

人材戦略 担当役員メッセージ



稲田 武彦

常務執行役員
人事・総務・法務部門統括

多様な人材がワクワクしながら挑戦し成長することで 企業価値の向上につなげる

け止めています。

当社グループには、総じてチームで結果を出すために必要なチームワークの形成が得意な人材が多く存在しています。それは強みである一方で、個人の強い意志で局面を切り拓くタイプの人材は比較的少ないとも言えます。こうした人材の強みを最大限に生かし、弱みは補っていけるよう、コミュニケーションの活性化を通じて、挑戦を促し、個々の成長を後押しする組織へと進化させていくことが私の使命であると認識しています。

2024年度を振り返って

2024年度は、包装用フィルム事業の低迷が影響し、業績目標の達成が厳しい1年となりました。そのため、経営層が一体となって目標達成に向けた各種施策を遂行しました。人事部門を含むコーポレート部門においては、業務の見直しと経費の抑制を実行しました。従業員一人ひとりが施策の意図を理解し、真摯に取り組んだ結果、想定を上回る経費削減を実現することができましたが、当初の利益目標である170億円には届かず、厳しい結果となりました。この結果を真摯に受け止め、私たち経営層はワンチームとしての意識をさらに高め、事業環境の変化により迅速かつ柔軟に対応する姿勢が必要であったと反省しています。今後は、これまで以上に強い覚悟と執念を持って、目標達成に向けた取り組みを推進していきます。

エンゲージメントサーベイ結果からの PDCAの実践

当社グループでは定期的にエンゲージメントサーベイを実施しており、「サステナブル・ビジョン2030」において、エンゲージメントスコア70%以上を目標に掲げています。2024年度のスコアは52%と、前回の55%からやや低下しました。ただし、東洋紡エムシー（株）設立に伴う大規模な組織改編や、製造部門での構造改善策の実施、さらには2023年度の厳しい業績を受けた従業員の処遇水準の変化など、非常に厳しい環境下でのサーベイであったことを踏まえると、想定よりもスコアの落ち込みは抑えられたと認識しています。

この結果には、新本社への移転や、事業所の福利厚生施設のリニューアルといったハード面の改善に加え、前回のサーベイ結果をもとに各職場で継続して対策を進めてきたことが寄与していると分析しています。今回も、サーベイ結果を受けて、社長から従業員に向けたメッセージの発信や、各執行役員による従業員のエンゲージメント向上に向けた行動宣言など、経営チームによる率先垂範を行いました。私自身も、「常にきちんと聴く姿勢を取る」と宣言し、部下の「ちょっといいですか」の声には手をとめて優先的に対応するよう心掛けています。こうした小さな積み重ねが、職場内の心理的安全性を高め、より良好な職場風土の形成につながると考えています。

2025年からは、各職場におけるエンゲージメント向上のための

企業理念を体現する人材

当社グループの企業理念は『順理則裕(なすべきことをなし、ゆたかにする)』です。当社グループにはその企業理念にコミットした、真面目で会社への愛着を持った人材が多いと感じています。例えば、人事部門が新たな施策を実行する際には、策定趣旨に準じた運用ができていないか、経営層の意図をしっかりと反映できているかなど、現場から積極的に確認の声が上がります。こうした姿勢にも東洋紡らしい誠実で責任感のある企業文化を感じます。

また過去には、関係会社設立に関し、社内でも活発な議論が交わされたことがありました。これも皆が真剣に会社のあるべき姿を考えている証であり、会社への深い愛着や愛社精神の強さの表れと受

人材戦略

アクションプランを一覧化し、全社で共有する取り組みを開始しました。例えば、事業所製造部門の一部署では、職場でエンゲージメント担当者を任命し、その担当者を中心に職場内の対話が活性化しています。こうした事例を全社で共有化することで、取り組みの横展開を図っています。

また、制度面での改革も行っています。人事考課表には、各部門長が掲げる上位方針を記載し、それに基づいて個人目標を設定する様式に変更しました。これにより、会社のめざす姿と個人の役割との関連性が明確になりました。併せて、2025年度の人事考課からは、上司が部下に対して絶対評価だけでなく、最終評価となる相対評価の結果もフィードバックすることを義務付けました。適切なフィードバックを行うためには、日常的な業務観察と良好なコミュニケーションが不可欠です。上司によるこうしたフィードバックを通じて、部下が自己の能力開発に目を向ける、そのような好循環を期待しています。

本支社では、年2回の人事考課の「1on1ミーティング」に加え、個人目標を職場内で発表・共有する「1 on ALL」の取り組みも始めています。この取り組みを通じて、従業員一人ひとりの主体性を高め、目標達成に向けた意欲を推進しています。

エンゲージメントスコアは会社の状況によって変動するものであり、常に右肩上がりで推移するものとは考えていません。しかし、エンゲージメントサーベイの結果を活用しながら、職場をより良くしようとする取り組みを継続することで、働きがいのある職場づくりが進み、その成果がスコアにも反映されていくと考えています。

挑戦や成長、 イノベーションを生み出す風土づくり

働きがいのある職場づくりには、仕事へのワクワク感が欠かせま

せん。従業員がワクワク感を持つためには、自分自身のキャリアパスと照らして適した仕事に就いていること、興味のある分野に携わりながら成長を実感できること、そして仕事そのものに社会的価値を感じられることなどが重要です。また、仕事の選択に本人の意思が反映されることや、自己申告した希望が尊重されるなど、会社の意向とのマッチングも大切な要素です。さらに、評価・処遇・報酬といった制度面も、人材の獲得・定着には必要な要素です。多様な人材がワクワクしながら挑戦し、成長していく組織を目指すには、こうした多面的な働きかけが不可欠であると考えています。そのための施策として、2022年度からキャリアチャレンジ制度(社内公募)の運用を開始し、従業員の新たな業務へのチャレンジを通じた主体的なキャリア形成を促しています。さらに、2022年度から公募型セミナーのラインアップを増やし、個人が選択できる研修の充実を図っており、その応募者も拡大していることから、従業員のキャリア形成に対する意欲の高さを実感しています。

一方で、人が大きく成長する時には、寝食を忘れるほど仕事に没頭したり、限界を感じるような困難に直面したり、あるいはそこから成功体験を得るといった経験も必要です。こうした機会を後押しする環境を整えるため、在宅勤務などの場所に捕らわれない働き方に加え、フレックスタイム制や裁量労働制の導入など、労働時間に関しても多様な選択ができる制度の整備を検討していきます。現状は本支社を中心に在宅勤務やフレックスタイム制などの活用が進んでいますが、職場や職種によっては活用が難しいケースもあり、それぞれの状況に応じた施策の打ち出しが課題です。

サステナブルな企業価値の向上にはイノベーションの創出が不可欠です。そしてイノベーションは、多様な価値観や意見を持つ人材が交わることで生まれるものです。当社グループでは多様性推進に向けて、女性が活躍しやすい職場づくりや60歳定年後の再雇用、最近では性的マイノリティへの配慮にも取り組んでいます。

LGBTQ+への理解を促進するための施策として、全事業所へのジェンダーレストイレの設置や、従業員の同性パートナーに、法律婚による配偶者と同等の福利厚生などを一部適用可能とする、同性パートナーシップ制を導入しています。

これらの取り組みの結果、職場における性的マイノリティに関する取り組みを評価する「PRIDE指標2024」において、最高ランクの「ゴールド」の認定を受けました。

このように、当社グループでは多様な属性や職務経験、価値観や意見が異なる尖った人材の活躍を期待していますが、同時に企業理念体系への深いコミットも重視しています。全社的な視点で自ら考え行動し、企業理念体系に掲げている「Values(大切にすること)」のとおり、変化を恐れず、変化を楽しみ、変化をつくる人材が集まる組織を目指します。

ステークホルダーの皆さまへ

現在、私を始めとする執行役員は、ROEの向上に向けて、ワンチームでの議論を開始しています。各自の管轄領域はもちろんのこと、他部門や専門外の領域にも積極的に関与し、全社的な視点で改善に取り組んでいます。

人材育成は長期的な時間軸で進めるべき重要なテーマですが、人材戦略は、事業戦略と密接に連動しており、求められる能力を備えた人材を、過不足なく、そしてタイムリーに配置していくことが不可欠です。次期中期経営計画では、事業戦略に即した人員計画について、より確度の高い形で皆さまにお示しできるよう準備を進めていきます。



人材戦略

特集

エンゲージメントサーベイ

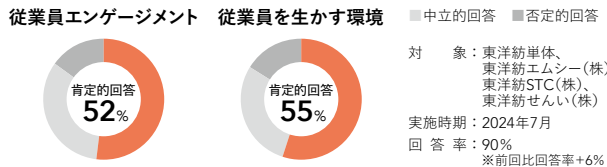
Voice by TOYOBO ~TOYOBOの体温を感じるサウンドメディア~

従業員エンゲージメント

当社グループにおける「エンゲージメント」とは、会社と従業員が信頼し合い、互いに貢献し合う概念と考えており、会社の業績向上に影響を与えるものと認識しています。

当社グループのエンゲージメントサーベイは、会社と従業員の成長に向けて、安全・安心で働きやすい職場、個々が能力を十分に発揮できる環境づくりを目的としており、組織状態を見える化する「組織風土の健康診断」として、定期実施しています。

2024年度エンゲージメントサーベイ結果



当社グループのエンゲージメントサーベイは、会社に対して貢献意欲やロイヤルティがあり、自発的努力に前向きかを問う「従業員エンゲージメント」と、自分のスキルや能力を生かす機会があり、働きやすい環境が整備されているかを問う「従業員を生かす環境」の2軸から成り立ち、両側面から実態を把握することで、組織の目指す方向性を検討しています。

前回対比、「従業員エンゲージメント」が▲3ポイント、「従業員を生かす環境」が+3ポイントと取り組みは道半ばであることがわかりました。また、定性面での評価においては、下記の強みと課題があることがわかりました。

強み	①教育・研修 ②成長の機会 ③品質・顧客志向
課題	①戦略・方向性 ②業績管理 ③リーダーシップ

1 強みの要因分析

教育・研修

当社では部門ごとに、以下のような教育・研修制度を確立しています。

人事・労務総括部	全社共通の基本的な知識・スキル教育
技術総括部や各専門部署	専門知識・技術教育の豊富な教育カリキュラムを体系的に整備
製造現場	技能教育は実践を中心に熟練者の指導の下、習熟度確認を確実に実行

成長の機会

より挑戦的な課題に取り組む「やってみる機会」を提供することを上司が心がけており、従業員が主体的・自律的に仕事に取り組める環境を用意しています。

品質・顧客志向

「質の高い商品・サービスを提供している」との設問では肯定的回答率が他社と比較しても非常に高いことから、「お客さま満足」の考え方を徹底できていることがわかりました。さらに2022年から強化している品質に関する教育・研修の効果が、サーベイ結果にあらわれたものと認識しています。

2 課題の要因分析

課題として挙げたものは、いずれもここ数年の業績が芳しくないことに起因していると推察するため、業績回復を急ぐとともに近い将来の明るい見通しを従業員と共有する必要があることがわかりました。

戦略・方向性

自部門の戦略や方向性を管理職が明確に伝えるとともに、人事考課表に部門長が掲げる上位方針を明記する取り組みを進めたことで、従業員の理解と納得感が高まりました。本カテゴリーについては、前回サーベイ結果と比較して肯定的な回答率が上昇した一方、今後数年の当社グループの業績向上に対する否定的な回答が10ポイント以上上昇しました。

業績管理、リーダーシップ

社会的責任を果たしている、企業倫理を順守しているとの設問では非常に高い肯定的な回答率となっている一方で、業績管理については、成果に応じた支援や改善の仕組みの強化が求められており、経営の方向性についてはさらなる対話と共有が期待されています。

今回のサーベイ結果を受け、経営層と現場で働く従業員がともに課題認識を共有し自発的な対応策を検討・実施することが重要であると認識しました。そこで、以下の取り組みを実施することにより、本音で語り合う対話の場を創出し、エンゲージメントを高めることを目指します。

- 役員全員が従業員のエンゲージメントを向上させるための行動計画を宣言・コミット

- 各職場で、上司によるサーベイ結果のフィードバックと対話を通じて、職場ごとの課題や強みを共有し、それを踏まえたアクションプランの策定・実行
- 製造現場における、自職場の良い点と改善点の認識合わせを実施

3 属性別結果と対策

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みの一環として、各部門の現状を把握するための分析を実施しました。主な部門の結果と、今後の改善に向けた対策は以下のとおりです。

製造部門

結果	人員不足や、日常業務を円滑に進める上での障害に関する指摘が多く見られ、現場の負荷を軽減することが課題として浮かび上がってきました。そのため、他部門と比べてスコアが低い結果となりました。
対策	採用活動の強化や処遇改善を通じて人材の確保と定着を図るとともに、IoTを活用したDXを推進。設備や工程の改善による作業負荷の軽減と業務効率化を進めることで、課題の解決を目指します。

企画管理および営業部門

結果	オフィスインフラの整備など職場環境の大幅な改善や、組織風土改革プロジェクトを通じた働き方・仕事の進め方の見直しが進んだことにより、他部門と比べてスコアが高い結果となりました。
対策	今後も引き続き、柔軟な働き方の推進や業務効率化に向けた取り組みを継続し、従業員のエンゲージメント向上を図っていきます。

