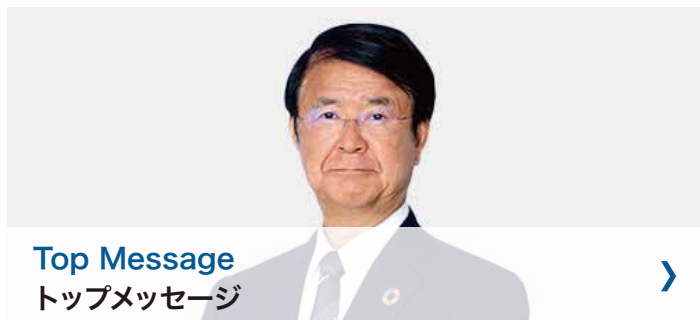


東洋紡グループ サステナビリティレポート2020

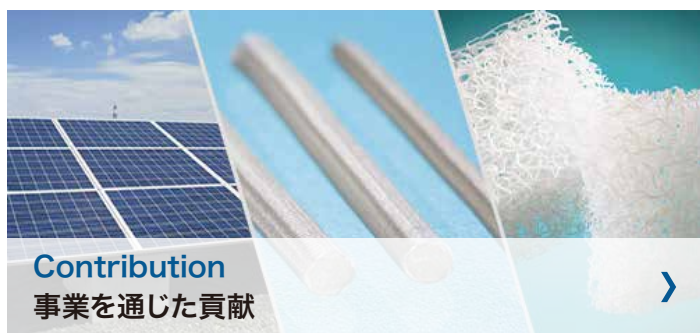
東洋紡グループのサステナビリティは
事業を通じて「人と地球」の課題解決に貢献し
持続可能な社会の実現をめざすことです。



Top Message
トップメッセージ



Group Sustainability
東洋紡グループのサステナビリティ



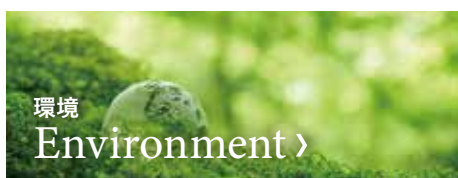
Contribution
事業を通じた貢献



Stakeholder
ステークホルダーとの対話



活動報告



環境
Environment

- マネジメントアプローチ
- 環境マネジメント
- 気候変動
- 汚染防止と廃棄物削減
- 循環型経済の実現への貢献を目指して
- 水資源
- 生物多様性



社会
Social

- 人権の尊重
- 安全・防災・品質
- サプライチェーンマネジメント
- 人材マネジメント
- 健康経営
- 地域社会



ガバナンス
Governance

- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント

ESGデータ関連

ESGパフォーマンスデータ	レポートライブラリー
GRIスタンダード対照表	編集方針



目 次

トップメッセージ	2	社 会	
東洋紡グループのサステナビリティ		人権の尊重	71
東洋紡グループ企業行動憲章	5	安全・防災・品質	75
サステナビリティ・マネジメント	7	サプライチェーンマネジメント	82
価値創造ストーリー	14	人材マネジメント	85
マテリアリティ	16	健康経営	92
		地域社会	94
事業を通じた貢献		ガバナンス	
ソリューション戦略／フィルム・機能マテリアル	22	コーポレート・ガバナンス	99
ソリューション戦略／モビリティ	27	コンプライアンス	106
ソリューション戦略／生活・環境	31	リスクマネジメント	110
ソリューション戦略／ライフサイエンス	36		
TOYOBO流モノづくり	41	ESGデータ関連	
		ESGパフォーマンスデータ	
ステークホルダーとの対話		環境	115
ESG投資家との対談	45	社会	117
		ガバナンス	121
活動報告		GRIスタンダード対照表	123
環 境		編集方針	132
マネジメントアプローチ	48		
環境マネジメント	50		
気候変動	55		
汚染防止と廃棄物削減	59		
循環型経済の実現への貢献を目指して	64		
水資源	68		
生物多様性	70		

トップメッセージ

『順理則裕』は、創業以来連綿と受け継いできたDNA。
長期的な視点で、世界が抱える課題を見極め、東洋紡の尖った技術で、
その解決に貢献していきます。

去る9月27日夜に当社犬山工場で火災が発生しました。この火災により従業員2人の尊い命が失われ、1人が負傷しました。本事故により、お亡くなりになられたお二人のご冥福をお祈り申し上げますとともに、ご遺族に対して心よりお悔やみ申し上げます。

また、近隣住民の皆さまをはじめ、関係の皆さまに多大なご迷惑とご心配をお掛けしましたことを深くお詫び申し上げます。誠に申し訳ございません。

当社では2018年に発生した敦賀事業所第二の火災を踏まえ、二度と火災事故を起こさないという決意で「防災週間」を設け、防災にスポットを当てた訓練や活動を強化しているところでした。また、外部専門家の指導も受けながら活動に取り組み、防災関係の設備投資も進めていきました。そのさなかの事故であり、最も大切な従業員の命を犠牲にしてしまい、痛恨の極みであります。

従業員が安心して働ける安全な職場をつくることは、会社、ひいては社長である私が果たすべき最も重要な責務であります。安全・保安防災を経営上の最重要事項として改めて位置付け、その具体的な施策として2020年12月1日付で社長直轄の組織「安全・保安防災推進本部」を新設し、一層の機能強化を図ります。今後、絶対に事故を起こさない安全な会社を築くという固い決意で、全身全霊をかけて徹底的に対策を講じていく所存です。



東洋紡株式会社
代表取締役社長 兼 社長執行役員
榎原誠慈

安全を最優先した新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症によって亡くなられた方のご冥福をお祈りすると同時に、治療中の方の一日も早い回復をお祈りいたします。そして、治療の最前線で、信念を持って働いておられる医療従事者の方々に感謝申し上げます。

東洋紡グループでは、新型コロナウイルス感染症への対策として、従業員とご家族の安全を第一に考えました。それが従業員とご家族はもとより、お客さま、事業、そして社会を守ることにつながると考えたからです。緊急事態宣言時は、本社・支社では基本的にテレワークとし、1割～2割の出社率に抑えましたが、その後、状況の変化に応じ、柔軟な勤務体制としています。おかげさまで従業員とその家族の安全を守りながら、大きな支障もなく事業を継続できていることについて、関係者の皆さまに深く感謝しています。

世の中に不可欠なものの供給を止めないために

一方で、工場では操業を止めることはできませんので、テレワークは現実的ではありません。従業員の安全を守りながら、どう操業するかを考え、ソーシャルディスタンスを確保できる環境の整備をするとともに、万一陽性者が出て全操業を止めなくてもよい態勢を整えました。工場勤務者も世の中に不可欠な製品を作っているということに誇りとやりがいを持ってきています。

サプライチェーンに関しては、以前から複数購買を進めていますが、これからは複数「方面」購買も視野に入れねばならないと強く感じています。複数の国・地域からの調達はもちろん、サプライチェーンが分断された場合、国内の調達先はないか、さらには内製化できるものはないかなど、10年くらいの長いスパンで見ても、最も効率のよい調達方法を考えているところです。

このコロナ禍によって、当社グループの業績も影響を受けていますが、ライフサイエンス事業では、PCR検査の試薬や試薬の原料、検査キットを手掛けており、世の中の要求に応える製品として全力で増産対応しているところです。また、非常に気密性の高い、当社の車載エアバッグの素材を利用して、豊田合成（株）などと協働で防護服を作り、医療機関に提供しています。

DNAとして受け継いできた『順理則裕』

当社グループは、紡績会社としてスタートしましたが、創業以来およそ140年の間には、事業を取り巻く環境は何度も大きく変化しました。その時代の変化に合わせて、当社はフィルムや樹脂、あるいはライフサイエンス事業を立ち上げるなど、事業ポートフォリオを変化させ、安定した収益構造を実現しています。

近年、東洋紡の立ち位置は、生き残りのために繊維事業を中心にダウンサイジングを余儀なくされたステージから、フィルム、樹脂、ライフサイエンス事業を中心とした新たな成長・発展を目指すステージへと変わってきました。この大きな転換点で一度立ち止まり、これからの東洋紡は、何のために成長・発展しなければならないのか、すなわち我々のミッションは何なのかを改めて確認するために、2018年から2019年にかけて議論を重ね、理念体系の整備を行いました。

我々の理念の柱となるのは、創業者・渋沢栄一の『順理則裕』です。この言葉にはいくつかの解釈がありますが、渋沢さんは「理は道徳であり、道徳の一番大事な点は世の中で困っている人の問題を解決して、さらにゆたかにしていくこと」と言っています。140年前の日本には、良質で安価な綿糸や綿布がなかったから、国内で作れるようにしようと、現在の東洋紡を創立した経緯があります。世の中が困っていることを解決することにより、真っ当な対価を得られて事業として成り立ち、利益をあげれば、さらに世の中の役に立つことができる。この循環が機能していくと、世の中も会社もよくなっていく。これが渋沢さんの『順理則裕』に込めた一番の思いで、今、まさに言われているCSV (Creating Shared Value) の考え方を先取りしていたと私は確信しています。

そのような視点で当社のこれまでを見ていくと、『順理則裕』の理念をDNAとして、連綿と持っていたのだと思います。だからこそ、世の中の課題解決に貢献する事業が、現在の東洋紡を支える事業となってポートフォリオ改革がうまくいったのだと思います。

サステナビリティとは、社会や経済が持続して発展していくことですが、もう一つ忘れてはならない大切なことは、「他のなにも犠牲にしない」ということだと思います。人権や環境、次世代などの未来を犠牲にせず、社会・経済を持続的によくしていくことこそが、私の考えるサステナビリティであり、当社グループのCSVです。

10年後、30年後、世界に貢献できる会社であるために

東洋紡の10年後、2030年のあるべき姿は、世の中の課題解決に役に立ち、真っ当な対価を得て自らも成長している会社になっていることです。ただ、我々が世の中の課題解決に貢献したいといっても、世の中に選んでもらえなければ貢献することはできません。そのためには、社会の役に立つ尖った技術・製品を次から次へと作り出していけるような会社にならねばなりません。10年先の世の中の課題を想定し、貢献できるソリューションを見極め、我々が持っている尖った技術を磨きながら、そこに向かってマイルストーンを決め、確実に実現していくことが大切です。そういう努力を重ねることで、例えば、「環境に優しく高機能なフィルム」といえば東洋紡、「安全・安心で快適な移動空間」の提供、さらには「ライフサイエンス領域における尖った技術」といえば東洋紡、とっていただけるような会社になりたいと思っています。

また、気候変動対応は極めて大きな課題の一つであり、当社グループは2050年度に温室効果ガス排出量をネットゼロ（実質ゼロ）とすることを目標としています。これは、当社の事業所・工場や製品に関連するCO₂を減らすだけで達成できるものではなく、当社が保有する海水淡水化や血液透析などに活用される膜の技術によって達成しようとしています。現在すでに、CO₂を分離するためのCO₂分離膜プロジェクトをスタートさせており、まさに世の中の課題を解決するソリューションとして、全力を挙げて取り組み始めたところです。

「人と地球に求められるソリューションを創造し続ける」ために マテリアリティを特定

理念体系は抽象的な概念であるため、具体的に何に取り組んでいくかということ、従業員にも対外的にも明確に宣言すべきという観点から、めざす姿を実現するために取り組むべき重要課題として「東洋紡グループのマテリアリティ」を特定しました。

「人と地球に求められるソリューションを創造し続ける」グループとなるために、マテリアリティとして、事業を通じた貢献であるソリューション提供力、サプライチェーンマネジメント、製品のライフサイクルマネジメント、温室効果ガス削減、環境負荷低減、人材マネジメント、データ・セキュリティ、プライバシー、コンプライアンスを選びました。そしてこの取り組みとその進捗をステークホルダーの皆さまにしっかりとお伝えします（ステークホルダーコミュニケーション）。

また、このコミュニケーションを通じて得られたご意見を取り入れて、マテリアリティも進化させていきますので、ぜひ忌憚のないご意見をお寄せください。

国際イニシアチブへの参画とプラスチック再資源化事業立ち上げ

2020年1月、グローバルに要請される事項を踏まえた取り組みを加速すべく、UNGC※1に署名するとともに、TCFD※2提言への賛同を表明しました。このように国内外のイニシアチブ等に積極的に参加するとともに、今後はグローバルスタンダードに則した開示を強化します。

また、2020年6月、プラスチックのバリューチェーンを構成する12社で、世界共通の課題となっているプラスチック問題の解決に取り組むため、使用済プラスチックの再資源化事業に取り組む共同出資会社・(株)アールプラスジャパンを立ち上げました。アールプラスジャパンでは、アメリカのベンチャー企業が開発した、使用済プラスチックを直接原料に戻す画期的なケミカルリサイクル※3の技術を核としています。東洋紡グループは、環境負荷の少ない効率的なプラスチックの再資源化を推進していきます。

※1 国連グローバル・コンパクト

※2 気候関連財務情報開示タスクフォース

※3 ケミカルリサイクル：使用済みの資源をそのままではなく、化学反応により組成変換した後にリサイクルする手法

最も重要なステークホルダーはお客さまのさらに先にいる人と地球

私は、最も重要なステークホルダーは、お客さまとその先にいる究極のお客さまである「人と地球」だと考えています。非常に広義のお客さまです。さらには、当社グループを支えてくれている従業員とお取引先さま、株主や地域社会、そして地球環境も含まれます。

このようなステークホルダーのお役に立つためには、「人と地球」の課題が何なのか、その中で東洋紡グループが解決に貢献できることは何なのかをしっかりと見極め、当社の尖った技術がマッチするところを見付けて注力しなければなりません。お客さまに選ばれることで、課題解決の機会を増やし、その対価である収益を確実に拡大成長させ、株主を含むステークホルダーの皆さまに還元します。

東洋紡グループは、『順理則裕』～世の中の課題を解決することで社会をゆたかにし、自らも成長する～にかなった未来を切り拓いていきます。どうぞご期待ください。

【東洋紡グループのサステナビリティ】

東洋紡グループ企業行動憲章

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

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

1. 持続可能な社会への貢献

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

2. 正しい事業慣行

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

2-1. 私たちは、企業秘密や個人情報などの情報を適切に使用、管理します。

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

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

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

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

2-6. 私たちは、政治や行政と透明性の高い関係を築きます。

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

2-8. 私たちは、財務諸表の誤りにつながる経理処理は行いません。

2-9. 私たちは、「順理則裕」に則って判断し、社内ルールを守ります。

3. ステークホルダーとのコミュニケーション

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

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

3-2. 私たちは、情報の取り扱いに注意し、インサイダー取引を行いません。

4. 人権の尊重

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

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

5. 信頼・満足の獲得

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

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

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

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

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

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

6. 従業員の活躍

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

6-1. 私たちは、多様な人材が活躍できる環境整備に取り組みます。

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

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

7. 環境問題への取り組み

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

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

8. 社会貢献

私たちは、よき企業市民として積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。

9. 危機管理の徹底

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

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

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

9-3. 私たちは、サイバーセキュリティの確保に努めます。

10. 経営者の責任

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

以上

2020年（令和2年）10月26日

東洋紡株式会社

代表取締役社長 社長執行役員

植原誠志

担当役員コミットメント

価値創造の基盤 ESGマネジメント



取締役 兼 執行役員
HR・サステナビリティ推進部門統括
白井正勝

2015年に国連総会でSDGsが採択されて以来、世界中で持続可能な社会の実現を目指した活動が本格化・拡大しています。企業においても気候変動への対策、循環型社会実現への貢献、人権の尊重など、さまざまな面で取り組みを強化・拡充させていくことが求められています。

当社グループは、従来から創業者・渋沢栄一の座右の銘の一つである『順理則裕』を企業理念として堅持し、他企業に先んじてCSVに取り組んできました。

しかしながら、近時ますます高まる時代の要請を踏まえ、経済的価値と社会的価値双方の向上を目指した経営をこれまで以上に加速させ、社会の持続可能性により積極的に貢献していくことを決意しました。その表れの一つが企業理念体系の再整備です。

2019年に刷新した企業理念体系「TOYOBO PVVs」では、「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」となることを「Vision（めざす姿）」として掲げ、事業活動を通じて社会課題解決に大いなる貢献を果たしていく姿勢を明確に表明しました。

また、2020年1月には、国連グローバル・コンパクトへの参画を表明するとともに、TCFDに賛同署名しました。4月にはESGの観点から事業拡大を支えるための経営基盤を強化すべく、サステナビリティ推進部を新設するとともに、5月には当社グループのマテリアリティ（重要課題）を特定しました。

今後、同部署が中心となってグローバルな要請と期待に応える取り組みを一層加速させ、そのプロセスと成果をステークホルダーの皆さまに積極的に発信していきます。

サステナビリティのアプローチ

社会の持続可能性に
配慮した経営
(ひいては当社の持続可能性を向上させる経営)
～2030年 SDGs

東洋紡の
サステナビリティ

コーポレートサステナビリティ≒ESG

- 環境・社会への価値提供により企業価値を高める:リターン重視
- 環境・社会ニーズを経営・戦略につなげる:ビジネスモデル統合
- リスクマネジメント徹底:ガバナンス重視

基盤を構成するサステナビリティ

- 強固な経営基盤の構築
- リスクヘッジ
(企業価値を毀損しない)
- 従業員のロイヤリティ醸成

経営基盤軸 (ESG)

サステナビリティ推進部が積極的に推進する

事業軸 (CSV)

経営計画・事業戦略にサステナビリティの要素を取り込む

成長をけん引するサステナビリティ

- 競争力強化
(競争戦略、差別化戦略)
- 事業を通じた社会課題の解決
- 中・長期経営計画への落とし込み

方針・考え方

方針：

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

考え方：

当社グループは、1882年の創業時から、日本初の民营企业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。

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

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

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

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

サステナビリティ・マネジメント体制

当社グループは、ソリューションを提供することにより、これまで以上に社会課題の解決に貢献することを企図して、2020年4月、組織体制を製品分野別の事業本部からソリューション本部に変更しました。同時にサステナビリティを経営の根幹に置いて、全社的に推進すべく、サステナビリティ推進部を設置しました。同部では成長戦略へサステナビリティ視点を織り込むための提言やその実現に向けた施策支援、ESGに関する社内情報の取りまとめと社内・外への発信も強化します。

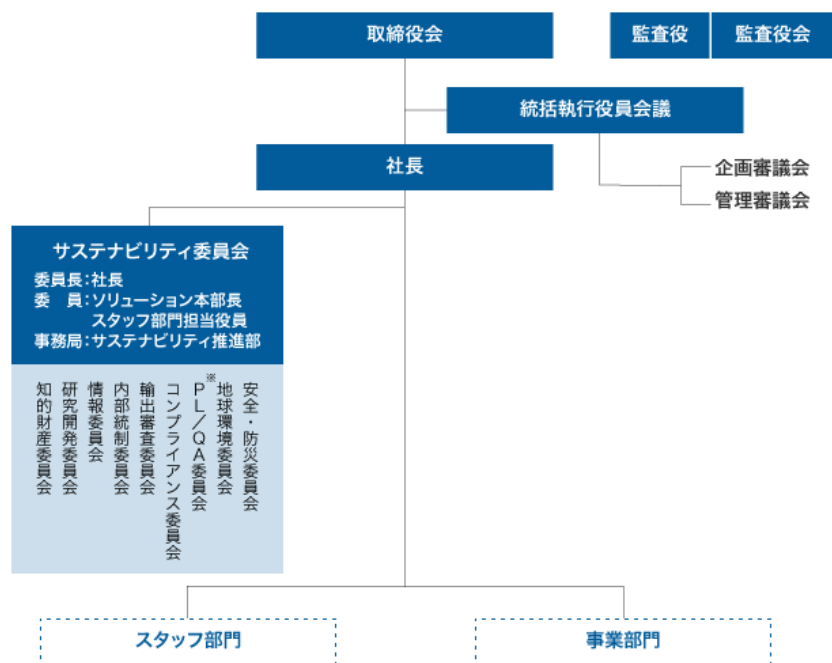
サステナビリティを担当する役員は、HR・サステナビリティ推進部門担当の取締役執行役員です。

また、横断的にサステナビリティを推進するため、取締役社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」（事務局：サステナビリティ推進部）を設置しています。同委員会は四半期ごとに全社のサステナビリティ活動の進捗を確認しつつ、新たに取り組むべき課題について、また全社的なリスクについても議論しています。議論の内容は、取締役会に定期的に報告します。今後、マテリアリティの進捗管理も本体制のもとで行います。

同委員会の傘下に、個々のテーマをより専門的に扱う9つの委員会※を設置、連携しています。

※ 9つの委員会：安全・防災、地球環境、PL（Product Liability）/QA（Quality Assurance）、コンプライアンス、輸出審査、内部統制、情報、研究開発、知的財産

2020年12月1日付



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

イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト (UNGC)

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

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



UNGCの10原則

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

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)


当社グループは、「Vision (めざす姿)」として「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」になることを掲げ、その一環として気候関連の課題解決につながる製品・サービスを提供しています。

2020年1月に、TCFD提言への賛同を表明し、同提言に賛同する企業や金融機関からなる「TCFDコンソーシアム」に参画しました。

今後、気候変動が当社事業に与えるリスクと機会の分析を進め、関連する財務情報を開示するとともに、これらリスクと機会への対応を推進していきます。



ステークホルダー・コミュニケーション

マテリアリティ	
関連するESG：S G	
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・コミュニケーション

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

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

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

情報開示の基本姿勢

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

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

<目標>

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

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2020年度）	実績（2019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	1. 75件/年	1. 74件
	2. 投資家面談件数	2. 150件/年	2. 130件
	3. 従業員・労働組合との懇談回数	3. 30回以上/年	3. 30回
	4. ステークホルダーとのエンゲージメント回数	4. 2回/年	4. —

■ 株主・投資家とのコミュニケーション

● 決算説明会の開催

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

なお、第1四半期、第3四半期の決算発表においては、テレフォンカンファレンスを開催し、企画部門統括の取締役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「有価証券報告書」「決算短信」「統合報告書」「財務データダウンロード」などを掲載し、バックナンバーも揃えています。適時開示資料（決算短信など）は社外公表と同時に掲載しています。

また、決算説明会の開催日より一定期間の間、説明の動画をオンデマンド配信しています。2019年度には決算説明会、2020年度にはテレフォンカンファレンスでQ&Aスクリプトの開示も開始し、公平な情報開示を推進しています。

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

● 株主総会の開催

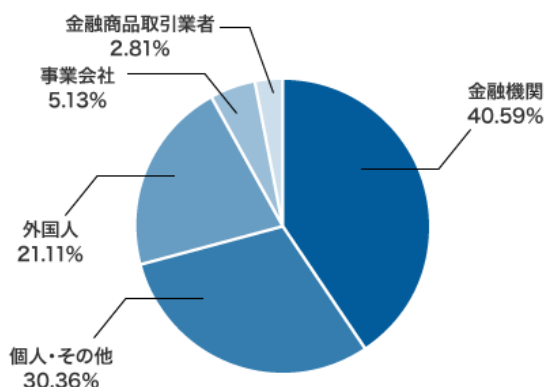
定時株主総会は、毎年6月下旬、本社（大阪市）で開催しています。

第162回定時株主総会（2020年6月24日）では、コロナ禍での開催であったことから、出席に代え、郵送・オンラインでの議決権行使を強く推奨しました。

株式の総数等（2020年3月31日現在）

発行可能株式総数	200,000,000株
発行済み株式総数	89,048,792株 (自己株式237,610株含む)
株主数	59,813人

株式の所有者別構成比（2020年3月31日現在）



■ 従業員とのコミュニケーション

労働組合（本部）と会社による「中央経営協議会」を年1回、また「支部経営協議会」として全国8支部で各1回開催しています。組合側は本部役員が、また会社側は、中央経営協議会は社長が、支部経営協議会はそれぞれ統括役員が参加します。通常は対面形式で開催しますが、2020年度はコロナ禍であることを鑑み、書面で開催しました。

■ 海外事業拠点とのコミュニケーション

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

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

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

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

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

これまで毎年、社長が複数の海外拠点を訪問し、駐在員やナショナルスタッフを激励してきましたが、2020年度は、上記のとおりコロナ禍の影響により、状況を見極め中です。

■ ステークホルダーとのコミュニケーション

2020年度以降、活動を拡充し、その内容を発信します。

■ 地域社会とのコミュニケーション

詳しくは、94ページ「地域社会」をご覧ください。

[「地域社会」については、こちらをご覧ください](#) >

価値創造ストーリー

価値創造のアプローチ

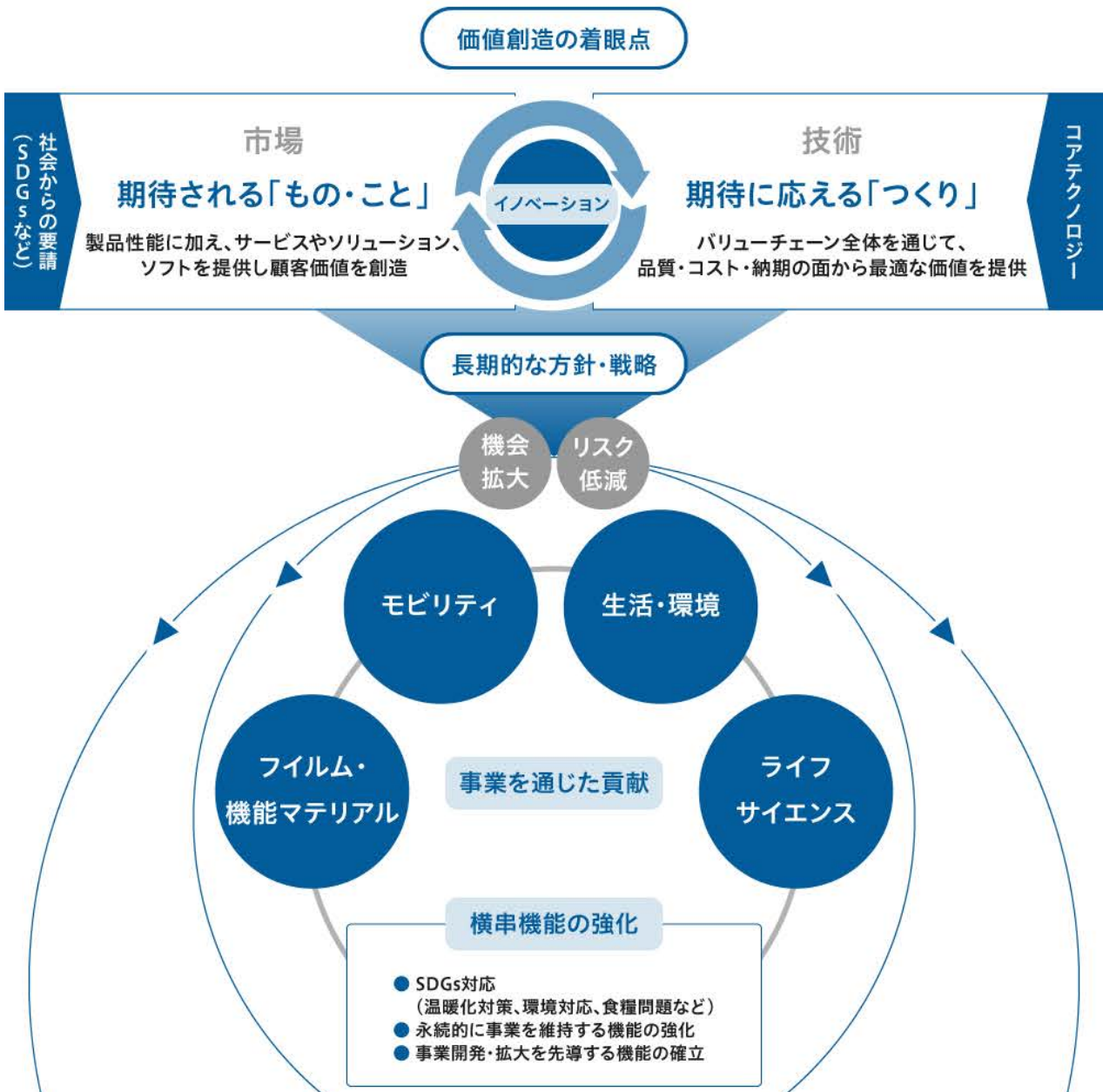
価値あるソリューションを提供し続けることで、長期的な成長を実現していきます。



価値観・理念

TOYOBO
PVVS

当社のあらゆる価値創造活動は『順理則裕』の精神に貫かれています。これは、CSV (Creating Shared Value: 共有価値の創造) の先取りと言えます。





ステークホルダーからの要請と自社の経営資源をマッチさせる

SDGs（Sustainable Development Goals：持続可能な開発目標）をはじめとして、近年、社会と市場からの要請は、ますます多様化・高度化しています。当社グループは長きにわたってさまざまな経営資源を蓄積し、とりわけ「技術」を磨いてきました。外部からの要請に応える技術を選び、そこから新たなイノベーションを創出すること。それが当社グループの価値創造の出発点です。

4つのソリューション分野でCSVを実践

2020年度から、当社グループが社会と共有できる価値を生み出せる分野を4つに整理し、それらを「ソリューション本部」としました。各本部が課題解決に貢献できる製品・サービスを提供することで自社の成長機会拡大を図るとともに、ESG側面も加味したリスクの管理・低減を推進しています。また、これら4本部の活動を支援するための横串機能の強化も推進しています。

