

東洋紡グループ サステナビリティレポート 2024

● 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、エクイティ&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 →](#)

[方針・ガイドライン一覧 →](#)

[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 2024

目 次

トップメッセージ	02	社会	115
		人権の尊重	117
		安全・防災	124
		品質	130
		サプライチェーンマネジメント	136
		人材マネジメント	143
		ダイバーシティ, エクイティ&インクルージョン	149
		女性活躍推進	154
		健康経営	158
		社会貢献	164
東洋紡グループのサステナビリティ	04		
企業理念体系「TOYOBO PWVs」	05		
東洋紡グループ企業行動憲章	07		
サステナブル・ビジョン2030	09		
サステナビリティ・マネジメント	14		
価値創造プロセス	21		
マテリアリティ	23		
事業を通じた貢献	28		
事業を通じた貢献により解決する社会課題	30		
主な事業の成長戦略	34		
ステークホルダーとの対話	41	ガバナンス	170
ステークホルダー・コミュニケーション	42	コーポレート・ガバナンス	171
ESG投資家との対談	49	コンプライアンス	185
社外からの評価（ESG関連）	50	リスクマネジメント	192
		税務方針	199
活動報告		ESGデータ関連	
環境	53	ESGパフォーマンスデータ	
マネジメントアプローチ	55	環境	201
環境配慮製品	62	社会	205
気候変動	67	ガバナンス	208
プラスチック資源循環	83	方針・ガイドライン一覧	209
廃棄物削減	97	GRIスタンダード対照表	210
水資源	99	TCFD 対照表	219
化学物質管理	103	外部保証	221
生物多様性	107	編集方針	224

トップメッセージ

～「サステナブル・ビジョン2030」の実現とイノベーション創出への挑戦～

東洋紡グループは創業以来140年以上にわたり、独自の技術と製品を通して、その時々社会から求められる価値を提供し、世の中をゆたかにすることに貢献してきました。経営の基軸である企業理念『順理則裕』（なすべきことをなし、ゆたかにする）を起点とし、これからも「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」存在であり続けます。

近年は、温室効果ガス削減やプラスチックの資源循環を促進する重要性が一段と高まっています。また、強制労働や児童労働などをはじめとする人権侵害をなくするため、人権尊重の対応も急がれています。このような状況において、私たちは社会と企業のサステナブル・グロース（持続可能な成長）を実現するため、2022年に「サステナブル・ビジョン2030」を策定しました。外部環境の変化を事業機会として捉え、当社グループの技術や製品を通して、より一層社会課題の解決に貢献することで、社会とともに、当社が発展していくことをめざしています。

具体的には、サプライチェーン全体での温室効果ガスの排出削減に貢献するため、サーキュラーエコノミーの実現や再生可能エネルギーの創出に寄与する製品を提供していきます。特に、資源循環型社会への移行の動きに対しては、業界を超えた連携により、バイオマスやリサイクル原料の活用、リサイクル性の高い製品の開発を進めていきます。また、2024年2月「東洋紡グループ人権方針」の見直しを行うなど、当社グループの従業員が自らの能力を発揮し、生き生きと働くことができる環境づくりを促進しています。

当社グループは「サステナブル・ビジョン2030」の実現、さらにその先の2050年を見据え、当社グループの強みである技術力、そこに事業を融合させることでイノベーションを創出し、素材からソリューションの提案を目指します。具体的には、「新循環プラスチック」「環境アクティブグリーン」「ウェルビーイング」の重点三領域におけるイノベーション創出に注力し、人々の健康と快適な暮らしの実現に挑戦いたします。

こうした挑戦を通じて新たな価値を生み出す源（みなもと）は、当社グループで働く従業員にほかなりません。一人ひとりが真摯に課題に向き合い、自主性をもって社内外のステークホルダーの皆さまと、高い信頼性を築くことで、当社グループの提供価値を高めていきます。

これからの当社グループの変革と成長にご期待いただけますようお願い申し上げます。

2024年11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2024」CEOメッセージ](#) (2.5MB) 

<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



企業理念体系「TOYOBO PVVs」

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



東洋紡グループ企業行動憲章

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



サステナブル・ビジョン2030

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



サステナビリティ・マネジメント

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



価値創造プロセス

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



マテリアリティ

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



TCFD

TCFD提言に賛同し、要求に応じた取り組みと開示を進めています。

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



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 PWs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気



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

勇気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、現実に行き起きていることを確認し、本質を見極めたうえで判断する

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き的確な情報を提供します。

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

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

5-5. 私たちは、お客さまからの問い合わせ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

橘原誠志

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 ●フードロス削減へ貢献		
2030年のありたい姿	Prosperity		安心してくらせる「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	ゼロ	連結売上高	6,000億円	
	従業員エンゲージメントスコア	70%以上	営業利益率	8.3%以上	
	GHG排出量削減 2013年度比 (Scope1, 2)	46%以上	ROE	9%以上	
	主力事業*における原材料のグリーン化比率 ※フィルム事業を除外	60%	ROIC	7%以上	

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（831KB）



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

- ・ [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「ありがたい姿」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。



「統合報告書」サステナブル・ビジョン2030 (12.4MB)



「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

↓ 考え方・方針 ↓ イニシアチブへの参画

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 PVVs」を再整備しました。議論の過程を通じ、当社グループのこれまでの営みは「人と地球のサステナビリティ」の確保に貢献することに、その本質があると確信しました。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）

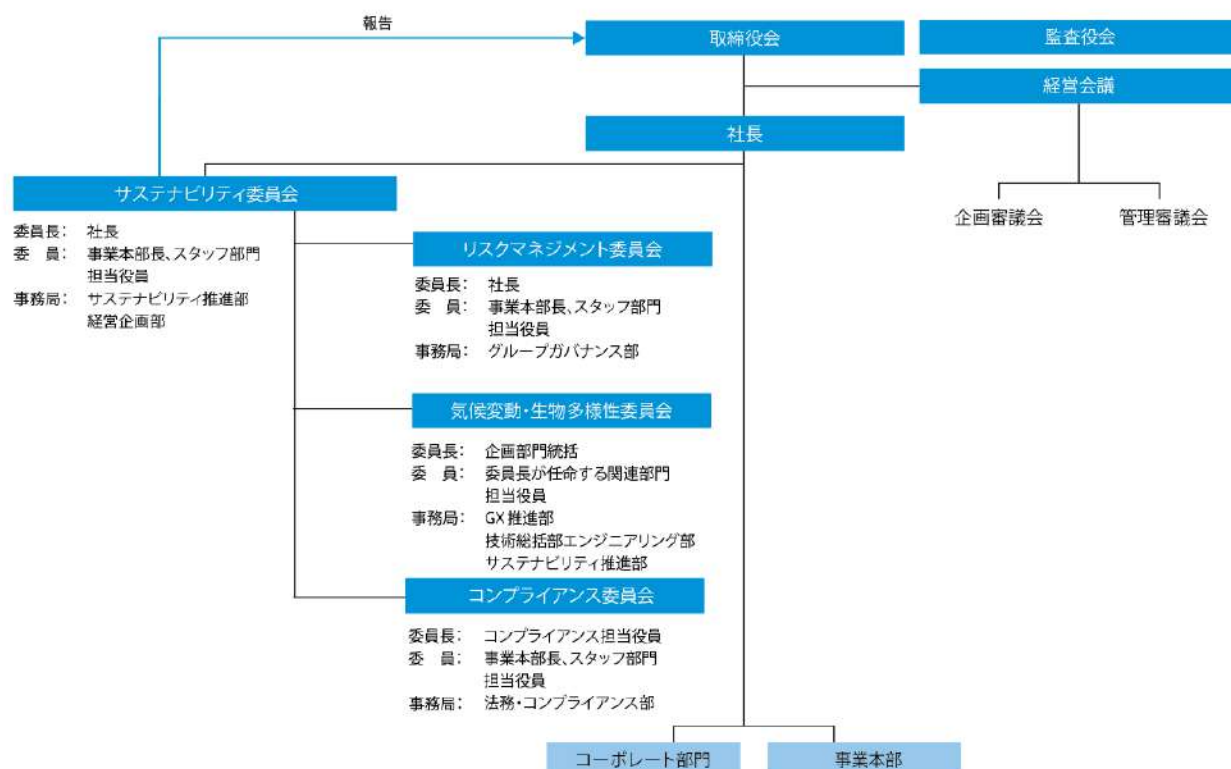


サステナビリティ・マネジメント体制

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。2023年度は、年6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、①GXリーグへの参画、②価値創造ストーリーの共有、③リスクマネジメントのグループ展開、④当社グループおよびサプライチェーンの人権尊重の取り組みなどをテーマに議論しました。また、同委員会の傘下にリスクマネジメント委員会、気候変動・生物多様性委員会、コンプライアンス委員会を設置しており、全社横断的な議論を行っています。

サステナビリティ推進体制

2024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、サーキュラーエコノミー、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
2023年6月	経営産業省の「GXリーグ」に参画 宮城県東諸県郡綾町と包括連携協定を締結 「プラチナくるみん認定」取得
2023年7月	年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する5つのESG投資指数の構成銘柄に選定 「2023アジア太平洋地域気候変動リーダー企業」に初選定
2023年9月	「資源循環プロジェクト」が「第6回エコプロアワード」優秀賞を受賞 NEDO「バイオものづくり革命推進事業」実施予定先に採択 三井住友信託銀行（株）と初のポジティブ・インパクト・ファイナンス契約を締結
2023年10月	岩国事業所の自家火力発電所にて燃料転換 社有林「東洋紡 綾の森」が環境省「自然共生サイト」に認定
2023年12月	2度目のサステナビリティ・リンク・ボンドを発行
2024年1月	産官学協議体「サーキュラーパートナーズ」に参画

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」の各分科会へ参加しています。2024年度より人権に関する分科会において「ビジネスと人権アクセラレーター（日本版）」にも参加し、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。

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



UNGCの10原則

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

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

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

「1.5℃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。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。

シナリオ分析の中で、リスクと機会の影響と財務インパクトを特定した上で、特に重要であると認識したリスクと機会については、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。詳細は、統合報告書をご覧ください。



環境
気候変動による財務関連情報開示 (TCFDに基づく開示)

TCFDの提言は、気候変動が財務に与える影響を評価するための枠組みを提供しています。当社は、この提言に基づき、気候変動に関連する財務リスクと機会を特定し、評価しています。

気候変動リスク

当社は、気候変動が財務に与える影響を評価するために、TCFDの提言に基づき、気候変動に関連する財務リスクと機会を特定し、評価しています。

気候変動機会

当社は、気候変動が財務に与える影響を評価するために、TCFDの提言に基づき、気候変動に関連する財務リスクと機会を特定し、評価しています。

リスク/機会	影響	対策
気候変動リスク	気候変動が財務に与える影響を評価するために、TCFDの提言に基づき、気候変動に関連する財務リスクと機会を特定し、評価しています。	気候変動が財務に与える影響を評価するために、TCFDの提言に基づき、気候変動に関連する財務リスクと機会を特定し、評価しています。
気候変動機会	気候変動が財務に与える影響を評価するために、TCFDの提言に基づき、気候変動に関連する財務リスクと機会を特定し、評価しています。	気候変動が財務に与える影響を評価するために、TCFDの提言に基づき、気候変動に関連する財務リスクと機会を特定し、評価しています。

「統合報告書2024」TCFDに基づく開示 (1008KB)

- 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。



当社が参画しているイニシアチブの詳細は、下記をご覧ください。

- 気候変動
- プラスチック資源循環
- 生物多様性
- 人権の尊重
- サプライチェーンマネジメント

環境

気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)

東洋紡グループでは、2020年1月に、TCFD提言に賛同し、同提言にのっとった取り組みと開示を進めています。

ガバナンス

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定期的に受け、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。

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、対応策および指標・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

気候変動の影響の深刻化やその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。

リスク管理

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・高潮など)リスクを含む自然災害リスクなどを、当社グループの重要なリスクとして管理しています。

シナリオ分析の概要

設定シナリオ	1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
社会像	今世紀末までの平均気温の上昇を1.5℃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などの各国政策が実施されるも、今世紀末までの平均気温が成り行きで最大4℃まで上昇する。温度上昇などの気候の変化が、事業に影響を及ぼす可能性が高い社会になる。 〈事例〉 大雨による洪水被害の増大
参照シナリオ	「NZE」(IEA WEO2023) 「SDS」(IEA WEO2021/ETP2020) 「RCP2.6」(IPCC AR5) 「Global Ambition scenario」(OECD Global Plastics Outlook)	「APS」(IEA WEO2023) 「SSP1-1.9」(IPCC AR6) 「SSP5-8.5」(IPCC AR6) 「RCP8.5」(IPCC AR5) 「STEPS」(IEA WEO2023/ETP2020)
リスクと機会の傾向	移行面(規制強化などの社会変化)でのリスクおよび機会が顕在化しやすい	物理面(気象の変化など)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／機会項目		当社グループの対策		
		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・市場の変化など	移行・リスク	短期	炭素価格の導入	● GHG排出量削減計画の推進(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	原燃料価格の上昇(炭素価格の転嫁など)	● 非石油由来資源へのシフト ● サプライヤーへの働き掛け・連携(低炭素原料開発など) ● 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・高効率設備導入などに伴うコスト増加	● 生産プロセスの革新・超高効率化の追求 ● GX経済移行債やトランジションファイナンスなどの活用 ● 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など)		
			製品製造時の低炭素／脱炭素化要求への対応に伴うコスト増加	● 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・製品価格への転嫁		
			石油由来資源の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の見直し		
	移行・機会	中期	石油由来資源の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 ● 微生物(酵母)を活用したバイオ事業の生産プロセス革新(バイオものづくり) ● 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 ● 革新的な低炭素／脱炭素型素材の開発加速 ● 低炭素／脱炭素型製品の生産／品質管理体制の強化		
			温室効果ガス(GHG)排出削減貢献につなげる製品の需要拡大	● 削減貢献視点でのお客さまを含めたサプライチェーンでの連携 ● 従来技術からの置き換えによる削減貢献に寄与する製品開発・商品企画 [※] の加速 ※省エネルギー型の海水淡水化膜、溶剤の燃焼処理を回避し再利用を可能にするVOC回収装置、廃液処理由来のGHG排出の低減に寄与する水現像フレキシ版、GHG多排出工程である塗装を代替する塗装代替フィルムなど		
			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 ● 東洋紡と三菱商事(株)による合併会社「東洋紡エムシー(株)」の立ち上げによるメガトレンドの先取りや海外展開、ソリューション提供力の強化 ※浸透圧発電用膜、浮体式洋上風力発電用スーパー繊維・フィルム、リチウムイオン二次電池(LIB)工場用VOC回収装置、水素発生装置関連素材など		
			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 ● 物流ルートの多様化
					水害(洪水・高潮など)による設備損壊、操業停止	● 生産設備／動力設備などの高耐久化や高台移設／かさ上げ ● 生産拠点の分散・移転・集約 ● BCP訓練実施
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・市場の変化など	物理的・機会	中期	土木工事の需要増加	● 減災／復旧工事用製品 [※] の拡充 ● 防砂シート、コンクリート剥離防止シート、軟弱路床改善素材など		
			水不足や干ばつによる海水淡水化の需要増加 淡水希少化による産業排水の無排水(ZLD)化 [※] の需要増加 ※ Zero Liquid Discharge	● 海水淡水化用膜(RO/FO膜など) ^{※1} の販売拡大 ● RO/FO膜などの省エネルギー／高耐久性化開発 ● 高効率濃縮用膜(BC膜) ^{※2} のシステム開発 ● RO/FO/BC膜などの生産／品質管理体制の強化 ● 三菱商事(株)の海外ネットワークを生かした「東洋紡エムシー(株)」による販売力の強化 ※1: Reverse Osmosis, Forward Osmosis ※2: Brine Concentration		
			気温上昇に伴う感染症対策(予防・治療)の需要増加	● 食品衛生需要拡大をとらえた、食品パッケージ関連製品の販売拡大 ● 感染症関連製品・技術の研究開発促進		
			長期			

環境

気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)

指標・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。

重要リスク／重要機会	財務影響		
	概要	影響額	対策費
重要リスク① 水害(洪水・高潮など)による建物・設備への被害リスク	主力工場(敦賀・岩国・犬山工場)は、水害リスクを有しており、気候変動によってリスクがさらに高まることを想定。水害による当該工場の資産減少額を試算	時期:2030年代 資産減少額:最大約600億円* ※当該工場の簿価と水害による被害率(国土交通省の公表値)から資産減少額を試算	2022-25年度累計: 180億円(安全・防災・環境投資額の合計)
重要リスク② 炭素価格の導入	2030年度の炭素価格単価(いわゆる炭素税)を1.5万円/トン・CO ₂ と想定。炭素税負担額について、特段のGHG排出削減対策を行わなかった場合(BAUシナリオ)と、対策を実施した場合(移行シナリオ)を比較	時期:2030年度 コスト削減額:約100億円* ※BAUシナリオと移行シナリオ時の炭素税負担額の差額 ・BAUシナリオ:200億円(約130万トン・CO ₂ 排出時の炭素価格) ・移行シナリオ:100億円(65.5万トン・CO ₂ 排出時の炭素価格)	
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・製品の需要増加	今後の脱炭素に向けた社会変化の中で、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を想定。2030年度のフィルム事業における低炭素／脱炭素型素材・製品による売上獲得額を試算	時期:2030年度 機会獲得による売上高:約1,300億円* ※2030年度の目標売上高(2,200億円)のうち、60%を低炭素／脱炭素型素材・製品によるものとして試算	2023年度のフィルムセグメントの研究開発費41億円の一部分が該当
重要機会② 水資源の希少化によるさまざまな高度水処理の需要の高まり	気候変動の進行および脱炭素に向けた社会変化の中で、水処理用膜やお客さまのGHG削減に貢献する製品・サービスの需要が高まることを想定。これらの素材・製品の多くを事業領域とする環境・機能材セグメントにおける2030年度の売上高を試算	時期:2030年度 環境・機能材セグメントの売上高:約2,500億円* ※水処理用膜やVOC回収装置のほか、洋上風力発電(浮体式)用係留索や、EV用エンジニアリングプラスチック、蓄電池関連素材なども含む	2023年度の環境・機能材セグメントの研究開発費49億円の一部分が該当
重要機会③ 温室効果ガス排出削減貢献につながる製品の需要拡大	※省エネルギー型の海水淡水化膜、溶剤の燃焼処理を回避し再利用を可能にするVOC回収装置、廃液処理由来のGHG排出の低減に寄与する水現像フレキシ版、再生可能エネルギー／蓄電池関連素材・製品、EV関連素材・製品など		

カテゴリ	指標	目標	主な施策	2023年度実績
GHG	GHG排出量	Scope1,2 2030年度: 27%削減(SBT) (基準年度: 2020年度) ※2013年度比: 46%削減に相当	●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など	2020年度比 8%削減 (831千トン・CO ₂)
		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、生産プロセス革新など	2023年度の再生可能エネルギーによる発電量は896MWh
	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など ※販売した製品の使用に伴う排出	109%増加 (484万トン)
環境関連投資	●計画: 2022-25年度累計180億円(安全・防災・環境投資額の合計) ●施策: 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、生産設備や動力設備などの水害対策(高台移設／かさ上げ他)など ●2023年度実績: 岩国事業所の自家火力発電所の低炭素化・水害対策、犬山工場・宇都宮工場・総合研究所の太陽光発電設備の導入			
インターナルカーボンプライシング	●2022年度に制度導入し、当期も運用中: 社内炭素価格設定 10,000円/トン・CO ₂ ●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排出量削減の実効性を高めるために、削減状況と連動した役員報酬(インセンティブ)について2025年7月度以降の報酬から適用します			
気候関連の機会	指標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%	●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、フィルムの減容化など主な施策	13%
	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膜など)の販売拡大 ●RO/FO膜などの省エネルギー化／高耐久化開発 ●RO/FO膜などの生産／品質管理体制の強化 ●合併会社「東洋紡エムシー(株)」による営業体制の強化	520万人分
	リチウムイオン電池セパレータ向けVOC回収装置の処理風量* ※これまで販売し稼働している装置による処理風量	2030年度: 70億Nm ³ /年	●お客さまによるGHG削減貢献視点での営業活動の強化(お客さまとの連携) ●合併会社「東洋紡エムシー(株)」による営業体制の強化 ●EV用リチウム電池のセパレータ製造工程以外の分野への販売強化	60億Nm ³ /年

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。



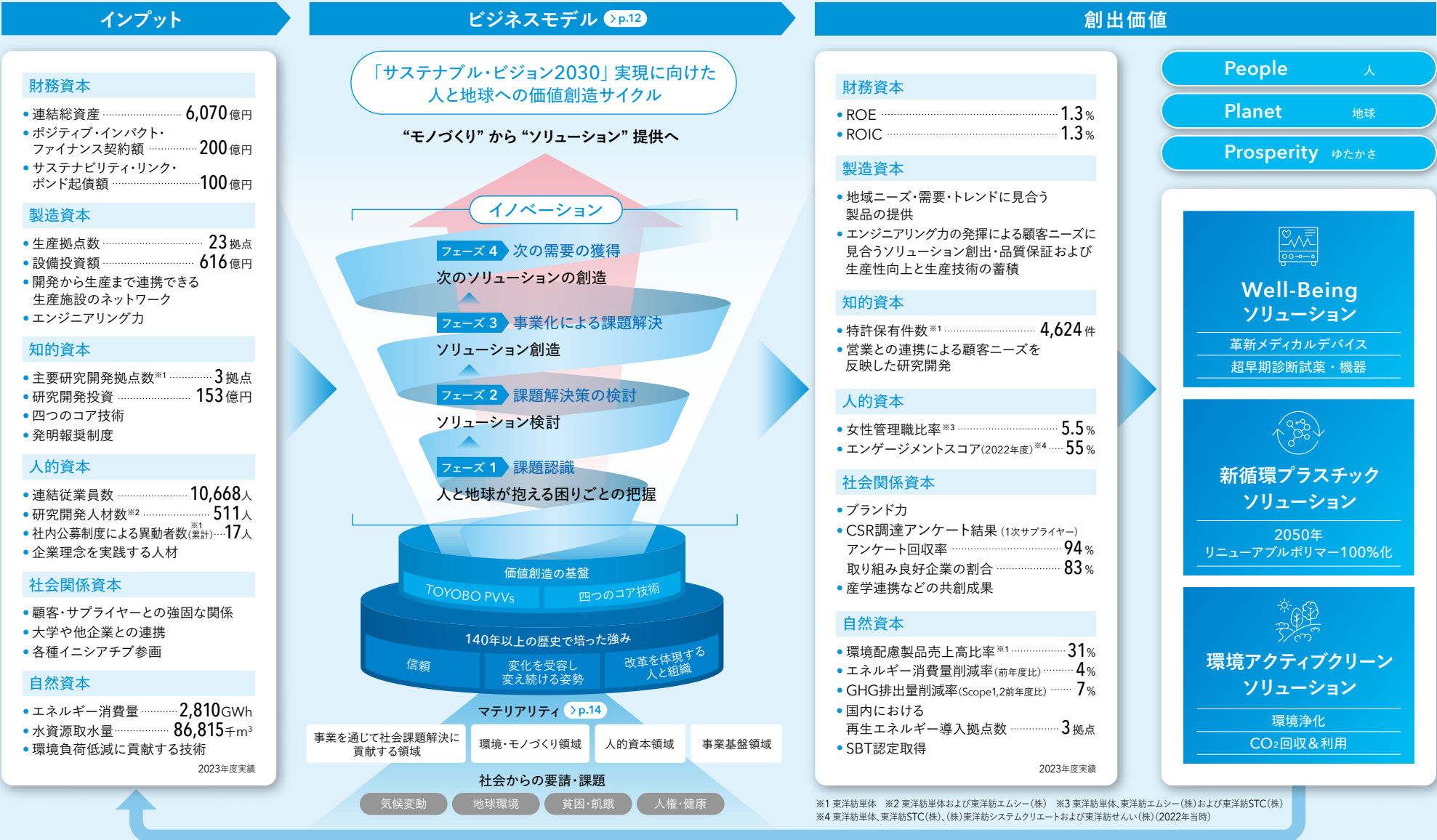
「統合報告書2024」価値創造プロセス (1.3MB)



- [マテリアリティ](#)

価値創造プロセス

企業理念：『順理則裕』



マテリアリティ

東洋紡グループのマテリアリティ

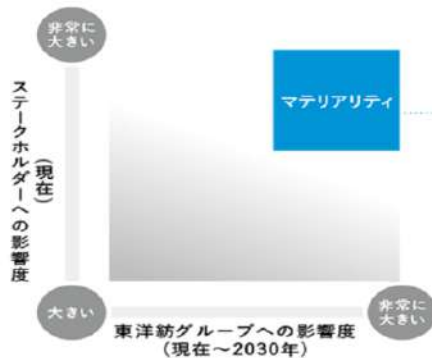
当社グループのマテリアリティは、2022年5月に発表した「サステナブル・ビジョン2030」を踏まえ、設定しています。ステークホルダーにとっての影響度と当社グループにとっての影響度の二軸から、優先度の高い目標を明確にし、「事業を通じて社会課題解決に貢献する」「人的資本」「環境・モノづくり」「事業基盤」の四つの領域に整理しました。

また、2022年度から2023年度にかけて当社グループの状況に鑑み、「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。

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	
・ 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	環境・モノづくり領域
・ 従業員のウェルビーイング (ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン、健康経営、労働安全衛生)	・ 安全防災
・ 人的資本	・ 品質
・ 人権 (サプライチェーン含む)	・ 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	
・ パートナリシップ (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2024」マテリアリティ（999KB）



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（2024年4月1日現在）（1MB）



マテリアリティ

東洋紡グループは、ステークホルダーの要請・期待に応え、当社グループのめざす姿「人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」を実現するため、マテリアリティを特定し、事業活動を通じて、さまざまな取り組みを推進しています。

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、2020年5月に特定したものをベースに「サステナブル・ビジョン2030」を踏まえて見直し、現在に至ります。

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2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・モノづくり」「事業基盤」の四つの領域に整理しました(下図参照)。

