

# 東洋紡グループ サステナビリティレポート 2022

## Sustainability

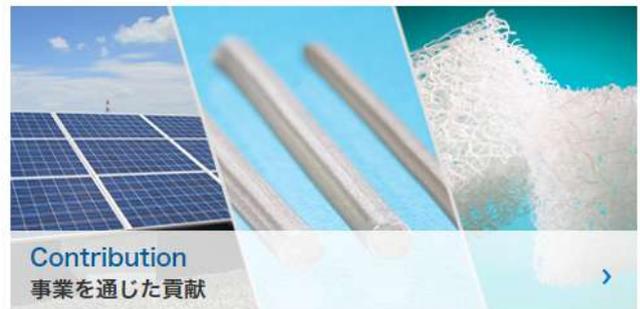
東洋紡グループのサステナビリティは  
事業を通じて「人と地球」の課題解決に貢献し  
持続可能な社会の実現をめざすことです。

### サステナブル・ビジョン2030 >

2022年5月  
サステナブル・ビジョンを策定しました



Top Message  
トップメッセージ >



Contribution  
事業を通じた貢献 >



Group Sustainability  
東洋紡グループのサステナビリティ >



Stakeholder  
ステークホルダーとの対話 >

[東洋紡グループ企業行動憲章 >](#)  
[企業理念体系「TOYOBO PVVs」 >](#)  
[サステナブル・ビジョン2030 >](#)  
[サステナビリティ・マネジメント >](#)  
[価値創造プロセス >](#)  
[マテリアリティ >](#)  
[TCFD >](#)

[ステークホルダー・コミュニケーション >](#)  
[ESG投資家との対談 >](#)  
[社外からの評価（ESG関連） >](#)

## 活動報告



- [マネジメントアプローチ](#)
- [環境配慮製品](#)
- [気候変動](#)
- [プラスチック資源循環](#)
- [廃棄物削減](#)
- [水資源](#)
- [化学物質管理と環境負荷低減](#)
- [生物多様性](#)



- [人権の尊重](#)
- [安全・防災](#)
- [品質](#)
- [サプライチェーンマネジメント](#)
- [人材マネジメント](#)
- [ダイバーシティ&インクルージョン](#)
- [健康経営](#)
- [地域社会](#)



- [コーポレート・ガバナンス](#)
- [コンプライアンス](#)
- [リスクマネジメント](#)
- [税務方針](#)

## ESGデータ関連

<a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a>	<a href="#">レポートライブラリー</a>
<a href="#">GRIスタンダード対照表</a>	<a href="#">編集方針</a>

# TOYOBO

# 東洋紡グループ サステナビリティレポート 2022

## 目次

トップメッセージ	02	社会	91
東洋紡グループのサステナビリティ	04	人権の尊重	92
東洋紡グループ企業行動憲章	05	安全・防災	97
サステナブル・ビジョン2030	07	品質	102
サステナビリティ・マネジメント	12	サプライチェーンマネジメント	107
価値創造プロセス	19	人材マネジメント	112
マテリアリティ	23	ダイバーシティ&インクルージョン	120
事業を通じた貢献	27	女性活躍推進	123
事業を通じた貢献により解決する社会課題	30	健康経営	125
主な事業の成長戦略	35	地域社会	130
ステークホルダーとの対話	41	ガバナンス	138
ステークホルダー・コミュニケーション	42	コーポレート・ガバナンス	139
ESG投資家との対談	47	コンプライアンス	153
社外からの評価（ESG関連）	50	リスクマネジメント	160
		税務方針	168
活動報告		ESGデータ関連	
環境	52	ESGパフォーマンスデータ	
マネジメントアプローチ	54	環境	169
環境配慮製品	60	社会	172
気候変動	63	ガバナンス	175
プラスチック資源循環	68	GRIスタンダード対照表	176
廃棄物削減	77	編集方針	186
水資源	79		
化学物質管理と環境負荷低減	82		
生物多様性	86		

# トップメッセージ

2022年、当社は創立140周年を迎えました。お客さま、お取引先様、地域社会をはじめ、多くの方々からのこれまでのお引き立てに、厚く御礼申し上げます。

私たちはこれを機に、会社のロゴマークを60年ぶりに刷新しました。ロゴマークの真ん中を走る曲線は、地球の輪郭、つまり地平線を示しています。人と地球に求められるソリューションを創造しつづける企業グループとして、東洋紡グループの存在意義を表しています。これは、まさに企業理念『順理則裕』（なすべきことをなし、社会をゆたかにする）のもとで、めざす姿です。



## 持続可能な成長への転換

コーポレートロゴの刷新とともに、このたび長期ビジョン「サステナブル・ビジョン2030」を策定しました。「サステナブル・ビジョン2030」では、今後の事業環境の変化を想定し、企業理念を基軸に、ありたい姿とともに、サステナビリティ指標とアクションプランを示しています。めざすは、サステナビリティに貢献するサステナブルな会社、そして、企業文化の「持続可能な成長（サステナブル・グロース）」への転換です。

当社グループは、「素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」をめざします。このビジョンは、3つの要素から成り立っています。一つは、事業を通じて社会の課題解決に貢献すること、二つ目は、持続可能な成長ができること。そして三つ目は、これらを実現するのは現場の一人ひとり、つまり、現場が主役であること。東洋紡で働く一人ひとりが誇りとやりがいを持って活躍できてこそ、会社の発展があるということです。

私たちの持つ技術や製品でこれらの社会課題の解決に貢献し、安心してらせる「ゆたか」な社会の実現と企業価値向上のスパイラルアップに向かってまいります。

## Beyond Horizons — 超えていこう、もっと先へ

新しいロゴマークの下には、“Beyond Horizons”というタグラインが添えられています。

地平線（horizon）のかなたに見える地理的な境界だけでなく、時間的な境界を超えていく。現在の課題のみならず、その先の未来に責任を持つ事で、サステナビリティに貢献しつづけるサステナブルな会社をめざします。“Horizons”と複数形にしているのは、私たち一人ひとりが、自分の限界や境界を超えて前に進み、それぞれの変化（新しいこと）に挑戦する決意を示すものです。

私たちは、変化を恐れず、変化を楽しみ、変化をつくる。

今、東洋紡の新しい変革が始まります。

東洋紡株式会社  
代表取締役社長 兼 社長執行役員

竹内 郁夫

<関連情報>

企業理念体系 TOYOBO PVVs <https://www.toyobo.co.jp/company/philosophy.html>

2025中期経営計画（2022～2025年度） <https://ir.toyobo.co.jp/ja/ir/library/plan.html>

サステナブル・ビジョン2030 [https://www.toyobo.co.jp/sustainability/pdf/sustainable\\_vision2030.pdf](https://www.toyobo.co.jp/sustainability/pdf/sustainable_vision2030.pdf)

創立140周年記念事業 <https://www.toyobo.co.jp/140th/logo-and-monument/>



PDF 「統合報告書2022」 CEOメッセージ (1.28MB) 

# 東洋紡グループのサステナビリティ

## 東洋紡グループ企業行動憲章



私たち東洋紡グループは、持続可能な社会の実現に貢献し、人々から信頼される企業としてあり続けるために、企業行動憲章の10原則に基づき、高い倫理観と社会的良識を持って行動します。

## 企業理念体系「TOYOBO PVVs」



2019年3月に企業理念体系「TOYOBO PVVs」を制定しました。PVVs（ピー・ブイ・ブイズ）とは東洋紡グループの理念体系の呼称であり、「理念」「めざす姿」「大切にすること」を示す英語の頭文字を組み合わせています。

## サステナブル・ビジョン2030



「サステナブル・ビジョン2030」では、企業理念を基軸にした「ありがたい姿」とともに、今後の事業環境の変化を想定し、サステナビリティ指標とアクションプランを示しています。

## サステナビリティ・マネジメント



全社に企業理念体系「TOYOBO PVVs」とともにサステナビリティの考え方を浸透させ、経営戦略・事業戦略とサステナビリティを統合していくことに注力し、長期ビジョンの実現を目指します。

## 価値創造プロセス



企業理念体系「TOYOBO PVVs」を起点に多様な資本を生かして、事業を通じてどのように価値を生み出し、全てのステークホルダーにとっての価値向上につなげているかを示しています。

## マテリアリティ



2020年度に「ステークホルダーにとっての重要性」と「当社グループにとっての重要性」の2軸で整理し、マテリアリティを特定しました。マテリアリティは定期的に見直しています。

## TCFD



TCFD提言に賛同し、要求に応じた取り組みと開示を進めています。



写真は、本社ビルのロビーにあるモニュメント「TOYOBOの窓」です。

丸い形は、「TOYOBOの窓」として社会に開かれるとともに、社内での人と人のつながりを示します。東洋紡が、人と地球の課題解決にお役立ちするために存在するというその意義とともに、未来に向けて大きく変化しようとする意志を表しています。

# 東洋紡グループ企業行動憲章

PDF 東洋紡グループ企業行動憲章 (183KB) 

この「企業行動憲章」は、東洋紡グループ（東洋紡株式会社およびそのすべての関係会社）のすべての取締役・監査役および執行役員・従業員に適用され、この企業行動憲章で用いられる「東洋紡グループ」とは、これらすべての人々を含みます。

私たち東洋紡グループは、「素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを提供し続けるグループ」になることをめざし、持続可能な社会の実現に貢献します。また、人々から信頼される企業としてあり続けるために、次の10原則に基づき、高い倫理観と社会的良識を持って行動します。

## 1. 持続可能な社会への貢献

私たちは、安全で、ゆたかな未来を創造する製品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決に貢献します。

## 2. 正しい事業慣行

私たちは、正しい競争や取引、責任ある調達を行い、お客さまやお取引先さまをはじめ社会と健全な関係を保ちます。

2-1. 私たちは、企業秘密や個人情報などの情報を適切に使用、管理します。

2-2. 私たちは、独占禁止法をはじめとする関連法令を守り、公正かつ自由な競争を行います。

2-3. 私たちは、適正な取引方針を確立し、持続可能な社会の発展を支える責任ある調達・物流を行います。

2-4. 私たちは、輸出入を行う際には、関係法令を守り、貨物の適正な管理と申告を行います。

2-5. 私たちは、国内外の公務員、お客さま、お取引先さまなどとの間で、不正な利益などの取得につながる贈答、接待、金銭、その他の利益の供与または受領などをはじめとする腐敗行為は行いません。

2-6. 私たちは、政治や行政と透明性の高い関係を築きます。

2-7. 私たちは、研究開発を通じて得られた成果を知的財産権として保護し、有効に活用するとともに、他者の知的財産権を尊重します。商標を適切に表示し、東洋紡グループのブランド価値の向上を図ります。

2-8. 私たちは、財務諸表の誤りにつながる経理処理は行いません。

2-9. 私たちは、「順理則裕」に則って判断し、社内ルールを守ります。

## 3. ステークホルダーとのコミュニケーション

私たちは、公正かつ適切な情報開示を行うとともに、東洋紡グループを取り巻くステークホルダーとのコミュニケーションを企業価値の向上に役立てていきます。

3-1. 私たちは、適時、適切に情報開示を行い、社会との建設的な対話に努めます。

3-2. 私たちは、情報の取り扱いに注意し、インサイダー取引を行いません。

## 4. 人権の尊重

私たちは、「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、すべての人々の人権を尊重する事業活動を行います。

4-1. 私たちは、事業活動において、人種、宗教、性別、年齢、門地、国籍、障がい、性的指向などを理由に嫌がらせや差別をしません。また、児童労働、強制労働を排除します。私たちは、事業活動を行う国や地域の法令に基づき、団体交渉権や結社の自由を尊重します。

## 5. 信頼・満足の獲得

私たちは、製品・サービスの品質と安全性の確保に努め、お客さま・消費者の信頼と満足を獲得します。

5-1. 私たちは、適切な管理体制を構築し、製品・サービスの品質と安全性の確保を図ります。

5-2. 私たちは、お客さまの満足と信頼を獲得するために、製品・サービスに関する正しく的確な情報を提供します。

5-3. 私たちは、品質検査などを適正な手順で行うとともに、データなどを適切に取り扱います。

5-4. 私たちは、社会に貢献する製品の開発に努めます。また、外部資金などの研究費は適切に管理・使用するとともに、データ結果の捏造、改ざんなどは行いません。

5-5. 私たちは、お客さまからの問い合わせ、苦情などには誠実に対応し、その声を活かした製品づくりやサービスの提供に努めます。

## 6. 従業員の活躍

私たちは、従業員の個性を尊重し、個々の能力を発揮できる働き方をサポートします。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場づくりを行います。

6-1. 私たちは、多様な人材が活躍できる環境整備に取り組みます。

6-2. 私たちは、各種ハラスメントなど職場における不当な取り扱いを防止するとともに、雇用管理や処遇における差別的な取り扱いは行いません。

6-3. 私たちは、安全かつ衛生的で、働きがいのある職場づくりに努め、過重労働防止・時間外労働の削減に取り組みます。

## 7. 環境問題への取り組み

私たちは、省エネルギー、使用資源の削減・再利用に努めるとともに、環境負荷低減に貢献する製品・技術の開発を進めていきます。

7-1. 私たちは、省エネルギー、使用資源の削減・再利用に努め、環境リスク対策に取り組みます。

## 8. 社会貢献

私たちは、よき企業市民として積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。

## 9. 危機管理の徹底

私たちは、企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動や、テロ、サイバー攻撃、自然災害などに備えた危機管理を徹底します。

9-1. 私たちは、防災に努めるとともに、緊急事態における危機管理体制を整備します。

9-2. 私たちは、反社会的勢力とは断固として対決し、関係遮断を徹底します。

9-3. 私たちは、サイバーセキュリティの確保に努めます。

## 10. 経営者の責任

取締役および取締役会は、本憲章の精神のもと経営にあたり、グループ全体で課題に取り組みます。あわせてサプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促します。また、本憲章の精神に反し社会からの信頼を失うような事態が発生した時には、取締役および取締役会が率先して問題解決、原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たします。

以上

2020年（令和2年）10月26日

東洋紡株式会社  
代表取締役社長 社長執行役員

植原誠志

# サステナブル・ビジョン 2030

## サステナブル・ビジョン2030

当社は、2022年に創立140周年を迎えました。これを機に、長期ビジョン「サステナブル・ビジョン2030」および「2025中期経営計画（2022～2025年度）」を策定しました。

「サステナブル・ビジョン2030」は、今後の事業環境の変化を想定し、企業理念『順理則裕』（なすべきことをなし、ゆたかにする）を基軸として、当社グループの「2030年のありたい姿」と、サステナビリティ指標およびアクションプランを示すものです。この長期ビジョンでは、「（社会の）サステナビリティに貢献するサステナブルな会社」の実現を目指すとともに、企業文化の「持続可能な成長（サステナブル・グロース）」への転換を図ります。

### サステナブル・グロースの実現

“短期の結果偏重”のサバイバル思考を脱却し、サステナブルな成長を実現していくために、2022年5月、「サステナブル・ビジョン2030」（以下、長期ビジョン）を策定しました。「Innovation」と三つのP（People、Planet、Prosperity）の視点を軸として社会課題解決への貢献を推進し「ゆたか」な社会の実現と企業価値向上のスパイラルアップを目指します。

サバイバル思考から、

「赤字は悪」、「黒字は善」

サステナブルな成長志向へ。

- ・ 社会のサステナビリティに貢献する
- ・ サステナブルな（成長を実現する）会社になる

#### 策定にあたって

当社は、サステナビリティを経営の基軸としていくという強い決意を持って策定しました。長期ビジョンのサブタイトルは「サステナブル・グロースの実現」です。今後は、長期の構造改革期に培われた「サバイバル思考」の文化、つまり短期の結果偏重から脱却し、「サステナブルな成長志向」へと大きくかじを切ります。

当社は、「サステナブル・グロース」に二つの意味を込めています。一つは、当社そのものがサステナブルな存在、持続可能な存在であるということ。二つ目は、社会のサステナビリティの向上です。サステナブル・グロースには、後者への貢献を通じて前者を実現していくという思いを込めています。

## 2030年の「ありたい姿」

### ～安心してくださる「ゆたか」な社会の実現と企業価値向上のスパイラルアップ～

世界の課題である「持続可能性（サステナビリティ）」の観点から、より具体的に「自分たちはどのような分野で、どのようにサステナビリティに貢献していくのか」を明確にしました。

当社グループの「2030年のありたい姿」とは、下記の五つの社会課題の解決を通じて人々が安心してくださる「ゆたか」な社会を実現し、結果として自社の企業価値も向上させる、スパイラルアップしている状態です。

#### 『順理則裕』なすべきことをなし、ゆたかにする

めざす姿	<b>Innovation</b> 素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループになります			
2030年の社会変化・トレンド	安全・人権や社会正義への対応の標準化	医療アクセス・健康増進のニーズ拡大・多様化	人口動態変化・「人」中心のイノベーション・都市化の加速	脱炭素・資源循環・天然資源の制約
貢献により解決する社会課題  未来へつなぐチャレンジ	<b>People</b>		<b>Planet</b>	
			<b>1</b> <b>従業員のウェルビーイング&amp; サプライチェーンの人権</b> ●「現場が主役」従業員の安全・誇りとやりがい ●サプライチェーン全体の人権尊重	
<b>2</b> <b>健康な生活&amp;ヘルスケア</b> ●感染症分野へ貢献 ●QOL 向上へ貢献				
<b>3</b> <b>スマートコミュニティ&amp;快適な空間</b> ●「人」中心のデジタル社会実現への貢献 ●快適空間の創造				
<b>4</b> <b>脱炭素社会&amp;循環型社会</b> ●カーボンニュートラルへ貢献 ●資源循環に向けたエコシステムの形成				
<b>5</b> <b>良質な水域・大気・土壌&amp;生物多様性</b> ●ソリューションを通じて環境を良質化 ●フードロス削減&サステナブル食品				
2030年のありたい姿	<b>Prosperity</b> 安心してくださる「ゆたか」な社会の実現と企業価値向上のスパイラルアップ			
	① 事業を通じて社会の課題解決に貢献    ② 持続可能な成長(しっかりした土台+未来への成長軌道) ③ 現場が主役(安心・安全職場、誇りとやりがい、自己成長)			
	■サステナビリティ指標		■財務指標	
	重大インシデント	ゼロ	連結売上高	6,000億円
	従業員エンゲージメントスコア	70%以上	営業利益率	8.3%以上
	GHG排出量削減 2013年度比 (Scope1、2)	46%以上 <small>2050年度 カーボンニュートラル</small>	ROE	9%以上
	主力事業*における原材料のグリーン化比率 ※フィルム事業を想定	60%	ROIC	7%以上

## 未来につなぐチャレンジ～五つの社会課題の解決～

さまざまな環境の変化や課題を視野に、今後10年の事業環境の変化を予測し、これらに基づいてサプライチェーン全体の人権や人々の健康、快適な空間づくり、脱炭素社会の実現など、当社グループがその解決に貢献できる「五つの社会課題」を設定しました。自社での取り組みやソリューション提供により、その課題解決に貢献していきます。



PDF 社会から求められること、東洋紡が貢献できること、2030年度の目標 (1.26 MB)

(五つの社会課題)

### 「People：人を中心とした社会課題」

1. 従業員のウェルビーイング&サプライチェーンの人権
2. 健康な生活 & ヘルスケア
3. スマートコミュニティ&快適な空間

### 「Planet：地球全体を意識した社会課題」

4. 脱炭素社会 & 循環型社会
5. 良質な水域・大気・土壌 & 生物多様性

### 社会課題ごとのサステナビリティ目標

#### 五つの社会課題

#### 2030年度目標

<p>従業員のウェルビーイング&amp;サプライチェーンの人権</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全ての現場で<b>ゼロ</b>災害達成</li> <li>• 2025年度までに健康経営優良法人「ホワイト500」の取得</li> <li>• 従業員エンゲージメントスコア:<b>70%以上</b></li> <li>• サプライチェーン全体で人権尊重</li> <li>• 従業員の教育・研修体系の拡充</li> </ul>	
-------------------------------------	--	--

- [「人材マネジメント」は、こちらからご覧ください >](#)
- [「健康経営」は、こちらからご覧ください >](#)
- [「ダイバーシティ&インクルージョン」は、こちらからご覧ください >](#)
- [「サプライチェーンマネジメント」は、こちらからご覧ください >](#)



健康な生活&  
ヘルスケア

- ・感染症診断薬等の提供を通じて貢献する検査回数: **1,000万回/年**
- ・透析膜の提供を通じて貢献する透析患者数: **25万人**
- ・生化学検査等の原料市場シェア: **30%**
- ・再生誘導材の提供患者数: **10万人/年**
- ・三次元網状繊維構造体の医療・介護領域における普及・拡販



スマートコミュニティ&  
快適な空間

- ・DXを支える商品群の売上高拡大: 2020年度比 **1.5倍**
- ・車室内空気清浄フィルターの販売: 累計 **120万台**
- ・音・熱マネジメントによる電動車の **快適車室空間の創出**



脱炭素社会 &  
循環型社会

[脱炭素社会]

- ・GHG排出量 Scope1、2削減率: **46%以上** (2013年度比)  
2050年度に **ネットゼロ**  
(削減貢献量 > バリューチェーン全体のGHG排出量)
- ・新規ソリューション分野への参入  
(浸透圧発電、風力発電用の洋上ケーブル・絶縁樹脂、燃料電池車の電池接着シート、大規模蓄電池用電極材、水素関連材料など)

[循環型社会]

- ・事業活動からの廃棄物最終処分率: **1%未満**
- ・フィルムのグリーン化比率: **60%**
- ・資源循環エコシステム参画 ((株)アールプラスジャパン)



[「気候変動」は、こちらからご覧ください >](#)

[「プラスチック資源循環」は、こちらからご覧ください >](#)

[「廃棄物削減」は、こちらからご覧ください >](#)

[「化学物質管理と環境負荷低減」は、こちらからご覧ください >](#)



良質な水域・大気・土壌 &  
生物多様性

- ・VOC回収装置の処理風量: **70億Nm<sup>3</sup>/年**
- ・膜による海水淡水化: **1,000万人分の水道水相当**
- ・フードロス削減に貢献する高機能フィルムの販売量:  
2020年度比 **4倍**
- ・サステナブル食品への参入



[「水資源」は、こちらからご覧ください >](#)

[「生物多様性」は、こちらからご覧ください >](#)

(注) 「従業員のウェルビーイング&サプライチェーンの人権」は、マテリアリティ「人的資本」「安全防災」に対応。その他は同名のマテリアリティに対応。

## 長期ビジョンを実現するために ～現場が主役～

それぞれの職場で従業員一人一人が誇りとやりがいを持って働くことができることが、企業としてのサステナブルな成長を実現するための大前提となります。今回の長期ビジョンにおいても、主役はもちろん現場の一人一人です。長期ビジョンによって「ありたい姿」と「貢献すべき課題」が明確になりました。目の前の業務と会社の未来がつながり、自分の仕事の意味を理解すること、つまり「自分ごと化」を社内浸透していきます。



PDF

「統合報告書」サステナブル・ビジョン2030 (1.22MB)



2022年5月26日

# SUSTAINABLE VISION 2030



サステナブル・ビジョン2030

サステナブル・グロースの実現  
～安心してらせる「ゆたか」な社会の実現と企業価値向上のスパイラルアップ～

PDF

「サステナブル・ビジョン2030」プレスリリース (2.72MB)



[\(株主・投資家情報\)「中期経営計画」は、こちらからご覧ください >](#)

[「2025中期経営計画」の詳細な資料は、こちらからご覧ください >](#)

# サステナビリティ・マネジメント

▼ 担当役員コミットメント ▼ 方針・考え方 ▼ イニシアチブへの参画

## 担当役員コミットメント

### サステナビリティ経営の実践



執行役員  
サステナビリティ推進本部長  
藤原信也

カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミーなどサステナビリティに関わる言葉、メッセージは、その重要性とともに幅広く世界の人々に理解され、さらに最近では「ネイチャーポジティブ」というメッセージも強く打ち出されるようになってきました。ネイチャー（自然）は生物、非生物を問わない広い概念で、人々が損なってきた自然を回復させようという強い意志が込められています。古くから、人と動植物、さらに水、山などの非生物も等しく認識し、人も自然の一員であると捉えてきた人たちにとってネイチャーポジティブというメッセージは理解しやすいのではないのでしょうか。

当社の理念は『順理則裕』です。「理」に従えばすなわち裕（ゆたか）なり、なすべきことをなしゆたかにする、という意味です。この「理」は広い意味を持っており、その中には地球の「自然」の「理（ことわり）」もあります。ネイチャーポジティブというメッセージからは、自然のことわりに従う、という意も感じとられ、当社の理念に包含されているとも言えます。また、カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブは密接に関係しており、その対策は科学的根拠（サイエンスベースド）に基づくものでなければなりません。

2022年5月、当社は「サステナブル・ビジョン2030（以下、長期ビジョン）」を発表しました。サステナブル経営に向けたアプローチで示したように、「人」と「地球」を最終的な「お客さま」と捉えた「サイエンスベースド・イノベーション」を推進していきます。この長期ビジョンでは、東洋紡グループが課題解決に貢献する五つの領域を定め、グループの目指す方向性を明確にしました。例えば、五つの領域のうちの一つ：「従業員のウェルビーイング&サプライチェーンの人権」を実現すべく、従業員が安心して活躍し、成長し続けられる環境の整備やエンゲージメントサーベイの実施とその結果を踏まえた対応、あるいはC S R 調達の拡大・サプライチェーン全体への目配りなどの取り組みをこれまで以上に加速します。

脱炭素社会の実現に資する取り組みとして、2050年度カーボンニュートラルを目指してGHG排出量削減計画を策定し、2030年度の削減目標を引き上げました。インターナルカーボンプライシング制度の運用、TCFDシナリオ分析、SBT認定取得に向けた活動なども確実に進めています。ネイチャーポジティブの考えに基づいた「良質な水域・大気・土壌&生物多様性保全」に資する取り組みとして、良質な水域、大気、土壌を確保するソリューションの提供やフードロス削減、サステナブル食品の創出に取り組んでいます。

社会課題の解決に貢献し、競争優位を創出すること。特に当社グループが持つ多彩なソリューションを提供しSDGs達成に貢献することは、東洋紡の存在意義に直結しています。長期ビジョンで掲げた、安心してくらせる「ゆたか」な社会の実現（社会的価値）と、企業価値向上の二つの側面から、これからも新たな価値の創出に挑戦し、その取り組み内容を、各種媒体を通じてステークホルダーの皆さまにお届けします。



## 方針・考え方

### 方針：

1. 社会の持続可能性に配慮した経営、ひいては当社の持続可能性を向上させる経営
2. 強固な経営基盤を構築するサステナビリティ：経営基盤軸（ESG）
3. 競争力を強化し、成長をけん引するサステナビリティ：事業軸（CSV）

### 考え方：

当社グループは、1882年の創業時から、日本初の民営会社による大規模紡績工場として、衣料用繊維の普及を通じ、社会のよき一員としてさまざまな課題に取り組んできました。また時代とともに事業を拡大・成長させ、人々のよりよい生活の実現を目指し、環境を中心とした社会課題の解決にも貢献してきました。

そして2019年、企業理念『順理則裕』を再定義し、それをベースに議論を重ね、理念体系「TOYOBO PVVs」を再整備しました。議論の過程を通じ、当社グループのこれまでの営みは「人と地球のサステナビリティ」の確保に貢献することに、その本質があると確信しました。2021年度には、「サステナブル・ビジョン2030」を策定しました。

[「サステナブル・ビジョン2030」については、こちらをご覧ください](#) >

持続可能な社会の実現に貢献することは、「私たちは、素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループになります」という当社グループのVision（めざす姿）の実現に他なりません。これこそが当社グループのサステナビリティに対する考え方を示すものです。

同時に、重要なことは、「持続的な企業価値の向上」です。持続可能な社会の実現に向けた当社グループの貢献が、収益となって当社グループの企業価値向上につながり、この企業価値の向上が、当社グループの事業成長を通じて、次の「持続可能な社会の実現」につながります。この正のスパイラルを続けることが、当社グループが考える「サステナビリティ」です。

ステークホルダーのご期待に応えるために、情報発信を一層強化するとともに、全社一丸となってこの活動を推進するために、全従業員のサステナビリティの「自分ごと化」にも積極的に取り組みます。

## サステナビリティ・マネジメント体制

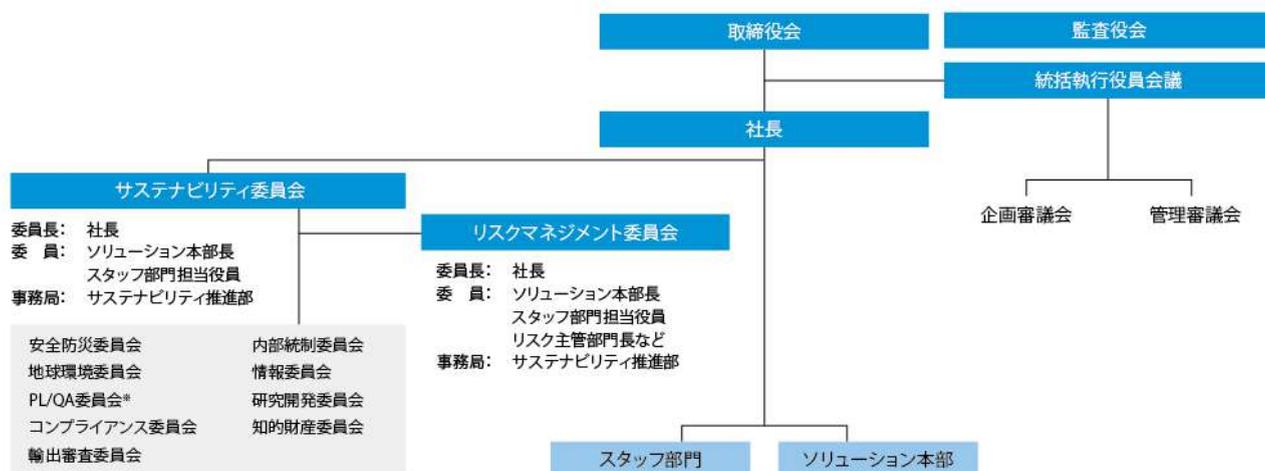
当社グループは、サステナビリティ委員会（委員長：社長、事務局：サステナビリティ推進部）を設置し、四半期ごとに全社のサステナビリティ活動の進捗を確認するとともに、新たに取り組むべき課題について議論しています。2021年度は、①カーボンニュートラルに向けた取り組みとして、GHG排出量削減計画、②働き方改革の一環として、従業員エンゲージメントサーベイの結果と分析を踏まえた施策やKPI設定などをテーマに議論しました。2022年4月、当社グループのリスク管理を強化するために、同委員会の傘下にリスクマネジメント委員会を設置しました。

サステナビリティ委員会の傘下には、個々のテーマをより専門的に扱う九つの委員会※を設置、連携しています。

※ 九つの委員会：安全防災、地球環境、PL (Product Liability) /QA (Quality Assurance)、コンプライアンス、輸出審査、内部統制、情報、研究開発、知的財産

サステナビリティを担当する役員は、サステナビリティ本部長の執行役員です。なお、各種の具体的な施策の立案や推進、対外的な発信および対話の促進を担う組織として、2020年4月にサステナビリティ推進部を設置、2021年4月に社長直轄とし、2022年4月にはサステナビリティ推進本部を設置しました。

### サステナビリティ推進体制



※ PL(Product Liability:製造物責任)/QA(Quality Assurance:品質保証)委員会

## 当社のサステナビリティ活動の取り組み

当社グループは創業以来、創業者の渋沢栄一が座右の銘の一つとした『順理則裕』の理念に基づき、社会をゆたかにすることで自らの事業をも成長させる考え方、すなわち、現代のCSVを先取りして実践してきました。

2020年度からは本格的にサステナビリティ経営を志向し活動を推進しています。特にカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーに関する取り組みに注力し、戦略とマイルストーンを設定しています。

年月	取り組み内容
2020年1月	国連グローバル・コンパクトに署名するとともに、「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入 TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明
2020年4月	サステナビリティ推進部を設置。ESG要素を経営や戦略に取り込み、ステークホルダーへの情報発信を強化
2020年4月	社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置（CSR委員会を改称）
2021年4月	サステナビリティ推進部を社長直轄とする
2021年4月	社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置
2021年4月	カーボンニュートラル実現に向けた推進体制を構築。「カーボンニュートラル戦略検討会議」および「カーボンニュートラル戦略検討クロスファンクションチーム」を設置
2022年4月	サステナビリティ推進本部を設置

## イニシアチブへの参画

### 国連グローバル・コンパクト (UNGC)

2020年1月に、UNGCに署名するとともに、UNGCに署名している日本企業などで構成される「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しました。これは、責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決し持続可能な成長を実現するという趣旨に賛同したためです。また、「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の各分科会への参加を通じて、情報収集を行い日々の活動に生かしています。2020年度より、「ESG」「サプライチェーン」「環境経営」「関西」「レポート研究」などの分科会に参加しています。

今後、UNGCの10原則にのっとった取り組みを強化し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



#### UNGCの10原則

人権	原則1： 人権擁護の支持と尊重
	原則2： 人権侵害への非加担
労働	原則3： 結社の自由と団体交渉権の承認
	原則4： 強制労働の排除
	原則5： 児童労働の実効的な廃止
	原則6： 雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7： 環境問題の予防的アプローチ
	原則8： 環境に対する責任のイニシアティブ
	原則9： 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10： 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

## 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

当社グループでは、気候変動が当社グループやステークホルダーにもたらす影響の大きさを認識するとともに、「脱炭素社会&循環型社会」をマテリアリティの一つとして特定しています。2020年1月には、TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) 提言に賛同し、要求に応じた取り組みと開示を進めています。



2021年度、当社は主力事業であり気候変動影響が比較的大きいことが想定され「フィルム事業」を対象として、二つのシナリオに基づき、気候変動が事業に及ぼす影響を分析しました。

PDF 「統合報告書2022」 TCFDに基づく開示 (889KB) [↓](#)

[「気候変動」については、こちらをご覧ください >](#)

## WWFジャパン

東洋紡株式会社は、2022年6月より、世界自然保護基金ジャパン (WWFジャパン) の法人会員として、WWFの環境保全活動を応援しています。

WWFは100カ国以上で活動している環境保全団体で、1961年にスイスで設立されました。人と自然が調和して生きられる未来を目指して、サステナブルな社会の実現を推し進めています。特に、失われつつある生物多様性の豊かさの回復や、地球温暖化防止のための脱炭素社会の実現に向けた活動を行っています。



# TCFDに基づく開示

当社グループでは、気候変動が当社グループやステークホルダーにもたらす影響の大きさを認識するとともに、「脱炭素社会&循環型社会」をマテリアリティの一つとして特定しています。2020年1月には、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) 提言に賛同し、同提言にのっとった取り組みと開示を進めています。

## ガバナンス

当社グループは、2050年にカーボンニュートラルを実現すべく、また社会全体のカーボンニュートラル実現にも貢献すべく、全社一丸となって戦略を策定しています。取り組みを加速するためのプラットフォームとして、社長を委員長とするサステナビリティ委員会の分科会となる「カーボン

ニュートラル戦略検討会議」を設置しました(2021年4月)。また、カーボンニュートラルに向けた戦略とマイルストーンを策定すべく、同会議の傘下に全社横断的なメンバーで構成される「カーボンニュートラル戦略検討クロスファンクショナルチーム」を配置し、具体的な施策に取り組んでいます。

## 戦略

### シナリオ分析

まず、主力事業であり気候変動影響が比較的大きいことが想定される「フィルム事業」を対象として、二つのシナリオに基づき、気候変動が事業に及ぼす影響を分析しました。

「2°C未満シナリオ」においては、脱炭素社会への移行に伴う社会変化が、事業に影響を及ぼす可能性があります。その対応として、製造プロセスの合理化や再生可能エネルギーの導入、カーボンフリー燃料(水素やアンモニアなど)の導入検討に着手します。

「4°Cシナリオ」においては、風水害の激甚化による生産設備の損壊や原材料の供給停止などが事業に影響を及ぼす可能性があります。その対応として、BCPの定期的な見直しや高度化、原材料在庫水準の見直し、複数購買の検討を進めます。一方、お客さまからの低炭素貢献製品への期待・要請の高まりに当社の技術・製品が対応することにより、新たな事業成長の機会を獲得できる可能性があることを分析しています。

設定シナリオ	2°C未満シナリオ	4°Cシナリオ
社会像	今世紀末までの平均気温の上昇を1.5°Cに抑え、持続可能な社会の発展をかなえるため、大胆な政策や技術革新が進められる。脱炭素社会への移行に伴う社会変化が、事業に影響を及ぼす可能性が高い社会になる。 〈事例〉 ●炭素税の導入・炭素価格の上昇 ●自動車の電動化シフト、再生可能エネルギーの拡大	パリ協定に即して定められた約束草案などの各国政策が実施されるも、今世紀末までの平均気温が4°C程度上昇する。温度上昇などの気候の変化が、事業に影響を及ぼす可能性が高い社会になる。 〈事例〉 ●大雨による洪水被害の増大
参照シナリオ	●「SDS」(IEA WEO2020/ETP2020、2°C未満シナリオ) ●「NZE」(IEA Net Zero by 2050 A Roadmap for the Global Energy Sector、1.5°Cシナリオ) ●「RCP2.6」(IPCC AR5、2°C未満シナリオ)	●「RCP8.5」(IPCC AR5、4°Cシナリオ) ●「STEPS」(IEA WEO2020/ETP2020、4°Cシナリオ)
リスクと機会	移行面でのリスクおよび機会が顕在化しやすい	物理面でのリスクおよび機会が顕在化しやすい

### 気候変動関連のリスクと機会

2°C未満シナリオと4°Cシナリオを踏まえ、「フィルム事業」のリスク・機会の抽出を行いました。重要性の高いリスク・機会の項目を抽出・集約し、社会の変化という観点でまとめ直した上で、それぞれの対策案を検討しました。

当社グループは、温室効果ガス(GHG)排出量を2030年度に46%以上削減(Scope1、2、2013年度比)、2050年度

までにネットゼロ(実質ゼロ)とする「カーボンニュートラルの実現」を目標に掲げています。また、2022年4月に「インターナショナルカーボンプライシング制度」を導入しました。同制度を投資判断の基準の一つとして活用していくことで、低炭素・脱炭素設備・省エネ投資、削減貢献量の拡大を目的とした開発設備への投資などを加速していきます。

社会の変化およびその影響	リスク/機会項目			当社グループの対策
①カーボンプライシングの導入・炭素価格上昇	リスク	中期	原材料価格の上昇(炭素価格の転嫁など)	●サプライヤーへの働き掛け・連携(低炭素原料開発、生産技術支援など) ●原材料調達手段の多様化(複数購買・現地調達を拡大)
		中～長期	カーボンプライシングの導入・炭素価格上昇	●再生可能エネルギーの導入・調達拡大 ●生産プロセスの効率化、省エネルギー化推進 ●自家発電用燃料の転換(脱石炭) ●カーボンフリー燃料(水素、アンモニアなど)利活用の検討 ●CCU・CCSなどの革新技術の導入検討
②脱炭素対応に伴うコスト影響	リスク/機会	中～長期	省エネルギー化推進・高効率設備導入などに伴うコスト増減	●生産プロセスの革新・超高効率化の追求 ●バリューチェーン全体における生産の効率化(関係会社との統合・連携強化、M&A)
		中期	再生可能エネルギー導入に伴うコスト増減	●再生可能エネルギーの調達手段の選定
③低炭素の製品に対する要求の高まり	機会	中～長期	低炭素・脱炭素関連製品のニーズと需要の拡大	●環境配慮製品(GHG排出量削減貢献型製品)の生産・販売拡大 ●再生可能エネルギー/カーボンフリー燃料関連素材の開発と拡販 ●低炭素・脱炭素関連製品・技術の研究開発促進
			環境配慮製品の各種認定・認証による拡販	
	リスク	中期	石化原料由来製品の需要縮小、プラスチック規制強化	●リサイクル原料、バイオマス材の活用 ●循環型素材・製品の開発とリサイクルスキームの構築
			製品製造時の低炭素化要求	●再生可能エネルギーの導入・調達拡大 ●生産プロセスの効率化、省エネルギー化推進 ●自家発電用燃料の転換(脱石炭) ●カーボンフリー燃料(水素、アンモニアなど)利活用の検討 ●CCU・CCSなどの革新技術の導入検討
④気温上昇に伴う風水害の激甚化	リスク	中期	災害多発による原材料の供給停止	●在庫水準見直し、複数購買の拡大
		中～長期	異常気象による設備損壊、操業停止	●BCP訓練実施とさらなる沿岸地域立地事業所の対策強化 ●生産拠点分散化、高耐久設備導入
⑤気温上昇に伴う製品需要の変動	機会	長期	気温上昇に伴う感染症対策(予防・治療)の需要増	●食品パッケージ関連製品の需要拡大 ●感染症関連製品・技術の研究開発促進

## シナリオ分析の今後の方向性

今後、CO<sub>2</sub>排出量や財務的インパクトなどを考慮しつつ、全社・個別事業などのシナリオ分析を実施する予定です。

# 価値創造プロセス

## 価値創造プロセス

価値創造プロセスでは、当社グループの企業理念体系「TOYOBO PVVs」を起点に多様な資本を生かして、事業を通じてどのように価値を生み出し、全てのステークホルダーにとっての価値向上につなげているのかを示しています。

このプロセスを通じて、当社グループは「人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」の実現を目指し、各種資本へ転換・蓄積していきます。

[「マテリアリティ」については、こちらをご覧ください](#) >



PDF

「統合報告書2022」価値創造プロセス (1,043KB)



## 6つの資本

当社グループは社会の変化やニーズを捉え、社会課題の解決に貢献することで成長してきました。その歩みの中で、今日の強みの源泉となるさまざまな資本を積み上げてきました。これら資本の戦略的な活用・増大を図り、さらなる価値創造を追求しています。

6つの資本（財務資本、製造資本、知的資本、人的資本、社会・関係資本、自然資本）について、説明します。

6つの資本

資本の戦略的な活用・増大によって価値創造を加速

当社の6つの資本は、社会課題の解決に貢献することで成長してきました。その歩みの中で、今日の強みの源泉となるさまざまな資本を積み上げてきました。これら資本の戦略的な活用・増大を図り、さらなる価値創造を追求しています。

財務資本	製造資本	知的資本	人的資本	社会・関係資本	自然資本
<p>当社は、グローバル市場での競争力を高めるため、財務資本を戦略的に活用しています。特に、R&amp;Dへの投資を強化し、新製品の開発を加速させています。また、グローバル展開のための海外市場への参入も進めています。</p> <p>2022年 100億 2021年 95億 2020年 90億</p>	<p>当社は、生産効率の向上と品質の向上を目的として、製造資本を戦略的に活用しています。特に、自動化設備の導入と生産プロセスの最適化を進めています。また、環境負荷の低減に向けた取り組みも進めています。</p> <p>2022年 750億 2021年 720億 2020年 680億</p>	<p>当社は、技術革新を推進し、知的資本を戦略的に活用しています。特に、R&amp;Dへの投資を強化し、新製品の開発を加速させています。また、グローバル展開のための海外市場への参入も進めています。</p> <p>2022年 100億 2021年 95億 2020年 90億</p>	<p>当社は、人材の育成と確保を目的として、人的資本を戦略的に活用しています。特に、社内研修の充実と海外研修の推進を進めています。また、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進も進めています。</p> <p>2022年 10,503人 2021年 10,200人 2020年 9,800人</p>	<p>当社は、社会課題の解決に貢献し、社会・関係資本を戦略的に活用しています。特に、SDGの推進と社会貢献活動の充実を進めています。また、ステークホルダーとの連携も進めています。</p> <p>2022年 13,216件 2021年 12,800件 2020年 12,500件</p>	<p>当社は、環境負荷の低減と持続可能な開発を目的として、自然資本を戦略的に活用しています。特に、再生可能エネルギーの導入と環境負荷の削減を進めています。また、環境リスクの管理も進めています。</p> <p>2022年 336億 2021年 320億 2020年 310億</p>

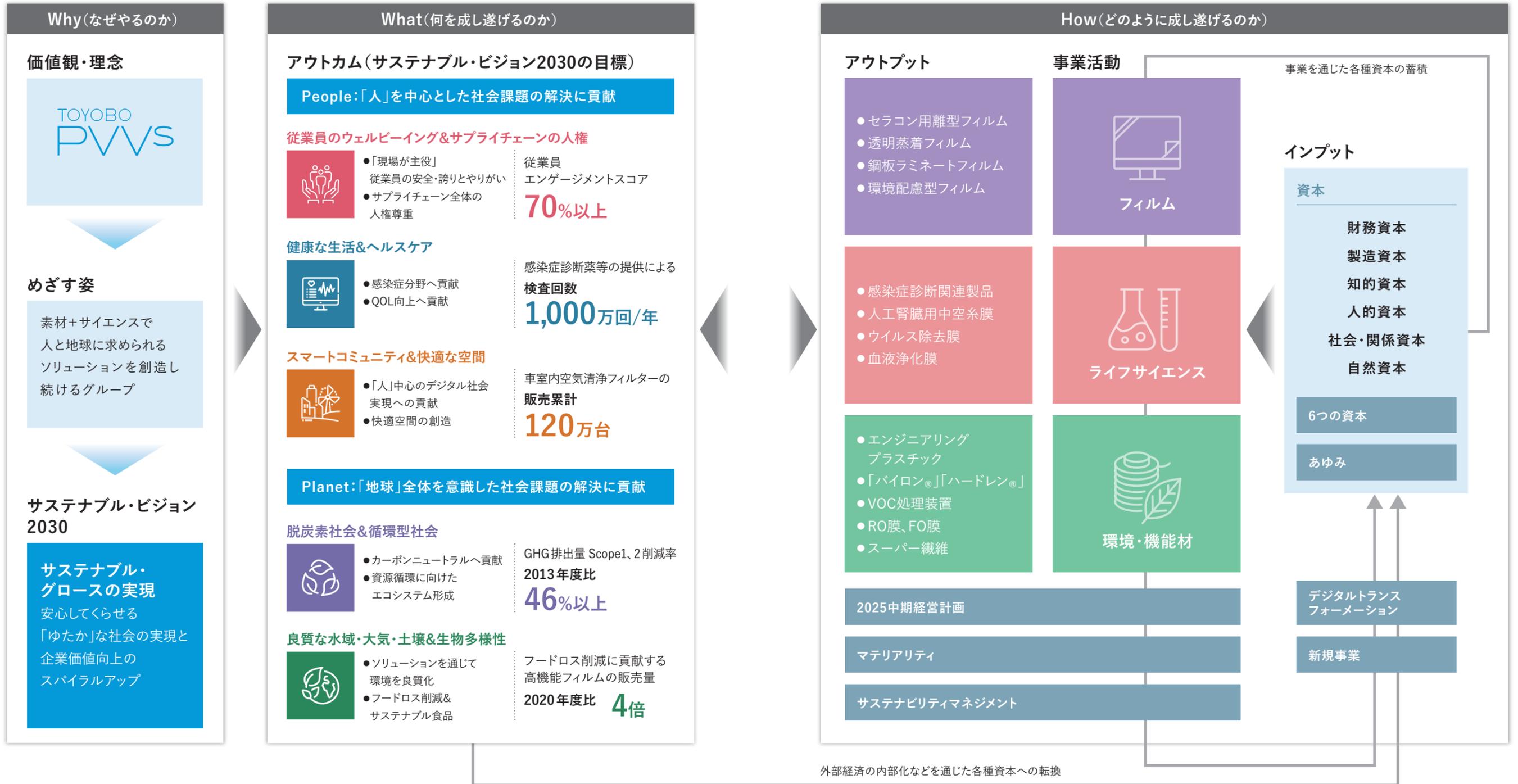
PDF

「統合報告書2022」6つの資本 (909KB)



# 価値創造プロセス

価値創造プロセスでは、当社グループの企業理念体系「TOYOBO PVVs」を起点に、多様な資本を生かして、事業を通じてどのように価値を生み出し、全てのステークホルダーにとっての価値向上につなげているのかを示しています。このプロセスを通じて、当社グループは「人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」の実現を目指し、各種資本へ転換・蓄積していきます。



# 6つの資本

## 資本の戦略的な活用・増大によって価値創造を加速

当社グループは社会の変化やニーズを捉え、社会課題の解決に貢献することで成長してきました。その歩みの中で、今日の強みの源泉となるさまざまな資本を積み上げてきました。これら資本の戦略的な活用・増大を図り、さらなる価値創造を追求していきます。



財務資本

現在、当社グループではポートフォリオの見直しを進め、成長分野への経営資源集中を図っています。また、長期的な視点での「未来への仕込み」として、新事業・新技術創出やDXを推進しています。こうした持続的な成長に向けた施策を着実に成し遂げるために、健全な財務体質の維持に努めながらも長期的な視点で必要な投資を着実に行っていきます。

• 安定的な財務体質  
 (株)格付投資情報センター格付  
 2020年度 2021年度  
 評価 A- → 評価 A-

• 営業キャッシュ・フロー  
 2020年度 2021年度  
 350億円 → 171億円



製造資本

当社グループは、創業以来140年にわたって、社会課題を解決しながら自らをゆたかにする『順理則裕』の理念の下で、モノづくりに取り組んできました。国内にとどまらず世界各地の製造拠点多様な製品・ソリューションを生み出し、暮らしと社会を支えています。今後も、スマート工場化などのDXを進め、製造資本の高度化・拡充を図っていきます。

• 国内生産拠点  
 2020年度 2021年度  
 7拠点 → 7拠点

• 国外生産拠点(国/地域)  
 2020年度 2021年度  
 15拠点 → 15拠点

• 設備投資  
 2020年度 2021年度  
 233億円 → 336億円



知的資本

紡績事業から始まった当社グループは、化学繊維や合成繊維へと事業を拡大し、その後、時代のニーズに応えながら「重合・変性」「成形・加工」「バイオ」などのコア技術を獲得・育成してきました。今後、これらに「マーケティング」視点と「デジタル」技術を掛け合わせ、社会課題起点のイノベーションの創造を目指します。また、その実現に向けた研究開発投資を積極的に行っていきます。

• 売上高研究開発費比率  
 2020年度 2021年度  
 3.8% → 3.7%

• 主要な研究開発拠点  
 2020年度 2021年度  
 3カ所 → 3カ所

• コア技術  
 重合・変性、成形・加工、バイオ



人的資本

当社グループには、世界で1万人を超える従業員が在籍しています。「現場が主役」の精神の下、安心・安全・健康の確保に努めるとともに、多様な属性を持つ従業員が誇りとやりがいを持って働き続けられるような環境づくりに取り組んでいます。さらに、従業員エンゲージメント強化や、リスクリングのための教育など、経営戦略とひも付いた人事施策を展開し、企業価値創出を加速させています。

• 従業員  
 2020年度 2021年度  
 10,149人 → 10,503人

• 女性管理職比率  
 2020年度 2021年度  
 3.1% → 3.7%

• 研究開発に従事する従業員数  
 2020年度 2021年度  
 約500人 → 515人



社会・関係資本

当社グループは繊維・化学の領域で、サプライチェーンの上流から下流まで幅広い製品・サービスを提供してきました。それによって多様な顧客・サプライヤーとの信頼関係を構築し、また、イノベーション創出に向けた産官学連携を推進してきました。今後も他企業とのオープンイノベーションや、大学との共同研究、社会課題解決を目指すイニシアチブへの参画などを積極的に進めていきます。

