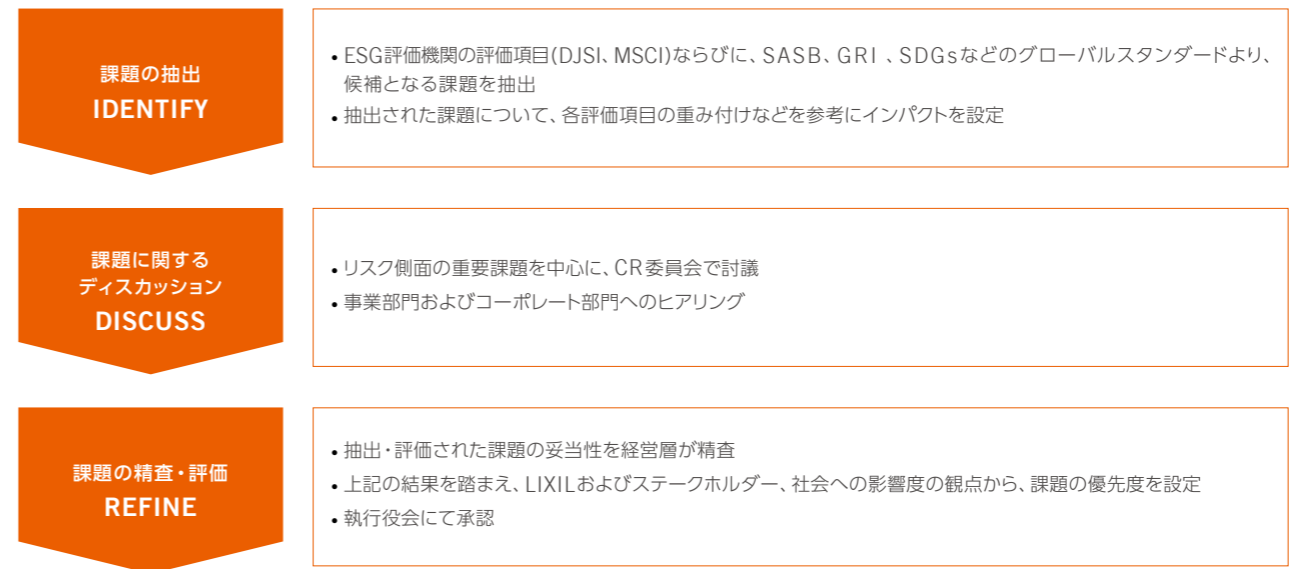
LIXILの重要課題は、社会の現状や課題とともに、LIXILのPurpose(存在意義)や価値創造プロセス(VCP)、経営の基本的方向性、コーポレート・レスポンシビリティ(CR)戦略などの事業戦略、ステークホルダーのニーズや期待などを踏まえ、右記のプロセスにより、リスクおよび機会の両面から課題の抽出や評価を行い、特定されています。LIXILおよび社会を取り巻く環境の変化に合わせ、重要課題の見直しを行っています。

## 重要課題の位置付け

重要課題は、LIXILのPurpose(存在意義)や資本に基づいてステークホルダーや社会全体に価値を創造する「価値創造プロセス(VCP)」、LIXILの事業戦略やCR戦略と深く連動しています。CR戦略と重要課題の関係性については、下記をご参照ください。

CR CR戦略(P12)

## 重要課題の特定プロセス



以後、継続的にレビューを行い、重要課題の見直しを実施

# 04

## 重要課題と3つの優先取り組み分野

### LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

### 2021年3月期に特定された重要課題

2021年3月期は、重要課題の特定プロセスに基づき、2016年3月期に特定された重要課題の見直しを行い、20の重要課題を特定しました。各重要課題については、ESG評価機関における重み付けを踏まえたリスクの度合いや、LIXILおよびステークホルダー、社会への影響度の観点から、下記の優先度を設定しています。

#### ● 優先：

LIXILが強みを活かして主体的に取り組むことにより、課題解決に大きく貢献し、ステークホルダーおよび社会に大きな影響を与えうる領域。ステークホルダーのニーズに基づき、取り組みを強化すべき領域。

#### ● 高：




ステークホルダーのニーズへの対応、および事業継続上の適正なリスク管理の観点から、取り組むべき領域。

#### ● 中：

事業活動の基本として、ステークホルダーからも要請され、適切に取り組むべき領域。

優先に位置付けられた重要課題は、CR戦略の3つの優先取り組み分野に特に深く関連しており、これらの重要課題を基軸に、CR活動をさらに加速させながら取り組みを進めていきます。

#### CR戦略の3つの優先取り組み分野

-  グローバルな衛生課題の解決
-  水の保全と環境保護
-  多様性の尊重

**CR** CR戦略(P12)

優先	グローバルな衛生課題の解決 	人びと、特に女性や女兒が、安全な衛生施設を利用できるようにすると同時に、子どもにとって危険な病気感染を防ぐ。SATOブランドをLIXILの取り組みの中核とし、各市場のインフラ、所得水準、環境的制約などの特性やニーズに合わせた研究開発と事業に取り組む。
	気候変動の緩和と適応 	気候変動への対応が求められる中、事業プロセスと製品・サービスによる温室効果ガスの排出ゼロに向けた取り組みを推進し、気候変動への適応に資するソリューションを提供する。
	水の持続可能性の追求 	安全な飲料水にアクセスできない人びとや水資源の枯渇リスクに対して、水まわり製品のリーディングカンパニーとして人びとが水の恩恵を最大限活用できるようにし、世界規模で水の持続可能な利用が達成されるよう支援する。
	資源の循環利用の促進 	限りある資源の持続的利用を見据えて、原材料の調達から製造、使用の終了までを考慮した循環型のものづくりを推進する。
	製品ライフサイクルを通じた環境への影響 	LIXILの製品は人びとの生活に根差し長期にわたって使用されるため、LIXILがそのライフサイクルを通じて環境負荷の低減に貢献する。
	環境マネジメント 	化学物質や廃棄物の管理など、環境マネジメントや環境コンプライアンスを強化する。
高	多様性の尊重 	ダイバーシティ&インクルージョン文化を定着させる。成長とイノベーションの原動力として多様な従業員が持つ英知や視点を活用し、世界中で様々な人の生活の質の向上に貢献する製品やサービスを開発する。
	製品の安全性	お客さまや社会からの信頼の源泉は「品質」であるという考えのもと、製品のライフサイクル全体を通じて品質向上と安全性を実現する。
	顧客満足	お客さまに住生活のすべての場面で素晴らしい体験をしていただけるように、プロユーザーと一般のお客さまの両方の目線に立ち、顧客満足を追求する。
	従業員の安全と健康	すべての従業員の安全を優先し、企業価値向上を目指す健康経営を推進する。
	人材と能力開発 	従業員が価値創造の原動力であるという認識のもと、体系的な人材育成に取り組むとともに、従業員一人ひとりの自発的キャリアの開発支援に取り組む。
	企業倫理とインテグリティ	すべての従業員および役員が、高い企業倫理に基づき誇りを持って日々の事業活動に従事するよう、コンプライアンス文化の定着・維持を目指す。
	人権	人権の尊重を事業継続の基本要件と捉え、国際的な人権の原則を尊重し、すべてのステークホルダーの人権に配慮した事業活動を推進する。
	サプライチェーンマネジメント	調達段階におけるリスクを特定し、サプライヤーとの協働を通じて、製品の安定供給と責任ある調達を推進する。
	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンスの継続的な充実を図る。経営の執行と監督を明確に分離し、執行役による迅速・果敢な意思決定を可能にするとともに、経営の透明性を確保する。
	リスクマネジメント	事業活動に影響を及ぼすリスクを識別し、特に重点管理するものを重要リスクと定義し、リスクオーナーが対応状況を共有・報告することで全社のリスクを管理する。
ステークホルダーエンゲージメント	LIXILの事業活動は多くのステークホルダーに支えられているという考えのもと、各ステークホルダーとの積極かつ能動的なエンゲージメントを通じて、生活の質の向上や社会課題の解決に貢献する。	
中	情報セキュリティ	効率的で安定した事業活動の遂行を担保するために、基幹システムの刷新や個人情報の管理の強化、サイバーセキュリティ確保のための体制を構築する。
	税の透明性	税の透明性を担保し、適切な納税を実施する。
	責任あるマーケティングと広告	製品やサービスに関する適切な情報を提供する。

# 04

## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## グローバルな衛生課題の解決

人びと、特に女性や女兒が、安全な衛生施設を利用できるようにすると同時に、子どもにとって危険な病気感染を防ぎます



### ハイライト

**社会課題**

トイレのない生活をする人 **約17億人**  
(5人に1人)

そのうち日常的に屋外で排泄する人 **約4.9億人**

**目標**

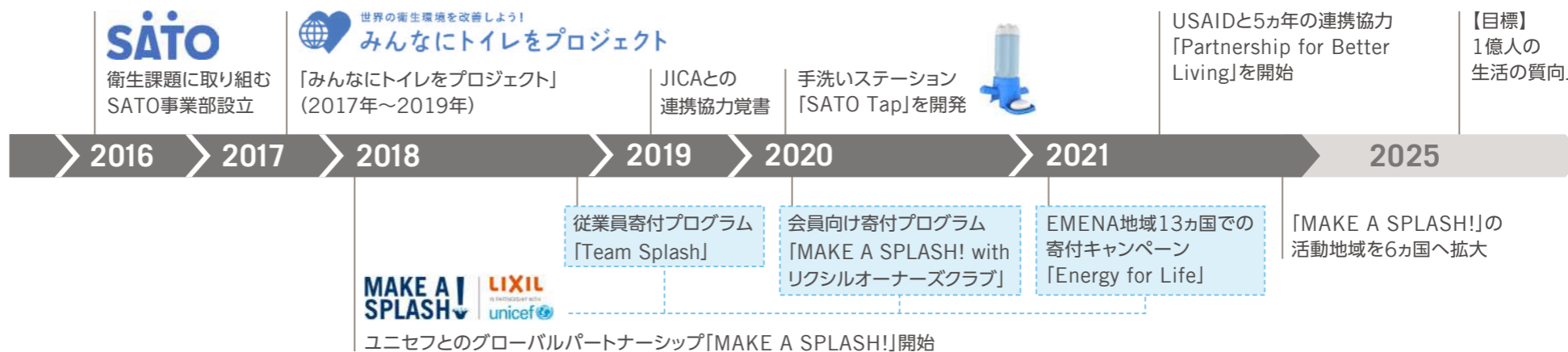
**“すべての人に衛生を”**

2025年までに衛生環境の改善に関する取り組みを通じ、1億人の生活の質を向上させます

**実績**

- > SATOブランド製品累計出荷台数 **約650万台**
- > 展開地域 **45カ国以上**
- > 衛生環境が改善された人の数 **約3,500万人**

### 活動の歩みとロードマップ



## 04

## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

● グローバルな衛生課題の解決

● 水の保全と環境保護

● 多様性の尊重

## 背景

世界では、5人に1人にあたる約17億人が、安全で衛生的なトイレのない環境で暮らしています。そのうち約4.9億人は日常的に屋外で排泄をしています。不衛生な環境は命を脅かし、1日当たり約700人を超える5歳未満の子どもが、衛生問題に起因する下痢性疾患で亡くなっています。また、世界人口の3人に1人にあたる約23億人が、家庭で基本的な手洗い設備を利用できていません。手洗い設備の不足は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)などの感染拡大を引き起こす危険性があります。

安全で衛生的なトイレや手洗い設備の不足は、すべての国や地域に悪影響を及ぼし、成長と発展の可能性を妨げています。またトイレの不足は、人びと、特に女性や女兒に対して危険をもたらします。人目につかない場所まで用を足しにいく途中で、性的暴行を受けたり、動物に襲われたりするケースがあるほか、初潮を迎えた女子生徒が通学をあきらめざるを得ない原因にもなり、男女の教育格差にもつながっています。劣悪な衛生環境が世界に与えた経済損失は、2015年で2,230億米ドル(約22兆円、1米ドル=約100円で換算<sup>\*1</sup>)に達しました。世界保健機関(WHO)と国際連合児童基金(ユニセフ)が2021年に発表した共同報告書<sup>\*2</sup>では、このような衛生課題(ターゲット6.2)を含むSDGs目標6「安全な水とトイレを世界中に」について、2030年に向けた野心的な目標を達成するには、進捗のペースを現在の4倍に加速すべきとしています。政府、NGO、民間企業など、様々なセクターの連携が求められており、LIXILはこうした取り組みを推進していきます。

※1 「衛生環境の未整備による社会経済的損失の分析」(2016年/オクスフォード・エコノミクス、ウォーターエイド、LIXIL)

※2 「家庭の水と衛生の前進2000-2020」(WHO/UNICEF)

WEB 衛生環境の未整備による社会経済的損失の分析

## 戦略

LIXILは、Purpose(存在意義)である「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」を目指す上で、「グローバルな衛生課題」を緊急性の高い世界的な社会課題として認識し、3つの優先取り組み分野の一つに定めるとともに、重要課題の中でも優先すべき課題として位置付けています。革新的で低価格なトイレや衛生ソリューションを提供することにより、2025年までに1億人の人びとの衛生環境の改善を通じて生活の質の向上に貢献することを目指しています。

LIXILは、目標達成に向け、SATO事業を基軸に取り組みを推進しています。一つの製品から始まったSATO事業は、現在では製品ポートフォリオを拡充し、低価格で耐久性に優れた革新的なトイレや衛生製品・備品を提供しています。地域の特性やニーズに合わせて、「SATOトイレシステム」「コネクションシステム」「SATO Tap」などの製品開発を行い、あらゆる地域の人びとの生活の質の向上と明るい未来を支えています。生活の質の向上とともに、市場ニーズが安価なSATOブランド製品から上位製品へ移行することを想定しています。

SATOの革新的な衛生ソリューションは、45ヵ国以上の開発途上国に広く導入され、高い評価を獲得しています。しかし、さらなるインパクトを実現するためには、製品ソリュー

ションの提供に留まらない取り組みが必要です。SATO事業では、現地における職人や実業家の育成のほか、Make(作る)、Sell(売る)、Use(使う)というサイクルを回す現地の生産・販売体制の構築など、総合的なアプローチを推進しています。また、特に深刻な衛生課題を抱える農村や都市部の住民に対しては、独創的な啓発活動を通じて、世界の衛生課題に関する理解を促進しています。こうした取り組みはまだ途上ではあるものの、ユニセフとのグローバルパートナーシップの拡大、米国国際開発庁(USAID)との正式なパートナーシップの締結のほか、国際協力機構(JICA)やNGO、現地のメーカーや販売店との連携を通じて、1億人の衛生環境と生活の質の向上、現地における事業創出といった目標に向けた動きが自立的・持続的に広がる仕組みを整えています。



## 地域別の課題とソリューション

地域	課題	ソリューション	特徴
農村部・都市部	トイレが設置されていない家庭、学校が多い	SATOトイレシステム	・低価格 ・設置が容易 ・少ない水で洗浄
基本的な手洗い設備を利用できない地域	上水道や手洗い設備、水の供給量の不足	SATO Tap	・低価格 ・コンパクト ・ポータブル ・少ない水で洗浄 ・簡単に操作できる

# 04

## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

### ▶ SATOトイレシステム

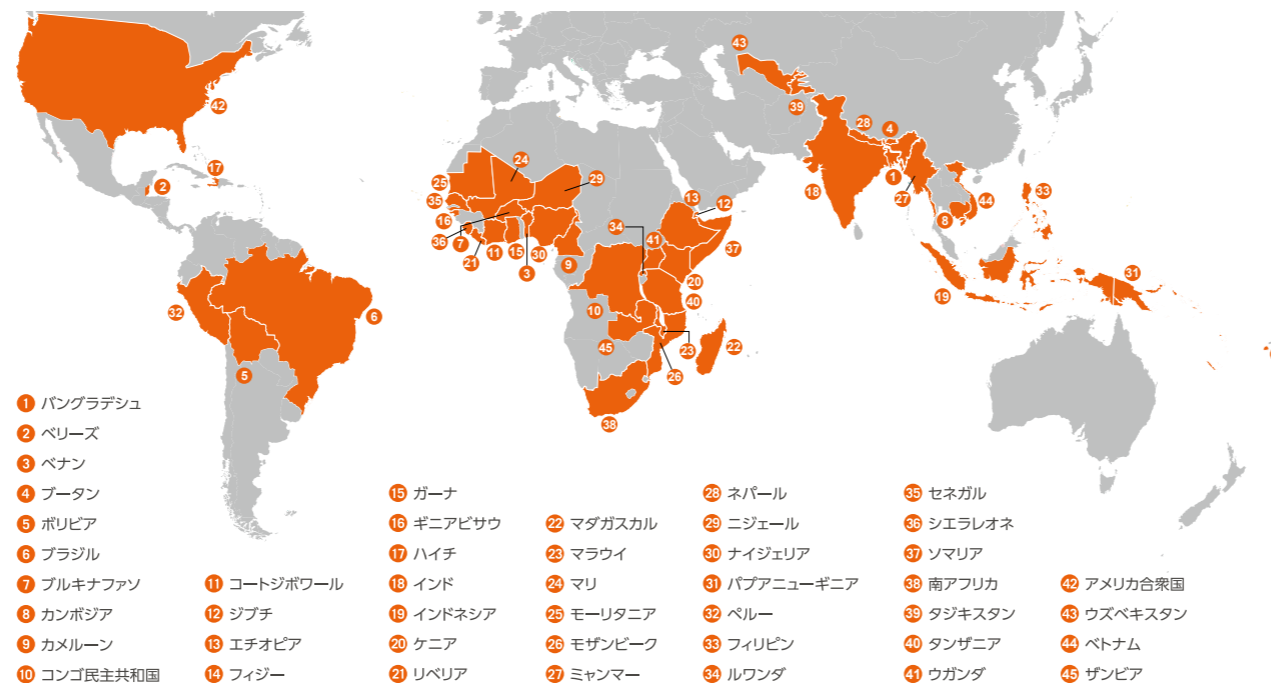
開発途上国向け簡易式トイレシステム「SATO」は、安全で衛生的なトイレが不足する農村や都市部での利用を想定した、シンプルな構造で低価格のトイレシステムです。1L以下の少ない水で洗浄でき、排泄物を流すとカウンターウエイト式の弁が開き汚物が流れます。その後、弁が閉まることで、ハエなどの虫による病原菌の媒介や悪臭を低減する仕組みになっています。初代のモデルは、バングラデシュ

での住民へのヒアリングのもと、ビル&メリнда・ゲイツ財団からの資金助成を受けて開発が進められ、2013年に同国で生産・販売が開始されました。

現在、アジア、アフリカの6カ国で生産・販売され、45カ国で約650万台が出荷されています\*。これは、約3,500万人の衛生環境改善に貢献した計算になります(2022年6月現在)。

\* SATOブランド製品の累計出荷台数

### 「SATOトイレシステム」が使用されている国



### SATOトイレの仕組み



## 04

重要課題と3つの  
優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## ▶ SATO Tap

COVID-19の感染拡大防止策として2021年3月期に開発されたSATO Tapは、家庭や地域コミュニティ向けの低価格な手洗いソリューションです。LIXILは2021年3月期以降、SATO Tapを活用しながら、衛生習慣の重要性に関する啓発活動を各地で行うとともに、手洗い設備へのアクセスを改善することで、感染症の予防に貢献しています。

SATO Tapは、多様な形状や大きさのペットボトルに対応した設計になっており、重力を利用して、最小限の水量を無駄なく安定して放出します。1回の手洗いに必要な水量はわずか100mlで、通常の水栓に比べて90%の節水を実現します。また、プラスチック製の本体とノズルで構成されるシンプルな設計により、低コスト・低価格を実現しています。一般に入手しやすいペットボトルをSATO Tapで再利用することで、プラスチックごみの削減にも貢献します。緊急性の高い地域に迅速に製品を届けるため、



ペットボトルを活用した手洗いステーション(SATO Tap)

SATO事業におけるビジネスパートナーとのネットワークが確立されていたインドに加え、タンザニアでも生産を開始しました。

COVID-19の感染拡大を受けて、ユニセフやNGOとのパートナーシップを通じて、これまでアフリカ、東アジア・南アジアの計11カ国で37万台を寄贈しま

した。またLIXILは、アフリカとインドにおける生産体制を構築し、SATO Tapの一般向け販売を開始する準備を整えました。事前に行われた実証実験では、参加者の約半数がSATO Tapを家庭に1台以上設置したいと答えており、市場として有望であると期待されます。また水不足が深刻な地域では、SATO Tapの節水性に魅力を感じるという声が寄せられました。

SATO Tapのアイデアは、SATOトイレシステムの製品開発に携わってきた従業員が、自身もCOVID-19に感染したことをきっかけに生まれたものです。水や石けんが容易に手に入らない、手洗い設備がない、効果的な手洗い習慣がないといった地域がある中、こうした課題に対するソリューションの開発が緊急に求められていました。様々な地域で利用できる製品を目指して、シンプルな材料や生産



インドにおける啓発活動の様子(提供 国際協力機構(JICA))

方法、手に入れやすい価格帯など、現地のニーズやエンドユーザーの視点を重視しながら、開発が進められました。

SATO Tapは現在、衛生設備へのアクセスが限られる地域において、手頃な価格および持続可能な方法で手洗いを促進できる手段として、活用されています。例えばインドでは、JICAによる衛生習慣を広める「アッチー・アードト(良い習慣)キャンペーン」と連携し、農村地域や学校、病院などにおいて、アニメーションなどを活用した講義とともに、実際にSATO Tapを体験してもらいながら、手洗いの重要性を伝えました。

WEB SATO Tap (英語)

動画 SATO Tap (英語)



SATO Tapを使った手洗い体験学習(提供 国際協力機構(JICA))



## 04

重要課題と3つの  
優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## ▶ 地域の状況に合わせた製品開発

SATO事業では、様々な顧客のニーズに対応するために製品ポートフォリオをさらに拡充するとともに、持続可能なソーシャルビジネスの実現に取り組んでいます。SATOの幅広いソリューションには、簡易式トイレに設置できるSATO Panのほか、低コストで設置できるFlex Pan、子どもや高齢者、障がいのある方も使いやすいSATO Stoolなどが含まれます。また、汲み取り式トイレの便器と便槽をつなぐ独自のコネクションシステムであるI-TrapとV-Trapは、短時間で施工でき、安全な衛生環境を簡単に実現しやすいという特長があります。

インドでは、ピット（便槽）が2つある2ピットシステムのトイレが政府により推奨されていますが、排泄物が詰まりやすい、施工に時間がかかるといった課題がありました。V-Trapは、従来の配管方式とは異なり、独自の弁を備えた調節可能なV字型の配管によって、2ピットシステムのトイレ施工における課題を解決しました。V-TrapとSATOトイレシステムを組み合わせることで、排泄物が詰まるリスクを軽減し、汚物を流すのに必要な水の量を従来のトイレに比べて約8割以下に減らしています。SATO独自の2ピットシステムトイレは、低価格で効果的なソリューションとして、インドやその他の地域における安全な

衛生環境の実現に貢献しています。



V-Trapを施工する様子

動画 V-Trapの仕組み(英語)

▶ SATO事業を通じた  
地域における人材育成と事業創出

SATO事業では、製品開発のみならず、現地のメーカーやNGOと連携し、現地での生産・販売体制の構築を進めています。また、SATO製品の導入による効果やインパクトを最大化させるため、現地の人材育成にも取り組んでいます。Make（作る）、Sell（売る）、Use（使う）というサイクルを回し続けることで、地域に事業や雇用を生み出し、継続的な衛生環境の改善を可能にしています。こうした取り組みを通じて、持続可能な衛生市場を生み出すことを目指しています。

重要な施策として、SATOトイレの設置を担う現地の職人の育成に取り組んでいます。これまでインド、ウガンダ、ナイジェリア、タンザニアなどにおいて、NGOや国際機関と協働で無料研修プログラムを実施し、主に若年層や女性など19,000人以上が参加しました。こうした研修は、トイレ設置の技術や収入の向上などにつながっています。またCOVID-19の感染拡大を受け、デジタルプラットフォームの活用も始めました。オンラインで研修を続けられるだけでなく、衛生環境の改善が特に求められる農村や都市に暮らす人びとも教育コンテンツを届けることができ、地方の職人や販売店などのパートナーの間での需要創出にもつながりました。

## ▶ 様々な地域における独創的な衛生教育

LIXILは、トイレや手洗い設備などの衛生ソリューションの普及啓発を目指して、各地で様々な活動を行っています。

アフリカ地域で展開している「学校トイレ改善プログラム（STEP）」では、学校のトイレを改修することで、衛生環境に起因する感染症を減らすとともに、家庭や地域社会にも

衛生的なトイレの重要性に対する意識が広まるよう取り組んでいます。2023年3月までに対象を145校に拡大することを目標としています。官民連携を通じてプロジェクトを拡大させ、トイレのあり方を変えると同時に、様々な製品を通じてインクルーシブなトイレを実現することを目指しています。

またLIXILは、USAIDがウガンダで行っている「Sons and Daughters of the Soil (SODAS)」キャンペーンと連携し、農村地域から都市に出て働く労働者を介して、故郷の農村における衛生環境の改善に取り組んでいます。地域への働きかけやSNSキャンペーンを通じて、SATO Panを使った屋外汲み取り式トイレの改修方法を農村住民に伝えています。2021年に住民に実施した調査では、SATOトイレの価格への納得感、入手しやすさ、耐久性が高く評価されました。SODASキャンペーンは、75万人の衛生環境の改善に貢献するとUSAIDは推定しています。

また、インドで行っている「Gram Vaani」キャンペーンでは、インターネットが普及していない地域において、電話でのインタラクティブな音声案内を通じて、衛生環境の改善の重要性やSATO製品のインパクトを伝えています。こうした取り組みを通じて、特にリーチしにくい消費者に対しても、低コストかつ非接触での意識啓発を図っています。



ウガンダでの研修の様子

## 04

重要課題と3つの  
優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

● グローバルな衛生課題の解決

● 水の保全と環境保護

● 多様性の尊重

社会価値の最大化に向けた  
国内外のパートナーシップ

LIXILの衛生製品や活動のインパクトを最大化させるためには、パートナーシップが不可欠です。様々な国際機関や専門機関、NGO、ビジネスパートナーと連携しながら、地域に合わせた製品開発や現地における生産・販売拠点の構築のほか、能力開発や販売促進活動、意識啓発を通じた需要創出に取り組んでいます。

## 国際連合児童基金(ユニセフ)

LIXILとユニセフは、衛生環境の改善を目指したグローバルパートナーシップ「MAKE A SPLASH!」の活動地域を2022年3月期に拡大しました。2019年3月期に取り組みを開始したエチオピア、ケニア、タンザニアでは、これまで290万人の衛生環境の改善に貢献し、これに加えて、世界でも特に人口が多いインド、インドネシア、ナイジェリアも対象となりました。このパートナーシップを通じて、新たな製品開発や需要創出、地域の衛生経済を支援するための資金調達の活用、衛生分野の強化のための政策や規制の支援に取り組んでいきます。

タンザニアでは、2025年までにすべての国民のトイレへのアクセス確保を目指して政府が推進するキャンペーンと連携しました。またインドでは、COVID-19の治療に当たる医療従事者を支援するユニセフのキャンペーン「#FlushTheVirus」の一環として、SATOトイレの設置を行いました。バングラデシュ、インド、タンザニア、ケニア、エチオピアでは、SATO Tapの試作品の実証実験を行

い、潜在的なユーザーや販売店からのフィードバックをもとに、製品化を進めました。



WEB MAKE A SPLASH!

