



東ソー株式会社

TOSOH

TOSOH CSR Reporting

**2021**

WEB版



# Contents

トップメッセージ	1	社会	
東ソーの価値創造		働きやすい職場づくり	90
価値創造の実践	7	ダイバーシティ	103
社会に提供する価値	9	人材育成	106
特集1 人材戦略	13	雇用と人材確保	112
特集2 東ソー・エスジーエム株式会社	17	人権の尊重	115
CSRマネジメント		ステークホルダーとのコミュニケーション	118
CSRマネジメント	20	CSRサプライチェーンマネジメント	124
CSR重要課題(マテリアリティ)	23	社会貢献活動	129
研究開発・知的財産		社会からの評価	136
研究開発	27	ガバナンス	
知的財産	31	コーポレートガバナンス	143
環境		社外取締役メッセージ	149
レスポンシブル・ケア(RC)活動	33	コンプライアンス	151
安全・安定操業	42	サイバーセキュリティ	156
気候変動への対応	52	事業等のリスク	158
TCFD提言に基づく情報開示	63	新型コロナウイルス対策	160
品質マネジメント	65	ESGデータ一覧	163
労働安全衛生	69	GRI対照表	173
化学物質管理	73	SASB対照表	203
環境保全	76	報告にあたって	205
生物多様性保全	85		
ISO認証取得状況	87		



# トップメッセージ

グループ一丸となって  
社会課題の解決に貢献することで  
企業価値の持続的な  
向上を目指していきます。

代表取締役社長  
社長執行役員  
山本 寿宣

## 経営方針

### 自らの持続可能性を確保し社会に必要とされる企業に

「私たちの東ソーは、化学の革新を通して、幸せを実現し、社会に貢献する。」——この企業理念にも示されているように、当社グループはさまざまな社会課題の解決に寄与する事業の展開を通して企業価値を高めるとともに、すべてのステークホルダーに信頼され、社会から必要とされる企業であり続けることを目指しています。

そのための重要な条件は、しっかりとした経営基盤を確立することであると思います。いくらサステナブルな社会の実現に貢献したいと願っていても、自分自身の経営基盤が不安定であれば、事業の安定的な発展は望めず、結果としてお客さまや株主、従業員といった多様なステークホルダーからの信頼も得られません。その意味で、まずは企業として確かな収益力を確保して自らの持続可能性を高めていくことが、経営者に課せられた重要使命であると私は考えています。

化学産業は大規模な設備投資が必要な装置産業です。同時に原材料価格や製品の需給環境に収益が左右されやすい特性があります。そうした事業特性を踏まえたうえで、持続的な成長を果たしていくために、当社グループでは底堅い需要のある「コモディティ分野（石油化学製品、クロル・アルカリ製品）」と、付加価値の高い「スペシャリティ分野（機能商品）」を両軸に位置付け、2つをバランス良く強化していくハイブリッド経営を成長戦略の基本に据えています。コモディティ分野で基盤となるキャッシュ・フローと利益を確保しつつ、スペシャリティ分野に継続的な開発投資を行って、新たな成長ドライバーを生み出していくハイブリッド経営を今後も継続することで、経営環境の変化に左右されにくい事業構造への転換を着実に進めていきます。

## 2020年度の業績総括

# 厳しい環境下でも健全な財務体質を維持

2020年度（2021年3月期）の世界経済は、前年度末から続く新型コロナウイルスの感染拡大によって、各国で社会・経済活動が大きな制限を受け、需要が急速に冷え込みました。下半期以降はワクチン接種の進展により、先進国を中心に経済活動は徐々に回復しつつありますが、景気見通しは依然として予断を許さない状況が続いています。

このような状況のなか、当社グループは3カ年中期経営計画の中間年度（2年目）として、ハイブリッド経営による収益の安定・拡大に努めました。しかしながらコモディティ分野ではコロナ禍影響による需要の縮小や、ナフサなどの原燃料価格の下落に伴う製品価格の軟化によって売上が伸び悩み、スペシャリティ分野でも柱となる診断関連商品や自動車排ガス浄化触媒用途を中心にハイシリカゼオライトの出荷が減少するなど、全体的に厳しい環境が続きました。この結果、2020年度の連結売上高は7,329億円（前期比6.8%減）と、前期から532億円の減収となりました。

一方、利益面については原料価格の低下によって変動費が抑えられたことや下期以降にクロル・アルカリ事業の主要製品の海外市況が上昇したことなどから、営業利益は878億円（同7.5%増）、経常利益は951億円（同10.7%増）、親会社株主に帰属する当期純利益は633億円（同13.9%増）といずれも増益となり、営業利益率も12.0%（前期は10.4%）まで向上しました。なお、2020年度はコロナ禍における不測の事態に備えるべく借入を実施していますが、健全な財務体質を維持できていると考えています。

## 2021年度の見通し

# 事業環境の変化に迅速・柔軟に対応し中期経営計画の目標達成を目指す

2021年度（2022年3月期）は、中期経営計画の最終年度となります。ワクチン接種の進展に伴って各国のコロナ禍は次第に収束に向かい、中国に続いて欧米諸国やアジア各国でも経済が本格的に回復していくことが期待されますが、米中摩擦の深刻化や過熱気味の金融市場の混乱などもあり、景気の先行きは依然不透明な状況です。

当社グループを取り巻く事業環境についても、コロナ禍の収束状況や国際政治情勢を含め、さまざまな要因により変動する原燃料価格や海外製品の市況、さらには為替レートの動向やコロナ禍で分断したグローバル・サプライチェーンの状況などにも引き続き注意を払っていく必要があります。基本的には中期経営計画策定時に発表した基本方針や投資・研究開発・財務・株主還元などに関する方針は変更せず、先に述べたさまざまな事業環境に注意しつつも中期経営計画の方針に沿って、諸施策を粛々と進めていく考えです。

2021年度の連結業績予想については、売上高8,200億円、営業利益1,060億円、経常利益1,090億円、親会社株主に帰属する当期純利益710億円を見込んでいます。2020年度比では増収・増益となりますが、中計の掲げている売上高8,900億円、営業利益1,100億円は数値目標からは未達となっています。最後まであきらめることなく、事業環境の変化に迅速かつ柔軟に対応して、収益確保に努めていきたいと考えています。

## 業績推移と2021年度中期経営計画目標

	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (予想) 8月3日発表	2021年度 (中計目標)
売上高	7,861億円	<b>7,329億円</b>	8,200億円	8,900億円
営業利益	817億円	<b>878億円</b>	1,060億円	1,100億円
営業利益率	10.4%	<b>12.0%</b>	12.9%	10%以上
ROE	10.0%	<b>10.7%</b>	-	10%以上

※ 売上高は為替、ナフサ価格（フォーミュラ製品）等の前提やコモディティ製品の市況変動等で大きく増減。

## 中長期視点での成長戦略

## SDGsを指針に持続可能な社会に貢献する製品の創出を推進

企業が持続的な成長を目指していくにあたって、国連で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」は重要な指針になると考えています。当社グループでは、SDGsの考え方が表明されるずっと以前から「社会に役立つ製品づくり」を経営の根本に据えて事業を展開してきました。当社グループの生み出す多種多様な製品は、社会インフラや耐久消費財をはじめ人々の生活に役立つさまざまな最終製品に使われています。その意味では当社グループの事業そのものが、持続可能な社会の実現に貢献していると自負しています。

ただし中長期的な視点で考えた場合、社会からの要請は時代とともに変化していくものであり、それに応えていくには私たち自身も常に変化を続け、社会から真に求められる価値を創出していかなければならないと認識しています。こうした考えから、当社グループでは「ライフサイエンス」「環境・エネルギー」「電子材料」を育成していくべき重点3分野と定め、次の成長を牽引する新たな高付加価値製品の創出を目指しています。

各分野ではSDGsを研究開発テーマに取り入れながら、AI（人工知能）やMI（マテリアルズ・インフォマティクス）などのデジタル技術も積極的に活用して研究開発プロセスを効率化するとともに、大学との産学共同研究や外部研究機関などとのオープンイノベーションにも積極的に取り組んでいます。

これらの成果として、2020年度は当社グループの専用装置を使って新型コロナウイルスを検出できる試薬や、同ウイルスに対する抗体を検出できる試薬を上市したほか、社会的な関心が高いプラスチックの資源循環についても、多層フィルムの分解と再利用に関する技術開発を進展させることができました。今後も外部とのオープンな連携をさらに広げ、SDGsの達成に貢献できるような次世代製品や新技術の開発を加速していきます。



## 「安全」を最優先に経営基盤の強化に努める

企業の持続的成長にとっては各事業の成長戦略や研究開発の推進と同時に、安全・品質・人材育成・財務など、事業活動の根底を支える基盤を強化していくことも不可欠です。なかでもプラントの安全操業は、化学メーカーとして果たすべき最大の社会的責務であると認識しています。

当社グループでは「安全はすべてに優先する」との基本方針の下、過去数年間にわたって健全化工事に対する投資を継続的に実施し、予防保全に努めてきました。これによってプロセス起因での異常現象は着実に減少しています。

製造業にとって安全の追求は、ある意味で終わりのない「永遠の戦い」です。これからもAIやIoTを活用した運転支援システムなど先端技術も積極的に活用しながらトラブルの未然防止に努め、「世界一安全な化学メーカー」として、地域社会の皆さまからも信頼される企業を目指していきます。

## 環境面では「CO<sub>2</sub>削減」が最重要課題



経営基盤の強化ではESG（環境・社会・ガバナンス）と呼ばれるような非財務面の活動にも注力していく必要があります。このうち化学メーカーとして当社グループがとりわけ重視しているのが「環境」の側面です。当社グループは「環境・エネルギー」を重点分野のひとつと位置付け、環境負荷の低減に役立つさまざまな製品や技術の開発・提供に努めていますが、同時に自社の事業活動に伴う環境負荷を抑制・低減することも企業の重要な責務であると理解しており、数十年前から公害対策や廃棄物の削減、省エネルギー化などに継続的に取り組んできました。

現在、当社グループが環境面での最重要課題と位置付けているのはCO<sub>2</sub>削減です。気候変動問題の深刻化を背景に「脱炭素」は全世界の合い言葉となりつつあり、2020年は日本政府も「カーボンニュートラル宣言」を発表しました。そうしたなかで私たち化学メーカーにもこれ

れまで以上に徹底したCO<sub>2</sub>削減の取り組みが求められています。当社は2019年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明し、現在はそのフレームワークに沿ったシナリオ分析による評価を進める一方で、事業活動から排出されるCO<sub>2</sub>の削減に向けた技術開発にも取り組んでいます。その重大テーマが火力自家発電におけるCO<sub>2</sub>削減です。

化学製品はその製造過程で大量の電力を必要とするため、当社グループでは南陽および四日市事業所に火力自家発電設備を持って電力を確保しています。この火力自家発電設備は生産面での競争力の源泉である一方で、設備稼働に伴ってCO<sub>2</sub>が排出されるため、これをいかに抑制していくかが大きな課題になっています。既に社内に「CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会」を設置していますが、今年新たに専任者からなる「CO<sub>2</sub>削減・有効利用戦略室」を新設しました。生産プロセスの省エネルギー化やLNGへの燃料転換はもちろん、排出したCO<sub>2</sub>を自社で分離回収・原料化して有効活用することも視野に入れて課題や具体的目標を定め、対応策を推進しています。

目標の達成までには厳しい道のりが続くと思いますが、石炭火力発電の排出CO<sub>2</sub>を有効活用できる技術が開発できれば、全世界から注目される画期的なイノベーションになるはずですが、これこそが他産業には真似のできない、“化学屋”としての本領発揮であると全社に呼びかけており、当社グループが培ってきたあらゆる知恵と技術を結集してイノベーション創出に挑戦していきます。

## 「社会」や「企業統治」にも引き続き注力

ESGのS、社会の側面でも人権の尊重をはじめ人材育成、ダイバーシティの推進、働きやすい職場づくりなど多岐にわたる取り組みを展開しています。当社グループは「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの趣旨に賛同しており、2019年4月には「国連グローバル・コンパクト」に署名して「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野における10原則を踏まえた活動を進めています。

未来の持続的な成長を支える人材の確保と育成にも力を入れており、すべての従業員が持てる能力を存分に発揮し、モチベーションを高く保ちながら成長していける職場環境の整備を進めるとともに、コロナ禍で加速したテレワークをはじめワークライフバランスと生産性の向上を目指す働き方改革にも取り組んでいます。まだまだ課題は多くありますが、社外の評価も徐々に高まっており、2020年度は経済産業省における「健康経営優良法人2021」（大規模法人部門）にも認定されました。

さらにガバナンス、企業統治についても重要課題のひとつと位置づけ、強化に努めています。2019年に設置した「指名・報酬諮問委員会」に続いて、2020年は経営の透明性確保とともに、取締役会がさらに適時・適切なチェック機能と監視機能を発揮できるよう社外取締役を2人から女性1人を含む4人へと増員しました。これによって取締役会全体に占める社外取締役の割合は44%にまで高まっています。また監査役会についても2021年は3人の社外監査役を選任し、うち1人を常勤監査役とすることで、取締役の職務執行に対する監督機能のさらなる強化を図っています。

コンプライアンスに関しても事業活動を行うすべての国での法令遵守はもちろん、内部統制システム運用の徹底やコンプライアンス相談窓口の設置、コンプライアンス教育の強化拡充などを通して社会から信頼を得られる健全な企業グループを目指しています。

### 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
- 原則2：人権侵害への非加担

#### 労働

- 原則3：結社の自由と団体交渉権の承認
- 原則4：強制労働の排除
- 原則5：児童労働の実効的な廃止
- 原則6：雇用と職業の差別撤廃

#### 環境

- 原則7：環境問題の予防的アプローチ
- 原則8：環境に対する責任のイニシアティブ
- 原則9：環境にやさしい技術の開発と普及

#### 腐敗防止

- 原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

## ステークホルダーへのメッセージ

# 「東ソースピリット」を胸に持続的な企業価値向上を

最初にも述べましたが、企業は自らのサステナビリティをまず確かなものにしなければ、社会のサステナビリティに貢献していくことはできないと私は考えています。

実際、30年ほど前にバブル経済が崩壊した時、当社は大変な苦境に陥り、多大な痛みを伴う大規模リストラクチャリングを断行するとともに、進出を企図していた多くの事業領域からの撤退を余儀なくされました。その厳しい状況からなんとか這い上がり、新たな柱を構築すべく種を蒔いて、芽吹かせ、10年、20年という長い時間をかけて育ててきたのが、いまや営業利益の約5割を占めるまでになったスペシャリティ分野の製品群なのです。

その過程ではリーマンショックをはじめ、困難な時期もありましたが、当社グループが意図した事業ポートフォリオの組み替えは順調に推移し、この数年間はようやく財務基盤も安定して、将来の成長に向けた大規模投資も可能な状況になっています。

もちろん今回のコロナ禍のように、今後も予測できない危機が訪れる可能性はあります。そのような危機を従業員一丸となって乗り越え、持続可能な未来を自らの手で切り拓いていくための指針が、「東ソースピリット」に示した5つの価値観です。過酷な時代の体験から得た教訓と、常に危機意識を持ち続けることの重要性、そして希望を失わず挑戦し続ける熱い心を、今後も若い世代にも受け継いでもらいたいと思っています。

これからも私たち東ソーグループは、役員・従業員の全員が緊張感と当事者意識を持ち、一丸となって企業価値の向上を目指していきます。ステークホルダーの皆さまには、引き続き温かいご理解とご支援をお願い申し上げます。

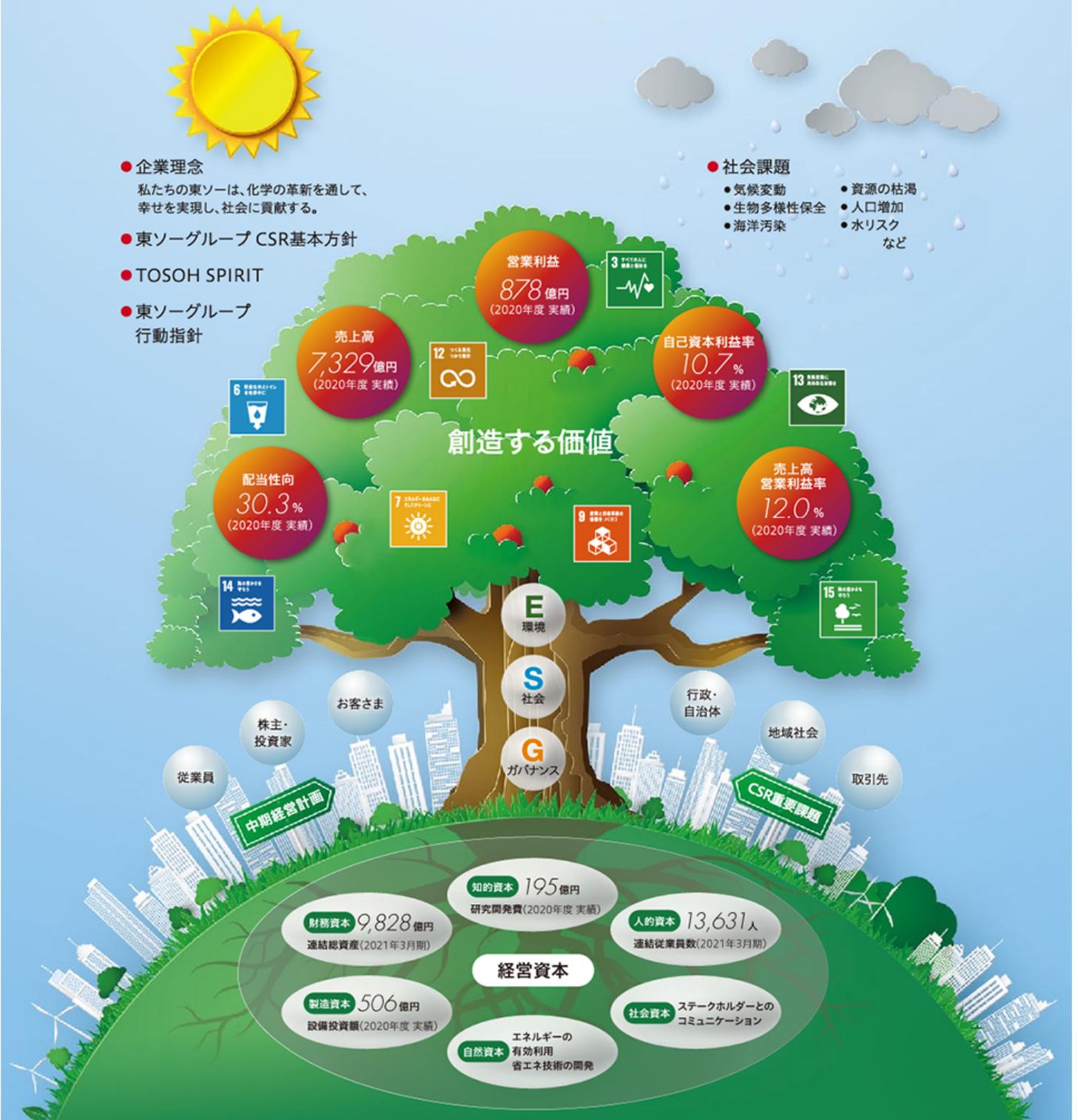
代表取締役社長 社長執行役員



価値創造の実践

# 東ソーグループの価値創造

事業活動を通して、これまで世の中になかった価値を創造し、  
 社会課題の解決に貢献するとともに、自らもまた企業として持続的に成長していく。  
 東ソーは価値創造による成長を通じて、企業価値のさらなる向上を目指します。



## 東ソー価値創造の木

東ソーの価値創造のプロセスとCSRの関わりを、木になぞらえて表現したものです。「企業理念」と「東ソーグループCSR基本方針」という太陽のもと、地球規模であるさまざまな「社会課題」という雨に負けることなく、経営資本を基に「TOSOH SPIRIT」「東ソーグループ行動指針」という指針に沿って、環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）という太い幹に支えられながら、より大きく成長していく姿を表しています。さらには、東ソーを取り巻くステークホルダーの皆さまとの信頼関係を一層強化し、協働することにより、その成長を確かなものとし、SDGsをはじめとする社会課題の解決に貢献する「創造する価値」という名の果実を育み、社会に還元していきます。

東ソーは、CSR活動を通じて、企業の社会的責任を果たすとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。

### SDGsとは

2015年に国連で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」は、2030年までの国際開発目標であり、すべての国に適用される普遍的な目標です。持続可能で多様性と包摂性のある世界を実現するための17のゴールと169のターゲットで構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っています。

日本でも政府のみならず、民間企業や各種団体の取り組みが活発化しています。



社会に提供する価値

# 東ソーグループは SDGsの達成に貢献していきます

東ソーグループはイノベーションを通じて、社会課題の解決に貢献する製品を提供しています。

## コモディティ クロル・アルカリ事業／石油化学事業

水道管材料としてー

### インフラを支える 省資源型プラスチック

#### 塩化ビニル樹脂〔大洋塩ビ（株）〕

他のプラスチックに比べ、塩を主原料とした省資源型の樹脂です。また製造時のCO<sub>2</sub>排出量も少ないことから地球環境にやさしい素材です。

関連SDGs



断熱材としてー

### 消費電力の削減や 利便性向上に

#### 硬質ウレタンフォーム

建材や冷蔵庫用の断熱材として使用されています。建材用としては住宅の冷暖房効率の改善に、また冷蔵庫用としては消費電力の削減など、省エネに貢献しています。

関連SDGs



インフラ材料としてー

### 循環資源を有効に活用

#### セメント

社内はもとより、社外で発生する廃棄物も受け入れ、循環資源としてセメント原燃料に有効活用しています。

関連SDGs



医療用手袋材料として—

## 人々の健康と医療に貢献

### CR (クロロプレンゴム)

長年培われた技術を活かし、丈夫で長時間の作業に適している高品質な医療用手袋材料として、使用されています。

関連SDGs



太陽電池部材として—

## 再生可能エネルギーに貢献

### 太陽電池封止材原料EVA

太陽電池のセルを保護・封止する重要な部材（フィルム）として使用されています。CO<sub>2</sub>を発生しない再生可能エネルギーの普及に役立っています。

関連SDGs



自動車用として—

## 燃費向上を支える 高性能樹脂

### PPS樹脂

耐熱性、寸法安定性、耐薬品性に優れた高性能樹脂。自動車の軽量化と電装化に伴い、燃費向上を支える部品として、省エネやCO<sub>2</sub>排出削減に大きく貢献しています。

関連SDGs



## スペシャリティ 機能商品事業

フロン・ハロン代替材としてー

### 地球温暖化防止に貢献

#### 高機能フッ素化学品 〔東ソー・ファインケム（株）〕

オゾン層破壊物質を含まず、フロン・ハロンの代替材として注目される高機能不燃性ガス。半導体製造に必要なエッチング剤や消火剤をはじめ冷蔵庫やエアコンの触媒などの多様な用途展開が期待されています。

関連SDGs



環境処理剤としてー

### 人と環境にやさしい薬剤

#### 重金属処理剤

ゴミ焼却灰や排水に含まれる有害な重金属を不溶化する処理薬剤。産業廃棄物、排水、汚染土壌などの処理で、人と環境にやさしい薬剤の必要性は増えています。

関連SDGs



免疫検査装置としてー

### 人々の健康と医療に貢献

#### AIA機器・試薬

各種腫瘍、内分泌疾患、アレルギー疾患、心疾患などの検査に利用され、全自動で迅速・高感度に測定する免疫診断装置。世界中の人々の健康と医療に貢献しています。

関連SDGs



高性能触媒としてー

## 地球環境の未来に貢献

### ハイシリカゼオライト

自動車の排ガスを浄化する高性能触媒。世界で排ガス規制が強化されるなか、地球環境の未来に貢献しています。

関連SDGs



電子材料部材としてー

## 情報化社会を支える

### 石英ガラス

最先端のエレクトロニクス産業を支える高純度・高品質である高機能ガラス。AIやICTなどで使用される半導体や液晶の製造装置に欠かせない部材として情報化社会に貢献しています。

関連SDGs



歯科材料としてー

## 人々の健康と医療に貢献

### ジルコニア

高強度・高靱性のファイン・セラミックス。優れた強度と色調や透明感から歯冠やブリッジなどの歯科材料として、人々の健康と社会に貢献しています。

関連SDGs



特集1 人材戦略

# 「自律型人材」を育て 未来の成長につなげていきます

取締役 常務執行役員  
人事担当  
栗田 守



不透明な時代環境のなかで、中長期的な成長を実現していくための鍵となるのは、未来の企業を担う人材の育成とそのための働きやすい職場環境づくりです。

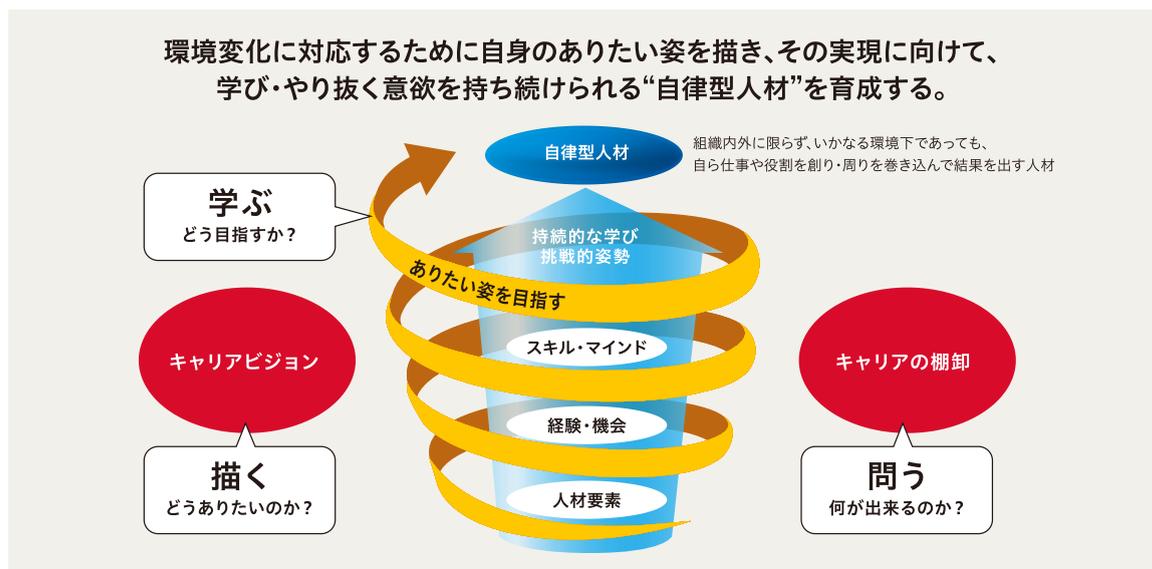
東ソーは、自ら考え、行動できる自律型人材の育成のため、これまでの能力開発やスキル付与を主体とした教育体系を見直し、キャリア教育をベースにした持続的な学びの体系に再構築しました。人材戦略の現状と今後の取り組みについて、取締役 常務執行役員 人事担当の栗田に話を聞きました。

**Q.** 企業の未来を支える「人材」の育成についてどのように考えていますか？

**A.** 東ソーで長年培われてきた企業風土の「良さ」を活かし、「自ら考え、行動できる自律型人材」を育成していきたいと考えています。

東ソーでは2021年度、人材育成の基本方針（図1）を変更しました。新方針は「環境変化に対応するために自身のありたい姿を描き、その実現に向けて、学び・やり抜く意欲を持ち続けられる“自律型人材”を育成する」ことです。この「自律型人材」とは、「組織内外に限らず、いかなる環境下であっても、自ら仕事や役割を創り・周りを巻き込んで結果を出す人材」とであると定義しています。

図1：人材育成の基本方針



これは、全く新しい考え方を導入したということではなく、長年培われてきた企業風土の「良さ」を活かして、人材育成の基本方針としてより明確なものにした、ということであると私は捉えています。

もともと東ソーには、従業員の自主性・主体性を大切にする風土があります。上司と部下の関係も、良く言えば非常にフランクであり、すべてを上司が指示するのではなく、部下はかなり自由度高く仕事ができ、仮に失敗してもフォローする体制が整っています。私は技術系出身で、入社後30年ほど製造部門にいましたが、実体験としてもそのように感じています。

私が入社したのは1984年、30年以上も前ですが、入社時に聞いた当時の専務訓示は今でも印象に残っています。「会社に入れば、学校時代のテストのようなものはない。だから、これからは自分でハードルをつくり、自らそれを飛び越えていかねばならない。それをやるか、やらないかで君たちの将来は決まる」といった内容で、要は自主的に自分を鍛えていかないと成長はできない、ということです。その後、しばらくして「東ソースピリット」が制定されましたが、そのときも「挑戦する意欲」「冷たい状況認識」「持続する意志」といった言葉に、あの訓示と共通した考え方が表れていると感じました。

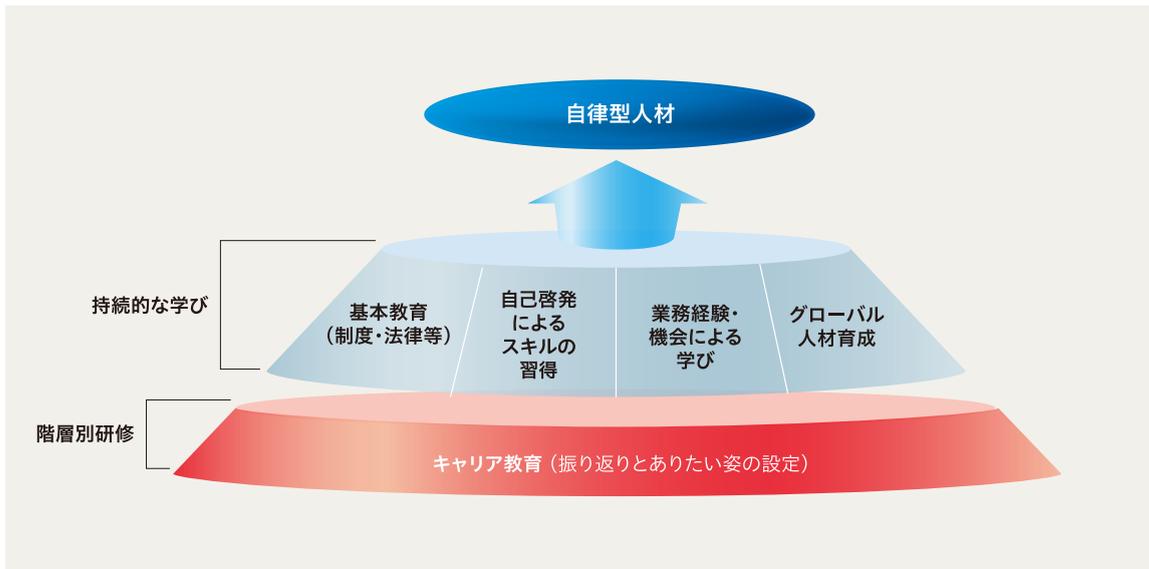
こうした自主性・主体性を重んじる考え方は、多様化・複雑化し、絶えず変化し続ける今の時代においては特に重要であると思います。事業環境がどんどん変化していくなかで、今の若手従業員のキャリアコースは昔と変化しており、今後は今まで存在しなかった新しい職種も多くなっていくと思います。仕事の中身もより広範に、ダイナミックになって「今、何をすべきか」を常に自分の頭で考え、行動しなければならない場面が増えていきます。人事部としては、事業環境の変化に自律性をもって対応していける人材を育てていくことが使命だと思います。

**Q.** 人材戦略について具体的にどのような施策を進めていますか？

**A.** 自律型人材に必要な「5つの要素」を伸ばす教育プログラムの実施や、従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場環境の醸成に努めています。

まず教育については、基本方針である「自律型人材の育成」に向けて、2021年度に教育体系（図2）を見直しました。これまでの教育体系は能力開発とマネジメントスキルを軸としていましたが、キャリア教育をベースにした持続的な学びの体系に再構築しました。これは、東ソーの目指す「自律型人材」に必要な要素を「東ソースピリット」や経営層へのインタビューなどから「5つの要素」（表1：「巻き込み、動かす力」「自ら変わり続ける力」「やりきる覚悟」「描き、創る力」「探究心」）を抽出し、それぞれの要素をキャリア教育や人事部の提供する学習ツールによる自己研鑽などで段階的に身につけていこうというプログラムです。

図2：キャリア教育をベースとした教育体系



今回の教育体系改定におけるポイントのひとつは、階層別教育のなかに「自分のキャリアを考える場」をつくったことです。これまで自分のやってきたことを振り返り、自分のスキル・能力を見極めながら、次のステップを考えていく「キャリアカウンセリング（CC）」をプログラムに追加しました。これは、研修後に全員がCCを受けられる体制を整備し、自身のキャリアについて相談できる場を設け、キャリアを支援する仕組みのことで

す。人事部では、新しい価値を創出し続けるには、多様な人材や価値観を活かすことが不可欠であるという考えから、ダイバーシティの推進にも努めています。特に今後の課題と考えているのが「女性活躍の推進」です。採用面では女性の比率が年々着実に高まっており、2020年度はCSR重要課題のひとつである総合職採用者に占める女性の割合20%以上を達成しました。また採用後も、これまで女性従業員が少なかった製造・営業・交替勤務職場などへの配属を進め、活躍の場を広げるとともに、女性が長く働き続けられる職場環境の整備も進めています。2020年にはご家族の転勤などで会社を辞めた方も職場に復帰できる「カムバック制度」を新設しました。

このほか従業員がいきいきと働ける職場環境づくりの一環として、育児・介護などに関する各種休暇・休業制度や短時間勤務制度などの整備によるワークライフバランスの実現や「健康経営<sup>※1</sup>」の推進にも取り組んでいます。企業理念の実現に向け、その担い手である従業員がもてる力を最大限発揮できるように心身の健康の増進をサポートすることは重要です。そのため、病気などへの予防と健康づくりを目的に「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」を3本柱とするさまざまな健康づくり活動を実施しています。例年、ウォーキング活動や食育・禁煙・適正飲酒をテーマとしたイベント、産業医や外部講師によるメンタルヘルス講習会などを行っており、会社組織として従業員の健康意識の向上を図り、セルフケアを支援しています。こうした活動は社会にも認められ、2020年度は2年連続で経済産業省の「健康経営優良法人（大規模法人部門）」にも認定されました。

※1 NPO法人健康経営研究会の登録商標。

表1：東ソーの「自律型人材」に必要な5つの要素

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

**Q. 人事担当役員としての想いを聞かせてください。**

**A. 失敗を恐れずにチャレンジができ、辛いときもお互いを支え合える職場風土をこれからもつくっていきます。**

人材教育においてOJTも重要であると私は考えています。もちろんOJTだけでは足りない部分があり、階層別研修のような座学で補っていくことも必要です。しかし、人が一番成長するのは実際の仕事を通してではないかと私は思います。

このOJTの効果を発揮させるには、若手従業員が「自分でやってみる」チャンスを会社が積極的に与えることが重要です。先程も述べましたが、東ソーにはそういう企業風土があります。最初のうちは失敗することも多いので、結果に対して上司がしっかりとフォローしなければなりません。しかし、人が成長していくには「失敗する」ことが非常に大切です。私の経験においてもそうですが、人は大小さまざまな失敗を繰り返して成長する、という思いが私にはあります。

別の言い方をすると、失敗したときにも上司や先輩や同僚がしっかりサポートしてくれるような職場環境が、人材の育成には大切だと思います。働きやすい職場環境というのは、いろいろな制度が整っていることも必要であり、清潔なオフィスやリモートワークの環境などハード面の整備も大切だと思います。しかし、一番大切なのは、仕事で辛いことがあってもお互いに支え合えるような職場の雰囲気ではないかと私は思います。今後も、上司と部下がフラックに向き合える東ソーの「良き企業文化」を受け継ぎながら、一人ひとりの自律性を高める人材育成を行っていくことで、将来「東ソーで働いて良かった」という人をひとりでも多く増やしていきたいと思っています。

特集2 東ソー・エスジーエム株式会社

# 情報社会に不可欠な材料として、 東ソーの石英事業を素材から支える



## 石英ガラスの特長

### 光をよく通す

可視光だけでなく、紫外線から赤外線まで広い波長範囲で良好な透過特性を持っています。

### 純度が高い

シリカ (SiO<sub>2</sub>) のみからできており、金属不純物をほんのわずかしかなんでいません。

### 熱に強い

軟化点が約1,700°Cと非常に高く、1,000°C程度の高温まで使用でき急激な温度変化にも耐えられます。

### 薬品に侵されにくい

化学的に極めて安定しており、優れた耐薬品性を持っています。

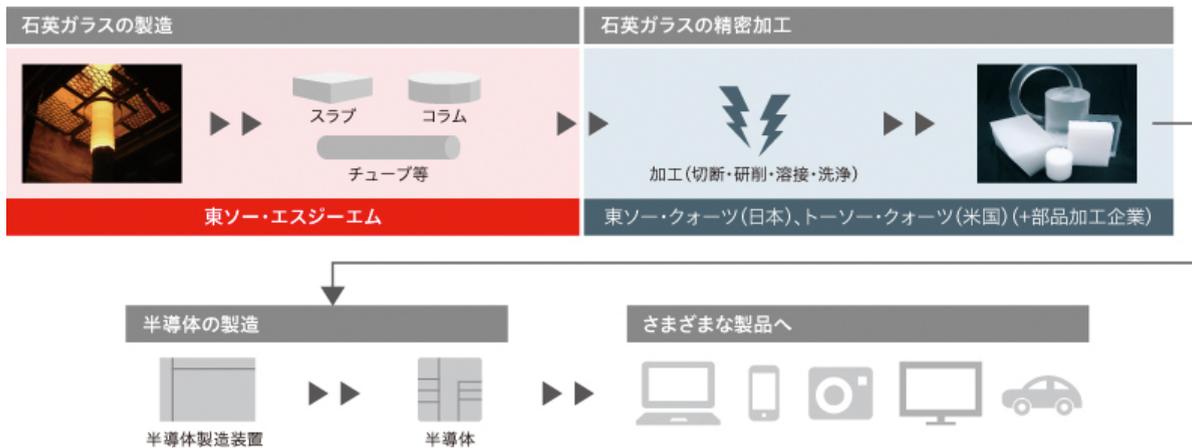
## 高度な製造技術を駆使して展開する 東ソーグループの石英ガラス事業

東ソー・エスジーエムは1982年、日本石英硝子（現東ソー・クォーツ）が開発した合成石英製造プロセスを工業化するため、東ソー南陽事業所内に日本石英硝子の子会社山口日本石英として設立されました。

石英ガラスの製造には、多くの水素を使用するため、大規模な電解ソーダ製造設備を有し、副生水素などのユーティリティが豊富な南陽事業所内での工場建設となりました。2000年には社名を東ソー・エスジーエムに変更。SGMは、Silica Glass Materialsの頭文字です。

石英ガラスは、高純度、耐熱衝撃性、高透明性、高耐腐食性といった優れた特性をあわせ持つ、他のガラスには見られない唯一無二の材料です。長年にわたって培ってきた製造技術を駆使し、あらゆるニーズに対応しています。

## 東ソーグループの石英事業



## 優れた素材の特長を活かしながら、 多様な市場へと展開

石英ガラスは、大きく分けて熔融石英ガラスと合成石英ガラスの2種類があり、東ソー・エスジーエムはこの両方を手掛けています。

熔融石英ガラスは、水晶の粉末である高純度結晶性シリカ粉や合成シリカ粉を酸水素炎や電力で熔融し、スラブやコラム形状のインゴットに製造したもので、耐熱性に優れることから主に半導体製造装置部材に使用されています。

一方、合成石英ガラスは、高純度な四塩化珪素を加水分解して製造したもので、光学的な均質性の高さから、レンズやプリズムなどの光学部品用材料に使用されています。

これらの優れた素材は、半導体製造分野、通信分野、液晶パネル製造分野、光学分野、エネルギー分野などで欠かせない部材として、情報化社会のさまざまなニーズに応えています。近年、高速通信規格5G、AI、IoT、自動運転や電気自動車の普及に加え、在宅勤務やオンライン学習などの社会のデジタル化の進展に伴い、半導体製造プロセスにおける不可欠な材料として石英ガラスの需要が急速に拡大しています。

これからも石英事業のさらなる拡大を通して、情報化社会を支える幅広い産業分野に貢献していきます。



工場内部

## 社長メッセージ

### 新製品の投入で、新たな市場を開拓

当社では、4年前から生産設備拡充ならびに、次世代を担う新製品や生産体制への転換を掲げ、「新生SGMへの変革」を推進しており、2021年度が最終年となります。新たに刷新した設備のもと、より緻密で効率的な製造への移行、新製品の投入、宇宙開発や最先端の医療分野など新たな市場の開拓を加速しています。

「顧客の信頼と期待」、「快適職場環境の構築」、「新製品や新技術の創出」の基本方針に則り、今後も積極果敢に挑戦を続けていきます。



代表取締役社長

手嶋 寛



CSR MANAGEMENT

# CSRマネジメント

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

## CSR基本方針

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

### 東ソーグループCSR基本方針

私たちは、企業理念の実現にむけて、以下を基本方針として共有・実践します。

#### 1 事業を通じた社会の持続可能な発展への貢献

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

#### 2 安全・安定操業の確保

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

#### 3 自由闊達な企業風土の継承・発展

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

#### 4 地球環境の保全

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

#### 5 誠実な企業活動の追求

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

## CSR担当役員メッセージ

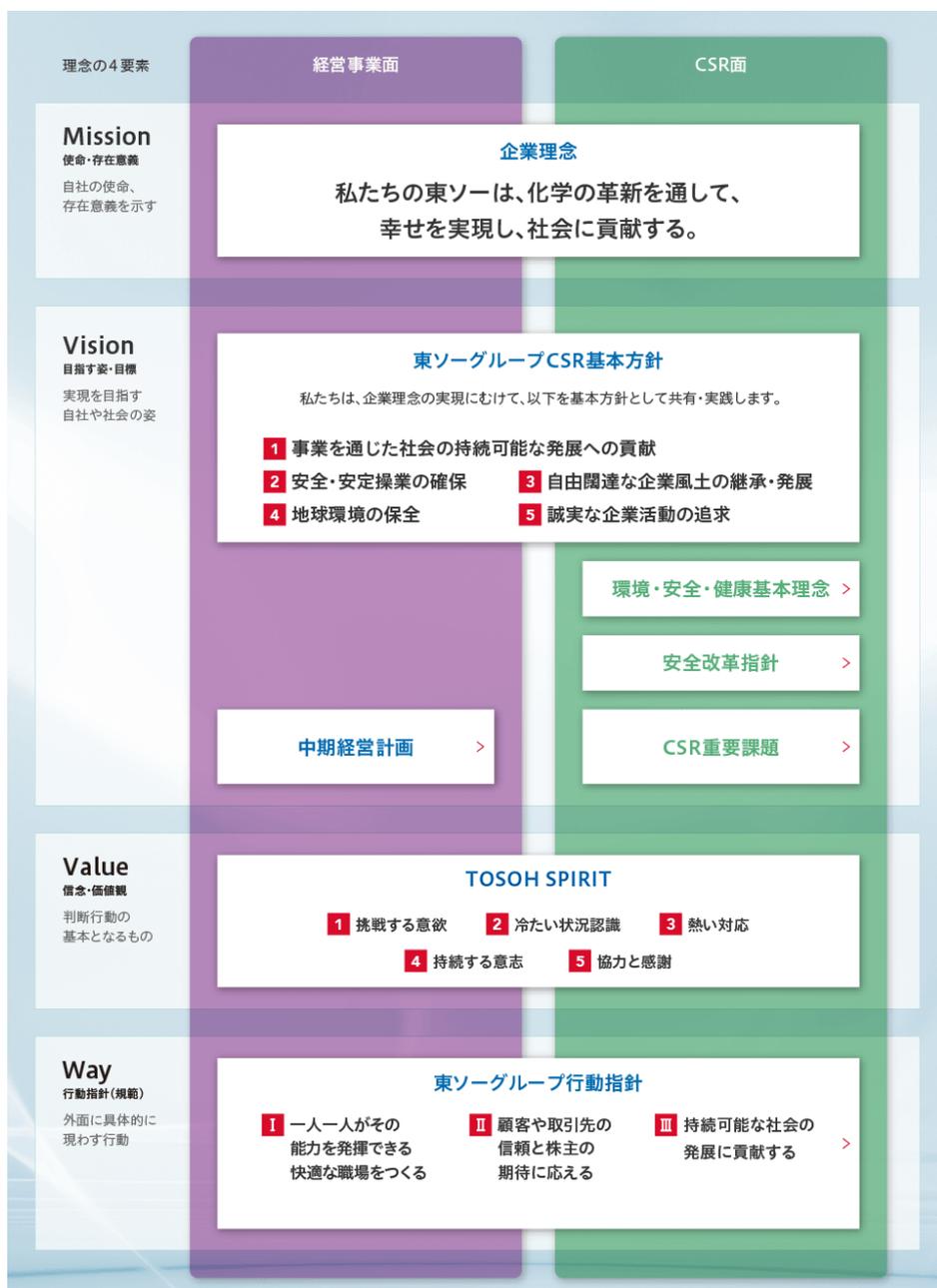
2020年度は、東ソーグループCSR基本方針の施行から当初の3年計画の最終年を迎え、CSR重要課題の達成に向け、担当部署を中心に全社を挙げた活動をさらに推進しています。

この間に2019年4月には国連グローバル・コンパクトに署名、11月にはTCFD提言に賛同するなど、対外的なイニシアチブにも積極的に参加してきました。ここにきて気候変動への対応の重要性が増してきており、社内意識の一層のレベルアップを図り、SDGsへの貢献を推進していきます。

取締役 上席執行役員 土井 亨



## 企業理念体系



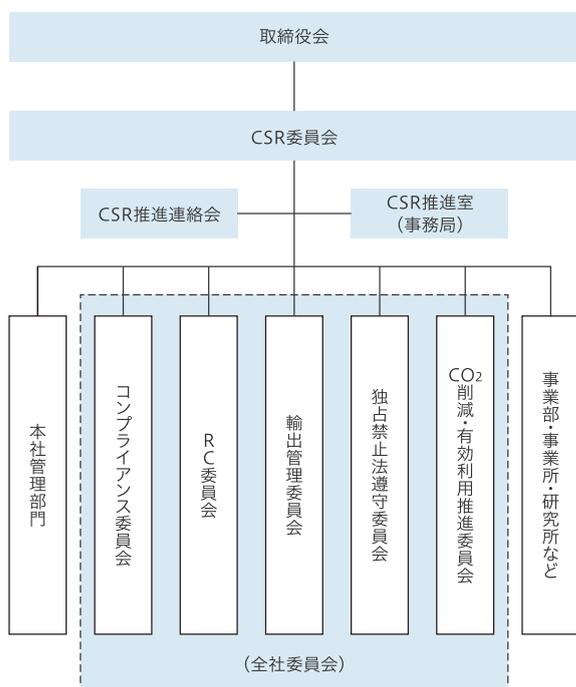
## CSR推進体制

CSR委員会は代表取締役社長を委員長とし、経営会議メンバー、本社管理部門長、全社委員会委員長で構成され、CSR活動方針の策定、CSR重要課題の進捗管理などを行い、それらを取締役会へ上程します。なお、同委員会を補完する「CSR推進連絡会」、同委員会および同連絡会の事務局などの業務を担う専門部署として「CSR推進室」を設置しています。