めざす姿とのギャップを埋めるための取り組み

2024年度のサーベイでは業績回復の遅れが結果に大きく影響したことから、経営方針に掲げている「稼ぐ力を取り戻す」ことに全社一丸となって取り組むことが重要となります。経営層のリーダーシップと「現場が主役」の組織運営によって、働きやすさと働きがいの両立を図ることで、従業員エンゲージメントを高め、生産性および業績の向上を実現できると考えています。

エンゲージメントサーベイを通じて経年の変化を分析し、経営層と現場で働く従業員の双方が信頼し貢献し合う関係を構築していくことで、当社グループがワンチームとして機能するような組織開発に取り組んでいきます。

人材戦略

人材マネジメント方針

企業理念体系「TOYOBO PVVs」を基軸とした、経営方針・事業戦略を実現するためには、「人」こそが最も重要で大切な経営資本であり、当社グループの従業員が誇りとやりがいを持ち活躍するための人材マネジメントの仕組みづくりが必要不可欠です。具体的には「TOYOBO PVVs」を体現するという「かえない」ものを柱にしつつ、経営方針や事業戦略の変化に応じて能力や専門性を「かえ続ける」人材活躍サイクルを実現します。同時に従業員が安心して働ける環境の土台も構築していきます。これらの実現が、従業員の幸せと当社グループの持続的成長につながると確信しています。



人材戦略

人材育成

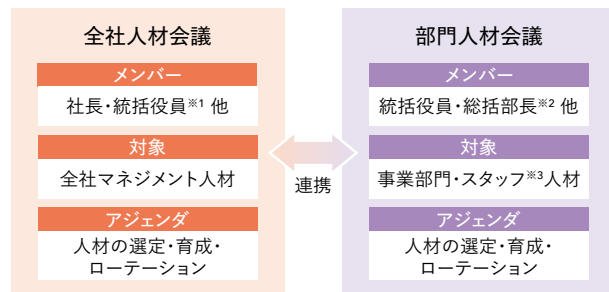
📄 人材マネジメント 📄 ESGパフォーマンスデータ(社会)

マテリアリティ指標 従業員のウェルビーイング(ダイバーシティ&エクイティ&インクルージョン、健康経営、労働安全衛生)の項目、指標、2024年度実績 > p.16

次世代経営人材の育成

当社グループでは、次世代経営人材育成の取り組みとして、選抜した人材に対して、経営幹部育成のための社内外の研修を計画しています。さらに経験の幅を広げるため、事業運営や経営スタッフとしての業務を担うことで、経営センスを磨き、サクセッションプランにつなげていきます。

また、次世代経営人材の育成施策を討議する「人材会議」を運用しており、主にマネジメントポストの後継者を討議する「全社人材会議」と、主に業務専門性の高いポジションの後継者を討議する「部門人材会議」に分け、人材の選定、ローテーション、後継者候補の育成施策支援などを実施しています。この二つの会議を連携させることで、次世代経営人材の発掘と育成を実践し、さらなる効果を高めていきます。



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

グローバル人材の育成

当社では、海外マーケット開拓などができる海外要員を確保し、教育・育成を計画的に実施することを目的として、国内従業員を対象に、海外グループ会社で行う「短期海外業務研修」を2011年から実

施してきました。参加者は累計100人に到達し、若手、中堅の従業員にとってグローバルビジネス参画への強い動機付けとなり、キャリアアップの大きな機会ともなっていました。業務としての海外派遣機会が増えてきたこともあり、2025年度以降は事業ごとの海外派遣の中で実現していく方向としています。

また、海外グループ会社の現地幹部候補を対象として、日本で教育を受ける「ナショナルスタッフ(以下NS)研修」を毎年実施しており、これまで累計100人を超えるNSが来日し、受講しています。当社の取り組みや製品に対する理解を深め、日本国内で働く従業員との交流を深めることを目的としています。2024年度においては、スペイン、メキシコ、エルサルバドル、中国、タイ、インドネシア、インド、サウジアラビア、マレーシアの9カ国から20人の参加がありました。日本人スタッフにとってもプログラムに参加することで、異なる文化や価値観を理解する貴重な機会となっています。

自律人材の育成

従業員が経営理念を理解し、日々の業務の中で体現できるよう、新入社員研修やNS研修において「TOYOBO PVVs」を自身に引きつけて考えるワークショップを実施し、期待される行動の認識と定着を図っています。

また、階層別研修は、各階層に求められる役割を果たすために必要な能力や意識を高める場であると同時に、異なる職場・職種 of 従業員が集まり、経験や意見を共有するネットワーキングの機会としても機能しています。

さらに、従業員が自らのキャリア形成や業務遂行に必要なスキル向上に主体的に取り組めるよう、選択型・公開セミナー、e-learning、通信教育など、多様な学習機会を整備しています。これらの施策を通じて、個人の成長と組織の持続的な価値創造の両立を目指しています。

人材育成関連実績

(2024年度実績)

従業員1人当たりの研修時間*	14.35時間
従業員1人当たりの教育投資額*	4.4万円
キャリア・スキルに関する研修受講率*	79%
海外基幹人材の日本での研修受講者数	20人

※集計範囲:東洋紡単体、東洋紡エムシー(株)および東洋紡STC(株)

COLUMN

ナショナルスタッフ(NS)研修を受講して

NS研修は、日本語版と英語版があり、通常4~5日間の日程で実施されます。研修では工場見学や日本人従業員との合同プログラムなどを通じて、NSがこれまで知らなかった当社グループの製品や取り組みについて理解を深める貴重な機会となるほか、日本人従業員とのネットワーキングの場としても機能しています。

受講者からのコメント

私が参加したNS研修には、9カ国14拠点から20人のNSが集まりました。海外拠点にいと、自分が担当する事業のことしか見えなくなりがちですが、この研修を通じて、当社グループの事業が多岐にわたっていることを改めて理解することができました。

工場見学や品質保証に関する講義では、日本人従業員の「後工程を意識した働き方」が印象に残ったため、自職場で実践していきます。また、日本人従業員も交えた共同プログラムでは、対話を通じて「思いを伝え合うことの重要性」を学びました。皆が同じ考えを持っているとは限らないからこそ、一方的に伝えるのではなく、相手の考えを問いかけながら話すことが大切だという気づきを得ました。

これからの時代は、多様性を尊重しながらも、一体感を高めていくことがますます重要になると思います。その意味でも、このNS研修は非常に有意義な場であり、今後の業務に大きな示唆を与えてくれるものでした。



PT.TOYOBO INDONESIA
 Manager, Engineering Plastics Dept.
 Yaha WAJAYA

人材戦略

DE&Iの推進

☑️ **ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン** ☑️ **女性活躍推進** ☑️ **ESGパフォーマンスデータ(社会)**

マテリアリティ指標 従業員のウェルビーイング(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、健康経営、労働安全衛生)の項目、指標、2024年度実績 > p.16

基本方針

当社グループでは、働き方・キャリア・性別・国籍・人種・信条の異なる人たちの中であって、多様な価値観、異なる意見を認め合い、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思っています。

「東洋紡グループダイバーシティ推進方針」を掲げ、多様な従業員が誇りとやりがいを持ち組織や社会で十分に活躍できることが、従業員の幸せと当社グループの持続的成長につながるという確信のもと、「Diversity (ダイバーシティ:多様性)」「Equity (エクイティ:公平性)」「Inclusion (インクルージョン:一体性)」の三つの要素を柱としたダイバーシティの推進に取り組んでいます。

DE&I 関連実績	(2024年度実績)
管理職に占める女性比率	5.6%
男性の育児休業取得率	86.3%
障がい者雇用率*	2.24%

集計範囲:東洋紡単体、東洋紡エムシー(株)および東洋紡STC(株)
*集計範囲:東洋紡単体

女性活躍推進

当社グループでは、人事・労務総括部にダイバーシティ推進グループを設置し、女性の活躍推進活動に取り組んでいます。各事業所での説明会、上司向けセミナー、女性リーダー育成セミナーなどを継続して実施し、従業員の意識改革を図っています。

また、育児支援として総合研究所内(滋賀県大津市)に企業内保育園「おーきっず®」を開設しています。育児休業からの早期復帰、計画的な復帰を可能にするだけでなく、安心して出産できる環境の整備にもつながっています。

こうした取り組みや「採用」「継続就業」「労働時間などの働き方」「多様なキャリアコース」の項目が規定の水準に達していることなどが評価され、2021年12月、厚生労働大臣より、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業として「えるぼし認定(2段階目)」を受けました。女性が活躍できる環境・組織風土づくりだけでなく、男性従業員の育児休業取得を奨励するべく、育児休業5日間を有給にするなど制度改革を行い、2020年度に取得率は80%を超え、高水準を維持しています。

また、当社は、高い水準で子育て支援に取り組む企業として、「プラチナくるみん」認定を取得しています。

このような取り組みを中心に、今後も従業員が安心して働けるようさまざまな施策を講じていきます。



えるぼし認定(2段階目)



プラチナくるみん

障がい者雇用の推進

障がい者雇用率の向上については、全社での取り組みが不可欠であるため、年4回開催している「事業所総務部長会議」において、各回で現状と課題を共有しています。労働環境の整備に関しては、敦賀事業所および犬山工場の事務所においてバリアフリー化を実施しました。その他の事業所についてもバリアフリーを意識した建物改良を順次進めています。

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

シニア社員雇用の推進

60歳定年後に再雇用されたシニア社員は、他の従業員と同様に目標を設定し、成果を上げています。また、若手の育成や技術伝承の担い手としても活躍しています。

TOPICS 外国籍従業員のコミュニティイベントを開催

日本で働く外国籍従業員を対象としたコミュニティイベントを、当社本社にて開催しました。

本イベントは、「社内に交流の場がほしい」との声を受けてダイバーシティ推進グループが企画したもので、外国籍従業員同士のネットワーク形成を促進し、エンゲージメントの向上や定着率の改善、さらには業績向上につなげることを目的としています。

当日は、本社や各事業所から計18人が参加し、終始活発な交流が行われました。イベントでは、当社のDE&Iに関する取り組み紹介のほか、グループディスカッションを行い、参加者が日本にきたきっかけやこれまでのキャリア、現在の業務内容や働き方について語り合いました。また、日本人と外国人の間で起こりやすいミスコミュニケーションの事例をもとに、文化や価値観の違いをどのように理解・調整していくかについても意見を交わしました。



人材戦略

DE&Iの推進 | 働く環境の整備

[ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン](#)
[安全・防災](#)
[健康経営](#)
[ESGパフォーマンスデータ\(社会\)](#)
[マテリアリティ指標](#) [安全・防災の項目、指標、2024年度実績](#) > p.16

LGBTQ+への取り組み

当社グループでは、ジェンダーマイノリティを含め多様な人材が働きやすい環境づくりを推進するため、ダイバーシティ推進方針のもと、LGBTQ+への理解を促進しています。さまざまな取り組みを段階的に進めていることなどが評価され、職場における性的マイノリティ(LGBTQ+)に関する取り組みを評価する「PRIDE指標※2024」において、最高ランクの「ゴールド」の認定を受けました。

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



※PRIDE指標の詳細

実施項目	内容
相談窓口	LGBTQ+相談窓口を設置しました。窓口を安心して利用できるよう、相談者の氏名などのプライバシーを守ること、相談・通報により相談者に不利益が生じないことを保証し、匿名での相談も受け付けています。
通称名使用の拡大	2024年度からジェンダーアイデンティティを理由とする通称名の使用を可能にする制度を導入し、性自認にあった名前を使用することを可能にしました。
同性パートナーシップ	2024年12月より、従業員の同性パートナーに、法律婚による配偶者と同等の福利厚生や規程を一部適用することを可能にしました。
実務者研修	人事・労務総括部をはじめとする実務担当者全員にLGBTQ+研修を実施し、性的マイノリティに対する理解、アウティングの禁止などの理解を深め、安心して取り組みができる環境を整えました。
採用時のエントリーシート	多様性に配慮したエントリーシートにしました。
標準作業衣のユニセックス化	2022年度から製造現場で着用する標準作業衣をユニセックス化しました。
ジェンダーレストイレ	全事業所に性別に関係なく使用できるトイレの設置を完了しています(一部のテナントに入る拠点を除く)。
社内啓発活動	関連研修においてテーマとして取り上げるほか、LGBTQ+に関する理解促進を目的に、社内ポータルサイトで定期的に情報を掲示しています。これらの取り組みを通じて、グループ全体でLGBTQ+フレンドリーな風土の醸成を図っています。

安全・安心な職場

1 労働安全衛生の強化

当社グループは、「自分を守る、仲間を守る、気付きを声に出す」をスローガンとして、「安全(労働安全・環境安全・製品安全・設備安全)最優先」を徹底します。このスローガンを実現すべく、「安全文化の醸成」と「安全基盤の整備」の二つの方針を掲げ、労働安全衛生の強化に取り組みます。

安全文化の醸成として、安全対話の実施や安全意識調査の実施、階層別ワークショップを開催しています。また、安全基盤の整備として、現場3Sの推進や、災害の怖さを模擬設備で体験する防災研修施設を設立し、社内外での研修に活用しています。

安全・防災関連実績

(2024年実績)

重大災害件数	0件
労働災害休業度数率	0.40
火災・爆発件数	0件

集計範囲:東洋紡(株)および国内連結子会社

2 健康経営の推進

当社では、従業員の健康に投資し、従業員がいきいきと働く活力ある職場であることが、企業の長期的な成長につながるの考えのもと、従業員の心身の健康保持・増進に向けて、健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実施する「健康経営」を推進しています。

