

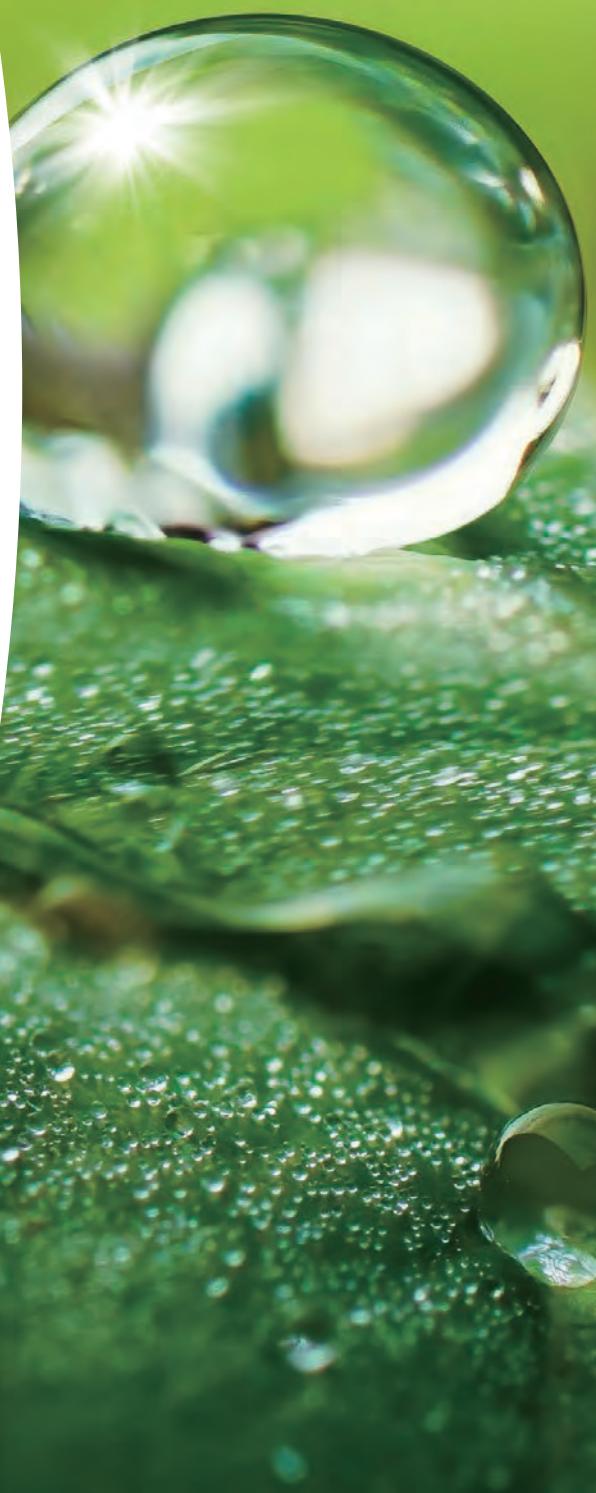


東ソー株式会社

TOSOH

TOSOH CSR Reporting

2024





Contents

トップメッセージ	1
東ソーのCSR	
CSRマネジメント	7
CSR重要課題	10
エッセンシャルプロダクトのソーシャルインパクト	13
社会課題ソリューション	18
レスポンシブル・ケア(RC)活動	25
環境	
気候変動問題への対応	
気候変動問題への対応	35
TCFD提言に基づく情報開示	36
GHG排出量・エネルギー使用量の実績	51
GHG削減・削減貢献に関する取り組み	58
環境保全活動の強化	
環境保全	68
生物多様性保全	76
社会	
安全・安定操業	
安全・安定操業	79
労働安全衛生	99
製品安全・品質マネジメント	
品質マネジメント	104
化学物質管理	107
ダイバーシティ&インクルージョン	
人事制度と人材育成	110
ワークライフバランス	118
ダイバーシティ	132
人権尊重	136
CSRサプライチェーンマネジメント	143
ステークホルダーとのコミュニケーション	164
社会貢献活動	168
社外からの評価	175
ガバナンス	
コーポレートガバナンス	179
社外取締役メッセージ	206
コンプライアンス	208
サイバーセキュリティ	215
データ集	
ESGデータ一覧	217
GRI対照表	243
SASB対照表	273
第三者保証報告書	278
報告にあたって	279

トップメッセージ



「成長」と「脱炭素」の両立により
社会に必要とされる企業であり続ける

代表取締役社長
社長執行役員

秦田 守

経営の考え方

企業理念に記された決意を改めて確認し実践していく

「私たちの東ソーは、化学の革新を通して、幸せを実現し、社会に貢献する。」この企業理念が制定されたのは1986年でした。当時の私は入社3年目の若手社員の一人にすぎず、日々の業務に追われるなか、企業理念について深く考える余裕はありませんでした。しかし36年後の2022年、当社代表取締役社長に就任してからは、この企業理念を見つめ直す機会が増え、それとともに私はそこに記された言葉の重さを深く実感するようになりました。

1935年の創業以来、当社は化学メーカーとして多種多様な素材・製品・技術・サービス・ソリューションを創出し、産業や社会の発展に貢献してきました。世を見渡せば、当社の生み出した素材や製品が、産業や人々の生活をはじめ社会の多様なシーンで活躍しています。例えば直近では、コロナ禍当初の緊急事態のなかで、感染症を素早く測定できる検査装置や抗原キット、RNA検出試薬を短期間で開発し、医療現場の支援に努めました。

一方で化学に対する社会からの要請や期待は、時代とともに変遷し、当社を取り巻く事業環境にも次々と新たなハードルが現れました。それらを乗り越え、持続可能な成長を実現していくために、例えばアジアを中心としたグローバル戦略の推進や、コモディティ分野とスペシャリティ分野をバランス良く展開する「ハイブリッド経営」への構造改革といった革新に取り組んできました。

今また私たちの前には脱炭素という、これまでにない高いハードルが立ちはだかっています。GHG（温室効果ガス）の削減は、全産業分野を含め地球全体で取り組むべき重要テーマですが、われわれ化学産業にとって、それはとりわけ重く、困難な課題です。化学製品はさまざまな意味で社会に不可欠で、エッセンシャルな存在である一方、その製造プロセスも大量のエネルギーを必要とする、すなわち大量のCO₂排出を伴うからです。

トップメッセージ

社会になくてはならない製品を、安全かつ安定的に供給していくこと。生産時のGHG排出を最小限に、できればゼロに抑えること。そのどちらもが当社にとって最重要の社会的責任であり使命です。二律背反とも思えるようなこの難題を解くべくグループの全部門・全部署が一丸となり、「成長」と「脱炭素」の両立を目指していくこと。それこそが現在の東ソーにとっての化学の革新なのだと私は考えています。

中期経営計画の進捗

成長投資の継続により各事業の稼ぐ力が向上

中期経営計画（2022～2024年度）の中間年度となる2023年度の連結売上高は海外製品市況の下落や中国の景気減速に伴う需要減退の影響などから、1兆56億円（対前年比5.5%減）の減収となりました。一方、利益面については半導体・電子部材向け製品で在庫調整局面による大幅な悪化があったものの、交易条件の改善が進んだことで営業利益は798億円（同7.0%増）となり、これに円安進行に伴う為替差益が加わったことなどから、親会社株主に帰属する当期純利益も573億円（同13.9%増）の増益となりました。

2024年度については、半導体市況の回復によって数量増が見込まれることから、売上高は1兆900億円（対前年比8.4%増）を予想しています。営業利益についても、中期経営計画の数値目標の達成は難しいものの、1,000億円（同25.2%増）と増益を見込んでいます。

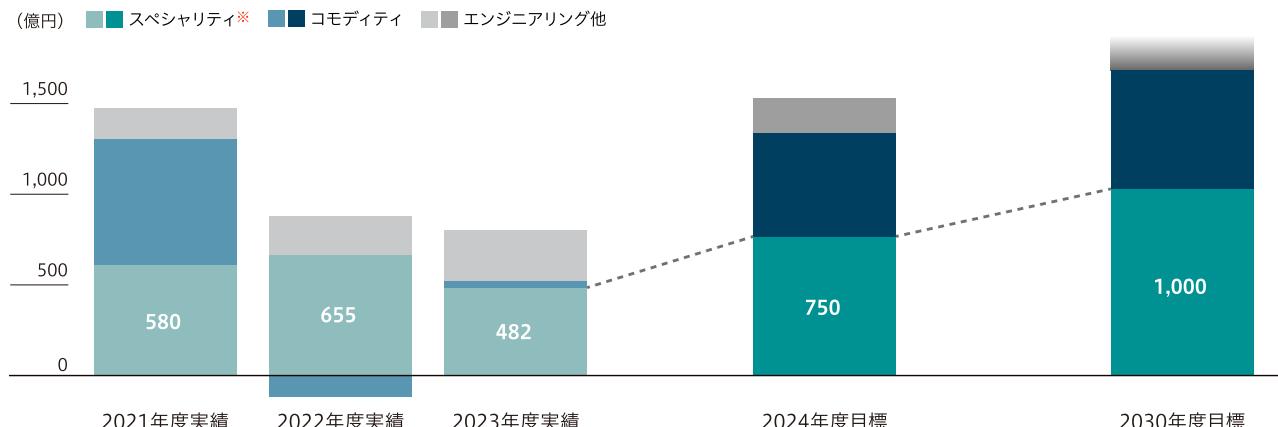
2021年度の過去最高業績を受けてスタートした中期経営計画ですが、ロシア・ウクライナ紛争の勃発と長期化をはじめ、原燃料価格の高騰、中国経済の減退によるコモディティ製品の市況低迷など、計画開始直後から想定外のさまざまな逆風が吹き荒れました。以前の当社なら赤字に陥っても不思議ではないような厳しい環境のなかで利益を出せているのは稼ぐ力が着実についた証だと、私は前向きに評価しています。

「成長」と「脱炭素」の両立の実現に向けた各分野の戦略も、着実に進捗しています。成長投資については、スパッタリングターゲット、石英ガラス、分離精製剤などスペシャリティ分野を中心に積極的な設備投資を実施し、近い将来に必ず到来が予想される需要の波に備えて供給能力の強化を進めています。コモディティ分野でも新たなMDIの製造拠点をベトナムに設け、中国市場に統いて東南アジア市場でも地産地消の体制を構築していく計画です。3年間合計での設備投資額は、当初計画を1割程上回る2,250億円になる見通しです。

連結業績

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標	2024年度予想
売上高	10,644億円	10,056億円	11,600億円	10,900億円
営業利益	746億円	798億円	1,500億円	1,000億円
営業利益率	7.0%	7.9%	10%以上	9.2%
ROE	7.0%	7.5%	10%以上	—

目指すべき収益構造（営業利益）



脱炭素投資の進展

燃料転換と同時にCO₂回収・再利用技術の実用化が進展

事業成長に向けた通常の成長投資とは別に、脱炭素を目指した取り組みにも引き続き注力しています。最重要課題は、エネルギー消費の大きい（=CO₂排出量の多い）コモディティ分野において、コスト上昇を抑えつつ排出するCO₂をいかに効果的に削減できるかです。

当社では、2050年カーボンニュートラル実現に向けた中間目標として「2030年度までにGHG排出量を2018年度比30%削減する」という目標を公表するとともに、その達成に向けて脱炭素のための特別投資として、2030年度までに総額1,200億円を投入することを発表しています。

これら「脱炭素投資」のうち最大のものは、単独企業・単一事業所としては国内最大級の出力（90万kW）を有する南陽事業所の自家発電設備（石炭火力発電所）における燃料転換です。2023年度は全部で6基ある発電設備のうちの一基のボイラーを、バイオマス専用ボイラーに更新する計画がスタートし、2026年4月の稼働を目指して工事が進んでいます。また残りの5基についても、バイオマス混焼率アップの検討をしています。

これと並行して、今後不足が予測されるバイオマス発電の燃料を安定調達していくため、木質ペレットを炭化させた「ブラックペレット」のサプライチェーン構築にも着手しています。その一環として、南陽事業所内にブラックペレット製造設備の新設を考えており、自社でも燃料をある程度貰える体制を目指します。これらのほか、四日市事業所においては、オイルコークスから副生するガスを燃料に発電するガスタービン発電設備の増設を検討中であり、次期中期経営計画ではこれに関しても具体的な計画を発表する予定です。

上記のような燃料転換によるCO₂削減とは別に、事業で排出されたCO₂を回収し、製品の原料として再利用するという、より積極的な取り組みも進展しています。2024年秋には南陽事業所にこの目的のための新プラントが本格稼働を開始する予定です。これはCO₂プラントで発生する燃焼排ガスからCO₂を回収し、イソシアネート製品原料にする設備で、ベンチプラントの建設から実証試験によるデータ収集・評価を経て、商業スケールでの本プラント稼働まで、約2年という短期間で実現したものです。

このプラントでCO₂回収に使われる「アミン」は、当社の独自開発品です。もともとアミンは国内メーカーでは東ソーだけが製造する当社の得意分野ですが、今回開発したCO₂回収用アミンは火力発電所の排ガスのような高温・酸性（NO_xの多い）ガスにも耐える特性を持ち、従来製品に比べて長期間の安定使用ができることで運用コストの低減に寄与します。

まずは自社工場内で排出するCO₂の回収・原料化を進めていきますが、将来的には独自開発のアミンをスペシャリティ分野の製品として外販するほか、確立した技術は機器を含めたシステム全体でCO₂削減ソリューションとして、同業他社を含め産業界に広く提案していきたいと考えています。

安全への取り組み

安全はすべてに優先することをグループ全体に徹底

現在の企業経営においては、企業価値の向上の観点から、ESG（環境・社会・ガバナンス）に代表される非財務資本への取り組みがますます重要になっていると認識しています。

環境に関しては先に述べたように脱炭素の実現に向け全社をあげて活動を強化していますが、大規模な化学プラントを運営する企業として、これと並んで私が重視しているのが労働現場の安全衛生です。私自身も製造畠の出身であり、「安全はすべてに優先する」という基本方針の下でさまざまな活動を展開してきました。

近年では安全対策におけるデジタル技術の活用も積極的に進めています。DCS（分散制御システム）によって大画面スクリーンで重要データを俯瞰できる監視体制の構築や、機械学習を利用した異常予兆検知システムの導入、製造現場や設備管理の現場への通信用タブレットの導入など、DX推進による安全レベルのさらなる向上を図っています。

しかしながら、2023年11月2日に、グループ会社（東ソー・エスジーエム(株)）の新南陽工場（当社南陽事業所内）において従業員一人が死亡する爆発事故が発生しました。亡くなった方のご冥福を衷心よりお祈り申し上げるとともに、ご遺族の皆さまには心からのお悔やみを申し上げます。

事故が起きた小規模テストプラントは消防法上の危険物は扱っていませんでしたが、いくつかの条件が重なった結果、爆発事故につながりました。2011年の南陽事業所での爆発事故以来、当社の主要事業所では予防保全に資する健全化工事投資を継続するとともに各種の安全対策にも力を入れ、重大事故の防止に努めてきました。その結果、プロセス起因での異常現象や事故は近年着実に減少していましたが、グループ全体で見るとまだまだリスク評価に不十分な点があったと深く反省しています。

今回の事故に関しては、原因究明と再発防止策をまとめた最終報告書をこの4月に当局に提出しました。今後も本社環境保安部門の主導でグループ全社の安全管理体制や設備・業務の安全性を厳しく再チェックするとともに、「安全はすべてに優先する」という基本方針をグループ全体にさらに徹底していく考えです。

R&Dについて

未来のための種まきをより積極化し開発スピードも加速

非財務資本として私がもうひとつ重視するのが「研究開発（R&D）」です。新たな価値を持つ技術や製品の創出が持続的成長の必須条件であることは当然ですが、化学産業の場合は他の製造業に比べて、開発に非常に長い時間を要します。現在、当社の高収益事業として成長を支えるジルコニアや分離精製剤、石英ガラス、ハイシリカゼオライトといった機能商品は、どれも1980年代半ばから90年代にかけての事業多角化戦略のなかで研究に着手し、20～30年をかけて事業化に成功したものです。

東ソーの研究開発投資は、2000年代になって業績低迷もあり一度縮小しましたが、2010年頃からは20年後、30年後の未来を見据えた研究開発の強化へと舵を切り直し、人的投資も含めて種まきに再注力しています。市場環境や研究の進捗に応じて中身を入れ替えながら、各地の研究開発拠点合計で年間30テーマ程度を常時進めしており、うち年間10テーマ程度は事業化フェーズに移行させています。そうしたなかから窒化ガリウムターゲット材のような高収益の製品、未来の新しい柱として期待できる製品が徐々に現れ始めています。

全国各地の拠点における研究環境の整備にも注力しています。2023年4月には、先端技術研究拠点である東京研究センター内に社内のMI（マテリアルズ・インフォマティクス）技術を集約した「MIセンター」を設立しました。同センターの目的は、AI・機械学習や計算科学シミュレーションを活用して、従来20～30年を要していた開発期間の短縮化を図ることにあります。実際、分野によっては実験・評価のスピードが10～20倍と劇的に加速しているものもあり、AIによる新しい視点での化合物の提案など、成果も徐々に顕在化しつつあります。

人材育成について

チャレンジできる企業風土を継承・発展させる

経営者として、人的資本の重要性はもちろん認識しています。企業の基盤、根幹を支える最重要の経営資源が人であることは、言うまでもありません。

当社では「いかなる環境下でも自ら仕事や役割を創り、周りを巻き込んで結果を出す『自律型人材』」を求める人材像と定め、その育成に取り組んでいます。とはいっても、「自律型人材」は、座学や教育研修の強化だけで育成できるとは考えていません。人が成長していくには、実際の仕事のなかで、さまざまな経験を積むことが重要です。

自分自身を振り返ると、20年程前に南陽事業所で新プラントの建設プロジェクトにリーダーとして携わった経験が強く印象に残っています。このときは私のミスによって建設があわや1年以上遅滞しかける事態を招きました。部下や上司の助けを借りて、なんとかピンチを乗り切ったのですが、非常に苦しい経験でした。ただ、今思えば、それは自分の成長に非常に大きな意味を持つ経験もありました。

もちろんそんな修羅場のような経験は、会社のためにもないに越したことはありませんが、小さな失敗を重ねることが、自律型人材への成長に必要なことも確かです。これには未知の物事に挑戦できる風土があることも重要です。「失敗」とは「挑戦」した結果のひとつに他ならないからです。幸いなことに、東ソーにはこのチャレンジできる企業風土が昔から根付いています。若い人にはまず自由にやらせてみる。失敗しても周りが一緒に助ける。そうした自由闊達な企業風土を継承していきたいという思いから、普段から従業員には「できるだけ会社に来い」と言っています。世のトレンドには逆行するかもしれません、会社に来て上司や部下や外部の人々とリアルに対面し、コミュニケーションを取ることで学べないことが沢山あるはずだと私は思っています。

2024年3月に本社を東京駅前（東京ミッドタウン八重洲・八重洲セントラルタワー）へ移転した背景にも、そうした思いがあります。今まで以上に「会社に来たくなるオフィス」にするために、リフレッシュスペースや多様な打ち合わせスペースを設置しました。こうした環境を整備することで部門の垣根を超えた交流を促進し、「自律型人材」の育成につなげていきたいと考えています。

ステークホルダーの皆さんへ

皆さまとのより深い対話を企業価値の向上につなげていく

お客様や従業員、株主・投資家、取引先、地域の方々など多様なステークホルダーとのコミュニケーションと相互理解を深めることも、経営者としての重要な使命であると考えています。

私は社長になる10年よりも前から毎年各地の製造拠点を訪れ、現場スタッフたちとの対話を行ってきました。社長就任以降は生産部門だけでなく営業スタッフや女性総合職など、より幅広い職種・階層と食事会や懇談の機会を設け、それぞれの現場の「生」の声に耳を傾けています。同時に、企業価値向上に対する当社の考え方や中長期での成長戦略、具体的な取り組みの進捗状況などをステークホルダーの皆さんに理解していただくための情報発信にも、これまで以上に積極的に注力したいと思っています。

2024年1月、当社は会社初となる「プランディングムービー」をTVCとして発表しました。内容は、一人の女性の一生を通じて、人生の大切なシーンやステージの至るところで東ソーの技術や製品が役立っていることを映像で伝えるものです。直接的な狙いは就活学生や転職希望者に対する企業イメージアップですが、実はこれはグループ従業員をはじめ、さまざまなステークホルダーへのメッセージでもあります。現在、YouTubeなどの広告にもこのムービーを活用しています。機会があれば皆さんにもぜひご覧いただき、東ソーという会社が幅広い領域で人々の暮らしに役立つ価値を創出していることを、改めて確認していただければと思っています。

「化学の革新」を通して人々の幸せに役立ってきた私たち東ソーは、「成長」と「脱炭素」の両立という高いハードルをグループ一丸で乗り越え、これからも社会に必要とされる「なくてはならない会社」であり続けるべく、挑戦を続けていきます。ステークホルダーの皆さんには、引き続き当社グループへのご理解、ご支援をお願い申し上げます。

代表取締役社長　社長執行役員

東田 守



CSR MANAGEMENT

CSRマネジメント

「私たちの東ソーは、化学の革新を通して、幸せを実現し、社会に貢献する。」という企業理念を実現することこそが、東ソーグループのCSRであるとの考え方のもと、事業活動を展開しています。

CSR担当役員メッセージ

CSR重要課題に着実に取り組み、サステナブルな社会の実現に貢献していきます

経営におけるCSRの位置付け

東ソーはCSRを経営の中核と位置付けており、サステナブルな社会の実現に向けて、環境、社会、ガバナンスに関わる活動にも注力しています。これらの活動は、私たちの事業戦略と密接に結びついており、当社が持続可能な成長を実現するための重要な要素です。化学メーカーである東ソーグループは、安全・安定生産、安定供給、コンプライアンスの再徹底、持続可能な製品開発による社会への貢献が重要と考えています。これらはCSR重要課題そのものであり、それぞれに着実に取り組むことが私の使命であると認識しています。



取締役 常務執行役員
土井 亨

CSR活動の振り返り

— CSR重要課題について

当社のCSR重要課題は中期経営計画の期間に合わせて見直しを行っています。2023年度は2022～2024年度を期間とする活動計画の中間年度にあたり、当初に設定した計画に基づく活動を引き続き推進しました。なお、株主の皆さまとの利益共有を通じた企業価値向上への報酬インセンティブおよび持続可能な社会への貢献を推進する報酬インセンティブを取り入れることを目的として、2024年7月より役員報酬に前事業年度の重要課題のKPI達成度合を連動しました。9つのCSR重要課題に関わる目標に対し、2023年度は一部が未達成でした。まず国内グループ会社で重大労働災害が発生しており、安全への取り組みは2011年の塩ビモノマープラントの爆発火災事故以降、不斷に取り組んできただけに大変残念な結果となりました。また、当社の定義に基づく重大保安事故、重大品質問題も発生しました。こうした事故や問題を踏まえ、南陽および四日市事業所・国内グループ会社における安全評価・品質管理システムの改善により一層取り組んでいきます。

環境分野では主要GHG排出削減テーマの投資判断を継続して実施しました。東ソーグループは、2030年度のGHG排出量を2018年度比で30%削減する目標を掲げ、目標に向けて引き続き取り組んでいます。

ガバナンス分野では国内外のグループ会社向けのコンプライアンス活動の活性化に取り組みました。

人権尊重への対応においては東ソーグループ人権方針に沿ってグループ行動指針やCSR調達ガイドラインの改定を行ったうえで、人権デュー・ディリジェンスへの対応として、まずは当社の事業活動に關係する分野ごとに想定されるリスクの整理から開始しました。

— 事業を通じた社会貢献の見える化について

2022年度より新たに「社会課題ソリューション」認定制度を開始しました。2023年度は新たに7製品・技術を認定しました。これからも、事業を通じた社会への貢献に取り組みます。また、当社の製品である苛性ソーダ、塩ビ樹脂、イソシアネート（ウレタン）は、産業や人々の暮らしに必要不可欠なエッセンシャルプロダクトです。これらの製品の社会的・環境的インパクトを体系的に整理し、貢献の可視化に取り組みました。

今後に向けての取り組み

2024年度は次期計画に向けてCSR重要課題の見直しを行う重要な年度であると考えています。本社管理部門、事業部門および事業所の従業員で構成されたCSR推進連絡会においてグループワークで討議を行い、次期のCSR重要課題、KPI、目標の設定に取り組んでいます。

今後も、ステークホルダーの皆さまの信頼が得られるよう、社会および東ソーグループの持続的な成長に向けて引き続き尽力します。

› 関連ページ：CSR重要課題

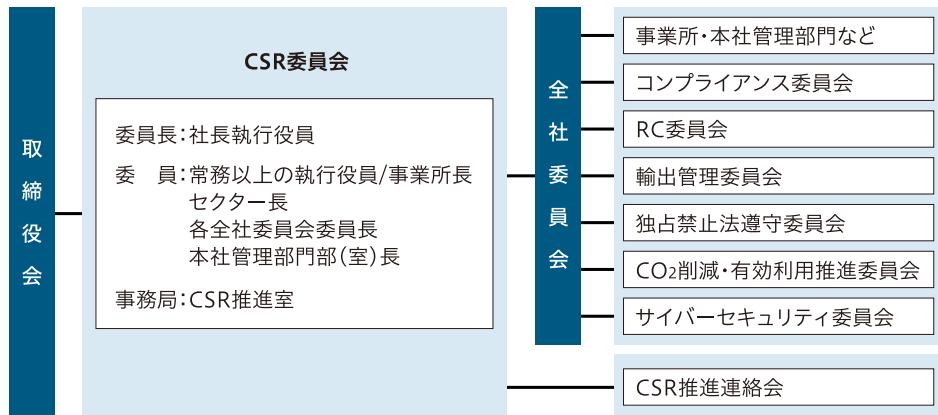
CSRマネジメントの基本的な考え方

気候変動問題や人権問題など、世界規模での社会課題への関心が高まり、課題解決に向けた企業の活動に多くの期待と関心が寄せられています。

東ソーグループは、社会課題解決に貢献する事業活動が、社会の持続的な発展や東ソーグループの持続的成長につながると認識しています。そのため、CSR活動を経営の中核に位置付けてCSR基本方針の下、CSR重要課題を設定し、SDGsをはじめとするさまざまな課題に着実に取り組んでいます。

社長執行役員を委員長とする「CSR委員会」を中心に取り組みを進めています。本委員会ではCSR基本方針の改定、CSR重要課題とKPIの審議・勧告および承認、CSR活動推進のための諸施策の審議および部門間の調整、重要な報告事項および情報開示活動方針の審議などを行い、取締役会に上程しています。

推進体制図



CSR基本方針

東ソーグループはCSR活動を経営の中核と位置付けており、グループ全体でこのCSR基本方針を共有・実践することで、企業理念の実現を目指します。

東ソーグループCSR基本方針

私たちは、企業理念の実現にむけて、以下を基本方針として共有・実践します。

1 事業を通じた社会の持続可能な発展への貢献

化学を基盤とした独自の技術を深め、世界の事業パートナーとの協創を通じて、社会課題を解決し、人々の幸福に寄与する革新的で信頼性のある製品・サービスを提供します。

2 安全・安定操業の確保

事業活動にかかわる人々の安全・健康の確保と安定操業が、経営の最重要課題であることを認識し、安全文化の醸成と安全基盤の強化に真摯に取り組みます。

3 自由闊達な企業風土の継承・発展

働きがいがあり、人権と多様性を尊重する風通しの良い職場環境を育むことで、活力にあふれ、従業員とその家族が誇りを持てる企業風土を実現します。

4 地球環境の保全

化学物質管理を徹底すると共に、事業活動が地球環境に及ぼす環境負荷の最小化にバリューチェーン全体で継続的に取り組みます。

5 誠実な企業活動の追求

コンプライアンスを徹底し、対話と協働を基本とする誠実で透明性の高い企業活動を通じて、ステークホルダーから信頼されるグローバルな企業グループを実現します。

企業理念体系

理念の4要素

経営事業面

CSR面

Mission

使命・存在意義

自社の使命、
存在意義を示す**企業理念**

私たちの東ソーは、化学の革新を通して、
幸せを実現し、社会に貢献する。

Vision

目指す姿・目標

実現を目指す
自社や社会の姿**東ソーグループCSR基本方針**

私たちは、企業理念の実現にむけて、以下を基本方針として共有・実践します。

- 1 事業を通じた社会の持続可能な発展への貢献**
- 2 安全・安定操業の確保**
- 3 自由闊達な企業風土の継承・発展**
- 4 地球環境の保全**
- 5 誠実な企業活動の追求**

[環境・安全・健康基本理念 >](#)[安全改革指針 >](#)[CSR重要課題 >](#)[中期経営計画 >](#)**Value**

信念・価値観

判断行動の
基本となるもの**TOSOH SPIRIT**

- 1 挑戦する意欲**
- 2 冷たい状況認識**
- 3 热い対応**
- 4 持続する意志**
- 5 協力と感謝**

Way

行動指針(規範)

外面に具体的に
表わす行動**東ソーグループ行動指針**

- I 一人一人がその
能力を發揮できる
快適な職場をつくる**
- II 顧客や取引先の
信頼と株主の
期待に応える**
- III 持続可能な社会の
発展に貢献する**



CSR MANAGEMENT

CSR重要課題

東ソーグループは、CSRの重要課題に対して具体的なKPIと目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを継続的に行っていきます。目標達成に向けた取り組みが、社会の持続的な発展と東ソーグループの継続的成長につながるとの認識の下、CSR活動を経営の中核に位置付け、グループ全体で取り組んでいます。

2022～2024年度CSR重要課題とKPI[※]の特定ステップ

※ Key Performance Indicator



2022年度～2024年度CSR重要課題とKPI

評価…達成○、実施中○、未達△

重要課題	目標	KPI（ゼロまたは 数値は目標値）	2023年度取り組み実績	評価	
社会課題解決型の 製品・技術の 創出・提供	● 製品化件数	● 2024年度末で 前中計比 110%以上	● 製品化計画の策定、および定期的な進捗確認と対策実施	実施中	○
	● 投稿の件数	● 30件以上/年	● 東ソー研究・技術報告への積極的な投稿および対外発表 の推奨	51件	○
	● ニュースリリース 件数	● 2件以上/年	● 米国総合科学学術雑誌掲載（環境対応型ジルコニア粉末 の研究成果） ● NEDO委託事業に採択（水電解に関わる研究開発）ほか	4件	○
	● 特許出願数	● 前年度比 105%以上	● 戦略的出願を行うテーマの拡大	117%	○
	● マテリアルズ・イ ンフォマティクス (MI) 活用レベル	● 3以上（5段階 評価）	● MIセンター（2023年4月設立）および研究所での活用推進	3.0	○
気候変動問題への 対応	● 東ソーグループ GHG排出量	● 2030年度に 2018年度比 30%削減	● 主要GHG排出量削減テーマの投資決定 ● 太陽光発電設備の設置（国内グループ会社）	実施中	○
環境保全活動の 強化	● 重大環境事故	● ゼロ	● 自主管理値遵守の徹底 ● 環境教育の推進 ● グループ会社との連携	ゼロ	○
安全・安定操業	● 重大保安事故	● ゼロ	● 船舶（空船）座礁事故：船橋（せんきょう）の無人状態 警告システム導入 ● 可燃ガス漏洩爆発事故：グループ会社のプロセス安全評 価の仕組み見直しを検討	2件 (国内グル ープ会社)	△
	● 重大労働災害	● ゼロ	● （可燃ガス漏洩爆発事故：前出）	1件 (国内グル ープ会社)	△
製品安全・ 品質マネジメント	● 重大品質問題	● ゼロ	● 部門間連携による製品苦情削減の取り組み ● サプライチェーン管理強化：生産委託先、原材料サプライヤー監査ほか ● 当社およびグループ会社の品質管理調査（継続）	1件	△
	● 重大不適合発生件 数（化学品）	● ゼロ	● 化学物質リスクアセスメントの確実な実施 ● 改正安衛法への対応 ● 新規指定物質の周知：販売製品の毒劇帳簿システム化ほか	ゼロ	○

CSR重要課題

評価…達成○、実施中○、未達△

重要課題	目標	KPI（ゼロまたは 数値は目標値）	2023年度取り組み実績	評価	
ダイバーシティ & インクルージョン	● 男性従業員の育児休業取得率	● 2022年度：50%以上 ● 2023年度～：90%以上	● 対象者に対する取得奨励文の送付 ● 社内報に取得者体験談の掲載 ● 新任幹部職への育児休業取得制度、目的などの説明	70.4%	△
	● 年休取得率（全従業員）	● 80%以上	● 年度途中の取得状況フィードバックなどによる取得促進	89.5%	○
	● 総合職採用者に占める女性割合	● 20%以上	● 女性就活生向けセミナー参加による当社アピール ● 女性リクルーター人員増員	24.2%	○
	● 幹部職に占める女性割合	● 2024年度：2.6%以上	● 女性総合職の職域の拡大：製造、設備管理、営業部門への配属 ● キャリアカウンセリング制度による継続的なサポート	実施中	○
	● キャリアカウンセリング実施割合	● 2024年度：70%以上	● 階層別研修参加者へのカウンセリング受講機会の提供	実施中	○
CSRサプライチェーンマネジメントの強化	● 1回目CSR調査結果	● フォロー実施	—	完了	○
	● 2回目CSR調査	● 内容検討	● 新CSR調査票作成完了。対象サプライヤーへの回答要請開始	実施中	○
	● 新規購買先の審査検討	● 検討の実施	● 新規購買先へのCSR調査票配布	実施中	○
コンプライアンスの強化	● 重大な法令違反発生件数	● ゼロ	● コンプライアンス意識向上・理解醸成による違反防止 ● アンケート、相談窓口運用を通じたコンプライアンス違反防止・早期是正 ● 国内グループ会社のコンプライアンス活動活性化 ● 輸出管理：「部門担当者」新設、東ソー・国内グループ会社への教育 ● 独占禁止法遵守：グループ各社の実施状況調査、下請法遵守対応	ゼロ	○
	● グループ全体に法令遵守・企業倫理教育活動の浸透を図る	● —			
人権尊重	● 人権方針	● 人権方針の策定	● 人権方針策定後の対応：行動指針、調達ガイドラインの改定を完了	(策定済)	○
	● 人権教育	● 人権教育の実施	● 階層別研修における人権教育、社内報への関連記事掲載など ● 人権方針周知を兼ねた社内アンケート実施	実施	○
	● 人権デュー・ディリジェンス（DD）	● 対応準備	● 想定される人権リスクのうち、実態調査の優先対象を決定 ● 当社役員・国内グループ会社社長を対象とした人権セミナー実施	実施中	○

CSR MANAGEMENT



エッセンシャルプロダクトの ソーシャルインパクト

「私たちの東ソーは、化学の革新を通して、幸せを実現し、社会に貢献する。」という企業理念を掲げ、化学製品の提供を通じて社会の持続的な発展へ貢献してきました。今後も貢献度を高めていくため、東ソーのエッセンシャルプロダクトが社会に与える影響についてソーシャルインパクトという形で整理しました。可視化したソーシャルインパクトを基に、社会への提供価値向上に向けた取り組みを検討・推進していきます。

エッセンシャルプロダクト

エッセンシャルプロダクトとは、産業や人々の生活に必要不可欠とされる製品、かつ素材の特性を強みとして代替しにくい製品と定義しています。代表的な製品として、苛性ソーダ、塩ビ樹脂の原料である塩ビモノマー（VCM）やウレタン材料の原料であるイソシアネートが挙げられます。

苛性ソーダ



用途：

化学繊維、紙・パルプ、アルミニウム製造などの多分野で使用

塩ビモノマー（VCM）



用途：

VCMは塩ビ樹脂の原料であり、塩ビ樹脂として、パイプ、フィルム、シートなどに加工して多分野で使用

イソシアネート



用途：

ウレタンの材料であり、合成繊維、断熱材、塗料、接着剤などの多分野で使用

ソーシャルインパクトの評価の背景

エッセンシャルプロダクトは、社会の持続的な発展に不可欠な製品です。一方で、基礎化学品であり、サプライチェーンの川上で活用されるため、最終的に社会に対して提供している価値が直接的に見えづらいです。そのため、提供している価値を把握するためにはサプライチェーンの川下も含めた整理・検討が必要です。東ソーは、エッセンシャルプロダクトが社会に提供している価値を把握し、より高めていくため、ソーシャルインパクト評価に取り組みました。

ソーシャルインパクトの評価の方法



ロジックモデル作成を通してソーシャルインパクトを評価しました。ロジックモデルのフレームワークとして、川下での用途（東ソー製品を用いて製造される素材・製品）をアウトプットとして整理し、それら用途のアウトカムと社会へのインパクトを特定しました。そのうえで、一部の主要用途についてアウトカム・インパクトの定量化を始めました。

用語の定義

アウトプット：事業活動を通じて提供される製品・サービスの川下での用途

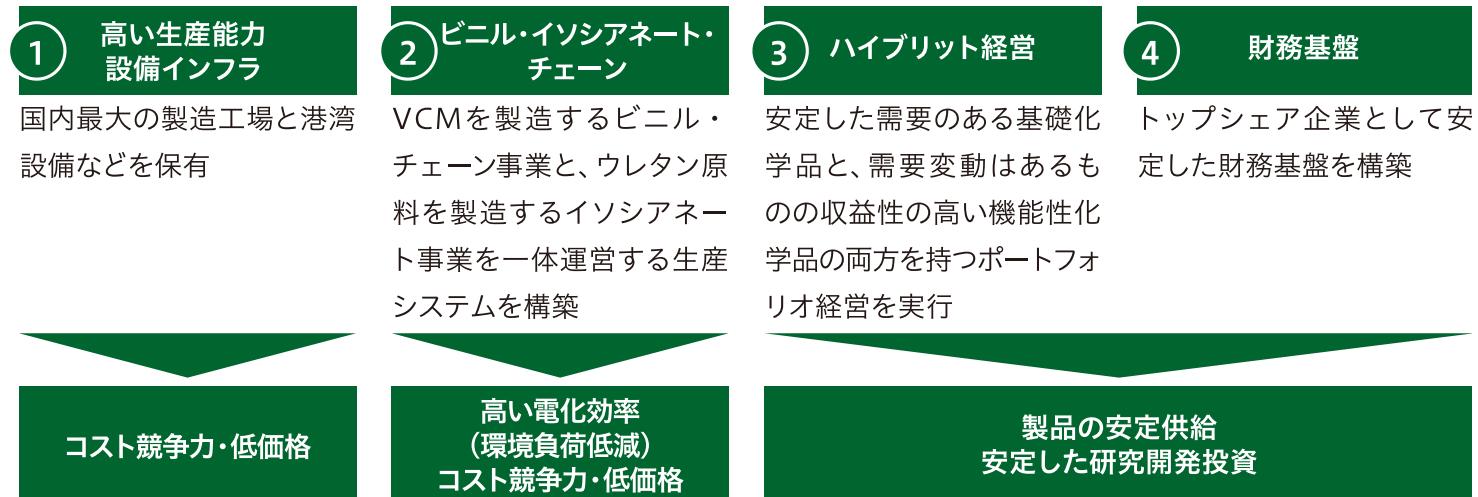
アウトカム：製品・サービスが川下で利用された結果、ステークホルダーへもたらす便益・効果

インパクト：アウトカムが継続的に生み出されることで、経済・社会・環境へもたらす価値

エッセンシャルプロダクトの供給を支える東ソーの経営資源/強み

東ソーはビニル・イソシアネート・チェーンを構築し、ハイブリッド経営を行うことによって、低コスト・低環境負荷での製造と安定供給を行い、持続的な新製品開発を行うことを強みとしています。

エッセンシャルプロダクトの供給を支える4つの経営資源(強みの源泉)

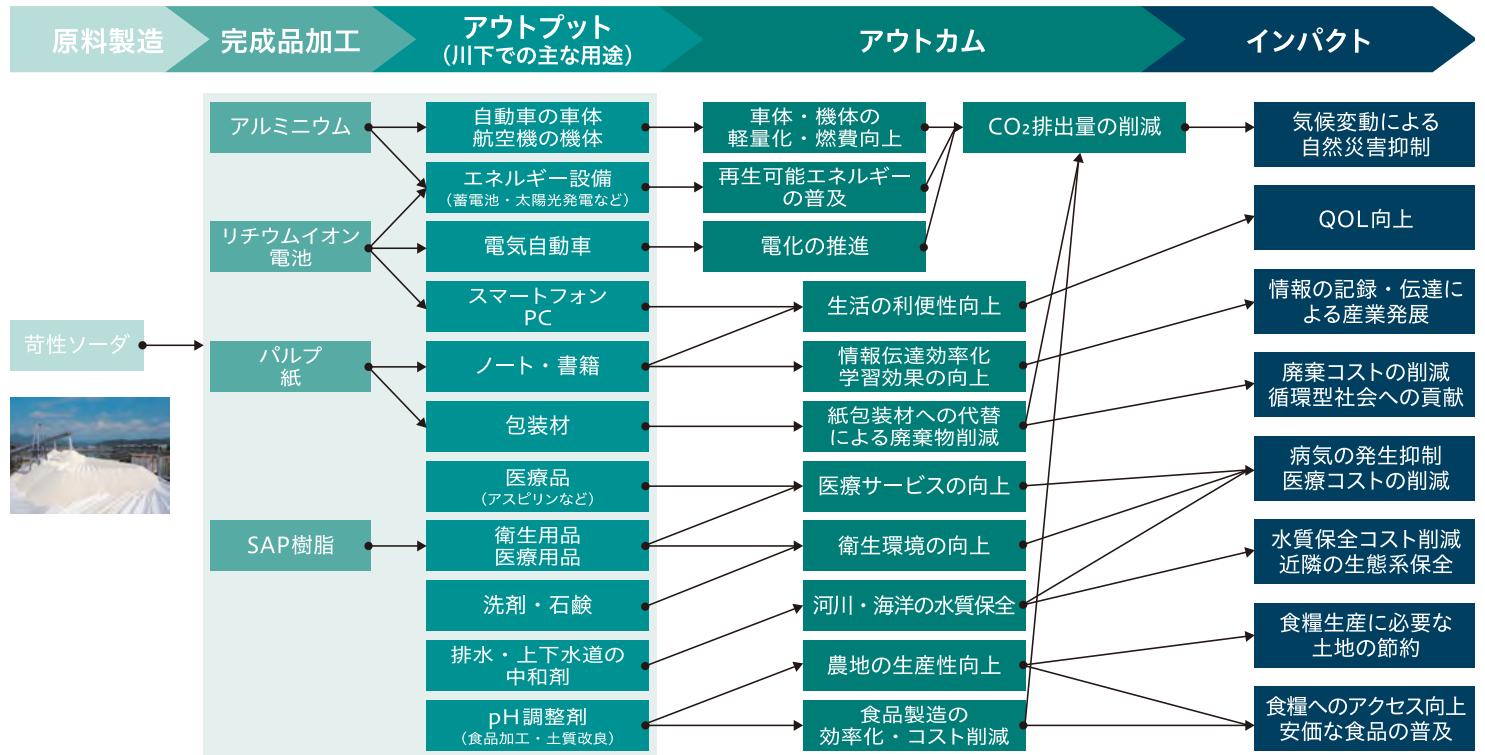


ロジックモデル

エッセンシャルプロダクトは、川上の素材・製品製造に用いられ、川下での用途は多岐にわたります。ソーシャルインパクトの可視化にあたり、まずはアウトプットを洗い出しました。洗い出した用途ごとにアウトカム・インパクトを特定し、ロジックモデルとして下図のように整理しました。用途が多岐にわたるため、主要用途、主なアウトカム・インパクトを抽出して記載しています。

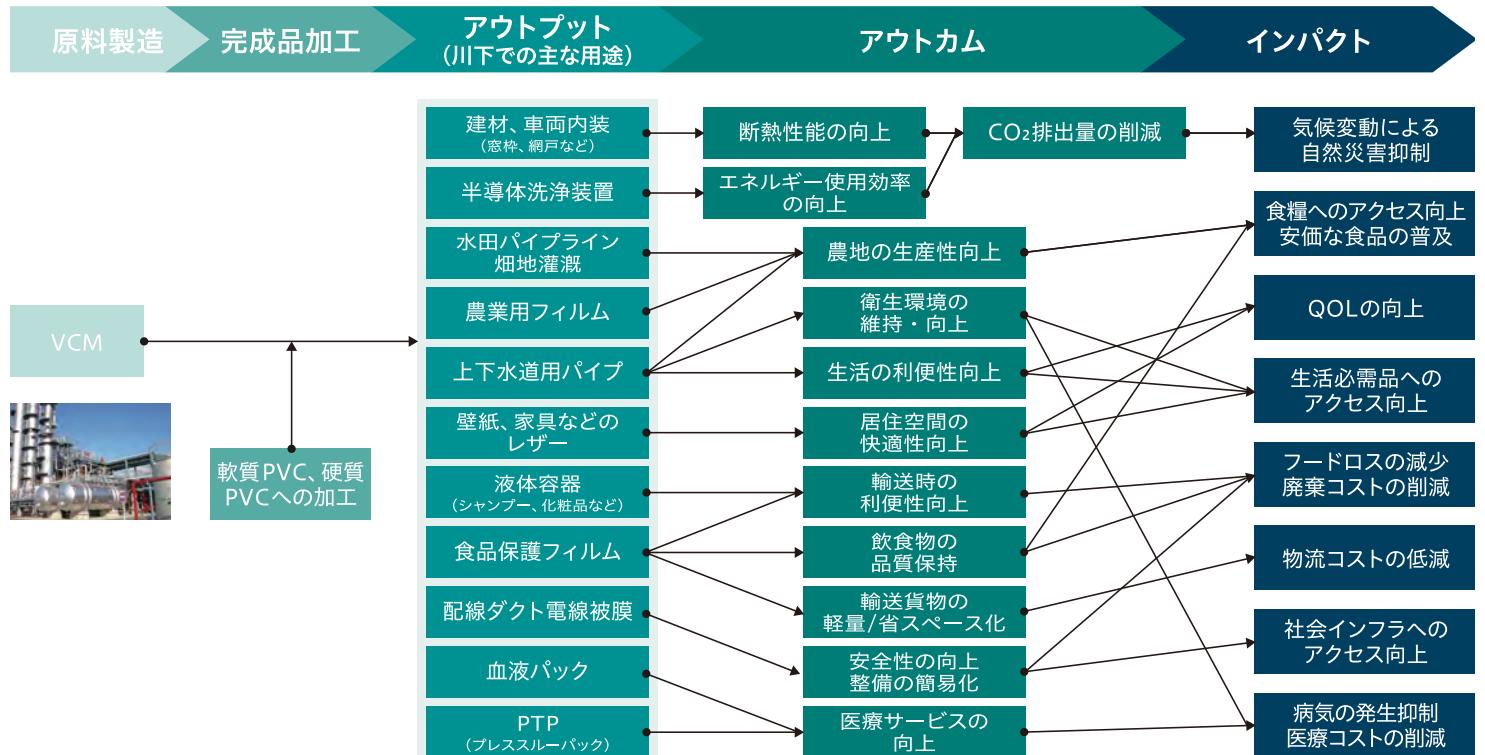
苛性ソーダ

苛性ソーダのアウトプットはモビリティ、エネルギー、ヘルスケア、日用品などの多分野にわたります。生産プロセスで大量のエネルギーを必要とする一方で、車体の軽量化、電化の推進や再生可能エネルギーの普及などのアウトカムによってCO₂排出量削減にも貢献しています。



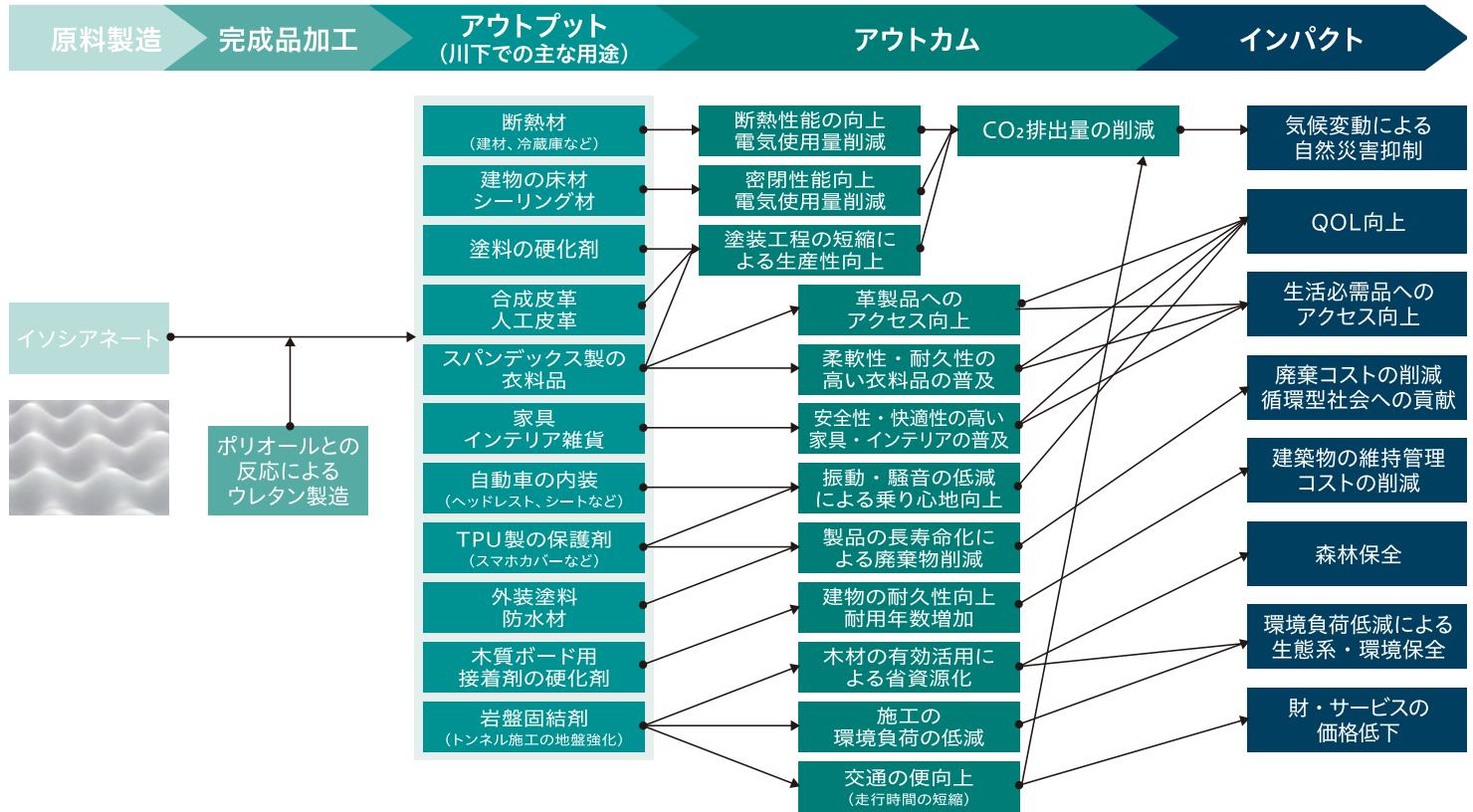
塩ビモノマー (VCM)

VCMは塩ビ樹脂の原料として用いられます。塩ビ樹脂(PVC)は熱可塑性樹脂であり、加熱し目的の形に成形することで、日用品、医療品、建築資材などに幅広く用いられています。特に農業用フィルム、水道パイプライン、食品保護フィルムなど、人々の安全な食糧へのアクセスを支える重要な役割を担っています。



イソシアネート

イソシアネートはウレタンの原料として用いられます。ウレタンは断熱材（建材、冷蔵庫用など）、合成皮革、スパンデックス（弾性繊維）として、身の回りの日用品に幅広く活用されています。日用品以外にも木質ボード製造のための硬化剤やトンネル施工時の岩盤固結剤にも用いられるなど、人々の基本的な生活と産業に欠かすことのできない素材です。

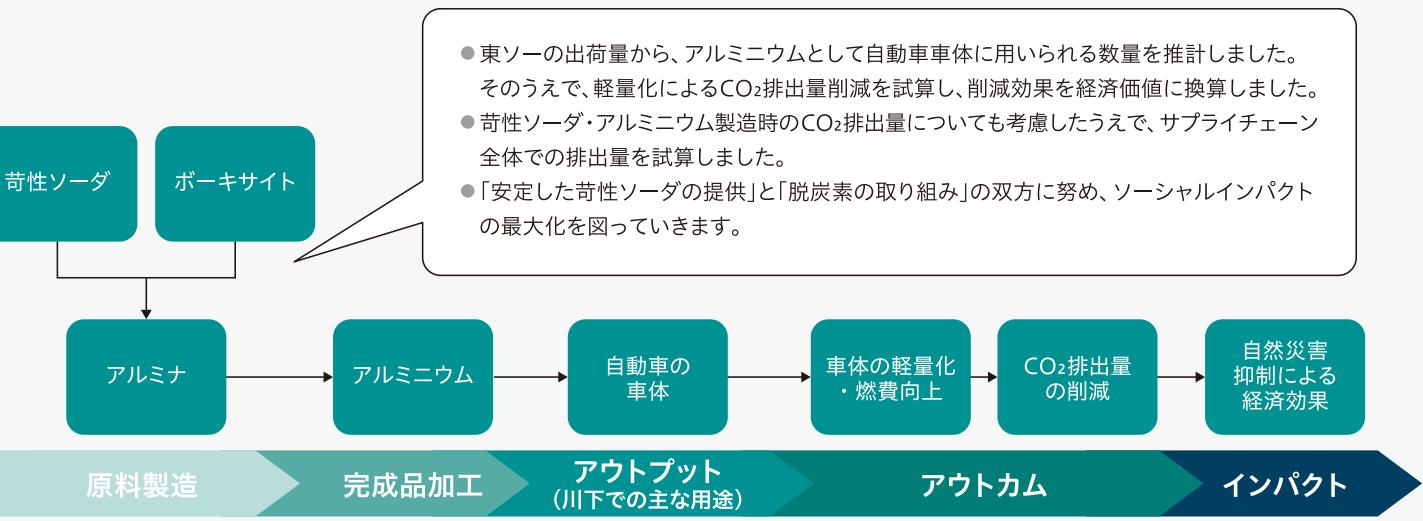


ソーシャルインパクトの試算

「苛性ソーダ」「VCM」「イソシアネート」のアウトプットについて、特定したアウトカム・インパクトの定量的な試算に取り組み始めました。今後も、試算を通じて東ソーの製品が与えるインパクトを定量的に可視化するとともに、事業活動を通じたインパクト拡大に向けた取り組みを検討・推進していきます。

製品	アウトプット	アウトカム	インパクト	試算・分析項目
苛性ソーダ	リチウムイオン電池 (電気自動車の車載電池)	● 電化によるCO ₂ 排出量削減	● 自然災害抑制などによる経済効果	● CO ₂ 排出量削減 ● 自然災害抑制などによる経済効果
	アルミニウム (自動車の車体)	● 輸送機の軽量化による燃費向上・CO ₂ 排出量削減	● 自然災害抑制などによる経済効果	● CO ₂ 排出量削減 ● 自然災害抑制などによる経済効果
VCM・PVC	農業用フィルム (軟質塩ビ)	● 農地の生産性向上	● 安価な食品の普及 ● 食糧へのアクセス向上	● 生産可能なビニールハウス延面積
	PTP (薬剤包装シート)	● 健康・医療サービスの質向上	● 健康寿命の延伸	● 流通量に占める当社の薬剤包装シートの使用比率
イソシアネート・ウレタン	木質ボード (接着剤の硬化剤)	● 有害物質（ホルムアルデヒド）放散量の削減 ● 木材の有効活用による省資源化	● 木の小片の有効利用による森林保全 ● 大気汚染抑制による経済効果	● 木質ボードの生産量（森林面積換算でも試算） ● 炭素貯留によるCO ₂ 排出量削減、経済効果
	岩盤固結剤	● 土壌や地下水などの周辺環境への低減 ● トンネル開通による交通の便向上	● 近隣の環境・生態系保全 ● 財・サービスの価格低下 ● 地域雇用の創出	● 施工に貢献したトンネル距離 ● 交通の便向上による効果

Case | ロジックモデルの具体化事例(自動車の車体部品)





社会課題ソリューション

東ソーグループは、企業理念「私たちの東ソーは、化学の革新を通して、幸せを実現し、社会に貢献する。」に示されているように、社会課題の解決に貢献する事業の展開を通して、持続的な成長を目指すとともに、すべてのステークホルダーに信頼され、社会から必要とされる企業であり続けることを目指しています。国連で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」を重要な指針として捉え「社会に役立つ製品づくり」を通して、持続可能な社会の実現に貢献していくことが使命であると考えています。こうした考えのもと、「環境負荷の低減」と「QOLの向上」といった社会課題の解決に貢献する東ソーグループの製品・技術・サービスを「社会課題ソリューション」として自社で認定し、その開発や普及を促進しています。

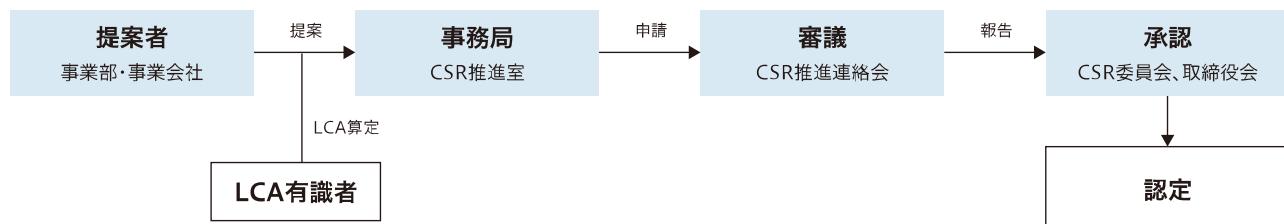
認定要件

「社会課題ソリューション」の認定要件は、Ⅰ.社会課題解決への貢献とⅡ.企業価値の向上と持続的な成長への貢献です。前者は、東ソーが社会課題解決への貢献を目指すうえで重要な指針としていることから、SDGs17のゴールを達成するための具体的目標である169のターゲットを認定要件に設定しました。また、後者は、社会課題ソリューションが、社会課題解決のみならず、企業価値の向上と持続的な成長への貢献と考え、上市した製品かつその事業が継続することでSDGsに貢献し続けることを認定要件と定めました。

認定要件	
I.社会課題解決への貢献	● SDGs169ターゲットへの貢献
II.企業価値の向上と持続的な成長への貢献	● 社会への提供（上市製品） ● 事業の継続性

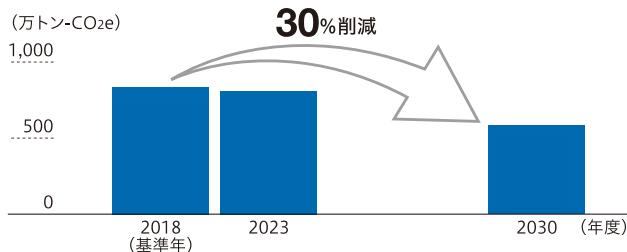
認定手順

事業部門・事業所・事業会社から提案された製品について、CSR推進連絡会で審議し、その後、CSR委員会、取締役会に報告し、認定されます。

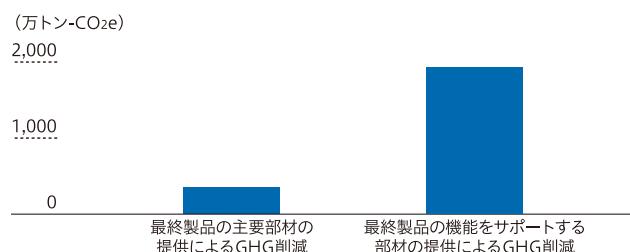


東ソーグループのGHG排出量削減への貢献

東ソーグループのGHG排出量の削減と目標



東ソーグループの製品・技術の社会への提供を通じた 製品ライフサイクル全体でのGHG排出量の削減



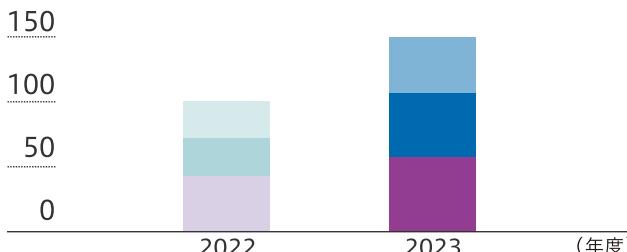
認定製品の紹介

東ソーの「社会課題ソリューション」は、「環境負荷の低減」と「QOLの向上」に貢献する製品や技術です。第1回「社会課題ソリューション」認定の14件に加え、第2回は7件が認定され、21件になりました。今回は、創エネルギー、蓄エネルギー、災害対策に貢献する製品が認定され、貢献領域が広がりました。

■ 環境負荷の低減 ■ QOLの向上
■ 環境負荷の低減 & QOLの向上

(件数の伸び率)

200

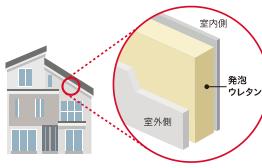
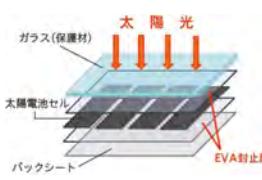
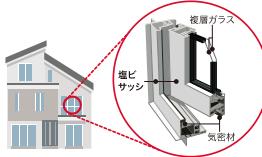


認定製品の対象とする社会課題

項目	対象とする社会課題	
環境負荷の軽減	<ul style="list-style-type: none"> ● 省エネルギー ● 再エネルギー ● 創エネルギー ● 蓄エネルギー ● GHG排出量削減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 有害物質・VOC削減 ● 廃棄物削減 ● 生態系保全 ● 水保全 ● リサイクル
QOLの向上	<ul style="list-style-type: none"> ● インフラ ● 食料 	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康と医療 ● 災害対策

認定ソリューション（抜粋）

環境負荷の軽減に貢献

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
建材用断熱材用 MDI 	<ul style="list-style-type: none"> 家屋の壁などの断熱材に使用。他の発泡プラスチック断熱材と比較して、優れた断熱性を有しており、省エネに寄与。 LCA※1算定を行い、少量のウレタンフォームでGHG排出量を削減可能であり、気候変動対応に貢献。 	省エネ GHG排出量削減	7.3 13.2 
太陽電池封止材用 EVA（エチレン酢酸ビニル共重合体） 	<ul style="list-style-type: none"> 太陽電池セルの封止材に使用。 再生可能エネルギーの利用を促進し、GHG排出量削減の実現に貢献（LCA算定）。 	省エネ GHG排出量削減	7.3 13.2 
樹脂サッシ用 塩化ビニル樹脂 ●大洋塩ビ(株) ●プラス・テク(株) 	<ul style="list-style-type: none"> 樹脂サッシ、アルミ樹脂複合サッシの窓枠に使用。 断熱性、気密性に優れ、冷暖房効率を改善し、GHG排出量削減の実現に貢献（LCA算定）。 	省エネ GHG排出量削減	9.4 13.2 
省エネルギー型食塩電解槽の技術ライセンス供与 	<ul style="list-style-type: none"> イオン交換膜法（IM）食塩電解槽の省エネルギー化を目指した技術ライセンス。 IM食塩電解槽の技術ライセンスによりGHG排出量削減の実現に貢献。 	省エネ GHG排出量削減 有害物質・VOC削減	7.3 13.2 
リチウムイオン電池正極材前駆体製造用 苛性ソーダ	<ul style="list-style-type: none"> リチウムイオン電池正極材の前駆体の製造に必須。 リチウムイオン電池は、電気自動車、スマートフォン・パソコン、エネルギー設備に搭載され、電化に大きく貢献。電化はCO₂排出量削減に貢献。 	蓄エネ 再エネ GHG排出削減	7.1 7.2 

QOLの向上に貢献

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
全自動化学発光酵素免疫測定装置 AIA®-CLシリーズ 自動エンザイムイムノアッセイ装置 AIA®シリーズ ● 東ソー・ハイテック(株) ● 東ソー・エイアイエイ(株) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 腫瘍マーカー、甲状腺、心疾患などの各疾患の免疫検査、およびCOVID-19などの感染症の検査に使用。 ● 迅速な結果報告、高感度・高精度、操作性の向上などにより、早期の診断・治療を実現し、世界の人々の健康の維持、疾病リスクの軽減に貢献。 	健康と医療	3.3 / 3.4 / 3.7 / 3.D 
自動グリコヘモグロビン分析計 HCL-723®シリーズ ● 東ソー・ハイテック(株) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 糖尿病の臨床検査項目HbA1cを測定し、糖尿病の診断、治療、健康診断で使用。 ● 迅速・高精度測定で患者サービスの向上、糖尿病のチーム医療に貢献 	健康と医療	3.4 / 3.d 
自動遺伝子検査装置 TRCReady®80シリーズ ● 東ソー・ハイテック(株) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 結核菌、ノロウイルス、COVID-19などの感染症の遺伝子検査に使用。 ● 迅速な結果報告により、早期の診断・治療に貢献。自動検査により、検査要員の省力化に寄与。個別包装試薬により、効率化とコンタミネーションを回避。 	健康と医療	3.3 

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
分離精製剤 トヨパール®シリーズ	<ul style="list-style-type: none"> バイオ医薬品（抗体医薬品、ワクチン）の原薬などの精製工程で使用。 高性能化、安定生産により、医薬品の品質向上、安定供給に貢献。 	健康と医療	3.3 / 3.4 
臭素系難燃剤用 フレームカット®120G	<ul style="list-style-type: none"> フレームカット®120Gは単独もしくは他剤と反応させ、臭素系難燃剤として、電気製品、電子機器のプリント基板に使われる積層板で使用。 難燃剤は、電気製品、電子機器などの発火による火災から人命を守り、火災による経済的損失の防止に貢献。また、海水から臭素を製造する独自技術によりサステナブルな資源の有効活用に貢献。 	インフラ 災害対策	11.b 
医療用手袋向け クロロプレンゴム (CR)	<ul style="list-style-type: none"> 合成ゴム製ラテックス手袋に使用。 天然ゴムを原料とする医療用ラテックス手袋のラテックスタンパク質によるアレルギー症状の発症を抑えることができ、アレルギーを持つ医療従事者及び患者の健康に貢献。 	健康と医療	3.d 

環境負荷の低減 & QOLの向上に貢献

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
管・継手用 塩化ビニル樹脂 ●大洋塩ビ(株) ●プラス・テク(株)	<ul style="list-style-type: none"> 上下水道、農業用水、設備用などのパイプや継手に使用。 原料の6割は塩であるため他のプラスチックと比べて石油資源を節約、製造時のGHG削減の実現に貢献。 塩ビ樹脂管・継手は軽量かつ耐久性に優れ、GHG排出量を削減可能であり、気候変動対応へ貢献（LCA算定）。 	インフラ 水保全 GHG排出量削減 リサイクル 食料	2.4 6.1 / 6.2 9.1 11.1 13.2 15.3
建材・家具用木質ボード接着 剤用 MDIウッドキュア®シリーズ	<ul style="list-style-type: none"> 木材の小片などを接着してつくる木質ボードの接着剤に添加する硬化剤として使用。 JIS・JAS認定製品の安全等級で最も安全性が高いF☆☆☆☆（エフ フォースター）※2の木質ボードの製造に貢献。 	有害物質・VOC削 減 健康と医療	11.1
自動車排ガス用浄化触媒 ハイシリカゼオライトHSZ® ● Tosoh Advanced Materials Sdn. Bhd.	<ul style="list-style-type: none"> 自動車排ガス中の有害物質の除去・浄化に貢献。 LIME手法※3を用いた評価により、環境負荷軽減への貢献を確認。 	有害物質・VOC削 減 健康と医療	3.9 11.6
VOC除去装置における吸着剤 ハイシリカゼオライトHSZ®	<ul style="list-style-type: none"> 半導体製造プロセスや印刷・塗料工場で発生するVOC回収システムの吸着剤に使用。 VOCを効率的に吸着・濃縮することで、後続の焼却処理工エネルギーの削減に貢献。 	有害物質・VOC削 減 健康と医療 省エネ	3.9 7.3 11.6

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
飛灰用重金属処理剤 TSシリーズ 	<ul style="list-style-type: none"> ごみ焼却炉から出る飛灰の重金属処理に使用。 重金属の環境流出を防止し、重金属中毒や公害病のない社会の形成に貢献。 二硫化炭素ガス発生を軽減し、安全な作業空間を実現。 処理灰の容積削減による廃棄物削減に貢献。 	有害物質・VOC削減 廃棄物削減 生態系保全 水保全 健康と医療	3.9 6.6 
高速イオンクロマトグラフ IC-8100®シリーズ ● 東ソー・ハイテック(株) 	<ul style="list-style-type: none"> 対象試料に含まれる無機イオンなどを分離・定量し、水質検査や品質管理、環境モニターなどに使用。 上下水道局などで、法規に準拠した臭素酸やシアンの高速・高精度な分析。 工場から排出される水質検査に使用され、環境保全に貢献。 	生態系保全 水保全 健康と医療	3.9 6.3 / 6.b 
岩盤固結剤用 ポリメリックMDI・ポリオールシステム 	<ul style="list-style-type: none"> 山岳トンネルを掘削する際、軟弱地盤や地下水（湧水）の発生による作業時の地盤変形・崩落リスクに対し、作業安全性の確保を目的とし、地盤改良のための注入材として岩盤固結材にウレタンの主要材として使用。 土地や地下水等の周辺環境への汚染低減、岩盤の安定による掘削時の地山の崩落リスク低減、工期短縮による人的リソースの低減に貢献。 	生態系保全 インフラ 災害対策	9.1 / 9.4 
ジルコニア粉末 Zgaia®シリーズ ● 東ソー・セラミックス(株) 	<ul style="list-style-type: none"> 高強度、高硬度、イオン電導性などの特性を有し、装飾用途（時計ベゼル等）、医療用途（インプラント等）に使用。Zgaiaシリーズは、当社既存のジルコニア粉末の2倍以上の高韌性を発現。 インプラント等での使用は、金属アレルギーを持つ人々や、金属の使用に制限のある国々の人々の健康に貢献。さらに、Zgaiaシリーズは、焼成温度を従来より200°C下げることを可能にし、電力使用量の削減に貢献。 	省エネ GHG排出削減	3.9 7.3 13.2 

※1 ライフサイクルアセスメント（環境負荷の定量評価）

※2 ホルムアルデヒド拡散等級に優れ、使用面積制限のない木材

※3 ライフサイクルアセスメントの手法の一つで、生産などの活動が人間の健康や生物多様性などの領域に与える被害量を算出し、複数の環境影響を網羅的に把握する日本版被害算定型環境影響評価手法のこと。

レスポンシブル・ケア（RC）活動

東ソーグループは、環境保全と安全および健康の確保が事業運営の根幹であり重要課題であるという認識の下、「環境・健康・安全に関する日本化学工業協会基本方針」を考慮した「環境・安全・健康基本理念」とそれを達成するための「行動指針」を制定し、レスポンシブル・ケア（RC）推進体制を構築してRC活動を進めています。

環境・安全・健康基本理念

環境・安全・健康基本理念

東ソーグループは、製品のライフサイクル全般（研究・開発、生産から使用、消費、リサイクル、廃棄に至るまでのすべての段階）にわたり、環境保全と安全・健康の確保を最重要課題として認識し、たゆまぬ化学の革新を通して継続的かつ自主的なレスponsible・ケア活動に取り組み、社会の持続的な発展に貢献する。

行動指針

行動指針

私たち東ソーグループのすべての従業員と役員一人一人が、環境・安全・健康基本理念を真摯に実践するための拠り所となる指針を以下の通り定める

1. 環境保全

- 循環型社会の形成に向け、省エネ、省資源、3Rによる資源の有効利用の最大化と、事業活動に係る環境影響の最小化を目指す
- 生物多様性の保全が持続可能な社会の実現につながることを認識し、地域に根付いた環境保全活動を推進する

2. 安全確保

- 「安全がすべてに優先する」ことを常に認識する
- 事故・災害の撲滅と安定操業に向け、リスクの網羅的かつ定量的把握とその低減に努める
- 自然災害も含めた緊急事態対応体制の強化を図る

3. 化学品・製品安全

- 新製品を含め研究・開発、生産において取り扱うすべての化学物質の正確な情報把握に努め、適正な管理を徹底する
- 製品・サービスの提供にあたっては、環境保全と安全・健康の確保を最優先する
- 品質管理の徹底、物流安全の確保に努め、顧客満足度の向上を目指す

4. コミュニケーションの推進

- 情報の開示と対話を通じて、ステークホルダーとのコミュニケーションを積極的に進める

レスポンシブル・ケアとは

レスポンシブル・ケア（Responsible Care）とは、化学物質を取り扱う企業が、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費・リサイクルを経て廃棄に至るすべての過程において、環境・安全・健康を確保するとともにその成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う自主活動で、一般社団法人日本化学工業協会RC委員会により取り組みが進められています。東ソーグループのRC活動は、法を遵守するだけにとどまらず、環境保全、保安防災、労働安全衛生、化学品・製品安全、品質保証、物流安全、社会との対話に至るすべてを適用範囲とし、社会の信頼を得るために取り組んでいます。

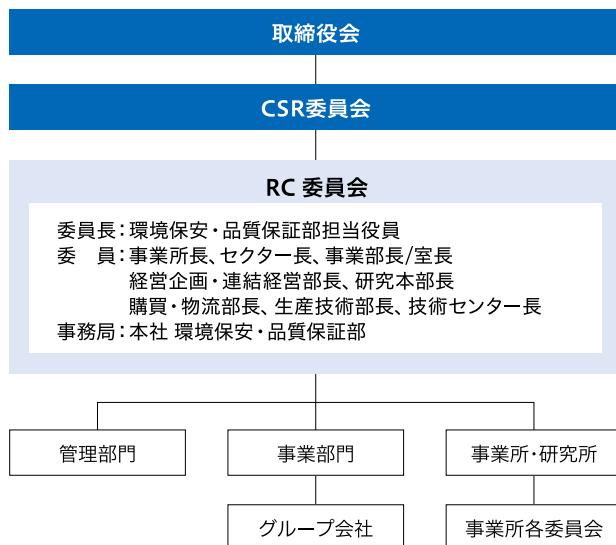
国際的には国際化学工業協議会（ICCA）がレスponsible・ケア世界憲章を2006年に発表（2014年改訂）しました。東ソーグループもレスポンシブル・ケア世界憲章に2006年2月（改訂版には2014年9月）に署名しています。



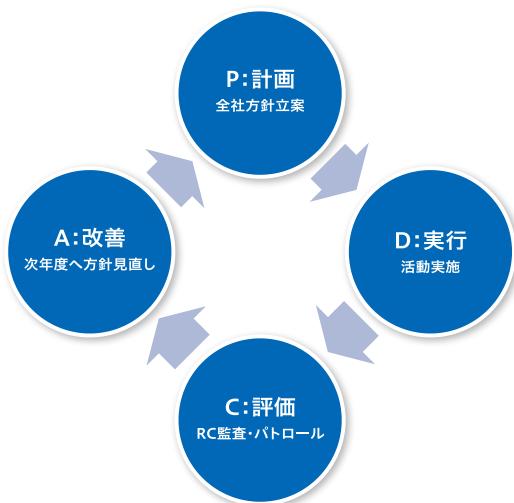
RC推進体制

RC活動の推進に向け、下記体制で取り組んでいます。

推進体制図



RC活動のサイクル



	東ソー	東ソーグループ
P	全社方針の策定	各社方針の策定
D	方針に沿って活動を推進	
C	活動状況の監査実施 (RC監査)	環境・安全パトロールによる活動状況の確認
A	監査結果およびグループ各社の活動状況を踏まえた全社方針の見直し	各社の活動方針を踏まえた各社方針の見直し

活動目標実績一覧

RC活動目標実績一覧 ★★★達成 ★★部分達成 ★未達

2023年度 重点基本方針：まだ見ぬ景色のその先へ チームで挑む 東ソーグループRC活動

2024年度 重点基本方針：変化の時代に素早く対応 先取り技術で未来に挑む 東ソーグループRC活動

保安防災・労働安全衛生

2023年度			2024年度活動方針
方針と計画	実績	評価	
1)方針「事故・休業災害ゼロ」	事故4件、休業災害8人（従業員1人、協力会社7人）で未達	★★	方針「事故・休業災害ゼロ」
①安全の基本動作の徹底 • 実践型KYの定着と安全意識向上教育の推進継続 • 5S活動の継続	①KY、5Sを日常業務として活動継続		①安全の基本動作の徹底 • KYの定着と安全意識向上教育の推進継続 • 5S活動の継続
②リスクアセスメントの高度化 • 重点項目：多重防護層の再検証の継続 • 重点項目：プロセスセーフティエンジニア（PSE）の育成	②多重防護層を基本とし、FTAを活用した多重事象解析を実施中 • PSE育成の安全技術教育カリキュラムを開始 • 異常反応情報システムの全社展開中		②リスクアセスメントの高度化 • 重点項目：多重防護層の再検証の継続 • 重点項目：機械安全の視点による設備点検 • プロセスセーフティエンジニア（PSE）の育成
③類似事故・類似労災の撲滅への取り組み • 重点項目：委託業務の安全管理強化 • 事故・労災事例の水平展開と基準類への反映検討	③事故・労災の教訓を元に改善活動を実施 • 委託業務の体制における問題点を整理、その改善に取組み中 • 東ソー物流が中災防の安全指導の受講を開始 • 保護具着用状況、挟まれ・巻き込まれ危険個所の調査を実施		③類似事故・類似労災の撲滅への取り組み • 重点項目：委託業務の安全管理強化 • 東ソー物流の請負業者への安全指導力強化 • 事故・労災事例の水平展開と基準類への反映検討
④工事体制システムの維持改善 • システム運用上の課題整理・改善 • 現場巡視の際ににおける、不安全行動に着目する指導方法の学習など、スキルアップの取り組み検討	④年2回検証会議を開催、情報交換を実施 • システムを改善するスパイラルアップの仕組みを継続的に運用中		④工事体制システムの維持改善 • システム運用上の課題整理・改善 • 現場巡視の際ににおける、不安全行動に着目する指導方法の学習など、スキルアップの取り組み検討