2020年度はCSR委員会を2回開催し、8月に前年度のCSR重要課題の実績を審議、3月に次年度の目標見直しを行いました。また、東ソーグループCSR基本方針策定から3年目となり、グループ会社対応の充実、さらなる社内浸透を図るとともに、外部評価へも積極的に参加し、それに必要な情報発信にも注力しました。

なお、気候変動対応の実行体制強化のため、2021年6月にCO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会の下、「CO<sub>2</sub>削減・有効利用戦略室」を、また南陽・四日市の両事業所に「CO<sub>2</sub>削減・有効利用 南陽タスクフォースチーム」「CO<sub>2</sub>削減・有効利用 四日市タスクフォースチーム」を新たに設置しています。

### CSR推進体制図





CSR MANAGEMENT

# CSR重要課題 (マテリアリティ)

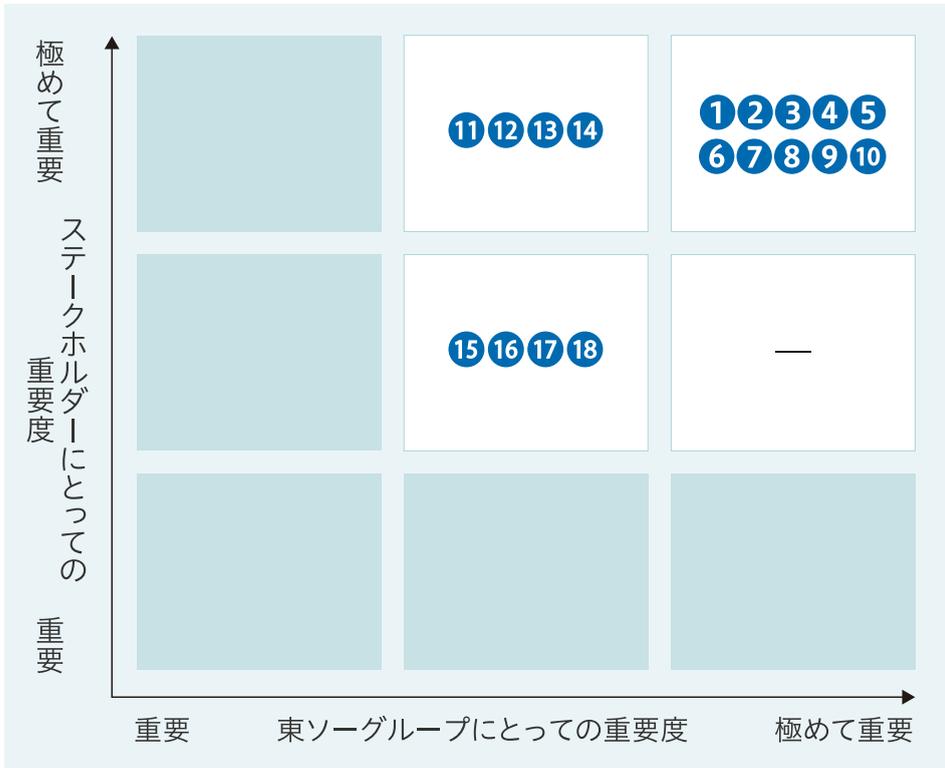
ISO26000<sup>※1</sup>、GRIスタンダード<sup>※2</sup>、他社動向などから課題候補を抽出後に「ステークホルダーにとっての重要度」と「東ソーグループにとっての重要度」の2軸で評価を実施して、課題候補を絞り込みました。そのうえで、2018年8月開催のCSR委員会による審議を経て、社会および東ソーグループの持続可能な成長のための18課題を特定しました。

特定した重要課題に対して重要管理指標 (KPI) を定め、CSR活動の中期的な目標を設定しました。目標の達成を目指し、CSR活動に取り組んでいきます。

※1 ISO (国際標準化機構) による組織の社会的責任に関する国際規格。

※2 国際的NGOのGlobal Reporting Initiativeによるサステナビリティに関する国際基準。

## マテリアリティマトリックス



- ① 社会課題解決型の製品・技術の創出と提供
- ② コンプライアンス
- ③ 安全・安定操業
- ④ 気候変動問題への対応
- ⑤ 品質マネジメント
- ⑥ 労働安全衛生
- ⑦ 化学物質管理・製品安全
- ⑧ 環境保全
- ⑨ 働きやすい職場づくり
- ⑩ ダイバーシティ
- ⑪ ステークホルダーとのコミュニケーション
- ⑫ 人材育成
- ⑬ CSRサプライチェーンマネジメント
- ⑭ 雇用と人材確保
- ⑮ サイバーセキュリティ
- ⑯ 事業継続計画 (BCP)
- ⑰ 生物多様性保全
- ⑱ 人権尊重

# CSRマテリアリティ一覧

重要課題	重要管理指標 (KPI)	目標・実績				
		2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績/目標)	評価	2021年度 (目標)
① <u>社会課題解決型の製品・技術の創出と提供</u>	1) 革新的な新製品・技術の創出 (ニュースリリース・新聞記事の件数)	8件	15件	<b>30件</b> /3件以上	達成	10件以上
	2) 東ソー研究・技術報告などによる研究成果発表 (投稿の件数)	24件	28件	<b>37件</b> /10件以上	達成	20件以上
	3) 社会課題解決型のオープンイノベーションの実施 (ニュースリリースの件数)	3件	2件	<b>4件</b> /2件以上	達成	2件以上
② <u>コンプライアンス</u>	1) 重大な法令違反発生件数	ゼロ	ゼロ	<b>ゼロ</b> /ゼロ	達成	ゼロ
	2) 法令遵守・企業倫理教育活動の継続	● 全社教育および各事業所教育により、グループ行動指針ならびにコンプライアンス意識のさらなる周知徹底			達成	継続
③ <u>安全・安定操業</u>	1) 事故発生件数 (保安重大事故)	社内:2件 グループ会社:1件	社内:3件 グループ会社:1件	<b>社内:6件</b> <b>グループ会社:ゼロ</b> /ゼロ	未達	ゼロ
	2) 事故発生件数 (物流重大事故)	1件	2件	<b>1件</b> /ゼロ	未達	ゼロ
④ <u>気候変動問題への対応</u>	1) エネルギー起源CO <sub>2</sub> 排出量削減	2025年度想定 BAU排出量から ▲1.5%	2025年度想定 BAU排出量から ▲3.2%	<b>2025年度想定 BAU排出量から ▲2.2%</b>	達成 見込	2025年度想定 BAU排出量から ▲6%
	2) エネルギーの使用に係る原単位	年平均▲0.6%	年平均▲0.2%	<b>+0.4%</b> /年平均▲1%	未達	年平均▲1%
	3) 物流におけるエネルギー使用に係る原単位	年平均+1.8%	年平均▲0.4%	<b>▲0.3%</b> /年平均▲1%	未達	年平均▲1%
⑤ <u>品質マネジメント</u>	1) 事業所内生産品製品苦情発生件数	50件	18件	<b>10件</b> /30件以下	達成	23件以下
	2) 物流クレーム・トラブル発生率	116ppm	70ppm	<b>118ppm</b> /70ppm以下	未達	70ppm以下
	3) 小口配送苦情発生率	60ppm	(物流クレーム・トラブル発生率の目標に集約)			
	4) 生産委託先品質監査の実施	58%	41%	<b>57%</b> /対象会社数の50%以上	達成	対象会社数の50%以上
	5) 東ソー社内および国内連結子会社に対する品質調査の実施	24社	24社	<b>24社</b> /製造会社対象(24社)	達成	製造会社対象(24社)

重要課題	重要管理指標 (KPI)	目標・実績				
		2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績/目標)	評価	2021年度 (目標)
⑥ 労働安全衛生	1) 従業員休業災害発生件数	社内:2件 グループ会社:9件	社内:2件 グループ会社:10件	<b>社内:1件</b> <b>グループ:19件</b> /ゼロ	未達	ゼロ
	2) 協力会社休業災害発生件数	社内:5件 グループ会社:4件	社内:7件 グループ会社:6件	<b>社内:7件</b> <b>グループ:6件</b> /ゼロ	未達	ゼロ
⑦ 化学物質管理・製品安全	重大不適合発生件数	ゼロ	ゼロ	<b>ゼロ</b> /ゼロ	達成	ゼロ
⑧ 環境保全	1) 環境法令/協定違反発生件数	ゼロ	1件	<b>ゼロ</b> /ゼロ	達成	ゼロ
	2) 法規制値/協定値逸脱件数	法規制値1件	法規制値1件 協定値2件	<b>ゼロ</b> /ゼロ	達成	ゼロ
	3) PRTR物質排出量削減	462トン	383トン※	<b>409トン</b> /424トン以下	達成	424トン以下 (2015年度比 ▲30%)
	4) 埋立産業廃棄物量削減	937トン	919トン	<b>923トン</b> /1,000トン以下	達成	1,000トン以下
	5) PCB含有機器の処分推進	2020年度において、高濃度PCB含有機器処分完了			達成	低濃度 計画的処分
⑨ 働きやすい職場づくり	1) 男性従業員の出産育児休暇取得率	81.7%	89.7%	<b>95.5%</b> /95%以上	達成	95%以上
	2) 男性従業員の育児休業取得率	14.4%	14.9%	<b>35.2%</b> /13%以上	達成	20%以上
	3) 年休取得率 (全従業員)	75.5%	79.2%	<b>79.2%</b> /80%以上	未達	80%以上
	4) 年休取得率 (常雇勤務者)	65.7%	70.4%	<b>72.3%</b> /70%以上	達成	70%以上
	5) 健康づくり活動の推進	「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」を健康づくり活動の3本柱とし、従業員の健康増進のため効果的な活動を企画・実行			達成	継続
⑩ ダイバーシティ	1) 総合職採用者に占める女性の割合	14.6%	17.3%	<b>21.7%</b> /20%以上	達成	20%以上
	2) 幹部職に占める女性の人数	10人	13人	<b>15人</b> /18人以上	未達	18人以上
	3) 障がい者雇用率	1.9%	2.0%	<b>2.0%</b> /2.2%以上	未達	2.3%以上
	4) 定年退職者再雇用率	86.9%	94.0%	<b>84.1%</b> /80%以上	達成	80%以上

重要課題	重要管理指標 (KPI)	目標・実績				
		2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績/目標)	評価	2021年度 (目標)
11 <u>ステークホルダーとのコミュニケーション</u>	1) 株主・投資家との積極的な対話による理解の促進と適時適切な情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>機関投資家・アナリストとの対話によるIR活動の向上</li> <li>個人投資家向けIR活動の強化</li> <li>開示情報の内容充実</li> <li>株主向けSR (シェアホルダー・リレーションズ) 活動の充実</li> <li>議決権行使の多様化 (スマホによる議決権行使)</li> </ul>			達成	継続
	2) 地域社会との共存	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域住民を対象とした工場見学会開催</li> <li>地域行事への参画</li> <li>スポーツを通じた地域支援</li> </ul>			達成	継続
12 <u>人材育成</u>	1) 各階層での教育・研修の実施および適材適所の異動	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育研修会議の実施</li> <li>各階層での教育研修の実施</li> </ul>			達成	継続
	2) 語学力強化の教育・研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>語学留学、海外トレーニーの実施</li> </ul>			達成	継続
13 <u>CSRサプライチェーンマネジメント</u>	CSR調達準備・実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>購買基本方針の作成、開示</li> <li>ユーザーからのCSR調達要請項目を整理</li> <li>SAQ (セルフアセスメント質問票) の送付および評価</li> </ul>			達成	継続
14 <u>雇用と人材確保</u>	成長戦略の実現のための雇用の維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期事業計画の達成に向けた適正人員の確保</li> </ul>			達成	継続
15 <u>サイバーセキュリティ</u>	重大なサイバーセキュリティ事故発生数	ゼロ	ゼロ	<b>ゼロ</b> /ゼロ	達成	ゼロ
16 <u>事業継続計画 (BCP)</u>	1) 緊急事態時の身体生命の安全確保対策検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害対策規程類の見直し整備</li> <li>海外赴任者、出張者の危機管理対策</li> </ul>			未達	継続
	2) 設備復旧期間の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>規程類の教育と訓練の実施</li> </ul>				
17 <u>生物多様性保全</u>	生物多様性保全の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動と生物多様性とのかかわり把握</li> <li>生物多様性行動指針の制定</li> <li>生物多様性保全の推進</li> </ul>			達成	継続
18 <u>人権尊重</u>	新しい人権概念およびハラスメント防止の教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別研修での新しい人権概念の研修の実施</li> <li>ハラスメント防止教育の実施</li> </ul>			達成	継続

※ 見直しを実施し、数値変更



# 研究開発

持続可能で豊かな社会の実現に向けて、化学メーカーが果たすべき役割はますます大きくなっています。当社はCSV<sup>\*</sup>の考えの下、これまでにない新しい価値をもつ革新的な製品・技術を創出することを目指し、SDGsを踏まえて社会課題解決に向けて研究開発に取り組んでいます。

<sup>\*</sup> Creating Shared Value (共有価値の創造)。社会課題の戦略的な対応が企業の長期的な成長にも寄与するという考え方。

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 革新的な新製品・技術の創出 (ニュースリリース・新聞記事の件数)	3件以上	30件	達成
2) 東ソー研究・技術報告などによる研究成果発表 (投稿の件数)	10件以上	37件	達成
3) 社会課題解決型のオープンイノベーションの実施 (ニュースリリースの件数)	2件以上	4件	達成

## 基本方針

研究開発の基本方針としては、前中期経営計画から「ライフサイエンス」「環境・エネルギー」「電子材料」の重点3分野を定めて、積極的な研究開発投資を行っています。

研究開発を加速させ、事業部と研究所の連携を強化することを目的に技術分野別、機能分野別の研究開発体制を構築しています。既存事業の製品開発を支える事業系研究所、基礎技術や新分野を担うコーポレート系研究所に再編し、研究開発の企画や立案を行う研究企画部の管理下に置き、シナジー効果を生み出します。

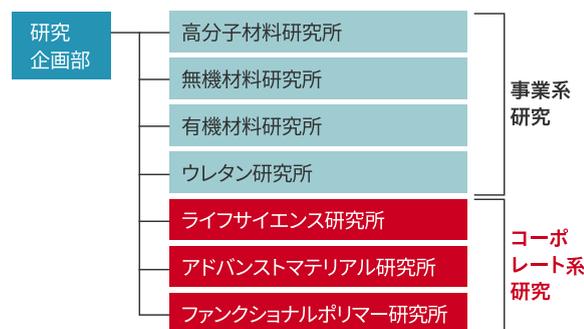


取締役 上席執行役員  
研究企画部長  
土井 亨

## 研究開発費と研究員



## 研究開発体制



## 研究開発の重点3分野

### ライフサイエンス分野

- 計測・診断事業の事業領域を拡大する新規製品の創出
- 自社技術の深化と外部技術導入による新事業の創出

《領域》 バイオ医薬品関連／バイオメディカル材料／診断・検査／ヘルスケア

### 環境・エネルギー分野

- 低炭素社会実現に向けた独自製品・技術の創出
- 粉末冶金技術や有機金属錯体と外部技術活用による新材料の創出

《領域》 モビリティ用複合材料／エネルギー変換材料／電池材料／CO<sub>2</sub>および海洋プラ対策技術

### 電子材料分野

- 有機化合物・ポリマー設計技術、デバイス評価技術を駆使した新規電子材料の創出
- グループ会社、産学官連携による先端技術・評価技術の獲得

《領域》 通信材料／半導体関連材料／プリンタブルエレクトロニクス材料／ディスプレイ用材料

## CO<sub>2</sub>削減の取り組み

東ソーではCO<sub>2</sub>を「炭素資源」と捉え、CO<sub>2</sub>を分離・回収し、炭素化合物として再利用する技術（カーボンリサイクル）の開発に取り組んでいます。

具体的には、火力発電所から発生する排ガス中に含まれるCO<sub>2</sub>を分離・回収するためのCO<sub>2</sub>分離膜やCO<sub>2</sub>分離回収剤の開発、さらに排ガス中のCO<sub>2</sub>をそのままアミン化合物と反応させて、ポリウレタン樹脂原料であるイソシアネートを直接合成する技術の開発を目指しています。

## NEDO研究開発プログラムへの参画

国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）が実施する委託・補助事業に参画しています。

### 先導研究プログラム／未踏チャレンジ2050

- 排気ガス由来低濃度CO<sub>2</sub>の有用化製品への直接変換

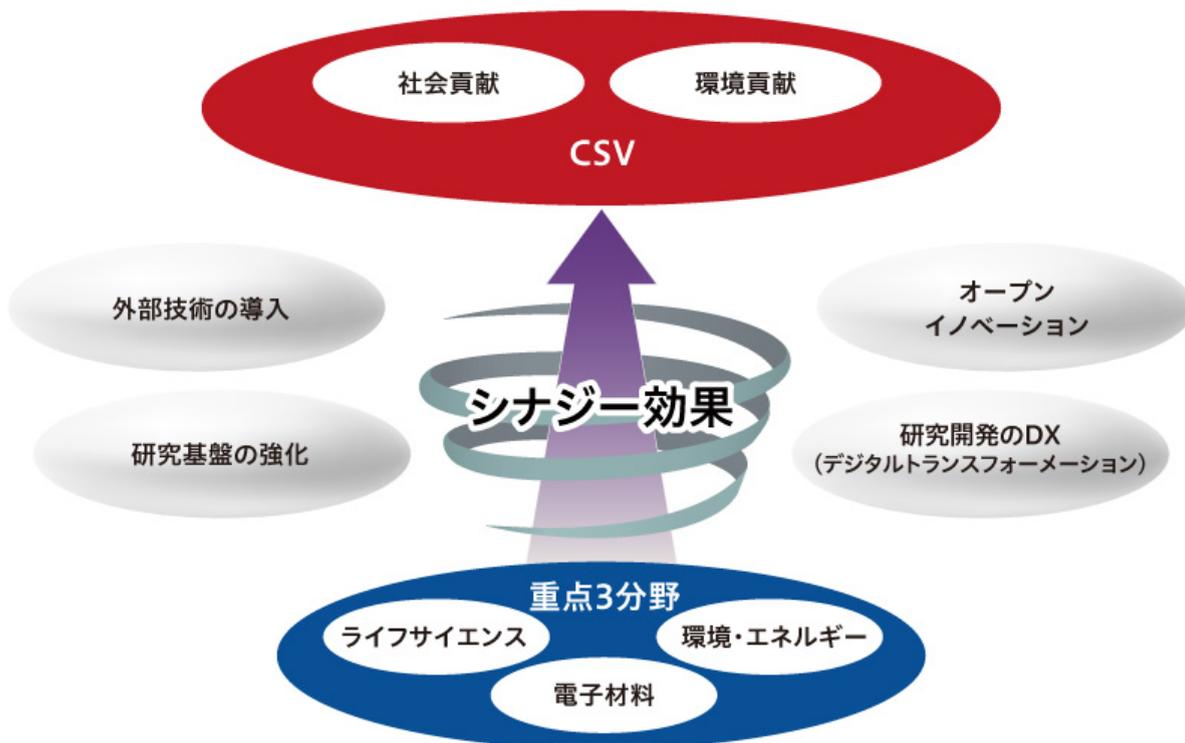
### 先導研究プログラム／エネルギー・環境

- 多層プラスチックフィルムの液相ハイブリッドリサイクル技術の開発

### セルロースナノファイバー関連技術開発

- 伝動ベルトをターゲットとしたセルロースナノファイバー複合化クロロプレンゴムの低コスト製造技術開発

# 革新的な製品・技術の開発によって、社会課題の解決に貢献する新しい価値を創出



## 外部技術の導入

米国シリコンバレーに技術情報収集とベンチャー企業発掘を目的とする拠点を設置し、研究員2人が駐在、活動しています。出資している素材系およびバイオ系のベンチャーキャピタルから受領する情報も合わせて、年間2,000件程度の革新技術情報を収集・評価する体制を構築しています。有望な案件については研究所でのテーマ化や相手先企業との共同研究を実施し、ベンチャー企業への出資も検討するなど、外部技術導入による研究活動活性化を目指しています。



ベンチャー企業向けラボ施設にて

## 研究基盤の強化 ～バッテリーオープンラボ開設～

リチウムイオン電池や燃料電池、次世代電池とされる全固体電池を見据えた材料開発を社内の各研究所間で横断的に進めるため、2020年に「バッテリーオープンラボ」を東京研究センター内に開設しました。

競争が激しく、技術が年々高度化する電池材料の開発は、材料の専門性だけでなく電気化学の専門性や実験ノウハウとの組み合わせが非常に重要になります。バッテリーオープンラボでは、研究所ごとに取り組むテーマ材料を持ち込み、電池専門家の支援を受けながら電池作製や評価解析を行える環境が整備されています。また、研究所間での横断的なディスカッションを通じて、新たな技術・価値の創出ができる活動も強化しています。

## オープンイノベーション

デジタル化やグローバル化などによる市場変化を素早く予測して対応するため、大学や研究機関とのオープンイノベーションに積極的に取り組んでいます。2019年6月に東京大学大学院工学系研究科にハイシリカゼオライト関連、2020年7月にジルコニア関連の共同開発を行う社会連携講座を設置しました。

また、お客さまとの共同開発を充実させるための機能として、カスタマーラボを四日市エリアに設置し、開発の促進に取り組んでいます。

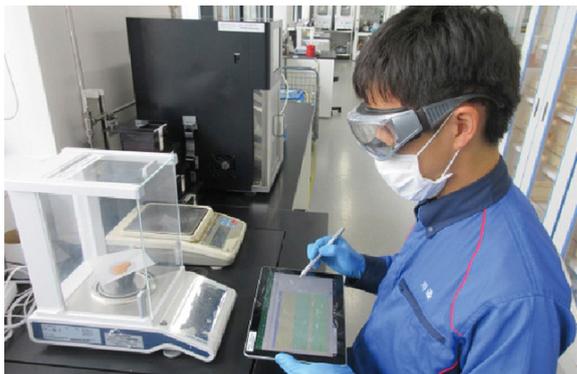


カスタマーラボ外観

## 研究開発のDX ～MI活用～

製品機能の高度化が進み、特にエレクトロニクス関連素材はいち早く変化します。その変化に合わせるためには研究開発のDX（デジタルトランスフォーメーション）が重要です。東ソーでは、タブレット端末を用いた電子実験ノートを導入し、データ入力から情報の蓄積、共有までを効率的に行える体制を整備しています。

また、MI（マテリアルズ・インフォマティクス）の専門拠点の設立を進めており、蓄積したデータをベースにしたMI技術を活用し、全分野の研究を加速させる取り組みを行っています。



電子実験ノート



## 知的財産

知財部門の最も重要な役割は、研究開発の成果として得られた技術を広く、確実な権利として確保し、シェアや利益の拡大に貢献することにあります。

知財部門は事業部門・研究部門と連携しながら、将来企業価値を高める知的財産を創出するため、知財活動を行っています。

### 基本方針

知財部門が利益を生む知財を創出する「エンジンとなる部署」、また、権利行使・他社特許対応に関して「頼りになる部署」となるべく、事業部門・研究部門と密なコミュニケーションを取っています。研究戦略・事業戦略に対応すべく、3つの基本方針に基づいた知財活動を行っています。

- 戦略的出願の指導強化
- 特許調査・解析および情報収集機能の強化
- 知財ランドスケープ (IPL) <sup>\*1</sup>の強化



執行役員  
法務・特許部長  
吉村 浩幸

<sup>\*1</sup> 知財情報を活用した経営戦略・事業戦略を策定し、展開するための新手法

### 戦略的出願

東ソーでは、計画的な特許出願を目指し、知財部門が研究部門と特許検討会やワークショップを開催するなど、リエゾン活動<sup>\*2</sup>を強化しています。リエゾン活動は、立案した権利化戦略に沿って、事業に貢献する有効で強い特許を生み出す、とても重要な活動です。

また、研究所設定の重点テーマについては、外部の特許事務所を活用しながら、戦略的な特許出願を進め、特許網を構築しています。

特許網の構築にあたっては、グローバルな事業展開を考慮して、米国・中国・欧州ならびに事業展開のキーとなる国々に対して、積極的に外国出願を行っています。

また、過去の知的財産が後に利益をもたらす事例に基づき、目標に掲げた出願ばかりでなく、計画外の特許出願発掘にも力を入れています。

<sup>\*2</sup> 知財戦略立案、発明発掘、出願、中間処理、という出願から権利化までの特許庁の対応。

### 特許調査・解析および情報収集機能

自社の事業に活かすことのできる有益な情報を入手するため、また、自社にとって障害となる可能性のある特許の存在を把握するために、特許調査は重要です。

特に、他者の特許権侵害を未然に防ぐことを目的とする特許侵害予防調査 (パテントクリアランス調査) はとても重要であり、強化しています。具体的には、自社の製品の製造および販売などが他者の特許権や出願を抵触していないかの特許調査などを行っています。

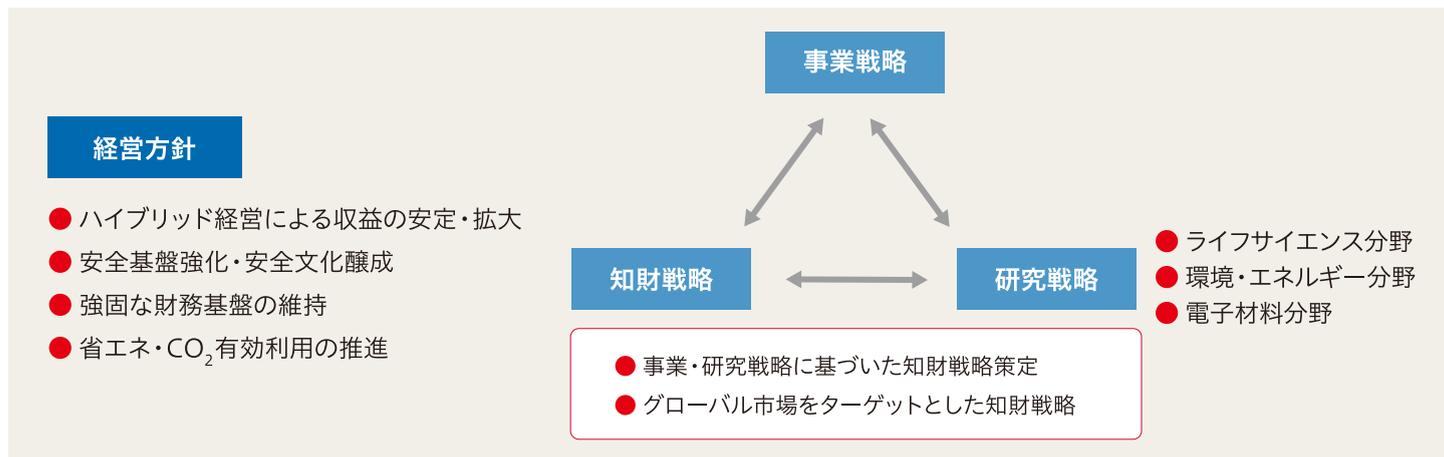
また、特許調査AIツール、特許解析ツール、および企業情報・技術動向調査ツールを新たに導入し、機能強化を図っています。

## 知財ランドスケープ (IPL)

知財情報や非知財情報の総合的解析に基づいて事業部・研究所をサポートすることを目的とし、IPLの構築を進めています。

製品に要求される性能や機能は、年々、高度化、多様化しています。また、要求の機会が短期化しています。グローバルな競争に勝ち抜いていくためには、継続的に研究開発を推進し、種々の情報を収集・解析し、有効活用することが極めて重要です。

東ソーでは、研究所・事業部・知財部門が連携し、知財情報や非知財情報を収集・解析しています。フレームワークや解析ツールを用い、知財および非知財情報を整理・分析することにより、新規事業、新規用途の創出につなげていきます。さらに、事業戦略・研究戦略・知財戦略の融合を図り、経営の基本方針の確実な実現に貢献します。



IPL構築活動をする研究所・事業部・知財部門



ENVIRONMENT

# レスポンシブル・ケア (RC) 活動

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

## 「環境・安全・健康基本理念」と「行動指針」

### 環境・安全・健康基本理念

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

### 行動指針

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

#### 1. 環境保全

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

#### 2. 安全確保

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

#### 3. 化学品・製品安全

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

#### 4. コミュニケーションの推進

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

## レスポンシブル・ケアとは

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

国際的には一般社団法人国際化学工業協会協議会 (ICCA) がレスポンシブル・ケア世界憲章を2006年に発表 (2014年改訂) しました。東ソーも世界憲章に2006年2月 (改訂版には2014年9月) に署名しています。



## RC推進体制

RC活動の推進に向け、下記体制で取り組んでいます。

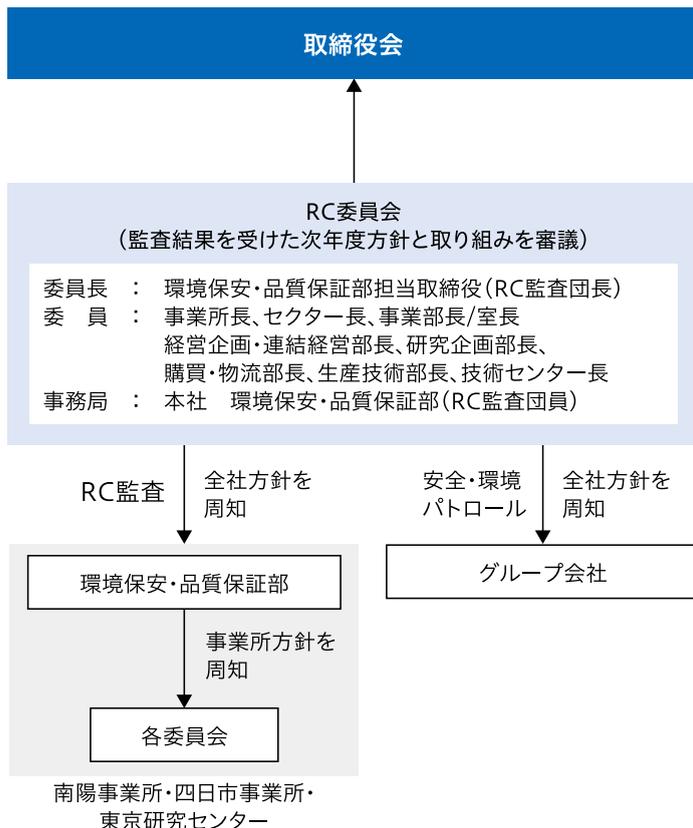
### 南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター

- ① RC委員会で決定した全社方針をRC委員会事務局である本社 環境保安・品質保証部から事業所に周知します。
- ② 事業所は全社方針を踏まえて事業所方針を作成し、事業所の各委員会にて周知します。
- ③ 各部署の活動状況を事業所内での内部監査で確認します。
- ④ RC委員会が事業所の活動状況をRC監査で確認し課題を抽出します。
- ⑤ RC委員会にて、抽出した課題を踏まえた次年度の方針・取り組みを審議決定します。

### グループ会社

- ① RC委員会で決定した全社方針をRC委員会事務局である本社環境保安・品質保証部が、グループ会社に周知します。
- ② 各グループ会社の活動状況をRC委員会が安全・環境パトロールで確認します。
- ③ パトロール時のディスカッションにより課題を抽出後、RC委員会にて次年度の方針・取り組みを審議決定します。

### RC推進体制図



# 活動目標実績一覧

## RC活動目標実績一覧 ★★★達成 ★★実施中 ★未達成

2020年度 重点基本方針：新たな時代に新たな決意 持続的な成長を目指し 東ソーグループRC活動

2021年度 重点基本方針：「ニューノーマル」をステップアップの機会に！ 新たな仕組み、創意と決意で東ソーグループRC活動

2020年度			評価	2021年度目標	
方針と計画	実績	方針「事故・休業災害ゼロ」			
保安 防災 ・ 労働 安全 衛生	<b>1)方針「事故・休業災害ゼロ」</b>	事故6件、休業災害8人で未達		<b>方針「事故・休業災害ゼロ」</b>	
	① 安全の基本動作の徹底 ● 5SおよびKY活動の自主的な活動の推進 ● 5Sガイドライン、KYTの実施基準の作成と周知	① 5S、KYを自主的な活動とするため、基準の作成、見直し		① 安全の基本動作の徹底 ● 実践型KYの定着 ● 5S活動の継続	
	② リスクアセスメントの網羅性の向上 ● 重点項目：保安設備の再検証 ● 異常反応情報システムの活用に向けてのシステム構築	② 多重防層に着目したリスクアセスメントを実施中 異常反応情報システムの運用を開始		② リスクアセスメントの網羅性の向上 ● 重点項目：保安設備を含む多重防護層の再検証 ● 重点項目：異常反応システムのリスクアセスメントへの活用検討	
	③ 類似事故・類似労災の撲滅への取り組み ● 重点項目：製造部門での環境設定手順の再確認	③ 変更時における製造部門での環境設定手順について再検証を実施 事故事例の水平展開を図る委員会の開催が定着		③ 類似事故・類似労災の撲滅への取り組み ● 重点項目：委託作業区分の再確認と見直し ● 事故・労災事例の水平展開と基準類への反映検討	
	④ 工事体制の強化 ● 重点項目：工事体制システムのスパイラルアップ	④ 継続的にスパイラルアップする仕組みを構築 ● 発生した労働災害を元にシステムを改善中 ● 協力会社による施工手順書兼KYシートの添削指導を行い、発表会を開催することで技量の向上に努める ● 入構者管理システムを運用、安全成績・教育のデータベースを連動させて管理強化	★	④ 工事体制の強化 ● 重点項目：工事体制システムのスパイラルアップ ● 危険予知の教育によるレベルアップ ● 末端作業者への入構教育強化、工事作業手順書遵守	
⑤ 新技術の活用 ● 運転支援システムなどの技術伝承への積極的な活用推進	⑤ 新技術を活用した技術伝承の取り組みを積極的に推進 ● 重要アラーム、Know-Why表示などの機能をもつ製造ダッシュボードを順次導入 ● タブレットは試行導入した製造課で有用性を検証中		⑤ 新技術の活用 ⇒3)-③ スマート保安技術の積極的な導入検討に統合		

2020年度			2021年度目標
方針と計画	実績	評価	
<b>2)方針「地震・津波対策の推進」</b>			<b>方針「地震・津波対策の推進」</b>
① 重要建築物の耐震性確保および津波対策の推進 ● 耐震補強工事の計画的実施 ● 津波対策の継続	① 耐震補強工事は37棟中、23棟対応完了 ● 配管ラック、倉庫の評価中 ● 電気室の津波対策実施中	★★★	● 重要建築物の耐震性確保
② 高圧ガス貯槽の耐震対応 ● 耐震対応計画（2020年度完了）の着実な実行	② 2020年度計画通りに全16基完了		
<b>3)方針「保安管理システムの再構築」</b>			<b>方針「自主保安の高度化」</b>
① 本体制の強化 ● 重点項目：保安管理システムに対しプロセス技術者が関与する体制整備の推進	① 安全専門技術者の育成、高度なリスクアセスメントの構築、スマート保安の導入推進を担う安全技術室を創設	★★★	① 安全工学に精通した安全専門技術者の育成 ● 重点項目：安全工学の習得
② 認定要件の確実な実行 ● 重点項目：保安管理システムの改善	② 危険源の特定：異常反応情報システムとリスクアセスメント手法との連携を検討中 変更管理の見直し：属人性を排除するための判定基準を導入して試行中 教育体系の見直し：一般職の教育カリキュラムの見直し完了		② 多重防護層の考え方をベースに安全工学に基づいたリスクアセスメントの高度化検討 ③ スマート保安技術の積極的な導入検討 ● 重点項目：運転での課題改善に向けた技術の導入検討
<b>4)方針「グループ会社 事故・休業災害ゼロ」</b>			<b>方針「グループ会社事故・休業災害ゼロ」</b>
① グループ会社への指導 ● 重点項目：安全環境交流会の継続 ● 重点項目：安環ネット会議の活用推進	① グループ会社への指導 ● 環境安全交流会：0回 ● 社外安全専門家による安全指導：8社16回 ● 安環ネット会議の開催：2回 ● 外部講師などによる教育：安全4回、環境2回	★	① グループ会社への指導 ● 重点項目：安全環境交流会などの継続 ● 重点項目：安環ネットの活用推進会議（2回）教育（安全4回、環境2回）
② グループ会社での地震・津波対策推進継続	② 各社対応状況のアンケート調査中		② グループ会社での地震・津波対策推進 ● 重要建築物の耐震性確保の推進
③ 海外グループ会社（製造会社）への業務監査協力	③ 業務監査への同行0件		③ 海外グループ会社（製造会社）への業務監査協力

2020年度			2021年度目標		
方針と計画	実績	評価			
環境保全	<b>1)方針「法令遵守（法規制値、協定値の逸脱ゼロ）」</b>	法規制値逸脱0件	★★★	<b>方針「法令遵守（法規制値、協定値の逸脱ゼロ）」</b>	
	① 自主管理値の遵守 <ul style="list-style-type: none"> <li>法令特定施設の監視強化、逸脱に関わる予防措置の推進</li> <li>管理値逸脱事例の再教育（周知などを含む）</li> </ul>	① 自主管理値逸脱2件 <ul style="list-style-type: none"> <li>施設の監視強化と測定機器の再確認</li> </ul>		① 自主管理値の遵守 <ul style="list-style-type: none"> <li>法令特定施設の監視強化、逸脱に関わる予防措置の推進</li> <li>管理値逸脱事例の再教育（周知などを含む）</li> </ul>	
	② 法令遵守の徹底 <ul style="list-style-type: none"> <li>測定項目以外の法令遵守の徹底</li> <li>環境教育の推進および従業員の力量の向上</li> </ul>	② 法令遵守の徹底 環境教育、法改正説明、公害防止管理者教育など		② 法令遵守の徹底 <ul style="list-style-type: none"> <li>測定項目以外の法令遵守の徹底</li> <li>環境教育の推進および従業員の力量の向上</li> </ul>	
	<b>2)方針「グループ会社の法令遵守」</b>			★★★	<b>方針「グループ会社の法令遵守」</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>重点項目：法令遵守を管理する仕組みづくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境法令改正情報の定期配布と周知</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>重点項目：法令遵守管理レベルの向上</li> <li>定期的な環境法令遵守状況の確認と指導</li> </ul>
	<b>3)方針「PRTR排出量：2015年度比30%削減」（424トン）」</b>	PRTR排出量409トン		★★★	<b>方針「PRTR排出量：2015年度比30%削減（424トン）」</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>n-ヘキサン対策の2021年度投資計画計上</li> <li>MCB排出抑制（排水）の検討</li> <li>各対象物質（法改正に伴う見直し）の排出抑制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>n-ヘキサン削減対策を2021年度投資計画に計上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>n-ヘキサン削減計画の実行</li> <li>MCB排出抑制（排水）の検討継続</li> <li>法改正に伴う削減候補物質選定と削減対策の検討</li> </ul>		
	<b>4)方針「埋立産業廃棄物量：1,000t」</b>	埋立産業廃棄物量923トン	★★★	<b>方針「産業廃棄物の有効利用」</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>総排出量の削減と社外処理量の低減</li> <li>廃プラスチックの社外受入の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MDIハルツの原料への回収を開始し、産業廃棄物排出量を265トン削減</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>埋立産業廃棄物1,000トン以下</li> <li>産業廃棄物総排出量の削減と社外委託処理量の低減</li> <li>社外受入（廃プラスチックなど）の推進</li> </ul>	
	<b>5)方針「PCB含有機器の計画的処分の推進」</b>		★★★	<b>方針「PCB含有機器の計画的処分の推進」</b>	
	① 低濃度PCB含有機器の計画的処分の実行	計画通り処分中		<ul style="list-style-type: none"> <li>低濃度PCB含有機器の計画的な処分の実行</li> <li>塗膜中の低濃度PCB含有機器の調査</li> </ul>	
	② 高濃度PCB含有機器の期限内処分の徹底	年度内処分完了			
<b>6)方針「生物多様性保全活動の推進」</b>		★★★	<b>方針「生物多様性保全活動の推進」</b>		
① 生物多様性保全活動の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>森林、河川、海洋保全活動などの推進</li> <li>市街清掃など地域貢献活動の推進</li> <li>廃棄物3R活動などの推進</li> </ul>	① 各地域での清掃活動		① 生物多様性保全活動の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>森林、河川、海洋保全活動などの推進</li> <li>市街清掃など地域貢献活動の推進</li> <li>廃棄物3R活動などの推進</li> </ul>		
② 地域性に配慮した活動の検討	② 周南市の剪定枝などのバイオマス燃料への有効利用に係る協定締結		② 地域性に配慮した活動の検討		

2020年度			2021年度目標	
方針と計画	実績	評価		
品質保証	<b>1)方針「製品苦情削減：30件以下」</b>		★★★★	<b>方針「製品苦情削減：23件以下」</b>
	① 品質苦情の削減 <ul style="list-style-type: none"> <li>同一原因による苦情の再発防止</li> <li>異物対策（医療、高純度薬液用製品以外への強化拡大）</li> </ul>	① 製品苦情発生件数10件 <ul style="list-style-type: none"> <li>製造部門と品証部門が構内委託作業の実地監査</li> <li>作業マニュアル、記録、作業環境の確認</li> </ul>		① 製品苦情の削減 <ul style="list-style-type: none"> <li>同一原因による苦情の再発防止</li> <li>リスクアセスメントを活用した苦情未然防止の取り組み</li> </ul>
	② 品質保証部門と製造部門との連携強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>品質現場巡視および品質コミュニケーションの継続</li> </ul>	② 品質現場巡視の実施（22部門）		② 品質保証部門と製造部門との連携強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>品質現場巡視および品質コミュニケーションの継続</li> </ul>
	<b>2)方針「サプライチェーンの管理強化」</b>		★★★★	<b>方針「サプライチェーンの管理強化」</b>
	① 生産委託先の品質管理体制強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>生産委託先の品質監査</li> <li>品質管理体制の明確化</li> </ul>	① 生産委託先の品質管理体制強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>生産委託先の品質監査（25社）</li> </ul>		① 生産委託先の品質管理体制強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>生産委託先の品質監査</li> </ul>
	② 原材料（含包装資材）サプライヤーの管理強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>重点項目：原材料サプライヤー監査の計画的な実施</li> </ul>	② 原材料（含包装資材）サプライヤー管理強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>書類監査（89社）</li> </ul>	② 原材料（含包装資材）サプライヤーの管理強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>重点項目：原材料サプライヤーへの計画的な監査</li> </ul>	
	<b>3)方針「品質管理体制の確認」</b>		★★★★	<b>方針「品質管理体制の確認」</b>
	① 社内およびグループ会社の品質管理調査の継続	① 社内およびグループ会社の品質管理調査 <ul style="list-style-type: none"> <li>製品分析で使用する換算式の妥当性に問題ないことを確認</li> </ul>		① 社内およびグループ会社の品質管理調査の継続
	② グループ会社への品質管理調査フォローアップ	② グループ会社への品質管理フォローアップ <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートによる品質管理体制の確認</li> </ul>	② グループ会社への品質管理調査フォローアップ <ul style="list-style-type: none"> <li>品質コンプライアンスに関する教育</li> </ul>	

2020年度			2021年度目標	
方針と計画	実績	評価		
薬事	<b>1)方針「バイオサイエンス事業部製品の品質保証体制強化」</b>		★★★★	<b>方針「バイオサイエンス事業部製品の品質保証体制強化」</b>
	① 研究用試薬、計測製品などについても、診断製品と同様に品質監査、出荷管理などによる管理を実施	① 診断製品、計測製品ともに、出荷・変更管理を継続中		① 改正薬機法に対応した法令遵守体制の整備
	② 診断製品の製造所に対する監査を実施	② 計画通り監査		② BS製品製造所の品質保証体制の監視
	③ 製品設計部門に対する監査を実施	③ 計画通り監査		③ 製品設計部門の品質保証体制の監視
	④ QMS省令改正への対応	④ 改正情報収集	④ 改正薬機法、関連省令への対応	
	<b>2)方針「医薬品製造販売業品質保証体制の強化」</b>		★★★★	<b>方針「医薬品製造業品質保証体制のサポート」</b>
	① 2020年3月の医薬品グレードの販売終了を受け、製品の有効期間（1年間）満了まで、医薬品製造販売業としての品質保証体制を維持する ② 海外法規制対応	① 重曹製造所の内部監査、行政によるGMP査察に立会 ② 内部監査、行政GMP査察への本社薬事室立会		① 高晒医薬品グレードの販売終了を受け、第二种医薬品製造販売業者の廃止届を提出 ② 原薬製造の品質保証体制をサポート
	化学品・製品安全	<b>1)方針「国内外化学物質法規制対応での重大不適合発生件数ゼロ」</b>		★★★★
① 法的義務への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>化学物質のリスクアセスメントの実施確認</li> <li>SDS／ラベルの改正JIS対応の適切な実施</li> <li>毒劇法新規指定物質への確実な対応</li> </ul> ② 届出・申請への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>化審法・安衛法／新規化学物質申請および化審法／製造・輸入量届出業務の確実な実施</li> <li>海外法規制に関する説明会の実施と韓国、台湾での登録に向けた対応の実施</li> </ul>		① 法的義務への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>各事業所は化学物質のリスクアセスメント</li> <li>改正JIS対応のために説明会</li> <li>事業所新規指定物質使用部署で対応</li> </ul> ② 届出・申請への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>少量新規申請、製造・輸入数量届出</li> <li>欧州／UK REACH説明会、中国化学物質規制説明会、K-REACH2021年度登録予定物質の協議体参加、台湾登録の方針確認</li> </ul>	① 法的義務への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>化学物質のリスクアセスメント</li> <li>SDS／ラベルの改正JIS対応</li> <li>毒劇法新規指定物質への確実な対応</li> </ul> ② 届出・申請への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>UK REACH／中国化学物質規制などへの対応</li> <li>新施行法規への社内対応説明</li> <li>欧州SDS／Circular Economy関連／東南アジア各国の規制などの社内説明会</li> </ul>	

