

東洋紡グループ サステナビリティレポート 2025

● 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「TOYOB0 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



- [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](#)
- [生物多様性](#)



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



- [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内容索引 →](#)

[TCFD対照表 →](#)

[外部保証 →](#)

[編集方針 →](#)

東洋紡グループ サステナビリティレポート 2025

目 次

トップメッセージ	02	社会	150
		人権の尊重	153
東洋紡グループのサステナビリティ	04	安全・防災	166
企業理念体系「TOYOBOPVVs」	06	品質	174
東洋紡グループ企業行動憲章	09	サプライチェーンマネジメント	181
サステナブル・ビジョン2030	12	人材マネジメント	192
サステナビリティ・マネジメント	19	ダイバーシティ・	202
価値創造プロセス	28	エクイティ&インクルージョン	
マテリアリティ	30	女性活躍推進	211
		健康経営	215
	35	社会貢献	221
事業を通じた貢献			
事業を通じた貢献により解決する社会課題	37	ガバナンス	231
主な事業の成長戦略	43	コーポレート・ガバナンス	233
		コンプライアンス	254
ステークホルダーとの対話	49	リスクマネジメント	265
ステークホルダー・コミュニケーション	50	税務方針	276
ESG投資家との対談	57		
社外からの評価（ESG関連）	58	ESGデータ関連	
		ESGパフォーマンスデータ	278
活動報告		環境	280
		社会	284
環境	64	ガバナンス	287
マネジメントアプローチ	67		
環境配慮製品	76	方針・ガイドライン一覧	288
気候変動	83	GRI内容索引	290
プラスチック資源循環	107	TCFD 対照表	305
廃棄物削減	124	外部保証	309
水資源	127	編集方針	313
化学物質管理	132		
生物多様性	138		
		調達ガイドライン	
		CSR調達ガイドライン	316
		グリーン調達ガイドライン	319

● トップメッセージ

人と地球をゆたかにする、 東洋紡グループの挑戦と変革

私が経営者として大切にしていることは、東洋紡グループの企業理念『順理則裕』です。この言葉は、創立者・渋沢栄一の座右の銘の一つであり、その意味するところは、「なすべきことをなし、社会をゆたかにする」です。つまり、私たちの製品・サービス、技術でもって、社会課題の解決に貢献することで人と地球をゆたかにし、当社グループも発展するということです。



近年、気候変動への対応や資源循環の促進、人権尊重、多様性の確保といった社会的要請がますます高まる中、当社グループは2022年に「サステナブル・ビジョン2030」を策定し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを加速させています。外部環境の変化を単なるリスクではなく事業機会として捉え、社会とともに、当社グループのレジリエントな成長、発展を実現していきます。

具体的には、脱炭素化や資源循環の潮流に対応し、バイオマス素材やリサイクルプラスチック材料の開発・提供を進めています。フィルム、ライフサイエンス、環境・機能材の3事業を中心核に、技術基盤を共有化することで、他社には容易にまねできない独創的な製品・サービスの創出を推進し、競争優位性を築いていきます。

また、2024年2月には「東洋紡グループ人権方針」を改定し、「東洋紡グループダイバーシティ推進方針」を策定しました。ダイバーシティ推進の一環として、LGBTQ+相談窓口の設置や同性パートナーシップ制度の導入など、インクルーシブな職場環境の整備を進め、「PRIDE指標2024」において、最高ランクの「ゴールド」の認定を受けました。

加えて、急速に進化するデジタル・AI技術を積極的に活用し、従業員一人ひとりが主体的に業務効率化と生産性向上に取り組む「TX（東洋紡トランスフォーメーション）」を推進しています。この取り組みは、組織風土の変革やイノベーション人材の育成にもつながる重要な施策です。

このような挑戦と変革を通じて、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。経営層から従業員までがワンチームとなり、持続可能な社会の実現と、未来を見据えた価値創造、そして企業価値の向上を力強く推進していきます。

ステークホルダーの皆さんには、これから当社グループの成長にご期待いただけますようお願い申し上げます。

2025年8月29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2025」CEOメッセージ \(2.8MB\)](#) 

<関連情報>

- 企業理念体系 TOYOB0 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>
- 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
→
「TOYOBOPVVs」

2019年3月に企業理念体系
「TOYOBOPVVs」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「TOYOBOPVVs」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「TOYOBOPVVs」を
起点に多様な資本を生かして、事
業を通じてどのように価値を生み
出し、全てのステークホルダーに
とっての価値向上につなげている
かを示しています。



マテリアリティ
→

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



TCFD →

TCFD提言に賛同し、要求に応じた
取り組みと開示を進めています。

写真は、本社ビルのロビーにあるモニュメント「TOYOB0の窓」です。丸い形は、「TOYOB0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。

TOYOBOPVVs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 めざす姿 大切にすること
東洋紡の創業の精神・信条 世の中はどういう価値を提供する会社になるか 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

TOYOB Spirit 9つの約束

挑戦 枠を超えて、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



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



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

画し、実行する

方・打ち手を「ひねり出す」

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様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し考え、常に一步早く、一步前に出て対応する



現場・現物・現実

Factual Basis

労を惜しまず現場に行き、現実に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

TOYOBOPVVsについてマンガでわかりやすくご紹介しています。

マンガでわかる！TOYOBOPVVs →



● 東洋紡グループ企業行動憲章

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

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

1. 持続可能な社会への貢献

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

2. 正しい事業慣行

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

2-1. 私たちは、企業秘密や個人情報などの情報を適切に使用、管理します。

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

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

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

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

2-6. 私たちは、政治や行政と透明性の高い関係を築きます。

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

2-8. 私たちは、財務諸表の誤りにつながる経理処理は行いません。

2-9. 私たちは、「順理則裕」に則って判断し、社内ルールを守ります。

3. ステークホルダーとのコミュニケーション

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

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

3-2. 私たちは、情報の取り扱いに注意し、インサイダー取引を行いません。

4. 人権の尊重

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

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

5. 信頼・満足の獲得

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

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

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

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

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

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、雇用管理や待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体制を徹底します。

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

樋原誠志

● 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、企业文化の「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～

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

当社グループの「2030年のありたい姿」とは、下記の五つの社会課題の解決を通じて人々が安心してくらせる「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																	
People			Planet																		
			<p>1 従業員のウェルビーイング&サプライチェーンの人権</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「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 <p>2 健康な生活&ヘルスケア</p> <ul style="list-style-type: none"> ●感染症分野へ貢献 ●QOL向上へ貢献 <p>3 スマートコミュニティ&快適な空間</p> <ul style="list-style-type: none"> ●「人」中心のデジタル社会実現への貢献 ●快適空間の創造 <p>4 脱炭素社会&循環型社会</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 <p>5 良質な水・大気・土壌&生物多様性</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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 																		
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																		
<p>④ 事業を通じて社会の課題解決に貢献 ⑤ 持続可能な成長(しっかりした土台+未来への成長軌道)</p> <p>⑥ 現場が主役(安心・安全職場、誇りとやりがい、自己成長)</p> <p>■サステナビリティ指標</p> <table border="1"> <tr> <td>重大インシデント</td> <td>ゼロ</td> </tr> <tr> <td>従業員エンゲージメントスコア</td> <td>70%以上</td> </tr> <tr> <td>GHG排出量削減 2013年度比 (Scope1,2)</td> <td>46%以上 2050年度 カーボンニュートラル</td> </tr> <tr> <td>主力事業*における原材料のグリーン化比率 #フィルム事業を想定</td> <td>60%</td> </tr> </table>			重大インシデント	ゼロ	従業員エンゲージメントスコア	70%以上	GHG排出量削減 2013年度比 (Scope1,2)	46%以上 2050年度 カーボンニュートラル	主力事業*における原材料のグリーン化比率 #フィルム事業を想定	60%	<p>■財務指標</p> <table border="1"> <tr> <td>連結売上高</td> <td>6,000億円</td> </tr> <tr> <td>営業利益率</td> <td>8.3%以上</td> </tr> <tr> <td>ROE</td> <td>9%以上</td> </tr> <tr> <td>ROIC</td> <td>7%以上</td> </tr> </table>			連結売上高	6,000億円	営業利益率	8.3%以上	ROE	9%以上	ROIC	7%以上
重大インシデント	ゼロ																				
従業員エンゲージメントスコア	70%以上																				
GHG排出量削減 2013年度比 (Scope1,2)	46%以上 2050年度 カーボンニュートラル																				
主力事業*における原材料のグリーン化比率 #フィルム事業を想定	60%																				
連結売上高	6,000億円																				
営業利益率	8.3%以上																				
ROE	9%以上																				
ROIC	7%以上																				
2030年のありたい姿																					

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・土壤 & 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・エクイティ&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・土壤 & 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年の創立時から、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「TOYOBOPVVs」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、ひいては当社グループの持続可能性を向上させる経営
2. 強固な経営基盤を構築するサステナビリティ：経営基盤軸（ESG）
3. 競争力を強化し、成長をけん引するサステナビリティ：事業軸（CSV）

概念整理 サステナビリティ/CSV/ESG

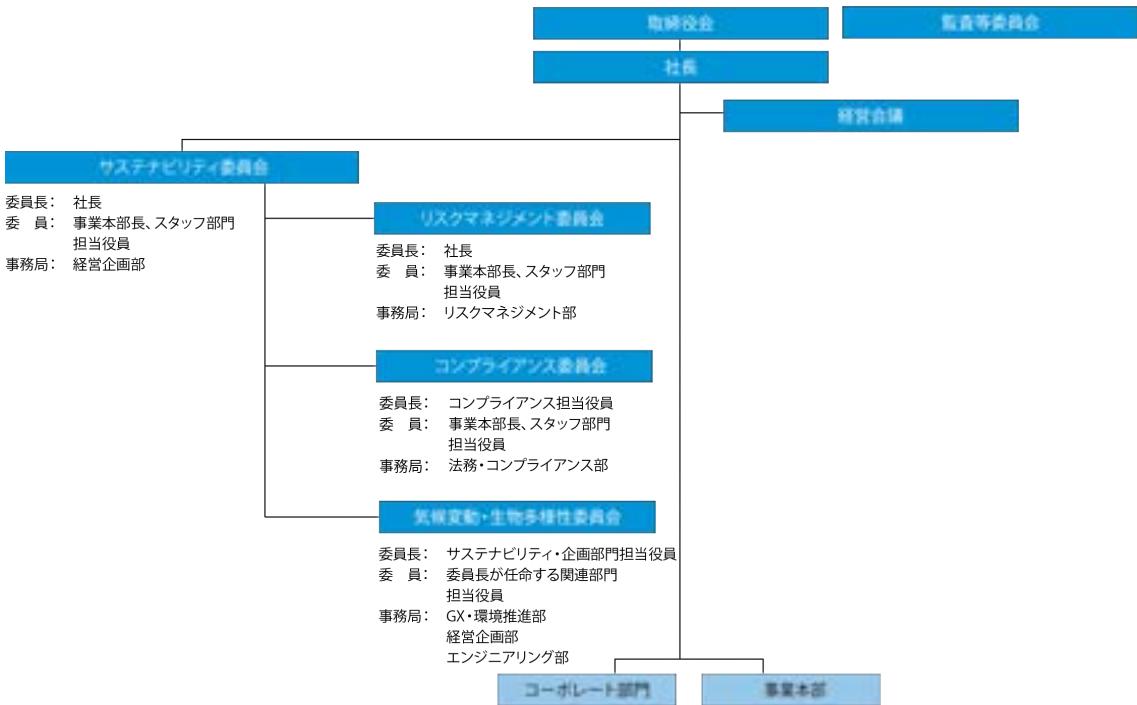


サステナビリティ・マネジメント体制

当社グループは、サステナビリティ委員会（委員長：社長）を設置しています。2024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、①マテリアリティ、指標の進捗、②サステナビリティ開示基準関連、③価値創造プロセス、④役員報酬制度へのサステナビリティ指標の組み入れ、⑤BCMの構築、⑥気候変動対応、⑦生物多様性保全、⑧ESGに関する外部評価関連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

2025年7月末現在



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	主な取り組み内容（2024年度）
2024年4月	「健康経営優良法人2024ホワイト500」に2年連続で認定
2024年6月	「資源循環プロジェクト」が「第51回環境賞」優良賞を受賞
2024年7月	年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する6つのESG投資指数の構成銘柄に継続選定
2024年9月	社有林「東洋紡 綾の森」がOECMとして国際データベースに登録
2024年11月	「PRIDE指標2024」で最高評価「ゴールド」獲得

- [サステナビリティ活動への取り組み（2019年度～2023年度）（341KB）](#)

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、国連グローバル・コンパクト（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（GCNJ）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、GCNJの各分科会へ参加しています。2024年度は、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ました。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、同提言にのっとった取り組みと情報開示を進めています。「1.5°Cシナリオ」と「4°Cシナリオ」を踏まえ、気候変動に特化した当社グループのリスク・機会の抽出を行いました。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、経営戦略の強靭性（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。



「統合報告書2025」TCFDに基づく開示
(1MB)



- [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

気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)

当社グループでは、2020年1月に、TCFD提言に賛同し、同提言にのとった取り組みと開示を進めています。詳細は有価証券報告書をご確認ください。



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目標、指標の設定および対応策を実施し、経営戦略の強靭性(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、以下のシナリオを典型的なものとして、参照しました。また、時間軸として「短期」を3年程度、「中期」を2030年まで、「長期」を2050年までとしています。

- 脱炭素社会移行(1.5°C)シナリオ:「NZE (IEA WEO2024)」他
- 気候変動激化(4°C)シナリオ:「SSP5-8.5 (IPCC AR6)」他

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	事象	
脱炭素社会への移行に伴う影響 広範囲における政策・法規制・技術・市場の変化など	移行・リスク	短期	カーボンプライシングの導入	<ul style="list-style-type: none"> 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	原燃料価格の上昇 (炭素価格の転嫁など)	<ul style="list-style-type: none"> 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)
		長期	省エネルギー化推進・高効率設備導入などに伴うコスト増加	<ul style="list-style-type: none"> 生産プロセスの革新・超高効率化の追求 サステナブルファイナンス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)
		中期	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	<ul style="list-style-type: none"> 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
	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	<ul style="list-style-type: none"> 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
		中期	低炭素/脱炭素型素材や製品の需要増加	<ul style="list-style-type: none"> 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
		中期	温室効果ガス(GHG)排出削減貢献につながる製品の需要拡大	<ul style="list-style-type: none"> 削減貢献視点でのお客様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 <p>※省エネルギー型の海水淡化化膜、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、廃液処理由來のGHG排出の低減に寄与する水現象フレキソ版、燃料電池用素材、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</p>
		中期	再生可能エネルギー・蓄電池関連市場の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 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 当社と三菱商事(株)による合弁会社である東洋紡エムシー(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 <p>※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工場用VOC回収装置、有価物(リチウムなど)濃縮用膜・装置、水素発生装置関連素材、水素キャリア関連素材、有機薄膜太陽電池用ドナー材料など</p>
	物理的・リスク	現在	猛暑による生産性の低下	<ul style="list-style-type: none"> 熱中症予防に関する基本方針の明確化 作業環境、作業の適切な管理(日よけ・冷房・通風設備の増設、高温多湿作業場での連続作業時間短縮など) 工場内作業の自動化拡大 IoT機器などを通じた現場作業者の熱中症管理
		中期	自然災害による原材料の供給停止	<ul style="list-style-type: none"> 在庫水準見直し、複数購買の拡大 物流ルートの多様化 気候変動に左右されにくい代替原料の検討
		中期	原料調達の不安定化	<ul style="list-style-type: none"> 水害対策に関する基本方針の明確化 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 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
		中期	海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	<ul style="list-style-type: none"> 海水淡水化用膜(RO/FO膜など)^{※1}の販売拡大 高効率濃縮用膜(BC膜)^{※2}のシステム開発 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 <p>※1: Reverse Osmosis, Forward Osmosis ※2: Brine Concentration</p>
	長期	気温上昇に伴う感染症対策(予防・治療)の需要増加	<ul style="list-style-type: none"> 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 	

気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)

指標と目標

当社グループは、気候変動に対する目標を設定し、それぞれの施策を進めています。

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が想定。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650億円※ ※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: 170億円(安全・防災・環境投資額の一部が該当)
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 ※BAU:Business As Usual	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/脱炭素型素材や製品の需要増加	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 機会獲得によるフィルムセグメントの売上高: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	2024年度のフィルムセグメントの研究開発費44億円の一部が該当
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、EV用エンジニアリングプラットニック、蓄電池関連素材、水素キャリア関連素材、有機薄膜太陽電池用ドナー材料などを含む	2024年度の環境・機能材セグメントの研究開発費38億円の一部が該当
重要機会③ 温室効果ガス(GHG)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ソ版		

カテゴリ	指標	目標	主な施策	2024年度実績
GHG	GHG排出量	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13%削減 (784千トン-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	2024年度の再生可能エネルギーによる発電量は1,487MWh
	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	44%増加 (334万トン)
環境関連投資		● 2022-25年度累計見通し: 170億円(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 ● 2024年度実績: 岩国事業所のLNG自家火力発電所の本稼働(脱石炭)、犬山工場への太陽光発電設備の追加導入、海外子会社への太陽光発電設備の新規導入		
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		役員報酬(インセンティブ)に反映させるサステナビリティ指標の評価項目に、GHG排出量の削減を気候変動対応関係指標として追加することを決定(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)。		
	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	14%
気候関連の機会	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/高耐久性化開発 ● RO/FO膜などの生産/品質管理体制の強化 ● インド国内でのRO膜の販売開始	520万人分
	リチウムイオン電池セバレータ工場向けVOC回収装置の処理風量※ ※これまでに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(燃焼方式からの置き換え) ● 東洋紡エムシー(株)による営業体制の強化 ● 印刷、フィルム・シールなどの加工業界など、蓄電池分野以外への販売拡大	54億Nm ³ /年

● 價値創造プロセス

価値創造プロセスは、当社グループの企業理念体系「TOYOBOPVs」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。



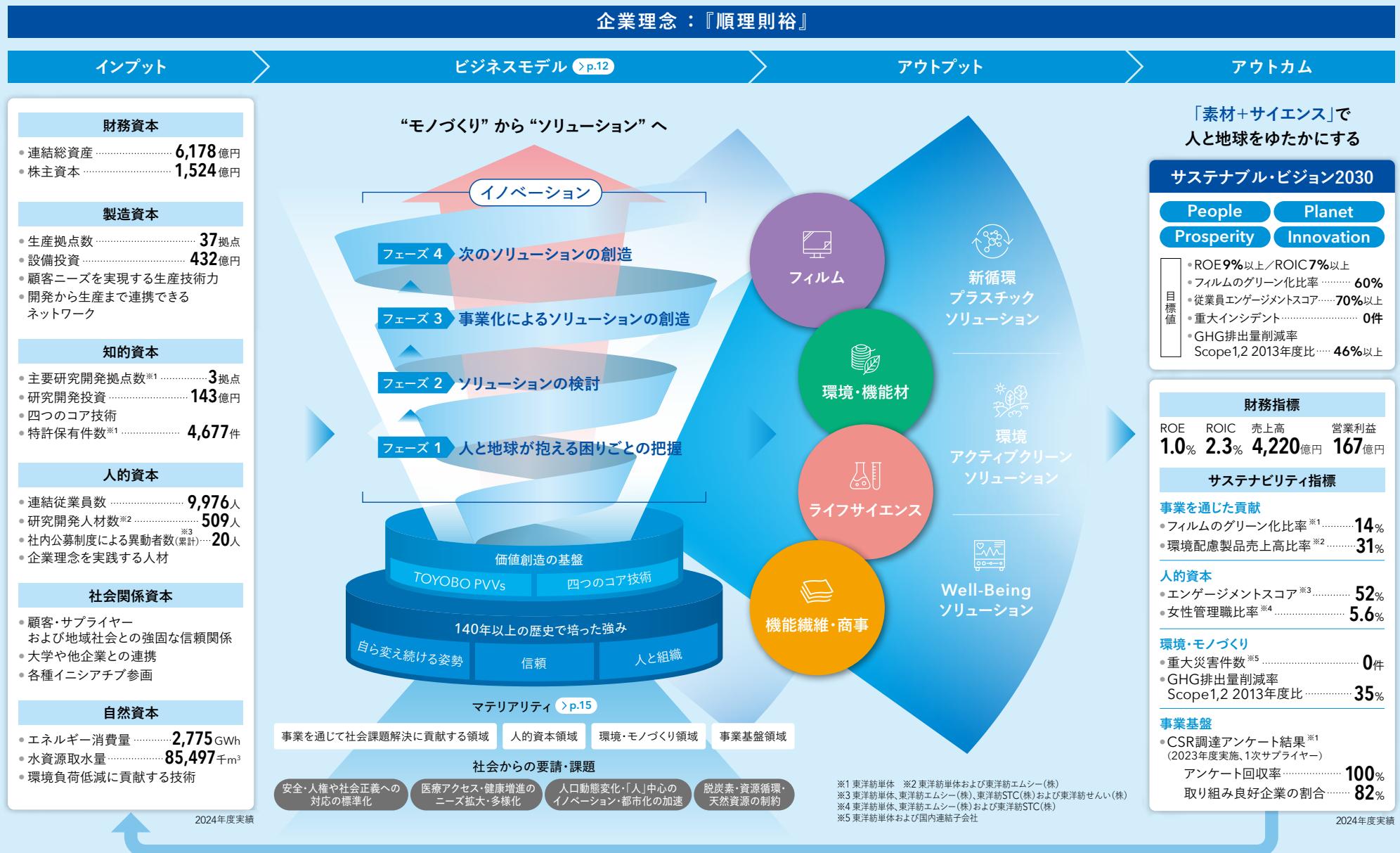
「統合報告書2025」価値創造プロセス
(3MB)



- [マテリアリティ](#)

価値創造プロセス

サステナブル・ビジョン2030



● マテリアリティ

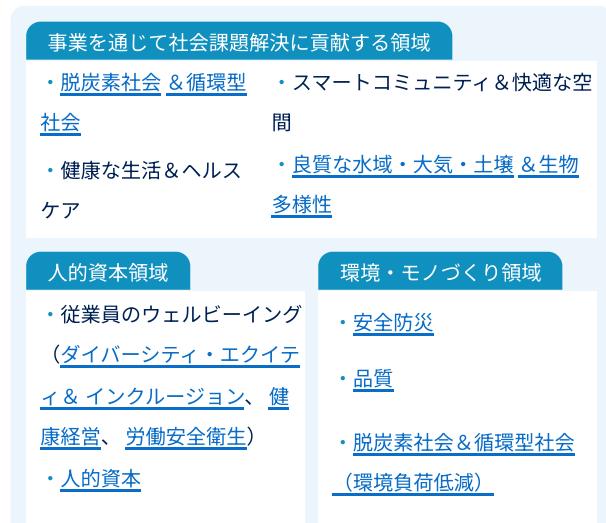
東洋紡グループのマテリアリティ

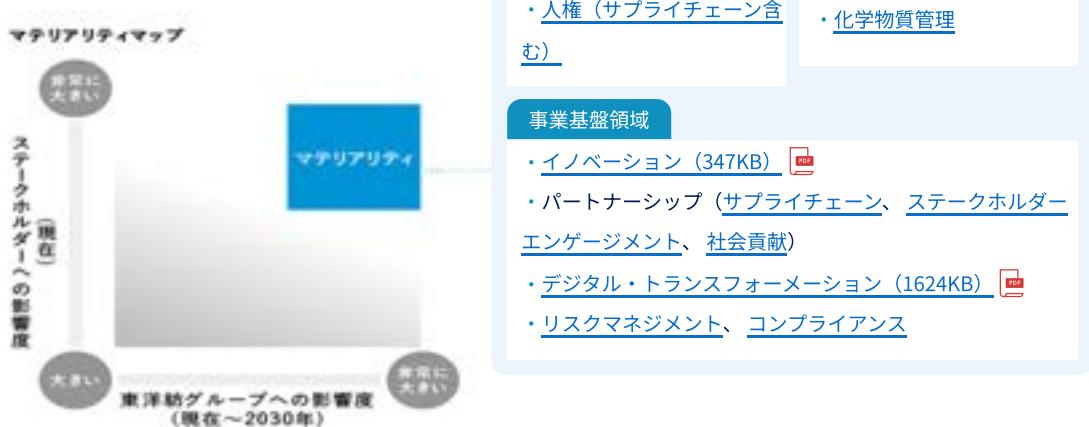
当社グループのマテリアリティは、2022年5月に発表した「サステナブル・ビジョン2030」を踏まえ、設定しています。ステークホルダーにとっての影響度と当社グループにとっての影響度の二軸から、優先度の高い目標を明確にし、「事業を通じて社会課題解決に貢献する」「人的資本」「環境・モノづくり」「事業基盤」の四つの領域に整理しました。

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ます。





「統合報告書2025」マテリアリティ
(1MB)



マテリアリティ指標

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、併せて指標を策定しています。指標の進捗状況は、サステナビリティ委員会において毎回報告・共有し、状況の変化に応じて指標を見直すことで、継続的な取り組みの向上に努めています。

ビジョン達成に向けたリスクと機会とマテリアリティ（2025年4月1日現在）(1018KB)



マテリアリティ

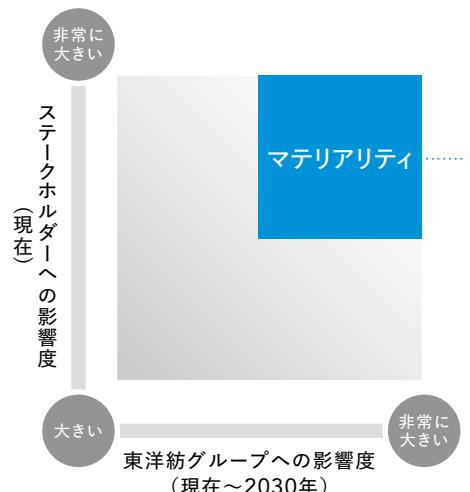
東洋紡グループは、ステークホルダーの要請・期待に応え、当社グループのめざす姿「人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」を実現するため、マテリアリティを特定し、事業活動を通じて、さまざまな取り組みを推進しています。

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)。

マテリアリティマップ



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考し、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。

今後は、外部環境および経営方針に応じてマテリアリティを継続的に見直していきます。

マテリアリティ指標の管理(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・指標を策定しています。これらの進捗状況は、サステナビリティ委員会において少なくとも年1回報告・共有し、状況に応じて目標・指標を見直すことで、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。

2025年度は、マテリアリティ指標を見直し、次期中期経営計画に反映させます。

特定のプロセス

グローバルな社会課題の把握・リスト化
国連グローバル・コンパクト、GRIスタンダード、SASBなど

社内調査・影響度の判定
対象：役員、従業員

外部意見の聴取・内容の修正

経営会議での議論を経て、取締役会で承認

TOPICS

研究開発者の知的財産マインドと事業貢献へのモチベーション向上

〈特徴ある指標〉イノベーション分野：新規発明者数

発明者として初めて特許出願の願書に記載された研究開発者数を指標に設定しています。これは研究開発で得られた成果を特許出願につなげる意識を高めるためのものです。特に以下2点を目的としています。

- 1 開発業務の経験の少ない研究開発者の知的財産に対するマインドの醸成とそれをサポートする組織づくり
- 2 事業収益に寄与するモチベーションの向上

設定初年度である2024年度は、対象となる研究開発者に対して、上司と知的財産部員らが集中して指導・アドバイスを進め、目標指標に対し、180%と大きく上回る結果となりました。

ビジョン達成に向けたリスクと機会とマテリアリティ



マテリアリティ指標

2025年4月1日

区分	大項目	リスク	機会	指標			
				項目	2025年度 指標	2024年度 実績	担当役員
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・事業の成長・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. フィルムのグリーン化比率 1. 感染症診断薬などの提供を通じて貢献する検査回数 2. 透析膜の提供を通じて貢献する透析患者数 1. DXを支える商品群の販売量拡大	1. 売上高比率 40% ^{*1} 2. 60% ^{*1} 1. 1,000万回/年 ^{*1} 2. 25万人 ^{*1} 1. 2020年度比1.5倍 ^{*1}	1. 31% 2. 14% 1. 129万回/年 2. 19.8万人 1. 1.38倍	1. 酒井 太市 2. 工藤 政尚 相良 誉仁 工藤 政尚
	健康な生活 & ヘルスケア						
	スマートコミュニティ & 快適な空間						
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維持	1. 従業員1人当たりの教育投資額(教育時間) 2. 管理職に占める女性比率の達成状況 3. 男性の育児休業取得率 4. 障がい者雇用率の達成状況 5. 過重労働者比率 6. 年休取得率 7. 健康経営優良法人2025(大規模法人部門)認定取得 8. 従業員エンゲージメントスコア 9. 従業員エンゲージメントスコア肯定的回答率 ①日常の業務遂行に関する項目 ②多様な意見や考え方の尊重に関する項目 10. 海外基幹人材の日本での研修受講者数	1. 50千円/年(21時間) 2. 5.0%以上 3. 取得率80%以上(平均取得日数14日以上) 4. 2.5% (2.7% ^{*2}) 5. 前年度比改善 6. 75%以上 7. 取得・維持 8. 70%以上 ^{*1} 9. スコアの向上(前年度比) 10. 15人/年	1. 44千円/年(14.35時間) 2. 5.6% 3. 86.3%(平均取得日数28.2日) 4. 2.24% 5. 0.26% 6. 6.79% 7. 維持 8. 52% 9. ①42% ②53% 10. 20人/年	稻田 武彦 10. 飯塚 憲央
	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. 管理職向け2回/年、その他15回/年 参加人数:792人	飯塚 憲央		
環境・モノづくり領域	安全・防災	短・中期 ・類似灾害・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. 労働災害休業率 3. 火災・爆発件数 4. 環境・流出事故件数 1~4は曆年で集計 ※厚生労働省が規定する定義に準じ、社内基準を設置	1. 0件/年 2. 0.25以下 3. 0件/年 4. 0件/年	1. 0件/年 2. 0.40 3. 0件/年 4. 1件/年	酒井 太市
	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%	1. 0件/年 2. 100%	岩崎 正一
	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・流出事故件数(レベルIII) 3. 環境法令違反(レベルIII):公害防止法令・毒劇法・廃棄物処理法など 1~3は曆年で集計	1. 0件/年 2. 0件/年 3. 0件/年	1. 0件/年 2. 1件/年 3. 0件/年	酒井 太市
	脱炭素社会 & 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 ^{*1} 2. 2014年度比60%削減 ^{*1} 3. 2023年度比80%削減 ^{*1} 4. 2015年度比15%削減 ^{*1} 5. 毎年1%未満	1. 35.4%削減(784千トンCO ₂) 2. 86%削減 3. 41%削減 4. 3%削減 5. 0.40%	酒井 太市