2023年度			2024年度活動方針
方針と計画	実績	評価	
2)方針「地震・津波対策の推進」 重要建築物の耐震性確保および津波対策の推進	— 耐震補強工事、浸水対策工事を計画通り進捗中	★★★	方針「地震・津波対策の推進」 重要建築物の耐震性確保および津波対策の推進
3)方針「自主保安活動の維持・改善」 ①新認定制度に向けての対応 ・スマート保安技術の積極的な導入検討 ・サイバーセキュリティ体制強化 ②保安力の評価 ・四日市で保安管理状況実態調査を開始	— ①スマート保安活用 ・関連部門からなるDX導入推進WGを発足 ②サイバーセキュリティ体制整備 ・ネットワーク設備の棚卸・アセスメント ・サイバーセキュリティポリシーを策定 ・セキュリティ意識高揚のための教育実施	★★★	方針「自主保安活動の維持・改善」 ①新認定制度に向けての対応 ・スマート保安技術の積極的な導入検討 ・サイバーセキュリティ対策強化 ・法適合性確認能力など新要件への対応 ②保安力の評価 ・南陽で保安管理状況実態調査を実施 ・四日市で保安力向上センターの保安力評価を受診
4)方針「グループ会社 事故・休業災害ゼロ」 ①グループ会社への指導 ・重点項目：安全環境交流会などの継続 ・重点項目：安環ネット会議の活用推進 ②グループ会社での地震・津波対策推進 ③海外グループ会社（製造会社）への業務監査協力	事故3件、休業災害22人（従業員15人、協力会社7人） ①グループ会社への指導 ・環境安全交流会：7回 ・社外安全専門家による安全指導：10社35回 ・安環ネット会議の開催：2回 ・外部講師による教育：安全4回、環境2回 ②重要建築物への各社対応状況アンケート調査実施 ③Web業務監査への同席4件（PRII、Tosoh Polyvin、TQI、東曹（上海）ポリウレタン）	★	方針「グループ会社事故・休業災害ゼロ」 ①グループ会社への指導 ・重点項目：プロセス安全評価の確実な実行 ・重点項目：安全環境交流会などの活用強化 ・重点項目：安環ネットの活用推進会議（2回） 教育（安全4回、環境2回） ②グループ会社での地震・津波対策推進 ・重要建築物の耐震性確保の推進 ③海外グループ会社（製造会社）への業務監査協力

環境保全

2023年度			2024年度活動方針
方針と計画	実績	評価	
1)方針「法令遵守（法規制値、協定値の逸脱ゼロ）」	法規制値逸脱0件、協定値逸脱1件	★★★	方針「法令遵守（法規制値、協定値の逸脱ゼロ）」
①自主管理値の遵守 • 法令特定施設の監視強化、逸脱に係る予防措置の推進 • 管理値逸脱の可能性がある非定常作業時の基準見直し • 管理値逸脱事例の再教育（周知など含む）	①自主管理値逸脱3件 • 施設の監視強化とトラブル報告会の実施		①自主管理値の遵守 • 法令特定施設の監視強化、逸脱に係る予防措置の推進 • 管理値逸脱の可能性がある非定常作業時の基準見直し • 管理値逸脱事例の再教育（周知など含む）
②法令遵守の徹底 • 測定項目以外の法令遵守の徹底 • 環境教育の推進および従業員の力量・意識の向上	②環境教育の推進および環境意識の醸成 • 環境教育、法改正説明、公害防止管理者教育など実施		②法令遵守の徹底 • 測定項目以外の法令遵守の徹底 • 環境教育の推進および従業員の力量・意識の向上
2)方針「グループ会社の法令遵守」	—		方針「グループ会社の法令遵守」
• 重点項目：法令遵守管理レベルの向上 • 環境コンサルタント活用による指導の強化 • 定期的な環境法令遵守状況の確認と指導	• 廃棄物処理の運用と法解釈に係る指導3件 • 環境法令改正情報の定期配布		• 重点項目：法令遵守管理レベルの向上 • 環境コンサルタント活用による指導の強化 • 環境法令遵守状況の定期的確認と指導
3)方針「PRTR排出量：2015年度比30%削減」(424トン)	PRTR排出量5,175トン〔既存対象物質357トン/年〕	★★	方針「PRTR排出量前年度比非悪化」
• n-ヘキサン削減計画の実行 • 法改正に伴う排出量管理 • MCB排出抑制（排水）の検討継続	• n-ヘキサン削減対策工事は計画通り進捗中 • MCB排出抑制の検討継続		• n-ヘキサン削減計画の実行 • 新規対象物質の排出量管理 • 「高リスク」物質の削減計画の推進
4)方針「産業廃棄物の有効利用」	埋立産業廃棄物量507トン	★★★	方針「産業廃棄物の有効利用」
• 2025年度に2000年度実績比75%削減の継続 • 産業廃棄物総排出量の削減と社外委託処理量の低減 • 再資源化率：90%以上の維持	• 最終埋立量削減の取り組み検討継続 • 総排出量および社外委託処理量の低減化推進 • 再資源化の促進継続		• 2025年度に2000年度実績比75%削減の継続 • 産業廃棄物総排出量の削減と社外委託処理量の低減 • 再資源化率：90%以上の維持
5)方針「PCB含有機器の計画的処分の推進」	—	★★★	方針「PCB含有機器の計画的処分の推進」
• 低濃度PCB含有塗膜を含む対象機器の計画的処分	• 計画に基づいた処分推進 • 低濃度PCB含有塗膜（タンク：南陽1基の対応工事完了、グループ会社2基の対応を計画中） • グループ会社への処分状況調査アンケート実施		• 低濃度PCB含有機器の計画的処分

品質保証

2023年度			2024年度活動方針
方針と計画	実績	評価	
1)方針「重大製品苦情ゼロ」	重大製品苦情発生件数1件	★	方針「重大製品苦情ゼロ」
①品質保証部門、製造部門および事業部門との連携強化による製品苦情の削減 ・同一原因による苦情の再発防止 ・内因性異物防止策の見直し ・現場巡視とリスクアセスメントなどによる苦情未然防止の取り組みと防止策の維持状況確認 ・納入仕様書記載の内容確認	<ul style="list-style-type: none"> 苦情対応に伴う、是正処置の維持状況の確認 異物混入リスクの確認 トラブル発生時の初動体制の強化 誤出荷に対する対策の妥当性と維持・管理状況を確認 内因性異物防止策の見直し 納入仕様書記載内容確認 当社書式の納入仕様書の内容見直し 社内納入仕様書の整備 仕様書の法的位置付け教育と法的記載 	★	①重点項目：品質保証部門と製造部門および事業部門との連携強化による製品苦情・品質保証リスクの削減 <ul style="list-style-type: none"> 同一原因による苦情の再発防止 内因性異物防止策の見直し 苦情の未然防止の取り組みと防止策の維持状況確認を推進 納入仕様書記載内容確認 当社書式の納入仕様書の内容見直し 社内納入仕様書のデータベース化および運用 仕様書の法的位置付け教育の推進
2)方針「サプライチェーンの管理強化」	—	★★★	方針「サプライチェーンの管理強化」
①委託生産先の品質管理体制強化 ・委託生産先、タンク基地の品質監査 ・購入転売品、スワップ品への対応検討	①委託生産先の品質管理体制強化 ・委託生産先の品質監査20社、タンク基地の品質監査7社	★★★	①委託生産先の品質管理体制強化 <ul style="list-style-type: none"> 委託生産先、タンク基地の品質監査 購入転売品、スワップ品品質保証体制の確立
②原材料（含包装資材）サプライヤーの管理強化 ・重点項目：原材料サプライヤー監査の計画的な実施	②原材料（含包装資材）サプライヤー管理強化 ・品質監査54社	★★★	②原材料（含包装資材）サプライヤーの管理強化 <ul style="list-style-type: none"> 重点項目：原材料サプライヤー監査の計画的な実施
3)方針「品質管理体制の確認」	—	★★★	方針「品質管理体制の確認」
①社内およびグループ会社の品質管理調査の継続 ・検査体制および検査データのトレーサビリティに関する調査 ・グループ会社の品質管理体制調査	①社内およびグループ会社（25社）の品質管理調査 ・環境、安全面で深刻な影響を与える事案は未検出 ・グループ会社品質システム調査（23社） 不適切な事案無し	★★★	①社内およびグループ会社の品質管理調査の継続 <ul style="list-style-type: none"> 2024年度検査データ調査 品質管理システムの強化
②グループ会社への品質管理調査フォローアップ ・品質コンプライアンスに関する教育の実施	②グループ会社への品質管理フォローアップ ・他社品質管理不適切事例集の水平展開	★★★	②グループ会社への品質管理調査フォローアップ <ul style="list-style-type: none"> 品質コンプライアンス教育の継続

薬事

2023年度			2024年度活動方針
方針と計画	実績	評価	
1)方針「バイオサイエンス事業部製品の品質保証体制強化」 <ul style="list-style-type: none"> ①改正薬機法に対応した法令遵守体制の整備 ②BS製品の品質保証体制の監視 	—	★★★	方針「バイオサイエンス事業部製品の品質保証体制強化」 <ul style="list-style-type: none"> ①改正薬機法に対応した法令遵守体制の整備 ②BS製品の品質保証体制の監視

化学品・製品安全

2023年度			2024年度活動方針
方針と計画	実績	評価	
1)方針「国内外化学物質法規制対応での重大不適合発生件数ゼロ」 <ul style="list-style-type: none"> ①法的義務への対応 <ul style="list-style-type: none"> • 化学物質のリスクアセスメントの確実な実施 • SDS／ラベルの維持管理 • 毒劇法新規追加物質への対応および販売管理 ②届出・申請への対応 <ul style="list-style-type: none"> • 化審法および安衛法 新規化学物質申請制度への確実な対応 • 海外法規制への適切な対応 	重大不適合発生件数ゼロ	★★★	方針「国内外化学物質法規制対応での重大不適合発生件数ゼロ」 <ul style="list-style-type: none"> ①化学物質の適切な管理 <ul style="list-style-type: none"> • 改正安衛法に対応したリスクアセスメントの確実な実施 • SDS／ラベルの整備と維持管理 • 毒劇法新規追加物質の周知と確実な対応 ②届出・申請への対応 <ul style="list-style-type: none"> • 化学物質申請制度、数量届出制度への確実な対応 • 法規制に関する教育 • 海外法規制の適切な対応 • PFAS/パブコメ対応を継続／米国PFAS規制への対応

物流安全

2023年度			2024年度活動方針
方針と計画	実績	評価	
1)方針「物流クレーム・トラブル発生率の低減：目標70ppm以下」	物流クレーム・トラブル95ppm	★★	方針「物流クレーム・トラブル発生率の低減：目標70ppm以下」
<p>①下記4項目を徹底し、70ppmを必達とする</p> <ul style="list-style-type: none"> i) トラブル発生時の早期連絡を徹底 ii) 荷動きと在庫の照合を1日1回必ず実施 iii) 車両設備の点検強化 iv) 客先構内移動時の安全確認を徹底 <ul style="list-style-type: none"> • モデル職場の構築検討（山口コーウン(株)） • フォローアップおよび有効性確認の継続 • トラブル報告システムの活用によるトラブル未然防止活動の継続と有効性確認 	<p>①重点項目：4項目の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> • モデル職場に対しドライブレコードチェック、充填場抜き打ちパトロール、外部安全教育を実施 • 定期的に過去トラブル対策継続を確認 • 発生事故の水平展開と他職場での発生リスクを調査 		<p>①下記2項目の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> i) 客先構内後退移動時の安全確認を徹底 ii) ローリー乗務員への納入手順書教育の強化、徹底 <ul style="list-style-type: none"> • モデル職場の構築検討 • フォローアップおよび有効性確認の継続 • トラブル報告システムの活用によるトラブル未然防止活動の継続
2)方針「重大事故ゼロ」	重大事故1件	★	方針「重大事故ゼロ」
<ul style="list-style-type: none"> • 定期傭船へのBRM訓練と航海・運航診断の継続による安全意識の高揚 • 東ソー物流(株)による「安全文化の再構築」の継続支援 	<ul style="list-style-type: none"> • BRM訓練実施11隻 • 航海・運輸診断実施8隻 • 職場レベルに応じて巡視頻度を変更、KY教育の実施 • 中災防安全サポート事業を活用し、外部講師による教育を実施 		<ul style="list-style-type: none"> • 定期傭船へのBRM訓練と航海・運航診断の継続による安全意識の高揚 • 東ソー物流(株)による「安全文化の再構築」の継続支援 • 中災防安全サポート事業の活用継続
3)方針「物流安全の予防的確保」	—	★★	方針「物流安全の予防的確保」
<ul style="list-style-type: none"> • 危険度の高い客先荷役への改善対応策の実施 • 臭素ISOタンクコンテナ輸送における安全対策の実施 • 構内作業のリスクアセスメントの実施とリスク低減対策の検討 • 委託作業の安全確保 • 物流工程のリスクアセスメント検討 	<ul style="list-style-type: none"> • ローリー納入先、船舶納入先の危険源改善 • 物流部門で中国新規顧客の現地訪問は実現できず • 請負連携強化：40職場へ計画通り推進中 • 化学物質リスクアセスメント導入開始 		<ul style="list-style-type: none"> • 客先荷役作業の安全確保（労働力不足への対応） • 商習慣の改善によるリスク低減 • 臭素ISOタンクコンテナ輸送における安全対策の実施 • 構内作業のリスクアセスメントの実施とリスク低減対策の実施および請負連携強化活動の展開 • 化学物質リスクアセスメントの定着支援

社会との対話

2023年度			2024年度活動方針
方針と計画	実績	評価	
1)方針「リスクコミュニケーションの推進」 ● メディアトレーニングの継続開催	— ● 四日市事業所で開催	★★★	方針「リスクコミュニケーションの推進」 ● メディアトレーニングの継続開催
2)方針「地域との連携推進」 ● 地域対話、工場見学、自治会交流会などの開催 ● 地域学校との交流、行政への協力を推進 ● 生物多様性保全活動の推進	— ● 計画通り実施		方針「地域との連携推進」 ● 地域対話、工場見学、自治会交流会などの開催 ● 地域学校との交流、行政への協力を推進 ● 生物多様性保全活動の推進



ENVIRONMENT

気候変動問題への対応

気候変動は世界で最も関心が高い社会課題のひとつです。東ソーグループは事業活動を通じた温室効果ガス（Greenhouse Gas、GHG）排出量削減への貢献が、中長期的な成長における最重要課題と認識し、省エネルギー・燃料転換によるCO₂排出削減、CO₂の有効利用に向けた技術検討を推進しています。

基本的な考え方

2020年10月に日本政府は2050年脱炭素社会の実現を目指すとの宣言を発しました。

これを受け、東ソーは2022年1月に東ソーグループ全体でのGHG排出量削減方針を新たに策定しました。

新たな方針

- 2030年度までにGHG排出量（スコープ1+2）を2018年度比で30%削減
- 2050年カーボンニュートラル（CN）への挑戦

東ソーのGHG排出量の大半がエネルギー起源CO₂です。東ソーは省エネルギー投資を積極的に実施し、この削減に精力的に取り組んできました。今後も日本のエネルギー政策、技術革新、CO₂フリー燃料の流通などの動向を踏まえながら、脱炭素社会に向けた諸施策をタイムリーに実施していきます。

また東ソーは、2019年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD^{※1}）提言への賛同を表明しました。今後、提言に沿い、グループの取り組みに関する情報開示を進めています。さらに、社会要請の高まりを受け、当社製品のCFP^{※2}算定値の精度向上に努め、顧客製品のCFP低減に資する施策を進めています。

※1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures：企業の気候関連リスク、機会を理解するうえで有用な情報開示の枠組みを策定することを目的に、金融安定理事会により設置された組織。2017年6月に、情報開示の推奨項目に関する提言を公表。

※2 Carbon Footprint of Products：商品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出される温室効果ガスの排出量をCO₂に換算して、商品やサービスにわかりやすく表示する仕組み。

▶ 関連ページ：TCFD提言に基づく情報開示

GHG 排出量削減施策

1. 省エネルギーの推進

新規投資におけるGHG排出量の増減を内部炭素価格を用いて費用換算することで、投資判断の材料としていますが、この設定単価を6,000円/トン-CO₂に引き上げ、これまで以上に省エネの取り組みを加速させます。

2. 使用エネルギーの脱炭素化

GHG排出量削減に向けた最大のターゲットは自家火力発電設備からのCO₂排出量削減です。GHG排出量の多い石炭など化石燃料からの段階的な転換（バイオマス、アンモニア、水素など）を進め、あわせて再生可能エネルギー（太陽光など）の導入の取り組みを強化し、使用エネルギーの脱炭素化を推進します。

3. CO₂の回収・有効利用

発電設備や製造プロセスから発生するCO₂を分離・回収し、ポリウレタン原料などに有効利用する技術開発を外部研究機関や国の支援も受け、進めています。

4. GHG 排出量削減に向けた投資

上記1～3の対応のため、従来の設備投資に加えて2030年度に向けて約1,200億円のGHG排出量削減投資を行う方針です。そのなかでも直近の2022年度からの3年で約600億円の投資を計画しています。

▶ 関連ページ：GHG削減・削減貢献に関する取り組み



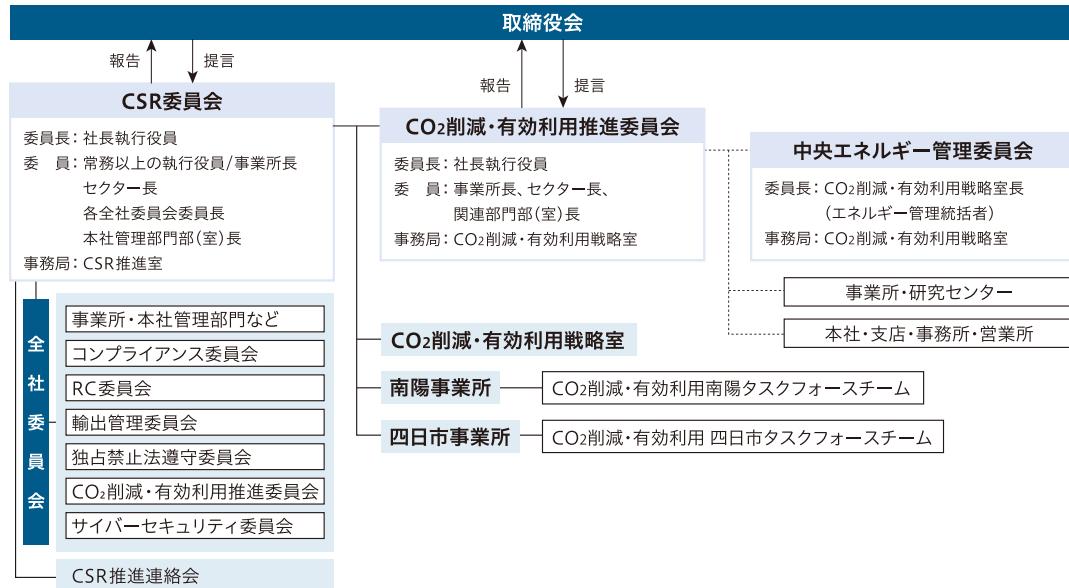
ENVIRONMENT

TCFD提言に基づく情報開示

ガバナンス

東ソーの気候変動問題への対応は、CSR委員会においてCSR重要課題に設定し、取締役会の承認を得て実行しています。具体的な施策はCO₂削減・有効利用推進委員会、中央エネルギー管理委員会を中心に推進しています。また、気候変動に関連する社会動向、規制要件やリスク管理などの情報収集およびグループ会社を含む社内への情報共有を進めています。活動に関する事項は適宜、取締役会に報告し、承認を受けるとともに、必要に応じて指示を受けています。

推進体制図



CSR委員会

近年、企業の社会的責任（CSR；Corporate Social Responsibility）の重要性が増しています。東ソーグループは、事業活動を通じて、気候変動問題を含むさまざまな社会課題の解決に貢献することが、グループの持続的成長に重要であると認識し、CSRを経営の中核に位置付けた事業活動を推進しています。

CSR委員会は、東ソーグループのCSR活動に関わる重要な事項を審議する機関として、社長執行役員がCSR委員会の委員長を務めています。CSR委員会の決議事項は取締役会に報告され、取締役会による承認を受けるとともに、必要に応じて指示を受けます。また、CSR委員会の下、気候変動問題に関わる具体的な活動を推進する機関としてCO₂削減・有効利用推進委員会、レスポンシブルケア（RC）委員会、中央エネルギー管理委員会を設置しています。

気候変動問題は、東ソーグループが取り組むべきCSR重要課題のひとつとして挙げており、委員長である社長執行役員は、気候変動問題に関わる責任を担っています。また、2022年3月に社長が交代し、上記の職責を引き継ぐとともに、前職のCO₂削減・有効利用推進委員会委員長の職務も継続する形となっており、気候変動問題に関わる責任をさらに担う立場となっています。

2023年度は、2022年度から新たに策定した気候変動問題のKPI（重要管理指標）である東ソーグループGHG排出量削減目標に対する2022年度における達成状況を確認しました。また、2050年カーボンニュートラルに対応する新たなGHG排出量削減方針も状況変化に応じて、見直しを実施しました。

2023年度開催実績と審議（報告）内容

- 社会課題ソリューションの認定（21件）（取締役会へ報告）
- 2022年度KPIの進捗評価と2023年度活動方針の提案

› 関連ページ：CSR重要課題

CO₂削減・有効利用推進委員会

CO₂削減・有効利用推進委員会は、担当役員（2022年3月以降は社長執行役員）を委員長とし、自家火力発電設備の稼働に伴って排出されるエネルギー起源CO₂の削減および有効利用を積極的に推進するため、燃料転換を含む排出削減、回収や原料化による有効利用に関する課題整理、方針策定、調査・解析および進捗管理などを実施しています。

また、CO₂削減・有効利用推進の体制強化のため、2021年6月にCO₂削減・有効利用戦略室、CO₂削減・有効利用南陽および四日市タスクフォースチームを設置しました。さらに2024年6月からは、CO₂削減・有効利用戦略室をそれまでのCO₂削減・有効利用推進委員会内から独立した本社組織に変更し、気候変動問題への取り組みを加速していきます。

- CO₂削減・有効利用戦略室：本社に設置し、全社の戦略立案、政府動向等の情報収集、南陽/四日市タスクフォースチームとの調整等を行う。
- CO₂削減・有効利用 南陽/四日市タスクフォースチーム：
南陽/四日市事業所に設置し、各事業所での具体的対策を実行する。

2023年度開催実績と審議（報告）内容

- 2023年度の活動報告（発電所 木質バイオマス混焼量増加検討、燃料アンモニア導入検討、GI基金事業ほか）
- 顧客要請に基づくCFP（カーボンフットプリント）の開示方針に関する審議
- GXリーグ排出量取引の目標設定およびGXダッシュボードへの掲載内容に関する審議
- 南陽事業所および四日市事業所でのISCC PLUS認証取得に向けた方針に関する審議

中央エネルギー管理委員会

CO₂削減・有効利用戦略室長を委員長とし、生産および輸送にかかるエネルギー原単位の改善を含めた総合的なエネルギーの節減と、エネルギー源の代替推進を目的として取り組んでいます。具体的には、エネルギー管理に関する取り組み方針、中長期計画および年度計画、遵守状況およびその評価手法、エネルギー管理に関する事項などを協議、決定しています。

2023年度開催実績と審議（報告）内容

- 前年度のエネルギー使用実績の確認と2023年度の取り組み・方針
- 改正省エネ法 非化石エネルギー転換目標設定および任意開示制度について

グループCSR推進連絡会

東ソーサーCSR推進室が事務局となり、気候変動問題の社会動向などの情報共有、グループ全体のGHG排出量の取りまとめに関して意見交換をしています。グループ会社の削減目標設定や削減計画推進をフォローするうえで、排出量の多いグループ会社へは、個別にエンゲージメントを実施しています。

戦略

シナリオ分析

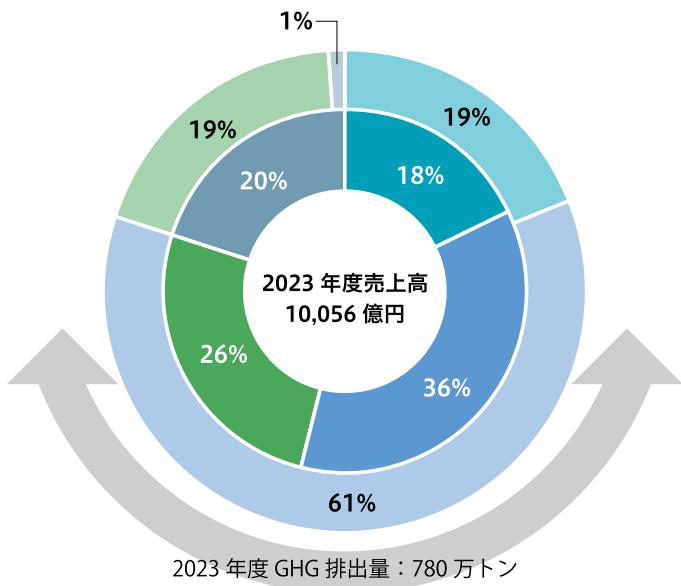
シナリオ分析とは、気候変動問題やそれに対応するための長期的な政策動向などが経営環境をどのように変化させるかを予想し、そのような変化が自社の経営戦略にどのような影響を与えるかを検討することです。東ソーグループは、シナリオ分析を行うことで、気候変動問題に関するリスクと機会による影響を把握し、中長期の経営計画に反映させることで、サステナブルな社会の実現に向け、社会課題の解決に貢献する製品・技術・サービスの提供を一層進める戦略を策定していきます。

東ソーグループの2023年度セクター別売上高、およびGHG排出量は下図のようになります。

東ソーグループ全体としての重要課題は、GHG排出量の削減であり、エネルギー多消費型の製品・技術の分析が中心となります。2023年度は、全社的なシナリオ分析を実施するとともに、4つのセクター（①石油化学、②クロル・アルカリ、③機能商品、④エンジ・その他）のなかから、東ソーグループのGHG排出量（スコープ1+2）の62%を占める②クロル・アルカリセクターにも注目したシナリオ分析を実施しました。2024年度は石油化学および機能商品セクターを加えたシナリオ分析を実施しています。

2023年度セクター別売上高およびGHG排出量

売上高 石油化学セクター クロル・アルカリセクター 機能商品セクター エンジニアリングセクター・その他
GHG排出量 石油化学セクター クロル・アルカリセクター 機能商品セクター エンジニアリングセクター・その他



東ソーグループ全体の評価

現状の東ソーグループのGHG排出量は化学業界の中でも高いレベルにあり、GHG排出量削減が必須の課題となります。GHG排出量の約80%を占める自家火力発電設備での燃料転換、再生可能エネルギー調達などが重要な取り組みとなり、すでに具体的な対応を開始しています。事業機会は、コモディティ、スペシャリティとも幅広い事業領域にわたって可能性が見出されました。気候変動問題への対応をチャンスと捉え、幅広い視点で将来を見据えた技術・製品開発に注力していきます。

クロル・アルカリセクター、石油化学セクター、機能商品セクターの評価

クロル・アルカリセクターは、化学品事業（苛性ソーダ、VCM、PVC、塩素誘導体ほか）、ウレタン事業（MDI、機能性ウレタンほか）、セメント事業からなります。塩水の電気分解により製造される苛性ソーダ・塩素を活用した事業であり、化石燃料（石炭・石油コークスほか）を用いた自家火力発電由来の電力を多量に消費しているため、GHG排出量の多いセクターとなっています。

このため、エネルギーコストの上昇の影響を最も大きく受ける本セクターの重要課題も、東ソーグループ全体と同様に自家火力発電設備の燃料転換となります。エネルギーコストの上昇幅を抑えながら製品製造時のCO₂排出原単位を低減し、低炭素・脱炭素価値を製品価格に転嫁する仕組みづくりが重要と考えています。

また、本セクターの製品は基礎素材が多くを占めるため、その用途が多岐にわたり、気候変動問題の影響がリスク・機会となる用途が並立していることから、現段階ではリスク・機会の一方に偏った分析結果とはなりませんでした。長期的にも底堅い需要があり、東ソーグループの基盤を支える重要な事業のひとつと位置付けられます。

石油化学セクターは、オレフィン事業（エチレン、プロピレン等）、ポリマー事業（ポリエチレン、樹脂加工品、機能性ポリマー等）からなります。四日市事業所にあるナフサクラッカーを核に事業展開しており、ナフサクラッカーにおける副生ガス（事業活動中に発生する石油系炭化水素ガス）の燃料利用によるCO₂排出が多いことが課題ですが、水素・アンモニアへの転換や副生ガスの有効利用についても検討を進めています。また、バイオナフサ等バイオ原料を活用した製品ニーズに対応することの準備も進めています。

本セクターの製品もクロル・アルカリセクターと同様に基礎素材が多くを占めるため、その用途が多岐にわたり、例えば電気自動車（EV）市場拡大に伴いガソリン車部材の売上減少が懸念される一方、EV部材の売上増加が期待されるなど、気候変動問題の影響がリスク・機会となる用途が並立していることから、現段階ではリスク・機会の一方に偏った分析結果とはなりませんでした。

機能商品セクターはバイオサイエンス事業（計測・診断商品等）、有機化成品事業（無機・有機ファイン製品等）、高機能材料事業（電子材料・機能材料等）からなり、売上高に対するGHG排出量が比較的小さいセクターです。他セクターと同様にエネルギーコスト上昇など気候変動問題の影響によるリスクがあるものの、EVやデジタル市場、CO₂回収関連製品など成長分野での収益拡大が見込まれ、他セクターよりも機会に対する期待が大きい結果となりました。

シナリオ分析の進め方

シナリオ分析は、「シナリオ分析の進行」に従って進めています。「シナリオ分析の前提」に示した2つのシナリオを基に、2030年と2050年の時間軸における移行リスク・物理的リスク、気候変動問題に関連する事業機会について、多方面から可能性がある項目のリストを作成、定性分析を実施しながら絞り込みを行い、定量分析するべき項目を特定しています。

また、東ソ一本体とグループ会社だけではなく、サプライチェーン全体（「原料・資材（調達）」「加工・製造」「物流」「販売」「消費」「廃棄・リサイクル」）を考慮して、東ソーグループへの影響分析を実施しました。

シナリオ分析の進行

	各ステップの概要	具体的な分析条件・実施内容
ステップ1 気候関連リスクの重要性評価	気候変動に関する当社事業へのリスクと機会の選定（定性分析）	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動関連の重要課題 <ul style="list-style-type: none"> ● 市場と技術の転換 ● 評判 ● 政策と法令 ● 物理的リスク
ステップ2 シナリオの特定と定義	気候変動に関する当社事業変化の影響検討（シナリオ分析）	<ul style="list-style-type: none"> ● 対象事業：クロル・アルカリセクター+石油化学セクター+機能商品セクター ● 対象期間：～2030年、～2050年 ● シナリオ：1.5°C、4°C
ステップ3 事業への影響評価	定義されたシナリオごとの将来の事業予測と財務インパクト試算（定量分析）	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業インパクトの特定 ● リスクと機会を反映した戦略策定
ステップ4 潜在的な対応策の特定	特定されたリスクと機会への対応策、管理指標の設定	<ul style="list-style-type: none"> ● 対応策 <ul style="list-style-type: none"> ● 自家火力発電設備の燃料転換を中心としたGHG排出削減 ● 環境貢献製品の開発と適切な価格転嫁 ● 管理指標 <ul style="list-style-type: none"> ● 2030年削減目標、2050年カーボンニュートラル ● 環境貢献製品の売上拡大
ステップ5 開示（社内外）	関連当事者への理解の醸成とステークホルダーへの開示	<ul style="list-style-type: none"> ● ガバナンスにおける報告・提言ルートでの承認、周知 ● WEBサイト、統合報告書での開示

シナリオ分析の前提

	各シナリオの内容
+1.5°Cシナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ● 気温上昇を+1.5°Cに抑制するためにCO₂排出抑制を強力に進めるシナリオ (WEO : Net Zero Emissions by 2050 Scenario[NZE]^{※1}) ⇒ 法規制の強化と社会や市場の大きな行動変容を移行リスクとして検討
+4°Cシナリオ	<ul style="list-style-type: none"> ● 温暖化対策が十分に進まず産業革命以前に比べて2100年の気温上昇が4°Cと見積もられるシナリオ (IPCC SSP5-8.5^{※2}) ⇒ 異常気象と社会・生態系の変化を物理的リスクとして検討

※1 國際エネルギー機関（IEA : International Energy Agency）作成のWEO（World Energy Outlook）2023に掲載されたシナリオのひとつ。2100年の気温上昇を+1.5°Cに抑えるために、2050年に世界ネットゼロを達成するためのシナリオ。

※2 気候変動に関する政府間パネル（IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change）の第6次評価報告書に掲載されたシナリオのひとつ。SSPはShared Socioeconomic Pathway、共通社会経済経路の略でSSP5-8.5は地域対立的な発展のもと、気候政策を導入せず、2100年に+4.4°C（可能性の高い範囲：3.3-5.7）まで気温が上昇するシナリオ。

サプライチェーンを通した分析



シナリオ分析の概要

移行/物理的リスク

リスク要素	財務影響要素	定性評価 ※赤枠…当社事業に及ぼす影響が大きい項目	関連性が高いセクター			求められる対応（◆：実行中）
			クロアリ	石油化学	機能商品	
1.5°C (2050年カーボンニュートラル(CN)) シナリオ						
GHG排出規制の強化	カーボンプライシングの上昇等に伴い、化石燃料由来のコスト増加	<ul style="list-style-type: none"> 自社の脱炭素への取り組みの遅れにより、炭素税見合いで操業コスト増加 【定量評価①】 	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 社内炭素価格を投資判断へ活用 (CO₂削減投資の推進および能力強化等に伴うCO₂増加を考慮した事業性評価) ◆ GHG排出量の約80%を占める自家火力発電設備の化石燃料からの燃料転換技術検討 ⇒ 脱炭素燃料の多様化 ⇒ 将来の燃料構成、操業コストへの影響、補助金活用等を考慮した投資判断 ⇒ バイオマス発電設備投資を決定 (▲50万トン-CO₂)
	再生可能エネルギー使用比率の増加に伴い、エネルギーコスト増加	<ul style="list-style-type: none"> 顧客要求、政府要求に沿った再エネ比率拡大による操業コスト増加 	○		○	
脱炭素技術への移行	自家火力発電設備の燃料転換に伴い、設備投資・燃料コスト増加	<ul style="list-style-type: none"> 発電設備の脱炭素化に向けた設備投資コストの増加 【定量評価②】 発電設備の脱炭素化に向けた燃料コストの増加 	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ◆ コンビナート連携による効率的な自家火力発電設備の燃料転換やCN技術実装への取り組み ◆ GXリーグのルール形成WG等でのCO₂削減対策コストの適切な価格転嫁の仕組みづくりの検討
	バイオ原料の需要の高まりに伴い、原材料コスト増加	<ul style="list-style-type: none"> 環境対応型のバイオ原料（ナフサ、ベンゼン等）の供給能力不足も踏まえた調達コスト増加 	○	○	○	
原材料コストの変化	カーボンプライシングの上昇等に伴い、原燃料コスト増加	<ul style="list-style-type: none"> 原燃料供給元の脱炭素への取り組みに伴うコスト増加分の購入価格への転嫁 	○	○	○	
	低炭素製品の認識や循環型経済への移行に伴い、GHG多排出製品の売上減少	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー多消費型製品、循環型経済への移行要求の高い製品の売上減少 	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 顧客要請に応じた製品別CFPの算出と開示 ◆ CO₂フリー製品供給体制の構築および認証取得 ◆ 循環型経済に対応した素材開発、循環システムの開発
消費者行動の変化	EVの市場拡大に伴い、ガソリン車関連製品の売上減少	<ul style="list-style-type: none"> ガソリン内燃機関関連素材の売上減少 		○		<ul style="list-style-type: none"> ◆ 合成燃料を含めた各国の規制動向の注視およびタイムリーな製品開発 & 市場投入 ◆ 触媒技術の優位性を活かした新規用途開発
	EVの市場拡大に伴い、ディーゼル車関連製品の売上減少	<ul style="list-style-type: none"> ディーゼル内燃機関関連素材（排ガス浄化触媒原料等）の売上は2035年頃までは維持 			○	

リスク要素	財務影響要素	定性評価 ※赤枠…当社事業に及ぼす影響が大きい項目	関連性が高いセクター			求められる対応（◆：実行中）
			クロアリ	石油化学	機能商品	

4°C（現状維持）シナリオ

異常気象の激甚化	想定以上の風水害に伴い、洪水発生やサプライチェーン寸断による損失拡大	• 国内拠点工場での洪水・高潮による浸水損害発生 【定量評価③】	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 環境変化に応じた事業継続対策の実施 ⇒津波・高潮による浸水対策として、主要電機設備等を中心とした被害抑制対策を実施済み ⇒地震・津波リスクの高い四日市で1.25mの浸水深を想定した安全停止・早期復旧対策を実施中 ●原料、製品在庫能力の見直しおよび製品基地の整備 ◆サプライチェーンを通してのBCP対応の強化
		• 国内拠点工場での強風による損害発生 【定量評価③】	○	○	○	
		• 国内拠点工場停止により、サプライチェーン下流工場（クロル・アルカリ海外拠点等）の稼動低下	○			
		• 海外拠点、顧客および原料サプライヤーの製造拠点停止による工場稼動低下 【定量評価④】		○		
		• 船舶の着桟制限や航路迂回等による工場稼働低下および物流コスト増加	○	○	○	
平均気温の上昇	気温上昇に伴い、各種操業コスト増加	• 工場定期修理時の熱中症発生リスク増加による、作業効率低下および停止期間延長 • 工場の冷却設備能力不足による生産能力低下	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> ●当該作業発生時の健康管理体制の強化 ●プラント設計基準の見直し

リスク要素に対する財務インパクトの算定例

【定量評価①：カーボンプライシングの上昇】（2024年度更新項目）

財務影響要素

東ソーグループの2023年度GHG実績排出量（スコープ1&2）は780万トンであり、脱炭素への取り組みの遅れにより、炭素税見合いで操業コストが増加するリスクが想定されます。

算定条件

- 東ソーグループ各社の製造拠点の所在国別に2023年度のGHG排出量を集計し、それに下記炭素価格を乗じて算定。
- World Energy Outlook 2022のNZEシナリオ 炭素価格（1ドル=145円）を使用。

[ドル/トン-CO₂]

	2030年	2050年	対象拠点
Advanced economies	140	250	日本、アメリカ
Emerging market	90	200	中国、インドネシア、ギリシャ
Other	25	180	フィリピン、マレーシア

評価結果

為替の影響やベース年度の更新から、設備投資額および燃料コストを再算定しましたが、2022年度の算定結果から大きな変化は見られませんでした。

2023年度からGHG排出量が変化しなかったと仮定した場合の炭素税負担額。

「2030年度：約1,600億円、2050年度：約2,800億円」

求められる対応

- 東ソーグループ全体のGHG排出量を2018年度比で2030年度30%削減し、さらには2050年CNを達成することで、影響額の低減を図ります。
- 社内炭素価格（6,000円/トン-CO₂）を設備投資時の採算性評価に活用しています。CO₂削減投資を推進し、能力増強等によりCO₂が増加する投資についてはそのコストアップを考慮した事業性評価を行っています。

【定量評価②：自家火力発電設備の燃料転換】（2024年度更新項目）

財務影響要素

南陽、および四日市事業所の自家火力発電設備から排出されるGHGが東ソーグループの排出量の約80%を占めているため、CO₂フリー燃料への燃料転換が重要課題となり、設備投資コストや燃料コストの大幅な増加リスクが想定されます。

算定条件

- GHG排出量を2018年度比で2030年度に30%削減し、2050年にCNを実現するモデルケースの燃料構成を前提に必要な設備投資額と燃料コストの増加を試算。
 - 2030年度はバイオマス燃料混焼およびクラッカーフィアガスの有効利用等によりGHG削減
 - 2050年はバイオマス、アンモニア、水素などのCO₂フリー燃料のみでの発電を想定するが、現段階では設備投資額および燃料コストの試算は困難
- 比較基準（＝1）として2019～2023年度の平均燃料コストを使用。
- 各種燃料コストは、自社購入価格、政府・関係団体資料等に基づいた推定値を使用。

評価結果

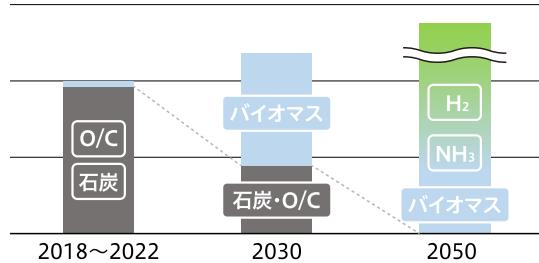
2030年度のGHG排出量30%削減に向けた燃料転換による累積設備投資金額。

「～2030年度：約900～1,200億円」

2030年度のGHG排出量30%削減に向けた燃料転換による燃料コスト増加率。

「2030年度：現状+20%」

燃料コスト試算



求められる対応

- CNに向けて自家火力発電燃料の多様化（各種バイオマス、アンモニア、水素）および再生可能エネルギー電力の購入を検討しています。
 - 関連ページ：GHG削減・削減貢献に関する取り組み
- 設備投資への補助金や燃料への値差補填など、政府補助の有効活用を図りつつ、操業コストへの影響をできるだけ抑えた燃料転換の手法を検討しています。
- 周南、および四日市のコンビナート各社との燃料調達などにおける連携により、発電設備の効率的な脱炭素化を推進します。GHG排出量を削減して製造したグリーン商材に対し、その付加価値を価格転嫁するための仕組みづくりの議論をGXリーグ等で進めています。

Topics

2022年7月、南陽事業所の老朽化した石炭焚き微粉炭ボイラをバイオマス専焼が可能な循環流動層ボイラへの更新を含むバイオマス発電設備を新設する投資を決定。

（設備投資額：約400億円、GHG削減計画量：約50万トン、本計画による変動費増加：なし）

【定量評価③：異常気象激甚化による国内生産拠点の浸水・風害】

(1) 洪水・高潮による浸水（2023年度評価項目）

財務影響要素

4°Cシナリオ（SSP5-8.5）において異常気象が激甚化し、南陽、および四日市の両生産拠点が高潮等の影響で浸水することにより、資産の毀損が発生し、稼働停止による売上機会損失が発生するリスクが想定されます。

算定条件

- 東ソーホー本体の製造拠点である南陽事業所（山口県周南市）、四日市事業所（三重県四日市市）において、AQUEDUCT[※]を用いた2030年、2050年の洪水と高潮による浸水深を民間気象会社によるシミュレーションにて算定。
 - 100年に1度の確率で発生（=100年確率：単年での発生確率1%）する浸水深を算定。5つのシミュレーションモデルの最大値を引用。
 - 大都市の河川などの防災計画の計画規模（対策の目標）は、100年～200年確率の規模で計画。
- 内閣府の防災経済コンソーシアムが作成した『自然災害が事業に与える影響の参考指標ツール（洪水害版）』に、以下のデータを入力することで、上記シミュレーションで算定した浸水深による財務インパクトを試算。
 - ①業種（=製造業）、②従業員数（=事業規模）、③地形（=平野部）

[※]世界資源研究所が提供する水リスク評価ツール

評価結果

2030年、2050年時点の各温暖化条件において100年に1度の確率で発生する洪水・高潮による浸水被害の最大の資産毀損金額（1回分）。

「2030年：約50億円／最大時、2050年：約90億円／最大時」

求められる対応

- 津波・高潮による浸水対策として、主要電源設備等を中心とした被害抑制対策を実施済みです。
- 地震・津波リスクの高い四日市事業所において、南海トラフ地震の想定津波による浸水深さ1.25mを前提とした工場の安全停止および早期稼動対策を実施中です。
- 将来の気温上昇予測にもとづいた洪水・高潮に関するシミュレーションを定期的に実施し、その結果に応じて安定稼働に必要な措置を検討します。

(2) 強風による風害（2024年度評価項目）

財務影響要素

4°Cシナリオ（SSP5-8.5）において異常気象が激甚化し、南陽、および四日市の両生産拠点が台風等の影響で風害にあうことにより、資産の毀損が発生するリスクが想定されます。

算定条件

- 東ソーホー本体の製造拠点である南陽事業所（山口県周南市）、四日市事業所（三重県四日市市）を対象に、過去に発生した台風の平均風速（基準値）を超える風速の発生頻度および平均風速の増減率を民間気象会社によるシミュレーションにて算定。
- 2030年および2050年における発生頻度の増減率および平均風速の増減率を過去の資産毀損金額に乗じることで、上記シミュレーションで算定した風害による財務インパクトを試算。
 - 基準値 南陽：平均風速25m/s（1991年、台風19号、資産毀損金額3億円）、四日市：平均風速24.1m/s（1998年、台風7号、資産毀損金額1億円）

評価結果

2030年、2050年時点の各温暖化条件における強風による風害の最大の資産毀損金額。

「2030年：約3億円／最大時、2050年：約3億円／最大時」

[※]分析の結果、2030年および2050年における基準値以上の台風の発生頻度は微減、台風の平均風速は微増であり試算毀損金額への影響は軽微であった。

求められる対応

- 強風による風害対策として、老朽化設備の保守・更新を計画的に実施しており、また主要電源設備等を中心とした被害抑制対策を実施済みです。

【定量評価④：異常気象激甚化による東ソーグループ会社生産拠点・顧客／原料サプライヤー生産拠点の浸水】（2024年度評価項目）

洪水・高潮による浸水

財務影響要素

4°Cシナリオ（SSP5-8.5）において異常気象が激甚化し、東ソーグループ会社生産拠点および顧客／原料サプライヤー生産拠点が高潮等の影響で浸水することにより稼働停止し、バリューチェーンが寸断することによる売上機会損失が発生するリスクが想定されます。

算定条件

- 東ソーグループ会社の国内／海外生産拠点：19拠点、国内／海外の顧客／原料サプライヤー生産拠点：5拠点に対し、AQUEDUCT※を用いた水リスク評価（一次評価）を実施。
 - 一次評価の結果、比較的リスクの高い東ソーグループ会社の海外生産拠点である東曹（広州）化工有限公司（所在国：中国、主要製品：塩化ビニル樹脂）、東ソーベトナムポリウレタン（所在国：ベトナム、主要製品：ジフェニルメタンジイソシアネート；MDI）および主要顧客の海外生産拠点1社において、AQUEDUCT※を用いた2030年、2050年の洪水と高潮による浸水深を民間気象会社によるシミュレーションにて算定（二次評価）。
 - 100年に1度の確率で発生（＝100年確率：単年での発生確率1%）する浸水深を算定。5つのシミュレーションモデルの最大値を引用。
 - 大都市の河川などの防災計画の計画規模（対策の目標）は、100年～200年確率の規模で計画。
 - 内閣府の防災経済コンソーシアムが作成した『自然災害が事業に与える影響の参考指標ツール（洪水害版）』に、以下のデータを入力することで、上記シミュレーションで算定した浸水深による生産停止日数を試算。
 - ①業種（＝製造業）
- ※ 世界資源研究所が提供する水リスク評価ツール

評価結果

2030年、2050年時点の各温暖化条件において100年に1度の確率で発生する洪水・高潮による浸水被害の最大の売上減少金額（1回分）。

- 東曹（広州）化工有限公司（中国）、東ソーベトナムポリウレタン（ベトナム）…「売上への大きな影響なし」
- 主要顧客の海外生産拠点…「**2030年/2050年：それぞれ数十億円規模／最大時**」

求められる対応

- 東曹（広州）化工有限公司では、東ソーで生産した塩化ビニルモノマーを原料として塩化ビニル樹脂を製造しています。洪水・高潮による浸水被害が発生した場合、東ソーグループの各拠点で生産・販売バランスを調整することで、売上高の維持に努めます。
- 東ソーベトナムポリウレタンでは、2026年から粗MDIの蒸留分離設備を運転開始し、モノメリックMDIとポリメリックMDIを生産する予定です。洪水・高潮による浸水被害が発生した場合、東ソーグループの他生産拠点にて減産分を補うことで、安定的な販売継続に努めます。
- 主要顧客の生産拠点に関して、将来の気温上昇予測にもとづいた洪水・高潮に関するシミュレーションを実施し、その結果に応じて販売先の多角化等東ソーグループの安定稼働に必要な措置を検討します。

気候変動問題に関する事業機会

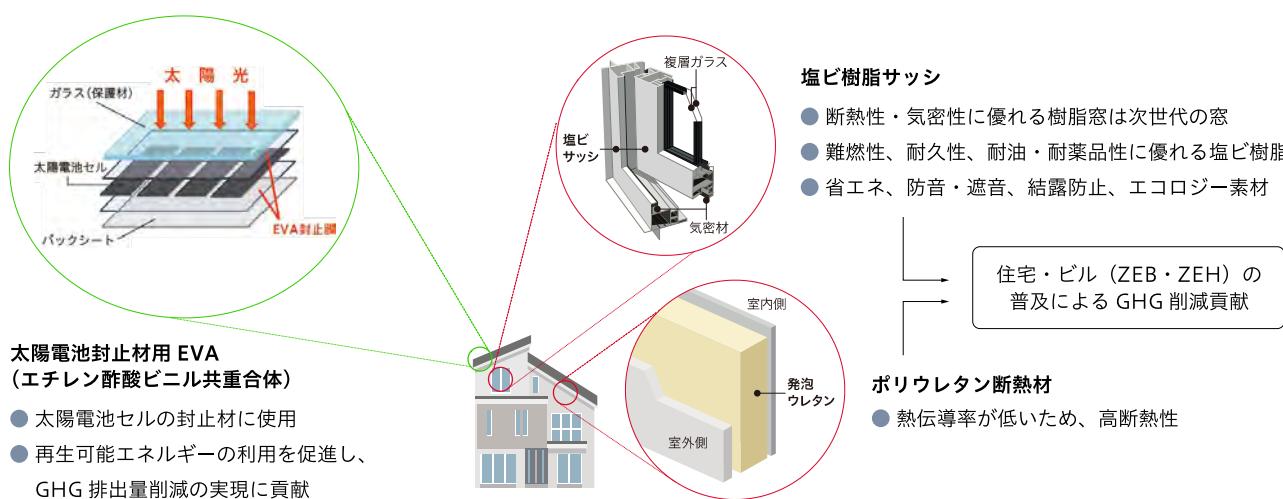
機会要素	財務影響要素	定性評価 ※赤枠…当社事業に及ぼす影響が大きい項目	関連性が高いセクター			求められる対応（◆：実行中）
			クロアリ	石油化学	機能商品	
1.5°C (2050年カーボンニュートラル(CN)) シナリオ						
貢献製品 ・技術の 需要増加	循環型経済への移行に伴い、リサイクル関連技術の事業機会拡大	● 複合プラスチックのマテリアル&ケミカルリサイクル技術の確立による環境貢献		○		◆ リサイクルに適した機能性商品開発の強化 ・ 静脈産業と協力したリサイクルチェーンの構築
	CCUS需要拡大に伴い、CO ₂ 回収・有効利用技術の事業機会拡大	● 自社アミン吸収液や分離膜を用いたCO ₂ 分離・回収技術の確立によるCCUS需要への対応 ● CO ₂ 分離素材（アミン吸収液、ゼオライト等）の売上増加		○		◆ CCUS関連研究開発の推進 ◆ ハードを含めたCO ₂ 回収技術の品揃え強化 ◆ 南陽CO ₂ プラントでのCO ₂ 原料化の実証（投資決定）によるCO ₂ 分離、回収ノウハウの蓄積
	CCUS需要拡大に伴い、CO ₂ を原料とした製品の需要拡大	● CO ₂ を原料としたウレタン製品の売上増加 ● 微細藻類を原料としたウレタン製品の売上増加	○			● 需要に合わせた安定供給体制の構築 ● CO ₂ を原料とする化学品の市場での認知度拡大と、グリーン商材としての適切な価格転嫁の仕組みづくり
	EV・半導体の市場拡大に伴い、関連製品の売上増加	● 蓄電池等の需要拡大に伴い、EV関連構成部品の製造に必要な基礎化学品の売上増加	○	○		
		● 自動車の低燃費化に資する基礎化学品の売上増加		○		● EV関連製品の研究開発の加速 ● 需要に応じた適切な供給体制の確保
		● 燃料電池車関連構成部品の製造に必要なセラミックス原料の売上増加			○	
		● 半導体関連製品の売上増加	○	○	○	
	電解技術の需要拡大に伴い、関連製品の売上増加	● 省エネ型電解槽の共同開発によるCO ₂ 排出削減貢献 ● 省エネ電極技術の水電解への展開による売上増加	○			◆ さらなる省エネ型電解槽の開発とその普及 ◆ 電解槽周辺技術開発の加速 ● 水素誘導品開発とビジネスモデルの構築
		● 副生水素の高付加価値化による売上増加		○		
		● 水電解構成部材用原料の売上増加			○	
	省エネ建築(ZEB,ZEH) の普及に伴い、関連建築素材の需要拡大	● 断熱性能に優れた建築素材および太陽電池用材料の売上増加 【参考 東ソーの製品による環境貢献】	○	○		◆ CNに資する建築資材の安定的供給

機会要素	財務影響要素	定性評価 ※赤枠…当社事業に及ぼす影響が大きい項目	関連性が高いセクター			求められる対応（◆：実行中）
			クロアリ	石油化学	機能商品	
4°C（現状維持）シナリオ						
異常気象の激甚化	異常気象の激甚化に伴い、インフラ関連製品の需要拡大	・災害予防のためのインフラ設備補強用建築材料の売上増加	○			・海外を含めたニーズ調査と製品の安定供給体制の確保
	感染症の拡大に伴い、関連製品の需要拡大	・感染症診断装置/試薬の売上増加 ・塩素系殺菌剤の売上増加		○		◆研究開発の継続と、BCP対策を含めた安定供給体制の確保

【参考】東ソーの製品による環境貢献

2050年のカーボンニュートラルの目標に対して、建築物（住宅）の断熱によるGHG削減は、長期にわたる効果から重要な役割を担っています。また再生可能エネルギーへの転換に伴い、世界各国・日本国内ともに太陽電池の普及が進んでおります。東ソーの扱う素材（塩ビ樹脂、ウレタン樹脂、EVA）もGHG削減に貢献しています。

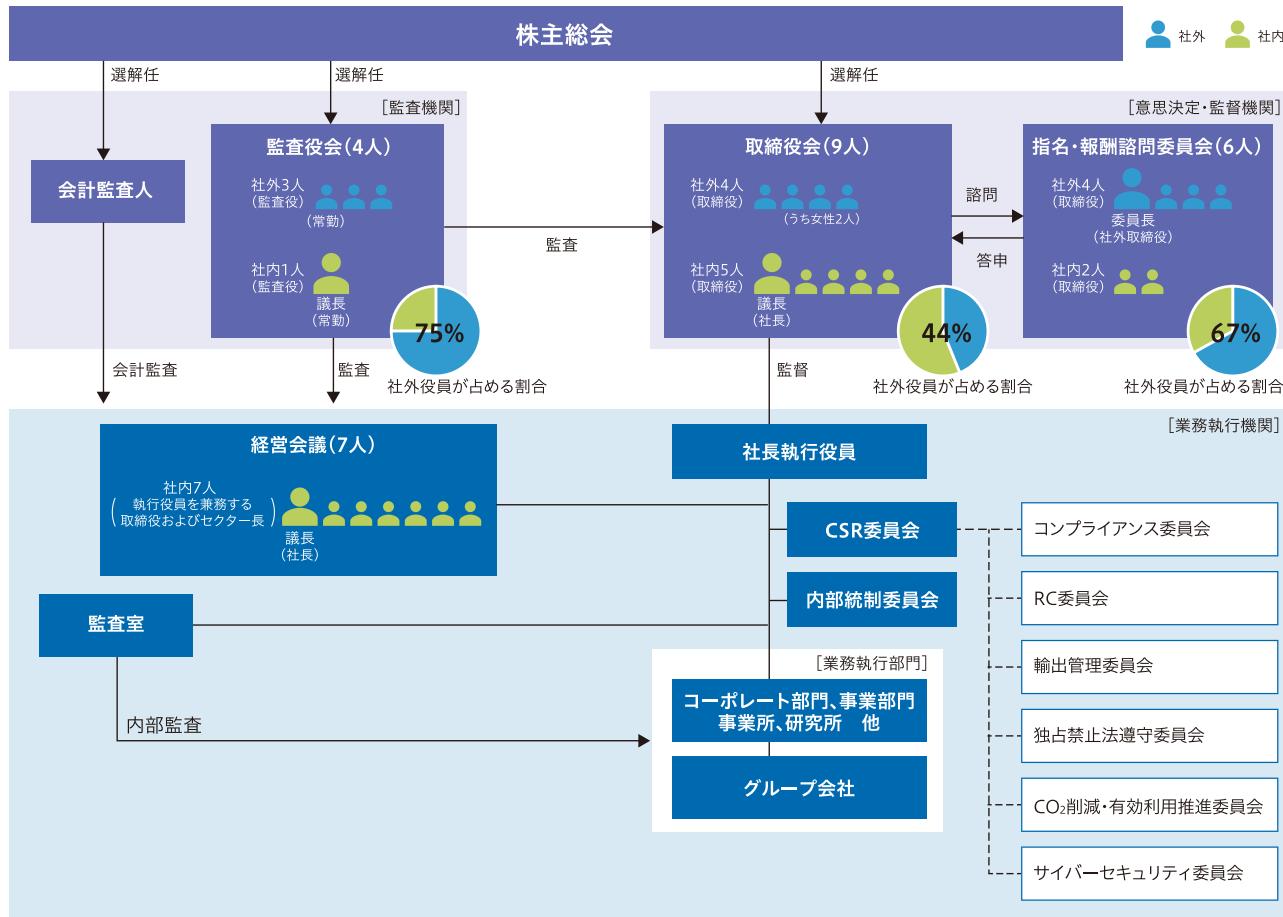
▶ 関連ページ：社会課題ソリューション



リスク管理

東ソーの全社ガバナンス体制は、以下のようにになります。

全社委員会の概要については、「[ガバナンス（コーポレートガバナンス）](#)」を参照ください。



気候変動問題が及ぼす可能性のあるリスクは、社会動向や日本政府の協議・議論の状況などの情報を活用し、CSR委員会を通じて、所管部門ごとに評価しています。GHG排出量削減や有効利用に関する総合的なリスク管理は、CO₂削減・有効利用推進委員会が担当しています。事業運営に関わるリスクを管理する各部門は、部門に関わるリスクの特定と起こりうる可能性がある財務的影響を評価し、社長に報告しています。日常の各事業活動におけるリスク管理は担当取締役の下で自律的に運営し、必要に応じて取締役会に諮り承認、指示を受けています。また、設備投資計画の策定の際に内部炭素価格を採用しており、採算だけでなく環境影響度も含めて検討しています。気候関連のリスクはCSR重要課題にも挙げており、その進捗状況はCSR委員会から取締役会に報告し、PDCA管理をしています。

リスクとして、東ソーは化学製品の生産に必要な電力を安価かつ安定的に確保するため、高効率のコージェネレーション※自家火力発電設備を有しています。今後、炭素税や排出権取引制度が導入されると、新たな費用負担が発生します。全社的な炭素税の影響については、戦略のなかで定量評価しています（「戦略」参照）。このリスクは、製品ごとの競争力につながります。製品ごとのGHG排出原単位（CFP）、およびその製品を生産するプラントごとのGHG排出量を算定し、製品利益への将来的な影響を算定し、必要な対策を検討しています。例えばGHG排出量当たりの経常利益が10百万円/kt-CO₂の製品は、炭素税またはユーザーからの削減要請のためにクレジットを購入した場合、炭素価格100ドル/トン-CO₂（145円/ドル）が適用されると、15百万円の費用負担となり実質的な利益がなくなることが試算されます。

機会の獲得として、既存製品の環境貢献評価の検討を開始しており、環境負荷低減製品・サービスの市場拡大に対応し拡販を図っています。「環境負荷の低減」と「QOL（クオリティ・オブ・ライフ）の向上」といった社会課題の解決に貢献する東ソーグループの製品・技術・サービスを「社会課題ソリューション」として自社で認定し、その開発や普及を促進しています。

▶ 関連ページ：社会課題ソリューション

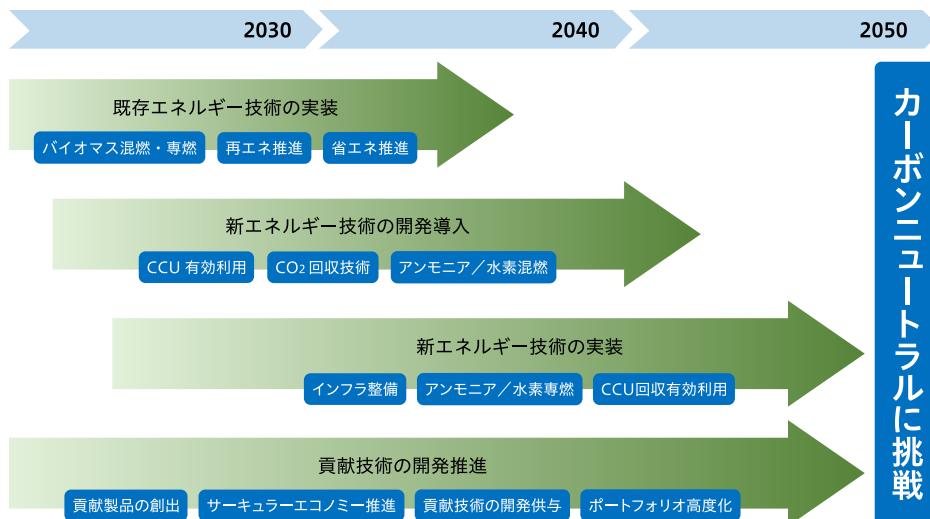
研究開発では「ライフサンエンス」「電子材料」「環境・エネルギー」を重点分野に設定し、気候変動問題に関連する市場ニーズや社会課題に応える製品・サービスの創出を進めています。

※ コージェネレーション：発電の際に生じる熱を回収して利用するシステム。

想定している気候関連リスクと機会

	リスク		機会			
	中期（～2030）	長期（～2050）	中期（～2030）	長期（～2050）		
政策・法規制	炭素価格（炭素税、排出権取引）コスト増加		<ul style="list-style-type: none"> ● 低炭素・脱炭素社会へのイノベーション <ul style="list-style-type: none"> • 環境負荷低減製品・サービス（環境貢献製品の拡販） • クリーンエネルギー使用事業所 • CO₂分離・回収・再資源化技術 ● インフラの強靭化 <ul style="list-style-type: none"> • 都市基盤構築（建設材料） • 情報網の建設（IT材料） • 快適な生活支援（QOLの向上） ● 事業所基盤構築（安全・安定供給） 			
技術	混焼技術の導入 (水素・アンモニア・バイオマス・廃プラ)	再生可能エネルギーの導入				
市場・評判	原材料・エネルギー（供給・価格） 消費志向・ステークホルダー					
気象	異常気象 (風災害、大雨、渇水)	慢性的な被害 (気温上昇・海面上昇)				

2050年に向けたロードマップ



指標と目標

GHG排出量目標

気候変動問題は世界で最も関心が高い社会課題となってきており、その中心であるGHG排出量削減目標のレベルアップが求められています。2020年10月の日本政府の2050年カーボンニュートラル宣言および2030年度のGHG排出量削減目標の再設定を受けて、東ソーにおいてもそれまでの2025年度目標（2013年度基準に対する単体のBAU[※]排出量）を見直し、東ソーグループ全体でのGHG排出量削減方針を2022年1月に新たに策定しました。

GHG排出量削減方針

- 2030年度までにGHG排出量（スコープ1+2）を2018年度比で30%削減
- 2050年カーボンニュートラルへの挑戦

また、東ソーが所属する一般社団法人 日本化学工業協会（日化協）は、2023年3月に2050年カーボンニュートラル実現に向けて、2030年度の目標を次のとおり設定しました。

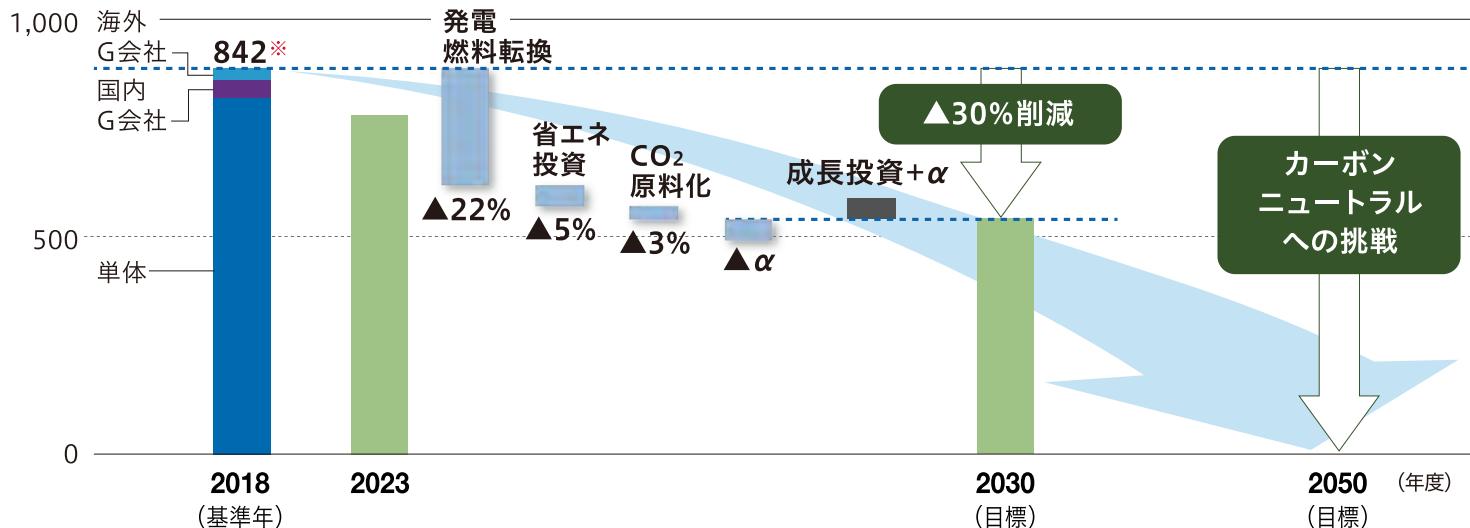
- 2030年度に32%削減（2013年度比）

東ソーの新たに設定した目標は、日化協の新規目標に沿うものであり、会員企業として業界目標の達成にも貢献していきます。

※ BAU (Business As Usual) 排出量=生産量×基準年のCO₂原単位。

東ソーグループGHG排出量削減計画

(万トン-CO₂e)



※ 省エネ法・温対法改正により見直し

気候関連指標カテゴリ

1. GHG排出量（実績）	2023年度排出量「 <u>GHG排出量・エネルギー使用量の実績</u> 」を参照
2. 移行リスク	「リスク管理」参照 炭素価格など政策・法規制、再生可能エネルギー導入（燃料転換）など技術イノベーションの進捗、消費者志向に関わる市場・評判
3. 物理的リスク	「リスク管理」参照 異常気象（洪水や高潮など）により操業停止や物流（調達・出荷）遅延
4. 気候関連の機会	「リスク管理」参照 環境負荷低減に貢献する製品・サービス、都市基盤構築に寄与する素材、製品の安定供給に備える事業所基盤構築
5. 資本配分	「戦略」参照 2030年度までに気候変動問題関連投資として1,200億円、2026年度までに600億円の投資（投資決定金額ベース）を計画
6. 内部炭素価格	東ソーは、GHG排出量の増減にかかる設備投資の影響を精査するため、内部炭素価格制度（6,000円/t-CO ₂ ）を適用しています。
7. 報酬	「 <u>ガバナンス</u> 」参照



ENVIRONMENT

GHG排出量・エネルギー使用量の実績

「マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。

詳細は、独立した第三者保証報告書をご覧ください。

GHG排出量（東ソーグループ）

東ソーグループの2023年度のGHG排出量（スコープ1+2）は、合計7,801千トン-CO₂eと、2022年度比で311千トン-CO₂e減少しました。

2022年度からの減少は削減施策の効果、市況の影響に起因します。排出量の大半を占めるエネルギー起源CO₂排出削減目標については、燃料転換や省エネルギーに向けた設備投資を積極的に進めています。

東ソーグループのGHG排出量
 エネルギー起源CO₂
 非エネルギー起源CO₂
 その他のGHG^{※1}

東ソーグループのGHG排出量



各GHG排出量は「温室効果ガス排出量の算定・報告・公表制度」の算定方法に基づいています。

集計範囲は国内外グループ53社とし、算定対象を製造拠点・物流拠点とともに、調整後温室効果ガス排出量の算定方法にしたがって算定しています。

※1 「その他のGHG」は、N₂O、CH₄、SF₆、HFCの合計値。

※2 省エネ法・温対法改正により見直し

スコープ別GHG排出量（東ソーグループ）

東ソーグループのサプライチェーン全体におけるGHG排出量を把握するため、スコープ別に排出量を算定しています。

(千トン-CO₂e)

	2018年度 (基準年)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
スコープ1 ^{※1}	7,881 ^{※2}	7,588	7,787	7,645	7,333 ✓
スコープ2 ^{※1}	535	496	518	467	468 ✓
スコープ1+2	8,416 ^{※2}	8,085	8,304	8,112	7,801 ✓

※1 集計範囲は国内外グループ53社とし、算定対象を製造拠点・物流拠点とともに、調整後温室効果ガス排出量の算定方法にしたがって算定しています。また、廃棄物燃料由来のGHG排出量はここに含めず別掲しています。

※2 省エネ法・温対法改正により見直し

GHG排出量・エネルギー使用量の実績

スコープ3排出量算定値

(千トン-CO₂e)

	カテゴリ	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1	購入した製品・サービス	2,787	2,623	2,940	2,657	2,716 ✓
2	資本財	193	139	125	155	110 ✓
3	スコープ1、2に含まれない 燃料およびエネルギー関連活動	1,306	1,287	1,359	1,066	1,012 ✓
4	輸送・配送（上流）	522	423	446	421	411 ✓
5	事業から出る廃棄物	17	16	19	17	17 ✓
6	出張	16	2	3	10	18 ✓
7	雇用者の通勤	11	12	14	14	11 ✓
8	リース資産（上流）	—	—	—	—	—
9	輸送・配送（下流）	—	—	—	—	—
10	販売した製品の加工	—	—	—	—	—
11	販売した製品の使用	148	156	150	73	119 ✓
12	販売した製品の廃棄	2,066	1,938	1,984	1,477	1,419 ✓
13	リース資産（下流）	—	—	—	—	—
14	フランチャイズ	—	—	—	—	—
15	投資	—	—	—	—	—
合計		7,066	6,596	7,039	5,891	5,834 ✓

スコープ1：自社による燃料燃焼、プラント稼働に伴う直接排出

スコープ2：他社から供給された電気、熱などに伴う間接排出

スコープ3：その他の間接排出（原燃料の採掘・輸送、製品の輸送・使用・廃棄、従業員の通勤・出張などに伴う排出）

算定方法や排出係数は、「[東ソーグループ 温室効果ガス排出量の算定方法 排出係数の引用データベース](#)」を参照ください。

廃棄物のエネルギー使用

東ソーでは、事業所内外で発生する廃棄物のエネルギー使用を進めています。製造プロセスから発生する廃油・廃液や一般の廃プラ・産廃などを燃料として有効利用し、化石燃料の消費低減に努めています。

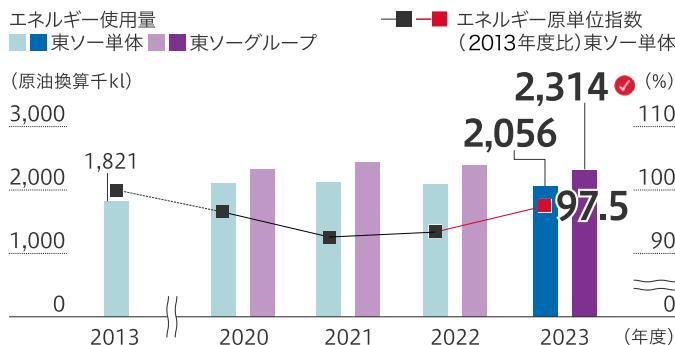
活動データの収集や排出量の計算に使用した基準は、「地球温暖化対策の推進に関する法律（日本、2005年改訂）」です。また再生可能エネルギー電力などの活用に対応するため調整後の排出係数を用いて算定しています。調整後温室効果ガス排出量算定では、廃棄物のエネルギー使用による排出量は含みません。

(千トン-CO₂e)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物燃料由来GHG排出量	49	50	55	41	48

エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ）

東ソーの2023年度のエネルギー原単位指数は、2013年度比で97.5%でした。また2022年度比では、生産量の減少などによるエネルギー効率の低下により4.1ポイント悪化しました。



エネルギー使用量（原油換算千ktoe）は、2022年度以前については「エネルギー使用の合理化等に関する法律」（旧省エネ法）に基づく算定値にバイオマスによるエネルギー使用量を加算しており、2023年度は「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」（省エネ法）に基づき算定しています。エネルギー原単位指数（2013年度比）は、省エネ法に基づく算定方法を採用しています。

東ソーのエネルギー使用量は、他社に販売したエネルギー使用量を差し引いています。

物流CO₂排出量・エネルギー原単位

2023年度の物流CO₂排出量は2022年度比0.36%の排出増加となりました。物流エネルギー原単位^{※1}は19.2となり、2022年度比6.8%の改善となりました。原単位の改善は船舶のトンキロ比率が増加し、トラックのトンキロ比率が減少した影響です。

CO₂排出削減に向け、モーダルシフト（船舶・鉄道輸送の推進）、輸送燃費の改善などのエネルギー効率化を継続的に推進しています。グループ会社の東ソー物流（株）は、船舶省エネルギー活動への以下の取り組みを通して、燃料消費量の低減を実現しています。2022年3月には、苛性ソーダ運搬船「東駿丸」が、国土交通省の内航船省エネルギー格付制度で最高ランクを取得しました。

船体改善（ハード対応）

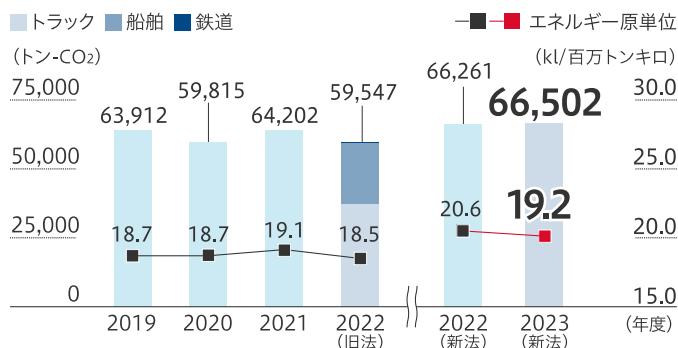
- 粘性抵抗の低減
- 造波抵抗の抑制
- プロペラ推進効率の向上

運航の支援や協力（ソフト対応）

- 運航データの管理
- 減速運航によるエネルギーロスの抑制
- 内航船の運航効率化実証事業^{※2}

^{※1} 物流エネルギー原単位=原油換算消費量（kl）÷輸送トンキロ（百万トンキロ）。

^{※2} 潮流海流予測情報を提供するタブレットを搭載し予測情報を利用する前後の船体データをモニタリングし省エネ運航の効果を評価。



東ソーグループ 温室効果ガス排出量の算定方法

【集計範囲】

東ソー：南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター、本社・各支店

国内グループ会社（34社）：北越化成(株)、レンソール(株)、東洋ポリマー(株)、参共化成工業(株)、エースパック(株)、東北東ソー化学(株)、南九州化学工業(株)、大洋塩ビ(株)^{※1}、プラス・テク(株)、太平化学製品(株)、亜細亜工業(株)、日本ミラクトラン(株)、東ソー・ファインケム(株)、東ソー・ハイテック(株)、東ソー・エイアイエイ(株)、東ソー日向(株)、東ソー・セラミックス(株)、東ソー・ゼオラム(株)、東ソー・シリカ(株)、東ソー・スペシャリティマテリアル(株)、東ソー・クオーツ(株)、東ソー・エスジーエム(株)、燐化学工業(株)、オルガノ(株)、オルガノフードテック(株)、東ソー物流(株)^{※2}、コーワン産業(株)^{※2}、京葉コーワン(株)^{※2}、コーワン・マリン(株)^{※2}、四日市コーワン(株)^{※2}、関西海運(株)^{※2}、山口コーワン(株)^{※2}、東邦運輸(株)^{※2}、日向運輸(株)^{※2}

