

スウェージロック 2025 年版

サステナビリティ・ レポート





はじめに

会社概要 4

コア・バリュー 5

本レポートについて 5

サステナビリティの概要

サステナビリティ・ガバナンス 6

影響・リスク・機会マネジメント 6

ステークホルダー・エンゲージメント 7

国連の持続可能な開発目標 7

従業員

安全な作業慣行 8

安全マネジメント 9

安全衛生トレーニング 9

化学物質の安全性 10

安全パフォーマンスの追跡 10

トータル・リワード 10

人材 11

従業員の声に耳を傾ける 11

企業文化およびコア・バリュー 12

地域社会エンゲージメント

スウェージロック財団 13

地域社会エンゲージメントのハイライト 13

カスタマー・エクスペリエンス

指定販売会社 (SSC) 15

製品の品質および安全性 16

製品のパフォーマンスおよびサステナビリティ 16

環境保全

気候変動への取り組み 17

エネルギー・マネジメント 17

温室効果ガス (GHG) 排出マネジメント 18

大気排出および汚染マネジメント 19

水の使用および廃水マネジメント 19

廃棄物マネジメント 19

高品質な製品設計による廃棄物の削減 20

生物多様性 20

企業行動規範

取締役会および経営陣 21

ガバナンス・ポリシー 21

- 行動規範および倫理トレーニング
- 利益相反
- 競争慣行および腐敗防止
- 知的財産および機密情報
- 差別禁止およびハラスメント防止
- 内部告発者の保護

企業リスク・マネジメント 22

機密保持、プライバシー、サイバーセキュリティ .. 22

- サイバー・リスク・マネジメントへの取り組み

サプライ・チェーン・マネジメント 23

- サプライヤー倫理規程
- 品質へのコミットメント：
 サプライ・チェーン・エンゲージメント
- サプライヤー・リスク・マネジメント

補足資料 25

- GRI インデックス



会長兼最高経営責任者

ご挨拶



80年近くにわたり、スウェージロックが意思決定や行動の基盤としてきたのがコア・バリューです。特に、世界が絶えず変化し続ける中、お客さまの進化するニーズにいかにお応えしていくかを考える上で、その重要性は計り知れません。また、コア・バリューは、サステナビリティへの取り組みや日々の業務にも影響を与えています。責任ある製造、持続可能なサプライ・チェーンの構築、迅速な対応、そして長期的な信頼関係の維持においても大きな役割を担っています。

1947年、私の祖父であるフレッド・レノンは、革新的なソリューションを提供することで産業における安全かつ効率的で信頼性の高いオペレーションを支援するという理念の下に、スウェージロックを創業しました。私たちは、そのレガシーを今も大切にしています。そしてこのレガシーは、当社の企業文化はもちろんのこと、当社が掲げているサステナビリティ目標にも色濃く反映されています。

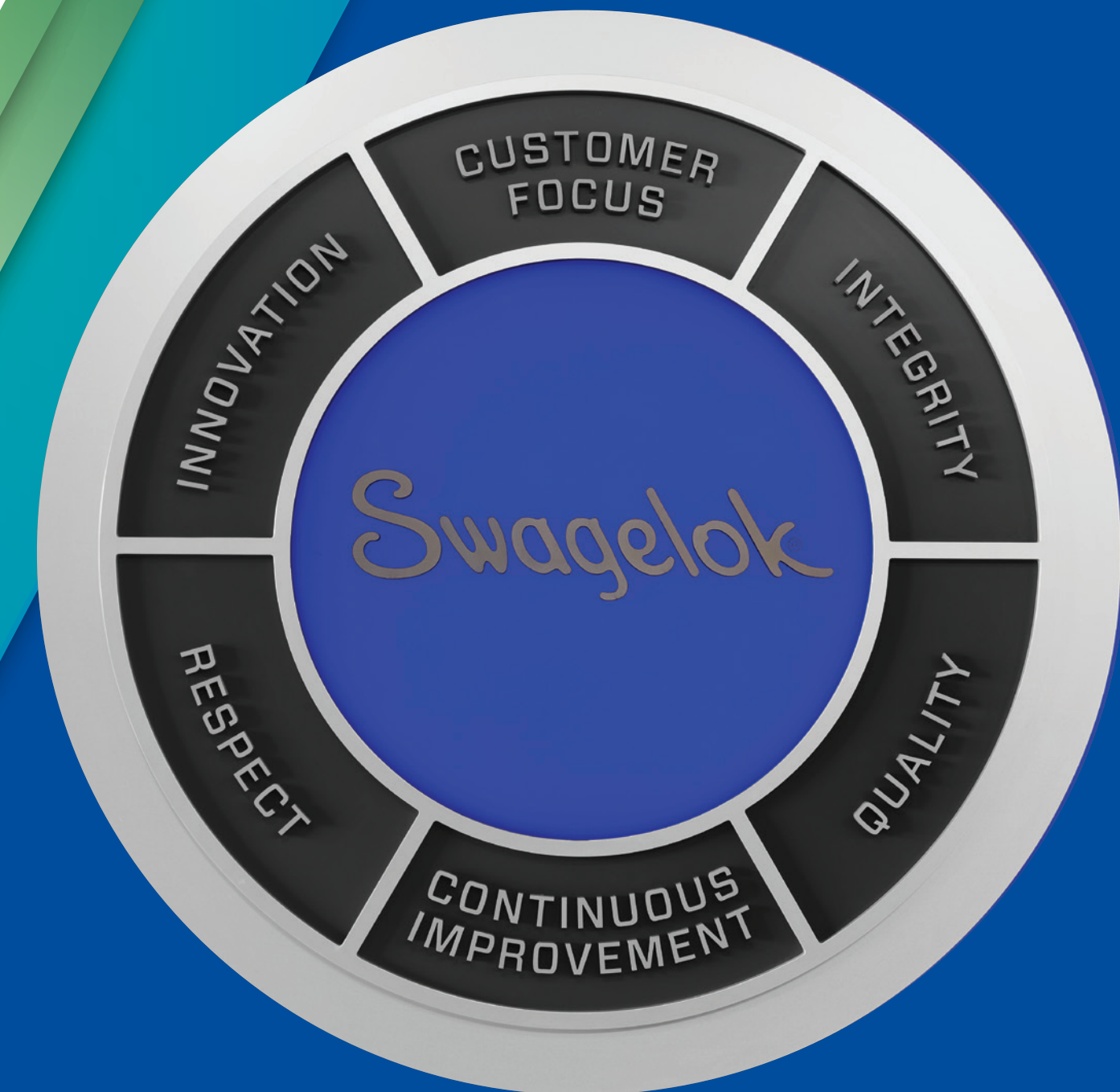
この1年を振り返りますと、2024年に初めてサステナビリティ・レポートを発行して以来、サステナビリティへの取り組みを着実に前進させることができました。具体的に申しますと、当社は科学に基づく目標設定イニシアチブ（SBTi）との協働により、温室効果ガス（GHG）排出削減目標のバリデーションを終えました。SBTiは国際的に著名な組織で、環境影響の低減に取り組む企業向けの基準を策定しています。2024年を基準として、2030年までにスコープ1およびスコープ2の温室効果ガス（GHG）排出量（絶対量）を42%削減する目標を設定しました。また、同期間内にスコープ3の温室効果ガス（GHG）排出量（絶対量）を25%削減することを目標としています。さらに、新たなサプライヤー倫理規程を導入したほか、責任あるビジネス同盟（RBA）の行動規範をビジネス慣行に組み込みました。自社およびステークホルダーに対する期待を明確にすることで、環境・社会・ガバナンス（ESG）への取り組みをさらに強化しました。その成果につきましては、本レポートをご覧くださいますと幸いです。

こうした成果はすべて、当社と世界各地のスウェージロック指定販売会社の従業員との緊密な連携のたまものにほかなりません。コア・バリューを指針として、従業員一人ひとりが当社のサステナビリティの重要課題を着実に成果へと結び付け、より良い未来に向けた変革を推し進めています。皆のたゆまぬコミットメントがあるからこそ、お客さま、事業を展開する地域社会、そして私たちが暮らす地域に持続的な価値を提供することができるのです。

これからも当社は、サステナビリティへの取り組みを維持・強化するべく、継続的な透明性の確保、お客さまやサプライヤーとの関係強化、そして新たな取り組みの評価に努めていく所存です。これが「社会から信頼される流体システムのエキスパートになる」という当社のビジョンの実現に向けた歩みを支え、私たちが共に目指す成功につながるものと信じています。

2026年もさらなる成果を積み重ね、その先も持続可能な社会の実現に向けて着実に歩みを進めてまいります。今後とも、皆さまのご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

トーマス・F・ロジック
会長兼最高経営責任者



はじめに

会社概要

スウェージロックについて

産業用流体システムで世界をリードするスウェージロックは、漏れの無い画期的なチューブ継手をフラッグシップに掲げて1947年に創業しました。顧客重視のソリューションを念頭に、質の高い製品づくりに情熱を傾け、液体やガスの安全かつ効率的な移送が欠かせない業界のサポートに取り組んでいます。年間売上高は約20億米ドルで、オハイオ州北東部に本社を構え、20カ所を超える製造施設を所有しています。また世界各地に展開する約200カ所の指定販売会社を通じて、地域に密着した流体システムの専門知識をお届けしています。

対象業界：

- 化学（ケミカル）
- オイル／ガス
- 半導体
- クリーン・エネルギー
- 食品／飲料
- 産業機械および装置
- ライフ・サイエンス
- 金属および採掘
- モビリティ
- 発電
- パルプ／製紙
- 研究開発
- 上下水処理

2025 年の受賞歴



15回目となる「**ノースコースト 99**」を受賞しました。ノースコースト 99 は、トップクラスの人材を輩出するオハイオ州北東部の優秀な職場を表彰するものです。

退役軍人の採用および雇用継続に向けた取り組みが評価され、対外戦争退役軍人会（VFW）オハイオ支部より「**年間最優秀雇用主賞**」を授与されました。



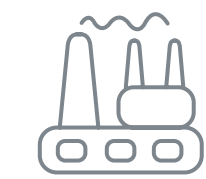
EcoVadis スコアが 46 から 58 に上がりました（2025 年 7 月時点）。

生物多様性に関する取り組みが評価され、グレーター・クリーブランド・パートナーシップ主催のグラウンドブレイカーズ・チャレンジにおいて、「**ブロンズ・シードリング賞**」を獲得しました。

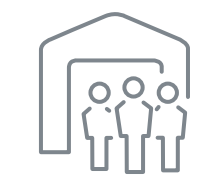
主なハイライト



~5,500 名
の従業員（全世界）



20 か所
を超える製造施設（米国内外）



~200 か所
の指定販売会社（SSC）（全世界）

コア・バリュー

コア・バリューへのコミットメントは、スウェージロックが成功するための鍵であり、組織として前進するための原動力でもあります。コア・バリューは、日々の業務はもちろん、その遂行方法つまり、お客さま、サプライヤー、地域社会、そして従業員同士との関わり方を導く指針でもあります。

本レポートについて

スウェージロック社（以下「スウェージロック」）は、本サステナビリティ・レポート（以下「本レポート」）を通じて、当社のコア・バリューおよび企業文化に沿った持続可能なビジネス慣行を紹介します。

本レポートは、当社のサステナビリティ・コア・チームが、サステナビリティ機能連携チーム、サステナビリティ運営委員会、経営陣、さまざまな部署の従業員と協力して作成しました。

さらに、本レポートの作成にあたっては、グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）基準を参照したほか、国連の持続可能な開発目標（SDGs）も参考にしました。本レポートのマテリアルな項目は、スウェージロックの影響・リスク・機会分析の結果を反映しています。

レポートに含まれるすべてのデータは、特に記載がない限り、2025年時点のものです。

スウェージロックのコア・バリュー



スウェージロックのビジョン

社会から信頼される流体システムの エキスパートになる

サステナビリティの概要

スウェージロックがお客さまとの協働、従業員のサポート、地域社会への貢献、そしてサプライヤーとの関係強化に取り組むにあたり、サステナビリティへのコミットメントを形作っているのがコア・バリューです。そのため、環境、社会、経済への影響を包括的に捉えた取り組みを採用しています。お客さま、従業員、地域社会のニーズが絶えず変化する中、当社はステークホルダーのニーズおよび期待に応え続けるべく、サステナビリティへの取り組みを推進していきます。

サステナビリティ・ガバナンス

スウェージロックは、サステナビリティ・ガバナンス体制を構築するにあたって、説明責任、透明性、実行力のある監督行為の確保に努めています。サステナビリティへの取り組みにおいて、進展を図る上でステークホルダーが担う重責を認識していることから、主要なステークホルダーの関与に努めています。

当社のサステナビリティ・ガバナンス体制を構成するのは、以下のチームおよび個人です：

- **品質・サステナビリティ担当ディレクター：**
組織全体にわたる製品品質のモニタリングおよび改善、環境・安全・衛生、ならびにグローバル・サステナビリティに関する責任を担います。

- **グローバル・サステナビリティ担当マネジャー：**
プログラム・マネジメント、報告、組織内での関与など、スウェージロックのサステナビリティに関する成果を主導する責任を担います。

- **サステナビリティ・コア・チーム：**
組織の連携強化および優先度の高いサステナビリティ成果の実行に注力します。

- **サステナビリティ機能連携チーム：**
部門横断的にチームを結成してフィードバックやリソースを提供し、説明責任を推進します。また、実務チームによるあらゆる取り組みが整合性を失うことなく、効果的に行われるよう監督します。

- **サステナビリティ運営委員会：**
本委員会を構成するのは経営幹部です。重要な意思決定の局面において方向性を定め、サステナビリティへの取り組みが経営戦略と整合したものとなるよう取り組みます。

さらに、重要な機会や取り組みを推進すると共に、長期的な改善策の検討および実施を支援するべく、温室効果ガス（GHG）排出対策および持続可能な調達に関する実務チームを立ち上げました。今後のニーズや状況に応じて、さらなるチームの設置を検討します。

影響・リスク・機会マネジメント

スウェージロックは、当社およびステークホルダーにとって関連性の高いサステナビリティ項目を特定し、優先順位を付けて取り組むべく、2024年にダブル・マテリアリティ評価(DMA)を実施し、2025年に更新しました。本評価においては、グローバルなレポート・フレームワークおよびベスト・プラクティスに則り、財務的および非財務的な影響の両方を考慮しました。本取り組みにより、スウェージロックのオペレーション、より広範な地域社会、環境に対して大きな影響・リスク・機会をもたらすサステナビリティ項目について、包括的な見解を得ることができました。

ダブル・マテリアリティ評価 (DMA)

