

東洋紡グループ サステナビリティレポート 2023

● サステナビリティ

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

「サステナブル・グロース（持続可能な成長）」をめざすことです。

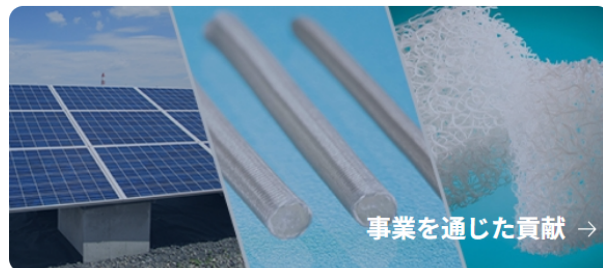
サステナブル・ビジョン2030 ➤

2022年5月

サステナブル・ビジョンを策定しました



トップメッセージ ➤



事業を通じた貢献 ➤



東洋紡グループのサステナビリティ ➤



ステークホルダーとの対話 ➤

- [企業理念体系「TOYOBO PVVs」](#)
- [東洋紡グループ企業行動憲章](#)
- [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



環境 Environment >

- [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](#)



社会 Social >

- [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](#)
- [社会貢献](#)



ガバナンス Governance >

- [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

[ESGパフォーマンスデータ →](#)

[レポートライブラリー →](#)

[GRIスタンダード対照表 →](#)

[TCFD対照表 →](#)

[外部保証 →](#)

[編集方針 →](#)

TOYOB0

東洋紡グループ サステナビリティレポート 2023

目 次

トップメッセージ	02	社会	117
東洋紡グループのサステナビリティ	04	人権の尊重	119
企業理念体系「TOYOBO PVVs」	05	安全・防災	126
東洋紡グループ企業行動憲章	07	品質	132
サステナブル・ビジョン2030	09	サプライチェーンマネジメント	138
サステナビリティ・マネジメント	14	人材マネジメント	144
価値創造プロセス	24	ダイバーシティ&インクルージョン	151
マテリアリティ	26	女性活躍推進	155
		健康経営	159
		社会貢献	165
事業を通じた貢献	30		
事業を通じた貢献により解決する社会課題	32	ガバナンス	174
主な事業の成長戦略	42	コーポレート・ガバナンス	175
		コンプライアンス	189
ステークホルダーとの対話	55	リスクマネジメント	195
ステークホルダー・コミュニケーション	56	税務方針	203
ESG投資家との対談	62		
社外からの評価（ESG関連）	63	ESGデータ関連	
活動報告		ESGパフォーマンスデータ	205
環境	65	環境	205
マネジメントアプローチ	67	社会	208
環境配慮製品	74	ガバナンス	211
気候変動	79		
プラスチック資源循環	89	GRIスタンダード対照表	212
廃棄物削減	100	TCFD 対照表	221
水資源	102	外部保証	223
化学物質管理と環境負荷低減	106		
生物多様性	111	編集方針	225

トップメッセージ

ステークホルダーの皆様へ

～社会のサステナビリティに貢献するサステナブル（持続可能）な会社を目指して～

当社は昨年、2022年5月に創業140年を迎えました。創業以来長きにわたり、ステークホルダーの皆様からご理解とご支援をいただいてまいりましたこと、心より御礼申し上げます。

さて、当社グループは、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）を起点として、めざす姿を「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」としています。また、2022年5月に策定した「サステナブル・ビジョン2030」において、サステナブル・グロース（持続可能な成長）の実現を目指しています。

このサステナブル・グロースとは、私たちの製品やサービス・技術を通じ、地球と社会のサステナビリティに貢献し、それによって私たち自身が持続的に成長することを意味しています。

昨今の世界情勢では、ロシアによるウクライナ侵攻に端を発する地政学的な緊迫、COVID-19影響の長期化、気候変動による自然災害の激甚化・多発化など、立て続けに大きな問題が起り、社会の持続可能性が一段と問われるようになりました。また、温室効果ガス削減の要請が一段と高まり、世界中でカーボンニュートラル実現に向けた各種取り組みが加速する一方、強制労働や児童労働等、人権侵害をなくすため、人権尊重の対応も急がれています。

これまで当社グループは、ステークホルダーの皆様からご理解とご支援をいただきながら、幾多の挑戦をし、私たちを取り巻く社会環境の変化に応える製品やサービスの提供に務めて来ました。今この時も、これら喫緊の課題に取り組み、事業を通じて持続可能な社会、すなわち安心してらせる「ゆたか」な社会の実現に貢献することが私たちの使命であり、当社グループの企業価値を持続的に向上させていくことになる、それをリードすることが私のミッションであると、強い決意で臨んでおります。

この春（2023年4月）から、三菱商事株式会社との合併事業、東洋紡エムシー株式会社が始動し、当社グループは新たな転換期を迎えます。東洋紡がこれまで培ってきた尖った技術や製品と、国内外で展開する三菱商事のネットワーク。異なる文化や強みの「結合・融合」がもたらすビジネスイノベーションで、新しい未来を切り開いていきます。

東洋紡グループは、これから先も人と地球に求められる企業グループであり続けるために、変化を恐れず、変化を楽しみ、変化をつくっていきます。

一層のご支援、ご鞭撻のほど、何とぞよろしくお願い申し上げます。



2023年4月1日

東洋紡株式会社 代表取締役社長 社長執行役員

竹内 郁夫

こちらにも社長メッセージを掲載しております。

● [サステナブル・ビジョン2030 \(2.7MB\)](#)

● [「統合報告書2023」CEOメッセージ \(1.3MB\)](#)

<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/pdf/sustainability/topmessage/sustainable_vision2030.pdf (2.7MB) 
- 創立140周年記念事業
<https://www.toyobo.co.jp/140th/logo-and-monument/>

東洋紡グループのサステナビリティ



2019年3月に企業理念体系「TOYOBO PVVs」を制定しました。PVVs（ピー・ヴィ・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。



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。



「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。



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。



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。



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。

企業理念体系

当社グループは企業理念である「順理則裕」をこれからの時代に照らして、体系化しました。

TOYOBO PVVsは、私たちが積極的に社会をゆたかにし、自らも成長する会社へ進化するための礎です。



理念

東洋紡の
創業の
精神・信条

めざす姿

世の中にどうい
う価値を提供する
会社になるか

大切にすること

東洋紡グループの
全員が大切にすること

Principle 理念

じゅんりそくゆう

順理則裕

なすべきことをなし、ゆたかにする

順理とは

「なすべきこと」を「する」（攻め）
「なすべからずこと」は「しない」（守り）

則裕とは

順理を貫くことで、「世の中をゆたかにし」、
「自らも成長する」
それを「やりきる」「やりとげる」ことでゆ
たかにしていく

Vision めざす姿

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

単なるモノづくり（素材の提供）にとどまらず、「サイエンス＝工夫やアイデアによる新たな価値」の創出をめざします。
素材とサイエンスが融合した独自のお役立ち（ソリューションの提供）を実現するグループをめざします。

Values 大切にすること

私たちは、変化を恐れず、変化を楽しみ、変化をつくります

TOYOBO Spirit 9つの約束

挑戦 枠を超え、新しいことに挑戦し続ける勇氣



先取
Think Ahead

変化・ニーズの先取りを常に考え、すべきことを迅速に計画し、実行する



創造
Create

柔軟な発想で日常のあり方を見直し、新しい仕事のやり方・打ち手を「ひねり出す」



遂行
Accomplish

実際にどうしたら出来るかを考え、本質の部分で決して妥協しない意思を持ち、最後までやり切る

信頼 安全安心な職場の確立とお客さまの期待を超えるお役立ち



安全へのこだわり
Safety First

勇氣をもって安全を最も優先し、自分、仲間、社会を守る



お客さま満足
Customer Satisfaction

お客さまが本当に求めるものは何かを懸命に探り考え、常に一步早く、一步前に出て対応する



現場・現物・現実
Factual Basis

労を惜しまず現場に行き、現実に取りかかっていることを確認し、本質を見極めたくて判断する

協働 多様な個性や意見



双方向の意思疎通
Mutual Communication

職位や組織・会社を越えて、相互が納得するまで話し合う



多様性の確保・活用
Diversity

異なる意見、多様な人材の存在価値を認め合い、高い目標へ力を合わせて努力する



やってみる機会の提供
Providing Opportunities

人は挑戦や失敗を通じて成長することを肝に銘じ、後進に機会を与え、自らも学ぶ

東洋紡グループ企業行動憲章

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創造し続けるグループ」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、改ざんなどとは行いません。

5-5. 私たちは、お客さまからの問い合わせや苦情などに誠実に対応し、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。2022年5月、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）」を公表しました。

「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）を公表しました。「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）社会になる

策定にあたって

当社グループは、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。

「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。

2030年の「ありたい姿」

～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～

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らせる「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	Innovation 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	People		Planet	
			1 従業員のウェルビーイング＆サプライチェーンの人権 ●「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	
			2 健康な生活&ヘルスケア ●感染症分野へ貢献 ●QOL向上へ貢献	
			3 スマートコミュニティ&快適な空間 ●「人」中心のデジタル社会実現への貢献 ●快適空間の創造	
			4 脱炭素社会&循環型社会 ●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	
			5 良質な水域・大気・土壌・生物多様性 ●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	Prosperity 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			
	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		連結売上高	6,000億円
	従業員エンゲージメントスコア		営業利益率	8.3%以上
	GHG排出量削減 2013年度比 (Scope1、2)		ROE	9%以上
	2050年度 カーボンニュートラル		ROIC	7%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%			

未来へつなぐチャレンジ～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。

「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」

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

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（820KB）



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



従業員のウェルビーイング
& サプライチェーンの人権

- ・全ての現場で**ゼロ**災害達成
- ・2025年度までに健康経営優良法人「**ホワイト500**」の取得
- ・従業員エンゲージメントスコア：**70%以上**
- ・サプライチェーン全体で人権尊重
- ・従業員の教育・研修体系の拡充

- [人材マネジメント](#)
- [健康経営](#)
- [ダイバーシティ & インクルージョン](#)
- [サプライチェーンマネジメント](#)



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を支える商品群の販売量拡大：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](#)
- ・ [プラスチック資源循環](#)
- ・ [廃棄物削減](#)
- ・ [化学物質管理と環境負荷低減](#)



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Nm³/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](#)
- ・ [生物多様性](#)

（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。

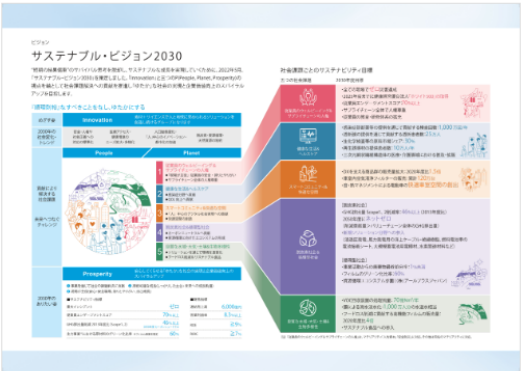
長期ビジョンを実現するために ～現場が主役～

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けることが、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。

五つの社会課題解決に貢献する取り組み（2022年度）



五つの社会課題解決に貢献する2022年度の取り組み (930KB)



「統合報告書」サステナブル・ビジョン2030 (11.5MB)



「サステナブル・ビジョン2030」プレスリリース (2.7MB)

- ・ [\(株主・投資家情報\) 中期経営計画](#)
- ・ [2025中期経営計画](#)

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 ↓ 考え方・方針 ↓ イニシアチブへの参画

担当役員コミットメント

事業を通じた社会課題の解決と着実に推進する取り組みでサステナブルな成長を実現します



常務執行役員
サステナビリティ推進本部長
藤原信也

東洋紡グループは、サステナビリティへの取り組みを2020年度から強化し、この3年間で一定の成果を上げることができました。2022年5月に公表した長期ビジョン「サステナブル・ビジョン2030」では、想定した2030年の社会像から、気候変動、生物多様性、人権など私たちの貢献により解決する五つの社会課題を定めました。

気候変動対策では、GHG排出量削減計画を見直し、Scope1、2の2030年度削減目標を従来の2013年度比30%から46%以上に引き上げるとともにScope3の削減目標を新たに設定しました。この削減目標は、パリ協定が定めた水準に沿っていると認められ、2022年12月に世界的なイニシアチブであるScience Based Targets (SBT) の認定を取得しました。さまざまなステークホルダーとの連携を強化し、サプライチェーン全体でGHG排出量の削減に取り組んでいきます。

生物多様性保全では、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全を目指す「生物多様性のための30by30アライアンス」に2022年11月に参画し、併せて、当社グループが保有する社有林のOECD国際認証を申請しました。生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向けた活動を行っていきます。

ビジネスと人権に関しては、2020年10月に「東洋紡グループ人権方針」を定め、サステナブル・ビジョン2030では、＜サプライチェーン全体での人権尊重＞をトップに掲げました。2022年度から人権デューデリジェンスに着手し、当社グループに関しては、外国人技能実習生の運用状況をつぶさに把握することを優先課題として国内から取り組み、今後、順次海外に展開します。またサプライチェーンに関しては、お取引先の皆さまに「CSR調達ガイドライン」を制定、方針をご理解いただき、課題のある取引先の方々とは対話させていただくなど、取り組みを進めています。

企業のサステナビリティは、事業を通じて社会課題を解決することです。

私たちは、社会課題の解決に直接貢献する多くの製品、ソリューションを有しており、それらを拡大するとともに、過去に培った技術ストックを進化、融合し、新たなビジネスを創出します。例えば、リサイクル・バイオマス原料使用、薄肉化などとScope1、2削減の組み合わせにより、カーボンフットプリントを削減した製品の拡大。省エネ・再エネによる海水淡水化や水の再利用、膜を用いた発電、電気自動車のバッテリー製造で使用する揮発性有機化合物を回収・再利用する装置など、気候変動対策や生物多様性保全に貢献する製品やソリューションを拡大していきます。

PCR検査用の遺伝子検査試薬は、新型コロナウイルスなどの感染症対策に貢献していますが、遺伝子検査試薬のコア技術である「高分子技術」と「バイオ・メディカル技術」を融合させる「バイオものづくり」は、気候変動対策・生物多様性保全、双方の課題を解決するビジネスを創出できます。例えば、未利用バイオマス利用の基礎研究にも着手しました。将来は当社グループの社有林の間伐材などからの原料製造の可能性も秘めています。

私たちは、1882年の創業以来、その時々为社会課題解決に貢献する事業を営み、事業ポートフォリオを入れ替えてきました。創業者・渋沢栄一の座右の銘の一つであった『順理則裕』を企業理念とし、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目指しています。

サステナブルな成長志向、すなわち、社会のサステナビリティに貢献することにより、サステナブルな成長を実現する会社になる。その意識の浸透、推進が私の責務です。

考え方・方針

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 PVs」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。2022年5月、「サステナブル・ビジョン2030」を公表しました。

- [サステナブル・ビジョン2030](#)

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資する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。

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）

概念整理 サステナビリティ/CSV/ESG



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）を設置しています。2022年度は、年4回開催し、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、①GHG排出量削減目標、②ネイチャーポジティブ、③地政学リスク、④ISSBなどの要請を踏まえた委員会体制などをテーマに議論しました。

2023年4月、コーポレートガバナンス・コードや国際的なサステナビリティ基準で求められる「サステナビリティ経営」推進の一環としてサステナビリティ委員会のあり方を見直し、全社長期戦略に関わる中長期のサステナビリティテーマを中心に統合的に一元管理できる体制に刷新しました。

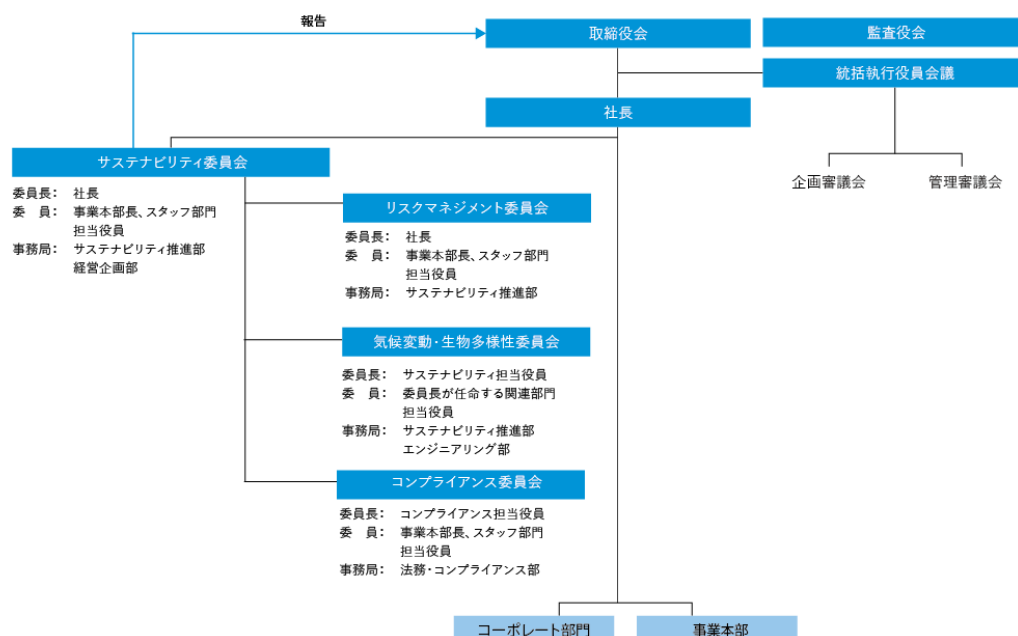
新体制では、従来サステナビリティ委員会の傘下に設置していた八つの委員会の役割を担当部門に移管し、その責務において活動を推進します。なお、全社横断的な議論や作業が必要な「リスクマネジメント委員会」および「コンプライアンス委員会」は継続し、新たに「気候変動・生物多様性委員会」を設置しました。

2023年度からは、サステナビリティ委員会は年6回の開催とし、将来の「ありたい姿」につながるサステナビリティの取り組みを推進する委員会として、重要課題（マテリアリティ）を統合的に議論するとともに、リスクと機会の観点から、戦略、施策、指標を審議し、進捗を管理しています。

サステナビリティを担当する役員は、サステナビリティ推進本部長（常務執行役員）です。サステナビリティ推進本部を設置し、同本部は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っています。

サステナビリティ推進体制

2023年4月1日現在



サステナビリティ活動への取り組み

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、人権、人的資本、生物多様性などの取り組みに注力し、戦略を策定した上で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 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 社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置 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
2022年5月	「サステナブル・ビジョン2030」公表 「2050年までのGHG排出量削減計画」策定
2022年11月	「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画
2022年12月	「SBT認定」取得
2023年4月	サステナビリティ委員会体制を刷新

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おり、「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原則にのっとり取り組みを強化し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

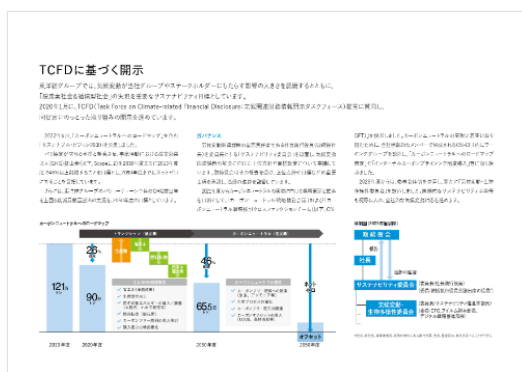


UNGCの10原則

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組み



2℃未満シナリオと4℃シナリオを踏まえ、気候変動に特化した当社グループのリスク・機会の抽出を行いました。2021年度は、フィルム事業を対象にしましたが、2022年度は、当社グループの事業全体を対象を広げました。抽出されたリスク・機会の項目を集約し、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。



[「統合報告書2023」TCFDに基づく開示（463KB）](#)



- 気候変動

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

東洋紡グループでは、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」の実現を重要なサステナビリティ目標としています。

2020年1月に、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の開示を進めています。

2022年5月、「カーボンニュートラルへのロードマップ」を含む「サステナブル・ビジョン2030」を公表しました。

パリ協定が求める水準と整合させ、事業活動における温室効果ガス(GHG)排出量(以下、Scope1、2)を2030年度までに2013年度比で46%以上削減することを目標とし、2050年度までにネットゼロにすることを目指しています。

さらには、東洋紡グループのバリューチェーン全体のGHG排出量を上回る削減貢献量創出の実現を、2050年度の目標としています。

ガバナンス

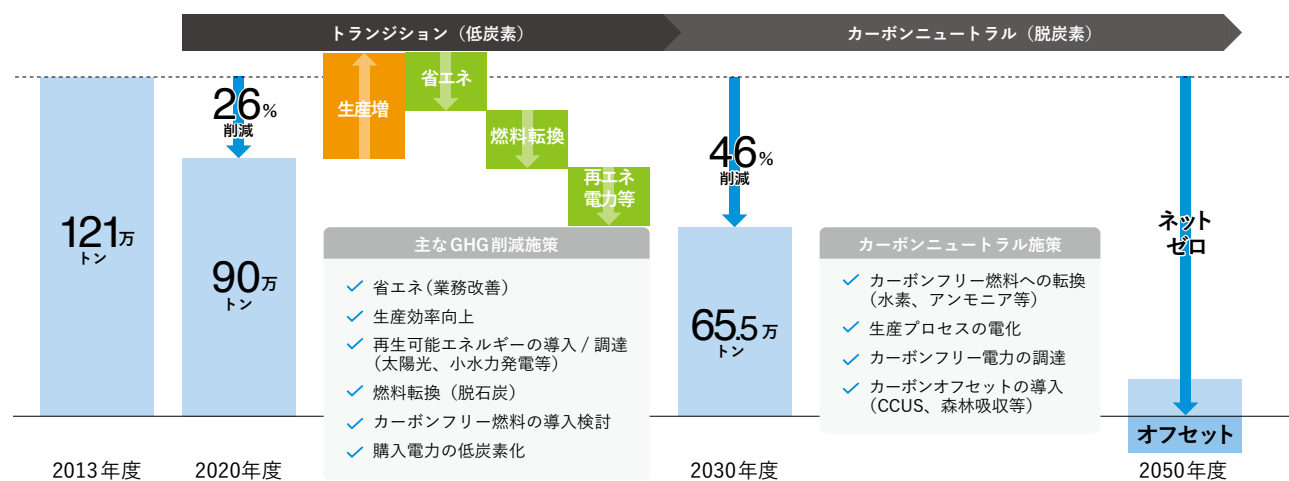
気候変動関連課題の最高責任者である社長執行役員(取締役社長)を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動関連課題の解決に向けた上位方針や目標設定について審議しています。取締役会はその報告を受け、上位方針や目標などの重要事項を承認し、活動の進捗を監督しています。

2021年度から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(以下、CN-

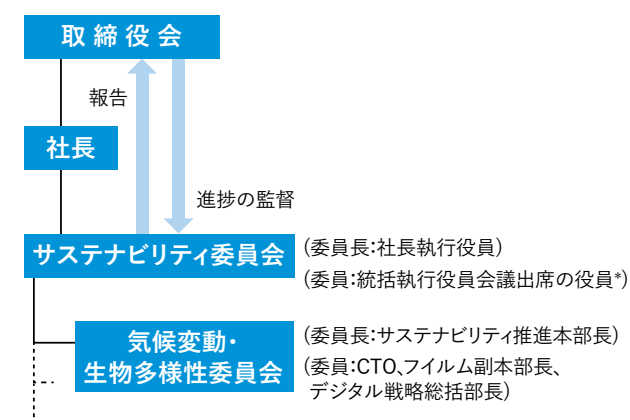
CFT)」を設置しました。カーボンニュートラルの実現に着実に取り組むために、全社横断的なメンバーで構成されるCN-CFT内にワーキンググループを設置し、「カーボンニュートラルへのロードマップ策定」や「インターナルカーボンプライシング制度導入」等に取り組みました。

2023年度からは、委員会体制を見直し、新たに「気候変動・生物多様性委員会」を設置しました。国際的なサステナビリティ基準等も視野に入れ、全社的な気候変動対応を進めます。

カーボンニュートラルへのロードマップ



体制図(2023年度以降)



*社長、副社長、事業本部長、統括の地位にある執行役員、会長、監査役は、意見を述べることができる

TCFDに基づく開示

リスク管理

当社グループは、グループ全体の気候変動課題を含むリスクを一元的に管理する「リスクマネジメント委員会」を2021年度に設置しました。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)を統括するほか、グループ全体のリスク管理に関する方針を策定し、PDCAサイクルを回すことにより、実効的かつ持続的な組織・仕組みの構築と運用および、リスク管理体制の強化に努めています。

リスクマネジメント活動の起点として、各種リスクシナリオをベースとして影響度^{※1}と発生可能性^{※2}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ています。全社的なリスクに関するアセスメントの結果を踏まえ、気候変動により激甚化する水害(洪水・高潮等)リスクを含む自然災害リスク等を、当社グループの重要なリスクとして管理しています。

※1「影響範囲」、「業務停止期間」、「人的被害」、「レピュテーション」、「財務」に関して「大規模な被害に相当」、「中規模の被害に相当」、「小規模の被害に相当」での3段階で評価
※2「頻繁に発生」、「度々発生」、「まれに発生」の3段階で評価

戦略

当社グループは、サステナブル・ビジョン2030の中で「脱炭素社会&循環型社会」の実現を重要なサステナビリティ目標の一つとしています。

また、TCFD提言に沿い、パリ協定に基づく気候変動シナリオを前提とした将来リスクと事業機会を分析・整理しました。それらリスクと機会の影響と財務インパクトを特定した上で、対応策と指標・目標を設定し、経営戦略の強靱性(レジリエンス)向上を図ります。

● シナリオ分析

温暖化対策の進展によってさまざまなシナリオが考えられる中、右図のシナリオを典型的なものとして参照しました。今世紀末まで

シナリオ分析の概要

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に抑える努力を追求し、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等の各国政策が実施されるも、今世紀末までの平均気温が成り行きで最大4°Cまで上昇する。温度上昇等の気候の変化が、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 WEO2021/ETP2020) 「INZE」(IEA Net Zero by 2050 A Roadmap for the Global Energy Sector) 「RCP2.6」(IPCC AR5) 「SSP1-1.9」(IPCC AR6)	「RCP8.5」(IPCC AR5) 「SSP5-8.5」(IPCC AR6) 「STEPS」(IEA WEO2022/ETP2020)
リスクと機会の傾向	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

シナリオ別のリスク／機会とその対策

社会の変化およびその影響	リスクと機会			東洋紡グループの対策
	区分	期間	内容	
脱炭素社会への移行に伴う影響 (広範囲におよぶ政策・法規制・技術・市場の変化等)	移行・リスク	短期	炭素価格の導入	- GHG削減計画の推進 (省エネルギー、生産効率向上、燃料転換、再生可能エネルギー導入他) - インターナルカーボンプライシング制度の活用
		中期～長期	原材料価格の上昇 (炭素価格の転嫁等)	- サプライヤーへの働き掛け・連携(低炭素原料開発、生産技術支援等) - 原材料調達手段の多様化(複数購買・現地調達を拡大)
			省エネルギー化推進・ 高効率設備導入等に伴うコスト増加	- 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高効率化(関係会社との統合・連携強化、M&A等)
			再生可能エネルギー導入に伴うコスト増加	再生可能エネルギーの調達手段の選定
			製品製造時の低炭素／ 脱炭素化要求によるコスト増加	- 再生可能エネルギーの導入・調達拡大 - 生産プロセスの高効率化、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、アンモニア等)利活用の検討 - CCU/CCS等の革新技術の導入検討
			石油由来資源を削減や 代替化する要請の高まり	- 原材料のリサイクル材やバイオマス由来素材へのシフト加速 - 石油由来資源に依存する汎用素材事業からの撤退検討
気候変動の進行に伴う影響 (資産に対する直接的な損傷や、サプライチェーンの寸断による間接的な影響、技術・市場の変化等)	移行・機会	中期	低炭素／脱炭素型素材や 製品の需要増加	- 原材料のリサイクル材やバイオマス由来素材へのシフト加速 - 原材料(リサイクル材やバイオマス由来素材)の調達課題(材料の逼迫)への対応 - 低炭素／脱炭素型素材での製品開発・商品企画の推進 - 低炭素／脱炭素型製品の生産／品質管理体制の強化
			再生可能エネルギー・ 蓄電池関連市場の拡大	- 再生可能エネルギー／蓄電池関連事業*の製品開発・商品企画の強化 *浸透圧発電用膜、定置型蓄電池用電極、浮体式洋上風力用特殊繊維・フィルム、リチウムイオン二次電池(LIB)工場用VOC回収装置、LIBリサイクル工場用分離膜、リチウム精製用分離膜等
	物理的・リスク	短期～中期	自然災害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
			水害(洪水・高潮)による設備損壊、操業停止	- BCP訓練実施 - 生産設備／動力設備等の高耐久化や高台移設／かさ上げ - 生産拠点の分散・転移・集約
		中期	土木工事の需要増加	- 減災／復旧工用製品*の拡充 *防砂シート、コンクリート剥離防止シート、軟弱路床改善素材等
		物理的・機会	水不足や干ばつによる海水淡水化の需要増加	- 海水淡水化用膜(RO/FO膜等)の販売拡大 - RO/FO膜等の省エネルギー／高耐久性能化開発 - RO/FO膜等の生産／品質管理体制の強化
			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

TCFDに基づく開示

の世界の平均気温の上昇が2°C未満に抑えられるシナリオと、4°Cまで上昇するシナリオのそれぞれについて、2050年までの事業への影響と、当社グループの新たな機会を検討しました。

● シナリオ下のリスクと機会の洗い出し

2°C未満シナリオと4°Cシナリオを踏まえ、気候変動に特化した当社グループのリスク・機会の抽出を行いました。2021年度はフィルム事業を対象に実施し、2022年度は当社グループの事業全体を対象を広げました。抽出されたリスク・機会の項目を集約し、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ています（図：シナリオ別のリスク／機会とその対策）。影響度と発生可能性の2軸による評価の結果、特に重要であると認識したリスクと機会は後述の通りです。

当社グループでは、原材料調達を含むサプライチェーン全体でのGHG排出量の削減を、リスク低減と機会創出の両面で捉えています。具体的には、Scope1、2の計画的な削減により、将来の炭素価格負担を軽減するとともに、お客さまからの脱炭素化要求に確実に応えられるように備えます。また、原材料をリサイクル材やバイオマス由来素材へシフトすることにより、石油由来資源への依存度を下げ、将来の事業リスクを低減するとともに、事業機会の獲得・拡大につなげていきます。さらに、全世界でリスクが高まる水不足の問題に対して、低エネルギーで淡水の造水が可能な海水淡水化用膜を販売することで、社会課題の解決を通じた事業機会の獲得・拡大を図ります。

特に重要であると認識したリスクと機会

- **重要リスク1：水害（洪水・高潮等）による建物・設備への被害リスク**
当社グループの主力工場である、敦賀・岩国・犬山工場はいずれ

も河川や沿岸付近にあり、かつ低地にあることから水害リスクを有しています。気候変動が進行する場合、海面上昇や降雨パターンの変化により、水害リスクはさらに高まると想定しています。2030年代における水害による資産減少額（建物および装置等の被害額）を簿価より試算した結果、当該3工場の合計金額は最大で約500億円となりました。なお、当該3工場の水害による資産減少額は、当該3工場の建物や装置等の簿価に国土交通省が公表している水害による被害率[※]を乗じて、概算しています。

当社グループは、工場における水害リスクを気候関連の重要リスクと捉え、生産設備や動力設備等の高台移設／かさ上げ等の水害対策の強化を順次実施しています。

※国土交通省『治水経済調査マニュアル（案）』（令和2年4月）

● 重要リスク2：炭素価格の導入

2030年度のScope1、2は、2020年度（実績90万トン-CO₂）を基準とした成り行き（BAU[※]）シナリオにおいて、売上拡大に伴い約130万トン-CO₂に増加します。BAUシナリオにおいて2030年度の炭素価格単価を1.5万円／トン-CO₂と想定した場合の年間コストは約200億円となります。

当社グループは、Scope1、2の増加を気候関連の重要リスクと捉え、2030年度までのカーボンニュートラルへのロードマップを含むサステナブル・ビジョン2030を2022年度に公表しました。このロードマップでは、省エネルギー化（生産効率向上含む）、燃料転換等、再生可能エネルギー導入を含むエネルギーの最適化等により2030年度のScope1、2を65.5万トン-CO₂以下に低減することを目指しています。この場合の炭素価格による年間コストは、約100億円となり、BAUシナリオと比較し、約100億円のコスト削減効果があります。このカーボンニュートラルへのロードマップに沿った2025年

までの累積投資額は、環境・安全・防災投資額（約330億円）に含まれる計画です。

※Business As Usualの略。ここでは特段のGHG排出削減対策を行わなかった場合を指す

- **重要リスク3：石油由来資源の削減や代替化する要請の高まり**
- **重要機会1：低炭素／脱炭素型素材や製品の需要増加**

当社グループの主力事業であるフィルム・機能マテリアル事業はグループ全体の売上高の4割以上を占めます。今後の脱炭素に向けた社会変化（移行）の中で、お客さまを含む社会から石油由来資源の使用量削減や代替化の要請が高まることが予想され、気候関連の重要リスクとして認識しています。また、同時に低炭素／脱炭素型素材や製品の需要は増加し、事業機会が存在すると認識しています。

現状のフィルム事業の売上高のうち、約90%の1,200億円が石油由来資源に依存したものです。サステナブル・ビジョン2030において、石油由来資源の使用量低減につながる技術や取り組み[※]をグリーン化と定義し、2030年度にフィルム製品の60%でグリーン化を実現することを目指して設定しました。石油由来資源の使用量を減らすフィルム製品は、低炭素／脱炭素型製品でもあり、フィルム製品のグリーン化を推進することで、リスクの低減と共に、事業機会の獲得・拡大を図ります。

フィルム事業の2030年度の目標売上高である約2,200億円のうち、約1,300億円が、当機会の獲得・拡大によるものです。

※バイオマス原料を用いたフィルムの開発、薄型軽量素材のフィルム開発（高強度化）、使用後のフィルムのリサイクルを容易にするための環境配慮設計（モノマテリアル化）、リサイクル原料を使用したフィルム開発およびリサイクル化自体の技術開発

● 重要機会2：海水淡水化の需要増加

当社グループは、気候変動の進行により、全世界で水不足や干ばつの発生リスクが高まると認識しています。今後、多くの地域

TCFDに基づく開示

で工業用水だけでなく生活水の確保にも課題が生じ、海水淡水化の需要がますます高まると予測しています。

当社グループの中空糸型逆浸透膜モジュール「ホロセップ®」は、汚れにくい特徴があり、特に閉鎖性海域（中東地域等）などの微生物が増殖しやすい海水での海水淡水化に強みがあります。耐塩素性に優れる「ホロセップ®」は、塩素処理した原水をモジュールに直接供給できるため、比較的低コストでモジュール内の微生物増殖を抑制し、さらにはメンテナンスの容易性から淡水化設備の稼働率向上に寄与します。

当社グループは、サステナブル・ビジョン2030において、2030年度に、膜による海水淡水化で1,000万人分の水道水相当量を造水する目標を設定し、社会課題の解決を通じた事業機会の獲得・拡大を図ります。

指標と目標

当社グループは、気候変動に対する目標を設定し、それぞれの施策を進めています。Scope1、2とScope3※に対する目標は、パリ協定が求める水準としており、2022年12月にSBTイニシアチブにより科学的根拠に基づいた目標（Science Based Targets）として認定されました。

売上高が前年比6.4%増加する中、2022年度のScope1、2は894千トン-CO₂となりました（前年度実績903千トン-CO₂、前年度比1%削減）。

※Scope1、2以外の間接排出量。今回のSBT認定の対象は、購入した製品やサービスに関連する活動（製造など）や販売した製品の使用に伴うGHGの排出

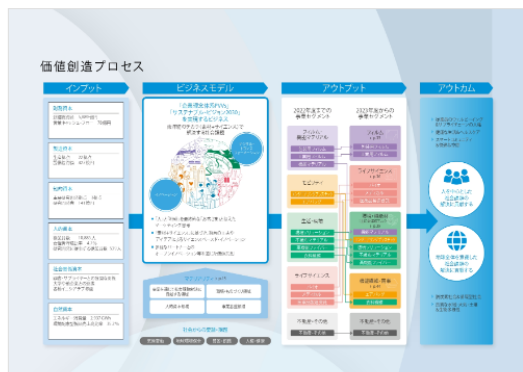
指標と目標

カテゴリ	指標		目標	主な施策
GHG	GHG 排出量	Scope1、2	2030年度：27%削減（SBT）* （2013年度比：46%削減に相当） *基準年度：2020年度	● 省エネルギー化、生産効率向上、燃料転換、再生可能エネルギー導入等
			2050年度：ネットゼロ	● カーボンフリー燃料導入、再生可能エネルギー調達、生産プロセス革新等
		Scope3 （カテゴリ1と11）	2030年度：12.5%削減（SBT）* *基準年度：2020年度	● カテゴリ1*：原材料のリサイクル材やバイオマス由来素材へのシフト加速 *購入した原材料・サービスに関連する活動（製造など）に伴う排出 ● カテゴリ11*：VOC回収装置の省エネルギー化等 *販売した製品の使用に伴う排出
気候関連の機会	フィルム製品のグリーン化比率 （移行リスクの低減も兼ねる指標として設定）		2030年度：60%以上	● マテリアル／ケミカルリサイクルの推進、 バイオマス原料の開発と採用増、フィルムの減容化等
	膜による海水淡水化		2030年度：1,000万人分の水道水相当量	● 海水淡水化膜（RO/FO膜等）の販売拡大 ● RO/FO膜等の省エネルギー化／高耐久性化開発 ● RO/FO膜等の生産／品質管理体制の強化
資本配備	設備投資額		2022-25年度累計：330億円 （環境・安全・防災設備投資額の合計）	● 自家発電設備の低炭素化、再生可能エネルギー設備の導入等
インターナル カーボンプライシング	—		● 社内炭素価格を10,000円/トン-CO ₂ と設定（必要に応じ毎年見直し） ● CO ₂ 排出量の増減を伴う設備投資、開発設備への投資判断の拡大	
報酬	—		● GHG削減状況に応じた役員報酬の設定を検討	