## 米国国際開発庁(USAID)

LIXILと米国国際開発庁(USAID)は、2020年10月に締結した連携協力覚書のもと、2021年10月に5か年の連携協定「Partnership for Better Living(PBL)」を始動させました。サブサハラ・アフリカやアジアの最大11か国でSATOトイレや手洗いステーション「SATO Tap」を展開することで、2026年までに約200万人の衛生環境を改善することを目指します。本協定には、USAIDから1,000万ドルの助成金が提供される予定です。

## 国際協力機構(JICA)

LIXILと独立行政法人国際協力機構(JICA)は、途上国の衛生環境の改善や安全な水の確保などに向け、連携のための覚書を締結しています。この分野での民間企業とJICAによる連携は初めての試みであり、双方の強みを活かし取り組みを加速させています。2021年3月期以降はインドにて、手洗いなど衛生習慣の啓発活動を協働で行っています。また2022年3月期は、アフリカ5か国の公衆

衛生に関わる行政官に向けて、世界の衛生課題に関するオンライン研修をJICAと共同で実施しました。

JICAとのパートナーシップのもと、SDGs達成に取り組んできたことが評価され、「JICA-SDGsパートナー」に認定されました。

WEB 「JICA-SDGsパートナー」認定団体一覧(JICAページ)

## BRAC、PSIなどのNGO

SATO設置までのバリューチェーンの構築、衛生対策の推進に向けた政府への働きかけや製品開発へのフィードバックなど、バングラデシュではBRAC (Bangladesh Rural Advancement Committee)、ケニアではPSI (Population Services International)といった経験豊富なNGOと協働して取り組みを推進しています。

## Toilet Board Coalition

LIXILは、官民一体となり、衛生問題の持続的な解決を目指す世界的規模の団体「Toilet Board Coalition」の一員です。共同設立メンバーとして、会長を務めたほか、組織運営や衛生問題解決に取り組む起業家の支援(メンタリング)、Toilet Board Coalitionを通じたアドボカシー活動を行っています。

## 04

重要課題と3つの  
優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## ▶ 日本のお客さまとともに

LIXILでは、日本で衛生問題への理解を広め、お客さまとともに途上国の衛生環境の改善に貢献する取り組みを行っています。

2020年3月期には「みんなでトイレプロジェクト」において、一体型シャワートイレの売り上げの一部を、ユニセフとのグローバルパートナーシップ「MAKE A SPLASH!」に寄付しました。ユニセフに寄付された約2,600万円は、安全で衛生的なトイレ設置のためのインフラ整備や衛生教育などに使われています。

またリクシルオーナーズクラブでも、LIXIL製品を購入されたお客さまが会員登録をすると、1人あたり10円を「MAKE A SPLASH!」に寄付する取り組みを2020年11月から開始しました。

その他、日本国内のお客さまやビジネスパートナー、次世代の子どもたちとともにSDGs達成への貢献に取り組む活動「LIXIL×SDGs NEXT STAGE」では、ウェブサイトやYouTube番組を通じて衛生問題に関する情報発信を行っています。2022年3月期は、LIXIL SDGsアンバサダーでサッカー元日本代表の内田篤人さんによる「内田篤人と学ぼう!衛生アクションプロジェクト」を行い、衛生課題の現状やLIXILの取り組みを動画で紹介するとともに、動画視聴数などに応じて「MAKE A SPLASH!」に寄付を行いました。

**CR** MAKE A SPLASH! (P89)

**CR** リクシルオーナーズクラブ(P76)

**CR** LIXIL×SDGs NEXT STAGE(P10)

## ▶ 外部からの表彰

LIXILは、「第2回ジャパンSDGsアワード SDGs推進副本部長(外務大臣)賞」を2018年12月に受賞しました。LIXILの衛生問題に対する取り組みは、SATO製品の開発や、バリューチェーン全体を通じた課題解決、NGOや国際機関との協働によるアドボカシー活動などが評価され、様々な賞を受賞しています。また近年は、革新的な新製品「SATO Tap」の開発が評価されています。

- 第2回ジャパンSDGsアワード  
SDGs推進副本部長(外務大臣)賞
- TIME誌 THE BEST INVENTIONS of 2020  
(SATO Tap)
- Fast Company誌 World Changing Ideas パンデミック対応部門および開発途上国におけるテクノロジー部門でファイナリストに選定  
(SATO Tap)

## ▶ これからのトイレを考える

LIXILは、すべての人びとが安全な衛生設備へのアクセスを確保されるべきだと考えています。技術、デザイン、製品開発に関する専門家チームを結成し、様々な活動を通じて、実験的な新たな形のトイレの開発をリードしています。

LIXILは、家庭向け「リインベンテッド・トイレット」の開発に向け、2018年にビル&メリンダ・ゲイツ財団とパートナーシップを締結しました。この取り組みの次の段階として、ジョージア工科大学とともにG2RTプロジェクトを進めています。これは下水処理システムを必要とせず、その場で排泄物を安全に処理する仕組みのオフグリッド仕様のトイレです。現在、パートナーシップを通じて制作された第1号基の実証実験を行っています。

SATO事業では、既存のSATO製品ポートフォリオをさらに拡充するため、汲み取り式トイレ向けの安価な処理システムの活用について検討しています。農村地域や都市部の周辺地域における安全な衛生設備の実現に向け、さらに充実したソリューションの提供を目指しています。

またLIXILは、基本的な衛生設備にアクセスできない人が200万人にのぼるとされる米国でも、衛生と節水に関する革新的なソリューションの実験を進めています。アラバマ州の農村地域における下水処理技術の実証実験を経て、「LIXIL Public Partners」を設立し、公共部門との連携強化に取り組んでいます。今後は、実証実験の対象地域の拡大や新たなソリューションの検証を進めていきます。

# 04

## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## 水の保全と環境保護

調達から生産、流通、製品の使用・廃棄やサービスの利用に至るまで、すべてのプロセスにおいて、水、エネルギー、およびその他の天然資源の保全に努めます



### ハイライト

#### 社会課題

世界で消費されるエネルギーの**30%は建物** (住宅22%・非住宅8%)

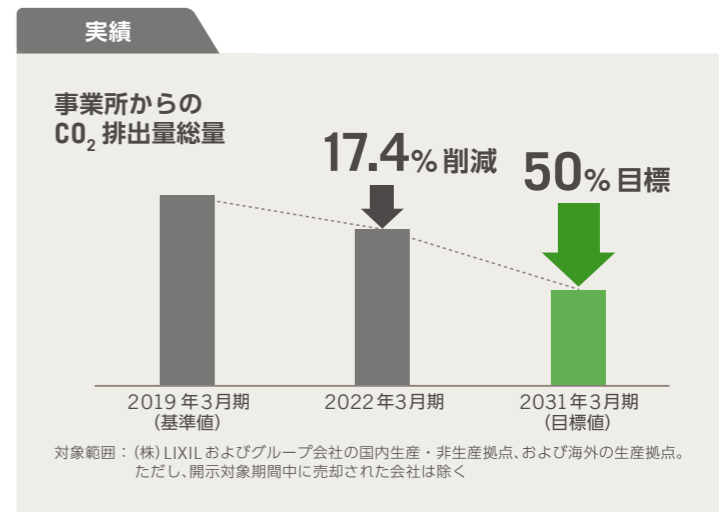
2050年に深刻な水ストレスに直面する人 **約40億人** (世界人口の40%以上)

2050年までの世界の資源消費量 **現在の2倍**

### 目標

## “CO<sub>2</sub> ゼロと循環型の暮らしを”

2050年までに、環境分野のリーディングカンパニーを目指し、事業プロセスと製品・サービスを通じてCO<sub>2</sub>の排出を実質ゼロにし、水の恩恵と限りある資源を次世代につなぎます



### 活動の歩みとロードマップ



※ 製品使用において間接的に消費される給湯エネルギーなどに由来した排出量は除く

# 04

## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- **水の保全と環境保護**
- 多様性の尊重

### 背景

2015年に採択されたパリ協定では、産業革命以前からの世界の平均気温の上昇を2℃未満に抑え、1.5℃未満を目指すことが合意されました。その実現のためには、2050年までにCO<sub>2</sub>などの温室効果ガスの排出を実質ゼロにすることが求められています。

また、安全な飲料水にアクセスできない人は世界で約8億人とわれ、水資源の枯渇で2050年には世界の40%以上の人が必要な量の水を使えなくなると予想されます。

一方、世界の資源消費量は、2050年までに現在の2倍以上となると言われています。この状況を変えるために、資源を新たに採掘して大量に生産し、大量に廃棄する一方通行の経済から、資源循環型の経済(サーキュラー・エコノミー)への移行が進んでいます。

### 戦略

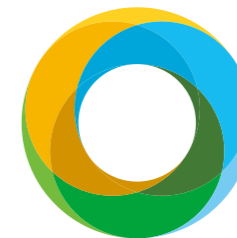
LIXILは「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」というPurpose(存在意義)の実現に向け、CR戦略の優先取り組み分野の一つに「水の保全と環境保護」を定めるとともに、以下の5つを優先すべき重要課題に位置付けています。

- ① 気候変動の緩和と適応
- ② 水の持続可能性の追求
- ③ 資源の循環利用の促進
- ④ 製品ライフサイクルを通じた環境への影響
- ⑤ 環境マネジメント

**CR** LIXILが取り組む重要課題(P19)

## LIXIL環境ビジョン2050

2020年3月期に策定した「LIXIL環境ビジョン2050」では、「Zero Carbon and Circular Living(CO<sub>2</sub>ゼロと循環型の暮らし)」を掲げ、左記の重要課題①~③をビジョン実現に向けた重点領域に定めています。これらの重点領域を推進するための基盤として、製品ライフサイクルを通じた環境負荷の低減(左記④)、および全社のマネジメント強化(左記⑤)にも取り組んでいます。2050年までに、環境分野のリーディングカンパニーを目指し、事業プロセスと製品・サービスを通じてCO<sub>2</sub>の排出を実質ゼロにし、水の恩恵と限りある資源を次世代につなぎます。



ZERO CARBON AND CIRCULAR LIVING

### 実現に向けた3つの領域



#### 気候変動対策を通じた緩和と適応

事業プロセスと製品・サービスによる温室効果ガスの排出を実質ゼロにする



#### 水の持続可能性を追求

節水や水の循環利用、浄水技術などを通じて、水の環境価値を創造する



#### 資源の循環利用を促進

循環型社会への変革に貢献し、限りある資源を未来につなぐ

## 04

重要課題と3つの  
優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## ▶ 実現に向けた3つの領域

## 気候変動対策を通じた緩和と適応

LIXILの製品やサービスのライフサイクル(原材料の調達から廃棄まで)のCO<sub>2</sub>排出量は、その多くがエンドユーザーが製品を使用する際に消費されるエネルギーによるものです。LIXILでは、環境負荷低減に努めると同時に、環境に配慮した製品やサービスの提供を通じて2050年までにCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロを目指します。

また、気候変動の影響による雨量の増加、大型台風などの自然災害、気温上昇などによる被害の軽減に貢献する製品・サービスを提供し、気候変動への適応策を推進します。

## 水の持続可能性を追求

LIXILは、トイレやキッチン、バスルーム、水栓などを提供する水まわり製品のリーディングカンパニーとして、人びとが水の恩恵を最大限に活用できるよう、グローバルな水の持続可能性を追求していきます。

その実現に向け、節水トイレや水栓金具、スマートコントローラーなど、水の消費を減らす製品・サービスや浄水技術の活用によって、水の環境価値を創造します。また、製造工程で水を使用する拠点においては、水使用効率の改善や循環利用、排水管理などの適切な施策を行っていきます。

## 資源の循環利用を促進

LIXILは、金属、木材、樹脂、セラミックなど、様々な原材料を使用しています。限りある資源の持続的な利用を見据えて、原材料の調達から製造、使用されている間や役目を終えた後までを考慮した循環型のものづくりを推進していきます。また、「LIXILプラスチック行動宣言」のもと、プラスチックの使用量削減や循環利用、代替素材の開発などに取り組んでいます。

**PDF** LIXILプラスチック行動宣言(1.3MB)

## ▶ 実現に向けた取り組み

LIXILは、2021年3月期までの5か年の中期環境計画を通じて、工場やオフィスでの徹底した省エネ活動や、エネルギー効率化に向けた技術開発の推進、再生可能エネルギーの利活用などに取り組み、事業所からのCO<sub>2</sub>排出削減目標を大幅に上回る水準で削減しました。また、グローバル全域での生産拠点における廃棄物の削減を目指し、廃棄物の再資源化を積極的に進めており、特にアジアにおける再資源化率が大きく改善しています。

## 新たな中期目標の策定に向けた取り組み

2022年3月期は、単年度の目標のもと3つの領域における取り組みを進めるとともに、各領域での新たな中期目標策定のための分析や討議を進め、「気候変動対策を通じた緩和と適応」の領域について、新たな中期目標<sup>\*1</sup>を策定しました。2031年3月期までに、事業所からのCO<sub>2</sub>排出量(スコープ1、2)を2019年3月期比で50%削減し、サプライチェーンからのCO<sub>2</sub>排出量(スコープ3)を同期比で30%削減<sup>\*2</sup>することを目指します。

「水の持続可能性を追求」「資源の循環利用を促進」の領域については、2023年3月期に中期目標を策定する計画です。

※1 目標更新に伴い、SBTの再認定に向け準備中(2022年7月29日時点)  
 ※2 製品の使用においては給湯エネルギーなど間接的に消費されるエネルギーによる排出量を除く

取り組みの詳細:

**CR** 環境(P53)

**WEB** CO<sub>2</sub>排出量削減の新たな中間目標の設定について

# 04

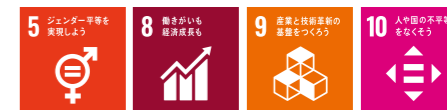
## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## 多様性の尊重

多様な従業員の英知や視点を活かし、成長とイノベーションの原動力とする製品やサービスなどを通じて、年齢、性別、障がいの有無などを問わず、すべての人びとの生活の質の向上に貢献します



### ハイライト

社会課題 **2050年には5人に1人が60歳以上**

その多くが高齢者だけの世帯

**目標**

“すべての人にインクルージョンを”

2030年までにLIXIL全体にインクルージョンの文化を定着させ、ジェンダー不均衡を是正する目標を達成します。成長とイノベーションの原動力として多様な従業員が持つ英知や視点を活用し、世界中で様々な人の生活の質の向上に貢献します

**実績**

新卒採用者の女性比率(大学卒・大学院卒)

対象範囲：(株) LIXIL 日本国内

実績 **53.8%**

目標 **50%以上**

期	実績 (%)
2020年3月期	30.5
2021年3月期	47.9
2022年3月期	53.8

### 活動の歩みとロードマップ

2012	2013	2017	2018	2019	2020	2021	2030
LIXILユニバーサルデザイン コンセプト・方針策定	ダイバーシティ宣言	LIXILダイバーシティ& インクルージョン(D&I)宣言	会社横断で製品・ サービス開発を推進する 「ユニバーサルデザイン戦略 タスクフォース」設置	グローバルD&I部を設立	災害配慮トイレ 「レジリエンストイレ」 をリリース	・D&Iステートメント ・D&I委員会発足	【目標】 ・女性取締役・執行役比率 50% ・全世界の女性管理職比率 30% ・日本の新卒採用を男女同率とする
LIXILユニバーサルデザイン ひとりにはいい、みんなにはいい、ずっといい。						玄関ドア用 電動オープナー システム「DOAC」 をリリース	入浴用泡シャワー 「KINUAMI U」 をリリース

# 04

## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

### 背景

2050年には人口の5人に1人が60歳以上となり、その多くが単身あるいは夫婦のみの高齢世帯になると予測されています。また、現在、世界の約15%の人が何らかの障がいを持っており、その比率は年々増加しています。高齢者や障がいのある方をはじめ、すべての人びとが活躍できる機会を提供する持続可能な社会の実現が求められています。

### 戦略

LIXILは「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」を目指して、お客さまの多様なニーズに合った製品やサービスの提供に取り組んでいます。顧客志向を徹底し、多様なニーズに対応したイノベーションや持続可能な成長を実現していく上で、多様な従業員の潜在能力を引き出すことができるインクルーシブな環境の構築が重要であると考え、「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」を推進しています。

D&I戦略においては、2030年までにLIXIL全体にインクルージョンの文化を定着させ、ジェンダー不均衡を是正する目標を掲げています。また、D&I推進の重要な柱の一つとして、障がいのある方が活躍しやすい職場づくりにも注力しています。

こうした多様な従業員の英知や視点を活用し、年齢、性別、障がいの有無を問わず世界中の様々な人びとの生活の質の向上に貢献するユニバーサルデザイン(UD)に基づく製品やサービスの提供に取り組んでいます。

すべての人びとが活躍できる持続可能な社会の実現を目指して、障がいのある方への理解を促進する啓発活動や大学との共同研究なども行っています。

### D&Iを推進する取り組み

LIXILは2018年3月期に「D&I宣言」を発表し、2020年3月期には全世界共通のD&I推進施策に取り組むためグローバルD&I部を、2021年3月期にはCEOおよび執行役と部門長で構成されるD&I委員会を設立しました。組織全体としてさらなるD&I推進に取り組むため、同年に全従業員を対象とするD&Iに関する意識調査を実施し、現状や課題などの把握を行った上で、D&I戦略を更新しました。

D&I戦略では、特にジェンダー不均衡の是正に焦点を当てた目標および施策に更新しています。2022年3月期は、

目標達成に向けてアクションプランを策定し、人材育成や職場環境づくりにおいてD&Iの観点を組み込んだ施策を段階的に進めています。

また、インクルージョンの文化を定着させる目標に向け、障がいのある従業員が活躍しやすい職場づくりにも注力しています。

**CR** 従業員の多様性と機会均等(P38)

## 2030年までにLIXIL全体にインクルージョンの文化を定着させ、ジェンダー不均衡を是正する目標を達成します

ジェンダーの不均衡を是正する取り組みにより2030年までの達成を目指す組織横断的な目標

- 2030年までに取締役および執行役の50%を女性とする
- 2030年までに全世界の管理職の30%を女性とする
- 日本の新卒採用を男女同率とする\*

\*グループ会社を除く

### 目標達成に向けた2022年3月期以降の主な取り組み

人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 役員や管理職として有望な人材の育成を加速させる</li> </ul>
人材獲得	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 偏見のない人材獲得プロセスを実施し、目標を設定する</li> <li>● 有能な人材発掘のため調査を実施する</li> <li>● 雇用者価値提案(EVP)を構築し、促進する</li> </ul>
インクルーシブな職場環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 適切な就労制度を採用し、よりインクルーシブな職場環境を整える</li> <li>● D&amp;Iの重要性に関して透明性と機運を高める</li> <li>● 従業員の声を傾聴する戦略を構築する</li> <li>● D&amp;Iに基づくビジネス戦略を反映するため、人事制度と人事プロセスを更新する</li> </ul>



# 04

## 重要課題と3つの優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

### ユニバーサルデザイン推進の取り組み

#### LIXILユニバーサルデザインのコンセプト・方針

LIXILは、ユニバーサルデザインコンセプトおよび方針に基づき、製品の研究・開発を進めています。



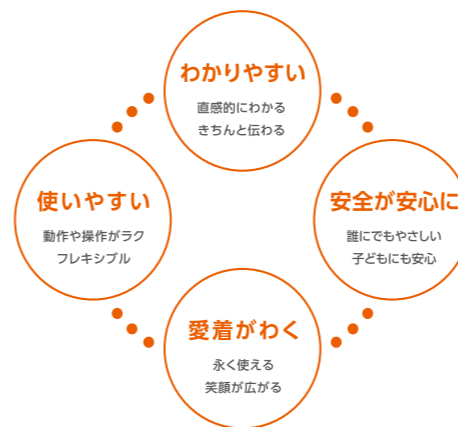
#### LIXILユニバーサルデザイン

ひとりにもいい、みんなにもいい、ずっといい。

時を重ねても、快適に暮らせる。

年齢、性別の違い、障がいの有無を超えて、誰にとっても使いやすく、長く使うことができる。

LIXILは、お客さま一人ひとりに寄り添った、製品とサービスを提供していきます。



LIXILユニバーサルデザインコンセプト

LIXILユニバーサルデザイン方針

<b>わかりやすい</b>	直感的にわかる ・誰でも察知できる ・複雑さがない	きちんと伝える ・正しく認識できる ・視覚・聴覚・触覚情報が複数用意されている
<b>使いやすい</b>	動作や操作がラク ・簡単に操作できる ・姿勢や身体の動きに無理がない寸法・形状である ・動作の流れに沿ってレイアウトされている ・動作のためのスペースが確保されている	フレキシブル ・身体の状況変化、家族の成長に対応できる ・必要な機能を選択・追加できる
<b>安全が安心に</b>	誰にでもやさしい ・誤った使い方をしても人や財産に損害をあたえない ・事故が起こっても被害を最小限にとどめる	子どもにも安心 ・子どもの特性を考慮した設計である
<b>愛着がわく</b>	長く使える ・長く使える品質である ・お手入れがしやすく、いつまでもキレイに使える ・暮らしになじむデザインである	笑顔が広がる ・美しく、心地よいデザインである ・使うたび、機能美が感じられる

### 情報発信の強化

LIXILでは、UDのコンセプトや製品について、お客さまやビジネスパートナーに適切な情報を提供するため、2020年12月にUDウェブサイトを改訂し、2022年3月にはパブリック向け情報サイトを公開するなど、デジタルコミュニケーションを強化しました。

UDウェブサイトでは、必要な情報にアクセスしやすいよう、エンドユーザー向けとビジネスユーザー向けにページを分けています。また、フォントやコントラスト、直感的にわかりやすい操作性、画像の代替テキスト (alt属性) の設定など、障がいのある方や高齢者など様々な人が利用しやすいよう工夫し、アクセシビリティやユーザビリティの向上に取り組んでいます。



WEB LIXILユニバーサルデザイン

## 04

重要課題と3つの  
優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## 住まいにおけるユニバーサルデザイン推進

## 玄関ドア用電動オープナーシステム「DOAC」

LIXILが2020年9月に販売開始した玄関ドア用の電動オープナーシステム「DOAC」は、玄関ドアに触れることなく、リモコンで鍵の施錠・解錠やドアの開閉を操作できるため、身体に障がいのある方や高齢者など、どなたでも快適に外出できるようになります。2021年9月には、スマートフォンなどでのタップ操作、音声操作にも対応する新機能を追加し、世界で初めて玄関ドアの「ハンズフリー操作」を実現しました。

「DOAC」は、世の中にない付加価値の高い製品やサービスを開発する新規事業部門「ビジネスインキュベーションセンター」で開発されました。様々な車椅子利用者へのインタビューを重ね、開発の初期段階から当事者を開発アドバイザーに迎えるなど、課題を抱える当事者とともに開発に取り組む「インクルーシブデザイン」の手法を取り入れています。



WEB DOAC

## 入浴をサポートする泡シャワー「KINUAMI U」

LIXIL子会社の株式会社NITTO CERAは、2021年12月より全国の病院・介護施設向けに泡シャワー「KINUAMI U」の販売を開始しました。

入浴介助は、石鹸の泡立てや洗身、お湯かけなど介護作業の中でも負担の大きい作業です。「KINUAMI U」は柔らかく温かい泡を大量につくりだすことができ、泡で全身を包み込むことで他者を洗身できるため、介助者の作業負担を軽減します。被介助者にとっても温かい泡で全身を包み込まれることで快適に入浴ができ、肌を見られることへの抵抗感も軽減します。

LIXILは、NITTO CERAとともにクラウドファンディングを活用したマーケティング手法を導入し、「KINUAMI U」の開発に取り組みました。その結果、目標を大きく上回る金額を達成したほか、介護領域における高いニーズを把握することにつながり、試験運用を経て、全国の病院や介護施設に向け販売が開始されました。

今後も、より多くの方に安心・安全な介助の現場を提供していきます。



WEB KINUAMI U WEB その他の製品・サービス事例

インクルーシブな  
パブリックトイレへの取り組み

共生社会の実現において最も大きな「障壁」の一つである外出時のトイレの課題を解決するため、LIXILは「誰もが安心して快適に利用できるパブリックトイレ」の実現を目指しています。

## 移動型バリアフリートイレ「モバイルトイレ」

LIXILは、トヨタ自動車株式会社と共同で、車椅子使用者が外出先でも安心して使える移動型バリアフリートイレ「モバイルトイレ」を開発しました。車両に搭載して移動できるため、必要に応じてどこにでも設置できます。バリアフリートイレが不足するスポーツ観戦などの各種イベント会場に設置することで、車椅子使用者の活動の幅を広げる一助となります。こうした取り組みを通して、障がいの有無にかかわらず、誰もが行きたい場所に行き、やりたいことに挑戦できる社会の実現に貢献しています。



PDF モバイルトイレ(600KB)

## 04

重要課題と3つの  
優先取り組み分野

LIXILが取り組む重要課題

- グローバルな衛生課題の解決
- 水の保全と環境保護
- 多様性の尊重

## 自分に合う個室を選べる「オルタナティブ・トイレ」

LIXILは2020年3月期に社屋の「HOSHI」棟に「オルタナティブ・トイレ」を設置しました。

「オルタナティブ・トイレ」は、男性、女性、大人、子ども、健常者、障がい者といった枠をなくした、誰もが用途に合わせて自由に場所を選べるトイレです。トランスジェンダーの方などが男女に区分されたパブリックトイレを利用しづらいといった課題を踏まえ、多様なニーズに対応するオールジェンダー利用を想定したトイレとして開発されました。



## 誰もが使いやすいパブリックトイレ空間を提案

LIXILが2021年7月～9月にかけて開設した「LIXIL PARK」では、「安心と快適を、すべての人に。」をコンセプトに、どんな場所でも自由な空間づくりが可能な可動式アメニティブース「withCUBE」を活用して、性別トイレではなく、コト別トイレを設置しました。車椅子利用者、オストメイトの方<sup>\*1</sup>、乳幼児連れの方、それぞれに配慮して機能を分散した男女共用のトイレ個室を5種類、その他授乳室やカームダウン・クールダウン室<sup>\*2</sup>の2種類の個室空間を用意するなど、新たなパブリックトイレ空間を提案しました。

- ※1 オストメイト：がんなどにより、直腸や膀胱の機能に障がいがあり、腹部に人工膀胱や人工肛門を造設した人のこと。
- ※2 カームダウン・クールダウン室：外部の音を遮り気持ちを落ち着かせることができる空間。パニックになったときに落ち着ける場所として、またパニックを未然に防ぐための場所。発達障がいの方、知的障がいの方、精神障がいの方、認知症者などの利用が想定されます。



PDF LIXIL PARK(440KB)

WEB withCUBE

## 情報プラットフォーム「LIXILパブリックトイレラボ」

パブリックトイレの情報を集約した「LIXILパブリックトイレラボ」を、2022年3月にUDウェブサイト内に開設しました。このサイトでは、「トイレへのアクセス」を人権やSDGsの観点から捉えています。パブリックトイレに関するLIXILの考え方や提案を具体的に伝え、利用者とともに考えていくためのツールとしてサイトを活用していきます。

WEB LIXILユニバーサルデザイン

WEB LIXILパブリックトイレラボ

## 多様性への理解を広める活動

LIXILは、多様な人びとがお互いを尊重しながら活き活きと暮らすことができる「ユニバーサル社会」の実現に向け、小学生への教育活動を行っています。

日本全国の小学校で開催している「ユニバーサル・ラン〈スポーツ義足体験授業〉」では、スポーツ義足の体験や義足使用者とのコミュニケーション、UDに関する授業に取り組んでいます。

また出前授業「ひとりにはいい、みんなにはいい、ずっといい～ユニバーサルデザイン～」では、LIXILの従業員が講師となり、独自の教材によりUDを小学生に伝えています。街や家にある身近なUDを知ることで、性別、年齢、国籍、障がいの有無などの多様性に関する理解を深め、自分たちができることを考え、行動するきっかけとなることを目指します。



CR ユニバーサル・ラン(P91)

CR LIXILオリジナル出前授業(P94)

# 05

## 従業員

- 多様性と機会均等
- 働きがいのある職場
- 人材育成
- 従業員の安全と健康

### 従業員

働くすべての人の個性を尊重し、  
働きがいのある職場環境の実現を目指しています。



# 05

## 従業員

多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

### ハイライト

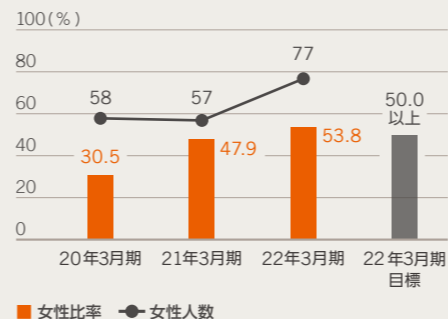
**目標** 従業員が生き生きと個々の能力を最大限に発揮できる職場を構築し、強い企業体質を実現する

#### 多様性と機会均等

##### 新卒採用者の女性比率 (大学卒・大学院卒)

**実績** 53.8% **目標** 50%以上\*

対象範囲：(株)LIXIL日本国内  
\* 2021年3月期までの目標30%は達成し、  
2022年3月期からは50%の目標を設定しています

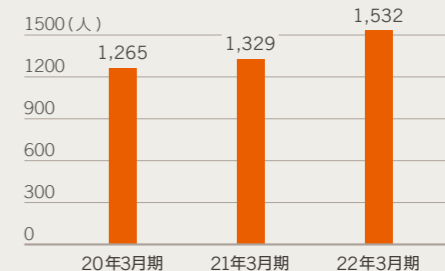


#### 人材育成

##### 次世代人材活躍推進プログラム 受講者数累計

**実績** 1,532人

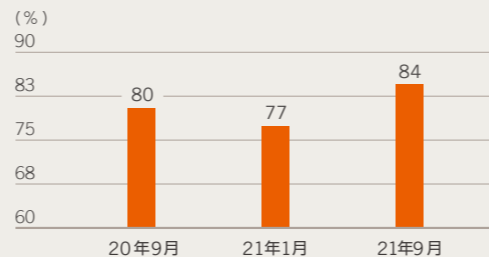
対象範囲：(株)LIXIL日本国内



#### 働きがいのある職場

##### 従業員意識調査回答率

**実績** 84%

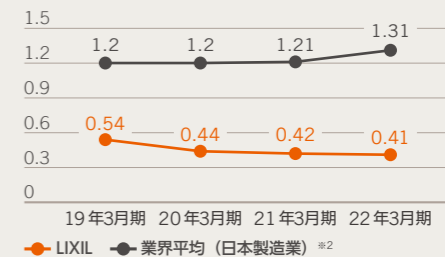


対象範囲：(株)LIXILおよびグループ会社の直接雇用の従業員  
\*2020年3月期までは「LIXIL Heartbeat」を実施(隔年)、2021年3月期からは新調査「LIXIL VOICE」に刷新(年2回)

#### 従業員の安全と健康

##### LTIFR<sup>\*1</sup> (直・間接雇用)

**実績** 0.41



対象範囲：(株)LIXILおよびグループ会社の国内生産・非生産拠点、および海外の生産拠点(一部除く)の直接・間接雇用、コントラクター。  
2022年3月期中に売却したグループ会社に関しては、売却前月までの実績をカウント

\*1 LTIFR(Lost Time Injuries Frequency Rate):休業を伴う労災件数/延労働時間数×1,000,000

\*2 出典：厚生労働省「労働災害動向調査(事業所調査(事業所規模100人以上)および総合工事業調査)」

# 05

## 従業員

### 多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

## 多様性と機会均等

多様な従業員の英知や視点を活かし、成長とイノベーションの原動力としていくために、全社で多様性を尊重し、誰もが活躍できるよう取り組みを進めています

### 考え方

LIXILは、「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」というPurpose(存在意義)の実現に向けて、多様なニーズに合った製品やサービスの提供に取り組む上で、多様性こそが競争力や独自性を高め、イノベーションや持続可能な成長の原動力になると考えています。また、すべての従業員が働きやすい職場環境や風土を整えることで、誰もが起業家精神を持って高いハードルに挑戦し、その成果が正当に評価される組織を目指しています。

2018年3月期にダイバーシティ&インクルージョン(D&I)宣言を発表し、D&Iにおける重点領域を定めて取り組みを進め、2021年4月にはD&I戦略を更新しました。D&I戦略では、2030年までにLIXIL全体にインクルージョンの文化を定着させ、ジェンダー不均衡を是正することを目標に掲げています。