評価対象項目

- | | |
|--------------------------|------------------|
| ● 製品の品質および安全性 | ● 気候リスク |
| ● コア・バリューへのコミットメント | ● ビジネス倫理 |
| ● サイバーセキュリティ | ● インクルージョン |
| ● 従業員エクスペリエンス | ● 製品のサステナビリティ |
| ● バリュー・チェーンにおける労働慣行 | ● 廃棄物マネジメント |
| ● 従業員の安全衛生およびウェルビーイング | ● エネルギーの使用および効率化 |
| ● サプライ・チェーン・マネジメント | ● 水質汚染 |
| ● 温室効果ガス (GHG) の排出マネジメント | ● 生物多様性 |
| ● 有害物質の使用 | ● 地域社会エンゲージメント |
| | ● 水の使用および効率化 |
| | ● 大気排出 |

DMA から得られた知見を、今後のサステナビリティへの取り組みや本レポートの内容に反映しています。スウェージロックはその結果を基に、プラスの影響が見込まれる分野に注力すると共に、ステークホルダーの期待やビジネス目標に応える形でサステナビリティに取り組むことで、レポートにおける透明性および説明責任の強化に努めています。

DMA プロセスの主なステップ：

- **ステークホルダー・エンゲージメント：**
従業員、指定販売会社、お客さま、サプライヤーのサステナビリティに関する優先事項や懸念事項の変化を踏まえ、前回の DMA について社内レビューを実施しました。
- **影響の評価：**
スウェージロックのオペレーションおよびステークホルダーに対して、さまざまなサステナビリティ項目による顕在的／潜在的な財務的／非財務的影響について、リスクおよび機会の両面を考慮して評価およびスコア付けを行いました。
- **マテリアリティ・マトリックスの作成：**
影響評価の結果に基づき、各サステナビリティ項目の重要度を、その影響度および財務的マテリアリティも考慮してマテリアリティ・マトリックスを作成しました。
- **項目の優先順位付け：**
結果について、サステナビリティ・コア・チームおよびサステナビリティ運営委員会と共に、レビューおよび協議を行いました。

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダーは、ビジネスのオペレーションの方向性を決定する上で極めて重要な役割を担っていることから、スウェージロックはステークホルダーとの強固かつ協力的な関係の構築に尽力しています。DMAで得たフィードバックに加え、透明性の高いコミュニケーションを最優先し、サービスを提供するステークホルダーのニーズおよび期待に応えるべく、引き続き積極的にフィードバックを求めています。

スウェージロックのステークホルダー・エンゲージメントの取り組み：

ステークホルダー	エンゲージメント手法
スウェージロック従業員	●リーダーと従業員との対話（1on1 ミーティングやスキップレベル・ミーティングなど） ●オープンドア・ポリシー ●パフォーマンス・レビュー ●エンゲージメント調査 ●タウンホール・ミーティング
サプライヤー	●サプライヤーの審査およびオリエンテーション ●サプライヤーとの定期的なコミュニケーションおよびパフォーマンス評価
指定販売会社（SSC）	●スウェージロックとの四半期ミーティング ●スウェージロックのビジョンおよび戦略に関する戦略整合ミーティング ●定期的な製品トレーニングおよび業界研修セッション
お客さま	●指定販売会社を通じた地域ごとの戦略的かつタイムリーなサービスおよびサポート ●現地の指定販売会社同行によるお客さまの現場訪問 ●お客さまによるスウェージロックのグローバル本社および地域製造施設への訪問
業界	●スウェージロックのリーダーによる業界団体の役員就任 ●業界団体への参加
地域社会	●スウェージロックのリーダーおよび従業員による地域の非営利団体や地域社会グループの役員就任 ●スウェージロック財団および会社による慈善イベントへの協賛、ならびに地域の非営利団体や地域社会グループへの寄付 ●チーム・ボランティア・デー

国連の持続可能な開発目標

スウェージロックは、国連の持続可能な開発目標の原則に基づいて、サステナビリティに取り組んでいます。

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する

レポートの掲載箇所およびスウェージロックの取り組み：

- トータル・リワード
- 安全衛生トレーニング

4 QUALITY EDUCATION



すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

レポートの掲載箇所およびスウェージロックの取り組み：

- 従業員のトレーニングおよび能力開発
- 従業員の学費補助
- 早期 STEM 教育

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する

レポートの掲載箇所およびスウェージロックの取り組み：

- パフォーマンス・マネジメントおよびキャリア開発
- トータル・リワード
- 人材パイプライン

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



持続可能な生産と消費の形態を確保する

レポートの掲載箇所およびスウェージロックの取り組み：

- 廃棄物マネジメント
- 高品質な製品による廃棄物の削減
- 製品のパフォーマンスおよびサステナビリティの向上

13 CLIMATE ACTION



気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる

レポートの掲載箇所およびスウェージロックの取り組み：

- サプライ・チェーン・マネジメント
- エネルギー・マネジメント
- 製品のパフォーマンスおよびサステナビリティ 向上
- 温室効果ガス（GHG）の排出マネジメント
- SBTi によるバリデーション済みの温室効果ガス（GHG）排出量削減目標

従業員

スウェージロックは「人」を第一に考えます。すなわち、一人ひとりが活躍できるワールドクラスの従業員エクスペリエンスを提供することを、何よりも大切にしています。安全へのコミットメント、堅牢なトータル・リワード・パッケージ、従業員の成長および能力開発のサポート、従業員の声に耳を傾ける包括的な取り組み、従業員リソース・グループを通じて、安定感、一体感、そして矜持を醸成するべく努めています。

一時解雇は行いません

スウェージロックは長年にわたり「一時解雇は行わない」という理念を掲げており、人を大切にする企業文化の根幹として、従業員の雇用維持に努めています。

グローバルな定着率

~11年 

2025 年の従業員平均勤続年数
(2024 年：10 年)

*米国内外の製造施設を対象

8.3%の離職率*

2025 年の正社員 4,938 名中
(2024 年：8.8%)

*自発的離職率（米国内外の製造施設における退職者を除く）

安全な作業慣行

スウェージロックのコア・バリューを体現するのが安全性です。スウェージロックは、安全な環境があってこそ従業員が活躍できると信じています。ここで大切なのは安全な作業慣行であり、必要なリソース、コミットメント、トレーニングを提供することです。これによって、すべての従業員がいかなる役割においても、安心して日々の職務を全うできるのです。スウェージロックの「労働安全衛生（OH&S）ポリシー」では、以下のコミットメントを定めています：

- 事故および負傷ゼロを目指す
- 必要に応じて、機械的、物理的、手順上の安全対策を講じる
- 安全点検を定期的の実施し、危険な作業環境を特定して排除する
- すべての従業員を対象に、安全な作業慣行および手順に関するトレーニングを実施する
- 戦略的な従業員フィードバック・プロセスを通じて、従業員からの提案を検討・実施し、より安全かつ健全な職場を実現する
- 目標を設定し、安全パフォーマンスの継続的改善を徹底的に追求する

スウェージロックは、ISO 45001 労働安全衛生（OH&S）規格の認証を取得しており、世界各地の製造拠点においてリスク・マネジメントを行い、労働安全衛生（OH&S）パフォーマンスの向上を図っています。

当社は、安全観察シートを提出することで安全文化の醸成に貢献することを従業員に奨励しています。こうした定期的な取り組みを通じて、従業員が潜在的なリスクを特定し、ベスト・プラクティスを共有することで、全員にとっての職場の安全性向上につながっています。

本コミットメントの成果として、年間 38,000 件以上の安全観察シートが提出されています。



安全マネジメント

スウェージロックは、事故の防止、リスクの低減、健康の増進、関連するすべての安全規制への順守を目的として、包括的な安全マネジメント慣行を策定しています。当社の安全マネジメントへの取り組みは、安全マニュアルに明記されている以下の原則に基づいています：

インシデント報告： 予防措置を講じるべく、職場の安全に関するインシデント（化学物質の排出、漏出、セキュリティ・イベント、負傷、病気、ヒヤリハットなど）を直ちに報告するよう従業員に求めています。記録対象となるすべての負傷および重大なヒヤリハット事案については、環境・安全・衛生（EHS）チームが調整役となり、インシデント調査を実施します。

応急処置および医療プロトコル： スウェージロックの各施設には、軽傷の処置や汚染面への適切な対応についてトレーニングを受けた従業員を配置し、病気や負傷に対して迅速かつ効果的に対応しています。

緊急時の手順： 火災、避難、能動的脅威、気象関連の緊急事態に備え、消火器の使用、避難経路、緊急事態（竜巻など）における指定安全区域の確保などを含む手順を定めています。あらゆる緊急事態において準備態勢および安全を確保するべく、すべての従業員を対象に、こうした手順に関するトレーニングを実施しています。避難時には、すべての従業員の安全を確保するべく、トレーニングを受けたスウィーパー（最後尾の誘導係）を配置しています。さらに、重大なインシデントに備えた堅牢な危機対応計画も策定しています。

個人の安全および人間工学： 安全を守るには継続的な取り組みが必要であり、常に警戒心を維持し、継続的改善の思考を持つことが欠かせません。スウェージロックの戦略では、あらゆる役職のすべての従業員が、常に安全に働くことの意義を理解し、当社の安全の絶対原則を順守することを求めています。当社は、リスクを見過ごすことなく、対処すべき事柄に気づいた場合は、遠慮なく声を上げることを従業員に奨励しています。当社は個人の安全を重視しており、適切な作業服に関するガイドラインの策定、従業員が安全に関する情報をタイムリーに受け取れる正式な連絡ルートの確立、負傷の予防（適切なリフト方法を含む）に向けた人間工学の評価を定期的実施しています。

化学物質の安全性： 有害な化学物質を取り扱う前に、トレーニングを受講することを従業員に求めています。すべての化学物質について安全データ・シート（SDS）を整備し、適切な表示および廃棄手順の重要性を説いています。安全およびコンプライアンスを確保するべく、あらゆる漏出について速やかに報告するよう従業員に求めています。

個人用保護具（PPE）：

さまざまな業務における具体的な PPE 要件（安全メガネ、手袋、聴覚保護具の使用など）の概要を示しています。必要な PPE を従業員に支給すると共に、すべての従業員および来訪者の安全を確保するべく、PPE の適切な使用およびメンテナンスを義務付けています。

安全チームおよび安全文化： スウェージロックは安全チームを活用し、安全文化の醸成、安全巡視の実施、リスクの特定および排除、安全トレーニングの提供を行っています。安全チームのメンバーは、人間工学的な評価に基づき、安全プログラムの改善策を提案します。安全チームは、少なくとも現場のリーダーシップ・チームおよび EHS チームから 2 名ずつで構成されているほか、現場従業員が加わることも少なくありません。安全チームは月に 1 回以上、および必要に応じて随時ミーティングを開催しており、各シフト内または異なるシフトをまたぐミーティング、トレーニング、チーム・イベントに参加できるよう、毎月数時間を安全チーム・メンバーに割り当てています。

安全衛生トレーニング

トレーニングは、スウェージロックの安全戦略の基盤であるといっても過言ではありません。スウェージロックは、すべての従業員を対象に、安全ポリシーや安全手順に関する定期的なトレーニング（年次緊急時対応訓練を含む）に加え、役職や勤務地に応じたトレーニングを提供し、インシデントへの備えや対応に積極的に取り組んでいます。毎年実施している「安全基本トレーニング」では、以下の項目を取り上げています：

- 職場における有害化学物質の特定
- 化学物質の危険性分類および表示の理解
- 安全データ・シート（SDS）の入手および解釈
- 適切な材料の取り扱いおよび保管要件の順守
- 必要な個人用保護具（PPE）の着用
- 曝露時の緊急手順の理解



ゼロを目指す：安全性の向上

2018 年以來、スウェージロックは、米国労働安全衛生局（OSHA）の記録対象となる負傷率において、業界の上位 20% に一貫してランクインしています。過去 3 年間、当社は「負傷ゼロ」という最終目標に向け、上位 10% のパフォーマンス達成に向けて着実に前進してきました。その結果、負傷件数が大幅に減少しました。これは、従業員の積極的な関与、重点的な安全啓発活動、リスク評価を通じた未然防止への取り組み、作業員一人ひとりの責任の明確化による危険行動の排除のたまものです。「相互尊重」という当社のコア・バリューを指針とし、従業員の健康およびウェルビーイングを守りつつ、堅調な業績をサポートする安全文化の強化に努めています。

2025 年の安全トレーニングの修了状況

~91% | 1,606 名

の米国従業員が安全基本トレーニングを修了

の従業員が職務に特化した EHS（環境・安全・衛生）コースを修了



387 名の従業員が

応急手当ボランティア・トレーニングを修了

2025 年 グローバル製造部門の安全に関する主な成果

過去9年間、組織として
安全パフォーマンスの
上位25%を維持*

* 米国労働安全衛生局（OSHA）の基準に基づく



化学物質の安全性

スウェージロックは、すべての製造施設において、化学物質の責任ある取り扱い、保管、廃棄を最優先しています。各拠点で使用するすべての化学物質について安全データ・シート（SDS）を整備しており、社内イントラネットを通じて閲覧することができます。さらに、危険有害性情報伝達プログラムを通じて、化学物質の危険性、適切な取り扱い手順、SDSへのアクセス方法に関する情報を従業員に提供しています。当社は、すべての現場従業員を対象に、化学物質の危険性、安全対策、化学物質の存在検知や曝露防止の手法に関するトレーニングを実施しています。

スウェージロックは、ビジネスおよびお客さまに影響を及ぼす環境規制や法令への順守を確保するべく、部門横断的に取り組んでいます。この取り組みの例として、潜在的な化学物質リスクを特定して軽減するべく、必要に応じてサプライヤーに対する試験や調査を実施することが挙げられます。

また、当社の準拠に向けて国際的な規制をモニタリングすると共に、指定販売会社やお客さまと連携し、さまざまなグローバル要件への準拠をサポートしています。これには、EU REACH、EU RoHS、EU残留性有機汚染物質（POP）、米国TSCAなどの規制が含まれます。

安全パフォーマンスの追跡

スウェージロックのEHSチームは、現場レベルでは毎日、組織全体については四半期ごとに経営陣と共に安全パフォーマンスのレビューを行っています。このデータを活用して、主要業績評価指標（KPI）や社内目標に対する実績の把握に努めています。また、このデータは、継続的な安全対策および責任の徹底を推進するための貴重なツールとなっています。

当社は、インシデントの無い職場環境の実現に努めると共に、業界のベンチマークと比較して、記録対象となる負傷率および休業・作業制限・配置転換を伴う負傷発生率（DART）において、常に上位25%の安全パフォーマンスを達成することを目指しています。