取り組み内容

- 健康診断結果に基づく従業員への事後対応支援(二次検査受診勧奨、保健スタッフによる保健指導、健康相談対応など)
- 海外赴任者の健康管理支援
- メンタルヘルスケアへの取り組み(新入社員研修、管理職教育 他)
- 従業員へのセミナーなどによる啓発活動や体験施策の実施
- 長時間労働抑制

働く環境関連実績

(2024年度実績)

健康経営優良法人2025(大規模法人部門)認定取得



TOPICS

制度改革と風土改革による成果 男性育児休業取得率の大幅向上

当社では、2019年より男性の育児休業取得推進に注力してきました。開始当初は取得率がわずか1%でしたが、2024年度には86.3%に達し、平均取得日数も12日から28日へと倍増するなど、着実な成果が表れています。

この大幅な向上は、制度設計の見直しと組織風土の改革を継続的に進めてきた結果です。

● 制度面の取り組み

「育児休職」制度の最初の5日間を有給とすることで、経済的負担を軽減。さらに、本社人事部門に加え、事業所の総務部門からも各部署へ取得を働きかけることで、全社的な支援体制を構築しました。

● 風土面の取り組み

対象者の上司に対して取得を奨励する文書を送付し、上司からの後押しを促進。また、取得経験者の声を社内イントラネットで共有することで、次に続く男性従業員の心理的ハードルを下げる工夫を重ねてきました。

これらの取り組みにより、会社全体が男性の育児休業取得を後押しする組織風土へと着実に変化してきています。今後も、誰もが安心して育児と仕事を両立できる職場環境の整備を進めていきます。

イノベーション戦略

TX 東洋紡トランス フォーメーション で、 より強い会社へと 変革を進める

矢吹 哲朗

執行役員 CDO
TX・業務革新総括部長



TXで経営を強化する

現在、東洋紡グループでは、TX(東洋紡トランスフォーメーション)を進めています。TXはDXよりも広い概念で、経営層のリーダーシップの下「付加価値革命」を実践し、サステナブルな企業に変革する取り組みです。デジタルを一つの手段としながらも、意識改革や組織風土まで踏み込んで経営の変革を進め、生産性向上を図る点がポイントです。今後、労働人口が減少していく中で、研究開発や生産現場といった、メーカーの生命線であるモノづくりを強化し生産性を向上させることが重要課題です。生産性の向上は、経営そのものを強化することにつながると私は考えます。

モノづくりの現場では、日々のオペレーションで忙しく、目の前の作業に追われています。そのため、ナレッジや思考をアップデートして課題解決策を図ることに、十分な時間を取れていません。よって、自動化できるオペレーションは自動化し、考えて意思決定すべき領域に、思考を向けられるようにしなければなりません。

これらを実現する鍵はデータの質です。精度の高いデータをメッシュでそろえ、どのように集めていくか。そのためには、日々データを扱う製造オペレーターも、それがどのように活用されて当社グループの持続的成長につながるのか、データの価値を理解しなければなりません。目の前のデータに対する意識が変われば、おのずとデータの精度も高まります。テクノロジーでは、こうした人間の意識改革まで踏み込むことはできないため、私たちが現場に入って、自動化できる部分を共有しながら、一人ひとりの行動変革も

促しています。このようにTXは、単なるテクノロジーの活用の枠を超え、現場の意識と行動の改革を通じて、「付加価値革命」を実践することを目的としています。

これまでのTXの進捗

TXの取り組みでは、①IT基盤の整備、②ガバナンス・組織強化、③事業協創の推進の三つのテーマを掲げています。

IT基盤の整備はほぼ計画通りに進捗し、2022年からの3年間で、海外も含めたグループ全社で、インフラにあたるネットワークのセキュリティ基盤を再構築しました。中でも、属人化しがちなセキュリティ対応への手だてとして、標準化されたセキュリティポリシーの下、重大なインシデントが起きた端末はAIが自動でネットワークから遮断するといった運用は、日本においては先進的な事例です。2025年9月にはその体制を海外も含めて構築します。

ガバナンス・組織強化では、デジタル戦略総括部を再編してTX・業務革新総括部を新設しました。新組織メンバーの意識改革は計画通りに進んでおり、いよいよ本丸の経営に資する改革に進むステージに入ります。生産支援などのモノづくり現場改革や、工場経営に必要なデータ基盤の構築のほか、前述したような現場での意識・行動変革につなげるために現場にアプローチしています。そして、集めたデータに関しては生成AIなども活用しながら、研究開発やマーケティングを始め、さまざまな領域で成果につなげていきます。またTX・業務革新総括部の重要な役割の一つには、経営層との橋渡しがあります。私は毎月の経営会議で、当社グループ内のTXやDXによる変革の好事例を継続的に経営層に共有するほか、グループ全体に向けてもその内容を発信しています。

三つのテーマの中では、事業協創の推進が一番チャレンジングです。当社グループの真面目な企業風土は良いところである一方で、自分の管轄領域を深掘りし、個々の活動で得られたノウハウが他者に共有されることが少ないという難点もあります。そこでTXでは「脱分派経営」を掲げ、個々の活動の枠を超えて、同目的のデータはまとめて、デジタルの活用を通じて部門を超えたノウハウの共有を図っていきます。

TXは、「サステナブル・ビジョン2030」の実現に向けて中期経営計画とも連動させています。その一つの事例として、温室効果ガス排出量削減目標を達成すべく、進捗管理をシステム化するためのロードマップを策定して進めています。特に今後はScope3での排出量削減に向け、ITを活用したカーボンフットプリント算定の仕組みづくりを2030年に向けて進めていきます。

イノベーション戦略

TX(東洋紡トランスフォーメーション)で、より強い会社へと変革を進める

アウトプットを見据えてTX投資を判断する

半年前のテクノロジーが陳腐化してしまうことも起き得るITの世界では、既存のテクノロジーのアップデートと、新たなテクノロジーをスピード感を持って吸収することが重要です。変化のスピードに取り残されないため、TX関連の投資については年度予算にとらわれず、必要と判断した案件をタイムリーに経営会議へ提案し、迅速に意思決定を行っています。そのため、成果に見合う投資となるようアウトプットの確度を高め、「成果目標の何%に相当する投資を承認してほしい」といった、具体的かつ定量的な提案をもって審議を進めています。

人材育成にもこだわる

TXの推進にあたっては、業績指標として数値に表れる成果を重視するだけでなく、エンゲージメントスコアにも注目しています。TXおよびDX推進メンバーを鼓舞し、モチベーションのさらなる向上を図るべく、IT人材の育成にも積極的に取り組んでいます。

具体的には、組織の中で求められる専門スキルを明確化し、人事制度と連動させた人材育成計画を策定しています。また、従業員のスキルを可視化するタレントマネジメントシステム^{※1}を導入し、ITに関する研修や階層別のスキルアップ研修、専門性を追求したい従業員の要望に応える育成施策などを通じて、従業員の自発的な成長を促す環境を整備しています。これらの取り組みは、「IT賞^{※2}(マネジメント領域)」の受賞という形で外部からも高く評価されており、メンバーにとって自信やモチベーションの向上につながり、TX推進の原動力となっています。

今後、本格的にAIを活用していくにあたり、社外のフリーランサーなども戦力として活用することを視野に入れ、新たな雇用形態による人材活用にも積極的にチャレンジしていく必要があると考えています。

※1 従業員の基本情報やスキル、能力などといった情報を一元的に管理・共有できるシステム

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

知的財産について

マテリアリティ指標

知的財産の創出

イノベーション、コンプライアンス(研究開発、知的財産)の項目、指標、2024年度実績 > p.17

方針・めざす姿

当社グループは「素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループ」を目指しており、「合成・重合・変性」「成形・加工」「バイオ」「分析・シミュレーション」の四つのコア技術をベースにイノベーションの創出を行うことで社会課題の解決に貢献します。

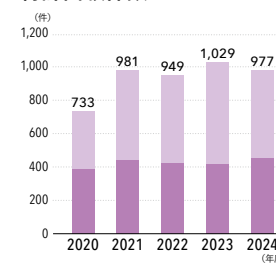
また、事業戦略、研究開発戦略との整合を図りながら知的財産活動を行い、基本特許を中心に周辺特許も含めた質の高い特許ポートフォリオを構築することで自社製品の優位性を確保します。

取り組みと実績

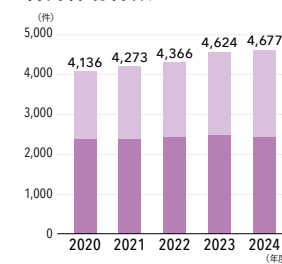
知的財産の活用においては、特許の取り扱いに関する方針を策定し、事業部門や研究・開発部門と連携しながら、各部署に知財リエゾン[※]を配置するなどの体制を整備しています。

また、知的財産情報やデジタル技術の活用を積極的に行いながら、従業員向けに知的財産教育の実施や発明創出のインセンティブをより高める発明報奨制度に改訂するなど、知的財産をより高度に創出できる仕組みを整えています。

特許出願件数



特許保有件数



新規事業関連実績

	特許出願件数	特許保有件数
MEL関連 詳細 > p.37	198(59)	56(25)
エクソソーム関連 詳細 > p.34	34(9)	6(2)

■ 国内 ■ 海外
集計範囲: 東洋紡単体

2024年度は、特許出願件数は977件であり、うち海外は525件となりました。また特許保有件数は4,677件であり、うち海外は2,225件となっています。

当社は、(株)パテント・リザルトが2024年5月7日に公表した、高分子フィルム関連技術の特許総合ランキング[※]において1位を獲得しました。

※ 本ランキングは、「高分子フィルム関連技術」に注目し、日本、米国、欧州、中国の主要国・地域における個別特許の注目度を得点化したパテントスコアを合算し、パテント・リザルトが評価したものです

イノベーション戦略 | イノベーション創出事例

高効率・高純度・高収率な「エクソソーム優位な細胞外小胞」の回収を実現

EV精製キット「CATAROSEV®」

細胞外小胞(EV)精製技術への期待

● 当社イノベーションの方針

当社グループは、社会の持続可能な発展に資するために、コア技術と事業の融合によるソリューション提供を目指し、さまざまな領域でのイノベーション創出にチャレンジしています。当社グループが掲げる「人と地球に求められる三つのイノベーション重点領域（価値提供領域）」の一つであるWell-Beingソリューションにつながる技術として、エクソソームを豊富に含むsmall extracellular vesicle (sEV)^{*1}を効率的に回収できるEV精製キット「CATAROSEV®」の開発を進めてきました。

当社の「CATAROSEV®」は、エクソソームが通過できるサイズの微小な孔とイオン交換機能を持つ精製膜から構成されるEV精製キットであり、後掲の東京大学大学院工学系研究科バイオエンジニアリング専攻の瀬尾尚宏特任准教授と共同で開発しました。

※1 エクソソームを豊富に含むサイズの小さい(200nm以下)細胞外小胞

● エクソソームとは

エクソソームは、細胞が分泌する50~150nmの細胞外小胞の一種であり、生体内の血液や尿などさまざまな体液中に存在しています。核酸(マイクロRNAなど)やタンパク質を内包し、近傍や遠隔の細胞間の情報伝達や細胞の修復などにおいて、いわゆるメッセンジャー的な役割を担うことなどが明らかになってきています。近年、がんを始めとするさまざまな疾病の診断や治療、再生医療など幅広い領域で応用可能な次世代モダリティとして注目され、世界中で活発な研究開発が行われています。

今後も研究の進展が期待されており、エクソソームの研究用製品の世界市場は、2030年までに年率35%を超える成長が見込まれています。

当社技術の特徴

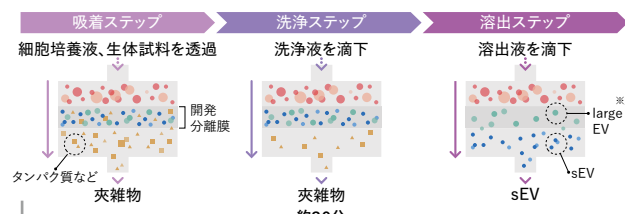
● 現在のEV精製の課題

現在EVの精製には、「超遠心分離法」を用いることが主流となっていますが、装置が高額な上、精製作業に数時間程度かかることや、精製sEVの純度が低いなどの課題があります。とりわけ、活用が期待される医薬品分野での研究開発においては、原料となる精製sEVの純度が低いと、残存する夾雑物(不要物、不純物)による副作用の懸念や、生体内において異物として検出され肝臓などで分解・吸収されてしまい体内で循環しないことが問題となります。

● 当社技術が提供する解決策

当社が新開発したEV精製キット「CATAROSEV®」は、微小な孔を利用した分離機能により大きな夾雑物を除去するとともに、表面に負電荷を有するエクソソームを豊富に含むsEVをイオン交換機能により精製膜に吸着させることで、タンパク質など他の小さな夾雑物も除去できるため、高効率・高純度・高収率なsEVの精製・回収が可能となります。本製品を用いて精製・回収したsEVの性能評価を実施した結果、「超遠心分離法」と比較して、以下の点で優れていることが分かりました。

- 作業時間1/6で同等レベルのタンパク質除去が可能
- 回収できるsEVの粒子数が2倍以上
- マウスへの投与試験において体内循環性(全身の臓器に広く分布)を証明



※2 エクソソーム以外のサイズの大きい細胞外小胞

今後の展開

sEV回収操作の単純化(簡便かつ再現性に優れる)と純度の高さは医薬品の開発において特に重要であり、単純化は常に同じ品質を求められる医薬品のGMP(医薬品等の製造および品質管理基準)製造を、純度の高さは副作用がない安全な医薬品製造を可能にします。