全てのグループ会社を集計範囲としていない指標を含んでいます

*1: 2030年度指標 *2: 2026年度指標

ビジョン達成に向けたリスクと機会とマテリアリティ



マテリアリティ指標

2025年4月1日

区分	大項目	リスク	機会	指標			
				項目	2025年度 指標	2024年度 実績	担当役員
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	1. 25回(17回/8回) 2. 取締役の会議出席状況 3. 取締役会の実効性評価	稻田 武彦
	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開拓 ・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	1. 75%以上 2. 30人以上 3. 20回/年	1. 92%(組織内タスク12項目中11項目達成) 2. 54人 3. 24回/年	伊藤 勝也
	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など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調査アンケート(隔年実施)の回収率 2. 物流(販売)におけるCO ₂ 排出量原単位の削減率	1. 90%以上 2. 毎年、前年度比0.5%削減	1. 実施せず 2. 前年度比3.4%増加	酒井 太市
	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 ・レビューションリスク	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. ステークホルダーとのエンゲージメント回数 4. 従業員・労働組合との懇談回数	1. 75件以上/年 2. 150件以上/年 3. 3回以上/年 4. 60回/年	1. 81件/年 2. 130件/年 3. 3回/年 4. 62回/年	飯塚 審央 4. 稲田 武彦
	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えい、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)	1. 刷新完了100% 2. 15回/年 3. 0件/年	1. 刷新完了55% ・ネットワーク対策 16% ・コンピュータ対策 93% 2. 13回/年 3. 0件/年	飯塚 審央
	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(きそん)	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 (1) トップメッセージの十分な発信 (2) コンプライアンスを意識した行動 (3) コンプライアンス勉強会、各種研修の充実 2. コンプライアンス相談窓口の認知度・活用 (1) コンプライアンス相談窓口の認知度 (2) 安心・信頼して相談・通報できる窓口の存在 (3) コンプライアンス相談窓口対応件数の開示 3. 重大な法令などの違反件数	1. (1)アンケート肯定的回答80%以上 (2)アンケート肯定的回答80%以上 (3)必須受講者の受講率100%、啓発教材の発信12回以上/年 2. (1)アンケート肯定的回答95%以上 (2)アンケート肯定的回答70%以上 (3)実績開示 3. 実績開示	1. (1)コンプライアンスを重視している会社か「そう思う」「まあそう思う」83% (2)ケーススタディレポートの認知度「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」79% (3)コンプライアンス勉強会、各種研修の充実 100%受講 社内教育・研修 実施30回/年 2. (1)91% (2)自浄作用(違反認知時の相談先)83% (3)116件 3. 0件	稻田 武彦
	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	1. 100% 2. 100%	1. 100% 2. 100%	伊藤 勝也

全てのグループ会社を集計範囲としていない指標を含んでいます

● 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・土壤 & 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



TOYOBOL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
<p>People 「人」を中心とした社会課題の解決に貢献</p>  <p>健康な生活&ヘルスケア</p>  <p>・感染症分野へ貢献 ・QOL向上へ貢献</p>	<ul style="list-style-type: none">・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
 <p>スマートコミュニティ&快適な空間</p>  <p>・「人」中心のデジタル社会実現への貢献 ・快適空間の創造</p>	<ul style="list-style-type: none">・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

四つの領域

2030年度の主な目標

<p>Planet 「地球」全体 を意識した社 会課題の解決 に貢献</p>	<p> 脱炭素社会 & 循環 型社会</p>	<ul style="list-style-type: none">・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	<p>脱炭素社会</p> <ul style="list-style-type: none">・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） <p>循環型社会</p> <ul style="list-style-type: none">・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))
	<p> 良質な水域・大 気・土壤 & 生物多様性</p>	<ul style="list-style-type: none">・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	<ul style="list-style-type: none">・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

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検査の全自动遺伝子解析装置「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

三次元網状纖維構造体の医療・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スマートに対応、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) 

- [水と有価物の分離技術：BC膜（1.4MB）](#) 

製品サイト（ホロセップ® BC膜） 

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） 



良質な水域・大気・土壤&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）](#) 

- [バイオ由来の界面活性剤：MELの進歩（1.3MB）](#) 

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（1.1MB）



事業別概況：ライフサイエンス（1.3MB）

事業別概況：環境・機能材（1.3MB）



事業別概況：機能繊維・商事（1.4MB）

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

	売上高構成比 (2024年度)	売上高・営業利益 (2024年度)	主な用途	製品例
フィルム		売上高 1,668 億円 営業利益 69 億円	●工業用フィルム ●包装用フィルム	
ライフサイエンス		売上高 343 億円 営業利益 20 億円	●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		売上高 1,108 億円 営業利益 80 億円	●接着・コーティング剤 ●エンジニアリングプラスチック ●エラストマー ●海水淡水化膜・モジュール ●環境ソリューション装置・フィルター ●高機能ファイバー ●生活資材	
機能繊維・商事		売上高 981 億円 営業利益 5 億円	●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

工藤 政尚

常務執行役員 フィルム本部長



DXと環境分野に注力し、
サステナブルな社会の実現を加速させます

この1年の振り返りと事業環境分析

1 工業用フィルム

液晶ディスプレーの大型化やAIサーバー需要の拡大、さらには電気自動車(EV)および自動運転技術の普及に伴い、主力用途である光学・電子部品の市場が堅調に成長を続けました。原料設計から製膜、コーティングに至るまでの一貫した技術力を強みに、液晶ディスプレーやセラミックコンデンサ用のフィルム市場において高いシェアを有しています。今後さらに拡大が見込まれるDX関連需要に対応するため、宇都宮工場において新型製膜機の立ち上げを行いました。

2 包装用フィルム

物価上昇による消費マインドの低下や、新型コロナウイルス流行時に滞留した流通在庫の消化により、一時的に需要が落ち込んだものの、インバウンド需要の回復により市況は緩やかに回復しました。一方で、不確実な地政学リスクを背景に石化原料価格が乱高下し、加えて円安や物価上昇の影響により、ユーティリティコスト、物流費、人件費などが上昇し、事業コストの増加要因となりました。こうした状況でも、環境への配慮を重視した取り組みを進め、リサイクル材やバイオマス由来のプラスチックの活用や、プラスチックの減容化に向けた高剛性フィルムなど、独自の生産技術と特許を生かした先進的な製品を展開し、グリーンフィルムの販売量を前年比10%増加させました。

稼ぐ力を取り戻すための取り組みと 現中期経営計画の総括

2024年度の実績は売上高1,668億、営業利益69億にとどまり、現中計の最終年度である2025年度の営業利益見通しを80億円^{*1}に修正(前回見通し100億円^{*2})しましたが、目標達成に向けて、次の取り組みを実施します。
 *1 2025年5月時点見通し
 *2 2024年5月時点見通し

当事業本部の一体運営に注力し、マーケティング力の強化による新市場・新用途への事業拡大と、製造設備の最適化を図ります。

1 工業用フィルム

光学用途の市場拡大を背景に、液晶偏光子保護フィルム「コスモシャインSRF®」が好調に推移しており、さらなる収益拡大を目指します。つるがフィルム工場の製造設備を改造することで増産体制を構築し、液晶ディスプレー市場でのシェアアップを図ります。また、宇都宮工場に新設したセラミックコンデンサ用離型フィルムの製造設備の本格稼働により、セラミックコンデンサ市場の拡大に対応し、生産体制を強化しました。

2 包装用フィルム

収益の回復を目指し、上昇するコストの販売価格への転嫁、生産性の改善、調達コストの最適化、老朽化した設備の停止による固定費の圧縮などの採算は正に努めるとともに、グリーンフィルムの拡販を行います。

次期中期経営計画に向けた注力領域

現中計期間においては、コロナ禍やウクライナ侵攻を契機とした、原燃料の高騰、サプライチェーンの混乱、急激な円安の進行など、かつてないほどの激しい環境変化に加え、2022年に新設した包装用フィルムの製造設備の本格稼働の遅れにより、当初計画との乖離が生じました。次期中計では以下を重点課題として、環境変化に影響されにくい事業構造への変革を目指します。

1 サステナブルビジネスの拡大

サステナブルな社会を実現するための製品に注力

- リサイクル/バイオ/減容化などのグリーンフィルムの拡大
- 成長投資をてこに「コスモシャインSRF®」やセラミックコンデンサ用離型フィルムなどのDXを支える製品の販売拡大

2 生産性改善による収益力の向上

- 工業用フィルムの新型製膜機の早期立ち上げおよび、包装用フィルムの製造設備の生産性改善による収益力の向上

3 事業本部一体運営による組織力の強化

- 開発・営業・スタッフの職種横断的な交流による人材育成
- DX、マーケティング機能の強化による営業・開発力の向上と、新市場・新規用途への事業展開の推進
- 当事業におけるリソース最適化による収益力の向上および、原料・物流などのコストダウン

成長投資回収の取り組み

戦略的設備投資による高機能フィルムの収益力強化

宇都宮工場にセラミックコンデンサ用離型フィルムの製造設備(投資金額200億円、生産能力2万トン/年)を2024年9月に立ち上げ、2025年から本格的に量産をスタートします。AIサーバーの需要拡大、自動車のEV化や自動運転などの電装化に伴うセラミックコンデンサ市場の拡大に対応すべく、生産体制の強化を目的としています。セラミックコンデンサ用離型フィルムに必要な平滑性を実現する製膜技術と、高度なコーティング技術により、ハイエンドからミドル品まで幅広い顧客のニーズに柔軟に対応していきます。また、液晶ディスプレーの大型化に伴う偏光板需要の拡大に対応すべく、つるがフィルム工場において設備改造を実施し、「コスモシャインSRF®」の生産能力を約3割増強する体制を整えます。「コスモシャインSRF®」は当社独自の製膜・素材技術と「超複屈折」という発想により、他素材と比べ耐水性に優れ、ゆがみが生じにくいため高く評価され、高いシェアを有しています。2025年度中に増産体制を構築し、2026年度より量産を開始します。



新設した宇都宮工場の生産設備



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



酵素製造設備の増設により 診断薬用酵素市場への貢献度を高めます

この1年の振り返りと事業環境分析

新型コロナウイルスの感染症分類が5類へ移行したことにより、診断薬市場は落ち着きを見せましたが、生化学診断薬用酵素は、新興国を中心とした経済成長を背景に海外市場で堅調な需要が続いていることから、今後も年率5~7%の市場成長を見込んでいます。こうした需要拡大に対応するため、敦賀バイオ工場において生産設備増強の投資を段階的に計画し、2024年度は培養・精製新棟の稼働を開始しました。

また、人工腎臓用透析膜においても発展途上国を中心に透析患者が増加していることから、ニプロ(株)と共同で加工・製品化まで一貫生産できる大館透析膜工場を新設しました。高まる需要増加に対応するべく、生産効率の向上と供給体制の強化を図りました。

そのような中、2024年6月に治療系医療機器開発や医療関連ビジネス創出のためのメディカルコンソーシアム設立準備委員会(当社が事務局を担当)を発足させ、2025年2月時点で約50社が参画する組織となりました。開発テーマごとに主体企業のノウハウを共有し、早期事業化に向けて取り組むことで、効果的な医療器具をより早く世界の患者さまへ届けることを目指しています。

稼ぐ力を取り戻すための取り組みと 現中期経営計画の総括

現中計においては、特に「製造」「販売」「開発」の3つの側面から稼ぐ力を取り戻すための施策を講じてきました。

1 製 造

- 生産能力の増強、生産効率向上、さらに医用膜工場はリスク低減のための2拠点化、バイオ事業において、2024年4月に培養・精製新棟の稼働開始、2025年4月に研究用試薬棟、遺伝子製造・品質試験棟の稼働を開始

- 2025年は敦賀バイオ工場の生産性の向上、大館透析膜工場の本格稼働と岩国機能膜工場のATAC(Asymmetric Triacetate)[※]増産・生産性の向上を目指す
※非対称構造でCTA(Cellulose Triacetate)よりも優れた性能を発現

2 販 売

- 適正価格化に向けた価格改定、販売拠点の強化による新規顧客の開拓、適正人員の配置と当事業内でのナレッジ共有、製造原価・販売管理費のコスト削減を実施
- 2025年度は海外市場での販促活動、新製品投入、新規優良案件獲得による增收を目指す

3 開 発

- メディカル研究所の新設(2024年4月)：医療用膜・プロセス膜や生体適合性ポリマーなどの製品開発力を強化
- 感染症診断領域における技術革新：結核菌群に対する迅速検査のニーズに対応し、従来品よりも検出感度を向上させた新型検査キットの開発に成功
- 血液浄化領域での製品拡充：「VolSep[®] 腹水濾過フィルタ」、「VolSep[®] 腹水濃縮フィルタ」が厚生労働省より製造販売承認を取得し、保険適用。血液浄化製品群のラインアップ拡充に加え、医薬品製造工程向けウイルス除去膜などのプロセス膜開発も推進
- 2025年度に向けた体制強化：ライフサイエンス開発総括部の創設と、产学連携を視野に入れたメディカルコンソーシアムの構築を目指し、準備委員会を設立。開発力と事業化スピードのさらなる向上を目指す

次期中期経営計画に向けた注力領域

現中計期間では診断薬用酵素と透析膜の規模拡大による骨太化、赤字事業の健全化に注力してきました。

次期中計においては、次のステージへの成長につなげるべく、将来に向けた研究・開発を充実させ、特に注力したい領域として、骨太化事業の

生産拡大に加え、市場成長とパンデミック再来が見込まれる感染症分野(免疫検査、遺伝子検査)のビジネス拡大、血液浄化機器の市場参入を目指しています。

上記を実行するためには、以下が不可欠であると考えています。

1 土台の強靭化

- 生産技術向上、予算管理、人材育成、組織強化、労働安全、防災、品質安全、各種業務に関する基準書(作業標準書、品質基準書、安全マニュアルなど)の整備・適正化などを徹底的に実施

2 新規市場への参入に向け、開発スピードを加速

- 当事業の強みである診断薬用酵素および透析膜の生産安定化と基盤拡大を礎に、尖ったコア技術を生かし、高付加価値製品で新規市場へ参入する開発スピードを加速

成長投資回収の取り組み

世界のニーズに応え診断薬用酵素を増産

当社の診断薬用酵素は、血糖センサーや腎機能・中性脂肪の診断薬に活用され、海外販売が7割超を占めます。高品質に加え、柔軟なカスタマイズ対応とアフターフォローが評価され、世界市場で約25%のシェアを獲得し、世界第2位の地位を築いています(当社調べ)。売上高は市場成長率を上回るペースで推移しており、需要の増加に対応するべく、2024年4月敦賀バイオ工場に培養・精製棟を新設。2026年度には酵素製造設備の増設を予定し、供給体制のさらなる強化を図ります。



酵素イメージ写真 新設した培養・精製棟



環境・機能材事業

(東洋紡エムシー)

森重 地加男

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



重点事業領域への注力と共創力の強化で、
世界の課題解決に貢献します

この1年の振り返りと事業環境分析

2024年度は、米中関係の緊張、ウクライナ・中東情勢の長期化、米国の追加関税措置など、国際的な不確実性が高まりました。国内では競合他社の事業撤退発表もあり、当事業を取り巻く環境は大きく変化しました。こうした中、当事業は売上高1,108億円、営業利益80億円(前年同期比+33億円)と収益力を大きく改善しました。樹脂・ケミカルをはじめ、当事業全体にわたり価格改定やコストダウンの取り組みが、収益力の向上に大きく寄与しました。

2024年度の新たな事業活動として、EV化を始め自動車業界の劇的な変化に対応すべく4月に「モビリティ事業推進ユニット」を立ち上げました。国内外のOEM(完成車メーカー)への直接アプローチを本格始動し、中長期的かつ先進的な技術開発を行うことを狙いとしています。

また、使用済みリチウムイオン電池(LIB)からのリチウム濃縮回収工程に、アクア膜「ホロセップ® BC膜」が初めて採用されました。本製品を通じて、EV普及に伴う資源リサイクルの効率化と使用済みLIBの有効活用に貢献していきます。

グリーン戦略 水と有価物の分離技術:BC膜 > p.36

稼ぐ力を取り戻すための取り組みと 現中期経営計画の総括

当事業では、東洋紡エムシー(株)の事業開始初年度(2023年度)より事業戦略ラベル(成長、収益強化、事業改革)に基づいたメリハリ

ある事業運営を行い、重点事業領域への取り組みを強化しています。

成長領域では、アクア膜の岩国環境・ファイバー工場におけるRO膜生産設備の増設を決定しました。これにより製品の生産能力拡大とともにコストダウンを図り、中東をはじめとする旺盛な海水淡水化需要に応えることで、新たなビジネスチャンスの獲得を目指します。

収益強化領域では、光機能材料、ファインケミカルが価格改定を着実に実行し、事業の維持拡大に必要な収益力強化に大きく貢献しました。

事業改革領域では、将来の成長投資に向けた事業ポートフォリオの見直しを実施しました。関係会社の呉羽テック(株)と(株)東洋紡カンキョーテクノ(社名:譲渡当時)の全株式を譲渡し、選択と集中を進めました。スパンボンド(不織布マテリアル)では、価格改定の実施により収益性を改善しました。

さらに、2030年度目標(売上高2,500億円、営業利益200億円)の達成には、海外市場の拡大が不可欠であることから、2024年度には即戦力となる海外人材の確保を進め、グローバル販売体制の強化に取り組みました。

次期中期経営計画に向けた注力領域

今後の持続的な成長に向けて、オーガニックな取り組みに加え、M&Aなどのインオーガニックな手法にも積極的に取り組んでいきます。

注力する重点事業領域は、モビリティ、環境、電子材料の3分野であり、まずは主力のVOC回収装置の拡販に努めます。2024年度はEV市場減速の影響により、LIBセパレータ工場向けのVOC回収装置の

出荷が減少したものの、VOCの吸着と溶剤の回収・再利用を実現する本製品は、GHG削減効果の高さにおいて評価されています。今後はより幅広い製造プロセスへの導入を推進するとともに、アジアを中心とした販売地域のさらなるグローバル展開を加速させます。次期中計においては、「海外強化」「新規開発」「インオーガニック」の成長3本柱とコスト競争力強化が不可欠です。市場のトレンドを的確に捉え、時機を逃さずニーズに即した製品を市場へ投入していきます。

収益強化領域でのさらなる価値創出

2030年度目標達成に向けた取り組み例

2030年度売上高2,500億円、営業利益200億円の達成に向けて、次のような施策を行っています。

① モビリティ事業推進ユニット

社長直轄の組織としてスタート。OEMとの共創の場を生み出し、グローバルモビリティ産業の発展をリードするとともに、将来の収益の柱となる新たなビジネスの創出を目指す。

② 耐クリープ性超高強力ポリエチレン繊維 「イザナス® ULC」の新規開発

浮体式洋上風力発電の係留索用途として
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。



イザナス® ULC

③ 三次元網状繊維構造体「プレスエアー®」 を用いた敷布団の回収リサイクルプログラムの実施

(株)dinosと共同で、家庭などで使用された「プレスエアー®」を使用敷布団を回収し、水平リサイクル型三次元網状繊維構造体「プレスエアーメビウス®」へ再生。化石由来原料の使用削減とプラスチック廃棄量の削減に貢献する。



機能繊維・商事事業

清水 栄一

常務執行役員 機能繊維・商事本部長



信頼の繊維技術と高機能素材で
安全・快適・持続可能な未来に貢献します

この1年の振り返りと事業環境分析

繊維事業は環境および人への配慮を重視した製品を取りそろえ、化合繊メーカーとして長年にわたり培ってきた重合・変性技術を強みとしています。昨今の環境素材に対する需要の高まりを、事業拡大の好機と捉えています。他方、諸原燃料価格高騰によるコストアップ、国内縫製下請け業者の廃業加速や工場での労働力確保が大きな懸念材料であります。

そのような中、2024年度の繊維事業(東洋紡せんい(株))は、中東向け特化生地が強い需要にけん引され販売が増加し、また為替の影響による輸出採算が好転したことでの増益となりました。併せて不採算事業からの撤退や自社国内工場の合理化効果により、継続して黒字化を達成した結果、コスト上昇要因以外の各事業課題への対応は予定通り進捗しています。

エアバッグ事業は、自動車生産台数の伸びに応じて、エアバッグ用基布の販売量が微増しました。また、過去の原糸工場の火災で悪化した収益構造の改善については価格改定が順調に進捗していることから、赤字幅を大きく圧縮できました。一方で、一部の拠点では、需要が急激に回復したことによる想定外のコストが発生したため、赤字脱却には至らず、当事業は非常に厳しい業績となりました。

稼ぐ力を取り戻すための取り組みと 現中期経営計画の総括

エアバッグ事業は現状、業績面で苦戦を強いられていますが、安

全性へのニーズの高まりから、将来的な成長が期待される事業と捉えています。ベース価格改定による収益性の改善を継続するとともに、製品ラインアップの集約や製造プロセスの効率化によるコスト削減にも取り組み、早期の黒字化を目指します。の中でも、タイの新原糸工場の稼働率向上は喫緊の課題であり、お客様のご協力を得ながら、着実に推進していきます。

次期中期経営計画に向けた注力領域

繊維事業では、トップブランドとしての地位を維持・強化するため、中東の民族衣装「トーブ」向けの新たな風合い加工の開発を進めています。これに伴い、当社グループ素材の採用が拡大しており、庄川工場では生産体制強化に向けた設備増強を進めています。また、リサイクルナイロンの「LOOPLON®」においても新たに仮撚り(かりより)*加工商材のラインアップを増やし、アウター、ニット用途での採用が拡大しています。

衣料繊維事業で長年培った技術を応用する一つとして、産業用途向け新製品の開発に注力しています。異素材を組み合わせて相互の特性を生かす独自の複合紡績糸技術を駆使することで炭素繊維、ガラス繊維と熱可塑性樹脂繊維を複合したハイブリッドヤーンである「CfC yarn®」「GfC yarn™」を開発しました。高強度・高成形性が評価され、2024年度『織研合纖賞』テクニカル部門賞を受賞しました。紡績技術の非衣料分野への応用が注目されており、産業資材分野における高機能・環境配慮型素材として、今後の展開が期待されています。

エアバッグ事業では、カーボンニュートラルの取り組みとして、リサ

イクル原料を使ったポリエチレンテレフタレート(PET)繊維や製造工程で排出される二酸化炭素を削減した加工剤を用いた織物の開発に取り組みます。また、タイの織物工場に導入した太陽光発電システムの本格稼働により、GHG排出量削減を進めます。なお、現在主流のナイロン織物は、国内で生産された原糸から、タイの原糸工場で生産されたナイロン原糸を使用した基布への切り替え、販売拡大に取り組んでいきます。

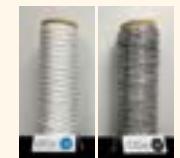
*仮撚り：合成繊維に一時的な撚りと熱処理を加えることで、伸縮性やふくらみ感、柔らかな風合いを付与する加工技術。

収益構造改善の取り組み

経営効率の追求と新たな価値創出への挑戦

当事業は、収益の向上およびROA改善が重要な課題となっています。円安によるコスト高の状況が続く中、引き続き経費の削減と在庫の圧縮を進め、持続可能かつ強靭な企業体質の確立を目指します。のために、限界利益率の改善および国内生産規模の見直しによる固定費圧縮を中心とした対策を実施しています。

また、市場の裾野拡大に向けて、当事業が培ってきた製品開発力を生かし、熱可塑性炭素繊維複合糸「CfC yarn®」や熱可塑性ガラス繊維複合糸「GfC yarn™」などの高機能素材の開発、展開を進めています。軽量・高強度・高成形性といった特長を有するこれらの新素材は、資材分野における新たな市場開拓と販売拡大に貢献します。さらに、子会社間での事業統合を進めることで、より多岐にわたる市場への新製品提案を可能とし、お客様に最適な製品・サービスを提供し続ける体制の構築を目指します。



写真左から
「GfC yarn™」「CfC yarn®」

● 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 →
ション

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



ESG投資家との対
談 →

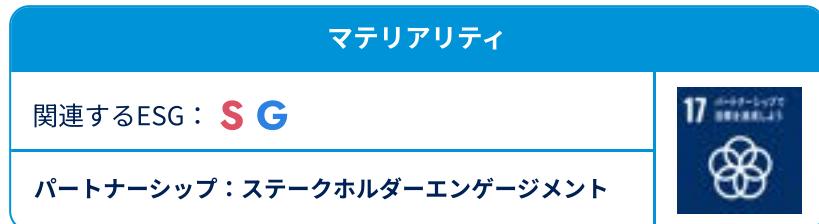
ステークホルダーの皆さまとの活発なコミュニケーションを図り、企業価値の向上に役立てています。



社外からの評価
(ESG関連) →

ESG指数への組み入れ、その他の評価機関からの評価を受けています。

● ステークホルダー・コミュニケーション



↓ 考え方・方針 ↓ ステークホルダーとのコミュニケーション

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。

<指標と実績>

取り組み項目	指標	目標（2024年度）	実績（2024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件以上/年	81件/年
	2. 投資家面談件数	150件以上/年	130件/年
	3. ステークホルダーとのエンゲージメント回数	3回以上/年	3回/年
	4. 従業員・労働組合との懇談回数	60回/年	62回/年

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オンラインにて開催しています。通期決算および第2四半期の決算では、社長が決算内容とともに今後の経営方針について説明します。第1四半期、第3四半期の決算では、管理部門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「中期経営計画資料」「決算短信」「決算説明会資料」「有価証券報告書」「統合報告書」「ファクトブック」などを掲載し、バックナンバーもそろえています。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、中計説明会では、説明の動画、質疑応答要旨、説明会スクリプトを掲載しており、公平な情報開示を推進しています。

今後も、株主・投資家の皆さん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。

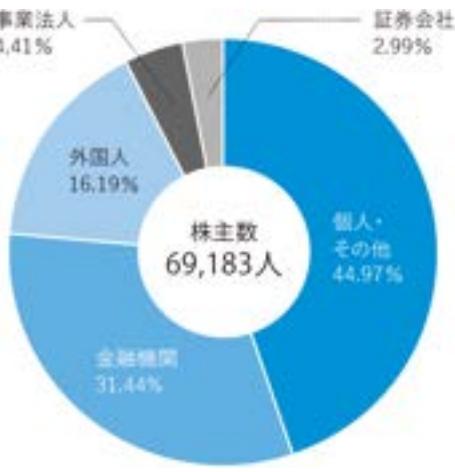
株主総会の開催

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（2025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 (自己株式876,140株含む)	89,048,792株
株主数	69,183人

株式の所有者別構成比（2025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ターネット、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2024年7月に第三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

「TOYOBOPVVs」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。

● 役員・従業員間の対話促進

2018年4月以降、全社の組織風土改革を推進しています。理念浸透を目的とした対話・交流ワークショップを開き、役員と従業員のコミュニケーションを深めています。また、組織開発に関する取り組みも積極的に進め、職場での対話を促進しています。

- ・対話・交流ワークショップ：2024年度 開催数143回、参加者数1255人（2018年度からの累計開催数550回、延べ参加者数5142人）
※上記の内、役員と従業員の対話・交流41回、参加者数125人（2018年度からの累計開催数135回、延べ参加者数602人）

- ・組織開発研修：2024年度 開催数46回、参加者数 95人（2018年度からの累計開催数260回、延べ参加者数1730人）
- ・組織風土改革に関する説明会など：2024年度 開催数2回、参加者数519人（2018年度からの累計開催数27回、延べ参加者数1989人）

● 東洋紡グループ学習の開催

2022年から月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、「東洋紡グループ学習」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し、社内のコミュニケーションの活性化にもつながっています。2024年度は、当社グループの国内事業所・工場・支社にてイベントを実施し、各拠点の特徴や生産している製品などを紹介しました。



敦賀事業所でのイベントの様子

● 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、イントラネットにおける情報発信に加え、毎年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を開催しています。2024年度は、そのイベントの一つとしてサステナビリティの取り組みをテーマとした対談を行いました。対談では経営者と社員が活発に意見を交わし、互いの考えを共有し合う場となりました。



サステナビリティの取り組みをテーマとした対談の様子

海外事業拠点

従来の情報交換は財務情報が中心でしたが、近年はガバナンス・リスクマネジメント・コンプライアンスなどサステナビリティ情報を積極的に共有しています。特にリスクマネジメントは、直近2年間で全グループ会社のアセスメントを実施し、重大リスクに関して担当部門と情報を共有しました。

対面でのコミュニケーションが一番ですが、コロナ禍以降、オンライン会議を活用し、日常的なコミュニケーションの密度を高めています。

次世代の海外人材の教育・育成として、年2回、ナショナルスタッフ研修を実施しています。当社の経営方針や事業内容を学ぶとともに、工場見学やワークショップを通じて、ナショナルスタッフ同士や日本人従業員との交流を深めています。