• 顧客・サプライヤーとの強固な関係

• 他企業、大学との提携

• 各種イニシアチブへの参画



自然資本

グローバルな繊維・化学メーカーとして、当社グループの製品・事業活動は多くの資源を要するため、その保全に取り組んできました。現在、長期的な目標としてGHGの排出削減目標を設定し、気候変動問題に取り組むとともに、プラスチック問題解決に向けた技術開発も推進しています。

• エネルギー消費量  
 2020年度 2021年度  
 13,166TJ → 13,216TJ

• 環境配慮製品売上比率  
 2020年度 2021年度  
 29.9% → 33.8%

# マテリアリティ

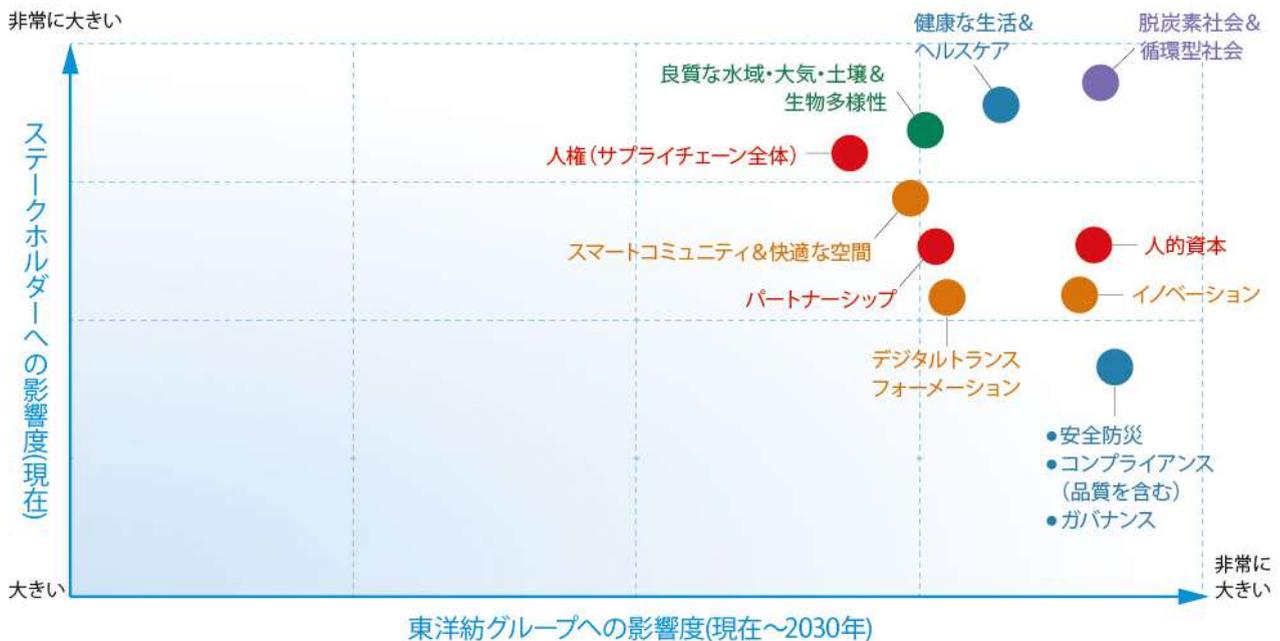
## マテリアリティの特定

### 2030年をターゲットとする長期的なビジョンを踏まえてマテリアリティを見直し

気候変動やプラスチックごみ問題などの環境問題、そして人権、労働に関する問題など、企業が解決に貢献すべき社会課題は多岐にわたります。

当社グループは、2020年度、ステークホルダーの要請・期待に応え、当社のめざす姿「人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」を実現するため、マテリアリティを特定しました。2021年度には、「サステナブル・ビジョン2030」で描く未来像を踏まえ、マテリアリティを見直しました。

#### 特定したマテリアリティ



(注)「従業員のウェルビーイング」は、人的資本と安全防災に含む

人的資本 : 人材マネジメント(育成・確保)、ダイバーシティ・インクルージョン(人種・性別・年齢などの外見の異なる違い、宗教・価値観・性格・嗜好などの内面の違いなど、個々の「違い」を受け入れ、認め合い、生かしていくこと)、健康経営

パートナーシップ: サプライチェーン、社会貢献、ステークホルダーエンゲージメント

マテリアリティの詳細情報はこちら

[安全防災](#) >

[コンプライアンス（品質を含む）](#) >

[品質](#) >

[ガバナンス](#) >

[人権（サプライチェーン全体）](#) >

[脱炭素社会](#) >

[循環型社会](#) >

[良質な水域・大気・土壌](#) >

[生物多様性](#) >

[人的資本: 人材マネジメント](#) >

[人的資本: ダイバーシティ・インクルージョン](#) >

[パートナーシップ: サプライチェーン](#) >

[パートナーシップ: ステークホルダーエンゲージメント](#) >

[パートナーシップ: 社会貢献](#) >



[PDF](#) 「統合報告書2022」マテリアリティ (943KB) [ダウンロード](#)

## 目標とKPI

マテリアリティ特定に伴い、2020年11月、取り組み推進のためのKPIを設定しました。設定したKPIと目標は随時見直しています。(2022年4月18日現在)

[PDF](#) 東洋紡グループのマテリアリティ/KPI・目標 (858KB) [ダウンロード](#)

区分	大項目	関連する ESG	関連する SDGs	担当役員	KPI：達成タイミングは項目ごとに設定			
					項目	目標値	2020年度実績	2021年度実績
経営基盤（マテリアリティの前提となる基本事項）	安全・防災	E S G	3,8,11,12,17	酒井太市 執行役員 安全防災本部長	1. 重大災害*数 2. 労働災害休業度数率 3. 火災・爆発件数 4. 流出事故件数  *厚生労働省が規定する定義に準じ、社内基準を設置  「事故を未然に防止する取り組み」の目標設定は継続検討中	1. 0件/年 2. 0.25以下 3. 0件/年 4. 0件/年  全て毎年目指す目標、暦年で集計	1. 1件 2. 0.70 3. 1件 4. 0件	1. 0件 2. 0.42 3. 1件 4. 2件
	品質	S G	8,12	荒木良夫 取締役 兼 執行役員 品質保証本部長	1. 製品事故*件数 2. 製品安全・品質保証教育の実施状況  *経済産業省が規定する定義に準じ、社内基準を設置  「品質関連」の目標設定は継続検討中	1. 0件/年 2. 100%  全て毎年目指す目標	1. 0件 2. 80%	1. 0件 2. 100%
	コーポレート・ガバナンス	G	16	白井正勝 取締役 兼 執行役員 人事・総務・法務部門の統括	1. 取締役会/委員会の開催回数 2. 1.の役員ごとの出席率 3. 取締役会の実効性評価 内容開示	1. 実績開示 2. 実績開示 3. 実効性評価内容開示	1. 25回 2. 統合報告書、ウェブサイトに掲載 3. 統合報告書、ウェブサイトに掲載	1. 24回 2. 統合報告書、ウェブサイトに掲載 3. 統合報告書、ウェブサイトに掲載
	人権の尊重	S	3,4,5,8	白井正勝 取締役 兼 執行役員 人事・総務・法務部門の統括	1. 人権教育・研修の実施状況 2. 障がい者雇用率の達成状況	1. 単体*従業員の20%を対象に1回/年 2. 2.3%  *対象は、東洋紡（株）、東洋紡STC（株）、（株）東洋紡システムクリエイト  2025年度目標	1. 24.1% 2. 2.2%	1. 27.6% 2. 2.2%
マテリアリティ	ソリューション提供力（研究開発、知的財産）	E S	3,4,6,7,8,9,12,13,14	大田康雄 常務執行役員 イノベーション部門の統括	1. （コーポレート研究において）当社が設定する「ソリューション提供力」に対応するSDGs（6,12,13,14）に加え、持続可能な社会に向けて必要な3,7を加えた対象に資する研究テーマの割合 2. （事業部研究を含め）全社の研究テーマにおける現状を把握し、全社目標を設定する 3. 知財情報の解析件数 4. 特許権侵害による事業中止件数 5. 事業部・開発部署との協議による外国出願案件決定数 6. ソリューション優秀出願賞の検討完了 7. 当社向け知財教育件数、グループ会社向け知財教育件数	1. 2021年度に75%以上（2025年度に90%以上） 2. — 3. 年間目標 20件 4. 年間目標 0件 5. 年間目標 2回 6. 目標 2021年12月末 7. 年間目標 東洋紡 13件、グループ会社 6件	1. — 2. — 3. 17件 4. 0件 5. 2回 6. — 7. 東洋紡 13件、グループ会社 5件	1. 71% 2. — 3. 20件 4. 0件 5. 2回 6. 検討完了。2022年度より実施 7. 東洋紡 15件、グループ会社 6件
	サプライチェーンマネジメント	E S	1,2,3,6,8,12,13,14,15,16	藤原信也 執行役員 調達・物流総括部の統括	1. CSR調達アンケート（隔年実施）の回収率 2. 物流（販売）におけるCO <sub>2</sub> 排出量原単位*の削減率  *CO <sub>2</sub> 排出原単位 [g-CO <sub>2</sub> /t・km] とは、1tの貨物を1km輸送して発生するCO <sub>2</sub> 量のグラム[g]数	1. 90%以上（実施しない年は、アンケートで判明した有所見お取引先さまとのエンゲージメント実施） 2. 毎年前年度比 0.5%削減	1. アンケート実施の体制整備 2. 前年度比 0.6%削減	1. 93% 2. 前年度比 0.5%削減
	温室効果ガス削減	E	7,13	酒井太市 執行役員 安全防災本部長	1. 温室効果ガス排出量（連結） 2. 気候変動に対する研究開発投資額 3. TCFD/シナリオ分析の開示	1. 2013年度比 30%以上削減* 2. （これから協議/対応） 3. 2021年度下期に取り組み開始  *2030年度目標 売上高拡大（2030年度5,000億円想定）に伴う温室効果ガス排出量の増加を見越し、目標設定	1. 26%削減（902千トン-CO <sub>2</sub> ） 2. — 3. —	1. 26%削減（900千トン-CO <sub>2</sub> ） 2. — 3. 「統合報告書2022」JP.31
	環境負荷低減	E	6,12,14,15	酒井太市 執行役員 安全防災本部長	1. VOC排出量（国内合計） 2. 有害物質水域排出量（国内合計） 3. 排出廃棄物量（連結） 4. 最終処分（埋立処分）率（国内合計） 5. 環境貢献製品・サービス「エコパートナーシステム」の拡充（単体）	1. 2014年度比 60%削減* 2. 2014年度比 80%削減* 3. 2015年度比 15%削減* 4. 毎年1%未満 5. 売上高比率 40%*  *2030年度目標	1. 14%削減 2. 56%削減 3. 4%増 4. 0.2% 5. 30%	1. 29%減 2. 36%減 3. 8%増 4. 0.2% 5. 34%

区分	大項目	関連する ESG	関連する SDGs	担当役員	KPI：達成タイミングは項目ごとに設定			
					項目	目標値	2020年度実績	2021年度実績
マテリアリティ	人材 マネジメント	S	3,4, 5,8	白井正勝 取締役 兼 執行役員 人事・総務・法務部門の 統括	1. 海外基幹人材の日本での研修受講者数 2. 従業員一人当たりの教育投資額 (教育時間) 3. 管理職に占める女性比率の達成状況 4. 年休取得率 5. 年間所定外労働時間削減 (360時間超の人数/対象者数) 6. 男性の育児休職取得率 7. 健康経営ホワイト500認証取得 8. エンゲージメントサーベイに基づく従業員の 「働き方肯定度」の向上 ①「日常業務のやりにくさがない」の肯定的 回答率 ②「一人一人の多様な意見や考えを尊重」の 肯定的回答率	1. 15人/年* 2. 50千円/年、21時間* 3. 5.0%以上* 4. 75%* 5. 20%削減 (2.0%)* 6. 休職取得対象者の80%以上、 取得日数20%以上アップ* 7. 取得・維持* 8. ①肯定的回答率の向上 ②肯定的回答率の向上  *2025年度目標	1. コロナ禍のため中止 2. 24千円、12.95時間 3. 3.1% 4. 64.0% 5. (3.0%) 6. 休職取得対象者の80.0%、 平均取得日数 12日 7. 健康経営優良法人2021認定 8. -	1. コロナ禍のため中止 2. 50千円、17.67時間 3. 3.7% 4. 72.3% 5. (3.8%) 6. 休職取得対象者の64.4%、 平均取得日数 9日 7. 健康経営優良法人2022認定 8. ①33% ②42%
	コンプライアンス	S G	16	白井正勝 取締役 兼 執行役員 人事・総務・法務部門の 統括	1. コンプライアンス意識の向上  2. コンプライアンス相談窓口の認知度・活用  3. 重大な法令等の違反件数	1. コンプライアンスアンケートの比率改善 (1)コンプライアンスを重視している会社か (2)ミニスタディの認知度  コンプライアンス勉強会、各種研修の 充実 (3)コンプライアンス勉強会 (管理者) 各種研修の実施回数  2. コンプライアンスアンケートの比率改善 (1)コンプライアンス相談窓口の認知度 (2)利用のしやすさ  対応件数の開示  3. 0件/年	1. (1)そう思う、まあそう思う 88% (2)毎回読んでいる、ときどき、 興味のあるテーマを読んでいる 78%  (3)コンプライアンス勉強会 11回開催 + 全従業員向け動画配信 各種研修 13回開催  2. (1)92% (2)使ってみたい、どちらともいえない 89%  37件  3. 2件	1. (1)そう思う、まあそう思う 79% (2)毎回読んでいる、ときどき、 興味のあるテーマを読んでいる 78%  (3)コンプライアンス勉強会 10回開催 + 全従業員向け動画配信 各種研修 21回開催  2. (1)87% (2)使ってみたい、どちらともいえない 93%  62件  3. 0件
	コンプライアンス (研究開発、 知的財産)	S G	16	大田康雄 常務執行役員 イノベーション部門の統括	1. 研究開発のQ A体系における製品安全と 品質確保違反件数 2. 各省庁のガイドラインおよび資金配分機関 ルール違反件数 3. 研究データの取り扱いに関するルール違反 4. 表示物の被措置命令件数	1. 0件/年 2. 0件/年 3. 0件/年 4. 0件/年	1. - 2. - 3. - 4. 0件	1. 0件 2. 0件 3. 0件 4. 0件
	データ・ セキュリティ、 プライバシー	S G	17	高井一郎 常務執行役員 企画部門の統括	1. 情報セキュリティ教育実施回数* 2. 事故件数 (情報漏えい、サービス停止など) * 3. 情報セキュリティ対策の推進**  * 対象は東洋紡 (株)、東洋紡STC (株)、 (株) 東洋紡システムクリエート ** 対象は連結子会社 (状況を見ながら判断) 具体的な対策：連結子会社への ・情報セキュリティポリシーの展開 ・OA/FA強化策の展開	1. 15回/年 2. 0件/年 3. 推進内容の開示  全て2021年度目標	1. 19回 2. 0件 3. サイバーセキュリティ委員会を中心に 検討中	1. 23回 2. 0件 3. サイバーセキュリティ委員会を中心に 活動を推進
全体を 包括	ステークホルダー・ コミュニケーション	S G	17	白井正勝 取締役 兼 執行役員 人事・総務・法務部門の 統括	1. プレスリリース件数 2. 投資家面談件数 3. 従業員・労働組合との懇談回数 4. ステークホルダーとのエンゲージメント回数	1. 75件/年 2. 150件/年* 3. 30回以上/年 4. 2回/年  全て2021年度目標 *21年8月～22年7月	1. 90件 2. 144件 3. 14回 4. 2回	1. 93件 2. 148件 3. 47回 4. 1回

ソリューション提供力：サステナブルビジョン2030で具体的な貢献領域を決  
製品のライフサイクルマネジメント：マテリアリティ見直しに伴い、項目から削除

# 事業を通じた貢献

## ▼ 過去の特集記事

### 事業を通じた貢献により解決する社会課題



事業を通じて、以下の四つの領域に貢献していきます。

- スマートコミュニティ&快適な空間
- 健康な生活&ヘルスケア
- 脱炭素社会&循環型社会
- 良質な水域・大気・土壌 & 生物多様性

### 主な事業の成長戦略



「2025中期経営計画」が2022年4月にスタートしました。当社グループは、フィルム、ライフサイエンス、環境・機能材の3分野を「重点拡大事業」と位置付けています。

### ソリューション概況

ソリューション事業本部別の2021年度の概況、2022年度の見込みについては、こちらをご覧ください。



「統合報告書2022」ソリ

PDF

リューション概況  
(955KB)



# 過去の特集記事

## 2020年度



PDF 未来をつくる研究開発 (1.26MB) [↓](#)



PDF 「イムノアロー® SARS-CoV-2」の開発 (1.24 MB) [↓](#)



PDF マテリアルズ・インフォマティクスの取り組み (726KB) [↓](#)

## 2019年度



PDF TOYOBO流モノづくり (2.6MB) [↓](#)

## 2021年度の概況

# ソリューション別概況

## フィルム・機能マテリアルソリューション

### ■ 2021年度の概況

2021年度の実績は、売上高1,703億円、営業利益199億円となりました。

フィルム事業では、包装用フィルムが、原料価格高騰の影響を受け、苦戦しました。工業用フィルムは、液晶偏光子保護フィルム「コスモシャインSRF<sup>®</sup>」が、新ラインの稼働により約20%の増収となり、セラミックコンデンサ用離型フィルムは、新ラインの稼働により約15%の増収となりました。

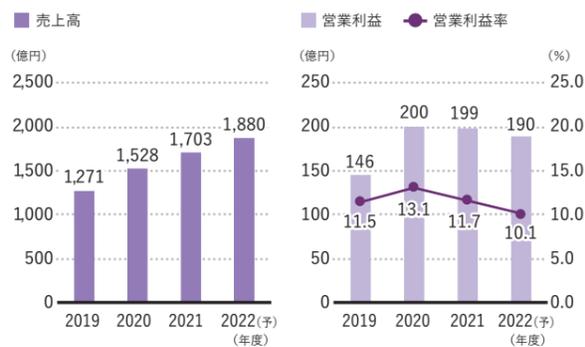
機能マテリアル事業では、工業用接着剤「バイロン<sup>®</sup>」は、エレクトロニクス用途の販売が堅調に推移しました。

### ■ 2022年度の見込み

原燃料価格の高止まりによる影響が予想されます。一方、通信機器市場における需要拡大に対応して、セラ

ミックコンデンサ用離型フィルムは、新ラインを増設します。また、大型TVの堅調な需要に支えられ、「コスモシャインSRF<sup>®</sup>」は新ラインによる増産を進めます。

これらを踏まえ、2022年度の業績は、売上高1,880億円、営業利益190億円を見込んでいます。



## モビリティソリューション

### ■ 2021年度の概況

2021年度の実績は、売上高447億円、営業損失18億円となりました。

エンジニアリングプラスチックは、海外での販売が堅調に推移したことに加え、原料価格高騰に対して販売価格改定が進みました。一方、国内では販売価格改定が追いつきませんでした。

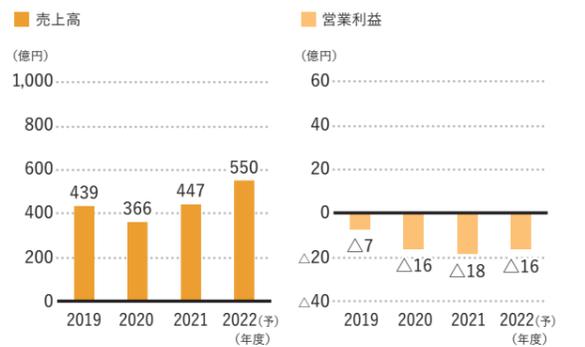
エアバッグ用基布は、自動車生産台数の回復を受け、増収となりましたが、原料価格高騰に対する販売価格改定が追いつかず、苦戦しました。

### ■ 2022年度の見込み

エンジニアリングプラスチックは、原料価格高騰が継続すると見られますが、引き続き販売価格改定を進めています。

エアバッグ用基布は、販売価格改定を進め、事業収益構造の改善に努めます。また、タイの原糸工場が、2022年より稼働する予定であり、2023年からの商業生産に向け、お客さまでの認証取得を進めます。

これらを踏まえ、2022年度の業績は売上高550億円、営業損失16億円を見込んでいます。



## 生活・環境ソリューション

### ■ 2021年度の概況

2021年度の実績は、売上高1,143億円、営業利益35億円となりました。

環境ソリューション事業では、溶剤を回収するVOC処理装置が、前年度の海外での営業活動の停滞による受注減少のため苦戦しました。

不織布事業では、長繊維不織布スパンボンドが、自動車減産と原料価格高騰の影響を受けました。

繊維機能材事業のスーパー繊維では、「イザナス<sup>®</sup>」や「ザイロン<sup>®</sup>」の需要が回復し、それぞれ販売を伸ばしました。

衣料繊維事業では、中東向け特化生地は堅調でしたが、スポーツ用途、ユニフォーム用途は低調でした。

### ■ 2022年度の見込み

環境ソリューション事業では、世界的なEV化の進展に

よるリチウムイオン電池生産工場の増設を背景とした、VOC処理装置の需要増加に対応していきます。

衣料繊維事業では、グループ会社の再編によって事業に係るリソースを統合し、事業効率を向上します。

これらを踏まえ、2022年度の業績は売上高1,250億円、営業利益30億円を見込んでいます。



## ライフサイエンスソリューション

### ■ 2021年度の概況

2021年度の実績は、売上高350億円、営業利益87億円となりました。

バイオ事業では、PCR検査用原料・試薬、遺伝子検査装置・診断薬の販売が拡大しました。

医薬品製造受託事業では、FDA対応のため、操業度を下げたことが影響し低調でした。

メディカル事業では、人工腎臓用中空糸膜、ウイルス除去膜の販売が堅調に推移しました。

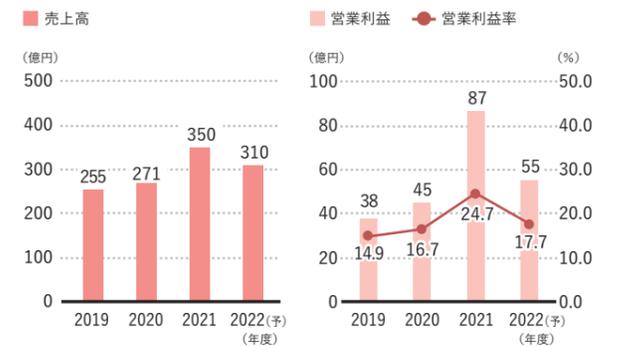
### ■ 2022年度の見込み

バイオ事業では、新型コロナウイルスの沈静化によるPCR検査需要の減少が予想されます。

医薬品製造受託事業では、FDA対応に注力し、事業の早期正常化を目指します。

メディカル事業では、人工腎臓用中空糸膜やウイルス除去膜の販売拡大を進めていきます。また、神経再生誘導チューブ「ナーブリッジ<sup>®</sup>」を米国市場に積極的に展開し、コラーゲン使用人工骨「ボナーク<sup>®</sup>」の国内拡販に努めます。

これらを踏まえ、2022年度の業績は売上高310億円、営業利益55億円を見込んでいます。



# 事業を通じた貢献により解決する社会課題

▼ 事業を通じた貢献   ▼ CSV事例（トピックス）   ▼ CSV事例（製品）

## 事業を通じた貢献

当社グループは、事業を通じて以下の四つの領域に貢献していきます。

people	健康な生活&ヘルスケア	<ul style="list-style-type: none"><li>• 感染症分野へ貢献</li><li>• QOL向上へ貢献</li></ul>
	スマートコミュニティ&快適な空間	<ul style="list-style-type: none"><li>• 「人」中心のデジタル社会実現への貢献</li><li>• 快適空間の創造</li></ul>
planet	脱炭素社会&循環型社会	<ul style="list-style-type: none"><li>• カーボンニュートラルへの貢献</li><li>• 資源循環に向けたエコシステムの形成</li></ul>
	良質な水域・大気・土壌&生物多様性	<ul style="list-style-type: none"><li>• ソリューションを通じて環境を良質化</li><li>• フードロス削減&amp;サステナブル食品</li></ul>

## 2030年の主な目標

People : 「人」を中心とした社会課題の解決に貢献			
 <b>健康な生活 &amp; ヘルスケア</b>	感染症診断薬提供による 検査回数 <b>1,000万</b> 回/年	透析膜を提供する透析患者数 <b>25万人</b>	再生誘導材の提供患者数 <b>10万人/年</b>
 <b>スマートコミュニティ &amp; 快適な空間</b>	DXを支える商品群の販売量 2020年度比 <b>1.5</b> 倍	車室内空気清浄フィルターの 販売累計 <b>120</b> 万台	音・熱マネジメントによる 電動車の快適車室空間の創出
Planet : 「地球」全体を意識した社会課題の解決に貢献			
 <b>脱炭素社会 &amp; 循環型社会</b>	GHG排出量 Scope1, 2削減率 2013年度比 <b>46%</b> 以上	フィルムのグリーン化比率 <b>60%</b>	浸透圧発電・風力発電領域 大規模蓄電池用電極材に参入
 <b>良質な水域・大気・土壌 &amp; 生物多様性</b>	揮発性有機化合物 回収装置の処理風量 <b>70</b> 億Nm <sup>3</sup> /年	膜による海水淡水化 <b>1,000万人分</b> の水道水相当	フードロス削減に貢献する 高機能フィルムの販売量 2020年度比 <b>4</b> 倍

健康な生活 & ヘルスケア

**TOYOBO**

**社会から求められること**

- ・ 感染症対策は世界の重要課題であり、国家・産業セクターを越えた協働対策
- ・ 人手不足が進むなか、医療・介護業界は拡大し、業務の効率化が求められる
- ・ 多様化する健康・医療ニーズへのこまやかな対応

**東洋紡が貢献できること**

感染症対策における  
ソリューション提供



感染症診断薬等の提供を  
通じて累計する検査回数  
**1,000** 万回/年

ウェアラブルバイオフィット  
事業は創薬の加速



透析膜の提供を通じて  
寛容する透析患者数  
**25** 万人

医用膜や再生誘導材などで  
CO2削減や資源の  
有効な素材を提供



化学プロセスの  
原料削減が  
**30%**

**WHY TOYOBO**

医療・介護向けに三次元  
網状繊維製品を提供

三次元網状繊維製品は  
医療・介護領域における  
普及・発展

最新2020年9月1日現在

PDF 社会から求められること、東洋紡が貢献できること、2030年度の目標 (1.23MB) [ダウンロード](#)

## CSV事例（トピックス）

さまざまな社会課題に貢献している当社グループのCSV<sup>®</sup>事例を紹介します。

※ CSV（Creating Shared Value：共有価値の創造）



### セラコン用離型フィルム 平滑性に優れるフィルムでハイエンド用途で拡大

セラミックコンデンサは、電流を調整したり、電気を一時的に蓄積したりする汎用的な電子部品です。さまざまな電子回路、車載用途、民生機器用途に展開しています。

当社の離型フィルム「コスモピール<sup>®</sup>」などはセラミックコンデンサの製造に不可欠なフィルムです。原反の製造から離型層のコーティング加工まで一貫して行える国内唯一のメーカーとして、IoTやAIの普及・進展を支えます。

また、優れた平滑性を実現する製膜技術を有し、ハイエンド向けフィルムをインラインコート<sup>®</sup>で製造予定です。2024年度には宇都宮工場にインラインコート設備を導入します。

※ 製膜工程中にコーティング層を形成する工程を導入すること。製膜速度で生産されることにより高生産性が実現するほか、コーティング層を形成後に延伸することでコート層厚みなどの均一性に優れる



[製品については、こちらからご覧ください](#) >

[設備新設のプレスリリースは、こちらからご覧ください](#) >



### 透明蒸着フィルム「エコシールド<sup>®</sup>」 フードロス削減に貢献

優れたガスバリア性を持つ透明蒸着フィルム「エコシールド<sup>®</sup>」は、食品の長期保存に力を発揮し、フードロス削減に貢献します。金属の蒸着処理がなされていないため電子レンジでの加熱にも対応しています。また、塩素化合物を含まず、燃焼時に塩素ガスが発生しないのも強みの一つです。

透明蒸着フィルム市場は、グローバルで10%/年の成長率を誇ります。そのような市場において当社グループは、フードロス削減に貢献するバリアフィルムの販売量を、2030年度に2020年度比4倍にすることを目指しています。2020年度からインドネシアの工場を本格稼働し、グローバルな需要にも対応していきます。

[製品については、こちらからご覧ください](#) >



## 遺伝子検査用原料酵素・試薬・診断薬・診断装置 PCR検査など、遺伝子検査分野で拡大

当社グループは、高機能タンパク質を生成する技術を強みとし、遺伝子検査用の原料酵素、試薬、診断薬、診断装置まで、診断ビジネスを拡大してきました。

生化学診断に用いられる診断用酵素を診断薬メーカーに供給し、また、独自の高速核酸増幅技術によって核酸の抽出から増幅・検出までを簡便かつ短時間に行うことが可能な全自動遺伝子解析装置「GENECUBE®」を提供。病気の早期診断や、薬の適正使用などに貢献しています。

さらに、新型コロナウイルス検出キット「SARS-CoV-2 Detection Kit -Multi-」は、阻害に強い独自の遺伝子増幅酵素を使用し、検体から遺伝子を抽出・精製する工程を省略できます。試薬配合を調整して酵素の働きを最適化したことで、抽出した遺伝子を増幅する工程にかかる時間を従来の半分以下に短縮。抽出から測定までを約60分で完了できます。生化学診断用酵素（血糖、コレステロール、クレアチニン、GOT、GPTなど）で海外の需要にも貢献しています。

[製品については、こちらからご覧ください](#) >



## 人工腎臓用中空糸膜 セルロース系の膜による、優れた生体適合性を実現

年々増加する透析患者の治療成績とQOLの向上への貢献を目指して、人工腎臓用中空糸膜を提供しています。

当社の中空糸膜は、経時劣化の少ない優れた老廃物の除去性能を誇ります。天然素材のセルロースを出発原料としたセルロース系の膜のため、治療中のアレルギー発症が少なく、優れた生体適合性を実現しています。

当社は、ニプロ（株）と共同で、中空糸製造からダイアライザへの加工・製品化まで一貫生産ができる工場を新設することを決定しました。世界で拡大が見込まれるダイアライザの需要増に対応するため、2024年7月に稼働開始を目指し、生産体制の強化を図ります。



CTAダイアライザー貫生産工場



当社の中空糸膜を利用したニプロ（株）のCTAダイアライザ

[製品については、こちらからご覧ください](#) >

[工場新設のプレスリリースは、こちらからご覧ください](#) >

## CSV事例（製品）



診断の高速化

新型コロナウイルス検出キット



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



透析患者の命を支える

安定・安心な品質の人工腎臓用中空糸膜



製品については、[こちらからご覧ください](#) >

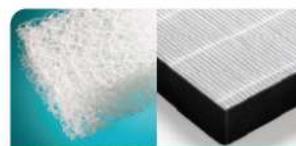


手術時間短縮・患者負担軽減

神経再生誘導チューブ「ナーブリッジ®」



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



快適と安心を提供

三次元網状繊維構造体「プレスエア®」  
静電フィルター「エリトロン®」



静電フィルターについては、[こちらからご覧ください](#) >  
「プレスエア®」については、[こちらからご覧ください](#) >



液晶画面の性能向上

より自然な発色を実現する液晶用フィルム



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



事故の時、生命を守る

エアバッグ用原糸・基布



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



自動車の燃費・電費向上

エンジニアリングプラスチック



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



未来のモビリティを創る

コンセプトカー「マニプレーラー®」



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



リサイクル・省資源

リサイクルPETフィルム「サイクルクリーン®」



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



水不足の解消

海水淡水化用RO膜モジュール



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



大気汚染防止と資源回収を両立

VOC回収装置



製品については、[こちらからご覧ください](#) >



フードロス削減

透明蒸着フィルム「エコシール®」



製品については、[こちらからご覧ください](#) >

# 主な事業の成長戦略

▼ 2025中期経営計画 ▼ 三菱商事との合併会社設立におけるトップ対談 ▼ 事業別成長戦略

## 2025中期経営計画

「サステナブル・ビジョン2030」を踏まえ、2022年4月から「2025中期経営計画（2020～2025年度）」をスタートしました。2030年までの前半に当たる本中計を「つくりかえる・仕込む4年間」と位置付け、①安全・防災・品質の徹底 ②事業ポートフォリオ組み替え ③未来への仕込み ④土台の再構築という四つの基本施策を推進します。

### 事業ポートフォリオの組み替え

### フィルム、ライフサイエンス、環境・機能材の3分野を「重点拡大事業」に

事業層別に対策を行うために、収益性と成長性の2軸で評価し、各事業を「新規育成事業」「重点拡大事業」「要改善事業」「安定収益事業」の4象限に分類しました。

「要改善事業」と位置付ける衣料繊維、エアバッグ用基布、医薬品製造受託については、それぞれ2025年度までの正常化を目指します。環境・機能材は、環境課題対応や自動車のEV化の伸展などにより、大きなビジネスチャンスが想定されます。フィルム、ライフサイエンスに続く「第三の柱」となることを期待し、三菱商事（株）との合併会社において、一層の拡大成長を目指します。このような整理を経て、フィルム、ライフサイエンス、環境・機能材の3事業を「重点拡大事業」としました。

#### 当社グループ 売上高推移



#### 主な拡大事業

 環境・機能材	<ul style="list-style-type: none"><li>● エンジニアリングプラスチック</li><li>● 「バイロン®」「ハードレン®」</li><li>● VOC処理装置</li><li>● RO膜、FO膜</li><li>● スーパー繊維</li></ul>
 ライフサイエンス	<ul style="list-style-type: none"><li>● 感染症診断関連製品</li><li>● 人工腎臓用中空糸膜</li><li>● ウイルス除去膜</li><li>● 血液浄化膜</li></ul>
 フィルム	<ul style="list-style-type: none"><li>● セラコン用離型フィルム</li><li>● 透明蒸着フィルム</li><li>● 鋼板ラミネートフィルム</li><li>● 環境配慮型フィルム</li></ul>

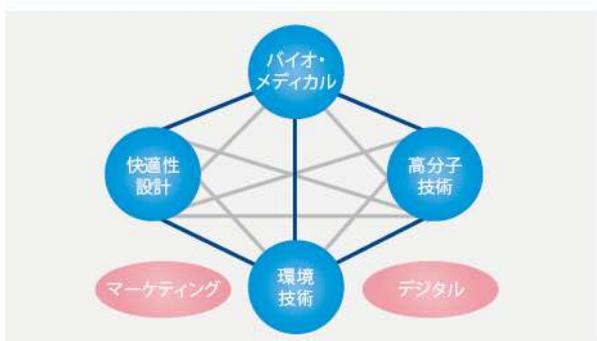
## 未来への仕込み

当社グループが保有する四つのコア技術に「マーケティング」と「デジタル」に関する技術・ノウハウを組み合わせることで、長期的な視点でイノベーションの創出を推進しています。現在、事業化に向けて取り組んでいるサステナブル食品も、その一例です。この他にも、リニューアブルポリマー、急性血液浄化関連製品、核酸医薬品製造原料、有機薄膜太陽電池材料など、新時代のニーズに応える画期的な製品・技術の開発に取り組んでいきます。

研究開発投資については、売上高比で業界平均水準である3.6%から3.8%を想定しています。今後、研究開発に関する設備投資も含めて全体を俯瞰し、資源配分を検討しています。事業活動全般においてイノベーションを加速していくためのIT環境整備についても、さまざまな観点から積極的に進めています。

### イノベーションの創出

四つのコア技術×マーケティング×デジタルによる「技術の融合」



### 研究開発投資



「高分子フィルム・シート関連技術 特許総合力ランキング」1位  
(2021年特許・リザルト社算出)

## 三菱商事との合併会社設立におけるトップ対談

グローバル市場での成長を視野に、東洋紡と三菱商事は合併会社を設立します。

三菱商事 総合素材グループCEO の塚本氏と当社社長竹内が、会社設立の契約締結までの経緯や今後の展望を語りました。



PDF

「統合報告書2022」三菱商事との合併会社設立におけるトップ対談 (1.2MB)



# 事業別成長戦略

当社グループは、フィルム、ライフサイエンス、環境・機能材事業を重点拡大事業と位置付けています。各事業の2021年度の概況、2022年度の見込みについてはPDFをご覧ください。



[PDF](#) 「統合報告書2022」事業別成長戦略 (0.8MB) [↓](#)



[PDF](#) 「統合報告書2022」2025中期経営計画 (1.3MB) [↓](#)

- [\(株主・投資家情報\) 「中期経営計画」は、こちらからご覧ください >](#)
- [「2025中期経営計画」の詳細な資料は、こちらからご覧ください >](#)
- [「サステナブル・ビジョン2030」は、こちらからご覧ください >](#)



東洋紡株式会社  
代表取締役社長CEO&Co-CEO

竹内 郁夫



三菱商事株式会社  
常務執行役員 総合素材グループCEO

塚本 光太郎 氏

特集

## 三菱商事との合弁会社設立におけるトップ対談

グローバル市場での成長を視野に、東洋紡と三菱商事は合弁会社を設立します。今回は、三菱商事 総合素材グループCEOの塚本氏と当社社長竹内が、会社設立の契約締結までの経緯や今後の展望を語りました。

### 存在価値を高め合うための合弁会社設立

**塚本** 初めて御社に「一緒に何かできませんか」と声を掛けてから合弁会社設立の発表まで、足掛け3年になります。竹内さんは当初、お話をどのように受け止められましたか。

**竹内** ももとは、御社と私たちで、ある一つの事業と一緒に経営しないかというお話だったと記憶しています。しかし、その後の議論の中で当社グループのさまざまな

製品をご覧いただくうちに、もっと幅広い範囲で協力ができるのではないかという話に展開していきました。

当社グループでは20年以上事業を続けてきたものの、大きな成長を実現できていない事業があったのですが、御社との対話を通じて、さらに大きく飛躍できるポテンシャルがあると気付くことができました。

**塚本** 当時、当社もちょうど新しいグループ体制に移行し、「総合素材グループ」ができて半年ほどのタイミングでした。そういった中で、何をすることが成長につながるのかを考えた時、今まではトレーディングとともにそれに付随する事業投資を行ってききましたが、これから先は強いパートナー

とともに事業を行い、グローバルで勝負するというものでした。それに加え、単に収益を上げるだけではなく、事業の持続的発展を通じて、社会や環境への貢献も果たしていかなければならない、という結論に至ったのです。

竹内さんにもそういったこととお話して、もしかすると、当社の考えていることと東洋紡の考えていることは、比較的近いのではないかとお伝えしました。

**竹内** 当時、私はまだ社長ではありませんでしたが、企画部門の担当役員として2022年5月に発表した「サステナブル・ビジョン2030」(以下、長期ビジョン)と、「2025 中期経営計画(2022-2025年度)」に関する検討に着手したところでした。当社グループの企業理念である『順理則裕』、すなわち「なすべきことをなして社会をゆたかにし、その結果として、企業が発展する」をベースに議論を重ねていました。ちょうどそのタイミングで、御社より当社製品が「もっと社会の役に立てる」ということ、すなわち当社の存在価値をあらためて気付かせていただいたと思っています。

### 外部視点が新鮮な気付きや変化をもたらす

**塚本** 当社の総合素材グループとしては、今回の合弁会社の設立は、変化を求めた大きなチャレンジです。そのため、社内で決定をする中ではさまざまな議論がありました。「当社が東洋紡にとって貢献できる機能は何なのか」「当社が参入することで、企業価値を向上させ、竹内さんが狙う次のステージへの変化に対し、当社が本当にお役に立てるのか」といった指摘もありました。

そういった指摘を受け止めつつも、総合商社として培ってきたさまざまな知見を合弁会社の経営基盤を強化するために活用すること、その上で当社が世界中に持つ幅広いネットワークと、東洋紡の技術との掛け算の効果を最大限発揮し、海外における成長を取り込んでいく、この2点を訴求し、

納得してもらいました。

**竹内** 新会社設立の狙いは、「2025中計」でも発表している通り、環境・機能材を第三の柱、次の成長ドライバーへと育てることにあります。ただし、その他にも、東洋紡の考え方・仕事の進め方を、外部の視点から今一度見直すことによって、さらなる付加価値を生み出していく、という効果も期待しています。合弁会社だけでなく、東洋紡グループ全体にこうした効果が波及していくことによって良い影響があるのではないかと。

さらに、三菱商事とタッグを組むことによって、今回の事業に加えて、全体の事業展開の選択肢も広がるはずです。調達しかり、環境対応しかり、海外展開しかり。当社グループ全体としてもこのつながりは大きな無形資産になると考えています。10年後、20年後、今は社会の在り方が変化していく中で、対応力が高まることは間違いないと思います。

**塚本** 素材分野を取り巻く事業環境では、EV化に伴う軽量化やカーボンニュートラル化といった急激な変化が起きています。こういった事業環境に対応するためにも、強固な経営基盤を構築し、これまでの枠にとらわれないビジネスモデルの共創やグローバルでのアライアンスの検討を進め、ひいては日本の素材産業全体の国際競争力向上に貢献していきたいと思っています。

**竹内** 当社が持っている素材技術は、環境対応などでの技術的優位性があります。今回三菱商事のネットワークを活用して、一緒に取り組むことで世界に打って出るような企業に成長していきたい。

**塚本** そのためにもやはり仕組みの改善など、まずは小さなことからでも進めていき、良い相乗効果を生み出していけたらいいですね。

**竹内** 全事業の約1/4がこの合弁会社に移ることになるので、当社にとっては大きな改革です。従業員の中には不安に思っている方もいるかもしれませんが、その時に、小さなことでもよいので、成功事例をいくつか積み重ねていけば、だんだん手応えが出てきて、こういうやり方があるんだと

納得できるのではないかと思います。初めの3カ月～半年くらいの動きはとても大切だと思っています。

**塚本** そうですね。成功例を作ることはとても大事だと思います。もう一つ、期待感を醸成するというのも重要だと思っています。

今の三菱商事は、総合素材グループだけでもいわゆる連結子会社が100社ぐらいあります。当然、成長軌道に乗っている会社もそうでない会社もあるのですが、うまくいっている会社を見ると、現場の従業員がやっぱりワクワク感、ドキドキ感を持って仕事をしている感じがするんです。

**竹内** 変化に対するドキドキ感、それを上回るワクワク感。とても大事ですよ。特に若い世代が三菱商事の皆さんと一緒に新しい試みに挑戦することは、当社グループの将来にとって財産になると思います。

## 社会課題解決に貢献して成長する。 そのビジョンは一致

**塚本** 2022年5月、御社と同じタイミングで3年間の中期経営計画を発表しました。その核になるのが、「MC Shared Value(共創価値)の創出」です。三菱商事(MC)グループの総合力を発揮し、社会や産業の課題解決を通じて、共創価値を継続的に創出していく、というメッセージを前面に押し出しています。これはまさに新設する合併会社にも当てはまる考え方だと思っています。

**竹内** おっしゃる通りですね。御社の広告なども拝見して、当社の技術がどう活躍できるのか、いろいろと思索していました。

当社グループが発表した長期ビジョンでは、「サステナブル・グロースの実現」を目指すとしています。サステナブル・グロースという言葉は一般的にも流布していますが、当社はここに二つの意味を込めています。

一つ目は、当社グループそのものがサステナブルな

存在、持続可能な存在であるということ。二つ目は、社会のサステナビリティの向上です。サステナブル・グロースには、後者への貢献を通じて前者を実現していくという思いを込めています。

今回の合併会社設立は、このビジョンを体現する取り組みだと考えています。なぜなら、新会社で展開予定の事業は環境・機能材であり、今まさしく社会から求められているさまざまな環境課題の解決に貢献できる製品の集まりだからです。そういう意味で、この会社を成長させることが世の中の課題解決にもつながりますし、当社の第三の柱としての成長につながるはずだと考えています。

**塚本** 当社の考えと本質は一致していると思います。社会が抱えているさまざまな課題に対するソリューション提供をビジネス化し、第三の柱として成長につなげていきたいです。

## 「マーケット視点」「チャレンジ精神」 そして「成長への強いこだわり」を 東洋紡グループに組み込む

**塚本** また、合併会社では、日本市場では安定収益にとどまっていた事業も海外でしっかりと成長していけるようにしたいと思っています。一番にお客さまから声を掛けていただけるような存在に育てていくことが大きな夢です。

**竹内** 現状、当社グループは「技術」に立脚して考えるところがあるのですが、それを改め、「マーケット視点」で考える癖を付けること。それが合併会社運営の肝になると感じています。

当社グループは2022年5月に140周年を迎え、従業員には、この140年は偶然続いたわけではなく必然であるというメッセージを伝えました。これまで存続してこられた

のは、社会の信頼を裏切らず、世の中の変化に応じて事業内容を変えてきたからです。事業内容を変えていくには新しいものを生み出し続けることが必要です。合併会社設立を、第二の創業のつもりで事業や技術、人材など、あらゆる側面からチャレンジしていく所存です。

**塚本** チャレンジすることはとても大事で、もちろん失敗することもあるのですが、従業員には失敗からもしっかりと学んで次につなげていけばいいと強く伝えています。そのスピリットは、ぜひ合併会社にも受け継がれてほしいと思っています。

**竹内** その通りですね。御社と議論をしていて感じるのは、成長に対する執着心、こだわりが相当強いということです。今おっしゃったチャレンジを何度もされている。当社は厳しいサバイバルの時代を乗り越えて今ようやく安定化してきたので、「このままでいいのではないか」と思ってしまふ節があります。御社から良い刺激を受けて、そのマインドが変わっていくことを期待しています。

## 安全とコンプライアンスが 絶対的な基盤

**塚本** 当社グループは商社ですが、一部製造事業も行っています。そのため、一番大切にしていることは、実は安全とコンプライアンスです。ここだけは絶対に譲れない一線だと思っています。

**竹内** そのお言葉を頂くと、現場の従業員も安心すると思います。当社グループは前回中期経営計画4年の中で2度の火災事故を起こし、その中で2人の仲間を失いました。また、品質不適切事案も発生しました。現在、全社を挙げて信頼の回復、揺るぎない信頼の確立に向けて取り組んでいるところです。当社グループの目指すところと、三菱商事の考えている「製造」に対する原則、前提事項は共通していると考えてよいと思います。

## 国内外のお客さまから 「ファーストコールのかかる」会社に

**塚本** 今後、どういった会社にしていくのかというコンセプトから始まり、何を目標にするのか、具体的にそれをどのように進めていくか、経営計画であったり、ルールであったりを詰めていくこととなりますが、当社グループのメンバーは全員が非常にワクワクしています。1日も早く事業を立ち上げたいと思っています。「世界中のどこへ行っても、この会社に相談すれば機能素材のことは対応してもらえる」そんな会社をつくり上げていきたいですね。  
**竹内** まさに「ファーストコールのかかる会社」です。

合併会社を構成するのは大半が当社グループの従業員です。私たちが主体的にならねばなりません。三菱商事に新たなビジネスの話を持ってきてもらうのではなく、自らが三菱商事と一緒に各社の垣根を越え、ワンカンパニーで主体的に物事を考え、進めていくことが大切だと思っています。

それを成功させる鍵となるのは、やはり一人一人の意識です。従業員には、当社グループのValues(大切にすること)として掲げる「変化を恐れず、変化を楽しみ、変化をつくる」姿勢で取り組んでもらいたいと思っています。当社グループの従業員、そして三菱商事の皆さんと一緒に、ぜひこの取り組みを成功させ、成長を実現させたい。引き続きよろしくお願いします。

**塚本** こちらこそ、どうぞよろしくお願いします。

## 事業別成長戦略

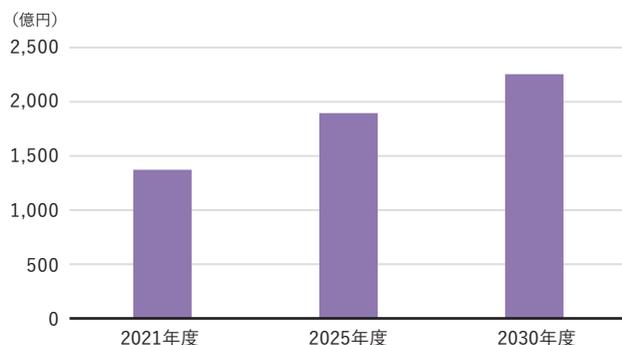
### フィルム事業

環境配慮製品へのシフトを加速させ、バイオマス、リサイクル、減容化などのグリーン化製品の比率を2030年度までに60%、2050年度までに100%を目指します。

工業用フィルムにおいては、IT市場の成長やモビリティの電動化に伴い、高機能フィルムの拡販継続とさらなる設備投資を行います。また、統合した帝人フィルムソリューション(株)の子会社とのシナジー効果拡大や、リサイクルフィルムの事業拡大を図ります。

包装用フィルムにおいては、バイオマスやリサイクル原料を使用したフィルムを提供することで、脱炭素社会や循環型社会の実現に貢献します。さらに、フードロス削減につながるバリアフィルムの海外展開や、減容化につながる高剛性フィルムの生産にも注力していきます。

#### フィルム事業の売上高目標

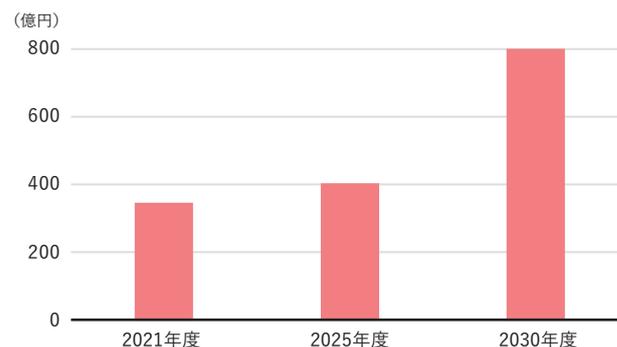


### ライフサイエンス事業

バイオにおいては、感染症診断分野のビジネスで世界トップを目指します。当社の強みである高度なタンパク質の精製技術を生かし、遺伝子検査用の原料酵素、試薬、診断薬、診断装置まで、診断ビジネスを拡大します。血糖、コレステロール、クレアチニン、GOT、GPTなど生化学診断用酵素では、海外にも拡大していきます。

また、膜技術では患者のQOL向上を目指し、中空糸の分離膜技術を駆使して人工腎臓用中空糸膜やウイルス除去膜を拡大していきます。

#### ライフサイエンス事業の売上高目標

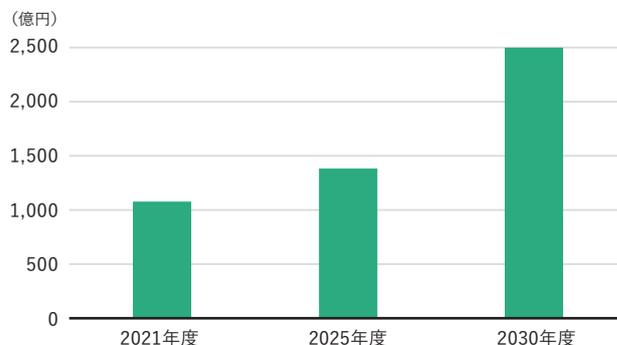


### 環境・機能材事業

当社は三菱商事(株)と、機能素材の企画、開発、製造および販売を行うJV新会社を設立し、事業を開始する契約を締結しました。設立した新会社に当社の環境・機能材事業を分割し、当社と三菱商事が出資します。出資比率は、当社51%、三菱商事49%です。新会社設立の目的は、当社の技術力と三菱商事の総合力を融合し、グローバル市場でさらなる成長を実現することです。