グローバル製造部門の安全インシデント率		
	2024	2025
記録対象負傷率	1.26	1.06
DART 率*	0.57	0.50
死亡者数	0	0

* 休業・作業制限・配置転換を含む

トータル・リワード

スウェージロックのトータル・リワードの中心にあるのは従業員です。スウェージロックは包括的な福利厚

生パッケージを提供することで従業員のウェルビーイングをサポートし、心身の健康や収入面を含む多様なニーズに応えます。また、従業員を確実にサポートし、市場での競争力を維持するべく、提供内容を継続的に見直しています。

各国の拠点における福利厚生制度は地域ごとに異なり、現地のベスト・プラクティスに沿った内容となっています。例えば、米国における当社のトータル・リワードには、以下が含まれます：

- **報酬**：基本給、業績連動昇給、賞与、不規則勤務に対する追加シフト手当、その他のインセンティブなど
- **福利厚生**：各種医療保険プランの選択、歯科・眼科保険、医療貯蓄口座（一部のプラン対象）、障害保険、生命保険、各種任意保険、軍務休暇、医療休暇、有給育児休暇、養子縁組支援、有給休暇、年間13日の有給祝日、従業員支援プログラム（EAP）、社内の無料インフルエンザ予防接種クリニック
- **退職金制度**：401 (k) への拠出およびマッチング、従業員持株制度（ESOP）など
- **その他**：割引プログラム、フレキシブルな勤務スケジュール（オフィスおよび現場の従業員が対象）、勤続年数に応じた表彰、18歳以下の従業員の扶養家族への誕生日ギフト・カード、地元施設の無料チケットや会員権を選べる感謝イベントなど



2025 年 6 月、プレミス・ヘルス社運営の下、スウェージロック・ヘルス・クリニックが開設されました。同クリニックは、スウェージロックのメイン・プラントおよびグローバル本社の近くに位置しており、スウェージロックの医療保険プラン加入者（加入済みの従業員、配偶者、扶養家族を含む）を対象に、一次医療および予防医療サービスを提供しています。

奨学金

2025 年、スウェージロックは「スウェージロック・アドバンテージ奨学金」を通じて 23 万 6000 ドルの奨学金を授与しました。この奨学金は、対象となるスウェージロック従業員の扶養家族である 24 歳以下の学生に経済的支援を提供するものです。奨学金は、学業成績、課外活動、ボランティア活動に基づいて授与されます。申請書類の審査は、スウェージロックに代わって本プログラムを運営する「カレッジ・ナウ・オブ・グレーター・クリーブランド」の独立した審査委員会によって行われます。

人材

スウェージロックは、従業員ファーストというコア・バリューに基づく企業文化の一環として、従業員の継続的な成長および能力開発に尽力しています。従業員は、専門分野で成長したい場合でも、新たな機会を探求したい場合でも、自身のキャリア形成や能力開発の目標を主体的に描くことができます。

グローバルなパフォーマンス・マネジメントおよびキャリア開発

従業員が成功を収めるには、従業員とリーダーとの間で行われる継続的かつ有意義な対話が欠かせません。スウェージロックのグローバルなプロセスでは、年間目標の設定、中間見直し、リーダーによる定期的なフィードバックおよび年間レビューを通じて、明確な期待事項を伝えると共に一貫性を促進しています。

スウェージロックは、すべての従業員に対し、個別の能力開発計画の策定および実行に重点を置いた対話を通じて、自らのキャリアを主体的に構築することを奨励しています。具体的には、当社は職務に関連する経験、社会的学習、体系的な学習に重点を置いた学習・開発モデルを採用しています。本モデルでは、すべての従業員が自身の強みを特定して伸ばせるようサポートし、次のステップに進むのに必要なスキルを身に付けられるよう支援します。

すべての従業員（作業現場、デスクワーク、研究室を問わず）について、当社は以下の取り組みを通じてキャリア開発を支援します：

- 学費援助および資格取得支援
- コーチングおよびメンターシップ・プログラム
- 技術トレーニング：2025年には、米国内の現場従業員を対象に、合計で97,000時間を超えるトレーニングを実施しました。
- ジョブ・ローテーション制度：従業員は、キャリアを通じて、新たな職務や業務に就くことができます。
- 入社初日からのリーダーシップ・トレーニングに加えて、基礎トレーニングおよびリーダーシップ・プログラムを実施し、一貫した企業文化を醸成します。
- 対面トレーニングに加え、オンライン学習ポータル・サイト「Swagelok University (mySwagelokU)」を通じてオンデマンドのトレーニングを受講することもできます。同ポータル・サイトでは、あらゆるレベルの従業員をサポートするべく、約1,900もの幅広い内容のコースを提供しています。2025年、従業員はオンライン・トレーニングを約28,000時間、対面トレーニングを7,900時間以上受講しました。

米国内の現場従業員に対しては、人材開発スペシャリスト (TDS) が、すべての従業員が本人の希望に沿ってキャリアを築く機会を提供すると共に、現在および将来のビジネス・ニーズに対応できる堅牢な人材パイプラインの確保に努めています。海外の拠点では、優れた職業訓練および見習い育成プログラムを通じて人材を確保しています。

採用

スウェージロックの採用および公正な雇用慣行の中核を担っているのは、「相互尊重」および「誠実さ」と

いうコア・バリューです。当社は、誰もが公平に活躍できる職場づくりを推進しています。優秀な人材を獲得するべく、当社は明確な採用戦略、スキルおよび能力を評価する面接プロセス、そしてスムーズな採用および新人研修を実施しています。具体的には、行動ベースの面接プロセスによって候補者を公平に評価すると共に、当社のコア・バリューとの整合性を確保しつつ、法令順守を徹底しています。

従業員の声に耳を傾ける

スウェージロックは、従業員と交わす言葉の一つひとつが、各自の思いや経験を知る貴重な機会であると信じています。当社では、従業員からのフィードバックに基づいて、従業員エクスペリエンスに対する取り組みの進捗状況や投資効果を評価しています。

世界各地の拠点のリーダーは、チームとの日々の交流（ショップ・トーク、定期的な1on1ミーティング、短時間・高頻度の状況確認（SIL）、スキップレベル・ミーティングなど）を通じて、従業員エクスペリエンスを形作る上で重要な役割を果たしています。さらに人事チームは、従業員と対話する機会を定期的に設けて質問に答えたり、福利厚生 of 加入手続きなどの人事イベントをアシストしたり、その他の従業員とのコミュニケーションの場（米国での従業員意見交換会など）をサポートしたりしています。

オープンドア・ポリシー

スウェージロックでは、報告すべき懸念事項がある場合、懸念事項が未解決のままの場合、最初の報告後の対応に不満がある場合は、マネジャー、人事部や法務

チームのメンバー、またはCEOを含む経営陣の誰にでも相談することを従業員に奨励しています。さらに、「倫理ホットライン」に連絡することも可能です。同ホットラインは機密保持が徹底されており、寄せられた懸念事項に適切に対処しています。



ウェルビーイングの認識およびサポート

従業員のウェルビーイングをサポートするには、シフト外勤務に伴う課題を含め、あらゆる勤務スケジュールの実情を認識する必要があります。マン島にあるスウェージロックの施設では、こうした認識がシフト勤務者のサポート専用プログラムに反映されています。2025年、シフト外で勤務する従業員は、「ナイトクラブ」と呼ばれるワークショップに参加しました。本ワークショップは、糖尿病や心臓病、メンタルヘルスの問題など、シフト勤務に伴う潜在的な健康リスクに対処することを目的としています。本セッションでは、睡眠の質、メンタルヘルス、食事および栄養、身体活動を改善するための実践的な情報や方策を取り上げました。また、楽しく健康維持に取り組めるよう、すべての従業員を対象とした月例の5人制サッカーの試合も開催しています。参加者は体を動かしながら、職場を超えた人間関係を構築することができます。

グローバル・エンゲージメント調査

スウェージロックは毎年、従業員エンゲージメント調査を実施し、従業員エクスペリエンスをどの程度実現できているかを評価しています。2025 年は、従業員の 63% が調査に参加しました。主要業績評価指標 (KPI) である全体的なエンゲージメントは、2025 年に 75% を記録しました。一方、回答者の 74% が、スウェージロックを「働きやすい職場」として推薦すると回答しました (2024 年から 5% 減)。この結果は、ベンチマークと比較してもトップクラスのエンゲージメント水準にあります。

従業員から得たフィードバックは、引き続き当社の行動や優先事項を決定する上で重要な指針となっており、福利厚生の拡充、スウェージロック・ヘルス・クリニックの開設、柔軟な現場勤務スケジュール、能力開発機会の強化といった取り組みに活かされています。2025 年の調査結果を踏まえて従業員の意向を明らかにすると共に、重点的に取り組むべき分野を見極めていきます。

企業文化およびコア・バリュー

「相互尊重」は、スウェージロックのコア・バリューのひとつです。従業員がありのままの自分で働くことができる企業文化を生み出しているのは、当社のコア・バリューへのコミットメントです。当社は、多様性を尊重するだけでなく、不可欠な要素として捉えています。当社は、従業員が自らの価値を見出し、各自の才能や経験、洞察を活かしながら、イノベーションを推進し、揺るぎない成功を収めることを願っています。グローバル企業として、文化的意識は、互いを理解し、世界各地のお客さまのニーズに応える上で極めて重要です。「相互尊重」および「誠実さ」は、私たちにとって単なる言葉ではありません。コア・バリューに根ざし、日々の行動を通じて体现されています。この原則は、チームの構築、リーダーの育成、そして従業員の帰属意識の醸成を導く指針となっています。

従業員リソース・グループ (ARG)

スウェージロックにおいて、インクルーシブな企業文化を育む上で極めて重要な役割を担っているのが ARG です。ARG は、人間関係の構築、専門能力の開発、個人のスキル向上の機会を幅広く提供しています。米国内のすべての従業員は、いずれの ARG にも参加し、こうした機会を活かすことができます。



スウェージロック・カレイドスコープ：性的マイノリティ (LGBTQIA+) のための共感およびコミュニティ形成の機会を提供します。



スウェージロック・モザイク：教育、対話、地域社会への働きかけを通じて、多文化への理解を促進し、サポートします。



スウェージロック・ネクストジェン：スウェージロックに入社したばかり、またはキャリアが浅い従業員に、会社の同僚と出会い、つながりを築く機会を提供します。



スウェージロック・ベテランズ：退役・現役軍人およびその家族の間のつながりや交流を支援します。



スウェージロック・ウィメンズ・ネットワーク：女性の職業経験に関するつながりや相互理解を深めます。



延べ 2,420 名を超える従業員

が2025年にオハイオ州北東部の5つのスウェージロック施設で開催されたARGイベントに参加しました。



12% (2024年比)

ARG イベント参加者の 64% は、現場従業員でした (実人数)。



12% (2024年比)

米国内従業員の 43% が、ARG イベントに参加しました (実人数)。



25%

米国内従業員の 43% が、ARG イベントに参加しました (実人数)。

地域社会エンゲージメント

スウェージロックは、従業員の生活および仕事の場である地域社会に還元することにも尽力しています。地域社会への取り組みや人材育成パートナーシップを通じて、当社は以下の優先事項に注力しています：

- **科学・技術・工学・数学 (STEM) 教育のサポート：**若い学生の興味や関心を喚起するべく、STEM 分野のキャリア教育や探究活動をサポート・実践しています。
- **製造業のキャリア促進およびオハイオ州北東部の人材パイプライン構築の支援：**スウェージロックは、重要なスキルの開発、スキルアップや技術トレーニングの機会の提供、地域における人材の誘致および定着に重点を置いて取り組んでいます。

具体的な取り組みとしては、慈善寄付、プログラム・サポート、協賛によるボランティア活動、スウェージロック財団のマッチング・ギフト・プログラムなどが挙げられます。さらに、地域社会エンゲージメントに取り組むことが、スウェージロック従業員の矜持にもつながっているほか、従業員が自ら選んだ団体を支援する機会にもなっています。また当社は、グレーター・クリーブランド・パートナーシップ (GCP) のサステナビリティ・リーダーズ・グループの運営委員会にも参加しています。本委員会は、GCP サステナビリティ・リーダーズ・グループの活動を指導する役割を担って

います。同グループを構成しているのは、グレーター・クリーブランド地域全体で連携してサステナビリティに取り組む 40 以上の主要なグローバル組織です。

スウェージロック財団

2000年、スウェージロックは地域社会エンゲージメントおよび企業の社会的責任 (CSR) へのコミットメントの中核となる存在として、スウェージロック財団を設立しました。同財団は、スウェージロックのコア・バリューをサポートすることを目指し、戦略的重点分野に沿ったオハイオ州北東部の非営利団体に対し、寄付や助成金を提供しています。

理事会は、財団のポリシーの決定、目的の遂行、業務のマネジメントを担当しています。理事の任期は3年で、再選も可能であるため、活動の継続性が保たれると共に、長期的な成果にもつながっています。

スウェージロック財団は、世界に有意義な変化を届けるといふ当社のコミットメントを体現するべく、オハイオ州北東部における製造業、科学・技術・工学・数学 (STEM) 教育、人材育成の推進への取り組みをサポートしています。また、当財団はスウェージロック従業員が自身の関心や信念に沿った団体に対し、以下のような多様な方法で支援する際の資金を提供しています：

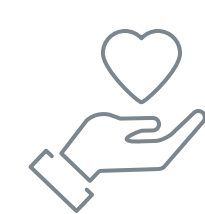
- 企業のマッチング・ギフト・プログラム
- 従業員リソース・グループ (ARG) が選定した非営利団体への寄付
- 従業員による理事会活動
- 従業員主導の地域社会エンゲージメント助成金

2025 年の地域社会エンゲージメントのハイライト

スウェージロックは、

150 万ドルを 170 超の非営利団体

に寄付しました。このうち、スウェージロック財団によるマッチング寄付は約 13 万 4000 ドルに上ります。

 **80 名以上の従業員**
が非営利団体の理事を務めました。

当社が支援した学生は、

1 万人

を超えています。

今後も製造業および STEM 分野の次世代リーダーを育成するための活動に積極的に取り組んでいきます。



五大湖科学センター 「マニファクチャリング・デー 2025」



スウェージロックは、オハイオ州クリーブランドのダウンタウンにある五大湖科学センターで開催された「マニファクチャリング・デー」のゴールド・スポンサーを務めました。当社は 30 名近くのボランティアを派遣し、4 つの体験コーナーで学生と共に活動したほか、キャリア・フェアのブースを出展しました。22 校から 650 名以上の中高生が同センターで丸 1 日を過ごし、複数の STEM 体験コーナーで体験型学習に参加しました。アンケートに回答した学生の 47% が、イベントへの参加をきっかけに製造業でのキャリアに関心を持つようになったと回答したことから、スウェージロックをはじめとする製造企業にとって、継続的な地域社会エンゲージメントや教育活動が、堅牢な人材パイプラインを構築するための鍵であることが明らかになりました。