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ます。

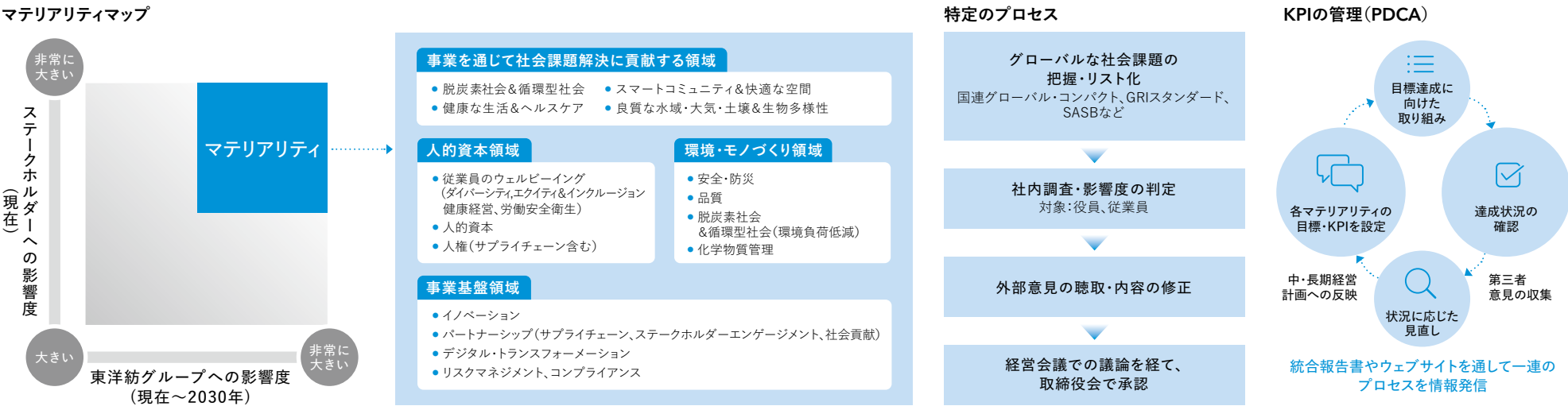
2022年度から2023年度にかけて当社グループの状況に鑑み、「品質」をコンプライアンスから独立させ、「化学物質管理」を追加しました。

マテリアリティKPIの管理(PDCA)

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。

なお、サステナビリティ委員会での議論内容は、取締役会に適宜報告しています。



ビジョン達成に向けたリスクと機会とマテリアリティ

マテリアリティKPI

2024年4月1日

区 分	大項目	リスク	機 会	KPI				
				項 目	2024年度以降目標値	担当役員	2023年度目標値	2023年度実績
社会課題解決に貢献する領域	脱炭素社会&循環型社会	短・中・長期 ・GHG(温室効果ガス)削減に向けた対応 ・環境負荷コスト増大 ・環境汚染の発生による損失	短・中・長期 ・脱炭素社会実現に貢献する製品・事業の成長・拡大 ・資源循環型社会実現に貢献する製品・事業の成長・拡大 ・人々のウェルビーイングに貢献する製品・事業成長・拡大 ・快適な暮らしに貢献する製品・事業の成長・拡大	1. 環境貢献製品・サービス「エコパートナーシステム®」の拡充 2. フィルム事業におけるグリーン化	1. 売上高比率 40% ※3 2. グリーン化比率 60% ※3	酒井 太市 専務執行役員 安全防災本部長 生産技術部門、調達・物流総括部統括 廣岡 宗生 常務執行役員 フィルム本部長	1. 売上高比率 40% ※3 2. グリーン化比率 60% ※3	1. 31% 2. 13%
	健康な生活 &ヘルスケア			1. 感染症診断薬などの提供による検査回数 2. 透析膜を提供する透析患者数	1. 1,000万回/年 ※3 2. 25万人/年 ※3	相良 誉仁 常務執行役員 ライフサイエンス本部長	1. 1,000万回/年 ※3 2. 25万人/年 ※3	1. 400万回/年 ※3 2. 25万人/年 ※3
	スマートコミュニティ &快適な空間			1. DXを支える商品群の販売量拡大:2020年度比1.5倍	1. 2020年度比1.5倍 ※3	廣岡 宗生	1. 2020年度比1.5倍 ※3	1. 1.51倍
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、エクイティ&インクルージョン、健康経営、労働安全衛生)	短・中期 ・サプライチェーンにおける人権侵害 ・メンタルヘルス不調による休業、満足度低下による生産性低下 ・労働災害などによる損失・事業影響	中・長期 ・多様性を重視した働き方改革 ・人材育成による能力開発と働きやすい職場づくり ・健康経営による優秀な人材の雇用継続	1. 過重労働者比率 2. 海外基幹人材の日本での研修受講者数 3. 従業員1人当たりの教育投資額、教育時間 4. 管理職に占める女性比率 5. 障がい者雇用率の達成状況 6. 年休取得率 7. 年間法定時間外労働削減(年間360時間超の人数/対象者数) 8. 男性の育児休業取得率 9. 健康経営優良法人「ホワイト500」認定取得 10. 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. 対前年度比で(比率)改善 2. 15人/年 ※1 3. 5万円/年、21時間 ※1 4. 5.0%以上 ※1 5. 2.7% ※2 6. 75% ※1 7. - 8. 取得対象者の80%以上 ※1 9. 維持 10. 肯定的回答率の向上	福田 武彦 常務執行役員 人事・総務・法務部門統括	1. - 2. 15人/年 ※1 3. 5万円/年、21時間 ※1 4. 5.0%以上 ※1 5. 2.7% ※2 6. 75% ※1 7. 2.0%以下(2019年度比20%削減) ※1 8. 取得対象者の80%以上 ※1 9. 維持 10. 毎年実施の仕組みづくり	1. - 2. 7人/年 3. 5万円/年、18.22時間 4. 5.5% 5. 2.29% 6. 83.2% 7. 4.3% 8. 97.7% 9. 維持 10. 実施せず
	人的資本							
	人権(当社グループ)			1. 人権教育・研修の実施状況	1. グループ従業員に対し、人権に関する勉強会・研修の開催10回以上/年		1. 4回以上	管理職向け5回、その他18回 参加人数:2,767人
環境・ものづくり領域	安全・防災	短・中期 ・類似災害・トラブルの再発 ・事故・不祥事の発生による社会的信用の失墜	短・中・長期 ・安全文化の醸成 ・予防保全のノウハウ蓄積	1. 重大災害※件数 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 1～4は暦年で集計	1. 0件/年 2. 0.25以下 3. 0件/年 4. 0件/年	酒井 太市	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. 1.15 3. 0件 4. 1件
	品質	短・中・長期 ・不正確なデータの取り扱い、不適切な製品出荷による社会的信用の失墜	短・中・長期 ・顧客満足度・社会的信用の向上	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%	岩崎 正一 執行役員 品質保証本部長 品質保証統括部長	1. 0件/年 2. 100%	1. 0 2. 100%
	化学物質管理	短・中・長期 ・化学物質規制未対応によるビジネス機会の逸失	短・中・長期 ・法令・規制などへの確実な対応による事業の収益力強化 ・顧客満足度・社会的信用の向上	1. 重大災害(レベルⅣ) 2. 環境事故件数(レベルⅢ) 3. 環境法令違反(レベルⅢ):公害防止法令・毒劇法・廃棄物処理法	1. 0件 2. 0件 3. 0件	酒井 太市	-	-
	脱炭素 & 循環型社会(環境負荷低減)	短・中・長期 ・気候変動による異常気象・自然災害激甚化のリスク増大 ・廃棄物・排出物による環境影響 ・水資源の不足・枯渇	短・中・長期 ・気候変動対応(省資源、省エネ、低炭素)貢献製品の需要拡大 ・生産効率改善によるエネルギーコストの削減 ・環境保全コストの低減	1. 温室効果ガス排出量Scope1、2(連結) 2. VOC排出量(国内合計) 3. 有害物質水域排出量(国内合計) 4. 排出廃棄物量(連結) 5. 最終処分(埋立処分)率(国内合計)	1. 2013年度比46%以上削減 ※3 2. 2014年度比 60%削減 ※3 3. 2014年度比 80%削減 ※3 4. 2015年度比 15%削減 ※3 5. 毎年1%未満	酒井 太市	1. 2013年度比46%以上削減 ※3 2. 77% 削減 3. 73% 削減 4. 3% 増加 5. 毎年1%未満	1. 31.6%削減(831千トンCO2) 2. 77% 削減 3. 73% 削減 4. 3% 増加 5. 0.52%

®あるいは「TM」付記の名称は、当社グループの日本における登録済または出願中の商標です。
青文字は、2024年度に新たに設定した項目 ※1: 2025年度目標 ※2: 2026年度目標 ※3: 2030年度目標

ビジョン達成に向けたリスクと機会とマテリアリティ

マテリアリティKPI					2024年4月1日				
区 分	大項目	リスク	機 会	KPI					
				項 目	2024年度以降目標値	担当役員	2023年度目標値	2023年度実績	
事業基盤領域	ガバナンス	中・長期 ・法令や規制の順守、制度変更への対応 ・コーポレート・ガバナンス強化への社会的要請	中・長期 ・企業価値向上を目指すサステナビリティ経営の実践	1. 取締役会/指名・報酬等諮問委員会の開催回数 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	稲田 武彦	1. 実績開示 2. 実績開示 3. 実効性評価内容開示	1. 22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	
	イノベーション	中・長期 ・研究開発の競争力低下による新製品・新事業創出遅延 ・顧客ニーズの変化に伴う製品需要の低下	中・長期 ・社会課題解決に資する新製品・新事業の創出による新市場創出 ・顧客ニーズ変化、規制強化への早期対応	1. 重点3テーマの開発推進 2. 新規発明者数 3. 当社・グループ会社向け知的財産教育回数 4. 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 5. オープンイノベーション直接投資（出資企業との事業化Proof of Concept、共同開発着手など） 6. 知的財産情報の解析件数 7. 特許権侵害による事業中止件数 8. 従業員向け知的財産教育回数（当社およびグループ会社） 9. 産学官包括連携数	1. 75%以上 2. 30人以上 3. 20回/年	伊藤 勝也 執行役員 イノベーション部門統括	1. - 2. - 3. 19回 4. 90%以上 ※1 5. 4件以上/年 6. 20件/年 7. 0件/年 8. 2件	1. - 2. - 3. 20回 4. 90% 5. 4件 6. 32件 7. 0件 8. 2件	
	パートナーシップ（サプライチェーン）	短・中・長期 ・調達先の違法行為、コンプライアンス違反等による企業活動への悪影響	短・中・長期 ・社会の持続可能性と長期的な競争優位性の確保	1. CSR調達アンケートの回収率、もしくはエンゲージメント 2. 物流（販売）におけるCO2排出量（原単位）の削減率	1. アンケートの回収率、もしくは有所見お取引先さまとのエンゲージメント 2. 毎年前年度比 0.5%削減	酒井 太市	1. 90%以上 2. 毎年前年度比 0.5%削減	1. 94% 2. 0.53%削減	
	パートナーシップ（ステークホルダーエンゲージメント）	短・中・長期 ・説明責任の不履行によるステークホルダーとの信頼関係未確立 ・レピュテーションリスク	短・中・長期 ・多様なステークホルダーとの強固な信頼関係構築	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/年以上 2. 150件/年以上 3. 60回/年以上 4. 3回	稲田 武彦	1. 75件/年以上 2. 150件/年以上 3. 60回/年以上 4. 3回	1. 84件 2. 113件 3. 60回 4. 3回	
	データ・セキュリティ、プライバシー	短・中・長期 ・サイバー攻撃による情報漏洩、システム障害・停止 ・顧客からの信用失墜、取引先との関係悪化、競争力の低下	短・中・長期 ・顧客からの信頼獲得、取引先との良好な関係、競争力の向上	1. 情報セキュリティ対策の推進 ・ネットワークセキュリティ基盤の刷新 ・コンピュータセキュリティ基盤の刷新 2. 情報セキュリティ教育実施回数 3. 事故件数（情報漏えい、サービス停止など） 4. 情報セキュリティ部会を中心とした活動の推進完了	1. 刷新完了50%（24～25年度） 2. 15回/年※ 3. 0件/年 ※開催形式変更のため、回数の基準を変更	高井 一郎 専務執行役員 企画部門統括	1. - 2. 60回/年 3. 0件/年 4. 推進完了	1. - 2. 97回/年 2. 0件/年 3. 推進完了	
	コンプライアンス	短・中・長期 ・事業活動の低迷、社会的信用の失墜、企業価値の毀損	短・中・長期 ・安定的な経営基盤の確立 ・リスクマネジメント体制の強化 ・コンプライアンス意識の醸成	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. 重大な法令などの違反件数	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	稲田 武彦	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」78% （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」77% （3）コンプライアンス勉強会22回開催＋全従業員向け動画配信各種研修 40回開催 2. （1）89% （2）83% 102件 3. 0件	
	コンプライアンス（研究開発、知的財産）			1. 研究開発に関わる教育、不正防止活動の各項目の達成率 2. 知的財産コンプライアンス順守に関する審査活動の実行 3. 研究開発の品質保証体系における製品安全と品質確保違反件数 4. 各省庁のガイドラインおよび資金配分機関ルールに関する重大なルール違反件数 5. 研究データの取り扱いに関する重大なルール違反件数 6. 表示物の被措置命令件数	1. 100% 2. 100%	伊藤 勝也	1. - 2. - 3. 0件/年 4. 0件/年 5. 0件/年 6. 0件/年	1. - 2. - 3. 0件 4. 0件 5. 0件 6. 0件	

青文字は、2024年度に新たに設定した項目 ※1: 2025年度目標 ※2: 2026年度目標 ※3: 2030年度目標

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 ペット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

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 ・「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
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	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合シート、大規模蓄電池用電極材、水素関連材料など）
	 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 ・フードロス削減へ貢献	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）

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 (841KB)



CSV事例



健康な生活 & ヘルスケア

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（757KB）](#) 

[製品サイト（バイオ事業総括部）](#) →

- [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（775KB）](#) 

[製品サイト（人工腎臓用中空糸膜）](#) →

環境・機能材事業

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

- [「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](#) 



スマートコミュニティ & 快適な空間

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®」（1.2MB）](#) 

[製品サイト（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®」（1.2MB）](#) 

機能繊維・商事事業

- [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（392KB）](#) 



脱炭素社会 & 循環型社会

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 \(913KB\)](#) 

製品サイト (スペーススクリーン®) →

- [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®」 \(913KB\)](#) 

製品サイト (テオネックス®) →

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？](#) 

環境・機能材事業

- [次世代モビリティに向けた素材の提供・開発 \(1.4MB\)](#) 

機能繊維・商事事業

- [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 \(393KB\)](#) 

東洋紡せんい(株) 

- [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 \(362KB\)](#) 

日本エクスラン工業(株) 



良質な水・大気・土壌と生物多様性

ライフサイエンス事業

- [天然由来の界面活性剤 MELの展開（1.5MB）](#) 

機能繊維・商事事業

- [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（362KB）](#) 

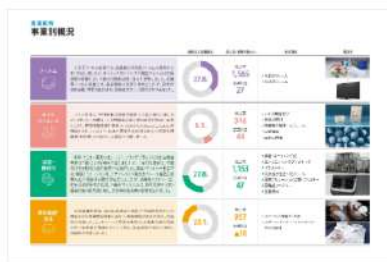
東洋紡STC（株） 

主な事業の成長戦略

↓ 事業別概況 ↓ 事業本部長・イノベーション部門統括座談会

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）についてはPDFをご覧ください。



事業別概況 (1.6MB)



事業別概況：フィルム (1.5MB)



事業別概況：ライフサイエンス
(1.5MB)



事業別概況：環境・機能材 (1.5MB)



事業別概況：機能繊維・商事 (1.5MB)



事業本部長・イノベーション部門統括座談会

イノベーションの実践を通じた価値共創

当社グループの独自技術の事業化に向け、どのような連携を通じて価値を共創していくのか、3事業本部（フィルム、ライフサイエンス、環境・機能材）のトップとイノベーション部門のトップが語りました。



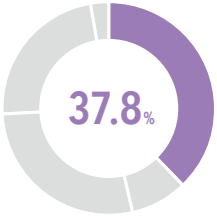
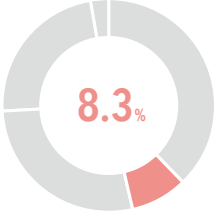
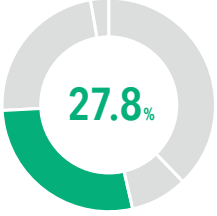
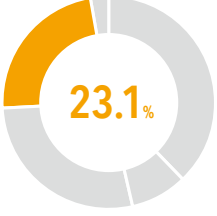
「統合報告書2024」事業本部長・イノベーション部門統括座談会
(2.2MB)



- [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](#)

事業戦略

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では、液晶偏光子保護フィルムは販売を大きく伸ばしましたが、セラミックコンデンサ用離型フィルムは在庫調整の影響により本格的な需要回復に至らず苦戦しました。包装用フィルム事業では、製品価格の改定を進めましたが、原燃料価格高騰、需要回復の遅れ、新設備の立上げ費用がかさみました。	 37.8%	売上高 1,565 営業利益 27	●工業用フィルム ●包装用フィルム	 
ライフサイエンス 	バイオ事業は、PCR検査用試薬の需要が大幅に減少しましたが、メディカル事業は、人工腎臓用中空糸膜の販売が堅調に推移しました。医薬品製造受託事業は、FDAからのWarning Letterが解除されたことにより、GMP(医薬品等の製造および品質管理基準)対応費用が減少し、収益性が改善しました。	 8.3%	売上高 346 営業利益 44	●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 	樹脂・ケミカル事業では、エンジニアリングプラスチックは、自動車生産の回復により販売を伸ばしましたが、工業用接着剤は、中国向け電子材料用途の販売が低調でした。環境・ファイバー事業では、環境ソリューションは、リチウムイオン電池セパレータ製造工程用VOC回収装置の販売が拡大しましたが、高機能ファイバーは、釣糸用途の販売が低調、不織布マテリアルは、衛材用途や土木・建築用途の販売減に加え、原燃料価格高騰の影響を受けました。	 27.8%	売上高 1,153 営業利益 47	●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 ●海水淡化化膜・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 	衣料繊維事業は、国内生産拠点の集約や不採算商材からの撤退などの事業構造改革に加えて、製品価格の改定が進み、収益性が改善しました。エアバッグ用基布事業は、自動車生産の回復に伴い販売量が増加したことに加え、製品価格の改定が進み、収益性が改善しました。	 23.1%	売上高 957 営業利益 ▲10	●エアバッグ用基布・原糸 ●スポーツ・インナー・ユニフォーム・その他衣料	 

フィルム事業

廣岡 宗生

常務執行役員 フィルム本部長



総合力と組織力で 脱炭素社会・循環型社会を実現します



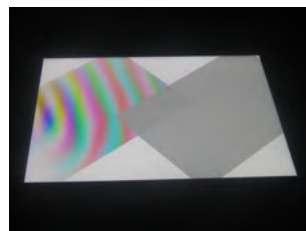
事業概要と市場環境

フィルム事業は工業用フィルムと包装用フィルムの2分野で構成されており、共に国内でトップクラスのシェアを保持しています。

工業用は、ディスプレイ用、電子部品用、自動車用、ラベル用などに幅広く展開。特に「コスモシャインSRF®」は、他素材と比べ耐水性に優れ、液晶ディスプレイに使用される液晶偏光子保護フィルムとして高い市場シェアを有しています。また、セラミックコンデンサ用離型フィルムは、フィルム製膜と加工の一貫生産という強みに加え、継続した設備投資で供給力を強化し、市場の成長を支えています。

包装用は、食品包装を中心に展開し、多様な樹脂、製膜・加工技術、また開発力を有することで、顧客の課題解決に貢献しています。業界に先駆けてバイオマスフィルム、リサイクルフィルムを展開していることは、市場で高く評価されています。

プラスチックゴミ削減という社会要請の高まり、原燃料費の高騰や円安の進行など、事業環境の変化が続いていますが、循環型社会・カーボンニュートラルに向けた環境配慮型フィルム（グリーン



液晶偏光子保護フィルム
「コスモシャインSRF®」



セラミックコンデンサ用離型フィルムの
コーティング加工設備
「つるがフィルム工場コート棟」

フィルム)市場、デジタル社会の進展による機能性フィルム市場の拡大は、大きな機会として捉えています。

事業の特徴や強み

当事業は、多様な素材を扱い、原料から製膜および後加工（コーティング、蒸着など）までを一貫して開発・生産するための技術を有しています。国内外のお客さまと密接につながり、そこからいただいた課題、困りごとを、営業、開発、製造が一丸となって解決することにより新たな付加価値を創造していきます。

2025中計における事業戦略と取り組み

2025中計の最終年度である2025年度目標は、売上高1,700億円、営業利益100億円であり、2030年度は売上高2,200億円、営業利益180億円を目指しています。2025中計の目標達成に向けた具体的な施策として①高機能性フィルムの増産・拡販、②環境配慮型フィルムの拡大、③新規フィルムの開発・市場展開、④適切な価格設定を行っていきます。

設備投資・新製品の市場投入はおおむね予定通り進捗しているものの、原燃料価格の高騰と為替影響もあり、2023年度業績は売上高1,565億円、営業利益27億円にとどまりました。

先に掲げた施策を着実に実行することで、稼ぐ力を取り戻していきます。

長期的には、環境配慮型フィルムの販売を大きく伸ばし、さらに

は素材販売の枠を越えたソリューションの提供にチャレンジすることで、サステナブルな生活環境に貢献していきます。

ゆたかさの実現に向けた取り組み

People

「従業員のウェルビーイング&サプライチェーンの人権」の取り組み

- 従業員の安全とやりがいの醸成
- ゼロ災と防災達成(事業基盤においても最も重要な課題と認識)

Planet

「良質な水域・大気・土壌&生物多様性」の取り組み

- 食品の鮮度保持など高機能包装用フィルムでフードロス削減に貢献

「資源循環」の取り組み

- 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離型フィルムリサイクルの仕組みづくりや、製薬会社や印刷業のお客さまと連携したラベル台紙(「カミシャインNEO®」を使用した離型フィルム)の水平リサイクルを行う資源循環プロジェクトなど、業界を越えた資源循環の取り組みに積極的に参画

Prosperity

高機能フィルム、環境配慮型フィルムを広く社会に供給し、デジタル社会の進展、脱炭素・循環型社会実現に貢献することによる事業の成長

ライフサイエンス事業

相良 誉仁

常務執行役員 ライフサイエンス本部長



事業を通じて「人々に笑みある日常」と
「世界中に驚き」を提供します

事業概要と市場環境

ライフサイエンス事業はバイオ、メディカル、医薬品製造受託の3分野で構成されており、バイオは臨床検査に関わる原料酵素や診断薬および診断試薬、診断システム、メディカルは透析膜など治療に関わるマテリアル、医薬品製造受託は製薬会社などから受託した医薬品製造を行っています。具体的には、PCR検査の判断時間を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しています。

生化学検査用の診断薬（中性脂肪やコレステロールの測定など）に用いられる原料酵素事業においては高いシェアを有しており、新興国などの経済成長に伴い市場が安定的に成長しているため、原料需要の高まりにえられるよう計画的な投資を実施しています。

また、世界の透析患者は400万人を超え、現在も年率6%で増加しているため、人工腎臓用透析膜の加工・製品化まで一貫生産できる大館透析膜工場（ニプロ（株）と協業）を2024年4月に新設しました。今後は発展途上国を中心に透析患者の増加が見込まれる地域に対して、当社グループの膜が貢献できるよう、生産性の向上に取り組んでいきます。



人工腎臓用中空糸膜

事業の特徴や強み

当事業は、医療・医学、医薬分野で最上位レベルの生産体制（QMS[※]とGMP）の下「人々に笑みある日常」と「世界中に驚き」を

提供し、お客さまの健康ステージに応じた要望を具現化させるべく「バイオ」高性能なタンパク質を作る技術と「メディカル」製膜技術の二つの技術を中心に強みを磨いています。

※Quality Management System：品質マネジメントシステム

バイオ事業：高性能なタンパク質（酵素・抗体など）を作る技術

培った微生物培養・タンパク質精製技術と遺伝子組み換え技術により、高純度の酵素の大量製造や、その酵素を用いる高性能な診断薬の開発・製造を実現。当事業ではエンドユーザーのニーズをとらえ、さらに優れた酵素や抗体、それらを用いた診断薬・研究試薬の開発を目指す。

メディカル事業：製膜技術

人工腎臓用中空糸膜で培った膜構造制御技術により、高性能透析膜の開発・製造を実現。当事業では国内外の透析患者、施設の治療ニーズに応える優れた透析膜の開発・製造に加えて、分離精製ニーズのある製薬プロセスなど他用途での分離材料展開を目指す。

2025中計における事業戦略と取り組み

2025中計の最終年度である2025年度目標は売上高400億円、営業利益40億円であり、2030年度は売上高800億円、営業利益120億円を目指しています。その達成に向けて、以下の取り組みを実施します。

製造

- 生産能力の増強、生産効率アップ、リスク低減のための2拠点化、生産委託（医療機器）を方針として、以下の取り組みを実施
- 2023年10月：新型コロナウイルスと共通ウイルス（インフルエンザA/B、RSウイルス）の同時測定診断薬の発売開始
- 2024年4月：培養・精製新棟稼働開始
- 2025年2月（予定）：PCR検査試薬・遺伝子診断薬用原料製造設備稼働開始

営業	適正価格化、販売拠点の強化、3事業のナレッジの共有
開発	研究棟の新設、コーポレート研究部門との連携、新製品（バイオ、メディカル）の開発を方針として、以下の取り組みを実施 2023年6月：持続緩徐式血液ろ過（CRRT）製品の薬事承認取得 2023年9月：「マンノシルエリスリトールリピッド（MEL）」がNEDO[※]の「バイオものづくり革命推進事業」に採択 2024年4月：メディカル研究所完成
事業基盤強化	人材の多様化・育成、DX施策推進 など ※NEDO（国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構）



メディカル研究所開所式

ゆたかさの実現に向けた取り組み

People	- バイオによる、人々にとって「より早く、高精度に、身近な」ヘルスチェックができる診断サービス提供 - 健康寿命伸長に向けた、人体機能の再生・代替技術の提供 - 迅速で正確な感染症の検査サービスの提供による感染症の予防および感染拡大防止 2030年までに、伝染病の根絶と肝炎、水系感染症およびその他の感染症にも対処
Planet	バイオものづくりにより脱石油素材、持続可能な素材の提供
Prosperity	- パートナー企業と「特定領域×新効能」への焦点化で、新薬の提供 - 神経、骨以外の細胞リクルート材料の開発



コア技術を武器に
環境負荷低減に貢献します

営業利益125億円であり、2030年度は売上高2,500億円、営業利益200億円を目指しています。その達成に向けて、全事業に「成長」「収益強化」「事業改革」といった戦略ラベルを設定し、成長事業にリソースをシフトするポートフォリオ戦略を実施しています。

また、事業部制から機能本部制へ移行しました。営業部門では事業部間の横のつながりを強化し、情報共有による営業活動の効率化を図り、開発部門ではセクションを横断した開発を実施することで、所属の異なるメンバーがノウハウを出し合って新規開発品のテーマ創出を行っています。

ゆたかさの実現に向けた取り組み

People	- 中堅・若手社員を対象に人材育成ガイドライン(キャリアパス施策)を策定し、入社15年目までに2回以上、カテゴリ(本部、製品など)を越えた異動を実施 - 成長分野への人材シフトやメリハリをつけた評価を開始
Planet	- EV化の進展を踏まえ、自動車の軽量化に寄与するエンジニアリングプラスチック、大気中に排出するVOC濃度を低減する環境ソリューション装置を柱に、環境負荷低減に貢献する製品の高度化を推進 - 世界的な水不足に貢献するアクア膜や快適で衛生的なクッション材である「プレスエアー®」を中心に、さらなる高機能化、高効率化を進めながら環境負荷低減も推進
Prosperity	- 将来的にはスーパー繊維の浮体式洋上風力発電用途など、再生エネルギー分野での貢献を目指す - スマートコミュニティや快適な空間実現に向けて、まずはモビリティ分野での快適な移動空間の創出を目指す

