

サステナビリティマネジメント

サステナビリティの考え方

BXグループでは、社是・経営理念に基づいた「CSR憲章」とそれを実践していくための「CSR行動指針」を定めており、従業員一人ひとりが共感し自ら実践することで、社会から信頼される企業をめざしています。

BXグループがビジョンに掲げる「快適環境のソリューショングループ」と、社会と当社グループのサステナビリティの実現に向け、CSR憲章に則り、グループ全体で企業価値の向上に資する活動を推進しています。

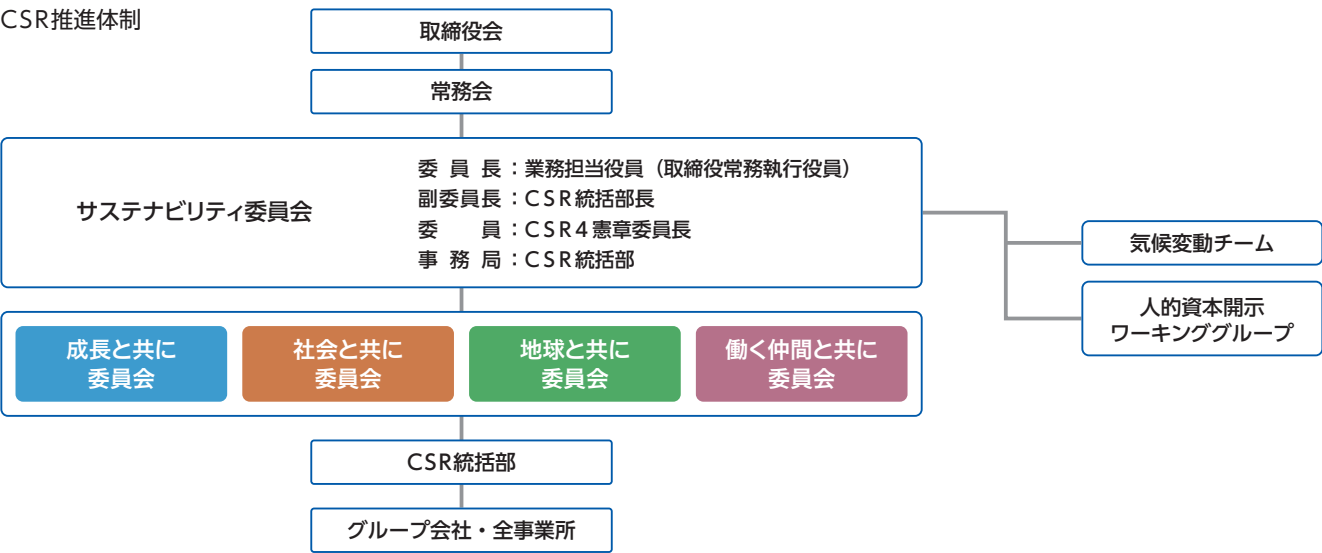
CSR憲章と行動指針

成長と共に	社会と共に	地球と共に	働く仲間と共に
公正で誠実な事業活動を通じ、お客様から満足され信頼される商品・サービスを提供し、快適環境の創造を基本として、文化シャッターグループの成長を追求します。	人々の心を豊かにする活動に参加、支援することにより、良き企業市民として、社会の発展に貢献します。	「快適環境」の実現に向け、人・社会・環境に配慮した経営を推進し、地球環境の保全に貢献します。	働く仲間の個性と創造性を尊重し、一人ひとりの満足と成長をめざします。
- お客様の満足を追求 - グループの成長・発展 - 誠実な企業経営	- 企業市民としての社会貢献 - 人道的社会貢献 - 文化活動の支援	- 環境負荷を軽減した企業経営 - 環境配慮技術・商品開発 - 自主的な環境保全活動	- 人権の尊重 - 雇用の創出 - 満足度の向上
コーポレート・ガバナンス ステークホルダーとの対話 情報開示	社会貢献活動 被災地支援 地域や他団体との連携	脱炭素 環境負荷の削減 環境保全活動	人権デュー・ディリジェンスの推進 D&Iの推進 働き方の革新 従業員の健康推進

CSR推進体制

業務担当役員を委員長、CSR統括部長を副委員長、CSR4憲章委員長を委員とするサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会は、CSR4憲章に基づいた活動全般をグループ全体で推進する組織として、取り組むテーマや方向性、個別の施策について定める役割を担っています。各憲章委員会は、コンプライアンスをはじめ、地域社会、社会貢献、地球環境、人権、労働等について活動のモニタリングを行い、定期的にサステナビリティ委員会に報告します。



CSR4憲章とSDGs

BXグループは、「快適環境のソリューショングループ」をビジョンに掲げ、現役世代の私たちも、将来世代も、健全な地球環境のもとで安心・安全で快適な暮らしを送るための価値提供に取り組んでいます。私たちがめざす社会は、SDGsの目標である持続可能な社会の実現と共鳴するものであり、CSR4憲章に基づいた「持続的な経済の成長」「持続的な社会の形成」「持続的な地球環境保全」「働く仲間の幸せを追求」の4本柱でそれぞれに重点課題を特定し、取り組みを進めています。

CSR4憲章マテリアリティ



CSR4憲章マテリアリティとKPI

BXグループでは、国際社会の共通目標であるSDGsとCSR憲章の関係性を整理し、事業と社会の両側面から、BXグループが重点的に取り組むべき課題を抽出したマテリアリティを設定しています。

WEB マークの項目はCSRサイトにて詳細および関連情報をご覧ください。

※「連結」「BXグループ」以外は「単体」での指標

ESG	CSR憲章	マテリアリティ(重点課題)	貢献するSDGs	取り組みテーマ	KPI(評価指標)	2022年度の取り組み実績	掲載ページ
E	地球と共に	脱炭素化に向けた活動	7 再生可能エネルギーを促進	●CO ₂ 排出量の削減 ●再生可能エネルギーへの切り替え ●環境ソリューションの開発・提供	●Scope1+2：2019年度比46.2%削減(2030年) BXグループ ●Scope3(調達、物流)：2019年度比 27.5%削減(2030年) BXグループ	●Scope1+2： 8.7%削減 (2019年度比) ●Scope3(調達、物流)： 8.1%増加 (2019年度比)	P31-32
		サプライチェーン・マネジメント	12 持続可能な消費と生産	●物流体制の整備	●文化シャッター 7工場の新物流体制への移行完了(2024年度)	●新たに秋田工場に新物流システムを導入(導入済拠点：小山工場、掛川工場)	P28
		環境配慮技術・商品開発	13 気候変動に具体的な対策を	●グリーン調達の推進	●グリーン調達ガイドラインへの賛同：新規取引業者100% ●事務用品：グリーン購入法適合商品の購入比率100%(本社ビル)	●取引先116社に「BXグリーン購買ガイドライン」 「サステナビリティレポート2022」を送付 ●環境対応商品発注用BX専用「たのめーる」WEBページを構築 ●本社ビルにおけるコピー用紙の再生紙使用率 100%	P28
		廃棄物の削減	14 海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用	●ゼロエMISSIONのグループ展開	●廃棄物排出量および処理費用5%削減(前年度比) BXグループ ●国内製造事業所のゼロエMISSION達成100%(2026年度) BXグループ	●廃棄物排出量(埋立・焼却) 15.3%削減 (前年度比) ●廃棄物処理費用(埋立・焼却) 5.5%削減 (前年度比) ●BXケンセイでゼロエMISSION達成(達成拠点：17/26拠点)	P32-33
		自主的な環境保全活動	15 陸域生態系を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用	●自主的な環境保全活動 ●従業員の意識醸成	●従業員の知識の平準化のためのe-ラーニング受講率100% BXグループ	●環境e-ラーニング受講率 100% ●生物多様性・環境関連コラムの発信 ●こどもエコクラブ全国フェスティバル2023への出展	P33
S	社会と共に	企業市民としての社会貢献	17 持続可能な開発のための社会	●地域活動への参画	●従業員の社会貢献活動参加率50%(2026年) BXグループ ●各エリアにおける地域活動への参画または地域との交流 BXグループ	●ボランティア休暇制度の導入 ●ボランティア関連コラムの発信 ●地域に根差した各種地域活動	P35 WEB
		自治体・他団体等との連携		●各種団体との連携を通じた課題解決	●課題解決を目的とした非営利団体との連携活動数(団体数)年間30団体 BXグループ	●障害者施設等多様な団体との連携活動(35団体) ●消防破壊訓練活動にて、無償で部材提供および講義を実施(文化シャッターサービス) ●フードドライブの実施(御着工場、姫路工場、BX沖縄文化シャッター)	P35 WEB
		人道的社会貢献		●東日本大震災被災地への支援 ●地域防災への協力	●災害被災地への積極的な支援活動の実施 BXグループ	●巨理町「ハッピーディスクプロジェクト」への協賛、運営支援 ●本郷消防団BXビル分団による東京都、文京区の防災政策への協力(BXビル勤務者等 17名 が在籍) ●文京区との「災害時における相互協力に関する協定書」	P35
		文化活動の支援		●スポーツを通じた社会貢献活動の推進	●Buzz Bullets従業員選手による社会貢献活動の実施 年1回以上	●フライングディスク教室の実施(文京区他) ●障害者福祉施設ドodgeビー教室への講師派遣 ●地域のサッカーチームの活動支援(東京ユナイテッドFC他)	P35 WEB
	働く仲間と共に	人権の尊重	5 性別平等 8 働きがいと経済成長 10 人や国の不平等をなくす	●人権の尊重と人権侵害の防止	●人権デュー・ディリジェンスの実施(2023年) BXグループ	●文化シャッターグループ人権方針の策定・公表 ●法務省「Myじんけん宣言」に賛同 ●人権デュー・ディリジェンス実施ガイドラインの策定 ●ハラスメント研修の実施(BXグループ管理職 962名)	P36 WEB
		雇用の創出		●多様な人材が活躍できる環境の整備 ●女性活躍の推進	●ダイバーシティ&インクルージョン方針の策定(2023年) BXグループ ●女性管理職比率10%(2028年) ●女性新卒入社率30%(2025年) ●障害者雇用率2.5%(2025年) ●エンゲージメントサーベイの実施(2023年)	●ダイバーシティ&インクルージョン方針の策定 ●女性管理職比率 2.2% ●女性新卒入社率 27.1% ●障害者雇用率 2.15%	P38
		人材育成		●キャリア開発のための取り組み ●人材育成の強化・拡充	●女性従業員のキャリア形成研修受講者60名(2023年) ●ITリテラシー通信教育受講者100名(2023年)	●女性従業員のキャリア形成研修受講者 39名 ●ITリテラシー通信教育受講者 139名	P38
		従業員の健康促進		●従業員の健康のための取り組み	●定期健康診断受診率100%(2023年) ●ストレスチェック受検率90%(2023年) ●健康相談窓口の設置(2023年) BXグループ	●定期健康診断受診率 99.8% 、再検査受診率 22.2% ●ストレスチェック受検率 83.4%	P39
		満足度の向上		●従業員の多様な働き方の支援と満足度の向上	●年次有給休暇取得率70%(2023年) ●月平均時間外労働時間26時間(2023年) ●男性育児休業取得率20%、女性育児休業取得率100%(2023年)	●年次有給休暇取得率 64.5% ●月平均時間外労働時間 30.3時間 ●パートの処遇改善、嘱託障害者の身分変更の実施 ●男性従業員の育児休業取得率 22.9% ●育児休業(産後/パパ育休除く)の開始から5日間を有給化 ●産前の無給休暇の取得可能期間を6週間前から8週間前へ延長	P39
		働き方の革新					
G	成長と共に	お客様の満足を追求	9 持続可能な消費と生産 11 持続可能な都市とコミュニティ 13 気候変動に具体的な対策を	●IR・SRミーティングの拡充	●前期比100%以上	●IR・SRミーティングの実施 143% (前期比)	WEB
		事業を通じた気候変動や災害リスクへの対応		●エコ&防災事業の売上拡大	●売上高73億円(2024年3月期) 連結	●売上高 61億円 (2023年3月期) 連結 ●電動ブラインドシャッター「マドマスターソラル」発売 ●シャッター電源供給システム「プラグインパワーユニット」発売	P14,47 WEB
		技術力・施工力の強化		●工事能力の向上 ●新商品売上高比率の向上	●工事内製化に向けた工事員の増強：前期比105%(2024年3月期) ●新商品売上高比率30%(2024年3月期)	●工事員の増加率 101.2% (2023年3月期) ●重要部位溶接認定制度の定期更新 90件 ●新商品売上高比率 30.0% (2023年3月期)	WEB
		コーポレート・ガバナンスの推進		●資本コスト経営の推進	●ROE：11.5%(2024年3月期) 連結 ●ROIC：10.5%(2024年3月期) 連結	●ROE： 9.6% (2023年3月期) 連結 ●ROIC： 6.8% (2023年3月期) 連結	P15-16 P40-43
		コンプライアンスの徹底		●コンプライアンス教育の強化	●コンプライアンス理解度90% BXグループ	●コンプライアンス理解度確認テスト理解度 90%	P41



地球と共に



BXグループの環境経営

「人・社会・環境」にやさしい多彩なもののづくりを通じて人々の幸せを実現することは当社グループの使命です。特に今、社会が直面している地球温暖化をはじめとした環境問題は、当社グループにとって優先して取り組むべき重要な課題と認識しています。

私たちがめざす「快適環境」は、現代に生きる人々も、将来世代の人々も、その時代のライフスタイルに適した快適な環境の中で、安心・安全に暮らせる社会であり、自然の恵みを共に分かち合えることが重要だと考えています。