スウェージロック、地域イノベーション・センターを開設



2025 年、スウェージロックはカヤホガ郡公立図書館 (CCPL) のソロン支所にイノベーション・センターを開設しました。同センターは、スウェージロックおよびスウェージロック財団からの資金援助を受けて設立されました (面積：125 平方メートル)。製造業やエンジニアリング分野における実際のキャリア機会と人々をつなぐことを目的としており、地域住民に高度なトレーニングや就労の機会を提供する場になっています。

同センターは一般に開放されており、CCPL の図書館カードがあれば誰でも利用することが可能です。来館者は、地域の労働力開発をサポートする設計ソフトウェア、装置、トレーニングを利用することができます。



人材パイプライン

スウェージロックは、地域社会やブランドのプレゼンスを高め、優秀な人材を獲得するべく、米国における人材パイプラインの確保に注力しています。その例は以下の通りです：

- 早期 STEM 教育：学校や地域イベントでの講演や参加型・体験型の活動を通じて、あらゆる年齢層の学生に科学・技術・工学・数学 (STEM) への関心を持ってもらうことを目指しています。
- 高校および専門学校プログラム：毎年、オハイオ州北東部の高校や専門学校と連携しながら、当社で求められるスキルとカリキュラムとの整合性を図っています。また、製造業でのキャリアを体験する機会として、学生向けに時給制の有給インターンシップ・プログラムも提供しています。
- 大学生：スウェージロックは、オハイオ州北東部において、大学生を対象にさまざまな部署での有給の夏季インターンシップを提供しています。さらに、エンジニアリング、サプライ・チェーン、コマーシャル部門の新規採用者向けに、さまざまな業務を経験できるエンジニアリング・コープ・プログラムやキャリア開発プログラム (CDP) も提供しています。CDP、コープ、インターンシップの各プログラムを通じて、17 の大学から 90 名の学生を採用しました。また、CDP の採用枠の

78%はインターンシップ・プログラム参加者であり、将来に向けた堅牢な人材パイプラインが構築されていることがわかります。

- 軍関係者および退役軍人：スウェージロックは、国防総省の複数の雇用対策 (SkillBridge プログラム、陸軍予備役官民パートナーシップ、州兵・予備役支援雇用者プログラム、軍人配偶者雇用パートナー、学生退役軍人など) を支援しています。

人材パイプライン：
2025 年のインパクト*

40 名を
12 の異なる
技術プログラムおよび
高校から採用しました

* 2024 年：46 名を 12 の異なるプログラムおよび高校から採用しました。

カスタマー・エクスペリエンス

スウェージロックは、卓越性へのこだわりを礎とし、高品質な流体システム製品の提供を通じて、信頼性およびパフォーマンスの面で高い評価をいただけるよう努力を重ねてきました。時代の変化と共に、優れた製品をお届けするのはもちろん、技術的な専門知識も提供することで、お客さまの多様化するニーズにお応えできるよう進化を続けています。

スウェージロックは、信頼できるパートナーとして、流体システムに関する無比の知識をお客さまに直接提供しています。また、個々のニーズに即したソリューションをお届けすることで、お客さまのシステムの最適なパフォーマンスを実現し、かつオペレーションの安全性および効率性の向上を図っています。

お客さまが製品に求めているのは、重要なアプリケーションにおいて液体やガスを封じ込め、制御すること。流体システムのごく小さな部品でさえ、**人、収益性、そして地球**を守る上で大きな役割を担っています。そのため、スウェージロックは材料科学および流体システム設計に関する深い知識を活かし、加圧下での取り扱いが困難な低分子ガスの封止に取り組むお客さまにサービスおよびトレーニングを提供しています。こうしたトレーニングを通じて、あらゆるアプリケーションにおけるシステムのパフォーマンスの最大化、フュージティブ・エミッション（排出物の漏れ）の防止、ダウンタイム（停止時間）の削減、安全性の維持を実現するべく、必要な知識およびサポートをお客さまに提供しています。

指定販売会社（SSC）

スウェージロックの製造施設および指定販売会社の各拠点では、日々、数千人の流体システム専門スタッフが、世界各地のお客さまの進化するニーズに応えるべく業務に従事しています。地域の専門スタッフは、世界規模の技術エキスパート・チームのバックアップを受け、お客さまをサポートして流体システムのパフォーマンス、信頼性、安全性の向上を実現すると共に、コスト削減や環境リスクの低減も支援しています。

こうした地域密着型の取り組みによって、お客さまとの関係強化はもちろん、製品の耐久性向上や廃棄物の削減に努めています。指定販売会社の従業員は、お客さまと協力し、お客さま自身のサステナビリティ目標を達成できるよう支援します。

スウェージロック指定販売会社（SSC）の強みは以下の通りです：

- **迅速な対応**：現地密着型のサポート体制により、製品の納品、トラブルシューティング、サービスの依頼に対して迅速に対応することができます。こうした機動力を活かし、特にダウンタイム（停止時間）が多大な損失につながる業界において、お客さまの刻々と変化するニーズにお応えします。

- **現地市場の理解**：指定販売会社は、スウェージロックの製品やサービスに関する深い技術的知識に加え、各地域の市場動向や文化の細かな違いについても熟知しています。地域に根ざした知識を維持することで、指定販売会社は現地のお客さまのニーズや好みに合わせたソリューションを提案し、適切な製品およびサービスを提供することができます。
- **効率的なリソース・マネジメント**：スウェージロックの製品およびサービスを現地で提供することで、輸送コストや排出量を削減し、サステナビリティへのコミットメントを実践しています。

持続可能な調達慣行の構築

2025 年、当社および主要なステークホルダーにとって重要な項目に即したサステナビリティのベスト・プラクティスへの理解を深めるべく、スウェージロックのサプライヤー開発エンジニアおよび調達スペシャリストを対象にトレーニングを実施しました。こうした取り組みによって、製品の品質および安全性、温室効果ガス（GHG）排出量のマネジメント、ビジネス倫理、懸念物質への対応などを含む、サプライ・チェーンのデュー・デリジェンスやサプライヤーの能力構築を支援しています。

2025 年の継続的改善活動

スウェージロックは、EcoVadis のベンチマークに基づく評価において、バリュー・チェーン全体にわたるサステナビリティ・パフォーマンスの改善が認められ、同社から第三者認証を獲得しました。スウェージロックの EcoVadis スコアは、2024 年の 46 から 58 に上がったため、パーセンタイル順位も 33 パーセンタイルから 56 パーセンタイルへと向上しました。

2025 年 10 月、スウェージロックは、グローバル基準やベスト・プラクティスを参照しつつ、責任あるビジネス同盟（RBA）の行動規範に基づき、サステナビリティ慣行に関する包括的な第三者監査を受けました。この監査は、米国にある当社のグローバル本社および主要製造工場（製造、組み立て、クリーニング、パッケージング、物流を含む）で実施され、200 点満点中 187.7 点を獲得しました（2023 年の 124 点から向上）。2026 年初頭、当社は完了監査を実施し、200 点満点中 200 点という最新のスコアを獲得しました。

製品の品質および安全性

スウェージロックは、最高水準の製品をお届けするべく、品質および安全性を非常に重視しています。当社は、直接排出量の管理、オペレーションの安全確保、規制要件の順守、そしてサステナビリティ目標の達成に役立つ製品やソリューションを提供する企業として、お客さまの信頼を得ているものと自負しています。

品質へのこだわりは、設計および製造プロセスのあらゆる段階に反映されています。徹底した品質検査を組み込み、厳格な安全プロトコルを順守しています。

スウェージロックの製品品質および安全性への取り組みは以下の通りです：

- **包括的な品質検査：**設計および製造プロセス全体を通じて、コンピューター・モデリングによるシミュレーション、原材料の非破壊検査、寸法検査などの品質検査を実施しています。こうした取り組みにより、厳格な品質基準を満たした製品をお客さまにお届けしています。
- **スウェージロック品質システム (SQS)：**スウェージロック(グローバル流通ネットワークを含む)をサポートしているのは、ISO 9001:2015に準拠したスウェージロック品質システム (SQS) です。本システムにより、スウェージロックおよび指定販売会社は、すべての製品およびサービスにおいて一貫した高水準の品質をお届けします。
- **製品安全性へのコミットメント：**安全性は、スウェージロックの製品設計および製造プロセスに欠かせま

せん。当社は、製品が所定の条件下で安全かつ確実に機能することを厳格な試験によって確認することで、お客さまが安心してオペレーションを行えるよう努めています。

- **お客さまのトレーニングおよびサポート：**スウェージロック指定販売会社は、お客さまが流体システムの安全性および効率性を最適化できるよう、部品の取り付けおよびシステム監査に関するトレーニングを提供しています。スウェージロックは、お客さまを失望させないこと、つまりすべての製品に欠陥がなく、期待通りのパフォーマンスを発揮することを目標に掲げています。

こうした高い基準を維持することで、お客さまに卓越した価値を提供すると共に、流体システム業界をリードし、信頼される存在であり続けるべく努めます。

製品のパフォーマンスおよびサステナビリティ

スウェージロック製品は、プロセスや装置の安全かつ効率的、かつコスト効率の良いオペレーションを維持するのに必要な信頼性、取り付けの簡便性、耐久性に優れたパフォーマンスを備えています。さらに、世界中のさまざまな産業における過酷なオペレーション環境の要求に耐えられる設計を採用し、徹底的なテストを行っています。そして、**Swagelok**リミティッド・**ライフタイム保証**を付けてお届けしています。

指定販売会社と共に、スウェージロックは以下の取り組みを通じて、お客さまのサステナビリティ目標の達成を支援しています。

- **漏れの無い製品を提供し、厳格なバリデーション試験を実施することで、お客さまのフュージティブ・エミッション（排出物の漏れ）規制への準拠をサポートします。**エンド・ユーザーと連携し、流体システムの設計を通じて排出量削減への道を切り拓きます。
- **信頼性の高い製品についてお客さまのコンサルティングを行い、スコープ1の排出量削減目標を達成します。**スウェージロックのフィールド・エンジニアは、エネルギー・エミッションに関する調査 (EES) を実施して漏れを検出し、プロセスの効率化の機会を特定します。当社は、分析計装に関する豊富な経験を駆使し、信頼性の高い環境モニタリングを実現します。
- **トレーニングおよび能力開発プログラムを提供し、お客さまのチームが持つスキルおよび知識の向上を図ります。**技術トレーニングおよび能力開発プログラムによって、お客さまのチームが流体システムのマネジメントおよびメンテナンスを適切に行い、長寿命化、効率化、持続可能なオペレーションを実現するのに十分な知識を身に付けられるよう支援します。
- **潜在的な安全インシデントや法令違反を引き起こす可能性のある問題を特定します。**評価／アドバイス・サービスを通じて、お客さまが流体システムのパフォーマンスを最適化し、製品の品質を守り、従業員の健康およびウェルビーイングを確保できるよう支援します。

スウェージロックは、数多くの機関から製品およびシステムの認証を取得しています。以下の品質システムや製品の認定証明書が示す通り、スウェージロック製

品は国際的に高い評価を得ています。広範な認証機関のリストは、南北アメリカ、ヨーロッパ、アジア太平洋地域における世界的な要件を網羅しており、以下の各種認証が含まれます：

- ISO-9001、ISO-14001、ISO-45001
- **フュージティブ・エミッション（排出物の漏れ）：**ISO 15848-1、TA-Luft、API 624、API 641
- **危険エリア：**ATEX、IECEX、UKEx
- **クリーン・エネルギー 圧縮天然ガス：**ECE R110、ISO 15500、NGV 3.1、4.2、4.6
- **クリーン・エネルギー 水素：**ISO 19880、ISO 19887、HGV 3.1、ISO 12619、H35、H70
- **高圧毒性ガス：**KGSC、日本経済産業省 (METI)



懸念物質およびリスク・マネジメント

スウェージロックは、PFAS（ペルフルオロアルキル化合物およびポリフルオロアルキル化合物）をめぐる規制環境の変化に対応するべく、指定販売会社およびお客さまの支援に努めています。2025年10月現在、当社はデュー・デリジェンスに基づき、主要国際規制機関により現在規制されている5種のPFAS化学物質（FPOA、PFOS、HFPO-DA、PFHxS、PFNA）を直接購入または使用していません。

環境保全

スウェージロックのオペレーションおよび製品の根底にあるのは、「相互尊重」というコア・バリュー、そして私たちの生活および仕事の場である地域社会へのコミットメントです。

スウェージロックの環境保全への取り組みは以下の通りです：

- 地方自治体や法令に基づき適用されるすべての順守義務を履行する
- 目標を設定し、環境パフォーマンスの継続的改善を追求する
- 環境への責任をビジネスの戦略や取り組みに組み込む
- トレーニングや啓発活動を通じて、環境問題に関する効果的なコミュニケーションを維持する
- 潜在的な問題が特定された場合は、速やかに根本原因を分析して是正措置を講じる

さらにスウェージロックは、主要な注文処理拠点において、ISO 14001 認証を取得した環境マネジメント・システム (EMS) を導入しています。本システムは、当社の環境保全の指針となっており、資源の効率的な利用の促進、廃棄物の削減、環境規制への順守を確保すると共に、従業員の間で環境への責任感を持つ文化の醸成にも役立っています。

気候変動への取り組み

スウェージロックは、エネルギー集約型産業の多くが、オペレーション上の要求と環境への配慮との両立という課題に直面していることを理解しています。スウェー

ジロックの製品およびサービスは、漏れを低減し、排出を防止し、プロセス効率を高めることで、エネルギー集約型産業のニーズに直接応えます。これによりオペレーション上の要求を満たすだけでなく、気候変動への影響を軽減することにもつながります。

気候リスクには、異常気象などの物理的リスクのほか、規制の変更や市場の期待の変化を含む移行リスクの両方が考えられます。スウェージロックのような企業にとって、気候リスクはサプライ・チェーンの安定性、製品準拠、ひいてはビジネスの継続にも関わる可能性があります。だからこそ、当社はサステナビリティへの広範なコミットメントの一環として、こうした課題に対処する重要性を認識しつつ、気候リスクへの配慮を既存のリスク・マネジメント・フレームワークに組み込んでいるのです。当社のリスク・マネジメントへの取り組みにつきましては、22 ページをご参照ください。