海外グループ会社（19社）：東曹（広州）化工有限公司、Philippine Resins Industries, Inc.、Tosoh Polyvin Corporation、Mabuhay Vinyl Corporation、PT. Standard Toyo Polymer、東曹（瑞安）聚氨酯有限公司、東曹（上海）聚氨酯科技有限公司、Tosoh Bioscience LLC、Tosoh SMD, Inc.、Tosoh SMD Korea, Ltd.、東曹（上海）電子材料有限公司、Tosoh Quartz, Inc.、Tosoh Quartz Co., Ltd.、Tosoh Quartz Korea Co., Ltd.、Tosoh Namhae Silica Corporation、Tosoh Advanced Materials Sdn. Bhd.、Tosoh Hellas Single Member S.A.、広州東曹物流倉儲有限公司^{※2}、Oriental Marine Corporation^{※2※3}

^{※1} 四日市工場は東ソーの四日市事業所に含まれる。

^{※2} 物流グループ会社。

^{※3} 東ソー物流(株)に含まれる。

【算定対象】

国内および海外グループ会社の製造拠点、物流拠点が算定対象であり、単独で立地するオフィスや事務所は算定対象外としている。

【算定方法】

2021年度以降のGHG排出量の算定において、上記の集計範囲の拡大、算定対象の取り扱いに加え、算定方法は「調整後温室効果ガス排出量」に基づいて算定している。したがって、電力の排出係数は調整後排出係数を用いており、廃棄物燃料由来のGHGは含まず、別途掲載している。

区分	定義・算定方法						
エネルギー使用量	<p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。エネルギー使用量は、「エネルギーの使用的合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」(省エネ法)に基づき、当該年度の各燃料使用量、グループ外から購入した電力量および蒸気量（いずれも物量データ）に、省エネ法が定める各燃料の単位発熱量を乗じて算出し、換算係数（1ギガジュール=0.0258原油換算kWh）を用いて換算した。バイオ燃料由来のエネルギー使用量は、当該年度のバイオ燃料の使用量（物流データ）に各燃料の単位発熱量を乗じて算出した。バイオ燃料の単位発熱量は、木材は「地球温暖化対策の推進に関する法律」(温対法)が定めるもの、それ以外の燃料は個別に入手したものをそれぞれ使用した。</p>						
エネルギー起源CO ₂ 排出量	<p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。温対法に基づき、以下の式からの算定値の合計とした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 各燃料の当該年度使用量（物量データ）×各燃料の単位発熱量×各燃料の排出係数 ● グループ外から購入した電力量×電力の排出係数 ● グループ外から購入した蒸気量×蒸気の排出係数 <p>各燃料の単位発熱量および排出係数は、温対法の算定・報告・公表制度に基づく値を使用。日本の電力の排出係数は、当該年度の電気事業者別・メニュー別の値を使用。海外の電力の排出係数は、国際エネルギー機関（IEA）発行のEMISSIONS FACTORS (2023 edition)掲載の各国の2021年の値を使用。海外の蒸気の排出係数は（引用先1）の値を使用。</p>						
非エネルギー起源CO ₂ 排出量およびCO ₂ 以外の温室効果ガス排出量	集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。算定方法、単位発熱量、排出係数、地球温暖化係数は温対法の算定・報告・公表制度に基づく。						
スコープ3 温室効果ガス排出量	<p>以下の考え方に基づき、【活動量】×【排出係数】にて算出。</p> <table border="1"> <tr> <td>【カテゴリ1】 購入した製品・サービス</td><td> <p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社（ただし、オルガノ(株)を除く）。</p> <p>(1)上記集計範囲のうち物流グループ会社以外</p> <p>【活動量】 グループ会社各社がグループ外から調達した主要原材料（総量は東ソーレポートのインプット・アウトプット欄に記載）の使用量（物量データ） 【排出係数】（引用先1）の値を使用</p> <p>(2)物流グループ会社</p> <p>【活動量】修繕費 【排出係数】（引用先2）の値を使用</p> </td></tr> <tr> <td>【カテゴリ2】 資本財</td><td> <p>集計範囲は東ソー、国内・海外グループ会社全社（93社）。</p> <p>【活動量】 当該年度において購入または取得した、建物および構築物、機械および装置、船舶、車両運搬具、工具器具備品および土地の資産額（金額データ） 【排出係数】 （引用先2）の値を使用</p> </td></tr> <tr> <td>【カテゴリ3】 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動</td><td> <p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。</p> <p>【活動量】 東ソーおよびグループ会社各社の燃料種別使用量、グループ外から購入した電力量および蒸気量（すべて物量データ） 【排出係数】 燃料は（引用先1）、購入電力および蒸気の燃料調達時の排出係数は（引用先2）の値を使用</p> </td></tr> </table>	【カテゴリ1】 購入した製品・サービス	<p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社（ただし、オルガノ(株)を除く）。</p> <p>(1)上記集計範囲のうち物流グループ会社以外</p> <p>【活動量】 グループ会社各社がグループ外から調達した主要原材料（総量は東ソーレポートのインプット・アウトプット欄に記載）の使用量（物量データ） 【排出係数】（引用先1）の値を使用</p> <p>(2)物流グループ会社</p> <p>【活動量】修繕費 【排出係数】（引用先2）の値を使用</p>	【カテゴリ2】 資本財	<p>集計範囲は東ソー、国内・海外グループ会社全社（93社）。</p> <p>【活動量】 当該年度において購入または取得した、建物および構築物、機械および装置、船舶、車両運搬具、工具器具備品および土地の資産額（金額データ） 【排出係数】 （引用先2）の値を使用</p>	【カテゴリ3】 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	<p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。</p> <p>【活動量】 東ソーおよびグループ会社各社の燃料種別使用量、グループ外から購入した電力量および蒸気量（すべて物量データ） 【排出係数】 燃料は（引用先1）、購入電力および蒸気の燃料調達時の排出係数は（引用先2）の値を使用</p>
【カテゴリ1】 購入した製品・サービス	<p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社（ただし、オルガノ(株)を除く）。</p> <p>(1)上記集計範囲のうち物流グループ会社以外</p> <p>【活動量】 グループ会社各社がグループ外から調達した主要原材料（総量は東ソーレポートのインプット・アウトプット欄に記載）の使用量（物量データ） 【排出係数】（引用先1）の値を使用</p> <p>(2)物流グループ会社</p> <p>【活動量】修繕費 【排出係数】（引用先2）の値を使用</p>						
【カテゴリ2】 資本財	<p>集計範囲は東ソー、国内・海外グループ会社全社（93社）。</p> <p>【活動量】 当該年度において購入または取得した、建物および構築物、機械および装置、船舶、車両運搬具、工具器具備品および土地の資産額（金額データ） 【排出係数】 （引用先2）の値を使用</p>						
【カテゴリ3】 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	<p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。</p> <p>【活動量】 東ソーおよびグループ会社各社の燃料種別使用量、グループ外から購入した電力量および蒸気量（すべて物量データ） 【排出係数】 燃料は（引用先1）、購入電力および蒸気の燃料調達時の排出係数は（引用先2）の値を使用</p>						

GHG排出量・エネルギー使用量の実績

区分	定義・算定方法
スコープ3 温室効果ガス排出量	<p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社（オルガノ（株）、物流グループ会社を除く）、海外グループ会社（物流グループ会社を除く）。</p> <p>(1) 原材料の輸送</p> <p>[活動量] 東ソーおよびグループ会社各社が使用した主要原材料（総量はサイト内（環境保全）にあるインプット・アウトプット欄に記載）の使用量（物量データ）、および各原材料の調達先から東ソーおよびグループ会社各社までの輸送距離</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国内調達の輸送距離は、陸上輸送500km、海上輸送は1,000kmの一値に仮定 ● 國際海上輸送の輸送距離は（引用先1）の値を使用 <p>[排出係数] (引用先1) の値を使用</p> <p>【カテゴリ4】 輸送・配送（上流）</p> <p>(2) 製品の配送</p> <p>①国内輸送</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 東ソー：省エネ法・特定荷主制度の報告値 ● グループ会社： <p>[活動量] グループ会社各社の製品出荷量（物量データ）および輸送距離。輸送距離は陸上輸送500km、海上輸送は1,000kmの一値に仮定</p> <p>[排出係数] (引用先1) の値を使用</p> <p>②国際輸送</p> <p>[活動量] 東ソーおよびグループ会社各社の製品出荷量（物量データ）および輸送距離。輸送距離は（引用先1）の値を使用</p> <p>[排出係数] (引用先1) の値を使用</p>
【カテゴリ5】 事業から出る廃棄物	<p>集計範囲は東ソーおよび国内グループ会社。</p> <p>[活動量] 東ソーおよび国内グループ会社から排出されグループ外にて焼却、埋立、再資源化処理した産業廃棄物量（物量ベース）</p> <p>[排出係数] (引用先2) の値を使用</p>
【カテゴリ6】 出張	<p>集計範囲は東ソー、国内・海外グループ会社全社（93社）。</p> <p>[活動量] 東ソーの当該年度の出張経費（国内旅費交通費（鉄道）、国内タクシー代、国外旅費交通費（航空機国際線）に分類）（金額データ）</p> <p>グループ会社は、東ソーとの従業員数比率で計算したものを代表値として使用</p> <p>[排出係数] (引用先2) の値を使用</p>
【カテゴリ7】 雇用者の通勤	<p>集計範囲は東ソー、国内・海外グループ会社全社（93社）。</p> <p>[活動量] 東ソーの当該年度の通勤経費（定期代（鉄道）、ガソリン代（自家用車）に分類）（金額データ）</p> <p>グループ会社は、東ソーとの従業員数比率で計算したものを代表値として使用</p> <p>[排出係数] 鉄道は（引用先2）、自家用車は（引用先1）の値を使用</p>
【カテゴリ8】 リース資産（上流）	当該資産は些少であるため、関連する排出量の影響は小さいものとして算定から除外。

区分	定義・算定方法	
スコープ3 温室効果ガス排出量	【カテゴリ9】 輸送・配送（下流）	<ul style="list-style-type: none"> ● 製品輸送による排出は、カテゴリ4にて算定 ● 製品輸送以外の下流側排出量は、多様かつ複雑な輸送・配送形態から合理的に算定することは困難であることから、算定から除外
	【カテゴリ10】 販売した製品の加工	東ソーグループの製品は素材、部材が主であり、最終需要者に使用されるまでに多様な加工が施される。このため、加工方法の種類や規模などを合理的に見積もりをすることは困難であることから「WBCSD 化学部門バリューチェーンの企業GHG排出量算定および報告に関するガイダンス」に基づき算定から除外。
	【カテゴリ11】 販売した製品の使用	<p>集計範囲は東ソー。 製品のうち、ブタン留分などが燃料として使用されると仮定</p> <p>[活動量] 回収残油分などの販売量（物量データ） [排出係数] 地球温暖化対策の推進に関する法律における設定値</p>
	【カテゴリ12】 販売した製品の廃棄	<p>集計範囲は東ソー、国内グループ会社（オルガノ(株)、物流グループ会社を除く）、海外グループ会社（物流グループ会社を除く）。</p> <p>東ソーおよびグループ会社各社の製品が原材料となる最終製品（形態）を推定し、当該年度にグループが生産した製品の全量が廃棄物になったものと仮定。「WBCSD 化学部門バリューチェーンの企業GHG排出量算定および報告に関するガイダンス」に基づき、基本的に埋立80%、焼却20%のデフォルト係数で算定したが、そのうち、燃えがら、廃酸、廃アルカリ、金属くず、ガラス陶磁器くず、鉱さい、がれき類、ばいじんは埋立100%とする。</p> <p>[活動量] 生産量（グループ内で自家消費した分を除く）（物量ベース） [排出係数] 処理方法（埋立、焼却など）：（引用先1）の値を使用 廃棄物輸送：（引用先2）の値を使用</p>
	【カテゴリ13】 リース資産（下流）	当該資産は些少であるため、関連する排出量の影響は小さいものとして算定から除外。
	【カテゴリ14】 フランチャイズ	フランチャイズ事業を行っていないため、該当する排出なし。
	【カテゴリ15】 投資	東ソーが保有する、グループ会社以外の各社の株式は、取引関係の維持・発展を目的としたものであり、重要な顧客やサプライヤーに限定されている。各社株式に対する東ソーの保有率に各社GHG排出量を乗じたものの規模は小さいと考えられ、東ソーグループへの影響は少ないとして、算定から除外。

排出係数の引用データベース

引用先1	LCIデータベース IDEA（産業技術総合研究所・サステナブル経営推進機構） 2018年度まではver2.2、2019年度から2021年度はver2.3、2022年度はver3.3、2023年度はver3.4
引用先2	サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス等の算定のための排出原単位データベース（環境省・経済産業省） 2018年度まではver2.6、2019年度はver3.0、2020年度はver3.1、2021年度はver3.2、2022年度はver3.3、2023年度はver3.4



ENVIRONMENT

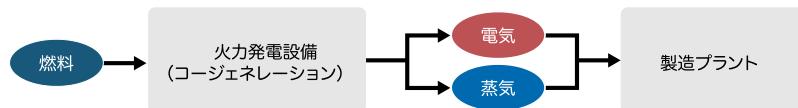
GHG削減・削減貢献に関する取り組み

東ソーは、2022年度にGHG削減・削減貢献、CO₂の有効利用などの多くの取り組みを実施しました。また地域（コンビナート）との連携や貢献活動への参加についても紹介します。

南陽事業所の自家火力発電設備の燃料転換

化学品の製造には電力に加え、大量の蒸気が必要です。東ソーは自家火力発電設備による発電の際に生じる蒸気を有効利用しており、亜臨界圧発電方式[※]設備でありながら、蒸気を含めた発電効率は超々臨界圧発電方式を上回る効率を誇っています。このように、東ソーはコーチェネレーション自家火力発電設備により、エネルギーの有効利用とプラントの安定稼働を実現しています。一方、さらなる排出削減に向けて、バイオマス燃料や廃プラスチックの混焼比率向上などの検討を進めています。

[※]発電効率：亜臨界方式は38%以下、超臨界圧は38～40%程度、超々臨界圧は41～43%程度。蒸気タービン発電は、蒸気の温度や圧力を上げることで発電効率が上がります。



バイオマス発電設備の新設

東ソーは、南陽事業所（山口県周南市）において、バイオマスを主燃料とした発電設備を新設することを決定しました。

当社南陽事業所にある既存の自家発用火力発電所では主に石炭を使用していましたが、新設する発電設備では、木質系燃料に加え、建築廃材やRPF[※]などの廃棄物系燃料も利用することで、多種多様な燃料の使用により、温室効果ガス排出量削減を図るとともに廃棄物の有効利用にも取り組みます。将来的にはバイオマス専焼を目指し、これによりCO₂排出量を年間約50万トン削減します。

本発電設備は2026年4月の発電開始を予定しており、東ソーグループの温室効果ガス排出量削減目標に大きく貢献する見込みです。東ソーグループは、引き続き、使用エネルギーの低炭素化・脱炭素化を進め、2050年カーボンニュートラルへの挑戦に向けた取り組みを推進していきます。

[※] Refuse derived Paper and Plastics densified Fuel の略称。古紙および廃プラスチックを原料とする固形燃料。



バイオマス発電用燃料

生産活動におけるバイオマス燃料の積極使用

南陽事業所の自家火力発電設備では、石炭の代替としてバイオマス燃料を使用することで、エネルギー起源CO₂の排出削減を図っています。2023年度では約28千トンのバイオマス燃料を使用した結果、約33千トン^{※1}のCO₂排出削減につながりました。2021年1月、東ソーは山口県周南市および和泉産業株式会社と、周南市の公共施設から発生する剪定樹木を、南陽事業所の自家火力発電設備の燃料として利用することに関して、「周南市公共施設発生樹木のバイオマス燃料製造および自家発電所燃料使用に関する協定書」を締結しました。和泉産業は周南市内の公共施設から発生する剪定樹木を同社の周南バイオマスセンターで破碎（チップ化）し、当社は木質バイオマス燃料である同チップを自家火力発電設備で石炭と混焼することにより、温室効果ガス（GHG）排出量削減を図るもので

す。また、一部の海外グループ会社においてもバイオマス燃料を使用しており、2023年度は約31千トン^{※2}のCO₂排出削減となりました。

^{※1} 地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に規定の木材、一般炭の発熱量および一般炭の排出係数から算出。

^{※2} 温対法の木材、原油の発熱量および一般炭の排出係数から算出。

周南コンビナートアンモニア供給拠点整備基本検討事業

東ソーを含む周南コンビナート4社は、経済産業省・資源エネルギー庁が公募する「非化石エネルギー等導入促進対策費補助金（コンビナートの水素、燃料アンモニア等供給拠点化に向けた支援事業）」に採択されました。

本事業では、2030年までに年間100万トン超のカーボンフリーアンモニア供給体制の確立を目的にしており、実装置でのアンモニア燃焼実証などにも取り組みます。

周南市、公益社団法人化学工学会と連携し、2050年のカーボンニュートラルコンビナート（CNK）の実現を目指します。



燃料アンモニアの需給

CO₂分離・回収・有効利用

CO₂回収用アミン

脱炭素の潮流が加速するなか、CO₂を回収するシステムへの需要が高まっていくことが予想されます。そのなかで化学吸収法による回収システムは、化石燃料ボイラー排ガスなどからのCO₂回収に適しているものの、燃焼排ガス中のNO_xに対する耐久性が課題となっています。

東ソーは、化石燃料使用時の燃焼排ガスからのCO₂回収に利用可能で、NO_x耐性に優れる高性能なCO₂回収用アミンを開発しました。東ソーのCO₂回収用アミンは、省エネ性能に優れるだけでなく、高いNO_x耐性を示すことから幅広い燃焼排ガスへの適用と長期安定使用が期待されています。

さらに実用化に向けて、南陽事業所にCO₂回収実証試験設備を2022年に導入し、システムを含めた最適化を進めています。



CO₂回収実証試験設備

この技術の実用化の第一弾として、南陽事業所にCO₂回収および原料化設備の設置を決定しました。当社主力製品であるイソシアネート製品※の原料としてナフサ由来の一酸化炭素（CO）を製造している設備において、二酸化炭素（CO₂）を回収し、回収したCO₂を原料として使用する計画で、2024年秋頃の運転開始を予定しています。

この度設置する設備により、年間約4万トンのCO₂を燃焼排ガスから回収し、CO製造原料として有効利用します。ナフサからCO₂への原料の切り替えにより、当社イソシアネート製品の低炭素化に寄与することができます。

今後は商業スケール設備での運用によりCO₂の削減と有効利用を達成すると同時に、さらなる性能向上を図り、CO₂回収アミン液の外販に向けた取り組みも推進します。

当社は、長年培ってきたあらゆる技術と経験を集結してイノベーションの創出に挑戦し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

※ ポリウレタンの原料となるMDIなど



イソシアネート原料生産設備（COプラント）

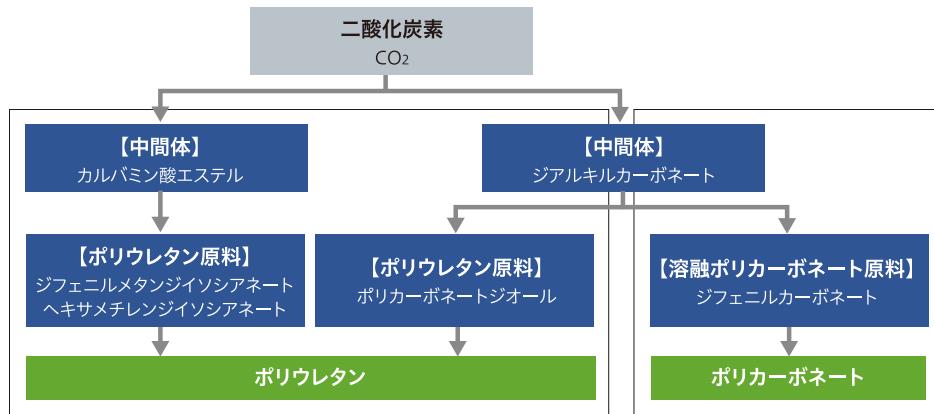
CO₂を原料とする機能性化学品の製造

東ソーを幹事会社として、他社、大学、国の研究機関などの共同研究先と連携して、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）から公募されたグリーンイノベーション基金事業に採択されました。

「CO₂を原料とする機能性プラスチック材料の製造技術開発」をテーマに2030年までにポリカーボネートやポリウレタンなどの製造プロセスにおいて、工程におけるCO₂排出量を削減するとともにCO₂を原料化できる技術を実現し、プラスチックとしての機能性向上、パイロットスケールでの実証を通して既製品と同等の製造コストを目指すものです。

GHG排出量削減への取り組みが事業の中長期的な成長につながると考えており、今後もCO₂の有効利用技術の開発を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

事業イメージ



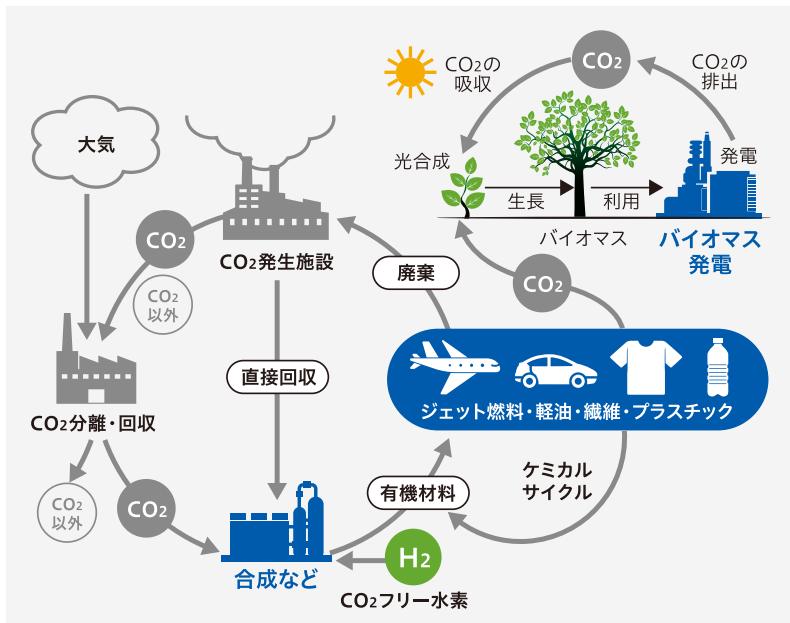
資源循環（カーボンリサイクル）

気候変動問題に対処するためには、脱炭素社会への移行と合わせ、循環経済への移行を加速させ、持続可能で強靭な社会の構築を強力に進めていくことが不可欠です。

2050年カーボンニュートラルに向けて、CO₂の分離・回収・有効利用（化学製品の原料化など）や素材の資源循環（プラスチックのマテリアル・ケミカルリサイクルなど）は、GHG排出量の削減、さらにカーボンネガティブにつながる重要な技術として期待されます。

東ソーは、CO₂回収用アミンを用いた化学吸収法に加え、CO₂分離膜モジュールによる効率的CO₂分離・回収プロセスの開発にも取り組んでいます。燃焼排ガス中からのCO₂直接回収も含め、有効利用技術も推進しており、カーボンリサイクルに関連する技術開発に邁進していきます。

また、国の研究機関や他社との共同研究により、プラスチック資源循環プロセス技術の開発にも積極的に取り組んでおり、循環経済の構築に貢献していきます。



再生可能エネルギーの導入

東ソ一本体、および国内外のグループ会社において、太陽光発電、特別メニュー電力契約などの再生可能エネルギーの導入を積極的に進めています。

東ソー・ハイテックの太陽光発電システム導入

東ソーグループの東ソー・ハイテック株式会社が、太陽光発電システムを導入し、2024年1月29日より運用を開始しました。

太陽光発電システムは、太陽光パネルを主力工場である福川工場の屋根に設置し、最大出力750kWで、発電した電力は自家消費します。自家消費量は年間約840MWhを見込んでおり、東ソー・ハイテック福川地区（福川工場、TRC工場）の年間消費電力量の約30%に相当します。なお、年間自家消費量約840MWhは、一般的な家庭（4人家族の消費電力：約10kWh／日）の約230世帯分に相当します。また、CO₂削減効果は年間約438t-CO₂を見込んでいます。

再生可能エネルギーの導入・普及などを通じ、気候変動問題への対応を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



太陽光発電システム

MVC社水力発電電力の利用

東ソーグループのMabuhay Vinyl Corporation（MVC社）（フィリピン・マカティ市）は、電解設備の生産能力増強、併せて、塩素誘導品である塩酸と液体塩素の生産能力増強を決定しましたが、本計画を実行するにあたり、電力および蒸気の消費量削減や、さらなるエネルギー有効活用（再エネ利用の向上）を併せて実施することで、二酸化炭素の排出量を増強前よりも削減します。

フィリピンの苛性ソーダ需要は、食品工業洗浄用途を中心に幅広い産業で需要が拡大しており、今後も堅調な成長が見込まれます。また塩素需要も、インフラ整備が進む上下水道の殺菌用途や、漂白剤用途等で需要が伸長しています。このような環境下、MVC社は、電解設備の生産能力を増強することで、同国における苛性ソーダおよび塩素誘導品の需要の拡大に対応し、安定供給体制の確立を図ります。一方で電解設備はエネルギー多消費であり、GHG排出量増加が懸念されます。MVC社では、近隣の豊富な水資源を用いた水力発電による再生可能エネルギーを使用することにより、GHG排出量の低減に努めています。

東ソーグループは、今後もアジア地域での旺盛な需要の拡大による収益力強化とGHG削減の両立を図っていきます。

省エネルギー設備投資

東ソーは新中期経営計画の基本方針のひとつに「CO₂排出削減・有効利用に向け総力結集」を挙げ、省エネルギーは社会的責務であり、不断の投資を継続することとしています。

- 苛性ソーダ電解槽の省エネ改造（南陽、四日市）
- エチレンプラント高度制御システム導入（四日市）
- ガスタービンの設置とナフサ分解炉の高効率化（四日市）
- 自家火力発電設備への最新鋭タービン・ローター導入（南陽）
- 動力プラントへの最適負荷バランスシステム導入（南陽）
- バイオマス燃料の混焼割合増加を図るための継続的な設備投資（南陽）

今後もエネルギー多消費プラントの設備改造による省エネルギー促進などを図り、エネルギー起源CO₂の排出削減を加速していきます。



ガスタービン

セメントプラントにおける廃棄物の有効利用

東ソー南陽事業所のセメントプラントは、社内外の廃棄物などをセメント原料や熱エネルギー源として有効活用しています。このうち、熱エネルギー源としては、プラスチック廃棄物、ASR（自動車破碎残さ）、SR（廃家電等破碎残さ）、廃油（再製油）を合わせて約19千トンを受け入れ処理し、化石燃料から排出されるCO₂を約48千トン（2023年度）削減しました。



セメントプラント

省エネルギー技術のライセンス供与によるCO₂削減貢献

苛性ソーダ電解槽

苛性ソーダは、イオン交換膜（IM）法を使って原料を電気分解して製造します。

東ソーは、IM法食塩電解の国内最大手として、1995年に省エネルギー型電解槽を共同開発し、以降も継続して技術改善を進めています。東ソーはこうして培った技術を国内外の企業にライセンス供与し、供与先の省エネルギーに貢献しています。

ライセンス供与先は国内外36カ国（苛性ソーダ生産量：約2,100万トン）にわたり、技術提供によるCO₂排出削減につながっています。2023年度、ライセンス提供（苛性ソーダは、水銀法・隔膜法からの製法転換分に限定）によるCO₂排出削減効果は、推定約58万トン^{*}（苛性ソーダ生産量：約200万トン）にのぼりました。

^{*} ライセンス供与先の推定生産量に対し、水銀法・隔膜法から東ソーのIM法食塩電解技術への転換による省電力量から推算。電力の国別CO₂排出係数は、IEA CO₂ Emissions Factors 2023年度版に掲載の値を使用。



苛性ソーダの新型電解槽

VCMの熱回収装置

塩ビ樹脂の原料であるVCMは、二塩化エチレン（EDC）の熱分解により生成します。この熱分解を行う分解炉では大量の熱が放出されます。東ソーでは、この熱を回収し、分解炉を昇温する熱源の一部として、燃料使用量の削減を図っています。

この技術は海外3カ国の企業にライセンス供与しており、CO₂削減効果は約36千トン^{*}になります。

^{*} ライセンス供与時の生産能力に対し、当該技術導入前後のエネルギー回収量から推算。

物流における取り組み

東ソーは、傘下に物流子会社（東ソー物流株式会社）を持つ強みを生かし、物流の課題解決に向け対策を強化しています。気候変動に関連する課題にも、再エネ導入や効率化の側面からも取り組みを進めています。

総合物流センターへの太陽光発電設備の導入

東ソーは、マザー工場の南陽事業所からの製品輸送が多くを占めます。東ソー物流は、物流の効率化を図るべく2020年に南陽事業所の隣接地に総合物流センター「りんかい物流センターA棟」を開設しました。加えてカーボンニュートラルの取り組み一環として、このたびセンターの屋根に太陽光パネルを設置しました。発電する電力は自家消費し、この建屋の年間消費電力の1割弱に相当し、年間220tのCO₂排出量削減に寄与します。



総合物流センター「りんかい物流センターA棟」

エチレン輸送船「霞陽」竣工

2023年8月に建造中であったエチレン輸送船「霞陽」が竣工しました。

東ソーは、四日市事業所で生産したエチレンを南陽事業所へ船で運搬し、塩ビモノマーなど主要製品に加工しており、重要なバリューチェーンを形成しています。本船は、ガス状のエチレンをマイナス103°Cまで冷却して液体で輸送できる国内でも数少ない特殊な船舶で、2020年に建造した「翔陽」に続き、2隻目の自社エチレン船になります。

気候変動に関連した物理的リスクの増加も懸念されるなか、安全・安定輸送の継続をする目的で更新され、安全面の向上を図るライブカメラの搭載や乗組員の居住環境改善に加え、照明や航海灯にLED照明を採用したことや省エネにもつながる設計としています。また従来運航していた船舶から輸送能力が増加しており、環境に配慮した船舶となっています。



エチレン輸送船「霞陽」

共同物流への取り組み検討

東ソー、三菱ケミカルグループ、三井化学、東レは、経済産業省・国土交通省が主導する「フィジカルインターネット実現会議^{*1}」内に、4社を事務局とする「化学品ワーキンググループ」を2023年6月に設置し、44企業、1大学が参加しています。同ワーキンググループは、物流の商慣行の改革、標準化、DX推進に関するアクションプランの策定・ステークホルダーへの周知・実行などの施策を通じて、生産性・安全性とCO₂の排出量低減を両立させた持続可能な物流を目指して活動します。

日本の物流業界は、小口貨物を中心とする物流が増加する一方で、ドライバーや船員の高齢化、人手不足を背景に、逼迫した状況が続いている。さらに「物流の2024年問題^{*2}」も加わり、将来における物流の輸送・保管能力不足は、化学業界にとって極めて重要な課題のひとつとなっています。また化学品物流は貨物の特性・梱包形態・重量などの特殊性により、輸送方法・条件も多岐にわたるため、個社単位では効果的な施策を打つことが難しいことから、業界単位での取り組みを進めるためにワーキンググループを設置しました。

国の試算では、このまま対策を講じないと2030年度には物流需要に対して34%の輸送力不足が生じる可能性が指摘されています。特に課題となる荷待ち・荷役時間の削減には、荷主と輸送側の業務の効率化につながるデジタル基盤の確立が重要テーマとなります。そのため2023年12月に、政府のガイドラインに示された荷主事業者で実施が必要な13項目を中心荷主事業者と物流事業者が協調・協力して対応を進めることを自主行動計画として公表しました。また2024年9月からは、関東・東海地区で共同物流の実証試験を開始する計画であり、東ソー・東ソー物流一体となった取り組みを推進し、物流におけるGHG削減や持続可能な物流の実現を通じて、日本の化学産業のサステナビリティに貢献していきます。

※1 日本におけるフィジカルインターネットの実現に向けたロードマップを策定することを目的に、2021年10月に経済産業省と国土交通省によって設置されました。フィジカルインターネットとは、データの塊をパケットと定義し効率的に交換を行うインターネット通信の仕組みを、フィジカル、つまり物流の世界に適用するという考え方です。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/physical_internet/index.html

※2 働き方改革関連法によって、2024年4月より「自動車運転業務における時間外労働時間の上限規制」が適用されることにより、物流業界に生じる人手不足等の諸問題を指します。

CO₂吸収に寄与する活動

周南市木質バイオマス材生産共同実証事業の植林

山口県周南市と、東ソーを含む4社は、木質バイオマス材生産共同実証事業の一環として2022年9月1日に締結した「植林実証共同事業契約書」に基づき、山口県周南市の戸田（へた）地区にある向嶽（むかいだけ）にて早生樹種などを植林しました。

本実証事業は、2021年1月に設置された「周南市木質バイオマス材利活用推進協議会」を契機として、2021年12月15日に締結した「木質バイオマス材利活用及び森林整備等に関する連携協定」を踏まえ、5者が共同で早生樹を活用した再造林による持続可能な森林経営モデルの構築を図ることで、森林資源の利活用を促進し、木質バイオマス材の地産地消を目指すものです。

5者は今後も市有林を活用した木質バイオマス材生産の取り組みを推進していきます。



植林セレモニー

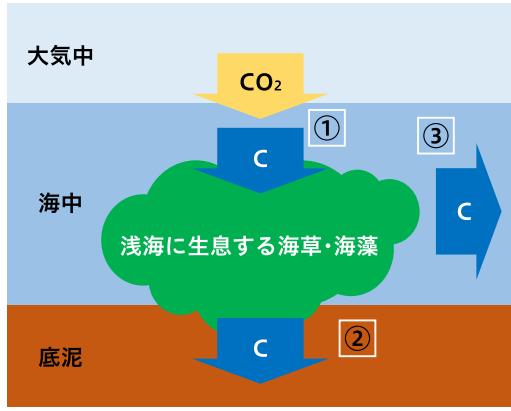
ブルーカーボン推進事業への参加

周南市では、大島干潟の保全活動を後押ししようと、地球温暖化の原因となっているCO₂を削減する「脱炭素」に向けた取り組みとして、ブルーカーボン[※]の活用を始めました。

ブルーカーボンとは、アマモのような海の生物によって、吸収される「炭素」のことです。アマモのCO₂吸収能力は、とても高く、大気から海中に溶けたCO₂は、アマモによって吸収されます。アマモが沢山あれば、多くのCO₂を吸収できるということです。

大島干潟では、2023年度の1年間では、29.3トンのCO₂が吸収されています。東ソーは、創出されたJブルークレジットを2021年度より購入・活用しており、引き続き本事業を支援しています。

※ 2009年10月に国連環境計画（UNEP）の報告書において、海洋生態系に取り込まれた（captured）炭素を「ブルーカーボン」と命名。



出典：国土交通省ブルーカーボン資料より当社作成

ブルーカーボン生態系による隔離・貯留のメカニズム

- ① 大気中のCO₂が光合成によって浅海域に生息するブルーカーボン生態系に取り込まれ、CO₂を有機物として隔離・貯留。
- ② 枯死したブルーカーボン生態系が海底に堆積するとともに、底泥へ埋没し続けることにより、ブルーカーボンとしての炭素は蓄積。
- ③ 岩礁に生育するコンブやワカメなどの海藻においては、葉状部が潮流の影響により外洋に流され、その後、水深が深い中深層に移送され、海藻が分解されながらも長期間、中深層などに留まるこによって、ブルーカーボンとしての炭素は隔離・貯留。

GXリーグ^{*}への参画

経済産業省が提唱する「GXリーグ基本構想」に賛同し、2022年度より賛同企業として活動してきましたが、2023年度より本格活動するGXリーグに参加表明し、5月に正式にGXリーグ参画企業になりました。GXリーグでは、「未来社会像対話の場」「市場ルール形成の場」「自主的な排出量取引」の3つの場で社会に対するアウトプットを創出します。これらの活動を通じて、日本の化学業界が競争力を維持・強化するため、カーボンニュートラルを実現していくためのルール整備に、主体的に参加していきます。



^{*} 2050年カーボンニュートラルの実現を見据え、経済と環境の好循環を作り出す観点から、炭素中立社会へいち早く移行するための挑戦を行う経済産業省が形成した産官学の仕組み。



基本的な考え方

東ソーグループは、事業活動を通じて、環境・経済・社会が統合的に調和し、持続的な社会の発展に貢献するとともに、循環経済の実現に向けて、資源の有効利用などに努めます。事業活動で発生する大気・水域排出、廃棄物などの重要な管理項目を適正に管理し、環境影響の最小化を目指します。

▶ 関連ページ：RC活動目標実績一覧 環境保全

インプット・アウトプット（東ソーグループ）

東ソーグループは、製品のライフサイクルを通して、事業活動に伴う環境負荷の低減を推進しています。また、限りある資源（燃料、原材料、水）のインプットを有効に利用して製品を得るとともに、大気・水域などへの環境負荷のアウトプットの低減に努めています。

東ソーおよび国内グループ会社

インプット	エネルギー(原油換算kl)		原料		取水 ^{※1}	
	東ソー	206万kl	東ソー	536万トン	東ソー	140,314万トン
グループ会社(国内)	16万kl	グループ会社(国内)	35万トン	グループ会社(国内)	1,074万トン	

アウトプット

製品	東ソー				グループ会社(国内)			
	456万トン ^{※2}	37万トン						
大気への排出								
	合計	CO ₂ (エネルギー) 起源	CO ₂ (非エネルギー) 起源	その他の GHG ^{※3}	CO ₂ ^{※4} (廃棄物の 原燃料使用)	SOx	NOx	ばいじん
東ソー	714万トン	624万トン	71万トン	18万トン	5万トン	306トン	7,842トン	150トン
グループ会社(国内)	43万トン	42万トン	—	1万トン	—	369トン	105トン	16トン
水域への排出								
	排水量	COD	全窒素	全りん	PRTR制度 対象物質	産業廃棄物 最終処分量		
東ソー	120,688万トン	902トン	375トン	27トン	4,681トン	507トン	0トン	
グループ会社(国内)	996万トン	60トン	22トン	1トン	4トン	42,259トン	0トン	
土壌への排出								

※1 工業用水、海水、地下水、上水の合計値としています。

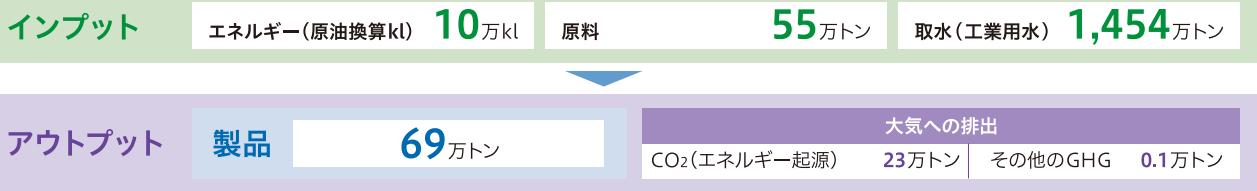
※2 自家消費分は除いています。

※3 N₂O、CH₄、SF₆、HFCの合計値としています。

※4 CO₂（廃棄物の原燃料使用）は温室効果ガス排出量合計には含まない。

集計範囲については [バウンダリー一覧](#) をご覧ください。

海外グループ会社

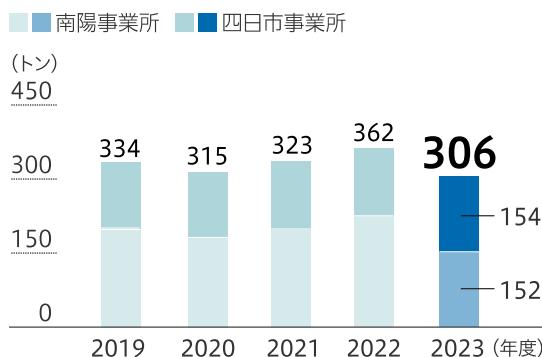


集計範囲については [バウンダリー一覧](#) をご覧ください。

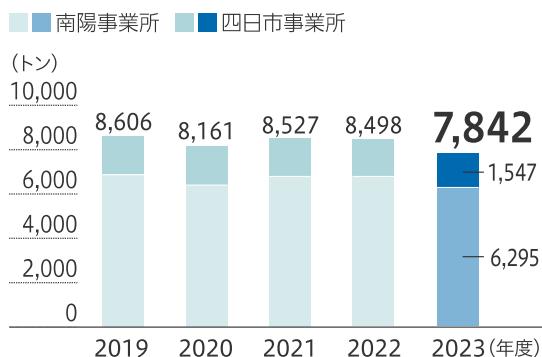
大気環境保全

東ソーおよび国内グループ会社は、SOx（硫黄酸化物）、NOx（窒素酸化物）、ばいじんなどの大気汚染物質の排出について、大気汚染防止法および地元自治体との協定値より厳しい自主管理値を特定施設ごとに定めて、排出濃度・量をモニタリングしています。多くのプラントでは、大気環境保全のために排ガス中のSOxは脱硫装置、NOxは触媒吸着など、ばいじんはバグフィルターおよび電気集塵機などで除去したのちに大気排出しています。2023年度は、法規制値および協定値の超過はありませんでした。

SOx排出量



NOx排出量



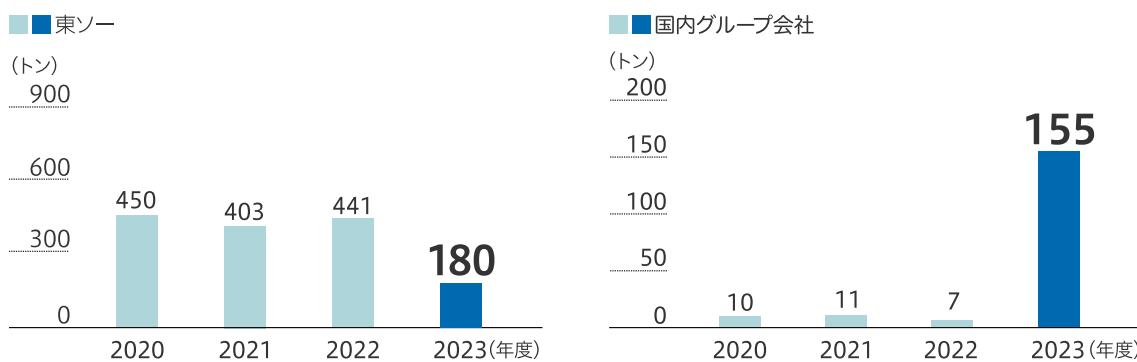
ばいじん排出量



算出方法：特定施設ごとに法定で定められた時期ごとの分析値（濃度、ガス排出量）より算出。

VOC

東ソーのVOC（揮発性有機化合物）排出量は2023年度180トンでした。一方、国内グループ会社合計は155トンでした。



フロン類

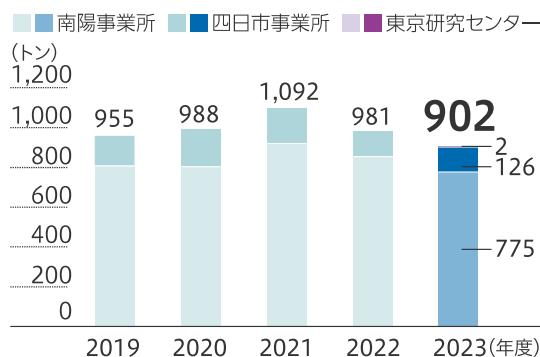
東ソーは、フロン類（特定フロン、代替フロンなど）を冷媒として使用する機器について、環境法令（オゾン層保護法、フロン排出抑制法等）や行政の指針、動向に基づく対応を進めています。

また、フロンなど算定漏えい量の国への報告を適切に行うとともに、漏えいを最小限に抑えるべく、管理値を設定するとともに、検知器を活用した漏えいの早期発見により速やかに補修対応を実施しています。

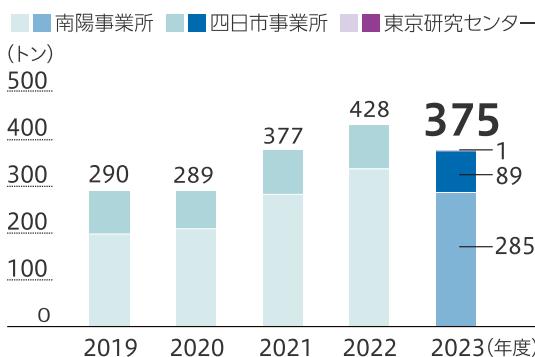
水域環境保全

東ソーおよび国内グループ会社は、排水処理施設にて汚濁物質を除去、また、排水中の有効成分を回収し、水質汚濁防止法および地元自治体との協定値より厳しい自主管理値を定めて、COD、全窒素、全りんなどの排出量をモニタリングしています。2023年度は、1件の協定値超過がありました（懲罰、行政指導はありませんでした）。

COD排出量



全窒素排出量



全りん排出量



水資源利用

東ソーおよび国内グループ会社は、さまざまな化学製品を製造しており、その製造プロセスでの加熱や冷却、溶解、洗浄、化学物質の除去設備、排水設備などで水を使用しています。このため、東ソーグループにとって、水は欠かすことができない重要な資源です。東ソーグループの各社は、事業所周辺の水資源の持続可能な利用に向け、取水の有効利用（循環式水冷却装置、より高性能な熱交換器など）に努めるとともに、排水水質の維持・向上に取り組んでいます。

また、サプライヤーに対しても、CSR調達ガイドラインを通じて、排水管理や水の効率的な利用を求めていきます。

東ソーグループは、国内外の各生産拠点について、評価ツールを用いて水リスク評価を行っています。その結果、各拠点の水リスクが高くないことを確認しています。

取水量



排水量



産業廃棄物

東ソーおよび国内グループ会社は、循環経済への移行（Reduce Reuse Recycle Renewableなど）を推進しています。

東ソーは、経団連循環型社会形成自主行動計画（第五次目標）に準じて、産業廃棄物の再資源化率90%以上を目標に掲げ、2023年度の実績は96%となりました。また、最終処分量を2000年度実績比75%程度削減する目標を設定しています。2023年度の最終処分量は507トンとなり、目標（1,261トン以下）を達成しました。事業所内で発生する石炭灰などの産業廃棄物は、そのほとんどをセメントプラントの原料として再資源化しています。また、地元自治体から収集されるプラスチック廃棄物の「地産地消」型リサイクルの推進や社外のプラスチックゴミを積極的に受け入れ、セメントの原燃料として有効活用することで、周辺地域の負担軽減の一助も担っています。

なお、グループ会社においても、処分会社搬入までは排出者責任という意識をもって廃棄物を適切に管理し、処分しています。

産業廃棄物発生量417,752トンには、特別管理産業廃棄物91,859トン（特定有害産業廃棄物※1,353トン 他90,506トン）を含みます。

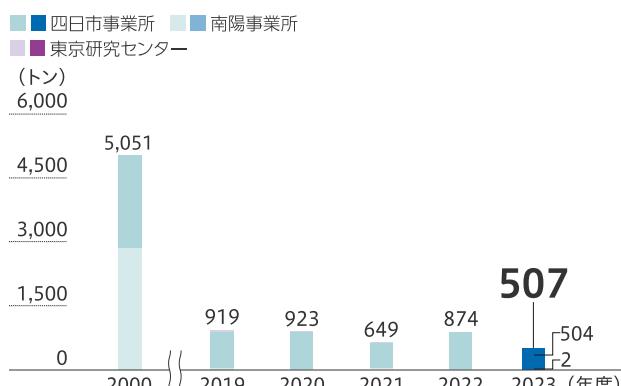
数値は、南陽事業所、四日市事業所、東京研究センターおよび本社の合計です。

2023年度の最終処分量は、産業廃棄物発生量の0.1%となりました。

データ収集方法：マニフェスト記載量より集計。

※ 特定有害産業廃棄物：PCB、廃水銀、廃石綿、有害金属（カドミウム、鉛、クロム）、ヒ素、ダイオキシン類、廃油などを含む廃棄物

埋立最終処分量



PCB（ポリ塩化ビフェニル）含有機器の処理状況

東ソーおよび国内グループ会社は、PCB特別措置法に基づき、PCB含有機器の適切な処理を進めています。

東ソーでは、高濃度PCB含有機器のうち変圧器・コンデンサ、照明器具の安定器などもすべての高濃度PCB含有機器の処理が完了しました。低濃度PCB含有機器は2023年度までに全体の約8割を処理し、残る機器も2026年度までに計画的に処理していきます。

PRTR^{*1}制度対象物質排出抑制への対応

東ソーおよび国内グループ会社は「化学物質排出把握管理促進法」（化管法）に基づくPRTR制度対象物質の排出量について、自主目標を定めて排出削減に努めています。

2023年度より新たに追加された対象物質の影響^{*2}により、東ソーの排出量は5,175トンと大幅に増加しました。引き続き排出抑制に努めるとともに、新規対象物質の実態把握と削減方針について検討していきます。

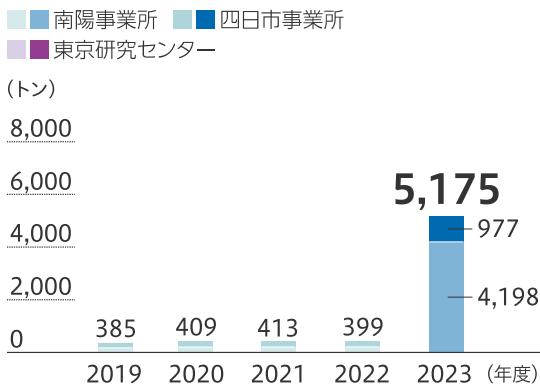
なお、法改正前の対象物質に関する排出量は357トンであり、自主目標（424トン以下：2015年度比30%以上削減）を達成しています。

一方、国内グループ会社の総排出量は、277トンとなり、対象グループ企業の増加などの影響によって、2022年度比208トン増加しました。

^{*1} Pollutant Release and Transfer Register

^{*2} 2023年4月1日改正化管法施行（第1種指定化学物質の変更：462種→515種）

PRTR対象物質総排出量



算出方法：化管法の算出方法に基づいて、対象物質ごとの算出法により算定。

2023年度PRTR対象物質排出・移動量

(単位：トン、ダイオキシン類のみ mg-TEQ)

物質名称	大気への 排出量	水域への 排出量	土壤への 排出量	埋立 処分量	事業所内 排出量合計	下水道への 移動量	事業所外 移動量
クロロベンゼン	34.0	1.6	0.0	0.0	35.6	0.0	79.0
クロロエチレン（塩化ビニル）	41.6	2.1	0.0	0.0	43.7	0.0	0.0
クロロホルム	4.6	12.6	0.0	0.0	17.2	0.0	0.1
1,2-ジクロロエタン	28.0	1.4	0.0	0.0	29.4	0.0	54.1
エチレンジアミン	4.1	8.2	0.0	0.0	12.3	0.0	0.1
酢酸ビニル	9.6	3.8	0.0	0.0	13.4	0.0	0.4
1,1,2-トリクロロエタン	24.0	0.9	0.0	0.0	24.9	0.0	50.5
ノルマルヘキサン	120.0	0.0	0.0	0.0	120.0	0.0	3.9
その他	231.9	4,638.7	0.0	0.0	4,870.6	0.0	1,544.4
ダイオキシン類 (mg-TEQ)	16.6	9.5	0.0	0.0	26.1	0.0	26.5

環境会計

環境保全対策への投資・費用および効果を定量的に把握するために、環境会計を導入しています。

環境投資は、省エネルギーや燃料削減対策に関わる設備への投資を中心に、23億円となりました。

環境費用は、2022年度比で約12億円減少し、206億円となりました。

経済効果は、有価物の売却による収益、省エネルギーによる費用増加などにより66億円となりました。

【集計範囲】

南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター

環境保全コスト

(単位：億円)

分類	主な取り組みの内容	投資額				費用額	
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度
事業所エリア内コスト		73.3	23.3	46.0	20.4	173.3	160.8
公害防止コスト	排ガス・排水処理対策	48.9	9.8	33.1	3.9	108.8	99.3
	電力・燃料削減対策	11.2	12.2	10.1	13.7	27.2	25.1
	資源循環コスト	13.2	1.3	2.7	2.7	37.3	36.4
管理活動コスト	環境マネジメント、 環境影響評価、 環境報告書発行、 環境負荷監視	0.3	0.8	0.1	0.4	14.7	9.1
研究開発コスト	環境負荷削減技術開発、 環境関連製品開発	2.4	1.7	2.3	2.4	29.3	34.8
社会活動コスト	協会会費、緑化、地域共生	0	0	0	0	0.3	0.2
その他		0	0	0.1	0	0.7	1.1
合計		76.0	25.8	48.4	23.1	218.3	206

経済効果

(単位：億円)

内容			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
収益		社外産業廃棄物再利用処理受託額、規格外品売却額	15.3	12.7	11.6	10.3
費用削減	省エネ	省エネルギーによるエネルギー費用の削減	15.6	7.0	17.8	9.5
	省資源	省資源またはリサイクルに伴う廃棄物処理費用の削減	29.3	41.6	53.8	46.3
合計			60.2	61.3	83.1	66.1

環境省が制定した「環境会計ガイドライン2005年版」に沿っていますが、ガイドラインに明記されていない部分は当社で設定した前提に基づいて集計しています。

環境保全に向けた取り組み

教育の充実

東ソーでは、定期的に有識者や自治体を招いた講演会を開催するほか、事業所の環境管理担当部署が、製造部門に対する出前教育と連絡会の機会を設け、事例報告、規程類を周知しています。

グループ会社に対しては、「東ソーグループ安環ネット」で環境法令の改正動向、違反事例などの説明会を実施しています。また、法令チェックリストなどによる法令遵守を推進しています。

教育実績項目	開催場所	内容	参加者数 (延べ人数)
外部講師による 講演会	本社	環境法令改正動向	80 (グループ会社含む)
	四日市事業所	伊勢湾のマイクロプラスチック汚染の現状について	47
教育・研修	南陽事業所	出前環境教育、製造現場との連絡会	1,714
		EMS内部監査員養成研修	42
		環境管理教育	161
	四日市事業所	出前環境教育	52
		公害防止管理者リフレッシュ研修	5
		EMS内部監査員養成研修	1
社内説明会	四日市事業所	環境定期連絡会	121



ENVIRONMENT

生物多様性保全

基本的な考え方

東ソーグループの化学製品は、製造過程で適切な管理をしなければ、生態系を含む自然環境に大きな影響を与える可能性があります。また、化学製品の製造では、エネルギー・資源を利用するため、サプライチェーン全体においても生態系に影響を与える可能性があります。

東ソーグループは持続可能な社会の実現に向け、事業活動と地域社会への貢献活動を通じて生物多様性の保全に積極的に取り組みます。

また、従業員への一層の啓発を図るため、2020年度から環境・安全・健康基本理念の行動指針に「生物多様性保全活動への取り組み」を盛り込み、社内教育などを通じて生物多様性を育む認識を深めています。

生物多様性保全に向けた取り組み

協議会などへの賛同・参画

東ソーグループは、環境・安全・健康基本理念の行動指針で生物多様性につながる地域に根付いた環境保全活動を推進しており、地域ごとに自主的な活動を行っています。海洋プラスチック問題に対する取り組みの一環として、日本プラスチック工業連盟の「プラスチック海洋ごみ問題の解決に向けた宣言書」に署名しています。この活動は、海洋プラスチック問題に対して、自主的に取り組みを推進し、社会にアピールしていくことを目的にしたものです。

また、2024年に「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しました。2023年12月に改定された経団連生物多様性宣言・行動指針に賛同し、自然共生社会、サステナブルな経済社会の実現に取り組むとともに、GBF^{※1}、SDGs、30by30^{※2}といった世界目標や我が国の生物多様性国家戦略の達成に貢献していきます。

※1 Global Biodiversity Framework : 2022年12月生物多様性条約の第15回締約国会議（COP15）において新たな目標を設定

※2 2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる自然再興（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標。南陽事業所の敷地の一部は、2023年に30by30保護地域（陸域）に指定され、さらなる生物多様性保全活動を推進

プラスチック問題への対応

東ソーは、廃プラスチックの削減において「マテリアル・ケミカルリサイクルの推進」を社会貢献と位置付け、循環経済の進展も踏まえ、大学や国の研究機関との共同研究によるリサイクル技術の開発を進めています。一例として、NEDOの先導研究委託事業に採択された「多層プラスチックフィルムの液相ハイブリッドリサイクル技術の開発」に参画しています。リサイクル可能なプラスチックの開発を目指すと同時に、環境負荷を抑える取り組みを積極的に進めています。

事業活動との連携

南陽事業所では、周南市内から発生する街路樹などの剪定枝などを木質バイオマス燃料として有効利用するための協定を市と締結しています。これによって、限りある資源の有効利用と気候変動対策にも貢献しています。また、事業所内で発生した剪定枝葉や落ち葉などを堆肥化し、樹木の育成および緑地管理に活用しています。

さらに、2021年より周南市と近隣の会社の共同で、木質バイオマス材利活用および森林整備などに関する連携を推進しています。

地域社会への貢献活動

東ソーグループは自然との共生社会の実現に向け、地域と連携した環境保全活動を推進しています。

里山保全活動

南陽および四日市事業所では、地域の里山保全活動に積極的に取り組んでいます。毎年、南陽事業所では山口県主催の「まちと森と水の交流会」に参加し、四日市事業所では四日市自然保護推進委員会主催の里山保全活動を実施しています。引き続き、里山の保全活動を推進し、生態系の維持に努めていきます。



里山保全活動（南陽地区）



里山保全活動（四日市地区）

地域清掃ボランティア

東ソーでは、事業所近隣の市街清掃および海岸や河川周辺の清掃を行っています。

南陽事業所では、クリーンアップ・マイ・NANYOや近隣の構外清掃および長田海岸清掃などの地域貢献活動を通じて、周辺地域の美化に努めています。

四日市事業所では、31の企業・団体による霞ヶ浦地区環境行動推進協議会に参画し、環境ボランティア活動を継続しています。活動のひとつとして、三重県主催の「伊勢湾 森・川・海のクリーンアップ大作戦」に賛同し、近隣海岸の清掃やコンビナートと埠頭側の統合清掃などを行っています。

東京研究センターにおいても「河川をきれいにする会」に参加し、河川のパトロールなどを行っています。



長田海岸清掃（南陽地区）



高松海岸清掃（四日市地区）



河川パトロール（東京研究センター）

東ソー苗木基金の創設

2024年4月10日、山口県内の森林で伐採された林地残材の有効活用と、伐採後の森林における再造林を促進するため、山口県、山口県森林組合連合会の三者による「東ソー苗木基金の創設に関する協定書」を締結しました。

東ソーは、林地残材から生産された燃料用チップを受け入れ、南陽事業所の自家発電燃料として有効活用するとともに、燃料用チップの受け入れ量に応じた基金を拠出します。山口県森林組合連合会が本基金を活用して苗木を森林所有者へ供給し、伐採後の再造林を促すことで、森林の有する多目的機能の維持と森林資源の循環による林業振興を図ります。

基金スキーム



協定調印式



安全・安定操業

基本的な考え方

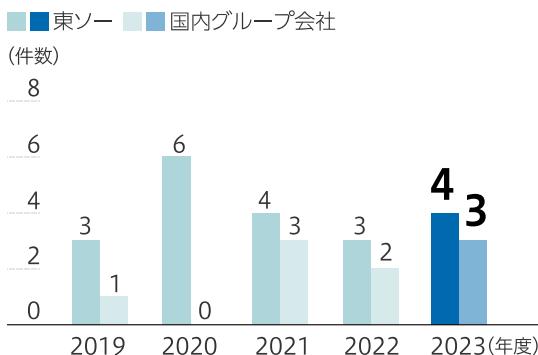
東ソーグループは、2013年7月に石油化学工業協会が制定したガイドライン「産業保安に関する行動計画」を踏まえ、RC推進体制の下で、安全・安定操業に関する活動を推進しています。従業員の安全・健康の確保と安定操業が、経営の最重要課題であることを認識し「安全がすべてに優先する」という、環境・安全・健康基本理念および行動指針に基づき、無事故・無休業災害を目指して「安全基盤の強化」と「安全文化の醸成」を基本とした、多様な安全活動を継続して展開します。また自然災害などの事業リスクに備えた事業継続計画（BCP）の取り組みを進めます。

- 産業保安に関する行動計画 [内](#)
- 関連ページ：RC活動目標実績一覧 保安防災・労働安全衛生

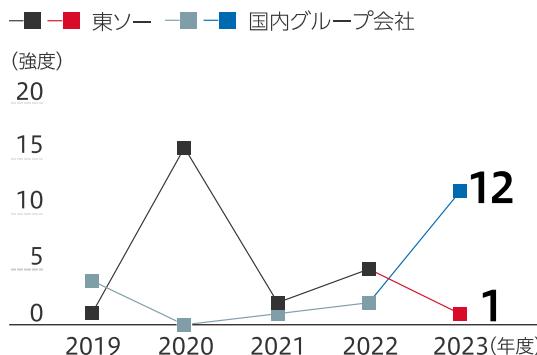
2023年度の実績

2023年度は東ソーで4件の事故が発生しました。事故発生時には事故対策委員会にて原因究明と対策を決定し、社内やグループ会社に対して説明会を開催して事故情報の水平展開を行い、再発防止を図っています。

事故発生件数



事故発生強度^{*}



^{*} 石油化学工業協会の事故評価基準によって、それぞれの事故の重大性を定量的に評価した数値（米プロセス安全センター（CCPS）の評価法に準拠）。

安全文化の醸成

社長による計器室訪問

2012年度から毎年、社長が南陽および四日市事業所の製造現場に出向き現場と直接対話をを行うことにより、経営者の安全に対する考え方と現場課題の従業員との共有化を図り、従業員のモチベーションアップにもつなげています。2012～2023年の12年間で延べ299カ所の計器室や事務所を訪問し、延べ6,600人以上の従業員と対話を行いました。今後も継続して取り組んでいきます。



南陽事業所訪問



四日市事業所訪問

事故の風化防止

2011年11月の第二塩化ビニルモノマー製造施設爆発火災事故を風化させないために、南陽事業所で安全モニュメントの設置や事故関連資料の保存・展示を行っています。また、発災日であった11月13日を全社「安全の日」と定め、各事業所、研究所で有識者による安全講話や安全活動発表会などを開催しています。これらの活動を通じて、従業員全員に安全な会社をつくり上げる決意を浸透させています。

2023年度安全の日の活動内容

事業所	活動内容	
南陽	安全活動発表会	安全活動取り組み発表（11月11日） 事業所（3課）、東ソーグループと協力会社（3社）
	安全講話	重大事故を防ぐ-事例から学ぶ-／岡山産業安全塾 講師 佐伯 陽一氏 (11月13日)
本社		
東京研究センター		職場を活性化させ、ヒューマンエラーをなくそう！安全はコミュニケーションから／有限会社アプローチ 河内理恵氏（11月13日）



安全の日 事業所長あいさつ（南陽事業所）



安全の日 安全講話（四日市事業所）



安全の日 安全講話（東京研究センター）



安全モニュメント「安全の誓い」（南陽事業所）



事故関連資料の保存、展示（南陽事業所）

安全確保に向けた取り組み

リスクアセスメント網羅性の向上

リスクアセスメントの網羅性を向上させるため、九州大学 松山名誉教授が提唱する多重防御層^{※1}に着目し、保安設備の再検証に取り組んでいます。また、異常反応情報システム（ARIS^{※2}）の運用を開始しています。

南陽事業所では、最終防御層である第3層（保安設備・除害設備、緊急停止装置など）の健全性を検証するとともに、保安設備で発生する重大事象を基盤層や第1、第2層における多重要因を加味してFTA^{※3}により解析しました。保安設備の機能健全性にかかる製造部門での検証作業が完了し、高リスク設備については、対策を実施中です。さらに、影響度が大きいと判定された事象（爆発、火災、漏洩）については、多重事象解析やリスク評価指標の定量化などを加えて再評価しています。また、運用を開始したARISへ、全プラントのデータ入力を完了しました。反応危険性の評価結果はFTAのトップ事象の設定に活用しています。

四日市事業所では、安全工学的視点を取り入れた「保安防災リスクアセスメント」を実施中で、そのなかで保安設備の検証も包含しています。また、ARISを展開しプラントデータの入力を開始しました。

※1 プラント事故の防止策を複数の段階（階層）で構成する仕組み。

※2 Abnormal Reaction Information System

※3 Fault Tree Analysis（製品の故障、およびそれにより発生した事故の原因を分析する手法）

教育の充実

プラントの安全・安定的かつ効率的な運転を達成するため、関係部門と連携のうえ、現場の声を反映させたさまざまな教育を実施しています。

技術教育は危険体感実習^{※1}などを実施しています。その他にもシミュレーターおよび体験型学習装置^{※2}などを運用しています。2023年度は、前年度に導入した指差し呼称の有用性、酸素欠乏の怖さを体感できる設備、ならびに実機体験装置（縄梯子昇降体験、液吊り体験）を用いた教育を開始しました。教育・訓練のさらなる充実を図り、安全・安定運転に関する知識・技能の習得と現場力の向上に努めています。また、保護具装着訓練では、個人に提供されている保護具（保護めがね、保護手袋、ヘルメット）の使用状態の確認も行っています。

※1 挟まれ、巻き込まれ、落下や被液、静電気などの現場の危険を身をもって体験することのできる実習。

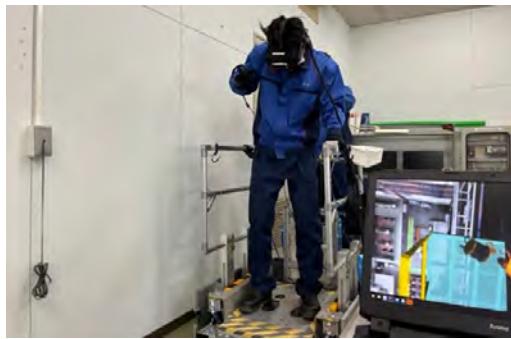
※2 化学プラントの基本操作である蒸留塔の原理、特性を体験できる設備で、蒸留塔の起動停止や異常時の対応などを学ぶことができる。2017年度に導入。



被液危険体験・安全装置作動体験装置



保護具着装訓練



VR危険体感教育



酸素欠乏症体感装置



酸素欠乏症体感装置



液吊り体験装置



縄梯子昇降体験装置

主な安全教育の受講人数

■ 技術教育 ■ シミュレーターおよび体験型学習装置教育
■ KYT講習^{*1}

(人)

1,000

750

500

250

0

519

664

641

279

350

12

(年度)

*1 KYT講習は外部講師によるフォローアップ講習を含む。

事故事例研究

発生した事故・トラブルの再発防止には、原理原則に基づいて原因究明を行い、その場しのぎではない対策を立案、実行していくことが大切です。東ソーでは、問題の根本原因を探るために、ある事象が「なぜ」そうなったのかを繰り返し問う「なぜなぜ分析」などの手法を活用し、事故事例の詳細な検討・解析を行っています。また、事故事例を一元管理する「事故・労災情報データベース」の運用や、事故事例研究などを実施し、情報を共有するとともに、教育・訓練に事例を活用しています。

安全レベルの向上

DX^{*1} の活用

デジタル技術の導入を積極的に進め、プラントの安全確保や安定操業にも活用しています。2023年6月にはIT統括部サイバーセキュリティDXグループを設置し、さらなるDX推進を図っています。また、DX推進に不可欠なデジタル技術を活用できる人材（データサイエンティスト）の早期育成を目指し、デジタル技術教育を技術教育体系に加え、組織的な育成に取り組んでいます。

***1** Digital Transformation（デジタルトランスフォーメーション）

● 事業所共通の監視システムの導入

DCS^{*2}データ収集システムに蓄積されるビッグデータを活用した事業所共通の監視システムを製造部門に順次導入しています。監視画面で「いつもと違う」状態を迅速に発見でき、操作ガイダンスが計器室内に配置した大型スクリーンに表示されることで誰もが素早く同じように判断、操作することができます。

***2** Distributed Control System（分散制御システム）

● 運転支援システムの導入

運転技術やノウハウなどをフローチャート形式で可視化する運転支援システムを導入しました。運転技術の伝承・教育・手順書として利用しています。さらに、経験的な知識で操作していた作業を理論・原理を基に自動化することで、安全かつ安定した正しい操作が確実に実行できます。

● 異常予兆検知システムの導入

機械学習を利用した運転異常の予兆検知システムを導入しています。正常状態のプラントデータ間の相関性を機械学習し、得られた正常モデルと現実のズレから早期に異常を検知することができます。また、機械学習は異常予兆検知だけでなく、品質の予測や生産性の改善などにも活用しています。四日市事業所では回転機器の異常予兆診断を導入しており、重要な回転機に無線式振動温度センサーを設置し、新たにAI（異常予知検知機能）、アラーム発報機能を付加して状態監視機能を強化しています。（2023年4月～テスト運用中）

● 運転引き継ぎ日誌の電子化

従来の手書き運転引き継ぎ日誌を電子化し、作業履歴や運転情報、ノウハウを電子データ化しています。過去の運転情報の取り出しや三交替引き継ぎ時に関係者全員が情報を共有でき、効率化が図れます。さらに保全情報のリンクとモバイル機能の活用により、設備管理の最適化も図っています。

● モバイル端末の導入

南陽および四日市事業所の製造現場にモバイル端末の導入を進めています。電子化された運転引き継ぎ日誌の現場でのデータ入力に活用しています。また、作業現場と計器室が映像・音声通信を通じてリアルタイムに情報交換できることから、若年作業者の作業支援にも活用しています。

南陽および四日市事業所の設備管理部全員にタブレットを導入し、定期修理工事中などの移動時間の削減やタイムリーな情報共有、作業の効率化および高度化に活用しています。

● ポケットカメラの導入

設備管理部門では、定期修理工事中などに無線式移動カメラを多数配置し、工事関係者の待ち時間の削減や作業の監視などに活用しています。また、製造部門では、計器室からオペレーターへの安全指示や作業状況の確認に活用し、安全安定運転に寄与しています。

● 無線式ガス検知器の導入

事業所の敷地境界に無線式ガス検知器を設置し、毒性ガス濃度を社内ネットワークシステムにてリアルタイムで監視しています。震災による停電時でもガス漏洩を検知可能なバッテリー内蔵式の無線ガス検知器を採用することで、ガス漏洩発生時に事業所外への影響を早期・確実に把握し、迅速に対応する体制を構築しています。

● 無線式振動・温度センサーの導入

事業所内の広範囲に設置されるスチームトラップに無線式振動・温度センサーを取り付け、振動と温度を社内ネットワークシステムにてリアルタイムで監視し、異常の早期発見とパトロール者の負荷軽減に取り組んでいます。

● ソフトセンサーの導入

通常の計測機器では測定が困難なプロセス変量（成分濃度など）を機械学習を用いてリアルタイムで自動推算することにより、変量の連続監視が可能となり、プロセス変動の早期検知および先手の運転対応につなげています。

● ドローンの導入

発電施設などの煙突（高所・狭所）、大型タンク（高所・内面）や、埋設海水配管（酸素欠乏場所）などにて、目視と同等の視認性が得られ、安全性および工期、費用の面で従来の点検より優れる点があるため、飛行ドローンと水中ドローンを目視点検の代替手段として活用しています。また、災害時の迅速な現場状況把握などへの活用も順次進めています。

また、ドローン活用のために、管轄行政との協議による取り組みも進めており、ドローン操作要員の育成も行っています。

● ガスタービンエネルギー管理システムの導入

ガスタービン発電所建設に合わせて、事業所全体の電力・燃料バランスを一括監視し、最適なガスタービン発電量を計算するシステムを導入しました。計算結果を基に運転調整を行うことで、高効率運転による省エネルギーを図っています。

● サイバー攻撃への対応強化

保安事故防止や安定運転維持を実現するためには、サイバー攻撃への防御機能（セキュリティ対応）を強化することが不可欠です。そこで、情報系に加えてDCSなどがつながっている制御系のネットワーク上にもファイアウォールを導入し、ITとOTの両面において、コンピューターウィルスの侵入防止能力を向上しています。また、全社組織であるサイバーセキュリティ委員会を設置し、設備の健全性確認と対策立案、体制・PDCAサイクル構築、人材育成を図っています。

● クラウド型ストレージの活用

社内における情報共有の手段として、BOX（クラウド型ストレージ）を使用しています。社内でも部門間・社外連携の活性化に役立っています。また、クラウド型ストレージの採用は、BCP（事業継続計画）およびデータの外部漏洩防止にも役立っています。



運転引き継ぎ日誌の電子化



現場通信用タブレット



無線式ガス検知器による監視



ドローンによる高所外観点検



ドローンによる貯槽タンク内の内面点検（四日市事業所）

安全技術への取り組み

さらなる安全レベルの向上に向け、プロセス安全を推進するため、技術センターの安全技術室を中心に、安全工学を主体とした安全技術の導入に取り組んでいます。

● 高度かつ網羅的なリスクアセスメント

プロセス安全評価に多重防御層の考え方を採用し、プラント事故の防止策を幾重にも講じて安全レベルを向上させています。

リスクアセスメントの手法としては、HAZOP※を主体とした従来の手法にFTAや異常反応解析などを加えることにより、高度かつ網羅的なリスクアセスメントを構築しています。

● 安全技術専門家の育成

安全技術の専門家を育成するための教育カリキュラムの策定を行っています。また、専門家育成の手段（教育カリキュラム）の1つとして、2021年度から安全工学の専門課程がある大学に委託研究員としてスタッフを派遣しています（派遣実績：2021年度より各年度2人）。

● その他

保安設備検証の推進、機械学習などを用いた運転支援、腐食診断などの装置材料解析、実習設備などを使用した化工技術教育、重大トラブルの解析助成 他

※ Hazard and Operability Study（運転を阻害する事象が発生した場合の結果を予測し、必要な備えができるることを確実にするための手段）

緊急時の対応

防災訓練

東ソーでは、従業員の当事者意識の向上や緊急時の対応能力を身につけるため、事業所、研究所、本社、支店ごとに防災訓練を実施し、不測の事態に備えています。行政とともに行う総合防災訓練では、漏洩・火災などの災害想定だけでなく、大規模地震による津波を想定した避難訓練も実施し、地元の自治会に公開しています。さらに事業所出入門の電子化により、有事の際ににおける入構者の管理システムを整えています。各プラントでは緊急停止対応、油流出時の緊急対応（オイルフェンス展張など）や、初期消火のホース展張・放水、保護具（空気呼吸器など）装着訓練を手順書に基づいて定期的に行い、現場対応の向上を図り有事の際に備えています。防災訓練では、地震・津波によるブラックアウトも想定し、ドローン飛行による事業所内的情報収集を図りました。

また、事故発生時の広報体制として「石油コンビナート災害時の住民広報マニュアル」に基づき、体制を整備しています。加えて、緊急時の地域への対応として、有事の際の対応や注意点などを製品ごとにまとめた小冊子を作成しています。

その他にも、毎年マスコミ関係者を講師に招き、模擬記者会見と演習講演を行い、リスクコミュニケーション力の強化を図っています。



下期総合防災訓練（南陽事業所）



総合防災訓練（四日市事業所）



総合防災訓練（東京研究センター）

名称	実施月	実施地域	参加人数	内容
上期総合防災訓練	2023年7月	南陽	100	大規模地震による危険物の漏洩火災想定した発災訓練
総合防災訓練	2023年10月	本社/四日市	145	南海トラフ地震発生によるプラント内での危険物の漏洩火災ならびに津波襲来を想定した防災訓練。 防災用ドローンを導入し情報収集機能を強化。
総合防災訓練	2023年10月	東京研究センター	455	新棟建設工事に伴い、従来のグラウンドへの避難が行えないため、避難の経路や場所の確認を兼ねて避難訓練を実施。 災害対策本部、通報連絡班（受付窓口）の設営および消防隊各班の集合、点呼報告、セコム安否確認を実施。
ブラインド型 総合防災訓練	2023年11月	四日市	185	プラント内で危険物の漏洩火災を想定したブラインド型の防災訓練。発災プラントを当日決定するなど、ブラインド要素を高めた。
下期総合防災訓練	2024年3月	南陽	100	パトロール中にポンプからの危険物漏洩の発見を想定した訓練。
プラントごとの訓練	年間を通して実施	各事業所	—	プラント緊急停止、放水訓練、保護具装着訓練 防災センターとの合同による放水訓練

地震・津波対策の推進

避難などの対応訓練だけではなく、設備対応も順次進めています。地震対策では、南陽および四日市事業所の高圧ガス貯槽の耐震補強工事はすべて完了しています。2023年度は引き続き、従業員が常駐する計器室・事務所や資材倉庫などの耐震補強工事を順次進めています。津波対策では、電気設備の高床式への対応、防護柵の設置やマンホール浮き上がり対策、浸水レベルの現場表示やブラックアウトおよび全ユーティリティ喪失を想定した設備対応を順次進めています。