2020年度			2021年度目標	
方針と計画	実績	評価		
物流安全	<b>1)方針「物流クレーム・トラブル発生率の低減：目標70ppm以下」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>フォローアップおよび有効性確認の継続</li> <li>トラブル報告システムの活用によるトラブル傾向の解析およびトラブル未然防止の継続</li> </ul>	物流クレーム・トラブル 118ppm <ul style="list-style-type: none"> <li>過去の事例を解析して、注意喚起ポスターを作成配布</li> <li>船舶に対して運航支援カメラの導入検討</li> </ul>	<b>★★</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>フォローアップおよび有効性確認継続</li> <li>トラブル報告システムの活用によるトラブル未然防止活動の継続と有効性確認</li> </ul>	<b>方針「物流クレーム・トラブル発生率の低減：目標70ppm以下」</b>
	<b>2)方針「重大事故ゼロ」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期傭船における船員へのBRM訓練の継続</li> <li>東ソー物流による「安全文化の再構築」の継続支援</li> </ul>	重大事故2件 <ul style="list-style-type: none"> <li>船主への臨時監査</li> <li>新たな活動として船舶安全機構による航海・運航診断の導入を検討中</li> </ul>	<b>★</b>	<b>方針「重大事故ゼロ」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>定期傭船へのBRM訓練と航海・運航診断の総合的な有効性の評価</li> <li>東ソー物流による「安全文化の再構築」の継続支援</li> </ul>
	<b>3)方針「物流安全の確保」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>重点項目：危険度の高い客先荷役作業の調査およびその改善対応策の検討</li> <li>重点項目：構内作業のリスクアセスメントの実施とリスク低減対策の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>危険度の高い客先荷役作業の現地確認</li> <li>危険箇所や作業環境の改善</li> </ul>	<b>★★</b>	<b>方針「物流安全の予防的確保」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>重点項目：危険度の高い客先荷役を抽出、改善対応策を検討、推進</li> <li>重点項目：構内作業のリスクアセスメントの実施とリスク低減対策の検討</li> <li>重点項目：委託作業区分の再確認と見直し</li> </ul>
社会との対話	<b>1)方針「リスクコミュニケーションの推進」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>メディアトレーニングの継続開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>メディアトレーニングの開催</li> </ul>	<b>★★★</b>	<b>方針「リスクコミュニケーションの推進」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>メディアトレーニングの継続開催</li> </ul>
	<b>2)方針「地域との連携推進」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域対話、工場見学、自治会交流会などの開催</li> <li>地域学校との交流、行政への協力を推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画通り実施</li> </ul>	<b>★★★</b>	<b>方針「地域との連携推進」</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域対話、工場見学、自治会交流会などの開催</li> <li>地域学校との交流、行政への協力を推進</li> </ul>



ENVIRONMENT

## 安全・安定操業

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 事故発生件数 (保安重大事故)	ゼロ	社内：6件 グループ会社：ゼロ	未達
2) 事故発生件数 (物流重大事故)	ゼロ	1件	未達

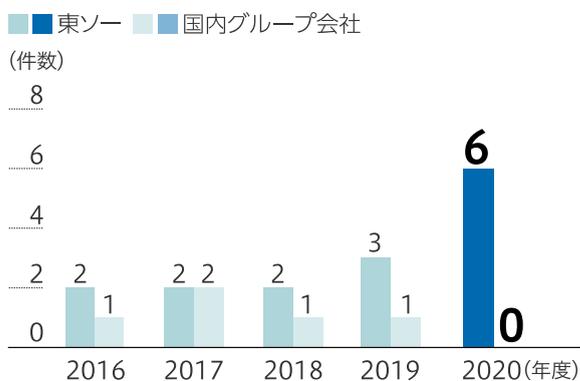
## 基本的な考え方

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

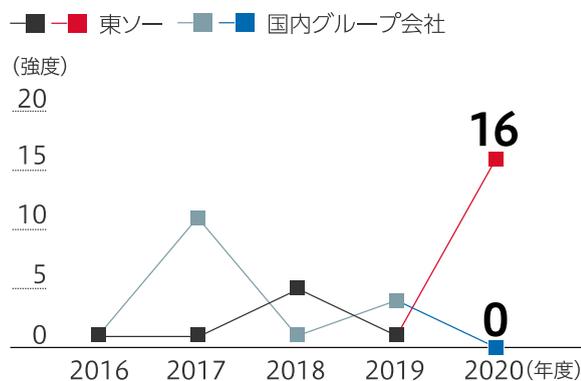
## 2020年度の実績

2020年度は東ソーで6件の事故が発生しました。事故発生時には事故対策委員会にて原因究明と対策を決定し、社内やグループ会社に対して説明会を開催して事故情報の水平展開を行い、再発防止を図っています。

### 事故発生件数



### 事故発生強度<sup>※1</sup>



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

## 安全確保に向けた取り組み

### 社長による計器室訪問

2012年度から毎年、社長が南陽および四日市事業所の製造現場に出向き現場と直接対話を行うことで、経営者の安全に対する考えと現場課題の従業員との共有化や、従業員のモチベーションアップにもつながっています。2012～2019年の8年間で延べ245カ所の計器室や事務所を訪問し、延べ5,500人以上の従業員と対話を行いました。2020年度は新型コロナウイルス感染予防のため中止しました。

### 教育の充実

プラントの安全・安定的かつ効率的な運転を達成するため、関係部門と連携のうえ、現場の声を反映させたさまざまな教育を実施しています。技術教育は危険体感実習<sup>※2</sup>とVR危険体感教育などを実施しています。その他にもシミュレーターおよび体験型学習装置<sup>※3</sup>などを運用しています。2020年度は、危険体感教育のさらなる充実に向けて実習設備3台を新たに導入しました。教育・訓練の充実を図り、安全・安定運転に関する知識・技能の習得と現場力の向上に努めています。訓練では、個人に提供されている保護具（保護めがね、保護手袋、ヘルメット）の使用状態の確認も行っています。

また、外部講師を招いたKYT講習<sup>※4</sup>とフォローアップ講習を開催し、危険を予知・予測して、安全を先取りする感受性やチームワークを高めています。加えて、KYT講習は協力会社にも推進しており、事業所の全就業者が安全意識の醸成を図っています。

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

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

※4 危険予知訓練。行動する前に作業にひそむ危険要因とそれが引き起こす現象を小集団で話し合い、危険のポイントや重点実施項目を認識する訓練。



被液危険体験・安全装置作動体験装置

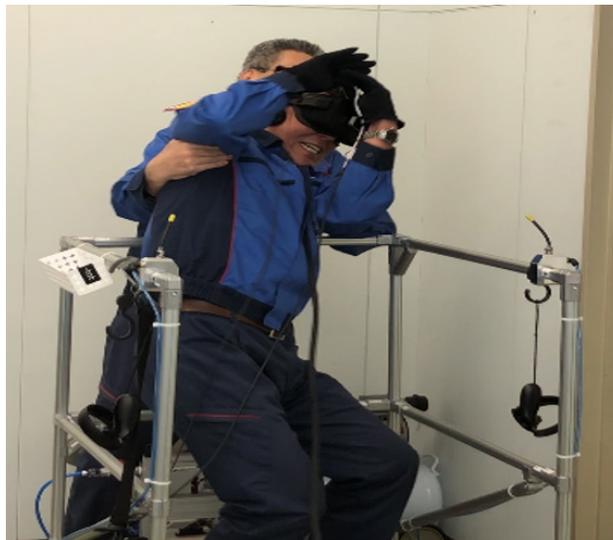


液飛散危険体感装置





脚立ぐらつき危険体感装置

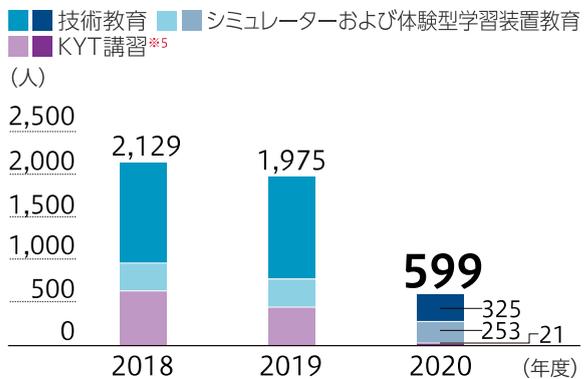


VR危険体感教育



保護具装着訓練

### 主な安全教育の受講人数



※5 KYT講習は外部講師によるフォローアップ講習を含む。

## 防災訓練

東ソーでは、従業員の当事者意識の向上や緊急時の対応能力を身につけるため、事業所、研究所、本支店ごとに防災訓練を実施し、不測の事態に備えています。行政とともに実施する総合防災訓練では、漏えい・火災などの災害想定だけでなく、大規模地震による津波を想定した避難訓練も実施し、地元の自治会に公開しています。各プラントでは緊急停止対応、油流出時の緊急対応（オイルフェンス展開など）や、初期消火のホース展開・放水、保護具（空気呼吸器など）装着訓練を手順書に基づいて定期的に行い、現場対応の向上を図り有事の際に備えています。

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

その他にも、毎年マスコミ関係者を講師に招き、模擬記者会見と演習講演を行い、リスクコミュニケーション力の強化を図っています。（2020年度は、新型コロナウイルス感染予防のため中止しました。）



公設消防との合同放水訓練（四日市事業所）



常設防災本部（南陽事業所）

名称	実施月	実施地域	参加人数 (延べ)	内容
上期総合防災訓練	2020年9月	南陽	76	大規模地震を想定した複数個所の同時発災訓練
総合防災訓練	2020年10月	本社/ 四日市	18/ 200	本社と四日市事業所を連携した、四日市市消防本部の立ち会いのもと実施のブラインド型防災訓練
総合防災訓練	2020年10月	東京研究 センター	500	職場班、消防隊各班の点呼報告、机上訓練
下期総合防災訓練	2020年11月	南陽	380	周南市消防本部と合同による大規模地震を想定した栈橋での発災訓練
総合防災訓練	2020年12月	四日市	600	大規模地震を想定した霞コンビナート全体での津波避難訓
プラントごとの訓練	年間通して実施	各事業所	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プラント緊急停止、放水訓練（1回/月）、保護具装着訓練（4回/年）</li> <li>● 防災センターとの合同による放水訓練（南陽事業所のみ全体で22回）</li> </ul>

## 地震・津波対策の推進

避難などの対応訓練だけではなく、設備対応も順次進めています。地震対策では、南陽および四日市事業所の高圧ガス貯槽の耐震補強工事が、2020年度に完了しました。また、従業員が常駐する計器室・事務所などの耐震補強工事を順次進めています。津波対策では、電気設備（高床式）への対応、浸水レベルの現場表示を順次進めています。



浸水レベルの現場表示（四日市事業所）

## 事業継続計画（BCP<sup>※6</sup>）の取り組み

東ソーでは、大規模災害や新型コロナウイルスによるパンデミックなどの不測の事態が発生した場合において、従業員の身体生命の安全を確保することを第一に考えています。事業所においては、インフラ停止によるブラックアウト時の対応として非常用電源の確保、プラントの安全停止と早期復旧の対応を順次進めています。

そして、取引先に対する安定供給のために、在庫の適正化や複数購買を推進し、災害対策規程の見直し整備も継続的に取り組んでいます。また、グローバルな事業展開に伴い、従業員の駐在や出張の機会が増加し、海外での戦争、地震、テロ、暴動、感染症などのさまざまな災害に見舞われる恐れがあります。そのため従業員の身体生命の安全確保を前提に海外危機管理対策を進めています。

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

## 社外からの評価

南陽事業所では、2017年12月に「認定保安検査実施者」の認定を再取得するとともに「認定完成検査実施者」の認定を取得し、2019年10月に認定中間立ち入り検査を受審しました。

四日市事業所では、2016年11月に同認定を更新し、2021年6月に認定更新審査を受審しました。

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

## 事故事例研究

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

## DX<sup>※7</sup>の活用

DXの導入を積極的に進め、プラントの安全確保や安定操業にも活用しています。

また、DXを推し進めるために不可欠なデジタル技術に精通した人材（データサイエンティスト）の早期育成を目指し、組織的な育成プログラムの構築に取り組んでいます。

### 事業所共通の監視システムの導入

DCS<sup>※8</sup>データ収集システムに蓄積されるビッグデータを活用した事業所共通の監視システムを製造部門に順次導入しています。監視画面で「いつもと違う」状態を迅速に発見でき、操作ガイダンスが計器室内に配置した大型モニターに表示されることで誰もが素早く同じように判断、操作することができます。

### 運転支援システムの導入

運転支援システムを導入し、運転技術やノウハウなどをフローチャート形式で可視化しました。運転技術の伝承・教育・手順書として利用しています。

さらに、経験的な知識で操作していた作業を理論・原理を基に自動化することで、安全かつ安定した正しい操作が確実に実行できます。

### 異常予兆検知システムの導入

機械学習を利用した運転異常の予兆検知システムを導入しています。

正常状態のプラントデータ間の相関性を機械学習し、得られた正常モデルと現実のズレから早期に異常を検知することができます。

また、機械学習は異常予兆検知だけでなく、品質の予測や生産性の改善などにも活用しています。

### 運転引き継ぎ日誌の電子化

従来の手書き運転引き継ぎ日誌を電子化し、作業履歴や運転情報、ノウハウを電子データ化しています。過去の運転情報の取り出しや三交替引き継ぎ時に関係者全員が情報を共有でき、効率化が図れます。さらに既存の保安全管理システムと連携し、プラントの懸案事項と保全情報をリンクすることで最適管理を目指しています。

### 現場通信用タブレットの導入

製造現場に通信用タブレット（防爆対応品）を導入しています。作業現場と計器室が映像・音声通信を通じてリアルタイムに情報交換できることから、若年作業者の作業支援に活用しています。

### 計装機器診断システムの導入（スマートバルブ）

バルブの作動状態を連続的に監視し、解析ソフトにより計器異常を診断できます。設備故障の早期検知や最適な整備時期の把握などに活用しています。

### 無線式ガス検知器の導入

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

## 無線式振動・温度センサーの導入

事業所内の広範囲に設置される回転機に無線式振動・温度センサーを取り付け、振動と温度を社内ネットワークシステムにてリアルタイムで監視し、回転機異常の早期発見に取り組んでいます。将来展望として、振動と温度データを蓄積し、高性能の異常予兆診断の実現を目指しています。

## ドローンの導入

四日市地域では、企業と行政が一体となって新技術導入に関する取り組みを進めています。この地域特性を活かし、ドローンの導入およびドローン操作要員の育成を実施し、タンクなどの高所外観点検に活用していきます。

## ガスタービン エネルギーマネジメントシステムの導入

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

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

※8 Distributed Control System (分散制御システム)



運転引き継ぎ日誌の電子化



現場通信用タブレット



無線式ガス検知器によるモニタリング



ドローンの導入による高所外観点検

## 事故の風化防止

2011年11月の第二塩化ビニルモノマー製造施設爆発火災事故を風化させないために、南陽事業所で安全モニュメントの設置や事故関連資料の保存・展示を行っています。また、発災日であった11月13日を全社「安全の日」と定め、各事業所で有識者による安全講話や安全活動発表会などを開催しています。

これらの活動を通じて、従業員全員に安全な会社をつくり上げる決意を浸透させています。

### 2020年度安全の日の活動内容

事業所	活動内容	
南陽	安全講話	各種リスクアセスメント手法の特徴とプラント安全への適用／元KHK理事・杉浦好之氏 (本社とテレビ会議)
	安全活動発表会	安全活動 取り組み発表 事業所 (3課)、東ソーグループと協力会社 (3社)
四日市	安全講話	各種リスクアセスメント手法の特徴とプラント安全への適用／元KHK理事・杉浦好之氏 (本社とテレビ会議)
東京研究センター	安全講話	なぜ事故や災害は起こるのか2020／元三井化学技術研修センター長・半田安氏



安全の日 安全講話 (南陽事業所)



事故関連資料の保存、展示 (南陽事業所)



安全モニュメント「安全の誓い」 (南陽事業所)

## 設備管理の強化

設備の健全化として、2014年度から約210億円を投資し、強化施策を推進しています。さらに2018年度からは「工事体制の強化」の取り組みを新たに始め、協力会社（工事会社）が関係する事故や労働災害についても対策を進めています。

2020年度は、労働災害の削減を目指し、発生した労働災害を基に、工事管理の仕組みに問題がないか検証する「工事体制の仕組み検証シート」を作成し、不備を是正してスパイラルアップを実施しました。今後はこの取り組みの効果を検証し、継続的改善を図っていきます。

南陽および四日市事業所では入出門の電子化により、入構者の教育、構内ルール違反の履歴把握も可能となり、ルール違反者に対しては再教育を実施するなど、協力会社員の管理強化に努めています。

## 事業所のセキュリティ

各事業所において、入出門の電子化を進めています。これにより事業所入構者の的確な把握が可能となり、有事の際の避難管理体制が整いました。

さらに、不審者の侵入を防止するなどの入出門管理の強化も図りました。

今後もさらなるセキュリティの強化に努めていきます。



入出門の電子化（四日市事業所）

## 安全技術への取り組み

さらなる安全レベルの向上に向け、プロセス安全を推進するための全社的な組織として、2020年6月、技術センターに「安全技術室」を新設し、安全工学を主体とした安全技術の導入に取り組んでいます。

### ● 高度かつ網羅的なリスクアセスメント

プロセス安全評価に多重防御層<sup>※9</sup>の考え方を採用し、プラント事故の防止策を幾重にも講じて安全レベルを向上させています。

リスクアセスメントの手法としては、HAZOP<sup>※10</sup>を主体とした従来の手法にFTA<sup>※11</sup>や異常反応解析などを加えることにより、高度かつ網羅的なリスクアセスメントの構築を目指しています。

### ● 安全専門家（プロセスセーフティエンジニア）の育成

安全技術の専門家を育成するための教育カリキュラムの策定に着手しました。

また、専門家育成の手段（教育カリキュラム）の1つとして、安全工学の専門課程がある大学に委託研究生としてスタッフを派遣する取り組みを2021年度から始めました。

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

※9 プラント事故の防止策を複数の段階（階層）で構成する仕組み

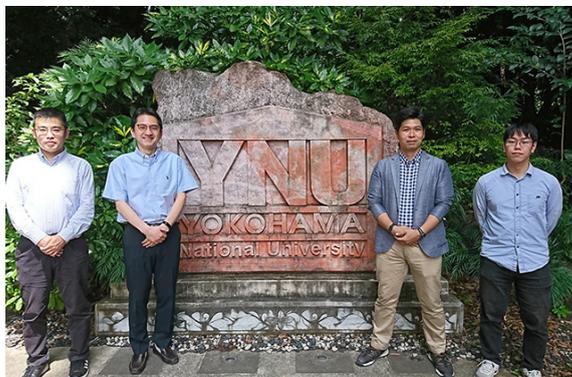
※10 Hazard and Operability Study（運転を阻害する事象が発生した場合の結果を予測し、必要な備えができることを確実にするための手段）

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

## VOICE

### 「安全技術のエキスパートを目指して」

2021年4月より横浜国立大学 三宅・伊里研究室に在籍しています。  
東ソーではこれまでプロセスセーフティエンジニアは育成していませんでしたが、より本質的な安全を追求するには、安全工学に精通した人材育成が必要であるということから、今回安全工学を学ぶ委託研究生として派遣され、勉強の日々を過ごしております。  
大学では、物質が持つさまざまな危険性や、化学プロセスに潜む危険、安全性評価手法などを学んでおり、改めて安全の重要さと奥深さを常にかけております。  
ここで学んだことを、今後の業務に反映し、東ソーを世界一安全な化学メーカーにするために安全活動を推進していきたいと考えています。



技術センター 安全技術室 保坂 直輝



## ENVIRONMENT

## 気候変動への対応

気候変動は世界で最も関心が高い社会課題のひとつです。東ソーグループは事業活動を通じた温室効果ガス（Greenhouse Gas、GHG）排出量削減への貢献が、グループの中長期的な成長における最重要課題と認識し、省エネルギーや燃料転換によるCO<sub>2</sub>排出削減や、CO<sub>2</sub>の有効利用に向けた技術検討を推進しています。

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) エネルギー起源二酸化炭素排出量削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>削減目標：2025年度におけるBAU排出量から▲6%（2013年度基準）</li> <li>2018年度実績から適用</li> </ul>	2025年度想定BAU排出量から▲2.2%	達成見込
2) エネルギーの使用に係る原単位	年平均▲1%	年平均+0.4%	未達
3) 物流におけるエネルギー使用に係る原単位	年平均▲1%	年平均▲0.3%	未達

## 基本的な考え方

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

東ソーのGHG排出量の大半がエネルギー起源CO<sub>2</sub>です。東ソーは省エネルギー投資を積極的に前倒しで実施し、この削減に精力的に取り組んできました。東ソーは、日本のエネルギー政策、業界団体の方針、技術革新、CO<sub>2</sub>フリー燃料の流通などの動向を踏まえながら、脱炭素社会に向けた諸施策を遅滞なく実施していきます。

## 推進体制

東ソーの気候変動対応は、CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会、中央エネルギー管理委員会を中心に推進しています。また、気候変動に関連する社会動向、規制要件やリスク管理などの情報収集およびグループ会社を含む社内への情報共有を進めています。活動に関する事項は適宜、取締役会に報告し、承認を受けるとともに、必要に応じて指示を受けています。

## CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会

担当取締役を委員長とし、自家火力発電設備の稼働に伴って排出されるエネルギー起源CO<sub>2</sub>の削減および有効利用を積極的に推進するため、燃料転換を含む排出削減、回収や原料化による有効利用に関する課題整理、方針策定、調査・解析および進捗管理などを推進しています。

なお、CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進の体制強化のため、2021年6月にCO<sub>2</sub>削減・有効利用戦略室およびCO<sub>2</sub>削減・有効利用南陽および四日市タスクフォースチームを新たに設置しました。

- CO<sub>2</sub>削減・有効利用戦略室：CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会のもとに新設し、全社の戦略立案、政府動向等の情報収集、南陽・四日市両事業所タスクフォースチームとの調整等を行う。
- 「CO<sub>2</sub>削減・有効利用 南陽タスクフォースチーム」、「CO<sub>2</sub>削減・有効利用 四日市タスクフォースチーム」：南陽、四日市事業所に新設し、各事業所での具体的対策を実行する。タスクフォースチームはCO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会にも所属し、全社での調整をはかる。

## 中央エネルギー管理委員会

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

## グループCSR推進連絡会

東ソーCSR推進室が事務局となり、気候関連の社会動向などの情報共有、グループ全体のGHG排出量の取りまとめに関して意見交換をしています。

## 削減目標

東ソーは、日本化学工業協会（日化協）の低炭素社会実行計画に参画しています。日化協は、2019年3月に日本化学業界のCO<sub>2</sub>排出量削減目標を見直しました。これを契機とし、東ソーはエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量削減目標として、2025年度におけるBAU<sup>\*1</sup>排出量（2013年度基準）から6%削減に設定しています。

なお、東ソーは、省エネルギーに資する設備投資の促進を図るため、内部炭素価格制度を適用しています。

※1 BAU（Business As Usual）排出量＝生産量×基準年のCO<sub>2</sub>原単位。

## 2020年度の実績

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

詳細は、独立した第三者保証報告書をご覧ください。

### GHG排出量（東ソーグループ）

東ソーの2020年度のGHG排出量は、合計7,484千トン-CO<sub>2</sub>eと、2019年度比で153千トン-CO<sub>2</sub>e減少しました。エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出削減目標については、燃料転換や省エネルギーに向けた設備投資を積極的、前倒しで進めています。

東ソーグループ全体のGHG排出量は2019年度比で2.0%減少しました。

東ソー単体のGHG排出量

■ エネルギー起源CO<sub>2</sub>      ■ 非エネルギー起源CO<sub>2</sub>  
■ その他のGHG<sup>※2</sup>      ■ 廃棄物のエネルギー利用CO<sub>2</sub>

■ 東ソーグループのGHG排出量



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

(2017年度には、旧東ソー・エフテック（株）の排出分を含みません。)

※2 2017年度まではN<sub>2</sub>Oのみ、2018年度以降はN<sub>2</sub>O、CH<sub>4</sub>、SF<sub>6</sub>、HFCの合計値。

### スコープ別GHG排出量（東ソーグループ） ✔

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

(千トン-CO<sub>2</sub>e)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
スコープ1	7,705	7,833	7,770	7,628
スコープ2	438	403	424	402
スコープ3	6,020	5,923	6,944	6,638

## スコープ3排出量算定値

(千トン-CO<sub>2</sub>e)

カテゴリ	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
1 購入した製品・サービス	2,387	2,321	2,787	2,623
2 資本財	92	134	193	139
3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	1,133	1,071	1,306	1,287
4 輸送・配送（上流）	471	473	522	511
5 事業から出る廃棄物	17	17	17	16
6 出張	7	7	16	2
7 雇用者の通勤	9	9	11	12
8 リース資産（上流）	—	—	—	—
9 輸送・配送（下流）	—	—	—	—
10 販売した製品の加工	—	—	—	—
11 販売した製品の使用	19	17	26	25
12 販売した製品の廃棄	1,885	1,874	2,066	2,023
13 リース資産（下流）	—	—	—	—
14 フランチャイズ	—	—	—	—
15 投資	—	—	—	—

スコープ1：自社による燃料燃焼、プラント稼働に伴う直接排出

スコープ2：他社から供給された電気、熱などに伴う間接排出

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

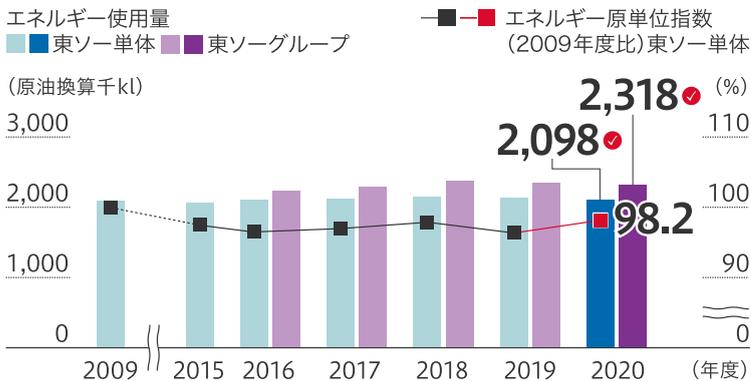
2017～2019年度のスコープ3排出量は算定方法を見直した結果、数値を修正しています。

算定方法や排出係数は、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」を参照。

2018年度までの実績はver2.6、2019年度実績はver3.0、2020年度実績はver3.1を使用しています。

## エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ）

東ソーの2020年度のエネルギー原単位指数は、2009年度比で98.2%でした。また2019年度比では、生産量の減少などによるエネルギー効率の低下により1.8ポイント後退しました。



エネルギー使用量（原油換算千kl）、エネルギー原単位指数（2009年度比）は、「エネルギー使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）に基づく算定方法を採用しています。

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

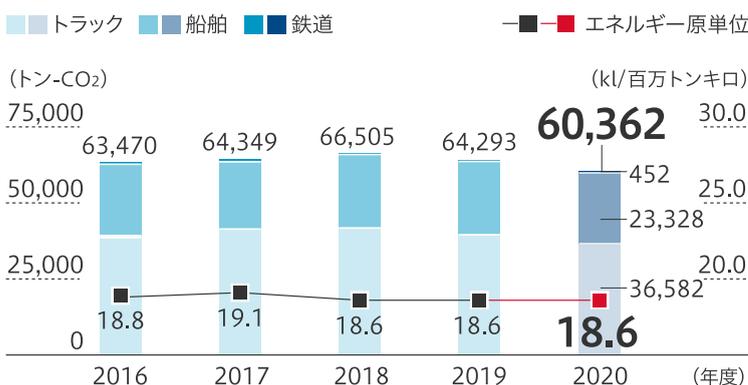
（2017年度には、旧東ソー・エフテック（株）の排出分を含みません。）

## 物流CO<sub>2</sub>排出量・エネルギー原単位

2020年度の物流CO<sub>2</sub>排出量は、主に輸送数量の減少によりエネルギー消費が減少したことから、2019年度比6.2%の排出削減となりました。物流エネルギー原単位<sup>※3</sup>は18.6となり、2019年度と同等となりました。

CO<sub>2</sub>排出削減に向け、モーダルシフト（船舶・鉄道輸送の推進）、輸送燃費の改善などのエネルギー効率化を継続的に推進しています。グループ会社の東ソー物流（株）は、新エチレン輸送船「翔陽（しょうよう）」を2020年12月に竣工しました。本船は、環境にやさしい設計が採用され、最適な船型およびエコステータ（プロペラ効率を改善させる整流板）や摩擦抵抗低減型塗料などによる推進性能の向上、トラックコントロール（自動航路維持システム）付の電子海図装置搭載による最適航路が実現されるなど燃料消費量の低減を実現しています。

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



## 各部門におけるCO<sub>2</sub>削減

### 省エネルギー設備投資

東ソーは中期経営計画の基本方針のひとつに「省エネ・CO<sub>2</sub>有効利用の推進」を挙げ、省エネルギーは社会的責務であり、不断の投資を継続することとしています。

これまで、苛性ソーダ電解槽の省エネ改造（南陽、四日市）、エチレンプラント高度制御システム導入（四日市）、ガスタービンの設置とナフサ分解炉の高効率化（四日市）、自家発電設備への最新鋭タービン・ローター導入（南陽）、動力プラントへの最適不可バランスシステム導入（南陽）などを実施しており、2020年度からは、バイオマス燃料の混焼割合増加による石炭使用量削減を図るための設備投資を順次実施しています。今後もエネルギー多消費プラントの設備改造による省エネルギー促進など図り、エネルギー起源CO<sub>2</sub>の排出削減を加速してまいります。



ガスタービン（四日市事業所）

### 生産活動におけるバイオ燃料の積極使用

南陽事業所の火力自家発電設備では、石炭の代替としてバイオ燃料を使用することで、エネルギー起源CO<sub>2</sub>の排出削減を図っています。2020年度では約28千トンのバイオ燃料を使用した結果、約36千トン<sup>※4</sup>のCO<sub>2</sub>排出削減につながりました。2021年1月、東ソーは山口県周南市および和泉産業（株）と、周南市の公共施設から発生する剪定樹木を、南陽事業所の自家発電所の燃料として利用することに関して、「周南市公共施設発生樹木のバイオマス燃料製造及び自家発電所燃料使用に関する協定書」を締結しました。和泉産業は周南市内の公共施設から発生する剪定樹木を、同社の周南バイオマスセンターで破碎（チップ化）し、当社は、木質バイオマス燃料である同チップを自家発電所で石炭と混焼することにより、温室効果ガス（GHG）排出量削減を図るものです。

また、一部の海外グループ会社においてもバイオ燃料を使用しており、2020年度は約29千トン<sup>※5</sup>のCO<sub>2</sub>排出削減となりました。

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

※5 温対法の木材、原油の発熱量および一般炭の排出係数から算出。

## セメントプラントにおける廃棄物の有効利用

東ソー南陽事業所のセメントプラントは、社内外の廃棄物などをセメント原料や熱エネルギー源として有効活用しています。このうち、熱エネルギー源としては、プラスチック廃棄物、ASR（自動車破砕残さ）、SR（廃家電等破砕残さ）を合わせて約21千トンを受け入れ処理し、化石燃料から排出されるCO<sub>2</sub>を約41千トン（2020年度）削減しました。



セメントプラント（南陽事業所）

## 省エネルギー技術のライセンス供与によるCO<sub>2</sub>削減

東ソーでは、苛性ソーダ、塩化ビニルモノマー（VCM）製造工程の省エネルギー技術を開発し、培った技術を海外にライセンス供与しています。こうした技術が活用されることで、現地の製造プラントからのCO<sub>2</sub>排出削減に貢献しています。

### 苛性ソーダの新型電解槽

苛性ソーダは、イオン交換膜（IM）法を使って原料を電気分解して製造されています。

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

ライセンス供与先は国内外カ国にわたり、省エネルギーによるCO<sub>2</sub>削減効果は、約9,081千トン<sup>※6</sup>にのぼります。

※6 ライセンス供与先の推定生産量に対し、水銀法、隔膜法から東ソーのIM法食塩電解技術への転換による省電力量から推算。  
電力の国別CO<sub>2</sub>排出係数は、IEA CO<sub>2</sub> Emissions Factors 2020年版に掲載の値を使用。



苛性ソーダの新型電解槽

## VCMの熱回収装置

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

この技術は海外3カ国の企業にライセンス供与しており、CO<sub>2</sub>削減効果は約36千トン<sup>※7</sup>になります。

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

## 発電所から排出されるCO<sub>2</sub>の回収・有効利用に関する技術検討

東ソーはCO<sub>2</sub>を有効活用するための技術検討を進めています。具体的には、発電所から排出されるCO<sub>2</sub>の分離回収技術、回収CO<sub>2</sub>のポリウレタン原料化技術について検討を進めています。このうちいくつかは研究機関および大学と協働で進めており、その一例として、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の「先導研究プログラム」にCO<sub>2</sub>の原料化および分離回収技術に関わるテーマが採択されています（研究開発ページを参照）。なお、東ソーは経団連「チャレンジ・ゼロ宣言」<sup>※8</sup>に賛同し、取り組み内容の公表も行っています。

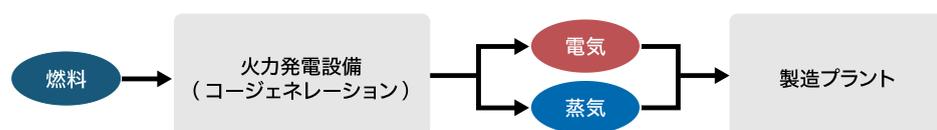
※8 「パリ協定」の主旨である「脱炭素社会」の実現に向けたイノベーションを促進する、経団連の新しいイニシアチブ。

## 南陽事業所の石炭自家発電設備について

化学品の製造には電力に加え、大量の蒸気が必要です。東ソーは自家発電設備による発電の際に生じる蒸気を有効利用しており亜臨界圧発電方式<sup>※9</sup>設備でありながら、蒸気を含めた発電効率は超々臨界圧発電方式を上回る効率を誇っています。このように、東ソーはコージェネレーション<sup>※10</sup>自家発電により、エネルギーの有効利用とプラントの安定稼働を実現しています。一方、さらなる排出削減に向けて、バイオマス燃料や廃プラスチックの混焼比率向上などの検討を進めています。

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

※10 コージェネレーション：発電の際に生じる熱を回収して利用するシステム



# 東ソーグループ 温室効果ガス排出量の算定方法

## 【集計範囲】

東ソー：南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター、本社・各支店

グループ会社（国内）：亜細亜工業、東ソー・エイアイエイ、東ソー・エスジーエム、東ソー・クォーツ、東ソー・シリカ、東ソー・スペシャリティマテリアル、東ソー・ゼオラム、東ソー・セラミックス、東ソー日向、東ソー・ファインケム、東北東ソー化学、東洋ポリマー、日本ミラクトラン、北越化成、南九州化学工業、燐化学工業、レンソール

グループ会社（海外）：東曹（上海）聚氨酯有限公司、東曹（瑞安）聚氨酯有限公司、東曹（広州）化工有限公司、PT.スタンダード・トーヨー・ポリマー、フィリピン・レジンス・インダストリーズ,Inc.、トーソー・ポリピンCo.、マブハイ・ビニルCo.、トーソー・ヘラスA.I.C.、トーソー・アドバンスド・マテリアルズSdn.Bhd.

区分	定義・算定方法
エネルギー使用量	算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社。エネルギー使用量は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）に基づき、当該年度の各燃料使用量、グループ外から購入した電力量および蒸気量（いずれも物量データ）に、省エネ法が定める各燃料の単位発熱量を乗じて算出し、換算係数（1ギガジュール＝0.0258原油換算kl）を用いて換算した。バイオ燃料による発熱量は、当該年度の使用量（物量データ）に各燃料の単位発熱量を乗じて算出した。単位発熱量は、木材は「地球温暖化対策の推進に関する法律」（温対法）が定めるもの、それ以外の燃料は個別に入手したものをそれぞれ使用した。
エネルギー起源CO <sub>2</sub> 排出量	算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社。省エネ法に基づき、以下の式からの算定値の合計とした。 <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各燃料の当該年度使用量（物量データ）×各燃料の単位発熱量×各燃料の排出係数</li> <li>● グループ外から購入した電力量×電力の排出係数</li> <li>● グループ外から購入した蒸気量×蒸気の排出係数</li> </ul> 各燃料の単位発熱量および排出係数は、温対法の算定・報告・公表制度に基づく値を使用。日本の電力の排出係数は、当該年度の電気事業者別の値を使用。海外の電力の排出係数は、国際エネルギー機関（IEA）発行の2020年版「Emissions Factors」掲載の各国の2018年度の値を使用。海外の蒸気の排出係数は（引用先1）の値を使用。
非エネルギー起源CO <sub>2</sub> 排出量およびCO <sub>2</sub> 以外の温室効果ガス排出量	算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社。算定方法、単位発熱量、排出係数、地球温暖化係数は温対法の算定・報告・公表制度に基づく。
スコープ3 温室効果ガス排出量	以下の考え方に基づき、[活動量] × [排出係数] にて算出。
	<b>【カテゴリ1】</b> 購入した製品・サービス <p>算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社            [活動量]            グループ会社各社がグループ外から調達した主要原材料（総量はサイト内（環境保全）にあるインプット・アウトプット欄に記載）の使用量（物量データ）            [排出係数]            （引用先1）の値を使用</p>
	<b>【カテゴリ2】</b> 資本財 <p>算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社            [活動量]            当該年度において購入または取得した、建物および構築物、機械および装置、船舶、車両運搬具、工具器具備品および土地の資産額（金額データ）            [排出係数]            （引用先2）の値を使用</p>

区分	定義・算定方法
<p>【カテゴリ3】 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動</p>	<p>算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社 [活動量] 東ソーおよびグループ会社各社の燃料種別使用量、グループ外から購入した電力量および蒸気量（すべて物量データ） [排出係数] 燃料は（引用先1）、購入電力および蒸気の燃料調達時の排出係数は（引用先2）の値を使用</p>
<p>【カテゴリ4】 輸送・配送（上流）</p>	<p>算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社</p> <p>(1) 原材料の輸送 [活動量] 東ソーおよびグループ会社各社が使用した主要原材料（総量はサイト内（環境保全）にあるインプット・アウトプット欄に記載）の使用量（物量データ）、および各原材料の調達先から東ソーおよびグループ会社各社までの輸送距離</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内調達の輸送距離は、陸上輸送500km、海上輸送は1,000kmの一律に仮定</li> <li>● 国際海上輸送の輸送距離は（引用先1）の値を使用</li> </ul> <p>[排出係数] （引用先1）の値を使用</p> <p>(2) 製品の配送</p> <p>①国内輸送</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 東ソー：省エネ法・特定荷主制度の報告値</li> <li>● グループ会社： [活動量] グループ会社各社の製品出荷量（物量データ）および輸送距離。輸送距離は陸上輸送500km、海上輸送は1,000kmの一律に仮定 [排出係数] （引用先1）の値を使用</li> </ul> <p>②国際輸送 [活動量] 東ソーおよびグループ会社各社の製品出荷量（物量データ）および輸送距離。輸送距離は（引用先1）の値を使用 [排出係数] （引用先1）の値を使用</p>
<p>【カテゴリ5】 事業から出る廃棄物</p>	<p>算定対象は東ソーおよび国内グループ会社 [活動量] 東ソーおよび国内グループ会社から排出されグループ外にて焼却、埋立、再資源化処理した産業廃棄物量（物量ベース） [排出係数] （引用先2）の値を使用</p>
<p>【カテゴリ6】 出張</p>	<p>算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社 [活動量] 東ソーの当該年度の出張経費（国内旅費交通費（鉄道）、国内タクシー代、国外旅費交通費（航空機国際線）に分類）（金額データ） グループ会社は、東ソーとの従業員数比率で計算したものを代表値として使用 [排出係数] （引用先2）の値を使用</p>

区分		定義・算定方法
	【カテゴリ7】 雇用の通勤	算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社 [活動量] 東ソーの当該年度の通勤経費（定期代（鉄道）、ガソリン代（自家用車）に分類）（金額データ） グループ会社は、東ソーとの従業員数比率で計算したものを代表値として使用 [排出係数] 鉄道は（引用先2）、自家用車は（引用先1）の値を使用
	【カテゴリ8】 リース資産（上流）	当該資産は些少であるため、関連する排出量の影響は小さいものとして算定から除外。
	【カテゴリ9】 輸送・配送（下流）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 製品輸送による排出は、カテゴリ4にて算定</li> <li>● 製品輸送以外の下流側排出量は、多様かつ複雑な輸送・配送形態から合理的に算定することは困難であることから、算定から除外</li> </ul>
	【カテゴリ10】 販売した製品の加工	東ソーグループの製品は素材、部材が主であり、最終需要者に使用されるまでに多様な加工が施される。このため、加工方法の種類や規模などを合理的に見積もりをすることは困難であることから「WBCSD 化学部門バリューチェーンの企業GHG排出量算定および報告に関するガイダンス」に基づき算定から除外。
	【カテゴリ11】 販売した製品の使用	製品のうち、分解重油などが燃料として使用されると仮定 [活動量] 分解重油などの販売量（物量データ） [排出係数] （引用先1）の値を使用
	【カテゴリ12】 販売した製品の廃棄	算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社 東ソーおよびグループ会社各社の製品が原材料となる最終製品（形態）を推定し、当該年度にグループが生産した製品の全量が廃棄物になったものと仮定。 「WBCSD 化学部門バリューチェーンの企業GHG排出量算定および報告に関するガイダンス」に基づき、埋立80%、焼却20%とし、石油製品・溶剤・樹脂の廃棄物中の炭素含有率は重量の80%とした。 [活動量] 生産量（グループ内で自家消費した分を除く）（物量ベース） [排出係数] （引用先2）の値を使用
	【カテゴリ13】 リース資産（下流）	当該資産は些少であるため、関連する排出量の影響は小さいものとして算定から除外。
	【カテゴリ14】 フランチャイズ	フランチャイズ事業を行っていないため、該当する排出なし。
	【カテゴリ15】 投資	東ソーが保有する、グループ会社以外の各社の株式は、取引関係の維持・発展を目的としたものであり、重要な顧客やサプライヤーに限定されている。各社株式に対する東ソーの保有率に各社GHG排出量を乗じたものの規模は小さいと考えられ、東ソーグループへの影響は少ないとして、算定から除外。

## 排出係数の引用データベース

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



ENVIRONMENT

# TCFD提言に基づく情報開示

東ソーは、2019年11月、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD<sup>※1</sup>）提言への賛同を表明しました。今後、提言に沿い、グループの取り組みに関する情報開示を進めていきます。

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



## ガバナンス

東ソーグループは、事業活動を通じて、気候関連問題を含むさまざまな社会課題の解決に貢献することが、グループの持続的成長に重要であると認識し、CSRを経営の中核に位置付けた事業活動を推進しています。

CSR委員会は、東ソーグループのCSR活動に係る重要事項を審議する機関として、代表取締役社長がCSR委員会の委員長を務めています。CSR委員会の決議事項は取締役会に報告され、取締役会による承認、指示を受けます。またGHG排出削減に関する具体的な方針・戦略立案は、CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会で進めています。

## 戦略

CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会では、エネルギー起源CO<sub>2</sub>の排出削減および化学品原料としての有効活用に関わる戦略立案、課題整理、方針策定、調査・解析および進捗管理などを推進しています。

東ソーは、化学製品の生産に必要な電力を安価かつ安定的に確保するため、高効率のコジェネ自家火力発電設備を有しています。今後、炭素税や排出権取引制度が導入されると、新たな費用負担が発生します。例えば、炭素価格100\$/t-CO<sub>2</sub>が適用され、10万トン-CO<sub>2</sub>相当の排出権を購入する場合、約10億円の費用負担となります。

機会の獲得として、既存製品の環境貢献評価の検討を開始しており、環境負荷低減製品・サービスの市場拡大に対応し拡販を図っていきます。研究開発では、環境・エネルギーを重点分野に設定し、気候変動に関連する市場ニーズや社会課題に応える製品・サービスの創出を進めています。

## 想定している気候関連リスクと機会

	リスク		機会	
	中期 (～2030)	長期 (～2030)	中期 (～2030)	長期 (～2030)
政策・法規制	炭素価格 (炭素税、排出権取引) コスト増加		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 低炭素・脱炭素社会へのイノベーション 環境負荷低減製品・サービス クリーンエネルギー使用事業所 CO<sub>2</sub>分離・回収・再資源化技術</li> <li>● インフラの強靱化 都市基盤構築 (建設材料) 情報網の建設 (IT材料) 事業所基盤 (安全・安定供給)</li> </ul>	
技術	混焼技術の導入 (水素・アンモニア・ バイオマス・廃プラ)	再生可能エネルギー の導入		
市場・評判	原材料・エネルギー (供給・価格) 消費志向・ステークホルダー			
気象	異常気象 (風災害、大雨、渇水)	慢性的な被害 (気温上昇・海面上昇)		

## リスク管理

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

## 指標と目標

エネルギー源CO<sub>2</sub>排出削減目標：

2025年度におけるBAU排出量 (2013年度基準) 6%削減

### 2020年度GHG 排出量実績 (千トン-CO<sub>2</sub>e)

スコープ1	スコープ2	スコープ3
7,628	402	6,638

現在の目標は、2019年3月の取締役会承認により制定し、省エネルギー投資およびプロセス改善投資等を進めた結果、前倒しで達成見込み (2023年度) となっています。2050年カーボンニュートラルに向けた政府の新たなNDC<sup>※2</sup>表明も考慮し、2030年度を見据えた新たな目標および方策について検討を行うこととしています。

※2 パリ協定に基づく温室効果ガス排出削減目標



ENVIRONMENT

# 品質マネジメント

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 事業所内生産品製品苦情発生件数	30件以下	10件	達成
2) 物流クレーム・トラブル発生率	70ppm以下	118ppm	未達
3) 小口配送苦情発生率	(物流クレーム・トラブル発生率の目標に集約)		
4) 生産委託先品質監査の実施	対象会社数の50%以上	57%	達成
5) 東ソー社内、および国内連結子会社に対する品質調査の実施	製造会社対象 (24社)	24社	達成

## 基本的な考え方

東ソーグループは、RC推進体制の下で、品質管理の徹底、物流安全の確保に努め、お客さまのニーズを反映した製品・サービスをタイムリーかつ安定的に提供することで、お客さま満足度の向上を図ります。また、製品に関連する法令・規則要求項目を遵守しながら、継続的な品質向上に取り組みます。

## 品質マネジメントシステム

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

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

# マネジメントシステムの維持・改善

## 内部監査

東ソーの品質マネジメントシステムの運用確認、継続的なレベルアップを目的に、事業所内では毎年内部監査を実施しています。2020年度は原材料受け入れのプロセス確認や異物混入防止などの内部監査を50部門に実施しました。また、事業所に対しては毎年、本社がRC監査を行っており、2020年度は製品苦情低減、サプライチェーンの管理強化や品質管理方法の確認などをテーマとして実施しました。