事業概要と市場環境

環境・機能材事業は三菱商事(株)との合併会社、東洋紡エムシー(株)が主に担っています。当事業は樹脂・ケミカル、環境・ファイバーの2分野で構成されており、主力事業であるバイロン®・ハードレン®、光機能材料、環境ソリューションにおいて、それぞれ以下の製品が牽引しています。

バイロン®・ハードレン®

「バイロン®」: 電子機器の高速伝送を可能にする共重合ポリエステル樹脂であり、接着性、耐久性に優れ、5G・6Gの普及に貢献。モビリティ分野での成長を期待し、今年新設したモビリティ事業推進ユニットの取り組みでも中核を担う。

光機能材料

以下が中国、アジア向けに好調に推移

「プリンタイト®」: 水現像ができる感光性樹脂凸版材

「コスモライト®」: 水現像と水性インキ耐性を両立させた感光性フレキソ版材

環境ソリューション

VOC回収装置: 工場の排ガス中に含まれるVOC(揮発性有機化合物)を吸着・除去する装置で、大気中に排出するVOC濃度を低減するとともに、吸着したVOCを脱着・冷却し、液として回収・再利用可能



VOC回収装置

事業環境としては、調達面では、為替や原燃料価格の高騰が生産コストに直結するため、必要に応じて価格転嫁を進め、販売面では、中国経済の回復が低調であるため対策を急ぎます。また、ロシアのウクライナ侵攻やイスラエル・パレスチナ情勢、各国の選挙結果によって生じる可能性がある地政学リスクに、注視して対応を進めます。

事業の特徴や強み

東洋紡エムシー(株)のコア技術である、有機合成、ポリマー変性、共重合、吸着・分離、製糸、シミュレーション技術を生かし、業界では川中に位置するものの、三菱商事(株)の情報ネットワークを活用し把握した最終ユーザーのニーズに応じた開発を行うことを強みとしています。

その強みを生かしながら、次世代海水淡水化プロセス用の正浸透(FO)膜の市場展開・採用の獲得を目指します。また、製塩・産業排水処理プロセスにおいて高効率・省エネルギーを実現する独自の濃縮(BC)膜(OARO^{※1}膜)を用いて、産業排水規制が強化された地域での需要取り込みやリチウム回収などの新規用途開拓を推進します。

また、2023年11月には、東洋紡とともに電子材料の接着剤用途向けに「ビトリマー(“Vitrimers”)^{※2}」と呼ばれる環境配慮型のポリエステル系高耐熱接着シートの開発を行い、従来の熱処理時間を50分の1に短縮することでGHG排出量削減に貢献しています。



BC膜

※1 Osmotically Assisted Reverse Osmosis: 浸透圧補助型逆浸透

※2 再成形性・自己接着性・自己修復性などを有する高機能なポリマー。“Vitrimers”はFONDS ESPCI PARISの登録商標です。

2025中計における事業戦略と取り組み

2025中計の最終年度である2025年度目標は売上高1,450億円、



繊維技術で暮らしにちょっとした 快適な変化をつくりだします



事業概要と市場環境

機能繊維・商事事業は、エアバッグ、機能繊維、衣料用繊維、商社機能（東洋紡STC（株））で構成されており、エアバッグはタイ・中国・米国で約500人強、繊維は、東南アジア、中米に約3,000人強の人員を配置し、商社機能は、タイ、中国、インドに拠点を置くなど、グローバルに事業を展開しています。

2023年度、繊維事業（東洋紡せんい（株））は、コロナ明けで市場が活性化した好影響を受け、国内外市場とも販売が堅調に推移し増収増益となりました。不採算事業からの撤退や国内工場の合理化により4年ぶりの黒字化を達成しました。

エアバッグ事業は、自動車生産台数の回復により、エアバッグ基布の販売量が増加した一方、原糸工場の火災で悪化した収益構造の改善遅れにより赤字脱却に至っておらず、また急激な需要の回復による生産現場でのコストが発生したため、非常に厳しい業績となりました。

事業の特徴や強み

繊維事業は 人と地球に優しい商品ラインアップや化合繊維メーカーとして培った重合・変性技術を有しており、昨今の環境素材ニーズは販売機会拡大のチャンスと捉えています。

他方、諸原燃料価格高騰によるコストアップ、国内縫製協力工場の廃業加速や工場での労働力不足が大きな懸念材料でもあります。

エアバッグ事業において、長年培ったナイロン長繊維技術は、2022年10月に商業生産を開始したIndorama Polyester Industries PCLとのエアバッグ原糸製造合併会社Toyobo Indorama Advanced Fibers Co., Ltd.（以下、TIAF）に引き継がれています。

2025中計における事業戦略と取り組み

「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、生活で生かせる特性技術を開発・製品化しています。また、「事業ポートフォリオのあるべき姿」に向けて各事業分野の適正利潤を得るため、「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」などに優先して取り組んでいます。

各事業の取り組みは以下のとおりです。

エアバッグ	●環境保護に貢献するノンコート基布での高いシェアを維持 ●バイオベースのポリエステル基布も開発LGHG削減に貢献 ●需要増に備えベース価格改定による収益性の改善と品番統合などによる製造コストの削減の取り組みにより早期黒字化 ●タイの新原糸工場（TIAF）稼働率の早期向上
機能繊維	●2024年4月より国内工場を庄川工場へ集約 ●Toyobo Textile (Malaysia) SDN.BHD. (略: TTM) での生産拡大実施



TIAF工場

衣料用繊維	●東洋紡せんい（株）は、2023年度に国内工場の集約と海外拠点と一体となった事業運営により収益回復、黒字化を達成 ●繊維事業での安定経営を目指して技術力を高めるとともに、事業分野の選択と集中を実施
アクリル繊維	●日本エクスラン工業（株）は、機能材を中心とした高付加価値商品を独自技術で差別化 ●アクリル原綿のOEM化で生産工程の効率化 ●社外との連携を含む営業戦略と拡販強化策を実行し黒字化を目指す
商事	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

ゆたかさの実現に向けた取り組み

People	従業員のウェルビーイング、外国人技能実習生の良好な待遇など
Planet	健康被害防止と環境負荷低減に貢献する接着剤を使わない防水用シートの開発
Prosperity	東洋紡せんい（株）では、衣料品のアップサイクルに取り組み、国内で高品質かつ魅力的なりサイクル製品を提供する市場の創造を目指す  衣料品のアップサイクル製品

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働により、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。

- a. 社会的責任(説明責任)としての情報開示
- b. 企業価値を高めるためのコミュニケーション
- c. 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（2023年度）	実績（2023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	84件
	2. 投資家面談件数	150件/年※	113件
	3. 従業員・労働組合との懇談回数	60回/年	60回
	4. ステークホルダーとのエンゲージメント回数	3回/年	3回

※2.は、2023年8月～2024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「決算短信」「決算説明会資料」「中期経営計画資料」「有価証券報告書」「ファクトブック」「統合報告書」「中期経営計画資料」などを掲載し、バックナンバーもそろえています。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、説明の動画をオンデマンド配信しています。質疑応答要旨・説明会スクリプトは1年間掲載しており、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。

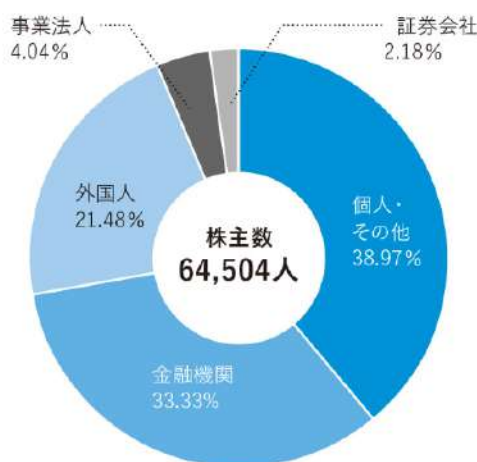
株主総会の開催

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（2024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949,992株含む)
株主数	64,504人

株式の所有者別構成比（2024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、社内ポータルサイトなど、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」を実施しており、直近では2022年9月に第二回の調査を実施しました。

● [人材マネジメント>従業員エンゲージメント](#)

● 労使の対話

「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。

● 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、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。さらに、組織開発に関する取り組みも積極的に進めています。

- ・対話・交流ワークショップ：2023年度 開催数132回、参加者数 1138人（2018年度からの延べ開催数407回、参加者数4561人）
※上記の内、役員と従業員の対話・交流4回、参加者数154人（2018年度からの延べ開催数62回、参加者数340人）
- ・組織開発研修：2023年度 開催数 90回、参加者数 311人（2018年度からの延べ開催数221回、参加者数1635人）

● 東洋紡グループラーニングの開催

2022年6月から月1回程度、当社グループの事業内容や製品、従業員の業務内容について学ぶ場として、「東洋紡グループラーニング」というイベントを開催しています。このイベントを通して従業員同士が交流することもでき、社内のコミュニケーションのきっかけづくりに努めています。2024年度からは、本社での開催だけでなく、事業所や工場でもイベントを実施します。



● サステナビリティの自分ごと化

従業員のサステナビリティの自分ごと化のために、社内外の講師によるサステナビリティ講演会の実施や、イントラネットにおける情報発信などを実施しています。

また、毎年1～2月に「サステナビリティ週間」と題し、従業員参加型のイベントの開催や教育用コンテンツの配信を行い、従業員へのサステナビリティの浸透を図っています。2023年度のサステナビリティ週間には、延べ約500人が参加しました。

海外事業拠点

当社グループでは、グローバルな事業活動を円滑に推進すべく、海外事業拠点との積極的な情報共有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、以下3点を目的に研修を受講しています。

1. 当社の経営方針、事業内容への理解を深める
2. 国内従業員との交流を深める
3. 研修を通じて学んだことを自国で実践し、展開する

また、国内従業員を対象とした海外業務研修制度があります。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。

コロナ禍以降には、海外拠点とのコミュニケーションをよりスムーズかつ密に行うために、現地訪問やオンライン会議、クラウド共有サービスを使用しています。以前は収益や投資などの財務情報の共有に重点を置いていましたが、それに加えて、ガバナンス・リスクマネジメント・コンプライアンスなどのサステナビリティ情報も積極的に共有しています。

ステークホルダー

2021年度以降のコミュニケーションは下記の通りです。（役職は当時）

- ・2021年12月 「三井化学グループのESG推進の取り組み」
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り組み～
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の取り組み」
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り組み～」
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
- ・2024年4月 「サステナビリティ開示基準の概要」
東京海上アセットマネジメント（株）ESGスペシャリスト 菊池勝也氏



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



東京海上アセットマネジメント（株）
ESGスペシャリスト 菊池勝也氏

これまでのコミュニケーションについては、下記をご覧ください。

- [ステークホルダとのコミュニケーション 過去の実績 \(415KB\)](#) 

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](#)

●ステークホルダー・コミュニケーション 過去の実績

2020 年度

・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



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っています。
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 ESGアナリストである榎本 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 (IMB)



当社グループ創業者 沢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モンズ投信 (株)の荒瀬 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)の増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「MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数」、2022年3月に「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」、2023年12月に「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」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。（2024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。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

THE REGULATION OF TOYOSU CO., LTD. IS ALSO ANGLAND THE USE OF MSCI LOGO, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TOYOSU CO., LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数は、親指数（MSCI 日本株 IMI 指数）構成銘柄の中から、各GICS®[1]業種分類の銘柄数50%を目標に、ESG評価に優れた企業を選別して構築される指数です。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

THE REGULATION OF TOYOSU CO., LTD. IS ALSO ANGLAND THE USE OF MSCI LOGO, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TOYOSU CO., LTD. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF 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対応できるため、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。



当社は、サステナビリティ関連の取り組みの国際的な評価機関である EcoVadis社（エコパディス、本社：フランス）のサステナビリティ評価において、総合スコアが上位15%の水準に相当する企業に贈られる「シルバー」評価を獲得しました。

EcoVadis社は、これまでに13万社以上（180カ国、220以上の業種）の企業を対象に「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野における企業の方針、施策、実績について評価を行っています。評価結果は欧米をはじめ多くの企業でサプライヤー選定条件に採用されています。



「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6月に「プラチナくるみん」に認定されました。



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 ホワイト500」に2年連続認定されています。



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。



Science Based Targets (SBT) は、環境NGOのCDP、国連グローバル・コンパクトなどが共同で運営する国際的なイニシアチブ (SBTi) が提唱する温室効果ガス (GHG) 削減目標です。企業が設定するGHG排出量削減目標について、パリ協定が定める目標を達成するために最新の気候科学により必要と見なされる水準に沿っていると認めた場合、SBTiはこれを科学的根拠に基づいた目標 (SBT) として認定しています。

当社グループの「2020年度実績から2030年度までにScope1,2を27%削減、Scope3を12.5%削減」という目標が科学的根拠に基づいた目標 (SBT) であるとして、認定を取得[※]しました。

※今回Scope3に関して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



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。



「自然共生サイト」は、民間の取り組みなどによって生物多様性の保全が図られている区域を環境省が認定する制度です。

当社グループは宮崎県東諸県郡綾町に保有する社有林「東洋紡 綾の森」において認定を取得しました。地元自治体の綾町と包括連携協定を締結し、「綾の森」の生物多様性保全に向けた積極的な取り組みを共同で推進します。尚、「綾の森」は、OECMとして国際データベースにも登録されています。

- [健康経営](#)
- [女性活躍推進](#)
- [気候変動](#)

【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 2024」TCFDに基づく開示
(1008KB)



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



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



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として社会に貢献し、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、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）を推進しています。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、地球環境会議および地球環境保全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。2023年度は、サステナビリティ委員会を6回開催しました。「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。

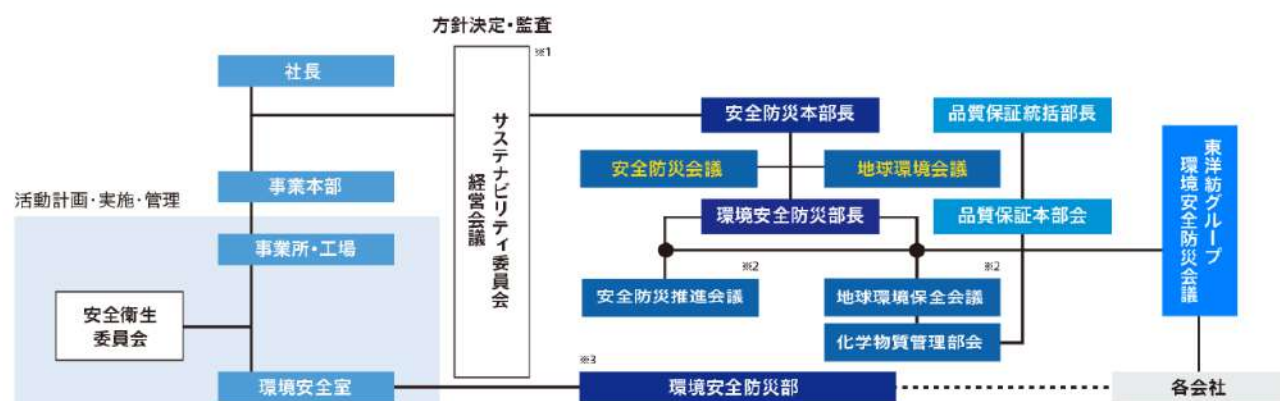
地球環境会議は、地球環境保全活動の方針・方策案を策定し安全防災本部長に提案するとともに、方策の進捗を管理する役割を担っています。同会議は、環境安全防災部長を議長とし、各事業本部および部門の生産技術担当部長で構成されています。同会議は、原則として年1回開催しています。

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、環境安全防災部長を議長とし、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。尚、会議の中で当社の各事業所・工場およびグループ会社で実施した「安全環境アセスメント」の結果を報告し、現地の環境法令順守状況を確認しています。

体制図

東洋紡

東洋紡グループ会社



※1「安全・防災・環境」活動に対する有効性評価、方針決定 ※2 具体的事項を審議・決定し、進捗を管理 ※3 活動の支援、情報提供、部門間調整

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、各製造拠点や研究所の活動による地球および地域環境への環境影響をリスクと機会の側面で抽出・特定し、それぞれの維持・改善を目的とした環境マネジメントシステム（ISO14001など）を構築し、運営しています。

また当社グループ全体の環境管理レベルの向上のため、安全防災本部により監視・モニタリングのための「安全環境アセスメント」等の実施についての全社規程を設け、運営しています。

当社グループの環境領域への意識向上を意図した、経営層ならびに従業員を対象とした環境教育を継続して行っています。

環境マネジメントシステム外部認証取得状況

2024年8月末で、16事業所（グループ全生産拠点の46％：生産拠点35事業所のうち、16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認証の取得割合：グループ全生産拠点の43％（生産拠点35事業所のうち、15事業所）
東洋紡単体の全生産拠点の100％(生産拠点6事業所のうち、6事業所)

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
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
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

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

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
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
三元化成（株）（三重県名張市）	2011年11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
- 教育・訓練を実施しているか など

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
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
2023	5事業所※	8社	いずれも良好

※高砂工場を含む

環境トラブルに対する是正のしくみ

当社グループは、グループ全体で環境トラブルを管理し是正するしくみを有しています。トラブルの応急処置、原因の究明、再発防止策の策定・実施、再発防止策の効果の確認を行い、トラブル発生の現場での再発防止に努めています。さらに、その環境トラブルが、他部門（他事業所・工場）への影響が大きいと判断した場合は、グループ全体に再発防止策を水平展開しています。

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。

2021～2023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 \(633KB\)](#) 

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6月に「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。3月には「総合研究所生物調査 結果報告2023」を開催し、対面とオンラインを併用し、約100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）。目標の共有や、温室効果ガス排出量等の環境実績データを共有するほか、2024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

2023年度：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

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

2024年は5月に、外部講師を招き経営層に向けて「化学物質の事故に関する法的責任の勉強会」を実施し、特に化学物質の漏出に関する知識を深めました。

過去のセミナーテーマ

2023年度：サステナビリティと企業価値創造

2022年度：サステナビリティの実践と情報開示の勉強会

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。2023年度の環境保全を目的とした設備投資は、39億円となりました。また、保全・維持に要した費用額は、58億円となりました。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 \(633KB\)](#) 

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。2023年度は、対象12品目[※]中11品目で購入実績があり、11品目すべてのグリーン購入率が100%となりました。今後も、グリーン購入率や世の中の動向を見て、対象となる物品の拡大に努めていきます。

※コピー用紙、トイレットペーパー、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（蛍光灯、ただし防虫対策用は除く）、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。

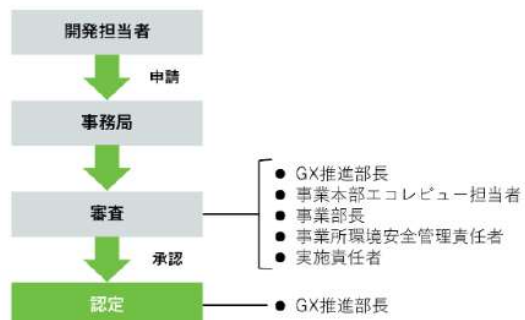
この制度では、当社の製品や技術について、ライフサイクルアセスメントの観点で、原材料から廃棄に至るまでの全てのステージにおいて「温暖化防止」「化学物質削減」「省資源」「廃棄物削減」「環境貢献」「生物多様性・その他」を当社独自の基準で評価・分析を行います。また、一定基準以上の評価を得たものを当社の「エコパートナーシステム®」製品として認定しています。

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します。研究開発段階で改善が必要と判断されたテーマは、製品化までのステージで、再度エコレビューを実施し改善されます。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。

項目	2030年度目標	2023年度実績
「エコパートナーシステム®」製品の売上高比率（東洋紡、東洋紡エムシー）	40%	31.2%

「エコパートナーシステム®」製品評価基準ごとの売上高（2023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
457億円	345億円	505億円	517億円	315億円

※ 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、
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）（297KB）



「エコパートナーシステム®」製品（東洋紡エムシー）（204KB）



「エコパートナーシステム®」製品（東洋紡グループ）（186KB）



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。

なお、LCAの算定にあたっては、以下の基準に準拠しています。

LCA原則・枠組み：ISO14040、LCA要求事項・指針：ISO14044、CFP要求事項・指針：ISO14067

GHG Protocol：Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard

削減貢献量算定

ベースライン製品と環境性能の高い製品のcLCA(carbon- Life Cycle Analysis)を比較することで、環境性能の高い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）を見える化できます。当社では2022年度より逆浸透膜（RO膜）とVOC（揮発性有機化合物）回収装置を対象として削減貢献量の算定を開始しました。削減貢献量の算定にあたっては、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、それに則っています。また、経済産業省の「温室効果ガス削減貢献量定量化ガイドライン」なども参考にしています。

今後も算定対象製品を拡大するとともに、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。

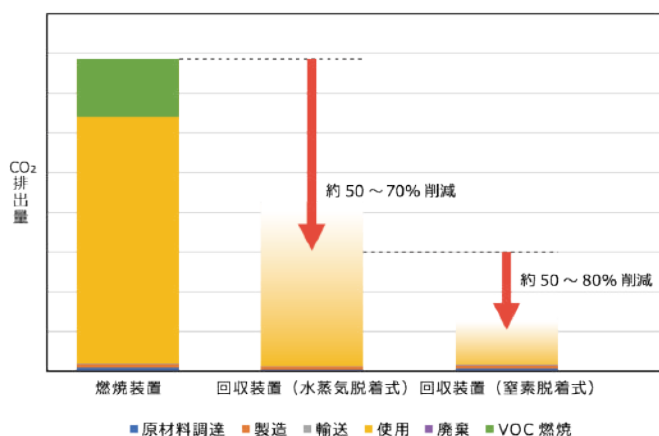
さらに、当社グループは、より省エネルギー性に優れた窒素脱着式「Kフィルター®」VOC回収装置の販売も行っています。独自の循環方式で窒素を清浄化して循環使用しているため、低いランニングコストで処理できる他、水溶性溶剤の回収・再利用や排水の大幅減量が可能です。従来の水蒸気脱着式と比べ、処理時のCO₂排出量を約50～80%※削減できる見込みです。

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。

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。

※当社グループ試算



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（ガバナンス） ↓ 脱炭素社会実現に対する戦略 ↓ 指標・目標と実績 ↓ 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℃よりも影響が小さい1.5℃に抑える努力をすることが盛り込まれ、世界がそれを目指して取り組むことが事実上の目標となりました。そのためにはこの10年が決定的に重要であることや、温室効果ガス(GHG^{※1})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^{※2}」や「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。当社グループは、さまざま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。

また、2020年1月に、TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosure）提言に賛同し、同提言に則った取り組みと情報開示を進めています。

※1 GHG：Greenhouse Gasの略語

※2 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℃未満、できれば1.5℃に抑えるという目標などが含まれています。

- [TCFD対照表](#)

体制（ガバナンス）

気候変動に関する課題の最高責任者は、社長執行役員（取締役社長）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、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。

2023年度は、サステナビリティ委員会を6回開催し、その結果を受け取締役会において報告を行いました。この結果、取締役会で次の内容を決議し、GHG排出量削減の取り組みを加速しています。

- サステナビリティ委員会傘下の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
- 経済産業省が設立した「GXリーグ」に正式参画し、GXリーグにおける自主的な排出量取引制度（GX-ETS）に向けた自主目標を承認し公表

また、GHG排出量削減の実効性を高めるために、削減状況と連動した役員報酬（インセンティブ）について検討を開始し、2025年度の報酬からの導入を目指しています。

- [マネジメントアプローチ>体制](#)

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」、「時々発生」、「まれに発生」の3段階で評価

- [リスクマネジメント](#)

脱炭素社会実現に対する戦略

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」の実現を目指しています。

当社グループのサプライチェーン全体でのGHG排出量は、約633万トン・CO₂であり、これは排出源別に、“事業活動領域(Scope1、2)”と、“バリューチェーン全体(Scope3)”の二つに区分できます。

Scope1、2、3の割合



※Scope1：事業者自らによる直接排出

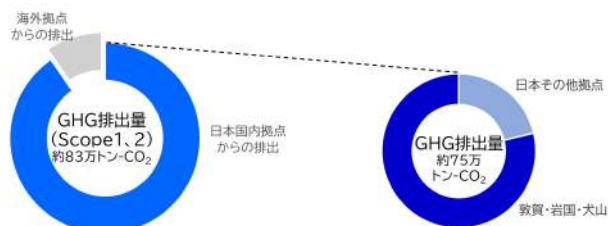
※Scope2：他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

※Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出。15のカテゴリに区分される。具体的には、カテゴリ1の購入した製品やサービスに関連する活動（製造など）や、カテゴリ11の販売した製品の使用に伴う温室効果ガスの排出などがある。

事業活動領域

当社グループの全GHG排出量の約2割は、事業活動に伴う排出量（Scope1、2）です。これらは主に、日本国内3拠点（敦賀事業所、岩国事業所、犬山工場）における自家発電所での燃料燃焼に伴う排出です。したがって、当社においては、自家発電所の低炭素・脱炭素化への移行が、重要なGHG削減施策となります。2022年度、カーボンニュートラルへの移行計画として「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・公表し、各施策を推進しています。その他の取り組みの詳細は、“取り組み（事業活動領域）”をご参照ください。

GHG排出源別割合



炭素価格による財務影響の試算

2020年度を基準とした成り行き（BAU^{※1}）シナリオにおいて、2030年度のScope1、2は、売上拡大に伴い約130万トン-CO₂に増加します。

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。

一方、移行計画では、「エネルギー削減・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」の施策を進めることにより、2030年度のScope1、2を65.5万トン-CO₂以下に低減することを目標としています。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。

この移行計画に沿った2022年から2025年までの累積の設備投資（CAPEX）額は、安全・防災・環境投資額（約180億円）^{※2}に含まれます。

	Scope1、2	Scope1、2の排出に応じたコスト （炭素価格：1.5万円／トン-CO ₂ ）
BAUシナリオ	約130万トン-CO ₂	約200億円
移行計画シナリオ	約65.5万トン-CO ₂	約100億円

● [2025中期経営計画（2022～2025年度）～前半のレビューと後半のアクション～](#)

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

※2 詳細は、2024年5月公表の「2025中期経営計画（2022～2025年度）～前半のレビューと後半のアクション～」を参照。

バリューチェーン全体

当社グループ全体のGHG排出量の約8割は、事業活動に伴う間接的排出（Scope3）です。Scope3のうち、「素材・原材料等の調達（カテゴリ1）」と「販売した製品の使用（カテゴリ11）」が約9割を占めることから、低炭素・脱炭素素材・原材料の調達と、販売製品の省エネルギー化を重点施策として取り組んでいます。詳細は「取り組み（バリューチェーン全体）」をご参照ください。

指標・目標と実績

中長期目標

事業活動におけるGHG排出量（Scope1、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。中間目標である2030年度のGHG排出量削減率の目標は2013年度比46%以上削減です。

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排出量およびエネルギー使用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。