浸水レベルの現場表示（四日市事業所）

事業継続計画（BCP^{*}）の取り組み

東ソーでは、大規模災害や新型ウイルスによるパンデミックなどの不測の事態が発生した場合において、従業員の身体生命の安全を確保することを第一に考えています。事業所においては、インフラ停止によるブラックアウト時の対応として非常用電源の確保、プラントの安全停止と早期復旧の対応を順次進めています。そして、取引先に対する安定供給のために、在庫の適正化や複数購買を推進し、災害対策規程の見直し整備も継続的に取り組んでいます。また、グローバルな事業展開に伴い、従業員の駐在や出張の機会が増加し、海外での戦争、地震、テロ、暴動、感染症などのさまざまな災害に見舞われる恐れがあります。そのため従業員の身体生命の安全確保を前提に海外危機管理対策を進めています。

^{*} Business Continuity Planning（災害や事故などの不測の事態が発生した場合でも、事業をできる限り継続させ、また中断しても可能な限り早期に復旧、再開を目指す行動計画）

社外からの評価

南陽事業所では、2017年12月に「認定保安検査実施者」の認定を再取得するとともに「認定完成検査実施者」の認定を取得し、2022年8月に認定更新審査を受審、12月に更新しました。

四日市事業所では、2021年11月に同認定を更新しました。

また、特定非営利活動法人保安力向上センターの外部評価を定期的に受けており、プラントごとの保安力向上に努めています。

新認定制度に対しても、申請に向けて準備を進めています。サイバーセキュリティに関する健全性評価とその結果に基づく対策の実施とスマート保安の積極的導入を図るため、2023年6月にIT統括部サイバーセキュリティDXグループを発足しました。スマート保安については、デジタル技術導入WG、サイバーセキュリティについては、サイバーセキュリティ委員会を設置し、PDCAを推進して有効性の確認を行っていきます。

物流安全

基本的な考え方

東ソーの製品は主にトラック、船舶輸送にてお客様に届けられます。輸送時の事故は、お客様への納入遅延、設備損傷などを発生させることから、事故撲滅への取り組みを積極的に推進しています。

▶ 関連ページ：RC活動目標実績一覧 物流安全

物流事故撲滅への取り組み

物流に特化したKYTの実施やアンケートによる有効性の確認を行い、事故発生の抑制と安全意識の向上に取り組んでいます。

● 輸送機器への対応

フォークリフトへの作業者検知システム^{※1}装着を一部の現場で開始するなど、ハード面での取り組みも積極的に実施しています。

● 船舶運輸への対応

船舶については物流協力会社への教育として航海・運航診断^{※2}を実施（2023年度は8隻が受診）し、受診結果についてのフォローアップも実施しました。また、新型コロナウイルス感染症の影響で中断していた定期備船のBRM訓練^{※3}を再開（2023年度は11隻が受診）しました。各船舶に対しては訪船パトロールを実施し、管理状況を確認しています。

また船員を対象に納入先の危険個所についてアンケート調査を実施し、あげられた危険個所の改善を検討しています。

● ローリー運輸への対応

物流協力会社から要望のあったローリー納入設備の改善要望についても対応を検討しています。

また、事業所内のローリー充填場のレイアウトを改善することで、接触や被液事故のリスクを低減しました。

^{※1} フォークリフトにカメラやセンサーを設置し、人の接近を検知して、ランプやブザーなどでアラームを通知して注意喚起を図る装置。

^{※2} 第三者機関の指導員が実際の航海に添乗し乗組員の当直時の判断や知識の確認・評価を行うこと。

^{※3} 船舶の安全で効率的な運航を達成するために、ブリッジで利用できるあらゆる資源を有効に活用することで、ヒューマンエラーによる海難事故防止を目的とした訓練（Bridge Resource Management）。

産業保安に関する行動計画

2013年7月4日
石油化学工業協会

経済産業省産業構造審議会保安分科会報告書（～産業事故の撲滅に向けて（「産業保安」の再構築）～）の提言を受けて、4月16日、同省大臣官房商務流通保安審議官及び製造産業局長連名で、石油化学工業協会に対して「産業事故の防止に向けた業界団体の取り組みについて」の要請が行われた。

これを受け、当協会では業界団体としての産業事故の防止に向けた行動計画を定め、より一層の保安・安全を推進する。

1. 産業事故の発生状況及び原因と課題

1) 事故の発生状況

石油化学工業協会では、当協会会員の石油化学関連施設で発生した事故（石災法の異常現象）について情報を収集し、事故の内容、強度、件数推移の把握を行っている。

強度については、事故の大きさを「大・中・小」の半定量的に評価する従来の方法に代えて、2011年から表－1「石化協の事故評価基準（CCPS評価法）」に示すCCPS評価法^{*)}を用いた定量的評価を開始した。本評価法は一つの事故を人の健康、火災・爆発、漏洩の潜在的影響、環境への影響の4項目について5段階で評価し、それぞれの点数を加算し、合計点とする方法である。当協会では、過去の事故についても、本CCPS評価法を用いて再度評価した。評価結果を図－1「事故規模別の件数推移（CCPS評価法）」に示す。

図－1では、ポイント毎に積み重ねた件数を棒グラフ（左軸）で、また、各年の総ポイント数を総件数で除した平均ポイント数の推移を折線グラフ（右軸）で表している。積み重ね棒グラフは5段階で表し、濃い色になるに従ってポイント数が大きいことを表している。

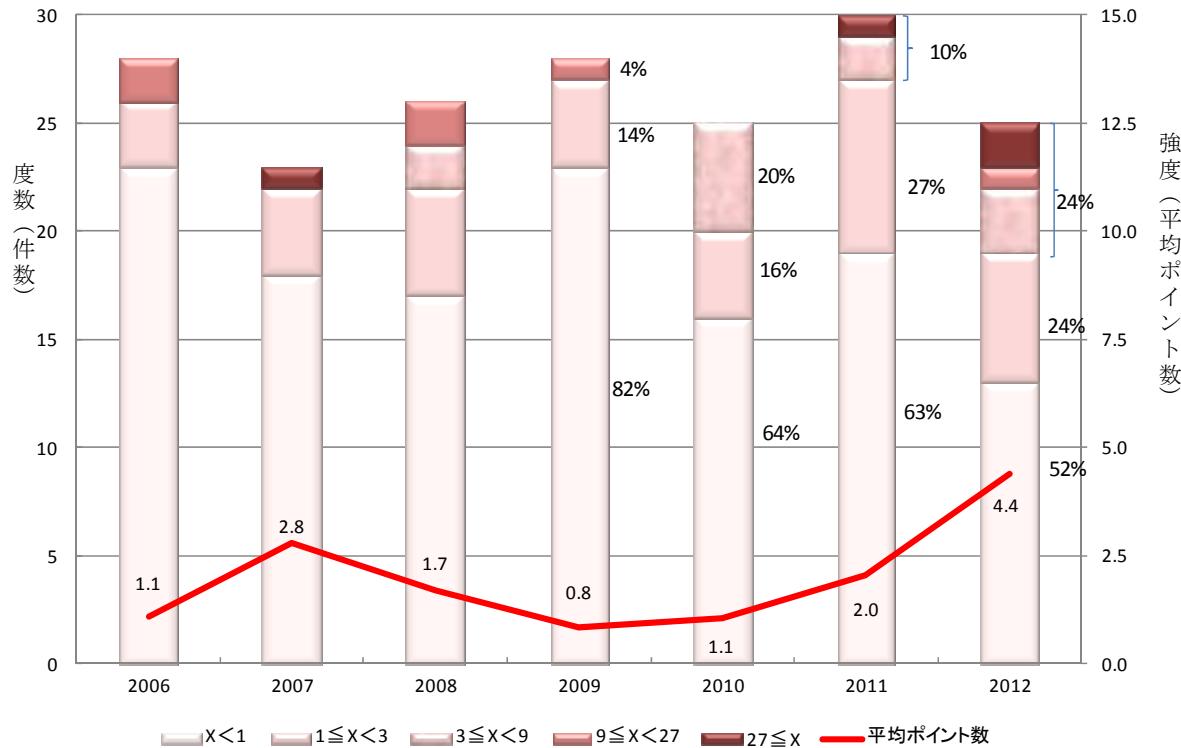
2006年～2012年においては、会員31社全体で毎年25件前後の事故が発生しており、件数においては大きな変化はなく、ほぼ一定である。毎年の事故では3ポイント未満の比較的影響の少ない小規模な事故の割合が約80%となっている。更に、3ポイント未満の事故について詳細に内容を確認したところ、配管の接続部であるフランジの締め付け不具合に伴う少量洩れ、雨水による外面からの局部的な腐食による洩れなどの設備的な不具合によるものが大半である。

***) CCPS評価法：**米国化学プロセス安全センター（CCPS）が、「プロセス事故・災害の防止」を目的に提案している手法で、「人の健康」、「火災・爆発」、「漏洩の潜在的影響」「社会／環境への影響」の4項目を4段階（最大27ポイント）の総合ポイント数で定量評価する。当協会では、これに軽微な事故を加え5段階としている。

表－1 石化協の事故評価基準（CCPS評価法）

強度 レベル (ポイント)	人の健康	火災・爆発	漏洩の潜在的影響	環境への影響 (環境対応費用)	社会への影響 (参考データ)
1(27) 複数死亡	直接被害額 10億円超	複数死亡の可能性 のある放出	2.5億円超	(参考;レベル2)	
2(9) 1名死亡	1億～10億円	構外で死亡の可能 性のある放出	1億～2.5億円		
3(3) 休業災害	1千万～1億 円	敷地内放出	1億円未満	(参考;レベル3)	
4(1) 応急手当	250万～1千 万円	放出が二次防護施 設内でしきい値以 上	短期的な改善対 応	(参考;レベル4)	
5(0.3) レベル4未満	250万円未満	レベル4未満	レベル4未満	—	

図－1 事故規模別の件数推移(CCPS 評価法)



2) 2012年事故の解析

図－1「事故規模別の件数推移(CCPS 評価法)」で折線グラフに示される平均ポイント数の推移では、2011年から2012年で右肩上がりに上昇し、かつ、2012年は2011年に比べ3ポイント以上の事故割合が10%から24%に、2.4倍となっている。

このため、2012年に発生した25件の事故について、どの様な状態の時に、どの様な原因で重大な事故が発生しているかを把握するために、事故が発生した時の取扱状態／事故原因とCCPS評価法でのポイント数を組み合わせて解析を行った。

表－2「2012年事故；取扱状態／事故原因別CCPS評価法ポイント数」では、縦軸を取り扱い状態、横軸を事故原因とし、その事故の強度(CCPSポイント数)をその交点に示す。同一の交点で複数の事故が発生している場合は、それぞれのCCPSポイント数を加算して示す。このマトリックスではポイント数を5段階で表し、濃い色は、ポイント数が大きいことを表している。つまり、濃い色の箇所の取扱い状態／事故原因で重大事故、又は繰り返し事故が発生していることが示されている。

なお、25件の事故のうち、「定常運転」／「設計不良」及び「定常運転」／「施工管理不良」で2件ずつ発生している以外、他は全て1件ずつであった。表－2のポイント数合計欄で示される様に、取扱い状態では「スタートアップ」及び「緊急停止」で、事故原因では「技術的予見不足」及び「誤操作・誤判断」によるものが高ポイントとなっている。

表－2 2012年事故状態／事故原因別CCPS評価法ポイント数

事故原因 取扱状態	設計		維持管理				管理		技術的予見不足	誤操作・誤判断	不遵守・不良行為	自然災害	ポイント数合計
	設計不良	製作不良	施工管理不良	腐食管理不良	検査管理不良	締結管理不良	シール管理不良	操作基準等の不備	情報伝達の不備				
製造中	スタートアップ	0.3			1	0.3				39	0.3		40.9
	シャットダウン												
	緊急停止							0.3			40		40.3
	トラブル対応							1.3					1.3
	小規模作業							1				1.3	2.3
	大規模作業・工事								0.3		1.3		1.6
	原料・銘柄切替等						3.3						3.3
	定常運転	3.3*	0.6*	0.3	0.3	2		0.3		3			9.8
貯蔵中	貯蔵中												
	検査・点検中												
停止中	工事中												
	停止中									10			10
荷役中	荷役中												
	その他				0.3				0.3				0.6
ポイント数合計		3.6	0.9	0.3	1.3	5.6		3.2	0.3	52	41.6	1.3	

*は2件、他は全て1件

X<1 [] 1≤X<3 [] 3≤X<9 [] 9≤X<27 [] 27≤X []

・本マトリックス（取扱状態／事故原因）のデータは2012年から収集開始

3) 重大事故の発生原因と課題

図-1に示す様に、2006年以降、2007年、2011年、2012年に27ポイント以上の重大事故が4件発生している。この中で2007年の事故はエチレンプラントのデコーキング後の復旧工事において油火災が発生したものである。

2012年には重大事故が2件（レゾルシンプラント爆発火災、アクリル酸タンク爆発火災）発生しており、表-2に示す様に「誤操作・誤判断」、「技術的予見不足」が原因である。また、2011年に発生した塩ビモノマープラント爆発火災も「技術的予見不足」が原因であった。これら3件は、いずれも表-3「重大事故の原因」に示す様に、反応が暴走したことによる爆発火災事故であった。

表-3 重大事故の原因

名称	内 容	ポイント数	反 応	原因
レゾルシン プラントの 爆発火災 (2012.4.22 発生)	動力プラントでトラブルが発生したため、レゾルシンプラントの緊急停止を行なっていた。緊急停止に伴う操作において過酸化物を生成させる酸化反応器の窒素による液循環を停止したため、反応器内的一部で分解反応が暴走、爆発火災となった。工場構内：死亡1名、負傷9名。工場構外：負傷16名、家屋損傷999軒	40	過酸化物の分解 反応の暴走	誤操作・誤判断

アクリル酸タンクの爆発火災 (2012.9.29発生)	高純度アクリル酸精製塔のボトム抜液を一時貯蔵する中間タンクの一部でアクリル酸の二量化反応が進行し、その反応熱で重合反応が促進され急激な温度・圧力上昇に至りタンクが破損して、爆発火災を起こし、隣接するアクリル酸タンク、トルエンタンクなどに延焼した。死亡1名、負傷36名	39	重合反応の暴走	技術的予見不足
塩ビモノマープラントの爆発火災 (2011.11.13発生)	反応系の緊急停止に伴う操作において、塩化水素、塩ビモノマー、及び未分解のEDCを分離する蒸留塔が大きく変動し、運転マニュアルで定められた中間段の温度維持に注力した結果、塔頂の塩化水素に大量の塩ビモノマーが混入。系内に存在していた塩化第2鉄が触媒となって、塩化水素と塩ビモノマーが異常反応を起こして発熱、爆発火災となった。死亡1名	39	異常反応(発熱)の暴走	技術的予見不足

これら3件の重大事故は、従来発生していた設備や工事に起因するものではなく、化学反応に関するものであり、化学プロセスの基本的な理解に課題があることが推察された。

このため、当協会内に「保安対策WG」を設置し、これらの事故に関する状況、原因について詳細な検討を行った。そこでの検討から120項目の問題点を抽出し、更に、以下に示す様な間接的な原因・背景を明らかにした。

(120項目から明らかにされた間接的原因・背景)

- ・ 異常反応の存在、危険性の認識がなかった
- ・ 他社での事故情報を活用出来ていなかった
- ・ 技術的背景情報（Know-Why）の伝承、教育がなされていなかった
- ・ プロセスの危険性に関する感性が低下していた

これらを次の3項目に課題として整理した。

(1) リスクアセスメント

3件の事故は、プロセス技術/運転技術に関連しており、4M（人、設備、材料、製造方法）変更及び非定常な状態におけるリスクアセスメントに課題がある

また、リスクアセスメントを行うための危険認識能力、技術の理解に大きな課題がある

(2) 情報の活用

社内外における事故情報活用に課題がある

(3) Know-Why の伝承

技術的背景（Know-Why）の伝承に課題がある

なお、これら3項目の課題への取り組みを確実に実行していくためには、経営層の強いリーダーシップが必要であることから、

(4) 保安に関する経営層の強い関与

保安の確保における意識を向上させるために経営層の更なる積極的関与が必要を加えることとした。

2. 産業保安の取組み

重大事故の解析結果などを踏まえ、会員企業が実施すべきガイドライン及び業界としての取組みを示す。

1) 会員企業が実施する取組みのガイドライン

会員企業は、本ガイドラインで示す項目について、具体的に取り組みを行い、内容、実績などについて公表する。

(1) 企業経営者の産業保安に対するコミットメント

重大事故の解析から、経営トップが積極的に強い関与を行うことが必要と指摘されており、経営トップが基本理念や基本的な方針を示し、強力なリーダーシップのもとに確実に実行することが重要である。

具体的には、常に「安全が全てに優先する」、「コンプライアンスの遵守」などの意思を示し、基本方針に関するメッセージを間断なく繰り返し発信し、従業員等の1人1人に行き渡るようにする必要があることに加え、産業保安への適切な資源配分(人材、設備等)により、保安・安全確保の維持、向上を何よりも優先して進めることを明確にする必要がある。

(2) 産業保安に関する目標設定

実施計画を策定する上で、「重大事故ゼロ」などの保安に関し、数値を含む目標を定める。

(3) 産業保安のための施策の実施計画の策定

重大事故の解析から得られた課題として、リスクアセスメント、情報の活用、Know-Whyの伝承が指摘されている。

これらの対策として、非定常時を中心に、リスクアセスメントの実施、プロセス全体を把握出来る人材を育成するための教育訓練、原理原則(Know-Why)の伝承、自社・他社の過去も含んだ事故情報の活用を図ることなどが重要であり、その際には抜け防止のために他事業所等の専門家を参加させるなどの工夫も必要である。

特にリスクアセスメントに関しては、4M変更時、類似の化学反応・設備での事故発生時、緊急停止など非定常な状態も含めて実施することが重要である。

また、設備的な不具合を防止するために、設備の点検、診断を実施し、修繕や更新を行なうなど、設備保全、老朽化対策を推進することが重要である。加えて、高圧ガス設備の配管系なども含む高圧ガス設備の耐震性能の確認などの対応も必要である。

これら人材育成、リスクアセスメント及び設備の点検、診断、修繕や更新等については、計画的に確実に実施するとともに、安全性向上のための新たな手法、技術を取り入れることも必要である。

(4) 目標の達成状況や施策の実施状況についての調査及び評価

年度ごとに、目標の達成状況や施策の実施状況を具体的に確認し、次年度の計画に反映させる。

(5) 自主保安活動の促進に向けた取組み

保安の向上に地道に努力する従業員やその取り組みを評価し、自主保安活動の促進及び安全文化の醸成を図ることが必要である。

また、安全文化の醸成に当たっては、学会などを活用することも考えられる。

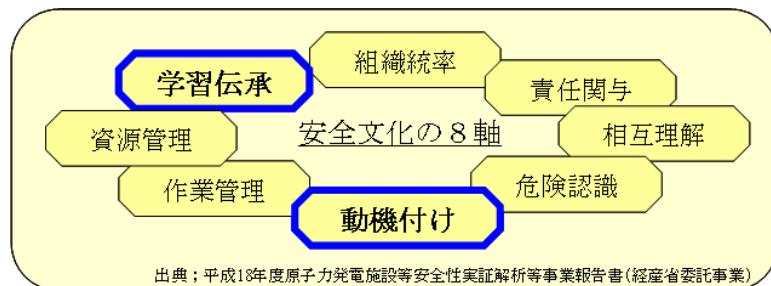
2) 業界団体が実施する取組み

会員各社の保安・安全の取り組みの基盤は、「学習伝承」、「組織統率」、「責任関与」、「相互理解」、「危険認識」、「動機付け」、「作業管理」、「資源管理」の8軸で構成される安全文化といわれている。

当協会では、事故情報、保安の取り組みなど、会員企業単独で検討するより、協会として共同で取り組むことで広範囲の情報が得られ、大きな効果が期待出来る「学習伝承」と、業界全体で表彰することにより、安全文化を支える人のモチベーションを高めが出来る「動機付け」に重点をおいて活動を行ってきた。

一方、重大事故の解析からリスクアセスメント、情報の活用、Know-Whyの伝承が課題として得られた。これらは「学習伝承」に関係しており、その取り組みの充実、強化を図るとともに、経営層の関与については、経営トップにおける意見交換、相互啓発などを行う。また、必要に応じて8軸の他の項目についても取り組む。

図－2 安全文化を構成する8軸



(1) 経営層の保安に対する強い関与

保安・安全の確保、向上のためには、自社内における取り組みに加えて、取り組みの考え方などに関する経営トップの意見交換による相互啓発も重要である。

昨年末から経営トップによる保安トップ懇談会を5回行ってきたが、新たにトップセミナーの開催、ベストプラクティスの紹介などを、年1～2回行い、更なる相互啓発を図る。

(2) 安全文化の醸成

① 学習伝承

ア) 事故情報の共有化

類似事故の未然防止のため、引き続き、会員各社の石油化学工業及び関連業種などにおける事故情報、並びに労働災害に関する情報の共有化、更に石油連盟との事故情報共有化を行う。

事故情報については、CCPS 評価法による事故強度の定量的評価を行い、更に事故原因/取扱状態の解析を組み合わせて、保安・安全における弱点を会員各社に示す。加えて、事故防止強化策の一つとして、事故における状況、原因などを分かりやすくするなど情報の質の向上を図ったうえで、報告される都度、会員各社に提供し、類似事故の未然防止に役立てる。

労働災害に関しては、会員各社の労働災害状況をとりまとめ、重篤な災害に関する情報の共有化および他産業との強度率比較、度数率比較、会員事業所単位での年間の労働災害状況、死傷病報告などの情報を整理し、毎年3月に会員各社に提供する。

イ) 経験の共有化

保安対策やプロセス設計、工場運営などに豊富な経験を有する諸先輩が、自ら経験した事故やその対応、トラブルの解析を通じて得られたプロセス設計の考え方、工場の保安管理・運営の要点などを現場管理者に語ることで、諸先輩の経験を共有し、現場管理者の気づきの機会とする事事故例巡回セミナーを開催する。

本セミナーは、現場管理者が参加しやすいように、定期修理の時期を避けて、毎年夏と冬の年2回、関東、近畿、九州などのコンビナート地区で開催する。

ウ) 保安の取り組み共有化

当協会では、プロセスが類似するプラントごとに、現場管理者が保安に関する取り組みの情報交換を行なう7つの保安研究会^{*)}を延べ18回／年開催し、約350名の参加を見込む。

事故防止強化策の一つとして、この保安研究会を利用して、最近の重大事故を事例に、感性を高め、危険認識能力を強化するための討論型演習を行う。更に技術的背景情報(Know-Why)の重要性の認識強化に努める。

また、会員企業の保安・安全、設備技術部門の関係者が約200名集まる保安推進会議を毎年10月前後に東京で開催し、優良事例などの情報交換を行う。

なお、保安研究会、保安推進会議に安全工学会などの学識経験者の参画を得て、協会会員の保安・安全への取り組みについて指導、助言などの支援を仰ぐ。

*) 7 保安研究会と所管プラント

- | | |
|------------------|---|
| 1. エチレン保安研究会 | : エチレン |
| 2. B T X保安研究会 | : B T X (ベンゼン・トルエン・キシレン) |
| 3. 高圧ポリエチレン保安研究会 | : 高圧法ポリエチレン |
| 4. 低圧ポリエチレン保安研究会 | : 中低圧法ポリエチレン、ポリプロピレン |
| 5. モノマー第1保安研究会 | : エチレンオキサイド、スチレンモノマー |
| 6. モノマー第2保安研究会 | : アクリロニトリル、オキソアルコール、
アセトン、イソプロピルアルコール、
アルデヒド、酢酸 |
| 7. S R 保安研究会 | : 合成ゴム |

②動機付け

保安活動への動機付けの機会として、地道な保安活動に従事し、優秀な安全成績をあげた現場の職長クラスなどを対象に毎年10月前後に開催の保安推進会議の場で会長が対象者約20名に対し保安表彰を行う。

3. 自然災害による産業事故の発生防止に向けた取組み

東日本大震災では、東日本における高圧ガス設備などに大きな影響があり、経済産業省において、東日本大震災を踏まえた高圧ガス施設などの地震・津波対策の検討がなされた。当該検討会の報告書では、今後取り進める事項として、ブレース強度に関する評価と対策、津波の波力に関する検討、耐震設計基準への適合性確認などがあげられている。当協会では、高圧ガス設備の耐震性などに関しての情報交換を行うと共に、今後更に行なわれる、地震・津波対策に関する検討会に参画して、効率的かつ実効性のある保安対策について提言を行う。

また、南海トラフ地震・津波など今後の新たな想定について、従業員の避難、設備のあり方などの対応方針に関する情報交換を行い、より効果が上がり、かつ、合理的な考え方、事例などについての情報の共有化を図る。

4. 行動計画の取扱い

本行動計画は産業構造審議会保安分科会などに報告すると共に、協会のホームページに掲載し、公表する。また、行動計画のフォローアップについては、年度末の会員全社が参画する保安・衛生委員会にて、実績を確認し、必要に応じて見直しを行う。

以上

(別添)

産業保安に関する行動計画策定経緯

2013年7月4日
石油化学工業協会

本行動計画の策定にあたり、石油化学工業協会内に「行動計画起草委員会」を設置し、会長会社（三菱化学（株））、副会長会社（旭化成ケミカルズ（株）、丸善石油化学（株））、保安・衛生委員会委員長会社（住友化学（株））、その他2社（三井化学（株）、東ソー（株））（計6社）の保安担当役員と環境安全部長で委員を構成した。

2013年4月17日の第1回目以来、3回の会合、電子メール等での意見確認を行ない、7月4日の理事会の審議を経て、石油化学工業協会の行動計画として定めた。

行動計画起草委員会

○第1回委員会（2013年4月17日）

高压ガス保安室から、産業保安に関する行動計画の策定要請の背景、内容等についての説明を受けた後、委員会座長に保安・衛生委員長を選任し、行動計画の骨子について討議を行った。

○第2回委員会（2013年5月8日）

第1回委員会での行動計画骨子をもとに、座長－事務局間で作成した行動計画（原案）について討議、見直しを行ない修正原案とした。

○第3回委員会（2013年6月11日）

修正原案について討議を行ない、多少の修正を加えて行動計画（最終案）を得た。

理事会での審議（2013年7月4日）

行動計画（最終案）について審議が行われ、原案どおり承認された。

<行動計画起草委員>

三菱化学株式会社	唐津 正典	代表取締役常務執行役員
	加藤 英仁	環境安全・品質保証部長
旭化成ケミカルズ株式会社	山添 勝彦	専務執行役員
	太田 等	環境安全部副部長
丸善石油化学株式会社	齋藤 良一	常務取締役
	吉田 一史	環境保安室長
住友化学株式会社（座長）	丸山 修	執行役員 レボンシブルケア室担当
	村磯 肇	レボンシブルケア室 環境・安全部長
三井化学株式会社	松尾 英喜	執行役員 生産・技術本部長
	綱島 宏	安全・環境企画管理部長
東ソー株式会社	鯉江 泰行	常務取締役
	野村 正樹	環境保安・品質保証部長

以上



労働安全衛生

基本的な考え方

東ソーグループは、RC推進体制の下で、環境・安全・健康基本理念に基づき「安全がすべてに優先する」ことを常に認識し、グループの事業活動に関わる人々の無休業災害を目指して、安全を確保するための活動を行っています。

労働災害に至るような不安定な状態、不安全な行動をなくすために「安全の基本動作の徹底」「リスクアセスメントの網羅性の向上」「類似事故・類似労災の撲滅への取り組み」「工事体制の強化」「新技術の活用」の5つを柱とした安全活動を展開し、安全文化の醸成を図ります。

▶ 関連ページ：RC活動目標実績一覧 保安防災・労働安全衛生

2023年度の実績

東ソーは従業員および協力会社の休業災害発生件数ゼロを目指していますが、2023年度は休業災害8件（従業員1人、協力会社7人）が発生し、目標に対して未達となりました。休業災害の原因は、従業員では設備の整備不具合、協力会社では不安定行動や近道行為などによるものであり、再発防止対策として事業所安全衛生委員会を開催し、労災情報を共有化、水平展開を図り、トラブル検討シートなども活用し原因と対策の深掘りを実施しています。今後も作業手順の再確認やKY^{*}の徹底、設備改善などを実施していきます。

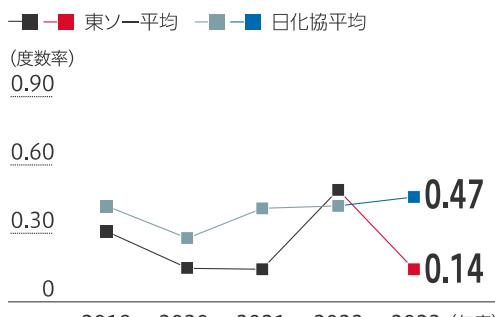
またグループ会社では2023年度に休業災害22件（従業員15人、協力会社7人）が発生しました。「事故・労災情報データベース」で情報を共有化するとともに社外安全専門家（中央労働災害防止協会）を活用して安全指導を実施し、再発防止に努めています。

^{*} 危険予知活動

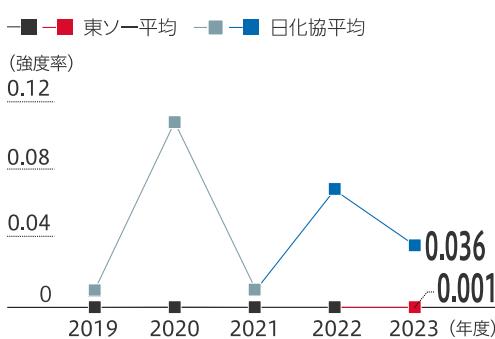
労働災害発生人数（休業災害）



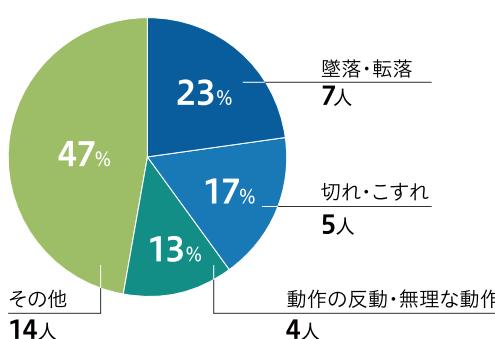
労働災害度数率



労働災害強度率



「休業労働災害の型」別 実績



【集計範囲】

東ソー：南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター

安全文化の醸成

5S^{*}活動／RC委員長5Sパトロール

東ソーでは、事業所、研究所が一丸となって5S活動に取り組んでいます。事業所内を常に「整理・整頓・清掃」された状態に保つことで、プラントや設備の変調にも気付きやすくなります。

南陽事業所では毎月第3水曜日を「事業所安全活動の日」と定め、当日は各部門で一斉清掃も行い、本館管理部門は地域貢献の一環として事業所構外の清掃活動を実施しています。

四日市事業所では、総合パトロールのエリアを10カ所から12カ所に編成し直し、一人当たりの確認エリアを小さくして精度を高めることで、網羅性の向上に取り組んでいます。現場の不安全箇所を改善したほか、良好な事例も抽出し水平展開も図りました。

また、安全活動を活性化させるためには、経営陣が現場の安全活動の優れたところや、改善すべき課題について評価することも重要であるとの考えに基づき、RC委員会委員長による5Sパトロールを行っています。2023年度は、5S活動優良表彰対象職場（南陽事業所3職場、四日市事業所2職場、東京研究センター1職場）に対して、RC委員会委員長から表彰状が授与されました。こうした取り組みは、各職場におけるモチベーションアップにもつながっています。

^{*} 整理・整頓・清掃・清潔・躰を行うことで、職場環境を維持改善する活動。



5S活動構外清掃の様子（南陽事業所）



5S活動改善（書類管理）事例



5S活動安全通路の自家塗装（四日市事業所）



5S活動優良職場表彰（四日市事業所）



RC委員長の5Sパトロール（東京研究センター）



5S活動発表会（東京研究センター）

KY活動

各事業所、研究所にて独自の活動を実施し、KY実践の定着化を目指しています。

南陽事業所では、ワンポイントKYT^{※1}を徹底強化した実績を基に、非定常作業前にプルダウン式危険予知を行うように基準を改定し、実践型KYのプラスアップを図っています。四日市事業所では、「1R特化型KYT^{※2}」を実施し「1人KY^{※3}」などの徹底強化に取り組んでいます。その他にも、外部講師を招き、新入社員を対象にKYTの必要性をテーマとしてKYT研修会を開催しました。東京研究センターでは「1人KY」の定着化を推進しています。また、同室のメンバーで「作業前KY^{※4}」を行うなど、情報共有し安全意識の向上に努めています。

それぞれの拠点において、継続的な活動により自主的に取り組む姿勢が根付いてきています。

※1 短時間かつ少人数で行う現場で実践的な危険予知を行うための手法。

※2 危険源を抽出するスキル向上のための訓練。

※3 作業者一人ひとりが、それぞれの持ち場でこれから作業をはじめるというときに個人単位で行う危険予知活動。

※4 同じ実験室のメンバーが当日の作業内容を報告し、メンバー間でKYを実施することで情報共有する活動。



KY活動（南陽事業所）



KYT研修会（四日市事業所）



KYT研修会グループ討議（四日市事業所）

グループ全体での取り組み

グループ全体での保安防災・労働安全衛生の強化を目的に、情報共有のシステムとして「東ソーグループ安環ネット」を構築し、法改正、事故・労災などの情報を共有しています。地震・津波対策の推進に関するアンケート調査を実施し、対応状況の確認を行いました。今後も毎年実施する予定です。その他にも情報交換や交流を目的に、グループ会社の安全衛生管理担当者が一堂に会する「安環ネット会議」を年2回行っています。2023年度は外部講師による環境教育（2回）、安全レベル向上のため労働安全衛生教育（4回）を実施しました。

また、東ソーの本社環境保安・品質保証部の担当者がグループ会社を訪問し、現場確認や意見交換などを行う「安全環境交流会」を7社に実施しました。

他にも、従来とは異なる視点での気付きを得る機会を設ける目的で、社外第三者による現場指導の実施も継続しています。



安環ネット会議



労働安全衛生教育



安全環境交流会

Topics

宮崎県産業安全衛生大会「優良賞」受賞

東ソ一日向株式会社は、令和5年度宮崎県産業安全衛生大会で「優良賞」を受賞しました。この大会は事業者および労働者が一体となり、労働災害防止の必要性を深く認識し、職場での着実な安全衛生活動の実効を図ることを目的に開催しています。全従業員に向けたKYTなどの安全研修の実施や安全キーパーソンの育成などの活動により、労働災害が発生していないことが表彰を受けました。



安全確保に向けた取り組み

工事体制の強化

東ソーは、「工事体制の強化」の取り組みについて、協力会社（工事会社）が関係する事故や労働災害においても対策を進めています。

「工事体制の仕組み検証シート」にて、発生した労災を基にシステム上の欠陥の有無を検証しました。検証シートを運用するなかで、工事管理システムを継続的に改善していきます。また、南陽事業所では東ソーおよび協力会社の相互活動（実際に使用した東ソー独自様式の「リスクアセスメントシート」の事例発表とフォローアップ、記載例の配布など）により、リスクアセスメントレベルの向上に取り組みました。四日市事業所では、労働災害の発生要因となったポイントを「現場パトロールの視点（るべき姿）」に追記し、入構者教育の資料の見直しを実施しました。

**入構者教育補足資料
東ソー構内ルールの安全ポイント**

安全は全てに優先！
仲間を守る、責任と思いやりの行動を！

ご安全に！！

(設備管理部:2024年4月) Rev.3

入構者教育補足資料表紙（四日市事業所）

一般事項	① 教育受講済みワッペンをヘルメットに貼付
	② 下記掲示物を適切に運用し、見やすく掲示
	「作業安全指示書」「施工手順書兼KYリート」「工事品質管理チェックリスト」
	③ 作業服・墜落防止用器具・保護具等は、作業前に点検し適正使用
	④ 作業中や道路横断時は、指差呼称を励行
	⑤ 作業場所や資材保管場所等は、常に整理整頓
	⑥ 熱中症対策（飲料水・塩分補給・適度な休憩等）を確實に実施
	⑦ 廃含油ウエス類は、湿潤・密閉後に金属製容器で保管する
	⑧ 幅800mm以上の安全通路を確保
	⑨ 「緊急時の連絡系統図」を現場掲示し計器室の外線番号記載
	⑩ 機器や配管に乗っての作業は禁止
	⑪ 4t車以上の車両・フォークリフトには輪止め措置
	⑫ 台車やボンベ等のタイヤには転がり防止措置

入構者教育補足資料の一部（四日市事業所）

事業所内請負作業の安全確保

南陽および四日市事業所内の包装・充填などの構内請負作業を委託しているグループ会社の東ソー物流(株)では、協力会社の労働災害撲滅に向けた活動を推進しており、危険箇所の調査や、製造部門と連携して安全確保のための対策を順次実施しています。南陽事業所では、全40職場で構内請負作業の安全管理強化活動を開始しました。また、東ソーとの定例会議を毎月開催し、請負作業の業務フローや所掌範囲を明確にすることで、危険箇所の抽出・改善を進めるとともに、全職場に課題解決体制を構築し、継続的に改善を進めていく予定です。四日市事業所でも2023年度よりモデル職場を選定して活動を開始しています。南陽および四日市事業所とも東ソーと東ソー物流が合同パトロールを実施しており、声を掛け合いながら現場の声を拾い、現場を確認しながら問題点を共有し改善を協議しています。また、東ソー物流にて、現場パトロールの視点を強化することで、労働災害の撲滅に取り組んでいます。



品質マネジメント

基本的な考え方

東ソーグループは、RC推進体制の下で、品質管理の徹底、物流品質の確保に努め、品質マネジメントシステムを確実に運用し、顧客のニーズを反映した製品・サービスをタイムリーかつ安定的に提供することで、顧客満足度の向上を図ります。また、製品に関する法令・規則要求項目を遵守しながら、継続的な品質向上に取り組みます。

▶ 関連ページ：RC活動目標実績一覧 品質保証

品質マネジメントシステムの維持・改善

東ソーグループは、それぞれの製品や組織体制に適した品質マネジメントシステムを構築し、ISO9001（品質マネジメントシステム）、ISO13485（医療機器産業関連の品質マネジメントシステム国際規格）などの認証を取得して、製品の品質およびお客さま満足度の向上に努めています。

認証事業所とグループ会社については、品質マネジメントシステムに関する活動の内部監査と外部監査の結果を受け、事業所長、工場長などによるマネジメントレビューを行い、品質マネジメントシステムの向上を図っています。

内部監査

東ソーラーの品質マネジメントシステムの運用確認、継続的なレベルアップを目的に、事業所内で毎年内部監査を実施しています。2023年度は購買プロセス、購入品の検証までの製造プロセス、設計開発プロセスにおける品質目標の計画に対する実績ならびに前年度監査の是正に関するフォローアップ状況の確認などの内部監査を62部門に実施しました。また、事業所に対しては毎年、本社がRC監査を行っており、2023年度は関連部門との連携強化による製品苦情の削減、現場巡視とリスクアセスメントなどによる苦情未然防止の取り組み、防止策の維持状況確認、および納入仕様書記載内容の確認製品などをテーマとして実施しました。

グループ会社への支援

東ソーラーは、グループ会社の品質マネジメントを支援し、定期的な意見交換の場を設けています。取引先への監査実施についてのアドバイスや品質保証体制強化の支援およびサプライヤー監査に使用する監査チェックリスト改訂版を紹介するなど、グループ全体の品質レベルの維持・向上にも努めています。

2023年度は品質管理調査の一環として、品質管理体制に関わる自主的な調査を25社に対し実施しました。その結果、東ソーグループとして法令違反および最終ユーザー使用時に環境や製品安全に関して影響を与えるような事案は検出されませんでした。

また、2022年11月から2年計画で、グループ会社の品質管理システムに関するアンケート調査および実施調査を行いました。その結果を基にグループ会社のシステム不正につながる恐れがある脆弱性箇所（不正の3要素：動機・機会・正当性に関する事象）の検出ならびにその改善を図る活動を実施しました。一部でデータの鉛筆書きや修正液を使用しているなどの脆弱性が検出されたものの、法律違反や不正はありませんでした。

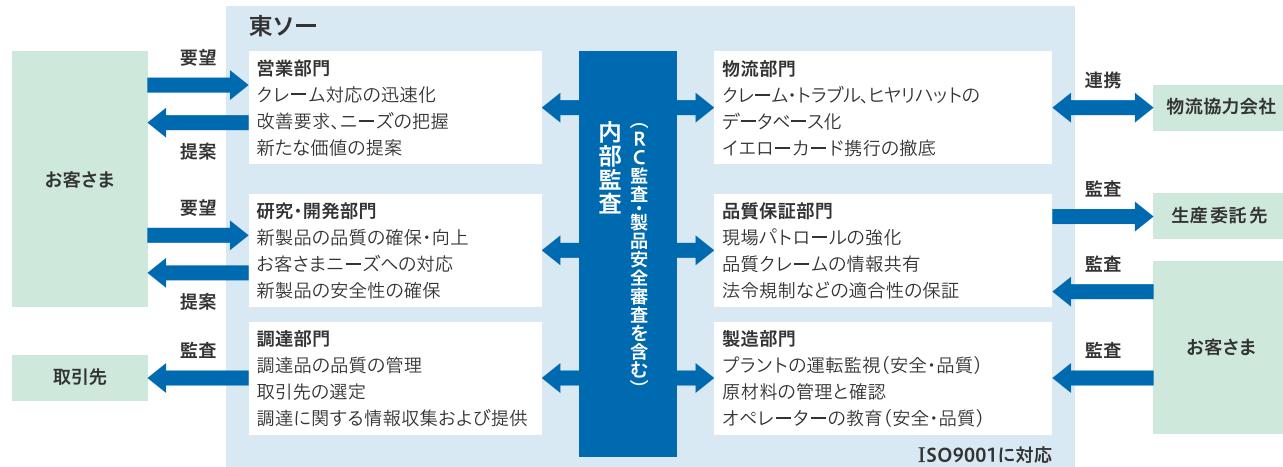
なお、脆弱性が検出されたグループ会社に対して、改善指導および品質コンプライアンス教育を実施し、不正発生の未然防止に努めています。

サプライチェーンにおける取り組み

東ソーグループは、主要な取引先や生産委託先に対する監査も実施しており、品質保証体制、品質管理状況、苦情再発防止の対応状況、過去の不適合案件に対する再発防止策維持管理状況、品質コンプライアンス活動状況および事業継続計画などを確認しています。2023年度は取引先、生産委託先の計74社の監査を現地、書面などで実施しました。監査で検出された課題や問題点については改善を進めています。

その他、社外タンク基地7カ所に対して定期監査を実施し、品質管理体制および維持状況の確認を行っています。

サプライチェーン管理体制



製品の品質向上

事業所での取り組み

事業所ごとに品質方針を定めて品質の維持・改善と製品に関する苦情の削減や、お客様満足度の向上に努めています。

事業所およびグループ会社で発生した苦情は毎月速報として配信し、情報を共有するとともに類似の苦情の未然防止を図っています。

2023年度は、過去に発生した不適合に対する再発防止策のフォローアップやリスク評価に基づいた異物混入対策の実施状況と作業手順の確認、納入仕様書の総点検などを実施しました。また、品質マネジメントシステムに関する教育を実施し、品質管理に対する認識の向上を図りました。なお、製品苦情発生件数は12件でした。2023年度もPL[※]事故および品質に関わる法令違反はありませんでした。

また、異物混入や製品包装材の汚れ、破損を抑えるため、品質現場巡視を実施しています。製造プロセス由来の異物混入防止対策状況、原料・包装資材置場、製品置場、倉庫設備の管理状況および苦情の再発防止策が適切に行われていることを確認しています。

※ Product Liability (製造物責任)



品質パトロール

製品苦情、PL事故、法令違反件数実績（東ソー単体）

(件)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
製品苦情発生	10	11	15	12
PL事故	0	0	0	0
品質に関わる法令違反	0	0	0	0

医薬品・医療機器での取り組み

東ソーでは、心臓疾患、がんなどの各種疾病や糖尿病などの生活習慣病の診断、および不妊治療などに役立つ体外診断用医薬品、その他に新型コロナウイルスの遺伝子検査や抗原定量検査の試薬などの医療機器を製造販売しています。

体外診断用医薬品や医療機器の製造販売をするため「医薬品医療機器等法[※]」で定められた体外診断用医薬品および医療機器に関する製造販売業許可を取得し、製品の有効性・安全性を確保するための管理体制を整備しています。2023年度は品質保証体制強化を目的とした製造業者の監査を、5製造所を対象に実施しました。

[※] 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律

▶ 関連ページ：RC活動目標実績一覧 薬事

物流クレーム・トラブルの低減

東ソーの製品は主にトラック・船舶輸送にてお客さまに届けられます。危険物や毒劇物など、法で規定されている物質が含まれる製品もあることから、荷物の積み込みから輸送中、納入先での荷卸しまでの管理が重要となります。

そこで、物流部門が中心となり、物流に関する事故発生件数およびクレーム・トラブルの年間発生率[※]を抑えることを目標に活動しています。

[※] 発生率=物流クレーム・トラブル発生件数/輸送件数×1,000,000

▶ 関連ページ：RC活動目標実績一覧 物流安全

クレーム・トラブル低減の取り組み

物流RC推進委員会を四半期ごとに開催し、クレーム・トラブルの原因、対策について議論し水平展開しています。物流協力会社へは定期的に教育、指導、監査（2023年度は監査76社実施）を行いました。具体的には、危険物、毒劇物などの荷積みや荷卸しのマニュアル・チェックリストの徹底に加え、化学製品の取り扱いに関する安全教育なども行っています。モデル職場を設定し、事故防止対策を実施。トラブル件数は減少しており、他部署への展開も予定しています。ほかにも納入先での労働災害やトラブルを未然に防止するため、納入先の危険箇所を調査し改善を依頼する取り組みも実施しています。また、輸送機器への安全設備導入も積極的に進めています。



化学物質管理

基本的な考え方

東ソーグループは、RC推進体制の下で、化学物質管理に関する活動を推進しています。お客様が製品を安心・安全に使用できるよう、化学物質の正確な情報を把握し、製品に含有する化学物質に関する情報を公開・提供しています。さらに、国内外の化学物質に関する法規制に確実に対応するため、最新の情報を収集し、説明会や教育などを通じて事業所、関連部門およびグループ会社と共有しています。

▶ 関連ページ：RC活動目標実績一覧　化学品・製品安全

法令対応

新たに製品を上市する場合、各国の規制に従った届出、登録、数量届出などが必要となります。東ソーでは各国で実施・検討されている、既存物質のデータ提出を義務付けた法規制の改定に対応しています。

国内では、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）、労働安全衛生法（安衛法）に基づき、新規化学物質の申請や化審法の一般化学物質などの製造輸入数量の届出などを行っています。2023年度は化審法、安衛法の新規化学物質および少量新規化学物質の届出・申出、化審法の数量届出について適切に対応しました。また、安衛法改正に伴い義務化された、化学物質管理者と保護具着用管理責任者の選任についても問題なく対応しました。その他にも、毒物および劇物取締法に基づいて、本社移転時の登録申請や販売管理状況の確認を実施しました。

海外の法規制については、EU-REACH[※]について輸出数量の管理を継続、規制内容を確認の上、適切な対応を行いました。

なお、2023年度は化学物質の登録、届出に関する法令違反の発生はありませんでした。

※ 欧州における化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則。

化学物質規制に関する教育

東ソーでは、化学物質の法規制に適確に対応するため、関連部門やグループ会社に対して継続的に教育を行っています。

2023年度は、本社、事業所、研究所、グループ会社を対象にSDS[※]に関する改正安衛法への対応について、作成・承認を行う部署を対象に説明会を実施しました（2023年5月に約100人、2024年2月に約130人が参加）。また、国内外の法規制動向や、化学物質の危険性・有害性などに関する教育のため、外部講師によるWEB講演会の配信を実施しました（延べ約290人が参加）。

※ 含有する化学物質やその危険有害性などを記載する「安全データシート」。

化学物質管理の強化

2023年9月に開催された第5回国際化学物質管理会議（ICCM5^{※1}）で、国際的な化学物質管理への戦略的アプローチ（SAICM^{※2}）の後継となる化学物質に関するグローバルな枠組み（GFC^{※3}）が採択されました。これにより「環境と人の健康を保護するために、化学物質と廃棄物による害を防止し、またはそれが実行可能でない場合は最小化する」という目標が設定されました。この目標達成のため、廃棄物を含む化学物質のライフサイクル全体を通じた管理が求められています。

国内では、安衛法の改正により、新たな化学物質規制が施行されました。この改正により、危険性・有害性のある化学物質を扱う際には、ばく露量を最小限に抑える対応が求められます。具体的には、ラベル表示・SDS交付の対象となる化学物質が大幅に増加し、SDSの情報などに基づくリスクアセスメントの対象となる化学物質が拡大され、作業者のばく露濃度を基準以下とする、作業者に適正な保護具を使用させる、といった対応が必要となりました。

東ソーでは引き続き、法令の制定・改正に関する情報収集を行い、リスクアセスメント、ばく露管理など、適切な化学物質管理を実施して行きます。また、お客様に含まれる化学物質の情報を提供することで、サプライチェーン全体における化学物質管理の強化とリスクの最小限化に努めています。

※1 the Fifth Session of the International Conference on Chemicals Management

※2 Strategic Approach to International Chemicals Management

※3 Global Framework on Chemicals - For a Planet Free of Harm from Chemicals and Waste

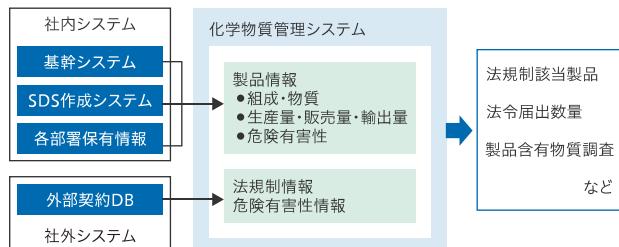
化学物質管理システム

東ソーでは、確実に法規制に対応するため、社内で取り扱う化学物質を一元管理できる化学物質管理システムを導入しています。このシステムは各製品に含まれる化学物質をデータベース化し、製品および含有化学物質がどの法規に該当するかを検索できる機能などを備えています。

また、お客さまからの製品に含まれる化学物質調査依頼に迅速に対応するため、一部の製品について証明書発行機能を利用し、製品担当部門から回答書や証明書を発行・提供しています。

今後もシステムの改善や機能追加を継続して行い、迅速かつ正確な対応を目指していきます。

システムイメージ



化学物質のリスク管理

化学物質のリスクは、化学物質の持つ危険性・有害性とその化学物質にさらされる量の積（ハザード×ばく露量）で表現されます。安衛法改正に伴い、2023年度からは化学物質のリスク評価、ばく露低減措置などについて自律的に管理を行う方針となりました。

東ソーでは、2023年度もリスクを適切に評価するためにSDSなどで危険性・有害性情報を入手し、CREATE-SIMPEなどのリスクアセスメントツールを必要に応じて活用することで事業所ごとにリスクを評価、適切に管理を実施し安全に使用しています。

製品安全審査

製造物責任法（PL法）の主旨に則り、全従業員が協力して製品の安全性の確保と適正な製品情報の提供に努めています。製品安全審査会では、研究開発から製品販売までの各検討段階で原材料や製品の安全性の確認や法規制について審議しており、2023年度は、65回開催しました。

製品安全審査フロー



安全情報の公開

製品安全情報の公開

製品を安全にお取り扱いいただくため、全製品に対するSDSを作成・提供しています。一部の製品については、日化協の化学物質リスク評価支援ポータルサイト（JCIA BICDr）で安全要約書^{※1}として公開しており、当ウェブサイトでもSDSを公開しています。2024年4月に施行された安衛法の改正に対応するため、対象となる製品のSDSを法施行前に改訂し、お客様に提供しました。さらに製品をより安全に使用できるようSDSの改訂を進め、全製品を対象に製品の推奨用途や保護具の種類などの情報伝達を行っています。また、安衛法に基づくラベル表示^{※2}については、表示対象物質を含む製品だけでなく、その他の危険有害性物質を含む製品にも実施しています。

^{※1} 自社で製造販売する化学品のリスク評価結果などを一般の人にもわかりやすくまとめたもの。

^{※2} 安衛法では、政令で定める有害物質などの容器や包装には、名称、成分、人体に及ぼす作用および貯蔵または取り扱い上の注意などについて、表示しなければならないと規定されている。

製品含有化学物質の情報伝達

東ソーは、アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP）の会員企業として活動しています。2018年からJAMPが推進する製品含有化学物質の情報伝達スキーム（chemSHERPA）を使用してサプライチェーン上の情報の入手と管理、伝達を推進しています。これからもお客様のご要望に対応するため、積極的に、迅速かつ確実な情報を提供していきます。



SOCIAL

人事制度と人材育成

「マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。

詳細は、独立した第三者保証報告書をご覧ください。

集計範囲は、「[ダイバーシティ&インクルージョン集計範囲](#)」をご参照ください。

基本的な考え方

東ソーは、グループで働くすべての人を企業価値創出の源泉と考えています。従業員個人の能力、経験、価値観などを尊重し、多様なバックグラウンドを最大限に活かすことで、新たな価値創出につなげることを目指しています。

そして、企業価値を持続的に向上していくためには、従業員の自律的な成長を促し、仕事と生活を両立しながら持てる能力を十分に発揮できる風通しの良い職場環境を醸成することが重要です。さまざまな制度や施策を通じて、多様な「働きやすさ」の整備と多様な「働きがい」の創出を実現していきます。



体制・責任者

人事部長を責任者として、本社人事部と事業所人事部門が密に連絡を取りながら、東ソーの人事・労務施策、従業員の採用・育成、福利厚生などの方針の策定・実行を行っています。

重要な人事施策、組織の新設・改編や役職の任免の実施などについては、経営会議に付議し、協議と決裁を行っています。特に重要な事案については、取締役会に付議し、承認を得ています。また、活動に関する事項は、定期的に取締役会に報告を行い、必要に応じて指示を受けています。

人事制度

東ソーは、「創造的組織」「挑戦的風土」「公平な待遇」を人事制度の基本理念とし、「当事者意識に燃えて行動する人」が評価される人事制度の確立を目指しています。

人事制度基本理念のもと、従業員の能力開発と人材育成を推し進めることを目的に、職分制度・育成面談制度・人事考課制度・賃金制度の4つの個別制度を有機的につなげています。

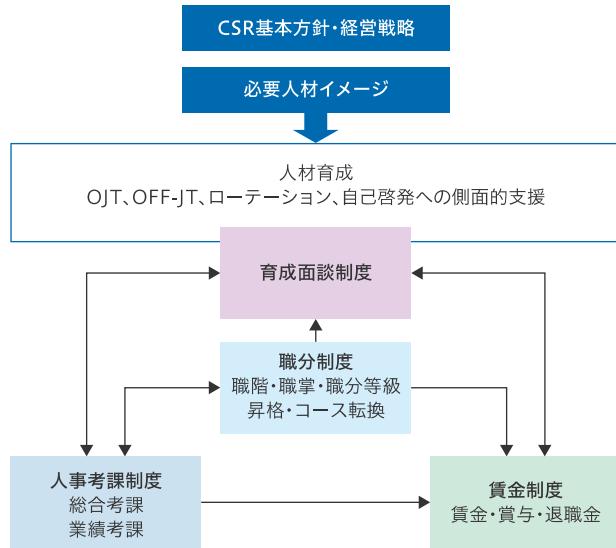
人事制度基本理念

持てる力を最大限に発揮できる「創造的組織」

加点主義を徹底した評価による「挑戦的風土」

努力したものが本当に報われる「公平な待遇」

人事制度体系図



従業員への評価とフィードバック

職分制度

東ソーでは、従業員の職務遂行能力を「職階」「職掌」「職分等級」「職能コース」の4つの要素で構成し、それぞれの従業員に期待される役割や目標を明確にしています。これにより、従業員の能力開発や育成の目標を定める指針としています。

なお、「職能コース」には、広範囲のキャリア伸展を志向する「総合職」と熟練エキスパートとして活躍する「一般職」があり、総合職としてふさわしい職務遂行能力を有すると評価された一般職従業員には、総合職に転換する「職能コース転換」を行っています。

育成面談制度

すべての従業員が自身のキャリアを主体的に考えられるよう、1年間の業務目標、短期・長期的なキャリアプラン、取得したいスキルなどを設定し、上司との育成面談を期中と期末の年2回行うことを制度化しています。この面談を通じて、業務目標の進捗状況や達成度、短期・長期にわたる職務遂行能力、適性、キャリア開発について上司と従業員が相互に確認し合い、能力や意欲の向上を図るとともに、個別の職務開発を促進しています。

人事考課制度

上司は育成面談の結果を基に年2回の人事考課を行っており、その評価の最大の目的を「人材の育成」に置いています。育成面談の場では、上司が従業員の強みや弱みをフィードバックし、業務目標の達成に向けた指導やアドバイスを行うことで、効果的な能力開発を実現しています。

賃金制度

東ソーの賃金制度は、「職分等級」「職能コース」別の設計で、男女で同一の制度を適用しており、制度内容を従業員に開示しています。賞与（ボーナス）は、支給額の決定プロセスの透明化および従業員の納得性を高めることを目的に業績連動方式を導入しています。

人材への投資を重視しており、適切な賃金を支給することが、優秀な人材の確保、従業員のモチベーションの向上および活性化につながると考えています。その考え方を踏まえて、2024年度は11年連続となるベースアップを実施しました。賃金制度のあり方をはじめとして、給与のベースアップ、各種手当の見直し、賞与の支給額などについては、労働組合と毎年定期的に協議を行っています。

また、世代交代が急速に進展し、経験豊かな人材が持つ多様な知恵や知識を必要とする中で、60歳の定年後も持てる力を十分に發揮し、モチベーションを持って活躍し続けてもらえるよう、再雇用制度の賃金水準についても適宜見直しを行っています。

2023年度従業員の男女の賃金比^{※1}（東ソー籍）

区分	男女の賃金比 ^{※2} (%)
正社員	73.7 ✓
有期雇用者	66.4 ✓
全体	72.6 ✓

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規程に基づき算出。

※2 女性の平均年収／男性の平均年収

給与体系は男女で同一の体系を適用しており、差は職階、職掌、職分等級、職能コースによる。

▶ 関連ページ 人権尊重 賃金の管理

「自律型人材」の育成

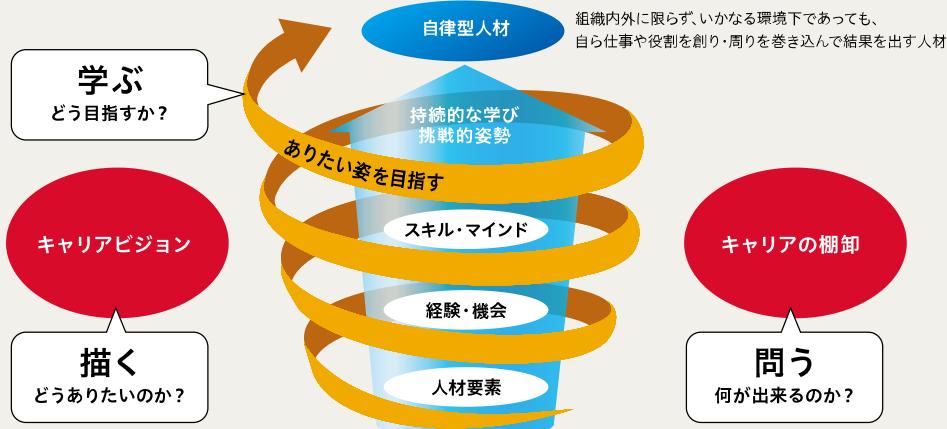
東ソーは、「教育は経営が期待する人材を育成し、かつその過程において従業員の自己実現に寄与するものである」との教育理念のもと、豊かな人格と資質の向上、思考能力の開発、安全・安定運転に関する知識・技能の習得を目的に、教育・研修制度を体系的に整えています。持続的な企業価値の向上を実現し、ステークホルダーから信頼される企業であり続けるためには、「社会変化に対応し、自ら考え行動できる『自律型人材』を育成すること」が重要であると考えています。2021年度に新たに策定した人材育成の基本方針をもとに、一人ひとりが高い付加価値を生み出し、東ソーの競争力の源泉につなげていきます。

人材育成の基本方針

「自律型人材」とは、組織内外に限らず、いかなる環境下であっても、自ら仕事や役割を創り、周りを巻き込んで結果を出す人材、と定義しています。自らのありたい姿を描き、学び続けることを重視して、「描く」「問う」「学ぶ」を繰り返し、変化の激しい時代に対して柔軟に対応できる人材の育成を目指しています。

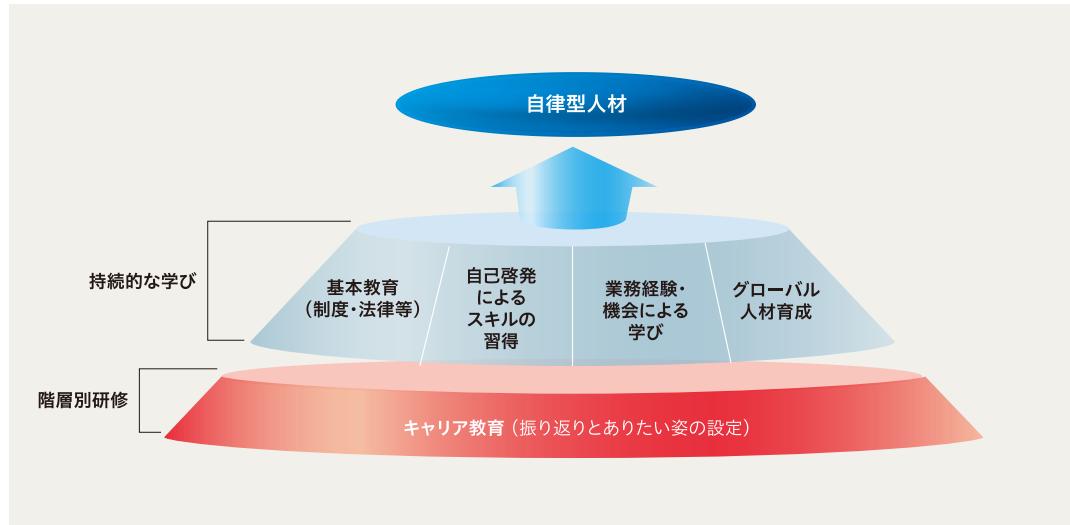
人材育成の基本方針

環境変化に対応するために自身のありたい姿を描き、その実現に向けて、
学び・やり抜く意欲を持ち続けられる“自律型人材”を育成する。



人材育成の基本方針に基づき、2021年度に教育体系をスキル付与に重点をおいた受動的な研修から、キャリア教育をベースにした能動的・持続的に学ぶ体系へと再構築しました。「基本教育（制度・法律等）」「自己啓発によるスキルの習得」「業務経験・機会による学び」「グローバル人材育成」の4つの項目を持続的に学ぶことで「自律型人材」を目指します。そのために必要な5つの要素を明確にし、それぞれの要素を段階的に身につけていく教育プログラムとしています。

社内教育体系



東ソーの「自律型人材」に必要な5つの要素

必要な要素	意味合い
巻き込み、動かす力	「巻き込まれる」のではなく、自分とは異なる多様な価値観の人を認め、自ら働きかけて動かしていく
自ら変わり続ける力	「既存の枠にはまる」のではなく、変えられるものに目を向けて変革の戦略を立て、前向きに行動を変えていく
やりきる覚悟	困難にぶつかっても代替案を探し出し、未来を信じて諦めずに行動し続けることによって完遂する
描き、創る力	「目の前の課題解決に向き合う」だけではなく、目的やるべき状態を描いて課題を設定し解決していく
探求心	何事にも広く興味を持ち、さまざまな物事をかけ合わせて新しいものを構築していく

キャリア教育

VUCA時代[※]の今、環境変化に対応するためには、自身のありたい姿を描き、その実現に向けて学び・やり抜く意欲を持ち続けることが必要です。仕事に必要な能力開発を自分自身で考え、実行する従業員主体型のキャリア形成を進めています。

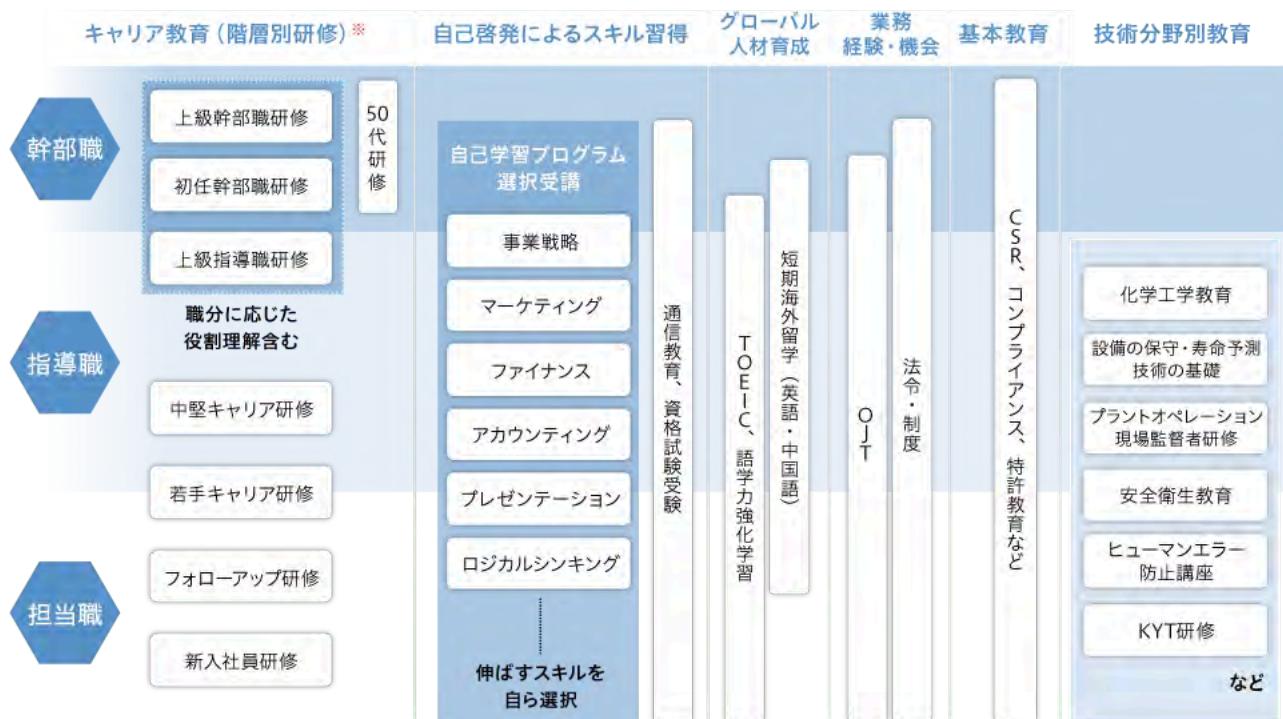
階層別研修では、従業員の自主性や主体性を引き出すことを狙いとしたキャリア教育を導入しています。これまでの自身のキャリアの棚卸と将来ありたい姿を描く機会を設けた後、全受講者に対しキャリアコンサルタントによるキャリアカウンセリング受講の機会を提供しています。そこで、キャリアの目標を明確化し、仕事の目標意識を高め、仕事への満足度向上や個人の成長を促しています。2024年度には、総合職従業員のキャリアカウンセリング実施割合70%以上を目指し、取り組んでいます。

さらに、2022年度にキャリアサポートグループを新設し、全従業員を対象に国家資格キャリアコンサルタントの有資格者とのキャリア相談ができる環境を整えました。働き方や適性、置かれた状況などさまざまな人がいる中で、その人がその人らしく活躍できるように、理想のキャリアやライフスタイルを描くことをサポートしています。

また、幹部職は、自身の役割認識とキャリアについて考える必要があるだけでなく、部下や後輩のキャリア支援をすることも重要な役割となります。そのため、幹部職研修では、“部下・後輩のキャリア支援”という観点も含めた研修を行っています。

[※] Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字をとったもの。

教育体系図



※ 若手キャリア研修以降の階層別研修後にはキャリアカウンセリングを受講可能とする。

2023年度総合職階層別研修実績（東ソー籍）

研修名	対象者	主な研修内容	1人あたりの 研修時間 (時間)	受講者 (人)
新入社員 研修	新入社員	仕事のスタンスを固める <ul style="list-style-type: none"> ● 会社全体（人事制度・R&D・コンプライアンス・CSR・人権など）概要説明 ● 各事業所・事業部・グループ会社概要説明 ● グループワーク (東ソーの各事業について、新入社員として求められること、など) ● スタンス研修 (社会人としての仕事との向き合い方を学ぶ) ● キャリア研修 (これまでの経験を振り返り、モチベーションの源泉を把握する。自分が最も力を入れた経験について、振り返る。働くことで得たいものについて自己の考えを深め、共有する。今後の“ありたい姿”を設定し、研修受講後に実践すべきアクションを明確にする) 	150	99 (男性：75 女性：24)
フォローアップ 研修	入社 2年目	グループ討議を通じて、自らの振り返り・啓発の機会とする <ul style="list-style-type: none"> ● 担当業務グループ内発表 ● グループディスカッション (自己特性の理解、自律の観点理解、自律の技術実践) ● 講義および演習 (自ら考え、判断行動できる従業員を目指して) 	11.25	84 (男性：60女性：24)
若手キャリア 研修	入社 3～4年目	キャリアの方向性を明確化する <ul style="list-style-type: none"> ● キャリア研修 (ジョブクラフティングのベースとなる自己理解、ジョブクラフティング/経験学習の対象業務の選定、経験学習推進プランニング) 	7.5	103 (男性：87 女性：16)
中堅キャリア 研修	入社 7年目相当	中長期のキャリアビジョンを策定する <ul style="list-style-type: none"> ● キャリア研修 (自律的キャリア開発を行う上での自己資源、自律的キャリア開発方法、職場ベースの実感的キャリア開発計画の策定) ● コンプライアンス、ハラスメント、CSR、人権教育 	15	70 (男性：61 女性：9)
上級指導職 研修	上級指導職 昇格者	キャリアの棚卸および役割理解 <ul style="list-style-type: none"> ● キャリア研修 (キャリアの振り返り、行動特性の明確化、上級指導職の役割を考える、キャリアビジョンの設定、行動計画の作成) 	11.25	44 (男性：39 女性：5)
初任幹部職 研修	新任幹部職 昇格者	キャリアの棚卸および初任幹部職として期待される役割の理解 <ul style="list-style-type: none"> ● キャリア研修 (キャリアの振り返り、初任幹部職社員の役割、ありたい姿とアクションプラン) ● コンプライアンス、ハラスメント、CSR、人権教育 	22.5	65 (男性：64 女性：1)
上級幹部職 研修	上級幹部職 昇格者	上級幹部職としての自らの役割と責任の再確認 <ul style="list-style-type: none"> ● 経営力向上、コンプライアンス、内部統制、マネジメント 	15	30 (男性：29 女性：1)

総合職階層別研修の教育研修投資額（東ソー単体）

(百万円)

	2021年度	2022年度	2023年度
投資額	38.1	55.7	58.0

自己啓発によるスキルの習得支援

自律的な学びの支援

東ソーでは、業務上必要な基礎知識および一般教養・スキルの修得を目的として通信教育制度を整備し、従業員の自律的な学びを支援しています。自身の業務に関係なく受講することができ、修了者には受講料の50～80%相当を補助しています。

育児休業中に受講した場合は全額会社負担としており、休業中の自己啓発や職場復帰前の準備期間に活用されています。

通信教育の受講者数（東ソー籍）

(人)

	2021年度	2022年度	2023年度
受講者	374	267	249

資格・技能検定の取得奨励

従業員が各種資格および免許を取得するための受験および受講を支援しています。

東ソーが指定する資格・免許を取得した従業員は、難易度によって5つの区分に分けた報奨金を給付しています。

製造・設備管理部門に所属する一般職には、技術力の底上げを目的として、各職分への昇格に必要な資格の取得を設定しています。

資格報奨金の給付件数（東ソー籍）

(件)

	2021年度	2022年度	2023年度
給付件数	445	739	722

グローバル人材育成

東ソーグループの海外売上比率は50%を超え、事業・職種によらず、今後はより一層海外と関わる機会の増加が予想されます。そこで、2022年度にグローバル人材を「仕事を進める上で語学をツールとして活用し、東ソーの事業を海外にも拡げられる人材」と定義を明確にし、個人の語学レベルに合わせて段階的にレベルアップできる育成プログラムへと改めました。今後は、従業員の語学力の底上げを図るとともに、海外トレーニー研修を通じて現地の商慣習を学び取るプログラムも拡充していきます。

2023年度には、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け中断していた海外留学を、従来通りのプログラム内容・派遣者数で再開させました。語学学校やホームステイ先での生活は、語学力の向上だけでなく、多様な価値観を持つ人との関わり方を肌で知る貴重な機会になります。

従業員のグローバルな知見を深め、さらなるグローバルビジネス展開力を習得できるプログラムへと発展させることで、グローバル人材の育成を強化していきます。

新卒・中途採用

東ソーの持続的な成長を実現するために、多様な価値観を持ちグローバルに活躍できる適正人員の確保に努めています。

新卒採用では、求める人物像を「探究者」×「開拓者」とし、物事に対して深く知ることに労力を惜しまず、多様な仲間と課題解決に向けて取り組むことができる人材の確保を目指しています。そのため、採用ホームページやパンフレットを通じて、東ソーの進むべき重点分野や技術動向、人的魅力に関して情報発信を行っています。また、業界研究セミナーや1day仕事体験などにより早期段階で学生と接点を持ち、企業理念や経営方針だけでなく、先輩従業員を通して東ソーの社風をアピールしています。

他にも、DXや環境関連技術の高い専門性を持った人材の採用を進めるために、MIセンターおよびIT統括部によるDX推進の取り組みや、CO₂回収および原料化設備の新設、バイオマス発電所の新設などの取り組みを、採用セミナーやインターンシップで紹介し、志望度醸成に努めています。2023年度は、総合職99人、一般職86人を採用しました。

中途採用では、研究・技術開発の重点分野を中心に、専門知識と経験を備えた即戦力人材の確保を目指しています。

従業員の適正配置への取り組み

組織全体の活性化を図るために従業員の適性や希望に合った配置を行う必要があります。そこで、適正配置に必要な従業員の具体的な職務経歴や保有知識などの情報を一元管理するタレントマネジメントシステムの構築を進めています。また、人事部門・従業員・所属長の間で共有することで、所属長による部下の育成にも活用していきます。

さらに、自律型人材育成の方針のもと、自らの希望の業務に手を挙げてチャレンジする機会として、社内公募制度を開始しました。これらの施策を推し進めることで、これまで以上に従業員の能力を最大限に發揮できる適正配置を実現していきます。



ワークライフバランス

「マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。

詳細は、独立した第三者保証報告書をご覧ください。

集計範囲は、「[ダイバーシティ&インクルージョン集計範囲](#)」をご参照ください。

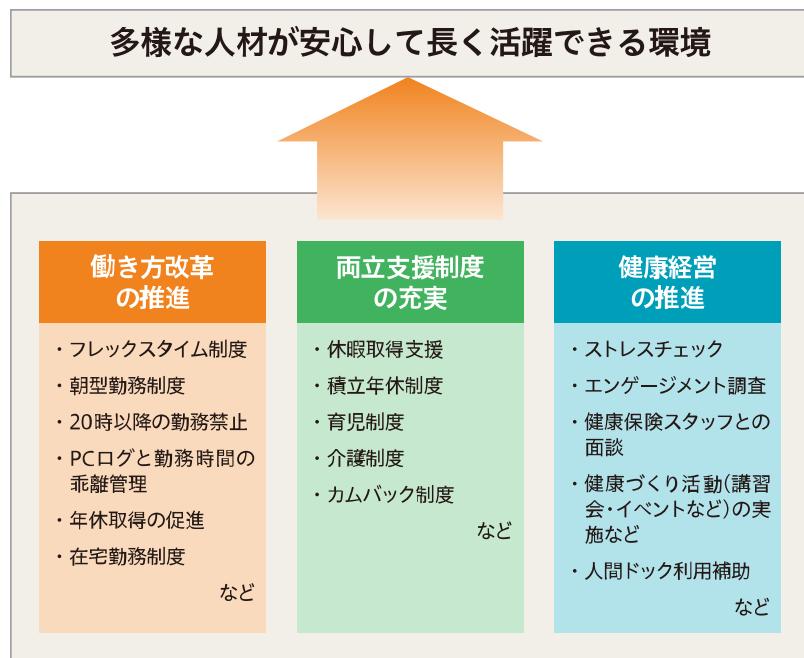
基本的な考え方

東ソーは、ワークライフバランスを実現することが、多様な人材の活躍と新しい価値の創出につながると考えています。そのため、ライフスタイルの多様化を踏まえ、従業員が安心して長く働くことができるための制度の見直しや拡充を進めるとともに、働きがいがあり、人権と多様性を尊重する風通しのよい職場環境を醸成する取り組みを推進しています。