重要課題「マテリアリティ」を特定

2020年度、ステークホルダーにとって重要であると同時に当社にとってインパクトの大きい課題として「マテリアリティ」を特定しました。併せて、経営基盤（マテリアリティの前提となる基本事項）として「安全・防災・品質」「コーポレート・ガバナンス」「人権の尊重」を抽出しました。今後、ステークホルダーと積極的にコミュニケーションを図りながら、マテリアリティに取り組んでいきます。

[「マテリアリティ」については、こちらをご覧ください](#) >

バックカスティングで長期成長ストーリーを策定

当社グループは、「人と地球に求められるソリューション」を創造し続けることをめざす姿として掲げています。また、2025年度に達成すべき売上高目標を設定しています。現在、2030年を視野に、これらのめざす姿・目標から今なすべきことを逆算する「バックカスティング思考」で、長期成長ストーリーを議論しています。

マテリアリティ

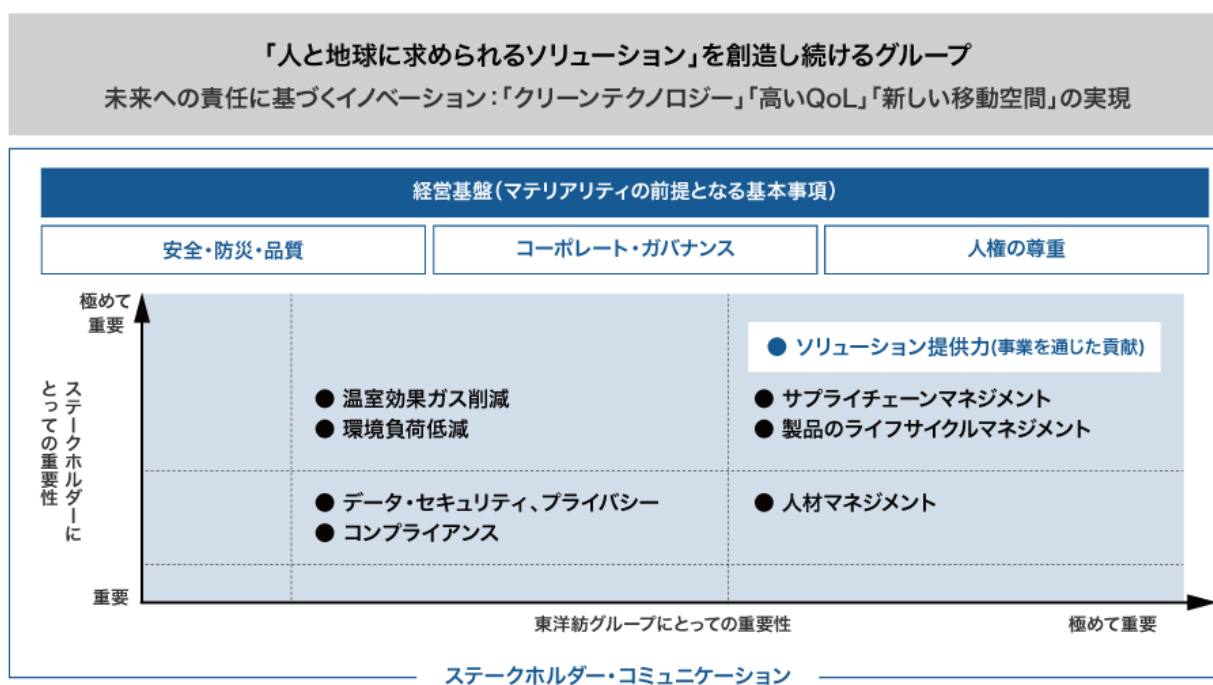
マテリアリティの特定

めざす姿を実現するために

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

2020年度、当社グループは、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に、CSVとESGの側面から、8項目のマテリアリティを特定しました。当社グループの企業活動の基盤であり社会からの要請が大きい3項目を「経営基盤（マテリアリティの前提となる基本事項）」として整理しました。さらに、「経営基盤（マテリアリティの前提となる基本事項）」「マテリアリティ」への取り組みを「ステークホルダー・コミュニケーション」として積極的に情報を発信し、またステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを深めるよう努めていきます。

特定したマテリアリティ



目標とKPI

マテリアリティ特定に伴い、2020年11月、取り組み推進のためのKPIを新たに設定しました。現在継続検討中のものも含め、以下に報告します。

東洋紡グループのマテリアリティ/KPI・目標

2020年11月26日付
取締役会承認

区分	大項目	担当役員	中項目	実現できること	KPI:達成タイミングは項目ごとに設定		
					項目	KPIのベースとなる実績* *特に記載がない場合、2019年度実績	目標値
経営基盤(マテリアリティの前提となる基本事項)	安全・防災	渡邊 賢 代表取締役 兼 副社長執行役員 社長執行役員の 補佐、事業部門 の統括	<ul style="list-style-type: none"> 安全文化の構築 労働災害の防止 (人作業設備の 安全化、保安 防災推進) 	<ul style="list-style-type: none"> 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 に努める。 	1. 重大災害*数 2. 労働災害休業 度数率 3. 火災・爆発件数 4. 環境事故件数 *厚生労働省が規定 する定義に準じ、 社内基準を設置	1. 0回 2. 0.31 3. 2件 4. 0回	1. 0件/年 2. 0.25以下 3. 0件/年 4. 0件/年 全て毎年目指す目標
	「重大災害の定義見直し」「事故を未然に防止する 取り組み」の目標設定は継続検討中						
	品質	荒木良夫 取締役 兼 執行役員 生産技術革新・ 品質部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 向上させる。 	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 2. 100%	1. 0件/年 2. 100% 全て毎年目指す目標
	「品質関連」の目標設定は継続検討中						
コーポレート・ガバナンス	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビ リティ推進部門の 統括	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート ガバナンス強化 情報開示強化 	<ul style="list-style-type: none"> 「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 体制を構築する。 	1. 取締役会/ 委員会の開催 回数 2. 1.の役員ごとの 出席率 3. 取締役会の 実効性評価 内容開示	1. 取締役会: 19回、 委員会*:4回 2. ウェブサイト に掲出済 3. コーポレート ガバナンス 報告書の記載 に準ずる *取締役指名等 審議会、役員報酬等 諮問会議	1. 実績開示 2. 実績開示 3. 実効性評価 内容開示	
人権の尊重	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビ リティ推進部門の 統括	<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 (「現代奴隷法」 等)への対応 雇用処遇に おける均等、 均衡待遇の徹底 ダイバーシティ& インクルージョン 	<ul style="list-style-type: none"> 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 研修等を通じ 浸透を図る。 この取り組みを 通じ、公正で、 社会から信頼 される企業を 目指す。 	1. 人権教育・研修 の実施状況 2. 障がい者雇用 率の達成状況	1. — 2. 2.2%	1. 単体従業員の 20%を対象に 1回/年 2. 2.3% 全て2025年度目標	

区分	大項目	担当役員	中項目	実現できること	KPI: 達成タイミングは項目ごとに設定		
					項目	KPIのベースとなる実績* * 特に記載がない場合、2019年度実績	目標値
マテリアリティ	ソリューション提供力	2021年4月～次期中期経営計画策定時に議論・検討予定					
	サプライチェーンマネジメント	渡邊 賢 代表取締役 兼 副社長執行役員 社長執行役員の 補佐、事業部門 の統括	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 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・物流を実現する。 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排出を削減する。 	<ol style="list-style-type: none"> CSR調達アンケート（隔年実施）の回収率 物流におけるCO₂排出量（原単位）の削減率 	<ol style="list-style-type: none"> — 前年度比0.6%削減 	<ol style="list-style-type: none"> 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） 毎年前年度比0.5%削減
	製品のライフサイクルマネジメント	2020年度下期～検討開始					
	温室効果ガス削減	荒木良夫 取締役 兼 執行役員 生産技術革新・品質部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化対応 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動による影響を踏まえ、事業活動全体を通して温室効果ガス排出量を大幅に削減する。 製品・ソリューションの提供を通じ、温室効果ガスを削減する。 	<ol style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量 気候変動に対する研究開発投資額 TCFD/シナリオ分析の開示 	<ol style="list-style-type: none"> 1,210千トン（2013年度実績） — — 	<ol style="list-style-type: none"> 2013年度比30%削減* 〔これから協議/対応〕 〔これから協議/対応〕 <p>* 2030年度目標 売上高拡大（2030年度5,000億円想定）に伴う温室効果ガス排出量の増加を見越し、目標設定</p>
環境負荷低減	荒木良夫 取締役 兼 執行役員 生産技術革新・品質部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 大気と水の汚染防止 生物多様性への配慮 	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質を適切に管理する。 生産拠点での産業廃棄物発生量の極小化と最終処分量を削減する。 製品・ソリューションを通じ、環境負荷低減と環境保全に貢献する。 事業活動のバリューチェーン全体において、生物多様性に配慮し、持続可能な環境保全を確保する。 	<ol style="list-style-type: none"> VOC物質大気排出量 有害物質水域排出量 廃棄物量（売上高原単位）と最終処分率 環境貢献製品・サービス（エコパートナー）の拡充 	<ol style="list-style-type: none"> 159トン（2014年度実績） 49トン（2014年度実績） 0.57% 30.4% 	<ol style="list-style-type: none"> 2014年度比60%削減* 2014年度比80%削減* 〔これから協議/対応〕 〔これから協議/対応〕 <p>* 2030年度目標</p>	

区分	大項目	担当役員	中項目	実現できること	KPI: 達成タイミングは項目ごとに設定		
					項目	KPIのベースとなる実績* * 特に記載がない場合、2019年度実績	目標値
マテリアリティ	人材マネジメント	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビリティ推進部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 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 ダイバーシティ&インクルージョン 働きやすい職場環境の整備（健康づくり） 	<ul style="list-style-type: none"> 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する。 	<ol style="list-style-type: none"> 「人材育成計画」の策定と開示 海外基幹人材の日本での研修受講者数 社員一人当たりの教育投資額 管理職に占める女性比率の達成状況 年休取得率 年間法定時間外労働削減（360時間超の人数/対象者数） 男性の育児休暇取得率 	<ol style="list-style-type: none"> — 15人 37千円 2.9% 72.5% (2.6%) 46.3% 	<ol style="list-style-type: none"> 策定済、ウェブサイト掲出 15人/年* 50千円/年* 4.0%* 75%* 20%削減(2.0%)* 休職取得対象者の70%* <p>* 2025年度目標</p>
	コンプライアンス	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビリティ推進部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 法令順守と違反報告 内部通報制度の整備維持 贈収賄の防止 業務のレジリエンス強化 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員一人一人が法令・ルールを順守し、透明性のある適切な対応を行い、倫理的な企業風土・文化を醸成する。 	<ol style="list-style-type: none"> 重大な法令等の違反件数 コンプライアンスアンケート 以下項目の比率改善 ・コンプライアンスを重視している会社か ・コンプライアンス相談窓口の認知度/利用のしやすさ ・ミニスタディの認知度 ・経営層からのコンプライアンスメッセージ浸透度 コンプライアンス勉強会、各種研修の実施回数 	<ol style="list-style-type: none"> 0件 — 57回 	<ol style="list-style-type: none"> 0件/年 対前年度比率アップ 実績開示
	データ・セキュリティ、プライバシー	竹内郁夫 取締役 兼 常務執行役員 企画部門の統括	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 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する。 	<ol style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ教育実施回数* 事故件数(情報漏えい、サービス停止など)* 情報セキュリティ対策の推進** <p>*対象は東洋紡(株)、東洋紡STC(株)、(株)東洋紡システムクリエート</p> <p>**対象は連結子会社(状況を見ながら判断) 具体的な対策: 連結子会社への ・情報セキュリティポリシーの展開 ・OA/FA強化策の展開</p>	<ol style="list-style-type: none"> 17回 2件 — 	<ol style="list-style-type: none"> 15回/年 0件/年 推進内容の開示 全て2020年度目標
全体を包括	ステークホルダー・コミュニケーション	白井正勝 取締役 兼 執行役員 HR・サステナビリティ推進部門の統括	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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する。 	<ol style="list-style-type: none"> プレスリリース件数 投資家面談件数 従業員・労働組合との懇談回数 ステークホルダーとのエンゲージメント回数 	<ol style="list-style-type: none"> 74件 130件 30回 — 	<ol style="list-style-type: none"> 75件/年 150件/年 30回以上/年 2回/年 <p>全て2020年度目標</p>

外部視点を取り入れながら策定

特定にあたっては、まず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から、候補となる課題をリスト化し、このリストをもとに社内のアンケート・ヒアリングを通じて各課題の正・負の影響を明確にし、マテリアリティ候補を選定しました。

その後、機関投資家などの外部意見も取り入れながら修正し、8項目のマテリアリティ候補を「ステークホルダーにとって」と「当社グループにとって」の2軸で整理し、最終的に、2020年5月22日開催の取締役会において決定、当社グループのマテリアリティとして特定しました。

特定プロセス



経営計画への反映に向けて

特定したマテリアリティそれぞれの目標（KPI）を設定するとともに、達成のための具体的な施策を立案し、進捗を管理していきます。

同時に、今後策定予定の長・中期経営計画にも反映します。

また、今回特定したマテリアリティは、各ステークホルダーとのコミュニケーションとエンゲージメントを通じて定期的に見直していきます。

今後の主な取り組み



マテリアリティとSDGsとの関わり

2020年6月に特定した東洋紡グループの「経営基盤（マテリアリティの前提となる基本事項）」と「マテリアリティ」について、関連するSDGs、ESGとの関連を整理しました。

今後、ステークホルダーとのコミュニケーションや外部専門家の意見の取得などを通じ、マテリアリティをレビューする中で、事業活動とSDGsとの関わりもさらに深化させます。

E 環境 **S** 社会 **G** ガバナンス

関連するESG	経営基盤（マテリアリティの前提となる基本事項）	関連するSDGsの番号
E S G	安全・防災・品質	
G	コーポレート・ガバナンス	
S	人権の尊重	

関連するESG	マテリアリティ	関連するSDGsの番号
E S	ソリューション提供力（事業を通じた貢献）	   
E S	サプライチェーンマネジメント	
E S	製品のライフサイクルマネジメント	 
E	温室効果ガス削減	 
E	環境負荷低減	   
S	人材マネジメント	 
S G	データ・セキュリティ、プライバシー	
S G	コンプライアンス	
S G	ステークホルダー・コミュニケーション	

【事業を通じた貢献】

ソリューション戦略 フィルム・機能マテリアル

成長戦略

既存製品の売上拡大を図りながら 環境対応などの新たな価値提供にも注力します

当本部は、フィルムや接着、コーティングに関わる事業が集約されて誕生しました。

今後、パッケージング分野では、食品ロスなどが社会課題となる中で、性能と価格競争力を両立した食品保存用透明蒸着フィルム エコシアール®の拡販を進めていきます。工業用フィルム分野では、海外でのOEM（Original Equipment Manufacturing）なども活用してコスモシヤインSRF®の提供能力を強化し、市場シェアを現在の35%から50%にまで高めていきます。また、セラミックコンデンサ用離型フィルムは敦賀事業所の設備を増強することで旺盛な需要に応え、市場シェアを25%から30%まで向上させることを狙います。

これら既存製品の売上拡大を追求するとともに、部門の枠を超えた新たな施策も加速していきます。フィルム部門と機能マテリアル部門の協業深化もその一つであり、両部門の情報共有を深め、販売拡大および業務効率化を図っていきます。また、さまざまな分野の資産を最適に組み合わせることによって、新たな価値・ソリューションの創造にも挑戦していきます。

さらに、新設された「リニューアブル・リソース事業開発部」と連携しながらバイオマス原料を使用したポリマー開発にも注力し、環境対応製品・ソリューションにおけるグローバルトップランナーとなることを目指します。



専務執行役員
フィルム・機能マテリアルソリューション
本部長
森重地加男

めざす姿

- 世界No.1の“グリーン”フィルムメーカー
- 樹脂の総合プロバイダー

定量目標（2025年度）

- 売上高 **2,000**億円（2019年度時点1,270億円）

2020年度から、事業セグメントを変更しました。
2019年度の売上高は、監査前であり概算数値です。

<主要製品>

フィルム、機能マテリアル（バイロン®・ハードレン®/化成品加工）

各分野の特徴・SWOT

	S trengths 強み	W eaknesses 弱み	O pportunities 機会	T hreats 脅威
フィルム	国内人口減により需要は漸減。世帯数、共働き世帯数は増加しており、競合他社も成熟化しているため安定した業界			
	<ul style="list-style-type: none"> 総合フィルムメーカー 環境に配慮した製品の展開（リサイクル・バイオ樹脂、缶ラミフィルム、薄肉収縮フィルム） 偏光子保護フィルム（PET）展開 製膜から加工まで一貫生産 	<ul style="list-style-type: none"> 国内生産中心、海外生産拠点整備 	<ul style="list-style-type: none"> SDGsによる「環境・安全・安心」の意識の高まり 食品ロス低減意識の高まり IoT分野でのフィルム需要拡大 帝人フィルムソリューション（株）統合による販売・技術・開発シナジー効果 	<ul style="list-style-type: none"> 運べないリスク 世界的なマイクロプラスチックの問題
機能マテリアル① パイロン。 ハードレン。	自動車塗料ではCO₂削減、電気・電子分野では5Gの普及などで需要増が期待できる			
	<ul style="list-style-type: none"> 変性/重合技術と丁寧な技術サービスの提供 グローバル生産拠点と豊富な製品ラインアップ 	<ul style="list-style-type: none"> コスト競争力 	<ul style="list-style-type: none"> 5Gへの移行、車のEV化/軽量化 環境意識の高まり（脱溶剤） 	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質規制強化（使用原料の制約）
機能マテリアル② 化成品加工	ラベル・シール、パッケージング用途の感光性樹脂印刷版の販売。世界60カ国以上に輸出販売			
	<ul style="list-style-type: none"> 水現像版（溶剤フリー） 特殊な有機合成技術 	<ul style="list-style-type: none"> 国内1工場での製造 	<ul style="list-style-type: none"> 環境意識の高まりによる水系市場拡大 環境規制による脱中国の動き 	<ul style="list-style-type: none"> 化学物質規制強化（使用原料の制約）

価値創造フロー

プロセス	ESG側面	
	 正の影響強化（機会の増大）	 負の影響抑制（リスクの低減）
調達	資源循環 <ul style="list-style-type: none"> ペットボトルからのリサイクル原料を調達 〈フィルム〉 	
製造	温暖化防止 <ul style="list-style-type: none"> ガスコージェネレーション設備の導入、石炭からガスへの燃料転換 資源循環 <ul style="list-style-type: none"> リサイクル原料再利用 年間800トン（クリスパー[®]、カミシャイン[®]、スペースクリーン[®]、サイクルクリーン[®]、リシャイン[®]) 〈フィルム〉 スペック外製品再使用 年間2,750トン（コスモシャインSRF[®]) 〈フィルム〉 ハギプロレジン[®]再使用（建設中） 〈フィルム〉 <p>※ リサイクル性低下の原因となるフィルムの表面加工を剥がして混じり物の無いPETとしたもの</p>	
販売／使用	顧客課題・社会課題へのソリューション <ul style="list-style-type: none"> リサイクル原料の使用や薄肉化などによる省資源化・CO₂削減 熱収縮ポリエステルフィルム スペースクリーン[®]。 リサイクルPETフィルム サイクルクリーン[®]。 植物由来原料使用フィルム バイオプラーナ[®]。 食品の長期保存が可能になり、食品ロス低減に貢献 透明蒸着フィルム エコシールド[®]。 通信関連機器の製品性能向上への貢献 超複屈折ポリエステルフィルム コスモシャインSRF[®]。 離型フィルム コスモピール[®]。 金属代替による軽量化 共重合ポリエステル樹脂 バイロン[®]。 溶剤を使用しないことによる環境負荷低減 環境配慮型印刷版 プリントイト[®]、コスモライト[®]。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">         </div>	
廃棄／再利用	資源循環 <ul style="list-style-type: none"> シリコン塗工フィルムを回収し、再資源化 〈フィルム〉 	

事業プロセスにおける重要なESGテーマ

資源循環

製造工程で出た端材や使用後の最終製品を回収・再資源化した材料を使用することで資源循環に努めています。また、製品自体の高強度化や薄肉化によって、使用する資源量の削減に貢献しています。

温暖化防止

発電時に出る廃熱を有効利用できるガスコージェネレーション設備の導入を進めています。また、燃料の石炭からガスへの転換も推進しています。これらの取り組みによってCO₂排出の削減に努めています。

製品・サービスによって提供する価値

食品ロス低減に貢献するフィルム

優れたガスバリア性を持つ透明蒸着フィルム エコシール®は、食品の長期保存に力を発揮し、食品ロス低減に貢献します。

金属の蒸着処理がなされていないため電子レンジでの加熱にも対応しています。



エコシール®を使用した食品包装

液晶ディスプレイの高機能化を実現するフィルム

超複屈折ポリエステルフィルム コスモシャインSRF®は、従来のポリエステルが持つ複屈折による着色現象を解消した製品です。液晶テレビの大型化やベゼルレス化、パネルのオープンセル化が進む中で高いシェアを獲得しています。

省資源に貢献するフィルム

リサイクル原料の使用や薄肉化によって省資源化ニーズに応えたペットボトルラベル用フィルムを開発、提供しています。例えば、リサイクルPETフィルム サイクルクリーン®は、リサイクル樹脂の使用比率を世界最高レベルの80%まで高めながらも、従来製品の性質を保持しています。

また、熱収縮ポリエステルフィルム スペースクリーン®は、ポリエステル素材としては世界最薄となる20 μmのフィルムです。これは従来製品の半分以下の薄さであり、大幅な省資源化に貢献しています。



サイクルクリーン®

IoTを支えるセラミックコンデンサ用離型フィルム

セラミックコンデンサは、電流を調整したり、電気を一時的に蓄積したりする汎用的な電子部品です。さまざまな電子回路に搭載されています。

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

成長戦略

環境性能や安全性の向上など、社会と市場の期待に対して グループのシナジーを発揮して応えていきます

各種の技術革新やコト消費の高まりなどを背景に、自動車業界は100年に一度といわれる変革期を迎え、市場はさらなる拡大が見込まれます。

当本部は、金属部品の代替品として軽量化・CO₂削減に貢献するエンジニアリングプラスチック事業において、世界中の営業拠点からいち早く情報を集約して製品の開発・提案につなげる仕組みを確立しています。そこから生まれる豊富な素材ラインアップ、そして技術力と細やかなフォロー力で拡販を進めていきます。

また、搭乗者の安全を守るエアバッグ事業では、タイヤの紡糸新工場設立を機にアジア市場でのシェア挽回を図るとともに、外資系顧客への販促活動を本格化し、売上を2倍以上に伸ばすことを目指します。

さらに、当社グループでは10以上の事業部、総括部から多くの自動車用素材を提供しています。今後、「モビリティマーケティング戦略部」や「モビリティ戦略会議」などのグループ横断の体制・取り組みを推進することでシナジー創出を図っていき、CASE^{※1}、MaaS^{※2}案件への参入や、複合材の開発、M&Aなども推進し、さらなる成長を目指します。

※1 Connected（コネクティッド）、Autonomous（自動化）、Shared & Service（シェアリングとサービス）、Electric（電動化）の略。自動車に関わる最新の技術革新の総称

※2 Mobility as a Serviceの略。各種移動手段をワンストップのサービスとして提供・利用するという考え方・仕組み



専務執行役員
モビリティソリューション本部長
竹中茂夫

めざす姿

- 世界No.1のエアバッグ用基布メーカー
- カテゴリートップのエンジニアリングプラスチックメーカー
- 世界の完成車メーカーとのパートナーシップ構築

定量目標（2025年度）

- 売上高 **1,200**億円（2019年度時点445億円）

2020年度から、事業セグメントを変更しました
2019年度の売上高は、監査前であり概算数値です

<主要製品>

エンジニアリングプラスチック、エアバッグ用基布など

	S trengths 強み	W eaknesses 弱み	O pportunities 機会	T hreats 脅威
エンジニアリング プラスチック	技術革新が進み、電気自動車（EV）や燃料電池車（FCV）などへの採用も進む			
	<ul style="list-style-type: none"> 日系自動車メーカーへの長年の供給実績 豊富な製品ラインアップと多彩な納入実績 世界4極での供給体制とグローバルでの情報共有力 日系メーカーに鍛えられた高品質、高い技術 	<ul style="list-style-type: none"> 非日系自動車メーカーへの販路確立 欧州生産体制の整備 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル展開のための基盤確立 EV/FCVの普及拡大 アジアでの自動車生産台数の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> CASE/MaaS対応の遅れによる機会損失 新型コロナウイルス感染症拡大の影響による自動車グローバル市場の長期低迷
エアバッグ	今後、自動運転技術の導入が見込まれ、安全性能への要求はさらに高まるとみられる			
	<ul style="list-style-type: none"> エアバッグ用基布、世界1位のグループ生産能力 世界4極での原糸/基布一貫供給体制 日系自動車メーカーへの長年の供給実績 	<ul style="list-style-type: none"> ナイロン66原料メーカーの寡占化 	<ul style="list-style-type: none"> 買収企業を通じた販路・製品構成拡大 戦略的グローバル事業パートナーとの連携深化 自動運転を見据えた新市場（歩行者用エアバッグ） 	<ul style="list-style-type: none"> 寡占化によるサプライヤー・顧客双方からの価格圧力の高まり

めざす姿の実現に向けて

当本部では、当社グループが長年培ってきた繊維・フィルム・樹脂・ヘルスケアなどの素材・技術融合により、社会価値を創出することを目指しています。

将来のモビリティ市場が実現しようとする「車室内空間の快適化・居住化」「塗装プロセスの廃止やモノマテリアル化によるCO₂排出の大幅削減」「航続距離延長につながる電費向上」など、お客さま・学術機関・技術補完企業との積極的な協業により、トータルソリューションを提案します。



コンセプトカー マニプレーラー。
“空気を操る”をコンセプトに、当社素材・技術が50以上搭載されている

価値創造フロー

プロセス	ESG側面	
	 正の影響強化（機会の増大）	 負の影響抑制（リスクの低減）
調達	<p> 化学物質管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 法規制の順守のためのレビューや代替品への切り替えを実施 <p> 資源循環</p> <ul style="list-style-type: none"> 再生レジンの活用を促進 	
製造	<p> 温暖化防止</p> <ul style="list-style-type: none"> 効率的生産方法の確立、エネルギー省力化の推進 <p> 人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 海外工場のローカル人材採用 国内外グループ会社への技術支援 <p> 労働安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 事故発生を防ぐための予防保全意識の向上 	
販売／使用	<p> 顧客課題・社会課題へのソリューション</p> <ul style="list-style-type: none"> 次世代モビリティにおけるCO₂削減、エネルギーの効率化、安全性の向上 快適車室空間（安全・快適）の実現への貢献 <p>エンジニアリングプラスチック</p> <p>射出成形用ポリエステル樹脂 バイロベット®</p> <p>熱可塑性ポリエステルエラストマー ベルブレン®</p> <p>高機能ポリアミド樹脂 グラマイド®</p> <p>高融点ポリアミド樹脂 バイロアミド®</p> <p>熱可塑性スタンパブルシート クイックフォーム®</p> <p>エアバッグ用ノンコート基布・コート基布</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;">       </div>	
廃棄／再利用	<p> 資源循環</p> <ul style="list-style-type: none"> エアバッグ用基布の端材を回収・リサイクル パッケージングフィルムの端材を回収・リサイクル 	

事業プロセスにおける重要なESGテーマ

資源循環

製造工程から出る端材を回収・活用することで、本来は廃棄されてしまう資源のリサイクルに取り組んでいます。例えば、エアバッグ製造時に出る基布の端材をメーカーから回収し、高耐熱性樹脂としてリサイクルしています。また、一部のパッケージングフィルムの端材についてもエンジニアリングプラスチックの原料として再利用しています。

温暖化防止

当社グループの機能素材（樹脂・接着剤・フィルムなど）同士を組み合わせることで、自動車製造において最もエネルギーを消費しているといわれる塗装ラインの工程短縮やプロセス代替を提案、“Well-to-Wheel Zero Emission”チャレンジ[※]への貢献を目指しています。

※ 経済産業省が打ち出した世界のエネルギーの製造から車の走行までの温室効果ガス排出をゼロにする方針

人材育成

事業のグローバル化が進む中で、海外工場の効率的な運営を実現するためにローカル人材を積極登用しています。また、国内外グループ会社への技術支援なども実施し、人材育成を進めています。

製品・サービスによって提供する価値

自動車の軽量化に貢献するエンジニアリングプラスチック

高機能ポリアミド樹脂 グラマイド[®]は世界標準を大きく超える70%の強化繊維を含有させることにより金属代替材料として十分な強度と大幅な軽量化に寄与しています。また、高融点ポリアミド樹脂 バイロアミド[®]は、バイオマス原料を使用しながらも、耐熱性に優れ、ナイロンの欠点である吸水性も従来の1/3まで低減しています。

