



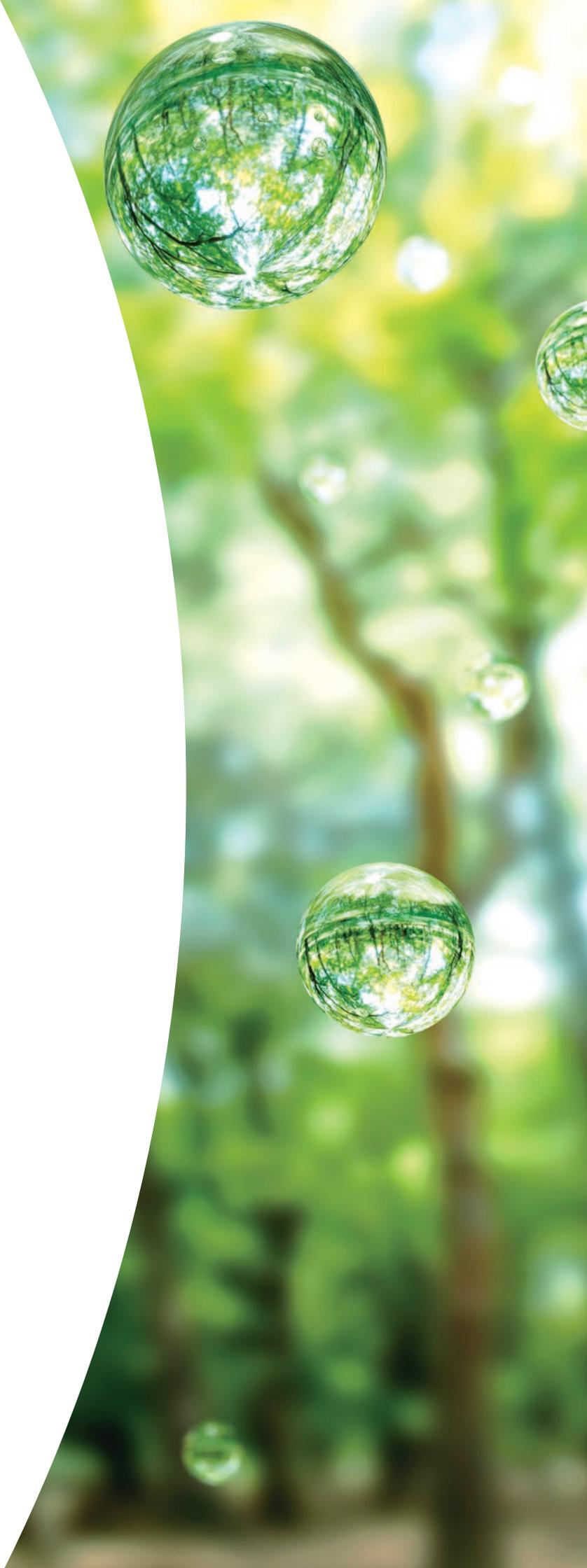
東ソー株式会社

TOSOH

TOSOH CSR Reporting

2020

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	82
価値創造の実践	5	ダイバーシティ	94
社会に提供する価値	7	人材育成	96
特集1 東ソーの研究開発	10	雇用と人材確保	102
特集2 社外取締役座談会	16	人権の尊重	105
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	109
CSRマネジメント	21	CSRサプライチェーンマネジメント	114
CSR重要課題(マテリアリティ)	24	社会貢献活動	119
CSV	29	社会からの評価	128
環境		ガバナンス	
レスポンシブル・ケア(RC)活動	33	コーポレートガバナンス	131
安全・安定操業	38	コンプライアンス	137
気候変動問題への対応	47	サイバーセキュリティ	142
品質マネジメント	58	事業等のリスク	144
労働安全衛生	62	新型コロナウイルス対策	146
化学物質管理	66	ESGデータ	149
環境保全	69	GRI対照表	158
生物多様性保全	78	報告にあたって	
ISO認証取得状況	80		



トップメッセージ

「東ソースピリット」を胸に
これからも社会に必要とされる
企業であり続けます。

代表取締役社長
社長執行役員
山本 寿宣

経営方針

社会に必要とされる企業であり続ける

「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。」という企業理念にも示されるように、当社グループは事業活動を通してさまざまな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に努めてきました。私たちが目指すのは、単なる高収益企業ではなく、社会に必要とされる企業であり続けることです。化学メーカーとして長年培った技術を駆使して新しい価値を創造し、産業の発展や人々の豊かな生活に寄与していくことこそが、当社の果たすべき最大の社会的責任（CSR）であると私は考えています。

CSRを経営の中核に位置付け、お客さまや株主の皆さま、従業員など多様なステークホルダーとの信頼関係を築きつつ、持続的な成長を図っています。事業活動においては人類共通の課題である国連の「SDGs（持続可能な開発目標）」や、2019年4月に当社も署名した「国連グローバル・コンパクト」の10原則などを重要指針としており、世界標準の枠組みに基づいた活動を推進することで、より高い次元でのCSR経営を目指しています。

2019年度の総括

減益ではあるものの財務基盤強化が進展

当社は2021年度を最終年度とする3カ年の中期経営計画を推進中です。その初年度となった2019年度（2020年3月期）の連結業績は、売上高が7,861億円（対前年度比8.7%減）、営業利益が817億円（同22.8%減）、親会社株主に帰属する当期純利益が556億円（同28.9%減）となり、前年度業績および計画値を下回る結果となりました。

減収の主な要因は、海外製品市況の下落による販売価格の下落です。これに加えて景気減速に伴いバイオ関連製品や半導体関連製品などの需要が伸び悩み、販売数量が減少したことも要因となりました。また減益の主な要因は、販売価格の下落が原燃料価格下落の影響を上回ったことによる交易条件の悪化です。

逆風環境のなかで収益面では厳しい結果となりましたが、財務面では基盤強化が進みました。2019年度末時点での自己資本比率は64%（前年度末は61.6%）、有利子負債は959億円（同1,011億円）、現金および預金の残高は988億円（同940億円）となりました。この結果、ネットDEレシオは-0.01まで改善し、実質無借金経営となりました。

なお、2019年度の第4四半期に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大によって、中国子会社の一時的な稼働停止などの影響がありましたが、2019年度業績は、コロナ禍の影響は限定的でした。

2019～2021年度 中期経営計画

基本方針		2019年度		2021年度
		目標	実績	目標
ハイブリッド経営による収益の安定・拡大 コモディティ事業 ●能力増強も視野に一段の基盤強化を進め、競争力・収益力の向上を図る スペシャリティ事業 ●成長分野の差別化・能力増強による事業規模拡大、新規事業の育成により、収益基盤の安定・拡充を図る	売上高	8,600億円	7,861億円	8,900億円
	営業利益	950億円	817億円	1,100億円
強固な財務基盤の維持 ●大型投資・M&Aをタイムリーに実行できる強固な財務基盤を維持する	営業利益率	11.0%	10.4%	10%以上
安全基盤の強化・安全文化の醸成 ●プラントの安全操業は社会的責務であり、全てに優先する	ROE	-	10.0%	10%以上
省エネ・CO₂有効利用の推進 ●省エネは社会的責務であり、不断の投資を継続する				

前提：ドル110円/\$、ユーロ125円/€、ナフサ46,000円/kl

2020年度の展望

厳しい環境下でも中期経営計画を推進

コロナ禍で世界経済は未曾有の危機に直面しています。当社においても需要環境の悪化はもちろん原燃料価格や海外市況の乱高下、為替レートの急変、グローバル・サプライチェーンの分断など、さまざまな影響が顕在化しています。状況をできる限り正確に見極め、事業への影響を最小限にとどめるべく対処していますが、現時点(2020年9月末)では2020年度業績を合理的に見積もることが困難な状況であり、業績予想は未定としています。

ただし、中期経営計画については着実に推進していく考えです。諸施策の実施時期に関しては世界経済の動向に応じて適宜見直しますが、基本方針や投融资計画、研究開発方針などに大きな変更はありません。強い財務基盤をベースに、不透明な状況のなかでも計画通りの設備投資やM&Aを進めます。今回のコロナ禍で顕在化した諸課題の多くは当社が過去から抱えてきた課題であり、克服に向けた努力を継続していく考えです。中期経営計画の目標数値についても変更は行わず、当初の計画通りで進める方針です。現在の事業環境を鑑みれば、最終年度の2021年度の目標達成は困難かもしれませんが、当初の計画値と実際の最終結果を対比し、何が問題であったのかをしっかりと検証することで課題を明確にし、次のステップに進みたいと考えています。

中長期視点でのビジョン・戦略

さらなる成長に向けて「ハイブリッド経営」を深化

中長期的視点での最大の成長戦略は「ハイブリッド経営」のさらなる深化であると考えています。底堅い需要のある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、付加価値の高いスペシャリティ分野に継続的な開発投資を行い、新たな成長ドライバーを生み出すことで、外部環境の変化に強く、安定して利益を生み出せる事業ポートフォリオ構築を目指していきます。将来的にはスペシャリティ分野の利益構成比率を現状の4割から5割程度に引き上げたいと考えています。

そこで大きな鍵を握るのが技術力・開発力です。技術開発はメーカーとしての価値創造の源泉であり、経営の根幹であるCSRの観点からも社会のニーズに応える画期的な技術や製品の開発が求められます。「ライフサイエンス」「環境・エネルギー」「電子材料」を重点3分野と定め、研究開発テーマにSDGsを組み込むことで持続的成長を牽引する高付加価値製品の創出を目指していきます。

産学共同研究やオープンイノベーションにも多くの大学と積極的に取り組んでおり、最近では、2020年7月に東京大学にジルコニアセラミックスに関する社会連携講座を設置しました。今後も外部との連携を広げ、次世代製品や新技術の開発を加速していきます。

未来を見据え「CO₂削減」などの環境取り組みを推進

成長基盤の強化においては、ESG（環境・社会・ガバナンス）に代表される非財務面の取り組みも重視しています。環境については、数十年前から公害対策や廃棄物削減、省エネルギー化などに継続的に取り組んでおり、現在は「CO₂削減」を最重要課題と位置付けています。特に南陽・四日市の両事業所で稼働する火力自家発電は生産面での競争力の源泉である一方、稼働に伴って排出されるCO₂の削減が大きな課題であると認識しています。生産プロセスの省エネ化や燃料転換に加えて、排出CO₂を自社で有効活用することも視野に入れて「CO₂削減・有効利用推進委員会」を中心に取り組みを進めています。

また、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ました。今後はTCFDのフレームワークに沿って気候変動による事業活動へのリスク・機会を分析し、積極的な情報開示を進めるとともに、気候変動問題の解決に寄与できる新技術や新製品の開発に注力していきます。

企業の未来を支える「人材」と「安全」にも注力

企業の最大の資産は「人材」です。そして持続的に価値を生み出すためには「働きがいのある企業」であることが重要です。当社では、すべての従業員がも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を整備するとともに、ワークライフバランスと生産性の向上に向けた働き方改革にも取り組んでおり、社外の評価も徐々に高まっています。

また化学メーカーにとっては「安全」も成長の必須条件です。過去5年間で累計約160億円の投資を行い予防保全の強化に努めてきた結果、プロセス起因での異常現象は着実に減少しています。今後もAIやICTなどのデジタル技術を活用してトラブルの未然防止に努め、地域社会の皆さまからも信頼される「世界一安全な化学メーカー」を目指していきます。

ステークホルダーへのメッセージ

「東ソースピリット」を胸に未来を切り拓く

新型コロナウイルスの感染拡大は世界経済に深刻な打撃を与え、当社の事業環境も先が見通しにくい状況となっています。しかしながら振り返ってみれば、私たち東ソーの創業から現在に至る道のりも決して平坦なものではありませんでした。私自身も入社後40年の間にバブル経済の崩壊やリーマンショックをはじめ、数々の危機を経験してきました。そうした危機を乗り越え、前中計期間には恵まれた市場環境のなかで好業績をあげることができましたが、その追い風が止み、コロナ禍という未曾有の危機も加わった今こそ、自分の経営者としての力が試される時だと思っています。

化学品というのは、アイデアが形になるまでに10年、ビジネスとしてモノになるまでに20年といわれる世界です。そこでは研究開発部門はもちろん、資金を投入し続ける経営陣にも、用途探索や提案活動を行う従業員たちにも、決して諦めない粘り強さと信念が求められます。私たちが「東ソースピリット」として「挑戦する意欲」や「持続する意志」を掲げる理由もそこにあります。現在、利益を牽引しているスペシャリティ製品群も、そのような「東ソースピリット」をもって長い年月をかけ育成してきたものです。

これからも私たちは、ステークホルダーの皆さまとの関係を大切にしながら、「東ソースピリット」を胸に、未来を切り拓いていきます。皆さまには引き続き当社グループへのご理解、ご支援をお願い申し上げます。

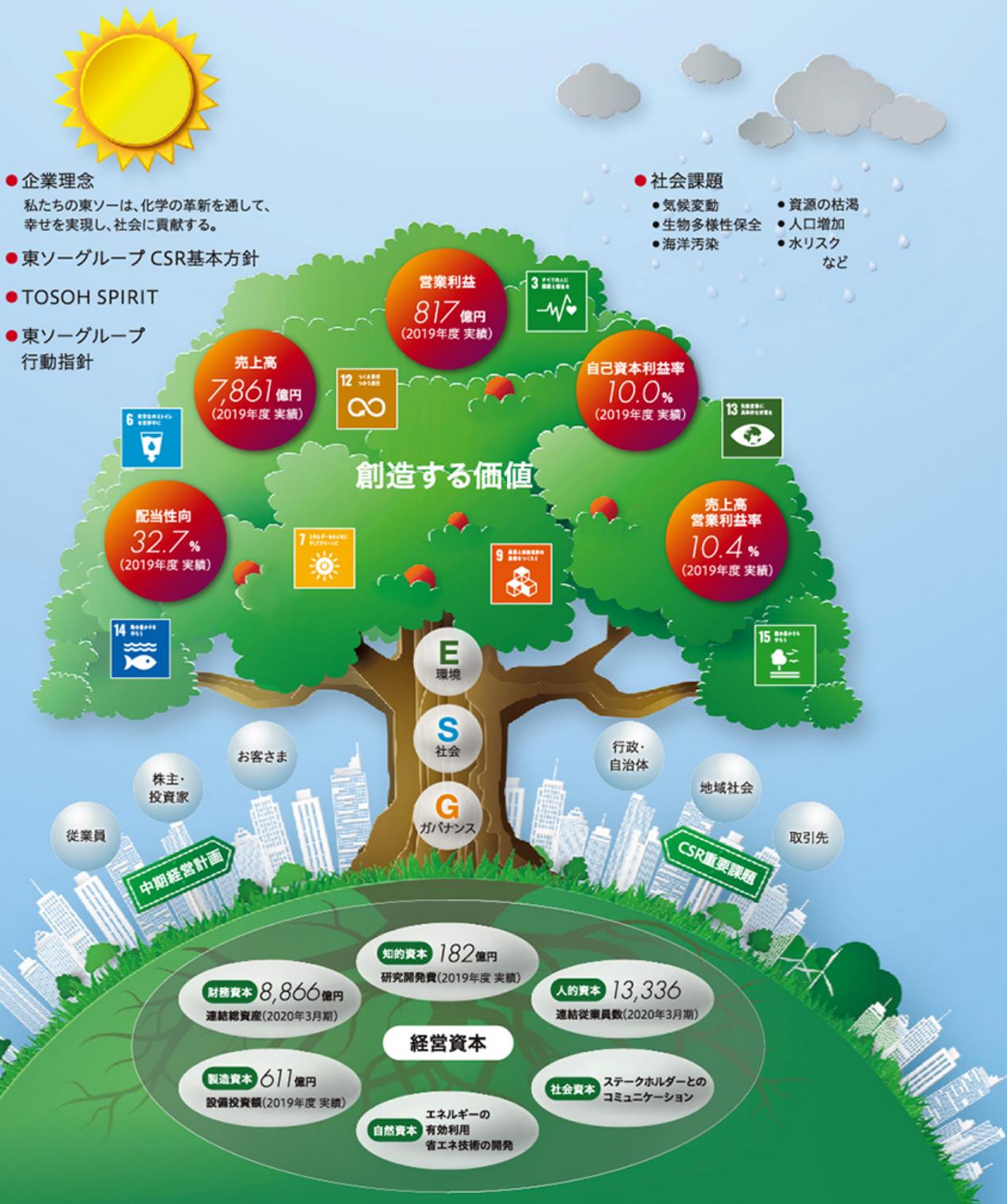
代表取締役社長 社長執行役員

山本寿宣

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一。
 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CO₂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



太陽電池部材としてー

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。CO₂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



自動車用としてー

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CO₂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冷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—

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—

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検査装置。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—

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—

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



特集1 東ソーの研究開発

オープンイノベーションの 取り組み強化による 社会課題解決型の 製品・技術の創出を加速

取締役 常務執行役員 研究企画部長

山田 正幸



東ソーでは、研究開発機能の効率化および技術シナジーの強化を狙って、研究開発拠点の集約を進め2019年度には南陽、四日市エリアで新研究棟の稼働が開始しました。新製品・技術の創出を加速させる東ソーの近年の研究開発の取り組みについて取締役 常務執行役員 研究企画部長の山田に話を聞きました。

Q. 研究開発の体制・基本方針を教えてください。

A. 7つの研究所で「電子材料」「ライフサイエンス」「環境・エネルギー」を重点3分野として取り組んでいます。

研究開発重点3分野

電子材料分野

- 通信材料
- 半導体関連材料
- プリントブル
エレクトロニクス材料
- ディスプレイ用材料



ライフサイエンス分野

- バイオ医薬品関連
- バイオメディカル材料
- 診断システム・検査
- ヘルスケア



環境・エネルギー分野

- モビリティ用複合材料
- エネルギー変換材料
- 電池材料
- CO₂および
海洋プラスチック対策技術



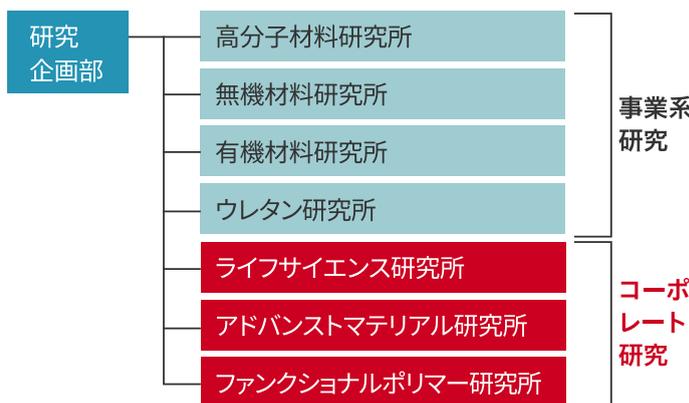
持続可能で豊かな社会の実現に向けて、化学メーカーが果たすべき役割はますます大きくなっています。当社はCSV^{※1}の考えのもと、これまでにな
い新しい価値をもつ革新的な製品・技術を創出することを目指し、SDGs (持続可能な開発目標) ^{※2}を踏まえたテーマの優先付けを行うなど、社会課
題解決に向けてどのような貢献ができるかを意識して研究開発に取り組んでいます。

2015年には研究開発を加速させること、事業部と研究所の連携を強化させることを目的に、技術分野別、機能分野別の体制に変更しました。既存事
業の製品開発を支える事業系の研究所として「高分子材料研究所」「無機材料研究所」「有機材料研究所」「ウレタン研究所」の4つ、基礎技術や新
分野を担うコーポレート系の研究所として「ライフサイエンス研究所」「アドバンスマテリアル研究所」「ファンクショナルポリマー研究所」の3
つに再編し、この7つの研究所を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す体制としました。

研究開発費と研究員数



研究開発体制



研究開発の基本方針としては、前中期経営計画から「電子材料」「ライフサイエンス」「環境・エネルギー」の重点3分野を定めて、積極的な研究開
発投資を行い、産学共同研究やオープンイノベーションにも取り組んでいます。近年の成果としては、電子材料分野では、可溶性タイプとして世界
トップの導電性を有する自己ドーピング型導電性高分子SELFTRON[®] (セルフトロン) が画期的な製品として高い評価を得ています。添加剤が不要で、塗
布、含浸、混合後の加熱によって素材や基材に導電性を付与することができます。さらに、用途開発の可能性を探るために、2019年10月に産学連携
で研究会を立ち上げています。ライフサイエンス分野では、当社の自動遺伝子検査装置を使って新型コロナウイルスを高感度かつ簡便に検出できる
試薬の開発に成功しました。さらに現在、当社の全自動化学発光酵素免疫測定装置でも新型コロナウイルスの抗体検査をするための試薬の開発も進
めています。環境・エネルギー分野では、シックハウス症候群の原因物質であるアルデヒド捕捉剤エミデリート[®]を開発し、住宅や自動車のVOC (揮
発性有機化合物) 対策用の捕捉剤として提案しています。これは、従来の捕捉剤ではアセトアルデヒドを捕捉できないという欠点を解消していま
す。また、高い安全性をもつことが特徴です。

※1 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。

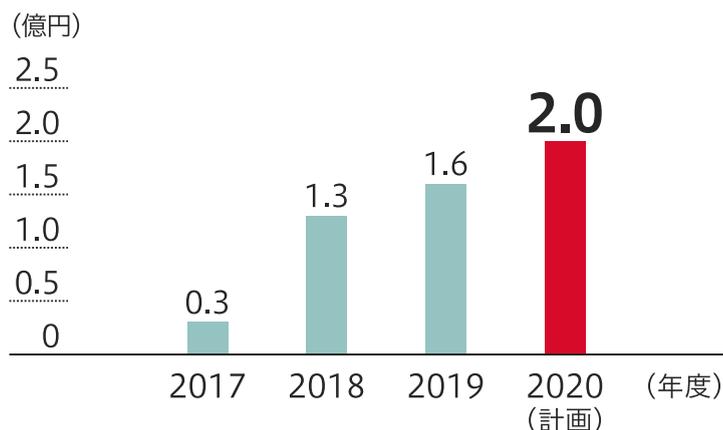
※2 2015年に国連で採択され、2030年までの国際開発目標であり、すべての国に適用される普遍的な目標。持続可能で多様性と包摂性のある世界を実現する
ための17のゴールと169のターゲットで構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っている。