価値創造プロセス

価値創造プロセスは、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。

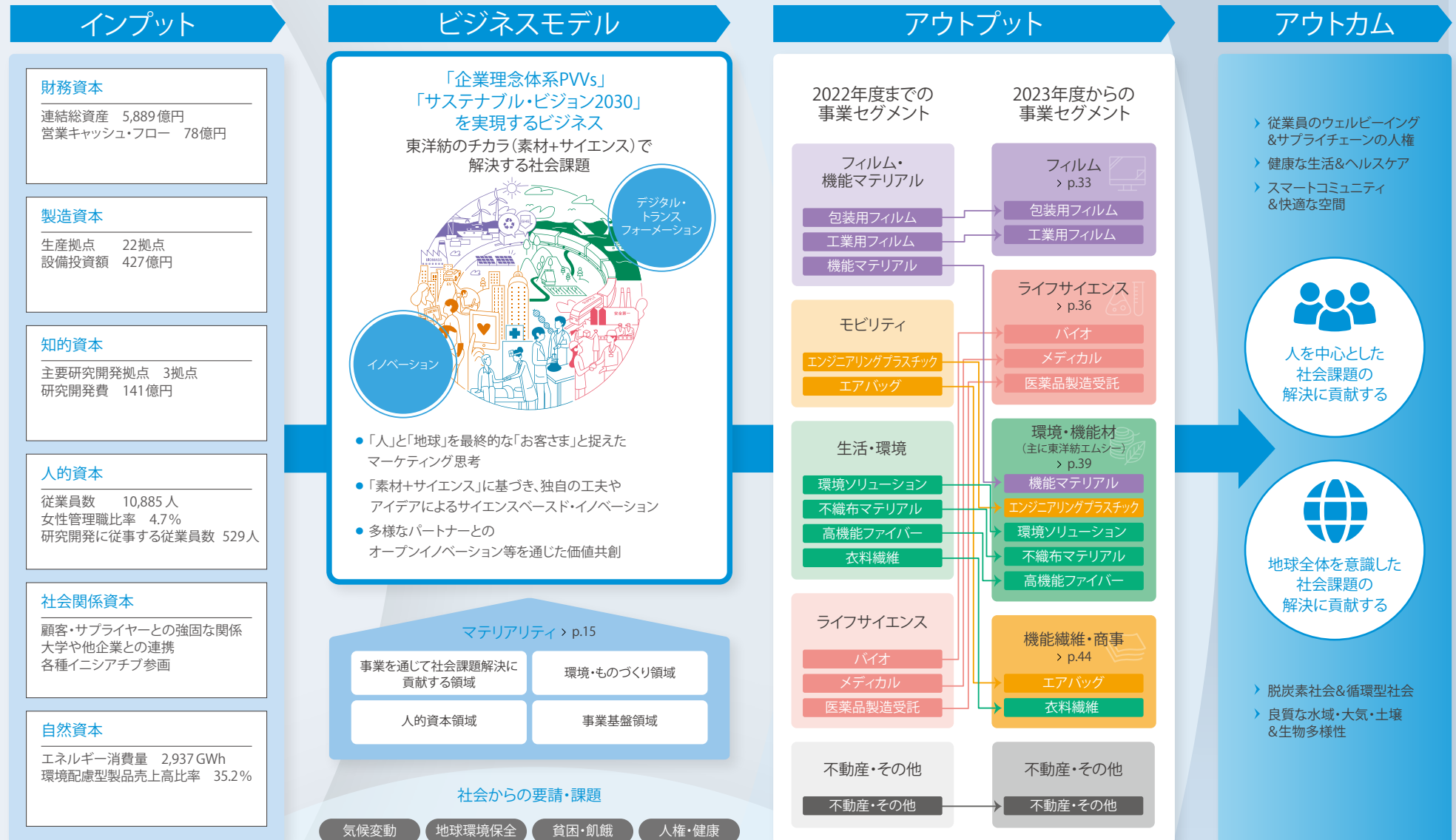


「統合報告書2023」価値創造プロセス (14.3MB)



- [マテリアリティ](#)

価値創造プロセス



マテリアリティ

東洋紡グループのマテリアリティ

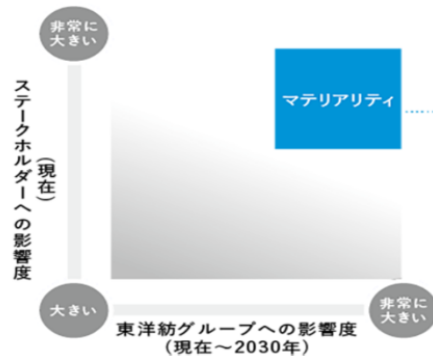
当社グループのマテリアリティは、2022年5月に発表した「サステナブル・ビジョン2030」を踏まえ、設定しています。ステークホルダーにとっての影響度と当社グループにとっての影響度の二軸から、優先度の高い目標を明確にし、「事業を通じて社会課題解決に貢献する」「人的資本」「環境・ものづくり」「事業基盤」の四つの領域に整理しました。

また、サステナビリティ委員会での議論の結果、「品質」をコンプライアンスから独立させ、「化学物質管理」を追加しました。2023年度はこれらの項目も含め目標・KPIを見直します。

マテリアリティ特定のプロセス

外部イニシアチブやGRIスタンダードをはじめとする12の国際的なガイドラインなどを参照し、候補となる項目を選定しました。これらの項目の正・負のインパクトについて、社内アンケートやヒアリングなどを通じて明確化し、機関投資家など外部意見も取り入れながら、最終的には取締役会の承認を経ていきます。

マテリアリティマップ



事業を通じて社会課題解決に貢献する領域

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

人的資本領域

- ・従業員のウェルビーイング
(ダイバーシティ & インクルージョン、健康経営、労働安全衛生)
- ・人的資本
- ・人権 (サプライチェーン含む)

環境・ものづくり領域

- ・安全防災
- ・品質
- ・脱炭素社会 & 循環型社会 (環境負荷低減)
- ・化学物質管理

事業基盤領域

- ・イノベーション
- ・パートナーシップ (サプライチェーン、ステークホルダーエンゲージメント、社会貢献)
- ・デジタル・トランスフォーメーション
- ・リスクマネジメント、コンプライアンス



「統合報告書2023」マテリアリティ (335KB)



目標とKPI

マテリアリティに関する取り組みを確実に進捗させるため、マテリアリティごとに担当役員を決定し、併せて目標・KPIを策定しています。KPIの進捗状況は、サステナビリティ委員会において年2回報告・共有し、状況の変化に応じて目標・KPIを見直すことで、継続的な取り組みの向上に努めています。

東洋紡グループのマテリアリティ／KPI・目標 (2023年4月1日現在) (487KB)



東洋紡グループのマテリアリティ／KPI・目標 (2022年4月18日現在) (234KB)



※直近年は1ファイル、過去2年分はまとめて1ファイルとし、3年分の実績値を掲載しています。

マテリアリティ

マテリアリティKPI

2023年4月1日

区分	大項目	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（単年度目標）	2022年度実績
事業を通して 社会課題解決に 貢献する領域	E：脱炭素&循環型社会		酒井太市 常務執行役員 安全防災本部長	1. 温室効果ガス排出量Scope1、2（連結） 2. 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. 2013年度比 46%以上削減* 2. 売上高比率 40%** *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 **2030年度目標	1. 26.4%削減（894千トン-CO ₂ ） 2. 35%
	S：従業員のウェルビーイング（ダイバーシティ&インクルージョン、健康経営、労働安全衛生） S：人的資本	   	稲田武彦 執行役員 人事・総務・法務部門統括	1. 海外基幹人材の日本での研修受講者数 2. 従業員1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 4. 年休取得率 5. 年間法定時間外労働削減（年間360時間超の人数／対象者数） 6. 男性の育児休業取得率 7. 健康経営優良法人「ホワイト500」認定取得 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」の肯定的回答率 ①「日常業務のやりにくさがない」 ②「一人一人の多様な意見や考えを尊重」	1. 15人/年* 2. 50千円/年、21時間* 3. 5.0%以上* 4. 75%* 5. 2.0%以下（2019年度比20%削減）* 6. 取得対象者の80%以上、平均取得日数14日以上（2020年度比20%増加）* 7. 取得・維持* 8. 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. 50千円、17.97時間 3. 4.7% 4. 80.2% 5. 4.2% 6. 取得対象者の104.3% 平均取得日数 14.8日 7. 健康経営優良法人2023「ホワイト500」認定取得 8. ①38% ②50%
	S：人権（当社グループ）	   	稲田武彦 執行役員 人事・総務・法務部門統括	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ート * 2025年度目標	1. 48.0% 2. 2.3%
環境・ものづくり領域	E、S、G：安全防災	 	酒井太市 常務執行役員 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	1. 0件/年 2. 0.25以下 3. 0件/年 4. 0件/年 暦年で集計	1. 0件 2. 0.55 3. 0件 4. 0件
	S、G：品質	 	岩崎 正一 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	1. 0件/年 2. 100%	1. 0件 2. 100%
	E：脱炭素&循環型社会（環境負荷低減）	 	酒井太市 常務執行役員 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）	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 * 2030年度目標	1. 60%減 2. 71%減 3. 13%増 4. 0.4%

・2023年4月、当社は（株）東洋紡システムクリエートを吸収合併

マテリアリティ

マテリアリティKPI

2023年4月1日

区分	大項目	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（単年度目標）	2022年度実績
事業基盤領域	G：ガバナンス		稲田武彦 執行役員 人事・総務・法務部門統括	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. 23回 2. 取締役・監査役の会議出席状況 3. 取締役会の実効性評価
	E、S：イノベーション	   	伊藤勝也 執行役員 イノベーション部門統括	1. 「サステナブル・ビジョン2030」達成に資する研究テーマの割合 2. オープンイノベーション直接投資（出資企業との事業化PoC、共同開発着手など） 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. 従業員向け知財教育回数（当社およびグループ会社） 6. 知的財産権確保による収益貢献（無形資産の拡充） 7. 産学官包括連携数	1. 2025年度に90%以上 2. 4件以上/年 3. 20件/年 4. 0件/年 5. （当社）13回、（グループ会社）6回 6. 検討中 7. 2件	1. 2023年7月評価 2. 2件 3. 2022年度目標14件に対し、17件 4. 0件/年 5. （当社）15回、（グループ会社）7回 6. ー 7. 2件
	E、S：パートナーシップ（サプライチェーン）	 	藤原信也 常務執行役員 サステナビリティ推進本部長 調達・物流総括部統括	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 ₂ 排出量（原単位）の削減率	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） 2. 毎年前年度比 0.5%削減	1. アンケート実施後の対応、 エンゲージメント 2. 前年度比 5.3%削減
	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）		藤原信也 常務執行役員 サステナビリティ推進本部長 調達・物流総括部統括	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 * 2.は、22年8月～23年7月	1. 103件 2. 124件 3. 77回 4. 3回
	S、G：パートナーシップ（社会貢献）		藤原信也 常務執行役員 サステナビリティ推進本部長 調達・物流総括部統括	1. クリーン活動（社外）	1. 70% （単体+国内グループ会社 全拠点中の実施率）	1. 2022年度 93%
	S、G：デジタル・トランスフォーメーション（データ・セキュリティ、プライバシー）		高井一郎 専務執行役員 企画部門統括	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、直接保有・間接保有を含むグループ会社63社 具体的な対策：対象グループ会社への ・情報セキュリティポリシーの展開 ・教育・訓練の実施 ・IT強化策の展開 ・事故体制の整備	1. 15回/年 2. 0件 3. 推進完了100%（22～24年度）	1. 51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
	S、G：コンプライアンス		稲田武彦 執行役員 人事・総務・法務部門統括	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）ケーススタディレポートの認知度 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	1. （1）「そう思う」「まあそう思う」81% （2）「毎回読んでいる」「ときどき読んでいる」「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20回開催＋ 全従業員向け動画配信 各種研修 38回開催 2. （1）90% （2）「使いたいと思わない」以外 92% 78件 3. 0件
	S、G：コンプライアンス（研究開発、知的財産）		伊藤勝也 執行役員 イノベーション部門統括	1. 研究開発のQA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. 0件 2. 0件 3. 0件 4. 0件

・2023年4月、当社は（株）東洋紡システムクリエートを吸収合併

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。

過去の特集記事

2021年度



植物由来原料を100%使用した PET
ボトルの試作品開発に貢献 (1.4MB)



2020年度



未来をつくる研究開発 (1.3MB)



「イムノアロー® SARS-CoV-2」の開発 (1.2MB)



マテリアルズ・インフォマティクスの取り組み (727KB)



2019年度



TOYOBO流モノづくり (2.6MB)



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で貢献していきます。
2030年度の主な目標は以下のとおりです。

	四つの領域	2030年度の主な目標
People 「人」を中心とした社会課題の解決に貢献	 健康な生活 & ヘルスケア ・感染症分野へ貢献 ・QOL向上へ貢献	・感染症診断薬提供による検査回数 1,000万回/年 ・透析膜を提供する透析患者数 25万人 ・再生誘導材の提供患者数 10万人/年 ・生化学検査等の原料市場シェア 30 % ・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 ・「人」中心のデジタル社会実現への貢献 ・快適空間の創造	・DXを支える商品群の販売量 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
Planet 「地球」全体を意識した社会課題の解決に貢献	 脱炭素社会 & 循環型社会 ・カーボンニュートラルへの貢献 ・資源循環に向けたエコシステムの形成	・GHG排出量Scope1, 2削減率 2013年度比46%以上 ・フィルムのグリーン化比率 60% ・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） ・資源循環エコシステム参画（（株）アールプラスジャパン）
	 良質な水域・大気・土壌 & 生物多様性 ・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	・VOC回収装置の処理風量 70億Nm ³ /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

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 (772KB)



CSV事例（トピックス）

フィルム事業



プラスチック減容化に貢献
世界最薄20μmシュリンクフィルムの新たな展開



次世代エネルギー普及とカーボンニュートラル社会に貢献
トヨタ燃料電池自動車に採用のPENフィルム「テオネックス®」

CSV事例 フィルム

プラスチック減容化に貢献
世界最薄20μmシュリンクフィルムの新たな展開

経営者 吉田 隆
トヨタ自動車株式会社
環境・社会政策推進部長
代表取締役執行役員

東洋紡は世界最薄20μmシュリンクフィルムを開発・生産する。このフィルムは、食品、医薬品、化粧品などの包装に広く利用されている。このフィルムは、従来のフィルムに比べて、厚さが約1/10に薄くなり、重量も約1/10に軽くなる。これにより、包装コストが大幅に削減され、環境負荷も低減される。また、このフィルムは、再生プラスチック（PET）から製造されており、資源の循環利用にも貢献している。

また、このフィルムは、高強度であり、衝撃に強い。これにより、包装された商品の破損を防ぐことができ、消費者の安全にも貢献している。

東洋紡は、今後も、さらなる技術開発を通じて、プラスチックの減容化に貢献し、持続可能な社会の実現に貢献していく。

次世代エネルギー普及とカーボンニュートラル社会に貢献
トヨタ燃料電池自動車に採用のPENフィルム「テオネックス®」

経営者 吉田 隆
トヨタ自動車株式会社
環境・社会政策推進部長
代表取締役執行役員

東洋紡は、次世代エネルギー普及とカーボンニュートラル社会に貢献するため、トヨタ自動車と共同で、燃料電池自動車（FCEV）に採用するPENフィルム「テオネックス®」を開発・生産している。このフィルムは、従来のフィルムに比べて、厚さが約1/10に薄くなり、重量も約1/10に軽くなる。これにより、燃料電池自動車の重量が大幅に削減され、燃費も向上する。また、このフィルムは、高強度であり、衝撃に強い。これにより、燃料電池自動車の安全性も向上する。

東洋紡は、今後も、さらなる技術開発を通じて、次世代エネルギー普及とカーボンニュートラル社会の実現に貢献していく。

製品サイト（パッケージング事業総括部） →

製品サイト（工業フィルム事業総括部） →

ライフサイエンス事業



人類を脅かす未知の感染症や疾病対策に貢献
PCR検査の全自動遺伝子解析装置「GENECUBE®」と専用試薬



高い透過性で患者さまにも地球にも貢献
東洋紡独自のセルロース由来人工腎臓用中空糸膜



製品サイト (バイオ事業総括部) →

製品サイト (人工腎臓用中空糸膜) →

環境・機能材事業



リチウムイオンバッテリーの性能向上と安全に貢献
サステナブルな接着剤「ハードレン®」



6G通信時代の到来に貢献
低誘電性の強みを生かした「ハードレン®」



製品サイト (パイロン®、ハードレン®) →

機能繊維・商事



蓄積した技術で国内リサイクル市場の発展に貢献
衣料品のアップサイクルへの挑戦



命と環境を守ることに貢献
エアバッグ用基布の技術開発に成功



健康被害防止と環境負荷低減に貢献
接着剤を使わない防水用シートの開発



高いエネルギー効率で環境負荷低減に貢献
パナソニックと省エネエアコン部材を共同開発

CSV事例 機能繊維・商事

**蓄積した技術で国内リサイクル市場の発展に貢献
衣料品のアップサイクルへの挑戦**

清水 浩一
取締役・CSV推進部長

数年前からグループ会社として設立された国内最大の繊維系リサイクル企業である「リサイクル繊維」の成長を支援するために、当社が技術支援を行うことになりました。リサイクル繊維は、繊維製品の廃棄物を回収し、それを原料として新たな繊維製品を生産しています。この取り組みは、環境負荷の低減と資源の有効利用に大きく貢献しています。当社が持つ蓄積した技術とノウハウを、リサイクル繊維の成長に貢献するために、技術支援を行っています。



**命と環境を守ることに貢献
エアバッグ用基布の技術開発に成功**

清水 浩一
取締役・CSV推進部長

エアバッグ用基布の技術開発に成功しました。この技術は、命と環境を守ることに大きく貢献しています。エアバッグ用基布は、自動車事故時に膨張し、乗客を保護するための重要な部品です。従来の技術では、高圧の空気を必要としましたが、当社の技術では、低圧の空気で膨張させることが可能になりました。これは、乗客の安全と環境負荷の低減に大きく貢献しています。



CSV事例 機能繊維・商事

**健康被害防止と環境負荷低減に貢献
接着剤を使わない防水用シートの開発**

清水 浩一
取締役・CSV推進部長

健康被害防止と環境負荷低減に貢献するために、接着剤を使わない防水用シートを開発しました。従来の防水用シートは、接着剤を使用していたため、健康被害のリスクがありました。当社の技術では、接着剤を使わずに防水性を確保することが可能になりました。これは、健康被害の防止と環境負荷の低減に大きく貢献しています。



**高いエネルギー効率で環境負荷低減に貢献
パナソニックと省エネエアコン部材を共同開発**

清水 浩一
取締役・CSV推進部長

パナソニックと共同開発した省エネエアコン部材は、高いエネルギー効率で環境負荷を低減しました。この部材は、エアコンの効率を向上させることで、エネルギー消費量を削減することが可能になりました。これは、環境負荷の低減とエネルギー効率の向上に大きく貢献しています。



東洋紡せんい(株) →

東洋紡STC(株) →

日本エクスラン工業(株) →

課題解決事例

お客さまと取り組んだ課題解決事例はこちらからご覧ください。



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

- 介護現場スタッフの過酷な労働環境を改善したい！採用、導入がしやすい「高反発マットレス」という選択☑
- 「ブレスエアー®」の特性を活かし、介護に関わるすべての人に優しいマットレスを開発☑



フィルムのグリーン化比率 60%

- [バイオマス由来のポリオレフィン樹脂配合でバイオマスマークに対応、問題を解決！](#)
- [満場一致で採用が決定した、抜群の環境対応性を秘めたフィルム材の特長とは？](#)

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
[製品サイト](#)



透析患者の命を支える



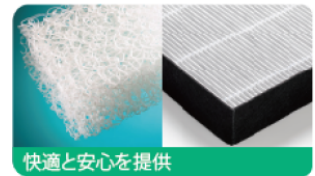
安定・安心な品質の人工腎臓用中空系膜
[製品サイト](#)



手術時間短縮・患者負担軽減



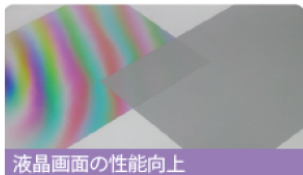
神経再生誘導チューブ「ナーブリッジ®」
[製品サイト](#)



快適と安心を提供



三次元網状繊維構造体「プレスエアー®」
静電フィルター「エリトロン®」
[静電フィルター製品サイト](#)
[プレスエアー®製品サイト](#)



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
[製品サイト](#)



事故の時、生命を守る



エアバッグ用原糸・基布



自動車の燃費・電費向上



エンジニアリングプラスチック
[製品サイト](#)



未来のモビリティを創る



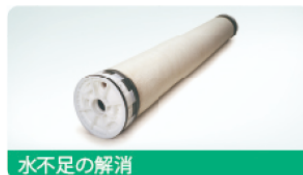
コンセプトカー「マニプレーラー®」
[製品サイト](#)



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®」
[製品サイト](#)



水不足の解消



海水淡水化用RO膜モジュール
[製品サイト](#)



大気汚染防止と資源回収を両立



VOC回収装置
[製品サイト](#)



フードロス削減



透明蒸着フィルム「エコシアル®」
[製品サイト](#)

プラスチック減容化に貢献 世界最薄20 μ mシュリンクフィルムの新たな展開



神宮寺 正仁

パッケージング事業総括部
パッケージング拡大戦略部
SCグループマネジャー



吉田 成人

パッケージング事業総括部
パッケージング開発部
海外市場調査
グループマネジャー

東洋紡は収縮フィルム市場においてPETフィルム専門メーカーです。以前から競争力を高めるために性能はもとより環境配慮においても、より尖った製品開発を進めていく方針を掲げています。また、フィルムの強度を維持しながら薄肉化するという他社がまねできない生産技術を持っています。2012年に主流の40 μ mを大幅に減らした世界最薄20 μ mの熱収縮PETフィルム「スペーススクリーン®」の開発に成功、上市しました。プラスチックの減容化という環境価値だけでなく、生産性でもメリットのある製品となっており、飲料メーカーを中心に多くのお客さまにご使用いただいています。

さらにお客さまからの強い要望に応え、この20 μ mフィルムの原料として、PETボトル由来のリサイクル原料の使用を開始します。従来、リサイクル原料を使用したグレードはありましたが、今後さらに拡充させ、お客さまそれぞれのサステナブルパッケージの目標達成に貢献していきます。

また、バージン原料の使用量削減は、プラスチックの減容化と共に世界的な喫緊の課題であるため、今後は海外のお客さまにもリサイクル原料を使用した製品を積極的に提案していきます。さらに、PETラベルはポリ塩化ビニル製やポリスチレン製ラベルと比べてリサイクルしやすい素材のため、海外市場でブランドオーナーやコンバーター、再資源化事業者の協力を得ながら、シュリンクフィルムを使用した容器をリサイクルするための資源循環の輪を構築することを目指しています。



熱収縮PETフィルム「スペーススクリーン®」を使用した
ペットボトルラベル

次世代エネルギー普及とカーボンニュートラル社会に貢献 トヨタ燃料電池自動車採用のPENフィルム「テオネックス®」



一宮 久人

フィルム新事業開発総括部
TG事業部 部長



飯田 憲司

工業フィルム事業総括部
東京工業フィルム営業部

ポリエチレンナフタレート(PEN)フィルム「テオネックス®」は、世界でデファクトスタンダードと位置付けられている素材で、高耐久・高耐熱性を特長とし、近年は車載用途で幅広く採用されています。その中で次世代技術として期待の高い燃料電池の技術革新に素材で貢献していく観点から、当社は2000年代初頭から当市場に「テオネックス®」の提案を行ってきました。2020年には、「テオネックス®」に独自の接着剤を塗工して、精密加工を施したシール材を開発しました。このシール材は高温など過酷な環境下においても高い耐久性を実現し、燃料電池の長期信頼性の確保に貢献することが評価され、燃料電池自動車「MIRAI」に採用されました。従来工法である加硫接着から「テオネックス®」を用いたシール材による熱可塑接着へ変更することにより、サイクルタイムが十数分から数秒へ大幅に改善されました。このことが評価され、本製品は2020年度「トヨタグループ技術開発プロジェクト賞」を受賞しました。

燃料電池自動車は走行中、水しか排出しない究極のエコカーです。今後は乗用車以外にも大型バス、トラックなどモビリティ全体に普及していくと見込まれています。当社の「テオネックス®」は接着のほかに、発電面の保護、絶縁、ガス導出入形状の維持など、さまざまな機能を提供し、燃料電池の技術革新に貢献します。また水電解水素発生装置での活用も期待され、現在世界中の水素関連市場において「テオネックス®」の使用、評価が進んでいます。「テオネックス®」は、将来の水素社会を支える重要な部材となるポテンシャルを持っており、次世代エネルギー普及とカーボンニュートラル社会の実現に欠かすことのできない素材です。



「テオネックス®」が採用された燃料電池自動車「MIRAI」

人類を脅かす未知の感染症や疾病対策に貢献

PCR検査の全自動遺伝子解析装置「GENECUBE®」と専用試薬



黒板 敏弘

バイオ事業総括部
診断システム事業部 部長

東洋紡は、2011年に全自動遺伝子解析装置「GENECUBE®」を開発しました。このシステムは、遺伝子の増幅速度が速いPCR酵素「KOD® DNAポリメラーゼ」と高速温度制御システムを組み合わせることにより、測定開始から最短25分で結果を表示します。2020年、新型コロナウイルスが世界中で猛威を振るい始め、当社は酵素の開発で培った経験を生かして新型コロナウイルス用のPCR検査薬の開発を加速し、7月に薬事承認を受けました。現在、「GENECUBE®」は国内で約300台以上が医療機関で導入され、日々の検査に使用されることで、社会に貢献しています。

東洋紡は、約70年前にレーヨン原料のパルプ製造過程で生じる廃液の処理を微生物で行う技術を開発していましたが、その微生物が細胞内でつくる酵素を産業利用できないか検討を重ねた結果、酵素の診断薬への応用に成功しました。酵素の種類を拡充する中、約40年前に遺伝子工学用の酵素（制限酵素）に着目し、遺伝子研究試薬分野に進出しました。特に、鹿児島県小宝島の海底火山の噴火口に生息する特殊な微生物から採取し、当社が開発したPCR酵素「KOD® DNAポリメラーゼ」を用いた試薬は、遺伝子の増幅速度が速く、複製も正確であることから、遺伝子診断をはじめ、さまざまな用途で使用されています。今日、酵素技術はライフサイエンス事業のコア技術の一つとなっています。

今後も、人類を脅かす未知の感染症や疾病の発生が予測されます。私たちは臨床検査をはじめとするさまざまな市場へ、より高性能な製品を提供することで、世界の人々の健康維持と治療の効率化に貢献していきます。



全自動遺伝子解析装置「GENECUBE®」

高い透過性で患者さまにも地球にも貢献

東洋紡独自のセルロース由来人工腎臓用中空糸膜



馬淵 公洋

メディカル事業総括部
医用膜事業部 部長

ライフサイエンス事業の製品は病気の診断や治療に関わり、患者さまと社会に貢献するものです。中でも中空糸膜は当事業の主力製品です。当社では1970年代後半から海水淡水化用中空糸膜の開発を行っており、その用途展開の一つとして人工腎臓用中空糸膜を開発し、1984年から本格的な生産を開始しました。以来40年、年々増加する透析患者さまへ人工腎臓用中空糸膜を提供しています。製品の強みは主に二つあり、まず、独自の製膜技術によって、透析を行っている間の経時変化が少ない優れた老廃物除去性能を誇っています。そしてもう一つは生体適合性に優れる、つまりアレルギー発症が極めて少ないという特長です。一般的な透析膜は石油由来の材料からつくられますが、当社のセルローストリアセテート（CTA）膜は天然素材のセルロース（綿花由来）を出発原料とし、患者さまに影響を与える水酸基をアセテート化することで治療中にアレルギー反応を示す患者さまが非常に少ないという優位性があります。さらに膜表面の緻密な制御により目詰まりしにくいため、透析中の圧力変動が起こりにくいという特長もあり、患者さまが安心して治療を行うことができます。

当社は現在、ニプロ（株）と共同で、中空糸製造からダイアライザ（ろ過装置）への加工・製品化まで一貫生産できる工場を新設中で、2024年7月の稼働開始を予定しています。

また、製膜技術を他の治療に展開し、2020年に腹水ろ過濃縮膜（CART）を開発しました。これは、がんや肝硬変などでたまった腹水をろ過し、濃縮器を用いて有用なタンパク質を回収し、患者さまの体内に戻す治療法に適用するものです。さらに敗血症などの患者さま向けに急性血液浄化膜の開発も進めており、2023年度中に患者さまにお届けできるよう計画しています。



東洋紡CTA膜を用いたダイアライザのイメージ

CSV事例

環境・機能材

リチウムイオンバッテリーの性能向上と安全に貢献
サステナブルな接着剤「ハードレン®」

志賀 健治

東洋紡エムシー(株)
樹脂・ケミカル営業ドメイン パイロン・ハードレン営業セクション
接着・コーティング材料営業ユニット ハードレングループ マネージャー

多様な電子デバイスの登場や電気自動車(EV)の開発加速により、リチウムイオン電池(LiB)の需要はますます伸びています。LiBのバッテリー溶液(電解液)は内部で液漏れを起こさないよう、しっかりと封止する必要がありますが、電池そのものが熱を帯びるため、その封止材料や接着剤にも高い耐熱性が求められます。また、LiBに使われる材料に不純物が混入すると、バッテリーの性能低下や発火事故を引き起こすため、不純物は徹底的に除去する必要があります。東洋紡エムシー(株)が手掛けるポリオレフィン用接着剤付与剤「ハードレン®」は、ポリプロピレン(PP)樹脂への密着性に優れた接着剤で、これに無水マレイン酸変性技術を実施することで耐熱性を高め、LiB封止材用接着剤に採用されました。さらに当社は不純物除去に関して世界でも類を見ない技術と製造工程を持っていたため、LiB需要が伸び始めた早い時期からお客さまへの供給を実現し、現在も高いシェアを誇っています。

この技術は、当社に蓄積した繊維の染色技術が発端になっています。50年ほど前、PPという樹脂は軽くて便利ながら、有機溶剤に溶けず、加工や着色がしにくい課題を抱えていました。そのPPを塩素化して溶剤に溶かし、染色する技術を開発したのが東洋化成工業(株)*で、さらにその塩素化PPにより精密な変性ができる無水マレイン酸変性技術を導入し、自在に物性をコントロールできるようにしました。PPをほかのポリマーと自在に接着できる「ハードレン®」は市場で高く評価され、主に自動車塗料用途でシェアを伸ばしました。さらなる用途展開として上述のLiB封止材用接着剤を開発し、2017年から増産を開始しました。

LiBはEVだけでなく、再エネ用蓄電池、ロボット、IoTデバイスなどに欠かせないものです。電池性能と安全性に役立つ「ハードレン®」を安定供給し、電子機器の進化・発展に貢献していきます。

※2010年に東洋紡(株)に吸収合併



高砂工場に新設した「ハードレン®」の製造設備

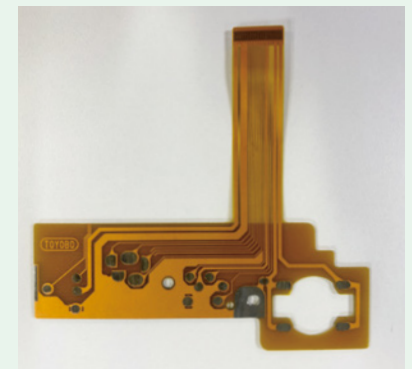
6G通信時代の到来に貢献
低誘電性の強みを生かした「ハードレン®」

坂本 晃一

東洋紡エムシー(株)
樹脂・ケミカル開発ドメイン パイロン・ハードレン開発セクション
パイロン開発ユニット

東洋紡の無水マレイン酸変性技術、不純物除去生産技術はともに他の追随を許さない技術であり、これを利用した「ハードレン®」は市場で高い優位性を誇っています。現在はその新たな用途の研究開発を進めています。次世代通信システムとして5G、6Gといった言葉がよく聞かれますが、超高速・超低遅延・超多数同時接続が実現する時代はすぐそこに来ています。しかし、まだいくつかの技術的ハードルがあり、その一つが素材の課題です。たとえば、6Gでは5Gよりもさらに高い周波数の電磁波が使用されますが、今ある素材では信号の減衰や遅延の問題が発生します。こういった問題を防ぐには、アンテナ等の素材に、より誘電率の低い素材を使わなければなりません。その技術革新の鍵を握るのが当社の不純物除去生産技術で、「ハードレン®」を中心に設計した接着剤は低い誘電率を実現することができます。すでに、アジア圏のプリント配線板材料メーカーに当社の低誘電接着剤を供給していますが、当開発ユニットはこの強みを生かし、6G向けの超低誘電接着剤の開発を急いでいます。

これから普及が予想される自動運転システム、ファクトリーオートメーションシステムにも複数のセンサーやレーダーが使用されています。これらのシステムには安全性の観点からも高速、大容量かつ安定した通信基盤が欠かせないため、そこで使用される接着剤にも低誘電特性が求められます。私たちの行う事業は産業や生活のさまざまな場面で生かされ、広く社会の安心・安全に貢献できると考え、日々、熱意を持って取り組んでいます。



「ハードレン®」が使用される回路基板

蓄積した技術で国内リサイクル市場の発展に貢献 衣料品のアップサイクルへの挑戦

**清水 栄一**

東洋紡せんい(株) 代表取締役社長

東洋紡グループではこれまでさまざまなリサイクル技術を確立してきましたが、衣料品に関するリサイクルは工場内の繊維くずリユースなどに限られていました。衣料分野における国内リサイクル市場の発展はこれからであるということがその理由のひとつで、生活者の視点でより魅力を感じるリサイクル衣料が生み出されなければ、経済と環境を両立する価値創造が実現しないという大きな課題がありました。しかしながら、当社の衣料繊維事業は、一般的なアパレルメーカーと異なり、繊維から糸づくり、縫製までを一貫して行っているため、サプライチェーン全体でリサイクルループを回すことができれば、より高い価値のリサイクルが可能になります。東洋紡せんい(株)では、日本のマーケットに高品質で魅力にあふれたリサイクル製品を提供して市場を創造していくことを目指し、衣料品のアップサイクルに本格的に取り組んでいます。



衣料品のアップサイクル製品(繊維くずを粉碎・ペレット化したものを原料に生産したハンガー)

命と環境を守ることに貢献 エアバッグ用基布の技術開発に成功

**黒木 忠雄**

エアバッグ事業総括部 部長

自動車に乗車中、いざという時に命を守るエアバッグの基布には耐熱性などの理由からナイロン66が多く採用されてきました。しかし、供給不足やリサイクルしにくいという課題があり、ポリエステル製の基布に期待が高まっています。

ポリエステルを原料にした場合、ポリマー樹脂をつくる工程でナイロンに比べて約50%のCO₂削減が期待できます。またポリエステルのリサイクル材を高い割合で活用できます。当社では環境適合性に優れたポリエステル製エアバッグ用基布の開発に取り組んできました。ナイロン66と同等の耐熱性や収縮性を実現し、2022年、自動車メーカーに採用されました。

今後も「人と地球に求められるソリューション」の創造を目指し、さらなる技術革新を進めていきます。



より高い安全性を確保するためにさまざまな種類のエアバッグを搭載

健康被害防止と環境負荷低減に貢献 接着剤を使わない防水用シートの開発

**竹本 雅英**

東洋紡STC(株) 代表取締役社長

建築物の屋上防水で標準的な工法の一つであるウレタン塗膜防水通気緩衝工法では、従来クロロプレン系接着剤を使用しており、接着剤に含まれるトルエン、キシレン等が大気中に拡散するという大きな問題がありました。これらの化学物質は、現場作業者の健康被害や光化学スモッグの原因となり、スモッグの化学変化による温暖化への影響も懸念されるため、削減あるいは不使用が望まれていました。

東洋紡STC(株)が新開発したアスファルト系自着型通気緩衝シートは接着剤を使用せず、屋上にそのまま貼ることができるため、大気汚染の心配がないだけでなく、工事工数も大幅に削減でき、従来品に比べて環境負荷も工事費も低減できます。今後も地球環境に配慮した産業資材の開発により事業と環境の両方に貢献していきます。



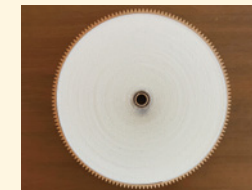
通気緩衝シートへの防水材塗工の様子

高いエネルギー効率で環境負荷低減に貢献 パナソニックと省エネエアコン部材を共同開発

**住谷 龍明**日本エスラン工業(株) 取締役
エスラン事業部長

日本エスラン工業(株)は、アクリル素材で吸放湿をする微粒子を紙にコーティングしたデシカントローターを開発しました。ビルや工場では一般にヒートポンプ式空調が使われますが、ヒートポンプに入る前の空気を吸湿し、その後に冷媒と接触させると、ドレン水の排出がなく、エネルギー効率の高い冷房ができます。また、冬場は湿度を与えることで効率の良い暖房ができ、従来型のヒートポンプ式空調に比べて大幅な省エネが実現できます。

この、より低温、低エネルギーで、素早く再生できるデシカントローターが評価され、2022年にパナソニック製エアコンに採用されました。パナソニック(株)と当社の共同システム設計により、業界トップの省エネ性能を実現した結果、2021年度、2022年度連続でパナソニック(株)が「省エネ大賞」を受賞されました。

パナソニック製エアコンに採用された
デシカントローター

主な事業の成長戦略

↓ 事業別概況 ↓ 三菱商事との合併会社設立におけるトップ対談

事業別概況

事業別概況（フィルム、ライフサイエンス、環境・機能材・機能繊維・商事）、東洋紡エムシー副社長対談についてはPDFをご覧ください。



事業別概況 (836KB)



事業別概況：フィルム (528KB)



事業別概況：ライフサイエンス (565KB)



事業別概況：環境・機能材 (535KB)



特集：東洋紡エムシー始動 (639KB)



事業別概況：機能繊維・商事 (402KB)



三菱商事との合併会社設立におけるトップ対談（2022年6月実施）

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した。

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。

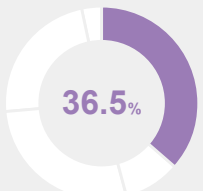
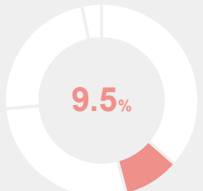
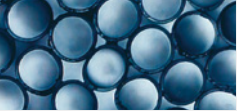
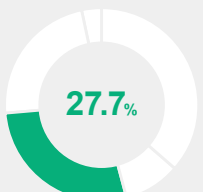
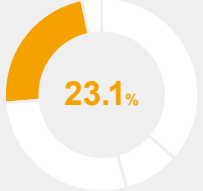