水、空気、軽量化、電池などの成長が期待される分野で貢献を目指す事業領域が10ほどあり、2023年4月をめどに新会社を設立する予定です。

#### 環境・機能材事業の売上高目標



# ステークホルダーとの対話

## ステークホルダー・コミュニケーション >

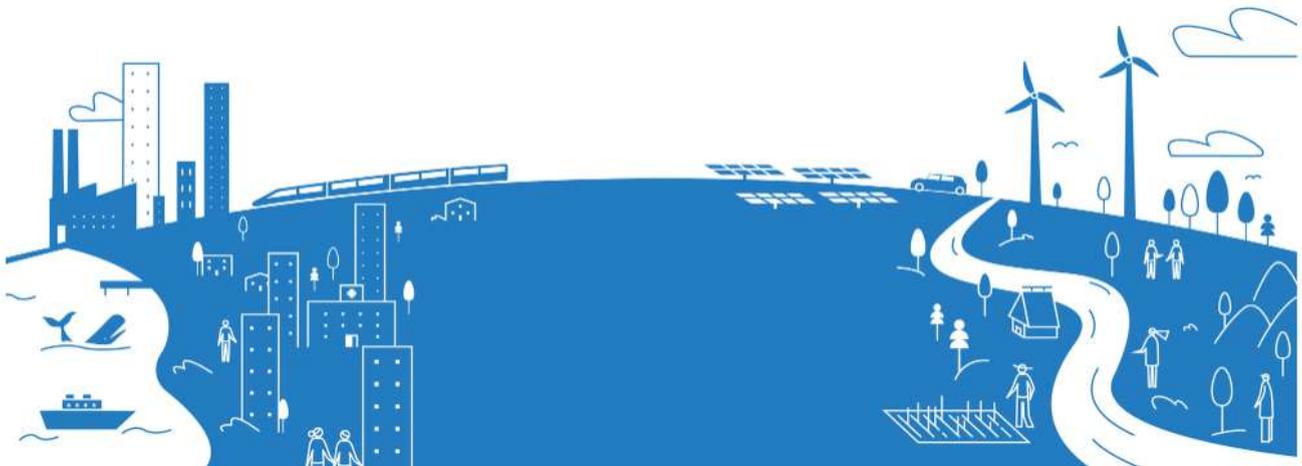
社会の一員として、ステークホルダーからの期待に応え、社会課題の解決に向けたパートナーとの協働や操業地域での協調により、地域の持続的な発展に貢献します。

## ESG投資家との対談 >

ステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションを図り、企業価値の向上に役立てています。

## 社外からの評価 (ESG関連) >

ESG指数への組み入れ、その他の評価機関からの評価を受けています。



# ステークホルダー・コミュニケーション

▼ 考え方・方針 ▼ ステークホルダーとのコミュニケーション

マテリアリティ	
関連するESG：S G	
パートナーシップ：ステークホルダーエンゲージメント	

## 考え方・方針

東洋紡グループは、『順理則裕』（なすべきことをなし、ゆたかにする）との企業理念に基づき、企業行動憲章として「ステークホルダーとのコミュニケーション：私たちは、公正かつ適切な情報開示を行うとともに、当社グループを取り巻くステークホルダーとのコミュニケーションを企業価値の向上に役立てていくことを掲げています。当社グループはこの基本的な考えに基づき、情報発信ならびにコミュニケーション活動を積極的に展開します。また、活動内容は定期的に経営陣に報告しています。

情報発信に関しては、お客さま、お取引先さま、株主・投資家、従業員、地域社会等のステークホルダーの皆さまをはじめとして、広く社会全体に、適時・適切・適確に発信することに努めます。

コミュニケーション活動に関しては、ステークホルダーや広く社会との双方向のコミュニケーションに努めることで、信頼関係を築きながら、当社グループに対する正しい理解を促進し、継続的な東洋紡ブランドの向上と企業価値の増大を目指します。

## 情報開示の基本姿勢

当社グループは、人々から信頼される企業としてあり続けるために、公正性、公平性に留意し適時適切な情報開示に努めます。また、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションを図り、企業価値の向上に役立てます。その中で、以下を心掛けています。

- 社会的責任(説明責任)としての情報開示
- 企業価値を高めるためのコミュニケーション
- 企業価値を毀損しないためのコミュニケーション

### <目標>

社会の一員として、ステークホルダーからの期待に応え、社会課題の解決に向けたパートナーとの協働や操業地域での協調により、地域の持続的な発展に貢献します。

## <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標 (2021年度)	実績 (2021年度)
● 情報の積極的な発信、開示の強化	1. プレスリリース件数	1. 75件/年	1. 93件
● 株主投資家との対話	2. 投資家面談件数	2. 150件/年※	2. 148件
● 従業員との対話	3. 従業員・労働組合との懇談回数	3. 30回以上/年	3. 47回
● 産官学界との連携、対話	4. ステークホルダーとのエンゲージメント回数	4. 2回/年	4. 1回
● 地域社会との共生			

※ 2は、21年8月～22年7月

## ステークホルダーとのコミュニケーション

### ■ 株主・投資家

#### ● 決算説明会の開催

通期決算および第2四半期の決算発表においては、社長自ら業績の説明を行います。加えて、機関投資家およびアナリストなど金融機関を対象とした決算説明会を開催し、社長が決算内容とともに今後の経営方針について説明します。

なお、第1四半期、第3四半期の決算発表においては、オンライン決算説明会を開催し、IR業務を統括する執行役員が業績を説明します。

#### ● IR情報の発信

IRウェブサイトでは、日本語と英語の情報開示の充実化、迅速化を進めています。

同サイトには「決算説明資料」「有価証券報告書」「決算短信」「統合報告書」「ファクトブック」などを掲載し、バックナンバーも揃えています。適時開示資料（決算短信など）は社外公表と同時に掲載しています。

また、決算説明会の開催日より一定期間の間、説明の動画をオンデマンド配信しています。2020年度には、質疑応答要旨に加えて説明会スクリプトの開示を開始し、2021年度には、オンデマンド配信・質疑応答要旨・説明会スクリプトの掲載期間を3カ月から1年間に延長し、公平な情報開示を推進しています。

今後も、株主・投資家の皆さまに便利に利用いただけるよう、資料と機能の充実に努めます。

## ● 株主総会の開催

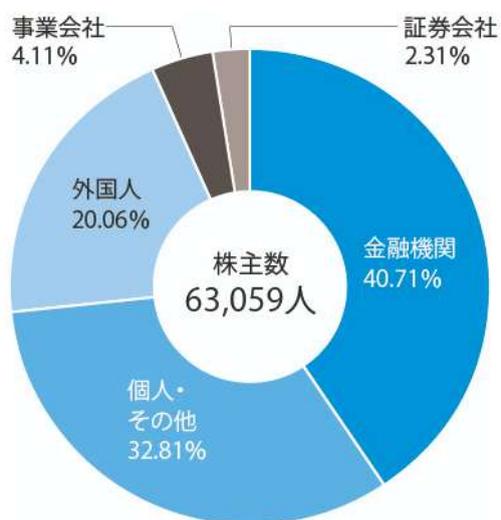
定時株主総会は、毎年6月下旬、本社（大阪市）で開催しています。

第164回定時株主総会（2022年6月24日）では、コロナ禍での開催であったことから、出席に代え、郵送・オンラインでの議決権行使を強く推奨しました。

## 株式の総数等（2022年3月31日現在）

発行可能株式総数	200,000,000株
発行済み株式総数	89,048,792株 (自己株式152,550株含む)
株主数	63,059人

## 株式の所有者別構成比（2022年3月31日現在）



## ■ 従業員

当社グループは、冊子のグループ報やイントラネット、全社掲示板など、さまざまな媒体を通して、会社の経営方針や動きを紹介しコミュニケーションをとっています。

2021年には、全従業員を対象とする「組織風土・働きがい調査」を開始しました。

労働組合（本部）と会社による「中央経営協議会」を年1回、また「支部経営協議会」として全国9支部で各1回開催しています。組合側は、中央経営協議会は本部役員が、支部経営協議会は支部役員が参加します。また会社側は、中央経営協議会は社長が、支部経営協議会は各支部に事業所長、工場長が参加します。

2018年4月に全社横断、全役員・従業員参加で発足した「カエルプロジェクト」の活動の中でも説明会やトークセッション、対話・交流ワークショップを開き、役員・従業員のコミュニケーションを深めています。

- 説明会やトークセッション：開催数 21回、参加者数 のべ約1,470人
- 対話・交流ワークショップ：開催数 約180回、参加者数 のべ約730人  
（役員同士、社長と従業員、各職場、部門横断など）

2022年には、「ランチタイムラーニング」をスタートしました。毎月、昼休みに開催し、当社でどんな業務が行われているかを学びながら、従業員同士のコミュニケーションのきっかけとなることを目的としています。会場での参加の他にウェブ配信も行っており、テレワークや本社以外の従業員も参加しています。毎回、多くの参加があり盛況となっています。



第1回「ランチタイムラーニング」

## ■ 海外事業拠点

当社グループでは、事業活動のグローバル化に対応し、海外事業拠点とのコミュニケーションに取り組んでいます。

毎年、海外事業拠点のナショナルスタッフが来日し、研修を実施しています。カリキュラムは英語版と日本語版の2種類があり、以下3点を目的にしています。

- a. 当社への理解を深める
- b. 日本側従業員との交流を深める
- c. 学んだことを自国で展開する

また、海外業務研修制度があり、選抜された若手従業員が、1年間のプログラムの中、半年間を海外事業所で過ごし、現地のナショナルスタッフと交流しながら、語学や文化、海外業務の基本を学びます。

日常的には、コロナ禍で国境を超える移動が厳しく制限される中、ウェブ会議等デジタル技術を有効活用し、これまでよりも日本と海外との距離を縮めるように配慮しています。

これまで毎年、社長が複数の海外拠点を訪問し、駐在員やナショナルスタッフを激励してきましたが、今後コロナ禍が長引くことを想定し、オンラインでの懇談会を実施しました。

## ■ ステークホルダー

2020～2022年6月は、4件のコミュニケーションを取りました。（役職は当時）

- 2020年10月 「時代の要請としてESG」  
アセットマネジメントOne（株）運用本部 責任投資 グループ チーフESGアナリスト 櫻本 恵氏
- 2021年1月 「三菱商事のサステナビリティの取組み」  
三菱商事（株）サステナビリティ・CSR部長 藤村武宏氏
- 2021年12月 「三井化学グループのESG推進の取組み」  
三井化学（株）理事 ESG推進室長 右田 健氏
- 2022年6月 「ビジネスと人権」～企業における人権の取組み～  
ことのは総合法律事務所 弁護士 国連開発計画・ビジネスと人権 リエゾンオフィサー 佐藤 暁子氏



アセットマネジメントOne（株）運用本部 責任投資 グループ チーフESGアナリスト 櫻本 恵氏



三菱商事（株）サステナビリティ・CSR部長 藤村武宏氏



三井化学（株）理事 ESG推進室長 右田 健氏



ことのは総合法律事務所 弁護士 国連開発計画・ビジネスと人権 リエゾンオフィサー 佐藤 暁子氏

## ■ 地域社会

詳しくは、地域社会のページをご覧ください。

[「地域社会」については、こちらをご覧ください >](#)

# ESG 投資家との対談

ステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションを図り、企業価値の向上に役立てています。対談の内容については、下記よりご覧ください。



アセットマネジメントOne（株）のエグゼクティブESGアナリストである櫻本 恵氏をお招きし、当社グループの持続的な成長をテーマに、当社社長の竹内郁夫との対談を実施しました。  
(2022年5月実施)



当社グループ創業者 渋沢栄一の玄孫であり、日本株の長期集中投資ファンドなどを運用するcommons投信（株）の渋澤 健氏をお招きし、当社グループのサステナビリティの実現について当社社長（当時）の植原との対談を実施しました。  
(2020年5月実施)

PDF ESG投資家との対談2022 (1.02MB) [↓](#)

PDF ESG投資家との対談2020 (1.68MB) [↓](#)

# ESG投資家との対談

ESGアナリスト

代表取締役社長

アセットマネジメントOne(株)のエグゼクティブESGアナリストである櫻本 恵氏をお招きし、当社グループの持続的な成長をテーマに、当社社長の竹内郁夫との対談を実施しました。

## サステナブルな成長を志向する、骨太で正攻法の長期ビジョン

**櫻本** 最初に、今回発表された「サステナブル・ビジョン2030」(以下、長期ビジョン)と「2025中期経営計画(2022～2025年度)」(以下、「2025中計」)に対する全般的な感想をお伝えしたいと思います。サステナブルな成長志向へとかじを切られ、少し大げさに言えば「眠れる獅子がいよいよ目覚めた」という印象です。竹内さんが説明しておられる動画も拝見しましたが、語り口も分かりやすく、

納得できる説明でした。

**竹内** ありがとうございます。今回、投資家をはじめとする、社外のステークホルダーの皆さまだけでなく、社内、つまり当社グループの従業員にも長期ビジョン・「2025中計」の内容をしっかりと理解してもらうため、徹底的に言葉と向き合い、分かりやすい説明を目指しました。最終的に企業理念を起点とし、その実践に向けた長期ビジョン、さらにそこからバックキャストした中期経営計画——という一貫性のあるストーリーを展開できたと思います。

**櫻本** 長期ビジョンから逆算して「未来への仕込み」と

して中期経営計画が示されている点がとても良いと思いました。また、長期ビジョンそのものについては、2030年のありたい姿として掲げている「事業を通じて社会の課題解決に貢献」「持続可能な成長(しっかりした土台+未来への成長軌道)」「現場が主役(安心・安全職場、誇りとやりがい、自己成長)」という三つの柱が、正攻法であり、骨太だという印象です。

**竹内** この三本柱を構成する要素は、社長就任時に示していたものと基本的には変わっていません。そこから試行錯誤して言語化し、「これしかない」という形にまで落とし込みました。

**櫻本** なるほど。サステナビリティの考え方が軸にあり、人的資本への視点があり、そして、事業で社会課題を解決しながら利益を出して成長していくという点が明確になっている。基本に忠実で、かみそりというより多少刃がこぼれても切れ味が落ちない“なた”のような強さを感じました。

もう一点、長期ビジョンについて触れておきたい点があります。ESG側面の取り組みは、企業業績に対して即効性のあるものではなく、いわば「漢方薬」的に効いてくるもの

です。そのことを勘案すると、長期の視点でしっかりと対応していくことが重要ですが、御社の長期ビジョンでは、VUCA\*の時代と言われる、先が読みにくい環境の中でも、将来の社会と市場の姿をしっかりとイメージされています。この点が非常に良いと思います。

あとは実行あるのみ、竹内さんにはぜひ強力なリーダーシップを発揮していただきたいですね。

**竹内** 承知しました。グループ全体でサステナブルな成長を志向する風土を醸成していくためにも、私自身が率先して積極果敢に挑戦する姿勢で臨みます。そして、対話を通じて、当社グループの従業員を元気づけ、同時にこの変革を楽しむマインドも高めていきたいと思っています。

※ 将来の予測が困難な、激動の時代を表すキーワード

## これまでとは全く異なる、「成長」にフォーカスしたポートフォリオへ

**櫻本** 「2025中計」を見ると、長期的な視点に立ったことで、



### Profile

アセットマネジメントOne株式会社  
運用本部 責任投資グループ  
エグゼクティブESGアナリスト

### 櫻本 恵 氏

パシフィックコンサルタンツインターナショナルを経て、1990年3月、安田信託銀行(現・みずほ信託銀行)入行。年金運用部門においてファンドマネジャー、アナリストとして運用業務に従事。みずほ年金研究所を経、2016年10月よりアセットマネジメントOneでESGアナリスト業務に従事。2021年1月より現職。



### Profile

東洋紡株式会社  
代表取締役社長CEO&Co-CEO

### 竹内 郁夫

1985年4月、東洋紡績(現・東洋紡)に入社。2014年10月、経営企画室長に就任。以降、中国駐在(現地法人代表)、機能膜・環境事業本部長などを経て、2018年4月、執行役員就任。2020年4月に常務執行役員、同年6月には取締役役に就任。2021年4月より現職。

4年間という中期的な期間の計画を繰り返すだけでは困難な点にも踏み込んでいらっしゃいますね。事業ポートフォリオの組み替えがその最たるものかと思います。特に、定量基準も設定して「収益性」「成長性」という2軸で各事業を評価・層別し、注力分野への資源集中を進めていくという点に関して期待感をかき立てられました。

**竹内** 当社において、ポートフォリオ改革は常に重要な経営テーマでした。以前は不採算・低収益事業の解消だけを目指すものでした。しかし、今回はこれまでとは全く異なります。いかに社会に貢献できる事業を伸ばせるのか。そしてそれによって収益を拡大していけるのか。その点にしっかりとフォーカスしています。また、現在の安定収益事業群についても三菱商事(株)とのジョイントベンチャーによって成長を目指す可能性も高まります。

今回の改革は、長期ビジョンの根底にある「サバイバル思考からサステナブルな成長志向への転換」という思想を象徴する施策と言えるでしょう。

## 長期ビジョン実践の鍵は 全役員・従業員の“腹落ち”

**櫻本** 先ほど、長期ビジョン・「2025中計」を実践する上でリーダーシップが重要であるということをお伝えしましたが、一方で、社内の方々の理解や協力も必要不可欠かと思えます。特に、今回は抜本的な改革を目指されていますので、なおさらその点が重要ではないかと。

**竹内** 私自身は今回の変革は抜本的というよりも、「当たり前のこと」をやるだけだと考えています。『順理則裕』にのっとるなら、「なすべきことをなす」だけだと言っても良いのではないかと。

とはいえ、これを組織や立場の違いを越えて全社で実行していくことは容易ではありません。長期ビジョンの「自分ごと化」が重要だという点は、おっしゃる通りです。そこで今回の長期ビジョン策定においては、まずサステナビリティ推進部が事務局となって、各ソリューション本部(事業部門)、各スタッフ(機能)部門と対話を重ね、原案を作成しました。その案を基に執行役員が何度も集まって議論し、作り上げました。その間の会話を振り返ってみても、自らの部門・立場にとらわれずに会社

全体のことを考えた発言がほとんどでした。完成した長期ビジョンは、どの部門の責任者にとっても「唐突に出てきたもの」ではなく、「皆で作り上げたもの」と受け入れてもらっています。

これからは、当社グループの全役員・従業員一人一人が「腹に落ちるか」「自分ごとにできるか」が成功の鍵になります。長期ビジョンは長期ビジョン、自分の仕事は自分の仕事という切り離された状態では、実現を期待するべくもありません。そうではなく、長期ビジョンの中に自分の仕事がある。もっと言えば、長期ビジョンの中に自分の人生や仕事の意義が見つかる。人生とのつながりが感じられる。そういった共感を持つことができる状態が理想です。

**櫻本** 従業員に長期ビジョンを浸透させていくには、立ち止まらずに浸透のための施策を打つことが得策ですね。

**竹内** はい。私もそれが重要だと考えており、すでにいくつか手を打っています。例えば先日、グループ内向けのメッセージの中で長期ビジョンの完成を報告しましたが、その際に「長期ビジョンを何のために作るのか?」という問い掛けをしました。長期ビジョンを作ることがゴールなのではなく、当社グループで働く従業員が「自分ごと化」し、実現に向けて行動に移すことが大切だということを伝えたかったからです。

さらに、各職場において、全社の長期ビジョン・「2025中計」と、自部門の長期ビジョン・「2025中計」、それぞれについてリーダーから説明をし、それを聞いて職場の皆で感じたこと・考えたことをじっくりと話し合うことも推奨しています。

こうした長期ビジョンと今の仕事のひも付けを図るとともに、実行面では、計画に基づいた、部署ごと・個人ごとのアクションプランも設定しています。「実行が全て」ですので、そのフォローアップも着実に実施していきます。

## 経営戦略と結び付いた人材戦略へ

**櫻本** 従業員、つまり「人的資本」に関する施策は、投資家が長期的な視点から企業を評価する観点として、近年特に重視されています。市場の変化が速く、コロナ禍によって働き方はもとより価値観も大きく変化している中では、

従来にも増して企業の経営戦略と人材戦略のベクトルをそろえていくことが重要になっています。御社では、どんな人材戦略を描いていらっしゃいますか?

**竹内** 長期ビジョン・「2025中計」で目指す変革の原動力となる「多様な人材が活躍できる職場」を整備すること。それが基本的な方針です。多彩な経験・感性・価値観・専門性を確保し、そうした人材の能力発揮と連携を促すことでイノベーションの加速を図っていきます。

具体的な取り組みとして、2022年度から新たな人事制度の運用を開始しました。この新制度が目指すところは、当社グループの従業員一人一人が成長を実感し、誇りとやりがいを持って働くことができる職場の創出です。さらに、「人事データベース」の構築も進めています。完成後に、これをベースとして「次世代経営者育成」「ジョブマッチング」「リスクリング(能力の再開発・再教育)」の三本柱で、経営戦略と緊密に結び付いた人材戦略を立案・実行していきます。もちろん、人材開発投資もこれまで以上に強化していく予定です。

## デジタル・トランスフォーメーションを 外部と内部の知見を掛け合わせて推進

**櫻本** デジタル・トランスフォーメーション(DX)も「2025中計」の重要施策と位置付けておられます。どのように推進していけますか?

**竹内** 以前から取り組んでいましたが、さらなるスピードアップが必要と考え、外部からデジタル戦略部長を招きました。また、2022年6月、当社の社外取締役役に就任した福士さん(福士博司氏)は味の素(株)でCDO(Chief Digital Officer:最高デジタル責任者)を務め、同社の経営改革とDXを推進してこられた方です。当社を客観的に見ることができからこそ、大胆な意見や助言を期待しています。

**櫻本** なるほど。一方で、東洋紡に脈々と続いている140年のDNAも大切にしてほしいですね。理想を実現していくためには、社内に精通している人材がDXの知見を身に付けることも非常に重要です。

**竹内** その通りですね。外部人材と内部人材の知見を掛け合わせる大切だと思います。福士さんも早速、DX戦略策定に向けて、役員や従業員と積極的に議論を

重ねており、今後の非常に楽しみです。

## 企業活動に関する情報開示と 対話の重要性

**櫻本** 最後に、情報開示と対話についてお伺いしたいと思います。金融市場、投資家に信頼してもらうには、まずリスクの開示が極めて重要です。例えば、気候変動などの世界的な課題も重要ですが、日本固有の課題として南海トラフなどの地震や津波に関するリスクもあるのではないのでしょうか。

**竹内** リスクについては、安全・防災と品質に関して先行して洗い出し、対策を打ちながら、丁寧な開示に努めてきました。その他のリスクについても改めて洗い出し、リスクマップにまとめ、それぞれの回避策・軽減策を策定、実行しているところです。おっしゃる通り、日本で頻発する自然災害である地震などについても再度精査し、より実践的なBCP(Business Continuity Plan:事業継続計画)の策定に生かしていきたいと思えます。また、これらのリスクや、その低減に向けた取り組みについても、投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまにきちんと開示していきたいと思えます。

**櫻本** 一方でポジティブな情報についても、もっと積極的に開示していただきたいと思えます。投資家は外部に開示されていないことは「やっていない」と判断してしまうものなので。

**竹内** 2021年、「統合報告書」を発行したタイミングで資本市場から良い反応があったこともあり、その重要性はひしひしと感じています。株価についても、もっと高められるのではないかというお声をいただくこともあります。

**櫻本** しっかりした理念がある。技術もある。他にもさまざまな優位性がある。それにもかかわらず、御社の開示は控えめだと感じます。ぜひ実力相応の評価を目指していただきたいと思えます。

**竹内** 承知しました。長期ビジョン・「2025中計」を着実に推進し、その進捗・課題・成果を、投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまにしっかりと開示し、共有させていただきます。本日はありがとうございました。

**櫻本** ありがとうございました。

# 社外からの評価（ESG 関連）

## 社外からの評価（ESG関連）

### ■ ESG指数への組み入れ

2021年6月、当社はESG（環境・社会・企業統治）投資に関する世界的な株価指数である「FTSE Blossom Japan Index」、2021年12月には「MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数」、2022年3月、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました。

その他、「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」にも構成銘柄として採用されています。



FTSE Blossom  
Japan



FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index

2022 CONSTITUENT MSCIジャパン  
ESGセレクト・リーダーズ指数

### 2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF TOYORO CO., LTD. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TOYORO CO., LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI, MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

## ■ その他の評価

当社の取り組みが、以下の評価を受けています。



[「健康経営」は、こちらをご覧ください >](#)

[「女性活躍推進」は、こちらをご覧ください >](#)

[「気候変動」は、こちらをご覧ください >](#)

# 【活動報告】

## 環境

当社グループの環境方針、環境管理体制、関連する取り組みを紹介しています。

マネジメントアプローチ >

環境配慮製品 >

### 脱炭素社会&循環型社会

当社グループでは、気候変動を非常に大きな社会課題であると認識しており、事業にも大きな影響を及ぼすと考えています。「グラスゴー気候合意」を支持し、世界の1.5°C目標と整合性のある「2050年度までにカーボンニュートラルを実現すること」を目指しています。

気候変動 >



「統合報告書2022」

PDF

TCFDに基づく開示  
(889KB)



天然資源・エネルギー消費の増大、廃棄物発生量の増加が世界全体で深刻化しています。これにより、従来の一方通行型から、持続可能な形で資源を利用する循環型経済（サーキュラーエコノミー）への移行を目指すことが世界の潮流となっています。当社グループは、事業活動を通じ、バリューチェーンでのプラスチックのグリーン化、廃棄物の削減、水資源の保全に取り組み、サーキュラーエコノミーの実現を目指します。

プラスチック資源循環 >

廃棄物削減 >

水資源 >



「統合報告書2022」

PDF

100%バイオPET樹脂の  
重合 (1.38 MB)





## 良質な水域・大気・土壌&生物多様性

私たちの暮らしや経済は、多種多様な生物や生態系、すなわち生物多様性から得られる恵みによって支えられています。当社グループは多くの化学品を取り扱い、繊維、容器包装、医薬品原料などを生産しています。事業が地球環境、生態系に与える負の影響を最小限にするため、化学物質の徹底的な管理、大気・水域等への環境負荷低減に努め、生物多様性の保全に取り組んでいます。

[化学物質管理と環境負荷低減](#) >

[生物多様性](#) >

[ESGパフォーマンスデータはこちらをご覧ください](#) >

# マネジメントアプローチ

▼ 考え方・方針   ▼ 環境管理体制   ▼ 環境マネジメントシステム

## 考え方・方針

当社グループは、1992年に地球環境憲章と行動指針を制定し、1997年には、環境理念、環境活動方針、行動指針を「地球環境基本方針」としてまとめ、全社を挙げて地球環境の保全活動をスタートさせました。事業活動自身の環境負荷低減はもとより、人と地球にやさしい技術を通じて社会に貢献していきます。

### <東洋紡グループ地球環境基本方針>

#### 1. 環境理念

私たちは、人と地球にやさしい技術をとおして社会に貢献し、地球環境の保全を図り、次の世代に、住みよい地球と豊かな社会を残すよう努めます。

#### 2. 環境活動方針

##### 技術の開発

東洋紡グループの総力を発揮して、人と環境にやさしい技術（製品と製造プロセス）の開発に取組み、環境対策を推進していきます。

##### 環境保全

製品の開発から設計・製造・販売・廃棄・回収に至る全ての段階において、環境に及ぼす影響を予測し、評価し、低減し、環境保全に取組みます。

##### 社会への貢献

より良い地球環境の実現を目指し、事業を通じてだけでなく、良き企業市民として、社会や地域における環境保護や生物多様性保全活動への支援・参画に積極的に取組みます。

#### 3. 行動指針

##### 考える (think of) ; 技術開発と評価

開発・設計での環境技術の開発と環境保全の評価に努めます。

##### 大切にする (take care) ; 環境保全と再利用

生産・販売・物流・廃棄段階での環境技術の開発・向上及び再利用に努めます。

##### 参画する (take part) ; 技術公開と情報提供

開発した環境技術の公開と環境情報の提供に努めます。

##### 守る (take up) ; 環境遵守と監査

国・地方自治体等の環境規制と自主管理基準の設定・維持に努め、監査を実施します。

##### 育てる (train) ; 社内外体制

環境に関する社内体制の充実と教育・啓発活動に努めます。



# 環境マネジメントシステム

---

## 基本的な考え方

当社グループでは、環境保全への取り組みを維持改善するために、各製造拠点および研究所において、国際規格ISO14001に適合した環境マネジメントシステムを構築し活動しています。

また、当社グループ全体の環境レベル向上のため、「安全環境アセスメント」および、経営層と従業員を対象にした環境教育を継続的に行っています。

## ISO14001取得状況

2022年3月末で、17事業所（グループ全生産拠点の50%：生産拠点34事業所のうち、17事業所）が環境マネジメントシステム規格の外部認証を取得しています。

ISO14001認証取得事業所

東洋紡（株）事業所	認証取得年月
総合研究所（滋賀県大津市）	1996年12月
敦賀事業所（福井県敦賀市）	1996年12月
犬山工場（愛知県犬山市）	1998年3月
宇都宮工場（栃木県宇都宮市）	1999年2月
高砂工場（兵庫県高砂市）	1999年3月
富山事業所 庄川工場（富山県射水市）	2001年7月
岩国事業所（山口県岩国市）	2002年11月

グループ会社（連結子会社）	認証取得年月
東洋クロス（株）樽井事業所（大阪府泉南市）	1999年12月
日本エクスラン工業（株）西大寺工場（岡山県岡山市）	2001年6月
PT. INDONESIA TOYOBO FILM SOLUTIONS（インドネシア）	2001年6月
御幸毛織（株）四日市工場（三重県四日市市）	2002年4月
コスモ電子（株）（三重県四日市市）	2004年1月
呉羽テック（株）（滋賀県栗東市）	2005年6月
東洋クロス（株）岩国事業所（山口県岩国市）	2005年10月
東洋紡フォトケミカルズ（株）西大寺工場（岡山県岡山市）	2017年10月
TOYOBO SAHA SAFETY WEAVE CO., LTD.（タイ）	2019年5月
（株）東洋紡カンキョーテクノ（大阪府大阪市）	2019年6月

グループ会社（持分法適用関連会社）	認証取得年月
キャストフィルムジャパン（株）敦賀工場（福井県敦賀市）	2000年12月

## 安全環境アセスメント

当社グループの安全環境レベル向上のため、安全防災推進委員会と地球環境推進委員会が、内部監査として当社規程による「安全環境アセスメント」をグループ会社を含むすべての生産拠点に対して実施しています。アセスメントの内容は、各種環境法令・環境汚染リスク管理の状況、省エネ取り組みなどの環境保全活動の推進状況の確認が含まれます。

各拠点では、チェックリストによる毎年の自己評価とともに、3年に1回現地監査を受審し、管理レベルの維持・向上を図っています。

### 安全環境アセスメントにおけるチェック項目（一部）

- 法順守および環境汚染リスク管理ができているか
- 環境保全活動（省エネルギー・廃棄物削減・グリーン購入の取り組みなど）が進められているか
- 環境マネジメントシステムにおける第三者認証を取得しているか
- 化学物質の適正管理が運用されているか など

2021年度は、当社2事業所とグループ会社3社に対して現地監査を実施しました。その結果、安全管理および環境管理が共に良好であることを確認しました。

### 過去3年に現地監査を実施した事業所

年度	東洋紡（株）	グループ会社	監査結果
2019	3事業所	10社	いずれも良好
2020	1事業所	3社	いずれも良好
2021	2事業所	3社	いずれも良好

## 環境法令順守状況

当社グループは、大気汚染防止、水質汚濁防止などについて、法規制基準を守るのはもちろんのこと、継続的な改善の実施により、排出量削減に取り組んでいます。今後もさらなる環境負荷低減を行っていきます。

2019～2021年度における環境関連の罰金、処罰はありませんでした。

詳細は「[ESGパフォーマンスデータ](#)」をご覧ください ▶

## 環境教育

当社グループは、経営層を含む役員・従業員の環境意識を向上させるため、さまざまな教育、啓発活動を推進しています。

環境月間には、毎年外部講師を招いて環境セミナーを開催し、経営層を含む多数の役員・従業員が参加しています。また、各拠点で、当社グループの環境活動を説明するパネルや環境配慮製品の紹介を行う環境展を開催し、従業員に対して当社グループの取り組みを紹介しています。

その他、新入社員向け独自カリキュラムなどによって、環境教育を推進しています。

### 環境セミナー

2022年度は「生物多様性」をテーマに2件のセミナーを開催しました。対面とオンラインを併用し、のべ約500人が参加しました。



2020年度 環境セミナー



2021年度 環境セミナー



2022年度 環境セミナー



### 過去のセミナーテーマ

2021年度：2050年カーボンニュートラルに向けた政策動向

2020年度：倫理としてのCSRから戦略としてのESGへ SDGs時代のニューノーマル

2019年度：SDGsの達成と企業の取り組み

2018年度：持続可能な開発目標（SDGs）で変わる世界

2017年度：CSRと企業の環境活動

### 環境展

当社グループの地球環境保全への取り組みに関する従業員の理解を深めるため、年1回環境展を実施しています（2021年度からウェブを併用し開催）。2022年度は、特集として「生物多様性保全」を取り上げ、当社の生物多様性保全の行動指針やグループ各拠点で行われている活動の紹介を行いました。

### 入社時環境教育

入社時教育は、グループ会社も含め全ての拠点において、新入社員だけでなく中途入社従業員に対しても行っています。地球環境保全体制や取り組みについての計画と実績についての説明のほか、環境保全がなぜ重要なのかを「東洋紡グループ企業行動憲章」とひもづけて理解してもらうとともに、東洋紡グループの従業員に期待されることなどが盛り込まれています。

### 経営層向け勉強会

2021年6月には経営層を対象にカーボンニュートラル戦略検討会議において、外部講師を招き「カーボンニュートラルに関する勉強会」を実施しました。

## グリーン購入

事務用品などの一般購入物品については、対象品目を定め「環境ラベル」を活用したグリーン購入を推進しています。2021年度は、対象12品目※中10品目についてグリーン購入率は100%となりました。今後も、グリーン購入率や世の中の動向を見て、対象となる物品の拡大に努めていきます。

※コピー用紙、トイレトーパー、ファイル、ラベルプリンター用テープ、パソコン、コピー機、プリンタ、FAX、照明器具、消火器、エアコン（家庭用）、作業服・制服

# 環境配慮製品

- ▼ 基本的な考え方
- ▼ 環境配慮製品認定の仕組み
- ▼ 目標と実績

## 基本的な考え方

当社グループは、「東洋紡グループ地球環境基本方針」の下、人と環境にやさしい技術の開発をすすめています。製品の開発から設計・製造・販売・廃棄・回収に至る全ての段階において、環境に及ぼす影響を予測し、評価し、低減し、環境保全に取り組んでいます。

[「東洋紡グループ地球環境基本方針」は、こちらをご覧ください](#) >

## 環境配慮製品認定の仕組み

当社グループは、1998年より環境保全の観点から製品の環境への負荷度を評価するシステムとして「エコレビュー制度」を運用しています。

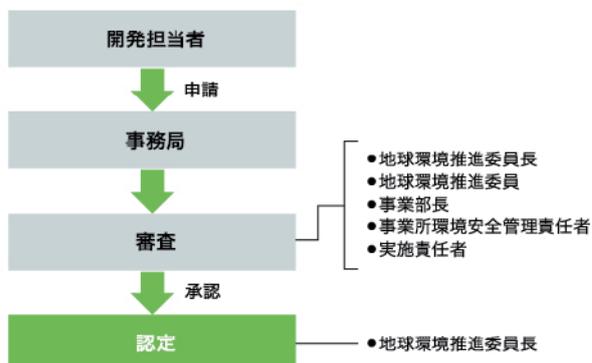
この制度では、当社の製品や技術について、原材料から廃棄に至るまでのステージごとに、「温暖化防止」「化学物質削減」「省資源」「廃棄物削減」「その他の環境貢献」の観点で評価を行います。また、一定基準以上の評価を得たものを当社の「エコパートナーシステム®」製品として認定しています。

エコレビューは、研究開発から製品化に至るまでの各ステージで実施するため、研究開発段階で改善が必要と判断されたテーマは、次のエコレビュー実施時まで改善されることとなります。これにより、製品や技術を開発しながら、環境への負荷をより低減させ、環境により貢献できる製品に改善されていく仕組みとなっています。

### エコレビュー評価項目

設計・開発	●環境配慮にて設計したか
原材料	●リサイクル原料や石油代替原料の使用 ●生物多様性に配慮
製造	●省エネルギー・クリーンエネルギーの使用 ●水使用の削減・原材料の有効利用 ●廃棄物の削減
流通・包装	●輸送エネルギーの削減 ●包装材の廃棄物削減
使用・消費	●資源の消費量の削減 ●長寿命化
リサイクル・廃棄・焼却	●有害化学物質の排出削減 ●生分解性、リサイクル可能

### 審査・認定プロセス



## 「エコパートナーシステム®」

エコレビュー制度において一定基準以上の評価を得たものを、環境負荷を低減した“人と地球環境にやさしい”製品（「エコパートナーシステム®」）としています。「エコパートナーシステム®」の評価基準には「省資源」など五つのカテゴリがあります。製品のライフサイクル（原材料～廃棄まで）を六つのステージに分け、各ステージにおける環境影響を評価し、認定しています。



## 目標と実績

当社は、2021年度に「エコパートナーシステム®」製品の売上比率目標を引き上げ、2030年度までに全売上高の40%とする新たな目標を設定しました。さらに長期目標として2050年度までに60%を目指します。

2021年度の「エコパートナーシステム®」製品の売上高比率は33.8%となりました。今後も環境配慮製品の創出に取り組んでいきます。

なお、本認定制度の適用範囲をグループ会社へ拡大することを検討しており、「エコパートナーシステム®」製品の売上高比率をグループ全体で算定するための課題特定に着手しました。

項目	2030年度目標	2021年度実績
「エコパートナーシステム®」製品の売上高比率（単体）	40%	33.8%

### 「エコパートナーシステム®」製品評価基準ごとの売上高

五つの評価基準				
温暖化防止	省資源	廃棄物削減	化学物質削減	その他の環境貢献
457億円	284億円	493億円	440億円	291億円

※ 表中の売上高は、複数の基準で設定するため重複を含む

## 主な「エコパートナーシステム®」製品

対応分野・市場	用途	使用材料
温暖化対策	リサイクルPETフィルム	リシャイン®
	網状クッション体	プレスエアー®
環境汚染対策（生態系保全）	液状保水材	エスベック®
	溶剤回収装置	Kフィルター®
	火力発電所用排ガス集じんフィルター	プロコン®
	水現像可能凸版印刷材料	プリンタイト®
	蒸着フィルム	エコシアール®
水資源問題対策（水関連製品）	海水淡水化用ROモジュール	ホロセップ®
	浄水用UFモジュール	デュラセップ®
資源循環システム（リサイクル・省資源）	リサイクルPETの成形用改質材	パイロン®RFシリーズ
	エアバッグ端材のリサイクルナイロン樹脂	エコクレリーフ®
	リサイクルPET繊維製品群	エコールクラブ®
	再生PET合成紙	クリスパー®
	未利用綿使用の紡績糸	エコット®
	ペットボトル再生不織布	e-ボランス®
その他（環境配慮型製品）	屋上緑化用資材	コスモジオ®
	軽量・高強度繊維	イザナス®

## 「エコパートナーシステム®」製品一覧

温暖化防止、化学物質削減、省資源、廃棄物削減、その他環境改善に貢献する製品を紹介します。

 [エコパートナーシステム® 製品（東洋紡）（488KB）](#) 

 [エコパートナーシステム® 製品（東洋紡グループ）（226KB）](#) 

# 気候変動

- ▼ 基本的な考え方
- ▼ 管理体制
- ▼ 目標
- ▼ 実績
- ▼ 取り組み（事業活動領域）
- ▼ 取り組み（バリューチェーン全体）
- ▼ 気候変動対策の強化

マテリアリティ	
関連するESG：E	  
脱炭素社会&循環型社会	

## 基本的な考え方

地球規模の課題である気候変動問題の解決に向けて、2021年に英国・グラスゴーで開催された国連気候変動枠組条約第26回締約国会議（COP26）において「グラスゴー気候合意」が採択されました。最新の科学的知見を取り入れ、気温上昇を2℃よりも影響が小さい1.5℃に抑える努力をすることが盛り込まれ、世界がそれを目指して取り組むことが事実上の目標となりました。そのためにはこの10年が決定的に重要であることや、CO<sub>2</sub>の排出量を世界全体で2030年までに2010年比で45%削減し、2050年にはネットゼロを目指すことの重要性も確認されました。

当社グループでは、気候変動を非常に大きな社会課題であると認識しており、事業にも大きな影響を及ぼすと考えています。「グラスゴー気候合意」を支持し、世界の1.5℃目標と整合性のある「2050年度までにカーボンニュートラルを実現すること」を目指しています。

## 管理体制

気候変動関連課題の最高責任者は、代表取締役社長としています。代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動関連課題の解決に向けた上位方針を決定しています。方針に沿った取り組みの進捗状況を年に1回取締役会に報告しています。

[「環境管理体制」については、こちらをご覧ください](#) >

## 目標

事業活動における温室効果ガス（GHG<sup>※1</sup>）排出量（Scope1、2<sup>※2</sup>）については、2050年度までにネットゼロを目標としています。脱炭素社会実現に向けた機運の高まりを受け、2022年5月には、取締役会の決議を経て中間目標である2030年度の目標を「2013年度比46%以上削減」に引き上げました。

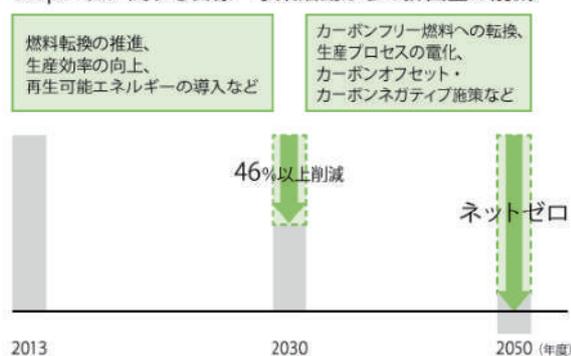
また、脱炭素社会の実現に貢献するため、自社の活動に関連するバリューチェーン全体のGHG排出量の削減を進める一方、当社製品やサービスによるGHG削減貢献量の拡大を進めます。

※1 GHG：Greenhouse Gasの略語

※2 Scope1：事業者自らによる直接排出

Scope2：他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

### Scope1,2に関する目標 事業活動からの排出量の削減



### バリューチェーン全体の目標

(2050年度、製品・ソリューションを通じた貢献を含む) ○現状 ●2050年度



## 実績

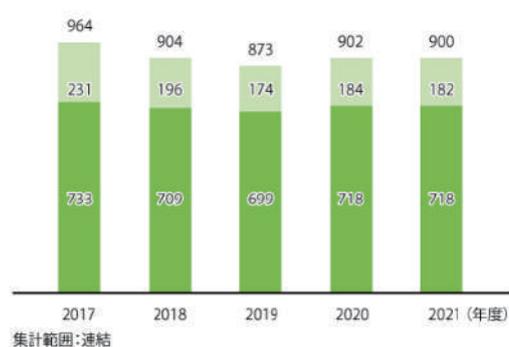
2021年度の実績はScope1、2の合計で900千トン-CO<sub>2</sub>（2013年度比26%削減）となりました。売上高が11.4%増加する中、省エネ活動や生産効率向上施策を推進し、GHG排出量を2020年度と同水準に抑えました。

項目	2030年度目標	2021年度実績
GHG排出量 Scope1、2（連結）	46%以上削減（2013年度比）	26%削減（900千トン-CO <sub>2</sub> ）

連結：東洋紡（株）と連結子会社の合計

### GHG排出量

■ Scope1(千トン-CO<sub>2</sub>) ■ Scope2(千トン-CO<sub>2</sub>)



[その他の詳細データは、こちらをご覧ください](#) >

## 取り組み（事業活動領域）

---

### Scope1、2の削減

カーボンニュートラル実現に向けたScope1、2削減計画を策定し、削減施策を具体化しました。計画を基に、中間目標（2030年度）を「2013年度比46%以上削減」へ引き上げ、削減活動を進めていきます。

削減施策については省エネ活動や生産効率向上を継続的に推進しています。

低炭素に向けたトランジション（移行）として、自家発電設備の燃料転換（脱石炭）やガスコージェネレーションシステム<sup>※</sup>の増設を進めています。また、カーボンニュートラルに向けて再生可能エネルギーの導入（太陽光、小型風力など）、生産プロセスの電化、カーボンフリー燃料への転換（混焼を含む）の可能性についても検討していきます。

※ ガスコージェネレーションシステム：天然ガスなどを燃料として発電し、生じる熱エネルギーで蒸気や温水を作り生産プロセス・給湯・冷暖房などに利用する仕組み

### 再生可能エネルギーの導入

各事業所において、建物の屋根や遊休地を活用した太陽光発電や小型風力発電の設置を進めています。

現在、犬山工場と宇都宮工場に太陽光発電（合計の発電容量600kW）を設置しており、2023年春に稼働予定です。

## 取り組み（バリューチェーン全体）

---

### Scope3の削減

Scope3について、当社グループでは特に排出量が多いカテゴリ1<sup>※1</sup>とカテゴリ11<sup>※2</sup>の削減に取り組んでいます。

カテゴリ11についてVOC回収装置の使用時（電力やユーティリティ）のGHG排出においてホットスポットを特定し、排出抑制に取り組んでいます。具体的には、吸着材の高性能化や省エネ運転システムの構築により装置単体での大幅な排出削減を進めていきます。

[Scope3の排出量の詳細は、こちらをご覧ください](#) >

※1 カテゴリ1：購入した製品・サービスに関連する活動（製造など）に伴う排出

※2 カテゴリ11：販売した製品の使用に伴う排出

### 削減貢献量の拡大

当社グループ製品の多くは素材や中間材です。この中にはGHG削減に貢献するものも多数あり、これらの削減貢献量を定量的に把握すべく算定を進めています。特に、浸透圧発電用浸透膜（FO膜）、海水淡水化に使用される逆浸透膜（RO膜）、再生可能エネルギー関連素材、リサイクル材などの拡販を通じ、削減貢献量の拡大を推進します。

### 物流における省エネの取り組み

物流におけるCO<sub>2</sub>排出量原単位を、毎年、前年度比で0.5%削減することを目標としています。

物流部門では、2006年からグリーン物流推進プロジェクトを立ち上げ、品質向上、コスト合理性とともに、省エネルギー、省資源、地球温暖化防止など環境保全に継続的に取り組んでいます。これまで、物流に関わる環境負荷低減のため、事業所の最寄り港を活用することによる輸送距離の短縮や、荷物を効率的に積み合わせ、まとめて輸送することによる車両の走行台数削減など、さまざまな取り組みを実施してきました。また、トラックでの輸送よりもエネルギー原単位が小さく、CO<sub>2</sub>排出量の少ない船舶輸送や鉄道輸送の積極的な利用も進めています。

2019年から物流システムの導入を進めています。配車シミュレーションによる最適な配車組みを行い、さらなる積載効率の向上に努め、2021年度にはCO<sub>2</sub>排出量を218トン削減できました。

これらの取り組みの結果、2021年度のCO<sub>2</sub>排出量原単位は前年比0.5%削減できました。

# 気候変動対策の強化

## カーボンニュートラル戦略推進体制

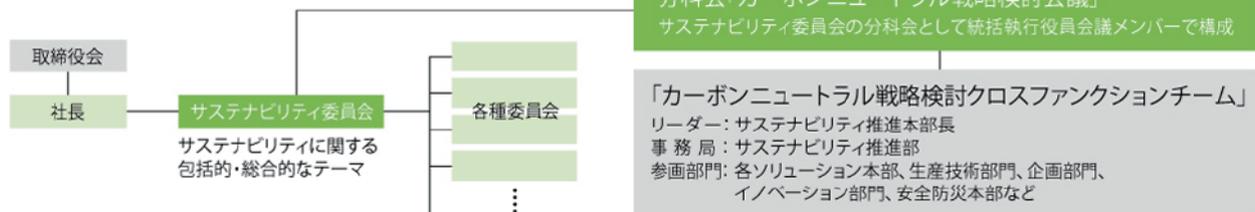
2021年4月、カーボンニュートラルの実現に向けた戦略策定と推進を目的として、「カーボンニュートラル戦略検討会議」および「カーボンニュートラル戦略検討クロスファンクションチーム (CN-CFT)」を設置しました。

カーボンニュートラルの実現に着実に取り組んでいくために、全社横断的なメンバーで構成されるCN-CFT内にワーキンググループ (WG) を設置しています。

### WGの主な取り組み

- Scope1、2削減計画の策定 (~2050年度)
- ライフサイクルアセスメント、カーボンフットプリント、削減貢献量の算定・推進
- 関連イノベーションの促進

推進体制 (2022年4月時点)



## インターナルカーボンプライシング制度の導入

2022年4月よりGHG排出量を自社の基準で仮想的に費用換算し、設備投資判断の参考とする「インターナルカーボンプライシング制度」を導入しました。今後、当制度を投資判断の基準の一つとして活用していくことで、低炭素・脱炭素設備、省エネ投資はもとより開発設備への投資など、GHGの排出量削減に貢献する投資を加速していきます。

### 当社のICP 制度の概要

・ 社内炭素税価格:	10,000円/t-CO <sub>2</sub>
・ 対象案件:	CO <sub>2</sub> 排出量の増減を伴う設備投資、開発設備投資
・ 適用方法:	対象となる設備投資計画(開発用設備を含む)によるCO <sub>2</sub> 排出量の増減につき、社内炭素税価格を適用した費用を算出し、投資判断の参考とする

## TCFD提言に基づく情報開示

当社グループでは、気候変動が当社グループやステークホルダーにもたらす影響の大きさを認識するとともに、「脱炭素社会&循環型社会」をマテリアリティの一つとして特定しています。2020年1月には、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) 提言に賛同し、同提言にのっとった取り組みと開示を進めています。



## 脱炭素社会の実現に貢献する技術開発

再生可能エネルギーである、高塩濃度地熱水を利用した浸透圧発電に注目が集まっています。当社は、この方法に用いられる発電プラントの基幹部に用いられる正浸透膜（FO膜）を開発し、欧州の発電プラントで実証実験を行っています。

地熱水浸透圧発電は、地下からくみ上げた高塩濃度の地熱水が持つ高い浸透圧を利用します。太陽光や風力に比べ天候や昼夜に左右されないという特長があります。

石炭火力発電と比べると1MW規模の地熱浸透圧発電1プラント当たり、年間のCO<sub>2</sub>排出量を7,200トン削減できます。さらに、燃焼時に排出される窒素酸化物や硫黄酸化物のような有害物質も全く排出されません。

FO膜は、現在、欧州の製塩工場においても高濃度塩水を使用した実証実験を実施しており、早期の実用化を目指しています。

その他の取り組みについては、こちらをご覧ください。

[PDF](#) 「統合報告書2022」環境配慮製品（984KB） 



## 気候変動課題に特化した団体へ参画

当社グループは、社会全体でのカーボンニュートラルの実現に向けて、デジタル技術を活用した新しい社会作り・市場創造を目指す「Green x Digital コンソーシアム」に参画しています。