エネルギー・マネジメント

効果的なエネルギー・マネジメントは、環境保全を推進する上で重要な要素です。スウェージロックは、定期的なメンテナンスや設備の更新に取り組むことで、会社全体のエネルギー効率の向上を図っています。

当社およびお客さまのオペレーションにおいてエネルギーが担っている重要な役割を認識し、以下のような取り組みを行っています：

- **カーボン・フットプリントの削減**：脱炭素化を加速し、エネルギー・レジリエンスを向上させるための機会を積極的に評価しています。これには、即効性

電力消費量 (MWh)				
指標	GRI 開示項目	保証状況	2024	2025
電力消費量の合計	GRI 302-1	内部	119,591 ¹	126,482

¹ 2024 年の総電力消費量は 117,545 MWh としていましたが、データの見直しに伴い 119,591 MWh に修正されました。

があり低コストな省エネ対策の特定、大規模かつ長期的な脱炭素化投資に向けたビジネス・ケースの策定、利用可能な助成金の活用などが含まれます。

- **2025 年、スウェージロックはソロンにあるメイン・プラントに電力サブメータリング・システムを導入しました。** エネルギーの需要および消費量をリアルタイムでモニタリングすることで、適切な設備容量計画を策定し、需要の急増やピークの要因を特定し、電力効率の改善効果のバリデーションを行っています。
- **漏れの無いシステムの構築**：可能な限り自社製品を使用することで、漏れが無く、エネルギー損失の低減や効率向上に有効なシステムやプロセスを実現しています。
- **再生可能エネルギーの調達**：2025 年、総消費量の約 7%に相当する Green-E 認証の再生可能エネルギー・クレジット (REC) を購入しました。これは 8,800 MWh の再生可能エネルギーに相当します。今後、再生可能エネルギーの購入量を段階的に増やしていく予定です。



効率性を重視した新物流センター

2025 年、最先端の物流センターが完成しました。本センターの面積は 18,600 平方メートルで、排出量の抑制、コスト管理、従業員の安全サポートを念頭に置いて設計されました。

従業員が勤務するエリアには空調設備が設置されており、その総面積は約 930 平方メートルです。LED 照明には人感センサーが付いているため、無人時には自動的に消灯します。外壁には断熱プレハブ・パネルを使用し、天井および屋根には断熱材を追加しました。また、節水型の水回り設備を設置することで、水の使用量を削減しています。

従業員の安全および人間工学を念頭に、ピッキング作業を行う従業員のもとへ部品を運ぶ移動型ロボットを軸にワークステーションを設計することで、身体への負担や負傷リスクの軽減を図っています。

温室効果ガス（GHG）排出マネジメント

温室効果ガス（GHG）排出マネジメントは、スウェージロックのサステナビリティ戦略における最優先事項のひとつであり、責任あるオペレーションを行い、お客さまのサステナビリティ目標の達成をサポートするという当社のコミットメントの中核を成しています。

当社は、温室効果ガス（GHG）排出マネジメントを強化し、報告データおよびコミットメントの完全性、正確性、比較可能性、検証可能性を向上させるべく、以下のような重要な措置を講じてきました：

全社インベントリーの拡大：組織の範囲は、米国内の拠点から全世界のオペレーションにまで拡大しました。

スコープ3排出量の追加：スコープ3排出量を、報告対象の排出インベントリーに組み込みました。マテリアリティ分析により、最も重要なカテゴリーと

して以下を特定しました：購入した製品およびサービス、資本財、燃料／エネルギー関連活動、輸送・配送（上流）、オペレーション中に発生した廃棄物、出張、従業員の通勤、販売した製品の使用。これらは、それぞれカテゴリー3.1、3.2、3.3、3.4、3.5、3.6、3.7、3.11に分類されています。

第三者検証の実施：スウェージロックは、2025年のスコープ1、スコープ2、スコープ3（上流）の排出量について、積極的に第三者検証を取得しました。LRQA社による限定保証声明書につきましては、30～32ページをご参照ください。各排出量カテゴリーの保証状況につきましては、下の表をご参照ください。

科学に基づく目標の策定：スウェージロックは、科学に基づく目標設定イニシアチブ(SBTi)が定めたルールに従い、全社的な科学に基づく温室効果ガス(GHG)排出削減目標を設定しました。その後、SBTiは



スウェージロックの科学に基づく短期的な排出削減目標のバリデーションを行い、SBTiダッシュボードに以下を掲載しました：「スウェージロック社は、2024年を基準として、2030年までにスコープ1および2の温室効果ガス（GHG）排出量（絶対量）を42.0%削減することに尽力します。また、同期間内にスコープ3の温室効果ガス（GHG）排出量（絶対量）を25.0%削減することに尽力します」

スコープ1排出量は、暖房や製造プロセス現場での燃料燃焼といった直接的な発生源から生じています。こうした排出量を削減するべく、スウェージロックは燃料効率を改善すると共に、オペレーションにおける燃料使用量を削減する方法を模索していきます。スコープ2排出量は、オペレーションに必要な電力の購入に伴うものです。当社は、省エネルギー対策を講じることで、排出量の削減に努めています。スコープ3排出量カテゴリーが当社のインベントリーに組み込まれたことを受け、サプライヤーと連携して排出削減の機会を特定する取り組みを開始しました。

温室効果ガス（GHG）排出量の概要 (tCO2e)				
カテゴリー	GRI 開示項目	保証状況	2024	2025
スコープ1－温室効果ガス（GHG）の直接排出量	GRI 305-1	第三者限定保証 ¹	12,447	12,444
スコープ2－温室効果ガス（GHG）のエネルギー起源間接排出量（ロケーション基準）	GRI 305-2	第三者限定保証 ¹	52,753	55,369
スコープ2－温室効果ガス（GHG）のエネルギー起源間接排出量（マーケット基準、REC反映後）	GRI 305-2	第三者限定保証 ¹	52,506	49,812
スコープ3－温室効果ガス（GHG）のその他の間接排出量（上流）	GRI 305-3	第三者限定保証 ¹	260,310	198,337
スコープ3－温室効果ガス（GHG）のその他の間接排出量（下流） ³	GRI 305-3	外部保証無し	378	18,937

1 2025年の温室効果ガス（GHG）排出量データのための検証につきましては、30～32ページの「第三者限定保証声明書」をご参照ください。
2 オペレーション中に発生する廃棄物には、混合金属が含まれています。2024年には混合金属は含まれていませんでした。
3 販売した製品の使用に伴う排出量は、SBTiバリデーション・プロセスの一環として2025年に初めて算出されましたが、2024年には含まれていませんでした。
4 すべてのリース資産は、オペレーション管理の統合方法に基づき、スコープ1またはスコープ2のいずれかに計上されています。
5 該当せず

スコープ3のカテゴリー (tCO2e)				
スコープ3 (上流) のカテゴリー	GRI 開示項目	保証状況	2024	2025
1. 購入した製品およびサービス	GRI 305-3	第三者限定保証 ¹	205,587	143,102
2. 資本財	GRI 305-3	第三者限定保証 ¹	16,881	18,138
3. 燃料／エネルギー関連活動	GRI 305-3	第三者限定保証 ¹	10,048	10,195
4. 輸送・配送（上流）	GRI 305-3	第三者限定保証 ¹	15,637	10,018
5. オペレーション中に発生した廃棄物 ²	GRI 305-3	第三者限定保証 ¹	750	2,056
6. 出張	GRI 305-3	第三者限定保証 ¹	6,198	4,335
7. 従業員の通勤	GRI 305-3	第三者限定保証 ¹	5,209	10,494
8. リース資産（上流） ⁴				
スコープ3 (下流) のカテゴリー				
9. 輸送・配送（下流）	GRI 305-3	外部保証無し	19	20
10. 販売した製品の加工	GRI 305-3	外部保証無し	—	92
11. 販売した製品の使用 ³	GRI 305-3	外部保証無し	—	18,430
12. 販売した製品の廃棄・リサイクル処理	GRI 305-3	外部保証無し	359	395
13. リース資産（下流） ⁴				
14. フランチャイズ ⁵				
15. 投資 ⁵				

そして、自社のオペレーションの範囲を超えて、技術的な専門知識の提供、エネルギー放出量の調査、継続的な協働を行うことで、お客さまの排出量削減を支援するという重要な役割を果たし続けています。

グローバル・サステナビリティ担当マネジャーおよびサステナビリティ・コア・チームは、引き続き組織全体の温室効果ガス（GHG）排出削減努力を主導しています。その際、サステナビリティ機能連携チームと部門横断的に連携し、主要なオペレーション目標や主要な成果に沿った排出削減への取り組みに努めています。

スウェージロックは、温室効果ガス（GHG）に関する規制を積極的にモニタリングしており、欧州連合（EU）の炭素国境調整メカニズム（CBAM）を含む、適用されるすべての要件を順守するべく取り組んでいます。この取り組みの際は、サプライヤーの意見や指定販売会社から得た知見を取り入れています。概して当社は刻々と変化する規制動向を常に把握し、お客さまをサポートする取り組みを推進することに引き続き尽力しています。

大気排出および汚染マネジメント

スウェージロックは、すべての関連環境規制を順守しつつ、オペレーションに伴う排出を最小限に抑えることに注力しています。対象となるすべての製造施設で大気排出許可を取得し、サプライ・チェーン全体において懸念物質の使用状況を積極的にモニタリングしています。コンプライアンス基準やベスト・プラクティスを先見的に順守するべく、可能な限り安全な代替案を定期的に模索しています。

水の使用および廃水マネジメント

スウェージロックは、包括的な環境保全活動の一環として、責任ある水の使用および効率的な廃水マネジメントを行っています。水の消費量を最小限に抑え、あらゆる関連規制に従って廃水処理・管理するためのベスト・プラクティスを実施しています。

ペンシルベニア州コッペルにある当社の施設では、2024 年後半に廃水処理プラントの稼働を開始して処理水を循環利用するプロセス改善を行ったことで、2025 年の水道水の使用量を約 18 メガリットル削減することができました。この改善により、水の総使用量は年間で約 19 メガリットル削減される見通しです。

主な取り組み：

- **敷地内の廃水処理**：敷地内の廃水処理システムで産業廃水を処理してから排出しています。これは、廃水が地域の規制基準を満たすか、それを上回る水準を確保することで、地域の水域を汚染から保護するためです。

- **定期的なモニタリングおよび規制順守**：スウェージロックの環境・安全コーディネーター（ESC）は、廃水のモニタリングおよび地域規制の順守を徹底する役割を担っています。これには、定期的なサンプリングおよび分析を行って、排出パラメーターが許容範囲内にあることを確認する業務が含まれます。

米国内の水消費量（単位：メガリットル）	
2024	2025
268	237

廃棄物マネジメント

スウェージロックは、廃棄物マネジメント・プログラムを導入し、廃棄物の収集、分類、保管、輸送、加工、処理、回収、処分の体系的な管理を行っています。本プログラムは、環境影響を最小限に抑え、すべての施設においてサステナビリティを推進することを目的としています。

スウェージロックの廃棄物マネジメント戦略における主な取り組み：

- **分類および分別**：廃棄物を分類・分別し、適切な取り扱いおよび処分を確実に行います。これには、有害廃棄物、一般廃棄物、無害特別廃棄物が含まれます。各廃棄物の管理は、規制要件に従って行っています。

- **削減、再利用、リサイクル**：スクラップ金属や使用済み油などをリサイクル・再利用する機会を積極的に模索し、発生源での廃棄物を削減しています。スウェージロックの施設では、契約サービスを通じて、電子機器、紙、段ボールなどのリサイクル可能な廃棄物を処理する体制を整えています。例えば、製造プロセスの一環として、スピニング工程を使用してチップを洗浄することで、残留している切削油を除去しています。これで油を回収して再利用することが可能になります。

ー オーステナイト系ステンレス鋼製のスウェージロック製品は、リサイクル材料含有率が 70% 以上となっています。その内訳は、ポストコンシューマー・スクラップが 47%、製造後のプロセスにおける廃棄物から回収した材料から得たプレコンシューマー・スクラップが 23% です。

- **トレーニングおよびコンプライアンス**：廃棄物マネジメントに携わる従業員は、関連する規制や環境法令の順守を徹底するためのトレーニングを受講しています。

6,805
メートル・トン
の合金をリサイクル

323
メートル・トン
の木材、ダンボール、紙をリサイクル

これは…
47%
の埋立廃棄物（米国内）に相当

高品質な製品設計による廃棄物の削減

スウェージロックは品質の確保およびイノベーションの実現に尽力し、長寿命で過酷な環境にも耐える高品質な製品を製造することで、廃棄物の削減を実現しています。スウェージロック製品は、長期にわたって確実に機能するため、頻繁に交換する必要がない上に、廃棄物の発生を最小限に抑えることができます。これは、効率的なオペレーションを維持するという点でお客さまにとってメリットがあるのはもちろん、製品の交換に伴う材料の消費や廃棄物が全体的に減るというサーキュラリティ（循環性）の原則を通じて、環境サステナビリティにも貢献しています。

スウェージロックの主な取り組み：

- **高品質な材料:** 高品質な材料および先進的な製造プロセスを採用しているため、スウェージロック製品は過酷な環境にも耐え、長期にわたり優れたパフォーマンスを維持します。
- **厳格な試験:** スウェージロックは、最高水準の品質およびパフォーマンスを備えた製品をお届けするべく、徹底的な試験を行って信頼性および耐久性を検証しています。
- **革新的な設計:** 革新的な設計を採用することで、製品の機能性および耐久性の向上を実現し、お客さまに長期的な価値を提供します。
- **お客さまのサポートおよびトレーニング:** 指定販売会社と共に包括的なサポートおよびトレーニングを提供し、スウェージロック製品の寿命および効率を最大限に活用できるよう支援します。これには、現地でのメンテナンスが必要となる可能性のある製品向けのサービス・キットや修理手順説明書なども含まれます。これで廃棄物のさらなる削減およびサステナビリティの促進を図っています。

廃棄物の追跡

スウェージロックは、廃棄物追跡システムにより、オペレーション全体で発生する廃棄物の効果的なモニタリングおよび管理を行っています。廃棄物を追跡することで、改善点を特定し、発生する廃棄物の削減を目指し、リサイクルや再利用の取り組みを強化しています。

規制対象外の廃棄物（単位：メトリック・トン）米国内の施設のみ		
	2024	2025
有害廃棄物	409	486
無害廃棄物	410	1,192 ¹
リサイクル／再利用 ²	8,804	10,007
一般廃棄物	3	2
総廃棄物量	9,626	11,687