「統合報告書2022」三菱商事との合併会社設立におけるトップ対談
(1.2MB)



- [CSV事例（トピックス）](#)
- [サステナブル・ビジョン2030](#)
- [（株主・投資家情報）中期経営計画](#)

事業別概況

		連結売上高構成比	売上高・営業利益(億円)	主な用途	製品例
フィルム 	工業用フィルム事業と包装用フィルム事業の2分野で構成。工業用は、液晶偏光子用、ディスプレイ用、合成紙、ラベル、セラミックコンデンサ用など。包装用は、食品包装を中心に、多機能フィルムを展開し、国内でトップクラスのシェアを保持。	 36.5%	売上高 1,461 営業利益 16	●工業用フィルム ●包装用フィルム	 
ライフサイエンス 	バイオ事業、メディカル事業、医薬受託事業の3分野で構成。バイオ事業は、臨床検査に関わる原料酵素、診断(試)薬、診断システムなど。メディカル事業は、透析膜など治療に関わるマテリアルなど。医薬受託事業は、医薬品の受託製造。 PCR検査の判断時間を従来の1/2に短縮した診断システムや人工腎臓用中空糸膜など、独自技術による高付加価値製品を保有。	 9.5%	売上高 381 営業利益 92	●バイオ関連製品 ●化粧品原料 ●医療用分離膜・モジュール ●医療機器 ●医薬品関連	 
環境・機能材 	2023年4月、三菱商事(株)との合併会社、東洋紡エムシー(株)としてスタート。樹脂・ケミカル、環境・ファイバーの2分野で構成。新会社に移行した事業は、「バイロン®」、「ハードレン®」、光機能材料、ファインケミカル、エンジニアリングプラスチック、アクア膜、VOC処理装置、機能フィルター、スパンボンド、生活資材、スーパー繊維など。	 27.7%	売上高 1,108 営業利益 40	●接着・コーティング剤 ●エンジニアリングプラスチック ●エラストマー ●海水淡水化膜・モジュール ●環境ソリューション装置・フィルター ●高機能ファイバー ●生活資材	 
機能繊維・商事 	エアバッグ事業、機能繊維事業、衣料用繊維事業、商社機能(東洋紡STC(株))で構成。海外展開として、エアバッグは、タイ・中国・米国の3極体制。繊維事業は、東南アジア・中国・インドなど、グローバルに事業展開中。	 23.1%	売上高 924 営業利益 ▲25	●エアバッグ用基布・原系 ●スポーツ・インナー・ユニフォーム・その他衣料	 

フィルム

高機能フィルムの技術で、 人と地球のサステナビリティに 貢献します



ひろおか むねお
廣岡 宗生
常務執行役員
フィルム本部長

東洋紡の強み

- 包装用フィルム(食品包装トップクラスシェア)
- 工業用フィルム(セラミックコンデンサ用離型フィルム、液晶ディスプレイの偏光子保護フィルムなど)

機会とリスク

機会

- 循環型社会・カーボンニュートラルに向けたグリーンフィルム需要拡大
- 減プラスチックニーズ拡大(薄肉化技術の価値上昇)
- デジタル社会の進展による高機能フィルム需要拡大

リスク

- 世界各地に生じる政情不安とそれによる市場への影響
- 原燃料費の高騰・調達リスクの拡大

売上高・営業利益(億円)

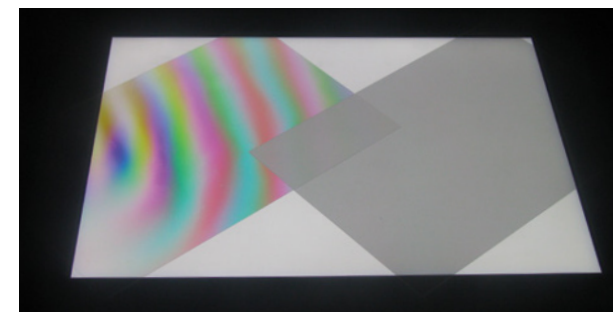


2022年度の事業概況

2021年度に各産業でお客さまの生産活動が再開し、特需のような状況が生じたため、2022年度は揺り戻しもあり、在庫調整局面など複数の要因が重なって市場全体が低調に推移しました。特に、工業用フィルムは自動車関連の生産落ち込み、セラミックコンデンサ用離型フィルムなどの需要減退の影響を大きく受けました。収益面では原燃料価格の著しい上昇が続きました。また、国内外の粗原料・原料メーカーの事業撤退など調達面での混乱も生じました。包装用フィルムは、原燃料価格の上昇に対して製品価格の改定が追いつかず、利益全体が前年に対して大幅な減少となりました。

市況全体が低調となる中、リサイクル樹脂、バイオ樹脂等を採用した環境配慮型フィルムについては想定以上に伸長しており、今後も需要の伸びが続くと見られます。また、東洋紡が技術優位性をもつ高リタデーション液晶ディスプレイの偏光子保護フィルムが堅調に推移しました。

これらの結果、当セグメントの売上高は1,461億円、営業利益は16億円(新セグメント実績)となりました。



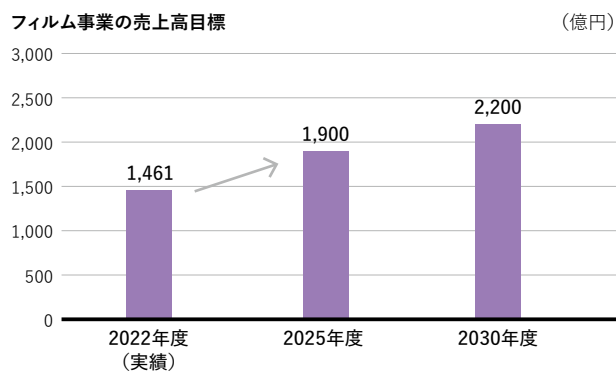
液晶ディスプレイの偏光子保護フィルム「コスモシャインSRF®」

フィルム

成長戦略

「デジタル社会の進展」「脱炭素・循環型社会」への貢献を二つの柱に、成長戦略を進めています。当社の主力にセラミックコンデンサの製造工程中で使うポリエステル離型フィルムがありますが、機能性で高く評価されているだけでなく、フィルムと加工を一貫生産できることで市場優位性を獲得しています。このフィルムについては新たな製品開発に取り組むだけでなく、リサイクル技術の確立も行っています。また、燃料電池セル用シール材のポリエチレンナフタレート(PEN)フィルム、液晶偏光子保護フィルムについても新製品開発と用途展開を進めていく考えです。

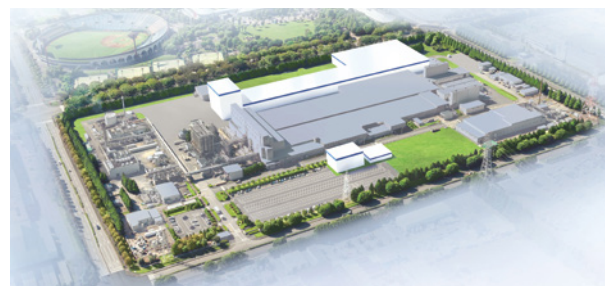
そしてプラスチックごみの減量という観点でフィルムは環境問題の矢面に立つことがあります。脱炭素社会への貢献ということで、減容化する、あるいはバイオマス原料の採用を進めていきます。また、二軸延伸ポリプロピレン(OPP)フィルムの新機台は、従来のOPPフィルムより大幅に薄くても強度を保つことができ、モノマテリ



アル化による循環型社会への貢献ができます。フィルムは流通や人々の生活において欠かせない素材であり、環境に配慮した製品群を増やしていくよう、それぞれの製品で取り組みを進めています。

設備投資・研究開発投資

「2025中期経営計画(以下、2025中計)」期間中(2022~2025年度)に800億円の投資を予定しており、このうち約8割を成長投資としています。まず、高性能フィルムの市況回復に合わせた増産、拡販を継続していきます。セラミックコンデンサ用離型フィルムは新設備のコーター1、2号機を合わせると生産能力を従来の2.5倍に、液晶ディスプレイの偏光子保護フィルム「コスモシャインSRF®」は生産量約1.2倍に拡大します。加えて、先述の高剛性フィルム、バイオ樹脂100%のフィルム、リサイクル原料使用フィルムの開発、さらには、自社内・外の加工済みフィルムのリサイクルの仕組みづくりなどにも積極的な投資を行っていきます。



宇都宮工場に新設する製造設備(セラミックコンデンサ用離型フィルム)

今後の取り組み

2023年度はまず収益の柱の立て直しと利益回復に取り組んでい

きます。2022年度に積み残した大きな課題である包装用フィルムのさらなる価格改定、OPPフィルム新ラインや新製品の本格立ち上げを急ぎます。セラミックコンデンサ用離型フィルムは市況の回復を見ながら、お客さまの増産体制に対応し、新ラインの建設等を進めていきます。液晶偏光子保護フィルムもお客さまの増産体制に対応するとともに、価格改定も実現していきます。

2025中計の下、フィルム事業では「サステナブル・ビジョン2030」の五つの社会課題のうち、主に三つに注力していく考えを示して取り組んでいます。まず、「従業員のウェルビーイング&サプライチェーンの人権」です。当事業では、国内外に7カ所の製造拠点を保有しており、従業員の安全とやりがい醸成、現場のゼロ災・防災達成は、事業基盤においても最も重要な課題と捉えています。次に、「脱炭素社会&循環型社会」では、Scope1、2のカーボンニュートラル達成と資源循環型フィルム、環境に貢献できるフィルム等を広く社会に供給することを目指しています。そして「良質な水域・大気・土壌&生物多様性」に関しては、食品の鮮度保持など高性能包装用フィルムでフードロス削減に貢献していきます。当事業では、これらに対して個別の目標を設けて全体への周知を徹底し、一丸となって取り組んでいきます。

さらに、資源循環のテーマに対しては当社、当事業といった単位の取り組みではリサイクルの効率や効果を大きくしていくうえで限界があります。そこで、電気・電子メーカーのお客さまを巻き込んだセラミックコンデンサ用フィルムリサイクルの仕組みづくりや、医療メーカーや印刷業のお客さまと連携したラベル紙(離型フィルム「カミシャイン®」)循環プロジェクトなど、業界を超えた資源循環の取り組みに積極的に参画しています。当社のリサイクル技術を国内のみならず、国境を越えた取り組みに広げていきたいと考えています。

ライフサイエンス

独自技術により

グローバルニッチトップを目指し、

世界の人々の健康な生活と

ヘルスケアに貢献します



さがら たかひと
相良 誉仁

常務執行役員
ライフサイエンス本部長

東洋紡の強み

- 診断(試)薬領域で原料から最終製品まで一貫して開発・製造。品質優位性を確保
- 中空型分離膜の製膜技術(1970年代に開発着手)
- 透析用途CTA膜の世界市場における独占的地位

機会とリスク

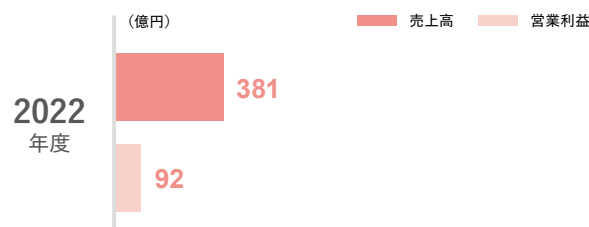
機会

- 感染症の拡大による遺伝子検査(PCR)需要拡大
- 国策による検査システム、抗体医薬品の開発支援・補助金獲得

リスク

- 急激な為替変動
- 脱化石燃料志向による石油・石炭価格の高騰
- 海外調達品の供給不足

売上高・営業利益(億円)



2022年度の事業概況

バイオ事業は、第4四半期に新型コロナウイルス感染者数が大幅に減少したことで、PCR検査用試薬の販売が減少しましたが、診断薬および遺伝子検査試薬用の原料酵素は海外向けの販売が堅調に推移しました。2022年度は感染症診断ソリューションビジネスの拡大に向けて、百日咳菌+パラ百日咳菌、新型コロナウイルス+RSウイルス、新型コロナウイルス+インフルエンザウイルスの同時検出試薬・体外診断用医薬品等の新製品を市場に投入しました。

メディカル事業は、人工腎臓用中空糸膜の販売は堅調に推移しましたが、原燃料価格高騰の影響を受けました。施策では持続的腎代替治療(CRRT)の上市を来期に控え、市場での評価実施等の準備を行いました。

医薬品製造受託事業は、アメリカ食品医薬局(FDA)対応の費用がかさみましたが、市販製剤の生産・出荷を順次再開したことで販売が回復しました。

これらの結果、当セグメントの売上高は381億円となり、営業利益は92億円(新セグメント実績)となりました。



全自動遺伝子解析装置「GENECUBE®」専用試薬 SARSコロナウイルス核酸キット

ライフサイエンス

設備投資・研究開発投資

バイオ事業では、敦賀バイオ工場に約65億円を投資して製造設備を新設し、PCR検査試薬・遺伝子診断薬用原料の開発・生産体制の強化に取り組んでいます。第1次工事の第3培養・精製棟は2024年4月の稼働、第2次工事の研究用試薬棟・遺伝子試験棟は2024年度中に完成、稼働を見込んでいます。以降も開発・生産能力3倍を目指し、引き続き投資を計画しています。

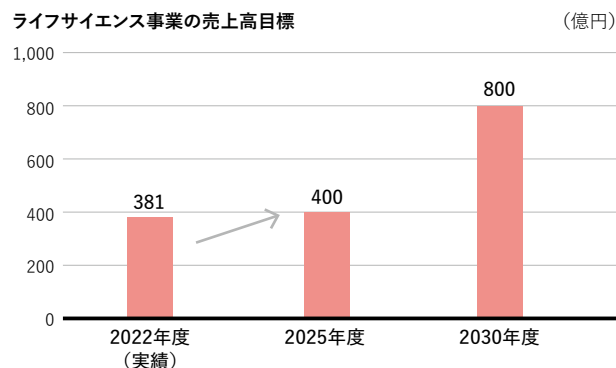
メディカル事業では、ニプロ(株)との透析器一貫生産工場立ち上げに対して約50億円の投資を行いました。従来、当事業の中空糸膜製造拠点は山口県にあり、秋田県のお客さま工場でアッセンブル工程を行っていたため、長距離輸送のリスクやお客さま対応に課題が生じていました。今回の投資で、ニプロ(株)大館工場内に弊社中空糸膜とニプロ(株)組み立てラインを連結した一貫生産工場の建設および製造設備を整備しており、建屋等はすでに完成しています。本格的な製品出荷は2024年7月を予定しています。

さらに、敗血症患者さまなど急性の血液浄化治療分野への新規参入を目指し、CRRTの開発を行ってきましたが、2023年5月に独立行政法人医薬品医療機器総合機構(PMDA)の承認が下りました。近々の上市を目指して今後、製造販売体制への投資を行います。

成長戦略

ライフサイエンス本部では、東洋紡に蓄積した医療、医学、医薬分野で尖った技術を組み合わせて新たな化学反応を起こす、イノベーションに挑戦しています。また、医療に関わる技術や製品は厳しい基準を満たす生産体制がなければ供給できないため、世界最

上位レベルの品質マネジメントシステム(QMS)、医薬品の製造管理および品質管理の基準(GMP)体制の構築も併せて行っています。世界のより多くの人々に安心と笑顔をお届けするため、将来価値の最大化を目指すという事業方針を掲げています。



透析器一貫生産工場

バイオ事業の主要製品は臨床検査に使用されるものがほとんどですが、各製品群での関係性が希薄なため、今後は感染症分野に資源を集中し、感染症検査市場での東洋紡ブランドを確立し、感染症ソリューションをワンストップで価値提供していくことを目指しています。

メディカル事業では、強みを持つ中空糸膜の製造技術を起点に、急性血液浄化膜、プロセス用分離膜など透析膜以外での用途展開に力を注いでいます。特に、プロセス用分離膜の分野では海外大手のベンダーへの供給を開始しており、各市場の主要メーカーへの販売促進を行っています。コラーゲン使用人工骨「ボナーク®」(歯科領域)にも注力し、安定供給体制を構築して新しい歯科治療に貢献していきます。

サステナブル・グロースの実現へ

当本部はパシエントジャーニーにおける「診断」と「治療」の領域であり、いずれも一般の生活者の方々の目につきにくいものの、世界の人々の健康と治療に大きく貢献しています。「サステナブル・ビジョン2030」の社会課題においては「健康な生活&ヘルスケア」に注力しており、事業に携わる個々人も大きな自負を持って業務にまい進しています。

バイオ事業では、診断領域の臨床検査市場へ、より高性能な製品を提供することで社会への貢献を大きくすべく、「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」「生化学検査等の原料市場シェア30%」の、二つの目標を掲げて取り組んでいます。

メディカル事業では世界トップレベルの中空糸開発・製造技術と素材開発力を活用して、治療領域に展開し、医療従事者さま、患者さまに安心して製品をご使用いただくことで社会に貢献していきます。

環境・機能材

高機能素材で

世界の課題解決に貢献します



もりしげ ち か お
森重 地加男

副社長執行役員
環境・機能材本部長
東洋紡エムシー(株)代表取締役社長
執行役員CEO

東洋紡の強み

- 機能素材メーカー×総合商社による新たな企業体
- 技術の独自性、開発力、対応力、ニーズをくみ取る力
- 海外拠点網と幅広い顧客接点を生かした世界への展開力

機会とリスク

- | 機会 | リスク |
|--|------------------------|
| ● 循環型社会・カーボンニュートラルのグローバルトレンド(多くの技術を保有) | ● 原燃料費の高騰・調達リスクの拡大 |
| ● 総合商社との共同運営による海外展開 | ● 繊維・化学メーカー同士の合従連衡 |
| | ● 事業環境の著しい変化による市場競争の激化 |

売上高・営業利益



2022年度の事業概況

東洋紡グループ旧セグメントによる決算の最終年となりましたが、原燃料の高騰を始め、著しい事業環境変化により厳しい結果となりました。

環境ソリューション事業は、世界的な電気自動車(EV)の導入に伴うリチウムイオン電池(LiB)の需要拡大を受けて、LiBセパレータ工場向けのVOC回収装置、交換エレメントの販売が堅調でした。不織布マテリアルは原燃料価格高騰に対し、製品価格の改定が追いつかず苦戦しました。特に土木建築用での価格転嫁が進まなかったこと、自動車関係では数量が回復しなかったため、営業損失となり、今後は生産能力の見直しも含めて改革を進めていく予定です。高機能ファイバー「ザイロン®」は建築補強用途、自転車タイヤ用途、「イザナス®」は釣り糸用途を中心に販売が堅調に推移しました。

これらの結果、当セグメントの売上高は1,108億円、営業利益は40億円(新セグメント実績)となりました。

新会社のスタート

2023年4月、東洋紡と三菱商事(株)との合併企業である東洋紡エムシー(株)が事業を開始しました。この新会社が担う環境・機能材事業をフィルム、ライフサイエンスとともに、東洋紡グループの第三の柱に育てることを目指しています。

当事業は、機能樹脂や環境ソリューション装置など東洋紡の独自技術による機能製品、つまりエッジの効いた製品を多く持っていますが、過去を振り返ると成長という点では売上高が伸び悩み、とりわけ海外展開には課題がありました。そこで、メーカー×総合商社という新しい枠組みをつくり、東洋紡の技術へのこだわりと

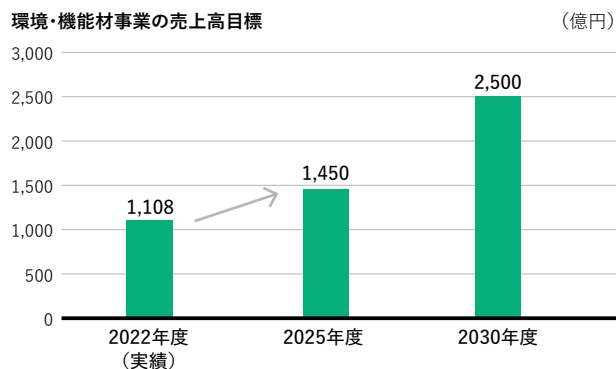
環境・機能材

三菱商事(株)の持つ海外展開・マーケティング力を組み合わせ、当事業の成長を目指すこととしました。

事業開始の当日から従業員の一体感を高める取り組みを開始しています。具体的には、中期経営計画(以下、中計)説明会、経営メンバーの合宿、3本部および国内外事業所・関係会社に対する中計キャラバン(経営との対話)、副社長対話などです。スタートから約1カ月で組織目標の策定と個人目標への落とし込みも行っており、スピード感の変化をメンバーも実感している手応えがあります。

成長戦略

「サステナブル・ビジョン2030」で掲げた東洋紡グループとしての目標売上高6,000億円(2030年度)を達成するには、環境・機能材本部の生み出す成果が大きく問われると考えています。当事業では、2030年度に売上高2,500億円を目指しており、中計の最終年である2025年度には1,450億円を目標としています。このような高い目標の達成に向け、素材バリューチェーンや産業全体を俯瞰した取り



組みを戦略的に展開していきます。具体的には、各事業を「成長」「収益強化」「事業改革」に分けてそれぞれ取り組みを進めており、2025年度までは三菱商事(株)の情報ネットワークなどを活用しながら既存事業の用途拡大に注力していきます。そして、2025年度以降はM&Aや他社とのアライアンスを進めながら、新たなニーズに対する新しい技術開発を広げ、全体としてのサイクルを速めていきます。

東洋紡グループにとっては、この成長戦略は大きなチャレンジであり、国内や日系企業が中心であった顧客層のグローバルでの浸透・拡大、開発サイクルの迅速化、生産の効率化の3点から大きく事業変革を成し遂げたいと意気込んでいます。また、そのためには



VOC回収装置

顧客からの評価は不可欠であり、「東洋紡エムシーに頼めば何か作ってくれる」といってもらえる信頼感のある企業に育てていきます。

今後の取り組み

サステナブル・ビジョン2030で掲げた解決すべき五つの社会課題のうち、とりわけ「脱炭素社会&循環型社会」と「良質な水域・大気・土壌&生物多様性」は当事業が担う部分が大きいと認識しています。

東洋紡エムシー(株)では、「高機能素材で世界の課題を解決する」というめざす姿(Vision)に、①絶え間なく自己変革する、②素材の技術と未来のニーズをつなぐ、③社会課題の解決に向けて共創する、という三つをやるべきこと(Mission)として掲げました。これに基づき、社会課題の解決を通して企業価値を高めることに全力を尽くしていきます。

モビリティ分野における軽量化・高機能化を実現する素材、EV化に不可欠なLiBやフレキシブル回路基板(FPC)に必要な部材は、東洋紡エムシー(株)の主力製品であり、環境分野では水をはじめとする資源の有効活用や環境負荷低減に寄与するLiB製造時の排水処理技術、アクア膜技術が大いに活用できます。また、アクア膜を用いた浸透圧発電はデンマークで実用化の段階にあり、高機能ファイバーの洋上風力発電への展開にも強い期待感を持っています。これらはカーボンニュートラルに大きく貢献する技術であり、当事業の製品はその範囲こそ異なるもののおしなべて環境に貢献できる要素を持ち合わせており、世界的なメガトレンドに乗ってビジネスが展開できると考えています。

特集

東洋紡エムシー始動

東洋紡と三菱商事(株)(以下「三菱商事」)は、機能素材の企画、開発、製造、販売を行う新たな合併会社として東洋紡エムシー(株)(以下、TMC)を設立し、2023年4月1日より事業を開始しました。新会社の設立準備から発足に携わってきた副社長の両名にTMCの成長戦略について聞きました。

新会社の発足まで

両社の融合でより強固で面白い会社ができる

藤井 プロジェクト立ち上げから約2年、当初から設立準備に携わり、2022年からは新会社設立の担当役員を務めていました。その中で三菱商事と幾度となく対話を重ねてきましたが、両社を結びつけたものは、ひと言でいえば縁であったと思います。

今回、新社へ移管することになった東洋紡の環境・機能材事業は、非常に尖った技術を持ちながら大きな成長ができていなかった事業分野です。今後、環境対応など企業の経営コストが上昇していく局面で事業の成長はさらに厳しい状況になると、

これまで危機感を持っていました。これらの事業を大きく伸ばし切れなかったのは、主にはマーケティング力、特に海外におけるマーケティングと展開力が東洋紡には足りないからではないかと考えていました。一つの事業であれば、メーカー同士で組むことの方がシナジーは出ると思

いますが、今回は12もの事業を移管し、大きく成長させるわけですから、間違いなく総合力が必要になってきます。その総合力を持っているパートナーが三菱商事だったのです。

馬場 三菱商事に期待されることは大きく二つあると思います。

一つは商社の伝統的な強みであるマーケティングで、三菱商事は世界のさまざまな地域、産業において非常に大きな接地面積を持っていますから、これを活用して東洋紡がこれまでリーチできなかった顧客層や地域、市場への参入機会を増やしていくことです。

二つ目は、約1,700社の事業投資先に経営陣を送り込んできた知見と経験です。技術支援や海外規制対応、ガバナンス施策等の多岐にわたる課題解決ノウハウのよい部分をTMCに取り入れることで、より強固でおもしろい会社ができるはずですよ。

藤井 世界110の拠点ネットワークと情報力はもちろん、それを分析できるインテリジェンス機能、企画力など、非常に魅力を感じる機能やアセットを三菱商事は持っています。もう一つ、三菱商事は以前からカーボンニュートラルに向けた大きな投資を行っており、風力発電を中心にクリーンエネルギーをたくさん開発しています。これは東洋紡が保有するエネルギー関連素材の用途拡大だけでなく、各生産拠点のエネルギー転換の推進にも大きく寄与してくれるものと考えています。

そしてこの間、馬場さんとの多くの対話を通して感じたのはスピード

感と執着心の違いで、そこは東洋紡の弱かった点だと気づきました。そういう異文化の融合自体が成長の大きな要素ですし、海外拠点での経験も含めて人材の成長機会が広がることも期待しています。

東洋紡エムシーの強み

技術・情報・企画力で社会のニーズを満たす

馬場 TMCは既に中長期の経営目標を発表していますが、これらの高い目標にアプローチしていくには、既存のお客さまを伸ばしていくだけでなく、これまでリーチしていなかったお客さまや市場に食い込んでいかねばなりません。ここ数年、脱炭素化は非常に大きなうねりとなっていて、これまでの守りの環境対応というより、攻めの環境対応が求められる時代が到来しています。その中で東洋紡は、電気自動車(EV)の軽量化に資するエンジニアリングプラスチック素材やデジタル化の進展で求められる低誘電接着剤原料など、日本だけでなく、世界ですぐにでも必要とされる素材を非常に多く持っています。しかも、TMC設立前に複数の企業にヒアリングをかけた際に、顧客の細かな要求にきちんと対応するつくり込み力がある会社だという声が多く聞かれました。

藤井 三菱商事とは、TMCは技術を核とした会社にしたいと議論してきましたが、当社の素材はそれぞれ貢献する形が違っているものの、いずれも環境対応が可能です。そして、これからは素材そのものではなくソリューションを提供する時代で、素材や技術を用いて

お客さまの抱えているお困りごとをきちんと解決することが重要になってきます。加えて、お客さまが気づいていない課題を発見し、提案することができれば、さらに大きな貢献ができますと思っています。東洋紡の高い技術力に

代表取締役副社長執行役員
COO、ポートフォリオマネジメント統括
馬場 重郎
ば じゅうろう

対 談

取締役副社長執行役員
社長補佐、特命担当、COO、安全防災・
環境管理及び品質保証統括
藤井 尚毅
ふじい なおき

三菱商事の高度な情報力や企画力が組み合わさることで、それが実現できると考えています。

馬場 三菱商事は世の中のニーズがどこにあり、何をどうつなげれば、それらに応えられるかを考え続けてきました。TMCが必要とされるニーズがどこにあるかがわかりさえすれば、それをどうやってつくるかを考え、実行するのは、東洋紡の得意分野です。この融合が当社の最大の強みでしょう。

たとえば、これから循環型社会が進展していく中でもリサイクルされずに捨てられるプラスチックがまだまだたくさんあります。それらをリサイクルするには、そもそも素材がリサイクルできるものでないとなりません。またこういう素材がリサイクルされる仕組みをつくるのが重要で、国や業界の規制、ルールメイキングに参画して、こうした社会の仕組みをつくり、その素材をお客さまに提案していく、そんなことができれば本当におもしろいと思います。

組織設計の見直し

これまでの素材メーカーの限界を超えて

藤井 私はTMCの組織設計にあたり、これまでの組織をいったん見直すべきだと考えました。東洋紡では事業部制という縦割りの中で生じた組織のサイロ化により、個々の事業の成長性が限界に達していました。まず、この縦割りを変えるべきだと思いました。

馬場 そうですね。事業部制も、事業を細分化し、営業・生産・開発が一体となってお客さまのニーズに素早く応えていくという意味

では、非常に効率的に機能していたと思います。特に1990年代以降は大型の新商品が出ない、売り上げも伸びない中、小さい単位でしっかり稼ぐことで厳しい時代を乗り越えてきたのでしょう。

しかし、会社がさらなる成長を目指す局面で何が大事かという、二つあると思います。まず、大胆な経営資源の配分です。縦割りが強いと自組織のリターンを最大化することが目的となるので、人材や資金の囲い込みが起こります。このような壁を取り払って、今回、TMCで人と資金を集散的にシフトできる機能本部制としたことは非常に大きな決断です。

さらにもう一つは、事業や商品を超えた共創の実現です。これまでは事業部間の連携が薄く、せっかくさまざまな商材やソリューションを提供できる可能性があるのに多面的な対応ができていませんでした。これから世の中のニーズがどんどん複雑化していく中で、一つの商材だけで課題を解決することはおそらく困難です。いくつかの事業、あるいは異なる商品を組み合わせで解決策を提案したり、課題によっては他の事業部に紹介して横に広げたりといった意識がとても重要になります。

機能別組織の肝を握るのが情報の共有化ですので、今までよりコミュニケーションが取りづらいなどの弊害に対応するため、情報共有やオペレーションをスムーズにするべく、三つの機能本部に戦略企画部を置きました。本部間の連携を実現していく非常に大きな役割を担っています。

藤井 組織の形に正解はなく、目指すところや戦略によって当然変わってくるわけです。今回、機能別組織に変えることで新たに増えてくるものも多くあると期待しています。

すばらしき異結合

ほかにはない企業文化を持つ、ピカピカの会社に

馬場 私自身、両社がともに長い歴史を持ち、明治時代の創業者が『順理則裕』と『三綱領』（三菱商事）という「事業活動の目的はゆたかな社会の実現に貢献することである」という共通した経営理念を掲げていたことに驚きましたが、底辺に流れる部分で非常に共通するものがあったのだと感じます。ただし、仕事のやり方では、まさに狩猟民族と農耕民族のような違いがあります。物事をじっくり正確に間違いないようにきちんと進めていく東洋紡と、とにかくまずは実行して、走りながら考える傾向のある三菱商事とは、まったく違います。そのまったく異なる企業文化がせっかく一緒になるのですから、それぞれの良い部分を融合し、これまでにない新しい文化をもった会社にしていきたいですね。

藤井 はい。これは異結合だと思います。TMCでは人の流動性を高めることも目標の一つにしています。TMC社内での交流だけでなく、あつかましい考えかも知れませんが三菱商事本体も含めた会社間での学びの機会をつくるなど、社員の皆さんが多様な経験を積んで成長していけるような、一歩踏み込んだ人財育成を実行していきたいですね。そして、すばらしい企業文化を持ったピカピカの会社にすることが、私の副社長としての最大のミッションだと思っています。



馬場 重郎

1990年4月 三菱商事(株)入社
2001年9月 米国三菱商社会社
2013年4月 経営企画部
2022年4月 執行役員就任

2022年7月 総合素材グループ
CEOオフィス 特命担当

藤井 尚毅

1987年4月 東洋紡績(株)
(現 東洋紡(株))入社
2007年11月 調達部長
2011年6月 機能材企画管理室長

2015年4月 岩国事業所長
2018年4月 経営企画部長
2021年4月 執行役員就任



機能繊維・商事

あるべき姿に向け、 事業ポートフォリオ改革を 遂行します

にしやま しげお
西山 重雄

専務執行役員
機能繊維・商事本部長

東洋紡の強み

- 合繊メーカーとして培った生分解性繊維のエアバッグへの展開ノウハウ
- 人と地球に優しい商品ラインアップ
- 日本初のアクリル繊維メーカーとして培った重合・変性技術

機会とリスク

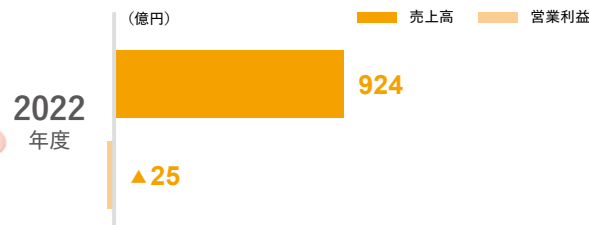
機会

- 環境素材(生分解やリサイクル)への置き換えによる商機拡大
- 環境素材業界の再編・アライアンスによる体質強化、機会の拡大

リスク

- 生分解やリサイクルなど小ロット原料の生産中止や独占化による価格高騰
- 衣料業界の国内下請け業者の廃業加速や工場での労働力確保のリスク

売上高・営業利益



2022年度の事業概況

当事業では、2025中期経営計画に基づき、「事業ポートフォリオのあるべき姿」に向けた事業改革マスタープランの実行に注力しています。

2022年度は、各事業とも原料および燃料の高騰の影響を大きく受け、急激な円安の進行による為替要因もマイナスサイドに働きました。その中で、中東民族衣装のトーブ地は、売上・利益ともけん引しました。原料価格の値上げについてはほぼ価格転嫁ができたものの、燃料の価格転嫁については大きく苦戦し、東洋紡STC(株)以外の業績は厳しいものになりました。

これらの結果、当セグメントの売上高は924億円、営業利益は▲25億円(新セグメント実績)となりました。

なお、コスト上昇要因以外の各事業の課題への対応は予定通り進捗しています。また、為替影響については新規契約より緩和されると見えています。



中東民族衣装のトーブ地

機能繊維・商事

事業戦略

「繊維技術で暮らしにちょっとした快適な変化をつくる」を当事業のビジョンとして、生活のさまざまな場面で生かせる特性技術を開発し、製品化していく取り組みを進めています。当本部の事業は多岐にわたりますが、日常生活に関わる商材が多いので、ユーザーの困りごとや課題を解決するため、技術力、開発力を活用し、商社機能も使いながら広く英知・技術を集め、それらを製品化し、グローバルに展開していきたいと考えています。自前存続の考えを捨て、業界再編も含めた同業他社や他業種とのアライアンスも戦略に加えていきます。また、「サステナブル・ビジョン2030」の社会課題では特に「従業員のウェルビーイング&サプライチェーンの人権」と「脱炭素社会&循環型社会」について取り組みを強化しています。

マスタープランに基づいて、早期黒字化必達の取り組み、各事業とも適正な限界利益率を得るために、「不採算事業・商材からの撤退」「生産規模と人員の適正化」「コストアップに対する価格転嫁」等を優先しています。

エアバッグ事業は、ノンコート基布から参入しました。現在ではシリコンコート基布も製造していますが、今後のリサイクル社会を考えるとシリコンを剥がす必要のないノンコート基布の重要性は高まります。また、生分解性繊維等の活用・製造ノウハウも強みです。黒字化へのロードマップを確実に実行し、ベース価格改定交渉、品番統合、適正配置、共通経費の見直し等を進めています。Indorama Polyester Industries PCL(以下「IPI」)とのエアバッグ用原糸製造合弁会社 Toyobo Indorama Advanced Fibers Co., Ltd.(TIAF)が2022年10月に稼働開始し、早期の安定稼働を目指して取り組んでいます。

機能繊維事業は、2024年3月からの新体制のスタートを目指して人的資本構造改善を行っています。併せてToyobo Textile(Malaysia) SDN.BHDへの生産技術移管にも取り組んでいます。

東洋紡の祖業であり、140年以上の技術の蓄積がある衣料繊維事業では、収益力と資産効率の向上を目指してグループ会社の統合・再編を行い、2022年4月、東洋紡せんい(株)が発足しました。3工場の集約と海外拠点一体での事業運営による収益回復により、黒字化への基盤確立を目指しています。羊毛紳士服の御幸毛織は、糸・織・加工・縫製まで一貫生産できる高級ブランドが最大の武器であり、超強糸(長短複合紡績糸「マナード®ウール」)を用いて、世界最細、最軽量クラスの織物も展開しています。繊維事業の効率化による安定経営を実現するとともに、取引先の選択と集中(脱百貨店、高付加価値衣料化)を行っています。

アクリル繊維事業の日本エクスラン工業(株)は、建築鋼材・工事関係費の急騰で当初予定していた再生事業計画を見直して再スタートを切りました。アクリル原綿のOEM化と生産工程の効率化を図り、社外との連携を含む営業戦略と拡販強化策を実行していきます。

商社である東洋紡STC(株)は、東洋紡グループ会社との新たな商流の拡大、独自技術商品の拡大などに注力していきます。



IPI敷地内に竣工したTIAFのエアバッグ用ナイロン原糸生産工場

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

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 ↓ ステークホルダーとのコミュニケーション

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（2022年度）	実績（2022年度）
- 情報の積極的な発信、開示の強化 - 株主投資家との対話 - 従業員との対話 - 産官学界との連携、対話 - 地域社会との共生	1. プレスリリース件数	75件/年	103件
	2. 投資家面談件数	150件/年※	124件
	3. 従業員・労働組合との懇談回数	30回以上/年	77回
	4. ステークホルダーとのエンゲージメント回数	2回/年	3回

※2.は、2022年8月～2023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

毎期決算において、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ています。

通期決算および第2四半期の決算では、社長自ら業績の説明を行い、決算内容とともに今後の経営方針について説明します。

第1四半期、第3四半期の決算では、オンラインにて、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」「インベスターズガイド」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。

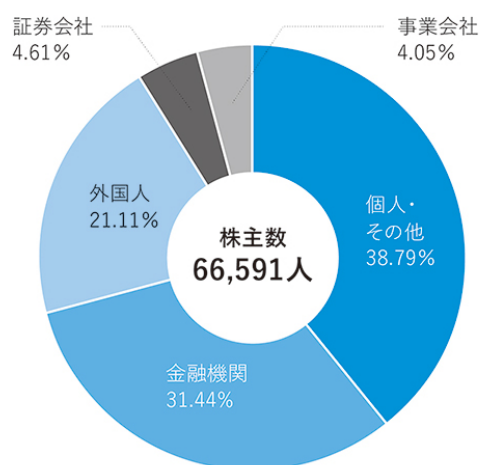
株主総会の開催

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。

株式の総数等（2023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723,040株含む)
株主数	66,591人

株式の所有者別構成比（2023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年から、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。

- [人材マネジメント＞従業員エンゲージメント](#)

● 労使の対話

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」を全国9支部で各1回開催しています。組合からは、中央経営協議会は本部役員が、支部経営協議会は各支部の役員が参加します。会社からは、中央経営協議会は社長が、支部経営協議会は所管の事業所長、工場長が参加します。

● カエルでの活動

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」の活動において、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：2022年度 開催数 3回（2018年度からのべ開催数 25回、参加者数 1,470人）

※2022年度は動画配信のため人数表記なし

・対話・交流ワークショップ：2022年度 開催数 142回 参加者数 2,439人（2018年度からのべ開催数 284回、参加者数 4,561人）

● イブニングラーニングの開催

2022年6月にスタートした「ランチタイムラーニング」が、2023年度からは毎月終業後に当社グループを対象とした「イブニングラーニング」にリニューアルしました。

昼休みの開催から終業後に変更することで、当社グループからより多くの従業員の参加が可能となりました。

当社グループが注力する事業やその時々トピックスなどを学びながら、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。

2022年度は10回開催をし、のべ1,100人（オンライン含む）が参加しました。



第1回「イブニングラーニング」

● サステナビリティの社内浸透と啓発活動

従業員のサステナビリティへの意識向上と実践のために、「サステナ便り」を定期的に発信し、サステナビリティに関する最新情報や社内外の取り組みを共有しています。

また、毎年1～2月に「サステナビリティ週間」を開催し、教育用コンテンツの配信やイベントなどを通じて、従業員の啓発を図っています。

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。

昨年まではコロナ禍で国境を越える移動が著しく制限されたため、ウェブ会議等デジタル技術を活用し、海外との距離を少しでも縮めるよう配慮してきました。ようやく今年になってコロナが収まりつつあり、移動制限の緩和が進んできましたので、現地訪問を再開し、ウェブ会議と併用しながら、以前よりも海外拠点とのコミュニケーションを密にするよう努めています。

社長の海外現地訪問も再開し、毎年数社ずつ、現地で駐在員やナショナルスタッフを直接激励する予定です。

ステークホルダー

2020～2022年度は、6件のコミュニケーションをとりました。（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
- ・2022年9月 「サステナビリティ経営を加速するBASFの取組み」
BASFジャパン（株） 代表取締役社長 石田博基氏
- ・2023年2月 「サステナビリティの実践と情報開示～ISSB公開草案を踏まえた取組み～」
東京海上アセットマネジメント（株） 責任投資部長 兼 オルタナティブ責任投資部長 菊池勝也氏



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



BASFジャパン（株）代表取締役社長 石田博基氏



東京海上アセットマネジメント（株）責任投資部長 兼 オルタナティブ責任投資部長 菊池勝也氏

地域社会

詳しくは、社会貢献のページをご覧ください。

- [社会貢献](#)

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)

ESG投資家との対談2022 (1MB)



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コモンズ投信 (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) の榎原との対談を実施しました。
(2020年5月実施)

ESG投資家との対談2020 (1.7MB)



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

ESG指数への組み入れ

2021年6月、当社はESG（環境・社会・ガバナンス）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)」、「Morningstar ジェンダー・ダイバーシティ指数 (GenDi)」、「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」にも構成銘柄として採用されており、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する以下の指数をはじめとして、GPIFが日本株式を対象とするすべてのESG指数の構成銘柄に選定されています。（2023年6月現在、継続選定）



**FTSE Blossom
Japan**

FTSE Blossom Japan Index は、ESG評価の高い日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されています。



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、各セクターにおいて相対的に、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。

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

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数は、日本株の時価総額上位700銘柄のうち、各業種の中から包括的にESGに関するリスクを捉え、業種内において相対的に優れたESG評価の企業を選別して構築される指数です。

2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

THE INCLUSION OF TOYOBO CO., LTD. IN ANY MSCI INDEX AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR TOYOBO NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TOYOBO 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.