熱可塑性スタンプパルシート クイックフォーム[®]は、高い強度・弾性に加え、優れた耐衝撃性を持ち、軽量化に貢献しています。自動車構造材への実装も期待されています。

熱可塑性ポリエステルエラストマー ペルプレ[®]は、耐熱性、耐油性などに優れ、加硫ゴムに比べて比重が小さく、熱可塑性という特長を生かし、再利用が可能などのメリットがあるため、さまざまな場面で使用されています。

搭乗者の安全を守るエアバッグ用の原糸・基布

当社グループが供給するエアバッグ用原糸と基布は、世界の全エアバッグの4割に当たる量に上ります。

また、エコクレーフ[®]は、製造工程から回収した基布の端材を原材料として製造する成形材料用ナイロン樹脂です。エンジンカバーやエアバッグ収納用カバーの材料として再使用されています。



エアバッグ用基布を提供

成長戦略

気候変動や水不足など、地球規模の課題の解決に 独自の技術で貢献していきます

当本部がターゲットとする領域は、身近な「生活と環境」です。従来は個々の事業部が個別に戦略を練っていましたが、今後は当本部が情報を集積し、各事業部・関係会社の技術ストックを成長市場にマッチングさせていくための戦略を立案していきます。お客さまや社会から求められる「モノ・コト」を実現し、既存事業のさらなる拡大および新規ビジネスチャンスの創出を加速していきます。

特に、地球規模の問題として喫緊の対策が求められている気候変動をはじめとして、大気汚染、水不足といった諸課題の解決に、当社独自の膜・フィルター技術、機能素材で積極的に貢献していきたいと考えています。

具体的には、光化学スモッグの原因となるVOCを回収する装置や各種のフィルターに加えて、「水」関係の事業にも注力していきます。海水淡水化プラントに用いられる膜に関しては、従来より強みのあるRO膜で「水不足」という課題の解決に貢献してきました。今後は、同じく海水淡水化に用いられ、より省エネルギー性の高いFO膜や、産業排水の浄化にも有効なBC膜などの開発・拡販にも積極的に取り組んでいきます。

新組織に再編された事業部の特徴を持った商材の技術ノウハウも組み合わせて「従来の壁を取り払う」を合言葉にスピード感を持って取り組んでいきます。



専務執行役員
生活・環境ソリューション本部長
西山重雄

めざす姿

- 世界トップクラスの機能性不織布メーカー
- 環境ソリューション事業の確立
- 繊維機能材×商社力→産業・生活資材オーガナイザー

定量目標 (2025年度)

- 売上高 **1,400**億円 (2019年度時点1,280億円)

2020年度から、事業セグメントを変更しました
2019年度の売上高は、監査前であり概算数値です

<主要製品>

海水淡水化膜、排水処理装置、VOC回収装置、高機能不織布（自動車部材・資材・フィルター用途など多種）、化合繊綿、スーパー繊維、衣料繊維

各分野の特徴・SWOT

	S trengths 強み	W eaknesses 弱み	O pportunities 機会	T hreats 脅威
環境	「水」：気候変動、人口増などにより水処理膜（RO）市場の拡大は続く 「大気」：環境汚染が問題視され各国で規制が進む			
	<ul style="list-style-type: none"> 中東における海水淡水化の豊富な納入実績／ソリューション提供能力 製造／開発／メンテナンスの一貫体制 最先端の膜技術のトップランナー（FO膜／BC膜） 長年の実績で培ったガス分析技術／最適設計技術 	<ul style="list-style-type: none"> コスト競争力 グローバル対応力 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルSDGs対応・環境規制強化に伴う需要増 膜を利用した省エネ技術による現行技術の置き換え 世界的なEV化推進による二次電池市場拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 海外品のレベル向上と価格競争の激化 景気後退による環境投資の減少
不織布	自動車、土木、建築、産業用フィルター、メディカル、吸音・保温（遮熱）他、幅広い分野で事業を展開			
	<ul style="list-style-type: none"> 6つの製法を持つ総合不織布メーカー 多種素材・多種加工の独自高機能不織布製造技術 長年の実績に裏打ちされた顧客提案力／対応力 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル対応力 BtoBビジネス中心 	<ul style="list-style-type: none"> 消費生活者の環境意識・安全志向の高まり 幅広い用途における多数のユーザーとの連携 自然災害増加による復興・防災・減災需要の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 原料価格の急激な変動 海外品のレベル向上と価格競争の激化 運送費高騰
機能繊維	新興国企業が機能繊維分野への進出を加速する中、コストよりも品質を重視する日本、欧州、米州を中心にグローバル展開			
	<ul style="list-style-type: none"> 高度な繊維製造技術（二成分／中空糸／異形紡糸技術） 網状体パイオニアとしての信頼／品質 世界トップクラスのスーパー繊維製造技術 製品開発力／快適性訴求力／知財力 グローバル対応力 	<ul style="list-style-type: none"> コスト競争力 生産能力 	<ul style="list-style-type: none"> 新興国の機能繊維市場拡大 環境意識・安全意識の向上（リサイクル・軽量化など） 生活意識向上（清潔志向・睡眠市場・高齢化など） 	<ul style="list-style-type: none"> 海外品のレベル向上と価格競争の激化 国内市場の縮小（人口減少／製造業衰退） 運送費高騰

価値創造フロー

プロセス	ESG側面	
	 正の影響強化（機会の増大）	 負の影響抑制（リスクの低減）
調達	<p> 資源循環</p> <ul style="list-style-type: none"> リニューアブルな植物由来の原料を使用（環境、機能繊維） ペットボトルからのリサイクル原料の使用（不織布、機能繊維） 	
製造	<p> 温暖化防止</p> <ul style="list-style-type: none"> 装置の改善、生産効率向上などによる省エネ化（不織布） 現地生産により輸送に伴うCO₂排出量を削減（不織布、環境、機能繊維） <p> 品質・顧客の安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的なお客さまとのQA（Quality Assurance：品質保証）ミーティング実施による品質管理強化（不織布、機能繊維） <p> 人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> サウジアラビア現地法人におけるローカル人材の積極雇用（環境） 中国現地法人でローカル人材の管理職／営業を登用（不織布、機能繊維） 	
販売／使用	<p> 顧客課題・社会課題へのソリューション</p> <ul style="list-style-type: none"> 世界に安全な水を供給 海水淡水化・排水処理装置（RO膜、BC膜、FO膜） 有害物質を吸着し環境負荷を低減 Kフィルター[®]VOC回収装置 機能性不織布（静電フィルター用 エリトロン[®]、重金属イオン吸着シート用 コスモフレッシュNANO[®]） バグフィルター用PPS 短繊維 プロコン[®]。 高機能、リサイクル可能、快適性向上 3次元スプリング構造体 プレスエア[®]。 軽量化、省資源化に貢献 スーパー繊維 イザナス[®]、ツヌーガ[®]、ザイロン[®]。 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> <div style="text-align: center;"></div> </div>	
廃棄／再利用	<p> 資源循環</p> <ul style="list-style-type: none"> 中空糸膜素材は、廃棄後に生分解可能（環境） <p> 地域住民の安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 土壌汚染の防止、燃焼時有毒ガスの抑制（環境） 	

事業プロセスにおける重要なESGテーマ

資源循環

資源循環を重視した原料選定に努めています。例えば中空糸膜の原材料には、リニューアブルな植物由来原料を使用しており、2010年には、「バイオマスマーク」も取得しています。また、ポリエステル短繊維には、ペットボトルからリサイクルした原料を使用しています。

温暖化防止

製造工程でCO₂排出量の削減に努めるとともに、海水淡水化プラント用の膜などを需要地である中東で製造することで輸送に伴うCO₂排出量を削減しています。

人材育成

中東などでの現地法人の設置や、中国、新興国現地法人でのローカル人材の積極雇用を実施し、産業の多角化や雇用創出に貢献しています。

製品・サービスによって提供する価値

VOCの回収に貢献する活性炭素繊維

Kフィルター[®]は、当社グループが世界で初めて工業化に成功した独自の活性炭素繊維。同フィルターを用いたVOC回収装置は国内外で1,500台以上の納入実績を誇り、大気汚染防止に貢献しています。



Kフィルター[®]VOC回収装置

海水淡水化、排水処理に活用される膜

中東の数多くの大型海水淡水化プラントにおいて当社グループの海水淡水化用RO膜が採用され、水不足解消に貢献しています。

また、RO膜の技術をベースに排水処理用BC膜も開発。既存の蒸発法と比べ省エネルギー性が高い点が特徴です。



海水淡水化用RO膜モジュール

有害物質から人体を守るフィルター

静電フィルター用 エリトロン®は、マスクや空気清浄機、エアコンなどに使用されます。粉塵、タバコ、NOx、SOx、放射性ヨウ素、PM2.5、ウイルスなどから人体を守ります。

土壌汚染防止などに貢献する不織布

原料として再生ポリエステルを使用した機能性ポリエステルспанボンド不織布は、自動車、建設、土木、包装、衛生製品などさまざまな用途で使用されています。

土壌汚染防止をはじめとして、さまざまな観点から環境保全・環境負荷低減に貢献しています。

高制菌性能のクッション材

3次元スプリング構造体 プレスエア®は、通気性、クッション性能、透水性、耐久性に優れています。制菌性能も付与しており、病院や介護の分野でも広く採用されています。



プレスエア®

成長戦略

他社が追随できない唯一無二の製品を提供し 医療の発展・QOL（生活の質）の向上に貢献していきます

当本部は、医療・生命科学の領域で「人と地球に求められるソリューション」を創造し続けることを使命としています。バイオ技術と膜技術の二つをコア技術とし、さまざまな技術の融合・シナジーを通じてユーザー課題・社会課題の解決を目指していきます。

バイオ分野の診断薬原料事業では、長年培った研究用試薬のノウハウを活用し、さまざまな感染症の遺伝子検査薬とその原料の開発に注力し、公衆衛生の向上に貢献していきます。また、免疫検査薬の原料となる高機能な抗体のラインアップも拡充していきます。

医薬品事業では、日米欧のレギュレーションに対応するなどの強みを持つ無菌注射剤の製造受託に特化し、拡大する需要に応えていきます。

医用膜分野では、血液透析をはじめ、血液浄化・抗体医薬プロセスなどに当社製品を活用してもらうために、生産技術向上と新たなビジネスモデルの創出に取り組んでいきます。

医療機器分野では、治療の標準化を目指して再生医療材料の拡販に努めます。さらに、他事業の商材や外部知見の活用によって研究開発を加速していきます。

これらの戦略を通じて、他社が追随できない唯一無二の製品の開発・提供を加速し、医療の発展と社会のQOL（生活の質）の向上に寄与していきます。



常務執行役員
ライフサイエンスソリューション本部長
大内 裕

めざす姿

- 国内トップの感染症遺伝子診断のソリューションプロバイダー
- 世界トップの医用膜メーカー

定量目標（2025年度）

- 売上高 **400**億円（2019年度時点255億円）

2020年度から、事業セグメントを変更しました。
2019年度の売上高は、監査前であり概算数値です。

<主要製品>

バイオ（研究用試薬、診断システム、診断薬原料）、医薬品（注射剤などの製造受託）、医用膜（人工腎臓用中空糸膜、血液浄化用中空糸膜、抗体医薬プロセス用ウイルス除去中空糸膜）、医療機器（神経再生誘導材、骨再生誘導材、生体適合性ポリマー）

各分野の特徴・SWOT

	S trengths 強み	W eaknesses 弱み	O pportunities 機会	T hreats 脅威
バイオ	臨床検査市場は新興国が、研究用試薬市場は中国が大きく伸び市場拡大をけん引			
	<ul style="list-style-type: none"> 新興国でのブランド力／高シェア 原料から試薬まで一貫して開発できる技術力 世界最高速度の微量検出技術 	<ul style="list-style-type: none"> コスト競争力 生産体制強化 	<ul style="list-style-type: none"> 臨床検査薬／研究用試薬の世界市場規模の拡大 国内外での遺伝子検査の普及 	<ul style="list-style-type: none"> 競合他社参入による開発・価格競争 遺伝子検出技術のパラダイムシフト
医薬品	製薬メーカーは創薬へ資源を集中し、製剤は外部委託傾向が顕著。また、希少疾病用医薬品の開発が活発化			
	<ul style="list-style-type: none"> 多品種・小ロット生産対応 日米欧のレギュレーション3極対応可能 製薬メーカーとの強靱なネットワーク 	<ul style="list-style-type: none"> 最新GMP※1に対応した設備の更新 専門人材の育成 生産体制強化 	<ul style="list-style-type: none"> 多品種・小ロット生産対応 	<ul style="list-style-type: none"> GMPレベルが年々強化 M&Aによる競合他社の大型化 競合先も3極対応を推進中
医用膜	人工腎臓用中空糸膜が使われる透析患者は、新興国での増加も著しく、世界全体では年率6%※2の割合で増加			
	<ul style="list-style-type: none"> 販売実績からなる安定品質 高度な製膜技術による優れたろ過性能 敗血症の血液浄化治療に参入可能な中空糸の製膜技術を持つ 	<ul style="list-style-type: none"> 生産体制強化 	<ul style="list-style-type: none"> 世界の透析患者増加（年率6%） 健康志向の高まり：QOL向上 感染症による炎症反応により重篤化が増加 敗血症治療の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 新規参入によるコスト競争
医療機器	国内は人口の減少により市場の大幅な伸びは望めず、今後はグローバルが主戦場となる想定			
	<ul style="list-style-type: none"> 新規素材／製品の開発技術（生体に適合した素材、体内で安全に吸収される素材などの開発）と医療機器への効果的な適用 	<ul style="list-style-type: none"> 製品ニーズ発掘の手段不足 事業基盤整備 	<ul style="list-style-type: none"> 再生医療への注目度向上（国内） 国策によるデバイスラグ解消（承認審査の迅速化） 新規性の高い製品に対する償還価格優遇措置 	<ul style="list-style-type: none"> コスト競争激化

※1 Good Manufacturing Practice

製造業者（外国製造業者含む）および製造販売業者に求められる「適正製造規範」（製造管理・品質管理基準）

※2 自社推定

価値創造フロー

プロセス	ESG側面	
	 正の影響強化（機会の増大）	 負の影響抑制（リスクの低減）
調達	<p> 品質・顧客の安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> GMPに基づいた受け入れ試験 〈医薬品〉 インプラントを目的とした製品について原料の完全なトレーサビリティを確保 	
製造	<p> 労働安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 化学物質の安全性については事前にレビューを実施 〈医薬品〉 <p> 品質・顧客の安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> GMPに基づいた厳格な管理 〈医薬品〉 <p> 温暖化防止</p> <ul style="list-style-type: none"> 高効率機器への更新により省エネルギー化を推進 〈医用膜〉 <p> 資源循環</p> <ul style="list-style-type: none"> 端材などを回収し、原料再生メーカーに提供 〈医用膜〉 包装簡素化による包装材使用量削減 〈医療機器〉 	
販売／使用	<p> 顧客課題・社会課題へのソリューション</p> <ul style="list-style-type: none"> 医療現場での貢献を通じて、QOLを向上 神経再生誘導チューブ ナーブブリッジ® 人工腎臓用中空糸膜 全自動遺伝子解析装置 GENECUBE® 無菌注射剤 など <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <p>3 持続可能な 健康と長寿</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>12 つくばる資源 つかう資源</p> </div> </div> <p> 品質・顧客の安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 製品の誤使用を防止する学術支援グループを編成 〈医療機器〉 	
廃棄／再利用	<p> 化学物質管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 有機溶媒などは指定の引き取り業者を選定 〈医療機器〉 <p> 労働安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 有機溶媒を扱う現場では廃棄ダクトを設置 〈医療機器〉 <p> 地域住民の安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 廃棄物は専門業者に処理を委託 〈医療機器〉 	

事業プロセスにおける重要なESGテーマ

資源循環

医用膜分野では、製造時に端材を回収し原料再生メーカーに提供することで資源循環を図っています。医療機器分野では、販売時、品質を維持することを大前提とした上で、可能な限り包装形態を簡素化することで資源の無駄遣いを防いでいます。

安全衛生

医薬品分野でGMPに基づいた管理を実施することはもちろんのこと、各分野で製品に応じた取り組みを実施しています。例えば、医療機器分野ではインプラントを目的とした製品について原料の完全なトレーサビリティを確保しています。また、使用時の誤操作を防止するために学術支援グループがユーザー教育を実施しています。

製品・サービスによって提供する価値

診断を支える酵素・解析装置

生化学診断に用いられる診断用酵素を診断薬メーカーに供給し、世界中の方々の健康維持に貢献しています。

また、独自の高速核酸増幅技術によって核酸の抽出から増幅・検出までを簡便かつ短時間に行うことが可能な全自動遺伝子解析装置GENECUBE®を提供。治療期間の短縮や薬剤費の抑制などに貢献しています。

新型コロナウイルス研究に役立つ試薬

新型コロナウイルス検出キット SARS-CoV-2 Detection Kitは、独自の酵素を使用し、遺伝子抽出工程を最短2分で完了できます。

また、試薬配合を調整して酵素の働きを最適化したことで、抽出した遺伝子を増幅する工程にかかる時間を従来の半分以下に短縮。抽出から測定までを最短60分以内に完了することができます。

末梢神経の再生を促進させる医療機器

神経再生誘導チューブ ナーブリッジ®は、外傷などで断裂、欠損した末梢神経の再生を促進させる機器であり、この技術では国内で初めて承認を得た治療用医療機器です。従来の治療のように健常な部位の神経を採取する必要がないため、手術時間を短縮でき、患者さまの負担軽減にも寄与します。神経再生後は安全に体内で吸収・分解される当社独自の技術です。



ナーブリッジ®

透析患者の治療・QOL向上に貢献する中空糸膜

年々増加する透析患者の治療成績とQOLの向上への貢献を目指して、人工腎臓用中空糸膜を提供。優れたろ過性能と経時劣化の少ない安定した老廃物の除去性能を誇り、優れた生体適合性も実現しています。



人工腎臓用中空糸膜を使用した透析器

多彩な製品・ソリューション創出の源泉 当社最大の研究開発・生産拠点「敦賀事業所」

創業から約90年、東洋紡の基幹事業所へ成長

1934年、敦賀事業所はレーヨンの生産からその歩みを開始しました。以降、長きにわたって時代のニーズに応えながら、フィルム、バイオ、高機能製品などへと事業領域を広げてきました。当事業所は、研究開発から生産までを事業所内で完結できる体制を整えており、「TOYOBO流モノづくり」の基盤としての役割を果たしています。

近年は、ICT/IoTを活用した工程管理の標準化を進めるとともに、生産能力増強の投資を積極的に実施しています。



敦賀事業所の歩み

1934年	東洋紡績 敦賀工場 操業開始（現 敦賀事業所第一） レーヨン生産開始
1964年	呉羽紡績 敦賀ナイロン工場 操業開始（現 敦賀事業所第二） ※ 1966年 東洋紡績と呉羽紡績合併
1978年	敦賀酵素工場 設立（現 敦賀バイオ工場）
1984年	日本マグファン 敦賀工場 操業開始（現 つるがフィルム工場）
2010年	生産革新活動を本格的に開始
2014年	世界最大級のポリエステルフィルム製造設備を稼働 生産設備新設に100億円投資
2018年	高耐熱性ポリイミドフィルムを製造販売する ゼノマックスジャパン（株）設立
2019年	セラミックコンデンサ用離型フィルム製造工場稼働 生産設備新設に60億円投資

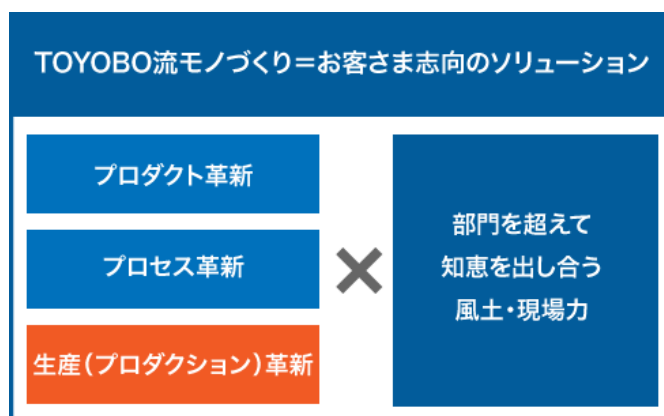
モノづくりを支える生産革新活動

当社の生産革新活動は、「TOYOBO流モノづくり」が最も大切にしている「お客さま視点」と「お客さまが本当に望まれていることを理解した」課題解決（現場力向上）を事業所全体で行うものです。敦賀事業所では10年にわたり生産革新活動を続け、部門の垣根を越えて知恵を集める風土をつくり出してきました。

お客さまから求められるものは常に変化しています。製品の品質だけでなく、情報やソリューションであったり、さらに近年では災害などの緊急事態に対するレジリエンス（回復力）やお客さまの声に応える現場力、信頼できる現場そのものであったりします。お客さまに喜ばれる優れた製品、お客さまへの正しい情報の提供、ICT/IoTを駆使したシステム構築も、活動の重点テーマとして取り上げています。

また、先行する部門の情報は、他の部門に共有・展開されています。部門を超えてさまざまな課題に一体で取り組み、相乗効果を生み出せることが、敦賀事業所の大きな特徴です。

TOYOBO流モノづくりの考え方



ICT/IoTを活用した“匠”の工程管理

敦賀事業所の生産革新活動は、2010年度にスタートしました。トラブルやクレームの根絶、コスト競争力の向上、技術・技能の継承といった部門共通の課題を解決しながら、さまざまなノウハウを活用し、安全・安定の現場を実現するための工程管理標準化を図ってきました。

工程維持のために日常的に行う調整作業や自主保全作業を表面化していないトラブルとみなして改善していき、10年間こうした活動に取り組んだ結果、全職場で90%以上のトラブル低減を実現することができました。それに役立ったのはベテランを中心に組織が持っている膨大な暗黙知でした。この暗黙知を顕在化し標準化すれば、大きな力になります。工程管理の要素である「監視」「判断」「処置」について、過去の経験から得た知識やノウハウを新人からベテランまで誰にでも活用可能にすること。それが「匠の工程管理」です。

変化を見付ける **監視**

匠が持っている知識と経験

匠は製品の異常につながる設備や工程などの変化を、ヌケモレなく早く見付けることができます。

これができるのは、彼らがチェックすべきポイントと基準を明確に把握しているからでした。

「匠の工程管理」への挑戦フロー

匠の基準を見える化	監視体制を強化	ICT/IoTによる支援
<ul style="list-style-type: none"> ポイントと基準を明確化 何を見て、何を聞き、何を触っているのか？「正常」との違いをどう判別するのか？を精緻に調査 ポイントと基準を文書化、設備化 基準書と警報、現場表示などに反映 	<ul style="list-style-type: none"> 監視にかかる時間を確保 ヒトやモノの配置、作業内容などを見直して探す・歩く時間を削減 点検巡回を強化 安全・保安・防災を含めて項目を見直し匠とのレベル合わせ 	<ul style="list-style-type: none"> 監視ツールを導入、開発 視覚は位置センサーや画像解析、聴覚・触覚は振動センサーなどのツールやシステムで監視 解析システムを開発 変化の兆しを検知して作業員へ通知

早く確実に正常復帰させる **判断** **処置**

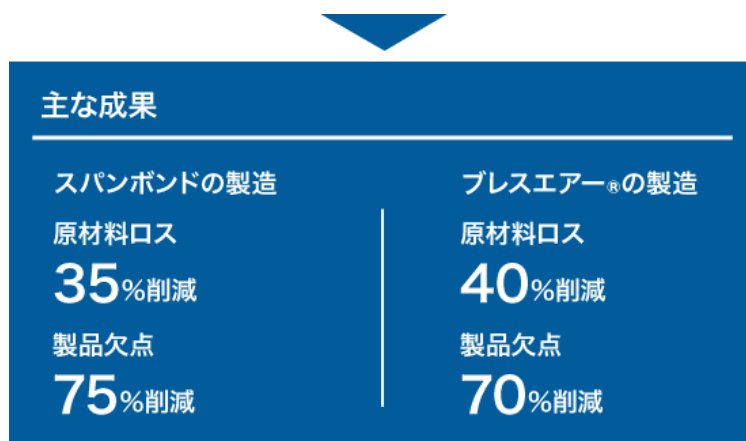
匠が持っている知識と経験

匠は設備や工程などの変化を、素早く確実に正常な状態に復帰させることができます。

これができるのは、彼らが迅速かつ的確に原因を特定して処置を行えるロジック（考え方や手順）と技能を身に付けているからでした。

「匠の工程管理」への挑戦フロー

匠のロジックを見える化	知識と技能を向上	ICT/IoTによる支援
<ul style="list-style-type: none"> ロジックを明確化 原因を特定する考え方や手順、原因に応じた処置方法を整理 ロジックを文書化 迅速かつ的確に行えるように工夫をした基準書と手順書を整備 	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練を拡充 ロジックの理解、匠のような対応に必要な知識や技術・技能を効率的に習得できる仕組みづくり 	<ul style="list-style-type: none"> 支援システムを開発 原因特定～処置に必要な情報、ロジック、処置方法が記載された文書類を迅速に作業員へ提供



※2010～2018年度の取り組みより

保安防災の取り組み

敦賀事業所では2018年9月に大きな火災が発生しました。その反省として、火災体験者の生の声をまとめ、問題点を整理して事業所で共有しました。それをもとに、それぞれの現場を点検・整備し、事業所全体で新しい設備の導入や消火活動の改善、体制の見直しを行いました。

この際にも、「3S（整理・整頓・清掃）」「トラブル低減」「教育」「品質」「スマート化」についてテーマ別分科会で議論し、全体会議で事業所全体の意思決定をするという生産革新活動の仕組みが役立ちました。

お客さまや地域にも大きな被害を出し、ご迷惑をお掛けしましたが、二度と火災を起こさないために、これらの記憶と経験を生産革新活動で伝承していきます。

また、敦賀事業所の教訓は、全社の防災ガイドラインの設定と防災設備投資にも生かされています。

残念ながら、2020年9月27日、犬山工場にて大切な従業員の命を失う大事故を起こしてしまいました。「安全」「防災」を当社グループの最優先課題として、これまでの保安防災活動に欠けていたこと、不足していたことなどを徹底的に究明し、今度こそ、このような事故を起こさない安全な会社にしていきます。



【ステークホルダーとの対話】

ESG投資家との対談



東洋紡株式会社
代表取締役社長 兼 社長執行役員
榎原誠慈

コモンズ投信株式会社
取締役会長 兼 ESG最高責任者
渋澤 健氏

当社グループ創業者 渋澤栄一の玄孫であり、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の榎原との対談を実施しました。

※ 対談は、2020年5月15日、ウェブ会議システムを使用して開催しました

現代社会において『論語と算盤※』を実践し サステナビリティを実現していくために

※ 渋澤栄一の語った経営哲学をまとめた書物。「論語」は道徳、「算盤」は利益を表し、論語の精神に基づいた道義にのっとり商売をし、儲けた利益は、社会のために使うことを説いた

創業者への思い

「渋澤さん」の意思を受け継いで

榎原 創業者の渋澤さんは、日本資本主義の父と呼ばれ500社余りの民間企業の設立に関わられました。企業は社会的な存在であると仰っていました。当社は渋澤さんに『順理則裕』という言葉を残していただき、これは現在まで連綿と受け継がれ、私たちの考えのベース、経営の柱、判断の基準となっています。この言葉があったからこそ、100年以上の長きにわたって事業を続けてこられたのだと思います。

渋澤 まず、社内で「渋澤さん」と呼んでいただき、親しみを感じていただいていることを非常にうれしく思います。渋澤栄一のライフワークは、一言で表すと「日本という国の国力の向上」だったと思っています。彼が生まれたのは、身分によって将来が決まってしまう、商人はいくら頑張っても武家よりも評価されなかった時代です。そこで彼は、国力を向上させるためには、さまざまな立場の人が機会を平等に与えられ、力を発揮できるようにならなければいけない——。そう考えたのだと思います。また、約500社の会社に関わった背景には、こうした怒りにも似た思いがあったのではないかと考えています。

榎原 当社は渋澤さんの発案で民間の出資から始まっている会社です。恐らく海外視察された時に、産業、インフラを民間の企業が支えているのをご覧になって、日本もこれをやるべきだと思われたのだと想像しています。

渋澤 国力を向上させるには民間の力が重要であり、中でも紡績業が日本の基幹産業になると目を付けたのでしょね。

経営の指針

『論語と算盤』の「と」の力

梶原 当社グループは繊維事業中心からスペシャルティ事業中心へとポートフォリオを改革し、安定した収益を上げられるようになったのですが、ここからさらなる成長を目指すべく、2018年度に理念体系を再整理しました。「さあ新しい東洋紡として頑張ろう」というステージを迎えた今、改めて「何のために」頑張るのかを明確にしたかったからです。

その中で、渋沢さんが残してくれた『順理則裕』という言葉に改めて向き合いました。これまでは「順理」というのを主に「間違っことをしないこと」と解釈していましたが、著作の『論語と算盤』などを読んでみると、「理」は論語を指しているのだと考えるようになりました。渋沢さんによれば、論語の中で一番大事なことは、困っている人を助け、社会をゆたかにすることです。現代に置き換えてみると、「培った技術や人材で、社会や世の中の課題を解決しゆたかにすること」が重要なのであり、その結果として自らもゆたかになる——。それが『順理則裕』に込められた渋沢さんからのメッセージなのだと思うようになりました。渋澤さん、この解釈はいかがですか？