※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

短期目標

短期的な目標として、当社グループのScope1およびScope2における売上高対比GHG排出原単位削減率を設定し、これらの目標をサステナブルファイナンスにおける評価指標として活用しています。

- [サステナブルファイナンス](#)

Scope1、2実績

Scope1、2の2023年度実績は、83.1万トン-CO₂（2013年度比31.6%削減）となりました。

2023年10月に岩国事業所の自家発電所をリニューアルし、石炭からLNG等に燃料転換したことでScope1の大幅な削減につながりました。

	指標	目標			進捗 (2023年度実績)		評価
		基準年	目標年	目標値	実績	削減率	
中期目標	GHG排出量 Scope1、2（連結）	2013年度 (2020年度)	2030年度	46%以上削減 (27.0%以上削減)	83.1万トン-CO ₂	31.6%	計画通り
短期目標	売上高対比GHG排出 原単位削減率	2020年度	2026年度	28.5%削減	2.01トン-CO ₂ /百万円	25.0%	計画通り
		2020年度	2027年度	35.0%削減			

算定範囲：東洋紡（株）と連結子会社の合計

Scope3実績

2023年度実績は、主にカテゴリ11の増加により、Scope3合計で549.9万トン-CO₂となり、前年比で約4%増加しました。

カテゴリ11の増加は、世界的なEV需要の拡大に伴うリチウムイオン電池用セバレータ工場の稼働拡大によりVOC処理装置の販売量が好調に推移し、これに伴い同装置使用時の排出量が増加したことが主な原因です。

Scope3のカテゴリ別排出量

カテゴリ	排出量 (万トン-CO ₂)
1.購入した原材料・サービス	189.4
2.資本財	12.6
3.Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	10.8
4.輸送・配送（上流）	5.0
5.事業から出る廃棄物	4.5
6.出張	0.9
7.雇用者の通勤	0.5
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	294.4
12.販売した製品の廃棄	31.8
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	549.9

- [ESGパフォーマンスデータ \(633KB\)](#) 

SBT認定の取得

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[※]であるとして、世界的なイニシアチブであるSBTiより認定を取得しました。



認定を取得した目標は以下の通りです。

指標	目標	進捗（2023年度実績）	評価
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9%削減	計画通り
Scope3（カテゴリ1+11）	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109%増加	取り組み中

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。

※科学的根拠に基づいた目標：パリ協定の目標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GHG排出量削減目標のこと

第三者による検証の実施

当社グループは、情報の信頼性を高めるため、2022年度から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。

対象：Scope1、2とScope3（カテゴリ3、11）、エネルギー量

- [外部保証](#)

取り組み（事業活動領域）

Scope1、2の削減

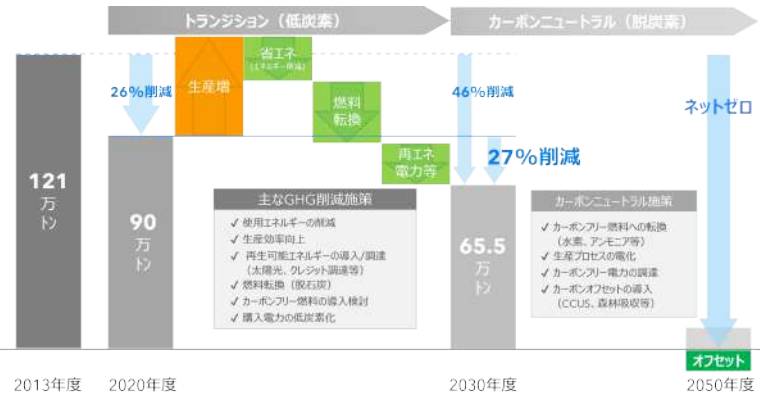
脱炭素社会・経済に向けた移行計画の策定

脱炭素社会・経済の実現に向けた移行計画として、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。2030年度に向けて事業拡大に伴い生産活動が増加し、成り行き※ではGHG排出量も増加することが予測されます。これに対し、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等の施策により、エネルギー消費量の抑制とGHG排出量（Scope1、2）の削減を進めます。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 ・エネルギー削減（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



使用エネルギー削減（省エネルギー化）の取り組み

当社はエネルギー消費効率[※]を年1.0%以上改善することを共通の目標とし、2023年度もさまざま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、自家発電所の発電効率向上や生産ラインへの排熱利用装置の追加、省エネ機器の導入を実施しました。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。

また、当社グループの主力事業所・工場で構成する「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のモニタリングや省エネルギーに関するノウハウ共有などを実施しています。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

事業者クラス分け評価制度：Sクラス評価

経済産業省が主導する事業者クラス分け評価制度は、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（さら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、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、以下の通りSクラスの評価を受けました。

東洋紡（株）	：2019年度から5年連続
豊科フィルム（株）	：2019年度から5年連続
東洋クロス（株）	：2018年度から6年連続
（株）ユウホウ	：2023年度
御幸毛織（株）	：2023年度

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。

2023年度実績

- ・岩国事業所：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
- ・犬山工場：ガスコージェネレーションシステムを増設し、工場全体のエネルギー効率向上

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

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。

TSSW（タイ）の取り組み

Toyobo Saha Safety Weave Co., Ltd. (TSSW) はタイに所在し、エアバック用の基布を製造しています。TSSW では 2024 年度内に PPA※(電力販売契約) を活用した太陽光発電設備が稼働予定で、同工場で使用するエネルギーのうち約 15% を再生可能エネルギーに置き換えることができる計画です。これにより、GHG 排出量の削減、エネルギー源の安定化、お客さまへの低炭素製品の供給等が可能になります。

※PPA (Power Purchase Agreement)

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仕組み。電気料金と CO2 排出の削減ができるという利点がある。

担当者の声

近年、自動車業界では「環境対応」が価値となりつつあり、お客さまによるサプライヤー選定に影響を与える可能性があると認識しています。当工場では、再生可能エネルギーの使用率向上に貢献できることに加え、コストダウンにもつながることから、太陽光発電設備の設置を決めました。タイでは太陽光発電設備の導入が増えているようで、工事の許認可を待つ期間が長く苦労しましたが、無事に設置が完了しました。今後も当工場に適した環境対応の取り組みを進めていきます。



TSSW の屋上に設置された太陽光パネル
発電容量約 2,300kW

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。2022 年度には PPA 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、電力の使用量およ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、従業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、引き続きさまざまな取り組みを検討・導入していきます。

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}（全体の約3割）とカテゴリ11^{※2}（全体の約5割）の削減に注力しています。

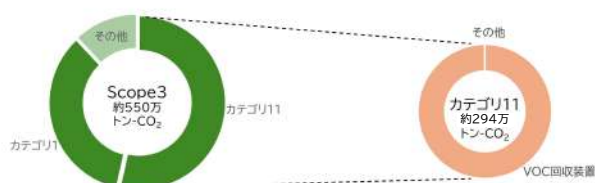
カテゴリ11の取り組み

カテゴリ11の大半（約9割強）は、当社グループが販売したVOC回収装置^{※3}によるものであり、同装置の稼働時に必要なユーティリティ（蒸気、電力、冷却水等）に伴うGHG排出です。

近年、EV用リチウム電池のセパレータ製造工程で当社のVOC回収装置の採用が拡大しており、同装置の販売量も増加傾向にあることから、カテゴリ11の排出量は増加傾向にあります。

一方、同装置へ新技術や省エネ技術の導入を進めており、ユーティリティ使用量の抑制・再利用、省エネルギー化等、GHG排出量の削減を進めています。なお、当社グループのVOC回収装置は、お客さま（EV関連、半導体、製薬、印刷等）の工場で発生する揮発性有機化合物（VOC）を省エネルギーで除去し、有機溶剤の回収・再利用を可能にし、GHG排出量を含めた環境負荷低減に貢献しています。詳しくは環境配慮製品ページをご覧ください。

Scope3内訳



※1 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

※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。

● [環境配慮製品](#)

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0.5%削減（前年度比）することを目標としています。

物流部門では、2006年からグリーン物流推進プロジェクトを立ち上げ、品質向上、コスト合理性とともに、省エネルギー、省資源、地球温暖化防止など環境保全に継続的に取り組んでいます。これまで、物流に関わる環境負荷低減のため、事業所の最寄り港を活用することによる輸送距離の短縮や、荷物を効率的に積み合わせ、まとめて輸送することによる車両の走行台数削減など、さまざまな取り組みを実施してきました。また、トラックでの輸送よりもエネルギー原単位が小さく、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を導入し、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、2023年度のCO₂排出量原単位は前年比約0.4%削減しました。

気候変動対策の強化

カーボンニュートラル推進体制

2023年度から、新たに「気候変動・生物多様性委員会」を設置しました。

「気候変動への対応」や「生物多様性の保全」は、ともにビジネスの最重要課題の一つとの認識に立ち、東洋紡グループの事業活動およびそのサプライチェーンを通じて当社グループのリスクを最小化するとともに、事業の成長機会を獲得するための活動を推進します。

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。

気候変動・生物多様性委員会の成果

- カーボンニュートラルロードマップに沿ったGHG削減施策の具体化
- GHG排出量の第三者保証取得
- 日本における排出量取引制度（GX-ETS）への参画と目標策定

インターナルカーボンプライシング制度の導入

2022年4月より社内の炭素価格を設定し、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。パリ協定や日本のNDCに沿った当社グループの「カーボンニュートラルへのロードマップ」を達成するため、当制度を投資判断の基準の一つとして活用し、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促進しています。

当社のICP制度の概要

社内炭素価格	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

脱炭素社会の実現に貢献する技術開発

バイオものづくり 革命的生産システム開発の取り組みを開始



微生物が生産する界面活性剤「マンノシルエリスリトールリビッド」



「バイオものづくり」は、遺伝子技術を活用して微生物や動植物等の細胞から有用な目的物質を生産する新しいテクノロジーです。これまでの化石資源を原料とした化学的な製造プロセスと異なり、多段階の化学反応を必要としないことや、自然条件下(常温・常圧)で製造可能などの特長から、GHGの排出削減や化石資源原料の使用削減などに寄与するとして、近年ますます期待が高まっています。

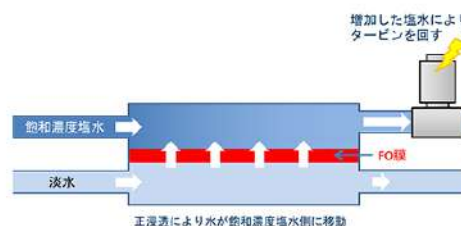
当社は、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）「バイオものづくり革命推進事業」の採択を受け、産業技術総合研究所と共同で、微生物（酵母）が生産する天然由来の界面活性剤である「マンノシルエリスリトールリビッド（MEL）」の利用分野拡大に向けた革命的生産システムの研究・開発を進めています。その他詳細については、以下のニュースリリースをご覧ください。

- [NEDO「バイオものづくり革命推進事業」実施予定先に採択](#)

次世代の再生可能エネルギー発電システムへの貢献



浸透圧発電プラント



浸透圧発電の仕組み

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（Forward Osmosis：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、石炭火力発電と比較して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](#)

省エネ型の次世代海水淡水化システムへの貢献



Trevi社の実証実験用海水淡水化プラント



中空糸型正浸透（FO）膜

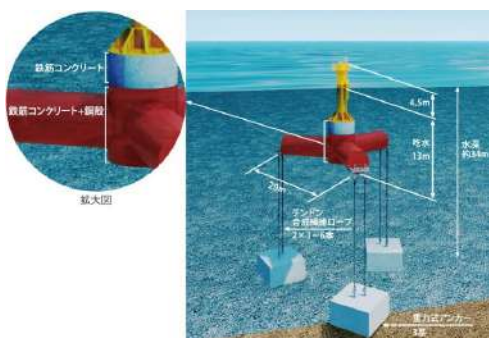
圧力損失が少なく高効率なFO膜の開発・性能向上などを通じて、省エネルギー型の海水淡水化システムの実用化に米国のTrevi社と協業し、取り組んでいます。浸透圧差を駆動力として利用するFO膜法は、従来の蒸発法やRO膜法に比べて、少ない電力で海水から真水を取り出すことができます。

Trevi社が、2022年6月から2023年9月にかけて米国ハワイ州で行った海水淡水化実証実験においても、当社グループが製造販売するFO膜が採用されました。

実証実験が行われたプラントは、集光型太陽熱発電技術を利用して太陽光の持つエネルギーを熱へと変換し、同プラントの稼働に必要なエネルギーの大半を生み出す「省エネルギー型の海水淡水化システム」です。

- [当社FO膜を採用した米トレヴィ社の海水淡水化実証プラントで、真水回収率65%以上を達成](#)

洋上風力発電への貢献



TLP型浮体と構成イメージ（画像提供：大林組）

当社グループは、株式会社大林組が国内で初めて実海域で実施する浮体式洋上風力発電施設のTLP（テンション・レグ・プラットフォーム）型浮体設置実験に参画し、大林組、東京製綱繊維ロープ株式会社とともに、浮体と海底をつなぐ係留索の共同研究開発を実施します。実験で用いる係留索には、当社が新規開発した超高強度ポリエチレン繊維「イザナス®ULC」を用いたロープが採用されました。

洋上風力発電の社会実装に向けて高機能素材の開発・生産を進めることで、再生可能エネルギーの普及とカーボンニュートラル社会の実現に貢献します。

- [国内初の洋上風力発電用TLP型浮体の実海域における実証実験に参画～新開発の超高強度ポリエチレン繊維「イザナス®ULC」が日本海事協会の承認初取得～](#)

常温流通可能な高耐熱接着素材“Vitrimer”の実用化



高耐熱接着シート（ロール）外観

新素材“ビトリマー（Vitrimer[®]）”を応用し、電子材料の接着剤用途向けに、ポリエステル系高耐熱接着シートを開発しました。

この接着シートを活用することで、常温流通（輸送・保管）が可能になるほか、長時間の熱（一般的に150℃で4時間程度）による接着（硬化処理）が不要となります。これにより、接着シート流通時の省エネルギー化をはじめ、熱加工工程の省略や省エネルギー化にも寄与し、エレクトロニクス産業のバリューチェーン全体で、GHG排出量の削減に貢献します。また、シート状で溶剤を含まないことからVOC（揮発性有機化合物）の削減にもつながります。

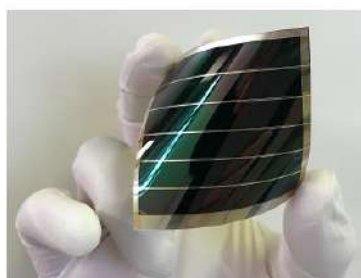
- [電材用途向けに「結合交換性動的共有結合」樹脂“ビトリマー”を実用化](#)

※「Vitrimer」はFONDS ESPCI PARISの登録商標です。

有機薄膜太陽電池材料



OPV用発電材料



PETフィルム基板のOPVモジュール

脱炭素社会の実現に向け、再生可能エネルギーである太陽光を活用した、次世代太陽電池の市場拡大が見込まれています。

当社グループは、ファインケミカル事業で長年培った有機合成技術に応用し、低照度の室内用光源でも高い出力が得られる有機薄膜太陽電池（OPV）用発電材料の開発に取り組んでいます。2020年には、材料設計を終え、軽くて薄いPETフィルム基板のモジュール試作に成功しました。OPVは幅広い照度での発電性能、フレキシブル性、透過性、環境適応性を持つことから、センサーの小型軽量化・通信電源や天候に左右されない電源としての活躍が期待されます。またOPVは、有機太陽電池の一つであるペロブスカイト型太陽電池(PSC)と比較して、使用する原料において人体と環境へ悪影響を及ぼす鉛を使わず、環境負荷が少ないことも特徴です。

- [室内光で世界最高レベルの変換効率を発揮する有機薄膜太陽電池用発電材料を実用化へ](#)

ステークホルダーの皆さまとの協働

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。さまざまなステークホルダーの皆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。

また、当社グループは、業界団体の気候変動への取り組みを支持し、その活動に積極的に関わっています。参画する業界団体の方針と矛盾する等の場合の適切な対応として、当社グループの方針よりも、参画する業界団体の方針が脆弱であるまたは矛盾する場合は、その不整合を解消するべく働きかけます。

お取引先さまとの対話・協働

当社グループでは、東洋紡グループ地球環境基本方針を内包した「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継続・強化をお願いしています。

- ・温室効果ガス(CO₂など)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

2023年度より、全世界の主要なお取引先さま（約500社）への研修として東洋紡グループCSR調達説明会の動画を配信しています。説明会では、東洋紡グループのサステナビリティ取り組み（カーボンニュートラルや人権尊重、CSR調達方針、環境方針など）について説明し、「東洋紡グループCSR調達ガイドライン」の順守を要請しました。併せて、お取引先さまと協業してサプライチェーン全体で持続可能な社会の発展に貢献したい旨を表明しました。また、当社グループの調達部門では、お取引先さまに対して「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のモニタリングおよびリスク評価を実施しています。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しています。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（経済産業省）が主導する「GX（グリーントランスフォーメーション）リーグ」に参画しています。自主的な排出権取引（GX-ETS）、市場創造のためのルール形成、ビジネス機会の創発等のGXリーグの活動に参加し、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを加速させ、参画企業や行政、大学、金融機関等と連携し経済成長と社会構造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 ↓ 目標と実績 ↓ 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

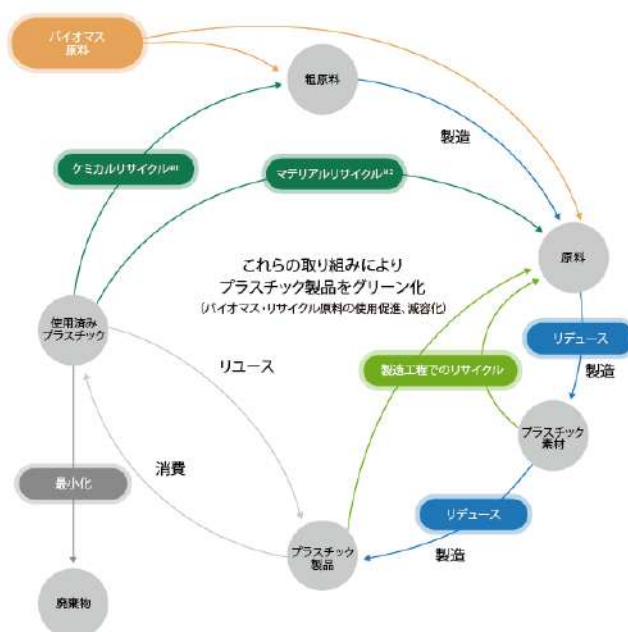
当社グループは、2030年にありたい姿をまとめた「サステナブル・ビジョン2030」を2022年5月に発表しました。この中で、2030年度に「フィルムのグリーン化比率を60%とすること」を目標としています。このグリーン化により、石油由来資源の使用量削減や代替化に貢献します。

項目	2030年度目標	2023年度実績
フィルムのグリーン化比率 [※]	60%	13%

※数量比

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。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。

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



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」
- ・「スペースクリーン®」

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

- ・「エコシアール® 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

- ・「エコクレリーフ®」
- ・「エコバイロベット®」
- ・「コスモシャインSRF®」

協業／イニシアチブ

- ・資源循環プロジェクト
（「カミシャインNEO® 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

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

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®」
- ・ポリエチレンフランドート（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

廃棄物削減

- ・[廃棄物削減](#)

取り組み事例

リデュース (Reduce)

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

リデュース

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。

当社グループは、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ました。これにより、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「バイレンEXTOP」シリーズの製品化](#)
- [透明蒸着OPPフィルムの新製品「エコシアル® VP001」を開発](#)

※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「バイレン EXTOP®」の場合

リユース・リサイクル (Reuse・Recycle)

PETボトルと同じ構成成分（モノマー）を採用したシュリンクラベル

マテリアルリサイクル

シュリンクラベル用PETフィルム「ReCrysta™」は、再生PET樹脂を50%以上使用して製造可能な環境配慮型フィルムです。加えて、従来のシュリンクラベル用PETフィルムに含まれるモノマー類^{※1}を原料に使用せず、PETボトルと同じ構成成分（モノマー）を採用しながら、従来品と同等のシュリンク性能を実現しました。これまでシュリンクフィルムに含まれるこれらのモノマー類は、リサイクルPETボトルなどの物性の劣化につながるとされ、リサイクル時に分別が求められてきました。これに対し、PETボトルと同じ構成成分（モノマー）の「ReCrysta™」を使用したシュリンクフィルムは、再生PETフレーク製造時にPETボトルと分別する必要が無く^{※2}、リサイクル性の向上に貢献します。

2024年には、「ReCrysta™」を使用したフィルムに対し第三者機関が実施した評価をもとに、APR^{※3}により審査が行われた結果、APRが定めるリサイクルに関する厳格な要求性能（“Critical Guidance Recognition”）に合致またはこれを上回ることが認められたとして、APRによるリサイクル性能に関する認証の取得に至りました。

※1 ネオペンチルグリコール、シクロヘキサジメタノールなど

※2 インクを除去したフィルムを使用

※3 The Association of Plastic Recyclers

- [国際的なプラスチックリサイクル業界団体よりリサイクル性能に関する認証\(APR認証\)を取得](#)

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。

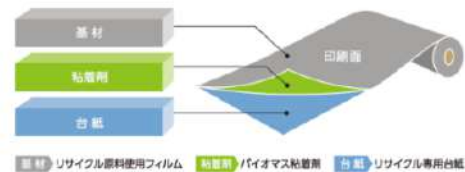
これまでラベル台紙は、表面が樹脂などでコーティングされた紙製であることが多く、樹脂と紙の複合素材であるためマテリアルリサイクルが困難でした。そのため、商品にラベルを貼る工程において、表面基材（シール）を剥がした後のラベル台紙は廃棄・焼却されることが一般的でした。

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溶融を繰り返す中で劣化（分子量低下や黄変など）してしまいます。同触媒によって得られるPETは溶融時に劣化しにくい特性があり、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。

2024年には、プラスチックリサイクルの国際的な業界団体であるThe Association of Plastic Recyclers（APR）より、リサイクル性能に関する認証（“APR Design® for Recyclability” / “Critical Guidance Recognition”）を取得しました。

また、当重合触媒について、2017年から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。

今後も、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](#)
- [リサイクル性に関するAPR認証を取得](#)



「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®」を使用して製造したペットボトル
写真提供：サントリーホールディングス（株）

リニューアブル (Renewable)

100%バイオマスプラスチックを食品包装用フィルムに

バイオマス原料

当社は、バイオマス原料FDCA（フランジカルボン酸）に注目しています。FDCAを当社独自の技術で重合することで、高性能なポリエステル「ポリエチレンテラフタレート（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。

まもなく、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。

● 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。



サーキュラーパートナーズ

循環型経済（サーキュラーエコノミー）の実現に向けて経済産業省が立ち上げた産官学の協議体です。サーキュラーパートナーズは、日本における循環型経済の実現に向け、国、自治体、大学、企業・業界団体など産官学が連携しながら、ビジョンや中長期ロードマップの策定、情報流通プラットフォームの構築などを目指しています。

当社および東洋紡エムシー(株)は2023年度に参画しました。



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。

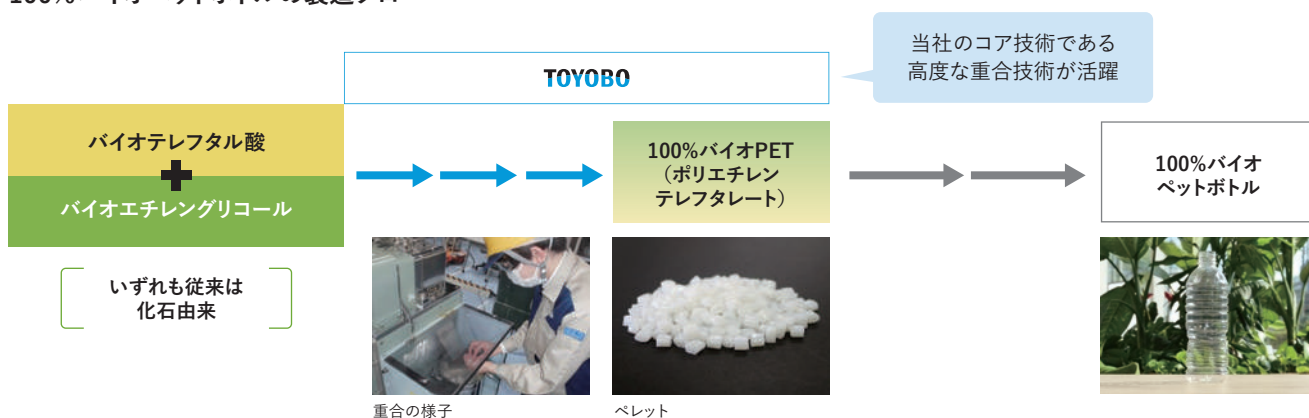
2021年12月にサントリーグループとAnellotech社の共同開発で発表された「植物由来原料を100%使用したペットボトル（以下、100%バイオペットボトル）の試作品」にも、当社のコア技術の一つである重合技術が

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きました。Anellotech社の技術でそれが生成されたものの、当社が重合用サンプルとして受け取ったのは数十kg程度と、想定よりも少ない量でした。通常は多少の失敗を加味して

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

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

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

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

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



100%バイオPET樹脂の合成に関わったメンバー

技術を伝承できる組織づくり

若手技術者を育成する風土を機能マテリアル生産技術総括部全体で醸成



敦賀事業所 敦賀ポリマー工場長
兼 ポリマー開発センター部長

丸山 岳

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

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

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

こうした充実した環境の下2、3年目の若手にもどんどん挑戦して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 ↓ 環境法令遵守状況 ↓ 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

2030年度に排出廃棄物量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	2023年度実績
排出廃棄物量（連結）	15%削減（2015年度比）	3%増加

連結：東洋紡（株）と連結子会社の合計

2023年度の排出廃棄物量は2015年度比で3%増加しました。これは生産量の増加によるものです。一方、最終処分率は当社と国内連結子会社の合計で0.5%となり、引き続き目標を達成しました。

• [廃棄物量データ](#)

環境法令遵守状況

2021～2023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）

三元化成（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。

具体的に以下の取り組みを行いました。

- 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

	2021	2022	2023	2024
東洋紡（株）岩国事業所	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（72KB） B) 	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（214KB） B) 	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（156KB）  ※2023年6月20日付けで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（56KB） B) 	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績（56KB） B) 	2023年4月1日付けで東洋紡エムシー(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 	データ掲載はこちら 



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、その保全是世界的な重要課題の一つです。

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

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。

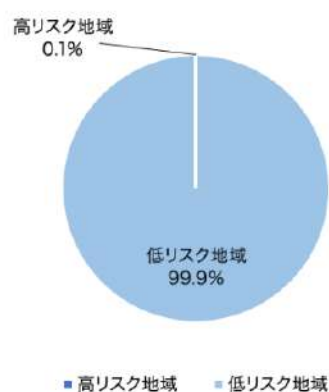
実績

2023年度の地域別取水量の実績は以下の通りです。

地域別取水量

	2021年度	2022年度	2023年度
高リスク地域 ^{※1}	94	86	97
低リスク地域 ^{※2}	85,830	86,111	86,717
合計	85,924	86,197	86,815