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)は、性別多様性に関する開示情報をもとに構築しています。職場において高いレベルで性別多様性を推進する企業は、将来的な労働人口減少による人材不足リスクにより良く適応できるため、長期的に持続的な収益を提供すると考えられています。

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。



健康経営優良法人認定制度は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施しています。「地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

当社は、上位法人に与えられる「健康経営優良法人2023 ホワイト500」に認定されています。



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、「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」に認定されています。

- [健康経営](#)
- [女性活躍推進](#)
- [気候変動](#)



「プラチナくるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育てをサポートしている企業として「くるみん」認定を受けた中から、育児と仕事の両立を支援する制度の導入や利用が進むなど、より高い水準の取り組みを行っている企業に対して与えられる認定です。

当社は、さまざまな取り組みが評価され、2023年7月に「プラチナくるみん」に認定されました。



当社は、CDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。

サプライヤー・エンゲージメント評価は、CDPが実施する気候変動に関する企業調査において、「ガバナンス」「目標」「スコープ3排出量」「サプライチェーンエンゲージメント」の四つの分野の質問への回答などをもとに、企業のサプライチェーン全体における気候変動に対する取り組みを評価するものです。

【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

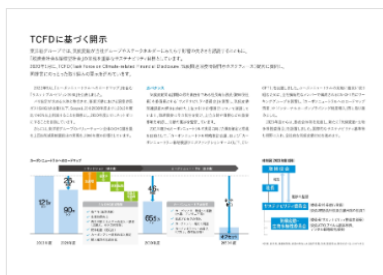


脱炭素社会 & 循環型社会

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℃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2023」TCFDに基づく開示
(461KB)



当領域における2030年度の主な目標

サステナブル・ビジョン2030 →



GHG排出量 Scope 1, 2削減率：46%以上（2013年度比）、2050年度にネットゼロ

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」100%バイオPET樹脂の重合 (1.4MB)



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 →

マネジメントアプローチ

↓ 考え方・方針 ↓ 体制 ↓ 環境マネジメントシステム ↓ その他の取り組み

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。事業所や工場で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

(1) 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）の開発に取り組み、環境対策を推進していきます。

(2) 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、環境保全に取り組みます。

(3) 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・参画に積極的に取り組みます。

3. 行動指針

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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。

体制

当社グループの地球環境保全活動（気候変動、廃棄物、水資源、生物多様性保全など）は、サステナビリティ委員会の下に気候変動・生物多様性委員会を設置し、推進しています。また、事業所や工場での具体的な取り組みを推進するために、地球環境会議を設置しています。

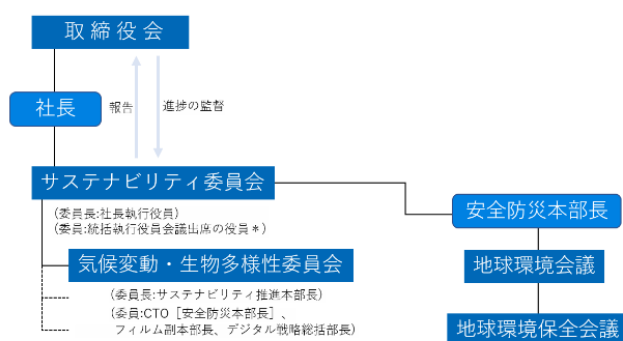
サステナビリティ委員会は、気候変動対応を含むサステナビリティ活動全般の上位方針や目標設定について審議しています。取締役会は、定期的にその報告を受け、上位方針や目標などの重要事項を承認し、活動の進捗を監督しています。2022年度は、サステナビリティ委員会を4回開催し、その結果を受け取締役会において定期報告のほか臨時報告を合わせて5回の報告を行いました。2023年度は、サステナビリティ委員会を6回開催し、半期に1回以上の取締役会への報告を予定しています。

「サステナブル・ビジョン2030」に掲げられている「5つの社会課題」のひとつである脱炭素社会&循環型社会を目指すための活動も同委員会で進捗管理されています。

地球環境会議は、地球環境保全活動の方針・方策案を策定し安全防災本部長に提案するとともに、方策の進捗を管理する役割を担っています。同会議は、環境管理部長を議長とし、各事業本部および部門の事業部長や執行役員で構成されています。同委員会は、原則として年1回開催しています。

地球環境保全会議は、原則として年4回開催し、方針に基づいた具体的推進事項の審議・決定・実行と、地球環境問題全般に関する情報交換、問題発生時の対処方法の決定および実施を担っています。同会議は、環境管理部長を議長とし、事業本部および部門の執行役員により選任された委員で構成されています。当社の各事業所・工場およびグループ会社において「安全環境アセスメント」を実施し、現地の環境法令順守状況の監督を含む活動をしています。

体制図



*社長、副社長、事業本部長、統括の地位にある執行役員、会長、監査役は、意見を述べることができる

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の維持改善を目的として、各製造拠点および研究所において、国際規格ISO14001など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。

環境マネジメントシステム外部認証取得状況

2023年3月末で、19事業所（グループ全生産拠点の56%：生産拠点34事業所のうち、19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
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
東洋紡エムシー（株）高砂工場（兵庫県高砂市）	1999年3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

ISO14001認証の取得割合：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）

エコアクション21認証取得事業所

グループ会社（連結子会社）	認証取得年月
三元化成（株）（三重県名張市）	2011年11月
日本エクスラン工業（株）環境エンジニアリング事業部分析センター（岡山県岡山市）	2007年5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、安全防災推進会議メンバーと地球環境保全会議メンバーが、グループ会社を含む全ての生産拠点について「安全環境アセスメント」を実施しています。アセスメントでは、各種環境法令の順守状況、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行われます。

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、指摘事項があれば是正を行います。これにより、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）

- 工場操業上の法的要求事項の特定と順守（規制値への適合、届出など）ができているか
- 環境汚染リスク管理（リスク特定、リスク評価、予防対策の実施）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
- 化学物質が適正に管理・運用されているか など

2022年度は、当社3事業所とグループ会社7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
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
2022	3事業所	7社	いずれも良好

環境法令順守状況

当社グループは、大気汚染防止法や水質汚濁防止法をはじめとして、該当する法令を順守するのはもちろんのこと、継続的な改善の実施により、環境負荷の低減に取り組んでいます。今後もさらなる環境負荷低減に取り組めます。

2020～2022年度における環境関連の罰金、処罰はありませんでした。

- [ESGパフォーマンスデータ（509KB）](#) 

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。

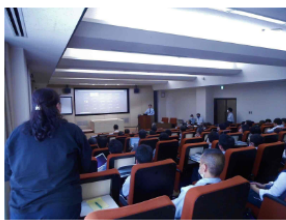
環境月間には、毎年外部講師を招いて環境セミナーを開催し、経営層を含む多数の役員・従業員が参加しています。

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

2023年度は「生物多様性保全と環境DNA手法の紹介」をテーマに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200人が参加しました。



2023年度 環境セミナー



2022年度 環境セミナー



2021年度 環境セミナー



2020年度 環境セミナー

過去のセミナーテーマ

2022年度：生物多様性・自然資本配慮経営に向けた国内外の取組

生物多様性と人類 世界・私達は何をもとめられているか

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、1996年から年1回の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）。2023年度は、特集として「地球環境保全と地域共生のための事業所・工場の取り組み」を取り上げ、地球環境保全や改善、地域との共生のために全国の事業所・工場で行われている活動の紹介を行いました。

過去の環境展特集テーマ

2022年度：生物多様性保全への取り組み

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。東洋紡グループの「地球環境基本方針」の説明のほか、当社グループが取り組む環境保全活動それぞれの取り組み方針や目標とその実績について説明しています。環境保全活動がなぜ重要なのか、また東洋紡グループの従業員として期待されることの理解につなげています。

経営層向け勉強会

2023年は1月及び2月の2回にわたり、執行役員を対象に外部講師を招き「サステナビリティの実践と情報開示の勉強会」を実施し、特に新しい気候関連開示基準に関する知識を深めました。

過去のセミナーテーマ

2021年度：カーボンニュートラルに関する勉強会

その他の取り組み

環境会計

環境保全活動を定量的に評価する取り組みとして、環境省の「環境会計ガイドライン2005年版」を参考にした環境会計を実施しています。2022年度の環境保全を目的とした設備投資は、4億円となりました。また、保全・維持に要した費用額は、29億円となりました。これは主に法定環境測定、産業廃棄物処理費用、各種点検費用およびその人件費を含みます。

環境保全費用

- [ESGパフォーマンスデータ \(509KB\)](#) 

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。2022年度は、対象12品目[※]中11品目で購入実績があり、そのうち9品目のグリーン購入率が100%となりました。また、その他の2品目も95%以上となりました。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、トイレトペーパー、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 ↓ 体制 ↓ 目標と実績 ↓ 取り組み「エコパートナーシステム®」製品 ↓ 取り組み（LCA算定の取り組み）

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、環境負荷の低減や改善につながる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](#)

体制

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。

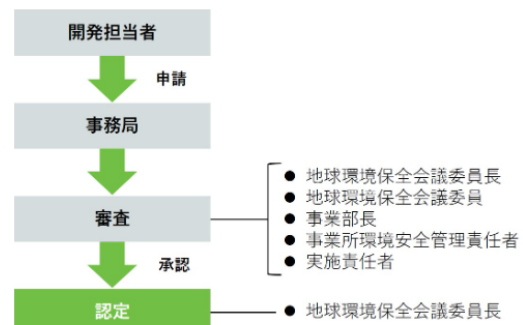
この制度では、当社の製品や技術について、ライフサイクルアセスメントの観点で、原材料から廃棄に至るまでの全てのステージにおいて「温暖化防止」「化学物質削減」「省資源」「廃棄物削減」「環境貢献」「生物多様性・その他」を当社独自の基準で評価・分析を行います。また、一定基準以上の評価を得たものを当社の「エコパートナーシステム®」製品として認定しています。

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に改善されることになります。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、環境負荷の低減に貢献する「エコパートナーシステム®」として認定しています。「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

「エコパートナーシステム®」製品の売上比率を2030年度までに全売上高の40%、2050年度までに60%とすることを目指しています。

2022年度の「エコパートナーシステム®」製品の売上高比率は35.2%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	2022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%	35.2%

「エコパートナーシステム®」製品評価基準ごとの売上高（2022年度）

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
506億円	326億円	562億円	501億円	303億円

※ 表中の売上高は、複数の基準で設定するため重複を含む

取り組み

「エコパートナーシステム®」製品

「エコパートナーシステム®」として認定を受けている製品をご紹介します。

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®
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-バランス®
その他（環境配慮型製品）	屋上緑化用資材	コスモジオ®
	軽量・高強力繊維	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）（471KB）



「エコパートナーシステム®」製品（東洋紡グループ）（227KB）



LCA算定の取り組み

当社では、LCAを実施するためのソフトウェアMilCAを導入し、適宜LCAの算定を行っています。

削減貢献量算定

2022年度より、ベースライン製品と当社製品のcLCA(carbon- Life Cycle Analysis)を比較し、当社製品へ置き換えることによるCO₂削減への貢献量（削減貢献量）の算定を開始しました。まずは、当社グループの代表的な技術として、逆浸透膜（RO膜）とVOC（揮発性有機化合物）回収装置の削減貢献量を算定しました。今後も算定対象製品を拡大していきます。

お客様が当社グループの製品を使用する際に発生するCO₂排出量を削減し、サプライチェーン全体で気候変動の緩和に貢献します。

事例① VOC回収装置

大気汚染や人体への影響が懸念されるVOC（揮発性有機化合物）の排出を抑制するために、当社グループの「VOC回収装置」が世界各国で使われています。当社グループのVOC回収装置は、独自の活性炭素繊維「Kフィルター®」を内蔵し、塩化メチレン(EV用リチウム電池のセパレータ工程等に使用)や、酢酸エチル(ドライラミネート、接着工程等に使用)、トルエンやIPA（イソプロピルアルコール）など、さまざまな有機溶剤の排出抑制や回収再利用に貢献しています。

2022年度に当社グループが販売した水蒸気脱着式VOC回収装置が15年間稼働した場合、VOC（塩化メチレンなど）の回収量は約600万トンとなります[※]。また、「Kフィルター®」は粒状活性炭より吸着速度が速く、不純物が少ない高機能吸着材であることから、高品質の溶剤回収と省エネルギー化が可能です。酢酸エチルやトルエン、IPA等の可燃性VOC処理において、当社の水蒸気脱着式「Kフィルター®」VOC回収装置はVOC燃焼装置に比べ処理時のCO₂排出量を約50～70%[※]削減できます。

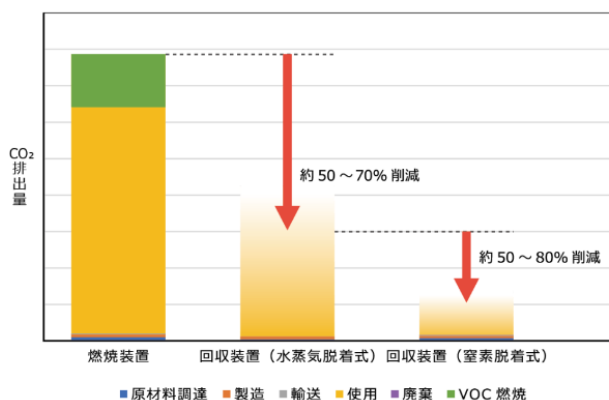
さらに、当社グループは、より省エネルギー性に優れた窒素脱着式「Kフィルター®」VOC回収装置の販売も行っています。独自の循環方式で窒素を清浄化して循環使用しているため、低いランニングコストで処理できる他、水溶性溶剤の回収・再利用や排水の大幅減量が可能です。従来の水蒸気脱着式と比べ、処理時のCO₂排出量を約50～80%[※]削減できる見込みです。

今後は、窒素脱着式の拡販やVOC回収装置の用途拡大により、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

※当社グループ試算

- [水蒸気脱着式「Kフィルター®」VOC回収装置](#)
- [窒素脱着式「Kフィルター®」VOC回収装置](#)

VOC処理装置のCO₂排出量比較（例）



※（算定条件：VOC処理能力は、燃焼装置と回収装置で同一条件に設定し算定（当社グループ試算））



VOC回収装置

事例② RO膜による海水淡水化

世界的な水不足が顕在化する中、特に淡水が不足しやすい地域における水不足問題に対し、海水から淡水を低エネルギーで生産可能な中空糸型逆浸透膜（RO膜）を世界各国に提供しています。従来の海水を沸騰蒸発させ、その水蒸気より淡水を得る「蒸発法」に比べて、当社グループ製のRO膜を使用した方法はCO₂排出量を大幅に削減できます。

当社グループ製RO膜はバイオマス材を主原料としています。また、長期間（耐用年数8年以上）にわたり高純度の淡水を生産でき、耐塩素性を有する膜素材のため低コストでメンテナンス可能などの特徴があります。

2021年度は、当社グループが販売したRO膜エレメントが8年間使用された場合、淡水造水量は約9億m³となり、削減貢献量（CO₂排出削減）は、約900万トンとなります（当社グループ試算）。

今後は、膜による海水淡水化により1,000万人分の生活用水の需要を賄えるように拡大していきます。



海水淡水化プラント



バイオマスマーク

気候変動

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
- ↓ 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
- ↓ ステークホルダーのみなさまとの協働

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°Cよりも影響が小さい1.5°C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、温室効果ガス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。「パリ協定[※]」や「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。

また、気候変動に関する解決に向けては、お客さま、お取引先さま、業界、地域社会・国や社会全体との協働が重要であると考えています。当社グループは、様々なステークホルダーのみなさまと議論や対話を行い、「2050年のカーボンニュートラル」および「パリ協定の目標」の実現に向けて連携して取り組んでいます。

※パリ協定：COP21（2015年）で採択された、2020年以降の温室効果ガス排出削減等のための国際枠組みです。歴史上はじめて、全ての国が参加する公平な合意で、気温上昇を2°C未満、できれば1.5°Cに抑えるという目標などが含まれています。

体制

気候変動に関する課題の最高責任者は、代表取締役社長兼社長執行役員としています。

取締役会は、サステナビリティ委員会で審議した気候変動に関する方針や重要事項について定期的に報告を受け、監督・指導を行っています。サステナビリティ委員会は、代表取締役社長を委員長とし、気候変動課題を含む全社的な課題やリスクを取り扱っています。2022年度は、サステナビリティ委員会を4回開催し、その結果を受け取締役会において定期報告のほか臨時報告を合わせて計5回の報告を行いました。この結果、取締役会での決議の下、2022年5月に「サステナブル・ビジョン2030」を公表し、更に2023年4月には、経済産業省が設立した「GXリーグ」に正式参画しました。

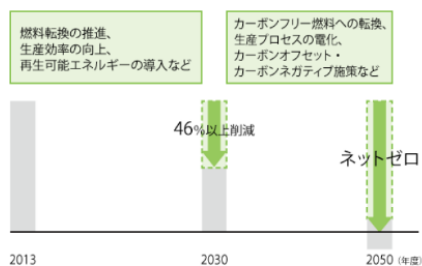
- [マネジメントアプローチ＞体制](#)

目標

事業活動における温室効果ガス（GHG^{※1}）排出量（Scope1、2^{※2}）については、2050年度までにネットゼロとすること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GHG排出量削減率の目標を従来の30%以上削減から「2013年度比46%以上削減」に引き上げました。

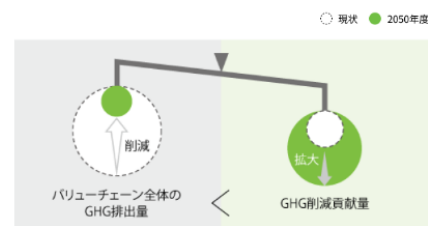
また、脱炭素社会の実現に貢献するため、自社の活動に関連するバリューチェーン全体のGHG排出量の削減を進めるとともに、当社製品やサービスによるGHG削減貢献量の拡大を進めます。

Scope1、2に関する目標 事業活動からの排出量の削減目標



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)



SBTの取得

2022年12月、当社グループのGHG排出量削減目標が科学的根拠に基づいた目標（Science Based Targets）^{※3}であるとして、世界的なイニシアチブである Science Based Targets（SBT）イニシアチブより認定を取得しました。



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

今回認定を取得した目標は以下の通りです。

区分	目標	進捗（2022年度実績）
Scope1、2	2030年度までにGHG排出量を2020年度比で27.0%削減	2020年度比で0.9%削減
Scope3 ^{※4}	2030年度までにGHG排出量を2020年度比で12.5%削減	2020年度比で107.2%増加

なお、Scope1、2についての目標は2030年度までにGHG排出量を2013年度比で46%以上削減することに相当します。

※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

※3：科学的根拠に基づいた目標（Science Based Targets）：パリ協定の目標（産業革命前からの世界全体の平均気温の上昇を2℃より十分下方に抑えるとともに、1.5℃に抑える努力を継続すること）を達成するために最新の気候科学で必要と見なされる水準に沿った温室効果ガス排出量削減目標のこと

※4：Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出。今回認定を取得したのは、購入した製品やサービスに関連する活動（製造など）、販売した製品の使用に伴う温室効果ガスの排出

実績

Scope1、2

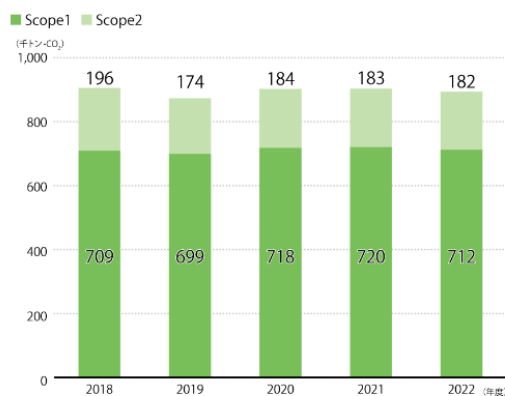
当社グループの事業活動におけるGHG排出量（Scope1、2）の約7割は、3拠点（敦賀、岩国、犬山）からの排出が占めています。

2022年度実績はScope1、2の合計で894千トン-CO₂（2013年度比26.4%削減）となりました。売上高が6.4%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2021年度と同水準未満に抑えました。

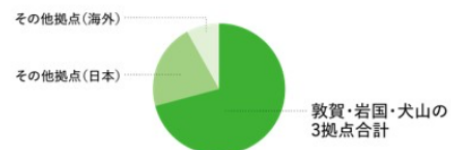
項目	2030年度目標	2022年度実績
GHG排出量 Scope1、2（連結）	46%以上削減（2013年度比）	26.4%削減（894千トン-CO ₂ ）

連結：東洋紡（株）と連結子会社の合計

GHG排出量



GHG排出源別割合



事業者クラス分け評価制度：Sクラス評価

事業者クラス分け評価制度は、経済産業省が主導する取組みで、エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）の定期報告を提出するすべての事業者をS（優良事業者）・A（更なる努力が期待される事業者）・B（停滞事業者）・Cクラス（要注意事業者）の4段階にクラス分けするものです。

当社グループでは、東洋紡（株）、豊科フィルム（株）、東洋クロス（株）、日本エクスラン工業（株）の4社が省エネルギー機器の導入などにより省エネ目標を達成し、Sクラスの評価を受けました。

東洋紡（株）：2019年度から4年連続
豊科フィルム（株）：2019年度から4年連続
東洋クロス（株）：2018年度から5年連続
日本エクスラン工業（株）：2022年度

Scope3

2022年度実績は、Scope3の合計で5,290千トン-CO₂となり、前年度に比べて約55%増加しました。増加の主な要因はカテゴリ1と11の増加です。カテゴリ1は、原材料や原燃料価格の高騰などの影響を受け2021年度よりも排出量が増加しました。カテゴリ11はVOC処理装置による排出量が大きく増加したことが主な原因です。世界的なEV化に伴うリチウムイオン電池 (LIB) の需要拡大を受けて、LIBセパレータ工場向けVOC処理装置の販売量が堅調に推移したことにより、カテゴリ11も増加しました。

Scope3のカテゴリ別排出量

カテゴリ	排出量 (千トン-CO ₂)
1.購入した原材料・サービス	2,055
2.資本財	55
3.Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	113
4.輸送・配送（上流）	50
5.事業から出る廃棄物	53
6.出張	7
7.雇用者の通勤	6
8.リース資産（上流）	対象外
9.輸送・配送（下流）	算定から除外(出荷先までの排出量はカテゴリ4に含む)
10.販売した製品の加工	非開示
11.販売した製品の使用	2,745
12.販売した製品の廃棄	207
13.リース資産（下流）	対象外
14.フランチャイズ	対象外
15.投資	排出量が極めて少ないため非開示
計	5,290

- [その他の詳細データ \(509KB\)](#) 

第三者による保証の取得

当社グループは、情報の信頼性を高めるため、2022年度のScope1,2とScope3の一部、およびエネルギー量のデータを対象としてKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

• [トップ](#)>[サステナビリティ](#)>[外部保証](#)

取り組み（事業活動領域）

Scope1、2の削減

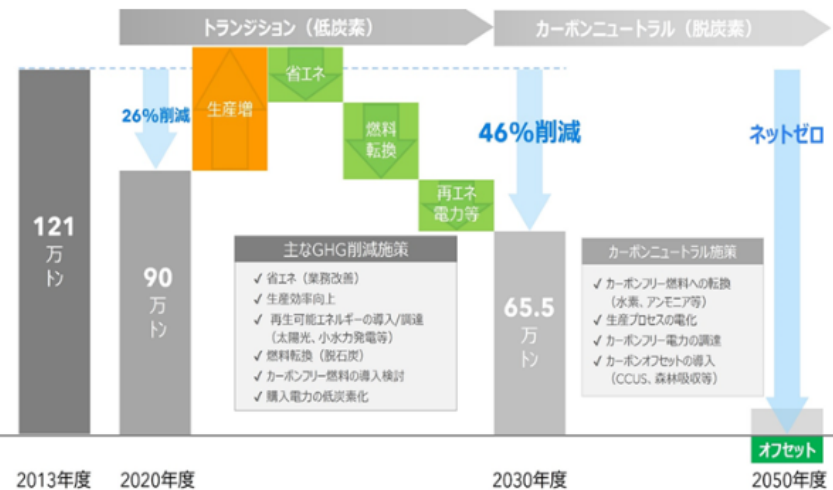
カーボンニュートラルへのロードマップの策定

カーボンニュートラル実現に向けたScope1、2削減計画（カーボンニュートラルへのロードマップ）を策定しました。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、削減活動を進めます。2030年度に向け事業拡大に伴い生産量が増え、成り行き[※]シナリオではGHG排出量が増える可能性があります。そこで、省エネルギー化（生産効率向上含む）、燃料転換等（脱石炭）、再生可能エネルギーを含む電力の最適化などによりScope1、2を2013年度比46%以上削減しエネルギー消費量及びGHG排出量の総量削減を目指します。なお、主なGHG削減施策による削減寄与度は、以下の通りです。

主な削減施策	削減寄与度（貢献度合い）
燃料転換等（脱石炭）	約40%
その他 ・省エネルギー化（生産効率向上） ・再生可能エネルギーを含む電力の最適化	約60%

※特段のGHG排出削減対策を行わなかった場合を指す

カーボンニュートラルへのロードマップ



省エネルギー化の取り組み

東洋紡(株)の共通目標として、エネルギー消費効率[※]を年1.0%以上改善することとしています。2022年度も様々な省エネルギー取り組みにより、目標を達成しました。具体的には、自家発電所や生産ラインへの排熱利用装置の追加や、省エネ機器の導入によるものです。また、特にGHG排出量の多い3拠点（敦賀、岩国、犬山）では、この共通目標よりもさらに高い目標を掲げ、積極的なエネルギーの削減に取り組んでいます。

さらに、当社グループの主力事業所・工場を構成員とした「エネルギー使用効率化委員会」を本社主催で毎月開催し、各拠点の省エネルギー活動状況をモニタリングしているほか、省エネルギーに関する教育（ノウハウ共有など）を実施しています。また、各委員メンバーは、各工場現場において、簡易監査（省エネパトロール）を適宜実施して、活動レベルの維持・向上を図っています。

※省エネ法に則った売上高や生産量あたりのエネルギー消費量

燃料転換（脱石炭）の取り組み

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^{※1}の増設を進めています。具体的には、岩国事業所において自家火力発電所を更新し、燃料を石炭から液化天然ガスおよびRPF^{※2}に転換します。2023年度に稼働予定で、GHG排出量を年間約8万トン-CO₂^{※3}削減できる見込みです。また、犬山工場においてもガスコージェネレーションシステムを増設し、2023年8月から稼働させました。燃料転換の取り組みとともに、犬山工場全体のエネルギー効率を向上させます。

その他の事業所においても、燃料転換をはじめとするGHG削減施策を進めています。

将来の自家発電などの動力・ユーティリティ設備や再生可能エネルギーへの設備投資は、インターナルカーボンプライシング（ICP）制度を活用し、「カーボンニュートラルへのロードマップ」に沿って行う予定です。

※1 天然ガスなどを燃料として、必要な場所で電気をつくり、同時に発生する熱エネルギーで蒸気や温水を作り生産プロセス・給湯・冷暖房などに有効利用する仕組み

※2 Refuse derived Paper & Plastic densified Fuel の略。古紙・廃プラスチック類を主原料とした固形燃料

※3 GHG排出量は、温対法調整後排出量の考えに基づき計算

再生可能エネルギーの導入

各事業所・工場において、建物の屋根や遊休地を活用した太陽光発電の設置を進めています。犬山工場では太陽光発電設備を2023年3月に稼働し、2022年度の発電量は約50MWhでした。また、宇都宮工場においても太陽光発電設備の稼働を予定しています。その他の工場や事業所でも導入の検討を進めています。

[犬山工場の取り組み]

犬山工場では「サステナブルな工場を目指して」というスローガンを掲げ、エネルギーの効率化、省エネ設備の導入、再生可能エネルギーの活用などに取り組んでいます。今回はPPA[※]（電力販売契約）の仕組みを活用し、約500kWの太陽光発電設備を新たに導入しました。また、電力の使用量及び発電量をリアルタイムで確認できるモニターを事務所に設置するなど、社員の意識向上にも取り組んでいます。今後は燃料転換等も予定しており、サステナブルな工場を目指し、引き続き様々な取組みを検討・導入して参ります。

※PPA（Power Purchase Agreement）（電力販売契約）
企業等が保有する施設の屋根や遊休地を事業者が借り、無償で発電設備を設置し、発電した電気を企業等が施設で使うことで、電気料金とCO₂排出の削減ができます。

担当者の声

PPAは当社では初めての試みでしたので、太陽光発電設備メーカーや、本社、工場内の製造部門とも連携し、いろいろな方の協力を受けながら設置しました。特に苦労したのは、既存電気系統への影響を考慮しながらの当該設備の接続でした。結果として価格高騰が続いている電気代の削減にもつながり、苦労がさらに報われました。



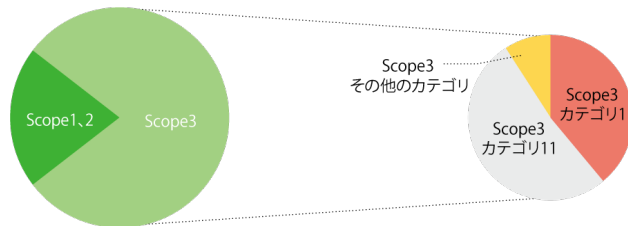
犬山工場の屋上に設置された1,608枚の太陽光パネル
発電出力は495kW

取り組み（バリューチェーン全体）

Scope3の削減

当社グループではScope3の削減を目指し、特に排出量の大きいカテゴリ1^{※1}とカテゴリ11^{※2}の削減に注力しています。

カテゴリ11においては、VOC回収装置^{※3}へ新技術や省エネ技術を導入しユーティリティ（蒸気、電気等）使用量を抑制することで、GHG排出量の削減と同時に、環境負荷の低減も進めています。



● [Scope3の排出量の詳細（509KB）](#)

※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：販売した製品の使用に伴う排出

※3：吸着法、吸収法または冷却法などでVOC（Volatile Organic Compounds）を除去し、VOCを液状の有機溶剤として回収する装置。VOC分解由来のCO₂排出量がゼロである上に、回収した有機溶剤を再利用できる特長がある。VOCはトルエン、酢酸エチル、ジクロロメタンなどの揮発性有機化合物の総称。大気汚染を引き起こし、喘息などの健康被害を及ぼす原因となっている。

削減貢献量の拡大

当社グループ製品の多くは素材などの中間材です。この中には、GHG削減に貢献するものも多数あります。その代表的な当社グループの中間材や技術として、海水淡水化に使用される逆浸透膜（RO膜）や、大気汚染や人体への影響が懸念されるVOC（揮発性有機化合物）の排出を抑制するVOC処理装置などが挙げられます。これらのライフサイクル全体におけるGHG削減貢献量[※]を定量的に把握すべく算定を進めています。

2022年度には、社内の算定ルールの一貫や算定対象製品の拡大を目的として、GHG削減貢献量の算定手法などをまとめた自社のガイドラインを整備しました。当社では日本LCA学会の「温室効果ガス排出削減貢献量算定ガイドライン」に準拠して自社ガイドラインを策定し、それに則った計算方法で削減貢献量を算出しています。また、経済産業省の「温室効果ガス削減貢献量算定ガイドライン」なども参考にしています。

今後もGHG削減に貢献する製品の拡販および技術開発を進め、削減貢献量の拡大を推進します。

なお、削減貢献量の算定結果の詳細は、以下の項目をご覧ください。

● [環境配慮製品＞LCA算定の取り組み](#)

※当社グループの製品がお客さまに使用されることで、従来の技術に比べて削減できるGHG排出量

物流における省エネの取り組み

物流におけるCO₂排出量原単位を、毎年、前年度比で0.5%削減することを目指しています。

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、CO₂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ています。

これらの取り組みの結果、2022年度のCO₂排出量原単位は前年比約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、取り組みを進めました。

2023年度からは、委員会体制を見直し、新たに「気候変動・生物多様性委員会」を設置しました。国際的なサステナビリティ基準等も視野に入れ、全社的な気候変動対応を進めます。

CN-CFT WGの成果

- ・SBT認定取得
- ・カーボンニュートラルへのロードマップ策定（～2050年度）
- ・インターナルカーボンプライシング制度導入

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/トン-CO ₂
対象案件	CO ₂ 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 ₂ 排出量の増減につき、社内炭素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

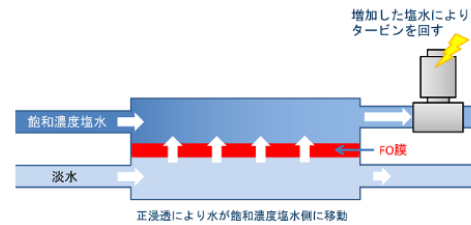
当社グループでは、気候変動が当社グループやステークホルダーにもたらす影響の大きさを認識するとともに、「脱炭素社会&循環型社会」をマテリアリティの一つとして特定しています。2020年1月には、TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosure：気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同し、同提言にのっとった取り組みと情報開示を進めています。

2022年度は、シナリオ分析の対象を全事業に拡大し、2°C未満シナリオ（脱炭素社会移行シナリオ）と4°Cシナリオ（気候変動進行シナリオ）を踏まえ、気候変動に特化した当社グループのリスク・機会の抽出を行いました。その中でも特に重要であると認識したリスクと機会については、財務影響の試算を行っています。詳細は、統合報告書をご覧ください。

「統合報告書2023」TCFDに基づく開示（461KB）

脱炭素社会の実現に貢献する技術開発

浸透圧発電プラントに利用される中空糸型正浸透膜



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。当社グループは、この発電の基幹部に用いられる正浸透膜（FO膜）を開発し、デンマークのベンチャー企業SaltPower社の浸透圧発電プラントに採用されました。

2023年4月には、デンマークにあるNobian社の製塩工場に設置され、稼働しています。

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。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。