渋澤 その通りだと思います。『論語と算盤』のテーマは、今の時代でいうとまさに「サステナビリティ」であると思います。算盤すなわち利益の追求は事業活動のために不可欠ですが、それだけではどこかでうまくいかなくなってしまう。一方、世の中が著しく変化する中で論語すなわち固定的な道徳的価値観でしか考えないというも持続性に乏しいのではないかと思います。論語と算盤を未来に向かって走る車の両輪だとすると、論語だけとか算盤だけを追求する「論語か算盤」では、片方の車輪だけが大きく、真っすぐ進めない状態です。「論語と算盤」は両方合わせてこそ力を発揮する、つまり「と」の力が重要だと渋沢は考えていたと思います。

会社のパーパス（存在意義）

アフターコロナを見据えて

渋澤 先ほどの「何のために」に頑張るのかという話にも通じますが、最近、さまざまな企業が「パーパス※1」という概念を重視するようになってきました。よく理念に使われるミッションという言葉は、会社や従業員が“what we do”、何をするかですが、パーパスは“why we do”、なぜそうするかを明確にするものです。

梶原 仰る通り、当社のパーパスは、渋沢さんが『順理則裕』に込められた「世の中の課題解決に貢献することをしよう」ということだと思います。組織体制を変更したのも、この考えからです。社会課題を解決するなら、提案するソリューションの単位で組織をまとめた方がよいという発想で、ソリューション単位の事業本部にしました。

『順理則裕』を皆で共有していく中でも、「何のために」が明確になっていると、ただ「利益を増やせ」と言われて仕事をするのとは、モチベーションの高さが全く違うということに気が付きました。理念体系を再整理してから、社会課題にどう貢献できるかということを一一人が一生懸命探して取り組むという雰囲気がグループ全体に出てきていると感じます。

渋澤 金融市場でもそういった企業を評価することが増えています。私自身がコモンズ投信を立ち上げたのは、日本企業の持続的な価値創造を応援するためであり、そのような企業は必ず何らかの社会課題を解決していると思います。



梶原 投資家が「論語と算盤」を実践している会社に投資をしてくださるのは、渋沢さんの教えを守って事業を続けてきた企業としては非常にうれしいことです。社会課題の解決に貢献しようという意識を世の中全体が持つようになると、サステナブルな社会が実現できるのではないかと思います。

渋澤 以前は、企業は会社を合理的に回して株価を上げていけば良いとされてきました。しかし、それによって社会全体のうち一部の人がゆたかになり、格差が出てしまったことで、「算盤的にはうまくいっていても、このままで社会全体は持続可能なのか？」という懸念が出てきました。ダボス会議※2で「ステークホルダー資本主義※3」が取り上げられたのが良い例です。

そのような中で今回、新型コロナウイルス感染症が発生しました。私はウィズコロナ、アフターコロナの世界でこそ、SDGsやESGの真価が問われると思っています。

梶原 このウイルスの登場によって、これから世の中は大きく変わっていくと思います。直接関連する分野では、当社グループは新型コロナウイルスの検出に用いられる研究用試薬を従来の20倍まで増産し、日本や中国の検査機関に出荷してきました。また、従来よりも検出・測定時間を短縮した検出用の研究用試薬も発売しました。

今後も我々のできることを全力でやっていきたいと考えています。例えばノロウイルス付着を調べる技術を以前開発したのですが、それを新型コロナウイルスに応用できないか検討を進めています。また、当社グループの食品包装用フィルムは国内で約40%のシェアを持っていますが、ウイルスが付着しにくいフィルムやウイルスを死滅させられるフィルムの開発にも取り組んでみたいと考えています。

事業運営においても変革が必要と考えています。新しい生活様式の導入によって、働き方改革や業務のデジタル化がますます重要になっていくでしょうし、リスクマネジメントも従来以上に強化していかなければならないと認識しています。

- ※1 近年、経営戦略やブランディングのキーワードとして用いられることが多く、その場合は企業や組織、個人が何のために存在するのか、すなわち「存在意義」のことを意味する
- ※2 経済学者クラウス・シュワブにより設立された世界経済フォーラムが年に一度開催する国際的な会議。知識人やジャーナリスト、政財界のリーダーなどが一堂に会し、世界が直面する重大な問題について議論する場となっている
- ※3 企業は株主の利益を最優先とするのではなく、従業員や顧客、地域社会、地球環境などの幅広いステークホルダーに配慮しなければならないという考え

持続的な成長に向けて 業界のフロントランナーへ

渋澤 紡績業界は、日本の産業の中でも最も、変化と進化を続けてきた業界だと思いますが、その中で東洋紡さんにはフロントランナーになっていただきたいと期待しています。橋原さんのお話をお伺いしていると、一番渋沢栄一の本質を理解いただいていると思ったからです。

そのためにまず重要なのはコミュニケーション力、対話力です。投資家だけではなく、社会のさまざまなステークホルダーに伝えていくための対話が必要だと思います。また、SDGsなども、単にコミットするだけではなく、社長がどのようなパッションを持ち、どんな方向に向いているのかを社内外に発信していくことが大事です。

橋原 私も自身の考えを自分の言葉で伝えることは大事だと思います、これまで事業所を訪れて従業員と話す機会を設けてきましたが、全員に届けるのは非常に難しいと感じていました。そこでこの4月の組織改編については、その理由や狙い、今後の方向性などを語った動画をイントラネットに載せたところ、大きな反響がありました。



渋澤 テクノロジーを駆使すれば今日のように上場企業の代表取締役社長ともオンラインで会話できる時代ですからね（笑）。

橋原 会えないから対話できないと諦めるのではなく、工夫すればこれまで以上にステークホルダーとコミュニケーションをとっていけると考えています。

渋澤 次に、コーポレート・ガバナンスについてお伺いしたいと思います。取締役10人のうち4人を社外取締役としているのは非常に素晴らしいと思いますが、社内取締役や執行役員に女性や外国人がいないことについてどのようにお考えですか？

橋原 ここ5年は大卒採用の4割前後を女性としたり、キャリア採用なども積極化して外部から人材を迎えることも多くなっています。その意味では、ゆっくりとではありますが、将来の執行役員、取締役の多様性確保に向けて着実に前進しています。

渋澤 また、今後企業には自分たちが社会に与えるインパクトを報告することも求められるようになると思います。

橋原 仰る通り、いわゆる「社会的インパクト」を数値化して開示していく必要があると思います。まずはその第一歩として、2020年5月にマテリアリティを特定しました。今後、このマテリアリティごとにKPIを設定して取り組みの進捗を管理するとともに、その結果を社内外に発信していく予定です。

渋澤 さらに言えば、東洋紡さんには繊維から始まった素材のリーディングカンパニーとして、国際的なルールメイキングなどにも積極的に参加していただきたいと思っています。

橋原 2019年8月には、軟包装分野で循環型経済の実現を目指す欧州のコンソーシアム「CEFLEX（Circular Economy for Flexible Packaging）」に参画しました。まず、こうした国際的な会合に参加するところから始めていこうと思っています。

まだまだ課題はありますが、渋沢さんが残してくれた『順理則裕』の精神を、これから先も次世代へと受け継いでいくことで、持続的な成長を成し遂げたいと思っています。今後ともよろしく願いいたします。

渋澤 こちらこそ、よろしく願いいたします。



コモンズ投信株式会社
取締役会長 兼 ESG最高責任者
渋澤 健氏

国際関係の財団法人から米国でMBAを得て金融業界へ転身。外資系金融機関で日本国債や為替オプションのディーリング、株式デリバティブのセールズ業務に携わり、米大手ヘッジファンドの日本代表を務める。2001年に独立。2007年に（株）コモンズ（現 コモンズ投信（株））を設立し、2008年に会長に就任。

【活動報告：環境】

マネジメントアプローチ

東洋紡グループ地球環境基本方針

環境理念

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

環境活動方針

技術の開発

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

環境保全

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

社会への貢献

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

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。

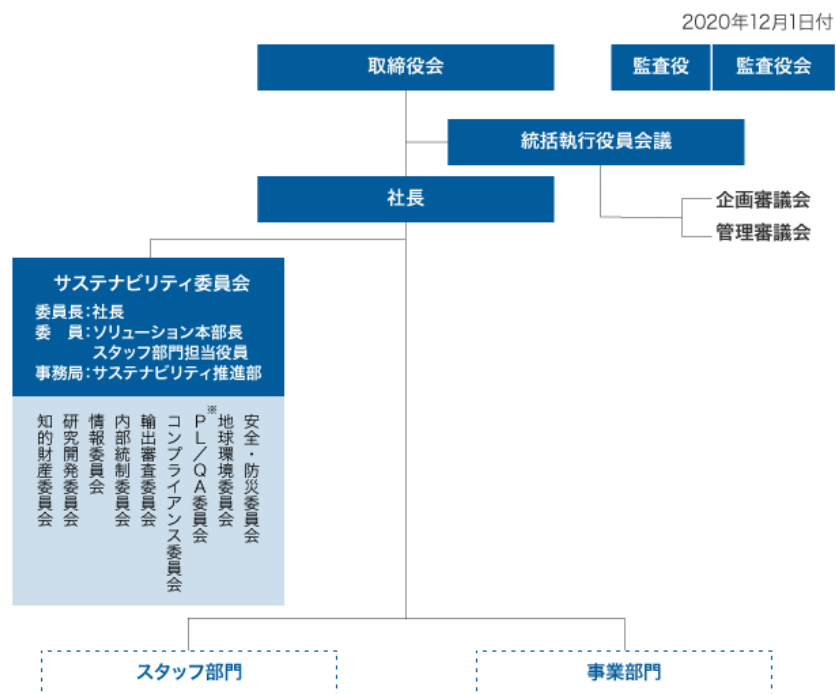
環境管理体制

「安全・保安防災」を経営上の最重要課題として、さらに強化するため、強い権限を持つ社長直轄の組織として、その機能に特化した「安全・保安防災推進本部」を2020年12月1日付で新設しました。

これに伴い「地球環境・安全委員会」を「安全・防災委員会」と「地球環境委員会」に再編し、地球環境委員会の下に地球環境推進委員会を設置して地球環境保全活動を推進しています。

同委員会は「地球環境保全」活動全般について審議および方針を決定し、同推進委員会は具体的事項についても審議・決定し、進捗を管理しています。当社各事業所・工場およびグループ会社には、委員会メンバーが赴いてアセスメントを実施し、現地の活動状況を点検しています。

体制図



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

環境マネジメント

環境サプライチェーン

当社では、環境活動を維持・強化することを目的に、グリーン調達、グリーン購入に取り組んでいます。

グリーン調達、グリーン購入の推進

環境負荷の少ない原材料を優先的に調達し、環境保全に積極的な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、グリーン調度を推進しています。お取引先さまには下記化学物質含有情報のご提供をお願いしています。

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

2018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「chem SHERPA」をベースに「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依頼したほか、2020年10月には「CSR調達ガイドライン」を改定しました。

今後、法規制などの改正に基づき2021年度にも、「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依頼する予定です。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。

[「物流における省エネの取り組み」はこちらをご覧ください >](#)

[「CSR調達ガイドライン」はこちらをご覧ください >](#)

環境コンプライアンス

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

なお、2017～2019年度における環境関連の罰金、処罰はありませんでした。

[2017～2019年度の違反件数は、「ESGパフォーマンスデータ」をご覧ください >](#)

安全環境アセスメント

当社グループの安全環境レベル向上のため、安全・防災推進委員会と地球環境推進委員会が当社規定による安全環境アセスメントを実施しています。各拠点では、チェックリストによる毎年の自己評価とともに、3年に1回現地監査を受審し、管理レベルの維持・向上を図っています。

2019年度は、当社3事業所とグループ会社10社に対して現地監査を行いました。その結果、いずれの事業所も安全環境管理の状況が良好であることを確認しました。

過去3年に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
2017	3事業所	11社	いずれも良好
2018	3事業所	9社	いずれも良好
2019	3事業所	10社	いずれも良好

2017～2019年度の環境関連の事故はありません。

ISO14001取得状況

当社グループでは、環境管理の仕組みを整備・充実させ、継続的に改善を進めるため、国際規格ISO14001に適合した環境マネジメントシステムを構築し活動しています。2020年3月末で、17事業所（グループ全生産拠点の50%：生産拠点34事業所の内、17事業所）が環境マネジメントシステム規格の外部認証を取得しています。

ISO14001認証取得事業所

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

グループ会社	認証取得年月
東洋紡フィルムソリューション（株）宇都宮事業所（栃木県宇都宮市）	1999年 2月
東洋クロス（株）樽井工場（大阪府泉南市）	1999年12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
日本エクスラン工業（株）西大寺工場（岡山県岡山市）	2001年 6月
PT. INDONESIA TOYOBO FILM SOLUTIONS（インドネシア）	2001年 6月
御幸毛織（株）四日市工場（三重県四日市市）	2002年 4月
コスモ電子（株）（三重県四日市市）	2004年 1月
呉羽テック（株）（滋賀県栗東市）	2005年 6月
東洋クロス（株）岩国工場（山口県岩国市）	2005年10月
東洋紡フォトケミカルズ（株）西大寺工場（岡山県岡山市）	2017年10月

グループ会社	認証取得年月
TOYOBO SAHA SAFETY WEAVE CO., LTD. (タイ)	2019年 5月
(株) 東洋紡カンキョーテクノ (大阪府大阪市)	2019年 6月

環境教育

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

環境月間には、毎年外部講師を招いて環境セミナーを開催し、多数の従業員が参加しています。また、各事業所で、当社グループの環境活動を説明するパネルや環境対応製品の展示を行う環境展を開催し、従業員や地域の皆さまに対して当社グループの取り組みを紹介しています。

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

環境セミナー

従業員を対象にした環境セミナーを、毎年6～7月に1回実施しています。2019年度は347人、2020年度は291人が聴講しました。



2019年度 環境セミナー



2020年度 環境セミナー

環境展

2019年度まで毎年実施してきた環境展を、新型コロナウイルス感染症拡大の状況を踏まえ、2020年度は実施を見送りました。

入社時環境教育

入社時教育は、グループ会社も含め全ての拠点において、新入社員だけでなく中途入社従業員に対しても行っています。2019年度の受講者は737人となりました。地球環境保全体制や取り組みについての計画と実績についての説明のほか、環境保全がなぜ重要なのかを「東洋紡グループ企業行動憲章」と紐づけて理解してもらうとともに、東洋紡グループの従業員に期待されることなどが盛り込まれています。

環境対応製品

環境対応製品認定の仕組み

当社グループは「東洋紡グループ企業行動憲章」において、環境への取り組みについて、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くことを明記しています。

この「環境負荷低減に貢献する製品・技術」を定義し評価する仕組みが「エコレビュー制度」です。このシステムでは、当社の製品や技術について、原材料から廃棄に至るまでのステージごとに、「温暖化防止」「化学物質削減」「省資源」「廃棄物削減」「その他の環境貢献」の観点で評価を行い、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」として認定します。また、エコレビューは、研究開発から製品化に至るまでの各ステージで実施するため、研究開発段階で環境保全の観点から改善が必要と判断されたテーマは、次のエコレビュー実施段階までに改善されることになります。従って、製品や技術を開発しながら、環境に貢献できるよう改善されていく仕組みとなっています。

「エコパートナーシステム®製品」の売上比率が30.4%に

当社は「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30%とする目標を立てています（2015年までは25%）。2019年度は30.4%（売上高：606億円）となり、目標を達成しました。今後、新たな目標を設定し、環境対応製品の創出に取り組んでいきます。

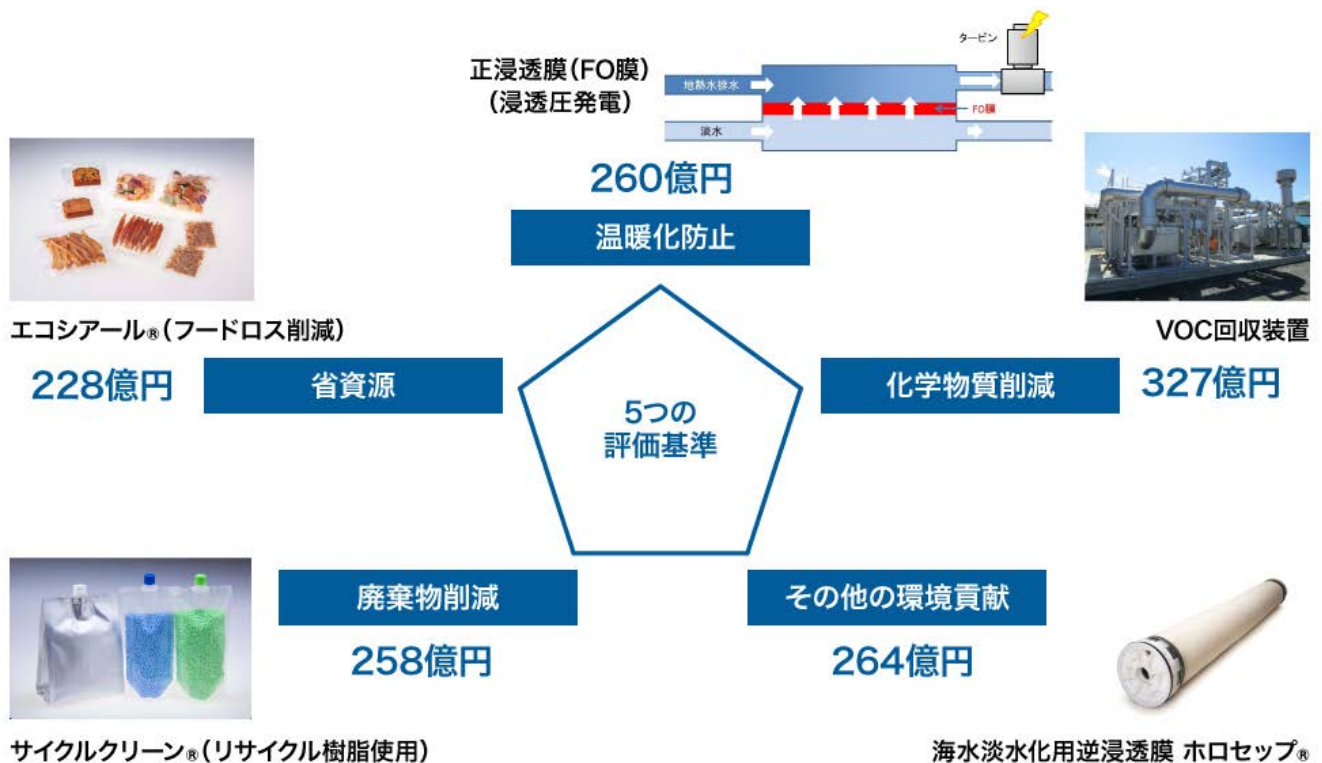
また、本認定制度は今後グループ会社に拡大していくことを計画しています。



「エコパートナーシステム®製品」評価基準ごとの売上高

エコパートナーシステム®の評価基準には「温暖化防止」「省資源」など5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6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。



※ 図中の売上高は、複数の基準で設定するため重複を含む

主なエコパートナーシステム®製品

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

エコパートナーシステム®製品一覧

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

PDF エコパートナーシステム®製品（東洋紡）(381KB) [↓](#)

PDF エコパートナーシステム®製品（東洋紡グループ）(126KB) [↓](#)

地球温暖化に関する長期ビジョン

東洋紡グループは、2019年、地球温暖化に関する長期ビジョンを制定しました。

近年、地球温暖化に伴う気候変動の影響が、台風や集中豪雨といった自然災害の増加や亜熱帯化による生態系の変化といった形で顕在化しています。こうした中で、2015年12月にはCOP21（国連気候変動枠組条約第21回締約国会議）において、地球温暖化対策の国際的な枠組みである「パリ協定」が採択されました。また、世界中で、環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）に配慮している企業を重視・選別する「ESG投資」が拡大しています。

当社グループにおいても、地球温暖化・気候変動を事業活動の継続に関わる大きなリスクの一つと認識し、生産活動からの温室効果ガス排出量削減の目標達成に取り組んでいます。今後は、生産だけでなく事業活動全体を視野に入れ、また、製品や技術によるソリューションの提供を通じた貢献にも注力し、より長期的な観点のもとで温室効果ガスの削減に取り組めます。

事業活動からの温室効果ガス排出に関しては、工場において天然ガスへの燃料転換や生産効率向上などに取り組むことで排出量削減を推進するとともに、太陽光発電などの再生可能エネルギーの導入も進めていきます。

また、製品や技術によるソリューションを通じた取り組みとして、軽量化・燃費向上によって自動車からのCO₂排出量削減に貢献するエンジニアリングプラスチックの開発・拡販や、CO₂を炭素資源と捉え、これを回収して多様な炭素化合物として再利用するカーボンリサイクルに貢献する製品や技術の開発も行い、サプライチェーン全体での排出量削減に取り組めます。

これらの施策を通じて、温室効果ガスの排出量を2013年度比で2030年度に「30%削減」、2050年度までにネットゼロ（実質ゼロ）を目指します。

事業活動からの排出の削減



燃料転換の推進（脱石炭）



生産効率の向上、省エネ活動



再生可能エネルギーの導入

製品・ソリューションを通じた貢献



CO₂排出量削減への貢献



カーボンリサイクルへの貢献

マテリアリティ

関連するESG：E

温室効果ガス削減



TCFDへの賛同およびTCFDコンソーシアムへの参画

東洋紡グループは、2020年1月、気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures：以下、TCFD）の提言へ賛同を表明するとともに、同提言に賛同する企業や金融機関からなる「TCFDコンソーシアム」に参画しました。

TCFDは、主要25カ国・地域の中央銀行、金融監督当局などの代表を参加メンバーとする金融安定理事会（FSB）により設置され、その提言において、企業・団体などに対し、気候関連のリスクや機会について情報を開示することを推奨しています。わが国においても、経済産業省により「気候関連財務情報開示ガイダンス（TCFDガイダンス）」が公表されるなど、TCFD提言への対応に向け整備が進められています。

当社グループは、企業の「めざす姿（Vision）」として「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」になることを掲げています。その一環として、気候関連の課題解決につながる製品・サービスの提供を通じて、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、自らも長期的に成長することを企図しています。2019年には、「地球温暖化に関する長期ビジョン」を定め、2050年度の温室効果ガス排出量をネットゼロ（2013年度比）にすることなどを目指しています。

このTCFD提言への賛同表明とコンソーシアムへの参画を機に、気候変動がもたらす事業へのリスクと機会について、分析と対応を一層強化し、関連情報の開示を拡充することで、ステークホルダーの皆さまへの説明責任を果たしていきます。

温室効果ガスの削減

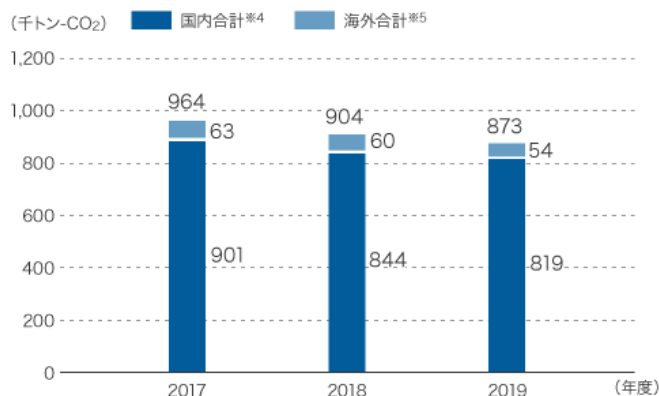
地球温暖化に関する長期ビジョン制定によって、2030年度までの中間目標を従来の「17%削減」（2013年度比）から、より高いレベルの「30%削減」（2013年度比）としました。これにより、従来年1%削減（2013年度比）としていた短期目標を、年1.8%削減（2013年度比）に引き上げました。

また、2019年度には、当社最大の研究開発・生産拠点である敦賀事業所に、当社グループで4台目となるガスコージェネレーション設備を建設しました。2019年度から稼働しており、温室効果ガス排出削減をさらに推し進める見込みです。

GHG排出量

2019年度の排出量は、Scope1※1、Scope2※2の合計で約873千トン-CO₂となり、前年度比で3.4%減、基準年度（2013年度）からは28.1%減となりました。主に、近年導入を進めてきたガスコージェネレーション設備※3の効果や生産効率の向上によるものと考えています。

スコープ1,2 GHG排出量（国内・海外）



※1 事業者自らによる直接排出

※2 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

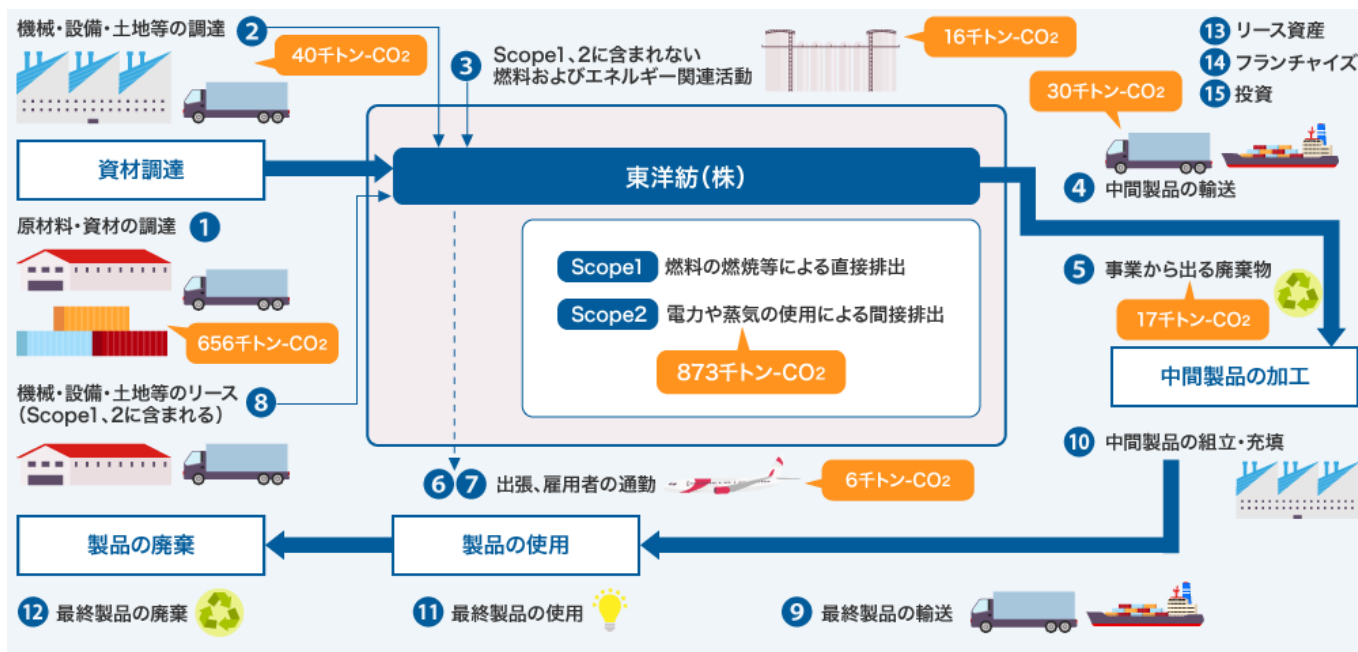
※3 クリーンな都市ガスを燃料とし、発電時に出る廃熱で蒸気や温水を発生させ、生産プロセス・給湯・冷暖房などに利用する仕組み

※4 国内合計：東洋紡（株）と国内連結子会社の合計

※5 海外合計：海外連結子会社の合計

スコープ3排出量

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量（2019年度）



図中 ①～⑮はScope3のカテゴリです。

⑨ ⑩ ⑫ は当社製品群が中間製品のため算定していません。 ⑧ ⑬ ⑭ ⑮ は当社に該当しません。

⑪ は算定範囲は当社製品群のごく一部のため、数値は公表しません。

※ Scope1+Scope2（グローバル）、Scope3（東洋紡（株））

サプライチェーンにおいては、原材料の購入に伴う排出量が最も多いことから、今後もグリーン調達を進めていきます。

エネルギー消費量

2019年度のエネルギー使用量は、11,468千GJで、昨年度比6%減となりました。主な要因は、グループ会社に導入したガスコージェネレーション設備などです。

生産における温室効果ガス排出削減活動

2019年度は、当社最大の研究開発・生産拠点である敦賀事業所に、当社グループで4台目となるガスコージェネレーション設備を建設しました。2019年度から稼働しており、温室効果ガス排出削減にさらに寄与する見込みです。



敦賀事業所 ガスコージェネレーション設備

物流における省エネの取り組み

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

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。

これらの活動が評価され、2014年には国土交通省、経済産業省、日本ロジスティクスシステム協会、日本物流団体連合会が共同で実施しているグリーン物流パートナーシップ会議にて「グリーン物流パートナーシップ会議特別賞」を受賞しました。