2022年3月期は、目標達成に向けて、人材育成や人材獲得、インクルーシブな職場環境づくりにおいてアクションプランを策定し、段階的に取り組みを実施しています。

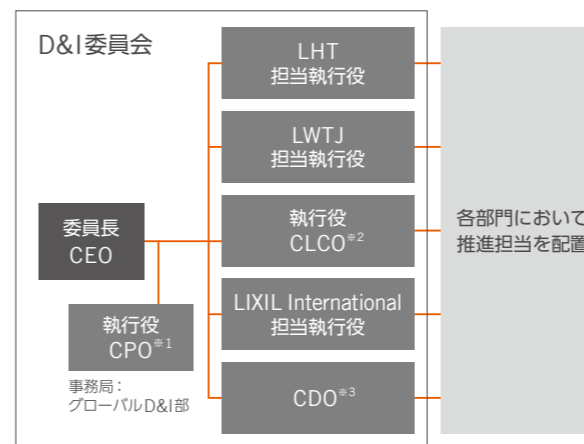
また、インクルージョンの文化の定着を目指して、より幅広いD&I強化のための取り組みも進めています。その一つとして、障がいのある従業員が活躍しやすい職場づくりにも注力しています。

**CR** 多様性の尊重(P31)

### 体制

2020年3月期にグローバルD&I部を設立し、全世界共通のD&I推進施策の展開に取り組んでいます。また2021年3月期には、CEOおよび執行役と部門長で構成されるD&I委員会を設立して、D&I戦略や推進施策を更新しました。D&I委員会では、D&I戦略に基づく様々な施策検討を行い、協議・決議された内容はコーポレート・レスポンスビリティ(CR)委員会に報告されます。組織全体でD&Iの取り組みを加速させています。

**CR** 推進体制(P13)



D&I推進体制

※1 CPO: Chief People Officer  
 ※2 CLCO: Chief Legal & Compliance Officer  
 ※3 CDO: Chief Design Officer

### インクルーシブな文化の醸成

D&I戦略で目標として掲げるインクルージョンの文化の定着を目指して、2022年3月期は新たに以下の活動に取り組みました。

グローバル規模の従業員リソースグループ(ERGs: Employee Resource Groups)として、ジェンダー平等、多文化、障がい、働く親や介護者、LGBTQ+にフォーカスした5つのグループを立ち上げました。ERGsは従業員が主体となり、従業員同士のつながりを強化しながら活動しています。各グループにはエグゼクティブ・スポンサーとして執行役が就任し、活動を支援しています。

また、「アンコンシャス・バイアス」や「心理的安全性」など、D&Iの理解促進に向けたワークショップやeラーニングをグローバル規模で実施しています。2022年3月期はLIXIL InternationalにおいてD&Iワークショップを90回以上実施し、1,200人以上が参加しました。また、日本国内においては全従業員対象のeラーニングを実施し、従業員の81%、管理職の93%が受講を完了しています。

その他、年2回実施している従業員意識調査「LIXIL VOICE」のKPIの一つに、インクルージョンを追加しました。D&I推進における従業員の意識や現状を把握し、戦略や施策に反映していきます。

**CR** 従業員の「声」を聴く仕組みづくり(P44)

**CR** 従業員の活動を後押しする仕組み(P42)

# 05

## 従業員

### 多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

### 女性活躍の推進

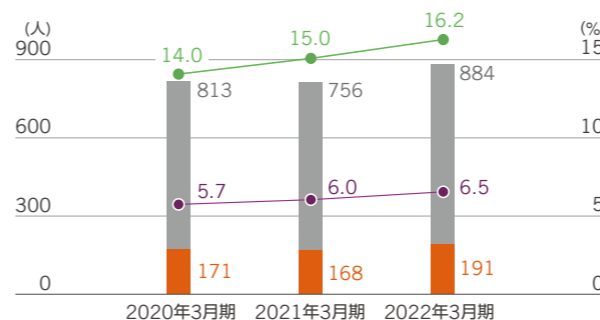
LIXILでは、CEOのコミットメントのもと、女性活躍の推進に取り組んでいます。2022年3月期は、ジェンダー不均衡の是正に向けた取り組みの一つとして、主要ポジションの後継者育成計画の作成に向けたPeople & Organizational Development (POD:人材組織レビュー) プロセスにD&Iの観点を組み込み、全社で有望な女性人材を発掘しました。後継者候補として選抜された従業員に占める女性の割合は27%でした。

また、2021年3月期から日本国内で開始した選抜型の次世代人材育成プログラム「NEXT/NEXT2nd」においても、有望な女性従業員の育成に取り組んでいます。その他、産休・育休を取得する従業員に対して、上司とキャリアパスやサポート体制について検討する場を設けるなど、復帰後もキャリアを継続しやすい環境づくりにも力を入れています。

こうした取り組みの結果、LIXIL国内の女性管理職者は2012年3月時点の0.9%に対し、2022年3月時点では6.5%まで増加しました。

海外拠点においても、それぞれの地域に応じた職務レベル別・人種別などの女性比率の目標を設定し取り組んでいます。また、EMENA地域では、ジェンダー不均衡の是正に向けた取り組みとして、ジェンダーバランスを主題とするD&Iワークショップを開催し、ビジネスやイノベーションにおける課題やアクションプランについて議論を行いました。

### 女性管理職者数と構成比



● 管理職の女性比率 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ● 管理職の女性比率 うち(株)LIXIL  
 ■ 女性管理職者数 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ■ 女性管理職者数 うち(株)LIXIL  
 対象範囲：国内および海外の直接雇用の従業員。ただし、2022年3月期中に売却された会社および100人以下の連結子会社(国内)は除く  
 ※集計は各事業会社の資格制度に基づく

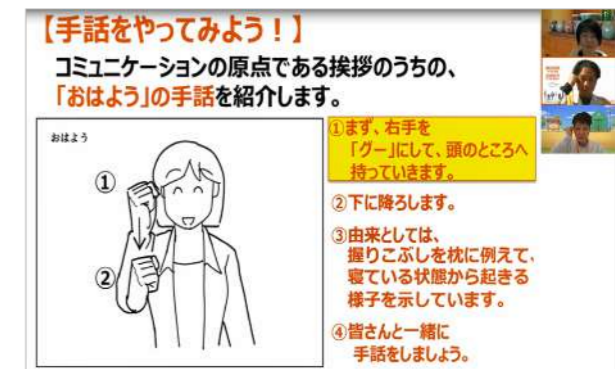
### 障がいのある従業員のための取り組み

LIXILでは、研究開発や生産、営業事務、企画管理などの幅広い職場で、一人ひとりの特性に合わせた業務を提供することで、障がいのある従業員がやりがいを持って、活躍できる環境を整備しています。2021年6月1日時点でのLIXIL国内の障がい者雇用数は442人、障がい者雇用率は2.42% \*となつています。

LIXILは、2014年に障がい者就労センター「WING NIJI」を開所しました。様々な障がいがある従業員の就労上の支援、業務適性評価、職務能力開発を行うとともに、障がい者と健常者がともに働ける環境や条件を探るための様々な試みを実施しています。バリアフリーを基本とし、視覚に障がいがある従業員向けに文字を大きくするソフトの導入や、車椅子用に高さが調整できる机の設置など、働きやすい環境を整備しています。

また、LIXIL国内全体としても取り組みを強化しています。例えば、聴覚障がいのある従業員への配慮として、研修に手話通訳を導入する、イントラネットの動画に字幕を入れるなどの試みを行っています。

一人ひとりの能力や特性を踏まえた業務上の工夫や配慮、職場環境の改善を行い、不安を感じやすい人には、その人の業務スピードに合わせて業務を依頼する仕組みにする、他人の気配が気になる人には自席の前を空席にし、フリースペースで業務を行うようにするなどの工夫を施しています。



日本国内を対象に、従業員が主体となり手話教室を実施

# 05

## 従業員

### 多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

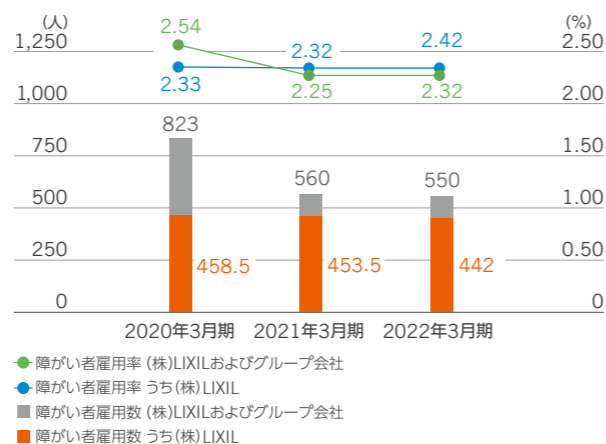
従業員の安全と健康

2016年5月には、精神障がい者など障がいのある方の積極的な雇用に取り組む企業として厚生労働省委託事業「精神障害者等雇用優良企業認証(事務局:一般社団法人障害者雇用企業支援協会)」を取得しました。これらの取り組みを他社や行政機関と共有することで、障がいのある方が活躍できる社会づくりに貢献することを目指しています。

インクルージョンの文化の定着を目指して、2023年3月期以降は、引き続き、障がいのある方が活躍しやすい職場づくりに注力するとともに、社外での啓発活動や大学との共同研究などにも今まで以上に取り組んでいきます。

※「厚生労働省 障害者雇用率制度」算出方法に基づく障がい者雇用数

### 障がい者雇用数と雇用率



対象範囲：日本国内の直接雇用の従業員。ただし、2022年3月期中に売却された会社および100人以下の連結子会社は除く

※当該年度の6月1日時点の人員による

※雇用率は、厚生労働省が定める「障害者雇用率制度」の算出方法に基づく

## 性の多様性の尊重

LIXILでは、2017年4月より性的マイノリティの従業員が働きやすい職場づくりを進めています。

LIXIL国内では、2019年3月に人事制度の適用拡大や就労環境の整備を行いました。同性パートナーを配偶者とみなす慶弔休暇や慶弔金の提供、健康診断における配慮、希望する性の制服着用などの対応を行っています。

また、社内での理解・支援を広めるための活動として、2018年3月期から、性の多様性に関するオンライン講義などを開催し、受講を推奨しています。さらに、勉強会などを通じて性的マイノリティの理解者・支援者であるAlly(アライ)を募り、賛同した従業員にはAllyであることを示すバッジやシールを配布しているほか、性的マイノリティ当事者との交流会などで理解を深めています。その結果、LIXIL国内\*では、対象拠点でAllyを2人以上にする目標を2019年3月期に達成しました。

さらに、LIXIL社屋の「HOSHI」棟には、男性、女性、大人、子ども、健常者、障がい者といった枠をなくした「オルタナティブ・トイレ」を2020年3月期に設置するなど、環境整備を進めています。

※ グループ会社を除く50人以上の従業員がいる86拠点



性的マイノリティに対してフレンドリーであることを表すマーク

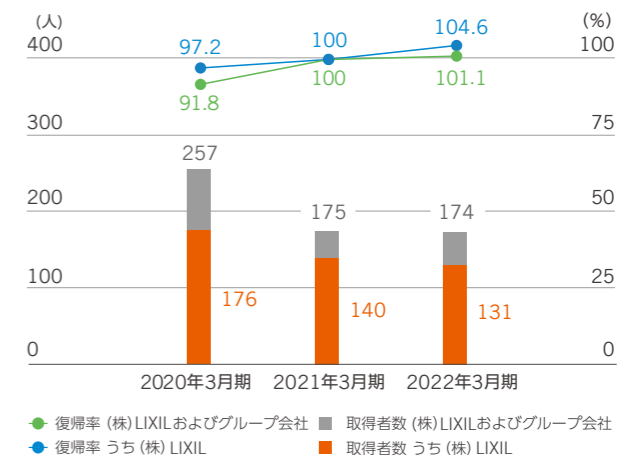
CR オルタナティブ・トイレ(P35)

## 仕事と家庭の両立支援

LIXIL国内では、従業員一人ひとりが能力を十分に発揮しながら、生き活きと働き続けられる職場環境の整備をトップ主導のもと、進めています。

LIXILは、従業員が多様なライフステージの中で高いパフォーマンスを発揮し続けられるよう、仕事と家庭の両立を支援する制度と風土づくりに取り組んでいます。2021年3月期は、柔軟な働き方や出産・育児をサポートする制度などのさらなる拡充に向けて仕組みづくりを行いました。時短制度の延長や男性育休の促進に向けた取り組みなどを、2023年3月期から導入していきます。

### 出産休業制度の利用状況



対象範囲：日本国内の直接雇用の従業員。ただし、2022年3月期中に売却された会社および100人以下の連結子会社は除く

※当該年度中に、新規に産休の取得開始をした人数



# 05

## 従業員

多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

### 柔軟な働き方をサポートする制度

在宅やサテライトオフィス勤務をサポートするテレワーク制度の拡充に加え、2021年3月期にはコアタイムを撤廃したスーパーフレックス制度を導入し、働く時間や場所など柔軟に対応できる仕組みを促進しています。

### 多様なライフステージに対応する休暇・雇用制度

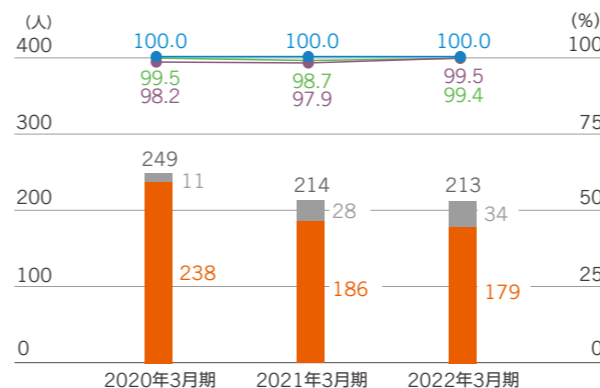
未就学児を養育する従業員向けの「子の看護休暇」や、家族の介護のための「介護休暇」について、2021年3月期に新たに10日ずつ有給休暇で設定したほか、従来の生理休暇を、つわりや不妊治療なども理由に取得できる「セルフケア休暇」に改定するなど、休暇制度の拡充を進めました。

また、出産・育児・介護・配偶者転勤による転居などを理由とした退職者の再雇用（キャリアリターン制度）も行っています。

### 出産・育児をサポートする各種制度

2021年3月期に、時短制度の拡充を行ったほか、産休・育休からの早期復職者への金銭的サポート制度を新たに設けました。2023年3月期からは、育児のための時短勤務が、子どもが小学校6年生になるまで延長可能となります。また、配偶者の出産に伴う男性従業員向けの「配偶者出産・

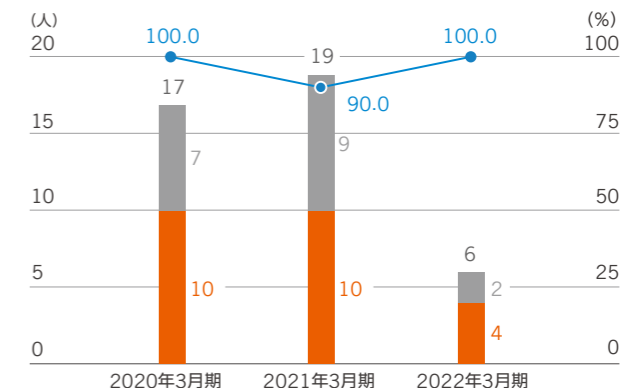
### 育児休業制度の利用状況



● 復帰率 男性 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ● 復帰率 女性 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ● 復帰率 女性 うち (株)LIXIL  
 ■ 取得開始者数 男性 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ■ 取得開始者数 女性 (株)LIXILおよびグループ会社  
 対象範囲：日本国内の直接雇用の従業員。ただし、2022年3月期中に売却された会社および100人以下の連結子会社は除く

**WEB** 従業員関連データの範囲および詳細

### 介護休業制度の利用状況



● 復帰率 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ■ 取得開始者数 男性 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ■ 取得開始者数 女性 (株)LIXILおよびグループ会社  
 対象範囲：日本国内の直接雇用の従業員。ただし、2022年3月期中に売却された会社および100人以下の連結子会社は除く

**CR** 柔軟で多様な働き方の推進 (P43)

育児休暇（ばばの子育て休暇）」の取得可能期間をこれまでの半年から1年に、取得可能日数も5日から10日へと拡大しました。その他、延長保育料や認可外保育施設の利用料補助制度も提供しています。

# 05

## 従業員

### 多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

### 多様な人材の育成・支援

#### 人材登用の促進

LIXILは、D&I戦略のもと、あらゆる多様性を踏まえた人材育成や人材獲得、インクルーシブな職場環境の整備を進めています。

会社の次世代を担う人材育成・登用に向けては、主要250ポジションに対する後継者リストなどにおいて、性別や国籍、人種、キャリアなどの多様性を確保できるよう取り組んでいます。

また、LIXIL Americasでは、2030年までに社内の人種別比率を米国国内の人種別比率と同等にすることを目標に掲げています。その他、LIXIL Africaでは、歴史的に不利な立場に置かれ、現在管理職比率が低い人種グループや工場勤務の従業員の中からリーダーの素質がある人材を選出し、将来管理職に就くために必要なスキルを習得する「Future Leadership Program」を実施しています。

CR 人材育成 (P46)

#### 多文化理解の促進

LIXIL国内では、工場外国人実習生の受入を行っています。実習生が日本で生き活きと働くために、よりよいコミュニケーションを築くことが大切であると考え、日本語の勉強会や日本文化を理解するためのイベントなどを開催しています。

また、グローバル全体では、ERGsの一つとして、多文化にフォーカスしたグループが立ち上がり、多様な人種に対する理解を促進する取り組みを実施しています。

#### 従業員の活動を後押しする仕組み

LIXILでは、従業員主体の取り組みを後押しする仕組みを整えています。これまで日本やLIXIL Americasなどでは困りごとの共有や解決、スキルアップなどを旨とする当事者同士の従業員ネットワークによる活動を展開してきました。例えば、育児と仕事の両立をテーマに活動している「育わーく」では、毎月オンラインランチ会を開催、悩みや課題を共有し、解決のための行動につなげています。聴覚に障がいのある従業員を中心に活動している「ミミシル」では、健聴者向けに手話教室などを行っています。

2022年3月期は、これらの活動を進化させ、ジェンダー平等、多文化、障がい、働く親や介護者、LGBTQ+にフォーカスしたERGsをグローバル規模で立ち上げました。



CR インクルーシブな文化の醸成 (P38)

### 国際女性デー2022 キャンペーン 「#Break The Bias」を展開

LIXILでは、2022年の国際女性デーのテーマ「#Break The Bias (偏見を撲滅する)」に合わせて、社内キャンペーンを展開しました。社内SNSにおいて、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の定義や関連する研究レポートの紹介を行ったほか、性別によって固定的な役割を期待される「ジェンダーロール」の存在や、ジェンダーバイアスの具体的事例をまとめた動画を作成し公開しました。また、経営陣からのメッセージとしてChief People Officer(CPO)が女性のエンパワメントについて語った動画の配信も行い、従業員の意識に働きかける取り組みを実施しました。



社内向けにジェンダーバイアスの具体例をまとめた動画を配信

## 05

## 従業員

多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

## 働きがいのある職場

「やりがい・働きがい」のある職場づくりを推進し、企業文化の浸透を図るとともに、労使間の風通しの良い風土を全社で醸成しています

## 考え方

LIXILは、職場のD&Iを推進し、会社に誇りを持って一人ひとりが高い生産性のもと持てる力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

国内事業の活性化に向けた施策「変わらないと、LIXIL」の取り組みのもと、働き方改革に力を注ぎ、従業員が働きやすい職場づくりに向けて、有休取得の推進や育児・介護を支援する制度の拡充を図ってきました。

また、従業員がやりがいと活力を持ち続けられるよう成長志向のマインドセットの醸成や実力主義の徹底を目指して、2022年3月期は、資格・等級制度や人事評価制度、報酬体系などの見直しに向けた準備を進めてきました。2023年3月期以降、人事制度を進化させていきます。

## 体制

急速に変化を続けるLIXILが、One LIXILとしてさらなる成長を遂げるために、各組織の現状を把握し、従業員の声を反映しながら、トップダウンとボトムアップの両面から仕組みづくりや職場環境の改善を進めています。

## 柔軟で多様な働き方の推進

LIXIL国内では、個々の状況に応じて、多様で効率的な働き方ができる制度や環境の整備を進めています。

## 働く場所・時間の柔軟化を進める制度改革

2021年3月期には、コロナ禍における新しい働き方として、在宅勤務をはじめとしたテレワーク制度をより柔軟に活用できるよう変更しました。また、従来のフレックスタイムのコアタイムを廃止し、今まで以上に従業員が主体的に働く時間を選択できる「スーパーフレックス制度」を導入しました。

LIXILは、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大が収束した後も、従来の画一的な働き方には戻らず、柔軟性のある働き方を継続していきます。これに伴い、2022年3月期は、従業員の職種や職場環境に応じて在宅型か出勤型かを定め、諸手当の整備を行いました。

さらに、従業員の自律性を重視した多様で柔軟な働き方の実現に向けて、副業制度を正式に導入しました。

## ライフステージに合わせた働き方を支援

出産・育児・介護など多様なライフステージに合わせた働き方ができるよう、様々な制度を強化しています。

**CR** 仕事と家庭の両立支援(P40)

「コミュニケーションの場」として  
オフィス環境を整備

LIXILが推進する働き方変革に合わせて、オフィスをよりコンパクトに、かつ人と人をつなぐコミュニケーションが生まれるような職場環境を整えることを目的に、本社の移転を予定しています。オフィスはコミュニケーションとコラボレーションを行う場であると位置付け、新しいアイデアの創出や業務の効率化につなげていきます。

**WEB** 本社移転によりLIXILの働き方変革をさらに進化

## 従業員の成長を促す仕組みづくり

LIXILは、年齢、性別などに関係なく、誰もが能力を最大限に発揮できる環境を整え、従業員の成長を後押しできるよう「イノベーションを推進する成長志向のマインドセットの醸成、実力主義の徹底およびD&Iの推進」を目的に国内で人事制度改革を進めています。

2022年3月期は、「チャレンジを加速させる資格・等級制度」「人と組織の成長へつながらず人事評価制度」「成果に応じた報酬体系」「ウェルビーイングの実現をサポートする福利厚生制度」を重点項目とし、制度改定に向けた検討を進めてきました。第1段階として、2022年4月には、管理職における等級制度・報酬体系を見直し、従業員の能力・成果に応じたシンプルでわかりやすい制度に更新しました。

## 05

## 従業員

多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

また、従業員のウェルビーイングをサポートするため、旅行や自己啓発など様々な福利厚生メニューに利用できるポイント制度の導入や、より安心・安全に働くための諸制度の改定を行いました。

### 従業員の声」を聴く仕組みづくり

2022年3月期に従業員のエンゲージメントを高めることを目的に、「従業員エクスペリエンス」(従業員が組織の中で体験するあらゆる価値経験)に注力した取り組みを開始しました。従業員が会社を好きになる・働きがいを感じるプロセスや経験を把握するために、その声に耳を傾ける「Employee Listening」戦略を展開し、改善に向けた施策を実施しています。

その一環として、LIXILは2015年から全従業員を対象とした意識調査を始め、調査結果を反映しながら職場環境の改善を行ってきました。2021年3月期には、「変わらないと、LIXIL」を通じて働き方や顧客志向などの変革が進む中、従業員のニーズをより迅速に把握し対応できるよう、デジタル変革を進めた新ツールによる調査「LIXIL VOICE」に刷新し、調査回数も年2回としました。2022年3月期は、従業員エクスペリエンスの観点を組み込んだ調査に変更し、エンゲージメント、インクルージョン、ウェルビーイング、継続勤務意向を新たなKPIに設定しました。

2021年9月に実施された調査では、回答率85%と過去3回の中で最も高い結果となり、エンゲージメントのスコアも前回調査から上昇しました。一方、エンゲージメントスコアが比較的低い営業所・工場などにおいては、CEOの現地

訪問を通じた現状把握や、各事業所の就労環境整備に向けた取り組みも進めています。従来は結果分析に数ヵ月を要していましたが、LIXIL VOICEでは結果の即時分析が可能となりました。これにより、これまで以上にスピーディーにアクション、問題解決が行えるようになりました。

調査結果を踏まえた上で、全社共通の課題や施策については人事部門が主導となり実行を進めています。各部門においては、チームの調査結果を確認するためのダッシュボードを各マネージャーに配布するほか、世界中のマネージャーを対象としたトレーニングを行うなど、部門単位で質の高いアクションを実行できる体制を構築しています。

### LIXIL Behaviors(3つの行動) 浸透のために

LIXILのPurpose(存在意義)は持続的な成長に向けて、よりアジャイルで起業家精神にあふれた企業になるための取り組みを続け、意思決定を行う際の指針となるものです。LIXILでは、Purposeの実現に向けて、従業員一人ひとりが日々の業務の中でどのように考え、行動すべきかを示したLIXIL Behaviors(3つの行動)の社内浸透に向け、全社で取り組んでいます。

例えば、社内SNS上のグループ「LIXIL Behaviors(3つの行動)」に経営陣や従業員が「自身の考えるLIXIL Behaviors」について投稿し、理解度を深める活動をしています。

また、LIXIL Behaviorsを体現し、推進するアンバサダーとして、120人以上の従業員が活動に自発的に参加し、

ワークショップや交流会などを通じて、浸透のための仕組みづくりを企画・実施しました。その一例が、聴覚に障がいを持つ従業員が中心となって企画したハンドサインです。LIXILでは障がい者就労支援センター「NIJ」を開設し、多様な人材の活躍を推進していますが、聴覚に障がいのある方にもLIXIL Behaviorsを知ってもらう機会として、3つの行動を表すハンドサインをつくり、国内拠点向けに動画を作成・配信しました。



WEB PurposeとBehaviors

# 05

## 従業員

多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

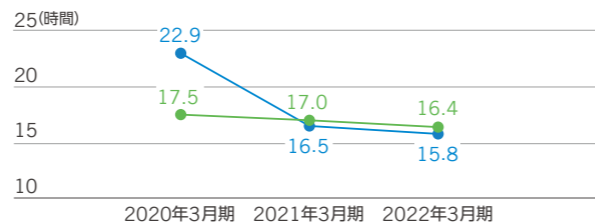
### 過重労働の防止

LIXILは、効率的に高いアウトプットを出す働き方を重視しています。トップ自らが旗振り役となり、長時間労働の撲滅と仕事と生活の健康的なバランスの実現による生産性の向上を進めています。

また、効率的に働く意識を高めるため、時間管理に関する情報発信を行っています。労働時間の定義を明確にすることで、時間管理の質向上につなげています。

長時間労働者に対しては、産業医による面談を実施し、心身に不調を引き起こすことのないよう予防に努めています。有給休暇については、5日連続で取得できる「ゆとり休暇」や記念日に利用できる「メモリアル休暇」の取得推進を行っています。2022年3月期は、コロナ禍における外出制限の影響などから、有給休暇の取得日数は従来よりも少ない状況ですが、在宅勤務やITインフラ整備が進んだことにより、時間外労働は以前より大幅に減り、生産性向上や柔軟な働き方につながっています。

#### 一人当たり 月平均時間外労働時間



● 一人当たり月平均時間外労働時間 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ● 一人当たり月平均時間外労働時間 うち(株)LIXIL  
 対象範囲：日本国内の直接雇用の従業員。ただし、2022年3月期中に売却された会社および100人以下の連結子会社は除く

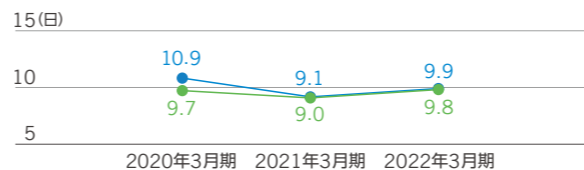
### 労使関係

LIXILは、労使双方が信頼関係を築き、良好な職場づくりに努めることが、会社の業績向上とやりがい・働きがいのある職場の実現につながると考えています。LIXIL原籍の正社員を対象としたユニオンショップ制による労働組合を結成しており、組合加入率は100% (2022年3月末時点) となっています。

労使基本協定には、安全・衛生・作業環境に関する事項が含まれており、労使協議においては、経営状況や労働条件、安全衛生などに関する諸課題について、定期的に情報共有や議論の場を持ち、課題解決にあたっています。

また、労働組合はLIXILで推進している人事制度改革についても課題認識を共有しており、労使一体となり取り組みを進めています。協議を経て労働条件や各種制度が導入・改定された際には、社内イントラネットや人事部門を通じて浸透を図るほか、労働組合も独自にポイントをまとめた「ユニオンガイド」を全組合員に配布するなど、労使が協力して周知活動を行っています。

#### 有給休暇利用状況 一人当たり年間取得日数

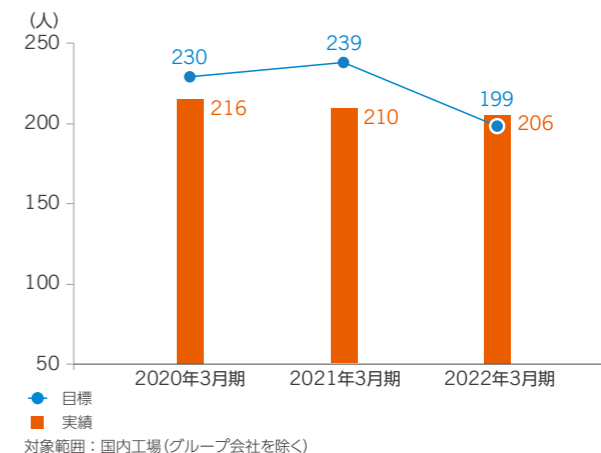


● 一人当たり年間取得日数 (株)LIXILおよびグループ会社  
 ● 一人当たり年間取得日数 うち(株)LIXIL  
 対象範囲：日本国内の直接雇用の従業員。ただし、2022年3月期中に売却された会社および100人以下の連結子会社は除く

### 地域社会における雇用の創出

LIXILの国内工場では、地域の高等専門学校、高等学校から採用を行い、操業地域における雇用拡大につなげています。

#### 工場における地域採用状況



WEB 従業員関連データの範囲および詳細

## 05

## 従業員

多様性と機会均等  
働きがいのある職場  
人材育成  
従業員の安全と健康

## 人材育成

体系的な人材育成に取り組み、従業員一人ひとりの自発的なキャリア開発を支援しています

## 考え方

LIXILは、従業員が価値創造の原動力であるという認識のもと、人材育成を重要課題の一つとして捉え、長期的な視点で取り組んでいます。その一環として将来のビジネスニーズを踏まえ、グローバル全体で人材を可視化し、後継者の育成に注力しています。