¹ その他の無害廃棄物が含まれています。その他の無害廃棄物は、2024 年のデータ収集および報告の対象外でした。

² 表には各年のリサイクル合金が含まれています。



環境・安全・衛生を最優先に

2025 年、スウェージロックは全社的な環境・安全・衛生リスク評価を実施し、各拠点に固有のリスクおよび全社的なリスクを評価しました。この評価を 3 年ごとに実施し、従業員の安全衛生、温室効果ガス (GHG) の排出マネジメント、廃棄物マネジメント、水質汚染、懸念物質など、スウェージロックの年次ダブル・マテリアリティ評価 (DMA) に詳述されている項目についてレビューを行います。この評価の結果を踏まえ、持続可能かつ安全なオペレーションの継続に向けて、リスクの管理および軽減を実施しました。



生物多様性および在来植物の生育



2026 年 3 月、スウェージロックはオハイオ州北東部で継続的に進めている在来植物の拡大活動が評価され、グレーター・クリーブランド・パートナーシップ主催のグラウンドブレイカーズ・チャレンジにおいて、「ブロンズ・シードリング賞」を獲得しました。2019 年、在来植物の再生を促し、生育しやすい環境を育むため、約 2 万平方メートルの土地を自然再生エリアとして管理しています。2025 年にはこのプログラムを拡大し、新たに約 2 万平方メートルの芝生を自然再生エリアに指定しました。2026 年春からは、このエリアでも在来植物が生育し始めています。

企業行動規範



スウェージロックの企業文化は、「誠実さ」や「相互尊重」をはじめとするコア・バリューに深く根ざしています。

当社は、ステークホルダーの信頼を維持し、長期的な成功を実現するには、堅牢なコンプライアンス慣行が欠かせないと考えています。

取締役会および経営陣

スウェージロックの取締役会および経営陣は緊密に連携し、長期的な成功を牽引する堅牢な企業ガバナンスの確保に努めています。取締役会は監督責任を担い、全社戦略に対するガイダンスを示し、説明責任を果たします。経営陣は戦略を策定して実行に移すと共に、コア・バリューを堅持し、お客さまの進化するニーズに応えられる体制を構築します。こうした連携によって、財務実績やコンプライアンスの保護のほか、イノベーション、リスク・マネジメント、ステークホルダーの信頼の醸成を実現しています。

ガバナンス・ポリシー

スウェージロックは、倫理的な行動、法令順守、効果的なリスク・マネジメントを推進すべく策定されたポリシー・手順やリーダーシップによる監督体制を維持しています。スウェージロックの行動規範は、ビジネスに対する当社の基本的な姿勢を定めたものであり、経営幹部や取締役を含むすべての従業員を対象としています。行動規範における主要なポリシーおよびプロセスには、透明性の高い報告へのコミットメント、懸念事項の報告に関する包括的な手順、知的財産および機密情報の取り扱いに関するガイドライン、腐敗防止、

競争法、貿易コンプライアンス、品質および製品安全へのコミットメント、職場における相互尊重の文化の維持が含まれます。

また、当社は職場調査ガイドライン、ディストリビューター倫理規程、リスク・マネジメント・フレームワークのほか、サプライヤーやすべての第三者に対する当社の期待およびガイドラインを定めたサプライヤー倫理規程といった個別の主要ポリシーも定めています。

スウェージロックは、行動規範および慣行が適切であり、高い倫理基準およびコア・バリューを反映しているかを確認するべくレビューを定期的に行っており、変更する際は取締役会によるレビューを経て決定しています。

行動規範および倫理トレーニング

スウェージロックは、最高水準の誠実さおよび法令順守を維持するというコミットメントに基づき、適用されるすべての法令および規制を順守することを従業員に求めています。また、当社のポリシーに対する認識および理解を深めるため、コンプライアンス・トレーニングを定期的 to 実施しています。トレーニング項目は、利益相反の回避、贈収賄防止、独占禁止法、職場における安全およびセキュリティの促進、人権の保護、知的財産権の保護、企業情報の保護、プライバシーおよび情報セキュリティ、ハラスメントの防止および相互尊重の促進、不正行為の報告促進など多岐にわたります。コンプライアンス・トレーニングはこうした項目に関するモジュールで構成されており、トレーニング

の実施状況を定期的にモニタリングしています。

利益相反

スウェージロックは、個人の利益と当社の利益が相反する状況を避けるようすべての従業員に求めています。明確なガイドラインを設け、従業員が潜在的な利益相反を特定して対処し、会社にとって最善の利益となる意思決定を行えるよう図っています。潜在的な利益相反があれば、マネジャーおよび人事部に報告することを義務付けています。

競争慣行および腐敗防止

スウェージロックは、いかなる形態の贈収賄、キックバック、不正な支払いを禁じています。また、すべての腐敗防止法を順守し、疑わしい行為を報告することを従業員に求めています。当社の競争慣行は、公正な競争および関連法令の順守へのコミットメントに基づいています。従業員は、競争阻害行為や腐敗につながる可能性のある状況を認識し、回避するためのトレーニングを受けています。当社はすべての取引において透明性および誠実さを重視し、あらゆる形態の腐敗を防止するための厳格なポリシーを定めています。

スウェージロックでは、競争法、貿易法、腐敗防止法などを対象としたコンプライアンス・リスク評価を定期的 to 実施しています。また、取引先に対してはリスクベースのデュー・デリジェンス要件を適用しており、必要に応じて腐敗防止に関するレビューも行っています。

知的財産および機密情報

スウェージロックのブランドの根幹を支えているのは、長年にわたる投資および従業員の献身的な努力によって育まれてきた知的財産です。当社は、あらゆる知的財産および機密情報（技術情報、財務情報、人事情報、ビジネス情報など）の保護を義務付けています。これらは当社の成功に欠かせないからです。機密情報へのアクセスについては、当該情報を知る必要のある従業員、および正当な業務上の目的を鑑みて必要な場合に限り第三者に限定しており、適切な秘密保持契約を締結することを条件としています。特許の決定が下される前に、いかなる発明、アイデア、イノベーションも社外に開示することを禁じています。時期尚早な開示によって、特許取得の可能性を損なうおそれがあるためです。

当社は、機密資料を適切に保管・廃棄し、必要に応じて「機密」と明記することを従業員に求めています。外部ベンダーとの取引においては、調達チームおよび法務チームと緊密に連携し、成果物に対する適切な権利を確実に保持できるよう図っています。

また、第三者に対しても当社の知的財産権を尊重することを求め、当社も他者の正当な権利を尊重することに尽力します。第三者の有効な特許、商標、著作権を尊重し、既存の契約で許可されている範囲内でのみ機密情報を使用するよう従業員に指示しています。知的財産の保護へのコミットメントは、スウェージロックの健全性および成功を維持する上で不可欠なものです。

差別禁止およびハラスメント防止

スウェージロックは、いかなる保護対象特性に基づく雇用上の差別やハラスメントも一切容認しません。これには、人種、民族、信条、肌の色、宗教、性別、妊娠、年齢、国籍、出自、障害、遺伝情報、退役軍人／軍属の地位、性的指向、性自認などのあらゆる保護対象特性が含まれます。差別やハラスメントを経験した従業員に対しては、人事部または管理職に直ちに報告することを奨励しています。また、当社の「倫理ホットライン」に匿名で報告することも可能です。詳細につきましては、「差別およびハラスメント防止に関するポリシー」をご参照ください。

内部告発者の保護

スウェージロックは、オープンかつ説明責任のある企業文化を推進しており、懸念事項や不正行為の可能性がある場合は積極的に声を上げることを従業員に奨励しています。報告先としては、上司や人事部に直接連絡するか、「倫理ホットライン」であれば匿名での報告が可能です。当社のオープンドア・ポリシーの詳細につきましては、11 ページをご参照ください。

スウェージロックは、倫理またはコンプライアンス上の問題について誠実に報告または相談を行った従業員、または当社の行動規範または適用法令違反の疑いを含む調査に協力した従業員に対する報復行為を一切禁止します。

2025 年、スウェージロックは汚職に関して公表された申し立てや事案、または汚職防止法および贈収賄防止法違反による有罪判決や罰金が科される案件はありませんでした。

企業リスク・マネジメント

スウェージロックは、リスク・マネジメント・フレームワークを活用して、ビジネスのあらゆる側面における潜在的なリスクを特定、評価、軽減しています。発生するおそれがあるマイナス影響を是正するためのコミットメントに加え、リスク・マネジメント・マニュアルに定めたプロセス、ならびに潜在的な脅威を予測・管理することに重点を置いた包括的な企業リスク・マネジメント／ビジネス継続プログラムを確立しています。本プログラムは、高レベルのカスタマー・サービスおよび卓越したオペレーションを維持する上で欠かせません。当社は、レジリエンスおよび適応性を確保し、ビジネス戦略との適切な整合性を確保するべく、リスク・マネジメント戦略のレビューおよび更新を定期的に行っています。

スウェージロックのリスク・マネジメントおよびビジネス継続プログラムでは、会社を戦略的分野に分類し、リスクを詳細なレベルで効果的に特定・分析を行い、優先順位を付け、軽減を図っています。こうした体系的な取り組みにより、リスクを包括的に把握することが可能になります。その情報はスウェージロックの企業リスク・マネジメント・プログラムに組み込まれます。各戦略的分野のリスク担当者は、組織レベルでこうしたリスクのレビューを行い、内部要因および外部要因の両方を包括的に理解するよう努めています。また、すべての製造施設および物流センターに対し、不動産および事業中断保険の引受会社による年次検査および監査を実施しています。こうした評価では、火災リスク、自然災害・地理的リスク、オペレーション・リスク、セキュリティ・リスクの特定および軽減に重点を置いています。

保険会社は、スウェージロックの資産レジリエンスを、同社のグローバル顧客の中で上位 25% に位置づけています。これは、スウェージロックの建物が、一般的な製造上のリスクや自然災害のリスクに対して高い耐性を有していることを意味します。万が一の事態に備え、スウェージロックはすべての施設において、さまざまなインシデントに対応するための緊急時対応計画を整備しています。また、建物レジリエンスを継続的に向上させ、資産リスクを低減するための取り組みやプロジェクトへの投資も続けています。

スウェージロックは、各リスクを低リスク・ゾーンに移行させるべく年間目標を設定し、リスク・マネジメント・プログラムを通じてリスクの排除および低減を着実に達成しています。当社は、計画段階の早い段階でリスクに対処し、重大な影響を最小限に抑えることに注力しています。本プロセスにおいては、各機能グループのディレクターおよびマネジャーで構成される戦略リスク委員会が重要な役割を担っています。この委員会は四半期ごとに開催され、企業レベルおよび機能レベルのリスクのレビューを行い、戦略的な方向性を示し、オペレーション目標との整合性を確保します。

機密保持、プライバシー、サイバーセキュリティ

スウェージロックは、従業員、お客さま、パートナーの機密保持、プライバシー、サイバーセキュリティの保護に努めています。当社の行動規範では、機密情報の保護を重視しています。前述のとおり、すべての従業員は毎年、機密保持、プライバシー、サイバーセキュリティに関するガイドラインを含む当社の行動規範のレビューを行い、順守することに同意することが求められます。また、情報セキュリティ・ポリシーおよびプライバシー・データ保護ポリシーについても必要に応じて確認し、順守する必要があります。

プライバシーへのコミットメントをサポートするべく、スウェージロックの堅牢なサイバーセキュリティ・ポリシーには、データ漏洩、情報共有、個人情報保護に対する追加策が盛り込まれています。すべての従業員に対し、機密情報を外部システムまたは第三者システムと共有することを禁じています（ただし明示的なレビューおよび許可がある場合を除く）。生成AIを含むあらゆる人工知能を使用する際は、データ・プライバシーを最優先とし、機密情報を保護することを従業員に求めています。また、社内のAIシステムによって収集または処理されるすべてのデータを、適用される法令および関連するすべてのスウェージロックのプライバシー・ポリシーおよび手順に従って、安全に取り扱うことを徹底しています。

スウェージロックのプライバシー・プログラムは、データ・プライバシー責任者 (DPO) の統括の下で運用されています。DPO は情報技術 (IT) チームと連携し、堅牢なデータ保護対策の実施、機密情報の保護、関連するプライバシー規制の順守に努めています。

当社のプライバシー・ポリシーの主な構成分野は、以下の通りです：

- **データ保護対策**：スウェージロックのデータ保護ポリシーでは、堅牢なデータ保護対策を講じることで、機密情報の信頼性を維持しています。個人情報にアクセスできるのは、業務上必要な従業員に限定しています。当社の IT セキュリティ・プロトコルでは、ログイン認証情報の保護、情報処理システムに対する不正な変更の禁止、すべてのソフトウェアおよびハードウェアの変更について、スウェージロック IT 部門の承認を得ることを徹底しています。また、物理的なセキュリティの重要性を重視し、使用していない機密情報やデバイスを適切に管理することを従業員に求めています。
- **お客さまのプライバシーおよびデータ処理**：スウェージロックは、お客さまのプライバシー保護および責任あるデータの取り扱いに努めています。当社は、契約上のコミットメントおよび適用される法令に従って、個人情報を収集、利用、処理します。当社のポリシーでは、お客さまのデータを不正アクセスから保護し、正当なビジネス目的のみに使用するものと定めています。当社は透明性を重視し、お客さまのデータをどのように利用・保護しているかについて、お客さまに情報を提供することに尽力しています。

サイバー・リスク・マネジメントへの取り組み

サイバー関連のリスク評価およびマネジメントへの取り組みは、情報リソースを保護し、オペレーションのセキュリティを確保する上で欠かせません。スウェージロックは、包括的なサイバーセキュリティ・フレームワークを活用して、潜在的なサイバー脅威を予測、特定、軽減し、デジタル環境全体におけるレジリエンスおよび適応性の確保に努めています。

継続的改善の一環として、スウェージロックは絶えず進化する脅威ランドスケープに対応するべく、セキュリティ対策を定期的にレビューし、更新しています。これには、潜在的なサイバー攻撃に対する防御を強化するための最新のセキュリティ技術およびベスト・プラクティスを導入することが含まれます。

- **高度なリスクの特定および軽減**：スウェージロックのサイバーセキュリティ戦略では、潜在的な脆弱性に対処するための高度なリスクの特定および軽減手法を取り入れています。当社は、IT インフラのセキュリティ体制を評価し、改善が必要な分野を特定するべく、リスク評価を定期的実施しています。こうした積極的な取り組みにより、必要なセキュリティ対策を実施し、新たな脅威に迅速に対応することで、ビジネス・オペレーションへの潜在的な混乱を最小限に抑えることができます。
- **インシデント対応およびマネジメント**：サイバーセキュリティ・インシデントが発生した場合に備え、スウェージロックは迅速な対応およびマネジメントを行う手順を確立しています。スウェージロックのインシデント対応チームは、このような状況に効率的に対応できるようトレーニングを受けており、侵害を阻止して影響を最小限に抑えるべく迅速に対処します。セキュリティ上の問題が疑われる事象につ