# プラスチック資源循環

▼ 基本的な考え方 ▼ 体制 ▼ 目標 ▼ 取り組み ▼ イニシアチブへの参画

マテリアリティ	
関連するESG : E	  
脱炭素社会 & 循環型社会	

## 基本的な考え方

プラスチックは現代社会に不可欠な素材である一方、廃棄物の問題や天然資源の枯渇、気候変動への影響などの課題があります。このような背景から、プラスチック資源循環を促進する重要性が高まっています。国内においても、身の回りにあるさまざまなモノに使用されているプラスチックに関して、包括的な資源循環体制の強化を実現するため、2022年4月1日に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が施行されました。

当社グループでは、「サーキュラーエコノミーの実現」に向け、環境負荷を低減する製品・技術を積極的に展開してきました。プラスチック製品においては、当社グループが提供する素材を「持続可能」なものにするため、グリーン化（バイオマス・リサイクル原料の使用促進、減容化）を進めています\*。バイオマス（植物由来）原料やリサイクル原料の使用比率を高めるとともに、高い機能性を保持するバイオマスプラスチックの実用化に取り組んでいます。

また、製品の開発時にはリデュースやモノマテリアル化など環境に配慮した設計を実施し、製造工程においても端材などの再利用に取り組んでいます。

関連技術の開発と実用化に当たっては、世界中の技術を探索するとともに、社外の団体や企業との協働を積極的に進めています。

当社グループは、“Catalyzing Circular Economy”のスローガンの下、循環型経済の実現にあらゆる取り組みで貢献し、未来への責任を果たすことで持続的な成長を目指します。

\* 一部の安全や生命に関わる製品を除く

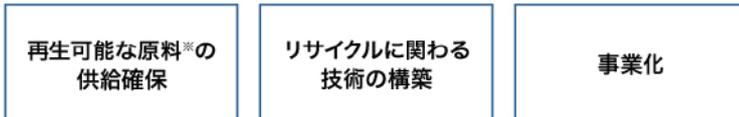
## 体制

---

プラスチック資源循環に関する取り組みをさらに加速し、持続可能な社会に貢献するため、2020年4月に「リニューアブル・リソース事業開発部」を設置しました。

リニューアブル・リソース事業開発部では、バイオマス原料への転換やリサイクル原料の活用を推進するための技術探索や、他社との協働を進めています。2050年までを視野に入れながら、国内外の行政、業界で設定される環境対応の目標を踏まえて、「2030年」をターゲットにロードマップを策定。世界の事業パートナーとの協業のもと、ポリエステルを中心にバイオベース化、またマテリアルおよびケミカルリサイクルに関する技術の確立を目指します。各ソリューション本部とも密に連携し、事業環境の変化にも柔軟に対応していきます。

### ミッション



※ リニューアブル・リソース

### 長期的な展望

2040～50年

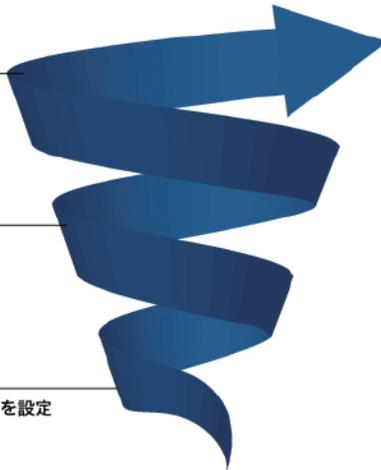
循環型経済の実現

2030年

ポリエステルのバイオベース化  
およびマテリアル・ケミカル  
リサイクル技術の確立

2020年

組織発足、具体的な開発テーマを設定



## 目標

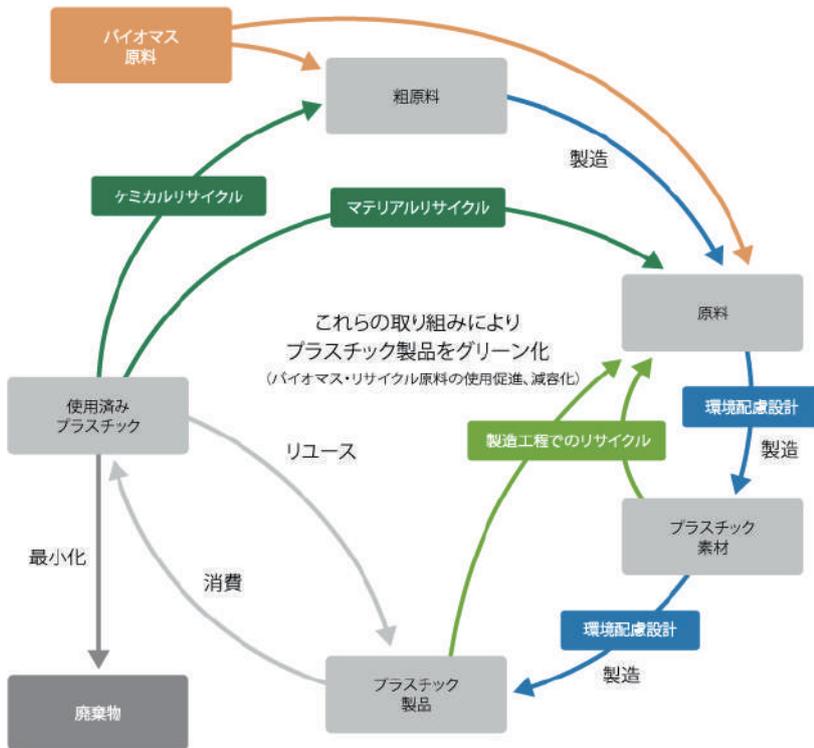
---

当社グループは、2030年にありたい姿をまとめた「サステナブル・ビジョン2030」を2022年5月に発表しました。この中で、2030年に「主力事業※における原材料のグリーン化比率を60%とすること」を目標としています。

※ フィルム事業を想定

# 取り組み

## プラスチックのライフサイクルと資源循環に向けた当社グループの取り組み



### バイオマス原料

バイオマス原料は化石資源への依存低減とCO<sub>2</sub>排出量削減による気候変動緩和策として期待される。当社グループでは、バイオマス原料の使用拡大・転換と、新たな原料・素材の開発を積極的に推進している。

#### 関連技術／製品

- 「バイオブローナ®」
- 「バイオアミド®」
- 「ホロセップ®」
- ポリエチレンフラノエート (PEF) 樹脂 (開発中)

#### 協業／イニシアチブ

- PEF樹脂のパートナーシップ (Avantium社)
- 植物由来原料100%使用PET樹脂のパートナーシップ (サントリーグループ、Anellotech社)
- 日本バイオプラスチック協会
- 日本プラスチック工業連盟

### ケミカルリサイクル※1

(株)アールプラスジャパンに参画し、使用済みプラスチックを粗原料に戻し、高品質な再生プラスチックを生産するためのケミカルリサイクル技術開発を積極的に推進している。

#### 協業／イニシアチブ

- (株)アールプラスジャパン
- Anellotech社
- 日本化学工業協会

### マテリアルリサイクル※2

リサイクル原料を使用し省資源化に貢献する製品を積極的に開発、販売している。また、ボトルtoボトルなどのクローズドリサイクルを繰り返した際にPETの劣化が少ない独自のポリエステル重合触媒「TOYOBO GS Catalyst®」を開発した。同技術を適用したPETを中心に、マテリアルリサイクル技術/材料のグローバル市場での拡大を推進している。

#### 関連技術／製品

- 「エコールクラブ®」
- 「クリスパー®」
- 「TOYOBO GS Catalyst®」

#### 協業／イニシアチブ

- Indorama社への技術ライセンス供与

### 環境配慮設計

当社プラスチック製品の環境配慮性を向上させている。

- 【リデュース】
- 薄型・軽量素材の開発・製品化による原料削減
- 包装簡素化により包装材使用量削減【モノマテリアル化】
- 単一のプラスチックで構成しリサイクル性向上

#### 関連技術／製品

- 「スペーススクリーン®」
- 高耐熱高剛性OPPフィルム

### 製造工程でのリサイクル

エアバッグ端材やフィルム製品の端材を回収し、同種・異種製品の材料として再利用。これにより生産工程で発生する廃棄物を削減している。

#### 関連技術／製品

- 「エコクレイフ®」
- 「エコパイロベット®」
- 「コスモシャインSRF®」

#### 協業／イニシアチブ

- 資源循環プロジェクト (「カミシャイン® 離型フィルム」)

### 海洋プラスチック・マイクロプラスチック対応

海洋プラスチックごみの削減に向け、日本で設立されたCLOMA (Clean Ocean Material Alliance) などのイニシアチブに参加し、代替素材の開発・普及などに取り組んでいる。

#### 協業／イニシアチブ

- CLOMA

※1 ケミカルリサイクル:使用済みプラスチックを化学的に分解し、粗原料に戻してから再利用すること

※2 マテリアルリサイクル:使用済みプラスチックを粉砕、溶かして樹脂(原料)として再利用すること

## 取り組み事例

### 100%バイオマスプラスチックを食品包装用フィルムに

バイオマス原料

当社は、バイオマス原料FDCA（フランジカルボン酸）に注目しています。FDCAを当社独自の技術で重合することで、高性能なポリエステル「ポリエチレンテレフタレート（PET）」が得られます。PETは100%バイオマスプラスチックであり、かつガスバリア性が良いので、フィルムにした場合、内容物の賞味期限延長やフードロス低減に役立ちます。

2024年には、世界初となるFDCAの商業プラントをAvantium社が稼働する予定です。当社はこのFDCAを使ってPETフィルムを生産する予定です。

### 100%バイオPET樹脂の合成

バイオマス原料

当社は、2021年12月にサントリーグループとAnellotech社の共同開発で発表された「植物由来原料100%使用ペットボトルの試作品」の開発に大きく貢献しました。



PDF

「統合報告書2022」100%バイオPET樹脂の重合 (1.38 MB)



## 特集

# 植物由来原料を100%使用した ペットボトルの試作品開発に貢献

当社グループは「2030年までにフィルム製品のグリーン化※1比率を60%にすること」を目標に掲げ、バイオマス原料への転換やリサイクル原料の活用を積極的に推進しています。当社が保有するコア技術を通じて、これまでも環境に配慮したさまざまな製品の開発に注力してきました。

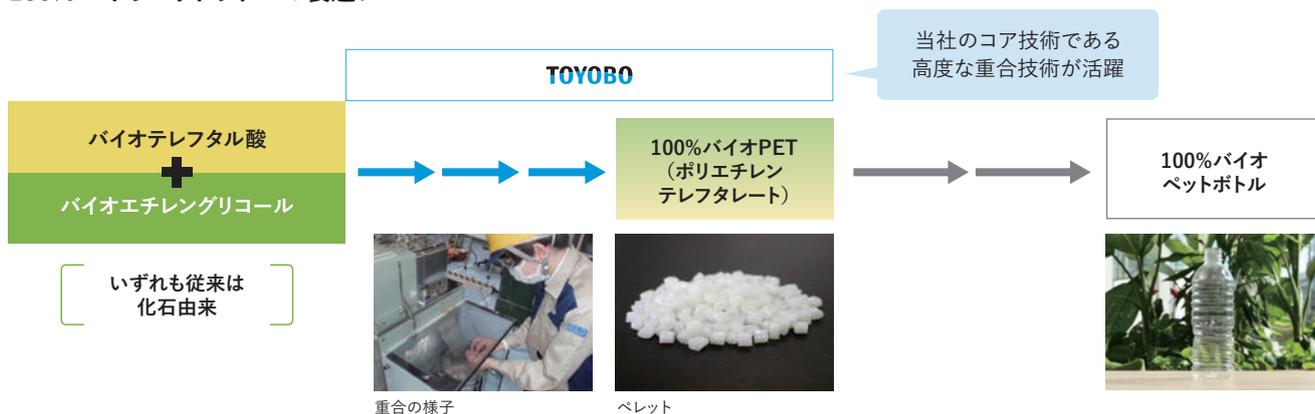
2021年12月にサントリーグループとAnellotech社の共同開発で発表された「植物由来原料を100%使用したペットボトル（以下、100%バイオペットボトル）の試作品」にも、当社のコア技術の一つである重合技術が

生かされています。ペットボトルの原料となるPET樹脂は、一般に化石由来の「テレフタル酸」と「エチレングリコール」を重合※2して作られます。Anellotech社の技術により植物由来原料から効率的にテレフタル酸が生成されました。当社グループは、そのバイオテレフタル酸とバイオエチレングリコールから100%バイオPET樹脂の重合に成功し、100%バイオペットボトルの開発に大きく貢献しました。

※1 バイオマス・リサイクル原料の使用促進、減容化

※2 目的となる高分子を作るための化学反応

## 100%バイオペットボトルの製造フロー



## 100%バイオPET樹脂の重合

### 培った知見・技術力を生かした徹底的な事前検討が成功の鍵



敦賀事業所 ポリマー開発センター

松浦 悠一郎

これまでバイオテレフタル酸を作るのは困難とされてきました。Anellotech社の技術でそれが生成されたものの、当社が重合用サンプルとして受け取ったのは数十kg程度と、想定よりも少ない量でした。通常は多少の失敗を加味して

重合に臨みますが、この量では一度の失敗も許されません。そのため、重合前に原料の分析や設備の準備を徹底的に行った上で、チーム内で何度も議論し重合条件を決定しました。実際の重合においては、リスクを分散しできるだけ多くの100%バイオPET樹脂を作るべく、少量ずつ十数回重合を繰り返しました。ただし、回数を増やせば品質のばらつきに神経を尖らせる必要があります。温度や圧力を調整する操作がばらつかないように、一つ一つの作業を丁寧

に行い、その上で、原料のロット間の違いやその日の気温や湿度の違いなどに合わせて微調整しました。一工程一工程、異常が無いかほとんどつききりで見張っていたことを覚えています。その結果、全て同じ品質でピタッと合わせることができました。全ての重合を終えた時は本当にほっとしました。

今回の成功には、入社してから私自身が培ってきたスキルと、当社が多くの経験を通じて蓄積してきたPETに関する豊富なデータやノウハウが大きな鍵となったと考えています。重合に取り組むに当たって、上司や部門の皆さんには

さまざまなことを教わりました。こうした温かいサポートがあったからこそ、「失敗できない」というプレッシャーの中でもやり遂げられたのではないかと思います。

今後も東洋紡の技術力への信頼をさらに高めるとともに、社会に貢献できる製品の開発に寄与できるよう、さまざまなプロジェクトに挑戦していきたいと思っています。



100%バイオPET樹脂の合成に関わったメンバー

## 技術を伝承できる組織づくり

### 若手技術者を育成する風土を機能マテリアル生産技術総括部全体で醸成



敦賀事業所 敦賀ポリマー工場長  
兼 ポリマー開発センター部長

#### 丸山 岳

当社の技術で100%バイオペットボトルの試作品開発に貢献できたことは、非常にうれしく、成し遂げてくれたメンバーのことを誇りに思います。

当社には、大学の研究室のような基礎検討から、工場での商業生産のための条件検討まで一貫した技術開発が可能

な設備が整っています。充実した設備と、長年の経験に基づいた豊富なデータやノウハウは当社の強みです。当社の重合技術にはお客さまも厚い信頼を寄せてくださっており、さまざまな重合を任せていただくことも多いです。

こうした充実した環境の下2、3年目の若手にもどんどん挑戦して行ってほしいという思いで、大きなプロジェクトを積極的に割り振るようにしています。もちろんただ割り振るだけでなく、今回のような「失敗できないプロジェクト」などはプレッシャーも大きく、不安もあるでしょうから、全力でサポートしています。

プロジェクトを通じて、重合の作業そのものだけでなく、高度な技術を扱うことになります。それによって若手が、当社がこれまで先人から受け継いできた技術を、新たに学び引き継いでくれることにつながっていると感じています。

実際に、「失敗もあったけれどこの経験ができて良かった」という感想をもらった時や、プロジェクトに参加した若手が自分よりも経験の浅い技術者に自分の知見を活かしてアドバイスをしているのを見た時には、大きなやりがいを感じます。

こういった「若手技術者を育成する風土」は機能マテリアル生産技術総括部全体にあります。これからも、若手に責任ある仕事を任せ、それをサポートしていくことで、人材を育成し、会社の成長に貢献していきたいと考えています。

## 100%バイオPET樹脂の合成に関わったメンバー



上段（左から）森田 崇裕、中川 悟、西中 文章、石倉 崇成

下段（左から）常盤 美成、松浦 悠一郎、魚谷 耕輔、舟越 靖

**PETのリサイクル性を高められる触媒を開発**

**マテリアルリサイクル**

当社が独自に開発したポリエステル重合触媒「TOYOBO GS Catalyst®」は、重金属を含まない、世界初のアルミニウム系触媒です。PETはリサイクルのための溶解を繰り返す中で劣化してしまいます。同触媒は得られるPETが溶解時に劣化しにくいいため、リサイクル性に優れます。

すでに、ポリエステル世界最大手のIndorama社に技術ライセンスを供与しています。また、2022年2月には、米国で開催されたパッケージングの国際会議「The Packaging Conference 2022」に出展し、講演や展示を行いました。今後はIndorama社とも協力しながら、優れたリサイクル性を武器に循環型経済の実現に貢献していきます。

[Indorama社への技術ライセンス供与については、こちらをご覧ください](#) >

[「The Packaging Conference 2022」への出展については、こちらをご覧ください](#) >



「TOYOBO GS Catalyst®」（写真手前）は他の触媒と比べ透明度が高い樹脂が合成されるという特徴がある



「TOYOBO GS Catalyst®」を使用して合成したペットボトル

**アールプラスジャパンの取り組み**

**ケミカルリサイクル**

Anellotech社の技術開発において、幅広い使用済みプラスチックを効率的に再資源化できる新技術が見いだされました。そこで、2020年6月、当社を含む国内のプラスチックバリューチェーンを構成する12社は、合併会社として（株）アールプラスジャパンを設立しました。2022年8月現在、参画企業は40社へと広がっており、同社はAnellotech社とともに新技術の開発を進めています。

世界で共通となっているプラスチック問題の解決に貢献すべく、回収プラスチックの選別処理、モノマー製造、ポリマー製造、包装容器製造、流通、飲料製造などの各業界を超えた連携により、2030年の実用化を目指します。



[（株）アールプラスジャパンについては、こちらをご覧ください](#) >

## イニシアチブへの参画

当社グループはさまざまな企業や団体と協力し、循環型経済の時代にふさわしいプラスチックバリューチェーンの構築に貢献するため、各種イニシアチブに積極的に参画しています。

### 日本バイオプラスチック協会

バイオプラスチック\*の普及促進と試験・評価制度の確立を目的に1989年に設立された団体です。当社役員が副会長を務めており、幹事会・各種委員会への参加などの協会活動も積極的に進めています。

※ 生分解性プラスチックとバイオマスプラスチックの総称



### CLOMA (Clean Ocean Material Alliance)

海洋に流出するプラスチックごみの削減と資源循環による有効活用を目的に日本で設立された団体で、容器包装などを製造・加工・利用するサプライチェーン全体（350社以上）が参加するアライアンスです。当社は2019年のアライアンス設立時からのメンバーです。

同団体に参加する容器包装などの素材製造事業者や加工事業者、利用事業者と連携しながら、代替素材の開発・普及などに取り組んでいきます。



### J4CE (循環経済パートナーシップ)

循環型経済へのさらなる理解醸成と取り組みの促進を目指し、官民連携を強化することを目的としたパートナーシップです。当社は2022年9月に参加しました。



### CEFLEX (Circular Economy for Flexible Packaging)

2019年8月に欧州のコンソーシアムCEFLEXに参加しました。CEFLEXは、2017年に設立され、大手素材メーカー、コンバーター、印刷会社、消費財メーカー、小売業者、リサイクル会社など、軟包装のバリューチェーン全体に関わる130以上の企業や団体が参画しています。欧州の軟包装分野の循環型経済の実現を推進するために、2025年までに、使用済み軟包装を回収・分別・リサイクルするためのインフラを構築することなどを目標に掲げています。当社グループはCEFLEXへの参加を通じて、回収システムやレギュレーションなどに関する情報・動向を把握しながら技術や製品の開発・提供に注力していきます。



### Petcore Europe

欧州のPET関連企業のバリューチェーン全体を網羅する80以上の企業や団体が参加するコンソーシアムです。当社は2020年1月に入会しました。Petcore Europeへの参加を機に、持続可能なPET製品・技術の開発・提供に一層注力し、人と地球にやさしい循環型経済の実現に貢献できるよう努めていきます。



# 廃棄物削減

- ▼ 基本的な考え方
- ▼ 目標と実績
- ▼ 取り組み

マテリアリティ	
関連するESG : E	  
脱炭素社会&循環型社会	

## 基本的な考え方

当社グループの各生産拠点では「東洋紡グループ地球環境基本方針」の下、廃棄物の抑制（リデュース）、再使用（リユース）、再生利用（リサイクル）に取り組んでいます。規格外製品や端材の再利用などにより廃棄物量を抑制するとともに、発生した廃棄物についてはできる限り有効活用することで、埋立量の最小化に努めています。

## 目標と実績

排出廃棄物量15%削減（2015年度比）という目標を設定し、最終処分（埋立処分）率1%未満を維持しながら廃棄物量の削減を進めています。

項目	2030年度目標	2021年度実績
排出廃棄物量（連結）	15%削減（2015年度比）	8%増加

連結：東洋紡（株）と連結子会社の合計

2021年度の排出廃棄物量は2015年度比で8%増加しました。これは生産量増加によるものです。一方、最終処分率は東洋紡グループ連結で0.4%となり、引き続き目標を達成しました。

## 取り組み

廃棄物量削減のために、製造工程で出る端材は再度製造工程に戻す他、使用済みのプラスチック製梱包材などはパレットにリサイクルし有効活用しています。さらに、産業廃棄物の処理を外部委託する場合は、リサイクルできる委託先を選択しています。

ポリ塩化ビフェニル（PCB）廃棄物については、計画的に適正な処分を進めています。また、現在使用している低濃度PCB含有電気工作物についても、計画的に更新を進めています。

[「プラスチック資源循環」については、こちらをご覧ください](#) >

### 廃棄物処理施設の維持管理に関する情報

	2019	2020*	2021	2022
東洋紡（株）岩国事業所	<a href="#">産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (254KB)</a>	<a href="#">産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (748KB)</a>	<a href="#">産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (72KB)</a>	<a href="#">産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (89KB)</a>
東洋紡（株）高砂工場	<a href="#">産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (61KB)</a>	<a href="#">産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (60KB)</a>	<a href="#">産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (56KB)</a>	<a href="#">産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (56KB)</a>

※ 2020年度の実績は、岩国事業所5月～3月、高砂工場4月～3月



岩国事業所



高砂工場

# 水資源

- ▼ 基本的な考え方
- ▼ 管理体制
- ▼ リスクの特定
- ▼ 機会の特定
- ▼ 実績
- ▼ 環境法令順守状況
- ▼ 取り組み（リスクの低減）
- ▼ 取り組み（機会の拡大）

マテリアリティ	
関連するESG：E	
脱炭素社会&循環型社会	

## 基本的な考え方

水は私たちの生命や生活を支える貴重な資源であり、その保全是世界的な重要課題の一つです。

当社グループでは、水資源を含む使用資源の削減・再利用に努め、環境リスク対策に取り組むことを「東洋紡グループ企業行動憲章」に掲げています。事業活動領域においては、水の循環利用などを推進することで、水資源の使用を最小化し水資源保全に取り組んでいます。

一方、当社グループは、「素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを提供し続けるグループ」になることを目指し、海水淡水化事業などを通じて国内外の水資源の保全に貢献していきます。

[「東洋紡グループ企業行動憲章」は、こちらをご覧ください](#) ▶

## 管理体制

水資源の保全に関しては、サステナビリティ委員会傘下に設置の「地球環境委員会」で協議しています。

[「環境管理体制」については、こちらをご覧ください](#) ▶

## リスクの特定

当社グループでは、世界各国に存在する事業拠点の事業における水リスク（水ストレス、渇水、洪水、水質等）を特定するために、世界資源研究所（WRI）が発表したAQUEDUCT Water Risk Atlasを使用し、評価を行っています。この結果、タイとサウジアラビアの事業拠点（2拠点）において、利用可能な水の量においてリスクが高い（干ばつの発生リスクや年ごとの使用可能水量のばらつきが存在）と評価されました。

この結果を受け、関連部門とも協議し、当該2拠点について以下を確認しました。

- 各国の規制の下で適切に管理された工業団地内にあり、実施可能な範囲のリスク対策（水供給のバックアップ体制など）が取られている
- 水使用量が当社の総取水量の0.1%未満である

したがって、当社グループでは現時点において、財務または戦略面で重大な影響を及ぼす可能性のある水リスクにはさらされていないと考えています。

## 機会の特定

地球を覆う膨大な水のほとんどは海水であり、私たち人間が利用できる淡水は限られています。そのため、淡水が利用しにくい地域は水不足の危機にさらされています。とりわけ中東湾岸地域では目覚ましい経済発展が続き、生活水準が向上し、人口も増加しています。その影響で、工業用水だけでなく生活水の確保も課題となっており、海水淡水化施設<sup>※</sup>の導入が進められています。

当社グループは海水淡水化施設に使用される逆浸透膜（RO膜）を提供し、こうした地域の水不足解消に貢献しています。

※ 海水淡水化施設：海水中の各種塩類を除去して淡水にし、飲料水や工業用水として供給する施設

## 実績

2021年度の地域別の取水量の実績は以下の通りです。

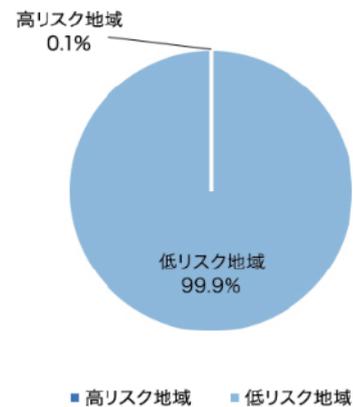
2021年度は、売上高が前年度よりも10%以上増加したにもかかわらず、取水量を削減するために各拠点で節水活動を継続的に実施している効果で、当社グループの取水量は昨年度に比べ約2%の微増に抑えられました。

[水源別の取水量および放流先別排水量実績は、こちらをご覧ください](#) >

### 地域別取水量

	2020年度	2021年度
高リスク地域 <sup>※1</sup>	78	94
低リスク地域 <sup>※2</sup>	84,394	85,830
合計	84,472	85,924

### 地域別の取水量割合（2021年度）



※1 高リスク地域：AQUEDUCT Water Risk Atlasにおいて利用可能な水の量においてリスクが高いと評価された地域

※2 低リスク地域：高リスク地域以外の地域

## 環境法令順守状況

2019～2021年度の3年間の、水量に関する違反（許可・基準・規制違反他）はありません。

## 取り組み（リスクの低減）

---

### 水リサイクルの実施

当社グループの製造工程には、プラスチック樹脂製品の冷却工程があります。冷却水として使用された水はそのまま排出せずに繰り返し使用しています。

### 地域社会との協力

当社グループの敦賀事業所では、地下水管理を目的に集まった、地域の行政、学識経験者、住民、企業、NGOで構成される「敦賀市水環境整備懇談会」に参加しています。行政や市民らと約束した削減目標を達成するための方策、活動結果や今後の予定等を報告しています。

## 取り組み（機会の拡大）

---

### 中空糸型逆浸透膜モジュール「ホロセップ®」

当社グループの逆浸透膜（RO膜）モジュール「ホロセップ®」は高い水回収率を誇り、耐塩素性に優れており、塩素殺菌による微生物の増殖抑制が可能です。逆浸透膜にとって過酷な条件である高温・高塩濃度海水の中東湾岸諸国で高品質の飲料水を製造しています。30年以上の使用実績があり、高評価・高シェアを獲得しています。日本国内でも、日本最大規模の海水淡水化施設に導入されています。

# 化学物質管理と環境負荷低減

▼ 化学物質管理 ▼ 環境負荷低減

## 化学物質管理

マテリアリティ	
関連するESG : E	
良質な水域・大気・土壌 &生物多様性	

### 基本的な考え方

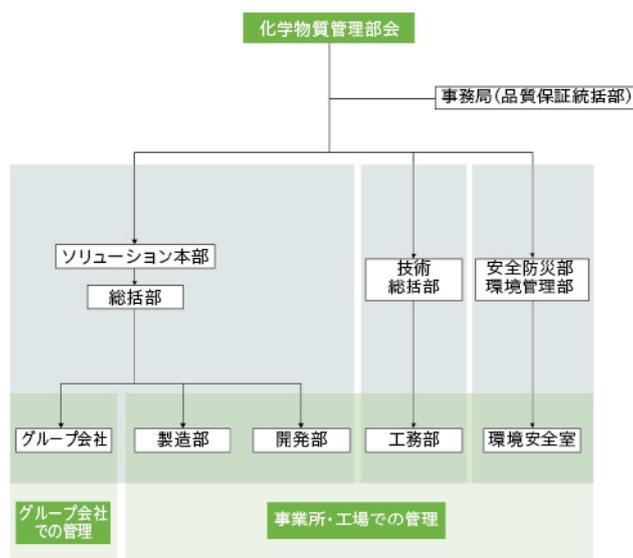
当社グループは、「東洋紡グループ地球環境基本方針」の下、地球環境保全、防災、労働安全や健康確保および製品安全、世界各国の化学物質規制対応のために、製品のライフサイクル（研究、開発、設計、製造、販売、使用、廃棄）を通して化学物質の適正な管理に努めています。

## 化学物質管理体制

化学物質を適正に管理するため、当社グループでは事業所ごとに管理体制を構築した上で、各ソリューション本部が管轄する事業所やグループ会社の活動を監督しています。

また、国内外の法規制やお客さまからの要請などを基に「東洋紡化学物質管理区分」を定め、取り扱う化学物質を5段階に分類した上で、ランクごとに管理内容を定めています。ランクAとBの物質については、リスク評価に基づく審査を行い、リスク回避策が講じられ、リスクが許容できると判断した場合のみ取り扱い可能としています。また、現在使用しているランクA、Bの物質の効率的な使用や代替を進め、当該化学物質全体の使用量削減に努めています。

### 化学物質管理体制



### 東洋紡化学物質管理区分

ランク	管理区分	根拠法規制など
A	特に厳重な管理を要すべきもの	化審法 <sup>※1</sup> 、安衛法、毒劇法、オゾン層保護法、化学兵器禁止法、POPs <sup>※2</sup> 、PIC <sup>※3</sup> 、RoHS <sup>※4</sup> 、REACH <sup>※5</sup> など
B	厳重な管理を要すべきもの	化審法、化管法 <sup>※6</sup> 、安衛法、毒劇法、REACHなど
C	厳重なばく露防止対策を要すべきもの	化審法、化管法、安衛法、毒劇法、消防法など
D	ばく露防止対策を要すべきもの	化管法、安衛法など
E	その他	A～D以外

※1 化審法：化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律

※2 POPs（条約）：残留性有機汚染物質禁止・削減

※3 PIC（条約）：有害物質事前通知義務（貿易）

※4 RoHS：電気・電子機器における特定有害物質の使用制限

※5 REACH：化学品の登録、評価、認可及び制限に関する規則

※6 化管法：特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律(PRTR)

## 化学物質管理活動

近年、化学物質はサプライチェーンで管理することが求められています。日本でも化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）やその他の化学物質管理の法規制により要請されるようになりました。また国連は、GHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）を定めています。

このような状況を踏まえ、グリーン調達やお客さまへの対応を正確・迅速に行うため、当社では調達から製品の製造・販売に至るまでをカバーする化学物質管理システムを導入。法規制対象物質の使用状況調査や、製品中の含有化学物質調査に使用しています。さらに、調達先がSDS（化学物質の安全データシート）を作成する際の支援にも活用しています。

### グリーン調達

環境負荷の少ない原材料を優先的に調達し、環境保全に積極的な取引先さまとともに、持続可能な社会の構築に貢献するため、グリーン調達を推進しています。お取引先さまには下記化学物質含有情報のご提供をお願いしています。

- (1) 当社の定める禁止物質が含まれていないこと
- (2) 当社の定める有害化学物質の含有量が把握されていること

2021年度には、経済産業省が主導する製品含有化学物質の情報伝達共通スキーム「chemSHERPA®」や法規制などの改正に基づき「化学物質含有情報シート」を改定し、お取引先さまに調査を開始しています。

また、サプライヤーチェーンにおいて、製品に含まれている化学物質情報を円滑に開示・伝達するために、アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP）に参加しています。

[「グリーン調達ガイドライン」は、こちらをご覧ください](#) >

※ 「chemSHERPA®」は、一般社団法人産業環境管理協会の登録商標です

## 環境負荷低減

マテリアリティ	
関連するESG： <b>E</b>	
良質な水域・大気・土壌 &生物多様性	

## 基本的な考え方

当社グループは、「東洋紡グループ地球環境基本方針」の下、大気・水域へ排出される化学物質について、法規制値よりも厳しい自主基準値や削減目標を設定し徹底した管理をするとともに排出削減に取り組んでいます。

## 目標と実績

環境負荷物質の削減目標を2014年度比で大気への排出量は60%、水域への排出量は80%に設定し、2030年度の達成を目指して取り組んでいます。

区分	項目	2030年度目標	2021年度実績
大気	VOC排出量（国内合計）	60%削減（2014年度比）	29%削減
水域	有害物質水域排出量（国内合計）	80%削減（2014年度比）	36%削減

国内合計：東洋紡（株）と国内連結子会社の合計

2021年度の実績は、2014年度比で大気への排出は29%削減、水域への排出は36%削減となりました。

## 環境法令順守状況

2019～2021年度の3年間の、大気汚染・水質に関する違反（許可・基準・規制違反他）はありません。

## 取り組み

### 化学物質排出把握管理促進法（PRTR法）への対応

当社グループでは、有害化学物質の排出量削減のため、事業所・工場ごとにPRTR法の対象となる化学物質の排出量・移動量を算定して届出を行い、毎年公表される全体の結果を分析して自社の排出量・移動量の削減に生かすように努めています。

排出量の削減は、製造設備・装置の改良や更新、運転条件の改良、当該物質の除去装置の設置、原料・副原料の代替などにより進めています。

### 大気汚染・水質汚濁防止に向けた取り組み

当社グループは、国・地方自治体などの環境規制や環境保全協定で定められた規制を順守しています。これに加え、工場などから排出するガスや水には必要に応じて法令よりも厳しい自主管理基準を設け、管理しています。

工程内に監視装置を設置するとともに、自社製VOC処理装置をはじめとする環境保全技術を活用して排ガス・排水から有害な化学物質を取り除いています。さらに、当該化学物質の使用量・排出量を極小化できるよう製造工程の改善に努めています。

# 生物多様性

▼ 考え方・方針   ▼ リスクと機会の特定   ▼ 取り組み

マテリアリティ	
関連するESG：E	
良質な水域・大気・土壌 &生物多様性	

## 考え方・方針

当社グループは、「東洋紡グループ地球環境基本方針」の中で「良き企業市民として、社会や地域における環境保護や生物多様性保全活動への支援・参画に積極的に取り組む」ことを掲げており、私たちの事業活動が生態系に与える悪影響を最小限にとどめるよう努めています。その一環として、各拠点で地域の清掃活動などの環境保全活動に取り組んでいます。

生物多様性保全の取り組みを強化するため、2021年11月に「生物多様性保全の行動指針」を策定し、2022年1月に経団連生物多様性宣言イニシアチブに賛同しました。経団連「生物多様性宣言（行動指針とその手引き）」や環境省「生物多様性民間参画ガイドライン」を尊重し、行動指針に基づいて活動を進めていきます。



### <生物多様性保全の行動指針>

私たちは、生物多様性が持続可能な社会に欠かせないものであると認識しています。人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループとして、自らの事業活動が生物多様性保全に与える影響を理解し、さまざまな活動を通じて3つの多様性（種、遺伝子、生態系）の保全に取り組めます。

- 当社グループの事業活動が生物多様性にどのように依存し、また影響を与えているかの把握に努め、負の影響を回避もしくは最小化することに取り組めます。
- バリューチェーン全体において、生物多様性保全への配慮に努めます。
- 生物多様性に配慮した製品や技術の開発を推進し保全に貢献します。
- 社員の参画や地域社会・NGOなど多様なステークホルダーとの連携や協働を通じて、保全活動を支援・推進します。
- 生物多様性に関する国内外の取り決めを順守します。

[「東洋紡グループ地球環境基本方針」は、こちらをご覧ください](#) >

# リスクと機会の特定

## 東洋紡グループの事業活動と生物多様性の関わり

当社グループの事業活動と生物多様性の関係性を下図のように整理しました。

また、当社グループの全生産拠点（国内、海外）について、IBAT<sup>※1</sup>を用いて、拠点の周囲1km以内に保全すべき希少生物や自然環境（世界自然遺産、IUCN<sup>※2</sup>保護地域管理カテゴリーI～VI、ラムサール条約<sup>※3</sup>湿地）がないか調査し、以下の拠点をピックアップしました。

これらの拠点では、各地域の実情に合わせた取り組みを設定し活動を開始しました。2023年度より全社レベルの会議（地球環境推進委員会）においてその進捗確認を行い、生物多様性保全をさらに推進します。

※1 IBAT：Integrated Biodiversity Assessment Toolの略。国連環境計画（UNEP）などが参画している世界保護地域データベース

※2 IUCN：International Union for Conservation of Natureの略。国家、政府機関、非政府機関で構成される国際的な自然保護ネットワーク

※3 ラムサール条約：正式名称は「特に水鳥の生息地として国際的に重要な湿地に関する条約」。さまざまな生物の重要な生息地であり人間の暮らしを支える貴重な資源である湿地を、国際協力により保全し賢明な利用を進めていくことを目的としている

### 事業活動と生物多様性の関連性 【リスク・機会】



JBIB（Japan Business Initiative for Biodiversity：一般社団法人企業と生物多様性イニシアチブ）の「企業と生物多様性の関係性マップ」を参考に作成しました

保全すべき自然環境が周囲にある拠点

拠点名	IBAT評価結果	説明
東洋紡 敦賀事業所 (福井県敦賀市)	種と生息地管理区域	生息地等保護区、国指定鳥獣保護区
東洋紡 岩国事業所 東洋クロス 岩国事業所 (山口県岩国市)	景観保護地域 資源保護地域	国立公園の一部、または国定公園 天然資源の持続的利用のために保護すべき地域
東洋紡 高砂工場 (兵庫県高砂市)	資源保護地域	天然資源の持続的利用のために保護すべき地域
東洋紡 総合研究所 (滋賀県大津市)	種と生息地管理区域	生息地等保護区、国指定鳥獣保護区
東洋クロス 梶井事業所 (大阪府泉南市)	資源保護地域	天然資源の持続的利用のために保護すべき地域
日本エクスラン工業 東洋紡フォトケミカルズ (岡山県岡山市)	資源保護地域	天然資源の持続的利用のために保護すべき地域

※ 東洋紡 敦賀事業所、高砂工場： 保護すべき地域は拠点から1km以上（2km未満）の地点に存在しますが、今回活動の対象に含めています

## 取り組み

生物多様性への負のインパクトを最小化するため、下記の取り組みを行っています。

### 事業プロセスや製品における貢献

当社グループは自社製VOC処理装置などの環境保全技術を活用して事業所・工場から出る排水や排ガス中の有害な化学物質を取り除いた上で排出しています。これらが誤って流出することの無いよう、工程内に監視装置を設置するとともに、当該化学物質の使用量・排出量を極小化できるよう製造工程の改善に努めています。

### 和歌山県「東洋紡みらいの森」での森林保全活動

森林は、生物多様性の保全や地球環境の保全などの多面的な機能を持ちます。当社は、和歌山県中部の山林で「東洋紡みらいの森」森林保全活動に取り組んでいます。2006年の活動開始以来、地元の日高川町や紀中森林組合と協力して、植樹や下草刈りなどの活動を行ってきました。2021年11月にはより豊かな森を目指して、山桜、クヌギ、モミジなどの広葉樹を補植しました。

この森一帯には野生の鹿が生息しており、樹木の苗を食べることがあります。そこで鹿と樹木との共存のために、「みらいの森」周辺をネット（当社素材「イザナス®」使用）で囲い獣の侵入を防いでいます。さらに今回の植樹では、苗木に鹿の食害防止カバーを設置しました。

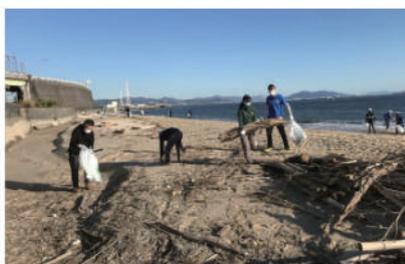
今後も和歌山県での森林保全活動を通じて、生物多様性や気候変動などの課題に貢献していきます。



苗木に鹿の食害防止カバーを付けている様子  
(2021年11月)

### 瀬戸内海の生物多様性保全のためのクリーンアップ活動に参加

生物多様性保全上重要な地域の一つである瀬戸内海の周囲には、岩国事業所、高砂工場、東洋クロス、日本エクスラン工業、東洋紡フォトケミカルズが立地しています。これらの事業所・工場・会社では、年1回以上、海岸や瀬戸内海に注ぐ河川のごみを拾う清掃活動を行っています。



岩国事業所での活動の様子



高砂工場での活動の様子



日本エクスラン工業・東洋紡フォトケミカルズでの活動の様子

## びわ湖100地点環境DNA調査

当社グループは龍谷大学と滋賀県が共催する「びわ湖の日滋賀県提携 龍谷講座」の関連事業として龍谷大学生物多様性科学研究センターが実施する、「100地点環境DNA調査『びわ湖の日チャレンジ！みんなで水を汲んでどんな魚がいるか調べよう！』」（通称「びわ湖100地点調査」）に協賛しています。

2021年に開始した「びわ湖100地点調査」は、琵琶湖における生物の生息状況を調査する市民参加型の取り組みです。年に1度、有志の団体や地元企業などが琵琶湖全域の湖岸100カ所で湖水のサンプリングを行い、生物多様性科学研究センターにおいてサンプルの環境DNA<sup>※</sup>を分析することで、生物の分布や移入種の拡散状況といった生物多様性の保全に欠かせないデータを入手できます。

当社の研究開発拠点である総合研究所（滋賀県大津市）では、琵琶湖の生物多様性の保全に向け、これまで地域環境活動への参加や、独自のクリーン運動の実施といった取り組みを行ってきました。今回「びわ湖100地点調査」への協賛を通じて、年に1度のサンプリング作業に参加するとともに、当社敷地内における琵琶湖水の定期的なサンプリングによる経時的なデータの取得を検討しています。併せて、当社と生物多様性科学研究センターにおいて、環境DNA分析技術を活用した共同での取り組みの検討を進めています。

※ 生物が放出する体液やふん便由来のDNAのこと。環境DNAを分析することで、水中にどのような生物が生息しているかを調べることができます

[取り組みの詳細については、ニュースリリースをご覧ください](#) >

## 政府やNPO組織との対話

当社グループの環境教育として毎年実施している環境セミナーにおいて、2022年度は「生物多様性保全」をテーマに、環境省（生物多様性主流化室）とNPO（NPO法人環境市民）から講師をお招きし、勉強会を実施しました。二つのセミナーで、オンラインを含めてのべ500人を超える参加があり、参加者は講師への質疑などを通じて生物多様性保全について知見を深めました。



2022年度環境セミナーの様子

## 地域社会との協力

当社グループの敦賀事業所は、地下水管理を目的に集まった、地域の行政、学識経験者、住民、企業、NGOで構成される「敦賀市水環境整備懇談会」に参加しています。行政や市民らと約束した削減目標を達成するための方策、活動結果や今後の予定等を報告しています。

当社グループでは、生物多様性保全のため、今後も地域社会とともに地下水利用の適切な管理を実施していきます。



## 従業員のウェルビーイング&サプライチェーンの人権

安全・安心で働きやすく、誇りとやりがいを感じられる「現場」の創出（「現場が主役」）、従業員の安全や健康（健康経営）、リスクリソグやリカレント教育の拡充・提供、サプライチェーン全体での人権尊重に取り組んでいます。

人権の尊重 >

安全・防災 >

品質 >

サプライチェーンマネジメント >

人材マネジメント >

ダイバーシティ&インクルージョン >

健康経営 >

地域社会 >



全ての現場で  
ゼロ災害を達成



サプライチェーン全体で  
人権尊重



誇りとやりがいのある会社  
エンゲージメントスコア

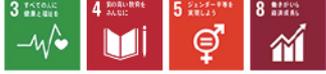
**70%**以上



従業員の教育・研修体系の拡充  
(リスクリソグ・  
リカレント教育など)

[ESGパフォーマンスデータはこちらをご覧ください >](#)

# 人権の尊重

マテリアリティ	
関連するESG：S	
人権（サプライチェーン全体）	

## マネジメントアプローチ

### 考え方・方針

人権を尊重することは、東洋紡グループが社会の一員としての責任を果たすとともに、人々から信頼される企業としてあり続けるために欠くことのできない取り組みです。中でも、当社グループの重要なステークホルダーである従業員やお取引先さまの権利を尊重することは、こうした方々が自らの能力を発揮し、いきいきと働く上で必要不可欠であると考えています。こうした認識に基づき、当社グループ「東洋紡グループ企業行動憲章」の10原則に「4. 人権の尊重」「6. 従業員の活躍」を掲げるとともに、関連する事項をマテリアリティとして位置付け、取り組みを推進しています。

こうした姿勢を明確に社内外に示すために、当社グループは2020年1月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。「国連グローバル・コンパクト」は、各企業が責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。署名した企業は、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する4分野10原則に賛同するトップのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続することが求められます。当社グループは、「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「子どもの権利とビジネス原則」等の人権に関する国際規範を支持、尊重しています。

2020年10月に策定した「東洋紡グループ人権方針」は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとっています。また当社グループは、事業活動を行う国や地域の最低賃金を定めた法令に従い、給与を支払うことを順守しています。

#### <東洋紡グループ人権方針>

東洋紡グループは、企業理念体系『PVVs』の要である『順理則裕』の精神のもと、140年近い歴史の中で、その技術を通じて、時代のニーズと課題に応え、事業を発展させてきました。

そして現在、「素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」になることをビジョンとして掲げ、社会の課題解決に積極的に貢献し、社会にとっての価値を創造し続けることにより、「社会をゆたかにし、自らも成長する」会社に進化したいと考えています。

「人権を尊重すること」は、当社グループが、めざす姿になるために欠かすことのできない要素の一つであると考えており、「東洋紡グループ企業行動憲章（以下、行動憲章）」および「東洋紡グループ社員行動基準（以下、行動基準）」において、「人権・ダイバーシティの尊重」を謳い、人権を尊重し、多様性から生まれる価値を最大化していくことを掲げています。

この東洋紡グループ人権方針（以下、本方針）は、「行動憲章」、「行動基準」に基づいた人権への取り組み方針について述べたもので、当社グループのすべての取締役・監査役および執行役員・従業員に適用されます。

また、東洋紡グループは、社会のよき一員として、人権尊重の重要性を改めて認識し、役員・従業員を始め、あらゆるステークホルダーの基本的人権を尊重するよう努力します。

#### 1. 人権尊重に関連した規範や法令の遵守

東洋紡グループは、世界の全ての人々が享受すべき基本的人権について規定した「国際人権章典」、労働における基本的権利（結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の禁止）を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。

また、本方針は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、策定いたしました。

当社グループは、事業活動を展開する各国・地域で適用される法令を遵守します。なお、国際的に認められた人権と各国・地域の法令に矛盾がある場合は、国際的な人権原則を最大限尊重するための方策を追求します。

#### 2. 事業活動全体を通じた人権尊重の責任

東洋紡グループは、他者の人権を侵害しないこと、事業活動を通じて起こり得る人権への負の影響を最小化すること、そして事業活動を通じて積極的に人権尊重の実践を広げていくことに取り組みます。

#### 3. 人権デュー・デリジェンスの実施

東洋紡グループは、人権への負の影響を最小化するため、人権デュー・デリジェンスを実施することの重要性を認識しています。この認識に基づき、今後、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築します。

なお、仕組みの設計はこれからですが、人権デュー・デリジェンスには、事業活動やバリューチェーン上における人権への顕在的または潜在的な負の影響の特定、防止、軽減、ならびに実施した措置の社内プロセスへの統合、また一連の取り組みを公表することを含みます。

#### 4. 是正・救済

東洋紡グループが人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合は、適切な手段を講じ、その是正と救済に取り組みます。また、当社グループが直接的に人権への負の影響を助長していない場合であっても、事業を通じて、当社グループのビジネスパートナー、あるいはその他の関係者が人権への負の影響と直接的な関連がある場合、人権を尊重し、また侵害しないよう、ステークホルダーと協力しながら改善に努めています。

#### 5. ステークホルダーとの対話・協議

東洋紡グループは、「行動憲章」、「行動指針」、その他の方針・ガイドライン等で規定した取り組みを通じ、人権尊重の取り組みを推進します。また、当社グループは、顕在化した、または潜在的な人権への負の影響に関する対応について、関係するステークホルダーとの対話と協議を行います。

#### 6. 役員・従業員に対する教育

東洋紡グループは、本方針が企業活動全体に定着するように必要な各種手続きに反映するとともに、本方針が正しい理解に基づき、実践されるように、役員・従業員に対して適切な教育・研修を行います。

#### 7. 情報の開示

東洋紡グループは、本方針に基づく人権尊重の各種取り組みをウェブサイトや各種レポートにおいて適時報告します。

#### 8. 人権に関する重点課題の選定

東洋紡グループは、社会状況の変化などにより、取り組むべき人権に関する具体的な課題も変わり得るため、ステークホルダーや外部専門家との対話と協議を行い、重点課題の見直しを図ります。

以上

2020年10月26日

東洋紡株式会社 代表取締役社長 社長執行役員

植原誠志

#### 関連する方針など

[「東洋紡グループ企業行動憲章」：4. 人権の尊重、6. 従業員の活躍](#) >

## 体制

当社グループは「人権の尊重」に積極的かつ体系的に取り組むことを目指し、2021年4月、人事・労務総括部に人権を担当するグループを設置しました。

国際的な人権課題など企業が留意すべき事項について理解を深め、人権デューデリジェンスへの取り組みの準備を進めています。

人権に関する監督・責任者は、人事部門を統括する役員（常務執行役員）となります。

## 目標とKPI

### <目標>

- 東洋紡グループ全体で、基本的人権と多様性の尊重に取り組み、従業員にも研修などを通じ浸透を図ります。
- この取り組みを通じ、公正で、社会から信頼される企業を目指します。

### <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2025年度）	実績（2021年度）
<ul style="list-style-type: none"><li>人権侵害の回避</li><li>児童労働、強制労働の禁止</li><li>人権関連法規制（「現代奴隷法」など）への対応</li><li>雇用処遇における均等、均衡待遇の徹底</li></ul>	1. 人権教育・研修の実施状況	1. 単体従業員の20%を対象に1回/年※	1. 27.6%

※ 東洋紡（株）、東洋紡S T C（株）、（株）東洋紡システムクリエート

## 取り組み

### 苦情処理・内部通報制度の設置

「苦情処理委員会」や内部通報制度「コンプライアンス相談窓口」において人権関連の相談・通報を受け付けています。これらの窓口を安心して利用できるよう、相談者の氏名などのプライバシーを守ること、相談・通報により相談者に不利益が生じないことを保証しています。また、コンプライアンスアンケートを通じて人権問題の早期把握・解決に努めています。