Q. オープンイノベーションの取り組みについて教えてください。

A. 産官学の連携にとどまらず、ベンチャーキャピタルとの協業も積極的に進めています。

デジタル化と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、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。他にも東京大学医科学研究所とは先進的バイオ医薬品、新潟大学とは糖尿病の新規尿マーカーを共同開発するなど、多くの大学と連携を進めています。

社会連携講座投資額推移



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) などの産学官連携プロジェクトにも積極的に参画しています。2020年8月に「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 (CNF) 複合化クロロプレングムの低コスト製造技術開発^{※3}」が助成事業として採択されました。植物素材であるCNFは、鋼鉄の5分の1の軽さで5倍以上の強度を有するバイオマス由来の高性能素材です。実用化に向けた期待に応えるために、製造コストの大幅低減を目指します。

また、エネルギー多消費型企業として、CO₂の排出量削減と有効利用も重要テーマに位置付けています。エネルギーの使用効率化による削減はもちろん、排出したCO₂を積極的に活用する方法を模索しており、2020年9月には「革新的CO₂分離膜による省エネルギーCO₂分離回収技術の研究開発^{※4}」と「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^{※5}」がNEDOの先導研究委託事業として採択されるなど、当社の研究開発に対して社外からの期待が高まっています。

他にも米国シリコンバレーの拠点には駐在員2人を配置し、素材系とバイオ系のベンチャーキャピタルと協業しながら、革新技術の獲得に向けた情報を収集しています。ここで得られる情報をスクリーニングし、研究所でのテーマ化や相手先企業と共同研究を行うことはもちろん、有望なベンチャー企業への出資も検討しています。

※3 バンドー化学株式会社と共同。

※4 国立大学法人九州大学と共同。

※5 国立大学法人東北大学、国立研究開発法人産業技術総合研究所、宇部興産株式会社、恵和興業株式会社、東西化学産業株式会社、凸版印刷株式会社、三菱エンジニアリングプラスチックス株式会社と共同。

2020年度NEDO助成事業への採択状況

先導研究プログラム／エネルギー・環境

新技術先導研究プログラム

- 革新的CO₂分離膜による省エネルギーCO₂分離回収技術の研究開発
- 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

炭素循環社会に貢献するセルロース

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グムの低コスト製造技術開発

Q. 研究棟新設と拠点集約の狙いを教えてください。

A. 研究インフラ刷新は、技術融合、研究テーマ強化への布石です。

2015年に研究開発体制を再編した結果、各研究所の役割が明確になり、専門性がより一層高まった一方で、研究所間の連携には課題が残っていました。例えば、自動車材料や電池材料の開発には複数の研究所が関わることも多く、各研究所に横串を通し、コミュニケーションをとってビジネス展開を考えながら連携することが重要だと私は考えていました。そこで、老朽化していた南陽、四日市エリアの研究棟を建て替え、拠点の集約を図ることとしました。

四日市エリアは石油化学・ポリマー製品の研究開発拠点として、3地区に分散していた高分子、ウレタン関連の研究所を集めました。さらにお客さまとの共同開発を充実させるためのカスタマーラボ機能を強化したほか、最新設備の導入や、研究開発エリアを拡張しました。

南陽エリアでも、新研究棟に有機材料と無機材料の研究員を集めました。2021年度には、分析・評価設備を拡充するための分析棟も完成し、最新鋭の核磁気共鳴装置が導入される予定です。

南陽、四日市エリア 新研究棟



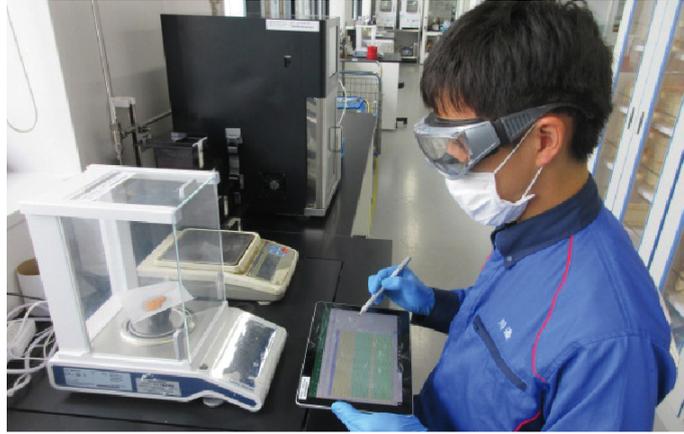
南陽エリア：① 新研究棟 ② エントランスホール ③ 実験室

四日市エリア：④ カスタマーラボ ⑤ クリーン加工室 ⑥ 新研究棟 ⑦ ウレタン加工室 ⑧ 研究居室

Q. 今後、注力していくことを教えてください。

A. 研究開発プロセスの効率化のためにマテリアルズ・インフォマティクス (MI) ※6 を積極的に活用していきます。

コーポレート系の研究開発を一段と強化するために、MIの活用を促進しています。既に当社内に豊富な実験データの蓄積があるウレタン材料、ハイシリカゼオライト、ジルコニアなどの分野ではMIを活用することで、材料開発プロセスの効率化、時間とコストの削減ができると見えています。さらに、他分野も含めたMI利用促進に向けて、2019年4月に専任スタッフで構成するチームを東京研究センター内のアドバンスドマテリアル研究所に編成しました。また、国内7つのすべての研究所で電子実験ノートを導入し、得られた実験データを一元管理するインフラ整備を行っています。このインフラ整備によって、すべての研究員は同じプラットフォームにアクセスし、日常的に研究情報検索ツールとして活用することができつつあります。



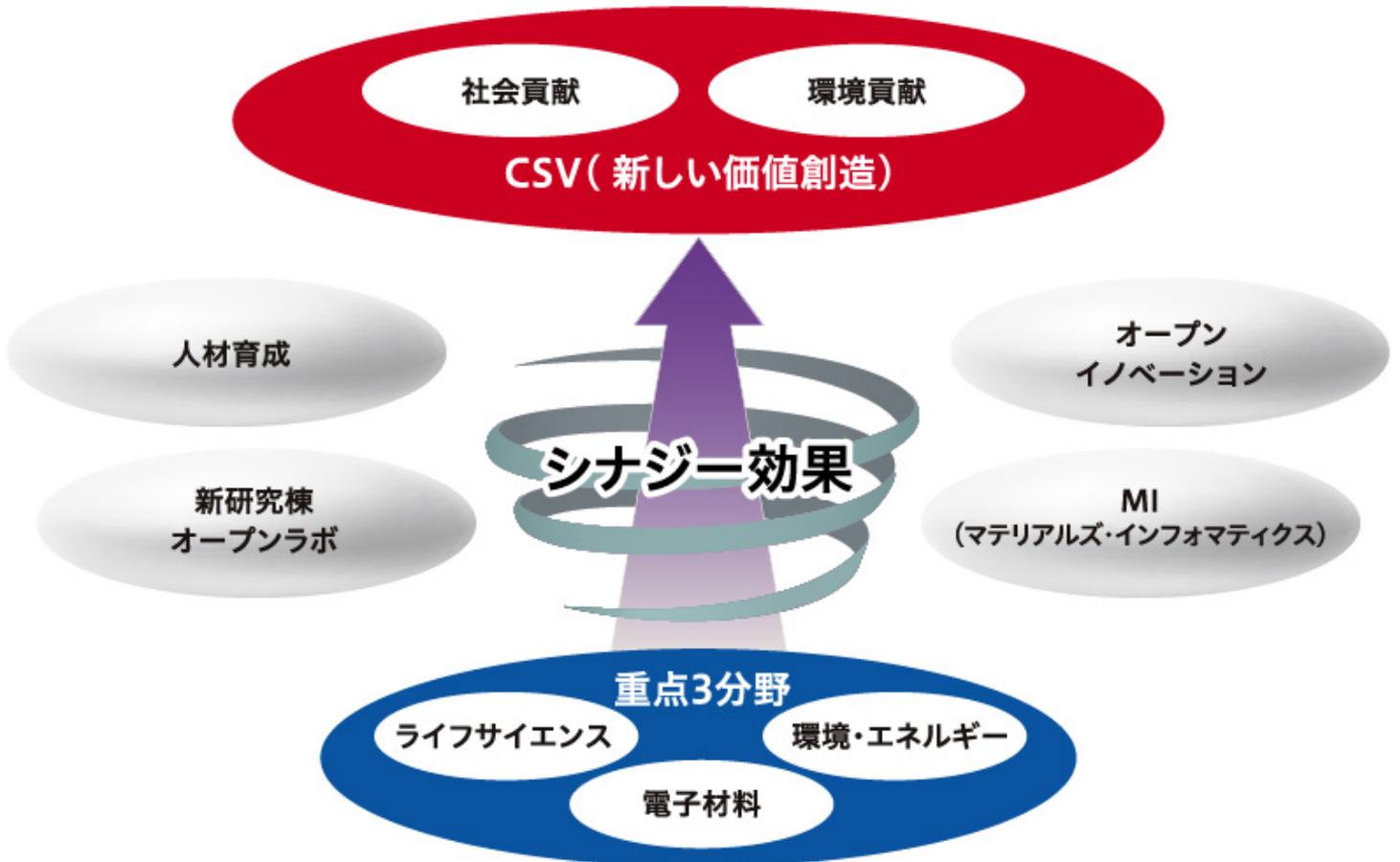
電子実験ノート

ハードの導入に加えて必要なのはMIを使いこなす人材の育成です。どうやってMIを活用するのか、そこに人の知恵がなければ、成果には結びつきません。今後は、40人程度までスタッフを拡充し、2023年度に新規にMIセンターを立ち上げる予定です。

今、当社の事業の境界領域には、イノベーションが期待できる多くの融合研究テーマがあります。組織的な知識継承システムを築き、積み上げた知的資源を優位かつ機動的に共有することで、研究開発を加速させます。そして、社会が必要としている技術をつくり、お客さまが本当に求めている製品を提供することで、これからも、当社は世の中を支える素材企業としての責任を果たしていきたいと思えます。

※6 材料に関するさまざまなデータを統合・整理し、データマイニング技法によって必要な知識を取り出す研究開発手法。従来の実験手法に比べ、新規材料探索などを効率よく行うことが可能となる。

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



特集2 社外取締役座談会

多様な視点を活かして、 ガバナンスを強化

東ソーは2020年度から社外取締役を従来の2人から4人に増員し、それぞれの専門性や経験に裏打ちされた活発な議論の提起によって取締役会の意思決定の透明性確保を図っています。今回は、2015年から当社の社外取締役を務める阿部氏と、この6月から新たに社外取締役に就任した三浦氏、本坊氏、日高氏の4人の方に東ソーグループの取り組みへの評価や事業の未来像、あるべきガバナンスの姿などについて語り合っていました。



三浦 啓一

太平洋セメント（株）取締役専務執行役員を務め、2020年6月に当社取締役に就任。

本坊 吉博

三井物産（株）代表取締役副社長執行役員を務め、現在は（株）バルカー代表取締役社長COO。2020年6月に当社取締役に就任。

日高 真理子

公認会計士、EY新日本有限責任監査法人シニアパートナーを務め、2020年6月に当社取締役に就任。

阿部 勗

（株）みずほ銀行代表取締役副頭取、興銀リース（株）代表取締役社長兼CEOを務め、2015年6月に当社取締役に就任。

多様な経験や専門知見を経営に活かす

- 阿部** この6月から新たに社外取締役就任された3人の皆さんは、それぞれに異なるバックグラウンドをお持ちで、そのなかで培ってきた豊富な経験や専門的知見を持っていらっしゃると思います。
- 私の場合は銀行の出身なので特定の業種に深く関わった経験はあまりないのですが、その代わりに多種多様なお客さまのお付き合いや支援を通して、幅広い業種・業界に関する知識を得てきました。そうやって蓄積したさまざまな知識や経営のノウハウを活用することで、自分なりに何とかお役に立てるのではないかと考え、2015年から東ソーの社外取締役を務めています。皆さんはご自身の専門分野や経験を、社外取締役としてどのように活かしていこうとお考えでしょうか？
- 三浦** 私は太平洋セメント（株）で取締役を務めていました。
- セメントも一種の化学製品であり、装置産業ですので、東ソーの事業とはさまざまな面で共通点があります。特にコモディティ分野は、セメントやコンクリートと同じく、目立たないけれども社会の基礎を支える必要不可欠な分野なので、自分のこれまでの経験が活かせる部分も多いのではと考えています。
- また、私は中央研究所長をはじめ研究開発の部門を長く担当してきたのですが、東ソーのもうひとつの柱であるスペシャリティ分野は、まさに研究開発力が鍵を握っています。その意味で、メーカーとしての研究開発投資の考え方やプロジェクト推進の仕方などに関して蓄積してきた知見やノウハウが活かせるのではないかと思います。
- 本坊** 私は三井物産（株）の出身ですが、1979年の入社以来、ずっと石油化学関連のビジネスでキャリアを積みました。そのため東ソーとも付き合いが深く、三井物産時代には一緒に合弁会社をつくるなど、東ソーの歴代経営陣と連携してさまざまな挑戦をしてきました。現在は（株）バルカーという化学メーカーの代表取締役社長COOを務めています。これまで40年以上にわたってさまざまな角度で東ソーという企業を外側から見続けてきました。その経験を踏まえて今度は東ソーの内側に入って、健全でサステナブルな成長に貢献したいと思っています。
- 日高** 私は皆さんとは少し専門分野が異なっていて、公認会計士として監査法人で30年以上にわたって企業の会計監査や上場支援、経営へのアドバイスなどを担当してきました。
- また人事や女性の活躍推進役などの管理部門、さらに監査法人のガバナンス組織である社内評議会の評議員など、さまざまな業務を経験してきました。これらの経験を活かして、東ソーの財務面や人事制度面、リスクマネジメント、持続的な成長といった観点を中心に貢献できればと考えています。
- 阿部** 今の時代は、取締役会にも多様性の確保が求められています。そうした意味で、皆さんのような多様な専門的知見をお持ちの方々に社外取締役として入っていただけたことは、東ソーのガバナンス強化にとって非常に良かったと思います。



阿部 昴

事業展開と成長戦略への評価

日高 私の場合、事業や製品についてはまだ理解を深めている段階ですが、財務の観点から見ると、東ソーは2019年度末時点の自己資本比率64%、ネットDEレシオ-0.01倍といった数字にも示されているように財務基盤がともしっかりしていると思います。そういう点から堅実な企業、あるいは地に足が付いた企業だというのが私の第一印象だったのですが、この会社をよく知る皆さんは、どのようなイメージをお持ちなのでしょうか？

阿部 「地に足が付いた」というのは確かにその通りですが、実は財務内容が大きく改善したのは最近のことなのです。私が社外取締役役に就任した5年前は、2011年に南陽事業所で起きた事故などの影響もあって、収益面でも財務面でも大変厳しい状態でした。そのなかで経営陣は何とか会社を立て直そうと尽力して、海外での事業展開の強化や新製品の市場拡大などによって少しずつ収益を向上させ負債を減らし、財務基盤を安定させてきました。現在はコロナ禍という新たな試練の時を迎えているわけですが、この5年間を振り返ると、本当に全社がひとつになって力を合わせて、ようやくここまで来れたな、と感慨深いものがあります。

本坊 私もこの40年間のお付き合いのなかで、イランでの石油化学プロジェクトからの撤退、ビニル・チェーンの強化、事業の多角化など、常に時代と向き合いながら自己変革を続ける東ソーの姿を間近で見てきました。そのなかで、さまざまな苦勞をともにしてきましたので、現在の状況を見るとすごく良い会社になったな、と率直に思います。底堅い需要のあるコモディティ事業と付加価値の高いスペシャリティ事業をバランスよく展開する「ハイブリッド経営」が東ソーの基本戦略ですが、いま収益を牽引しているスペシャリティ分野の製品開発に着手したのはたぶん20年以上前のことでしょう。そこから粘り強く研究開発を続け、ようやく収益に貢献するまでに育てあげたのだと思うと、将来が楽しみになります。

三浦 私は製品の多様さに感心したのが第一印象です。ものづくりの視点で見ると、これだけ幅広い分野の製品群について、品質を保ち、安定的に供給できていることは敬服せざるを得ません。いま本坊さんも言われたように化学製品の研究開発は非常に時間がかかるため、経営陣が待ちきれなくなって近視眼的な判断をしてしまいがちなのですが、東ソーの経営計画を見ると、10年、20年という長いスパンで新製品をじっくり育てることの必要性を経営層がよく理解していることがわかります。

また、スペシャリティ分野というのは、市場ニーズの変化に応じ次代の新製品を次々と生み出していく必要があります。そのため常に新たな成長の種を育てなければならないのですが、東ソーはグループ内に多様な研究開発部門を擁していて、さらに共同研究などオープンイノベーションも上手く活用して研究開発を進めています。

日高 なるほど。東ソーの事業を説明してもらっている時に私が少し意外に感じたのは、想像していた以上にたくさんの研究所が存在することでした。多様な分野で成長の種を生み出すためには、研究開発が非常に重要なですね。

「ハイブリッド経営」については、私も少し勉強して何となくわかったつもりでいたのですが、コモディティとスペシャリティの両輪をバランスよく回していくことの大変さや、たくさんの種のなかから可能性を見極めて選びとり、長い時間をかけて育てていくことの難しさなどを伺うと、あらためてこの戦略の奥深さを感じます。



日高 真理子

ESGへの取り組みの重要性と課題

- 三浦** これからの時代は、企業が持続的な成長を実現していくには、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する必要があると言われています。私は経団連の廃棄物・リサイクル部会で活動した経験があるのですが、その時に実感したのは、企業の環境や社会に関する取り組みについて、最近は投資家だけでなく一般市民の目も、とても厳しくなっているということでした。これは企業や業界の内部にいと、なかなか気づきにくいことだと思います。そういう意味で、事業活動だけでなく環境や社会面での取り組みについても「外部の視点」で冷静にチェックしていくことが、社外取締役の重要な務めだと思うのですが、いかがでしょうか？
- 本坊** ESGの視点というのは、もともと欧米の投資家を中心に、企業評価には非財務の情報も重要だということが言われ出したわけですが、東ソーは経営理念などを見てもわかるように、ESGが注目されるずっと以前から社会課題の解決を経営の根底に据えて、真面目に、誠実に取り組んできた会社だと思います。ただ、そういう活動を外部に向かってアピールするのは、あまり得意ではないと思います。そういう部分でも背中を押して社会的な認知を促していくことも、ある意味では社外取締役の使命ではないかと私は思います。
- 阿部** 確かに、そこは今後の課題のひとつかもしれませんね。極めて真面目な会社であるだけに「縁の下の力持ち」に徹して、自己主張を控えるところがあります。社会インフラや耐久消費財をはじめ、人々の暮らしを構成する多種多様な最終製品に東ソーの製品が使われている、あるいは組み込まれているのですが、ほとんどの人はそのことを知りません。別に人に知られなくても社会に役立っていればそれで良い、という考え方もあるとは思いますが、外部との共同研究やオープンイノベーションも活用して社会課題の解決を目指していくなら「実は身近なところで社会のサステナビリティに貢献している企業」であることを、投資家だけでなくさまざまなステークホルダーにも理解してもらうことも重要です。
- 三浦** ESGのなかでも、化学メーカーとして特に重視すべきなのがE（環境）の部分だと私は考えています。化学製品はその製造過程で大量のCO₂を排出しますし、気候変動問題が深刻化しているなか、今後メーカーとしての責任もますます厳しく問われるようになるでしょう。世界的な問題になっている海洋プラスチックに関して、東ソーはその素材を製造・販売しているわけで、開発や製造面でリサイクルの可能性を追求していかないと社会から認められなくなっていくと思います。こうした課題への対応は非常に時間のかかることですから、長期的な目標を掲げ「どのようにして目標を達成するのか？」というバックキャスト思考で取り組むことが重要です。太平洋セメントにいた頃には、社内横断的な組織をつくって長期目標を策定し、計画的・継続的な活動を進めていましたので、そうした経験も活かして東ソーの環境への取り組みについても有益な助言ができればと思っています。
- 日高** 環境対策について東ソーは昔から積極的に取り組んではいるのだけれど、社会から求められるレベルもどんどん高くなっているので、さらに取り組みの強化が必要になっているということなのですね。ESGの観点で言えば、人的資源の活用、特に女性の活躍ということも今後の課題ではないかと思えます。ちょうど今、人事部門の方々から社内制度や施策について説明を受けているのですが、東ソーは従業員のワークライフバランスや職場環境の整備などに関してかなり進んだ取り組みをしていて男性を含めた育児休業取得率の高さなどに表れていると思います。ただし女性の活躍という点では、女性管理職は確実に増えてはいるものの、まだまだ発展途上と言っていいと思えますし、その面では私も何かしらお手伝いができるのでは、と考えています。
- 本坊** ずっと男性中心で動いてきた企業にとって、女性活躍というテーマは一朝一夕に克服できる問題ではありませんからね。人材採用の面から底上げして、数字に表れるような変化につながるまでには、まだ時間がかかると思います。ただ私は、東ソーという会社について、とてもオープンで、風通しが良く、従業員を大事にする会社、従業員にとって働きやすい会社だというイメージが強くあります。企業のさまざまな不祥事が相次いでいるなか、こういった企業風土は、これからの時代に大きな強みになっていくと思います。



