

# 04

## Foundation for value creation

### 価値創造の基盤

48 サステナビリティ・マネジメント

51 TCFDに基づく開示

55 E 環境

- 脱炭素社会の実現
- 循環型社会の実現
- 水資源保全、生物多様性保全、化学物質管理

61 S 社会

- 安全・防災 | 品質 | 人権の尊重 | 人的資本
- 「カエル」一気付きを生む対話の場づくり
- パートナーシップ(サプライチェーン)
- パートナーシップ(社会貢献)

69 G ガバナンス

- 社外取締役メッセージ | 役員一覧
- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント | コンプライアンス

# サステナビリティ・マネジメント



## サステナビリティ担当役員コミットメント

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



常務執行役員 サステナビリティ推進本部長  
藤原 信也

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

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

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

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

企業のサステナビリティは、事業を通じて社会課題を解決することです。

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

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

私たちは、1882年の創業以来、その時々社会課題解決に貢献する事業を営み、事業ポートフォリオを入れ替えてきました。創業者・渋沢栄一の座右の銘の一つであった『順理則裕』を企業理念とし、人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループになることを目指しています。

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

## サステナビリティ・マネジメント



### 基本的な考え方

持続可能な社会の実現に貢献することは、「私たちは、素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループになります」という当社グループのVision(めざす姿)の実現であり、これこそが当社グループのサステナビリティに対する考え方を示すものです。同時に、持続可能な社会の実現に資する当社グループの貢献が、収益となって企業価値向上につながり、この企業価値向上が事業成長を通じて、次の持続可能な社会の実現につながります。この正のスパイラルを続けることが、私たちが考えるサステナビリティです。

#### ● 方針

1. 社会の持続可能性に配慮した経営、ひいては当社の持続可能性を向上させる経営

2. 強固な経営基盤を構築するサステナビリティ:経営基盤軸(ESG)
3. 競争力を強化し、成長をけん引するサステナビリティ:事業軸(CSV)

### 体制

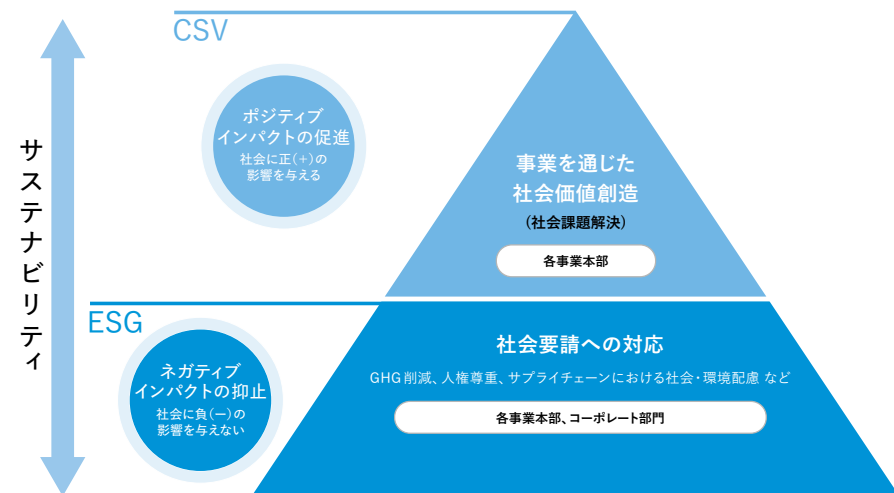
当社グループは、社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。2022年度は年4回開催し、全社のサステナビリティ活動の進捗を確認するとともに、GHG排出量削減目標、ネイチャーポジティブ、地政学リスク、ISSBなどの要請を踏まえた委員会体制などをテーマに議論しました。2023年4月、コーポレートガバナンス・コードや国際的なサステナビリティ基準で求められる「サステナビリティ経営」推進の一環としてサステナビリティ委員会のあり方を見直し、全社長期戦略に関わる中長期のサステナビリティテーマを中心に、統合的に討議する体制に刷新しました。

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

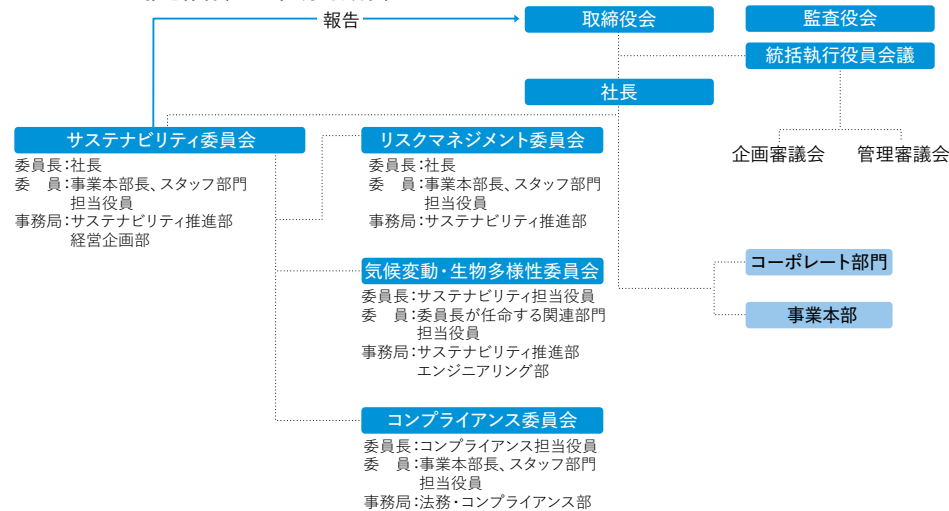
2023年度からは年6回の開催とし、将来の「ありたい姿」につながるサステナビリティの取り組みを推進する委員会として、重要課題(マテリアリティ)を統合的に討議するとともに、リスクと機会の観点から、戦略、施策、指標を審議し、進捗を管理しています。

また、サステナビリティ推進本部を設置し、同本部は各種の具体的な施策の立案や推進、対外的な発信および対話の促進を担っています。

概念整理 サステナビリティ/CSV/ESG



サステナビリティ推進体制 (2023年4月1日現在)



## サステナビリティ・マネジメント



### 取り組み

当社グループは創業以来、創業者の渋沢栄一が座右の銘の一つとした『順理則裕』の理念に基づき、社会をゆたかにすることで自らの事業をも成長させる考え方、すなわち、現代のCSVを先取りして実践してきました。

2020年度からは本格的にサステナビリティ経営を志向し、活動を推進しています。特にカーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、人権、人的資本、生物多様性などの取り組みに注力し、戦略を策定した上でマイルストーンを設定しています。

### 国連グローバル・コンパクト

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

今後、UNGC10原則にのっとった取り組みを強化し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



| 年月       | 取り組み内容  |
|----------|---|
| 2020年1月  | 国連グローバル・コンパクトに署名するとともに、「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」に加入<br>TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明   |
| 2020年4月  | サステナビリティ推進部を設置。ESG要素を経営や戦略に取り込み、ステークホルダーへの情報発信を強化<br>社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置(CSR委員会を改称)   |
| 2021年4月  | サステナビリティ推進部を社長直轄とする<br>カーボンニュートラル実現に向けた推進体制を構築<br>「カーボンニュートラル戦略検討会議」および「カーボンニュートラル戦略検討クロスファンクションチーム」を設置<br>社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置 |
| 2022年4月  | サステナビリティ推進本部を設置   |
| 2022年5月  | 「サステナブル・ビジョン2030」公表<br>「2050年までのGHG排出量削減計画」策定   |
| 2022年11月 | 「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画  |
| 2022年12月 | SBT認定を取得  |
| 2023年4月  | サステナビリティ委員会体制を刷新  |

### 国連グローバル・コンパクトの10原則

|      |                                |                                       |
|------|--------------------------------|---------------------------------------|
| 人権   | 原則1:人権擁護の支持と尊重                 | p.15~17、<br>p.63、67参照                 |
|      | 原則2:人権侵害への非加担                  |                                       |
| 労働   | 原則3:結社の自由と団体交渉権の承認             | p.15~17、<br>p.64~65参照                 |
|      | 原則4:強制労働の排除                    |                                       |
|      | 原則5:児童労働の実効的な廃止                |                                       |
| 環境   | 原則6:雇用と職業の差別撤廃                 | p.15~17、<br>p.32~41、p.44~46、p.55~60参照 |
|      | 原則7:環境問題の予防的アプローチ              |                                       |
|      | 原則8:環境に対する責任のイニシアティブ           |                                       |
| 腐敗防止 | 原則9:環境にやさしい技術の開発と普及            | p.15~17、<br>p.77参照                    |
|      | 原則10:強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み |                                       |

## TCFDに基づく開示

東洋紡グループでは、気候変動が当社グループやステークホルダーにもたらす影響の大きさを認識するとともに、「脱炭素社会&循環型社会」の実現を重要なサステナビリティ目標としています。

2020年1月に、TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosure:気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同し、同提言にのっとった取り組みの開示を進めています。

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

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

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

### ガバナンス

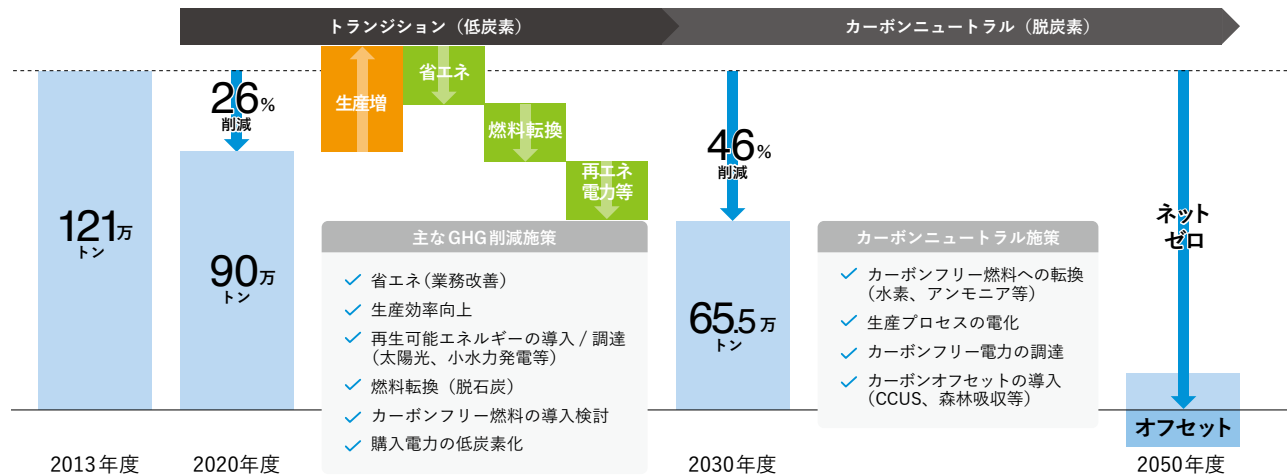
気候変動関連課題の最高責任者である社長執行役員(取締役社長)を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動関連課題の解決に向けた上位方針や目標設定について審議しています。取締役会はその報告を受け、上位方針や目標などの重要事項を承認し、活動の進捗を監督しています。

2021年度からカーボンニュートラルの実現に向けた戦略策定と推進を目的として、「カーボンニュートラル戦略検討会議」および「カーボンニュートラル戦略検討クロスファンクションチーム(以下、CN-

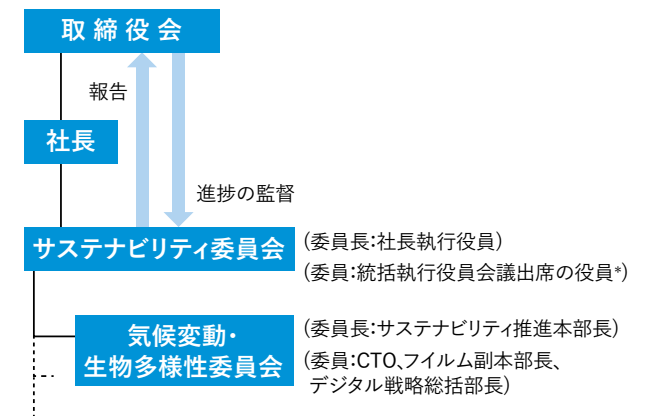
CFT)」を設置しました。カーボンニュートラルの実現に着実に取り組むために、全社横断的なメンバーで構成されるCN-CFT内にワーキンググループを設置し、「カーボンニュートラルへのロードマップ策定」や「インターナルカーボンプライシング制度導入」等に取り組みました。

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

カーボンニュートラルへのロードマップ



体制図(2023年度以降)



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

## TCFDに基づく開示

### リスク管理

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

リスクマネジメント活動の起点として、各種リスクシナリオをベースとして影響度<sup>※1</sup>と発生可能性<sup>※2</sup>の2軸で評価した結果に基づき、重視すべき全社重大リスクを抽出しています。全社的なリスクに関するアセスメントの結果を踏まえ、気候変動により激化する水害(洪水・高潮等)リスクを含む自然災害リスク等を、当社グループの重要なリスクとして管理しています。