本製品は世界中の医薬品・化粧品・診断薬分野でのEV研究の発展に大きく寄与することが期待されており、今後は2025年度中の研究用精製キットの製品化を行い、実際の研究現場での声を反映し、操作性などの改良を進めていきたいと考えています。

将来的にはEV研究が盛んなアメリカやヨーロッパへの進出を目指しており、マーケットを世界に広げるべく、日々研究を続けています。

共同開発者からのコメント

私はこれまで、エクソソームの表面電荷に注目し研究を行い、電荷の違いを利用することでsEVだけ精製できることを証明しました。この研究成果を世界中の研究者に利用してもらうにはどうしたら良いかと模索している時、精密なろ過膜技術を持つ東洋紡と出会い共同研究を開始しました。

東洋紡と開発したEV精製キットはエクソソームのみが通過できるサイズの微小な孔を持つ精密ろ過膜による精製技術を利用しています。これにより、世界でも例がない画期的な精製方法を実現しました。本製品の利用により短時間で純度の高いsEV精製が可能となるため、医薬品や化粧品の分野での活躍が期待され、世界中のEV開発を大きく進展させるポテンシャルを秘めていると考えています。



東京大学大学院
工学系研究科
バイオエンジニアリング専攻
瀬尾 尚宏 特任准教授

グリーン戦略

事業を通じた環境価値の創出

サステナブル・ビジョン2030



専務執行役員 Co-CEO
環境安全防災本部長
生産技術部門、
調達・物流総括部統括

酒井 太市

当社グループは、企業理念である『順理則裕』を掲げ、「サステナブル・ビジョン2030」に基づき、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。

「サステナブル・ビジョン2030」では、脱炭素社会と循環型社会の実現を目指し、温室効果ガス(以下GHG)排出量の削減や廃棄物の最小化に取り組み、良質な水域・大気・土壌の保全や生物多様性の保護にも力を入れています。

また、環境負荷を低減する製品の研究開発に力を注ぎ、次世代に誇れる

技術とソリューションを提供しています。例えば、石油由来資源の代替となる素材や、工場廃液から資源を回収する膜を開発しています。これにより、事業活動の中で環境負荷低減に取り組むだけでなく、お客さまの環境負荷低減に資する製品を市場に提供しています。

従業員一人ひとりが環境意識を持ち、日々の業務に取り組むことで、持続可能な未来を実現するための努力を続けています。これからも、私たちは夢を描き、実現していくために、全力を尽くしていきます。

「サステナブル・ビジョン2030」Planet：地球全体を意識した社会問題の解決に貢献

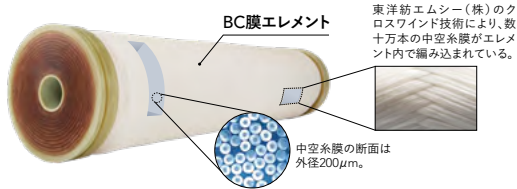
	脱炭素社会	循環型社会	良質な水域・大気・土壌 & 生物多様性
社会から求められること	地球から求められる最優先課題は気候変動対応 <ul style="list-style-type: none"> 自社の事業活動・バリューチェーン全体におけるGHGの排出量削減 脱炭素社会の実現に寄与するソリューションの提供 	プラスチックメーカーとしての責任 <ul style="list-style-type: none"> 製造工程からの廃棄物を削減、リサイクル、最終処分量の最小化 バイオマス・リサイクル原料の活用や循環型社会の実現に向けた対応 	環境負荷低減はもとより、環境の“良質化” <ul style="list-style-type: none"> 自社の事業活動において、環境負荷を低減する取り組み 良質な「水」「大気」「土壌」を確保するソリューションの提供 生物多様性を保全するための取り組み <ul style="list-style-type: none"> “ネイチャーポジティブ”(自然や生物多様性の損失を止め、回復させる)への寄与
自社の取り組み目標 <small>詳細 > p.38</small>	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動におけるGHGの排出量削減を推し進め、2050年度にはネットゼロを達成 <div style="text-align: center;"> <p>Scope 1, 2 2030年度に46%以上削減(2013年度比) 2050年度にネットゼロ</p> <p>削減貢献として2050年までにバリューチェーン全体のGHG排出量を上回る</p> <p>削減貢献量 > 自社のバリューチェーン全体の排出量</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> 製造工程における新品素材の使用率低減とリサイクル原料の活用追求 <div style="text-align: center;"> <p>排出廃棄物量 15%削減(2015年→2030年)</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> 製造工程で発生する化学物質を適切に管理、外部漏出を防止 <div style="text-align: center;"> <p>環境負荷低減 VOC排出量 60%削減(2014年→2030年) 有害物質水域排出量 80%削減(2023年→2030年)</p> </div>
ソリューション提供	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素社会の実現に貢献するさまざまなソリューションの提供 <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div> 浸透圧発電 </div> <div> 風力発電用の洋上ケーブル・絶縁樹脂 </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div> 大規模蓄電池用電極材 </div> <div> 水素関連材料 </div> <div> 燃料電池車の電池接着シート </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> 製品・ソリューションの提供を通じて製品ライフサイクル全体で資源使用量削減に貢献 資源循環に向けたエコシステムの形成・参画 <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div> <p>フィルムのグリーン化* 比率 60% ※バイオマス・リサイクル原料、減容化など</p> </div> <div> <p>資源循環エコシステム参画 R PLUS JAPAN</p> </div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> 揮発性有機化合物(VOC)回収装置、水処理膜などにより環境負荷軽減・良質化に貢献 フードロス削減に寄与する高機能フィルムの販売量拡大により生物多様性保全に貢献 <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div> <p>VOC回収装置処理風量 70億Nm³/年</p> </div> <div> <p>膜による海水淡水化 1,000万人分の水道水相当</p> </div> <div> <p>フードロス削減に寄与する高機能フィルムの販売量 2020年度比 4倍</p> </div> </div>

グリーン戦略 | 循環型社会への貢献

水と有価物の分離技術：BC膜

BC膜とは

BC膜とは「Brine(濃い塩水) Concentration(濃縮)膜」のことで、水と有価物を分離できる水処理膜です。長年、海水淡水化用途で培った膜技術に応用したものであり、東洋紡エムシー(株)の環境ソリューション分野で柱となる技術の一つです。



BC膜開発のニーズ

東洋紡エムシー(株)は1970年代に、繊維事業で培った紡糸技術を応用し、水分子は通しながら一部の分子やイオン類を通さない中空糸型の逆浸透膜(RO膜)を開発しました。このRO膜は、耐塩素性が高いため塩素殺菌が可能であり、微生物の増殖によるトラブル(目詰まりなど)を低減できるのが特長です。主に中東地域における海水淡水化用途で用いられ、現地の水需要を支えてきました。また、超純水精製などの分野でも、同社のRO膜は活躍しています。

一方で、RO膜は浸透圧以上の圧力を加えて水分子を移動させるため、原液の濃度が高まるほど高い圧力が必要になります。有価物回収やZLD*などの高濃度溶液処理における省エネニーズが高まる中、より低い圧力で濃縮が可能なBC膜の開発に着手しました。

*ZLD:Zero Liquid Discharge

環境負荷の低減

BC膜は膜を介した両面に同じ濃度の原液を流すことで浸透圧

の差をなくし、低い圧力での濃縮を可能にしました(濃縮度はRO膜の2倍以上)。

また、東洋紡エムシー(株)では膜の製造だけでなく、BC膜濃縮システムとして装置化も行い、蒸発法(水分の蒸発による回収)と比べて効率的かつ環境負荷を低減した濃縮技術を提供しています。

BC膜は以下のような用途で、環境負荷の低減に貢献します。

- 処理の難しい排水の減容
- 海水淡水化の回収率向上
- 多様な産業排水の再利用
- 排水からの有価物(リチウムなど)回収

活用事例

BC膜は現在、以下二つの場面で既に活躍しています。

1 高濃度の排水から有価物を回収

従来 蒸発法では、原液を気化させる際に必要なエネルギー消費量が大きい

BC膜の活躍 原液を濃縮させているため、気化させる際に必要なエネルギー消費量を削減できる。有価物の回収工程における運転コストの大幅削減が期待される

2 海水から塩を製造

従来 海水の濃縮工程にイオン交換膜による電気透析法を用いていたが、エネルギー消費量が大きい

BC膜の活躍 BC膜濃縮システムを使用するとエネルギー消費量の削減が可能になり、製造工程で排出される二酸化炭素の削減につながる。インドネシアでは年産22万トンの大規模な製塩工場でBC膜が使用されている

リチウム生産・回収への応用

BC膜は、リチウム生産の現場や使用済みのリチウムイオン電池からリチウムを回収する工程においても応用が可能です。

橋本 信行

東洋紡エムシー(株)
アクア膜営業ユニット
アクア膜営業第二グループ 主席

酒井 駿

東洋紡エムシー(株)
アクア膜営業ユニット
アクア膜営業第二グループ

リチウム生産工程



リチウム生産

従来 リチウムの生産は以下二つの方法で実施
① 鉱山で採掘
② リチウム含有量が多い塩湖のかん水を自然蒸発

BC膜の応用可能性 上記②の方法では、広大な土地が必要であり、生産も長期に及ぶ上、蒸発した水の取り扱いに課題もあった。そこで、②に替わる技術として注目されるのが、かん水から直接リチウムを抽出するDLE(Direct Lithium Extraction)法であり、DLE法の工程にBC膜を導入することで、生産の迅速化や回収率の向上が期待される

リチウム回収・再利用

リチウムイオン電池の部材工場の排水からリチウムを濃縮回収する装置の開発に成功しました。また、中国バッテリーリサイクル大手のリサイクル工場において、使用済みリチウムイオン電池からリチウムを回収する工程にも採用されました。

今後の応用例

BC膜は今後、リチウム回収だけでなく、以下の場面での応用が期待できるため、引き続き研究開発と拡販を進めていきます。

- 食品加工工程や医薬品製造工程での活用
- 産業排水の減容化や再利用、環境規制のための無排水化への応用(ZLD)
中国では複数の工場や商業施設で運転済み
- レアメタルの回収

グリーン戦略 | 脱炭素社会への貢献

バイオ由来の界面活性剤：MELの進捗

荒川 琢

ライフサイエンス本部
バイオ事業総括部長 兼
ライフサイエンス開発総括部長



岸本 高英

ライフサイエンス本部
ライフサイエンス開発総括部
バイオテクノロジー研究所長 兼
バイオ開発部長



山下 周子

ライフサイエンス本部
ライフサイエンス開発総括部
バイオ開発部



MELとは

「マンノシルエリスリトールリビッド」(以下、MEL)は、微生物が発酵生産する界面活性剤(バイオサーファクタント)の1種です。石油由来資源からバイオ資源への転換による、脱炭素社会への貢献が期待されています。

※ 当社は、NEDO(国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構)の「バイオものづくり革命推進事業」に採択されています。

MELの製品展開

当社のMELを使用した化粧品原料として、オリーブオイル発酵天然保湿剤「セラメーラ®(Ceramela®)」を販売しています。

次の製品展開として、展着剤「サーフメロウ®」の開発を行っています。

「サーフメロウ®」の特徴

- 葉の表面の濡れ性を向上し、農薬の付着性や拡散性を上げる
- 農薬の使用量削減や水の使用量を低減させることが期待される
- バイオ由来の原料であり、生分解性も確認されており、環境負荷が小さい

農業分野での期待

当社グループは、MELを使用した製品以外にも農業分野における製品開発を進めています。原料がバイオ由来の製品は、使用時の環境負荷が低いことが期待されます。

TOPICS 東洋紡グループの農業ビジネス:生物農薬

生物農薬は天敵昆虫や微生物を利用して殺菌、殺虫などの効果を発揮する農薬です。その中でも、当社グループの東洋紡ブラジルホールディングス(有)* (以下、TBR)の生物農薬は、主に固体培養の真菌を活用した殺虫剤であり、近年急成長しています。真菌は、カビ胞子の害虫に接触すると発芽、伸長して害虫の体を蝕むことで駆除する特性を持ちます。

従来の化学農薬

農作物や土壌に長期間残留し、人体や環境に悪影響を及ぼす
生物農薬(カビ胞子の殺虫剤)
短期間で自然分解されるため、環境負荷低減に貢献

当社がブラジルに注目したのは、世界有数の農業大国であり、大規模な農地で効率的に栽培するために除草剤や殺虫剤が多く使用されていたためです。

TBRの生物農薬事業は、TBRが保有していた「しめじ栽培」の生産技術に、Campinas生物研究所の研究成果を応用して量産化に成功したブラジル発の新事業です。

成長の要因分析

- 現地の視点で現地に強みのある市場(農業ビジネス)に参入した
- 日本由来の技術(麹発酵)を現地に適した方法(しめじ栽培)で進化させた
- 自社の強み(量産化技術)を的確に評価し、他社との差別化を図った
- 微生物を利用して害虫、病気を駆除、予防する生物農薬の需要は世界的環境保護、SDGsの流れに乗り大きく増加した

※TBRは、サンパウロ州生物化学研究所が実施した野生のカビバラが媒介する強毒性ダニを駆除するプロジェクトに生物農薬を無償提供し、アメリカナ市から環境ハイレイト賞を3度受賞しました。