[「コンプライアンス相談窓口」については、こちらをご覧ください](#) >

[「ハラスメント防止の取り組み」については、こちらをご覧ください](#) >

### 労働者の権利の尊重

#### ● 結社の自由と団体交渉権の尊重

当社グループは、国連グローバル・コンパクトへの参加に基づき、結社の自由と団体交渉権を尊重しています。

「TOYOBO PVVs」を実現することを労使共通の目標と定め、建設的かつ安定した労使関係の構築に努めています。当社にはユニオンショップ制<sup>※</sup>の労働組合が結成されており、労使で合意した労働協約において「労働組合への加入が認められている従業員」は全員労働組合に加入しています。当社労働組合は全ての組合員を代表しており、また労使間の交渉結果は全ての組合員に無条件に適用されます。なお、管理職などマネジメントレベル以上の従業員は労使合意により加入が認められておらず、全従業員の組合加入率は79.0%（2021年度未現在）となっています。

※ 職場において労働者が必ず労働組合に加入しなければならないという制度

#### ● 労使の対話

「TOYOBO PVVs」の実現に向けて労使間で率直な議論を重ね、従業員一人一人が生きがい・働きがいを持つための基盤づくりを推進しています。労働組合（本部）と会社による「中央経営協議会」を年1回、また「支部経営協議会」として全国9支部で各1回開催しています。組合側は中央経営協議会は本部役員が、支部経営協議会は支部役員が参加します。会社側は、中央経営協議会は社長が、支部経営協議会は各支部に事業所長・工場長が参加します。労使協議では経営状況、賃金増額改定、労働環境状況などのテーマで議論を行いました。

## グローバル視点での人権配慮

当社グループの拠点がある国や地域では、政治、経済、社会の状況を反映した、雇用および職業に関する差別、不当な労働条件、強制労働や児童労働、外国人労働者への人権侵害、腐敗への関与など、人権に関するさまざまな課題があります。当社グループの各拠点では、これらの人権に関する課題への配慮を欠かすことはできません。

各地域における人権に関する課題から当社グループとして考慮すべき課題を把握するために、「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の人権に関する分科会に参加しています。人権NGOや参加企業とともに国際的な人権課題など企業が留意すべき事項について情報収集し、人権課題への理解を深めています。今後は当社グループの事業拠点において、考慮すべき人権課題の特定を進めていきます。

## サプライチェーンにおける人権尊重

2022年9月に「CSR調達ガイドライン」の見直しを実施しました。サプライチェーンの中でSDGsを達成していくため、特に人権尊重、環境配慮を強化した見直しを行い、お取引さまの選定にあたって人権に関する事項（児童労働・強制労働や、LGBTQを含むあらゆる属性の人々への差別を禁止するなど）を考慮することを明記しています。

また、ビジネスパートナー（主要な取引先さま）に対して、「CSR調達ガイドライン」に基づいた「CSR調達アンケート」を実施しています。アンケートには人権の項目があり、これらを通じてお取引先さまの人権に関する取り組み状況を確認するとともに、「人権の尊重」について周知をしています。アンケートの回答に基づき、国・地域、業種、人員構成も考慮した評価を行い、リスクが高い可能性があるお取引先さまにはヒアリングを実施するなど、リスクに応じたフォローアップを行っています。新規のお取引先さまには取引開始の際に、既存のお取引先さまには定期的にアンケートのご協力をお願いしています。

[「サプライチェーンマネジメント」については、こちらをご覧ください](#) >

[「CSR調達ガイドライン」については、こちらをご覧ください](#) >

## 労働基準に関するイニシアチブへの参加

業界団体である紡績協会、化繊協会の労務分科会に参加しています。同分科会では、労働基準を含む労働関係の問題（労働時間、休暇制度、人事制度、退職金など）や労務問題（コロナ対応、テレワークなどの働き方など）などについて話し合いを行っています。

## 過度の労働時間の削減

従業員が意識を変えて効率的に働き、仕事と私生活の充実を実現できるよう、「働き方改革」に取り組んでいます。

[「ワークライフバランス」については、こちらをご覧ください](#) >

## 多様性と機会均等の向上

当社グループでは、働き方・キャリア・性別・国籍・人種・信条の異なる人たちの中であって、お互いを認め合い、協力して目標に向けた努力をすることが個人と組織の成長につながると理解しています。異なる意見、多様な人材の存在価値を認め合い、高い目標へと力を合わせて努力することを大切にしています。

[「ダイバーシティ&インクルージョン」については、こちらをご覧ください](#) >

## 労働基準の不順守への対応

	単位	集計範囲	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
重大な法制・ルール違反数	件	グローバル	0	0	0	0	0
重大な労働基準の不遵守	件	国内合計	0	0	0	0	0
重大な人権侵害の発生件数	件	国内合計	0	0	0	0	0
コンプライアンスに関わる事故・事件で刑事告発件数	件	国内合計	0	0	0	0	0

## 社内浸透の取り組み

当社グループは、「東洋紡グループ企業行動憲章」の英語版を作成し、世界中の従業員が同じビジョンを共有できるよう社内浸透に取り組んでいます。

また従業員向けの「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」を通じて、人権尊重、差別禁止、児童労働・強制労働禁止、個人情報保護に関するルールや事例の周知を図っています。

さらに、「人権方針」の周知・理解を含んだ研修などを開催し、従業員の人権意識向上を図ってきました。2019年度には、グループ会社従業員を対象とした、外国人労働者の人権に関する教育・啓発を実施し、各社のお取引先さまに対しても取り組みを求めていくよう確認しました。

2021年度には、2020年度に引き続き、各事業所において、新入社員を対象とした研修、階層別教育、講演会、人権問題推進委員研修会等を実施し、396人が参加しました。その他、コンプライアンス勉強会などさまざまな機会でも人権について教育・啓発を行っています。

さらに、「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の人権に関する分科会に参加し、人権NGOや参加企業とともに国際的な人権課題など企業が留意すべき事項についての学びに参加して、人権課題への理解を深めて、当社の啓発活動に生かしています。

## 地域社会とのエンゲージメント

地域社会と共生しながら、地域のステークホルダーの人権を守るため、行政と連携をとりながら、近隣住民や地域自治会、協同組合等、情報交換や地道な広報活動を通じて、地域社会の人権に影響する課題についてエンゲージメントを実施しています。エンゲージメントの結果を騒音、異臭、排水対策などに役立てています。

# 安全・防災

- ▼ マネジメントアプローチ
- ▼ 火災事故再発防止への取り組み（2021年度）

マテリアリティ	
関連するESG：E S G	   
安全防災	

## マネジメントアプローチ

### 考え方・方針

当社グループは、「安全衛生の確保は企業活動の大前提」と認識し、当社グループの従業員のみならず、協力会社の方も対象とした「東洋紡グループ安全衛生基本方針」を定め、安全な職場環境づくりに努めています。

2022年4月より、「私たちは『安全最優先』を徹底します。ー労働安全、環境安全、製品安全、設備安全ー」を当社グループの安全宣言としました。

2020年9月27日に起きた、当社犬山工場における火災、死亡事故の記憶と教訓を風化させないため、9月を防災月間、9月6日を「東洋紡グループ防災の日」と定め、火災を含めた防災に関する啓発を推進します。

保安防災活動を見直し、当社グループ全拠点で「火災に強い現場づくり+火災に強い人づくり」を継続的に推進し、強靱な生産拠点となることを目指すとともに、社会からの信頼を再び回復できるよう、グループ一丸となって取り組みます。

#### <東洋紡グループ安全衛生基本方針>

##### 1. 安全衛生理念

『安全衛生の確保は企業活動の大前提』を基本に、人間尊重の精神のもと、従業員の安全確保と衛生環境の向上、健康の増進を積極的に推進し、明るく、幸せな職場と豊かな社会作りを目指します。

##### 2. 安全衛生活動方針

###### (1) 職場安全の確保

東洋紡グループは、職場での安全保安環境を向上させ、ゼロ災の実現に向けて取り組みます。

###### (2) 環境衛生の向上と健康の増進

東洋紡グループは、職場の衛生環境の向上を進め、従業員の健康の増進を図りつつ、幸せな職場の実現に向けて取り組みます。

###### (3) 社会規範の順守

東洋紡グループは、社会ルールを守り、企業が共生できる豊かな地域・社会の実現に向けて取り組みます。

## 体制

経営上の最重要課題である安全と保安防災に関する取り組みを着実に進めるために、強い権限を持つ社長直轄の組織として「安全防災本部」を設置しています。

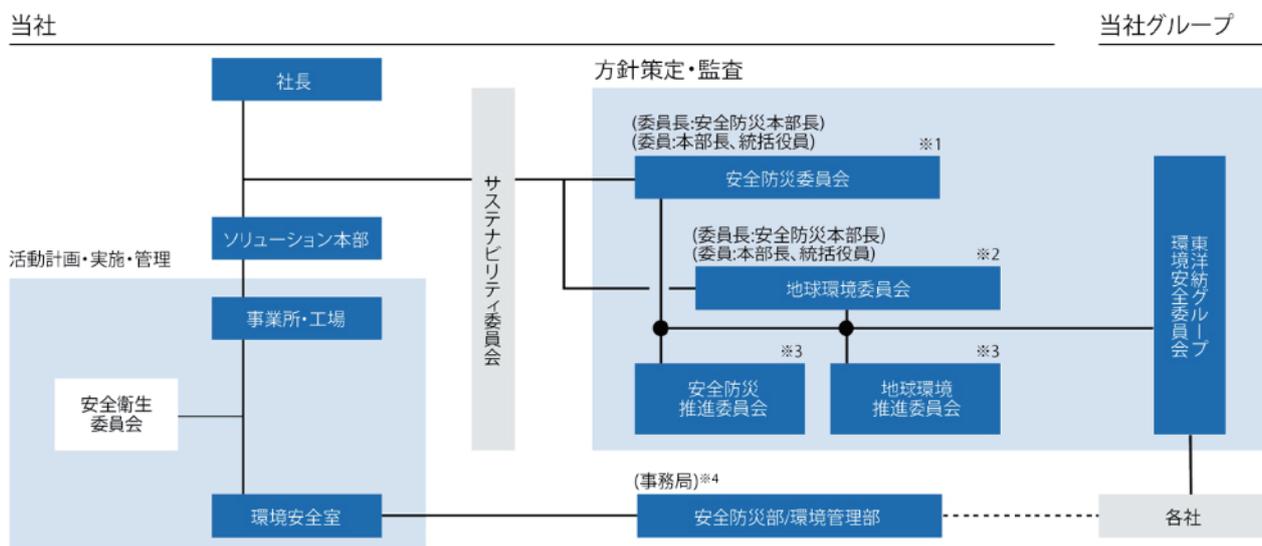
また、サステナビリティ委員会の傘下に「安全防災委員会」および「安全防災推進委員会」を設置し、安全・防災活動について審議および方針決定、進捗確認等を行い、取締役会に報告しています。安全防災委員会は、執行役員である安全防災本部長を委員長とし、各本部および部門を統括する副社長執行役員、専務執行役員、常務執行役員で構成されています。また、オブザーバーとして監査役および委員長が指名する者が出席し、意見を述べるすることができます。定例委員会を原則として年1回開催しています。

安全防災推進委員会は年6回開催し、方針に基づいた具体的な事項の審議・決定と、活動の進捗状況を管理しています。同委員会は推進委員長および委員でチームを構成し、当社の各事業所・工場およびグループ会社に赴いて安全環境アセスメントを実施し、現地の活動状況を点検しています。

さらに、事業所・工場ごとに「安全衛生委員会」を設置しています。同委員会は従業員代表と管理者および専門家の代表から構成され、リスクアセスメント状況を含む、職場における従業員の安全衛生および健康に関する事項を調査・審議しています。

なお、安全防災推進委員会や安全衛生委員会には労働組合の代表者も協議に参画しています。

### 「安全」「防災」「環境」に関する当社グループ体制



※1「安全」「防災」について審議、方針決定 ※2「地球環境」について審議、方針決定 ※3 具体的事項を審議・決定し、進捗を管理 ※4 活動の支援、情報提供、部門間調整

## 目標とKPI

### <目標>

- 東洋紡グループ全体で、安全の基本を明確にし、徹底的に守り、災害・事故防止に努めます。

### <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績 (2021年)
● 安全文化の構築	1. 重大災害*数	1. 0件/年	1. 0件
● 労働災害の防止 (人作業設備の安全化、保安防災推進)	2. 労働災害休業度数率	2. 0.25以下	2. 0.42
	3. 火災・爆発件数	3. 0件/年	3. 1件
	4. 流出事故件数	4. 0件/年	4. 2件

\* 重大災害：厚生労働省が規定する定義に準じ、社内基準を設置

## 安全の取り組み

労働安全への取り組みとして、「東洋紡グループ安全衛生基本方針」に基づいて、以下の取り組みを進めています。

### ● 人・設備・作業の安全化

重大危険源を特定し、対策を講じて重大災害を防止しています。現場のリスクを把握し、リスクアセスメントや作業研究を行い、設備や作業を改善しています。それらを手順書に盛り込んで教育し、災害を未然に防ぐ取り組みを行っています。災害が発生した場合には、事例研究を行い類似災害の発生を防止しています。また、他社や他職場で災害が発生した場合には、自らの職場に同様のリスクがないかを点検し、対応しています。

2020年4月からは、「安全・防災ニュース」の配信を開始しました。実際に起こった災害・事故の教訓として、安全に作業をするための注意点、災害時の対応などについて、イラストでわかりやすく解説し啓発しています。

外国人技能実習制度（海外研修生）を運用している事業所では、実習生の安全や生活（コミュニケーション）を確保するために、担当者を配置して日本語教育や生活支援を行っています。

一例として、現場では実習生が安全に作業を行うために、標準作業手順書（SOP）を翻訳したり、ひらがなでよみがなをふったりして、理解がしやすいように工夫をしています。

### ● 保安防災の推進

火災事故を教訓とし、火災発生の際、自分たちの職場を自ら守ることができるよう、防災訓練の内容もより実践的なものに見直すとともに、全作業員が毎年1回以上訓練に参加できるようにしました。

各現場の防災強化に向けた確実な対応を進め、「火災を発生させない」「万が一発生しても人的被害を発生させず、その他の被害も最小限で食い止められる」現場を目指します。そのため防火設備のガイドラインおよび防災管理基準を定め火災リスク低減を推進しています。

自然災害に対しては、建物の耐震補強をはじめ事業所および工場のインフラの整備と緊急時の対応訓練などにより減災対応を継続的に実施しています。

## ● 3S活動・教育

安全・防災活動の基盤となる3S（整理、整頓、清掃）活動を全社で取り組んでいます。全社共通の安全・防災教育体系を整備し、階層ごとに必要な安全・防災教育を実施しています。

また、「安全・防災知識教育」を目的とし、全事業所にパネル展示を中心とした研修スペースと主要拠点に安全防災体感研修施設を設置しています。

### 岩国事業所に防災研修所を開設

過去の災害事例の振り返りと風化させないことを目的とし、2021年8月、災害の怖さを模擬設備で体験する防災研修所を岩国事業所に開設しました。

例えば、粉じん爆発や静電気による引火など火災や爆発の恐ろしさを体験できるものに加えて、巻き込まれ災害などの怖さ体験ができる研修所です。また、これまでに当社グループで起こった災害の事例を共有できる場にもなっています。

他にも火災や煙に対する知識・感度を高め、改めて安全と防災について気づきの機会にするために、社内向けの研修をスタートし社内教育を推進しています。今後、グループ全体で活用できる仕組みを検討していきます。



### 労働災害休業度数率（国内）



当社グループでは、「東洋紡グループ安全衛生基本方針」にのっとり、ゼロ災害の実現へ取り組んでいます。2021年の労働災害休業度数率<sup>※1</sup>は、事業所構内にある協力事業所も含めて、0.42でした。

KPIで重大災害<sup>※2</sup>の発生件数ゼロを目標としており、2021年は重大災害は0件でした。

※1 労働災害休業度数率とは、百万労働時間当たりの被災者数を表したものの

※2 重大災害：厚生労働省が規定する定義に準じ、社内基準を設置

[「健康経営」については、こちらをご覧ください](#) >

## 火災事故再発防止への取り組み（2021年度）

2020年9月に当社犬山工場で発生した火災事故を踏まえ、安全文化の醸成（安全最優先の意識の定着と教育体系の見直しなど）と安全基盤の整備（安全防災設備および管理の充実のための計画の策定やPDCA体制の構築など）の二つの側面から再発防止に取り組んできました。

### 安全文化の醸成

これまで、それぞれの現場で「安全最優先」に取り組んできましたが、経営層の関与が薄いことが課題でした。そこで、安全最優先の風土づくりの一環として、2022年4月に「安全宣言」を策定し、労働・環境・製品・設備に関し、安全を最優先するという経営姿勢を改めて全従業員に示しました。

また、意識改革の一環として、階層別安全教育体系を見直し、外部機関を活用した経営層向け安全ワークショップや管理職教育を開始しました。2021年12月に開催した経営層向け安全ワークショップでは、他社の事例を役員全員が学びました。

さらに、事故を風化させないために、犬山工場火災の映像を配信し、それを起点に各職場で対話をしました。

### 安全基盤の整備

安全・保安防災のPDCAを回していくための基盤づくりも進めています。2020年度、傘下に「保安防災部」と「労働安全部」を持つ社長直轄の「安全・保安防災推進本部」を新設しました。2022年4月には、より効率的な運営を図るため「安全防災部」と「環境管理部」を傘下を持つ「安全防災本部」へと改編しました。

2021年度には、防災管理プロジェクトを立ち上げ、防災管理の仕組みづくりを進めました。具体的には、専門家の知見を踏まえ、火災予防のためのグループ統一の防災管理基準を策定しました。策定に当たっては、実態に合わせた防災管理基準とすることで、現場で自主点検ができるよう配慮しました。さらに、各職場の運用状況を定期的に専門家がチェックする体制も構築しました。

また、短期予算偏重の事業運営を背景として安全・防災に必要な対策・費用が先送りされてきたことを踏まえ、新たに「安全・防災中期経営計画」を策定しました。外部の専門家と協働して15拠点のリスクマップを作成して、各拠点の自然災害リスクを評価し、災害対策を進めるとともに、将来の事業所構想に反映していきます。さらに、全事業所で防災機能の見直しを実施し、火災拡大・延焼リスクの対策を実施する必要がある拠点を洗い出します。グループ全体で、186億円を追加投資し、2025年度までに対策を完了する予定です。

当社国内主要生産拠点への防災研修所の設置も進めています。2021年8月に設置した岩国事業所の防災研修所にて、過去の災害を振り返り、疑似体験を通じて安全防災意識の向上を図ることを目的とした研修を開始しました。今後も研修所の設置・活用を進めていきます。

#### 安全文化を高めるための取り組み

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
安全文化の醸成 (人間の行動・意識) 価値観の共有と コミュニケーション の再構築	大部分が依存型*1		独立型が増加*1	相互啓発型が現れる*1
	経営トップの決意表明 経営陣の決意表明と行動、感じてもらえるリーダーシップの発揮(行動宣言、現場との対話)			
	階層別ワークショップ(全職位階層→グループ会社・海外拠点への展開)			
	3S*2活動(生産革新、小集団) 現場のリスクの芽を摘む継続的な改善、異常に気付き、改善できる人づくり			

\*1 この表現は、安全文化の発展段階を表す「dss+ブラッドリーカーブ」からの引用です

\*2 3S:整理、整頓、清掃

# 品質

▼ マネジメントアプローチ    ▼ 品質不適切事案への対応（2021年度）

マテリアリティ	
関連するESG：S G	8 働きがいも 成長性も
コンプライアンス（品質含む）	12 つくる責任 つかう責任

## マネジメントアプローチ

### 考え方・方針

当社グループでは製品・サービスの安全性や環境への配慮、法令等の順守はもとより、高い品質によるお客さまの満足と信頼を獲得するため、「東洋紡グループ品質保証基本方針」および「東洋紡グループ製品安全基本方針」を定めています。提供する製品・サービスの品質と安全性を確保するために、適切な管理体制を構築して適正な手順で品質検査を行うとともに、データなどを適切に取り扱うよう努めています。

2020年度に発覚したエンジニアリングプラスチック事業における品質不適切事案を踏まえて、お客さまをはじめとした、全てのステークホルダーからの信頼を取り戻すための体制構築を進めています。

#### <東洋紡グループ品質保証基本方針>

##### 1. 品質保証理念

私たちは、常にお客さまの視点で、一人ひとりが品質優先の高い意識を持ち、社会に有用な製品・サービスを安全性と環境や情報の保護に十分配慮して、開発、提供し、消費者・お客さまの満足と信頼を獲得します。

##### 2. 品質保証活動方針

- (1) 東洋紡グループは、お客さま及び社会の変化するニーズを先取りし、お客さまと共に、喜びを分かち合える品質と安全性を造り込みます
- (2) 東洋紡グループは、製品に関わる関連法規、規格の順守とともに、自主基準を設定し、これらへの適合を図ります
- (3) 東洋紡グループは、製品のライフサイクル及びサプライチェーンを通じた品質保証を進めます

## <東洋紡グループ製品安全基本方針>

### 1. 製品安全理念

私たちは、人と環境にやさしい技術をとおして、より安全な製品を提供することにより社会に貢献し、21世紀の豊かな社会作りを目指します。

### 2. 製品安全活動方針

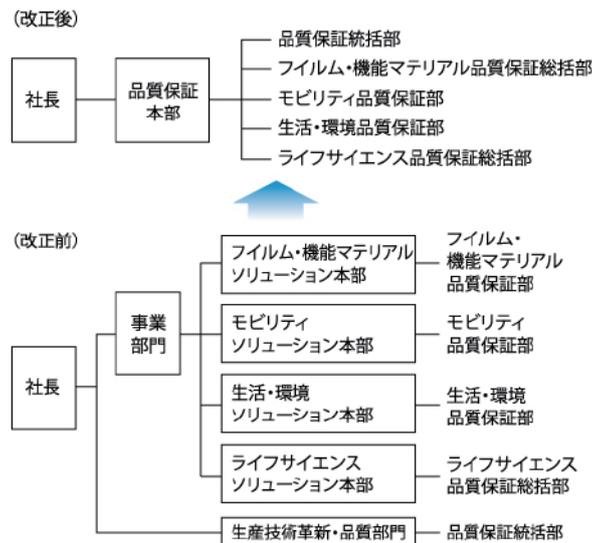
- (1) 東洋紡グループは、社会・お客さま・消費者の変化するニーズ・期待に応え、安全で信頼性の高い製品・サービスを提供します
- (2) 東洋紡グループは、製品の安全を確保するために、関連法規、関連規格・基準を順守することは当然、必要に応じてより
- (3) 東洋紡グループは、製品の本来の用途はもとより、合理的に予見できる誤使用に対しても安全を図ります
- (4) 東洋紡グループは、製品の開発・設計・製造・販売・使用から廃棄に至る全ライフサイクルを通して製品の安全を図ります
- (5) 東洋紡グループは、全従業員への製品安全意識の高揚を図ると共に、ステークホルダーへの情報提供と教育・啓発に参画します

## 体制

当社グループでは、常設委員会としてPL（Product Liability：製造物責任）およびQA（Quality Assurance：品質保証）を統括する「PL/QA委員会」を設けています。本委員会は、品質保証本部を統括する役員を委員長とし、各事業の責任者、スタッフ部門責任者（役員）で構成されています。原則として定例委員会を年2回開催しています。さらに、部長クラスを推進委員とした推進委員会を年6回開催しています。2021年度は計8回開催しました。

2021年4月には、不適切事案の再発防止策の一つとして、「品質保証本部」を設置しました。同本部の傘下に、品質保証統括部と、ソリューション本部を担当する品質保証統括部・品質保証部を配置しました。これまで各事業部門（ソリューション本部）にあった品質保証部門を独立させることで、事業部門に対するけん制機能を強化しました。また、品質保証統括部には、当社グループの製品安全や品質保証に関する、当社およびグループ会社の開発・生産・販売に対する指導・停止権限を持たせ、適切な品質管理体制の再構築やガバナンスの向上に取り組んでいます。

### 品質保証体制の改正後、改正前



## 目標とKPI

### <目標>

- サプライチェーン全体を通じて、上流を含めた品質管理と、品質における信頼確保により、顧客満足度を向上させます。

### <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績（2021年度）
1. 安定供給、顧客課題解決貢献、顧客ニーズ充足	製品事故※件数	0件/年	0件
2. 製品の安全と品質の確保	製品安全・品質保証教育の実施状況	100%	100%

※ 製品事故：経済産業省が規定する定義に準じ、社内基準を設置

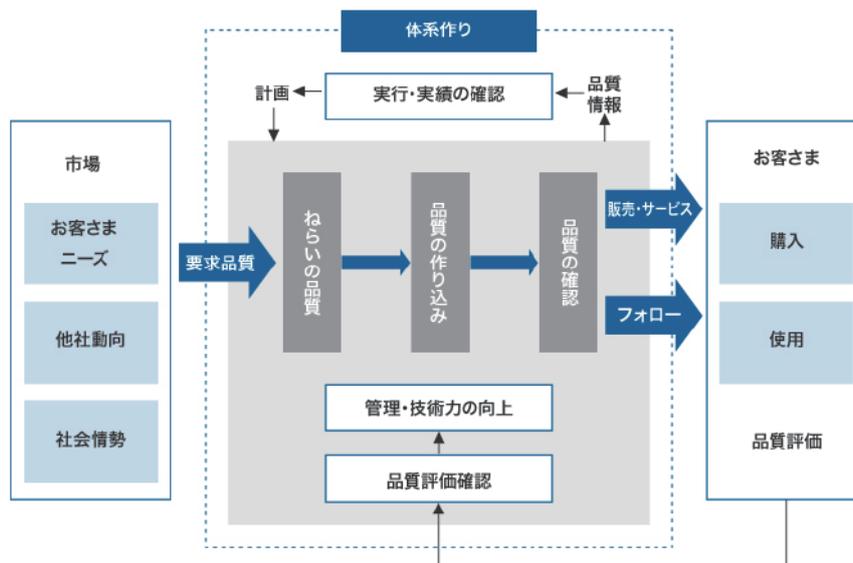
## 取り組み

### 品質保証（QA）活動

従業員が当社グループの開発・生産・販売活動を実行する際の基本的な考え方・行動指針を記した「品質保証マニュアル」を共有し、当社グループにおける「モノづくり」の基本的な思想としています。加えて、「品質保証ガイドライン」を制定し、品質を担保できる体制の構築を目指して活動しています。2021年9月には、この「品質保証ガイドライン」の見直しを実施しました。データ信頼性向上の観点から、データ改ざんの機会をなくすため、品質データ取り扱い時に手動、手介入を減らす自動化システムの定義を追加しました。

製品・サービスごとにQA体系を整備し、その各段階で常に品質および製品の安全性を担保できるようにしています。さらに、「品質保証ガイドライン」は事業責任者や社内外の関係者、専門家によるチェックを幾度となく繰り返し行っており、市場での事故・混乱などが起きないよう万全を尽くしています。

### QA活動の概要



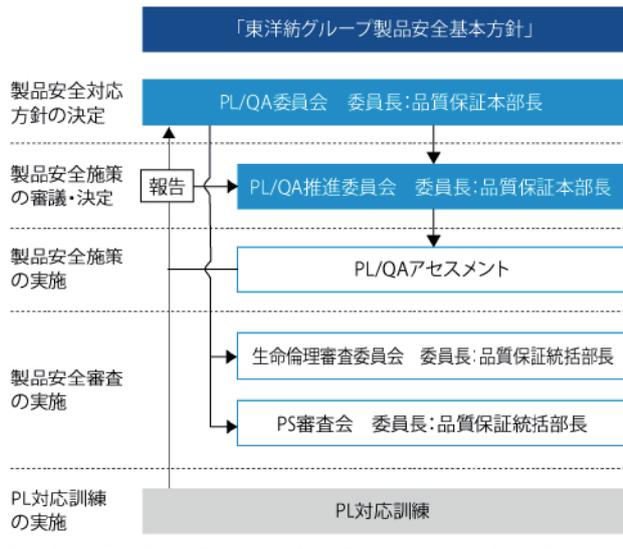
## 製品安全推進活動

事業部門から独立した品質保証本部および当該部門以外の品質保証担当者によるPL/QAアセスメントを実施し、各部門、グループ会社のPS（Product Safety：製品安全）活動を確認、改善しています。さらに、PSとPLのリスク度合いを判定する基準を設けています。この基準に基づき、製品開発から販売までの各段階で審査を行い、リスクの低減に努めています。

なお、製品安全の確保には万全を期して取り組んでいますが、各事業部において、PL事故が発生した場合を想定した訓練を定期的に行っています。今後も製品安全をグループ全体の重要なテーマと捉え、可能な限りリスク低減を図り、社会的責任を果たすよう努めていきます。

### PL対応の仕組み

#### 製品安全(PL)対応の仕組み



## 製品安全・品質保証教育

新入社員、新任管理職だけでなく階層ごとに、製品安全・品質保証に関する教育を実施しています。

2021年度は、新入社員対象の教育や部門ごとの教育をe-ラーニング形式でパッケージ化し、年4回実施しました。受講者数は、のべ302人となりました。2022年度には、さらなる意識向上に向けて、品質不正に関するケーススタディに対する研修を開始する予定です。

また、品質不適切事案を受け、啓発体制強化の一環として、毎年11月を「品質月間」と定めています。期間中は、品質保証に関する社長メッセージを全拠点に設置のデジタルサイネージやポスターへ掲示し、PL/QAセミナー開催などを通じて、啓発活動に取り組んでいます。

## ISO9001取得状況

[ISO9001認証取得状況は、こちらをご覧ください](#) >

## 品質不適切事案への対応（2021年度）

当社グループは、2020年に発覚した「プラナック®」等の品質不適切事案を受け、「お客さま視点で安全・安心を約束するモノづくり」の確立を目指し、全社的な調査および品質に関するリスクマネジメント体制の強化を推進しています。

### エンブラ部門の状況

「プラナック®」等の品質不適切事案に関しては、お客さまに対し個別に対応を進め、一部当社製品ではUL認証を再取得しました。また、アンケート他に全製品の調査を進め、エンブラ部門で確認されたお客さまとの合意違反等の不適切な事項に関しては重大な問題と認識し、関係するすべてのお客さまに対し個別にご報告し対応しました。

当社の調査のみならずお客さまのご協力を得て確認いただいた結果、製品の安全性や基本機能における重大な欠陥は確認されませんでした。引き続き改善活動を推進します。

### 不適切な事案に関する全社的調査

2021年春には、発覚した「プラナック®」等以外にも不適切な事案がないかを検証するため、すでに調査を完了したエンブラ部門等を除く当社グループ従業員・役員10,101人に対し、無記名制のアンケート調査を実施しました。そのうち7,391人（回答率 73.2%）から回答を得、追加で調査が必要な事案が111件申告されました。記名回答者には追加調査を実施しましたが、半数以上が無記名回答であったため、記名制の再調査に切り替えました。

2021年夏には、当社グループ国内外関係従業員・役員9,452人を対象として記名制の追加調査を実施し、8,866人の回答（回答率 93.8%）を得ました。アンケートの申告より、お客さまとの合意違反等を確認しましたが、個別にお客さまにご説明を行い、品質に問題はないとの評価をいただきました。この結果も含めて、現時点において、品質に関する重大な不適切事案は確認されておりません。

しかしながら、お客さまとの合意違反や社内ルールの順守・未整備、コンプライアンス意識に関する懸念等は、引き続き改善に取り組むべき最重要課題と認識し、社内周知するとともに、この調査を通じて得られたさまざまな視点を全社的な再発防止策に生かし、引き続き各拠点や組織において改善活動を推進します。

### 品質に関するリスクマネジメント体制の強化

品質不適切事案を受け、2021年度初めに「3ライン体制」を構築しました。第1ライン（各事業部）、第2ライン（品質保証本部）、第3ライン（内部監査部）の3部門からなる、多重的に不正を発見・予防する仕組みです。

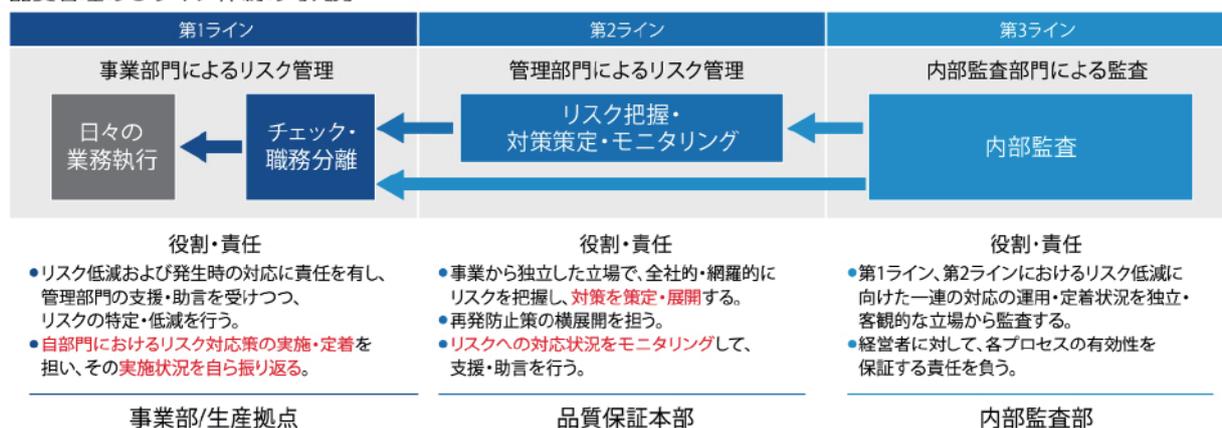
第2ラインの品質保証本部では、品質に関する重大リスクとして「不適切検査」等を特定し、各事業部でのリスクアセスメントを主導・支援しました。リスク低減のための対応策を策定し、実施に向けた支援を開始しています。

第3ラインの内部監査部は、第1・第2ラインに対する品質監査を実行するため、リスクマネジメント監査チームを新設しました。品質保証本部・各事業部の運用状況や現状の課題を収集し、監査の連携方法などを検討しました。

2021年度下期には、内部監査部による第1ライン監査を品質保証本部と連携して開始しました。また、品質保証本部を対象とした監査を実施し、各ソリューション本部を担当する品質保証部のあるべき姿に向けて率直な意見交換を行いました。

さらに、品質に関するDI（データインテグリティ）の一環として、ソリューション本部を担当する品質保証部を主体とした検査成績書発行プロセスの自動化を導入し、ヒューマンエラーの抑制などに取り組みました。

### 品質管理の3ライン体制の考え方



# サプライチェーンマネジメント

マテリアリティ				
関連するESG: E S	1 人権 労働	2 環境 気候変動	3 社会 健康と安全	6 環境 水と海洋資源
パートナーシップ: サプライチェーン	7 経済 成長と雇用	8 社会 公正な労働と人権	9 環境 気候変動	12 環境 持続可能な消費と生産
	13 環境 気候変動	14 社会 公正な労働と人権		

## マネジメントアプローチ

### 考え方・方針・体制

当社グループは、サプライチェーン全体で持続可能な社会の発展を支えSDGsの達成に貢献するため、適正な取引方針を確立し、責任ある調達・物流を行っています。

その実現のため、法令順守、公正な取引、環境配慮、人権尊重（児童労働・強制労働の禁止や、LGBTQを含むあらゆる属性の人々への差別の禁止を含む）などに対応する「CSR調達ガイドライン」および環境配慮のための「グリーン調達ガイドライン」を制定しています。2022年9月には近年のグローバルな諸課題を踏まえ、「CSR調達ガイドライン」を改定しました。

また、「東洋紡グループ企業行動憲章」の「2. 正しい事業慣行」に基づき、正しい競争や取引、責任ある調達・物流を行い、お客さまやお取引先さまをはじめ社会と健全な関係を保ちます。

#### ■ 当社の取引基本方針

##### 1. コンプライアンス遵守

事業活動を行う国・地域の法令を遵守するとともに、企業倫理・社会規範を尊重し、良識ある行動を実践します。

##### 2. 公正・公平、透明性の確保

すべての企業に対し、広く門戸を開放し、公正・公平な判断を行い、透明性の高い取り引きに努めます。

##### 3. パートナーシップ

お取引先さまとの積極的な対話により相互理解を深化し、共に成長できる持続可能なパートナーシップ構築に努めます。

##### 4. CSR調達の推進

人権の尊重や環境保全、製品安全、品質保証、労働安全衛生など企業の社会的責任に配慮した取り引きを推進します。

[「CSR調達ガイドライン」については、こちらをご覧ください >](#)

[「調達体制」については、こちらをご覧ください >](#)

### CSR調達

当社は法令順守、品質・製品安全の保証、人権の尊重などの社会的責任を果たすと同時に、地域貢献、環境保全などを通じてサプライチェーン全体の価値向上を目指すため、「CSR調達ガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を定めています。これらのガイドラインはウェブサイトで公開するとともに、お取引先さまにCSR調達アンケートを実施し、積極的な取り組みを進めていただくように、ご理解とご協力をお願いしています。

[「CSR調達ガイドライン」「グリーン調達ガイドライン」については、こちらをご覧ください >](#)

## 目標とKPI

### <目標>

サプライチェーンを通じて、社会・環境面への配慮、公正・誠実な取引、人権を尊重した調達・物流を実現します。モダリティや積載効率向上などグリーン物流を推進し、CO<sub>2</sub>排出を削減します。

### <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績 (2021年度)
・ 持続可能な責任ある調達・物流の実現 ・ 公正な取引、人権を尊重した取引 ・ 低炭素社会の構築	1. CSR調達アンケート (隔年実施)の回収率	1. 90%以上 (実施しない年は、アンケートで判明した有 所見お取引先さまとの エンゲージメント実 施)	1. 93%
	2. 物流(販売)における CO <sub>2</sub> 排出量原単位 <sup>※</sup> の削 減率	2. 毎年、前年度比0.5% 削減	2. 前年度比0.5%削減

※ CO<sub>2</sub>排出原単位 [g-CO<sub>2</sub>/t・km]とは、1tの貨物を 1km輸送して発生する CO<sub>2</sub>量のグラム[g]数

## 取り組み

### CSR調達アンケート

昨今、急速にグローバル化が進み、解決すべき社会課題が拡大する背景の中、「持続可能な社会の構築・発展への貢献」が企業の社会的責任であるとして、CSR活動への取り組みやリスク管理がより一層強く求められています。

このような環境下、当社が製品・資材・原材料などを調達するに当たって、従来の品質・性能・価格・納入条件等のみならず、自然環境や労働環境・人権といったCSR要素をこれまで以上に重視した調達活動を推進することが必須となっています。

そのため、当社は、環境や安全、人権、労働、コンプライアンス(贈収賄・横領などの腐敗防止を含む)などの社会課題や情報セキュリティに関して、リスク評価を行っています。このリスク評価のため、全世界の主要なお取引先さまに対して「CSR調達ガイドライン」に基づいたアンケートを実施するとともに、このガイドラインを周知しています。お取引先さまには、アンケートにご協力いただき、その自己評価結果を踏まえた改善活動を通して、社会・環境に与える影響への配慮やリスク軽減につなげ、サプライヤー・バイヤー双方で「社会の持続可能性を高めるCSR調達の促進」を図っていきます。

新規のお取引先さまには取引開始の際に、既存のお取引先さまには定期的に、アンケートのご協力をお願いしています。2021年度にはアンケートを実施し、一次サプライヤー<sup>※</sup>からの回収率は93%です。アンケートによって課題が発見された場合は是正措置を講じていきます。

※ 調達金額90%の取引先

## 2021年度CSR調達アンケートの結果

アンケートを通じてお取引先さまの社会課題に関するリスク評価を行っています。リスク評価に応じた対応を、お取引先さまと協力して行い、サプライチェーン全体でのCSR活動のレベル向上に努めています。新規のお取引先さまには取引開始の際に、既存のお取引先さまには定期的にアンケートのご協力をお願いしています。アンケートによって課題が発見された場合は是正措置を講じていきます。

### 1. 調査の概要

- 集計範囲、対象サプライヤー数：取引金額の90%にあたる一次サプライヤー185社
- 対象サプライヤーの構成

原材料関係	60%	物流関係	6%
設備機械関係	15%	製造外注関係など	19%

### ● アンケートの内容

当社グループ「CSR調達ガイドライン」に基づいたアンケートを作成しています。

(「CSR調達ガイドライン」は、SDGs、国連グローバル・コンパクト、経団連が提唱する企業行動憲章などを参考に作成)

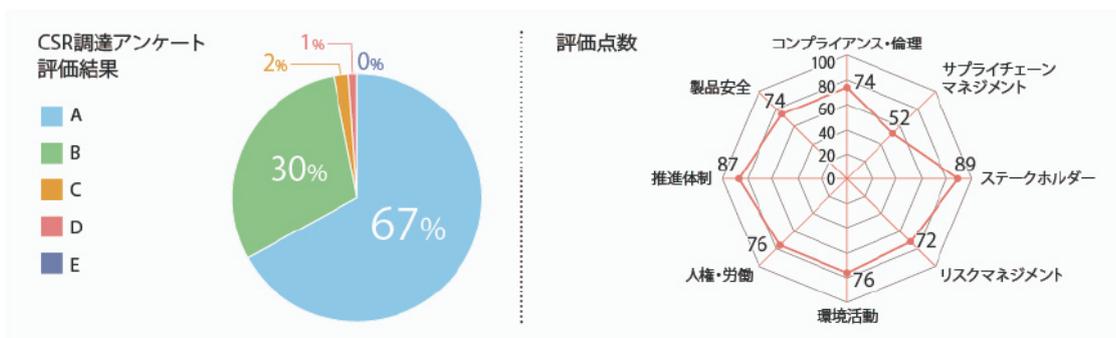
### ● 項目

コンプライアンス・倫理、サプライチェーンマネジメント、ステークホルダー、リスクマネジメント、環境活動、人権・労働、推進体制、製品安全

### 2. 集計結果

1次サプライヤーからの回収率は93% (=172社/185社) となりました。

リスク評価ランク	点数区分	社数	比率	内容と対応
A	96点以上	116	67%	CSRへの取り組みは非常に良好⇒アンケート結果をフィードバック
B	80~95点	51	30%	CSRへの取り組みは良好⇒アンケート結果をフィードバック
C	60~79点	4	2%	ヒアリング実施
D	40~59点	1	1%	ヒアリング実施、改善要請
E	40点未満	0	0%	ヒアリング実施、改善要請、取引を検討



### 3. 評価結果

アンケートの結果、環境や品質などの違反事例は見られませんでした。一方、全体的に評価の低かった「サプライチェーンマネジメント」に関しては、各社において取り組みを促進するよう、特に強調して依頼しています。

アンケートの結果をもとに、リスクが高い（ランクC、D）と判定した5社について、ヒアリングなどにより状況確認を実施しました。この内、2社はCSRへの取り組みが、問題なく実施されていることを確認しました。残り3社は、CSR推進体制がなかったため、CSRへの取り組みが十分にできていませんでした。当社での取り組み事例を紹介するなど支援、指導を行い、体制の整備やCSRの推進をお願いしています。

※ 2次サプライヤー（115社）にもアンケートを実施しましたが、リスクが高いと判定されたお取引先さまはありませんでした。

## 取引の公正性、透明性

当社は健全な取引の基本として、公正さと透明性の確保を徹底しています。お取引先さまから不当な利益や優遇措置を目的とする贈答・接待はお受けしないこととするとともに、事前申請制度を設け、社会的常識を越えない範囲であっても疑義を招くような行為が起らないようチェック体制を強化しています。

## グリーン調達

当社は持続可能な社会の構築に貢献するため、環境保全に積極的なお取引先さまとともに環境負荷の少ない原材料を優先的に調達し、グリーン調達を推進することを目的に「グリーン調達ガイドライン」を定めています。お取引先さまには当社のグリーン調達の考え方を理解いただくとともに、下記化学物質含有情報のご提供をお願いしています。

- (1) 当社の定める禁止物質が含まれていないこと
- (2) 当社の定める有害化学物質の含有量が把握されていること

2021年度には、経済産業省が主導する製品含有化学物質の情報伝達共通スキーム「chemSHERPA®」や法規制などの改正に基づき「化学物質含有情報シート」を改定し、お取引先さまに調査を実施しています。また、一般購入物品については、「環境ラベル」を活用したグリーン購入を推進しています。

※「chemSHERPA®」は、一般社団法人産業環境管理協会の登録商標です

[「グリーン調達ガイドライン」については、こちらをご覧ください](#) >

## 持続可能な調達に向けた教育活動

調達・物流担当者（バイヤー）の研修については、年1回、担当者全員（100%）を対象に、調達・物流総括部の各グループマネジャーより「CSR調達ガイドライン」の周知徹底を行っています。

また、「持続可能な調達（安定調達）への貢献」を調達・物流担当者の人事考課の目標に挙げ、進捗を管理するなどの指導・育成も行っています。その他、持続可能な調達活動などに関する改善提案を募集し、優秀な提案に対して表彰を実施しています。

## イニシアチブへの参加

2020年1月に「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しました。2020年度より「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」のサプライチェーン分科会への参加を通じて、情報収集を行い日々の活動に生かしています。

## 物流における社会課題の解決

当社は物流における社会課題の解決のため、環境負荷低減や物流の働き方改革への取り組みを進めています。

環境負荷低減に際しては、事業所の最寄り港の活用による輸送距離の短縮、船舶や鉄道へのモーダルシフト、積載効率の向上を進めています。また、他社との共同物流や共同保管（共同配送、帰り便の活用、共同保管場所確保など）に取り組むとともに、物流実態の見える化のためのシステム導入を進めています。

また、国土交通省・経済産業省・農林水産省の提唱する「ホワイト物流」推進運動の自主行動宣言を策定し、「ホワイト物流」推進運動事務局に提出しています。その中で、「物流の改善提案と協力」「パレット等の活用」「船舶や鉄道へのモーダルシフト」「契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮」「荷役作業時の安全対策」について取り組み内容を公開しています。

### 「ホワイト物流」における当社の自主行動宣言の内容

取組項目	取組内容
物流の改善提案と協力	取引先や物流事業者から、改善の提案と協力の要請があった場合は、真摯に協議に応じます。
パレット等の活用	製品荷役の一部についてはパレットを活用し、荷役時間を削減します。
船舶や鉄道へのモーダルシフト	長距離輸送について、トラックからフェリーや鉄道への転換を行います。また、工場最寄り港の利用を促進します。
契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮	契約する物流事業者を選定する際には、関係法令の遵守状況を考慮します。
荷役作業時の安全対策	荷役作業を行う場合には、労働災害の発生を防止するため、安全な作業手順の明示等の対策を講じます。

## 自然災害などへの対応

近年、地震や台風、ゲリラ豪雨などにより甚大な被害が発生しています。それらへの対応を通じて知見を蓄積し、より安定した調達・物流の実現を目指します。

BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）の一環として、サプライチェーン全体のリスクの把握・管理に努めています。調達では複数地域からの供給、物流では物流業者と連携して代替輸送手段や代替輸送ルートの設定を進めています。

# 人材マネジメント

マテリアリティ	
関連するESG : S	
人的資本: 人材マネジメント	

## マネジメントアプローチ

### 考え方・方針

当社は、企業理念体系「TOYOB0 PVVs」の実現を目指し、新たな価値創出に向けて変革し続ける組織を目指します。2022年7月には人事制度を改定し、従業員全員が「成長」「誇り」「やりがい」を感じられることができるように「能力向上を促進・支援」「職責に応じた処遇と評価」「マネジメントの強化」「多様な専門人材の活躍促進」、という四つの方針を掲げて実行しています。

### 体制

人材マネジメントに関する実行責任者は、人事部門を統括する役員（常務執行役員）を選出しています。人事・労務総括部が主体となって、各事業所やグループ会社の人事部門責任者と定期的に情報交換・議論の場を設け、人材マネジメント関連の施策立案・実行につなげています。年度計画の重点課題については、四半期ごとに担当役員に報告し、サステナビリティ委員会でも審議しています。また、重要な施策は統括執行役員会議と取締役会に諮っています。

## 目標とKPI

### <目標>

東洋紡グループ全体で、従業員が働きやすく、また働きがいを実感できる、公平性・公正性が担保され、多様性や人権に配慮された組織体制を構築します。

### <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績 (2021年度)
• 人材育成 (キャリア形成、能力開発) • ワークライフバランスの推進 • 雇用処遇における均等、均衡待遇の徹底 • 働きやすい職場環境の整備 (健康づくり)	1. 海外基幹人材の日本での研修受講者数	1. 15人/年*	1. コロナ禍のため開催中止
	2. 従業員一人当たりの教育投資額 (教育時間)	2. 50千円/年* (21時間)	2. 50千円/年 (17.67時間)
	3. 年休取得率	3. 75%*	3. 72.3%
	4. 年間所定外労働時間削減 (360時間超の人数/対象者数)	4. 20%削減 (2.0%) *	4. 3.8%
	5. エンゲージメントサーベイに基づく従業員の「働き方肯定度」の向上 ①「日常業務のやりにくさがない」の肯定的回答率 ②「一人一人の多様な意見や考え方を尊重」の肯定的回答率	5. ①肯定的回答率の向上 ②肯定的回答率の向上	5. ①33% ②42%

※ 2025年度目標

### ハラスメント防止の取り組み

当社グループでは、ハラスメントのない職場環境の整備に努めることが、勤労意欲の増進や仕事のやりがいを高め、優秀な人材の確保や育成につながると考え、ハラスメント対策にも注力しています。予防対策としては管理職研修を実施することで組織の啓蒙を深める一方、対処方法としてコンプライアンス相談窓口や労働組合参加の苦情処理委員会を周知徹底しており、問題の早期発見・早期解決を図っています。

[「人権の尊重/苦情処理・内部通報制度の設置」については、こちらをご覧ください >](#)

[「コンプライアンス相談窓口」については、こちらをご覧ください >](#)

# 人材育成

## 人材育成に関する考え方

当社グループでは、人材を最も重要な経営の源と考えています。多様な個性や意見を持つ従業員一人一人の成長をサポートし、社内外で活躍・自己実現できる環境を整えることで、グループ全体の存続・発展が可能になると考えています。

当社の人材育成は、新入社員教育から幹部教育まで、階層別・職種別・目的別に定めた教育体系の下、運営しています。最も重要な経営資源である「人」を大切に育てるという考え方は、当社の長い歴史の中で醸成されており、今では全社の共通認識となっています。この考え方に基づき、人材マネジメントに関する実行責任者である人事部門を統括する役員（常務執行役員）の下、2021年9月には人材育成を専門とするグループを設置し、従業員の能力開発のための研修を積極的に支援しています。

### 教育・研修体系

東洋紡 教育・研修体系

2022年4月  
人事戦略部

職能等級	共通研修								職群別研修			事業所開催研修	自己啓発	
	キャリアデザイン	階層別研修	OJT	選択型セミナー	次世代リーダー育成	役割別研修	グローバル対応研修	その他	営業	技術・研究	専任			
M職		管理職定期研修			リーダーシップ開発プログラム 社外選抜セミナー									
S1・S2	ミドルキャリアデザインセミナー	M職昇格研修(審査) 品質保証教育	キャリア入社者研修	マネジセミナー(MSS)		組織マネジメント基礎研修 ライン管理者研修	英語力強化施策 短期海外業務研修 海外留学	ボランティアセミナー		生産技術革新課長塾		事業所主催研修/教育	通信教育・ラーニング	
S3	ビジネス中級研修		課題OJT	ビジネススキルセミナー(BSS)		OJTリーダー研修			営業教育 中業級	現場リーダー層教育 実践セミナー(EJS)	所管部教育			
S4	ビジネス基礎研修 キャリアデザインセミナー 新入社員研修(前・後期)								営業教育 基礎	基礎セミナー(EKS)				
S5	S級昇格研修			スキルアップセミナー(FSS)					理営家関係研修					
S6														