また、国内従業員を対象とした海外業務研修制度もあります。選抜された若手従業員が1年間の研修プログラムの中、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。今後、プログラムを見直し、より実戦的な内容にしていきます。

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](#)
-

その他

2022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)

- 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 晓子氏
- 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
- 2025年2月 「誰もが『自分ごと化』できるDEI推進～「ゆたか」な社会実現のために～」
京セラ（株） 総務人事本部 ダイバーシティ推進室DEI推進課 責任者 森 麻里子氏



ことのは総合法律事務所
弁護士 国連開発計画・



BASFジャパン（株）
代表取締役社長 石田 博



東京海上アセットマネジ
メント（株）



東京海上アセットマネジ
メント（株）

ビジネスと人権 リエゾ
ンオフィサー 佐藤 晴子
氏

基氏

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

ESGスペシャリスト 菊
池 勝也氏



京セラ（株）
総務人事本部 ダイバー
シティ推進室DEI推進課
責任者 森 麻里子氏

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 \(470KB\)](#) 

● ESG投資家との対談

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

対談の内容については、下記よりご覧ください。



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

（2022年5月実施）

ESG投資家との対談2022 (1MB)



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

（2020年5月実施）

ESG投資家との対談2020 (1.7MB)

● 社外からの評価（ESG関連）

↓ ESG指数への組み入れ ↓ その他の評価

ESG指数への組み入れ

当社は、環境・社会・ガバナンス（ESG）に関する取り組みが評価され、以下の主要なESG投資指
数に継続的に選定されています（2025年7月現在）。

GPIFが採用する国内株式のESG指數

- FTSE Blossom Japan Index
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
- MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指數
- MSCI日本株女性活躍指數(WIN)
- Morningstar ジェンダー・ダイバーシティ指數 (GenDi)
- S&P/JPX カーボン・エフィシェント指數

これらの指數は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）をはじめとする機関投資家が採用する
ものであり、当社はGPIFが採用するすべての日本株ESG指數の構成銘柄に選定されています。

これらの選定は、当社の長期的な企業価値の向上と持続可能な社会の実現に向けた取り組みが、外
部からも評価されていることを示していると考えます。今後も、持続可能な成長と社会的責任の両
立を目指してまいります。

その他、SOMPOアセットマネジメント株式会社が設定する「SOMPO サステナビリティ・インデ
ックス」の構成銘柄にも選定されています。



FTSE Blossom Japan

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに東洋紡(株)が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

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 Index Series](#)

2025 CONSTITUENT MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指數

東洋紡をMSCIインデックスに含めること、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、インデックス名を使用することは、MSCIまたはその関連会社が東洋紡を後援、承認、または宣伝することを意味するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIならびにMSCIインデックスの名称およびロゴはMSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指數は、親指数（MSCI日本株IMI指數）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數です。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに東洋紡(株)が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

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。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指數(WIN)

東洋紡をMSCIインデックスに含めること、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、インデックス名を使用することは、MSCIまたはその関連会社が東洋紡を後援、承認、または宣伝することを意味するものではありません。MSCIインデックスはMSCIの独占的財産です。MSCIならびにMSCIインデックスの名称およびロゴはMSCIまたはその関連会社の商標またはサービスマークです。

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



S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数は、東京証券取引所が算出・公表している東証株価指数（TOPIX）の構成企業のパフォーマンスを測定するように設計されており、売上高1単位当たりの炭素排出量が少ないまたは多い企業をオーバーウェイトまたはアンダーウェイトとしています。



「SOMPOサステナビリティ・インデックス」は、SOMPOリスクマネジメントが実施する「環境経営調査」と「ESG経営調査」※1によるESGスコアを基に、SOMPOアセットマネジメントが、株式価値評価を組み合わせて独自に作成するアクティブ・インデックスで、ESG評価に優れる約300銘柄から構成されます。

SOMPOアセットマネジメントでは、当インデックスに追随するポートフォリオを構築し、バイ・アンド・ホールドによる長期投資を志向するESGプロダクトである「サステナブル運用」※2を2012年8月から行っています。当プロダクトは、現在、年金基金等の複数の機関投資家に採用されています。

※1 SOMPOリスクマネジメント「ESG調査・評価の手法」
<https://www.sompo-rc.co.jp/services/view/259>

※2 SOMPOアセットマネジメント「サステナブル運用」
<https://www.sompo-am.co.jp/institutional/product/06/>

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（エコバディス、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35%の水準に相当する企業に贈られる「ブロンズ」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。



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、「健康経営優良法人2025 大規模法人部門」に認定されています。



「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。



当社は、職場における性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する取り組みを評価する「PRIDE指標2025」において、「ブロンズ」の認定を受けました。

「PRIDE 指標」は、LGBTQ+などの性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するためにwork with Pride が2016 年に策定した日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体等の取り組みの評価指標です。

Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）、Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つの指標で構成されており、各指標内で指定の要件を満たしていれば点数が付与され、点数により、ゴールド、シルバー、ブロンズとして企業・団体が認定されます。

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



「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了。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。

IT賞は、公益社団法人企業情報化協会がわが国の産業界において、ITを活用した経営革新に努め、優れた成果をあげたと認められる企業・団体を表彰する制度です。

当社は、「2024年度（第42回）IT賞」において、「IT賞（マネジメント領域）」を初めて受賞しました。

- [健康経営](#)
- [ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン](#)
- [女性活躍推進](#)
- [気候変動](#)
- [生物多様性](#)

● 環境

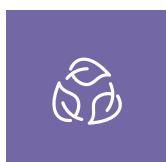
当社グループの環境方針、環境管理体制、関連する取り組みを紹介しています。



マネジメントアプローチ →



環境配慮製品 →



脱炭素社会＆循環型社会

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



気候変動 →

- [TCFD対照表](#)

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・土壤＆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「東洋紡グループ地球環境基本方針」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。生産拠点や研究所での環境負荷低減はもとより、人と地球にやさしい技術を通じて社会に貢献していきます。

<東洋紡グループ地球環境基本方針>

1. 環境理念

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

2. 環境活動方針

(1) 技術の開発

東洋紡グループの総力を発揮して、人と環境にやさしい技術（製品と製造プロセス）の開発に取組み、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

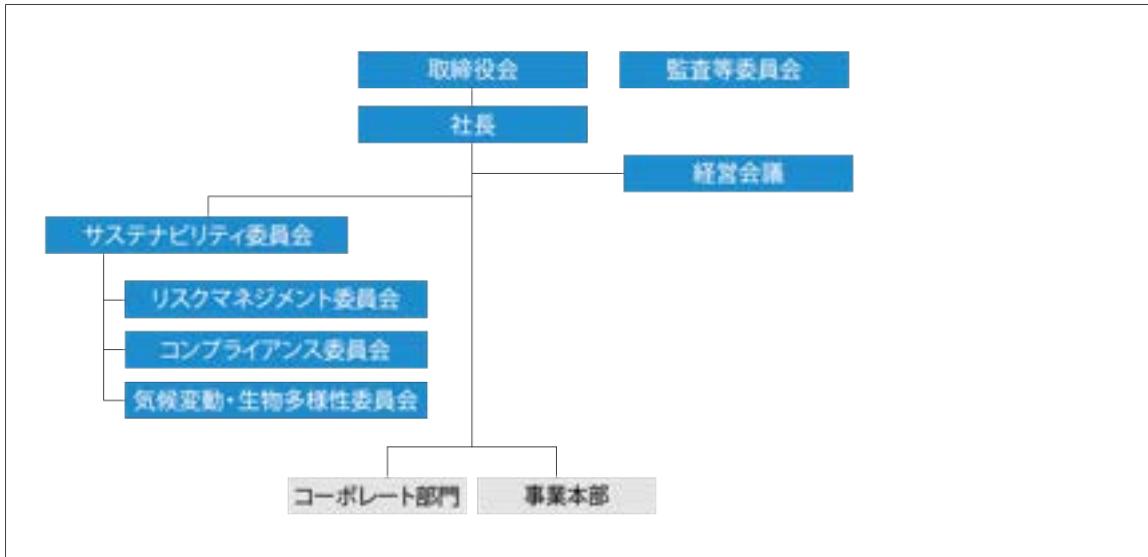
環境に関する社内体制の充実と教育・啓発活動に努めます。

体制

当社グループは、サステナビリティ委員会を設置し、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、適宜その報告を受け、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。2024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”的一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。

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、主に気候変動への対応や、生物多様性保全に関する活動方針等の審議を行っています。また、事業所や工場での地球環境保全活動（気候変動、廃棄物、水資源、生物多様性保全など）の具体的な取り組みを推進するために、地球環境推進会議を設置しています。

地球環境推進会議は、東洋紡グループ地球環境基本方針の達成を目指し、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GX・環境推進部長を議長とし、事業本部および部門の執行役員により選任されたメンバーで構成され、原則として年4回開催しています。なお、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「環境・化学物質管理アセスメント」の結果を報告し、現地の環境法令順守状況の確認も行っています。



環境マネジメントシステム

基本的な考え方

当社グループでは、各拠点の活動による地球および地域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・化学物質管理レベルの向上のため、GX・環境推進部により監視・モニタリングおよび評価しています。

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

2025年9月末で、19事業所（グループ全生産拠点の50%：生産拠点38事業所のうち、19事業所）が環境マネジメントシステム規格の外部認証を取得しています。

ISO14001認証の取得割合：グループ全生産拠点の45%（生産拠点38事業所のうち、17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
コスマ電子（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
Spinreact, S.A.U.（スペイン）	2013年7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
TOYOB 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）環境事業本部 環境分析部（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
（株）ティー・エヌ・シー（三重県四日市市）	2025年9月

環境・化学物質管理アセスメント

当社グループの環境・化学物質管理レベル向上のため、地球環境推進会議メンバーが、生産拠点や研究所について環境・化学物質管理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取り組みや化学物質管理状況など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。

環境・化学物質管理アセスメントにおけるチェック項目（一部）

- 法的要件の特定と順守（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
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
2024	2事業所	5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、他拠点への影響が大きいと判断した場合、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みます。

2022～2024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（349KB）](#) 

環境教育

当社グループは、経営層を含む全社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、外部講師を招いて環境セミナーを開催し、多数の役員・従業員が参加しています。また、拠点毎に、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、新入社員向けカリキュラムや階層別教育などによって、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、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

2023年度：生物多様性保全と環境DNA手法の紹介

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

サステナビリティ週間

当社グループの取り組みについて理解を深め、サステナビリティを身近に感じていただくためのイベントを企画しています。2024年度は社長と若手社員の対談会、資源循環に貢献する製品・技術のパネルディスカッション、グループ会社の取り組み紹介などを実施しました。



2024年度　社長と若手社員の対談会

過去のサステナビリティ週間テーマ

2024年度：サスが東洋紡！～見て！知って！東洋紡グループのサステナビリティ～

2023年度：感じよう！学ぼう！実践しよう！サステナビリティ

2022年度：学ぼう！伝えよう！拡げよう！サステナビリティ

2021年度：ESGについて知ろう！

環境展

当社グループの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）。温室効果ガスの排出等の目標や実績を共有するほか、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、環境保全や改善、地域との共生のために各拠点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

2024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

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

入社時環境教育は、グループ全体の各拠点において、新入社員だけでなく中途入社の従業員に対しても行っています。「東洋紡グループ地球環境基本方針」の説明のほか、当社グループが取り組む環境保全活動の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、また当社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についての勉強会を実施し、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

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。2024年度は、対象12品目※中11品目で購入実績があり、グリーン購入率は99.6%となりました。これは、一部の事業所で対象外のコピー用紙購入があったためです。今後も、グリーン購入を通じて、持続可能な調達に努めます。

※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と配慮性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。

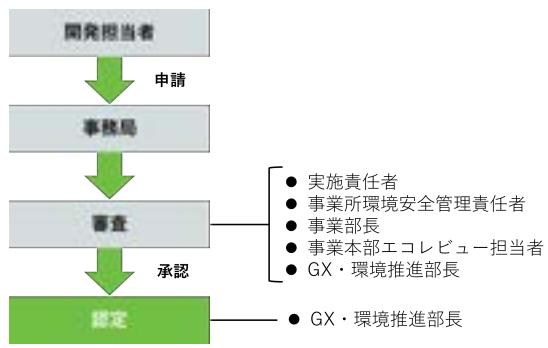
この制度では、当社の製品や技術について、ライフサイクルアセスメントの観点で、原材料から廃棄に至るまでの全てのステージにおいて「温暖化防止」「化学物質削減」「省資源」「廃棄物削減」「生物多様性・その他」で分類された評価項目に基づき、当社独自の基準で評価します。また、一定基準以上の評価を得たものを当社の「エコパートナーシステム®」製品として認定しています。

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・商業・焼却	●有害化学物質の放出削減 ●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、環境負荷の低減と環境配慮性の向上に貢献する「エコパートナーシステム®」製品として認定しています。「エコパートナーシステム®」製品の評価基準には「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	2024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%	30.7%

「エコパートナーシステム®」製品評価基準ごとの売上高（2024年度）



※ 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®」として認定している、
温暖化防止、化学物質削減、省資源、廃棄物削減、生物多様性・その他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）(325KB)



「エコパートナーシステム®」製品（東洋紡エムシー）(201KB)



「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

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ライフサイクルでのCO₂排出量を比較することで、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当たっては、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。

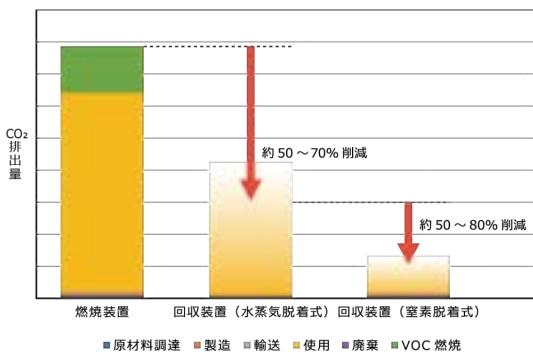
さらに、当社グループは、より省エネルギー性に優れた窒素脱着式「K フィルター®」 VOC回収装置の販売も行っています。独自の循環方式で窒素を清浄化して循環使用しているため、低いランニングコストで処理できる他、水溶性溶剤の回収・再利用や排水の大幅減量が可能です。従来の水蒸気脱着式と比べ、処理時のCO₂排出量を約50～80%※削減できる見込みです。

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



ホロセップ・ファイバーはバイオスマートを取得しています

● 気候変動



- ↓ 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）
- ↓ 気候変動緩和策の強化 ↓ 気候変動適応策の強化 ↓ ステークホルダーのみなさまとの協働

基本的な考え方

地球規模の課題である気候変動問題の解決に向けて、2021年に英国・グラスゴーで開催された国連気候変動枠組条約第26回締約国会議（COP26）において「グラスゴー気候合意」が採択されました。最新の科学的知見を取り入れ、気温上昇を2°Cよりも影響が小さい1.5°Cに抑える努力をすることが盛り込まれ、世界がそれを目指して取り組むことが事実上の目標となりました。そのためにはこの10年が決定的に重要であることや、温室効果ガス(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°C目標と整合性のある「2050年度までにカーボンニュートラルを実現すること」を目指しています。

気候変動の解決に向けては、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”的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°C未満、できれば1.5°Cに抑えるという目標などが含まれています。

- [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。

2024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、取締役会において、役員報酬制度の評価項目であるサステナビリティ指標への「気候変動対応関係指標」の採用を決議し、GHG排出量削減取組みを加速しています。なお、気候変動対応関係指標は、GHG排出量（Scope1,2）の対前年度比削減率とし、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。

<これまでの実績>

- 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
 - [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」、「レビューション」、「財務」に関して「大規模な被害に相当」、「中規模の被害に相当」、「小規模の被害に相当」での3段階で評価

※2 「頻繁に発生」、「度々発生」、「まれに発生」の3段階で評価

● リスクマネジメント

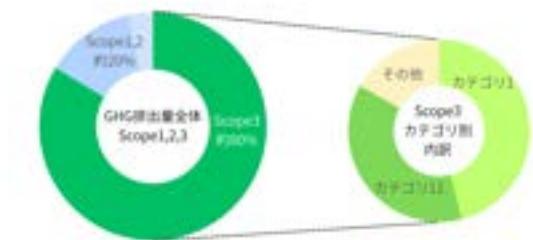
脱炭素社会実現に対する戦略

当社グループは、「脱炭素社会&循環型社会」をマテリアリティの1つとして特定し、GHG排出量削減をはじめとする事業活動の環境負荷の低減と、事業を通じた「脱炭素社会&循環型社会」の実現を目指しています。

また、原材料調達を含むサプライチェーン全体でのGHG排出量の削減を、リスク低減と機会創出の両面で捉えています。具体的には、Scope1,2の計画的な削減により、将来のカーボンプライシング制度による負担を軽減するとともに、お客さまからの脱炭素化要求に確実に応えられるように備えます。

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478万トン-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

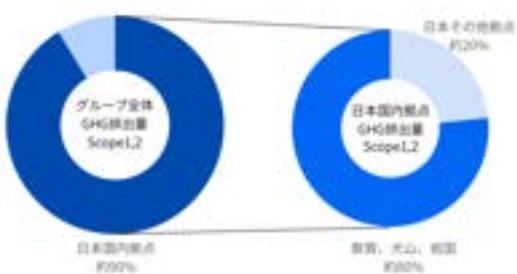
※Scope2：他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

※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、犬山工場、岩国事業所）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

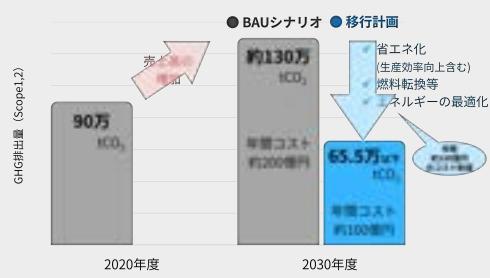


炭素価格による財務影響の試算

2020年度を基準とした成り行き（BAU[※]）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Scope 1、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170億円）に含まれます。



● [中期経営計画資料](#) ↗

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

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）」が大半を占めることから、低炭素・脱炭素素材や原材料の調達と、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指しています。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2024年度実績は、78.4万トン-CO₂（2013年度比35.4%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のScope1の大幅な削減につながりました。

指標	目標			進捗 (2024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)	78.4万トン-CO ₂	35.4% (13.0%)	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	1.86トン-CO ₂	30.3%	計画通り
		2020年度	2027年度	35.0%削 減	/百万円		

算定範囲：東洋紡（株）と連結子会社の合計

Scope3実績

2024年度実績は、主にカテゴリ11の減少により、Scope3合計で399.6万トン-CO₂となり、前年比で約27%減少しました。

カテゴリ11の大半を占めるVOC処理装置の稼働（お客様の使用）に伴う排出が半減したことが原因です。EV市場減速の影響により、リチウムイオン電池セパレータ製造工程で使用されるVOC回収装置の出荷が減少しました。

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	188.1
2.資本財	12.2
3.Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	11.4
4.輸送・配送（上流）	4.8
5.事業から出る廃棄物	6.1
6.出張	0.7
7.雇用者の通勤	0.4
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	145.8
12.販売した製品の廃棄	30.0
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	399.6

- [ESGパフォーマンスデータ \(348KB\) !\[\]\(a9dddcb0dc218fcdcf59425eb24f0579_img.jpg\)](#)

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（2024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13%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44%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

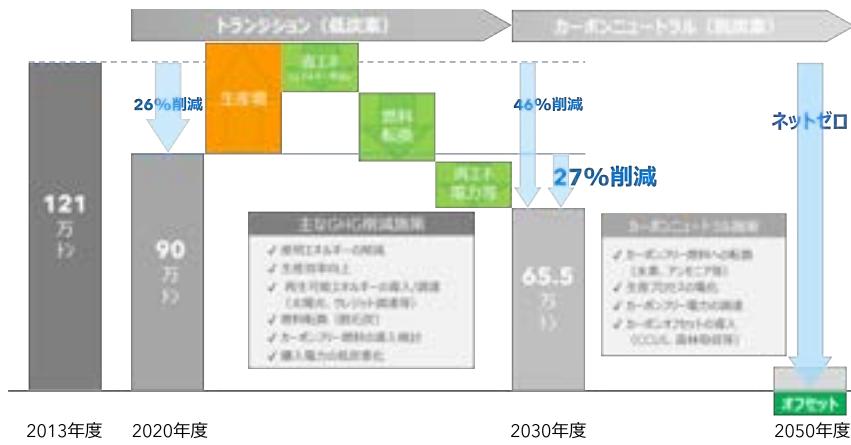
脱炭素社会・経済の実現に向けた「移行計画」として、Scope1、2削減計画（カーボンニュートラルへのロードマップ）を策定しました。2030年度に向けて事業拡大に伴い生産活動が増加し、成り行き※ではGHG排出量も増加することが予測されます。これに対し、省エネルギー化（生産効率向上含む）、燃料転換等（脱石炭）、再生可能エネルギーを含む電力の最適化等の施策により、エネルギー消費量の抑制とGHG排出量（Scope1、2）の削減を進めます。なお、主なGHG削減施策による削減寄与度は、以下の通りです。

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、移行計画に沿って行う予定です。このカーボンニ
ュートラルへのロードマップに沿った2025年までの環境関連の累積投資額は、「2025中計」の安
全・防災・環境投資額に含まれ、170億円です。

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、2024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や断熱強化、省エネ機器の導入を実施しました。特にエネルギー消費量の多い4拠点（敦賀、岩国、犬山、宇都宮）では、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

エネルギー使用に関する方針

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。

- [東洋紡グループ企業行動憲章](#)

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、エネルギーの使用的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2024年度の6年連続
(株) ユウホウ	: 2023年度から2024年度の2年連続
豊科フィルム（株）	: 2019年度から2023年度の5年連続
東洋クロス（株）	: 2018年度から2023年度の6年連続
御幸毛織（株）	: 2023年度
日本エクスラン	: 2022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）やガスコーチェネレーションシステム※1の増設を進めています。

<これまでの実績>

- ・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：ガスコーチ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。

※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。

2024年度は、タイの工場（TSSW）への太陽光発電設備の新規導入に加え、犬山工場へも追加導入を行いました。2024年度の再生可能エネルギーによる発電量は、約1.5GWhとなりました。

TSSW（タイ）の取り組み



TSSWの屋上に設置された太陽光パネル
発電容量約2,300kW

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、お客様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、お客様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。

犬山工場の取り組み



2022年度に犬山工場の屋上に設置された太陽光パネル（定格出力：495kW）



2024年度に犬山工場の屋上に設置された太陽光パネル（定格出力：900kW）

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導入し、さらに2024年度にも約900kWの太陽光発電設備を追加導入しました。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内に設置するなど、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

太陽光発電設備メーカーと、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。

取り組み（バリューチェーン全体）

Scope3の削減

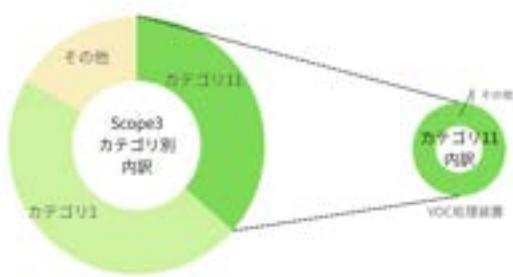
当社グループではScope3の削減を目指し、特に排出量の大きいカテゴリ1^{*1}とカテゴリ11^{*2}の削減に注力しています。

カテゴリ11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処理装置^{※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）に伴う間接的なGHG排出です。同装置への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処理装置は、お客様（蓄電池、製薬、印刷等）の工場で発生するVOCを省エネルギーで処理するとともに、一部では有機溶剤の回収・再利用も可能です。GHG排出量の削減だけでなく、環境負荷低減にも貢献しています。

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処理する装置。VOC分解由来のCO₂排出量がゼロである上に、処理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CO₂削減の取り組み

当社は、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、2024年度の物流におけるCO₂排出量は、約7%削減されたものの、物流量の減少などにより効率が悪化し、CO₂排出量原単位は前年比約3.4%増加しました。

気候変動緩和策の強化

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(ICP)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

気候変動関連の成果に連動した役員報酬の導入

2024年度に、役員報酬（インセンティブ）に反映させる非財務指標の評価項目に、GHG排出量の削減を気候変動対応関係指標として追加することを決定しました。これにより、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されます。

- [コーポレート・ガバナンス](#)

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「マンノシリエリスリトールリピッド」

「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。

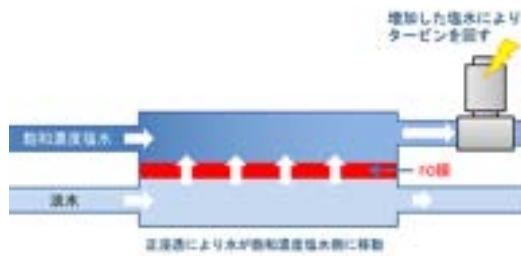
当社は、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）「バイオものづくり革命推進事業」の採択を受け、産業技術総合研究所と共に、微生物（酵母）が生産する天然由来の界面活性剤である「マンノシリエリスリトールリピッド（MEL）」の利用分野拡大に向けた革命的生産システムの研究・開発を進めています。その他詳細については、以下のニュースリリースをご覧ください。

- [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9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。

浸透圧発電は、高塩濃度の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ビ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耐クリープ性超高強力ポリエチレン繊維「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～新開発の超高強力ポリエチレン繊維「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”的実用化



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°C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。

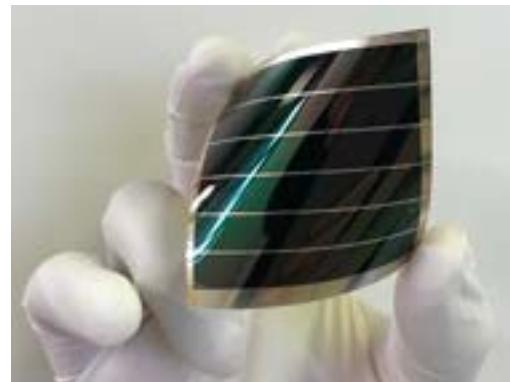
- 電材用途向けに「結合交換性動的共有結合」樹脂“ビトリマー”を実用化

※ 「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を応用し、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っておらず、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](#)

気候変動適応策の強化

2024年の世界の平均気温は、産業革命前に比べて1.6度高くなり、「パリ協定」で掲げる気温上昇幅の抑制目標である1.5度を半年で初めて超えました。その気温上昇は、猛暑によって人々の健康や労働に直接的に影響を及ぼします。また、海水温の上昇などにより台風、ハリケーンやサイクロンの勢力を強め、農作物や建物やインフラへの影響も懸念されます。

水害リスクの低減

2024年度に「水害対策ガイドライン」を制定し、当社グループ生産拠点における水害対策に関する基本方針を明確化しました。新規計画の生産設備や動力設備等への水害対策（高台設置／かさ上げ等）をはじめ、既存設備への防水扉や囲い塀の追加設置など優先順位をつけ順次実施しています。

猛暑によるリスクの低減

2022年度に「熱中症予防に向けた対応指針」を制定し、当社グループ生産拠点を含むすべての職場の熱中症予防対策に関する基本方針を明確化しました。具体的な対策として、作業環境・作業の適切な管理（日よけ・冷房・通風設備の増設、高温多湿作業場での連続作業時間短縮等）をはじめ、工場内作業の自動化拡大、I o T機器等での現場作業者の熱中症管理などを実施しています。

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



↓ 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、3 R +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}が掲げされました。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	2024年度実績
フィルムのグリーン化比率*	60%	14%

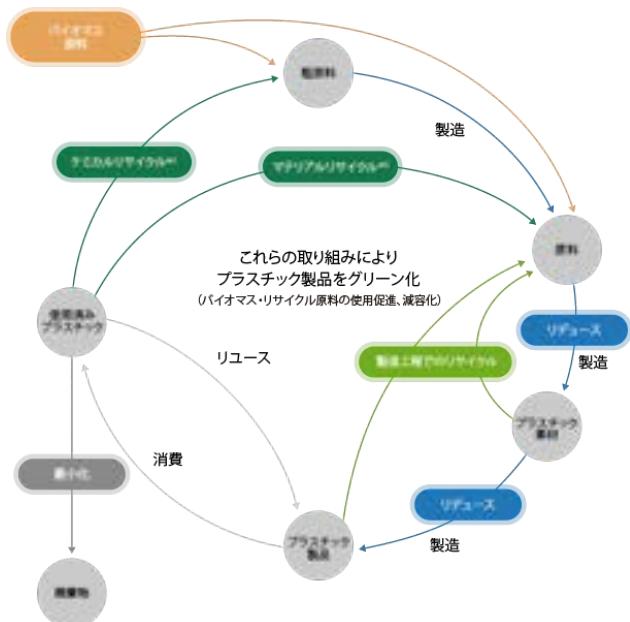
*数量比

取り組み

当社グループでは1990年代からリサイクルやバイオマス原料の活用に取り組んでおり、さまざまな技術やノウハウを蓄積してきました。今後も、3R+Renewableの視点で循環型経済（サーキュラーエコノミー）の実現を目指します。各視点の取り組み概要は、以下の通りです。

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

プラスチックのライフサイクルと資源循環に向けた当社グループの取り組み



リデュース (Reduce)

薄型・軽量素材の開発

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

関連技術／製品

- 「ハーデン®DN036」
- 「スペースクリーン®」

モノマテリアル化技術の開発・製品開発

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

関連技術／製品

- 「エコシアル® VPシリーズ」
- 「パイレン EXTOP®」

リユース・リサイクル (Reuse・Recycle)

製造工程でのリサイクル

ケミカルリサイクル※の技術開発

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、お客様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®」
- ・「ECOVYLOP E T®」
- ・「コスマシャイン 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」）

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

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碎、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®」