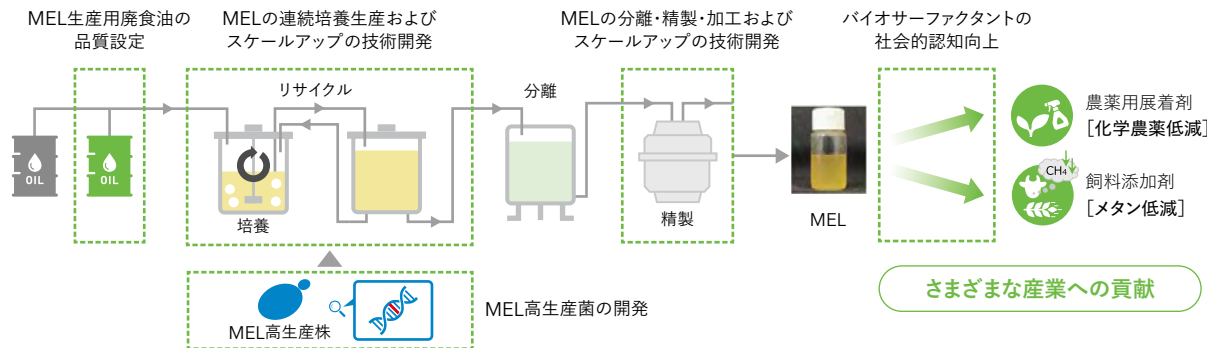
バイオものづくり革命推進事業の進捗

バイオサーファクタント
(微生物が発酵生産する界面活性剤)

- ✓ 低濃度で優れた界面活性性能を示す
- ✓ 安全性が高く、サステナブルな素材
- ✓ さまざまな用途への展開が期待される

▶ 次世代の界面活性剤として産業構造を大きく変えることが見込まれる

事業イメージ



2024年度の取り組み

- 生産性に影響を与える廃食油中の成分を特定
- 遺伝子改変技術を用いたMEL生産用微生物の候補株を構築
- ラボスケールでの連続生産プロセスの実証
- LCAの算定 など

2025年度以降の取り組み

- 廃食油の利用検証
- 候補株の検証
- さらなる生産プロセスの改良
- 試験プラントの建設
- 農地での実証実験
- 削減貢献量の算定 など

グリーン戦略

環境への責任 ~東洋紡グループの2030年目標~

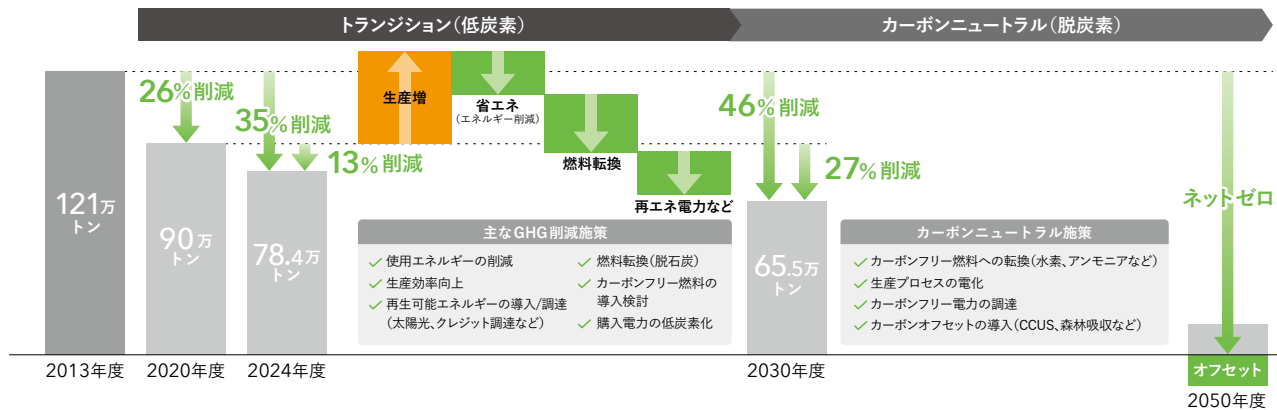
その他の環境取り組み 水資源などその他の取り組みはウェブサイトをご確認ください。

マテリアリティ指標 脱炭素社会&循環型社会、指標、2024年度実績 > p.16

脱炭素社会

当社グループは、気候変動を最重要の社会課題の一つと捉え、事業活動への影響を認識しています。国際的な枠組みである「パリ協定」および「グラスゴー気候合意」を支持し、Scope1、2の温室効果ガス(以下、GHG)排出量削減に向けたカーボンニュートラルロードマップを策定しました。ロードマップに沿って、省エネルギー化、燃料転換(脱石炭)、再生可能エネルギーの導入など、具体的な施策を着実に推進しています。

カーボンニュートラルへのロードマップ



GHG排出量の大きな割合を占める岩国事業所では、ロードマップ通りに2023年10月に自家発電所をリニューアルし、Scope1の大幅な削減を実現しました。

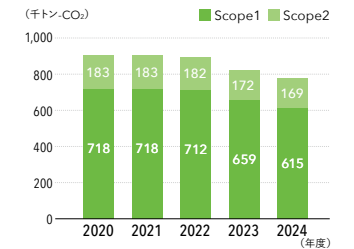
当社グループは、2030年度には2013年度比で46%以上のGHG排出量削減、2050年度にはネットゼロの達成を掲げています。これらの取り組みは、環境価値の創出とともに、持続可能な成長を支える基盤となるものです。

GHG排出量 Scope1,2

2030年度目標 **46%以上削減**
(2013年度比)

2024年度実績 **35.4%削減**

GHG排出量



循環型社会

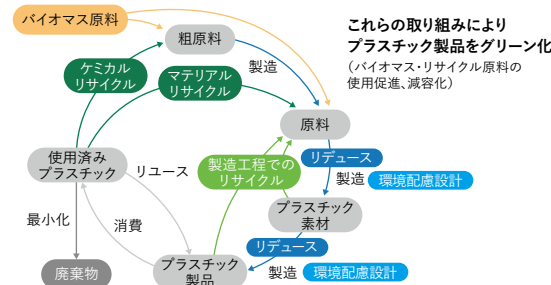
主力製品であるフィルムを始めとした多くのプラスチック製品を取り扱っており、資源循環型社会への移行は、事業のリスクと同時に大きな機会となりうると認識しています。

プラスチックメーカーの責任として、製造工程からの廃棄物削減、リサイクル、最終処分量の最小化に取り組んでいます。

	排出廃棄物量	フィルムのグリーン化 ^{※1} 比率 ^{※2}
2030年度目標	15%削減 (2015年度比)	60%
2024年度実績	3%削減	14%

※1 石油由来資源の使用量低減につながる技術や取り組み ※2 集計範囲:東洋紡単体

プラスチックのライフサイクルと資源循環に向けた当社グループの取り組み



良質な水域・大気・土壌 & 生物多様性

製造工程で発生する化学物質を適切に管理、外部漏出の防止に努め、環境保全に取り組みます。

大気・水域へ排出される化学物質について、法規制値よりも厳しい自主基準値や削減目標を設定し、徹底した管理をするとともに排出量を削減しています。なお、VOC排出量においては、工場へのVOC回収装置導入などにより、生産工程で発生するVOC排出量を削減できたことが寄与し、早期に目標を達成しました。

	VOC排出量	有害物質水域排出量
2030年度目標	60%削減 (2014年度比)	80%削減 (2023年度比)
2024年度実績	86%削減	41%削減

集計範囲:東洋紡単体および国内連結子会社

グリーン戦略

気候変動による財務関連情報開示(TCFDに基づく開示)



気候変動 ESGパフォーマンスデータ(環境)

マテリアリティ指標

脱炭素社会&循環型社会、指標、2024年度実績 > p.16

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



ガバナンス

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

戦略

当社グループは、「サステナブル・ビジョン2030」の中で「脱炭素社会&循環型社会」の実現を重要なサステナビリティ目標の一つとしています。また、TCFD提言に沿い、パリ協定に基づく気候変動シナリオを前提とした将来リスクと事業機会を分析・整理しました。それらリスクと機会の影響と財務インパクトを特定した上で目標、指標の設定および対応策を実施し、経営戦略の強靱性(レジリエンス)向上を図ります。

シナリオ分析

気候変動の影響の深刻化やその対策の進展によってさまざまなシナリオが考えられる中、以下のシナリオを典型的なものとして、参照しました。また、時間軸として「短期」を3年程度、「中期」を2030年まで、「長期」を2050年までとしています。

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

リスク管理

全社的なリスクに関するアセスメントの結果を踏まえ、気候変動により激甚化する水害(洪水・高潮など)リスクを含む自然災害リスクなどを、当社グループの重要なリスクとして管理しています。

シナリオ別のリスク/機会とその対策

社会の変化およびその影響	リスク/機会項目		当社グループの対策
	区分	期間	
脱炭素社会への移行に伴う影響 広範囲におよぶ政策・法規制・技術・市場の変化など	移行・リスク	短期	カーボンプライシングの導入 <ul style="list-style-type: none"> ● GHG排出量削減計画の推進(省エネルギー、生産効率向上、燃料転換、再生可能エネルギー導入他) ● インターナルカーボンプライシング制度の活用
		中期	原燃料価格の上昇(炭素価格の転嫁など) <ul style="list-style-type: none"> ● 非石油由来資源へのシフト ● サプライヤーへの働き掛け・連携(低炭素原料開発など) ● 原材料調達手段の多様化(複数購買・現地調達を拡大)
			省エネルギー化推進・高効率設備導入などに伴うコスト増加 <ul style="list-style-type: none"> ● 生産プロセスの革新・超高効率化の追求 ● サステナブルファイナンスやトランジションファイナンスなどの活用 ● バリューチェーン全体における生産の高効率化(関係会社との統合・連携強化、M&Aなど)
		長期	製品製造時の低炭素/脱炭素化要求への対応に伴うコスト増加 <ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギーの導入・調達拡大 ● 生産プロセスの高効率化、省エネルギー化推進 ● 製品価格への転嫁
	移行・機会	中期	石油由来資源の削減や代替化する要請の高まり <ul style="list-style-type: none"> ● 原材料のリサイクル材やバイオマス由来素材へのシフト加速 ● 石油由来資源に依存する汎用素材事業の見直し
			低炭素/脱炭素型素材や製品の需要増加 <ul style="list-style-type: none"> ● 原材料のリサイクル材やバイオマス由来素材へのシフト加速 ● 微生物(酵母)を活用したバイオ事業の生産プロセス革新(バイオものづくり) ● 原材料(リサイクル材やバイオマス由来素材)の調達課題(材料の逼迫)への対応 ● 低炭素/脱炭素型素材での製品開発・商品企画の推進 ● 革新的な低炭素/脱炭素型素材の開発加速 ● 低炭素/脱炭素型製品の生産/品質管理体制の強化
		長期	温室効果ガス(GHG)排出削減貢献につながる製品の需要拡大 <ul style="list-style-type: none"> ● 削減貢献視点でのお客さまを含めたサプライチェーンでの連携 ● 従来技術からの置き換えによる削減貢献に寄与する製品開発・商品企画[※]の加速 ※省エネルギー型の海水淡化化膜、溶剤の燃焼処理を回避し再利用を可能にするVOC回収装置、廃液処理由来のGHG排出の低減に寄与する水現像フレキシブル版、燃料電池用素材、GHG多排出工程である塗装を代替する塗装代替フィルムなど
			再生可能エネルギー・蓄電池関連市場の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ● 再生可能エネルギー/蓄電池関連事業[※]の製品開発・商品企画の強化 ● 当社と三菱商事(株)による合弁会社である東洋紡エムシー(株)の立ち上げによるメガトレンドの先取りや海外展開、ソリューション提供力の強化 ※浸透圧発電用膜、浮体式洋上風力発電用スーパー繊維・フィルム、リチウムイオン二次電池工場用VOC回収装置、有価物(リチウムなど)濃縮用膜・装置、水素発生装置関連素材、水素キャリア関連素材、有機薄膜太陽電池用ドナー材料など
			猛暑による生産性の低下 <ul style="list-style-type: none"> ● 熱中症予防に関する基本方針の明確化 ● 作業環境、作業の適切な管理(日よけ・冷房・通風設備の増設、高温多湿作業場での連続作業時間短縮など) ● 工場内作業の自動化拡大 ● IoT機器などでの現場作業者の熱中症管理
			自然災害による原材料の供給停止 <ul style="list-style-type: none"> ● 在庫水準見直し、複数購買の拡大 ● 物流ルートの多様化
物理的・リスク	現在	原料調達の不安定化 <ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に左右されにくい代替原料の検討 	
	中期	水害(洪水・高潮など)による設備損壊、操業停止 <ul style="list-style-type: none"> ● 水害対策に関する基本方針の明確化 ● 生産設備/動力設備などの高耐久化や高台移設/かさ上げ ● 生産拠点の分散・移転 ● BCP訓練実施 	
		土木工事の需要増加 <ul style="list-style-type: none"> ● 減災/復旧工用製品[※]の拡充 ※防砂シート、コンクリート剥離防止シート、軟弱路床改善素材など 	
物理的・機会	中期	水不足や干ばつによる海水淡化化の需要増加 淡水希少化による産業排水の無排水(ZLD)化 [※] の需要増加 ※ Zero Liquid Discharge <ul style="list-style-type: none"> ● 海水淡化化用膜(RO/FO膜など)^{※1}の販売拡大 ● RO/FO膜などの省エネルギー/高耐久化性能開発 ● 高効率濃縮用膜(BC膜)^{※2}のシステム開発 ● RO/FO/BC膜などの生産/品質管理体制の強化 ● 三菱商事(株)の海外ネットワークを生かした東洋紡エムシー(株)による販売力の強化 ※1: Reverse Osmosis, Forward Osmosis ※2: Brine Concentration 	
	長期	気温上昇に伴う感染症対策(予防・治療)の需要増加 <ul style="list-style-type: none"> ● 食品衛生需要拡大をとらえた、食品パッケージ関連製品の販売拡大 ● 感染症関連製品・技術の研究開発促進 	