三浦 啓一

社外の視点をガバナンス強化につなげていく

- 阿部** 東ソーはこの5年間で、コーポレートガバナンス強化に関する取り組みも、ずいぶん進みました。2016年には執行役員制度を導入して、経営における意思決定・監督機能と業務執行機能の分離を進めましたし、2019年は役員の指名・報酬などに関する手続きの公正性・透明性を高めるために取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会が設置されました。そして2020年からは、一段と経営の監督機能を強化すべく、皆さんを招いて社外取締役4人という体制になったわけですが、取締役会の実効性を高めていくには、制度的に形を整えるだけでなく、私たち社外取締役が求められる機能をしっかりと果たしていくことが重要です。
- 三浦** 社外取締役の最大の役割は、内部に長年いる方々が当然とされているようなことを外部の客観的な視点で冷静に見つめ、問題点を指摘していくことだと思います。まだ参加回数は少ないですが、東ソーの取締役会には社外の間人も自由に発言できるオープンな雰囲気を感じていて、外部の視点の代表という意識を持って積極的に発言することで、取締役会の実効性向上に貢献したいと思います。また取締役会での議論だけでなく、今回のように社外役員同士の意見交換の場もどんどん増やしたいですね。それぞれの持つ多様な経験・知見を融合して、シナジー効果を発揮できれば、東ソーにとってより有効な提言もできるのではないのでしょうか。
- 日高** そうですね。東ソーの事業内容について私はまだまだ勉強不足ですので、社内の方々からすると時には見当違いの意見を申し上げるかもしれませんが、それを恐れず、思うところを積極的に発言していくことが社外取締役としての使命だと考えています。もうひとつ、私には女性の取締役としての使命も期待されていると思います。私自身も私生活では育児や介護を経験していますし、仕事と家庭の両立サポートや各職種における働きがいの向上など、さまざまな面で女性従業員の活躍を応援していきたいですね。
- 本坊** 企業が持続的に成長していくには、Quarter（四半期）単位で足元の収益確保に努めると同時に、事業の将来像をDecade（10年）単位で描き、さらには地球規模での課題解決をCentury（世紀）単位で考える、といったようにフェーズの異なる時間軸を持って経営に臨む姿勢が重要だと私は考えています。我々はコロナ禍の真っ只中という大変な時期に社外取締役という重責を拝命したわけですが、多元的な時間軸において東ソーが「今、何をしていくべきか」を、皆さんと一緒に議論する機会を与えられたことは、私としてはすごくワクワクすることでもあります。皆さんとともに社外取締役としての責務を全うしながら、東ソーの企業価値向上に取り組んでいき、ステークホルダーから求められる役割を果たしていきたいと思っています。



本坊 吉博



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

2018年の東ソーグループCSR基本方針の施行から2年目に入り、CSR重要課題の達成に向け、担当部署を中心に、多くの従業員を巻き込んで活動をさらに推進しています。

2019年4月には国連グローバル・コンパクトに署名、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するとともに、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 常務執行役員 山田 正幸



企業理念体系

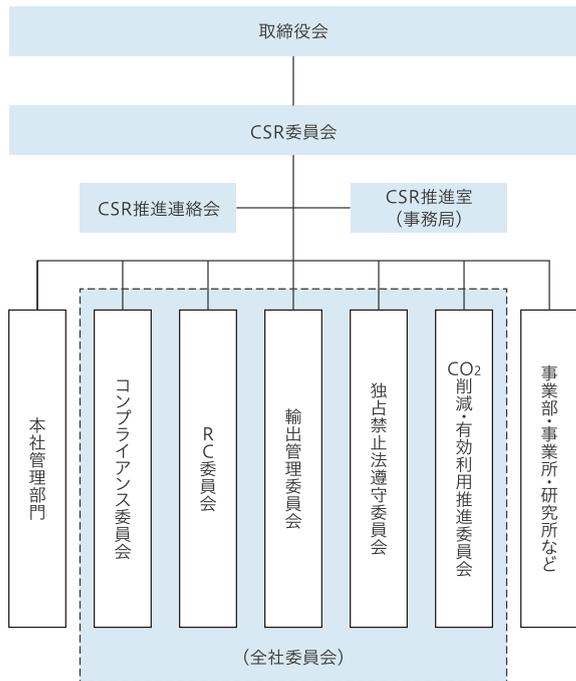


CSR推進体制

CSR委員会は社長を委員長とし、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。

2019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基本方針設定から2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。

CSR推進体制図





CSR MANAGEMENT

CSR重要課題 (マテリアリティ)

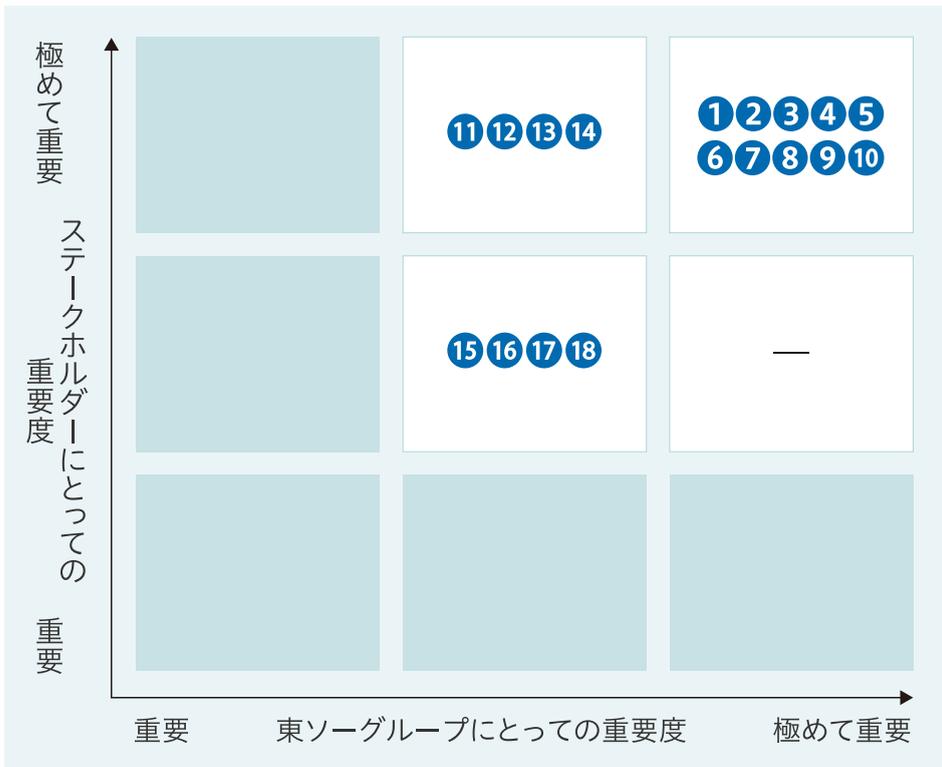
ISO26000^{※1}、GRIスタンダード^{※2}、他社動向などから課題候補を抽出後に「ステークホルダーにとっての重要度」と「東ソーグループにとっての重要度」の2軸で評価を実施して、課題候補を絞り込みました。そのうえで、2018年8月開催のCSR委員会による審議を経て、社会および東ソーグループの持続可能な成長のための18課題を特定しました。

特定した重要課題に対して重要達成指標 (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重要課題一覧

重要課題	重要達成指標 (KPI)	目標・実績			実績	
		2018年度 (実績)	2019年度	2020年度	2019年度	評価
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	3件以上	3件以上	15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)	24件	10件以上	10件以上	28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)	3件	2件以上	2件以上	2件	達成
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	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			計画通り実施	達成
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	ゼロ	ゼロ	社内：3件 グループ会社：1件	未達
	2) 事故発生件数 (物流重大事故)	1件	ゼロ	ゼロ	1件	未達
④ <u>気候変動問題への対応</u>	1) エネルギー起源二酸化炭素排出量削減	2025年度想定 BAU排出量から ▲1.5%	● 削減目標：2025年度におけるBAU排出量から▲6% (2013年度基準) ● 2018年度実績から新目標で管理		2025年度想定 BAU排出量から ▲3.2%	達成見込
	2) エネルギーの使用に係る原単位	年平均▲0.6%	年平均▲1%	年平均▲1%	年平均▲0.2%	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+1.8%	年平均▲1%	年平均▲1%	年平均▲0.4%	未達

重要課題	重要達成指標 (KPI)	目標・実績			実績	
		2018年度 (実績)	2019年度	2020年度	2019年度	評価
⑤ 品質マネジメント	1) 事業所内生産品製品苦情発生件数	50件	35件以下	30件以下	18件	達成
	2) 物流クレーム・トラブル発生率	116ppm	50ppm以下	70ppm以下*	70ppm	未達
	3) 小口配送苦情発生率	60ppm	2) 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%	対象会社数の50%以上	対象会社数の50%以上	41% (COVID-19の影響)	未達
	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	すべての対象会社 (24社)	すべての対象会社 (24社)	24社	達成
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	ゼロ	ゼロ	社内：2件 グループ会社：10件	未達
	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	ゼロ	ゼロ	社内：7件 グループ会社：6件	未達
⑦ 化学物質管理・製品安全	重大不適合発生件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ	達成
⑧ 環境保全	1) 環境法令/協定違反発生件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ	達成
	2) 法規制値/協定値逸脱件数	1件	ゼロ	ゼロ	1件	未達
	3) PRTR物質排出量削減	462トン	424トン以下 (2015年度比▲30%)	424トン以下 (2015年度比▲30%)	385トン	達成
	4) 埋立産業廃棄物量削減	937トン	1,000トン以下	1,000トン以下	919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			2020年度に処分完了予定	達成

重要課題	重要達成指標 (KPI)	目標・実績			実績	
		2018年度 (実績)	2019年度	2020年度	2019年度	評価
9 <u>働きやすい職場づくり</u>	1) 男性従業員の出産育児休暇取得率	81.7%	90%以上	95%以上	89.7%	未達
	2) 男性従業員の育児休業取得率	14.4%	10%以上	13%以上	14.9%	達成
	3) 年休取得率 (全従業員)	75.5%	78%以上	80%以上	79.2%	達成
	4) 年休取得率 (常昼勤務者)	65.7%	67%以上	70%以上	70.4%	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			計画通り実施	達成
10 <u>ダイバーシティ</u>	1) 総合職採用者に占める女性の割合	14.6%	20%以上	20%以上	17.0%	未達
	2) 幹部職に占める女性の人数	10人	15人以上	18人以上	13人	未達
	3) 障がい者雇用率	1.9%	2.2%以上	2.2%以上	2.0%	未達
	4) 定年退職者再雇用率	87.0%	80%以上	80%以上	94.0%	達成
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"> ● 機関投資家・アナリストとの対話によるIR活動の向上 ● 個人投資家向けIR活動の強化 ● 開示情報の内容充実 ● 株主向けSR (シェアホルダー・リレーションズ) 活動の充実 ● 議決権行使の多様化 (スマホによる議決権行使) 			計画通り実施	達成
	2) 地域社会との共存	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域住民を対象とした工場見学会開催 ● 地域行事への参画 ● スポーツを通じた地域支援 			計画通り実施	達成
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"> ● 教育研修会議の実施 ● 各階層での教育研修の実施 			計画通り実施	達成
	2) 語学力強化の教育・研修	語学留学、海外トレーニーの実施			派遣未実施 (COVID-19の影響)	—
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"> ● 購買基本方針の作成、開示 ● ユーザーからのCSR調達要請項目を整理 ● SAQ (セルフ・アセスメント質問表) の送付および評価 			計画通り実施	達成

重要課題	重要達成指標 (KPI)	目標・実績			実績	
		2018年度 (実績)	2019年度	2020年度	2019年度	評価
14 雇用と人材確保	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			計画通り実施	達成
15 サイバーセキュリティ	重大なサイバーセキュリティ事故発生数	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ	達成
16 事業継続計画 (BCP)	1) 緊急事態時の身体生命の安全確保対策検討 2) 設備復旧期間の検討	<ul style="list-style-type: none"> ● 災害対策規程類の見直し整備 ● 海外赴任者、出張者の危機管理対策 ● 規程類の教育と訓練の実施 			計画通り実施	達成
17 生物多様性保全	生物多様性保全の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動と生物多様性との関わり把握 ● 生物多様性行動指針の制定 ● 生物多様性保全の推進 			計画通り実施	達成
18 人権尊重	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"> ● 階層別研修での新しい人権概念の研修の実施 ● ハラスメント防止教育の実施 			計画通り実施	達成

※ 見直しを実施し、目標変更。



CSV (社会課題解決型の製品・技術の創出と提供)

持続可能で豊かな社会の実現に対して、化学企業が果たすべき役割はますます大きくなっています。東ソーグループは、CSV^{※1}という考え方のもと、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、提供することが、グループの最大の社会的責任と考えています。

※1 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成長にも寄与するという考え方。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019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	15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	28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	2件	達成

ライフサイエンス分野

研究開発を基盤とし、人々のQOL (Quality of Life、生活の質) 向上に貢献します。

- バイオ医薬品関連
- バイオメディカル材料
- 診断システム・検査
- ヘルスケア

関連するSDGs



血中異常細胞の解析受託事業を開始

血中に存在する異常細胞を検出し、がん関連遺伝子の変異を解析する技術を確立し、解析結果の研究活用を目的^{※2}とする研究機関や製薬企業向けの細胞解析受託事業を2019年6月から（株）東ソー分析センターにおいて開始しました。本解析受託事業において次のバイオ関連技術を確立しました。

- 血液検体を安定的に保存する技術（搬送中に血液検体が劣化することを防止）
- 血中細胞の大多数を占める赤血球と白血球を分離する技術
- 誘電泳動を利用して微細加工チップ上に細胞を整列・固定する技術
- 抗CD45抗体、抗CK（サイトケラチン）抗体およびDAPI（核染色試薬）を用いて異常細胞を検出する技術
- 細胞の大きさなどを判定しCK陰性細胞からCK陰性異常細胞を検出する画像技術

これらの解析技術を用いた、ヒト肺腺がん細胞株を添加したモデル検体による解析試験では、添加がん細胞の80%以上を異常細胞として検出しました。また、がん関連遺伝子の変異解析では、市販の遺伝子解析パネルを活用し、回収した異常細胞について50種類のがん関連遺伝子の変異の有無が解析可能です。

さらに今回の解析受託事業では、CK陽性異常細胞に加え、CK陰性異常細胞も検出可能であり、CK陽性／陰性異常細胞数とがん転移の関連といった研究の進展に貢献するものと考えています。

診断・ヘルスケア分野での応用展開を通して人々の健康的な生活の実現に貢献していきます。

※2 解析結果を人や動物の医療または診断の目的に使用することはできません。

環境・エネルギー分野

自社研究開発力を基盤に、環境問題の解決に貢献します。

- モビリティ用複合材料
- エネルギー変換材料
- 電池材料
- CO₂および海洋プラスチック対策技術

関連するSDGs



塩化ビニルモノマー製造用の高性能触媒を開発

塩化ビニルモノマー（以下、VCM）製造プロセスにおいて、エチレン、塩化水素、酸素から二塩化エチレン（以下、EDC）を合成するオキシクロリネーション反応に使用する固定床の独自触媒（以下、オキシ触媒）を新たに開発し、その実用化に成功しました。

今回開発したオキシ触媒は、Cu（銅）系のシンプルな触媒組成にもかかわらず、円筒形状、さらに担体に特異な細孔構造をもたせることにより高性能化（高活性、高EDC選択性、高耐久性）を実現しました。

開発にあたり、触媒の経時劣化をXAFS解析などの最新の分析技術を用いて徹底的に解析し、経時的なCu成分の変化が触媒劣化に関係することを解明しました。これらの関係性から触媒寿命を正確に判定するシミュレーション技術を確立し、触媒使用期間の延長など触媒コストの低減に寄与しています。製造設備での触媒転換を進めており、社会環境への貢献にも努めていきます。なお、本技術は、一般社団法人 触媒学会より「2019年度学会賞（技術部門）」を受賞しました。



VCM製造設備

東京大学に社会連携講座を設置

国立大学法人東京大学大学院工学系研究科に、次世代の吸着・分離用途、環境浄化などの触媒用途における高機能ハイシリカゼオライトの創出および高効率合成プロセスの開発を目指す「規則性多孔体の革新的合成プロセスの構築」社会連携講座を設置しました。

さらなる事業機会の創出および事業拡大を図るうえで、顧客ニーズに応え続けるためには、従来にない発想のもとで材料設計の重要工程であるゼオライト結晶化技術を深化させることが必要となります。設置した社会連携講座において、専任教員・専任研究員による集中研究を複数年に渡り実施し、緊密な産学連携体制のもと、省エネルギーや環境負荷低減におけるキーマテリアルとなる高機能ハイシリカゼオライトの高効率合成手法の開発を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

電子材料分野

素材開発とすり合わせ技術の融合により新たな価値を提供します。

- 通信材料
- 半導体関連材料
- プリントブルエレクトロニクス材料
- ディスプレイ用材料

関連するSDGs



自己ドーピング型導電性高分子「SELFTRON®」の有機溶剤グレード開発

導電性高分子「SELFTRON® (セルフトロン)」の新品種として、有機溶媒に溶かした「有機溶剤グレード」を開発しました。既存の水溶液タイプと合わせ提案力を強化し、コンデンサー用固体電解質向けなど用途開発を加速させ、早期の実用化を目指しています。

セルフトロンの用途はコンデンサーの固体電解質、タッチセンサーなどの透明導電膜や帯電防止フィルムなどで、樹脂に練り込んで成型すれば導電性樹脂や洗濯耐久性のある導電性繊維が得られ、スマートテキスタイル（衣類型ウェアラブル端末）などへの展開も見込まれます。用途開拓の促進に向けて、産学連携やオープンイノベーションを積極的に推進し、スマート社会の実現に貢献していきます。



セルフトロン製品形態



利用イメージ



レスポンシブル・ケア (RC) 活動

東ソーは、環境保全と安全および健康の確保が経営の重要課題であるという認識のもと「環境・安全・健康基本理念」および「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」および「行動指針」の改定

2020年2月に「環境・安全・健康基本理念」および「行動指針」の改定を行いました。

対象を東ソーから東ソーグループに拡大するとともに、対象範囲を事業活動全般から製品のライフサイクル全般に見直し、社会の持続的な発展へ貢献することを追記しました。

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

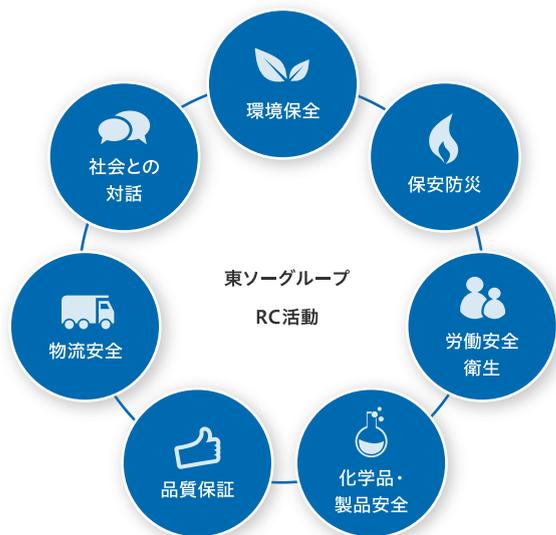
4. コミュニケーションの推進

- 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、化学物質を扱う事業者が、化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄・リサイクルに至るすべての過程において「環境・健康・安全」を確保するとともに、社会との対話・コミュニケーションを行う自主活動です。日本では、日本化学工業協会 (日化協) レスポンシブル・ケア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、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、社会との対話に関わる業務活動すべてを適用範囲としています。



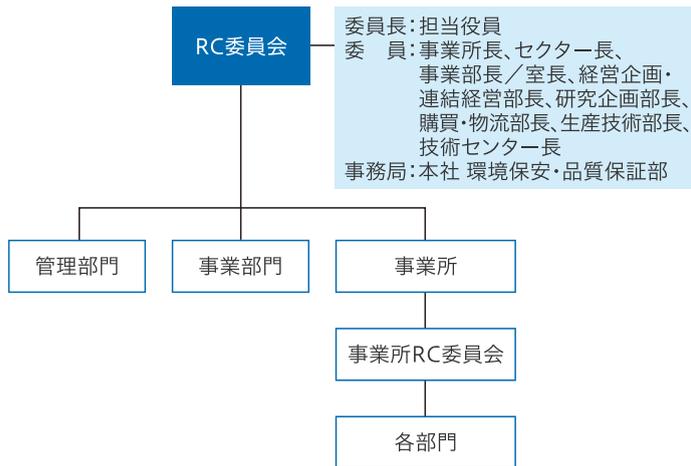
RC推進体制

RC活動を推進する体制として、RC委員会を設置しています。RC委員会は、環境保安・品質保証部担当役員を委員長として、各部門長 (管理部門、事業部門、事業所) より構成されています。

RC委員会では、全社活動方針の策定、重要事項の審議や勧告および承認、活動に関する重要な諸施策の策定などを行っています。RC委員会の議事結果および年間活動方針は、取締役会にて報告されます。各部門の活動はRC監査にて実施状況を把握し、結果を次年度の改善計画に反映させるPDCAサイクルにより、活動のスパイラルアップを図っています。

活動の結果は、当社ウェブサイトや東ソーレポートで公表するとともに、地域社会の皆さまとの交流の場においてもお伝えしています。

RC推進体制図



TOPICS

安全技術室を新設

東ソーでは、さらなる安全レベルの向上に向けたプロセス安全構築を推進するため、全社的な組織として、技術センターに安全技術室を新設しました。

安全技術室は安全工学を主体とした安全技術の取り組みを専門的に行う部署であり、高度かつ網羅的なリスクアセスメント、新技術の適用、プロセスセーフティエンジニアの育成などを活動の柱としています。