地域別の取水量割合（2023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

2023年度は、売上高が前年度よりも3%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0.7%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（633KB）](#) 

環境法令順守状況

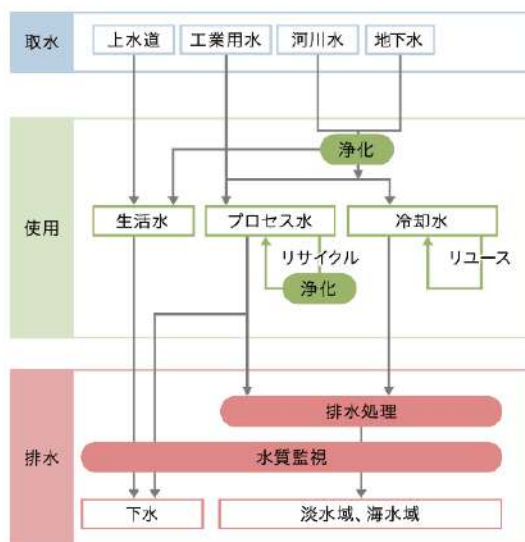
2021～2023年度の3年間の、水量に関する違反（許可・基準・規制違反他）はありません。

取り組み

リスクの低減

水資源の管理

当社グループでは全ての生産拠点において、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。行政や市民と約束した取水の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、私たち人間が使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。とりわけ中東沿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）を製造し、こうした地域の水不足解消に貢献しています。

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

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。

- [中空糸型逆浸透膜モジュール ホロセップ® RO膜](#) 

化学物質管理

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

↓ 基本的な考え方 ↓ 化学物質管理体制 ↓ 製品の安全管理 ↓ 場の安全管理（環境保全）

基本的な考え方

当社グループでは、化学物質管理には、お客さまの安全を守る「製品安全」と、環境および事業所・工場で働く人や地域の安全を守る「場の安全」の両方を適正に管理することが大切であると考えています。

「製品安全」については、「東洋紡グループ製品安全・品質保証基本方針」及び「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。

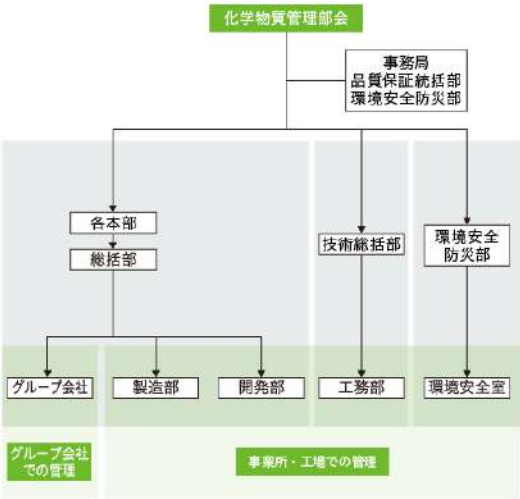
「場の安全」については、「東洋紡グループ地球環境基本方針」の下、大気・水域へ排出される化学物質について、法規制値よりも厳しい自主基準値や削減目標を設定し徹底した管理をするとともに排出削減に取り組んでいます。

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・工場、グループ会社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・工場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3段階に分類し、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

※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)

製品の安全管理

取り組み

化学物質規制対応

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。

化学物質管理に関しては、東洋紡化学物質管理区分に従い、厳重に管理し、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。

- [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。

場の安全管理（環境保全）

目標と実績

当社グループは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	2023年度実績
大気	VOC排出量（国内合計）	60%削減（2014年度比）	77%削減
水域	有害物質水域排出量（国内合計）	80%削減（2014年度比）	73%削減

国内合計：東洋紡（株）と国内連結子会社の合計

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、事業所・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、自社製の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	6	14
良質な水域・大気・土壌・生物多様性	15	

↓ 考え方・方針 ↓ リスクの特定 ↓ 環境負荷低減の取り組み ↓ ネイチャーポジティブの取り組み ↓ 政府・NPO組織・地域社会との対話と協力

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](#)

生物多様性保全の参画状況

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ます。

年月	取り組み内容
2021年11月	「生物多様性保全の行動指針」を策定
2022年1月	経団連生物多様性宣言イニシアチブに賛同
2022年11月	「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画
2023年前期	社有林の一か所が環境省「自然共生サイト」へ認定
2024年8月	社有林の一か所が「OECM国際データベース」へ登録

リスクの特定

東洋紡グループの事業活動と生物多様性の関わり

当社グループの全生産拠点（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。



環境負荷低減の取り組み

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

事業所・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。

2030年度に向けた削減目標とその実績は、化学物質管理の項目をご覧ください。

- [化学物質管理](#)

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](#)

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の実施

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。



日本エクスラン工業での活動の様子

また、瀬戸内海以外のエリアにおいても、活動範囲を広げ、当社グループとして生息環境の保全に取り組んでいます。



豊科フィルムでの活動の様子



犬山工場での活動の様子

ネイチャーポジティブの取り組み

総合研究所

総合研究所の生物多様性保全の取り組み

総合研究所はIBATのリスク評価による「種と生息地管理区域」である琵琶湖に隣接しています。琵琶湖だけでなく川や里山などの生物多様性の残る恵まれた立地に感謝し、人と生物が共生できる環境を目指した保全活動に取り組めます。

生物調査

2023年度に研究所内の植物・昆虫・鳥類・両生類・爬虫類・哺乳類・水生生物を調査しました。結果として生物種数は約600種、うち在来種約500種、外来種約100種、レッドデータブック掲載約20種が発見されました。ヤナギやエノキなどの湖畔林があり、調整池にヨシ原が生育し、琵琶湖で繁殖するトンボ・水生生物類が見つかったことから、総合研究所は琵琶湖の名残や繋がりがある「人と琵琶湖の緩衝帯」であるとわかりました。2024年3月に行った調査報告会には、オンラインを含めて約100名が参加し、総合研究所の豊かな自然に改めて触れることで、生物多様性保全への意識の向上につながりました。

今後は、これまでの調査結果を元に、地域に適した保全を計画していきます。



生物調査の様子

湖岸クリーンアップ活動

毎年、研究所内および近隣エリアにおいて清掃活動を実施し、特に琵琶湖岸でのゴミ拾いや雑草の除去に力を入れています。生物調査の結果を受け、2024年度からは同時に研究所内の特定外来生物駆除作業も開始しました。活動当日は協力会社を合わせて524名が参加しました。これらの活動は、従業員の意識向上と周辺の美化による地域貢献につながっています。今後も豊かな生態系保全に努めます。

東洋紡「綾の森」

当社グループは、1950年代から化学繊維原料（木材パルプ）の国内自給を目的に、山林を購入してきました。その後、化学繊維の事業構成変更による原料供給の使命を終え、一部山林のみを木材生産目的で保有しています。

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実施しています。

東洋紡「綾の森」の生物多様性保全の取り組み

宮崎県綾町に位置する社有林において、2022年度より生態系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ましたが、森全体の調査を実施したのは初めてのことです。

今後は、モニタリング調査を継続するとともに、獣害からの回復や、地域と連携した新たな活動を検討しています。



宮崎県綾町に所在する東洋紡「綾の森」

生物多様性に関する認証制度への参加

環境省では、民間の取り組み等により生物多様性保全が図られている区域（OECM[※]）を「自然共生サイト」として認定を始めました。

当社グループでは、「綾の森」の生物多様性保全の取り組みが評価され、2023年度上期「自然共生サイト」へ認定されました。また、2024年8月には、国連環境計画世界自然保護モニタリングセンター（UNEP-WCMC）などが運営する国際データベース（WD-OECM）に登録されました。これにより、2030年までに地球の陸と海の各30%以上を保全しようとする国際目標「30by30目標」の達成に寄与します。



※OECM：Other Effective area-based Conservation Measures

- [社有林「東洋紡 綾の森」が環境省「自然共生サイト」に認定](#)

CO₂吸収量の算定

東洋紡グループが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。

事業による貢献

環境・ファイバー事業

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。

政府・NPO組織・地域社会との対話と協力

環境教育活動

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、2023年6月には、総合研究所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。オンライン参加を含め約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

地下水の協同管理（敦賀事業所）

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（総合研究所）

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。

総合研究所では、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。さらに「びわ湖100地点調査」には2022年度から参加しています。将来のためにも定期的な採水を継続し、びわ湖の調査に貢献します。

※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](#)

和歌山県「東洋紡みらいの森」での森林保全活動

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

30by30アライアンスへの参画

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。

- [「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画](#)

綾町との地域包括連携協定の締結（綾の森）

当社グループ社有林の一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みます。

- [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・安心して働けやすく、誇りとやりがいを感じられる「現場」の創出（「現場が主役」）、従業員の安全や健康（健康経営）、リスクリソ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、エクイティ & 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（リスキリング・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「TOYOBOKU PVVs」において、その理念を『順理則裕』（なすべきことをなし、ゆたかにする）と定め、そのめざす姿を「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」と掲げています。また、東洋紡グループ企業行動憲章や東洋紡グループ社員行動基準において、人権の尊重を掲げ、すべての人が生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利について平等であることを常に意識し、企業活動を展開し、活動全体において、人権を尊重する責任を果たします。

1. 人権の尊重に関連した法令や規範の遵守

東洋紡グループは、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、すべての人の基本的人権について規定した国際連合の国際人権章典（「世界人権宣言」「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」「市民的、政治的権利に関する国際規約」）ならびに労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」による中核的労働基準等、人権に関する国際規範を支持、尊重します。あわせて、「国際連合グローバル・コンパクト」署名企業として、同10原則等を支持、尊重します。

また、東洋紡グループは、企業活動を行うそれぞれの国や地域の法令や規範を遵守します。国際的に認められた人権規範と各国の法令に差異がある場合には、国際的に認められた人権規範を最大限尊重するための方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、東洋紡グループのすべての役員・従業員に適用します。また、東洋紡グループの事業・製品・サービスに関係するすべての取引先関係者に対しても、本方針を支持いただくことを求め、東洋紡グループとともに人権尊重に取り組んでいただくことを期待します。

3. 企業活動全体を通じた人権尊重の責任

東洋紡グループは、自らが人権を侵害しないことはもちろんのこと、その企業活動において人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合には、その是正のため、適切に対応することにより、自らの人権尊重責務を果たします。

4. 人権デュー・デリジェンス

東洋紡グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に即した人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、その仕組みを通じて、当社グループがライツホルダー*に与える負の影響を特定し、その防止、または軽減に取り組みます。

* 企業活動を通じて、その人権に影響を与えるステークホルダー（従業員・消費者・地域住民）

5. 是正・救済

東洋紡グループは、当社グループの企業活動が、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいは取引先関係者等を通じた人権に対する負の影響への関与が明らかになった、または関与が疑われる場合、適切な手段・手続きを通じて、その是正と救済に取り組みます。

6. 教育

東洋紡グループは、本方針が当社グループの企業活動全体に定着するよう、必要な手続きへの反映に努めます。また、本方針が正しく理解され、適切に運用されるよう、当社グループのすべての役員・従業員を啓発・教育するとともに、取引先関係者等にも理解いただくための取り組みを推進します。

7. 対話

東洋紡グループは、本方針を実行するプロセスにおいて、外部有識者・専門家の人権に関する知識を適宜活用し、また、ライツホルダーと真摯に対話します。

8. 情報開示

東洋紡グループは、人権尊重の取り組みや人権デュー・デリジェンスの実施状況・結果をWEBサイト等で公表・報告します。

本方針は、2024年2月21日、東洋紡株式会社の取締役会において承認されています。

制定日 2020年（令和2年）10月26日

改定日 2024年（令和6年）2月21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

東洋紡グループ 人権に関する重点課題（2024年2月現在）

東洋紡グループは、人権に関する重点課題を以下の通り整理しました。本方針に基づき、人権デュー・デリジェンスの仕組みを通じて、適切に実施します。

なお、この重点課題は、社会情勢の変化等を鑑み、適宜見直します。

全社横断的な課題：

- ・強制労働、児童労働、人身取引、劣悪な労働環境、結社の自由・団体交渉権の制限、DE&I配慮不足、不適切な労働条件・賃金、不十分な労働安全衛生、不適切な労働時間、外国人労働者の権利侵害、プライバシーの権利侵害 など
- ・あらゆる差別（人種、性別、性的指向、性自認、年齢、出身地、国籍、言語、宗教、障がい など）
- ・あらゆるハラスメント

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
- ・[東洋紡グループダイバーシティ推進方針](#)

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、企画部門統括（専務執行役員）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	実績（2023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	4回以上実施	管理職向け5回、その他18回 参加人数：2,767人

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。

2023年度は、国内グループ会社全社を対象に、外国人技能実習生制度の利用状況に関するアンケートを実施しました。その結果、会社がパスポートなどを保管することはなく、また移動の自由を制限していないことを確認しています。また、人事労務総括部員が実習生にヒアリングし、現状に問題がないことを確認済みです。

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
生活賃金の支援	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

2023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、該当事業所およびグループ会社に対して、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。

さらに該当事業所、グループ会社における外国人技能実習生本人へのヒアリングや現場確認も実施し、全事業所において問題なく人権が守られていることを直接確認しました。

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、エクイティ&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。当社にはユニオンジョブ制[※]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84.9%（2023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。また、将来的には7日間に1日以上の日を確保することも目指します。

- [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	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 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」や内部通報制度である「コンプライアンス相談窓口」、また今般開設した「LGBTQ+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](#)
- [LGBTQ+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」(8か国語)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

2019年度以降グループ会社従業員を対象とした人権意識向上への取り組みを主にセミナーや研修により行ってきました。2022年度は新入社員研修、階層別研修、講演会、人権問題推進委員研修会等を各事業所にて実施し、515名が参加しました。

2023年度からは、サステナビリティ推進部、人事・労務総括部、調達・物流総括部共同で「ビジネスと人権研修」を全従業員に対し開始、人権デュー・デリジェンスへの理解が深められる機会を提供しています。

以下のようなさまざまな機会で「ビジネスと人権」についての講義を行い、ビジネスと人権に関する研修を受けた人数は2,767人に達しました。また、このようなセミナーや研修に加えて、社員が自由度をもって自主的に受講ができるよう、「ビジネスと人権」のe-learningも導入し、人権への感度を高める土壌の醸成を長期的に図っていく取組も開始しました。

2023年度「ビジネスと人権」勉強会

月	講師	対象
6月	帝人（株）サステナビリティ推進部長 大崎 修一氏	役員
10月	（株）karna 代表取締役 森本美紀子氏	事業所労務担当者
12月	大阪経済法科大学 教授 菅原 絵美氏	役員
2月・3月	サステナビリティ推進部、人事・労務総括部、調達・物流総括部	役員・従業員



2023年10月 事業所労務担当者向け勉強会



2023年12月 役員向け勉強会



2024年2月 役員・従業員向け勉強会

10月から、全役員・従業員（主要子会社3社を含む）を対象に「ビジネスと人権」に関する動画（全14本）の配信を開始、オンデマンド視聴を可能にしました。

また、2023年度から管理職向けコンプライアンス勉強会のテーマに「ビジネスと人権」を加えました。年度内にグループ会社12社に展開する予定です（グループ会社では隔年実施）。

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。アンケートの回答を分析・評価した結果、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。

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。

2023年9月に当社は、日本繊維産業連盟の「繊維産業における責任ある企業行動実施宣言」を実施しました。これは、同連盟が2022年に公表した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の趣旨を理解し、同ガイドラインに沿って人権尊重の取り組みを進めることに賛同することを宣言したものです（2023年11月現在、731社が宣言）。

2023年11月、日本化学繊維協会は同協会の正会員をメンバーとして「人権DD対応連絡会」を設置し、当社も参画しています。連絡会では、サプライチェーン上の人権問題を中心に、官公庁や日本繊維産業連盟の動向、各社の対応状況を共有し、講演会などを含め広く情報交換や意見交換をしています。

安全・防災

マテリアリティ	
関連するESG： ESG	    
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。2023年度のスローガンは「自分を守る、仲間を守る、気付きを声に出す」です。2024年度も同様です。

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。

安全防災本部長（代表取締役 兼 専務執行役員）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の方針を決定します。進捗については、適宜取締役会に報告します。

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。

「安全」「防災」「環境」に関する当社グループ体制

東洋紡グループ会社



<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績（2023年）
- 安全文化の構築 - 労働災害の防止 （人・作業・設備の安全化、保安防災の推進）	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	1.15
	3. 火災・爆発件数	0件/年	0件
	4. 流出事故件数	0件/年	1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・作業・設備の安全化

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。

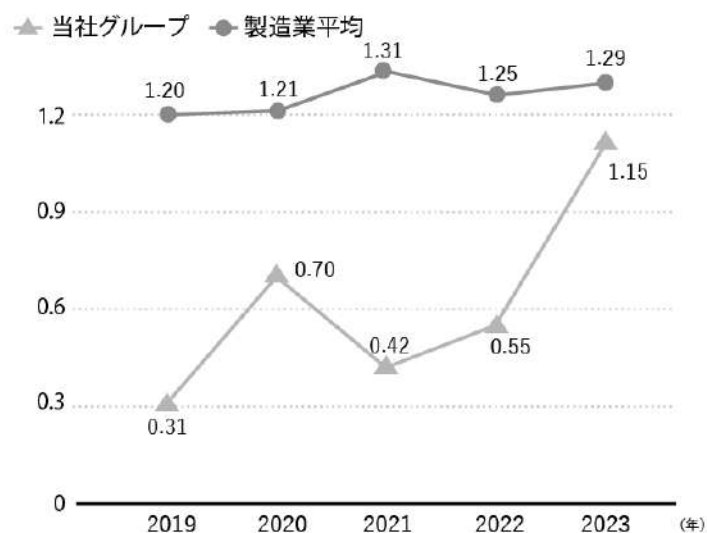
安全防災体感研修施設の活用

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、安全防災に対する知識・感度を高め、災害の怖さを模擬設備で体験する防災研修施設を敦賀事業所、岩国事業所、犬山工場に設立し、社内外での研修に活用しています。

例えば、当社グループだけでなく全国的にも災害事例の多い歩行中での転倒や段差からの転落体験、機械設備への巻き込まれ災害等の怖さ体験ができる施設、火災で発生する煙の怖さや避難の難しさを体験できる施設、粉じんや静電気による引火からの火災や爆発の怖さ体験等を備えています。加えて、これまで当社グループで発生した災害事例をデジタルサイネージ等で共有し、研修者には改めて安全、防災についての気づきを得る場としています。



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。2023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、1.15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、2023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。2024年3月末時点で、敦賀事業所、岩国事業所、宇都宮工場の3拠点が取得しています。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（2023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年度より、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、現在も継続しています。

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おり、組織の安全文化レベルの向上を図っています。

安全基盤の整備

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。

加えて、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。

2024年度の重点課題

2024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
- ・ 繰り返し労働災害の撲滅
- ・ 階層別研修の充実

安全文化を高めるための取り組み



※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

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

当社グループでは法令等の順守はもとより、製品・サービスの安全性や環境への配慮、高い品質によるお客さまの満足と信頼を獲得するため、「東洋紡グループ製品安全・品質保証基本方針」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。

<東洋紡グループ製品安全・品質保証基本方針>

1. 製品安全・品質保証理念

私たちは、社会・お客さま・消費者の満足と信頼を獲得する、製品・サービスを提供します。

- ・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ます。
- ・変化するニーズ・期待に応え、社会に有用で安全性と環境や情報の保護に十分配慮した、製品・サービスを提供します。

2. 製品安全・品質保証活動方針

(1) 法令の順守

私たちは、製品・サービスの安全に関する関連法規、関連規格・基準を順守します。

(2) 製品安全の確保

私たちは、製品・サービス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。
必要に応じてより高い自主安全基準を設定し安全性の向上に努めます。

(3) 製品安全推進体制の構築

私たちは、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及びサプライチェーンを通じた製品安全・品質保証を進めます。

(4) 情報の保護・提供

私たちは、東洋紡グループのプライバシーポリシー（個人情報保護方針）に則り、製品安全・品質保証の活動により得られた守秘すべき情報の保護に努めます。
また、ステークホルダーへの伝達すべき情報の提供を積極的に行います。

(5) 教育・啓発

私たちは、役員及び全従業員への教育・啓発により製品安全・品質保証の意識の向上に努めます。

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会を設けています。品質保証本部会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、2023年度は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(2024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（2023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

品質保証の取り組み

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」は多言語化し各拠点にグローバル展開しています。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。

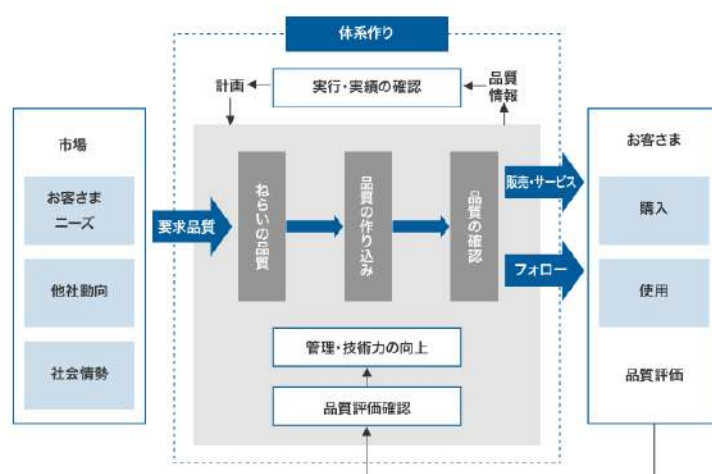
加えて、「品質保証ガイドライン」を制定し、品質を担保できる体制の構築を目指して活動しています。

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。品質保証本部長レビューを実施したことで品質課題を明確にし、また中間レビューも実施することで改善の進捗確認を行っています。

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に万全を尽くしています。

2023年度も11月を「品質月間」として継続し、重点活動として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

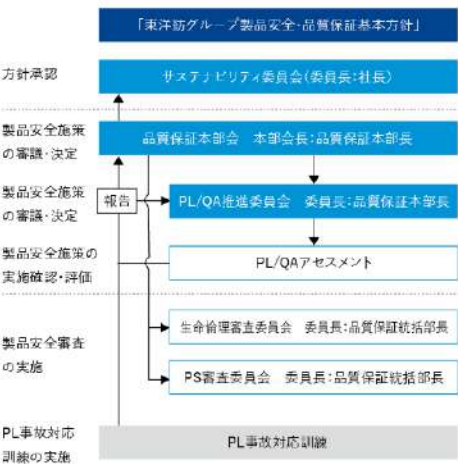


製品安全推進活動

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の実施しています。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
品質不正事例教育	43回	品質不正事例紹介による品質不正撲滅の意識教育	2023年度実施

※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	2023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	人と組織の活性化
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	データサイエンスによる問題解決、その標準シナリオ

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、おおむね当社製品では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。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。

また、本不適切事案により認証が取り消されておりましたISO9001の認証につきましても、2024年5月にロイドレジスターオリエンティアシュアランスリミテッドより認証を取得しました。

大津医薬工場における FDA Warning Letter の解除

2021年8月19日付で、アメリカ食品医薬品局（Food and Drug Administration、以下「FDA」）より、大津医薬工場（滋賀県大津市）における医薬製品製造工程の品質管理手順等に関する Warning Letter を受領し、以降、FDA と緊密に連携しながら是正を進めてまいりました。

2023年2月にFDAにより実施された査察の結果、FDAより、2023年7月5日付で、当該Warning Letterの解除に関する文書（Close-out Letter）を受領しました。

今後もFDAとの緊密な連携を維持しながら、生産・品質管理体制の改善・強化に全力で取り組むとともに、全世界の患者様が必要とされる高品質の医薬品の提供に貢献する製造受託メーカーを目指してまいります。

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。

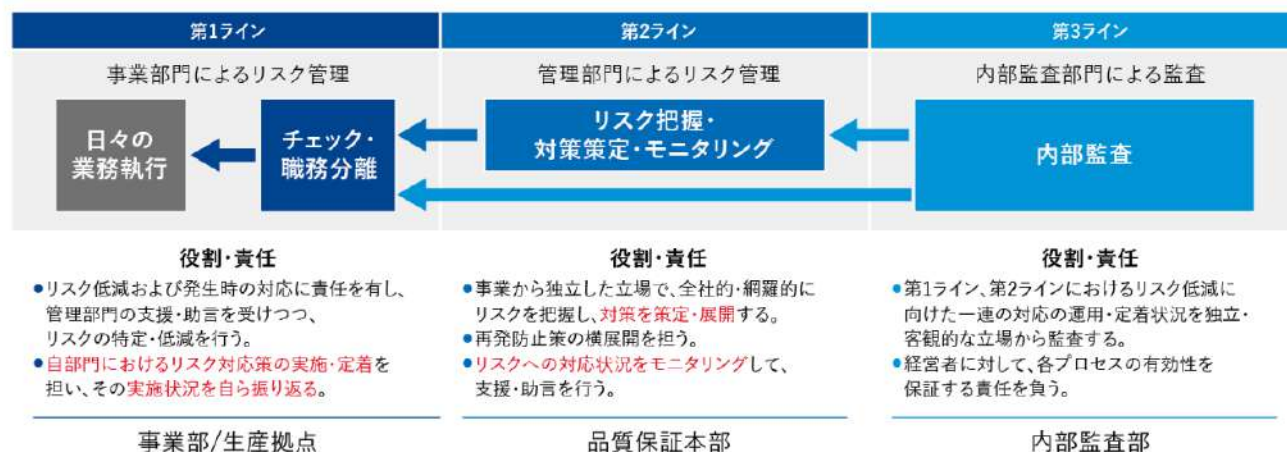
第2ラインの品質保証本部では、品質に関する重大リスクとして「不適切検査」等を特定し、各事業部門でのリスクアセスメントを主導・支援しました。リスク低減のための対応策を策定し、実施に向けた支援を開始しています。

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。

品質保証の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	         
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調達の推進

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

- (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、製品安全を保证すること
- (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（2023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%（2023年度実施）
	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0.4%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。

東洋紡グループ CSR調達説明会

2023年10月、全世界の主要なお取引先さま（約500社）に、東洋紡グループCSR調達説明会の動画を配布しました。説明会では、東洋紡グループのサステナビリティ取り組み（カーボンニュートラルや人権尊重、CSR調達方針など）について説明し、「東洋紡グループCSR調達ガイドライン」の順守を要請しました。併せて、お取引先さまと協業してサプライチェーン全体で持続可能な社会の発展に貢献したい旨を表明しました。

CSR調達アンケート

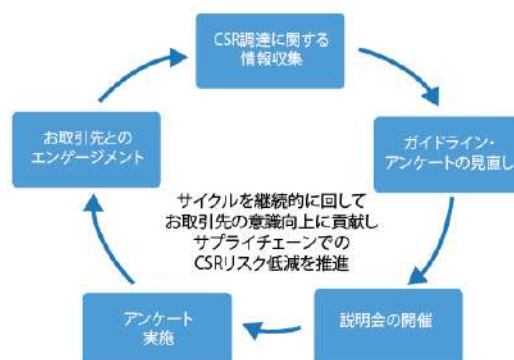
CSR調達アンケート・リスク評価の実施

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。

アンケート調査とそれを踏まえたお取引先さまとの対話を1年ごとに実施し、2年で1サイクルのサプライヤーエンゲージメントを行っています。アンケート調査は、直近2023年度に実施しました。2024年度は調査結果に基づき、改善へ向けた取り組みを個別に依頼します。