快適環境のソリューショングループとして、BXグループは2050年カーボンニュートラルを実現し、豊かな自然と快適な暮らしを次世代へとつなぐ事業活動を推進していきます。

環境ガバナンス

文化シャッターでは、CSR憲章に基づいた活動全般をグループ全体で推進するための機関として、サステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会は4つの憲章委員会で構成され、地球と共に委員会では、CO₂排出量および廃棄物の削減目標の設定や、進捗状況のモニタリング等を担うと共に、脱炭素活動の進捗管理や各施策の実施状況の確認を行い、グループ全体の環境負荷削減活動を推進しています。

サステナビリティ委員会は業務担当役員が委員長を務め、気候変動を含む地球環境をはじめ、地域社会、社会貢献、人権、労働、コンプライアンスなど、サステナビリティ・CSR全体の施策立案、目標設定、活動モニタリング、教育・啓蒙等を担い、またそれらに関する情報や結果などを常務会を通して

取締役会に報告しています。

常務会は代表取締役が決裁を行うための任意の諮問機関として、取締役会付議議案や報告事項について事前に審議しています。気候変動が当社の事業活動や財務に与えるリスクと機会などについても、取締役会への報告等を行う場合は、事前に常務会における審議を要することとしています。

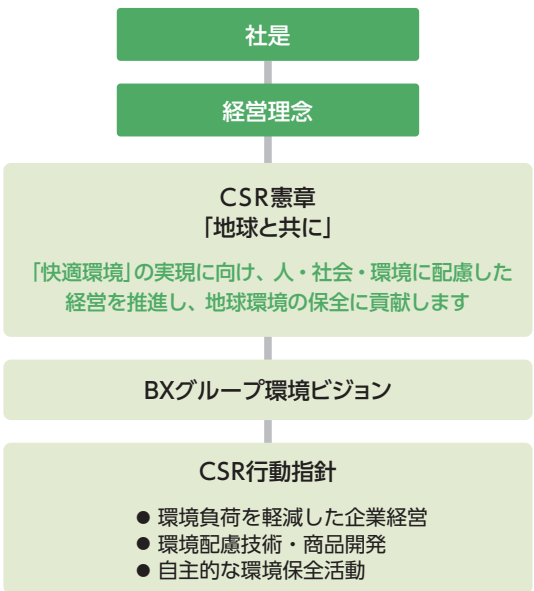
取締役会はサステナビリティ委員長である業務担当役員より、気候変動が当社の事業や財務に与えるリスクと機会について定期的、かつ適宜報告を受け、その内容について審議・評価を行います。

環境経営戦略

地球温暖化防止に貢献するために、2021年5月に「BXグループ2050年脱炭素宣言」を表明し、2050年までに事業活動におけるCO₂排出量を実質ゼロにすることを宣言しました。グループ環境ビジョン「Blue neXpand 2050 ～未来にひろげよう青空を～」において、「気候変動」「資源循環」「自然共生」を重点領域として環境負荷をゼロにするだけでなく、事業活動を通じて環境へのプラスの価値を創造することで「快適環境」を次世代へとつなぐことをめざし、全従業員と共有しています。

2023年度までの中期経営計画では、快適環境を追求した新たな価値の創造をめざし、今後の成長を担う注力事業として「エコ&防災事業」を推進、地球温暖化の緩和に貢献する環境配慮商品と、気候変動リスクに適応するための防災関連商品の拡充に取り組んでいます。

「地球と共に」推進体系



BXグループ環境ビジョン



未来にひろげよう青空を

BXグループがめざす未来は、誰もが青空を見上げることができ、快適な環境のもとで、自然の恵みを得ながら生活できる社会です。そのために私たちは、「気候変動」「資源循環」「自然共生」の3つの領域において、環境負荷をゼロにするだけでなく、事業活動を通じて環境へのプラスの価値を創造し、「快適環境」を次世代へとつなぎます。

〈BXグループが取り組む3つの重点領域〉

気候変動：ステークホルダーとの協働により、カーボンニュートラルをめざします
資源循環：循環経済の推進により、ゼロエミッションをめざします
自然共生：自然に及ぼす負の影響の回避に努め、回復と創出に寄与することで、生物多様性の保全に貢献します

リスク管理

当社では、気候変動の問題を経営上の重要な影響を及ぼすリスクと機会と捉え、サステナビリティ委員会の気候変動チームが各種会議体を通じた気候変動リスクと機会のモニタリング、評価および重要なリスクと機会の特定を行っています。気候変動チームはCSR統括部を中心に、経営企画部、製造企画部、人事総務部、経理部のメンバーによって構成されています。

気候変動リスクと機会の特定にあたり、気候変動チームはCSR統括部主導のもと、気候変動に関するシナリオ分析を実

環境マネジメント

BXグループではエコアクション21を基盤とした環境マネジメントシステムを推進しています。主要工場である文化シャッター小山工場、BX新生精機、BXテンパル埼玉工場において環境マネジメントシステムISO14001を取得し、継続的な環境パフォーマンスの改善を図っています。小山工場に隣接するライフイン環境防災研究所は、各種性能試験や基礎技術の研究および、商品の評価、安全性の検証や評価基準の設定までを実践する総合的な試験・研究施設として、地球環境をテーマとした試験装置を多数導入し、環境課題の解決に向けた対応力の強化を図っています。

環境配慮設計

新商品の開発や既存製品の改良に際し、ライフサイクルの各段階において商品が環境に与える影響を評価し、環境性能の向上を図っています。当社では「環境配慮設計指針」に基づき、

施しています。シナリオ分析から導出された重要なリスクと機会についてはサステナビリティ委員会での検討を経て、常務会、取締役会に報告、提言されます。

気候変動チームでは、今後の経済情勢や日本および世界の気候変動に関する取り組みに鑑み、一定程度蓋然性が高くなると考えられる要素について、具体的に事業計画に織り込むようサステナビリティ委員会で検討を行い、常務会、取締役会に進言する役割を担っています。

「省エネルギー性」「環境負荷の軽減」「資源循環」の観点から設計することで、LCA*などの評価確認を通じて、商品開発の環境配慮化を進めています。

2022年度はこれまで進めてきた開閉機の省力化が大きく成果を上げ、電動商品の使用段階におけるCO₂排出量は前年度比で7%の削減となりました。当社の電動商品は、開閉時に作動する以外の待機電力を抑えることで、大幅な省エネルギー化につながります。特に窓シャッター用として改良した新型の省エネ型開閉機は、従来型の20%まで待機電力を低下させました。すでに窓シャッター部門では約50%以上が省エネ型の開閉機を採用しており、今後は他製品分野においても待機電力の省力化を進める予定です。

*LCA (ライフサイクルアセスメント)：製品のライフサイクルにおける環境負荷を定量的に評価する手法



サプライチェーン・マネジメント

当社と当社のサプライヤーが、共に社会的責任を果たすためのコミュニケーションの手段として調達ガイドラインを制定し、当社の調達方針や取り組み内容をご理解いただいた上で、サプライヤーとして遵守していただきたい事項を明確にしています。2022年度には、ライフサイクル全体で環境負荷を低減することを目的に、環境項目をより拡充した内容に改訂しました。調達ガイドラインに基づき毎年実施している取引先評価表による調査では、自己評価と当社からの評価結果

をもとに、改善に向けたコミュニケーションの機会を設け、サプライヤーの法令遵守や環境への取り組みを支援しています。

また、物流サプライヤーと連携するための新物流システムを文化シャッター7工場に順次導入し、物流の効率化を図ると共に、物流段階におけるCO₂排出量の削減に努めています。社会情勢の変化や社会からの期待や要請に応えるため、今後もサプライチェーンの強靱化と環境負荷の低減を推進していきます。

TCFDへの賛同

当社は2021年10月に、TCFDへの賛同を表明しており、その提言に基づき気候変動が事業活動に与える影響について、積極的に情報開示を推進していきます。



気候変動に関するリスクと機会

主力事業であるシャッターおよびドア事業における気候変動に伴うリスクと機会を2℃未満シナリオと4℃シナリオの2つのシナリオで分析し、それぞれのシナリオにおける移行リスク、物理リスクそして機会を特定しています。特に自社にとってインパクトが大きいと想定される要因については、財務インパクトに関する分析を実施し、一定の前提のもと、2050年までの損益計算書(PL)、貸借対照表(BS)、キャッシュ・フロー計算書(CF)のシミュレーションによって特定したドライバーの

PL、BS、CFへの影響度とその重要性を評価しています。

シナリオ分析に基づいた気候関連リスクと機会の評価結果は、影響度、発生可能性等を考慮し、事業戦略に反映しています。特に影響が大きいと評価したリスクと機会、およびそれぞれの対応策の進捗状況は次の通りです。

なお、シナリオ分析で試算した財務インパクトは、一定の前提条件をもとに試算しており、現時点では発生の蓋然性について判断が困難な要素も分析に織り込んでいます。

シナリオ分析

シナリオ名	想定する世界観
2℃未満シナリオ(SSP1-2.6)	環境規制が強化され、ZEB・ZEH水準の建物が普及。省エネ性が高い商品、再エネサービスの需要が増加している。
4℃シナリオ(SSP5-8.5)	環境規制は現状のレベルを維持し、ZEB・ZEH普及は大きくは進展しない。一方、自然災害の頻発化から、防災・減災製品の需要が増加している。

事業／財務インパクトの影響度評価

事業戦略への影響または財務的影響

大：大きいことが想定される 中：中程度と想定される 小：小さいことが想定される

区分	要因	内容	影響		対応
			2℃未満シナリオ	4℃シナリオ	
移行リスク	政策・法規制	炭素税等の負担	大	中	- 再生可能エネルギーへの切り替え(本社BXビル、BSTC TOKIWADAI) - 小山工場、ライフイン環境防災研究所に加え姫路工場への太陽光発電システム導入 - 材料重量削減、組立方法見直しによる環境配慮型スチールドア[SGD]の開発 - グリーン調達ガイドラインの推進および調達先116社に対する環境配慮経営の要請 - 高耐食性めっき鋼板の使用による鉄骨階段[段十廊II]の長寿命化
		エネルギーミックスの変化	大	大	- 消費エネルギーのポートフォリオ管理と最適化の推進 - 生産性と高効率を重視した設備入れ替えの推進
	技術	低炭素技術への移行化	大	小	- CO₂排出量の多い調達品における代替資材への転換の検討 - 調達先へのアンケートを通じた情報収集
物理リスク	急性	自然災害/異常気象の重大性・頻度増加	小	大	- 安定供給を確保するための調達BCPを構築し、サプライチェーンの二重化、自社での最低限在庫(3ヶ月分の製品在庫)の確保、調達に関するガイドラインの整備、自社在庫状況の見える化を推進 - 下流物流に対し「製造部門事業継続活動実施要領」に基づき自然災害を含む緊急事態発生時の道路等のインフラの状況や納品先の受け入れ態勢等の情報収集および対応体制を構築
	機会	気候変動の緩和に貢献する環境配慮商品に対するニーズの高まり	大	小	- 電動ブラインドシャッター「マドマスターソラル」夏場の日射を遮る遮熱効果で冷房効率を向上させ、冬場は日射による熱を取り入れることで暖房効率を向上させるブラインド機能を有した住宅用窓シャッター - 環境配慮型スチールドア[SGD]材料重量の削減、組立方法の見直しにより、ドア1枚当たり35kg・CO₂の排出量削減を実現
		気候変動による影響に適應する製品に対するニーズの高まり	大	大	- 浸水対策 止水マスターシリーズの拡充 止水板付きシャッター、高止水性能を有するドア、簡単設置の止水板、浮力起伏式止水板、簡易型止水シート - 強風対策 ウインドブロックシリーズの拡充 高耐風圧性能を有する工場・住宅向けシャッター、住宅向けHEMS連携および気象警報通知機能付きシャッター

気候変動の緩和と適応に向けたソリューション

気候変動は事業リスクのみならず、エコ&防災事業を推進する当社にとって企業価値を向上させる機会につながると認識しています。

2023年3月に公表された最新の「気候変動に関する政府間パネル (IPCC)」第6次報告書では、蓄積したCO₂による気温上昇は避けられず、地球温暖化の脅威への世界的な対応の強化を提起しています。また一方で温暖化に起因する異常気象や自然災害の増加、甚大化による各地の被害や社会的な影響は大きくなるばかりです。このような状況を背景に、今後さらに気候変動の緩和に貢献する環境配慮型商品や、気候変動に適応するための防災商品への需要が高まるものと見込んでいます。

緩和ソリューション

太陽光発電システム事業

これまで培ってきた金属加工技術と全国に展開するアフターメンテナンス体制を活かし、再生可能エネルギーの活用を推進しています。



オーニング事業 BXテンパル

日差しを調節することで屋外と室内に快適な空間を創り出し、高い省エネ効果と体感温度を下げる暑熱対策に有効な環境配慮商品を展開しています。

スライドキャンバス「ソラカゼ」▶



木材・プラスチック再生複合材「テクモク」

建築解体現場や工場などから排出された廃木材と、リサイクルプラスチックを90%以上使用し、高い耐久性と安定した品質、天然木に近い手触りを併せ持つ資源循環型の商品です。



住宅用電動ブラインドシャッター「マドマスターソラル」

通風と遮光により1年を通して効率的に室内の温度を調節することができることから高い省エネ効果を得ることができます。



適応ソリューション

BX止水板「ラクセット」

さまざまな場所に工事不要で設置ができ、止水機能を発揮しながら人の出入りを可能にします。2022年度に販売を開始した「ラクセットSD」は通用口のスチールドアの枠に止水板をはめ込むだけで、簡単かつスピード設置できます。