協業／イニシアチブ

- ・Indorama社への技術ライセンス供与

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	協業／イニシアチブ
<ul style="list-style-type: none">・ 「バイオプランナ®」・ 「バイロアミド®」・ 「ホロセップ®」・ ポリエチレンフランエート（PEF）樹脂（開発中）・ 二軸延伸ポリ乳酸フィルム	<ul style="list-style-type: none">・ 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しています。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により、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ます。

- 超高剛性OPPフィルム「パイレン EXTOP」シリーズの製品化
- 透明蒸着OPPフィルムの新製品「エコシアール® 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「パイレン 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、シクロヘキサンジメタノールなど

※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

ラベル台紙のマテリアルリサイクル

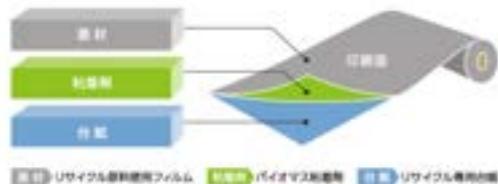
マテリアルリサイクル

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

これまでラベル台紙は、表面が樹脂などでコーティングされた紙製であることが多く、樹脂と紙の複合素材であるためマテリアルリサイクルが困難でした。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。



ラベル全体の構造（イメージ）

ラベル台紙向け「カミシャインNEO®離型フィルム」

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。

PETのリサイクル性を高められる触媒を開発

マテリアルリサイクル

当社が独自に開発したポリエチレン重合触媒「TOYOBON 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](#)



「TOYOB 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



「TOYOB 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）

業界を越えた使用済みプラスチックの再資源化事業

ケミカルリサイクル

2020年6月、当社を含む国内のプラスチックバリューチェーンを構成する12社は、使用済みプラスチックの再資源化事業に取り組む合弁会社である（株）アールプラスジャパンを設立しました。2024年9月現在、参画企業は45社へと広がっています。同社は、画期的なケミカルリサイクル技術を持つ米国のバイオ化学ベンチャーAnellotech社とともに技術開発を進めています。

Anellotech社のリサイクル技術

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

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





2025年8月時点 (株) アールプラスジャパン制作

- [\(株\) アールプラスジャパン](#)

リニューアブル (Renewable)

100%植物由来樹脂を利用した工業用途向け二軸延伸ポリ乳酸フィルム

バイオマス原料

ポリ乳酸は、植物由来のデンプンや糖類から生産される生分解性樹脂の一種です。原料となる植物の生育過程で光合成によりCO₂を吸収することなどから、環境に配慮した素材として食品容器・フィルムなどの包装材用途を中心にさまざまな製品に使用されてきました。一般に透明性に優れるポリ乳酸樹脂は、液晶ディスプレー用光学フィルムなど工業用途への展開も期待されてきましたが、耐熱性が低いため高温下で強度や剛性を得るのが難しく、通常の製膜条件下では本来の透明性が損なわれることや、工業用途での各種加工時の熱や応力が加わることで寸法変化や割れなどが生じやすいことが課題でした。

本フィルムは、当社独自の製膜技術により、工業用途に求められる耐熱性や機械特性^{※1}を実現するとともに、高い透明性と表面特性を有するのが特長です。今後、PET（ポリエチレンテレフタレート）フィルムの代替素材として、光学フィルムや電子機器部材、離型フィルム用基材向けに展開を進めてまいります。

なお、現在は国内外の展示会への出展や、サンプル提供を精力的に進めています。2025年5月には、米国で開催されたDisplay Week 2025^{※2}へ出展し、PETフィルムをも上回る透明性を高く評価する声をいただきました。

※1：引っ張った際の壊れにくさを表す破断強度や、伸び率を表す破断伸度の値の高さを指します

※2：ディスプレー装置に関する世界最大級の国際会議



新開発の二軸延伸ポリ乳酸フィルム（試作品）

- [100%植物由来樹脂を利用した工業用途向け二軸延伸ポリ乳酸フィルムを新開発](#) □

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「ポリエチレンフラノエート（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）



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

プラスチック資源循環促進法への対応

プラスチック資源循環促進法の多量排出事業者※に該当する東洋紡グループの事業者は下記のとおりです。

※プラスチック使用製品産業廃棄物等 250トン／年以上

2024年度実績

会社	排出量 (t)	再資源化等利用 量(t)	直接埋立処分 量(t)	再資源化等利用率 (%)
東洋紡（株）	2,310	1,435	0	63
東洋紡エムシー（株）	2,400	1,899	0	79
東洋クロス（株）	358	275	0	77
東洋紡フォトケミカルズ (株)	276	276	0	100

当社グループでは、事業者内で発生したプラスチック使用製品産業廃棄物等をリサイクルや熱回収するなど有効利用を進めており、直接埋立処分は行っていません。

今後も引き続き直接埋立処分量を0（ゼロ）とするとともに、工程改善等による発生量削減や発生した廃棄物の徹底した分別や再資源化等を進めていきます。

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。2025年4月に「リニューアブル・リソース事業開発部」を廃止し、その機能を「イノベーション戦略部」に統合することで、開発戦略と一体となったプラスチック資源循環の取り組みを進めております。

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



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きます。



※生分解性プラスチックとバイオマスプラスチックの総称

CLOMA (Clean Ocean Material Alliance)

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



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

J4CE（循環経済パートナーシップ）

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



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。



● 廃棄物削減



↓ 基本的な考え方 ↓ 目標と実績 ↓ 環境法令順守状況 ↓ 取り組み

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	2024年度実績
排出廃棄物量（連結）	15%削減（2015年度比）	3%削減

連結：東洋紡（株）と連結子会社の合計

2024年度の排出廃棄物量は2015年度比で3%削減となりました。最終処分率は当社と国内連結子会社の合計で0.4%となり、引き続き目標を達成しました。

- 廃棄物量データ（349KB）

環境法令順守状況

2022～2024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

	2022	2023	2024	2025
東洋紡（株）岩国事業所	<u>産業廃棄物焼却炉</u> <u>維持管理の実績</u> <u>(214KB)</u>	<u>産業廃棄物焼却炉</u> <u>維持管理の実績 (156KB)</u> ※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	<u>産業廃棄物焼却炉</u> <u>維持管理の実績</u> <u>(56KB)</u>	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	—	<u>データ掲載はこちら</u> (東洋紡エムシー(株)ウェブサイトへリンクします)	—	—



岩国事業所



高砂工場

● 水資源



基本的な考え方

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

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

また、当社グループは、「素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」になることをを目指し、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「地球環境推進会議」で、方針や方策を策定し、その進捗を監視しています。

地球環境推進会議での審議内容は、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、生産拠点ではタイとサウジアラビアの2拠点において、利用可能な水の量に関するリスクが高いと評価されました。

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。

目標と実績

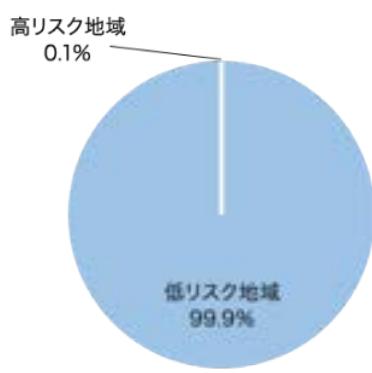
水資源を守るため、水の効率的利用に向けた目標設定を検討しており、2026年度より開始予定です。

2024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

	2022年 度	2023年 度	2024年 度
高リスク地域 ※1	86	97	89
低リスク地域 ※2	86,111	86,717	85,409
合計	86,197	86,815	85,497

地域別の取水量割合



※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

2024年度は、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1%削減しました。

- [水源別の取水量および放流先別排水量実績（348KB）](#)

環境法令順守状況

2022～2024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

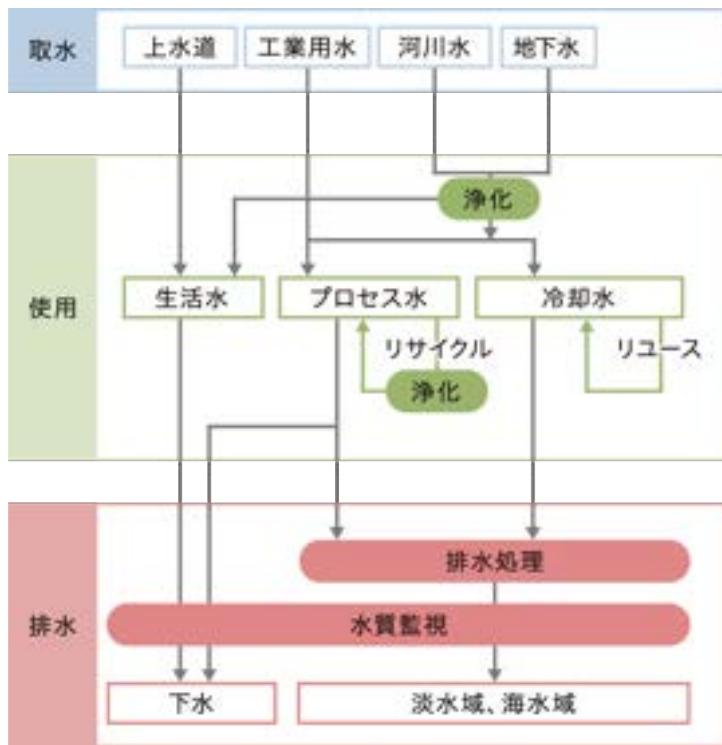
水使用量削減の取り組み

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。全ての生産拠点において、水マネジメント計画を策定し、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使用量削減を推進しています。

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。とりわけ中東湾岸地域では目覚ましい経済発展が続き、生活水準が向上し、人口も増加しています。その影響で、工業用水だけでなく生活用水の確保も課題となっており、海水淡水化施設※の導入が進められています。

当社グループは海水淡水化施設に使用される逆浸透膜（RO膜）を製造し、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



↓ 考え方・方針 ↓ 体制 ↓ 製品の安全管理 ↓ 場の安全管理

考え方・方針

当社グループは、化学物質管理では、お客さまの安全を守る「製品安全」と、地球環境および各生産拠点や研究所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」の下、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。

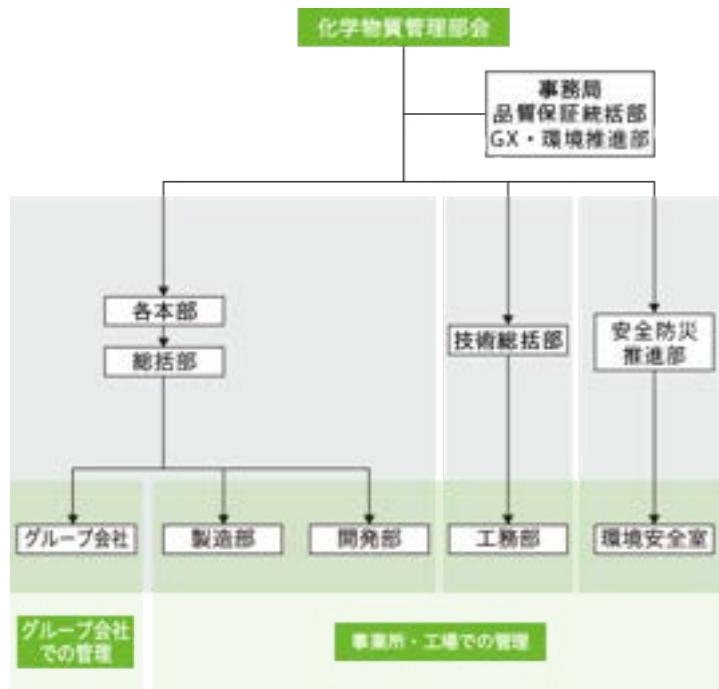
「場の安全」については、「東洋紡グループ地球環境基本方針」の下、環境保全や防災、労働安全および健康確保のために、大気・水質等環境中へ排出される化学物質について、法規制値よりも厳しい自主基準値や削減目標を設定し徹底した管理をするとともに排出削減に取り組んでいます。

体制

化学物質を適正に管理するため、当社グループでは拠点ごとに管理体制を構築した上で、各本部が管轄する拠点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」に関する当社グループ体制図



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	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律 労働安全衛生法 毒物及び劇物取締法 特定物質等の規制等によるオゾン層の保護に関する法律 化学兵器の禁止及び特定物質の規制等に関する法律 POPs（条約）：残留性有機汚染物質禁止・削減 PIC（条約）：有害物質事前通知義務（貿易） RoHS：電気・電子機器における特定有害物質の使用制限など
B	厳重な管理を要すべきもの	化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律 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) 労働安全衛生法 毒物及び劇物取締法 REACH：化学品の登録、評価、認可及び制限に関する規則など

製品の安全管理

取り組み

化学物質規制対応

日本では化審法や労働安全衛生法といった化学物質管理の法律に基づき規制が年々厳しくなっています。またグローバルにおいても、各国の法規制が強化されつつある現実があります。それを踏まえて国連は、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、化学物質の安全な取り扱い、輸送、廃棄を促進し、国際貿易を円滑にすることを目指しています。

このような状況を踏まえ、各国の法規制調査、調達品情報やお客さまへの対応を正確・迅速に行うため、当社では化学物質管理システム類を活用しています。また、経済産業省が主導する製品に含まれる化学物質に関する情報をサプライチェーン間で効率的に伝達するための共通スキーム「chemSHERPA®」※を活用し、お取引先さまへの当社製品中の含有化学物質情報を提供しています。

※ 「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

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」に基づき、サプライヤーに対して、管理対象物質の含有有無を調査し、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。

また、「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、サプライチェーンにおけるCSRの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](#)

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

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、2023年度比で水域への排出量は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	2024年度実績	2024年度進捗
大気	VOC排出量（国内合計）	60%削減（2014年度比）	86%削減	計画以上
水域	有害物質水域排出量（国内合計）	80%削減（2023年度比）	41%削減	計画以上

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、拠点ごとに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、運転条件の見直し、当該物質の除去装置の設置、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、拠点から排出され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。

水質汚濁防止の取り組み事例（岩国事業所）

岩国事業所では、事業活動に用いる溶剤の回収に取り組んでいます。今般、溶剤の回収方法を見直したことでの回収率が大幅に向上し、排水中の化学物質量の削減につながりました。今後もさらに検討を続け水質汚濁の防止を進めて行きます。

なお、回収した溶剤は精製し再利用しています。これにより、さらなる資源の循環利用にもつながりました。

● 生物多様性



↓ 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

自然資本とその恵みである生態系サービスは人間活動の基盤であり、世界のGDPの半分に相当する44兆ドルが自然資本に直接的に依存しているとされています（WEF「The Future of Nature and Business (2020)」）。近年、自然資本の劣化と生物多様性の損失が指摘されるとともに、これらが社会経済的なリスクとして認識されています。2022年12月にカナダで開催された生物多様性条約第15回締約国会議（CBD-COP15）第二部において、新たな世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組（GBF）」が採択されました。GBFでは「自然と共生する世界」という2050年ビジョンを掲げつつ、「自然を回復軌道に乗せるために、生物多様性の損失を止め、反転させる」、いわゆるネイチャーポジティブの実現を2030年ミッションとして掲げています。これを受け、国内でもネイチャーポジティブの実現に向けた「生物多様性国家戦略2023-2030」が2023年3月に閣議決定されました。

当社グループは、「サステナブル・ビジョン2030」の中で当社グループがその解決に貢献する社会課題の一つに「良質な水域・大気・土壌 & 生物多様性」を挙げました。環境負荷低減に役立つ製品や環境負荷を抑えた製品を通じて、生物多様性への負のインパクト軽減に貢献します。また当社グループは、「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に貢献します。

＜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）の保全に取り組みます。

- ・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みます。
- ・バリューチェーン全体において、生物多様性保全への配慮に努めます。
- ・生物多様性に配慮した製品や技術の開発を推進し保全に貢献します。
- ・社員の参画や地域社会・NGOなど多様なステークホルダーとの連携や協働を通じて、保全活動を支援・推進します。
- ・生物多様性に関する国内外の取り決めを順守します。

● [東洋紡グループ地球環境基本方針](#)

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

年月	取り組み内容
2023年前期	社有林の1か所が環境省「自然共生サイト」へ認定
2024年8月	社有林の1か所が「OECD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、生物多様性評価ツールIBAT^{※1}を用いて、拠点の周囲1kmを対象に保護地域等（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、KBA^{※4}）の近接状況を調査しました。保護地域等と近接している拠点は下表通りです。

今後は、当社グループの事業活動の自然や生物多様性に対する依存・インパクトを整理するとともに、当社グループの拠点がある地域の環境を踏まえた生物多様性保全活動を実施していきます。

※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护ネットワーク

※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

※4 KBA：Key Biodiversity Areaの略。陸上、淡水、海洋の生態系において、多様な自然が存在しており生物多様性の存続に貢献している場所のこと

保護地域等が周囲にある拠点

拠点名	IBAT評価結果	説明
東洋紡（株）岩国事業所 東洋紡エムシー（株）岩国サイト 東洋クロス（株）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（株）庄川工場（富山県射水市）	種と生息地管理区域	生息地等保護区、鳥獣保護区
東洋紡（株）犬山工場（愛知県犬山市）	景観保護地域 生物多様性重要地域	国立公園の一部、または国定公園 生物多様性保全の鍵になる地域
東洋紡（株）大館透析膜工場（秋田県大館市）	種と生息地管理区域	生息地等保護区、鳥獣保護区
東洋紡（株）総合研究所（滋賀県大津市）	種と生息地管理区域 景観保護地域 ラムサール条約湿地 生物多様性重要地域	生息地等保護区、鳥獣保護区 国立公園の一部、または国定公園 国際的に重要な湿地 生物多様性保全の鍵になる地域
東洋クロス（株）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
御幸毛織（株）四日市事業所（三重県四日市市）	種と生息地管理区域	生息地等保護区、鳥獣保護区
東洋紡（株）敦賀事業所※ 東洋紡エムシー（株）敦賀サイト※ ゼノマックスジャパン（株）※（福井県敦賀市）	種と生息地管理区域 資源保護地域 ラムサール条約湿地	生息地等保護区、鳥獣保護区 天然資源の持続的利用のために保護すべき地域 国際的に重要な湿地
東洋紡（株）高砂工場※ 東洋紡エムシー（株）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

拠点名	IBAT評価結果	説明
日本エクスラン工業（株）※（岡山県岡山市）	資源保護地域 生物多様性重要地域	天然資源の持続的利用のために保護すべき地域 生物多様性保全の鍵になる地域

※保護地域等は拠点から1km以上（2km未満）の地点に存在しますが、生物多様性保全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と配慮性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、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（株）高砂工場、東洋クロス（株）、日本エクスラン工業（株）、東洋紡フォトケミカルズ（株））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。



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。

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みます。

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種約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。

調査結果を受けて、毎年実施している湖岸クリーンアップ活動において研究所内の特定外来生物の



生物調査の様子

駆除作業を始めました。今後も、地域に適した保全を計画していきます。

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。



清掃活動の様子

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。



宮崎県綾町に所在する東洋紡「綾の森」

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。

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」として認定する仕組みを2023年度より開始しました。

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、お客様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環境セミナーを実施しています。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。



採水の様子

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入手・蓄積している。

- 「びわ湖100地点調査」に協賛

身近な環境市民調査への参加（総合研究所）

総合研究所では、環境方針に基づき環境教育の充実と地域社会との対話に努めています。

研究所が所在する大津市では、市民の環境意識の向上と環境情報の整備を目的として、毎年「身近な環境市民調査」を実施しています。当社は2019年度から総合研究所としてこの調査に参加しています。従業員やその家族から参加希望者を募り、対象の生物を調査し、種類や発見した場所などを調査票にまとめて大津市に提出しています。参加者からは「身近な自然を観察するきっかけになった」「ドングリやツバメにこんなに種類があることに驚いた」といった感想が寄せられました。今後も、このような活動への参加を通じて自然保護意識の向上に努めます。

「四季の森」の緑化推進（日本エクスラン工業（株））

日本エクスラン工業（株）西大寺工場では、30年以上前から社宅跡地を緑地公園「四季の森」として整備し、積極的に緑化に取り組んでいます。四季の森には約30種の樹木が植えられており、セミやトンボ、カブトムシなどの生き物が見られます。公園は地域へ開放しており、近隣住民の方々が散歩コースとするなど、憩いの場として親しまれています。また、校外学習を受け入れるなど、地域の皆さんとの対話の場としても活用しています。



四季の森



校外学習の様子

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（当社素材超高強力ポリエチレン繊維「イザナス®」使用）で囲い獸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）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・安心で働きやすく、誇りとやりがいを感じられる‘現場’の創出（「現場が主役」）、従業員の安全や健康（健康経営）、リスクリギ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（リスクリング・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「TOYOBOPVVs」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、そのための姿を「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つた、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（2025年3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、いじめ

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、サステナビリティ・企画部門統括（執行役員）となります。

目標と指標

<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。

<指標と実績>

取り組み項目	指標	目標	実績（2024年度）
<ul style="list-style-type: none"> ● 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（「現代奴隸法」など）への対応 ● 雇用待遇における均等、均衡待遇の徹底 	1. 人権教育・研修の実施状況	グループ研修の実施従業員に対する、人権に関する勉強会・研修の開催 10回以上/年	管理職向け2回、その他15回

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。

2024年度は、海外グループ会社全社を対象に、国連グローバル・コンパクト顧客アンケートをベースに項目設定した「ビジネスと人権アンケート」を実施しました。その結果、児童労働や強制労働等の著しい人権侵害はないことを確認しています。今後も各国の状況を理解すべく、海外主管者との対話を継続していきます。

テーマ	取り組み内容
児童労働の防止	事業活動において満15歳、または義務教育を修了する年齢、またはその国・地域の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者に労働をさせることを禁じています 国内グループ会社すべてにおいて、採用後に公的な本人確認証明にて児童労働に該当していないかの確認を行っています
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。また国内グループ会社すべてにおいて、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。

2024年度は、外国人技能実習生を受け入れている工場の監理団体に、母国での採用方法や本人が負担している費用および項目についてヒアリングを行い、現状に問題がないことを確認しました。また、2025年3月より、技能実習生、特定技能生などを対象とした定期調査を開始しました。

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には、お互いを認め合い、協力して目標に向かって努力することが個人と組織の成長につながると理解しています。異なる意見、多様な人材の存在価値を認め合い、高い目標へと力を合わせて努力することを大切にしています。

- ダイバーシティ・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。

「TOYOBOPVVs」を実現することを労使共通の目標と定め、建設的かつ安定した労使関係の構築に努めています。当社にはユニオンショップ制※の労働組合が結成されており、労使で合意した労働協約において「労働組合への加入が認められている従業員」は全員労働組合に加入しています。当社労働組合は全ての組合員を代表しており、また労使間の交渉結果は全ての組合員に無条件に適

用されます。なお、管理職などマネジメントレベル以上の従業員は労使合意により加入が認められておらず、全従業員の組合加入率は84.8%（2024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

「TOYOBOPVVs」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。

適切な賃金

事業活動を行う国や地域で定められた、最低賃金や同一労働同一賃金等に関する法令を順守し、同じ職位であれば性別等による差を設けない報酬体系を適用しています。

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日以上の休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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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

	単位	集計範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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す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。2024年度は新入社員研修、階層別研修、講演会、人権をテーマにした研修等を各事業所にて実施し、792名が参加しました。

2023年度からは、経営企画部、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、「東洋紡グループ人権方針」の周知と人権デュー・デリジェンスへの理解を深め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」についての啓発を行い、グループ各社に拡大させその裾野を広げています。また、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・いじめやハラスメントなど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。

2024年度「ビジネスと人権」勉強会

月	講師	対象
6 月	経営企画部、人事・労務総括部	海外グループ会社の管理職
8 月	(株)アシックス エグゼクティブアドバイザー 吉川 美奈子氏	有志企業のビジネスと人権 アンバサダー
2 月	京セラ(株) 総務人事本部 ダイバーシティ推進室DEI推 進課 責任者 森麻里子氏	役員・従業員
2 月	経営企画部、人事・労務総括部、調達・物流総括部	役員・従業員



2024年8月 有志企業のビジネスと人権アンバサダー



2025年2月 役員・従業員向け勉強会（京セラ）



2025年2月 役員・従業員向け勉強会

コンプライアンス勉強会のテーマに、2023年度は「ビジネスと人権」を取り上げ、2024年度は「ハラスメント（いじめを含む）」を取り上げました。

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・ジャパンを通じた活動

「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います。

2024年度は、当社経営企画部サステナビリティグループから2名、「ビジネスと人権アクセラレーター日本版」のプログラムを修了し、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。



ビジネスと人権アクセラレーター 日本版 ©GCNJ 2024



ビジネスと人権アクセラレーター 日本版 ©GCNJ 2024

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

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、環境配慮を強化することを目的に、直近では2022年9月と2025年1月に見直しを実施し、「CSR調達ガイドライン」を改訂しました。定期的な見直し、更新することで急速にグローバル化が進む社会情勢に対応していきます。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、オンサイトでの対話や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、「CSR調達ガイドライン」に同意いただける旨の「同意確認書」を入手しています。また、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。

- [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、日常生活の相談対応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（2025年4月現在、1,112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行っています。

● 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—労働安全、環境安全、製品安全、設備安全一」を当社グループの安全宣言としました。2024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。

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、強靭な生産拠点の構築を目指します。

<東洋紡グループ安全衛生基本方針>

1. 安全衛生理念

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

2. 安全衛生活動方針

(1) 職場安全の確保

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

(2) 環境衛生の向上と健康の増進

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

(3) 社会規範の順守

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

体制

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

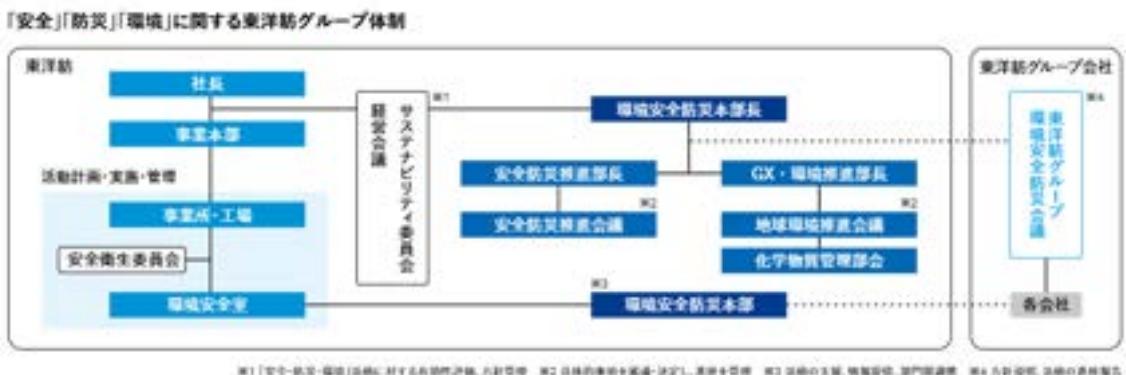
環境安全防災本部長（代表取締役 兼 専務執行役員）は、東洋紡グループの安全防災の基本方針、年度毎の重点活動を立案・策定し、サステナビリティ委員会で報告、決定します。進捗については経営会議で適宜、報告します。また、各拠点や部門代表をメンバーとする東洋紡グループ環境安全防災会議を主催し、決定された方針や活動内容を共有するとともに、各部門での安全・防災活動の有効性を評価しています。

環境安全防災本部の傘下にある、安全・防災活動を企画・推進する安全防災推進部は、各分野の専門家をメンバーとする安全防災推進会議を主催します。この会議では、方針に基づいた具体的な事項の審議・決定と進捗を管理しています。また、同会議の議長およびメンバーでチームを編成し、当社の各事業所・工場およびグループ会社に赴いて安全環境アセスメントを行い、現地の活動を点検しています。

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

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

「安全」「防災」「環境」に関する当社グループ体制



目標と指標

〈目標〉

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

＜指標と実績＞

取り組み項目	指標	目標	実績（2024年）
● 安全文化の構築 ● 安全基盤の整備	1. 重大災害※数	0件/年	0件
	2. 労働災害休業度数率	0.25以下	0.40
	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、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（現場の安全管理の充実やPDCA体制の構築など）の二つの側面から以下の取り組みを進めています。

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、「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、経営層および東洋紡従業員と各生産拠点における協力会社従業員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。この結果から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・弱みを見える化し、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。

加えて、意識改革の一環として、階層別安全教育体系を見直し、新任役員とグループ会社社長を対象に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実施しています。

安全基盤の整備

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。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。

新規事業、新規プロジェクト等においても、設備投資前に労働安全衛生に関する事前調査やリスク評価を行い、対策の有効性をレビューする仕組みを構築し運用しています。

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。当社グループ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。

安全教育

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。

「安全・防災ニュース」を配信し、実際に起こった災害・事故の教訓として安全に作業をするための注意点や災害時の対応などをイラストでわかりやすく解説し啓発しています。職場の安全ミーティングの場で対話のツールとして活用が広がっており、いつでも閲覧できるように社内イントラネットにバックナンバーを掲示しています。

加えて、外国人技能実習制度（海外研修生）を運用している事業所では、実習生の安全や生活（コミュニケーション）を確保するために、担当者を配置して日本語教育や生活支援を行っています。一例として、現場では実習生が安全に作業を行うために、標準作業手順書（SOP）を翻訳したり、ひらがなでよみがなをふったりして、理解がしやすいように工夫をしています。