また、従業員全員がやりがいを持って働き、活躍できる職場の実現を目指し、「会社が導く戦略的なキャリア」と「従業員一人ひとりが切り拓いていく自発的なキャリア」の2つの点からキャリア開発支援に取り組んでいます。特に、2019年11月に開始した国内事業の活性化に向けた施策「変わらないと、LIXIL」では、重点テーマの一つに「キャリアを変える」を掲げ、次世代の人材を育てることに力を入れています。

2022年3月期からは、特に「マネージャー・エフェクティブネス」を重視し、効果的に部下を育成できるマネージャークラスの人材育成に向けた取り組みを開始しています。

LIXILはD&I戦略の主要テーマであるジェンダー不均衡の是正に向けた目標として「2030年までに取締役および執行役の50%、全世界の管理職の30%を女性とする」を掲げており、役員や管理職として有望な女性従業員の育成も加速させています。

## 体制

LIXILでは全社の主要な組織においてPeople & Organizational Development (POD: 人材組織レビュー) という会議体をCEOやCPO(Chief People Officer)と各事業部門のリーダーの間で開催し、経営の基本的な方向性に沿って、主要ポジションの後継者育成計画を毎年作成しています。2022年3月期においては、国内外の主要ポジション約250に対して約650人の後継者をリスト化しました。これにより、緊急時も想定した事業の継続性を担保し、またLIXILの将来に向け戦略的に後継者を選ぶ体制を構築しています。リスト化された後継者には、それぞれ育成計画を作成し、業務アサインメントや異動機会、リーダーシップ研修など、各後継者の強みや課題に基づく育成計画を策定し、実行しています。

## 人材育成の全体像

LIXIL国内の人材育成は、従業員の基礎力向上と専門性強化および経営層や管理職の育成を目的に、教育・研修プログラムを構築しています。教育機関は次の3つから構成され、それぞれ連携しています。

## ① 基礎力を高める Basic School

個々のスキルレベル・ステージ・キャリア目標に応じた学習機会の提供を目的に、必要な能力を習得する研修プログラムを整えています。2022年3月期からは、ニーズが高まるデジタルスキルの全社底上げを目的とし、習得したいスキル・レベルに応じた社内オンライントレーニングを実施しています。

## ② 専門性向上のための Professional College

事業部門・コーポレート部門の総合力と専門性の向上を目指し、各部門がそれぞれで専門性を高めるための学習機会を提供しています。

## ③ 会社の次世代を担う人材育成のための 選抜型プログラム

「実力主義への転換」「経営層/管理職の多様化」の加速を目指して、実践的なOJTを中心とする選抜型の人材育成プログラム「NEXT/NEXT2ndプログラム」を実施しています。NEXTは経営幹部候補向け、NEXT2ndは管理職候補向けのプログラムとなります。また、グローバル人材の育成に向けて、従業員が1年間海外事業所で業務に就く「Global Challenge Program」を展開しています。

CR 次世代を担う人材の育成  
「NEXT/NEXT2ndプログラム」(P48)

# 05

## 従業員

多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

### LIXILの教育体系



### 各種研修・教育支援制度の種類と2022年3月期の活用状況

項目	研修概要	参加者数
NEXTプログラム	経営幹部候補を対象とした選抜型人材育成プログラム	61人
NEXT2ndプログラム	管理職候補を対象とした選抜型人材育成プログラム	142人
新人研修	新規入社従業員を対象とした基礎研修	330人
階層別研修	それぞれ必要とされるスキルや能力開発のための職位・職層ごとの研修	865人
管理職研修	管理職昇格者を対象とした研修	196人
部門別研修	開発・生産・営業など職種ごとに必要とされるスキル・能力開発のための部署ごとの研修	50,302人

対象範囲：(株)LIXIL 日本国内

### 従業員一人当たり年間合計研修時間・研修費用 (2022年3月期)

対象範囲	研修時間	研修費用
日本国内	22.6時間	57,585円
グローバル全体	15.9時間	36,796円

対象範囲：直接雇用の従業員。ただし、日本国内はグループ会社および100人以下の連結子会社は除く  
※研修時間は、オンラインを含む

**WEB** 従業員関連データの範囲および詳細

### ▶ 様々な教育プログラムの提供

LIXIL国内では、「変わらないと、LIXIL」の一施策として、「キャリアを変える」を掲げ、あらゆる世代のキャリア開発と育成を支援しています。学習管理システム「LIXIL MANABO! System」およびeラーニングの積極的な運用を図るとともに、一人ひとりのスキルやニーズに応じてプログラムを選べるよう、階層別推奨スキルマップを作成するなどして自ら学びやすい仕組みを強化しました。

2022年3月期は、国内外のマネージャーや経営層/管理職候補者向けに、ラーニングプラットフォーム「LinkedInラーニング」を導入しました。マネージャーの育成力向上に向けて、専門家による講座、ビデオ、ウェビナーなど17,000以上の豊富なコンテンツを7か国語で提供しています。

LIXIL Americasでは、従業員の多種多様なニーズに応える包括的な教育プログラム「LWTA University」を実施しています。集合研修やウェビナー、動画、電子書籍などオンラインのツールを充実させ、リーダーシップやマネジメントなど基礎的なビジネススキルから、コンプライアンス、環境・健康・安全、製品知識など、分野に特化したトレーニングまで多岐に渡るコースを用意しています。

EMENA地域では、広い地域の従業員が講座を受けられるようeラーニングの拡大に注力しており、製品やリーダーシップ、コンプライアンスなど幅広い研修を提供しています。

# 05

## 従業員

多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

従業員の安全と健康

### ▶ キャリア開発の支援

従業員一人ひとりがやりがいを持って自律して働くことを目指し、全社で「Career Journey」プロジェクトを展開し、日本でも様々なキャリア開発施策を講じています。その一環として、従業員が実現したいキャリアについて年に一度マネージャーと話し合う「キャリア申告制度」や、Job Posting（社内公募）制度を通じて、自身の希望に基づくキャリア形成にチャレンジできる仕組みを展開しています。

2022年3月期は、社外での副業を可能とする制度の導入や、業務時間の20%を社内での副業に充てる制度の試行を実施するなど、従業員の主体的なキャリア形成を推進しています。

### ▶ 評価の仕組み

LIXILでは、成長と成果に対して公正に報いることを目的に、各従業員が直属の上司と目標達成に向けた振り返りを実施し、年度末に2人以上の上司による評価を行っています。

国内では、半期の成果に応える業績評価と、人材育成や個人の成長につなげる行動評価の2つにて評価を行っています。全従業員が評価期間の始めに設定した目標に対して、自己評価を行い、評価判定のステップを経て評価結果を決定します。上司は面談を通じて、活動の振り返りと今後の期待を共有することで、従業員の育成を図っています。

### 次世代を担う人材の育成「NEXT/NEXT2ndプログラム」

あらゆる世代の多様な人材が、重要なポジションを担えるような人材構成にするため、LIXILは実力主義のもと、次世代の経営幹部となりうるタレントを発掘・育成する「NEXT/NEXT2ndプログラム」を実施しています。

#### プログラム概要

	NEXT	NEXT2nd
対象	次世代の経営幹部候補として各部門が推薦した者	次世代の管理職候補として各部門が推薦した者
育成目標	3年を目処に、事業部長・統括部長・部長などに昇格	3年を目処に、グループリーダーなどの管理職に昇格

各部門からの推薦やアセスメントの結果、選抜された対象者に対して、育成責任者との間で調整した個人別の育成計画をもとに、難易度の高い課題や業務（ストレッチアサインメント）を割り当てることで、OJTでの人材育成を加速させています。

また、リーダーに求められる資質・スキルを磨くことを目的とし、NEXTプログラムについてはクロスバリュー研修、NEXT2ndプログラムについてはリーダーシップコンピテンシー研修を実施しています。

対象者と育成責任者との1on1ミーティングを定期的に

実施するほか、メンタリングプログラムを提供しており、他者からのアドバイス、フィードバック、サポートを通じた気づきや学びにより成長を促す仕組みを整えています。その他、2022年3月期は、CEOや執行役とのラウンドテーブルを計34回実施しました。経営陣の強いコミットメントのもと取り組みを推進し、プログラム参加者の積極的な昇格につなげています。

LIXILはD&I戦略の主要テーマであるジェンダー不均衡の是正に向けた目標を掲げており、NEXT/NEXT2ndプログラムにも多くの女性従業員が参加しています。



# 05

## 従業員

- 多様性と機会均等
- 働きがいのある職場
- 人材育成
- 従業員の安全と健康

# 従業員の安全と健康

すべての従業員の安全と健康を守るために、労働安全衛生マネジメントシステムの構築や健康経営の推進に取り組んでいます

## 安全

### 考え方

LIXILは、すべての従業員の安全を優先することを重要課題の一つに位置付けています。執行役に承認された全社共通の「LIXIL労働安全衛生方針」のもと、労働災害ゼロを実現するための取り組みとして、労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、PDCAサイクルを回しています。

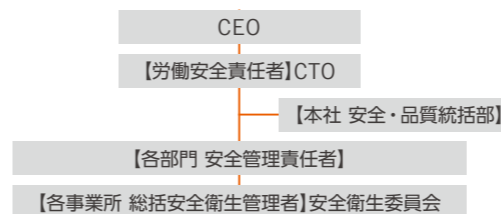
**PDF** LIXIL労働安全衛生方針 (70KB)

### 体制

全社共通の労働安全方針や安全コアルール、OHSASおよびISOに基づいた労働安全衛生マネジメントシステムを運用しているほか、EMENA地域のGROHE AGではISO45001を取得しています。テクノロジー事業内で経営層によるマネジメントレビューを実施するとともに、各部門の活動について月次で経営層に報告し、指示を基に改善を続けています。また、毎年、各事業所を対象とした内部監査も実施しています。

2022年3月期は、労働安全に関するガバナンスを強化するため、安全管理体制を刷新しました。2023年3月期からは、これまでの取り組みに加えて、CTO (Chief Technology Officer) による全社的なマネジメントレビューや本社安全

管理部門による監査を年2回実施するとともに、CTOが中期/年度の労働安全目標を表明し、テクノロジー事業の各部門でも全社目標に沿った目標と行動計画を定めて活動を展開していきます。その他、事業所単位での「安全衛生委員会」を開催し、会社と従業員双方の協調により労働安全衛生に関する課題の共有・協議を行い、継続的な改善につなげています。



労働安全管理体制

### 労働災害ゼロに向けた活動

LIXILでは、労働災害の未然防止のため、全従業員によるルール遵守を徹底するとともに、一人ひとりが危険を予知し防止のために行動できる仕組みづくりを行っています。

### 安全会議

テクノロジー事業横断の安全会議を年2回開催し、労働災害防止の好事例を横展開しています。

各テクノロジー事業の安全推進部門は管轄する全事業所

で遵法監査を実施しているほか、各事業所の安全活動の好事例を把握し、事業所合同会議や社内イントラを通じて共有しています。

### 安全道場

LIXILの国内拠点では、過去の労働災害を模擬体験できる「安全道場」を設けています。2022年3月期は、合計42回実施し、381人の従業員が国内外から受講しました。

### 危険源に着眼したリスクアセスメント

LIXIL Water Technology (LWT)では、既存・新規設備などに関する危険源に着眼したリスクアセスメントを実施し、対策を講じることで災害の未然防止を推進しています。2022年3月期は、対象範囲を工場に加えて研究開発拠点にも拡大しました。また、それに伴い実践研修を14回実施し、約50人が参加しました。



リスクアセスメントを行う研究開発拠点の従業員

# 05

## 従業員

多様性と機会均等

働きがいのある職場

人材育成

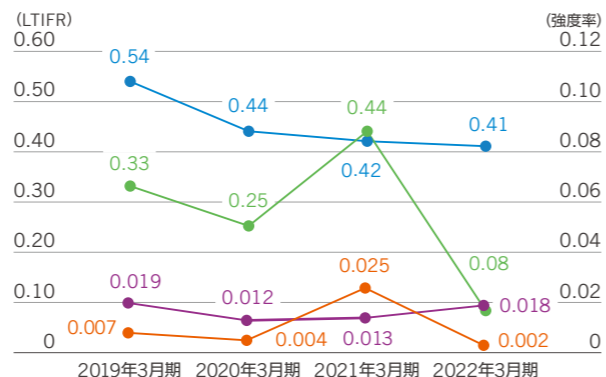
従業員の安全と健康

### 労働災害の発生状況および対応

LIXILは、LTIFR(休業災害度数率)、強度率、休業災害・不休災害発生件数などの指標に基づいたモニタリングを実施し、労働災害ゼロに向けた対策を実施しています。

2022年3月期は、これまでの災害事象の分析を行い、全社における重要リスクの特定を行いました。2023年3月期は、「稼働設備との接触」と「切れ、こすれ」に関するリスクの低減を重点テーマとし、発生件数を前年度から半減させることを目標に掲げています。

#### LTIFR・強度率



● LTIFR<sup>\*1</sup>(直・間接雇用〔左軸〕) ● 強度率<sup>\*2</sup>(直・間接雇用〔右軸〕)  
 ● LTIFR(コントラクター〔左軸〕) ● 強度率(コントラクター〔右軸〕)

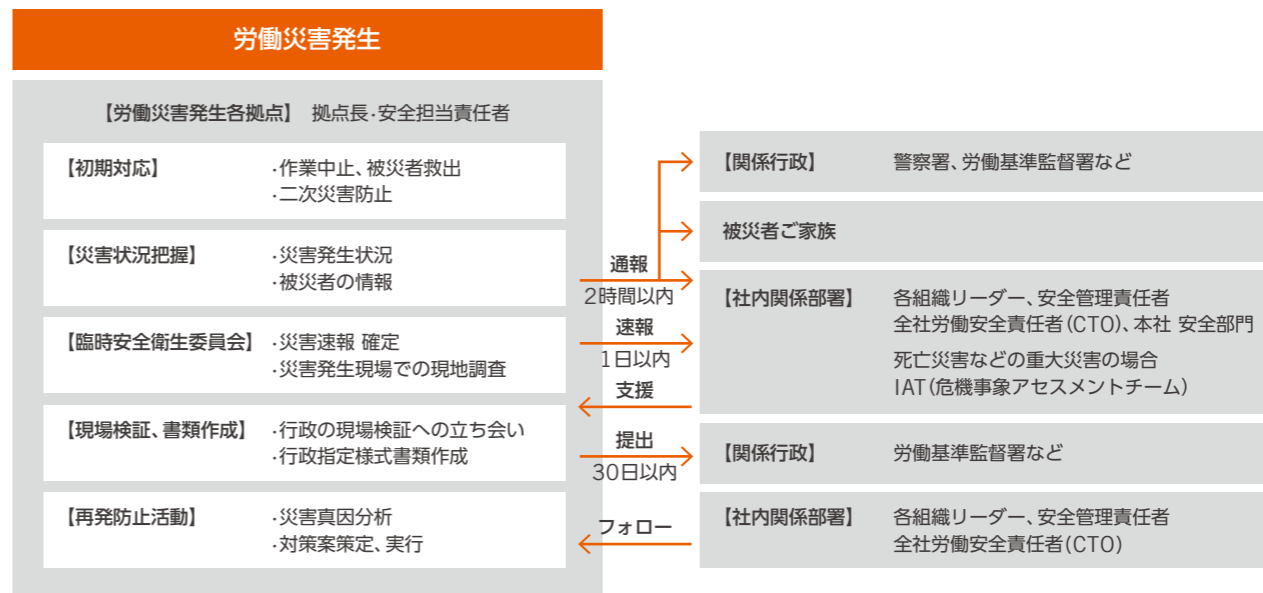
対象範囲：(株)LIXILおよびグループ会社の国内生産・非生産拠点、および海外の生産拠点(一部除く)の直接・間接雇用、コントラクター。2022年3月期中に売却したグループ会社に関しては、売却前月までの実績をカウント

\*1 LTIFR(Lost Time Injuries Frequency Rate)：休業を伴う労災件数/延労働時間数×1,000,000

\*2 強度率：延労働損失日数/延労働時間数×1,000 (延労働損失日数は実際に休業した日数)

### 労働災害発生時の対応の流れ

労働災害が発生した際は次のような流れで対応を行い、二次災害や類似災害の発生防止に努めています。



### OIFR<sup>\*</sup>

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
直・間接雇用	0	0	0	0.007
コントラクター	0	0	0	0

対象範囲：(株)LIXILおよびグループ会社の国内生産・非生産拠点、および海外の生産拠点(一部除く)の直接・間接雇用、コントラクター。2022年3月期中に売却したグループ会社に関しては、売却前月までの実績をカウント

\* OIFR: Occupational Illness Frequency Rate(職業性疾病度数率)  
 職業性疾病休業件数(件)÷延労働時間数(時間)×1,000,000

### 労働災害死亡者数

2019年3月期に発生した死亡災害(LIXILの従業員が高速道路で追突され被災)に対しては、車の運転を行う従業員を対象に外部講師を招いた交通安全教育を実施するとともに、各拠点での安全衛生委員会を通じた啓発活動などの対策を行い、類似災害の発生を防止しています。

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
直・間接雇用	1	0	0	0
コントラクター	0	0	0	0

対象範囲：(株)LIXILおよびグループ会社の国内生産・非生産拠点、および海外の生産拠点(一部除く)の直接・間接雇用、コントラクター。2022年3月期中に売却したグループ会社に関しては、売却前月までの実績をカウント

**WEB** 従業員関連データの範囲および詳細

# 05

## 従業員

多様性と機会均等  
働きがいのある職場  
人材育成

従業員の安全と健康

### 健康

#### 考え方

LIXILは、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態であることが、活気ある職場づくりを実現し、企業価値の向上につながるかと考え、従業員の健康維持・増進を重要課題の一つに位置付けています。こうした考え方にに基づき、CEOによる「健康経営宣言」のもと、健康経営を推進しています。

#### 健康経営宣言

LIXILは、すべての従業員の健康が組織の健康の源泉と捉え、持続的な健康経営を推進することで、世界中の人々の豊かで快適な住まいの実現に貢献することを宣言します。

LIXILは、私たちを取り巻く環境変化に対して迅速に対応できるより強い組織を構築するために、その中核となる従業員が生き活きと個々の能力を最大限に発揮できるような組織文化の醸成に取り組んでいます。環境変化により従業員の働き方が変化しても、より一層健康で活躍できる環境を整えていきます。

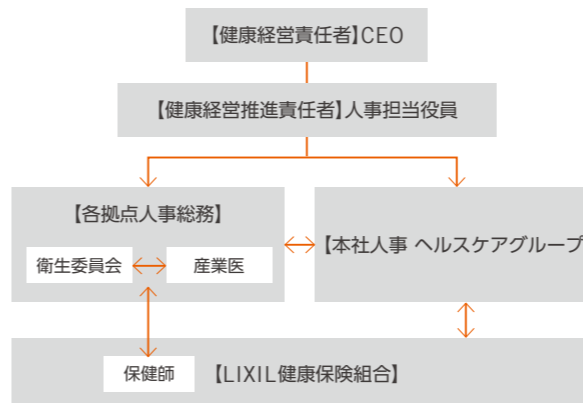
従業員の皆さんも世界中の人々の豊かで快適な住まいの実現に向けて、まずはご自身やご家族の健康が最も重要ということを理解し、健康を維持増進するための活動に積極的に参加してください。

株式会社 LIXIL  
取締役 代表執行役社長 兼 CEO  
瀬戸 欣哉

健康を能力発揮の源泉とする組織文化を醸成し、従業員が自律的な健康管理によって心身ともに健康でいられる職場環境を整備することで、生産性やモチベーションの向上を図ります。このような取り組みにより、個人が能力を最大限に発揮できる環境を整えることは、価値創造の原動力となります。健康経営の推進を通じて、環境の変化に迅速に対応できるより強い組織を構築し、LIXILのPurpose（存在意義）「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」に貢献していきます。

#### 体制

LIXILは、2021年3月期に「健康経営宣言」を表明しました。健康経営責任者であるCEOの指揮のもと、職場・人事部門・産業医・保健師・健康保険組合が連携し、従業員の健康維持・増進体制を構築しています。



健康経営推進体制

#### 健康経営の推進

健康経営の強化に向けて、2022年3月期はデータに基づく包括的なリスク分析・評価を行いました。その結果として、ステークホルダーへの情報開示や推進体制についての課題が特定されました。また、各施策に関しても、従業員の参加率や保健指導の実施率、女性特有の健康課題に対する認識の向上などの課題が特定されました。これらの課題は、戦略マップや重点施策に反映されています。健康投資施策や従業員の意識・行動変容に関する指標、健康に関する2025年3月期までの目標値を定めており、進捗をウェブサイトなどで順次公開していきます。

2025年3月期の目標達成に向けた取り組み強化の一環として、2023年3月期は、前期に行った活動を全社に展開・浸透させ、健康経営につながる組織文化のさらなる醸成を図っていきます。また、健康診断結果を活用した生活習慣改善のための取り組みや、メンタルヘルス・女性特有の健康課題に対する教育・保健師支援体制の拡充およびデータヘルス\*の推進を行っていきます。

\*データヘルス：健康診断やストレスチェックなどの結果の電子化によってデジタル化されたビッグデータを分析し、健康増進や病気の予防に活用する取り組み

## 05

## 従業員

多様性と機会均等  
働きがいのある職場  
人材育成

従業員の安全と健康

## 健康維持・増進への取り組み

## 定期健康診断の実施

全従業員を対象に毎年、定期健康診断を実施しており、2022年3月期の有所見者率は42.1%でした。健康リスクのある従業員に対しては医療機関への受診勧奨を行い、疾病の早期発見・治療につなげています。

## メンタルヘルス対策

全従業員を対象に、ストレスチェックを毎年実施しています。2022年3月期の受検率は91.5%、高ストレス者率は12.4%でした。高ストレスが確認された従業員に対しては、産業医との個別面談を推奨しています。受検者が10人以上で、高ストレスと判定された職場では、「アクションプランシート」を作成してストレス要因の解消に取り組んでいます。

## 健康教育プログラム

メンタルヘルスや疾病の予防、生活習慣改善、在宅勤務下での健康管理などについて、各階層や事業所・職場のニーズに合わせて、社内保健師が教育を実施しており、2022年3月期は全9回448人が参加しました。特に、新入社員と新任管理職においては全対象者への健康教育を徹底しています。

また、社外講師による健康セミナーもLIXIL健康保険組合と協働で実施しており、2022年3月期は全6回367人が参加しました。

## 健康推進イベント

従業員の自発的な運動習慣を促進するプログラムとして「LIXIL健康ウォーク」を2016年から年2回開催しており、2022年3月期はのべ3,000人以上が参加しました。

## 相談窓口の設置

LIXILの国内拠点では「こことからだの健康相談窓口」を設置し、社内の保健師が電話やメールで個別相談を受け付け、専門的なサポートを行っています。

また、LIXIL健康保険組合では「こことからだのサポート窓口」を設置し、健康や医療をはじめ育児・介護などについて社外の医師・保健師などに電話やウェブサイト、面談で相談できる体制をとっています。

## 職場復帰を支援する取り組み

疾病により休業した従業員には、「職場復帰プログラム」に基づいた復帰支援を行っています。休業中のケアから復帰後のフォローまで、それぞれの心身の状態に合わせて、人事・部門所属長・産業医・保健師が連携して支援しています。

## 禁煙対策

従業員やお客さまをはじめとするすべての関係者の健康維持・増進のため、2020年4月より、国内全事業所および施設の敷地内を終日禁煙としています。

## 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策として、社内SNSや掲示板などで、予防やオンラインコミュニケーション、在宅勤務増加に伴うメンタルヘルスケアなどの情報発信を行っています。2022年3月期は、国内4拠点でCOVID-19ワクチンの職域接種を実施しました。

## 社外評価と社外団体への加盟

LIXILは、6年連続で「健康経営優良法人」に認定されています。生活習慣病などの疾病の重症化防止活動・メンタルヘルス教育をはじめとした健康維持・増進施策が評価されています。

また、運動推奨などの取り組みが評価され、4年連続で「スポーツエールカンパニー」にも認定されています。

その他、健康管理のノウハウを共有することにより、社会全体での健康増進活動の有効性・活用性向上を目的とする「KENKO企業会」に参画しています。



# 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

### 環境

LIXILは、人びとの暮らしが地球と調和することを願い、住まいづくりのあらゆるプロセスにおいて、環境に配慮した主体的な取り組みを続けています。



# 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

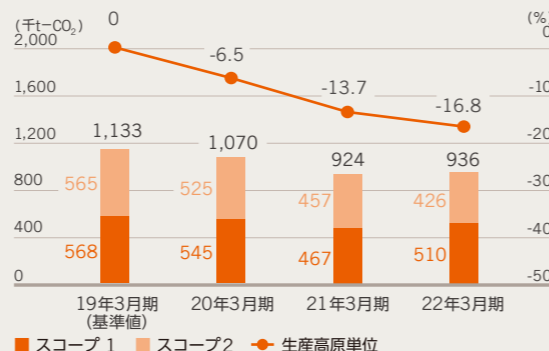
製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

### ハイライト

**目標** 革新的な製品・サービスと、事業プロセス全体の環境配慮を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する

#### 事業所からのCO<sub>2</sub>排出量 (スコープ1、2)

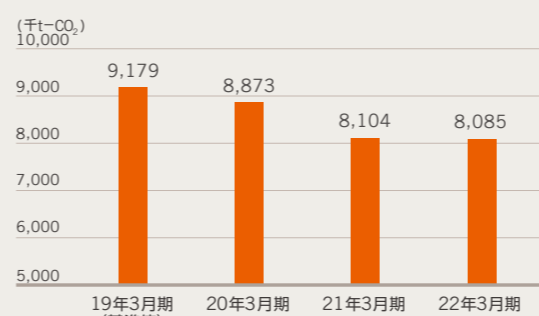
**実績** 17.4%削減 (19年3月期比) **目標** 50%削減 (19年3月期比)



対象範囲：※1

#### サプライチェーンからのCO<sub>2</sub>排出量 (スコープ3)

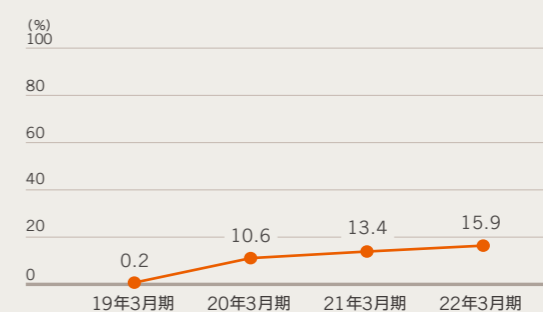
**実績** 11.9%削減 (19年3月期比) **目標** 30%削減 (19年3月期比)



対象範囲：※2

#### 事業所で使用する電力の再生可能エネルギー比率

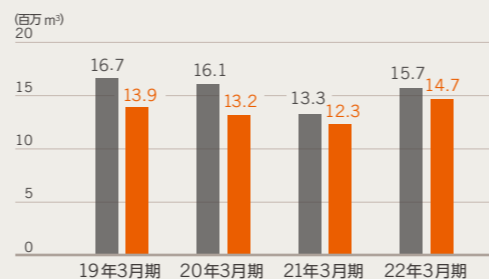
**実績** 15.9% **目標** 100%



対象範囲：※1  
各期比率：第4四半期の比率を集計

#### 取水量・排水量

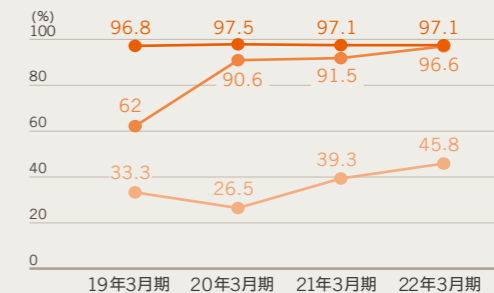
■ 取水量 ■ 排水量



対象範囲：※1

#### 廃棄物などの再資源化率

● 日本・欧州  
● アジア (日本を除く)  
● 北米



対象範囲：※1

※1：(株)LIXILおよびグループ会社の国内生産・非生産拠点、および海外の生産拠点。ただし、開示対象期間中に売却された会社は除く  
 ※2：(株)LIXILおよびグループ会社のサプライチェーンからの排出量(カテゴリー1は、Scope1、2に含まれているため算定対象外。カテゴリー4は、(株)LIXILが荷主となっている国内物流を対象。カテゴリー9、10、13、14、15は、主たる事業との関連が薄いかしくは関連していないため、算定対象外。カテゴリー11のうち、製品使用において間接的に消費される給湯エネルギーなどに由来した排出量は除く)  
 第三者保証を受けた最新の環境関連データについては、右記のウェブページをご参照ください。 **WEB** 環境関連データの範囲および詳細

# 06

## 環境

### 環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた環境負荷の低減

## 環境マネジメント

「LIXIL環境ビジョン2050」が追求する環境リスクの低減と社会に提供する環境価値を拡大するため、全社のマネジメントを強化しています

### 考え方

LIXILは「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」を目指して、CR戦略の優先取り組み分野の一つに「水の保全と環境保護」を定めています。2050年のあるべき姿を示す「LIXIL環境ビジョン2050」では「Zero Carbon and Circular Living(CO<sub>2</sub>ゼロと循環型の暮らし)」を掲げ、革新的な製品・サービスや、事業プロセス全体での環境負荷低減を通じて、環境価値の創造と環境リスクの低減に取り組んでいます。

環境ビジョンの実現に向け、3つの重点領域「気候変動対策を通じた緩和と適応」「水の持続可能性を追求」「資源の循環利用を促進」を掲げ、全社で取り組みを推進しています。そのための基盤として、製品ライフサイクルを通じた環境負荷の低減、および全社のマネジメント強化にも取り組んでいます。

PDF LIXIL環境ビジョン(8.2MB)