新規・既存サプライヤーとのエンゲージメント

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。また、新規のお取引先さまには、取引開始時に「CSR調達ガイドライン」を理解した旨の確認を行っています。



2023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%にあたるサプライヤー476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
69%	23%	4%	4%

● アンケートの内容

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」を採用

● 項目

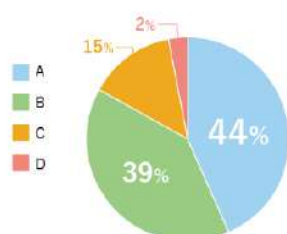
コーポレートガバナンス、人権、労働、環境、公正な企業活動、品質・安全性、情報セキュリティ、サプライチェーン、地域社会

2. 集計結果

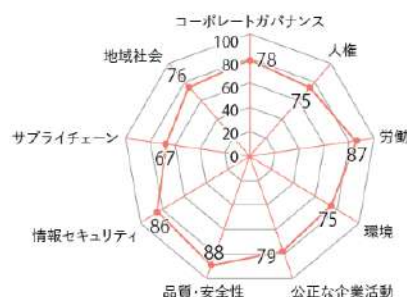
回収率は94%となりました。

リスク判定	点数区分	社数	比率	内容と対応
A	90点以上	195	44%	CSRへの取り組みは非常に良好→アンケート結果のフィードバック
B	61～89点	176	39%	CSRへの取り組みは良好→アンケート結果のフィードバック
C	60点以下で重大リスク項目（人権）の該当は無し	66	15%	CSRへの取り組みは進められており重大リスクは低い→アンケート結果のフィードバック
D	60点以下で重大リスク項目（人権）の点数が低い	11	2%	リスクのある項目（特に人権）について、改善へ向けた取り組みを個別に依頼
-	計	448	-	-

CSR調達アンケート評価結果



評価点数



3. 評価結果

アンケートの平均得点は79%でした。アンケートをご回答いただいた後に、結果のフィードバックとして「評価点」及び「レーダーチャート」を提示し、強み・弱みをご確認いただいております。「弱み」については、継続的な取り組みに努めていただくよう依頼しています。

アンケートを分析・評価し、リスクが高い（ランクD）と判定された11社については、ヒアリングなどを通じて、改善に向けた取り組みを依頼する予定です。

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お取引先さまとともに環境負荷の少ない原材料を優先的に調達し、グリーン調達を推進することを目的に「グリーン調達ガイドライン」を定めています。お取引先さまには当社のグリーン調達の考え方を理解いただくとともに、下記化学物質含有情報のご提供をお願いしています。

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

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

※「chemSHERPA®」は、一般社団法人産業環境管理協会の登録商標です

- [グリーン調達ガイドライン](#)

持続可能な調達に向けた教育活動

調達・物流担当者全員に対し、CSR調達ガイドラインの周知徹底を、年1回実施しています。

「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、原材料に紛争鉱物（スズ・タンタル・タングステン・金）が使用されていないか調査をしています。

直近では、2022年度に原材料の紛争鉱物含有について調査を実施しました。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、環境負荷低減や持続可能な物流の実現に向けた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。

2019年には国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、自主行動宣言を提出しました。

また、2023年から国土交通省・経済産業省の提唱する「フィジカルインターネット実現会議」の分科会である「化学品ワーキンググループ」に参画し、このワーキンググループを通じて物流関連二法改正に対応する自主行動計画を策定しました。

主な内容は、荷待ち・荷役時間の削減(2時間以内/回)やパレット化推進等であり、ドライバーの負担軽減や物流効率化に取り組んでいます。

物流関連法改正への当社の対応例

物流関連法改正	化学品WG自主行動計画の一例	当社の主なアクション
物流効率化の中長期計画(自主行動計画) を所管官庁へ提出・実施状況の報告	荷待ち・荷役時間の把握	・出荷、入荷にかかる荷待ち時間及び荷役作業等にかかる時間を把握します。
	2時間以内の荷待ち・荷役時間	・荷待ち、荷役作業等に係る時間を1回あたり2時間以内とします。
	パレット化の推進等	・現状把握の実施後、製品荷役におけるパレット化を推進し、ドライバーの荷役時間を削減します。
	リードタイム確保	・発注から納品までのリードタイムを十分に確保し、物流負荷の軽減に努めます。
	物流改善提案と協力	・取引先や物流事業者から、改善の提案と協力があつた場合は、真摯に協議に応じます。
「物流統括管理者(CLO)」の任命の義務化	物流統括管理者の選定	・適正者の選定と任命

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。

パートナーシップ構築宣言を公表

2020年10月、当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

本宣言にて、サプライチェーン全体での社会・環境面に配慮しながら社会課題の解決に貢献していくことを表明しています。当社グループは、この宣言を踏まえ、サプライチェーン全体での付加価値向上に努めています。

- [「パートナーシップ構築宣言」](#) 
- [「パートナーシップ構築宣言」プレスリリース](#)



公益通報者保護制度への対応

当社グループでは、お取引先さまの相談・通報窓口をホームページ上に設置しています。同窓口にて、法令違反、企業倫理違反、またはそれらの疑義行為についてのお問い合わせを受け付けています。プライバシーポリシーを順守し、相談・通報により相談者に不利益が生じない体制を構築しています。

対象となる項目

1. 法令や企業倫理などについての違反・疑義行為
 2. 人権尊重に反する行為
 3. 「東洋紡グループ CSR調達ガイドライン」に反する行為 など
- [お取引先さまからの通報受付について](#)

人材マネジメント

マテリアリティ	
関連するESG： S	4 良き良い教育を みんなに
人的資本	5 ジェンダー平等を 奨励しよう
	8 働きがいも 経済成長も

↓ 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「TOYOBOPVWs」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（2023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※	7人/年
	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 （18.22時間）
	3. 年休取得率	75%※	83.2%
	4. 過重労働者比率	2025年度実績の 対前年度（2024年度）比率改 善	-
	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ない」 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	①- 実施せず ②- 実施せず

※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

- 2024年度 東洋紡 教育・研修体系 

教育・研修関連実績

	2023年度実績
従業員1人当たりの研修時間	18.22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	2,709人
のべ研修時間	43,340時間
キャリア・スキルに関する研修受講率	62%



2023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（毎年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を討議する「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「TOYOBO PVVs」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。

短期海外業務研修は2022年度下期から再開し、年間10名程度実施しています。ナショナルスタッフ研修は2023年度下期から、4年ぶりに再開し、ブラジル・インド・アメリカ・台湾・韓国の5カ国から7人の参加がありました。

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	2022年	2023年
①日常業務のやりにくさの肯定的回答率	38%	実施せず
②一人一人の多様な意見や考え方を尊重	50%	実施せず

2024年度実施予定

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)				
	2019	2020	2021	2022	2023
女性の育児休業取得者数（人）	27	30	32	39	33
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数（人）	50	69	58	98	85
男性の育児休業取得率（％）	46	80	64	104.3	97.7
育児短時間勤務取得者（人）	64	70	67	83	97
年次有給休暇取得率（％）	73	64	72	80	83
テレワーク（在宅勤務）制度利用者数（人）	206	2,045	2,413	2,520	2,357

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ト制度との併用可能。
	フレックスタイト	コアタイムを11:00～14:00とし、1カ月単位で管理。1990年から導入。
	半日年休	年次有給休暇を半日単位で取得可能。1990年から導入。
	ボランティア休暇	青年海外協力隊への参加に適用。期間は、原則として2年4ヵ月以内。
家庭と仕事の両立支援制度	育児休業	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）
	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回以上、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	出張や会社指定の研修時のベビーシッター費用を補助

ダイバーシティ, エクイティ & 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	5 ジェンダー平等 実数による 8 働きがい の向上

↓ 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みます。

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

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

<東洋紡グループダイバーシティ推進方針>

東洋紡グループは、多様な従業員が誇りとやりがいを持ち組織や社会で十分に活躍できることが、従業員の幸せと当社グループの持続的成長につながると確信しています。

このような職場の構築に向けて、東洋紡グループは三つの要素を柱としたダイバーシティの推進に取り組んでいます。

1. Diversity (ダイバーシティ: 多様性)

ダイバーシティは、人の個性を生かし、企業価値向上へとつなげる戦略です。

一人ひとりの個性を互いに受け入れ、尊重し、個性を最大限に活かすことです。

ここで言う個性とは、人の内面や外面、つまり価値観、文化、宗教、性格、経験、性的指向、性自認、性表現、人種、民族、国籍、言語、性別、年齢、障がい、健康、家族、社会的地位、学歴、職歴等のあらゆる違いを指します。

東洋紡グループは、違いを多様性として尊重し、当社グループの力・活力にする取り組みを大事にします。

2. Equity（エキティ：公平性）

エキティは、挑戦する一人ひとりに対する「機会の提供」や「公平性」を追求することです。

一人ひとりの個性に応じて、誰もが情報やツール、仕組みなどを活用し、新たなことに挑戦する機会を得られるように工夫をし、東洋紡グループの活力に変えていくものです。

東洋紡グループは、性別・年齢などあらゆる属性で職域を固定せず、多様な人が公平に仕事に取り組めるように職場や仕事の仕方を変える努力をし続けます。

3. Inclusion（インクルージョン：一体性）

インクルージョンは、挑戦する一人ひとりが個性を発揮し、相互に認め合い、組織として活かしあうことです。

組織や社会で貢献したいと願う東洋紡グループの従業員は、一人ひとりが主体的に考え、企業理念である順理則裕を実現します。

※順理（じゅんり） 則裕（そくゆう） 「なすべきことをなし、ゆたかにする」

Diversity・Equity・Inclusionを推進することで、私たちは社内外により高い価値を生み出すことができると信じています。

制定日：2024年（令和6年）2月21日

以上

目標とKPI

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2025年度）	実績（2023年度）
ダイバーシティ&インクルージョン	1. 管理職に占める女性比率の達成状況	5.0%以上	5.5%
	2. 男性の育児休職取得率	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）	97.7%
	3. 障がい者雇用率	2.5%	2.29%

取り組み

女性活躍推進

当社グループでは、人事・労務総括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6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に対応すべく、積極的な採用を行っております。採用と並行して離職防止につながるよう、各職場から切り出された仕事を少しずつ対応し、徐々に環境に慣れた上で、適性にあった配置を行うような配慮も行っています。

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	出張や会社指定の研修時のベビーシッター費用を補助

LGBTQ+への取り組み

ジェンダーマイノリティを含め多様な人材が働きやすい環境づくりを推進するため下記取り組みを実施しました。

実施項目	内容
相談窓口	LGBTQ+相談窓口を設置しました。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。
通称名使用の拡大	2024年度からジェンダーアイデンティティを理由とする通称名の使用を可能にする制度を導入し、性自認にあった名前を使うことを可能にしました。
実務者研修	人事・労務総括部をはじめとする実務担当者全員にLGBTQ+研修を実施し、性的マイノリティに対する理解、アウティングの禁止などの理解を深め、安心して取り組みができる環境を整えました。
標準服のユニセックス化	2022年度から製造現場で着用する標準服をユニセックス化しました。
ジェンダーレストイレ	全事業所に性別に関係なく使用できるトイレの設置を完了しています。（一部のテナントで入る拠点を除く）
社内啓発活動	関連する研修などでテーマとして取り扱うことに加え、LGBTQ+に関して理解を深めるため定期的に社内ポータルサイトに掲示し、グループ内のLGBTQ+フレンドリーな風土醸成に取り組んでいます。

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 マネージャーメッセージ

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。管理職における女性の比率、男性の育児休業取得率は計画より早期に目標を達成しました。

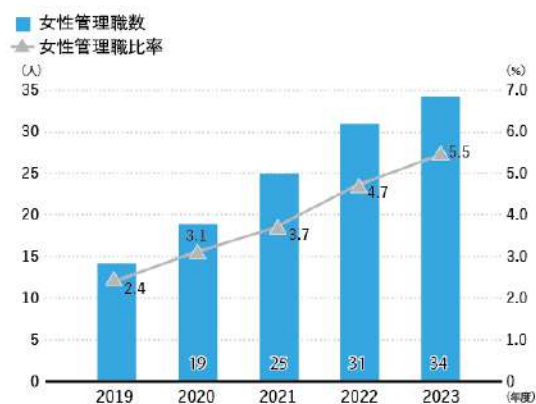
グローバルコース^{※2}新卒採用者の女性比率を40%とすることを採用方針の一つとしたことが目標達成に大きく寄与しました。また、平行して女性の職域拡大にも取り組み、これまで女性総合職が配置されていなかった営業部門や製造部門への配属を大幅に増やしました。そのため多くの上司にとって女性活躍推進が「自分ごと」になることで意識改革が進み、組織全体の風土改革につながりました。

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
- ・上司向けセミナー「ダイバーシティ&インクルージョン研修」
- ・キャリア開発支援プログラム
- ・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）
- ・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
- ・ベビーシッター制度（出張時のベビーシッター費用の補助）
- ・企業内保育園設置（総合研究所、定員10名）
- ・マタニティ作業服を製造現場の女性社員向けに導入

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。2023年度は、女性管理職比率5.5%、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
2022年5月～	上司向けセミナー「ダイバーシティ&インクルージョン研修」を開始 多様な部下とのコミュニケーションの向上を目指す。

【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、いきいき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。

従業員がいきいきと頑張る源泉は「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

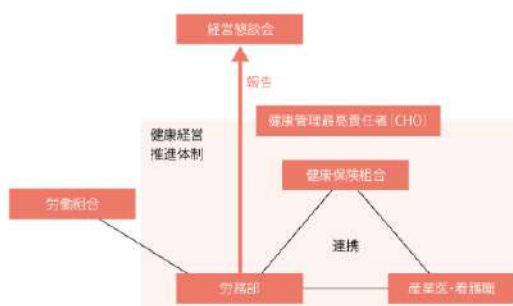
「TOYOBO健康経営宣言」における重点施策

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、「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（181KB）](#)

目標とKPI

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2025年度）	実績（2023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2024 「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きます。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。

当社は、このほど、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）ホワイト500」に2年連続で認定されました。

当社グループは、健康経営を経営戦略の一つとして位置づけ、健康管理最高責任者（CHO）のもと、労務部門・産業医・保健スタッフ・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などに取り組んでいます。

2020年度より毎年「健康経営優良法人」に認定されており、昨年度初めて「ホワイト500」に選ばれました。2023年度は、従業員がいつでもオンラインで視聴できる、健康維持などに役立つ動画の配信サービスを開始。

また、定期健康診断の再検査対象者に受診を促し、再検査などの結果報告を原則として義務付けるなど、従業員のさらなる健康増進支援を図りました。これらの取り組みが評価され、本年度も「ホワイト500」の認定に至りました。

当社グループは、今後も健康経営の推進を通じて、従業員が心身ともに健康でいきいきと働ける職場づくりに積極的に取り組み、企業価値の向上を目指してまいります。



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。

2023年度の実施内容

	回数	テーマ
セミナー	3	- 禁煙セミナー - 女性の健康セミナー - 産業医による生活習慣病セミナー
動画配信	4	- 肩こり・腰痛 - 目の健康 - メンタルヘルス・セルフケア - 正しい健康情報
啓発メール	4	- こころの健康 - 生活習慣病 - 働く女性の健康課題 - 健康診断

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年度に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。

また、2022年度から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。2023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。

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。

また、2023年度に従業員の積極的な参加を促進するため、「東洋紡グループ社会貢献方針」を策定しました。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。

<東洋紡グループ社会貢献方針>

1. 東洋紡グループは、企業理念「順理則裕」に基づき、持続可能な社会と当社グループの持続的な発展に貢献する社会貢献活動を展開します。
2. 東洋紡グループは、「サステナブル・ビジョン2030」に掲げる<Innovationと3つのP：Planet, People, Prosperity>に資する「科学技術振興」、「次世代育成」、「環境保全」、「地域貢献」を、社会貢献における重点分野と定めています。
3. 東洋紡グループは、従業員の積極的なボランティア活動を支援します。
4. 東洋紡グループは、地域社会・行政、NGO・NPO等との双方向のコミュニケーションやパートナーシップを大切にします。

<重点分野>

次世代育成：科学技術振興（東洋紡バイオテクノロジー財団）を始め、操業地を中心に、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行い、活力ある社会の実現に貢献します。

環境保全：操業地を中心に、地域の環境保全を積極的に行い、社会の持続的な発展に貢献します。

地域貢献：よき企業市民として、操業地を中心とする地域社会との良好な関係を築き、信頼と支持を得るべく、対話・協議します。

以上

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」

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。

<科学技術振興>

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

当社グループが1982年に設立した公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団（以下本財団）では、研究費の用途を制限しない研究助成や研究会、シンポジウムの開催などの活動を通じてバイオテクノロジー分野の学際的な調査研究を支援しています。近年は、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も注力しています。

2023年度は、若手研究者3名に対し、総額1650万円の長期研究助成金を支給しました。長期研究助成受贈者の1人は、「パーキンソン病診断の新たな展望」をテーマとし、海外の大学病院で、神経変性疾患の一つであるパーキンソン病の新たな画像診断法として放射性同位元素により標識したプローブの開発に取り組めます。長期研究助成を受けた研究者は、本年度を含めて累計で223名にのぼります。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・評議員としてご協力いただいています。



2023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62回リバネス研究費「東洋紡 高分子科学賞」を選定

当社グループは2021年度より、(株)リバネス^{※1}が運営する「リバネス研究費」の仕組みを利用した公募型研究奨励金制度を設立し、「東洋紡 高分子科学賞」の授与を通して若手研究者を支援しています。

※2

昨今、競争的研究資金の助成対象に「応用研究」が求められる傾向にあるのに対して、当社は「地味だけれど、本質的な部分をしっかり理解し基礎研究に取り組む研究者に光を当てていく」との思いから、3年連続で募集テーマに「高分子材料の基礎的、汎用的な研究」を掲げています。



受賞者の皆さまと当社関係者

- [※1 \(株\)リバネス 会社概要](#)
- [※2 第62回リバネス研究費「東洋紡 高分子科学賞」公募](#)

「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・次世代育成支援

当社グループは、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、「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）」の趣旨に賛同しています。同コンソーシアムが開催する研究開発型支援プログラム「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「滋賀テックプラングランプリ」、さらに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、第1回よりパートナー企業を務めています。

最新の滋賀テックプラングランプリ、滋賀ジュニアリサーチグラントの詳細な内容については、「[取り組み事例](#)」を参照ください。



滋賀テックプランングランプリ
東洋紡賞を授与



滋賀ジュニアリサーチグラント
受賞者の皆さまと当社関係者

＜出張授業・キャリア教育＞

プラスチックフィルムについての出張授業（2020年より実施） （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の生徒23名を対象に、「プラスチックフィルムのはたらき」をテーマとした出張授業を実施しました。

講義では、当社の事業紹介やプラスチックフィルムの種類や特長についての説明をし、直進カット性のあるフィルムを用いてオリジナルの袋を作るワークショップも実施しました。「家でも同じものが作りたい」、「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。



帝京大学小学校での出張授業の様子

半透膜に関わる技術と社会人キャリアについての出張授業 （東洋紡エムシー（株） 岩国環境・ファイバー工場、アクア膜営業ユニット 東洋紡 GX推進部、サステナビリティ推進部）

2024年6月1日、神戸龍谷中学校 生徒67名を対象に、半透膜に関わる技術と社会人キャリアについての出張授業を行いました。

半透膜に関する講義では、浸透現象や半透膜の働き、水の少ない地域で使用されている海水淡水化プラントについて、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。

加えて、当社のサステナビリティに関する取り組みや、キャリア教育の一環として、当社従業員がこれまでの学生生活、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。



講義の様子



アクアフムフムを用いた逆浸透現象体験の様子

廃材を活用し、四日市農業高校と共同研究 (御幸毛織(株))

グループ会社の御幸毛織(株)では、2021年12月より三重県立四日市農業高校の生徒約20名と共同し(御幸毛織(株)参加者約10名)、ウールの廃材を肥料として活用する「ウールアグリ共同研究」を実施しています。廃材を含んだ畑で試験的に野菜を栽培し、収穫した野菜の大きさや色、味の分析までを継続的に行っています。また、本共同研究は工場の人材採用活動にも貢献しています。



生徒と共に農作業を行っている様子

<その他の取り組み>

東洋紡 パッケージング事業総括部

- ・東京都港区立筈小学校でのプラスチックに関する出張授業(2023年10月)

東洋紡 敦賀事業所

- ・敦賀市立皆見小学校31名対象の当社製品「プレスエアー®」を用いた出張授業(2023年10月)
- ・福井大学教育学部の学生20名対象のマイクロピペットを使用したバイオでの簡易実習(2023年9月)

東洋紡 岩国事業所

- ・(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

御幸毛織(株)

- ・(有)マルシゲ清水製茶と共同し、茶園でウールの廃材を肥料として活用(2022年より実施)
- ・愛知県セルプセンターと共同し、ハギレ生地を活用したアップサイクル企画を実施(2021年より実施)

環境保全

「環境保全」に関する取り組みはこちらをご覧ください。

- [生物多様性](#)

地域貢献

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するための活動に取り組みます。

そのため、当社グループは行政や業界団体と連携した被災地への支援、事業所周辺地域の文化行事への参加、地域の皆さまに当社グループの事業や取り組みを知っていただくための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。

<被災地支援>

能登半島地震に対する支援

当社グループは、令和6年に発生した能登半島地震の被災地に対して、（日本赤十字社を通じて）義援金1000万円、東洋紡エムシー（株）が製造販売する「プレスエアー®」を用いた寒冷地対応の防災寝袋約300枚、さらに特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパンを通じて、自社製品、次世代型ポリエステルフィルム「オリエステル®」を使用した「においパイパイ袋®非常用トイレセット」を支援物資として被災地へ搬出しました。今後も被災の状況に応じて、行政や業界団体と連携しながら適切な支援に努めてまいります。

- [令和6年能登半島地震による被害に対する支援について](#)
- [「令和6年能登半島地震」の支援について](#)



支援物資配布の様子（ピースウィンズ・ジャパン提供）

<企業見学会・職場体験>

地元自治会の工場見学会 （東洋紡 岩国事業所）

2023年11月7日、岩国事業所にて地元自治会である「瀬連合自治会 環境交通安全対策委員会」13名を対象に工場見学会を実施しました。

岩国事業所では、地域に根ざした事業所運営を推進するとともに、当社事業への理解を深めていただくため、地域の方々を対象とした工場見学会を定期的に実施しています。今回は、2023年10月に稼働を開始した自家火力発電所※1や、安全・防災の大切さを考える研修施設の「防災研修所」、高機能メルトブローン不織布を開発・製造する「多機能不織布センター」※2など、近年新設した設備を中心に紹介しました。

- [※1 岩国事業所の自家火力発電所をリニューアル](#)
- [※2 岩国事業所に高機能不織布の開発・製造拠点を新設](#)



自家火力発電所の見学の様子

「まちゼミ」事業所見学会 （東洋紡 敦賀事業所）

2024年3月8日、敦賀商工会議所が主催する「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5名の参加がありました。事業所の概況説明をした後、展示室、つるがフィルム工場、事業所構内を歩いて見学しました。

参加者からは、「敦賀事業所で作っているものが身近な製品に使われていることを知り、驚きました」という声が多くありました。

※「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。



展示室の見学の様子

<その他の活動>

東洋紡 敦賀事業所 東京支社 名古屋支社

- ・敦賀市内の小学生16名（保護者含む）対象の事業所見学会、フィルムを用いたワークショップを実施（2024年3月）

東洋紡 犬山工場

- ・小牧工科高等学校3年生を対象に工場見学会を実施（2023年6月）

コスモ電子（株）

- ・毎年2回、塩浜中学校と四日市工業高校の生徒各2名を受け入れ、製造工程の軽作業体験を実施（2024年6月、11月実施予定）

東洋クロス（株）

- ・ 佐野工科高校の生徒約10名を対象に工場見学会を実施（2023年12月）

＜ソリューションの提供＞

機能性クッション材「プレスエアー®」の動物園での活用 （東洋紡エムシー（株））

神戸市立王子動物園では、高齢で脚が不自由なヒグマの床ずれ軽減のために、東洋紡エムシー（株）の機能性クッション材「プレスエアー®」が活用されています。従来は新幹線の座席シートや寝具のマットレスなどに利用されている「プレスエアー®」ですが、今後は動物園だけでなく、介護施設や医療機関にも提供していく予定です。

- [三次元網状繊維構造体「プレスエアー®」、神戸市立王子動物園のエゾヒグマの褥瘡予防に活用](#)



「プレスエアー®」のマットレスの上で食事をするヒグマ「ロクジ」

「地域社会への貢献」に関する取り組み事例はこちらをご覧ください。

- [取り組み事例](#)

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
- ↓ 社外取締役座談会
- ↓ 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。