社内環境整備方針

多様な人材が安心して長く活躍できる環境づくりのため、①働き方改革の推進、②両立支援制度の充実、③健康経営の推進を掲げ、さまざまな取り組みを進めています。

社内環境整備方針



働き方改革

東ソーでは、長時間労働の抑制と生産性の向上への取り組みによって、従業員の働きがいや働きやすさの向上と強固な企業体質の構築を両立させ、企業競争力を高めていくことを目的に働き方改革を推進しています。

具体的には、時間意識の醸成、働きやすい職場づくりに向けた制度の充実化、全社および各職場での業務効率化の推進などが図れるよう、各種施策に取り組んでいます。

働き方改革の取り組み（東ソー単体）

主な取り組み	目的	概要
朝型勤務	長時間労働の抑制と時間意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 夜型勤務から朝型へシフトした働き方へと見直すよう、原則20時以降の勤務を禁止 朝勤務時間帯（5：00～工場7：30、都市8：00）に勤務を開始した場合、手当を支給
フレックスタイム制度	柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> コアタイムを廃止し、さらなるワークライフバランスを実現可能に
労働時間管理のシステム化	適正な労働時間管理	<ul style="list-style-type: none"> 勤務管理システムの更新 パソコンのログ情報取得により勤務申請との乖離を確認し、適正な勤務管理を推進
ウェブ会議システムの拡充	ITを活用した業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所の職場や会議室にウェブ会議に必要な機器を取り揃え、多様な会議形態を実現
業務効率化に関する職場内議論	職場ごとの業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> 各職場で職場内の課題や解決方法について議論する場をつくり、業務効率化策を実行・推進
在宅勤務制度	労働生産性の向上 柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> 社内コミュニケーションを維持しつつ、リモートワークでの在宅勤務制度の拡充（週2回かつ月6回まで） 育児、介護などの事由の制限はなく、フレックスタイム制度の対象者かつ所属長および会社が認めた者が利用可能

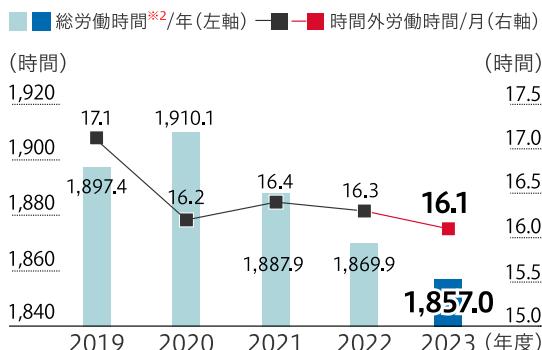
長時間労働の抑制

過重労働防止や健康管理の観点から長時間労働を抑制するため、東ソーでは20時以降の勤務を原則禁止にしています。やむを得ず持ち越した業務がある場合は、朝型勤務へと働き方を見直す取り組みを推進しています。これにより、長時間労働の一因である終業時間後の業務を抑制し、時間意識の醸成による生産性の向上や、早期帰宅を促すことによるワークライフバランスの実現を図っています。

また、2023年度には勤怠管理システムを一新し、従業員が勤務入力や勤怠状況の把握・管理をしやすい環境を整えました。月間・年間の勤務実績が常に表示され、時間外労働時間が一定値に達した場合には警告が表示される仕組みを導入することで、長時間労働の注意喚起を促すようにしました。さらに、パソコンのログオン・ログオフ時刻と従業員が申請した始業・終業時刻との乖離を確認し、30分以上の乖離が発生している場合は乖離理由の申告を義務付けることで、勤務申請の適正化を図っています。

なお、時間外労働時間が月80時間を超えた従業員に対しては、本人の申し出に関係なく全員に産業医による面談指導を義務付けています。この面談により、従業員の身体的・精神的不調を未然に防ぐ取り組みを行っています。

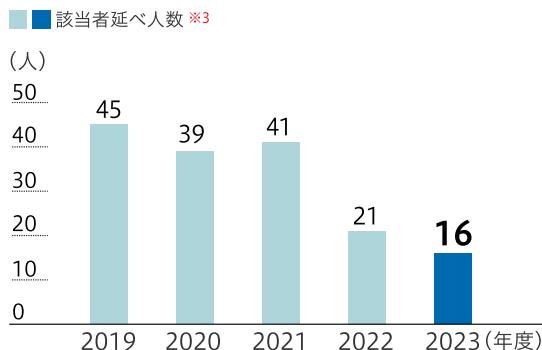
従業員^{※1}一人あたりの労働時間（東ソー単体）



※1 指導職・担当職に関するデータ。

※2 年間総労働時間＝年間所定労働時間＋年間所定外労働時間－年間年休・欠勤等時間

時間外労働月80時間超の発生状況（東ソー単体）



※3 指導職・担当職に関するデータ。

年次有給休暇取得率の向上

東ソーは、年次有給休暇（年休）を積極的に取得することでメリハリのある働き方が実現し、心身のリフレッシュにつながり、ひいては生産性の向上に寄与すると考えています。全社の年休取得率80%以上を目標に掲げ、取得促進に取り組んできた結果、2022年度に引き続き2023年度も目標を達成しました。特に、年休を取得しやすい職場の環境づくりに注力しており、各種研修での啓蒙活動をはじめ、スケジューラーを活用した年休取得予定日の共有や、職場ごとの年休取得状況の見える化を実践しています。

年次有給休暇取得実績（東ソー単体）

項目	内訳	2021年度	2022年度	2023年度
取得日（日/人）	幹部職	13.1	13.7	15.1
	幹部職以外	16.4	17.2	17.9
	平均	15.8	16.6	17.4
取得率（%）	幹部職	65.6	68.7	75.8
	幹部職以外	86.3	88.6	92.4
	平均	82.4	85.0	89.5

※ 集計期間は、当年7月～翌年6月。

業務の効率化

東ソーでは、働きやすい職場づくりの実現に向けて、業務効率化を重要な取り組みと考えています。

全社的な取り組みとして、これまでにペーパーレス化やITの活用による生産性の向上を進めています。

ペーパーレス化の取り組み	IT活用の取り組み
<ul style="list-style-type: none"> ● 各種申請手続きのワークフロー化 ● 稟議手続きのワークフロー化 ● 社内資料の電子化 ● 社内文書削減 ● 受注確認書の自動FAX送信対応 など 	<ul style="list-style-type: none"> ● PCリモート操作システム ● 勤務管理のシステム拡充 ● 電子実験ノートの導入 ● 設備管理部門でのタブレット導入 ● クラウドストレージの導入 ● フリーアドレスの導入 など

また、各職場でも業務を見直し、業務効率化に向けた従業員のインセンティブを高める施策として、改善提案による奨励を行っています。従業員の創意工夫を奨励し、仕事への積極的参加を促進し能力開発を図ることにより、働きやすい職場と強い企業体質をつくり、企業の発展につなげています。改善提案には、働き方改革につながる業務の改善を目指した「働き方改革賞」「作業・事務作業改善賞」のほか、CO₂排出削減を目指した「省エネ提案賞」など、改善提案活動のさらなる活性化につながる奨励も設定しています。

なお、東ソーの100%出資の国内グループ会社においても改善提案活動をしており、グループ全体でさらなる活性化を図っています。

改善提案実績（東ソー単体）

(件)

	2021年度	2022年度	2023年度
提案件数	10,581	14,550	13,313

TOPICS 新本社での新しい働き方

東ソーは、2024年3月に本社を東京ミッドタウン八重洲（東京都中央区）へ移転しました。従業員の自律的な成長が会社の成長にもつながるという考え方のもと、「社員が行きたいなるオフィス」をコンセプトに、コミュニケーションを取りやすいオフィス環境を目指してプロジェクトチームによる新しい働き方を検討してきました。今後も従業員が働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。



コラボエリアの様子

仕事と生活の両立支援制度

多様な人材が仕事と生活を両立しながら活躍することを積極的に支援するため、個人のライフスタイルに応じた働き方・諸制度を提供し、その利用の促進に取り組むことで、安心して働き続けることのできる環境づくりを目指しています。

妊娠・出産・育児に関する制度

東ソーでは、子育てを楽しむことは、仕事も含めたあらゆる面での従業員自身の成長につながると考えており、妊娠・出産・育児に関する制度を上司を含めた職場全体で理解し、その利用を促進するよう働きかけています。

妊娠・出産・育児に関する制度をまとめたガイドブックを作成し、従業員が確認できるようにインターネットに掲示しています。ガイドブックには、上司へ向けたページも設けており、上司が心がけるべきことやコミュニケーションチェックリストなどを明記しています。希望するすべての従業員がスムーズに育児休業を取得し、復職時の不安が軽減されるよう、上司と対象者とのコミュニケーションを実施しています。

また、男性の育児参画は働きやすい職場づくりにも好影響を与えると考えており、男性従業員の育児休業取得率向上を目指し掲げて取り組んでいます。取得率は年々上昇し、2022年度は目標の50%を大きく上回り85.5%となつたため2023年度の取得率目標を90%以上に引き上げました。2023年度の取得率は70.4%に減少しましたが、平均取得日数は増加傾向にあり、引き続き男性の育児参画を促していく予定です。なお、育児休業中の自己啓発支援として、通信教育を受講し修了した場合は受講費用を全額会社が補助し、スムーズな職場復帰につながるよう支援しています。

▶ 仕事と家庭の両立支援に関する行動計画（第7期）

育児関連データ（東ソー籍）

項目	内訳	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得者（人）	男性	72	141	131
	女性	13	19	22
	合計	85	160	153
育児休業取得率※1（%）	男性	40.4	85.5	70.4 ✓
	女性	100	100	100
平均取得日数※2（日）	男性	-	-	29.7
育児休業復職率※3（%）	男性	100	100	100
	女性	100	93.3	100
育児休業復職後の定着率※4（%）	男性	100	100	100
	女性	100	100	92.9
男性の出産育児休暇取得者（人）		174	161	185
男性の出産育児休暇取得率※5（%）		97.8	97.6	99.5
育児による短時間勤務利用者（人）	男性	1	3	3
	女性	49	39	46
	合計	50	42	49

※1 育児休業取得者数／子が生まれた従業員数

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の規定に基づき算出したもの。

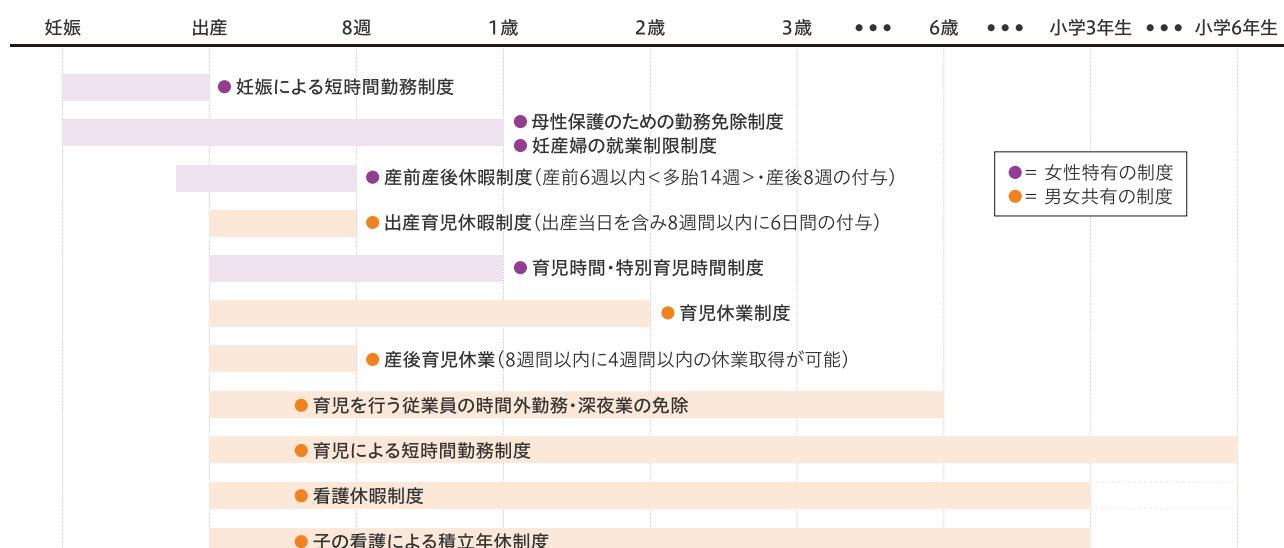
※2 該当年度中に育児休業および産後育児休業が終了した従業員の取得日数の平均

※3 復職した従業員数／復職する予定だった従業員数

※4 復職後、12カ月後に在籍している従業員数／前年度に復職した従業員数

※5 出産育児休暇取得者数／子が生まれた従業員数

妊娠・出産・育児制度に関するタイムライン（東ソー単体）



仕事と妊娠・出産・育児の両立支援制度（東ソー単体）

勤務関連制度	母性保護のための勤務免除	保健指導や健康診査、医師の指示などを理由に必要日数・時間の勤務免除
	妊娠婦の就業制限	時間外勤務、休日勤務、深夜業の制限
	産前産後休暇	産前6週以内（多胎14週）・産後8週の女性従業員（有給扱い）
	出産育児休暇	子の出生から8週間以内に6日以内（有給扱い、分割は1回可）
	育児休業	子が満2歳まで（2回取得可、初回の休業開始7日間は有給扱い）
	産後育児休業	子の出生から8週間以内に合計4週間以内（2回取得可）
	短時間勤務	妊娠期間および子が最長小学校6年生の年度終了まで、1日2時間まで
	看護休暇	小学校3年生までの子、および小学校6年生までの障がい者手帳の交付を受けた子を看護するとき、5分単位で取得可能（有給扱い） 子が1人のとき：年5日（40時間） 子が2人以上のとき：年10日（80時間）
	子の看護のための積立年休利用	小学校3年生までの子を看護するとき、積立年休の利用が可能
	不妊治療のための積立年休利用	不妊治療の場合、積立年休の利用が可能
給付制度	出生祝金	子が生まれたときに支給
	入院費補助	従業員または配偶者が帝王切開などで入院する場合の入院費補助
	差額ベッド料補助	従業員または配偶者が帝王切開などで入院し、差額ベッド料を負担したときの自己負担額の補助
	家族手当	配偶者と子どもの人数に応じて毎月支給

介護に関する制度

近年、介護を理由に仕事を辞める介護離職が増加しています。介護は、いずれ誰もが直面する可能性があります。だからこそ、従業員が安心して働き続けられる環境づくりと、職場全体による理解と協力で介護離職をさせない風土づくりは欠かすことができません。東ソーでは、「介護ガイドブック」を発行し、働きながら介護をする従業員との職場の仲間のために制度の周知を図っています。

介護支援は、育児に比べ会社が従業員の実態を把握しづらいという課題があります。そこで、2022年に全従業員に対して「介護に関する実態把握調査」を実施しました。その結果、半数を超える多くの従業員が「今後介護をする可能性がある」と回答したことが確認できました。調査結果を踏まえ、従業員が安心して働き続けられるよう、制度のさらなる充実に向けて推進していきます。

介護関連データ（東ソー籍）

(人)

項目	2021年度	2022年度	2023年度
介護休業取得者	0	1	1
介護休暇取得者	15	33	56
介護による短時間勤務利用者	0	0	0

仕事と介護の両立支援制度（東ソー単体）

勤務関連制度	介護休業	最長1年（3回を上限に分割取得可）
	介護休暇	家族を介護するとき、5分単位で取得可能（有給扱い） 被介護者が1人のとき：年5日（40時間） 被介護者が2人以上のとき：年10日（80時間）
	短時間勤務	1日2時間まで、通算1,096日（3年）まで
	家族の介護のための積立年休利用	家族を介護するとき、半日単位で積立年休の利用が可能（有給扱い）
給付制度	別居手当	家族を介護するため、配偶者と別居する場合に毎月支給
	ホームヘルパー利用補助	従業員や家族が、介護を必要とするため家政婦を利用したときの補助
	新幹線通勤費補助	家族を介護するため、その家族の住居などから新幹線通勤するときの交通費の補助

その他福利厚生制度

東ソーでは、従業員の生活支援、財産形成やワークライフバランスの充実に資することを目的に、さまざまな福利厚生制度を整えています。

制度	内容
リフレッシュ支援休暇	年に1回以上、5日以上の連続年休の取得奨励
アクティブ休暇	満50歳時に10日間の連続休暇と30万円相当の旅行券を贈呈
リスタート休暇	再雇用開始から1カ月以内に7日間の連続休暇の取得可能
ボランティアのための積立年休利用	災害復興支援、社会福祉などのボランティア活動へ参加するとき、積立年休の利用が可能
カムバック制度	結婚、配偶者の転勤、育児・介護を理由に退職した従業員の復職支援
社宅・独身寮	従業員に対して、社宅・独身寮を各事業所拠点で提供
自己住宅手当	自己住宅を取得した従業員に対する補助
賃貸住宅補助	賃貸住宅に居住する従業員に対する補助
職場懇談会費	職場懇談会や職場行事を行う場合に会社から費用補助
持株会	従業員が自社の株式を取得することを容易にし、財産形成を支援
入院費補助	従業員または配偶者が入院する場合の費用補助

健康経営*

東ソーは、働く従業員の心身の健康を企業理念や東ソーグループCSR基本方針を実現するための基盤と捉え、従業員が持てる力を最大限発揮できるように積極的に健康づくり活動を推進しています。

健康宣言

東ソーは、従業員の心身の健康の上に企業理念の実現が成り立つと考え、積極的に従業員の健康保持・増進と働きやすい職場環境づくりに取り組みます。

健康づくり活動の方針

1. 繼続的に従業員の心身両面の健康維持・向上を図ります。
2. 早期発見だけでなく、予防の観点からの活動にも力を注ぎます。
3. 東ソーおよび東ソーグループの全従業員が「健康人」であり、明るく活性化された職場づくりを目指します。

* NPO法人健康経営研究所の登録商標。

推進体制

健康宣言の実践に向けて、従業員の健康保持・増進に取り組むために、人事部担当役員を委員長とする健康づくり委員会を設置しています。各事業所の健康づくり活動の実施を行う人事部門、健康課題を労使で情報共有するための東ソー労働組合、健康活動を資金面で支援する東ソー健康保険組合、健康づくり活動に専門的な知見を提供する産業医・保健師・看護師が在籍している健康管理センターが連携して、さまざまな活動に取り組んでいます。

健康づくり委員会は年2回開催し、健康づくり活動に関する活動計画・方針の策定、数値目標・KPIの設定と進捗管理、各事業所の活動実績の報告などを行っています。



健康づくりのための取り組み

従業員の心身の健康づくりをサポートするため、「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」を3本柱に、全社統一の健康づくり活動のほかに、各事業所が工夫を凝らし、毎年独自の活動を企画・運営しています。

また、健康経営のPDCAを回す体制として、2024年度を目標年とした全社的な数値目標を設定しています。目標達成に向けて、健康づくり活動を通じた健康の保持・増進や働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

健康づくり活動

項目	活動	備考
体力づくり	全社ウォーキングイベント	年2回、各3ヵ月間、1日8,000歩達成を目標とする参加型イベント
	事業所ウォーキングイベント	各事業所のレクリエーション行事の一つとして親睦を兼ねたウォーキングを実施
	体力測定	筋力、敏捷性、心肺持久力など、6項目について測定し、総合評価を「体力年齢」として表示する。5年毎に実施し、自分の体力を見直す機会とする
生活習慣の改善	誕生月健康相談	健康診断の結果などを参考に、生活習慣やメンタル面などについて、産業医、保健師、看護師と話し合う
	禁煙活動	禁煙に関する広報、および禁煙希望者への費用サポートを実施
	セミナー	外部講師を招き、生活習慣に関するテーマ（生活習慣病、食生活など）について、従業員向けのセミナーを実施
メンタルヘルス	メンタルヘルス教育	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般従業員を対象に、メンタルヘルスに関する基礎知識についてセミナーを実施 ● 幹部職を対象に、職場および個人のメンタルヘルスに関する研修を実施

健康づくり活動に関する数値目標（東ソ一籍）

(%)

		2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024年度 目標値
身体	BMI \geq 25	20.2	20.8	21.2	18.5以下
	喫煙率	17.5	17.2	17.8	14.5以下
こころ	高ストレス者割合（従来基準）	3.8	-	-	3.0以下
	高ストレス者割合（新基準）	-	6.0	5.2	4.5以下*

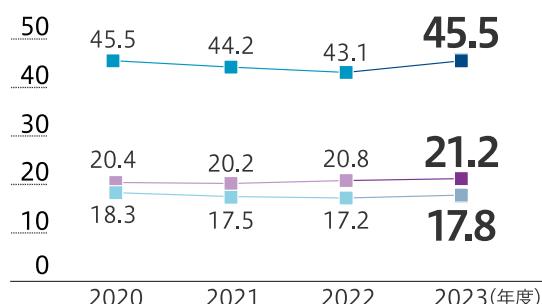
* 調査会社の高ストレス者判定基準の更新に伴い、目標値3.0%以下の同水準となる4.5%以下に変更。

定期健康診断

東ソーグループでは、健康保険法に基づいてすべての従業員が健康保険に加入しています。また、労働安全衛生法に基づき定期健康診断を実施し、従業員の受診率は毎年100%を維持しています。一般定期健診のほか、生活習慣病検診を実施するとともに、希望者には大腸がん検診や胃検診、前立腺がん検診、歯科検診なども実施しています。2023年度の定期健康診断を受診した従業員の有所見者率は、受診者全体で45.5%でした。有所見と判定された従業員については、再検査の結果報告書を産業医に提出し、従業員のその後の健康管理に役立てています。その他、内臓脂肪型肥満（メタボリック症候群）に起因する生活習慣病ひいては心疾患・脳卒中などへの重症化を防ぐことを目的に、40歳以上の従業員を対象に、特定検診を実施しています。

有所見者率などの推移（東ソ一籍）

■ 有所見者率 ■ 肥満(BMI \geq 25)率 ■ 喫煙者率



東ソー健康保険組合が補助を行なっている健診項目

個人/集団	名称	対象者	受診方法	個人負担金	受診制限
個人	人間ドック	被保険者および被扶養者である配偶者	各自で希望の機関	日帰り1割/宿泊ドックは2割（ただし健保負担上限額は10万円）	項目ごとに年度1回
	婦人科検診			原則1割（ただし健保負担上限額は2万円）	項目ごとに年度1回
	歯科検診 (口腔検査)	被保険者および被扶養者（幼稚園から高校在学まで除く）		3,000円を超える額（健保負担上限額3,000円）	年度1回
	インフルエンザ 予防接種	被保険者および被扶養者		1回につき1,000円	指定期間に1回 (原則) (幼児は2回)
	禁煙治療	被保険者		保険適用の場合と同額	年度1回
	特定健診	40歳以上の被扶養者		無料（受診券利用）	年度1回
集団	血液検査	被保険者（希望者）	事業所ごとの集団健診	無料	年度1回
	歯科検診 (口腔検査)			人間ドックの一部（1割負担）	
	大腸検診		事業所ごとの集団健診	無料	年度1回
	胃検診			人間ドックの一部（1割負担）	
	がんマーカー			人間ドックの一部（1割負担）	

ストレスチェック・エンゲージメント調査

毎年1回、ストレスチェック・エンゲージメント調査を実施しています。ストレスチェックでは心の健康診断として、メンタル状態の把握による不調の早期発見・早期対応につなげるとともに、職場環境の課題把握にも努めています。2023年度の受検率は95.3%で、高ストレス者割合は5.2%となっています。昨年度に比べ高ストレス者割合は減少し、調査会社を利用した企業の平均を下回る水準です。ストレスが高い従業員への働きかけやカウンセリングの利用推奨を行ってストレス軽減に取り組むとともに、職場ごとの分析結果を各所属長にフィードバックし、組織運営にも役立てています。

また、エンゲージメント調査では、従業員が持てる力を最大限に發揮するには、会社への満足度や仕事への熱意が重要と考え、従業員の勤労意識の確認を行っています。本調査結果を活用し、人事施策の立案や生産性向上に向けた取り組みを行うことで、さらなるエンゲージメント向上と組織活性化を目指します。

エンゲージメント調査結果

良好な要素	課題のある要素
<ul style="list-style-type: none"> ● 気分転換行動 ● 仕事の裁量 ● 評価の納得感 	<ul style="list-style-type: none"> ● 前向きに考え直す行動 ● 仕事への自信

メンタルヘルスによる休職者への復職支援プログラム

東ソーでは、メンタルヘルス不調により休んでいた従業員の復帰に向けた復職支援プログラムを定めています。不調の気づきから復職後までの各ステップで産業医や東ソー労働組合と連携し、従業員の不安軽減を図り、円滑な復職を支援しています。

- 第0ステップ：不調への気づきと対応
- 第1ステップ：診断書の提出（就業できなくなった場合の対応）
- 第2ステップ：不就業中のケア
- 第3ステップ：復職の意思表示（主治医による復職可能の判断）
- 第4ステップ：産業医による精査
- 第5ステップ：復職後の業務イメージの構築
- 第6ステップ：復職の可否判断（復職審議委員会の開催）
- 第7ステップ：復職後の職場における協力体制の構築
- 第8ステップ：復職後のフォローアップ

労使関係

東ソーと東ソー労働組合は、労働組合法および労働基準法の精神に基づいて労働協約を締結しています。それぞれの立場を尊重し、労使間の理解と信頼を深め、互いに協力して社業の発展と従業員の地位向上に寄与することを確認しています。

労働協約では、経営協議会、団体交渉、人事、勤務、休日・休暇、給与、安全衛生、福利厚生、災害補償および業務外傷病扶助、ハラスメント、教育などについて協議することを締結しています。

東ソーではユニオンショップ制を採用しており、労使協約において労働組合への加入が認められているすべての従業員が組合員として東ソー労働組合に加入しています。なお、幹部職および経営に関する業務に携わる一部の従業員、有期雇用者は、労使合意により労働組合への加入が認められていません。

東ソー労働組合は、すべての組合員を代表して労使間の交渉を行っており、テーマ別の委員会・協議会などを通じ、信頼のなかにも緊張感のある、良好かつ安定した労使関係を築き上げてきました。互いの立場を尊重し、協力して社業の発展と従業員の地位向上に寄与していくため、今後も密接な意思の疎通を図っていきます。

東ソー労働組合構成

	2021年度	2022年度	2023年度
組合員※1（人）	3,346	3,367	3,422
組合員比率※2（%）	71.8	71.3	72.1
組合員代表者※3（人）	6	6	6

※1 幹部職および経営に関する業務に携わる一部の従業員、有期雇用者を除く従業員数。

※2 組合員数／従業員数

※3 組合員選挙により選出された代表者。

▶ 関連ページ：人権尊重 結社の自由と団体交渉権の尊重

労使とのコミュニケーション

労働協約において、労使による中央経営協議会を毎月1回開催することを定めており、会社の経営状況や人事諸制度、労働条件の改善などについて、現状や課題に対する共通認識を持つことを目的に協議しています。その協議内容は、議事録としてインターネットに開示され、全従業員の閲覧を可能としています。また、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合は、事前に東ソー労働組合および従業員に対して通知を行っています。他にも、安全衛生に関して、東ソー労働組合および従業員の意見をきき、その措置を審議するため、事業場ごとに安全衛生委員会を月1回設けることとしています。

2023年度中央経営協議会の主な内容

- 経営状況説明
- 採用計画
- 年休・育児休業などの取得推進
- 保安防災・労働安全衛生
- 過重労働対策
- 賃金増額・賞与金額
- 再雇用制度改訂
- 休暇制度改訂
- 労働組合からの報告・要望 など

労使協議による制度改訂の実績

年度	主な改訂項目
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 休暇規程 ● 在宅勤務制度の拡充
2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児休業規程 ● 育児・介護に関する休暇規程 ● 兼業・副業に関する規程
2023年度	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児に関する短時間勤務規程 ● 育児休業規程 ● 在宅勤務規程

仕事と家庭の両立支援に関する行動計画（第7期）

従業員が「仕事と子育てを両立」させることができ、全ての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするために、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日から2025年3月31日までの4年間

2. 内容

目標1 ワークライフバランスの強化

- ・所定外労働時間削減に向けた取り組み
- ・年次有給休暇取得率の向上

(対策) 2021年4月～

インターネット等により従業員へ周知し、取得推進を図る。

年次有給休暇については、下記の数値を目指す。

常勤勤務者の平均取得率70%以上、全従業員の平均取得率80%以上

目標2 女性従業員の更なる活躍推進

(対策) 2021年4月～

- ① 育児休業中および復職後の能力向上・キャリア形成支援
- ② 女性従業員の配属の少ない部門への配属推進

目標3 男性従業員の育児参加の促進

(対策) 2021年4月～

① 育児休暇・育児休業制度利用率の向上

(男性従業員の出産育児休暇取得率90%以上、育児休業取得率30%以上)

以上



ダイバーシティ

「✓マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。

詳細は、独立した第三者保証報告書をご覧ください。

集計範囲は、「[ダイバーシティ&インクルージョン集計範囲](#)」をご参照ください。

基本的な考え方

東ソ一は、新しい価値を創造し続けるためには、多様な人材や価値観を積極的に取り入れて活かすことが不可欠であると考え、多様性確保に向けた取り組みを進めています。社内の多様性が高まるということは、外部環境の変化への柔軟・強韌に対応する力およびイノベーション能力の向上につながると考えています。

2023年度従業員のダイバーシティ（東ソ一籍）

		0~17歳		18~29歳		30~39歳		40~49歳		50~59歳		60歳~		全体		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性計	女性計	
		計		計		計		計		計		計		合計		
幹部職（総合職）		0	0	0	0	46	0	407	11	470	3	1	0	924	14	
		0		0		46		418		473		1		938		
指導職 担当職	総合職	0	0	400	108	488	57	10	2	7	0	0	0	905	167	
		0		508		545		12		7		0		1,072		
	一般職	0	0	925	76	493	43	126	60	510	129	2	0	2,056	308	
		0		1,001		536		186		639		2		2,364		
	小計	0	0	1,325	184	981	100	136	62	517	129	2	0	2,961	475	
		0		1,509		1,081		198		646		2		3,436		
有期雇用者		0	0	8	9	10	5	11	5	21	11	270	24	320	54	
		0		17		15		16		32		294		374		
合計		0	0	1,333	193	1,037	105	554	78	1,008	143	273	24	4,205 ✓	543 ✓	
		0		1,526		1,142		632		1,151		297		4,748 ✓		
割合 (%)	0	32.1	24.1	13.3	24.2	6.3	100									
女性比率 (%)	0	12.6	9.2	12.3	12.4	8.1	11.4									

女性活躍の推進

東ソーは、女性従業員の活躍と定着を目指し、女性の採用・活躍推進に力を入れています。

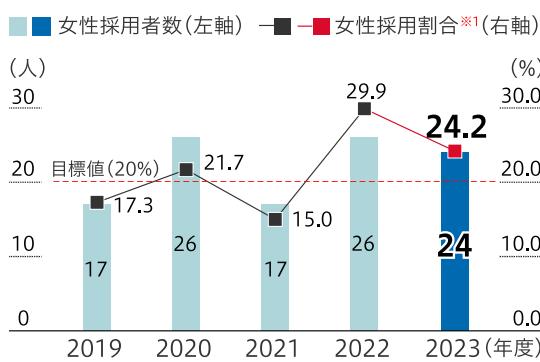
女性活躍に向けては、中長期的な女性幹部職候補者の充実が課題となっています。そのために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づいて、採用目標を設定し、女性従業員の採用に力を入れています。採用した女性従業員の適性や希望を考慮し、これまで配属の比較的少なかった製造部門や営業部門にも配置することで活躍の幅を広げています。そして、キャリア教育による自身のキャリアの棚卸と将来のありたい姿を描くための支援や、ライフイベントを事由とする退職をなくし、ワークライフバランスを実現できるよう両立支援制度を展開することで、女性従業員の定着化を図っています。

▶ 女性活躍推進のための行動計画 固

▶ 関連ページ：人事制度と人材育成 キャリア教育

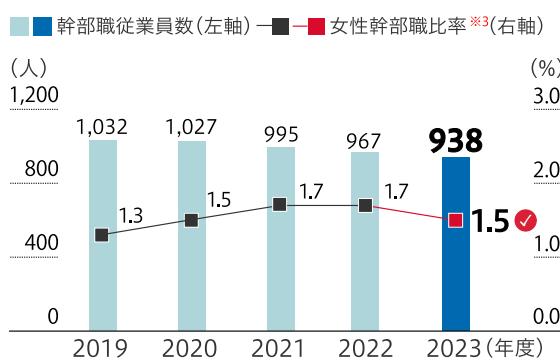
▶ 関連ページ：ワークライフバランス 仕事と生活の両立支援制度

女性総合職新卒採用者（東ソー籍）



※1 総合職女性新卒採用者数／総合職新卒採用者数

幹部職^{※2}従業員（東ソー籍）



※2 課長級以上の正社員。

※3 女性幹部職従業員数／（男性幹部職従業員数＋女性幹部職従業員数）

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出したもの。

シニア人材の活躍推進

東ソーでは定年を迎えた従業員のうち、原則希望者全員を再雇用従業員として雇用しており、再雇用従業員の活躍を促す取り組みを行っています。会社が再雇用従業員に期待する役割を「定年までに得た知識・経験・技能を活かし、企業活力の強化・維持に努めてもらうこと」「若年層従業員への指導・育成による会社全体の技能・技術の向上に努めてもらうこと」と定め、これらをしっかりと伝えています。また、再雇用従業員と上司が年2回の業務面談を行い、業務目標を明確化して仕事に取り組める環境を作っています。

加えて、2022年度から50歳代で今後のキャリアを考える50代研修を実施し、定年退職後の活躍イメージを自ら描き、準備のための意識醸成や計画づくりを支援しています。

▶ 関連ページ：ESGデータ一覧 新規再雇用者

障がい者の雇用促進

東ソーでは、肢体不自由および聴覚・視覚・知的・精神など、さまざまな障がいを持った方を、重度・軽度問わず雇用しています。各職場で活躍できるよう、業務の遂行にあたっては、通院や体調といった本人負担への業務量の配慮や、わかりやすい作業手順の作成などの合理的な配慮を行っています。さらに、管理部門の一部業務を切り出して集約し、障がい者へ業務の移管をしています。障がい者は、バリアフリー環境の整ったサテライトオフィスで適切なサポートを受けながら日々の業務を行っています。また、障がい者雇用サービスを利用して生産・加工されたハーブティーやコーヒーを福利厚生の一環として従業員に配布しています。障がい者雇用は企業の社会的責任と考え、本人の業務への適性を勘案しながら積極的に雇用を推進していきます。

› 関連ページ：ESGデータ一覧 障がい者雇用

外国籍従業員

東ソーグループ行動指針に人権尊重、差別禁止、多様性の尊重を掲げているとおり、国籍、人種、民族に区別なく採用を行っています。

› 関連ページ：ESGデータ一覧 外国籍従業員

女性活躍推進のための行動計画

女性が活躍できる雇用環境の整備のため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題
- (1) 採用者に占める女性の割合が低い。
 - (2) 女性幹部職の人数が少ない。
 - (3) 女性の配置が限定的である。
 - (4) 男性従業員の育児休業取得率が低い。

3. 目標と取組内容

【目標1】総合職採用者に占める女性の割合を20%以上とする

2021年4月～ 理系女子をターゲットとした会社説明会への参加や、会社HP・会社説明会での女性先輩社員との接触頻度を増加させる。

【目標2】2027年度末における幹部職に占める女性の人数を3%以上(30人以上)とする

2021年4月～ カムバック制度(やむを得ず退職した従業員の復職制度)等の制度を活用し、従業員の復職支援や離職防止に努める。
従業員が「経験の棚卸、今後のキャリア目標の設定、計画的な能力開発」を実施できるキャリア支援を行う。

【目標3】女性従業員の配属の少ない部門(製造、営業等)への配属を進める

2021年4月～ 従業員の適性や希望職種を勘案しながら、女性従業員の配属の少ない製造部門や営業部門への配属を進めて行く。

【目標4】男性従業員の育児休暇取得率を90%以上、育児休業取得率を30%以上にする

2021年4月～ 社内イントラネットや社内報、東ソーレポート(CSRレポート)を通じて男性の育児に関する制度の周知を行っていく。

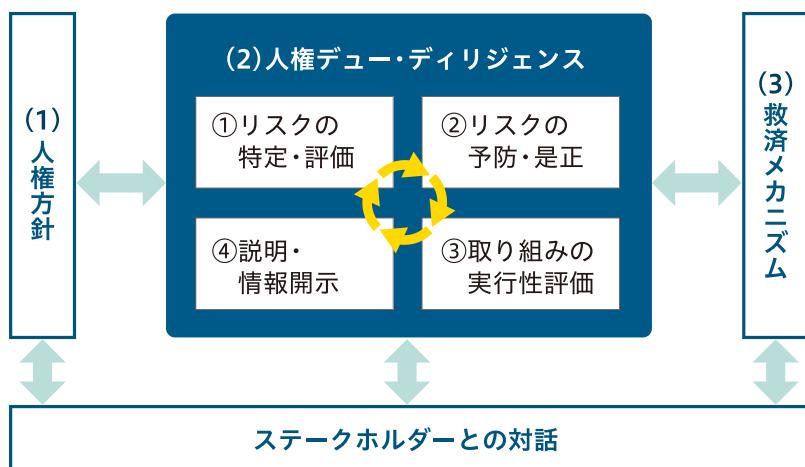


基本的な考え方

東ソーグループは、企業理念の実現のためには、事業活動においてバリューチェーンを含む人権尊重が不可欠であると考えています。CSR重要課題にも人権の尊重を掲げ、取り組みを推進しています。

2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」で定められている企業による人権尊重への対応の全体像に則り、CSR委員会および取締役会での承認を経て、2023年4月に「東ソーグループ人権方針」を策定・公表しました。今後は、「人権デュー・ディリジェンス」への対応に着手していきます。なお、人権尊重への対応は、外部専門家（西村あさひ法律事務所）の助言・支援を得ながら、指導原則に則った取り組みを継続しています。

企業による人権尊重への対応の全体像



東ソーグループ人権方針

東ソーグループは、「化学の革新を通して、幸せを実現し、社会に貢献する」ことを企業理念に掲げ、企業グループの持続可能な発展を目指しています。企業理念の実現には、事業活動が影響を及ぼし得る人々の人権の尊重が必要不可欠であると考えており、2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「東ソーグループ人権方針」（以下「本方針」）を以下のとおり定めます。

1. 基本的な考え方

人権の尊重は、東ソーグループが事業活動を行っていくうえで基本となる事項であり、東ソーグループは、国際的に認められたすべての人権を尊重します。東ソーグループは、「国際人権章典」（「世界人権宣言」）、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」および「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」ならびに労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられたILO中核条約上の基本権を最低限のものとして理解し、また、OECD「多国籍企業行動指針」およびILO「多国籍企業宣言」を支持し尊重します。さらに、国連グローバル・コンパクト署名企業として、国連グローバル・コンパクト10原則を支持し尊重します。

本方針は、上記に掲げた東ソーグループの「企業理念」、「東ソーグループCSR基本方針」および「東ソーグループ行動指針」とともに、東ソーグループのすべての活動の基盤となります。東ソーグループは、人権尊重に対する取り組みを進め、社内規程なども本方針に従って解釈・運用されます。

本方針の実行過程においては、社外の人権専門家の知見を活用し、関連するステークホルダーとの協議を誠実に行います。

2. 適用範囲

本方針は、東ソーグループの役員および従業員に適用します。

また、バリューチェーン上のビジネスパートナーやその他の関係者を通じた人権への負の影響が東ソーグループの事業、製品またはサービスに直接結びつく場合、これらのビジネスパートナーなどに対しても、本方針に沿った行動と人権の尊重に期待し、継続的な働きかけを行っていきます。

3. 人権の尊重

東ソーグループは、すべての人の尊厳、権利および多様性を尊重し、あらゆる差別、強制労働、児童労働、ハラスメントなどを禁止し、また間接的にも人権侵害に加担するがないように努めるほか、人権が充足される社会の実現を目指した活動にも従事または参画します。

また、国際的に認められた人権と各国の国内法との間に矛盾がある場合には、国際的に認められた人権を最大限尊重するための方法を追求します。

現在、東ソーグループが事業活動を行ううえで、優先的に取り組むべき人権尊重に関わる具体的な課題は、別紙のとおりです。東ソーグループは、社会情勢や事業活動の展開、東ソーグループに対する要請などを勘案しながら、優先的に取り組むべき人権尊重に関わる具体的な課題について、適時適切に見直しを行います。

4. 人権デュー・ディリジェンス

国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」に則した継続的な人権デュー・ディリジェンスの重要性を認識し、東ソーグループの事業活動がステークホルダーに与えるまたは直接結びつく人権への負の影響を特定し、その防止および軽減を図るよう努め、それらの効果の検証を継続的に実施します。

5. 是正・救済

東ソーグループの企業活動およびバリューチェーン上の事業活動が、人権に対し負の影響を引き起こし、もしくは負の影響を助長したことが明らかであり、またはこれらの事象が疑われる場合には、対話と適切な手続きを通じて、その是正に取り組みます。また、バリューチェーン上のビジネスパートナーやその他の関係者を通じて東ソーグループの事業、製品またはサービスが人権への負の影響に直接結び付いている場合は、当該ビジネスパートナーなどに対して是正の働きかけを行っていきます。

加えて、国際基準に沿った救済メカニズムの整備も進め、人権に対する負の影響を受けた人の救済のために適切な措置を講じます。

6. 教育・研修

本方針が東ソーグループの企業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、役員および従業員に対して、適切な教育・研修を行うとともに、ビジネスパートナーやその他の関係者への理解の浸透に努めます。

7. 情報公開

本方針の遵守状況を継続的にモニタリングし、説明責任を果たすため、人権尊重に関わる前掲の各項目に対する取り組みを当社ホームページ、統合報告書などにより開示し、ステークホルダーが東ソーグループの取り組みを理解できるよう適切な情報提供に努めます。

8. ステークホルダーとの対話・協議

東ソーグループは、社外の人権専門家の知見を活用しつつ、労働組合などの関連するステークホルダーとの対話の機会を確保し、本方針の実行に関して誠実に協議を行います。

本方針は、当社の取締役会において、承認されています。

東ソーグループが取り組むべき人権尊重に関わる具体的な課題

● 原材料のサプライチェーン上の人権への負の影響の把握および対応

－特に強制労働、児童労働、先住民族の権利の侵害などを許容せず、人権侵害を伴う紛争鉱物を使用しないよう取り組みます。

● 東ソーグループ内における、国際的に禁止されている差別およびハラスメントの内容やその保護のために整備が求められる体制および手続き（グリーバンスマカニズムなど）を踏まえた取り組みの強化

－出生、性別、国籍、人種、民族、信条、年齢、性的指向、性自認、障がい、社会的出自、エイズなどの疾病などを理由とするいかなる差別も許容しません。

－パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメント、レイシャルハラスメント、障がいを理由としたハラスメントなどいかなるハラスメントも許容しません。

● 国内外での建設工事および輸送の過程における労働者（脆弱な立場に属する外国人などを含む）の人権への負の影響の把握および対応

－特に強制労働、児童労働を許容せず、適切な労働安全衛生の確保に向けて働きかけます。

● 原材料のサプライチェーンおよび東ソーグループ製品の生産過程において地域住民が受け得る環境上の負の影響の把握および防止

－安全でクリーンで健康的で持続可能な環境への権利を尊重します。

● 製品の安全管理・安全保障輸出管理に関する対応など、人権侵害リスクへの継続的な対処

－製品が適切に利用される場合において利用者の安全を確保します。また、製品が輸出される場合、外国為替及び外国貿易法、米国輸出管理規制、その他適用ある安全保障輸出管理関係法令を遵守します。

人権デュー・ディリジェンス

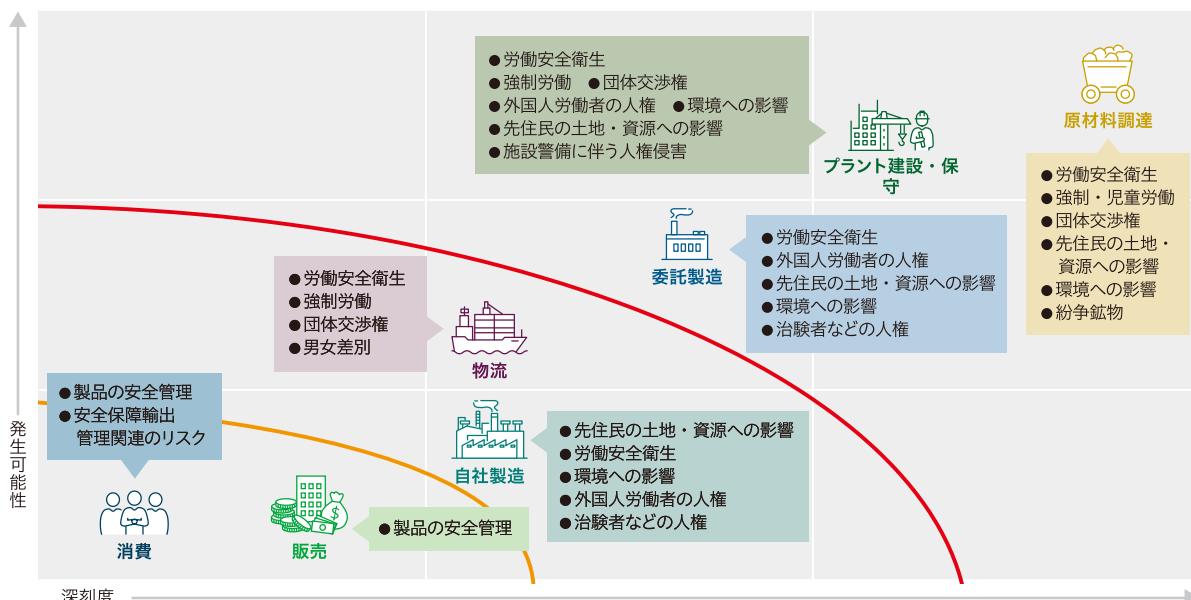
企業による人権尊重への対応の全体像において「人権方針の策定」の次に定められている「人権デュー・ディリジェンス」に着手していきます。

取り組むべき分野の選定

人権デュー・ディリジェンスのステップ1「リスクの特定・評価」を実施するにあたり、優先的に取り組むべき人権リスクの検討を目的として、デスクトップ調査を実施しました。国際機関や市民社会組織などの専門的な情報や、実際のリスクの発現事例を調査したうえで、産業別のリスク・製品およびサービス別のリスク・地理的リスクなどを考慮し、東ソーの事業およびそのバリューチェーン上で生じ得る人権への負の影響に関するリスクを、概括的・包括的に整理しました。

関連ライツホルダー	労働者					エンドユーザー
	地域コミュニティ（先住民（族）を含む）					
関連会社	サプライヤー	商社	梱包業者 荷揚げ業者	製品製造委託先 構内作業委託業者 プラント建設業者 メンテナンス業者	梱包業者 荷揚げ業者	エンドユーザー
	サプライヤー		輸送業者		輸送業者	
バリューチェーン	調達	輸送	製造	輸送	販売	消費
	原材料の 産出・採掘	空上	製品の製造 (子会社・他会社への委託を含む)	空上		
バリューチェーン	サプライヤー による調達	海上	プラントにおける 構内作業	海上		
		陸上	プラントの建設	陸上		
			プラントの メンテナンス			
想定される 主要なリスク	<ul style="list-style-type: none"> 天然資源の採掘・収集過程での労働安全衛生・強制労働など 地域コミュニティへの影響 紛争鉱物（紛争地域における紛争助長） 有害物質を含む原材料調達の過程での労働者・地域コミュニティへの影響 	<ul style="list-style-type: none"> 危険物輸送・保管に関する労働者の安全衛生 物流の過程での強制労働ほか劣悪な労働環境 男女差別 気候変動への影響 賄賂 	<ul style="list-style-type: none"> 製造時の労働安全衛生 主要製造拠点やその製造委託先における強制労働・児童労働、団結権・団体交渉権の制限、差別、ハラスメントなど（特に外国人労働者の権利） プラント建設に関する外国人労働者の権利（下請け先含む）・地域コミュニティへの影響 	<ul style="list-style-type: none"> 危険物輸送・保管に関する労働者の安全衛生 物流の過程での強制労働ほか劣悪な労働環境 男女差別 気候変動への影響 賄賂 	<ul style="list-style-type: none"> 製品の安全管理のリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 製品の安全管理のリスク 安全保障輸出管理関連のリスク

次に、整理された各リスクの深刻度（規模・範囲・是正可能性）と発生可能性を想定し、リスクマッピングを実施しました。



そのなかから、原材料調達に関するリスク、製造委託先におけるリスク、およびプラント建設・保守などに関するリスクを優先的に取り組む分野として選定しました。

今後の取り組み

人権尊重の観点を浸透させながら、各現場における具体的なリスクの特定調査を実施していきます。

なお、原材料調達に関するリスク対応はサプライチェーンマネジメントとして、人権リスクの把握、リスクの低減に向け、取引先との対話を継続していきます。

人権尊重に向けた取り組み

強制労働、児童労働の禁止

東ソーでは、強制労働防止のために従業員と雇用契約書を締結し、会社と従業員間での労働条件の合意を行ったうえで雇入れをしています。また、児童労働防止のため、雇い入れ時に公的な身分証明書類による年齢確認で18歳未満ではないことをチェックしています。なお、身分証明書はコピーを会社に提出してもらい、原本は本人が保管することとしています。

差別やハラスメントの禁止

東ソーでは、採用活動において公正で差別のない採用選考を行っています。面接を含む採用選考の過程では、出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性的指向、性自認、趣味など、応募者の適性や能力に関連のない事項を採用の判断とすることがないよう徹底しています。また、昇進・報酬・研修受講などについては職分遂行能力別に決められており、同一の職分遂行能力内での機会や待遇は公平であることとしています。

職場においては、差別・ハラスメントを防止するために従業員への教育を実施するとともに、その行為により他の従業員の就業環境を害したときの懲戒を従業員就業規則に明記し、厳正に対処することを明確化しています。差別・ハラスメントが確認された場合は労働協約に基づき、東ソーと東ソー労働組合それぞれから構成されるハラスメント対策委員会を設置し、秘密保持を徹底したうえで、事実関係の確認・調査を実施しています。

結社の自由と団体交渉権の尊重

東ソーでは、結社の自由と団体交渉の権利を、企業として尊重すべき基本的人権と考えています。東ソーと東ソー労働組合は、労働組合法および労働基準法の精神に基づいて労働協約を締結しています。東ソー労働組合を団体交渉の相手と認め、団体交渉は会社と組合が互いに尊重し合い、誠意をもって妥結に努力するものとしています。東ソーではユニオンショップ制を採用しており、労働組合への加入が認められているすべての従業員が組合員として東ソー労働組合に加入しています。

▶ 関連ページ：ワークライフバランス 労使関係

労働時間の管理

東ソーでは、労働基準法および労使間で締結している労働協約を遵守し、労働時間や休憩時間、時間外労働、休日・休暇などを従業員就業規則に定め、適正な労働時間管理をしています。

東ソーではフレックスタイム制度を導入しており、実労働時間が所定労働時間（7時間35分）を超えた場合には、早出残業手当を支給しています。加えて、朝勤務時間帯（5:00～工場7:30、都市8:00）に勤務を開始した場合には、30分につきさらに朝勤務手当を支給しています。また、休日や休養日に勤務した場合の代休制度も設けています。労働時間は、労働時間管理システムを活用して、パソコンのログオン・ログオフ時刻の実態と従業員の勤務申請との乖離を把握し、個人の労働時間管理の適正化に努めています。

年次有給休暇（年休）は最大で20日を付与しています。半日単位で従業員が自由に取得することができ、取得しやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいます。労働時間や年休などは労使による実績を確認のうえ、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害防止、年休取得率の向上を推進しています。

▶ 関連ページ：ワークライフバランス 働き方改革

賃金の管理

会社の社会的責任が、雇用の維持と賃金の継続的かつ安定的支給であるという考え方のもと、東ソーグループでは、賃金の決定にあたり各国・地域の最低賃金などの関連法令を遵守しています。

東ソーでは、労働協約に基づき、適切な賃金、通勤手当などの諸手当、賞与、退職金などを従業員就業規則に定めています。賃金は、すべての従業員およびその家族の幸せにつながるための基本的なニーズを満たす生活賃金に配慮しながら、毎月決められた日に支給しています。なお、給与体系は、職分遂行能力別に決められており、男女で同一の体系を適用しています。給与や賞与などの給与明細は、電子データによって通知を行い、従業員がいつでも確認できるようにしています。

› 関連ページ：人事制度と人材育成 賃金制度

個人情報の保護

東ソーでは個人情報の保護に関する法律に基づいて「個人情報取扱規程」を策定し、会社における個人情報の取り扱いとその保護のために必要な体制を定め、個人情報の適正な管理と保護を行っています。

また、EU一般データ保護規則（GDPR^{*}）に対応したグローバルな個人データ保護体制を整備し、適切に管理しています。

^{*} General Data Protection Regulation

バイオサイエンス事業部における治験者の権利の保護

バイオサイエンス事業部では、医療機器および体外診断用医薬品の製造販売と、それに関わるさまざまなサービスを提供する企業として、倫理委員会を設置しています。本委員会は、臨床研究内容の妥当性を審査することにより、国の「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」に従い、研究が人間の尊厳および人権を尊重して適正かつ円滑に推進することを責務としています。治験者の権利保護として、適切にインフォームドコンセント（自由意志による同意の確認）を取得し、個人情報の保護に配慮することを遵守しています。関係部門に対しては教育を行い、臨床研究に携わるうえで必要な知識を向上する取り組みを行っています。

内部監査

内部監査専門部署である監査室は、東ソーおよび国内外グループ各社の人権全般に関する取り組み（強制労働・児童労働・差別・ハラスメントの防止、労働時間・賃金の管理など）の改善・強化に向け、推進体制や運用状況などの監査・評価を行っています。その結果、現状で人権侵害に対する著しいリスクは見られませんでした。

なお、監査結果は社長や監査役に適宜報告しています。

サプライチェーンにおける人権配慮

東ソーは、社会課題である人権問題を解決し、持続的な調達を実現するためには、サプライチェーン全体で人権に配慮していくことが重要であると考えています。

「CSR調達ガイドライン」において、強制労働・児童労働・差別の禁止、ハラスメントなどの非人道的な扱いの禁止、最低賃金・法定労働時間の遵守、従業員の団結権の尊重、紛争鉱物への取り扱い、労働安全衛生の確保などの人権尊重を明記し、取引先にも取り組みの協力をお願いしています。取引先の人権への取り組み状況は、CSR調査票より確認し、その評価結果を各社にフィードバックしています。なお、現状で人権侵害に対する著しいリスクがある取引先はありませんでした。今後リスクが発見された場合は、取引先に対し改善の要請をしていきます。

› 関連ページ：CSRサプライチェーンマネジメント

ハラスメント相談への対応

東ソーは、公益通報者保護法の改正に伴い、2022年6月にハラスメント相談窓口をコンプライアンス相談窓口に統合し、人権やハラスメント問題を含むコンプライアンス全般の相談窓口を一本化しました。

さらに、ハラスメントに関してはハラスメント傾聴員を配置しています。ハラスメントに関する相談は、本人の思いもさまざままで、さらに置かれた状況もさまざまな程度・形態のものになります。ハラスメント傾聴員は、調査などにつながる正式な相談窓口にアクセスする前にしっかりと話を聴き、本人の思いを受けとめ、心理的負荷の軽減につなげることを役割としています。

› 関連ページ：コンプライアンス コンプライアンス・ハラスメント相談窓口

人権・ハラスメント教育

東ソーでは、新入社員研修や各階層別研修にて、人権教育を実施しています。「東ソーグループ人権方針」の周知を含め、グローバルな人権の考え方、国際的な基準、ビジネスと人権、グローバルな人権問題（強制労働などの現代奴隸、児童労働、差別など）の理解を深めています。さらに、国内グループ会社への教育として、CSR担当者を集めて行われるグループCSR推進連絡会においても、ビジネスにおける人権尊重の理解促進に努めています。

また、職場におけるさまざまなハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育休等に関するハラスメントなど）についても、新入社員研修や幹部職研修などの階層別研修で教育を実施しています。ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、ハラスメント行為を未然に防ぐ職場環境づくりを進めています。

2023年度人権・ハラスメント研修の実績（東ソーおよび国内グループ会社）

研修名	対象	研修時間（時間）	受講者（人）
新入社員研修	新入社員	1.0	99人 (男性:75人、女性:24人)
中堅キャリア研修	入社7年目相当	1.0	70人 (男性:61人、女性:9人)
幹部職研修	新任幹部職昇格者	1.0	65人 (男性:64人、女性:1人)
グループCSR推進連絡会	国内グループCSR担当者	0.5	69人
パワーハラスメント改善研修（EQ研修）	東ソー本体管理職	3.5	250人

人権方針の策定プロセス

理解（教育）

人権方針の策定にあたり、専門家（西村あさひ法律事務所）によるビジネスと人権に関する教育を実施しました。

受講者：50人、研修時間：2時間

(主な内容)

- 企業に求められる人権尊重の取り組み
- 企業に求められる人権尊重に関する具体的なプロセス
- 人権方針の意義と策定プロセス
- 主要な人権課題の特定
- 人権デュー・ディリジェンスのプロセス
- 東ソーのこれまでの人権尊重の取り組み など

検討

東ソーの管理部門および事業部門※と専門家によるディスカッションのなかで、原材料入手国リストを作成し、人権に係る課題を抽出・整理しました。

※ 原材料の購入金額が多い事業部門

生産委託先との関わりがある事業部門

グループ生産会社との関わりが強い事業部門

方針作成

専門家からの助言を受けながら、国際基準に則った人権方針案を作成しました。

経営層説明

人権方針案に対する社外取締役、CSR委員会委員長（社長）からの意見聴取を行いました。

審議承認

CSR委員会 審議・承認（2023年3月）

取締役会 審議・承認（2023年4月）



基本的な考え方

東ソーは、グローバル企業として世界中でさまざまな事業を展開しており、多くの原材料や資材を調達しています。その調達活動にあたっては「購買基本方針」に則り、公平・公正の確保や法令遵守、環境保全などを徹底しています。

近年、企業には、人権・労働問題、環境・エネルギー問題、企業倫理問題などの世界的な社会課題の解決に向けた役割を積極的に果たしながら、社会の持続的な発展に貢献することが求められています。このような期待に応えるためには、東ソーの努力だけでは完結できず、サプライチェーン全体での取り組みが必須となります。取引先との信頼関係を高めるとともに、サプライチェーンにおける社会課題解決および持続的な調達を実現することを「CSR調達ガイドライン」として取りまとめ、取引先と共有しています。取引先には、CSR調達に関する方針や活動への理解とガイドラインに準拠した取り組みをお願いしています。

2023年度は、「東ソーグループ人権方針」の策定に伴い、CSR調達ガイドラインおよびCSR調査票（SAQ[※]）の大幅な改定を行いました。CSR調達ガイドラインでは、サプライチェーンでの人権尊重の浸透とガイドラインの理解向上を図ることを目的に、人権・労働分野を中心に全体的な見直しを実施しました。

[※] SAQ : Self-Assessment Questionnaire

購買基本方針

1. 公平、公正の確保

お取引先様の選定においては、公平、公正を徹底し、国内外の企業に広く門戸を開放して、価格・品質・供給安定性等の経済合理性の判断基準に基づいて決定します。

2. 法令遵守

購買取引に関する国内外の関連法令、及び社会規範を遵守します。

3. 情報の管理

お取引先様との取引上で得られた重要事項・情報については機密を保持し、適切に管理します。

4. CSR調達

企業の社会的責任を果たすべく、法令遵守、環境保全・安全、人権・労働環境などに取り組むお取引先様からの調達に努めます。

CSR調達ガイドラインの項目

- | | | |
|-----------------------|----------------------|--------------------|
| 1. 企業の社会的責任（CSR） | 4. 環境 | 6. 品質・安全性 |
| 1) CSR推進体制 | 1) 環境許可と報告 | 1) 製品安全性の確保 |
| 2. 人権・労働 | 2) 環境マネジメントシステム | 2) 品質マネジメントシステム |
| 1) 強制的労働の禁止 | 3) 大気への放出 | 3) 正確な製品・サービス情報の提供 |
| 2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮 | 4) 水の管理 | 7. 情報セキュリティ |
| 3) 差別の禁止 | 5) エネルギーの消費 | 1) サイバー攻撃に対する防御 |
| 4) 結社の自由・団結権、団体交渉権 | 6) GHG（温室効果ガス）の排出 | 2) 個人情報の保護 |
| 5) 非人道的な扱いの禁止 | 7) 資源の有効利用と廃棄物管理 | 3) 機密情報の漏洩禁止 |
| 6) 適切な賃金と手当 | 8) 化学物質管理 | 8. 事業継続計画（BCP） |
| 7) 労働時間への配慮 | 9) 製品含有化学物質の管理 | 1) 事業継続計画（BCP）の策定 |
| 8) 責任ある鉱物調達 | 10) 生物多様性保全への取り組み | |
| 3. 安全・衛生 | 5. 公正取引・企業倫理 | 9. 地域社会貢献 |
| 1) 業務上の安全衛生の確保 | 1) 倫理観の保持 | 1) 地域社会の尊重 |
| 2) 安全衛生マネジメントシステム | 2) 腐敗防止 | 2) 地域社会への参加 |
| 3) 労働安全 | 3) 不適切な利益供与および受領の禁止 | |
| 4) 緊急時への備え | 4) 優越的地位の濫用の禁止 | |
| 5) 労働災害・労働疾病 | 5) 公平・公正の確保 | |
| 6) 産業衛生 | 6) 競争制限的行為の禁止 | |
| 7) 身体的負荷のかかる作業への配慮 | 7) 知的財産権の尊重 | |
| 8) 機械装置の安全対策 | 8) 適切な貿易管理 | |
| 9) 施設の安全衛生 | 9) 情報開示 | |
| 10) 安全衛生に関するコミュニケーション | 10) 内部通報制度の整備と通報者の保護 | |
| 11) 労働者の健康管理 | 11) インサイダー取引の禁止 | |
| | 12) 反社会的勢力の排除 | |

▶ 「CSR調達ガイドライン（2024年3月改定）」詳細 [\[内\]](#)

体制・責任者

購買・物流部長を責任者として、購買基本方針に基づいた調達に関する計画を策定・実行しています。策定した計画に沿って事業所および関連部門と連携し、調達活動を推進しています。購買・物流部では取引先へのCSR調査票（SAQ）による調査や監査を実施し、定期的に取引先の状況を確認しています。なお、東ソーでは、購買・物流部による原材料や資材の調達の他に、事業部や事業所総務部門による調達活動も行っています。

CSR調達の取り組み

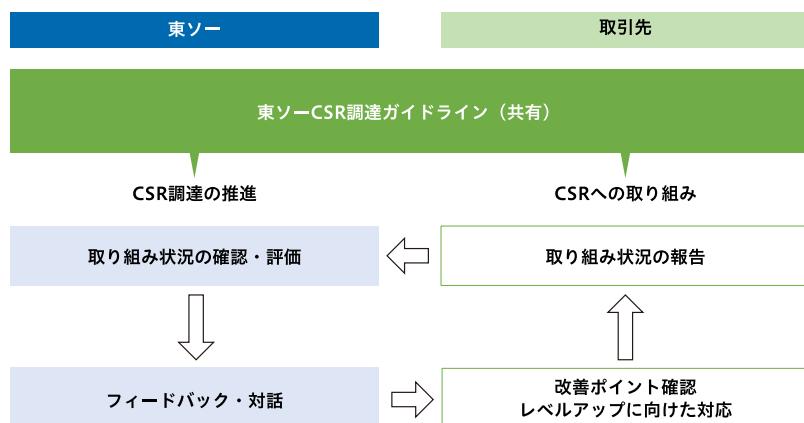
取引先評価

「CSR調達ガイドライン」を取引先と共にし、CSR調達に関わる方針や活動への理解とガイドラインに準拠した取り組みをお願いしています。CSR調査票（SAQ）は、ガイドラインに合わせて、質問内容の明確化と広範な実態把握につなげています。

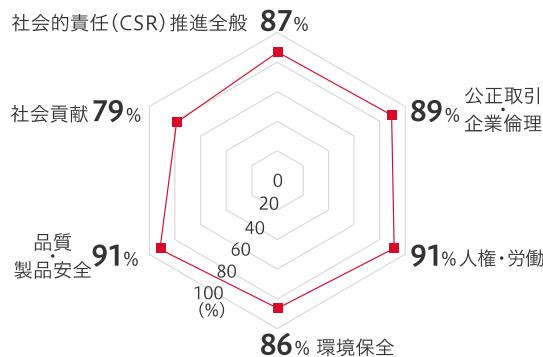
取引先評価は、2019年度から2021年度にかけて購買・物流部が担当している取引先212社を対象にCSR調査票（SAQ）により実施しました。その結果、環境・社会・ガバナンス面において大きなリスクとなるような事案は検出されませんでした。回答いただいた企業には、分野ごとの評価結果をフィードバックするとともに、平均を下回った分野の活動改善をお願いしています。

2024年度は、改定されたCSR調達ガイドラインおよびCSR調査票を取引先約470社に展開し、調査を進める予定です。

サプライチェーンにおけるリスクの把握・低減に向け、今後も定期的にCSR調査票による評価を実施し、取引先の取り組み状況を確認するとともに、リスクが発見された場合は、取引先に対する活動の改善依頼と持続可能な調達に向けた支援を行っていきます。



2019～2021年度CSR調査票（SAQ）の項目別平均点



回答社数：119社 回答率：56.1%

紛争鉱物^{*}への取り組み

東ソーは、責任ある鉱物資源の調達の実現に向けた取り組みを進めています。

お客さまからの紛争鉱物に関する調査依頼に対して迅速かつ適切に対応し、紛争鉱物に関与していないことを確認しています。なお、紛争鉱物の使用が判明した場合は、速やかに使用を中止します。

^{*} 武装勢力の資金源や紛争地域での人権侵害への加担となっている、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出されたタンタル、すず、金、タングステンのこと。

サステナビリティ情報プラットフォーム

東ソーは、国際的なサステナビリティ情報プラットフォームのひとつであるEcoVadisに加入し、情報を提供しています。この他、お客さまからのCSR調査調査にも協力をしています。

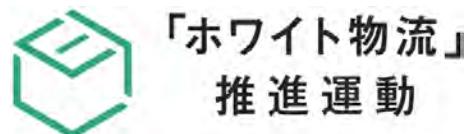
イニシアチブへの参画

「ホワイト物流」推進運動

東ソーは、2019年9月にホワイト物流の趣旨に賛同し「自主行動宣言」を宣言しました。

ホワイト物流とは、近年のトラック運転者不足の深刻化などを受けて、国民生活や産業活動に不可欠な物流を今後も持続的・安定的に確保していくために、トラック輸送の生産性向上や物流の効率化、女性や高齢の運転者も働きやすい「ホワイト」な労働環境の実現を目指す運動です。

東ソーでは、パレットなどの活用や納品日・納入先の集約、荷主側設備の改善、モーダルシフト、共同物流の推進などの10項目を取り組み項目として掲げています。



› 東ソーの「ホワイト物流」推進運動 持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言 [内](#)

パートナーシップ構築宣言

東ソーは、「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、2022年3月に宣言を公表しました。

「パートナーシップ構築宣言」とは、サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄と新たなパートナーシップの構築に係る、東ソーの原則的な取引方針を示したものでです。



› 東ソーの「パートナーシップ構築宣言」 [内](#)

「フィジカルインターネット実現会議」化学品ワーキンググループ

日本の物流業界は、小口貨物を中心とする物流が増加する一方で、ドライバーや船員の高齢化、人手不足を背景に、逼迫した状況が続いています。さらに「物流の2024年問題※」も加わり、将来における物流の輸送・保管能力不足は、化学業界にとって極めて重要な課題のひとつとなっています。また化学品物流は貨物の特性・梱包形態・重量などの特殊性により、輸送方法・条件も多岐にわたるため、個社単位では効果的な施策を打つことが難しい環境にあります。

2023年7月、東ソーは、三菱ケミカルグループ、三井化学株式会社、東レ株式会社とともに事務局として、経済産業省・国土交通省が主導する「フィジカルインターネット実現会議」に化学品ワーキンググループを設置しました。「フィジカルインターネット実現会議」で策定された、2040年を目標とした物流のあるべき将来像を実現するため、物流の適正化・生産性向上に関する「自主行動計画」を策定し、持続可能な物流の構築に取り組んでいきます。

※ 働き方改革関連法によって、2024年4月より「自動車運転業務における時間外労働時間の上限規制」が適用されることにより、物流業界に生じる人手不足等の諸問題を指します。

› 自主行動計画（内閣官房自主行動計画ホームページ） [内](#)

CSR調達ガイドライン

東ソー株式会社

(2024年3月)

はじめに

近年、私たちを取り巻く社会は、人権・労働問題、環境・エネルギー問題、企業倫理問題などさまざまな課題に直面しています。

企業には、これら多くの諸課題の解決に向けた積極的な役割を果たしながら、持続的な社会発展に貢献することが期待されています。

このような観点から、当社では下記の通り「CSR 基本方針」、「人権方針」、「環境・安全・健康基本理念」を策定しています。

しかしながら、こうした役割や貢献は当社の努力だけでは実現せず、関係するすべてのステークホルダーの皆さまのご理解とご協力をいただき、サプライチェーン全体で取り組んでいく必要があります。

つきましては、お取引先の皆さまに当社と共に取り組んでいただきたいことを「東ソー CSR 調達ガイドライン」として取りまとめましたので、本ガイドラインの趣旨をご理解、ご賛同いただき、取り組みへのご協力をお願い致します。

* 東ソーグループ CSR 基本方針

<https://www.tosoh.co.jp/csr/management/>

* 東ソーグループ人権方針

<https://www.tosoh.co.jp/csr/social/humanrights/>

* 環境・安全・健康基本理念

<https://www.tosoh.co.jp/csr/rc/>

購買基本方針

1. 公平、公正の確保

お取引先様の選定においては、公平、公正を徹底し、国内外の企業に広く門戸を開放して、価格・品質・供給安定性等の経済合理性の判断に基づいて決定します。

2. 法令遵守

購買取引に関する国内外の関連法令、及び社会規範を遵守します。

3. 情報管理

お取引先様との取引上で得られた重要事項・情報については機密を保持し、適切に管理します。

4. CSR 調達

企業の社会的責任を果たすべく、法令遵守、環境保全・安全、人権・労働環境などに取り組むお取引先様からの調達に努めます。

目 次

1. 企業の社会的責任(CSR)

- 1) CSR 推進体制

2. 人権・労働

- 1) 強制的労働の禁止
- 2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮
- 3) 差別の禁止
- 4) 結社の自由・団結権、団体交渉権
- 5) 非人道的な扱いの禁止
- 6) 適切な賃金と手当
- 7) 労働時間への配慮
- 8) 責任ある鉱物調達

3. 安全・衛生

- 1) 業務上の安全衛生の確保
- 2) 安全衛生マネジメントシステム
- 3) 労働安全
- 4) 緊急時への備え
- 5) 労働災害・労働疾病
- 6) 産業衛生
- 7) 身体的負荷のかかる作業への配慮
- 8) 機械装置の安全対策
- 9) 施設の安全衛生
- 10) 安全衛生に関するコミュニケーション
- 11) 労働者の健康管理

4. 環境

- 1) 環境許可と報告
- 2) 環境マネジメントシステム
- 3) 大気への放出
- 4) 水の管理
- 5) エネルギーの消費
- 6) GHG(温室効果ガス)の排出
- 7) 資源の有効利用と廃棄物管理
- 8) 化学物質管理
- 9) 製品含有化学物質の管理
- 10) 生物多様性保全への取り組み

5. 公正取引・企業倫理

- 1) 倫理観の保持
- 2) 腐敗防止
- 3) 不適切な利益供与および受領の禁止
- 4) 優越的地位の濫用の禁止
- 5) 公平・公正の確保
- 6) 競争制限的行為の禁止
- 7) 知的財産権の尊重
- 8) 適切な貿易管理
- 9) 情報開示
- 10) 内部通報制度の整備と通報者の保護
- 11) インサイダー取引の禁止
- 12) 反社会的勢力の排除

6. 品質・安全性

- 1) 製品安全性の確保
- 2) 品質マネジメントシステム
- 3) 正確な製品・サービス情報の提供

7. 情報セキュリティ

- 1) サイバー攻撃に対する防御
- 2) 個人情報の保護
- 3) 機密情報の漏洩禁止

8. 事業継続計画(BCP)

- 1) 事業継続計画(BCP)の策定

9. 地域社会貢献

- 1) 地域社会の尊重
- 2) 地域社会への参加

(*)本ガイドラインは以下の資料を参考に作成しております。

- ・一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「責任ある企業行動ガイドライン～サプライチェーンにおける責任ある企業行動推進のために～」

1. 企業の社会的責任(CSR)

1) CSR 推進体制

企業活動の基盤は社会からの信頼であり、事業を通じてすべてのステークホルダーからその信頼を得るために、「企業理念」・「基本方針」・「行動指針」などを定め、その実現に向けた組織体制を構築する。

2. 人権・労働

1) 強制的労働の禁止

強制、拘束、搾取的な囚人労働、奴隸制または人身売買によって得られた労働力を用いない。

また、すべての就業を強制することなく、労働者がその自由意思において離職する権利を守る。

- 強制労働とは、懲罰による脅威の下で行う非自発的なすべての労働を指し、その要素には以下のようなものがある。

- ・脆弱性の悪用(例:移民労働者の雇用契約が母国語でない。)
 - ・詐欺(例:雇用・労働条件が正しく説明されていない。採用過程の途中で約束していた労働条件を変更した。)
 - ・移動の制限(例:安全労働・情報セキュリティーなどの理由なく移動を制限。寮を監視カメラで常時監視。)
 - ・孤立(例:外部からのアクセスやコミュニケーションが難しい場所で労働をさせている。)
 - ・身体的・性的暴力(例:暴力、怒鳴る、セクハラ。)
 - ・脅迫(例:職場の苦情を言うと罰せられる。労働者が退職を申し出た際、罰金を要求される。)
 - ・身分証明書の保持(例:パスポートなどの原本を雇用者が保持している。)
 - ・賃金の差し押さえ(例:給料支払いの遅延。給与の一部を雇用者が強制的に保管・貯蓄。)
 - ・借金による束縛(例:労働者が高額の採用手数料を支払うために借金をしている。)
 - ・虐待的な労働および生活環境(例:劣悪で危険な労働環境、プライバシーのない生活環境を受忍されている。)
 - ・過剰な時間外労働(例:法定または労使協定以上の過剰な残業をさせている。)
- 搾取的とは、優越的地位を利用して不公平な待遇を行うことを指し、搾取的囚人労働とは、囚人に労働をさせ、適正な賃金を支払わない状況を指す。
 - 奴隸労働とは、弱い立場の人が強制労働の下で不当に搾取されている状態であり、性的搾取のための人身取引などを含む。

2) 児童労働の禁止、若年労働者への配慮

最低就業年齢に満たない児童を雇用しない。

また、18歳未満の若年労働者を、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させない。

- 児童労働とは、その性質や遂行状況により、若年者の知的、身体的、社会的、道徳的発達に害悪をもたらし、就学を不可能にしたり、学校中退を余儀なくしたり、仕事と勉強の両立を強いたりすることで、児童の教育機会や健全な成長を損なう労務を指す。
- 最低就業年齢とは、雇用または就業の最低年齢が義務教育を終了する年齢を下回ってはならず、いかなる場合にも15歳を下回らないよう各国の法令において定められている(移行期間として、経済と教育機関の発展が不十分な開発途上国では、14歳を最低就業年齢と定めることができる)。但し、13歳以上15

歳未満の者による就業については、若年者の健康と発達を害するおそれがある場合、かつ就学または権限のある機関が認めた職業指導・訓練プログラムへの参加を妨げない活動に関しては各国の法令において認められる（軽微労働）。

- 危険有害な業務については、すべての国が 18 歳以上を最低就業年齢としなければならない。

危険な業務とは、例えば以下を指す。

- ・児童を肉体的、心理的または性的な虐待にさらす行為
- ・坑内、水中、危険な高所または限られた空間で行われる業務
- ・危険な機械、設備または工具を用いる業務、重量物の手動による取扱いもしくは運搬を伴う業務
- ・不健康な環境で行われる業務（例えば、危険な物質・因子・工程、または児童の健康を損ねるような温度・騒音水準・振動にさらす業務）
- ・長時間の業務、夜間の業務または児童が不当に企業の敷地に拘束されるような特に困難な条件での業務

また、上記の危険な業務以外の最悪の形態の児童労働として以下への従事がある。

- ・児童の売春・取引、負債による奴隸・農奴、強制労働（武力紛争において使用するための児童の強制的な徴集を含む）などのあらゆる形態の奴隸制またはこれに類する行為
- ・売春、ポルノ制作、わいせつな演技のために児童を使用・斡旋・提供すること
- ・不正な活動、特に薬物の生産および取引のために児童を使用・斡旋・提供すること