## グループ会社への支援

東ソーは、グループ会社の品質マネジメントを支援し、定期的な意見交換の場を設けています。取引先への監査実施についてのアドバイスや品質保証体制強化を支援するなど、グループ全体の品質レベルの維持・向上にも努めています。

2020年度は品質管理体制に関わる自主的な調査を24社に対し実施しました。その結果、東ソーグループとして法令違反および最終ユーザー使用時に環境や製品安全に関して影響を与えるような事案は検出されませんでした。

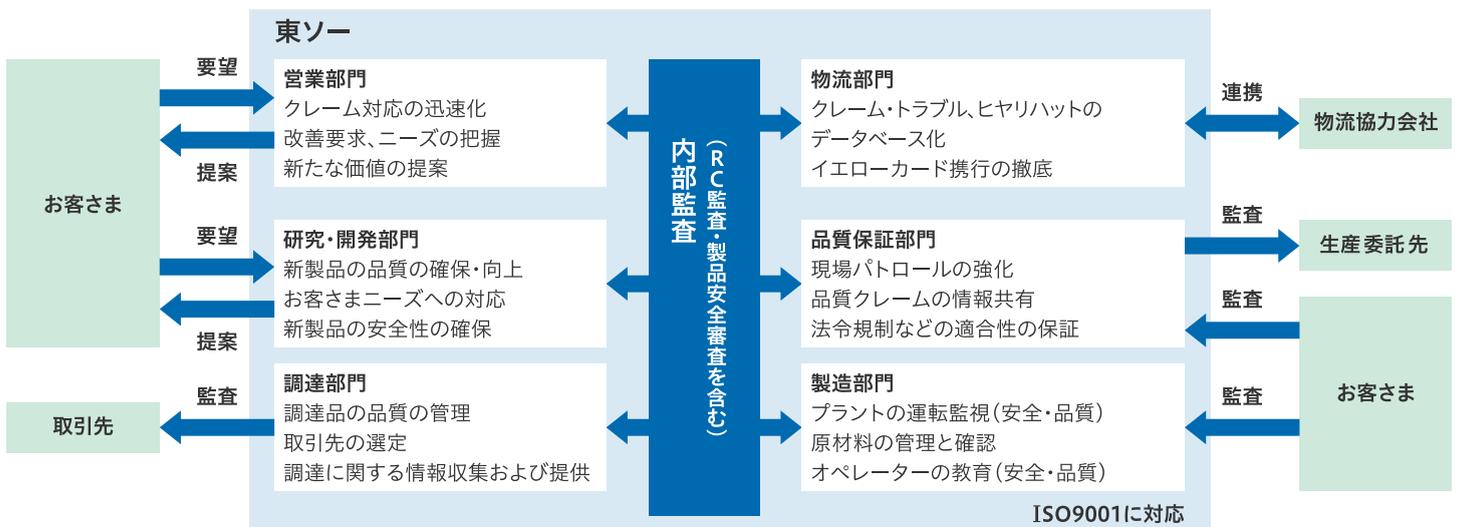
# サプライチェーンにおける取り組み

東ソーグループは、主要な取引先や生産委託先に対する監査も実施しており、品質保証体制、品質管理状況、苦情再発防止の対応状況、過去の不適合案件に対する再発防止策維持管理状況、品質コンプライアンス活動状況などを確認しています。

2020年度は取引先、生産委託先の計114社のWEB、書面監査を実施し、検出された課題や問題点については改善を進めています。

その他、一部の主要委託品の品質保証業務のシステム化や社外タンク基地の品質管理状況確認を行うなど品質管理強化を推進しています。

## サプライチェーン管理体制



## 製品の品質向上

### 事業所での取り組み

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

事業所、およびグループ会社で発生した苦情は毎月速報として配信し、情報共有するとともに類似のクレーム・トラブルの防止を図っています。

また、異物混入や製品包装材の汚れ、破損といった苦情を削減するため、品質現場巡視を実施し、製造プロセス由来の異物混入対策状況、原料・包装資材置場、製品置場、倉庫設備の管理状況や苦情再発防止策が適切に行われていることを確認しています。

2020年度は、過去に発生した不適合に対する再発防止策のフォローアップやリスク評価に基づいた異物混入対策の実施状況を手順も含めて確認しました。また、品質マネジメントシステムに関する教育を実施し、品質管理に対する意識の向上を図りました。なお、これまでの取り組みが奏功し、製品苦情発生件数は10件に減少しました。今後も製品苦情撲滅のため、リスク評価をベースとした対策検討を進めるなど、品質向上に努めていきます。2020年度もPL<sup>※1</sup>事故および品質に関わる法令違反はありませんでした。

※1 Product Liability (製造物責任)



品質パトロール

### 製品苦情、PL事故、法令違反件数実績（東ソー単体）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
製品苦情発生	44件	50件	18件	10件
PL事故	0件	0件	0件	0件
品質に関わる法令違反	0件	0件	0件	0件

### 医薬品・医療機器での取り組み

東ソーでは、心臓疾患、がんなどの各種疾病や糖尿病などの生活習慣病の診断、および不妊治療などに役立つ体外診断用の医薬品や医療機器を製造販売しています。

医薬品や医療機器の製造販売をするため「医薬品医療機器等法<sup>※2</sup>」で定められた体外診断用医薬品および医療機器に関する製造販売業許可を取得し、製品の有効性・安全性を確保するための管理体制を整備しています。2020年度は品質保証体制強化を目的とした製造業者の監査を、6製造所を対象に実施しました。

※2 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律

## 物流の品質向上

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

そこで、物流部門が中心となり、物流に関する事故発生件数およびクレーム・トラブルの年間発生率<sup>※3</sup>を抑えることを目標に活動しています。

※3 発生率＝物流クレーム・トラブル発生件数/輸送件数×1,000,000

## 物流事故撲滅の取り組み

物流協力会社への教育として航海・運航診断<sup>※4</sup>を実施し、2020年度は17隻が受診しました。また、KY活動や、作業現場のパトロールを毎月実施、着船中船舶のパトロールも34隻に対して行うなど、事故発生の抑制と安全意識の向上に取り組んでいます。その他にも輸送機器の事故防止対応として、船舶にライブカメラ<sup>※5</sup>を装着したほか、係船索などの巻き込みを防止するため、船舶の推進装置をバウスラスター<sup>※6</sup>からポンプジェット<sup>※7</sup>に変更するなど、ハード面での取り組みも積極的に実施しています。

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

※5 船舶のコンパステッキや操舵室内にカメラを設置し、航路状況や荷役状況を確認

※6 船舶を横方向へ移動させるため、プロペラで推進力を発生する装置。

※7 吸い込み口から水を吸い上げ、吐出ノズルから吐出することで推進力を発生する装置。



バウスラスター



ポンプジェット

## クレーム・トラブル低減の取り組み

物流RC推進委員会を四半期ごとに開催し、クレーム・トラブルの原因、対策について議論し水平展開しています。物流協力会社へは定期的に教育、指導、監査（2020年度は監査52社実施）を行い、危険物、毒劇物などの荷積みや荷卸しのマニュアル・チェックリストの徹底に加え、化学製品の取り扱いに関する安全教育も行っています。納入先での労働災害やトラブルを未然に防止するため、納入先の危険箇所を調査し改善を依頼する取り組みも実施しています。またハード面の対応にも取り組んでおり、輸送機器への安全設備導入も積極的に進めています。



ENVIRONMENT

# 労働安全衛生

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 従業員休業災害発生件数	ゼロ	社内：1件 グループ会社：19件	未達
2) 協力会社休業災害発生件数	ゼロ	社内：7件 グループ会社：6件	未達

## 基本的な考え方

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

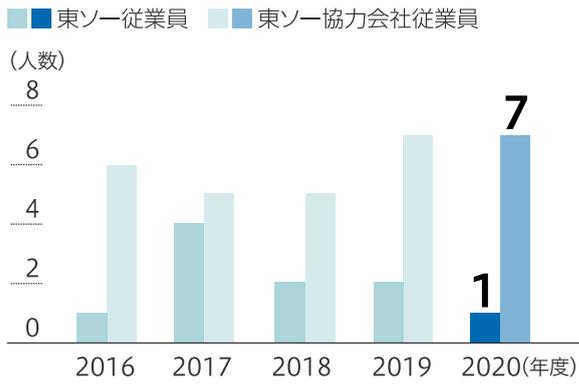
労働災害に至るような不安定な状態、不安全な行動をなくするために「安全の基本動作の徹底」「リスクアセスメントの網羅性の向上」「類似事故・類似労災の撲滅への取り組み」「工事体制の強化」「新技術の活用」の5つを柱とした安全活動を展開し、安全文化の醸成を図ります。

## 2020年度の実績

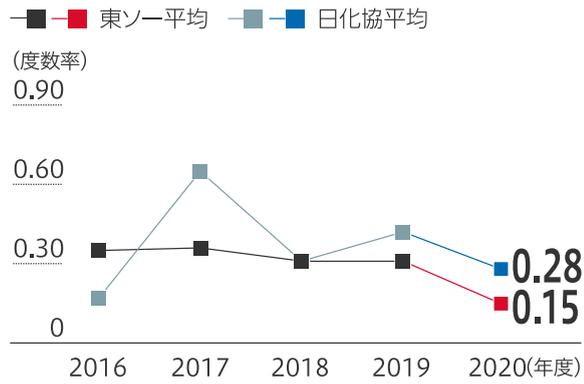
東ソーは従業員および協力会社の休業災害発生件数ゼロを目標にしていますが、2020年度は休業災害8件（8人）が発生し、目標に対して未達となりました。休業災害の原因は、従業員では設備の整備手順不備、協力会社では基本動作の不遵守や設備不良などによるものであり、再発防止対策として事業所安全衛生委員会を開催し、労災情報を共有化、水平展開しています。今後も作業手順の再確認やKYの徹底、設備改善などを実施していきます。

またグループ会社では2020年度に休業災害25件（25人）が発生しました。「事故・労災情報データベース」で情報を共有化するとともに社外安全専門家（中央労働災害防止協会）を活用して安全指導を実施し、再発防止に努めています。

## 労働災害発生人数（休業災害）

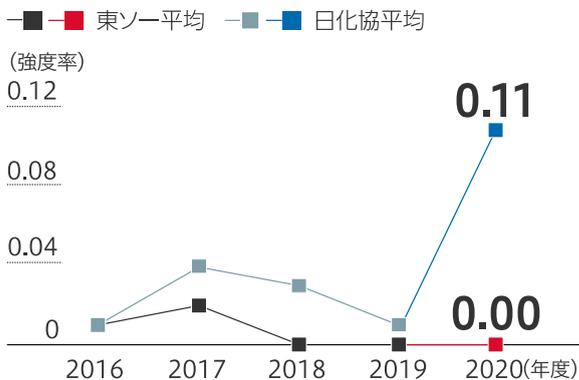


## 労働災害度数率



度数率 = (死傷者数 / 延べ労働時間数) × 1,000,000

## 労働災害強度率



強度率 = (労働損失日数 / 延べ労働時間数) × 1,000

## 【集計範囲】

東ソー：南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター

5S<sup>※1</sup>活動／RC委員長5Sパトロール

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

四日市事業所では、総合パトロール実施要領について、指摘事項の優先順位付け(是正、改善など)することを改訂しました。

また、安全活動を活性化させるためには、経営陣が現場の安全活動の優れたところや、改善すべき課題について評価することも重要であるとの考えに基づき、RC委員会委員長による5Sパトロールを行っています。2020年度は新型コロナウイルスの影響で中止となりましたが、評価および表彰の継続は活動の継続性と従業員のモチベーションアップにつながることから、書類審査で対応しました。5S活動優良表彰対象職場（南陽事業所3職場、四日市事業所2職場、東京研究センター1職場）に対しては各事業所長がRC委員会委員長の代理で表彰状授与を行いました。

※1 整理・整頓・清掃・清潔・躰を行うことで、職場環境を維持改善する活動。



5S活動除草作業の様子（四日市事業所）



5S活動優良職場表彰（四日市事業所）



5S活動優良職場表彰（東京研究センター）

## KY活動

各事業所、研究所にて独自の活動を開始し、KY実践の定着化を図っています。

南陽事業所では、KYTで蓄積した危険源の知見をまとめた実践型KYを開始。四日市事業所では、若年者に対し、KYを考えるための安全行動に関するルールブック「現場作業のコツ」を作成し教育を実施しました。そして、東京研究センターでは「一人KY<sup>※2</sup>」の定着化を推進しています。

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



KY講習（南陽事業所）

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

## リスクアセスメント網羅性の向上

リスクアセスメントの網羅性を向上させるため、九州大学松山名誉教授が提唱する多重防御層に着目し、保安設備の再検証に取り組んでいます。

南陽事業所では独自の「保安設備の検証ガイドライン」に沿って検証しています。検証にあたり、安全技術室が故障、誤作動、誤操作の評価をするためのFTA<sup>※3</sup>を製造部門に教育、指導しています。四日市事業所では安全工学的視点を取り入れた「保安防災リスクアセスメント」を実施中で、そのなかで保安設備の検証も包含しています。

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

## グループ全体での取り組み

グループ全体での保安防災・労働安全衛生の強化を目的に、情報共有のシステムとして「東ソーグループ安環ネット」を構築し、法改正、事故・労災などの情報を共有しています。主な取り組みとして、情報交換や交流を目的に、グループ会社の安全衛生管理担当者が一堂に会する「安環ネット会議」を行っています。2020年度は書面やWEBを使用して2回開催し、外部講師による環境教育も実施しました。他にも外部講師による労働安全衛生教育を4回実施しています。

また、東ソーの本社環境保安・品質保証部の担当者がグループ会社を訪問し、現場確認や意見交換などを行う「安全環境交流会」は新型コロナウイルスの影響でアンケートやWEB形式での実施を検討中です。

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



安環ネット会議 (WEB開催)



労働安全衛生教育 (WEB開催)

## 事業所内請負作業の安全確保

南陽および四日市事業所内の包装・充填などの構内請負作業を、グループ会社である東ソー物流(株)に委託しており、同社では協力会社の労働災害撲滅に向けた活動を推進しています。危険箇所を調査し、製造部門と連携して安全確保のための対策を順次実施しています。また不安全な行動を発掘するパトロールを毎月1回実施することで、労働災害の発生防止に努めています。



ENVIRONMENT

## 化学物質管理

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
重大不適合発生件数	ゼロ	ゼロ	達成

### 基本的な考え方

東ソーグループは、RC推進体制の下で、化学物質管理に関する活動を推進しています。環境・安全・健康基本理念に基づきお客さまに安心・安全に製品を使用していただくため、化学物質の正確な情報を把握し、製品に含有する化学物質に関する情報の公開と提供を実施しています。また、国内外の化学物質に関わる法規制に確実に対応するため、収集した情報は説明会や教育などを通じて事業所、関連部門およびグループ会社と最新状況を共有しています。

### 化学物質管理強化の推進

2002年のWSSD<sup>※1</sup>で採択された「2020年までに化学物質の人や環境への悪影響を最小化する」という目標達成に向け、世界各国で化学品に関する法令の制定・改正が行われるとともに、企業はサプライチェーン全体での化学物質管理が求められてきました。

2021年以降の世界共通の目標が設定されることを踏まえて、東ソーでは引き続き、法令の制定・改正に関する情報収集を行い、適切な対応をすることもお客さまへの製品含有化学物質の情報提供を実施します。また、サプライチェーン全体における化学物質管理の強化・リスクの最小限化に努めていきます。

※1 World Summit on Sustainable Development (持続可能な開発に関する世界首脳会議)

### 化学物質管理システム

社内で取り扱う化学物質を一元管理し、抜けのない法規制対応を行うため、2016年に化学物質管理システムを導入しました。

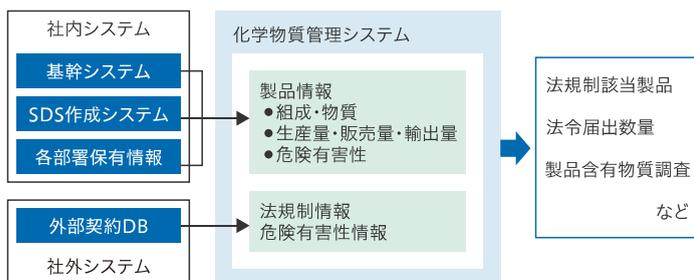
このシステムは各製品が含有する化学物質をデータベース化し、製品および含有化学物質の該当法規制検索などを行うことが可能です。

また、お客さまからの製品含有化学物質調査依頼に対して、より迅速に回答するため、一部の製品について証明書発行機能を稼働し、製品担当部門より回答書／証明書を発行・提供しています。

2020年度は、製品含有化学物質調査証明書発行機能対象製品の拡大、基幹システムデータからの化審法数量届出データ作成機能の追加検討を開始しました。

今後もシステムの改善、機能追加を継続して行っていきます。

## システムイメージ



## 化学物質のリスク管理

WSSDの「2020年目標」達成に向けて、日本の化学業界では日化協が化学品管理強化の自主的な取り組み（GPS/JIPS）を推進してきました。東ソーは日化協のGPS/JIPSワーキンググループ設立時からのメンバーとして活動しており、全ライフサイクルを通じた適切なリスク管理を実施しています。日化協が注力している「安全性要約書<sup>※2</sup>」を主な製品について公開し、SDS<sup>※3</sup>の改訂などの際に見直しと改訂を行っています。また、社内に取り扱っている化学物質についてのリスクアセスメントは、安衛法に基づき、2020年度も必要な場合において適切に対応していきます。

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

※3 含有する化学物質やその危険有害性を記載する「安全データシート」。

### TOPICS

## 「2020年JIPS賞」の優秀賞を受賞

日化協がGPS/JIPS活動を積極的に行った企業を表彰する「2020年JIPS賞」の優秀賞を受賞しました。これは、「安全性要約書」を規定数以上アップロードした企業に贈られる賞で、優秀賞は2018年にも受賞しており、今回で2回目になります。

「安全性要約書」は、化学品を適切に管理するため、一般の方も含め情報を共有して健康や環境へのリスクを減らすことを目的としています。



## 安全情報の公開

製品を安全にお取り扱いいただくため、全製品に対するSDSの作成・提供に加え、一部の製品のSDSを当社ウェブサイトで公開しています。2019年5月のJIS改正に関しては順次作業を実施し、3年間の猶予期間内に全SDSの改訂を行います。安衛法ラベル表示については、すでに実施済の表示対象物質を含有する製品に加えて、表示対象物質以外の危険有害性物質を含有する製品にも順次拡大を進めています。

## 製品含有化学物質の情報伝達

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

## 法令対応

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

国内では「化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律」（化審法）・安衛法の新規化学物質の申請、化審法の数量届出などに対応しています。2020年度は新規毒物、劇物指定物質の管理方法変更に対応しました。

海外の法規制については、韓国改正K-REACH<sup>※4</sup>の本登録への対応を継続、英国のEU離脱に伴い対応が必要となったUK-REACH<sup>※5</sup>への対応を開始しました。

なお、2020年度は化学物質の登録、届出に関する法令違反の発生はありませんでした。

※4 韓国における化学物質の登録および評価などに関する法律。

※5 英国に導入された化学物質の登録および評価などに関する法律。

## 化学物質規制に関する教育

東ソーでは、化学物質の法規制に適確に対応するため、関連部門、グループ会社への教育を行っています。

2020年度は、本社、事業所、研究所、グループ会社を対象にWEBを使用して、EU/UK REACH説明会を開催し約70人が参加、中国化学物質規制説明会についても約80人が参加しました。また、SDSに関する初心者教育とJIS改正に関する説明会を本社で実施し、39人が参加しました。事業所、研究所、グループ会社には動画を作成して配布しました。

## 製品安全審査

製造物責任法（PL法）の主旨に則り、全従業員が協力して製品の安全性の確保と適正な製品情報の提供に努めています。

製品安全審査会では、研究開発から製品販売までの各検討段階で原材料や製品の安全性の確認や法規制について審議しており、2020年度は、102回開催しました。

### 製品安全審査フロー





ENVIRONMENT

## 環境保全

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 環境法令/協定違反発生件数	ゼロ	ゼロ	達成
2) 法規制値/協定値逸脱件数	ゼロ	ゼロ	達成
3) PRTR物質排出量削減	424トン以下 (2015年度比 ▲30%)	409トン	達成
4) 埋立産業廃棄物量削減	1,000トン以下	923トン	達成
5) PCB含有機器の処分推進	2020年度において、高濃度PCB含有機器処分完了		達成

## 基本的な考え方

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

## インプット・アウトプット (東ソーグループ)

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

## 東ソーおよびグループ会社（国内）

インプット	燃料(原油換算kl)	原料	取水 <sup>*1</sup>
	東ソー	210万kl	605万トン
グループ会社(国内)	12万kl	34万トン	870万トン

## アウトプット

製品	東ソー		グループ会社(国内)						
		516万トン <sup>*2</sup>	35万トン						
大気への排出									
	温室効果ガス					SOx	NOx	ばいじん	PRTR制度対象物質
		CO <sub>2</sub> (エネルギー起源)	CO <sub>2</sub> (非エネルギー起源)	CO <sub>2</sub> (廃棄物の原燃料使用)	その他のGHG <sup>*3</sup>				
東ソー	748万トン	651万トン	75万トン	4万トン	19万トン	315トン	8,161トン	170トン	351トン
グループ会社(国内)	31万トン	30万トン	—	—	1万トン	504トン	112トン	12トン	115トン
水域への排出					土壌への排出				
	排水量	COD	全窒素	全りん	PRTR制度対象物質	産業廃棄物最終処分量		PRTR制度対象物質	
東ソー	116,760万トン	988トン	289トン	23トン	58トン	東ソー	923トン	0トン	0トン
グループ会社(国内)	793万トン	10トン	6トン	0トン	2トン	グループ会社(国内)	35,171トン	0トン	0トン

※1 工業用水、海水、地下水、上水の合計値としています。

※2 自家消費分は除いています。

※3 N<sub>2</sub>O、CH<sub>4</sub>、SF<sub>6</sub>、HFCの合計値としています。

## 【集計範囲】

東ソー：

南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター

グループ会社（国内）：

亜細亜工業、東ソー・エイアイエイ、東ソー・エスジーエム、東ソー・クォーツ、東ソー・シリカ、東ソー・スペシャリティマテリアル、東ソー・ゼオラム、東ソー・セラミックス、東ソー日向、東ソー・ファインケム、東北東ソー化学、東洋ポリマー、日本ミラクトラン、北越化成、南九州化学工業、磷化学工業、レンソール

## グループ会社（海外）

インプット	燃料(原油換算kl)	原料	取水(工業用水)
		10万kl	59万トン
アウトプット	製品	大気への排出	
	63万トン	CO <sub>2</sub> (エネルギー起源)	23万トン
			0.1万トン

## 【集計範囲】

東曹（上海）聚氨酯有限公司、東曹（瑞安）聚氨酯有限公司、東曹（広州）化工有限公司、PT.スタンダード・トーヨー・ポリマー、フィリピン・レジンス・インダストリーズ、Inc.、トソー・ポリビンCo.、マブハイ・ビニルCo.、トソー・ヘラスA.I.C.、トソー・アドバンスド・マテリアルズSdn.Bhd.

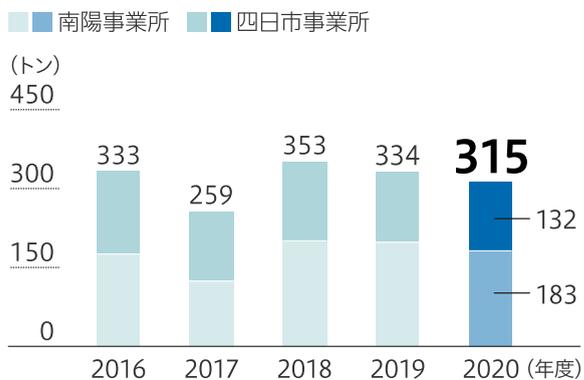
## 大気環境保全

東ソーグループおよび国内グループ会社は、SO<sub>x</sub>（硫黄酸化物）、NO<sub>x</sub>（窒素酸化物）、ばいじんなどの大気汚染物質の排出について、大気汚染防止法および地元自治体との協定値より厳しい自主管理値を特定施設ごとに定めて、排出濃度・量をモニタリングしています。一部のプラントでは、大気環境保全のために排ガス中のSO<sub>x</sub>は脱硫装置、NO<sub>x</sub>は触媒吸着、ばいじんは電気集塵機にて回収したのちに大気排出しています。2020年度は、法規制値および協定値の超過はありませんでした。

東ソーの特定フロン（CFC、HCFC）を冷媒として使用する機器については、環境法令（オゾン層保護法）や行政の指針、動向に基づく対応を進めています。

また、代替フロンについてはフロン排出抑制法に基づき、算定漏えい量の国への報告を適切に行うとともに、漏えいを最小限に抑えるべく、管理目標値の設定、検知器を活用した漏えいの早期発見と補修などの対応を行っています。

### SO<sub>x</sub>排出量



### NO<sub>x</sub>排出量



### ばいじん排出量



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

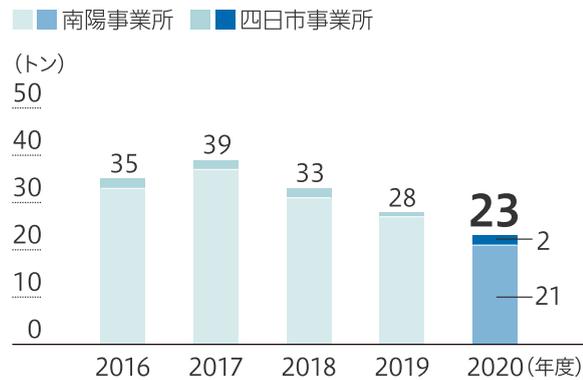
## 水域環境保全

東ソーおよび国内グループ会社は、排水処理施設にて汚濁物質を除去、また、排水中の有効成分を回収し、水質汚濁防止法および地元自治体との協定値より厳しい自主管理値を定めて、COD、全窒素、全りんなどの排出量をモニタリングしています。2020年度は、法規制値および協定値の超過はありませんでした。

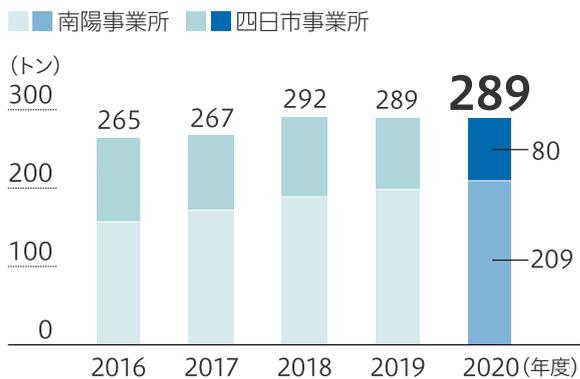
### COD排出量



### 全りん排出量



### 全窒素排出量



## 水資源利用

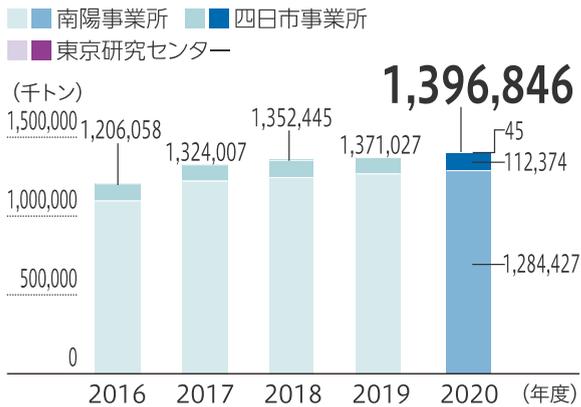
東ソーグループはさまざまな化学製品を製造しており、その製造プロセスでの加熱や冷却、溶解、洗浄、化学物質の除害設備、排水設備などで水を使用しています。

このため、東ソーグループにとって、水は欠かすことができない重要な資源です。東ソーグループの各社は、事業所周辺の水資源の持続可能な利用に向け、取水の有効利用（循環式水冷却装置、より高性能な熱交換器など）に努めるとともに、排水水質の維持・向上に取り組んでいます。

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

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

## 取水



## 排水



## 教育の充実

東ソーでは、6月の環境月間に有識者や自治体を招いた講演会を開催するほか、事業所の環境管理担当部署が、製造部門に対する出前教育と定期的な連絡会の機会を設け、事例報告、規程類を周知しています。

グループ会社に対しては、「東ソーグループ安環ネット」で環境法令違反事例、環境法改正動向の説明会を実施しています。

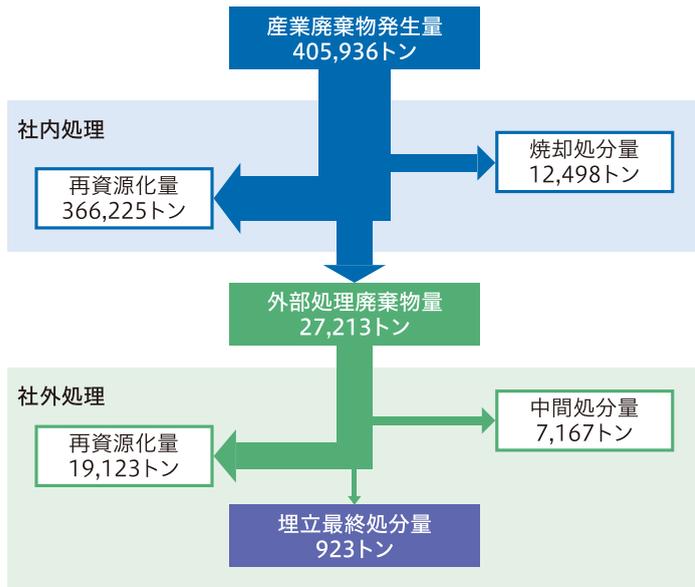
## 産業廃棄物

東ソーグループは資源循環などの3R (Reduce Reuse Recycle) を推進しています。東ソーは、経団連循環型社会形成自主行動計画 (第四次目標) に準じて、最終処分量を2000年度実績比70%程度削減する目標を設定しています。2020年度の最終処分量は923トンとなり、目標 (1,000トン以下) を達成しました。

事業所内で発生する石炭灰などの産業廃棄物は、そのほとんどをセメントプラントの原料として再資源化しています。また、地元自治体から収集されるプラスチック廃棄物の「地産地消」型リサイクルの推進や社外のプラスチックゴミを積極的に受け入れ、セメントの原燃料として有効活用することで、周辺地域の負担軽減の一助も担っています。

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

## 産業廃棄物の処理フロー（特別管理産業廃棄物除く）



データ収集方法：マニフェスト記載量より集計。

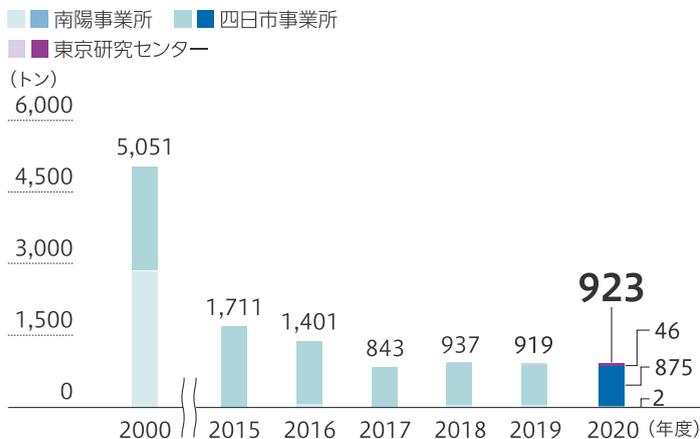
外部処理廃棄物には、特別管理産業廃棄物2,555トン（特定有害産業廃棄物<sup>※4</sup>672トン 他1,883トン）は含まない。

数値は、南陽事業所、四日市事業所、東京研究センターの合計です。

2020年度の最終処分量は、産業廃棄物発生量の0.22%となりました。

※4 特定有害産業廃棄物：PCB、水銀、ダイオキシン、重金属（カドミウム、鉛、クロム、ヒ素など）、有機塩素化合物を含む廃棄物

## 埋立最終処分量



精度向上のため、過去に遡りデータを修正しています。

## PCB（ポリ塩化ビフェニル）含有機器の処分状況

東ソーおよび国内グループ会社は、PCB特別措置法に基づき、PCB含有機器の適切な処分を進めています。東ソーでは、高濃度PCB含有機器のうち変圧器・コンデンサなどは2017年度までに処分を完了しました。照明器具の安定器なども2020年度に処分を終了し、すべての高濃度PCB含有機器の処分が完了しました。低濃度PCB含有機器は2021年度内に全体の約5割を処分し、残る機器も2026年度までに計画的に処分していきます。

## PRTR<sup>※5</sup> 制度対象物質排出抑制への対応

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

東ソーでは、2020年度の排出量が409トンとなり、目標（424トン以下：2015年度比30%以上減）を達成しました。

一方、国内グループ会社の総排出量は、117トンとなり2019年度比16トン減少しました。

※5 Pollutant Release and Transfer Register

### PRTR対象物質総排出量

■ 南陽事業所 ■ 四日市事業所  
■ 東京研究センター



算出方法：化管法の算出方法に基づいて、対象物質ごとの算出法により算定。

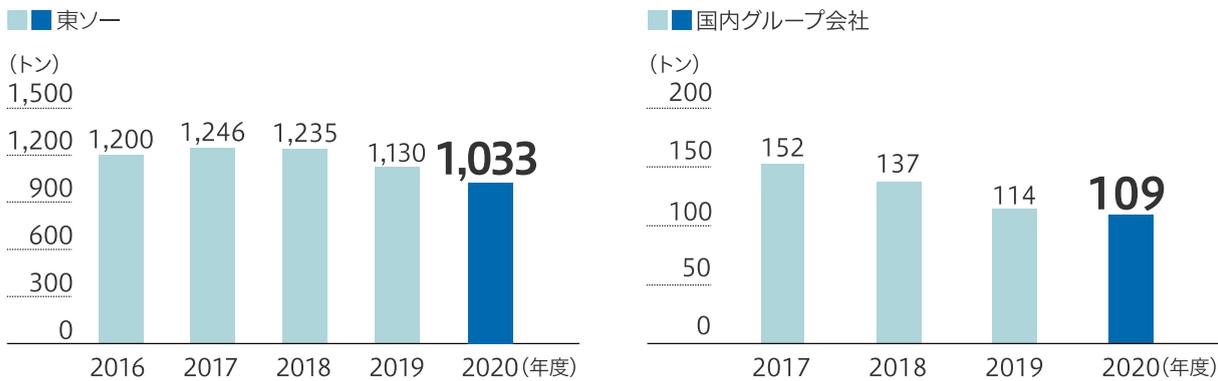
### PRTR対象物質排出・移動量

(単位：トン、ダイオキシン類のみ mg-TEQ)

物質名称	大気への 排出量	水域への 排出量	土壌への 排出量	埋立 処分量	事業所内 排出量合計	下水道への 移動量	事業所外 移動量
クロロベンゼン	52.6	0.7	0.0	0.0	53.3	0.0	53.4
クロロエチレン（塩化ビニル）	48.0	2.1	0.0	0.0	50.1	0.0	0.3
クロロホルム	9.3	9.1	0.0	0.0	18.4	0.0	0.3
1,2-ジクロロエタン	16.9	1.4	0.0	0.0	18.3	0.0	30.6
エチレンジアミン	2.9	7.5	0.0	0.0	10.4	0.0	0.0
酢酸ビニル	9.8	5.6	0.0	0.0	15.4	0.0	0.0
1,1,2-トリクロロエタン	11.4	0.4	0.0	0.0	11.8	0.0	28.6
ノルマルヘキサン	170.2	0.3	0.0	0.0	170.5	0.0	4.6
その他	30.1	31.2	0.0	0.0	61.3	0.0	1,077.9
ダイオキシン類（mg-TEQ）	19.4	23.3	0.0	0.0	42.7	0.0	0.0

## VOC

東ソーのVOC（揮発性有機化合物）排出量は2020年度1,033トンであり、2000年度（3,044トン）対比で約34%削減しています。一方、国内グループ会社合計は109トン（2019年度比4%減）でした。



算出方法：化管法の算出方法に基づいて、対象物質ごとの算出法により算定。

## 特定フロン

東ソーの特定フロン（CFC、HCFC）を冷媒として使用する機器については、環境法令（オゾン層保護法）や行政の指針、動向に基づく対応を進めています。

また、代替フロンについては「フロン排出抑制法」に基づき、算定漏えい量の国への報告を適切に行うとともに、漏えいを最小限に抑えるべく、管理目標値の設定、検知器を活用した漏えいの早期発見と補修などの対応を行っています。

## 環境会計

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

環境投資は、省エネルギーや燃料削減対策に関わる設備への投資を中心に、76億円となりました。

環境費用は、2019年度比で約17億円増加し、183.4億円となりました。

経済効果は、有価物の売却による収益、省エネルギーによる費用削減などにより58.8億円となりました。

### 【集計範囲】

南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター

対象期間：2020年4月1日～2021年3月31日

## 環境保全コスト

(単位：億円)

分類	主な取り組みの内容	投資額				費用額	
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2019年度	2020年度
事業所エリア内コスト		25.0	94.4	80.8	73.3	151.3	150.3
公害防止コスト	排ガス・排水処理対策	18.3	49.1	14.2	48.9	88.4	88.0
地球環境保全コスト	電力・燃料削減対策	2.9	38.1	64.3	11.2	24.7	25.2
資源循環コスト	原料回収・廃棄物回収対策	3.8	7.2	2.3	13.2	38.2	37.1
管理活動コスト	環境マネジメント、 環境影響評価、 環境報告書発行、 環境負荷監視	0.4	0.1	0.9	0.3	6.9	6.5
研究開発コスト	環境負荷削減技術開発、 環境関連製品開発	0.4	2.2	3.8	2.4	23.0	25.4
社会活動コスト	協会会費、緑化、地域共生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3
その他		0.0	0.0	0.0	0.0	1.1	0.9
合計		25.7	96.8	85.5	76.0	182.5	183.4

## 経済効果

(単位：億円)

内容		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
収益	社外産業廃棄物再利用処理受託額、規格外品売却額	12.3	14.3	11.6	15.3
費用削減	省エネ 省エネルギーによるエネルギー費用の削減	47.5	31.1	39.3	15.6
	省資源 省資源またはリサイクルに伴う廃棄物処理費用の削減	7.5	6.6	7.9	29.3
合計		50.0	69.4	58.8	60.2

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



ENVIRONMENT

# 生物多様性保全

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
生物多様性保全の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業活動と生物多様性とのかかわり把握</li> <li>生物多様性行動指針の制定</li> <li>生物多様性保全の推進</li> </ul>		達成

## 基本的な考え方

東ソーグループの化学製品は、製造過程で適切な管理をしなければ、生態系に大きな影響を与える可能性があります。また、化学製品の製造では、エネルギーや鉱物、水などの資源を利用するため、サプライチェーン全体においても生態系に影響を与えている可能性があります。東ソーグループは持続可能な社会の実現に向け、事業活動と地域社会への貢献活動を通じて生物多様性の保全に積極的に取り組みます。さらに、従業員への一層の啓蒙を図るため、2020年度から環境・安全・健康基本理念の行動指針に「生物多様性保全活動への取り組み」を明記し、社内教育などを通じて生物多様性を育む認識を深めています。

## 生物多様性保全に向けた取り組み

### 協議会などへの賛同・参画

東ソーグループは、環境・安全・健康基本理念の行動指針で生物多様性につながる地域に根付いた環境保全活動を推進しており、地域ごとに自主的な活動を行っています。2018年度には経団連自然保護協議会が事務局を務める「生物多様性民間参画パートナーシップ」に参画しました。さらに、海洋プラスチック問題を解決するために化学業界5団体が設立した「海洋プラスチック問題対応協議会 (JaIME)」に発起人として参画するとともに、日本プラスチック工業連盟の「プラスチック海洋ごみ問題の解決に向けた宣言書」に署名しました。

### プラスチック問題への対応

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

## 事業活動との連携

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

## 環境保全活動

東ソーグループは自然との共生社会の実現に向け、地域に根付いた環境保全活動を推進しています。

### 里山保全活動

南陽および四日市事業所では、地域の里山保全活動に積極的に取り組んでいます。毎年、南陽事業所では山口県主催の「水を守る森林づくり推進事業」に参加し、四日市事業所では四日市自然保護推進委員会主催の里山保全活動を実施しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で主な活動が中止となりましたが、引き続き、里山の保全活動を推進し、生態系の維持に努めていきます。



里山保全活動（南陽地区）

### 地域清掃ボランティア

東ソーでは、事業所近隣の市街清掃および海岸や河川周辺の清掃を行っています。

四日市事業所では、2009年に四日市市霞ヶ浦地区に立地する31の企業・団体により霞ヶ浦地区環境行動推進協議会（KIEP'S）が発足し、環境ボランティア活動を継続しています。活動のひとつとして、三重県主催の「伊勢湾 森・川・海のクリーンアップ大作戦」に賛同し、近隣海岸の清掃を行っています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で活動が中止になりました。

2021年度からは東ソー労働組合として登録し活動していきます。



高松海岸ボランティア清掃（四日市地区）



ENVIRONMENT

## ISO認証取得状況

上段：認証番号  
下段：初回取得年月

会社名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
東ソー（株）	南陽事業所	4562186 1993年10月	4428758 1998年12月	—	—
	四日市事業所	4451472 1995年12月	4022641 1999年12月	—	—
	バイオサイエンス事業部	—	—	SX6014232 0 0001 2002年7月	—
垂細亜工業（株）		RQ0332 1998年7月	—	—	—
オルガノ（株）	プラント事業部門	4446254 1996年1月	—	—	—
	つくば	4514686 1996年3月	4310776 1998年5月	—	—
	機能商品事業部	4157900 1997年4月	—	—	—
	オルガノプラントサービス（株）	4389327 1998年4月	—	—	—
参共化成工業（株）		—	4161782 2003年6月	—	—
三和建设（株）		MSA-QS-4520 2018年10月	MSA-ES-1663 2018年10月	—	MSA-SS-273 2019年2月
誠和工機（株）		MSA-QS-2486 2004年3月	—	—	—
太平洋化学製品（株）		JMAQA-2591 1995年12月	JMAQA-E904 2009年11月	—	—
大洋塩ビ（株）		4451472 1995年12月	4022641 1999年12月	—	—
東ソー・エイアイエイ（株）		01-100-028410 1995年6月	—	SX6014232 0 0001 2002年7月	—
東ソー・エスジーエム（株）		4336732 1998年3月	4428758 2002年1月	—	—

会社名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
東ソー・クォーツ (株)	山形	3900738 1994年1月	4258833 2001年6月	—	4437282 2009年1月
	米沢	3900738 2002年5月	4258833 2004年6月	—	4437282 2009年1月
	酒田	3900738 1994年5月	4258833 2004年6月	—	4437282 2009年1月
	東京	3900738 2005年6月	4258833 2007年6月	—	4437282 2009年1月
東ソー情報システム (株)	南陽	—	4428758 1998年12月	—	—
	四日市	—	4022641 2000年10月	—	—
東ソー・シリカ (株)		3973776 1999年12月	4428758 2002年1月	—	—
東ソー・スペシャリ ティマテリアル (株)		4332141 1995年2月	4332139 2001年7月	—	—
東ソー・ゼオラム (株)		4332142 1995年6月	—	—	—
東ソー・セラミック ス(株)		—	—	MD607327 2014年3月	—
東ソー総合サービス (株)	南陽	—	4428758 1998年12月	—	—
	四日市	—	4022641 2000年10月	—	—
東ソー・テクノシス テム(株)		01-100-028410 2002年7月	—	SX6014232 0 0001 2002年7月	—
東ソー・ハイテック (株)		01-100-028410 2002年7月	—	SX6014232 0 0001 2002年7月	—
東ソー日向(株)		4027888 1994年1月	4211329 2003年11月	—	—
東ソー・ファインケ ム(株)		JSAQ 001 1993年5月	4428758 2002年1月	—	—
東ソー物流(株)	南陽/山口コーウン/ コーウンマリン	4448957 2001年12月	—	—	—
	四日市/四日市コーウ ン	4448957 2001年12月	—	—	—
	大阪/関西海運	4448957 2001年12月	—	—	—
	東京/船橋/茨城/ 幸手/京葉コーウン	4448957 2001年12月	—	—	—

## TOSOH CSR Reporting 2021 (WEB版)

会社名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
(株) 東ソー分析センター	南陽	JCQA-1070 2002年3月	4428758 2002年1月	—	—
	四日市	JCQA-1070 2002年3月	4022641 2000年10月	—	—
	東京営業部 (山形、土浦、戸塚を含む)	JCQA-1070 2002年3月	—	—	—
東邦アセチレン (株)	多賀城	428R6-01 2000年10月	496R5-01 2005年1月	—	—
東北電機鉄工 (株)		3981908 1999年12月	—	—	—
東北東ソー化学 (株)	酒田	4435323 1995年12月	4435326 2011年2月	—	—
東北メンテナンス工業 (株)		—	4553486 2002年10月	—	—
日本ミラクトラン (株)		Q4559 1999年8月	E2096 2005年12月	—	—
日向運輸 (株)		MSA-QS-3387 2008年3月	—	—	—
プラス・テク (株)	名張	4445419 1998年11月	—	—	—
	つくば	4445419 1998年11月	—	—	—
北越化成 (株)		4295287-2A 2013年2月	—	—	—
燐化学工業 (株)		4143382 1997年5月	4333707 2004年7月	—	—
レンソール (株)		4295287-2B 2013年2月	—	—	—
ロンシール工業 (株)		2158 1996年2月	E1840 2007年12月	—	—
Mabuhay Vinyl Corporation		TUV100 05 3003/1 2020年9月	TUV104 05 2592 2019年7月	—	—
Philippine Resins Industries, Inc.		CPI/4338IQ/10/9/725 2010年10月	CPI/4338IE/10/9/725 2010年10月	—	—
Tosoh Polyvin Corporation		01 100 033496 2003年8月	—	—	—
東ソー (広州) 化工有限公司		CN15/31335 2015年10月	—	—	—
東ソー (上海) 聚氨酯有限公司		00318Q30583R0S 2018年11月	00318E20340R0S 2018年11月	—	—
東ソー (瑞安) 聚氨酯有限公司		00320Q30434R1M 2018年1月	—	—	—



SOCIAL

# 働きやすい職場づくり

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 男性従業員の出産育児休暇取得率	95%以上	95.5%	達成
2) 男性従業員の育児休業取得率	13%以上	35.2%	達成
3) 年休取得率 (全従業員)	80%以上	79.2%	未達
4) 年休取得率 (常昼勤務者)	70%以上	72.3%	達成
5) 健康づくり活動の推進	「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」を健康づくり活動の3本柱とし、従業員の健康増進のため効果的な活動を企画・実行		達成