グリーン戦略

気候変動による財務関連情報開示 (TCFDに基づく開示)



気候変動 ESGパフォーマンスデータ(環境)

マテリアリティ指標

脱炭素社会&循環型社会、指標、2024年度実績 > p.16

指標と目標

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

重要リスク/重要機会	財務影響		
	概要	影響額	対策費
重要リスク① 水害(洪水・高潮など)による建物・設備への被害リスク	主力工場(敦賀・岩国・犬山工場)は、水害リスクを有しており、気候変動によってリスクがさらに高まることを想定。水害による当該工場の資産減少額を試算	時期:2030年代 資産減少額:最大約650億円* ※当該工場の簿価と水害による被害率(国土交通省の公表値)から資産減少額を試算	2022-25年度累計: 170億円(安全・防災・環境投資額の一部が該当)
重要リスク② 炭素価格の導入	2030年度の炭素価格単価(いわゆる炭素税)を1.5万円/トン-CO ₂ と想定。炭素税負担額について、特段のGHG排出削減対策を行わなかった場合(BAU*シナリオ)と、対策を実施した場合(移行シナリオ)を比較 ※BAU: Business As Usual	時期:2030年度 コスト削減額:約100億円* ※ BAUシナリオと移行シナリオ時の炭素税負担額の差額 ・BAUシナリオ:200億円(約130万トン-CO ₂ 排出時の炭素価格) ・移行シナリオ:100億円(65.5万トン-CO ₂ 排出時の炭素価格)	
重要リスク③ 石油由来資源の削減や代替化する要請の高まり 重要機会① 低炭素/脱炭素型素材や製品の需要増加	今後の脱炭素に向けた社会変化の中で、お客さまを含む社会から石油由来資源の使用量削減や代替化の要請が高まることを想定。2030年度のフィルム事業における低炭素/脱炭素型素材・製品による売上獲得額を試算	時期:2030年度 機会獲得によるフィルムセグメントの売上高:約1,300億円* ※2030年度の目標売上高(2,200億円)のうち、60%を低炭素/脱炭素型素材・製品によるものとして試算	2024年度のフィルムセグメントの研究開発費44億円の一部が該当
重要機会② 水資源の希少化によるさまざまな高度水処理の需要の高まり	気候変動の進行および脱炭素に向けた社会変化の中で、水処理用膜やお客さまのGHG削減に貢献する製品・サービス*の需要が高まることを想定。これらの素材・製品の多くを事業領域とする環境・機能材セグメントにおける2030年度の売上高を試算	時期:2030年度 環境・機能材セグメントの売上高:約2,500億円* ※水処理用膜やVOC回収装置のほか、洋上風力発電(浮体式)用係留索、EV用エンジニアリングプラスチック、蓄電池関連素材、水素キャリア関連素材、有機薄膜太陽電池用ドナー材料なども含む	2024年度の環境・機能材セグメントの研究開発費38億円の一部が該当
重要機会③ 温室効果ガス(GHG)排出削減貢献につながる製品の需要拡大	※省エネルギー型の海水淡水化膜、溶剤の燃焼処理を回避し再利用を可能にするVOC回収装置、廃液処理由来のGHG排出の低減に寄与する水現像フレキシブ		

カテゴリ	指標	目標	主な施策	2024年度実績
GHG	GHG排出量	Scope1,2 2030年度: 27%削減(SBT)(基準年度: 2020年度) ※2013年度比: 46%削減に相当	●省エネルギー化、生産効率向上、燃料転換、再生可能エネルギー導入など	2020年度比13%削減(784千トン-CO ₂)
		Scope3(カテゴリ1と11) 2030年度: 12.5%削減(SBT)(基準年度:2020年度)	●カテゴリ1* 原材料のリサイクル材やバイオマス由来素材へのシフト加速 ※購入した原材料・サービスに関連する活動(製造など)に伴う排出 ●カテゴリ11* VOC回収装置の省エネルギー化など ※販売した製品の使用に伴う排出	2024年度の再生可能エネルギーによる発電量は1,487MWh 44%増加(334万トン)
環境関連投資		●2022-25年度累計見通し: 170億円(安全・防災・環境投資額の合計) ●施策: 自家発電設備の低炭素化、再生可能エネルギー設備の導入、生産設備や動力設備などの水害対策(高台移設/かさ上げ)など ●2024年度実績: 岩国事業所のLNG自家火力発電所の本格稼働(脱石炭)、犬山工場への太陽光発電設備の追加導入、海外子会社への太陽光発電設備の新規導入		
インターナルカーボンプライシング		●2022年度に制度導入し、当期も運用中: 社内炭素価格設定 10,000円/トン-CO ₂ ●CO ₂ 排出量の増減に伴う設備投資、開発設備への投資判断の拡大		
報酬		役員報酬(インセンティブ)に反映させるサステナビリティ指標の評価項目に、GHG排出量の削減を気候変動対応関係指標として追加することを決定(2024年度実績に基づき支給される2025年7月度以降の報酬から適用)。		
気候関連の機会	フィルム製品のグリーン化比率(移行リスクの低減も兼ねる指標として設定)	2030年度: 60%	●マテリアル/ケミカルリサイクルの推進、バイオマス原料の開発と採用増、フィルムの減容化など	14%
	膜による海水淡水化	2030年度: 1,000万人分の水道水相当量	●海水淡水化膜(RO/FO膜など)の販売拡大 ●RO/FO膜などの省エネルギー化/高耐久化開発 ●RO/FO膜などの生産/品質管理体制の強化 ●インド国内でのRO膜の販売開始	520万人分
	リチウムイオン電池セパレータ工場向けVOC回収装置の処理風量* ※これまで以上に販売し稼働している装置による処理風量	2030年度: 70億Nm ³ /年	●お客さまによるGHG削減貢献視点での営業活動の強化(燃焼方式からの置き換え) ●東洋紡エムシー(株)による営業体制の強化 ●印刷、フィルム・シールなどの加工業界など、蓄電池分野以外への販売拡大	54億Nm ³ /年

事業戦略

事業別概況

事業を通じた貢献

		売上高構成比 (2024年度)	売上高・営業利益 (2024年度)	主な用途	製品例
<p>フィルム</p> <p>当事業は、多様な素材を扱い、原料から製膜、後加工（コーティング・蒸着）まで一貫して開発・生産する技術を強みとしています。幅広い品ぞろえを背景にトータルでソリューションを提供できる技術力を有しています。</p> <p>2025中期経営計画においては、「新の創出」として、グリーンフィルムの拡大による脱炭素社会&循環型社会への貢献とエレクトロニクス分野への新規高機能フィルムの展開に注力していきます。</p>	<p>39.5%</p>	<p>売上高 1,668億円</p> <p>営業利益 69億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> 工業用フィルム 包装用フィルム 		
<p>ライフサイエンス</p> <p>当事業は、医療・医学、医薬分野で最上位レベルの生産体制の下「人々に笑みある日常」と「世界中に驚き」を提供し、お客さまの健康ステージに応じた要望を具現化させるべく、高性能なタンパク質を作るバイオ技術とメディカル分野に貢献する製膜技術の二つの技術を中心に強みを磨いています。</p> <p>2025中期経営計画においては、「新の創出」として、分離膜の用途拡大やバイオものづくり、感染症ソリューションビジネスや新興国を中心としたシェア拡大に注力していきます。</p>	<p>8.1%</p>	<p>売上高 343億円</p> <p>営業利益 20億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> バイオ関連製品 化粧品原料 医療用分離膜・モジュール 医療機器 医薬品関連 		
<p>環境・機能材</p> <p>当事業は、東洋紡(株)と三菱商事(株)の合併会社である東洋紡エムシー(株)にて事業展開しています。三菱商事(株)の国内外ネットワークを活用しながら、当事業が有する尖った技術を、モビリティ・環境・電子材料といった特に変化が起きている領域でのマーケットニーズにつなぎ合わせることで、大きな事業成長を狙っていきます。</p> <p>2025中期経営計画においては、「新の創出」として、重点事業領域における開発ロードマップに沿った新規開発や海外の市場開拓を進めています。</p>	<p>26.3%</p>	<p>売上高 1,108億円</p> <p>営業利益 80億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> 接着・コーティング剤 エンジニアリングプラスチック エラストマー 海水淡水化膜・モジュール 環境ソリューション装置・フィルター 高機能ファイバー 生活資材 		
<p>機能繊維・商事</p> <p>当事業は、エアバッグ事業、機能繊維事業、衣料用繊維事業、商社機能(東洋紡STC(株))で構成されており、エアバッグ事業はタイ・中国・米国で、繊維事業は東南アジア・中米に、商社機能は、タイ・中国・インドに拠点を置くなど、グローバルに事業を展開しています。</p> <p>2025中期経営計画において、衣料繊維事業は、国内生産拠点の集約や不採算商材からの撤退などの事業構造改革と製品価格の改定から収益性が改善し、エアバッグ事業は、自動車生産の回復に伴う販売量の増加と製品価格の改定が進み、収益性が改善しました。</p>	<p>23.2%</p>	<p>売上高 981億円</p> <p>営業利益 5億円</p>	<ul style="list-style-type: none"> エアバッグ用基布・原糸 スポーツ・インナー・ユニフォーム・その他衣料 		

事業戦略



フィルム事業

工藤 政尚
常務執行役員 フィルム本部長



DXと環境分野に注力し、 サステナブルな社会の実現を加速させます



この1年の振り返りと事業環境分析

1 工業用フィルム

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

2 包装用フィルム

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

稼ぐ力を取り戻すための取り組みと 現中期経営計画の総括

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

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

1 工業用フィルム

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

2 包装用フィルム

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

次期中期経営計画に向けた注力領域

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

1 サステナブルビジネスの拡大

サステナブルな社会を実現するための製品に注力

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

2 生産性改善による収益力の向上

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

3 事業本部一体運営による組織力の強化

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

成長投資回収の取り組み

戦略的設備投資による高機能フィルムの収益力強化

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



新設した宇都宮工場の生産設備

事業戦略



ライフサイエンス事業

相良 誉仁
常務執行役員 ライフサイエンス本部長



酵素製造設備の増設により 診断薬用酵素市場への貢献度を高めます



この1年の振り返りと事業環境分析

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

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

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

稼ぐ力を取り戻すための取り組みと 現中期経営計画の総括

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

1 製造

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

- 2025年は敦賀バイオ工場の生産性の向上、大館透析膜工場の本格稼働と岩国機能膜工場のATAC(Asymmetric Triacetate)*増産・生産性の向上を目指す

*非対称構造でCTA(Cellulose Triacetate)よりも優れた性能を発現

2 販売

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

3 開発

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

次期中期経営計画に向けた注力領域

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

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

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

上記を実行するためには、以下が不可欠であると考えています。

1 土台の強靱化

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

2 新規市場への参入に向け、開発スピードを加速

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

成長投資回収の取り組み

世界のニーズに応え診断薬用酵素を増産

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



酵素イメージ写真 新設した培養・精製棟

事業戦略



環境・機能材事業

(東洋紡エムシー)

森重 地加男

副社長執行役員、環境・機能材本部長
東洋紡エムシー(株)代表取締役 社長執行役員 CEO重点事業領域への注力と共創力の強化で、
世界の課題解決に貢献します

この1年の振り返りと事業環境分析

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

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

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

グリーン戦略 水と有価物の分離技術:BC膜 > p.36

稼ぐ力を取り戻すための取り組みと
現中期経営計画の総括

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

ある事業運営を行い、重点事業領域への取り組みを強化しています。

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

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

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

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

次期中期経営計画に向けた注力領域

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

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

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

収益強化領域でのさらなる価値創出

2030年度目標達成に向けた取り組み例

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

① モビリティ事業推進ユニット

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

② 耐クリープ性超高強度ポリエチレン繊維
「イザナス® ULC」の新規開発

浮体式洋上風力発電の係留索用途として洋上風力発電用TLP型浮体の実海域における実証実験に参画。

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

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

イザナス® ULC

事業戦略



機能繊維・商事事業

清水 栄一

常務執行役員 機能繊維・商事本部長

信頼の繊維技術と高機能素材で
安全・快適・持続可能な未来に貢献します

この1年の振り返りと事業環境分析

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

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

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

稼ぐ力を取り戻すための取り組みと
現中期経営計画の総括

エアバッグ事業は現状、業績面で苦戦を強いられていますが、安

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

次期中期経営計画に向けた注力領域

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

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

エアバッグ事業では、カーボンニュートラルの取り組みとして、リサ

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

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

収益構造改善の取り組み

経営効率の追求と新たな価値創出への挑戦

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

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

写真左から
「GfC yarn™」「CfC yarn®」

サステナビリティ戦略

サステナビリティ・マネジメント



執行役員
サステナビリティ・企画部門統括

飯塚 憲央

この中で、私たちは、「Innovation」と三つのP(People, Planet, Prosperity)の視点を軸として、事業を通じて社会課題解決に貢献し、企業理念でうたう「ゆたか」な社会の実現と企業価値向上のスパイラルアップを目指すことを宣言しています。すなわち、当社グループそのものがまず、サステナブルな存在、持続可能な存在であるということ、さらに、社会のサステナビリティ向上への貢献を続けること、これが当社グループの考えるサステナビリティです。