2015年度は、原料の一部について、これまで岡山県から福井県へトラック輸送していましたが、発地が広島県へ変更されるにあたり、広島県から福井県へ船舶を使った輸送へ切り替えを実施しました。トラックから船舶に変更することにより、CO₂は約1,000トン削減（46%削減）、エネルギー原単位は3%低減することができています。

また、2019年度には、一部製品の海外輸出において、これまでは福井県敦賀事業所から神戸港へトラック輸送していましたが、最寄り港（敦賀港）を利用することで、CO₂は59トン（0.2%削減）、エネルギー原単位は0.3%低減することができています。



オフィスにおける省エネルギーの取り組み

当社グループでは、本支社を含むオフィスにおいて照明器具のLEDへの転換、コピー用紙の削減、社用車のエコカーへの転換などを進めています。

再生可能エネルギーの導入

マレーシアでは現在、クリーンエネルギーの導入が推進されており、TOYOBO TEXTILE (MALAYSIA) SDN. BHD.では新工場の建設にあたり、太陽光発電の導入を決定しました。全ての計画が完了すれば、工場全体で使用する約7%のエネルギーを太陽光発電で賄える予定です。CO₂削減量は915トン/年で、当社グループのエネルギー使用量の0.1%の削減に貢献します。

製品・ソリューションを通じた貢献

[「環境マネジメント/エコパートナーシステム。」については、こちらをご覧ください](#) >

汚染防止と廃棄物削減

マテリアリティ	
関連するESG：E	   
環境負荷低減	

考え方・方針

近年、これまでは廃棄されていたものを新たな資源と捉えて循環させていく経済システム、すなわちサーキュラーエコノミー（循環型経済）への期待が高まっています。

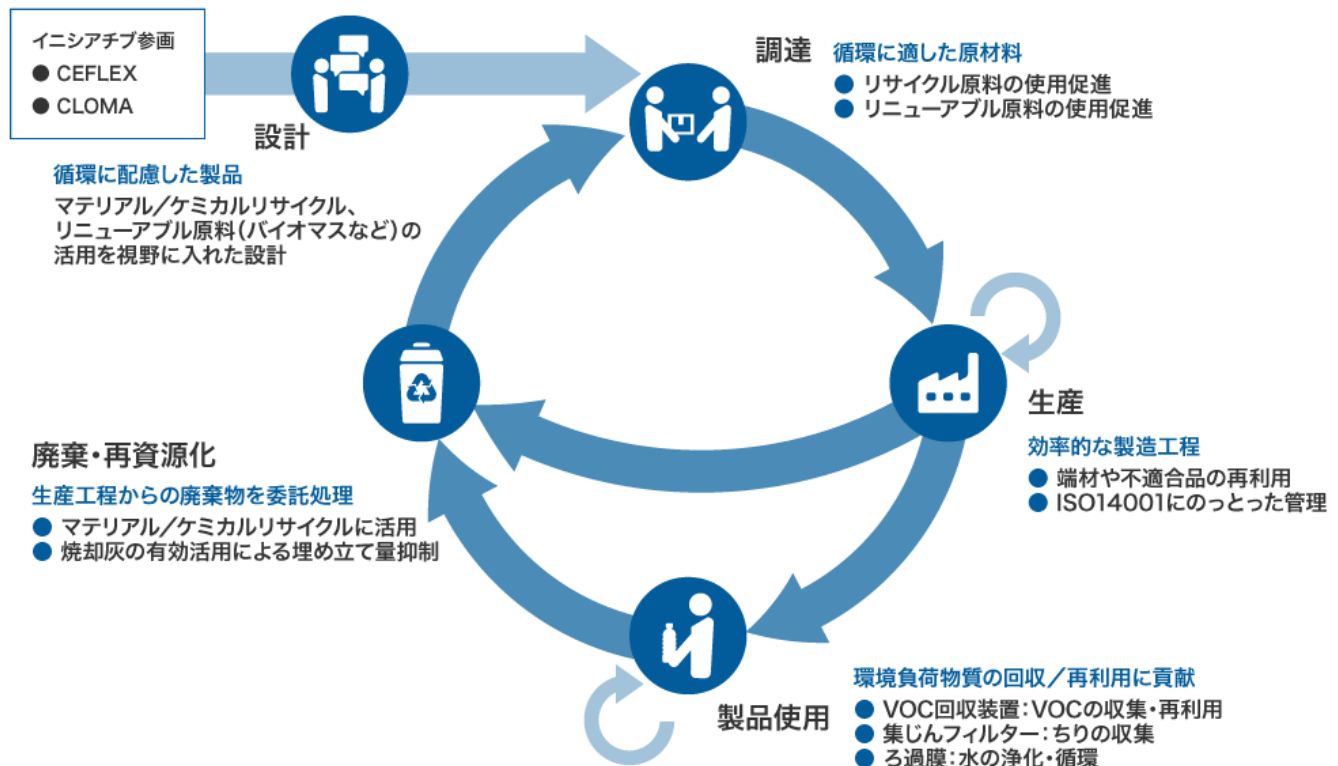
当社グループは、回収されたペットボトルからつくられるリサイクル樹脂を化繊やフィルムの原料として活用するなど、早くから資源循環に積極的に取り組んできました。現在は植物由来原料の使用や生分解性を持つ製品の開発に取り組んでいます。今後も製品の設計から原材料調達、生産、そして使用後に至るまでのライフサイクル全体を通じて資源循環に資する取り組みを推進し、サーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

各種イニシアチブへの参画

当社グループは、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をいち早く把握して技術や製品の開発・提供に生かしていきます。

また、海洋プラスチックごみの削減に向けて日本で設立されたCLOMA（Clean Ocean Material Alliance）にも参加しています。同団体に参加する容器包装などの素材製造事業者や加工事業者、利用事業者と連携しながら、代替素材の開発・普及などに取り組んでいます。

事業プロセスの全工程を通じて資源循環に貢献



産業廃棄物削減

当社グループは、廃棄物の抑制（リデュース）、再使用（リユース）、また、再生利用（リサイクル）に取り組んでおり、毎年度の最終処分率（埋立率）※を1%未満とすることを目標としています。2019年度の最終処分率は0.57%となり、引き続き目標を達成しました。今後も、分別や処分方法の見直しにより、さらに最終処分率の低減および廃棄物量の削減に取り組むとともに、新たに再資源化率も目標に設定し、資源循環に取り組みます。

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おり、2019年度末までの処分率は台数ベースで77%となりました。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は、法令で定められた処分期限に間に合うよう更新計画を進めています。

※ 総廃棄物量に占める埋立廃棄物量

廃棄物処理施設の維持管理に関する情報

	2017	2018	2019	2020*
東洋紡（株）岩国事業所	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (268KB)	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (269KB)	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (254KB)	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (301KB)
東洋紡（株）高砂工場	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (34KB)	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (38KB)	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (61KB)	産業廃棄物焼却炉 維持管理の実績 (62KB)

※ 2020年度の実績は、岩国事業所5月～11月、高砂工場4月～11月



岩国事業所



高砂工場

化学物質管理

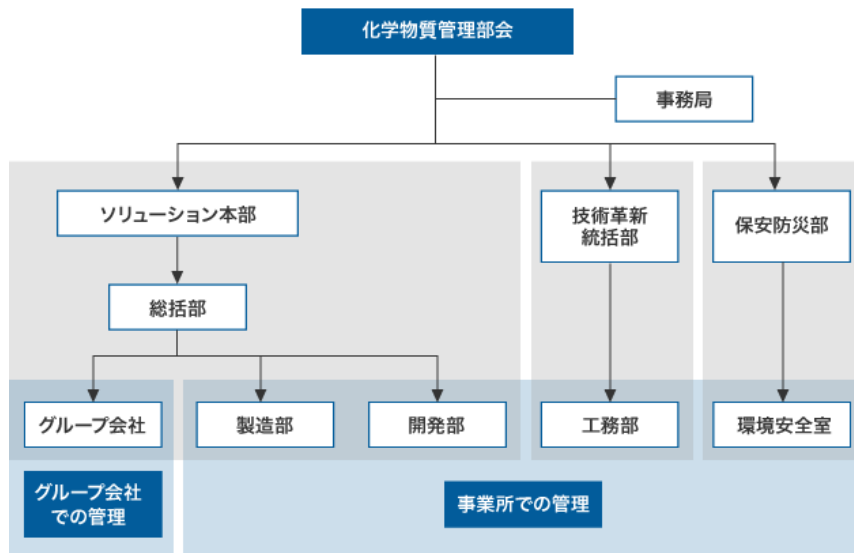
当社グループは、地球環境の保全、事故の防止、労働安全や健康確保、製品安全のために、製品のライフサイクル（研究、開発、設計、製造、販売、使用、廃棄）を通して化学物質の適正な管理に努めています。

化学物質管理体制

化学物質の適正な管理を進めるため、当社グループでは事業所ごとに管理体制を構築した上で、各ソリューション本部が、それぞれが管轄する事業所やグループ会社の活動を監督しています。

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

化学物質管理体制



化学物質管理活動

欧州連合（EU）の化学物質規制に始まったサプライチェーンでの管理は、日本でも化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）やその他の化学物質管理の法規制で要請されるようになりました。また国連は、GHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）を定めています。

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

また、当社グループの事業がグローバルに広がっていることを踏まえ、アジア、欧州、北米、南米の化学物質に関する法規制データベースを構築しています。加えて、使用化学物質のリスク把握と低減を目的に、有害化学物質の代替・削減、作業環境・周辺環境整備、製品含有化学物質管理などに関するルールを定め、適正な管理に努めています。

有害化学物質の排出削減

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

排出量の削減は、製造設備・装置の改良や更新、運転条件の改良、当該物質の除去装置の設置、原料・副原料の代替などにより進めており、削減目標を2014年度比で大気への排出量は60%、水域への排出量は80%に設定し、2030年度の達成を目指し取り組んでいます。

PRTR対象物質の移動量・排出量の推移

(トン)

年度	移動量	大気への排出量	公共用水域への排出	土壌への排出	埋め立て処分量
2017	1,174	154	20	0	0
2018	1,085	103	12	0	0
2019	1,169	95	19	0	0

対象範囲：国内（東洋紡（株）＋関係会社）

大気

NOxおよびSOx排出量の推移

(トン)

年度	NOx	SOx
2017	969	988
2018	883	1,018
2019	922	959

対象範囲：国内（東洋紡（株）＋関係会社）

フロン排出量の推移

(トン-CO₂)

年度	フロン排出量
2017	239
2018	460
2019	733

対象範囲：東洋紡（株）

循環型経済の実現への貢献を目指して

リニューアブル・リソース事業開発部新設の狙い

近年、プラスチックごみ問題や脱化石原料など環境課題への対応が強く求められています。当社グループはこれらの問題をいち早く認識し、かねてより広い視野を持って技術探索を続けてきました。例えば、米国のバイオ化学ベンチャー企業 Anellotech社が開発を進める、木材からポリエステル原料を作る技術もその一つです。当社グループは同社がサントリーグループを中心とした国内外各社とともに推進する、バイオ由来原料を100%使用したペットボトルの開発プロジェクトに参画しています。また、オランダの化学メーカーAvantium社とも連携しています。



Anellotech社ラボ（米・ニューヨーク州）

こうした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に、2020年4月に新組織「リニューアブル・リソース事業開発部」を設立しました。“Catalyzing Circular Economy”をスローガンとし、プラスチックメーカーとして未来への責任を果たし、循環型経済の実現へ貢献していきます。

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

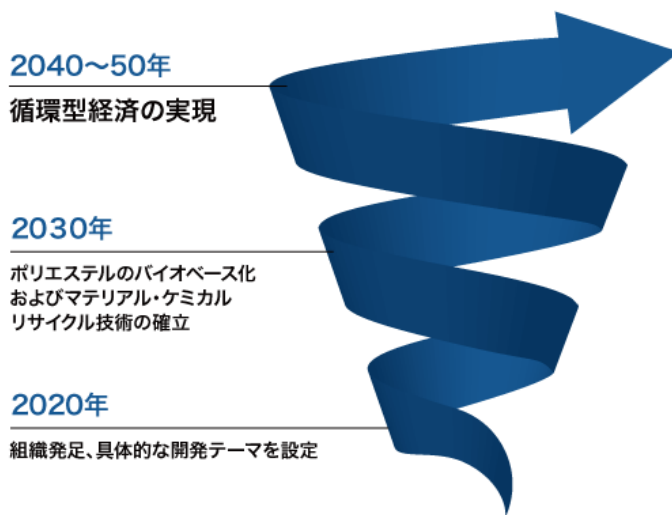
※ リニューアブル・リソース

当社グループが提供する素材を「持続可能」なものにするために、バイオ原料への転換やリサイクル資源の活用を推進します。また、これらに関連する技術を自社グループで開発するだけでなく、広く世界から探索していきます。

さらに、他部門と連携し全社的に取り組むことはもちろんのこと、社外の団体や企業とも協働しながら事業化を目指します。

長期的な展望

2050年までを視野に入れながら、国内外の行政、業界で設定される環境対応の目標を踏まえて、「2030年」をターゲットにロードマップを策定。世界の事業パートナーとの協業のもと、ポリエステルを中心にバイオベース化、またマテリアルおよびケミカルリサイクルに関する技術の確立を目指します。各ソリューション本部とも密に連携し、事業環境の変化にも柔軟に対応していきます。



2020年度の主要開発テーマ

100%バイオ樹脂を食品包装用フィルムに

Avantium社が製造するバイオ由来原料を当社独自技術で重合することで、高性能なポリエステル「ポリエチレンフランオート (PEF)」が得られます。PEFは100%バイオ由来樹脂でありながら、フィルムにした場合、PETよりも酸素で10倍、水蒸気で2倍ものバリア性を持ちます。その優れたバリア性を生かし、食品包装用フィルムを中心に市場開拓を進めています。

PETのリサイクル性を高められる触媒を開発

当社が独自に開発したポリエステル重合触媒 TOYOBO GS Catalyst®は、世界初のアルミニウム系触媒です。

重金属を含まないことに加えて、得られるポリエステルが溶融時に劣化しにくく、リサイクル性に優れるという点にも特長のある、環境調和型の触媒です。

すでにポリエステル世界最大手のIndorama社に技術ライセンスを供与しており、今後は同社とも協力しながら、優れたリサイクル性を武器にグローバル展開していきます。



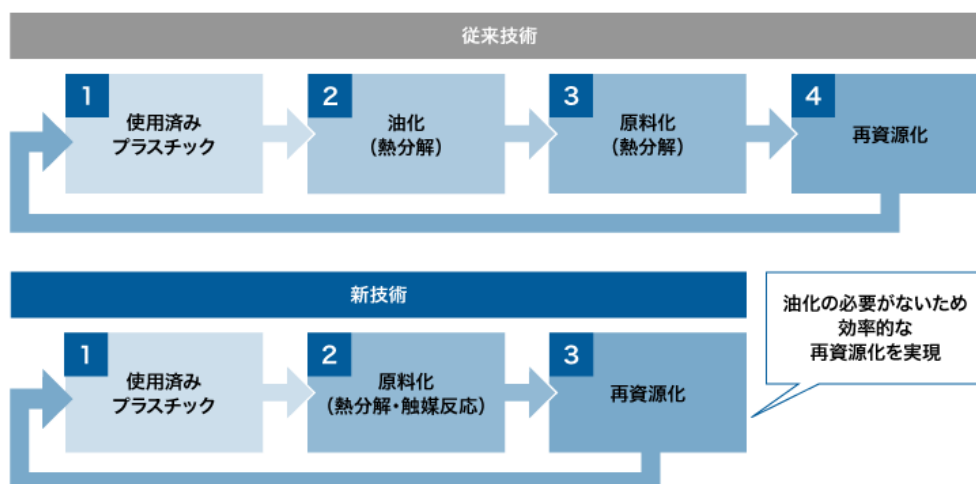
TOYOBO GS Catalyst® (写真手前) は他の触媒と比べ透明度が高い樹脂が合成されるという特徴がある



TOYOBO GS Catalyst®を使用して合成したペットボトル

使用済みプラスチックの再資源化事業に取り組む合併会社を設立

Anellotech社の技術開発において、幅広い使用済みプラスチックを効率的に再資源化できる新技術が見出されました。そこで2020年6月、当社を含む、国内のプラスチックバリューチェーンを構成する12社は、合併会社として（株）アールプラスジャパンを設立。今後、新技術を活用した使用済みプラスチックの再資源化事業を推進していきます。



イニシアチブへの参画

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

日本バイオプラスチック協会

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



※ 生分解性プラスチックとバイオマスプラスチックの総称

CLOMA (Clean Ocean Material Alliance)

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



CEFLEX (Circular Economy for Flexible Packaging)

2017年に欧州で設立された、軟包装分野で循環型経済の実現を推進するコンソーシアムです。大手素材メーカー、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加し、欧州全域で2025年までに使用済み軟包装の回収・分別・リサイクルのインフラを構築することを目標に掲げています。当社グループは2019年8月にCEFLEXに参加しました。回収システムやレギュレーションに関する情報・動向を把握しながら、循環型経済に貢献する技術や製品の開発・提供に注力していきます。



Petcore Europe

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



考え方・方針

地球上では、利用可能な淡水は多くありません。当社グループでは海水淡水化事業など、製品・事業を通じて国内外の水資源の保全に努めるとともに、事業活動においても水の循環使用を推進し、無駄のない利用を進めています。

体制

水資源の保全に関しては、サステナビリティ委員会傘下に設置の「地球環境委員会」で協議しており、今後方針を決定する予定です。

目標・実績

上記方針に基づき、現在水資源に関する目標値の設定および事業を展開する地域における水リスクなどの調査を検討しています。取水および排水の実績は以下の通りです。

2017年度から2019年度の3年間の、水質、水量に関する規制違反および事故はありません。

取水

年度	国内	海外
2017	90,769	1,326
2018	86,406	1,162
2019	89,139	1,408

(km³)

排水

年度	国内	海外
2017	87,763	1,258
2018	82,775	1,051
2019	84,828	892

(km³)

製品・技術による水環境問題への貢献

海水を淡水化する「膜」が水不足解消に貢献

地球を覆う膨大な水のほとんどは海水であり、私たち人間が利用できる淡水は限られています。そのため、淡水が利用しにくい地域は水不足の危機にさらされています。とりわけ中東湾岸地域では目覚ましい経済発展が続き、生活水準が向上し、人口も増加しています。その影響で、工業用水だけでなく生活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「膜」を提供し、こうした地域の水不足解消に貢献しています。

※ 海水淡水化施設：海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

中空糸型逆浸透膜 ホロセップ。

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



海水淡水化用RO膜モジュール

考え方

私たちの暮らしは多くの化学製品に支えられています。繊維、包装容器、医薬品など、人々の生活に無くてはならないものばかりです。しかしその一方で、化学製品の原材料や製造工程から副生する有害な化学物質を大気・水域・土壌に排出し、地球環境を汚染することがあればあらゆる生態系を脅かすこととなります。当社グループは「東洋紡グループ地球環境基本方針」の中で「良き企業市民として、社会や地域における環境保護や生物多様性保全活動への支援・参画に積極的に取り組む」ことを掲げており、私たちの事業活動が生態系に与える悪影響を最小限にとどめるよう努めています。

[「東洋紡グループ地球環境基本方針」はこちらをご覧ください](#) >

取り組み

事業プロセスや製品における貢献

当社グループはさまざまな環境保全技術を活用して事業所・工場から出る排水や排気ガス中の「有害な」化学物質を取り除いた上で排出しています。さらに、それらが極少化できるよう製造工程の改善に努めています。また、誤ってこれらの有害な化学物質を排出することのないよう工程内に監視装置を設置し、日々監視しています。

これからを見据えて、各種製品の製造に使用する原材料として再生可能資源を活用できるような技術の開発や、使用後は自然界に戻る生分解性プラスチックの開発など、サプライチェーン全体で環境へ貢献できるよう取り組んでいます。

今後も「水」や「空気」から有害物質を取り除く製品やソリューションの提供を通して地球環境および生態系の保全に貢献していきます。

琵琶湖の多様性保全のためのクリーンアップ活動に参加

滋賀県大津市の琵琶湖畔に立地する当社グループの総合研究所では、「大津市 琵琶湖市民清掃」活動に賛同し、毎年7月に、全研究所員の半数を超える600人以上が参加して湖岸を含む一帯の草刈りやごみ拾いといった環境保全活動を行っています。この活動は「琵琶湖を美しくする運動実践本部」という市民団体が主催する活動で、多くの貴重な生き物が生息し、人々の水資源でもある琵琶湖の保全を目的に40年近く行われています。総合研究所はそのうち約20年間参加を続けています。



「大津市 琵琶湖市民清掃」活動の様子

【活動報告：社会】

人権の尊重

マテリアリティ	
関連するESG：S	
人権の尊重	

マネジメントアプローチ

考え方・方針

人権を尊重することは、東洋紡グループが社会の一員としての責任を果たすとともに、人々から信頼される企業としてあり続けるために欠くことのできない取り組みです。中でも、当社グループの重要なステークホルダーである従業員やお取引先さまの権利を尊重することは、いきいきと働く上で必要不可欠です。これは、私たちが大切にしている「1/3思考※」の事業基盤強化にあたります。このように重要な課題であるとの認識から、当社グループは企業行動憲章の10原則に「4. 人権の尊重」「6. 従業員の活躍」を掲げるとともに、関連する事項を経営基盤（マテリアリティの前提となる基本事項）、マテリアリティとして位置付け、取り組みを進めています。その意思表示として、当社グループは2020年1月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。「国連グローバル・コンパクト」は、各企業が責任ある企業市民としてグローバルな課題を解決し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。署名した企業は、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する4分野10原則に賛同するトップのコミットメントのもと、その実現に向けて努力を継続することが求められます。当社グループは、国連グローバル・コンパクトの10原則や国際的な要求事項を鑑み、2020年10月、「東洋紡グループ企業行動憲章」を改定するとともに、「東洋紡グループ人権方針」を策定しました。また当社グループは、事業活動を行う国や地域の定める法令に従い、最低賃金を超える適切な賃金を支払います。

※ 1/3思考とは、「現在」「未来」「事業基盤」の3つの視点をそれぞれ並行して考えること

<東洋紡グループ人権方針>

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

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

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

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

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

1. 人権尊重に関連した規範や法令の遵守

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

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

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

2. 事業活動全体を通じた人権尊重の責任

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

3. 人権デュー・デリジェンスの実施

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

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

4. 是正・救済

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

5. ステークホルダーとの対話・協議

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

6. 役員・従業員に対する教育

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

7. 情報の開示

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

8. 人権に関する重点課題の選定

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

以上

2020年10月26日

東洋紡株式会社 代表取締役社長 社長執行役員

植原誠志

関連する方針など

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

目標とKPI

<目標>

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

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標（2025年度）	実績（2019年度）
● 人権侵害の回避 ● 児童労働、強制労働の禁止 ● 人権関連法規制（「現代奴隷法」等）への対応	1. 人権教育・研修の実施状況	1. 単体従業員の20%を対象に1回/年	1. ー
	● 雇用処遇における均等、均衡待遇の徹底 ● ダイバーシティ&インクルージョン	2. 障がい者雇用率の達成状況	2. 2.3%

取り組み

苦情処理・内部通報制度の設置

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

[「コンプライアンス相談窓口」については、こちらをご覧ください >](#)

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

労働者の権利の尊重

● 結社の自由と団体交渉権の尊重

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

「TOYOBO PVVs」を実現することを労使共通の目標と定め、建設的かつ安定した労使関係の構築に努めています。当社はユニオンショップ制※の労働組合を結成しており、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86.2%（2019年度）となっています。

※ 職場において労働者が必ず労働組合に加入しなければならないという制度

● 労使の対話

「TOYOBO PVVs」の実現に向けて労使間で率直な議論を行う場を重ね、社員一人一人が生きがい・働きがいを持つための基盤づくりを推進しています。労働組合（本部）と会社による「中央経営協議会」を年1回、また「支部経営協議会」として全国8支部で各1回開催しています。組合側は本部役員が、また会社側は、中央経営協議会は社長が、支部経営協議会はそれぞれ統括役員が参加します。通常は対面形式で開催しますが、2020年度はコロナ禍であることを鑑み、書面で開催しました。労使協議では経営状況、賃金増額改定、労働環境状況などのテーマで議論を行いました。

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」では、お取引先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、LGBTを含むあらゆる属性の人々への差別を禁止するなど）を考慮することを明記しています。

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

[「CSR調達ガイドライン」については、こちらをご覧ください](#) >

過度の労働時間の削減

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

[「ワークライフバランス」については、こちらをご覧ください](#) >

多様性と機会均等の向上

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

[「多様性」については、こちらをご覧ください](#) >

労働基準の不順守への対応

	単位	集計範囲	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
重大な法令・ルール違反数	件	グローバル	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

社内浸透の取り組み

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

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

さらに、人権尊重に関する勉強会などを開催し、従業員の人権意識向上を図ってきました。2019年度には、グループ会社従業員を対象とした、外国人労働者の人権に関する教育・啓発を実施し、各社のお取引先さまに対しても取り組みを求めていくよう指示しました。

マテリアリティ

関連するESG：E S G

安全・防災・品質



犬山工場 火災の概要

2020年11月27日現在

2020年9月27日、当社犬山工場で発生した火災事故について概要をご報告させていただきます。

火災発生時の状況

発生場所

愛知県犬山市大字木津字前畑344
東洋紡株式会社 犬山工場
包装用フィルム製造ライン

発生日時

2020年9月27日（日）21時00分頃

発生後の経過

9月27日（日）
21時00分頃 犬山工場内のフィルム製造ラインより出火

9月28日（月）

1時10分 公設消防による鎮圧宣言

7時45分 公設消防による鎮火宣言

事故の原因：関係省庁により調査中

被害状況

人的被害

死亡2名、負傷1名（いずれも当社従業員）

物的被害

包装用フィルム製造棟の建屋および生産設備の一部が損傷

再発防止策

「安全」「防災」を当社グループの最優先課題として、これまでの保安防災活動に欠けていたこと、不足していたことなどを徹底的に究明し、二度とこのような事故を起こさない安全な会社にしていきます。

(1) 「事故調査委員会」を設置

事故後速やかに「事故調査委員会」を設置し、事故原因の究明に全力を挙げて取り組んでいます。事故原因が判明次第、関係省庁のご指示のもと、適切な対策を講じていきます。

(2) 「安全・保安防災推進本部」を新設

12月1日、社長直轄下に「安全・保安防災推進本部」※を新設、傘下に「保安防災部」と「労働安全部」を設置しました。

※ 安全・保安防災に特化した専門組織（本部）

(3) 安全・保安防災関連への投資
設備の整備、人員の増強などを積極的に行っていきます。

(4) 従業員教育
SOP・マニュアルを整備し、従業員への教育を行います。教育内容は水平展開し、全社的に災害防止対策に取り組んでいきます。

以上

マネジメントアプローチ

考え方・方針

当社グループは、製品・サービスの品質と安全性の確保は事業活動の基盤であるという認識のもと、お客さま・消費者の信頼と満足を獲得するため、製品・サービスに関する正しく的確な情報を提供します。また、「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を積極的に推進し、明るく、幸せな職場と豊かな社会づくりを目指します。

製品・サービスの品質と安全性確保のためには、適切な管理体制を構築するとともに品質検査などを適正な手順で行い、データなどを適切に取り扱います。また社会に貢献する製品の開発に努めます。外部資金などの研究費は適切に管理・使用するとともに、データや結果の捏造、改ざんなどは行いません。私たちは、お客さまからの問い合わせ、苦情などには誠実に対応し、その声を生かした製品づくりやサービスの提供に努めます。

体制

「安全・保安防災」を経営上の最重要課題として、さらに強化するため、強い権限を持つ社長直轄の組織として、その機能に特化した「安全・保安防災推進本部」を2020年12月1日付で新設しました。

また委員会については、「地球環境・安全委員会」を「安全・防災委員会」「地球環境委員会」に再編しました。

品質に関してはPL (Product Liability : 製造物責任) /QA (Quality Assurance : 品質保証) 委員会を設置しています。安全・防災委員会は代表取締役 副社長執行役員を、地球環境委員会とPL/QA委員会は生産技術革新・品質部門統括取締役を委員長とし、委員長が委員会の開催を決定し、定例委員会を原則として年1回 (PL/QA委員会は年2回)、その他必要に応じて臨時委員会を開催しています。委員会にはオブザーバーとして監査役および委員長が指名する者が出席し、意見を述べるすることができます。委員は各本部長および統括執行役員、執行役員および、各部門の部門長で構成しています。2019年度は地球環境・安全委員会を1回、PL/QA委員会を2回、開催しました。

目標とKPI

<目標>

- 東洋紡グループ全体で、安全の基本を明確にし、徹底的に守り、災害・事故防止に努めます。
- サプライチェーン全体を通じて、上流を含めた品質管理と、品質における信頼確保により、顧客満足度を向上させます。

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績 (2019年度)
<ul style="list-style-type: none"> • 安全文化の構築 • 労働災害の防止 (人作業設備の安全化、保安防災推進) • 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. 重大災害※1数	1. 0件/年	1. 0件
	2. 労働災害休業度数率	2. 0.25以下	2. 0.31
	3. 火災・爆発件数	3. 0件/年	3. 2件
	4. 環境事故件数	4. 0件/年	4. 0件
	5. 製品事故※2件数	5. 0件/年	5. 0件
	6. 製品安全・品質保証教育の実施状況	6. 100%	6. 100%