その他詳細については、以下のニュースリリースをご覧ください。

- [次世代の再生可能エネルギー発電システムの実用化に貢献](#)

ステークホルダーのみなさまとの協働

気候変動問題の解決に向けては、お客さま、お取引先さま、業界、地域社会・国や社会全体との協働が重要であると考えています。様々なステークホルダーのみなさまと議論や対話を行い、2050年のカーボンニュートラルおよびパリ協定の目標の実現に向けて連携して取り組んでいます。

お取引先さまとの対話・協働

当社グループでは、「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先さまに対して、サプライチェーン全体で持続可能な社会の発展を支える取り組みへのご協力をお願いしています。なお、「CSR調達ガイドライン」では、お取引先さまに対して、以下のような気候変動課題の解決に向けた取り組みを含む環境活動の維持・強化をお願いしています。

- ・ GHGの排出削減に努め、気候変動の緩和に取り組むこと
- ・ 水やエネルギーの利用における効率向上など、資源の有効活用や省エネに努めること

また、当社グループの調達部門では、「CSR調達ガイドライン」に基づく「CSR調達アンケート」を実施し、GHG排出量削減への取り組み状況などをモニタリングしています。アンケートの結果、課題のあるお取引先さまについては改善を依頼させていただいています。最新のアンケート結果とその対策（是正措置）は、以下の項目をご覧ください。

- [サプライチェーンマネジメント＞CSR調達アンケート](#)
- [CSR調達ガイドライン](#)

気候変動課題に特化した団体等へ参画

GXリーグ

当社グループは、日本政府が公表した「GX（グリーントランスフォーメーション）リーグ基本構想」に賛同しています。GXとは、2050年カーボンニュートラルや2030年の国としての温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた経済社会システム全体の変革を指しています。

2022年度は、日本政府（経済産業省）が主催する対話の場とルール形成の場に参加し、政策立案者との意見交換を行いました。これを経て、取締役会において2023年4月から本格稼働する「GXリーグ」への参画を決定しました。当社グループは、脱炭素に向けた社内取り組みを加速させ、GXに積極的に取り組む企業と共に、行政や大学、金融機関等と一体となって、経済社会システム全体の変革を目指します。

- [経済産業省の「GXリーグ」に参画](#)

Green x Digital コンソーシアム

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。

経団連カーボンニュートラル行動計画

当社グループは、日本化学工業協会の所属団体として、経団連の「カーボンニュートラル行動計画」に参画しています。同協会の活動を通じて、日本政府の気候変動に関する方針を確認し、当社グループの方針に反映しています。同協会とは、政策への意見提出等、さまざまな気候変動対策への取り組みを共同で実施し、脱炭素社会の実現を目指した活動を行っています。

経団連『チャレンジ・ゼロ』宣言

当社グループは、経団連の「『チャレンジ・ゼロ』宣言」に賛同し、挑戦するイノベーションの具体的な取り組みを公表しています。

プラスチック資源循環

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 ↓ 目標 ↓ 取り組み ↓ 資源循環対策の強化 ↓ ISCC PLUS認証の取得 ↓ イニシアチブへの参画

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、プラスチックの資源循環を促進する重要性が高まっています。このような背景から日本においても、2019年に「プラスチック資源循環戦略」が策定され、目指すべき方向性として、3R+Renewableの基本原則^{※1}と2030年までの野心的なマイルストーン^{※2}が掲げられました。さらに、取り組みを加速させるために、2022年4月に「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、主力製品であるフィルムを始めとした多くのプラスチック製品を取り扱っており、資源循環型社会への移行は、事業のリスクと同時に大きな機会となりうると認識しています。2022年には、「サステナブル・ビジョン2030」において、循環型社会に向け当社グループが貢献できることを明確化するとともに、2030年に向けた目標を設定しました。まずはフィルム製品^{※3}からグリーン化（バイオマス・リサイクル原料の使用促進、減容化、モノマテリアル化）を進めていきます。

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。

※1 回避可能なプラスチックの使用を合理化(Reduce・Reuse)した上で、必要不可欠な使用は、再生素材や再生可能資源に切り替え(Renewable)、徹底したリサイクルを実施する(Recycle)。

※2 「リデュース」、「リユース・リサイクル」、「再生利用・バイオプラスチック」の各視点での数値目標。「2035年までに使用済プラスチックを100%リユース・リサイクル等により有効利用」など。

※3 一部の安全や生命に関わる製品を除く

目標と実績

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年度に「フィルムのグリーン化比率を60%とすること」を目標としています。このグリーン化により、石油由来資源の使用量削減や代替化に貢献します。

2022年度は、グリーン化比率の算定方法を検討し、現状の実績集計を行いました。

項目	2030年度目標	2022年度実績
フィルムのグリーン化比率 [※]	60%	11%

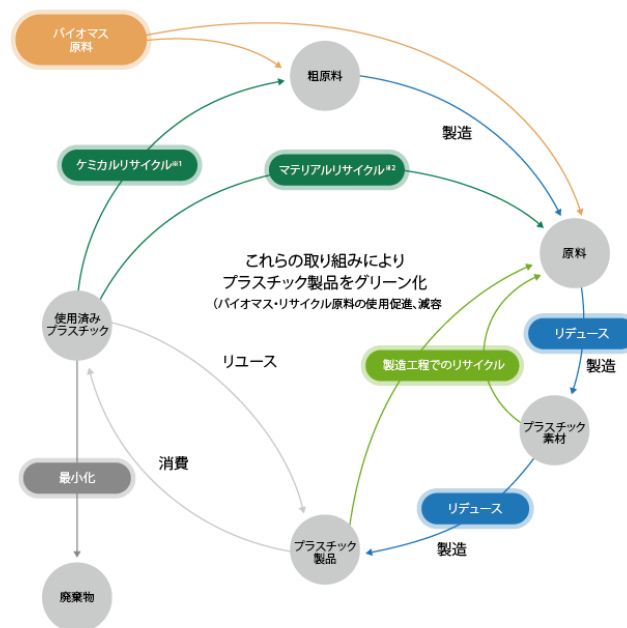
※数量比

取り組み

当社グループでは1990年代からリサイクルやバイオマス原料の活用に取り組んでおり、さまざまな技術やノウハウを蓄積してきました。1996年から展開しているペットボトル再生繊維製品の「エコールクラブ®」をはじめ、現在まで多くの製品や素材を開発してきました。今後も、3R+Renewableの視点で循環型経済（サーキュラーエコノミー）の実現を目指します。各視点の取り組み概要は、以下の通りです。

なお、目標で掲げている「グリーン化」とは、以下の視点を取り入れた製品への置き換えを指します。

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



リデュース（Reduce）

薄型・軽量素材の開発

強度や機能を維持しながら厚みを薄くすることで使用する原材料を削減しています。このような素材をお客さまに採用いただくことで包装を簡素化でき、最終製品の包装材使用量を削減することができます。

関連技術／製品

- ・「ハーデン®DN036」
- ・「スペーススクリーン®」

モノマテリアル化技術の開発・製品開発

従来は複数の異素材で構成されていた製品を、強度や機能を維持しながら、単一の素材に置き換え、使用する原材料を削減しながら、リサイクル性も向上させています。

関連技術／製品

- ・「エコシアル® VPシリーズ」
- ・「バイレン EXTOP®」

リユース・リサイクル（Reuse・Recycle）

製造工程でのリサイクル

製造工程で発生する端材（エアバッグやフィルム製品に由来）を回収し、同種・異種製品の材料として再利用しています。これにより生産工程で発生する廃棄物を削減しています。

また、当社グループの製造工程だけでなく、お客さまの製造工程でのリサイクルを推進する取り組みも実施しています。

関連技術／製品

- ・「エコクレリフ®」
- ・「エコパイロベツト®」
- ・「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」）

マテリアルリサイクル※の技術開発・製品開発

使用済みプラスチックを原材料にした製品を積極的に開発、販売しています。また、重合反応後の樹脂のリサイクル性を追求したPET樹脂用の重合触媒「TOYOBO GS Catalyst®」を開発、販売しています。

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ます。

※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

関連技術／製品

- ・「エコークラブ®」
- ・「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

ケミカルリサイクル※の技術開発

ケミカルリサイクル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。例えば、（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ます。

※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

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

リニューアブル（Renewable）

バイオマス原料を用いた製品開発

バイオマス原料は化石資源への依存低減とCO₂排出量削減による気候変動緩和策として期待されています。

当社グループでは、バイオマス原料の使用拡大・転換と、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。

関連技術／製品

- ・「バイオブラーナ®」
- ・「バイロアミド®」
- ・「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

その他の取り組み

廃棄物の削減

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ます。

協業／イニシアチブ

- ・CLOMA

取り組み事例

リデュース (Reduce)

リデュース

薄型化とモノマテリアル（単一素材）化による包装におけるプラスチック使用量の削減貢献

日本政府の「プラスチック資源循環戦略」などの方針の下、食品メーカーを中心に、包装材におけるプラスチック使用量の削減や、リサイクルに適したモノマテリアル化に寄与するフィルム製品の需要が増えています。しかし、耐熱性や加工適性などさまざまな性能が要求される食品等の包装材は、異なる特長を持った複数の素材を貼り合わせて設計されることが一般的です。これにより、使用する原材料が増えるとともに、素材別分離が困難なことから、リサイクルしにくいという課題がありました。

当社グループが、長年培った製膜などの技術により、単一素材でありながら二軸延伸^{※1}ポリプロピレン（以下「OPP」）フィルムの剛性と機能性強化を実現し、従来の複合素材よりフィルムの厚みを20%程度^{※2}薄くすることができます。また、独自の蒸着加工により、OPPフィルムでは困難とされてきた高い耐熱性とバリア性の両立を実現しました。

新しいOPPフィルムへの置き換えを通じて包装材の減容化・モノマテリアル化を促進し、循環型社会の実現に貢献できるよう努めていきます。

[超高剛性OPPフィルム「パイレンEXTOP」シリーズの製品化については、こちらをご覧ください](#)

[透明蒸着OPPフィルムの新製品「エコシアル® VP001」を開発については、こちらをご覧ください](#)

※1 製膜時にフィルムを縦と横の2軸方向にのばすこと

※2 超高剛性OPPフィルムの製品シリーズ「パイレンEXTOP®」の場合

リユース・リサイクル (Reuse・Recycle)

マテリアルリサイクル

ラベル台紙のマテリアルリサイクル

当社は、ペットボトル再生原料を使用したポリエステル系合成紙「カミシャイン®」シリーズのうち、ラベルの台紙（剥離フィルム／セパレーター）用途に展開している「カミシャインNEO™離型フィルム」のリサイクル技術を新たに開発しました。

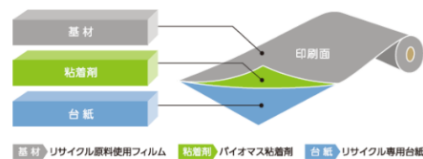
これまでラベル台紙は、表面が樹脂などでコーティングされた紙製であることが多く、樹脂と紙の複合素材であるためマテリアルリサイクルが困難でした。商品にラベルを貼る工程において、表面基材（シール）を剥がした後のラベル台紙は廃棄・焼却されることが一般的でした。

2022年に当社は、使用・回収後のラベル台紙（カミシャインNEO™離型フィルム）を原料の一部に使用して、従来品と同等の性能を持つ「カミシャイン®」シリーズを製造する技術を新たに開発しました。

また、当製品と技術を使った資源循環の取り組みを社会実装するために、粘着フィルム・コーティング技術の総合メーカーである日榮新化(株)の呼び掛けで、「資源循環プロジェクト」が立ち上がりました。



ラベル台紙向け「カミシャインNEO™離型フィルム」



ラベル全体の構造（イメージ）

資源循環プロジェクト

ラベル台紙を紙からフィルム（カミシャイン NEO™ 離型フィルム）に置き換え、使用済みのラベル台紙をユーザーから回収。回収された使用済みラベル台紙をフィルムの原料としてリサイクルし、資源として循環する取り組みが 2022 年より始まりました。資源循環の取り組みは、企業単体だと限界があるため、各分野の専門性を持った異業種が連携して進めています。

資源循環プロジェクトについては、[こちら](#)をご覧ください。



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熔融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が熔融時に劣化しにくい、リサイクル性に優れます。

2022年12月には、当重合触媒の開発と工業化に関して、国内最大の化学系学会である公益社団法人日本化学会より、2022年度の「第71回化学技術賞」を受賞しました。本賞は、日本の化学工業の技術に関して特に顕著な業績のあった者を表彰するものです。

また、当重合触媒について、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。

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社会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](#)
- [2022年度「第71回化学技術賞」の受賞](#)



「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
写真提供：サントリーホールディングス（株）様

業界を越えた使用済みプラスチックの再資源化事業

ケミカルリサイクル

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、使用済みプラスチックの再資源化事業に取り組む合併会社である（株）アールプラスジャパンを設立しました。2023年8月現在、参画企業は40社へと広がっています。同社は、画期的なケミカルリサイクル技術を持つ米国のバイオ化学ベンチャーAnellotech社とともに技術開発を進めています。

Anellotech 社のリサイクル技術

Anellotech 社による新技術は、使用済みプラスチックを原料として一般的なプラスチックの粗原料を生成する、ケミカルリサイクル技術です。複数の種類のプラスチックが混ざった状態からさまざまな粗原料を生成でき、かつ、工程でのロスが少ないことが特徴です。従来の油化工程を経由する手法よりも少ない工程で処理できるため、CO2 排出量やエネルギー使用量の抑制につながるものと期待しています。この技術が確立できれば、これまで熱利用されていた使用済みプラスチックを原料に戻すことができ、使用済みプラスチックにさらなる付加価値を与えることが可能になります。

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](#)



リニューアブル（Renewable）

バイオマス原料

100%バイオマスプラスチックをフィルムに

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「ポリエチレンフタレート（PEF）」が得られます。PEF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貢献します。

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PEF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。



「統合報告書2022」100%バイオPET樹脂の重合（1.4MB）



廃棄物削減の取り組み

廃棄物の最小化

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。

- [廃棄物削減](#)

資源循環対策の強化

リニューアブル・リソース事業開発

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

再生可能な原料※の供給確保

リサイクルに関わる技術の構築

事業化

※リニューアブル・リソース

長期的な展望

2040～50年

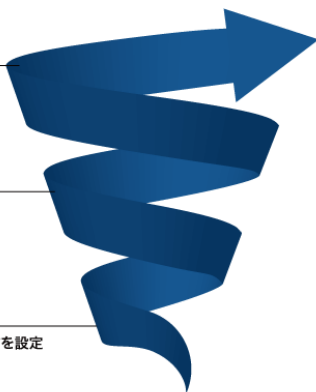
循環型経済の実現

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



ISCC PLUS認証（国際持続可能性カーボン認証）の取得

東洋紡株式会社およびグループ会社の豊科フィルム株式会社は、持続可能な製品に関する国際的な認証の一つである「ISCC PLUS認証」を取得しました。ISCC PLUS認証は、持続可能性および炭素に関する国際認証ISCC（International Sustainability and Carbon Certification）のうち、主にバイオマス原料やリサイクル原料について、原料から最終製品までのサプライチェーン全体を通じて、マスバランス方式※で適切に管理されていることを担保するものです。

これを受け、2023年秋より、ISCC PLUS認証製品として、マスバランス方式によってバイオマス由来特性を割り当てたバイオマスOPP（二軸延伸ポリプロピレン）フィルムの販売を開始する予定です。

● ISCC PLUS認証（国際持続可能性カーボン認証）の取得

※原料から製品への加工・流通工程において、ある特性を持った原料（例：バイオマス由来原料）がそうでない原料（例：石油由来原料）と混合される場合に、その特性を持った原料の投入量に応じて、製品の一部に対してその特性の割り当てを行う手法（出典：環境省「バイオプラスチック導入ロードマップ」）

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行っています。



※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。



APR (The Association of Plastic Recyclers)

プラスチックのリサイクル産業を代表する国際的な業界団体です。高品質な再生プラスチックを保証する独自の認証プログラムや、リサイクル性を評価するための試験方法の提供、教育活動などを通じて、循環型経済のサポートを行っています。当社は2023年3月に加盟しました。



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。



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。

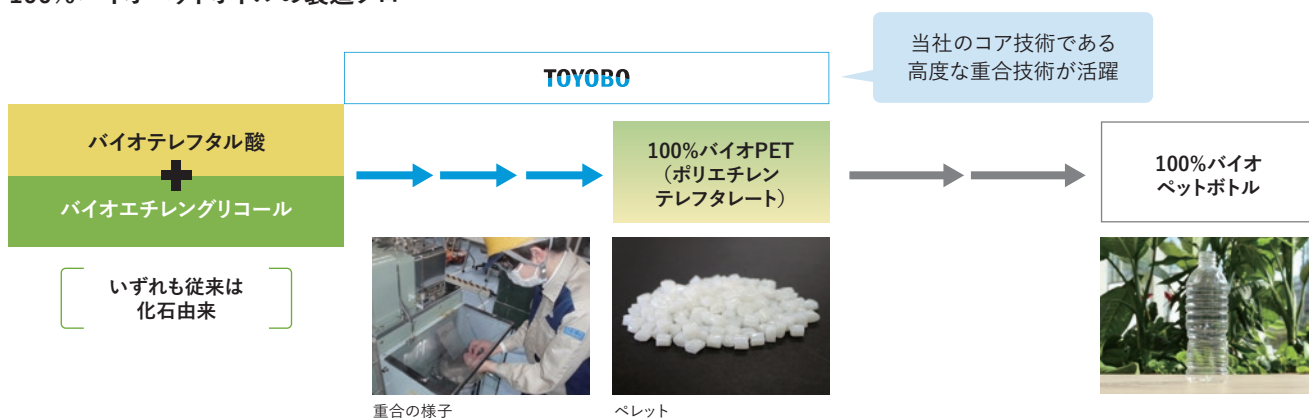
2021年12月にサントリーグループとAnellotech社の共同開発で発表された「植物由来原料を100%使用したペットボトル（以下、100%バイオペットボトル）の試作品」にも、当社のコア技術の一つである重合技術が

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いました。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欲しいという思いで、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

廃棄物削減

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 ↓ 目標と実績 ↓ 環境法令順守状況 ↓ 取り組み

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	2022年度実績
排出廃棄物量	15%削減（2015年度比）	13%増加

連結：東洋紡（株）とグループ会社の合計

2022年度の排出廃棄物量は2015年度比で13%増加しました。これは工程排水を処理する槽を清掃した際に出た廃棄物が限定的に増加したことによるものです。一方、最終処分率は東洋紡グループ連結で0.5%となり、引き続き目標を達成しました。

環境法令順守状況

2020～2022年度の3年間の、廃棄物に関する違反（許可・基準・規制違反他）はありません。

廃棄物処理法やバーゼル条約等の各種法令を順守し、適切な管理と処理を行っています。

取り組み

廃棄物量削減のために、製造工程で出る端材は原料として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。

プラスチック廃棄物の埋立ゼロ達成（三元化成（株）の取り組み）

三元化学（株）では、2022年プラスチック資源循環促進法の施行を受け、廃棄物（主にプラスチックと異素材の混合品）のリサイクル率向上に向けた取り組みを行い、埋立ゼロを達成しました。

具体的に以下の取組を行いました。

- ① リサイクル可能になるまで素材ごとに分別
- ② リサイクル可能な委託先を新規開拓
- ③ 分別に関する社内教育によって従業員の意識を改革し、分別を継続

今後はグループ内にもこの取り組みを展開し、リサイクルを推進していきます。

- [プラスチック資源循環](#)

廃棄物処理施設の維持管理に関する情報

	2020 [※]	2021	2022	2023
東洋紡（株）岩国事業所	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（748 KB） 	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（72 KB） 	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（214 KB） 	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（156KB）  ※2023年6月20日付けて焼却炉を廃止しました。
東洋紡（株）高砂工場	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（60K B） 	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（56 KB） 	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（56K B） 	2023年4月1日付けて東洋紡エムシー(株)に移管しました。
東洋紡エムシー（株）高砂工場	—	—	—	データ掲載はこちら 

※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

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
- ↓ 体制
- ↓ リスクの特定
- ↓ 実績
- ↓ 環境法令順守状況
- ↓ 取り組み（リスクの低減）
- ↓ 取り組み（機会の特定）
- ↓ 取り組み（機会の拡大）

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、その保全は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。

また、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」になることを目指し、海水淡水化膜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](#)

体制

水資源の保全に関しては、主に「地球環境会議」で、方針や方策を策定し、その進捗を監視しています。

地球環境会議での審議内容は、安全防災本部長を通じてサステナビリティ委員会で適宜報告・共有されます。

取締役会は、サステナビリティ委員会での審議内容について定期的に報告を受け、上位方針や目標などの重要事項を承認し、活動の進捗を監督しています。

- [マネジメントアプローチ＞体制](#)

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（水資源の枯渇、洪水、水質の悪化等）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、年に1回の定期評価を行っています。また、工場建設予定等の変化があれば、その時点で臨時評価を行い、新規拠点の建設前にリスクを確認しています。

この定期評価の結果、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。

実績

2022年度の地域別取水量の実績は以下の通りです。

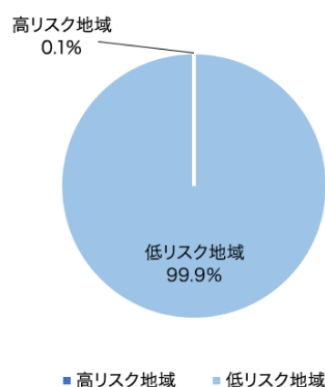
2022年度は、売上高が前年度よりも6%以上増加したにもかかわらず、取水量を削減するために各拠点で節水活動を継続的に実施している効果で、当社グループの取水量は昨年度に比べ約0.3%の微増に抑えられました。

- [水源別の取水量および放流先別排水量実績（509KB）](#) 

地域別取水量

	2020年度	2021年度	2022年度
			(千m ³)
高リスク地域※1	78	94	86
低リスク地域※2	84,394	85,830	86,111
合計	84,472	85,924	86,197

地域別取水量割合（2022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

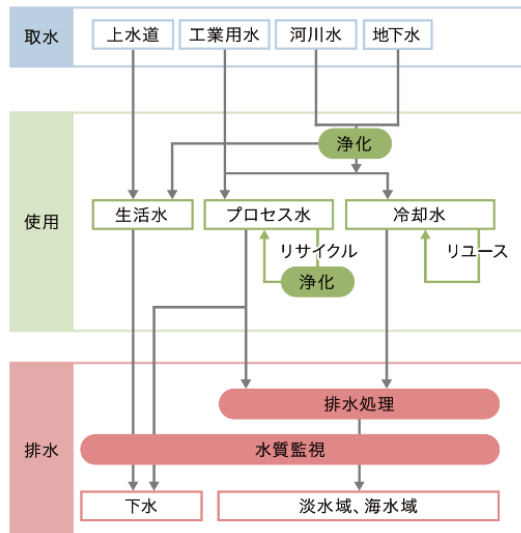
2020～2022年度の3年間の、水量に関する違反（許可・基準・規制違反他）はありません。

取り組み

リスクの低減

水資源の管理

当社グループでは、製造プロセスの改善、節水活動、再生水の活用などを通じて水資源の適切な管理を推進しています。



水のリユース・リサイクルの実施

当社グループの製造設備において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。

製造工程においても、プラスチック樹脂製品の冷却工程などで使用された水は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。

機会の特定

事業を通じた水不足解消への貢献

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用水の確保も課題となっており、海水淡水化施設[※]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。

※1：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

機会の拡大

中空糸型逆浸透膜モジュール「ホロセップ®」

当社グループが製造している逆浸透膜（RO膜）モジュール「ホロセップ®」は海水の淡水化に貢献する膜製品です。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、高評価で、多くの人々に水を供給しています。また、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

↓ 基本的な考え方 ↓ 化学物質管理体制 ↓ 化学物質管理活動

環境負荷低減

↓ 基本的な考え方 ↓ 目標と実績 ↓ 環境法令順守状況 ↓ 取り組み

化学物質管理

マテリアリティ			
関連するESG： E		6	14
良質な水域・大気・土壌・生物多様性		15	

基本的な考え方

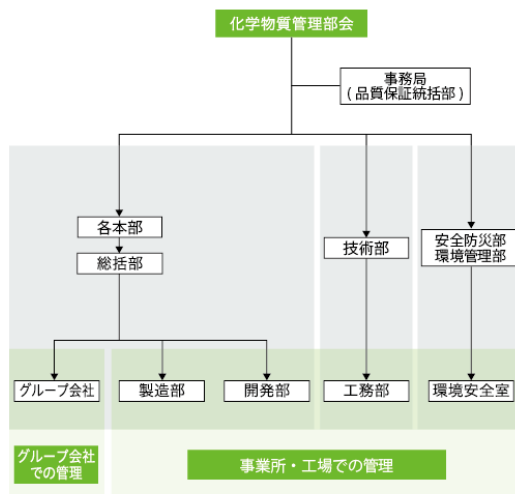
当社グループは、「東洋紡グループ地球環境基本方針」の下、地球環境保全、防災、労働安全や健康確保および製品安全、世界各国の化学物質規制対応のために、製品のライフサイクル（研究、開発、設計、製造、販売、使用、廃棄）を通して化学物質の適正な管理に努めています。

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 ^{※1} 、安衛法、毒劇法、オゾン層保護法、化学兵器禁止法、POPs ^{※2} 、PIC ^{※3} 、RoHS ^{※4} 、REACH ^{※5} など
B	厳重な管理を要すべきもの	化審法、化管法 ^{※6} 、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。欧州のRoHS指令やREACH規則をはじめ、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（TCAS^{※1}）を導入しました。各国の法規制及び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[®]」^{※2}等の改正に基づきお取引先さまへの化学物質調査の内容を適宜改定しています。これらのしくみを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活用しています。

※1：Toyobo Chemical Administration System

※2：「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

環境負荷の少ない資材を優先的に調達し、環境保全に積極的なお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。この目的のもと、「グリーン調達ガイドライン」において当社グループのグリーン調達基準（お取引先さまの選定基準と資材の選定基準）を定め、お取引先さまに周知するとともに、ウェブサイトでも広く公開しています。

特に、化学物質管理に関しては、以下の情報提供を資材の選定基準としており、欧州のRoHS指令やREACH規則をはじめとする各種化学物質管理規制への対応を進めています。

- ・ 当社の定める禁止物質（東洋紡化学物質管理区分A,B）が含まれていないこと
- ・ 当社の定める有害化学物質（東洋紡化学物質管理区分A,B,C,D）の含有量が把握されていること

- [グリーン調達ガイドライン](#)

サプライヤーのモニタリング

当社グループでは「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先さまに対して、サプライチェーン全体で持続可能な社会の発展を支える取り組みへのご協力をお願いしています。なお、「CSR調達ガイドライン」には、上記のグリーン調達の推進も含まれています。

当社グループでは、「CSR調達ガイドライン」に基づく「CSR調達アンケート」を実施し、CSRへの取り組み状況をモニタリングしています。アンケートの結果、課題のある取引先さまについては改善を依頼させていただいています。最新のアンケート結果とその対策（是正措置）は、以下の項目をご覧ください。

- [サプライチェーンマネジメント>CSR調達アンケート](#)
- [CSR調達ガイドライン](#)

イニシアティブへの参画

サプライチェーンにおいて、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。

環境負荷低減

マテリアリティ	
関連するESG：E	6 安全な水とトイレを世界中に 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう
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%削減、水域への排出量は80%削減に設定し、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	2022年度実績
大気	VOC排出量（国内合計）	60%削減（2014年度比）	60%削減
水域	有害物質水域排出量（国内合計）	80%削減（2014年度比）	71%削減

国内合計：東洋紡（株）と国内連結子会社の合計

2022年度は、大気への環境負荷物質（VOC）の排出量を2014年度比で60%削減しました。これは複数の工場においてVOC回収装置を稼働したことにより

ます。
また、水域への環境負荷物質の排出量においても、2014年度比で71%削減となりました。

環境法令順守状況

2020～2022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・排出量を最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

マテリアリティ

関連するESG： **E**

良質な水域・大気・土壌と生物多様性



↓ 考え方・方針 ↓ リスクの特定 ↓ 取り組み

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」ことを掲げています。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、地域と連携した保全・保護の取り組みなどによりネイチャーポジティブの実現を目指します。

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、同年11月には「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画しました。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に順守します。

- [東洋紡グループ地球環境基本方針](#)

リスクの特定（戦略）

東洋紡グループの事業活動と生物多様性の関わり

当社グループの全生産拠点（国内、海外）について、IBAT^{※1}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^{※2}保護地域管理カテゴリーⅠ～Ⅵ、ラムサール条約^{※3}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、生物多様性行動計画（BAP）として、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（地球環境保全会議）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

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 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 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 樽井事業所（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（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 エムシー 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 敦賀事業所、東洋紡 エムシー 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

事業活動と生物多様性の関連性

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。この図は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。



取り組み

リスクの低減・機会拡大（リスク管理）

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。

事業所・工場から排出される環境負荷物質の削減

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。

例えば、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削減した上で排出しています。また、有害化学物質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・排出量を最小化できるよう製造工程の改善に努めています。

2030年度に向けた削減目標とその実績は、環境負荷低減の項目をご覧ください。

- 化学物質管理と環境負荷低減

製品開発時の環境影響評価（エコレビュー制度）

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」「環境貢献」「生物多様性」の観点で評価を行います。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には改善されることになります。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、生物多様性保全を含む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。

- [環境配慮製品](#)

環境ソリューション事業による貢献

当社グループは、廃液・排水・排ガス処理装置とその材料や、水処理膜の販売を通じ、お客さまの環境負荷低減にも貢献しています。

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。

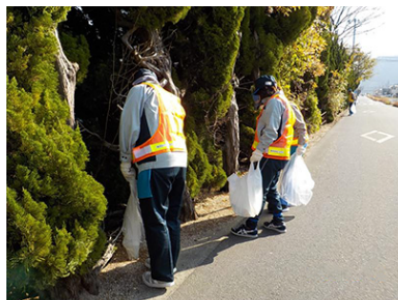
今後も和歌山県での森林保全活動を通じて、生物多様性や気候変動などの課題に貢献していきます。



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、当社事業所およびグループ会社（岩国事業所、東洋紡エムシー高砂工場、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。



ユウホウでの活動の様子



日本エクスラン工業での活動の様子



東洋紡フォトケミカルズでの活動の様子

政府・NPO組織・地域社会との対話

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。二つのセミナーで全社からのべ500人を超える参加があり、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。

また、2023年6月には、当社の研究開発拠点である総合研究所（滋賀県大津市）の生物多様性保全活動の一環として、同大津市にある龍谷大学 生物多様性科学研究センターから先生をお招きし、「生物多様性の保全とその意義～観測技術としての環境DNA分析～」を演題に講演いただきました。総合研究所をメイン会場に、全社をオンラインでつなぎ、のべ約200人の参加者が、生物多様性保全に関する最先端科学を学びました。



2023年度環境セミナーの様子

地域社会との協力

地下水の協同管理

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。

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。

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、これまでも地域の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。今後、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。

※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。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、環境DNA（生物が放出する体液やふん便由来のDNA）分析を用いて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・蓄積している。

- [「びわ湖100地点調査」に協賛](#)

ネイチャーポジティブの実現

「30by30」は、2030年までに自国の陸域・海域の少なくとも30%を保全・保護することを目指す目標で、2022年COP27において合意されるなど、生物多様性に関する国際的な目標として注目を集めています。

当社では、化学繊維原料（木材パルプ）の国内自給を目的に、1950年代以降山林を購入してきました。その後化学繊維事業の構成変更などにより原料供給の使命を終えたことで山林売却が進み、現在は一部山林のみを木材生産目的で保有しています。近年、環境問題への危機感の高まりから、社有林の在り方について見直しを行っています。当社では、森林を正しく管理していくことは、気候変動の緩和に寄与し、生物多様性の保全につながると考えています。社有林の管理目的として「水源涵養保安林として機能を維持しながら林業活動を展開するとともに、周囲に広がる豊かな照葉樹林との連続性を重視し、人と自然との共生を目指した持続可能な森林管理を行う。」と定め、限りある資源と生物の多様性に配慮した活動に努めます。

現在所有する社有林におけるCO₂吸収量を算定したところ、約1,500haの森林面積において、1年間に吸収したCO₂量は約6千トン/年と見込まれています。

30by30アライアンス

当社および東洋紡不動産株式会社は、生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向けた活動を推進する「生物多様性のための30by30アライアンス」に2022年11月より参画しました。

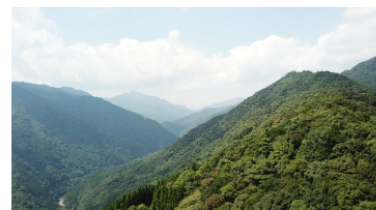


その中で、保護地域以外で生物多様性保全に資する地域（OECM：Other Effective area-based Conservation Measures）設定の取組として、環境省では民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域を「自然共生サイト」として認定を始めました。当社は所有する宮崎県綾町の社有林が「自然共生サイト」へ認定されました。

- [「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画](#)

生物調査の実施

宮崎県綾町に位置する社有林において、2022年度よりモニタリング調査を開始しました。調査を通して希少な生物（種の保存法：国内希少野生動植物種、環境省レッドリスト2020：絶滅危惧ⅠB類種、宮崎県レッドリスト2022：絶滅危惧Ⅰ類など）が存在していることや、シカ等による食害についても確認されました。獣害に関して、植林地においては既にシカ柵を設置するなど対策を行ってききましたが、森全体の調査を実施したのは初めてのことで。



今後は、モニタリング調査を継続するとともに、獣害からの回復（ネイチャーポジティブ）や、地域と連携した新たな活動を検討しています。

地域社会との協力

当社グループ社有林の1つが位置する宮崎県綾町と2023年6月に包括連携協定を締結しました。綾町は日本最大級の照葉樹林を有し、自然と共生する地域づくりが世界的に高い評価を受け、2012年ユネスコ（国際連合教育科学文化機関）によりユネスコエコパークに登録されています。これから、社有林を活用した綾町の地域活性化と、当社の持続可能なものづくりと自然環境保全との共生を目的にともに活動に取り組めます。

- [宮崎県綾町と包括連携協定を締結](#)



社会



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）、リスクリン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



社会貢献



当領域における2030年度の主な目標

[サステナブル・ビジョン2030 →](#)



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（リスクリリング・リカレント教育など）

[ESGパフォーマンスデータ →](#)

人権の尊重

マテリアリティ

関連するESG： **S**

人権（サプライチェーン含む）



↓ マネジメントアプローチ ↓ 取り組み

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、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要素の一つであると考えています。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」を掲げています。

また、当社グループは、「国際人権章典」、「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」、「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持、尊重しています。

<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。

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

橘原誠志

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、当社グループの従業員に関しては人事・労務総括部労務部ダイバーシティ推進グループに、サプライチェーンに関しては調達・物流総括部調達・物流企画部企画グループに、それぞれ担当者を配置しています。

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、サステナビリティ推進本部長、調達・物流総括部を統括する役員（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（2022年度）
・人権侵害の回避 ・児童労働、強制労働の禁止 ・人権関連法規制（「現代奴隷法」など）への対応 ・雇用処遇における均等、均衡待遇の徹底	1. 人権教育・研修の実施状況	単体従業員の20%を対象に1回/年※	48.0%

※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

取り組み

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。

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。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。

テーマ	取り組み内容
児童労働の防止	事業活動において満15歳、または義務教育を修了する年齢、またはその国・地域の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者に労働をさせることを禁じています
強制労働の防止	人材の採用にあたっては、必ず応募者からの申し込みを前提としており、1回以上の採用選考を経て合格を通知しています。また入社の際には労働条件を提示し、応募者との合意のもと、雇用を開始しています
生活資金の支援	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

「労働と人権」調査の実施

2022年度、当社国内事業所（単体）に対し、児童労働や雇用平等、安全衛生などに関する「労働と人権」調査を実施しました。調査の結果、いずれも人権関連の法令違反はないことを確認しました。

外国人技能実習生に関しては、該当事業所に対して、技能実習の実施・管理、労働関係法令の順守について調査を行いました。調査の結果、いずれも順守、実施されていることを確認しました。

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](#)

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、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[※]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85.1%（2022年度末現在）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」を全国9支部で各1回開催しています。組合からは中央経営協議会は本部役員が、支部経営協議会は各支部の役員が参加します。会社からは、中央経営協議会は社長が、支部経営協議会は所管の事業所長・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しています。

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](#)

労働基準の不順守への対応

	単位	集計範囲	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 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順守	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

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。苦情処理委員会では、各事業所で会社側・労働側の委員を選出し、男女雇用機会均等法に関わる問題について従業員から委員に相談があり、都度対処します。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](#)
- [ハラスメント防止の取り組み](#)

社内浸透の取り組み

行動憲章・コンプライアンスマニュアルの社内周知

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」を用いて、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、採用面接官に対して面接時の人権に関する注意事項の周知、教育を実施しています。

人権に関する研修

「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います。2019年度から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、お取引先さまに対しても取り組みをお願いしています。

2022年度も引き続き、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、515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。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン分科会への参加

「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。

サプライチェーンにおける人権尊重

CSR調達ガイドラインの改訂・周知

2022年9月にサプライチェーン全体でSDGsを達成するため、特に人権尊重、環境配慮を強化した見直しを実施し、「CSR調達ガイドライン」を改訂しました。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、当ガイドラインを主要なお取引先さまを含むビジネス・パートナーに周知しています。

CSR調達アンケートを通じた人権リスク評価

また、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「CSR調達アンケート」を実施し、その中に含まれる人権の項目を通じて、お取引先さまの人権に対する取り組みを評価しています。具体的には、アンケート結果を基に、国・地域、業種、人員構成などを考慮した評価を実施し、リスクが高いと判断されたお取引先さまに対しては、ヒアリングなどによる適切なフォローアップを実行しています。

新規・既存お取引先さまへの対応

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](#)
- [CSR調達ガイドライン](#)

ステークホルダーとのエンゲージメント

地域社会とのエンゲージメント

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、協同組合等との情報交換、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。

例えば、敦賀事業所では、地域自治会や共同組合と年1回、情報交換を行っています。また、各種定期点検時には、事前に近隣地区へ周知を行っています。

外国人技能実習生とのエンゲージメント

外国人技能実習生とのエンゲージメントについては、該当事業所にて母国語での資料作成、公的な手続き、病院の付き添いなどの支援を行っています。また、生活様式の違いによる日常生活に関する困りごとを聞く場を設けて、都度対応しています。