2025年度、「サステナビリティ推進部」を「経営企画部」に統合し、部門名を「企画部門」から「サステナビリティ・企画部門」に改称しました。この組織統合は「サステナビリティ経営」が当社グループの基軸であることを改めて示すものです。つまり、サステナビリティにおける戦略企画、活動の統括・推進に関する業務を経営戦略に統合することで、めざす姿、中長期経営計画など、全社戦略を一元的に企画、推進します。今後は、より一層の企業価値(経済的価値×社会的価値)向上を実現していきます。

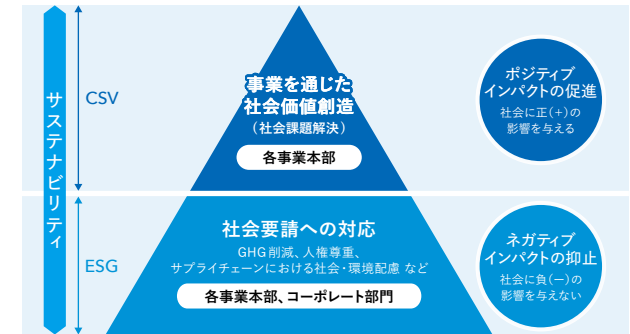
考え方・方針

持続可能な社会の実現に貢献することは東洋紡グループのVisionの実現に他なりません。つまり、Vision(めざす姿)「私たちは、素材+サイエンスで人と地球に求められるソリューションを創造し続けるグループになります」を実現することです。この考えから当社グループは(サステナビリティ)を経営の基軸とするという強い決意を持って「サステナブル・ビジョン2030」を策定しました(2022年5月公表)。

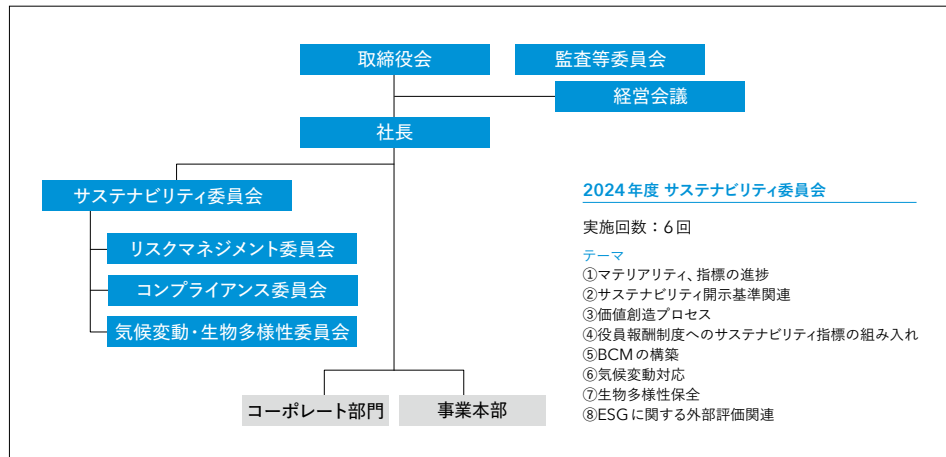
方針

- 1 社会の持続可能性に配慮した経営、ひいては当社グループの持続可能性を向上させる経営
- 2 強固な経営基盤を構築するサステナビリティ：経営基盤軸(ESG)
- 3 競争力を強化し、成長をけん引するサステナビリティ：事業軸(CSV[※])
※Creating Shared Value: 共有価値の創造

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 (2025年6月末現在)



2024年度の主な取り組み

月	主な取り組み
4月	●「健康経営優良法人2024ホワイト500」に2年連続で認定
5月	●環境配慮型のアルミニウム系ポリエステル重合触媒「TOYOBO GS Catalyst [®] 」、シュリンクラベル用PETフィルム「ReCrysta [®] 」が国際的なプラスチックリサイクル業界団体よりリサイクル性能に関する認証を取得 ●熱可塑性の炭素繊維複合糸「CfC yarn [®] 」を新開発
6月	●「資源循環プロジェクト」が「第51回環境賞」優良賞を受賞
7月	●年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が採用する6つのESG投資指数の構成銘柄に継続選定
9月	●社有林「東洋紡 綾の森」がOECMとして国際データベースに登録
10月	●リサイクル原料使用比率100%の工業用フィルム「レナシャイン [®] 」を新開発
11月	●「PRIDE指標2024」で最高評価「ゴールド」獲得
12月	●水平リサイクル型三次元網状繊維構造体「プレスエアーメビウス [®] 」が「エコマークアワード2024」ベストプロダクトを受賞

サステナビリティ戦略

安全・防災

安全・防災

ESGパフォーマンスデータ(社会)

マテリアリティ指標 | 安全・防災の項目、指標、2024年度実績 > p.16

基本的な考え方

当社グループは、「安全衛生の確保は企業活動の大前提」とし、従業員や協力社も対象の「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。2024年度のスローガンは「自分を守る、仲間を守る、気付きを声に出す」を掲げています。

毎年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続けます。

体制

経営上の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環境安全防災本部を設置しています。環境安全防災本部長(代表取締役 兼 専務執行役員)は、当社グループの安全防災の基本方針、年度ごとの重点活動を立案・策定し、サステナビリティ委員会で報告、決定します。進捗に

ついては経営会議で適宜、報告します。また、各拠点や部門代表をメンバーとする東洋紡グループ環境安全防災会議を主催し、決定された方針や活動内容を共有するとともに、各部門での安全・防災活動の有効性を評価しています。

環境安全防災本部の傘下にある安全防災推進部は、各分野の専門家をメンバーとする安全防災推進会議を主催し、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。同会議の議長およびメンバーでチームを編成し、当社の各事業所・工場およびグループ会社に赴いて安全環境アセスメントを行い、現地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。

取り組み

安全への取り組み

労働安全への取り組みとして、「東洋紡グループ安全衛生基本方針」に基づいて、安全文化の醸成(安全最優先の意識の定着と教育

体系の見直しなど)と安全基盤の整備(現場の安全管理の充実やPDCA体制の構築など)の二つの側面から以下の取り組みを進めています。

1 安全文化の醸成

- 安全最優先の風土づくりを目的とした「安全宣言」を策定
- 組織の安全文化レベル向上を目的とした安全意識レベル調査の実施
- 新任役員とグループ会社社長を対象に外部機関を活用した経営層向け安全ワークショップや管理職教育の実施

2 安全基盤の整備

- 災害の未然防止を目的としたリスクアセスメントや作業研究、手順書の作成、他社や他職場で発生した災害の事例研究の実施
- 新規事業、プロジェクトにおける労働安全衛生に関する事前調査やリスク調査の実施
- 自然災害に対する建物の耐震補強や緊急時の対応訓練、リスクマップの作成

労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の取得

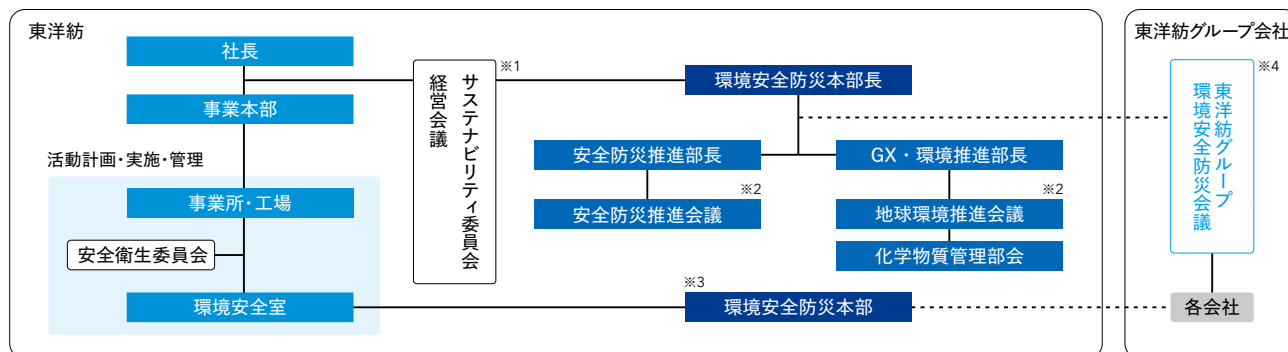
当社グループは、労働環境のリスク低減のため、労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001)の適合証明取得を進めています。2025年時点で、敦賀事業所、岩国事業所、宇都宮工場、犬山工場の4拠点が取得しています。

火災事故再発防止への取り組み

2018年9月発生 of 敦賀事業所第二に於ける火災事故、2020年9月発生 of 犬山工場火災事故を踏まえ、「安全・防災中期経営計画」を策定し、火災事故の再発防止に向けた取り組みを推進しています。

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

「安全」「防災」「環境」に関する東洋紡グループ体制



※1 「安全・防災・環境」活動に対する有効性評価、方針管理 ※2 具体的事項を審議・決定し、進捗を管理 ※3 活動の支援、情報提供、部門間調整 ※4 方針説明、活動の進捗報告

サステナビリティ戦略

品質



マテリアリティ指標 | 品質の項目、指標、2024年度実績 > p.16

基本的な考え方

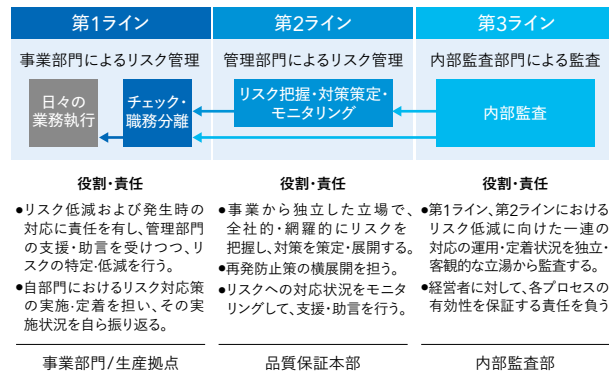
当社グループでは、法令などの順守はもとより、製品・サービスの安全性や環境への配慮、高い品質によるお客さまの満足と信頼を獲得するため、「東洋紡グループ製品安全・品質保証基本方針」を定めています。提供する製品・サービスの品質と安全性を確保するために、適切な管理体制を構築して適正な手順で品質検査を行うとともに、データなどを適切に取り扱っています。

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推進委員会の開催を計画しており、2024年度は6回開催しました。

また、当社グループは、2021年度から「3ライン体制」を取り、第1ライン(事業部門/生産拠点)、第2ライン(品質保証本部)、第3ライン(内部監査部)の3部門からなる、多重的に不正を発見・予防する仕組みを導入しています。

品質保証の3ライン体制の考え方



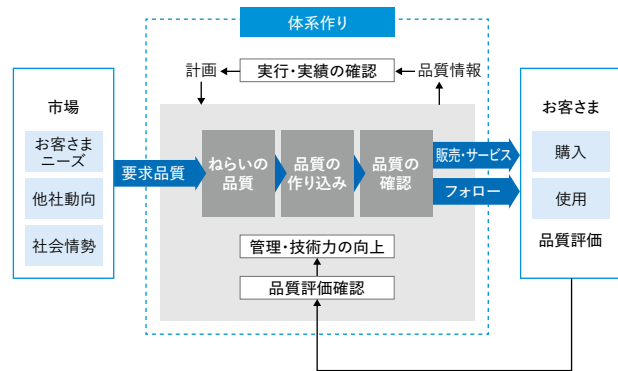
取り組み

● 品質保証の取り組み

従業員が当社グループの開発・生産・販売活動を実行する際の基本的な考え方・行動指針を記した「品質保証マニュアル」を共有(多言語化し各拠点に展開)し、当社グループにおける「モノづくり」の基本的な思想としています。

また、ダイジェスト版を用いた勉強会を通じて「モノづくり」に対する理解を深めるとともに、製品・サービスごとにQA体系を整備し、常に品質および製品の安全性を担保できるようにしています。さらに、「品質保証ガイドライン」を制定し、品質を担保できる体制のレベルアップに取り組んでいます。

QA活動の概要



加えて、各事業本部の品質保証の取り組みに対する品質保証本部長レビューを毎年実施しており、事業ごとに抱えている課題や健全性の確認と改善に向けた協議の実施、また中間レビューも実施することで改善の進捗確認を行っています。

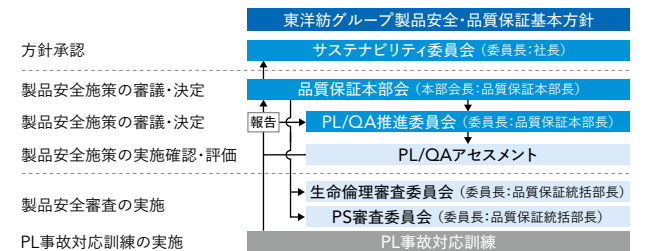
2024年度も11月を「品質月間」と定めて、重点活動として期間中に品質保証に関する社長メッセージ、それを受けて全統括役員メッセージ、品質月間ポスターを各拠点のデジタルサイネージで共有しました。また、PL/QAセミナーの開催や品質不正事例を参考にして各職場でのディスカッションを実施しました。

● 製品安全推進活動

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

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

製品安全(PL)対応の仕組み



サステナビリティ戦略

人権の尊重

📄 人権の尊重

📄 サプライチェーンマネジメント

📄 ESGパフォーマンスデータ(社会)