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

※2「頻繁に発生」、「度々発生」、「まれに発生」の3段階で評価

### 戦略

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

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

#### ● シナリオ分析

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

### シナリオ分析の概要

| 設定シナリオ    | 2°C未満シナリオ  | 4°Cシナリオ  |
|-----------|--|--|
| 社会像       | 今世紀末までの平均気温の上昇を1.5°Cに抑える努力を追求し、持続可能な社会の発展をかなえるため、大胆な政策や技術革新が進められる。脱炭素社会への移行に伴う社会変化が、事業に影響を及ぼす可能性が高い社会になる。<br>[事例]<br>● 炭素税の導入・炭素価格の上昇<br>● 自動車の電動化シフト、再生可能エネルギーの拡大 | パリ協定に即して定められた約束草案等の各国政策が実施されるも、今世紀末までの平均気温が成り行きで最大4°Cまで上昇する。温度上昇等の気候の変化が、事業に影響を及ぼす可能性が高い社会になる。<br>[事例]<br>● 大雨による洪水被害の増大 |
| 参照シナリオ    | ●「SDS」(IEA WEO2021/ETP2020)<br>●「NZE」(IEA Net Zero by 2050 A Roadmap for the Global Energy Sector)<br>●「RCP2.6」(IPCC AR5)<br>●「FSSP1-1.9」(IPCC AR6)                | ●「RCP8.5」(IPCC AR5)<br>●「SSP5-8.5」(IPCC AR6)<br>●「STEPS」(IEA WEO2022/ETP2020)  |
| リスクと機会の傾向 | 移行面でのリスクおよび機会が顕在化しやすい  | 物理面でのリスクおよび機会が顕在化しやすい  |

### シナリオ別のリスク/機会とその対策

| 社会の変化およびその影響   | リスクと機会  |       |   | 東洋紡グループの対策  |
|--|---------|-------|---|---|
|  | 区分      | 期間    | 内容  |   |
| 脱炭素社会への移行に伴う影響<br>(広範囲におよぶ政策・法規制・技術・市場の変化等)                    | 移行・リスク  | 短期    | 炭素価格の導入   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● GHG削減計画の推進 (省エネルギー、生産効率向上、燃料転換、再生可能エネルギー導入他)</li> <li>● インターナルカーボンプライシング制度の活用</li> </ul>   |
|  |         | 中期～長期 | 原材料価格の上昇 (炭素価格の転嫁等)                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● サプライヤーへの働き掛け・連携 (低炭素原料開発、生産技術支援等)</li> <li>● 原材料調達手段の多様化 (複数購買・現地調達を拡大)</li> </ul>   |
|  |         |       | 省エネルギー化推進・高効率設備導入等に伴うコスト増加<br>再生可能エネルギー導入に伴うコスト増加 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 生産プロセスの革新・超高効率化の追求</li> <li>● バリューチェーン全体における生産の高効率化 (関係会社との統合・連携強化、M&amp;A等)</li> <li>● 再生可能エネルギーの調達手段の選定</li> </ul>   |
|  | 移行・機会   | 中期    | 製品製造時の低炭素/脱炭素化要求によるコスト増加                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギーの導入・調達拡大</li> <li>● 生産プロセスの高効率化、省エネルギー化推進</li> <li>● 自家発電用燃料の転換 (脱石炭)</li> <li>● カーボンフリー燃料 (水素、アンモニア等) 利活用の検討</li> <li>● CCU/CCS等の革新技術の導入検討</li> </ul>  |
|  |         | 中期    | 低炭素/脱炭素型素材や製品の需要増加                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 原材料のリサイクル材やバイオマス由来素材へのシフト加速</li> <li>● 石油由来資源に依存する汎用素材事業からの撤退検討</li> <li>● 原材料のリサイクル材やバイオマス由来素材へのシフト加速</li> <li>● 原材料 (リサイクル材やバイオマス由来素材) の調達課題 (材料のひっ迫) への対応</li> <li>● 低炭素/脱炭素型素材での製品開発・商品企画の推進</li> <li>● 低炭素/脱炭素型製品の生産/品質管理体制の強化</li> </ul> |
|  |         |       | 再生可能エネルギー・蓄電池関連市場の拡大                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギー・蓄電池関連事業*の製品開発・商品企画の強化</li> <li>*浸透圧発電用膜、定置型蓄電池用電極、浮体式洋上風力用特殊繊維・フィルム、リチウムイオン二次電池 (LIB) 工場用VOC回収装置、LIBリサイクル工場用分離膜、リチウム精製用分離膜等</li> </ul>   |
| 気候変動の進行に伴う影響<br>(資産に対する直接的な損傷や、サプライチェーンの寸断による間接的な影響、技術・市場の変化等) | 物理的・リスク | 短期～中期 | 自然災害による原材料の供給停止                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在庫水準見直し、複数購買の拡大</li> </ul>   |
|  |         | 中期    | 水害 (洪水・高潮) による設備損壊、操業停止                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● BCP訓練実施</li> <li>● 生産設備・動力設備等の高耐久化や高台移設/かさ上げ</li> <li>● 生産拠点の分散・移転・集約</li> </ul>   |
|  | 物理的・機会  | 中期    | 土木工事の需要増加   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 減災/復旧工用製品*の拡充</li> <li>*防砂シート、コンクリート剥離防止シート、軟弱路床改善素材等</li> </ul>   |
|  |         | 長期    | 水不足や干ばつによる海水淡水化の需要増加                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 海水淡水化用膜 (RO/FO膜等) の販売拡大</li> <li>● RO/FO膜等の省エネルギー/高耐久型化開発</li> <li>● RO/FO膜等の生産/品質管理体制の強化</li> </ul>   |
|  |         | 長期    | 気温上昇に伴う感染症対策 (予防・治療) の需要増                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 食品・パッケージ関連製品の需要拡大</li> <li>● 感染症関連製品・技術の研究開発促進</li> </ul>  |

## TCFDに基づく開示

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

### ● シナリオ下のリスクと機会の洗い出し

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

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

### 特に重要であると認識したリスクと機会

#### ● 重要リスク1:水害(洪水・高潮等)による建物・設備への被害リスク

当社グループの主力工場である、敦賀・岩国・犬山工場はいずれ

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

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

※国土交通省『治水経済調査マニュアル(案)』(令和2年4月)

#### ● 重要リスク2:炭素価格の導入

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

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

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

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

#### ● 重要リスク3:石油由来資源の削減や代替化する要請の高まり

#### ● 重要機会1:低炭素/脱炭素型素材や製品の需要増加

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

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

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

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

#### ● 重要機会2:海水淡水化の需要増加

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

## TCFDに基づく開示

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

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

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

### 指標と目標

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

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

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

### 指標と目標

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



# E 環境側面の方針・活動

## 脱炭素社会の実現



### 基本的な考え方

東洋紡グループでは、気候変動を非常に大きな社会課題であると認識し、事業にも大きな影響をおよぼすと考えています。国連気候変動枠組条約締約国会議(COP)で採択された「パリ協定」や「グラスゴー気候合意」を支持し、世界の1.5°C目標と整合性のある「2050年度までにカーボンニュートラルを実現すること」を目指しています。

### 体制

気候変動関連課題の最高責任者は、社長執行役員(取締役社長)としています。社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動関連課題の解決に向けた上位方針などを審議しています。取締役会はその報告を受け、上位方針や目標などの重要事項を承認し、活動進捗の監督をしています。

### 目標と実績

#### ● 目標

事業活動における温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1、2<sup>\*</sup>)は、2050年度までにネットゼロを目標としています。脱炭素社会実現に向けた機運の高まりを受け、2022年5月には取締役会の決議を経て、中間目標である2030年度目標を「2013年度比46%以上削減」に引き上げました。自社の活動に関連するバリューチェーン全体のGHG排出量の削減を進めるとともに、当社製品やサービスによるGHG削減貢献量の拡大を進めます。

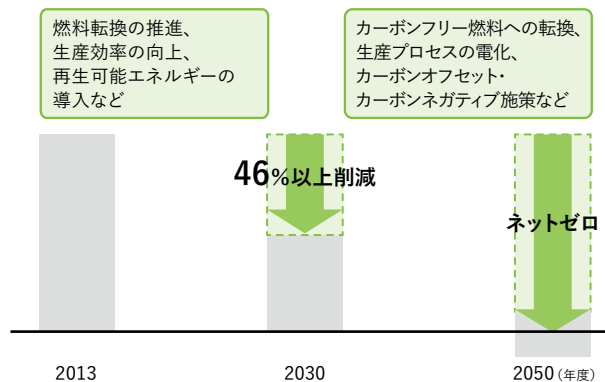
2022年12月、当社グループのGHG排出量削減目標が科学的根拠に基づいた目標(Science Based Targets)であるとして、世界的な

イニシアチブであるScience Based Targets(SBT)より認定を取得しました。

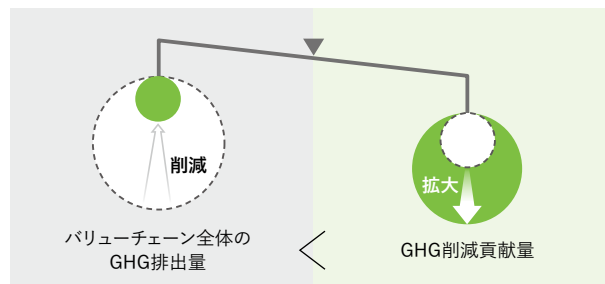
※ Scope1: 事業者自らによる直接排出  
Scope2: 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

### SBT認定取得の詳細

#### Scope1、2に関する目標 事業活動からの排出量の削減



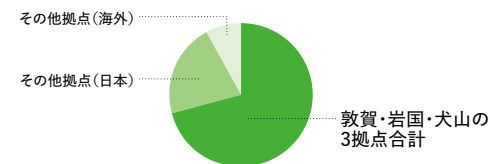
#### バリューチェーン全体の目標 (2050年度、製品・ソリューションを通じた貢献を含む)



### ● 実績

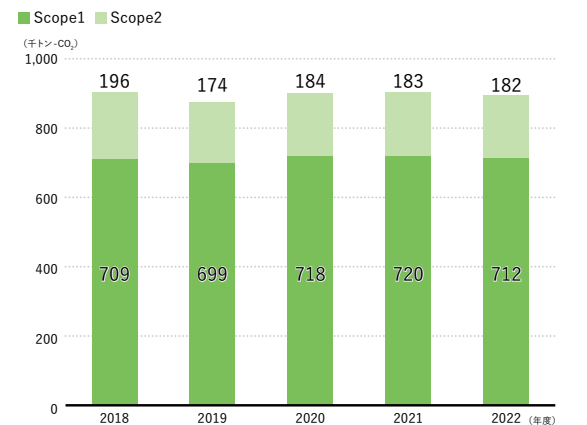
当社グループの事業活動におけるGHG排出量(Scope1、2)の約7割は、3拠点(敦賀、岩国、犬山)からの排出です。

#### Scope1、2排出源別割合



2022年度の実績はScope1、2の合計で894千トン-CO<sub>2</sub>(2013年度比26.4%削減)となりました。売上高が6.4%増加する中、省エネ活動や生産効率向上施策を推進し、GHG排出量を2021年度と同水準未満に抑えました。

#### GHG排出量



範囲: 東洋紡グループ

# E 環境側面の方針・活動

## 脱炭素社会の実現



### 取り組み

#### ● Scope1、2の削減

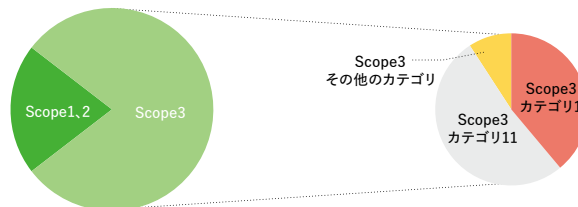
低炭素に向けたトランジション(移行)として、自家発電設備の燃料転換(脱石炭)やガスコージェネレーションシステム<sup>※1</sup>の増設を進めています。まず、岩国事業所において自家火力発電所を更新し、燃料を石炭から液化天然ガスおよびRPF<sup>※2</sup>に転換します。2023年10月に稼働予定で、GHG排出量を大幅に削減できる見込みです。その他の事業所においても、燃料転換をはじめとするGHG削減施策を推進しています。

また、各事業所において、建物の屋根や遊休地を活用した太陽光発電設備の設置を進めており、2022年度は犬山工場で、2023年度は宇都宮工場で稼働します。その他の拠点でも再生可能エネルギーの導入を検討しています。

※1 天然ガスなどを燃料として、必要な場所で電気をつくり、同時に発生する熱エネルギーで蒸気や温水をつくり生産プロセス・給湯・冷暖房などに有効利用する仕組み  
 ※2 Refuse derived Paper & Plastics densified Fuel の略。古紙・廃プラスチック類を主原料とした固形燃料

#### ● Scope3の削減

当社グループではScope3の削減を目指し、特に、排出量の大きいカテゴリ1<sup>※3</sup>とカテゴリ11<sup>※4</sup>の削減に注力しています。カテゴリ11では、VOC回収装置<sup>※5</sup>へ新技術や省エネ技術を導入しユーティリティ使用量(蒸気・電気等)を抑制することでGHG排出量削減を進めていきます。