簡易型止水シート「止めピタ」

土のうの10倍の止水性能を持つ簡易型止水シート。商品点数が少なく、軽量・コンパクトなパッケージで一人でも持ち運び可能です。使用後のお手入れも簡単で、繰り返し使用でき、保管にも場所を取りません。



浮力起伏式止水板「アクアフロート」

水の浮力だけで、自動で起立する起伏式止水板です。電源不要で夜間や無人の施設でも安心です。大開口にも対応でき、工場、倉庫、ビル、マンション、商業施設、などの浸水対策に最適です。



「ウインドブロックシリーズ」

大型台風や突風等から工場や住宅などの建物を守る高い耐風圧強度を確保した高耐風圧仕様のシリーズです。飛来物などの衝撃に強いだけでなく、負圧による建物への損害を防ぎます。



脱炭素化に向けた活動

気候変動の重要なファクターである脱炭素について、文化シヤッターでは2021年度に「2050年BXグループ脱炭素宣言」を表明し、2050年までに事業活動におけるカーボンニュートラルを達成することを目標に、CO₂排出量削減への取り組みを開始しました。当社では、脱炭素活動の対象範囲を海外グループ会社を含めたグループ全体としています。

当社グループの事業活動におけるCO₂排出量は、電力使用による排出が約4割、業務使用車両のガソリン使用による排出が約4割を占めます。そのため、生産拠点における設備入れ換え等を含む徹底した省エネ活動を土台として、高効率照明の導入や太陽光発電等の再生可能エネルギーの自家発電、自家消費を基本とした100%再生可能エネルギーへの転換と、業務使用車両におけるエコカー（HV・PHV・EV）への切り換えをCO₂削減施策の柱としています。

2022年度は、HV、PHV、EV利用者への環境貢献補助金支給制度によるエコカー切り替えへの促進を図るほか、本社ビルおよび姫路工場に急速充電設備を完備するなどの環境整備を実施し、2023年4月現在の業務使用車両のエコカー使用率は24%となっています。また、今年度はBX紅雲、姫

路工場の新事務所に太陽光発電システムを導入、これにより国内では、太陽光発電システムによる100%再生可能エネルギーの自家発電、自家消費の導入拠点が5カ所となりました。

Scope3については、サプライチェーン上の調達や物流における間接的な排出に対してCO₂削減目標を設定し、サプライヤーの皆様方との連携を通じて、排出量の削減に積極的に取り組みます。

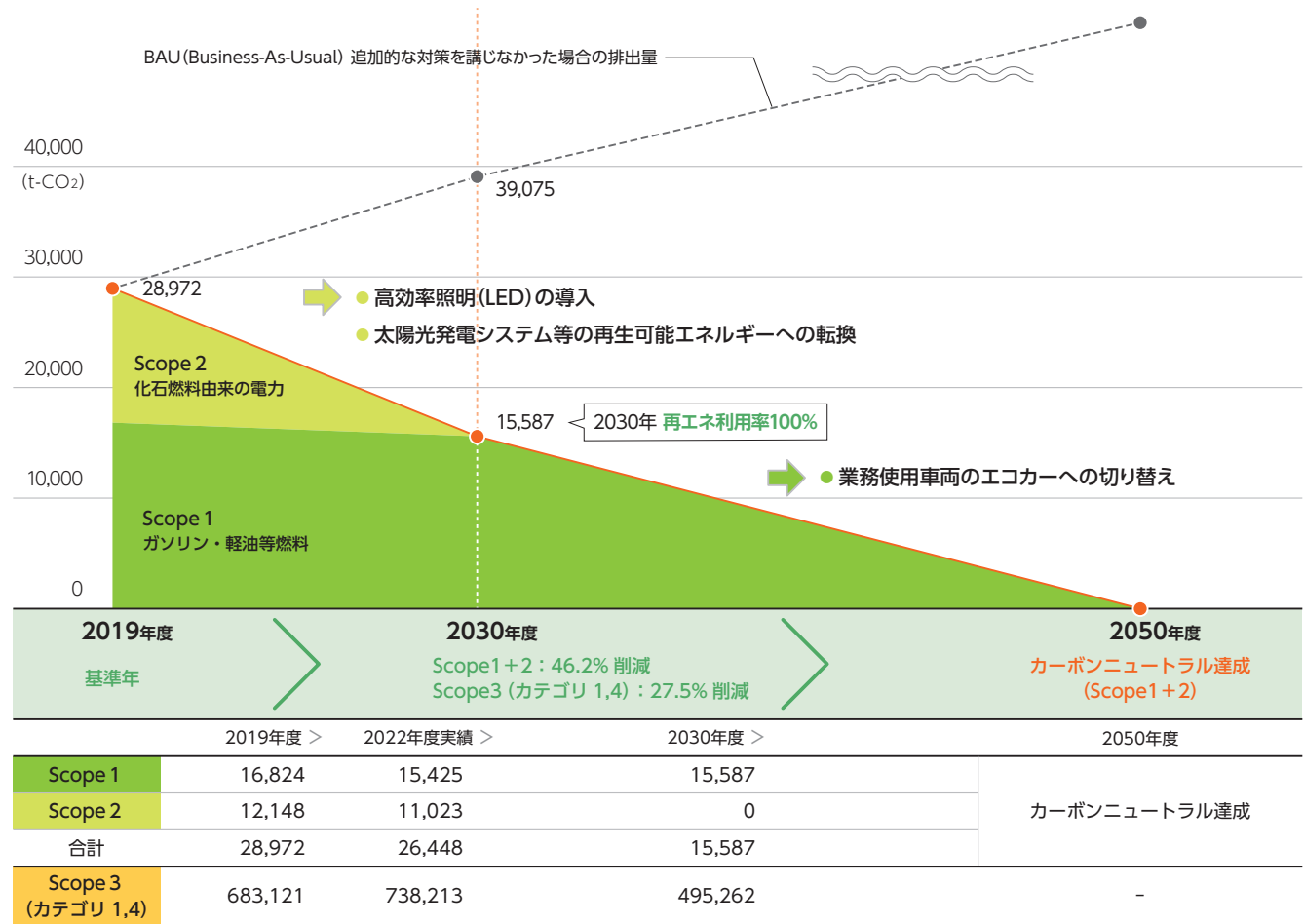
指標と目標

2050年事業活動におけるカーボンニュートラルを達成するために、2019年度を基準年として、SBTが推奨する1.5℃目標に基づき、2030年までにScope1+Scope2を46.2%削減します。

特にScope2は、2030年までに再生可能エネルギー由来の電力調達率を100%とし、排出量実質ゼロをめざします。

また、Scope3については2℃目標を基準とし、カテゴリ1（購入した商品・サービス）、カテゴリ4（輸送・配送）において、2019年度比27.5%削減を目標に掲げています。

● カーボンニュートラル実現までのロードマップ



2022年度の事業活動における環境負荷の全体像

INPUT

エネルギー	電力	6,799千kWh	▼
	灯油	39kl	▲
	都市ガス	102,158m ³	▼
	LPG	21t	▲
	ガソリン	3,400kl	▼
水資源	軽油	567kl	▼
	上水	29,533m ³	▼
	地下水	2,812m ³	▼

前年比 ▲ 増加 → 同等 ▼ 削減

販売・サービスにおける
エネルギーの使用

OUTPUT

大気への放出	CO ₂ 排出量	12,486t-CO ₂	▼
水域への放出	水	32,345m ³	▼

エネルギー	電力	18,745千kWh	▲
	灯油	88kl	▼
	都市ガス	244,886m ³	▼
	LPG	931t	▲
	ガソリン	805kl	▲
水資源	軽油	97kl	▲
	上水	46,920m ³	▲
	地下水	64,604m ³	▲

生産活動における
エネルギーの使用

大気への放出	CO ₂ 排出量	13,962t-CO ₂	▲
	PRTR対象物質	106t	▼
水域への放出	水	111,524m ³	▲

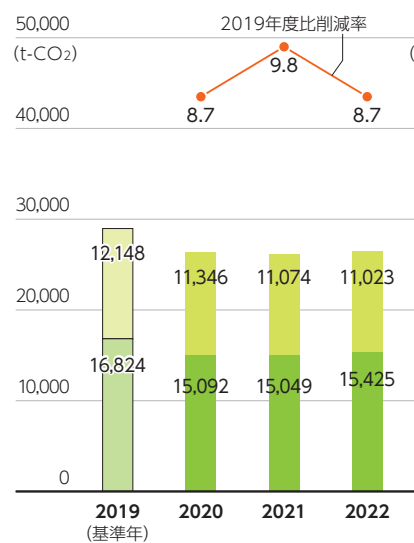
事業活動における
資源の使用

廃棄物	埋立・焼却量	2,120t	▼
	うち生産活動における量※	270t	▲
	リサイクル量	11,154t	▲
	うち生産活動における量※	8,921t	▲

※文化シヤッター7工場、グループ会社10拠点でゼロエミッションを達成

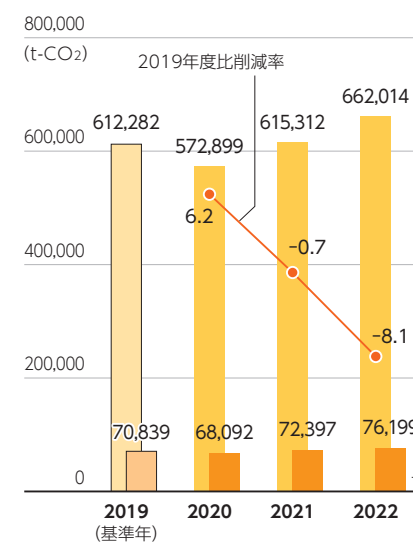
CO₂排出量の推移 (Scope1+2)

■ Scope1：自社の燃料使用等による直接排出
■ Scope2：他社から供給された電気等を使用したことによる間接排出



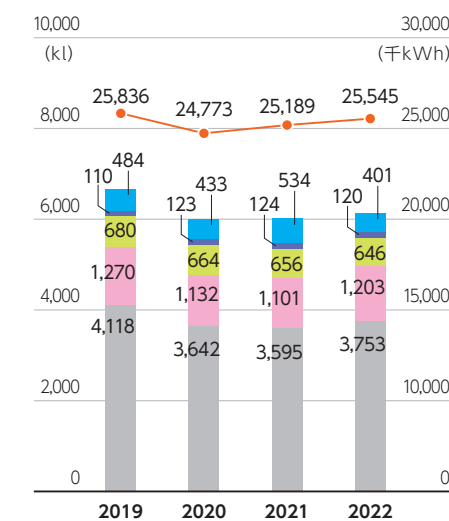
CO₂排出量の推移 (Scope3)

■ カテゴリ1：購入した製品・サービス
■ カテゴリ4：輸送・配送



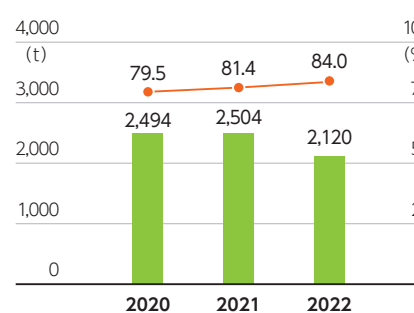
エネルギー使用量の推移

■ ガソリン ■ LPG ■ 軽油 ■ 灯油 ■ 都市ガス
- - 電気使用量



廃棄物排出量・リサイクル率

■ 廃棄物排出量 - - リサイクル率



化学物質の管理

前年比 ▲ 増加 → 同等 ▼ 削減

大気への放出量 (t)		
エチルベンゼン	18.6	▲
キシレン	36.4	▲
トリメチルベンゼン	1.6	▲
トルエン	34.7	▼
鉛その他化合物	0.01	▼
合計	91.3	▲

移動量 (t)	
エチルベンゼン	2.0
キシレン	4.1
トリメチルベンゼン	0.002
トルエン	8.1
鉛その他化合物	0.03
合計	14.2

資源循環の推進

ゼロエミッションへの挑戦

BXグループ環境ビジョンでは、資源循環を重点領域の一つに掲げ、事業活動で発生するあらゆる廃棄物について、できる限り排出量を抑制し、再利用やリサイクル資源として活用する取り組みを推進しています。

グループ内生産拠点の各工場では、焼却や埋め立てなどの廃棄物をできる限りリサイクルとして有効活用することで



環境人材の育成

環境教育の実施

BXグループ全従業員の環境に関する知識の平準化を図り、環境リテラシーを向上させるための学習を実施しています。一企業市民として地球環境の未来に責任を持ち、環境問題に真摯に向き合うことで組織の目標であるカーボンニュートラルの達成に向け、一人ひとりが自ら行動することを期待しています。

こどもエコクラブへの支援

公益財団法人日本環境協会が主催する「こどもエコクラブ」のパートナー企業として、子どもたちの自主的な環境活動を

「排出ゼロ」をめざすゼロエミッション活動を推進しており、すでに国内26拠点中17拠点においてゼロエミッションを達成しています。

BXグループでは、2026年までに国内生産拠点におけるゼロエミッション達成率100%を目標に掲げ、廃棄物を出さない循環型社会の構築をめざしています。

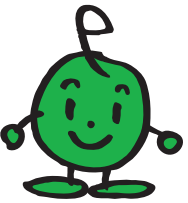
VOICE

BXケンセイ
生産管理部 総務課 総務係 **前田 香穂**



焼却や埋立処分していた廃棄物をリサイクルに転換するために、以前から行っていた廃棄物の分別をさらに細分化し、処分場所の整理を徹底しました。活動を始める前は従業員全員の協力が得られるかどうか不安でしたが、すでに分別が習慣化していたことやSDGsへの理解があったことで、目標通り2022年度内にゼロエミッションを達成することができました。収集運搬業者や処分業者との処分方法等の確認や、契約内容の見直しなどには苦労しましたが、いろいろな交渉を通じて、社会全体の廃棄物に対する考え方が以前とは変わってきていることを実感しました。ゼロエミッションは達成がゴールではありませんので、引き続き維持継続に取り組んでいきたいと思っています。