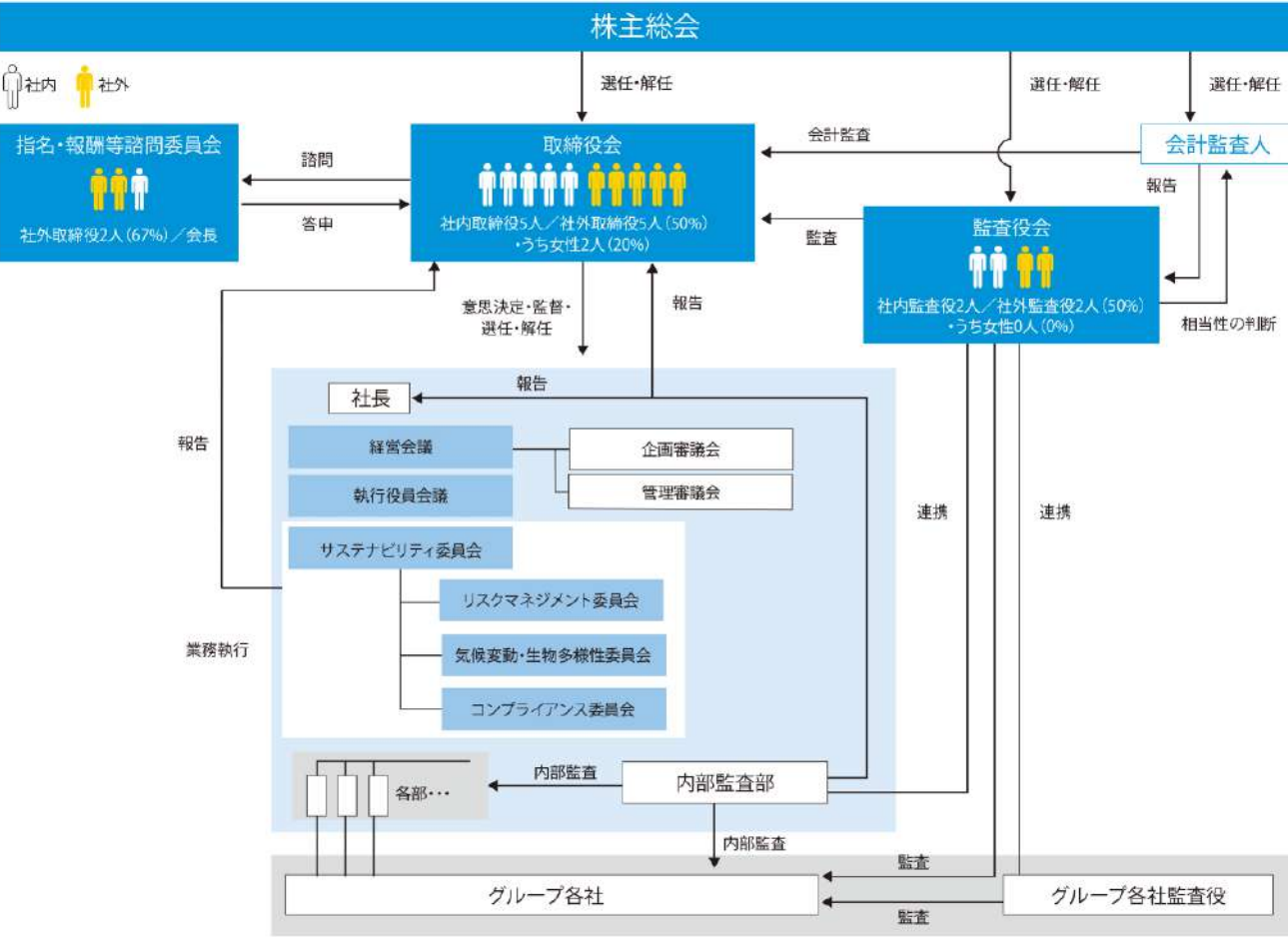
今後も時代の変化に対応し、持続的な企業価値向上を図るため、「意思決定の迅速性と的確性の確保」「経営の透明性確保」「公正性重視」の考えに立ち、株主をはじめとする、全てのステークホルダーとの適切な協働に努めます。また、株主に対する受託者責任・説明責任を果たすことでコーポレート・ガバナンスの実効性を確保するとともに、継続してその向上に取り組めます。

- [コーポレート・ガバナンス報告書](#)

体制

当社は、監査役会設置会社の形態の下、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（2024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2024年6月時点

	構成員・役割		主な議題（2023年度）
取締役会 2023年度開催回数：17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。	・2025中期経営計画のレビュー ・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 ・人権尊重、ダイバーシティ推進、人材育成 ・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 2023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、グループ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 2023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。社外取締役が委員長を務める。オブザーバーとして社外監査役1人も参加。	・取締役指名案 ・短期インセンティブ報酬の算定に使用する全社業績の目標値設定 ・役員報酬体系の見直し
	役割	社長からの提案に基づいて、指名の基本方針、個別の取締役指名案等や、役員報酬の体系、水準、算定方法等について、客観的かつ公正に審議し、取締役会へ答申する。	
統括執行役員会議 [※] 2023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う。	

サステナビリティ委員会 2023年度開催回数：6回	構成員	13人。統括執行役員会議のメンバーを中心に委員を構成し、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 ・GXリーグへの参画 ・価値創造ストーリーの共有 ・リスクマネジメントのグループ展開 ・当社グループおよびサプライチェーンの人権尊重の取り組み
	役割	年6回の開催とし、重要課題（マテリアリティ）を統合的に討議するとともに、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 2023年度開催回数：12回 (書面審議等を含む)	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 2023年度開催回数：19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

※統括執行役員会議は2024年度から経営会議へ名称変更しました。

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（2023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/委員会※の開催回数	1. 実績開示	1. 22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
2024	・役員報酬制度の見直し（評価項目のひとつとしてサステナビリティ指標を採用）

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、社外取締役の割合を3分の1以上とし、員数は、定款で14人以内と定めています。

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

(8) 上記(1)乃至(7)に該当する者の二親等内の親族

指名等の手続き

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

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・監査役の経歴・経歴状況、スキル等（2024年6月現在）																				
役職	氏名	性別	生年	国籍	元所属・現所属 取締役会委員	主要経歴の 経年	主要経歴（主要事業）		主要経歴の範囲・経歴の業種・業種に該当する経験年数										経歴年数	経歴概要
							取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期	取締役会委員 任期		
代表取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	経営・会計等への深い見識と実践にわたる事業ポートフォリオ経験者。2014年4月から社長兼取締役社長として、企業経営を推進。取締役会委員と取締役の両方から、会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月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
執行役員	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3期 (100%)	○			○	○	○	○	○	13	2021年4月から取締役会委員に就任し、取締役会の運営として、企業経営の意思決定と執行の両面と両方の役割を果しているため。			
取締役	佐藤 誠	男	57歳	○	取締役会委員	17/17期 (100%)	3/3													

-177-

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。

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。

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。

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）、執行役員の金銭報酬は、月例の固定報酬とし、次の二つにより構成されます。

- 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（2023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)	308(53)	245(53)	30(－)	32(－)	12(6)
監査役(うち社外監査役)	71(18)	71(18)	－(－)	－(－)	6(3)
合計(うち社外役員)	379(71)	316(71)	30(－)	32(－)	18(9)

役員報酬制度の見直し

2024年4月の取締役会において、役員報酬を巡る社会的動向や業績向上への適切なインセンティブなどに関する検討を踏まえ、役員報酬制度の一部見直しを行いました。見直しの主な内容は以下の通りで、2024年7月度の報酬から反映させています。

(1) 短期インセンティブ報酬の構成割合

変更前	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：担当部門業績＝2:1
	執行役員（専任）	全社業績：担当部門業績＝1:2
変更後	取締役会長	全社業績のみ
	代表取締役（執行役員兼務）	全社業績：個人業績＝2:1
	取締役（執行役員兼務）	全社業績：個人業績＝1:1
	執行役員（専任）	全社業績：個人業績＝1:2

(2) 短期インセンティブ報酬の評価項目

- ① 現行の「担当部門業績」を「個人業績」に変更する。個人業績は、担当する部門の業績に加えあらたに個人目標を設定し、その達成度を評価する。
- ② 評価項目にサステナビリティ指標を追加する。サステナビリティ指標は、年度経営方針に基づき、共通目標となるものを設定し、その達成度を評価する。

サステナビリティ指標

2023年6月の取締役会において、役員報酬制度に、ESG（環境・社会・ガバナンス）等のサステナビリティ指標を採り入れることとし、2024年7月度から実施することを決定しました。

短期インセンティブ報酬に反映させる評価項目に、安全・防災、人的資本および気候変動対応に関する指標（KPI）を毎年設定し、その達成度を評価します。

安全・防災関係と人的資本関係は2023年度実績に基づき支給される2024年7月度以降の報酬から、気候変動対応関係は2024年度実績に基づき支給される2025年7月度以降の報酬から適用します。

サステナビリティ指標	KPI		反映方法
安全・防災関係指標	重大災害件数	0件/年	全項目達成で短期インセンティブ報酬基準額 [※] の5%加算
	労働災害休業度数率	0.25以下	
	火災・爆発件数	0件/年	
	事故（流出）件数	0件/年	
人的資本関係指標	エンゲージメントサーベイの評価結果	対前回+5%	短期インセンティブ報酬基準額 [※] の5%加算
気候変動対応関係指標	GHG排出量（Scope1および2）の削減	対前年 ▲2.9%	短期インセンティブ報酬基準額 [※] の5%加算

※短期インセンティブ報酬100%を基準額とする

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2023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。

実施方法

- 対象者：取締役および監査役全員
- 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った。
- 分析・評価：外部機関からの集計結果報告を踏まえた上で、取締役会において実施した。

分析・評価結果の概要

- 取締役会の員数や開催頻度、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。また、取締役会の議論について「建設的な議論や意見交換が行われている」と高い評価を受けた。
- 前回抽出した五つの課題（①安全・防災、品質保証などのリスク管理対応、②事業ポートフォリオの見直しへの取り組み、③グループガバナンスの強化 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、⑤その他中長期テーマへの取り組み）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。
- 特に、上記②、③、④については、相対的に評価が低かったため、今回新たに抽出した「資本コスト、資本収益性の把握、改善に向けた方針等の検討」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

重要な目標、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) 資本コスト、資本収益性の把握、改善に向けた方針等の検討

自社の資本コストや資本収益性を把握し、改善に向けた取り組みを検討、監督する。

(3) 事業ポートフォリオの見直しへの取り組み

事業ポートフォリオの現状や重要課題を把握し、見直しに向けた取り組みを検討、監督する。

(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充実させ、透明性、公正性の一層の確保を図る。

(5) 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。

社外取締役座談会



「統合報告書2024」社外取締役座談会（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として、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（2024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	檜原 誠慈			67歳	男	○	取締役会	17/17回 (100%)		5/5回 (100%)	○			○	○	○		13	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			61歳	男		経営会議	17/17回 (100%)			○		○		○		○	4	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。
	酒井 太市			61歳	男			13/13回 (100%)				○			○	○	○	1	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、2023年6月からは取締役として、生産技術分野における豊富な経験と専門性を生かして、技術革新や安全防災への取組みに貢献しているため。
	相良 誉仁 （新任）			57歳	男							○	○			○	○	0	当社のライフサイエンス部門においてメディカル事業の要職を歴任し、研究・開発分野における専門性とマーケティング・営業分野の豊富な経験を生かして事業発展に貢献しているため。
	稲田 武彦 （新任）			59歳	男						○			○	○	○		0	当社の人事・労務や財務、経営企画などスタッフ部門の要職を歴任し、当社グループの人材育成や人事制度刷新、コーポレート・ガバナンスの強化に貢献しているため。
	磯貝 恭史	○	○	75歳	男			17/17回 (100%)				○			○			6	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	○	○	65歳	女	○		17/17回 (100%)		5/5回 (100%)			○		○	○		5	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	○	○	73歳	男			17/17回 (100%)							○	○		4	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。
	富士 博司	○	○	66歳	男	○		17/17回 (100%)		3/3回 (100%)	○	○	○				○	2	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で、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	○	○	59歳	女			13/13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、IT・デジタル分野で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せるものと期待しているため。
	田保 高幸			63歳	男			17/17回 (100%)	15/15回 (100%)		○		○	○		○		3	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			64歳	男			17/17回 (100%)	10/10回 (100%)		○	○	○		○			1	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	○	○	67歳	男			17/17回 (100%)	15/15回 (100%)		○		○			○	○	3	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	○	○	67歳	男	オブザーバー		13/13回 (100%)	10/10回 (100%)	3/3回 (100%)				○		○		1	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。

新たな挑戦と、 成長へのこだわりを求めていく

当社取締役会の特長と課題

播磨 当社の取締役会では、各種議案について、活発に議論されています。時に、重要な個別議案には時間が足りないこともあるほどです。

高瀬 個々の専門性をベースに自由闊達に発言ができてるのは、当社取締役会の特長の一つだと思います。

福士 あれだけ多くの意見を最後にしっかりまとめる議長の運営も上手ですね。そういうこともあって、総じて良い雰囲気の中で、議論はできています。一方で、日本の伝統企業の課題の一つではありますが、社内取締役に自身の執行責任部門だけでなく全社視点で、全てのステークホルダーを勘案して発言いただけると、さらに良い議論ができると思います。まじめな気質なので、議論を重ねることのできるようになるでしょう。

播磨 取締役会の実効性評価アンケートの設問の一つに、「取締役として、全社的な立場で発言をしていますか」という内容を加えるだけでも、各自が自問自答する良い機会になるのではないのでしょうか。

高瀬 持続的に成長し、チャレンジをしていくためにも、当社の、世界や日本、業界の中での立ち位置を把握し、どうなりたいのか、

という議論を増やしていけるように私たちも心掛けていきたいと思っています。

当社への評価と持続的成長に向けた課題

福士 当社は、企業DNAは良いものを持っています。企業理念『順理則裕』は社内に浸透しており、社会課題の解決という考え方がDNAとして根底にあると感じます。

高瀬 社会やお客さまを裕(ゆたか)にするという考えに基づいて、自分たちには何ができるのか、真面目かつ誠実に議論しているところに安心感があります。コンプライアンス、人権、ダイバーシティなど、企業が信頼を得る上で欠かせないテーマも、頻回に議論



播磨 政明
社外取締役

福士 博司
社外取締役

高瀬 正子
社外取締役

してきたことで、少しずつ形になってきました。また、安全・防災の徹底と、問題が起きた際に総力を結集するための熱量は、非常に強いです。その一方、新しいことへの挑戦や成長へのこだわりは、物足りなさを感じます。

播磨 成長へのこだわりが物足りないのは私も同感です。

高瀬 技術力があって、真面目で誠実で、何かあった時に力を合わせられるという当社の強みを、今年度の経営方針で掲げている「稼ぐ力を取り戻す」だけでなく、取り戻した次の矢を生み出すことにも生かしてほしいです。

福士 「挑戦」はTOYOBO Spiritの一つですし、企業理念体系「TOYOBO PVVs」には、変化を恐れず、逆に楽しむぐらいでなければ駄目だという社長の思い入れも感じます。しかし、当社では、縦割りの事業・機能の殻を破ってまで乗り越えようとする行動力が

不足していると感じます。今はとにかく何が何でも利益を上げることが必要です。そのためにいろいろな事にチャレンジをしなければいけません。今までのやり方ではだめなのです。殻を破ることができた時、また新たな強みが出てくるでしょう。

高瀬 日々のコミュニケーションの中で「これは良いよ、これは絶対に売れるよ」という話を数多く耳にします。成長にこだわるといことは、成長の芽を沢山持っていなければいけません、目標達成へのこだわりや挑戦が、当社はまだ少し弱いのではないのでしょうか。事業部門の枠を越え、“One東洋紡”として何ができるかを考えることが、当社をさらに強くすると思います。技術力や熱量を持っているのに、とてももったいないと思います。

福士 東洋紡エムシー(株)では、将来への大胆な布石につながる挑戦が見られており、同様のチャレンジがグループ全体に広

がっていくことを期待します。

播磨 そうですね。数字へのこだわりは、成長に不可欠な要素ですが、当社は不足していると感じます。それだけでなく、私は2025中期経営計画の施策の一つ「安全・防災、品質の徹底」も、当社の土台を構築し、成長していくための不可欠な要素だと思っています。昨年、品質に関しては幾度となく議論をしました。執行部では一生懸命調査をされ、風土も醸成されてきていると感じますが、取り組みはまだ途上にあると課題認識しています。

高瀬 やはり社内の雰囲気やカルチャーの変革が必要だと感じます。

福士 企業風土を迅速に変化させるカギは、人事だと思います。現在の、事業軸内での異動を主体とした人事ローテーションでは、モノカルチャーの価値観に陥り、縦割りされた各事業の殻を突破

する習慣も勇気も起きません。この殻を破らないと風土は変わりません。

播磨 おっしゃるとおりです。しばしば、業務が属人化し、何者にも代えがたいということがありますが、品質の管理体制についても、3～5年での人事ローテーションをしていくことで、かなり改善されると思います。

これからの東洋紡への期待

高瀬 私は従業員一人ひとりが、東洋紡らしい成長と結果にこだわってほしいと一番思います。わくわくしながら、さまざまなことに挑戦していけるカルチャーが根付くことを期待します。私自身もこれまでの経験を生かし、目標に対する進捗確認にとどまらず、どのような状況にあり、結果を作るためにどういう行動ができるのか、一つでも多くの成長を生み出せるような議論をしていきたいと思います。

播磨 稼ぐ力を取り戻すにも、今あるものの中から取り戻そうとするだけでなく、新しいものを違った観点から生み出し、当社の発展につなげていくことを期待しています。そうした前向きな経営を後押ししていきたいと思います。また、「土台の再構築」や「安全・防災、品質の徹底」などについても、法律家の見地からしっかりと支援していきます。

福士 社長を始めとする経営チームの強いリーダーシップのもと、東洋紡が一致団結して殻を破り、サステナブルな企業に変革していくことを期待します。自身のこれまでの企業改革の経験を踏まえながら、当社の変革へのチャレンジをしっかりとサポートしていきたいと思っています。



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

16

本報に掲載されているすべての人に



- ↓ 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）> （2023年10月1日 第22版）



TOYOBO

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. 海外における危機管理
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

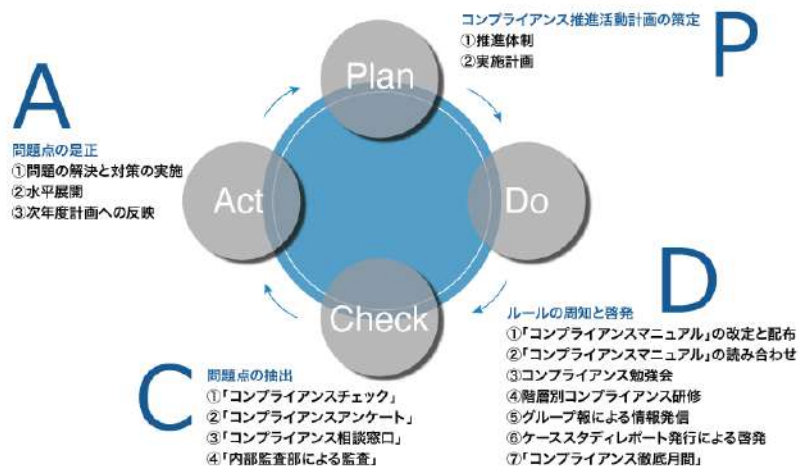
関連するポリシー・指針など

- [東洋紡グループ人権方針](#)
- [プライバシーポリシー（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

経営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（2023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」 78%（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」 77%（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：22回開催＋全従業員向け動画配信 各種研修：40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	89%（前年度並み）
	利用のしやすさ	83%※
	対応件数の開示	102件
重大な法令等の違反件数	0件/年	0件

※2023年度より設問変更

取り組み

コンプライアンス推進活動

2023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、「インテグリティ（誠実さ）を意識して行動しよう！」をキャッチフレーズに教育、研修、予防措置の実効性向上に取り組みました。

コンプライアンス相談窓口

当社グループは、全従業員向けのコンプライアンス相談窓口（内部通報窓口）を設置しています。職場での法令違反行為や不正行為、汚職・贈収賄・横領などの腐敗行為、談合・カルテルなどの競争法に違反する行為、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コンプライアンス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

2023年度の相談件数は102件（うち社外相談窓口への相談件数は13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相談件数

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
35	37	62	78	102

相談内容（2023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	39
人事・労務関係（勤怠・処遇等）	20
不正・違反・業務上のルール違反等	11
会社全体（制度・方針他）について、職場の問題など	10
勤務態度	3
その他	19
合計	102

• [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作成・改定・周知

経営倫理規定である「東洋紡グループ企業行動憲章」に対応した、東洋紡グループの全従業員が守るべきルール「東洋紡グループ社員行動基準」を定めています。

社員行動基準を具体的にわ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2000年に発行し、全従業員に配布しています。以後、英訳版も加え、順次改定を行い、さらに海外の各拠点においては、活動する国・地域の法令・慣習に合わせて編集を加えた現地版を作成しています。

各職場でのコンプライアンスマニュアルを用いた研修（読み合わせ）などを通して、企業行動憲章、社員行動基準を周知しています。

コンプライアンスマニュアルの項目には、汚職、贈収賄などの腐敗行為の防止に加え、談合・カルテルや不正競争防止、不正会計防止、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

毎年10月を東洋紡グループのコンプライアンス徹底月間と定め、社長によるトップメッセージの発信、コンプライアンスマニュアルの読み合わせ、コンプライアンス勉強会の開催、コンプライアンスアンケートの実施など、各種の取り組みを全グループが一丸となり行っています。また、ポスターやデジタルサイネージを活用することにより、相談窓口情報の周知徹底を図っています。

コンプライアンス勉強会（研修）の開催

2023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22回開催しました。なお、受講しやすいように、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、コンプライアンス全般、ビジネスと人権、情報セキュリティと法制度をテーマとし、1,172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。2023年度は、各種研修を合わせて40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も行っています。



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

職場で問題となりそうな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コンプライアンス違反事例を基にした「コンプライアンスレポート」（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。

2023年度は7,564人の従業員から回答がありました。アンケートの集計・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、汚職、贈収賄などの腐敗行為の防止に加え、談合・カルテルや不正競争防止、不正会計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ルールを記載したガイドラインを定め、コンプライアンスマニュアルへの記載や各種会議、研修などでの説明を通じて、周知徹底を図っています。

また、お取引先さまとの公正で健全な取引関係を構築するため、贈答接待を受ける場合のルールとして、金銭・金銭同等物の受領や社会通念の範囲を超える贈答接待については辞退するとともに、贈答接待を受けた場合の受領報告制度を導入しています。

2021年度に、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。

2023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。

取締役による監督

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、社外取締役・監査役からも、社外の視点を踏まえた実効的な監督を受けています。

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 ↓ 事業継続マネジメント（BCM）

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、2023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) 為替レートの大幅変動
- (14) 金利の大幅上昇
- (15) 株価の大幅下落
- (16) 固定資産の減損

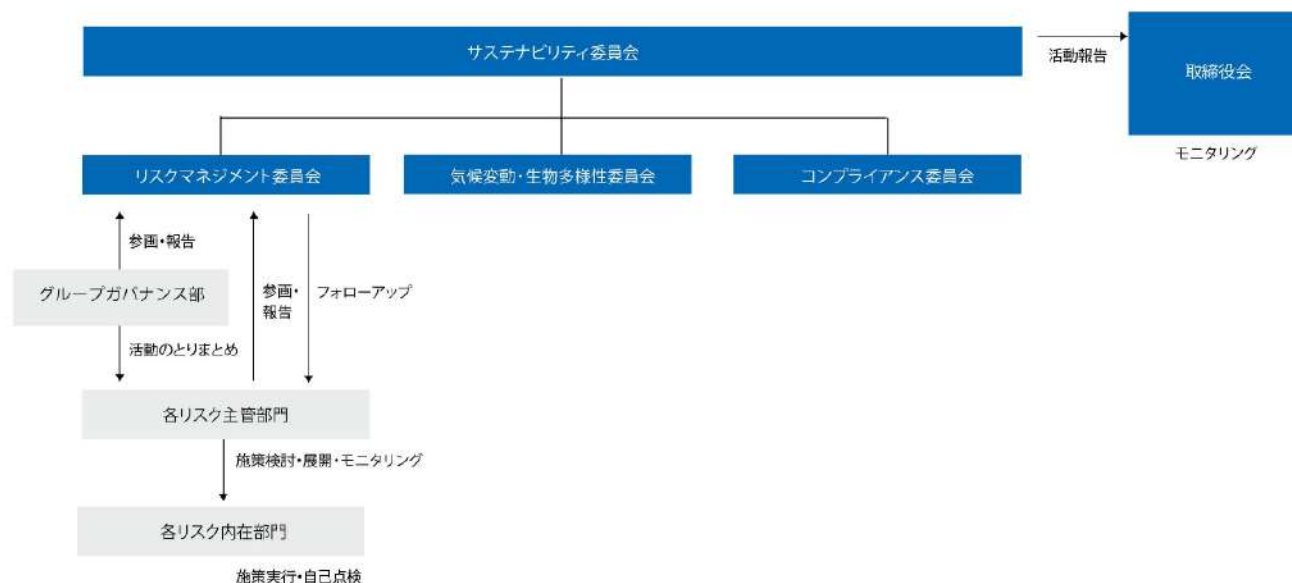
- [詳細は「有価証券報告書」の「事業等のリスク」をご覧ください](#)

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、経営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、2023年度は2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。

2023年度は、2022年度に実施したグループ会社の重大リスク調査結果に基づき、海外拠点を含め、対話による各社リスク対応状況の把握を開始しました。

サイバーセキュリティ対応やウイルス感染対策など、共通の枠組みを基に対策すべきリスク項目については、国内外を問わず一律的なリスク対策をリスク主管部門と協働で展開している一方で、法規制対策が必要なリスク項目については、各社が活動地域で独自にリスク対策をとっていることを把握しました。

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、リスク主管部門、事業部門ならびに各社協働でグループ体系的なリスク低減活動を推進します。

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。

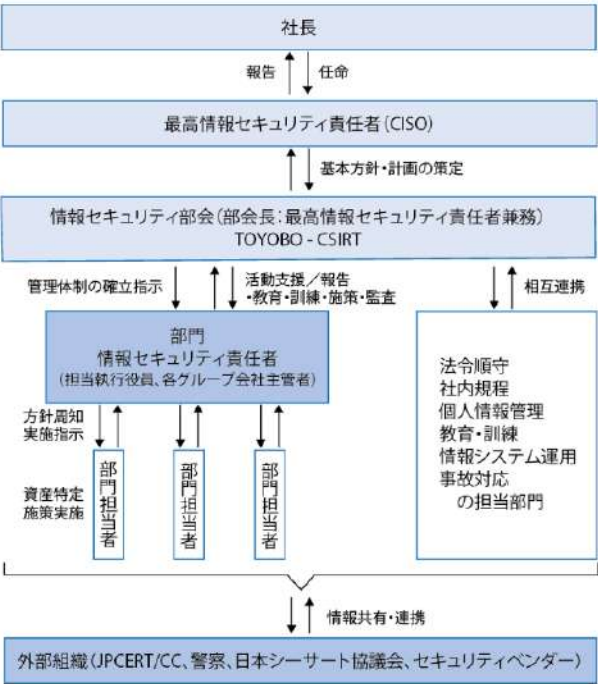
当社デジタル戦略総括部は、ISO 27001[※]を取得し、情報セキュリティマネジメントが適切に運用されていることを確認するため、ISO27001に基づく外部監査を年に1回受審しています。同総括部は、当社5事業所（本社、総合研究所、敦賀事業所、岩国事業所、犬山工場：全事業拠点のうち50%）での常駐管理をはじめ、その他の事業所においても同総括部のマネジメントシステムによって包括的に管理を行っています。

※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 (2023年度)	実績 (2023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	60回/年	97回
	2. 事故件数 (情報漏えい、サービス停止など)	0件/年	0件
	3. 情報セキュリティ対策の推進※	推進内容の開示	情報セキュリティ部会を中心に活動を推進 (ウェブサイトに掲出済)

対象は東洋紡（株）、および東洋紡の子会社、持分法適用かつ東洋紡が影響力を持つ関連会社

※具体的な対策：

- 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。当社グループも個人情報保護法や中国個人情報保護法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、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。2023年度に、これらの取り組みについて、経済産業省の認定基準を満たしていることが評価され、「DX認定事業者[※]」として認定を取得しました。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。

※経済産業省が取りまとめた「デジタルガバナンス・コード」にのっとり、DX実現に向けたビジョンの策定や体制の整備といった取り組みを推進している企業について、「情報処理の促進に関する法律」に基づいて国が認定する制度

教育・啓発活動

教育・啓発活動の一環として、国内外の東洋紡グループ全従業員に対して、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。

2023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。また、海外グループ会社の全従業員に対してのセキュリティ教育を行い、グループ全体でセキュリティ意識の向上に努めています。