※3 購入した原材料・サービスに関連する活動(製造など)に伴う排出  
 ※4 販売した製品の使用に伴う排出  
 ※5 吸着法、吸収法または冷却法などでVOC(揮発性有機化合物)を除去し、VOCを液状の有機溶剤として回収する装置。VOC分解由来のCO<sub>2</sub>排出量がゼロである上に、回収した有機溶剤を再利用できる特長がある

#### ● 削減貢献量の拡大

当社グループの製品の多くは素材や中間材です。この中には従来の製品や技術と比較してバリューチェーン上でのGHG削減に貢献するものも多数あります。これらのライフサイクル全体におけるGHG削減貢献量を定量的に把握すべく、算定を進めています。代表的な技術として、海水淡水化に使用される逆浸透膜(RO膜)、大気汚染や人体への影響が懸念されるVOCの排出を抑制するVOC回収装置などが挙げられます。

2022年度は、社内の算定ルールの統一や算定対象製品の拡大を目的として、GHG削減貢献量の算定手法などをまとめた自社のガイドラインを整備しました。今後もGHG削減に貢献する製品の拡販および技術開発を進め、削減貢献量の拡大を推進します。

#### ● 気候変動課題に特化した団体への参画

当社グループは、日本政府が公表した「GX(グリーン・トランスフォーメーション)リーグ基本構想」に賛同しています。GXとは、2050年カーボンニュートラルや2030年の国としての温室効果ガス排出削減目標の達成に向けた経済社会システム全体の変革を指しています。2023年4月から本格稼働しているGXリーグに参画し、脱炭素に向けた社内取り組みを加速させます。

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

### 犬山工場の太陽光発電設備設置

犬山工場では「サステナブルな工場を目指して」というスローガンを掲げ、エネルギーの効率化、省エネ設備の導入、再生可能エネルギーの活用などに取り組んでいます。2023年3月にはPPA(電力販売契約)の仕組みを活用し、約500kWの太陽光発電設備を新たに導入しました。今後は、この知見を活かし他工場においても太陽光発電設備の導入を進めます。



犬山工場の屋上に設置された1,608枚の太陽光パネル、発電出力は約500kW

#### 担当者の声

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

犬山工場工務部動力グループ  
 課長 福留達郎 係長 上田健二郎

# E 環境側面の方針・活動

## 脱炭素社会の実現



### 2022年度実績

このアイコンのある指標は2022年度データを対象として、KPMGあずさサステナビリティ(株)による第三者保証を受けています。「独立した第三者保証報告書」は本統合報告書のp.82をご覧ください。 > p.82  
 関連する法律は略して表記しています。エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)

集計期間:(国内)2022年4月1日~2023年3月31日 (海外)2022年1月1日~2022年12月31日

|          | 2022年度実績               | 算定方法   |
|----------|------------------------|--|
| Scope1   | 712千トン-CO <sub>2</sub> | GHGプロトコルに準じ、他社へ販売した電力や蒸気を生産するためのエネルギー量から換算したGHG排出量も含んでいます<br>非エネルギー起源GHG排出量は東洋紡単体のみを算定範囲としています。それぞれの算定においては下記の係数を使用しています<br>■購入電力CO <sub>2</sub> 排出係数:<br>(国内)環境省「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)-R3年度実績-」記載の電気事業者ごとの調整後排出係数<br>※電気事業者別排出係数が不明な場合は“全国平均係数”を使用<br>(海外)IEA「Emission Factors 2021」(2021年)に記載の2019年の国別係数<br>■購入電力以外のCO <sub>2</sub> 排出係数:<br>(国内・海外共通)環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル(v4.8)」(2022年) |
| Scope2   | 182千トン-CO <sub>2</sub> | GHGプロトコルに準じ、他社へ販売した電力や蒸気を生産するためのエネルギー量は控除していません<br>燃料の単位発熱量は省エネ法の値を使用して、高位発熱量で表記しています  |
| エネルギー消費量 | 2,937 GWh              |  |

集計対象範囲:東洋紡グループ(東洋紡単体と国内・海外グループ会社)

| Scope3 カテゴリ                    | 2022年度排出量                | 算定方法   |
|--------------------------------|--------------------------|--|
| 1.購入した原材料・サービス                 | 2,055千トン-CO <sub>2</sub> | 活動量(1年間に購入した原材料・サービス等の購入金額)に排出原単位(環境省DB)を乗じて合計した値(※1)  |
| 2.資本財                          | 55千トン-CO <sub>2</sub>    | 活動量(1年間に購入した資本財の簿価金額)に排出原単位(環境省DB)を乗じて合計した値(※1)  |
| 3.Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | 113千トン-CO <sub>2</sub>   | 活動量(1年間に購入した燃料・電力の量)に燃料別・電力別の排出原単位(環境省DB・IDEA)を乗じて合計した値  |
| 4.輸送・配送(上流)                    | 50千トン-CO <sub>2</sub>    | 活動量(1年間の上流輸送において輸送距離と重量)に排出原単位(環境省DB)を乗じて合計した値(※1)   |
| 5.事業から出る廃棄物                    | 53千トン-CO <sub>2</sub>    | 活動量(1年間の事業活動で発生する廃棄物)に廃棄物種別の排出原単位(環境省DB・IDEA)を乗じて合計した値(※1)   |
| 6.出張                           | 7千トン-CO <sub>2</sub>     | 活動量(1年間の従業員の利用交通機関別の出張経費)に交通機関別の排出原単位(環境省DB)を乗じて合計した値(※1)  |
| 7.雇用者の通勤                       | 6千トン-CO <sub>2</sub>     | 活動量(1年間の事業所・工場が位置する都市の規模と従業員数と営業日数)に勤務形態・都市階級別の排出原単位(環境省DB)を乗じて合計した値(※1)   |
| 8.リース資産(上流)                    | —                        | 東洋紡グループでは、上流領域のリース資産は非該当のため、算定していません   |
| 9.輸送・配送(下流)                    | —                        | 東洋紡グループでは、出荷先までの輸送は自社が荷主となることが基本であり、これに伴う排出量はカテゴリ4で算定しています   |
| 10.販売した製品の加工                   | —                        | 東洋紡グループでは、出荷先以降において多種多様な加工工程があり、全てのGHGプロファイルの把握が不可能で合理的な算定ができないため開示していません  |
| 11.販売した製品の使用                   | 2,745千トン-CO <sub>2</sub> | 活動量(1年間で販売した最終製品の使用時に消費するユーティリティ量:電力・蒸気・冷水など)に排出原単位、耐用年数、稼働率を乗じて合計した値<br>排出原単位は、環境省DB・IDEA・IEAおよび各ユーティリティの生成に使用する機器類の製品仕様等から算定した独自排出原単位を使用<br>VOC回収装置、尿沈渣検査装置、全自動遺伝子解析装置を対象として算定しております |
| 12.販売した製品の廃棄                   | 207千トン-CO <sub>2</sub>   | 活動量(1年間の販売数量が全て廃棄されたと仮定)に販売物の素材別の排出原単位(環境省DB)を乗じて合計した値(※1)   |
| 13.リース資産(下流)                   | —                        | 東洋紡グループでは、下流領域のリース資産は非該当のため、算定していません   |
| 14.フランチャイズ                     | —                        | 東洋紡グループでは、フランチャイズの活動はしておらず非該当のため、算定していません  |
| 15.投資                          | —                        | 東洋紡グループでは、投資における排出量は極めて小さいため開示していません   |
| 合計                             | 5,290千トン-CO <sub>2</sub> |  |

集計対象範囲:東洋紡グループ(東洋紡単体と国内・海外グループ会社)(※1)一部の子会社や関係会社については、売上高比・販売数量比・従業員数比にて加重平均により算定

#### 参照したガイドライン

- 算定に当たって、GHGプロトコルの"Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard"とその評価ガイダンスおよびWBCSDによる"Guidance for Accounting & Reporting Corporate GHG Emissions in the Chemical Sector Value Chain"、およびグリーンバリューチェーンプラットフォームの各種情報源を参照しています。
- 排出原単位については2023年3月時点で以下のデータベースを参照しています。
  - 環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースver3.3」(2023年3月):「環境省DB」と記載。
  - 産業技術総合研究所/サステナブル経営推進機構「IDEA(Inventory Database for Environmental Analysis)ver2.3」(2019年12月):「IDEA」と記載。
  - International Energy Agency(IEA)「Emission Factors 2022」(2022年9月):「IEA」と記載。

# E 環境側面の方針・活動

## 循環型社会の実現

### プラスチック資源循環

#### 基本的な考え方

東洋紡グループでは、主力製品のフィルムをはじめとした多くのプラスチック製品を取り扱っており、資源循環型社会への移行は、事業上のリスクであると同時に大きな機会となりうると認識しています。2022年には「サステナブル・ビジョン2030」において、循環型社会の実現に向けて当社グループが貢献できることを明確化し、2030年度に向けた目標を設定しました。まずはフィルム製品（一部の安全や生命に関わる製品を除く）からグリーン化（バイオマス・リサイクル原料の使用促進、減容化、モノマテリアル化等）を進めていきます。

#### 目標と実績

##### ● 目標

当社グループは2030年のありたい姿をまとめたサステナブル・ビジョン2030で、2030年度に「フィルムのグリーン化比率<sup>※</sup>を60%とすること」を目標としています。2022年度は、グリーン化比率の算定方法を検討し、現状の実績集計を行いました。

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

※数量比

#### 取り組み

当社グループでは1990年代からリサイクルやバイオマス原料の活用に取り組んでいます。1996年から展開しているペットボトル再生繊維製品の「エコールクラブ<sup>®</sup>」をはじめ、現在まで多くの製品や素材を開発してきました。今後も、3R+Renewable<sup>※</sup>の視点で循環型経済の実現を目指します。

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

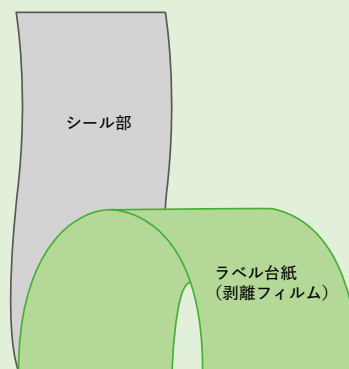
### ラベル台紙のマテリアルリサイクルと資源循環プロジェクト

当社は2022年、ペットボトル再生原料を使用したポリエステル系合成紙のうち、ラベルの台紙（剥離フィルム）用途に展開している離型フィルム「カミシャイン<sup>®</sup>」のリサイクル技術を新たに開発しました。これは、使用・回収後のラベル台紙を原料の一部として使用し、従来品と同等の性能を持つ「カミシャイン<sup>®</sup>」シリーズを製造する技術です。

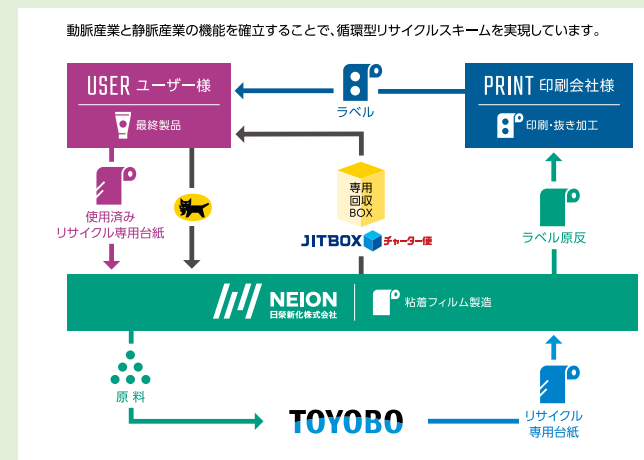
また、当製品と技術を使った資源循環の取り組みを社会実装するために、粘着フィルム・コーティング技術の総合メーカーである日榮新化(株)の呼び掛けで、「資源循環プロジェクト」が立ち上がりました。ラベル台紙を紙から離型フィルム「カミシャイン<sup>®</sup>」に置き換え、使用済みのラベル台紙をユーザーから回収します。回収された使用済みラベル台紙をフィルムの原料としてリサイクルし、資源として循環するプロジェクトです。

資源循環の取り組みは、企業単体だと限界があるため、各分野の専門性を持った異業種が連携して進めています。

#### ラベル全体の構造（イメージ）



#### 資源循環プロジェクトの全体像



# E 環境側面の方針・活動

## 循環型社会の実現

### プラスチック資源循環

### プラスチックのライフサイクルと資源循環に向けた東洋紡グループの取り組みの全体像

**バイオマス原料を用いた製品開発**

バイオマス原料は石油由来資源への依存低減とCO<sub>2</sub>排出量削減による気候変動緩和策として期待されています。当社グループでは、バイオマス原料の使用拡大・転換と、高い機能性を保持するバイオマスプラスチックの実用化に取り組んでいます。

- 関連技術/製品**
  - 「バイオプレーナ®」
  - 「バイオアミド®」
  - 「ホロセップ®」
  - ポリエチレンフラノエート (PEF) 樹脂(開発中)
- 協業/イニシアチブ**
  - PEF樹脂のパートナーシップ (Avantium社)
  - 植物由来原料100%使用PET樹脂のパートナーシップ (サントリーグループ、Anellotech社)
  - 日本バイオプラスチック協会
  - 日本プラスチック工業連盟