マテリアリティ指標 人権(当社グループ)の項目、指標、2024年度実績 > p.16

基本的な考え方

人権の尊重は、当社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であると考え、2020年10月に「東洋紡グループ人権方針」を策定、2024年2月に改定しました。

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対しては、「CSR調達ガイドライン」で、取引にあたり、人権に関する事項^{*}を考慮することを明記し、取引先を含むビジネス・パートナーに周知しています。

^{*}児童労働・強制労働、LGBTQ+を含むあらゆる属性の人々への差別的禁止など

体制

当社グループは、経営企画部が中心となって「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、従業員に関しては人事・労務総括部に、サプライチェーンに関しては調達・物流総括部に、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・デリジェンスを進めています。人権に関する監督・責任者は、サステナビリティ企画部門統括(執行役員)となります。

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。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。2024年度は、「ビジネスと人権アクセラレーター 日本版」のプログラムを修了し、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ました。人権課題への理解を深めつつ、当社グループの事業拠点において、考慮すべき人権課題の特定を進めていきます。併せて、海外グループ会社全社を対象に、国連グローバル・コンパクト顧客アンケートをベースに項目設定した「ビジネスと人権アンケート」を実施しました。その結果、児童労働や強制労働などの著しい人権侵害はないことを確認しています。今後も各国の状況を理解すべく、海外主管者との対話を継続していきます。

📍 「労働と人権」調査の実施

2023年度、当社国内事業所およびグループ会社に対し、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、いずれも人権関連の法令違反がないことを確認しました。

さらに外国人技能実習制度を利用中の事業所、グループ会社における実習生本人へのヒアリングや現場確認も実施し、全拠点において問題なく人権が守られていることを確認しました。

2024年度は、外国人技能実習生を受け入れている工場の監理団体に、母国での採用方法や本人が負担している費用および項目についてヒアリングを行い、現状に問題がないことを確認しました。

また、2025年3月より、技能実習生、特定技能外国人などを対象とした定期調査を開始しました。

📍 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います。当社では、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(2024年度末現在、全従業員の組合加入率84.8%^{*})。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。 ^{*}集計範囲:東洋紡単体、東洋紡エムシー(株)および東洋紡STC(株)

📍 苦情処理・内部通報制度の設置 **コンプライアンス** > p.52

「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。

📍 教育・啓発活動

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規範を共有しています。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。

2023年度からは、経営企画部、人事・労務総括部、調達・物流総括部共同で「ビジネスと人権研修」を全従業員に対して開始し、「東洋紡グループ人権方針」の周知と人権デュー・デリジェンスへの理解を深める機会を提供しており、ビジネスと人権に関する研修を受けた人数は3,840人に達しました。

📍 CSR調達アンケートを通じた人権リスク評価

主要なお取引先さまに対して、「CSR調達ガイドライン」に基づいた「CSR調達アンケート」を実施し、その中に含まれる人権の項目を通じて、お取引先さまの人権に対する取り組みを評価しています。アンケートの回答を分析・評価した結果、リスクが高いと判断されたお取引先さまに対しては、オンサイトでの対話やヒアリングなどによる適切なフォローアップを実行しています。

サステナビリティ戦略

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーンマネジメント ESGパフォーマンスデータ(社会)

マテリアリティ指標 | パートナーシップ(サプライチェーン)の項目、指標、2024年度実績 > p.17

基本的な考え方

当社グループは、サプライチェーン全体で持続可能な社会の発展を支え、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」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。2025年1月に、近年のグローバルな諸課題を踏まえ、CSR調達ガイドラインを改定しました。

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願っています。

取り組み

● 東洋紡グループ CSR調達説明会

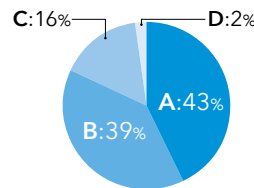
2023年度に、全世界の主要なお取引先さま(約500社)に、説明会の動画を配布しました。説明会では、サステナビリティの取り組み(気候変動や人権尊重、CSR調達方針など)について説明し、「CSR調達ガイドライン」の順守を要請しました。併せて、お取引先さまと協業してサプライチェーン全体で持続可能な社会の発展に貢献したい旨を表明しました。

● CSR調達アンケート

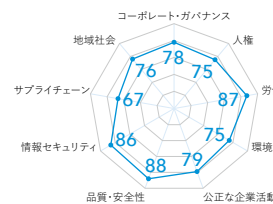
全世界の主要なお取引先さまに、CSR調達ガイドラインを周知し、このガイドラインに基づき、アンケート調査とそれを踏まえたお取引先さまとの対話を1年ごとに実施し、2年で1サイクルのサプライヤーエンゲージメントを行っています。2023年度のアンケート回収率は100%、評価結果は以下のとおりです(次回、2025年度実施予定)。

評価	点数区分	社数	比率	内容と対応
A	90点以上	195	43%	取り組みは非常に良好→アンケート結果のフィードバック
B	61~89点	179	39%	取り組みは良好→アンケート結果のフィードバック
C	60点以下で重大リスク項目(人権)の該当はなし	72	16%	取り組みは進められており重大リスクは低い→アンケート結果のフィードバック
D	60点以下で重大リスク項目(人権)の点数が低い	10	2%	リスクのある項目(特に人権)について、改善へ向けた取り組みを個別に依頼
-	計	456	-	-

CSR調達アンケート評価結果



評価点数



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

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

● グリーン調達

当社グループは持続可能な社会の構築に貢献するため、環境保全に積極的なお取引先さまとともに環境負荷の少ない原材料を優先的に調達しています。また、グリーン調達を推進することを目的に「グリーン調達ガイドライン」を定め、当社の定める「禁止物質が含まれていないこと」と「有害化学物質の含有量が把握されていること」の情報提供をお願いしています。

2024年度には、経済産業省が主導する製品含有化学物質の情報伝達スキーム「chemSHERPA[®]」や法規制などの改正に基づき「化学物質含有情報シート」を改定し、お取引先さまに調査を実施しています。また、一般購入物品については「環境ラベル」を活用したグリーン購入も推進しています。

※chemSHERPA[®]は、一般社団法人産業環境管理協会の登録商標です

● 持続可能な調達に向けた教育

当社の調達・物流担当者全員に対し、CSR調達ガイドラインの周知徹底を年1回実施しています。また、「持続可能な調達への貢献」に関する目標を人事考課に組み込み、進捗管理や指導・育成を行っています。さらに、調達活動の改善提案を募集し、優れた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」を掲げています。特定の化学物質含有情報シートを用いて、原材料に紛争鉱物(スズ・タンタル・タングステン・金)が使用されていないか調査をしています。直近では、2022年度に原材料の紛争鉱物含有について調査し、回答いただいた中に紛争地域産の原材料を使用していないことを確認しました。また、お客さまからの調査依頼に対し、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。

サステナビリティ戦略

リスクマネジメント

リスクマネジメント ESGパフォーマンスデータ(社会)

マテリアリティ指標 | データ・セキュリティ、プライバシーの項目、指標、2024年度実績 > p.17

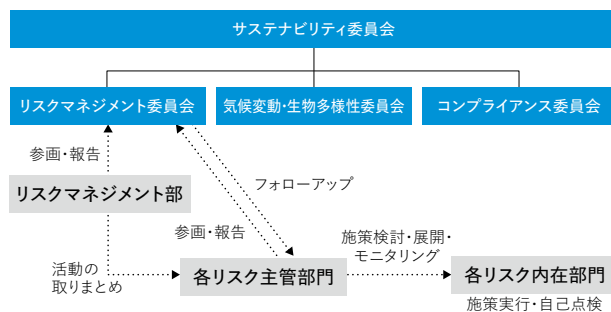
基本的な考え方

当社グループでは、『順理則裕』の企業理念に基づき、企業活動におけるリスクを適切に管理することで、持続可能な成長と社会への貢献を目指しています。当社グループのリスクマネジメント活動は、リスクオーナーであるリスク内在部門(事業の現場)がリスクを抽出・評価し、リスク管理の策定と実行をリスク主管部門と連携して展開しています。また活動の企画・推進は、リスク統括部門であるリスクマネジメント部が担っています。当社グループで取り組むべき重大リスクを毎年見直し、適切な評価と管理を実行することで、お客さま、地域の方々、株主などステークホルダーの皆さまから信頼を得よう努めています。

体制

当社グループのリスクを一元的に管理することを目的として、社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置しています。本委員会は、事業本部・コーポレートスタッフ部門の執行役員、リスク主管部門および委員長が指名したメンバーで構成され、年

管理体制・プロセス



2回開催しています。

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

事業継続マネジメント(BCM)、事業継続計画(BCP)

● 体制

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

● BCPの取り組み

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

データ・セキュリティ

● 考え方・方針

「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、情報セキュリティの重要性を従業員一人ひとりが認識し、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しなければなりません。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5項目に関する内容を宣言しています。

● 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、経営層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。

※Computer Security Incident Response Team

● 情報セキュリティ対策

国内外の当社グループ全従業員に対して、標的型メール攻撃訓練を難易度や題材を変えて年2回実施しています。また、お客さまの情報および機密を含む社内情報の安全を確保するために、新たな脅威を常に把握し、IT・OT[※]とともに監視強化、脆弱修正、不正侵入防止などの適切な対策を講じています。また、DXによるビジネスイノベーションを推進・加速し、データの利活用をグループ会社や社外とも可能にすることを目的に、ユーザーの場所を問わず安全にアクセスできるIT基盤整備を進めています。

※IT(Information Technology)・OT(Operational Technology)

サステナビリティ戦略

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、『順理則裕』の企業理念の下、「なすべきことをする、なすべからざることはしない」をコンプライアンスの核としています。

また、「東洋紡グループ企業行動憲章」で宣言した原則に基づき、従業員が守るべきルールを「東洋紡グループ社員行動基準」として定めています。さらに、これを具体的に分かりやすくまとめた「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」を配布し、読み合わせによって、グループ従業員の理解の促進とルールの周知徹底を図っています。

体制

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

取り組み

● コンプライアンス推進活動

2024年度は、コンプライアンス委員会を2回、コンプライアンス推進委員会を4回開催し、「言える化と聴ける化で組織力強化」をキャッチフレーズにコンプライアンス意識の向上に向けた啓発活動、教育/研修、コンプライアンス相談対応、海外・多言語対応の窓口（グローバル内部通報窓口）の設置などに取り組みました。

● コンプライアンス相談窓口

当社グループは、従業員・役員向けのコンプライアンス相談窓口

（内部通報窓口）を設置しています。職場での法令・ルール違反行為、不正行為、反倫理的行為（汚職・贈収賄・横領などの腐敗行為、談合・カルテルなどの競争法に違反する行為、いじめ・ハラスメントを含む）に関する通報・相談を受け、問題の早期発見や是正および未然防止に努めています。2024年度より、海外・多言語対応の窓口（グローバル内部通報窓口）の設置に取り組み、順次整備を進めています。

窓口を安心して利用できるよう、相談者の秘密を守ること、相談・通報により相談者に不利益が生じないことを保証しており、匿名での相談も受け付けています。

コンプライアンス相談窓口の種類

- 1 社内相談窓口
- 2 社外専門サービス会社窓口
（グローバル内部通報窓口を含む企業倫理ホットライン）
- 3 社外弁護士窓口
- 4 監査等委員会窓口

2024年度の相談件数は116件（うち社外相談窓口への相談件数は11件）でした。内訳として、コミュニケーション・人間関係・ハラスメントが最も多く、次いで人事・労務関係（勤怠・処遇など）でした。違反・不正など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）相談件数

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

相談内容（2024年度）

相談内容	件数
コミュニケーション・人間関係・ハラスメント	40
人事・労務関係（勤怠・処遇など）	22
不正・違反・業務上のルール違反など	7
会社全体（制度・方針他）について、職場の問題など	18
勤務態度	3
その他	26
合計	116

📄 コンプライアンス

📄 ESGパフォーマンスデータ(ガバナンス)

マテリアリティ指標 | コンプライアンスの項目、指標、2024年度実績 > p.17

● 教育・啓発活動

社員行動基準を具体的にわかりやすく解説した「東洋紡グループ コンプライアンスマニュアル」を全従業員に配布しています。グローバル版（英語・中国語）も加え、順次改定を行うとともに海外の各拠点においては、活動する国・地域の法令・慣習に合わせて編集を加えた現地版を作成しています。各職場でのコンプライアンスマニュアルを用いた研修（読み合わせ）などを通して、全従業員に企業行動憲章、社員行動基準を周知しています。

2024年度は、当社および国内関係会社の管理者・一般従業員を対象としたコンプライアンス勉強会（研修）を動画で配信しました。

● コンプライアンスリスク評価

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、2024年度は従業員7,660人が回答しました。結果は全従業員に開示し、回答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、汚職、贈収賄などの腐敗行為の防止に加え、談合・カルテルや不正競争防止、不正会計防止をコンプライアンスの重要課題として位置付けています。

毎年、腐敗防止の取り組みを含むコンプライアンス活動状況について取締役会に報告し、社外取締役・監査役（2025年6月より監査等委員）からも、社外の視点を踏まえた実効的な監督を受けています。また、お取引先さまとの公正で健全な取引関係を構築するため、贈答接待を受けた場合の受領報告制度を導入しています。2024年度は贈答接待を受けることが比較的多い部門を対象に調査を行い、調査の結果、問題となる贈答接待がなかったことを確認しました。