この取り組みにより、生産活動だけでなく安全分野においても先進的な化学メーカーを目指します。

RC監査

2019年度は、南陽事業所、四日市事業所、東京研究センターおよび物流部門を対象として、それぞれRC監査を行いました。RC委員長と事務局で構成される監査団と被監査側との間で、活動状況と次年度以降の課題が話し合われました。

2012年度以降毎年、南陽および四日市事業所の監査には、第二塩化ビニルモノマー製造施設爆発火災事故調査対策委員会の副委員長であった鈴木和彦・岡山大学名誉教授に参画いただいています。

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

2019年度 重点基本方針: 私たちのために ステークホルダーのために 社会の持続性のために 東ソーグループRC活動

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

項目	2019年度目標	2019年度実績	評価	2020年度目標
保安防災・労働安全衛生	事故・休業災害ゼロの達成 事故・休業災害ゼロ ① 安全の基本動作の徹底 ● 5S及びKY活動の自主的な活動の展開 ② 技術伝承の推進 ● 運転支援システムの積極的な推進 ● know-why教育の継続 ③ 非常時及び変更時のリスクアセスメントの実施 ● 重点項目: 非常時リスクアセスメントの完了 ④ 類似事故・類似労災の撲滅への取り組み ● 事故事例の詳細解析と水平展開 ⑤ 工事体制の強化 ● 重点項目: 構内工事における網羅的な危険源の特定と対策	事故3件、休業災害9人 ① 全社で5S、KYT活動を積極的に展開 事業所パトロールを活用し他部門の活動を参考 ② RC委員長5Sパトロール/表彰を実施 ③ know-why資料の作成は完了し、運転支援システム等の活用による技術伝承を含めた安全確保を推進 ④ What-if studyは完了、残存リスクの低減検討を計画的に実施 ⑤ 自社内発生事故、トラブルの深堀を推進 ● 各会議体で原因、水平展開を周知 ⑥ 「工事のリスクアセスメント」と「施工手順書兼KYシート」の手順書と様式を作成し、運用を開始	★	事故・休業災害ゼロの達成 ① 安全の基本動作の徹底 ● 5S及び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 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 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 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 ⑤ 新技術の活用 ● 運転支援システム等の技術伝承への積極的な活用推進
	地震・津波対策の推進 ① 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 重要建築物の耐震性確保及び津波対策の推進 ● 耐震補強工事の計画的実施(南陽) ● 津波対策の継続	① 計画通り進捗 対象16基中、2019年度までに12基完工 ② 耐震補強工事は計画通り進捗 対象36棟中、14棟完了 ● 電気室の耐震・浸水対策実施中	★★★	① 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 重要建築物の耐震性確保及び津波対策の推進 ● 耐震補強工事の計画的実施 ● 津波対策の継続
	保安管理システムの再構築 ① 本社体制の強化 ● 本社環境保安・品質保証部の積極的関与 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	① 全社保安会議において、RC活動方針の事業所計画への反映と進捗を確認、監査等へも参加 ② 危険源の特定、変更管理の見直し、教育体系の見直し実施中	★★★	① 本社体制の強化 ● 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 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
	グループ会社事故・休業災害2016年度(過去最少)比減 事故・休業災害ゼロ (2016年度: 事故1件、休業災害8人) 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 ● 安環ネット会議(年2回) ② グループ会社での地震・津波対策の推進 ③ 海外グループ会社(製造会社)への業務監査協力	事故1件、休業災害16人 ① 安全環境交流会: 5社6回実施 ● 安環ネット会議: 2回開催 ● 外部講師による安全・環境教育の実施(安全4回、環境2回) ② 重要建築物の耐震性確保の調査実施 ● 地震・津波対策の最新状況調査、フォロー ③ 業務監査への帯同1社	★	事故・休業災害ゼロ ① グループ会社への指導 ● 重点項目: 安全環境交流会の継続 ● 重点項目: 安環ネットの活用推進 ② グループ会社での地震・津波対策の推進継続 ③ 海外グループ会社(製造会社)への業務監査協力
環境保全	法令遵守 法規制値、協定値の逸脱ゼロ ① 自主管理値の遵守 ● 法令特定施設の監視強化、逸脱に関わる予防措置の推進 ● 管理値逸脱事例の再教育(周知等を含む) ② 法令遵守の徹底 ● 測定項目以外の法令遵守の徹底 ● 環境教育の推進及び従業員の力量の向上 ③ 産業廃棄物の適正処理 ● グループ会社廃棄物適正管理のフォローアップ	法規制値逸脱1件、協定値逸脱1件 自主管理値逸脱3件 ① 逸脱事例の対策実施 ② 環境教育、法改正説明、公害防止管理者教育等の実施 ③ 法令遵守確認のため環境管理要領等改定 ④ チェックリストによる法令の遵守状況を調査し、適宜是正/改善を指示	★	法規制値、協定値の逸脱ゼロ ① 自主管理値の遵守 ● 法令特定施設の監視強化、逸脱に関わる予防措置の推進 ● 管理値逸脱事例の再教育(周知等を含む) ② 法令遵守の徹底 ● 測定項目以外の法令遵守の徹底 ● 環境教育の推進及び従業員の力量の向上 グループ会社の法令遵守 ● 重点項目: 法令遵守を管理する仕組みづくり
	PRTR排出量: 2015年度比30%削減 PRTR排出量: 424トン以下 ① PRTR排出量削減計画の見直し及び排出抑制の推進 ● PRTR削減計画の見直し ● 各対象物質の排出抑制	PRTR排出量385トン ① MCB処理設備は計画通りに稼働 ● n-ヘキサン処理設備を計画中	★★★	PRTR排出量: 424トン以下 ● n-ヘキサン対策の推進 ● MCB排出抑制(排水)の検討 ● 各対象物質(法改正に伴う見直し)の排出抑制
	埋立産業廃棄物量 埋立産業廃棄物量: 1,000トン以下 ① 埋立産業廃棄物を経団連2020年度目標(2000年比30%=1,515トン)及び2018年度見込みに準じて削減	埋立産業廃棄物量919トン ① 排水汚泥のセメント資源化処理を実施 ● 汚泥の中間処理、廃棄物の資源化処理を継続	★★★	埋立産業廃棄物量: 1,000トン以下 ● 総排出量の削減と社外処理量の低減 ● 廃プラスチックの社外受入の推進
	PCB含有機器の計画的処分の推進 ① 低濃度PCB含有機器の計画的な処分 ② 高濃度PCB含有機器の期限内処分の徹底	① 処分計画の見直し実施 ② 2020年度処分完了予定	★★★	① 低濃度PCB含有機器の計画的処分の実行 ② 高濃度PCB含有機器の期限内処分の徹底
生物多様性保全活動の推進 ① 生物多様性保全活動の推進 ● 森林、河川、海洋保全活動等の推進 ● 市街清掃等地域貢献活動の推進 ● 廃棄物3R活動等の推進 ② 自らの事業、地域性に配慮した独自性のある活動の検討 ③ 生物多様性行動指針の制定	① 経団連「生物多様性民間参画パートナーシップ」に活動事例2件公開 ● 各地域で清掃、ボランティア、地域貢献活動実施 ② 事業所、研究所ごとの地域性に考慮した活動の検討 ③ 「環境・安全・健康基本理念」を改正	★★★	① 生物多様性保全活動の推進 ● 森林、河川、海洋保全活動等の推進 ● 市街清掃等地域貢献活動の推進 ● 廃棄物3R活動等の推進 ② 地域性に配慮した活動の検討	

品質保証・事業	製品苦情削減	製品苦情発生件数:35件以下 ① 製品苦情の削減 ●重点項目:同一原因による苦情の再発防止 ●医療用、高純度薬液用製品の異物対策の適切な実施 ② 品質保証部門と製造部門との連携強化 ●品質現場巡視及び品質コミュニケーションの継続 ③ 原材料(含包装資材)サプライヤーの管理強化 ●重点項目:原材料サプライヤー監査の計画的な実施 ●CSR活動方針に沿った監査の仕組みの構築	製品苦情発生件数18件 ① 「再発苦情」「異物混入」の防止 ●過去の再発苦情を洗い出し、対策の妥当性を確認し、一部、追加対策を実施 ●過去の苦情再解析から、異物対策が主な課題と判明し、異物混入リスクアセスメントを推進 ② 品質保証部門と製造部門との連携強化継続 ●品質現場巡視及び品質コミュニケーションを継続し、製造部と連携を強化・継続 ③ サプライヤーの管理強化 ●原材料サプライヤー監査を実施(83社)	製品苦情発生件数:30件以下 ① 製品苦情の削減 ●同一原因による苦情の再発防止 ●異物対策(医療、高純度薬液用製品以外への強化拡大) ② 品質保証部門と製造部門との連携強化 ●品質現場巡視及び品質コミュニケーションの継続 ③ 原材料(含包装資材)サプライヤーの管理強化 →「委託生産品の品質保証体制の強化」に集約
	委託生産製品の品質保証体制の強化	① 委託生産先の品質監査の実施 ●重点項目:チェックリストによる各社の弱みの抽出とそれに対応する監査及び指導の実施 ② 品質管理体制の明確化 ●試験成績表発行システムの運用 ●タンク基地の品質保証体制見直し継続	① 委託生産先の品質監査 ●委託先品質監査を実施(19社) ② 品質管理体制の明確化 ●一部委託製品での試験成績表発行システムを再構築、運用開始 ●社外タンク基地の体制構築を実施(8基地)	① 委託生産先の品質管理体制強化 ●委託生産先の品質監査 ●品質管理体制の明確化 ② 原材料(含包装資材)サプライヤーの管理強化 ●重点項目:原材料サプライヤー監査の計画的な実施
	品質管理体制の確認	① 社内及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	① 社内及びグループ会社の品質管理調査 ●グループ会社(25社)を含む調査で、法令違反及びユーザー使用時に環境、安全面で深刻な影響を与える事案は未検出 ② グループ会社へのフォローアップ ●フォローアップとして面談調査を実施(3社)	① 社内及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
	バイオサイエンス事業部製品の品質保証体制強化	① 研究用試薬、計測製品等についても、診断製品と同様に品質監査、出荷管理等による管理を実施 ② 診断製品の製造所に対する監査を実施 ③ 製品設計部門に対する監査を実施 ④ QMS省令改正への対応	① 監査を実施すると共に、管理体制を構築し、関係文書を改正 ② 計画通り監査を実施 ③ 計画通り監査を実施 ④ 改正次第、対応予定	① 研究用試薬、計測製品等についても、診断製品と同様に品質監査、出荷管理等による管理を実施 ② 診断製品の製造所に対する監査を実施 ③ 製品設計部門に対する監査を実施 ④ QMS省令改正への対応
	医薬品製造販売業品質保証体制の強化	① 医薬品の製造所の監査を実施	① ●製造所監査を計画通り実施	① 医薬品の製造所の監査を継続
化学品・製品安全	国内外化学物質法規制対応	重大不適合発生件数:ゼロ ① 法的義務への対応 ●化学物質のリスクアセスメント ●SDS /ラベル対応 ●毒劇法 ② 届出・申請への対応 ●化審法・安衛法/新規化学物質申請及び化審法/製造・輸出品届出の確実な実施 ●海外法規制対応 ③ 情報提供 ●ユーザーへの製品情報提供 [含有物質、危険有害性等]	重大不適合発生件数ゼロ ① 化学物質のリスクアセスメントは、各事業所での確実な実施 ●SDS関連JIS改正に関して、システム改修実施、SDS更新計画策定 ●毒劇法指定予定物質への情報提供 ② 化審法改正に計画通り対応 ●K-REACH事前申告を期限内に完了 ③ 計画通り実施	重大不適合発生件数ゼロ ① 法的義務への対応 ●化学物質のリスクアセスメントの実施確認 ●SDS /ラベルの改定JIS対応の適切な実施 ●毒劇法新規指定物質への確実な対応 ② 届出・申請への対応 ●化審法・安衛法/新規化学物質申請及び化審法/製造・輸出品届出の確実な実施 ●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
	物流クレーム・トラブル	物流クレーム・トラブル発生率:50ppm以下 ●東ソー・東ソー物流によるフォローアップ及び有効性の確認 ●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及びトラブルの未然防止(特に、誤出荷・設備破損) ●設備破損に対するハード対策検討 ●委託会社に対するルール遵守の徹底(指導強化) ●路線便輸送製品の自社配送化を推進	物流クレーム・トラブル発生率70ppm ●フォローアップの有効性確認(2年間54件) ●トラブル発生傾向を事前に注意喚起 ●バックソナー、ジェットポンプなど導入 ●各種パトロールで委託会社へ指導強化(指差呼称)	物流クレーム・トラブル発生率:70ppm以下 ●フォローアップ及び有効性確認の継続 ●トラブル報告システムの活用によるトラブル傾向の解析及びトラブル未然防止の継続
物流安全	重大事故	重大事故ゼロ ●定期備船における船員へのBRM訓練の継続 ●物流会社による「安全文化の再構築」の継続支援	重大事故1件 ●BRM訓練:22隻に実施 ●基礎4R法KYトレーニングを継続 ●作業重視パトロール実施(2019年8月~2020年3月 毎月1回)	重大事故ゼロ ●定期備船における船員へのBRM訓練の継続 ●東ソー物流による「安全文化の再構築」の継続支援
	物流安全の確保	●重点項目:危険度の高い客先荷役作業の調査及びその改善対応策の検討 ●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	●主要課題については計画通り完了 ●客先荷役作業調査の結果、危険度の高い荷役作業を抽出し、改善に向け取り組み中 ●事業所内の危険作業・環境改善は、239件(要望500件)対応完了	●重点項目:危険度の高い客先荷役作業の調査及びその改善対応策の検討 ●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
社会との対話	リスクコミュニケーションの推進	●メディアトレーニングの継続開催	●計画通り実施(9月開催)	●メディアトレーニングの継続開催
	地域との連携推進	●地域対話、工場見学、自治会交流会等の開催	●計画通り実施 第10回周南地区地域対話(南陽)、 震ヶ浦地域公災防止協議会(四日市)等	●地域対話、工場見学、自治会交流会等の開催 ●地域学校との交流、行政への協力を推進

※BRM(Bridge Resource Management) 訓練 さまざまな航海事象に対応するために、シミュレーターを用いヒューマンエラーによる海難事故を防止する訓練



ENVIRONMENT

安全・安定操業

東ソーでは、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、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。また自然災害のような事業リスクに備えた事業継続計画（BCP）の取り組みを進めています。

重要達成指標（KPI）	2019年度目標	2019年度実績	評価
1) 事故発生件数（保安重大事故）	ゼロ	社内：3件 グループ会社：1件	未達
2) 事故発生件数（物流重大事故）	ゼロ	1件	未達

保安防災マネジメント推進体制

東ソーが加盟している石油化学工業協会では、会員企業が実施すべきガイドラインとして「産業保安に関する行動計画」を2013年7月に制定しました。

東ソーでは、このガイドラインを踏まえ、レスポンシブル・ケア推進体制の下で、安全・安定操業に関する活動を推進しています。

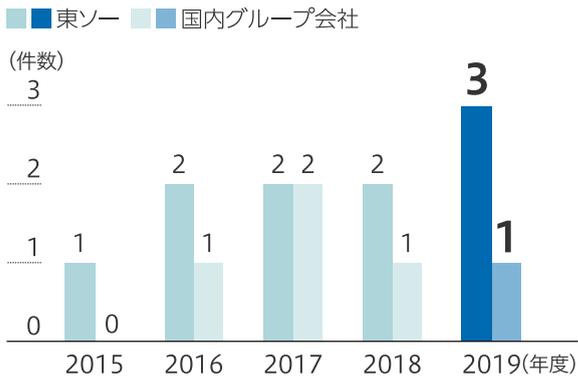
全社統括の保安対策本部であるRC委員会において、東ソーの保安防災に関する方針を策定し、進捗や達成状況を掌握するとともに、本社環境保安・品質保証部が事業所および関連部門と連携し保安防災に関わる諸活動を推進しています。

またグループ会社に対しては、本社および事業所の環境保安・品質保証部が事故や労働災害に関する情報を集約、データベースによる共有化を実施し、保安防災活動全般に関する意見交換、外部講師を招聘して安全・環境に関わる教育を行うなど、安全管理レベル向上のための支援を行っています。

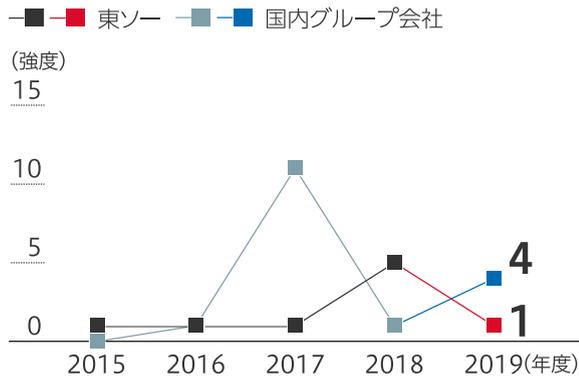
安全・安定操業

東ソーは、保安重大事故の発生件数ゼロを目標にしていますが、2019年度は東ソーで3件、グループ会社で1件の事故が発生しました。これらの事故について、ただちに原因究明を行い、対策を実施するとともに、社内やグループ会社に速やかに水平展開し、事故の再発防止に努めています。

事故発生件数



事故発生強度^{※1}



※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、安全に対する考えを従業員と共有するとともに、現場と直接対話を行うことで、経営者と従業員の現場課題の共有化のみならず、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。



社長による計器室訪問



教育・訓練の充実

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。外部講師を招いたKYT^{※2}講習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。また、技術教育の一環として危険体感実習設備^{※3}やシミュレーターおよび体験型学習装置^{※4}などを運用しています。2019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機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。

- ※2 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。
- ※3 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設備。
- ※4 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。

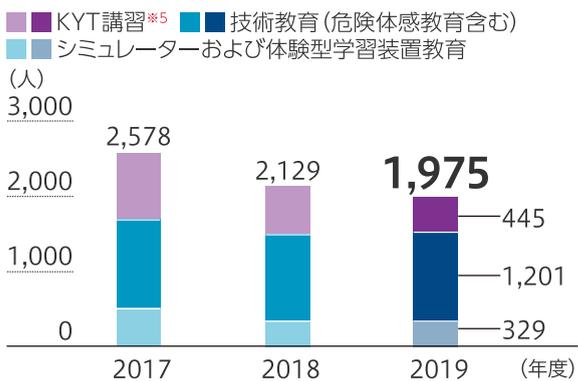


安全帯ぶら下がり体感設備



爆発体感設備

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、防災訓練を実施しています。行政と合同で行う総合防災訓練も定期的の実施し、不測の事態に備えています。2019年度は本社と南陽事業所の合同訓練で、双方をオンラインで接続し、リアルタイムに情報を交換する訓練を行いました。また、ブラインド型防災訓練も実施し、緊急時の対応能力を検証しました。今後も地域住民の方々や関係官庁とも連携し、各種の訓練を継続して実施していきます。



公設消防との合同放水訓練（南陽事業所）



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	2019年7月	南陽	380	プラント単独発災想定 of ブラインド型訓練
総合防災訓練	2019年10月	四日市	220	四日市市消防本部、四日市市北消防署の指導のもと、ブラインド型防災訓練
総合防災訓練	2019年10月	東京研究センター	18	複数箇所の同時発災時の情報伝達、行動要領に関わる机上訓練
下期総合防災訓練	2019年12月	本社	13	本社と南陽事業所をオンラインで接続し、リアルタイムな情報交換を行った緊急連絡訓練
		南陽	380	行政、自治体の見学のもと、周南市消防本部との合同訓練
総合防災訓練	2019年12月	四日市	608	四日市市北消防署との合同防災訓練

地震・津波対策の推進

高圧ガス貯槽の耐震補強工事は、南陽および四日市事業所について、2020年度に完了予定です。

従業員が常駐する計器室や事務所など、地震・津波の際に避難場所となる重要建築物の耐震補強対応も順次実施しています。四日市事業所、東京研究センターは既に対応を完了し、南陽事業所は研究棟などの建て替えを行いました。

また、南陽事業所においては、防災本部を常設しています。防災情報機器を拡充し、現地とのライブチャットによる情報交換など、緊急時の初動体制ならびに情報収集能力が大幅に向上し、より迅速な指示連絡体制を構築しています。

四日市事業所では、ブラックアウト時の体制の確認、浸水マップや浸水レベルの現場表示を実施し、災害時に備えています。



新研究棟（南陽事業所）



浸水レベルの現場表示（四日市事業所）

事業継続計画（BCP）の取り組み

BCPとは、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です。

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。そして可能な限り影響を最小化しつつ、取引先に対する安定供給のために事業の継続や設備の早期復旧を図るため、災害対策規程の見直し整備を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、海外における戦争、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。

高圧ガス認定の取得

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。

また、四日市事業所では、2016年11月に同認定を更新し、2018年10月に認定中間立ち入り検査を受審しました。

リスクコミュニケーション活動

事故発生時の社内外の連絡、通報および広報体制を構築しています。その一環として、行政とともに事業所の防災訓練を実施し、地元の自治会に公開しています。広報体制についても「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、体制を整えています。また、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おり、関係行政や地域住民に配布するとともに、地域住民用の放送設備を設置し、緊急時の地域への広報体制も整備しています。

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。2019年9月に本社にて行ったメディアトレーニングでは「塩素ガス漏洩シナリオ」を用いた模擬記者会見と「企業事件、マスコミはどう動くか」「記者会見ワンポイントアドバイス」の2題の講演を行いました。



メディアトレーニング（本社）

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全社「事故・労災情報データベース」の運用や、事故事例の研究などを実施し、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。