サポートしています。こどもエコクラブの2023年11月現在の登録団体は2,037クラブ、8万人以上の幼児から高校生までが研究テーマに沿って日本全国で環境活動をしています。年に一度開催される「こどもエコクラブ全国フェスティバル」には当社も毎年参加し、当社の環境商品を紹介することで子どもたちと交流を図っています。



こどもエコクラブ
イメージキャラクター
「エコまる」

こどもエコクラブ <http://www.j-ecoclub.jp/>

自然との共生

環境省「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加

自然共生を取り組むべき重点領域の一つと捉え、環境や生態系の保全活動に積極的に取り組んでいます。

2022年度には環境省が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」に賛同し、参加を表明しました。

「30by30」は、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全することを目標としたイニシアチブで、環境省ではこの「30by30」の達成に向け、国立公園等の拡充

だけでなく、地域、企業、団体によって生物多様性の保全が図られている土地をOECD (Other effective area-based conservation measures) として国際データベースに登録し、その保全を推進していくことをめざしています。



環境省 30by30
<https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/>

アルピニスト野口健氏と実施する富士山清掃活動

グループや協力会社の従業員が家族と一緒に参加できる富士山清掃活動は、2013年から継続して実施する従業員主体の環境保全活動です。これまでにのべ1,000名以上が参加し、約12tもの廃棄物を回収しました。

清掃活動を指導するNPO法人富士山クラブは、「水・緑・命（生態系）」をキーワードに、保護、保全、再生のための具体的なプロジェクトを推進することで、富士山の自然環境保護活動を行っています。同法人の理事長を務める野口健氏は長年富士山の環境保全に携わり、日本のシンボルである富士山を未来につなげる必要性を発信し続けるほか、認定NPO法人ピーク・エイドを通じ、ヒマラヤの自然保護活動等にも尽力するなど、多岐にわたる活躍をしています。当社は野口健氏の活動を支援し、今後も連携して自然環境保護活動を推進していきます。

再造林支援への取り組み－BXカネシン－

BXカネシンは、木造建築の構造金物や建築用資材を製造・販売する金物メーカーです。木材や森林との関わりは深く、2010年の木材利用促進法以降、木造建築の可能性が広がる中、国内における森林保全は事業継続のためにも、非常に重要な課題と捉えています。

グループ全体で2050年脱炭素化を達成するために、事業活動におけるCO₂の排出削減に取り組むほか、植樹によるカーボンオフセットの観点から、取引先企業の(株)山大様が実施する持続可能な森林資源の活用をめざす取り組みに賛同し、苗木を寄付する再造林促進に関する協定を2022年7月に締結しました。この協定により、同社は(株)山大様のプレカット邸別配送で使用される金物量に応じた少花粉杉の苗木を寄付します。

(株)山大様ではSDGsの取り組みの一環として、宮城県内の国有林を除く伐採跡地において、再造林に取り組む森林所有者に対し、スギ花粉症対策の少花粉杉苗木を提供することで森林資源を維持増進する協定を、石巻地区森林組合、宮城県東部地方振興事務所と締結し、植樹に取り組んでいます。



認定NPO法人ピーク・エイド <https://www.peak-aid.or.jp/>
野口健公式ウェブサイト <https://www.noguchi-ken.com/>
認定NPO法人富士山クラブ <https://www.fujisan.or.jp/>

協定締結後の活動として、同社では2022年11月に石巻地区森林組合が管理する区域面積0.35ヘクタールの皆伐跡地に少花粉杉のコンテナ苗約700本を植栽するため、従業員5名が植樹活動に参加しました。山林は急勾配の場所も多く、参加者からは「改めて植樹の過酷さと重要性を実感した」との声もありました。BXカネシンではこの活動を通じて、次世代層への教育と環境への意識向上にもつなげています。

再造林によるカーボンニュートラルの実現に向けたこのような取り組みは、民間企業等に広がりつつあります。今後もBXグループが環境ビジョンで掲げる「気候変動」「資源循環」「自然共生」に資する具体的な取り組みを実施し、また他拠点においても展開していきたいと考えています。

VOICE

(株)山大
取締役 開発生産部部长 **阿部 哲也様**



私たち(株)山大は、丸太を原料に木材製品の生産からプレカット加工、住宅建築までを担う会社です。森林は資源となるだけでなく、土砂崩れなどの災害防止機能やCO₂の吸収など、自然環境の維持に欠かせない貴重なものです。宮城県内では毎年900ヘクタールの人工林が伐採されているものの、原木の価格低下等を背景に再造林の実施率は2～3割と低迷しています。木を生業とする会社として、森林を資源活用した跡地に再び苗木を植えて育てるという、循環利用のサイクルを構築することでSDGsの達成に貢献できるのではないかと考え、宮城県東部地方振興事務所様、石巻地区森林組合様のご賛同を得て、再造林促進に関する協定を締結しました。当社の県産杉材の販売量に応じ、2020年より3年間で約2,500本の苗木を植樹することができました。苗木は社会問題化している花粉症対策として、「少花粉杉」を採用しています。2022年度からはこの取り組みにご賛同くださったBXカネシン様とも協定を締結し、植樹祭にもご参加いただきました。今では一般の方からもご寄付いただくなど、着実に広がりを見せています。植林を継続することで、カーボンニュートラルやSDGsの取り組みが今後ますます普及することを願っています。



企業市民としての社会貢献

地域との共創

BXグループでは、多様な福祉サービスを提供する団体と連携し、全国各地で地域課題の解決に貢献しています。

文化シャッターサービスでは障害を抱えた方々が製作した商品を積極的に購入し、ノベルティとする活動を長年継続しているほか、BXティアールなどでは月に一度、障害者就労支援団体によるパンの出張販売を行っています。BX沖縄文化シャッター、御着工場などでは、食品ロス削減や食品の有効

活用のため、自治体やNPO法人を通じたフードドライブを実施し、地域の子どもたちや福祉施設に食料品を届けています。今後もこのような地域に根差した貢献活動を全国で展開していきます。



BX沖縄文化シャッターのフードドライブ

人道的社会貢献

自治体との連携

シャッターの修理・点検を行う文化シャッターサービスは、全国各地の消防学校や消防本部で実施される消防訓練で非常時におけるシャッター破壊指導を1994年から継続して実施しており、迅速な救助活動に貢献しています。2022年度は消防学校21校で1,172名の消防隊員が受講し、静岡消防学校より感謝状が贈呈されました。

今後も各自治体と連携しながら、安心・安全な暮らしづくりに貢献していきます。



消防破壊訓練の様子

被災地支援

東日本大震災からのさらなる復興に向けては、震災の記憶を伝え継ぐと共に、東北の未来をつくる原動力となる支援を続けることが必要です。文化シャッターでは、産業復興や被災地を知る機会として、本社併設のBXホールで「BXマルシェ東北うまいものフェア」を実施しているほか、震災発生直後より宮城県亘理町と交流を持ち、地域の子どもたちにスポーツ教室や縁日を行う「わたりこどもまつり」を開催しています。このような活動が認められ、2023年4月には宮城県亘理町観光協会より、永年功労者として表彰をいただきました。



東北支店に授与された表彰状

文化活動の支援

文化活動を通じた社会貢献

文化シャッターは「建材で文化に寄与する」という創業者の考えを継承し、さまざまな文化活動を支援しています。BXホールでは、音楽や伝統芸能などを支援するため、子育て支援など地域課題の解決に取り組む団体に協賛し、プロの声優による絵本の読み聞かせ会や参加型のクラシックコンサートなどを開催し、地域との交流を図っています。

※ 2020～2022年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響によりイベント等の活動は自粛しました。

スポーツを通じた社会貢献

アルティメット*競技の実業団チーム文化シャッター「Buzz Bullets」は、文京区と協働したアルティメット大会や障害者福祉施設でのスポーツ教室の開催など、選手が主体的に活動を行っています。

また文京区を拠点とするサッカーチームのオフィシャル

スポンサーとして、地域社会の活性化を応援すると共に、チームを引退した選手のセカンドキャリア支援にも取り組んでいます。このような活動が認められ、当社は7年連続で東京都スポーツ推進企業の認定を受けています。



障害者福祉施設リアン文京のドッチビーチーム「UNITY」

*フライングディスク(フリスビー)を用いた7人制チームスポーツ。



人権の尊重

BXグループは「快適環境のソリューショングループ」として、多彩なもののづくりを通じて、安心・安全の提供により人々の幸せを実現すると共に、社会や経済の発展に貢献し続けていくことをめざしており、人権の尊重や人権課題へ取り組むことは欠かすことのできない要素です。「誠実をもって社会に奉仕する」と創業の精神にあるように、当社グループが文化として継承してきた「人を大切にする会社」を実践していくために、人権尊重の取り組みを進めていきます。

人権方針の策定

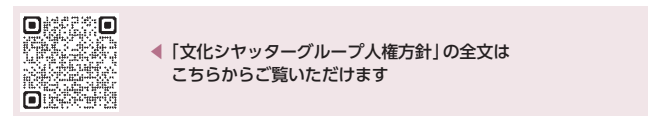
BXグループでは、これまでもCSR憲章「働く仲間と共に」に基づき、人権の尊重に取り組んできましたが、国際社会における人権リスクの高まりや、課題の変化に対応し、サプライチェーンを含めた人権マネジメントの高度化を図るために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本とした人権に関する国際規範に基づき、2022年11月新たに人権方針を定めました。

また、従業員の理解促進のため、人権やLGBTQに関するコラムを発信し、従業員の人権教育に取り組んでいます。

今後も「文化シャッターグループ人権方針」に基づき、グループ全体で人権尊重への理解を深め、責任を果たすことで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

優先して取り組む重要な人権課題

- 差別の禁止
- ハラスメントの禁止
- 職場における安全と健康の確保
- 適正な賃金の支払いおよび労働時間の管理
- 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



◀「文化シャッターグループ人権方針」の全文はこちらをご覧ください



人権デュー・ディリジェンスの推進

人権方針に基づき、サプライチェーンを含めた事業に関わる人権リスクの特定・評価、防止・軽減を行っていくために、関連部署を横断したプロジェクトチームを立ち上げ、人権デュー・ディリジェンス実施ガイドラインを策定しました。

今後はプロジェクトチームの機能を働く仲間と共に委員会の中で発展させ、事業部門ごとに特有の人権課題に留意しながら、人権リスクの検証や改善に向けた人権デュー・ディリジェンスの取り組みを推進していきます。

2023年度はガイドラインに則り、事業上の人権への影響評価と人権に関する従業員アンケート調査を実施します。調達先においては、人権項目を含め策定し直した調達方針の理解促進とアンケート調査を実施し、人権課題の評価・特定を行っていきます。

ハラスメントの防止

文化シャッターでは、ハラスメントの判断基準や防止策、具体的な禁止事項などを定めた「ハラスメント防止基準」を運用し、ハラスメントにあたる行為を明確にしています。e-ラーニングを通じた教育だけでなく、2022年度はグループの全管理職向けにハラスメント研修を実施するなど、さまざまな学習機会を設けています。

外国人技能実習生への対応

外国人技能実習生に対しては、外国人技能実習制度に基づいた適切な運営を行い、人権リスクを回避、低減するための仕組みづくりに取り組んでいます。また、施工現場のルール、安全管理などの指導、賃貸住宅の家賃補助、日本語能力検定3級合格に向けた語学教育のほか、いつでも生活や仕事について相談できる体制を整えるなど、慣れない生活環境の中でも安心して技術を習得できるよう、さまざまなサポートを行っています。

相談・通報窓口の設置

社員等からの公益・内部通報やハラスメント等に関する相談または通報の適正な仕組みを設けることにより、不正行為等の早期発見と是正、コンプライアンス経営の強化を図るため、相談・通報窓口を社内外に設置、運用してきましたが、このたびBXグループ共通の相談・通報窓口を外部に設置し、透明性の確保と情報集約の効率化を図ると共に、人権に関する相談・通報窓口としても運用を開始しました。

WEB上の専用窓口では、外国人労働者も母国語で利用できるよう英語、ベトナム語にも対応しています。

なお、相談者が不当な扱いを受けないよう保護を徹底しています。



人材に関する基本的な考え方

BXグループでは、刻々と変わる社会環境や多様化する顧客ニーズへ対応し、社会に新たな価値を創出し続けていくためには、人材こそが重要な事業基盤の一つであると考えています。

「人と地球の快適環境」の実現をめざして、当社グループの成長と中期経営計画のさらなる推進のためには、属性を問わず、個性や能力などさまざまな価値観や視点を受け入れる必要があり、当社グループが求める人材像や社是、経営理念といった企業文化を体現できる人材を育成し、事業施策を実行していく必要があります。

働く仲間の個性と創造性を尊重し、一人ひとりの満足と成長をめざして、ダイバーシティ&インクルージョンの推進による多様な人材の確保や、人材育成制度の充実、多様な能力を発揮できる環境づくりに努め、従業員エンゲージメントの向上を図ることで、人材基盤を強化していきます。そして、それら人材の高いシナジー効果による基幹事業の収益力強化と注力事業の売上規模の拡大および新たな事業への挑戦により、経営のレジリエンスを高めることで、持続的な成長と企業価値の向上につなげていきます。