※1 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

※2 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

安全

安全に関する考え方

当社グループは、「東洋紡グループ製品安全基本方針」および「東洋紡グループ安全衛生基本方針」に示す理念と活動方針の下、全ライフサイクルを通してより安全な製品を提供することにより社会に貢献し、豊かな社会づくりを目指します。また、「安全衛生の確保は企業活動の大前提」を基本に、従業員のゼロ災害実現に向けて取り組んでいます。

方針

当社グループでは、以下の基本方針等を定め、安全な製品の提供と安全な職場環境づくりに努めています。

<東洋紡グループ製品安全基本方針>

1. 製品安全理念

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

2. 製品安全活動方針

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

<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（安全・衛生管理）

<安全・衛生管理体制>

当社グループは、安全・防災委員会の下に安全・防災推進委員会を設置して安全・防災活動を推進しています。

同委員会は「安全・防災」活動について審議および方針を決定し、同推進委員会では具体的事項を審議・決定し、進捗を管理しています。委員会メンバーが当社各事業所・工場およびグループ会社に赴いて安全環境アセスメントを実施し、現地の活動状況を点検しています。

各事業所・工場では、従業員代表と管理者および専門家の代表で構成された労使合同の安全衛生委員会において安全・防災および衛生に関する事項を毎月調査・審議し、決定事項等は、各職場代表から従業員にフィードバックする仕組みとなっています。

安全・防災推進委員会や安全衛生委員会には労働組合の代表者も協議に参画することとなっています。また、労働組合とは経営協議会を定期的に開催し、経営側と組合側で協議する中で、安全・防災・衛生に関わる事項の進捗や課題についても議題に挙げ協議し情報共有を図っています。

※ 2020年12月1日付で委員会を再編

安全の取り組み

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

● 安全文化の構築

安全最優先の意識を浸透させ、労使一体で進める「みまろう運動」を推進し、現場の声掛けやルール順守などへの意識付けを行っています。職場環境や作業のリスクを把握して安全動作ができるように、また、危険や異常への感度が高まるように現場での実践教育を行っています。

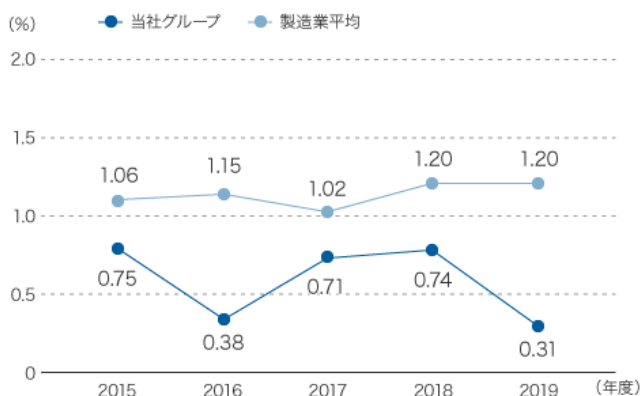
● PDCAサイクルの回る活動

職場の特徴を明確にし、過去災害の分析を行い、職場ごとに課題を挙げて対処すべきリスクを絞り込んでいます。現在の職場の安全レベルの状態を認識し、それをどれだけ改善するのかが目標に活動を推進しています。活動の進捗状況をチェックし、結果を評価して活動を改善しています。職場の内外で起きている環境変化を捉え、今後発生するリスクを予測し事前に対策を講じていきます。

● 人・設備・作業の安全化

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

労働災害休業度数率（国内）



当社グループでは、「東洋紡グループ安全衛生基本方針」にのっとり、ゼロ災害の実現へ取り組んでいます。2019年度の重視する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、0.31でした。

KPIで重大災害※2の発生件数ゼロを目標としており、2019年度は重大災害事故の発生はありませんでした。

※1 労働災害休業度数率とは、百万労働時間当たりの被災者数を表したものの

※2 重大災害：厚生労働省が規定する定義に準じ、社内基準を設置

[「健康経営」については、こちらをご覧ください >](#)

防災

防災に関する考え方

2018年9月6日に起きた、当社敦賀事業所第二における大規模火災の記憶と教訓を風化させないため、9月6日を「東洋紡グループ防災の日」、9月1～7日を「東洋紡グループ防災週間」と定めています。保安防災活動を見直し、当社グループ全拠点で「火災に強い現場づくり＋火災に強い人づくり」を継続的に推進し、強靱な生産拠点となることを目指すとともに、社会からの信頼を再び回復できるよう、グループ丸となって取り組みます。

「安全・保安防災」を経営上の最重要課題として、さらに強化するため、強い権限を持つ社長直轄の組織として、その機能に特化した「安全・保安防災推進本部」を2020年12月1日付で新設しました。また委員会については、「地球環境・安全委員会」を「安全・防災委員会」「地球環境委員会」に再編しました。

取り組み

生産現場には、危険物、毒劇物および大量の可燃物ならびに電気設備など、管理や取り扱いを誤ると大きな事故につながる多種多様なリスクが存在します。リスクを全員が理解して、事故をあらかじめ予測しリスクを低減したり回避したりするための対応を行うことが重要です。

敦賀事業所での大規模火災以降、第三者の専門家によるアドバイスに基づいて定めた「火災リスクの点検要領」を用いて当社グループの主要な生産拠点を総点検し、生産現場の消防火設備の機能向上を計画的に推進しています。さらに火災発生の際、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しを継続しています。

経営としては各現場の防災強化に向けた確実な対応を進め、火災を発生させない、万が一発生しても人的被害を発生させず、その他の被害も最小限で食い止められる現場を目指します。2019年度より「東洋紡グループ防災の日」に各工場において、社長も出席する防災大会を開催しています。また専門家を招いての防災セミナーを開催し、防災に対する意識啓発を図っています。

さらに従業員の防災意識を継続的に高めるために全社の安全・防災共通教育体系も見直し、防災に関わるカリキュラムも充実させました。

品質

品質に関する考え方

当社グループでは、『順理則裕』の理念と、それを含む企業理念体系として整備された「TOYOBO PVVs」に基づいた品質マネジメントに取り組んでいます。

常にお客さまの立場に立ち、お客さまの要求を的確に把握し、お客さまに満足していただけるソリューションを提供することを基本とし、「TOYOBO流モノづくり」を合言葉に品質マネジメント活動の展開を図っています。

方針

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

<東洋紡グループ品質保証基本方針>

1. 品質保証理念

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

2. 品質保証活動方針

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

体制

当社グループでは、常設委員会としてPLおよびQAを統括する「PL/QA委員会」を設けています。本委員会は各事業の責任者、スタッフ部門責任者（役員）で構成し、製品および技術に関する「製品安全」の確保およびPL事故などの品質関連事故発生時の対応を適切に行える体制を整えています。円滑な企業活動と社会的信用の維持、向上を図るとともに、活動を常に時代に適合させ、お客さまの当社グループに対する信頼と信用を高められるよう活動しています。

また統括役員の明確化、製造部門から独立した品質保証部門の設置、定期的なQA活動の確認と指摘事項の改善計画の策定などを通して、品質を担保できる体制の構築を進めています。

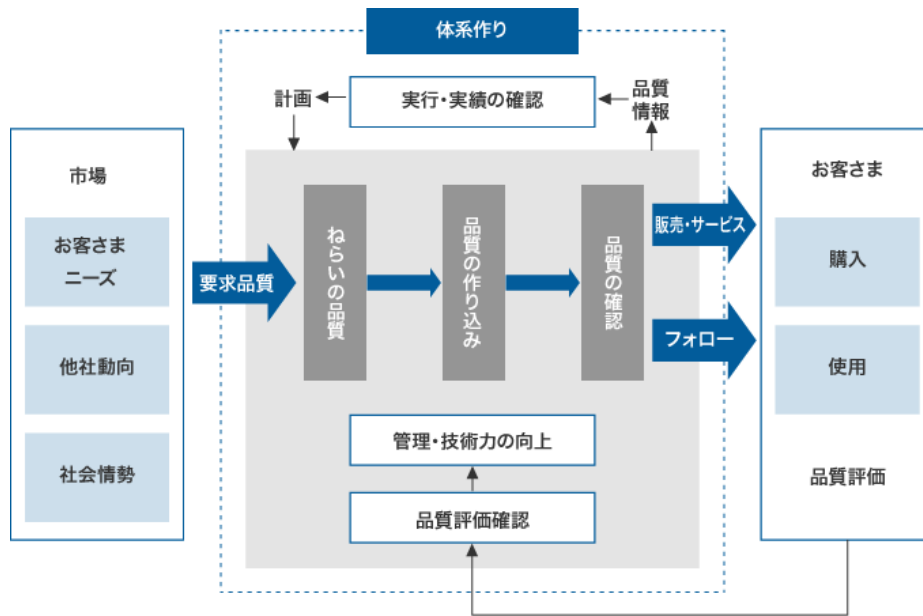
取り組み

品質保証（QA）活動

「TOYOBO流モノづくり」は、常にお客さま視点に立ち、お客さまが本当に望むものを提供することを基本としています。それは製品だけにとどまらず、付随するサービスやソリューションを提供することも含んでおり、お客さまの困りごと・課題の解決や、お客さまの希望の実現をお手伝いすることを目指しています。

そのため、全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」を共有しています。また、「品質保証ガイドライン」において、品質を担保できる体制の構築を目指して活動しています。製品・サービスごとにQA体系を整備し、そのおのおの段階で常に品質および製品の安全性を担保できるようにしています。さらに、事業責任者や社内外の関係者、専門家によるチェックを幾度となく繰り返し、市場での事故・混乱などが起きないよう万全を尽くしています。

QA活動の概要

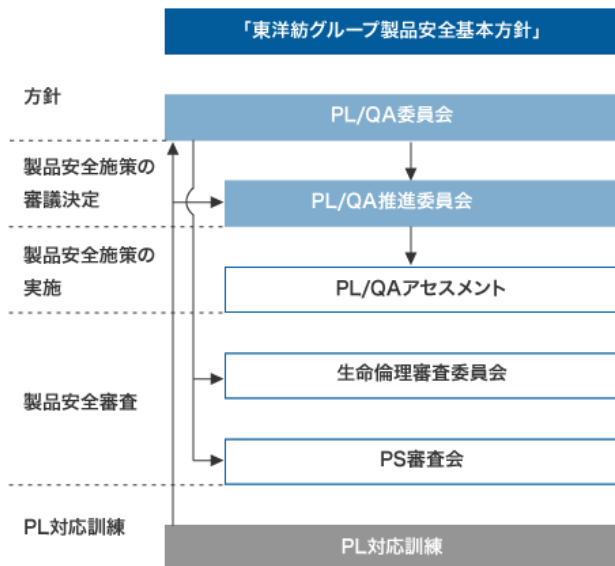


製品安全推進活動


第三者および他部門の品質保証担当者 によるPL/QAアセスメントを実施し、各部門、グループ会社のPS（Product Safety：製品安全）活動を確認、改善しています。さらに、PSとPLのリスク度合いを判定する基準を設け、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、リスクに事前対応することで、お客さまや従業員に掛かるリスクの低減に努めています。

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

PL対応の仕組み



サプライチェーンマネジメント

マテリアリティ	
関連するESG：E S	
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

考え方・方針

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

その実現のため、法令順守、公正な取引、環境配慮、人権尊重（児童労働・強制労働の禁止や、LGBT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。2020年10月には近年のグローバルな諸課題を踏まえ、「CSR調達ガイドライン」を改定しました。

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

■ 当社の基本方針

「調達革新」による全社最適・最善の戦略的調達を推進します。

- 「オープンドアポリシー」に基づく、優良なお取引先さまとのパートナーシップの強化
新たなお取引先さまの開拓と調達先評価システムにより既存お取引先さまと共有する問題点を顕在化させ、ベクトル合わせを行うことで、取り組み体制を強化していきます。
- マーケットインプライスの創出を目指した原価企画活動（開発購買）の推進
原価目標を達成するために、標準化やオーバースペックの見直しを基本とした組織的VA、VE活動を推進します。
- コンプライアンス及びフェアビジネスの徹底
下請法など調達関連法を遵守し、お取引先さまとの関係において公正で透明性の高い取り引きを行います。
- CSR調達の推進

[「CSR調達ガイドライン」については、こちらをご覧ください](#) >

調達体制

調達・物流部は、当社各事業部（製造・販売・開発）に対して全社調達横断機能として位置付けられ、WIN-WINの精神を基本として、優良サプライヤーを加えた四位一体によるコラボレーション体制を継続的に発展させることにより、相互繁栄を目指し、その結果として当社事業の拡大を支援する組織として運営しています。

[「調達体制」については、こちらをご覧ください](#) >

CSR調達

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

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

目標とKPI

<目標>

サプライチェーンを通じて、社会・環境面への配慮、公正・誠実な取引、人権を尊重した調達・物流を実現します。モ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排出を削減します。

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績（2019年度）
• 持続可能な責任ある調達・物流の実現 • 公正な取引、人権を尊重した取引 • 低炭素社会の構築	1. CSR調達アンケート（隔年実施）の回収率	1. 90%以上 （実施しない年は、アンケートで判明した 有 所見お取引先さまとの エンゲージメント実 施）	1. —
	2. 物流におけるCO ₂ 排出量（原単位）の削減率	2. 毎年前年度比0.5%削減	2. 前年度比0.6%削減

取り組み

CSRアンケート

当社は主要なお取引先さまには、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。アンケートを通じてお取引先さまのCSR活動の状況を確認するとともに、CSR活動への理解も深めていただいています。新規のお取引先さまにはお取引が開始する際に、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。アンケートの結果により、課題がある場合は改善を依頼させていただくことがあります。

取引の公正性、透明性

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

グリーン調達

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

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

2018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」をベースに「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依頼しました。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。

[「グリーン調達ガイドライン」については、こちらをご覧ください >](#)

物流における社会課題の解決

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

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

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

「ホワイト物流」における当社の自主行動宣言の内容

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

自然災害などへの対応

近年、日本各地で地震や台風、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。

直近の新型コロナウイルス感染症の流行・拡大により、一部で供給不安や物流停滞が発生していますが、サプライヤーや物流業者などから情報を収集、一元管理し社内発信すると共に、被害を最小限にとどめるよう代替品、代替ルートの活用などの対策を進めています。

人材マネジメント

マテリアリティ	
関連するESG：S	 
人材マネジメント	

マネジメントアプローチ

考え方・方針

当社グループは、「一人一人が安心していきいきと働き続けられる職場、変化し続けながら成長軌道を描ける会社」への変革を通じて、企業理念体系「TOYOBO PVVs」の実現を目指しています。そのために、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、多様な人材が活躍できる環境整備に取り組みます。その一例として、人材育成計画を策定・開示し、教育投資額の増加を進めています。また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。

体制

人材マネジメントに関する実行責任者は、HR・サステナビリティ推進部門を統括する取締役執行役員 白井正勝が選任されています。人事・労務総括部が主体となって、各事業所や関係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／取締役会に諮っています。

目標とKPI

<目標>

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

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績（2019年度）
<ul style="list-style-type: none"> 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 ダイバーシティ&インクルージョン 働きやすい職場環境の整備（健康づくり） 	1. 「人材育成計画」の策定と開示	1. 策定済、ウェブサイト掲出	1. ー
	2. 海外基幹人材の日本での研修受講者数	2. 15人/年※	2. 15人
	3. 社員一人当たりの教育投資額	3. 50千円/年※	3. 37千円
	4. 管理職に占める女性比率の達成状況	4. 4.0%※	4. 2.9%
	5. 年休取得率	5. 75%※	5. 72.5%
	6. 年間法定時間外労働削減（360時間超の人数/対象者数）	6. 20%削減（2.0%）※	6. （2.6%）
	7. 男性の育児休暇取得率	7. 休職取得対象者の70%※	7. 46.3%

※ 2025年度目標

ハラスメント防止の取り組み

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

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

[「コンプライアンス相談窓口」については、こちらをご覧ください >](#)

人材育成

人材育成に関する考え方

当社グループでは、人材を最も重要な経営の源と考えています。

多様な個性や意見を持つ社員一人一人の成長をサポートし、社内で活躍・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」を大切に育てるとの考え方は、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。

現在、当社の成長戦略実現への寄与を目指し、次世代経営人材の育成に最も力を入れています。ビジネススクールへの派遣や社内教育プログラムを、全社視点で選抜した人材を対象に実施しています。併せて、人材の多様性を生かすことを主眼に、キャリア採用者の教育や女性活躍推進活動にも積極的に取り組んでいます。多くの教育・研修は国内グループ会社も対象としており、また、海外事業所の選抜人材を対象とした「ナショナルスタッフ研修」も開催しています。これらにより、当社の企業理念である『順理則裕』、つまり、CSVを実践できる人材を育成しています。

教育・研修体系

職 能 等 級	共通研修									職群別研修			事業所 教育	自己 啓発
	キャリア デザイン	階層別研修	OJT	選択型 セミナー	経営幹部 候補者研修	役割対応 研修	グローバル 対応研修	女性活躍	他	営業	技術・研究	専任		
マネジャー職(M職)					「実践・事業経営」 相互研鑽プログラム									
1〜3級	キャリアデザイン セミナー	M職昇格 研修 品質保証 教育		マネジメント スキルセミナー (MSS)	社外選抜セミナー	組織マネジメント基礎研修 ライン管理者研修	新入社員指導員研修 英語力強化施策 短期海外業務研修 海外留学	女性リーダー育成セミナー中級 女性リーダー育成セミナー初級	上司向けマネジメントセミナー			生産技術革新 課長塾1		
4級	ビジネス中級研修	キャリア入社者研修	課題OJT	ビジネススキルセミナー(BSS)		OJTリーダー研修				ボランティアセミナー	営業教育中級	実践セミナー(EJS) 現場リーダー層教育	各種教育	通信教育・eラーニング
5級	ビジネス基礎研修 キャリアデザインセミナー、 新入社員研修(前・後期)										営業教育基礎	PSE基礎セミナー 基礎セミナー(EKS) エンジニア	所管部教育	
6級	5級昇格研修			ファースト スキルセミナー (FSS)										
7級														

必須研修
昇格関連
選抜
任意もしくは指名

教育・研修関連実績

	2019年度実績
従業員一人当たりの研修時間	14.9時間
従業員一人当たりの教育投資額	3.7万円
のべ受講者数	1,564人
のべ研修時間	36,248時間

取り組み

次世代経営人材の育成

当社では、育成の早い段階から、海外を含めた積極的なローテーションにより幅広い知識の習得とスキルアップを図っています。また、毎年の面談の中で、個々人のキャリア志向を把握し、育成と適材適所に生かし、従業員の成長と会社の発展を結び付けています。

さらに、こうした取り組みの中で早期に次世代経営人材候補を選抜し、実際の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。教育研修としては、毎年20人程度を選抜し、ビジネススクールなどで経営に必要な知識を身に付けてもらっています。また、毎年4人程度を対象として、約6カ月の期間の中で、事業拡大施策の立案、討議、模擬経営会議での提案などを実践しています。

グローバル人材の育成

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

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

多様性

多様性に関する考え方

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

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

また、東洋紡グループ企業行動憲章で下記のように宣言しています。

6. 従業員の活躍

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

6-1. 私たちは、多様な人材が活躍できる環境整備に取り組みます。

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

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

女性活躍推進

人事部に女性活躍推進グループを設置し、女性の活躍推進活動に取り組んでいます。各事業所での説明会、上司向けセミナー、キャリアデザインセミナー、女性リーダー育成セミナーなどを継続して開催し、従業員の意識改革を図っています。いわゆる総合職の女性については、大卒新卒採用において女性比率40%を目標に積極採用を継続し、職域拡大、リーダー育成にも注力しています。また、これまで一般職として働いてきた女性従業員に対しても活躍を後押しするプロジェクトを立ち上げ、モチベーションアップと人材育成につなげています。この活動の中で他社女性従業員との交流会も企画・実施し、女性同士の情報交換の一助となっています。2019年4月からは女性従業員を対象とした「メンター制度」の試行を開始し、キャリアプランの形成をサポートしています。



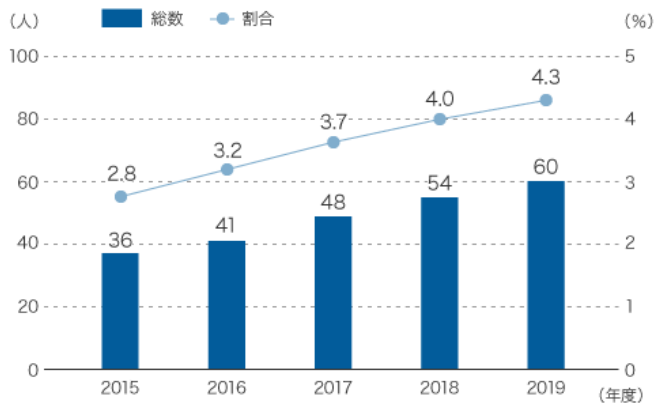
総合研究所にある企業内保育園「おーきっず」

育児期支援としては、従業員の出張時の保育費用を全額会社が負担する「ベビーシッター支援制度」を設けており、着実に利用者が増加しています。また、2018年4月から、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。育児休職からの早期復帰、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。

啓発活動と研修の実績（2019年度）

活動内容	回数	参加者数
説明会	21回	682人
上司向けセミナー	6回	137人
キャリアデザインセミナー	2回	48人
女性リーダー育成セミナー	2回	33人

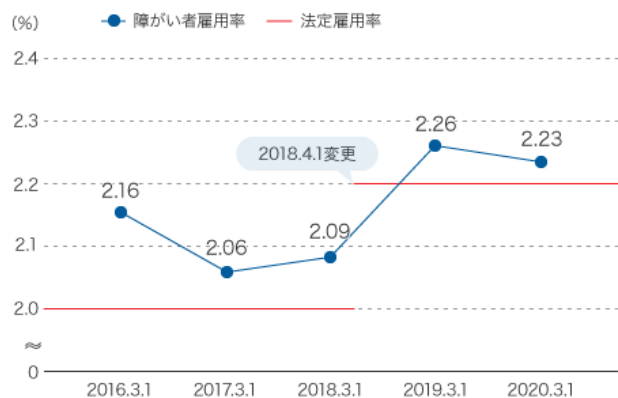
管理職相当の資格等級に占める女性従業員



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一方で、多様な人材がそれぞれ働きがいを感じながら活躍できる企業風土を醸成しています。60歳定年を超えて再雇用されたシニア社員も、若手の育成や技術伝承の担い手として活躍しています。障がい者雇用率の向上については、全社レベルでの取り組みが必須であるため、年4回開催している「事業所総務部長会議」において、現状の共有と障がい者採用の積極的な取り組みを依頼しています。

障がい者雇用率の推移



ワークライフバランス

ワークライフバランスに関する考え方

当社は、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、より柔軟な働き方を提供することで創造性を高める機会としています。

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できる会社の基盤をつくると考えています。

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

取り組み

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

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

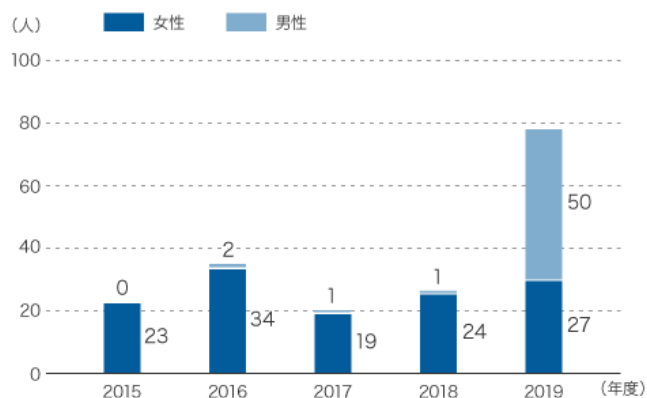
その他の事業所においては休日数を増やしたり、月1回以上の「ファミリーデー（ノー残業デー）」を継続したりするなど、家族だんらんや私生活を充実させるための時間をつくっています。2019年度からは本社および支社において「テレワーク（在宅勤務）制度」を導入しています。



制度利用実績

	(年度)				
	2015	2016	2017	2018	2019
女性の育児休職取得者（人）	23	34	19	24	27
女性の育児休職取得率（%）	100	100	100	100	100
男性の育児休職取得者（人）	0	2	1	1	50
男性の育児休職取得率（%）	0	2	1	1	46
育児短時間勤務取得者（人）	40	50	65	75	65
年次有給休暇取得率（%）	66	65	66	68	73

育児休職取得人数



主な支援制度

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

マネジメントアプローチ

考え方・方針

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

2019年度には、健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」に着手しました。今後、従業員の健康保持・増進、生産性の向上などを通じて組織の活性化や業績向上に寄与する取り組みを推進し、経済産業省による「健康経営優良法人認定制度」の認定取得も目指します。

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

<TOYOBO健康経営宣言>

当社は、企業理念である『順理則裕』（なすべきことをなし、ゆたかにする）のもと、成長力と安定性を備えた、強い「良い東洋紡」を目指しています。

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

従業員がいきいきと頑張る源泉は「健康」であり、会社として、従業員の健康保持・増進に積極的に取り組むことは、重要な経営課題と認識しています。

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。

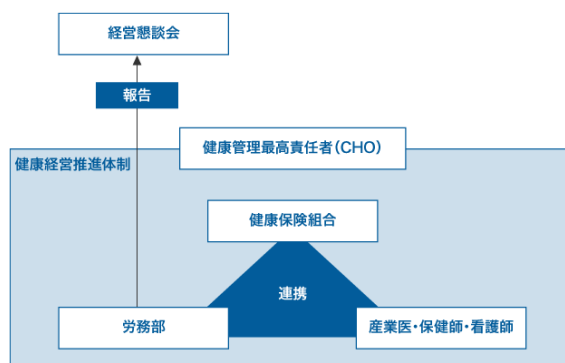
ここに「健康経営」に積極的に取り組むことを宣言します。

代表取締役社長
檜原誠慈

体制

<健康管理体制>

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



「TOYOBO健康経営宣言」における重点施策

「TOYOBO健康経営宣言」では、以下の重点施策に取り組んでいます。

1. 従業員の健康意識向上（啓発、教育）への取り組み
2. 従業員の生活習慣改善（運動、食事、禁煙支援など）への取り組み
3. メンタルヘルス対策の強化（高ストレス従業員・職場への改善対応など）への取り組み

取り組み

メンタルヘルスケアへの取り組み

外部講師を招き、管理職向けに研修を実施し、啓発、教育に取り組んでいます。また、各事業所の産業保健スタッフによる、個別の相談対応も行っています。さらに、ストレスチェックの結果を基に、高ストレス従業員への個別対応を行っています。今後は、集団分析結果に基づく高ストレス該当職場への対応に取り組んでいく予定です。

また、新型コロナウイルス感染症対策によるテレワーク（在宅勤務）時におけるメンタルヘルスケアについて、セルフケアとラインケアのそれぞれについて情報発信し、従業員の心身の健康維持を支援する取り組みも行っています。

新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症対策としては、テレワーク（在宅勤務）・時差出勤の促進、在社時のソーシャルディスタンスの確保、感染予防情報の発信、マスクの配布などを実施しています。

[「安全・防災・品質」については、こちらをご覧ください](#) >

[「新型コロナウイルス感染症への対応」については、こちらをご覧ください](#) >

マネジメントアプローチ

考え方・方針

東洋紡グループは、地域の皆さまのご理解があって初めて事業活動を行うことができると考えています。地域社会との信頼関係を築き、維持することを企業活動の基本と位置付け、地域の皆さまに必要な情報を公開するとともに、地域活動へ積極的に参加し、コミュニケーションを密にすることを重視しています。

社会の一員としてよりよい社会を築き支えるため、当社グループが地域コミュニティへの価値を提供しうると考える、科学技術振興、環境保全、地域社会とのコミュニケーションを推進しています。よき企業市民として果たすべき責任を果たし、未来へ投資することは企業理念『順理則裕』の実践の一つであると考えています。

また、各事業所では操業地域の活性化のため現地人材の雇用を推進しています。

[「エリア採用情報」については、こちらをご覧ください](#) >

関連する方針：

[「東洋紡グループ企業行動憲章」：8. 社会貢献](#) >

[「東洋紡グループ安全衛生基本方針」](#) >

[「東洋紡グループ地球環境基本方針」](#) >

体制

上記の方針に基づき、各事業所で操業地域とのコミュニケーションを図っています。

次世代育成

次世代育成に関する考え方

東洋紡グループは、「東洋紡グループ企業行動憲章」において「私たちは、よき企業市民として積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。」と宣言しています。将来にわたり私たちの社会が発展していくためには、未来を担う人材を育てることが重要です。そのため、当社グループは公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団を通じた研究助成などの科学技術振興、スポーツ振興に取り組んでいます。また、学生の皆さまに職場体験を通じて働くことのイメージを持っていただけるようインターンシップを開催しています。