労働基準に関するイニシアチブへの参加

業界団体である日本紡績協会、日本化学繊維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。

安全・防災

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 ↓ 取り組み ↓ 火災事故再発防止への取り組み（2022年度）

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。スローガンは「自分を守る、仲間を守る、気付きを声に出す」です。

当社グループは、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活動を推進しています。これは2018年9月6日に発生した敦賀事業所第2火災、2020年9月27日に発生した犬山工場火災による死亡事故の記憶と教訓を決して風化させないという強い決意によるものです。

「火災に強い現場づくり、火災に強い人づくり」に取り組み、社会からの信頼を再び回復できるように、強靱な生産拠点の構築を目指します。

<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。

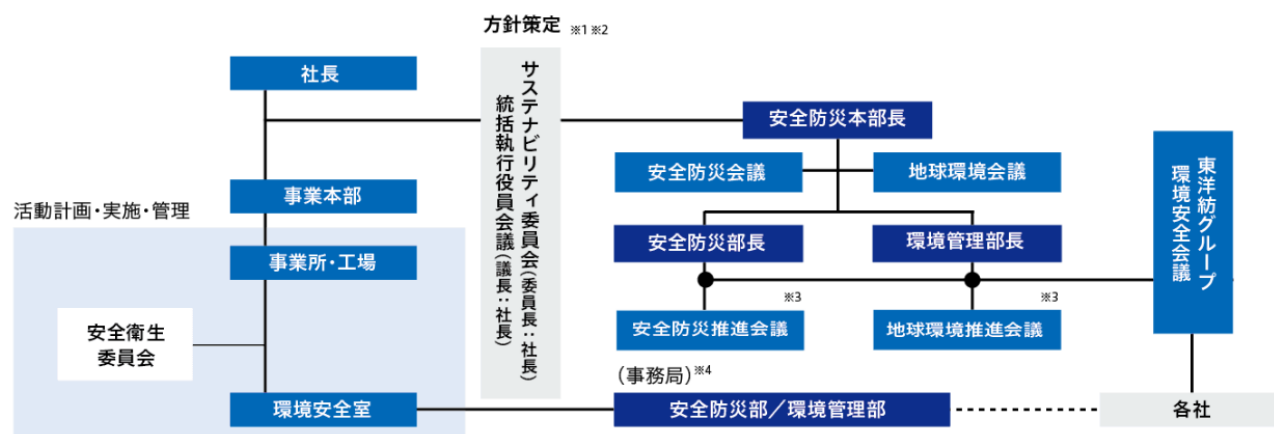
安全防災本部長（取締役 兼 常務執行役員）は、各分野の専門家を委員とする安全防災会議を主催します。この会議では、安全・防災活動の有効性を評価するとともに全社の方針を立案・策定し、サステナビリティ委員会で方針を決定します。進捗については、適宜取締役会に報告します。

安全防災本部の傘下にある、安全・防災活動を企画・推進する安全防災部は、各部門代表をメンバーとする安全防災推進会議を主催します。この会議では、方針に基づいた具体的事項の審議・決定と進捗を管理しています。同会議は、議長およびメンバーでチームを編成し、当社の各事業所・工場およびグループ会社へ赴いて安全環境アセスメントを実施し、現地の活動を点検しています。特に火災・爆発リスクについては、第三者の専門家により現地の管理状況を定期的に点検しています。

さらに、事業所・工場・研究所に「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、安全防災推進会議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 「地球環境保全」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（2022年）
- 安全文化の構築 - 労働災害の防止 （人作業設備の安全化、保安防災推進）	1. 重大災害※数	0件/年	0件
	2. 労働災害休業度数率	0.25以下	0.55
	3. 火災・爆発件数	0件/年	0件
	4. 流出事故件数	0件/年	0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

取り組み

安全への取り組み

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。具体的には、リスクアセスメントや作業研究を通じて現場のリスクを把握し、設備や作業工程を改善しています。さらにそれらを手順書に盛り込んで従業員に教育し、災害の未然防止に取り組んでいます。他社や他職場で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ぐとともに、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。

また、「安全・防災ニュース」の配信を行い、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や災害時の対応などをイラストでわかりやすく解説し啓発しています。職場の安全ミーティングの場で対話のツールとして活用が広がっており、いつでも閲覧できるように社内イントラネットにバックナンバーを掲示しています。

加えて、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、当社事業所・工場における協力会社も含む全従業員が毎年1回以上訓練に参加できるようにしました。事業所内外のグループ会社についてはグループ方針に基づき推進しており、対象会社は順次拡大しています。

各現場の防災強化に向けて確実な対応を進め、「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。また、火災・爆発リスクについては、第三者の専門家により現地の管理状況を定期的に点検しています。

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

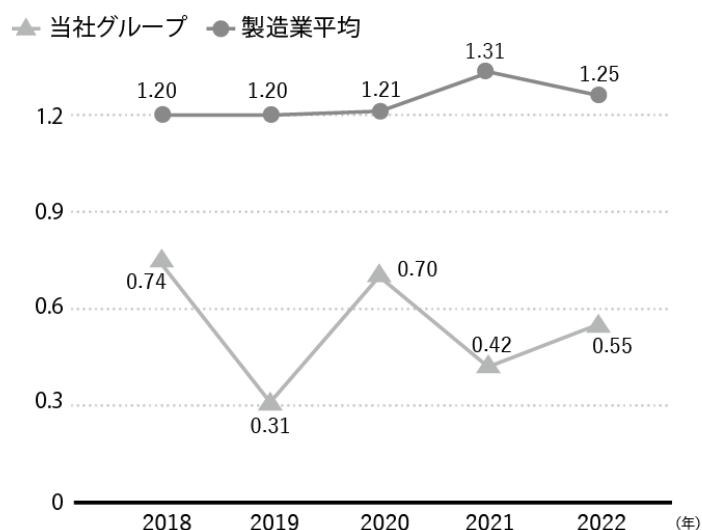
過去の災害事例の振り返りと風化させないことを目的とし、2021年8月、災害の怖さを模擬設備で体験する防災研修所を岩国事業所に開設しました。

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。なお、本研修所での研修は申込制で、グループ会社も受講できます。



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、ゼロ災害の実現に向けて取り組んでいます。2022年の労働災害休業度数率^{※1}は、事業所構内にある協力事業所も含めて、0.55でした。

KPIで重大災害^{※2}の発生件数ゼロを目標としており、2022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

※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

労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）の取得

当社は、労働環境のリスクを低減するため、労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）の適合証明取得を進めています。2023年3月末時点で、岩国事業所、宇都宮工場の2拠点已取得しています。引き続き、他の事業所・工場での取得を進めていく予定です。

火災事故再発防止への取り組み（2022年度）

2018年9月発生の敦賀事業所第2火災事故、2020年9月発生の犬山火災事故を踏まえ、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います。

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。2022年度は、新任役員とグループ会社社長を対象に安全ワークショップを開催し、今後も継続していきます。

2022年11月に、経営層および東洋紡従業員と各生産にある協力会社従業員の皆さんの安全に対する意識調査を実施し、それぞれの組織における安全意識レベルを確認しました（対象7,525人。回答率93%）。安全に対するリーダーシップ、組織体制、業務運営の各要素に対して強み・弱みが見える化されました。調査結果をもとに、各組織の弱み（課題）を克服するための活動を推進していくことで組織の安全文化レベルの向上を図ります。

安全基盤の整備

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」を傘下に持つ「安全防災本部」へと改編し、安全・保安防災のPDCAを回すための基盤づくりを進めています。

2021年度から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ています。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ています。

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・費用確保が先送りされてきたことを踏まえ、「安全・防災中期経営計画」を2021年度に策定しました。外部の専門家と協働して国内グループを含む29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した。その結果、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。

また、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。2023年9月には、犬山工場に安全防災研修所を設置予定です。今後も研修所の設置・活用を進めていきます。

2023年度の重点課題

2023年度は、下記を重点課題として取り組みを進めていきます。

- ・ 全員参加の安全防災活動の展開
- ・ 階層別研修の充実
- ・ 火災・爆発リスクの低減

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

マテリアリティ

関連するESG： **S G**

品質



↓ マネジメントアプローチ ↓ 取り組み ↓ 品質不適切事案への対応

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。

<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

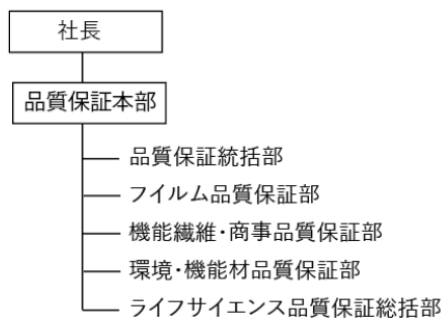
- (1) 東洋紡グループは、社会・お客さま・消費者の変化するニーズ・期待に応え、安全で信頼性の高い製品・サービスを提供します
- (2) 東洋紡グループは、製品の安全を確保するために、関連法規、関連規格・基準を順守することは当然、必要に応じてより高い自主安全基準を設定し、これらへの適合を図ります
- (3) 東洋紡グループは、製品の本来の用途はもちろん、合理的に予見できる誤使用に対しても安全を図ります
- (4) 東洋紡グループは、製品の開発・設計・製造・販売・使用から廃棄に至る全ライフサイクルを通して製品の安全を図ります
- (5) 東洋紡グループは、全従業員への製品安全意識の高揚を図ると共に、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、PL（Product Liability：製造物責任）およびQA（Quality Assurance：品質保証）を統括する品質保証本部を設けています。品質保証本部は品質を統括する役員、各事業本部を担当する品質保証総括部長と品質保証統括部員で構成され毎月開催しています。また、各事業本部の部長クラスを推進委員としたPL/QA推進委員会の開催を年6回計画しており、2022年度も6回開催しました。

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、同本部の傘下に、品質保証統括部と、事業本部を担当する品質保証総括部・品質保証部を配置しています。これまで各事業部門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(2023年4月現在)



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（2022年度）
- 安定供給、顧客課題解決貢献、顧客ニーズ充足 - 製品の安全と品質の確保	1. 製品事故※件数	0件/年	0件
	2. 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。

「品質保証マニュアル」は、拠点がある各国の言語に翻訳されグローバルに展開しています。また、ダイジェスト版を用いた勉強会を開催し当社グループの「モノづくり」に対する理解を深める活動をしています。

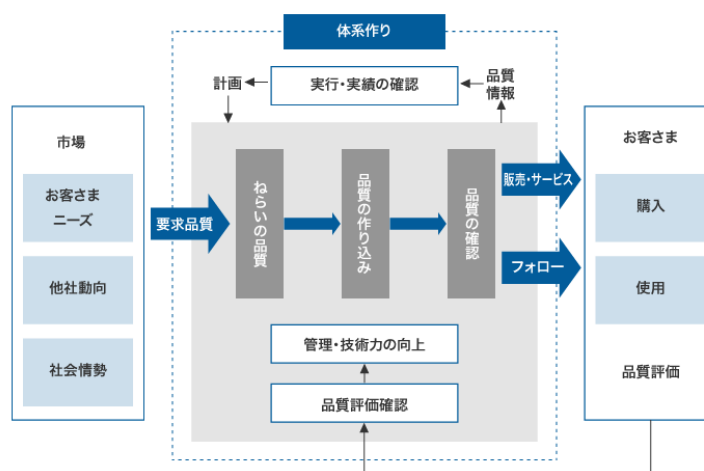
加えて、「品質保証ガイドライン」を制定し、品質を担保できる体制の構築を目指して活動しています。

2022年度より品質保証体制・品質ガバナンス強化を目的とした、各事業本部の品質保証の取り組みに対する品質保証本部長レビューを実施しました。

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。

全員参加の品質保証の一環として、毎年11月を「品質月間」と定め、2022年度は、期間中に品質保証に関する社長メッセージ、それを受けて各事業本部長メッセージ、品質月間ポスターを全拠点のデジタルサイネージに掲示しました。また、PL/QAセミナーの開催やコンプライアンスマニュアルに記載の品質不正について各職場で振り返りを実施しました。

QA活動の概要

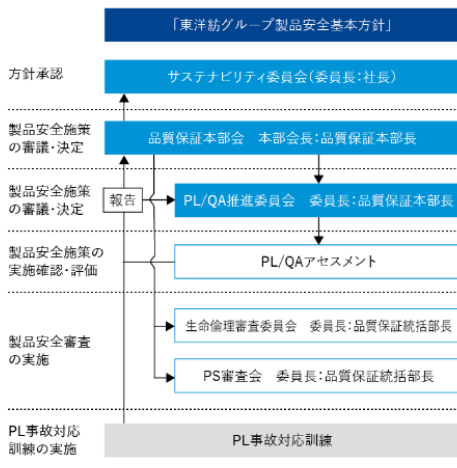


製品安全推進活動

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、PLとPS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、各事業本部において、PL事故が発生した場合を想定した訓練を定期的実施しています。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。

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。

セミナー名	開催数	対象・目的	備考
品質保証基礎セミナー	年4回	新入社員対象の教育や部門ごとの教育	e-ラーニング形式でパッケージ化
Qaceセミナー※	上期・下期各4回	品質管理、品質保証の中核人材育成と社内品質人材ネットワークの構築	2022年度開始
品質不正に関するケーススタディーに対する研修	年10回	品質不正に関する研修	2022年度開始

※Qaceとは、Qa_assurance Qc_control Qe_ensuranceの頭文字をとったもの

セミナー名	開催月	対象・目的	2022年度のテーマ
PL/QAセミナー	11月	全員参加の品質保証の一環として	TQMの基本とそれを支える統計的手法
品質経営セミナー	1月	経営層が品質経営について考える機会として	品質を中心とした経営と品質不正の防止
化学物質管理セミナー	2月	専門家教育の一環として	中国・台湾の化学品規制の最新動向

ISO9001取得状況

- [ISO9001認証取得状況](#)

品質不適切事案への対応

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。

エンジニアリングプラスチック部門の状況

「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、アンケート他にて全製品の調査を進め、エンジニアリングプラスチック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が、適切な品質管理体制の構築やガバナンスの向上に取り組むことにより、信頼の回復に全力で努めます。

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（事業部門/生産拠点）、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。

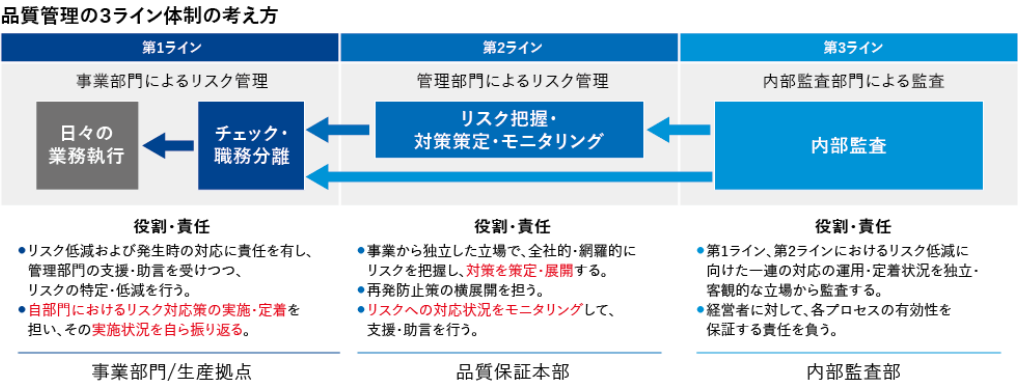
第2ラインの品質保証本部では、品質に関する重大リスクとして「不適切検査」等を特定し、各事業部門でのリスクアセスメントを主導・支援しました。リスク低減のための対応策を策定し、実施に向けた支援を開始しています。

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・各事業部門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、各事業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、各事業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 健康を 大きくする 2 熱源を ゼロに 3 すべての人に 健康と福祉を 6 安全な水とトイレ を世界中に 7 持続可能なエネルギーに 移行する 8 働きがいも 経済成長も 9 産業と社会基盤の 持続を強くする 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に 具体的な対策を 14 海の豊かさ を増やす
パートナーシップ：サプライチェーン	

↓ マネジメントアプローチ ↓ 取り組み

マネジメントアプローチ

考え方・方針

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、当社グループが製品・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。

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。

「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。

また、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。

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、透明性の高い取引に努めます。

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引を推進します。

- (1) CSRを推進し、社会貢献に積極的に取り組むこと
- (2) コンプライアンス（法令順守など）、公正取引・企業倫理を維持・強化すること
- (3) 環境活動を維持・強化すること
- (4) 製品の供給においては、品質、製品安全を保証すること
- (5) 人権を尊重すること
- (6) ステークホルダーに適時適切に情報を開示・対話するとともに、情報セキュリティ対策を維持・強化すること

体制

調達体制は、下記よりご覧ください。

- [調達体制](#)

CSR調達

当社グループは法令順守、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ともに、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](#)

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。
- ・ モーダルシフトや積載効率向上などグリーン物流を推進し、CO₂排出量を削減します。

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績（2022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%（2021年度実施） 2022年度は、アンケートの結果を踏まえ、是正措置、CSR調達ガイドラインの見直しを実施
	2. 物流（販売）におけるCO ₂ 排出量原単位※の削減率	2. 毎年、前年度比0.5%削減	2. 前年度比5.3%削減

※CO₂排出原単位 [g-CO₂/t・km]とは、1tの貨物を1km輸送して発生するCO₂量のグラム[g]数

取り組み

取引の公正性、透明性

当社グループ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こらないようチェック体制を強化しています。

CSR調達アンケート

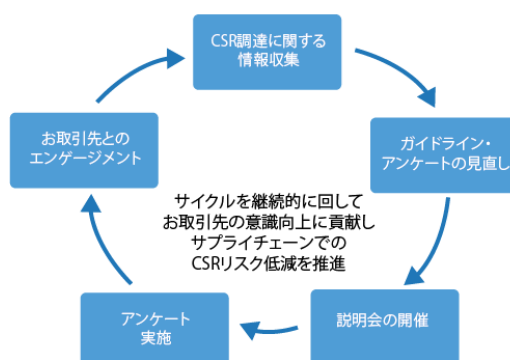
CSR調達アンケート・リスク評価の実施

当社グループは、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」を周知し、環境や安全、人権、労働、コンプライアンス（汚職、贈収賄、不正行為、マネーロンダリング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しています。アンケート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」を図ります。

アンケートは隔年（2年に1回）で行っており、直近では2021年度に実施しました。2022年度には、アンケートの結果を踏まえた是正措置を講じ、「CSR調達ガイドライン」を改定しました。

新規・既存サプライヤーとのエンゲージメント

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、リスク評価を実施しています。



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1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	設備機械関係	物流関係	製造外注関係など
60%	15%	6%	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

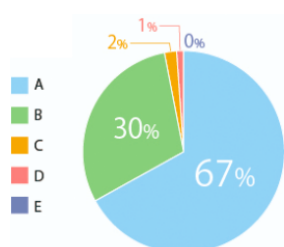
コンプライアンス・倫理、サプライチェーンマネジメント、ステークホルダー、リスクマネジメント、環境活動、人権・労働、推進体制、製品安全

2. 集計結果

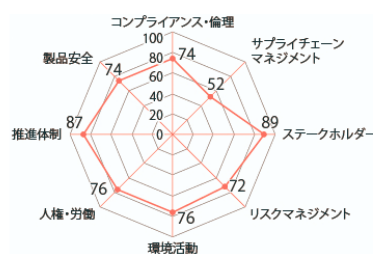
1次サプライヤーからの回収率は93%（=172社/185社）となりました。

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

CSR調達アンケート評価結果



評価点数



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。

グリーン調達

当社グループ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。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、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](#)

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ージャーより「CSR調達ガイドライン」の周知徹底を行っています。

「持続可能な調達（安定調達）への貢献」に関する目標を調達・物流担当者の人事考課に組み込み、その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。

紛争鉱物への対応

当社グループは「CSR調達ガイドライン」において、「紛争鉱物規制に対し、責任ある調達を推進すること」をうたっています。

「特定の化学物質含有情報シート」を用いて、当社の全製品を対象に原材料に紛争鉱物が使用されていないかを調査しています。

2022年度においても、スズ・タンタル・タングステン・金の4鉱物を原材料として含有している製品を調査しました。また、お客さまからの紛争鉱物に関する調査依頼に対し、迅速かつ適切に回答できるよう社内の調査・回答体制を整備しています。

物流における社会課題の解決

当社グループ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、物流システムを活用した配車シミュレーションによる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

取り組み項目	取り組み内容
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。

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。2021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。

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



[↓ マネジメントアプローチ](#) [↓ 取り組み](#)

マネジメントアプローチ

考え方・方針

当社グループは、企業理念体系「TOYOBOPVVs」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（執行役員）が選任されています。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（2022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	15人/年※	コロナ禍のため開催中止
	2. 従業員1人当たりの教育投資額（教育時間）	50千円/年※ （21時間）	50千円/年 （17.97時間）
	3. 年休取得率	75%※	80.2%
	4. 年間法定時間外労働削減（360時間超の人数/対象者数）	2.0%以下 （2019年度比20%削減）※	4.2%
	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」の肯定的回答率 ①「日常業務のやりにくさが無い」 ②「一人一人の多様な意見や考え方を尊重」	肯定的回答率の向上	①38% ②50% （前回調査より ①5ポイント改善、 ②8ポイント改善）

※2025年度目標

取り組み

人材育成

人材育成のための制度、教育・研修

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（執行役員）の下、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

2023年4月

職能 等級	共通研修							職群別研修			事業所 開催 研究	事項 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	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	キャリアデザインセミナー ミドルの	M職昇格研修 (審査) 品質保証教育		マネジメントスキル セミナー(MSS)		ライン管理者研修			生産技術革新 課長塾			
S3		ビジネス中級研修	キャリア入社者研修	公開セミナー		実習生指導員研修	英語力強化施策 短期海外業務研修 海外留学	営業教育 中級	実践セミナー (EJS)	現場リーダー層教育		
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)	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 基礎	基礎セミナー (EKS)	エンジンニア	所管部教育	
S5		S4昇格研修		ファーストスキル セミナー(FSS)				営業関係経理 マニュアル研修				
S6												

必須研修 昇格研修 選抜

教育・研修関連実績

	2022年度実績
従業員1人当たりの研修時間	17.97時間
従業員1人当たりの教育投資額	5万円
のべ受講者数	2,410人
のべ研修時間	39,816時間
キャリア・スキルに関する研修受講率	47%



2022年度の研修の様子

主な人事制度

人事考課制度※1	全従業員を対象に実施（10月に評価、4月に中間チェック）します。目標に掲げた成果、行動、能力開発についての達成状況を上司・本人とで振り返り、本人の中長期的な成長や能力開発につなげています。
自己申告制度（キャリア開発シート）	人事考課時に「キャリア開発シート」を用いて、本人が考える将来のキャリアを会社へ意思表示する制度。職種や勤務地、自身のキャリアに関する考えを上司に申告し、上司は従業員がより成長・活躍できるよう、配置や育成方法を検討します。
キャリアチャレンジ制度（社内公募）	従業員の主体的なキャリア拡大、新たな業務へのチャレンジを促す人材育成の一環として実施しています。
みらい人財塾	クラウドファンディングを活用し、新規事業の立ち上げを促進する人材育成のための社内プログラム。新商品の企画・開発から販売までの一連のプロセスを実践的に経験します。

※1 管理職を含む全従業員対象

次世代経営人材育成

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。

当社グループでは、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実施しています。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いきます。

また、全管理職に対して企業理念体系「TOYOBOPVVs」に基づいて、保安防災、労働安全、品質、コンプライアンス意識の徹底と組織としての取り組みの推進を目的とした全社研修を実施しています。



グローバル人材の育成

当社では、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、海外グループ会社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。

いずれもコロナ禍のため中断していましたが、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。

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発を深める一方、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](#)
- [コンプライアンス相談窓口](#)

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年から全役員・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

第2回エンゲージメントサーベイを2022年9月に実施しました。調査結果の概要を従業員へ周知するとともに、職場単位で、調査結果をフィードバック
し、職場内での対話を促進するなどのアクションプランを進めています。

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

働き方改革への施策

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。

各種制度の整備

当社は、法定を上回る内容の「育児短時間勤務」「介護休業」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「育児休業」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、男性の育児休業取得を促しています。「男性の育児休業取得は当たり前」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。

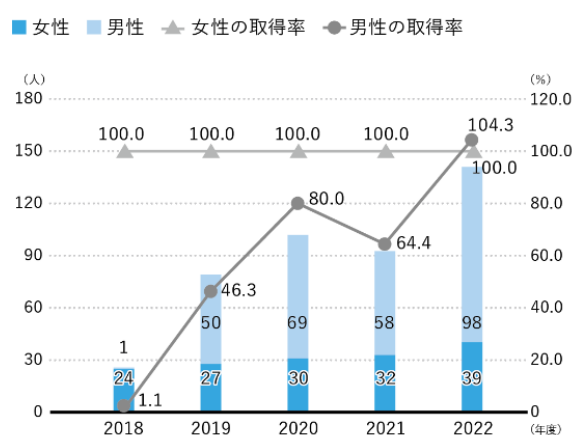
その他の事業所においては休日数を増やしたり、月1回以上の「定時にカエルデー（ノー残業デー）」を継続したりするなど、家族だんらんや私生活を充
実させるための時間をつくっています。2019年度からは本社および支社、2020年度からは本支社以外の事業所も含めて「テレワーク制度」を導入してい
ます。

制度利用実績

(年度)

	2018	2019	2020	2021	2022
女性の育児休業取得者（人）	24	27	30	32	39
女性の育児休業取得率（％）	100	100	100	100	100
男性の育児休業取得者（人）	1	50	69	58	98
男性の育児休業取得率（％）	1	46	80	64	104.3
育児短時間勤務取得者（人）	75	64	70	67	83
年次有給休暇取得率（％）	68	73	64	72	80
テレワーク制度利用者数（人）	—	206	2,045	2,413	2,520

育児休業取得人数



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	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。
	育児休業	子が2歳に達する日まで利用可能。 ※ 休業開始日から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）

家庭と仕事の両立支援制度

介護休業	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**

従業員のウェルビーイング: 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 ↓ 取り組み

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めます。

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めます。

目標とKPI

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2025年度）	実績（2022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	5.0%以上	4.7%
	2. 男性の育児休業取得率	取得対象者の80%以上、平均取得日数14日以上 （2020年度比20%増加）	取得対象者の104.3%、平均取得日数14.8日
	3. 障がい者雇用率	2.5%	2.3%

取り組み

女性活躍推進

当社グループでは、労務部にダイバーシティ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。

また、育児支援として総合研究所内（滋賀県大津市）に企業内保育園「おーきっず®」を開設しています。育児休業からの早期復帰、計画的な復帰を可能にするだけでなく、安心して出産できる環境の整備にもつながっています。



総合研究所にある企業内保育園「おーきっず®」

- [女性活躍推進](#)

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（2023年4月より、ダイバーシティ推進グループ）」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「おーきっず®」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業取得を奨励するべく、育児休業5日間を有給にするなど制度改正を行い、2020年度以降、取得率は80%を超え、以降高水準を維持しています。

「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」に認定されています。



「プラチナくるみん」認定を取得

「プラチナくるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育てをサポートしている企業として「くるみん」認定を受けた中から、育児と仕事の両立を支援する制度の導入や利用が進むなど、より高い水準の取り組みを行っている企業に対して与えられる認定です。

当社は、さまざまな取り組みが評価され、2023年7月に「プラチナくるみん」に認定されました。



「プラチナくるみん」プレスリリース →

多様な人材の活躍

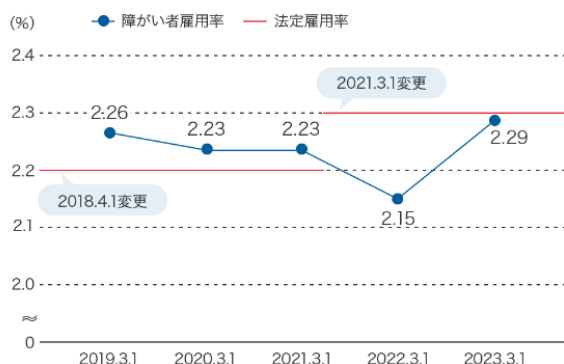
当社は、女性活躍推進活動以外にも、性別や国籍などの違いによることなく能力を重視する評価と処遇を実施するとともに、多様な人材がそれぞれ働きがいを感じながら活躍できる企業風土の醸成を目指しています。

障がい者雇用の推進

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し、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。

また、今後の法定雇用率の上昇を見込んで、各職場に理解を求めながら業務の切り出しを行うなど、積極的な採用を進めています。

障がい者雇用率の推移



シニア社員雇用の推進

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。

休職者への支援制度

育児や介護休業、メンタルヘルスでの休職者がスムーズに復帰できるように下記の支援を行っています。

対象	内容
育児・介護休業者	● 復帰時に上司と面談を行い、スムーズに復帰する支援を実施（育児休業の場合は職場復帰前にも面談を義務付け） ● 復帰前にランチ会を実施（コロナ禍で中断中） ● 休業中、グループ報を送付
メンタルヘルス休職者	● 段階を経て復帰できるように「ならし勤務制度」を通して、休職明けのフォローを実施 ● 休職中、グループ報を送付

育児中の従業員の支援のため、下記の制度を導入しています。

制度	内容
企業内保育園の設置	総合研究所（滋賀県大津市）に設置
ベビーシッター支援制度	出張時のベビーシッター費用を会社が全額負担（小学校6年生まで）

女性活躍推進

↓ これまでの歩み・課題 ↓ 目標と行動計画 ↓ ダイバーシティ推進グループ マネジャーメッセージ

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

当社グループは、2015年当時、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が、2015年に専門組織「女性活躍推進グループ」が発足したことで、女性活躍推進活動が本格化しました。

2016年度から2020年度までの第1期行動計画においては「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^{※1}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、2020年度末において女性管理職は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。

続く第2期行動計画においては2021年4月から2026年3月末までに、管理職における女性の比率を5.0%以上とし、女性の総合職比率を22%以上とすること、さらに男性の育児休業取得率を80%以上とし、取得日数も2020年度比で20%アップさせるという目標を策定し、公表しました。これらの数値は、現在も順調に推移しています。

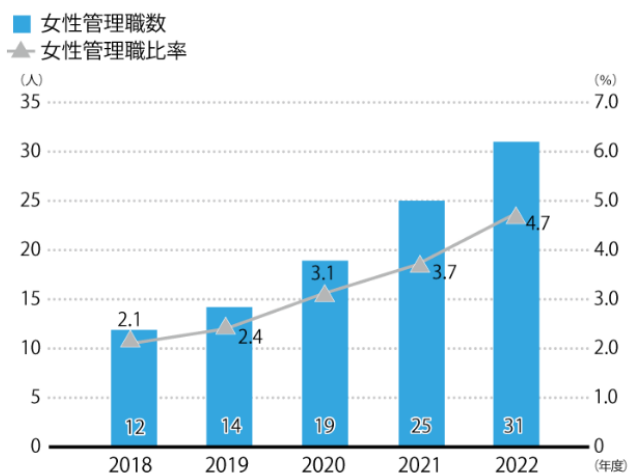
グローバルコース^{※2}新卒採用者の女性比率を40%とすることを採用方針の一つとしたことが目標達成に大きく寄与しました。また、平行して女性の職域拡大にも取り組み、これまで女性総合職が配置されていなかった営業部門や製造部門への配属を大幅に増やしました。そのため多くの上司にとって女性活躍推進が「自分ごと」になることで意識改革が進み、組織全体の風土改革につながりました。

今後の課題はこれらの施策の継続に加え、男女を意識せず公平に機会や責任を与えていくことが当たり前になり、ポジティブアクションが不要な状態にすることです。そのためには第2期行動計画の達成が必須であり、ダイバーシティに対する従業員の感度を上げていくことが重要だと考えています。

※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

- ・女性リーダー育成セミナー
- ・上司向け女性部下のマネジメントセミナー
- ・キャリア開発支援プログラム
- ・女性活躍推進プロジェクト6期連続実施（メンバーを替えて）
- ・メンター制度（入社2年目までの新卒および中途採用の女性を対象）
- ・男性の育児休業取得率推進のための上司や本人への通知・休業前後の面談の実施推進
- ・若手従業員・女性の働き方の視野を広げるため、他社との「異業種交流会」実施
- ・ベビーシッター支援制度（出張時のベビーシッター費用の会社負担）
- ・企業内保育園設置（総合研究所、定員10人）

目標と行動計画

2021年4月には、第2期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^{※3}比率5.0%以上などを設定し、当該目標の達成に向け、グローバルコース新卒採用の女性比率40%の取り組みを推進しています。2022年度は、女性管理職比率4.7%、グローバルコース新卒採用の女性比率35%となりました。

また、エリアコース^{※4}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。

これまで見えにくかった、エリアコース女性のキャリア開発の道筋を示し、後続の女性従業員の能力発揮を支援します。

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」^{※5}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「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」^{※6}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）」^{※7}認定を取得しています。



目標と取り組み内容

【目標1】管理職※3 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※1 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】男性の育児休業取得率を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～	対象者に育児休業制度を通知する（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、部下の育児休業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）
2022年10月～	スムーズな休業の取得・職場復帰をサポートするため育児休業取得前後に上司と本人との面談を義務付ける

※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

ダイバーシティ推進グループ マネジャーメッセージ

当社グループの女性活躍推進活動は、2015年に専門組織「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。

2023年4月には、ダイバーシティ推進グループへ部署名を変更しました。従来の女性活躍推進に加え、人権問題、障がい者雇用に対象を広げ、新たに外国人従業員の定着、LGBTQに取り組んでいきます。

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得、活用できる企業であり続ける必要があります。女性に活躍してもらうには女性一人一人の能力を自身が気づき、発揮できる場に出ていくことに加え、男女にとらわれず機会や責任を公平に与える上司の成熟度も重要です。

何のためにダイバーシティを実現するのか、それは人に価値を付け、企業の力にすることです。

女性へのポジティブアクションは重要ですので継続していきますが、それだけではなく、若手の意識や価値観が大きく変化していることに上司が気づき、個々に向き合う姿勢と公平に機会を与えることにも重点を置きます。そして属性に関係なく機会や責任を与えられ成長できる職場こそが、多くの知見を持つ従業員を獲得し、活躍してもらえる企業だという信念のもと、従来の女性に向けたポジティブアクションを残しつつ、女性の背中を後押ししながらも、段階的に性別を意識せず活躍できる職場にしていきたいと考えています。



人事・労務総括部 労務部
ダイバーシティ推進グループ 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 ↓ 取り組み

マネジメントアプローチ

考え方・方針

当社グループでは、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います。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、基盤となる労働安全衛生への取り組みはもちろんのこと、2019年度より従業員の心身の健康保持・増進に向けて、健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実施する「健康経営」を推進しています。これまでも会社と健康保険組合が協働して健康支援に取り組んできましたが、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推進体制を構築し、2020年3月に社長による「TOYOBO健康経営宣言」を策定しました。

● [労働安全衛生の取り組み](#)

<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

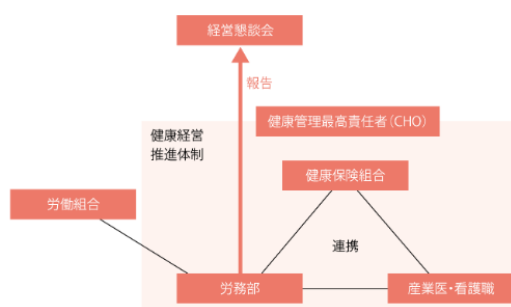
「TOYOBO健康経営宣言」における重点施策

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

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、健康管理最高責任者（CHO）である人事部門を統括する役員（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、また労働組合からも意見を聴取しながら上記の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、健康経営を経営戦略の一つとして位置付けています。2022年5月に発表した「サステナブル・ビジョン2030」の下、健康経営を通じて、特に「従業員のウェルビーイング」に向けた課題解決に取り組めます。従業員が健康で、安心して活躍し、成長できる「誇りとやりがいのある会社」づくりへの寄与を、健康経営の実施により実現していきます。

具体的には、指標として、エンゲージメントスコア70%以上（2030年度の目標）を目指します。

この健康経営全体の指標目標達成に向けて、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、「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（185KB）](#)

目標とKPI

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2025年度）	実績（2022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」認定取得	取得・維持	健康経営優良法人2023 「ホワイト500」認定取得

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（287KB）](#)

取り組み

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、分析し、施策を実施しています。

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、企業価値や生産性の向上に寄与していきたいと考えています。

これまでの取り組み施策

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」として以下を実施しています。

「健康経営優良法人2023 ホワイト500」に初認定

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、上位法人に与えられる「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）ホワイト500」に初めて認定されました。

当社グループは、2020年3月に「健康経営宣言」を策定。健康経営管理最高責任者（CHO）である人事部門の責任者（執行役員）の下、労務部門・産業医・看護職・健康保険組合などが連携しながら、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のための重点施策に取り組んでおり、2020年度より毎年「健康経営優良法人」の認定を受けてきました。

2022年度は従業員の生活習慣改善を啓発するセミナーを充実・強化しました。また、喫煙率や運動習慣者比率といった健康指標・指数の経年推移を当社ウェブサイトなどで公表するなど、健康経営の実施状況に関する情報発信を行いました。

今後も「ホワイト500」の認定取得継続を目指し、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、企業価値をさらに向上していきます。



従業員への啓発活動

従業員一人一人が「自分の健康は自分で守り、つくる」という意識を持って生活習慣を見直し、より良い生活への取り組みを継続的に実践していくことが重要です。

そのため、自らが自分自身の健康を思いやり、それぞれの立場で健康づくりを進めるために各種セミナーを開催しています。

2022年からは、第1木曜日を「健康の日」と設定し、毎月1回のペースで健康セミナー動画の配信を開始しました。

2022年度の実施内容

	回数	テーマ
セミナー	3	- 禁煙セミナー - 女性課題セミナー - 産業医による生活習慣病セミナー
動画配信セミナー	3	- 感染症予防 - 運動・食事 - 女性の健康課題

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。

2022年度は、受動喫煙やニコチン依存について解説する禁煙セミナーに併せて、オンライン禁煙外来を案内し、禁煙達成者には禁煙外来治療費を一部補助する施策を実施しました。



健康診断による従業員の健康保持・増進支援

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を整えています。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、従業員の健康保持・増進を支援します。

特定保健指導の実施率改善

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や各種施策に取り組んだ結果、2020年度から2021年度では、特定保健指導の対象者が約2%減少しました。