中長期的な企業価値の向上

中期経営計画ビジョン

「未来を切り開く、快適環境のソリューショングループをめざして」

イノベーションの創出
ソリューション力の醸成

ダイバーシティ&インクルージョン

- 属性や経験など多様な人材の確保による価値観・視点・経験の共有
- 専門性の高い人材の起用と人材の融合

人材育成・人事制度

- 研修等を通じた成長機会の提供
- スキル向上と主体性・向上心の醸成
- 公正・公平な人事評価と重要ポジションへの登用

働き方支援

- 働きがい・生きがいの創出
- ライフステージに応じた働きやすい環境づくり
- 心身の健康促進

求める人材像

自ら考え行動し、課題を解決できる人

何事にも積極的にチャレンジし、常に前向きに考え行動できる人

既存の事業領域に限らない専門的な知見・技術や発想等により、新たな事業領域を創出できる人

CSR憲章・行動指針

P23-24

「働く仲間と共に」

働く仲間の個性と創造性を尊重し、一人ひとりの満足と成長をめざします。

大切にしたい創業の精神

社是（誠実・努力・奉仕）

経営理念

私たちは、常にお客様の立場に立って行動します
私たちは、優れた品質で社会の発展に貢献します
私たちは、積極性と和を重んじ日々前進します

企業風土・従業員としての心構え

明・元・素
(明るく、元気に、素直)

人材を資本と捉える人的資本の考え方を経営戦略に反映し、このような取り組みを通じて人材価値の最大化を図っています。



◀ 人的資本の考え方の詳細については、有価証券報告書で開示しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様な能力の獲得や発揮機会の提供を図り、ダイバーシティ&インクルージョンを積極的に推し進めていくため、新たにダイバーシティ&インクルージョン方針を定めました。

誰もが個性を活かし能力を最大限に発揮できる環境を整備し、さまざまな価値観や視点を受け入れることで新たな価値の創出に挑み、グループの成長につなげていきます。

● 多様な人材の確保

国籍や年齢、性別、障害の有無等で差別することなく中途者も積極的に採用し、多様な価値観、多角的な視点を取り入れることで、人材の硬直化を抑制し、新たな事業の創出や企業の成長につなげています。

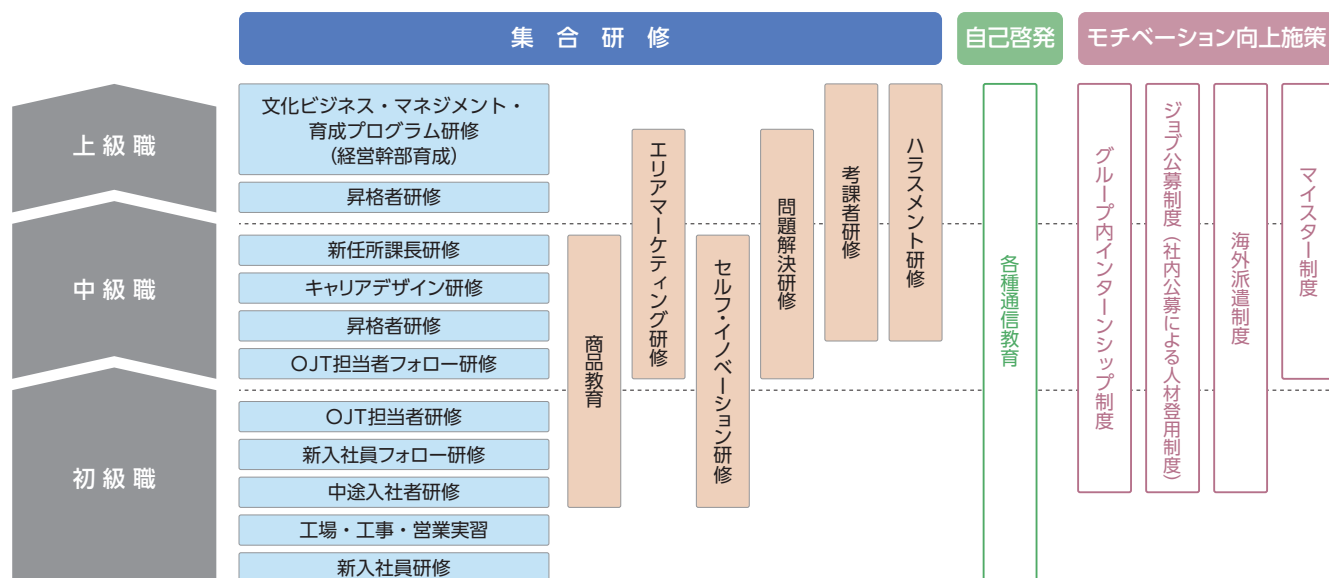
女性の採用については、働き方改革の推進、新商品や新事業の探索など、当社の成長には女性の視点は重要と考えており、積極的な採用による社員男女比率のバランスの改善を図ると同時に、テレワーク勤務や育児休業の拡充など、柔軟な働き方ができる環境整備に努めています。

また、中堅の女性従業員を対象にマネジメント力やリーダーシップ力を磨くためのキャリアデザイン研修を実施しています。

障害者の採用については、「当社に限らず、どの企業においても戦力となる人材に成長する」を目標に、全国各部門、職種での採用を推進しています。2022年度は希望するすべての障害者を社員へ身分変更し、処遇の改善と活躍の機会を拡げ、満足度の向上を図ると共に、採用市場における競争力強化を図っています。

中途採用者比率 **81.6%** キャリアデザイン研修参加者 **39名**
新卒女性採用比率 **27.1%**
女性管理職比率 **2.2%** 障害者雇用率 **2.15%**

人材育成・モチベーション向上施策体系図



人材の育成

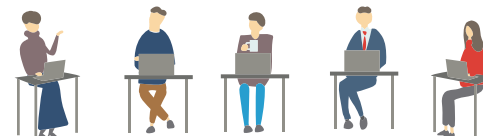
文化シャッターでは、企業の価値は従業員一人ひとりの人材力の総和であると考えており、人材育成の取り組みとして、職位、職能に応じた階層別研修をはじめ、問題解決能力やイノベーション力などスキルアップを図るさまざまな研修や生産性の向上に向けたITリテラシーに関する通信教育等を実施しています。なお、各研修では経営陣が従業員の成長への期待や会社の姿勢、方向性を直接講話する機会を設けています。

さらに、建築、施工管理などの専門技術のスキルや資格の取得推進のため、資格取得者には資格手当や祝金などのインセンティブも付与しています。

また、製造現場等における当社固有の技術や高度な技能を伝承し後継者を育成するため、2007年よりマイスター制度を導入しており、スキルの向上により、製品の安心・安全の提供、多様化するニーズや顧客満足度の向上に応えることが可能と考えています。なお、マイスターの内、4名は定年後再雇用者であり、シニア層のモチベーション向上と、その活躍が当社の成長に寄与しています。

これらの施策により従業員一人ひとりが、当社グループが求める人材像を体現していくことで、社会に提供する価値の領域を拡大し、レジリエントな企業体の構築につながることを期待しています。

従業員一人あたりの研修時間 **14時間 / 年**
ITリテラシー通信教育受講者数 **139名**
マイスター数 **38名**



S 働く仲間の幸せを追求 働く仲間と共に



● 人事評価

多様な人材が持つ能力を充分に発揮できる適材適所の配置を進めるため、職能資格に応じた保有能力の評価や、業績評価、情意評価など多面的な評価と、定期的なフィードバック面談を行い、従業員の成長やモチベーション向上につなげています。また、公正・公平な評価をするため、考課者研修を継続的に実施しています。

考課者研修受講者数 **32名**

● 重要ポジションへの登用

経営幹部レベルの人事異動等については、経営陣による現場での情報収集や経験等を踏まえ、事業戦略や施策の実行に最適な人員配置等を実施しています。各部門においても、同様に最適な人員配置を行っていますが、従業員の将来、モチベーション向上や、当社の将来を見据え、年齢や経験にとらわれない人事配置も行います。

多様な働き方の支援と働く環境の整備

従業員の満足度向上と生産性の向上をめざし、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方ができるよう、各種制度の拡充を図っています。

有給休暇取得率 **64.5%**

- フレックスタイム制度
- テレワーク制度（在宅・モバイル・サテライトオフィス勤務）
- 年次有給休暇の計画的付与日数を5日から7日に増加
- 半日有給休暇の限度日数の廃止
- 看護休暇の対象となる子の年齢を中学校に入学するまでに引き上げ
- 介護・指定難病等休暇制度（失効する有給休暇を積み立て、家族の介護時や従業員が指定難病に罹患した時に利用）
- ボランティア休暇制度

● 育児休業取得の促進に向けた取り組み

性別に関わらず仕事と育児を両立できるよう、育児休業制度を利用した従業員へのアンケート調査を参考に、法令以上の制度を整えるなど、職場環境や制度の整備に取り組んでいます。

本人または配偶者が妊娠したことを会社に申し出た際は、育児休業制度や取得者の事例の周知と育児休業取得への意向確認を行っています。また、育児休業に関する相談窓口も設置しており、安心して働ける環境整備に努めています。

● VOICE

小山工場 散図課 **星野 卓哉**



二人目の出産予定日から約1カ月半、育児休業を取得しました。一人目の子の時は取得しなかったこともあり、今回取得を希望することにためらいがありましたが、職場の皆さんからの温かい言葉のおかげで、取得に踏み切ることができました。育児休業期間中は家族と一緒に過ごせる喜びを感じる一方で、生活リズムの異なる二人の子育てに忙殺され、あっという間に時間が過ぎ去ってしまったという印象でしたが、今振り返れば、妻と力を合わせて真剣に子育てに向き合えた濃密な時間だったと感じています。職場復帰後も育児に協力できるように帰宅時間を少しでも早めようという意識を持つようになり、仕事は見通しを立てて、より計画的に進められるように効率化を図るようになりました。帰宅後は妻と家事、育児を分担しお互いに負担がかかりすぎないようにしています。育児休業はわが子の成長を間近に感じられる一生に一度しかない貴重な時間だと思っています。取得を少しでも検討している方は勇気を出して取得して欲しいです。

2022年10月「育児・介護休業法」の改正による、出生時育児休業の導入や育児休業の分割取得が可能となった際には、従業員の理解促進のために社内報で詳しく取り上げるなど、育児休業取得の促進を図っています。

男性育児休業取得率 **22.9%**

- 最長3歳まで取得可能
- 育児休業の開始日から5日間を有給化
- 産前休暇を出産予定日の8週間前から取得可能
- 育児のための短時間勤務は、対象となる子の年齢を中学校に入学するまでに引き上げ

● 従業員の健康促進

文化シャッターでは、従業員が心身共に健康で働き続けられるようさまざまな取り組みを行っています。

長時間労働防止のため、時間外労働の目標時間を設定し、仕事の進め方の見直しや業務のシステム化によるDXの推進などによる生産性の向上を図っています。

定期健康診断の再検査については受診率100%を目標に掲げ、継続的な周知により受診を促しています。また、産業医による健康相談を大型拠点で定期的に実施しています。

また、メンタルヘルス不調の未然防止のため、ストレスチェック制度を導入しており、健康状態の確認に加え、ストレスを感じにくい思考に切り替えるメンタルタフネスやセルフケアの方法についての学習や結果に応じた医師への面談希望など、多面から従業員の心身の健康をサポートしています。

時間外労働時間 **30.3時間**
健康診断の再検査受診率 **22.2%**
ストレスチェック受検率 **83.4%**

● 労働安全衛生

安心・安全な職場環境と従業員の健康を確保するために、安全衛生管理規定に従い、全社に安全衛生管理体制を確立しています。

事業場における労働災害防止のため、安全衛生委員会を中心に、機械、作業、環境等による危険に対する措置の実施や、安全衛生教育、作業環境測定等に取り組んでいます。

労働災害度数率 **0.9%**

持続的な経済の成長

G



成長と共に



コーポレート・ガバナンスの推進

基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としては、株主や投資家の皆様をはじめとして、お客様、取引先、地域社会の皆様などステークホルダーの期待に応える事業活動を実現するために、さらなる経営の透明性向上の観点から、経営のチェック機能を充実し、かつ公平性の維持継続を図るため、コーポレート・ガバナンス体制の強化、充実と適時的確な情報公開を行っています。

また、国内取引所での上場会社を対象に「コーポレートガバナンス・コード」が適用されたことに伴い本コードを適切に実践し、持続的な成長による企業価値の向上を図り、ステークホルダーの皆様ひいては経済全体の発展に寄与するという考え方に賛同し、さらなるコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいきます。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は監査等委員会設置会社の機関形態のもとで、取締役会が経営を監督しており、経営の監督と業務執行を分離させるために執行役員制度を採用しています。

本レポート発行時における経営体制は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）7名、監査等委員である取締役5名（うち独立社外取締役4名。）および取締役兼務者6名を含む執行役員24名で構成されています。

独立社外取締役の選任

	経験と見識	活動状況
藤田 昇三氏	名古屋高検検事長をはじめ、検察官としての要職を歴任され、また退官後は弁護士として活動するなど、法律分野に精通した豊富な知識と高い見識を有しています。	主に法律の専門家の見地から意見を述べるなど取締役会および監査等委員会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための発言ならびに内部統制システムの構築にあたり助言・提言を行っています。
阿部 和史氏	株式会社UACJの出身であり、同社における豊富な実務経験に加えて、同社での常勤監査役としての職務経験も持ち合わせています。	主に他社における豊富な実務経験および監査役としての職務経験から意見を述べるなど取締役会および監査等委員会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。
早坂 善彦氏	前田建設工業株式会社の元取締役専務執行役員として、主に建設業界における企業経営者としての豊富な経験とその経験に基づく高い見識を有しています。	主に他社における経営者としての経験から意見を述べるなど取締役会および監査等委員会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。
嶋村 和恵氏	早稲田大学において商学学院教授を務める傍ら、教務部副部長、商学学院長、商学部長を歴任するなど、主に学術界における商学分野の専門家としての豊富な知識と幅広い見識を有しています。	主に消費・マーケティング分野の専門家の見地から意見を述べるなど取締役会および監査等委員会の意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。