**ケミカルリサイクル<sup>\*1</sup>の技術開発**

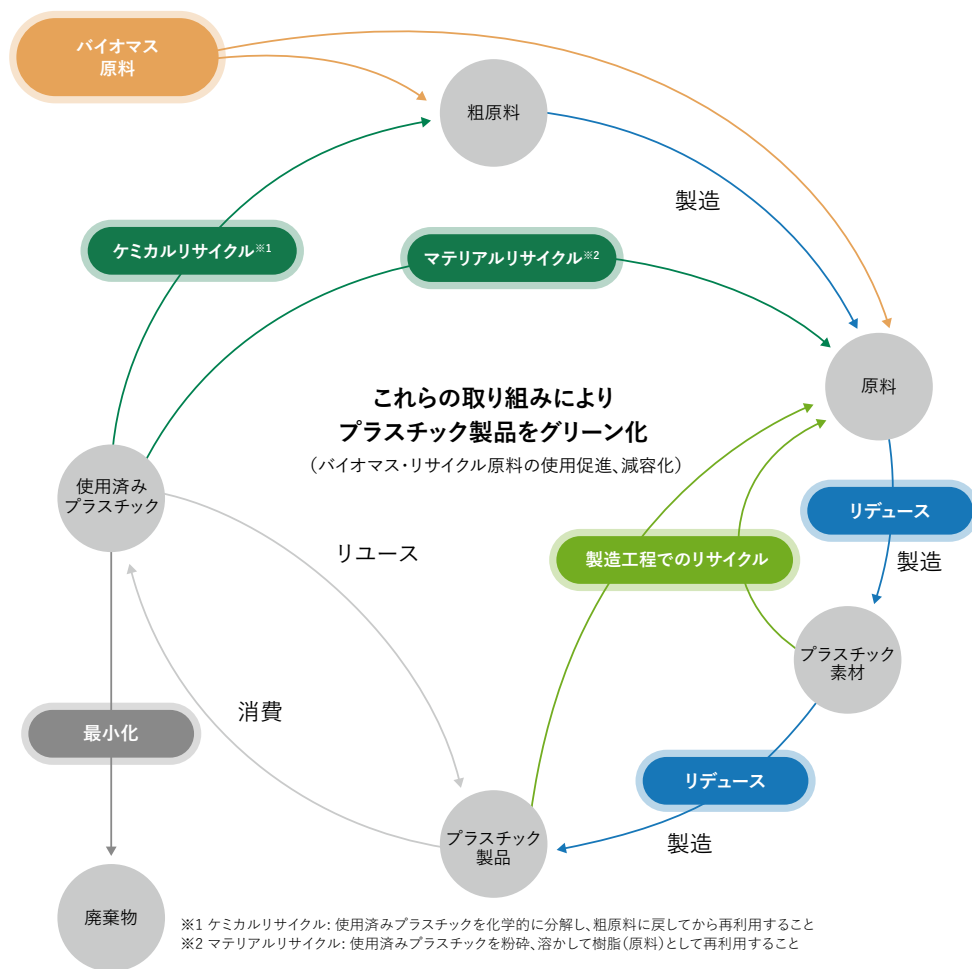
ケミカルリサイクル関連技術の開発と実用化に当たっては、世界中の技術を探索するとともに、社外の団体や企業との協働を積極的に進めています。例えば、(株)アールプラスジャパンに参画し、使用済みプラスチックを粗原料に戻し、高品質な再生プラスチックを生産するためのケミカルリサイクル技術開発を積極的に推進しています。

- 協業/イニシアチブ**
  - (株)アールプラスジャパン
  - Anellotech社
  - 日本化学工業協会

**マテリアルリサイクル<sup>\*2</sup>の技術開発・製品開発**

使用済みプラスチックを原材料にした製品を積極的に開発、販売しています。また、重合反応後の樹脂のリサイクル性を追求したPET樹脂用の重合触媒「TOYOBO GS Catalyst®」を開発、販売しています。同技術を適用したPETを中心に、マテリアルリサイクル技術/材料のグローバル市場での拡大を推進しています。

- 関連技術/製品**
  - 「エコールクラブ®」
  - 「クリスパー®」
  - 「TOYOBO GS Catalyst®」
- 協業/イニシアチブ**
  - Inorama社への技術ライセンス供与



<sup>\*1</sup> ケミカルリサイクル: 使用済みプラスチックを化学的に分解し、粗原料に戻してから再利用すること  
<sup>\*2</sup> マテリアルリサイクル: 使用済みプラスチックを粉砕、溶かして樹脂(原料)として再利用すること

**リデュース: 薄型・軽量素材の開発**

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

- 関連技術/製品**
  - 「ハーデン®DN036」
  - 「スペースクリン®」

**リデュース: モノマテリアル化技術の開発・製品開発**

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

- 関連技術/製品**
  - 「エコシアル® VPシリーズ」
  - 「バイレン EXTOP®」

**製造工程でのリサイクル**

製造工程で発生する端材(エアバッグやフィルム製品に由来)を回収し、同種・異種製品の材料として再利用しています。これにより生産工程で発生する廃棄物を削減しています。また、当社グループの製造工程だけでなく、お客さまの製造工程でのリサイクルを推進する取り組みも実施しています。

- 関連技術/製品**
  - 「エコールクラブ®」
  - 「エコバイロベット®」
  - 「コスモシャインSRF®」
- 協業/イニシアチブ**
  - 資源循環プロジェクト (難型フィルム「カミシャイン®」)

**海洋プラスチック・マイクロプラスチック対応**

海洋プラスチックごみの削減に向け、日本で設立されたCLOMA (Clean Ocean Material Alliance) などのイニシアチブに参加し、代替素材の開発・普及などに取り組んでいます。

- 協業/イニシアチブ**
  - CLOMA

**廃棄物削減**

- 廃棄物削減**

# E 環境側面の方針・活動

## 水資源保全、生物多様性保全、化学物質管理



### 水資源保全

#### 基本的な考え方

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

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

また、「素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」になることを目指し、海水淡水化膜事業などを通じて、国内外の水資源保全に貢献していきます。

#### 取り組み

当社グループは、水資源の確保を事業継続上の重要課題と認識し、使用量削減と循環利用を推進しています。具体的には製造工程で使用する冷却水などは、一度使用した水を再利用し、水のリサイクルに努めています。

また、世界資源研究所のAQUEDUCT Water Risk Atlasを用いて、世界各事業拠点の水リスクを評価した結果、一部の事業拠点地域で利用可能な水量のリスクが高いことがわかりました。当該拠点ではリスク対策を講じており、水使用量が当社グループの総取水量の0.1%未満であることから、現在、重大な水リスクにはさらされていないと考えています。

### 生物多様性保全

#### 基本的な考え方

当社グループは、「東洋紡グループ地球環境基本方針」の中で「良き企業市民として、社会や地域における環境保護や生物多様性保全活動への支援・参画に積極的に取り組む」ことを掲げており、私たちの事業活動が生態系に与える悪影響を最小限にとどめるよう努めています。

そして「生物多様性保全の行動指針」の下、事業活動と生物多様性の関係性を把握した上で、製品・ソリューションを通じた貢献、事業活動による環境負荷の最小化、地域社会と連携した保全活動に取り組んでいます。

#### 取り組み

事業活動では、事業所や工場からの排水や排ガス中の有害物質を適切に処理した上で排出しています。そして、これらが誤って流出することのないよう、工程内に監視装置を設置するとともに、当該化学物質の使用量・排出量を極小化できるよう製造工程の改善に努めています。また、当社グループの販売するVOC回収装置などにより、お客さまの環境負荷低減にも貢献しています。

2022年には、経団連生物多様性宣言イニシアチブに賛同するとともに、環境省などが主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」にも参画し、生物多様性保全に向けた取り組みを強化しています。

### 化学物質管理

#### 基本的な考え方

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

#### 取り組み

近年、化学物質はサプライチェーンで管理することが求められています。日本でも「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（化審法）」やその他の化学物質管理の規制により管理が要請されるようになり、国連ではGHS（化学品の分類および表示に関する世界調和システム）を定め、化学物質の分類および表示の統一が図られています。

このような状況を踏まえ、当社では、グリーン調達やお客さまへの対応を正確・迅速に行うため、調達から製品の製造、販売に至るまでをカバーする化学物質管理システムを導入しました。法規制対象物質の使用状況調査や、製品中の含有化学物質調査に使用し、調達先がSDS（化学物質の安全データシート）を作成する際の支援にも活用しています。また、「東洋紡化学物質管理区分」を定め、取り扱う化学物質を5段階に分類した上で、ランクごとに管理内容を定め、効率的な使用や代替化を進めています。

# S 社会側面の方針・活動

## 安全・防災



### 基本的な考え方

東洋紡グループは、「安全衛生の確保は企業活動の大前提」とし、当社グループ従業員や協力会社も対象の「東洋紡グループ安全衛生基本方針」を定め、安全な職場環境づくりに努めています。2022年4月より、「私たちは『安全最優先』を徹底しますー労働安全、環境安全、製品安全、設備安全ー」を安全宣言とし、スローガンは「自分を守る、仲間を守る、気付きを声に出す」としました。9月を防災月間、9月6日を「東洋紡グループ防災の日」と定め、火災を含めた防災に関する啓発を推進し続けます。

### 体制

経営上最重要課題である安全と保安防災の取り組みを着実に進めるため、社長直轄の組織として「安全防災本部」を設置しています。安全防災本部長は、各分野の専門家を委員とする安全防災会議を主催し、安全・防災活動の有効性を評価するとともに全社の

方針案を策定し、サステナビリティ委員会で方針決定をします。進捗については、適宜取締役会に報告します。

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

### 目標とKPI

以下の目標を掲げ、KPIを設定し、適切に管理しています。

#### ● 目標

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

### 取り組み

#### ● 安全への取り組み

重大危険源を特定し、対策を講じて重大災害を防止しています。リスクアセスメントや作業研究を通じて現場のリスクを把握して設備や作業工程を改善し、その教育も行っています。

保安防災の推進としては、全従業員が年1回以上、防災訓練に参加して火災発生時の対応を確認。火災・爆発リスクについては、第三者専門家により現地管理状況を定期的に点検しています。

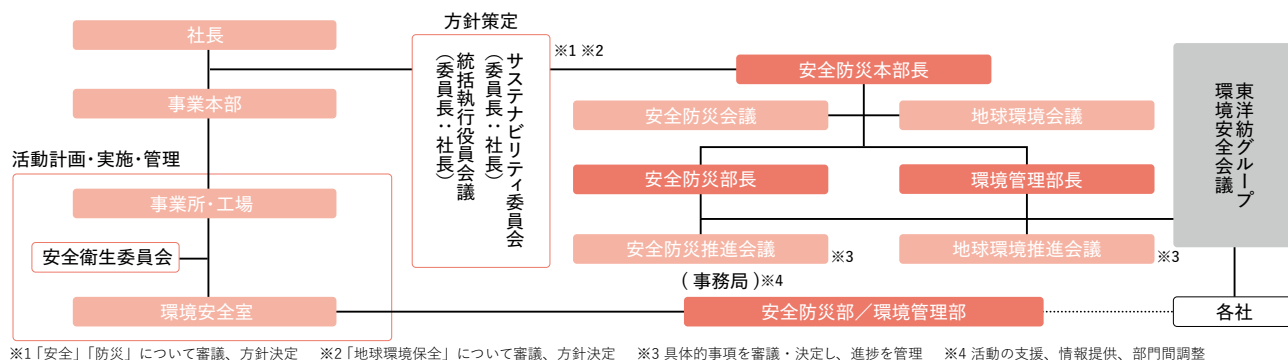
#### ● 労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の取得

当社は、労働環境のリスク低減のため、労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の適合証明取得を進めています。2023年3月末時点で、岩国事業所、宇都宮工場の2拠点が取得しています。

#### ● 火災事故再発防止への取り組み

2018年9月発生の敦賀事業所第2火災事故、2020年9月発生の犬山工場火災事故を踏まえ、安全文化の醸成と安全基盤の整備の二側面から再発防止に取り組んでいます。2022年度は、新任役員とグループ会社社長対象の安全ワークショップや、経営層および従業員、各協力会社従業員対象に安全に関する意識調査(対象7,525人、回答率93%)を実施しました。また、防災管理プロジェクトで防災管理の仕組みづくりを進めており、2023年度は、全員参加の安全防災活動の展開、階層別研修の充実、火災・爆発リスクの低減を重点課題として、取り組みを進めます。

「安全」「防災」「環境」に関する東洋紡グループ体制



# S 社会側面の方針・活動

## 品質



### 基本的な考え方

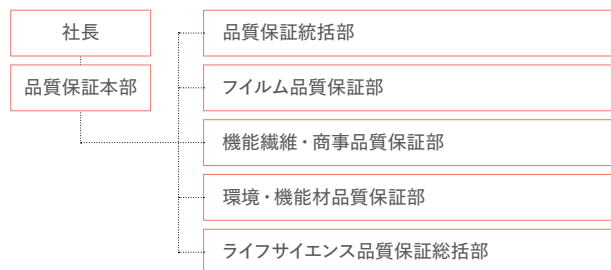
東洋紡グループでは、製品・サービスの安全性や環境への配慮、法令等の順守はもとより、高い品質によるお客さまの満足と信頼を獲得するため、「東洋紡グループ品質保証基本方針」および「東洋紡グループ製品安全基本方針」を定めています。提供する製品・サービスの品質と安全性を確保するために、適切な管理体制を構築して適正な手順で品質検査を行うとともに、データなどを適切に取り扱うよう努めています。