### 体制

グローバル全体で環境活動を加速させるため、2022年3月期に、これまでの「環境委員会」を、執行役もメンバーとして参画する「環境戦略委員会」に刷新しました。Chief Technology Officer (CTO)を議長とし、事務局である本社環境管理部門のもと、すべての事業部門とコーポレート部門、またその連結子会社を統括しています。

四半期に1回以上開催される「環境戦略委員会」の定例会議では、環境ガバナンスに関わる規程や方針の制定、環境課題に対する施策の審議と決定、全社の環境目標管理とモニタリングなど、環境戦略の構築と実行を実施しています。

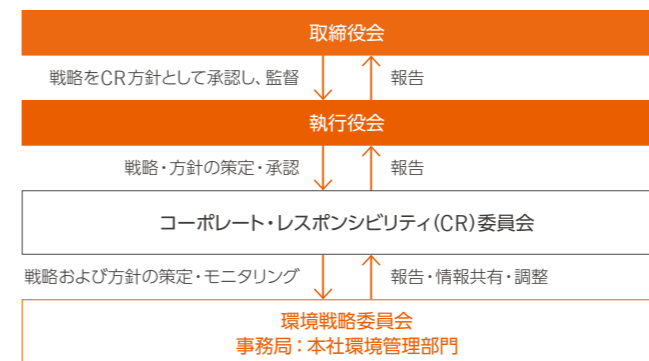
協議・決議された内容は、コーポレート・レスポンシビリティ(CR)委員会に報告されます。重大および重要な意思決定事項は、執行役に上申し、協議・承認され、取締役によって議論・監督されます。CR委員会は、環境課題を含めたサ

ステナビリティ重要課題の特定および見直し、CR戦略の目標や施策の策定、重点テーマと具体的活動の実行状況のモニタリングと活動促進の支援を行っています。

執行サイドにおけるステナビリティに関わる取り組みは、年に2回報告され、レビューされます。さらに、執行役会が重大および重要な意思決定を行った場合は、必要に応じ、執行役から取締役会への定期報告の中で報告されます。策定された戦略・施策に基づいて、各事業部門で構築された環境ガバナンス体制のもとで、具体的な取り組みを展開しています。

2022年3月期の環境戦略委員会では、環境ガバナンス体制の整備を行い、新たな中期目標や環境戦略の策定の議論を継続しています。

環境マネジメント体制



## 06

## 環境

## 環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減環境マネジメント推進の  
ための取り組み

LIXILでは、行動指針の策定や監査の実施、社内教育・評価制度の構築、社外イニシアティブへの参画などを行うとともに、環境関連情報の開示を強化しています。

## LIXIL環境方針

LIXILは、人びとの暮らしが地球と調和することを願い、住まいづくりのあらゆるプロセスにおいて、持続可能な社会に向けた主体的な取り組みを続けていきます。

- ・ 環境マネジメントシステムの継続的改善
- ・ コンプライアンスの徹底
- ・ 環境に配慮した製品及びサービスの開発と普及
- ・ 事業のあらゆるプロセスにおける環境負荷の低減
- ・ 積極的なコミュニケーションの推進

**PDF** LIXIL 環境方針 (86KB)

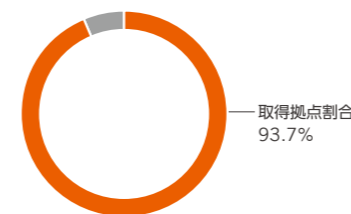
## 環境監査

グループ会社を含めた環境ガバナンス強化のため、対象となる生産拠点でISO14001の認証取得を推進しています。2022年3月期は、対象拠点のうち93.7%が認証を取得しています。

## ISO14001 認証取得拠点

(2022年3月期)

対象拠点:  
株式保有50%以上の生産拠点



**PDF** ISO取得拠点リスト(264KB)

また、全生産工場と日本の非生産拠点やグループ会社をカバーする内部監査体制を運用しています。生産工場では、ISO14001に基づく内部監査を実施し、環境マネジメントシステムの有効性や遵法性についてチェックしています。非生産拠点やグループ事業会社では、ISOを基にした独自の環境マネジメントシステムに基づく内部監査を実施しており、対象を順次拡大しています。内部監査で指摘があった事項については、フォローアップを行い、改善の実施を確認することで、マネジメントシステムの効果的な運用につなげています。また、2018年3月期より、本社の環境部門が、各事業部門の環境責任者に対する内部監査を開始しました。

その他、環境リスクマネジメントの一環として、大気や水質、土壌、地下水、騒音、廃棄物、有害物質などに関する環境関連法令の遵守に取り組み、10,000米ドル以上の罰金が発生する重度の違反はゼロを達成しています。

**WEB** 環境関連データ

## 環境教育・社内評価制度

社内の様々な職層に対して環境活動の周知浸透に取り組んでいます。新入社員に対する環境教育のほか、各事業所の環境マネジメントシステム(EMS)推進責任者や担当者に向けたEMS運用教育、取締役・執行役など経営層に対する月次の環境動向情報の配信を行っています。2022年3月期は、社外有識者を迎えて「TCFDを通じて企業が期待されていること」に関するセミナーを開催し、TCFD提言に基づく情報開示の重要性について、理解の向上を図りました。

また、各拠点の環境活動を評価し、従業員を表彰する制度を設けています。執行役の報酬制度においては、環境、社会、ガバナンス(ESG)要素を含む、中長期的な企業価値の向上への貢献を促進する株価連動報酬を導入しています。ESGの観点を含む中長期的な企業価値向上が期待される役員については、報酬委員会の審議の上、株価連動報酬の総報酬に対する割合を高めに設定しています。

**CR** 推進体制(P13)



## 06

## 環境

## 環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

## 国内外のイニシアティブへの参加

LIXILは、環境保護へのコミットメントを表明するとともに、産業全体として課題解決に貢献するため、国内外のイニシアティブに参加し、取り組みを推進しています。

- 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) :  
気候変動関連のリスクおよび機会に関する情報開示を推進するイニシアティブ。2019年3月に賛同を表明。
- RE100 :  
事業で使用する電力の100%再生可能エネルギー化を目指す国際的な企業イニシアティブ。2019年10月より参加。
- Science Based Targets initiative (SBTi) :  
パリ協定が求める水準と整合した、科学的根拠に基づく温室効果ガス排出削減目標の達成を推進するイニシアティブ。LIXILの温室効果ガス排出削減目標は、2017年11月にSBTiに認定され、さらに野心的な目標への更新に向けて準備中。
- 日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP) :  
持続可能な脱炭素社会を目指す日本企業のグループ。脱炭素に向けた経営の実践や企業間連携、日本政府への提言を行う。2014年9月より参加。

## 環境活動に関する情報開示

ステークホルダーから長期的な信頼を獲得するため、迅速で透明性の高い情報開示を推進しています。

## CDPの回答による情報開示および評価

環境分野において重要な調査であるCDPの回答を通して、環境活動に関する詳細な情報開示を推進しています。

LIXILは、水資源管理に関する「CDPウォーターセキュリティ2021」では、最高評価となる「Aリスト企業」に選出されたほか、気候変動の分野ではA-の評価を獲得しました。また、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量削減への取り組みを評価する「サプライヤー・エンゲージメント評価」で最高評価の「リーダー・ボード」に2年連続で選出されました。



WEB CDPウォーターセキュリティ2021評価

WEB CDPサプライヤー・エンゲージメント評価

## 気候変動財務情報タスクフォース (TCFD) 提言に基づく情報開示

2019年3月にTCFDへの賛同を表明し、TCFDの開示推奨項目に基づいた情報開示を推進しています。

2020年3月期に、環境省の「令和元年度TCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」のもと、一部の事業についてシナリオ分析を実施しました。2022年3月期は、さらに対象事業を拡大して、機会およびリスクの分析を行うとともに、対応策の立案を進めました。また、これらの分析および対応策など詳細について情報開示したウェブページを、2022年6月に開設しました。詳細は、下記をご覧ください。



WEB 環境関連データ

WEB TCFD提言に基づく情報開示

## 06

## 環境

環境マネジメント

## 気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

## 気候変動の緩和と適応

事業プロセスと製品・サービスによる温室効果ガスの排出を実質ゼロにする目標に向け、全社で取り組みを推進するとともに、気候変動の適応に資するソリューションを提供します

## 考え方

LIXILは、「CO<sub>2</sub>ゼロと循環型の暮らし」を掲げる環境ビジョンの実現に向け、「気候変動対策を通じた緩和と適応」を重点領域の一つに定めるとともに、重要課題の優先項目に位置付けています。2050年までに、事業プロセスと製品・サービスによるCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロにすることを目指して、2031年3月期までに事業所からのCO<sub>2</sub>排出量(スコープ1、2)を2019年3月期比で50%削減し、サプライチェーンからのCO<sub>2</sub>排出量(スコープ3)を同期比で30%削減する目標\*を掲げています。また、自然災害対策や室内熱中症予防などへのソリューションを提供し、気候変動の適応にも貢献していきます。

※製品使用において間接的に消費される給湯エネルギーなどに由来した排出量は除く

## 製品・サービスを通じた取り組み

LIXILの製品やサービスのライフサイクルにおけるCO<sub>2</sub>排出量は、その多くがエンドユーザーが製品を使用する際に消費されるエネルギーによるものです。LIXILは、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献する高い断熱性能や節湯・節水性能、創エネ機能などを有する製品・サービスを提供する企業として、住宅・建築物のCO<sub>2</sub>排出削減に果たす責任は大きいものと認識しています。

開口部の断熱性を高める窓・玄関ドア、壁や天井、床など

住宅全体の高断熱化を実現する高性能住宅工法、節湯・節水に貢献する水まわり製品などを通じて、気候変動の緩和に取り組んでいます。また、台風や豪雨といった自然災害や猛暑による熱中症に備えるソリューションの提供を通じて、気候変動の適応にも貢献していきます。

さらに、リサイクル素材などのCO<sub>2</sub>排出の抑制につながる原材料・部材の使用や、長寿命化と使用後のリサイクル性を考慮した設計を進めることで、製品・サービスのライフサイクル全体でのCO<sub>2</sub>排出削減を進めていきます。

CR 資源の循環利用の促進(P63)

## 高断熱製品の開発

## トリプルガラスの高性能ハイブリッド窓「TW」(TOSTEM)



TW施工イメージ

アルミと樹脂を組み合わせたハイブリッド構造とトリプルガラスにより、高い断熱性能を実現することで、暖冷房のエネルギー消費量を減らし、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献します。

## 既存住宅の断熱リフォーム工法

高性能住宅工法「まるごと断熱リフォーム」では、既存住宅の構造部分などを活かし、壁・床・天井・開口部などの断熱性能を高めることで、家全体をまるごと断熱リフォームできます。建て替えることなく高性能住宅に生まれ変わることで、既存住宅の省エネ化を推進します。また同工法の「スーパーウォール工法リフォーム」を用いて一棟を断熱改修する支援スキームは、2021年度省エネ大賞「資源エネルギー庁長官賞」を受賞しました。



WEB 断熱製品

WEB スーパーウォール工法リフォームの受賞について

## 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

## 節水・省エネ型の製品開発

- エコアクアシャワー (INAX)

大判のシャワーヘッドと空気を含んだ大粒の水滴で浴び心地



地のよさを向上、さらに節湯性能も両立させました。省エネ・節水効果を実現しています。

**WEB** 節水・省エネ製品

IoT関連製品によるCO<sub>2</sub>削減

- IoT宅配ボックス「スマート宅配ポスト」

スマートフォンと宅配ポストを双方向でつなぎ、荷受けの



通知や複数の荷物受け取りなどを可能にすることで、再配達を減らし、CO<sub>2</sub>排出量の削減効果を実現しています。

**WEB** スマート宅配ポスト

## ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス (ZEH) およびビル (ZEB) の推進

- ZEHを推進するサービス

株式会社LIXIL TEPCOスマートパートナーズ (LTSP) では、LIXIL製品が採用されたZEH仕様の住宅向けに、10年間の余剰電力収入を提供いただくことを条件に、太陽光発電システムや蓄電池の初期費用が低減されるサービス「建て得バリュー」「建て得でんち」を展開しています。

- ハイブリッド環境制御システム [Segel E-Control System]

気温や湿度などの外部環境と、温湿度の内部環境をセンサーで計測し、リアルタイムで快適指数を解析して、空調、窓を自動制御します。自然換気と空調制御を組み合わせることで、エネルギー消費量の削減を実現しています。



**WEB** ZEH関連製品・サービス **WEB** ZEB関連製品

**PDF** Segel E-Control System (1.2MB)

## 製品を通じた気候変動への適応

- 外付日よけ「スタイルシェード」(TOSTEM)

太陽の熱を窓の外側でカットして室内の温度上昇を抑制することで、冷房エネルギー消費量の削減や室内熱中症予防につながります。



スタイルシェード施工イメージ

- 住宅用窓シャッター (TOSTEM)

台風時に住宅の破損を防ぐなど、防災・減災効果を実現しています。

**WEB** 適応関連製品

**WEB** 減災をサポートする製品

## 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

## 事業活動における取り組み

LIXILは、2050年までに事業プロセスにおけるCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロにすることを目指して、全社で取り組みを推進しています。工場やオフィスでの徹底した省エネ活動や、再生可能エネルギーの利活用、物流や調達などサプライチェーンを通じたCO<sub>2</sub>排出削減などに取り組んでいます。

## 生産拠点におけるエネルギーの効率化

生産工程における課題の抽出や設備の見直しなど、拠点ごとの改善活動を通して、エネルギーの効率化に取り組んでいます。

東濃工場では、不良改善や生産工程の効率化を行うことで、これまで稼働していた窯1基を他の窯へ集約でき、窯に使用していたLPGを前年比3割削減できました。横浜工場では、頻りにシートシャッターが開閉することから、空調の効率が悪かったため、エアーカーテンをシャッター部分に設置しました。シャッターが開くときに稼働させることで、工場内環境の改善および暖冷房によるCO<sub>2</sub>排出削減にもつながっています。また日本の工場および物流センターでは、照明のLED化を推進し、95%以上で切り替えが完了しています。

ドイツにあるラル工場では、非効率なボイラーを廃止し、熱電併給システム\*を導入したことで、年間2,550トンのCO<sub>2</sub>排出削減に貢献しています。GROHEブランド製品を製造するすべての工場および物流センターで、エネルギーマネジメントシステムISO50001の認証を取得しています。

\*ガスなどを駆動源とした発電機で発電を行うとともに、その際に生じる廃熱を給湯や冷暖房などの熱源として回収するシステム

## 再生可能エネルギーへの移行

LIXILは、2050年までに事業プロセスにおけるCO<sub>2</sub>排出量を実質ゼロにすることを旨として、再生可能エネルギーへの移行を推進しています。その一環として、事業で使用する電力の100%再生可能エネルギー化を目指す企業イニシアティブ「RE100」に加盟しています。

日本国内では、生産工場3拠点、本社などの事業所4拠点、物流センター7拠点、営業84拠点の使用電力を、100%再生可能エネルギー由来の電力に切り替えました。海外では、LIXIL Internationalのすべての水栓金具工場・物流センター(全10拠点)のほか、2023年3月期には、メキシコの生産工場3拠点が100%再生可能エネルギーに切り替える予定で、CO<sub>2</sub>排出削減だけでなくコスト削減にもつながっています。

また生産工場では、再エネ電力証書の購入から、自社で発電した再生可能エネルギーの活用に切り替えることで、さらなる企業価値向上に貢献することを目指しています。例えば、GROHEの製品を生産する5工場では、約8,000MWhの電気を発電しています。そのうちの一つであるタイのクレ



クレン工場(タイ)

ン工場では、3.2MWのソーラーパネルを建物の屋根に置き、毎年約2,400トンのCO<sub>2</sub>排出削減に貢献しています。その他、日本国内8拠点でもこれまで年間約34,700MWhを発電するメガソーラー発電施設を運営し、トステムタイ(タイ工場)では、2022年3月期から5MW規模の太陽光発電システムを設置しています。2022年3月期末時点の再生可能エネルギー比率は15.9%となり、CO<sub>2</sub>排出量を前年度から約19,000トン削減することができました。

物流におけるCO<sub>2</sub>削減

2022年3月期は、他社と物流を共同利用する「コンテナラウンドユース」の実施本数を拡大し、協働企業と合計で686コンテナのラウンドユースを行い、年間約96トンのCO<sub>2</sub>排出削減につながっています。

また北海道物流センターでは、積載効率の悪化とドライバー不足の解消に向け、同業他社との共同運送に取り組んでいます。2022年3月期には一部地域から全道へ共同運送範囲を広げ、協働企業との累積で走行距離を年間約59万km削減、CO<sub>2</sub>の荷主原単位を20.9%削減することにつながりました。



WEB 環境関連データ

## 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

## 水の持続可能性の追求

水まわり製品のリーディングカンパニーとして、節水や水の循環利用、浄水技術などを通じて、水の環境価値を創造します

## 考え方

LIXILは、環境ビジョンが掲げる循環型の暮らしの実現に向け、「水の持続可能性を追求」を重点領域の一つに定めるとともに、重要課題の優先項目に位置付けています。水まわり製品のリーディングカンパニーとして、人びとが水の恩恵を最大限活用できるようにし、世界規模で水の持続可能な利用が達成されることを目指しています。

## 製品・サービスを通じた取り組み

LIXILは、節水トイレや水栓金具、スマートコントローラーなど、水の消費を減らす製品・サービスや浄水技術の活用によって、水の環境価値を創造しながら、水資源の持続可能な利用を推進するソリューションを提供しています。

節水による水資源の保全とともに、浄水関連製品を通じてペットボトル飲料水や水の宅配利用が減ること、廃棄物やエネルギー消費の削減といった環境負荷の低減に貢献します。

## 節水型トイレの開発

- SATIS (INAX)  
高い洗浄性能を持ちながら、超節水を実現しています。
- STUDIO S (American Standardブランド)  
米国政府規格の20%以上の節水を可能にするトイレ製品を展開しています。



SATIS (INAX) 施工イメージ

WEB 節水型トイレ

WEB American Standard  
節水トイレ(英語)

## 節水・浄水関連製品の開発

- ナビッシュハンズフリー(エコセンサー付き)(INAX)



ナビッシュハンズフリー施工イメージ

WEB 節水・浄水関連製品

自動センサーによって吐水・止水を行うタッチレス機能と、湯水の使い分けができるエコセンサー機能を持つ水栓製品により、省エネ・節水を実現しています。

- Saybrook Filtered Kitchen Faucet  
高いろ過技術により、安全でおいしい飲み水を提供します。
- GROHE Blue  
キッチン水栓から冷水や炭酸水を飲めるようにする家庭用ウォーターシステムです。



GROHE Blue施工イメージ

WEB Saybrook Faucet(英語)

WEB GROHE Blue

その他、遠隔制御装置「GROHE SENSE GUARD」では、スマートフォンのアプリと連動することで、漏水などの異常



WEB GROHE SENSE GUARD(英語)

常を感知すると通知し、水の供給を止めることができるなど、水まわりのトラブルを防止する製品も開発しています。

# 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた環境負荷の低減

### 事業活動における取り組み

事業プロセスにおける持続可能な水資源の利用に、全社で取り組んでいます。製造工程で水を使用する拠点において、地域ごとの水関連事業リスクを把握し、水使用効率の改善や循環利用、排水管理などの適切な施策を実施しています。

### 生産拠点における水リスク調査と活動

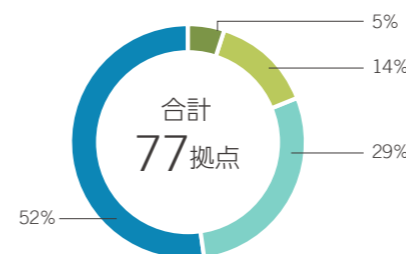
世界で水不足が深刻化する中、地域の実情を把握し適切な施策を実行するため、LIXILでは、2017年3月期から製造プロセスで水を使用する生産拠点67拠点における水リスク調査を実施しています。リスク評価のプロセスでは、まず国際的な評価ツール(WWF Water Risk Filter)により地理的なリスク評価を行い、その中で高リスクと認定された拠点を対象にアンケート調査を実施しています。これらを通じて、総合的な水リスク評価を行っています。

### 水リスク評価のステップ

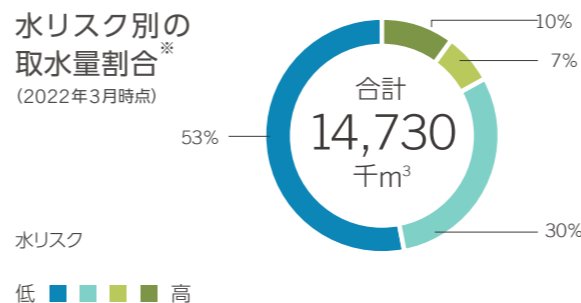


拠点ごとのリスク評価結果を踏まえ、2022年3月期はメキシコ、インド、タイの計6拠点で水不足リスクを低減する取り組みを進め、目標を大幅に上回る水使用効率を達成しました。2023年3月期以降の活動に向けて、2022年3月に再度水リスク評価を行った結果、メキシコとタイの計4拠点がリスクの高い拠点であると抽出されました(下記グラフ参照)。定期的に分析を更新しながら、さらなるリスク低減に向け、各拠点における適切な対応を計画、実行していきます。

水リスク別の生産拠点割合  
(2022年3月時点)



水リスク別の取水量割合\*  
(2022年3月時点)



\*製造工程で水を使用している拠点の取水量合計  
\*生産拠点のうち、製造プロセスに水を使用している拠点を対象(インド1工場を除く)

### 水循環システムの導入

LIXILでは、水資源を有効に活用するため、リサイクル水の活用を推進しています。2022年3月期は約78万m<sup>3</sup>のリサイクル水を使用しました。

メキシコのトラスカラ工場では、工場からの廃水を処理し再利用する水循環システムを導入しています。製品洗浄、漏水検査などの製造工程における廃水を逆浸透膜(RO膜)\*で処理し、処理した水年間約50,000m<sup>3</sup>を製造工程で再利用しています。また、トステムタイ(タイ工場)でも、雨水と工場廃水をリサイクルすることができる水循環システムにより工業水使用量を約42,000m<sup>3</sup>/年削減しています。水不足が深刻なアジアや北米地域の工場において、積極的な取り組みを行うことで、さらなるリサイクル水の利用拡大と、水使用量の削減を進めていきます。

\*逆浸透膜の一種であり、水は通すが、イオンや塩類など水以外の不純物は透過しない性質を持つ膜



トラスカラ工場(メキシコ)

WEB 環境関連データ

## 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

## 資源の循環利用の促進

原材料の調達から製造、使用・廃棄までの製品ライフサイクル全体において、原材料の持続可能な利用や資源循環の取り組みを、全社で推進しています

## 考え方

LIXILは、「CO<sub>2</sub>ゼロと循環型の暮らし」を掲げる環境ビジョンの実現に向け、「資源の循環利用を促進」を重点領域の一つに定めるとともに、重要課題の優先項目に位置付けています。さまざまな資源を活用しています。限りある資源の持続的な利用を見据えて、金属・木材・樹脂・セラミックなどの原材料の調達から製造、使用されている間や役目を終えた後までを考慮した循環型のものづくりを推進しています。2021年3月期に発表した「LIXILプラスチック行動宣言」のもと、プラスチックの使用量削減や循環利用、代替素材の開発にも取り組んでいます。

PDF LIXILプラスチック行動宣言(1.3MB)

## 製品・サービスを通じた取り組み

LIXILは、再生原料の活用や製品寿命の長期化、再利用に配慮した設計、既存製品の一部を交換・更新できる機能部品の提供、必要ときだけ使えるサービス型製品の拡充などに取り組んでいます。

これらの取り組みを通じて、製品のライフサイクルで投入される資源やエネルギー消費量の削減や、廃棄物の削減を実現しています。

## リサイクル素材を活用した製品開発

- 「Cradle to Cradle®」認証製品(GROHEブランド)



原材料の安全性、原料の再利用、再生可能エネルギー利用とCO<sub>2</sub>排出管理、責任ある水管理、社会的な公正さの5つの条件を満たした4つの製品が、国際的な環境認証「Cradle to Cradle®」のゴールド認証を取得しています。

- 樹脂窓「EW」

引き違い窓\*では、従来品と比較しリサイクル材の使用箇所を増やす設計により、製造工程で発生する樹脂の端材などの使用率が3倍に向上しました。\*S仕様の場合

- 人工木デッキ「樹ら楽ステージ木彫」



施工イメージ

再生プラスチックや木質建材の加工工程で発生するMDF木粉を使用した、100%リサイクル素材による製品です。

WEB GROHEブランドのCradle to Cradle®認証製品(英語)

WEB 資源循環型製品

## アップグレード可能な設計

- 取り換え浄水スパウト



浄水栓へアップグレード

LIXILの一部のキッチン用水栓では、スパウト(吐水口部分)だけを後から浄水機能付きスパウトに取り替えられるように設計されているため、使用後の水栓の廃棄も少なくすることができます。

WEB アップグレード対応製品

## レンタル・リースで資源・廃棄物削減

- 可動式アメニティブース「withCUBE」



様々な場所で簡単に設置・撤収ができるトイレ空間を、レンタル・リース契約で提供することで、製品のライフサイクルで投入される資源やエネルギー、廃棄物の削減につながっています。

WEB withCUBE

## 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

## 事業活動における取り組み

LIXILは、事業プロセス全体で資源の循環利用を推進しています。生産拠点においては、新規に投入する資源の最小化や、リユース・リサイクルなどの資源の有効・循環利用、廃棄物の再資源化を積極的に進めています。日本・欧州・アジア地域では、廃棄物の再資源化率は9割以上に達しています。また、様々なステークホルダーとの協働により、サプライチェーン全体で資源循環の促進に取り組んでいます。有害廃棄物や大気汚染物質などは、ISO14001に基づく管理システムを構築しています。

## 生産拠点における資源の有効・循環利用

LIXIL Internationalの水栓金具の製造拠点では、溶解炉での合金精錬工程を内製化しており、GROHEブランド製品の原材料となる真鍮の最大80%は、工場内外から収集したリサイクル材です。またLIXIL国内工場では、新地金精錬などのアルミ製品製造に必要なエネルギーの削減に向けて、市中アルミ資材の再生利用を推進しています。市中アルミ資材の再生利用により、再生利用していない場合に比べ年間約64万トンのCO<sub>2</sub>排出削減に貢献しています。

またプラスチック資源についても、樹脂窓の窓から窓へのマテリアルリサイクルを目指し、工場内で発生する「端材」のリサイクルシステム構築や分別設備導入など、樹脂材の有効利用・循環利用を推進しています。その他、東濃



アルミ溶解炉への原料投入

工場では、壁材施工時に使用する調整用タイルについて、工程改善により切断工程をなくすことで、年間55トンの廃棄物削減、また原材料の

使用量も80%削減しました。

タイのラヨン工場とランシット工場では、汚泥、型屑、セラミック屑など埋立処理されていたものをコンクリート原材料として再資源化し、埋立廃棄物量を約22,700トン削減し(2019年3月期比98.2%)、2022年3月期には再資源化率は98.0%まで達しています。メキシコの2つの衛陶工場でも、これまで埋め立てていたセラミック廃棄物や石膏型の再資源化を実現しました。

ステークホルダーとの協働による  
サプライチェーン全体での取り組み

名張工場ではバイオマス事業者認定を取得するとともに、木材サプライヤーに森林認証団体への加盟を働きかけた結果、これまで廃棄物として処理していた木屑をバイオマス燃料として売却することができ、2020年4月に木屑廃棄物排出ゼロを実現しました。

トステムタイでは、2022年3月期にタイ工業省が推進するグリーン産業の表彰制度「GREEN INDUSTRY」で最上位のレベル5を取得しました。自社の取り組みに加え、ビジネスパートナーやサプライヤーなどの活動支援を行い、サプライチェーン全体に環境配慮型ネットワークを拡大したことが評価されました。主要なサプライヤー170社とともに、環境影響度を考慮した環境活動を



タイ工業省が推進するグリーン産業の表彰式

を進め、特に環境への影響が大きい14社においては、改善活動を支援したことによりレベル2の取得につながりました。

## 梱包における環境配慮資材の活用促進

LIXILは、梱包資材についても資源の最小化や循環利用、環境配慮型資材の活用などに取り組んでいます。「LIXILプラスチック行動宣言」のもと、プラスチック使用量の削減を推進しています。

## ● GROHEブランド「Less Plastic Initiative」

2018年よりGROHEブランド製品のパッケージ資材について、プラスチックから持続可能な代替素材への切り替えを進め、毎年3,700万個のプラスチック梱包材を削減しています。

## ● 国内公式部品通販サイト

## 「LIXILパーツショップ」のエコパッケージ

生分解性のラッピングペーパーやセロハン、麻ひも、紙製の緩衝材、テープが不要なワンタッチ組み立て式の外箱などを活用しています。紙製の緩衝材への切り替えにより、年間2.4トンのプラスチックを削減しました。

## ● 浄水カートリッジの梱包を紙製に

国内で販売される浄水カートリッジの緩衝材を紙製に切り替えることで、年間3.5トンのプラスチック削減につながる見込みです。

## ● 100%発泡スチロールフリー梱包への切り替え

メキシコの衛生陶器工場では、2023年3月期より100%発泡スチロールフリーの梱包に転換し、年間125トンのプラスチック削減につながる予定です。本取り組みは、ベトナムなどアジア太平洋地域でも開始しています。

WEB 環境関連データ



# 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

# 製品ライフサイクルを通じた環境負荷の低減

世界中の人びとの暮らしを長く支える製品を提供する企業として、製品のライフサイクルを通じた環境負荷の低減に取り組んでいます

### 考え方

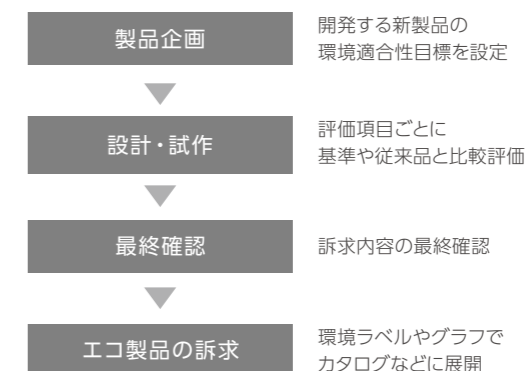
LIXILは、世界150ヵ国以上で事業を展開し、毎日10億人に上る人びとがLIXILの製品を利用しています。原材料調達から製造、使用・廃棄までの製品ライフサイクル全体を通じた環境負荷の低減に取り組むことは、地球環境の保全を推進する上で必要不可欠です。