- 18 歳未満の労働者（学生などを含む）には、満足な労働条件を保障し、特に以下の特別な配慮をする。

- ・「同一価値労働同一賃金」の原則に基づく公正な報酬
- ・教育、訓練、休憩および余暇活動に十分な時間を確保するための超過勤務禁止を含む 1 週間および 1 日当たり労働時間の厳格な制限
- ・最低で連続 12 時間の夜間休憩と週毎の休憩期間
- ・最低 4 週間、かつ、いずれの場合にも成人に認められるものよりも短くない期間の年次有給休暇
- ・労働災害、健康支援および各種疾病手当金を保障する社会保障制度への加入
- ・安全規則と十分な健康状態、および適切な教育と監督

3) 差別の禁止

求人・雇用などにおける差別をなくし、機会均等と待遇における公平を図る。

- 差別とは、以下の理由に基づく差別・除外・優先順位づけで、雇用または職業における機会・待遇の均等を破り、害する結果となるものを指す。

人種、民族、国民的出自（国籍、出身地など）、社会的出自（社会的階級、社会職業的類型、カーストなど）、皮膚の色、年齢、性別、性的指向、性自認、障害の有無、HIV・肝炎感染などの疾病的有無、妊娠・育児・介護に関する責任の状況、宗教、政治的見解、組合加入や活動への参加の有無、配偶者の有無など。

- 差別待遇には、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受験などの機会や待遇に差を設けることが含まれる。
- これら直接差別だけでなく、表面的には中立に見える権利や実務的慣行が、特定の集団に属する人に対し、差別的な結果を招く間接差別も含む。

4) 結社の自由・団結権、団体交渉権

現地の法令を遵守した上で、労働環境や賃金水準などの労使間協議を実現する手段としての労働者の

結社の自由・団結権、団体交渉権を尊重する。

- 結社の自由・団結権とは、事前に許可を得ることなく、また報復・脅迫・嫌がらせなどのいかなる差別も受けことなく労働組合を設立し、これに加入する権利。
- 団体交渉権とは、企業活動の機能および正常な労使関係を阻害しない限り、労働組合や労働者代表が企業と協議し意見交換を行う権利。

5) 非人道的な扱いの禁止

労働者の人権を尊重し、単発的なものか反復的なものであるかを問わず、精神的・肉体的な虐待、強制、ハラスメントなどの非人道的な扱い、ならびにそのような可能性のある行為を労働者に行わない。

- 精神的な虐待とは、例えば、非人道的な表現や嫌がらせ、無視、自尊心を傷つける言葉などにより、他者に心理的に暴力をふるうことで、精神と感情に弊害を与えることを指す。
- 肉体的な虐待とは、暴力や体罰、過酷な環境下での作業などを指す。
- 強制とは、脅しなどにより、無理に本人の希望しない行為を行わせることを指す。
- ハラスメントとは、いやがらせやいじめにより、受け手が不快になることを指す。具体的には、パワーハラスメント、性別に基づくもの（ジェンダー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント）、性的指向や性自認に基づくもの（SOGI ハラスメント）、人種、民族、国籍などの違いを理由とするもの（レイシャル・ハラスメント）、妊娠・出産などに関するもの（マタニティ・ハラスメント）、育児・介護に関するもの、障がいを理由としたものなどを含む。

6) 適切な賃金と手当

労働者に支払われる報酬（最低賃金、残業代、および法的に義務付けられた手当や賃金控除を含む）に、適用されるすべての法規制を遵守し、不当な賃金減額を行わない。

また、生活に必要なものを賄うことのできる水準の賃金（生活賃金）の支払いに配慮する。

- 最低賃金とは、所在国における賃金関連法令で定められた最低の賃金を指し、この額は、企業が労働協約や個別雇用契約によって減額できない。
- 不当な賃金減額とは、労働関連法令などに違反する賃金減額を指し、その賃金には、最低賃金、超過勤務手当および法定に義務づけられた給付その他の手当の支払いを含む。

7) 労働時間への配慮

労働者の働く地域の法令上定められている限度を超えて労働させてはならず、国際的な基準を考慮した上で労働者の労働時間・休日を適切に管理する。

- 適切な管理とは、例えば以下を指す。
 - ・年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
 - ・超過勤務時間を含めた1週間当たりの労働時間が法定限度を超えないこと
 - ・法令に定められた休憩時間を与えること
 - ・労働者の健康を守るために身体的ならびに精神的な健康診断を行うこと

8) 責任ある鉱物調達

紛争鉱物の調達にかかるサプライチェーンの構築を図る。

- 紛争鉱物とは、武装勢力の資金源や紛争地域での人権侵害へ加担する可能性を生じさせる紛争地域および高リスク地域で産出された鉱物を指す。

具体的には、すず、タンタル、タングステン、金の4品目(3TG)に加え、コバルト、マイカも含む。

3. 安全・衛生

1) 業務上の安全衛生の確保

すべての従業員の安全衛生を確保するために、関連法令の遵守・管理を行うとともに、自ら監査し改善を進める。

2) 安全衛生マネジメントシステム

安全で衛生的な職場環境を整えるために、安全衛生マネジメントシステムを構築し、運用する。

- 安全衛生マネジメントシステムとは、安全衛生活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順プロセス・経営資源を含み、代表例として ISO45001 などが挙げられる。

3) 労働安全

職務上の安全に対するリスクを特定・評価し、また適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する。

- 職務上の安全に対するリスクとは、取扱物質の性状、異常反応、プラント操作、電気その他のエネルギー、火気、乗物・移動物、滑りやすい・つまずき易い床面、落下物などによる、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指す。
 - 適切な設計や技術・管理手段とは、以下の段階的制御による排除または軽減を指す。
 - ①危険因子の排除または安全なものへの代替
 - ②工学的制御(例:センサーによる危険個所の監視、機械や装置に供給される動力源の施錠による遮断(ロックアウト))
 - ③運用での管理(例:動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作の禁止を明示する札の設置(タグアウト))
 - ④個人保護具の提供および取り扱いの啓発活動(例:保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具)
- さらに、妊娠中の女性および授乳期間中の母親への合理的な配慮が必要。

4) 緊急時への備え

人命・身体の安全を損なう災害・事故などの緊急事態に備え、発生の可能性も含めて特定し、労働者および資産の被害が最小限となる緊急時対応をマニュアル化し、必要な設備などを設置する。また、災害時にその行動がとれるように教育・訓練を行う。

- 緊急対策とは、例えば、緊急時の報告、労働者への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、分かり易く障害物のない出口、適切な退出設備、緊急医療品の備蓄、火災検知システムの設置、消火器・防火扉・スプリンクラーの設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを指す。
- 職場内への周知徹底は、例えば労働者への緊急対応教育(避難訓練を含む)の実施や、緊急時の対応手順書などの職場内で容易に手の届く場所への保管・掲示が挙げられる。

5) 労働災害・労働疾病

労働災害および労働疾病の状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じ、再発防止に努める。また、労働者の職場復帰を促進するための規定とその実施の報告も行う。

- 適切な対策とは、労働者による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病的調査、原因排除に向けた是正対策の実行、労働者の職場復帰の促進などを可能にする制度や施

策のことを指す。また法令の定めに応じた行政に対する必要な手続きの実施、労災保険への加入なども含まれる。

6) 産業衛生

職場において、有害な生物的・化学的・物理的な影響に労働者が曝露するリスクを特定・評価し、適切な管理を行う。

- 有害な影響を与えるものには、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが含まれる。これらは、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などの状態で存在することもある。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとみなされる。
- 適切な管理とは、管理基準の制定および運用、労働者への適切な教育・訓練や、適切な個人保護具の提供などを指す。

7) 身体的負担のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定・評価の上、労働災害・労働疾病につながらないよう適切に管理する。

- 身体的に負荷のかかる作業には、手作業による原材料の取り扱い、手動での重量物運搬作業などの重労働の他にも、力の必要な組み立て作業やデータ入力などの長時間にわたる反復作業・連続作業、長時間の不自然な姿勢による作業などが含まれる。
- 適切な管理には、人間工学に基づく作業環境の整備、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業者での分担や協力などが挙げられる。

8) 機械装置の安全衛生

労働者が業務上使用する機械装置について安全上のリスクがないか評価し、適切な安全対策を実施する。

- 適切な安全対策とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理を指し、例えば、フェイルセーフ、フルプルーフ、インターロック、タグアウトなどの安全ルールの制定、安全装置や防護壁などの設置、機械装置の定期的な検査と保全の実施などが挙げられる。

9) 施設の安全性

企業は、労働者の生活のために提供される施設（寮・食堂・トイレなど）での適切な安全衛生および緊急時の適切な非常口を確保する。

- 安全衛生の確保としては、施設の清潔・衛生を保つとともに、以下の点に留意する必要がある。
 - ・飲料水：法規制に準拠した水質検査、安全な飲料水
 - ・衛生的な食事の提供：調理人の服装・健康診断、害虫駆除、食品の適温管理、食堂事業の認定証など
 - ・トイレ：人数に対する十分な数の清潔なトイレ施設、トイレットペーパーの提供など
 - ・寮：火災対策、緊急避難路(出口)、個人所持品の安全な保管施設、居室の十分な広さ、換気、温度管理、適切な照明など

10) 安全衛生に関するコミュニケーション

労働者が被る可能性のある職務上のさまざまな危険について、適切な安全衛生情報の教育・訓練を労働者が理解できる言葉・方法で提供し、また、労働者から安全に関わる意見をフィードバックする仕組みを構築する。

- 安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲載されるか、労働者が特定・アクセスできる場所に置かれるものとし、労働者の理解できる言語で提供する必要がある。
- 教育・訓練は、作業の開始前にすべての労働者に、それ以降は定期的に提供する必要があり、また労働者側から安全上の懸念を提起することが奨励される。教育・訓練の項目には、個人保護具の正しい使い方、緊急時対応、機械の安全操作、有害な環境に入る前の準備などが含まれる。

11) 労働者の健康管理

すべての労働者に対し、適切な健康管理を行う。

- 適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し、労働者の疾病の予防と早期発見を図ることを指す。

あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても、十分に配慮する必要がある。

4. 環境

1) 環境許可と報告

事業所在地の環境保全に関する法規制に従い、事業に必要な許認可・承認を取得し、登録・報告を行う。

- 例えば日本の場合、法令などで定められた一定の資格を取得した管理者の設置義務として、廃棄物処理法(特別管理産業廃棄物管理責任者)、省エネ法(一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士)、大気汚染防止法(化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者)、水質汚濁防止法(化学物質、汚水などを排出する特定工場における公害防止管理者)などが挙げられる。

また、事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務が発生する。

事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合もある。

2) 環境マネジメントシステム

自社の経済的発展と環境保護を両立させ持続可能な社会の構築を目指す環境経営を行うため、環境マネジメントシステムを構築し、運用する。

- 環境マネジメントシステムとは、環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順プロセス・経営資源を含み、代表例として ISO14001 などが挙げられる。
- 環境活動とは、作成した環境方針に従った施策を実施し、環境保全に対して PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うこと。

3) 大気への排出

関連する法規制を遵守し、有害な物質の大気への排出を削減するための適切な対策を実施する。

- 大気に放出される有害な物質には、揮発性の有機化合物、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、燃焼の副生成物などがある。これらの物質は、排出に先立ち、内容の分析と監視に努め、その結果に基づいて必要な管理や処置を施した後に排出する。対策には、排出する物質の取り扱いや処理システムの性能の定期的な監視も含まれる。

4) 水の管理

関連する法規制を遵守し、使用する水の水源・使用・排出をモニタリングし、節水する。あらゆる廃水は、排出または廃棄する前に、必要に応じて特性を示し、監視、制御、処理を実施する。また、水汚染を発生させる可能性のある汚染源を特定し、適切な管理を行う。

- 水の管理では、水の水源・使用・排出を監視し、節水し、汚染経路を管理する必要がある。
汚染経路の管理には、敷地内水路に汚染がない、汚染から保護されている、緊急事態対応設備などが備わっているなどが挙げられる。

5) エネルギーの消費

エネルギーの効率改善に努め、エネルギー消費量の継続的削減活動に取り組む。

- エネルギー効率の改善とは、エネルギー使用効率を改善し使用を最少化することであり、施設もしくは事業所の単位での追跡が必要。

6) GHG(温室効果ガス)の排出

カーボンニュートラルの実現を目指し、GHG 排出量の継続的削減に取り組む。

- 関連するスコープ 1 およびスコープ 2 の GHG を最少化するには、施設もしくは事業所の単位で追跡が必要。
- GHG とは、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF₆ の 6 種類の物質群を指す。
- 継続的削減活動には、6 種類の GHG に対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。
- スコープ 1 とは、事業者自らによる GHG の直接排出、スコープ 2 とは、他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出を指す。

7) 資源の有効利用と廃棄物管理

関連する法規制を遵守し、適切な管理を行うことにより、リデュース(削減)、リユース(再利用)、リサイクル(再資源化)を推進し、資源の有効活用を図り、廃棄物の発生を最低限に抑える。

- 有害性が特定されていない物質の廃棄であっても、廃棄物を特定・管理し、責任ある廃棄またはリサイクルを行うための体系的なアプローチを実施し、削減に努める。
- 物質の廃棄は、事業の所在地の法規制を遵守し、最小限に抑えることで、天然資源を浪費しない対策を講じる。
- 法規制を遵守するためにも、自主目標を設定し、継続的削減を図ることが必要。

8) 化学物質管理

関連する法規制を遵守し、人体や環境に対して危険をもたらす化学物質およびその他の物質は、特定・表示・管理を行い、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクルまたは再利用、および廃棄が確実に実施されるよう管理する。

- 国内では化審法、毒劇法、安全衛生法、消防法、化管法等に基づいて管理し、また、製造工程でも化学物質管理に配慮する。

9) 製品含有化学物質の管理

製品に含まれる特定の物質の使用禁止または制限に関して適用される、すべての法規制および顧客要

求を遵守する。

- 製品含有物質については、以下についても配慮する必要がある。
 - ・製品の仕向け国の法規制に従う。
 - ・最終的な製品では、製品の中に組み込まれる部品についても責任を持つことから、上流企業は、下流企業に必要な情報を提供する。

10) 生物多様性保全への取り組み

生物多様性の保全が持続可能な社会の実現につながることを認識し、事業活動が生物多様性に与える影響を低減し、保全に努める。

5. 公正取引・企業倫理

1) 倫理観の保持

事業所在地の関連法令および社会規範を遵守し、高い倫理観に基づき事業活動を行う。

2) 腐敗防止

国内外を問わず、政府・行政との健全かつ正常な関係を保ち、あらゆる種類の贈収賄や不適切な政治献金などは行わない。

3) 不適切な利益供与および受領の禁止

法令や社会規範に反した不適切な利益の供与や受領を行わず、求めない。

4) 優越的地位の濫用の禁止

取引上優越的な立場を利用して、取引条件の一方的な決定・変更や不合理な要求などによって、取引先に対して不当に不利益を与える行為を行わない。

5) 公平・公正の確保

購買先の選定においては、公平・公正を徹底し、国内外の企業に広く門戸を開放して、価格・品質・供給安定性などの経済合理性の判断基準に基づいて決定する。

購買取引は、契約等を基にして誠実かつ公平・公正に行う。

6) 競争制限的行為の禁止

各国の競争法を遵守し、公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない。

7) 知的財産権の尊重

第三者の知的財産権、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密などを尊重する。

製品・サービスの開発・生産・販売などを行う場合は、第三者の知的財産権を事前調査し、侵害しないよう努める。

8) 適切な貿易管理

国内外の関連法令で規制される物品や技術の輸出入に関して、管理体制を整備し適切な輸出入手続を行う。

9) 情報開示

法令などに則り、ステークホルダーに対し必要に応じて正確な情報を適時・適切に提供・開示する。

- 提供・開示する内容には、事業活動内容、財務状況、業績、ESG(環境、社会、ガバナンス)情報、リスク・インシデント情報、サプライチェーン関連情報などがある。

10) 内部通報制度の整備と通報者の保護

法令違反などの早期発見と未然防止を目的に、内部通報窓口を設置し対応を図るとともに、通報者の保護に努める内部通報制度を整備する。

- 内部通報制度とは、不正行為などの申告を専門窓口での受付から、調査・対応、結果のフィードバックまでを実施し、その過程において、通報内容の機密性、通報者の匿名性を確保し、報復行為などの不利益な扱いを受けることから通報者を保護する体制のこと。

11) インサイダー取引の禁止

株式市場における公正な取引を害するため、金融商品取引法によって禁止されているインサイダー取引は行わない。

- インサイダー取引とは、内部関係者などが、その職務や地位により知り得た投資者の投資判断に重要な影響を与える未公表の会社情報をを利用して、その会社の株式を売買すること。

12) 反社会的勢力の排除

健全な社会秩序や安全への脅威となる反社会的勢力・組織とは関係を持たないとともに、不当な要求に対しては、毅然とした態度で対処する。

6. 品質・安全性

1) 製品安全性の確保

製品が各国の法令などで定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たす。

- 製品設計を行う際には、十分な製品の安全性を確保できる設計を行い、供給者としての責任を考慮して販売する必要がある。また、製品安全性に関して、法令遵守はもとより、通常有すべき安全性についても配慮する必要がある。
- 製品の安全性の確保には、トレーサビリティ(材料・部品・工程などの履歴)などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含む。

2) 品質マネジメントシステム

製品・サービスの品質に関して適用されるすべての法規制を遵守するのみならず、自らの品質基準、顧客要求事項を遵守するための適切な仕組みや品質マネジメントシステムを構築し、運用する。

- 品質マネジメントシステムとは、品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体

制・計画的活動・責任分担・慣行・手順プロセス・経営資源を含み、代表例として ISO9001 などが挙げられる。

- 品質保証活動とは、作成した品質方針に従った施策を実施し、品質保証に対して PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うこと。

3) 正確な製品・サービス情報の提供

顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供する。

- 製品・サービスに関する情報とは、仕様・品質・取扱方法、製品に使用されている部材・部品の含有物質などに関する情報を指す。

7. 情報セキュリティ

1) サイバー攻撃に対する防御

サイバー攻撃などからの脅威に対する防御策を講じて、自社および他社に被害が生じないように管理する。また、サイバー攻撃を受けた場合に備え、迅速に復旧するための計画を策定しておく。

- サイバー攻撃とは、例えば、標的型メールなどによるマルウェア感染や悪意あるサイトへの誘導などにより、個人情報、顧客情報、取引先情報、機密情報などの営業秘密の流出や、重要ファイルを暗号化されるなどの被害を与える行為を指す。

2) 個人情報の保護

サプライヤー、顧客、消費者、および労働者など、事業に携わるすべての個人情報について、関連する法規制を遵守し、適切に管理・保護する。

- 個人情報とは、生存する個人に関する情報であり、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述などにより特定の個人を識別することができるものを指す。
- 適切な保護とは、個人情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指す。

3) 機密保持情報の漏洩禁止

自社のみならず、顧客や第三者から受領した機密情報を、適切に管理・保護する。

- 機密情報とは、一般的に機密である旨が合意されている文書など（紙以外の媒体に記録されたデータ情報も含む）により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指す。
- 適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、労働者などの遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含む。
- 適切な保護とは、機密情報を不正または不当に取得、利用、開示または漏洩しないことを指す。

8. 事業継続計画(BCP)

1) 事業継続計画(BCP)の策定

事業継続を阻害するリスクが発生した場合に備え、事業継続計画(BCP)の策定により、製品・サービスの安定供給に必要な体制を整備する。また、実際のリスクに対応できるよう、労働者に継続的な教育・訓練を行う。

- 事業継続計画(BCP)とは、事業継続を阻害するリスクが発生した場合において、損害を最小限にとどめつつ自社の供給責任を果たすために、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするための計画のこと。事業継続を阻害するリスクには、大規模自然災害(例:地震、津波、洪水、豪雨、豪雪、竜巻)およびそれに伴う停電・断水・交通障害など、事故(例:火災、爆発)、広域伝染病・感染症などの疾病蔓延、テロ・暴動などが挙げられる。

9. 地域社会貢献

1) 地域社会の尊重

各国・地域における文化や伝統・習慣を尊重し、ステークホルダーからの信頼を得られる事業活動を行う。

2) 地域社会への参加

地域社会と積極的なコミュニケーションを図り、実施可能な範囲内で地域社会の課題解決や発展に貢献する活動を行う。

以 上

「ホワイト物流」推進運動

持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言

企業・組合名	役職	氏名	所在地	主たる事業	ホームページ
東ソー株式会社	代表取締役社長	山本 寿宣	東京都	製造業	http://www.tosoh.co.jp

当社は、「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、以下のように取り組むことを宣言します。

最終更新:

2019年9月25日

(取組方針)

・事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保を経営課題として認識し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで、物流の改善に取り組みます。

(法令遵守への配慮)

・法令違反が生じる恐れがある場合の契約内容や運送内容の見直しに適切に対応するなど、取引先の物流事業者が労働関係法令・貨物自動車運送事業関係法令を遵守できるよう、必要な配慮を行います。

(契約内容の明確化・遵守)

・運送及び荷役、検品等の運送以外の役務に関する契約内容を明確化するとともに、取引先や物流事業者等の関係者の協力を得つつ、その遵守に努めます。

No.	分類番号	取組項目	取組内容
1	A	① 物流の改善提案と協力	・取引先や物流事業者から、荷待ち時間や運転者の手作業での荷卸しの削減、附帯作業の合理化等について要請があった場合は、真摯に協議に応じるとともに、自らも積極的に提案します。
2	A	③ パレット等の活用	・パレット、通い箱等を活用し、荷役時間の削減に努めます。
3	A	⑤ 納品日の集約	・取引先から隔日配送化、定曜日配送化等の納品日の集約に関する提案があった場合は、真摯に協議に応じます。
4	A	⑥ 集荷先や配送先の集約	・トラック運転者の拘束時間を短縮するため、物流事業者から集荷先や配送先の集約について相談があった場合は、真摯に協議に応じます。
5	A	⑨ 荷主側の施設面の改善	・倉庫、ローリー充填場等の物流施設の集約・増設・レイアウト変更等を行い、荷待ち時間や荷役時間の短縮に努めます。
6	A	⑭ 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、RORO船や鉄道の利用への転換を行います。この際に、運送内容や費用負担についても必要な見直しを行います。
7	B	① 運送契約の書面化の推進	・運送契約の書面化を推進します。
8	D	① 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、安全通路の確保、足場の設置等の対策を講じるとともに、事故が発生した場合の損害賠償責任の明確化を図ります。
9	D	② 異常気象時等の運行の中止・中断等	・台風、豪雨、豪雪等の異常気象が発生した際やその発生が見込まれる際には、無理な運送依頼を行いません。また、運転者の安全を確保するため、運行の中止・中断等が必要と物流事業者が判断した場合は、その判断を尊重します。
10	F	① 共同物流の推進	・他社と連携して、製品の共同輸送や容器の共同回収等効率的な輸送の実現を目指します。

PR欄	「私たちの東ソーは、化学の革新を通して、幸せを実現し、社会に貢献する」という企業理念を実現することこそが、東ソーグループのCSRであるとの考え方のもと、事業活動を展開しています。物流活動においても、東ソーグループのCSR基本方針に則り、関係する物流事業者のご協力を得て、コンプライアンスの徹底、安全・安定輸送への取り組み、物流に関わるエネルギー原単位の改善等に取り組んでいます。
-----	---

「パートナーシップ構築宣言」

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵守し、取引先とのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。

①価格決定方法

不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定に当たっては、下請事業者から協議の申入れがあった場合には十分に協議します。取引対価の決定を含め契約に当たっては、契約条件の書面等による明示・交付を行います。

②型管理などのコスト負担

下請事業者との契約に基づく型取引を行い、不要な型の廃棄を促進するとともに、下請事業者に対して型の無償保管要請を原則行いません。

③手形などの支払条件

下請代金は可能な限り現金で支払います。

④知的財産・ノウハウ

合理的な理由なく片務的な秘密保持契約の締結、取引上、優越的立場を利用したノウハウの開示や知的財産権の無償譲渡などは求めません。

⑤働き方改革等に伴うしわ寄せ

取引先も働き方改革に対応できるよう、下請事業者と納期や仕様変更の調整を十分に協議し、下請事業者の事前の承諾を得ずに、短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、できる限り取引関係の継続等に配慮します。

3. その他（任意記載）

- ・サプライチェーンにおける社会課題解決および持続的な調達を実現するため、取引先とともに共有・実践していきたい事項を「CSR調達ガイドライン」としてまとめ、自社サイトに公開しています。
- ・「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、「自主行動宣言」を表明しています。

2022年3月10日

東ソー株式会社

代表取締役社長　社長執行役員

桑田　守



ステークホルダーとのコミュニケーション

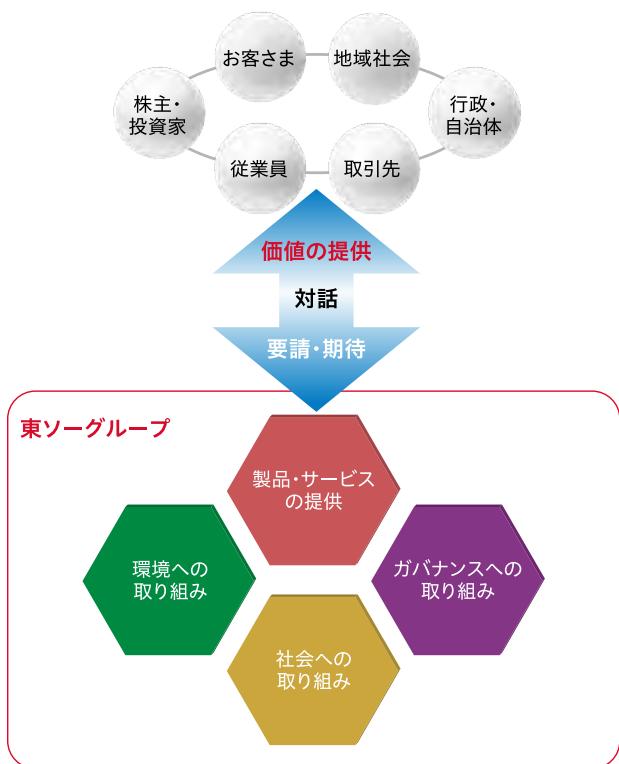
基本的な考え方

東ソーグループは、主要なステークホルダーを株主・投資家、お客さま、地域社会、行政・自治体、取引先、従業員と捉えており、事業活動を通じて企業の社会的責任への取り組みを積極的に推進します。

ステークホルダーとのつながり

東ソーグループは、企業理念、CSR基本方針を礎として、環境・社会・ガバナンスへの取り組みを推進し、ステークホルダーに製品・サービスを通じて価値を提供しています。

これからも東ソーグループが社会から信頼され、また社会とともに持続可能な発展をしていくため、ステークホルダーと積極的なコミュニケーションを図っていきます。



ステークホルダーとの対話

当社ウェブサイトや東ソーレポートなどを通じて、事業活動に関する情報をステークホルダーに適時適切かつ迅速に提供しています。

さまざまな対話の機会を設けることで、ステークホルダーから評価や意見をいただき、事業活動に反映しています。

	コミュニケーション・ツール	コミュニケーションの機会	
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 業績、経営方針、経営戦略などの情報を適時適切に開示 ● 株主・投資家との信頼関係の構築 ● 株主還元 	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算短信・決算説明（業績説明）資料 ● 有価証券報告書 ● 事業報告書 ● コーポレートガバナンス報告書 ● ESG評価機関からのアンケート ● 個人株主向けアンケート ● 東ソーレポート 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 経営概況説明会 ● 事業説明会 ● カンファレンスコール ● スモールミーティング ● 個別面談 ● SR面談 ● 個人投資家向け説明会 ● 工場見学
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全・安心・安定・高品質の製品とサービスの提供 ● お客さまとの信頼関係の構築 ● お客さまの要望を製品開発につなげ、お客さま満足度を向上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各製品パンフレット ● 安全データシート（SDS） ● お問い合わせ窓口 	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業活動 ● 品質保証サポート ● 各種展示会 ● 監査 ● コールセンター
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 安心・安全操業の徹底 ● 地域の発展への貢献 ● 地域社会との信頼関係の構築・継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各事業所・研究所パンフレット 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工場見学 ● 地域イベントでの交流 ● 地域対話・意見交換会
行政・自治体	<ul style="list-style-type: none"> ● 法令遵守 ● 適時適切な情報公開 	-	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種届出 ● 各種会議
取引先	<ul style="list-style-type: none"> ● 公平・公正な取引の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ● CSR調達ガイドライン ● CSR調査票（SAQ） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 購買活動
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 働きやすい・働きがいのある職場の提供 ● 従業員の能力を最大限に發揮できる制度・教育の充実 ● 従業員とその家族の安定した生活の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ● 東ソーグループ報（社内報） ● イントラネット ● 相談・通報窓口 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使協議会 ● 安全衛生委員会 ● 各種研修 ● ビジネスリポート（上司面談） ● 経営層との対話 ● 職場懇談会

株主・投資家との対話

株主・投資家の皆さんに東ソーグループをご理解いただくため、適切な情報開示を行うとともに、対話の機会を増やすなど積極的なコミュニケーションに努めています。

株主総会

株主総会は本店所在地である山口県周南市で開催しており、2023年度は新型コロナウイルス感染症対策を大幅に緩和し、会場も従来に近い規模に戻し開催しました。また、来場されない株主さまに対しては、インターネットでライブ配信を継続して実施しました。招集通知は株主総会開催日の3週間前に発送、その1週間前には当社ウェブサイトなどに開示しています。なお、株主さまの利便性向上のため、スマート招集（スマートフォンによる招集通知・事業報告の閲覧）、スマート行使（スマートフォンによる議決権行使）を導入しています。また、株式会社ICJ運営の議決権行使プラットフォームを採用し、国内外の機関投資家に議決権電子行使の機会を提供しています。



株主総会

経営概況説明会

四半期毎の決算発表時には説明会もしくはカンファレンスコール（電話会議）を機関投資家・アナリスト向けに実施しています。説明会では、社長、各セクター長が出席し、皆さまとの直接対話を通じて事業状況の理解促進を図っています。また、説明会の動画データや説明資料は当社ウェブサイトにも公開し、どなたでも閲覧できるようにしています。2023年度は前年度に公表した中期経営計画の説明を中心に、社長、各セクター長が成長戦略、設備投資、研究開発や気候変動への対応などの進捗を説明しました。



経営概況説明会

機関投資家との対話

国内・海外の機関投資家や証券アナリストと個別面談およびSR面談を実施しています。個別面談では主に事業面、SR面談ではESGの取り組みをテーマに対話しています。そこで得られたご意見、ご指摘などは経営陣にフィードバックして、今後の企業運営の参考としています。

機関投資家・証券アナリストとの面談（東ソー単体）

(件)

	2021年度	2022年度	2023年度
個別面談	211	236	273
SR面談	8	12	12

個人株主向け工場見学会

株主さまからのご要望を受け、東ソーへの理解を深めていただくため、個人株主向け工場見学会を実施しています。2020年度より新型コロナウィルス感染症の流行により開催は見送っていましたが、今後の状況を踏まえ、工場見学会の再開を検討しています。

個人投資家向け会社説明会

個人投資家向けの会社説明会を2023年6月と9月に開催しました。今後も継続して投資家や株主さまと積極的にコミュニケーションを図り、信頼される企業を目指します。

お客さまとの対話

営業活動を通じたコミュニケーション

お客さまの改善要求やニーズを把握し、どうすれば課題を解決できるのかを常に考えています。質問や要望に迅速に対応できる体制を整えるとともに、訪問時には研究開発部門の担当者も同行し、ニーズに合わせた製品・サービス、技術を提供しています。営業・研究開発・製造の各部門が一体となり、お客さまの満足度向上に取り組んでいます。

その他国内では、東京（本社）をはじめ、大阪・名古屋・福岡・仙台・山口に拠点を置き、地域に密着した営業活動も行っています。またお客さまの拠点の近くに製品倉庫を置き、デリバリーの迅速化につなげています。

地域社会・行政・自治体との対話

東ソーグループは、国内外の各地域で地域社会や行政・自治体の皆さまと積極的に対話の機会を設け、信頼関係の構築に努めています。地域社会や行政・自治体の皆さまに対話を通じて、東ソーグループの事業や取り組みへのご理解をいただくとともに、ご意見やご要望を聞くことで今後の活動改善につなげています。

▶ 関連ページ：社会貢献活動

取引先との対話

東ソーは、サプライチェーンマネジメントをCSR重要課題のひとつとして位置付け、購買基本方針を策定し、CSR調達ガイドラインを取引先と共有しています。公平・公正な調達活動を通じて取引先との信頼関係を構築していくとともに、サプライチェーン全体でCSRを意識した調達活動を推進していきます。

▶ 関連ページ：CSRサプライチェーンマネジメント



社会貢献活動

基本的な考え方

東ソーは、事業活動を通じて地域社会の発展に貢献することで、社会との共存・共栄を目指しています。そのために、国内外の各地域において、地域社会との対話の機会を積極的に設け、良好な信頼関係の構築に努めています。

地域との共存

事業所近隣地域とのコミュニケーション

東ソーの各事業所では、環境保全や保安防災、安全対策などについて行政や地域住民の皆さまとの意見交換の場を定期的に設けています。事業活動や取り組みを紹介するだけでなく、東ソーに対して日頃から感じていることや要望などを聞くことで、今後の活動改善につなげています。今後も地域の皆さまとの対話を通じ交流を深め、安全・安心で信頼される企業を目指していきます。なお、2023年度は事業所、研究所において、2,628人の見学者を受け入れました。



第12回周南地区地域対話（南陽地区）



令和5年度第1回霞ヶ浦地域公災害防止協議会（四日市地区）

事業所見学者数

(人)

	2021年度	2022年度	2023年度
見学者	870	953	2,628

地域イベントへの参加

地域の皆さんから「東ソーグループは開かれた企業」であることをご理解いただくため、従業員が地域の皆さんと直接触れ合い、信頼関係を高めていくことを大切にしています。各地域のイベントにも積極的に参加し、対話や交流を実践し相互理解を深めています。

これからも、地域と東ソーグループがともに持続的発展を遂げられるように活動を続けていきます。



第47回サンフェスタしんなよう（南陽地区）



山崎八幡宮秋季大祭本山神事（南陽地区）

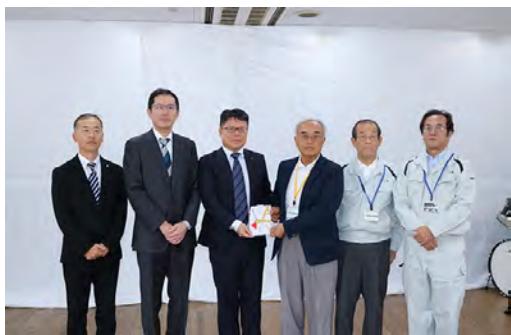
地域への協力

南陽事業所では、地元の社会福祉施設や赤い羽根共同募金へ寄付を行っています。施設の運営や地域の社会福祉に役立てていただけるよう、毎年継続して活動しています。

その他にも、ペットボトルキャップで子どもたちの命を救う取り組みに賛同しています。このキャップの売却収益は自治体を通じて、発展途上国の子どもたちがポリオワクチンなどを摂取する費用に充てられています。2023年度で累計約5,000kg、ポリオワクチン換算で約2,200人分に達しました。今後も継続してキャップ回収活動を行い、支援していきます。

また、商工会議所主催の夏休み親子産業観光ツアーが開催され、地域の皆さまと見学を通して交流を深めました。

加えて、第13回東ソーグループ夏休み子ども劇場を実施しました。この取り組みは、子どもたちの健康な心と豊かな感性を育むための一助として映画を見る機会を無償で提供しています。



社会福祉法人 つくし園への寄付



赤い羽根共同募金への寄付



夏休み親子産業観光ツアー



第13回東ソーグループ夏休み子ども劇場

四日市事業所では、三重県が運営する三重県食品提供システム「みえ～る」に提供者の登録を行い、災害時非常食を出品しました。「みえ～る」は、企業・団体などが無償提供する食品と、フードバンク活動団体や子ども食堂団体などの受け取り先との情報共有をWebで行うシステムです。これまで災害時非常食は、社内での引き取り希望分以外は廃棄していましたが、「みえ～る」を利用することで、支援が必要な方へ渡すことができました。今回はハワイアンカフェ 子ども食堂が受け取り先になり、生活困窮者への支援をするとともに、食品ロス削減にもつながりました。



ハワイアンカフェ 子ども食堂へ非常食を提供



提供した非常食

その他にも、労働組合（東京支部）の活動のひとつとして、2024年3月の本社移転に伴い不用となった文房具を物品の寄付支援を中心に食糧支援、医療支援を行うNPO法人「ワールドギフト」に寄付しました。

ボールペン、はさみ、電卓などの文房具11箱を寄付することができ、不用品として捨てられてしまうものを支援活動に役立てることができました。



NPO法人へ不用文房具を寄付（本社地区）

地域清掃ボランティア

各事業所、研究所の周辺地域や地域の花火大会などが終わった後のイベント会場などを清掃しています。南陽事業所では、地域住民が快く歩道や公園を利用してもらえることを願いクリーンアップ・マイ・NANYOを毎年開催しています。2023年度は、「TOSOH PARK 永源山」を主体に開催し、公園内を5区画に分かれて清掃活動を実施しました。四日市事業所では、東ソークリーンアップウォーキングを開催しました。213人の参加があり、1時間ほどの清掃活動で主に飲料缶やペットボトルなど60kgを回収しました。清掃活動をするだけではなく、目的や意義を明確にし、従業員の意識改革にも取り組んでいきます。



クリーンアップ・マイ・NANYO（南陽地区）



東ソーカリーンアップウォーキング（四日市地区）

次世代育成

社会見学会

子どもたちに化学の楽しさや化学産業に興味を持ってもらうことを目的に、さまざまな活動を行っています。

地域の小・中学生を対象とした社会見学会の受け入れを行い、東ソーグループと地域との関わりを学んでもらうほか、ものづくりへの親しみや楽しさを感じてもらえる場を提供しています。

南陽事業所では、近隣の中学校に対し、職場体験学習を行いました。事業所見学、ビジネスマナーや教育研修センターでの危険体感訓練などを通して、「職場」を体験するとともに東ソーを知ってもらうことができました。



福川南小学校事業所見学会（南陽地区）



富田西小学校事業所見学会（南陽地区）



桜田中学校職場体験学習（南陽地区）

出前授業

東ソーでは、地域の小・中学校などを訪問し、出前授業を行っています。事業所の概要や地域との連携事業などについて説明し、東ソーについての理解を深めてもらいました。

四日市事業所では、四日市市教育委員会が主催する「四日市子ども科学セミナー」が開催され、実験・体験コーナーを担当し、小学生約120人を受け入れました。袋の中で重曹とクエン酸を混ぜ、入浴剤（バスボム）づくりを行い、最後にアロマオイルを振り掛けて自分だけのオリジナル入浴剤を完成させました。子どもたちは笑顔で取り組み「楽しかった」「家でもつくりたい」などの感想が得られ、これらの体験を通じて化学を身近に感じてもらうことができました。



山手中学校出前授業（四日市地区）



四日市子ども科学セミナー（四日市地区）

TRY！活動

南陽事業所では、地域の子どもたちが化学に興味を持つてもらえるよう、TRY！※メンバーによる化学実験などのさまざまな活動を行っています。2023年度は、周南市誕生20周年記念事業として開催された「水素ワクワクみらい博」に参加しました。子どもたちにそれぞれ興味のある実験をしてもらいたいとの思いから、重曹を使った入浴剤づくりなど4つの異なる実験を行いました。今後も地域に、より一層の貢献ができるよう取り組みを進めて行きます。

※ Tosoh Responsible Care Youth。若手メンバーの自主的なRC活動グループ。



夏休みジュニア科学教室



富田東小学校出前授業



水素ワクワクみらい博



合同清掃活動（TOSOH PARK 永源山）

2023年度 活動実績

出展	実施日	参加者数	活動テーマ	活動内容
夏休みジュニア科学教室	7/29	10人	重曹を使った入浴剤づくりと身近な液体を使った液体系実験	<ul style="list-style-type: none"> ● 東ソーについての概要説明 ● 重曹、クエン酸、食紅を用いた入浴剤づくり ● メントス+コーラ、ポリマー+水、イソジン+ビタミンCといった液体を用いた実験を行い、化学を身近に感じてもらう
周南ゆめ物語	10/22	13人	洗濯のりを使ったスーパー ボールづくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 東ソーについての概要説明 ● 洗濯のり、食塩、水、絵具を用いたスーパー ボールづくり ● どのようにしてスーパー ボールができるのかの説明
水素ワクワクみらい博	11/19	11人	クロマトグラフィーを使った実験、重曹を使ったバスボムづくり、洗濯のりを使ったスーパー ボールづくり、液体系実験の4つを実施（選択式）	<ul style="list-style-type: none"> ● 東ソーについての概要説明 ● クロマトグラフィーと色ペンを用いて、色の流れ方（成分の分離）を調べる ● 重曹を用いた入浴剤づくり ● 洗濯のり、食塩、水、絵具を用いたスーパー ボールづくり ● ジュニア教室で行った液体系実験の実施
南陽工業高校、新南陽高校との合同清掃活動	12/13	7人	TOSOH PARK 永源山内の落ち葉拾い、腐葉土づくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 永源山公園の合同清掃活動（落ち葉拾い） ● 集めた落ち葉は、公園内の回収ボックスで熟成し、腐葉土として活用
富田東小学校での出前授業 (小学校4年生を対象にした出前授業)	1/30	13人	重曹を使った二酸化炭素発生実験と重曹を使ったペットボトルロケットづくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 東ソーについての概要説明 ● 重曹、クエン酸、シャボン玉を用いて二酸化炭素を発生する実験 ● 重曹、クエン酸、水、ペットボトルを用いて、炭酸ガスを燃料にしたペットボトルロケットを作成

LET'S活動

四日市事業所では、地域の子どもたちが化学に興味を持つてもらえるよう、LET'S[※]メンバーによる化学実験などのさまざまな活動を行っています。2023年度は新型コロナウィルス感染症の影響により、活動ができませんでしたが、2024年度より活動を再開する予定です。

※ Local Education with Tosoh's。地域貢献を目的とした若手メンバーの自主的な活動グループ。

スポーツ大会

南陽事業所では、スポーツを通じて、地域とともに子どもたちの健全な育成を目指す目的で、野球大会とサッカー大会を開催しています。



第16回東ソー杯周南市学童軟式野球大会



第27回東ソーカップサッカー大会

被災地支援

令和6年能登半島地震の被災地に支援

2024年1月に発生した能登半島地震に対する支援として、東ソー物流(株)と連携しコーウン・マリン(株)で管理している船舶「東駿丸」にて支援物資（飲料水を中心とした簡易トイレ（袋式）、携帯カイロ、毛布、保存食、紙おむつ、生理用品など計339箱）を海上輸送しました。今回の輸送は国土交通省、関係各所と事前に調整のうえ実施しました。

なお、東ソー物流(株)とコーウン・マリン(株)は、この活動が被災地の復旧・復興に貢献したとして、国土交通省海事局長より感謝状を授与されました。

また、東ソーグループは、被災された方々の救援や復興に役立てていただくための義援金として、日本赤十字社を通じて2,000万円を寄付しました。



七尾港での陸揚げの様子



国土交通省より感謝状授与

世界での活動

台湾

Tosoh Quartz Co., Ltd. (Taiwan) では、創立記念とCSR活動を組み合わせ、台南サイエンスパークにある会社周辺の公共エリアの清掃を実施しました。取引先とも共同参画という形で協力し活動を進めており、本活動はISO45001の健康促進活動のひとつとして、清掃活動をしながら健康の促進にも寄与しています。



清掃活動の様子



社外からの評価

ESG投資インデックス

東ソーは、2024年9月末現在、下記のESG投資インデックスに採用されています。

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が開発・提供する株式指数で、世界の主要企業を対象にESG（環境、社会、ガバナンス）について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを評価しています。

› FTSE4Good Index Series [□](#)



FTSE Blossom Japan Index

ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が開発・提供する株式指数で、ESGの観点から優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを評価しています。なお、このインデックスは、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

› FTSE Blossom Japan Index Series [□](#)



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が開発・提供する株式指数で、ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスです。なお、このインデックスは、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

› FTSE Blossom Japan Index Series [□](#)



MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

米国の金融サービス企業であるMSCI社が、ESGリサーチに基づいて構築し、日本株上場銘柄のうち各業種でESG評価に優れた企業で構成された指数です。

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

なお、この指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

※ 東ソーのMSCIインデックスへの組み入れおよびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIまたはその関連会社による東ソーへの後援、宣伝、販売促進には該当しません。MSCIの独占的所有権であるMSCIおよびMSCIインデックス名、ロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標もしくはサービスマークです。

Moringstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)

Equileap社が提供するジェンダー・イクオリティ・スコアを活用し、ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、また、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いたインデックスです。

なお、このインデックスは、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社が運用する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」は、ESGの評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの「サステナブル運用」に活用されています。



S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

米S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と日本取引所グループが共同で開発した指数で、TOPIXの構成銘柄を対象に、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）とともに、構成銘柄のウエイトを決定しています。なお、この指数は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のグローバル環境株式指数に選定されています。



iSTOXX MUTB Japan プラチナキャリア 150 インデックス

三菱UFJ信託銀行株式会社およびドイツ取引所傘下のインデックス提供会社STOXX社が共同で開発したプラチナキャリアの取り組みが積極的かつ、継続的に行える企業の株式を選定したインデックスです。



プラチナキャリアとは、年齢によらず自律的な学びや経験を通じてスキルを磨き、積み上げていくキャリア像です。東洋

経済新報社のCSR企業総覧データのうち「プラチナキャリア」企業の評価項目を用い、「長期的な視点」「自律的な学び」「社会への貢献」の3つの観点から従業員のキャリア構築に積極的な企業150銘柄で構成されています。

社外評価

CDP2023 気候変動・水セキュリティで「B」を取得

CDPが実施した2023年度の調査において、気候変動および水セキュリティともに「B」を取得しました。

CDPは、世界の企業に対して、環境戦略や温室効果ガス排出量、取水・排水の管理、森林資源管理などに関する質問を提示し、その回答を分析・評価している機関です。



EcoVadis社のサステナビリティ評価で「ブロンズ」を取得

東ソーは、国際的な評価機関であるEcoVadis社による2024年のサステナビリティ評価において、「ブロンズ」を獲得しました。



EcoVadisは、フランスのEcoVadis社が構築した、持続可能なサプライチェーンの推進を目的とした情報共有プラットフォームです。EcoVadisの評価は「環境」「労働慣行と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の影響を含む、財務以外の幅広い管理システムを網羅しています。企業規模、ロケーション、業種に関連する重大な問題について、各企業を評価しています。

健康経営優良法人2024認定

東ソーは2024年3月に「健康経営優良法人2024」の認定を5年連続で取得しました。

これは経済産業省が、健康経営に取り組む優良な法人を評価し顕彰する制度です。

従業員の心身の健康づくりをサポートするため「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」を3本柱として掲げ、さまざまな取り組みを展開しており、その結果が評価されました。



プラチナくるみん認定

東ソーは「プラチナくるみん認定」を取得しました。

「くるみん認定」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るために雇用環境整備に向けた行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成して一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定するものです。くるみん認定企業のうち、両立支援制度の導入や利用が進み、より高い水準の取り組みを行った企業は、優良な「子育てサポート企業」として「プラチナくるみん認定」を受けることができます。



イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト

東ソーは2019年4月に、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」への支持を表明しました。UNGCは各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取り組みです。

東ソーグループは、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に賛同し、トップコミットメントのもと、10原則を踏まえた事業活動を推進しています。

また、2020年9月には「A Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation（より良い世界のビジネスのもとに結束を。新たなグローバル協調のためのビジネスリーダーの声明）」の趣旨に賛同し、署名をしています。

なお、東ソーは、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催の各種分科会にも参加し、グローバルな視点での取り組みを推進しています。

› UNGC ウェブサイト [□](#)



GXリーグ

カーボンニュートラルを実現するために、自ら以外のステークホルダーも含めた経済社会システム全体の変革（GX：グリーントランسفォーメーション）に積極的に取り組む企業群が、一体となった議論と新たな市場の創造のための実践を行う場として、経済産業省が設立したものです。



「チャレンジ・ゼロ」宣言

「チャレンジ・ゼロ（チャレンジネット・ゼロカーボンイノベーション）」は、パリ協定の趣旨である「脱炭素社会」の実現に向けたイノベーションを促進するイニシアチブです。東ソーは、経団連の「チャレンジ・ゼロ」宣言に賛同し、取り組み内容の公表を行っています。

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

地球規模の課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用や代替素材の開発・導入を推進し、業種を超えた幅広い関係者の連携を強めイノベーションを加速するために設立されたプラットフォームです。

経団連生物多様性宣言イニシアチブ

2024年から経団連生物多様性宣言イニシアチブに参画しました。2023年12月に改定された、経団連生物多様性宣言・行動指針に賛同し「自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現」に向けて取り組んでいきます。

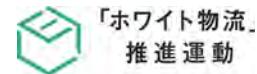
仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進

東ソーは、従業員が仕事と介護を両立し、安心して働き続けることができる環境づくりを目指し、両立支援制度の整備・拡充に取り組んでいます。厚生労働省より「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニン）を取得しています。



「ホワイト物流」推進運動

ホワイト物流とは、近年のトラック運転者不足の深刻化などを受けて、国民生活や産業活動に不可欠な物流を今後も持続的・安定的に確保していくために、トラック輸送の生産性向上や物流の効率化、女性や高齢の運転者も働きやすい「ホワイト」な労働環境の実現を目指す運動です。東ソーは、2019年9月にホワイト物流の趣旨に賛同し「自主行動宣言」を宣言しました。



パートナーシップ構築宣言

「パートナーシップ構築宣言」とは、サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄と新たなパートナーシップの構築に係る、東ソーの原則的な取引方針を示したもので、東ソーは「パートナーシップ構築宣言」の趣旨に賛同し、2022年3月に宣言を公表しました。





GOVERNANCE

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

東ソーは、企業価値を継続的に向上させるため、経営環境の変化に迅速に対応できる効率的な組織体制を構築するとともに、公正で透明性の高い健全な企業経営に努めています。コーポレートガバナンス・コードの趣旨や精神を尊重するとともに、東ソーにとって最適なコーポレートガバナンスのあり方を継続的に追求しています。

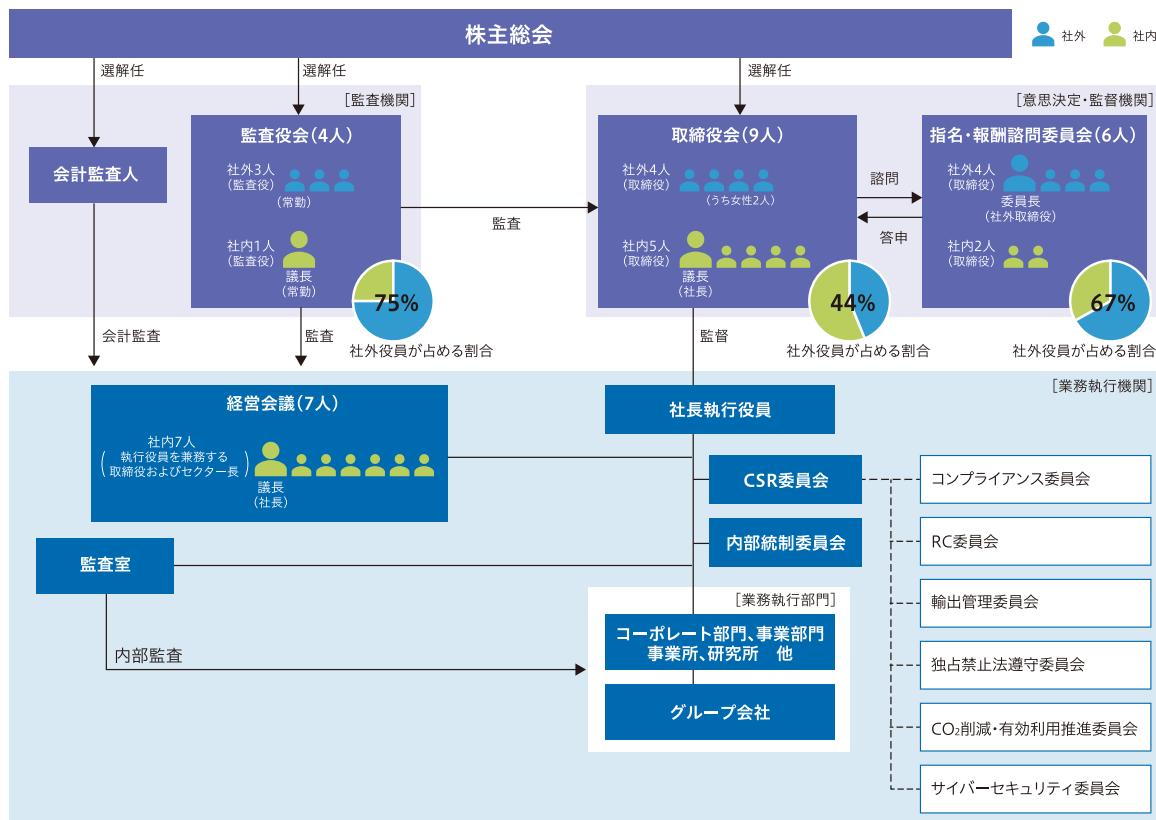
› コーポレートガバナンス報告書

コーポレートガバナンス強化の変遷

2000年～	2010年～	2015年～	2020年～
<ul style="list-style-type: none"> ● 2002年6月 社外監査役の選任(2人) ● 2003年5月 コンプライアンス委員会を設置 ● 2006年6月 取締役任期を2年から1年に短縮 ● 2009年6月 内部統制委員会を設置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2014年6月 社外取締役の選任(1人) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2015年6月 社外取締役の増員(1人→2人) ● 2016年6月 ・取締役会の実効性評価を開始 ・執行役員制度の導入 ● 2018年6月 CSR委員会を設置 ● 2019年6月 指名・報酬諮問委員会を設置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2020年6月 ・社外取締役の増員(2人→4人) ・女性社外取締役の選任(1人) ● 2021年6月 ・社外監査役の増員(2人→3人) ・常勤監査役(社外)の選任(1人) ● 2023年1月 サイバーセキュリティ委員会を設置 ● 2024年6月 ・女性社外取締役の増員(1人→2人)

コーポレートガバナンス体制

体制図（2024年6月末現在）



機関の概要（2024年6月末現在）

機関	構成メンバー	2023年度実績（開催頻度）
取締役会	9人（うち4人は社外取締役） 議長は社長	15回 (1~2回/月)
監査役会	4人（うち3人は社外監査役）	15回 (1~2回/月)
指名・報酬諮問委員会	6人（うち4人は社外取締役） 委員長は社外取締役	11回
経営会議	7人（執行役員を兼務する取締役ならびにセクター長） 議長は社長	24回 (原則1回/週)

取締役会

取締役会は、社外取締役4人（うち女性2人）を含む取締役9人（2024年6月末現在）で構成しており、原則として月1回以上開催しています。法令、定款、取締役会規則などに基づき、経営計画、事業戦略、その他経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役および執行役員による職務執行を監督しています。また、執行役員の選任、解任および業務執行の分担は取締役会の決議により、決定しています。

2023年度の取締役会において議論された主な事項

- 経営戦略・連結経営・CSRに関する事項
- 決算・財務・保証に関する事項
- 人事・組織改正に関する事項
- 各組織の運営に関する事項
- 内部統制・監査・コンプライアンスに関する事項
- 個別案件に関する事項
- その他法令に定められた事項

取締役会の出席状況（2023年度）

氏名	役職	取締役会への出席状況
栗田 守	代表取締役社長 社長執行役員	100% (15回/15回)
田代 克志※1	代表取締役 専務執行役員	100% (3回/3回)
安達 徹	代表取締役 常務執行役員	100% (15回/15回)
米澤 啓※1	取締役 常務執行役員	100% (3回/3回)
土井 亨	取締役 常務執行役員	100% (15回/15回)
吉水 昭広※2	取締役 常務執行役員	100% (12回/12回)
亀崎 尊彦※2	取締役 常務執行役員	100% (12回/12回)
阿部 功	取締役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)
三浦 啓一※1	取締役（社外） 独立役員	100% (3回/3回)
本坊 吉博	取締役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)
日高 真理子	取締役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)
中野 幸正※2	取締役（社外） 独立役員	100% (12回/12回)
河本 浩爾※1	常勤監査役	100% (3回/3回)
米澤 啓※2	常勤監査役	100% (12回/12回)
岡山 誠	常勤監査役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)
寺本 哲也	監査役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)
尾崎 恒康	監査役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)

※1 2023年6月23日に退任しました。

※2 2023年6月23日に就任しました。

監査役会

監査役会は企業経営に精通する、もしくは法務、財務および会計に関する相当程度の知見を有する社外監査役3人を含む監査役4人（2024年6月末現在）で構成しており、原則として月1回以上開催し、取締役の職務の執行について監査しています。各監査役は、監査役会が定めた監査の方針、職務の分担に従い取締役会やその他の重要な会議に出席し、取締役および使用人などからその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類などを閲覧し、本社や主要な事業所において業務・財産の状況を調査しています。

また、グループ会社については、グループ会社の取締役および監査役などと意思疎通や情報の交換を図り、必要に応じて業務の報告を受けています。なお、監査役の職務遂行機能の強化を図るため、監査役会に監査役会事務局を設置しています。

監査役会の出席状況（2023年度）

氏名	役職	監査役会への出席状況
河本 浩爾※1	常勤監査役	100% (3回/3回)
米澤 啓※2	常勤監査役	100% (11回/11回)
岡山 誠	常勤監査役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)
寺本 哲也	監査役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)
尾崎 恒康	監査役（社外） 独立役員	100% (15回/15回)

※1 2023年6月23日に退任しました。

※2 2023年6月23日に就任しました。

社外取締役および社外監査役（社外役員）

会社の業務執行に対する中立的・客観的視点からの監視機能による適切なガバナンス体制を維持するため、独立性が確保され、幅広い経験・見識を有する社外役員を選任しています。東ソーでは独自の「社外独立性判断基準」を設定し、当該基準に照らし合わせて独立性が確保されていることを判断しています。

社外役員は取締役会などに出席し、定期的に説明や報告を受けることで、監督・監査を実施しています。

社外取締役および社外監査役のサポート体制

1. 社外取締役のサポート体制

社外取締役に対しては、事務局より取締役会に付議される議案などの内容について事前に説明しています。また、重要会議の審議内容について、所管部署より定期的に報告を実施するほか、国内外拠点の視察および会計監査人とのミーティングの場を設けています。

社外取締役は、これらの取り組みを通じて事業への理解を深めるとともに、課題やリスクを把握し、これらをもとに取締役会において発言を行っています。

2. 社外監査役のサポート体制

社外監査役に対しては、監査役会において、常勤監査役が経営会議などの重要な会議の内容や往査の結果など、日常的な監査を通じて得られた情報の報告・共有を行っており、必要に応じて国内外拠点における監査役監査に同席しています。また、取締役会の開催に際しては、常勤監査役より取締役会に付議される議案などの内容について事前に説明しています。その他、会計監査人および内部統制委員会とのミーティングを行い、監査計画の進捗および結果について、報告を受けています。

社外監査役は、これらの取り組みを通じて、適切な監査に寄与しています。

執行役員

経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離することで、意思決定の迅速化・効率化を図るとともに、業務執行の役割と責任の明確化を進め、経営環境の急激な変化に対応できる経営体制を構築することを目的として、執行役員制度を導入しています。2024年6月末現在の執行役員は28人で、うち5人は取締役兼務者となっています。

指名・報酬諮問委員会

コーポレートガバナンス強化の一環として、取締役、監査役、執行役員の指名・報酬等に関する公正かつ透明性の高い手続きを行うため、2019年6月に指名・報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しました。同委員会は社外取締役4人を含む取締役6人（2024年6月末現在）で構成しており、委員長は社外取締役が務めています。

その審議事項は、次の通りです。

- 1) 取締役候補および監査役候補の指名に関する株主総会議案事項
- 2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- 3) 役付取締役の選定・解職に関する事項
- 4) 業務執行取締役の選定・解職に関する事項
- 5) 執行役員の選任・解任に関する事項
- 6) 役付執行役員の選定・解職に関する事項
- 7) 代表取締役社長の後継者計画（育成を含む）に関する事項
- 8) 取締役、執行役員の報酬等に関する事項
- 9) その他指名・報酬に関する事項

取締役会、指名・報酬諮問委員会の活動

2023年度における役員の報酬等の額の決定過程における活動は、取締役会を3回、指名・報酬諮問委員会を8回開催しました。取締役報酬制度の見直し、取締役の報酬等の額の改定などについて、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて、取締役会にて決定しています。

2023年度の役員報酬総額

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）*
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役 (うち、社外取締役)	361 (48)	236 (48)	102 (—)	22 (—)	12 (5)
監査役 (うち、社外監査役)	69 (45)	69 (45)	—	—	5 (3)

* 2023年6月23日開催の株主総会終結の時をもって退任した取締役3人および監査役1人を含んでいます。

経営会議

経営会議は、執行役員を兼務する取締役ならびにセクター長の7人（2024年6月末現在）で構成しており、原則として週1回開催しています。取締役会の付議事項に関する事前審議およびグループ経営全般に関わる重要な案件を審議し、適正かつ効率的な経営の意思決定を可能にする体制を構築しています。

経営連絡会

経営連絡会は、取締役（社外取締役を含む）・監査役・事業部長・関連部室長などで構成しており、原則として月2回開催しています。各部門の事業状況報告、稟議事項に関する説明およびその他の重要事項の連絡を行っています。

全社委員会の概要

コーポレートガバナンスを有効に機能させるため、各種委員会を設置しています。なお、各種委員会は、取締役会に定期的な上程・報告を行っています。

委員会	概要	2023年度開催実績
CSR委員会	社長執行役員を委員長とし、経営会議メンバー、本社管理部門長、全社委員会委員長で構成され、CSR活動方針の策定、CSR重要課題の進捗管理などを行っています。また、CSR活動に関わる具体的な事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回
内部統制委員会	常務執行役員を委員長とし、「金融商品取引法」の財務報告に係る内部統制報告制度と会社法の求める内部統制システムの整備への対応に取り組んでいます。また、定期的に内部統制の整備や運用状況の評価・是正を行っています。	4回
コンプライアンス委員会	常務執行役員を委員長とし、コンプライアンス体制の構築、教育などの諸施策の策定と内部通報制度の運用に取り組んでいます。また、定期的にコンプライアンス推進計画や内部通報制度の運用状況の評価・是正を行っています。	2回
RC委員会	常務執行役員を委員長とし、RC活動推進のための体制構築、RC年度方針などの策定に取り組んでいます。また、各部門の活動を把握するためにRC監査を定期的に実施しています。	1回
輸出管理委員会	代表取締役を委員長とし、安全保障輸出管理規程に定める基本方針「外国為替及び外国貿易法」の遵守に関する諸施策の策定を行っています。また、輸出部門の長を現業部門の責任者として配置しています。	1回
独占禁止法遵守委員会	常務執行役員を委員長とし、「独占禁止法」「下請法」の遵守に関する社内規程やマニュアルの整備およびその実践に係る施策の策定を行うとともに、事務局による社内教育研修を通して周知徹底を図っています。また、法遵守に関わる具体的な事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	1回
CO ₂ 削減・有効利用推進委員会	社長執行役員を委員長とし、技術とコストの両面から、CO ₂ 削減や有効利用に関する重要課題の企画、方針策定を実施しています。また、定期的に企画に関わる具体的な事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回
サイバーセキュリティ委員会	常務執行役員を委員長とし、製造・R&D・保安・設備管理・IT・監査部門長で構成され、サイバーセキュリティ全般に関わる各種政策策定、進捗管理などを行っています。また、定期的に具体的な事案の対応状況の評価とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回

取締役会全体の実効性についての分析・評価

取締役会の実効性の評価は、客観性・透明性を確保するため、外部機関の助言を受け、取締役および監査役に対し、取締役会の構成や運営などの項目について、アンケート調査を行う方法で実施しています。

2023年度の取り組みおよび評価結果の概要は以下の通りです。

【2023年度に実施した取り組み】

- 機関投資家から寄せられる意見・要望に対して、経営サイドとしてどのように対応していくかについて、管理部門（総務部）からの報告テーマに基づいたフリーディスカッションを2月に実施しました。
- 2023年7月取締役会より、機能商品セクター長、石油化学セクター長が常時陪席し、担当セクターに関する案件説明を行っています。

【2023年度の評価結果および今後の取り組み】

(評価結果)

アンケートの回答結果を踏まえ、分析・評価した結果、現状、当社の取締役会は、取締役会全体としてその役割・責務を概ね実効的に果たしているとの評価に至りました。

<役割・責務を概ね実効的に果たしていると判断した理由>

- ① 知識・経験・専門性・職歴・ジェンダーなどの観点で多様性を備え、社内外のバランスの取れた取締役構成の継続
- ② 必要十分な報告に基づく適切なリスク管理および業務執行の監視・監督の継続
- ③ 取締役会の適正な運営（開催頻度、付議範囲、審議時間、資料分量・配布時期など）の継続

(今後の取り組み)

ESGへの対応やCSRの取り組み、事業ポートフォリオの方針などについては一定の議論はできているとの意見がある一方で、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組みについては一層の議論が必要との意見も寄せられており、引き続き検討していきます。

企業を取り巻く環境の変化、取締役会への社会的要請を踏まえ、今後議論すべきテーマについて自由意見記入欄にて意見を求めており、寄せられたテーマについては、喫緊の課題と照らし合わせ、議論テーマに取り上げていきます。

今後も引き続き、分析・評価結果に基づく取り組みを不斷に行っていくことで、東ソーグループの持続的な成長・企業価値の向上に資するように努めています。

取締役・監査役一覧（2024年6月21日以降）

氏名	役職
棄田 守	代表取締役社長 社長執行役員
安達 徹	代表取締役 専務執行役員
土井 亨	取締役 常務執行役員
吉水 昭広	取締役 常務執行役員
亀崎 尊彦	取締役 常務執行役員
本坊 吉博	取締役（社外） 独立役員
日高 真理子	取締役（社外） 独立役員
中野 幸正	取締役（社外） 独立役員
橋寺 由紀子	取締役（社外） 独立役員
米澤 啓	常勤監査役
岡山 誠	常勤監査役（社外） 独立役員

氏名	役職
寺本 哲也	監査役（社外） <input checked="" type="checkbox"/> 独立役員
尾崎 恒康	監査役（社外） <input checked="" type="checkbox"/> 独立役員

役員のスキル・マトリックス

役員	企業経営	財務・会計	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	営業・マーケティング	製造・研究開発・テクノロジー	国際性・多様性	人事・労務	環境・社会
取締役	乗田 守	○		○	○		○	○
	安達 徹	○	○	○	○		○	
	土井 亨	○		○		○		○
	吉水 昭広	○				○		○
	亀崎 尊彦	○		○	○		○	
	本坊 吉博	○	○		○		○	○
	日高 真理子	○	○				○	○
	中野 幸正	○	○		○		○	
	橋寺 由紀子	○		○		○	○	○
監査役	米澤 啓	○	○	○			○	
	岡山 誠	○	○	○	○			
	寺本 哲也	○		○	○	○		
	尾崎 恒康			○	○			○

※ 役員が有するすべてを表すものではありません。

内部統制

東ソーでは、コーポレートガバナンスが有効に機能するためには、内部統制システムの構築が必要不可欠であると考えており、取締役会決議にて「内部統制システムの整備に係る基本方針」を制定しています。金融商品取引法の財務報告に係る内部統制報告制度と会社法の求める内部統制システム整備への対応に取り組んでおり、定期的に内部統制の整備や運用状況の評価・是正を行っています。

内部監査

東ソーでは、内部統制のモニタリング活動のひとつとして、監査役監査、会計監査人監査とは別に、内部監査専門部署として監査室を設置して監査を実施しています。監査室は、年間監査計画に基づき、監査対象先の適用法令や社規などの遵守状況および内部統制システムの整備・運用状況の有効性と効率性を評価しています。監査結果については、代表取締役社長および監査役に報告し、監査実施状況を定期的に取締役会に報告しています。

監査室は、内部統制機能を有する部署やグループ会社の事業責任部門へのヒアリングを実施してリスクの洗い出しを行うなど、監査の効率性と実効性の向上を図っています。監査対象は約100部門（製造部、研究所、支店、国内外グループ会社など）で、定期的に監査しています。また、会計監査人とは、適宜情報交換・意見交換を実施しています。

政策保有株式

東ソーは、取引関係の維持・発展などを目的に取引先の株式を保有しています。毎年、取締役会において、保有目的の適切性および保有に伴う便益や資本コストに見合っているかを確認しています。検証の結果、将来の収益性や取引関係強化などが見込めず、当社の企業価値向上につながらないと判断した株式については、売却を検討することとしています。2023年度においては、売却検討銘柄の内、4銘柄の全数、1銘柄の一部株式の売却を実施しています。

政策保有株式推移および期末残高

区分	2023年度					
	取得		売却		期末残高	
	銘柄数	取得価額 (百万円)	銘柄数	売却価額 (百万円)	銘柄数	期末残高 (百万円)
非上場株式	4	151	3	217	77	5,315
非上場株式以外の株式	—	—	1	174	59	42,526

上場子会社であるオルガノ株式会社は、水処理エンジニアリングを主な事業としています。当該子会社は、その事業領域の特殊性や企業文化の独自性、さらには自社ブランドの維持・向上や人材採用などの観点から独立性を確保して上場を維持しています。東ソーはハイブリッド経営を標榜するなかで、コモディティ事業の収益変動リスクを補填する事業群の育成・強化に取り組んでいますが、当該子会社の水処理エンジニアリング事業はハイブリッド経営を強化させる事業ポートフォリオのひとつとして重要な役割を担っています。

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

企業価値を継続的に向上させるため、経営環境の変化に迅速に対応できる効率的な組織体制を構築するとともに、公正で透明性の高い健全な企業経営に努めてまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】[更新](#)

【原則1-4:政策保有株式】

当社は、取引関係の維持・発展などを目的に取引先の株式を保有しておりますが、毎年、取締役会において、保有目的の適切性及び保有に伴う便益や資本コストに見合っているかなどを確認しております。検証の結果、将来の収益性や取引関係強化等が見込めず、当社の企業価値向上に繋がらないと判断された株式については売却を検討することとしております。2024年度の検証において、一部の銘柄を売却検討することとなり、その結果については翌年の取締役会で報告することとしております。また、2023年度の売却検討銘柄の内、4銘柄の全数、1銘柄の一部が売却されたことを確認しております。

政策保有株式に係る議決権行使については、議決権行使基準を策定し、当該基準に沿った対応を実施しております。具体的には、個々の議案ごとに、当社との取引関係の維持・発展に貢献し、当社及び投資先企業の中長期的な企業価値向上に資するかどうか等を総合的に勘案し、議決権を行使いたします。なお、みなみ保有株式の議決権行使に当たっては、受益者の利益に資するかどうかも考慮いたします。

【原則1-7:関連当事者間の取引】

当社は、取締役の利益相反取引については、取締役会の承認を得てあり、その結果についても取締役会にて報告しております。
また、関連当事者との取引についても、取締役会の承認を得ております。

【補充原則2-4(1):中核人材の登用等における多様性の確保に関する開示】

当社は、企業の最大の資産は「人材」であり、持続的に成長し価値を生み出し続けるためには「働きがいのある企業」であることが重要であると考えております。

また、当社は、東ソーグループCSR基本方針において、「自由闊達な企業風土の継承・発展」を掲げ、CSR重要課題(マテリアリティ)として、「ダイバーシティ&インクルージョン」を定め、重要達成指標(KPI)として目標値を設定し達成に向けて取り組んでおります。

・「多様な人材の活躍と働きやすい職場づくり」

新しい価値を創出し続けるためには、多様な人材や価値観を積極的に取り入れて活かすことが不可欠であるとの考え方のもと、女性の採用拡大・活躍推進に力を入れており、新卒総合職採用における女性割合、女性幹部職比率の目標設定をしております。

また、外国人・経験者の採用等に関する目標設定はしておりませんが、経験者採用を拡大するなど専門分野で求められる人材を積極的に採用してまいります。

加えて、多様な人材が仕事と家庭を両立し、やりがいをもって働き続けられるように職場環境を整備し、ワークライフバランスの実現を積極的に推進しております。各々のライフスタイルに応じた働き方・諸制度を提供し、その利用の推進に取り組み、安心して働き続けることのできる環境づくりを目指しております。

・「自律型人材育成」

「教育は経営が期待する人材を育成し、かつその過程において従業員の自己実現に寄与するものである」との教育理念のもと、教育・研修制度を体系的に整えております。また、従業員の自律的な成長が会社の成長にも繋がると考え、自ら考え行動できる自律型人材を育成するために、人材育成の基本方針として、「環境変化に対応するために自身のありたい姿を描き、その実現に向けて、学びやり抜く意欲を持ち続けられる自律型人材を育成する。」を定め、取り組んでおります。

なお、詳しい取り組み状況および目標、関連データは、当社ホームページに開示しております。
(<https://www.tosoh.co.jp/csr/social/>)

【原則2-6:企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、確定給付型企業年金制度を採用しており、経営管理室長が運用執行理事として積立金の運用を行っております。また、同数の会社選定理事と加入者選定理事で構成する資産運用委員会を設置しております。資産運用委員会では、運用の基本方針や基本アセットミックスの妥当性の検証、運用委託先の評価等を行っており、資産運用に受益者の意見を反映させる取組みにより、企業年金の受益者と会社との間に生じ得る利益相反の適切な管理に努めています。

【原則3-1(i) ~ (v):情報開示の充実】

(i)当社の経営理念・経営方針

当社の経営理念・経営方針については、当社ホームページに開示しております。

当社は、中期経営計画を策定・公表いたしております。概要はホームページにて開示いたしております。当該計画の達成を目指として、企業経営に努めてまいります。

(<https://www.tosoh.co.jp/company/strategy/>)

(ii)コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社は、企業価値を継続的に向上させるため、経営環境の変化に迅速に対応できる効率的な組織体制を構築するとともに、公正で透明性の高い健全な企業経営に努めてまいります。

(iii)取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続

本報告書の「-1-[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。

(iv)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続

経営陣幹部の選任(選定)、解任(解職)と取締役・監査役候補の指名については、以下の基準に従い総合的に判断し、取締役会にて決議しております。なお、経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名に当たって、透明性・公正性を確保すべく、指名・報酬諮問委員会からの答申を得ております。

○経営陣幹部の選任(選定)基準及び取締役候補の指名基準

心身ともに健康であること

人望、品格、倫理観を有していること

経営陣としてのリーダーシップを有していること

誠実な職務遂行に必要な意思と能力を有していること

経営に関して客観的判断能力を有していること

社外取締役については、出身の各分野における実績と深い見識を有していること

○監査役候補の指名基準

心身ともに健康であること

人望、品格、倫理観を有していること

経営全般にわたり幅広い経験・見識を有していること

取締役会に対して有益な助言や提言が行えること

社外監査役については、出身の各分野における実績と深い見識を有していること

○経営陣幹部の解任(解職)基準

経営陣幹部がその任期中に選任(選定)基準の条件のいずれかを満たさなくなった場合

執行役員規定に記す解任基準(執行役員に不正あるいは不当な行為があった場合、または執行役員として適格性に問題があると認められた場合)を満たす場合

(v)取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明

当社は、上記()を踏まえて、取締役会が取締役・監査役候補の指名を行い、個々の指名理由については株主総会招集通知の参考書類に記載しております。

【補充原則3-1(3):自社のサステナビリティについての取組みに関する開示】

当社は、中長期的な企業価値の向上に向けた経営戦略や計画について積極的な情報開示に努めています。当社の考え方や方針、取り組みについては、当社ホームページに開示しております。(<https://www.tosoh.co.jp/ir/library/plan/>)

当社の最大の資産は「人材」であり、「働きがいのある企業」であることが重要であると考え、すべての従業員が能力を発揮し、モチベーションを高く保つことができる職場環境の整備と、ワークライフバランスと生産性の向上に向けた働き方改革に取り組んでいます。

また、化学メーカーとして持続可能で豊かな社会の実現に向けて、これまでにない新しい価値をもつ革新的な製品・技術を創出することを目指し、SDGsを踏まえて社会課題解決に向けて、積極的な研究開発投資を行っています。さらに、知財部門は、研究開発の成果として得られた技術を確実な権利として確保しつつ、これを活かしていくことを努め、研究戦略・事業戦略に対応した取組みを行っています。

気候変動におけるリスクや機会に関して、当社は現在「CO2削減」を最重要課題と位置づけ、CO2排出抑制に向け生産プロセスの改善や革新プロセスの創出、排出CO2の自社化学原料としての有効活用も視野に入れ「CO2削減・有効利用推進委員会」を中心に取り組んでいます。また、TCFDのフレームワークに沿って、気候変動におけるリスクと機会を分析し、積極的に開示することに努めるとともに、気候変動問題の解決に寄与できる新技術や新製品の開発に注力しております。

【補充原則4-1(1):取締役会の判断・決定事項・経営陣への委任範囲の概要の開示】

当社における取締役会の決議事項は法令・定款に定められた事項、その他重要な事項であり、取締役会にて判断・決定を行っています。会社法で規定している決議事項以外の経営に関する重要な事項の内、一定金額を下回る事項等につきましては、取締役会規則や稟議規程等で具体的な基準を設け、決裁権限を委譲しております。