### 体制

当社グループでは、PL(Product Liability:製造物責任)およびQA(Quality Assurance:品質保証)を統括する品質保証本部を設けています。品質を統括する役員、各事業本部を担当する品質保証総括部長と品質保証統括部長で構成され、毎月開催しています。さらに、各事業本部の部長クラスを推進委員としたPL/QA推進委員会も年6回計画しており、2022年度も6回開催しました。

組織体制としては、品質保証本部を設置し、傘下に品質保証統括部

#### 品質保証体制(2023年4月現在)



と事業本部を担当する品質保証総括部・品質保証部を配置しています。品質保証統括部には、当社グループの製品安全や品質保証に関する、当社およびグループ会社の開発・生産・販売に対する指導・停止権限を持たせ、適切な品質管理体制の構築やガバナンス体制の向上に取り組んでいます。

### 目標とKPI

以下の目標を掲げ、KPIを設定し、適切に管理しています。

#### ● 目標

サプライチェーン全体を通じて、上流を含めた品質管理と、品質における信頼確保により、顧客満足度を向上させます。

### 取り組み

#### ● 品質保証活動

従業員が当社グループの開発・生産・販売活動を実行する際の基本的な考え方・行動指針を記した「品質保証マニュアル」を多言語化して共有し、当社グループのモノづくりの基本的な思想としています。また「品質保証ガイドライン」を制定し、品質を担保できる体制構築を目指して活動しています。2022年度は、各事業本部にて品質保証の取り組みに対する品質保証本部長レビューを実施しました。

毎年11月を「品質月間」と定め、2022年度は、期間中に社長メッセージ、それを受けて各事業本部長メッセージ、品質月間ポスターなどを全拠点のデジタルサイネージに掲示しました。また、PL/QA

セミナーの開催やコンプライアンスマニュアルに記載の品質不正に関する振り返りを各職場で実施しました。

#### ● 製品安全推進活動・教育

事業部門から独立した品質保証本部および当該部門以外の品質保証担当者によるPL/QAアセスメントを実施し、各部門、グループ会社のPS(Product Safety:製品安全)活動を確認、改善しています。さらに、PLとPSのリスク度合いを判定する基準を設けています。この基準に基づき、製品開発から販売までの各段階で審査を行い、リスクの低減に努めています。また、製品安全・品質保証に関する教育については、階層ごとに適宜実施しています。

#### ● 品質に関するリスクマネジメント体制の強化

当社グループでは、2020年に発覚した品質不適切事案を受け、「3ライン体制」を構築。これは、第1ライン(事業部門/生産拠点)、第2ライン(品質保証本部)、第3ライン(内部監査部)の3部門からなる、多重的に不正を発見・予防する仕組みです。以後、リスクマネジメント監査チームの設置や、品質保証本部と連携した内部監査部による第1ライン監査の実施、ヒューマンエラー抑制などの取り組みなど、さまざまな体制の強化を進めています。



# S 社会側面の方針・活動

## 人権の尊重



### 基本的な考え方

人権の尊重は、東洋紡グループが社会の一員としての責任を果たすとともに、人々から信頼される企業としてあり続けるために欠くことのできない要素の一つと考えています。当社グループ「東洋紡グループ企業行動憲章」の10原則では、「4. 人権の尊重」「6. 従業員の活躍」を掲げており、2020年10月に「東洋紡グループ人権方針」を策定しました。

また、当社グループは「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範を支持、尊重しています。

サプライチェーンにおける人権尊重に関しては、「CSR調達ガイドライン」で取引先選定に当たり、人権に関する事項（児童労働・強制労働や、LGBTQを含むあらゆる属性の人々への差別を禁止するなど）を考慮することを明記しています。

### 体制

当社グループは「人権の尊重」に積極的かつ体系的に取り組むことを目指し、当社グループの従業員に関しては人事・労務総括部労務部ダイバーシティ推進グループに、サプライチェーンに関しては調達・物流総括部調達・物流企画部企画グループに、それぞれ担当者を配置しています。そして国際的な人権課題など留意すべき事項について理解を深め、人権デューデリジェンスへの取り組みの準備も進めています。人権に関する監督・責任者は、サステナビリティ推進本部長、調達・物流総括部を統括する役員（常務執行役員）です。

### 目標とKPI

以下の目標を掲げ、KPIを設定し、適切に管理しています。

#### ● 目標

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

### 取り組み

#### ● グローバル視点の人権配慮

当社グループの拠点がある国や地域では、政治や経済、社会の状況などにより、人権に関するさまざまな課題があります。

当社グループとして考慮すべき課題を把握するために、「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の人権に関する分科会に参加しています。参加企業とともに国際的な人権課題など企業が留意すべき事項について情報収集し、人権課題への理解を深めています。今後は当社グループ事業拠点において、考慮すべき人権課題の特定を進めていきます。

#### ● 「労働と人権」調査の実施

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

#### ● 労働者の権利の尊重

当社グループは、結社の自由と団体交渉権を尊重しており、労使で合意した労働協約で加入が認められている従業員による労働

組合が結成されています（2022年度末現在、全従業員組合加入率85.1%）。また労働組合と会社による労使の対話も毎年開催しています。

#### ● 苦情処理・内部通報制度の設置

「苦情処理委員会」や内部通報制度「コンプライアンス相談窓口」において人権関連の相談・通報を受け付けています。また、コンプライアンスアンケートを通じて人権問題の早期把握・解決に努めています。

#### ● 社内浸透

当社グループは「東洋紡グループ企業行動憲章」英語版を作成し、世界中の従業員が同じビジョンを共有しています。また従業員向け「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」を用いて、人権尊重、差別禁止、児童労働・強制労働禁止、個人情報保護に関するルールや事例の周知を図っています。

さらに、「人権方針」の周知・理解を図る研修なども実施しています。2022年度も引き続き、各事業所において、新入社員を対象とした研修、階層別教育、講演会、人権問題推進委員研修会などを実施し、515人が参加しました。

# S 社会側面の方針・活動

## 人的資本

### 人材マネジメント

#### 基本的な考え方

当社グループは、企業理念体系「TOYOBO PVVs」実現のため、新たな価値創出に向けて変革を続ける組織を目指します。2022年7月には人事制度を改定し、全従業員が「成長」「誇り」「やりがい」を感じることができるよう、「能力向上を促進・支援」「職責に応じた処遇と評価」「マネジメントの強化」「多様な専門人材の活躍促進」という四つの方針を掲げ、実行しています。

#### 体制

人材マネジメントの実行責任者は、人事部門を統括する役員（執行役員）が選任されています。人事・労務総括部が主体となり、各事業所やグループ会社の人事部門責任者と定期的に情報交換・議論の場を設け、人材マネジメント関連の施策立案・実行につなげています。年度計画の重点課題は、四半期ごとに担当役員に報告し、サステナビリティ委員会でも審議しており、重要な施策は統括執行役員会議と取締役会に諮っています。

#### 目標とKPI

以下の目標を掲げ、KPIを設定し、適切に管理しています。

##### ● 目標

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

#### 取り組み

##### 人材マネジメント

##### ● 人材育成

当社グループでは、人材を最も重要な経営の源と考えています。多様な個性や意見を持つ従業員一人一人の成長をサポートし、社内外で活躍・自己実現できる環境を整えることで、グループ全体の存続・発展が可能になります。当社の人材育成は、新入社員教育から幹部教育まで、階層別・職種別・目的別に定めた教育体系の下、運営しています。

次世代経営人材の育成は、2021年度から運営を開始した「人材会議」における討議をもとに、人材の選定、ローテーション、後継者候補の育成施策支援などを実施しています。

グローバル人材育成の施策はコロナ禍で中断していましたが、国内従業員対象「短期海外業務研修」は2022年度下期から再開し、海外事業所の幹部候補者対象「ナショナルスタッフ研修」も2023年度から再開する予定です。

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



2022年度の研修の様子

##### ● ハラスメント防止

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

##### ● 従業員エンゲージメント

当社グループでは、全役員・全従業員対象の「組織風土・働きがい調査」を2021年より開始し、2022年9月には第2回を実施しました。調査結果の概要を従業員へ周知するとともに、職場単位で調査結果をフィードバックし、職場内での対話を促進するなどのアクションプランの作成と実行を進めています。

| エンゲージメントサーベイに基づく従業員の「働き方肯定度」の向上 | 2021年 | 2022年 |
|---------------------------------|-------|-------|
| 1. 「日常業務のやりにくさがない」              | 33%   | 38%   |
| 2. 「一人一人の多様な意見や考え方を尊重」          | 42%   | 50%   |

##### ● ワークライフバランス

当社グループでは、従業員が意識を変えて効率的に働き、仕事と私生活の充実を図ることができるよう「働き方改革」に取り組むとともに、育児・介護、フレックスタイム、テレワークなどの制度を整備。従業員のライフサイクルに合わせた、より柔軟な働き方が可能となる環境を構築し、創造性を高める機会を提供しています。

# S 社会側面の方針・活動 人的資本

**ダイバーシティ&インクルージョン** **健康経営**

## ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループは、働き方・キャリア・性別・国籍・人種・信条の異なる人たちの中であって、お互いを認め合い、協力して目標に向けた努力をすることが、個人と組織の成長につながると理解しています。女性活躍の推進はもちろん、多様な人材がそれぞれ働きがいを感じながら活躍できる企業風土を醸成し、必要な制度や施策を整備し、さまざまな取り組みを進めています。

### ● 女性活躍推進

当社グループの女性活躍推進活動は、人事・労務総括部にダイバーシティ推進グループを設置し、「採用」「育成」「就業継続支援」の三つの観点でさまざまな取り組みを推進しています。

2021年度から2025年度までの第2期行動計画では、最終年度に管理職における女性比率を5%以上、女性総合職比率を22%以上とし、男性育児休業取得率を80%以上、取得日数も2020年度比で20%以上アップさせる目標を策定し、公表しました。2022年度は、女性管理職比率は4.7%、女性総合職比率も18%となり、順調に推移しています。

#### 主要施策

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

### ● 社外評価

当社は、厚生労働大臣より、女性活躍推進に積極的に取り組む企業として「えるぼし認定(2段階目)」を取得し、また子育てサポート企業として「プラチナくるみん」にも認定されています。



### ● 多様な人材の活躍

障がい者雇用は、労働環境整備や、各職場への理解を求め、積極的な採用を進めています。2023年の障がい者雇用率は、法定雇用率2.3%に対し、2.29%でした。60歳定年で退職した従業員で、本人が希望し、通常勤務が可能と認められた者を再雇用するシニア社員制度を導入し、若手の育成や技術伝承の担い手として活躍しています。また、育児や介護休業、メンタルヘルスでの休職者がスムーズに復帰できるよう、さまざまな支援制度も設けています。

## 健康経営

当社グループでは、従業員の健康に配慮した働きやすい職場づくりを行うため、従業員の心身の健康維持・増進に取り組んでいます。また従業員の健康に投資し、従業員がいきいきと働く活力ある職場こそが、企業の長期的な成長につながると考え、健康管理最高責任者(CHO)である人事部門を統括する役員(執行役員)の下、労務部、産業医・看護職、健康保険組合が連携し、また労働組合からも意見を聴取しながら重点施策に取り組んでいます。2020年3月、社長による「TOYOBO健康経営宣言」を策定しました。

2023年、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)ホワイト

500」に初めて認定されました。



### ● 「健康経営」課題への対応

当社では、健康診断結果をはじめ、保険者と連携し、スコアリングレポートや各種指標の経年データを活用するなど、さまざまな角度から課題の整理、分析をし、施策を実施しています。また、毎年回答する健康経営度調査から得られる内容も活用し、取り組みの振り返りを行い、翌年度の活動につなげています。

### ● 従業員の生活習慣改善

運動習慣施策、禁煙施策、リテラシー向上のための教育機会の提供などを行いながら、従業員の生活習慣の改善につなげています。

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

### ● 長時間労働抑制やメンタルヘルスケア

3カ月連続で労働時間が一定基準を超えた場合、経営会議で再発防止策を検討します(全社対象、管理職含む)。各事業所では労使で一定ラインを設定し、過度な労働時間削減を推進しており、所定外労働の対象者をKPIとして20%削減を目標としています。

メンタルヘルスケアについては、年1回、管理職向けに研修を実施し、各事業所では産業保健スタッフによる個別の相談対応なども行っています。

# S 「カエル」— 気付きを生む対話の場づくり —

## 「カエル」のあらまし

2018年4月、全社横断、全役員・従業員参加の「カエルプロジェクト」が発足しました。これは、東洋紡グループにおいて、過去4回の中期経営計画の目標未達やコンプライアンス違反事案の発生といった問題に対して危機感と変革の必要性を感じた有志役員の発案に、多くの従業員が賛同したものです。2019年3月には変革の旗印ともなる企業理念体系「TOYOBO PVVs」を制定、その浸透活動を軸に「制度・仕組みカエル」「しごと・風土カエル」の両側面から変革を進めてきました。2022年4月には、カエルプロジェクト推進部をカエル推進部に改称し、「カエ続ける」ことを文化として定着させるための取り組みとして「カエル」活動を継続しています。