## 基本的な考え方

東ソーは、多様な人材がやりがいをもって働き続けられるように職場環境を整備し、ワークライフバランスの実現を積極的に推進しています。

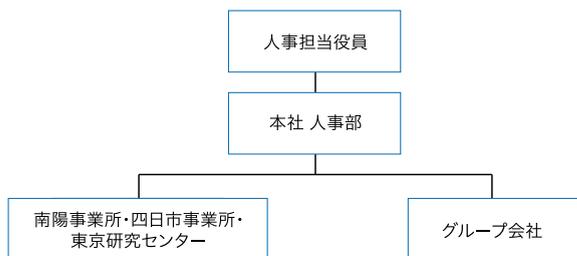
### 人事制度基本理念

持てる力を最大限に発揮できる「創造的組織」  
 加点主義を徹底した評価による「挑戦的風土」  
 努力したものが本当に報われる「公平な処遇」

## 体制・責任者

人事担当役員のもと、本社人事部と事業所人事部門が密に連携を取りながら、人事・労務施策の推進・展開をしています。また、グループ会社人事部門との情報共有・意見交換も活発に行い、東ソーグループ全体で職場環境の整備やワークライフバランスの実現に向けた取り組みを推進しています。

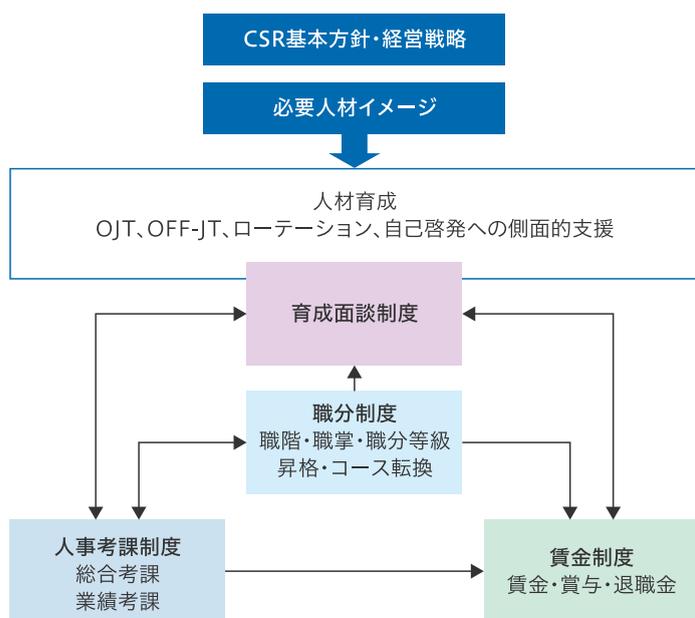
## 体制図



## 人事制度

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

### 人事制度体系図



## 職分制度

職分制度は、従業員の職務遂行能力の範囲・方向・段階を表したもので、各人の能力開発・育成目標の指針となるものです。期待される職務遂行能力・役割を大別した「職階」、職種・業務内容に応じて区分した「職掌」、職務遂行能力の段階を示した「職分等級」、キャリア伸長のコースを「職能コース」として編成しており、各人の果たすべき役割、目標としての将来像をより明確にし、能力開発への展開を効果的に行っています。職能コースには、広範囲のキャリア伸展を志向する「総合職」と熟練エキスパートとして活躍する「一般職」があり、総合職としてふさわしい職務遂行能力を有する一般職従業員には総合職に転換する「職能コース転換」を行っています。

## 育成面談制度

従業員は、主体的に自身のキャリアについて考えるため、1年間の業務目標、短期・長期的なキャリアプランや取得したいスキルなどを設定し、上司との育成面談を期中と期末の年2回行います。その育成面談を通して、業務目標の進捗度合いや達成度、短期・長期にわたっての職務遂行能力、適性、キャリア開発の診断・申告を上司と相互に確認し合い、従業員の能力・意欲の向上に加え、個別の職務開発を促しています。上司は育成面談の結果をふまえ、従業員のキャリアの方向性や育成方法の判断を人事考課の評価につなげています。また、人事考課の最大の目的を「人材の育成」に置き、育成面談の場で、従業員の強み・弱み、業務目標の遂行に関する指導・アドバイスを上司からフィードバックすることで、効果的な能力開発を実現しています。

## 人事考課制度

東ソーの人事考課は、保有能力、業績姿勢、資質、期待度などを主として人材の総合的な力を見る「総合考課」と、特定の期間における業務目標に対する達成度や努力度といった仕事の出来映えを中心に見る「業績考課」の2つから構成します。あえて2つの構成にするのは、能力を発揮する過程では、経営環境などの外部条件・仕事の編成などの内部条件・適性などの本人条件がプラス・マイナスの作用を及ぼし、業績が必ずしも能力の高さを正確に表すとは限らないからです。

新たに評定者となる新任役職者へは評定者訓練を実施し、公正で客観的な人事考課を行えるよう教育しています。

## 賃金制度

給与体系および賃金制度を従業員に開示をしています。特に、業績考課の評定は年間2回の賞与に反映されるため、賞与制度を従業員に対してオープン化することで、制度の透明性、納得性、信頼性の向上につなげています。

報酬の決定にあたっては、各地域の関連法令を遵守しています。国内における新卒採用者の初任給は、地域別最低賃金の全国加重平均額の約130%相当となっています。

## 働き方改革

東ソーでは、2015年4月より働き方改革を導入し、年間総実労働時間の削減や働きやすい職場づくりの実現に向けて活動を推進しています。具体的には、時間意識の醸成、働きやすい職場づくりに向けた制度の充実化、法改正への迅速な対応、全社および各職場での業務効率化の推進などが図れるよう、各種施策に取り組んでいます。従業員にとって働きやすさや働きがい向上し、会社としても強固な企業体質を構築するといった好循環を生み出すことで、持続的に成長していく会社の実現を図っています。

## 働き方改革のこれまでの取り組み (東ソー単体)

主な取り組み	目的	概要
朝型勤務	長時間労働の抑制と時間意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 夜型勤務から朝型へシフトする働き方へと見直すよう、原則20時以降の勤務を禁止</li> <li>● 朝勤務時間帯 (5:00~工場7:30、都市8:00) に勤務を開始した場合、30分につき50円支給</li> </ul>
フレックスタイム制度	柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コアタイムを廃止し、さらなるワークライフバランスを実現可能に</li> </ul>
労働時間管理のシステム化	適正な労働時間管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労務管理を紙からシステム上へとペーパーレス化</li> <li>● パソコンのログ情報取得や乖離時間などが把握可能に</li> </ul>
WEB会議システムの刷新	ITを活用した業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 従前のシステムを見直し、各事業所の職場や会議室にWeb会議に必要な機器を設置することで、オンライン会議のさらなる活用を推進</li> </ul>
業務効率化に関する職場内議論	職場ごとの業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各職場で職場内の課題や解決方法について議論する場をつくり、業務効率化策を実行・推進</li> </ul>
年休取得率の向上	メリハリのある働き方の実現 年5日以上年休取得義務化 (法対応)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年休取得実績を各職場に定期的にフィードバックし、年休取得を促進</li> <li>● 半期経過後に年5日未満の低取得者については所属長を通じて注意喚起</li> </ul>
在宅勤務制度	労働生産性の向上 柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 週に1回、月に4回を限度とし、就業場所を自宅とするリモートワークでの在宅勤務制度</li> <li>● 育児、介護などの事由の制限はなく、フレックスタイム制度の適用者かつ所属長および会社が認めた者が利用可能</li> </ul>

## 長時間労働の抑制

東ソーでは、朝型勤務制度を導入し、主に長時間労働者に多く見られる夜型勤務を朝型勤務へと働き方を見直す取り組みを推進しています。夜型勤務を見直すため、原則20時以降の勤務を禁止することで、時間意識の醸成による生産性の向上や、早期帰宅を促すことによって仕事と生活の調和を図ることができ、従業員の働き方が大きく変化・改善しました。

また、労働時間管理システムを活用し、パソコンのログオン・ログオフ時刻の実態を把握することで、労働時間の適正化に努めるとともに、長時間労働の削減に取り組んでいます。

なお、超過勤務時間が月80時間を超えた従業員に対し、産業医との面談指導を義務付けています。この面談により、従業員の身体的・精神的不調を未然に防ぐ取り組みを行っています。2020年度は、対象者全員と面談を実施しました。今後も超過勤務者へ面談指導によるフォローを行うとともに、超過勤務の撲滅を目指します。

2020年度、重大な労働基準法違反にあたる事例はありませんでした。

## 年次有給休暇取得奨励の制度

常雇勤務者を対象にした一斉年休制度（年3日間）、年休を活用して5日間以上の連続した休暇の取得を奨励するリフレッシュ支援休暇制度を設けています。さらに、法制化された年5日以上年休取得義務化への対応として、年休取得実績を職場ごとにフィードバックし、年5日未満の取得者への注意喚起や年休取得率の向上を促しています。

2020年度の年休取得率は79.2%となり、政府目標の年休取得率70%を上回る高取得率となっています。

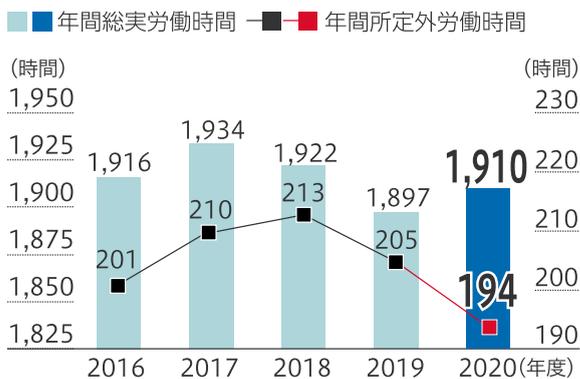
### 働き方改革関連データ（東ソー単体）

項目	内訳	2018年度	2019年度	2020年度
年間総実労働時間※1		1,922時間/人	1,897時間/人	1,910時間/人
年間所定外労働時間※1		213時間/人	205時間/人	194時間/人
年次有給休暇取得日数※2	幹部職	10.9日	11.9日	12.2日
	非幹部職	15.5日	16.0日	15.9日
	平均	14.5日	15.2日	15.2日
年次有給休暇取得率※2	幹部職	54.6%	60.1%	61.5%
	非幹部職	81.1%	84.3%	83.5%
	平均	75.5%	79.2%	79.2%

※1 非幹部職に関するデータ。グループ会社への出向者を含む。

※2 集計期間 当年7月～翌年6月。グループ会社への出向者を含む。

### 年間総実労働時間および年間所定外労働時間（東ソー単体）



※ 非幹部職に関するデータ。グループ会社への出向者を含む。

2020年度は新型コロナウイルスの影響により年休取得実績が減少したことから、年間総実労働時間が昨年と比較し増加したと推測しています。一方で、働き方改革の推進により、年間所定外労働時間は2019年度に引き続き、減少しています。

## エンゲージメント調査

2020年度に初めて、東ソーの従業員を対象にエンゲージメント調査を実施しました。

今後は、年に一度の調査を継続して行い、結果を踏まえた分析をもとに効果的な人事施策の立案や生産性向上につなげる取り組みを行ってまいります。

## ワークライフバランス

従業員が仕事と生活を両立しながら活躍することを積極的に支援するため、制度の拡充や職場の風土づくりを進めています。

出産・育児や介護に関する支援制度では、各種休暇・休業制度や短時間勤務制度などを設けており、従業員が取得しやすい制度を整えています。また、制度の利用者だけでなく周囲の理解も促進するために、各制度の利用方法などをわかりやすく紹介するガイドブックを作成しています。

今後も、従業員の多様なライフスタイルや価値観を大切にしながら、安心して意欲的に働き続けることのできる環境づくりを進めていきます。

### Voice

#### 需要と供給

妻が仕事したい！私が仕事したくない！！という需要と供給が見事に一致し、8カ月間の育休を取らせていただくことになりました。上司に一年前から育休取得の希望を伝えていたこともあり、実際に取得する際には好意的に受け入れていただき、スムーズに育休に入ることができました。

抱っこのし過ぎで両手が腱鞘炎になったこと以外、特に苦労することもなく、子供たちと楽しい日常を過ごせました。いざ保育園に初登園になると、息子は全く泣かなかったのに、逆に私がさみしくて泣きそうでした。とても有意義な経験ができ、妻と会社にとっても感謝しています。



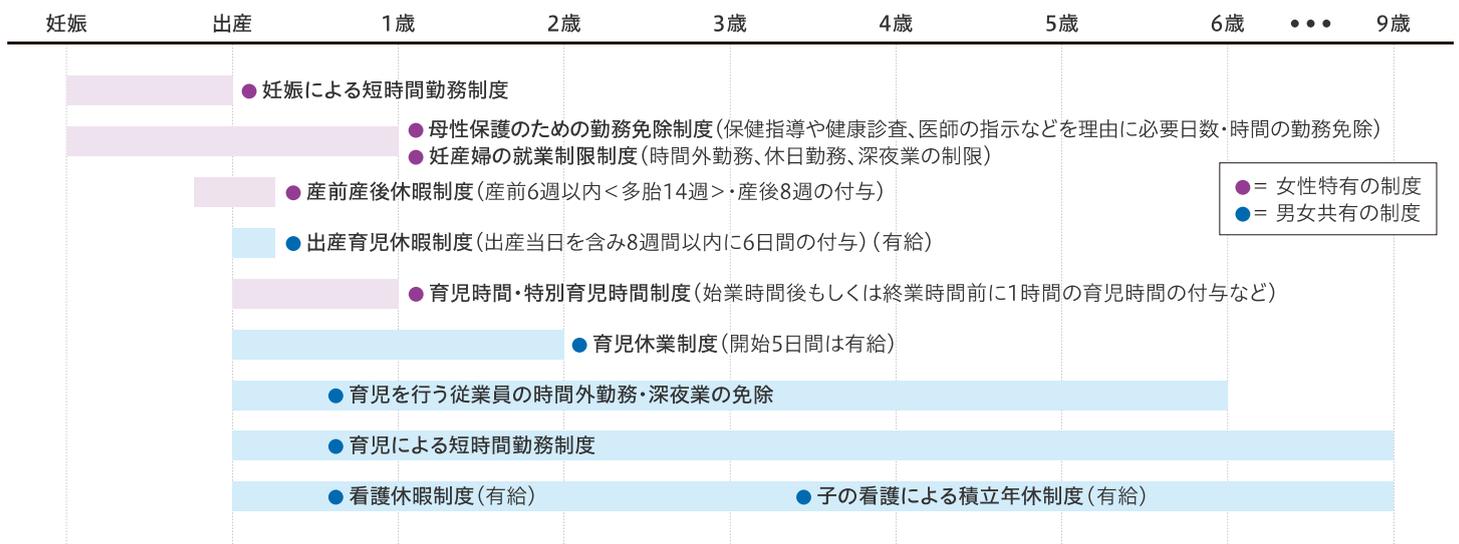
東京研究センター バイオサイエンス事業部  
カスタマーサポートセンター  
メディカル技術サービスG  
大野 雄成

## 育児・介護関連データ (東ソー単体)

項目	内訳	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数	男性	22人	26人	63人
	女性	13人	14人	18人
	合計	35人	40人	81人
育児休業取得率	男性	14.4%	14.9%	35.2%
	女性	100%	100%	100%
育児休業復帰率	男性	100%	100%	100%
	女性	90.0%	100%	88.2%
男性の出産育児休暇取得者数		125人	157人	171人
男性の出産育児休暇取得率		81.7%	89.7%	95.5%
育児による短時間勤務利用者数	男性	0人	0人	0人
	女性	40人	38人	38人
	合計	40人	38人	38人
介護休業取得者数		0人	0人	0人
介護休暇取得者数		14人	19人	14人
介護による短時間勤務利用者数		0人	0人	0人

※ グループ会社への出向者を含む。

## 妊娠・出産・育児制度に関するタイムライン (東ソー単体)



## 主なワークライフバランス制度一覧 (東ソー単体)

	制度名	内容	備考
育児関係	産前産後休暇	産前6週以内 (多胎14週) ・産後8週の女性従業員	
	出産育児休暇	子の出生から8週間以内に6日以内 (分割は1回可)	有給扱い
	育児休業	子が満2歳まで	休業開始5日間は有給扱い
	短時間勤務	妊娠期間および子が最長小学校3年生の年度終了まで、1日2時間まで	
	看護休暇	子を看護するとき 子が1人のとき：年5日 (40時間) 子が2人以上のとき：年10日 (80時間)	5分単位の取得が可能 (有給扱い)
	子の看護のための積立年休利用	小学校3年生までの子を看護するとき	半日単位の取得が可能 (有給扱い)
介護関係	介護休業	最長1年 (3回を上限に分割取得可)	
	短時間勤務	申請により1日2時間まで、最長1年	
	介護休暇	家族を介護するとき 被介護者が1人のとき：年5日 (40時間) 被介護者が2人以上のとき：年10日 (80時間)	5分単位の取得が可能 (有給扱い)
	家族の介護のための積立年休利用	家族を介護するとき	半日単位の取得が可能 (有給扱い)
その他	在宅勤務制度	週に1回、月に4回まで、自宅を就業場所として勤務可能	新型コロナウイルスによる特例措置として、利用回数を緩和
	カムバック制度	結婚、配偶者の転勤、育児・介護を理由に退職した従業員の復職支援	
	リフレッシュ支援休暇	年に最低1回、5日以上連続休暇	年休取得
	援助活動のための積立年休利用	会社が認める災害復興支援、社会福祉などのボランティア活動 (無償・無給) へ参加するとき	
	不妊治療のための積立年休利用	不妊治療を行うとき	
	社宅・独身寮	通勤可能な地域に自己住宅がない従業員に対して、社宅・独身寮を各事業所拠点で提供	
	ホームヘルパー利用補助	従業員本人または家族が病気・出産・介護などで家政婦を利用したときの補助	
	持株会	従業員 (出向者含む) が東ソーの普通株式を取得することを容易にし、従業員の財産形成を支援	

## 労使関係

東ソーでは、結社の自由や団体交渉の権利を企業として尊重すべき基本的人権と考えています。東ソーと東ソー労働組合は労働協約を締結し、月1回開催される中央経営協議会にて、会社の経営状況や人事諸制度、労働条件の改善などについて、現状や課題に対する共通認識をもつことを目的に協議しています。さらに、各事業所では毎月安全衛生委員会を開催し、労働者の健康障害の防止や健康の保持・増進に関する取り組みなどの重要事項について、労使が一体となって調査審議を行っています。

これまで、テーマ別の委員会・協議会などを通じ、信頼のなかにも緊張感のある、良好かつ安定した労使関係を築き上げてきました。互いの立場を尊重し、協力して社業の発展と従業員の地位向上に寄与していくため、今後も密接な意思の疎通を図っていきます。

なお、東ソーでは、幹部職以外の従業員は必ず東ソー労働組合に加入しなければならないというユニオンショップ制を採用しており、東ソー労働組合は、組合員を代表して労使間の交渉を行っています。

	2018年度	2019年度	2020年度
組合員数	3,018人	3,140人	3,258人
組合員比率	68.0%	69.4%	70.4%

※ グループ会社への出向者を含む。

### 中央経営協議会の構成員

東ソー労働組合 (6人)	東ソー (6人)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中央執行委員長 1人</li> <li>● 副中央執行委員長 (南陽・四日市) 2人</li> <li>● 中央書記長 1人</li> <li>● 中央執行委員 2人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事担当取締役 1人</li> <li>● 人事部長 1人</li> <li>● 人事部 人事GL、労政GL 2人</li> <li>● 南陽および四日市事業所 総務部長 2人</li> </ul>

### 東ソー労働組合との合意による制度改定の実績

年度	改定項目
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 賃金規程、家族手当支給規程、育児休業規程の一部改訂</li> <li>● 看護休暇・介護休暇の有給化</li> </ul>
2019年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 厚生借上住居制度の導入</li> </ul>
2020年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 休暇規程、家族手当支給規程の一部改訂</li> <li>● カムバック制度の導入</li> <li>● 在宅勤務制度の導入</li> </ul>

## 健康経営<sup>※3</sup>

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

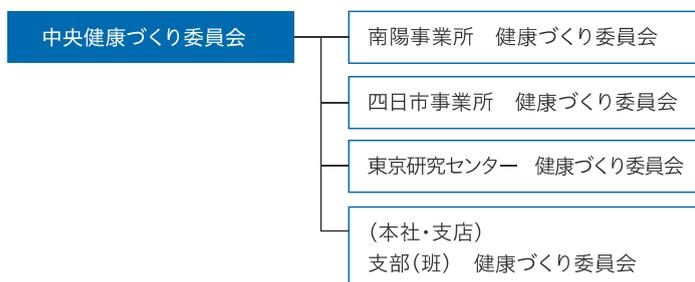
### 健康づくり活動の方針

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

※3 NPO法人健康経営研究会の登録商標。

## 推進体制

健康づくり活動を長期的かつ継続的なものにするため、その推進母体としての「健康づくり委員会」を設置しています。健康づくり活動の全社的な統括・企画・立案を行う機関として「中央健康づくり委員会」を、各事業所における活動内容の企画・立案・実施を行う機関として「事業所健康づくり委員会」を設置しています。



中央健康づくり委員会では、人事担当取締役を委員長として、各事業所の健康づくり活動の人事部門担当者、健康活動に資金面で関与する東ソー健康保険組合の常任理事、ほか専門的な見地から本社産業医や看護師などを加えて、従業員の健康づくりを積極的に推進しています。

各事業所では年に2~3回、事業所健康づくり委員会を開催し、従業員に寄り添った活動を目指して、健康づくり活動の実績確認や意見交換、従業員の健康状態の確認などを行っています。

## 産業医、保健師との連携

産業医・保健師・看護師は、従業員の健康をさまざまな角度からサポートしています。心身の健康についての相談に応じる誕生日健康相談、喫煙や飲酒に関する健康講話、階層別にセルフケア・ラインケア研修も実施しています。

## 健康づくりのための取り組み

東ソーの健康づくり活動は「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」を3本柱とし、事業所ごとに「健康づくり委員会」が毎年独自の活動を企画しています。2020年度は、健康経営のさらなる推進を目的にPDCAサイクルを回す体制の構築に向けて、2024年度を目標年とした全社的な数値目標を設定しました。目標達成に向けて、健康づくり活動を通じた健康の保持増進や快適な職場および作業環境の維持・推進を図っていきます。

### 健康づくり活動に関する数値目標（東ソー単体）

		現状 2020年度	目標値 2024年度
身体	BMI $\geq$ 25	20.4%	18.5%
	喫煙率	18.3%	14.5%
こころ	高ストレス者	3.2%	3.0%以下

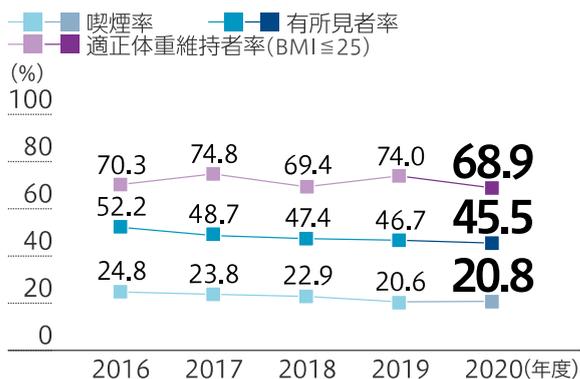
※ グループ会社への出向者を含む。

### 定期健康診断

定期健康診断では、従業員の受診率は毎年100%を維持しています。一般定期健診のほか、生活習慣病検診を実施するとともに、希望者には大腸検診や胃検診、前立腺がん検診、歯科検診なども実施しています。また、人間ドックを受診した従業員には、10万円を限度として費用の9割を東ソー健康保険組合が補助し、従業員の健康管理を支援しています。なお、疾病予防事業についても、年2回従業員の自宅に送付する健保機関紙にて紹介し、制度の利用促進をしています。

2020年度の特定期健康検査を受診した40歳以上の従業員の有所見者率は、受診者全体で45.5%で、前年より1.2ポイント改善しました。有所見と判定された従業員については、再検査の結果報告書を産業医に提出し、従業員のその後の健康管理に役立てています。

### 有所見者率などの推移（東ソー単体）



※ 特定期健康検査を受診した従業員（40歳以上、グループ会社への出向者を含む）。

### ストレスチェック結果の分析

年1回実施しているストレスチェックでは、受検結果を職場ごとに分析し、職場課題の把握に努めています。2020年度のストレスチェック受検率は97.2%でした。

## 特定保健指導実施率向上

実施事務担当者が対象者と連絡を取り、無理なく指導を受けられるようスケジュールを調整しています。2020年度の特定保健指導の実施率は51.4%と、極めて高い水準となっています。

## 2020年度の健康づくり施策

2020年度については、新型コロナウイルス感染症の影響により、当初予定されていた集合型のセミナーやイベントの実施は見送られました。が、参加型のイベントや動画配信など、各事業所で工夫しながらコロナ禍でもできるイベントを実施・展開しました。

項目	イベント・施策
体力づくり	ウォーキング1万歩 体力測定
生活習慣の改善	誕生日健康相談・年代別健康相談 チーム対抗健康度コンテスト ファイブ・ア・デイ（野菜摂取に関する参加型イベント） 体重測定チャレンジ
メンタルヘルス	WEBセミナー（動画配信）
新型コロナウイルス感染症対応	手洗いチャレンジ 健康動画配信

## メンタルヘルスに関する私傷病による復職支援プログラム

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

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

## 補助を行っている検診項目（東ソー単体）

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



SOCIAL

# ダイバーシティ

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 総合職採用者に占める女性の割合	20%以上	21.7%	達成
2) 幹部職に占める女性の人数	18人以上	15人	未達
3) 障がい者雇用率	2.2%以上	2.0%	未達
4) 定年退職者再雇用率	80%以上	84.1%	達成

## 基本的な考え方

新しい価値を創出し続けるためには、多様な人材や価値観を積極的に取り入れて活かすことが不可欠だと考え、ダイバーシティを推進しています。また、東ソーグループ行動指針において、出生、性別、国籍、人種、民族、信条、年齢、性的指向、性自認、各種障がい、趣味などのさまざまな属性や価値観の多様性を尊重することを掲げています。

## 体制・責任者

ダイバーシティに関する体制・責任者は、働きやすい職場づくりの体制・責任者をご参照ください。

## 女性活躍推進

女性従業員数の拡大を目指し、女性の採用・活躍推進に力を入れています。最近3年間の女性採用者数は93人となり、全従業員に占める女性従業員の割合は9.9%と着実に増加しています。

また「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づいて作成をした行動計画に従い、採用割合や職域の拡大、女性幹部職の育成などに焦点をあて、女性従業員の定着化と活躍を推進しています。

## 女性従業員関連データ (東ソー単体)

	2018年度	2019年度	2020年度
女性従業員数	322人	336人	363人
新卒・中途女性採用者数	26人	34人	33人
女性幹部職従業員数※	10人	13人	15人
女性幹部職従業員比率※	1.0%	1.3%	1.5%

※ グループ会社への出向者を含む。

## 女性活躍推進 一般事業主行動計画 (2021年4月～2025年3月31日)

- 1) 総合職採用者に占める女性の割合を20%以上とする
- 2) 2027年度末における幹部職に占める女性の人数を3%以上 (30人以上) とする
- 3) 女性従業員の配属の少ない部門 (製造、営業等) への配属を進める
- 4) 男性従業員の育児休業取得率を90%以上、育児休業取得率を30%以上にする

## 採用活動

東ソーは、女子学生を対象とした就職セミナーへ積極的に参加しています。挑戦と成長を求める女性が、いきいきと働けるように女性従業員とのコミュニケーションの場を増やし、女性の働きやすさをアピールしています。

さらに、これまで女性従業員が少なかった部門 (製造・営業・交替勤務職場など) への配属を進め、活躍の場を広げています。

## 障がい者雇用

東ソーでは、肢体不自由および聴覚・視覚・知的・精神など、さまざまな障がいをもった方を、重度・軽度問わず雇用しています。業務の遂行にあたっては、通院や体調といった本人負担への業務量の配慮や、わかりやすい作業手順の作成などの合理的配慮を行っています。

2017年度より、障がい者雇用の一環として、周南地区において就労移行支援を行っており、2021年3月末までに7人の就業につながっています。さらに2020年度より東京地区で農園型障がい者雇用サービスを導入し、障がい者の雇用機会の創出に努めています。また、ハローワークや人材紹介会社などを活用して、東ソーが必要とする人材の採用を行い、各職場で活躍しています。

障がい者雇用は企業の社会的責任と考え、本人の業務への適性を勘案しながら積極的に雇用を推進していきます。

## 定年退職者の再雇用

長年培った知識や経験、技術などを若い世代へ伝承していくため、積極的に定年退職者の再雇用を進めています。

また、60歳以上の継続雇用者の活躍を促すための施策としてリスタート休暇<sup>※1</sup>や退職金<sup>※2</sup>により、再雇用従業員のモチベーション維持・向上に努めています。

なお、定年を迎えた従業員のうち、希望者全員を再雇用従業員として雇用しています。再雇用従業員がより活躍できる就業環境の整備を引き続き推進していきます。

※1 再雇用開始日から1か月以内に7日間の特別休暇を継続して付与。

※2 再雇用後の勤続年数に基づき支給。

## 外国籍従業員

海外展開施策の一環として、外国籍従業員の採用にも積極的に取り組んでいます。


 SOCIAL  
 人材育成

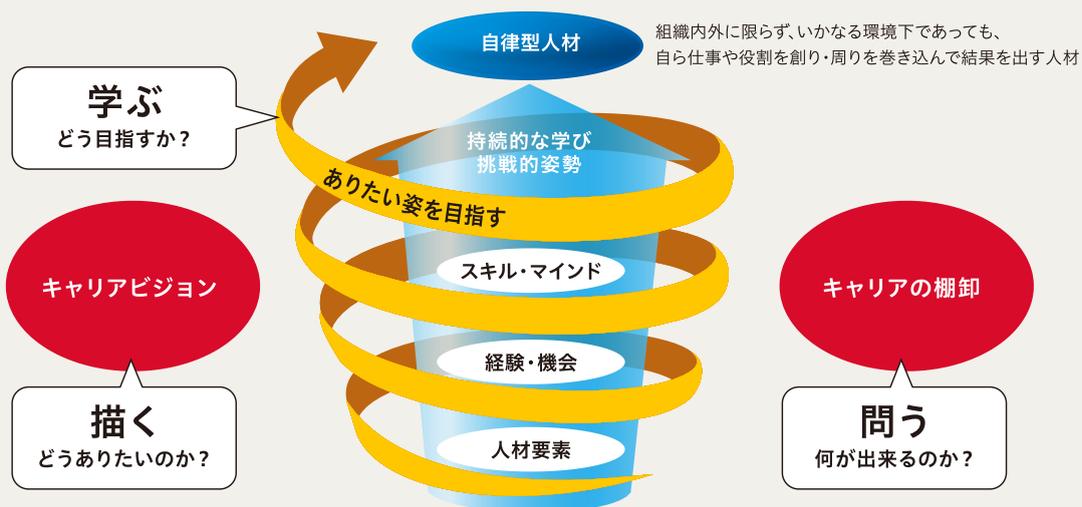
重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 各階層での教育・研修の実施、および適材適所の異動	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育研修会議の実施</li> <li>各階層での教育研修の実施</li> </ul>		達成
2) 語学力強化の教育・研修	語学留学、海外トレーニングの実施		達成

## 基本的な考え方

東ソーは「教育は経営が期待する人材を育成し、かつその過程において従業員の自己実現に寄与するものである」という教育理念の下、豊かな人格と資質の向上、思考能力の開発、安全・安定運転に関する知識・技能の習得を目的に、各種の教育・研修制度を体系的に整えています。また、環境変化の激しい現代において、その変化に対応するためには、従業員自身が今後どうありたいのかを考えていくことが必要になります。従業員の自律的な成長は東ソーの成長にもつながると考え、自ら考え行動できる自律型人材を育成するために、人材育成の基本方針の新たな策定および教育体系の見直しを行いました。

### 人材育成の基本方針

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

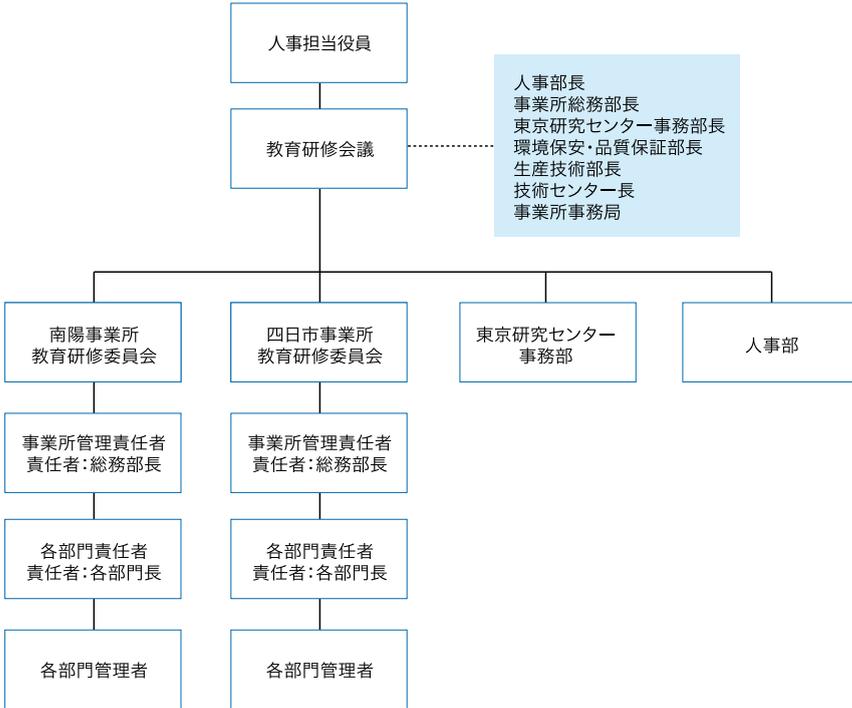


## 体制・責任者

人事担当役員を責任者として、教育体系および基本方針の策定・実行を行っています。

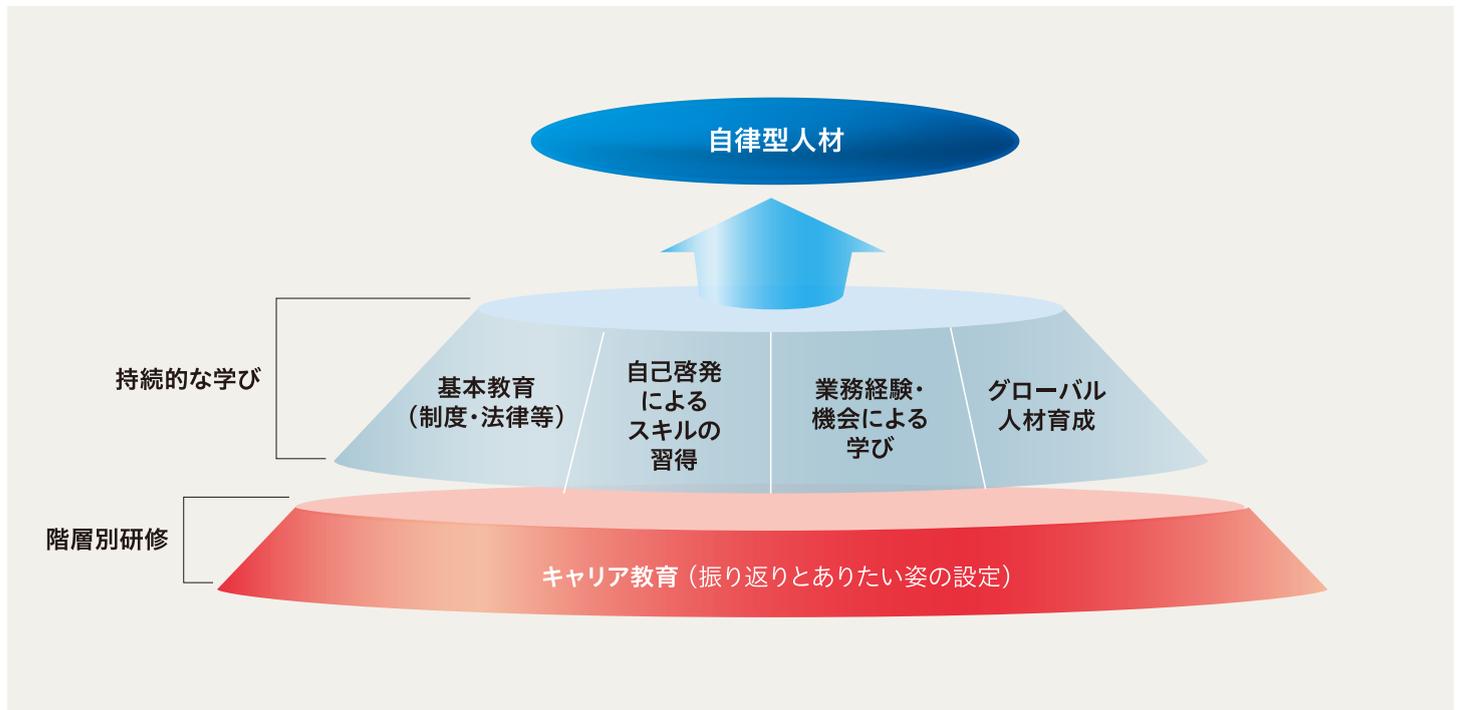
教育研修会議は、人事部門長および専門性の強い教育の実施にあたる専門部署の部門長からなり、全社における教育内容の統括・推進・評価を行っています。また、各事業所が実施した教育内容を報告・協議し、その結果を踏まえ今後の教育内容に反映するためのPDCAを回しています。

各事業所では、教育研修会議をもとに年1回の事業所教育研修委員会を実施し、事業所の教育研修の統括・推進・評価を行っています。各部門責任者および管理者は、自部門の教育計画の立案・実施、教育状況の把握・チェックを行い、個人の資質を向上するとともにもてる知識・技術を業務に活用するようにしています。



## 教育体系

2021年度に見直した新教育体系では「キャリア研修」をベースとし、「基本教育（制度・法律等）」「自己啓発によるスキルの習得」「業務経験・機会による学び」「グローバル人材育成」の4つの項目を持続的に学ぶことで「自律型人材」を目指します。



## 階層別研修

2020年度の新入社員研修は、新型コロナウイルス感染拡大を防止する観点から、講義やグループワークなどをすべてオンラインにて実施しました。また、階層別研修は一部の研修は実施を見送り、集合研修を行わず、課題レポートの提出や講義資料の配布で代替しました。

### 2020年度の階層別研修実績

研修名	1人あたりの研修時間	受講者数	研修目的	主な研修内容
新入社員研修	278時間	120人	仕事のスタンスを固める	会社全体概要、事業所概要、事業部概要、R&D、CSR、コンプライアンス、環境保安・品質保証、人事制度、グループ会社概要、プラント見学、社内各 部役割、人権教育、ビジネスコミュニケーション、チームワーク、セルフコ ントロール、ビジネス知力、マネジメントゲーム、仕事のスタンス
初級指導職研修	12時間	77人	社会人の基礎力定着	初級指導職としての役割理解、コンプライアンス、CSR、人権教育、問題解 決力向上
初任幹部職研修	5時間	55人	次世代経営者としての 経営マナジ メントなど の習得	初任幹部職としての役割理解、コンプライアンス、CSR、人権教育、人事制 度、マネジメント
中堅幹部職研修	5時間	49人		中堅幹部職としての役割理解、コンプライアンス、マネジメント
上級幹部職研修	5時間	43人		経営力向上、コンプライアンス、内部統制、マネジメント

## 技術分野別教育

化学プラントで安全に働くために必要な基礎知識・スキルの習得や実習による危険予知の感性を向上させることで、安全・安定運転のために自ら考え行動できる従業員を育成しています。

なお、製造・設備管理部門に所属する一般職は、技術力の底上げを目的として、各職分への昇格に必要な教育講座の受講および資格の取得を設定しています。

### 一般職技術研修

項目	研修内容
導入技術研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全衛生、KYT</li> <li>● 化学講座</li> <li>● 化工教育</li> <li>● 設備概要</li> <li>● 実習体験（ポンプ操作、被液、落下、挟まれ、巻き込まれなど） など</li> </ul>
フォローアップ技術教育 (入社6～10カ月後)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 熱交換実習</li> <li>● シミュレーター訓練（ポンプ、圧縮機など） など</li> </ul>
2年目以降	<ul style="list-style-type: none"> <li>● VR危険体感教育</li> <li>● 現場・DCS操作実習講座</li> <li>● プラント安全設計講座</li> <li>● トラブル対応力強化講座</li> <li>● ヒューマンエラー講座</li> <li>● 事事故例研究 など</li> </ul>

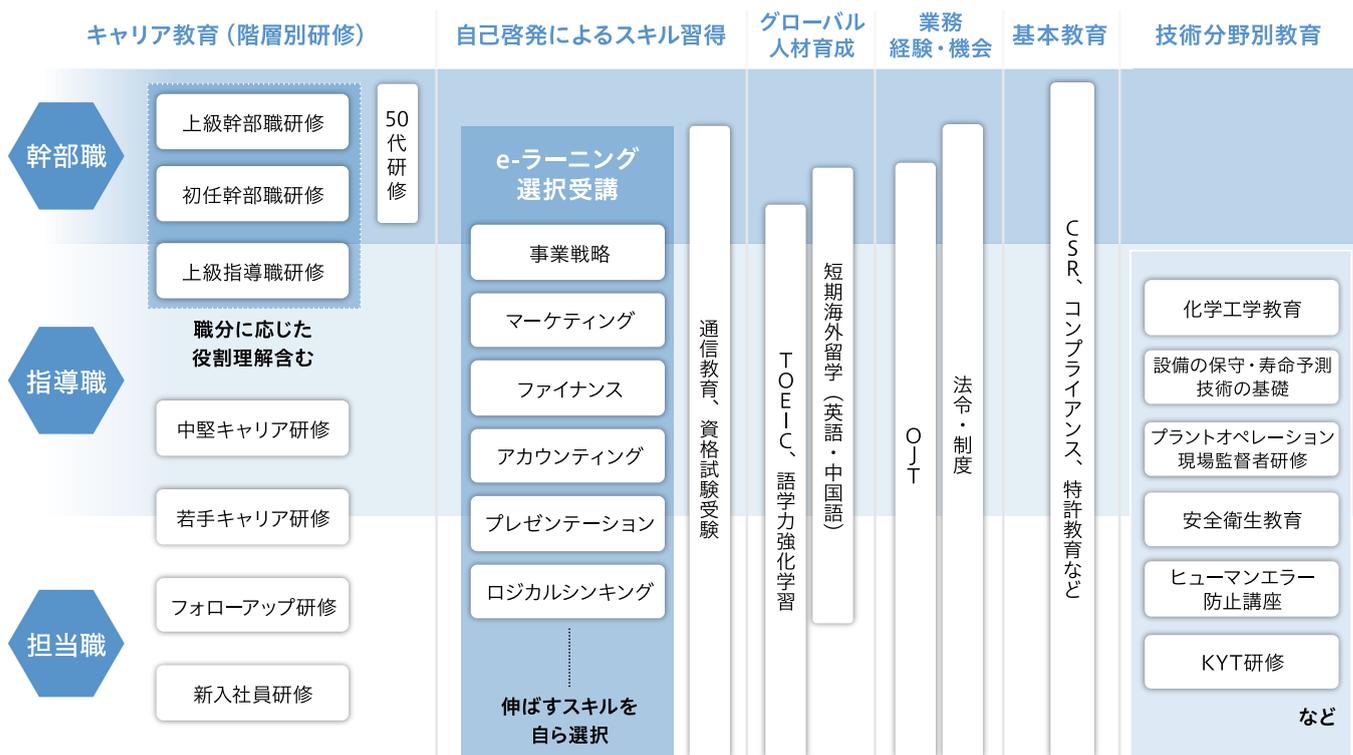


ポンプの教育用カットモデル



挟まれ実習体験

## 教育体系図



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

## 自律的学びの支援

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

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

### 通信教育の受講者数（東ソー単体）

	2018年度	2019年度	2020年度
受講者数	240人	185人	260人

※ グループ会社への出向者を含む。

## 資格・技能検定の取得奨励

従業員が各種資格および免許を取得するための受験および受講を支援しています。

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

### 資格報奨金の給付件数（東ソー単体）

	2018年度	2019年度	2020年度
給付件数	374件	871件	625件

※ グループ会社への出向者を含む。

## グローバル人材育成

事業のグローバル化に必要な人材の育成強化を図っています。

社内TOEIC®試験や自己啓発としてのオンライン語学研修、通信教育講座を行い、英語、中国語、韓国語の学習をサポートしています。

また、語学力とビジネススキルの向上を目的とした海外留学制度を設けています。2020年度は、2019年度に引き続き新型コロナウイルスの影響により海外留学は中止としました。

# SOCIAL 雇用と人材確保

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
成長戦略の実現のための雇用の維持	中期事業計画の達成に向けた適正人員の確保		達成

## 基本的な考え方

東ソーは、求める人物像を「探究者」や「開拓者」精神に満ち溢れた人とし、多様な価値観をもちグローバルで活躍できる人材の確保に取り組んでいます。また、中期経営計画の達成のために適正な人員を確保するとともに、従業員の適正配置を実現する取り組みを進めています。

## 体制・責任者

雇用と人材確保に関する体制・責任者は、働きやすい職場づくりの体制・責任者をご参照ください。

## 新卒・中途採用

新卒採用では「その探究心が未来を拓く」をテーマに、採用ホームページやパンフレットを通じて情報発信を行っています。1dayインターンシップなどにより早期段階で学生と接点を持ち、企業理念・経営方針をわかりやすく伝えるとともに、従業員を通して東ソーの魅力をアピールしています。2021年度入社は、総合職113人、一般職104人を採用し、入社式は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンラインにて実施しました。

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

なお、採用活動においては、公正で差別のない採用選考を行っています。面接を含む採用選考の過程では、出生、性別、国籍、人種、民族、信条、性的指向、性自認、各種障がい、趣味など、応募者の適性や能力に関連のない事項の質問・確認をせず、採用の判断とすることがないように徹底しています。また、採用時には年齢確認をし、18歳未満の採用をしないことをチェックし、児童労働の防止に取り組んでいます。



2021年度オンライン入社式



女性、定年退職者、障がい者、外国籍従業員の雇用に関する情報は「ダイバーシティ」をご覧ください。

## 従業員の適正配置への取り組み

組織全体の活性化を図るためには、従業員の適性や希望に合った配置を行う必要があります。そこで、適正配置に必要な従業員に関するさまざまな情報をデータとして収集・蓄積し、一元管理を行うタレントマネジメントシステムの構築を進めています。今後は従業員に具体的な職務経歴と保有スキルをシステムに登録してもらい、その情報を人事部門・従業員・上司の間で共有することを計画しています。このように従業員個々のデータを活用することで、適性を見極め、これまで以上に従業員の能力を最大限に発揮できる適正配置を実現していきます。