必須研修 昇格関連 選抜

## 教育・研修関連実績

	2021年度実績
従業員一人当たりの研修時間	17.67時間
従業員一人当たりの教育投資額	5.0万円
のべ受講者数	2,519人
のべ研修時間	40,565時間
キャリア・スキルに関する研修受講率	46.5%



2021年度の研修の様子

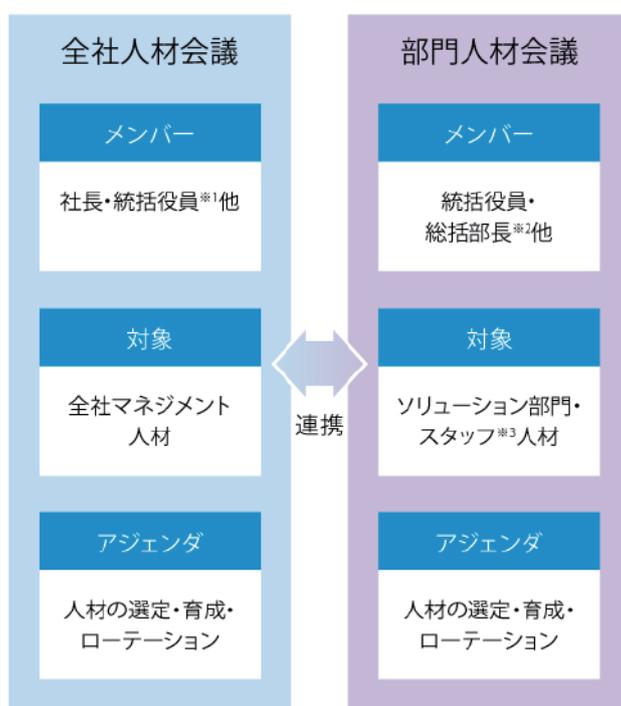
## 取り組み

当社グループでは、次世代経営人材育成の取り組みとして、選抜した人材に対して、経営幹部育成のための社内外の研修を計画しています。さらに経験の幅を広げるため、事業運営や経営スタッフとしての業務を担うことで、経営センスを磨き、サクセッションプランにつなげています。

そこで当社グループでは2021年度から、次世代経営人材の育成施策を討議する「人材会議」を運用しています。主にマネジメントポストの後継者を討議する「全社人材会議」と、主に業務専門性の高いポジションの後継者討議をする「部門人材会議」に分け、人材の選定、ローテーション、後継者候補の育成施策支援などを討議します。この二つの会議を連携させることで、人材の発掘と育成を実践し、より効果を高めていきます。

併せて、中長期的な能力向上のため、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、女性活躍推進に加えて、社外の知識や経験を多く取り入れるようキャリア採用や外国人採用も積極的に行ってまいります。

また、全管理職に対して保安防災、労働安全、品質、企業理念体系「TOYOBO PWVS」、コンプライアンス意識の徹底を目的とした全社研修を実施しています。



- ※1 各事業本部や管理部門を統括
- ※2 複数事業部にわたって特定分野を総括
- ※3 企画・管理・人事などの「コーポレート部門」

### グローバル人材の育成

当社グループでは、国内従業員を対象に、毎年10人程度を前・後期2回に分けて海外に派遣する「短期海外業務研修」を実施しています。若手、中堅の従業員にとってグローバルビジネス参画への強い動機付けとなり、また、キャリアアップの大きな機会ともなっています。

さらに、海外事業所の幹部候補を対象として、日本で教育を受けるナショナルスタッフ研修を毎年2回実施しています。当社への理解を深め、日本国内で働く従業員との交流を深めることを目的としています。

2021年度はいずれもコロナ禍のため中止となりましたが、短期海外業務研修は2022年度下期から再開、ナショナルスタッフ研修は2023年度から再開予定です。

## 従業員エンゲージメント

企業と従業員個人は対等な関係として、組織目標の達成と個人の成長のベクトルを一致させていく必要があります。そのために、2021年には全役員・全従業員を対象とする「組織風土・働きがい調査」を開始しました。

同調査によって定期的に従業員エンゲージメントの状況を把握し、従業員が誇りとやりがいをもって主体的に業務に取り組める環境を整えていきます。

### エンゲージメントサーベイの結果

エンゲージメントサーベイに基づく従業員の「働き方肯定度」の向上

	2021年	2022年
①「日常業務のやりにくさがない」の肯定的回答率	33%	38%
②「一人一人の多様な意見や考え方を尊重」の肯定的回答率	42%	50%

# ワークライフバランス

## ワークライフバランスに関する考え方

当社グループは、従業員が意識を変えて効率的に働き、仕事と私生活の充実を図ることができるよう、「働き方改革」に取り組むとともに、育児・介護、フレックスタイム、テレワーク（在宅勤務）などの制度を整備しています。従業員のライフサイクルに合わせた、より柔軟な働き方が可能となる環境を構築して、創造性を高める機会を提供しています。

一人一人が自信と誇りを持ち、安心して、前向きに頑張ることが、会社の基盤を強くすると考えています。

「東洋紡グループ企業行動憲章」では、「私たちは、従業員の個性を尊重し、個々の能力を発揮できる働き方をサポートします。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場づくりを行います」と宣言しています。

## 取り組み

当社は、法定を上回る内容の「育児短時間勤務」「介護休職」などの制度を導入している他、「フレックスタイム」などの制度も整備しています。2019年度からは「育児休職」を5日間有給としました。制度変更と併せて、子どもが生まれた男性従業員に個別に制度の案内を行い、上司からも取得を勧めることで、男性の育児休職取得を促しています。「男性の育児休職取得は当たり前」となるよう、引き続き奨励していきます。

本社および支社では2017年度から、総合研究所では2018年度から勤務時間を15分短縮しています。

その他の事業所においては休日数を増やしたり、月1回以上の「定時にカエルデー（ノー残業デー）」を継続したりするなど、家族だんらんや私生活を充実させるための時間をつくっています。2019年度からは本社および支社、2020年度からは本支社以外の事業所も含めて「テレワーク（在宅勤務）制度」を導入しています。



### 制度利用実績

(年度)

	2017	2018	2019	2020	2021
女性の育児休職取得者（人）	19	24	27	30	32
女性の育児休職取得率（%）	100	100	100	100	100
男性の育児休職取得者（人）	1	1	50	69	58
男性の育児休職取得率（%）	1	1	46	80	64
育児短時間勤務取得者（人）	66	75	64	70	67
年次有給休暇取得率（%）	66	68	73	64	72

## 育児休職取得人数



## 主な支援制度

	主な制度	内容
多様な働き方の支援制度	テレワーク (在宅勤務)	勤務場所は原則自宅。半日年休、育児および介護短時間勤務やフレックスタイム制度との併用可能。
	フレックスタイム	コアタイムを11:00~14:00とし、1カ月単位で管理。1990年から導入。
	半日年休	年次有給休暇を半日単位で取得可能。1990年から導入。
	ボランティア休暇	青年海外協力隊への参加に適用。期間は、原則として2年4ヵ月以内。
家庭と仕事の両立支援制度	育児休職	子が2歳に達する日まで利用可能。 ※ 休職開始日から5日目までの連続した期間の賃金は有給
	育児短時間勤務	2時間を限度として、1日の勤務時間を15分単位で短縮できる。 ただし、10:00~16:00 (所定の休憩時間を含む) の時間帯は必ず勤務。 (子が小学校3年生終了時まで)
	介護休職	取得回数は、1事例 (同一家族の同一疾病) につき3回を限度とし、最大366日取得できる (分割取得可)。
	介護短時間勤務	1日の所定労働時間のうち2時間を限度とし、取得回数は1事例 (同一家族の同一疾病) につき2回を限度とする。
	定時にカエルデー (ノー残業デー)	月に1回、自己の充実や家族だんらんの時間を作り、就業意欲や創造性を高める機会としている。
	保育設備	2018年4月、総合研究所内に企業内保育園を設置。
	ベビーシッター	従業員本人の出張時 (かつ、他に適切な保育者が不在の場合のみ) に、会社負担で利用可能。原則3時間で子が小学校6年生まで。

# ダイバーシティ & インクルージョン

## マテリアリティ

関連するESG : **S**

人的資本: ダイバーシティ・インクルージョン



## マネジメントアプローチ

### 考え方・方針

当社グループでは、働き方・キャリア・性別・国籍・人種・信条の異なる人たちの中であって、お互いを認め合い、協力して目標に向けた努力をすることが、個人と組織の成長につながると理解しています。

異なる意見、多様な人材の存在価値を認め合い、高い目標へと力を合わせて努力することを大切にしています。

また、「東洋紡グループ企業行動憲章」で下記のように宣言しています。

#### 6. 従業員の活躍

私たちは、従業員の個性を尊重し、個々の能力を発揮できる働き方をサポートします。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場づくりを行います。

6-1. 私たちは、多様な人材が活躍できる環境整備に取り組みます。

6-2. 私たちは、各種ハラスメントなど職場における不当な取り扱いを防止するとともに、雇用管理や処遇における差別的な取り扱いを行いません。

6-3. 私たちは、安全かつ衛生的で、働きがいのある職場づくりに努め、過重労働防止・時間外労働の削減に取り組みます。

### 女性活躍推進

当社グループでは、人事戦略部に女性活躍推進グループを設置し、女性の活躍推進活動に取り組んでいます。各事業所での説明会、上司向けセミナー、女性リーダー育成セミナー、女性活躍推進プロジェクトなどを継続して実施し、従業員の意識改革を図っています。

[「女性活躍推進」の取り組みは、こちらをご覧ください >](#)



総合研究所にある企業内保育園「お〜きつづ®」

## 目標とKPI

### <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標 (2025年度)	実績 (2021年度)
ダイバーシティ&インクルージョン	1. 管理職に占める女性比率の達成状況	1. 5.0%以上	1. 3.7%
	2. 男性の育児休職取得率	2. 休暇取得対象者の80%以上、平均取得日数20%以上アップ	2. 休暇取得対象者の64.4%、平均取得日数9日

## 社外評価

### 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定（2段階目）」を取得

当社は、2021年12月14日、厚生労働大臣より、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業として「えるぼし認定（2段階目）」を取得しました。

「えるぼし認定」は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業に与えられるものです。当社は、2015年に専任組織の「女性活躍推進グループ」を発足し、管理職や女性従業員を対象としたセミナーの開催、メンター制度の導入といった施策をはじめ、2018年には総合研究所（滋賀県大津市）において企業内保育園「おーさっず®」の運営を開始するなど、女性が活躍できる環境・組織風土づくりに積極的に取り組んできました。さらに、男性従業員の育児休職取得を奨励するべく、育児休職5日間を有給にするなど制度改革を行い、2020年度の取得率は80%を超えました。その後も周知活動を継続し、約65%を維持しています。

「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「多様なキャリアコース」の項目が規定の水準に達していることなどが評価され、3段階中の2段階目である「2つ星」に認定されました。



「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証である「くるみん」にも認定されています。



## 多様な人材の活躍

当社は、女性活躍推進活動以外にも、性別や国籍などの違いによることなく能力を重視する評価と処遇を実施するとともに、多様な人材がそれぞれ働きがいを感じながら活躍できる企業風土を醸成しています。

60歳定年退職した従業員で、本人が希望し、通常勤務が可能と認められた者を再雇用するシニア社員制度を導入し、雇用を推進しています。再雇用されたシニア社員は、若手の育成や技術伝承の担い手として活躍しています。

障がい者雇用率の向上については、全社レベルでの取り組みが必須であるため、年4回開催している「事業所総務部長会議」において、現状の共有と障がい者採用の積極的な取り組みを依頼しています。労働環境の整備として、敦賀事業所、犬山工場の事務所ではバリアフリー化されており、その他の事業所についてもバリアフリーを意識した建物への改良を順次進めています。

### <KPIと実績>

KPI	目標（2025年度）	実績（2021年度）
障がい者雇用率の達成状況	2.3%	2.2%

### 障がい者雇用率の推移



# 女性活躍推進

## これまでの歩み・課題

### 「採用」「育成」「就業継続支援」の三つの視点で推進

当社グループの女性活躍推進活動は、2015年度に専門組織「女性活躍推進グループ」が発足したことで本格化しました。

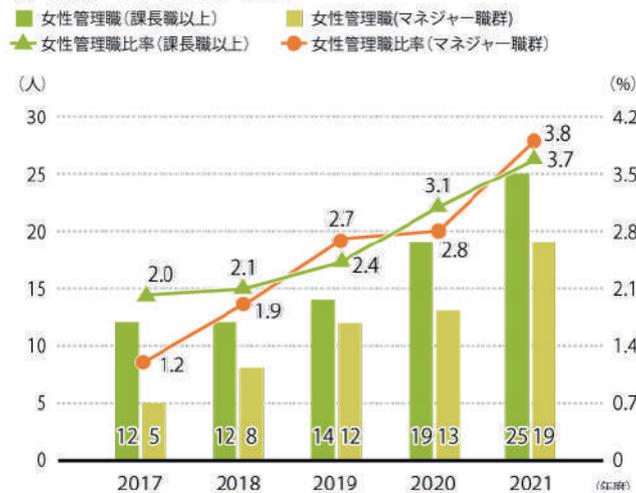
取り組みの開始時には総合職※1の女性が少なく男性中心の組織であったため、女性が活躍・成長できる機会を十分に提供できていませんでした。そんな状況を打破すべく、まずは女性が活躍できる環境と組織風土を整備することを目指して、2020年度までの行動計画を策定しました。「女性管理職（マネジャー職群）の人数」を2015年度比で2倍にし、「総合職における女性比率」を15%とする目標を掲げ、「採用」「育成」「就業継続支援」という三つの観点でさまざまな取り組みを推進してきました。その結果、女性管理職（マネジャー職群）は3倍の13人、総合職における女性比率は17.1%となり、目標を達成しました。とりわけ、グローバルコース※2新卒採用の女性比率を40%とすることを採用方針の一つとしたことが目標達成に大きく寄与しました。また、並行して女性の職域拡大にも取り組み、これまで女性総合職がほとんど配属されていなかった営業部門や製造部門への配属を大幅に増やしました。それによって多くの上司にとって女性活躍が「自分ごと」になり、意識改革が進み、組織全体の風土変革につながりました。

しかし、女性管理職比率はまだまだ十分高いとは言えず、また、その候補者層が薄いのも課題です。そこで2020年度から「女性管理職比率」を当社グループのKPIとして設定して、全社を挙げて達成に向け取り組んでいます。

※1 グローバルコース初任等級以上の者

※2 全社での活躍を期待するコース

### 管理職に占める女性比率



### 主要施策

セミナー(累計) 女性リーダー育成(初級/中級) <b>10回開催</b> 女性向けキャリアデザイン <b>19回開催</b> 上司向け女性部下のマネジメント <b>50回開催</b>	男性の育児休業 2021年度 <b>取得率64%</b>	ヒアリング <b>累計1,058人</b> (約150人/年:男性含む)
メンター制度 <b>のべ368ペア</b> (6カ月ごとに組み替え、3年間の実績)	企業内保育園設置(総合研究所) <b>定員10人</b>	利用者 <b>累計のべ33人/4年</b>
ベビーシッター支援制度 出張時のベビーシッター費用 <b>全額会社負担</b>	女性活躍推進プロジェクト メンバーを変えて <b>5期活動継続</b>	キャリア開発支援プログラム <b>2021年度開始</b>

## 目標と行動計画

2021年4月には、新たな女性活躍推進行動計画をスタート。2025年度までの数値目標として、女性管理職<sup>※3</sup>比率5.0%などを設定するとともに、女性管理職候補をさらに増やし育成するため、グローバルコース新卒採用の女性比率40%を継続します。

また、エリアコース<sup>※4</sup>の女性従業員向けに「キャリア開発支援プログラム」を2021年度に開始。上司とともに3年間、育成の計画、OJTをはじめ専門技術・知識教育や自己啓発などをスケジュール化して取り組んでもらい、報告とブラッシュアップを毎年繰り返していくというものです。

これまでエリアコースの女性のキャリア開発の道筋が見えにくかったところに道を示し、後続の女性従業員の能力発揮を支援します。さらに、部門ごとに女性育成のアクションプランを作成し実行することにより、現場が主体性を発揮できる活動へとつなげていきます。

また社外のイニシアチブへも積極的に参画する方針です。すでに一般社団法人経済団体連合会（経団連）の掲げる「2030年30%へのチャレンジ」<sup>※5</sup>や女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の行動原則を示した「女性のエンパワメント原則（WEPs）」<sup>※6</sup>の趣旨に賛同し、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名しました。こうした活動を通じ、2021年12月には女性活躍推進に関する「えるぼし（2段階目）」<sup>※7</sup>認定を取得しました。

### 目標と取り組み内容

目標 1 管理職 <sup>※3</sup> に占める女性の割合を2025年度末までに5.0%以上にする	
2021年4月～	管理職およびその候補を対象とした女性リーダー育成研修を実施する(2017年8月からの取り組みを継続する)
2021年4月～	係長およびその候補者を対象とした女性リーダー育成研修を実施する(2019年9月からの取り組みを継続する)
2021年4月～	マネジャー職群相当の女性を中途採用する
2021年9月～	部門ごとに女性育成のためのアクションプランを立て、実行する
目標 2 総合職 <sup>※1</sup> の女性割合を2025年度末までに22%以上にする	
2021年4月～	グローバルコース新卒採用の女性比率40%を維持する
2021年4月～	中途採用において女性を積極採用する
2021年4月～	女性従業員へのフォローアップ・ヒアリングを実施する(2015年4月からの取り組みを継続する)
2021年4月～	キャリア開発支援の3年間プログラムを立ち上げ、運用する
目標 3 男性の育児休職取得率を2025年度末までに80%以上にし、取得日数を20%以上アップする	
2021年4月～	対象者に育児休職制度を通知する(2019年4月からの取り組みを継続)
2021年4月～	対象者の上司宛てに、部下の育児休職取得奨励案内を送付する(2019年9月からの取り組みを継続)

※3 課長職以上

※4 各事業所での活躍を期待するコース

※5 経団連が2020年11月に公表した「新成長戦略」に基づき、持続可能な成長を実現するための鍵としてD&Iをその推進力と位置付けて活動する目標の一つ

※6 2010年に国連グローバル・コンパクト（UNGC）とUN Womenが共同で作成した「女性の活躍推進に積極的に取り組む企業の行動原則」

※7 えるぼし（2段階目）の取得基準：五つの認定基準のうち三～四つの基準を満たし、その他は2年以上連続で実績が改善していること

## 女性活躍推進グループ マネジャーメッセージ

### ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を女性活躍から

イノベーションを実現し、サステナブルに企業を成長させていくためには、多様な人材のスキルや知見を活用することが不可欠です。女性活躍推進はその第一歩と位置付け、みんなが自らの能力に気付き、それを発揮できる「機会」をつくることに注力しています。

女性活躍推進グループは、発足当時からさまざまな視点や経験を持つ男女で構成しており、その多様性をうまく活動に生かしていると感じています。

活動において重視しているのは、従業員の声を丁寧に聴き、経営陣にきちんと届けること。経営陣もその声を大切に、決定もスピーディーです。2018年度、大津市にある総合研究所内に保育園を開園したのですが、構想から10カ月で実現できました。

これからも「ボトムアップ」と「トップダウン」の両面から、現場も経営も本気でD&Iを加速していける環境を整備していきます。



人事・労務総括部 人事戦略部  
女性活躍推進グループ マネジャー  
手塚 雅子

## 健康経営

### マテリアリティ

関連するESG：S

人的資本：健康経営



## マネジメントアプローチ

### 考え方・方針

当社グループは、従業員の健康に配慮した働きやすい職場づくりを行うため、従業員の心身の健康保持・増進に向けて取り組んでいます。

2019年度には、健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」に着手しました。従業員の健康保持・増進、生産性の向上などを通じて組織の活性化や業績向上に寄与する取り組みを推進し、2021年に引き続き、経済産業省による「健康経営優良法人認定制度」の「健康優良法人2022」を取得しました。2025年度までに上位法人に与えられる「ホワイト500」の認定取得を目指します。

また当社では、従業員の健康に投資し、従業員がいきいきと働く活力ある職場であることが、企業の長期的な成長につながると考えており、これまでも会社と健康保険組合が協働し健康支援に取り組んできました。今後ともその取り組みを継続し、さらに一歩進めた「健康経営」に積極的また体系的に取り組むことを目指して2020年3月に社長が宣言する「TOYOBO健康経営宣言」を策定し、推進体制を構築しました。

#### <TOYOBO健康経営宣言>

当社は、企業理念である『順理則裕』（なすべきことをなし、ゆたかにする）のもと、サステナブルな成長を実現する会社を目指しています。

会社が力強く成長するためには、イキイキと頑張る従業員一人ひとりの力が必要であり、会社の成長が、従業員の働きがいや、ご家族も含めたゆたかさの実感に繋がると考えています。

従業員がイキイキと頑張る源泉は「健康」であり、会社として、従業員の健康保持・増進に積極的に取り組むことは、重要な経営課題と認識しています。同時にこの取り組みは、サステナブルな社会の実現にも寄与すると我々は考えております。

また、従業員自身が「健康」であることの重要性を自分ごととすることも大切です。

ここに「健康経営」に積極的に取り組むことを宣言します。

2021年 4月  
代表取締役社長  
竹内 郁夫

## 社外評価

### 「健康経営優良法人2022」に選定

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」として認定されました。

当社グループは、健康経営を推進するにあたり、2020年3月に「健康経営宣言」を策定しました。

健康管理最高責任者（CHO）である人事部門を統括する役員（常務執行役員）の下、労務部、産業医・看護職、健康保険組合が連携し、従業員の健康意識の向上や生活習慣の改善、メンタルヘルス対策の強化といった重点施策に取り組んでいます。

これらの取り組みが評価され、2021年度に引き続き健康経営優良法人の認定を受けました。

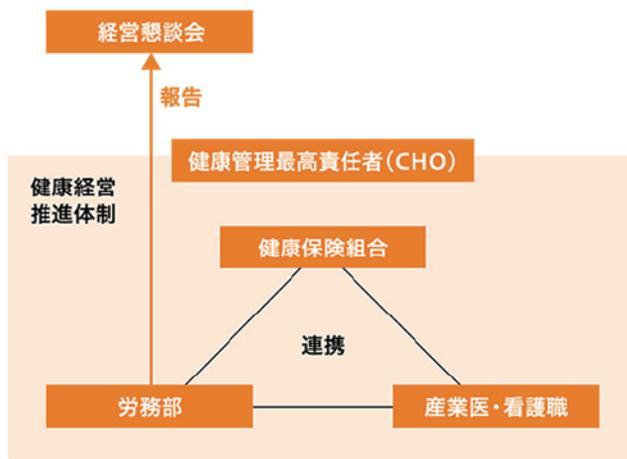
今後も従業員の健康保持・増進に積極的に取り組むなど、健康経営をより一層強化・推進することで、企業価値のさらなる向上を目指します。



## 体制

### <健康管理体制>

当社グループは「健康経営」に積極的かつ体系的に取り組むことを目指し、2020年3月に「健康経営宣言」を策定するとともに推進体制を構築しました。健康管理最高責任者（CHO）である人事部門を統括する役員（常務執行役員）の下、労務部、産業医・看護職、健康保険組合が連携し、重点施策に取り組んでいます。



## 健康経営の戦略（戦略マップ）

当社では、上記の体制のもと、毎月の健康経営推進に向けた会議体を通して、「健康経営で解決したい経営上の課題」「期待する効果」「具体的な取り組み」のつながりを整理しています。

[「健康経営」の戦略を図示した戦略マップは、こちらをご覧ください（PDF）](#) >

## 目標とKPI

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2025年度）	実績（2021年度）
働きやすい職場環境の整備（健康づくり）	1. 健康経営ホワイト500 認証取得	1. 取得・維持	1. 健康経営優良法人2022 認定

当社では、健康経営に関連する各種指標について、目標を設定し、実績を経年で確認しています。定量的なデータを分析することで、当社の健康課題を把握し、課題解決に向けて活用しています。

[各種目標とKPIは、こちらをご覧ください（PDF）](#) >

## 「TOYOBO健康経営宣言」における重点施策

「TOYOBO健康経営宣言」を策定し、以下の重点施策に取り組んでいます。

1. 従業員の健康意識向上（啓発、教育）への取り組み
2. 従業員の生活習慣改善（運動、食事、禁煙支援など）への取り組み
3. メンタルヘルス対策の強化（高ストレス従業員・職場への改善対応など）への取り組み

## 取り組みの方針

当社では、健康経営の取り組みについて、健康診断の結果をはじめ、保険者と連携をし、スコアリングレポートや各種指標の経年データを活用するなど、さまざまな角度から課題の整理、分析をしています。

具体的な課題に対する改善事例としては、運動や食生活の啓発強化のために、保険者と連携をして特定保健指導の実施率強化に取り組んだ結果、2019年度から2020年度では、約15%の実施率向上となりました。

また、健康経営度調査に毎年回答することで、そこから得られるフィードバックの内容も活用し、毎年取り組みの振り返りを行い、翌年度の活動につなげています。継続的に取り組むことで、重点的に取り組むべき課題も見えてきました。今後は、健康経営を通じてこれらの課題を解決し「誇りとやりがいのある会社」となり、最終的には、企業価値の向上や生産性の向上に寄与していきたいと考えています。

※2021年度からの重点取り組み課題

- 「運動」「喫煙」対策
- 過去からも継続して取り組んでいるストレスチェックの受検率向上
- 現状把握・効果検証のための、各種数値の把握、加えて社内外への発信強化

## 具体的な取り組み

健康経営開始当初からの取り組みに加え、「従業員の生活習慣改善の取り組み」として、以下を始めています。

- 「運動」については、自社独自のアプリを活用したウォーキングの推奨
- 「禁煙」については、保険者と連携し、禁煙プログラムの実施
- 生活習慣改善の土台となる従業員の健康リテラシー向上のための各種セミナーの開催など

### 従業員の生活習慣改善

新型コロナウイルス感染症の流行で働き方や生活様式が一変し、さまざまな制限を強いられる中、心身のケアが最優先課題と考えています。運動習慣施策、禁煙施策、リテラシー向上のための教育機会の提供（セミナー開催など）を行いながら、生活習慣の改善につなげていきます。

2021年度は、スマートフォンで操作できる自社独自のアプリ「つながる健康 東洋紡図鑑」を製作し、展開しました。このアプリは、社内の組織風土改革「カエルプロジェクト」の分科会メンバーで広く意見を取り入れながら作成しました。初回は「花シリーズ」として、歩いた先々の花を写真撮影し、コメントを付して投稿することで、従業員同士が自由に交流するアプリとなっています。このアプリを通じて、運動を習慣化し、従業員同士がつながることで、プラスの連鎖が生まれることを期待しています。



### 健康診断

各事業所の産業保健スタッフを中心に従業員の健診受診率100%（実質）を目指しています。健康診断は、生活習慣病やがんなど、法定項目以上に充実した検査を実施しています。

がん検診については、健康保険組合と協働で希望者（本人・被扶養者）に実施し、家族も含めた疾病の早期発見・早期治療に努めています。

産業医は従業員全員の健康診断結果を確認し看護職と連携をしながら、有所見者への面談と健康指導を実施しています。必要な場合には診療所での検査・治療、専門医療機関への紹介も行っており、健康に関する相談体制・環境整備を行い、従業員の健康維持・増進を支援しています。また、健康保険組合ではハイリスクアプローチとして特定保健指導を積極的に行っています。

今後も健康に関する検査や相談の体制・環境整備を進め、従業員の健康維持・増進を支援していきます。

## 長時間労働抑制

2018年度より、3カ月連続で一定の基準※1を超えた場合、経営会議の場で再発防止策を検討することとしています（全社対象、管理職含む）。また、各事業所において労使で一定のラインを設定し、長時間労働につながる動きをチェックし、過度な労働時間の削減を進めています。さらに、所定外労働の対象者数をKPIとし、20%削減することを目標に掲げています。

各事業所で労使が協力し、「定時にカエルデー」を設定して定時帰宅を促し、自分や家族のために時間を使うよう働きかけています。

また、長時間労働によるメンタルヘルス疾患を防止するために、各事業所で、法定以上に厳しい基準を設けて産業医の面談を実施しています。

※1 所定外在社時間が2カ月連続80時間超+3カ月目45時間超

## メンタルヘルスケアへの取り組み

年1回、管理職向けにメンタルヘルスの研修を実施し、啓発・教育に取り組んでいます。また、各事業所の産業保健スタッフ（1～5人）による個別の相談対応も行っています。さらに、ストレスチェックの結果を基に、高ストレス従業員への個別対応を行っています。今後は、集団分析結果に基づく高ストレス該当職場への対応に取り組んでいく予定です。

また、新型コロナウイルス感染症対策によるテレワーク（在宅勤務）時におけるメンタルヘルスケアについて、セルフケアとラインケア※2のそれぞれについて情報発信し、従業員の心身の健康維持を支援する取り組みも行っています。

※2 管理監督者が日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応などを行うケア

## 海外赴任者の健康管理支援

当社グループは、グローバル展開の加速に伴って海外赴任者が年々増加しています。海外赴任者および家族には赴任前に人間ドックの実施、厚生労働省推奨の予防接種（AB型肝炎、麻疹／風疹、破傷風など）、医療アシスタンスサービスと提携した現地での医療体制支援、および渡航先情報の提供、新型コロナワクチン接種のための一時帰国措置をとっています。世界三大感染症（結核、マラリア、HIV/AIDS）についても重要性を認識しています。

渡航後も検診フォローを行い、健康状態を維持しながら従事できる支援を行っています。社内の各機関が連携しながら、海外赴任者およびその家族の健康管理を支援する体制を整えています。

## 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症対策としては、テレワーク（在宅勤務）・時差出勤の促進、在社時のソーシャルディスタンスの確保、感染予防情報の発信などを実施しています。

[「安全・防災」については、こちらをご覧ください >](#)

[「新型コロナウイルス感染症への対応」については、こちらをご覧ください >](#)

## お取引先の皆さまへ

当社では、労務部、健康保険組合、看護職が中心となり、連携し合いながら健康経営を推進しています。

当社の取り組みについて、皆さまのお役に立てることがあるかもしれません。

当社では、お取引先の皆さまの健康経営の推進も応援させていただきたいと思っています。

当社の取り組みにご興味ございましたら、情報交換等下記お問い合わせ先までご連絡ください。

【お問い合わせ先】

人事・労務総括部 電話:06-6348-3266

## 地域社会

▼ マネジメントアプローチ ▼ 次世代育成 ▼ 社会貢献活動

### マネジメントアプローチ

---

#### 考え方・方針

東洋紡グループは、地域の皆さまのご理解があって初めて事業活動を行うことができると考えています。地域社会との信頼関係を築き、維持することを企業活動の基本と位置付け、地域の皆さまに必要な情報を公開するとともに、地域活動へ積極的に参加し、コミュニケーションを密にすることを重視しています。

社会の一員としてよりよい社会を築き支えるため、当社グループが地域コミュニティへの価値を提供しうると考える、科学技術振興、環境保全、地域社会とのコミュニケーションを推進しています。よき企業市民として果たすべき責任を果たし、未来へ投資することは企業理念『順理則裕』の実践の一つと考えています。

また、各事業所では操業地域の活性化のため現地人材の雇用を推進しています。

[「エリア採用情報」については、こちらをご覧ください](#) >

関連する方針：

[「東洋紡グループ企業行動憲章」：8. 社会貢献](#) >

[「東洋紡グループ安全衛生基本方針」](#) >

[「東洋紡グループ地球環境基本方針」](#) >

#### 体制

上記の方針に基づき、各事業所で操業地域とのコミュニケーションを図っています。

### 次世代育成

---

#### 次世代育成に関する考え方

東洋紡グループは、「東洋紡グループ企業行動憲章」において「私たちは、よき企業市民として積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。」と宣言しています。将来にわたり私たちの社会が発展していくためには、未来を担う人材を育てることが重要です。そのため、当社グループは公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団を通じた研究助成などの科学技術振興、スポーツ振興に取り組んでいます。また、学生の皆さまに職場体験を通じて働くことのイメージを持っていただけるようインターンシップを開催しています。

## 取り組み

### 科学技術振興

東洋紡グループは、財団を通じて若手研究者を支援することで科学技術の発展に貢献しています。また、産学官の連携を通じて技術・産業・社会の発展に貢献しています。

#### 若手研究者を支援し、バイオテクノロジー分野の発展に貢献する財団

将来にわたってわが国が経済社会的に発展していくためには、高度な科学技術を発展させていくことが重要です。当社は、まだ日本でバイオテクノロジーやライフサイエンスが新しい分野だった時代からいち早くこの分野に着目してきました。バイオテクノロジー分野の学際的な調査研究を促進し、その成果によって社会に貢献するため、当社が創立百周年を迎えた1982年5月に「財団法人 東洋紡百周年記念バイオテクノロジー研究財団（現公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団、以下本財団）」を設立し、以来、研究会やシンポジウムの開催、研究助成を行ってきました。設立当初より現在に至るまで、この分野の第一線で活躍されている先生方が本財団の趣旨に賛同してくださり、理事・評議員を務めていただいています。近年は、バイオテクノロジーやライフサイエンスの分野が財団設立時に比べて成長したこともあり、未来を担う若手研究者の支援に活動を集中しています。

本財団の研究助成の特長に、研究費の用途を定めないということがあります。これは、初めて海外へ飛び立つ若手研究者を総合的にサポートしたいという思いからです。助成を受けた方からの報告では、皆さんいきいきと研究生活を送っている様子がわかります。

2021年度は研究助成贈呈者4人を決定し、総額2,200万円の研究助成金を贈りました。2022年2月21日には、新型コロナウイルス感染防止のため、オンラインで贈呈式を行いました。長期研究助成に関しては、本年度を含めて累計で214人にのぼります。受贈者はバイオテクノロジーの研究分野や教育の第一線で活躍されており、次世代の育成に貢献したいと本財団の理事・評議員を務めてくださる方もいらっしゃいます。

[「公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団」については、こちらをご覧ください](#) >



2021年度長期研究助成受贈者の皆さまと財団関係者

## 第54回リバネス研究費「東洋紡 高分子科学賞」を選定

2022年2月4日、総合研究所で「東洋紡 高分子科学賞」の授与式が開催されました。

同賞は、(株)リバネス<sup>※1</sup>が運営する「リバネス研究費」の仕組みを利用し、当社グループの求める研究分野、人材を支援する、公募型研究奨励金制度として立ち上げたものです<sup>※2</sup>。

昨今の競争的研究資金で求められがちな「応用開発」だけではなく、「地道な材料研究を熱く進める人と、世界を変えていきたい」という思いをもとに、対象分野を「高分子材料の基礎的、汎用的な研究」と設定しました。初めての公募にも関わらず、非常にレベルが高く、甲乙つけがたい研究テーマ30件の応募があり、その中より「東洋紡 高分子科学賞」2件、「奨励賞」1件を選定しました。

[※1 \(株\)リバネス 会社概要 >](#)

[※2 第54回リバネス研究費「東洋紡 高分子科学賞」公募 >](#)



(左より) イノベーション部門の統括の大田康雄さん、

「東洋紡 高分子科学賞」受賞者の名古屋大学 土肥侑也氏(画面)、慶應義塾大学大学院 大山裕也氏

## 「滋賀発成長産業発掘・育成コンソーシアム」を通じた、研究開発型創業支援プログラム「滋賀テックプランター」・次世代育成事業「滋賀ジュニアリサーチグラント」などの支援

「滋賀発成長産業発掘・育成コンソーシアム(以下、同コンソーシアム)」は、滋賀県の強みを生かした産業が次々に生まれ、成長していく仕組みをつくり、県内の産業振興と地域の活性化を目指す産学官連携の組織です。滋賀県に総合研究所と大津医薬工場を置く当社は、同コンソーシアムの趣旨に賛同し、次世代技術やその研究者・技術者・起業家を育成する研究開発型創業支援プログラム「滋賀テックプランター」およびそのビジネスプランコンテストである「滋賀テックプランングランプリ」のパートナー企業を第1回より務めています。また、同コンソーシアムが次世代の産業創出のリーダーたる人材の育成を目指し、県内の中高生の研究活動を支援する「滋賀ジュニアリサーチグラント」においては第1回よりパートナー企業を務めています。

## 「第7回 滋賀テックプランングランプリ」 東洋紡賞に「AISLAB」

2022年7月9日、7回目を迎える「滋賀テックプランター」の「第7回滋賀テックプランングランプリ」が、滋賀県大津市の大津プリンスホテルで開催されました。

今回は、立命館大学の李 周浩教授のチーム「AISLAB」に「東洋紡賞」を授与しました。壁や天井面に一定の間隔でつけた小さい突起を掴みながら移動するMobileModuleに、空間内のセンサや照明などのデバイスを乗せることで、部屋の利用状況やユーザーの動きに合わせて空間の再配置ができる、フレキシブルな空間設計を可能とするという提案で、当社の有する快適性工学技術との融合、拡大により、空間快適性設計に向かう可能性が評価されました。



2022年7月9日 「第7回滋賀テックプランングランプリ」



(左より) イノベーション部門の統括 大田康雄さん、チーム「AISLAB」の李 周浩氏

※ 写真撮影のためマスクを外しています

## 「第4回滋賀ジュニアリサーチグラント 成果発表会」を開催

2022年1月16日、滋賀発成長産業発掘・育成コンソーシアム主催の「第4回滋賀ジュニアリサーチグラント 成果発表会」が滋賀県庁新館にて開催され、当社からコーポレート研究所の内山翔子さん（みらい人材塾1期生）が審査員として参加しました。

2020年度はコロナ禍の影響で採択が行われず、今回は2年ぶりの成果発表会となりました。各校とも先輩たちの活動も踏まえながら、新しい「なぜ」を求め続け、丁寧な研究でワクワクする内容ばかりでした。

この中で、守山市立守山中学校の「水草の肥料としての有効性を電気伝導率を用いて証明する」に「東洋紡賞」を授与しました。今後のさらなる活動に期待しています。



内山さんと「東洋紡賞」を受賞した守山市立守山中学校の皆さん

※ 写真撮影のためマスクを外しています

## 社会貢献活動

### マテリアリティ

関連するESG : E S

パートナーシップ : 社会貢献



### 社会貢献活動に関する考え方・方針

東洋紡グループは、素材メーカーとして地域の皆さまに安心して過ごしていただくためのさまざまな情報の提供、地域の皆さまへの教育・啓発活動を行うとともに、よき企業市民として地域社会とともに発展していく、元気な街づくりを応援する活動に取り組みます。

当社グループの考え方や事業について知っていただくため、ウェブなどを通じ、情報を発信します。

地域の活動への積極的な参加や当社を知っていただく機会の提供を通じて地域の皆さまとコミュニケーションを図り、そこで得られたものを企業活動に生かします。

### 取り組み

毎年、当社全事業所では地域の活性化に貢献するため文化行事に積極的に参加したり、地域の皆さまや従業員のご家族に当社グループを知っていただくために見学会等を開催しています

#### 小学生に楽しく学んでもらう「キャリアパスポート」出張授業を実施 (東洋紡 パッケージング事業総括部)

2022年9月14日、東京都の私立帝京大学小学校にて「プラスチックフィルムの役割と環境対応」と題して「キャリアパスポート」\*の一環となる出張授業を実施しました。

小学2年生24人に、当社の事業紹介とともに、プラスチックフィルムの種類や特長、特にプラスチックフィルムにしかできない機能についてわかりやすく説明しました。加えて、多層で構成されたフィルムの剥離体験と素材の違いによるにおい漏れ実験を行い、最後に「使ったあとはポイ捨てせずリサイクルをしましょう」と呼び掛けました。

剥離体験では、フィルムをはがすのに苦戦しながらも複数のフィルムが重なって1枚の袋ができていることを体感。子どもたちからは「ほかのお菓子の袋でもやりたい」「お家に帰ってお母さんに教えてあげる」などの声が聞かれ、プラスチックフィルムについて楽しく学んでもらいました。

なお、10月にも弁小学校（東京）で同様の授業を行いました。

- 「キャリアパスポート」とは、児童生徒が、小学校から高等学校までのキャリア教育に関わる諸活動について、特別活動の学級活動およびホームルーム活動を中心として、各教科等と往還し、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり、振り返りながら、自身の姿や成長を自己評価できるよう工夫されたポートフォリオのこと。



帝京大学小学校での出張授業の様子



におい漏れ実験で、においの違いを体験しました

## 半透膜に関わる技術と理系キャリアについての出張授業を実施

(東洋紡 サステナビリティ推進部、環境ソリューション事業総括部、岩国機能膜工場)

2022年9月3日、神戸龍谷高等学校 特進グローバル理系コースの生徒23人を対象に、半透膜に関わる技術と理系キャリアについて出張授業を行いました。

まずは当社創立からの歴史や事業内容とともに、サステナビリティに向けた取り組みを紹介し、「半透膜による浸透現象」と題した講義では、実験器具を用いて浸透現象や半透膜の働きを解説、水の少ない地域で使用されている海水淡水化プラントや半透膜製造工程の様子を紹介しました。また生徒の皆さんには、当社の逆浸透現象体験機「アクアフムフム」を用いて、半透膜で海水から水を取り出す仕組みを体験してもらいました。後半の授業では、キャリア教育の一環として、理系分野に興味を持ったきっかけや学生生活、会社での仕事の様子や、海外での体験談などを紹介しました。

和やかな雰囲気の中、生徒の皆さんは熱心なまなざしで講師の説明に耳を傾け、休み時間や授業後には講師に質問をする姿も見られました。生徒が「アクアフムフム」のペダルを一生懸命に漕ぐ様子や楽しそうな笑い声は、とても印象的でした。授業を受けた生徒からは、「授業を楽しみに、ずっと“ワクワク”していた。まず勉強を頑張っって本当にやりたいことを見付け、人生をもっと楽しみたい」「将来どんな企業に就職するかイメージするきっかけとなった」「東洋紡が環境や世界に貢献していて、とても素晴らしい会社と思った」などの感想が寄せられました。また、参加した当社メンバーにとっても非常に良い機会となりました。今後も次世代を担う生徒さんたちとともに学ぶ機会をつくります。



## 「夏休みジュニア科学教室」を開催 (東洋紡 岩国事業所)

2022年8月5日に、山口県の小中学生を招き、(公財)やまぐち産業振興財団と合同で「夏休みジュニア科学教室」を開催しました。

山口県は、理系人材を育成することを目的に、県内の大学や企業に依頼して科学の面白さを体験してもらう「夏休みジュニア科学教室」を県内各所で開催しており、岩国事業所もこれに賛同して本教室を行いました。

定員を超える多くの応募がありましたが、当日は小中学生19人と保護者の方が参加しました。半透膜を使った浸透の実験体験では、講師として参加した従業員の優しく寄り添った対話のお陰で、子どもたちはリラックスした様子でした。講師、子どもたち、保護者が互いに協力しながら実験を進め、会場が一体となっていました。科学教室が終わった後、参加者から「楽しかった」「友達が増えて良かった」など、うれしい声をたくさん頂きました。



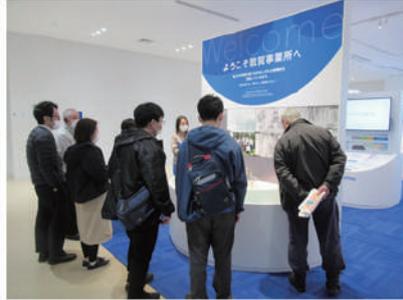
## 敦賀商工会議所主催「まちゼミ」 事業所見学会実施 (東洋紡 敦賀事業所)

2022年3月2日、敦賀商工会議所が主催する「敦賀まちゼミ」※を通じて構内の見学ツアーを実施しました。

15人の参加者は、N Room (展示室) やつるがフィルム工場を見学し、製品や生産設備の説明に興味深く聞き入っていました。また、構内を歩きながらさまざまな建屋を見学しました。

今回の見学会は、地域の皆さんに事業所を知っていただく良い機会となりました。今後もこのような取り組みに積極的に参加し、地域に開かれた事業所を目指します。

※「得するまちのゼミナール」の略称。「敦賀のお店から、学ぶ」をテーマに店主や企業が講師となり、専門の知識や情報を無料で教えるミニ講座



## 素材メーカーって何をしてる？高校1年生が庄川工場を見学 (東洋紡 富山事業所)

2021年12月16日、私立高岡第一高等学校の1年生17人が、同校のキャリア教育の一環で庄川工場を訪れました。富山事業所総務部長から歓迎のあいさつをした後、会社、事業所・工場概況を説明し、工場を見学しました。

見学は2グループに分かれ、開発技術センターの展示室、紡織製造部、加工製造部の三つを回りました。展示室では、中東諸国の民族衣装「トープ」や、スポーツウエアなどさまざまな用途に当社素材が使用されていること、同じ繊維であっても素材によって質感や機能が異なることなどを説明しました。紡織製造部では糸から布地に加工され、加工製造部では布地が染色などのいろいろな工程を経て製品となる様子を見学しました。

見学の最初に「東洋紡のことを知っている人？」と質問をしたときに手を挙げたのは数名で、このような工場見学は全員が初めてとのことでした。見学後の質疑応答では、さまざまな質問があり、当社の事業や素材メーカーのものづくりに関心を持った様子がうかがえました。



富山事業所総務部長の話聞く学生



製造設備の説明を熱心に聞いていました

## 災害用備蓄品を「ふーどばんくOSAKA」に寄付 (株)東洋紡カンキョーテクノ

東洋紡カンキョーテクノでは、大阪、東京、岡山3拠点で保管している災害用備蓄品を「認定NPO法人 ふーどばんくOSAKA」に寄付しました。

この活動は2020年度に計画を開始し、2021年度に3回に分けて実施しました。毎年各拠点で備蓄品について数量・賞味期限の確認をし、その中から賞味期限3カ月前を目安に寄付を行っています。社内からは、この活動を通じて「SDGsの取り組みと聞くと、難しく考えていましたが、もっとカジュアルに考えれば良いのだと少しハードルが下がりました」という声もありました。

東洋紡カンキョーテクノは、2019年に「ISO14001」を取得したのをきっかけに、環境安全活動の中期計画を作成しています。その中で社会貢献として何が出来るかを毎年検討しており、今後も災害用備蓄品の寄付を続けていきます。



寄付した備蓄品

## 福井テレビ「はじめてばこ」プロジェクトへ協賛 (東洋紡 敦賀事業所)

2021年から、福井テレビの企画「はじめてばこ」プロジェクトに敦賀事業所として協賛しています。

「はじめてばこ」プロジェクトは、生まれてくるすべての子どもたちを祝福するプロジェクトです。「10年後、20年後も大切にしたいくなる、特別な箱」を赤ちゃんの生まれたご家庭にプレゼントするもので、広島からスタートし全国に広がりを見せています。

「はじめてばこ」に同梱できる協賛企業商品として、当社ポリエステルフィルム「オリエステル®」使用の「においバイバイ袋®」を提供しています。これは嫌なにおいを1秒でねじって防臭袋で、赤ちゃんの使用済みおむつなどを入れるのに活躍することでしょう。

子どもの成長とともに、大切なはじめての記念品で「はじめてばこ」が一杯になりますように！



福井オリジナルデザインの「はじめてばこ」

[「においバイバイ袋®」については、こちらをご覧ください >](#)

[「これまでの取り組み」は、こちらをご覧ください >](#)

## 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に際し、東洋紡グループは保有する製品やサービスの提供を通じて社会に貢献しています。

[「新型コロナウイルス感染拡大に伴う東洋紡グループの対応について」は、こちらをご覧ください >](#)

## ガバナンス



コーポレート・ガバナンス >



Instructor-led

コンプライアンス >



リスクマネジメント >



税務方針 >

[ESGパフォーマンスデータはこちらをご覧ください](#) >

# コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ	
関連するESG：G	
ガバナンス	

## マネジメントアプローチ

### 基本的な考え方

当社は、企業理念『順理則裕』の下、長期的な視点で社会課題を見極め、独自技術によりその解決に貢献することが当社の存在意義と考えています。

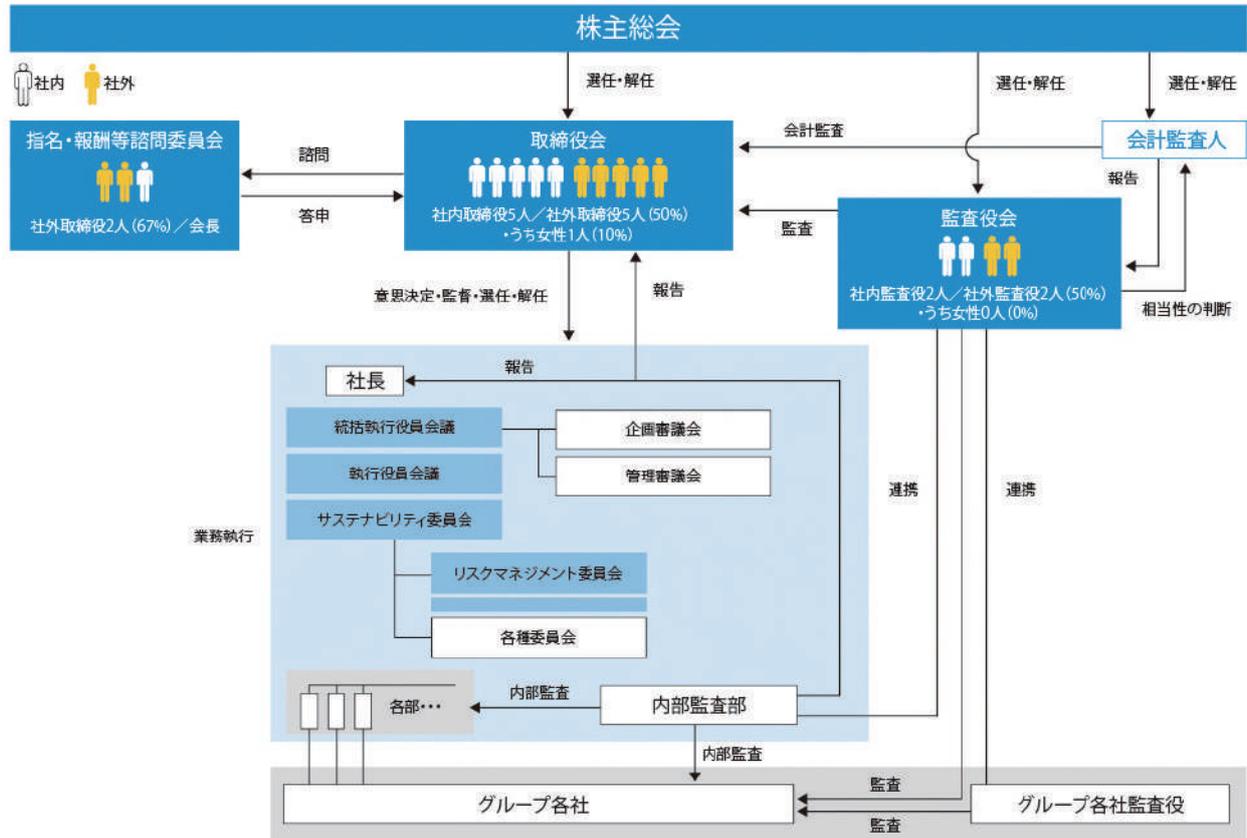
当社は、今後も時代の変化に対応し、持続的な企業価値向上を図るため、「意思決定の迅速性と的確性の確保」「経営の透明性確保」「公正性重視」の考えに立ち、株主をはじめとする、全てのステークホルダーとの適切な協働に努めます。また、株主に対する受託者責任・説明責任を果たすことでコーポレート・ガバナンスの実効性を確保するとともに、継続してその向上に取り組みます。