### 対話・交流ワークショップ事例 対話を通じた「学び」の探求

不織布マテリアル事業総括部(当時)は、「学び」とは何かを改めて

考える機会を設けたいと考え、当社OB西中久雄さんの講演会「繊維ビジョン(ロードマップ)とリスクリング」を実施し、その後、立場は関係なく、全員でざっくばらんに対話する「まじめな雑談会」を行いました。当社監査役退任後も精力的に学び続け、活躍される西中さんの熱量に触れて、さまざまな意見が交わされました。終了後のアンケートでは、参加者の95%が学びについて考える機会になったと回答しました。



### 参加者の声(抜粋)

- ・他の人からの問いかけに答えていく中で、案外、自分自身もよくわかっていなかったような考え方や感情に気付かされることがありました。
- ・多くの人と話し合う中でモチベーションの引き出しを増やすことも、学びを継続させる上で大事だなと思いました。
- ・自分以外の全ての人に学ぶべきものが存在しており、人に対する興味を持つことが重要。

## 数字で見るカエル(実績)

| 項目                      | 実績                     | 2022年度               | 2018~2022年度   |
|-------------------------|------------------------|----------------------|---------------|
| 気付ける人を増やす               | 組織開発基礎研修               | 受講者数(人)              | 66 / 157      |
|                         | 管理職向け組織開発基礎研修          | 受講者数(人)              | 8 / 8         |
|                         | ファシリテーション研修            | 受講者数(人)              | 315 / 1,155   |
| 気付き機会をつくる               | 事業部の業務を全社統一の業務フローに書き出し | フロー(数)               | 12 / 16       |
|                         | 説明会やトークセッション           | 開催回数(回)              | 3 / 25        |
|                         | 対話・交流ワークショップ           | 開催回数(回)              | 133 / 275     |
|                         | ※上記事例参照                | 参加者数(人) <sup>※</sup> | 1,043 / 2,749 |
| 気付きをカエルにつなげる            | 棚卸しと書き出しからの課題抽出        | 件数(件)                | 90 / 640      |
|                         | 改善サポート                 | 件数(件)                | 18 / 223      |
| カエたい人をつなげる              | 部門横断チームによるしごとスタイルの提案   | 分科会数(種類)             | 8 / 28        |
|                         |                        | 参加者数(人) <sup>※</sup> | 68 / 170      |
| カエルメンバー(企画立案・推進者)       | 専任9人 兼務80人(2023年5月時点)  |                      |               |
| カエルサポーター(メンバー経験者、支援者など) | 163人(2023年3月末時点)       |                      |               |
| カエル活動参加者                | 2,471人(2022年7月時点)      |                      |               |

※のべ数

## 現場が主役の「カエル」



代表取締役社長 CEO & Co-CEO  
竹内 郁夫

開始から6年目を迎える「カエル」活動は、「変革を持続できる人と組織づくり」に重点を移してきています。気軽に、自由に言葉を交わし合える組織風土をつくることで、お互いのことを認めあい、組織を越えて人同士がつながります。異なる視点や発想から、改善・改革・変革の気付きが生まれます。一方で、日常作業や職場にひそむ、安全にかかわるリスクや不調の予兆を知るきっかけになるはずですよ。

「カエル」では、職場の課題を「自分ごと」としてチームで話し合い、自分たちで課題を解決する取り組み「T-UP(『TOYOBOのTALK』によるTEAM力UP、組織開発の社内での呼び方)」を行っています。この取り組みが徐々に広がり、職場の垣根を越えた事例も出てきています。

私も、従業員の皆さんと直接語り合う、「まじめな雑談」を毎月続けています。参加した皆さんだけでなく、私にとってもさまざまな気付きがあります。また、まじめな雑談をきっかけに始まる新たな交流もあります。こうした活動こそが、安全・防災、品質などのゆるぎない信頼性を担保し、当社グループの企業理念体系「TOYOBO PVVs」にある「変化を恐れず、変化を楽しみ、変化をつくる」組織風土づくりにつながると信じています。

# S 社会側面の方針・活動

## パートナーシップ(サプライチェーン)

📄 サプライチェーンマネジメント

### 基本的な考え方

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

「東洋紡グループ企業行動憲章」の「2. 正しい事業慣行」に基づき、正しい競争や取引、責任ある調達・物流を行い、社会と健全な関係を保ちます。また、法令順守、公正な取引、環境配慮、人権尊重などに対応する「CSR調達ガイドライン」および環境配慮のための「グリーン調達ガイドライン」を制定しています。2022年9月には近年のグローバルな諸課題を踏まえ、CSR調達ガイドラインを改定しました。

📄 CSR調達ガイドライン 📄 グリーン調達ガイドライン

### 体制

適正な取引基本方針を確立し、責任ある調達・物流を行う体制を構築しています。また、CSR調達ガイドラインやグリーン調達ガイドラインを定め、取引先の皆さまにはCSR調達アンケートを実施し、積極的な取り組み推進への理解と協力をお願いしています。

### 目標とKPI

以下の目標を掲げ、KPIを設定し、適切に管理しています。

#### ● 目標

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

・モーダルシフトや積載効率向上などグリーン物流を推進し、CO<sub>2</sub>排出量を削減します。

### 取り組み

#### ● CSR調達アンケート

当社は全世界の主要な取引先の皆さまに、CSR調達ガイドラインを周知し、このガイドラインに基づいたアンケートを隔年で実施しています。直近では2021年度に実施し、2022年度は、その結果を踏まえて是正措置を講じ、CSR調達ガイドラインを改定しました。



#### ● 持続可能な調達に向けた教育

調達・物流担当者(バイヤー)の研修は、年1回、全担当者対象に、調達・物流総括部の各グループマネージャーよりCSR調達ガイドラインの周知徹底を実施しています。「持続可能な調達(安定調達)への貢献」に関する目標を調達・物流担当者の人事考課に組み込み、その進捗を管理するなどの指導・育成も行っています。また、持続可能な調達活動などの改善提案を募集し、優秀な提案には表彰を行っています。

#### ● 紛争鉱物への対応

当社グループは、CSR調達ガイドラインにおいて、「紛争鉱物規制に対し、責任ある調達を推進すること」をうたっています。特定の化学物質含有情報シートを用いて、当社の全製品を対象に原材料に紛争鉱物を使用されていないかを調査しています。2022年度においても、スズ・タンタル・タングステン・金の4鉱物を原材料として含有している製品を調査しました。また、お客さまからの調査依頼に対し、迅速かつ適切に回答できるよう社内の調査・回答体制を整備しています。

#### ● 物流における社会課題の解決

当社は、物流における社会課題解決のため、輸送距離の短縮や積載効率向上、効果的なシステムの導入などによる環境負荷低減や、物流における働き方改革への取り組みを進めています。

# S 社会側面の方針・活動

## パートナーシップ(社会貢献)



### 基本的な考え方

東洋紡グループは「東洋紡グループ企業行動憲章」において、「私たちは、よき企業市民として積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。」と宣言しています。そして、よき企業市民として果たすべき責任を果たし、未来へ投資することは企業理念『順理則裕』の実践の一つであると考えています。社会の一員としてよりよい社会を築き支えるため、科学技術振興、環境保全、地域社会とのコミュニケーションを推進し、そこで得たものを企業活動に生かします。

### 科学技術振興

#### ● 若手研究者支援でバイオテクノロジー分野に貢献

当社は、バイオテクノロジー分野の学際的な調査研究を促進し、その成果によって社会に貢献するため、創立百周年を迎えた1982年5月に「財団法人 東洋紡百周年記念バイオテクノロジー研究財団(現公益財団法人 東洋紡バイオテクノロジー研究財団)」を設立し



2022年度長期研究助成受贈者と財団関係者(2月13日贈呈式にて)

ました。以来、研究会やシンポジウムの開催、研究助成を行ってきましたが、近年は未来を担う若手研究者への支援として、留学生への研究助成に活動を集中しています。

2022年度は、若手研究者6人に対し、長期研究助成金として総額3,300万円の支給を決定し、2023年2月に贈呈式を行いました。長期研究助成贈呈者は、本年度を含めて累計で220人にのびります。受贈者はバイオテクノロジーの研究分野や教育の第一線で活躍されており、次世代の育成に貢献したいと本財団の理事・評議員を務めてくださる方もいらっしゃいます。



### 地域社会への貢献

#### ● 「東洋紡 綾の森」の保全と地域への貢献

当社は化学繊維原料(木材パルプ)の国内自給を目的に、1950年代以降マツなどの山林を購入してきましたが、化学繊維事業の構成変更などにより原料供給の使命を終えた現在では、一部の社有林は木材を生産する目的で保有しています。

当社の社有林の中で宮崎県綾町に位置する「東洋紡 綾の森」は、地域の水源涵養に貢献していること、自然林とスギ・ヒノキの植林地が混在することで豊かな生態系が維持されていること、希少動植物が生息していることなどが判明し、改めてその価値が見直されています。また、綾の森を含む社有林全体(約1,500ha)において年間約6千トン-CO<sub>2</sub>の吸収が見込まれ、気候変動緩和の視点からも社会に貢献しています。

この貴重な生態系を維持することで、2022年生物多様性条約第

15回締約国会議(COP15)で締結された国際的なイニシアチブである「30by30目標(2030年までに陸域・海域の30%以上を健全な生態系として保全する目標)」に貢献するため、その目標を達成する手段の一つである国際的なデータベース「OECM(保護地域以外で生物多様性保全に資する地域)」認定を目指しています。

また、「東洋紡 綾の森」はユネスコエコパークに隣接しており、市街地に近く利便性が高いため、地域と連携し、訪れる方々に自然環境教育の場として提供することを検討しています。さらに豊かな生態系を持つことから新たな素材や原料などが得られる可能性も秘めており、将来よりよい製品開発等を通じて豊かな社会の実現にも貢献できると考えています。



宮崎県綾町「東洋紡 綾の森」



宮崎県綾町と包括連携協定を締結

# Outside Director Message

社外取締役メッセージ

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

社外取締役  
福土 博司



### 高いハードルを乗り越え、 事業ポートフォリオの変革を果たす手助けを

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

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

進め、キャッシュを生み出す事業構造に変えていかなければなりません。

### 厳しい経営環境の中でこそ、 長期的な視点で高みを目指す経営が意味を持つ

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

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

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

- サステナビリティ・マネジメント
- TCFDに基づく開示
- 環境
- 社会
- ガバナンス|社外取締役メッセージ
- ガバナンス|役員一覧
- ガバナンス|コーポレート・ガバナンス
- ガバナンス|リスクマネジメント
- ガバナンス|コンプライアンス

# G

## ガバナンス側面の方針・活動

### 役員一覧

#### 取締役



**榎原 誠慈**  
取締役会長

1988年 1月 当社入社  
2010年 4月 執行役員  
2011年 6月 取締役 兼 執行役員  
2014年 4月 代表取締役社長 兼 社長執行役員  
2021年 4月 取締役会長(現任)



**竹内 郁夫**  
代表取締役社長  
兼 社長執行役員  
サステナビリティ推進本部、  
内部監査部、  
カエル推進部統括

1985年 4月 当社入社  
2015年 10月 参与、経営企画室長  
2018年 4月 執行役員  
2020年 4月 常務執行役員  
2020年 6月 取締役 兼 常務執行役員  
2021年 4月 代表取締役社長 兼 社長執行役員(現任)



**森重 地加男**  
代表取締役  
兼 副社長執行役員  
社長執行役員補佐、  
環境・機能材本部長

1983年 4月 当社入社  
2014年 4月 参与、フィルム開発部長  
2017年 4月 執行役員  
2019年 4月 常務執行役員  
2020年 4月 専務執行役員  
2021年 6月 代表取締役 兼 専務執行役員  
2022年 4月 代表取締役 兼 副社長執行役員(現任)  
2023年 4月 東洋紡エムシー(株)  
代表取締役社長執行役員(現任)



**大槻 弘志**  
代表取締役  
兼 専務執行役員  
管理部門統括、  
カエル推進部担当

1987年 11月 当社入社  
2014年 10月 参与、化学品企画管理室長  
兼 フィルム事業管理部長  
2017年 4月 執行役員  
2020年 6月 取締役 兼 執行役員  
2021年 4月 取締役 兼 常務執行役員  
2022年 4月 代表取締役 兼 専務執行役員(現任)



**酒井 太市**  
取締役  
常務執行役員  
安全防災本部長、  
生産技術部門統括

1986年 4月 当社入社  
2012年 3月 生産技術部長 兼 経営企画室  
(社長直轄プロジェクト)勤務  
2016年 4月 参与、生産技術統括部長  
兼 グローバル推進部勤務  
2020年 12月 執行役員  
2023年 4月 取締役 兼 常務執行役員(現任)



**磯貝 恭史**  
社外取締役

1987年 1月 大阪大学教養部助教授  
1996年 4月 大阪大学大学院基礎工学研究科助教授  
2002年 4月 神戸商船大学商船学部教授  
2003年 10月 神戸大学海事科学部教授  
2013年 4月 流通科学大学工学部教授  
2018年 4月 流通科学大学非常勤講師  
2018年 6月 当社社外取締役(現任)