ICT^{※6}の活用推進

ICTの導入を積極的に進め、プラントの安全確保にも活用しています。

事業所共通の監視システムの導入

DCS^{※7}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全製造部門に導入しました。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、若年作業員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。(2020年12月導入予定)

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。

※6 Information and Communication Technology (情報通信技術)

※7 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。

2019年度安全の日の活動内容

事業所	活動内容	
南陽	安全講話	化学災害とリスクマネジメント／横浜国立大学・三宅淳巳教授
	安全講話	HAZOPとFTAによる実践的リスクアセスメントの方法／HAZOP&プラント安全促進会・松岡俊介代表
	KYT発表会	安全活動 成果発表 AAA活動への取り組み／ポリマー製造部 ペースト塩ビ課・佐貫亮介
四日市	安全講話	現場を支える人と安全管理・安全技術／三菱ケミカル株式会社・中井敦子氏
	5S活動優秀プラント表彰式	3職場について表彰
東京研究センター	安全講話	コミュニケーションがつくる職場の安全～異変を事故にしないために～／リテラジャパン・西澤真理子代表
	安全ビデオ上映	第二塩化ビニルモノマー製造施設爆発火災事故映像



安全の日 KYT発表会（南陽事業所）



事故関連資料の保存、展示（南陽事業所）



モニメント「安全の誓い」（南陽事業所）

工事体制の強化

設備の健全化として、2014年度から約160億円を投資し、強化施策を推進しています。その効果は、設備の事故やトラブル件数の減少として、確実に表れています。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。

これは、工事作業のリスクを低減するために、①工事会社への教育、②危険源の特定と対策、③作業手順の遵守の3項目に対する強化策を講じるもので、2019年度までの2年間で試行を繰り返し、仕組みづくりを完了させました。

今後はこの仕組みを通常業務として運用し、さらなる安全向上に努めていきます。

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）



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CO₂排出削減や、CO₂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）	2019年度目標	2019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"> 削減目標：2025年度におけるBAU排出量から▲6%（2013年度基準） 2018年度実績から適用 	2025年度想定BAU排出量から▲3.2%	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▲0.2%	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▲0.4%	未達

推進体制

東ソーの気候変動対応は、CO₂削減・有効利用推進委員会、中央エネルギー管理委員会を中心に推進しています。

また、気候変動に関連する社会動向、規制要件やリスク管理などの情報収集およびグループ会社を含む社内への情報共有を進めています。活動に関する事項は適宜、取締役会に報告し、承認を受けるとともに、必要に応じて指示を受けています。

CO₂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CO₂の削減および有効利用を積極的に推進するため、燃料転換を含む排出削減、回収や原料化による有効利用に関する課題整理、方針策定、調査・解析および進捗管理などを推進しています。

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する意見交換を行っています。



TCFD提言への賛同

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^{※1}）提言への賛同を表明しました。今後、提言に沿い、グループの取り組みに関する情報開示を進めていきます。

現在、気候関連リスク、機会がグループに及ぼす可能性がある財務的影響について、TCFD提言に従い、シナリオ分析による評価を進めています。

※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。



リスクへの対応

パリ協定が採択されたのを機に、気候変動の原因とされるGHG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。CO₂など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などで石油関連製品の需要が減少した場合は、東ソーグループの経営成績および財政状態に影響を与える可能性があります。現中期経営計画の基本方針のひとつに「省エネ・CO₂有効利用の推進」を掲げ、発電設備効率化、バイオマス混焼など省エネに資する設備投資を継続するものとしています。また「CO₂削減・有効利用推進委員会」では、CO₂の削減や有効利用に向けた技術改善を推進しています。

一方、気候変動による極端な気象現象（台風、洪水など）の発生で生産設備や輸送に使用する道路などが被害を受ける場合があることから、事業所の適応策も進めています。

機会の獲得への対応

東ソーグループは、研究開発の重点3分野のひとつに「環境・エネルギー」を掲げ、気候変動を含む環境課題の解決に引き続き貢献するべく、研究開発に取り組んでいます。また、気候変動以外でも自動車排ガス浄化触媒、排水・ゴミ焼却炉中の重金属の環境漏出を防ぐための処理剤、自動車や住宅のVOC（揮発性有機化合物）対策に有効な捕捉剤など、さまざまな環境課題の解決に貢献する製品を提供しています。

想定している気候関連項目

領域	リスク	機会
政策および法規制	<ul style="list-style-type: none"> 炭素価格（関連税、排出権取引など） 政策／目標 エネルギーミックス 	低炭素・脱炭素社会へのイノベーション <ul style="list-style-type: none"> 低炭素商品・サービス
技術	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素・脱炭素技術 	<ul style="list-style-type: none"> クリーンエネルギー
市場	<ul style="list-style-type: none"> 原材料・エネルギー（供給、価格など） 消費指向 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂の分離・回収・利用 環境負荷低減
評判	<ul style="list-style-type: none"> 消費指向 ステークホルダー 	インフラの強靱化 <ul style="list-style-type: none"> 都市基盤
気象	<ul style="list-style-type: none"> 極端な気象（台風、洪水など） 長期的な変化（気温上昇、海面上昇） 	<ul style="list-style-type: none"> 情報網

削減目標と2019年度の実績

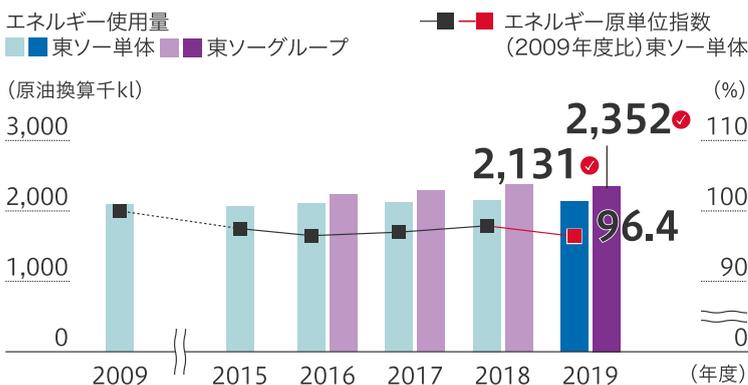
東ソーは、日本化学工業協会（日化協）の低炭素社会実行計画に参画しています。日化協は、2019年3月に日本化学業界のCO₂排出量削減目標の見直しを行いました。これを契機として、東ソーはエネルギー起源CO₂排出量削減目標として、2025年度におけるBAU^{※2}排出量（2013年度基準）から6%削減に設定しています。この実現に向け、燃料転換、省エネルギーに対する設備投資および技術検討を進めています。なお、東ソーは、省エネルギーに資する設備投資の促進を図るため、内部炭素価格制度を適用しています。

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

「マーク」がついているものは、東ソーレポート2020に対して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、東ソーレポート2020報告書をご覧ください。

エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ）

東ソーの2019年度のエネルギー原単位指数は、2009年度比で96.4%でした。また2018年度比では1.5ポイント改善しました。これは、四日市事業所のエチレンプラントのエネルギー効率化をはじめとする全社にわたるエネルギー削減計画の遂行の結果によるものです。



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。

（2009年度から2014年度9月までの旧日本ポリウレタン工業としての排出分を合算しています。2017年度には、旧東ソー・エフテックの排出分を含みません。）

GHG排出量（東ソーグループ）

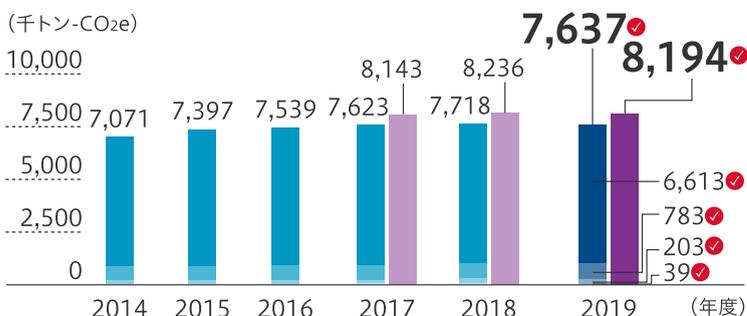
東ソーの2019年度のGHG排出量は、エネルギー削減計画が順調に推移したことにより、合計7,637千トン-CO₂eと、2018年度比で81千トン-CO₂e減少しました。エネルギー起源CO₂排出削減目標については、燃料転換や省エネルギーに向けた設備投資を計画通り進めており、2025年度BAU排出量比▲6%のうち▲3.2%相当の削減に目途をつけています。

東ソーグループ全体のGHG排出量は2018年度比で0.51%減少しました。

東ソー単体のGHG排出量

■ エネルギー起源CO₂ ■ 非エネルギー起源CO₂
 ■ その他のGHG^{※3} ■ 廃棄物のエネルギー利用CO₂

■ 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。

（2009年4月から2014年9月までの旧日本ポリウレタン工業としての排出分を合算しています。2017年度には、旧東ソー・エフテックの排出分を含みません。）

※3 2017年度まではN₂Oのみ、2018年度以降はN₂O、CH₄、SF₆、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-CO₂e)

	2017年度	2018年度	2019年度
スコープ1	7,705	7,833	7,770
スコープ2	438	403	424
スコープ3	6,051	5,960	6,854

スコープ3排出量算定値

(千トン-CO₂e)

	カテゴリ	2017年度	2018年度	2019年度
1	購入した製品・サービス	2,395	2,327	2,804
2	資本財	113	165	238
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	1,288
4	輸送・配送（上流）	471	473	502
5	事業から出る廃棄物	17	17	17
6	出張	7	7	16
7	雇用者の通勤	9	9	11
8	リース資産（上流）	—	—	—
9	輸送・配送（下流）	—	—	—
10	販売した製品の加工	—	—	—
11	販売した製品の使用	18	17	21
12	販売した製品の廃棄	1,886	1,874	1,957
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を使用。なお、2018年度比での2019年度実績の増加は、主として排出原単位をVer3.0に更新したことによるものです。

物流CO₂排出量・エネルギー原単位

2019年度の物流CO₂排出量は、エネルギー消費が減少したことから、2018年度比3.3%削減となりました。物流エネルギー原単位^{※4}は18.6となり、2018年度と同等で推移しました。

東ソーは、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によるCO₂排出削減を継続的に推進しています。

※4 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)



2014年9月以前は旧日本ポリウレタン工業合併分を含みません。

各部門におけるCO₂削減

四日市事業所ガスタービンの設置とナフサ分解炉の高効率化

四日市事業所エチレンプラントでは、プラント副生ガスを燃料としてガスタービンによる発電を行うとともに、ガスタービンで発生する高温の排ガスを利用してナフサ分解炉の燃焼用空気を加熱することで、分解炉で使用する燃料を削減しています。

2020年春までに分解炉の効率化が完了し、順調に稼働しています。計画通り稼働すれば年間約130千トンのCO₂排出削減となります。



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

東ソー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CO₂の排出削減を図っています。2019年度では約18千トンのバイオ燃料を使用した結果、約23千トン^{※5}のCO₂排出削減につながりました。また、2019年度より、山口県周南市の公園や公共施設で発生する剪定木からなる木質チップを、発電所のボイラー燃料として受け入れています。このようにして、周辺地域の循環型社会形成の一翼を担っています。

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、2019年度は約15千トン^{※6}のCO₂排出削減となりました。

※5 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。

※6 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CO₂を約41千トン（2019年度）削減しました。なお、プラスチック廃棄物の受け入れ量拡大に向けた設備増強を現在進めています。



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CO₂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CO₂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36カ国にわたり、省エネルギーによるCO₂削減効果は、約9,220千トン^{※7}にのぼります。

※7 ライセンス供与先の推定生産量に対し、水銀法、隔膜法から東ソーのIM法食塩電解技術への転換による省電力量から推算。
電力の国別CO₂排出係数は、IEA CO₂ emissions from fuel combustion 2018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、CO₂削減効果は約36千トン^{※8}になります。

※8 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。

カーボン・オフセット

東ソー日向（株）（宮崎県日向市）の護岸に広がるアラメ場^{※9}が吸収・固定する温室効果ガス（ブルーカーボン）について、日向市による申請の結果、横浜市のカーボン・オフセット制度によりクレジット認証されました。

この取り組みは気候変動の緩和だけでなく、周辺の豊かな海づくりにも役立っています。

※9 コンブの仲間であるカジメ、アラメなどの海藻から構成される藻場のこと。主に暖流（黒潮）の影響を受ける沿岸域に分布する。

発電所から排出されるCO₂の回収・有効利用に関する技術検討

東ソーはCO₂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CO₂の分離回収技術、回収CO₂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CO₂の原料化および分離回収技術に関わるテーマ^{※10}が採択されています。なお、東ソーは経団連「チャレンジ・ゼロ宣言」^{※11}に賛同し、取り組み内容の公表も行っています。

※10 「排気ガス由来低濃度CO₂の有用化製品への直接変換」（共同研究先：国立研究開発法人産業技術総合研究所）
「革新的CO₂分離膜による省エネルギーCO₂分離回収技術の研究開発」（共同研究先：国立大学法人九州大学）

※11 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。

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、ウレタン研究所、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・ポリビン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	<p>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kl）を用いて換算。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、「地球温暖化対策の推進に関する法律」（温対法）が定める木材の単位発熱量を乗じて算出し、原油量に換算。</p>	
エネルギー起源CO ₂ 排出量	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 各燃料の当該年度使用量（物量データ）×各燃料の単位発熱量×各燃料の排出係数 ● グループ外から購入した電力量×電力の排出係数 ● グループ外から購入した蒸気量×蒸気の排出係数 <p>各燃料の単位発熱量および排出係数は、温対法の算定・報告・公表制度に基づく値を使用。日本の電力の排出係数は、当該年度の電気事業者別の値を使用。海外の電力の排出係数は、国際エネルギー機関（IEA）発行の2019年版「Emissions Factors」掲載の各国の2017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。</p>	
非エネルギー起源CO ₂ 排出量およびCO ₂ 以外の温室効果ガス排出量	<p>算定対象は東ソーおよび国内グループ会社。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。</p>	
スコープ3 温室効果ガス排出量	<p>以下の考え方に基づき、[活動量] × [排出係数] にて算出。</p>	
	<p>【カテゴリ1】 購入した製品・サービス</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] 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>
	<p>【カテゴリ2】 資本財</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] 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 [排出係数] （引用先2）の値を使用</p>
	<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>

区分	定義・算定方法
<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>〔活動量〕 東ソーおよびグループ会社各社が使用した主要原材料（総量はサイト内（環境保全）にあるインプット・アウトプット欄に記載）の使用量（物量データ）、および各原材料の調達先から東ソーおよびグループ会社各社までの輸送距離</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 国内調達の輸送距離は、陸上輸送500km、海上輸送は1,000kmの一律に仮定 ● 国際海上輸送の輸送距離は（引用先1）の値を使用 <p>〔排出係数〕 （引用先1）の値を使用</p> <p>（2）製品の配送</p> <p>①国内輸送</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 東ソー：省エネ法・特定荷主制度の報告値 ● グループ会社： <ul style="list-style-type: none"> 〔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 <p>②国際輸送</p> <p>〔活動量〕 東ソーおよびグループ会社各社の製品出荷量（物量データ）および輸送距離。輸送距離は（引用先1）の値を使用</p> <p>〔排出係数〕 （引用先1）の値を使用</p>
<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</p> <p>〔活動量〕 東ソーおよび国内グループ会社から排出されグループ外にて焼却、埋立、再資源化処理した産業廃棄物量（物量ベース）</p> <p>〔排出係数〕 （引用先2）の値を使用</p>
<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</p> <p>〔活動量〕 東ソーの当該年度の出張経費（国内旅費交通費（鉄道）、国内タクシー代、国外旅費交通費（航空機国際線）に分類）（金額データ） グループ会社は、東ソーとの従業員数比率で計算したものを代表値として使用</p> <p>〔排出係数〕 （引用先2）の値を使用</p>
<p>【カテゴリ7】 雇員の通勤</p>	<p>算定対象は東ソーおよび国内外グループ会社</p> <p>〔活動量〕 東ソーの当該年度の通勤経費（定期代（鉄道）、ガソリン代（自家用車）に分類）（金額データ） グループ会社は、東ソーとの従業員数比率で計算したものを代表値として使用</p> <p>〔排出係数〕 鉄道は（引用先2）、自家用車は（引用先1）の値を使用</p>
<p>【カテゴリ8】 リース資産（上流）</p>	<p>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。</p>

区分		定義・算定方法
	【カテゴリ9】 輸送・配送（下流）	<ul style="list-style-type: none"> ● 製品輸送による排出は、カテゴリ4にて算定 ● 製品輸送以外の下流側排出量は、多様かつ複雑な輸送・配送形態から合理的に算定することは困難であることから、算定から除外
	【カテゴリ10】 販売した製品の加工	東ソーグループの製品は素材、部材が主であり、最終需要者に使用されるまでに多様な加工が施される。このため、加工方法の種類や規模などを合理的に見積もりをすることは困難であることから「WBCSD 化学部門バリューチェーンの企業GHG排出量算定および報告に関するガイダンス」に基づき算定から除外。
	【カテゴリ11】 販売した製品の使用	<p>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</p> <p>[活動量] 分解重油などの販売量（物量データ）</p> <p>[排出係数] （引用先1）の値を使用</p>
	【カテゴリ12】 販売した製品の廃棄	<p>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。</p> <p>[活動量] 生産量（グループ内で自家消費した分を除く）（物量ベース）</p> <p>[排出係数] （引用先2）の値を使用</p>
	【カテゴリ13】 リース資産（下流）	当該資産は些少であるため、関連する排出量の影響は小さいものとして算定から除外。
	【カテゴリ14】 フランチャイズ	フランチャイズ事業を行っていないため、該当する排出なし。
	【カテゴリ15】 投資	東ソーが保有する、グループ会社以外の各社の株式は、取引関係の維持・発展を目的としたものであり、重要な顧客やサプライヤーに限定されている。各社株式に対する東ソーの保有率に各社GHG排出量を乗じたものの規模は小さいと考えられ、東ソーグループへの影響は少ないとして、算定から除外。

排出係数の引用データベース

引用先1	LCIデータベース IDEA（産業技術総合研究所・サステナブル経営推進機構） 2018年度まではver2.2、2019年度は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

品質マネジメント

東ソーグループは、お客様のニーズを反映した製品開発を行い、タイムリーかつ安定した供給に努めています。

また、製品に関連する法令・規制要求項目を遵守するとともに、継続的な品質向上に取り組んでいます。

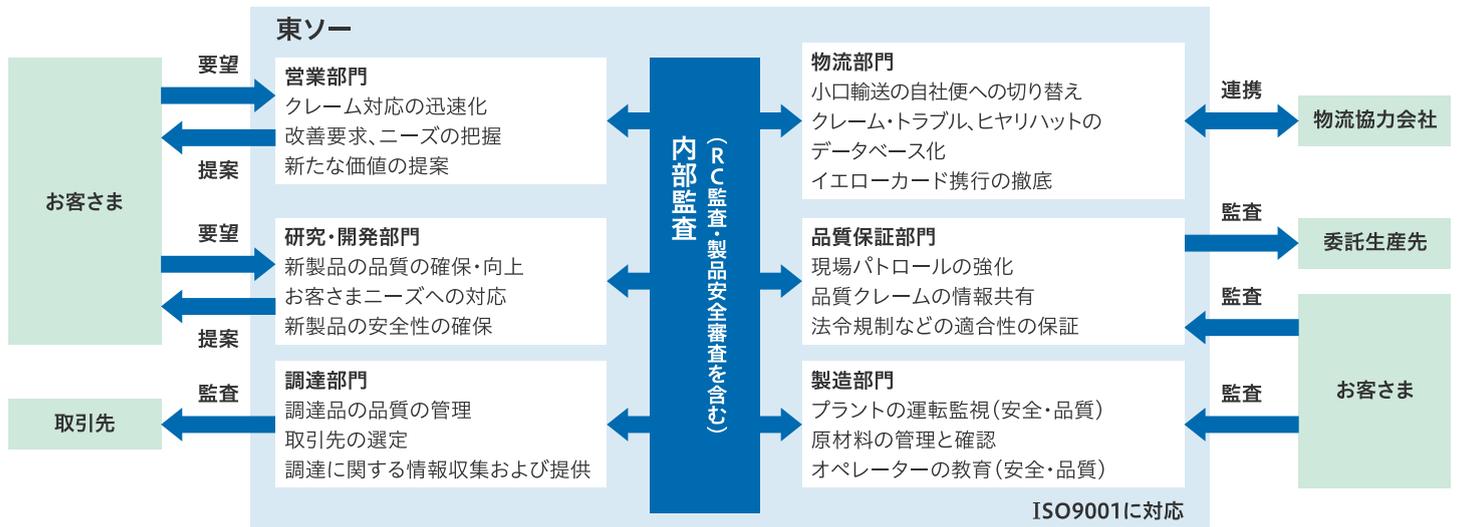
重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019年度実績	評価
1) 事業所内生産品製品苦情発生件数	35件以下	18件	達成
2) 物流クレーム・トラブル発生率	50ppm以下	70ppm	未達
3) 小口配送苦情発生率	2) 物流クレーム・トラブル発生率の目標に集約	—	—
4) 生産委託先品質監査の実施	対象会社数の50%以上	41%	未達
5) 東ソー社内、および国内連結子会社に対する品質調査の実施	すべての対象会社 (24社)	24社	達成

品質マネジメント推進体制

東ソーはレスポンシブル・ケア推進体制の下で、製品・サービスの品質に関する活動を推進しています。RC委員会において、東ソーの品質マネジメントに関する方針を策定し、進捗や達成状況を管理するとともに、本社環境保安・品質保証部が事業所および関連部門と連携し製品・サービスの品質に関わる諸活動を推進しています。