詳細は「[コーポレート・ガバナンス報告書](#)をご覧ください」>

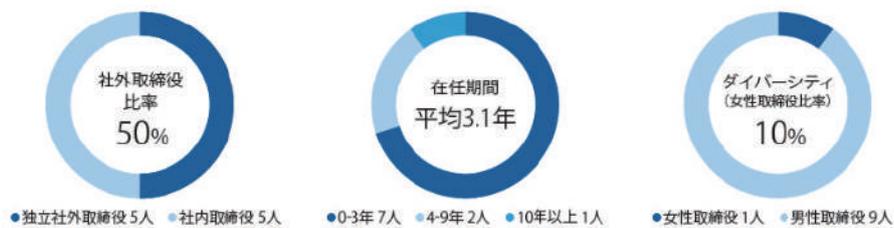
## コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社という形態の下、執行役員制を導入しています。執行役員制については定款において規定し、取締役会が執行役員による業務執行を監督する体制としています。取締役会による「意思決定・監督」と執行役員による「業務執行」を明確に分離し、迅速な意思決定と効率的な業務執行ができるガバナンス体制を構築しています。

### コーポレート・ガバナンス体制（2022年6月現在）



### 取締役会の構成



## 会議体および委員会の概要

※ 人数は2022年6月時点

	構成員※・役割		主な議題 (2021年度)
<b>取締役会</b> 2021年度開催回数：19回	<b>構成員</b>	10人。議長を務める会長、独立社外取締役（5人）および執行役員を兼務する取締役で構成。取締役会の員数は、14人以内、社外取締役の割合を3分の1以上と定め、任期は1年に設定。	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営方針、経営課題</li> <li>事業戦略</li> <li>「サステナブル・ビジョン2030」</li> <li>安全・防災、品質の取り組み</li> <li>品質不適切事案関連</li> <li>人事制度、人材育成</li> <li>重要な投資案件</li> <li>政策保有株式関連</li> <li>研究開発関連</li> <li>合併会社設立関連</li> </ul>
	<b>役割</b>	サステナビリティの観点を含む中長期テーマの進捗状況や各事業の業務執行状況の報告を受け、適正な監督を行う。また、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、持続的な企業価値向上を図るためのコーポレート・ガバナンス体制の構築に取り組む。	
<b>監査役会</b> 2021年度開催回数：15回	<b>構成員</b>	4人。独立社外監査役（2人）を含む。	<ul style="list-style-type: none"> <li>監査方針・監査計画の決定</li> <li>業務・会計監査、関係会社往査結果の共有</li> <li>取締役会など重要会議への出席および内容確認</li> <li>役員との懇談内容の共有</li> <li>重要書類の確認</li> </ul>
	<b>役割</b>	取締役会などの重要会議に出席し、必要に応じて意見を述べるとともに、各部門の業務監査などを通して取締役の職務執行を監査。会社法に基づく会計監査は「有限責任あずさ監査法人」へ委嘱しており、監査役は、会計監査人から監査計画、監査結果の報告を受ける他、定期的に情報交換会を実施。また、内部統制の実効性をモニタリングする内部監査部とも情報交換を実施。	
<b>指名・報酬等諮問委員会</b> 2021年度開催回数：5回	<b>構成員</b>	3人。独立社外取締役（2人）および会長で構成。社外取締役が議長を務める。オブザーバーとして社外監査役1人も参加。	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員報酬制度の見直し</li> <li>役員の指名、選解任の基本方針・基準</li> <li>取締役・監査役候補者の推薦、経営陣の選解任</li> </ul>
	<b>役割</b>	社長からの提案に基づいて、役員指名などの基本方針・基準、後継者計画などについて審議し、取締役会へ答申する。	
<b>統括執行役員会議</b> 2021年度開催回数：32回	<b>構成員</b>	12人。取締役を兼務する者を含む。会長および社内監査役2人も参加し、意見を述べることができる。	取締役会の議題と同様
	<b>役割</b>	取締役会決議事項の事前審議と、取締役会より委任された業務執行に関する事項を決定する。統括執行役員会議の下部機関として、企画審議会、管理審議会を設置し、経営に関するリスク管理を行っている。	
<b>サステナビリティ委員会</b> 2021年度開催回数：4回	<b>構成員</b>	13人。統括執行役員会議のメンバーと会長が委員となり、社長が委員長を務める。社内監査役2人も参加し、意見を述べるができる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>マテリアリティ、KPIの進捗報告</li> <li>カーボンニュートラルに向けた取り組み（Scope1,2削減計画など）</li> <li>働き方改革におけるKPI設定など</li> </ul>
	<b>役割</b>	四半期ごとに全社のサステナビリティ活動の進捗を確認し、新たに取り組む課題や全社的なリスクについて議論する。議論内容は取締役会に定期的に報告する。	

<b>企画審議会</b> 2021年度開催回数：9回	<b>構成員</b>	19人。各専門分野および事業部門から委員を選定。企画担当役員が委員長を務める。	<ul style="list-style-type: none"> <li>重要な設備投資案件</li> <li>新事業に関する事項</li> </ul>
	<b>役割</b>	統括執行役員会議の委任に基づき、重要な設備投資、新事業、新会社設立、技術導入、事業提携などの戦略的事項に関して、専門的かつ経営的視点から意見を述べ審議することにより、統括執行役員会議における審議、または決議の効率化および稟議決裁の適正化を図る（関係会社に関する事項を含む）。	<ul style="list-style-type: none"> <li>新会社の設立に関する事項</li> <li>その他の重要な案件（投資、技術導入、事業提携、企業買収など）</li> <li>主要な企画審議会案件のレビュー</li> </ul>
<b>管理審議会</b> 2021年度開催回数：15回	<b>構成員</b>	委員長1人、常任委員4人。	個別の重要な以下の事項
	<b>役割</b>	個別の重要な投融資、債務保証などの事項に関して、専門的かつ経営的視点から意見を述べ審議することにより、統括執行役員会議における審議、または決議の効率化および稟議決裁の適正化を図る。また、同会議における審議または決議の対象とならない事項につき、諸規則の求めに応じた審議、または決裁の効率化を図る。	<ul style="list-style-type: none"> <li>投融資</li> <li>債務保証および保証予約（経営指導念書を含む）</li> <li>第三者のための担保提供</li> </ul>

## 目標とKPI

### <目標>

「コーポレートガバナンス・コード」対応、積極的な情報開示などを通じ、公正で透明性の高いガバナンス体制を構築します。

### <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績（2021年度）
<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンス強化</li> <li>情報開示強化</li> </ul>	1. 取締役会/委員会*の開催回数	1. 実績開示	1. 24回
	2. 1.の役員ごとの出席率	2. 実績開示	2. <a href="#">ウェブサイト</a> に掲出済
	3. 取締役会の実効性評価内容開示	3. 実効性評価内容開示	3. <a href="#">ウェブサイト</a> に掲出済

※ 指名・報酬等諮問委員会

## 体制強化の歩み

当社グループは、コーポレート・ガバナンス強化に継続的に取り組んでいます。

### コーポレート・ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み

年	取り組み内容とその目的
1998	<ul style="list-style-type: none"><li>倫理委員会（現 コンプライアンス委員会）を設置 経営の重点項目として全社的なコンプライアンス活動を推進</li></ul>
2004	<ul style="list-style-type: none"><li>社外取締役を1人選任し、取締役任期を1年に短縮 監督機能の強化と任期短縮による経営責任の明確化</li><li>役員関連規定等諮問会議（現 指名・報酬等諮問委員会）を設置 役員報酬などの決定手続きにおける透明性、公平性を確保</li></ul>
2005	<ul style="list-style-type: none"><li>執行役員制度を導入し、取締役を減員 決定・監督機能と執行機能を分離</li></ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"><li>社外取締役を2人に増員 複数選任による監督機能の強化</li><li>社外役員連絡会を設置 社外役員の機能を活用するため情報交換会を定期的開催</li><li>取締役等指名審議会（現 指名・報酬等諮問委員会）を設置 取締役の選解任などの決定手続きにおける透明性、公平性を確保</li></ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"><li>取締役会全体の実効性について、分析・評価を実施 以後毎年実施し、取締役会の課題抽出と改善活動を継続</li></ul>
2018	<ul style="list-style-type: none"><li>社外取締役を3人に増員、全取締役に占める割合を3分の1に引き上げ 取締役会メンバーの多様性を確保し、さらにガバナンスを強化</li></ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"><li>社外取締役を4人に増員（うち女性1人） 取締役会メンバーの多様性確保をさらに推進</li><li>役員報酬制度の見直し（譲渡制限付株式報酬の導入） 中長期のインセンティブおよび株主との一層の価値共有</li></ul>
2020	<ul style="list-style-type: none"><li>取締役の選任における「決定・監督」と「業務執行」のさらなる分離</li></ul>
2021	<ul style="list-style-type: none"><li>指名・報酬に関する委員会を「指名・報酬等諮問委員会」に改編。諮問機関を一体運営し、機能強化</li></ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"><li>社外取締役を5人に増員</li></ul>

## 経営陣幹部の選解任および取締役・監査役候補者の指名

### 方針

経営陣幹部（取締役を兼務する執行役員）の選解任および取締役・監査役候補者の指名に当たっては、それぞれの責務にふさわしい人格・識見に優れた人物であるかを基本に、役員指名等の基準も勘案の上選考することとし、指名・報酬等諮問委員会の審議を経て取締役会で決定します。

#### (1) 取締役会および監査役会の構成についての考え方

##### ① 取締役会

戦略的な方向付けや重要な業務執行の決定を適切に行うための専門性・スキルと経営陣に対する監督強化に必要な独立性を備えつつ、職歴・ジェンダー・年齢などの多様性も確保しながら、全体としてバランスのとれた体制とするため、取締役会議長を務める会長、社外取締役および執行役員を兼務する取締役で構成します。

取締役会の員数は、「意思決定の迅速性と的確性の確保」「経営の透明性確保」「公正性重視」の考え方のもと、定款において14人以内と定め、社外取締役の割合を3分の1以上としています。

##### ② 監査役会

監査の実効性を確保する観点から、財務・会計の専門性・スキルの他、当社グループの事業に知見を有する人材も含めて構成します。

#### (2) 指名等基準の概要

##### ① 取締役候補者（社外取締役候補者を除く）

経営者としての知識、実績、経験、スキルに加え、全社的視点を備えていること

##### ② 社外取締役候補者

- ビジネス上の示唆や、経営のサポートなど企業価値の向上および監督機能強化に資すること
- 別に定める社外役員の独立性基準を満たしていること

##### ③ 監査役候補者

- 職務の執行の監査などにおいて独立した客観的立場で適切な判断ができること
- 社外監査役候補者は、独立性基準を満たしていること

### 指名等の手続き

公正性および透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として、社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬等諮問委員会を設置しています。指名・報酬等諮問委員会の委員長は、社外取締役が務めます。

指名・報酬等諮問委員会は、役員指名等の基本方針・基準、後継者計画等について、社長からの提案に基づいて審議し、取締役会へ答申します。

### 解任に関する方針と手続き

不正、不当もしくは背信を疑われるような行為があったとき、その他役員としてふさわしくない事由があったときは、指名・報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会で解任を決定します。

## 取締役・監査役の会議出席状況、スキルマトリックス

取締役・監査役の会議出席状況、スキル (2022年6月現在)

	性別	役職	年齢	性別	独立・取締役 (取締役会)	独立監査役 (監査役会)	出席状況 (出席率) 2021年度			当社が求める経験・資力のうち、特に生かすことができるスキル					海外赴任	在任期間	選任理由
							取締役会	監査役会	独立・取締役 (取締役会)	経営全般	事業運営 実務	生産技術 R&D開発	財務・会計	リスク管理 コンプライアンス			
取締役	島田 誠		45歳	男	○	取締役会	19/30(100%)	—	5/30(100%)	○			○	11年	—		
	竹内 謙夫		59歳	男		取締役(行 務責任者)	19/30(100%)	—	—	○	○		○	2年	—		
	高橋 裕和洋		42歳	男			15/30(100%)	—	—	○	○	○		1年	—		
	水崎 弘幸		41歳	男			19/30(100%)	—	—			○	○	2年	—		
	大内 昭		45歳	男			15/30(100%)	—	—		○		○	1年	—		
	中村 剛	○	○	49歳	男	○ (委員長)	19/30(100%)	—	5/30(100%)	○	○		○	5年	経営者としての豊富な経験や幅広い見識を 有するため		
	渡辺 啓史	○	○	73歳	男		19/30(100%)	—	—		○			4年	品質管理分野に精通した学識経験者としての 専門的知能や幅広い見識を有するため		
	阪本 浩然	○	○	42歳	女	○	19/30(100%)	—	5/30(100%)		○		○	3年	品質管理、コンプライアンスおよびサステナ ビリティなどの領域に関する豊富な経験や幅広い 見識を有するため		
藤原 雅博	○	○	71歳	男		18/30(95%)	—	—			○		2年	弁護士としての専門的知能や幅広い見識を 有するため			
鎌田 博司 (兼任)	○	○	44歳	男		—	—	—	○	○	○	○	—	経営者としての豊富な経験や幅広い見識に 加え、バイオ分野やデジタル分野における高い 専門性を有するため			
監査役	飯塚 康広		42歳	男			19/30(100%)	15/30(100%)	—		○	○		4年	—		
	岡本 達幸		41歳	男			15/30(100%)	10/30(100%)	—	○		○	○	1年	—		
	日本 忠之	○	○	49歳	男	オブザーバー	18/30(95%)	15/30(100%)	5/30(100%)		○	○	○	5年	公認会計士としての専門的知能や幅広い見識 を有するため		
入江 明彦	○	○	45歳	男		15/30(100%)	10/30(100%)	—		○		○	1年	上場会社における豊富な取締役の経験や 幅広い見識を有するため			

※ クリックするとPDFが開きます

## | 役員のトレーニング

新任の取締役・監査役に対して、役割・責務に関する説明を行う他、執行役員や取締役就任時に外部研修プログラムへ派遣し、必要な知識の習得を支援しています。

また、新任の社外取締役・社外監査役に対しては、会社の事業・財務・組織などに関する説明を行っています。

さらに、就任後も外部研修プログラムへの参加を支援するとともに、外部講師による講義を開催し、各自が継続的に経営リテラシーを強化できるよう取り組んでいます。

## 役員報酬制度

### 基本方針

当社における役員報酬制度は、株主総会で決議された報酬額の範囲内で、次の方針に従い設計しています。

- ①当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながる動機付けとなること
- ②優秀な経営人材の確保につながること
- ③決定の手続きが客観的で透明性の高いこと

報酬の構成や水準は、当社の経営環境、従業員給与の水準や外部専門機関の調査に基づく他社水準を踏まえて、見直しを行います。

### 金銭報酬（業績連動部分含む）

#### （1）金銭報酬の構成

取締役（社外取締役を除く）の金銭報酬は、月例の固定報酬とし、次の二つにより構成します。

- ①取締役の役位別（代表取締役、取締役）報酬
- ②兼務する執行役員の役位別報酬

#### （2）「兼務する執行役員の役位別報酬」

- ①「役位別の定額部分」および「前年度の全社業績評価および担当部門業績評価を反映させた短期インセンティブ部分」で構成します。
- ②全社業績評価の業績指標（KPI）は、主要な経営指標である連結営業利益とし、具体的な目標設定額については、指名・報酬等諮問委員会に諮問し、その答申を踏まえ取締役会にて決定します。
- ③担当部門業績評価は、営業利益やROAの改善度などの各部門業績を総合的に勘案して決定します。
- ④全社業績評価および担当部門業績評価を基に指名・報酬等諮問委員会において定められた計算式を用いて、個人別の報酬額を算出し、取締役会において決定します。
- ⑤取締役会長の報酬は、その職務に鑑み、社長執行役員の報酬に準じます。

### 株式報酬

持続的な企業価値向上へのインセンティブを高め、株主との一層の価値共有を推進するため、報酬における一定の割合を非金銭報酬として、譲渡制限付株式報酬（業績非連動・事前交付型）を年1回付与します。

### 報酬の支給割合

執行役員を兼務する取締役の報酬は、企業価値向上へのインセンティブが適切に働くように設計することとし、執行役員の役位別定額部分、短期インセンティブ部分、非金銭報酬の割合は7：2：1を目安とします（KPI100%達成の場合）。（2022年7月より新制度に移行）

### その他

- （1）社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、定額の金銭報酬のみとします。
- （2）監査役の報酬は、各監査役の職務および責任に応じた定額の金銭報酬のみとし、その役割と独立性の観点から、監査役の協議により決定します。
- （3）取締役会の諮問機関として、構成員（委員）の過半数を社外取締役とする指名・報酬等諮問委員会を設置し、報酬決定の透明性、客観性を確保します。指名・報酬等諮問委員会は取締役会の諮問を受け、役員報酬の体系、水準、算定方法に加え、役位別報酬の一部を構成する全社業績評価の目標設定額などについても審議します。取締役会は指名・報酬等諮問委員会の答申を踏まえ、個別の報酬額を最終決定します。

## 役員報酬制度の見直し

2021年度の取締役会において、役員報酬を巡る社会的動向や業績向上への適切なインセンティブなどに関する検討を踏まえ、役員報酬制度の一部見直しを行いました。見直しの主な内容は以下の通りで、2022年7月より実施しています。

### (1) 報酬の構成割合

- 役員別基本報酬の割合を引き下げ、短期インセンティブ報酬の割合を引き上げる。
- 見直し後、役員別基本報酬、短期インセンティブ報酬、長期インセンティブ報酬（譲渡制限付株式報酬）の割合は、6：3：1を目安とする。

### (2) 短期インセンティブ報酬の構成割合

短期インセンティブ報酬に反映させる全社業績と担当部門業績の割合は、次の通りとする。

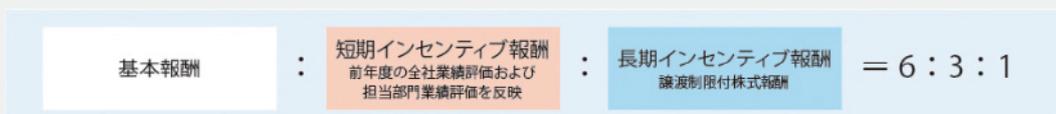
- 代表取締役および役付取締役：全社業績のみ
- 取締役：全社業績 2、担当部門業績 1
- 執行役員（専任）：全社業績 1、担当部門業績 2

### (3) 短期インセンティブ報酬の業績指標

全社業績の評価に用いる業績指標を「2025中期経営計画」の目標と連動させ、営業利益からEBITDA\*に変更する。

※ Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortizationの略で、企業の利益水準を示す指標の一つ

### 報酬の支給割合



## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能をさらに向上させることを目的として、外部機関の助言を得ながら2021年度の実効性に関する分析・評価を実施しました。その概要は以下のとおりです。

### 実効性分析・評価の方法

- 対象者：取締役および監査役全員
- 方法：アンケート（約40問）を実施し、回答は業務を委託する外部機関に直接行う方法とした。
- 分析・評価：外部機関からの集計結果報告を踏まえた上で、取締役会において実施した。

### 評価結果の概要

- 取締役会の員数や社内・社外の比率、議長の議事運営については、おおむね適切との評価が得られた。
- 前回抽出した五つの課題（①安全・防災、品質保証などのリスク管理対応、②内部監査機能強化、③中長期テーマへの取り組み、④後継者計画と選任手続きへの取り組み、⑤議事運営のさらなる効率化）に取り組んだ結果、一定の成果、改善があったことを確認した。
- 一方で、上記③、④、⑤については、相対的に評価が低かった点で、グループガバナンス強化とともに今後の課題とした。また、上記①についても、継続的な取り組みによる一層の改善を図るため、引き続き今後の課題とした。

## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能をさらに向上させることを目的として、外部機関の助言を得ながら2021年度の実効性に関する分析・評価を実施しました。その概要は以下のとおりです。

### 実効性分析・評価の方法

- (1) 対象者：取締役および監査役全員
- (2) 方法：アンケート（約40問）を実施し、回答は業務を委託する外部機関に直接行う方法とした。
- (3) 分析・評価：外部機関からの集計結果報告を踏まえた上で、取締役会において実施した。

### 評価結果の概要

- (1) 取締役会の員数や社内・社外の比率、議長の議事運営については、おおむね適切との評価が得られた。
- (2) 前回抽出した五つの課題（①安全・防災、品質保証などのリスク管理対応、②内部監査機能強化、③中長期テーマへの取り組み、④後継者計画と選任手続きへの取り組み、⑤議事運営のさらなる効率化）に取り組んだ結果、一定の成果、改善があったことを確認した。
- (3) 一方で、上記③、④、⑤については、相対的に評価が低かった点で、グループガバナンス強化とともに今後の課題とした。また、上記①についても、継続的な取り組みによる一層の改善を図るため、引き続き今後の課題とした。

### 課題と今後の取り組み

取締役会は、以下の取り組みを通じて、取締役会全体の実効性向上に努めます。

#### (1) 安全・防災、品質保証などのリスク管理対応

- ・ リスクマネジメント委員会の活動を監督するなど、グループ全体のリスク管理体制をさらに充実させる。
- ・ 安全・防災マスタープランの実行および品質保証マネジメント体制の再構築について進捗を監督し、実効性を確保する。

#### (2) DX、人材戦略など中長期テーマの議論充実

- ・ 年間計画で設定したテーマを冒頭で扱い、議論の充実を図る。
- ・ 取締役会以外の場の活用やサステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会との連携を強化する。

#### (3) 最高経営責任者の後継者計画と選任手続きに関する取り組みのさらなる充実

指名・報酬等諮問委員会より活動報告を受けするなど、透明性、公正性の一層の確保を図る。

#### (4) 取締役会の議事運営のさらなる効率化

運営に関し以下の見直しを行い、一層の効率化と重要案件における十分な審議時間の確保を図る。

- ・ 資料の事前配布時期の早期化と事前説明の充実化
- ・ 説明の効率化

#### (5) グループガバナンスの強化

新設のグループ経営管理部よりリスク管理をはじめとするグループ会社の経営管理に関する報告を受け、適切な関与を行う。

### 特集：社外取締役座談会



「統合報告書2022」社外  
取締役座談会

PDF



## 政策保有株式

当社は、政策保有株式を中長期的な企業価値向上の効果や経済合理性などさまざまな観点から定期的に検証し、その意義が認められなくなった銘柄については、適宜適切に売却していく方針です。一方で、重要な取引先との安定的な取引関係維持・強化などが当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合には、当該取引先の株式を保有することがあります。なお、取締役会は、毎年、政策保有株式について、将来の事業戦略や事業上の関係などを含め、個別に検証を行い、保有継続の可否を判断しています。

また、政策保有株式の議決権行使については、当該取引先の状況や議案内容を深く検討するとともに、必要がある場合には、当該取引先と対話を行うなどして、当該取引先および当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否かなどを確認した上で、総合的に判断しています。

取締役・監査役の会議出席状況、スキル(2022年6月現在)

	社外	独立	年齢	性別	指名・報酬等 諮問委員会	各会議体の 議長	出席状況(出席率) 2021年度			当社が求める経験・素養のうち、特に生かすことができるスキル					海外経験	在任期間	選任理由
							取締役会	監査役会	指名・報酬等 諮問委員会	経営全般	事業運営・ 営業	生産技術・ 研究開発	財務・会計	リスク管理・ コンプライ アンス			
取締役			65歳	男	○	取締役会	19/19回(100%)	—	5/5回(100%)	○			○		11年	—	
			59歳	男		統括執行 役員会議	19/19回(100%)	—	—	○	○			○	2年	—	
			62歳	男			15/15回(100%)	—	—	○	○	○			1年	—	
			61歳	男			19/19回(100%)	—	—				○	○	2年	—	
			65歳	男			15/15回(100%)	—	—		○			○	1年	—	
	○	○	68歳	男	○ (委員長)		19/19回(100%)	—	5/5回(100%)	○	○			○	5年	経営者としての豊富な経験や幅広い見識を有するため	
	○	○	73歳	男			19/19回(100%)	—	—			○			4年	品質管理分野に精通した学識経験者としての専門的見地や幅広い見識を有するため	
	○	○	63歳	女	○		19/19回(100%)	—	5/5回(100%)		○				3年	企業倫理、コンプライアンスおよびサステナビリティなどの分野に関する豊富な経験や幅広い見識を有するため	
	○	○	71歳	男			18/19回(95%)	—	—					○	2年	弁護士としての専門的見地や幅広い見識を有するため	
	○	○	64歳	男			—	—	—	○	○	○		○	—	経営者としての豊富な経験や幅広い見識に加え、バイオ分野やデジタル分野における高い専門性を有するため	
監査役			63歳	男			19/19回(100%)	15/15回(100%)	—					○	4年	—	
			61歳	男			15/15回(100%)	10/10回(100%)	—				○	○	○	1年	—
	○	○	69歳	男	オブザーバー		18/19回(95%)	15/15回(100%)	5/5回(100%)				○	○	○	5年	公認会計士としての専門的見地や幅広い見識を有するため
	○	○	65歳	男			15/15回(100%)	10/10回(100%)	—					○	1年	上場会社などにおける豊富な監査役の経験や幅広い見識を有するため	

# 社外取締役座談会



## 社外取締役 中村 勝

1977年に住友商事(株)に入社。以来、同社で理事、執行役員、常務、専務、顧問などを務め、2017年に当社社外取締役に就任。経営者としての豊富な経験や幅広い見識を生かしている。

## 社外取締役 磯貝 恭史

1987年より、大阪大学、神戸大学、流通科学大学などで助教授・教授を務め、2018年に当社社外取締役に就任。品質管理分野に精通した学識経験者としての専門的見地や幅広い見識を生かしている。

## 社外取締役 桜木 君枝

1981年、現(株)ベネッセホールディングスに入社。その後、企業倫理・コンプライアンス室長を務め、常勤監査役に就任。2019年、当社社外取締役に就任。企業倫理、コンプライアンスおよびサステナビリティなどの分野に関する豊富な経験や見識を生かしている。

## 社外取締役 播磨 政明

1977年より裁判所判事補。その後、弁護士として播磨法律事務所(現 伏見町法律事務所)を開設。2020年に当社社外取締役に就任。弁護士としての専門的見地や幅広い見識を生かしている。

**播磨** 私は就任して2年が過ぎましたが、自由に発言できていると感じます。取締役会への付議基準が上げられたので、意思決定が必要な議題に絞り込んで、課題を議論するという方針になっています。

**中村** 取締役会以外にも月に2回、社外取締役への議題の事前説明と、それに対する質問の機会が設けられています。取締役会で内容確認の質問に時間をかけず、本質的な議論が増えたと感じます。ここ3、4年は、社外取締役に共有される情報量も増えました。

**桜木** 話しやすい雰囲気を作ってくださいることもあって、つい、非常に長時間にわたって議論が白熱し、気が付いたら外が真っ暗ということも…(笑)。次まで持ち帰り、ということもあります。良い雰囲気の体制です。

一方で、中長期的な経営戦略の議論にはもっと時間を割いていくべきだとも思います。本来の取締役会の目的は、中長期的な経営戦略や事業ポートフォリオ戦略、それに対する投資戦略などがメインであるべきです。「サステナブル・ビジョン2030」(以下、長期ビジョン)と「2025中期経営計画(2022~2025年度)」(以下、「2025中計」)の発表に際し、当然取締役会ではそういった議案は増えてきてはいましたが、今後はもっとそこに時間をかけたほうが良いと思います。

**磯貝** 取締役会で将来についての議論が少なかったもので、なぜしないのかと問い掛けをしたことがありますが、その結果、そうした議論も増加しています。全体として長期的な話題を議論する雰囲気は出てきたとはいえ、おっしゃる通りさらに充実させる必要がありますね。

**中村** この3年間は火災事故や品質不適切事案などの議論に長い時間を割いてきました。当然必要なことで、議論を重ねたからこそ一定以上の対策を講じることができたと思っていますし、今後も継続して議論はしていきます。一方で長期ビジョンや「2025中計」をスタートしたということで、取締役会でもESG、DX、事業ポートフォリオなどの中長期的な視点での議論にシフトしていくよう、働き掛けていきたいですね。

**磯貝** その通りです。また、監査役と年に2回、自由に討議する会議があり、年間の監査計画や社長とどういった議論があったかなどを情報共有をしていますが、大変有意義ですので、今後はその頻度を上げていくことも課題だと思っています。

ことがあり、本当に理念が生きていると感じます。

**播磨** 2022年6月にはさらに、取締役10人中5人が社外取締役となりましたね。モニタリング機能は、より強固になりつつあると思います。ただ、ダイバーシティの観点から、まだまだ女性が少ないことや、外国人がいないことが課題ですね。

**中村** スキルの多様性確保も重要ですね。社内取締役はほとんどが社内で育ってきた方ですので、スキルが偏っている可能性があります。社外取締役はそれぞれ違ったスキルを持っています。今は役割分担してバランスがとれていますが、今後、海外市場にもさらに注力していくとなると、外国人の経験・知見は非常に重要です。今後はそういう視点でも対象者を探していく必要があると思います。

**磯貝** おっしゃる通り、スキルマトリックスの観点での候補者選定は重要です。私自身は品質管理を専門にきて、数々の企業とコンタクトをとりながら、品質と向き合ってきました。その経験とスキルが提言のベースとなっています。

## 「サステナブルな成長を支えるガバナンス」

### ガバナンス体制、 実効性に関する評価

**中村** 私は2017年6月に社外取締役に就任しましたが、当時、社外取締役は2人体制でした。社会のガバナンスに対する要求に応えるために2019年以降、4人体制となり、意見を言いやすくなったと感じたことを覚えています。その意味で、やはり取締役会における社外取締役の人数バランスというのは重要だと改めて認識しました。

**磯貝** そんな中で、2019年に桜木さんが就任されました。

**桜木** はい、私は2019年6月に東洋紡で初めての女性取締役に就任しました。正直、大変大きなプレッシャー

がありました(笑)。

**中村** 女性の目線で、女性活躍に対する意見をしてくださったり、サクセッションプランの作成において、どういう方を候補者とすべきか意見をくださったり、私自身、学びになり刺激を受けています。

**桜木** 製造業に関わった経験がなかったこともあり最初は不安でしたが、温かく迎えていただきました。東洋紡は非常に企業理念を大切に会社だというのが第一印象です。近年、パーパス経営という言葉が盛んに使われていますが、企業理念を踏まえて、東洋紡は何のために存在するのか、ということを経営層が頻繁に話題にされています。私たち社外取締役にもそうした視点から問い掛けがなされる

## 社外取締役座談会

### 火災事故再発防止、品質不適切事案への対応について

**播磨** 先ほど話題に上った火災に起因する安全・防災活動への対処ですが、足元の利益に偏重し過ぎたという見解や、現場と本社に距離感があるのではないかという反省に立って、全てにおいて安全を優先するという組織風土を改めて作ろうとしています。また、現場の方が本社に対し、気軽に意見できるようにしようという方針の下に安全・防災活動を進めてきました。

**磯貝** 品質不適切事案については、社外取締役と監査役からなる対応委員会があり、私たち4人全員がコミットしています。この対応委員会が示した再発防止策については、執行部門によって粛々と対応されて、いずれも一定の成果が出ていると言えます。

**播磨** 2021年度の実効性評価の中に「内部監査機能強化」という課題もありました。過去の内部監査部は経理出身者が多く、全体的な監査を担当していますが、財務的なチェックが中心でした。品質に関して内部監査機能が弱いという課題があり、財務的な知見だけでなくさまざまな知見を持つ人材を集め、体制を強化すべきと提言しました。また、内部監査部門に執行役員を担当としてつけてほしいとも要望し、実現しました。現在は、取締役会に定期的に内部監査の状況を直接報告する仕組みとしています。

**中村** 安全・防災と品質不適切事案への対応については、「リスクマネジメント委員会」を設置し、リスク管理を一層強化し、一定の対策を講じられたと評価しています。「2025中計」においても、安全・防災と品質に取り組むことを

施策として掲げています。執行部門が全力で取り組んでいく姿勢を見ているし、私たちとしても取締役会を通じて状況を適切に把握して、助言、モニタリングをしていきたいと思っています。

**磯貝** 事業部制の会社の場合、互いが競争する状況になり、情報の共有がなされないことがあります。その結果、利益追求に走ってしまい、品質問題等に発展する事例も多く見てきました。今後、デジタル化の進歩に伴い事業部間のつながりを作りやすい環境になっていきます。こういった流れを、体質を変えるための機会と捉え、引き続き徹底的な品質管理に取り組んでいただきたいと思います。

### 「サステナブル・ビジョン2030」、 「2025中期経営計画」について

**桜木** 長期ビジョンを発表し、これでようやく会社として次のステップを目指すということが明文化・共有されたことと捉えています。長期ビジョンは「人と地球」のために取り組むべきことを掲げたものであり、固定的に考え過ぎず、東洋紡を取り巻く環境変化に対して柔軟に対応していくべき、との決意表明でもあると思っています。ですので、現時点で描いた2030年の未来設計図に決して固執しないで、必要に応じて見直しをしながら長期ビジョンを具体化していったほしいと思います。

**播磨** 長期ビジョンで掲げた五つの社会課題の一つ、「従業員のウェルビーイング」に関しては、「現場が主役」であり、従業員の安全が確保され、誇りとやりがいを持つような会社にするという目標を立てていますが、私はこれ

に非常に期待しています。火災事故や品質不適切事案を受けて、経営層から働き掛けはしているものの、現場と経営層の間にまだ距離があると感じる時もあります。ぜひこの長期ビジョンで掲げているような「従業員のウェルビーイング」を本質的に実行し、風通しを良くしたいと思います。それが、全ての戦略の基本になるのではないのでしょうか。

**桜木** そうですね。それとやはり東洋紡の組織風土を考えると、品質問題が起きた背景として、「内向きの体質」ということもあるのではないのでしょうか。それが完全に払しょくされたとは言い切れないと思います。従業員一人一人が自律して、会社の中だけではなく、広く日本全体、あるいは世界を見渡して、その変化を自分の目で捉えることが重要だと思います。そこから翻って東洋紡を見る視点を持たないと、なかなか本来の意味でのサステナブル・ビジョンになり得ないということを強く感じています。

今の世の中の流れは、根本的には、東洋紡の企業理念や思考に非常に親和性が高いと思いますので、ぜひ社会からの視点をしっかりと取り入れて事業や仕事に取り組んでもらえれば、と思います。

**磯貝** 長期ビジョンや「2025中計」を見ていて改めて思いましたが、東洋紡は本当に真面目な会社で、何事にも真剣に取り組む印象があります。

研究所の発表を聞く機会がありますが、こんな技術があるのか、と驚くような素晴らしい尖った技術を持っていますよね。例えば海水を淡水化し生活用水とする膜や、浮体式洋上風力発電に活用できるスーパー繊維など、応用展開の可能性のある製品がたくさんあります。

最近では「サステナブル食品」なども研究開発していると聞いて、「えっ、東洋紡が食品!？」と驚きました(笑)。

**中村** そうなんです。課題は、良い技術をどうやって市場に届け、事業として成功させるかということです。性能が高いものが必ずしも受け入れられるわけではない。プロダクトアウトの発想ではなく、マーケットから解を導いていかなければならないと思います。

**磯貝** そのためには、オープンイノベーションや協業といった形で、パートナーを見つけてくるという点も重要ですね。

**中村** 変化のスピードが速いので、技術も他社に追い付かれないようにその開発を加速しなければなりません。また、新たなビジネスモデルを作ることも必要です。

### 長期的な成長に向けて

**桜木** 今回の長期ビジョンと「2025中計」については、数字に対するこだわりが一番印象的でした。やはり長期的な成長を描くのであれば売上高や営業利益といった数字に関しては高い目標を掲げることが重要です。そして、それを達成することへのこだわりも大切です。

**中村** 製造業として、繊維事業を縮小しフィルム事業が立ち上がっていくまでの経緯を社長は「サバイバル」と呼んでいますが、かなり我慢を強いられる期間が長くありました。その時に、経営層の考え方として、足元の利益追求主義になってしまっていたために、利益が少しでも出ればよしとする、といった風潮もあったと思っています。だからこそ長期的な視点で物事を見た時に、どうしても堅い目標になりがちでした。

**播磨** 投資家を含め外部からは、東洋紡にはもっと成長してほしい、成長するだけの素材があるはずだと期待されています。

**中村** 私たちもそれは非常に感じていて、長期ビジョンや「2025中計」の議論の中でも、目標数字に関しては提言をさせてもらいました。三菱商事(株)とのジョイントベンチャー設立も予定していますが、今まであまり積極的ではなかったM&Aなど、よりダイナミックな戦略で将来を描けないかという観点でも提言しました。それを踏まえて、統括執行役員会議でも何度も討議していただいて、チャレンジングかつ、現実的に達成できるだろうという目標数字を発表するに至りました。

**磯貝** ようやくサバイバル思考を脱却して、サステナブルな成長志向になってきた。これまで時間をかけて育ててきた事業が収益性を確保できるようになってきたと思います。

**中村** はい、時間をかけて議論をしてきましたので、ぜひこの目標を実現してもらいたいと思っています。そのための体制は構築されていますので、従業員の皆さんには、さらにマインドをオープンにさせていただいて、いかにしたらお客さまに喜んでいただけて、利益を出すことができるか、まさに『順理則裕』ですよね。その部分をもっと活発に議論してもらい、達成に向けて頑張ってくださいたいです。私たちもそのサポートをしていけるよう全力を尽くします。



# コンプライアンス

## マテリアリティ

関連するESG : S G

コンプライアンス (品質を含む)



## マネジメントアプローチ

### 考え方・方針

当社グループは、『順理則裕』の企業理念の下、「なすべきことをする、なすべからざることはしない」をコンプライアンスの核としています。

また、「東洋紡グループ企業行動憲章」で宣言した原則に基づき、従業員が守るべきルールを具体的に分かりやすく「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」にまとめグループ従業員の理解の促進とルールの周知徹底を図っています。



「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」

1. 持続可能な社会への貢献
2. 企業秘密の取り扱い
3. 個人情報の取り扱い
4. 公正な取引の実施
5. 下請事業者との適正な取引
6. 責任ある調達・物流
7. 輸出入貨物の管理と無申告輸出入の防止
8. 安全保障貿易管理（輸出管理）に関するルール
9. 贈答接待の取り扱い（腐敗防止）
10. 政治献金等の取り扱い
11. 知的財産
12. 適正な経理処理
13. 契約締結
14. 与信管理に関するルール
15. 適時・適切な情報開示
16. インサイダー取引の禁止
17. 人権の尊重
18. 品質と安全性の確保
19. 製品・サービスに関する情報提供
20. 品質データ等の適切な取り扱い
21. 研究開発活動に関するルール
22. お客さま対応
23. 職場における多様性の尊重
24. ハラスメントの防止
25. 安全・衛生
26. 適正な労働時間管理
27. 地球環境に配慮した事業活動
28. 社会貢献の推進
29. 保安・防災
30. 海外赴任・出張時の注意義務
31. 反社会的勢力等への対応
32. サイバーセキュリティの確保
33. 社会のルール

#### 関連するポリシー・指針など

[「東洋紡グループ人権方針」については、こちらをご覧ください](#) >

[「個人情報保護法」については、こちらをご覧ください](#) >

[「贈収賄防止ポリシー」「お取引さま等からの贈答接待に関する考え方」については、こちらをご覧ください](#) >

[「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」については、こちらをご覧ください](#) >

[「開示等の求めを受け付ける方法」については、こちらをご覧ください](#) >

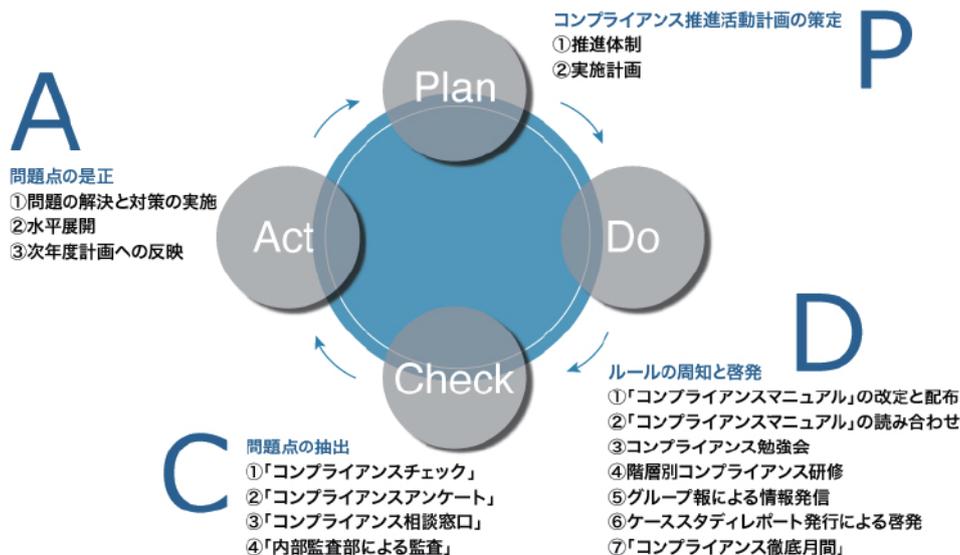
[「公的研究費の運営・管理体制」については、こちらをご覧ください](#) >

## 推進体制

統括執行役員会議のメンバーが委員となり、経営の観点からグループ全体のコンプライアンスを推進するコンプライアンス委員会と、その下に具体的な取り組みを検討するコンプライアンス推進委員会を置き、法務・コンプライアンス部がグループ全体にわたって法令順守を推進します。

2021年度は、コンプライアンス委員会を2回、コンプライアンス推進委員会を4回開催し、「コンプライアンス意識を高める雰囲気づくり」をキャッチフレーズに教育、研修、予防措置の実効性向上に取り組みました。

### コンプライアンス推進サイクル



### コンプライアンス相談窓口

当社グループは、グループ全従業員を対象とした内部通報窓口およびコンプライアンス相談窓口を設置しています。職場での法令違反行為や不正行為、競争法に違反する行為や贈収賄・横領などのあらゆる腐敗行為、いじめ・ハラスメントなどに関する通報・相談を受け、問題の早期発見や是正および未然防止に努めています。相談窓口を安心して利用できるよう、相談者の氏名などのプライバシーを守ること、相談・通報により相談者に不利益が生じないことを保証し、匿名での相談も受け付けています。

2021年度は相談窓口の認知度向上に向けて利用案内シールを作成し、職場内で配布しました。

また、2020年度に発覚した品質不適切事案において社内相談窓口が活用されなかったことを受け、2021年10月、社外専門サービス会社を活用した企業倫理ホットラインを開設しました。

#### 相談の対象となる項目

- (1) 法令や社内規定、ルールなどについての違反・不正行為
- (2) コンプライアンスマニュアル「社員行動基準」に反する行為
- (3) 職場における各種ハラスメント
- (4) その他コンプライアンス上の問題で判断に迷った相談 など

#### コンプライアンス相談窓口の種類

- (1) 社内相談窓口
- (2) 社外専門サービス会社窓口（企業倫理ホットライン）
- (3) 社外弁護士窓口
- (4) 監査役窓口

2021年度の相談件数は62件（うち企業倫理ホットラインへの相談件数は7件）でした。内訳として、コミュニケーション、労務管理が最も多く、次いでパワハラ疑いが続きました。相談の内容に応じて、問題が認められた場合は是正措置や処分の勧告、相談者へのアドバイスや質問に対する回答などを行いました。

「コンプライアンス相談窓口（内部通報窓口も含む）」相談件数

(件)

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
15	32	35	37	62

相談内容（2021年度）

(件)

相談内容	件数
コミュニケーション、労務管理	14
パワハラ疑い	10
品質・データ関連	5
社内制度、ルールなどに関する質問・意見	5
新型コロナウイルス、ワクチン関係	4
労働時間関係、過重労働など	3
いじめ・嫌がらせ	2
経理処理	2
通報制度、仕組みなどについての問い合わせ	2
労働安全関係	1
情報の取り扱い	1
法令違反疑い	1
その他	12
合計	62

[「人権の尊重/苦情処理・内部通報制度の設置」については、こちらをご覧ください >](#)

[「人材マネジメント/ハラスメント防止の取り組み」については、こちらをご覧ください >](#)

## 目標とKPI

### <目標>

従業員一人一人が法令・ルールを順守し、透明性のある適切な対応を行い、倫理的な企業風土・文化を醸成します。

### <KPIと実績>

取り組み項目	目標	実績（2021年度）
<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス意識の向上</li> </ul>	コンプライアンスアンケートの比率改善 コンプライアンスを重視している会社か ミニスタディの認知度	そう思う、まあそう思う 79%（前年度比▼9%）※1 毎回読んでいる、ときどき、興味のあるテーマを読んでいる 78%（前年度並み）
	コンプライアンス勉強会、各種研修の充実 コンプライアンス勉強会（管理者）、各種研修の実施回数	コンプライアンス勉強会：10回開催＋全従業員向け動画配信 各種研修：21回開催
<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス相談窓口の認知度・活用</li> </ul>	コンプライアンスアンケートの比率改善 コンプライアンス相談窓口の認知度 利用のしやすさ	87%（▼5%） 使ってみたい、どちらともいえない 93%（▲4%）※2
	対応件数の開示	62件
<ul style="list-style-type: none"> <li>重大な法令等の違反件数</li> </ul>	0件/年	0件

※1 2021年10月、アンケート回答項目に「どちらともいえない」を追加（参考：「どちらともいえない」は17%）

※2 アンケート回答項目は、「使ってみたい」「どちらともいえない」「使いたいとは思わない」の3項目

## 教育・啓発活動

### コンプライアンスマニュアルの改定・周知

全てのグループ従業員の理解の促進とルール周知徹底を行うため、「東洋紡グループ企業行動憲章」で宣言した原則に基づき、従業員が守るべきルールを具体的に分かりやすく解説した「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」を作成しています。毎年、コンプライアンス徹底月間にマニュアル（和・英版）を改定し、配布するとともに、海外の各拠点においては、編集を加えた現地版を作成しています。各職場では、マニュアルの読み合わせを通して「東洋紡グループ企業行動憲章」を周知しています。コンプライアンスマニュアルの項目には、贈収賄や不正競争防止を含む腐敗防止、安全・衛生、適正な労働時間管理などが含まれていません。

### コンプライアンス徹底月間の啓発活動

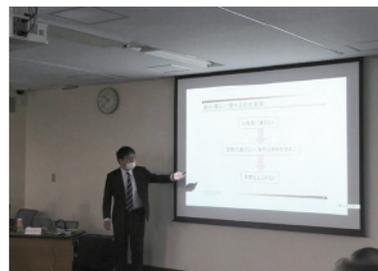
2021年度、社長、担当役員から動画メッセージ（安全、品質、コンプライアンス）を配信しました。また、ポスターやデジタルサイネージを使用して、コンプライアンス相談窓口を周知しています。

### コンプライアンス勉強会の開催

2021年度は、東洋紡全ての事業所、関係会社37社の管理者層（部長、マネジャー、課長などの管理職や係長など）を対象としたコンプライアンス勉強会を10回開催しました。なお、新型コロナウイルス感染症対策として、リモートを併用した開催としました。コンプライアンス部門、品質保証部門、IT部門のメンバーが講師となり、不正防止のための管理者の役割、ハラスメントの予防、サイバーセキュリティなどをテーマとし、1,084人が受講しました。また、勉強会の内容を一般従業員向けに編集した動画を作成し、グループ会社も含めて配信しました。

### 各種研修

管理職、新入社員、営業職、海外赴任者などの階層別、職種別を対象とした研修の中でコンプライアンス教育を実施しています。2021年度は、各種研修を合わせて21回実施しました。当社の重要課題である安全、品質、コンプライアンスをテーマとして、当社管理職を対象とした討議型の研修を2021年度から新たに開始しました。



贈答・接待に関するセミナー

### ケーススタディ・レポートの発行

違反事例をケーススタディ形式で啓発する「コンプライアンスミニスタディ」（毎月）や、東洋紡グループ内の身近な事例を基にした「注意喚起レポート」（不定期）を発行しています。

## アンケートの実施

毎年、コンプライアンス徹底月間に無記名のアンケートを実施しています。アンケートにおいては、倫理、安全、品質、企業秘密、ハラスメント、組織風土、相談窓口の利用などに関するコンプライアンス意識調査や職場におけるコンプライアンスリスクの状況確認を行っています。

2021年度は6,765人の従業員から回答がありました。アンケートの分析結果については、全従業員に開示するとともに、記載された個別の問題や課題について、記入者が特定されない形で関連部門とも情報共有し、状況改善や問題の防止に役立てています。

## 腐敗防止に対する取り組み

当社グループは、贈収賄などのあらゆる形態の腐敗行為の防止をコンプライアンスの重要課題の一つとして位置付けています。特に贈収賄については、ポリシーや規程のほか、贈答接待を行う場合の判断や金額基準などの具体的ルールを記載したガイドラインを定め、コンプライアンスマニュアルへの記載や各種会議、研修などでの説明を通じて、周知徹底を図っています。また、お取引先さまとの公正で健全な取引関係を構築するため、贈答接待を受ける場合のルールとして、金銭・金銭同等物の受領や社会通念の範囲を超える贈答接待については辞退するとともに、贈答接待を受けた場合の受領報告制度を導入しています。

2021年度は、腐敗行為に関する法令違反や行政処分、従業員の解雇、罰金・課徴金などはありませんでした。

また、2021年度には、全社リスクマネジメント活動の一環として、リーガルコンプライアンスリスクに関するアセスメントを実施しました。各種リスクシナリオをベースとして、影響度と発生可能性の2軸で評価した結果、各事業部門において贈収賄などの腐敗リスクは相対的に低いことが確認されました。

[「東洋紡グループ贈収賄防止ポリシー」は、こちらをご覧ください](#) >

# リスクマネジメント

▼ マネジメントアプローチ ▼ データ・セキュリティ、プライバシー ▼ BCP (Business Continuity Plan : 事業継続計画)

## マネジメントアプローチ

### リスクに関する考え方

当社グループでは、リスクマネジメント活動の基本姿勢を示した「リスクマネジメント基本方針」を制定するとともに、事業活動全般にわたって脅威となり得るさまざまな危機を想定し、それぞれのリスク特性に応じた適切な方法でリスク管理を実施しています。また、緊急時においては、直ちに担当執行役員の指揮下に対策本部を設置し、迅速な対応により速やかに危機を収束させます。これらの体制の整備と取り組みを通して、お客さま、地域の方々、株主などステークホルダーの皆さまからの信頼を確保するよう努めています。

#### <リスクマネジメント基本方針>

成長を目指し挑戦を続けるために企業価値の毀損を防ぐべく、次の通りとする。

#### 1. 社会的責任

順理を实践するため、企業活動を通じて世の中の期待に応えること

#### 2. CSV

則裕を实践するため、社会のサステナビリティに貢献する中で東洋紡グループの持続的成長性を高めること

#### 3. 管理層の従業員に対する責務および従業員の責務\*

管理層は従業員が安心して働ける環境を作り、各員は「自分ごと」として企業価値を守ること

※ 方針3については、全従業員が主体となり「安心して働ける環境」を作るべきであるものの、環境整備の一義的責任は管理層にあるとの考えを社外ステークホルダーに明示する意図から、「管理層」との主語を明記。

## 事業等のリスク

当社グループの経営成績および財政状態などの状況に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主なリスクは以下の通りです。ただし、記載したリスクは当社グループに関する全てのリスクを網羅したものではありません。