**桜木 君枝**  
社外取締役

1981年 3月 (株)福武書店  
(現(株)ベネッセホールディングス)入社  
1995年 4月 同社出版部書籍事業部門統括  
1998年 11月 同社ビジネスエンゲージング委員会課長  
2003年 1月 同社企業倫理・コンプライアンス室長  
2003年 6月 同社常勤監査役(2019年6月退任)  
2007年 4月 会津大学大学院特任教授(現任)  
2019年 6月 当社社外取締役(現任)  
2021年 6月 いすゞ自動車(株)  
社外取締役(監査等委員)(現任)  
2021年 6月 (株)熊谷組 社外取締役(現任)



**播磨 政明**  
社外取締役

1977年 4月 大阪地方裁判所判事補  
1981年 5月 弁護士登録(大阪弁護士会)  
1987年 9月 播磨法律事務所  
(現 伏見町法律事務所)開設  
2010年 4月 大阪市公正職務審査委員会委員長  
2011年 6月 石原産業(株)社外監査役(現任)  
2014年 6月 当社独立委員会委員  
2020年 6月 当社社外取締役(現任)  
2021年 4月 大阪府公害審査会会長(現任)



**福士 博司**  
社外取締役

1984年 4月 味の素(株)入社  
2011年 6月 同社執行役員  
2013年 6月 同社取締役常務執行役員、  
バイオフィーズ事業本部長  
2019年 6月 同社取締役副社長執行役員、  
Chief Digital Officer  
2021年 6月 同社取締役 代表執行役員副社長  
2022年 6月 同社特別顧問(現任)  
2022年 6月 当社社外取締役(現任)  
2022年 6月 雪印メグミルク(株)社外取締役(現任)



**高瀬 正子**  
社外取締役

1987年 4月 日本アイ・ピー・エム(株)入社  
2005年 1月 IBM Corporation(IBM米国本社) 出向  
2015年 7月 日本アイ・ピー・エム(株)  
成長戦略モバイル戦略責任者  
2016年 7月 同社グローバルテクノロジーサービス事業統括  
レジリエンシー・サービス事業部長  
2018年 7月 同社理事クラウドソリューションセンター長  
2019年 4月 システムズ合同会社専務執行役員  
エンタープライズ事業統括  
2021年 7月 テクノプロ・ホールディングス(株)顧問  
2021年 9月 同社社外取締役(現任)  
2023年 6月 当社社外取締役(現任)

#### 監査役



**田保 高幸**  
監査役



**大田 康雄**  
監査役



**入江 昭彦**  
社外監査役



**新免 和久**  
社外監査役

#### 社長執行役員

竹内 郁夫

#### 副社長執行役員

森重 地加男

#### 専務執行役員

大槻 弘志

西山 重雄

高井 一郎

#### 常務執行役員

藤原 信也

酒井 太市

相良 誉仁

廣岡 宗生

#### 執行役員

山添 誠司

清水 栄一

星野 信行

黒木 忠雄

石丸 園子

有本 尚

能美 慶弘

川田 和之

工藤 政尚

岩崎 正一

伊藤 勝也

池田 和仁

藤井 尚毅

藤橋 健司

曾我部 敦

矢吹 哲朗

稲田 武彦



- サステナビリティ・マネジメント
- TCFDに基づく開示
- 環境
- 社会
- ガバナンス | 社外取締役メッセージ
- ガバナンス | 役員一覧
- ガバナンス | コーポレート・ガバナンス
- ガバナンス | リスクマネジメント
- ガバナンス | コンプライアンス

## G ガバナンス側面の方針・活動 役員一覧

### 取締役・監査役の会議出席状況、スキルマトリックス

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

# G コーポレート・ガバナンス

ガバナンス側面の方針・活動



## 基本的な考え方

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

今後も時代の変化に対応し、持続的な企業価値向上を図るため、「意思決定の迅速性と的確性の確保」「経営の透明性確保」「公正性重視」の考えに立ち、株主をはじめとする、全てのステークホル

ダーとの適切な協働に努めます。また、株主に対する受託者責任・説明責任を果たすことでコーポレート・ガバナンスの実効性を確保するとともに、継続してその向上に取り組みます。

## 体制

当社は、監査役会設置会社という形態の下、執行役員制を導入しています。執行役員制については定款において規定し、取締役会

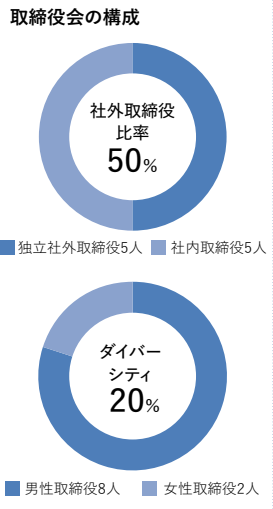
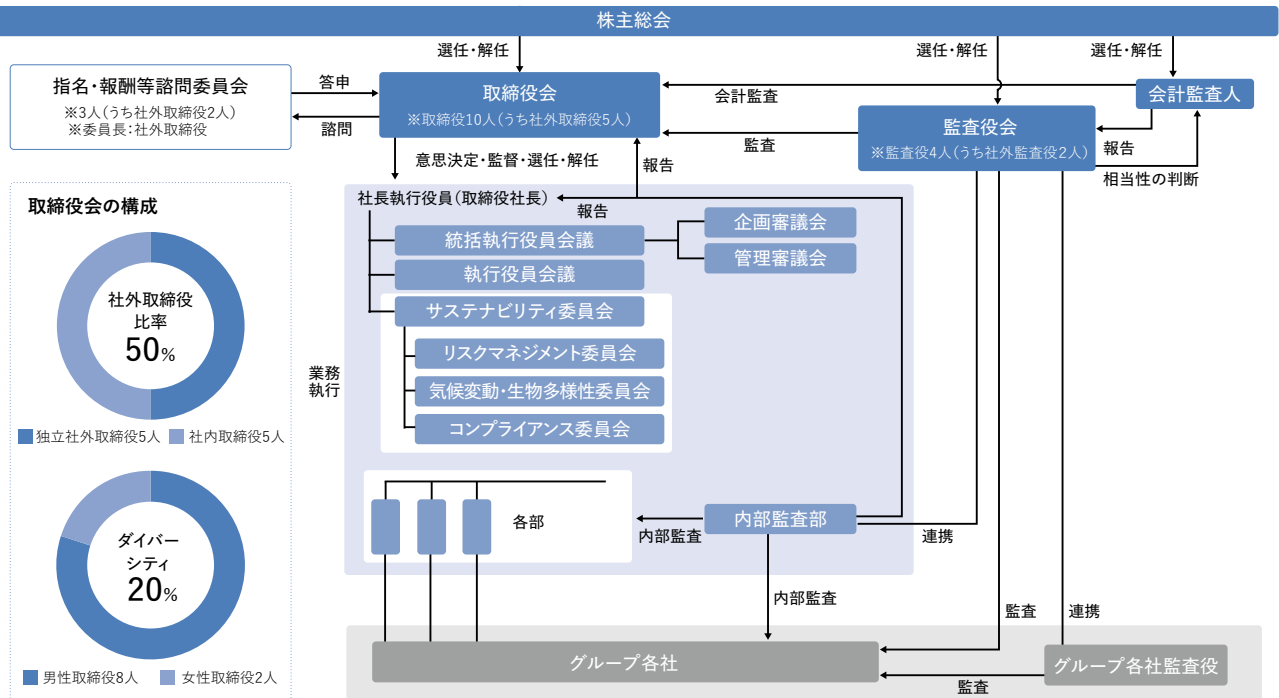
が執行役員による業務執行を監督する体制としています。取締役会による「意思決定・監督」と執行役員による「業務執行」を明確に分離し、迅速な意思決定と効率的な業務執行ができるガバナンス体制を構築しています。

## コーポレート・ガバナンス体制(2023年6月現在)

## 会議体および委員会の概要

※人数は2023年6月時点

|             | 2022年度開催回数 | 構成員  |
|-------------|------------|--|
| 取締役会        | 18回        | 10人。議長を務める会長、独立社外取締役(5人)および執行役員を兼務する取締役で構成。取締役会の員数は、14人以内、任期は1年と定め、社外取締役の人数を3分の1以上としている。 |
| 監査役会        | 15回        | 4人。独立社外監査役(2人)を含む。   |
| 指名・報酬等諮問委員会 | 5回         | 3人。独立社外取締役(2人)および会長で構成。社外取締役が議長を務める。オブザーバーとして社外監査役1人も参加。                                 |
| 統括執行役員会議    | 32回        | 12人。取締役を兼務する者を含む。会長および社内監査役2人も参加し、意見を述べる事ができる。   |
| サステナビリティ委員会 | 4回         | 13人。統括執行役員会議のメンバーが委員となり、社長が委員長を務める。社内監査役2人も参加し、意見を述べる事ができる。                              |
| 企画審議会       | 8回         | 19人。各専門分野および事業部門から委員を選定。企画担当役員が委員長を務める。  |
| 管理審議会       | 17回        | 委員長1人、常任委員4人。  |



# G ガバナンス側面の方針・活動 コーポレート・ガバナンス



## 目標とKPI

### ● 目標

「コーポレートガバナンス・コード」対応、積極的な情報開示などを通じ、公正で透明性の高いガバナンス体制を構築すべく、KPIを設定し適切に管理しています。KPIを設定している取り組み項目は、コーポレート・ガバナンス強化と情報開示強化です。

## 経営陣幹部の選解任および取締役・監査役候補者の指名

### ● 方針

経営陣幹部(取締役を兼務する執行役員)の選解任および取締役・監査役候補者の指名に当たっては、それぞれの責務にふさわしい人格・識見に優れた人物であるかを基本に、役員指名等の基準も勘案の上選考することとし、指名・報酬等諮問委員会の審議を経て取締役会で決定します。

### (1) 取締役会および監査役会の構成についての考え方

#### ① 取締役会

戦略的な方向付けや重要な業務執行の決定を適切に行うための専門性・スキルと経営陣に対する監督強化に必要な独立性を備えつつ、職歴・ジェンダー・年齢などの多様性も確保しながら、全体としてバランスのとれた体制とするため、取締役会議長を務める会長、社外取締役および執行役員を兼務する取締役で構成します。取締役会の員数は、「意思決定の迅速性と的確性の確保」「経営の透明性確保」「公正性重視」の考え方のもと、定款において14人以内と定め、社外取締役の割合を3分の1以上としています。

#### ② 監査役会

監査の実効性を確保する観点から、財務・会計の専門性・スキルの他、当社グループの事業に知見を有する人材も含めて構成します。

### (2) 指名等基準の概要

#### ① 取締役候補者(社外取締役候補者を除く)

・経営者としての知識、実績、経験、スキルに加え、全社的視点を備えていること

#### ② 社外取締役候補者

・ビジネス上の示唆や、経営のサポートなど企業価値の向上および監督機能強化に資すること  
・別に定める社外役員の独立性基準を満たしていること

#### ③ 監査役候補者

・職務の執行の監査などにおいて独立した客観的立場で適切な判断ができること  
・社外監査役候補者は、独立性基準を満たしていること

### ● 指名等の手続き

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

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

### ● 解任に関する方針と手続き

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

## 役員トレーニング

新任の取締役・監査役に対して、役割・責務に関する説明を行うほか、執行役員や取締役就任時に外部研修プログラムへ派遣し、必要な知識の習得を支援しています。また、新任の社外取締役・社外監査役に対しては、会社の事業・財務・組織などに関する説明を行っています。さらに、就任後も外部研修プログラムへの参加を支援するとともに、外部講師による講義を開催し、各自が継続的に経営リテラシーを強化できるよう取り組んでいます。

## 役員報酬制度

### ● 基本方針

当社における役員報酬制度は、株主総会で決議された報酬額の範囲内で、次の方針に従い設計しています。

- ① 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上につながる動機付けとなること
  - ② 優秀な経営人材の確保につながること
  - ③ 決定の手続きが客観的で透明性の高いこと
- 報酬の構成や水準は、当社の経営環境、従業員給与の水準や外部専門機関の調査に基づく他社水準を踏まえて、見直しを行います。

# G コーポレート・ガバナンス

ガバナンス側面の方針・活動



## ● 金銭報酬(業績連動部分含む)

### (1) 金銭報酬の構成

取締役(社外取締役を除く)の金銭報酬は、月例の固定報酬とし、次の二つにより構成します。

#### ① 基本報酬

#### ② 短期インセンティブ

#### (2) 短期インセンティブ

① 短期インセンティブは全社業績と担当部門業績の各評価を役位に応じて反映します。

・代表取締役および役付取締役:全社業績のみ

・取締役:全社業績 2、担当部門業績 1

・執行役員(専任):全社業績 1、担当部門業績 2

② 全社業績および担当部門業績を反映させた個人別の報酬額を算出し、取締役会において決定します。

③ 全社業績は、主要な経営指標であるEBITDAをKPIとし、目標値に対する達成度合いに応じて、0~200%の範囲で変動させます。

④ 具体的な目標値については、指名・報酬等諮問委員会に諮問し、その答申を踏まえ取締役会にて決定します。

⑤ 担当部門業績は、担当部門の営業利益達成度、ROA、EBITDAの改善度などを総合的に勘案して5段階で評価し、50~200%の範囲で変動させます。

## ● 株式報酬

持続的な企業価値向上へのインセンティブを高め、株主との一層の価値共有を推進するため、報酬における一定の割合を非金銭報酬として、譲渡制限付株式報酬(業績非連動・事前交付型)を年1回付与します。