サプライチェーンにおける取り組み

東ソーグループは、お客様にご満足いただける製品・サービスを提供するため、研究・開発から製品の出荷に至るすべての段階において、安全・安心・安定した品質の維持向上に向けたさまざまな取り組みを行っています。



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います。ISO9001：2015、ISO13485：2016への移行も完了しており、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。

2017年度から異物混入防止強化を目的にリスク評価を実施しています。2019年度は評価結果を反映し、リスク削減を目的とした設備投資や手順の見直しを実施しました。今後も運用の最適化を行いながら、継続的な改善に取り組みます。

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が確実に運用されていることを確認するとともに、継続的なレベルアップを図るため、事業所内では毎年内部監査を実施しています。2019年度は66部門の内部監査を実施しました。また、事業所に対しては毎年、本社がRC監査を実施しており、2019年度は製品苦情低減、品質向上、サプライヤー管理強化などをテーマとして監査を実施しました。

サプライヤー管理の一環として、主要な取引先や委託生産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などを確認しています。2019年度は取引先、委託生産先の計102社の監査を実施しました。

なお、監査結果の不適合、改善依頼案件については、課題や問題点を把握、共有し、改善したことを確認しています。

グループ会社への支援

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。また、2017年12月の経団連からの品質体制に関わる自主的な調査要請に基づいて、2019年度も継続して調査を実施しました。その結果、東ソー一本体も含め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。

製品の品質向上

化学品での取り組み

事業所ごとに品質方針を定めて品質の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。

南陽および四日市事業所で発生した苦情の情報共有や防止策の水平展開、その他品質管理に関する情報共有のため、本社、南陽、四日市の品質保証担当者が集まり、品質保証会議を適宜実施しています。グループ会社で発生した苦情についても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、品質パトロールを実施しています。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。

2019年度は、原材料・製品置場の巡視、各種教育を実施し、品質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18件に減少しました。また、2018年度に引き続きPL^{※1}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

	2017年度	2018年度	2019年度
製品苦情発生	44件	50件	18件
PL事故	0件	0件	0件
品質に関わる法令違反	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^{※2}」で定められた医薬品、体外診断用医薬品および医療機器の各種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。また、医薬品の原料として用いられる重曹についても医薬品製造業許可を取得し、品質確保のための管理体制のもとで製造・販売しています。

なお、2019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7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。消防法や毒物及び劇物取締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、輸送中の管理も重要です。

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^{※3}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船舶ヒューマンエラー防止訓練（BRM訓練）^{※4}を実施し、2019年度は79人が受講しました。また、KY活動や作業現場のパトロールを毎月実施し、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、車両にバックソナー^{※5}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^{※6}からポンプジェット^{※7}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 船舶の安全で効率的な運航を達成するために、ブリッジで利用できるあらゆる資源を有効に活用することで、ヒューマンエラーによる海難事故防止を目的とした訓練（Bridge Resource Management）。

※5 超音波センサーをリアバンパーなど車の後部に取り付け、後方の障害物までの距離を警告音やディスプレイ表示で知らせてくれるシステム。

※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、監査を行い、マニュアル整備の徹底に加え、化学製品の取り扱いに関する安全教育も行っています。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。

他にも社内インターネットを活用した、トラブル発生傾向の注意喚起によって、クレーム・トラブル低減に取り組んでいます。



ENVIRONMENT

労働安全衛生

東ソーグループは環境・安全・健康基本理念のもと「安全がすべてに優先する」ことを常に認識し、グループ事業活動に関わる人々の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全な状態、不安全な行動をなくすために「安全の基本動作の徹底」「リスクアセスメントの網羅性の向上」「類似事故・類似労災の撲滅への取り組み」「工事体制の強化」「新技術の活用」の5つを柱とした安全活動を展開しています。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019年度実績	評価
1) 従業員休業災害発生件数	ゼロ	社内：2件 グループ会社：10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

労働安全衛生マネジメント推進体制

東ソーはレスポンシブル・ケア推進体制の下で、労働安全衛生に関する活動を推進しています。全社統括の保安対策本部であるRC委員会において、東ソーの労働安全衛生に関する方針を策定し、進捗や達成状況を管理するとともに、本社環境保安・品質保証部が事業所および関連部門と連携し安全衛生に関わる諸活動を推進しています。

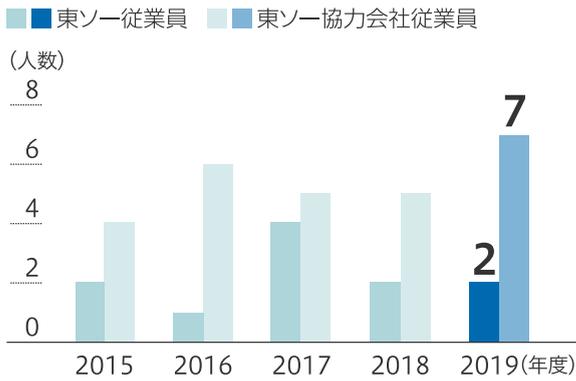
また、グループ会社の労働安全衛生の活動を支援し、労働災害発生時には現地視察や意見交換を行うなど、グループ全体の安全レベルの底上げにも努めています。

2019年度の実績

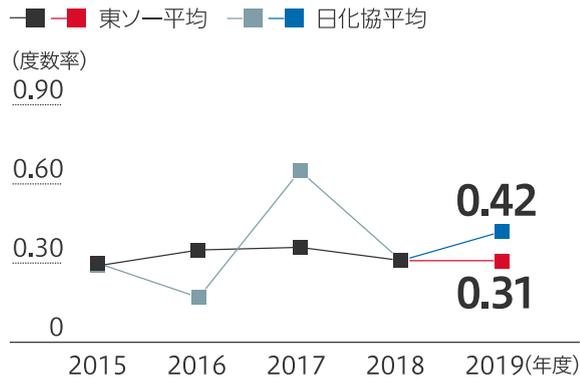
東ソーは従業員および協力会社の休業災害発生件数ゼロを目標にしていますが、2019年度は休業災害9件（9人）が発生し、目標に対して未達となりました。休業災害の原因は、従業員では作業前の環境設定不備（脱ガス、脱液など）、協力会社では工事の安全管理不足などによるものであり、再発防止対策として環境設定手順の再確認や工事管理の徹底などを実施していきます。

またグループ会社では2019年度に休業災害16件（16人）が発生しました。

労働災害発生人数 (休業災害)

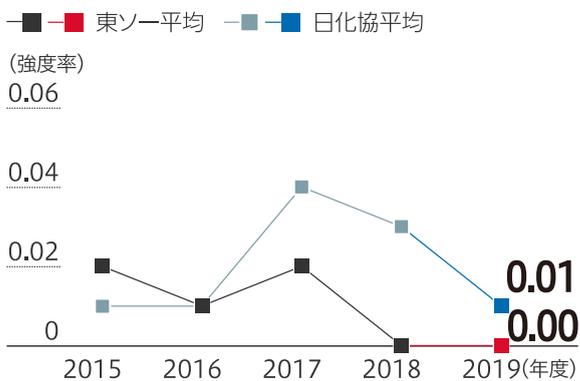


労働災害度数率



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、ウレタン研究所

5S^{※1} 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づきやすくなります。

四日市事業所では、5S活動発表会を開催し、発表に対して無記名投票を行い、優秀な職場に対し表彰を行いました。

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のもと、RC委員会委員長による5Sパトロールを行っています。

2019年度は、5S活動優良表彰対象職場（南陽事業所3職場、四日市事業所2職場、東京研究センター1職場）に対して実施しました。現場の悩みに対して支援を約束する場面もあり、こうした取り組みは、各職場における5S活動へのモチベーション向上にもつながっています。

※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活動改善（薬品管理）事例



5Sパトロール



5S活動優良職場表彰

KYT活動

外部講師によるKYT講習の受講を進めています。また、新入社員へのKYT講習、フォローアップ研修によりKYTの習慣化に取り組んでいます。南陽事業所ではKYT発表会で各職場における成果を発表し、優れた取り組みを表彰しています。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。



KYT発表会（南陽事業所）



KYT発表会 表彰式（南陽事業所）

非定常時および変更時のリスクアセスメントの実施

非定常時や変更時におけるリスクを除去、低減するため、東ソーの南陽および四日市事業所では、What-if study^{※2}を推進しています。2019年度をもって両事業所とも当初計画通り評価を完了し、抽出されたリスクの低減対応を実施中です。

※2 「もし〜であるならば」の質問を繰り返すことにより設備面、運転面での危険源を特定し、それに対する安全対策を検討しシステムを安全化する手法のこと。

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。また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。2019年度は2回開催し、延べ56社、72人が参加し、外部講師による労働安全衛生教育、環境教育も実施しました。なお、外部講師による労働安全衛生教育は、この他に年2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」を5社に対して実施しました。

さらに社外第三者による現場指導も実施し、従来とは異なる視点での気づきを得る機会を設けるなど、指導を強化しています。



安環ネット会議



安環ネット会議 (KYT研修)

事業所内請負作業の安全確保

東ソーのグループ会社である東ソー物流(株)は、事業所内での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。その一環として、包装・充填などの構内請負作業に関して、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

東ソーは、国内外の化学物質法規制を遵守し、世界的に求められている化学物質の安全な管理に努めています。サプライチェーン全体での化学物質管理のため、製品が含有する化学物質に関する情報の公開と提供を行っています。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019年度実績	評価
重大不適合発生件数	ゼロ	ゼロ	達成

化学物質管理マネジメント推進体制

東ソーはレスポンシブル・ケア推進体制の下で、化学物質管理に関する活動を推進しています。RC委員会において、東ソーの化学物質管理に関する方針を策定し、進捗や達成状況を管理するとともに、本社環境保安・品質保証部は、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、情報収集を行い、メールなどでの連絡、説明会や教育プログラムなどを通じて事業所および関連部門と最新状況を共有しています。また法令で定められた諸対応の実施状況を監視し、適時適切な対応の実施に努めています。

化学物質管理強化の推進

2002年のWSSD^{※1}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、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います。

東ソーも、法令の制定・改正に関する情報収集の強化や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。

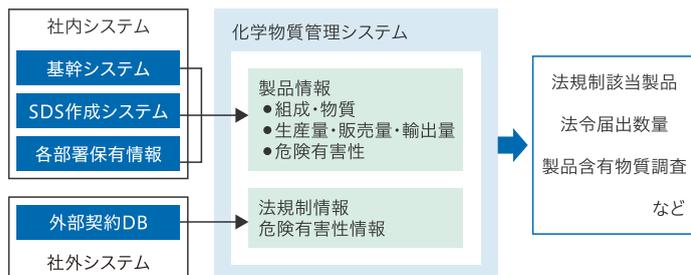
このシステムでは各製品が含有する化学物質をデータベース化し、製品および含有化学物質の該当法規制検索などを行うことが可能です。

また、お客さまからの製品含有化学物質調査依頼に対し、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。

2019年度は、検索機能の改善、食品衛生法ポジティブリスト対応調査機能の追加を実施しました。

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



製品リスク管理

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）を推進しています。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。

特に日化協が注力している「安全性要約書」^{※2}を2019年度は12件、これまでに31件を公開しました。

※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。

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^{※3}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改正に関しては社内やグループ会社に対し説明を実施するとともにSDSの改定を順次実施しています。また「労働安全衛生法」（安衛法）ラベル表示については、表示対象物質を含有する製品について表示を実施しています。

※3 含有する化学物質やその危険有害性などを記載する「安全データシート」。

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適切に対応しています。

2019年度は化審法の申出制度改正に伴い、対象物質を再確認するとともに申請資料の確認を徹底しました。

海外の法規制については、2019年6月に韓国改正K-REACH^{※4}の事前申告を行い、その後本登録への対応を開始しました。その他、台湾既存化学物質登録への対応も開始しました。

なお、2019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。

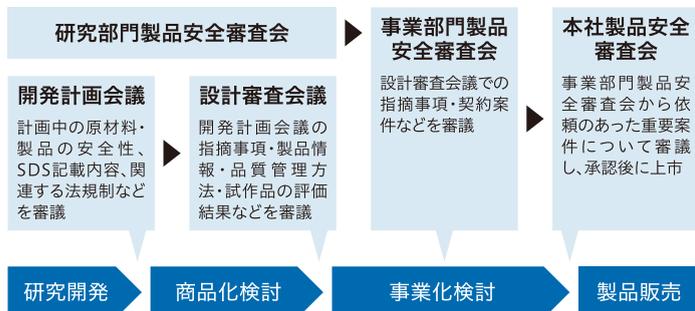
化学物質規制に関する教育

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。

2019年度は、本社、事業所、研究所、グループ会社を対象に海外法規制説明会を本社、南陽事業所で開催し、延べ44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東京研究センターで実施し、42人が参加しました。

製品安全審査

「製造物責任法」(PL法)の主旨にのっとり、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。また、製品安全審査会では、研究開発から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います。2019年度は、46回開催しました。





ENVIRONMENT

環境保全

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、環境保全活動も推進しています。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019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	1件	未達
3) PRTR物質排出量削減	424トン以下 (2015年度比 ▲30%)	385トン	達成
4) 埋立産業廃棄物量削減	1,000トン以下	919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	2020年度に処分完了予定	達成

環境保全推進体制

東ソーはレスポンシブル・ケア推進体制の下で、環境保全に関する活動を推進しています。RC委員会は、東ソーの環境保全に関する全社方針を策定するとともに、環境保全活動の実施状況を監視しています。

南陽、四日市事業所および東京研究センターは、全社方針に基づき、自所の状況、課題などを反映した活動方針および目標を毎年策定し、環境保全活動を推進しています。

グループ会社に対しては、本社環境保安・品質保証部が主催し、環境保全に関わる情報提供、意見交換などを行う定例会議を毎年実施しています。さらに、グループ会社を定期的に訪問し、現地視察および意見交換などを行い、環境保全活動の支援に努めています。

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、限りある資源のインプット（エネルギー、原材料、水資源）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、グループ会社 (国内)

インプット	燃料(原油換算kl)		原材料		取水量 ^{※1}	
	東ソー	213万kl	東ソー	657万トン	東ソー	137,103万トン
	グループ会社(国内)	12万kl	グループ会社(国内)	33万トン	グループ会社(国内)	940万トン

アウトプット

製品

東ソー	527万トン ^{※2}	グループ会社(国内)	36万トン
-----	----------------------	------------	-------

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 ₂ (エネルギー起源)	CO ₂ (非エネルギー起源)	CO ₂ (廃棄物の原燃料使用)	その他の GHG ^{※3}					
東ソー	764万トン	661万トン	78万トン	4万トン	20万トン	334トン	8,606トン	171トン	330トン
グループ会社(国内)	32万トン	30万トン	—	—	1万トン	473トン	86トン	18トン	131トン

土壌への排出

	産業廃棄物 最終処分量	PRTR制度 対象物質
東ソー	919トン	0トン
グループ会社(国内)	26,816トン	0トン

水域への排出

	排水量	COD	全窒素	全りん	PRTR制度 対象物質
東ソー	116,000万トン	955トン	290トン	28トン	55トン
グループ会社(国内)	855万トン	20トン	16トン	0トン	2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 N₂O、CH₄、SF₆、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、ウレタン研究所

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)

インプット	燃料(原油換算kl)		原料		取水量(工業用水)	
	東ソー	10万kl	東ソー	63万トン	東ソー	533万トン
	グループ会社(海外)		グループ会社(海外)		グループ会社(海外)	

アウトプット	製品		大気への排出	
	東ソー	65万トン	東ソー	24万トン
	グループ会社(海外)		グループ会社(海外)	

【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.、トーソー・ポリビン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.

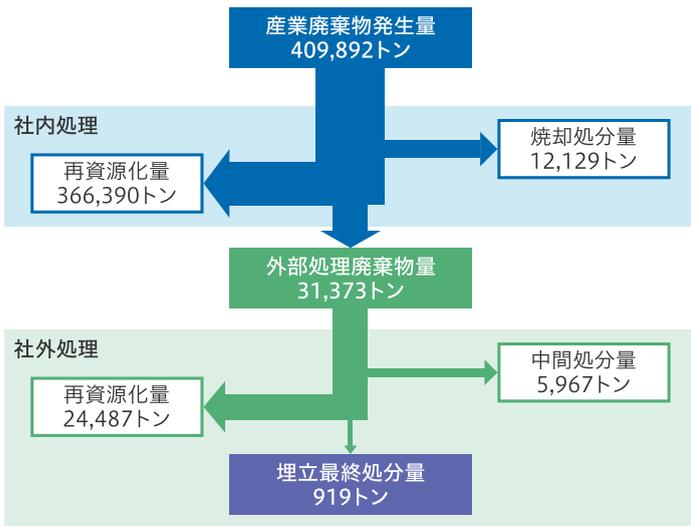
産業廃棄物

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4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。2019年度の最終処分量は919トンとなり、目標 (1,515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、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

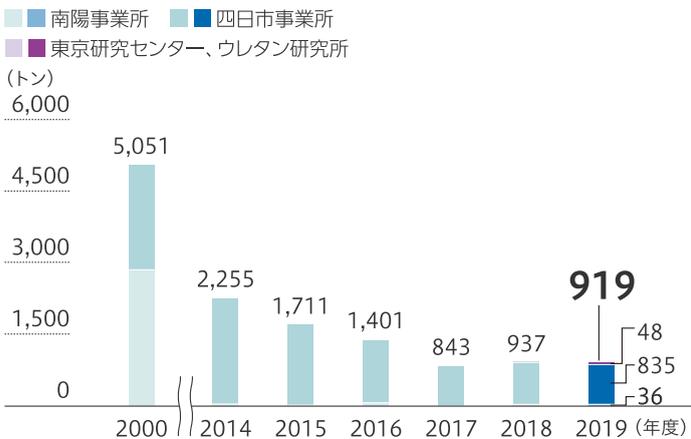


データ収集方法：マニフェスト記載量より集計。

数値は、南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター、ウレタン研究所の合計です。

2019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。

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などは2017年度までに処分を完了しました。処分前の機器は保管場所を定めて適切に保管しており、2020年度までに処分していきます。低濃度PCB含有機器は2019年度までに全体の約3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^{※4} 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、2018年度に完工した南陽事業所のクロロベンゼン処理設備が順調に稼働したことから、2019年度の排出量が385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、133トンとなり2018年度比2トン減少しました。

※4 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、ウレタン研究所



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

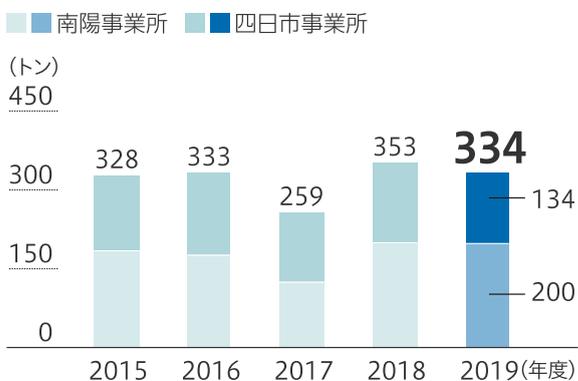
(単位：トン、ダイオキシン類のみ mg-TEQ)

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	31.5	0.7	0.0	0.0	32.2	0.0	40.9
クロロエチレン (塩化ビニル)	40.8	2.1	0.0	0.0	42.9	0.0	0.0
クロロホルム	7.0	10.1	0.0	0.0	17.1	0.0	0.0
1,2-ジクロロエタン	20.7	1.6	0.0	0.0	22.3	0.0	40.0
エチレンジアミン	12.1	0.5	0.0	0.0	12.6	0.0	36.3
酢酸ビニル	8.9	5.7	0.0	0.0	14.6	0.0	0.0
1,1,2-トリクロロエタン	2.9	9.7	0.0	0.0	12.6	0.0	0.0
ノルマルヘキサン	166.5	0.3	0.0	0.0	166.8	0.0	3.0
その他	39.1	24.8	0.0	0.0	63.9	0.0	1,454.9
ダイオキシン類	85.6	334.2	0.0	0.0	419.8	0.0	0.0

大気環境保全

東ソーおよび国内グループ会社は「大気汚染防止法」に従い、SO_x (硫黄酸化物)、NO_x (窒素酸化物)、ばいじん、VOC^{※5} (揮発性有機化合物) などの大気汚染物質の排出量をモニタリングしています。2019年度は、法規制値および地元自治体との協定値の超過はありませんでした。

※5 Volatile Organic Compounds

SO_x排出量NO_x排出量

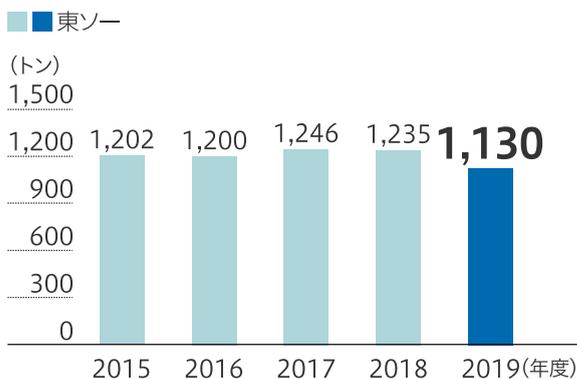
ばいじん排出量



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

VOC

東ソーのVOC（揮発性有機化合物）排出量は2019年度1,130トンであり、2000年度（3,044トン）対比で約63%削減しています。一方、国内グループ会社合計は114トン（2018年度比17%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。