取締役会の実効性評価

文化シャッターでは2022年度において開催した取締役会の実効性について、2023年3月31日時点で在籍している全ての取締役を対象として、「取締役会の構成」「取締役会の運営」「取締役に対する支援体制」「取締役自身の取り組み」「監査等委員会について」「総括」の6つの項目で構成される全46問のアンケート形式による自己評価を実施しました。

各取締役の自己評価の結果、当社取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会の実効性が確保できていると分析・評価した一方で、取締役会の実効性をさらに高めていくために、グループ会社における事業活動についての報告、内部統制やリスク管理体制に関する報告・議論等のさらなる充実などの必要性を再認識いたしました。

今後は、各取締役の自己評価結果と意見を踏まえ、認識された課題の解決および実効性評価項目の見直し等に継続的に取り組むことならびに取締役自らが問題提起し、議論を活性化させることで、当社取締役会のさらなる実効性の向上に努めていきます。

指名・報酬委員会

文化シャッターは2021年8月より、取締役の選解任等および報酬等の決定に関する取締役会の機能の独立性、客観性、説明責任の強化を目的として取締役会の下に諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。

指名・報酬委員会の委員は、取締役会決議により選定された3名以上の取締役で構成し、その過半数は独立社外取締役としています。また、委員長は指名・報酬委員会の決議によって、委員の中から選定され、現在は独立社外取締役が就任しています。

社外取締役の独立性および多様性

文化シャッターでは、社外取締役を選任するための独自の基準または方針は定めていませんが、会社法等の法令や東京証券取引所の独立性基準に準拠して選任することとしています。

独立社外取締役4氏は、各分野における豊富な経験と、その経験に基づく高い見識を有しており、当社事業活動への助言や当社の意思決定における妥当性、適正性の確保などコーポレート・ガバナンスの強化に貢献しています。

業績連動報酬制度の導入

取締役の報酬等は、株主総会が決定する金銭報酬および株式報酬ごとの報酬等総額の限度内で、当社経営方針の実現ならびに当社企業価値の継続的かつ中長期的な向上に資するため、個々の取締役の役割と責務等を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。

これまで取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は「月額報酬」、「役員賞与」により構成されていましたが、2022年6月より新たに「株式報酬」を導入しました。

本制度は取締役の報酬と当社の業績および株式価値との

連動性をより明確にし、取締役が株価の変動によるリスク・リターンを株主と共有することで、中長期的な業績および企業価値の向上に貢献する意識を高めることを目的としています。

監査等委員による監査および内部監査の実施

文化シャッターでは、監査等委員会設置会社として、監査等委員である取締役が取締役会における議決権を持つことなどにより、取締役会の監査機能を一層強化しています。当社の監査等委員会は独立社外取締役4名を含む5名の監査等委員である取締役で構成されており、経営の透明性確保を目的として、適法性、妥当性の面から取締役の職務執行状況の監査を行っています。

監査等委員監査では、取締役会、常務会はもとより、営業・製造に関わる社内重要会議への出席や重要書類閲覧のほか、グループガバナンス体制強化のため、CSR統括部監査室および経営企画部と協働して、海外を含むグループ会社への往査（リモートによる監査を含む。）を実施するなど、職務執行全般について監査しています。

また、CSR統括部監査室や事業本部業務部によって、事業本部、支店、工場、営業所等を対象に計画的に内部監査を実施しています。監査等委員会、内部監査部門、会計監査人は随時、情報や意見を交換し合う三様監査の体制を整え、監査の実効性を確保しています。

内部統制システムの整備状況

取締役会は当社と当社の子会社の取締役および従業員の職務執行が、法令や定款への適合を確保するため、会社法第362条第4項第6号と会社法施行規則第100条各号の規定に基づき、内部統制システム構築の基本方針を定め、当社と当社の子会社の全ての役員および従業員が効率性、公正性、法令遵守、資産保全を全業務において達成するための体制を整備しています。

コンプライアンスの強化

BXグループでは、法令遵守はもとより、社会規範や企業倫理に基づいた行動を一人ひとりが実践するよう、遵守すべきルールを定めたCSRガイドラインを制定しています。全従業員には常時携帯できるコンパクトサイズの「CSR憲章手帳」を配布し、コンプライアンスを意識した行動を促すほか、e-ラーニングや各種法律の動画配信を行うなど、気軽に学習できる機会を設け、従業員の意識向上を図っています。

また、新入社員、中途入社者、新任管理職向け、グループ会社向けのコンプライアンス研修を実施し、組織単位で不正を許さない風土づくりに努めています。さらに、コンプライアンスの浸透度を定量化し、評価するために、理解度確認テストと組織風土診断を実施し、教育や評価項目設定の参考としています。

今後も組織的にコンプライアンス違反を防止するための環境づくりを推進していきます。

取締役・取締役監査等委員



潮崎 敏彦

代表取締役会長

2007年 取締役上席執行役員
2012年 取締役専務執行役員
2016年 代表取締役社長
執行役員社長
2021年 代表取締役会長（現任）



小倉 博之

代表取締役社長 執行役員社長

2011年 取締役上席執行役員
西日本事業本部長
2018年 取締役常務執行役員
営業担当
2021年 代表取締役社長
執行役員社長（現任）



嶋村 悦典

取締役 専務執行役員
新事業・商品開発・海外担当

2011年 取締役上席執行役員
商品開発担当兼
商品開発部長
2018年 取締役常務執行役員
2021年 取締役専務執行役員（現任）



藤田 義徳

取締役 常務執行役員
営業・設計・施工担当

2014年 執行役員九州支店長
2017年 取締役上席執行役員
西日本事業本部長
2021年 取締役常務執行役員（現任）



三田 充

取締役 常務執行役員
東日本事業本部長

2014年 文化シャッター
サービス（株）
代表取締役社長
2018年 取締役上席執行役員
2021年 取締役常務執行役員（現任）



市川 治彦

取締役 常務執行役員
業務担当

2013年 執行役員人事総務部長
2018年 取締役上席執行役員
2021年 取締役常務執行役員（現任）



山崎 浩樹

取締役 上席執行役員
営業開発事業本部長

2015年 西日本事業本部業務部長
2017年 執行役員営業企画部長
2019年 取締役上席執行役員（現任）



松山 成強

取締役 監査等委員（常勤）

2013年 CSR統括部長
2015年 執行役員CSR統括部長
2021年 常務執行役員CSR統括部長
取締役監査等委員（常勤）
（現任）



藤田 昇三

取締役 監査等委員
（独立社外取締役）

2010年 名古屋高等検察庁検事長
2016年 当社監査役
2017年 当社取締役監査等委員
（現任）



阿部 和史

取締役 監査等委員
（独立社外取締役）

2010年 住友軽金属工業（株）
（現（株）UACJ）
常務執行役員
管理本部副本部長
2013年 同社常勤監査役
2016年 当社監査役
2017年 当社取締役監査等委員
（現任）



早坂 善彦

取締役 監査等委員
（独立社外取締役）

2012年 前田建設工業（株）
取締役専務執行役員
2017年 （株）エフビーエス・ミヤマ
（現（株）エフビーエス）
取締役会長
2021年 当社取締役監査等委員
（現任）



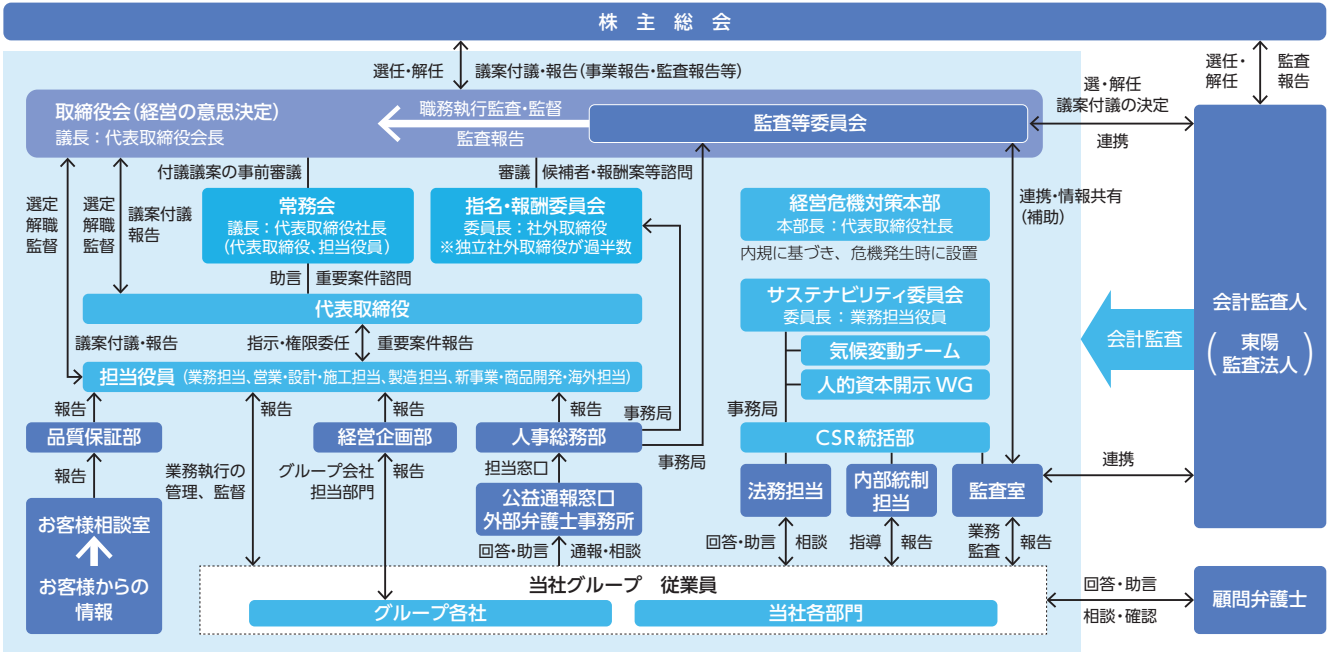
嶋村 和恵

取締役 監査等委員
（独立社外取締役）

2006年 早稲田大学
商学大学院 教授
（現在に至る）
2012年 同学商学大学院長
兼 商学部長（2016年まで）
2023年 当社取締役監査等委員
（現任）



コーポレート・ガバナンス体制図



取締役スキル・マトリックス

文化シャッターでは、取締役会において実効的な議論や意思決定を行うために現在の体制は適正な規模であると認識しています。また、取締役会における多様性や専門性確保の観点から、他社における経営経験者や法律の専門家等を選任するなど、各事業分野の経営に強みを発揮できる人材や経営管理、コンプライアンスの維持・向上に適した人材等のバランスを考慮した上で、適切な人数で取締役会を構成しています。

なお、当社では自社の経営戦略に照らして必要とされる各取締役の知識・経験・能力のバランスや多様性を一覧化したスキル・マトリックスを下記のとおり作成しています。

	企業経営	業界知識・知見	ガバナンス リスクマネジメント 内部統制	人事・労務 人材育成 社会課題	財務・会計 金融 M&A	営業 マーケティング	商品開発 品質管理 製造・調達	国際経験 海外ビジネス
潮崎 敏彦	●	●	●	●	●	●	●	
小倉 博之	●	●	●	●		●		
嶋村 悦典	●	●		●			●	●
藤田 義徳	●	●				●		
三田 充	●	●				●		
市川 治彦	●	●	●	●	●			
山崎 浩樹	●	●				●		
松山 成強		●	●	●			●	
藤田 昇三	●		●	●				●
阿部 和史			●	●	●		●	
早坂 善彦	●	●	●			●		
嶋村 和恵				●	●	●		

取締役会議長メッセージ

代表取締役会長 潮崎 敏彦

2021年に社長を退き取締役会議長に就任したことで、執行の責任者から業務執行に関する決定や取締役の業務執行を監督する立場となりました。議長として取締役会の議事進行をする上で、当社グループの未来を見据えた成長戦略を意識した意見であればどんな意見も受け入れるブレインストーミングが実践できるような場づくりを心掛けています。



取締役会の意思決定プロセスにおいては、多角的な視点や意見による議論がしっかりと行われる必要があります。当社は今年度、アカデミックな分野から嶋村取締役にメンバーに加わっていただきました。属性に

おけるダイバーシティのみならず、経験や見識、専門分野といった保有スキルにおいても多様性を高めることが取締役会の実効性を高めると共に、コーポレート・ガバナンスを強化する上でも重要だと考えています。

経営の意思決定機関の議長としての重責を果たす上で、執行の責任者であった自身の経験が非常に役に立っていると感じます。私は取締役に就任以降、執行側として当社の歴史を誰よりも長く見てきました。経営上の執行や指示とは一線を引く立場を守りながら、執行側での経験談やこれまでの歴史で学んだことを取締役会の議場でお伝えすることも多くあります。当社にも得意、不得意がありますし、組織風土にも特徴があります。これまでの歴史をメンバーと共有することで経営の視座がより高まればと思っています。

変化の激しい社会において当社が持続的に成長していくためには、将来構想のための議論が取締役会においても必要だと考えています。多彩なもののづくりを通じて、持続可能な快適環境を提供し続けるという私たちのパーパスに共感していただけるステークホルダーを増やし、またそのご期待に沿えるよう、今後もより一層の企業価値向上に向け、取締役会議長としての責務を全うしてまいります。