【原則4-9:独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】

当社は、以下の社外独立性判断基準に掲げる事項に全て該当しない場合、独立性を満たしていると判断しております。

社外独立性判断基準

(1)当社及び子会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、又はその他使用人に過去10年以内に就任したことがある者

(2)当社を主要な取引先とする者(当社に対して製品若しくはサービスを提供しており、その取引額が当該取引先の直近事業年度における年間連結売上高の2%超に相当する金額となる取引先)の業務執行取締役、執行役、又は執行役員

(3)当社の主要な取引先(当社が製品若しくはサービスを提供しており、その取引額が当社の直近事業年度における年間連結総売上高の2%超に相当する金額となる取引先)の業務執行取締役、執行役、又は執行役員

(4)当社の役員報酬以外にコンサルタント、会計専門家又は法律専門家として当社から年間1,000万円以上の金銭その他財産上の利益を得ている者

(5)上記(2)～(4)までに過去3年以内に該当していた者

(6)上記(1)～(5)までに該当する者の二親等内の親族

また、当社は当社グループの重要事項の決定等を通じ、適切な経営の監督を行うとともに、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資

する有益な助言をいただける独立社外取締役を選任するよう努めています。

[補充原則4-10(1):独立した指名・報酬委員会の設置、委員会の関与・助言]

取締役会は、取締役、監査役、執行役員の指名・報酬等に関する公正かつ透明性の高い手続きを行うため、その諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しております。本委員会は「指名・報酬諮問委員会規則」によって取締役社長を含む3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役とすることが定められています。ジェンダー等の多様性やスキルの観点から社内取締役2名、独立社外取締役4名の計6名で構成され、委員長は独立社外取締役の中から決定しております。なお、独立社外取締役とは、原則4-9に記載のとおり、社外独立性判断基準に基づき、東京証券取引所に独立役員として届出をしたものをいいます。本委員会の審議事項、事務局、開催頻度は以下のとおりとなっており、審議結果については取締役会に答申しております。

○審議事項

- (1)取締役候補及び監査役候補の指名に関する株主総会議案事項
- (2)代表取締役の選定・解職に関する事項
- (3)役付取締役の選定・解職に関する事項
- (4)業務執行取締役の選定及び解職に関する事項
- (5)執行役員の選任・解任に関する事項
- (6)役付執行役員の選定・解職に関する事項
- (7)代表取締役社長の後継者計画(育成を含む)に関する事項
- (8)取締役、執行役員の報酬等に関する事項
- (9)その他指名・報酬に関する事項

○委員構成

- ・委員長(社外取締役)本坊 吉博
- ・委員(社外取締役)日高 真理子、中野 幸正、橋寺 由紀子
- (社内取締役)柴田 守、安達 徹

○事務局

- ・秘書室

○開催頻度

- ・2023年度実績(11回)
 - <主な内容> 取締役候補案の策定、取締役の報酬等に関する事項など

[補充原則4-11(1):取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方及びその開示]

当社の取締役及び取締役会に関する事項は定款に定めており、当社ホームページで開示しております。

(<https://www.tosoh.co.jp/ir/stocks/articles/>)

また、その選任に関しましては、会社の全部門にわたって管理・監督ができる人材を確保するという観点から、取締役の場合は職務遂行状況や実務経験、リーダーシップの有無、人格、能力等を総合的に勘案し、判断しております。

各取締役は経営企画、製造・研究、販売、財務、経理等の分野に精通しており、取締役会全体としてバランスのとれた構成になっていると考えております。

社外役員の場合は独立性が確保され、企業経営等の豊富な経験や実績、幅広い知識と見識の有無等を総合的に勘案し、判断しております。

また、定期株主総会の招集通知の「株主総会参考書類」において、取締役・監査役候補者の指名理由を記載いたしております。

当社の経営に関する方針や計画に必要となる取締役・監査役の知識・経験・能力のバランスについては、当社ホームページ等に役員のスキル・マトリックスを開示しております。

[補充原則4-11(2):他の上場会社の役員の兼任状況の開示]

当社の取締役・監査役は、その役割・責務を適切に果たすべく、必要となる時間・労力を常に取締役・監査役の業務に振り向けております。

また、取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼務するに際しては、合理的な範囲に留めております。

他の上場会社役員の兼任状況については、事業報告及び有価証券報告書にて開示いたしております。

[補充原則4-11(3):取締役会全体の実効性についての分析・評価の実施及びその結果概要の開示]

当社取締役会の実効性の評価は、客觀性・透明性を確保するため、外部機関の助言を受け、取締役及び監査役に対し、取締役会の構成や運営等の項目について、アンケート調査を行う方法で実施しております。アンケートの回答結果を踏まえ、分析・評価した結果、現状、当社の取締役会は、構成、運営、議論、モニタリング機能等について、おおむね肯定的な評価が得られていたことから、取締役会全体の実効性については確保されていると認識いたしております。

<取締役会の実効性が確保されていると判断した理由>

- ・知識・経験・専門性・職歴・ジェンダー等の観点で多様性を備え、社内外のバランスの取れた取締役構成の継続
- ・必要十分な報告に基づく適切なリスク管理及び業務執行の監視・監督の継続
- ・取締役会の適正な運営(開催頻度、付議範囲、審議時間、資料分量・配付時期等)の継続

また、ESGへの対応やCSRの取組み、事業ポートフォリオの方針等については一定の議論はできているとの意見がある一方で、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取組みについては一層の議論が必要との意見も寄せられており、引き続き、検討してまいります。企業を取り巻く環境の変化、取締役会への社会的要請を踏まえ、今後、取締役会の実効性確保のために必要と考えている事項についてはアンケートの自由意見記入欄にて意見を求めており、寄せられたテーマについては、喫緊の課題と照らし合わせ、議論テーマに取り上げてまいります。

今後も引き続き、分析・評価結果に基づく取り組みを不斷に行っていくことで、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資するように努めてまいります。

[補充原則4-14(2):取締役・監査役に対するトレーニングの方針についての開示]

当社は、会社の健全な経営を確保し、法令遵守の徹底を図るため、弁護士等によるレクチャーを定期的に開催し、その求められる役割・責務の十分な理解を促すような機会を設けております。

その内容は、取締役・監査役の権限と責任及び法務リスク、内部統制に関わる事項等であります。新任取締役・監査役に対しては、就任後弁護士によるレクチャーを開催しております。

また、取締役・監査役は、会社の費用において社外の講習会等に参加し、必要な知識の習得や適切な更新等が可能な機会を設けております。

[原則5-1:株主との建設的な対話に関する方針]

1. 基本方針

- ・持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主・投資家及び証券アナリスト(以下、「株主・投資家」という)に対し、経営戦略及び財務・業績状況等に関する情報を適時・適切に開示する体制を整備する。

- ・当社の経営戦略等を的確に理解して頂けるよう対話に努めることで、株主・投資家から信頼と適切な評価を得ることを目指す。
- ・株主・投資家から頂いたご意見・ご要望について、会社経営の参考として、企業価値の向上を図る。

2. 情報開示・対話のための体制

- ・経営陣幹部を筆頭にIR活動を展開する。
- ・IR部門担当役員を統括責任者とし、その管理下にIR活動を展開する担当部署を配置する。
- ・IR部門は、経営企画部門・会計財務部門・法務部門・総務部門・その他関係部門と適時情報交換を行い、有機的な連携体制を取り、対話の方針・内容等を検討し、適切な情報開示を実施する。また、各部門の責任者である経営陣が連携して、これらの活動を統括・推進する。

3. 対話手段の充実

- ・対話の手段として、以下の取組みを実施し、対話の充実に努める。また、対話の際には公平性・正確性・継続性を重視し、双方向なIR活動に努める。
 -) アナリスト・機関投資家向け説明会、工場見学会、スマートミーティングの実施
 -) アナリスト・機関投資家の個別面談の実施、個人投資家向け説明会の実施
 -) 国内外の証券会社カンファレンスを活用した会社説明会
 -) 個人株主向け工場見学会の実施
 -) ホームページでの国内外の投資家へ向けた情報開示と意見投稿の機会の確保
 -) ホームページでの株主向けアンケートの実施

4. IR自粛期間

- ・決算発表日前の一定期間をIR自粛期間とし、業績に関する問い合わせへの対応及び個別ミーティング等の開催は控える。ただし、業績数値が会社予想から大きく乖離する可能性がある場合には、適宜情報開示を行う。

5. フィードバックの方法

- ・株主・投資家との対話を通じて把握した意見・懸念事項等は、取締役会にて適時報告し、経営陣及び関係部門へのフィードバックを行う。

6. インサイダー情報の管理

- ・インサイダー取引防止規程に則り、未公表の重要事実の管理を徹底する。
- ・株主・投資家との対話の際には、インサイダー情報漏えいが発生しないよう、細心の注意を払う。
- ・インサイダー情報管理の徹底を図るため、定期的な教育を実施する。

7. 株主構造の把握

- ・定期的に実質株主調査を実施し、株主構造の把握に努める。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

当社では、ROE(自己資本利益率)について、株主資本コストを十分上回る水準である10%以上の達成を目標として掲げております。ROEは、直近の2022、2023年度は10%を下回る結果となりましたが、過去より継続して株主資本コストを上回る水準で推移しております。しかしながら、過去5年におけるPBR(株価純資産倍率)の推移をみると、過去最高益を更新した2021年度の一部期間を除きほぼ1倍を下回っている状況であります。このことは、将来にわたる会社の成長について、市場にご理解いただけていなかったことが一因であると認識しております。当社は、投資効率のよいスペシャリティ事業を中心に成長分野へ経営資源を投入することで利益の拡大を目指しております。また、コモディティ事業においても、脱炭素対応や国内市場縮小などの課題の克服を意図した将来計画を策定し、取り組みを進めてまいります。PBRの改善には、中期経営計画の成長戦略を確実に遂行し、実績を残すことで、成長に対する市場の信頼を得ることが重要だと考えております。取り組みに関する詳細は、当社ホームページ(以下URL)にて開示しております。

[https://www.tosoh.co.jp/ir/library/briefing/（「経営概況説明会」）](https://www.tosoh.co.jp/ir/library/briefing/)

【株主との対話の実施状況等】

当社経営陣等による株主・投資家との対話の主な実施状況は以下のとおりです。

・2023年度実施

○対話形式

スマートミーティング、経営概況説明会、個別事業説明会、個別面談

○主な対応者

社長執行役員、常務執行役員、担当部門長

○対話相手

国内・海外主要機関投資家

○対話の主要テーマ

中期経営計画、成長戦略と脱炭素対応、ESG関連等

○取締役会等へのフィードバック

対話から得られた意見、指摘事項を定期的に報告し共有

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満
-----------	------------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	51,050,200	16.03
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	22,793,500	7.16
JPモルガン証券株式会社	7,217,177	2.27
株式会社みずほ銀行	7,046,755	2.21

三井住友信託銀行株式会社	6,702,000	2.10
日本生命保険相互会社	6,683,337	2.10
ピーエヌワイエムエスエーエヌブイ ノン トリー・ティー アカウント (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	6,013,800	1.89
三井住友海上火災保険株式会社	5,624,000	1.77
東ソー・共和会	5,595,400	1.76
農林中央金庫	4,992,500	1.57

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明 更新

上記「大株主の状況」は、2024年3月31日現在の状況を記載しております。

2024年3月5日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)により、2024年2月29日現在でブラックロック・ジャパン株式会社他4社が11,260千株を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として2024年3月31日における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」は株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。

2024年3月7日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)により、2024年2月29日現在で株式会社みずほ銀行他2社が16,947千株を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として2024年3月31日における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」は株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。

2024年5月20日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)により、2024年5月15日現在で野村證券株式会社他2社が17,545千株を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として2024年3月31日における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」は株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。

2024年6月5日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書により、2024年6月4日現在でシルチエスター・インターナショナル・インベスターズ・エルエルピーが16,459千株を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として2024年3月31日における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」は株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。

2024年6月6日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書(変更報告書)により、2024年5月31日現在で三井住友信託銀行株式会社他2社が21,063千株を保有している旨の報告を受けておりますが、当社として2024年3月31日における実質所有株式数の確認ができないため、上記「大株主の状況」は株主名簿上の所有株式数に基づき記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	化学
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	50社以上100社未満

4. 支配株主との取引等を行う際ににおける少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情 更新

【グループ経営に関する考え方及び方針】

当社グループはハイブリッド経営を標榜する中で、コモディティ事業の収益変動リスクを補填する付加価値の高い事業群の育成・強化に取り組み、

収益の安定・拡大、ひいては企業価値の向上を図っております。

【上場子会社を有する意義】

当社は、連結子会社として東京証券取引所プライム市場に上場しているオルガノ株式会社を有しております。

同社は、水処理エンジニアリング事業を手掛けており、特に成長領域である電子産業分野向け超純水製造装置の供給等において強固なポジションを確立しております。同社事業は、その収益性及び高い成長可能性から、当社グループのハイブリッド経営を強化する事業ポートフォリオの一つとして重要な役割を担っております。

一方で、その事業領域の特殊性や企業文化の独自性、さらにはブランド認知度の維持・向上や専門性の高い優秀な人材の採用の観点から同社は上場を維持しており、また多様なステークホルダーと向き合いながら自律的な経営を行うことは同社の成長に資するものであることから、同社が上場を維持することはグループ全体の企業価値向上につながるものと考えております。

なお、同社の経営陣とは定期的に経営方針・課題等を共有する機会を設ける一方で、同社の事業活動に関して当社での事前承認は求めておらず、同社が独立して事業運営できる体制としております。また、同社事業は、当社及び他のグループ会社と製品・サービスの重複はほぼなく、グループ内での事業機会の競合は存在しません。加えて、同社との間に経営を制約する契約及びグループ資金管理体制は有していません。

【上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策】

同社は当社から独立してガバナンス体制を構築・運用しております。同社の役員候補者は、同社において指名・報酬委員会の意見を得たうえで取締役会にて決定されておりますが、同社の指名・報酬委員会及び取締役会とも独立社外取締役が過半を占めており、役員指名プロセスの独立性が確保されております。

当社は、同社役員選任に関わる議案については、指名の機能を持つ同社の指名・報酬委員会の判断を十分に尊重したうえで、役員候補者の資質等を考慮して議決権行使しております。なお、同社社長に当社役員が就任する場合は、当社を退任し前述のプロセスに従い指名・選任を得たうえで就任しております。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()									
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
本坊 吉博	他の会社の出身者										
日高 真理子	公認会計士										
中野 幸正	他の会社の出身者										
橋寺 由紀子	他の会社の出身者										

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)

- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) [更新]

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
本坊 吉博		<p>本坊吉博氏は、株式会社バルカー取締役副会長であります。当社は同社との間に取引関係はありません。また同氏は、三井物産株式会社代表取締役副社長執行役員を務められ、同社顧問を2019年3月に退任されています。現在同社の業務執行者ではありません。なお、当社は同社と製品の販売や原料の仕入等の取引関係があり、取引規模は当社の年間連結総売上高の2%程度であります。一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断しております。</p> <p>【略歴】</p> <p>1979年4月 三井物産株式会社入社 2010年4月 同社執行役員 2012年4月 同社常務執行役員 2014年4月 同社専務執行役員 2014年6月 同社代表取締役専務執行役員 2017年4月 同社代表取締役副社長執行役員 2018年4月 同社取締役 2018年6月 同社顧問 2019年4月 株式会社バルカー副社長執行役員 2019年6月 同社代表取締役社長COO 2020年6月 当社社外取締役(現) 2024年6月 同社取締役副会長(現)</p>	<p>営業、海外、事業統括、企業経営等に関して豊富な経験を有しており、当社グループを客観的な視点で捉え、有益な助言・適切な経営の監督を行っています。今後も当社グループの重要な事項の決定等を通じ、適切な経営の監督を行うとともに、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資する有益な助言をいただけると判断し、選任いたしました。</p> <p>また、当社の「社外独立性判断基準」に掲げる事項全てに該当しないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
日高 真理子		<p>日高真理子氏は、新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)シニアパートナーを2020年7月に退任されています。現在同法人の業務執行者ではありません。なお、当社は同法人との間に取引関係はありません。また当社は同氏の兼職先であります極東貿易株式会社と取引関係がありますが、特別な関係はありません。同氏が代表を務める日高公認会計士事務所及び同氏の兼職先であります住信SBIネット銀行株式会社との間に取引関係はありません。一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断しております。</p> <p>【略歴】</p> <p>1984年4月 監査法人中央会計事務所入社 1987年4月 公認会計士登録 2000年7月 中央監査法人パートナー 2006年7月 中央青山監査法人シニアパートナー 2007年8月 新日本監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)シニアパートナー 2020年6月 当社社外取締役(現) 2020年8月 日高公認会計士事務所代表(現) 2021年1月 住信SBIネット銀行株式会社社外監査役(現) 2021年6月 極東貿易株式会社社外取締役(監査等委員)(現)</p>	<p>会計、監査、企業経営支援等に関して豊富な経験を有しており、当社グループを客観的な視点で捉え、有益な助言・適切な経営の監督を行っています。今後も当社グループの重要な事項の決定等を通じ、適切な経営の監督を行うとともに、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資する有益な助言をいただけると判断し、選任いたしました。なお、同氏は、社外役員以外の方法で会社経営に直接関与したことではありませんが、上記理由により、当社の社外取締役としての職務を適切に遂行していただくことができると判断いたしました。</p> <p>また、当社の「社外独立性判断基準」に掲げる事項全てに該当しないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>

コーポレートガバナンス報告書

中野 幸正	<p>中野幸正氏は、太平洋セメント株式会社取締役を務められ、同社取締役を2023年6月に退任されています。当社は同社と製品の販売や原料の仕入等の取引関係があり、取引規模は当社の年間連結総売上高の1%程度あります。一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断しております。なお、当社の出身者である江守新八郎氏が同社の社外取締役に就任しており、2024年6月下旬に退任予定であります。また、当社の出身者である堤晋吾氏が同社の社外取締役に2024年6月下旬に就任予定であります。</p> <p>【略歴】</p> <p>1982年4月 小野田セメント株式会社入社 2016年4月 太平洋セメント株式会社九州支店支店長 2017年4月 同社執行役員 2020年4月 同社常務執行役員 2022年4月 同社専務執行役員 2022年6月 同社取締役専務執行役員 2023年4月 同社取締役 2023年6月 当社社外取締役(現)</p>	<p>経理、営業、事業統括、企業経営等に関して豊富な経験を有しており、当社グループを客観的な視点で捉え、有益な助言・適切な経営の監督を行っています。今後も当社グループの重要事項の決定等を通じ、適切な経営の監督を行うとともに、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資する有益な助言をいただけたと判断し、選任いたしました。</p> <p>また、当社の「社外独立性判断基準」に掲げる事項全てに該当しないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
橋寺 由紀子	<p>橋寺由紀子氏は、株式会社フェニクシー代表取締役社長であります。当社は同社との間に取引関係はありません。また、当社は同氏の兼職先でありますNIS SHA株式会社との間に取引関係はありません。一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断しております。</p> <p>【略歴】</p> <p>1989年4月 上野製薬株式会社入社 2001年4月 株式会社アールテック・ウエル 2006年4月 同社代表取締役社長 2018年3月 株式会社フェニクシー代表取締役社長(現) 2024年3月 NIS SHA株式会社社外取締役(現) 2024年6月 当社社外取締役(現)</p>	<p>研究開発、品質保証、人材育成等に関して豊富な経験を有しており、当社グループの重要事項の決定等を通じ、適切な経営の監督を行うとともに、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資する有益な助言をいただけたと判断し、選任いたしました。</p> <p>また、当社の「社外独立性判断基準」に掲げる事項全てに該当しないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

補足説明

取締役会は、その諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しており、取締役会は、取締役、監査役、執行役員の指名・報酬等の重要事項に關し、同委員会からの答申を得ております。

・指名・報酬諮問委員会設置の状況、同委員会での審議事項等につきましては、本報告書「-1【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】補充原則4-10(1)」に記載のとおりです。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

- ・監査役は会計監査人の監査方法、監査計画等を調整し、会計監査人より会計監査実施報告を聴取しております。また、情報交換等を目的とした会合を適宜実施しております。
- ・監査役は監査部門より定期的に内部監査個別報告の聴取及び情報交換を定期的に行っております。また、内部監査計画についての報告の聴取並びに検討・協議をしております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
岡山 誠	他の会社の出身者													
寺本 哲也	他の会社の出身者													
尾崎 恒康	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d 上場会社の親会社の監査役
e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

岡山 誠	<p>岡山誠氏は、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー株式会社代表取締役社長を2021年6月に退任されています。現在同社の業務執行者ではありません。当社は同社との間に取引関係はありません。また同氏は、みずほ信託銀行株式会社副社長執行役員を務められ、同社理事を2018年6月に退任されています。現在同行の業務執行者ではありません。同氏の兼職先であります株式会社WOWOWとの間に取引関係はありません。一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断しております。</p> <p>【略歴】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1983年4月 株式会社日本興業銀行入行 2010年10月 みずほ信託銀行株式会社 信託総合営業第三部長 2011年4月 同行執行役員 2012年4月 同行常務執行役員 2013年4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ常務執行役員兼みずほ信託銀行株式会社常務執行役員 2016年4月 みずほ信託銀行株式会社副社長執行役員 2018年4月 同行理事 2018年6月 日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー株式会社代表取締役社長 2021年6月 当社常勤社外監査役(現) 2024年6月 株式会社WOWOW社外取締役(監査等委員)(現) 	<p>金融・企業経営等に関して豊富な経験を有しております、このような経験をもとに、中立・公正な立場で取締役の職務執行の監査を適正に行っていただけると判断し、選任いたしました。</p> <p>また、当社の「社外独立性判断基準」に掲げる事項全てに該当しないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>
寺本 哲也	<p>寺本哲也氏は、栄研化学株式会社取締役兼代表執行役社長及び会長を務められ、同社取締役を2018年6月に退任されています。現在同社の業務執行者ではありません。なお、当社は同社と製品の販売等の取引関係がありますが、取引規模は当社の年間連結総売上高の1%未満であります。一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断しております。</p> <p>【略歴】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1970年3月 栄研化学株式会社入社 1996年6月 同社取締役 2005年6月 同社取締役兼常務執行役 2006年6月 同社取締役兼専務執行役 2007年4月 同社取締役兼代表執行役社長 2014年6月 同社取締役兼代表執行役会長 2014年6月 当社社外監査役(現) 2016年6月 同社取締役会長 	<p>企業経営等に関して豊富な経験を有しており、このような経験をもとに、中立・公正な立場で取締役の職務執行の監査を適正に行っていただけると判断し、選任いたしました。</p> <p>また、当社の「社外独立性判断基準」に掲げる事項全てに該当しないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。</p>

尾崎 恒康	<p>尾崎恒康氏は、西村あさひ法律事務所福岡事務所代表であります。当社は同法律事務所に対し、必要な都度、法律事務を依頼しており、取引規模は同法律事務所の年間取引高の1%未満であります。また、当社は同氏の兼職先でありますセルソース株式会社との間に取引関係はありません。一般株主と利益相反が生じるおそれのないものと判断しております。</p> <p>【略歴】</p> <p>1996年4月 検事任官 2004年7月 総務省行政管理局企画調整課行政手続室課長補佐 2005年7月 検事退官 2005年8月 弁護士登録 2008年1月 西村あさひ法律事務所パートナー 2013年7月 同法律事務所福岡事務所代表 2014年6月 当社社外監査役(現) 2016年9月 株式会社高田工業所ガバナンス委員会委員長 2019年1月 セルソース株式会社社外監査役 2023年1月 セルソース株式会社社外取締役(監査等委員)(現)</p>	弁護士としての専門的な知識と豊富な経験を有しており、このような経験をもとに、中立・公正な立場で取締役の職務執行の監査を適正に行っていただけると判断し、選任いたしました。なお、同氏は、社外役員以外の方法で会社経営に直接関与したことはありませんが、上記理由により、当社の社外監査役としての職務を適切に遂行していただけることができると判断いたしました。 また、当社の「社外独立性判断基準」に掲げる事項全てに該当しないことから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定いたしました。
-------	--	--

【独立役員関係】

独立役員の人数

7名

その他独立役員に関する事項

当社は、社外取締役及び社外監査役の全員を独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況

業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

本報告書の「-1-[取締役報酬関係]報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりであります。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

・2024年3月期における、取締役及び監査役の報酬等の総額は次のとおりです。

(1)取締役支給人員12名、報酬等の総額361百万円(うち社外取締役支給人員5名、報酬等の総額48百万円)

(2)監査役支給人員5名、報酬等の総額69百万円(うち社外監査役支給人員3名、報酬等の総額45百万円)

なお、上記には、2023年6月23日開催の第124期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名(うち社外取締役1名)及び監査役1名を含んであります。

・役員ごとの報酬等の総額

報酬等の総額が1億円以上である者については、有価証券報告書で個別に開示をしております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 報酬額等の算定方法の決定方針

企業業績と企業価値の持続的な向上、及び優秀な人材の確保を目的とした報酬体系とすることを基本方針としております。

取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で決定することとしています。

当社の取締役報酬等に関する株主総会の決議年月日は2024年6月21日であり、決議の内容は、取締役の報酬等の総額を年額6億70百万円以内(この額は 現金報酬部分5億90百万円(うち社外取締役80百万円以内)、 株式報酬部分80百万円とし、使用人兼務役員の使用人分給与及び賞与を含まない。)とするものです。なお、当該株主総会終結時点の取締役の員数は9名(うち社外取締役4名)であります。

2. 取締役の個人別報酬等の決定方針

基本方針に基づく具体的内容は以下の通りです。

固定報酬の額の算定方法の決定に関する方針

固定報酬は、役位の対価と捉え、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して、役位ごとに決定する。

業績連動報酬に係る業績指標の内容及び業績連動報酬の額の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬は、経常的な営業活動に財務活動を加えた事業全体の成果を表す業績指標として前事業年度の連結経常利益を業績指標とし、その額は、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して決定する固定報酬との比率及び業績連動幅に基づき、役位ごとに決定する。(報酬金額決定にあたっての具体的な指標の目標は定めていない。)

なお、2024年4月23日開催の取締役会において、2024年7月より、上記の経常的な営業活動に財務活動を加えた事業全体の成果を表す業績指標として前事業年度の連結経常利益を用いる業績連動報酬に加え、株主への利益還元を表す業績指標として前事業年度決算に基づく1株当たりの年間配当金を用いる業績連動報酬、また、持続可能な社会への貢献を推進するための業績指標として前事業年度の当社CSR重要課題のKPI達成度合を用いる業績連動報酬を導入することいたしました。

非金銭報酬(株式報酬)の内容及び非金銭報酬の数の算定方法の決定に関する方針

非金銭報酬である譲渡制限付株式の割当ては、貢献度等諸般の事項を総合的に勘案して、役位ごとに決定する。

固定報酬、業績連動報酬、非金銭報酬の額の取締役の個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

個人別報酬等の額に対する、固定報酬、業績連動報酬、非金銭報酬(株式報酬)の割合は、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して、役位ごとに決定する。また、社外取締役は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみとする。

取締役に対し、報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針

固定報酬及び業績連動報酬は毎月支給する。固定報酬は当年度の役位に基づき、また、業績連動報酬は前年度の業績に基づき、当年度の報酬として毎月支給する。非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬は、割当契約書に基づき、譲渡制限が付された株式を毎年割り当て、退任時に譲渡制限を解除する。

上記以外の取締役の個人別報酬等の内容についての決定方法

取締役の個人別報酬等については、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて、取締役会にて決定する。

[社外取締役(社外監査役)のサポート体制]

・社外取締役については取締役会事務局から、社外監査役については監査役会事務局の専任担当者からの連絡体制(随時)を整備。

・取締役会決議案件等については、事前の資料配付等により説明を実施。

・重要会議の審議内容について定期的に報告を実施。

[代表取締役社長等を退任した者の状況]

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等 更新

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 [更新](#)

名

その他の事項 [更新](#)

- ・相談役の選任は取締役会決議によります。
- ・相談役、特別顧問、名誉顧問に関する内規を定めてあります。
- ・相談役、特別顧問、名誉顧問は、経営・事業に関する助言を行うことはありますが、業務執行及びその監督には一切関与しておりません。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) [更新](#)

(1)企業統治の体制

・取締役、取締役会

当社の取締役会は、取締役9名(このうち、社外取締役4名)で構成しており、原則として月1回以上開催し、経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役及び執行役員による業務執行を監督しております(2023年度は15回開催)。また、執行役員の選任、解任及び業務執行の分担は取締役会の決議により決定しております。この他、意思決定の迅速化を図るため、経営会議を原則として毎週開催し、経営の重要な案件を審議しております。また、取締役・監査役・事業部長・関連部署長等によって構成される経営連絡会を原則として月2回開催し、各部門の事業状況報告、稟議事項に関する説明及びその他の重要な事項の連絡を行っております。

・監査役、監査役会

監査役制度を採用し、監査役会(原則として月1回開催)は企業経営に精通する、又は法務、財務及び会計に関する相当程度の知識を有する監査役4名(このうち、社外監査役3名)で構成し、取締役の業務執行について監査をしております。具体的には、取締役会その他重要な会議への出席、取締役からの報告の受領、重要な決裁書類等の閲覧等を行っており、経営・業績に影響を及ぼす重要な事項に関しては、取締役・監査役連絡会を設け、監査役が適時的確な報告を受けております。また、監査室、内部統制委員会及び会計監査人とは、適宜情報・意見の交換を行い、監査の効率性と実効性の向上を図っております。更に、グループ会社の監査役とも連携し、定期的な情報・意見の交換を行っております。なお、監査役の職務遂行機能の強化を補助するため、監査役会に監査役会事務局を設置しております。

・内部監査

内部監査専門部署として監査室を設置し、現在16名で運営しております。監査室は、年間監査計画に基づき、監査対象先の適用法令や社規等の遵守状況および内部統制システムの整備・運用状況の有効性と効率性を評価しております。その監査結果を代表取締役社長及び監査役に報告し、また監査実施状況を定期的に取締役会に報告しております。

監査室は、内部統制機能を有する部署やグループ会社の事業責任部門へのヒアリングを実施してリスクの洗い出しを行うなど、監査の効率性と実効性の向上を図っております。監査対象は約100部門(製造部、研究所、支店、国内外グループ会社等)で、定期的に監査しております。また、会計監査人とは、適宜情報交換・意見交換を行っております。

・その他

当社は、CSR委員会、コンプライアンス委員会、独占禁止法遵守委員会、輸出管理委員会、RC委員会、CO2削減・有効利用推進委員会、サイバーセキュリティ委員会及び内部統制委員会の設置や東ソーグループ行動指針の制定を行い、法令の遵守を始め社会的責任の遂行に努めております。また、必要に応じて弁護士等にアドバイスを求ることとしております。

また、経営の透明性を高めるため、決算発表の早期化など積極的かつ迅速な情報開示に努めており、インターネットを通じても幅広い情報開示を行っております。

なお、財務報告に係る内部統制報告制度への対応として、内部統制委員会が評価計画を策定し、監査室と連携して有効性評価を実施しております。

(2)会計監査の状況

2023年度において、当社の会計監査業務を執行した公認会計士は山本健太郎、渡邊崇及び濱口幸一であり、有限責任あづさ監査法人に所属しております。

また、会計監査業務に係る補助者は、公認会計士4名、その他18名であります。

(3)責任限定契約の内容の概要

当社と取締役(業務執行取締役等であるものを除く。)及び監査役は、会社法第427条第1項及び当社定款の規定に基づき、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額としております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、独立性が確保されかつ幅広い経験、見識を有する社外取締役及び社外監査役を選任することにより、会社の業務執行に対する中立的・客観的視点からの監視機能による適正なガバナンス体制の確保がなされると考えております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

[補足説明](#)

株主総会招集通知の早期発送	株主総会の3週間前に発送
電磁的方法による議決権の行使	第113期株主総会(2012年6月28日開催)より実施
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	第113期株主総会(2012年6月28日開催)より議決権電子行使プラットフォームに参加
招集通知(要約)の英文での提供	当社ホームページ等に英文の招集通知を掲載
その他	招集通知及び事業報告書のビジュアル化 当社ホームページ等にて招集通知を発送日前に掲載

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	経営概況説明会を年に1回以上開催(説明会の模様はホームページにて動画配信) 電話会議を毎四半期決算発表直後及び期末決算発表直後に開催(電話会議の模様はホームページにて音声配信)	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページの「IR情報」で、決算短信、決算説明資料、有価証券報告書・四半期報告書、事業報告書、投資家向け説明会資料、東ソーレポート等を掲載。	
IRに関する部署(担当者)の設置	広報・IR室が担当。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>・環境保全活動 当社は環境保全と安全及び健康の確保が経営の最重要課題であると認識し、「環境・安全・健康基本理念及び行動指針」を制定し、また各事業所でも環境方針を定めております。 さらに、製品の開発から製造、使用、廃棄に至るまでの環境・安全確保対策及び改善を実施する自主管理活動の「レスポンシブル・ケア(RC)」に取り組んでおります。</p> <p>・CSR活動の実施 当社は、CSR活動を経営の中核と位置付け、「東ソーグループCSR基本方針」を策定のうえ当社グループ全体で共有・実践し、企業理念の実現を目指しております。また、社長を委員長とする「CSR委員会」において、CSR活動方針の策定、CSR重要課題の進捗管理などをを行い、それらを取締役会へ上程しております。これらの活動の報告等を目的に、年1回東ソーレポートを発行するとともに、当社ホームページに開示しております。</p>

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社はコーポレート・ガバナンスが有効に機能するためには、内部統制システムの構築が必要不可欠であると考えております。取締役会が決議した内部統制システムの整備についての基本方針は以下の通りです。

- (1)取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
・コンプライアンスに係る規程を制定し、取締役・使用人の規範となる行動指針を定めるとともに、その徹底を図るため、コンプライアンス委員会を設置し、社内教育を含めた全社横断的な取組みを行う。
- ・内部通報制度を設け、常にその実効性の確保に努める。
- ・監査部門が、コンプライアンスの実践状況につき、監査を行う。

- (2)取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

- ・取締役の職務の執行に係る文書その他の情報については、社内規程に従い、適切な保存及び管理を行う。

- ・取締役及び監査役は、常時これらの文書を閲覧できるものとする。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・生産活動や販売活動の遂行に関連する各種リスクに対応するため、規程を制定し、リスク管理体制を整備する。
- ・日常の各事業活動における個々のリスクに対する管理については、担当取締役の下で各部門が自立的運営を行う。

(4) 取締役の職務の執行が効率的に行われるることを確保するための体制

- ・事業運営に係わる重要事項については、社内規程に従い、経営会議の審議を経て、取締役会において執行決定を行う。
- ・取締役・監査役・事業部長・関連部室長等によって構成される経営連絡会において各部門の事業状況報告、稟議事前説明及びその他の重要事項の連絡を行う。

(5) 当社企業集団における業務の適正を確保するための体制

- ・子会社の管理運営に関する規程を制定し、その適正な運用を図る。
- ・子会社から、定期的又は適宜に事業運営に係わる報告を求める。
- ・子会社毎に責任部門を定めて子会社の事業運営の管理を行うとともに、子会社に取締役や監査役を派遣して、子会社におけるリスク管理及び効率的な業務執行のための助言・指導を行う。
- ・東ソーグループとしてのコンプライアンスに係わる行動指針を定め、これを周知する。
- ・総務、法務関連部門によるグループ横断的なコンプライアンス活動、RC(レスポンシブルケア)活動等を行う。
- ・監査部門が子会社に対して監査を行う。

(6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性、監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- ・監査役の職務を補助するため、監査役会の下に監査役会事務局を設置し、専任の使用人を配置する。
- ・当該使用人は、監査役から直接指揮命令を受けるものとする。
- ・当該使用人の人事については事前に監査役会と協議を行い、その承認を得る。

(7) 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他監査役への報告に関する体制

- ・取締役及び使用人は、職務執行状況等について取締役会等の重要な会議を通じて、適宜適切に監査役に報告する。
- ・重要な決裁書類及び諸会議の議事録を監査役に回付する。
- ・取締役及び使用人は、監査役の求めに応じ、定期的又は適宜に必要な報告を行う。
- ・内部通報制度の窓口が受け付けた通報内容は監査役に報告するものとする。
- ・監査役を内部通報制度における通報先の一つとする。
- ・内部通報制度の通報者が、通報したことを理由として不利益な取扱いを受けないよう、規程に定める。

(8) 子会社の取締役等、監査役及び使用人又はこれらの者から報告を受けた者が監査役に報告をするための体制

- ・子会社から受けた事業運営に係わる報告については、適宜監査役に報告する。
- ・子会社の取締役等に対し、適宜当社の監査役に報告するよう要請する。
- ・内部通報制度においては、子会社に係わる通報及び子会社からの通報も受付けるものとする。

(9) 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係わる方針に関する事項

- ・監査役が職務の執行上必要と認める費用または債務の処理について、会社に請求することができるものとする。

(10) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- ・監査役と代表取締役との会合を定期的に行い、経営全般に亘る事項について意見交換を行う。
- ・監査役と監査部門との情報交換を定期的に行い相互の連携を図る。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

- ・反社会的勢力排除に関する基本方針

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的考え方

当社は、「東ソーグループ行動指針」を制定し、社員全員に配布しており、その中で、反社会的勢力には毅然として対応し、一切関係を持たないこと、また、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合、金銭等を渡すことで解決を図らないことを定めています。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

反社会的勢力の排除については、担当部署を総務部と定めて、弁護士や警察などの外部専門機関と連携を図り、具体的な対応を行う体制としています。また、これらの外部専門機関から反社会的勢力に関する情報の収集を行い、その情報は、適宜、関連部署及び関連会社に伝達し周知を図っています。

その他**1. 買収防衛策の導入の有無**

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

当社は、2006年2月28日開催の当社取締役会において、「当社株券等の大規模買付行為に関する対応方針」(以下「当方針」といいます。)を決議し、2006年6月29日開催の第107回定時株主総会において、株主の皆様から当方針をご承認いただき、以後の定時株主総会における取締役選任議案をご承認いただくことにより、当方針を継続しております。

しかし、当方針について改めて検討を重ねた結果、当方針の決議時と比較すると、当社を取り巻く経営環境等が変化しており、当社グループの企業価値の向上をさらに進めていくうえで、当方針を継続することの意義が相対的に低下してきていると判断し、2015年5月11日開催の当社取締役会において、当方針を同日付けで廃止いたしました。

なお、当社は、今後とも中長期的な企業価値ひいては株主共同の利益の確保・向上にグループをあげて取り組んでまいります。

また、当方針の廃止後も、当社株券等の大規模買付行為を行おうとする者に対しては、大規模買付行為の是非を株主の皆様が適切に判断するために必要かつ十分な情報の提供を求め、あわせて当社取締役会の意見等を開示し、株主の皆様の検討のための時間の確保に努める等、金融商品取引法、会社法その他関係法令の許容する範囲内において、適切な措置を講じてまいります。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

1. 内部統制システムの概要を含むコーポレート・ガバナンス体制について
模式図は添付1のとおりです。

2. 適時開示体制の概要

当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

適時開示に関し、情報取扱責任者は経営管理室担当役員、情報取扱責任部署は経営管理室、公開担当部署は広報・IR室となっています。

(1) 決定事実の開示

取締役会で決議した決定事実のうち、経営管理室担当役員が適時開示事項に該当すると判断したものは、広報・IR室を通じ適時開示を実施します。

(2) 発生事実の開示

重要事実に該当する可能性がある事実が発生した場合、当該事実の発生を認識した関係各部署は、経営管理室担当役員に報告し、必要に応じ取締役会に報告します。決定事実の場合と同様、経営管理室担当役員が適時開示事項に該当すると判断したものは、広報・IR室を通じ適時開示を実施します。

(3) 決算情報の開示

決算情報については、取締役会での決議後、経営管理室担当役員の指示のもと広報・IR室を通じ速やかに適時開示を実施します。

(4) 子会社に係る情報の開示

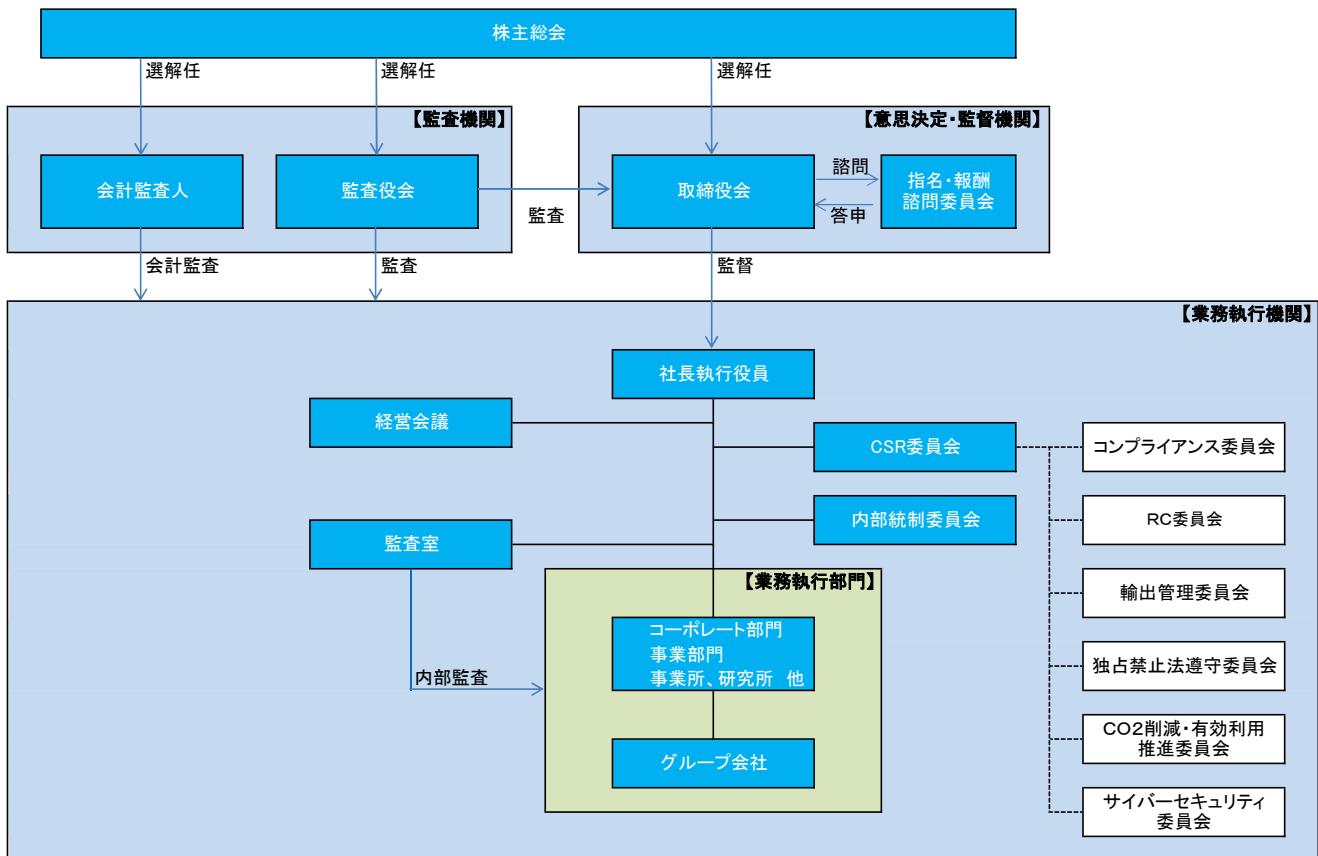
子会社に係る情報についても、重要事実に該当する可能性があることを認識した関係各部署は、経営管理室担当役員に報告します。経営管理室担当役員は適時開示事項に該当すると判断した場合、広報・IR室を通じ適時開示を実施します。

(5) 内部情報の管理

役員及び従業員における内部情報の管理については、社内規程「インサイダー取引防止規程」の運用により徹底を図っています。

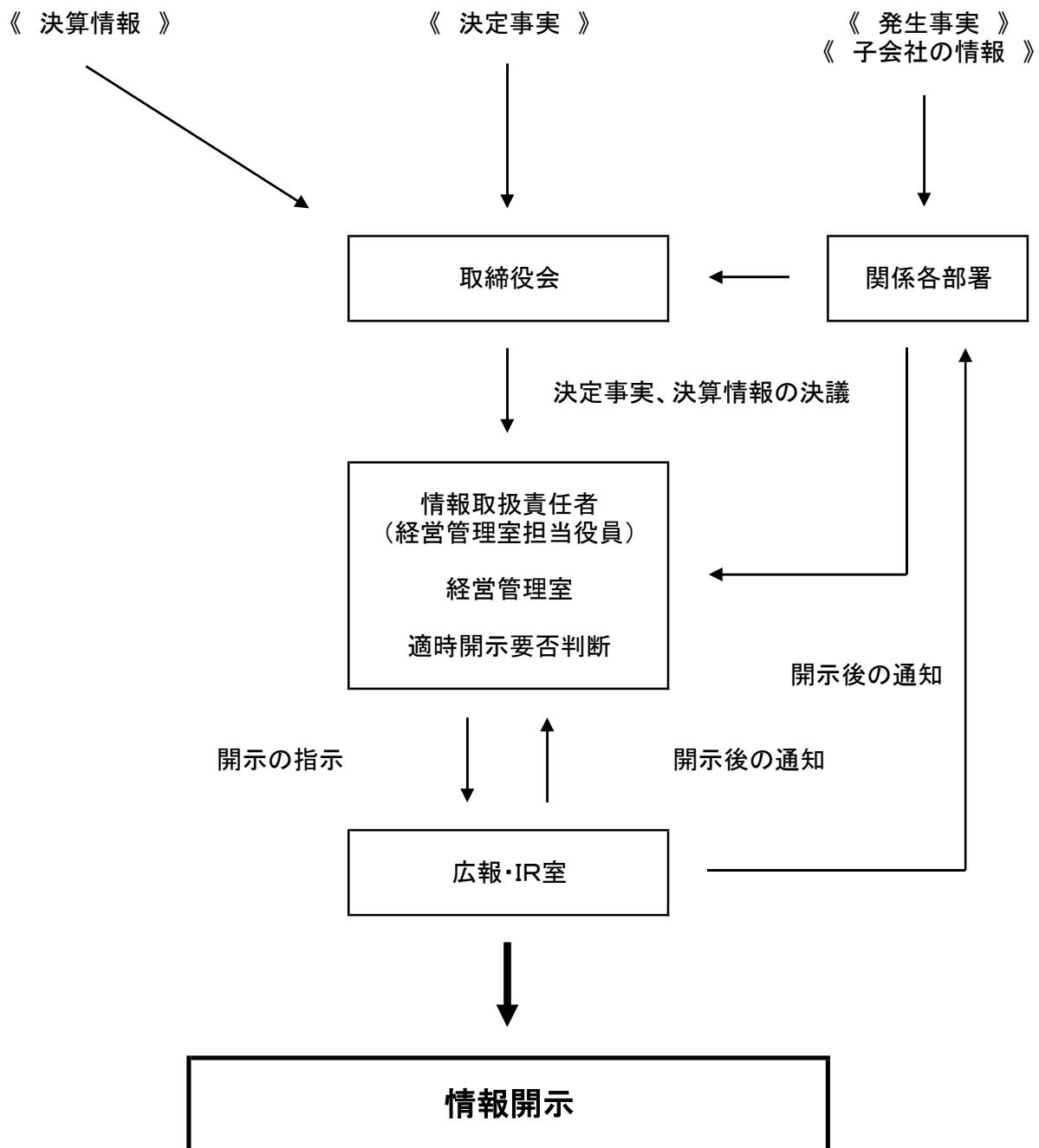
なお、適時開示体制の概要に関する模式図は添付2のとおりです。

【添付1】



【添付2】

適時開示業務フロー





GOVERNANCE

社外取締役メッセージ

取締役（社外）
本坊 吉博



厳しい環境下でハイブリッド経営の重要性を再認識

中国の石油化学設備の増強が進み、日本の化学メーカーは、エチレン供給過多の状況に対応を迫られています。当社は、いち早くハイブリッド経営に踏み込み、コモディティという手堅い収益基盤を持ちながら、スペシャリティによる市場変化に対応する耐性がありました。中期経営計画の目標達成には届かない見込みですが、目指す姿には着実に近づいていると実感しています。

地球規模での地政学リスクが高まるなかで、一時的な化石燃料への回帰、ナショナリズムの強化、分断へと向かいつつあります。世の中の環境が目まぐるしく変わるなかで、サステナビリティの目指すべき姿や時間軸も変化しているように感じます。当社は一度目標を定めると、良くも悪くも愚直に進む傾向が強いように思うので、あらゆるステークホルダーを意識して目標を再設定するなど、今後は柔軟さも必要であると考えます。

すべての経営判断にリスクは伴います。そのリスクを乗り越えて、取り組む価値があるかどうかを忌憚なく議論できる取締役会でありたいと考えています。社外取締役はリスクを指摘するだけではなく、東ソーラーらしい取り組みに踏み込む後押しができるよう、心がけていきます。

社外に対して、より効果的な情報発信を推進

取締役（社外）
日高 真理子

近年の急激な外部環境の変化から、中期経営計画の達成は厳しい状況となりました。そのようななかで、表面的ではなく長期的視点で、冷静に投資案件を進めていることを評価しています。一方で、中期経営計画の中間年度の実績、および最終年度見通しについて、より具体的でわかりやすい発信があるべきだと考えます。当社は、社内広報は充実していますが、社外へのアピールは控えめなところがあります。投資家の裾野が広がっていることや人材の確保を考えると、より丁寧な説明や情報発信は取り組むべき課題と考えます。

また2024年度は、指名・報酬諮問委員会で、非財務情報と連動した新たな業績連動報酬の導入が決まりました。当社は投資・研究開発や、人的資本の取り組みの効果が定量的な結果となるまでに、時間を要することが多いため、指標については何度も議論をしました。その結果、さまざまな要素がバランスよく入った形で導入できたと思います。

女性活躍に関しては、女性の総合職採用が増加し制度の整備を進めるなかで、この数年で工場のユーティリティの改善や、職場の理解が進んできていると思います。女性に限らず働きやすい職場となることは、東ソーグループにとって必ずプラスになり、今後若手がますます活躍できる環境となることを期待しています。



ビジョン2030に向けて着実な取り組みを期待

取締役会は忌憚なく発言できる雰囲気であり、研究開発・設備改修などの専門的な内容に関する説明も丁寧に実施されています。議論のなかでは、半導体などのエレクトロニクス分野で使われる薄膜形成材料（スパッタリングターゲット）製造設備の能力増強案件について期待を寄せています。技術革新が早く競争も厳しい分野ですが、必ず成功させてほしいと思っています。

進行中の中期経営計画は、さまざまな要因もあり、営業利益目標の達成は困難な状況です。しかしながら、ビジョン2030の目標であるスペシャリティ事業での営業利益1,000億円達成に向かって、研究開発や設備能力増強は着実に進めていますので、自信を持ち次期中期経営計画に向かってチャレンジを続けてほしいと思います。また、サステナビリティに関する取り組みでは、カーボンニュートラルの挑戦に向けてバイオマス発電設備やCO₂回収および原料化設備の導入を進めています。人的資本の活用についても、社内公募制の導入やフェロー制度の新設などの施策を実行しており、前向きに進んでいると評価しています。

研究開発施設の更新や本社移転など、職場環境が確実に良くなっているなかで、長期的な目線で全社一丸となりビジョン2030に向けて尽力していくことを期待しています。

取締役（社外）
中野 幸正



取締役（社外）
橋寺 由紀子



サステナビリティの観点で、新しい価値創造を目指す

私は製薬会社で研究職として医薬品開発に携わったあと、事業部のスピンアウトに伴い30代で経営者へとキャリアチェンジし、2018年には、社会課題解決事業を支援するソーシャルインキュベータを運営する株式会社フェニクシーを創業しました。その経験を活かし、中長期的に事業環境の変化を捉え、持続的な成長に向けたガバナンスの構築に貢献していきたいと考えています。

当社との出会いは大学の研究室にあった検査機器のカタログです。そこから最先端の分析手法の知識を身に付けたことを覚えていました。就任してみると、社会に不可欠で多様な化学製品をさまざまなグレードで製造していることに驚きました。また、製造工程で発生する副生成物を活用し、高付加価値製品を生み出す循環サイクルを意識した事業を構築している点は、非常に素晴らしいと思います。

企業に求められるサステナビリティは、「経済的価値」「社会的インパクト」「環境への貢献」の3つの価値を持続的に生み出すことだと理解しています。さらに、グローバルで生き残るために、新たな価値を創造し続けることが求められています。両方を解決するビジョンを従業員と共有し、実行したうえで、その成果を適切に評価していくことが必要だと考えます。当社への理解を深め、自身のキャリアで経験したイノベーションの創造、人材の相互育成の知見を共有し、新たな価値創造につなげることを目指します。



コンプライアンス

基本的な考え方

東ソーグループは、コンプライアンスを確実に実践し、公正な競争を通じて利潤を追求するとともに、広く社会にとって有用な存在であり続けることを基本方針としています。

グループのコンプライアンス活動の基本は、すべての従業員と役員一人ひとりが、高い倫理観を持って、誠実かつ公正にコンプライアンスを実践することです。従来以上に企業の社会的責任を果たすことが期待されるなか、グループ一丸となってコンプライアンス活動をさらに推進していきます。

東ソーグループ行動指針

東ソーは2004年3月にコンプライアンス行動指針を定め運用を開始、2014年4月には東ソーグループ全体としてのコンプライアンス意識の統一と向上を目的に「東ソーグループ行動指針」を制定しました。行動指針は、CSRの観点から取り組むべき事項を盛り込み、あらゆる腐敗行為を禁止し、人権尊重と事業活動を行ううえで遵守すべき重要事項について、その対応方法を示したものです。「コンプライアンスは東ソーグループの経営の根幹であり、生産や利益よりも優先されるべきもの」というトップメッセージの下、東ソーグループの全従業員、全役員は「東ソーグループ行動指針」を遵守する義務を負っています。なお、東ソーグループ人権方針の制定に伴い、2024年4月に関連項目について国際的に求められる内容へと一部改定を実施しました。また、日本語版、英語版、中国語版、韓国語版のほか、海外拠点における各地域の言語に翻訳し周知を図っています。



東ソーグループ行動指針

東ソーグループの行動指針の項目

I. 一人一人がその能力を発揮できる快適な職場をつくる

1. 法令・社会規範の遵守
2. 安全・安定操業の確保
3. 就業規則の遵守
4. 人権尊重、差別禁止、多様性の尊重
5. ハラスメントの禁止
6. 健全な職場づくり
7. 個人情報・プライバシーの保護
8. 会社財産の適切な使用
9. 情報システムの適切な使用

II. 顧客や取引先の信頼と株主の期待に応える

10. 国内外贈賄の禁止
11. 不適切な接待・贈答の禁止
12. 安全保障輸出管理
13. 輸出入関係法令の遵守
14. 独占禁止法・競争法、関係法令の遵守
15. 公平・公正な調達
16. 製品・サービスの品質と安全性の確保
17. 反社会的勢力との関係断絶
18. 競業の禁止
19. 適正な経理処理、記録の管理、情報の開示
20. 知的財産権の尊重
21. 秘密情報の管理
22. インサイダー取引の禁止
23. 寄付・政治献金規制

III. 持続可能な社会の発展に貢献する

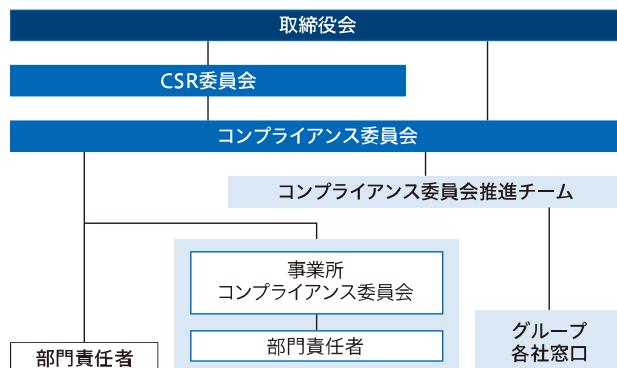
24. 地球環境保全・保護
25. 社会的責任の自覚

➤ 東ソーグループ行動指針 

推進体制

決められたルールを守るというコンプライアンスの実践は、従業員などの自身を守るだけでなく、東ソーグループ全体の経営体質強化につながるを考えています。そのために、従業員などにコンプライアンス重視の意識が浸透し確実に実践できるよう、コンプライアンス委員会を設置し推進体制を整備しています。

推進体制図



コンプライアンス委員会

社長が指名する役員を委員長とし、関連部門の部門長からなる委員をもって構成し、年に2回の委員会を開催しています。委員会は「東ソーグループ行動指針」および関連する規程を定め、コンプライアンスの徹底を図るために体制構築・施策を立案して会社に提言するとともに、推進状況の調査・把握を行い、活動を推進しています。委員会で審議された事項については、取締役会に報告しており、その監督・指示のもとハラスマント防止、贈収賄・腐敗行為防止を含むコンプライアンス活動を実施しています。

コンプライアンス委員会推進チーム

コンプライアンス委員会に意見を具申し、委員会の指示に従って活動を推進しています。東ソーグループ全体でコンプライアンスを徹底するために、国内のグループ会社と年に複数回のグループ会議を開催し、活動状況の確認および推進支援のための情報交換を行っています。

また、コンプライアンス・ハラスメント相談の窓口として、相談事項の調査・対応を行っています。

事業所コンプライアンス委員会

各事業所におけるコンプライアンス推進のための諸施策を企画・立案・実行しています。

部門責任者

部門内のコンプライアンス推進のため、各部門に責任者を設置しています。委員会の指示に従い、従業員一人ひとりがコンプライアンスを確実に実行できるよう、部門内のコンプライアンス教育などを実施しています。

コンプライアンス・ハラスメント相談窓口

コンプライアンス違反の予防や早期是正のため、違反または違反のおそれのある行為について、その事実を速やかに認識し対応することを目的に、コンプライアンス・ハラスメント相談窓口を設置しています。社内窓口、社外窓口、監査役窓口の3つの相談窓口を設け、東ソーおよび国内外グループ会社の役員や従業員、派遣社員、請負契約に基づき業務に従事する者および1年以内の退職者（役員を除く）がいずれかの窓口を選択し、通報・相談することができます。相談窓口の利用方法や相談先をいつでもチェックできるように「相談窓口ポケットカード」を配布しています。

相談窓口は、法令・規則違反、ハラスメントなどの人権侵害および贈収賄などの腐敗行為全般に関する相談を受け付け、実名・匿名いずれにおいても事実関係の確認、調査・対応を行っています。相談内容は、その都度監査役に報告し、指導・監督を受けています。

なお、相談事項の調査・対応にあたっては、相談者の保護を社内規程に定め、慎重に行っています。

また、当ウェブサイトには社外からの相談が可能な問い合わせ窓口を設置しています。

さらには、国内外グループ会社においても相談窓口を設置しており、グループで相談しやすい体制を整備しています。

コンプライアンス・ハラスメント相談窓口運用基準（一部抜粋）

- 相談者の氏名その他個人を特定する情報は、調査・対応上必要な場合のほか、法令に基づく場合等の正当な理由がある場合を除き相談窓口の受付担当者・調査担当者、その他相談窓口の関係者（調査に関係する者を含む）以外の者が知ることはできません。
- 相談者がルールに従った通報をしたことを理由として、相談者に解雇、懲戒処分、退職勧奨、更新拒否、事実上の嫌がらせその他一切の不利益な取り扱いがなされることはありません。
- 相談者に不利益な取り扱いがなされたことを確認したときは、適切な救済・回復の措置を講じます。

コンプライアンス・ハラスメント相談窓口　相談件数

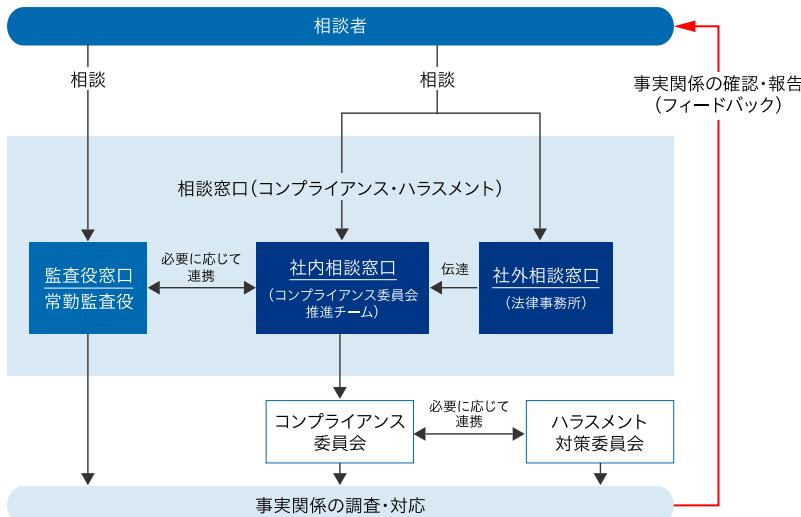
(件)

	2021年度	2022年度	2023年度
件数	15	33	50
海外*	2	1	4

* 海外グループ会社からの報告・相談件数。

2023年度は、国内で50件の相談、海外からは4件の報告が寄せられましたが、事業活動に影響を及ぼすような重大な案件はありませんでした。内容としては、ハラスメントに関連する相談が多くありました。それぞれの相談に対しては、事実確認の実施や当事者への注意など必要な対応をし、その後の状況確認などのフォローを行っています。

体制図



コンプライアンスアンケート

コンプライアンス活動の状況や相談窓口などの体制の理解度を測るため、アンケートを毎年実施しています。アンケート結果をもとに、従業員のコンプライアンス意識向上や活動推進のさらなる向上を目指し、教育や諸施策の立案につなげています。2023年度は、東ソー在籍の国内従業員すべてを対象として実施し、回答率は85.9%でした。また、幅広い意見を収集するためにアンケートに自由記載欄を設けており、記載された意見については、今後のコンプライアンス活動に反映させながら、さらなる活動を推進しています。

コンプライアンス教育

コンプライアンス研修

東ソー在籍の従業員を対象に、新入社員や各階層別研修でコンプライアンスや贈収賄・腐敗行為防止などに関する事項の教育を毎年実施しています。内容については、従業員が身近なものとして考えることができるよう、各階層で求められる役割やわかりやすいケーススタディを取り上げながら意識付けを行っています。さらに、各職場において、コンプライアンスに関する教育を毎年実施し、意識の浸透ならびにルール遵守の徹底を図っています。

また、社内インターネットやe-ラーニングなどを活用し、グループ会社と情報共有しながら、グループ一体となったコンプライアンス教育を推進しています。

法務説明会

独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法（下請法）、不正競争防止法、外国為替及び外国貿易法（安全保障輸出管理）、各国贈収賄禁止などの重要な法令の概要および業務上の注意点などについて、各階層別研修や国内グループ会社を含めた従業員への説明会を実施しています。さらに、海外に赴任する従業員に対して、現地の法令の留意点などを含めた教育を実施しています。

また、e-ラーニングなどを活用した重要な法令に関する学習をはじめ、社内インターネットを利用した情報発信を通して、従業員に対する教育を継続実施しています。

社内通報窓口の周知徹底

東ソー国内勤務のすべての従業員をはじめ、国内グループ会社従業員を対象に、相談窓口が記載された携帯用ポケットカードを配布し、職場にポスターを掲示することで、「東ソーグループ コンプライアンス・ハラスメント相談窓口」の認知度向上に向けた取り組みを行っています。

内部監査

内部監査専門部署である監査室は、当社およびグループ各社の内部統制の改善・強化に向け、業務に関する内部監査などを実施しています。また、コンプライアンスについても内部監査で、当社およびグループ各社の推進体制や運用状況などに関して監査・評価を行っています。

なお、監査結果は社長および監査役に適宜報告しています。

東ソーグループ 行動指針

東ソーグループ行動指針

I. 一人一人がその能力を発揮できる快適な職場をつくる

1. 法令・社会規範の遵守

- (a) 国内外の関係法令・社内規程を遵守することはもちろん、社会規範を尊重し、誠実・公正な企業活動を心がけ、社会人としての良識と責任を持って行動します。
- (b) 製造、研究開発に当たっては、高圧ガス、危険物、薬事等に関連する業法を遵守します。

2. 安全・安定操業の確保

- (a) 安全・健康及び安定操業の確保のために、安全文化の醸成と安全基盤の強化に真摯に取り組みます。
- (b) 事故・災害・異常等が発生した時の緊急時対応手順を確認し、訓練をします。
- (c) 万が一、事故・災害・異常等が発生した場合は、緊急措置を講じ被害を最小限に止めるとともに、速やかに関係する部署や官公庁への連絡を行います。

3. 就業規則の遵守

就業規則に反する不正・不誠実な行為は行いません。

4. 人権尊重、差別禁止、多様性の尊重

- (a) 人権及び多様性を尊重し、出生、性別、国籍、人種、民族、信条、年齢、社会的出自、各種障害、疾病、性的指向、性自認、趣味等を理由とする不当な取り扱い・差別は行わず、他人にも働きかけを行っていきます。
- (b) 児童労働、強制労働等の不当な労働による人権侵害、人身売買や奴隸行為等の非人道的な扱いは行いません。

5. ハラスメントの禁止

- (a) セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメントを含むあらゆるハラスメント、暴力行為、いじめ等による人権侵害は行わず、他人にも働きかけを行っていきます。
- (b) 相手に不快感を与える不当な言動や就業環境を害する行為、他人を誹謗中傷する言動は行わず、他人にも働きかけを行っていきます。

6. 健全な職場づくり

- (a) 労働関係法令を遵守し、働きやすい職場環境の維持・向上に努めます。
- (b) 労働基準法に定める労働時間に留まるよう、勤務日や勤務時間の管理を行います。
- (c) 職場のコミュニケーションを円滑に行うとともに、働きがいのある職場づくりに努めます。
- (d) 仕事と生活のバランスをとて、心身の健康保持・増進に努めます。
- (e) 社内行事等の事前に許可された特定の状況を除き、職場における酒類の所持や摂取は行いません。いかなる違法薬物の使用・所持も行いません。
- (f) 会社から事前に許可された特定の状況を除き、職場における政治・宗教団体等への勧誘や、選挙投票依頼等の政治・宗教活動は行いません。

7. 個人情報・プライバシーの保護

- (a) 業務上知り得た役員、従業員等の個人情報については、当該業務目的にのみ使用し、情報が漏洩しないよう厳重に管理します。
- (b) 業務上、収集しましたは知り得た社外の個人情報についても、承認を得た範囲でのみ使用し、情報が漏洩しないよう厳重に管理します。

8. 会社財産の適切な使用

- (a) 会社の資産は、有形無形を問わず効率的に活用し、適正に管理・保全を行います。
- (b) 会社の資産の取得、譲渡、その他の処分は、会社所定の手続に従って行います。
- (c) 個人的な目的で、会社の資産や経費は使用しません。出張等の費用の精算は、ルールに従い正しく行います。

9. 情報システムの適切な使用

- (a) 会社の情報システムは、業務のために使用し、個人的な目的で使用しません。
- (b) IDやパスワードは、厳重に管理し、関係者以外への漏洩を防ぎます。

- (c) 他人のIDやパスワードは盗用・流用しません。
- (d) 他人や他社のコンピューターシステムに侵入しません。
- (e) 個人の立場でソーシャルメディアを使用するときには、インターネットは公の場であることを忘れずに、個人情報や企業秘密を保護することはもちろん、業務に関する様々な情報を開示しません。

II. 顧客や取引先の信頼と株主の期待に応える

10. 国内外贈賄の禁止

- (a) 国内外を問わず、公務員またはそれに準ずる立場の者に対して、その職務に関して贈答・接待・便益その他の利益の供与・申し出・約束は行いません。
- (b) 職務に関係しない場合でも、公務員またはそれに準ずる立場の者に対して、国家公務員倫理法、その他各官公庁等で定める法令等に反する贈答・接待・便益その他の利益の供与・申し出・約束は行いません。

11. 不適切な接待・贈答の禁止

- (a) 取引先へ接待・贈答を行う場合は、社会的な一般常識の限度内で行うものとします。
- (b) 顧客や取引先等から受ける接待・贈答の限度についても、社会的な一般常識の限度内とします。

12. 安全保障輸出管理

製品・技術の輸出に当たっては、武器や兵器に利用されることのないよう、法令・社内規程・マニュアルの定めに従います。

13. 輸出入関係法令の遵守

製品・原材料等の輸出入に当たっては、関係法令の定めに従うとともに、必要な場合は当局の承認を得て、適切な輸出入通関手続を行います。

14. 独占禁止法・競争法、関係法令の遵守

- (a) 国内外を問わず、同業者との価格・生産・販売数量等を制限する合意(カルテル)、官公庁への入札価格や落札業者の申し合わせ(入札談合)等、独占禁止法・競争法に違反する行為を行わず、公正で自由な企業間の競争を行います。

- (b) 製造・修理・役務等の業務委託に際しては、取引条件を明示した書面による合意の後に取引を行い、支払遅延、不当返品、価格決定後の更なる値引き等の不当な行為やその他優越的地位を濫用する行為は行いません。

15. 公平・公正な調達

購入先の選定は、製品の品質、価格、納期等の経済合理性のみならず、購入先のコンプライアンス体制や社会的責任への取り組み等を総合的に評価して適正に行うこととし、特定の購入先に対し合理的な理由がないにもかかわらず、有利な待遇を与えるなど、不公平・不公正な選定を行いません。

16. 製品・サービスの品質と安全性の確保

- (a) 製品・サービスの品質の確保と顧客の信頼性を向上させるため、ISO等の適切な認証を取得・維持し、定めた手順を遵守します。
- (b) 顧客には、正確な製品情報を提供します。
- (c) 製品の開発・設計に当たっては、製品の安全に関する法律や安全基準を遵守し、環境・安全・健康に配慮した製品設計及び製造プロセスの開発を行います。
- (d) 製品の販売に当たっては、顧客や輸送業者に対して、安全データシート(SDS)の管理に関する社内規程に従い、適切に対応します。
- (e) 顧客との契約を遵守し、提供する製品・サービスの信頼性を確保します。
- (f) 製品・サービスにかかる事故等が発生した時は、顧客・消費者の安全を最優先に対応します。

17. 反社会的勢力との関係断絶

反社会的勢力に対しては毅然と対応し、一切の関係を持ちません。また、反社会的勢力から不当な要求を受けた場合は、必ず、一人で悩まずに会社や警察その他の公的機関に相談し、金銭等を交付して安易な解決を図るなど反社会的勢力の利益になる行為をしません。

18. 競業の禁止

会社の承認を受けずに在籍のまま他に雇用されることや、会社の利益に反する取引活動を行いません。

東ソーグループ 行動指針

19. 適正な経理処理、記録の管理、情報の開示

- (a) 伝票の起票や会計帳簿の記帳に当たっては、関係法令・社内規程を遵守します。取引の実態に基づいた会計処理を行い、財務報告の信頼性を確保するとともに、適正な納税を行います。
- (b) 会社の活動や取引の記録は、関係法令や社内規程に従い、適正に管理・保存します。
- (c) 外部監査・内部監査、公的機関による調査等に協力し、該当監査または調査等の対象とされる記録を破棄、隠ぺい、改ざんしません。
- (d) 投資家に対して、投資判断に重要な影響を与える会社の業務・運営・業績等に関する経営情報を適時的確に開示します。

20. 知的財産権の尊重

- (a) 知的財産権を戦略的に取得し、最大限に活用します。
- (b) 第三者の知的財産権は適切な契約を締結したうえで使用し、不正に使用しません。
- (c) 著作権により保護された公開情報、ソフトウェアや刊行物等の無断コピー等、第三者の著作権その他の知的財産権を侵害する行為は行いません。

21. 秘密情報の管理

- (a) 会社の秘密情報（第三者から開示を受けた秘密情報も含む。）は厳重に管理して、社外への漏洩や業務目的以外での使用はしません。
- (b) 会社の秘密情報を社外に開示する場合は、秘密保持契約を結ぶなど、予期せぬ漏洩の防止に備えます。
- (c) 不正な手段により第三者の営業秘密は取得しません。
- (d) 不正な手段により取得されたものであること、またはそのおそれがあることを知りながら、第三者の営業秘密を取得・使用しません。
- (e) 退職後も、在職中に知り得た会社の秘密情報を開示・使用しません。

22. インサイダー取引の禁止

業務遂行上、当社、関係会社や取引先の重要事実（株価に影響を及ぼす情報として金融商品取引法が定めた事項）を知っ

た場合は、その重要事実が正式に公表されるまでは、それらの会社の株式・社債を売買しません。中間に人を介在せたり、個人的な利益を得ない場合であっても、このような行為は行いません。

23. 寄付・政治献金規制

政治献金や各種団体等への寄付等を行う際には、公職選挙法や政治資金規正法等の関係法令を遵守します。

III. 持続可能な社会の発展に貢献する

24. 地球環境保全・保護

- (a) 環境保全・保護の重要性を充分に認識し、環境に関する法令・社内規程等を遵守します。
- (b) 省資源、省エネルギー、排出物低減等、環境保全への取り組みを通じ、製品開発から廃棄処分に至るまで責任を持つて取り組みます。
- (c) 温室効果ガス削減等により、気候変動対策に東ソーグループ全体で取り組みます。
- (d) 事業活動による生態系への影響に配慮し、環境保全に努めます。

25. 社会的責任の自覚

- (a) 技術革新に継続的に取り組み、社会の健全な発展に貢献する製品・サービスを生み出し、安定的に供給することを通じて、社会から信頼される存在になります。
- (b) 企業は、社会から信頼されることにより健全な発展を遂げることができるということを自覚し、株主、取引先、地域社会等、東ソーグループを取り巻く様々なステークホルダーと積極的なコミュニケーションを図り、事業活動が影響を及ぼし得る人々の人権を尊重することによって、社会との共存・共栄を目指します。
- (c) 関係する地域の文化や慣習に対する理解を深め、尊重します。
- (d) 事業活動を通じて、地域社会の発展に貢献します。
- (e) 良き企業市民として、社会貢献活動を積極的に行います。



基本的な考え方と推進体制

東ソーでは、自社の技術および経営情報、さらに取引先あるいはグループ会社などの重要な情報を厳格に保護すること、および事業活動やサプライチェーンを維持し、環境・保安・品質を担保することは、企業の持続的発展を保つための社会的責任であり重大な経営課題であると認識しています。「情報セキュリティ基本方針」を制定し、情報セキュリティの確保と一層の向上を図っています。

情報セキュリティ基本方針（一部抜粋）

- 従業員一人ひとりが日々行う業務において、情報セキュリティの重要性を認識し、情報セキュリティに関するルールを遵守するよう、継続的に教育を実施しています。
- 情報資産についてリスクアセスメントを実施し、そのリスクの重要性に応じた適切な対策を実施しています。
- 基本方針を確実に実施するために、下記を東ソーグループ サイバーセキュリティポリシーとして定めています。
 1. ウイルス対策ソフトの適用義務
 - 安定期に更新される「企業向けウイルス対策ソフト」の導入を徹底し、コンピュータウイルスなどによる業務停止や、ウイルス対策ソフトの老朽化による防御不能状態が無いよう対策を講じること
 - 未適用デバイスは、社内ネットワークへの接続を禁じること
 2. 未承認デバイスの接続禁止
 - 意図しないウイルス感染や情報漏えいを防ぐうえでも、承認が得られていないUSBメモリやPC等は、社内環境への接続を禁じること
 - 生産機能を有する会社においては、制御装置へUSBメモリ等を接続する際には事前確認を行うこと
 3. サイバーアンシデント発生時の連絡義務
 - ウイルス感染被害・情報漏えいなどが生じた場合は、速やかに東ソー IT統括部及び事業責任部門に通知すること
 - IT統括部は解決に向けた支援を行うとともに、セキュリティ業者手配/斡旋や官公庁・警察等への届け出を行うこと

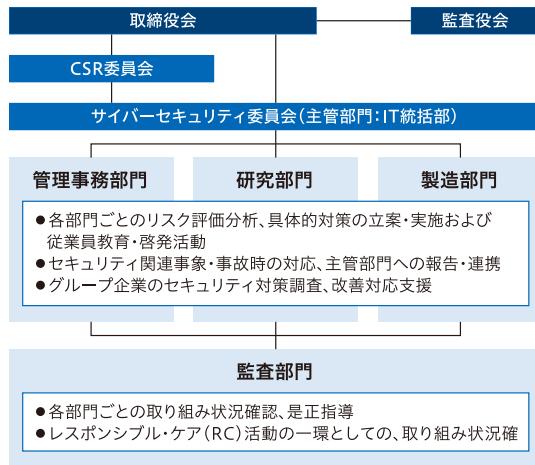
推進体制

東ソーでは、サイバーセキュリティ管理責任者である担当役員の下、IT統括部を設置し、東ソーグループ全体での情報セキュリティ対策を推進しています。また、情報システムだけでなく、製造・R&D領域のサイバーセキュリティ強化を推進するために、サイバーセキュリティ委員会の下で関係する部門が一体となって活動を行い、取締役会に適宜報告しています。

これらの取り組みを迅速・的確に推進するうえで、各部門に1~2人の担当者を選出する「システム化推進員制度」と称する補助員制度を設け、情報システムおよびサイバーセキュリティに対する職場ごとの展開や要望を取りまとめ、教育・啓蒙活動などを行っています。