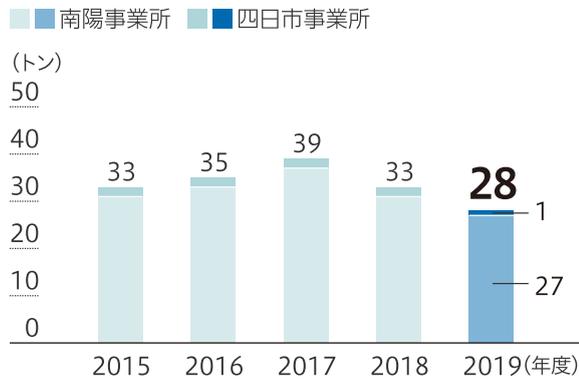
水域環境保全

東ソーおよび国内グループ会社は「水質汚濁防止法」に従い、排水中の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。2019年度は、県条例の一部の水質に関わる規制基準値の超過事例が1件発生しました。

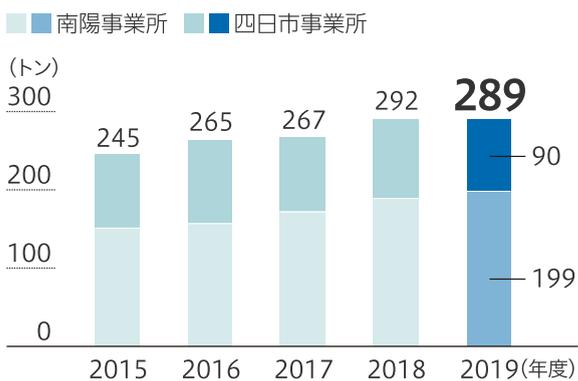
COD排出量



全りん排出量



全窒素排出量



水資源利用

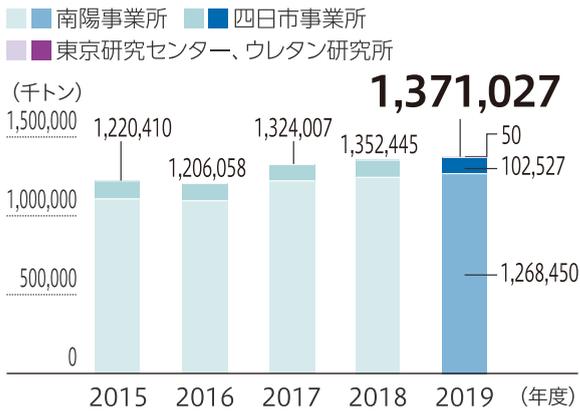
東ソーグループはさまざまな化学製品を製造しており、その製造プロセスでの加熱や冷却、溶解、洗浄、化学物質の除害設備、排水設備などで水を使用しています。

このため、東ソーグループにとって、水は欠かすことの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



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、80.8億円となりました。

環境費用は、2018年度比で約17億円増加し、151.3億円となりました。

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64.9億円となりました。

集計範囲：

南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター、ウレタン研究所

対象期間：

2019年4月1日～2020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	2019年度
事業所エリア内コスト		25.0	94.4	80.8	151.3
公害防止コスト	排ガス・排水処理対策	18.3	49.1	14.2	88.4
地球環境保全コスト	電力・燃料削減対策	2.9	38.1	64.3	24.7
資源循環コスト	原料回収・廃棄物回収対策	3.8	7.2	2.3	38.2
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	6.9
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	23.0
社会活動コスト	協会会費、緑化、地域共生	0.0	0.0	0.0	0.3
その他		0.0	0.0	0.0	1.1
合計		25.7	96.8	85.5	182.5

経済効果

(単位：億円)

内容		2017年度	2018年度	2019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	11.6	14.3
費用削減	省エネ	31.1	39.3	47.5
	省資源	6.6	7.9	7.5
合計		50.0	58.8	69.4

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)	2019年度目標	2019年度実績	評価
生物多様性保全の推進	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動と生物多様性との関わり把握 生物多様性行動指針の制定 生物多様性保全の推進 	計画通り実施	達成

基本的な考え方

生物多様性の保全は、社会全体で取り組むべき重要課題のひとつです。東ソーグループが製造・提供する化学製品は、ライフサイクル全体で適切に管理しなければ、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一方、製造過程からの排出物もあり、サプライチェーン全体で見ると生態系に影響を与えている可能性があります。

東ソーは、事業活動と生物多様性との関係性を把握するとともに、事業性や地域性に配慮し、関連する法規制^{※1}を遵守することで、生態系に与える影響を低減しています。

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。

※1 「水質汚濁防止法および各条例・協定」「瀬戸内海環境保全特別措置法」（南陽事業所）、「自然公園法」

生物多様性保全に向けた取り組み

協議会などへの参画

東ソーは、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、2018年12月に参画しました。さらに、近年の海洋プラスチック問題に化学産業の対応を協議する目的で発足した「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。また、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」に署名するなど、トップダウンで海洋プラスチック問題に取り組んでいくこととしました。

これらの活動を通じて、自然との共生社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

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

東ソーの南陽および四日市事業所では、地域貢献活動の一環として、近隣の里山保全活動に積極的に取り組んでいます。森林の除草や植林の枝打ちを行うことで日光が差し込み、木の成長を促し、成長した木の根が森の保水力を高めます。森林を豊かにすることで、生態系の維持に貢献しています。

2019年度において、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」には100人が、四日市事業所では四日市自然保護推進委員会主催の活動に62人がそれぞれ参加しました。年々里山が生まれ変わってきている様子が見られ、活動の一層の励みとなっています。



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、地域の企業や自治体の方々とともに、近隣のふ頭や海岸の清掃活動を長年続けています。2009年には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、地域一丸となって環境ボランティア活動を実施してきました。この活動と功績が認められ、環境大臣より「令和2年度地域環境美化功労者表彰」を、国土交通省中部地方整備局より「海をきれいにするための一般協力者の奉仕活動表彰」をそれぞれ受けました。



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

会社名	対象事業拠点	取得年月			
		ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
東ソー (株)	南陽事業所	1993年10月	1998年12月	—	—
	四日市事業所	1995年12月	1999年12月	—	—
	バイオサイエンス事業部	—	—	2002年7月	—
亜細亜工業 (株)		1998年7月	—	—	—
オルガノ (株)	プラント事業部門	1996年1月	—	—	—
	つくば	1996年3月	1998年5月	—	—
	機能商品事業部	1997年4月	—	—	—
	オルガノプラントサービス (株)	1998年4月	—	—	—
参共化成工業 (株)		—	2003年6月	—	—
三和建設 (株)		2018年10月	2018年10月	—	2019年2月
誠和工機 (株)		2004年3月	—	—	—
太平洋化学製品 (株)		1995年12月	2009年11月	—	—
大洋塩ビ (株)		1995年12月	1999年12月	—	—
東ソー・エイアイエイ (株)		1995年6月	—	2002年7月	—
東ソー・エスジーエム (株)		1998年3月	2002年1月	—	—
東ソー・クォーツ (株)	山形	1994年1月	2001年6月	—	2009年1月
	米沢	2002年5月	2004年6月	—	2009年1月
	酒田	1994年5月	2004年6月	—	2009年1月
	東京	2005年6月	2007年6月	—	2009年1月
東ソー情報システム (株)	南陽	—	1998年12月	—	—
	四日市	—	2000年10月	—	—
東ソー・シリカ (株)		1999年12月	2002年1月	—	—
東ソー・スペシャリティマテリアル (株)		1995年2月	2001年7月	—	—
東ソー・ゼオラム (株)		1995年6月	—	—	—
東ソー・セラミックス (株)		—	—	2014年3月	—

会社名	対象事業拠点	取得年月			
		ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ ISO45001
東ソー総合サービス (株)	南陽	—	1998年12月	—	—
	四日市	—	2000年10月	—	—
東ソー・テクノシステム (株)		2002年7月	—	2002年7月	
東ソー・ハイテック (株)		2002年7月	—	2002年7月	
東ソー日向 (株)		1994年1月	2003年11月	—	—
東ソー・ファインケム (株)		1993年5月	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	2001年12月	—	—	—
	四日市/四日市コーウン	2001年12月	—	—	—
	大阪/関西海運	2001年12月	—	—	—
	東京/船橋/茨城/幸手/京葉コーウン	2001年12月	—	—	—
(株) 東ソー分析センター	南陽	2002年3月	2002年1月	—	—
	四日市	2002年3月	2000年10月	—	—
	東京営業部 (山形、土浦、戸塚を含む)	2002年3月	—	—	—
東邦アセチレン (株)	多賀城	2000年10月	2005年1月	—	—
東北電機鉄工 (株)		1999年12月	—	—	—
東北東ソー化学 (株)	酒田	1995年12月	2011年2月	—	—
東北メンテナンス工業 (株)		—	2002年10月	—	—
日本ミラクトラン (株)		1999年8月	2005年12月	—	—
日向運輸 (株)		2008年3月	—	—	—
プラス・テク (株)	名張	1998年11月	—	—	—
	つくば	1998年11月	—	—	—
北越化成 (株)		2013年2月	—	—	—
燐化学工業 (株)		1997年5月	2004年7月	—	—
レンソール (株)		2013年2月	—	—	—
ロンシール工業 (株)		1996年2月	2007年12月	—	—



SOCIAL

働きやすい職場づくり

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。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019年度実績	評価
1) 男性従業員の出産育児休暇取得率	90%以上	89.7%	未達
2) 男性従業員の育児休業取得率	10%以上	14.9%	達成
3) 年休取得率 (全従業員)	78%以上	79.2%	達成
4) 年休取得率 (常勤勤務者)	67%以上	70.4%	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	計画通り実施	達成

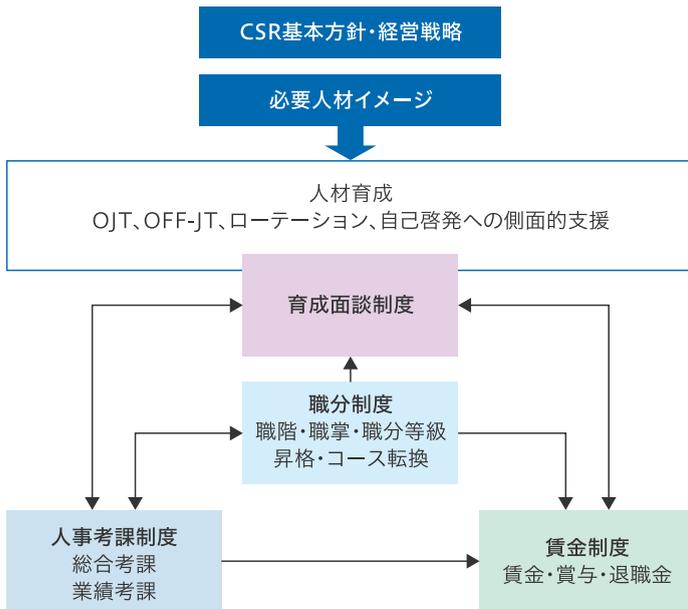
人事制度基本理念

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」

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長を志向する「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。

働き方改革

働き方改革関連法が施行され、時間外労働の上限規制や年5日以上の年次有給休暇（年休）の取得義務化などが法制化されています。東ソーでは、2015年4月より働き方改革を導入し、導入当初の目標を継続しつつ、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。

東ソーの働き方改革は、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。これにより、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

主な取り組み	目的	概要
朝型勤務	長時間労働の抑制と時間意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ● 夜型勤務から朝型へシフトする働き方へと見直すよう、原則20時以降の勤務を禁止 ● 朝勤務時間帯（5：00～工場7：30、都市8：00）に勤務した場合、30分につき50円支給
新フレックスタイム制度	柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● コアタイムを廃止し、さらなるワークライフバランスを実現可能に
労働時間管理のシステム化	適正な労働時間管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 労務管理を紙からシステム上へとペーパーレス化 ● パソコンのログ情報取得や乖離時間などが把握可能に
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"> ● 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
業務効率化に関する職場内議論	職場ごとの業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> ● 各職場で職場内の課題や解決方法について議論する場をつくり、業務効率化策を実行・推進
年休取得率の向上	メリハリのある働き方の実現 年5日以上の年休取得義務化（法対応）	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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
在宅勤務制度の新設	労働生産性の向上 柔軟な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 週に1回、月に4回を限度とし、就業場所を自宅とする在宅勤務制度を新設 ● 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

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見直し、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が図ることができ、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ています。

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。2019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。

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。

2019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。

なお、2019年度は、年5日未満の年休取得者が1人発生しました。対象者は、育児休業からの復職者であり、新型コロナウイルスの影響で当初の予定より復職が遅れ、年休取得に必要な期間が短期間となり、年5日の取得が間に合わなかったことが原因です。育児休業含め期中の復職者のうち法対応の対象となるルールを関係者で共有し、復職者および復職職場と連携して再発防止を図ります。

働き方改革関連データ

項目	内訳	2017年度	2018年度	2019年度
年間総実労働時間※1		1,934時間/人	1,922時間/人	1,897時間/人
年間所定外労働時間※1		210時間/人	213時間/人	205時間/人
年次有給休暇取得日数※2	幹部職	10.9日	10.9日	11.9日
	非幹部職	15.3日	15.5日	16.0日
	平均	14.3日	14.5日	15.2日
年次有給休暇取得率※2	幹部職	54.6%	54.6%	60.1%
	非幹部職	79.8%	81.1%	84.3%
	平均	73.9%	75.5%	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



2019年度は働き方改革関連法の施行により、時間外労働の上限規制や年5日以上年休取得義務化が法制化されました。これにより、所定外労働時間の減少に加え、年休取得実績が増加したことから年間総実労働時間が減少したと推測しています。

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。

育児・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、看護・介護休暇制度は従業員が取得しやすいよう有給扱いの制度となっています。また出産・育児と介護に関するガイドブックを作成し、各制度の利用方法などについてわかりやすく紹介するとともに、周囲の理解も促進することで、全従業員が安心して働き続けることのできる環境づくりを目指しています。

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、意欲的に働ける環境づくりを進めていきます。

TOPICS

くるみん認定

「くるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画で策定した目標を達成して、一定基準を満たした企業に認定される制度です。



トモニン認定

「トモニン」とは、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業に認定される制度です。



Voice

職場からのサポートで安心して育児休業に

長男が生まれてから約半年後の2019年10月から約7ヶ月間、育児休業を取得しました。男性で半年以上の長期にわたる育児休業を取得している人は周囲におらず、取得に不安がありましたが、相談してみると社内で好意的に受け止めていただけました。また、育児休業前には業務の引継ぎ期間もしっかり設けてもらえたので、安心して育児休業に入ることができました。

家族にとって大切な時間を与えてもらって、感謝しています。



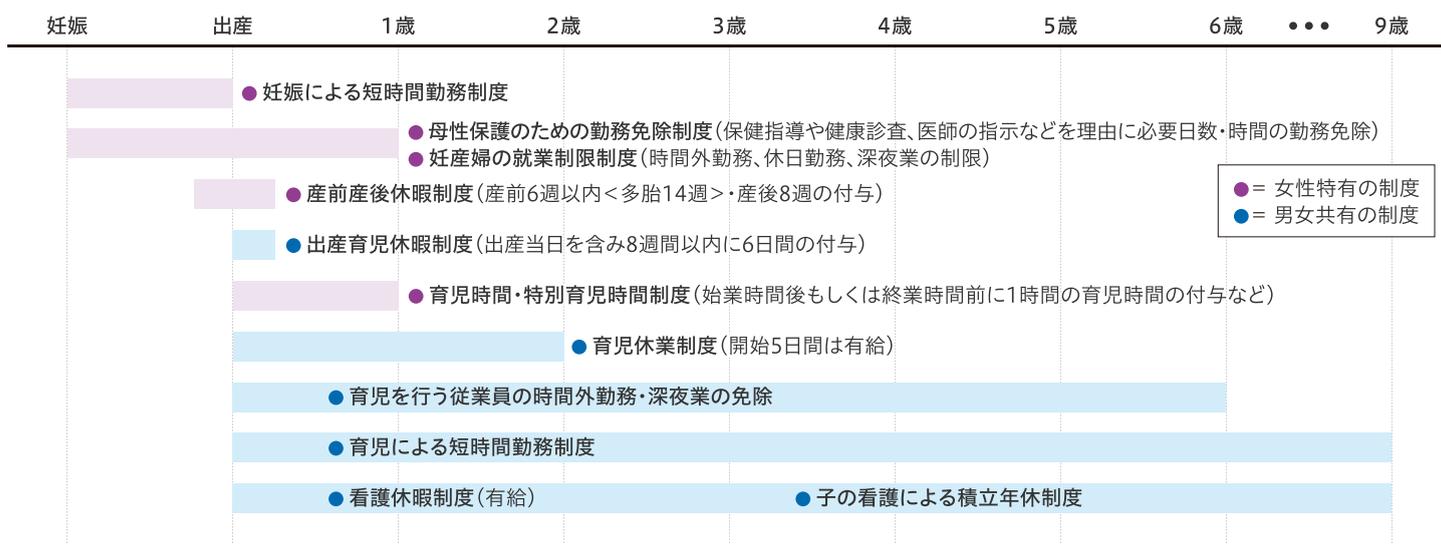
東京研究センター バイオサイエンス事業部
第二開発部 遺伝子グループ 塚本 悠

育児・介護関連データ

項目	内訳	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業取得者数	男性	1人	22人	26人
	女性	13人	13人	14人
	合計	14人	35人	40人
育児休業取得率	男性	0.7%	14.4%	14.9%
	女性	100%	100%	100%
育児休業復帰率	男性	100%	100%	100%
	女性	100%	90.0%	100%
男性の出産育児休暇取得者数		122人	125人	157人
男性の出産育児休暇取得率		87.1%	81.7%	89.7%
育児による短時間勤務利用者数	男性	0人	0人	0人
	女性	41人	40人	38人
	合計	41人	40人	38人
介護休業取得者数		1人	0人	0人
介護休暇取得者数		1人	14人	19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



主なワークライフバランス制度一覧

	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）	
	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日以内 子が2人以上のとき：年10日以内	半日単位の取得が可能 （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日以内 被介護者が2人以上のとき：年10日以内	半日単位の取得が可能 （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	
	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	有給扱い

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。

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います。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。

	2017年度	2018年度	2019年度
組合員数	2,911人	3,018人	3,140人
組合員比率	68.2%	68.0%	69.4%

※ 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	会社
<ul style="list-style-type: none"> ● 中央執行委員長 1人 ● 副中央執行委員長 2人 ● 中央書記長 1人 ● 中央執行委員 2人 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事担当取締役 1人 ● 人事部長 1人 ● 人事部 人事GL、労政GL 2人 ● 南陽および四日市事業所 総務部長 2人

健康経営^{※3}

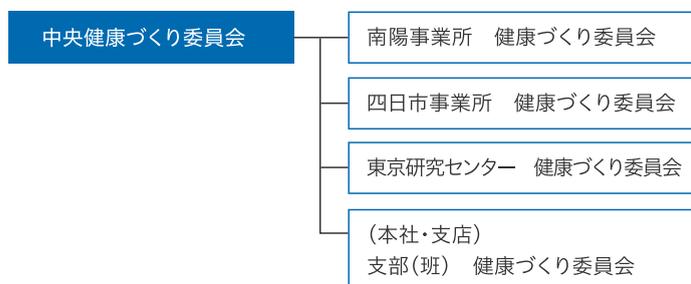
※3 NPO法人健康研究所の登録商標。

東ソーは、働く従業員の心身の健康が、経営課題に掲げられている「現場力の強化」につながることを期待し、積極的に健康づくり活動を推進しています。

「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、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。保健師・看護師による健康相談や講演会などの実施のほか、ウォーキングイベントなど従業員自らが取り組む参加型のキャンペーン企画も展開しており、健康の保持増進や快適な職場および作業環境の維持・推進を図っています。

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一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。

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。

事業所健康づくり委員会の実施

年に2回、事業所健康づくり委員会を実施しています。例えば南陽事業所では、会社からは産業医、環境保安・品質保証部長、総務部長、健康づくり委員会事務局、東ソー労働組合南陽支部からは書記長、東ソー健康保険組合からは常務理事が出席し、従業員の健康状態の確認や予算の策定を行っています。また、活動の実績確認と意見交換を行うことで、従業員に寄り添った活動を目指しています。

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本柱としています。

健康づくり活動の目標

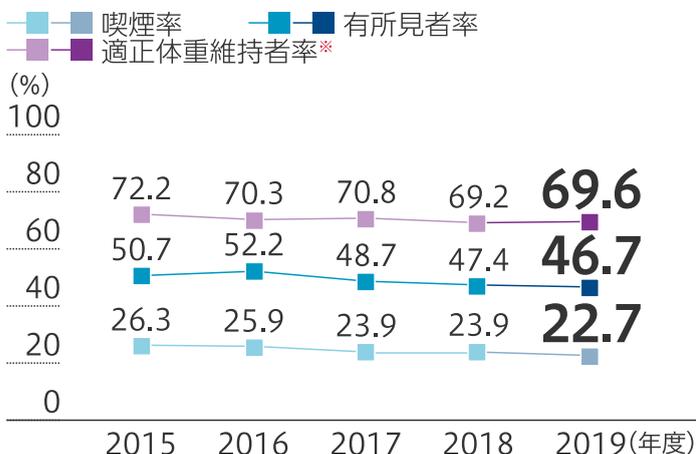
- ①継続的に従業員の心身両面の健康維持・向上を図ります。
- ②早期発見だけでなく、予防の観点からの活動にも力を注ぎます。
- ③東ソーおよび東ソーグループの全従業員が「健康人」であり、明るく活性化された職場づくりを目指します。

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。

2019年度の有所見率は、受診者全体で46.7%で、前年より0.7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



※ BMIが18.5~25未満の者

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。2019年度のストレスチェック受検率は96.3%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。2019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。

体力づくり

運動習慣の定着支援

従業員の運動習慣の定着へ向け、さまざまな活動を行っています。「ウォーキング1万歩」企画では、グループで1日平均歩数1万歩を目指し、楽しく日常の運動習慣を見直すきっかけとなっています。また、2019年度は、スポーツクラブから講師を招いて「体感トレーニングとストレッチ講習会」も実施しました。