社外取締役メッセージ

社外取締役 嶋村 和恵

私は大学教員としてマーケティングの中でも広告やPRなどコミュニケーションの分野を専門にしているため、企業経営やシャッター、建材などの事業に関する知識は豊かとは言えません。「コーポレートガバナンス・コード」によると、独立社外取締役にには会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るための助言や、経営の監督、独立した立場でステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させることなどが期待されています。この責任に応えるべく、BXグループの事業分野に関わる情報や知識を旺盛に取り込み、咀嚼し理解した上で、自身の意見をまとめていきたいと思っています。特にスキル・マトリックスに示されている①人事・労務、人材育成、社会課題、②財務会計、金融、M&A、③営業、マーケティングの面において、たゆまぬ研鑽を重ねていきます。

一方、当該事業分野に事前知識を持たないことで、全く異なる視点からの提言や指摘をするという役割を求められることも認識しており、とりわけ当社初の女性取締役に、

社内での女性活用や育成に力を尽くしたいと考えています。また、広告やコミュニケーションの専門知識を活かし、経営陣と従業員、株主、取引先企業、顧客、地域社会、就職希望者など、さまざまなステークホルダーとのよりよいコミュニケーションのためのアドバイスもできればと思います。当社経営陣からは「人と地球の持続可能な快適環境」の実現に向けて、BXグループが環境、社会と深く関わり、企業として成長していくという強い意志が伝わってきます。新型コロナウイルスの感染拡大による影響や地球温暖化に起因する自然災害の激甚化など、21世紀の地球は簡単には解決できない課題を多く抱えていますが、BXグループの事業がこれらの課題に深く関わり、企業価値の向上につながっていることを頼もしく思います。



リスクマネジメント

製品の安全と品質向上について

BXグループでは、製品の品質向上はもとより、企画からメンテナンスまでバリューチェーンの各ステップにおける「仕事の質」向上に取り組み、お客様に信頼される品質の実現を通じて社会からの信頼獲得をめざしています。

2022年度はお客様が要求される品質を確実に実現させるため、改めて製品を構成する各部品の品質管理状況を確認し、品質の安定に努めることで、品質異常、製品事故を未然に防止する体制の強化を図りました。また、人材の育成にも注力しており、意識の醸成や法規制等の知識の平準化を目的に、全従業員を対象としたe-ラーニングでの学習の機会を提供しています。

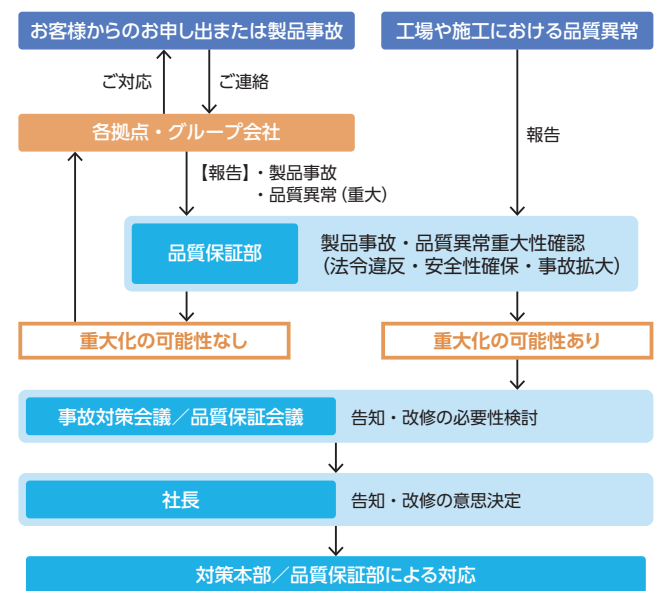
各種性能試験や商品の評価等を実施するライフイン環境防災研究所においては、新しい試験装置や評価技術を順次導入するなど、より高い安全性を確保するための評価基準の向上に努めており、今後もお客様により安心・安全な商品を提供することで、BX製品の信頼性向上に努めていきます。

● 製品事故・品質異常の対応

製品事故・品質異常の対応については、迅速かつ適切に対応するため、危機管理体制を構築しています。

製品事故や重大な品質異常の情報は各拠点を通じて品質保証部に報告され、法令、安全性、事故拡大などの観点から重大化する可能性があるかと判断された場合には、各会議において審議します。会議では、法令遵守や安全性に主眼をおき、告知や改修の必要性を含め対応を検討し、社長との協議を経て最終決定します。製品事故、品質異常の情報から、迅速に原因究明を実施し、対策を講じることで再発防止を図ると共に、これらの活動を水平展開することで改良・改善につなげています。

危機管理体制(製品事故・品質異常対応)



CSR調達に関するガイドライン

BXグループがめざす「快適環境」の実現は、お取引先企業やサプライヤーの皆様の協力なくして成し得ないものです。公平、公正、公明な取引を基本として、脱炭素社会の実現や地球環境保全の観点からも、サプライチェーン全体で社会からの期待に応えるため、サプライヤーとの連携体制の構築をめざした調達ガイドラインの推進に取り組んでいます。

ガイドラインでは、コンプライアンスの徹底はもとより、「品質(Q) コスト(C) 納期(D)」を担保した調達と、地球環境、労働、人権に配慮したCSR購買およびCSR調達に関する考え方や基準を明確に設け、サプライヤーにご理解いただいています。さらに、定期的な品質監査のほか、取引先評価表によるサプライヤーの自己評価と当社評価による相互チェックを実施し、結果のフィードバックによる定期的なコミュニケーション機会の創出と信頼関係の構築およびリスク管理の徹底に努めています。今後も持続可能な調達をめざしたCSR調達の推進により、強固な基盤づくりを図っていきます。

1. 社会規範の遵守

サプライヤーには、CSRへの考え方や取り組みに対して共通の認識を持てるよう、定期的な情報発信・指導を実施し、CSR意識の浸透を図ります。

2. 購入品に関する品質の確保

サプライヤーの品質管理状況を把握するために、定期的に監査を実施することで、調達する原材料や部品・製品の品質の向上と安定を図ります。

3. 地球環境保全

サプライヤーに対して、ISO 9001の取得状況やグリーン購入に関する実態調査を実施します。

4. 労働安全・人権尊重への配慮

サプライヤーに対して、職場の安全衛生の確保と人権尊重への取り組みへの理解・浸透を図ります。

製品の安定供給

BXグループでは、パンデミックや大規模自然災害の発生など、予期せぬリスクが発生した場合でも製品を安定的に供給するため、あらゆる有事を想定した事業継続計画(BCP/BCM)を策定しています。

事業継続計画

通信の確保

- 被災状況を迅速かつ詳細に把握するため、各工場に衛星通信機器を設置し、本社を含めた拠点間の連絡体制を構築しています。

調達BCP

● サプライチェーンの二重化

BCPの観点より、基本的に複数の商流を構築しています。さらに、直接取引のあるサプライヤーのその先の生産・供給拠点に関しても、必要な情報を網羅したシステムの構築を継続して行っています。また、海外からの輸入品に関して、一部を国内での生産に切り替えるよう進めています。

● 自社での最低在庫の確保

コロナ禍からの経済活動の回復による需要拡大に伴い、半導体をはじめとする電子部品の調達が今なお逼迫しています。それに対する施策として、完成品在庫と部品在庫を合計3ヶ月分確保するよう各サプライヤー、BXグループ会社、BX各工場と協力体制を構築しています。

● 調達に関するガイドラインの整備

各サプライヤーに対し、CSR調達に関するガイドラインを浸透させ、さらなる安定供給の徹底を図ります。

● 自社在庫状況の見える化

文化シャッター7工場で購入品の在庫状況が見える化し、情報共有することで、部品・原材料が効率よく供給できるシステムを構築しています。さらに、世界的な半導体をはじめとする電子部品等の供給不安に対して、電装品に含まれる電子部品をリスト化し、全ての在庫状況を管理できる体制を構築し運用しています。

製品の供給

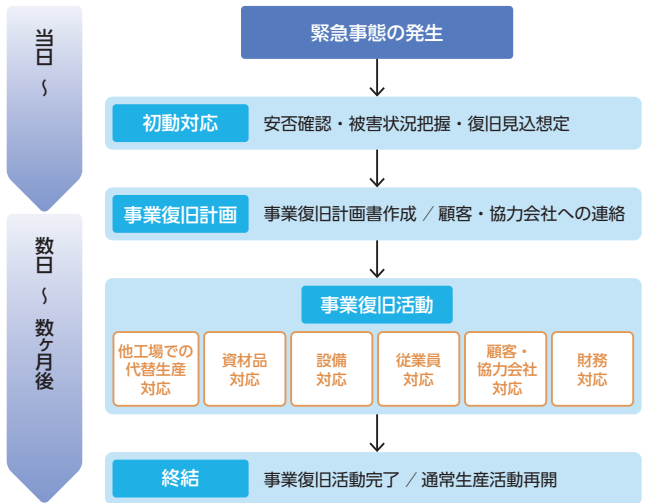
● 製造システムの対応

工場が被災した場合に、他工場への代替生産が可能となるシステムを構築しています。機能の拡充を図り、より円滑な代替生産の実現をめざします。

● 物流体制の構築

グループ内の物流網を再構築し、事業間で物流情報を共有することで、被災状況の情報とあわせ、最適なルートの検索や車輦等を確保できる体制を構築していきます。

事業継続活動実施フロー



情報セキュリティ

BXグループでは、情報資産のセキュリティ確保のため、「情報セキュリティ基本方針」を定め、セキュリティ保持活動に取り組んでいます。外部からのサイバー攻撃に対してEDR(サイバー攻撃対策ソフト)での対策や全社のPC機器の暗号化対策に加え、リモートワークの推進に伴い、個人使用PCの指紋認証導入をはじめ、遠隔での情報消去やパスワード強化等の情報漏洩対策を実施しています。また、災害を想定して全てのサーバー機器をデータセンターに集約し、バックアップを含め安全な環境を構築しています。

● 推進組織

BXグループ全体で一貫したセキュリティポリシーを構築することで、グループ全体のセキュリティを向上させることを目的に、業務担当役員を委員長としたセキュリティ委員会と、各部門から任命されたタスクフォースにおいて、情報資産の保護や情報資産管理台帳の管理および情報セキュリティに関する情報共有を行い、体制の強化を図っています。

● 情報リテラシー向上のための教育

グループ全従業員を対象とした情報セキュリティに関するe-ラーニング学習を実施するほか、標的型攻撃メール(マルウェアなど)に対する訓練を実施し、従業員のセキュリティ意識の向上に取り組んでいます。

情報セキュリティ基本方針

1. 適用範囲

本方針の適用範囲は、BXグループに所属する全ての役員・従業員を対象とします。

2. 法令等の遵守

BXグループは、情報セキュリティに関する法令、規則、ガイドライン、規約等を遵守します。

3. 情報資産の管理

BXグループは、保有する全ての情報資産の保護に努めるため、組織的、技術的に適切な対策を講じます。

4. 情報セキュリティ教育

BXグループは、従業員ならびに関係者に対して、情報資産の適切な取り扱いおよび管理を実現するために定期的に教育を実施し、情報資産の重要性を認識させ、情報セキュリティリテラシー向上を図ります。

5. 継続的な改善

BXグループは、情報セキュリティマネジメントに準じた継続的な改善を図り、必要に応じて本方針および関連する諸規定の見直しを行います。

大規模災害発生時の備え

文化シャッターでは、大規模災害が発生した場合の備えとして、下記の対策を実施しています。

1. 「地震災害の手引き」を配布し、地震発生時にどのような行動をとるべきかのシミュレーションや緊急連絡先を把握できる体制を整備しています。また、帰宅困難が予想される場合には、早期帰宅等の対応を行っています。
2. 全事業所において、勤務者全員の備蓄品を完備しています。特に本社ビルにおいては、来訪者および周辺住民のための追加備蓄をしています。
3. 多数の勤務者がいる事業所においては、大規模災害発生を想定した防災訓練を定期的に行っており、冷静に安全対策を講じるための訓練を行っています。
4. 交通機関等が麻痺した場合に備え、本社ビル勤務者を対象とした徒歩帰宅訓練を実施しています。今後は大阪や名古屋等の都市部拠点においても同様の訓練を実施する予定です。

グループの成長・発展

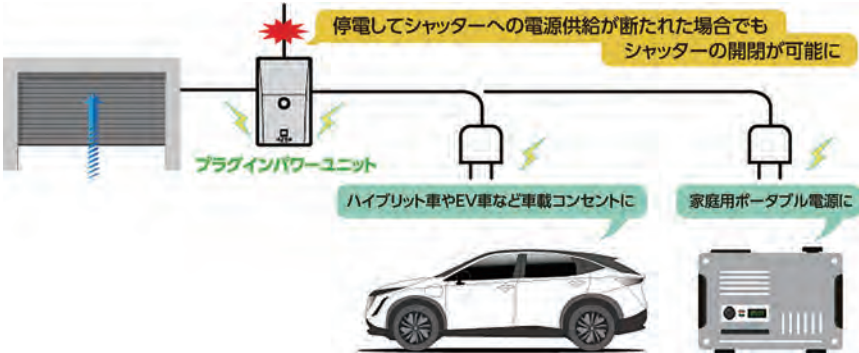
BXグループは、環境や防災をはじめ、社会情勢を踏まえた課題解決型の商品提案により、持続可能な社会の構築に貢献しています。

停電時の電源供給システム「プラグインパワーユニット」

大規模災害や甚大化する台風等に備え、EV車やハイブリッド車を災害時の非常用電源として活用する取り組みが推奨されています。当社のシャッター電源供給システム「プラグインパワーユニット」は、停電時にEV車を非常用電源として活用することを想定し、車載コンセントやポータブル電源から電気を供給することで、電動タイプのガレージシャッターを開閉できる電源供給システムです。