なお、以下のリスクのうち、将来に関する事項は、2021年度末時点において当社グループが判断したものです。

### <既発生もしくは発生の蓋然性の高いリスク>

- (1) 災害・事故・感染症の発生
- (2) 政治・経済情勢のさらなる悪化
- (3) 第三者認証登録内容における不適切行為など

### <中長期的なリスク>

- (4) 原材料の購入
- (5) 製品の欠陥など
- (6) 人材の確保
- (7) 気候変動
- (8) 環境負荷
- (9) 情報セキュリティ
- (10) 法規制およびコンプライアンス
- (11) 海外での事業活動
- (12) 訴訟

### <財務リスク>

- (13) 為替レート的大幅変動
- (14) 金利の大幅上昇
- (15) 株価の大幅下落
- (16) 固定資産の減損

詳細は「[有価証券報告書](#)」の「[事業等のリスク](#)」をご覧ください。▶

## リスク管理体制

当社グループは、2021年4月1日に、グループ全体のリスクを一元的に管理することを目的として、社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置しました。本委員会は、統括執行役員会議メンバーおよび委員長が指名したメンバーで構成され、設置初年度である2021年度は4回開催しました。

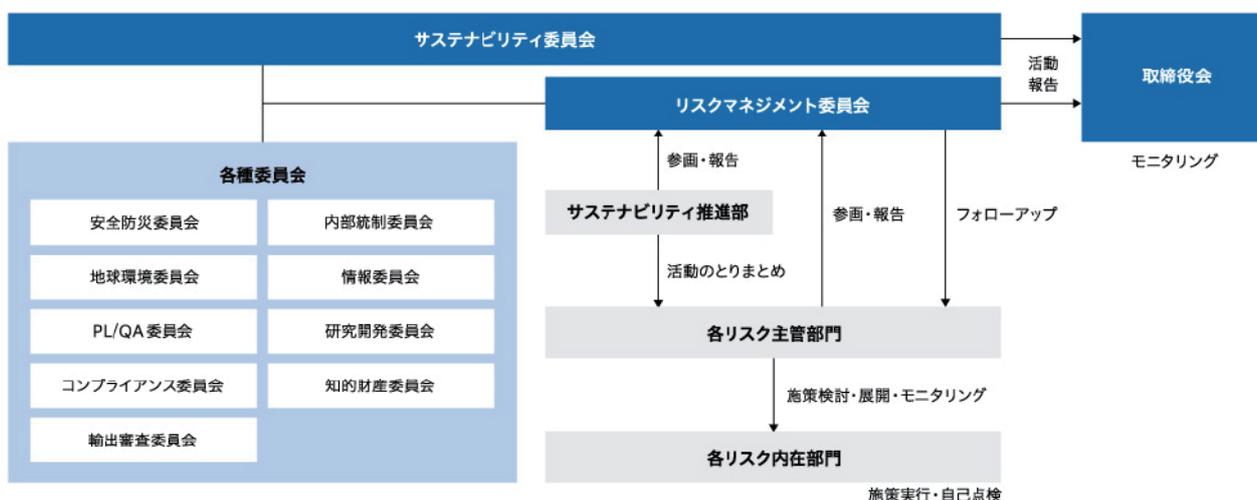
本委員会では、リスクマネジメント活動（特定・分析・評価・対応）を統括する他、グループ全体のリスク管理に関する方針を策定し、実効的かつ持続的な組織・仕組みの構築と運用を目指すことにより、リスク管理体制の強化に努めています。

2021年度は、設計した仕組みを運用し、リスク低減に向けた活動を推進するとともに、当社単体レベルでのリスクマネジメントの実現および個別リスクの低減活動を開始しました。

まず活動の起点として、全社的なリスクに関するアセスメントを実施しました。各種リスクシナリオをベースとして、影響度と発生可能性の2軸で評価した結果に基づき重視すべき全社重大リスクを抽出し、今後定期的にモニタリングします。

経営として全社的なリスクを把握し未然予防・早期発見に努めるとともに、再発防止策などを全社で進める体制を構築するため、業務と役割に即した自律的なリスクマネジメント活動の定着を推進しています。

### 管理体制・プロセス



# データ・セキュリティ、プライバシー

マテリアリティ	
関連するESG : S G	
データ・セキュリティ、プライバシー	

## データ・セキュリティ、プライバシーに関する考え方

社会のデジタル化が加速し、情報の持つ意味合いが重要性を増す中で、必要な情報を活用して製品や技術の開発を進め、社会や環境に貢献する価値を創り続けていくことは、企業存続の鍵となります。

また一方で、情報の取り扱いが不適切であれば、機密情報の漏洩や情報システムの停止による販売機会の損失や、個人情報・顧客情報の流出による法的・社会的な制裁と企業ブランドの失墜など、大きな被害や影響をもたらします。

当社グループが、情報を正しく・安全に取り扱い、持続的な成長を果たしていくとともに、人々から信頼される企業としてあり続けるため、「情報セキュリティポリシー」を策定し、全情報資産の適切な管理・活用に努めています。

2021年度には、情報セキュリティポリシー解説動画、管理者・利用者向けガイドラインや研修動画の配信などを通じ、基本ルールを周知しました。

当社グループ会社の（株）東洋紡システムクリエートは、ISO 27001<sup>\*</sup>を取得し、情報セキュリティマネジメントが適切に運用されていることを確認するため、ISO27001に基づく外部監査を年に1回受審しています。同社は、業務委託に基づき当社5事業所（本社、総合研究所、敦賀事業所、岩国事業所、犬山工場：全事業拠点のうち50%）での常駐管理をはじめ、その他の事業所においても同社のマネジメントシステムによって包括的に管理を行っています。

※ 情報セキュリティマネジメントシステムに関する国際規格の一つ

### <情報セキュリティポリシー（項目のみ抜粋）>

- 組織的対策
- 人的対策
- 情報資産管理
- 個人情報の取扱い
- アクセス制御及び認証
- 物理的対策
- ITツールの利用
- IT基盤の導入・運用
- 委託管理
- 事故対応

[「個人情報保護方針」については、こちらをご覧ください](#) >

## 体制

当社グループは、情報セキュリティ対策活動を推進するための組織として、2018年度に情報委員会の下部組織に「サイバーセキュリティ委員会」を設置しました。本委員会は、全社の情報セキュリティに関する状況把握、基本方針の策定、管理体制の維持、各施策の実行および監督を実施しています。

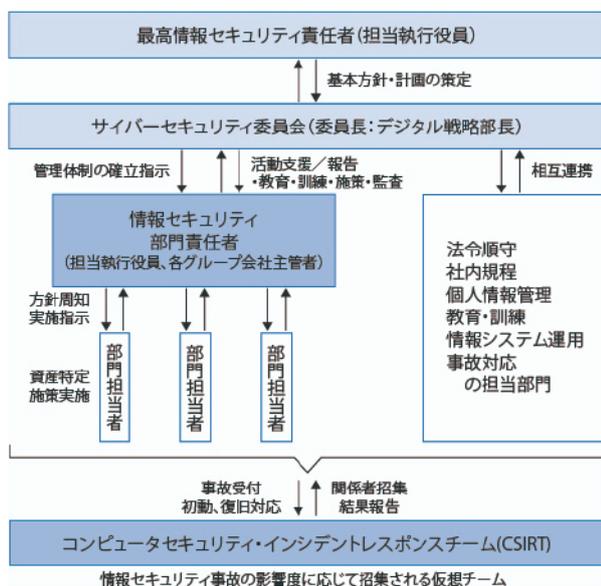
委員会での決定に基づいた施策推進のため、実働部隊として各チームを設置しています。また、定期的にサイバーセキュリティ委員会を開催して、リスク対策の評価を行うとともに、情報セキュリティに関する活動報告を毎回実施しています。

サイバー攻撃は年々激化しており、海外拠点やグループ会社が多くなることも多いため、国内・海外関係会社の情報セキュリティ対策を本社と同レベルに引き上げ、グループ全体の情報セキュリティの強化を図っています。具体的な施策として、ポリシー・規程類の周知と整備支援、従業員・管理職教育の導入支援、標的型メール攻撃訓練の実施、IT強化策の展開と点検、セキュリティ・インシデント対応の体制づくりに取り組みます。

また、サイバーセキュリティ委員会の活動を当社グループ全体の活動へ拡大することで、情報セキュリティに関する理解の浸透、情報資産の保護徹底を図り、グループ全体で「データ・セキュリティ、プライバシー」が確保・信頼されている状態をつくります。

### 情報セキュリティ管理体制図

各部門には「情報セキュリティ部門責任者」を配置し、必要な情報セキュリティレベルを確保できるよう全社を包括する情報管理体制を構築しています。



## 目標とKPI

### <目標>

サイバーセキュリティを確保する体制を整備するとともに、従業員の情報セキュリティに関する理解を深め、各種情報の保護を徹底します。

### <KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2021年度）	実績（2021年度）
• サイバーセキュリティの確保 • 企業秘密、個人情報、顧客情報の保護	1. 情報セキュリティ教育実施回数 <sup>※1</sup>	1. 15回/年	1. 23回
	2. 事故件数（情報漏えい、サービス停止など） <sup>※1</sup>	2. 0件/年	2. 0件
	3. 情報セキュリティ対策の推進 <sup>※2</sup>	3. 推進内容の開示	3. サイバーセキュリティ委員会を中心に活動を推進 <a href="#">（ウェブサイトに掲出済）</a>

※1 対象は東洋紡（株）、東洋紡STC（株）、（株）東洋紡システムクリエート

※2 対象は連結子会社（状況を見ながら判断）

具体的な対策：連結子会社への

- ・情報セキュリティポリシーの展開
- ・OA/FA強化策の展開

## 取り組み

### EUのGDPR（一般データ保護規則）への対応

EUのGDPR（General Data Protection Regulation：一般データ保護規則）については、対象となるEU域内（ドイツ・スペイン・スロバキア）のグループ会社に基準策定と教育を行うよう指示しています。

### デジタル戦略

ITの発展によって急速に社会のデジタル化が進んでいます。こうした中で当社グループは、バリューチェーン全体をカバーするITシステム基盤の構築を進めるとともに、デジタル技術を活用したビジネススタイルへの変革、新たなソリューションの創出に取り組んでいます。それによって、業務の効率性向上だけでなく、社会やお客さまへの価値提供の強化も図っています。

また、各種ITツールを活用した営業活動の合理化や、ITを活用した生産管理の高度化、AIを利用した知的財産管理の効率化など、ITを積極的に取り入れてビジネスのデジタル化を進めてきました。

2020年4月には、こうした活動を全社的に推進していくための専任部署として新たにデジタル戦略部を設置しました。今後、2024年を目途にしたロードマップに従って、グループ内のITシステム基盤を強化し、デジタルトランスフォーメーションを推進していきます。

デジタル戦略部は、デジタルとビジネスをつなぐ「架け橋」となり、全社、各事業を横断して、組織、ビジネス変革を実施するべく各取り組みを始めています。今後はさらに全社が相互に連携し、デジタル化の範囲・活用度を高めていきます。

## 主なデジタル化施策の取り組み状況

- 全社での社内DX変革の認知活動を実施
- 事業・業務・拠点単位での各業務でのデジタル化によるビジネス変革を推進
  - ① セールス（営業活動の見える化）/マーケティングオートメーション
  - ② 研究開発領域でのMI（マテリアルズ・インフォマティクス）の活用
  - ③ 生産・品質領域でのスマートファクトリー化・予兆検知、品質データ基盤の構築
- DX変革に適応したレガシーシステムのマイグレーションの計画と実施
- DX人材の育成と推進体制の強化

## 教育・啓発活動と対策

教育・啓発活動の一環として、東洋紡（株）、東洋紡STC（株）、（株）東洋紡システムクリエートの全従業員に対して、標的型メール攻撃訓練を難易度や題材を変えて年2回実施する他、情報発信として「サイバーセキュリティ通信」を毎月継続して配信しています。また、教育・啓発活動の理解状況をセルフチェックし、振り返りを行うために、セキュリティ理解度テストを年2回実施しています。

2021年度はコンプライアンス強化月間に合わせて情報セキュリティをテーマとした研修動画を作成し、管理者層への研修および各職場での周知を進めました。

お客さまの情報および機密を含む社内情報の安全を確保するために、新たな脅威を常に把握し、OA・FA※とともに監視強化、脆弱修正、不正侵入防止等の適切な対策を講じています。

※ OA（Office Automation）・FA（Factory Automation）

## 業務委託における情報の保護

当社は機密情報を含む情報資産を外部に委託管理する際、①委託先の評価と契約 ②契約締結後の業務の監視 ③契約終了後の情報資産の取扱いの各手順について、委託管理規程を定めています。

外部に委託する業務（以下、特定業務）を新規に実施する場合、特定業務を委託する部署は本規程に基づき、候補先が「委託先評価基準」に適合するか否かを評価します。選定後は、「委託先評価結果」を情報セキュリティ部門の責任者に提出し、承認を得る仕組みとなっています。また、特定業務の実施状況についても、情報セキュリティ部門の責任者が定期的に評価することが定められています。

「委託先評価基準」は「情報セキュリティポリシー」に明記されています。

# BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）

## BCPに関する考え方・方針

当社グループでは、「メーカーとしての供給責任の遂行」と「地域環境や社会との共存」を両立させることを中核に据えてBCPを策定し、継続的な改善を行っています。BCPの中では、危機の発生から収束までにおける部門ごとの役割・機能について時系列を明確にする形で示しています。また、平常時の備えについても具体的に内容を定めています。

## 体制

当社では社長を委員長とするサステナビリティ委員会の下に設けた9つの委員会でそれぞれに関わるリスク要因を把握・確認しており、緊急時においては、直ちに担当執行役員の指揮下に対策本部を設置し、迅速な対応により速やかに危機を収束させます。

サステナビリティ委員会の持つ機能のうち、特にリスクマネジメントを切り出し、管理・対応するリスクマネジメント体制を構築設置すべく検討を進めており、どのような状況においても被害を最小限にとどめ、事業の継続が可能となるよう、整備を進めています。

[「サステナビリティ委員会」については、こちらをご覧ください](#) >

## 取り組み

### 新型コロナウイルス感染拡大による影響と対応

当社グループは、感染症対応として、従業員とその家族の「安全」「健康」を最優先し、社会を、会社を守ることを第一とし、それが事業継続につながると考えています。

2020年初頭からの新型コロナウイルス感染症の流行・拡大により、当初は一部で供給不安や物流停滞が発生しましたが、迅速にサプライチェーンの情報を収集し、被害を最小限にとどめるよう代替品、代替ルートを活用などの対策を進めています。「ウィズコロナ」「アフターコロナ」において、世の中の価値や課題は大きく変化し、社会を再構想する必要に迫られています。

当社グループは「サステナビリティ委員会」とその傘下の委員会の活動を通じ、危機に対するレジリエンス（強靭性）を高め、事業の継続性を強化していきます。

#### <従業員の安全確保>

- テレワーク（在宅勤務）や時差出勤の奨励
- まん延防止等重点措置の実施期間は出勤率30%以下を徹底
- 感染予防対策、感染者発生時対策を徹底

#### <工場・生産活動の継続性維持>

- BCPを見直し、稼働
- 機動的な在庫・生産調整

### 自然災害などへの対応

近年、地震や台風、ゲリラ豪雨などにより甚大な被害が発生しています。それらへの対応を通じて知見を蓄積し、より安定した事業継続の実現を目指します。

BCPは、主要事業所ごとに策定済みで、不定期ながら見直しています。昨今のリスクの複雑化・多様化を踏まえ、全社を俯瞰したBCPの見直しが喫緊の課題と認識しています。

有事の対応として、全社規定「リスク管理：防災等」において「緊急対応フロー」を制定し、被災状況の確認・連絡体制・全体を指揮する責任者・復旧作業を行う体制とその役割を定めています。さらに、復旧時の作業手順、被災後の復旧作業の優先順位なども定めています。また、従業員・家族の安否確認システムを導入しています。

工場や事業所の建屋は、耐震改修促進法に準拠しています。また生産工場所在地のハザードマップを確認し、その災害リスク（洪水や土砂崩れなど）には各事業所対応手順を策定しています。

BCPの一環として、サプライチェーン全体のリスクの把握・管理に努めています。調達では複数の国や地域からの供給、物流では物流業者と連携して代替輸送手段や代替輸送ルートの設定を進めています。

# 税務方針

## 東洋紡グループ<sup>o</sup>税務方針

東洋紡グループ（以下、「当社グループ」）は、「順理則裕」の企業理念のもと、人と地球に求められるソリューションの提供を通じて社会へ貢献するとともに、当社グループの持続的な企業価値向上に取り組んでいます。

当社グループの行う事業活動は、さまざまな国や地域で活動しています。そのため、各国・地域で適用される税法や国際課税ルール等を遵守し、適正な納税を行うことを基本方針とし、各国・地域の発展に貢献していくとともに、社会的責任を果たしてまいります。

### <コンプライアンス>

当社グループは、事業活動を行う各国・地域において適用される税法・国際課税ルール等を遵守し、適正に申告・納税を行います。また、当社グループは「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」を活用し、法令遵守意識を高め、税務コンプライアンスの維持・向上を図ります。

### <ガバナンス>

当社グループの税務上のガバナンス体制構築は、当社の財務担当役員を責任者として、当社経理部が当社グループ各社の経理部門と情報共有を進めながら、効率的な税務ガバナンスの実現に取り組めます。

税務面の課題が生じた場合には、当社グループ各社の経理部門から当社経理部へ報告されるとともに、必要に応じて、取締役会等へ報告します。また、改善が必要な場合は、当社経理部および関係部門が改善状況をモニタリングし、結果を代表取締役社長、財務担当役員、監査役等へ報告します。

### <税務プランニング>

当社グループは、事業活動におけるキャッシュ・フローを向上させるため、公正で適正な税務プランニングを行いますが、法令に基づいて行い、過度な節税を意図した税務プランニングは行いません。

### <税務リスク管理>

当社グループは、税務ポジションが不確実な場合には、外部の専門家への相談や税務当局への事前照会制度を活用することで税務リスクの最小化に努めます。

### <移転価格>

当社グループは、OECD移転価格ガイドラインに従い、国外関連者との取引にあたっては、各国の移転価格税制を踏まえた独立企業間価格で行い、適切な所得配分に努めます。また、各国の移転価格税制に基づき適切な移転価格文書を作成します。

### <税務当局との関係>

当社グループは、税務当局からの要請に対し、真摯に対応し、健全で良好な関係の構築・維持に努めます。

# 【ESGデータ関連】

## ESGパフォーマンスデータ

### 環境

(年度)

事業活動の温室効果ガス (GHG) 排出量	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021	
Scope1、Scope2合計	国内合計 海外合計 グローバル	千トン-CO <sub>2</sub>	901	844	820	844	833	
			63	60	54	58	67	
			964	904	873	902	900	
	Scope1		国内合計	712	690	678	702	698
			海外合計	21	18	21	16	20
			グローバル	733	709	699	718	718
	Scope2		国内合計	189	154	141	142	135
			海外合計	42	42	33	41	48
			グローバル	231	196	174	184	182
GHG排出量の削減率 (2013年度比)	KPI	グローバル	%	21	26	28	26	26
GHG排出量 売上高原単位	グローバル	トン-CO <sub>2</sub> /百万円	2.9	2.7	2.6	2.7	2.4	
エネルギー消費量	グローバル	TJ	11,840	12,221	11,942	13,166	13,216	

(年度)

Scope1内訳	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021	
エネルギー起因GHG排出量	CO <sub>2</sub>	グローバル	716.5	699.7	692.5	710.3	710.5	
非エネルギー起因 GHG排出量	CO <sub>2</sub>	東洋紡 (株)	千トン-CO <sub>2</sub>	15.2	7.7	5.8	6.3	6.1
	N <sub>2</sub> O			1.2	1.1	1.0	1.1	1.2
	HFC			0.1	0.4	0.1	0.4	0.7
	PFC			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	CH <sub>4</sub>			0.2	0.1	0.1	0.2	0.2
	SF <sub>6</sub>			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	NF <sub>3</sub>			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(年度)

バリューチェーン全体でのGHG排出量	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021	
Scope3合計	グローバル	千トン-CO <sub>2</sub>	(注)			2,571	算定中	
						1,028		
						104		
						54		
						55		
						35		
						1		
						5		
						—		
						—		
						—		
						1,288		
						—		
						—		
						—		
物流 (販売) におけるCO <sub>2</sub> 排出量原単位の削減率 (前年度比)	KPI	東洋紡 (株)	%	—	—	△ 0.6	△ 0.6	△ 0.5

(注) 2020年度より算定方法を見直したため、2017年度～2019年度のデータは公開していません。

カテゴリ9、12は算定結果が非常に少ないため開示していません。

カテゴリ10は当社製品群が中間製品のため算定していません。

カテゴリ8、13、14、15は当社に該当しません。

(年度)

廃棄物	集計範囲※	単位	2017	2018	2019	2020	2021
廃棄物発生量	国内合計	千トン	110	108	99	110	109
	海外合計		6	4	6	6	11
	グローバル		116	113	105	116	120
排出廃棄物量	国内合計		95	99	93	104	103
	海外合計		5	4	6	6	11
	グローバル*		99	103	99	109	114
外部再資源化量	国内合計		90	93	85	99	98
	海外合計		3	3	5	6	11
	グローバル		93	96	90	104	109
最終処分（埋立処分）量	国内合計		0.6	0.6	0.5	0.3	0.2
	海外合計	0.0	0.0	0.9	0.2	0.2	
	グローバル	0.6	0.6	1.4	0.5	0.5	
最終処分率	国内合計	%	0.6	0.6	0.5	0.2	0.2
	海外合計		0.0	0.0	14.6	3.4	2.2
	グローバル		0.6	0.6	1.3	0.4	0.4

\* 関係会社の建設系廃棄物量を除く

(年度)

取水	集計範囲※	単位	2017	2018	2019	2020	2021	
取水量合計	国内合計	千m <sup>3</sup>	90,769	86,406	89,139	83,411	84,494	
	海外合計		1,326	1,162	1,410	1,061	1,430	
	グローバル		92,095	87,569	90,549	84,472	85,924	
	上水道		国内合計	520	427	422	439	452
			海外合計	—	—	141	120	170
			グローバル	—	—	563	559	622
	地下水		国内合計	33,228	31,376	32,504	28,783	29,708
			海外合計	—	—	669	450	565
			グローバル	—	—	33,173	29,233	30,273
	工業用水		国内合計	2,036	2,422	2,564	2,551	2,700
			海外合計	—	—	546	452	639
			グローバル	—	—	3,110	3,003	3,339
	海水		国内合計	0	0	0	0	0
			海外合計	—	—	6	0	0
			グローバル	—	—	6	0	0
河川水	国内合計	54,980	52,181	53,650	51,638	51,634		
	海外合計	—	—	45	45	0		
	グローバル	—	—	53,695	51,683	51,634		
その他	国内合計	0	0	0	0	0		
	海外合計	—	—	46	38	56		
	グローバル	—	—	46	38	56		
リサイクル量	国内合計	60,277	60,924	66,268	59,182	57,527		
	海外合計	—	—	0	0	0		
	グローバル	—	—	66,268	59,182	57,527		

(年度)

排水	集計範囲※	単位	2017	2018	2019	2020	2021	
排水量合計	国内合計	千m <sup>3</sup>	87,763	82,775	84,858	80,267	82,611	
	海外合計		1,261	1,055	892	636	960	
	グローバル		89,024	83,830	85,750	80,904	83,571	
	下水		国内合計	262	355	296	324	377
			海外合計	153	154	67	76	167
			グローバル	415	509	363	400	544
	淡水域		国内合計	41,320	36,853	36,452	35,473	35,968
			海外合計	1,108	901	773	519	734
			グローバル	42,428	37,754	37,225	35,992	36,702
	海水域		国内合計	45,085	44,269	45,216	44,020	46,064
			海外合計	0	0	6	4	3
			グローバル	45,085	44,269	45,222	44,024	46,067
	地下水		国内合計	—	—	—	0	0
			海外合計	—	—	—	0	0
			グローバル	—	—	—	0	0
その他	国内合計	1,096	1,298	2,894	450	202		
	海外合計	0	0	46	38	56		
	グローバル	1,096	1,298	2,940	488	258		

(年度)

PRTR法対象物質	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021
排出量合計	国内合計	トン	213	188	151	221	197
大気への排出			193	176	136	200	166
公共用水域への排出 <b>KPI</b>			20	12	18	21	32
土壌への排出			0	0	0	0	0
移動量合計	国内合計	トン	1,151	1,153	1,179	1,237	2,302
下水道			0	0	0	0	0
廃棄物			1,151	1,153	1,179	1,237	2,302

(年度)

大気への排出	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021
揮発性有機化合物(VOC)排出量 <b>KPI</b>	国内合計	トン	193	176	136	200	166
NOx排出量			969	883	922	1,251	1,077
SOx排出量			988	1,018	959	968	907
ばいじん排出量			—	—	—	—	—
フロン排出量	東洋紡(株)	トン-CO <sub>2</sub>	239	460	733	452	784

(年度)

水域への排出	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021
COD, BOD排出量	国内合計	トン	919	972	1,009	860	1,022
全窒素排出量			199	188	161	156	200
全リン排出量			19	25	25	37	35

(年度)

環境貢献の可視化	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021
「エコパートナーシステム®」製品の売上高	東洋紡(株)	億円	563	552	606	590	818
「エコパートナーシステム®」製品の売上高比率 <b>KPI</b>		%	27.8	27.7	30.4	29.9	33.8

(年度)

環境会計	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021
環境保全コスト(投資額)	東洋紡(株)	億円	7	11	16	6	15
環境保全コスト(費用額)			15	23	23	25	29
環境保全対策に伴う経済効果			15	26	20	20	30

(年度)

環境法令順守状況	集計範囲*	単位	2017	2018	2019	2020	2021
環境事故件数	グローバル	件	0	0	0	0	0
環境法令違反件数		件	0	0	0	0	0
罰金総計		円	0	0	0	0	0

※ 集計範囲

東洋紡(株) : 東洋紡(株) 単体

国内合計 : 東洋紡(株)と国内連結子会社の合計

海外合計 : 海外連結子会社の合計

グローバル : 国内と海外の合計

# ESGパフォーマンスデータ

## 社会

(年度)

従業員の状況		単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
従業員数(地域別)		人	東洋紡(株)	3,080	3,108	3,181	3,365	3,831
			グローバル	9,494	9,215	10,073	10,149	10,503
従業員数(男女別)	男性	人	東洋紡(株)	2,286	2,301	2,349	2,479	2,868
	女性			794	807	832	886	963
	合計			3,080	3,108	3,181	3,365	3,831
	女性比率	%		25.8	26.0	26.2	26.3	25.1
従業員数(年代別)	10代(18歳以上)	人	東洋紡(株)	66	57	40	62	82
	20代			460	471	516	559	684
	30代			804	783	771	775	841
	40代			1,041	1,027	973	994	1,096
	50代以上			709	770	881	975	1,128
障がい者雇用比率	KPI	%	東洋紡(株)	2.1	2.3	2.2	2.2	2.2
管理職数	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	574	560	572	589	648
	女性			12	12	14	19	25
	合計			586	572	586	608	673
	KPI 女性比率	%		2.0	2.1	2.4	3.1	3.7
管理職数(課長級)	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	490	472	481	498	546
	女性			12	12	14	18	23
	合計			502	484	495	516	569
	女性比率	%		2.4	2.5	2.8	3.5	4.0
管理職数(部長級)	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	84	88	91	91	102
	女性			0	0	0	1	2
	合計			84	88	91	92	104
	女性比率	%		0.0	0.0	0.0	1.1	1.9

(年度)

働きやすい職場環境		単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
平均勤続年数	男性	年	東洋紡(株)	17.4	17.3	17.5	17.1	15.1
	女性			17.6	16.6	17.1	16.7	15.3
	合計			17.4	17.1	17.4	17.0	15.2
総離職数	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	58	82	92	106	124
	女性			33	34	34	28	35
	合計			91	116	126	134	159
自発的離職数	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	32	58	69	70	87
	女性			9	20	27	21	14
	合計			41	78	96	91	101
超過勤務時間(80時間/月)以上の従業員数	一般社員	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	24	25	0	0	0
	管理職			86	107	106	95	68
	合計			110	132	106	95	68
	比率			%	4.1	4.8	3.3	2.8
年間法定時間外労働削減 (360時間超の人数/対象者数)	KPI	%	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	—	—	2.6	3.0	3.8
月平均超過勤務時間数		時間	(株)東洋紡システム クリエート	10.0	10.3	10.1	9.4	10.4
有休消化率	KPI	%	(株)東洋紡システム クリエート	66.2	68.2	72.5	64.0	72.3
育児休業取得者数	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	1	1	50	69	58
	女性			19	24	27	30	32
	合計			20	25	77	99	90
育児休業取得率	KPI 男性	%	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	1.0	1.1	46.3	80.0	64.4
	女性			100	100	100	100	100
	合計			17.4	21.6	57.0	85.0	73.8
育児休業からの復職率	男性	%	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	100	100	100	100	100
	女性			95	96	100	100	100
	合計			95	96	100	100	100

(年度)

働きやすい職場環境		単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
育児のための短時間勤務措置利用者数	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	1	1	1	2	2
	女性			65	74	63	68	65
	合計			66	75	64	70	67
在宅勤務制度利用者数	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	0	0	135	1,415	1,688
	女性			0	0	71	630	725
	合計			0	0	206	2,045	2,413
介護休業取得者数		人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	0	1	0	0	1
介護のための短時間勤務措置利用者数				0	1	0	0	2
介護のための在宅勤務制度利用者数				0	0	0	0	0
組合員比率	%			84.1	84.4	86.2	84.3	79.0

(年度)

採用		単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
採用総数	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	114	134	172	277	507
	女性			65	58	62	102	130
	合計			169	192	234	379	637
	女性比率	%	38.5	30.2	26.5	26.9	20.4	
中途採用総数	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	52	76	108	183	371
	女性			29	19	19	43	76
	合計			71	95	127	226	447
	女性比率	%	40.8	20.0	15.0	19.0	17.0	
大卒採用・技術系(新卒)	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	24	24	24	31	43
	女性			12	15	15	13	13
	合計			36	39	39	44	56
	女性比率	%	33.3	38.5	38.5	29.5	23.2	
大卒採用・事務系(新卒)	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	8	6	11	10	12
	女性			9	6	10	10	13
	合計			17	12	21	20	25
	女性比率	%	52.9	50.0	47.6	50.0	52.0	
短大・専門・高校卒(新卒)	男性	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	30	28	29	68	81
	女性			15	18	18	27	28
	合計			45	46	47	95	109
	女性比率	%	33	39	38	28	25.7	

(年度)

人材育成・評価		単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
従業員一人当たりの研修時間		時間	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	12.6	14.1	14.9	12.8	17.67
従業員一人当たりの教育投資額	KPI	万円	(株)東洋紡システム クリエート	3.8	5.6	3.7	2.4	5.0
海外基幹人材の日本での研修受講者数	KPI	人	グローバル			20	※コロナ禍のため中止	
教育・研修関連 のべ受講者数		人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	—	—	1,564	1,558	2,519*
教育・研修関連 のべ研修時間		時間		—	—	36,248	25,120	40,565*
人権教育・研修の実施状況	KPI	%		—	—	—	24.1	27.6

\*2021年度より、女性活躍推進関連の研修を含む

(年)

安全・防災	単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
重大事故件数	件	国内合計	0	0	0	1	0
異常現象・事故件数（火災・爆発）			5	5	2	1	1
流出事故件数			1	1	0	0	2
重視する労働災害度数率（休業） * 協力事業所災害含む	被災者数/ 百万労働時間	国内合計	0.71	0.74	0.31	0.70	0.42
労働災害による死亡者数（従業員）	人	国内合計	0	0	0	2	0
労働災害による死亡者数（協力会社）			0	0	0	0	0
安全に関する研修を受けた従業員数	人	国内合計	—	—	—	—	7,152
健康に関する研修を受けた従業員数	人	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システムクリエート	—	—	—	—	700
ISO45001 事業所の取得数	事業所	東洋紡(株)	—	—	—	—	1
分母の事業所数			—	—	—	—	7
事業所の取得割合			%	—	—	—	—

(年度)

品質	単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
製品事故件数	件	国内合計	0	0	0	0	0
製品安全・品質保証教育の実施状況	%		100	100	100	80	100

(年度)

労働衛生	単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
生活習慣病平均有所見率	%	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	33.1	34.0	36.2	36.7	35.0
疾病休業強度率			51.1	47.9	43.9	44.6	54.5
喫煙率			25.4	25.7	25.0	24.6	23.2
傷病手当金	円		19,434,872	16,081,899	26,724,497	30,843,349	27,360,253
法定給付費			496,578,559	513,571,748	544,275,419	502,477,649	620,239,062

(年度)

サプライチェーン	単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
CSR調達アンケート（隔年実施）の回収率	%	東洋紡(株)	—	—	—	—	93

(年度)

データ・セキュリティ、プライバシー	単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
情報セキュリティ教育実施回数	回	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	—	—	17	19	23
事故件数 （情報漏えい、サービス停止など）	件		—	—	2	0	0

(年度)

ステークホルダー・コミュニケーション	単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
プレスリリース件数	件	東洋紡(株)	—	—	74	90	93
投資家面談件数	件		—	—	130	144	148
従業員・労働組合との懇談回数	回		—	—	30	14	47
ステークホルダーとのエンゲージメント回数	回		—	—	—	2	1

(年度)

社会貢献	単位	集計範囲※	2017	2018	2019	2020	2021
社会貢献支出額	百万円	国内合計	19	30	34	28	123

※ 集計範囲

東洋紡(株)：東洋紡(株)単体

国内合計：東洋紡(株)と国内連結子会社の合計

海外合計：海外連結子会社の合計

グローバル：国内と海外の合計

# ESGパフォーマンスデータ

## ガバナンス

(年度)

取締役会		単位	集計範囲*	2017	2018	2019	2020	2021	
取締役数	男性	人	東洋紡(株)	9	9	9	9	10	
	女性			0	0	1	1	1	
	合計			9	9	10	10	11	
	社外取締役	(2)		(3)	(4)	(4)	(4)		
	独立役員	(2)		(3)	(4)	(4)	(4)		
	社外取締役比率	%		22	33	40	40	36	
	女性比率	%		0	0	10	9	9	
監査役数	男性	人	東洋紡(株)	4	4	4	4	4	
	女性			0	0	0	0	0	
	合計			4	4	4	4	4	
	社外監査役	(2)		(2)	(2)	(2)	(2)		
	独立役員	(2)		(2)	(2)	(2)	(2)		
	社外監査役比率	%		50	50	50	50	50	
	女性比率	%		0	0	0	0	0	
取締役会/委員会*の開催回数		KPI	回	東洋紡(株)	21	21	22	25	24

\* 指名・報酬等諮問委員会

研究開発		単位	集計範囲*	2017	2018	2019	2020	2021
研究開発費	億円	グローバル	104	110	117	127	138	
研究開発費対売上高比率	%		3.1	3.3	3.5	3.8	3.7	

コンプライアンス		単位	集計範囲*	2017	2018	2019	2020	2021
重大な法令・ルール違反数	KPI	件	グローバル	0	0	0	2	0
「コンプライアンス相談窓口(内部通報窓口を含む)」運用実績	15			32	35	37	62	
関係官庁(公正取引委員会など)からの排除勧告件数	1		0	0	0	0		
不祥事などによる操業・営業停止件数	0		0	0	0	0		
コンプライアンスに関わる事故・事件で刑事告発件数	0		0	0	0	0		
価格カルテルによる摘発件数	0		0	0	0	0		
贈賄による摘発件数	0		0	0	0	0		
その他による摘発件数	0		0	0	0	0		
腐敗行為に関する法令違反・行政処分	0		0	0	0	0		
従業員の解雇	0		0	0	0	0		
罰金・課徴金	0		0	0	0	0		
コンプライアンス勉強会(管理者)、各種研修の実施回数	KPI		グローバル	—	—	41	24+全従業員 向け動画配信	31+全従業員 向け動画配信

その他		単位	集計範囲*	2017	2018	2019	2020	2021
政治寄付	百万円	東洋紡(株)	0.05	0.05	0.05	0.05	0.05	

※ 集計範囲

東洋紡(株)：東洋紡単体

国内合計：東洋紡(株)と国内連結子会社の合計

海外合計：海外連結子会社の合計

グローバル：国内と海外の合計

# GRIスタンダード対照表

## GRIスタンダード対照表

本対照表は、同ガイドラインにおいて、当社ウェブサイト等での記載箇所を表したものです。

▼ 一般開示項目 ▼ 経済 ▼ 環境 ▼ 社会

開示項目	指標の内容	掲載箇所
<b>GRI102 : 一般開示事項 2016</b>		
<b>1. 組織のプロフィール</b>		
102-1	組織の名称	<a href="#">会社概要</a> >
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	<a href="#">会社概要</a> > <a href="#">製品情報</a> >
102-3	本社の所在地	<a href="#">会社概要</a> >
102-4	事業所の所在地	<a href="#">会社概要</a> > <a href="#">本社・事業所</a> > <a href="#">TOYOBOグループ</a> >
102-5	所有形態および法人格	<a href="#">会社概要</a> >
102-6	参入市場	<a href="#">会社概要</a> > <a href="#">有価証券報告書</a> >
102-7	組織の規模	<a href="#">会社概要</a> > <a href="#">有価証券報告書</a> >
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">社会</a> >
102-9	サプライチェーン	<a href="#">サプライチェーンマネジメント</a> >
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	2021年4月、東洋紡フィルムソリューション(株)を吸収合併 2022年4月、東洋紡せんい(株)設立
102-11	予防原則または予防的アプローチ	<a href="#">環境</a> > <a href="#">マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">リスクマネジメント</a> >
102-12	外部イニシアティブ	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント</a> > <a href="#">イニシアチブ</a> への参画 > <a href="#">プラスチック資源循環</a> > <a href="#">イニシアチブ</a> への参画 > <a href="#">社外からの評価 (ESG関連)</a> > <a href="#">ニュースリリース</a> > <a href="#">経団連</a> が主導する「 <a href="#">チャレンジ・ゼロ</a> 」プロジェクトに参加 > <a href="#">ニュースリリース</a> >~ <a href="#">持続可能な物流に向けた取り組みを推進</a> ~「 <a href="#">ホワイト物流</a> 」推進運動の自主行動宣言を提出 >

102-13	団体の会員資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本経済団体連合会</li> <li>関西経済連合会</li> <li>日本化学工業協会</li> <li>日本バイオプラスチック協会</li> <li>日本化学繊維協会</li> <li>日本紡績協会</li> </ul>
<b>2. 戦略</b>		
102-14	上級意志決定者の声明	<a href="#">トップメッセージ</a> >
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	<a href="#">有価証券報告書</a> > <a href="#">リスクマネジメント</a> > <a href="#">統合報告書</a> >
<b>3. 倫理と誠実性</b>		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	<a href="#">企業理念</a> > <a href="#">東洋紡グループ企業行動憲章</a> >
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	<a href="#">コンプライアンス</a> >
<b>4. ガバナンス</b>		
102-18	ガバナンス構造	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> > <a href="#">サステナビリティ・マネジメント&gt;サステナビリティ・マネジメント体制</a> >
102-19	権限移譲	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント&gt;サステナビリティ・マネジメント体制</a> >
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント&gt;サステナビリティ・マネジメント体制</a> >
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント&gt;サステナビリティ・マネジメント体制</a> >
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> > <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a> >
102-23	最高ガバナンス機関の議長	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> > <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a> >
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> > <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a> >
102-25	利益相反	<a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a> >
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> >
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> >
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> >

102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	<a href="#">リスクマネジメント</a> > <a href="#">サステナビリティ・マネジメント</a> > <a href="#">イニシアチブへの参画</a> > <a href="#">気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)</a> >
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	<a href="#">リスクマネジメント</a> >
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント</a> > <a href="#">サステナビリティ・マネジメント体制</a> >
102-32	サステナビリティ報告書における最高ガバナンス機関の役割	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント</a> > <a href="#">サステナビリティ・マネジメント体制</a> >
102-33	重大な懸念事項の伝達	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント</a> > <a href="#">サステナビリティ・マネジメント体制</a> > <a href="#">リスクマネジメント</a> >
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—
102-35	報酬方針	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> > <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a> >
102-36	報酬の決定プロセス	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> > <a href="#">コーポレート・ガバナンス報告書</a> >
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	—
102-38	年間報酬総額の比率	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	<a href="#">ステークホルダー・コミュニケーション</a> > <a href="#">地域社会</a> >
102-41	団体交渉協定	<a href="#">ステークホルダー・コミュニケーション</a> > <a href="#">人権の尊重</a> > <a href="#">労働者の権利の尊重</a> >
102-42	ステークホルダーの特定および選定	<a href="#">ステークホルダー・コミュニケーション</a> >
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	<a href="#">ステークホルダー・コミュニケーション</a> >
102-44	提起された重要な項目および懸念	<a href="#">マテリアリティ</a> >
<b>6. 報告実務</b>		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	<a href="#">有価証券報告書</a> > <a href="#">TOYOBOグループ</a> >
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	<a href="#">編集方針</a> >
102-47	マテリアルな項目のリスト	<a href="#">マテリアリティ</a> >
102-48	情報の再記述	該当なし
102-49	報告書における変更	該当なし
102-50	報告期間	<a href="#">編集方針</a> >

102-51	前回発行した報告書の日付	<a href="#">「TOYOBO REPORT 2022」</a> は2022年9月に発行
102-52	報告サイクル	<a href="#">編集方針</a> >
102-53	報告書に関する質問の窓口	<a href="#">お問い合わせ</a> >
102-54	GRIガイドラインに準拠した報告であることの主張	<a href="#">GRIスタンダード対照表</a> >
102-55	内容索引	<a href="#">GRIスタンダード対照表</a> >
102-56	外部保証	—
<b>GRI:103マネジメント手法 2016</b>		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	<a href="#">マテリアリティ</a> >
103-2	マネジメント手法とその要素	<a href="#">コーポレート・ガバナンス&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">安全・防災&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">品質&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">人権の尊重&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">マテリアリティ</a> > <a href="#">環境&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">サプライチェーンマネジメント&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">人材マネジメント&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">ダイバーシティ&amp;インクルージョン&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">健康経営&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">地域社会&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">コンプライアンス&gt;マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">リスクマネジメント&gt;データ・セキュリティ、プライバシー</a> >
103-3	マネジメント手法の評価	<a href="#">サステナビリティ・マネジメント&gt;サステナビリティ・マネジメント体制</a> >

[▼ 一般開示項目](#)
[▼ 経済](#)
[▼ 環境](#)
[▼ 社会](#)

<b>GRI201 : 経済パフォーマンス 2016</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<a href="#">有価証券報告書</a> > <a href="#">財務・業績</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt;社会&gt;社会貢献支出額</a> >
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	<a href="#">有価証券報告書</a> > <a href="#">サステナビリティ・マネジメント&gt;イニシアチブへの参画&gt;気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)</a> >
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<a href="#">有価証券報告書</a> >
201-4	政府から受けた資金援助	—

GRI202 : 地域経済での存在感 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI203 : 間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	—
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
GRI204 : 調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI205 : 腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<a href="#">コンプライアンス</a> ▶
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
GRI206 : 反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—
GRI207 : 税務 2019		
207-1	税務へのアプローチ	<a href="#">税務方針</a> ▶
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念事項への対処	—
207-4	国別の報告	—

▼ 一般開示項目 ▼ 経済 ▼ 環境 ▼ 社会

GRI301 : 原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—

GRI302 : エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	<a href="#">マネジメントアプローチ&gt; 環境マネジメントシステム&gt; 安全環境アセスメント &gt;</a> <a href="#">気候変動 &gt;</a> <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<a href="#">環境配慮製品&gt; 目標と実績 &gt;</a> <a href="#">気候変動&gt; 脱炭素社会の実現に貢献する技術開発 &gt;</a>
GRI303 : 水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	<a href="#">水資源 &gt;</a>
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	<a href="#">化学物質管理と環境負荷低減&gt; 環境負荷低減 &gt;</a>
303-3	取水	<a href="#">水資源 &gt;</a> <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
303-4	排水	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
303-5	水消費	—
GRI304 : 生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではない生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	<a href="#">生物多様性&gt; リスクと機会の特定 &gt;</a>
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	<a href="#">生物多様性&gt; リスクと機会の特定 &gt;</a>
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI305 : 大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	<a href="#">気候変動 &gt;</a> <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	<a href="#">気候変動 &gt;</a> <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	<a href="#">気候変動 &gt;</a> <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	<a href="#">気候変動 &gt;</a> <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt; 環境 &gt;</a>

GRI306 : 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と重大な廃棄物関連の著しいインパクト	<a href="#">廃棄物削減</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">環境</a> >
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	<a href="#">廃棄物削減</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">環境</a> >
306-3	発生した廃棄物	<a href="#">廃棄物削減</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">環境</a> >
306-4	処分されなかった廃棄物	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">環境</a> >
306-5	処分された廃棄物	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">環境</a> >
GRI307 : 環境コンプライアンス 2016		
307-1	環境法規制の違反	<a href="#">マネジメントアプローチ</a> > <a href="#">環境マネジメントシステム</a> > <a href="#">環境法令順守状況</a> > <a href="#">化学物質管理と環境負荷低減</a> > <a href="#">環境負荷低減</a> > <a href="#">環境法令順守状況</a> > <a href="#">水資源</a> > <a href="#">環境法令順守状況</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">環境</a> >
GRI308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	<a href="#">サプライチェーンマネジメント</a> > <a href="#">CSR調達ガイドライン</a> > <a href="#">グリーン調達ガイドライン</a> >
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—

[▼ 一般開示項目](#)
[▼ 経済](#)
[▼ 環境](#)
[▼ 社会](#)

GRI401 : 雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">社会</a> >
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	<a href="#">人材マネジメント</a> > <a href="#">ワークライフバランス</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">社会</a> >
GRI402 : 労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—

GRI403 : 労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<a href="#">安全・防災</a> >
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	<a href="#">安全・防災</a> > <a href="#">TOYOBO流モノづくり&gt;保安防災の取り組み</a> >
403-3	労働衛生サービス	<a href="#">安全・防災</a> >
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	<a href="#">安全・防災</a> >
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	<a href="#">安全・防災</a> >
403-6	労働者の健康増進	<a href="#">健康経営</a> >
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	<a href="#">安全・防災</a> >
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	<a href="#">安全・防災</a> >
403-9	労働関連の障害	<a href="#">安全・防災</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt;社会</a> >
403-10	労働関連の疾病・体調不良	<a href="#">安全・防災</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt;社会</a> >
GRI404 : 研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	<a href="#">人材マネジメント&gt;人材育成</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt;社会</a> >
404-2	従業員スキル向上のプログラムおよび移行支援プログラム	<a href="#">人材マネジメント&gt;人材育成</a> >
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	<a href="#">人材マネジメント</a> >
GRI405 : ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	<a href="#">コーポレート・ガバナンス</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt;ガバナンス</a> > <a href="#">人材マネジメント</a> > <a href="#">ダイバーシティ &amp; インクルージョン</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt;社会</a> >
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
GRI406 : 非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	<a href="#">コンプライアンス&gt;コンプライアンス相談窓口</a> >
GRI407 : 結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<a href="#">人権の尊重&gt;労働者の権利の尊重</a> >
GRI408 : 児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<a href="#">人材の尊重</a> > <a href="#">サプライチェーンマネジメント</a> >

<b>GRI409 : 強制労働 2016</b>		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<a href="#">人材の尊重</a> > <a href="#">サプライチェーンマネジメント</a> >
<b>GRI410 : 保安慣行 2016</b>		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
<b>GRI411 : 先住民の権利 2016</b>		
411-1	先住民の権利を侵害した事例	—
<b>GRI412 : 人権アセスメント 2016</b>		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	<a href="#">人権の尊重</a> > <a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">社会</a> >
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
<b>GRI413 : 地域コミュニティ 2016</b>		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—
<b>GRI414 : サプライヤーの社会面のアセスメント 2016</b>		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	<a href="#">サプライチェーンマネジメント</a> > <a href="#">CSR調達ガイドライン</a> >
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
<b>GRI415 : 公共政策 2016</b>		
415-1	政治献金	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">ガバナンス</a> >
<b>GRI416 : 顧客の安全衛生 2016</b>		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ</a> > <a href="#">ガバナンス</a> >
<b>GRI417 : マーケティングとラベリング 2016</b>		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	<a href="#">品質</a> >
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	<a href="#">品質</a> >
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—

**GRI418 : 顧客プライバシー 2016**

418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申し立て	<a href="#">リスクマネジメント&gt;データ・セキュリティ、プライバシー</a> >
-------	---------------------------------------	--

**GRI419 : 社会経済面のコンプライアンス 2016**

419-1	社会経済分野の法規制違反	<a href="#">ESGパフォーマンスデータ&gt;ガバナンス</a> >
-------	--------------	--

## 編集方針

### 編集方針

---

当社グループは、当サステナビリティウェブサイトにおいて、サステナビリティ活動を推進し、すべてのステークホルダーの皆さまとのよりよい関係を築くため、ESG情報を中心に、網羅的でわかりやすい情報開示に努めています。

また、当社グループの基本的な企業情報は企業情報サイトで、業績および財務情報については株主・投資家情報サイトで開示しているほか、2019年度からは東洋紡グループの中長期の成長戦略をご理解いただくためのツールとして、財務情報と非財務情報を1冊にまとめた「統合報告書」を発行しています。

### 報告対象期間

2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）

※ 一部2022年度の活動実績も含んでいます。

### 報告対象範囲

東洋紡株式会社およびグループ会社を含めた連結を報告範囲としていますが、連結での情報収集が困難なものについては、単体もしくは国内グループでの開示としています。いずれの場合も情報ごとに対象範囲を記載しています。

### 更新時期

2022年11月（次回更新予定：2023年11月）

## 参考にしたガイドラインなど

- GRI (Global Reporting Initiative) 「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード」
- 国際統合報告評議会 (IIRC) 「国際統合フレームワーク」
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」

### 財務関連情報



#### TOYOBO REPORT (統合報告書)

本書では企業価値創造に向けた成長戦略や事業概要を報告しています。

株主・投資家をはじめとする、ステークホルダーの皆さまとの対話において積極的に活用しています。

<https://www.toyobo.co.jp/sustainability/report/>

#### 当社ウェブサイト

##### 「株主・投資家情報」

株主・投資家さま向けに、決算短信や有価証券報告書、決算説明会資料などのIR資料をまとめています。また、財務・業績の状況、株式情報やIRカレンダー、よくあるご質問などを掲載しています。

<https://ir.toyobo.co.jp/ja/ir.html>

##### 有価証券報告書

金融商品取引法第24条第1項に基づき作成し、企業の概況、事業内容、設備状況、営業状況、財務諸表などを掲載しています。

<https://ir.toyobo.co.jp/ja/ir/library/securities.html>

##### ファクトブック

全社とセグメント別の主要な財務データを11年分掲載しています。また、5年分の非財務データを掲載しています。

<https://ir.toyobo.co.jp/ja/ir/library/fact.html>

### サステナビリティ関連情報

#### 当社ウェブサイト

##### 「サステナビリティ」

ESGに関する当社グループの取り組みと各種データを掲載しています。

<https://www.toyobo.co.jp/sustainability/>

##### サステナビリティレポート

例年11月時点のウェブサイト「サステナビリティ」の情報をPDF化しアーカイブしています。

<https://www.toyobo.co.jp/sustainability/report/>

##### コーポレート・ガバナンス報告書

「コーポレートガバナンス・コード」に従い、当社グループの考え方や体制を掲載しています。

<https://ir.toyobo.co.jp/ja/ir/library/governance.html>