長時間労働抑制

当社では、長時間労働抑制のため、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。2022年度の集団分析結果を各職場の管理職向けにフィードバックするなどの対応に取り組んでいます。

また、テレワーク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保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、麻しん／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などを行っています。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おり、今後、事業の拡大に伴って必要な措置をとっていきます。

渡航後も検診フォローを行い、健康状態を保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・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](#)
- [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](#)

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 健康経営事務局

kento_miyazaki@toyobo.jp

社会貢献

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



↓ マネジメントアプローチ ↓ 取り組み

マネジメントアプローチ

考え方・方針

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。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』の実践の一つであると考えています。社会の一員としてよりよい社会を築き支えるため、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、そこで得られたものを企業活動に生かします。

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、ウェブサイトなどを通じ、情報を発信していきます。

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。

取り組み

次世代育成

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けようインターンシップを実施しています。

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などの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いただき、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への支援として、留学生への研究助成に活動を集中しています。

本財団の研究助成の特長の一つは、研究費の用途に制限を設けていないことです。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。

2022年度は、若手研究者6人に対し、長期研究助成金として総額3,300万円の支給を決定し、2023年2月13日に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220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。



2022年度長期研究助成受贈者の皆さまと財団関係者

- [公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団](#)

第58回リバネス研究費「東洋紡 高分子科学賞」を選定

2023年2月22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^{※1}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2021年度に立ち上げたもので、本年度で2回目となります^{※2}。

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、本年度も引き続き、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。本年度は、昨年度の30件を超え、40件以上の応募があり、その中より「東洋紡 高分子賞」2件、「奨励賞」1件を選定しました。

今回受賞の3人を総合研究所講義室にお招きし、総合研究所内の多くのメンバーが集まる中、賞状、盾の授与を行うとともに、受賞テーマのプレゼンテーション、質疑応答を行っていただきました。さらに、研究所見学や懇親会を行い、交流を深めました。

- [※1 \(株\)リバネス 会社概要](#)
- [※2 第58回リバネス研究費「東洋紡 高分子科学賞」公募](#)



受賞者の皆さまと当社関係者

「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「滋賀テックブラングランプリ」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8回滋賀テックブラングランプリ」 東洋紡賞に「CO₂吸脱着プラスチック“DACブラ”の開発」

2023年7月29日、8回目を迎える「滋賀テックプランター」の「第8回滋賀テックブラングランプリ」が、大津プリンスホテル(滋賀県大津市)で開催されました。

今回は、(株)ベホマルの「CO₂吸脱着プラスチック“DAC[※] ブラ”の開発」に東洋紡賞を授与しました。バイオマス由来のCO₂吸脱着材料をプラスチックに練り込み、食器や室内装飾品に使用することで、大気中のCO₂を吸収していきます。吸収したCO₂は洗浄・乾燥時に放出し、回収したCO₂をプランター植物の成長促進などに使用するなどのアイデアが提示されました。

CO₂削減は当社としても大きな課題であること、バイオマス材料とプラスチック成型加工技術の融合をベースとした社会課題に対するソリューション提案が当社のポリシーとも整合していることなどを評価し、東洋紡賞を授与しました。

[※]DAC (Direct Air Capturing)：大気中のCO₂を直接回収し、CO₂濃度を下げる技術。すでに大規模な実証設備が世界各国で稼働を始めている。



参加者の皆さん



東洋紡賞を授与

「第5回滋賀ジュニアリサーチグラント 成果発表会」を開催

2023年2月11日、滋賀発成長産業発掘・育成コンソーシアム主催の「第5回滋賀ジュニアリサーチグラント 成果発表会」が滋賀県大津市のコラボしが21にて開催され、当社コーポレート研究所からも審査員として参加しました。

コロナ禍で研究の中断もありましたが、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させてくれる発表でした。ポスターセッションも開催され、中高生によるポスター前での議論もとても素晴らしいものでした。

この中で、東洋紡賞を守山市立守山中学校の「琵琶湖の水草の肥料としての有効性を水耕栽培を用いて証明する」に授与しました。

- [第5回滋賀ジュニアリサーチグラント成果発表会](#)



受賞者の皆さまと当社関係者

インターンシップの実施

当社では、学生の皆さまに職場体験を通じて、仕事や企業、社会への理解を深めていただけるようインターンシップを実施しています。

事務系職種を対象とした1日型のコースは、営業職体験ワークや当社従業員との座談会などを通じて、働くイメージを持つことができるプログラムになっています。また、技術系職種を対象とした3～4日型のコースでは、事業所や研究所にて、技術系従業員との交流や生産設備の設計業務・研究開発業務などを体験いただいています。

地域社会への貢献

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めます。

そのため、当社全事業所では地域の活性化に貢献するために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などを開催しています。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](#)

小学生に楽しく学んでもらう出張授業を実施 (東洋紡 パッケージング事業総括部)

2023年9月13日、東京都の帝京大学小学校で今年も出張授業を実施しました。テーマは「プラスチックフィルムのはたらき」です。

小学1年生23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、直進カット性のあるフィルムと通常フィルムを手で切ってもらい、その違いを体験してもらいました。

「なぜ、まっすぐ切れた方がいいのか？」の説明を行った後、直進カット性のあるフィルムを使い、皆にオリジナルの袋を作ってもらいました。「家でも同じものが作りたい」「楽しかったから、また来てほしい」などの声もあり、楽しく学んでもらうことができました。

なお、10月にも港区立筈小学校（東京都）で同様の授業を行いました。

この取り組みも4年目を迎えました。小学校低学年への授業が中心になっていますが、プラスチックフィルムの機能や役割を体験やワークショップを通して、楽しく学ぶ機会になっています。



帝京大学小学校での出張授業の様子



明治期の紡績業を研究する筑波大学附属駒場高等学校2年生に当社社史を紹介 (東洋紡 総務部)

2023年5月16日、筑波大学附属駒場高等学校2年生の5人が本社を訪問し、総務部長が取材を受けました。

同校では、「総合的な探求の時間」という授業の一環で、生徒さん自らがテーマを設定し、小グループで関西地域研究を行っています。訪問した5人は、「明治期の紡績業」をテーマに研究を進めており、大阪紡績会社を前身に持つ当社に関心を持ちました。

当社からは、大阪紡績会社をはじめ、当社創業者の渋沢 栄一さんの思いなどについて説明しました。生徒さんからは、「大阪紡績会社が他の紡績会社に比べて優位に立っていたのはなぜか」「なぜ日本の紡績業は急速な発展が可能だったのか」などの他、「東洋紡が、紡績業から関連する他分野へ事業拡大した意図は？」との質問がありました。



翌日の5月17日には、大阪市中央区の綿業会館に案内しました

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)

2023年3月3日、敦賀商工会議所が主催する「敦賀まちゼミ」※を通じて工場見学会を行いました。

今回は、敦賀市在住の一般の方13人の参加がありました。事業所の概況説明をした後、展示室「N Room」、つるがフィルム工場、事業所構内を歩いて見学しました。

参加者の方は「東洋紡＝繊維を作っている会社」というイメージが強いようで、「今回、敦賀事業所で作っているものが身近に使われていることを知り、驚きました」という声がたくさんありました。

※「まちゼミ」とは、市内の店主や企業が講師となり、専門的な知識や情報を受講者に伝える少人数制の無料講座。講座を通じたコミュニケーションにより、事業者と地域の方との信頼関係を築くことを目的とした事業で、全国で開催されています。



敦賀高校1年生 企業見学会 (東洋紡 敦賀事業所)

2022年11月1日、敦賀高校 情報経理科の1年生29人を対象に企業見学会を行いました。環境・エネルギーに関する施設での取り組みを学ぶことを目的とした見学会で、当事業所の概要に加え、事業所の自家発電や世界でのエネルギー利用について講義を行いました。なぜ当事業所では自家発電が必要なのかなど、参加された生徒の皆さんは興味深く聞いていました。



西公民館寿学級 企業見学会 (東洋紡 敦賀事業所)

2022年10月11日、寿学級の51人が当事業所へ見学に来られました。寿学級とは西地区の高齢者の方を対象に開催している講座や教室のことです。

展示室「N Room」と構内のバス見学を行い、製品や事業所の規模を知っていただくことができました。長く敦賀にお住まいの皆さんですが、「今まで何を作っているのかよく知らなかったが、今回知ることができた」という声も聞かれました。



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に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月にも筈小学校（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、自身の変容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、山口県の中小学生を招き、（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。



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、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「にほんブログ村袋®」を提供しています。これは嫌なにおいを1秒でねじって防ぐ防臭袋で、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」

- [にほんブログ村袋®](#)

「地域社会への貢献」に関するこれまでの取り組みはこちらをご覧ください

- [これまでの取り組み](#)

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](#)

ガバナンス



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パフォーマンスデータ →

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



- ↓ 考え方・方針 ↓ 体制 ↓ 会議体および委員会の概要 ↓ 目標とKPI ↓ 体制強化の歩み ↓ 役員報酬制度 ↓ 取締役会の実効性評価
- ↓ 社外取締役メッセージ ↓ 政策保有株式

マネジメントアプローチ

考え方・方針

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。

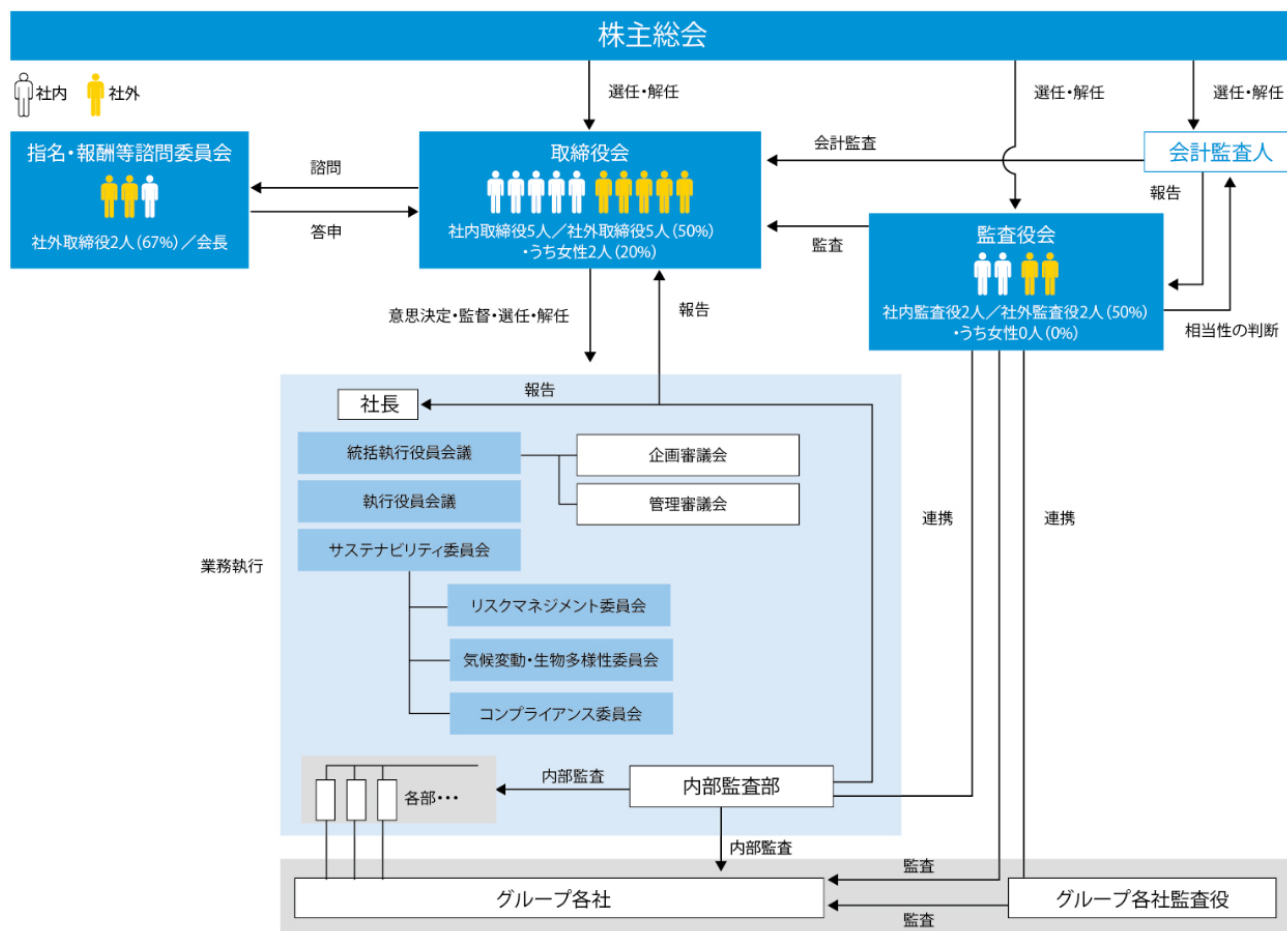
今後も時代の変化に対応し、持続的な企業価値向上を図るため、「意思決定の迅速性と的確性の確保」「経営の透明性確保」「公正性重視」の考えに立ち、株主をはじめとする、全てのステークホルダーとの適切な協働に努めます。また、株主に対する受託者責任・説明責任を果たすことでコーポレート・ガバナンスの実効性を確保するとともに、継続してその向上に取り組みます。

- [コーポレート・ガバナンス報告書](#)

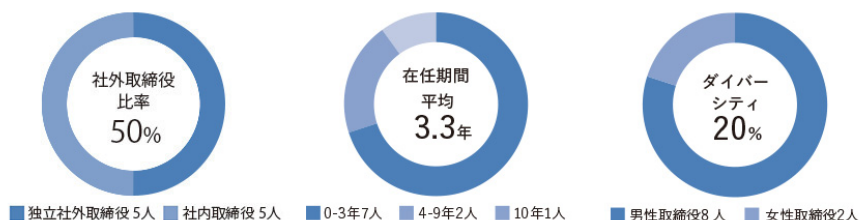
体制

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（2023年6月現在）



取締役の構成



会議体および委員会の概要

※ 人数は2023年6月時点

	構成員※・役割		主な議題（2022年度）
取締役会 2022年度開催回数：18回	構成員	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人以上、任期は1年と定め、社外取締役の人数を3分の1以上としている。	・サステナブル・ビジョン2030 ・2025中期経営計画 ・事業戦略、経営課題 ・安全・防災、品質の取り組み ・重要な投資案件 ・人材育成 ・合併会社設立関連 ・政策保有株式関連 ・研究開発関連
	役割	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。	
監査役会 2022年度開催回数：15回	構成員	4人。独立社外監査役（2人）を含む。	・監査方針・監査計画の決定 ・業務・会計監査、関係会社往査結果の共有 ・取締役会など重要会議の議事内容の確認 ・役員との懇談内容の共有 ・重要書類の確認 ・会計監査人に関する事項の確認
	役割	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。	
指名・報酬等諮問委員会 2022年度開催回数：5回	構成員	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。	・次年度全社業績の目標値設定 ・CEOや次世代経営人材育成計画の進捗 ・取締役・監査役候補者の推薦、経営陣の選任
	役割	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。	
統括執行役員会議 2022年度開催回数：32回	構成員	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、意見を述べるができる。	取締役会の議題と同様
	役割	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。	

サステナビリティ委員会 2022年度開催回数：4回	構成員	13人。統括執行役員会議のメンバーが委員となり、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。	・マテリアリティ、KPIの進捗報告 ・GHG排出量削減目標 ・ネイチャーポジティブ ・地政学リスク ・ISSBなどの要請を踏まえた委員会体制
	役割	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。	
企画審議会 2022年度開催回数：8回	構成員	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。	・重要な設備投資案件 ・新事業に関する事項 ・新会社の設立に関する事項
	役割	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）。	・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） ・主要な企画審議会案件のレビュー
管理審議会 2022年度開催回数：17回	構成員	委員長1人、常任委員4人。	個別の重要な以下の事項
	役割	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。	・投融資 ・債務保証および保証予約（経営指導念書を含む） ・第三者のための担保提供

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（2022年度）
- コーポレート・ガバナンス強化 - 情報開示強化	1. 取締役会/委員 [※] の開催回数	1. 実績開示	1. 23回
	2. 1.の役員ごとの出席率	2. 実績開示	2. ウェブサイトに掲出済
	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. ウェブサイトに掲出済

※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	・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
2004	・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 ・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
2005	・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
2015	・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 ・社外役員連絡会を設置 社外役員のみで認識共有、情報交換を定期的を実施 ・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
2016	・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
2018	・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
2019	・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 ・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
2021	・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
2022	・社外取締役を5人に増員 ・役員報酬制度の見直し（報酬の構成割合やKPIの変更）
2023	・女性取締役2人に増員

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

当社社外役員の独立性基準

次に掲げる属性のいずれにも該当しない場合、当該社外取締役および社外監査役（候補者を含む）は、当社からの独立性が高く、一般株主との間に利益相反が生じるおそれはないものと判断する。

- (1) 当社の主要株主（議決権保有割合が10%以上である者をいう、以下同じ）、またはその会社の業務執行者
- (2) 当社が主要株主である会社の業務執行者
- (3) 当社を主要な取引先とする者（当社に対して製品もしくはサービスを提供している者であって、過去3事業年度の平均年間取引額が当該取引先の年間総売上高の2%超に相当する金額となる取引先をいう）またはその会社の業務執行者
- (4) 当社の主要な取引先（当社が製品もしくはサービスを提供している者であって、過去3事業年度の平均年間取引額が当社の年間総売上高の2%超に相当する金額となる取引先をいう）またはその会社の業務執行者
- (5) 当社の主要な借入先（その借入残高が当社総資産の2%超に相当する金額である借入先をいう）である金融機関の業務執行者
- (6) 当社から役員報酬以外にコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家として年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている個人、または年間1億円以上を得ている法人等に所属する者
- (7) 上記(1)乃至(6)に過去3年以内に該当していた者
- (8) 上記(1)乃至(7)に該当する者の二親等内の親族

（注）上記の属性に該当しない場合であっても、当社のグループ会社または取引先のグループ会社における取引高等を勘案して、独立性がないと判断する場合がある。

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

取締役会・監査役の会議出席状況、スキル (2023年6月現在)															在任年数	選任理由		
	社外	独立	有期	性別	指名・報酬等諮問委員会	会社運営の健全性	当社が求める経験・業務のうち、特に必要とすることができるスキル											
							取締役会	監査役会	社長・報酬等諮問委員会	企業経営	生産・技術・開発	マーケティング・営業	財務・会計	専攻・社会			ガバナンス・リスク管理・コンプライアンス	IT・DX
橋本 誠司			66歳	男	○	取締役会	18/18回 (100%)	5/5回 (100%)	○			○	○	○	12	財務・会計等への深い知識や経験にわたる事業ポートフォリオを築き、2014年4月から代表取締役社長として、企業経営全体の両輪やフィルム事業の拡大など、当社グループの発展をけん引し企業価値向上に尽力。2021年4月には取締役会会長に就任し、取締役会の議長として、重要事項の意思決定や執行の監督に適切な役割を果たしているため。		
竹内 順天			60歳	男		取締役執行役員会議	18/18回 (100%)		○			○	○	○	3	当社の経営企画や海外事業所の開発を担った後、取締役・環境本部系に就任し、同事業の成長への道筋を具体化。2021年4月からは代表取締役社長として、2025年中期経営計画の策定に取り組み、強いリーダーシップを発揮し当社グループの持続的成長を推進しているため。		
吉重 地加男			63歳	男			18/18回 (100%)		○	○	○			○	2	当社主力事業であるフィルム部門の研究・開発や生産技術の各分野で要職を歴任し、同部門の業績拡大に貢献。2021年6月には代表取締役社長に就任し、社長補佐として経営の中枢を担っているため。		
大橋 弘志			62歳	男			18/18回 (100%)		○			○		○	3	当社の財務・会計や経営企画、コーポレートコミュニケーションなどスタッフ部門の要職を歴任し、2020年6月からは取締役として、当社グループの財務戦略やコーポレート・ガバナンスの強化に貢献しているため。		
澤井 太市 (新任)			60歳	男						○				○	0	当社の生産技術部門や主力製造拠点において要職を歴任し、生産技術分野における豊富な経験と専門性を生かして、技術革新への取り組みに貢献しているため。		
渡辺 昌史	○	○	74歳	男			18/18回 (100%)			○				○	5	品質管理分野に精通した学識経験者としての専門的知識や幅広い見識を生かし、取締役会において独立した立場で積極的に発言を行ったほか、技術・研究開発等の分野でも経営へのアドバイスを行うなど、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たしているため。		
坂本 義秋	○	○	64歳	女	○		18/18回 (100%)	5/5回 (100%)				○		○	4	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生かし、取締役会において独立した立場で積極的に発言を行ったほか、環境・顧客等諮問委員会の委員を務めるなど、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たしているため。		
鎌田 政明	○	○	72歳	男			17/18回 (94%)							○	3	弁護士としての専門的知識や幅広い見識を生かし、取締役会において独立した立場で積極的に発言を行ったほか、リスク管理やガバナンスの強化に向けた経営へのアドバイスを行うなど、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たしているため。		
堀江 博司	○	○	65歳	男	○		14/14回 (100%)		○	○	○				1	経営者としての豊富な経験や幅広い見識を生かし、取締役会において独立した立場で積極的に発言を行ったほか、バイオ分野やデジタル分野における高い専門性を生かし、経営へのアドバイスを行うなど、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たしているため。		
高橋 正子 (新任)	○	○	58歳	女					○	○	○				0	経営者としての豊富な経験や幅広い見識に加え、IT・デジタル分野における高い専門性を有しており、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たせると期待しているため。		
田保 高幸			62歳	男			18/18回 (100%)	15/15回 (100%)	○			○	○		2	当社の経理部門に長く従わり、財務および会計に関する幅広い知識を有し、当社グループの経営、事業運営を深く理解しているため。		
大田 謙雄 (新任)			63歳	男						○	○			○	0	当社の研究・開発分野に長く従事し、総合研究所系を率え、バイオ・IT・デジタル事業、経営企画などにおいても要職を歴任し、新規事業開発やグローバル展開に貢献。各部門責任者として豊富な経験と実績を有し、当社グループの経営、事業運営を深く理解しているため。		
入江 昭彦	○	○	66歳	男			18/18回 (100%)	15/15回 (100%)	○			○		○	2	上場会社等の監査役を務めるなど監査に関する豊富な経験と実績を有しているため。		
新倉 和久 (新任)	○	○	66歳	男	オブザーバー							○			0	公認会計士として監査に関する豊富な経験と実績を有しているため。		

※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 基本報酬
- ② 短期インセンティブ報酬

（2）短期インセンティブ報酬

- ① 短期インセンティブ報酬は全社業績と担当部門業績の各評価を役位に応じて反映します。
 - ・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
- ② 全社業績および担当部門業績を反映させた個人別の報酬額を算出し、取締役会において決定します。
- ③ 全社業績は、主要な経営指標であるEBITDAをKPIとし、目標値に対する達成度合いに応じて、0～200%の範囲で変動させます。
- ④ 具体的な目標値については、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。
- ⑤ 担当部門業績は、担当部門の営業利益達成度、ROA、EBITDAの改善度などを総合的に勘案して5段階で評価し、50～200%の範囲で変動させます。

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

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、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の割合は6：3：1を目安とします（KPI100%達成の場合）。

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、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。

役員報酬の内容（2022年度）

※ 期中の新任・退任役員を含む

区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			対象となる役員の員数※
		基本報酬	業績連動報酬額	非金銭報酬等(譲渡制限付株式報酬)	
	百万円	百万円	百万円	百万円	人
取締役(うち社外取締役)	407(50)	275(50)	101(―)	31(―)	12(5)
監査役(うち社外監査役)	70(18)	70(18)	―(―)	―(―)	4(2)
合計(うち社外役員)	478(68)	345(68)	101(―)	31(―)	16(7)

役員報酬制度の見直し

2022年度を取締役会において、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

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）の割合の目安を次のとおり変更する。

変更前 7：2：1 変更後 6：3：1

(2) 短期インセンティブ報酬の構成割合

変更前 全社業績と部門業績の各評価を掛け合わせて算出する。

変更後 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、次のとおりとする。

- ・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KPIを「2025中期経営計画」の目標と連動させ、連結営業利益から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

基本報酬	:	短期インセンティブ報酬 前年度の全社業績評価および 担当部門業績評価を反映	:	長期インセンティブ報酬 譲渡制限付株式報酬	= 6：3：1
------	---	---	---	--------------------------	---------

2023年度を取締役会において、持続的な成長やESG（環境・社会・ガバナンス）等の観点を目指すために、2024年7月からの役員報酬の短期インセンティブにサステナビリティ指標を組み入れることを決定しました。

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2022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50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中長期テーマへの取り組み、③後継者計画と選任手続きへの取り組み、④議事運営のさらなる効率化、⑤グループガバナンスの強化）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が、一部で改善が不十分との意見もあった。
- (3) 特に、上記②、③、⑤については、相対的に評価が低かった点で、今回新たに抽出した事業ポートフォリオの見直し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

マテリアリティの目標、KPIに対する取り組み状況を監督するなど、グループ全体のリスク管理体制をさらに充実させる。

(2) 事業ポートフォリオの見直しへの取り組み

- ・年間計画で重要テーマとして設定、冒頭で扱い、議論の充実を図る。
- ・グループ会社も含めた事業ポートフォリオの見直しを推進する。

(3) グループガバナンスの強化

- ・グループ管理総括部よりグループ会社のリスク管理などに関する報告を受け、適切な関与を行う。
- ・内部監査部から監査計画および結果の報告を受けるなどして内部監査機能の実効性を確保し、グループガバナンスの強化を図る。

(4) 最高経営責任者の後継者計画と選任手続きへの取り組み

指名・報酬等諮問委員会より活動報告を受けるなど、透明性、公正性の一層の確保を図る。

(5) その他中長期テーマ（DX、人的資本、環境対応など）への取り組み

年間計画で重要テーマとして設定、冒頭で扱い、議論の充実を図る。

社外取締役メッセージ

Outside Director Message

足元の課題や困難を乗り越えて
変革を成し遂げていく。
東洋紡の未来にご期待ください

社外取締役
橋本 博司



東洋紡は、足元の課題や困難を乗り越えて、変革を成し遂げていく。東洋紡の未来にご期待ください。

東洋紡は、足元の課題や困難を乗り越えて、変革を成し遂げていく。東洋紡の未来にご期待ください。

東洋紡は、足元の課題や困難を乗り越えて、変革を成し遂げていく。東洋紡の未来にご期待ください。

「統合報告書2023」社外取締役メッセージ (1.2MB)



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。

取締役会・監査役の会議出席状況、スキル（2023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）			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							在任年数	選任理由
								取締役会	監査役会	指名・報酬等 諮問委員会	企業経営	生産・技術・ 開発	マーケティング・ 営業	財務・会計	環境・社会	ガバナンス・ リスク管理・ コンプライア ンス	IT・DX		
取 締 役	檀原 誠慈			66歳	男	○	取締役会	18/18回 (100%)		5/5回 (100%)	○			○	○	○		12	財務・会計等への深い知見で長期にわたる事業ポートフォリオ改革を支え、2014年4月からは代表取締役社長として、企業理念体系の再整備やフィルム事業の拡大など、当社グループの経営をけん引し企業価値向上に尽力。2021年4月には取締役会長に就任し、取締役会の議長として、重要事項の意思決定や執行の監督に適切な役割を果たしているため。
	竹内 郁夫			60歳	男		統括執行 役員会議	18/18回 (100%)			○		○		○	○	○	3	当社の経営企画や海外事業所の要職を歴任後、機能膜・環境本部長に就任し、同事業の成長への道筋を具体化。2021年4月からは代表取締役社長として、2025中期経営計画の策定に取り組み、強いリーダーシップを発揮し当社グループの持続的成長を主導しているため。
	森重 地加男			63歳	男			18/18回 (100%)			○	○	○		○			2	当社主力事業であるフィルム部門の研究・開発や生産技術の各分野で要職を歴任し、同部門の業績拡大に貢献。2021年6月には代表取締役に就任し、社長補佐として経営の中核を担っているため。
	大槻 弘志			62歳	男			18/18回 (100%)			○			○		○		3	当社の財務・会計や経営企画、コーポレートコミュニケーションなどスタッフ部門の要職を歴任し、2020年6月からは取締役として、当社グループの財務基盤やコーポレート・ガバナンスの強化に貢献しているため。
	酒井 太市 （新任）			60歳	男							○			○	○	○	0	当社の生産技術部門や主力製造拠点において要職を歴任し、生産技術分野における豊富な経験と専門性を生かして、技術革新への取り組みに貢献しているため。
	磯貝 恭史	○	○	74歳	男			18/18回 (100%)				○			○			5	品質管理分野に精通した学識経験者としての専門的知見や幅広い見識を生かし、取締役会において独立した立場で積極的に発言を行ったほか、技術、研究開発等の分野でも経営へのアドバイスを行うなど、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たしているため。
	桜木 君枝	○	○	64歳	女	○		18/18回 (100%)		5/5回 (100%)			○		○	○		4	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生かし、取締役会において独立した立場で積極的に発言を行ったほか、指名・報酬等諮問委員会の委員を務めるなど、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たしているため。
	播磨 政明	○	○	72歳	男			17/18回 (94%)							○	○		3	弁護士としての専門的知見や幅広い見識を生かし、取締役会において独立した立場で積極的に発言を行ったほか、リスク管理やガバナンス強化に向けた経営へのアドバイスを行うなど、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たしているため。
	福士 博司	○	○	65歳	男	○		14/14回 (100%)			○	○	○				○	1	経営者としての豊富な経験や幅広い見識を生かし、取締役会において独立した立場で積極的に発言を行ったほか、バイオ分野やデジタル分野における高い専門性を生かし、経営へのアドバイスを行うなど、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たしているため。
監 査 役	高瀬 正子 （新任）	○	○	58歳	女						○	○	○				○	0	経営者としての豊富な経験や幅広い見識に加え、IT・デジタル分野における高い専門性を有しており、当社が期待する「経営への助言」「重要な意思決定を通じた経営監督」等の役割を適切に果たせるものと期待しているため。
	田保 高幸			62歳	男			18/18回 (100%)	15/15回 (100%)		○		○	○		○		2	当社の経理部門に長く携わり、財務および会計に関する相当程度の知見を有し、当社グループの経営、事業運営を深く理解しているため。
	大田 康雄 （新任）			63歳	男							○	○		○			0	当社の研究・開発分野に長く携わり、総合研究所長を経て、バイオケミカル事業、経営企画などにおいても要職を歴任し、新規事業開発やグローバル展開に貢献。各部門責任者として豊富な経験と実績を有し、当社グループの経営、事業運営を深く理解しているため。
	入江 昭彦	○	○	66歳	男			18/18回 (100%)	15/15回 (100%)		○		○			○	○	2	上場会社等の監査役を務めるなど監査に関する豊富な経験を有しているため。
	新免 和久 （新任）	○	○	66歳	男	オブザーバー								○		○		0	公認会計士として監査に関する豊富な経験を有しているため。

Outside Director Message

社外取締役メッセージ

足元の課題や困難を乗り越えて 変革を成し遂げていく。 東洋紡の未来にご期待ください

社外取締役
福土 博司



高いハードルを乗り越え、 事業ポートフォリオの変革を果たす手助けを

東洋紡は現在、最大の経営課題である事業ポートフォリオの組み替えに取り組んでいます。時代の変化に伴って、築いてきた事業の競争力が損なわれ、ポートフォリオの変革を迫られている老舗企業にとって、持続的に成長していくために通らなければならない過程です。東洋紡では成長力が弱まっている事業がある中で足元の利益を重視しすぎた結果、重大な火災事故や品質問題が発生し、事業構造を見直す必要性が生じました。まず、製造業の基盤である安全・防災体制を強化し、品質保証体制を立て直しながら、一歩踏み込んだ事業ポートフォリオの組み替えに着手し、竹内社長のもとで非常にアクティブに取り組まれていることを高く評価しています。東洋紡の取締役会は、事業運営、研究開発、コンプライアンスなど多様なバックボーンを有する5名の社外取締役に揃っており、活発な議論を行っています。その中で私は、製造業の経営を担い、事業ポートフォリオの大転換を経験しています。変革は容易ではありませんが、今後の存続と発展のためには乗り越えなければなりません。私は、東洋紡の変革に自身の経験を大いに役立て、竹内社長はじめ執行役員の背中を押し、その高いハードルを乗り越える手助けをしていきます。

足元では、コロナ禍の経済混乱、原燃料価格の高騰などが影響し、営業キャッシュ・フローが落ち込んでいますが、安全・防災、品質におけるゆるぎない信頼を勝ち取るための取り組みを進めながら、稼ぐ力を取り戻す経営をしなければなりません。化学メーカーはいずれも同様の課題に直面していると思いますが、コモディティ化が進んだ製品群は値上げが困難なため、まさにここが正念場です。東洋紡も製品価格の適正化、付加価値の高い製品へのシフトを

進め、キャッシュを生み出す事業構造に変えていかなければなりません。

厳しい経営環境の中でこそ、 長期的な視点で高みを目指す経営が意味を持つ

東洋紡が時代の変化に対応しながら社会への貢献を通じて成長軌道を描き続ける会社となるために、企業理念体系「TOYOBO PVVs」を掲げ、さらには「サステナブル・ビジョン2030」を策定したことは非常に大きな意味があります。現在、地球環境や事業環境の大きな変化に加え、デジタル・トランスフォーメーション(DX)の波も押し寄せています。このようないくつもの大波を乗り越えていくには、皆が長期的な視点で高い目標を見据え、そこに向かって一歩一歩進んでいくことがとても重要になります。

日本では得てして、DXはデジタル技術を導入することと捉えませんが、本来DXとはデジタル技術によって社会が変容することを意味しています。AmazonやAppleの成長を見るとまさにDX先進企業の力を実感します。DXは一つの方程式で全ての答えを出すようなスピードとパワーを持ち、産業構造や職業構造も変わり、企業、ライフスタイル、仕事の全てが新しくなります。そのような変化がすでに産業界全体で始まっており、この巨大な波に乗るか、飲まれるのか、企業も個人も、決断と行動を迫られています。

東洋紡は「TOYOBO PVVs」を実現するため、既存の事業、既存の業務をゼロベースで見直し、企業を作り変える必要があり、それにはDXが不可欠です。10年後には、東洋紡の事業ポートフォリオは大きく変わっているでしょう。今こそ経営がリーダーシップを発揮し、成長し続ける企業へと転身していくべきであり、私も社外取締役としてその変革をしっかりと推進していきたいと考えています。

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



- ↓ マネジメントアプローチ
- ↓ 体制
- ↓ 目標とKPI
- ↓ 取り組み
- ↓ 教育・啓発活動
- ↓ コンプライアンスリスク評価
- ↓ 腐敗防止に対する取り組み

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／東洋紡グループ社員行動基準（項目のみ抜粋）> （2022年10月1日 第二十一版）



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

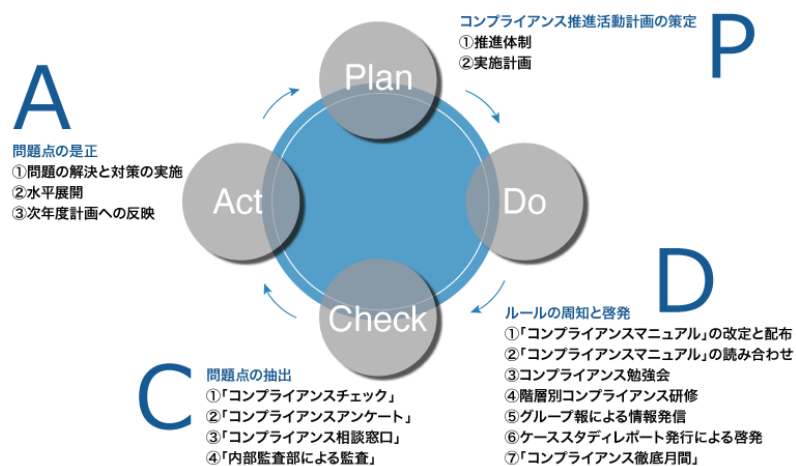
関連するポリシー・指針など

- [東洋紡グループ人権方針](#)
- [個人情報保護方針](#)
- [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](#)
- [企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針](#)
- [開示等の求めを受け付ける方法](#)
- [公的研究費の運営・管理および研究不正への取り組み](#)

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。

コンプライアンス推進サイクル



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（2022年度）
コンプライアンス意識の向上	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が	「そう思う」「まあそう思う」81%（前年度比▲2%）
	ケーススタディレポート「コンプライアンスミニスタディ」の認知度	「毎回読んでいる」「ときどき読んでいる」「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：20回開催＋全従業員向け動画配信 各種研修：38回開催
コンプライアンス相談窓口の認知度・活用	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	90%（▲3%）
	利用のしやすさ	90%（▲3%） 「使いたいとは思わない」以外92%（▼1%）※
	対応件数の開示	78件
重大な法令等の違反件数	0件/年	0件

※アンケート回答項目は、「使ってみたい」「わからない、どちらともいえない」「使いたいとは思わない」の3項目

取り組み

コンプライアンス推進活動

2022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めました。

コンプライアンス相談窓口

当社グループは、全従業員向けの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。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。

相談窓口の利用案内シールの配布や毎月発行のミニスタディ等を通じて窓口認知度向上に努めています。

相談の対象となる項目

1. 法令や社内規程、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

2022年度の相談件数は78件（うち社外相談窓口への相談件数は7件）でした。内訳として、コミュニケーション・人間関係・ハラスメントが最も多く、次いで労務関係（勤怠・処遇等）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

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
32	35	37	62	78

相談内容（2022年度）

相談内容	件数
コミュニケーション・人間関係・ハラスメント	31
労務関係（勤怠・処遇等）	12
業務上のルール違反等	9
その他	26
合計	78

- [人権の尊重/苦情処理・内部通報制度の設置](#)
- [人材マネジメント/ハラスメント防止の取り組み](#)

教育・啓発活動

コンプライアンスマニュアルの改定・周知

「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。各職場でのマニュアルの読み合わせ（研修）などを通して、全従業員に「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、強要、贈収賄などの腐敗行為の防止に加え、不正入札や不正競争防止、財務記録の改ざん防止、安全・衛生、適正な労働時間管理などが含まれています。