シャッター電源供給システム「プラグインパワーユニット」



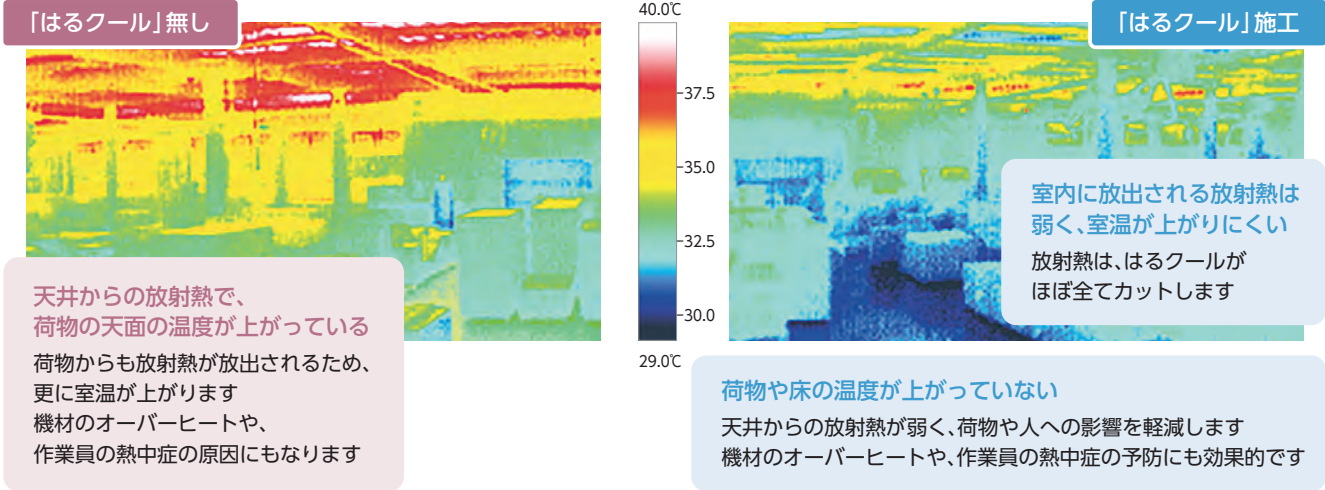
作業環境の改善を実現

室内用遮熱シート「はるクール」

はるクールは放射熱を97%カットして室温上昇を抑える遮熱シートです。放射熱（輻射熱）を反射することで建物内の温度上昇を抑え、熱中症の予防や荷物へのダメージを軽減し、エアコン代の削減に効果を発揮します。工場や物流倉庫など産業施設の温度管理、環境改善に貢献します。

はるクールの3つの特徴

- 省エネ
- 高品質
- 高耐久
- 放射熱を97%カット
- 国土交通省不燃認定取得済み
- 劣化しにくい室内施工
- 冷房効率が向上



室内用遮熱シート「はるクール」

第三者保証

文化シャッターでは、BXグループ全体のエネルギー使用量やCO₂排出量について信頼性を高めるため、独立した第三者機関であるソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社より第三者保証を受けています。



第三者意見

企業でCSRの実務を推進し、大学でその理論構築をして「CSRの理論と実践の融合」を促進してきた経験を踏まえ、BXグループ（以下、同社）の「サステナビリティレポート2023」について以下に第三者意見を申し述べます。

高く評価できる点

ESGの視点から、環境問題への対応と
人的資本経営の推進などを知ることができます。

同社は現在、グループ環境ビジョン「Blue neXpand 2050～未来に広げよう青空を～」を掲げ、脱炭素社会の実現とSDGs達成に向けた取り組みを進めているところです。当レポートでは特集記事から、接着工法による軽量化を実現した環境配慮型スチールドア「SGD」の開発が、さまざまな社会課題の解決に結びついたことを知ることができます。

例えば、CO₂排出量の削減、耐食性の向上によるサステナブル建築への貢献、作業環境の改善による働き方改革の実現などで、これらは同製品の市場拡大に向けた可能性を拓くことにつながります。加えて、これらは社会の持続可能性を高める施策でもあり、かつ同社の事業リスクを回避し、社会と企業の持続的な成長を促進することにもなります。

このような新たな価値や技術革新は、ダイバーシティ&インクルージョンや人材育成・人事制度、さらには働き方支援などを通じた人材基盤の強化により、同社が育む多様な人材の融合から生まれたものと言え、今後の人的資本経営の基盤ともなります。

こうした人材育成を支援する同社の人権方針が2022年11月に制定され、人権デュー・ディリジェンスへの取り組みが進んでいることも、同社の持続可能な発展に結びつく視点から特筆に値するものです。

水尾 順一様

駿河台大学名誉教授・博士（経営学）
一般社団法人
日本コンプライアンス&ガバナンス研究所
代表理事／会長

（株）資生堂から1999年駿河台大学助教授、
2000年教授を経て、2018年3月末退職後
名誉教授に就任、現在に至る。（株）ダイセル社外監査役。（株）リヴァンプ社外取締役
（監査等委員）。2010年ロンドン大学客員研究員ほか。著書「サスティナブル・カンパニー〜「ずーっと」栄える会社の事業構想」（株）宣伝会議など多数。

今後に期待すること

心理的安全性による「積極性と和」の精神の
さらなる醸成を期待します。

同社がめざす「人を大切にする会社」の実現のために重要なことの一つに、役員や従業員の「心理的安全性」が担保されていることがあります。

この心理的安全性は、ハーバードビジネススクールのエイミー・エドモンドソン教授が1999年に提唱した考え方で、「組織やチームのメンバーが、不安や恐怖心を抱かずに自分の意見を述べ、また疑問を呈することができるような心理状態をさす」と定義されています。

同社は、優先して取り組む重要な人権課題を明示し、その課題解決に向けた「相談・通報窓口」を外部に設置、積極的な対応を図っています。従業員が自由に自分の意見が言える、聴いてくれる、褒めてくれる、認めてくれるという企業文化が育まれば心理的安全性が促進され、安心して相談や通報ができるようになります。

それは従業員を保護するだけでなく、会社をリスクから守ることにもなります。加えてそのような企業文化は、新しい提案や前向きな挑戦を生み、イノベーションやソリューション力の醸成につながります。心理的安全性への取り組みが同社の持続可能な発展に結びつくことを心から祈念いたします。

会社概要

商 号	文化シャッター株式会社 BUNKA SHUTTER CO., LTD.
本 社	東京都文京区西片一丁目17番3号 TEL：03-5844-7200(代)
創 業	1955年(昭和30)4月18日
事 業 内 容	各種シャッター、住宅建材、ビル用建材の製造および販売
資 本 金	15,051百万円（2023年3月31日現在）
決 算 期	毎年3月
上 場 / 公 開	東京証券取引所 プライム市場（1973年11月公開）
従 業 員 数	4,958人（連結、2023年3月期）
全 国 営 業 拠 点	215カ所（連結332カ所）（2023年4月1日現在）

BXグループの事業とグループ会社

シャッター関連製品事業	BX新生精機株式会社
	BXテンパル株式会社
	BX沖縄文化シャッター株式会社
建材関連製品事業	BXケンセイ株式会社
	BX文化パネル株式会社
	BX鐵矢株式会社
	BX東北鐵矢株式会社
	BXティアール株式会社
	BX朝日建材株式会社
	BXルーテス株式会社
	BX紅雲株式会社
	BX西山鉄網株式会社
	BXカネシン株式会社
サービス事業	文化シャッターサービス株式会社
リフォーム事業	BXゆとりリフォーム株式会社
海外事業	BX BUNKA VIETNAM CO., LTD.
	BX BUNKA AUSTRALIA PTY LTD
	BX BUNKA NEW ZEALAND LIMITED
その他事業	BXあいわ株式会社

関係会社
文化シャッター秋田販売株式会社
文化シャッター高岡販売株式会社
株式会社エコウッド
不二サッシ株式会社
EUROWINDOW., JSC

工場	7工場（連結37工場）
千 歳 工 場	北海道千歳市北信濃776-4
秋 田 工 場	秋田県秋田市川尻町大川反170-3
小 山 工 場	栃木県小山市大字上石塚1088-1
掛 川 工 場	静岡県掛川市淡陽2-1
御 着 工 場	兵庫県姫路市御国野町御着字深見187
姫 路 工 場	兵庫県姫路市四郷町本郷51-1
福 岡 工 場	福岡県朝倉郡筑前町朝日618

ISO認定/登録	
認定/適用規格	組織名
ISO / IEC 17025	ライフィン環境防災研究所
ISO 9001	小山工場
	掛川工場
	姫路工場
	御着工場
	BX新生精機
	BXティアール
ISO 14001	BXルーテス
	BXカネシン
	小山工場
	BX新生精機
	BXテンパル埼玉工場

用語集

IPCC Intergovernmental Panel on Climate Change 国連気候変動に関する政府間パネル

気候変動への適応および緩和方策に関し、科学的、技術的、社会経済学的な見地から包括的な評価を行うことを目的として、1988年に国連環境計画（UNEP）と世界気象機関（WMO）により設立された。

ESG E：Environment（環境） S：Social（社会） G：Governance（企業統治）

この3つの要素に着目して企業を分析し、ESGに配慮した経営をしている企業に優先的に投資する「ESG投資」が拡大している。

エコアクション21

環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステム（EMS）。環境パフォーマンス評価および環境報告を一つに統合したものであり、これに取り組むことで、自主的・積極的な環境に配慮した活動が展開できる。

SBT Science Based Targets

地球の気温上昇を産業革命前の気温と比べて2℃未満に維持する（現在は1.5℃が要求水準）という、科学的な知見と整合する、企業の温室効果ガス削減目標とその達成に向けた国際的イニシアチブ。

SDGs Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標

2030年までの達成に向けて先進国、発展途上国を含めた全ての国々が一致して取り組むべき行動計画として位置づけられ、17の目標とそれらを達成するために必要な169のターゲット（具体的目標）で構成される。

グリーン購入法

2001年4月に施行された「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」の略。環境物品等（環境負荷低減に資する製品・サービス）の調達を推進することにより、需要の転換を図り、持続可能な循環型社会の構築を推進することをめざしている。

コーポレート・ガバナンス

企業統治と訳され、企業経営が適正になされているかをチェックするための仕組みや体制のこと。社外取締役や社外監査役の導入・増員や、情報開示の適正化などが強化手段とされ、その仕組みや体制が効果的に機能するように、「コーポレートガバナンス・コード」が東京証券取引所上場企業に適用されている。

サプライヤー

調達先、取引先のこと。サプライヤーに対して、適正な労働環境の確保や環境負荷低減など、CSRへの理解を促し、協働してCSR推進に取り組むことをサプライチェーン・マネジメントという。

CSR調達

企業が社会的責任の観点から、調達先の選定や調達条件の基準を設定し、調達先に対しても自社のCSR規範に準ずる水準の社会的責任を果たすよう要求すること。

CSV Creating Shared Value

企業が事業を通じて社会課題解決に取り組むことで、企業の生産性向上や競争力強化につながるという、経済的価値と社会的価値を共に実現・創造する経営戦略。

人権デュー・ディリジェンス

企業活動における人権への負の影響を特定、防止、軽減し、取り組みの実効性を評価し、どのように対処したかを説明、情報開示する一連の継続的なプロセスのこと。サプライチェーン上の影響も含め、人権尊重の責任を果たすことが求められている。

人的資本

人材を管理の対象である資源として捉えるのではなく、人材の能力や経験などを企業価値創造に向けた投資対象である資本として捉える考え方のこと。経営戦略と連動した人材戦略が求められる。

ステークホルダー

利害関係者のこと。株主、取引先だけではなく、投資家、地域社会、従業員など企業に関わるあらゆる存在のことを指す。企業がステークホルダーの意見を反映することを目的に開催する双方向の対話「ステークホルダーダイアログ」を継続的に実施することが求められる。

ZEB：net Zero Energy Building ZEH：net Zero Energy House

快適な室内環境を保ちながら、建物の高断熱化と高効率設備により、エネルギー消費量を減らすと共に、再生可能エネルギーを導入することで、年間の消費エネルギーの収支をゼロにすることをめざした建築物。

ゼロエミッション

製造工程から出る廃棄物のリサイクルを徹底し、再生原料として利用する「循環型産業システム」の構築をめざし、廃棄物を自然界に排出しないようにする取り組み。

ダイバーシティ&インクルージョン

多様性の受容。性別や年齢、人種、障害の有無、宗教、価値観などの多様性を認め、個性を尊重し、一人ひとりの能力を活かすことで、組織の発展につなげるという考え方。

TCFD Task Force on Climate-related Financial Disclosure 気候関連財務情報開示タスクフォース

金融安定理事会（FSB）により設置された、民間主導による気候関連財務情報の開示に関するタスクフォース。企業は気候変動がもたらすリスクと機会の財務的影響を把握し、適切に開示することが求められている。

PRTR Pollutant Release and Transfer Register 化学物質排出移動量届出制度

有害性のある多種多様な化学物質が、どのような発生源から、どれくらい環境中に排出されたか、あるいは廃棄物に含まれて事業所の外に運び出されたかというデータを把握し、集計し、公表する仕組み。

BCP Business Continuity Plan 事業継続計画

自然災害や事故などの緊急事態が発生したときに、被害を最小限に抑え、事業の継続や復旧を図るための計画。いざという時にBCPを確実に運用するためには日頃からBCM（事業継続マネジメント）で準備しておくことが重要。

リスクマネジメント

経営のリスク、災害のリスク、情報セキュリティのリスクなど、企業経営に潜むさまざまなリスクの発生を未然に防ぐよう努力し、リスクが実際に発生した時は被害を最小限にとどめるための取り組み。