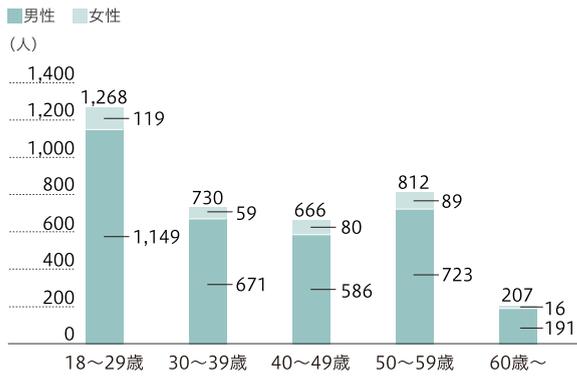
### 従業員関連データ（東ソー単体）

項目	内訳	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数	男性	3,179人	3,240人	3,320人
	女性	322人	336人	363人
	全体	3,501人	3,576人	3,683人
新卒採用人数	男性	189人	176人	196人
	女性	26人	32人	33人
	全体	215人	208人	229人
中途採用人数	男性	5人	23人	13人
	女性	0人	2人	0人
	全体	5人	25人	13人
平均年齢	男性	39.5歳	39.1歳	38.8歳
	女性	39.8歳	39.5歳	39.5歳
	全体	39.5歳	39.1歳	38.8歳
平均勤続年数	男性	14.6年	14.6年	14.4年
	女性	14.6年	14.4年	14.0年
	全体	14.6年	14.6年	14.4年
離職者数 <sup>※1</sup>	—	32人	35人	31人
離職率 <sup>※1</sup>	—	0.9%	1.0%	0.8%
入社3年目の定着率	—	97.4%	96.9%	97.2%

注釈がない項目は就業人員に関するデータ。

※1 定年退職、グループ会社への移籍、役員登用、傷病休職期間満了、懲戒解雇を除いた自発的離職者数。  
グループ会社への出向者を含む。

## 2020年度年代別従業員数



## 東ソー奨学会

当会は「一般有為の子弟のうち、学術優秀、品行方正、身体強健でありながら、経済的理由により修学が困難な者に対し、奨学援助を行い、もって社会有用の人材を育成する」ことを目的に1959年に設立されました。

現在は、奨学金の貸与のみを行っている公益財団法人です。60年以上にわたり、約2,000人の学生を支援しています。



# SOCIAL 人権の尊重

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
新しい人権概念、およびハラスメント防止の教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別研修での新しい人権概念の研修の実施</li> <li>ハラスメント防止教育の実施</li> </ul>		達成

## 基本的な考え方

東ソーグループは「世界人権宣言」、国際労働機関 (ILO) 「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の趣旨に賛同し、人権の尊重を推進しています。2019年4月には「国連グローバル・コンパクト」に署名し、その4分野10原則を支持しています。

東ソーグループ行動指針では、基本的人権の尊重を掲げ、個人の多様性を尊重するとともに、あらゆる差別、児童労働や強制労働などの人権侵害、人身売買や奴隷行為およびハラスメントの禁止を全従業員、全役員に周知徹底しています。

### 東ソーグループ行動指針 (一部抜粋)

- 人権尊重、差別禁止、多様性の尊重
  - 出生、性別、国籍、人種、民族、信条、年齢、性的指向、性自認、各種障害、趣味等の多様性を尊重し、不当な取り扱い・差別は行いません。
  - 児童労働、強制労働等の不当な労働による人権侵害、人身売買や奴隷行為等の非人道的な扱いは行いません。
- ハラスメントの禁止
  - セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、暴力行為、いじめ等による人権侵害は行いません。
  - 妊娠、出産、育児、介護等を行う従業員等に対して、不当な言動や就業環境を害する行為を行いません。
  - 相手に不快感を与える不当な言動や行為、他人を誹謗中傷する言動は行わないとともに、他人がこれを行うことを許しません。

## 人権教育

人事部とCSR推進室で人権教育推進体制を整え、新入社員研修および階層別研修にて人権教育を積極的に推進しています。2020年度は、グローバルな人権の考え方、国際的な基準、企業が人権に取り組むことへの責任と意義、サプライチェーン上での人権問題 (ハラスメント、児童労働、強制労働、インターネットによる人権侵害、環境破壊、労働慣行、外国人技能実習制度) などについて理解を深めるため、オンラインでの研修および資料の配布を実施しました (一部の研修は、新型コロナウイルスを防止する観点から実施見送り)。また南陽事業所で行う新入社員研修では、周南市人権教育課から外部講師を招いて、人権の尊重や職場における人権の教育を行っています。

研修名	1人あたりの研修時間	参加者数
新入社員研修	1時間	120人
階層別研修	1時間	132人

## ハラスメント防止に向けた活動

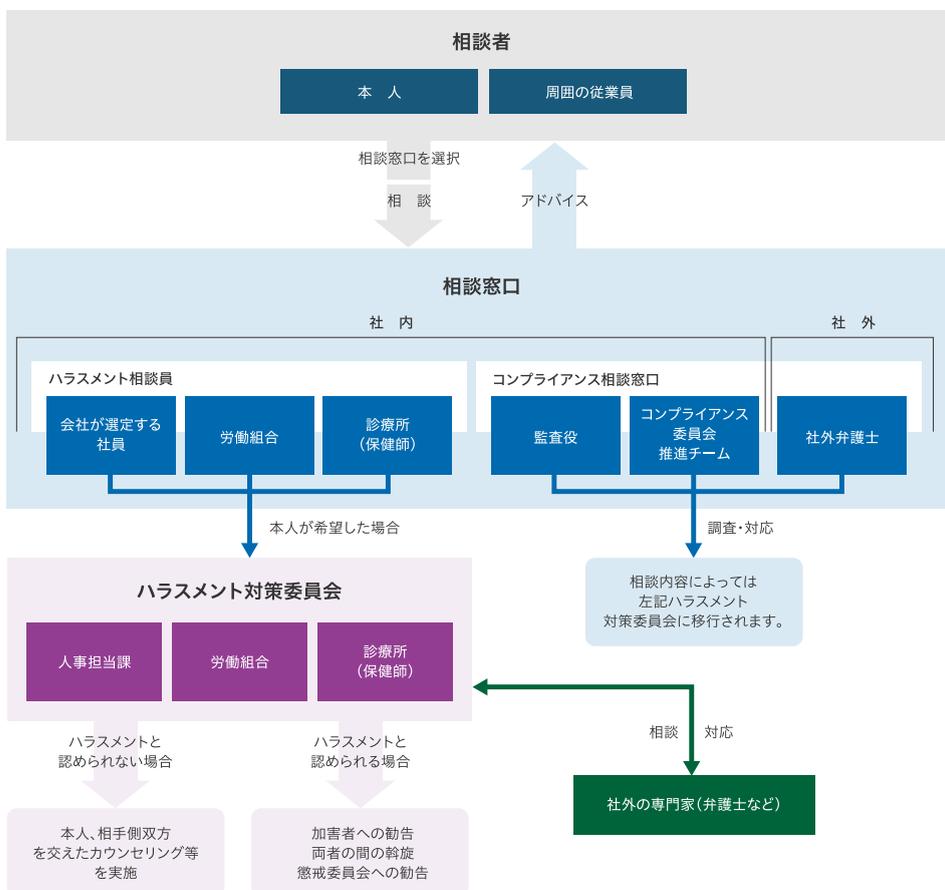
ハラスメントガイドブックの配布やe-ラーニング教育の実施、ハラスメントについて職場での理解を深め共通の認識をもつために、ハラスメント理解推進活動を実施しています。

また、ハラスメント行為に対しては、懲戒規程に「会社内の風紀秩序を乱したとき」をこれまで適用してきましたが、新たに「ハラスメントにより他の従業員の就業環境を害したとき」を追記することで、より厳正に対処することを明確化しました。

## ハラスメント相談窓口

各事業場の人事担当課、労働組合、診療所のある事業場には診療所にハラスメント相談窓口を設置し、相談員を配置しています。相談員に対しては、相談時の対応などについて外部講師による教育を実施しています。なお、相談員に寄せられた情報は相談者の同意なしに相談員外に伝わることはありません。また、相談者への不利益な取り扱いも禁止しています。

その他にも、人権に関する相談・通報については、コンプライアンス相談窓口でも受け付けています。



## サプライチェーンにおける人権配慮

東ソーは、社会課題である人権問題を解決し、持続的な調達を実現するためには、サプライチェーン全体で人権に配慮していくことが重要であると考えています。「CSR調達ガイドライン」において、強制労働、非人道的な扱い、児童労働や差別の禁止、適正な賃金および労働時間管理、従業員の団結権の尊重、紛争鉱物への取り扱い、労働安全衛生の確保などの人権尊重を明記し、取引先にも取り組みの協力をお願いしています。取引先の人権への取り組み状況は、CSR調査票（SAQ）より把握し、その回答結果を各社にフィードバックしています。



SOCIAL

# ステークホルダーとのコミュニケーション

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 株主・投資家との積極的な対話による理解の促進と適時適切な情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>機関投資家・アナリストとの対話によるIR活動の向上</li> <li>個人投資家向けIR活動の強化</li> <li>開示情報の内容充実</li> <li>株主向けSR（シェアホルダー・リレーションズ）活動の充実</li> <li>議決権行使の多様化（スマホによる議決権行使）</li> </ul>		達成
2) 地域社会との共存	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域住民を対象とした工場見学会開催</li> <li>地域行事への参画</li> <li>スポーツを通じた地域支援</li> </ul>		達成

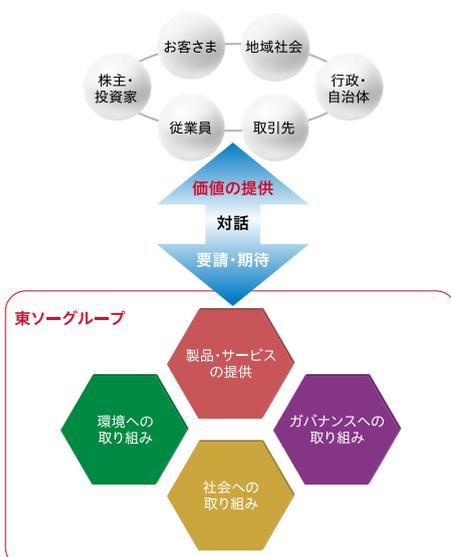
## 基本的な考え方

東ソーグループは、主要なステークホルダーを株主・投資家、お客さま、地域社会、行政・自治体、取引先、従業員と捉えており、事業活動を通じて企業の社会的責任への取り組みを積極的に推進します。

## ステークホルダーとのつながり

東ソーグループは、企業理念、CSR基本方針を礎として、環境・社会・ガバナンスへの取り組みを推進し、ステークホルダーに製品・サービスを通じて価値を提供しています。

これからも社会から信頼されることにより、健全な発展ができることを自覚し、さまざまなステークホルダーと積極的なコミュニケーションを図っていきます。



## ステークホルダーとの対話

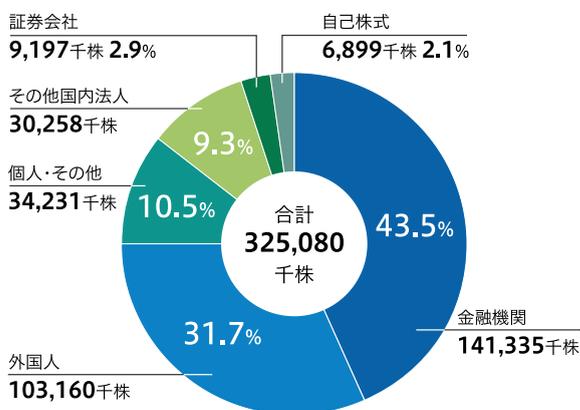
当社ウェブサイトや東ソーレポートなどを通して、事業活動に関わる情報をステークホルダーに適時適切かつ迅速に提供しています。さまざまな対話の機会を設けることで、ステークホルダーから評価や意見をいただき、事業活動に反映しています。

	東ソーの役割	コミュニケーション・ツール	コミュニケーションの機会
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>業績、経営方針、経営戦略などの情報を適時適切に開示</li> <li>株主・投資家との信頼関係の構築</li> <li>株主還元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>決算短信・決算説明（業績説明）資料</li> <li>有価証券報告書</li> <li>事業報告書</li> <li>コーポレートガバナンス報告書</li> <li>ESG評価機関からのアンケート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会</li> <li>経営概況説明会</li> <li>電話会議</li> <li>スモールミーティング</li> <li>個別面談</li> <li>工場見学</li> </ul>
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全・安心・安定・高品質の製品とサービスの提供</li> <li>お客さまとの信頼関係の構築</li> <li>お客さまの要望を製品開発につなげ、お客さま満足度を向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各製品パンフレット</li> <li>安全データシート（SDS）</li> <li>お問い合わせ窓口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業活動</li> <li>品質保証サポート</li> <li>各種展示会</li> <li>監査</li> <li>コールセンター</li> <li>カスタマーラボ</li> </ul>
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>安心・安全操業の徹底</li> <li>地域の発展への貢献</li> <li>地域社会との信頼関係の構築・継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業所・研究所パンフレット</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工場見学</li> <li>地域イベントでの交流</li> <li>地域対話・意見交換会</li> </ul>
行政・自治体	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守</li> <li>適時適切な情報公開</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種届出</li> <li>各種会議</li> </ul>
取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>公平・公正な取引の徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CSR調達ガイドライン</li> <li>CSR調査票（SAQ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>購買活動</li> </ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい・働きがいのある職場の提供</li> <li>従業員の能力を最大限に発揮できる制度・教育の充実</li> <li>従業員とその家族の安定した生活の確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>東ソーグループ報（社内報）</li> <li>イントラネット</li> <li>相談・通報窓口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使協議会</li> <li>各種研修</li> <li>ビジネスリポート（上司面談）</li> <li>経営層との対話</li> <li>職場懇談会</li> </ul>

## 株主・投資家との対話

株主・投資家の皆さまに東ソーグループをご理解いただくため、適切な情報開示を行うとともに、対話の機会を増やすなど積極的なコミュニケーションに努めています。

### 株主構成（2020年3月末現在）



### 機関投資家・証券アナリストとの個別面談件数（東ソー単体）

	2018年度	2019年度	2020年度
件数	205件	199件	197件

## 経営概況説明会

四半期毎の決算発表時には説明会もしくはカンファレンスコール（電話会議）を機関投資家・アナリスト向けに実施しています。説明会では、社長、各セクター長が出席し、皆さまとの直接対話を通じて事業状況の理解促進を図っています。また、説明会の音声データや説明資料は当社ウェブサイトにも公開し、どなたでも閲覧できるようにしています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、WEB配信を併用した説明会を開催し、社長、各セクター長が事業方針や気候変動への対応などを説明しました。



経営概況説明会

## 株主総会

株主総会は本店所在地である山口県周南市で開催しており、2020年度は、新型コロナウイルス感染症対策のため、規模を縮小し、来場されない株主さまに対しては、インターネット上でライブ配信を実施しました。2018年度から2020年度の3年間では、平均で290人の方に参加いただいています。招集通知は株主総会開催日の3週間前に発送、その1週間前には当社ウェブサイトに掲載しています。なお、株主の利便性向上のため、スマート招集（スマートフォンによる招集通知・事業報告の閲覧）、スマート行使（スマートフォンによる議決権行使）を導入しています。また、株式会社ICJ運営の議決権行使プラットフォームを採用し、国内外の機関投資家に議決権電子行使の機会を提供しています。



株主総会

## 個人株主向け工場見学会

株主さまからのご要望を受け、2019年度は4月に南陽事業所、10月に四日市事業所で個人株主向け工場見学会を実施しました。2020年度は新型コロナウイルス感染症予防のため、開催は見送りました。

今後も、継続して株主さまと積極的にコミュニケーションを図り、信頼される企業を目指します。

## お客さまとの対話

### 営業活動を通じたコミュニケーション

お客さまの改善要求やニーズを把握し、どうすれば課題を解決できるのかを常に考えています。質問や要望に迅速に対応できる体制を整えるとともに、訪問時には研究開発部門の担当者も同行し、ニーズに合わせた製品・サービス、技術を提供しています。営業・研究開発・製造の各部門が一体となり、お客さまの満足度向上に取り組んでいます。

その他国内では、東京（本社）をはじめ、大阪・名古屋・福岡・仙台・山口に拠点を置き、地域に密着した営業活動も行っています。またお客さまの使用拠点の近くに製品倉庫を置き、デリバリーの迅速化と輸送中のトラブル防止につなげています。

## 四日市事業所にカスタマーラボを設置

2019年の四日市事業所における研究棟新設に合わせ、カスタマーラボを設置しました。

クリーン環境と最新鋭設備を有するこのラボでは、ポリマー製品の特長を活かした用途開発をお客さまと共同で行うことができることから、医薬品容器用ポリエチレンや自動車シート用ウレタンフォームなどにおける市場開発の加速が期待されています。



カスタマーラボ

## バイオサイエンス事業部の取り組み

バイオサイエンス事業部では、カスタマーサポートセンターを設けています。製品開発から製造、営業、製品のメンテナンスまで東ソーグループ内で行うことで、スピード感を持ったお客さまへのサポートを実現しています。また、製品に関して気軽にお問い合わせいただけるコールセンターの運営、製品を正しくご使用いただくためのトレーニングスクール開催（2020年度よりWEB開催）、各種試料に対する最適分析条件の提案、診断システムの精度管理サポートなどを行っています。

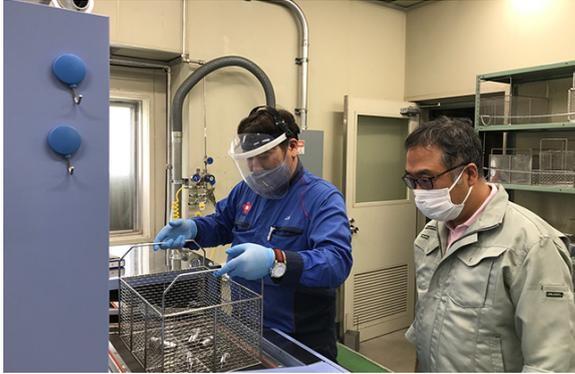


バイオサイエンス事業部 展示会

## 有機化成品事業部の取り組み

エレクトロニクスや自動車分野で使用される部品は、その製造工程で加工油などの汚れが付着します。そのため製品として出荷するには、工業用洗浄剤を用いた洗浄工程が必要になります。

有機化成品事業部では、東京研究センター内に洗浄技術室を開設し、新型コロナウイルス感染症対策を実施したうえで、洗浄工程を検討するお客様立会いのもと、実機レベルの設備による安全かつ効率的な洗浄試験を行っており、要望にきめ細かく対応した洗浄システムの提案や導入後のアフターフォローを行っています。



有機化成品事業部 洗浄試験

## 取引先との対話

東ソーは、サプライチェーンマネジメントをCSR重要課題のひとつとして位置付け、購買基本方針を策定し、CSR調達ガイドラインを共有しています。また、定期的取引先を訪問し、コミュニケーションを図っています。

引き続き、公平・公正な調達活動を通じて取引先との信頼関係を構築していくとともに、サプライチェーン全体でCSRを意識した調達活動を推進していきます。



SOCIAL

# CSRサプライチェーンマネジメント

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
CSR調達の準備・実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>購買基本方針の作成、開示</li> <li>ユーザーからのCSR調達要請項目を整理</li> <li>SAQ (セルフアセスメント質問票) の送付、および評価</li> </ul>		達成

## 基本的な考え方

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

また、近年では、環境問題、人権・労働問題、企業倫理問題などの世界的な社会課題を解決して、持続的な社会の発展に貢献することが企業に求められています。このような期待に応えるためには、東ソーの努力だけでは完結できず、サプライチェーン全体での取り組みが必須となります。取引先との信頼関係を高めるとともに、サプライチェーンにおける社会課題解決および持続的な調達を実現することを「CSR調達ガイドライン」として取りまとめ、取引先と共有しています。

### 購買基本方針

#### 1. 公平、公正の確保

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

#### 2. 法令遵守

購買取引に関する国内外の関連法令、及び社会規範を遵守します。

#### 3. 情報の管理

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

#### 4. CSR調達

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

## CSR調達ガイドラインの項目

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <p>1. 社会的責任（CSR）推進全般</p> <p>1) CSRの推進</p>  | <p>3. 人権・労働</p> <p>1) 強制労働の禁止</p> <p>2) 非人道的な扱いの禁止</p> <p>3) 児童労働の禁止</p> <p>4) 差別の禁止</p> <p>5) 適切な賃金</p> <p>6) 適切な労働時間</p> <p>7) 従業員の団結権</p> <p>8) 紛争鉱物への取り組み</p> <p>9) 労働安全衛生</p> | <p>4. 環境保全</p> <p>1) 環境マネジメントシステム</p> <p>2) 環境への影響の最小化</p> <p>3) 環境許可証・行政認可</p> <p>4) 資源・エネルギーの有効活用</p> <p>5) 水資源の保全</p> <p>6) 廃棄物削減</p> <p>7) 温室効果ガスの排出量削減</p> <p>8) 生物多様性保全への取り組み</p> |
| <p>2. 公正取引・企業倫理</p> <p>1) 汚職・賄賂等の禁止</p> <p>2) 不適切な利益供与及び受領の防止</p> <p>3) 優越的地位の濫用の禁止</p> <p>4) 公平・公正な購入先選定</p> <p>5) 競争制限的行為の禁止</p> <p>6) 知的財産権の尊重</p> <p>7) 適切な輸出管理</p> <p>8) 情報開示</p> <p>9) 不正行為の予防・早期発見</p> <p>10) インサイダー取引の禁止</p> <p>11) 反社会的勢力との関係断絶</p> <p>12) 機密保持</p> |  | <p>5. 品質・製品安全</p> <p>1) 製品安全性の確保</p> <p>2) 品質マネジメントシステム</p> <p>3) 製品・サービス情報の正確な提供</p>   |
|  |  | <p>6. 社会貢献</p> <p>1) 社会貢献</p>   |

## 体制・責任者

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

# CSR調達の取り組み

## 取引先評価

2019年度に初めて取引先に対してCSR調査票（SAQ）を実施し、2020年度にその評価を行いました。取引先には、SAQを配布するとともに「CSR調達ガイドライン」を共有し、CSR調達に関わる方針や活動にご理解いただくとともに、ガイドラインに準拠した取り組みをお願いしています。なお、SAQの内容は「CSR調達ガイドライン」に沿った質問項目となっています。

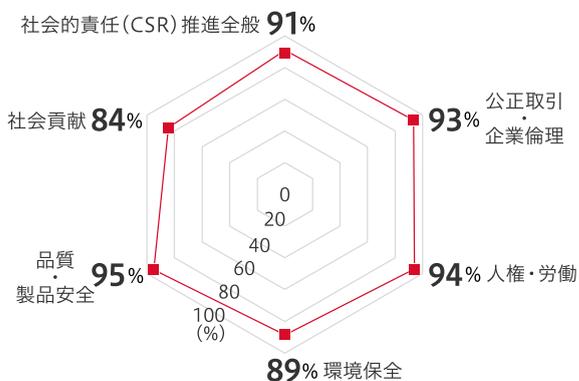
2019年度は、購買部の原燃料購入金額全体の90%相当、70社の取引先にSAQを配布し、56社より回答をいただきました。そのうち、71%が全体平均値を上回る結果となりましたが、平均を下回った取引先には、結果と分析内容をフィードバックし、改善をお願いしております。今回のSAQの結果、人権侵害や環境問題に関する大きなリスクとなるような事案はありませんでしたが、今後リスクが発見された場合は、取引先に対し改善の依頼をし、持続可能な調達に向けて支援を行っていきます。

2020年度は、154社の取引先にSAQを配布し、2021年度にその評価を実施していきます。2021年度以降も対象の取引先を拡大し、SAQを継続実施するとともに、取引先のみならず対話を通じて安定した調達活動を実施していきます。

## CSR調査票（SAQ）主な設問項目

項目	内容
社会的責任（CSR） 推進全般	方針、体制
公正取引・企業倫理	法規制モニタリング、方針、体制、教育（対担当者、取引先）、接待・贈答、公正取引、内部通報、情報セキュリティ
人権・労働	法規制モニタリング、方針、体制、教育（対担当者、取引先）、強制労働、ハラスメント・差別、児童労働、賃金、労働時間管理、団結権、紛争鉱物、労働安全衛生、健康管理
環境保全	法規制モニタリング、方針、体制、教育（対担当者、取引先）、マネジメントシステム、許認可、省資源活動（資源、エネルギー）、水資源保全、廃棄物削減、温暖化防止、生物多様性
品質・製品安全	法規制モニタリング、方針、体制、教育（対担当者、取引先）、品質管理、トレーサビリティ、マネジメントシステム、情報管理
社会貢献	社会貢献活動参画、BCP

## 2019年度CSR調査票（SAQ）の項目別平均点（回答企業56社平均）



## 紛争鉱物への取り組み

東ソーは、責任ある鉱物資源の調達の実現に向けた取り組みを進めています。

紛争鉱物とは、武装勢力の資金源や紛争地域での人権侵害への加担となっている、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出されたタンタル、ズズ、金、タングステンのことです。お客さまからの紛争鉱物に関する調査依頼に対して迅速かつ適切に対応し、紛争鉱物に関与していないことを確認しています。なお、紛争鉱物の使用が判明した場合は、速やかに使用を中止します。

## サステナビリティ情報プラットフォーム

東ソーは、国際的なサステナビリティ情報プラットフォームのひとつであるEcoVadisに加入し、情報を提供しています。

また、その他のお客さまからのCSR調達調査にも協力をしています。

## 「ホワイト物流」推進運動への参画

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

ホワイト物流とは、近年のトラック運転者不足の深刻化などを受けて、国民生活や産業活動に不可欠な物流を今後も持続的・安定的に確保していくために、トラック輸送の生産性向上や物流の効率化、女性や高齢の運転者も働きやすい「ホワイト」な労働環境の実現を目指す運動です。東ソーでは、パレットなどの活用や納品日・納入先の集約、荷主側設備の改善、モーダルシフト、共同物流の推進などの10項目を取り組み項目として掲げています。



## 「ホワイト物流」 推進運動

### 「自主行動宣言」

#### 取組方針

事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保を経営課題として認識し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解と協力のもとで、物流の改善に取り組みます。

#### 法令遵守への配慮

法令違反が生じる恐れがある場合の契約内容や運送内容の見直しに適切に対応するなど、取引先の物流事業者が労働関係法令・貨物自動車運送事業関係法令を遵守できるよう、必要な配慮を行います。

#### 契約内容の明確化・遵守

運送及び荷役、検品等の運送以外の役務に関する契約内容を明確化するとともに、取引先や物流事業者等の関係者の協力を得つつ、その遵守に努めます。

## 持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言

	取り組み項目	内容
1	物流の改善提案と協力	取引先や物流事業者から、荷待ち時間や運転者の手作業での荷卸しの削減、附带作業の合理化等について要請があった場合は、真摯に協議に応じるとともに、自らも積極的に提案します。
2	パレット等の活用	パレット、通い箱等を活用し、荷役時間の削減に努めます。
3	納品日の集約	取引先から隔日配送化、定曜日配送化等の納品日の集約に関する提案があった場合は、真摯に協議に応じます。
4	集荷先や配送先の集約	トラック運転者の拘束時間を短縮するため、物流事業者から集荷先や配送先の集約について相談があった場合は、真摯に協議に応じます。
5	荷主側の施設面の改善	倉庫、ローリー充填場等の物流施設の集約・増設・レイアウト変更等を行い、荷待ち時間や荷役時間の短縮に努めます。
6	船舶や鉄道への モーダルシフト	長距離輸送について、トラックからフェリー、RORO船や鉄道の利用への転換を行います。この際に、輸送内容や費用負担についても必要な見直しを行います。
7	運送契約の書面化の推進	運送契約の書面化を推進します。
8	荷役作業時の安全対策	荷役作業を行う場合には、労働災害の発生を防止するため、安全な作業手順の明示、安全通路の確保、足場の設置等の対策を講じるとともに、事故が発生した場合の損害賠償責任の明確化を図ります。
9	異常気象時等の 運行の中止・中断等	台風、豪雨、豪雪等の異常気象が発生した際やその発生が見込まれる際には、無理な運送依頼を行いません。また、運転者の安全を確保するため、運行の中止・中断等が必要と物流事業者が判断した場合は、その判断を尊重します。
10	共同物流の推進	他社と連携して、製品の共同輸送や容器の共同回収等効率的な輸送の実現を目指します。



SOCIAL

# 社会貢献活動

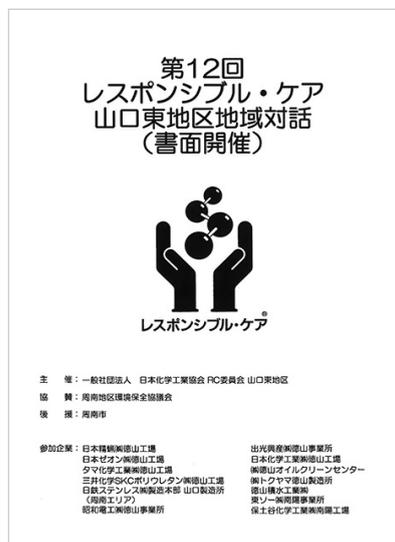
東ソーは、事業活動を通じて地域社会の発展に貢献することで、社会との共存・共栄を目指しています。そのために、国内外の各地域において、地域社会との対話の機会を積極的に設け、良好な信頼関係の構築に努めています。

## 地域との共存

### 事業所近隣地域とのコミュニケーション

東ソーの各事業所では、環境保全や保安防災、安全対策などについて行政や地域住民の皆さまとの意見交換の場を定期的に設けています。事業活動や取り組みを紹介するだけでなく、日頃東ソーに対して感じていることや要望などを聞くことで、今後の活動改善につなげています。新型コロナウイルス感染症の影響で中止となった取り組みもありましたが、今後も地域の皆さまとの対話を通じ交流を深め、安全・安心で信頼される企業を目指していきます。

なお、2020年度は事業所、研究所において、548人の見学者を受け入れました。



霞ヶ浦地域公災害防止協議会（四日市地区）

第12回山口東地区地域対話（南陽地区）

### 事業所見学者数

	2018年度	2019年度	2020年度
見学者数	3,797人	3,412人	548人

## 地域イベントへの参加

地域の皆さまから「東ソーグループは開かれた企業」であることをご理解いただくため、従業員が地域の皆さまと直接触れ合い、信頼関係を深めていくことを大切にしています。各地域のイベントにも積極的に参加し、対話や交流を実践し相互理解を高めています。

新型コロナウイルス感染症の影響で中止となったイベントも多くありましたが、これからも、地域と東ソーグループがともに持続的発展を遂げられるように活動を続けていきます。

## 地域への協力

南陽事業所では、地域との共生・共存を進めていくために、地元の社会福祉施設や赤い羽根共同募金へ寄付を行っています。施設の運営や地域の社会福祉に役立てていただけるよう、毎年継続して活動しています。

その他にもペットボトルキャップで子どもたちの命を救う取り組みに賛同しています。このキャップの売却収益は、自治体を通じて開発途上国の子どもたちにポリオワクチンなどを摂取する費用に充てられています。今後も継続してキャップ回収活動を行い、支援していきます。加えて、新型コロナウイルス感染症の影響で、開催が中止となった夏休み子ども劇場の費用を「子供育成支援金」として周南市へ寄贈しました。この支援金は市内小学校の図書管理システム導入費として活用されました。



社会福祉法人 つくし園への寄付



赤い羽根共同募金への寄付



ペットボトルキャップ回収支援事業に協力



子ども育成支援金の贈呈

四日市事業所では、四日市地区の管理職で構成される「土曜会」が、新型コロナウイルス感染症の対策に役立ててもらうことを目的に四日市市に30万円を寄付しました。寄贈・感謝状贈呈式では、副市長から感謝状と感謝の言葉をいただきました。

その他にも霞コンビナート内、西側護岸道路に路側帯・歩行路を敷設しました。この道路が朝夕の通勤時間帯に通勤車両や作業員で大変混み合うため、歩行者の安全を考慮し管轄する四日市港管理組合の許可を得て実施しました。この取り組みが「小さな親切」<sup>※1</sup>実行章を受章しました。

※1 1963年東京大学卒業式における茅誠司総長（初代表）の告辞から生まれた「小さな親切」の輪を広げるために、日本各地で行われている運動。



四日市市への寄付



「小さな親切」実行章 受章 (四日市事業所)



霞コンビナート内に路側帯・歩行路を敷設

## 地域清掃ボランティア

各事業所、研究所の周辺地域や地域の花火大会などが終わった後のイベント会場などを清掃しています。四日市事業所では、新入社員研修の一環として、事業所近くの垂坂公園の清掃や自然の家の里山保全活動を行いました。清掃活動をするだけでなく、目的や意義を明確にし、従業員の意識改革にも取り組んでいきます。



芝地区クリーンキャンペーン (本社地区)



セルブ新南陽清掃活動 (南陽地区)



新入社員ボランティア清掃活動 (四日市事業所)

クリーンアップ・マイ・NANYOは、地域住民が快く歩道や公園を利用してもらえることを願い毎年開催しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の対策に伴い通年より規模を縮小し開催しました。約270人の参加があり、新型コロナウイルス感染対策実施の下、周南市内6カ所（約4km）の道沿いや公園の清掃活動を行いました。



クリーンアップ・マイ・NANYO（南陽地区）

## 南陽地区で「永源山公園」のネーミングライツを取得

東ソーは、山口県周南市の永源山（えいげんざん）公園のネーミングライツを5年間取得する契約を結びました。これによって公園名は「TOSOH PARK 永源山」となりました。

「TOSOH PARK 永源山」は南陽事業所から徒歩圏内に位置し、四季折々に数多くのイベントが開催され市民の憩いの場として親しまれています。東ソーグループとは公園でのイベント参加や清掃活動などを通じて、大変関わりの深い公園です。当公園へのネーミングライツによる支援を通じて、地域社会に一層貢献ができ、東ソーグループをより身近に感じてもらえることを期待しています。



ネーミングライツパートナーお披露目式（南陽地区）



永源山公園玄関口（南陽地区）

## 次世代育成

### 社会見学会

子どもたちに化学の楽しさや化学産業に興味をもってもらうことを目的に、さまざまな活動を行っています。

地域の小中学生を対象とした社会見学会の受け入れを行い、ものづくりへの親しみや楽しさを感じてもらうほか、実験を通して化学の不思議な現象や面白さを体験してもらうなど、化学を身近に感じてもらえる場を提供しています。



沼城小学校事業所見学会（南陽事業所）



周陽小学校事業所見学会（南陽事業所）

### 出前授業

東ソーでは、地域の小・中学校などを訪問し、出前授業を行っています。事業所の概要や地域との連携事業などについて説明し、東ソーについての理解を深めてもらいました。南陽事業所近隣の中学校では「働くことはSDGsにつながるのか」をテーマに、東ソーとSDGsとの関わりを説明し、その他にも企業の活動を分かりやすく伝えるなどの内容で出前授業を行いました。



住吉中学校出前授業（南陽事業所）



岐陽中学校出前授業（南陽事業所）

### TRY！活動

南陽事業所では、地域の子どもたちが化学に興味をもってもらえるよう、TRY！<sup>※2</sup>メンバーによる化学実験などのさまざまな活動を行っています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で活動は縮小となりましたが、収束後には地域に、より一層の貢献ができるよう取り組みを進めていきます。

※2 Tosoh Responsible Care Youth。若手メンバーの自主的なRC活動グループ。



合同清掃活動（永源山公園）

## 2020年度 活動実績

出展	実施日	参加者数	活動テーマ	活動内容
南陽工業高校、新南陽高校との合同清掃活動	12/11	約40人	永源山公園内の落ち葉拾い、腐葉土づくり	永源山公園の合同清掃活動（落ち葉拾い） <ul style="list-style-type: none"> <li>● 集めた落ち葉は、公園内の回収ボックスで熟成し、腐葉土として活用</li> <li>● 南陽事業所 総務課、環境管理課とTRY!、TOSIS TRY!が参加</li> </ul>

## LET'S活動

四日市事業所では、地域の子どもたちが化学に興味をもってもらえるよう、LET'S<sup>※3</sup>メンバーによる化学実験などのさまざまな活動を行っています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、活動ができませんでしたが、収束後には地域の皆さまと多く触れ合うことができること願い、さまざまな計画を立てています。

※3 Local Education with Tosoh's。地域貢献を目的とした若手メンバーの自主的な活動グループ。

## スポーツ大会

南陽事業所では、スポーツを通じて、地域とともに子どもたちの健全な育成を目指す目的で、野球大会とサッカー大会を開催しています。2020年度のサッカー大会は新型コロナウイルス感染症の影響で中止となりました。



第13回東ソー周南市学童軟式野球大会

## 世界での活動

### アメリカ

Tosoh Bioscience LLCでは、寄付や支援活動を通じて、地域との共存・共栄を目指しています。2020年度は非営利団体と提携し、感謝祭の際に、地域住民に缶詰などの食品を寄付しました。また、地域の貧困家庭（3戸）への援助として、救世軍と連携し、クリスマスギフトを届ける活動を11年連続で行っています。その他にもプレゼントの梱包作業と配送のボランティア活動も行いました。



Tosoh Bioscience In the Giving Spirit

### 中国

東曹（瑞安）聚氨酯有限公司では、1,000枚の医療用マスクを瑞安市人民病院に寄付しました。

また、東ソー本社から発送した医療用マスクについても、瑞安市人民病院の労働組合に寄付を実施し、後日、瑞安市人民病院労働組合から東曹（瑞安）聚氨酯有限公司に対し感謝の言葉をいただきました。今後も地域に貢献できるように支援活動を続けていきます。



医療用マスクを寄付した様子



SOCIAL

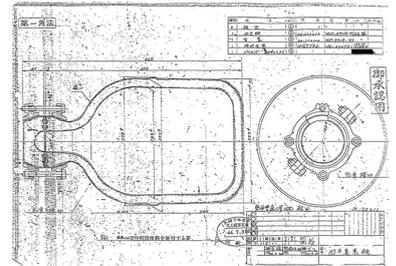
## 社会からの評価

### TOPICS

#### 臭素に関わる歴史的資料の「化学遺産」認定

国内最大の臭素メーカーである東ソーが所蔵する臭素に関わる資料が、資源に乏しい日本における臭素製造の歴史を現代に伝える貴重な資料であるとして、公益社団法人日本化学会より「第12回化学遺産」として認定されました。

臭素分離濃縮装置の竹の充填材、臭素製造設備修理時のアルバム、磁製臭素容器、磁製臭素容器の図面が認定対象になりました。なお、認定化学遺産第056号「苦汁・海水を原料とする臭素製造設備と磁製容器」としてグループ会社のマナック（株）が所蔵する臭素蒸留塔および磁製容器も同時に化学遺産に認定されています。



## ESG投資インデックス

東ソーは、2021年9月末現在、下記のESG投資インデックスに採用されています。

### FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が開発・提供する株式指数で、世界の主要企業を対象にESG（環境、社会、ガバナンス）について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを評価しています。



FTSE4Good

### FTSE Blossom Japan Index

ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が開発・提供する株式指数で、ESGの観点から優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを評価しています。なお、このインデックスは、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

FTSE Blossom  
Japan

## S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

米S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と日本取引所グループが共同で開発した指数で、TOPIXの構成銘柄を対象に、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）をもとに、構成銘柄のウエイトを決定しています。なお、このインデックスは、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のグローバル環境株式指数に選定されています。



## SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント株式会社が運用する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」は、ESGの評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの「サステナブル運用」に活用されています。



## 主な社外評価

### CDP2020 気候変動で「A-」、水セキュリティで「B-」を取得

CDPが実施した2020年度の調査において、気候変動では2年連続「A-」を取得し、水セキュリティ（2020年度初回答）では「B-」を取得しました。

CDPは、世界の企業に対して、環境戦略や温室効果ガス排出量、取水・廃水の管理、森林資源管理などに関する質問を提示し、その回答を分析・評価している機関です。



### EcoVadis社のサステナビリティ評価で「シルバー」を取得

東ソーは、フランスのEcoVadis社のサステナビリティ評価において「シルバー」を取得しました。

EcoVadisのサステナビリティ評価は「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野で包括的に行われます。「シルバー」は対象企業約75,000の上位25%の企業に与えられます（2020年発効スコアカード基準）。

東ソーは、2020年評価において「環境」と「労働と人権」が高い評価を受け、上位21%に入る評価を得ました。



### 健康経営優良法人2021認定

東ソーは2021年3月に「健康経営優良法人2021」の認定を2年連続で取得しました。

これは経済産業省が、健康経営に取り組む優良な法人を評価し顕彰する制度です。従業員の心身の健康づくりをサポートするため「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」を3本柱として掲げ、さまざまな取り組みを展開しており、その結果が評価されました。



## その他表彰

### 微細組織制御ジルコニアの事業化と新展開で「市村産業賞功績賞」受賞

東ソーは、ジルコニア関連事業で公益財団法人市村清新技術財団より「第53回市村産業賞功績賞」を受賞しました。受賞テーマは「革新技術による微細組織制御ジルコニアの事業化と新展開」です。

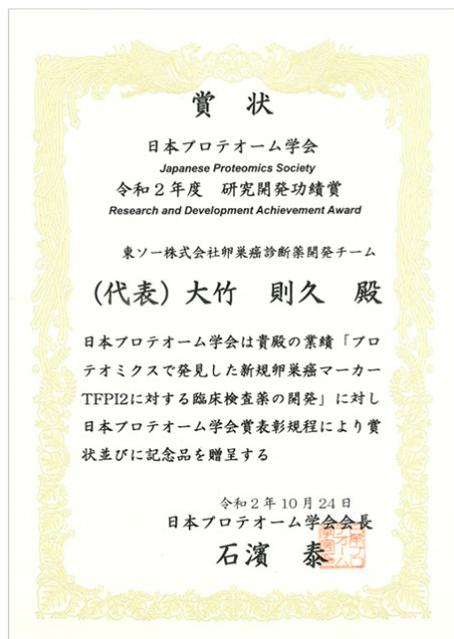
市村産業賞は、日本の科学技術の進歩、産業の発展に顕著な成果をあげ、産業分野の進展に多大な貢献・功績のあった研究・技術者を表彰する伝統と権威のある賞です。東ソーの長年にわたるジルコニアの技術開発および事業化の進展と将来性が高く評価され、受賞に至りました。



### 卵巣がん血液検査の体外診断用医薬品に関する「研究開発功績賞」受賞

プロテオーム（生体内で合成されている全たんぱく質）解析による新規腫瘍マーカーの国内初の上市を成し遂げた功績として、日本プロテオーム学会より「令和2年度研究開発功績賞」を受賞しました。

東ソーは、横浜市立大学と共同で、プロテオーム解析による新規診断マーカー探索研究を行っており、その成果として2020年6月に卵巣がん血液検査に使用する新規の体外診断用医薬品Eテスト「TOSOH」Ⅱ（TFPI2）の製造販売承認を取得し、2021年7月より販売を開始しました。



## インテルコーポレーションより「PQS賞」受賞

Tosoh Quartz, Inc.とTosoh SMD, Inc.の2社が、インテルコーポレーションから「2020年PQS（プリファード・クオリティー・サプライヤー）賞」を受賞しました。

この賞は、インテルコーポレーションがその絶え間ない卓越性への追求と確固としたプロフェッショナリズムを備えた事業活動を行う企業を表彰するものです。品質、コスト、供給体制、技術力、カスタマー・サービス、労働および倫理要件、環境面でのサステナビリティに対して、重点的かつ献身的な取り組みが評価されました。

なお、Tosoh Quartz, Inc.は10年連続、Tosoh SMD, Inc.は6度目の受賞となります。



## 防災技能コンテストで「消防庁長官賞」受賞

南陽事業所防災センターは、総務省消防庁が主催する「石油コンビナート等における自衛防災組織の技能コンテスト（防災技能コンテスト）」において消防庁長官賞を受賞し、5年連続の入賞となりました。

全国のコンビナート各社から31組が参加するなか、日頃の鍛錬の成果を十分に発揮し、その技能が優秀であるとの評価をいただきました。



## KIEP'Sによる環境ボランティア活動の表彰

KIEP'S（霞ヶ浦地区環境行動推進協議会）※では、毎年、霞ヶ浦地区ふ頭統合清掃、高松海岸清掃、里山保全活動などの環境ボランティア活動を実施しています。長年にわたる活動実績が評価され、環境大臣賞「地域環境美化功労者表彰」および国土交通省中部地方整備局長より海事関係功労者「海をきれいにするための一般協力者の奉仕活動表彰」を受賞しました。

※ 地球温暖化防止活動を行っている四日市市霞島のコンビナート企業と港運会社の集まり



## 東ソー80年史が「優秀会社史賞特別賞」受賞

2015年の創立80周年を機に、2018年に発行した社史「東ソー80年史」が、財団法人日本経営史研究所より優れた会社史に送られる「優秀会社史賞特別賞」を受賞しました。

「東ソー80年史」は、本編、グループ会社編、資料編の3冊構成で、本編はテーマごとに見開きでまとめられています。構成のユニークさや社内向けにターゲットを絞り読みやすさを追求したことが高く評価され、受賞に至りました。



## イニシアチブへの参画

### 国連グローバル・コンパクト

東ソーは、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに各企業・団体が自発的に取り組む「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に2019年から参加しています。UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続することが求められます。

また、2020年9月には「A Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation（より良い世界のビジネスのもとに結束を。新たなグローバル協調のためのビジネスリーダーの声明）」の趣旨に賛同し、署名をしています。

なお東ソーは、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催の各種分科会にも参加し、グローバルな視点での取り組みを推進しています。



### TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）は、企業の気候関連リスク、機会を理解するうえで有用な情報開示の枠組みを策定することを目的に、金融安定理事会により設置された組織です。2017年6月に、情報開示の推奨項目に関わる提言を公表しています。東ソーは、2019年11月、TCFD提言への賛同を表明しました。今後、提言に沿い、グループの取り組みに関する情報開示を進めていきます。



### 「チャレンジ・ゼロ」宣言

「チャレンジ・ゼロ（チャレンジネット・ゼロカーボンイノベーション）」は、パリ協定の趣旨である「脱炭素社会」の実現に向けたイノベーションを促進するイニシアチブです。東ソーは、経団連の「チャレンジ・ゼロ」宣言に賛同し、取り組み内容の公表を行っています。

### 生物多様性民間参画パートナーシップ

東ソーは「日本経団連生物多様性宣言」行動指針の趣旨に賛同し、2018年12月に経団連自然保護協議会が事務局を務める「生物多様性民間参画パートナーシップ」に参画しました。これは、日本経団連、日本商工会議所、経済同友会が共同して、生物多様性への民間事業者の取り組みを促進することを目的として設立したものです。