LIXILは、CR戦略において「水の保全と環境保護」を優先取り組み分野に定め、2050年のあるべき姿を示す「LIXIL環境ビジョン2050」のもと、重要課題の一つである「製品ライフサイクルを通じた環境への影響」に取り組んでいます。環境戦略委員会を基軸に、全社の環境活動の一つとして取り組みを進めています。

### 環境配慮設計

LIXIL国内では、製品開発の各ステップで製品環境アセスメントを行い、環境に関わる法令の遵守に加え、製品のライフサイクルにおける「つくる」「つかう」「もどす」の3つのステージで、製品が環境に与える負荷を可能な限り低減する製品開発を進めています。

### 製品環境アセスメントのステップ



### 製品環境アセスメントの評価項目例

ステージ	配慮すべき項目	エコ製品特長
つくる	主要構成部材・部品の削減	省資源
	再生材料の使用による負荷削減	再生材使用
	効率のよい組立て・施工の考慮	省施工
	合法性・持続可能性に配慮された木材の使用	合法伐採木材 など
つかう	暮らしのエネルギー・水資源の削減	省エネ / 節水
	自然の力の利用・ゼロエネルギーでのパフォーマンス向上	創エネ / ゼロエネ
	メンテナンス性・清掃性の考慮	防汚 / 簡易清掃
	シックハウス対策への対応	F☆☆☆☆等*
もどす	主要構成部材・部品のマテリアルリサイクル可否	リサイクル設計
	主要構成部材・部品のリユース可否	リユース可能

\*F☆☆☆☆(Fフォースター)とは、ホルムアルデヒド発散等級における最上位等級区分

# 06

## 環境

環境マネジメント

気候変動の緩和と適応

水の持続可能性の追求

資源の循環利用の促進

製品ライフサイクルを通じた  
環境負荷の低減

### 化学物質管理

LIXILは事業のあらゆるプロセスにおいて、化学物質の適正な管理と、人の健康や環境に影響を及ぼす環境負荷物質の削減に取り組み、人びとの豊かで快適な住生活づくりや、環境汚染の解決に貢献していきます。

LIXIL国内では、製品に含まれる化学物質の適正な管理に取り組むため、Chief Technology Officer管掌のもと、コーポレート部門である環境・購買・品質部門とテクノロジー部門が連携した体制を設けています。この体制のもと、マネジメント基盤の整備やガバナンスの強化にも取り組んでいます。

2022年3月期には、さらなる海外法規制への対応強化を目指して、対象地域を広げて最新の法規制情報を早い段階で入手する体制を強化し、社内で迅速に共有しています。こうした取り組みを通じて、コンプライアンスの強化につなげていきます。

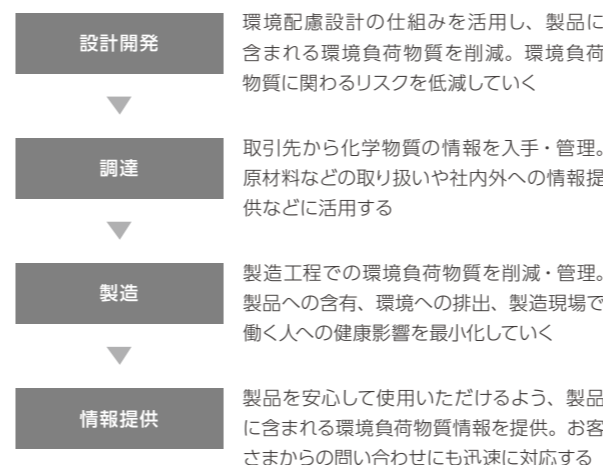
PDF 化学物質管理の考え方(184KB)

### 事業プロセスにおける化学物質管理

LIXILは、事業を行う国や地域の法令・指針(EU RoHS指令、REACH規制など)のほか、自社で定める化学物質管理に関する指針やガイドラインに基づき、製品含有化学物質の適正な管理を進めています。LIXIL国内では、製品への含有を禁止もしくは管理する物質とその取り扱いを規定した「LIXIL化学物質管理ランク指針」のもと、購買部門と連携しながら取り組みを進めています。また、社内教育の一環として、指針や最新規制動向の勉強会を開催し、従業員への周知と理解促進に努めています。

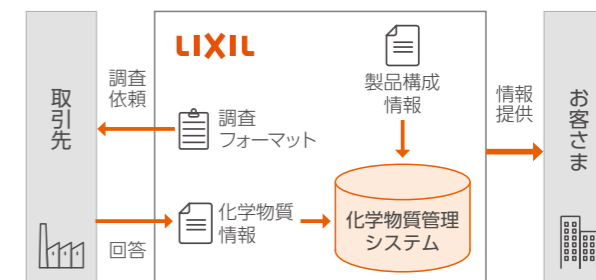
PDF LIXIL化学物質管理ランク指針(1.0MB)

#### 化学物質管理のフロー



また、設計開発・調達・製造などの各プロセスにおいて、LIXIL国内では化学物質の適正な管理に取り組んでいます。製品含有化学物質管理のための専用システムを導入し、取引先からの製品含有化学物質情報の収集や社内データ蓄積、お客さまへの情報提供など、適正な情報管理に努めています。

#### 化学物質情報管理システム



### 環境負荷物質の削減への取り組み

新製品の開発においては、社会からの削減要請が強い製品から優先的に、原材料・資材に含まれる環境負荷物質の削減に取り組んでいます。既存製品についても、取引先との協働のもと、環境負荷物質の代替を進めていきます。

# 07

## お客さまと サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント  
品質と製品安全  
顧客満足

### › お客さまとサプライチェーン

お客さまの目線に立った商品やサービスの提供を追求していきます。  
また責任あるサプライチェーンマネジメントを推進します。



# 07

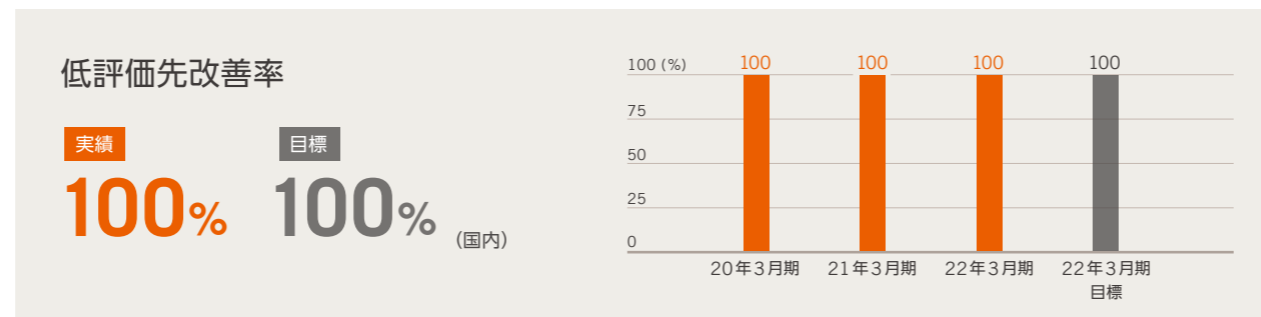
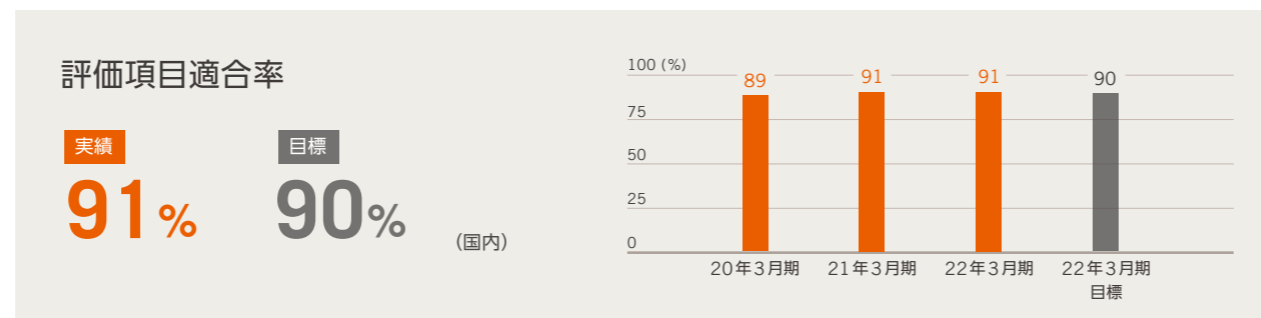
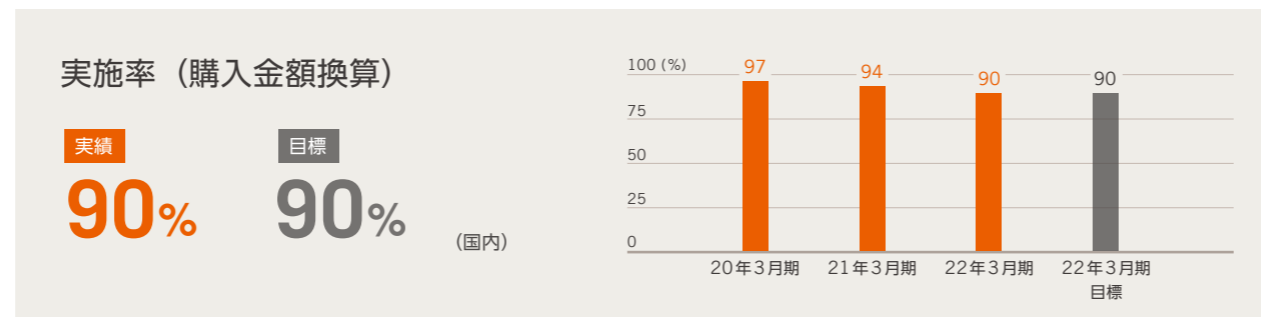
## お客さまと サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント  
品質と製品安全  
顧客満足

### ハイライト

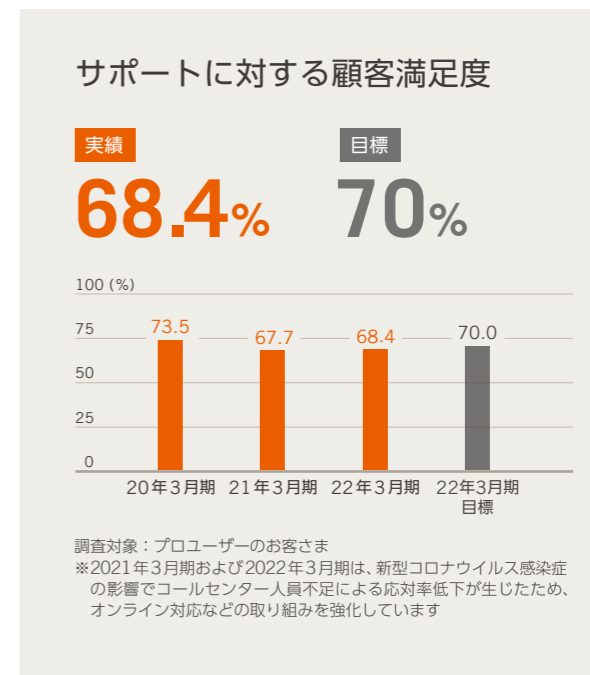
#### サプライチェーンマネジメント

**目標** サプライチェーン全体の責任あるマネジメントを通じ、製品の安定供給と、ステークホルダーへの説明責任を果たす  
責任ある調達アンケート



#### 品質・顧客

**目標** 商品を通じた顧客との信頼関係を強化する



## 07

お客さまと  
サプライチェーン

## サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

顧客満足

## サプライチェーンマネジメント

サプライチェーン全体を通じてコンプライアンスや管理・支援の強化に取り組んでいます

## 考え方

LIXILは、CR活動の基盤として、サプライチェーンにおける製品の安定供給と責任ある調達を推進し、サプライチェーンマネジメントを重要課題の一つに位置付けています。こうした考えに基づき、国連グローバル・コンパクトの人権、労働、環境、腐敗防止の4分野・10原則を踏まえ、「調達方針」および「調達先に関するコンプライアンスポリシー」に則り、世界中のサプライヤーとの健全なパートナーシップのもと、調達活動を行っています。また、「LIXIL行動指針」で、贈収賄禁止などの倫理的行動を定め、LIXILの全構成員に遵守を求めています。

一方、サプライヤーに対しては2018年3月期に定めた「調達先行動指針」で、人権の尊重、国際的な労働基準の遵守、環境保護や公正な事業活動などを求め、同時に、取引先のサプライヤーに対して同等の基準を要求するよう依頼しています。

さらに、地球環境への負荷が低い部品・原材料を調達するための方針・基準を示した「グリーン調達ガイドライン」を2020年1月に制定し、環境部門と連携しながら、サプライヤーにも当社の環境活動およびガイドラインに沿った調達活動の理解・協力をお願いしています。

PDF LIXIL調達方針 (112KB)

PDF 調達先行動指針 (495KB)

PDF グリーン調達ガイドライン (424KB)

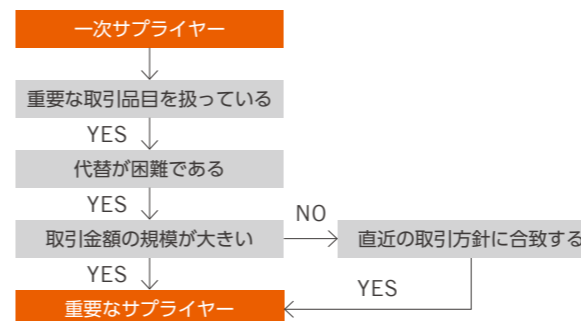
環境や労働安全を重視した  
責任ある調達促進のために

## 新規サプライヤーの選定

サプライヤーの選定に用いる「取引評価基準」では、品質、コスト、納期や技術力、安定供給能力に加え、持続可能な資源利用や化学物質の管理といった環境、人権、労働安全などの項目を設けています。新たなサプライヤーには、調達先行動指針の理解を求めています。サプライヤー選定後は調達品についても評価を行っています。

LIXILでは、新規サプライヤーに対してコンプライアンスを確認するための書類を配布し、労務管理、安全衛生、贈収賄の防止などについて回答を受けて、状況をチェックしています。

## 重要なサプライヤーの特定フロー



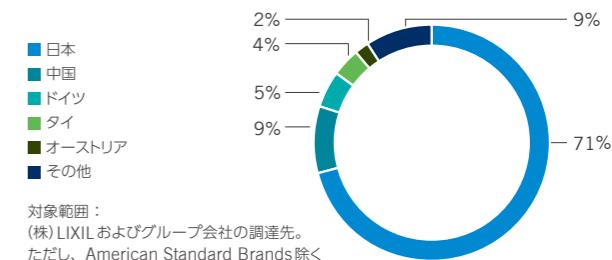
## 既存サプライヤーの状況チェック

既存のサプライヤーについても取り組み状況の定期的な確認を行っています。

LIXILでは重要なサプライヤーを以下のフローで特定し、調達方針の共有やアンケート調査および改善に向けたフォローを優先的に行っています。

LIXILのサプライヤーは、購入金額ベースで日本が71%を占め、海外は中国、ドイツ、タイの順となっています。日本国内では取引規模の大きいサプライヤー向けの年次集会にて、責任ある調達方針の説明やアンケート調査への協力依頼を行っています。

## 国別購入金額比率



# 07

## お客さまと サプライチェーン

### サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

顧客満足

### 責任ある調達アンケートの実施とフォロー

LIXILは、サプライチェーンにおけるリスクを特定するために責任ある調達アンケートの実施とフォローに取り組んでいます。アンケートの結果は、サプライヤーの選定や取引継続の判断材料の一つとしています。

具体的なプロセスは以下のとおりです。

- 前年の取引金額などを考慮し、調査対象の調達先を選定
- 選定した調達先に「CSR経営」「公正な事業」「人権」「労働」「安全・衛生」「地球環境保全」「地域貢献」の分野で構成された「責任ある調達アンケート」を実施
- アンケートの結果を集計し、評価項目適合率が基準に満たない調達先を「高リスク調達先」として特定
- 「高リスク調達先」は、改善対象として個別に管理

プロセスを通じて特定された高リスク調達先は、調達先事業所訪問などの改善指導を個別に行っており、サプライチェーンマネジメント戦略の優先課題である「持続可能なパートナーシップの推進」と「サプライヤーの体質強化」の達成に貢献しています。

LIXILでは、2019年3月期に責任ある調達アンケートを見直しました。47の設問からなる新しいアンケートは、前期に改定した「調達先行動指針」との関連性を高めてよ

りわかりやすいものとしており、同時に、回答をオンライン化しています。これにより、サプライヤー、LIXIL調達部門双方にとっての負担が軽減され、発見された課題の改善に注力できるようになりました。

また国内では、2021年3月期に試験的に実施した一部の二次サプライヤーに対する調査を踏まえ、2022年3月期は、調査対象を拡大するための5か年計画および目標を策定しました。2023年3月期から順次対象を拡大していく予定です。

海外では、2022年3月期に、これまで段階的に調査を開始してきたLIXIL Asia管轄下の中国の一次サプライヤーについて、本格的に調査を実施しました。2023年3月期は、LIXIL Americas管轄下の調達先に対する実施

を本格化していきます。またEMENA地域でも、同様の仕組みでリスク特定と改善に取り組んでいます。

### 責任ある調達アンケート項目数

CSR経営	5
公正な事業	12
人権	8
労働	6
安全・衛生	7
地球環境保全	7
地域貢献	2
計	47

PDF アンケート調査票 (518KB)

### 責任ある調達アンケート結果

取り組み項目	KPI	2020年3月期		2021年3月期		2022年3月期		
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	
調達方針の共有化・アンケート調査と活動フォロー	実施率 (購入金額換算)	国内	90%	97% (1,212社)	90%	94% (1,293社)	90%	90% (1,357社)
		海外 <sup>*1</sup>	90%	90% (234社)	90%	85% (378社) <sup>*2</sup>	90%	90% (415社)
	評価項目適合率	国内	85%	89%	90%	91%	90%	91%
		海外 <sup>*1</sup>	80%	87%	- <sup>*3</sup>	89%	- <sup>*3</sup>	89%
改善率	国内	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

対象範囲：(株)LIXILとその子会社の調達先  
国内：国内事業所での調達  
海外：海外事業所での調達

※1 American Standard Brandsは除く  
※2 2021年3月期よりアンケートの実施を段階的に開始したLIXIL Asiaを除く場合は、92% (336社)  
※3 対象範囲を再検討中のため未定

## 07

お客さまと  
サプライチェーン

## サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

顧客満足

国内外のサプライヤーへの  
サポートを強化

LIXILでは、海外工場で調達を担う従業員を対象に研修を行い、責任ある調達への理解やサプライヤーへの支援に取り組んでいます。また、国内のサプライヤーに対しても、本社購買部門を中心にサポートを強化しています。

## 海外工場における従業員教育

2019年3月期に中国の工場で行った購買部門対象の研修では、本社購買部門が講師となり、責任ある調達に関する社会の動きや重要性を共有した上で、調達方針を踏まえた自社の取り組み課題を再確認しました。また、実地研修として、現地および本社の購買部門と一緒にサプライヤー工場を訪問し、課題改善に向けたサポートを行いました。現地従業員からは「CRの重要性を改めて理解した」「サプライヤーの活動を手助けしていきたい」などの感想が寄せられています。

海外工場による  
サプライヤーへのフォロー活動

上記の研修を行った海外工場では、工場の購買部門が独自に計画をして、サプライヤー訪問およびサポートを強化するなど、自律的にフォロー活動が行われています。

2019年3月期に実地研修を行った中国工場からは、サプライヤーへのフォロー活動について定期的に報告を

受けており、サプライヤーでの安全対策や防災対策など具体的な改善につながった事例も増えています。今後、こうしたフォロー活動の継続・強化を他地域にも広げていく予定です。



サプライヤーへの支援に取り組む中国工場のスタッフ



安全や防災対策を強化するサプライヤーの様子

## 国内サプライヤーへのフォロー活動

国内でも訪問やオンライン面談などを通じて、サプライヤーのフォローを続けています。コロナ禍でオンライン面談の機会が増えたことで、計画的かつ効率的にフォロー活動がしやすくなり、より多くのサプライヤーと対話を重ねています。

責任ある調達アンケートを通じて発見された課題やリスクへの対策については、様々な情報提供を行っています。また、サプライヤーの取り組みを踏まえて、地域貢献などのCR関連情報の開示・発信へのアドバイスを行うなど、活動促進につながるサポートに力を入れています。

国内外でフォロー活動を続ける本社購買部門の担当者は「責任ある調達の取り組みは、コンプライアンスを強化していくための第一歩です。長期的な視野で見て、サプライヤーにとってプラスの側面が大きい点を伝えつつ、できるだけ寄り添いながらサポートしています」と話しています。

## 07

お客さまと  
サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

顧客満足

## 品質と製品安全

品質マネジメントシステムの継続的改善により、重大製品事故ゼロを目指すとともに、最高品質のものづくりを追求しています

## 考え方

LIXILは、お客さまや社会からの信頼の源泉は「品質」であるという考えのもと、製品の品質向上と安全性を実現することを、重要課題の一つに位置付けています。世界各国において常に最高品質のものづくり・サービスを追求するため、「LIXIL品質方針」を掲げて14言語で展開しています。特に、重大な品質問題はお客さまに不安を与え、信頼の低下につながることから、「LIXIL製品安全行動指針」に基づき、法規制への適合性の確認を含む品質マネジメント活動を推進しています。

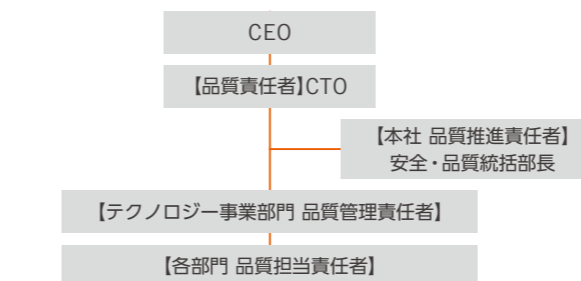
PDF LIXIL品質方針(99KB)

PDF LIXIL製品安全行動指針(50KB)

## 体制

LIXILではCEO直属のCTO(Chief Technology Officer)が管轄する安全・品質統括部が中心となり、全社的な品質マネジメントシステムの展開と品質課題の解決に取り組んでいます。また、LIXIL Internationalは製品別のCOO(Chief Operations Officer)が品質を直接管掌し、日本国外の品質を統括しています。

定期的にマネジメントレビューを行う「全社品質管理委員会」は、2021年3月期から四半期に一度と実施回数を増やし、品質管理の強化を進めています。



品質管理体制

## ライフサイクル全体での品質向上

LIXILでは、お客さまの安全を確保するため、製品の開発段階から、設計、調達、製造、流通、販売後のサポートまで、すべての製品についてライフサイクル全体で品質向上に取り組んでいます。

## ① 設計・開発

開発段階で、グローバルでも用いられている製品の使用場面も想定したリスクアセスメント手法のFTA(Fault Tree Analysis)やFMEA(Failure Mode and Effect Analysis)、DRBFM(Design Review Based on Failure Mode)を取り入れてお客さまの価値の発見力向上を目指しています。

さらに、お客さまの快適性やメンテナンス性に加えて、環境配慮や誰にとっても使いやすいユニバーサルデザインを追求した製品設計・開発を進めています。また、グロー

バルでの開発協働を進める中、国内外の法規制を正しく認識し、遵守する仕組みの展開を行っています。

CR 環境配慮設計(P65)

WEB ユニバーサルデザイン推進の取り組み

## ② 材料・部品の調達

取引先に対して品質に関する基準を設定しています。さらに、必要に応じて協働取り組みテーマを設定し、品質課題の解決にあたっています。

## ③ 製品化・製造・販売

耐久性、耐候性など、過酷な条件でのテストを重ね、品質基準をクリアしたものを製品化しています。安全や品質に関する基準への適合表示が必要な製品については、カタログや販売ツールに該当するマークを表示しています。

また、お客さまに適切な製品を選択いただけるよう、体験型のショールーム展示やウェブサイトでの動画公開などを通じて製品説明のわかりやすさ向上に努めています。

## ④ 故障・不具合への備え

お客さまからの事故や不具合などに関する声を反映する体制を整えています。原因は徹底的に検証し、製品設計だけではなく、製造や流通に及び全プロセスの改善につなげています。改善対象は、改善策を定着させるための組織マネジメントや、マネジメントの推進を確実にするガバナンスの仕組みまでを含んでおり、発生予防に取り組んでいます。



## 07

お客さまと  
サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

顧客満足

## Stage Gate System

LIXILでは、製品の開発において、研究開発から事業化・製品化に至るプロセスを「ステージ」に区分し、次のステージに移行する前に「ゲート」を設け、評価審議と経営判断を仰ぐこととしています。各ステージでの開発は、設計・品質・生産の完成度を高めるため、開発・生産・営業が部門をまたいで協働で行います。また、ゲートの評価基準は継続的に見直し、より品質の高い製品の開発につなげています。

## Stage Gate Systemの概念



※上記は概念のため、各事業部門あるいは各部門でアレンジを加えています

最高品質のものづくりを  
追求するための風土づくり

LIXILでは、教育や啓発活動などを通じて、品質向上のための風土づくりに取り組んでいます。また、国内全従業員対象の調査で品質に対する意識を測定し、さらなる向上を目指して活動しています。

## 品質管理・製品安全に関する教育

LIXILは、品質教育体系を整備し、品質強化や製品安全に関する教育を実施しています。2022年3月期は、リーダー層の品質意識のさらなる向上を目指して、管理職約300人を対象に品質マネジメントや製品事故防止に関する研修を実施しました。また、その一環として、過去の品質不具合や製品事故の事例を、実物や背景要因とともに展示し、根本原因に対する理解を促進する活動を行っています。

その他、新入社員向けの製品安全教育に始まり、専門職に対しては電気用品安全法や建築基準法などの遵法に関わる教育を行っています。

全社にわたり不具合や事故の原因となるリスクを洗い出し、従業員の意識の強化や横断的な改善活動につなげることで、品質不具合や事故の未然防止および再発防止に努めています。

## 情報発信やフォーラムを通じた社内啓発

年間を通じた啓発活動の一環として、社内SNSを利用し、品質方針やCEOメッセージ、活動事例などを掲載しています。2021年3月期には、従業員の品質意識を継続的に高めることを目的に、情報メディア「LIXIL Quality Journal」を創刊し、工場各部署の取り組みや、失敗から改善につなげた事例などを掲載しています。

また、毎年11月開催の品質フォーラムでは、LIXILの国内外全グループ会社から選ばれた優秀な改善活動を表彰しています。情報発信などの啓発活動を継続的に行ってきた結果、近年では、お客さまのニーズをより重視した顧客志向の改善活動が増えてきました。2022年3月期は、全世界対象に同フォーラムをオンラインで実施し、約3,600人が視聴しました。

## 全従業員対象の意識調査とアクションプラン

品質意識の向上と取り組みの推進を目指して、国内全従業員を対象に品質意識調査を行っています。調査結果を踏まえ、部署ごとに品質向上に向けた設備投資を含むアクションプランを策定しています。各部署での対策が進んだ結果、スコアは2年連続で向上しました。

また、意識調査をきっかけに管理職を含む従業員間で品質に関するコミュニケーションの機会が増えるなど、より風通しの良い環境で全社一丸となり製品の品質や安全性の向上に取り組んでいます。

# 07

## お客さまとサプライチェーン

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

顧客満足

### 重大製品事故発生時の対応

LIXIL国内においては、製品事故が発生した際、情報入手から24時間以内に品質部門に情報を集約し、関連部門に緊急連絡を発信する体制を整備しています。リスクの影響度が甚大な製品事故については特に迅速に対応できるよう、窓口部門から経営陣に直接報告を行います。さらに、担当窓口が関連部門との連携で現場対応を行い、事故調査などを実施します。行政機関に対しては、10日以内に「消費生活用製品安全法に基づく製品事故情報報告・公表制度」に従い報告を行っています。また、事故原因の設計への反映や、未然防止に向けた安全技術の開発により、再発防止に取り組んでいます。法規制違反が疑われる事象に対しては、技術などの専門部門が抵触の有無の確認と所轄官庁への届け出を行います。製品事故と同様、原因の究明と対策の実施により、再発防止に取り組んでいます。

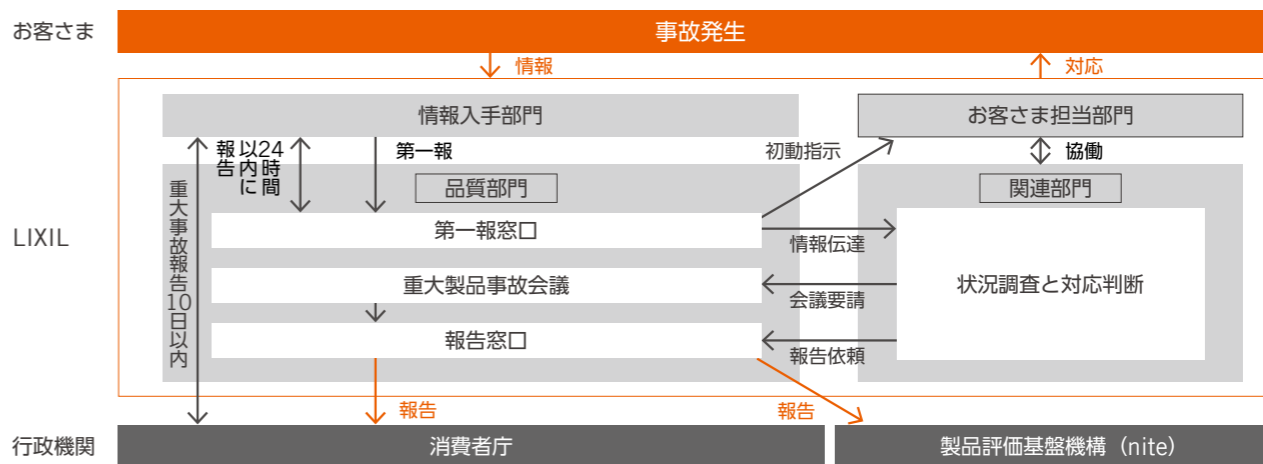
#### 法規制違反数・重大製品事故発生件数

	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
法規制違反件数	1	0	0
重大製品事故発生件数	7	2	6