コンプライアンス徹底月間の啓発活動

2022年度、社長によるコンプライアンスについての動画メッセージを配信しました。

また、ポスターやデジタルサイネージを活用し、コンプライアンスの相談窓口情報を周知しています。

コンプライアンス勉強会（研修）の開催

2022年度は、東洋紡全ての事業所、関係会社の管理者層（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（研修）を20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、人事・労務部門、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、1,175人が受講しました。また、勉強会（研修）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。2022年度は、各種研修を合わせて38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。

コンプライアンスリスク評価

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。アンケートでは、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。

2022年度は6,566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、状況改善や問題発生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、強要、贈収賄などの腐敗行為の防止に加え、不正入札や不正競争防止、財務記録の改ざん防止をコンプライアンスの重要課題として位置付けています。特に贈収賄防止については、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な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。

毎年、腐敗防止の取り組みを含むコンプライアンス活動状況について取締役会に報告し、実効的な監督を受けられるようにしています。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。

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。

2022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。

関連するページ

- [東洋紡グループ贈収賄防止ポリシー](#)

リスクマネジメント

マテリアリティ

関連するESG: **E S G**

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 ↓ 事業継続計画（BCP）

マネジメントアプローチ

考え方・方針

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>

1. 東洋紡グループとしてリスクの所在とその影響規模を把握するための仕組みがある（見える化）
2. 把握されたリスクを回避もしくは低減するために適切に資源を配分する
3. PDCAを回し続けることにより、活動を深化・高度化を図る
4. 情報共有・教育等を通じて、一人一人がリスクに対する感度・対応力を高める（無知をなくす）
5. リスクマネジメントを自分ごと化することにより、全員参加の活動とする

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、2022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

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、2022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。

管理体制・プロセス



取り組み

経営方針としてこれまでの「サバイバル思考」から「サステナブルな成長志向」に転換を図り持続的に成長できる会社を目指しています。それぞれの業務と役割に対応した自律的なマネジメント活動を確立し、全社的なリスクを把握し未然予防・早期発見に努め、当社グループ一体となって再発防止策などを進める体制を構築します。

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。影響度と発生可能性の2軸で評価した結果に基づく重大リスクを抽出し、定期的にモニタリングを行っています。

2022年度はすべてのグループ会社における重大リスクの定性情報ならびに定量情報を調査し、それらのリスクが2021年度に特定した東洋紡グループの重大リスクと同様であることが確認されました。また、一部のグループ会社では固有の重大リスクについても調査しました。グループ共通で留意すべき項目が検出された場合は、リスクマネジメント委員会に報告し、グループ一体的なリスク低減活動を推進します。

なお、リスクマネジメント委員会は、重大リスクの低減策を確認し、グループ会社への展開を指示しました。

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	
デジタル・トランスフォーメーション	

考え方・方針

情報の意義がますます重要となる現在、「必要な情報をいかに活用し、製品や技術の開発を進め、時代に適応した事業を展開するか」は、企業存続のための重要な要素となります。

さらに、情報の不適切な管理は、法的および社会的な観点から企業に厳しい非難をもたらす可能性があります。当社グループは、「東洋紡グループ企業行動憲章」に示されている通り、社会に貢献し、人々から信頼される企業としてあり続けるため、情報を適切に管理し、情報セキュリティに関する問題を起こさないようにしなければなりません。

すなわち、会社存続の鍵である「情報資産」および情報セキュリティの重要性を、役員および従業員等一人一人が認識し、情報資産を組織全体で有効に活用するとともに、保有する情報資産の機密性（Confidentiality）、完全性（Integrity）、可用性（Availability）の維持・確保することが求められます。この考え方に基づき、当社グループは以下の基本方針を宣言します。

＜情報セキュリティに関する基本方針＞

1. 管理体制

役員を責任者とした情報セキュリティ管理体制を構築し、情報の重要性和リスクに応じた適切な管理に努めます。

2. 法令順守・社内規程

情報セキュリティに関する法令および各国が定める指針とその他の社会的規範に従って社内規程を定め、違反者に対しては厳正な対処をもって臨みます。

3. 教育・訓練

情報資産が適正に利用されるよう従業員に対する教育・訓練を継続的に実施し、ルール順守の徹底を図ります。

4. 情報システム運用

情報資産に対する不正な侵入、漏えい、改ざん、紛失・盗難、破壊、利用妨害等を防止するため、適切な対策を講じて情報システムを安定的に運用するよう努めます。

5. 事故対応

万一、情報セキュリティ上の問題が発生した場合は、被害を最小限にとどめる措置を取るとともに、その原因を速やかに追究し、再発防止に努めます。

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、経営が任命したCISOをリーダーに情報セキュリティ部会（TOYOBO-CSIRT）を設置しています。本部会は、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。

情報セキュリティ部会での決定に基づいた施策推進のため、実働部隊として運用推進チームを設置しています。また、定期的に情報セキュリティ部会を開催して、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。

さらに、情報セキュリティ部会（TOYOBO-CSIRT）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。

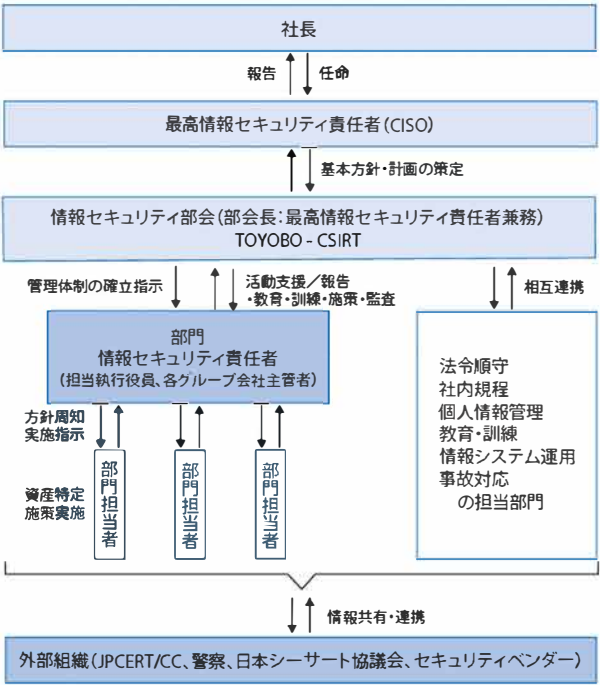
当社デジタル戦略総括部は、ISO 27001※を取得し、情報セキュリティマネジメントが適切に運用されていることを確認するため、ISO27001に基づく外部監査を年に1回受審しています。同総括部は、当社5事業所（本社、総合研究所、敦賀事業所、岩国事業所、犬山工場：全事業拠点のうち50%）での常駐管理をはじめ、その他の事業所においても同総括部のマネジメントシステムによって包括的に管理を行っています。

※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。

情報セキュリティ管理体制図



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 (2022年度)	実績 (2022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※1	22回/年	51回
	2. 事故件数（情報漏えい、サービス停止など）※1	0件/年	0件
	3. 情報セキュリティ対策の推進※2	推進内容の開示	サイバーセキュリティ委員会を中心に活動を推進 (ウェブサイトに掲出済)

※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
・IT/OT強化策の展開

取り組み

個人情報の保護

個人情報の保護に対する意識は、世界各国で高まっています。当社グループも改正個人情報保護法や中国個人情報保護法（PIPL）等に準拠するために、社内規程類の改定等を進めています。

今後も、お客さま、お取引先さま、株主、従業員の個人情報を保護する体制を強化します。

- [個人情報保護方針](#)

デジタル化の推進

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。また、デジタルを競争優位の武器とし、事業環境の変化に迅速に対応できる体制を整えるため2023年4月システム子会社である東洋紡システムクリエートを統合し、デジタル戦略総括部としました。今後、2030年の目指す姿に向けロードマップを再編し、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。

デジタル戦略総括部は、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しています。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の認知活動を実施
- ・DX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

教育・啓発活動の一環として、東洋紡（株）、東洋紡エムシー（株）、東洋紡STC（株）の全従業員に対して、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。

2022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管理者層への研修および各職場での周知を進め、全従業員へ動画による教育を行いました。

情報セキュリティ対策

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標的に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一レベルに引き上げ、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連絡体制を継続的に強化しています。

東洋紡（株）、東洋紡エムシー（株）、東洋紡せんい（株）、東洋紡STC（株）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回実施しています。また、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、IT・OT※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。

※IT（Information Technology）・OT（Operational Technology）

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り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」に適合するかどうかを評価します。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。

情報共有活動への参加

当社は、グループ会社やサプライチェーンのみならず、社会全体でサイバー攻撃への対応が必要との考えのもと、JPCERTコーディネーションセンター、日本シーサート協議会と連携し、情報共有を活発に行っています。

事業継続計画（BCP）

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リスクマネジメント委員会において、当社グループの重大リスクを把握・確認し、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。

- [リスクマネジメント委員会](#)

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思っています。

2020年初頭の混乱期に比べると対処方法や方向性が一定程度標準化され、新興感染症対応は機動的かつ柔軟な行動を方針としています。

また、この一連の対応から得られた経験を今後の新興感染症以外の有事にも生かすべく、その対応が可能となる体制を整備しました。

さらに、「リスクマネジメント委員会」の活動を通じ、危機に対するレジリエンス（強靱性）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>

- ・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、全社規程「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）には各事業所に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みます。

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 パフォーマンスデータ

環境

☑第三者保証対象項目

(年度)

事業活動の温室効果ガス（GHG）排出量	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
Scope1、Scope2合計	東洋紡（株） 国内グループ 国内合計 海外合計 グローバル	千トン-CO ₂	708	689	767	752	750
			136	131	77	81	74
			844	820	844	833	824
			60	54	58	67	69
			904	873	902	900	☑ 894
Scope1	東洋紡（株） 国内グループ 国内合計 海外合計 グローバル		591	588	646	641	638
			99	90	55	59	54
			690	678	702	700	692
			18	21	16	19	20
			709	699	718	720	☑ 712
Scope2	東洋紡（株） 国内グループ 国内合計 海外合計 グローバル		117	101	120	113	112
			37	40	22	22	20
			154	141	142	135	132
			42	33	41	49	49
			196	174	183	183	☑ 182
GHG排出量の削減率（2013年度比）	KPI グローバル	%	26	28	26	26	26
GHG排出量の削減率（2020年度比）	グローバル	%			—	0.2	0.9
GHG排出量 売上高原単位	グローバル	トン-CO ₂ /百万円	2.7	2.6	2.7	2.4	2.2
エネルギー消費量	グローバル	TJ	12,221	11,942	13,166	13,267	13,048
	グローバル	GWh					☑ 2,937

Scope1内訳	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
エネルギー起因GHG排出量	CO ₂	グローバル	699.7	692.5	710.3	712.5	706.9
非エネルギー起因GHG排出量	CO ₂	東洋紡（株） 千トン-CO ₂	7.7	5.8	6.3	6.1	3.2
	N ₂ O		1.1	1.0	1.1	1.2	1.2
	HFC		0.4	0.1	0.4	0.7	0.5
	PFC		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	CH ₄		0.1	0.1	0.2	0.2	0.2
	SF ₆		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	NF ₃		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	2018	2019	2020	2021	2022
Scope3合計※2					2,714	3,415	5,290
1. 購入した製品・サービス	グローバル	千トン-CO ₂	(注)		1,028	1,707	2,055
2. 資本財					104	115	55
3. Scope1、2に含まれない					54	115	☑ 113
4. 輸送・配送（上流）					55	52	50
5. 事業から出る廃棄物					35	49	53
6. 出張					1	2	7
7. 雇用者の通勤					5	5	6
8. リース資産（上流）					—	—	—
9. 輸送・配送（下流）					—	—	—
10. 販売した製品の加工					—	—	—
11. 販売した製品の使用					1,288	1,209	☑ 2,745
12. 販売した製品の廃棄					143	161	207
13. リース資産（下流）					—	—	—
14. フランチャイズ					—	—	—
15. 投資					—	—	—
物流（販売）におけるCO ₂ 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	△ 5.3

※2 2020年度より算定方法を見直したため、2018年度～2019年度のデータは公開していません。

カテゴリ3：2021年度より算定方法を変更(IDEAv2.3情報参照)しました。

カテゴリ8、13、14：当社には該当しません。

カテゴリ9：出荷先までの排出量はカテゴリ4に含んでいます。また製品出荷先での加工状態が様々であることから出荷先以降の輸送は合理的算定が不可能であり算定から除外しています。

カテゴリ10：製品出荷先以降の下流において、多数の潜在的用途があり全てのGHGプロファイルの把握が不可能であることから合理的な算定ができず開示していません。

カテゴリ12：算定方法を確立し、2020年度に遡って算定を実施しています。

カテゴリ15：排出量が極めて少ないため開示しません。

(年度)

廃棄物	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
廃棄物発生量	国内合計	千トン	108	99	110	109	106
	海外合計		4	6	6	11	16
	グローバル		113	105	116	120	122
排出廃棄物量	国内合計		99	93	104	103	102
	海外合計		4	6	6	11	16
	グローバル*		103	99	109	114	118
外部再資源化量	国内合計		93	85	99	98	97
	海外合計		3	5	6	11	16
	グローバル		96	90	104	109	112
最終処分（埋立処分）量	国内合計	%	0.6	0.5	0.3	0.2	0.4
	海外合計		0.0	0.9	0.2	0.2	0.2
	グローバル		0.6	1.4	0.5	0.5	0.6
最終処分率 KPI	国内合計		0.59	0.52	0.23	0.22	0.38
	海外合計		0.03	14.57	3.42	2.21	1.53
	グローバル		0.57	1.31	0.39	0.40	0.53

※3 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	2018	2019	2020	2021	2022
取水 水量合計	国内合計	千m ³	86,406	89,139	83,411	84,494	84,714
	海外合計		1,162	1,410	1,061	1,430	1,482
	グローバル		87,569	90,549	84,472	85,924	86,197
	上水道		427	422	439	452	442
	海外合計		—	141	120	170	509
	グローバル		—	563	559	622	951
	地下水		31,376	32,504	28,783	29,708	28,841
	海外合計		—	669	450	565	684
	グローバル		—	33,173	29,233	30,273	29,526
	工業用水		2,422	2,564	2,551	2,700	2,894
	海外合計		—	546	452	639	289
	グローバル		—	3,110	3,003	3,339	3,183
	海水		0	0	0	0	0
	海外合計		—	6	0	0	0
	グローバル		—	6	0	0	0
	河川水		52,181	53,650	51,638	51,634	52,537
	海外合計		—	45	45	0	0
	グローバル		—	53,695	51,683	51,634	52,537
	その他		0	0	0	0	0
	海外合計		—	46	38	56	0
	グローバル		—	46	38	56	0
リサイクル量	国内合計		60,924	66,268	59,182	57,527	53,440
	海外合計		—	0	0	0	46
	グローバル		—	66,268	59,182	57,527	53,486

(年度)

排水	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
排水 水量合計	国内合計	千m ³	82,775	84,858	80,267	82,611	81,885
	海外合計		1,055	892	636	960	1,024
	グローバル		83,830	85,750	80,904	83,571	82,909
	下水		355	296	324	377	164
	海外合計		154	67	76	167	580
	グローバル		509	363	400	544	744
	淡水域		36,853	36,452	35,473	35,968	34,132
	海外合計		901	773	519	734	440
	グローバル		37,754	37,225	35,992	36,702	34,572
	海水域		44,269	45,216	44,020	46,064	47,384
	海外合計		0	6	4	3	4
	グローバル		44,269	45,222	44,024	46,067	47,388
	地下水		—	—	0	0	0
	海外合計		—	—	0	0	0
	グローバル		—	—	0	0	0
	その他		1,298	2,894	450	202	205
	海外合計		0	46	38	56	0
	グローバル		1,298	2,940	488	258	205

(年度)

PRTR法対象物質	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
排出量合計	国内合計	トン	188	151	221	197	108
大気への排出			176	136	200	166	94
公共用水域への排出 KPI			12	18	21	32	14
土壌への排出			0	0	0	0	0
移動量合計			1,153	1,179	1,237	2,302	2,668
下水道	国内合計	トン	0	0	0	0	1
廃棄物			1,153	1,179	1,237	2,302	2,667

(年度)

大気への排出	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
揮発性有機化合物(VOC)排出量 KPI	国内合計	トン	176	136	200	166	94
NOx排出量			883	922	1,251	1,077	1,361
SOx排出量			1,018	959	968	907	1,033

(年度)

水域への排出	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
COD排出量	国内合計	トン	972	1,009	860	1,022	1,031
全窒素排出量			188	161	156	200	187
全リン排出量			25	25	37	35	35

(年度)

環境貢献の可視化	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
「エコパートナーシステム®」製品の売上高	東洋紡(株)	億円	552	606	590	818	892
「エコパートナーシステム®」製品の売上高比率 KPI		%	27.7	30.4	29.9	33.8	35.2

(年度)

環境会計	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
環境保全コスト(投資額)	東洋紡(株)	億円	11	16	6	15	4
環境保全コスト(費用額)			23	23	25	29	29
環境保全対策に伴う経済効果			26	20	20	30	17

(年度)

環境法令順守状況	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
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

国内グループ：国内連結子会社の合計

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

2023年7月

(年度)

従業員の状況		集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
従業員数(地域別)		東洋紡(株)	人	3,108	3,181	3,365	3,831	4,015
		グローバル		9,215	10,073	10,149	10,503	10,885
従業員数(男女別)	男性	東洋紡(株)	人	2,301	2,349	2,479	2,868	3,006
	女性			807	832	886	963	1,009
	合計			3,108	3,181	3,365	3,831	4,015
	女性比率		%	26.0	26.2	26.3	25.1	25.1
従業員数(年代別)	10代(18歳以上)	東洋紡(株)	人	57	40	62	82	79
	20代			471	516	559	684	787
	30代			783	771	775	841	874
	40代			1,027	973	994	1,096	1,084
	50代以上			770	881	975	1,128	1,191
障がい者雇用比率	KPI	東洋紡(株)	%	2.3	2.2	2.2	2.2	2.3
管理職数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC (株)、 (株) 東洋紡システム クリエート	人	560	572	589	648	626
	女性			12	14	19	25	31
	合計			572	586	608	673	657
	KPI 女性比率		%	2.1	2.4	3.1	3.7	4.7
管理職数(課長級)	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC (株)、 (株) 東洋紡システム クリエート	人	472	481	498	546	527
	女性			12	14	18	23	28
	合計			484	495	516	569	555
	女性比率		%	2.5	2.8	3.5	4.0	5.0
管理職数(部長級)	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC (株)、 (株) 東洋紡システム クリエート	人	88	91	91	102	99
	女性			0	0	1	2	3
	合計			88	91	92	104	102
	女性比率		%	0.0	0.0	1.1	1.9	2.9

(年度)

働きやすい職場環境		集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
平均勤続年数	男性	東洋紡(株)	年	17.3	17.5	17.1	15.1	14.9
	女性			16.6	17.1	16.7	15.3	14.4
	合計			17.1	17.4	17.0	15.2	14.7
総離職数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC (株)、 (株) 東洋紡システム クリエート	人	82	92	106	124	204
	女性			34	34	28	35	63
	合計			116	126	134	159	267
自発的離職数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC (株)、 (株) 東洋紡システム クリエート	人	58	69	70	87	118
	女性			20	27	21	14	18
	合計			78	96	91	101	136
超過勤務時間(80時間/月)以上の従業員数	一般社員	東洋紡(株)、 東洋紡STC (株)、 (株) 東洋紡システム クリエート	人	25	0	0	0	0
	管理職			107	106	95	68	10
	合計			132	106	95	68	10
	比率		%	4.8	3.3	2.8	1.8	0.2
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	4.2
月平均超過勤務時間数		(株) 東洋紡システム クリエート	時間	10.3	10.1	9.4	10.4	10.7
有休消化率	KPI		%	68.2	72.5	64.0	72.3	80.2
育児休業取得者数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC (株)、 (株) 東洋紡システム クリエート	人	1	50	69	58	98
	女性			24	27	30	32	39
	合計			25	77	99	90	137
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	%	1.1	46.3	80.0	64.4	104.3
	女性			100	100	100	100	100
	合計			21.6	57.0	85.0	73.8	103.0
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			96	100	100	100	100
	合計			96	100	100	100	100

・ 2023年4月、当社は(株) 東洋紡システムクリエートを吸収合併

(年度)

働きやすい職場環境		集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
育児のための短時間勤務措置利用者数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC（株）、 (株)東洋紡システム	人	1	1	2	2	4
	女性	クリエート		74	63	68	65	79
	合計			75	64	70	67	83
在宅勤務制度利用者数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC（株）、 (株)東洋紡システム	人	0	135	1,415	1,688	1,750
	女性	クリエート		0	71	630	725	770
	合計			0	206	2,045	2,413	2,520
介護休業取得者数		東洋紡(株)、 東洋紡STC（株）、 (株)東洋紡システム	人	1	0	0	1	2
介護のための短時間勤務措置利用者数				1	0	0	2	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		クリエート	%	84.4	86.2	84.3	79.0	85.1

(年度)

採用		集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
採用総数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム	人	134	172	277	507	323
	女性			58	62	102	130	123
	合計			192	234	379	637	446
	女性比率		%	30.2	26.5	26.9	20.4	27.6
中途採用総数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム	人	76	108	183	371	198
	女性			19	19	43	76	65
	合計			95	127	226	447	263
	女性比率		%	20.0	15.0	19.0	17.0	24.7
大卒採用・技術系（新卒）	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム	人	24	24	31	43	37
	女性			15	15	13	13	20
	合計			39	39	44	56	57
	女性比率		%	38.5	38.5	29.5	23.2	35.1
大卒採用・事務系（新卒）	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム	人	6	11	10	12	14
	女性			6	10	10	13	7
	合計			12	21	20	25	21
	女性比率		%	50.0	47.6	50.0	52.0	33.3
短大・専門・高校卒（新卒）	男性	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム	人	28	29	68	81	74
	女性			18	18	27	28	31
	合計			46	47	95	109	105
	女性比率		%	39.1	38.3	28.4	25.7	29.5

(年度)

人材育成・評価		集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
従業員一人当たりの研修時間		東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム	時間	14.1	14.9	12.8	17.67	17.97
従業員一人当たりの教育投資額	KPI	(株)東洋紡システム	万円	5.6	3.7	2.4	5.0	5.0
海外基幹人材の日本での研修受講者数	KPI	グローバル	人	—	20	※コロナ禍のため中止		
教育・研修関連 のべ受講者数		東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム	人	—	1,564	1,558	2,269*	2,410*
教育・研修関連 のべ研修時間		(株)東洋紡システム	時間	—	36,248	25,120	38,936*	39,816*
人権教育・研修の実施状況	KPI	クリエート	%	—	—	24.1	27.6	48.0

*2021年度より、女性活躍推進関連の研修を含む

・2023年4月、当社は（株）東洋紡システムクリエートを吸収合併

(年)

安全・防災	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
重大事故件数	KPI	国内合計	0	0	1	0	0
		グローバル	—	—	—	—	0
異常現象・事故件数（火災・爆発）	KPI	国内合計	5	2	1	1	0
流出事故件数	KPI		1	0	0	2	0
重視する労働災害度数率（休業） * 協力事業所災害含む	KPI	国内合計	0.74	0.31	0.70	0.42	0.55
労働災害による死亡者数（従業員）		国内合計	0	0	2	0	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		国内合計	—	—	—	7,152	4,331
ISO45001 事業所の取得数 *		事業所	—	—	—	1	2
分母の事業所数			—	—	—	7	7
事業所の取得割合		%	—	—	—	14.3	28.6

*は、年度

(年度)

品質	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
製品事故件数	KPI	国内合計	0	0	0	0	0
製品安全・品質保証教育の実施状況	KPI	%	100	100	80	100	100

(年度)

労働衛生	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
生活習慣病平均有所見率			34.0	36.2	36.7	35.0	35.4
疾病休業強度率	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システム クリエート	%	47.9	43.9	44.6	54.5	84.4
喫煙率			25.7	25.0	24.6	23.2	22.9
傷病手当金		円	16,081,899	26,724,497	30,843,349	27,360,253	55,101,222
法定給付費			513,571,748	544,275,419	502,477,649	620,239,062	758,820,258
健康に関する研修を受けた従業員数	東洋紡(株)、 東洋紡STC(株)、 (株)東洋紡システムクリエート	人	—	—	—	700	1,952

(年度)

サプライチェーン	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
CSR調達アンケート（隔年実施）の回収率	KPI	東洋紡（株）	—	—	—	93	アンケート結果の フォローアップ

(年度)

データ・セキュリティ、プライバシー	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
情報セキュリティ教育実施回数	KPI	回	—	17	19	23	51*
事故件数 （情報漏えい、サービス停止など）	KPI	件	—	2	0	0	0

*2022年度より集計方法を変更

(年度)

ステークホルダー・コミュニケーション	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
プレスリリース件数	KPI	件	—	74	90	93	103
投資家面談件数	KPI	件	—	130	144	148	124
従業員・労働組合との懇談回数	KPI	回	—	30	14	47	77
ステークホルダーとのエンゲージメント回数	KPI	回	—	—	2	1	3

(年度)

社会貢献	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
社会貢献支出額	国内合計	百万円	30	34	28	123	119

・2023年4月、当社は（株）東洋紡システムクリエートを吸収合併

※ 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

2023年7月

(年度)

取締役会		集計範囲*	単位	2018	2019	2020	2021	2022
取締役数	男性	東洋紡(株)	人	9	9	9	10	9
	女性			0	1	1	1	1
	合計			9	10	10	11	10
	社外取締役		%	(3)	(4)	(4)	(4)	(5)
	独立役員			(3)	(4)	(4)	(4)	(5)
	社外取締役比率			33	40	40	36	50
	女性比率			0	10	9	9	10
監査役数	男性	東洋紡(株)	人	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	21	22	25	24	23

* 指名・報酬等諮問委員会

研究開発	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
研究開発費	グローバル	億円	110	117	127	138	141
研究開発費対売上高比率		%	3.3	3.5	3.8	3.7	3.5

コンプライアンス	集計範囲※	単位	2018	2019	2020	2021	2022
重大な法令・ルール違反数	KPI	グローバル	0	0	2	0	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			32	35	37	62	78
関係官庁（公正取引委員会など）からの排除勧告件数		国内合計	0	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		海外合計	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		グローバル	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	58+全従業員向け動画配信

その他		集計範囲*	単位	2018	2019	2020	2021	2022
政治寄付		東洋紡(株)	百万円	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 スタンドード対照表

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
GRI2：一般開示事項2021		
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	• 会社概要
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	• 会社概要
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	• 編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	該当なし
2-5	外部保証	• 外部保証
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	• 会社概要 • 製品情報 • 有価証券報告書 • サプライチェーンマネジメント
2-7	従業員	• ESGパフォーマンスデータ>社会
2-8	従業員以外の労働者	—
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	• コーポレート・ガバナンス • コーポレート・ガバナンス報告書
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	• コーポレート・ガバナンス • コーポレート・ガバナンス報告書
2-11	最高ガバナンス機関の議長	• コーポレート・ガバナンス • コーポレート・ガバナンス報告書
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	• コーポレート・ガバナンス • コーポレート・ガバナンス報告書

2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	• コーポレート・ガバナンス • コーポレート・ガバナンス報告書 • サステナビリティ・マネジメント>サステナビリティ・マネジメント体制
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	• サステナビリティ・マネジメント>サステナビリティ・マネジメント体制
2-15	利益相反	• コーポレート・ガバナンス報告書
2-16	重大な懸念事項の伝達	• サステナビリティ・マネジメント>サステナビリティ・マネジメント体制 • リスクマネジメント
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	• コーポレート・ガバナンス
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	• コーポレート・ガバナンス
2-19	報酬方針	• コーポレート・ガバナンス • コーポレート・ガバナンス報告書
2-20	報酬の決定プロセス	• コーポレート・ガバナンス • コーポレート・ガバナンス報告書
2-21	年間報酬総額の比率	—
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	• トップメッセージ • 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 • サステナブル・ビジョン2030
2-23	方針声明	• 東洋紡グループ企業行動憲章 • 人権の尊重
2-24	方針声明の実践	• 人権の尊重 • サプライチェーンマネジメント • コンプライアンス
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	• 人権の尊重>取り組み>苦情処理・内部通報制度の設置 • コンプライアンス>推進体制>コンプライアンス相談窓口
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	• コンプライアンス>推進体制>コンプライアンス相談窓口
2-27	法規制遵守	• 人権の尊重>取り組み>労働基準の不順守への対応 • コンプライアンス>腐敗防止に対する取り組み • ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス
2-28	会員資格を持つ団体	• 日本経済団体連合会

		• 関西経済連合会 • 日本化学工業協会 • 日本バイオプラスチック協会 • 日本化学繊維協会 • 日本紡績協会 • サステナビリティ・マネジメント>イニシアチブへの参画 • プラスチック資源循環>イニシアチブへの参画 • 社外からの評価（ESG関連）
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	• ステークホルダー・コミュニケーション • 社会貢献
2-30	労働協約	• ステークホルダー・コミュニケーション>ステークホルダーとのコミュニケーション>従業員>労使の対話 • 人権の尊重>取り組み>労働者の権利の尊重
GRI3：マテリアルな項目2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	• マテリアリティ
3-2	マテリアルな項目のリスト	• マテリアリティ
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	• コーポレート・ガバナンス>マネジメントアプローチ • 安全・防災>マネジメントアプローチ • 品質>マネジメントアプローチ • 人権の尊重>マネジメントアプローチ • マテリアリティ • 環境>マネジメントアプローチ • サプライチェーンマネジメント>マネジメントアプローチ • 人材マネジメント>マネジメントアプローチ • 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 • 健康経営>マネジメントアプローチ • 社会貢献>マネジメントアプローチ • コンプライアンス>マネジメントアプローチ • リスクマネジメント>マネジメントアプローチ

GRI201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	• 有価証券報告書 • 財務・業績 • ESGパフォーマンスデータ>社会>社会貢献支出額
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	• 有価証券報告書 • サステナビリティ・マネジメント>イニシアチブへの参画>気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	• 有価証券報告書
201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI202：地域経済でのプレゼンス 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	• コンプライアンス
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：税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	• 税務方針
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	—

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	• ESGパフォーマンスデータ>環境
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	• マネジメントアプローチ>環境マネジメントシステム>安全環境アセスメント • 気候変動 • ESGパフォーマンスデータ>環境
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	• 環境配慮製品>取り組み>LCA算定の取り組み • 気候変動>取り組み（バリューチェーン全体）>削減貢献量の拡大
GRI303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	• 水資源
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	• 化学物質管理と環境負荷低減>環境負荷低減>取り組み • 水資源>取り組み>リスクの低減
303-3	取水	• 水資源 • ESGパフォーマンスデータ>環境
303-4	排水	• ESGパフォーマンスデータ>環境
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、管理している事業拠点	• 生物多様性>リスクの特定
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	• 生物多様性>取り組み
304-3	生息地の保護・復元	• 生物多様性>取り組み
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）	• 気候変動 • ESGパフォーマンスデータ>環境
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	• 気候変動 • ESGパフォーマンスデータ>環境
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）	• 気候変動 • ESGパフォーマンスデータ>環境
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	• ESGパフォーマンスデータ>環境
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	• 気候変動 • ESGパフォーマンスデータ>環境
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NO _x ）、硫酸酸化物（SO _x ）、およびその他の重大な大気排出物	• ESGパフォーマンスデータ>環境
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	• 廃棄物削減 • ESGパフォーマンスデータ>環境
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	• 廃棄物削減 • ESGパフォーマンスデータ>環境
306-3	発生した廃棄物	• 廃棄物削減 • ESGパフォーマンスデータ>環境
306-4	処分されなかった廃棄物	• ESGパフォーマンスデータ>環境
306-5	処分された廃棄物	• ESGパフォーマンスデータ>環境
GRI307：環境コンプライアンス 2016		
307-1	環境法規制の違反	• マネジメントアプローチ>環境マネジメントシステム>環境法令順守状況 • 化学物質管理と環境負荷低減>環境負荷低減>環境法令順守状況 • 水資源>環境法令順守状況 • ESGパフォーマンスデータ>環境
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	• サプライチェーンマネジメント • CSR調達ガイドライン • グリーン調達ガイドライン

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	• ESGパフォーマンスデータ>社会
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	• 人材マネジメント>取り組み>ワークライフバランス • ESGパフォーマンスデータ>社会

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	• 安全・防災
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	• 安全・防災 • TOYOBO流モノづくり>保安防災の取り組み (2.6MB) 
403-3	労働衛生サービス	• 安全・防災
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	• 安全・防災
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	• 安全・防災
403-6	労働者の健康増進	• 健康経営
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	• 安全・防災
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	• 安全・防災
403-9	労働関連の障害	• 安全・防災 • ESGパフォーマンスデータ>社会
403-10	労働関連の疾病・体調不良	• 安全・防災 • ESGパフォーマンスデータ>社会

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	• 人材マネジメント>取り組み>人材育成 • ESGパフォーマンスデータ>社会
-------	-------------------	---

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	• 人材マネジメント>取り組み>人材育成
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	• 人材マネジメント
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	• コーポレート・ガバナンス • ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス • 人材マネジメント • ダイバーシティ & インクルージョン • ESGパフォーマンスデータ>社会
405-2	基本給と報酬総額の男女比	• 有価証券報告書
GRI406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	• コンプライアンス>コンプライアンス相談窓口
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	• 人権の尊重>取り組み>労働者の権利の尊重
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	• 人材の尊重 • サプライチェーンマネジメント
GRI409：強制労働 2016		
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	• 人材の尊重 • サプライチェーンマネジメント
GRI410：保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
GRI411：先住民の権利 2016		
411-1	先住民の権利を侵害した事例	—
GRI413：地域コミュニティ 2016		
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	—

GRI414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	• サプライチェーンマネジメント • CSR調達ガイドライン
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	—
GRI415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	• ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス
GRI416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	• ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス
GRI417：マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	• 品質
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	• 品質
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	• リスクマネジメント>データ・セキュリティ、プライバシー

TCFD 対照表

「統合報告書2023」 TCFDに基づく開示 (461KB)



↓ [ガバナンス](#) ↓ [戦略](#) ↓ [リスクマネジメント](#) ↓ [指標と目標](#)

ガバナンス

気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する

開示推奨項目	該当箇所
a)気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督	• 環境>マネジメントアプローチ>体制 • 環境>気候変動>体制
b)気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割	• 有価証券報告書 • 統合報告書

↓ [ガバナンス](#) ↓ [戦略](#) ↓ [リスクマネジメント](#) ↓ [指標と目標](#)

戦略

気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要（マテリアル）な場合は、開示する

開示推奨項目	該当箇所
a)組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会	• サステナビリティ>東洋紡グループのサステナビリティ>マテリアリティ
b)気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響	• 環境>気候変動>取り組み（事業活動領域） • 環境>気候変動>取り組み（バリューチェーン全体）
c)2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンス	• 有価証券報告書 • 統合報告書

リスクマネジメント

組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのかを開示する

開示推奨項目	該当箇所
a)気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセス	● ガバナンス>リスクマネジメント
b)気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセス	● 環境>マネジメントアプローチ>体制 ● 環境>気候変動>体制
c)気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているか	● 有価証券報告書 ● 統合報告書

指標と目標

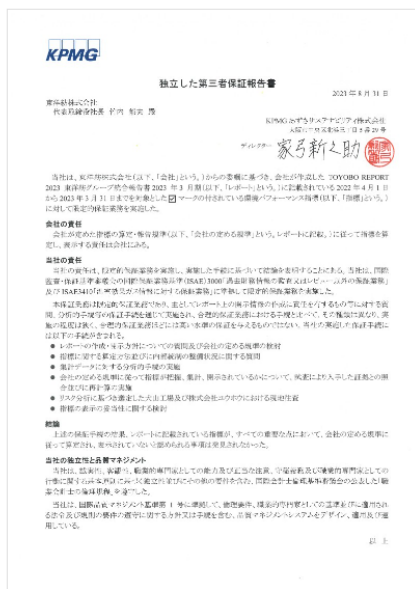
その情報が重要（マテリアル）な場合、気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される指標と目標を開示する

開示推奨項目	該当箇所
a)組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標	● 環境>気候変動>目標 ● 環境>気候変動>実績 ● 環境>気候変動>気候変動対策の強化>インターナルカーボンプライシング制度の導入
b)スコープ1、スコープ2、該当する場合はスコープ3のGHG排出量、および関連するリスク	● プラスチック資源循環>目標と実績 ● サステナビリティ>東洋紡グループのサステナビリティ>サステナブル・ビジョン2030 ● サステナビリティ>ガバナンス>コーポレート・ガバナンス>役員報酬制度
c)気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用する目標、およびその目標に対するパフォーマンス	● 株主・投資家情報>IR資料室>中期経営計画資料>2025中期経営計画(2022～2025年度) ● ESGパフォーマンスデータ>環境 ● 有価証券報告書 ● 統合報告書

外部保証

第三者保証報告書

開示情報の信頼性を高めるため、一部の環境データに関して、独立した第三者であるKPMGあずさサステナビリティ（株）の保証を受けています。第三者保証を受けた2022年度のデータには☑マークを付しています。



第三者保証の保証書

- [第三者保証を受けた項目を含む環境データ](#)
- [ESGパフォーマンスデータ](#)



独立した第三者保証報告書

2023 年 8 月 31 日

東洋紡株式会社
代表取締役社長 竹内 郁夫 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
大阪市中央区北浜三丁目 5 番 29 号

ディレクター 家弓新之助 

当社は、東洋紡株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した TOYOBO REPORT 2023 東洋紡グループ統合報告書 2023 年 3 月期(以下、「レポート」という。)に記載されている 2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までを対象とした ☒ マークの付されている環境パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準(以下、「会社の定める規準」という。レポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した犬山工場及び株式会社ユウホウにおける現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、レポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以 上

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、ステークホルダーの皆さまに社会と当社グループの持続可能な発展に向けた取り組みをお伝えするために、サステナビリティ情報を中心に、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、財務情報とサステナビリティ情報を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

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）

※一部、2023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範囲を対象としています。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

2023年9月（次回更新予定：2024年9月）

参考にしたガイドラインなど

- ・GRIスタンダード（日本語版）
- ・VRF「国際統合報告フレームワーク」
- ・気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD提言」
- ・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 2.0」

情報開示について

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/>



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、非財務データを5年分掲載しています。

<https://ir.toyobo.co.jp/ja/ir/library/fact.html>

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」にのっとり、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>

財務情報

サステナビリティ情報