取り組み

科学技術振興

東洋紡グループは、財団を通じて若き研究者を支援することで科学技術の発展に貢献しています。また、産学官の連携を通じて技術・産業・社会の発展に貢献しています。

若き研究者を支援し、バイオテクノロジー分野の発展に貢献する財団

将来にわたってわが国が経済社会的に発展していくためには、高度な科学技術を発展させていくことが重要です。当社は、まだ日本でバイオテクノロジーやライフサイエンスが新しい分野だった時代からいち早くこの分野に着目してきました。バイオテクノロジー分野の学際的な調査研究を促進し、その成果によって社会に貢献するため、当社が創立百周年を迎えた1982年5月に「財団法人 東洋紡百周年記念バイオテクノロジー研究財団（現公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団、以下本財団）」を設立し、以来、研究会やシンポジウムの開催、研究助成を行ってきました。設立当初より現在に至るまで、この分野の第一線で活躍されている先生方が本財団の趣旨に賛同していただき、理事・評議員を務めていただいています。近年は、バイオテクノロジーやライフサイエンスの分野が財団設立時に比べて成長したこともあり、未来を担う若手研究者の支援に活動を集中しています。



2019年度長期研究助成受贈者の皆さまと財団関係者

本財団の研究助成の特長に、研究費の用途を定めないということがあります。これは、初めて海外へ飛び立つ若き研究者を総合的にサポートしたいという思いからです。助成を受けた方からの報告では、皆さんいきいきと研究生活を送っている様子がわかります。

2019年度は研究助成贈呈者5人を決定し、総額3,200万円の研究助成金を贈り、2020年2月19日、東洋紡本社にて贈呈式を行いました。長期研究助成に関しては、本年度を含めて累計で206人にのぼります。受贈者はバイオテクノロジーの研究分野や教育の第一線で活躍されており、次世代の育成に貢献したいと本財団の理事・評議員を務めてくださる方もいらっしゃいます。

[「公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団」については、こちらをご覧ください >](#)

「滋賀発成長産業発掘・育成コンソーシアム」を通じた、研究開発型創業支援プログラム「滋賀テックプランター」・次世代育成事業「滋賀ジュニアリサーチグラント」などの支援

「滋賀発成長産業発掘・育成コンソーシアム（以下、同コンソーシアム）」は、滋賀県の強みを生かした産業が次々に生まれ、成長していく仕組みをつくり、県内の産業振興と地域の活性化を目指す産学官連携の組織です。滋賀県に総合研究所と大津医薬工場を置く当社は、同コンソーシアムの趣旨に賛同し、次世代技術やその研究者・技術者・起業家を育成する研究開発型創業支援プログラム「滋賀テックプランター」およびそのビジネスプランコンテストである「滋賀テックプラングランプリ」のパートナー企業を第1回より務めています。また、同コンソーシアムが次世代の産業創出のリーダーたる人材の育成を目指し、県内の中高生の研究活動を支援する「滋賀ジュニアリサーチグラント」においては第1回よりパートナー企業を務めることに加え、当社従業員が発表会の審査員を務めています。



2020年7月4日 滋賀テックプラングランプリ最終選考会



東洋紡賞を受賞したウーマンサポートデザイン・プロジェクトチーム代表者とグランプリ審査員を務めた当社常務執行役員の大田

※ 写真撮影のためマスクを外しています

スポーツ振興

東洋紡グループは、世界で戦う若者を応援するため、以下の活動を行っています。

FC Basara Mainzのゴールドスポンサーに

当社は、2019年9月からドイツ6部のサッカーチームFC Basara Mainzのゴールドスポンサーとして協賛しています。FC Basara Mainzは、当社広告宣伝活動でもご協力いただいたプロサッカー選手・岡崎慎司氏（スペイン1部SDウエスカ所属）が創立者の一人で、「日本人がドイツでサッカーを通じて、人として成長ができる場所をつくりたい」という思いのもと、2014年に発足しました。同チームは、当社素材「オリエステルおりがみ[®]」を使っておりがみ教室を開催するなど、地元メインツと共生したスポーツ活動を行っています。



FC Basara Mainz 集合写真

社会貢献活動

社会貢献活動に関する考え方・方針

東洋紡グループは、素材メーカーとして地域の皆さまに安心して過ごしていただくためのさまざまな情報の提供、地域の皆さまへの教育・啓発活動を行うとともに、よき企業市民として地域社会とともに発展していく、元気な街づくりを応援する活動に取り組みます。

- 当社グループの考え方や事業について知っていただくため、ウェブなどを通じ、情報を発信します。
- 地域の活動への積極的な参加や当社を知っていただく機会の提供を通じて地域の皆さまとコミュニケーションを図り、そこで得られたものを企業活動に生かします。

取り組み

毎年、当社全事業所では地域の活性化に貢献するため文化行事に積極的に参加したり、地域の皆さまや従業員のご家族に当社グループを知っていただくために見学会等を開催しています。2019年度は以下の活動を行いました。

「つるが環境フェア」に出展（敦賀事業所）

つるが環境みらいネットワークが主催する「つるが環境フェア」に2019年度も出展しました。「つるが環境フェア」は自然や環境に関連したさまざまなプログラムを通して、地域の皆さまに身近な自然や環境への配慮について考えていただくきっかけを提供することを目的としたイベントです。

当社ブースでは、植物由来のフィルム「バイオブラーナ[®]」や、病院や介護の分野でも広く採用されている耐久性・制菌性が高くリサイクル可能なクッション材である3次元スプリング構造体「プレスエアー[®]」の展示、機能性と環境配慮の両立が可能な折れるポリエステルフィルム「オリエステルおりがみ[®]」を使用したおりがみ教室を行い、その特性を確認していただきました。環境フェア全体では3,030人、当社ブースには630人の方にお越しいただき、環境に配慮した製品について紹介しました。



当社ブースの様子

地域/OB/従業員家族見学会の開催（岩国事業所）

2019年8月2～3日の2日間にわたって、岩国事業所で「地域/OB/従業員家族見学会」を開催しました。当社、グループ会社、協力事業所の従業員やそのご家族、地域住民の皆さまをお招きし、約500人にお越しいただきました。

来場者の皆さまには「東洋紡 岩国事業所史料館」と、岩国ポリマー工場、岩国機能材工場、岩国機能膜工場、東洋クロス（株）岩国事業所の製品展示を見学していただきました。従業員は、自分たちの生産する製品について丁寧に説明し、来場された方々は興味深そうに話を聞いていました。

また、会場には当社の素材や技術を50以上搭載したコンセプトカー「マニプレーラー。」を設置しました。来場された方々は運転席に座ったり写真を撮るなどして楽しんでいました。



岩国事業所の歩みを学ぶ来場者
（東洋紡 岩国事業所史料館）



当社の製品について説明



コンセプトカーを通じて当社の技術に触れる様子

事業所近隣小学校の社会見学受け入れ（トーヨーニット（株））

トーヨーニット（株）近隣の複数の小学校から児童と引率教員合わせて286人の見学を受け入れました。本社工場の生産現場を工程順に説明し、裁断機械での作業からミシンでの手仕事まで、実際の製品に触れながら機能性の高い水着が出来上がるまでを学んでいただきました。また、オリンピックなどで着用する水着や全日本女子バレーボールチームのユニフォーム、体操用レオタードの展示なども喜んでいただけました。

今後も、地域と積極的にコミュニケーションしていきます。



レーザー裁断機での作業実演



水着の縫製を実演し説明

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に際し、東洋紡グループは保有する製品やサービスの提供を通じて社会に貢献しています。

地域コミュニティへの当社グループ製品等の提供

品目	数量	寄付先	日付
新型コロナウイルス検出キット「SARS-CoV-2 Detection Kit」※1	—	福井県	2020年7月7日
エアバッグ用基布を活用した防護服※2	200着	名古屋大学医学部付属病院 などの医療機関	2020年5月 (豊田合成より寄付)
	50着	犬山市	2020年6月23日
	50着	敦賀市	2020年7月27日
高強度ポリエチレン繊維「ツヌーガ」※3を使用した 接触冷感マスク	300枚		

※1 厚生労働省および国立感染症研究所が陽性一致率100%、陰性一致率100%と評価した研究用試薬


※2 新型コロナウイルスにより深刻化する医療資材不足の解決に向け、豊田合成（株）などと共同開発。シリコンコーティングを施したエアバッグ用基布は、空気を通さないため防護服として活用でき、洗って繰り返し使うことも可能

※3 耐切削性と優れた軽さを持つスーパー繊維。高い比熱や熱伝導率により、接触冷感が得られる

[「新型コロナウイルス感染拡大に伴う東洋紡グループの対応について」は、こちらをご覧ください](#) >

【活動報告：ガバナンス】

コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ	
関連するESG：G	
コーポレート・ガバナンス	

マネジメントアプローチ

基本的な考え方

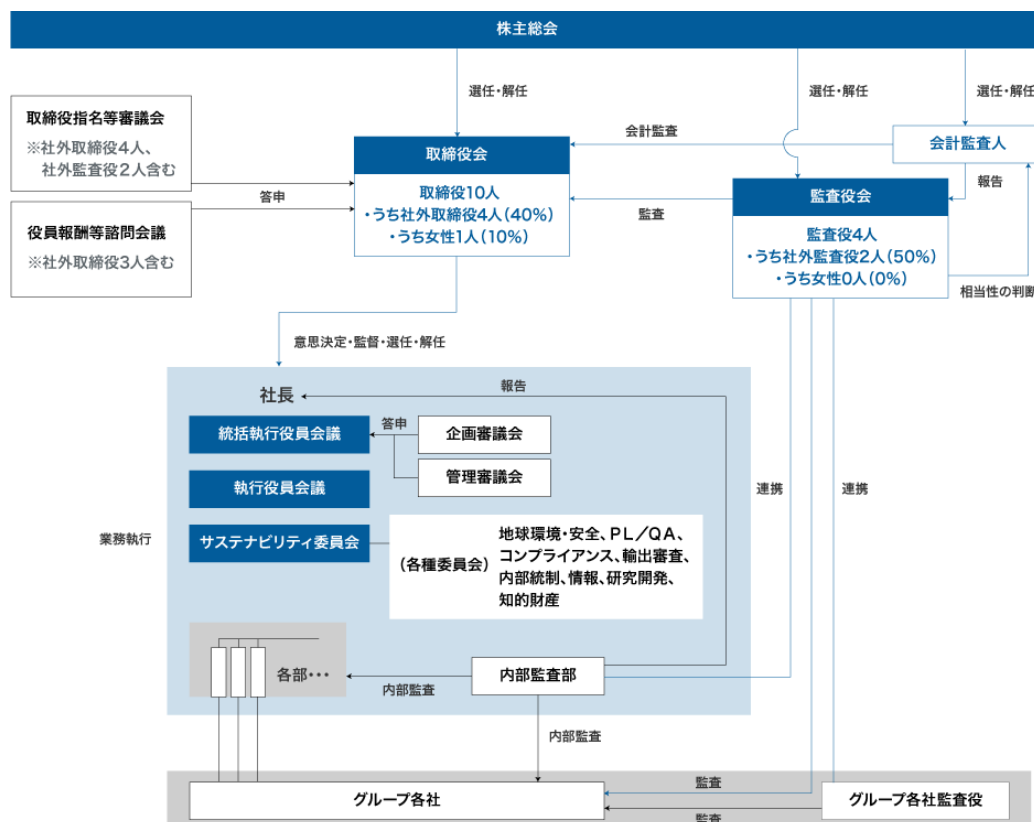
当社グループは、時代の変化に対応し、持続的な企業価値の向上のため、「意思決定の迅速性と的確性の確保」「経営の透明性の確保」「公正性の重視」の考え方に立って、グループガバナンスの強化に取り組みます。

[詳細は「コーポレート・ガバナンス報告書」をご覧ください >](#)

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役設置会社という形態の下、執行役員制を導入しています。執行役員制については経営規則において規定し、取締役会が執行役員による業務執行を監督する体制としています。取締役会による「意思決定・監督」と執行役員による「業務執行」を明確に分離し、迅速な意思決定と効率的な業務執行ができるガバナンス体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンス体制（2020年6月現在）



各会議の開催状況（2019年度）

開催回数	
取締役会	19回
監査役会	15回
取締役指名等審議会	2回
役員報酬等諮問会議	2回
社外役員連絡会	7回
統括執行役員会議	31回
企画審議会	10回
管理審議会	20回

社外役員の出席状況（出席率）（2019年度）

	取締役会	監査役会	取締役指名等審議会	役員報酬等諮問会議
岡 豪敏（取締役）	18/19回（95%）	—	2/2回（100%）	1/2回（50%）
中村 勝（取締役）	19/19回（100%）	—	2/2回（100%）	2/2回（100%）
磯貝恭史（取締役）	16/19回（84%）	—	2/2回（100%）	—
桜木君枝（取締役）	15/15回（100%）	—	2/2回（100%）	—
竹中史郎（監査役）	19/19回（100%）	15/15回（100%）	2/2回（100%）	—
杉本宏之（監査役）	18/19回（95%）	15/15回（100%）	2/2回（100%）	—

取締役会

取締役会は、社外取締役4人を含む10人で構成しています。経営環境の変化に迅速に対応し、責任を明確にするために、任期は1年としています。

2019年6月開催の定時株主総会において、多様性と監督機能を強化する観点から社外取締役1人（女性）を増員しました。また、2020年6月開催の定時株主総会において、さらなる「意思決定・監督」と「業務執行」の分離を狙った体制変更を実施しました。具体的には、取締役には、社外取締役のほか、全社的な視点で業務を行う部門を統括する執行役員を中心に選任し、個別の事業を担当する執行役員が、各事業部門・専門分野に注力しやすい体制としました。

2019年度の取締役会においては、法令および定款に規定された事項や事業買収などの重要な投資案件を決定するとともに、各事業の業務執行状況の報告を受け、適正な監督を行いました。

なお、社外役員（社外取締役、社外監査役）の機能をより活用するため、重要案件について、取締役会の事前説明を行うとともに、社外役員全員で構成する社外役員連絡会を定期的に開催し、経営課題に関する認識の共有、意見交換を行っています。

監査役会

監査役は、社外監査役2人を含む4人の体制で、取締役会などの重要会議に出席し、必要に応じて意見を述べるとともに、各部門の業務監査などを通して取締役の職務執行を監査しています。

会社法に基づく会計監査は「有限責任あずさ監査法人」へ委嘱しており、監査役は、会計監査人から監査計画、監査結果の報告を受けるほか、定期的な情報交換会を実施しています。また、内部統制の実効性をモニタリングする内部監査部とも情報交換を行っています。

統括執行役員会議

執行役員は、取締役を兼務する者も含め20人で構成しています。統括執行役員が出席する統括執行役員会議では、取締役会決議事項の事前審議と取締役会より委任された業務執行に関する事項の決定を行っています。

統括執行役員会議の下部機関として、企画審議会、管理審議会を設置し、重要な投資および新規事業案件、重要な投融資案件などをそれぞれ専門的な観点から審議することにより経営に関するリスクを管理しています。

また、執行役員をメンバーとしたワーキンググループを設け、当社グループの将来像などについて議論しています。

取締役等指名審議会／役員報酬等諮問会議

取締役などの指名・報酬の決定にあたっては、透明性、公正性を確保する観点から、取締役指名等審議会と役員報酬等諮問会議において審議し、取締役会への答申を行っています。

取締役等指名審議会は、代表取締役2人および社外役員6人で構成し、取締役、執行役員を選任などについて、取締役会の諮問に対し、公正性、透明性の観点から答申を行っています。役員報酬等諮問会議は、代表取締役2人および社外取締役3人で構成し、役員報酬などの体系、水準、算定方法について、外部機関の調査結果も踏まえながら、客観的かつ公正に審議、検証を行っています。

目標とKPI

<目標>

「コーポレートガバナンスコード」対応、積極的な情報開示などを通じ、公正で透明性の高いガバナンス体制を構築します。

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績（2019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. 取締役会：19回、委員会※：4回
	2. 1.の役員ごとの出席率	2. 実績開示	2. ウェブサイトに掲出済
	3. 取締役会の実効性評価内容開示	3. 実効性評価内容開示	3. コーポレートガバナンス報告書の記載に準ずる

※ 取締役指名等審議会、役員報酬等諮問会議

体制強化の歩み

当社グループは、コーポレート・ガバナンス強化に継続的に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み

年	取り組み内容とその目的
1998	<ul style="list-style-type: none">倫理委員会（現 サステナビリティ委員会）を設置 経営の重点項目として全社的なコンプライアンス活動を推進
2004	<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 役員報酬等諮問会議）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 社外役員の機能を活用するため情報交換会を定期的開催取締役等指名審議会を設置 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、全取締役の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
2020	<ul style="list-style-type: none">取締役会による「意思決定・監督」と執行役員による「業務執行」の明確な分離

取締役スキルマトリックス

業務を執行する取締役の選定については、担当分野に必要な経験と資質を有しているかどうか、全社的視点を有しているかどうか等を踏まえ、執行役員の中から選定しています。

取締役スキルマトリックス（2020年6月現在）

		独立	年齢	性別	当社が求める専門性のうち、特に生かすことができるスキル (社内取締役は3つ、社外取締役は1つを選定)								海外 経験	
					企業 経営・ 経営 戦略	営業・ マーケ ティン グ	財務 会計	法務・ 倫理	人事・ 人材 開発	研究・ 開発	サステ ナビリ ティ	生産 技術・ 品質		
社内	梶原誠慈		63歳	男	○		○	○						○
	渡邊 賢		63歳	男	○	○	○							
	竹内郁夫		57歳	男	○	○					○			○
	大槻弘志		59歳	男	○	○	○							
	荒木良夫		60歳	男							○	○	○	
	白井正勝		57歳	男					○	○		○		
社外	中村 勝	○	66歳	男	○									○
	磯貝恭史	○	71歳	男									○	
	桜木君枝	○	61歳	女							○			
	播磨政明	○	69歳	男					○					

取締役会の実効性評価

当社は、2020年1月から3月にかけて、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2019年度の実効性に関する分析・評価を実施しました。

実効性分析・評価の方法

取締役および監査役に対し、アンケートを実施し、当該アンケートへの回答は、前年度に続いて外部機関に直接行う方式としました。分析・評価は、取締役会において、外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で実施しました。

評価結果の概要

- アンケート結果から、取締役会の員数、社内と社外の割合、多様性といった構成面や議事運営など、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性を確保できていると評価する。
- 取締役会は、中長期的な経営戦略に関する議論のさらなる充実を図るため、付議基準を見直し下位の会議体などに適切な権限委譲を行うなど、持続的な成長に向けた取り組みを推進する。
- 昨年度からの取り組みを継続するとともに、グループ経営機能の一層の強化を図る。

役員報酬

当社における役員報酬制度は、役員報酬等諮問会議において、株主総会で決議された役員報酬の額の範囲内で、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、を基本方針として設計しています。

2019年度は、上記の方針に基づき、株式報酬制度を導入するなど取締役の報酬体系を見直しました。

役員報酬の内容（2019年度）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）		対象となる役員の員 数(人)
		月例報酬	株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	340	312	28	6
監査役（社外監査役を除く）	51	51	-	2
社外役員	55	55	-	6

役員トレーニング

新任の取締役・監査役に対して、役割・責務に関する説明を行うほか、執行役員や取締役就任時に外部研修プログラムへ派遣し、必要な知識の習得を支援しています。

また、新任の社外取締役・社外監査役に対しては、会社の事業・財務・組織などに関する説明を行っています。

さらに、就任後も外部研修プログラムへの参加を支援するとともに、外部講師による講義を開催し、各自が継続的に経営リテラシーを強化できるよう取り組んでいます。

社外取締役メッセージ

BtoC企業での経験を生かして



取締役（社外取締役）
桜木君枝

社外取締役に就任する前に榎原社長とお話をさせていただいた時に、「われわれは、素材を提供している顧客企業を通して、最終的には一般消費者にお届けするものを提供しています。当社の仕事はBtoBだと思われていますが、BtoBtoCなのです」というお言葉をいただきました。私は前職でBtoCの事業構造をとる会社に属していたため、BtoBの当社で貢献できることはあるのだろうかという点を懸念していましたが、このお言葉で私に期待されていることがはっきりと理解できました。

これまで企業倫理・コンプライアンス責任者や監査役を務める中で大切にしてきた判断基準は、「会社の企業理念に合致しているか」「ステークホルダーの期待に応えているか、期待を裏切っていないか」「言っていることとやっていることは一致しているか」ということでした。これらに加え、BtoC企業での仕事を通じて培ってきた「市民としての視点」と「消費者としての視点」を発揮して社外取締役としての責務を果たしていきます。

コーポレート・ガバナンス改革

当社グループは、この1年間、理念体系の再整理や組織改革など、中長期的な成長のための施策を着実に進めてきました。

コーポレート・ガバナンスの側面では、現場へのさらなる権限委譲を進め、取締役会では中長期的成長戦略策定とそのモニタリングを中心とする体制とし、一層の「監督と執行の分離」を実現しました。

堅実かつ安定的に利益を生み出す企業体質への転換を成し遂げた今、2025年度連結売上高5,000億円の達成に向け、どのようなロードマップを描くのか。これが今後の取締役会に課せられた最重要課題であると認識しています。

女性活躍の推進

女性の活躍推進、特に登用については大きな課題であると考えます。「女性活躍推進グループ」が組成され、多数の施策が実施されていますが、管理職比率が4.3%（2019年度）とまだまだ低い現状です。

私も就任後すぐに自分自身のキャリアに関する体験談を話す機会をいただき、また何人かの女性管理職の方ともお会いしました。東洋紡の女性管理職は優秀な方がそろっていると感じました。しかし、今一度、会社として、何のための女性活躍推進なのかということを考えることが必要だと思えます。

家庭における消費財の購入決定権の多くは女性が握っていると言っても過言ではないでしょう。マーケットと向き合いビジネスモデルやビジネスのあり方そのものを変えていこうとしている局面にあって、市場ニーズを探りビジネス構築を行っていくプロセスや事業の意思決定プロセスに女性の視点を十分に反映しないのは、企業としての損失に他なりません。女性の活躍と企業業績は比例するという調査結果も出ています。会社としての施策のさらなる工夫、そして同時に女性従業員側の意識改革も必要であると考えます。

これからの東洋紡

アフターコロナの社会がどのようになるのかは不透明ですが、人々の生活や健康に対する価値観は大きく変化するでしょう。東洋紡はすでにPCR検査試薬や検出キット、マスク素材、医療用フェイスシールドの材料などを提供し、この感染症の拡大予防に貢献していますが、これらにとどまらず、「人と地球に求められるソリューションの創造」をさらに加速していくべきだと考えます。

再整備された理念体系「TOYOBO PVVs」の「TOYOBO Spirit」では、「挑戦」「信頼」「協働」の3つが掲げられています。東洋紡は、非常に誠実でまじめな素晴らしい会社です。高い技術力に裏付けされた顧客からの「信頼」を積み重ね、ステークホルダーとの十分な「協働」も実現できていると思います。しかしながら、「挑戦」については不十分であると感じます。今後は、顧客や市場との向き合い方を変え、発想を柔軟にし、社会が東洋紡に期待するものに応えるべく、新しい価値を創造することに今まで以上に積極的に「挑戦」すること。それがこれからの当社グループにとって最も大切だと考えます。

コンプライアンス

マテリアリティ

関連するESG：S G

コンプライアンス



コンプライアンスマネジメント

考え方・方針

当社グループは、『順理則裕』の企業理念の下、「順理」すなわち「合理的・論理的に考え、行動すること、道理・倫理、人間としての基本姿勢を尊重すること」をコンプライアンス活動の核としています。

また、「東洋紡グループ企業行動憲章」で宣言した原則に基づき、従業員が守るべきルールを具体的に分かりやすく「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」にまとめグループ従業員の理解の促進とルールの周知徹底を図っています。このマニュアルは英語・中国語をはじめとして、当社および当社グループのある国・地域の言語に翻訳し、海外の関係会社の従業員にも配布しています。



「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 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）>（2020年11月1日 第十九版）

1. 企業秘密の取り扱い
2. 個人情報の取り扱い
3. 公正な取引の実施
4. 下請事業者との適正な取引
5. 責任ある調達・物流
6. 安全保障貿易管理（輸出管理）に関するルール
7. 輸出入貨物の管理と無申告輸出入の防止
8. 贈答接待の取り扱い（腐敗防止）
9. 政治献金等の取り扱い
10. 知的財産
11. 適正な経理処理
12. 契約締結
13. 与信管理に関するルール
14. 適時・適切な情報開示
15. インサイダー取引の禁止

16. 人権の尊重
17. 品質と安全性の確保
18. 製品・サービスに関する情報提供
19. 品質データ等の適切な取り扱い
20. 研究開発活動に関するルール
21. お客さま対応
22. 職場における多様性の尊重
23. ハラスメントの防止
24. 安全・衛生
25. 適正な労働時間管理
26. 地球環境に配慮した事業活動
27. 社会貢献の推進
28. 保安・防災
29. 海外赴任・出張時の注意義務
30. 反社会的勢力等への対応
31. サイバーセキュリティの確保
32. 社会のルール

関連するポリシー・指針など

[「贈収賄防止ポリシー」「お取引さま等からの贈答接待に関する考え方」については、こちらをご覧ください >](#)

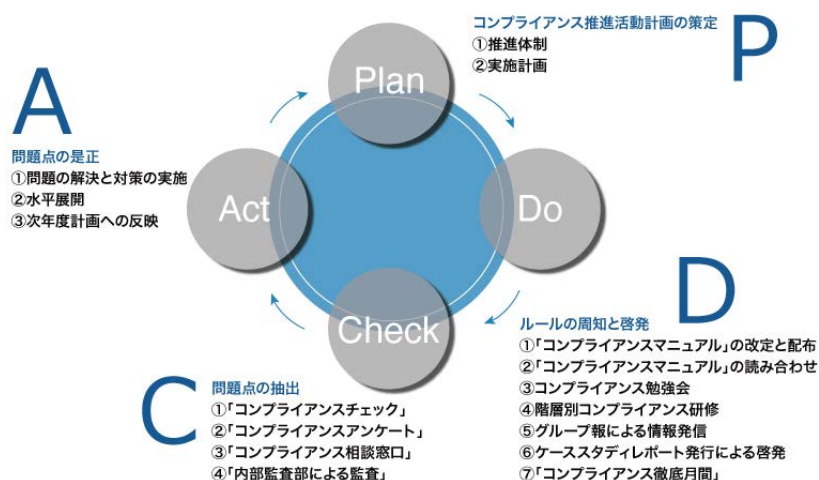
[「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」については、こちらをご覧ください >](#)

推進体制

統括執行役員会議のメンバーが委員となり、経営の観点からグループ全体のコンプライアンスを推進するコンプライアンス委員会を設置しています。また、その下に具体的な取り組みの検討、推進にあたるコンプライアンス推進委員会を置いています。

2019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、方針・基準の明確化や教育・研修・予防措置の実効性向上に関する各種施策について協議・決定しました。

コンプライアンス推進サイクル



コンプライアンス相談窓口

当社グループは内部通報制度「コンプライアンス相談窓口」を設置しています。職場での法令違反行為や不正行為、贈収賄をはじめとする腐敗行為、競争法に違反する行為やいじめ・ハラスメントなどについて通報・相談が可能です。これらを会社の問題として取り上げ、違反やトラブルの未然防止、早期発見に努めています。相談窓口を安心して利用できるよう、相談者の氏名等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。

1. 相談窓口の利用者
 - 東洋紡グループの役員および従業員
 - 東洋紡グループの業務に従事する派遣社員、他社からの出向者
 - 東洋紡グループの取引事業者の役員および従業員

※上記には、退職者も含むものとします。
2. 相談の対象となる項目
 - (1) 法令違反行為、社内規程違反
 - (2) 「コンプライアンスマニュアル」に反する行為
 - (3) 職場における各種ハラスメント
 - (4) その他違法・不正の疑いのある行為 など

相談件数

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
12件	20件	15件	32件	35件

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

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

目標とKPI

<目標>

従業員一人一人が法令・ルールを順守し、透明性のある適切な対応を行い、倫理的な企業風土・文化を醸成します。

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標	実績（2019年度）
<ul style="list-style-type: none"> ● 法令順守と違反報告 ● 内部通報制度の整備維持 ● 贈収賄の防止 ● 業務のレジリエンス強化 	1. 重大な法令等の違反件数	1. 0件/年	1. 0件
	2. コンプライアンスアンケート 以下項目の比率改善 <ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンスを重視している会社か ● コンプライアンス相談窓口の認知度／利用のしやすさ ● ミニスタディの認知度 ● 経営層からのコンプライアンスメッセージ浸透度 	2. 対前年度比率アップ	2. —
	3. コンプライアンス勉強会、各種研修の実施回数	3. 実績開示	3. 57回

2019年度の取り組み

2019年度は、方針・基準の明確化および教育・研修・予防措置の実効性向上を図るとともに、「感度と報告」をキャッチフレーズに、コンプライアンス意識の向上を目指したさまざまな活動を展開しました。

コンプライアンスマニュアルの改定・周知

11月のコンプライアンス徹底月間に、当社グループのコンプライアンス活動の根本である「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」を改定し、グループ従業員に配布するとともに、各職場で読み合わせを実施しました。

重点テーマ「贈収賄・贈答・接待」への対応

同テーマに関するポリシー、ガイドラインなどを整備。また、お取引先さまとの公正で健全な取引関係の構築を目的に贈答接待を受ける場合のルールを制定するとともに受領報告制度を導入しました。