### 長く安全に使用いただくための長期保証

住宅の長寿命化が浸透・拡大する時代の変化に合わせ、製品を長く安全にお使いいただけるよう、最長10年の「LIXIL長期保証サービス」を提供しています。

### 事故発生直後から発生後までの事故対応の流れ



### 製品の安全な取扱方法の発信

安全に製品をご利用いただくために、ウェブサイトにおいてすべての主要製品の取扱説明書を公開しています。また、お手入れやお掃除方法を説明する動画を作成し、適切な使用を呼びかけています。

**WEB** 取扱説明書閲覧

**WEB** お手入れ・お掃除の動画一覧

### 社外での啓発活動

小学生を対象とした安全教育授業プログラムをNPO法人企業教育研究会と共同で開発し、教育関係者に無償提供しています。また、「家の中の安全を考える」をテーマに出前授業も行っており、全181回・約5,500人が参加しました。

**WEB** 安全教育授業プログラム

**CR** LIXILオリジナル出前授業 (P94)

# 07

## お客さまと サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

顧客満足

## 顧客満足

お客さま満足の維持・向上を図るために、商品およびサービス、コミュニケーションに関する取り組みを継続・強化しています

### 考え方・体制

LIXILは、お客さまに住生活のすべての場面で素晴らしい体験をしていただけるよう、施工などを行うプロユーザーと一般のお客さま両方の目線に立ち、顧客満足を追求することを重要課題の一つに位置付けています。顧客満足の向上には、お客さまの期待に応える商品やサービスの開発・提供およびコミュニケーションが不可欠です。国内ではマーケティング部門と安全・品質統括部門の連携のもと、お客さまの声に基づく継続的な改善を続けています。

### お客さまの声を 商品・サービスの向上に反映

LIXILは、お客さまに関連するすべてのデータを蓄積、分析し、関連部署での改善につなげることで、顧客満足の向上に取り組んでいます。

LIXIL国内では、2022年3月期は、お客さまの声を中心に据えたカスタマーセントリックな仕組みを強化するため、様々な顧客情報データベースを一元化する取り組みを開始しました。お客さま相談センターや修理センターなどに寄せられる月間約30万件のデータを管理するCRM(顧客関係管理)システムや、EC上の購買履歴を管理するECシステムなどを連携させ、顧客基本情報データベース「My LIXIL」に集約する作業を進めており、2023年3月期に統合を完了する計画です。窓口から担当部門に迅速につながり対応時

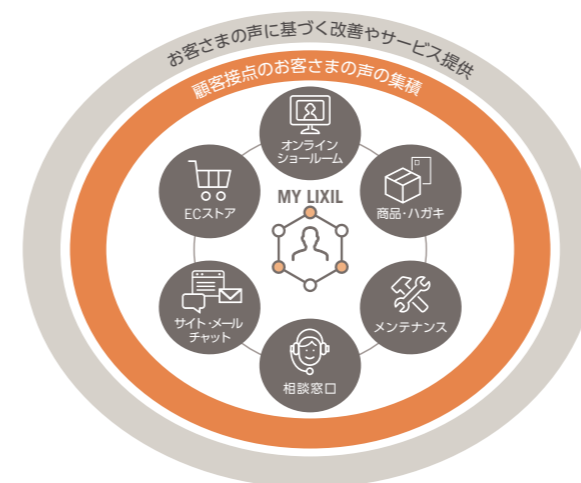
間を短縮し、窓口の生産性および顧客満足度の向上につなげるほか、ECシステムとの連携による購買促進につなげることも目指しています。

また国内では、プロユーザーのお客さまを対象に満足度調査を実施しています。2022年3月期の満足度は商品品質が78.5%、サポートが68.4%でした。

その他、お客さまの声に基づく改善活動などを通じて満足度の向上を図っています。

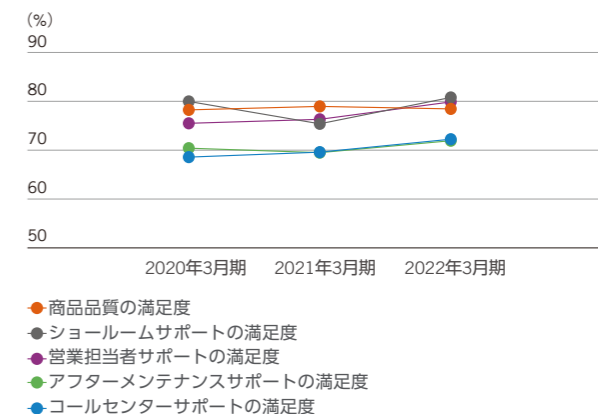
**WEB** お客さまの声をもとに改善したサービスの事例

### カスタマーセントリックな仕組みの構築

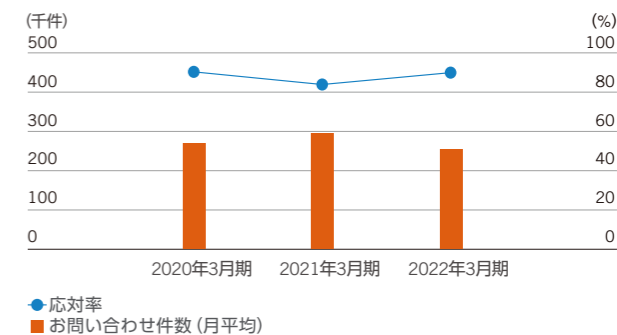


※カスタマーセントリック(顧客中心主義): お客さまの声を「中心」に置いて、戦略や施策を決定すること

### 商品およびサポートに対する プロユーザーの満足度調査結果



### お問い合わせ件数・応対率



※お問い合わせ方法: 電話、メール、FAX  
※応対率: 対応件数/総お問い合わせ件数

## 07

お客さまと  
サプライチェーン

サプライチェーンマネジメント

品質と製品安全

顧客満足

## ▶ 顧客満足を高めるための研修

LIXILは、様々な研修を通じて、お客さまに寄り添った接客ができる従業員の育成に努めています。LIXIL国内の商品研修では、従業員が新商品に関して開発担当者から説明を受ける、実際の商品・部品の確認を行うなどして、お客さまと同じ目線で対応できるスキルの習得を図っています。また、「お客さまの気持ちをくみ取った対応」ができるよう、オペレーターのグループ研修や個別研修を行っています。

プロユーザー向けには、お客さまからのお問い合わせ情報を基に蓄積してきた知識やノウハウを共有する研修を行うなど、パートナーとともに顧客満足度の向上を目指す取り組みを実施しています。

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響も受け、2022年3月期はオンライン学習プラットフォームの構築や教材のデジタル化を進めました。その結果、開催頻度や参加者数が増えたほか、「より多くの従業員やプロユーザーが参加できるようになった」「研修の品質向上につながった」といった声も寄せられています。

## ▶ リクシルオーナーズクラブ

LIXIL国内では、ご購入いただいた商品を、長く快適に、安全にお使いいただくための情報やサービスを提供する、登録制の「リクシルオーナーズクラブ」を開設しています。2021年3月期から2022年3月期にかけて、ユニセフとのパートナーシップへの寄付活動「MAKE A SPLASH! with リクシルオーナーズクラブ」を実施し、約430万円を寄付しました。

## お客さまの災害・非常時の安全のために

気候変動の影響で自然災害が相次いでいることから、LIXIL国内では災害時の対応について情報を提供しています。また、災害やCOVID-19の影響などによる非常時でもお客さまからのお問い合わせにお答えできるよう、サポート体制の強化に取り組むほか、新しいニーズにも迅速に対応しています。



## 災害発生時・復旧時の注意点を発信

災害による住まいへの被害は、お客さまの生活に大きな影響を与えます。万一の際に安全にいち早く復旧し、日常を取り戻していただくため、災害ごとの注意点をウェブサイト上で公開しています。

コロナ禍で生まれた  
新しいニーズに迅速に対応

COVID-19への対応として、ウェブサイトですまいの換気対策に関する情報や、玄関の一角に設置できる手洗い場やタッチレス水栓などお客さまの安全を守る商品に関する情報を発信しています。

**WEB** 緊急時の災害ごとの注意点

**WEB** 住まいの換気対策点

電話基盤のクラウド化により  
お客さまの安心をサポート

災害時は被災したお客さまからのお問い合わせが増加しますが、コールセンターも被害を受けると対応が難しくなります。そのため、災害時でもお客さまのサポートを継続できるよう、設備をクラウド化し、サテライト拠点を増やしました。これにより、コールセンターの分散を図り、インフラの堅牢性を高め、災害時もお客さまのご不安にお応えできる体制づくりを進めています。

2021年3月期にはCOVID-19の影響による人員不足で対応率に課題が生じたため、2022年3月期は在宅でコールセンター業務を遂行できる環境を整えるなど、拠点の分散化をさらに進めました。

**WEB** リクシルオーナーズクラブ

**WEB** MAKE A SPLASH!

また、2022年3月期は、クイズ企画やメールマガジンの配信などを通じて、会員の方々のSDGsへの理解を深めるとともに、「MAKE A SPLASH!」に対する認知向上に努めました。

# 08

## 社会

人権の尊重  
ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

### 社会

すべてのステークホルダーの人権に配慮し、事業活動を通じた社会貢献活動に注力しています。



# 08

## 社会

人権の尊重  
ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

### ハイライト

#### ステークホルダーエンゲージメント

目標 ▶ 主要なステークホルダーとの積極的かつ能動的なエンゲージメントを実施する

#### 投資家向け説明会 開催数

285 回

(2022年3月期)



#### LIXIL コミュニティデー 参加人数

約 9,000 人

(2022年3月期)



#### LIXIL オリジナル出前授業開催数および参加人数 (累計)

開催数

1,348 回

(2010年開始時からの累計)

※2022年3月期より、対象プログラムに「ユニバーサル・ラン<スポーツ義足体験授業>」を追加

参加人数

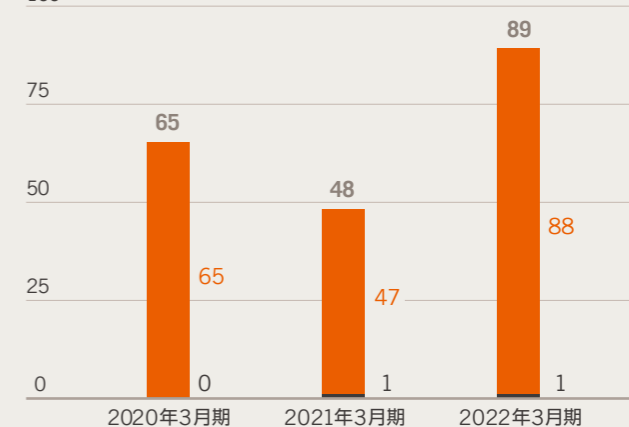
児童など

約 44,000 人



#### 献金およびその他の支出

(百万円)



#### 献金・支出対象

- 事業者団体、税控除団体 (シンクタンクなど)
- 地区・地域・国家の政治活動/候補者

対象範囲: (株) LIXILおよび海外グループ会社の一部

データの範囲および詳細については、下記のリンクをご参照ください。

WEB ESGデータ(その他)

## 08

## 社会

## 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

## 人権の尊重

バリューチェーン全体の人権を尊重し、社会とともに持続可能な企業を目指しています

## 考え方・コミットメント

LIXILは、「LIXIL人権方針」に基づき、お客さま、調達先などのビジネスパートナー、工場や事業所周辺の地域の皆さま、従業員など、すべてのステークホルダーの人権に配慮した事業活動を推進します。

## 人権方針

LIXILは、人権尊重を事業活動の基本としています。「LIXIL人権方針」は、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範に準拠するとともに、ユニセフの「子どもの権利とビジネス原則」の考え方に基づいています。国際的に認められた人権水準と各国・地域の法令の間に差異がある場合、LIXILは、より高い水準を遵守します。それらが矛盾する場合には、現地法を遵守しながら、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求していきます。

人権方針において掲げられている「人権重要分野」では、国際的な基準に準拠した形で、差別の禁止、強制労働および児童労働の禁止、結社の自由および団体交渉権の尊重、適正な賃金の支払いなどを定めています。この他、人身売買や同一労働・同一報酬、移民労働などに関する法令を遵守することも明記しています。また、人権方針では、自社のみならず、調達先などのビジネスパートナーに対しても

人権尊重を求めています。

LIXILは人権の取り組みを強化するため、人権方針を定期的に見直し、改善しています。2022年3月期は、下記のプロセスを通じて2016年3月期に策定した人権方針を見直し、執行役会の承認のもとに改定を行いました。主な改定内容としては、法務・コンプライアンス担当の執行役が監督するガバナンス体制や2021年3月期に特定したLIXIL人権重要分野、人権デューデリジェンスのプロセス、およびそれらを通じた人権リスク低減に向けたコミットメント、懸念報告(内部通報)制度などに関して、より詳細に明記しています。

また、2022年5月には人権方針を17言語に対応し、グローバルに広がる全社でのコミットメントを強化しています。

## 人権方針の改定プロセス

人権を取り巻く世界情勢や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範、ESG評価機関の評価項目の更新などを踏まえ、人権デューデリジェンス・タスクフォースにて、人権方針に求められる要素を精査



LIXILの人権重要分野や、人権に関する現状ならびに課題と照らし合わせた上で、人権方針の改定案を策定



執行役会で承認、CEOによる署名

## LIXIL人権方針

## 適用範囲

## 人権尊重へのコミットメント

- ・ お客さまの人権の尊重
- ・ 職場での人権の尊重
- ・ ビジネスパートナーの人権の尊重

## 人権重要分野

## デューデリジェンス

- ・ コミットメント
- ・ アセスメント
- ・ 是正・救済
- ・ 報告・情報開示
- ・ ステークホルダーとのエンゲージメント
- ・ 教育

## ガバナンス

## 方針の見直し

PDF LIXIL人権方針(247KB)

# 08

## 社会

### 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

### その他の方針

LIXILが制定する各種方針において、人権尊重を基盤としています。

**PDF** LIXIL行動指針(1.1MB)

**PDF** グループ企業行動憲章(105KB)

**PDF** LIXIL労働安全衛生方針(70KB)

**WEB** 個人情報保護に関する原則

**PDF** LIXIL調達方針(112KB)

また、調達先などのビジネスパートナーにおいても、調達先行動指針に基づき人権を尊重しています。

**PDF** 調達先行動指針(745KB)

### 人権重要分野

LIXILでは、人権方針を策定するとともに、潜在的な人権リスクの低減に特に注力すべき分野として「人権重要分野」を特定し、人権デューデリジェンスの強化に取り組んでいます。人権重要分野については、定期的の実施予定の人権リスク調査の結果を踏まえ、見直しを行っていきます。

#### LIXILの人権重要分野

##### ① 均等な機会の提供および差別の禁止

人種や肌の色、宗教、国籍または民族的出自、先祖、年齢、障がい、性別、妊娠、婚姻関係、性的指向、性自認または性表現、政治的または個人的信条、組合員の資格といった属性に関わらず、公平かつ公正な雇用機会やその他の機会を提供し、これらの属性を理由とする差別を禁止する。

##### ② 強制労働および児童労働の禁止

強制労働や、債務労働を含む拘束による労働、年季奉公労働や囚人労働、奴隷や人身売買を利用した労働を禁ずる。また児童労働を禁止する。

##### ③ 結社の自由および団体交渉権の尊重

従業員の団結権を保障し、団体交渉権の行使を容認する。

##### ④ 適正な賃金の支払いおよび労働時間の管理

法定基準を満たす賃金を支払う。また、法定の上限労働時間を超えた労働を禁止する。

##### ⑤ 職場における健康と安全の確保

従業員、お客さま、訪問者、取引先、そのほか敷地内にいる人たちに対し、国際的な水準や国の定める水準、または業界の定める水準を満たす、安全で衛生的な職場環境を提供する。

##### ⑥ ハラスメントの禁止

あらゆる形態の差別やハラスメント、いじめ、攻撃的・非礼な行動のない職場環境を提供する。

##### ⑦ 適法、公正かつ、透明性のある 個人情報の取得と取り扱い

個人情報に関する法令、社内規則、関連するガイドラインを遵守する。個人情報は、公正かつ合法的に入手し、不適切な取得・利用・移転・開示・漏洩が起きないように、保管し取り扱う。



# 08

## 社会

### 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

### コミットメント強化に向けた これまでの活動

● 2016年3月期：人権方針の策定

● 2017年3月期：

- ・ コーポレート部門および事業部門を統括する執行役ならびに部門長で構成されるCR委員会において、国際的な人権・労働基準の指針<sup>\*1</sup>を参考に、リスクマッピングを実施
- ・ 人権NGO「BSR」<sup>\*2</sup>を招いて「ビジネスと人権」に関するレクチャーを受講し、LIXIL製品のライフサイクルにおける人権リスクの洗い出しを実施

※1 「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」など

※2 人権NGO「BSR」：持続可能なビジネス戦略とソリューションの開発に取り組む、グローバルな非営利団体

● 2018年3月期：

人権デューデリジェンス・タスクフォースにおいて全76項目からなる調査用紙を作成し、本社各部署において人権リスク調査のテストランを実施

● 2019年3月期～2020年3月期：

上記の結果とともに、LIXILの行動指針や人権に関するグローバルな動向を踏まえ、事業が人権に及ぼす影響の大きさを検討・精査

● 2021年3月期：

潜在的な人権リスクの低減に特に注力すべき重要分野として、人権デューデリジェンス・タスクフォースは7分野を特定し、CR委員会や取締役会、執行役会において報告および承認

● 2022年3月期：

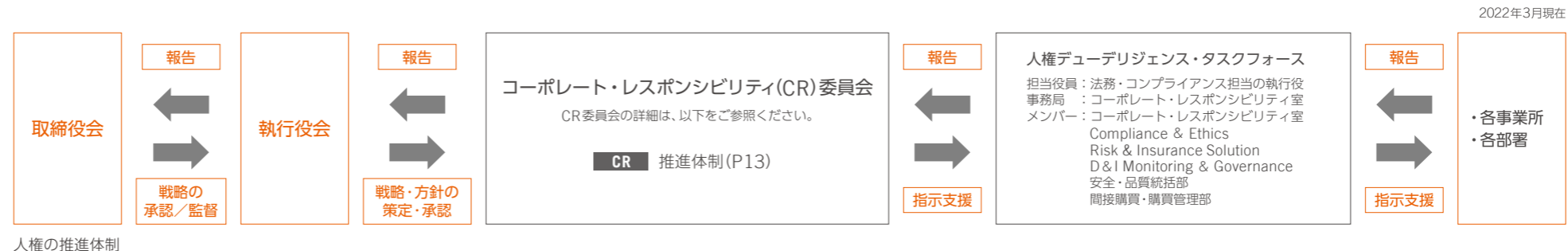
人権方針を改定。また、潜在的な人権リスクを特定するアセスメントの一環として、国内外の全従業員(間接雇用を含む)を対象とした「人権に関するアンケート調査」を実施

### 体制

グローバル企業として人権デューデリジェンス<sup>\*</sup>を強化・徹底するため、2018年3月期に、コーポレート・レスポンスイビリティやHuman Resources、コンプライアンスなど、様々な部門のメンバーで構成される「人権デューデリジェンス・タスクフォース」を設立しました。また、2022年3月期に実施した人権方針の改定に伴い、法務・コンプライアンス担当の執行役が人権課題を監督するガバナンス体制となりました。こうした体制のもと、全社での人権デューデリジェンスの実施や透明性のある報告を強化しています。

また、LIXILは国連グローバル・コンパクトに署名しており、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権デューデリジェンス分科会に参加しています。

※人権デューデリジェンス：自社、および自社と関係を有する他社の活動が及ぼす人権への負の影響を特定し、防止・軽減・対処などの措置を講じて、その効果を継続的に検証すること



人権の推進体制

# 08

## 社会

### 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

### 人権デューデリジェンスのプロセス

LIXILは、下記の人権デューデリジェンスのプロセスを通して、潜在的な人権リスクを分析・評価するとともに、リスク低減に向けた取り組みを行っています。各プロセスの詳細は、次ページ以降をご参照ください。



フロー図

# 08

## 社会

### 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

### アセスメント 人権リスクの特定

潜在的な人権リスクを把握し、対応するため、人権デューデリジェンス・タスクフォースによる調査を中心に、複数の手法を導入しています。2022年3月期は、潜在的な

権リスクを特定するため、国内外の全従業員（間接雇用を含む）を対象とする調査を行いました。調査結果に基づき、人権リスク低減のための対策を進めています。

人権リスクを特定する評価手法(担当部署)	評価概要	LIXIL人権重要分野 <sup>※2</sup>	調査対象とする主なステークホルダー
人権リスク調査 (人権デューデリジェンス・タスクフォース)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国際的な人権・労働基準の指針<sup>※1</sup>を参考にしたリスクマッピングおよび人権リスク調査のテストランを本社各部署で実施(2018年3月期)</li> <li>人権重要分野に密接に関わる部署に所属する室長、部長以上のすべての役職者を対象に、7つの人権重要分野<sup>※2</sup>に関する調査を、実施率100%で実施(2021年3月期)</li> <li>上記の結果を踏まえ、国内外の全従業員(間接雇用を含む)を対象とする人権リスク調査を実施(2022年3月期)調査により把握された潜在的な人権リスクに対しては、リスク低減のための対応を行っています。</li> </ul>	①～⑦	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員</li> <li>第三者の委託労働者</li> <li>外国人技能実習生</li> </ul>
労働安全監査 (安全・品質統括部)	<p>国内拠点を対象に、人権重要分野を中心とした法令遵守の状況を確認するチェックリストおよび調査票による調査や現地訪問を通じて、労働安全監査を毎年1回実施しています。</p> <p>2022年3月期は、国内79拠点で実施しました。監査結果を踏まえた対応を行うほか、LIXIL Housing Technology(LHT)とLIXIL Water Technology(LWT) Japan間での情報交換会を実施しています。</p>	②④⑤	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員</li> <li>外国人技能実習生</li> </ul>
従業員意識調査 「LIXIL VOICE」 D&Iに関する意識調査 (Human Resources部門)	<p>グローバル全従業員を対象にした従業員意識調査「LIXIL VOICE」を年に2回実施しています。タイムリーに課題を把握し各部署で改善に向けて迅速な対応を行うほか、グローバル戦略・施策への反映に努めています。</p> <p>その他、2021年3月期は、D&amp;Iに関する意識調査を初めて実施しました。2022年3月期からは「LIXIL VOICE」のKPIの一つにインクルージョンを追加し、D&amp;I推進における従業員の意識や現状を把握し、戦略や施策に反映していきます。</p> <p><b>CR</b> 従業員の「声」を聴く仕組みづくり(P44)</p>	①④⑤⑥	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員</li> <li>女性</li> </ul>
コミュニティ・ダイアログ (コーポレート・レスポンスビリティ室)	<p>国内の工場や営業拠点、店舗では、地域の様々なステークホルダーとの対話「コミュニティ・ダイアログ」を2012年3月期から2021年3月期の間でのべ約130回開催したほか、現在は地域説明会などの機会を通じて対話を進め、人権を含めたリスクの把握に努めています。</p> <p><b>CR</b> 主なステークホルダー(P88)</p>	①②⑦	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域社会</li> <li>お客さま</li> <li>取引先</li> </ul>
責任ある調達アンケート (間接購買・購買管理部)	<p>調達先に対するアンケート調査において、人権に関する取り組み状況を確認しています。アンケートは、「人権」以外にも、「CSR経営」「公正な事業」「労働」「安全・衛生」「地球環境保全」「地域貢献」の分野で構成されています。</p> <p>国内では、2021年3月期に対象を二次サプライヤーの一部に展開しました。さらに2023年3月期から5ヵ年計画で二次サプライヤーの対象を順次拡大する予定です。また、海外でも一次サプライヤーの対象範囲を拡大しています。</p> <p><b>CR</b> 責任ある調達アンケートの実施とフォロー(P70)</p>	①～⑦	<ul style="list-style-type: none"> <li>調達先などのビジネスパートナー</li> </ul>

その他関連する活動：グループERM(全社的リスクマネジメント)

※1 「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」など

※2 LIXIL人権重要分野：①均等な機会の提供および差別の禁止、②強制労働および児童労働の禁止、③結社の自由および団体交渉権の尊重、④適正な賃金の支払いおよび労働時間の管理、⑤職場における健康と安全の確保、⑥ハラスメントの禁止、⑦適法、公正かつ、透明性のある個人情報の取得と取り扱い(詳細はP80をご参照ください)

# 08

## 社会

### 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

### ➤ 是正・救済 人権リスク低減のための取り組み

LIXILは、自社の従業員に対する人権リスク調査や、サプライヤーを対象とするアンケート調査を通じて、特定されたリスクおよび課題に対して、リスク低減や課題改善のための対策を行っています。2021年3月期に、人権重

要分野に密接に関わる部署の室長、部長以上の全役職者を対象に人権リスク調査を実施し、この結果を踏まえて2022年3月期は、国内外の全従業員(間接雇用を含む)を対象とする人権リスク調査を実施しました。

### 人権リスク特定に向けたアセスメント およびリスク低減のための計画

アセスメント対象のステークホルダー	国内外の全従業員(間接雇用を含む)	国内外の全サプライヤー
アセスメントの名称	人権リスク調査	責任ある調達アンケート
アセスメントのプロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>① LIXILの7つの人権重要分野において重要と考えられる調査項目の精査・決定</li> <li>② 国内外の全従業員(間接雇用を含む)を対象に、アンケート調査を実施</li> <li>③ アンケートの結果を集計し、全体および各人権課題について、地域や所属部門、雇用形態、役職、勤続年数など様々な観点から分析した上で、潜在的な人権リスクが高い項目を特定</li> <li>④ 潜在的な人権リスクが高い項目については、リスク低減のための計画を策定し、是正・救済措置を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 前年の取引金額などを考慮し、調査対象の調達先を選定</li> <li>② 選定した調達先に「CSR経営」「公正な事業」「人権」「労働」「安全・衛生」「地球環境保全」「地域貢献」の分野で構成された「責任ある調達アンケート」を実施</li> <li>③ アンケートの結果を集計し、評価項目適合率が基準に満たない調達先を「高リスク調達先」として特定</li> <li>④ 「高リスク調達先」は、改善対象として個別に管理</li> </ul>
調査概要	<p>実施時期：2021年11月 対象範囲：(株)LIXILおよびグループ会社に所属する全従業員(間接雇用を含む) 調査項目：LIXILの人権重要分野に関する23項目 調査手法：オンラインによるアンケート調査(回答率：57%)</p> <p>本調査については、以下もご参照ください。</p> <p><b>CR</b> 全従業員向け人権リスク調査の実施(P15)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施時期：年1回</li> <li>・対象範囲：</li> <li>・国内：一次サプライヤー、および二次サプライヤーの一部</li> <li>・海外：一次サプライヤー<sup>*1</sup></li> <li>・調査項目：調達先行動指針に関連する47項目(うち人権関連は8項目)</li> <li>・調査手法：調査票によるアンケート調査(実施率：国内90%、海外90%)</li> <li>・調査の詳細については、以下をご参照ください。</li> </ul> <p><b>CR</b> サプライチェーンマネジメント(P69)</p>
アセスメント結果の概要	調査におけるポジティブな回答 <sup>*2</sup> の割合は、全体平均で85%と非常に高い結果となりましたが、ネガティブな回答 <sup>*3</sup> が見られた潜在的な人権リスク分野については、リスク低減のための計画を策定し、是正・救済措置を実施しています。	調査の結果、対応すべき人権リスクは特定されませんでした。
リスク低減計画の実行が必要な拠点数	アセスメントの結果を地域別で見た場合、日本は比較的に他の地域よりネガティブな回答が見られました。リスク低減計画の実行は国内を中心としながらも、一部の取り組みは海外含む全社で取り組んでいきます。	—