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。

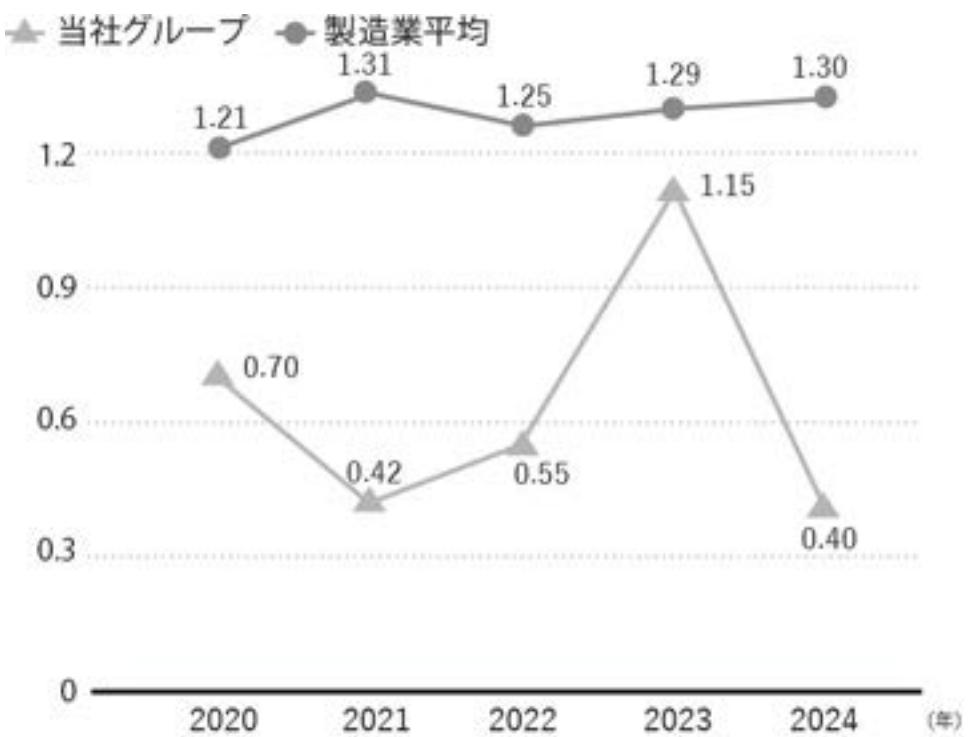
安全防災体感研修施設の活用

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）



※製造業平均 参照：<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/24/dl/2024kekka.pdf>



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。2024年の労働災害休業度数率^{※1}は、事業所構内にある協力事業所も含めて、0.40でした。

それぞれの休業災害では事例研究を行い、発生原因の究明と対策を行っています。主な事故の型と対策内容は、下記の通りです。

①動作の反動：作業方法の見直し、高齢作業者への教育

②転落：脚立作業の管理強化、昇降時の注意喚起

また、事例は東洋紡グループ全体に水平展開し、各拠点での類似災害の再発防止に努めています。

指標で重大災害^{※2}の発生件数ゼロを目指しております、2024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。2025年時点で、敦賀事業所、岩国事業所、宇都宮工場、犬山工場の4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

2018年9月発生の敦賀事業所第2においての火災事故、2020年9月発生の犬山工場火災事故を踏まえ、「安全・防災中期経営計画」を策定し、火災事故の再発防止に向けた取り組みを推進しています。

具体的には、各現場における防災体制の強化を目的とした「防災教育・訓練の充実」に注力しています。これらの取り組みにより、「火災を発生させない」ことはもちろん、「万が一発生した場合でも人的被害を防ぎ、その他の被害も最小限に抑える」ことができる現場づくりを目指しています。

防災対策の推進

当社グループ全事業所で防災機能の見直しにあたり、火災発生リスク評価表と消防設備ガイドラインを作成し、対策が必要な拠点を洗い出しました。その結果、グループ全体で、約180億円を追加投資し、現場の火災リスク低減に寄与させています。また、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、火災予防のための当社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。

防災教育・訓練の充実

火災事故の教訓を生かし、当社グループでは毎年、防災大会を開催し、火災事故の内容や発生時の対応方法を全従業員へ教育する機会を設けるとともに事故の風化防止をはかっています。また、マネジャークラスを中心にこれらの火災事故を題材として、管理者としての心構えや実施すべき行動についてグループ討議を行い意識付けも実施しています。

また、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、当社グループ全事業所では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。さらに、夜間訓練や公設消防との合同訓練など、事業所の状況に応じて訓練内容も年々レベルアップさせています。

2025年度の重点課題

2025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+プラッドリーカーブ」からの引用です

● 品質



↓ 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した製品安全・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

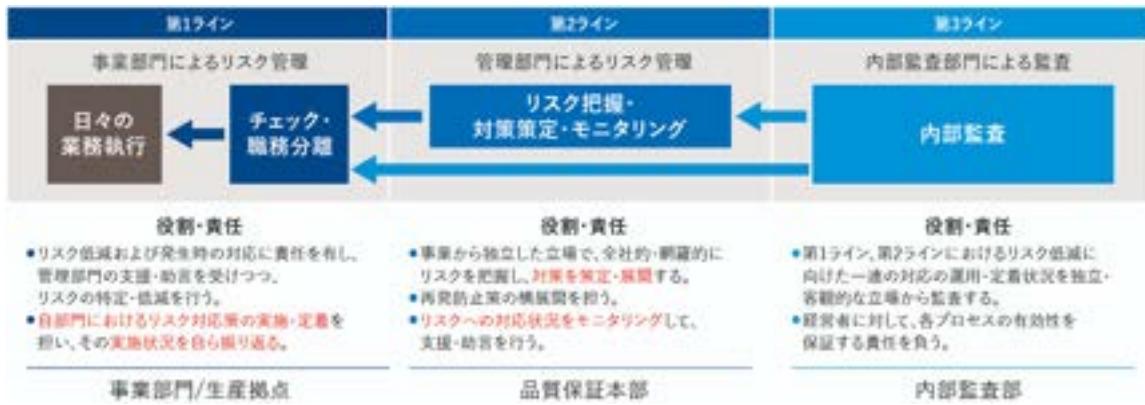
私たちは、役員及び全従業員への教育・啓発により製品安全・品質保証の意識の向上に努めます。

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長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、2024年度も計画通り6回開催しました。

当社グループは、2021年度から「3ライン体制」を取り、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・予防する仕組みを導入しています。

品質保証の3ライン体制の考え方



目標と指標

<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。

<指標と実績>

取り組み項目	指標	目標	実績（2024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

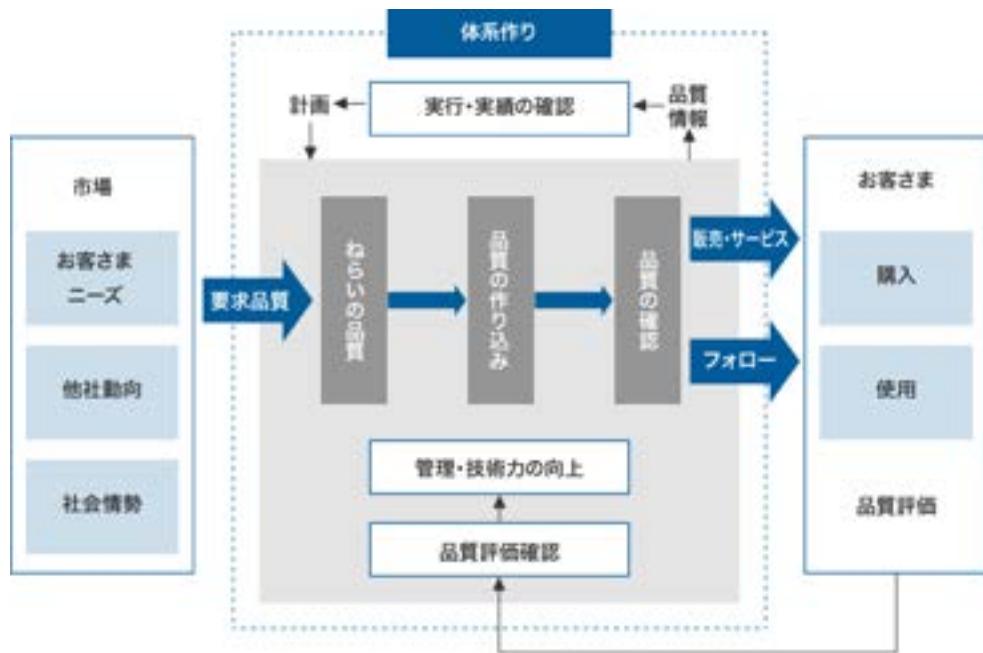
品質保証の取り組み

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なります。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レベルアップに取り組んでいます。

QA活動の概要



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毎年実施しており、事業ごとに抱えている課題や健全性の確認と改善に向けた協議の実施、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。

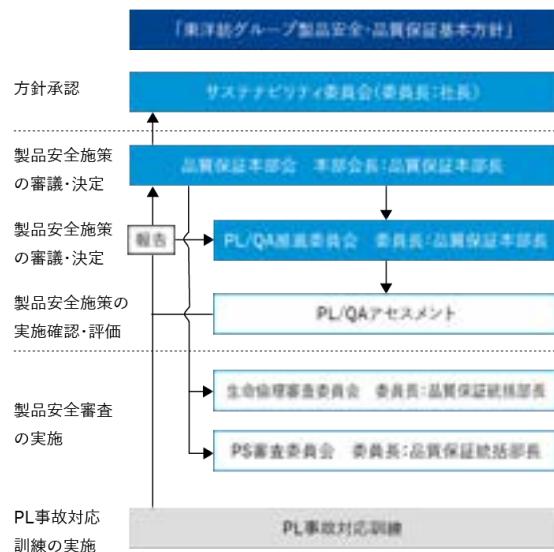
2024年度も11月を「品質月間」と定めて、重点活動として期間中に品質保証に関する社長メッセージ、それを受け全統括役員メッセージ、品質月間ポスターを各拠点のデジタルサイネージで共有しました。また、PL/QAセミナーの開催や品質不正事例を参考にして各職場でのディスカッションを実施しました。

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に実施しています。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3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	2022～2024年度開催
品質交流会	年1回	品質保証部門のエンゲージメント向上	2024年度開始
品質不正事例教育	79回	開発・営業部門向け意識教育	2024年度実施

*Qaceとは、Qa_assurance Qc_control Qe_ensureanceの頭文字をとったもの

セミナー名	開催月	対象・目的	2024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	不正を許さない職場づくり

セミナー名	開催月	対象・目的	2024年度のテーマ
品質経営セミナー	2月	経営層が品質経営について考える機会として	インテグリティなくして、信頼を維持できるのか

ISO9001取得状況

- ISO9001認証取得状況

● 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 ↓ 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。直近では、2022年9月と2025年1月に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、透明性の高い取り引きに努めます。

3. パートナーシップ

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

4. CSR調達の推進

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

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

体制

調達体制は、下記よりご覧ください。

- [調達体制](#)

CSR調達

当社グループは法令順守、品質・製品安全の保証、人権の尊重などの社会的責任を果たすとともに、地域貢献、環境保全などを通じてサプライチェーン全体の価値向上を目指すため、「CSR調達ガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を定めています。新規サプライヤーには同ガイ

ドライインに同意いただける旨の「同意確認書」を入手しています。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させていただくように、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](#)
-

目標と指標

<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。

<指標と実績>

取り組み項目	指標	目標	実績（2024年度）
<ul style="list-style-type: none">・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. — (2025年度実施予定)
	2. 物流（販売）におけるCO ₂ 排出量原単位※の削減率	2. 每年、前年度比0.5%削減	2. 前年度比3.4%増加

※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・接待を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、動画配布を通じて東洋紡グループCSR調達説明会を実施しています。

サプライヤーの皆様とともに社会的責任に対する取り組みを進めるにあたり、東洋紡グループのサステナビリティの取り組み（カーボンニュートラルや人権尊重、DE&I（多様性）、CSR調達方針など）についてサプライヤーの皆様に理解を深めていただくために、研修の一環として説明会を開催しました。「東洋紡グループCSR調達ガイドライン」の順守を要請するとともに、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

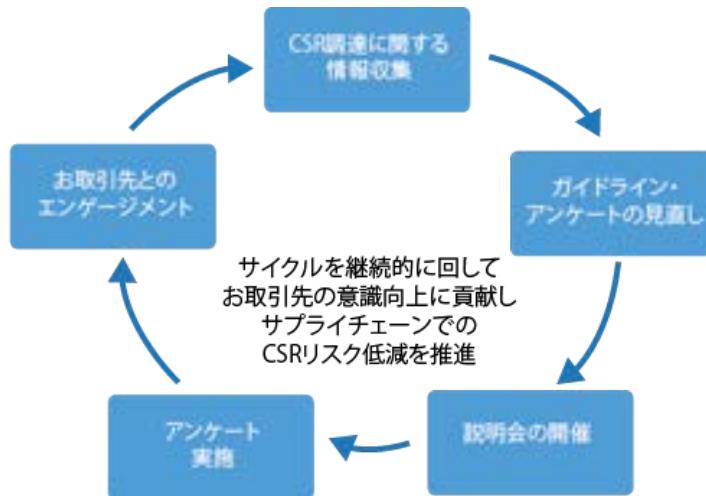
当社グループは、全世界の主要なお取引先さまに対して「CSR調達ガイドライン」を周知し、環境や安全、人権、労働、コンプライアンス（汚職、贈収賄、不正行為、マネーロンダリングなどの腐敗防止を含む）などの社会課題や情報セキュリティに関してリスク評価を行っています。このリスク評価のため、全世界の主要なお取引先さまに対して「CSR調達ガイドライン」に基づいたアンケートを実施しています。アンケートの自己評価結果を踏まえた改善活動を通して、社会・環境に与える影響への配慮やリスク軽減につなげ、サプライヤー・バイヤー双方で「社会の持続可能性を高めるCSR調達の促進」を図ります。

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、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した。

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、デューデリジェンスとして取引開始前にCSR事前調査によるリスク評価を行い、取引可否を判断しています。



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456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

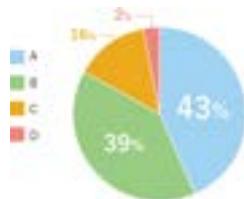
コーポレートガバナンス、人権、労働、環境、公正な企業活動、品質・安全性、情報セキュリティ、サプライチェーン、地域社会

2. 集計結果

回収率は100%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	43%	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	179	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	72	16%	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	10	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	456	-	-

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）と判定されたサプライヤーについては、改善に向けた取り組みを依頼し、CSR調達ガイドラインや人権への取り組みをご理解いただくことに同意いただきました。

また、前回2021年度に実施したアンケートの結果、リスクが高いと判定されたサプライヤーと直接対話を行いました。コンプライアンス違反など重大な問題はありませんでしたが、課題のある項目については、当社の事例を紹介し、CSRへの取り組みを依頼しました。その結果、今回のアンケートでは該当のサプライヤーについて、CSRへの取り組みが進んでいることを確認できています。

2024年度は、人権項目について評点の低い一部のお取引先さまとは、オンサイトヒアリングを実施しました。

オンサイトヒアリング内では、人権デュー・デリジェンス、環境対応の取り組み、腐敗防止等についてのディスカッションを実施し、実態把握と課題解決に努めています。その結果、児童労働や強制労働等の著しい人権侵害が無いことや重大な環境問題、コンプライアンス違反が無いことが確認できました。

グリーン調達

当社グループは持続可能な社会の構築に貢献するため、環境保全に積極的な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

2024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（100%）に対し、年1回研修を実施し、CSR調達ガイドラインの周知徹底を行っています。

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

紛争鉱物への対応

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

「特定の化学物質含有情報シート」を用いて、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し、回答いただいた中に紛争地域産の原材料を使用していないことを確認しました。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、事業所の最寄り港の活用による輸送距離の短縮、船舶や鉄道へのモーダルシフト、物流システムを活用した配車シミュレーションによる積載効率の向上を進めています。

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きます。

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った場合は、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

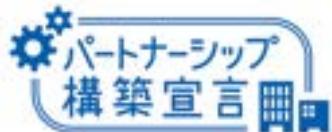
2020年1月に「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入しました。2021年度より「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」のサプライチェーン分科会への参加を通じて、情報収集を行い日々の活動に生かしています。

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」 \(135KB\) !\[\]\(9a7fee9bf1445665dde26a78e08c6ca8_img.jpg\)](#)
- [「パートナーシップ構築宣言」プレスリリース \(186KB\) !\[\]\(8c986546098b66bba2fdfe3da2de506e_img.jpg\)](#)



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

体制

人材マネジメントに関する実行責任者は、人事部門を統括する役員（常務執行役員）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。

目標と指標

<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。

<指標と実績>

取り組み項目	指標	目標	実績（2024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※1	20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※1 (21時間)	44千円/年 (14.35時間)
	3. 年休取得率	75%以上※1	79.0%
	4. 過重労働者比率	前年度比改善※2	0.26%
	5. 従業員エンゲージメントスコア肯定的回答率 ①日常の業務遂行に関する項目 ②多様な意見や考え方の尊重に関する項目	スコアの向上 (前年度比)	①42.0% ②53.0% ※3 (①38.0%) (②50.0%)

※1 2025年度目標

※2 2024年度以降は長時間労働による健康障害防止に重点化を図るため、従来の指標「年間法定時間外労働削減」から「過重労働者比率」に変更

※3 2022年度以降隔年実施により2023年度は未実施のため、2022年度の実績を参考として記載

取り組み

人材育成

人材育成のための制度、教育・研修

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

当社の人材育成は、新入社員教育から幹部教育まで、階層別・職種別・目的別に定めた教育体系の下、運営しています。最も重要な経営資源である「人」を大切に育てるという考え方は、当社の長い歴史の中で醸成されており、今では全社の共通認識となっています。この考え方に基づき、人材マネジメントに関する実行責任者である人事部門を統括する役員（常務執行役員）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

- [2025年度 東洋紡 教育・研修体系（1.8MB）](#) 

教育・研修関連実績

2024年度実績	
従業員1人当たりの研修時間	14.35時間
従業員1人当たりの教育投資額	4.4万円
のべ受講者数	1,954人
のべ研修時間	36,212時間
キャリア・スキルに関する研修受講率	79%



2024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「TOYOBOPVs」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。



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

グローバル人材の育成

当社では、海外マーケット開拓などができる海外要員を確保し、教育・育成を計画的に実施することを目的として、国内従業員を対象に、海外グループ会社で行う「短期海外業務研修」を2011年から実施してきました。参加者は累計100名に到達し、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、キャリアアップの大きな機会ともなっていましたが、業務としての海外派遣機会が増えてきたこともあり、2025年度以降は事業毎の海外派遣の中で実現していく方向としています。

また、海外グループ会社の現地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」を毎年実施しており、これまで累計100名を超えるスタッフが来日し、受講しています。当社の取り組みや製品に対する理解を深め、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。2024年度においては、スペイン、メキシコ、エルサルバドル、中国、タイ、インドネシア、インド、サウジアラビア、マレーシアの9カ国から20名の参加がありました。日本人スタッフにとってもプログラムに参加することで、異なる文化や価値観を理解する貴重な機会となっています。

ハラスメント防止の取り組み

当社グループでは、ハラスメントのない職場環境の整備に努めることが、勤労意欲の増進や仕事のやりがいを高め、優秀な人材の確保や育成につながると考え、いじめや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つ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3回エンゲージメントサーベイを2024年7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。

従業員エンゲージメントスコア肯定的回答率	2022年*	2024年
①日常の業務遂行に関する項目	38%	42%
②多様な意見や考え方の尊重に関する項目	50%	53%

*2022年度以降隔年実施により2023年度は未実施のため、2022年度の実績を参考として記載

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、会社の基盤を強くすると考えています。

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

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、2024年度に年間休日数を増やすとともに、勤務時間を10分短縮し、本支社含む国内全事業所の年間休日と所定労働時間を統一しました。また、月1回以上の「定時にカエルデー（ノーワークデー）」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りっています。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)				
	2020	2021	2022	2023	2024
女性の育児休業取得者数（人）	30	32	39	33	36
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）	69	58	98	85	69
男性の育児休業取得率（%）	80	64	104.3	97.7	86.3
育児短時間勤務取得者（人）	70	67	83	97	98
年次有給休暇取得率（%）	64	72	80	83	79
テレワーク（在宅勤務）制度利用者数（人）	2,045	2,413	2,520	2,357	2,239

育児休業取得人数



主な支援制度

	主な制度	内容
多様な働き方の支援制度	テレワーク	勤務場所は原則自宅。半日年休、育児および介護短時間勤務やフレックスタイム制度との併用可能。
	フレックスタイム	コアタイムを11:00～14:00とし、1カ月単位で管理。1990年から導入。
	半日年休	年次有給休暇を半日単位で取得可能。1990年から導入。
	ボランティア休暇	青年海外協力隊への参加に適用。期間は、原則として2年4ヶ月以内。

	主な制度	内容
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	「こども家庭庁ベビーシッター割引券」の利用による支援

● ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン



↓ マネジメントアプローチ ↓ 取り組み

マネジメントアプローチ

考え方・方針

当社グループでは、働き方・キャリア・性別・国籍・人種・信条の異なる人たちの中には、お互いを認め合い、協力して目標に向かって努力をすることが、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。

<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、人の内面や外見、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（エクイティ：公平性）

エクイティは、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。

目標と指標

＜指標と実績＞

取り組み項目	指標	目標（2025年度）	実績（2024年度）
ダイバーシティ・エクイティ＆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	5.6%
	2. 男性の育児休業取得率	取得対象者の80%以上、平均取得日数14日以上（2020年度比20%増加）	86.3%
	3. 障がい者雇用率	2.5%	2.24%

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。

- 女性活躍推進



総合研究所にある企業内保育園「おーきっず®」

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。



多様な人材の活躍

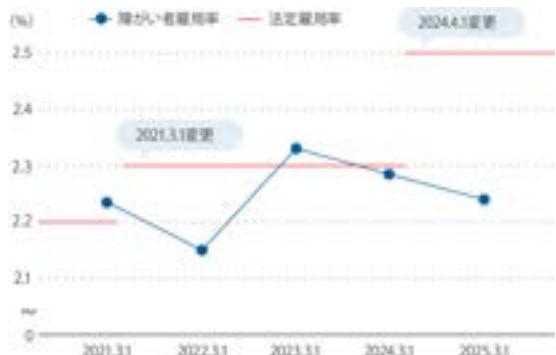
当社は、女性活躍推進活動以外にも、性別や国籍などの違いによることなく能力を重視する評価と処遇を実施するとともに、多様な人材がそれぞれ働きがいを感じながら活躍できる企業風土の醸成を目指しています。

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不可欠であるため、年4回開催している「事業所総務部長会議」において、各回で現状と課題を共有しています。労働環境の整備に関しては、敦賀事業所および犬山工場の事務所についてバリアフリー化を実施しました。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改良を順次進めています。

また、障がい者雇用に対する社内理解を深めるため、職種の幅を広げた採用活動を行うとともに、受け入れ職場に対する啓発活動にも取り組んでいます。

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	<ul style="list-style-type: none">● 復職時に上司と面談を行い、スムーズに復帰する支援を実施 (育児休業の場合は産前休暇前と職場復帰前にも面談を義務付け)● 育児休業中の従業員に復帰準備セミナーを案内
メンタルヘルス休職者	<ul style="list-style-type: none">● 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

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	「こども家庭庁ベビーシッター割引券」の利用による支援

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。
同性パートナーシップ	2024年12月より、従業員の同性パートナーに、法律婚による配偶者と同等の福利厚生や規程を一部適用する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、安心して取組みができる環境を整えました。
採用時のエントリーシート	多様性に配慮したエントリーシートにしました。
標準作業衣のユニセックス化	2022年度から製造現場で着用する標準作業衣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。(一部のテナントに入る拠点を除く)
社内啓発活動	関連研修においてテーマとして取り上げるほか、LGBTQ+に関する理解促進を目的に、社内ポータルサイトで定期的に情報を掲示しています。これらの取り組みを通じて、グループ全体でLGBTQ+フレンドリーな風土の醸成を図っています。

「PRIDE指標」について

2024年：最高評価「ゴールド」獲得 2025年：「ブロンズ」獲得

職場における性的マイノリティ（LGBTQ+）に関する取り組みを評価する「PRIDE指標」において、2024年は最高ランクの「ゴールド」の認定を受けました。当社がPRIDE指標で評価を受けるのは、2024年の活動が初めてです。

東洋紡グループダイバーシティ推進方針のもと、LGBTQ+への理解促進に向けたさまざまな取り組

みを段階的に進めており、これらの活動が評価され「ゴールド」認定につながりました。また、2025年の取り組みにおいても「ブロンズ」の認定を受け継続的な取り組みが認められました。

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンを一層推進し、異なる意見や多様な人材の存在価値を互いに認め合える組織を目指し、誰にとっても働きやすい職場づくりに努めています。

「PRIDE指標」とは

一般社団法人「work with Pride」が性的マイノリティ（LGBTQ+）にとって働きやすい職場づくりを実現するため、企業・団体等のLGBTQ+に関する取り組みを評価する指標です。「PRIDE」の頭文字に当たる、Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）、Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つの指標で評価されます。



[「PRIDE指標」 プレスリリース →](#)

● 女性活躍推進

↓ これまでの歩み・課題 ↓ 目標と行動計画

↓ ダイバーシティ推進グループ マネジャーメッセージ

これまでの歩み・課題

「採用」「育成」「就業継続支援」の三つの視点で推進

当社グループは、2015年当時、男性中心の組織であったため女性が活躍・成長できる機会を十分に提供できていませんでしたが、2015年に専門組織「女性活躍推進グループ」が発足したことで、女性活躍推進活動が本格化しました。

2016年度から2020年度までの第1期行動計画においては「女性管理職（マネジャー職群）の人数」を2015年度比で2倍にし、「総合職^{※1}における女性比率」を15%とする目標を掲げ、「採用」「育成」「就業継続支援」という三つの観点でさまざまな取り組みを推進してきました。その結果、2020年度末において女性管理職は3倍の13人、総合職における女性比率は17.1%となり目標を達成しました。

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

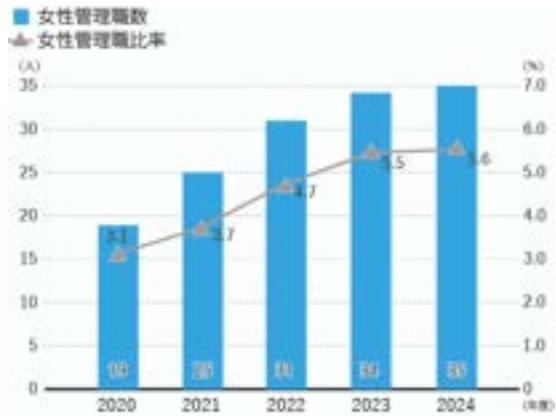
目標達成に大きく貢献したのはグローバルコース^{※2}新卒採用者の女性比率を40%としてきたことです。また、平行して女性の職域拡大にも取り組み、これまで女性総合職が配置されていなかった営業部門や製造部門への配属を大幅に増やしました。そのため多くの上司にとって女性活躍推進が「自分ごと」になることで意識改革が進み、組織全体の風土改革につながりました。

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、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期行動計画の達成させ、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
- ・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
- ・ベビーシッター支援制度
- ・企業内保育園設置（総合研究所、定員10名）
- ・マタニティ作業衣を事業所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。2024年度は、女性管理職比率5.6%、グローバルコース新卒採用の女性比率34%となりました。

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」^{※4}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（WEPSs）」^{※5}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。

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 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

※5 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」

ダイバーシティ推進グループ マネジャーメッセージ

当グループの女性活躍推進は、2015年に専門組織「女性活躍推進グループ」が発足したことでも格化しました。

2023年には、「ダイバーシティ推進グループ」に部署名を変更し、女性の活躍だけではなく、障がい者、外国籍の社員、性的マイノリティ、そしてすべての従業員が安心して働ける職場の土台作りへの取組を行っています。

2015年から地道に継続してきた女性活躍推進の活動は、確実に女性管理職比率や男性の育児休業取得率の向上に繋がり、働き方の多様性に繋がる制度が生まれ、社内の雰囲気にも変化が起きてています。

女性社員の背中を推す活動は今後も継続していくますが、社員一人ひとりが自身の属性を意識せず能力を活かせる職場作りを段階的に目指していくます。



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。

これまでに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、さらに一步進めた「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「TOYOB0健康経営宣言」を策定しました。

- 労働安全衛生の取り組み

<TOYOB0健康経営宣言>

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

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

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

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

ここに「健康経営」に積極的に取り組むことを宣言します。

2021年4月

代表取締役社長

竹内 郁夫

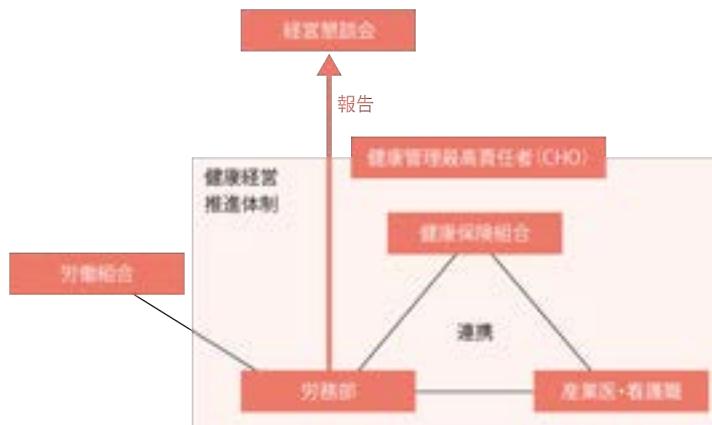
「TOYOB0健康経営宣言」における重点施策

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、2022年5月に発表した「サステナブル・ビジョン2030」の下、「従業員のウェルビーイング」の実現に向け取り組みを始めました。今後も健康経営を通して、従業員が健やかに安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいきます。

具体的な指標として、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）[PDF](#)

目標と指標

＜指標と実績＞

取り組み項目	指標	目標（2025年度）	実績（2024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 2025 (大規模法人部門) 認定取得

当社では、健康経営に関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。健康施策に活かせるよう定量的なデータをもとに、当社の健康課題の把握に努めています。

- 取り組み指標と目標値（99KB）[PDF](#)