さらに、情報セキュリティに関する資格取得者に対して報奨金を給付するなど、全従業員のセキュリティ意識向上も図っています。

推進体制図



セキュリティ対策について

プラント制御系システムや基幹システム、研究内容・成果、機密情報や個人情報などの漏洩・滅失・毀損や、サプライチェーンの停止、環境・保安・品質基準の逸脱による社会的信用や競争力低下を防止するため、経済産業省発行の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」や、各種サイバーセキュリティフレームワークなどを活用しています。組織全体での対応方針の策定を行い、セキュリティリスク管理を強化しています。

従業員へのセキュリティ教育

従業員への啓発活動として、全事業所で「情報セキュリティ基本方針」の遵守や事故事例を用いた注意喚起・防御策などの説明会を定期的に実施しています。ここでは従業員だけでなくグループ会社の従業員も対象とし、サプライチェーン全体を意識し、最新動向なども踏まえての事例紹介などを行っています。

標的型攻撃メール訓練の実施

従業員にサイバー攻撃の脅威を体験させ、情報セキュリティに対する意識向上のため、攻撃メール訓練を行っています。これは疑似的な標的型攻撃メールを全従業員に配信し、実際の標的型攻撃メールへの対応力を高める体験型教育プログラムです。攻撃メールは年々巧妙さを増しているため、従業員一人ひとりが適切な対応を取ることができるよう、継続して訓練を行っています。

サプライチェーンリスク対策

サイバーセキュリティのリスクが増加するなか、顧客へ安心・安定的に製品・サービスを提供し、セキュリティを十分に確保するには、グループ会社も交えたサプライチェーンリスク対策が必要と捉えています。

そのため、国内外グループ会社のセキュリティ対策状況・リスクを把握し、強靭化を図るとともに情報連携を行うことで、サプライチェーン全体のセキュリティ対策向上を図っています。

ワーキンググループへの参加

情報セキュリティを取り巻く環境は、日々変化しています。東ソーでは、業界団体のワーキンググループなどへ参加し、最新の情報を常に収集しています。これによって得られた情報は、関連部門と共有するとともに、社内教育に活かすことで、東ソーのセキュリティ対策に役立てています。

ESGデーター覧

「マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。

詳細は、独立した第三者保証報告書をご覧ください。

環境

集計範囲については [バウンダリー一覧](#) をご覧ください。

気候変動問題への対応

温室効果ガス排出量

項目	集計範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
スコープ1排出量	単体、 グループ会社 ^{※1}	千トン-CO ₂ e	7,881 ^{※2}	7,727	7,588	7,787	7,645	7,333
スコープ2排出量			535	516	496	518	467	468
スコープ1+2排出量			8,416 ^{※2}	8,243	8,085	8,304	8,112	7,801
スコープ1+2排出量の 売上当たりの原単位		トン/億円	977 ^{※2}	1,049	1,103	904	762	784
スコープ3排出量		千トン-CO ₂ e	6,014	7,066	6,596	7,039	5,891	5,834

^{※1} グループ会社は、国内外連結子会社53社の生産・物流拠点。ただしスコープ3排出量の2018～2020年度は、国内外連結子会社26社の生産拠点。また、スコープ3のカテゴリ2,6,7は東ソー、国内・海外グループ会社全社（2023年度は93社）。

^{※2} 省エネ法・温対法改正により見直し

エネルギー使用量（原油換算）

項目	集計範囲	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
エネルギー使用量 (原油換算)	単体	千kl	2,156	2,131	2,098	2,122	2,100	2,056
	グループ会社 [※]		217	221	220	309	287	258
	単体、 グループ会社		2,373	2,352	2,318	2,431	2,387	2,314

[※] グループ会社は、国内外連結子会社 53社の生産・物流拠点。ただし2018～2020年度は、国内外連結子会社 26社の生産拠点。

環境保全

大気

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
NOx排出量	単体	トン	8,606	8,161	8,527	8,498	7,842
	グループ会社		86	112	110	61	105
	単体、グループ会社		8,692	8,274	8,637	8,558	7,947
SOx排出量	単体	トン	334	315	323	362	306
	グループ会社		473	504	391	321	369
	単体、グループ会社		807	818	714	682	675
ばいじん排出量	単体	トン	171	170	163	160	150
	グループ会社		18	12	6	6	16
	単体、グループ会社		189	182	169	166	167
VOC排出量	単体	トン	694	450	403	441	180
	グループ会社		11	10	11	7	155
	単体、グループ会社		705	459	414	449	335
フロン排出量（トン-CO ₂ ）	単体	トン-CO ₂	36,156	20,127	26,067	58,446	31,411

水域（汚濁物質）

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
COD排出量	単体	トン	955	988	1,092	981	902
	グループ会社		20	10	25	14	60
	単体、グループ会社		975	998	1,117	995	962
全窒素排出量	単体	トン	290	289	377	428	375
	グループ会社		16	6	9	8	22
	単体、グループ会社		305	295	385	437	397
全りん排出量	単体	トン	28	23	21	24	27
	グループ会社		0.25	0.18	0.19	0.20	1.47
	単体、グループ会社		29	23	21	24	28

水域（取水・排水・消費）

項目	内訳	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
取水量	海域	単体	千トン	1,303,196	1,326,061	1,303,654	1,346,565	1,331,390
		グループ会社		0	0	13	17	8
		単体、グループ会社		1,303,196	1,326,061	1,303,667	1,346,583	1,331,399
	河川、湖沼、池	単体	千トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		0	0	0	0	0
		単体、グループ会社		0	0	0	0	0
	地下水、井戸	単体	千トン	2,485	2,557	2,585	2,585	2,772
		グループ会社		17	11	6	7	5
		単体、グループ会社		2,502	2,569	2,591	2,592	2,778
	採石場	単体	千トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		0	0	0	0	0
		単体、グループ会社		0	0	0	0	0
	雨水	単体	千トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		0	0	0	0	0
		単体、グループ会社		0	0	0	0	0
	工業用水	単体	千トン	64,327	67,045	68,804	69,684	67,927
		グループ会社		9,161	8,506	9,575	9,001	10,461
		単体、グループ会社		73,488	75,551	78,379	78,686	78,387
	上水道	単体	千トン	1,018	1,182	1,228	1,207	1,049
		グループ会社		226	184	281	287	270
		単体、グループ会社		1,244	1,366	1,509	1,494	1,319
	合計	単体	千トン	1,371,027	1,396,846	1,376,272	1,420,042	1,403,138
		グループ会社		9,404	8,701	9,874	9,313	10,745
		単体、グループ会社		1,380,430	1,405,547	1,386,146	1,429,355	1,413,883

ESGデーター覧

項目	内訳	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
排水量	海域	単体	千トン	1,158,627	1,166,067	1,178,660	1,200,214	1,205,303
		グループ会社		5,830	5,415	6,139	5,850	5,654
		単体、グループ会社		1,164,457	1,171,482	1,184,799	1,206,064	1,210,956
	河川、湖沼、池	単体	千トン	36	19	20	17	0
		グループ会社		957	956	1,053	1,069	2,658
		単体、グループ会社		993	974	1,073	1,086	2,658
	地下、井戸	単体	千トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		0	0	0	0	0
		単体、グループ会社		0	0	0	0	0
	敷地外で外部委託し処理	単体	千トン	1,333	1,510	1,634	1,624	1,579
		グループ会社		1,767	1,561	1,585	1,839	1,653
		単体、グループ会社		3,100	3,072	3,219	3,463	3,231
	合計	単体	千トン	1,159,997	1,167,596	1,180,315	1,201,856	1,206,881
		グループ会社		8,553	7,932	8,777	8,757	9,965
		単体、グループ会社		1,168,550	1,175,528	1,189,092	1,210,614	1,216,846
消費量	大気への排出量	単体	千トン	211,030	229,250	195,957	218,186	196,257
		グループ会社		851	769	1,097	555	780
		単体、グループ会社		211,880	230,018	197,054	218,741	197,037

PRTR

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
大気への排出量	単体	トン	328	351	344	337	494
	グループ会社		131	115	144	66	273
	単体、グループ会社		459	466	488	403	767
水域への排出量	単体	トン	55	58	69	62	4,681*
	グループ会社		2	2	3	3	4
	単体、グループ会社		57	60	72	65	4,685
土壌への排出量	単体	トン	0	0	0	0	0
	グループ会社		0	0	0	0	0
	単体、グループ会社		0	0	0	0	0
合計	単体	トン	383	409	413	399	5,175*
	グループ会社		133	117	147	69	277
	単体、グループ会社		517	526	560	468	5,452

* 2023年4月1日改正化管法施行（第1種指定化学物質の変更：462種→515種）の影響により大幅に増加

産業廃棄物

項目	内訳	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
産業廃棄物量	発生量（特別管理産業廃棄物量を含む）	単体	トン	409,892	408,491	424,217	440,884	417,752
		グループ会社		42,688	50,490	56,683	55,000	61,512
		単体、グループ会社		452,580	458,981	480,900	495,883	479,264
	再資源化	単体	トン	366,390	366,226	381,201	399,976	292,034
		グループ会社		1,778	1,683	1,839	2,023	2,055
		単体、グループ会社		368,168	367,910	383,040	401,998	294,089
	焼却処分	単体	トン	12,129	12,498	10,931	10,839	8,058
		グループ会社		39	0	0	0	0
		単体、グループ会社		12,168	12,498	10,931	10,839	8,058
	埋立最終処分	単体	トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		25,119	33,749	38,729	36,876	38,211
		単体、グループ会社		25,119	33,749	38,729	36,876	38,211
	計	単体	トン	378,519	378,724	392,132	410,815	300,092
		グループ会社		26,936	35,432	40,568	38,899	40,266
		単体、グループ会社		405,455	414,157	432,700	449,713	340,357
社外処理	再資源化	単体	トン	24,487	19,240	21,834	20,031	19,543
		グループ会社		3,301	2,694	3,157	2,868	6,325
		単体、グループ会社		27,789	21,934	24,991	22,899	25,868
	中間処分	単体	トン	5,967	9,604	9,602	9,164	5,752
		グループ会社		10,793	10,875	10,597	10,747	9,868
		単体、グループ会社		16,760	20,479	20,199	19,910	15,620
	埋立最終処分	単体	トン	919	923	649	874	507
		グループ会社		1,658	1,489	2,360	2,486	4,048
		単体、グループ会社		2,577	2,412	3,010	3,360	4,555
	計	単体	トン	31,373	29,767	32,085	30,069	25,802
		グループ会社		15,752	15,058	16,115	16,100	20,241
		単体、グループ会社		47,125	44,825	48,200	46,169	46,043

ESGデーター覧

項目	内訳	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
(内数) 特別管理産業廃棄物量	特定有害産業廃棄物	単体	トン		689	1,166	1,114	1,353
		グループ会社			92	9	92	122
		単体、グループ会社			781	1,175	1,207	1,475
	その他	単体	トン		86,198	95,031	96,187	90,506
		グループ会社			1,038	995	876	884
		単体、グループ会社			87,236	96,027	97,063	91,389
	小計	単体	トン		86,887	96,197	97,301	91,859
		グループ会社			1,130	1,005	968	1,005
		単体、グループ会社			88,017	97,202	98,269	92,864

※ 四捨五入の関係により、各項目の合計は合わないことがあります。

ISO認証取得会社数

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
ISO9001認証	取得会社数	単体	社				1
		グループ会社 ^{※1}					53
		単体、グループ会社					54
ISO14001認証	取得会社数	単体	社				1
		グループ会社 ^{※1}					30
		単体、グループ会社					31
ISO13485認証	取得会社数	単体	社				1
		グループ会社 ^{※1}					9
		単体、グループ会社					10
OHSAS18001/ ISO45001認証 ^{※2}	取得会社数	単体	社				0
		グループ会社 ^{※1}					6
		単体、グループ会社					6

※1 連結子会社、持分法適用会社 107社

※2 認証取得をしていない会社は労働安全衛生の管理体制を構築しています。

ISO認証取得状況（2024年5月時点）

上段：認証番号
下段：有効期限

会社名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
東ソー（株）	南陽事業所	18429575 2026年12月	4719421 2025年11月	—	—
	四日市事業所	JP023038 2025年12月	18823111 2027年2月	—	—
	バイオサイエンス事業部/南陽セパレーションメディア製造部	01-100-028410 2025年8月	—	SX2048822 2025年8月	—
亜細亜工業（株）		RQ0332 2027年6月	—	—	—
オルガノ（株）	プラント事業部門	JP023338 2026年3月	—	—	—
	つくば工場	4514686 2026年7月	JP022484 2025年7月	—	—
	機能商品事業部	4157900 2024年8月	—	—	—
オルガノプランツサー ビス（株）		4714548 2025年6月	—	—	—
参共化成工業（株）		—	JP024861 2027年6月	—	—
誠和工機（株）		MSA-QS-2486 2025年3月	—	—	MSA-SS-430 2025年3月
太平化学製品（株）		JMAQA-2591 2026年5月	JMAQA-E904 2026年5月	—	—
大洋塩ビ（株）		JP023038 2025年12月	18823111 2027年2月	—	—
東ソー・エイアイエイ (株)		01-100-028410 2025年8月	—	SX2048822 2025年8月	—
東ソー・エスジーエム (株)		JP022482 2025年7月	4719421 2025年11月	—	—
東ソー・クォーツ（株）	山形本部・製造所	JP022018 2026年9月	JP023792 2025年5月	—	JP022977 2025年11月
	米沢製造所	JP022018 2026年9月	JP023792 2025年5月	—	JP022977 2025年11月
	酒田製造所	JP022018 2026年9月	JP023792 2025年5月	—	JP022977 2025年11月
	東京本社	JP022018 2026年9月	JP023792 2025年5月	—	JP022977 2025年11月
東ソー情報システム (株)	南陽事業所	—	4719421 2025年11月	—	—
	四日市事業所	—	18823111 2027年2月	—	—

ESGデーター覧

会社名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
東ソー・シリカ（株）		JP024082 2026年12月	4719421 2025年11月	—	—
東ソー・スペシャリティ マテリアル（株）		JP022490 2025年5月	JP022548 2025年6月	—	—
東ソー・ゼオラム（株）		JP022455 2025年6月	—	—	—
東ソー・セラミックス (株)		—	—	MD607327 2026年1月	—
東ソー総合サービス (株)	南陽支店	—	4719421 2025年11月	—	—
	四日市支店	—	18823111 2027年2月	—	—
東ソー・テクノシステム（株）		01-100-028410 2025年8月	—	SX2048822 2025年8月	—
東ソー・ハイテック (株)	福川工場/富田工場/TRC工場	01-100-028410 2025年8月	—	SX2048822 2025年8月	—
東ソ一日向（株）		JP024634 2027年4月	JP021847 2024年11月	—	—
東ソー・ファインケム (株)		JSAQ 001 2026年5月	4719421 2025年11月	—	—
東ソー物流（株）	南陽本社/山口コーウン/コーウン マリン	4719049 2025年12月	—	—	—
	四日市支社/四日市コーウン	4719049 2025年12月	—	—	—
	大阪営業部/関西海運	4719049 2025年12月	—	—	—
	東京支社/船橋物流センター/茨城 営業所/幸手営業所/京葉コーウン	4719049 2025年12月	—	—	—
(株) 東ソー分析セン ター	南陽事業部	JCQA-1070 2026年3月	4719421 2025年11月	—	—
	四日市事業部	JCQA-1070 2026年3月	18823111 2027年2月	—	—
	東京営業部（山形、土浦、戸塚を 含む）	JCQA-1070 2026年3月	—	—	—
東邦アセチレン（株）		00QR・428 2024年10月	05ER・496 2026年1月	—	—
東北電機鉄工（株）		18975555 2026年12月	—	—	—
東北東ソー化学（株）	酒田工場	JP023238 2026年1月	JP023239 2026年2月	—	—
東北メンテナンス工業 (株)		—	JP023995 2026年10月	—	—
日本ミラクトラン（株）		Q4559 2026年8月	E2096 2026年8月	—	—

ESGデーター覧

会社名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
日向運輸（株）		MSA-QS-3387 2026年3月	—	—	—
プラス・テク（株）	名張工場	JP023088 2025年12月	—	—	—
	つくば工場	JP023088 2025年12月	—	—	—
北越化成（株）		4295287-2A 2025年2月	—	—	—
燐化学工業（株）		JP021310 2024年8月	JP022552 2025年7月	—	—
レンソール（株）		4295287-2B 2025年2月	—	—	—
ロンシール工業（株）		2153 2026年1月	E1840 2025年12月	—	—
Mabuhay Vinyl Corporation		TUV100 05 3003 2026年9月	TUV104 05 2592 2025年6月	—	TUV106 05 2593 2025年6月
Organo (Asia) Sdn Bhd		QMS 02003 by SIRIM QAS 2027年4月	EMS 00165 by SIRIM QAS 2027年4月	—	—
Organo (Suzhou) Water Treatment		CN047188 2026年12月	CN047187 2027年1月	—	—
Organo Technology		69078-2009-AQ-RGC-UKAS 2027年1月	—	—	—
Organo Thailand		TH81128A 2026年10月	—	—	—
Organo Vietnam		JQA-QMA16270 2026年10月	—	—	—
Philippine Resins Industries, Inc.		CPI/4338IQ/10/09/725 2025年10月	CPI/4338IE/10/09/725 2025年10月	—	—
Tosoh Advanced Materials Sdn. Bhd.		01 100 1835567 2025年2月	01 104 1835567 2025年2月	—	01 213 1835567 2027年3月
Tosoh Bioscience GmbH		01 100 1910005 2025年2月	—	—	—
Tosoh Bioscience, Inc.		—	—	SX 1284590-1 2024年10月	MDSAP MD 1284590-1 2025年11月
Tosoh Bioscience LLC		QSR-1930 2026年8月	—	—	—
Tosoh Bioscience, Ltd.		01 100 1910005 2025年2月	—	SX 1936892-1 2025年2月	—
Tosoh Bioscience S.r.l.		01 100 1910005 2025年2月	—	SX 1936892-1 2025年2月	—
Tosoh Europe N.V.		01 100 1910005 2025年2月	—	SX 1936892-1 2025年2月	—
Tosoh Hellas Single Member S.A.		GR002662 2025年4月	GR003490 2026年1月	—	—

ESGデーター覧

会社名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
Tosoh India Pvt. Ltd.		—	—	MD-QMS/91/R/1/2820 & MD-QMS/91/R/N/2820 2026年1月	—
Tosoh Quartz Co., Ltd.		TW001/00834 2024年12月	TW06/01032 2026年11月	—	TW17/01126 2026年1月
Tosoh Quartz, Inc. (Portland)		NQA-10527 2026年8月	—	—	—
Tosoh Quartz, Inc. (Durham)		NQA-8376 2026年6月	—	—	—
Tosoh Quartz Korea Co., Ltd.		KQA-Q213096 2024年6月	—	—	—
Tosoh Polyvin Corporation		01 100 033496 2024年8月	—	—	—
Tosoh SMD, Inc.		21975 2024年10月	21976 2024年10月	—	—
Tosoh SMD Korea, Ltd.		—	EMS-0089 2024年11月	—	—
東曹（広州）化工有限公司		CN15/31335 2024年10月	—	—	—
東曹（上海）電子材料有限公司		00624Q30353R4M 2027年4月	00623E30453R3M 2026年4月	—	—
東曹（上海）聚氨酯有限公司		00321Q30494R1S 2024年11月	00321E20325R1S 2024年11月	—	—
東曹（瑞安）聚氨酯有限公司		00320Q30434R1M 2026年12月	—	—	—

社会

安全・安定操業

重大保安事故

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
発生件数	単体	件	3	6	4	3	4
	国内グループ会社 ^{※1}		1	0	3	2	3
発生強度 ^{※2} (CCPS評価法ポイント)	単体	-	1	16	2	5	1
	国内グループ会社 ^{※1}		4	0	1	2	12

※1 国内連結子会社 50社

※2 石油化学工業協会の自己評価基準によって、それぞれの事故の重大性を定量的に評価した数値（米プロセスセンター（CCPS）の評価法に準拠）。

安全教育

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
受講者数	単体	人	1,975	599	519	664	641

労働安全衛生

労働災害

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
労働災害発生人数	単体	人	2	1	1	3	1
	国内グループ会社 ^{※1}		10	24	21	14	16
	国内協力会社		7	7	7	4	7
労働災害度数率 ^{※2}	単体	-	0.31	0.15	0.15	0.48	0.14
	国内グループ会社 ^{※1}		0.84	1.99	1.7	1.12	1.28
	日化協平均		0.42	0.28	0.41	0.43	0.47
労働災害強度率 ^{※3}	単体	-	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	国内グループ会社 ^{※1}		0.05	0.061	0.038	0.028	0.666
	日化協平均		0.01	0.11	0.01	0.07	0.036
死亡事故発生人数	単体	人	0	0	0	0	0
	国内グループ会社 ^{※1}		0	0	0	0	1
	国内協力会社		0	0	0	0	0

※1 国内連結子会社 50社

※2 (死傷者数／延べ労働時間数) × 1,000,000

※3 (労働損失日数／延べ労働時間数) × 1,000

従業員の状況

集計範囲については「ダイバーシティ&インクルージョン集計範囲」をご参照ください。

従業員（地域・男女別）

項目		集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度		
日本	男性	連結*	人	-	-	-	-	9,343		
	女性			-	-	-	-	1,523		
	小計			10,161	10,410	10,584	10,840	10,866		
	女性比率		%	-	-	-	-	14.0		
	地域別割合			-	-	-	-	75.5		
中国	男性		人	-	-	-	-	399		
	女性			-	-	-	-	145		
	小計			503	511	528	548	544		
	女性比率		%	-	-	-	-	26.7		
	地域別割合			-	-	-	-	3.8		
その他アジア	男性	連結*	人	-	-	-	-	1,363		
	女性			-	-	-	-	427		
	小計			1,522	1,564	1,684	1,725	1,790		
	女性比率		%	-	-	-	-	23.9		
	地域別割合			-	-	-	-	12.4		
北米	男性	連結*	人	-	-	-	-	725		
	女性			-	-	-	-	238		
	小計			916	905	820	906	964		
	女性比率		%	-	-	-	-	24.7		
	地域別割合			-	-	-	-	6.7		
欧州	男性	連結*	人	-	-	-	-	154		
	女性			-	-	-	-	70		
	小計			234	241	242	247	224		
	女性比率		%	-	-	-	-	31.3		
	地域別割合			-	-	-	-	1.6		
合計	男性	東ソ一籍	人	-	-	-	-	11,984		
	女性			-	-	-	-	2,403		
	合計			13,336	13,631	13,858	14,266	14,388		
	女性比率		%	-	-	-	-	16.7		
男性		東ソ一籍	人	3,240	3,320	3,373	4,197	4,205✓		
女性				336	363	385	523	543✓		
合計				3,576	3,683	3,758	4,720	4,748✓		
女性比率			%	9.4	9.9	10.2	11.1	11.4		

* 従業員数の計については、男女別が不詳の従業員を含むため、男性と女性の合計と一致しない場合があります。

従業員（セクター別）

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
石油化学セクター	連結	人 (%)	1,161 (8.7)	1,194 (8.8)	1,207 (8.7)	1,226 (8.6)	1,243 (8.6)
クロル・アルカリセクター			3,087 (23.1)	3,155 (23.1)	3,167 (22.9)	3,194 (22.4)	3,167 (22.0)
機能商品セクター			4,402 (33.0)	4,463 (32.7)	4,463 (32.2)	4,688 (32.9)	4,805 (33.4)
エンジニアリングセクター			2,667 (20.0)	2,757 (20.2)	2,916 (21.0)	2,950 (20.7)	2,972 (20.7)
その他セクター			2,019 (15.1)	2,062 (15.1)	2,105 (15.2)	2,208 (15.5)	2,201 (15.3)
合計			13,336	13,631	13,858	14,266	14,388

派遣社員

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
派遣社員	連結	人	-	-	-	-	352
			-	-	-	-	286
			-	-	-	-	638
比率*		%	-	-	-	-	4.2
派遣社員	単体	人	-	-	-	-	60
			-	-	-	-	117
			157	176	177	181	177
比率*		%	4.2	4.6	4.5	3.7	3.6

* 派遣社員数／（従業員数＋派遣社員数）

年齢構成（2023年度）

項目	集計範囲	単位	0～17歳	18～29歳	30～49歳	50歳～
男性	連結*	人	0	2,747	5,610	3,627
女性			0	588	1,162	653
合計			0	3,335	6,773	4,280
女性比率		%	0	17.6	17.2	15.3

* 合計には、男女別が不詳の従業員を含む。

ESGデーター覧

平均年齢

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	連結※	歳	-	-	-	-	41.2
女性			-	-	-	-	40.4
平均			-	-	-	-	41.1
男性	東ソ一籍	歳	39.1	38.8	38.3	39.1	39.0
女性			39.5	39.5	39.4	39.3	39.1
平均			39.1	38.8	38.4	39.1	39.0

※ 平均には、男女別が不詳の従業員を含む。

平均勤続年

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	連結※	年	-	-	-	-	12.3
女性			-	-	-	-	10.1
平均			-	-	-	-	11.9
男性	東ソ一籍	年	14.6	14.4	14.0	14.5	14.4
女性			14.4	14.0	13.9	13.9	13.7
平均			14.6	14.4	14.0	14.4	14.3

※ 平均には、男女別が不詳の従業員を含む。

新規採用者全体

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	連結※	人	-	-	-	-	904
女性			-	-	-	-	308
合計			-	-	-	-	1,213
男性	東ソ一籍	人	199	209	199	161	159
女性			34	33	26	41	37
合計			233	242	225	202	196

※ 合計には、男女別が不詳の従業員を含む。

新規採用者全体の年齢層

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
30歳未満	連結	人	-	-	-	-	643
30歳～49歳			-	-	-	-	450
50歳超			-	-	-	-	120
30歳未満	東ソ一籍	人	217	235	217	189	186
30歳～49歳			16	7	8	13	10
50歳超			0	0	0	0	0

新卒採用者

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	日本	人	291	305	310	263	269
女性			63	78	67	80	57
合計			354	383	377	343	326
総合職 (事務系)		人	12	12	13	11	19
			7	6	7	7	6
			19	18	20	18	25
総合職 (技術系)		人	69	82	83	50	56
			10	20	10	19	18
			79	102	93	69	74
一般職		人	95	102	95	88	76
			15	7	9	13	10
			110	109	104	101	86
合計	東ソ一籍	人	176	196	191	149	151
			32	33	26	39	34
			208	229	217	188	185

中途採用者

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	日本	人	321	229	213	299	275
女性			71	55	46	52	72
合計			392	284	259	351	347
中途採用割合※	東ソ一籍	% 人	71.5	63.8	61.1	68.5	51.6
男性			23	13	8	12	8
女性			2	0	0	2	3
合計	東ソ一籍		25	13	8	14	11
中途採用割合※	%	10.7	5.4	3.6	6.9	5.6	

※ 中途採用者数／（新卒採用者数＋中途採用者数）

新卒採用者の入社後3年間の定着率

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
定着率	東ソ一籍	%	96.9	97.2	96.3	93.8	94.5

※ 3年度前の新卒採用者の年度末在籍者数／3年度前の新卒採用者数

自己都合^{※1}による離職者

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
離職者数	連結	人	-	-	-	-	532
			-	-	-	-	152
			-	-	-	-	684
離職率 ^{※2}	%	人	-	-	-	-	4.4
			-	-	-	-	6.3
			-	-	-	-	4.7
離職者数	東ソ一籍	人	23	22	16	42	44
			9	5	4	15	9
			32	27	20	57	53
離職率 ^{※2}	%	人	0.7	0.7	0.5	1.0	1.0
			2.7	1.4	1.0	2.9	1.7
			0.9	0.7	0.5	1.2	1.1

※1 自己都合および転身転職による退職者。

※2 自己都合による離職者数／従業員数

自己都合[※]による離職者の年齢層

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
30歳未満	連結	人	-	-	-	-	225
30歳～49歳			-	-	-	-	336
50歳超			-	-	-	-	123
30歳未満	東ソ一籍	人	18	11	10	32	28
30歳～49歳			13	15	9	24	22
50歳超			1	1	1	1	3

※自己都合および転身転職による退職者。

組合員構成

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
組合員数 ^{※1}	連結	人	-	-	-	-	6,589
組合員比率 ^{※2}		%	-	-	-	-	45.8
組合員数 ^{※1}	東ソ一籍	人	3,140	3,258	3,346	3,367	3,422
組合員比率 ^{※2}		%	69.4	70.4	71.8	71.3	72.1

※1 幹部職および経営に関する業務に携わる一部の従業員、有期雇用者を除く。

※2 組合員数／従業員数

初任給（2023年度）

項目	集計範囲	月給（円）	最低賃金 [※] との比較（%）
高校	東ソ一籍	198,751	116
短大		202,647	119
高専		220,725	129
大学		255,390	149
大学院（修士）		272,745	160

※ 東京都の最低賃金（1,113円/時間）より、20.25日/月、7時間35分/日労働として算出。

総合職30歳平均月例賃金

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
月例賃金	東ソ一籍	円	353,945	354,467	354,467	356,557	380,801

男女の賃金比^{※1} (2023年度)

項目	集計範囲	単位	比率 ^{※2}
正社員	東ソー籍	%	73.7 ✓
有期雇用者			66.4 ✓
合計			72.6 ✓

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規程に基づき算出。

給与体系は男女で同一の体系を適用しており、差は職階、職掌、職分等級、職能コースによる。

※2 女性の平均収入／男性の平均収入

ワークライフバランス

労働時間

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
時間外労働時間/月	東ソー籍 [※]	時間/人	17.1	16.2	16.4	16.3	16.1
総実労働時間/年			1,897.4	1,910.1	1,887.9	1,869.9	1,857.0

※ 指導職および担当職に関するデータ。

出向者を除く。

年次有給休暇^{※1}

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
取得日	日本	日/人	-	-	-	-	13.6
			-	-	-	-	15.9
			-	-	-	-	15.5
取得率	東ソー籍 ^{※2}	% [※]	-	-	-	-	82.5
			-	-	-	-	89.2
			-	-	-	-	88.0
取得日	東ソー籍 ^{※2}	日/人	11.9	12.2	13.1	13.7	15.1
			16.0	15.9	16.4	17.2	17.9
			15.2	15.2	15.8	16.6	17.4
取得率	東ソー籍 ^{※2}	% [※]	60.1	61.5	65.6	68.7	75.8
			84.3	83.5	86.3	88.6	92.4
			79.2	79.2	82.4	85.0	89.5

※1 集計期間は当年7月～翌年6月。

※2 出向者を除く。

育児休業

項目		集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
取得者	男性	日本	人	38	69	92	186	194
	女性			35	39	44	46	43
	合計			73	108	136	232	237
取得率※1	男性		% 東ソ一籍	-	-	-	62.0	61.4
	女性			-	-	-	100	100
取得者	男性		人	26	63	72	141	131
	女性			14	18	13	19	22
	合計			40	81	85	160	153
取得率※1	男性		% 東ソ一籍	14.9	35.2	40.4	85.5	70.4 ●
	女性			100	100	100	100	100
平均取得日数※2	男性		日	-	-	-	-	29.7
復職率※3	男性		%	100	100	100	100	100
	女性			100	88.2	100	93.3	100
定着率※4	男性		%	100	100	100	100	100
	女性			100	100	100	100	92.9

※1 育児休業取得者数／子が生まれた従業員数

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の規定に基づき算出したもの。

※2 該当年度中に育児休業および産後育児休業が終了した従業員の取得日数の平均

※3 復職した従業員数／復職する予定だった従業員数

※4 復職後、12カ月後に在籍している従業員数／前年度に復職した従業員数

男性の出産育児休暇

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
取得者	東ソ一籍	人	157	171	174	161	185
取得率*		%	89.7	95.5	97.8	97.6	99.5

※ 出産育児休暇取得者数／子が生まれた従業員数

育児による短時間勤務

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	日本	人	-	-	-	-	6
女性			-	-	-	-	85
合計			-	-	-	-	91
男性	東ソ一籍	人	0	0	1	3	3
女性			38	38	49	39	46
合計			38	38	50	42	49

介護休業

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
取得者	日本	人	1	2	2	3	4
取得者	東ソ一籍	人	0	0	0	1	1

介護休暇

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	東ソ一籍	人	-	-	-	-	40
女性			-	-	-	-	16
合計			19	14	15	33	56

介護による短時間勤務

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
取得者	東ソ一籍	人	0	0	0	0	0

定期健康診断

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
受診率	東ソ一籍	%	100	100	100	100	100
有所見者率			46.7	45.5	44.2	43.1	45.5
肥満（BMI≥25）率			-	20.4	20.2	20.8	21.2
喫煙者率			20.6	18.3	17.5	17.2	17.8

アブセンティーアイズム

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
発生率*	東ソ一籍	%	0.48	0.38	0.45	0.44	0.48

※ 傷病休職者数/従業員数

ストレスチェック・エンゲージメント調査

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
受検者率	東ソ一籍	%	96.3	97.2	98.4	97.3	95.3

重大な労働基準法違反

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
件数	東ソ一籍	件	0	0	0	0	0

ダイバーシティ

従業員のダイバーシティ（2023年度）

項目	集計範囲	単位	0~17歳		18~29歳		30~39歳		40~49歳		50~59歳		60歳~		全体	
			男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性計	女性計
			計		計		計		計		計		計		合計	
幹部職（総合職）	人	東ソ一籍	0	0	0	0	46	0	407	11	470	3	1	0	924	14
			0		0		46		418		473		1		938	
指導職担当職			0	0	400	108	488	57	10	2	7	0	0	0	905	167
総合職			0		508		545		12		7		0		1,072	
一般職			0	0	925	76	493	43	126	60	510	129	2	0	2,056	308
小計			0		1,001		536		186		639		2		2,364	
			0	0	1,325	184	981	100	136	62	517	129	2	0	2,961	475
			0		1,509		1,081		198		646		2		3,436	
有期雇用者			0	0	8	9	10	5	11	5	21	11	270	24	320	54
合計			0		17		15		16		32		294		374	
割合	%		0		1,333	193	1,037	105	554	78	1,008	143	273	24	4,205	543
女性比率			0		32.1		24.1		13.3		24.2		6.3		100	
			0		12.6		9.2		12.3		12.4		8.1		11.4	

幹部職従業員^{※1}

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	連結	人	-	-	-	-	2,315
女性			-	-	-	-	175
合計			-	-	-	-	2,490
女性比率 ^{※2}		%	-	-	-	-	7.0
男性	東ソ一籍	人	1,019	1,012	978	951	924
女性			13	15	17	16	14
合計			1,032	1,027	995	967	938
女性比率 ^{※2}		%	1.3	1.5	1.7	1.7	1.5

※1 課長級以上の正社員。

※2 女性幹部職従業員数／（男性幹部職従業員数＋女性幹部職従業員数）

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出したもの。

総合職採用者に占める女性比率

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
女性比率	東ソ一籍	%	17.3	21.7	15.0	29.9	24.2

※ 総合職女性新卒採用者数／総合職新卒採用者数

新規再雇用者

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
再雇用者	東ソ一籍	人	47	74	113	132	80
再雇用率 [*]		%	94.0	84.1	83.7	92.3	92.0

※ 再雇用者数/再雇用対象者数

※ 再雇用希望者の雇用率は100%。

障がい者雇用

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
雇用者	東ソ一籍	人	68	66	76	95	94
雇用率 [*]		%	2.00	2.14	2.01	2.04	2.35

※ 集計は、各年度6月1日時点。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定に基づき算出したもの。

外国籍従業員

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
男性	日本	人	-	-	48	67	79
女性			-	-	22	24	27
合計			42	45	70	91	106
男性	東ソ一籍	人	11	13	14	16	15
女性			4	7	8	9	9
合計			15	20	22	25	24

人材育成

階層別研修^{※1}

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
研修参加者比率 ^{※2}	日本	%	-	-	-	-	39.1
従業員一人あたり時間 ^{※3}		時間	-	-	-	-	121.5
従業員一人あたり費用		千円	-	-	-	-	24.5
研修参加者比率 ^{※2}	東ソ一籍	%	23.4	8.7	25.5	25.9	23.5
研修総時間		時間	26,781	36,306	35,097	29,391	28,059
従業員一人あたり時間 ^{※3}		千円	6.0	7.9	7.6	6.2	5.9
従業員一人あたり日		日	0.8	1.1	1.0	0.8	0.8
従業員一人あたり費用		千円	14.5	6.6	8.2	11.8	12.2

※1 人事部門主催の研修のみ。

※2 研修参加者数／従業員数

※3 研修総時間数／従業員数

総合職キャリアカウンセリング

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
実施率 [*]	東ソ一籍	%	2021年度より実施開始		22.0	13.9	14.0

* 総合職キャリアカウンセリング実施者数／総合職従業員数

社会貢献活動

社会貢献活動支出額

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
支出額	単体	百万円	143	140	140	121	138

事業所（工場）見学者数

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
見学者数	単体	人	3,412	548	870	953	2,628

寄付金

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
寄付金額	単体	百万円	83	80	84	81	99

ガバナンス

取締役会^{※1}

項目		集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
取締役の構成	取締役数	単体	人	7	9	9	9	9
	うち社外取締役			2	4	4	4	4
	うち独立役員			2	3	4	4	4
	うち女性取締役			0	1	1	1	1
	女性取締役比率	単体	%	0	11.1	11.1	11.1	11.1
報酬額	社外取締役を除く	単体	百万円	323	310	299	332	313

監査役会^{※1}

項目		集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
監査役会の構成	監査役数	単体	人	4	4	4	4	4
	うち社外監査役			2	2	3	3	3
	うち独立役員			2	2	3	3	3
	うち女性監査役			0	0	0	0	0
報酬額	社外監査役を除く	単体	百万円	48	48	30	24	24

指名・報酬諮問委員会

項目		集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
委員会の構成	独立役員比率	単体	%	66.7%	80.0%	66.7%	66.7%	66.7%

社外役員

項目		集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
報酬額		単体	百万円	45	63	87	93	93

執行役員

項目		集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
執行役員数	単体	人	25	27	27	27	27	27
うち女性執行役員			0	0	0	0	0	0

コンプライアンス

項目	集計範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
重大な法令違反数	単体、 グループ※2	件	0	0	0	0	0
東ソーグループ 内部通報窓口への相談件数	単体、 グループ※2	件	25	11	17	34	54

※1 人数は株主総会選任後

※2 国内外連結子会社

GRI対照表

(利用に関する声明) 東ソーグループはGRIスタンダードを参照し、2023年4月1日から2024年3月31日まで（一部はこの日以降の情報を含む）の期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。

(利用したGRI 1) GRI 1：基礎2021

GRI2：一般開示事項 2021

1.組織と報告実務

指標		開示事項	該当ページ 見出し
2-1	組織の詳細	a. 正式名称を報告する	> 会社概要
		b. 組織の所有形態と法人格を報告する	> 国内拠点
		c. 本社の所在地を報告する	> 東ソーネットワーク
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	a. サステナビリティ報告の対象となる事業体をすべて一覧表示する b. 組織に監査済みの連結財務諸表や公的機関に提出した財務情報があるときは、財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点を明記する c. 組織が複数の事業体から成るときは、情報をまとめるために用いた手法について、以下の点を含め説明する i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているか ii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているか iii. 本スタンダードに記載されている開示事項とマテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違	> IRライブラリ
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	a. サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する b. 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する d. 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する	2023年度(2023年4月～2024年3月)2024年4月以後を一部含む
			年次
			> 報告にあたって
			> お問い合わせ

指標	開示事項	該当ページ 見出し
2-4	情報の修正・訂正記述	> CSR重要課題
		> GHG排出量・エネルギー使用量の実績
		> ダイバーシティ
		> 人事制度と人材育成
		> ワークライフバランス
		> ESGデータ一覧
2-5	外部保証	a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める b. 組織のサステナビリティ報告が外部保証を受けているときには、 i. 外部保証報告書や独立保証声明書へのリンクや参照先を記載する ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項を含める iii. 組織と保証提供者の関係を記載する 独立した第三者機関により保証を受けています。

2.活動と労働者

指標	開示事項	該当ページ 見出し
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係 <ul style="list-style-type: none"> a. 事業を展開するセクターを報告する b. 自らのバリューチェーンを、次の事項を含めて記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. その他の関連する取引関係を報告する d. 前報告期間からの2-6-a、2-6-b、2-6-cの重大な変化を記載する 	<ul style="list-style-type: none"> > 事業・製品サイト > 研究開発 > 会社概要 > 身近な東ソー製品 > 社会課題ソリューション > 財務・業績 > IRライブラリ > ESGデータ一覧 > CSRサプライチェーンマネジメント > ニュースリリース > お知らせ > IRニュース
2-7	従業員 <ul style="list-style-type: none"> a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する b. 以下の総数を報告する <ul style="list-style-type: none"> i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する（報告された数値が次のいずれに該当するかを含む） <ul style="list-style-type: none"> i. 実数、フルタイム当量（FTE）、あるいは別の方法 ii. 報告期間終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 d. 2-7-aおよび2-7-bで報告されたデータを理解するために必要な背景情報を報告する e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重要な変動を記載する 	<ul style="list-style-type: none"> > 会社概要 > ダイバーシティ > ESGデータ一覧
2-8	従業員以外の労働者 <ul style="list-style-type: none"> a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数を報告し、次の事項を記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が从事する業務の種類 b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。従業員以外の労働者数が報告されているかどうかも記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 実数、フルタイム当量（FTE）、または別の方法 ii. 報告期間終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動を記載する 	<ul style="list-style-type: none"> > ワークライフバランス > ESGデータ一覧

3.ガバナンス

指標	開示事項	該当ページ 見出し
2-9	ガバナンス構造と構成 <ul style="list-style-type: none"> a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について、以下の項目別に記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関のメンバーの任期 iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. 性別 vi. 社会的少数派グループ vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量（コンピテンシー） viii. ステークホルダーの代表 	> コーポレートガバナンス > CSRマネジメント > コーポレートガバナンス報告書 > 役員のスキル・マトリックス > 役員一覧
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出 <ul style="list-style-type: none"> a. 最高ガバナンス機関およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する（以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む） <ul style="list-style-type: none"> i. ステークホルダー（株主を含む）の意見 ii. 多様性 iii. 独立性 iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量（コンピテンシー） 	> コーポレートガバナンス > コーポレートガバナンス報告書
2-11	最高ガバナンス機関の議長 <ul style="list-style-type: none"> a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および利益相反防止とそのリスクを軽減する方法について説明する 	> コーポレートガバナンス > コーポレートガバナンス報告書
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 <ul style="list-style-type: none"> a. 持続可能な発展に関わる組織のパーカス、価値観もしくはミッション・ストートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部が果たす役割を記載する b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する <ul style="list-style-type: none"> i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか c. 2-12-bに記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する 	> コーポレートガバナンス > ステークホルダーとのコミュニケーション > CSRマネジメント > CSR重要課題
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 <ul style="list-style-type: none"> a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているかについて、以下の点を含め記載する <ul style="list-style-type: none"> i. インパクトのマネジメントにおける責任者として上級経営幹部を任命しているか ii. インパクトのマネジメントに関する責任をその他従業員に移譲しているか b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する 	> コーポレートガバナンス報告書 > コーポレートガバナンス > CSRマネジメント
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 <ul style="list-style-type: none"> a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する上で最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていないなら、その理由を説明する 	> CSRマネジメント

GRI対照表

指標	開示事項	該当ページ 見出し
2-15 利益相反	a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているかを報告する i. 取締役会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高	▶ 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 ▶ コンプライアンス
2-16 重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているかを説明する b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質を報告する	▶ コーポレートガバナンス
2-17 最高ガバナンス機関の集合的知見	a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集合的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策について報告する	▶ CSRマネジメント ▶ CSR重要課題
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセスについて説明する b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する	▶ コーポレートガバナンス ▶ コーポレートガバナンス報告書
2-19 報酬方針	a. 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する i. 固定報酬と変動報酬 ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付 b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬方針が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスとどのように関連しているかについて説明する	▶ コーポレートガバナンス ▶ コーポレートガバナンス報告書
2-20 報酬の決定プロセス	a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて、以下を含め説明する i. 独立した最高ガバナンス機関のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか ii. 報酬に関して、ステークホルダー（株主を含む）の意見をどのように求め、考慮しているか iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与しているなら、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および上級経営幹部から独立しているか b. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果を報告する（該当する場合）	▶ コーポレートガバナンス ▶ コーポレートガバナンス報告書
2-21 年間報酬総額の比率	a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率を報告する c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する	▶ 有価証券報告書

4. 戦略、方針、実務慣行

指標		開示事項	該当ページ 見出し
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関または最上位の上級経営幹部の声明について報告する	トップメッセージ > CSRトップメッセージ > 東ソーについて (コーポレートサイト) > IR情報 (コーポレートサイト)
2-23	方針声明	a. 責任ある企業行動の方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明で参照した国際機関による発行文書 ii. 声明でデュー・ディリジェンスの実施を規定しているか iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか b. 人権尊重に特化した方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明の中で組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー c. 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびその他の関連当事者にどのように伝えられているかを説明する	> 方針一覧 > CSRマネジメント > 人権尊重 > CSRサプライチェーンマネジメント > 安全・安定操業 > 品質マネジメント > 労働安全衛生 > 化学物質管理 > コンプライアンス > 企業理念、東ソーグループCSR基本方針、TOSOH SPIRIT、企業メッセージ > RC活動(環境・安全・健康基本理念) > ワークライフバランス > 人事制度と人材育成 > 気候変動問題への対応
2-24	方針声明の実践	a. 責任ある企業行動の方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修	> 人権尊重 > コンプライアンス > CSRサプライチェーンマネジメント

指標	開示事項	該当ページ 見出し
2-25 マイナスのインパクトのは正プロセス	<p>a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する</p> <p>b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法について説明する</p> <p>c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するその他のプロセスについて説明する</p> <p>d. 苦情処理メカニズムの想定利用者であるステークホルダーが、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する</p> <p>e. 苦情処理メカニズムやその他のは正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する</p>	<p>➢ コンプライアンス</p> <p>➢ 安全・安定操業</p> <p>➢ 気候変動問題への対応</p> <p>➢ 品質マネジメント</p> <p>➢ 労働安全衛生</p> <p>➢ 化学物質管理</p> <p>➢ TCFD提言に基づく情報開示</p> <p>➢ GHG削減・削減貢献に関する取り組み</p> <p>➢ 環境保全</p> <p>➢ ワークライフバランス</p> <p>➢ ダイバーシティ</p> <p>➢ ステークホルダーとのコミュニケーション</p> <p>➢ 人事制度と人材育成</p> <p>➢ CSRサプライチェーンマネジメント</p> <p>➢ サイバーセキュリティ</p> <p>➢ 生物多様性保全</p> <p>➢ 人権尊重</p>
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	<p>a. 個人が以下を行うための制度を記載する</p> <p>i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める</p> <p>ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する</p>	<p>➢ コーポレートガバナンス</p> <p>➢ コンプライアンス</p> <p>➢ 人権尊重</p>

指標	開示事項	該当ページ 見出し
2-27 法規制遵守	<p>a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 罰金・課徴金が発生した事案 ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案 <p>b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 <p>c. 重大な違反事例を記載する</p> <p>d. 重大な違反に該当すること、どのように確定したことかを記載する</p>	▶ CSR重要課題 ▶ ESGデータ一覧
2-28 会員資格を持つ団体	a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する	—

5.ステークホルダー・エンゲージメント

指標	開示事項	該当ページ 見出し
2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	<p>a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法 ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的 iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか 	▶ ステークホルダーとのコミュニケーション ▶ CSRサプライチェーンマネジメント ▶ ワークライフバランス ▶ 安全・安定操業 ▶ 化学物質管理 ▶ 個人投資家の皆様へ
2-30 労働協約	<p>a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する</p> <p>b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているかを報告する</p>	▶ ESGデータ一覧 ▶ CSR重要課題 ▶ 人権尊重 ▶ ワークライフバランス

GRI3：マテリアルな項目 2021

指標	開示事項	該当ページ 見出し
3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	<p>a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する</p> <p>i.組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える 顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか</p> <p>ii.報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか</p> <p>b.マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する</p>	<p>➤ 報告にあたって</p>
3-2 マテリアルな項目のリスト	<p>a.組織のマテリアルな項目を一覧表示する</p> <p>b.マテリアルな項目のリストについて前報告期間からの変更点を報告する</p>	<p>➤ CSR重要課題</p> <p>➤ GHG排出量・エネルギー使用量の実績</p>

指標	開示事項	該当ページ 見出し
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	<p>a.経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する</p> <p>b.組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する</p> <p>c.マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する</p> <p>d.当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i.潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置 ii.顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトのは正措置の提供、または是正に協力する措置を含む iii.顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置 e.講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報告する <ul style="list-style-type: none"> i.措置の有効性を追跡するプロセス ii.進捗状況を評価するための目標、ターゲット、および指標 iii.目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性 iv.得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか f.講じた措置の決定（3-3-d）または措置の有効性の評価（3-3-e）で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する 	<p>> 方針一覧</p> <p>> CSRマネジメント</p> <p>> 人権尊重</p> <p>> CSRサプライチェーンマネジメント</p> <p>> 安全・安定操業</p> <p>> 品質マネジメント</p> <p>> 労働安全衛生</p> <p>> 化学物質管理</p> <p>> TCFD提言に基づく情報開示</p> <p>> GHG削減・削減貢献に関する取り組み</p> <p>> コンプライアンス</p> <p>> CSR重要課題</p> <p>> 気候変動問題への対応</p> <p>> 環境保全</p> <p>> ワークライフバランス</p> <p>> ダイバーシティ</p> <p>> ステークホルダーとのコミュニケーション</p> <p>> 人事制度と人材育成</p> <p>> サイバーセキュリティ</p> <p>> 生物多様性保全</p> <p>> RC活動</p>

200：経済

経済パフォーマンス

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
201-1	創出、分配した直接的経済価値	a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する	> IRライブラリ
		i. 創出した直接的経済価値：収益	> 財務・業績
		ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資	
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	iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの	
		b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する	> 株式社債情報
201-3	確定給付型年金制度の負担、 その他の退職金制度	a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額 b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項 i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合 e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）	> TCFD提言に基づく情報開示 > 有価証券報告書
201-4	政府から受けた資金援助	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-aの情報の国別内訳 c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	—

地域経済での存在感

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する d. 「重要事業拠点」の定義	> ワークライフバランス
			> ESGデータ一覧
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 b. 「上級管理職」の定義 c. 組織の「地域・地元」の地理的定義 d. 「重要事業拠点」の定義	—

間接的な経済的インパクト

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
203-1	インフラ投資および支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合） c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	> 社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	—

調達慣行

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。 b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	—

腐敗防止

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	➤ コンプライアンス
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	➤ コンプライアンス ➤ 人事制度と人材育成
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	—

反競争的行為

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
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	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点	該当なし

300：環境

原材料

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
301-1	使用原材料の重量または体積	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	▶ 環境保全
301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	▶ 環境保全
301-3	再生利用された製品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区別に b. 本開示事項のデータ収集方法	—

エネルギー

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
302-1	組織内のエネルギー消費量	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	▶ 環境保全 ▶ GHG排出量・エネルギー使用量の実績 ▶ ESGデータ一覧
302-2	組織外のエネルギー消費量	a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	▶ GHG排出量・エネルギー使用量の実績 ▶ ESGデータ一覧
302-3	エネルギー原単位	a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	▶ GHG排出量・エネルギー使用量の実績 ▶ ESGデータ一覧

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
302-4	エネルギー消費量の削減	a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> GHG排出量・エネルギー使用量の実績
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> GHG排出量・エネルギー使用量の実績

水と廃水

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
303-1	共有資源としての水との相互作用	a. 取水され、消費され、排出される方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および、取引関係によって組織の活動、製品、サービスにもたらされ、または寄与し、もしくは直接関連した水関連のインパクト（例：流出水によるインパクト） b. 評価の範囲、期間、使用されたツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために使用された手法の記述 c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについての記述、以下を含む。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力するか、そして著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか d. 組織のマネジメント手法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明	> 環境保全 > ESGデータ一覧
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	a. 排出される廃水の水質について設定された最低限の基準と、これらの最低限の基準がどのように決定されたかについての記述 i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準がどのように決定されたか ii. 内部的に開発された水質基準またはガイドライン iii. 業種特有の基準は考慮されたか iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したかどうか	> 環境保全 > ESGデータ一覧

指標	開示事項	該当ページ 見出し
303-3	<p>a. すべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水 <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水、およびi-ivに記載された取水源ごとのこの合計の内訳 <p>c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水（≤1,000mg / L 総溶解固形分） ii. その他の水（> 1,000 mg / L 総溶解固形分） <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するために必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	▶ ESGデータ一覧
303-4	<p>a. すべての地域の総排水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 <p>iv. 第三者の水 および該当する場合はこの合計の量は他の組織の使用のために送られた合計量</p> <p>b. すべての地域への総排水量（単位:千kL）についての次のカテゴリー別内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水（≤1,000mg / L 総溶解固形分） ii. その他の水（> 1,000 mg / L 総溶解固形分） <p>c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位:千kL）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 淡水（≤1,000mg / L 総溶解固形分） ii. その他の水（> 1,000 mg / L 総溶解固形分） <p>d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること、次を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 優先的に懸念される物質がどのように定義されているか、そして国際規格（あるならば）、信頼できるリスト、あるいは規準がどのように用いられているか ii. 優先的に懸念される物質の排出限度を設定するアプローチ iii. 排出限度に違反した事案数 <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するために必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	▶ ESGデータ一覧
303-5	<p>a. すべての地域での総水消費量（単位:千kL）</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位:千kL）</p> <p>c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化（単位:千kL）</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解するために必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここには、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む</p>	▶ 環境保全 ▶ ESGデータ一覧

生物多様性

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
304-1	保護地域および保護地域ではないが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	<p>a. 保護地域および保護地域ではないが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に関する次の情報</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 所在地 ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地 iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係 iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘） v. 事業敷地の面積（km²で表記。適切な場合は他の単位も可） vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値 vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値 	▶ 生物多様性保全
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	<p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用 ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも） iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入 v. 生息地の転換 vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む</p> <ul style="list-style-type: none"> i. インパクトを受ける生物種 ii. インパクトを受ける地域の範囲 iii. インパクトを受ける期間 iv. インパクトの可逆性、不可逆性 	▶ 生物多様性保全
304-3	生息地の保護・復元	<p>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</p> <p>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>	—
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	<p>a. 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で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 絶滅危惧IA類（CR） ii. 絶滅危惧IB類（EN） iv. 準絶滅危惧（NT） v. 軽度懸念 	—

大気への排出

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	<ul style="list-style-type: none"> a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による） d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<p>➢ GHG排出量・エネルギー使用量の実績</p> <p>➢ ESGデータ一覧</p> <p>➢ 環境保全</p>
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	<ul style="list-style-type: none"> a. ロケーション基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. 該当する場合、マーケット基準の間接的（スコープ2）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） c. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠" ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<p>➢ GHG排出量・エネルギー使用量の実績</p> <p>➢ ESGデータ一覧</p> <p>➢ 環境保全</p>
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	<ul style="list-style-type: none"> a. その他の間接的（スコープ3）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. データがある場合、総計計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による） d. 計算に用いたその他の間接的（スコープ3）GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） <ul style="list-style-type: none"> i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<p>➢ GHG排出量・エネルギー使用量の実績</p> <p>➢ ESGデータ一覧</p>
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3） d. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） 	<p>➢ GHG排出量・エネルギー使用量の実績</p> <p>➢ ESGデータ一覧</p>
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 	<p>➢ GHG排出量・エネルギー使用量の実績</p> <p>➢ GHG削減・削減貢献に関する取り組み</p> <p>➢ ESGデータ一覧</p>

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量（CFC-11（トリクロロフルオロメタン）換算値による） b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 環境保全
			> ESGデータ一覧
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による） i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質（POP） iv. 揮発性有機化合物（VOC） v. 有害大気汚染物質（HAP） vi. 粒子状物質（PM） vii. この他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 環境保全
			> ESGデータ一覧

廃棄物

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	a. 組織の実際および潜在的な廃棄物関連の著しいインパクトについて、その内容を説明する。 i. これらのインパクトにつながる、またはつながる可能性のあるインプット、活動、およびアウトプット ii. これらのインパクトが、組織自身の活動で発生した廃棄物に関連しているか、またはバリューチェーンの上流または下流で発生した廃棄物に関連しているか	> 環境保全
			> ESGデータ一覧
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	a. 組織自身の活動およびバリューチェーンの上流と下流における廃棄物の発生を防止し、発生した廃棄物からの著しいインパクトを管理するために取られた循環型対策を含む行動 b. 組織が自らの活動で発生した廃棄物が第三者によって管理されている場合、その第三者が契約上または法的な義務に沿って廃棄物を管理しているかどうかを判断するために使用されたプロセスの説明 c. 廃棄物に関するデータを収集し、監視するために使用されたプロセス	> 環境保全
			> ESGデータ一覧
306-3	発生した廃棄物	a. 発生した廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	> 環境保全
			> ESGデータ一覧

指標	開示事項	該当ページ 見出し
306-4	<p>a. 処分されなかった廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す</p> <p>b. 処分されなかった有害廃棄物の総重量（トン）と、この総重量の内訳を以下の回収作業別に示す</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 再利用のための準備 ii. リサイクル iii. その他の回収作業 <p>c. 処分されなかった非有害廃棄物の総重量（トン）と、この総重量の内訳を次の回収作業別に示す</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 再利用のための準備 ii. リサイクル iii. その他の回収作業 <p>d. 開示事項306-4-b および306-4-c に記載されている各回収作業について、処分されなかった有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. オンサイト ii. オフサイト <p>e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか</p>	<p>➤ 環境保全</p> <p>➤ ESGデータ一覧</p>
306-5	<p>a. 処分された廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す</p> <p>b. 処分された有害廃棄物の総重量（トン）、およびこの総重量の次の処分作業別の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 焼却（エネルギー回収あり） ii. 焼却（エネルギー回収なし） iii. 埋立て iv. その他の処分 <p>c. 処分された非有害廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の次の処分業務別の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 焼却（エネルギー回収あり） ii. 焚却（エネルギー回収なし） iii. 埋立て iv. その他の処分 <p>d. 開示事項306-5-b および306-5-c に記載されている各処分作業について、処分された有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> i. オンサイト ii. オフサイト <p>e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか</p>	<p>➤ 環境保全</p> <p>➤ ESGデータ一覧</p>

環境コンプライアンス

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
307-1	環境法規制の違反	<p>a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 <p>b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる</p>	該当なし

サプライヤーの環境面のアセスメント

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	—
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	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	> CSRサプライチェーンマネジメント

400：社会

雇用

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
401-1	従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	▶ ESGデータ一覧
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	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	▶ ワークライフバランス
401-3	育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	▶ ワークライフバランス ▶ ESGデータ一覧

労使関係

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	▶ ワークライフバランス

労働安全衛生

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明	▶ 労働安全衛生
			▶ 安全・安定操業
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	a. 労働関連の危険性（ハザード）を特定し、日常的かつ臨時にリスクを評価し、危険性（ハザード）を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法（それらを実行する人の能力を含む） ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法 b. 労働関連の危険性（ハザード）や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明（プロセスとは、危険性（ハザード）を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む）	▶ 労働安全衛生
			▶ 安全・安定操業
403-3	労働衛生サービス	a. 危険性（ハザード）の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	▶ 労働安全衛生
			▶ 安全・安定操業
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	▶ 労働安全衛生
			▶ 安全・安定操業
			▶ ワークライフバランス
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性（ハザード）、危険な活動、または危険な状況に関する研修が想定できる	▶ 安全・安定操業
			▶ 労働安全衛生
			▶ 人事制度と人材育成
403-6	労働者の健康増進	a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するかの説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	▶ ワークライフバランス

指標	開示事項	該当ページ 見出し
403-7 ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性（ハザード）やリスクの説明	—
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	<p>a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか</p> <p>i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合</p> <p>b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明</p> <p>c. どのようにデータが収集されたかを理解するために必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<p>➤ 労働安全衛生</p> <p>➤ ESGデータ一覧</p>
403-9 労働関連の傷害	<p>a. すべての従業員について</p> <p>i. 労働関連の傷害による死者数と割合</p> <p>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死者を除く）</p> <p>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</p> <p>iv. 労働関連の傷害の主な種類</p> <p>v. 労働時間</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>i. 労働関連の傷害による死者数と割合</p> <p>ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死者を除く）</p> <p>iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合</p> <p>iv. 労働関連の傷害の主な種類</p> <p>v. 労働時間</p> <p>c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性（ハザード）、次を含む</p> <p>i. どのようにこれらの危険性（ハザード）が決定されたのか</p> <p>ii. これらの危険性（ハザード）のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</p> <p>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>d. 管理体系を使用して、他の労働関連の危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか</p> <p>f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか</p> <p>g. どのようにデータが収集されたかを理解するために必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<p>➤ RC活動</p> <p>➤ 労働安全衛生</p> <p>➤ 安全・安定操業</p> <p>➤ ESGデータ一覧</p>

指標	開示事項	該当ページ 見出し
403-10 労働関連の疾 病・体調不良	<p>a. すべての従業員について</p> <p>i. 労働関連の疾病・体調不良による死者数</p> <p>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</p> <p>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</p> <p>b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について</p> <p>i. 労働関連の疾病・体調不良による死者数</p> <p>ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数</p> <p>iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類</p> <p>c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性（ハザード）、次を含む</p> <p>i. どのようにこれらの危険性（ハザード）が決定されたか</p> <p>ii. これらの危険性（ハザード）のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか</p> <p>iii. 管理体系を使用して、これらの危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するため にとられた、もしくは進行中の措置</p> <p>d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者 が除外されているのか</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用し た基準、方法論、前提条件など</p>	<p>➢ ワークライフバランス</p> <p>➢ ESGデータ一覧</p>

研修と教育

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
404-1	従業員一人あたりの年間平均研 修時間	<p>a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による）</p> <p>i. 性別</p> <p>ii. 従業員区分</p>	<p>➢ 安全・安定操業</p> <p>➢ 労働安全衛生</p> <p>➢ 人事制度と人材育成</p> <p>➢ ESGデータ一覧</p>
404-2	従業員スキル向上プログラムお よび移行支援プロ グラム	<p>a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援</p> <p>b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了 に伴うキャリア終了マネジメント</p>	<p>➢ 人事制度と人材育成</p> <p>➢ ダイバーシティ</p>
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	<p>a. 報告期間中に、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（男女別、従業員区分別に）</p>	<p>➢ ワークライフバランス</p> <p>➢ 人事制度と人材育成</p>

ダイバーシティと機会均等

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
405-1	ガバナンス機関 および従業員の ダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b. 次のダイバーシティ区分の従業員区別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	▶ ダイバーシティ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	▶ ESGデータ一覧 ▶ 人事制度と人材育成 性別による基本給与の差はありません。

非差別

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
406-1	差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	▶ コンプライアンス ▶ 人権尊重

結社の自由と団体交渉

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しい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。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	▶ ワークライフバランス ▶ CSRサプライチェーンマネジメント

児童労働

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
408-1	児童労働事例に 関して著しいリ スクがある事業 所およびサプラ イヤー	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	▶ 人権尊重 ▶ CSRサプライチェーンマ ネジメント

強制労働

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
409-1	強制労働事例に 関して著しいリ スクがある事業 所およびサプラ イヤー	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事 項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	▶ CSRサプライチェーンマ ネジメント ▶ 人権尊重

保安慣行

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
410-1	人権方針や手順 について研修を 受けた保安要員	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた 保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	—

先住民族の権利

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
411-1	先住民族の権利 を侵害した事例	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認さ れた結果 iv. 措置が不要となった事例	該当なし

人権アセスメント

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
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	a. 人権レビュー やインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数	▶ 人権尊重
		b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	▶ 人事制度と人材育成
			▶ ESGデータ一覧
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	a. 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の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	—

地域コミュニティ

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
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	a. 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（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	▶ 社会貢献活動
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	a. 地域コミュニティに対して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。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	該当なし

サプライヤーの社会面のアセスメント

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	—
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	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	▶ CSRサプライチェーンマネジメント

公共政策

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
415-1	政治献金	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	—

顧客の安全衛生

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合	▶ 品質マネジメント
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	▶ 品質マネジメント

マーケティングとラベリング

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か i. 製品またはサービスの構成要素の調達 ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの） iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他（詳しく説明のこと） b. 重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	> 品質マネジメント
			> 化学物質管理
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	> 品質マネジメント
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	a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当なし

顧客プライバシー

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
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立	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当なし

社会経済面のコンプライアンス

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ見出し
419-1	社会経済分野の法規制違反	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	> CSR重要課題
			> ESGデータ一覧

SASB対照表

持続可能性の開示に関するトピックと会計基準

項目	指標	単位	コード	開示内容／掲載場所
温室効果ガスの排出	スコープ1排出量のグローバル合計、排出制限規制の対象となる割合	トン-CO ₂ e、% n/a	RT-CH-110a.1 RT-CH-110a.2	<ul style="list-style-type: none"> > GHG排出量・エネルギー使用量の実績>スコープ別GHG排出量（東ソーグループ） > ESGデータ（環境） 排出制限規制の対象となる割合：99% ※世界銀行資料より、炭素税・排出権取引が導入済の地域からの排出量
	スコープ1排出量、排出削減目標、およびそれらの目標に対するパフォーマンスの分析を管理するための長期および短期戦略または計画の議論	n/a	RT-CH-110a.2	<ul style="list-style-type: none"> > 気候変動問題への対応 > 基本的な考え方 > TCFD提言に基づく情報開示>指標と目標
大気の質	以下の汚染物質の大気排出量： (1) NOx (N2Oを除く) (2) SOx (3) 揮発性有機化合物 (VOC) (4) 有害大気汚染物質 (HAPs)	トン	RT-CH-120a.1	<ul style="list-style-type: none"> (1) (2) > 環境保全>大気環境保全 > ESGデータ（環境） (3) (4) > 環境保全>PRTR制度対象物質排出抑制への対応 > ESGデータ（環境）
エネルギー管理	(1) エネルギー消費量の合計 (2) グリッド電力の割合 (3) 再生可能エネルギーの割合 (4) 自家発電エネルギーの合計	GJ、% 89,681 千GJ (2) 6.1% (3) 1.4% (4) — (コージェネレーション自家発電)	RT-CH-130a.1	<ul style="list-style-type: none"> (1) > GHG排出量・エネルギー使用量の実績>エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ） 89,681 千GJ (2) 6.1% (3) 1.4% (4) — (コージェネレーション自家発電)

SASB対照表

項目	指標	単位	コード	開示内容／掲載場所
水管理	(1) 総取水量、 (2) 総消費水量、ベースライン水ストレスが高いまたは極端に高い地域のそれぞれの割合	千m ³ 、%	RT-CH-140a.1	(1) ➢ 環境保全>水域環境保全>水資源利用 ➢ ESGデータ（環境） 水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合：24% (2) ➢ 環境保全>水域環境保全>水資源利用 ➢ ESGデータ（環境） *総消費水量=総取水量・総排水量 水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合：24% ※AQUEDUCTを用いた各拠点のリスク評価より
	水質に関する許可、基準、規制に関連する違反件数	件数	RT-CH-140a.2	➢ 環境保全>水域環境保全 ➢ ESGデータ（環境）
	水管理リスクの説明と、それらのリスクを軽減するための戦略と実践の議論	n/a	RT-CH-140a.3	➢ 環境保全>水域環境保全>水資源利用
有害廃棄物管理	有害廃棄物発生量、リサイクル率	トン、%	RT-CH-150a.1	➢ 環境保全>産業廃棄物 ➢ ESGデータ（環境）
コミュニティとの関係	コミュニティの利益に関するリスクと機会を管理するためのエンゲージメントプロセスの議論	n/a	RT-CH-210a.1	➢ ステークホルダーとのコミュニケーション>ステークホルダーとの対話
労働安全、健康	(a) 直接雇用者と (b) 契約雇用者の (1) 全記録可能な事故率 (TRIR) (2) 死亡率	率	RT-CH-320a.1	➢ 労働安全衛生>2023年度の実績 ➢ ESGデータ（社会）
	従業員および契約雇用者の長期（慢性）健康リスクへの暴露を評価、監視、および削減する取り組みの説明	n/a	RT-CH-320a.2	➢ ワークライフバランス>健康経営
使用段階での効率化を図る製品設計	使用段階での資源効率を考慮した製品からの収益	円	RT-CH-410a.1	-
化学物質の安全性と環境スチュワードシップ	(1) 化学品の分類および表示に関する世界調和システム (GHS) 区分1および区分2健康および環境有害性物質を含む製品の割合、 (2) それらの製品のうち、有害性評価を行った製品の割合	売上高における%、%	RT-CH-410b.1	-
	(1) 懸念のある化学物質を管理し、 (2) 人的および/または環境への影響を低減する代替品を開発する戦略についての議論	n/a	RT-CH-410b.2	➢ 化学物質管理>化学物質管理の強化>製品安全審査
遺伝子組み換え作物	遺伝子組み換え作物を含む製品の収益に占める割合	売上高における%	RT-CH-410c.1	該当なし

SASB対照表

項目	指標	単位	コード	開示内容／掲載場所
法令および規制環境の管理	業界に影響を与える環境・社会関連の政府規制や政策提言に関する、自社の立場についての説明	n/a	RT-CH-530a.1	<ul style="list-style-type: none"> > レスポンシブル・ケア (RC) 活動>「環境・安全・健康基本理念」と「行動指針」 > 環境保全 > 気候変動問題への対応 > 基本的な考え方
オペレーション上の安全性、緊急時への備えと対応	プロセス安全インシデント件数 (PSIC)、プロセス安全合計インシデント全度数率 (PSTIR)、およびプロセス安全インシデント強度率 (PSISR)	件数、率	RT-CH-540a.1	<ul style="list-style-type: none"> > 安全・安定操業>2023年度の実績 > ESGデータ（社会）
	輸送事故の件数	件数	RT-CH-540a.2	> RC活動

活動指標

指標	単位	コード	開示内容／掲載場所
報告セグメントごとの生産	m ³ および/またはトン	RT-CH-000.A	—

パウンダリー一覧

東ソーグループ 環境データ パウンダリー一覧

		気候変動問題への対応		環境保全			
		温室効果ガス排出量 ／原料／製品	エネルギー使用量 (原油換算)	大気	水域	PRTR	産業廃棄物
東ソー	4	4	3	3	3	3	4
1 南陽事業所	○	○	○	○	○	○	○
2 四日市事業所	○	○	○	○	○	○	○
3 東京研究センター	○	○	○	○	○	○	○
4 本社・各支店	○	○				● ^{※3}	
グループ会社（国内）	34	34	27	27	28	28	
1 北越化成(株)	○	○	○	○	○	○	○
2 参共化成工業(株)	○	○	○	○	○	○	○
3 レンソール(株)	○	○	○	○	○	○	○
4 東洋ポリマー(株)	○	○	○	○	○	○	○
5 エースパック(株)	○	○	○	○	○	○	○
6 東北東ソー化成(株)	○	○	○	○	○	○	○
7 南九州化成工業(株)	○	○	○	○	○	○	○
8 天洋塩化(株)	● ^{※1}	● ^{※1}			○	○	○
9 太平化学製品(株)	○	○	○	○	○	○	○
10 フラス・テク(株)	○	○	○	○	○	○	○
11 垂細亞工業(株)	○	○	○	○	○	○	○
12 日本ミラクトラン(株)	○	○	○	○	○	○	○
13 東ソー・ファインケム(株)	○	○	○	○	○	○	○
14 東ソー・エイアイエイ(株)	○	○	○	○	○	○	○
15 東ソー・ハイテック(株)	○	○	○	○	○	○	○
16 東ソー・日向(株)	○	○	○	○	○	○	○
17 東ソー・セラミックス(株)	○	○	○	○	○	○	○
18 東ソー・ゼオラム(株)	○	○	○	○	○	○	○
19 東ソー・スペシャリティマテリアル(株)	○	○	○	○	○	○	○
20 東ソー・エスジーイム(株)	○	○	○	○	○	○	○
21 東ソー・クオーツ(株)	○	○	○	○	○	○	○
22 東ソー・シリカ(株)	○	○	○	○	○	○	○
23 燃化学工業(株)	○	○	○	○	○	○	○
24 オルガノ(株)	○	○					
25 オルガノフードテック(株)	○	○					
26 東北電機鉄工(株)			○	○	○	○	○
27 誠和工機(株)			○	○	○	○	○
28 三和建設(株)			○	○	○	○	○
29 東ソー・霞エンジ(株)			○	○	○	○	○
30 東ソー物流(株)	○	○					
31 コーワン産業(株)	○	○					
32 京葉コーワン(株)	○	○					
33 四日市コーワン(株)	○	○					
34 山口コーワン(株)	○	○					
35 コーワン・マリン(株)	○	○					
36 東邦運輸(株)	○	○					
37 日向運輸(株)	○	○					
38 関西海運(株)	○	○					
39 霞共同事業(株)			○	○	○	○	○
グループ会社（海外）	19	19					
1 Mabuhay Vinyl Corporation	○	○					
2 Philippine Resins Industries, Inc.	○	○					
3 東曹（広州）化工有限公司	○	○					
4 PT. Standard Toyo Polymer	○	○					
5 Tosoh Polycorp Corporation	○	○					
6 東曹（瑞安）聚氨酯有限公司	○	○					
7 東曹（上海）聚氨酯科技有限公司	○	○					
8 Tosoh Bioscience LLC	○	○					
9 Tosoh Hellas Single Member S.A.	○	○					
10 Tosoh Advanced Materials Sdn. Bhd.	○	○					
11 Tosoh SMD, Inc.	○	○					
12 Tosoh SMD Korea, Ltd.	○	○					
13 東曹（上海）電子材料有限公司	○	○					
14 Tosoh Quartz, Inc.	○	○					
15 Tosoh Quartz Co., Ltd.	○	○					
16 Tosoh Quartz Korea Co., Ltd.	○	○					
17 Tosoh Namhae Silica Corporation	△	△					
18 広州東曹物流倉儲有限公司	○	○					
19 Oriental Marine Corporation	● ^{※2}	● ^{※2}					

<気候変動問題への対応>

- 2018年度～の算定対象
- 2021年度～の算定対象、ただし2018～2020年度のScope1 & 2排出量は、2021年度データ算定方法に合わせて遡及して修正しています。
- △ 2023年度～の算定対象
 - ※1 四日市工場は東ソーの四日市事業所に含まれます。
 - ※2 東ソー・物流(株)に含まれます。
 - ※3 本社のみ含みます。

【ダイバーシティ&インクルージョン集計範囲】

※ 集計範囲が「東ソー籍」の場合は、注釈がない限り下表の通り。

2022年度より集計範囲を東ソー籍(出向者含む、受入出向者除く)に変更しています。

※ 集計範囲が「連結」の場合は、東ソーおよび国内外連結子会社93社。

※ 集計範囲が「日本」の場合は、東ソーおよび国内連結子会社50社。

※ 集計期間は、注釈がない限り、各年度4月1日～3月31日、または3月31日時点。

海外グループ会社は、各年1月1日～12月31日、または12月31日時点。

東ソー籍	従業員 ※出向者含む	正社員	総合職	幹部職	
				指導職、担当職	
			一般職	指導職、担当職	
		有期雇用者	再雇用者		
			嘱託者	常勤嘱託者、特殊勤務嘱託者	
		受入出向者			
その他		非常勤嘱託者			
		派遣社員			
		その他(パートタイマー、アルバイト)			

独立した第三者保証報告書

2024年10月30日

東ソ一株式会社

代表取締役社長 社長執行役員 萩田 守 殿

KPMG あづさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目9番7号

ディレクター 井上 敬介

印

当社は、東ソ一株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した TOSOH CSR Reporting 2024(以下、「CSR レポート」という。)に記載されている 2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までを対象とした ✓ マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

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

当社の責任

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

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

- CSR レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した東ソ一株式会社 南陽事業所における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

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

当社の独立性と品質マネジメント

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

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

以上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及び KPMG あづさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

報告にあたって

編集方針

本ウェブサイトでは、トップメッセージをはじめ、東ソーグループの環境・社会・ガバナンスなどの非財務に関する詳細な情報を掲載しています。本年度は、東ソーワーのエッセンシャルプロダクトが社会に与える影響について、ソーシャルインパクトという形で整理し掲載したほか、気候変動問題への対応や人権尊重への対応の掲載情報の充実も図りました。

投資家をはじめとした幅広いステークホルダーの皆さんに、東ソーグループの中長期的な企業価値向上に向けた取り組みを分かりやすくお伝えする「東ソーレポート」も発行していますので、東ソーグループの現在から未来への姿をご理解いただく一助として、ぜひご活用ください。

今後も企業価値のさらなる向上を目指して、ステークホルダーの皆さんとコミュニケーションを図ってまいります。

参考ガイドラインなど

- GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード
- ISO26000
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- 経済産業省「価値協創ガイドランス」



報告対象組織

本文中に記載がない場合は、東ソーリミテッド会社単体を対象としています。

なお、財務情報は、連結ベースの数値です。

報告対象期間

2023年4月～2024年3月

(2024年4月以降の情報も一部含んでいます)

発行

2024年9月

次回発行予定：2025年9月