### 海洋プラスチック問題対応協議会（JaIME）

日本の化学企業・団体が参画し、LCA（ライフサイクルアセスメント）の手法で評価した各種リサイクル手法の環境負荷を国内外に発信しています。東ソーは、発起人として参画し、海洋プラスチックの発生源、影響についての研究を進めています。

### クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

地球規模の課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用や代替素材の開発・導入を推進し、業種を超えた幅広い関係者の連携を強めイノベーションを加速するために設立されたプラットフォームです。

## 仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進

東ソーは、従業員が仕事と介護を両立し、安心して働き続けることができる環境づくりを目指し、両立支援制度の整備・拡充に取り組んでいます。厚生労働省より「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニン）を取得しています。



## 「ホワイト物流」推進運動

ホワイト物流とは、近年のトラック運転者不足の深刻化などを受けて、国民生活や産業活動に不可欠な物流を今後も持続的・安定的に確保していくために、トラック輸送の生産性向上や物流の効率化、女性や高齢の運転者も働きやすい「ホワイト」な労働環境の実現を目指す運動です。東ソーは、2019年9月にホワイト物流の趣旨に賛同し「自主行動宣言」を宣言しました。



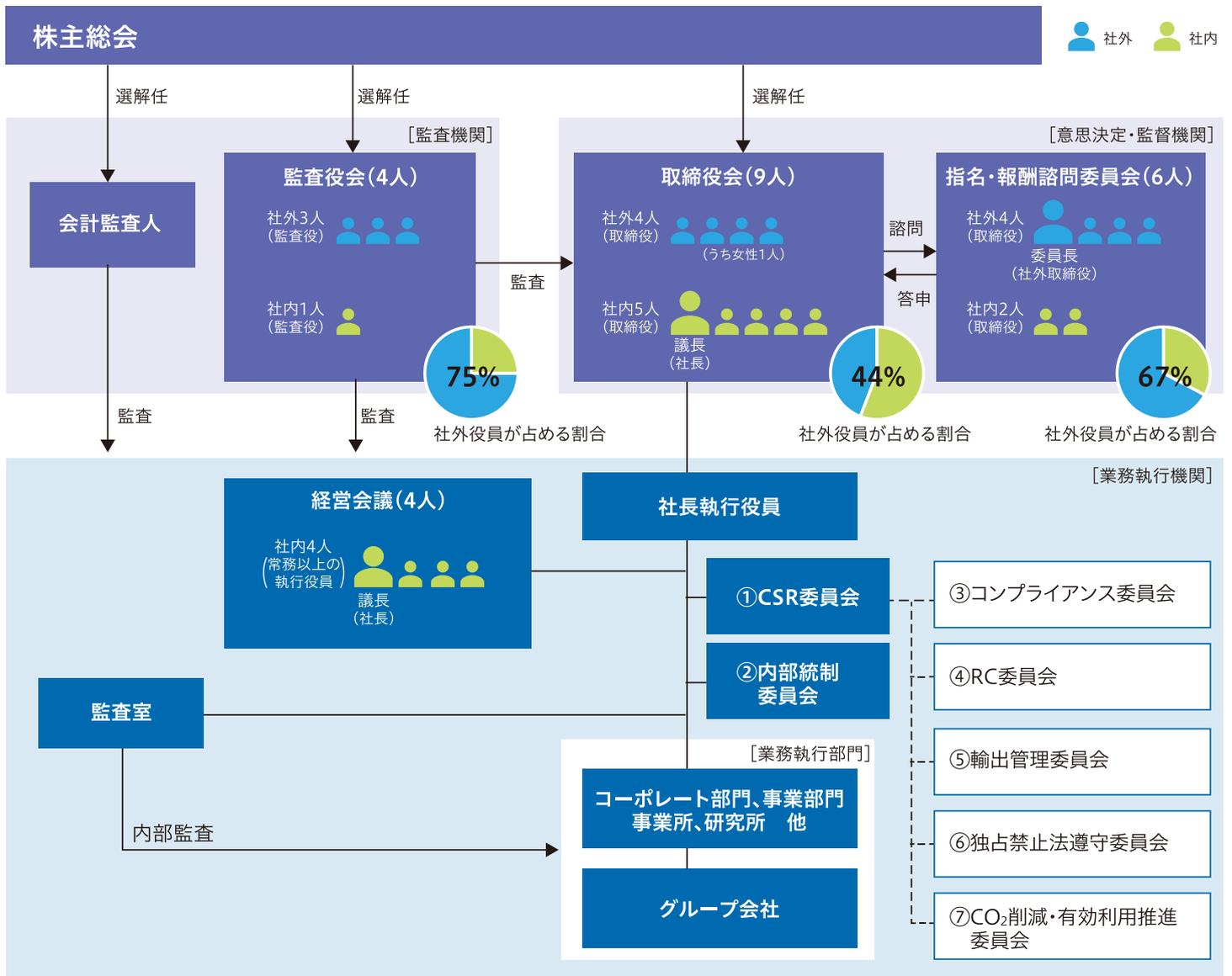
「ホワイト物流」  
推進運動



## 基本的な考え方

東ソーは、企業価値を継続的に向上させるため、経営環境の変化に迅速に対応できる効率的な組織体制を構築するとともに、公正で透明性の高い健全な企業経営に努めています。コーポレートガバナンス・コードの趣旨や精神を尊重するとともに、東ソーにとって最適なコーポレートガバナンスのあり方を継続的に追求しています。

体制図 (2021年6月末現在)



## コーポレートガバナンス強化の変遷

2000年～	2010年～	2015年～	2020年～
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2002年6月 社外監査役の選任(2人)</li> <li>● 2003年5月 コンプライアンス委員会 を設置</li> <li>● 2006年6月 取締役任期を2年から1年に 短縮</li> <li>● 2009年6月 内部統制委員会を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2014年6月 社外取締役の選任(1人)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2015年6月 社外取締役の増員(1人→2人)</li> <li>● 2016年6月 ・取締役会の実効性評価を 開始 ・執行役員制度の導入</li> <li>● 2018年6月 CSR委員会を設置</li> <li>● 2019年6月 指名・報酬諮問委員会を設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020年6月 ・社外取締役の増員(2人→4人) ・女性社外取締役の選任(1人)</li> <li>● 2021年6月 社外監査役の増員(2人→3人)</li> </ul>

## 各会議体の概要 (2021年6月末現在)

会議体	構成メンバー	開催頻度 (2020年度実績)
取締役会	9人 (うち4人は社外取締役) 議長は社長	1～2回/月 (15回)
監査役会	4人 (うち3人は社外監査役)	1～2回/月 (15回)
指名・報酬諮問委員会	6人 (うち4人は社外取締役) 委員長は社外取締役	9回
経営会議	常務以上の執行役員 議長は社長	原則1回/週 (30回)

## 取締役会

取締役会は、社外取締役4人 (うち女性1人) を含む取締役9人 (2021年6月末現在) で構成しており、原則として月1回以上開催しています。法令、定款、取締役会規則などにに基づき、経営計画、事業戦略、その他経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役および執行役員による職務執行を監督しています。また、執行役員の選任、解任および業務執行の分担は取締役会の決議により、決定しています。

## 取締役・監査役一覧 (2021年6月25日以降)

氏名	地位
山本 寿宣	代表取締役社長 社長執行役員
田代 克志	代表取締役 専務執行役員
栗田 守	取締役 常務執行役員
安達 徹	取締役 常務執行役員
土井 亨	取締役 上席執行役員
阿部 勲	取締役 (社外) 独立役員
三浦 啓一	取締役 (社外) 独立役員
本坊 吉博	取締役 (社外) 独立役員
日高 真理子	取締役 (社外) 独立役員
河本 浩爾	常勤監査役
岡山 誠	常勤監査役 (社外) 独立役員
寺本 哲也	監査役 (社外) 独立役員
尾崎 恒康	監査役 (社外) 独立役員

## 取締役会の出席状況 (2020年度)

氏名	地位	取締役会への出席状況
山本 寿宣	代表取締役社長 社長執行役員	100% (15回/15回)
田代 克志	代表取締役 専務執行役員	100% (15回/15回)
山田 正幸 <sup>※1</sup>	取締役 常務執行役員	100% (15回/15回)
栗田 守	取締役 常務執行役員	100% (12回/12回)
安達 徹	取締役 常務執行役員	100% (12回/12回)
阿部 勲	取締役 (社外) 独立役員	100% (15回/15回)
三浦 啓一	取締役 (社外) 独立役員	100% (12回/12回)
本坊 吉博	取締役 (社外)	92% (11回/12回)
日高 真理子	取締役 (社外) 独立役員	91% (10回/11回)

※1 2021年6月25日に退任しました。

## 取締役会全体の実効性についての分析・評価

東ソーは、取締役会全体の実効性の向上を図るため、毎年、分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。2020年度の分析・評価結果の概要は以下の通りです。

### (1) 評価方法

取締役、監査役全員に対しアンケートおよび自由意見を求めることで実施しています。アンケートの構成は従来項目（取締役会の構成、運営、提供資料・情報、監視・監督、課題対応状況、その他、総合評価）に1項目（取締役会の議論・意見交換）を新たに加え8項目とし、全十数問について、5段階評価による自己評価方式で実施しています。

また、自由意見記入欄に書き込まれた質問内容に関する意見や認識、改善提案などを実効性の向上に向けた今後の取り組みの要素として活用しています。

### (2) 分析・評価結果の概要

分析・評価の総合結果は、現状、当社の取締役会は、取締役会全体としてその役割・責務を概ね実効的に果たしているとの評価に至りました。

#### <役割・責務を概ね実効的に果たしている主な理由>

- ① 社外役員の増員による専門性や女性取締役就任による多様性といった取締役会構成の強化
- ② 必要十分な報告に基づく適切なリスク管理および業務執行の監視・監督の継続
- ③ 取締役会の適正な運営（開催頻度、付議範囲、審議時間、資料分量・配布時期など）の継続

なお、今回のアンケートで新たに加えられた項目「取締役会の議論・意見交換」に関する質問では、「経営戦略、事業論、経営計画」「報酬制度の設計・決定」「投資家・アナリストとの対話状況」について、議論や意見交換が実効的に行われているかを確認しました。これらの質問については、一定の議論はできているとす一方、議論を充実させるための一層の工夫が必要との意見も寄せられており、今後の取締役会に反映していきます。

また、企業を取り巻く環境の変化、取締役会への社会的要請を踏まえ、今後、取締役会で議論すべきテーマについて自由意見記入欄にて意見を求めており、寄せられたテーマについては、喫緊の課題と照らし合わせ、議論テーマに取り上げています。

さらに運営面では、一層の審議の充実を図るべく、担当執行役員などの説明者・質疑応答者の陪席方法を見直し、この取り組みが一定の成果を上げていることを確認しました。一方、適正な運営方法に改善の余地が若干あることも確認しました。

今後も引き続き、分析・評価結果に基づく取り組みを不断に行っていくことで、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資するように努めていきます。

## 監査役会

監査役会は企業経営に精通する、もしくは法務、財務および会計に関する相当程度の知見を有する監査役4人（うち社外監査役3人）（2021年6月末現在）で構成しており、原則として月1回以上開催し、取締役の職務の執行について監査しています。各監査役は、監査役会が定めた監査の方針、職務の分担に従い取締役会やその他重要な会議に出席し、取締役および使用人などからその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類などを閲覧し、本社や主要な事業所において業務・財産の状況を調査しています。

また、子会社については、子会社の取締役および監査役などと意思疎通や情報の交換を図り、必要に応じて業務の報告を受けています。なお、監査役の職務遂行機能の強化を図るため、監査役会に監査役会事務局を設置しています。

## 監査役会の出席状況(2020年度)

氏名	地位	監査役会への出席状況
伊東 祐弘※2	常勤監査役	100% (15回/15回)
河本 浩爾	常勤監査役	100% (15回/15回)
寺本 哲也	監査役(社外) <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">独立役員</span>	100% (15回/15回)
尾崎 恒康	監査役(社外) <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">独立役員</span>	100% (15回/15回)

※2 2021年6月25日に退任しました。

## 社外取締役および社外監査役(社外役員)

会社の業務執行に対する中立的・客観的視点からの監視機能による適切なガバナンス体制を維持するため、独立性が確保され、幅広い経験・見識を有する社外役員を選任しています。東ソーでは独自の「社外独立性判断基準」を設定し、当該基準に照らし合わせて独立性が確保されていることを判断しています。

社外役員は取締役会などに出席し、定期的に説明や報告を受けることで、監督・監査を実施しています。

## 執行役員

経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離することで、意思決定の迅速化・効率化を図るとともに、業務執行の役割と責任の明確化を進め、経営環境の急激な変化に対応できる経営体制を構築することを目的として、執行役員制度を導入しています。2021年6月末現在の執行役員は27人で、うち5人は取締役兼務者となっています。

## 指名・報酬諮問委員会

コーポレートガバナンス強化の一環として、取締役、監査役、執行役員の指名・報酬等に関する公正かつ透明性の高い手続きを行うため、2019年6月に指名・報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しました。同委員会は取締役6人(うち社外取締役4人)で構成し、委員長は社外取締役が務めています。

2020年度における役員の報酬等の額の決定過程における活動は、取締役会を5回、指名・報酬諮問委員会を6回開催しました。取締役報酬制度を見直し、取締役の報酬等の額の改定、譲渡制限付株式報酬の導入、取締役の個人別報酬等の決定方針の決定などについて、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて、取締役会にて決定しています。

その審議事項は、次の通りです。

- 1) 取締役候補及び監査役候補の指名に関する株主総会議案事項
- 2) 代表取締役の選定・解職に関する事項
- 3) 役付取締役の選定・解職に関する事項
- 4) 業務執行取締役の選定・解職に関する事項
- 5) 執行役員の選任・解任に関する事項
- 6) 役付執行役員の選定・解職に関する事項
- 7) 代表取締役社長の後継者計画(育成を含む)に関する事項
- 8) 取締役、執行役員の報酬等に関する事項
- 9) その他指名・報酬に関する事項

## 2020年度の役員報酬総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる役員の 員数 (人)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	352 (42)	220 (42)	108 (一)	23 (一)	12 (5)
監査役 (社外監査役を除く)	69 (21)	69 (21)	—	—	4 (2)

※ 2020年6月25日開催の総会終結の時をもって退任した取締役2人を含んでいます。

## 経営会議

経営会議は、常務以上の執行役員4人で構成しており、原則として週1回開催しています。取締役会の付議事項に関する事前審議およびグループ経営全般に関わる重要案件を審議し、適正かつ効率的な経営の意思決定を可能にする体制を構築しています。

## 全社委員会の概要

コーポレートガバナンスを有効に機能させるため、各種委員会を設置しています。なお、各種委員会は、取締役会に定期的な上程・報告を行っています。

委員会	検討内容	開催頻度 (2020年度実績)
CSR委員会	社長執行役員を委員長とし、経営会議メンバー、本社管理部門長、全社委員会委員長で構成され、CSR活動方針の策定、CSR重要課題の進捗管理などを行っています。	2回
内部統制委員会	常務執行役員を委員長とし、「金融商品取引法」の財務報告に係る内部統制報告制度と会社法の求める内部統制システムの整備への対応に取り組んでいます。また、定期的に内部統制の整備や運用状況の評価・是正を行っています。	4回
コンプライアンス委員会	常務執行役員を委員長とし、コンプライアンス体制の構築、教育などの諸施策の策定と内部通報制度の運用に取り組んでいます。また、定期的にコンプライアンス推進計画や内部通報制度の運用状況の評価・是正を行っています。	2回
RC委員会	環境保安・品質保証部担当取締役を委員長とし、RC活動推進のための体制構築、RC年度方針などの策定に取り組んでいます。また、各部門の活動を把握するためにRC監査を定期的を実施しています。	1回
輸出管理委員会	専務執行役員を委員長とし、安全保障輸出管理規程に定める基本方針「外国為替及び外国貿易法」の遵守に関する諸施策の策定を行っています。また、輸出部門の長を現業部門の責任者として配置しています。	1回
独占禁止法遵守委員会	専務執行役員を委員長とし、「独占禁止法」「下請法」の遵守に関する社内規程やマニュアルの整備およびその実践に係る施策の策定を行うとともに、事務局による社内教育研修を通して周知徹底を図っています。また、法遵守に係る具体的事案の概要とその対応策に関する報告と審議を行っています。	1回
CO <sub>2</sub> 削減・有効利用推進委員会	常務執行役員を委員長とし、技術とコストの両面から、CO <sub>2</sub> 削減や有効利用に関する重要課題の企画、方針策定を実施しています。また、定期的に企画に係る具体的事案の概要とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回



GOVERNANCE

## 社外取締役メッセージ

### 当社の個性を活かして新しい分野の開拓に期待

私は社外取締役7年目となりますが、この間、当社は財務面のみならず、多くの面で画期的な成長を遂げました。さまざまな課題や困難を乗り越えてきた経営陣をはじめ従業員の皆さんの努力を評価したいと思います。

当社は石油化学などコモディティ分野からバイオサイエンスなどを有するスペシャリティ分野まで、事業領域が非常に幅広いという特長をもっています。当然ながら、経営陣にはこの多くの独立した事業を理解し、マネジメントしていく力が、これまで以上に求められています。コモディティとスペシャリティのハイブリッド経営を進めていくためには、多岐にわたる事業組織それぞれが自らの専門性と独立性を確保しつつ、組織間、従業員間のコミュニケーションを拡充させていく必要があります。市場環境は厳しく、競合企業も常に存在しますが、これだけ多くの製品を有する当社は、それらを組み合わせることで、当社の個性を活かしてさらに新しい分野を切り開いていけると期待しています。

2020年は社外取締役が2人から4人へと増員されました。その出身や経験などが多様化したことにより、より開かれた活発な議論が展開され、取締役会の実効性が高まりました。特に当社初の女性社外取締役が就任したことで、新しい観点からの提言も増え議論に厚みが出たように感じます。

私自身もこれまでの経験を活かして、当社のさらなる成長に向けて尽力していきます。

取締役（社外）

阿部 勲



### 現状に満足することなく、常に変化し続けることが重要

取締役（社外）

本坊 吉博



社外取締役1年目を終えて、まず当社の取締役会で議論する案件の多さ、その前提となる事業領域の広さに驚きました。

取締役会では、現在の当社の収益を支えるエネルギー多消費型のコモディティ分野と高付加価値を競争力とするバイオサイエンスなどのスペシャリティ分野のバランス、つまり事業ポートフォリオ戦略について意識されていると感じます。当社のような総合化学メーカーは常に、「総合のあり方」を問われますが、その観点からも良好な経営を進めている自負と安定感を感じ取れた、というのが率直な感想です。また、事業所の安全衛生や中長期の研究開発方針、さらには世の中の環境変化を意識した事業変革、人材育成などがバランス良く議論されていることも印象的でした。

ここ10年間で当社の経営状況、財務体質は劇的に改善しました。そのことから各事業部にも自信がみなぎっているように感じます。であるからこそ、私はあえて「現状を肯定しないこと」が大切だと提言しています。当社を取り巻く環境が急速に変化していくなかで、経営陣は常に「当社は何のために存在し、世の中からどのような貢献を期待されているのか」を自問自答し、「変える勇気と変えない勇気」をもって経営の舵取りをしていくことが重要だと考えます。

私たち社外取締役にはそれぞれ異なるバックグラウンドがあります。経営会議の議論を踏まえ、社外取締役がそれぞれの目線で提言することによって当社の経営がより良い方向に向かうような貢献ができれば幸いです。

## 新規事業創出の原動力である研究開発力を強化

私は昨年の中ソールレポートでは、当社の経営陣が研究開発を重視し、技術を育てることの重要性を理解していることを述べました。当社の研究所は外部との連携も効率良く行い、「ライフサイエンス」「環境・エネルギー」「電子材料」という重点3分野で着実に技術を蓄積しています。実際、新型コロナウイルス感染症が拡大するなか、対応する試薬の開発・上市も進んでおり、そのような観点からも成長のポテンシャルが大きく魅力的だといえるでしょう。今後の新規事業創出の原動力になると期待しています。

最近では今後のスペシャリティ分野の事業拡大や技術開発の加速のため、東京研究センターに新研究棟やカスタマーサポート棟を建設することを取締役会で決定しました。コモディティ分野と同等、またはそれ以上にスペシャリティ分野の事業を拡大するためには、研究所の役割は非常に重要であり、それに相応しい環境整備へ経営資源を投入することは妥当だと考えます。取締役会では本建設によって研究開発がどのような方向性で強化されていくのか、引き続き説明が欲しい旨を意見しました。

スペシャリティ分野では非連続な成長のケースが多いため、機会を逃さずに投資やM&Aなどができるように、強靱な財務体質と急激な変化に対応できる俊敏な経営判断が求められます。技術畑出身の社外取締役として、こうした点を重視した助言を行い、企業価値の向上に貢献していきます。

取締役（社外）

三浦 啓一



## 脱炭素や女性活躍推進などCSR重点課題への対応を推進

取締役（社外）

日高 真理子



取締役会では、事前の資料配布と丁寧な説明があることはもちろん、年間スケジュールや議案についての案内もあり、十分に理解を深めてから臨むことができました。

化学メーカーにとって、脱炭素社会の実現や廃プラスチック問題をはじめとする環境問題は大変難しいテーマです。当社では以前から中長期の視点で対策を講じ、着実に取り組みを進めてきていますが、昨今の外部環境を踏まえると一段とギアを上げて対応する必要があると思います。2021年6月の組織改正では、CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会の下に「CO<sub>2</sub>削減・有効利用戦略室」が新設され、南陽および四日市事業所でタスクフォースも立ち上がりました。省エネ投資は積極的に前倒しで実施をしており、技術開発にも優先度を上げて資金を投入しています。2022年度からの新中期経営計画に向けてさまざまな見直しをはじめ、さらに困難な挑戦を続けていくこととなりますので、これを継続的に後押ししていきたいと思っています。

女性活躍推進については、近年、人事制度も充実し女性の採用も着実に増加傾向にあります。一方で、現場の制度運用や意識が追いついていない面もあると思います。女性従業員が活躍できる職場は、性別関係なくすべての従業員にとって良い環境であると考えます。そのような職場環境の実現に向けて、従業員の方々との交流なども通じて、微力ながら支援していきたいと思っています。



GOVERNANCE

# コンプライアンス

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
1) 重大な法令違反発生件数	ゼロ	ゼロ	達成
2) 法令遵守・企業倫理教育活動の継続	全社教育および各事業所教育により、グループ行動指針ならびにコンプライアンス意識のさらなる周知徹底		達成

## 基本的な考え方

東ソーグループは、コンプライアンスを確実に実践し、公正な競争を通じて利潤を追求するとともに、広く社会にとって有用な存在であり続けることを基本方針としています。

グループのコンプライアンス活動の基本は、すべての従業員と役員一人ひとりが、高い倫理観をもって、誠実かつ公正にコンプライアンスを実践することです。

## 東ソーグループ行動指針

「東ソーグループ行動指針」は、あらゆる腐敗行為を禁止し、人権尊重と事業活動を行ううえで遵守すべき重要事項について、その対応方法を示したものです。「コンプライアンスは東ソーグループの経営の根幹であり、いかなる利益よりも優先されるべきもの」というトップメッセージの下、東ソーグループの全従業員、全役員は「東ソーグループ行動指針」を遵守する義務を負っています。また、CSRの観点から取り組むべき事項を盛り込み、2018年10月に改訂しました。

日本語版、英語版、中国語版、韓国語版のほか、海外拠点における各地域の言語に翻訳し、その文化や慣習を踏まえ、周知を図っています。なお、国内グループ会社の全従業員、全役員に「東ソーグループ行動指針」の冊子を配布しています。



東ソーグループ行動指針

## 東ソーグループの行動指針の項目

### I. 一人一人がその能力を発揮できる快適な職場をつくる

1. 法令・社会規範の遵守
2. 安全・安定操業の確保
3. 就業規則の遵守
4. 人権尊重、差別禁止、多様性の尊重
5. ハラスメントの禁止
6. 健全な職場づくり
7. 個人情報・プライバシーの保護
8. 会社財産の適切な使用
9. 情報システムの適切な使用

### II. 顧客や取引先の信頼と株主の期待に応える

10. 国内外贈賄の禁止
11. 不適切な接待・贈答の禁止
12. 安全保障輸出管理
13. 輸出入関係法令の遵守
14. 独占禁止法・競争法、関係法令の遵守
15. 公平・公正な調達
16. 製品・サービスの品質と安全性の確保
17. 反社会的勢力との関係断絶
18. 競業の禁止
19. 適正な経理処理、記録の管理、情報の開示
20. 知的財産権の尊重
21. 秘密情報の管理
22. インサイダー取引の禁止
23. 寄付・政治献金規制

### III. 持続可能な社会の発展に貢献する

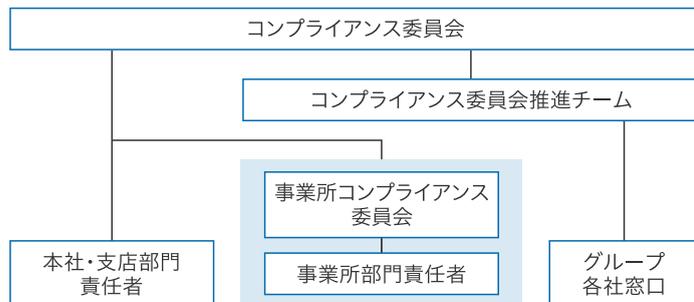
24. 地球環境保全・保護
25. 社会的責任の自覚

# コンプライアンス推進体制

決められたルールを守るというコンプライアンスの実践は、従業員自身を事故などの災害から守るだけでなく、東ソーグループ全体の経営体質強化につながると考えています。そのために、従業員にコンプライアンス重視の意識が浸透し確実に実践できるよう、推進体制を整備しています。

なお、委員会で審議された内容については取締役会に報告しています。

## 体制図



### コンプライアンス委員会

社長が指名する役員を委員長とし、関連部門の部門長からなる委員をもって構成し、年に2回の委員会を開催しています。コンプライアンス教育計画の策定と実行、コンプライアンス推進状況の調査・把握およびコンプライアンス推進のための諸施策を企画・立案しています。コンプライアンス委員会で決められた事項は、取締役会に報告され、同会による監督・指示のもと贈収賄・腐敗行為防止を含むコンプライアンス活動が行われています。

### コンプライアンス委員会推進チーム

コンプライアンス委員会に意見を具申し、委員会の指示に従ってコンプライアンス活動を推進しています。東ソーグループ全体でコンプライアンスを徹底するために、国内のグループ会社と年1回のグループ会議を開催（2020年度は書面開催）し、コンプライアンスに関する活動状況の確認およびコンプライアンス推進を支援するための情報提供を行っています。

また、コンプライアンス相談の窓口として、相談事項の調査・対応を行っています。

### 事業所コンプライアンス委員会

各事業所におけるコンプライアンス推進のための諸施策を企画・立案・実行しています。

### 部門責任者

部門内のコンプライアンス推進のため、各部門に責任者を設置しています。委員会の指示に従い、従業員一人ひとりがコンプライアンスを確実に実行できるよう、部門内のコンプライアンス教育などを実施しています。

## コンプライアンス相談窓口

コンプライアンス違反の予防や早期是正のため、違反または違反のおそれのある行為について、その事実を速やかに認識し対応することを目的に、コンプライアンス相談窓口を設置しています。社内窓口、社外窓口、監査役窓口の3つの相談窓口を設け、東ソーおよび国内グループ会社の従業員、派遣社員、協力会社従業員がいずれかの窓口を選択し、通報・相談することができます。

法令・規則違反、ハラスメント、人権侵害および贈収賄などの腐敗行為全般に関する相談を受け付け、実名・匿名いずれにおいても、事実関係の確認、調査・対応を行っています。相談内容は、その都度監査役に報告をし、指導・監督を受けています。利用対象者には、相談窓口の利用方法や相談先をいつでもチェックできるように、「相談窓口ポケットカード」を配布しています。

なお、相談事項の調査・対応にあたっては、相談者の保護を社内規程に定め、慎重に行っています。

**相談者の保護** 相談者は、氏名の秘匿、不利益な取扱いの禁止などの保護を受けます。  
①相談者の氏名は、受付窓口、調査担当者などの相談窓口の関係者以外の人を知ることはありません。  
②相談者への不利益な取扱いが確認されたときは、会社は不利益な取扱いを中止させ、適切な措置を講じます。

**目的** ①当社および東ソーグループ会社（国内子会社をいう。以下「グループ会社」という。）におけるコンプライアンス違反の抑止  
②当社およびグループ会社におけるコンプライアンス違反または違反のおそれのある行為の早期確認および是正

**利用対象者** ①当社およびグループ会社の従業員（出向者、雇託その他会社と雇用関係にある者を含む。）  
②当社またはグループ会社の受入出向者、派遣社員  
③当社またはグループ会社との請負契約に基づき行う業務に従事している者

**通報対象事項** 当社またはグループ会社におけるコンプライアンス違反および違反のおそれのある行為

**事実関係の調査・対応** 社内窓口および社外窓口が通報を受けた場合は、その旨と内容および対応についてコンプライアンス委員長および監査役に報告します。監査役窓口が通報を受けた場合は、通報内容により監査役の判断で、コンプライアンス委員長に報告することなく独自に調査・対応することができます。

2020年4月  
東ソー株式会社コンプライアンス委員会

相談窓口ポケットカード

### コンプライアンス相談窓口運用基準（一部抜粋）

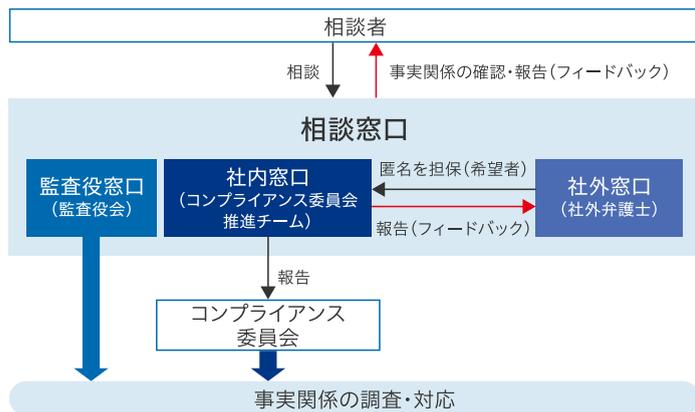
- 相談者の氏名その他個人を特定する情報は、相談窓口の受付担当者・調査担当者、その他相談窓口の関係者（調査に関係する者を含む）以外の者が知ることはありません。
- 相談者がルールに従い窓口相談したことを理由として、相談者に解雇、減給などの不利益な取り扱いがなされることはありません。
- 相談者に不利益な取り扱いがなされたことを確認したときは、速やかにその不利益な取り扱いを排除し、適切な措置を講じます。

### コンプライアンス相談窓口 相談件数

	2018年度	2019年度	2020年度
件数	14件	22件	10件

2020年度は、10件の相談が寄せられましたが、事業活動に影響を及ぼすような重大な案件はありませんでした。それぞれの相談に対しては、事実確認の実施や当事者への注意など必要な対応をし、その後の状況確認などのフォローを行っています。

## コンプライアンス相談窓口の体制図



ハラスメントに関する相談については、コンプライアンス相談窓口に加えて、各事業所にハラスメント相談窓口を設けて相談を受け付けています。

## コンプライアンスアンケート

コンプライアンス活動の状況やコンプライアンス体制、相談窓口の理解度を図るために、コンプライアンスアンケートを毎年実施しています。アンケート結果をもとに、従業員のコンプライアンス意識向上や活動推進のさらなる向上を目指し、コンプライアンス教育や諸施策の立案につなげています。2020年度は、東ソー在籍のすべての国内従業員に対して、効率化のため一部マークシート方式を取り入れたアンケートを配布し、90.8%の回答率でした。

## 2020年度コンプライアンス教育

### 「コンプライアンス相談窓口」の周知徹底

2020年度は、東ソー国内勤務のすべての従業員をはじめ、国内グループ会社従業員を対象に、相談窓口が記載された携帯用ポケットカード、ポスターを再配布することで、「コンプライアンス相談窓口」の認知度向上に向けた取り組みを行っています。

### コンプライアンス研修

東ソー在籍の従業員を対象に、各階層別研修でコンプライアンスや贈収賄・腐敗防止などに関する事項を毎年実施しています。従業員が身近なものとして考えることができるよう、わかりやすいケーススタディを取り上げながら意識付けを図っています。

また、コロナ禍においてもe-ラーニングなどを活用し、グループ会社と情報共有しながら、グループ体となったコンプライアンス教育を推進しています。

### 法務説明会

独占禁止法、下請法、不正競争防止法、下請法、安全保障輸出管理（外国為替及び外国貿易法）、各国贈収賄禁止などの重要な法令の概要および業務上の注意点などについて、コロナ禍においても国内グループ会社を含めた従業員への説明会を実施しています。

また、e-ラーニングなどを活用した学習をはじめ、社内イントラネットを利用した情報発信を通して、従業員に対する教育を継続実施しています。

## 内部監査

内部監査専門部署である監査室は、当社およびグループ各社の内部統制の改善・強化に向け、業務に関する内部監査等を実施しています。また、コンプライアンスについても内部監査で、当社およびグループ各社の推進体制や運用状況等に関して監査・評価を行っています。

なお、監査結果は社長や監査役に適宜報告しています。



## GOVERNANCE

## サイバーセキュリティ

重要達成指標 (KPI)	2020年度目標	2020年度実績	評価
重大なサイバーセキュリティ事故発生数	ゼロ	ゼロ	達成

## 基本的な考え方と推進体制

東ソーでは、自社の技術および経営情報、さらに取引先あるいはグループ会社などの重要な情報を厳格に保護することは、企業の持続的発展を保つための社会的責任であり重大な経営課題であると認識しています。「情報セキュリティポリシー」を制定し、情報セキュリティの確保と一層の向上を図っています。

### 情報セキュリティポリシー（一部抜粋）

- 従業員一人ひとりが日々行う業務において、情報セキュリティの重要性を認識し、情報セキュリティに関するルールを遵守するよう、継続的に教育を実施しています。
- 情報資産についてリスクアセスメントを実施し、そのリスクの重要性に応じた適切な対策を実施しています。
- 関係法令、規則などの遵守を徹底しています。
- 情報セキュリティインシデント発生時に、迅速かつ的確に対応し、事業影響の最小化に努めています。

## 推進体制

東ソーでは、情報セキュリティ管理責任者である担当役員のもと、IT戦略室を設置し、東ソーグループ全体での情報セキュリティ対策を推進しています。なお、情報セキュリティ対策に関しては取締役会に適宜報告しています。

また、各部門に1~2人の担当者を選出する「システム化推進員制度」を設け、情報システムおよび情報セキュリティの現場取りまとめや教育・啓蒙活動などを水平展開するための補助員制度を導入しています。

さらに、情報セキュリティに関する資格取得者に対して報奨金を給付するなど、全従業員のセキュリティ意識向上も図っています。

## セキュリティ対策について

プラント制御システムや基幹システム、機密情報や個人情報などの漏洩・滅失・毀損による社会的信用や競争力低下を防止するため、経済産業省発行の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」や、各種サイバーセキュリティフレームワークなどを活用しています。組織全体での対応方針の策定を行い、セキュリティリスク管理を強化しています。

## セキュリティ製品の導入

暗号化通信を復号・解読し、不審な通信を行っていないか確認するシステムを導入しました。また、日々複雑さを増すサイバー攻撃へ迅速に対応できるよう、24時間体制で攻撃検知・通知を行う専門組織（セキュリティオペレーションセンター）を設置し、サイバーセキュリティ事故発生リスクの早期発見・低減に努めています。また、万が一の侵入に備えてエンドポイントでの検知と早期対応が行えるEDR（Endpoint Detection and Response）を全社に導入しています。今後もますます高まるサイバーセキュリティの脅威に対応していくため、必要な投資を行っていきます。

## 従業員へのセキュリティ教育

従業員への啓発活動として、全事業所で「情報セキュリティポリシー」の遵守や事故事例を用いた注意喚起・防御策などの説明会を定期的を実施しています。ここでは従業員だけでなくサプライチェーン全体を意識し、最新動向なども踏まえての事例紹介などを行っています。

## 標的型攻撃メール訓練の実施

従業員にサイバー攻撃の脅威を体験させ、情報セキュリティに対する意識向上のため、攻撃メール訓練を行っています。これは疑似的な標的型攻撃メールを全従業員に配信し、実際の標的型攻撃メールへの対応力を高める体験型教育プログラムです。攻撃メールは年々巧妙さを増しているため、従業員一人ひとりが適切な対応を取ることができるよう、継続して訓練を行っています。

## ワーキンググループへの参加

今後の情報セキュリティを取り巻く環境は、日々変化していきます。東ソーでは、業界団体のワーキンググループなどへ参加し、最新の情報を常に収集しています。これによって得られた情報は、関連部門と共有するとともに、社内教育に活かすことで、自社のセキュリティ対策に役立てています。

## 個人情報の保護

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

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



GOVERNANCE

# 事業等のリスク

東ソーグループでは、経営に重大な影響を及ぼすリスクを把握・分析して適切に対応するとともに、リスクが顕在化した場合にはその影響の最小化を図り、企業価値を守る取り組みを実施しています。

## 管理体制

東ソーグループでは取締役会の下、各所管部門において経営に重大な影響を及ぼすリスクを分析して適切に対応する体制を構築しています。各所管部門はリスク対策を計画的に実施するとともに、危機発生時には、迅速に対応にあたる役割を担っています。

## 主なリスク項目

グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスクで、CSR重要課題のひとつとして位置付け積極的に取り組んでいる課題は、下記のようなものがあります。

なお、文中の将来に関する事項は、2021年3月末現在において当社グループが判断したものです。

詳細は、有価証券報告書をご覧ください。

## 気候変動

パリ協定が採択されたのを機に気候変動や地球温暖化の原因とされる温室効果ガスの排出削減を目的とした取り組みが世界的に進められています。今後CO<sub>2</sub>等の排出や化石燃料の利用に関連して数量規制や税の賦課が導入された場合や化石燃料由来ではない代替品の出現等で石油関連製品の需要が減少した場合は、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。このため当社グループは、「CO<sub>2</sub>削減・有効利用推進委員会」を立ち上げ、CO<sub>2</sub>の削減や有効利用に向けた技術改善を推進しています。

また、気候変動による極端な気象現象(台風、洪水等)の発生で生産設備や輸送に使用する道路等が被害を受ける場合もあるため、事業所の適応策も進めています。

## 環境関連等法的規制

今後環境などに関する国内外の法的規制の強化あるいは社会的責任の要請などにより、事業活動の制限、若しくは追加の設備投資や新たな費用が発生した場合は、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。このため当社グループは、環境保全と安全及び健康の確保が経営の最重要課題であると認識し、事業活動を行っています。

## 技術革新

急激な国内産業構造の変化及び国際的な社会課題が変化する中、顧客ニーズに適合して継続的に新製品の開発・提供ができない場合、あるいは他社において画期的な技術革新がなされた場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。このため当社グループは、基盤事業の強化・拡大と当社の持続的成長への新規事業の創出に向けて、積極的な研究開発を展開しています。

特に機能商品事業においては、技術革新のスピードが著しく、タイムリーに新製品を開発・提供していく必要があると考えています。CSR重要課題のひとつとして社会課題解決型の製品・サービスの創出と提供を通して社会貢献に努めています。

## 知的財産

広範囲に事業を展開する中で、当社グループの知的財産権が侵害される可能性や第三者が保有する知的財産権を侵害する可能性があり、こうした場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与えるとともに研究開発による技術革新にも関与する可能性があります。このため当社グループは、知的財産権の重要性を認識し、国内外において、知的財産の権利化、第三者が保有する知的財産権の侵害防止に取り組んでいます。

## 情報セキュリティ

事業所のプラント制御システムや基幹システムに問題が発生した場合には、重要な業務の中断を余儀なくされ、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。このため当社グループは、サイバー攻撃に対し様々な防御策を講じています。また、不測の事態により外部へ情報が漏洩した場合には、社会的信用や競争力の低下を招き、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。このため当社グループは、機密情報や個人情報の適切な管理に努めており、EU一般データ保護規則（GDPR）に対しても適切に対応しています。

## 品質問題

製品に予期せぬ欠陥が発生した場合には、社会的信用の低下や製品の販売中止等に繋がり、更に訴訟が提起される事態に発展することも想定されます。このような場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。このため当社グループは、製品の品質保証体制を確立し、製造物賠償責任保険も付保しています。

## 原燃料の調達

特定の地域やサプライヤーに依存している原燃料もあるため、その供給者における災害・事故等による調達への支障が発生した場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。このため当社グループは、生産活動に必要な原燃料を国内外から調達しており、原燃料の調達先の多様化、中長期的契約の締結、あるいはスポット市場からの購入により長期的、安定的な調達に取り組んでいます。

## 海外での事業活動

戦争・テロ・その他の要因による社会的又は政治的混乱、社会インフラの未整備、人材の採用・確保の困難といったリスクが存在しており、このようなリスクが顕在化し海外での事業活動に支障が生じた場合には、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を与える可能性があります。このため当社グループは、製品の輸出及び海外における現地生産等、幅広く海外での事業活動を行っております。CSR重要課題であるダイバーシティ（&インクルージョン）、特にサプライチェーンに関連する人権問題にもつながるリスクにも対応しています。

その他に下記リスクも認識しています。

- 事故・災害・感染症
- 国内外の経済情勢・需要変動、競争
- 金利変動
- 固定資産の減損
- 退職給付関係
- 製品・原燃料の国際市況の変動
- 企業買収・資本提携および事業再編
- 設備投資
- 有価証券の評価
- 工事進行基準による見積り
- 在庫評価の影響
- 為替レートの変動
- 訴訟
- 繰延税金資産の取崩し



GOVERNANCE

# 新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に罹患された皆さまとご家族および関係者の皆さまにお見舞い申し上げますと同時に、亡くなられた方々に心よりご冥福をお祈り申し上げます。

また、医療の最前線で尽力されている医療従事者の皆さまや社会インフラの維持に携わるエッセンシャルワーカーの皆さまにも深く感謝申し上げます。

## 基本的な考え方

東ソーグループでは「事業活動に関わる人々の安全・健康の確保」をCSR基本方針に掲げ、新型コロナウイルス感染症防止を推進しています。当社グループは、従業員の感染機会を削減するため、在宅勤務（緊急事態宣言期間中は70%目安）、時差出勤を推進するとともに、出張・会議・面談の自粛（WEB会議の活用）、来訪者への検温などの対策を実施しています。特に当社は、事業場ごとに新型コロナウイルス感染症対策本部を立ち上げ、感染状況に応じたフェーズ管理手法により対策をとっています。

## 感染拡大防止に向けた対応

### 全社での対応

東ソーでは「災害対策規程」に基づき、事業場ごとに新型コロナウイルス感染症対策本部を立ち上げ、感染拡大に応じたフェーズ管理手法により、対策を実施しています。また、海外では各国、地域の政府や自治体の指導に従い、従業員とその家族の健康と安全確保、感染拡大防止に取り組みながら、事業を継続しています。

## 主な感染防止対策

- マスクの着用義務、手指消毒の徹底
- ウェブ（テレビ）会議、電話会議システムの積極的活用
- 海外出張の中止
- 不要不急の国内出張・会議の自粛
- 研修への参加および会食の自粛
- 来訪者への検温の実施、各出入口に消毒液の設置
- 時差出勤の奨励。在宅勤務の実施、最大7割の在宅率（本社、各支店、一部研究所など）
- 健康観察の強化（検温の実施、マスクの配布）
- 接触確認アプリ（COCOA）の推奨
- 執務室に飛沫防止デスクパーテーションを設置

## 新型コロナウイルスによる特例対応

- 在宅勤務制度の利用回数の緩和
- 結婚休暇やリスタート休暇などのライフイベントに応じた休暇制度の取得期限の延長

## 事業所での対応

東ソーの各事業所では、従業員以外にも毎日多くの人が入り出し、操業を支えています。

2020年春は南陽および四日市事業所で大規模な定修工事が予定されていたことから、新型コロナウイルス感染症対策には特に注力しました。その結果、定修期間中に感染者の発生はありませんでした。

## 主な感染防止対策（全社対応に加え）

- 入構時にサーモカメラによる検温
- 勤務ごとの接触部消毒
- フェーズによりマスク着用の義務化
- 外来者とのゾーニング
- 事務所、計器室などへの入退出記録整備
- 定修仮設ハウスにCO<sub>2</sub>計設置（換気促進）

## 職域接種

従業員の感染機会を削減し重症化を抑制するため、南陽および四日市事業所において職域接種を実施しました。職域接種を進めることにより、自治体の負担軽減と接種の加速化に寄与します。



ワクチン接種（南陽事業所）

## 事業・製品による貢献

東ソーは、当社の全自動化学発光酵素免疫測定装置向け新型コロナウイルス抗体検出試薬のラインアップを拡充しています。ウイルス感染後やワクチン接種後における免疫獲得状態の把握など、新型コロナウイルス感染症の基礎的、臨床的研究に貢献します。



測定装置AIA-CL2400

# ESGデータ一覧

## 環境

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

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
保安重大事故	発生件数		単体	件	2	2	2	3	6
			グループ※2	件	1	2	1	1	0
	発生強度 (CCPS評価法ポイント)		単体	-	1	1	5	1	16
			グループ※2	-	1	11	1	4	0
労働災害	発生人数 (休業災害)		単体	人	1	4	2	2	1
			グループ※1	人	8	16	13	16	25
			協力会社	人	6	5	5	7	7
	度数率		単体	-	0.17	0.65	0.31	0.31	0.15
			グループ※2	-	1.62	2.36	1.62	0.78	2.87
			日化協平均	-	0.35	0.36	0.31	0.42	0.28
	強度率		単体	-	0.01	0.02	0.00	0.00	0.00
			グループ※2	-	0.05	0.11	0.01	0.05	0.09
			日化協平均	-	0.01	0.04	0.03	0.01	0.11
	死亡事故発生人数		単体	人	0	0	0	0	0
		グループ※1	人	0	0	0	0	0	
		協力会社	人	0	0	1	0	0	
労働安全衛生教育	受講者数 (技術教育、シミュレーターおよび体験型学習装置教育、KYT講習)		単体	人		2,578	2,129	1,975	599
温室効果ガス排出量	スコープ1排出量 		単体、グループ※3合計	千トン-CO2e		7,705	7,833	7,770	7,628
	スコープ2排出量 		単体、グループ※3合計	千トン-CO2e		438	403	424	402
	スコープ3排出量 		単体、グループ※3合計	千トン-CO2e		6,020	5,923	6,944	6,638
エネルギー使用量 (原油換算)			単体	千kl	2,110	2,123	2,156	2,131	2,098 
			グループ※3	千kl	120	164	217	221	220
			単体、グループ合計	千kl		2,287	2,373	2,352	2,318 