取り組み

当社では、健康経営の取組みについて、保険者と連携し定期健康診断の結果をはじめ、スコアリングレポートや各種指標の経年データを共有し、健康課題の把握・分析、施策の実施において協働しています。

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を翌年度の活動に活用しています。継続的に取り組むことで、課題、傾向の把握に役立つと考えています。今後は、健康経営を通じてこれらの課題を解決し「健やかに、安心して働く会社」となり、ひいては生産性の向上や企業価値の向上につないでいきたいと考えています。

具体的な取り組み事例

健康経営開始当初からのポピュレーションアプローチによる施策に加え、「従業員の生活習慣改善の取り組み」として、ハイリスクアプローチ・個別支援の強化に取り組んでいます。

各事業所の保健スタッフから定期健康診断の二次検査等の対象者に対し受診を促し、従業員にはその結果の報告を義務付けています。また、本社においては39歳以下の一定の有所見者に対する保健指導「Health Care Plan」を実施し、より早い段階から生活習慣病の予防とその意識づけを図るなど、従業員のさらなる健康増進支援に取り組んでいます。

当社は、今後も健康経営の推進を通じて、従業員が心身ともに健やかに、安心して働く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や体験施策を実施しています。

2024年度の実績内容

	回数	テーマ
セミナー	1	<ul style="list-style-type: none">嘱託医による生活習慣病予防セミナー
啓発イベント	2	<ul style="list-style-type: none">動脈硬化・血圧脈波検査若年齢者保健指導「Health Care Plan」

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、法定項目以上に充実した検査を実施しています。

また、健康診断結果に基づき、保健スタッフによる有所見者への保健指導や受診・治療勧奨など、健康行動への後押しに取り組むなど、個別支援に注力しています。

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、家族も含めた疾患の早期発見・早期治療に努めています。診療所では専門医療機関への紹介など、健康に関する相談にも対応し、従業員の健康保持・増進を支援しています。

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ヶ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。

メンタルヘルスケアへの取り組み

新入社員研修、管理職研修などでメンタルヘルスの教育、啓発に取り組んでいます。また、ストレスチェックの結果に基づき、高ストレス該当者の従業員には保健スタッフによる個別面談による支援を行っています。集団分析結果については各職場の管理職へフィードバックしています。自職場のストレス状況の把握を促しています。

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検討していきます。

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。

● 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）を中心、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。

2024年度は、若手研究者5名に対し、総額3500万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、「アトピー性皮膚炎におけるインターロイキン18 (IL-18) の機能解析およびその治療応用」をテーマとし、留学先では、アトピー性皮膚炎の症状の一つであるかゆみの発生やその制御機構を解明する研究に取り組みます。長期研究助成を受けた研究者は、本年度を含めて累計で228名にのぼります。受贈者の多くはバイオテクノロジー研究分野の第一線で活躍しています。また、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。

- [公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団](#)



2024年度長期研究助成受贈者の皆さんと財団関係者

第66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※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。

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、4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。

- [※ \(株\)リバネス 会社概要](#)



受賞者の皆さんと当社関係者

「滋賀発成長産業発掘・育成コンソーシアム」を通じた、研究開発型創業支援・次世代育成支援

当社グループ総合研究所がある滋賀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
受賞者の皆さんと当社関係者

＜出張授業・キャリア教育＞

半透膜に関す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、半透膜に関す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の解説、水の少ない地域で使用されている海水淡水化プラントについて、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

第36回「夏休みジュニア科学教室」（2019年より実施） (東洋紡 岩国事業所)

2024年7月23日、岩国事業所で（公財）やまぐち産業振興財団が主催する小中学生向け科学イベント、第36回「夏休みジュニア科学教室」を開催し、山口県内の小中学生と保護者など合わせて35名が参加しました。

「半透膜を使った浸透の実験」をテーマに、従業員が講師役となり、実験装置を使って半透膜の働きを解説したり、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真水を取り出す仕組みを体験したりしてもらいながら、浸透現象について楽しく学べる機会を提供しました。

- [岩国事業所にて第36回「夏休みジュニア科学教室」を開催 \(544KB\) !\[\]\(975922008f49e13475e3469926bc2da3_img.jpg\)](#)



浸透実験装置工作の様子

<その他の取り組み>

東洋紡 敦賀事業所

- ・近隣中学の生徒1名を対象に職場体験を実施（2024年7月）

東洋紡 犬山工場

- ・近隣中学の生徒計5名を対象に職場体験を2回実施（2024年10月）

コスモ電子（株）

- ・年2回、近隣中学・高校の生徒各2名を対象に職場体験を実施（2024年6月、11月）

東洋クロス（株）

- ・近隣高校の授業にて「就職・働くこと」をテーマに講義を実施（2024年11月）

日本エクスラン工業（株）

- ・近隣小学校の生徒10名を対象に緑地に関する講義を実施（2024年11月）

環境保全

<植樹活動>

当社グループ従業員とその家族による植樹活動 (TOYOB0 (THAILAND) CO., LTD.)

2024年12月、当社グループ従業員とその家族により植樹活動を実施しました。この活動により、環境保護に貢献するとともに、参加者の環境意識の向上にもつながっています。



植樹活動への参加者

<清掃活動>

「湖岸クリーンアップ活動」を開催（2015年より単独開催） (東洋紡 総合研究所)

2024年5月15日、琵琶湖周辺の環境美化と生物多様性保全を目的とした「湖岸クリーンアップ活動」を開催し、当社グループおよび協力会社従業員524名が参加し、総合研究所場内、周辺地域の清掃活動を実施しました。また、清掃活動と併せ、特定外来生物であるオオキンケイギク（キク科の一種）の駆除を行いました。



清掃活動の様子

「クリーンアップふくい大作戦」に参加 (東洋紡 敦賀事業所、キャストフィルムジャパン（株）、ゼノマックスジャパン（株）、東洋紡エンジニアリング（株）他)

2024年6月、福井県主催の環境美化活動「クリーンアップふくい大作戦」に当社グループ従業員、協力会社従業員が参加し、気比の松原（日本三大松原の一つ）（約30名）と事業所周辺の清掃活動（約100名）を実施しました。



清掃活動の様子

<その他の取り組み>

東洋紡 庄川工場

- ・工場前の道路の清掃活動を実施し、当社グループ従業員延べ約210名が参加（2024年度7回実施）

東洋紡 高砂工場

- ・瀬戸内海につながる公共河川沿いの道路の清掃活動を実施し、当社グループ従業員延べ約390名が参加（2024年度9回実施）

東洋紡 犬山工場

- ・当社グループ従業員、協力会社従業員、またその家族参加型の工場周辺の清掃活動を実施し、計104名が参加（2024年6月）

コスモ電子（株）

- ・工場周辺の清掃活動を実施し、当社グループ従業員延べ約180名が参加（2024年度12回実施）

東洋クロス（株）

- ・事業所周辺の清掃活動を実施し、当社グループ従業員延べ約150名が参加（2024年度6回実施）

東洋紡ロジスティクス（株）

- ・事業所周辺の清掃活動を実施し、当社グループ従業員延べ約168名が参加（2024年度、12回実施）

Arabian Japanese Membrane Company, LLC

- ・会社周辺の清掃活動を実施（週1回）

生物多様性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ん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、地域の皆さんへの教育・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、地域の皆さん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。

<企業見学会>

ものづくり体験バスツアー（2024年より実施）

（東洋紡 敦賀事業所）

2025年3月27日、敦賀市内の小学生約20名とその保護者を対象に「ものづくり体験バスツアー」を実施しました。小学生にものづくりに対し興味や関心を持ってもらうとともに、保護者には企業理解を深めていただくことを目的としています。当日は展示室やフィルム工場を見学いただき、フィルムの働きについてのお話やシュリンクフィルムでオリジナルボトルを作るワークショップも開催しました。楽しそうにオリジナルボトルを作る子どもたちの姿とともに、保護者からは「普段知ることのない企業の取り組みや製造工程について理解が深まった」との意見がありました。



オリジナルボトル作りの様子

地域の高校生を対象とした工場見学（2015年より実施）

（東洋紡 犬山工場）

2024年5月21日、小牧工科高校の生徒36名を対象に工場見学を実施しました。工場の概要説明の後、フィルムの製造工程とパワーセンターを見学いただき、製造に関わる設備などに理解を深めていただきました。今後は、フィルムについてより一層興味を持っていただくために、包装やラッピングの実演を実施することを考えています。



工場の概要説明の様子

＜その他＞

「敦賀まつり」カーニバル大行進に参加

（東洋紡 敦賀事業所）

気比神宮の例大祭に併せて開催される「敦賀まつり」のカーニバル大行進・パレードの部に、当社従業員、関係会社・協力会社の従業員、またその家族、約70名が参加しました。地元のよさこい踊りの団体「舞人神楽（まいどかぐら）」の方々に演技指導をしていただき、参加者は約2ヶ月間練



よさこい踊りへの参加者

習を重ねよさこい踊りを習得し、当日演舞を披露しました。

産学連携、廃ウールを活用した「WOOL NO HATAKE プロジェクト」（2021年より実施） (御幸毛織（株))

御幸毛織（株）では、"WOOL×AGURI"をテーマに産学連携で廃ウールを農業用肥料として有効活用する取り組みを進めています。地場の農作物を「ウールの力で盛り上げたい」という思いから、御幸毛織（株）、三重県四日市農業高校、(有)マルシゲ清水製茶と共同で、「ウールで育てたお茶」を開発・商品化しました。



お茶の栽培の様子

洪水被害を受けた地域に対する支援 (TOYOBDO DO BRASIL PARTICIPACOES LTDA.)

2024年4月、リオグランデ・ド・スル州は記録的な大雨により洪水被害を受けました。当社グループでは、被害があった地域に対し支援物資（保存食、飲料水、毛布、洋服、おむつなど）を拠出しました。



当社グループ従業員と支援物資

<その他の取り組み>

東洋紡 宇都宮工場

- ・国際バスケットボール連盟（FIBA）主催の『FIBA 3x3 World Tour』に協賛

東洋紡エムシー（株）

- ・神戸市立王子動物園の「エゾヒグマ」を支援する「動物サポーター」に就任（2024年10月）

御幸毛織（株）

- ・四日市農業高校と共同し、廃ウールを肥料として活用し野菜や米を育てる研究を実施（2021年7月より実施）
- ・愛知県内の障がい者施設と共同で「HAGIRE」を利用したアップサイクル製品の製作・販売を実施（2022年4月より実施）

TOYOB0 SAHA SAFETY WEAVE CO.,LTD.

- ・薬物中毒者の社会復帰支援をするNPOに物資を寄付（2024年5月）

TOYOB0 DO BRASIL PARTICIPACOES LTDA.

- ・ブラジル日本都道府県人会連合会主催の世界最大級の日本文化イベント「第25回日本祭」に協賛

「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



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

マネジメントアプローチ

考え方・方針

当社は、企業理念『順理則裕』の下、長期的な視点で社会課題を見極め、独自技術によりその解決に貢献することが当社の存在意義と考えています。

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

- [コーポレート・ガバナンス報告書](#)

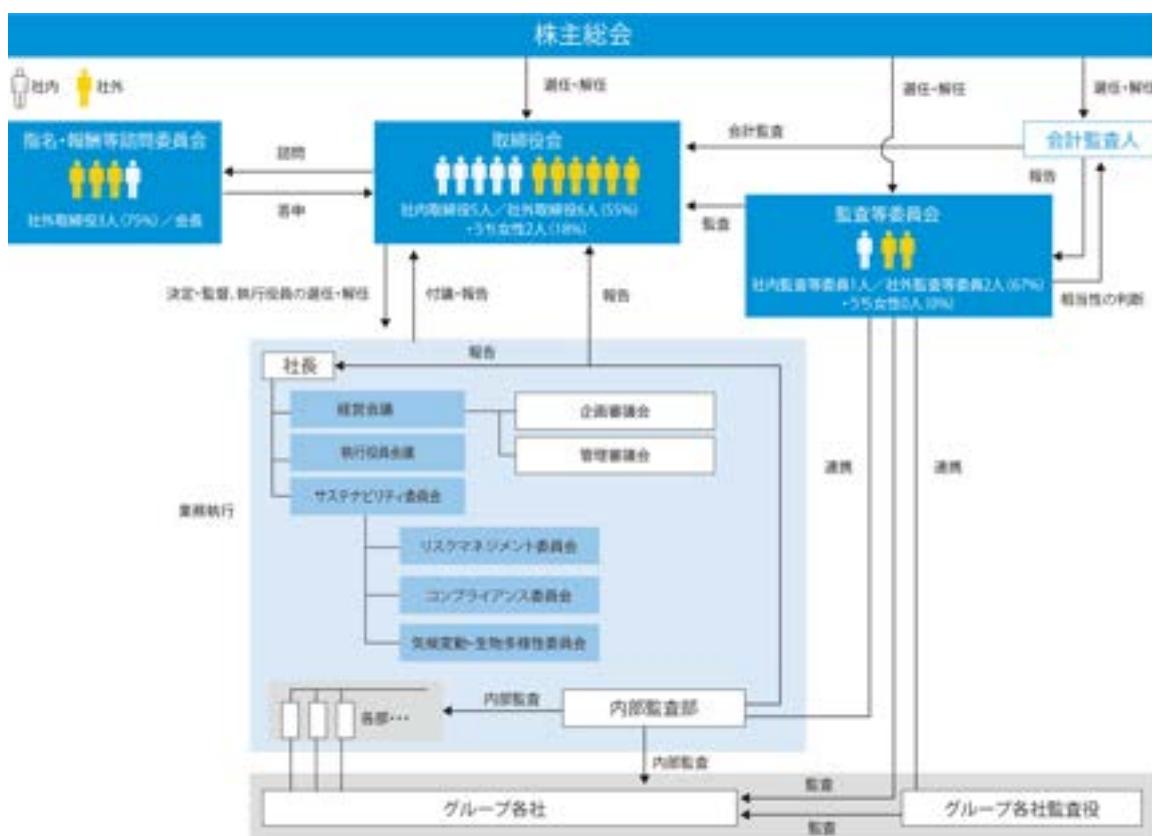
体制

当社は2025年6月開催の定時株主総会の決議をもって、監査等委員会設置会社に移行しました。大きく変化する事業環境に迅速に対応するため、必要に応じて、社長執行役員（代表取締役）等に一部の業務執行決定の権限を委任します。

取締役会では、社外取締役の割合を高め、経営の基本方針などに関する審議・決定や業務執行の監督に重点を置き、また、監査を担う役員が取締役会の構成員となり議決権をもつことで、監督機能のさらなる強化を図っています。これらにより、迅速で効率的な業務執行と高度な経営の監督を両立できる体制としています。

なお、指名・報酬に関しては、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を社外取締役で構成する指名・報酬等諮問委員会（委員長は社外取締役）を設置し、より一層の透明性と公正性の確保に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制（2025年6月末現在）



取締役の構成



会議体および委員会の概要

		構成員・役割	主な議題（2024年度）
取締役会 2024年度開催回数：17回	構成員	11人。独立社外取締役（6人）を含む。員数は、15人以内（うち、監査等委員である取締役は5人以内）と定め、社外取締役が半数以上となるよう選任することとしている。	<ul style="list-style-type: none"> ・2025中期経営計画のレビュー ・次期中期経営計画の検討 ・25年度経営方針 ・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。	

構成員・役割		主な議題（2024年度）
監査等委員会※ 2024年度開催回数：15回	構成員	3人。独立社外監査等委員（2人）を含む。
	役割	取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担い、かつ株主の負託を受けて取締役の職務の執行を監査する法定の独立の機関である。経営の健全性と透明性を確保し、コーポレート・ガバナンスの強化と当社の持続的な成長を実現するため、取締役の職務執行の適法性・妥当性に関する監査・監督、会計監査人の選解任に関する決定、内部統制システムの構築・運用状況等の監査等を行う。
指名・報酬等諮問委員会 2024年度開催回数：8回	構成員	4人。独立社外取締役（3人）および会長で構成。社外取締役が委員長を務める。
	役割	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。

		構成員・役割	主な議題（2024年度）
経営会議 2024年度開催回数：31回	構成員	11人。取締役を兼務する者を含む。会長および監査等委員も参加し、意見を述べることができる。	取締役会の議題と同様
	役割	取締役会決議事項の事前審議と、取締役会または取締役より委任された業務執行に関する事項を決定する。経営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等を行う。	
サステナビリティ委員会 2024年度開催回数：6回	構成員	11人。経営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。監査等委員も参加し、意見を述べることができる。	<ul style="list-style-type: none"> ・マテリアリティ、指標の進捗 ・サステナビリティ開示基準関連 ・価値創造プロセス ・役員報酬制度へのサステナビリティ指標の組み入れ
	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。	<ul style="list-style-type: none"> ・BCMの構築 ・気候変動対応 ・生物多様性保全 ・ESGに関する外部評価関連

構成員・役割		主な議題（2024年度）
企画審議会 2024年度開催回数：13回 (書面審議等を含む)	構成員	20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。
	役割	経営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、経営会議における審議、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）。
管理審議会 2024年度開催回数：14回	構成員	委員長1人、常任委員4人。
	役割	個別の重要な以下の事項 ・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 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、経営会議における審議、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るない事項につき、諸規則の求めに応じた審議、または決裁の効率化を図る。

※監査等委員会の開催回数と主な議題は、監査等委員会設置会社移行前の監査役会における2024年度実績です。

目標と指標

<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。

<指標と実績>

取り組み項目	指標	目標	実績（2024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. 25回
	2. 1.の役員ごとの出席率	2. 実績開示	2. <u>ウェブサイトに掲出済</u>
	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. <u>ウェブサイトに掲出済</u>

※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

年	取り組み内容とその目的
2004	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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、情報交換を定期的に実施 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・女性取締役2人に増員
2024	<ul style="list-style-type: none"> ・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）
2025	<ul style="list-style-type: none"> ・監査等委員会設置会社へ移行

経営陣幹部の選解任および取締役候補者の指名

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等委員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ることとします。また、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、15人以内（うち、監査等委員である取締役は5名以内）と定款で定め、社外取締役が半数以上となるよう選任します。

② 監査等委員会

監査・監督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（監査等委員である取締役を除く。）候補者

- ・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。
- ・社外取締役は、企業価値の向上に資する豊富な経験や幅広い見識を有し、当社の独立性基準を満たしていること。

② 監査等委員である取締役候補者

- ・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。
- ・社外取締役は、上記に加え、独立性基準を満たしていること。

当社社外取締役の独立性基準

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（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つて、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つて、過去3事業年度の平均年間取引額が当社の年間総売上高の2%超に相当する金額となる取引先をいう）またはその会社の業務執行者

(5) 当社の主要な借入先（その借入残高が当社総資産の2%超に相当する金額である借入先をいう）である金融機関の業務執行者

(6) 当社から役員報酬以外にコンサルタント、会計士、弁護士等の専門家として年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ている個人、または年間1億円以上を得ている法人等に所属する者

(7) 社外役員の相互就任関係にある会社の業務執行者

(8) 上記(1) 乃至(7) に過去3年以内に該当していた者

(9) 上記(1) 乃至(8) に該当する者の二親等内の親族

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

指名等の手続き

公正性および透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として、社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬等諮問委員会を設置しています。指名・報酬等諮問委員会の委員長は、社外取締役が務めます。

指名・報酬等諮問委員会は、役員指名等の基本方針・基準、後継者計画等について、社長からの提案に基づいて審議し、取締役会へ答申します。

解任に関する方針と手続き

不正、不当もしくは背信を疑われるような行為があったとき、その他役員としてふさわしくない事由があったときは、指名・報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会で解任を決定します。

取締役の会議出席状況、スキルマトリックス

役職	年次	月次	定期	年次定期	年次定期	年次定期		年次定期								年次定期	
						年次定期											
最高責任者	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
経営企画部長	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
総務部長	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
監査部長	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
法務部長	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
財務部長	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
人材開発部長	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
IT部門長	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
品質管理部長	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期
環境・社会担当	年次	月次	定期	年次定期	年次定期												年次定期

*クリックするとPDFが開きます

取締役に期待する専門性・スキルの内容

スキル項目	スキルの内容
企業経営	国内外におけるビジネスの機会とリスクを踏まえ、グループ全体を俯瞰して事業ポートフォリオの組替えなど持続的成長への戦略を監督、推進する。
生産・技術・開発	モノづくり現場力の強化ならびに新事業・新技術の探索およびテーマの事業化など未来への仕込みに関する戦略を監督、推進する。
マーケティング・営業	既存事業の深耕および成長分野における事業機会の創出に関する営業戦略を監督、推進する。
財務・会計	財務・会計の高度な専門性に基づき、経営計画の達成に向けて財務戦略や資本政策を監督、推進する。
環境・社会	「サステナブル・ビジョン2030」で掲げる社会課題解決への貢献を果たし、事業を通じて持続可能な社会を実現するための戦略を監督、推進する。

スキル項目	スキルの内容
ガバナンス・リスク管理・コンプライアンス	事業活動の土台となるガバナンスの強化と法令順守の徹底に継続して取り組む必要があるとの認識のもと、「2025中期経営計画」の重点課題「安全・防災、品質」をはじめ、リスクマネジメントやコンプライアンスの強化に関する戦略を監督、推進する。
IT・DX	IT・DXを通じてビジネスモデルを変革し、競争優位を確立するためのデジタル戦略を監督、推進する。

CEOサクセションプラン（後継者育成計画）

当社は、社長執行役員の後継者を含めた人材戦略を経営における最重要課題として位置づけています。社長執行役員の後継者計画については、指名・報酬等諮問委員会において次世代の経営環境を見据えた人材要件を示した上で、後継者候補が今後強化すべき知見や経験を議論しています。また、経営陣幹部候補の人材育成状況についても、適宜取締役会にて報告しています。

役員のトレーニング

新任の取締役に対して、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、新任の社外取締役に対しては、会社の事業・財務・組織などに関する説明や各事業所視察を行っています。

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（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）および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個人業績の各評価を役位に応じて反映します。

取締役会長	全社業績のみ
代表取締役	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 全社業績および個人業績を反映させた個人別の報酬額を算出します。
- 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。なお、2026年7月度報酬から、代表取締役については、業績指標としてROEも指標に加えることとします。
- 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 個人業績は、担当部門業績と個人目標を設定し、その達成度を総合的に勘案して5段階で評価し、0～200%の範囲で変動させます。
- ⑥ 評価項目にサステナビリティ指標を設定し、その達成度により加算します。そのサステナビリティ指標は年度経営方針に基づき、すべての執行役員の共通目標となるものとします。

サステナビリティ指標

当社では、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取り入れています。

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ています。

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それぞれ適用しています。

サステナビリティ指標	KPI	2025年度目標値	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▲2.7%	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

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、取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）および執行役員の基本報酬、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) 監査等委員である取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、各監査等委員である取締役の職務および責任に応じた定額の金銭報酬のみとし、監査等委員である取締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（2024年度）

※期中の新任・退任役員を含む

区分	報酬等の総額 百万円	報酬等の種類別の総額			対象となる役員 の員数※ 人
		基本報酬 百万円	業績連動報酬 百万円	非金銭報酬 等(譲渡制限付株式報酬) 百万円	
取締役(うち社外取締役)	309(53)	234(53)	45(—)	30(—)	12(5)
監査役(うち社外監査役)	71(18)	71(18)	—(—)	—(—)	4(2)
合計(うち社外役員)	380(71)	305(71)	45(—)	30(—)	16(7)

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2024年度の取締役会全体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

- (1) 対象者：取締役および監査役全員
- (2) 方法：アンケート（43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。
- (3) 分析・評価：外部機関からの集計結果報告を踏まえた上で、取締役会において実施した。

分析・評価結果の概要

- (1) 取締役会の構成、取締役・監査役に対する支援体制等については、前回同様高い評価となっている。また、会議は活性化しており、実効性は担保されているとの意見が複数あったが、属性によって評価のバラつきがみられた。
- (2) 前回抽出した五つの課題（①安全・防災、品質保証などのリスク管理対応、②資本コストや資本収益性の把握、改善に向けた方針等の検討、③事業ポートフォリオの見直しへの取り組み、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グループガバナンスの強化）に取り組んだ結果、前回よりも高く評価されたものが多かったが、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、引き続き今後の課題とした。また、上記①、⑤については改善が見られるが、継続的に注力し一層のパフォーマンス向上を目指す。
- (3) 監査等委員会設置会社への移行を機に、迅速で効率的な業務執行と高度な経営の監督を両立できる体制とするため、取締役への業務執行の決定権限の委任につき検討を進めることを新たな課題とする。

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) 資本コストや資本収益性の把握、改善に向けた方針等の検討

取締役会で「資本収益性の改善に向けた取り組みの推進（仮）」を重要テーマとして取り上げ、改善に向けた取り組みを監督・推進する。

(2) 事業ポートフォリオの見直しへの取り組み

取締役会で「事業ポートフォリオの見直しへの取り組みの推進（仮）」を重要テーマとして取り上げ、事業ポートフォリオ改革の進捗を監督・推進する。

(3) 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・報酬等諮問委員会の活動および取締役会への報告を充実させる。

(4) 監査等委員会設置会社移行に伴う取締役会の運営見直し

経営における意思決定のスピード化を図るための付議基準を見直し、モニタリングボードへの移行を進める。

社外取締役対談



「統合報告書2025」社外取締役対談
(1.4MB)



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できます。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を行うなどして、当該取引先および当社の持続的な成

長や中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否かなどを確認した上で、総合的に判断しています。

取締役の会議出席状況、スキル (2025年6月末現在)

	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）			取締役に期待する専門性・スキル							役員在任数	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・ コンプライアイ ンス	IT・DX		
			68歳	男	○	取締役会	17/17回 (100%)		8/8回 (100%)	○		○	○	○	○		14	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。
			62歳	男		経営会議	17/17回 (100%)			○		○	○	○	○		5	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长を主導しているため。
			62歳	男			17/17回 (100%)			○	○			○	○	○	2	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り組みに貢献しているため。
取締役			58歳	男			13/13回 (100%)				○	○		○	○		1	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、2024年6月からは取締役として研究・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。
	○	○	74歳	男			17/17回 (100%)							○	○		5	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。
	○	○	67歳	男	○		17/17回 (100%)		8/8回 (100%)	○	○		○		○	○	3	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、デジタル分野や生産技術分野および財務分野で、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。
	○	○	60歳	女	○		17/17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、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しているため。
	○	○	62歳	女							○			○	○		0	経営者としての豊富な経験や幅広い見識を加え、生産および研究開発分野における高い専門性を生かし、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すことができると判断したため。
監査等委員である取締役			64歳	男			17/17回 (100%)	15/15回 (100%)			○	○		○			4	当社の経理・財務などスタッフ部門の要職を歴任し、2021年6月からは常勤監査役として、財務・会計分野の豊富な知識と経験を生かし、当社経営に対する実効性の高い監査活動に貢献しているため。
	○	○	68歳	男			17/17回 (100%)	15/15回 (100%)			○			○	○		4	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おり、その知見や幅広い見識を生かし、当社が期待する「経営の監査」「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。
	○	○	68歳	男	○		17/17回 (100%)	15/15回 (100%)	8/8回 (100%)			○		○			2	公認会計士としての専門的知見や幅広い見識を生かし、当社が期待する「経営の監査」「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。

社外取締役対談

当社グループの企業価値向上への取り組みについて、
福士社外取締役・高瀬社外取締役にお話を伺いました。

Q 2025中期経営計画が3年経過しました。
これまでの取り組みをどう評価されていますか

福士：2025中期経営計画の前半は、安全・防災、品質の土台を固めることに注力し、多くのリソースを投入しました。ロードマップに沿って取り組み、重大インシデントゼロ、エンジニアリングプラスチックのISO9001再取得など、一定の成果が出ていることを評価しています。また、事業ポートフォリオの組替えにおいては、衣料繊維の事業構造改革が進み、黒字化を実現できました。衣料繊維は、今後、差別化戦略により資産効率がさらに高まっていくことを期待しています。

一方、2024年度には、包装用フィルムの新設備の立ち上げが遅れるなど、オペレーション上の課題が複数の事業において顕在化し、現在はその対応に注力しています。当社グループには、縦割りの事業軸でヒト・モノ・カネを運用する分派経営の文化があります。そのため、全社視点での事業のチェックとフォローが十分ではありませんでした。この点は、社外取締役としても強い危機意識を持っており、取締役会において侃々諤々と議論を交わしています。

高瀬：「稼ぐ力を取り戻す」「事業ポートフォリオの組替え」という言葉が、取締役、執行役員を始め社内に浸透していると感じています。改革を進める上で、社内の意思統一は非常に重要ですから、その点を高く評価しています。取締役会における議題も、多くが稼ぐ力に関するもので、私が就任してからの2年間で、議論が一歩一歩着実に前進していると実感しています。

一方、業績目標の達成へ向けたマネジメントのプロセスや仕組みには課題があると感じます。実行していく過程では、多数の判断基準の設定、目標達成時期や金額の具体化、さらには未達時のリカバリー



福士 博司
社外取締役

高瀬 正子
社外取締役

プランの具体化など、結果の数字にこだわり、途中経過の状況により活動を変化させていくプロセスにしていくことが重要だと思います。

Q 稼ぐ力を取り戻すために強化すべきことを、
製造業ご出身の見地から教えてください

福士：歴史的にバルク素材を扱ってきた当社グループは、お客様との商取引において、量と価格の論理に引きずられ、工場の稼働率や販売量を優先にする習慣がついてしまっていたため、適正な利益がなかなか得られずにいました。今後は、付加価値の高いスペシャルティ製品へ事業構造を転換していくことが必要です。

重要なのは、品質と付加価値の高い製品を提供することを前提に、価値に見合ったプライシングをすることです。スペシャルティビジネスでは、お客様に当社製品の魅力や価値をしっかりとお伝えし、価値に合った価格であると納得していただくことが求められます。製品に込めた当社の知的財産や技術力、商品開発力、マーケティング力などの無形資産の力を、価値として評価されるようになるまで高めていく必要があります。