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。

国内外の東洋紡グループ全従業員に対して、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」に適合するか否かを評価します。選定後は、「委託先評価結果」を情報セキュリティ部門の責任者に提出し、承認を得る仕組みとなっています。また、特定業務の実施状況についても、情報セキュリティ部門の責任者が定期的に評価することが定められています。

「委託先評価基準」は「情報セキュリティポリシー」に明記されています。

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。

事業継続マネジメント（BCM）

考え方・方針

当社グループは、自然災害や事故、パンデミック等、事業継続に支障をきたすさまざまなリスクに備え、人命尊重を第一に、事業を早急に復旧し、供給責任を果たすために事業継続マネジメント（BCM）の構築を目指しています。

2024年度は、サステナビリティ委員会の活動において、社長を総括責任者としてBCMを構築し、事業継続計画（BCP）の拡充を図ります。

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

(年度)

事業活動の温室効果ガス（GHG）排出量	集計範囲 [※]	単位	2019	2020	2021	2022	2023
Scope1、Scope2合計	東洋紡（株）	千トン-CO ₂	689	767	752	750	536
	国内グループ		131	77	81	74	215
	国内合計		820	844	833	824	751
	海外合計		54	58	67	69	80
	グローバル		873	902	900	894	831
	Scope1 ^{※1}		588	646	641	638	463
	国内グループ		90	55	59	54	172
	国内合計		678	702	700	692	635
	海外合計		21	16	19	20	24
	グローバル		699	718	720	712	659
	Scope2 ^{※1}		101	120	113	112	74
	国内グループ		40	22	22	20	42
	国内合計		141	142	135	132	116
	海外合計		33	41	49	49	56
	グローバル		174	183	183	182	172
GHG排出量の削減率（2013年度比）	KPI	%	28.1	25.7	25.9	26.4	31.6
GHG排出量の削減率（2020年度比）		%		—	0.2	0.9	7.9
GHG排出量 売上高原単位 ^{※2}	グローバル	トン-CO ₂ /百万円	2.57	2.67	2.40	2.23	2.01
エネルギー消費量	グローバル	GWh				2,937	2,810
再生可能エネルギー消費量	グローバル	GWh				0	0.9

※1 算定方法（2023年度）

GHGプロトコルに準じ、他社へ販売した電力や蒸気を生産するためのエネルギー量から換算したGHG排出量も含んでいます

非エネルギー起源GHG排出量は東洋紡単体のみを算定範囲としています。それぞれの算定においては下記の係数を使用しています

■購入ガスCO₂排出係数：

（国内）環境省「ガス事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）-R5年度供給実績-」記載のガス事業者ごとの基礎排出係数

※ガス事業者別排出係数が不明な場合は“代替値”を使用

■購入電力CO₂排出係数：

（国内）環境省「電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）-R4年度実績-」記載の電気事業者ごとの調整後排出係数

*電気事業者別排出係数が不明な場合は“全国平均係数”を使用

（海外）IEA「Emission Factors 2022」（2022年）に記載の2020年の国別係数

■燃料などの排出係数

（国内・海外共通）環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル（v5.0）」（2024年）

※2 Scope1、Scope2合計（グローバル）÷ 連結売上高

(年度)

Scope1内訳	集計範囲 [※]	単位	2019	2020	2021	2022	2023
エネルギー起源GHG排出量	CO ₂	グローバル	692.5	710.3	712.5	706.9	655.4
非エネルギー起源	CO ₂	千トン-CO ₂	5.8	6.3	6.1	3.2	0.7
GHG排出量	N ₂ O		1.0	1.1	1.2	1.2	2.2
	HFC		0.1	0.4	0.7	0.5	0.5
	PFC		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	CH ₄		0.1	0.2	0.2	0.2	0.3
	SF ₆		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	NF ₃		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	国内合計						

(年度)

バリューチェーン全体でのGHG排出量		集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
Scope3合計※3	1. 購入した製品・サービス	グローバル	千トン-CO2	—	2,714	3,415	5,290	5,499
	2. 資本財				1,028	1,707	2,055	1,894
	3. Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動				104	115	55	126
	4. 輸送・配送（上流）				54	115	113	108
	5. 事業から出る廃棄物				55	52	50	50
	6. 出張				35	49	53	45
	7. 雇用者の通勤				1	2	7	9
	8. リース資産（上流）				5	5	6	5
	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				—	—	—	—
	12. 販売した製品の廃棄				1,288	1,209	2,745	2,944
	13. リース資産（下流）				143	161	207	318
	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
							△ 0.5	

※3 2020年度より算定方法を見直したため、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	2019	2020	2021	2022	2023
廃棄物発生量		国内合計	千トン	99	110	109	106	98
		海外合計		6	6	11	16	15
		グローバル		105	116	120	122	113
回収再利用廃棄物量		グローバル		—	—	—	4	3
排出廃棄物量		国内合計		93	104	103	102	96
		海外合計		6	6	11	16	14
		グローバル※4		99	109	114	118	111
外部再資源化量		国内合計		85	99	98	97	90
		海外合計		5	6	11	16	7
		グローバル		90	104	109	112	97
最終処分（埋立処分）量		国内合計		0.5	0.3	0.2	0.4	0.5
		海外合計		0.9	0.2	0.2	0.2	1.8
		グローバル		1.4	0.5	0.5	0.6	2.3
最終処分量	KPI	国内合計	%	0.52	0.23	0.22	0.38	0.52
		海外合計		14.57	3.42	2.21	1.53	12.59
		グローバル		1.31	0.39	0.40	0.53	2.08

※4 関係会社の建設系廃棄物量を除く

(年度)

取水	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
取水 取水量合計	国内合計	千m ³	89,139	83,411	84,494	84,714	84,994
	海外合計		1,410	1,061	1,430	1,482	1,821
	グローバル		90,549	84,472	85,924	86,197	86,815
	上水道		422	439	452	442	452
	国内合計		141	120	170	509	599
	海外合計		563	559	622	951	1,051
	グローバル		32,504	28,783	29,708	28,841	29,040
	地下水		669	450	565	684	662
	国内合計		33,173	29,233	30,273	29,526	29,702
	海外合計		2,564	2,551	2,700	2,894	2,550
	グローバル		546	452	639	289	560
	工業用水		3,110	3,003	3,339	3,183	3,110
	海水		0	0	0	0	0
	国内合計		6	0	0	0	0
	海外合計		6	0	0	0	0
	グローバル		53,650	51,638	51,634	52,537	52,952
	河川水		45	45	0	0	0
	国内合計		53,695	51,683	51,634	52,537	52,952
	海外合計		0	0	0	0	0
	グローバル		46	38	56	0	0
	その他		46	38	56	0	0
リサイクル水量	国内合計		66,268	59,182	57,527	53,440	52,646
	海外合計		0	0	0	46	121
	グローバル		66,268	59,182	57,527	53,486	52,768

(年度)

水消費量	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
水消費量合計	国内合計	千m ³	4,281	3,143	1,883	2,829	1,519
	海外合計		518	424	470	458	628
	グローバル		4,799	3,568	2,353	3,287	2,147

(年度)

排水	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
排水 排水量合計	国内合計	千m ³	84,858	80,267	82,611	81,885	83,474
	海外合計		892	636	960	1,024	1,193
	グローバル		85,750	80,904	83,571	82,909	84,667
	下水		296	324	377	164	139
	国内合計		67	76	167	580	764
	海外合計		363	400	544	744	903
	グローバル		36,452	35,473	35,968	34,132	35,067
	淡水域		773	519	734	440	353
	国内合計		37,225	35,992	36,702	34,572	35,420
	海外合計		45,216	44,020	46,064	47,384	48,084
	グローバル		6	4	3	4	5
	海水域		45,222	44,024	46,067	47,388	48,089
	地下水		—	0	0	0	0
	国内合計		—	0	0	0	0
	海外合計		—	0	0	0	0
	グローバル		—	0	0	0	0
	その他		2,894	450	202	205	184
	国内合計		46	38	56	0	71
	海外合計		2,940	488	258	205	255
	グローバル						

(年度)

PRTR法対象物質	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023※5
排出量合計	国内合計	トン	151	221	197	108	771
	大気への排出		136	200	166	94	53
	公共用水域への排出		18	21	32	14	718
	土壌への排出		0	0	0	0	0
移動量合計	国内合計		1,179	1,237	2,302	2,668	2,196
	下水道		0	0	0	1	1
	廃棄物		1,179	1,237	2,302	2,667	2,195

※5 2021年の政令改正に基づき、2023年度以降は算定対象とする化学物質を変更しています。

(年度)

大気への排出	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
揮発性有機化合物(VOC)排出量	国内合計	トン	136	200	166	94	53
VOC排出量の削減率(2014年度比)		%	42	15	29	60	78
NOx排出量		トン	922	1,251	1,077	1,361	1,147
SOx排出量			959	968	907	1,033	755
大気汚染物質総重量			2,017	2,419	2,150	2,488	1,955

(年度)

水域への排出	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
COD排出量	国内合計	トン	1,009	860	1,022	1,031	854
全窒素排出量			161	156	200	187	203
全リン排出量			25	37	35	35	72
水中排出汚染物質総重量			1,195	1,053	1,258	1,253	1,129

(年度)

環境貢献の可視化	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023※6
「エコパートナーシステム®」製品の売上高	東洋紡(株)	億円	606	590	818	892	843
「エコパートナーシステム®」製品の売上高比率		%	30.4	29.9	33.8	35.2	31.2

※6 2023年度の集計は東洋紡単体と東洋紡エムシーを含みます

(年度)

環境会計	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
環境保全コスト(投資額)	東洋紡(株)	億円	16	6	15	4	39
事業エリア内コスト					1434	306	3748
上・下流コスト					0	0	0
管理活動コスト					44	77	116
研究開発コスト						-	-
社会活動コスト					5	0	0
環境損害対応コスト					0	0	0
環境保全コスト(費用額)			23	25	29	29	58
事業エリア内コスト					2220	2240	5010
上・下流コスト					134	89	93
管理活動コスト					397	454	541
研究開発コスト						-	-
社会活動コスト					47	56	66
環境損害対応コスト					110	104	90
環境保全対策に伴う経済効果			20	20	0	0	20
費用削減額					25	12	14
収益額(リサイクルなど)					5	5	6

(年度)

環境法令順守状況	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
重大な環境事故件数	国内合計	件	0	0	0	0	0
重大な環境法令違反件数		件	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：国内合計と海外合計の合計

第三者保証

このアイコンのある指標は2023年度データを対象として、統合報告書において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。

ESG パフォーマンスデータ

社会

2024年4月

(年度)

従業員の状況		集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
従業員数(地域別)		東洋紡(株)	人	3,181	3,365	3,831	4,015	3,063
		グローバル		10,073	10,149	10,503	10,885	10,668
従業員数(男女別)	男性	東洋紡(株)	人	2,349	2,479	2,868	3,006	2,254
	女性			832	886	963	1,009	809
	合計		%	3,181	3,365	3,831	4,015	3,063
	女性比率			26.2	26.3	25.1	25.1	26.4
従業員数(年代別)	10代(18歳以上)	東洋紡(株)	人	40	62	82	79	64
	20代			516	559	684	787	672
	30代			771	775	841	874	700
	40代			973	994	1,096	1,084	793
	50代以上			881	975	1,128	1,191	834
障がい者雇用比率*	KPI	東洋紡(株)	%	2.2	2.2	2.2	2.3	2.3
管理職数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	572	589	648	626	589
	女性			14	19	25	31	34
	合計		%	586	608	673	657	623
	女性比率			2.4	3.1	3.7	4.7	5.5
管理職数(課長級)	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	481	498	546	527	504
	女性			14	18	23	28	32
	合計		%	495	516	569	555	536
	女性比率			2.8	3.5	4.0	5.0	5.9
管理職数(部長級)	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	91	91	102	99	85
	女性			0	1	2	3	2
	合計		%	91	92	104	102	87
	女性比率			0.0	1.1	1.9	2.9	2.2

*小数第2位四捨五入

(年度)

働きやすい職場環境		集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
平均勤続年数	男性	東洋紡(株)	年	17.5	17.1	15.1	14.9	13.3
	女性			17.1	16.7	15.3	14.4	13.6
	合計			17.4	17.0	15.2	14.7	13.4
総離職数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	92	106	124	204	215
	女性			34	28	35	63	88
	合計			126	134	159	267	303
自発的離職数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	69	70	87	118	114
	女性			27	21	14	18	43
	合計			96	91	101	136	157
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)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	0	0	0	0	0
	管理職			106	95	68	10	51
	合計			106	95	68	10	51
	比率		%	3.3	2.8	1.8	0.2	1.7
年間法定時間外労働削減 (360時間超の人数／対象者数)		東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	%	2.6	3.0	3.8	4.2	4.3
月平均超過勤務時間数			時間	10.1	9.4	10.4	10.7	10.1
有休消化率	KPI		%	72.5	64.0	72.3	80.2	83.2
育児休業取得者数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	50	69	58	98	85
	女性			27	30	32	39	33
	合計			77	99	90	137	118
育児休業取得率	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	%	46.3	80.0	64.4	104.3	97.7
	女性			100	100	100	100	100
	合計			57.0	85.0	73.8	103.0	98.3
育児休業からの復職率	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	%	100	100	100	100	100
	女性			100	100	100	100	97
	合計			100	100	100	100	99.2

●2023年4月、当社は東洋紡エムシー（株）を設立し、従業員約1,000名が異動しました。

(年度)

働きやすい職場環境		集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
育児のための短時間勤務措置利用者数	男性	東洋紡(株).	人	1	2	2	4	4
	女性	東洋紡エムシー(株).		63	68	65	79	93
	合計	東洋紡STC(株)		64	70	67	83	97
在宅勤務制度利用者数	男性	東洋紡(株).	人	135	1,415	1,688	1,750	1,585
	女性	東洋紡エムシー(株).		71	630	725	770	772
	合計	東洋紡STC(株)		206	2,045	2,413	2,520	2,357
介護休業取得者数		東洋紡(株). 東洋紡エムシー(株). 東洋紡STC(株)	人	0	0	1	2	1
介護のための短時間勤務措置利用者数				0	0	2	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			%	86.2	84.3	79.0	85.1	84.9

(年度)

採用		集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
採用総数	男性	東洋紡(株).	人	172	277	507	323	230
	女性	東洋紡エムシー(株).		62	102	130	123	81
	合計	東洋紡STC(株)		234	379	637	446	311
	女性比率		%	26.5	26.9	20.4	27.6	26.0
中途採用総数	男性	東洋紡(株).	人	108	183	371	198	98
	女性	東洋紡エムシー(株).		19	43	76	65	29
	合計	東洋紡STC(株)		127	226	447	263	127
	女性比率		%	15.0	19.0	17.0	24.7	29.6
大卒採用・技術系(新卒)	男性	東洋紡(株).	人	24	31	43	37	47
	女性	東洋紡エムシー(株).		15	13	13	20	22
	合計	東洋紡STC(株)		39	44	56	57	69
	女性比率		%	38.5	29.5	23.2	35.1	31.9
大卒採用・事務系(新卒)	男性	東洋紡(株).	人	11	10	12	14	17
	女性	東洋紡エムシー(株).		10	10	13	7	11
	合計	東洋紡STC(株)		21	20	25	21	28
	女性比率		%	47.6	50.0	52.0	33.3	39.3
短大・専門・高校卒(新卒)	男性	東洋紡(株).	人	29	68	81	74	68
	女性	東洋紡エムシー(株).		18	27	28	31	19
	合計	東洋紡STC(株)		47	95	109	105	87
	女性比率		%	38.3	28.4	25.7	29.5	21.8

(年度)

人材育成・評価		集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
従業員一人当たりの研修時間	KPI	東洋紡(株).	時間	14.9	12.8	17.67	17.97	18.22
従業員一人当たりの教育投資額	KPI	東洋紡エムシー(株).	万円	3.7	2.4	5.0	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			7
教育・研修関連 のべ受講者数		東洋紡(株).	人	1,564	1,558	2,269*	2,410*	2,709*
教育・研修関連 のべ研修時間		東洋紡エムシー(株).	時間	36,248	25,120	38,936*	39,816*	43,340*
人権教育・研修の実施状況	KPI	東洋紡STC(株)	%	—	24.1	27.6	48.0	58.1

*2021年度より、女性活躍推進関連の研修を含む

(年)

安全・防災		集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
重大事故件数	KPI	国内合計	件	0	1	0	0	0
		グローバル		—	—	—	0	0
火災・爆発件数	KPI	国内合計	件	2	1	1	0	0
流出事故件数	KPI			0	0	2	0	1
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	被災者数/ 百万労働時間	0.31	0.70	0.42	0.55	1.15
労働災害による死亡者数(従業員)		国内合計	人	0	2	0	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	人	—	—	7,152	4,331	5,192
ISO45001 事業所の取得数 *		東洋紡(株)	事業所	—	—	1	2	3
分母の事業所数				—	—	7	7	7
事業所の取得割合			%	—	—	14.3	28.6	42.9

*は、年度

(年度)

品質	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
製品事故件数	KPI	件	0	0	0	0	0
製品安全・品質保証教育の実施状況	KPI	%	100	80	100	100	100

(年度)

労働衛生	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
生活習慣病平均有所見率	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	%	36.2	36.7	35.0	35.4	38.7
疾病休業強度率		疾病休業延日数 /延べ実労働時 間数×1,000	0.44	0.45	0.55	0.86	0.79
喫煙率		%	25.0	24.6	23.2	22.9	23.0
傷病手当金		円	26,724,497	30,843,349	27,360,253	55,101,222	89,925,026
法定給付費			544,275,419	502,477,649	620,239,062	758,820,258	874,635,984

(年度)

サプライチェーン		集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
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	93

(年度)

データ・セキュリティ、プライバシー	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
情報セキュリティ教育実施回数	KPI	回	17	19	23	51*	97**
事故件数 （情報漏えい、サービス停止など）	KPI	件	2	0	0	0	0

*2022年度より集計方法を変更

**集計範囲：対象は東洋紡（株）、および、東洋紡の子会社、持分法適用かつ東洋紡が影響力を持つ関連会社

(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	2019	2020	2021	2022	2023
プレスリリース件数	KPI	件	74	90	93	103	84
投資家面談件数	KPI	件	130	144	148	124	113
従業員・労働組合との懇談回数	KPI	回	30	14	47	77	60
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	3

(年度)

社会貢献	集計範囲※	単位	2019	2020	2021	2022	2023
社会貢献支出額	国内合計	百万円	34	28	123	119	128

※ 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

●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

第三者保証

このアイコンのある指標は2023年度データを対象として、統合報告書において
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。

ESG パフォーマンスデータ

ガバナンス

2024年7月

(年度)

取締役会		集計範囲*	単位	2019	2020	2021	2022	2023
取締役数	男性	東洋紡(株)	人	9	9	10	9	8
	女性			1	1	1	1	2
	合計			10	10	11	10	10
	社外取締役		%	(4)	(4)	(4)	(5)	(5)
	独立役員			(4)	(4)	(4)	(5)	(5)
	社外取締役比率			40	40	36	50	50
	女性比率			10	10	9	10	20
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 東洋紡(株)	回	22	25	24	23	22

* 指名・報酬等諮問委員会

研究開発	集計範囲*	単位	2019	2020	2021	2022	2023
研究開発費	グローバル	億円	117	127	138	141	153
研究開発費対売上高比率		%	3.5	3.8	3.7	3.5	3.6

コンプライアンス		集計範囲*	単位	2019	2020	2021	2022	2023
重大な法令・ルール違反数	KPI	グローバル	件	0	2	0	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				35	37	62	78	102
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		グローバル		0	0	0	0	0
従業員の解雇				0	0	0	0	0
罰金・課徴金				0	0	0	0	0
コンプライアンス勉強会（管理者）、各種研修の実施回数	KPI	グローバル		41	24+全従業員向け動画配信	31+全従業員向け動画配信	58+全従業員向け動画配信	62+全従業員向け動画配信

その他		集計範囲*	単位	2019	2020	2021	2022	2023
政治寄付		東洋紡(株)	百万円	0.05	0.05	0.05	0.05	0.03

※ 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

方針・ガイドライン一覧

東洋紡グループの方針、ガイドラインなどをまとめています。

項目	方針・ガイドライン
経営	● 東洋紡グループ企業行動憲章 ● サステナビリティ・マネジメントに関する考え方・方針
ガバナンス	● コーポレート・ガバナンスに関する考え方・方針 ● リスクマネジメント基本方針 ● 情報セキュリティに関する基本方針
人権、人材	● 東洋紡グループ人権方針 ● 東洋紡グループダイバーシティ推進方針 ● 人材マネジメントに関する考え方・方針 ● TOYOBO健康経営宣言
コンプライアンス	● コンプライアンスに関する考え方・方針 ● プライバシーポリシー（個人情報保護方針） ● 東洋紡グループ贈収賄防止ポリシー ● 企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針 ● 東洋紡グループ税務方針
安全・防災、品質	● 東洋紡グループ安全衛生基本方針 ● 東洋紡グループ製品安全・品質保証基本方針
環境	● 東洋紡グループ地球環境基本方針 ● 生物多様性保全の行動指針
購買・調達	● 取引基本方針 ● CSR調達ガイドライン ● グリーン調達ガイドライン
その他	● 東洋紡グループ社会貢献方針 ● ステークホルダー・コミュニケーションに関する考え方・方針 ● 編集方針

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	• ESGパフォーマンスデータ>環境
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 ）、硫黄酸化物（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	• サプライチェーンマネジメント>取り組み
-------	---------------------------------	--

↓ 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ー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2024」 TCFDに基づく開示 (1,010KB) 

↓ 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 • 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
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 • 環境>気候変動>取り組み（事業活動領域）
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（バリューチェーン全体） • 環境>気候変動>気候変動対策の強化>脱炭素社会の実現に貢献する技術開発
c)2℃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	• 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） • 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>気候変動>リスク管理 - 有価証券報告書
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	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>指標・目標と実績 - 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 - プラスチック資源循環>目標と実績
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	- 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 - 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）
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	- 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、社会データに関して、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2023年度のデータには☑マークを付しています。



第三者保証報告書



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



独立した第三者保証報告書

2024 年 8 月 20 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
大阪府大阪市中央区北浜三丁目 5 番 29 号

パートナー 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 2024 東洋紡グループ統合報告書 2024 年 3 月期(以下、「レポート」という。)に記載されている 2023 年 4 月 1 日から 2024 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・社会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 1 工場及び 1 子会社における現地往査
- 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

主要サステナビリティデータ

2023年度実績

Planet

集計期間：(国内) 2023年4月1日～2024年3月31日 (海外) 2023年1月1日～2023年12月31日 集計対象範囲：東洋紡グループ(東洋紡単体と国内・海外グループ会社)

		2023年度実績	算定方法
Scope1	☒	659千トン-CO ₂	GHGプロトコルに準じ、他社へ販売した電力や蒸気を生産するためのエネルギー量から換算したGHG排出量も含んでいます 非エネルギー起源GHG排出量は東洋紡単体および国内グループ会社を算定範囲としています。それぞれの算定においては下記の係数を使用しています ■購入ガスCO ₂ 排出係数： (国内) 環境省「ガス事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)-R5年度供給実績-」記載のガス事業者ごとの基礎排出係数 ※ガス事業者別排出係数が不明な場合は“代替値”を使用 ■購入電力CO ₂ 排出係数： (国内) 環境省「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)-R4年度実績-」記載の電気事業者ごとの調整後排出係数 ※電気事業者別排出係数が不明な場合は“全国平均係数”を使用 (海外) IEA「Emissions Factors 2022」(2022年)に記載の2020年の国別係数 ■購入電力以外のCO ₂ 排出係数： (国内・海外共通) 環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル (v5.0)」(2024年)
Scope2	☒	172千トン-CO ₂	
GHG排出量 売上高原単位	☒	2.01トン-CO ₂ /百万円	Scope1、Scope2合計 ÷ 連結売上高
エネルギー消費量	☒	2,810 GWh	GHGプロトコルに基づき、他社へ販売した電力や蒸気を生産するためのエネルギー量は控除していません 燃料の単位発熱量は省エネ法の値を使用して、高位発熱量で表記しています
Scope3	カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	☒ 108千トン-CO ₂	活動量(1年間に購入した燃料・電力の量)に燃料別・電力別の排出原単位(環境省DB・IDEA)を乗じて合計した値
	カテゴリ11 販売した製品の使用	☒ 2,944千トン-CO ₂	活動量(1年間で販売した最終製品の使用時に消費するユーティリティ量：電力・蒸気・冷水など)に排出原単位、耐用年数、稼働率を乗じて合計した値 排出原単位は、環境省DB・IDEA・IEAおよび各ユーティリティの生成に使用する機器類の製品仕様などから算定した独自排出原単位を使用 VOC回収装置、尿沈渣検査装置、全自動遺伝子解析装置を対象として算定しております
	合計	5,499千トン-CO ₂	一部の子会社や関係会社については、売上高比・販売数量比・従業員数比にて加重平均により算定しています

People

		2023年度実績
女性管理職比率 ※1 ※2	☒	5.5%
女性取締役比率 ※3		20%
従業員1人当たりの教育投資額(教育時間) ※1		50千円(18.22時間)
年休取得率 ※1		83.2%
男性の育児休業取得率 ※1		97.7%
障がい者雇用率の達成状況 ※3		2.29%
労働災害休業度数率 ※4		1.15
従業員・労働組合との懇談回数 ※3		60回
人権教育・研修の実施状況 ※1		58.1%
社内公募制度による異動者数(累計) ※5		17人

Innovation

		2023年度実績
研究開発費		153億円
特許保有件数 ※3		4,624件

参照したガイドライン

(1) 算定に当たって、GHGプロトコルの“Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard”とその評価ガイダンスおよびWBCSDによる“Guidance for Accounting & Reporting Corporate GHG Emissions in the Chemical Sector Value Chain”、およびグリーンバリューチェーンプラットフォームの各種情報源を参照しています。

(2) 排出原単位については2024年3月時点で以下のデータベースを参照しています。

- ・環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースver3.4」(2024年)：「環境省DB」と記載。
- ・産業技術総合研究所/サステナブル経営推進機構「IDEA (Inventory Database for Environmental Analysis) ver2.3」(2019年)：「IDEA」と記載。
- ・International Energy Agency (IEA)「Emissions Factors 2022」(2022年)：「IEA」と記載。

※1 集計対象範囲：東洋紡単体、東洋紡エムシー(株)および東洋紡STC(株)
※2 算定方法：女性活躍推進法の規定に基づき算出(出向者のうち上記3社を主務としている人を含む)
※3 集計対象範囲：東洋紡単体
※4 集計対象範囲：東洋紡単体および国内連結子会社 集計期間：2023年1月1日～2023年12月31日
※5 2022年度制度開始時からの累計異動者数

☒ このアイコンのある指標は2023年度データを対象として、KPMGあずさサステナビリティ(株)による第三者保証を受けています。「独立した第三者保証報告書」は本統合報告書のp.68をご覧ください。 > p.68

関連する法律は略して表記しています。エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律(省エネ法)、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)

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

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

※一部、2024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

2024年9月（次回更新予定：2025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）
- ・IFRS財団「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」

サステナビリティ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/>

<https://www.toyobo.co.jp/sustainability/esgdata/>

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