コンプライアンス教育

管理職、新入社員や昇格者など階層別のコンプライアンス教育を実施しています。さらに、海外赴任者への教育、サイバーセキュリティや贈収賄・贈答・接待など個別の重点テーマに関する勉強会やセミナーも実施しています。



贈答・接待に関するセミナー

勉強会の開催

当社管理職およびグループ会社管理層などを対象に、9つの事業所、31の関係会社において、コンプライアンス部とIT部門のメンバーが講師となり、不正防止の意識やサイバーセキュリティをテーマとした勉強会を開催しました。そのほか、主に経営層を対象とした贈答・接待に関するセミナーも開催しました。

ケーススタディ・レポートの発行

違反事例をケーススタディ形式で啓発する「コンプライアンスミニスタディ」（毎月）や、東洋紡グループ内の身近な事例を基にした「注意喚起レポート」（不定期）を発行しました。

アンケートの実施

11月のコンプライアンス徹底月間にコンプライアンスアンケートを実施して順守状況や推進活動に関する課題を把握。状況改善に向けた取り組みを実施しています。

リスクマネジメント

マネジメントアプローチ

リスクに関する考え方

当社グループでは、事業活動全般にわたって脅威となり得るさまざまな危機を想定し、それぞれのリスク特性に応じた適切な方法でリスク管理を実施しています。また、緊急時においては、直ちに担当執行役員の指揮下に対策本部を設置し、迅速な対応により速やかに危機を収束させます。これらの体制の整備と取り組みを通して、お客さま、地域の方々、株主などステークホルダーの皆さまからの信頼を確保するよう努めています。

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等の状況に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主なリスクは以下の通りです。ただし、記載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、2019年度末現在において当社グループが判断したものです。

<既発生もしくは発生の蓋然性の高いリスク>

- (1) 災害・事故・感染症の発生
- (2) 政治・経済情勢のさらなる悪化

<中長期的なリスク>

- (3) 原材料の購入
- (4) 製品の欠陥等
- (5) 人材の確保
- (6) 気候変動
- (7) 環境負荷
- (8) 情報セキュリティ
- (9) 法規制およびコンプライアンス
- (10) 海外での事業活動
- (11) 訴訟

<財務リスク>

- (12) 為替レート的大幅変動
- (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](#) >


リスク管理体制

全社的な各種リスクは、社長を委員長とするサステナビリティ委員会*とその傘下の9つの委員会において管理しています。また、統括執行役員会議の下に「企画審議会」および「管理審議会」を設け、新規事業案件あるいは重要な投融資案件の実行提案に対して、各部より選出された専門委員による審議を実施し、多角的な視点から経営リスクをコントロールしています。

* 2020年4月、これまでのCSR委員会から「サステナビリティ委員会」に改称

[「サステナビリティ委員会」については、こちらをご覧ください](#) >

データ・セキュリティ、プライバシー

マテリアリティ	
関連するESG： S G	
データ・セキュリティ、プライバシー	

データ・セキュリティ、プライバシーに関する考え方

社会のデジタル化が加速し、情報の持つ意味合いが重要性を増す中で、必要な情報を活用して製品や技術の開発を進め、社会や環境に貢献する価値を創り続けていくことは、企業存続の鍵となります。

また一方で、情報の取り扱いが不適切であれば、機密情報の漏洩や情報システムの停止による販売機会の損失や、個人情報・顧客情報の流出による法的・社会的な制裁と企業ブランドの失墜など、大きな被害や影響をもたらします。

当社グループが、情報を正しく・安全に取り扱い、持続的な成長を果たしていくとともに、人々から信頼される企業としてあり続けるため、「情報セキュリティポリシー」を策定し、全情報資産の適切な管理・活用に努めています。

<情報セキュリティポリシー（項目のみ抜粋）>

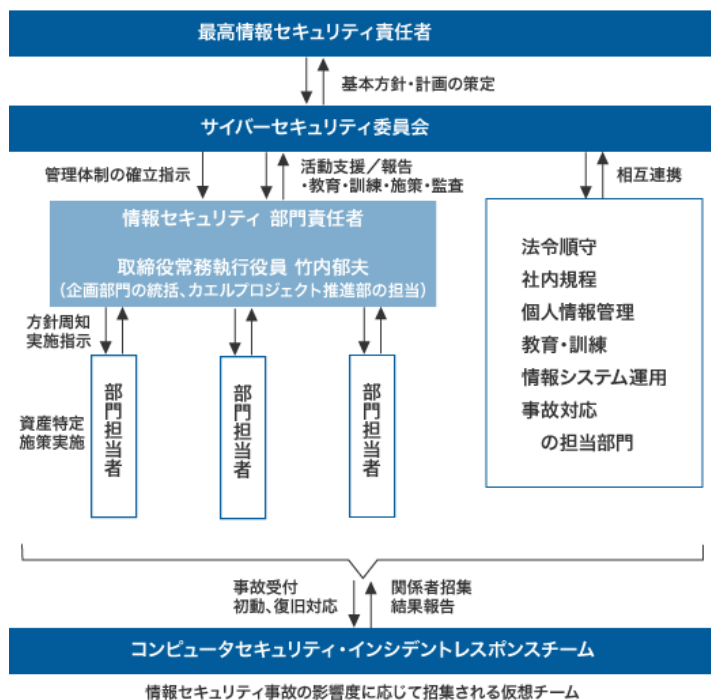
- 組織的対策
- 人的対策
- 情報資産管理
- 個人情報の取扱い
- アクセス制御及び認証
- 物理的対策
- ITツールの利用
- IT基盤の導入・運用
- 委託管理
- 事故対応

[「個人情報保護方針」については、こちらをご覧ください](#) >

体制

当社グループは2018年度に「サイバーセキュリティ委員会」を設置し、2019年度までに技術的・専門的な対策をほぼ完了させました。2020年度には、従業員の意識レベル向上や事故時の対応力強化、社内専門家の育成などを推進していきます。

情報セキュリティ管理体制図



目標とKPI

<目標>

サイバーセキュリティを確保する体制を整備するとともに、従業員の情報セキュリティに関する理解を深め、各種情報の保護を徹底します。

<KPIと実績>

取り組み項目	KPI	目標 (2020年度)	実績 (2019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. 情報セキュリティ教育実施回数 ^{※1}	1. 15回/年	1. 17回
	2. 事故件数 (情報漏えい、サービス停止など) ^{※1}	2. 0件/年	2. 2件
	3. 情報セキュリティ対策の推進 ^{※2}	3. 推進内容の開示	3. —

※1 対象は東洋紡(株)、東洋紡STC(株)、(株)東洋紡システムクリエート

※2 対象は連結子会社 (状況を見ながら判断)

具体的な対策: 連結子会社への

- ・情報セキュリティポリシーの展開
- ・OA/FA強化策の展開

取り組み

EUのGDPR（一般データ保護規則）への対応

EUのGDPR（General Data Protection Regulation：一般データ保護規則）については、対象となるEU域内（ドイツ・スペイン・スロバキア）のグループ会社に基準策定と教育を行うよう指示しています。

デジタル戦略

ITの発展によって急速に社会のデジタル化が進んでいます。こうした中で当社グループは、バリューチェーン全体をカバーするITシステム基盤の構築を進めるとともに、デジタル技術を活用したビジネススタイルへの変革を推進。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。

当社グループでは、各種ITツールを活用した営業活動の合理化や、ITを活用した生産管理の高度化、AIを利用した知的財産管理の効率化など、ITを積極的に取り入れてビジネスのデジタル化を進めてきました。

2020年4月には、こうした活動を全社的に推進していくための専任部署として新たにデジタル戦略部を設置。今後、2024年を目標にしたロードマップに従って、グループ内のITシステム基盤を強化し、デジタルトランスフォーメーションを推進していきます。

今後の主なデジタル化施策

分野	施策
マーケティング・セールス	<ul style="list-style-type: none">MA（マーケティング自動化ツール）SFA（営業支援ツール）の全社展開
研究開発・知的財産管理	<ul style="list-style-type: none">マテリアルズ・インフォマティクス（AIを活用した素材開発手法）の導入AI活用による知財戦略の高度化
生産・品質保証	<ul style="list-style-type: none">スマートファクトリー化の全社展開品質管理、品質保証の高度化
サプライチェーンマネジメント	<ul style="list-style-type: none">次世代調達システムの構築AIを活用した需要予測

BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）

BCPに関する考え方・方針

当社グループでは、「メーカーとしての供給責任の遂行」と「地域環境や社会との共存」を両立させることを中核に据えてBCPを策定し、継続的な改善を行っています。BCPの中では、危機の発生から収束までにおける部門ごとの役割・機能について時系列を明確にする形で示しています。また、平常時の備えについても具体的に内容を定めています。

体制

当社では社長を委員長とするサステナビリティ委員会の下に設けた9つの委員会*でそれぞれに関わるリスク要因を把握・確認しており、緊急時には、直ちに担当執行役員の指揮下に対策本部を設置し、迅速な対応により速やかに危機を収束させます。

今後、サステナビリティ委員会の持つ機能のうち、特にリスクマネジメントを切り出し、管理・対応するリスクマネジメント体制を構築設置すべく検討を進めており、どのような状況においても被害を最小限にとどめ、事業の継続が可能となるよう、整備を進めます。

* 2020年12月1日付で8委員会から9委員会に再編

[「サステナビリティ委員会」については、こちらをご覧ください](#) >

取り組み

新型コロナウイルス感染拡大による影響と対応

当社グループは、感染症対応として、従業員とその家族の「安全」「健康」を最優先し、社会を、会社を守ることを第一とし、それが事業継続につながると考えています。

直近の新型コロナウイルス感染症の流行・拡大により、一部で供給不安や物流停滞が発生していますが、迅速にサプライチェーンの情報を収集し、被害を最小限にとどめるよう代替品、代替ルートを活用などの対策を進めています。「ウィズコロナ」「アフターコロナ」において、世の中の価値や課題は大きく変化し、ニューノーマル（新常态）に向かうと考えられます。当社グループは「サステナビリティ委員会」とその傘下の委員会の活動を通じ、危機に対するレジリエンス（強靱性）を高め、事業の継続性を強化していきます。

<従業員の安全確保>

- テレワーク（在宅勤務）や時差出勤の奨励
- 緊急事態宣言発出期間は出勤率20%以下を徹底、解除後は従業員の安全を最優先に段階的に解除
- 感染予防対策、感染者発生時対策を徹底

<工場・生産活動の継続性維持>

- BCPを見直し、稼働
- 機動的な在庫・生産調整

<財務>

- 手元資金の確保
- 資金創出活動：OC100

自然災害などへの対応

近年、日本各地で地震や台風、ゲリラ豪雨などにより甚大な被害が発生しています。それらへの対応を通じて知見を蓄積し、より安定した事業継続の実現を目指します。

BCPは、主要事業所ごとに策定済で、不定期ながら見直しています。昨今のリスクの複雑化・多様化を踏まえ、全社を俯瞰したBCPの見直しが喫緊の課題と認識しています。

有事の対応として、全社規定「リスク管理：防災等」において「緊急対応フロー」を制定し、被災状況の確認・連絡体制・全体を指揮する責任者・復旧作業を行う体制とその役割を定めています。さらに、復旧時の作業手順、被災後の復旧作業の優先順位なども定めています。また、従業員・家族の安否確認システムを導入しています。

工場や事業所の建屋は、耐震改修促進法に準拠しています。また生産工場所在地のハザードマップを確認し、その災害リスク（洪水や土砂崩れなど）には各事業所で対応手順を策定しています。

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

【ESGデータ関連】

ESGパフォーマンスデータ

環境

(年度)

GHG・エネルギー	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
GHG排出量	千トン-CO ₂	国内合計	901	844	819
		グローバル	964	904	873
GHG排出量の売上高当たりの原単位	千トン-CO ₂ /百万円	グローバル	28.6	26.6	25.5
GHG排出量の削減率(2013年基準)	%	グローバル	20.6	25.5	28.1
エネルギー消費量	千GJ	グローバル	11,840	12,221	11,468

産業廃棄物	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
排出廃棄物量	千トン	国内合計	94.9	99.1	92.3
		海外合計	4.5	4.3	5.1
		グローバル	99.5	103.5	97.4
外部再資源化量	千トン	国内合計	79.5	83.0	76.0
		グローバル	82.3	85.7	80.2
埋立処分量	千トン	国内合計	0.4	0.4	0.2
		グローバル	0.4	0.4	0.3
産業廃棄物最終処分量	%	国内合計	0.7	0.7	0.6
		海外合計	0.0	0.0	2.4

PRTR法対象物質	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
PRTR法対象物質排出量	トン	東洋紡(株)	74	56	50

大気	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
NOx排出量	トン	国内合計	969	883	922
SOx排出量		国内合計	988	1,018	959
ばいじん排出量		国内合計	-	-	-

大気	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
フロン排出量	トン-CO ₂	東洋紡(株)	239	460	733

水	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
取水量(上下水道, 地下水, 工業用水, 海水)		国内合計	91	86	89
		グローバル	92	88	96
上下水道	百万トン	国内合計	0.5	0.4	0.4
地下水			33.2	31.4	32.5
工業用水			2.0	2.4	2.6
海水			0	0	0
リサイクル量			60	61	66
放流水量			東洋紡(株)	67	62
		国内連結子会社	21	21	3
			88	83	85
COD, BOD排出量	トン	国内合計	919	972	1,009
全窒素排出量		199	188	161	
全リン排出量		19	25	25	

環境会計	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
環境保全コスト(投資額)	億円	東洋紡(株)	7	11	16
環境保全コスト(費用額)			15	23	23
環境保全対策に伴う経済効果			15	26	20

環境貢献の見える化	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
エコパートナー製品売上高比率	%	東洋紡(株)	27.8	27.7	30.4

その他	単位	集計範囲※	2017	2018	2019
環境事故件数	件	グローバル	1	1	0
環境法令違反件数			0	0	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

ESGパフォーマンスデータ

社会

(年度)

従業員の状況		単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
従業員数(地域別)			東洋紡(株)	3,021	3,080	3,108	3,181
			グローバル	9,572	9,494	9,215	10,073
従業員数(男女別)	男性	人	東洋紡(株)	2,265	2,286	2,301	2,349
	女性			756	794	807	832
	合計			3,021	3,080	3,108	3,181
	女性比率			%	25.0	25.8	26.0
従業員数(年代別)	10代 (18歳以上)	人		65	66	57	40
	20代			439	460	471	516
	30代			790	804	783	771
	40代			1,085	1,041	1,027	973
	50代以上			642	709	770	881
障がい者雇用比率		%		2.1	2.1	2.3	2.2
管理職数	男性	人		481	477	474	510
	女性			11	12	11	15
	合計			492	489	485	525
	女性比率			%	2.2	2.5	2.3
管理職数(課長級)	男性	人		416	408	399	420
	女性			11	12	11	15
	合計			427	420	410	435
	女性比率			%	2.6	2.9	2.7
管理職数(部長級)	男性	人		65	69	75	90
	女性			0	0	0	0
	合計			65	69	75	90

従業員の状況		単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
	女性比率	%		0.0	0.0	0.0	0.0

働きやすい職場環境		単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
平均勤続年数	男性	年	東洋紡(株)	17.2	17.4	17.3	17.5
	女性			17.9	17.6	16.6	17.1
	合計			17.4	17.4	17.1	17.4
総離職数	男性			65	58	82	160
	女性			21	33	34	88
	合計			86	91	116	248
自発的離職数	男性	人		49	32	57	79
	女性			11	9	20	55
	合計			60	41	77	134
超過勤務時間 (80時間/月)以上の 従業員数	一般社員			24	24	25	0
	管理職			98	86	107	106
	合計			122	110	132	106
	比率			%	4.6	4.1	4.8
月平均超過勤務時間数		時間		12	10	10.3	10.1
有休消化率		%		64.9	66.2	68.2	72.5
育児休業取得者数	男性	人	2	1	1	50	
	女性		34	19	24	27	
	合計		36	20	25	77	
育児休業取得率	男性	%	1.7	1.0	1.1	46.3	
	女性		100	100	100	100	
	合計		21.2	17.4	21.6	57.0	
育児休業からの復職 率	男性		100	100	100	100	
	女性		100	95	96	100	
	合計		100	95.2	96.0	100	
育児のための短時間 勤務措置利用者数	男性	人	0	1	1	1	
	女性		50	65	74	63	
	合計		50	66	75	64	

働きやすい職場環境		単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
在宅勤務制度利用者数	男性			0	0	0	135
	女性			0	0	0	71
	合計			0	0	0	206
介護休業取得者数				1	0	1	0
介護のための短時間勤務措置利用者数				3	0	1	0
介護のための在宅勤務制度利用者数				0	0	0	0
組合員比率		%		83.7	84.1	84.4	86.2

採用		単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
採用総数	男性	人	東洋紡(株)	82	114	134	172
	女性			52	65	58	62
	合計			134	169	192	234
	女性比率	%		38.8	38.5	30.2	26.5
中途採用総数	男性	人		33	52	76	108
	女性			6	29	19	19
	合計			39	71	95	127
	女性比率	%		15.4	40.8	20.0	15.0
大卒採用・技術系 (新卒)	男性	人		20	24	24	24
	女性			13	12	15	15
	合計			33	36	39	39
	女性比率	%		39.4	33.3	38.5	38.5
大卒採用・事務系 (新卒)	男性	人		6	8	6	11
	女性			13	9	6	10
	合計			19	17	12	21
	女性比率	%		68.4	52.9	50.0	47.6
短大・専門・高校卒 (新卒)	男性	人	23	30	28	29	
	女性		20	15	18	18	
	合計		43	45	46	47	
	女性比率	%	47	33	39	38	

人材育成・評価	単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
従業員一人当たりの研修時間	時間	東洋紡(株)	10.8	12.6	14.1	14.9
従業員一人当たりの研修費用	万円		2.9	3.8	5.6	3.7

安全・保安	単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
異常現象・事故件数 (火災・爆発事故件数)	件	国内合計	3	5	5	2
異常現象・事故件数 (環境事故件数)			0	1	1	0
重視する労働災害度数率(休業) 協力事業所災害含む	被災者数/百 万労働時間		0.38	0.71	0.74	0.31

労働衛生	単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
生活習慣病平均有所見率	%	東洋紡(株)	32.6	33.1	34.0	36.2
疾病休業強度率			55.9	51.1	47.9	43.9
喫煙率			25.9	25.4	25.7	19.3
傷病手当金	円		31,524,760	19,434,872	16,081,899	26,724,497
法定給付費			498,031,550	496,578,559	513,571,748	544,275,419

社会貢献	単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
社会貢献支出額	百万円	国内合計	33	19	30	34

※ 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

ESGパフォーマンスデータ

ガバナンス

(年度)

取締役会		単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
取締役数	男性	人	東洋紡(株)	9	9	9	9
	女性			0	0	1	1
	合計			9	9	10	10
	女性比率	%		0	0	10	10
	社外取締役	人		(2)	(3)	(4)	(4)
	独立役員			(2)	(3)	(4)	(4)
監査役数	男性	人		4	4	4	4
	女性			0	0	0	0
	合計			4	4	4	4
	女性比率	%		0	0	0	0
	社外監査役	人		(2)	(2)	(2)	(2)
	独立役員			(2)	(2)	(2)	(2)

(内数)

研究開発	単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
研究開発費	億円	グローバル	111	104	110	117
研究開発費対売上高比率	%		3.37	3.14	3.27	3.47

コンプライアンス	単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
重大な法令・ルール違反数	件	グローバル	0	0	0	0
コンプライアンス相談窓口運用実績			20	15	32	35
関係官庁(公正取引委員会など)からの排除勧告件数	国内合計	国内合計	0	1	0	0
不祥事などによる操業・営業停止件数			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

コンプライアンス	単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
価格カルテルによる摘発件数		海外合計	0	0	0	0
贈賄による摘発件数			0	0	0	0
その他による摘発件数			0	0	0	0

その他	単位	集計範囲※	2016	2017	2018	2019
政治寄付	億円	東洋紡(株)	0.05	0.05	0.05	0.05

※ 集計範囲

東洋紡(株)：東洋紡単体

国内合計：東洋紡(株)と国内連結子会社の合計

海外合計：海外連結子会社の合計

グローバル：国内と海外の合計

GRIスタンダード対照表

本対照表は、同ガイドラインにおいて、当社ウェブサイト等での記載箇所を表したものです。

開示項目	指標の内容	掲載箇所
GRI102：一般開示事項 2016		
1. 組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	会社概要 >
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	会社概要 > 製品情報 >
102-3	本社の所在地	会社概要 >
102-4	事業所の所在地	本社・事業所 > TOYOBOグループ >
102-5	所有形態および法人格	会社概要 >
102-6	参入市場	会社概要 > 有価証券報告書 >
102-7	組織の規模	会社概要 > 有価証券報告書 >
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	ESGパフォーマンスデータ > 社会 >
102-9	サプライチェーン	サプライチェーンマネジメント >
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	2019年10月、帝人フィルムソリューションを完全子会社化
102-11	予防原則または予防的アプローチ	環境>マネジメントアプローチ > 環境マネジメント > リスクマネジメント >
102-12	外部イニシアティブ	サステナビリティ・マネジメント>イニシアチブへの参画 > 循環型経済の実現への貢献を目指して>イニシアチブへの参画 > ニュースリリース>経団連が主導する「チャレンジ・ゼロ」プロジェクトに参加 > ニュースリリース>～持続可能な物流に向けた取り組みを推進～「ホワイト物流」推進運動の自主行動宣言を提出 >

開示項目	指標の内容	掲載箇所
102-13	団体の会員資格	<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
2. 戦略		
102-14	上級意志決定者の声明	トップメッセージ >
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	有価証券報告書 > リスクマネジメント > 統合報告書 >
3. 倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	企業理念 > 東洋紡グループ企業行動憲章 >
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	コンプライアンス >
4. ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス >
102-19	権限移譲	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 >
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	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 >
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	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 >
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	コーポレート・ガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書 >
102-23	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書 >
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書 >
102-25	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書 >
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	コーポレート・ガバナンス >
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンス >
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	コーポレート・ガバナンス >
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	リスクマネジメント >
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	リスクマネジメント >

開示項目	指標の内容	掲載箇所
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	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 >
102-32	サステナビリティ報告書における最高ガバナンス機関の役割	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 >
102-33	重大な懸念事項の伝達	サステナビリティ・マネジメント>サステナビリティ・マネジメント体制 >
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	—
102-35	報酬方針	コーポレート・ガバナンス > コーポレート・ガバナンス報告書 >
102-36	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス報告書 >
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	—
102-38	年間報酬総額の比率	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	サステナビリティ・マネジメント>ステークホルダー・コミュニケーション > 地域社会 >
102-41	団体交渉協定	サステナビリティ・マネジメント>ステークホルダー・コミュニケーション > 人権の尊重>労働者の権利の尊重 >
102-42	ステークホルダーの特定および選定	サステナビリティ・マネジメント>ステークホルダー・コミュニケーション >
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	サステナビリティ・マネジメント>ステークホルダー・コミュニケーション >
102-44	提起された重要な項目および懸念	マテリアリティ >
6. 報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	有価証券報告書 > TOYOBOグループ >
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	編集方針 >
102-47	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ >
102-48	情報の再記述	該当なし
102-49	報告書における変更	該当なし
102-50	報告期間	編集方針 >
102-51	前回発行した報告書の日付	「 TOYOBO REPORT 2020 」は2020年8月に発行

開示項目	指標の内容	掲載箇所
102-52	報告サイクル	編集方針 >
102-53	報告書に関する質問の窓口	お問い合わせ >
102-54	GRIガイドラインに準拠した報告であることの主張	GRIスタンダード対照表 >
102-55	内容索引	GRIスタンダード対照表 >
102-56	外部保証	—
GRI:103マネジメント手法 2016		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	マテリアリティ >
103-2	マネジメント手法とその要素	安全・防災・品質>マネジメントアプローチ > コーポレート・ガバナンス > 人権の尊重>マネジメントアプローチ > マテリアリティ > 環境>マネジメントアプローチ > サプライチェーンマネジメント>マネジメントアプローチ > 人材マネジメント>マネジメントアプローチ > 健康経営>マネジメントアプローチ > 地域社会>マネジメントアプローチ > コンプライアンス > リスクマネジメント>データ・セキュリティ、プライバシー >
103-3	マネジメント手法の評価	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 >
GRI201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書 > 財務・業績 > ESGパフォーマンスデータ>社会>社会貢献支出額 >
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	—
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書 >
201-4	政府から受けた資金援助	—
GRI202：地域経済での存在感 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
GRI203：間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資及び支援サービス	地域社会 >
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—

開示項目	指標の内容	掲載箇所
GRI204：調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
GRI205：腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス >
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
GRI206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—
GRI207：税務 2019		
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念事項への対処	—
207-4	国別の報告	—
GRI301：原材料パフォーマンス 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	ソリューション戦略 > フィルム・機能マテリアル >
GRI302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	気候変動 > 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	気候変動 > ESGパフォーマンスデータ > 環境 >
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境マネジメント > 「エコパートナーシステム」製品 の売上比率が30.4%に >
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	—

開示項目	指標の内容	掲載箇所
303-3	取水	水資源 > ESGパフォーマンスデータ>環境 >
303-4	排水	水資源 > ESGパフォーマンスデータ>環境 >
303-5	水資源	—
GRI304：生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではない生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
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	—
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
GRI305：大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	気候変動 > ESGパフォーマンスデータ>環境 >
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	気候変動 > ESGパフォーマンスデータ>環境 >
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	気候変動 > ESGパフォーマンスデータ>環境 >
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	ESGパフォーマンスデータ>環境 >
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	気候変動 > ESGパフォーマンスデータ>環境 >
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	ESGパフォーマンスデータ>環境 >
305-7	窒素酸化物（NO _x ）、硫黄酸化物（SO _x ）、およびその他の重大な大気排出物	ESGパフォーマンスデータ>環境 >
GRI306：廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と重大な廃棄物関連の影響	汚染防止と廃棄物削減 > ESGパフォーマンスデータ>環境 >
306-2	重大な廃棄物関連の影響の管理	汚染防止と廃棄物削減 > ESGパフォーマンスデータ>環境 >
306-3	発生した廃棄物	汚染防止と廃棄物削減 > 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	—
306-5	処理された廃棄物	—

開示項目	指標の内容	掲載箇所
GRI307：環境コンプライアンス 2016		
307-1	環境法規制の違反	環境マネジメント>環境コンプライアンス >
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	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サプライチェーンマネジメント >
GRI401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	ESGパフォーマンスデータ>社会 >
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	人材マネジメント>ワークライフバランス > ESGパフォーマンスデータ>社会 >
GRI402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
GRI403：労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	安全・防災・品質 >
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	TOYOBO流モノづくり>保安防災の取り組み >
403-3	労働衛生サービス	安全・防災・品質 >
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・品質 >
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	安全・防災・品質 >
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緩和	安全・防災・品質 >
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	安全・防災・品質 >
403-9	労働関連の障害	安全・防災・品質 > ESGパフォーマンスデータ>社会 >
403-10	労働関連の疾病・体調不良	安全・防災・品質 > ESGパフォーマンスデータ>社会 >
GRI404：研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	人材マネジメント > ESGパフォーマンスデータ>社会 >
404-2	従業員スキル向上のプログラムおよび移行支援プログラム	人材マネジメント >
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	—

開示項目	指標の内容	掲載箇所
GRI405：ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	コーポレート・ガバナンス > ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス > 人材マネジメント > ESGパフォーマンスデータ>社会 >
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
GRI406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	コンプライアンス>コンプライアンス相談窓口 >
GRI407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	人権の尊重>労働者の権利の尊重 >
GRI408：児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関する著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
GRI409：強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関する著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—
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	—
GRI412：人権アセスメント 2016		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	人権の尊重 >
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
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	—
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	—

開示項目	指標の内容	掲載箇所
GRI415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス >
GRI416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス >
GRI417：マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス >
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	ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス >
GRI418：顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申し立て	リスクマネジメント>データ・セキュリティ、プライバシー >
GRI419：社会経済面のコンプライアンス 2016		
419-1	社会経済分野の法規制違反	ESGパフォーマンスデータ>ガバナンス >

編集方針

当社グループは、当サステナビリティウェブサイトにおいて、サステナビリティ活動を推進し、すべてのステークホルダーの皆さまとのよりよい関係を築くため、ESG情報を中心に、網羅的でわかりやすい情報開示に努めています。

また、当社グループの基本的な企業情報は企業情報サイトで、業績および財務情報については株主・投資家情報サイトで開示しているほか、2019年度からは東洋紡グループの中長期の成長戦略をご理解いただくためのツールとして、財務情報と非財務情報を1冊にまとめた「統合報告書」を発行しています。

報告対象期間

2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）

※ 一部2020年度の活動実績も含んでいます。

報告対象範囲

東洋紡株式会社およびグループ会社を含めた連結を報告範囲としていますが、連結での情報収集が困難なものについては、単体もしくは国内グループでの開示としています。いずれの場合も情報ごとに対象範囲を記載しています。

更新時期

2020年12月（次回更新予定：2021年12月）

参考にしたガイドラインなど

- GRI（Global Reporting Initiative）「GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード」
- TCFD（Task force on Climate-related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース）
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」