## ● 報酬の支給割合

企業価値向上へのインセンティブが適切に働くように設計することとし、基本報酬、短期インセンティブ、長期インセンティブの割合は6:3:1を目安とします(KPI100%達成の場合)。

## ● その他

(1) 社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から、定額の金銭報酬のみとします。

(2) 監査役の報酬は、各監査役の職務および責任に応じた定額の

金銭報酬のみとし、その役割と独立性の観点から、監査役の協議により決定します。

(3) 取締役会の諮問機関として、委員の過半数を社外取締役とする指名・報酬等諮問委員会を設置し、報酬決定の透明性、客観性を確保します。指名・報酬等諮問委員会は取締役会の諮問を受け、役員報酬の体系、水準、算定方法に加え、役位別報酬の一部を構成する全社業績評価の目標設定額などについても審議します。取締役会は指名・報酬等諮問委員会の答申を踏まえ、個別の報酬額を最終決定します。

## ● 役員報酬制度の見直し

2022年度の取締役会において、役員報酬を巡る社会的動向や業績向上への適切なインセンティブなどに関する検討を踏まえ、役員報酬制度の一部見直しを行いました。見直しの主な内容は以下の通りで、2022年7月より実施しています。

### (1) 報酬の構成割合

基本報酬、短期インセンティブ、長期インセンティブ(譲渡制限付株式報酬)の割合を目安を次のとおり変更する。

変更前 7:2:1      変更後 6:3:1

### (2) 短期インセンティブの構成割合

変更前 全社業績と部門業績の各評価を掛け合わせて算出する。

変更後 短期インセンティブに反映させる全社業績と担当部門業績の割合は、次のとおりとする。

・代表取締役および役付取締役:全社業績のみ

・取締役:全社業績 2、担当部門業績 1

・執行役員(専任):全社業績 1、担当部門業績 2

## 役員報酬の内容(2022年度)

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

※ 期中の新任・退任役員を含む

# G ガバナンス側面の方針・活動

## コーポレート・ガバナンス

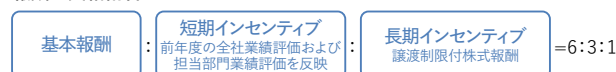


### (3) 短期インセンティブの業績指標

全社業績の指標KPIを「2025中期経営計画」の目標と連動させ、連結営業利益からEBITDA<sup>※</sup>に変更とする。

※ Earnings Before Interest Taxes Depreciation and Amortizationの略で、企業の利益水準を示す指標の一つ

#### 報酬の支給割合



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

### 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能をさらに向上させることを目的として、外部機関の助言を得ながら2022年度の実効性に関する分析・評価を実施しました。概要は以下のとおりです。

#### ● 実効性分析・評価の方法

- 対象者: 取締役および監査役全員
- 方法: アンケート(約50問)を実施し、回答は業務を委託する外部機関に直接行う方法とした。
- 分析・評価: 外部機関からの集計結果報告を踏まえた上で、取締役会において実施した。

#### ● 評価結果の概要

- 取締役会の員数や社内・社外の比率、議長の議事運営については、おおむね適切との評価が得られた。
- 前回抽出した五つの課題(①安全・防災、品質保証などのリスク管理対応、②中長期テーマへの取り組み、③後継者計画と選任手続きへの取り組み、④議事運営のさらなる効率化、⑤グループガバナンスの強化)に取り組んだ結果、一定の成果、改善があったことを確認したが、一部で改善が不十分との意見もあった。
- 特に、上記②、③、⑤については、相対的に評価が低かった点で、今回新たに抽出した事業ポートフォリオの見直しとともに今後の課題とした。また、上記①についても、継続的な取り組みによる一層の改善を図るため、引き続き今後の課題とした。

#### ● 課題と今後の取り組み

取締役会は、以下の取り組みを通じて、取締役会全体の実効性向上に努めます。

- 安全・防災、品質保証などのリスク管理対応**
  - マテリアリティの目標、KPIに対する取り組み状況を監督するなど、グループ全体のリスク管理体制をさらに充実させる。
- 事業ポートフォリオの見直しへの取り組み**
  - ・年間計画で重要テーマとして設定、冒頭で扱い、議論の充実を図る。
  - ・グループ会社も含めた事業ポートフォリオの見直しを推進する。
- グループガバナンスの強化**
  - ・グループ管理総括部よりグループ会社のリスク管理などに関する報告を受け、適切な関与を行う。
  - ・内部監査部から監査計画および結果の報告を受けるなどして

内部監査機能の実効性を確保し、グループガバナンスの強化を図る。

#### (4) 最高経営責任者の後継者計画と選任手続きへの取り組み

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

#### (5) その他中長期テーマ(DX、人的資本、環境対応など)への取り組み

年間計画で重要テーマとして設定、冒頭で扱い、議論の充実を図る。

### 政策保有株式

当社は、政策保有株式を中長期的な企業価値向上の効果や経済合理性などさまざまな観点から定期的に検証し、その意義が認められなくなった銘柄については、適宜適切に売却していく方針です。一方で、重要な取引先との安定的な取引関係維持・強化などが当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合には、当該取引先の株式を保有することがあります。なお、取締役会は、毎年、政策保有株式について、将来の事業戦略や事業上の関係などを含め、個別に検証を行い、保有継続の可否を判断しています。

また、政策保有株式の議決権行使については、当該取引先の状況や議案内容を深く検討するとともに、必要がある場合には、当該取引先と対話を行うなどして、当該取引先および当社の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否かなどを確認した上で、総合的に判断しています。

# G ガバナンス側面の方針・活動

## リスクマネジメント



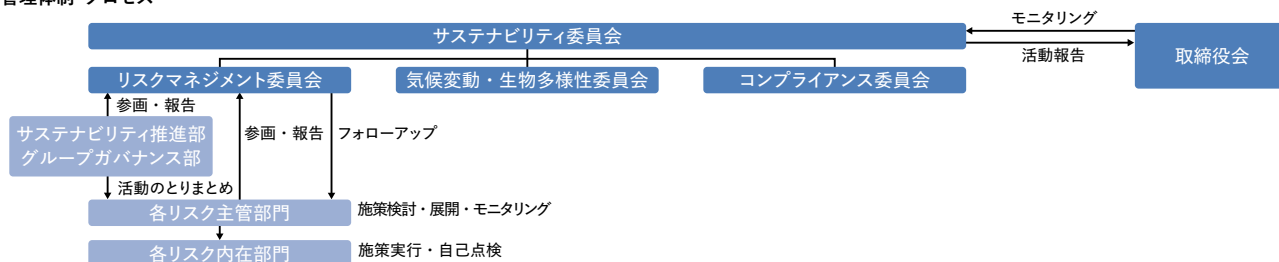
### 基本的な考え方

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

### 体制

グループ全体のリスクを一元的に管理することを目的に社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置しています。統括執行

### 管理体制・プロセス



東洋紡グループの経営成績および財政状態などの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主なリスク

| 既発生もしくは発生の蓋然性が高いリスク      | 中長期的なリスク            | 財務リスク           |
|--------------------------|---------------------|-----------------|
| (1) 災害・事故・感染症の発生         | (4) 原材料の購入          | (13) 為替レートの大幅変動 |
| (2) 政治・経済情勢のさらなる悪化       | (5) 製品の欠陥など         | (14) 金利の大幅上昇    |
| (3) 第三者認証登録内容における不適切行為など | (6) 人材の確保           | (15) 株価の大幅下落    |
|                          | (7) 気候変動            | (16) 固定資産の減損    |
|                          | (8) 環境負荷            |                 |
|                          | (9) 情報セキュリティ        |                 |
|                          | (10) 法規制およびコンプライアンス |                 |
|                          | (11) 海外での事業活動       |                 |
|                          | (12) 訴訟             |                 |

※記載したリスクは当社グループに関する全てのリスクを網羅したものではありません。将来に関する事項は、2022年度末時点において当社グループが判断したものです。

役員会議メンバーおよび委員長が指名したメンバーで構成され、2022年度は4回開催しました。本委員会では、リスクマネジメント活動(特定・分析・評価・対応)を統括するほか、グループ全体のリスク管理に関する方針を策定し、実効的かつ持続的な組織・仕組みの構築と運用を目指すことにより、リスク管理体制の強化に努めています。

### BCPに関する考え方と体制

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

### 情報セキュリティに関する考え方と体制

当社グループは、「東洋紡グループ企業行動憲章」に示すとおり、社会に貢献し、人々から信頼される企業としてあり続けるためには、情報セキュリティの重要性を従業員一人一人が認識し、適切に取り扱い、情報セキュリティに関する問題を起こさないようにする必要があります。情報セキュリティに関する基本方針として、管理体制、法令順守・社内規程、教育・訓練、情報システム運用、事故対応の五項目に関する内容を宣言しています。

#### ● 情報セキュリティ管理体制

情報セキュリティ対策活動を推進するための組織として、経営が任命した最高情報セキュリティ責任者(CISO)をリーダーに情報セキュリティ部会(TOYOBO-CSIRT)を設置しています。本部会は、全社の情報セキュリティに関する状況把握、基本方針の策定、管理体制の維持、各施策の実行および監督を実施しています。

#### ● 情報セキュリティ対策

サイバー攻撃は年々激化しており、海外拠点やグループ会社が標的になることも多いため、国内・海外関係会社の情報セキュリティ対策を本社と同一レベルに引き上げ、グループ全体の情報セキュリティの強化を図っています。具体的な施策として、ポリシー・規程類の周知と整備支援、従業員・管理職教育の導入支援、標的型メール攻撃訓練の実施、IT強化策の展開と点検、セキュリティ・インシデント対応の連絡体制を継続的に強化しています。

# G ガバナンス側面の方針・活動

## コンプライアンス



### 基本的な考え方

東洋紡グループは、『順理則裕』の企業理念の下、「なすべきことをする、なすべからざることはしない」をコンプライアンスの核としています。また、「東洋紡グループ企業行動憲章」で宣言した原則に基づき、従業員が守るべきルールを具体的にわかりやすく「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」にまとめ、グループ従業員の理解の促進とルールの周知徹底を図っています。

### 体制

統括執行役員会議のメンバーが委員となり、経営の観点からグループ全体のコンプライアンスを推進するコンプライアンス委員会と、その下に具体的な取り組みを検討するコンプライアンス推進委員会を置き、法務・コンプライアンス部がグループ全体にわたって法令順守を推進します。

### 目標とKPI

従業員一人一人が法令・ルールを順守し、透明性のある適切な対応を行い、倫理的な企業風土・文化を醸成すべくKPIを設定し適切に管理しています。KPIを設定している取り組み項目は、コンプライアンス意識の向上、コンプライアンス相談窓口の認知度・活用および重大な法令等の違反件数です。

### 取り組み

2022年度は、コンプライアンス委員会を2回、コンプライアンス推進委員会を4回開催し、教育、研修、予防措置の実効性向上に取り組みました。

### ● コンプライアンス相談窓口

当社グループは、グループ全従業員対象の内部通報窓口、コンプライアンス相談窓口として、さまざまな種類の窓口を設置して通報・相談を受け、問題の早期発見や是正、未然防止に努めています。2022年度の相談件数は78件（うち社外相談窓口への相談件数は7件）で、その内訳は、コミュニケーション・人間関係・ハラスメントが最も多く、次いで労務関係（勤怠・処遇等）が続きました。相談の内容に応じて、問題が認められた場合の是正措置や処分の勧告、相談者へのアドバイスや質問に対する回答などを行いました。

#### コンプライアンス相談窓口（内部通報窓口も含む）相談件数

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

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

### ● 教育・啓発活動

全グループ従業員の理解促進とルールの周知徹底を行うため、「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」を作成しています。毎年、コンプライアンス徹底月間に改定して配布し、海外各拠点では、編集を加えた現地版を作成しています。各職場でのマニュアル

の読み合わせ（研修）などを通して、全従業員に「東洋紡グループ 企業行動憲章」を周知しています。

2022年度は、全ての事業所、関係会社の管理者層を対象としたコンプライアンス勉強会（研修）を20回、階層別、職種別などの各種研修を38回実施しました。

### ● コンプライアンスリスク評価

毎年、コンプライアンス意識調査や、職場のコンプライアンスリスク状況の確認を行っており、2022年度は従業員6,566人が回答しました。結果は全従業員に開示し、記入者が特定されない形で関連部門と情報共有して状況改善や問題の防止に役立てています。

### ● 腐敗防止に対する取り組み

当社グループは、強要、贈収賄などの腐敗行為に加え、不正入札や不正競争防止、財務記録の改ざん防止をコンプライアンスの重要課題として位置付けています。

毎年、腐敗防止の取り組みを含むコンプライアンス活動状況について取締役会に報告し、実効的な監督を受けられるようにしています。また、取引先の皆さまとの公正で健全な取引関係を構築するため、社会通念の範囲を超える贈答接待については辞退するとともに、贈答接待を受けた場合の受領報告制度を導入しています。