# 08

## 社会

### 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

<p>具体的な計画内容 および進捗状況</p>	<p>調査で把握された潜在的な人権リスク分野については、リスクを低減するための計画を策定し、次の是正・救済措置を実施しています。</p> <p><b>1. 人権に対する理解を深めるための研修やワークショップなどの実施と強化 (懸念報告 [ 内部通報 ] 制度や労働組合活動に関する理解促進も含む)</b></p> <p>これまでに次のような取り組みを行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・コンプライアンスや情報セキュリティ、D&amp;Iなどに関する啓発教育</li> <li>・社内SNSでの人権に関する情報発信など</li> <li>・2022年5月に人権方針を日・英以外の多言語 15カ国語にも対応</li> </ul> <p>詳細： <b>CR</b> 教育 (P86)</p> <p>これらに加え、新たに以下の取り組みを実施する予定です。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人権に特化した社内SNSグループでの情報発信の強化</li> <li>・世界人権デー (12月10日) に合わせて、人権教育の実施</li> <li>・半年に1回、社外専門家を招いたセミナーの実施</li> </ul> <p><b>2. キャリア形成に関するコミュニケーションと取り組みの強化</b></p> <p>これまでに次のような取り組みを行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍を推進</li> <li>・多様なライフステージや柔軟な働き方をサポートする制度の拡充</li> </ul> <p>詳細： <b>CR</b> 多様性と機会均等 (P38)</p> <p>これらに加え、年齢や性別などに関係なく、誰もが能力を最大限に発揮できる環境を整え、従業員の成長を後押しできる「イノベーションを推進する成長志向のマインドセットの醸成、実力主義の徹底およびD&amp;Iの推進」を目的に、2022年4月からは新たに次のような人事制度改革を実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・チャレンジを加速させる資格・等級制度・成果に応じた報酬体系</li> <li>・インクルーシブな職場環境づくりに向けた仕事と家庭の両立支援拡充</li> <li>・ウェルビーイングの実現をサポートする福利厚生制度の刷新</li> </ul> <p><b>3. 業務時間の適正化や過重労働防止に向けた施策強化、休暇取得の推進</b></p> <p>これまでに次のような取り組みを行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間管理などに関する情報発信</li> <li>・様々な休暇制度の創設と取得の推進など</li> </ul> <p>詳細： <b>CR</b> 過重労働の防止 (P45)</p> <p>これらに加え、従業員にとって働きやすい労働環境を構築するために、管理職のさらなるスキルアップを重要な課題の1つとして捉えています。この実現のために、今後は「マネージャー・エフェクティブネス」の強化のために様々な施策を展開し、管理職の育成を強化していきます。また、管理職向けの研修における、人権に関する内容を一層充実していくことを検討しています。</p>	<p>対応すべき人権リスクは特定されていませんが、アセスメントのプロセスを通じて高リスクの調達先が特定された際は、調達先事業所訪問などの改善指導を個別に行っており、サプライチェーンマネジメント戦略の優先課題である「持続可能なパートナーシップの推進」と「サプライヤーの体質強化」の達成に貢献しています。</p> <p>詳細： <b>CR</b> 国内外のサプライヤーへのサポートを強化 (P71)</p>
<p>今後に向けて</p>	<p>従業員意識調査「LIXIL VOICE」(年2回実施)において、LIXILの人権重要分野についての状況把握を適宜行います。調査において特定された潜在的な人権リスクが高い項目については、問題の詳細分析のための追加調査を別途行うなどして、課題の把握および対応を確実に行っていきます。</p>	<p>2023年3月期から5ヵ年計画で、国内の二次サプライヤー調査対象を順次拡大する予定です。また、海外でも一次サプライヤーの対象範囲を拡大していきます。</p>

※1 LIXIL Americas管轄下の調達先については、2023年3月期より調査を実施予定

※2 「そう思う」「ややそう思う」を選択した回答

※3 「あまりそう思わない」「そう思わない」を選択した回答

## 08

## 社会

## 人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

## 教育

LIXILは、人権尊重を徹底するため、社内において人権に関する情報発信や啓発プログラムを実施しています。2022年3月期は、コンプライアンス週間のテーマを「人権保護の強化」に定め、関連動画を社内で配信したほか、ビジネスと人権をテーマにした啓発コンテンツを、社内SNSや工場のサイネージで配信しました。

- ・全従業員を対象としたコンプライアンス教育および研修
- ・全従業員を対象としたD&I教育
- ・全従業員を対象とした情報セキュリティ啓発教育
- ・全従業員が参加する社内SNSにおいて人権に関する情報発信

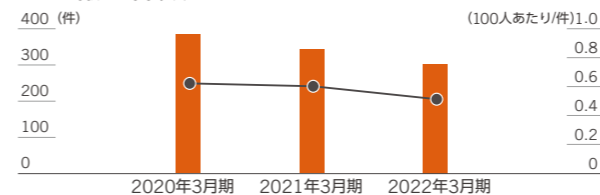
## 工場や拠点、サプライヤーにおける人権侵害の予防

- ・労働安全監査で発見された課題の是正
- ・コミュニティ・ダイアログにおけるご意見への対応(騒音、工場内の労働環境の改善など)
- ・責任ある調達アンケートで人権に対する取り組み状況を確認

## 懸念報告(内部通報)制度

LIXILでは、コンプライアンス違反に関する情報収集および不正・違反行為の未然防止や早期対処を目的に、懸念報告(内部通報)制度を設けています。制度を通じて社内外から懸念の報告を受け付けることで、人権リスクの低減および是正・救済対策につなげています。なお、重大な法令違反などを含む会社に大きな影響を与えるコンプライアンス違反はありません。

## 懸念報告件数



- ・海外子会社を含むグループ全従業員を対象とする懸念報告(内部通報)制度

18言語で利用できるオンラインシステム「LIXILコンプライアンスホットライン—Speak Up!」を通じて受け付けています。日本においては、経営者やコンプライアンス責任者への直接通報のプロセス、社外弁護士を通じた通報窓口も設置しています。

**WEB** 懸念報告(内部通報)に関する制度

- ・調達先などのビジネスパートナーを含む外部のステークホルダーからの通報受付

世界中から「LIXILコンプライアンスホットライン—Speak Up!」を通じて懸念の報告を受け付けているほか、日本においては、社外の法律事務所を通じた窓口を設置しています。

**WEB** 社外ステークホルダーからの懸念報告の受付

## 職場における人権尊重推進の取り組み

- ・多様性を尊重する職場づくり

男女の機会均等を推進するため、次世代幹部候補育成プログラムなどを通じた多様な人材のキャリア支援、育児・介護など多様なライフステージに合わせた働き方を支援する各種制度の拡充などに取り組んでいます。また、性的マイノリティの従業員が働きやすい環境づくりを目指して、人事制度や就労環境の整備、理解者・支援者であるAlly(アラ

イ)のネットワークを構築しています。その他、障がい者就労センター「WING NIJI」にて就労を支援し、障がいの有無に関わらず働きやすい職場環境を整備しています。

2022年3月期には、グローバル規模で従業員が主体となって活動する従業員リソースグループ(ERGs: Employee Resource Groups)として、ジェンダー平等、多文化、障がい、働く親や介護者、LGBTQ+に関する5つのグループを立ち上げました。各グループにはエグゼクティブ・スポンサーとして執行役が就任し、全社で従業員の多様性尊重を推進しています。

**CR** 3つの優先取り組み分野(P18) **CR** 多様性と機会均等(P38)

- ・労働安全

適切な労働時間管理や健康増進の支援、感染症の流行に対応した在宅勤務の推進や柔軟なシフト体制、衛生管理の強化を行っています。

**CR** 従業員の安全と健康(P49)

**CR** 新型コロナウイルス感染症への対応(P17)

## 人権尊重に関するアドボカシーやコミュニティ支援

- ・ユニセフ「子どもの権利とスポーツの原則」の支持
- ・性的マイノリティのカップルに婚姻の権利を認めるよう提言する在日米国商工会議所への支援を日本企業で初めて表明
- ・開発途上国向け簡易式トイレシステム「SATO」を難民キャンプへ寄贈

## 今後の計画

- ・人権リスク低減のための取り組み強化(2023年3月期)
- ・人権重要分野の再検討(2024年3月期)
- ・社内外への周知・対話の推進

## 08

## 社会

人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

## ステークホルダーエンゲージメント

事業活動をともに支えてくださるステークホルダーと協働し、社会課題の解決に取り組んでいます

## 考え方

LIXILは、ステークホルダーとの積極的かつ能動的なエンゲージメントを通じて、生活の質の向上や社会課題の解決に貢献することを、重要課題の一つに位置付けています。お客さま、取引先などのビジネスパートナー、事業拠点の地域社会に暮らす方々、株主・投資家、従業員やその家族たちといったあらゆるステークホルダーに対して、主体的に働きかけ、対話を行うことで、社会からの声を活かした事業や社会貢献活動を行っています。

## 体制

LIXILでは、コーポレート部門および事業部門を統括する執行役ならびに部門長で構成されるコーポレート・レスポンシビリティ (CR) 委員会において、サステナビリティ関連の課題への取り組みを進める中で、様々なステークホルダーへの影響や貢献、協働などについても議論を行っています。また各事業部門においても、多様なステークホルダーへの対応や協働に取り組んでいます。



## 08

## 社会

人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

## ▶ 主なステークホルダー

## お客さま

CR 詳細情報(P75)

製品やサービスについて、適切かつタイムリーな情報開示を行うとともに、お客さまの声を製品やサービスに反映しています。電話やEメールのほか、世界111拠点のショールームやオンラインショールームでお客さまからの相談に対応しています。

## 取引先(調達先)

CR 詳細情報(P69)

取引先との双方向コミュニケーションを図り、信頼関係の構築や関係性の強化に努めています。責任ある調達アンケートを踏まえて、調達方針の共有化と現状把握を行うとともに、改善活動のフォローに活かしています。取引先とのミーティングを定期的開催し、法規制の動向や新たな購買方針について情報共有を行っています。

## 株主・投資家

WEB 詳細情報

持続的な成長と企業価値の向上に向けた対話を、世界中の投資家と年間で285回実施しています。2021年4月および2022年5月には、投資家向けのESG説明会をオンラインで開催し、持続的な企業価値向上への取り組みとして、価値創造プロセスやCR戦略、ガバナンスなどについて説明を行うとともに、視聴者からの質疑に対応しました。

また統合報告書や当社ウェブサイトのIRページ、東京証券取引所のウェブサイト日本語・英語によるタイムリーかつ透明性の高い情報開示を行っています。

## 従業員

CR 詳細情報(P36)

LIXILでは、約52,000人の従業員が働いています。グローバルでの従業員意識調査や労使間の対話を継続的に行うことで、従業員の声を反映した、多様性を尊重する働きがいのある職場環境の実現に取り組んでいます。

## 地域社会

CR 詳細情報(P92)

LIXILは世界中に79工場を有しています。事業を展開している地域固有の文化や慣習を尊重し、生産や雇用についての責任を果たすだけでなく、企業市民としてよりよい地域社会づくりへの貢献を目指しています。国内の工場や営業拠点では、これまで地域の皆さまとの「コミュニティ・ダイアログ」を開催したほか、現在は地域説明会やオンラインを含む工場見学などの機会を通じて、対話を進めています。また、地域の学校などで、LIXIL従業員による衛生や環境、多様性など社会課題に関する授業も行っています。その他、SDGsへの社会的関心の高まりを受け、LIXILのSDGsへの貢献について国内向けに発信する活動「LIXIL×SDGs NEXT STAGE」を行っています。

## NPO・NGO、教育・研究機関

NPO・NGO、教育・研究機関とのパートナーシップのもと、グローバルな衛生課題の研究やソリューションの開発、次世代に向けた持続可能な開発のための教育(ESD)の支援を行っています。

## 行政、業界団体

企業が、健全な距離を保ちつつ政府や自治体と活発な議論を行うことは、持続可能な社会を作る上で重要なことであると考えています。その一環として、LIXILは、行政との対話や協働に取り組む様々な団体(サッシ、配管、金属などの業界団体や、各種経済系団体)に参加しています。また、参加することにより、事業に関連する法律や国際協定などについての最新情報の収集などを行っています。



## 08

## 社会

人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

## 「3つの優先取り組み分野」におけるステークホルダーとの協働

### ● グローバルな衛生課題の解決 ユニセフとの協働「MAKE A SPLASH!」

LIXILは、ユニセフとのグローバルパートナーシップ「MAKE A SPLASH!」を通じて、開発途上国におけるトイレや手洗い製品など衛生市場の確立や衛生環境の改善に取り組んでいます。エンドユーザーであるお客さま、工務店などのプロユーザーのお客さま、LIXIL従業員とともに「MAKE A SPLASH!」への寄付や衛生課題の啓発につながる様々な活動を行っています。

- **「みんなにトイレをプロジェクト」**：一体型シャワートイレの売り上げの一部を寄付(2020年3月期：約2,600万円)
- **従業員寄付プログラム「Team Splash」**：給与の一部を自動的に寄付(2019年3月期～2021年3月期：総額約1,700万円)
- **「MAKE A SPLASH! with リクシルオーナーズクラブ」**：リクシルオーナーズクラブの新規会員加入ごとに寄付(2021年3月期～2022年3月期：約430万円)・メールマガジンによる啓発活動
- **EMENA地域の13カ国を対象としたキャンペーン「Energy for Life」**：GROHEブランドのシャワー製品などを1台購入ごとに売り上げの一部を寄付(2022年3月期：約120万ユーロ)
- **「内田篤人と学ぼう! 衛生アクションプロジェクト」**：動画視聴やSNSアカウントへのアクションに応じた金額を寄付(2022年3月期：約70万円)

**MAKE A SPLASH!** **LIXIL**  
IN PARTNERSHIP WITH **unicef**

ユニセフは特定の企業やブランド、製品やサービスを推奨していません



簡易式トイレシステム「SATO」寄付先の子どもたち

**WEB** MAKE A SPLASH!

**CR** リクシルオーナーズクラブ (P76)

**WEB** Energy for Life (英語)

**WEB** 内田篤人と学ぼう! 衛生アクションプロジェクト

### ● グローバルな衛生課題の解決 米国国際開発庁 (USAID) との連携協定

LIXILは、米国国際開発庁(USAID)と2021年10月に締結した5か年の連携協定「Partnership for Better Living (PBL)」を通じて、サブサハラ・アフリカやアジアの最大11カ国で「SATOトイレシステム」や手洗いステーション「SATO Tap」を展開していきます。これにより、2026年までに約200万人の衛生環境を改善することを目指しています。

また、衛生ソリューションの普及啓発を目指した活動の一環として、USAIDがウガンダで行っている「Sons and Daughters of the Soi(SODAS)」キャンペーンとも連携しています。農村地域から都市に出て働く労働者を介して、故郷の農村における衛生環境の改善に取り組むことを目指す活動です。地域への働きかけやSNSキャンペーンを通じて、屋外汲み取り式トイレの改修方法を農村住民に伝えています。USAIDはSODASキャンペーンを通じて、75万人の衛生環境の改善に貢献すると推定しています。

### ● 水の保全と環境保護 海洋プラスチック削減の取り組み

LIXILは、海洋プラスチック削減に向け、浄水製品開発や製品原料・梱包材のプラスチック削減に取り組むとともに、自然科学者や建築家、エンジニア、海洋生物学者が連携してプラスチックごみ回収手段の改善に取り組むNGO「everwave」を支援しています。同団体は、海洋プラスチックの約80%が流出する河口で、プラスチック粒子を収集する浮き台を開発しています。さらに、湖や河川でゴミを発見・回収するポート「CollectiX」の実証実験を成功させ、2021年3月期はスロバキア、2022年3月期はボスニア・ヘルツェゴビナの河川で活用されました。

**WEB** everwave(英語)

## 08

## 社会

人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

## ● 水の保全と環境保護

THINK HEAT  
～考えよう ヒトと地球にやさしい温度～

「THINK HEAT」は、気候変動の緩和・適応策として、熱中症やヒートショックを引き起こす一因である室内温度と、家庭のエネルギー消費の約28%を占める暖冷房の効率の重要性について、ステークホルダーとともに考える多様な活動を実施しています。

## クールdeピースプロジェクト

自治体と協働して、地域や学校などで室内熱中症予防と日よけ習慣の啓発活動に取り組んでいます。

埼玉県熊谷市で、室内熱中症予防セミナーの支援や外付日よけ「スタイルシェード」を使った実証実験を実施したほか、2021年3月期からは静岡県富士市の岩松北小学校、2022年3月期は同市の岩松中学校で実証実験を行い、気候変動の緩和と適応を考えるSDGs教育に貢献しています。教室にスタイルシェードを設置して、効果測定や討論、発表を行うなど主体的な学習を通じて、LIXILとともに熱中症予防と換気対策を両立する方法を検証しました。

同プロジェクトは「気候変動アクション環境大臣表彰」の令和3年度普及・促進部門/適応分野において大賞を受賞しています。

THINK HEAT  
考えよう  
ヒトと地球に  
やさしい温度

学校や地域での熱中症予防について話し合う子どもたち(岩松北小学校)

## 窓からECOシェアプロジェクト

地域のお客さまや自治体、ビジネスパートナーと協働して、CO<sub>2</sub>排出削減に資する断熱窓などのエコ製品の売り上げの一部によって、公立保育所に外付日よけを贈呈しています。過去3年間で北関東・甲信越・関東・関西・九州エリアの26施設に贈呈し、合計6,533トンのCO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献しました。

## 出前授業「健康と環境にいい住まい方」

主に小学校を対象とした出前授業を、これまで107回・約3,200人に実施しました。実験や体験を交えながら、断熱や通風の工夫など、健康と環境にいい住まい方を伝えています。また、一部の地域ではビジネスパートナーとも協働で活動を実施することで、関係強化にもつながっています。

WEB THINK HEAT～考えようヒトと地球にやさしい温度～

WEB 気候変動アクション環境大臣表彰

CR LIXILオリジナル出前授業(P94)

● 水の保全と環境保護 ● 多様性の尊重  
使用済み紙オムツ処理に関する調査

LIXILは、国土交通省下水道局、豊田市上下水道局および特別養護老人ホーム三九園との協働により、使用済み紙オムツ処理に関する環境負荷の調査を開始しました。水分を多く含む使用済み紙オムツは、焼却時の環境負荷が高いと言われています。LIXILが開発した破碎機構付紙オムツ処理機を利用し、水質への影響や、減容減量された紙オムツ焼却時のCO<sub>2</sub>排出量を調査しています。環境を守りながら、多様な人びとが暮らしやすい社会の実現を目指します。

WEB 紙オムツ処理に関する環境負荷調査

## 08

## 社会

人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

## ● 多様性の尊重

## ユニバーサル・ラン &lt;スポーツ義足体験授業&gt;

スポーツ義足を使用するアスリートとともに、日本全国の小学校で「ユニバーサル・ラン<スポーツ義足体験授業>」を実施しています。義足を付けて歩く体験や当事者との対話は、子どもたちの多様性への理解の促進につながっています。運営は学校や行政、各地域の従業員と連携して行っており、これまで617回17,065人の児童が参加しました。

障がいに対する認識と理解を向上し、障がいのある方の社会参加の機会を広げるため、2022年3月期は活動の戦略や運営体制の見直しを行いました。今後は公益社団法人日本ユネスコ協会連盟の後援を受けるとともに、対象校の拡大を図り、啓発プログラムの拡充を行っていきます。



陸上競技短距離 池田樹生選手 / デジタル・アドバタイジング・コンソーシアム所属

WEB ユニバーサル・ラン&lt;スポーツ義足体験授業&gt;

## ● 多様性の尊重

## インクルーシブなパブリックトイレへの取り組み

すべての人が安心して快適にトイレを利用できる社会を実現するため、大学や非営利組織、企業などと連携し、トイレ利用に関する調査を行っています。

金沢大学とコマニー株式会社とともに発足した「オフィスタイルのオールジェンダー利用に関する研究会」では、オフィスにおけるトランスジェンダーのトイレ利用状況や意識などを調査し、トイレの多様化の必要性が明らかになりました。

また、社会福祉法人横浜市リハビリテーション事業団と実施した「知的・発達障害のある子どもの公共トイレの利用実態調査」では、発達障害のある子どもと保護者のニーズを把握し、ニオイや音、光にも配慮した男女共用「広めトイレ」などの検討を進めています。

こうした調査も踏まえた上で、誰もが使いやすいインクルーシブなパブリックトイレの環境整備に向けて次のような取り組みを行っています。

- 移動型バリアフリートイレ「モバイルトイレ」の開発
- 自分に合う個室を選べる「オルタナティブ・トイレ」を設置
- 誰もが使いやすいパブリックトイレ空間を提案

PDF 「オフィスタイルのオールジェンダー利用に関する研究会」調査結果(1.9 MB)

PDF 「知的・発達障害のある子どもの公共トイレの利用実態調査」調査結果(1.2 MB)

CR 多様性の尊重(P31)

## ESG説明会

LIXILは2022年5月、投資家、メディアや関連団体向けに第2回ESG説明会をオンラインで開催し、CEOおよびCR委員長、独立社外取締役2人が登壇しました。

瀬戸欣哉CEOは「ESGは事業の存続のために必要なコストと捉えられがちですが、私たちは価値創造の機会となる取り組みだと考えています。社会課題の解決に向けてポジティブな変化をもたらすことで、LIXILのPurpose(存在意義)である『世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現』に貢献していきます」と語りました。

また、質疑応答の場では、「社会やステークホルダーに対するインパクトの測定方法」「既存住宅の高性能化に向けた取り組み」などの質問に回答し、ステークホルダーとの対話を図りました。



WEB 2022年ESG説明会

# 08

## 社会

人権の尊重  
 ステークホルダーエンゲージメント  
 コミュニティ

## コミュニティ

地域社会の一員として、地域の課題解決に向けた様々な活動に取り組んでいます

### 考え方

LIXILでは、衛生課題の解決、水の保全と環境保護、多様性の尊重といった優先分野に関わる取り組みや、自社の専門性を活かした分野での社会貢献活動に注力しています。寄付・協賛先の選定については、目的・用途とその成果を厳しく審議し、LIXILの資産を適切かつ効果的に社会に還元できるよう努めています。

### 社会貢献支出額

(百万円)

	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
現金寄付	867.5	883.7	872.2
時間寄付	102.4	51.4	43.4
製品寄付	52.4	31.1	37.0
運営費	729.3	518.4	297.8

対象範囲：(株)LIXILおよび海外グループ会社の一部

### 活動事例

#### 衛生分野における次世代技術者の育成支援

衛生業界では、専門的な技術職者が慢性的に不足しています。そこでLIXILは、EMENA地域の学校で配管技術の指導を行う「GROHE Installer Vocational Training and Education (GIVE)」プログラムを立ち上げました。GIVEプログラムの受講者は、実践的な研修を通じて最先端の技術や衛生イノベーションに関する知識を学べるほか、研修終了時には就職のサポートも受けられます。

GIVEでは、EMENA地域の41機関と提携しているほか、2021年は12校を新設し、その中には北アフリカで初めての事例となるガーナも含まれています。今後さらに、EMENA地域で15校が開校予定です。

プログラムの展開にあたっては、若者支援に取り組む国際NGOである「Don Bosco Mondo」や「SOS Children's Villages International」とも連携しています。

また、アフリカ地域では、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で失業した人びとや女性、若者を対象に、配管工事技術のトレーニングプログラムを実施することで、就労支援や人材育成に貢献しています。

また、LIXIL Americasでも、将来の配管工を養成する

「Trade Up プログラム」を米国内の各地域で行っています。その一環として、建設業界に関心を持つ女子生徒に対しキャリア教育を行うNPO「Tools & Tiaras」と協働で、米ニュージャージー州でサマーキャンプを実施し、従業員がボランティアとして参加しています。Tools & Tiarasは、電気技師や大工、配管工といった従来では女性が少なかった技術系職種を志す女子生徒に、職業体験の機会やメンターとの出会いを提供する団体です。



Tools & Tiarasのプログラムに参加する女子生徒たち

## 08

## 社会

人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

コミュニティの節水を支援  
「グリーン・ホスピタル」イニシアティブ

LIXILは、水資源の保全を目指して、水不足が深刻な中東・アフリカ地域における節水支援に取り組んでいます。

2022年3月期からは、エジプトのヘルスケア管轄当局 (GAHC) とのパートナーシップのもと、エジプト国内の病院に節水・省エネ型のタッチレス水栓を導入しています。医療サービスにおける節水・省エネのみならず、感染予防や経費節減にも貢献しています。



節水型水栓を使う医療従事者

## 被災地における衛生環境の改善に貢献

LIXILは、低価格で安全・清潔な衛生環境を実現する革新的な簡易式トイレシステム「SATO」の寄贈や配管技術の指導を通じて、被災地などの緊急性の高い地域において安全で衛生的な環境づくりに貢献しています。

被災地では設備の不備や故障、人材の不足により、通常以上に衛生環境が悪化しやすく、病気が広まる危険性も高まります。2015年のネパール地震においては、NGO ウォーターエイドの協力のもとSATO製品を寄贈したほか、2016年には、世界の貧困層を支援する国際NGOのBRAC (Bangladesh Rural Advancement Committee) を通じてバングラデシュにもSATO製品を寄贈しました。

また2022年3月期は、ウクライナにおける紛争に際し、現地の医療・教育支援、安全な水の確保、水道および衛生設備や教育施設の修復、子どもの心理的ケアなどを支援するため、ユニセフを通じて寄付を行いました。

これらの活動を通して、衛生的な環境が確保され、被災者が安心して暮らせるよう、被災地支援に積極的に取り組んでいます。

**CR** グローバルな衛生課題の解決 (P21)

**WEB** ウクライナの人道支援について

## 身近な地域での衛生問題解決

LIXIL Americasでは、米国内における衛生問題の解決に取り組んでおり、貧困家庭や障がいを持った退役軍人のために住居を提供するNGOに対し、LIXIL製品を寄贈しています。また、8割の家庭で公共下水道が整っていないアラバマ州ラウンズ郡では、住民の衛生状況が問題になっており、大学や公共機関と連携して、意識向上のための啓発活動を行っています。これまでに100世帯の衛生環境を改善しました。また、先住民族であるナバホ族の準自治領において、COVID-19対策としてSATO Tapの寄贈を行いました。

その他、世界各地で地域コミュニティにおける衛生設備の改善や衛生用品の寄贈などを行っています。詳細は、LIXILコミュニティデーをご参照ください。

**CR** LIXILコミュニティデー (P95)

## 子どもたちのサポート

LIXILがEMENA地域で毎年行っている「Christmas Tree Activity」では、NGOと協働して、支援が必要な子どもたちに対して従業員からクリスマスギフトを寄贈しています。2022年3月期は、アルコール依存症の親を持つ子どもや貧困家庭の子どもなどを支援する団体と協働して、144人の子どもたちをサポートしました。

# 08

## 社会

人権の尊重  
ステークホルダーエンゲージメント  
コミュニティ

### 「未来世代のために」LIXILオリジナル出前授業

LIXILは、未来を担う子どもたちとともに、グローバルな衛生・環境問題や多様性の尊重などの社会課題の解決に貢献することを目指し、持続可能な開発のための教育(ESD)に取り組んでいます。

3つの優先取り組み分野「グローバルな衛生課題」「水の保全と環境保護」「多様性の尊重」をテーマに、オリジナル教材を用いた出前授業を行っています。全国の学校やイベントなどで2010年から累計1,348回開催し、44,000人以上の児童などが参加しました。講師を担う地域事業所および従業員と地域コミュニティの関係強化にもつながっています。



- WEB** 未来世代のために
- CR** THINK HEAT(P90)
- CR** 多様性への理解を広める活動(P35)
- CR** 社外での啓発活動(P74)

### INAXライブミュージアムでの地域活動

やきものの街として知られる愛知県常滑市にある「INAXライブミュージアム」では、土とやきもの、ものづくりや生活文化をテーマとする展覧会、光るどろだんごづくりなどの体験教室、土と触れ合うワークショップなど、「観て、触れて、感じて、学ぶ」様々な体験の機会を地域の皆さまに提供しています。

2021年3月期は、常滑市役所と協働して、新市庁舎入口に通じる歩行者デッキの壁面を飾るタイルを、市民約1,600人が参加型で制作するワークショップを開催しました。2021年12月の新市庁舎竣工式には、CEOも出席し、常滑市長より感謝状が贈られました。



常滑市の新市庁舎用のタイル制作ワークショップの様子

- WEB** INAXライブミュージアム

### LIXIL観光地トイレおもてなし清掃

LIXIL観光地トイレおもてなし清掃は、「国内外から訪れる観光客の方々への“おもてなし”として清潔なトイレで迎えたい」という従業員の自主的な想いから、2014年に四国エリアで始まり、現在は、北海道から九州まで30都道府県60エリアに広がっています。これまでに6,019人の従業員が、公共施設トイレの清掃活動を、地域の関係業者様とともに行いました。

※2021年3月期および2022年3月期は、COVID-19の影響により、実施は見送りました。



トイレ清掃活動の様子

- WEB** LIXIL観光地トイレおもてなし清掃

# 08

## 社会

人権の尊重

ステークホルダーエンゲージメント

コミュニティ

### 災害・復興支援日本国内での様々な活動

LIXILは、製品寄贈や義援金寄付など、様々な災害支援を行っています。2021年3月期は、九州や中部・東北などで発生した7月豪雨災害に際し、LIXIL製品無料点検や支援金寄付を行ったほか、熊本県人吉市の避難所に可動式アメニティブース「withCUBE」を設置しました。

また、長年にわたる災害時の課題に関する研究を通じて、製品を通じた災害支援にも取り組んでいます。災害配慮トイレ「レジリエンストイレ」は、平常時には5L、災害時には1Lの水で洗浄可能な状態に切り替えられるため、避難所のトイレの課題解決につながっています。避難所となる学校や体育館、防災拠点となる庁舎などを中心に設置を進めているほか、地域の防災教育でも活用されています。

### 仮設住宅の窓などのアルミ建材の再利用

東日本大震災の復興支援の一環として、岩手県・宮城県・福島県において、LIXILが提供した仮設住宅の窓などのアルミ建材を回収・再生しています。

**WEB** LIXILの災害支援

**WEB** レジリエンストイレ

### LIXILコミュニティデー

「LIXILコミュニティデー」は、所属先や地域を問わず、世界各国の役員と従業員が、3つの優先取り組み分野に関する社会貢献活動を勤務時間内に行う取り組みです。2022年3月期は、120以上の取り組みに約9,000人が参加し、地域清掃や出前授業、COVID-19対策として衛生製品の寄付などを行いました。特に優れた取り組みは「LIXILコミュニティデーアワード」として表彰しています。



**WEB** LIXILコミュニティデー

#### ● グローバルな衛生課題の解決部門

路上生活者の人びとに衛生用品キットを寄贈

イタリア

#### ● 水の保全と環境保護部門

古着の寄付を通じて、開発途上国での衣類の再利用やワクチン寄付などに貢献

日本

地域の高校生とともに、河川の水質浄化活動を実施

日本

#### ● 多様性の尊重部門

障がいのある子どもたちの学校の活動サポートや施設改善の支援

スペイン

#### ● Let's Do It Together部門(部門間連携)

手洗い習慣の啓発・募金活動

中国

#### ● ニューノーマル部門(COVID-19対策支援)

COVID-19の影響が大きい脆弱なコミュニティにおける衛生啓発・SATO Tap寄贈

インド



## 株式会社 LIXIL

東京都江東区大島二丁目1番1号 136-8535  
[www.lixil.com/jp](http://www.lixil.com/jp)



国連グローバル・コンパクトの原則の実践  
状況および国連の様々な目標の支持につい  
て、この**コミュニケーション・オン・プログレス**  
を通じて報告しています。

内容に関するご感想・ご意見を歓迎します。