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
大気	NOx排出量		単体	トン	8,375	8,734	8,509	8,606	8,161	
			グループ※2	トン	104	116	108	86	112	
	SOx排出量		単体	トン	333	259	353	334	315	
			グループ※2	トン	551	468	393	473	504	
	ばいじん排出量		単体	トン	245	203	173	171	170	
			グループ※2	トン	33	34	37	18	12	
	VOC排出量		単体	トン	1,200	1,246	1,235	1,130	1,033	
			グループ※2	トン	122	152	137	114	109	
	フロン排出量		単体	トン- CO <sub>2</sub>	7,640	19,753	30,331	36,156	20,127	
	水域	COD排出量		単体	トン	879	898	915	955	988
				グループ※2	トン	18	16	16	20	10
		全窒素排出量		単体	トン	265	267	292	290	289
			グループ※2	トン	13	17	17	16	6	
全りん排出量			単体	トン	35	38	33	28	23	
			グループ※2	トン	0.38	0.46	0.80	0.25	0.00	
水域に関する法令違反の件数			単体	件	0	0	0	1	0	
			グループ※2	件	0	0	0	0	0	
排水量		海域への排水		単体	千トン	1,079,769	1,138,577	1,140,472	1,158,627	1,166,067
				グループ※2	千トン	5,289	5,335	5,713	5,830	5,415
		河川、湖沼、池への排水		単体	千トン	52	55	38	36	19
				グループ※2	千トン	965	995	985	957	956
		地下、井戸への排水		単体	千トン	0	0	0	0	0
				グループ※2	千トン	0	0	0	0	0
		敷地外で外部委託し処理した排水		単体	千トン	1,625	1,560	1,417	1,333	1,510
				グループ※2	千トン	1,696	1,704	1,862	1,767	1,561
		再利用した排水		単体	千トン	0	0	0	0	0
				グループ※2	千トン	0	0	0	0	0
	排水量合計		単体	千トン	1,081,446	1,140,192	1,141,927	1,159,997	1,167,596	
			グループ※2	千トン	7,950	8,034	8,559	8,553	7,932	

## TOSOH CSR Reporting 2021 (WEB版)

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
取水	取水量	海域からの 取水	単体	千トン	1,141,475	1,259,645	1,286,101	1,303,196	1,326,061	
			グループ※2	千トン	0	0	0	0	0	
		河川、湖 沼、池から の取水	単体	千トン	0	0	0	0	0	0
			グループ※2	千トン	0	0	0	0	0	0
		地下水、井 戸からの取 水	単体	千トン	2,524	2,636	2,528	2,485	2,557	
			グループ※2	千トン	115	135	8	17	11	
		採石場から の取水	単体	千トン	0	0	0	0	0	0
			グループ※2	千トン	0	0	0	0	0	0
		雨水	単体	千トン	0	0	0	0	0	0
			グループ※2	千トン	0	0	0	0	0	0
		工業用水	単体	千トン	60,995	60,679	62,774	64,327	67,045	
			グループ※2	千トン	8,825	9,013	9,320	9,161	8,506	
		上水道	単体	千トン	1,065	1,046	1,042	1,018	1,182	
			グループ※2	千トン	214	248	256	226	184	
		取水	取水	単体	千トン	1,206,058	1,324,007	1,352,445	1,371,027	1,396,846
				グループ※2	千トン	9,154	9,397	9,583	9,404	8,701
PRTR	大気への排出量	単体	トン	537	517	386	328	351		
		グループ※2	トン	120	140	133	131	115		
	土壌への排出量	単体	トン	0	0	0	0	0		
		グループ※2	トン	0	0	0	0	0		
	水域への排出量	単体	トン	56	59	76	55	58		
		グループ※2	トン	2	2	2	2	2		
	合計	単体	トン	593	576	462	383	409		
		グループ※2	トン	122	142	135	133	117		

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
産業廃棄物	発生量		単体	トン	419,978	424,215	433,955	409,892	405,936	
			グループ※2	トン	44,208	41,007	47,449	42,688	50,155	
	普通産業廃棄物	社内処理	再資源化量	単体	トン	371,873	376,613	390,433	366,390	366,225
				グループ※2	トン	1,690	2,082	2,211	1,778	1,681
			焼却処分量	単体	トン	12,619	13,118	12,213	12,129	12,498
				グループ※2	トン	62	49	25	39	0
		社外処理	再資源化量	単体	トン	28,215	27,652	24,668	24,487	19,123
				グループ※2	トン	3,408	3,285	3,681	3,301	2,390
			中間処分量	単体	トン	5,870	5,992	5,704	5,967	7,167
				グループ※2	トン	7,013	8,315	8,554	10,793	9,681
		埋立最終処分量	単体	トン	1,401	843	937	919	923	
			グループ※2	トン	32,035	27,276	33,003	26,816	35,171	
	特別管理産業廃棄物	特定有害産業廃棄物	単体	トン	/					672
			グループ※2	トン						92
その他		単体	トン	1,883						
		グループ※2	トン	1,140						
ISO認証	ISO9001認証	取得会社数	単体	社						1
			グループ※4	社						40
	ISO14001認証	取得会社数	単体	社						1
			グループ※4	社						23
	ISO13485認証	取得会社数	単体	社	1					
			グループ※1	社	4					
	OHSAS18001/ ISO45001認証※5	取得会社数	単体	社	0					
			グループ※1	社	2					

※1 国内連結子会社（オルガノグループ含む）および一部の非連結子会社 51社

※2 国内連結生産会社（オルガノグループ除く）16社

※3 国内外連結生産会社（オルガノグループ除く）26社

※4 国内連結子会社（オルガノグループ含む）および一部の非連結子会社 51社、海外連結子会社のうち温室効果ガス排出量の算定対象会社 9社

※5 認証を取得していない会社は労働安全衛生の管理体制を構築しています

## 社会

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
従業員の状況	従業員数(地域別)	日本	連結 グループ	人	9,399	9,570	9,885	10,161	10,410
		中国			399	424	460	503	511
		その他アジア			1,350	1,424	1,454	1,522	1,407
		北米			904	941	928	916	1,062
		欧州			240	236	228	234	241
		合計			12,292	12,595	12,955	13,336	13,631
	従業員数(男女別)	男性	単体	人	3,042	3,102	3,179	3,240	3,320
		女性			295	302	322	336	363
		女性比率 (%)			8.8	8.9	9.2	9.4	9.9
		合計			3,337	3,404	3,501	3,576	3,683
		男性	国内 グループ会社	人	-	5,345	5,504	5,641	5,749
		女性			-	821	880	944	978
		女性比率 (%)			-	13.3	13.8	14.3	14.5
		合計			-	6,166	6,384	6,585	6,727
	その他派遣社員数	社員数	単体	人	111	137	154	157	176
		比率 (%)			3.3	4.0	4.4	4.4	4.8
	従業員数(年代別)	10代 (18歳以上)	単体	人	41	72	94	87	98
		20代			939	955	1,026	1,096	1,170
		30代			566	625	646	682	730
		40代			880	823	748	719	666
		50代			611	669	745	778	812
		60代以上			300	260	242	214	207
		合計			3,337	3,404	3,501	3,576	3,683
	平均年齢	男性	単体	歳	40.4	39.9	39.5	39.1	38.8
		女性			39.5	39.4	39.8	39.5	39.5
		平均			40.3	39.9	39.5	39.1	38.8

分野	項目	内訳		集計範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
	新卒採用者数	総合職 (事務系)	男性	単体	人	13	13	20	12	12
			女性			3	3	7	7	6
			合計			16	16	27	19	18
		総合職 (技術系)	男性	単体	人	44	53	68	69	82
			女性			5	9	8	10	20
			合計			49	62	76	79	102
		一般職	男性	単体	人	44	79	101	95	102
			女性			9	6	11	15	7
			合計			53	85	112	110	109
		合計	男性	単体	人	101	145	189	176	196
			女性			17	18	26	32	33
			合計			118	163	215	208	229
			男性	国内 グループ会社	人	-	92	124	115	109
			女性			-	27	30	31	45
			合計			-	119	154	146	154
	中途採用者数	男性	単体	人	8	31	5	23	13	
		女性			2	2	0	2	0	
		合計			10	33	5	25	13	
		中途採用割合 (%)				7.8	16.8	2.3	10.7	5.4
		男性	国内 グループ会社	人	-	212	285	298	216	
		女性			-	51	67	69	55	
合計		-			263	352	367	271		
総合職30歳平均月例賃金	-	単体	円	350,496	313,739	352,900	353,945	354,467		
平均勤続年数	男性	単体	年	14.8	14.7	14.6	14.6	14.4		
	女性			14.9	15.0	14.6	14.4	14.0		
	平均			14.5	14.7	14.6	14.6	14.4		
離職者数	-	単体 <sup>※6</sup>	人	31	20	32	35	31		
	-	国内 グループ会社	人	-	287	336	256	201		
離職率	-	単体 <sup>※6</sup>	%	0.9	0.6	0.9	1.0	0.8		
新卒入社後3年間の定着率	-	単体 <sup>※7</sup>	%	96.7	98.7	97.4	96.9	97.2		

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
ワークライフ バランス	年間総実労働時間	-	単体※8	時間	1,916	1,934	1,922	1,897	1,910
	年間所定外労働時間	-	単体※8	時間	201	210	213	205	194
	年次有給休暇取得日数	幹部職	単体※9	日	10.3	10.9	10.9	11.9	12.2
		非幹部職			15.3	15.3	15.5	16.0	15.9
		平均			14.1	14.3	14.5	15.2	15.2
	年次有給休暇取得率	幹部職	単体※9	%	51.9	54.6	54.6	60.1	61.5
		非幹部職			79.9	79.8	81.1	84.3	83.5
		平均			73.3	73.9	75.5	79.2	79.2
	育児休業取得者数	男性	単体※7	人	0	1	22	26	63
		女性			10	13	13	14	18
		合計			10	14	35	40	81
		男性	国内 グループ会社	人	-	6	3	12	6
		女性			-	23	23	21	21
		合計			-	29	26	33	27
	育児休業取得率	男性	単体※7	%	0.0	0.7	14.4	14.9	35.2
		女性			100	100	100	100	100
	育児休業復帰率	男性	単体※7	%	0	100	100	100	100
		女性			100	100	90.0	100	88.2
	男性の出産育児休業取得者数	-	単体※7	人	105	122	125	157	171
	男性の出産育児休業取得率	-	単体※7	%	80.2	87.1	81.7	89.7	95.5
	育児による短時間勤務利用者数	男性	単体※7	人	0	0	0	0	0
		女性			36	41	40	38	38
		合計			36	41	40	38	38
	介護休業取得者数	-	単体※7	人	0	1	0	0	0
		-	国内 グループ会社	人	-	1	1	1	2
	介護休暇取得者数	-	単体※7	人	0	1	14	19	14
介護による短時間勤務利用者数	男性	単体※7	人	0	0	0	0	0	
	女性			0	0	0	0	0	
	合計			0	0	0	0	0	
ボランティア休暇取得者数	-	単体※7	人	0	0	0	1	0	
定期健康診断受診率	-	単体※7	%	100	100	100	100	100	
定期健康診断結果有所見率	-	単体※10	%	52.2	48.7	47.4	46.7	45.5	
適正体重維持者率 (BMI≤25)	-	単体※10	%	70.3	74.8	69.4	74.0	68.9	
喫煙者率	-	単体※10	%	24.8	23.8	22.9	20.6	20.8	

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
	ストレスチェック受検者率	-	単体※7	%	94.1	96.3	95.7	96.3	97.2
	組合員数	-	単体※7	人	2,831	2,911	3,018	3,140	3,258
	組合員比率	-	単体※7	%	67.4	68.2	68.0	69.4	70.4
	重大な労働基準法違反件数	-	単体	件	0	0	0	0	0
ダイバーシティ	幹部職従業員数	男性	単体※7	人	976	995	1,009	1,019	1,012
		女性			7	9	10	13	15
		女性比率 (%)			0.7	0.9	1.0	1.3	1.5
		合計			983	1,004	1,019	1,032	1,027
	国内グループ会社	男性	国内グループ会社	人	-	851	875	908	908
		女性			-	26	28	29	30
		女性比率 (%)			-	3	3	3	3.2
		合計			-	877	903	937	938
	総合職定期採用者に占める女性の割合	-	単体	%	12.3	15.4	14.6	17.3	21.7
	障がい者雇用率	-	単体※7	%	1.83	2.03	1.91	2.00	1.98
	定年退職再雇用者数	-	単体※7	人	151	48	53	47	74
	定年退職再雇用率	-	単体※11	%	82.1	78.7	77.0	94.0	84.1
	外国籍従業員数	男性	単体※7	人	6	8	8	11	13
女性		2			3	2	4	7	
合計		8			11	10	15	20	
-		国内グループ会社	-	-	26	31	42	45	
人材育成	階層別研修※12	階層別研修総時間数	単体※7	時間	148,883	151,489	175,526	172,720	104,748
		従業員一人当たり時間数			35.7	35.8	39.9	38.4	22.9
		従業員一人当たり日数		日	4.8	4.8	5.3	5.1	3.1
		従業員一人当たり費用		千円	93.4	109.4	108.0	103.1	87.6
	海外留学制度利用者数	-	単体※7	人	10	11	10	COVID-19の影響で中止	COVID-19の影響で中止
地域・社会	社会貢献活動支出額	-	単体	百万円	-	100	143	143	140
	事業所（工場）見学者数	-	単体	人	2,382	4,004	3,797	3,412	548
	寄付金	-	単体	百万円	-	76	93	83	80

## 従業員の当社定義

従業員	正社員	総合職	幹部職
			非幹部職
		一般職	非幹部職
	再雇用社員		
	嘱託社員	常勤嘱託、特殊勤務嘱託	
グループ会社からの受け入れ出向者			
その他	正社員	グループ会社への出向者	
	嘱託社員	非常勤嘱託	
	派遣社員		
	その他（パートタイマー、アルバイト）		

注釈がない項目は上記従業員に関するデータ（各年度3月末現在）

- ※6 定年退職、グループ会社への移籍、役員登用、傷病休職期間満了、懲戒解雇を除いた自発的離職者数。グループ会社への出向者を含む。
- ※7 グループ会社への出向者を含む。
- ※8 非幹部職に関するデータ。グループ会社への出向者を含む。
- ※9 集計期間は当年7月～翌年6月。グループ会社への出向者を含む。
- ※10 特定健康診査を受診した従業員（40歳以上、グループ会社への出向者を含む）。
- ※11 再雇用希望者の再雇用率は100%。グループ会社への出向者を含む。
- ※12 算定方法の見直しを実施。

なお、2020年度の階層別研修は、新型コロナウイルス感染症により一部未実施あり。

## ガバナンス

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役会※13	取締役の構成	取締役数	単体	人	8	10	9	7	9
		うち社外取締役			2	2	2	2	4
		うち独立役員			2	2	2	2	3
		うち女性取締役			0	0	0	0	1
	報酬額	社外取締役を除く	単体	百万円	357	380	357	323	310
監査役会※13	監査役会の構成	監査役数	単体	人	4	4	4	4	4
		うち社外監査役			2	2	2	2	2
		うち独立役員			2	2	2	2	2
		うち女性監査役			0	0	0	0	0
	報酬額	社外監査役を除く	単体	百万円	46	47	48	48	48
指名・報酬諮問委員会	委員会の構成	独立役員比率	単体	%	-	-	-	66.7%	80.0%
社外役員	報酬額		単体	百万円	45	45	45	45	63
執行役員	-	執行役員数	単体	人	30	31	30	28	25
		うち女性執行役員			0	0	0	0	0
コンプライアンス	重大な法令違反数		単体、グループ※14	件	0	0	0	0	0
	東ソーグループ内部通報窓口への相談件数		単体、グループ※14	件	9	10	14	22	10

※13 人数は株主総会選任後

※14 国内外連結子会社

# GRI対照表

持続可能な社会の実現に向けた東ソーのCSRの取組について、GRI (Global Reporting Initiative) スタンダードを参照して報告します。

## 102：一般開示事項

### 組織のプロフィール

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-1	組織の名称	a. 組織の名称	> 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の事業活動に関する説明 b. 主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める	> 事業・製品サイト
			> 研究・技術サイト
			> 会社概要
			> 身近な東ソー製品
102-3	本社の所在地	a. 組織の本社の所在地	> 会社概要
102-4	事業所の所在地	a. 組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない	> 国内拠点
			> 海外拠点
102-5	所有形態および法人格	a. 組織の所有形態や法人格の形態	> 会社概要
102-6	参入市場	a. 参入市場。次の事項を含む i. 製品およびサービスを提供している地理的な場所 ii. 参入業種 iii. 顧客および受益者の種類	> 会社概要
			> 身近な東ソー製品
			> 社会に提供する価値
102-7	組織の規模	a. 組織の規模。次の事項を含む i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） iv. 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） v. 提供する製品、サービスの量	> 会社概要
			> 財務ハイライト
			> ESGデータ

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	<p>a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数</p> <p>b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数</p> <p>c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数</p> <p>d. 組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述</p> <p>e. 開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動（観光業や農業における季節変動）</p> <p>f. データの編集方法についての説明（何らかの前提があればそれも含める）</p>	> ESGデータ
102-9	サプライチェーン	a. 組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める	> CSRサプライチェーンマネジメント
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	<p>a. 組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む</p> <p>i. 所在地または事業所に関する変化（施設の開設や閉鎖、拡張を含む）</p> <p>ii. 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合）</p> <p>iii. サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選定や解消を含む）</p>	> ニュースリリース
			> お知らせ
			> IRニュース
102-11	予防原則または予防的アプローチ	a. 組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方	コンプライアンス
			> 会社情報
			> CSR
			> 人権の尊重
			> CSRサプライチェーンマネジメント
			> 安全・安定操業
			> 品質マネジメント
> 労働安全衛生			
> 化学物質管理			
> 内部統制			
102-12	外部イニシアティブ	a. 外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているもののリスト	> イニシアティブへの参加（国連グローバル・コンパクト）
			> 社会からの評価
			> TCFD提言に基づく情報開示
102-13	団体の会員資格	a. 業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト	—

## 戦略

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-14	上級意思決定者の声明	a. 組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	トップメッセージ > CSR > 企業情報 > 投資家情報 > 採用情報
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	a. 重要なインパクト、リスク、機会の説明	> トップメッセージ > 中期経営計画 > 価値創造の実践 > 社会に提供する価値 > 事業等のリスク

## 倫理と誠実性

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	a. 組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	> CSRマネジメント（CSR基本方針、企業理念体系） > 理念（企業理念、東ソーグループCSR基本方針、TOSOH SPIRIT、企業メッセージ） コンプライアンス > 会社情報 > CSR > RC活動（環境・安全・健康基本理念） > 働きやすい職場づくり（人事制度基本理念）
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	a. 組織内外に設けられている次の制度についての説明 i. 倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度 ii. 非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR コンプライアンス > 会社情報 > CSR > 内部統制 > 人権の尊重（内部通報窓口）

## ガバナンス

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-18	ガバナンス構造	a. 組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b. 経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会	> コーポレートガバナンス > CSRマネジメント
102-19	権限移譲	a. 最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	> コーポレートガバナンス報告書
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR > CSRマネジメント
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	a. ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b. 協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	> ステークホルダーとのコミュニケーション
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i. 執行権の有無 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関における任期 iv. 構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. ジェンダー vi. 発言権が低い社会的グループのメンバー vii. 経済、環境、社会項目に関係する能力 viii. ステークホルダーの代表	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR > コーポレートガバナンス報告書 > 役員一覧
102-23	最高ガバナンス機関の議長	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b. 議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR > 内部統制 > コーポレートガバナンス報告書
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i. ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか ii. 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii. 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv. 経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR > 内部統制 > コーポレートガバナンス報告書

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-25	利益相反	a. 利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b. 利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i. 役員会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者の情報	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR > 内部統制 > コーポレートガバナンス報告書 コンプライアンス > 会社情報 > CSR
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	a. 経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割	> CSRマネジメント
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	a. 経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	> CSRマネジメント > CSR重要課題（マテリアリティ）
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	a. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b. 当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c. 当該評価が自己評価であるか否か d. 最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR > 内部統制 > コーポレートガバナンス報告書
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b. 最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か	> CSRマネジメント > CSR重要課題（マテリアリティ） > ステークホルダーとのコミュニケーション
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割	> CSRマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	a. 経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度	> CSRマネジメント
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職	> CSRマネジメント
102-33	重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	a. 最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b. 重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	コーポレートガバナンス > 会社情報 > CSR

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-35	報酬方針	a. 最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i. 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む） ii. 契約金、採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付（最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか	> コーポレートガバナンス
			> コーポレートガバナンス報告書
102-36	報酬の決定プロセス	a. 報酬の決定プロセス b. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c. 報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係	> コーポレートガバナンス
			> コーポレートガバナンス報告書
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め、また考慮しているか b. 考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	> コーポレートガバナンス
			> コーポレートガバナンス報告書
102-38	年間報酬総額の比率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与と所得者における年間報酬総額の、同じ国の全従業員における年間報酬額の中央値（最高給与と所得者を除く）に対する比率	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与と所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値（最高給与と所得者を除く）の増加率に対する比率	—

## ステークホルダー・エンゲージメント

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループのリスト	> ステークホルダーとのコミュニケーション
102-41	団体交渉協定	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	> ESGデータ
			> 働きやすい職場づくり
102-42	ステークホルダーの特定および選定	a. 組織がエンゲージメントを行うステークホルダーを特定および選定する基準	> ステークホルダーとのコミュニケーション
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	a. 組織のステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す	> ステークホルダーとのコミュニケーション
			> CSRサプライチェーンマネジメント
102-44	提起された重要な項目および懸念	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i. 組織が重要な項目および懸念にどう対応したか（報告を行って対応したものを含む） ii. 重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ	> ステークホルダーとのコミュニケーション
			> CSRサプライチェーンマネジメント

## 報告実務

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
102-45	連結財務諸表の対象 になっている事業体	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か	> IRライブラリ
102-46	報告書の内容および 項目の該当範囲の確 定	a. 報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b. 組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明	> 報告にあたって
102-47	マテリアルな項目の リスト	a. 報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト	> CSR重要課題（マテリアリティ）
102-48	情報の再記述	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由	該当せず
102-49	報告における変更	a. マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更	該当せず
102-50	報告期間	a. 提供情報の報告期間	2020年度（2020年4月～ 2021年3月）
102-51	前回発行した報告書 の日付	a. 前回発行した報告書の日付（該当する場合）	2020年11月
102-52	報告サイクル	a. 報告サイクル	年次
102-53	報告書に関する質問 の窓口	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口	> 報告にあたって
			> お問い合わせ
102-54	GRIスタンダードに 準拠した報告である ことの主張	a. 組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i. 「この報告書は、GRIスタンダードの中核（Core）オプションに準拠して作成されている。」 ii. 「この報告書は、GRIスタンダードの包括（Comprehensive）オプションに準拠して作成されている。」	—
102-55	内容索引	a. GRIの内容索引（使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する） b. 内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i. 開示事項の番号（GRIスタンダードに従って開示した項目について） ii. 報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報が記載されているページ番号またはURL iii. 要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由（該当する場合）	本表
102-56	外部保証	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b. 報告書が外部保証を受けている場合、 i. 外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠（サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合）。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii. 組織と保証提供者の関係 iii. 最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか	> 第三者保証報告書

## 103：マネジメント手法

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	a. その項目がマテリアルである理由の説明 b. マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i. どこでインパクトが生じるのか ii. 組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c. 該当範囲に関する具体的な制約事項	> CSR重要課題（マテリアリティ）
103-2	マネジメント手法とその要素	a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	> 東ソーの価値創造 > コンプライアンス > 安全・安定操業 > 気候変動への対応 > 品質マネジメント > 労働安全衛生 > 化学物質管理 > 環境保全 > 働きやすい職場づくり > ダイバーシティ > ステークホルダーとのコミュニケーション > 人材育成 > CSRサプライチェーンマネジメント > 雇用と人材確保 > サイバーセキュリティ > 生物多様性保全 > 人権の尊重
103-3	マネジメント手法の評価方法	a. 組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i. マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii. マネジメント手法の評価結果 iii. マネジメント手法に関して行った調整	> CSRマネジメント > CSR重要課題（マテリアリティ） > RC活動

## 200：経済

## 経済パフォーマンス

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
201-1	創出、分配した直接的経済価値	a. 創出、分配した直接的経済価値（発生主義ベースによる）。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する	> IRライブラリ
		i. 創出した直接的経済価値：収益	> 財務ハイライト
		ii. 分配した経済価値：事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い（国別）、コミュニティ投資	> 株式情報
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	iii. 留保している経済価値：「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの	
		b. 影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する	
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む	> 事業等のリスク
		i. リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類	> 気候変動への対応
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	ii. リスクと機会に関連するインパクトの記述	
		iii. 措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響	
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	iv. リスクと機会をマネジメントするために用いた手法	
		v. リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額	> 有価証券報告書
		b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値	
		ii. 当該推定値の計算基礎	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	iii. 推定値の計算時期	
		c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する	
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合	
		e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）	
201-4	政府から受けた資金援助	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む	—
		i. 減税および税額控除	
201-4	政府から受けた資金援助	ii. 補助金	
		iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金	
201-4	政府から受けた資金援助	iv. 賞金	
		v. 特許権等使用料免除期間	
201-4	政府から受けた資金援助	vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助	
		vii. 金銭的インセンティブ	
201-4	政府から受けた資金援助	viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益	
		b. 201-4-aの情報の国別内訳	
201-4	政府から受けた資金援助	c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	

## 地域経済での存在感

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する d. 「重要事業拠点」の定義	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 b. 「上級管理職」の定義 c. 組織の「地域・地元」の地理的定義 d. 「重要事業拠点」の定義	—

## 間接的な経済的インパクト

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
203-1	インフラ投資および支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合） c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	> 社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	—

## 調達慣行

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	a. 重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合（地元で調達した商品やサービスの割合など）。 b. 組織の「地域・地元」の地理的定義 c. 「重要事業拠点」の定義	—

## 腐敗防止

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	> コンプライアンス
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別に） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別に） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別に）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する	> コンプライアンス
		d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	> 人材育成
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	—

## 反競争的行為

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の要点	該当なし

## 300：環境

## 原材料

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
301-1	使用原材料の重量または体積	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	> 環境保全
301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	> 環境保全
301-3	再生利用された製品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	—

## エネルギー

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
302-1	組織内のエネルギー消費量	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する	> 環境保全
		b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量	> 気候変動への対応
		d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 販売した電力 ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	> ESGデータ
302-2	組織外のエネルギー消費量	a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）	> 気候変動への対応
		b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	> ESGデータ

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
302-3	エネルギー原単位	a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	> 気候変動への対応
			> ESGデータ
302-4	エネルギー消費量の削減	a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 気候変動への対応
			> ESGデータ
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 環境保全
			> 気候変動への対応
			> ESGデータ

## 水と廃水

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
303-1	共有資源としての水との相互作用	a. 取水され、消費され、排出される方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および、取引関係によって組織の活動、製品、サービスにもたらされ、または寄与し、もしくは直接関連した水関連のインパクト（例：流出水によるインパクト） b. 評価の範囲、期間、使用されたツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために使用された手法の記述 c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについての記述、以下を含む。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力するか、そして著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか d. 組織のマネジメント手法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明	> 環境保全
			> ESGデータ
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	a. 排出される廃水の水質について設定された最低限の基準と、これらの最低限の基準がどのように決定されたかについての記述 i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準がどのように決定されたか ii. 内部的に開発された水質基準またはガイドライン iii. 業種特有の基準は考慮されたか iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したかどうか	> 環境保全
			> ESGデータ

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
303-3	取水	a. すべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水 b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位:千kL）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水、およびi-ivに記載された取水源ごとのこの合計の内訳 c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳 i. 淡水（ $\leq 1,000\text{mg/L}$ 総溶解固形分） ii. その他の水（ $> 1,000\text{mg/L}$ 総溶解固形分） d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	> ESGデータ
303-4	排水	a. すべての地域の総排水量（単位:千kL）、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 第三者の水 および該当する場合はこの合計の量は他の組織の使用のために送られた合計量 b. すべての地域への総排水量（単位:千kL）についての次のカテゴリー別内訳 i. 淡水（ $\leq 1,000\text{mg/L}$ 総溶解固形分） ii. その他の水（ $> 1,000\text{mg/L}$ 総溶解固形分） c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位:千kL）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳 i. 淡水（ $\leq 1,000\text{mg/L}$ 総溶解固形分） ii. その他の水（ $> 1,000\text{mg/L}$ 総溶解固形分） d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること、次を含む i. 優先的に懸念される物質がどのように定義されているか、そして国際規格（あるならば）、信頼できるリスト、あるいは規準がどのように用いられているか ii. 優先的に懸念される物質の排出限度を設定するアプローチ iii. 排出限度に違反した事案数 e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	> ESGデータ
303-5	水消費	a. すべての地域での総水消費量（単位:千kL） b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位:千kL） c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化（単位:千kL） d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここには、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む	> 環境保全

## 生物多様性

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	<p>a. 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイトに関する次の情報</p> <p>i. 所在地</p> <p>ii. 組織が所有、賃借、管理する可能性のある地表下および地下の土地</p> <p>iii. 保護地域（保護地域内部、隣接地域、または保護地域の一部を含む地域）または保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域との位置関係</p> <p>iv. 事業形態（事務所、製造・生産、採掘）</p> <p>v. 事業敷地の面積（km2で表記。適切な場合は他の単位も可）</p> <p>vi. 該当する保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域の特徴（陸上、淡水域、あるいは海洋）から見た生物多様性の価値</p> <p>vii. 保護地域登録されたリスト（IUCN保護地域管理カテゴリー、ラムサール条約、国内法令など）の特徴から見た生物多様性の価値</p>	> 生物多様性保全
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	<p>a. 生物多様性に直接的、間接的に与える著しいインパクトの性質。次の事項を含む</p> <p>i. 生産工場、採掘坑、輸送インフラの建設または利用</p> <p>ii. 汚染（生息地には本来存在しない物質の導入。点源、非点源由来のいずれも）</p> <p>iii. 侵入生物種、害虫、病原菌の導入</p> <p>v. 生息地の転換</p> <p>vi. 生態学的プロセスの変化（塩分濃度、地下水位変動など）で、自然増減の範囲を超えるもの</p> <p>b. 直接的、間接的、プラス、マイナスの著しい影響。次の事項を含む</p> <p>i. インパクトを受ける生物種</p> <p>ii. インパクトを受ける地域の範囲</p> <p>iii. インパクトを受ける期間</p> <p>iv. インパクトの可逆性、不可逆性</p>	> 生物多様性保全
304-3	生息地の保護・復元	<p>a. すべての保護もしくは復元された生息地の規模と所在地。外部の独立系専門家が、その復元措置の成功を認定しているか否か</p> <p>b. 組織の監督・実施により保護もしくは復元された場所と異なる生息地がある場合、保護や復元を目的とする第三者機関とのパートナーシップの有無</p> <p>c. 各生息地の状況（報告期間終了時点における）</p> <p>d. 使用した基準、方法、前提条件</p>	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	<p>a. IUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種で、組織の事業の影響を受ける地域に生息する種の総数。次の絶滅危惧レベル別に</p> <p>i. 絶滅危惧IA類（CR）</p> <p>ii. 絶滅危惧IB類（EN）</p> <p>iv. 準絶滅危惧（NT）</p> <p>v. 軽度懸念</p>	—

## 大気への排出

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	a. 直接的 (スコープ1) GHG排出量の総計 (CO2換算値 (t-CO2) による) b. 計算に用いたガス (CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて) c. 生物由来のCO2排出量 (CO2換算値 (t-CO2) による) d. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ (株式持分、財務管理、もしくは経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 気候変動への対応
			> ESGデータ
			> 環境保全
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	a. ロケーション基準の間接的 (スコープ2) GHG排出量の総計 (CO2換算値 (t-CO2) による) b. 該当する場合、マーケット基準の間接的 (スコープ2) GHG排出量の総計 (CO2換算値 (t-CO2) による) c. データがある場合、総計計算に用いたガス (CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて) d. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠" ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ (株式持分、財務管理、経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 気候変動への対応
			> ESGデータ
			> 環境保全
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	a. その他の間接的 (スコープ3) GHG排出量の総計 (CO2換算値 (t-CO2) による) b. データがある場合、総計計算に用いたガス (CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて) c. 生物由来のCO2排出量 (CO2換算値 (t-CO2) による) d. 計算に用いたその他の間接的 (スコープ3) GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 気候変動への対応
			> ESGデータ

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3） d. 計算に用いたガス（CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて）	> 気候変動への対応
			> ESGデータ
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量（CO <sub>2</sub> 換算値（t-CO <sub>2</sub> ）による） b. 計算に用いたガス（CO <sub>2</sub> 、CH <sub>4</sub> 、N <sub>2</sub> O、HFC、PFC、SF <sub>6</sub> 、NF <sub>3</sub> 、またはそのすべて） c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的（スコープ1）、間接的（スコープ2）、その他の間接的（スコープ3）のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 気候変動への対応
			> ESGデータ
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量（トリクロロフルオロメタン）換算値による） b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 環境保全
			> ESGデータ
305-7	窒素酸化物 (NO <sub>x</sub> )、硫黄酸化物 (SO <sub>x</sub> )、および その他の重大な大気 排出物	a. 次の重大な大気排出物の量（キログラムまたはその倍数単位（トンなど）による） i. No <sub>x</sub> ii. SO <sub>x</sub> iii. 残留性有機汚染物質（POP） iv. 揮発性有機化合物（VOC） v. 有害大気汚染物質（HAP） vi. 粒子状物質（PM） vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	> 環境保全
			> ESGデータ

## 廃棄物

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	a. 組織の実際および潜在的な廃棄物関連の著しいインパクトについて、その内容を説明する。 i. これらのインパクトにつながる、またはつながる可能性のあるインプット、活動、およびアウトプット ii. これらのインパクトが、組織自身の活動で発生した廃棄物に関連しているか、またはバリューチェーンの上流または下流で発生した廃棄物に関連しているか	> 環境保全
			> ESGデータ
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	a. 組織自身の活動およびバリューチェーンの上流と下流における廃棄物の発生を防止し、発生した廃棄物からの著しいインパクトを管理するために取られた循環型対策を含む行動 b. 組織が自らの活動で発生した廃棄物が第三者によって管理されている場合、その第三者が契約上または法的な義務に沿って廃棄物を管理しているかどうかを判断するために使用されたプロセスの説明 c. 廃棄物に関連するデータを収集し、監視するために使用されたプロセス	> 環境保全
			> 気候変動への対応
			> ESGデータ
306-3	発生した廃棄物	a. 発生した廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	> 環境保全
306-4	処分されなかった廃棄物	a. 処分されなかった廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. 処分されなかった有害廃棄物の総重量（トン）と、この総重量の内訳を以下の回収作業別に示す i. 再利用のための準備 ii. リサイクル iii. その他の回収作業 c. 処分されなかった非有害廃棄物の総重量（トン）と、この総重量の内訳を次の回収作業別に示す i. 再利用のための準備 ii. リサイクル iii. その他の回収作業 d. 開示事項306-4-b および306-4-c に記載されている各回収作業について、処分されなかった有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳 i. オンサイト ii. オフサイト e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	> 環境保全
			> ESGデータ

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
306-5	処分された廃棄物	a. 処分された廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. 処分された有害廃棄物の総重量（トン）、およびこの総重量の次の処分作業別の内訳 i. 焼却（エネルギー回収あり） ii. 焼却（エネルギー回収なし） iii. 埋立て iv. その他の処分 c. 処分された非有害廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の次の処分業務別の内訳 i. 焼却（エネルギー回収あり） ii. 焼却（エネルギー回収なし） iii. 埋立て iv. その他の処分	> 環境保全
		d. 開示事項306-5-b および306-5-c に記載されている各処分作業について、処分された有害廃棄物および非有害 廃棄物の総重量（トン）の内訳 i. オンサイト ii. オフサイト e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	> ESGデータ

## 環境コンプライアンス

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
307-1	環境法規制の違反	a. 環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当なし

## サプライヤーの環境面のアセスメント

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	> CSRサプライチェーンマネジメント
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	> CSRサプライチェーンマネジメント

## 400：社会

## 雇用

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
401-1	従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	> 雇用と人材確保
		b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	> ESGデータ
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病気補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	> 働きやすい職場づくり
401-3	育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	> 働きやすい職場づくり
			> ESGデータ

## 労使関係

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	a. 従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b. 団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	> 働きやすい職場づくり

## 労働安全衛生

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト	> 労働安全衛生
		b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明	> 安全・安定操業
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	a. 労働関連の危険性（ハザード）を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性（ハザード）を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法（それらを実行する人の能力を含む） ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法	> 労働安全衛生
		b. 労働関連の危険性（ハザード）や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明（プロセスとは、危険性（ハザード）を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む）	> 安全・安定操業
403-3	労働衛生サービス	a. 危険性（ハザード）の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	> 労働安全衛生
			> 安全・安定操業
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明	> 労働安全衛生
		b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	> 安全・安定操業
			> 働きやすい職場づくり

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性（ハザード）、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	> 人材育成
403-6	労働者の健康増進	a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するか説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	> 働きやすい職場づくり
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性（ハザード）やリスクの説明	—
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明 c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	> 労働安全衛生
		> ESGデータ	

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
403-9	労働関連の傷害	a. すべての従業員について i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く） iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間	> RC活動
		b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く） iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間	> 労働安全衛生
		c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性（ハザード）、次を含む i. どのようにこれらの危険性（ハザード）が決定されたのか ii. これらの危険性（ハザード）のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置	> 安全・安定操業
		d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	> 働きやすい職場づくり
			> ESGデータ
403-10	労働関連の疾病・体調不良	a. すべての従業員について i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類	> RC活動
		b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類	> 労働安全衛生
		c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性（ハザード）、次を含む i. どのようにこれらの危険性（ハザード）が決定されたか ii. これらの危険性（ハザード）のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	> ESGデータ

## 研修と教育

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） i. 性別 ii. 従業員区分	> 人材育成
			> ESGデータ
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	> 人材育成
			> ダイバーシティ
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）	> 働きやすい職場づくり
			> 人材育成

## ダイバーシティと機会均等

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	> ダイバーシティ
			> ESGデータ
405-2	基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	性別による基本給与の差はありません。

## 非差別

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
406-1	差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	> コンプライアンス
			> 人権の尊重

## 結社の自由と団体交渉

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<p>a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p> <p>b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策</p>	> 働きやすい職場づくり

## 児童労働

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<p>a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー</p> <p>i. 児童労働</p> <p>ii. 年少労働者による危険有害労働への従事</p>	> 人権の尊重
		<p>b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による）</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p> <p>c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策</p>	> CSRサプライチェーンマネジメント

## 強制労働

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<p>a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して</p> <p>i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類</p> <p>ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域</p>	> CSRサプライチェーンマネジメント
		<p>b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策</p>	> 人権の尊重

## 保安慣行

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	a. 組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b. 保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か	—

## 先住民族の権利

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	該当なし

## 人権アセスメント

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	a. 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	a. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数	> 人権の尊重
		b. 人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合	> 人材育成 > ESGデータ
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	a. 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b. 「重要な投資協定」の定義	—

## 地域コミュニティ

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	> 社会貢献活動
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	該当なし

## サプライヤーの社会面のアセスメント

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	—

## 公共政策

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
415-1	政治献金	a. 組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b. 現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）	—

## 顧客の安全衛生

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
416-1	製品およびサービスの カテゴリに対する 安全衛生インパ クトの評価	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合	> 品質マネジメント
416-2	製品およびサービスの 安全衛生インパ クトに関する違反事例	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	> 品質マネジメント

## マーケティングとラベリング

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
417-1	製品およびサービスの 情報とラベリング に関する要求事項	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か i. 製品またはサービスの構成要素の調達 ii. 内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの） iii. 製品またはサービスの利用上の安全性 iv. 製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v. その他（詳しく説明のこと） b. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	> 品質マネジメント  > 化学物質管理
		a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	> 品質マネジメント

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当なし

## 顧客プライバシー

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの ii. 規制当局による申立 b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数 c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当なし

## 社会経済面のコンプライアンス

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
419-1	社会経済分野の法規制違反	a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額 ii. 罰金以外の制裁措置の総件数 iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案 b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯	> CSR重要課題（マテリアリティ）
			> ESGデータ

# SASB対照表

## 持続可能性の開示に関するトピックと会計基準

項目	指標	単位	コード	開示内容／掲載場所
温室効果ガスの排出	スコープ1排出量のグローバル合計、排出制限規制の対象となる割合	トン-CO2e、 %	RT-CH-110a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 気候変動への対応&gt;2020年度の実績&gt;スコープ別GHG排出量（東ソーグループ）</li> <li>&gt; ESGデータ（環境）</li> </ul>
	スコープ1排出量、排出削減目標、およびそれらの目標に対するパフォーマンスの分析を管理するための長期および短期戦略または計画の議論	n/a	RT-CH-110a.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 気候変動への対応&gt;推進体制</li> <li>&gt; 気候変動への対応&gt;削減目標</li> </ul>
大気の質	以下の汚染物質の大気排出量： (1) NOx（N2Oを除く） (2) SOx (3) 揮発性有機化合物（VOC） (4) 有害大気汚染物質（HAPs）	トン	RT-CH-120a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) (2)</li> <li>&gt; 環境保全&gt;大気環境保全</li> <li>&gt; ESGデータ（環境）</li> <li>(3) (4)</li> <li>&gt; 環境保全&gt;PRTR制度対象物質排出抑制への対応</li> <li>&gt; ESGデータ（環境）</li> </ul>
エネルギー管理	(1) エネルギー消費量の合計 (2) グリッド電力の割合 (3) 再生可能エネルギーの割合 (4) 自家発電エネルギーの合計	GJ、%	RT-CH-130a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)</li> <li>&gt; 気候変動対応&gt;2020年度実績&gt;エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ）</li> <li>エネルギー消費量の合計：89,849千GJ</li> <li>(2) -</li> <li>(3) -</li> <li>(4) -</li> </ul>
水管理	(1) 総取水量、 (2) 総消費水量、ベースライン水ストレスが高いまたは極端に高い地域のそれぞれの割合	千m <sup>3</sup> 、%	RT-CH-140a.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1)</li> <li>&gt; 環境保全&gt;水域環境保全&gt;水資源利用</li> <li>&gt; ESGデータ（環境）</li> <li>水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合：0%</li> <li>(2)</li> <li>&gt; 環境保全&gt;水域環境保全&gt;水資源利用</li> <li>&gt; ESGデータ（環境）</li> <li>*総消費水量＝総取水量-総排水量</li> <li>水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合：0%</li> </ul>
	水質に関する許可、基準、規制に関連する違反件数	件数	RT-CH-140a.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 環境保全&gt;水域環境保全</li> <li>&gt; ESGデータ（環境）</li> </ul>

項目	指標	単位	コード	開示内容/掲載場所
	水管理リスクの説明と、それらのリスクを軽減するための戦略と実践の議論	n/a	RT-CH-140a.3	> 環境保全>水域環境保全>水資源利用
有害廃棄物管理	有害廃棄物発生量、リサイクル率	トン、%	RT-CH-150a.1	> 環境保全>産業廃棄物 > ESGデータ (環境)
コミュニティとの関係	コミュニティの利益に関するリスクと機会を管理するためのエンゲージメントプロセスの議論	n/a	RT-CH-210a.1	> ステークホルダーとのコミュニケーション>ステークホルダーとの対話
労働安全、健康	(a) 直接雇用者と (b) 契約雇用者の (1) 全記録可能な事故率 (TRIR) (2) 死亡率	率	RT-CH-320a.1	> 労働安全衛生>2020年度の実績 > ESGデータ (環境)
	従業員および契約雇用者の長期 (慢性) 健康リスクへの暴露を評価、監視、および削減する取り組みの説明	n/a	RT-CH-320a.2	> 働きやすい職場づくり>健康経営
使用段階での効率化を図る製品設計	使用段階での資源効率を考慮した製品からの収益	円	RT-CH-410a.1	-
化学物質の安全性と環境スチュワードシップ	(1) 化学品の分類および表示に関する世界調和システム (GHS) 区分1および区分2健康および環境有害性物質を含む製品の割合、 (2) それらの製品のうち、有害性評価を行った製品の割合	売上高における%、%	RT-CH-410b.1	-
	(1) 懸念のある化学物質を管理し、 (2) 人的および/または環境への影響を低減する代替品を開発する戦略についての議論	n/a	RT-CH-410b.2	> 化学物質管理>化学物質管理強化の推進 > 化学物質管理>製品安全審査
遺伝子組み換え作物	遺伝子組換え作物を含む製品の収益に占める割合	売上高における%	RT-CH-410c.1	該当なし
法令および規制環境の管理	業界に影響を与える環境・社会関連の政府規制や政策提言に関連する、自社の立場についての説明	n/a	RT-CH-530a.1	> レスポンシブル・ケア (RC) 活動>「環境・安全・健康基本理念」と「行動指針」 > 環境保全 > 気候変動への対応>推進体制 > TCFD提言に基づく情報開示
オペレーション上の安全性、緊急時への備えと対応	プロセス安全インシデント件数 (PSIC)、プロセス安全合計インシデント全度数率 (PSTIR)、およびプロセス安全インシデント強度率 (PSISR)	件数、率	RT-CH-540a.1	> 安全・安定操業>2020年度の実績 > ESGデータ (環境)
	輸送事故の件数	件数	RT-CH-540a.2	> 安全・安定操業

## 活動指標

指標	単位	コード	開示内容/掲載場所
報告セグメントごとの生産	m <sup>3</sup> および/またはトン	RT-CH-000.A	—

# 報告にあたって

## 編集方針

本ウェブサイトでは、トップメッセージをはじめ東ソーグループのCSR活動、ESGなどの非財務情報に関する詳細な情報を掲載しており、企業の未来を支える人材戦略やグループ会社紹介として東ソー・エスジーエム（株）を特集しています。さらに第三者保証を得ることにより、開示情報の信頼性向上にも努めています。

また、投資家をはじめとした幅広いステークホルダーの皆さまに、東ソーグループの中長期的な企業価値向上に向けた取り組みをわかりやすくお伝えすることを目的に「東ソーレポート」も発行していますので、東ソーグループの姿をご理解いただく一助として、是非ご活用ください。今後も企業価値のさらなる向上を目指して、ステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを図っていきます。

## 参考ガイドラインなど

- GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード
- ISO26000
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」



## 報告対象組織

本文中に記載がない場合は、東ソー株式会社単体を対象としています。

なお、財務情報は、連結ベースの数値です。

## 報告対象期間

2020年4月～2021年3月

（2021年4月以降の情報も一部含んでいます）

## 発行

2021年9月

次回発行予定：2022年9月

## お問い合わせ先

本レポートに関するお問い合わせ、資料請求は、下記までお願いします。