いて、直ちに IT 部門または法務部門に報告することを従業員に求めています。これによりタイムリーに是正措置を講じ、ステークホルダーの信頼を維持することができます。

- **従業員の研修およびトレーニング**：当社の取り組みとして、定期的および臨時のトレーニング・セッションを実施することで、すべての従業員が情報保護のベスト・プラクティスを十分に理解できるように図っています。

サプライ・チェーン・マネジメント

スウェージロックのサプライ・チェーンへの取り組みは、戦略的な先見性に基づいています。お客さまのニーズを確実に満たすため、将来を見据えた予測および着実な実行を重視しています。市場動向を把握し、変化に迅速に適応・対応できるよう努めています。スウェージロックの経営陣は、ビジネス目標との整合性を維持するべく日常的に戦略を主導し、組織全体で一貫性の確保に努めています。

スウェージロックは、主要な製造・流通拠点をオハイオ州北東部に構えています。さらに、ローカルおよびグローバルの流通を担う物流センターを米国外に有しています。強力なサプライヤー関係の構築メカニズムに加え、戦略的な拠点配置により、米国内外の能力を活用し、スウェージロックの品質システムを順守する長期的なサプライヤー・ネットワークを実現しています。

当社は最高水準の品質およびサービスを維持し、堅牢かつ透明性が高く、かつ当社のコア・バリューに沿ったサプライ・チェーンの確保に努めています。

サプライヤー倫理規程

スウェージロックは、当社および当社のサプライ・チェーンと責任あるビジネス同盟 (RBA) の行動規範で定める基準との整合性をより高めるため、2025 年 10 月にサプライヤー倫理規程を改訂しました。今回の改訂によって、当社のコア・バリューに合致し、お客さまからの戦略的な要望にもお応えしています。スウェージロックおよび当社のサプライヤー全体において、これらの重要な工業規格への適合性を高めることで、堅牢かつ持続可能な製品サプライ・チェーンの確保につながります。今回の改訂版では、知的財産、データ・プライバシー、貿易コンプライアンス、トレーニング、製品内容、環境、人権、結社の自由、排出量削減などの分野において、内容の追加・拡充を行っています。

スウェージロックのサプライヤー倫理規程では、すべてのサプライヤーに対する期待事項の概略を示すと共に、労働慣行、人権、誠実さ、安全衛生、環境保全といった重要な項目を網羅しています。スウェージロックは、サプライヤーに対し、倫理規程に定められた原則に従うのはもちろんのこと、サプライヤーがオペレーションを行うすべての国において適用されるすべての法令、規則、規制を順守することも求めます。直接取引するサプライヤーは、スウェージロックの倫理規程の順守を確約するか、自社の規程がスウェージロックの規程と同等であることを証明する必要があります。

スウェージロックのオペレーションの中核にあるのは、責任ある調達へのコミットメントであり、これはサプライヤー倫理規程にも組み込まれています。本コミットメントによって、サプライヤーに対して品質および倫理的な行動の重要性を強調すると共に、明確な期待を示しています。当社は、サプライ・チェーンに

おけるいかなる形態の強制労働や人身売買も容認しません。また、従業員の安全衛生およびウェルビーイングに対する当社のコミットメントに共感するパートナーとの連携に努めています。当社は、こうした基準への準拠を徹底し、すべての人にとって安全かつ公平な労働環境を促進すべく、サプライ・チェーンの慣行を定期的にモニタリングし、評価しています。

こうした原則に沿った調達慣行を策定することで、透明性が高く、責任あるサプライ・チェーンを維持しています。そのため、製品のパフォーマンスに影響を与える可能性のある材料の製造方法や調達先を変更する際は、いかなる場合も当社に通知するようサプライヤーに求めています。これは化学的特性や機械的特性の変更も対象としており、当社の厳格な基準を満たしていることを確認すべく、当社の承認を得る必要があります。生産に使用する原材料や部材を厳格に管理することで、当社製品の高い品質を確保すると共に、環境関連法令を順守し、さらに持続可能な方法での生産を実現しています。これは、「相互尊重」および「継続的改善」という当社のコア・バリューを反映するものです。

スウェージロックは、タンタル (Ta)、タングステン (W)、スズ (Sn)、金 (Au) など、強制労働によって採掘される可能性のある紛争鉱物の使用を防止すべく、デュー・デリジェンスを実施しています。当社のサプライヤー倫理規程は、本コミットメントを反映しており、責任ある調達基準（紛争鉱物、労働および人権、

安全衛生、環境影響に関する基準など）への準拠を証明することをサプライヤーに求めています。

品質へのコミットメント： サプライ・チェーン・エンゲージメント

スウェージロックは、サプライヤーに当社のサステナビリティ目標に沿った取り組みを行ってもらうべく、徹底した新人研修プロセスに加え、「サプライヤー品質システム要件ポリシー」を策定しました。当社は、文書化した「サプライヤー品質システム要件」への適合をサプライヤーに求めています。この要件は、お客さまの過酷なアプリケーションに対応すべく、ISO 9001 を上回る水準に設定されています。

スウェージロックは、製品およびプロセスが規定の要件に適合することを保証する品質システムを構築・維持することをサプライヤーに求めています。これには、包括的な文書化、品質計画、当社のサプライヤー倫理規程の順守が含まれます。当社は、コンプライアンスを確保すべく、評価および監査を定期的に実施しています。また、品質基準を維持すべく、プロセスや材料を変更する際は当社の承認を得る必要があります。この厳格な評価プロセスにより、サプライヤーはコンプライアンスを順守し、当社のサステナビリティへの取り組みにおけるパートナーとなることが保証されます。

また、品質や納期といった主要な指標に重点を置き、詳細なスコアカード・システムを使用してサプライヤーのパフォーマンスをモニタリングしています。本スコ

アカードは、品質基準への準拠を検証する定期的な内部監査を含め、当社のモニタリング・プロセスに欠かせません。こうした監査は、監査対象業務に関与していない担当者が実施することで、客観性を維持すると共に、監査の徹底を図っています。

サプライヤー・リスク・マネジメント

スウェージロックは、包括的なリスク・マネジメント・フレームワークの一環としてサプライヤー・リスク・マネジメントに取り組み、サプライ・チェーン全体における品質および信頼性の維持・向上に努めています。サプライヤー・リスク・マネジメント・プロセスによって、サプライヤーに関連する潜在的なリスクを評価・軽減すると共に、卓越したオペレーションおよび顧客満足度へのコミットメントを強化しています。

• 信頼性の高いサプライヤー・マネジメント

グローバル調達チームは、これまでも信頼性の高い供給元から商品を調達すべくサプライヤー基盤を管理してきましたが、今回こうした取り組みを明文化しました。2025年には、「持続可能な調達ポリシー」および「紛争鉱物ポリシー」を文書化し、環境および社会に配慮したサプライヤーの選定および物品の調達に関する当社の取り組みの概要をまとめました。紛争鉱物ポリシーでは、特にサプライヤーに対し、スズ、タングステン、タンタル、金（総称して「3TG 鉱物」または「紛争鉱物」）を含む材料や製品の供給元および流通過程の開示を求めています。これにより、当該サプライヤーが紛争、人権侵害、環境汚染に加担していないことを確認しています。当社は、

こうしたポリシーを実行することで、持続可能なビジネス慣行を実践するようサプライヤーに求めています。

• 堅牢なサプライヤー評価プログラム：

スウェージロックは、サプライヤーの徹底的な評価を実施しており、中でも財務力、品質、納期順守状況、ビジネス継続戦略に着目しています。これにより、当社の基準に合致し、当社のオペレーションをサポート可能なサプライヤーとの提携を実現しています。

• サプライ・チェーン・レジリエンス：

サプライ・チェーンを継続するため、主要な外部調達製品およびサービスについて、代替サプライヤーの確保やバックアップ体制の整備などの戦略を採用しています。こうした取り組みにより、潜在的な混乱に対応し、安定したサプライ・チェーンの維持に努めています。

こうした取り組みをサプライヤー・リスク・マネジメントに組み込むことで、潜在的な課題に対処し、お客さまが期待する高水準のサービスおよび品質を維持しています。

補足資料

本レポートに記載されている当社の目標および将来の見通しは、あくまでも目標であり、その達成を保証または約束するものではありません。将来の見通しに関する記述は、「確保する (ensure)」、「する可能性がある (may)」、「するだろう (will)」、「すべきである (should)」、「しうる (could)」、「期待する (expect)」、「目指す (target)」、「目標とする (goal)」といった用語、またはその否定形や類似の表現によって特定される場合があります。こうした記述は、経営陣の現時点での見通しを反映したのですが、多くのリスクや不確定要素を含んでいます。スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3(上流)の温室効果ガス(GHG)排出量については、独立した第三者機関による限定保証を受けています。その他のデータについては、外部による保証は受けていません。本レポートにおける環境および排出量データは、入手可能な場合はその出典データに基づき、入手不可の場合は推定値に基づいています。当社は、本レポートに含まれる将来の見通しに関する記述を更新または改訂する義務を負わないものとします。

GRI インデックス

グローバル・レポートिंग・イニシアティブ (GRI) 基準は、経済、社会、環境に関する開示項目を網羅したサステナビリティ報告フレームワークです。以下の開示項目は、2021 年版の GRI サステナビリティ・レポート基準に基づいています。

GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
一般的な開示項目		
GRI 2-1	組織の詳細	「会社概要 スウェーデンロックについて」の項をご参照ください。
GRI 2-2	組織のサステナビリティ・レポートの対象となる事業体	「サステナビリティ・ガバナンス」の項をご参照ください。
GRI 2-3	レポート期間、頻度、連絡窓口	「本レポートについて」の項をご参照ください。
GRI 2-4	情報の再表示	現時点まで、再表示は行われていません。
GRI 2-5	外部保証	スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 (上流) の温室効果ガス (GHG) 排出量については、独立した第三者機関による限定保証を受けています。30 ~ 32 ページの LRQA による「限定保証証明書」、および「温室効果ガス (GHG) 排出マネジメント」内の「温室効果ガス (GHG) 排出量の概要」表における各排出カテゴリーの保証状況をご参照ください。
GRI 2-6	活動、バリュー・チェーン、その他のビジネス関係	「ステークホルダー・エンゲージメント」の項をご参照ください。
GRI 2-7	従業員	「従業員」の項をご参照ください。 「会社概要」の項をご参照ください。
GRI 2-8	従業員以外の労働者	「従業員」の項をご参照ください。 「会社概要」の項をご参照ください。
GRI 2-9	ガバナンス体制および構成	「取締役会および経営陣」の項をご参照ください。
GRI 2-10	最高ガバナンス機関の指名および選任	「取締役会および経営陣」の項をご参照ください。
GRI 2-11	最高ガバナンス機関の議長	「取締役会および経営陣」の項をご参照ください。
GRI 2-12	影響マネジメントを監督する最高ガバナンス機関の役割	「取締役会および経営陣」の項をご参照ください。
GRI 2-13	影響を管理する責任の委任	「取締役会および経営陣」の項をご参照ください。



GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
一般的な開示項目		
GRI 2-15	利益相反	「利益相反」の項をご参照ください。
GRI 2-16	重大な懸念事項の伝達	「従業員の声に耳を傾ける」の項をご参照ください。 「企業行動規範」の項をご参照ください。
GRI 2-17	最高ガバナンス機関の集团的知識	「取締役会および経営陣」の項をご参照ください。
GRI 2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	「取締役会および経営陣」の項をご参照ください。
GRI 2-19	報酬ポリシー	当社の報酬ポリシーは、「従業員ハンドブック」およびその他の関連社内ポリシーに記載されています。
GRI 2-20	報酬決定プロセス	「人材」の項をご参照ください。
GRI 2-22	持続可能な開発戦略に関する声明	「サステナビリティの概要」の項をご参照ください。
GRI 2-23	ポリシー・コミットメント	企業行動規範 サプライヤー倫理規程 労働安全衛生ポリシー 環境ポリシー 差別・ハラスメント防止ポリシー 雇用機会均等ポリシー AI ポリシー データ・プライバシー・ポリシー 紛争鉱物ポリシー サステナビリティ・コミットメント・ポリシー
		ポリシー・コミットメントは、CEO や取締役会を含む経営幹部と共有されています。スウェージロックのすべての従業員および上級幹部は、行動規範に定められたガイドラインを理解し、順守する責任を負います。
GRI 2-24	ポリシー・コミットメントの定着	「サステナビリティの概要」の項をご参照ください。
GRI 2-25	マイナス影響を是正するためのプロセス	「企業行動規範」の項をご参照ください。 企業行動規範
GRI 2-26	アドバイスを求め、懸念を提起するためのしくみ	「企業行動規範」の項をご参照ください。 「従業員の声に耳を傾ける」の項をご参照ください。 企業行動規範

GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
一般的な開示項目		
GRI 2-27	法令および規制の順守	「企業行動規範」の項をご参照ください。 企業行動規範
GRI 2-28	労働者委員会	「ステークホルダー・エンゲージメント」の項をご参照ください。
GRI 2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへの取り組み	「ステークホルダー・エンゲージメント」の項をご参照ください。
GRI 2-30	労使協定	0%
マテリアルな項目		
GRI 3-1	マテリアルな項目を決定するプロセス	「サステナビリティの概要」の項をご参照ください。
GRI 3-2	マテリアルな項目のリスト	「サステナビリティの概要」の項をご参照ください。
GRI 3-3	マテリアルな項目のマネジメント	「サステナビリティの概要」の項をご参照ください。
腐敗防止		
GRI 205-1	汚職に関連するリスクについて評価されたオペレーション	「ガバナンス・ポリシー」の項をご参照ください。 「行動規範および倫理トレーニング」の項をご参照ください。 「競争慣行および腐敗防止」の項をご参照ください。 「企業リスク・マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 205-2	腐敗防止ポリシーおよび手順に関する伝達・トレーニング	「企業行動規範」の項をご参照ください。
GRI 205-3	確認された汚職インシデントおよび講じられた措置	0 件



GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
材料		
GRI 301-1	重量または容積別の使用材料	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
GRI 301-2	使用された再生材料	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
GRI 301-3	再生製品およびその包装材	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
エネルギー		
GRI 302-1	組織内におけるエネルギー消費	電力のみ：126,482 MWh 「エネルギー・マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 302-2	組織外におけるエネルギー消費	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
GRI 302-3	エネルギー原単位	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
GRI 302-4	消費エネルギーの削減	「エネルギー・マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
水および廃水		
GRI 303-1	共有資源としての水との関わり	「水の使用および廃水マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 303-2	廃水に伴う影響マネジメント	「水の使用および廃水マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 303-3	取水量	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
GRI 303-4	水の排出	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
GRI 303-5	水の消費量	237 メガリットル 「水の使用および廃水マネジメント」の項をご参照ください。

GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
排出量		
GRI 305-1	温室効果ガス（GHG）の直接排出量（スコープ 1）	12,444 tCO2e 「温室効果ガス（GHG）排出マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 305-2	温室効果ガス（GHG）のエネルギー起源間接排出量（スコープ 2）	55,369 tCO2e（ロケーション基準） 49,812 tCO2e（マーケット基準、REC 後） 「温室効果ガス（GHG）排出マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 305-3	温室効果ガス（GHG）のその他の間接排出量（スコープ 3）	198,337 tCO2e（上流） 18,937 tCO2e（下流） 217,274 tCO2e（合計） 「温室効果ガス（GHG）排出マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
GRI 305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	「温室効果ガス（GHG）排出マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出	スウェージロックでは現在、この情報を追跡していません。
GRI 305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）をはじめとする主要な大気排出物	オハイオ州ケンモアおよびペンシルベニア州コッペルの施設では、ガス炉の稼働に伴い NOx が排出されています。 （メトリック・トンで測定） コッペル：2.89 ケンモア：データの問題により入手不可
廃水および廃棄物		
GRI 306-3	大規模な漏出	0 件
廃棄物		
GRI 306-1	廃棄物の発生および廃棄物に関連する重大な影響	「廃棄物マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 306-2	廃棄物に関連する重大な影響のマネジメント	「廃棄物マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 306-3	発生した廃棄物	発生した廃棄物：11,687 メトリック・トン 「廃棄物マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 306-4	資源化された廃棄物	リサイクル・再利用の合計：10,007 メトリック・トン 「廃棄物マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 306-5	処分された廃棄物	1,680 メトリック・トン 「廃棄物マネジメント」の項をご参照ください。



GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
サプライヤーの環境アセスメント		
GRI 308-1	環境基準を用いて選定された新規サプライヤー	「サプライヤー倫理規程」の項をご参照ください。 「サプライヤー・リスク・マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 308-2	サプライ・チェーンにおけるマイナスの環境影響および講じられた措置	「ステークホルダー・エンゲージメント」の項をご参照ください。 スウェージロックは、2025 年初頭に実施したダブル・マテリアリティ評価（DMA）において、地域社会への影響を評価しました。
雇用		
GRI 401-1	新規採用および従業員の離職	「従業員」の項をご参照ください。
GRI 401-2	福利厚生（正社員を対象とし、臨時従業員やパートタイム従業員は対象外）	「トータル・リワード」の項をご参照ください。
GRI 401-3	育児休暇	スウェージロックの有給育児休暇制度では、米国の従業員が出産、養子縁組、または里子を受け入れた場合、最大 4 週間の有給休暇を取得することができます。この休暇は、両親それぞれが個別に取得する権利を有しています。 「トータル・リワード」の項をご参照ください。
労働安全衛生		
GRI 403-1	労働安全衛生マネジメント・システム	「安全な作業慣行」の項をご参照ください。 「安全マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 403-2	危険源の特定、リスク評価、インシデント調査	「安全な作業慣行」の項をご参照ください。 「安全マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 403-3	労働衛生サービス	「安全な作業慣行」の項をご参照ください。 「安全マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 403-4	労働安全衛生に関する労働者の参加、協議、コミュニケーション	「安全な作業慣行」の項をご参照ください。 「安全マネジメント」の項をご参照ください。
GRI 403-5	労働者の労働安全衛生に関するトレーニング	「安全衛生トレーニング」の項をご参照ください。
GRI 403-6	労働者の健康促進	「安全な作業慣行」の項をご参照ください。 「安全マネジメント」の項をご参照ください。

GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
労働安全衛生		
GRI 403-7	ビジネス関係に直接関連する労働安全衛生への影響の防止および軽減	「サプライヤー倫理規程」の項をご参照ください。
GRI 403-8	労働安全衛生マネジメント・システムの対象となる労働者	「安全な作業慣行」の項をご参照ください。
GRI 403-9	業務に起因する負傷	「安全パフォーマンスの追跡」の項をご参照ください。
GRI 403-10	業務に起因する病気	「安全パフォーマンスの追跡」の項をご参照ください。
トレーニング／研修		
GRI 404-1	従業員 1 人当たりの年間平均トレーニング時間	「人材」の項をご参照ください。
GRI 404-2	従業員のスキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	「人材」の項をご参照ください。
GRI 404-3	定期的なパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受ける従業員の割合	2025 年、従業員の 95% がパフォーマンス・能力開発（PDP）プロセスに参加
差別禁止		
GRI 406-1	差別インシデント事案および講じられた措置	過去 3 年間で 0 件
地域社会		
GRI 413-1	地域社会エンゲージメント、影響評価、開発プログラムを伴うオペレーション	「地域社会エンゲージメント」の項をご参照ください。
GRI 413-2	地域社会に重大な実際的および潜在的なマイナス影響を及ぼすオペレーション	「ステークホルダー・エンゲージメント」の項をご参照ください。 スウェージロックは、2025 年初頭に実施したダブル・マテリアリティ評価（DMA）において、地域社会への影響を評価しました。



GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
サプライヤーの社会的評価		
GRI 414-1	社会的基準を使用して審査された新規サプライヤー	「サプライヤー倫理規程」の項をご参照ください。 スウェージロックでは、新たなサプライヤーと取引する際、サステナビリティおよび倫理基準に適合していることを確認するため、社会的基準を含めた厳格なリスク評価を行っています。すべての取引候補となるサプライヤーは、環境影響の最小化に向けた取り組みを義務付ける「スウェージロック・サプライヤー倫理規程」を順守する必要があります。この包括的な審査プロセスでは、人権関連の問題を含むサプライヤーの社会的慣行についての評価を行います。
GRI 414-2	サプライ・チェーンにおける社会面でのマイナス影響および講じられた措置	「ステークホルダー・エンゲージメント」の項をご参照ください。 スウェージロックは、2025 年初頭に実施したダブル・マテリアリティ評価 (DMA) において、地域社会への影響を評価しました。
お客さまの安全衛生		
GRI 416-1	製品およびサービスのカテゴリーが安全衛生に及ぼす影響の評価	「製品の品質および安全性」の項をご参照ください。
GRI 416-2	製品およびサービスの安全衛生への影響に関する不適合インシデント	スウェージロックは、堅牢なプロセスに従って返品された製品を調査し、根本原因の特定およびお客さまのニーズを満たす解決策の特定を行っています。
マーケティングおよび表示		
GRI 417-1	製品およびサービスの情報および表示に関する要件	「製品の品質および安全性」の項をご参照ください。 「製品のパフォーマンスおよびサステナビリティ」の項をご参照ください。
GRI 417-2	製品およびサービスの情報および表示に関する不適合インシデント	過去 3 年間で 0 件
GRI 417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する不適合インシデント	過去 3 年間で 0 件

GRI 開示項目	開示内容	掲載個所または関連情報
お客さまのプライバシー		
GRI 418-1	お客さまのプライバシー侵害およびデータ漏洩に関して、事実が立証された苦情	2025 年、スウェージロックに対する苦情はありませんでした





LRQA 独立保証証明書

スウェージロック社の 2025 暦年の温室効果ガス (GHG)・インベントリーに関して

本保証証明書は、契約に基づきスウェージロック社向けに作成されました。

業務条件

LRQA は、スウェージロック社(以下「スウェージロック」)からの委託を受け、2025 暦年における同社の温室効果ガス (GHG) 排出インベントリーについて、以下の保証基準に基づき、温室効果ガス排出に関する ISO 14064 - パート 3 を適用し、検証者の専門的判断における限定的な保証レベルおよびマテリアリティを前提として、独立保証を提供しました。LRQA の検証手順は、現在のベスト・プラクティスに基づいており、ISAE 3000 および ISAE 3410 に準拠しています。

当社の保証業務は、スウェージロックの全世界におけるオペレーションおよび活動、具体的には以下の要件を対象としました：

- 以下の事項への適合性の検証：
 - 対象データセットに関するスウェージロックのレポート手法
 - 世界資源研究所 (WRI) / 持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD) 温室効果ガス・プロトコル：GHG データ¹に関する企業算定／レポート基準（改訂版）（以下「WRI/WBCSD GHG プロトコル」）
- 以下の事項がレポートに考慮されているか否かのレビュー：
 - WRI GHG プロトコル スコープ 3 算定／レポート基準
- 以下に列挙する選択された指標のみを対象とした、データおよび情報の正確性および信頼性の評価：
 - 温室効果ガス (GHG) 排出量：直接排出量（スコープ 1）、エネルギー起源間接排出量（スコープ 2）、その他の間接排出量（スコープ 3）
 - LRQA が検証したスコープ 3 GHG 排出量には、以下のみが含まれます；
 - スコープ 3 カテゴリー 1: 購入した製品およびサービス
 - スコープ 3 カテゴリー 2: 資本財
 - スコープ 3 カテゴリー 3: 燃料／エネルギー関連活動
 - スコープ 3 カテゴリー 4: 輸送・配送（上流）
 - スコープ 3 カテゴリー 5: オペレーション中に発生した廃棄物
 - スコープ 3 カテゴリー 6: 出張
 - スコープ 3 カテゴリー 7: 従業員の通勤

LRQA は、スウェージロックに対してのみ責任を負うものとします。末尾の注記に記載されている通り、LRQA は第三者に対するいかなる責任も負いません。本レポートに含まれるすべてのデータおよび情報の収集、集計、分析、提示、ならびに本レポートの作成元となるシステムに関する有効な内部統制の維持については、スウェージロックが責任を負うものとします。最終的に、本レポートはスウェージロックによって承認されたものであり、その責任はスウェージロックに帰属します。

LRQA の見解

LRQA の取り組みに基づき検討した結果、スウェージロックが以下の点について、すべての重要な側面で適切に実施していないと信じるに足る事実は認められませんでした：

- 上記の基準に記載された要件を満たしていること
- 以下の表 1 に要約された正確かつ信頼できるパフォーマンス・データおよび情報を開示していること

1. <http://www.ghgprotocol.org/>



表明された意見は、限定保証²に基づき、かつ検証者の専門的判断によるマテリアリティの観点から形成されたものです。

表 1. 2025 暦年におけるスウェージロックの温室効果ガス（GHG）排出量データの概要：

GHG 排出量の スコープ	カテゴリー	メトリック・トン CO2e
スコープ 1	直接排出量	12,444
スコープ 2	ロケーション基準 ¹	55,369
	マーケット基準 ¹	49,812
スコープ 3	カテゴリー 1：購入した品目およびサービス	143,102
	カテゴリー 2：資本財	18,138
	カテゴリー 3：燃料／エネルギー関連活動	10,195
	カテゴリー 4：輸送・配送（上流）	10,018
	カテゴリー 5：オペレーション中に発生した廃棄物	2,056
	カテゴリー 6：出張	4,335
	カテゴリー 7：従業員の通勤	10,494
注 1：スコープ 2（ロケーション基準）およびスコープ 2（マーケット基準）は、WRI/WBCSD の『GHG プロトコル スコープ 2 ガイダンス（2015 年）』において定義されています。		

LRQA の取り組み

LRQA の保証業務は、当社の検証手順に従って実施されます。本保証業務における証拠収集プロセスの一環として、以下の作業を実施しました：

- 温室効果ガス（GHG）排出量のデータおよび記録のマネジメントを担当する組織の関連従業員へのインタビュー
- スウェージロックのデータ・マネジメント・システムの評価（内部品質管理を含むデータ取り扱い手順、指示、システムの有効性を評価することで、レポートにおける重大なエラー、脱落、誤記を防止していることを確認するため）
- 2025 暦年における温室効果ガス（GHG）排出量の実績データおよび記録の集計レベルでの検証
- 基準年データに重点を置いた、本検証に先立つデータの事前検証
- 基準年の再計算に関するポリシーの要件が満たされているか、および再計算が不要であるかの確認

LRQA の基準、能力、独立性

LRQA は、ISO 14065（温室効果ガス—認定またはその他の承認形態において使用される温室効果ガスのバリデーションおよび検証を行う機関に対する要求事項）および ISO/IEC 17021（適合性評価—マネジメント・システムの審査および認証を行う機関に対する要求事項）の認定要件を満たす包括的なマネジメント・システムを構築・維持しています。マネジメント・システムは、品質管理に関する国際規格 1（ISQC 1）の要件を順守し、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が発行する職業会計士の倫理規程にも準拠しています。

² 限定保証業務における証拠収集の範囲は、合理的保証業務における証拠収集の範囲よりも狭くなります。限定保証業務は、現場で原データを物理的に確認するのではなく、集計データに焦点を当てています。したがって、限定保証業務で得られる保証レベルは、合理的保証業務を実施した場合に得られる保証レベルよりも低くなります。



LRQA は、資格、トレーニング、経験に基づき、適切な能力を有する人材を選定します。その後、検証および認証審査のすべての結果は、上級管理職による内部レビューを実施することで、適用された取り組みが厳格かつ透明性の高いものであることを保証しています。

署名

日付：2026 年 5 月 28 日

Alexander Peirce
LRQA 主任検証人
LRQA 社を代表して
2500 CityWest Blvd, Suite 150
Houston, TX 77042

LRQA 参照番号：UQA00002902 / 7919336

LRQA グループ・リミテッド、その関連会社および子会社、ならびにそれぞれの役員、従業員または代理人は、本条項において個別にまたは集合的に「LRQA」と称されます。LRQA は、本文書に記載されている情報または助言、またはその提供方法を問わず、それらに依拠したことにより生じた損失、損害または費用について、いかなる者に対しても責任を負いません。ただし、当該情報または助言の提供に関して、当該者が関連する LRQA 関連会社と契約を締結している場合はこの限りではありません。その場合、一切の責任および賠償義務は当該契約に定められた条件にのみ基づいて負われるものとします。

本保証声明書は、英語版のみ有効です。LRQA は、他言語の翻訳版については一切責任を負いません。

本保証声明書は、参照するレポートと共に公表された場合にのみ有効です。本保証声明書は、全体を複製する場合に限り有効です。

Copyright © LRQA, 2026.