また、当社グループの事業運営は、縦割りの色彩が強いのが特徴であり、全社的な視点でのスピード感ある事業ポートフォリオの組替えや、研究開発、マーケティング、生産技術などにおける横串機能が弱くなるという欠点がありました。縦割りの弊害をなくして横串機能を強化し、種々のプロジェクトを社長直轄の変革プロジェクトに統合・整理し直したのが、TX（東洋紡トランスフォーメーション）※です。TXの推進によって、より迅速な意思決定と執行体制に生まれ変わりつつあると感じています。

イノベーション戦略 TXで、より強い会社へと変革を進める p.32

Q 昨年課題として挙げられた“挑戦や成長へのこだわり”に、変化は見られましたか

高瀬：予算策定において、目標数字が2段階で設定され、数字へのこだわりが増した点を高く評価しています。例えば、2025年度の営業利益目標は、「必達目標」の210億円に加えて「実行目標」が明確になりました。今後は、個々の取り組みの定量性を高め、数字を達成するための議論をより深めていくべきです。



一方、スピードへのこだわりは、今後さらにチャレンジすべき要素です。スピード感を高めるためには、事業部門が事業の枠を超えて「One東洋紡」となる一体感が不可欠です。現在、成長に向けて、事業ポートフォリオの組替えとして具体的にとるべきアクションについて、経営会議や取締役会での議論を重ねてきたことで、少しずつ成熟してきています。ただ、事業という枠にとらわれるのは非常にもったいないので、担当事業の枠から出てはいけないといった先入観は取り除いていかなければなりません。リーダー同士が事業を超えて対話し、知恵を共有し合うことで、各事業の幅を広げていくことができます。前職での経験からも、事業部内だけでなく、多様な役割の方々の意見を聞き、何をすべきかを決めるのがリーダーの役割だと実感しています。

また、市場の成長に合致した事業を行うべきという前提で、市場やお客様が何を求めているかという観点の議論を活発にしていくことが、成長へのこだわりをさらに高めると考えます。今後、事業という枠を超えて連携し、市場が主語となれば、非常に面白い多くの変化が生まれます。それこそが「One東洋紡」としての新しい強みになると思います。

私は、グローバル企業でリスクマネジメントに携わってきた経験があります。リスクマネジメントは、企業への信頼、挑戦や成長への土台として、継続的に強化し、環境の変化により進化し続けなければならない部分であり、当社グループでも体制や仕組みの導入が進み、社外の皆さまにもご理解をいただけるように取り組みを進めています。さらなる強化に向けて、取締役会において具体的なルールや仕組みづくりを提言しています。安全・防災、品質、コンプライアンスといった重要な事案において、個人の価値観や判断に影響されない仕組みを整えることが、従業員を守る会社の責任です。

Q 持続的に企業価値を向上するために 重要なポイントを教えてください

福士：当社グループの強みは、事業に対する強い愛着と、生産技術やノウハウを粘り強く築き上げて他社が真似できない切れ味のある製品を生み出してきたことです。その反面、弱みは過去の経験に頼りすぎ、生産技術や品質管理においてリスクに対する冷静なアセスメントが不足していた点が挙げられます。結果として、新設備の立ち上げなどで遅れが生じています。今後は、全社視点での横串機能として、生産技術や品質管理におけるリスクアセスメントとフォローを強化し、社外取締役として執行側の運営をより厳しく監督していきます。取締役会における議論だけでなく、必要ならば現場とも直接対話し、変革に貢献したいと考えています。

2025年6月に、監査等委員会設置会社へ体制を移行しました。社外取締役が過半数を占めることで、より高度な経営のモニタリングが可能となります。ただ、結果だけでなく、そこに至るプロセスを把握しなければ、取締役会としての監督機能は発揮できません。そこで、事業部が自分たちの組織をどうマネージするかを明記した文書（マネジメントポリシー）を、全社で整備していただくことにしました。これがあれば、取締役会に報告があがった時、その結果に至ったプロセスや背景を把握することができ、取締役会のモニタリングボードとしての機能をより強く発揮できます。この仕組みの導入によって、取締役会が事業ポートフォリオの組替えを始めとした重要な議論を深め、当社グループの改革を加速していくことができると考えています。

人的資本経営の側面では、従業員のエンゲージメントを高めることが必要ですが、「1 on ALL」という個人の目標などを職場全員の前で発表し意見交換をする活動や、経営層と従業員の直接対話は、私の経験上も、組織のエンゲージメントを高める上で極めて効果的

です。組織のリーダーとメンバー全員が対話を重ねることで、組織目標に対する個々の役割や目標が明確になり、達成への意識が高まります。継続することで効果も高まりますので、中長期でより大きな成果が生まれるでしょう。

さまざまな取り組みを通じ「One東洋紡」になることで、めざす姿へ向けた持続的な企業価値向上が実現できると期待しています。

高瀬：当社グループには、計画を着実に一步一步進めていく力と、その過程においてオープンで誠実に議論を重ねていく姿勢があります。これはどの企業も真似できるものではなく、これが伝統として守られてきたことは素晴らしいと感じています。この「東洋紡らしさ」は大切にすべき風土として守り続ける判断も、リーダーには重要です。

一方、持続的な企業価値の向上のためには、変化する社会環境や価値観に柔軟に対応し、事業や仕組みなど、変えるべき部分を「One東洋紡」となって変革していく必要があります。140年以上、変革を続けてきた当社グループは、そのポテンシャルを十分に備えています。

資本市場が期待している企業価値の向上とは、収益の向上や事業の成長になります。資本市場に対し、なぜこの事業を東洋紡が行うのか、なぜこの投資が必要なのか、どのくらいの期間で収益が出るのかなど、成長戦略と成果をリスクも含めて論理的に伝えすることで、資本市場の期待を高めることができるでしょう。

この1年、多くの従業員と対話を重ねる中で、当社グループには素晴らしい人材が数多く存在することを実感し、その力を結集すれば、必ずや稼ぐ力を取り戻せるという確信につながっています。当社グループから次に何が生まれ、企業価値が向上していくのかを、資本市場にしっかりと伝えられるように支援をしていきます。



● コンプライアンス



↓ マネジメントアプローチ ↓ 体制 ↓ 目標と指標 ↓ 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「東洋紡グループ社員行動基準」として定め、これを具体的に分かりやすくまとめた「東洋紡グループコンプライアンスマニュアル」の配布、読み合わせによって、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）＞

(2024年9月1日 第23版)



〈持続可能な社会への貢献〉

1. 持続可能な社会への貢献

〈正しい事業慣行〉

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. 輸出入に関するルール

8. 安全保障貿易管理（輸出管理）

9. 贈答接待の取り扱い（贈収賄防止）

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

〈ステークホルダーとのコミュニケーション〉

15. 適時・適切な情報開示

16. インサイダー取引の禁止

〈人権の尊重〉

17. 人権の尊重

〈信頼・満足の獲得〉

18. 製品・サービスの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. お客さま等への対応

〈従業員の活躍〉

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

〈環境問題への取り組み〉

27. 地球環境に配慮した事業活動

〈社会貢献〉

28. 社会貢献の推進

〈危機管理の徹底〉

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

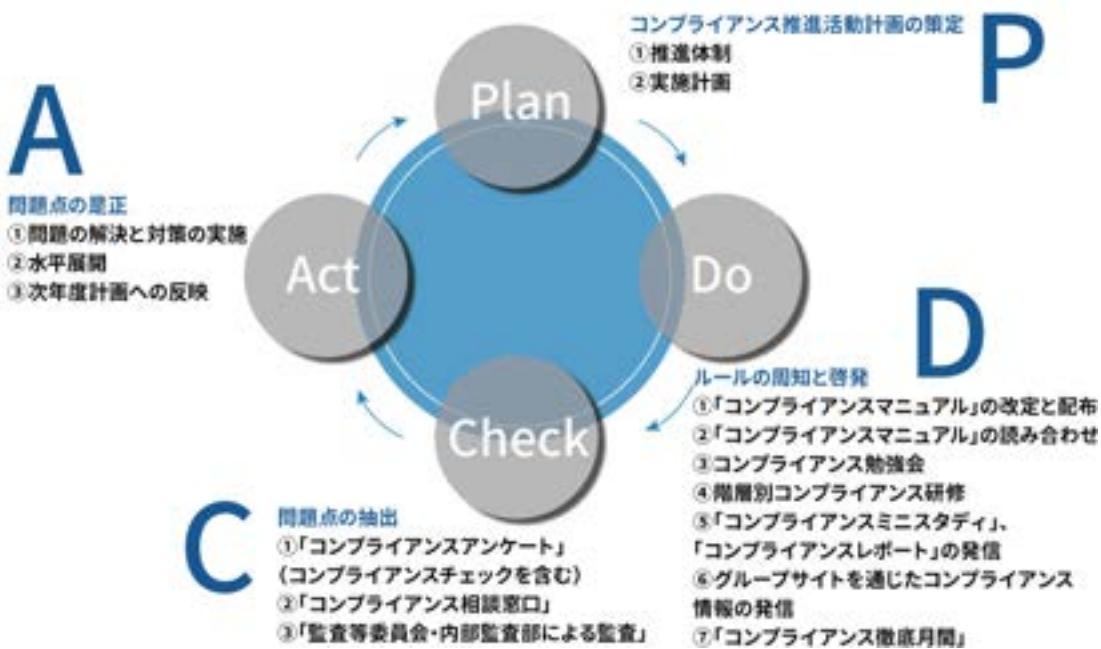
関連するポリシー・指針など

- [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（110KB）](#) 
- [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（保有個人データ）](#)
- [公的研究費の運営・管理および研究不正への取り組み](#)
- [ソーシャルメディアポリシー](#)

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、両委員会の事務局である法務・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およびコンプライアンスを推進します。

コンプライアンス推進サイクル



目標と指標

目標

従業員一人一人が法令・ルールを順守し、誠実な行動を徹底します。高い倫理観を共有し、信頼される企業風土・文化の醸成を目指します。

指標と実績

取り組み項目	目標（2024年度）	実績（2024年度）
コンプライアンスアンケートの比率改善		
コンプライアンス意識の向上	コンプライアンスを重視している会社か	「そう思う」「まあそう思う」83%（前年度比+5%）
	ケーススタディレポート「コンプライアンスマニフェスト」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」 79%（前年度比+2%）
コンプライアンス勉強会、各種研修の充実		
コンプライアンス相談窓口の認知度・活用	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：受講義務者100%受講各種研修：30回開催
	コンプライアンスアンケートの比率改善	
重大な法令等の違反件数の開示	コンプライアンス相談窓口の認知度	91%（前年度比+2%）
	利用のしやすさ	—※1
	自浄作用（不利益情報の隠ぺい回避）	83%※2
	対応件数の開示	116件
重大な法令等の違反件数の開示	—	0件

※1：2024年度設問変更により集計未実施

※2：法令・コンプライアンス違反を認知した場合に、上司・専門部署・労働組合・相談窓口への相談を考えている割合

取り組み

コンプライアンス推進活動

2024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、「言える化と聴ける化で組織力強化」をキヤッチフレーズにコンプライアンス意識の向上に向けた啓発活動、教育/研修、コンプライアンス相談対応、海外・多言語対応の窓口（グローバル内部通報窓口）の設置等に取り組みました。

コンプライアンス相談窓口

当社グループは、従業員・役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・ルール違反行為、不正行為、反倫理的行為（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・ハラスメントを含みます）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。

2024年度より、海外・多言語対応の窓口（グローバル内部通報窓口）の設置に取り組み、順次整備を進めています。

窓口を安心して利用できるよう、相談者の秘密を守ること、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おり、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コンプライアンスマニフェスト等の発信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

※海外窓口については、重大な違反・不正行為、経営幹部の不正行為を対象としています。

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（グローバル内部通報窓口を含む企業倫理ホットライン）
3. 社外弁護士窓口

4. 監査等委員会窓口

2024年度の相談件数は116件（うち社外相談窓口への相談件数は11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い、次いで人事・労務関係（勤怠・処遇等）が続きました。違反・不正等が認められた場合は正措置や処分の勧告、相談者へのアドバイスや質問に対する回答などを行いました。

コンプライアンス相談窓口（内部通報窓口）相談件数

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
37	62	78	102	116

相談内容（2024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	40
人事・労務関係（勤怠・処遇等）	22
不正・違反・業務上のルール違反等	7
会社全体（制度・方針他）について、職場の問題など	18
勤務態度	3
その他	26
合計	116

コンプライアンス相談窓口における対応の流れ

1. 窓口にて相談・通報を受け付け、内容を確認
2. 窓口、関係部門・会社にて事実調査（証拠の確認、行為者や第三者へのヒアリングなど）を実施
3. 事実調査の結果に基づき、違反・不正等の有無やその程度を評価

4. 違反・不正等が認められた場合、その内容に応じて関係部門・会社において是正策や再発防止策を実施し、行為者への注意指導や懲戒処分を実施。また、グループ全体に向けた再発防止策を実施
5. 窓口にて相談・通報者へフィードバックを行い、必要に応じ是正状況などをフォローアップ

- 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」で宣言した原則に基づき、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、グローバル版（英語・中国語）も加え、順次改定を行いました。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するなど工夫しています。

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、いじめ・ハラスメントの防止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

2024年度は、東洋紡全ての事業所、関係会社の管理者（部長、マネジャー、課長などの管理職や係長など）・一般従業員を対象としたコンプライアンス勉強会（研修）を動画で配信しました。

コンプライアンス部門、人事・労務部門が講師となり、コンプライアンス全般、ハラスメントをテーマとし、延べ4,472人（うち受講義務者812人）が受講しました。

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。2024年度は、各種研修を合わせて30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（経理不正防止、いじめやハラスメント防止など）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いました。



ミニスタディ、レポートの発行

コンプライアンスに関するテーマを取り上げケーススタディ形式で啓発する「コンプライアンスマニスタディ」（奇数月：日本語版、偶数月：多言語版発行を原則）や、職場における違反事例などを基にした「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。アンケートによりコンプライアンス意識の状況や東洋紡グループ各社のコンプライアンスに関する問題の有無・内容を把握し、問題があればその是正やコンプライアンス活動の改善に取り組んでいます。アンケートは回答者自身によるコンプライアンスチェックを兼ねており、定期的な実施により、組織全体のコンプライアンス意識のより一層の向上を目指しています。

2024年度は7,660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。特に贈収賄などの腐敗防止については、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。2024年度は贈答接待を受けることが比較的多い部門を対象に調査を行い、調査の結果、問題となる贈答接待がなかったことを確認しました。

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を確認しました。

2022年度から2024年度上期末にかけて、グループ会社の重大リスク（リーガルコンプライアンスリスクを含む）調査を実施しました。海外拠点を含めたリスクアセスメントとして、想定されるリスクシナリオを基に対話をを行い、リスク対応状況を確認しました。その結果、引き続き腐敗リスクが相対的に低いことを確認しました。

2024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（2025年6月より監査等委員）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](#)
- [お取引さま等からの贈答接待に関する考え方（110KB）](#) 

● 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） ↓ 事業継続計画（BCP）

マネジメントアプローチ

考え方・方針

当社グループでは、『順理則裕』の企業理念に基づき、企業活動におけるリスクを適切に管理することで、持続可能な成長と社会への貢献を目指しています。当社のリスクマネジメント活動は、リスクオーナーであるリスク内在部門（事業の現場）がリスクを抽出・評価し、リスク管理の策定と実行をリスク主管部門（スタッフ）と連携して展開しています。また活動の企画・推進は、リスク統括部門であるリスクマネジメント部が担っています。

当社グループで取り組むべき重大リスクを毎年見直し、適切な評価と管理を実行することで、お客様、地域の方々、株主などのステークホルダーの皆さまから信頼を得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を創る（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置する
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・研修等を通じて、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し、チームで取り組むことにより、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・経済情勢の悪化
- (3) 訴訟など

<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

<財務リスク>

- (12) 為替レートの大幅変動
- (13) 金利の大幅上昇
- (14) 株価の大幅下落
- (15) 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日に当社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、事業本部・コーポレートスタッフ部門の執行役員、リスク主管部門長および委員長が指名したメンバーで構成され、半年ごとに（年2回）開催しています。

本委員会では、当社グループ全体に影響を及ぼす重大リスクや、経営判断を必要とする大きな課題を包括的に把握し、戦略的に管理・対応を行うための協議・審議を行います。リスクマネジメント活動の具体的な取り組みの方向性および計画を策定しモニタリングするほか、有事の対応検証や、新たな課題への対応策の検討を行い、リスク管理体制の強化に努めています。

管理体制



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。

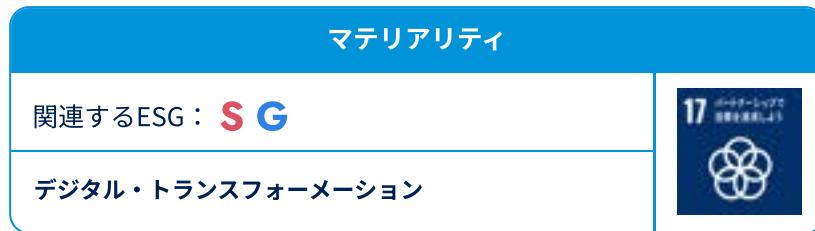
当社グループが定める重大リスクには、品質リスク、安全保安防災リスク、リーガルコンプライアンスリスクなどがあります。

2022年度から2024年度上期末まで継続して実施していたグループ会社の重大リスク調査では、想定されるリスクシナリオを基に対話を通じて、各社のリスク対応状況を把握しました。海外拠点を含めたリスクアセスメントの結果、リーガルコンプライアンスリスクを含め、当社グループの事業継続が困難となるようなリスクがないことを確認しました。

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一体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



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、情報の重要性と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國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（TOYOB-CIERT）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（TOYOB-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。

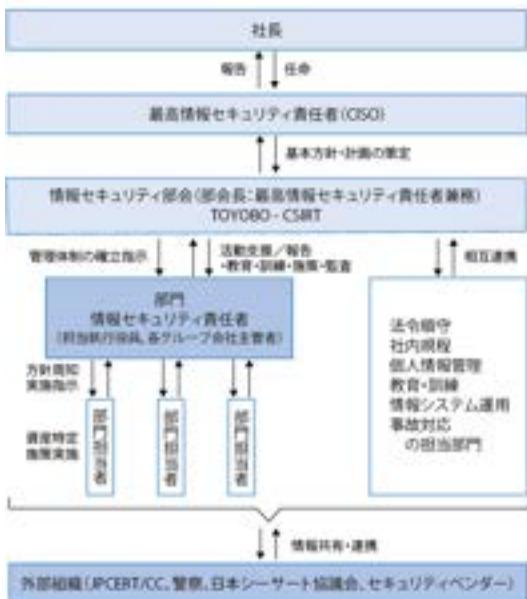
当社TX・業務革新総括部は、ISO 27001^{*}を取得し、情報セキュリティマネジメントが適切に運用されていることを確認するため、ISO27001に基づく外部監査を年に1回受審しています。同総括部は、当社5事業所（本社、総合研究所、敦賀事業所、岩国事業所、犬山工場：全事業拠点のうち50%）での常駐管理をはじめ、その他の事業所においても同総括部のマネジメントシステムによって包括的に管理を行っています。

*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



目標と指標

<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。

<指標と実績>

取り組み項目	指標	目標（2024年度）	実績（2024年度）
<ul style="list-style-type: none"> ● 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. 情報セキュリティ対策の推進 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	刷新完了 50% (24~25年度)	刷新完了55% <ul style="list-style-type: none"> ● ネットワーク16% ● コンピュータ93%
	2. 情報セキュリティ教育実施回数	15回/年	13回/年
	3. 事故件数（情報漏えい、サービス停止など）	0件/年	0件/年

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

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「個人情報の保護に関する法律」やEU一般データ保護規則（GDPR）、中国個人情報保護法等の個人情報の保護に関する各国の法令を順守するために、社内規程を整備し、周知を行うとともに、適宜見直しを行っています。

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

- [プライバシーポリシー（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。

2023年度に発足したデジタル戦略総括部（2025年度からTX・業務革新総括部へ組織改革）では、当社グループでのDX推進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、2024年2月に「DX認定事業者」^{※1}の認定を取得しました。また、2024年12月には、DXの推進を通じて事業拡大への貢献を目指すデジタル推進部門の組織再編とIT人材育成の取り組みが評価され、「IT賞」^{※2}の初受賞に至りました。

TX・業務革新総括部は、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。

※1：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

※2：公益社団法人企業情報化協会がわが国の産業界において、ITを活用した経営革新に努め、優れた成果をあげたと認められる企業・団体を表彰する制度

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。

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、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整備を継続的に実施しています。

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。また、DXによるビジネスイノベーションを推進・加速し、データの利活用をグループ会社や社外とも可能にすることを目的に、ユーザーの場所を問わず安全にアクセスできるIT基盤整備を進めています。

※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に関する各手順について、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

当社グループにおける事業継続マネジメント（BCM）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）に則り、組織を脅かす潜在的なインパクトを認識した上で発生した事態に対応し、当社グループの持続的発展を支えるものです。私たちは、人命を最優先とし、二次災害防止に努めながら社会的責任遂行のために早期復旧を実現し、お客さまおよびお取引先さまの事業継続を支援するために有効な対応を行うことを第一義としてBCMを実践します。

事業継続計画（BCP）

考え方・方針

当社グループでは、従業員および家族の安全確保を最優先とし、「メーカーとしての供給責任の遂行」と「地域環境や社会との共存」を両立させることを基本的な考え方としています。緊急事態の発生を早期に検知し、必要な対応行動を迅速に行うことで被害の最小化と早期復旧を組織全体で実行します。

体制

リスクマネジメント委員会傘下に、各部門より選出されたメンバーで構成したBCM分科会を設置し、当社グループのBCMを推進しています。この分科会では、各部門でのBCP策定、教育、訓練を主導し、大規模地震等の緊急事態発生時の情報収集、発信、事業継続に必要な対応の窓口を担当します。緊急事態の発生あるいは発生が予見される場合は、全社BCP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。

取り組み

2024年度は、南海トラフ大地震を見据えた大規模地震（震度5強以上）に対する東洋紡グループ事業継続計画（BCP）ガイドラインを策定しました。このガイドラインでは、被災状況の確認・連絡体制・全体を指揮する責任者・復旧作業を行う体制とその役割、優先順位などを定めています。さらに、サプライチェーン全体のリスクの把握・管理に努め、調達では複数の国や地域からの供給、物流では物流業者と連携して代替輸送手段や代替輸送ルートの設定を進めています。今後も従業員への教育、訓練を定期的に実施することにより、事業継続に関する意識と組織対応能力の向上に努めます。

● 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

E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）に関するデータは、こちらからご覧ください。

—
E（環境）：2025年8月29日更新

E（環境）データ（349KB）



—
S（社会）：2025年7月1日更新

S（社会）データ（594KB）



—
G（ガバナンス）：2025年7月1日更新

G（ガバナンス）データ（295KB）



● CDPへの回答

当社は、国際的なNGOである「CDP」からの調査に回答しています。

CDP質問書: 2024年10月1日回答

CDPコーポレート質問書2024 (1.8MB)



環境データ集計対象範囲

基本的に東洋紡グループ（東洋紡（株）及び連結子会社）としていますが、各集計項目の集計対象範囲は「集計範囲」欄に記載の通りです。

また、環境データの掲載期間（2020年度以降）における集計対象範囲の変更等は以下の通りです。

- ・2023年度より持分法適用会社2社（キャストフィルムジャパン（株）、豊科フィルム（株））を集計対象から外し、修正しています。

- ・2024年度より連結対象から除外となった（株）東洋紡カンキヨーテクノ、呉羽テック（株）、TOYOB KUREHA AMERICA CO., LTD.を集計対象から除外しています。

ただし、呉羽テック（株）及びTOYOB KUREHA AMERICA CO., LTD.について、連結範囲から除外となるまでの期間（～2024年8月25日）のScope1,2排出量は含まれています。

(年度)

事業活動の温室効果ガス（GHG）排出量	集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023	2024	
Scope1、Scope2合計	国内合計 海外合計 グローバル		844 58 902	833 67 900	824 69 894	751 80 831	705 79 784	
Scope1 ^{※1}	国内合計 海外合計 グローバル	千トン-CO ₂	702 16 718	700 19 718	692 20 712	635 24 659	592 23 615	
Scope2 ^{※1}	国内合計 海外合計 グローバル		142 41 183	135 49 183	132 49 182	116 56 172	114 56 169	
GHG排出量の削減率（2013年度比）	重要指標	グローバル	%	25.7	25.9	26.4	31.6	35.4
GHG排出量の削減率（2020年度比）		グローバル	%	—	0.2	0.9	7.9	13.1
GHG排出量 売上高単位 ^{※2}		グローバル	トン-CO ₂ /百万円	2.67	2.40	2.23	2.01	1.86
エネルギー消費量		グローバル	GWh			2,937	2,810	2,775
再生可能エネルギー消費量		グローバル	GWh			0	0.9	1.5

*1 算定方法（2024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排出量は国内グループ（東洋紡（株）及び国内連結子会社）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排出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）-R5年度実績-」記載の電気事業者ごとの基礎排出係数

* 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 2024」(2024年)に記載の2022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（v6.0）」(2025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	2020	2021	2022	2023	2024
エネルギー起源GHG排出量	CO ₂	グローバル	710.3	712.5	706.9	655.4	611.4
非エネルギー起源GHG排出量	CO ₂ N ₂ O HFC PFC CH ₄ SF ₆ NF ₃	国内合計 千トン-CO ₂	6.3 1.1 0.4 0.0 0.2 0.0 0.0	6.1 1.2 0.7 0.0 0.2 0.0 0.0	3.2 1.2 0.5 0.0 0.2 0.0 0.0	0.7 2.2 0.5 0.0 0.3 0.0 0.0	1.0 1.8 0.3 0.0 0.3 0.0 0.0

(年度)

バリューチェーン全体でのGHG排出量	集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023	2024	
Scope3合計 ^{※3}			2,714	3,415	5,290	5,499	3,996	
1. 購入した製品・サービス			1,028	1,707	2,055	1,894	1,881	
2. 資本財			104	115	55	126	122	
3. Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動			54	115	113	108	114	
4. 輸送・配送（上流）			55	52	50	50	48	
5. 事業から出る廃棄物			35	49	53	45	61	
6. 出張			1	2	7	9	7	
7. 雇用者の通勤			5	5	6	5	4	
8. リース資産（上流）			—	—	—	—	—	
9. 輸送・配送（下流）			—	—	—	—	—	
10. 販売した製品の加工			—	—	—	—	—	
11. 販売した製品の使用			1,288	1,209	2,745	2,944	1,458	
12. 販売した製品の廃棄			143	161	207	318	300	
13. リース資産（下流）			—	—	—	—	—	
14. フランチャイズ			—	—	—	—	—	
15. 投資			—	—	—	—	—	
物流（販売）におけるCO ₂ 排出量原単位の削減率 (前年度比)	重要指標	東洋紡（株）	%	0.6	0.5	5.3	0.5	▲3.4 (増加)

※3

カテゴリ3： 2021年度より算定方法を変更(IDEAv2.3及びv3.4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	2020	2021	2022	2023	2024
廃棄物発生量	国内合計		110	109	106	98	98
	海外合計		6	11	16	15	39
	グローバル		116	120	122	113	137
排出廃棄物量	国内合計		104	103	102	96	95
	海外合計		6	11	16	14	39
	グローバル ^{※4}		109	114	118	111	135
外部再資源化（リサイクル）量	国内合計		99	98	97	90	89
	海外合計		6	11	16	7	34
	グローバル		104	109	112	97	123
最終処分（埋立処分）量	国内合計		0.3	0.2	0.4	0.5	0.4
	海外合計		0.2	0.2	0.2	1.8	1.0
	グローバル		0.5	0.5	0.6	2.3	1.4
最終処分率	重要指標	国内合計	0.23	0.22	0.38	0.52	0.39
		海外合計	3.42	2.21	1.53	12.59	2.47
		グローバル	0.39	0.40	0.53	2.08	0.98

※4 関係会社の建設系廃棄物量を除く

(年度)

水会計	集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023	2024
取水量合計	国内合計		83,411	84,494	84,714	84,994	83,689
	海外合計		1,061	1,430	1,482	1,821	1,808
	グローバル		84,472	85,924	86,197	86,815	85,497
上水道	国内合計		439	452	442	452	481
	海外合計		120	170	509	599	689
	グローバル		559	622	951	1,051	1,170
地下水	国内合計		28,783	29,708	28,841	29,040	26,447
	海外合計		450	565	684	662	561
	グローバル		29,233	30,273	29,526	29,702	27,008
工業用水	国内合計		2,551	2,700	2,894	2,550	2,875
	海外合計		452	639	289	560	558
	グローバル		3,003	3,339	3,183	3,110	3,432
海水	国内合計		0	0	0	0	0
	海外合計		0	0	0	0	0
	グローバル		0	0	0	0	0
河川水	国内合計		51,638	51,634	52,537	52,952	53,886
	海外合計		45	0	0	0	0
	グローバル		51,683	51,634	52,537	52,952	53,886
その他	国内合計		0	0	0	0	0
	海外合計		38	56	0	0	0
	グローバル		38	56	0	0	0
リサイクル水量合計		国内合計	59,182	57,527	53,440	52,646	50,837
		海外合計	0	0	46	121	118
		グローバル	59,182	57,527	53,486	52,768	50,955
水消費量合計		国内合計	3,143	1,883	2,829	1,519	1,757
		海外合計	424	470	458	628	568
		グローバル	3,568	2,353	3,287	2,147	2,325
排水量合計	国内合計		80,267	82,611	81,885	83,474	81,933
	海外合計		636	960	1,024	1,193	1,239
	グローバル		80,904	83,571	82,909	84,667	83,172
	下水	国内合計	324	377	164	139	118
		海外合計	76	167	580	835	934
		グローバル	400	544	744	903	1,052
	淡水域	国内合計	35,473	35,968	34,132	35,067	33,620
		海外合計	519	734	440	353	301
		グローバル	35,992	36,702	34,572	35,420	33,921
	海水域	国内合計	44,020	46,064	47,384	48,084	47,776
		海外合計	4	3	4	5	4
		グローバル	44,024	46,067	47,388	48,089	47,780
	地下水	国内合計	0	0	0	0	0
		海外合計	0	0	0	0	0
		グローバル	0	0	0	0	0
	その他	国内合計	450	202	205	184	419
		海外合計	38	56	0	0	0
		グローバル	488	258	205	255	419

(年度)

PRTR法対象物質	集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023 ^{※5}	2024 ^{※5}
排出量合計	国内合計	トン	221	197	108	771	457
大気への排出			200	166	94	53	33
公共用水域への排出			21	32	14	718	423
土壌への排出			0	0	0	0	0
移動量合計	国内合計	トン	1,237	2,302	2,668	2,196	3,125
下水道			0	0	1	1	0
廃棄物			1,237	2,302	2,667	2,195	3,125

※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	2020	2021	2022	2023	2024
揮発性有機化合物(VOC)排出量	国内合計	トン	200	166	94	53	33
VOC排出量の削減率(2014年度比)		%	15	29	60	78	86
NOx排出量		トン	1,251	1,077	1,361	1,147	966
SOx排出量			968	907	1,033	755	689

(年度)

水域への排出	集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023	2024
COD排出量	国内合計	トン	860	1,022	1,031	854	816
全窒素排出量			156	200	187	203	187
全リン排出量			37	35	35	72	46

(年度)

環境貢献の可視化	集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023 ^{※6}	2024
「エコパートナーシステム [®] 」製品の売上高	東洋紡(株)	億円	590	818	892	847	863
「エコパートナーシステム [®] 」製品の売上高		%	29.9	33.8	35.2	31.2	30.7

※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)

環境法令順守状況	集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023	2024
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

(年度)

従業員の状況		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024
従業員数(地域別)	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	3,365	3,831	4,015	4,336	4,205	
	グローバル		10,149	10,503	10,885	10,668	9,976	
従業員数(男女別)	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	2,479	2,868	3,006	3,186	3,081	
	女性		886	963	1,009	1,150	1,124	
	合計		3,365	3,831	4,015	4,336	4,205	
	女性比率	%	26.3	25.1	25.1	26.5	26.7	
従業員数(年代別)	10代(18歳以上)	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	62	82	79	77	64	
	20代		559	684	787	885	904	
	30代		775	841	874	951	921	
	40代		994	1,096	1,084	1,160	1,067	
	50代以上		975	1,128	1,191	1,263	1,249	
障がい者雇用比率*	重要指標	東洋紡(株)	%	2.2	2.2	2.3	2.3	2.2
管理職数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	589	648	626	589	585	
	女性		19	25	31	34	35	
	合計		608	673	657	623	620	
	女性比率	%	3.1	3.7	4.7	5.5	5.6	
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)	498	546	527	504	504	
	女性		18	23	28	32	33	
	合計		516	569	555	536	537	
	女性比率	%	3.5	4.0	5.0	5.9	6.1	
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)	91	102	99	85	81	
	女性		1	2	3	2	2	
	合計		92	104	102	87	83	
	女性比率	%	1.1	1.9	2.9	2.2	2.4	

* 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	2020	2021	2022	2023	2024	
平均勤続年数	男性	東洋紡(株)	年	17.1	15.1	14.9	13.3	13.9	
	女性			16.7	15.3	14.4	13.6	13.9	
	合計			17.0	15.2	14.7	13.4	13.9	
総離職数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	106	124	204	215	236	
	女性			28	35	63	88	70	
	合計			134	159	267	303	306	
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	70	87	118	114	133	
	女性			21	14	18	43	42	
	合計			91	101	136	157	175	
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	2	
	管理職			95	68	10	51	103	
	合計			95	68	10	51	105	
	比率			2.8	1.8	0.2	1.7	0.1	
過重労働者比率	重要指標	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	%	-	-	-	-	0.26*	
月平均超過勤務時間数			時間	9.4	10.4	10.7	10.1	11.1	
有休消化率	重要指標		%	64.0	72.3	80.2	83.2	79.0	
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	69	58	98	85	69	
	女性			30	32	39	33	36	
	合計			99	90	137	118	105	
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)	%	80.0	64.4	104.3	97.7	86.3	
	女性			100	100	100	100	100	
	合計			85.0	73.8	103.0	98.3	90.5	
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	97	100	
	合計			100	100	100	99.2	100	

*2024年度以降は長時間労働による健康障害防止に重点化を図るため、従来の指標「年間法定時間外労働削減」から「過重労働者比率」に変更

(年度)

働きやすい職場環境		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024		
育児のための短時間勤務措置利用者数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	2	2	4	4	3		
	女性			68	65	79	93	95		
	合計			70	67	83	97	98		
在宅勤務制度利用者数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	1,415	1,688	1,750	1,585	1,458		
	女性			630	725	770	772	781		
	合計			2,045	2,413	2,520	2,357	2,239		
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	1	2	1	0		
介護のための短時間勤務措置利用者数				0	2	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		%		84.3	79.0	85.1	84.9	84.8		
従業員エンゲージメントスコア肯定的回答率 ①日常の業務遂行に関する項目 ②多様な意見や考え方の尊重に関する項目	重要指標	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)、 東洋紡せんい(株)	%	-	①33 ②42	①38 ②50	-	①42 ②53		

(年度)

採用		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024
採用総数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	277	507	323	230	154
	女性			102	130	123	81	62
	合計			379	637	446	311	216
	女性比率	%		26.9	20.4	27.6	26.0	28.7
中途採用総数	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	183	371	198	98	41
	女性			43	76	65	29	20
	合計			226	447	263	127	61
	女性比率	%		19.0	17.0	24.7	29.6	41.5
大卒採用・技術系（新卒）	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	31	43	37	47	41
	女性			13	13	20	22	19
	合計			44	56	57	69	60
	女性比率	%		29.5	23.2	35.1	31.9	31.7
大卒採用・事務系（新卒）	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	10	12	14	17	5
	女性			10	13	7	11	8
	合計			20	25	21	28	13
	女性比率	%		50.0	52.0	33.3	39.3	61.5
短大・専門・高校卒（新卒）	男性	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	68	81	74	68	67
	女性			27	28	31	19	15
	合計			95	109	105	87	82
	女性比率	%		28.4	25.7	29.5	21.8	18.3

(年度)

人材育成・評価		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024
従業員一人当たりの研修時間	重要指標	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	時間	12.8	17.67	17.97	18.22	14.35
			万円	2.4	5.0	5.0	5.0	4.4
従業員一人当たりの教育投資額	重要指標	グローバル		人	※コロナ禍のため中止		7	20
海外基幹人材の日本での研修受講者数	重要指標	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	人	1,558	2,269*	2,410*	2,709*	1,954*
			時間	25,120	38,936*	39,816*	43,340*	36,212*
教育・研修関連 のべ受講者数	重要指標	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	%	24.1	27.6	48.0	58.1	83.0
教育・研修関連 のべ研修時間	重要指標							
人権教育・研修の実施状況	重要指標							

*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	2020	2021	2022	2023	2024
重大事故件数	重要指標	国内合計	件	1	0	0	0	0
		グローバル		—	—	0	0	0
火災・爆発件数	重要指標	国内合計		1	1	0	0	0
				0	2	0	1	1
重視する労働災害度数率（休業） *協力事業所災害含む	重要指標	国内合計	被災者数/ 百万労働時間	0.70	0.42	0.55	1.15	0.40
労働災害による死者数（従業員）		国内合計	人	2	0	0	0	0
				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	9,179*
ISO45001 事業所の取得数 **		東洋紡（株）	事業所	—	1	2	3	4
				—	7	7	7	7
			%	—	14.3	28.6	42.9	57.1

*2024年より集計方法を変更

**は、年度

(年度)

品質		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024
製品事故件数	重要指標	国内合計	件	0	0	0	0	0
製品安全・品質保証教育の実施状況			%	80	100	100	100	100

(年度)

労働衛生		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024
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)	%	36.7	35.0	35.4	38.7	38.8
疾病休業強度率			疾病休業延日数 /延べ実労働時間数×1,000	0.45	0.55	0.86	0.79	0.84
喫煙率			%	24.6	23.2	22.9	23.0	23.3
傷病手当金			円	30,843,349	27,360,253	55,101,222	89,925,026	67,581,017
法定給付費				502,477,649	620,239,062	758,820,258	874,635,984	840,429,350

(年度)

サプライチェーン		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024
CSR調達アンケート（隔年実施）の回収率	重要指標	東洋紡（株）	%	—	93	アンケート結果の フォローアップ	100	アンケート結果の フォローアップ

(年度)

データ・セキュリティ、プライバシー		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024
情報セキュリティ教育実施回数	重要指標	東洋紡(株)、 東洋紡エムシー(株)、 東洋紡STC(株)	回	19	23	51*	97**	13**
事故件数 (情報漏えい、サービス停止など)			件	0	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	2020	2021	2022	2023	2024
プレスリリース件数	重要指標	東洋紡（株）	件	90	93	103	84	81
投資家面談件数			件	144	148	124	113	130
従業員・労働組合との懇談回数			回	14	47	77	60	62
ステークホルダーとのエンゲージメント回数			回	2	1	3	3	3

(年度)

社会貢献		集計範囲※	単位	2020	2021	2022	2023	2024
社会貢献支出額		国内合計	百万円	28	123	119	128	206

※ 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

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あづ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。

ガバナンス

2025年7月

(年度)

取締役会		集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023	2024
取締役数	男性	東洋紡(株)	人	9	10	9	8	8
	女性			1	1	1	2	2
	合計			10	11	10	10	10
	社外取締役			(4)	(4)	(5)	(5)	(5)
	独立役員		%	(4)	(4)	(5)	(5)	(5)
	社外監査役比率			40	36	50	50	50
	女性比率			10	9	10	20	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		重要指標	東洋紡(株)	回	25	24	23	22
* 指名・報酬等諮問委員会								

研究開発		集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023	2024
研究開発費		グローバル	億円	127	138	141	153	143
			%	3.8	3.7	3.5	3.7	3.4

コンプライアンス		集計範囲*	単位	2020	2021	2022	2023	2024
重大な法令・ルール違反数	重要指標	グローバル	国内合計	2	0	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				37	62	78	102	116
関係官庁（公正取引委員会など）からの排除勧告件数				0	0	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止件数		海外合計	件	0	0	0	0	0
コンプライアンスに関わる事故・事件で刑事告発件数				0	0	0	0	0
価格カルテルによる摘発件数				0	0	0	0	0
贈賄による摘発件数				0	0	0	0	0
その他による摘発件数		グローバル	件	0	0	0	0	0
腐敗行為に関する法令違反・行政処分				0	0	0	0	0
従業員の解雇				0	0	0	0	0
罰金・課徴金		グローバル	動画配信による管理者向け勉強会：受講義務者100%受講+その他コンプライアンス研修30回	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	重要指標			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	2020	2021	2022	2023	2024
政治寄付		東洋紡(株)	百万円	0.05	0.05	0.05	0.03	0

※ 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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• TOYOB0健康経営宣言
コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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

項目	方針・ガイドライン
調達・物流	<ul style="list-style-type: none">● <u>取引基本方針</u>● <u>CSR調達ガイドライン</u>● <u>グリーン調達ガイドライン</u>
その他	<ul style="list-style-type: none">● <u>東洋紡グループ社会貢献方針</u>● <u>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</u>● <u>編集方針</u>

● GRI内容索引

利用に関する声明	東洋紡株式会社は、GRIスタンダードを参照し、2024年4月1日から2025年3月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。
利用したGRI1	GRI 1:基礎2021

↓ 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		

開示項目	指標の内容	掲載箇所
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>体制 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>経営陣幹部の選解任および取締役候補者の指名 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>体制 ● コーポレート・ガバナンス>経営陣幹部の選解任および取締役候補者の指名>取締役の会議出席状況、スキルマトリックス ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>会議体および委員会の概要 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>体制 ● コーポレート・ガバナンス報告書 ● ステナビリティ・マネジメント>ステナビリティ・マネジメント体制

開示項目	指標の内容	掲載箇所
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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>体制
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>体制 ● コーポレート・ガバナンス>体制強化の歩み ● コーポレート・ガバナンス>取締役に期待する専門性・スキルの内容
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>役員報酬制度 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● コーポレート・ガバナンス>役員報酬制度 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● トップメッセージ ● サステナビリティ・マネジメント>考え方・方針 ● サステナブル・ビジョン2030
------	---------------------	--

開示項目	指標の内容	掲載箇所
2-23	方針声明	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 > 取り組み > 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	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス > 取り組み > コンプライアンス相談窓口
2-27	法規制遵守	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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）

開示項目	指標の内容	掲載箇所
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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>ステークホルダー・コミュニケーション</u> ● <u>社会貢献</u>
2-30	労働協約	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>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</u> ● <u>人権の尊重>取り組み>労働者の権利の尊重</u>
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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>マテリアリティ</u>
3-2	マテリアルな項目のリスト	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>マテリアリティ</u>

開示項目	指標の内容	掲載箇所
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>コーポレート・ガバナンス>マネジメントアプローチ</u> ● <u>安全・防災>マネジメントアプローチ</u> ● <u>品質>マネジメントアプローチ</u> ● <u>人権の尊重>マネジメントアプローチ</u> ● <u>マテリアリティ</u> ● <u>環境>マネジメントアプローチ</u> ● <u>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</u> ● <u>人材マネジメント>マネジメントアプローチ</u> ● <u>ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン>マネジメントアプローチ</u> ● <u>健康経営>マネジメントアプローチ</u> ● <u>社会貢献>マネジメントアプローチ</u> ● <u>コンプライアンス>マネジメントアプローチ</u> ● <u>リスクマネジメント>マネジメントアプローチ</u>

↓ 一般開示項目 ↓ 経済 ↓ 環境 ↓ 社会

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	● <u>コンプライアンス</u>
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	● <u>税務方針</u>
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念事項への対処	—
207-4	国別の報告	—

↓ 一般開示項目 ↓ 経済 ↓ 環境 ↓ 社会

GRI301：原材料 2016

301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—

GRI302：エネルギー 2016

302-1	組織内のエネルギー消費量	● 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	<ul style="list-style-type: none">● 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	<ul style="list-style-type: none">● 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（バリューチーン全体）

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	<ul style="list-style-type: none">● 化学物質管理>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	<ul style="list-style-type: none"> ● 水資源 ● ESGパフォーマンスデータ>環境
303-4	排水	<ul style="list-style-type: none"> ● ESGパフォーマンスデータ>環境
303-5	水消費	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 生物多様性>取り組み
304-3	生息地の保護・復元	<ul style="list-style-type: none"> ● 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）	<ul style="list-style-type: none"> ● 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）	<ul style="list-style-type: none"> ● 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）	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● ESGパフォーマンスデータ>環境
306-5	処分された廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> ● ESGパフォーマンスデータ>環境

GRI306：排水および廃棄物 2016

306-3	重大な漏出	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 人材マネジメント>取り組み>ワーカーライフバランス ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全・防災 ● TOYOBOL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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>安全・防災</u>
403-9	労働関連の障害	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>安全・防災</u> ● <u>ESGパフォーマンスデータ>社会</u>
403-10	労働関連の疾病・体調不良	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>安全・防災</u> ● <u>ESGパフォーマンスデータ>社会</u>

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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>人材マネジメント>取り組み>人材育成</u> ● <u>ESGパフォーマンスデータ>社会</u>
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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>人材マネジメント>取り組み>人材育成</u>
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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>人材マネジメント</u>

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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>コーポレート・ガバナンス</u> ● <u>ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス</u> ● <u>人材マネジメント</u> ● <u>ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン</u> ● <u>ESGパフォーマンスデータ>社会</u>
405-2	基本給と報酬総額の男女比	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>有価証券報告書</u>

GRI406：非差別 2016

406-1	差別事例と実施した救済措置	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>コンプライアンス>コンプライアンス相談窓口</u>
-------	---------------	---

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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>人権の尊重>取り組み>労働者の権利の尊重</u>
-------	---	---

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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>人権の尊重</u> ● <u>サプライチェーンマネジメント</u>
-------	---------------------------------	---

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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>人権の尊重</u> ● <u>サプライチェーンマネジメント</u>
-------	---------------------------------	---

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	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>サプライチェーンマネジメント</u> ● <u>CSR調達ガイドライン</u>
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	● <u>ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス</u>
-------	------	---

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	● <u>ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス</u>

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	● <u>品質</u>
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	● <u>品質</u>
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	● <u>リスクマネジメント>データ・セキュリティ、プライバシー</u>
-------	---------------------------------------	---

● TCFD対照表

「統合報告書2025」TCFDに基づく開示
(1MB)



↓ ガバナンス ↓ 戰略 ↓ 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	<ul style="list-style-type: none">• <u>環境>マネジメントアプローチ>体制</u>• <u>環境>気候変動>体制（ガバナンス）</u>• <u>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</u>• <u>ESGパフォーマンスデータ>CDPへの回答</u>• <u>有価証券報告書</u>• <u>統合報告書</u>
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	

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	<ul style="list-style-type: none">• <u>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</u>• <u>環境>気候変動>取り組み（事業活動領域）</u>• <u>環境>気候変動>取り組み（バリューチーン全体）</u>• <u>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</u>
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	<ul style="list-style-type: none">• <u>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）</u>• <u>ESGパフォーマンスデータ>CDPへの回答</u>• <u>有価証券報告書</u>• <u>統合報告書</u>
c)2°C以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンス	

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	<ul style="list-style-type: none">• <u>ガバナンス>リスクマネジメント</u>• <u>環境>気候変動>リスク管理</u>
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	<ul style="list-style-type: none">• <u>ESGパフォーマンスデータ>CDPへの回答</u>• <u>有価証券報告書</u>• <u>統合報告書</u>
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	

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	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">ESGパフォーマンスデータ>環境ESGパフォーマンスデータ>CDPへの回答有価証券報告書統合報告書

● 外部保証

第三者保証報告書

開示情報の信頼性を高めるため、一部の環境データに関して、独立した第三者であるKPMGあずさサステナビリティ（株）の保証を受けています。第三者保証を受けた2024年度のデータには団マークを付しています。



第三者保証報告書 (3.2MB)



- 第三者保証を受けた項目を含むデータ (1008KB)
- ESGパフォーマンスデータ

独立業務実施者の限定的保証報告書

2025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

大阪事務所

業務責任者

家弓新之助

結論

当社は、東洋紡株式会社（以下「会社」という。）のTOYOBO REPORT 2025 東洋紡グループ統合報告書2025年3月期（以下「レポート」という。）に含まれる2024年4月1日から2025年3月31日までの期間の□マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、レポートに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「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「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「他の記載内容」という。）は含まれない。当社は他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社は他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること

- ・会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

レポートに記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- ・主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- ・実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- ・経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- ・主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- ・会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- ・分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- ・重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- ・見積りのプロセス、及び利用されたデータ、見積りの方法及び仮定の評価
- ・リスク評価の結果に基づき選定した国内1工場及び国内1子会社における現地往査
- ・主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- ・抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合
- ・主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以上

主要サステナビリティデータ

外部保証 ESGパフォーマンスデータ

2024年度実績

● Planet

	2024年度実績	算定方法
Scope1	<input checked="" type="checkbox"/> 615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排出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期)-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期)-R5年度実績」記載の電気事業者ごとの基礎排出係数 ※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 2024」(2024年)に記載の2022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期・報告マニュアル(v6.0)」(2025年)
Scope2	<input checked="" type="checkbox"/> 169トン-CO ₂	■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期)-R5年度実績」記載の電気事業者ごとの基礎排出係数 ※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 2024」(2024年)に記載の2022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期・報告マニュアル(v6.0)」(2025年)
GHG排出量 売上高単位	<input checked="" type="checkbox"/> 1.86トン-CO ₂ /百万円	Scope1, Scope2合計 ÷ 連結売上高
エネルギー消費量	<input checked="" type="checkbox"/> 2,775 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、高位発熱量で表記しています
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	<input checked="" type="checkbox"/> 114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
Scope3 カテゴリ11 販売した製品の使用	<input checked="" type="checkbox"/> 1,458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います
その他カテゴリを含むScope3合計	3,996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

	2024年度実績
女性管理職比率 ※1※2	5.6%
女性取締役比率 ※3	20.0%
従業員1人当たりの教育投資額(教育時間) ※1	44千円(14.35時間)
年休取得率 ※1	79.0%
男性の育児休業取得率 ※1	86.3%
障がい者雇用率の達成状況 ※3	2.24%
労働災害休業度数率 ※4	0.40
従業員・労働組合との懇談回数 ※3	62回
人権教育・研修の実施状況 ※1	83.0%
社内公募制度による異動者数(累計) ※5※6	20人

● Innovation

	2024年度実績
研究開発費	143億円
特許保有件数 ※3	4,677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”とその評価ガイドラインおよび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ホ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2025年3月時点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ver3.5」(2025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)ver3.4」(2024年)：「IDEA」と記載。
 - ・International Energy Agency(IEA)「Emissions Factors 2024」(2024年)：「IEA」と記載。

※1 集計範囲: 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 集計範囲: 東洋紡単体

※4 集計範囲: 東洋紡単体および国内連結子会社 集計期間: 2024年1月1日～2024年12月31日

※5 集計範囲: 東洋紡単体、東洋紡エムシー(株)、東洋紡STC(株)および東洋紡せんせい(株)

※6 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2024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。「独立業務実施者の限定的保証報告書」は本統合報告書のp.65をご覧ください。[詳細](#) > p.65

温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています。

関連する法律は略して表記しています。エネルギーの使用的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ん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

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

※一部、2025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が、連結での情報収集が困難なものについては、単体もしくは国内グループでの開示としています。いずれの場合も情報ごとに対象範囲を記載しています。

更新時期

2025年9月（次回更新予定：2026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「価値協創ガイドライン2.0」

情報開示について

TOYOB 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。

[統合報告書](#)



「株主・投資家情報」ウェブサイト

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

「サステナビリティ」ウェブサイト

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。

くあるご質問などを掲載しています。

株主・投資家情報

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。

有価証券報告書

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。

ファクトブック

サステナビリティ

ESGパフォーマンスデータ

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。

サステナビリティレポート

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。

コーポレート・ガバナンス報告書

財務情報

サステナビリティ情報



● CSR調達ガイドライン

2025年1月31日現在

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、CSR調達ガイドラインを制定しました。

取引にあたっては、経営・品質・価格・納期・サービス、技術開発力などに加え、CSR調達ガイドラインをご理解いただくことを取引可否の判断基準の一つとして設定し、本ガイドラインに定める事項の順守を要請します。

また、CSRへの取り組み状況をモニタリングする為、アンケートを実施させて頂き、調査の結果、課題のある取引先様については改善を依頼させていただきます。

1. CSRを推進し、社会貢献に積極的に取り組むこと

- ・ステークホルダーを尊重し、健全で持続可能な社会づくりに貢献すること
- ・社会貢献や地域活動（環境維持や改善）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

- ・企業活動において社会規範に反すことなく、公正・公平に業務遂行すること
- ・法令などを順守すること（独禁法、商法、会社法、下請法、個人情報保護法、外為法など）
- ・あらゆる利害関係者への腐敗行為・贈収賄を禁止すること
(違法な贈与、支払、対価、金銭的または金銭以外の利益供与など)
- ・反社会的な個人、団体とは関わりをもたないこと
- ・不正行為の予防と発見のための措置を行うこと

3. 環境活動を維持・強化すること

- ・継続的な環境保全活動を推進すること（ISO14001取得など）
- ・原材料や水、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
- ・大気、水、土壤への汚染物質の排出を抑制すること

- ・廃棄物について3Rを促進すること（リデュース：廃棄物の発生抑制、リユース：再使用、リサイクル：再資源化）

- ・グリーン調達、グリーン購入を推進し、環境負荷低減に努めること
- ・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
- ・自然保護など生物多様性保全のための取り組みを推進すること

4. 製品の安定供給に努め、品質、製品安全を保証すること

- ・品質保証活動を推進し、継続的に改善を行うこと（ISO9001取得など）
- ・法令順守と共に想定されるリスクの低減に努め、製品安全を確保すること
- ・非常時に起こりうる状況や事象を事前に想定し、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を整備すること

5. 人権を尊重すること

- ・児童労働、強制労働、体罰、虐待、人身売買など非人道的行為を禁止すること
- ・性別、国籍、人種、信条、年齢、障がいの有無、LGBTQ+など、あらゆる差別を禁止すること
- ・個人の尊厳を傷つけるハラスメント（セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなど）を防止すること
- ・外国人技能実習生を含む外国人労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を整備すること
- ・紛争鉱物規制に対し、責任ある調達を推進すること
- ・労働安全衛生について、活動を展開する国や地域の法令を順守すると共に、従業員の健康を留意し、健康経営への取り組みも通じて、当該国の居住水準または安全衛生基準を下回らず、適切に確保し、安全で働きやすい職場の実現に努めること
- ・労働時間に関し、活動を展開する国や地域の法令に従い、過度な労働時間について削減に取り組むこと
- ・賃金について、活動を展開する国や地域の法令に従い、最低賃金を超える適切な賃金を支払うこと
- ・労働者の結社の自由に関し、活動を展開する国や地域の法令に従い、権利を支持・尊重すること
- ・労働者の団体交渉権などに関し、活動を展開する国や地域の法令に従い、権利を支持・尊重すること
- ・動物実験などについて、動物福祉に配慮すること

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

- ・製品やサービスに関する情報、会社の財務情報・非財務情報、リスク情報などを適時開示すること
- ・機密情報、個人情報は適切に管理し、情報の漏洩や紛失の防止に努めること
- ・他者の知的財産権を尊重し、不当に侵害しないよう関連法令・規則などの順守を徹底すること
- ・相談窓口の設置など、社内外からの苦情や問題を解決する仕組みを整備するとともに、報告者や相談者の保護に努めること
- ・サプライチェーン全体を通して企業として社会的責任を果たすため、取引先にも本ガイドラインに定める事項を伝達し、順守を要請することに努めること



CSR調達ガイドライン（132KB）



● グリーン調達ガイドライン

2024年12月25日現在

1. はじめに

地球温暖化をはじめとする地球規模の環境問題が深刻化しています。このため、行政・産業界・生活者が一体となって、地球環境保全や循環型社会の構築に取組むことが求められています。当社は、東洋紡グループ地球環境基本方針に基づき、「人と地球にやさしい技術を通して社会に貢献し、地球環境の保全を図り、住みよい地球と豊かな社会を残すこと」を、企業経営の重要課題として取組んでいます。製造メーカーである当社は、製品および製品をつくる生産活動を通じて、環境保全に取組んでおり、その一環として、「グリーン調達ガイドライン」を発行いたしました。つきましては、主旨をご理解いただき、お取引先様のご協力を宜しくお願い申し上げます。

2. 当社のグリーン調達の考え方

2-1.目的

環境負荷の少ない資材、一般購入物品の優先的調達を行い、環境保全に積極的な企業と共に、持続可能な社会の構築に貢献することを目的とします。

2-2.定義

- (1) 資材：製品の製造・販売のために使用される原材料・燃料・包装資材などの総称。
- (2) 一般購入物品：製品の製造等に直接関連しない用紙・文房具・事務用機器・照明器具・消火器・車などの総称。

2-3.適用範囲

本ガイドラインは、当社におけるすべての資材、一般購入物品に適用します。

3. グリーン調達基準

3-1.資材のグリーン調達基準

資材のグリーン調達基準として、以下の2つを定めます。

3-1-1.お取引先様の選定基準

お取引先様の選定にあたっては、経営・品質・価格・納期・サービス、技術開発力等に加え、次の各項目についても考慮させていただきます。したがって、環境保全に積極的な取組みを進めるよう要請させていただきます。

- (1) マネジメントシステムを構築し、常に維持向上に努めていること。または環境保全活動に、積極的に取り組んでいること。
- (2) 化学物質含有情報の調査に対して回答していただけること。

なお、お取引先様が商社様の場合、お取引先様および実際の製造メーカー様の両方を対象とさせていただきます。

3-1-2.資材の選定基準

資材の選定にあたっては、必要な品質・機能・経済性に加え、次の項目についても考慮させていただきます。

- (1) 当社の定める「特に厳重な管理を要すべき化学物質」が含まれていないこと。
- (2) 当社の定める「厳重な管理を要すべき化学物質」の含有量が把握されていること。

「特に厳重な管理を要すべき化学物質」「厳重な管理を要すべき化学物質」については、「東洋紡化学物質管理区分」に定めます。

「東洋紡化学物質管理区分」に基づき、サプライヤーに対し、RoHS指令やREACH規則など各種規制対象物質の含有の有無について調査を実施しています。

3-2.一般購入物品のグリーン購入

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ます。

※グリーン購入（マネジメントアプローチ）：<https://www.toyobo.co.jp/sustainability/environment/approach/>

4. お取り引き様への調査

4-1.調査内容

- (1) 環境保全活動の取り組み状況に関する調査
- (2) 資材について、化学物質含有情報の調査

4-2.調査時期

- (1) お取引開始時に実施させていただきます。
- (2) 繼続お取引先様には、定期的に実施させていただきます。

附則

1. 本ガイドラインは社会情勢変化等により、随時改正します。

2. 本ガイドラインに従ってお取引先様から提出いただいた調査結果につきましては、外部に公表することはありません。

● 化学物質含有情報調査 (回答にはID、パスワードが必要となります)

化学物質含有情報回答リンク : <https://www.idcnet.co.jp/tyb/cc14/>