体感トレーニング講習会（東京研究センター）

生活習慣の改善

生活習慣病予備群者への保健指導

実際の生活習慣や食傾向を確認しながら、顕微鏡を用いて血管観察会を実施しました。29人が参加し、カウンセラー健康づくりに役立つパーソナルなアドバイスをいただきました。

健康習慣の醸成

日常的に健康を意識することや自身の健康について振り返る機会の提供を目的に、チャレンジ企画を実施しています。「体重測定チャレンジ」では一定の期間に体重測定を毎日行い、体重を測る習慣をつけると同時に体重の増減を見て生活習慣の見直しにつなげたり、「チーム対抗健康度コンテスト」では健康診断の結果をもとに定量的な目標および行動計画を設定し、目標達成に取り組むことで、健康意識の向上・促進を図っています。

食生活改善支援

従業員の食生活改善のため、さまざまな取り組みをしています。2019年度は、講師による生活習慣改善に向けた食事の取り方についてセミナーを開催したほか、1日に必要な野菜350gの摂取を目指す「ファイブ・ア・デイ（1日に5皿分の野菜を食す）」を実施しました。



生活習慣病講習会（四日市事業所）

禁煙支援

禁煙へのきっかけづくりとして、社内禁煙デーや禁煙ウィークを設けるほか、禁煙挑戦者と非禁煙者（サポーター）が協力して1か月の禁煙に取り組む活動を行っています。また、喫煙率の低減だけでなく、受動喫煙防止の強化を図っています。

メンタルヘルス

メンタルヘルスの予防対策

メンタルヘルスの予防のため、各事業所で外部講師によるセルフケア、ラインケアセミナーを行っています。2019年度は幹部職従業員向けのEQ（感情マネジメント力）研修を行い、61人が参加しました。



EQ研修（東京本社）

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

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
	特定検診	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）	

TOPICS

「健康経営優良法人2020（大規模法人部門）」の認定を取得

2020年2月に「健康経営優良法人2020（大規模法人部門）」の認定を取得。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。





SOCIAL ダイバーシティ

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、ダイバーシティの推進に努めています。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019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	17.0%	未達
2) 幹部職に占める女性の人数	15人以上	13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	94.0%	達成

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81人となり、全従業員に占める女性従業員の割合は9.8%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。

	2017年度	2018年度	2019年度
女性従業員数	302人	322人	336人
新卒・中途女性採用者数	20人	26人	36人
女性幹部職従業員数※1	9人	10人	13人
女性幹部職従業員比率※1	0.90%	0.98%	1.26%

※1 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（2019年4月～2021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) 2025年度末における幹部職に占める女性の人数を30人以上（3%以上）とする
- 3) 女性従業員の配属の少ない部門（製造、営業など）への配属を進める

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・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、通院や体調に配慮し、本人の負担の程度に応じ業務量などを調整する、作業手順をわかりやすく示す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、南陽地区において就労移行支援を行っており、2020年3月末までに6人の就業につながっています。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活躍を促すための施策としてリスタート休暇^{※2}や退職金^{※3}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。

※2 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。

※3 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も積極的に取り組んでいます。


 SOCIAL
 人材育成

企業理念およびTOSOH SPIRITを浸透させ、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、従業員がもてる力を十分発揮できるよう、各種の教育・研修制度を体系的に整えています。

基本の職場内教育（OJT）に加え、基幹人材の育成を図ることを目指し、人材育成制度を構築しています。新入社員から幹部職までの階層別教育だけでなく、業務遂行に必要なスキルアッププログラムやコンプライアンス教育にも注力し、教育機会の拡充を図るなど、従業員自らが積極的に能力を伸ばすことのできる制度を整えています。教育体系・研修内容は随時見直しを図り、職場に戻ってからの意識・行動の変容につなげています。

重要達成指標（KPI）	2019年度目標	2019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"> 教育研修会議の実施 各階層での教育研修の実施 	計画通り実施	達成
2) 語学力強化の教育・研修	語学留学、海外トレーニーの実施	派遣未実施 (COVID-19の影響)	—

階層別研修

新入社員から幹部職まで、各階層に合わせた教育を提供しています。

入社5年目までの若年層に対しては、社会人基礎力強化と定着のための研修を行っています。入社1年目は仕事のスタンスを固めることを目的とした「新入社員研修」「フォローアップ研修」、2、3年目は社会人基礎力の強化を目的とした「ロジカルシンキング研修」「プレゼンテーション研修」、4、5年目は課題解決プロセスの習得を目的とした「初級指導職研修」を行っています。

入社6年目からの中堅層に対しては、ビジネススキルを体系的に習得するためのe-ラーニング（事業戦略、マーケティングなど）を行っています。その後、幹部職昇格前の階層に対して、e-ラーニングで習得したビジネススキルを活用する場として実践型のケース演習を取り入れた研修を行っています。

幹部職に対しては、各階層で期待される役割や次世代経営者としての経営マネジメントなどの習得を目的とした研修を行っています。

なお、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、階層別研修についても集合での実施は見送る予定です。



上級指導職研修

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
		2017年度	2018年度	2019年度		
新入社員研修	150時間	78人	103人	98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
フォローアップ研修	15時間	78人	103人	97人		自己の役割理解、主体的行動（目的意識、仮説思考、判断基準）、仕事をやり抜く力、周囲を巻き込む力
ロジカルシンキング研修	8時間	67人	78人	99人	社会人の基礎力強化	ロジカルシンキング（分類、ラベリング、構造化、マトリクス、選択基準）
プレゼンテーション研修	8時間	57人	64人	73人		プレゼンテーション（ノンバーバルコミュニケーション、スイッチ&フォーカス、PREP法）
初級指導職研修	18時間	70人	66人	57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、問題解決力向上
上級指導職研修	20時間	47人	60人	61人	ビジネススキル定着と期待される役割の認識	上級指導職としての役割理解、コンプライアンス、CSR、問題解決力・構想力向上、リーダーシップ
初任幹部職研修	21時間	46人	51人	55人	次世代経営者としての経営マネ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	15時間	60人	62人	59人		中堅幹部職としての役割理解、コンプライアンス、CSR、人権教育、マネジメント
上級幹部職研修	14時間	39人	41人	36人		経営力向上、コンプライアンス、CSR、人権教育、内部統制、マネジメント

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"> ● 安全衛生、KYT ● 化学講座 ● 化工教育 ● 設備概要 ● 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
フォローアップ技術教育 （入社6～10カ月後）	<ul style="list-style-type: none"> ● 熱交換実習 ● シミュレーター訓練（ポンプ、圧縮機など） など
2年目以降	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場・DCS操作実習講座 ● プラント安全設計講座 ● トラブル対応力強化講座 ● ヒューマンエラー講座 ● 事故事例研究 など

スキル向上や学び直し支援

従業員へ向けた通信教育制度を整備し、スキル向上や学び直しを支援しています。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半額相当分の図書カードを進呈しています。

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。

近年の申込数は以下の通りです。

	2017年度	2018年度	2019年度
申込数	235人	240人	185人

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。

会社が指定する資格・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支給しています。

近年の資格報奨金支給件数は以下の通りです。

	2017年度	2018年度	2019年度
資格報奨金支給件数	649件	374件	871件

技術分野教育

南陽および四日市事業所では、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、現場の声を反映させた教育体系を構築しています。体験型学習では、トレーニング実習設備による実践的な教育を行い、技術の維持・向上を図っています。

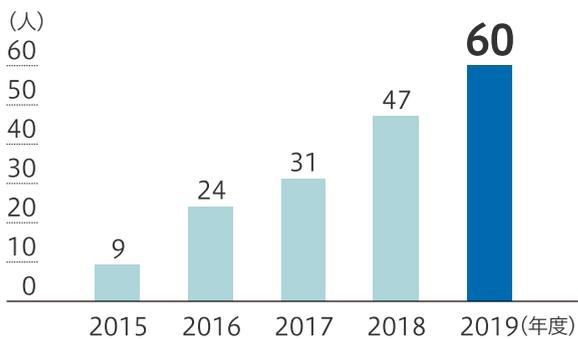
また、化学工場の安全・安定的な操業や製品の品質向上、省エネルギーなどの改善業務に欠かせない化学工学教育を若手製造スタッフへ継続的に行っています。教育終了後の達成試験で優秀な成績を修めた者を「Tosoh Senior Chemical Engineer」として認定し、化学工学のスキルアップおよびモチベーションアップにつなげています。

他にも、国内（東ソー・エスジーエム）、海外（東曹（瑞安）聚氨酯）グループ会社にトレーニング実習設備を使った実践的な教育などを行いました。



トレーニング実習設備

「Tosoh Senior Chemical Engineer」認定者累計数



Voice

グループ会社運転員に対する実習設備教育

東ソー・エスジーエム（株）は、1982年1月に設立された石英ガラス素材を製造する東ソーの国内グループ会社です。現在、同社ではDCS（分散制御システム）の導入を進めており、そのため東ソーでは基礎的なプラント運転（DCS操作）や一般的なプロセス挙動などの教育支援を行っています。

プラント運転安定化のために、プラント配管計装図の見方をはじめ、DCSや運転訓練シミュレーターを活用しながら、PID制御（設定された目標値に検出値を一致させる制御）について学習、トレーニング実習設備を用いて実演運転を体験しました。

シミュレーターとトレーニング実習設備を組み合わせたこの教育は、運転技術の伝承と自立できる人材育成に大変良い機会となっています。

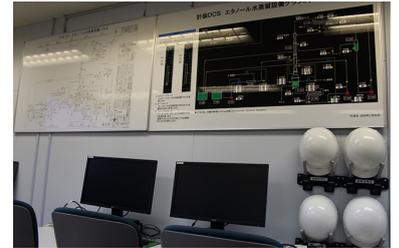
技術センター

生産技術室 瀧谷 義則

安全技術室 宮原 浩和

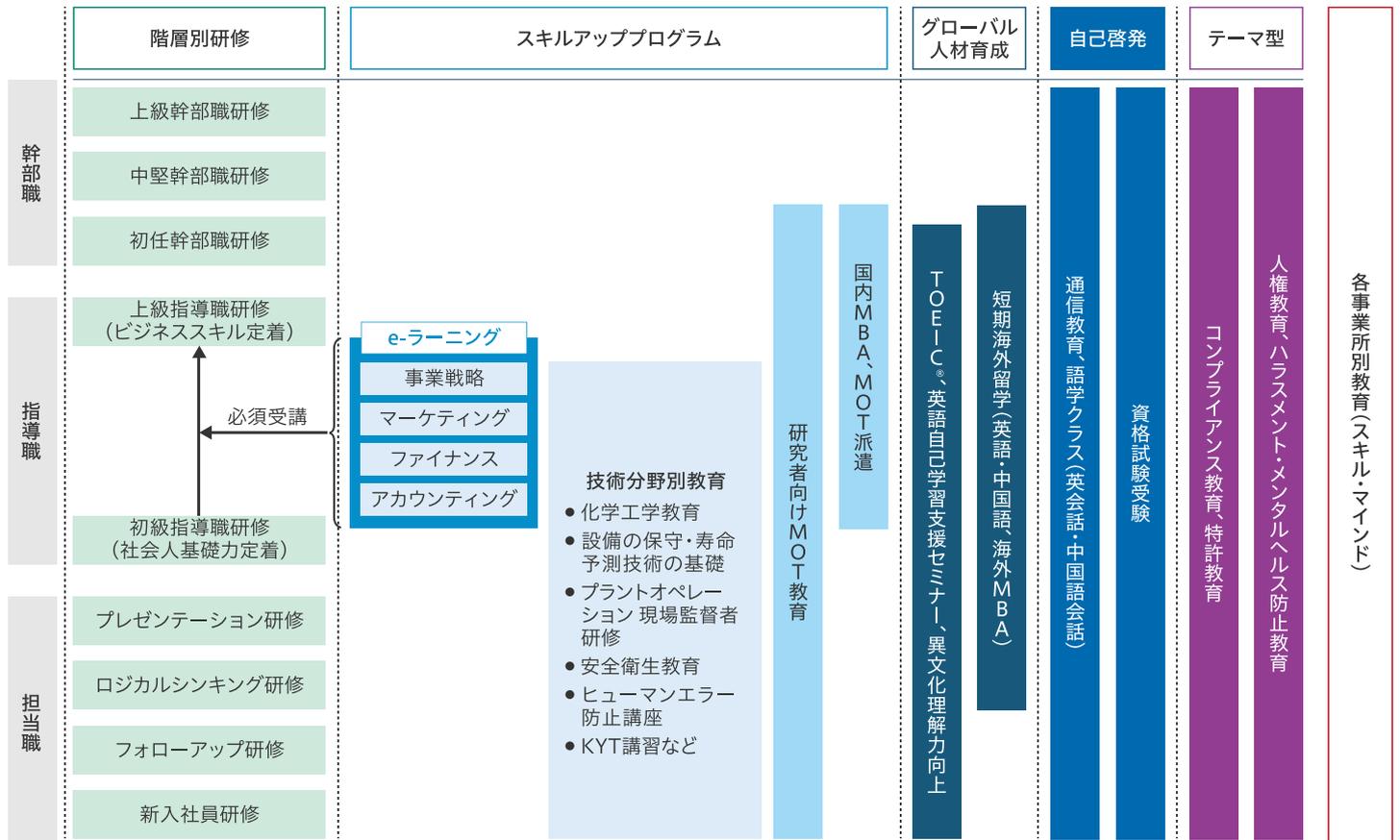


PID制御実習室



トレーニング実習室

教育体系図



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・強化に力を入れています。

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、韓国語の語学学習を補助しています。

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。2019年度は、英語力強化を目的にした留学で、アメリカ、イギリスに8人を派遣予定でしたが、新型コロナウイルスの影響で派遣は延期しました。

海外留学制度利用者数

	2017年度	2018年度	2019年度
1カ月	5人	—	—
3カ月	6人	10人	8人（派遣延期）

※ 2018年度より1カ月を廃止し、3カ月を拡充。



SOCIAL

雇用と人材確保

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。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019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	計画通り実施	達成

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。2020年度入社は、総合職120人、一般職109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、各種障害、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ています。



2020年度オンライン入社式

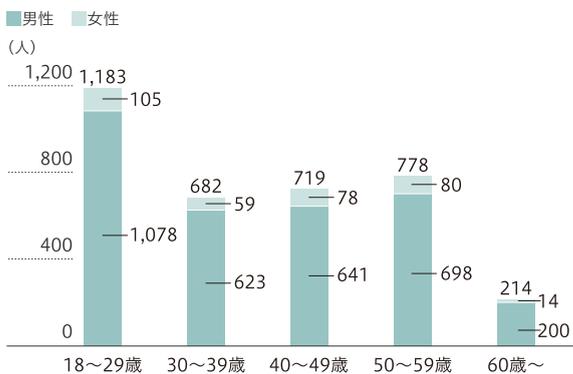


女性、定年退職者、障がい者、外国籍従業員の雇用に関する情報は「ダイバーシティ」をご覧ください。

従業員関連データ

項目	内訳	2017年度	2018年度	2019年度
従業員数	男性	3,102人	3,179人	3,240人
	女性	302人	322人	336人
	全体	3,404人	3,501人	3,576人
新卒採用者数	男性	145人	189人	176人
	女性	18人	26人	32人
	全体	163人	215人	208人
中途採用者数	男性	32人	5人	23人
	女性	2人	0人	4人
	全体	34人	5人	27人
平均年齢	男性	39.9歳	39.5歳	39.1歳
	女性	39.4歳	39.8歳	39.5歳
	全体	39.9歳	39.5歳	39.1歳
平均勤続年数	男性	14.7年	14.6年	14.6年
	女性	15.0年	14.6年	14.4年
	全体	14.7年	14.6年	14.6年
離職者数※1	—	20人	32人	35人
離職率※1	—	0.59%	0.91%	0.98%
新卒入社後3年間の定着率	—	98.7%	97.4%	96.9%

2019年度年代別従業員数



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。

TOPICS

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

東ソーグループ行動指針において、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周知しています。また、ハラスメントに関しては、社内外の相談窓口および対策委員会を設置してハラスメント対策と相談体制を構築しています。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019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"> 階層別研修での新しい人権概念の研修の実施 ハラスメント防止教育の実施 	計画通り実施	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。

そして、人権尊重の具体的な指針を示した東ソーグループ行動指針を全従業員、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、社内セミナー、階層別研修などさまざまな機会に人権教育を積極的に推進しています。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	98人
社内人権セミナー	1時間	280人
階層別研修	1時間	148人



社内人権セミナー

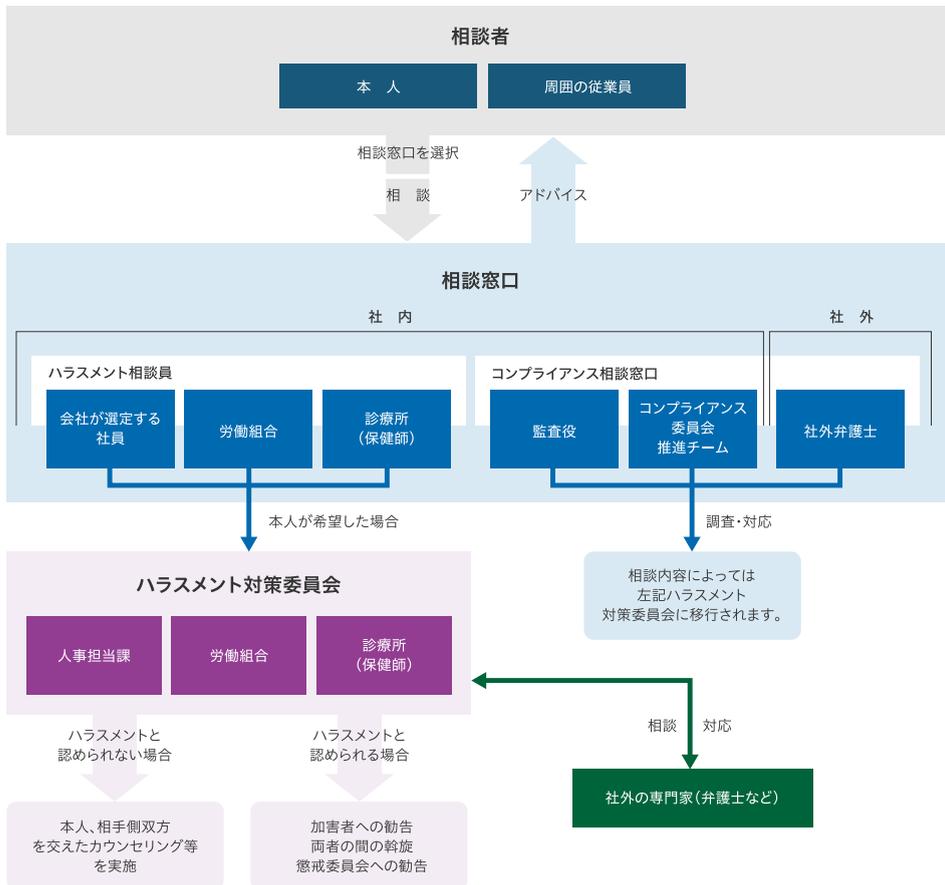
ハラスメント防止に向けた活動

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「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、新たに懲戒規定に「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。



外部イニシアチブの支持

国連グローバル・コンパクトに署名

2019年4月に「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」に署名しました。これは、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。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「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。

この署名を機に、東ソーグループはCSRに対する意識をさらにレベルアップしていきたいと考えています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

WE SUPPORT



≡ 人権

- 原則1：人権擁護の支持と尊重
- 原則2：人権侵害への非加担

✳ 労働

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

≡ 環境

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

✳ 腐敗防止

- 原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み



SOCIAL

ステークホルダーとのコミュニケーション

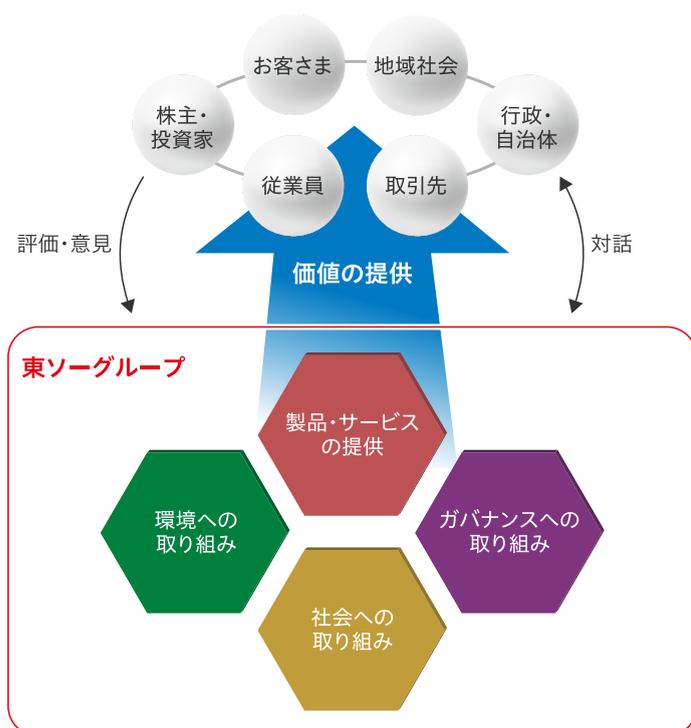
東ソーグループは、主要なステークホルダーを株主・投資家、お客さま、地域社会、行政・自治体、取引先、従業員と捉えており、事業活動を通じて企業の社会的責任への取り組みを積極的に推進しています。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019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"> 機関投資家・アナリストとの対話によるIR活動の向上 個人投資家向けIR活動の強化 開示情報の内容充実 株主向けSR（シェアホルダー・リレーションズ）活動の充実 議決権行使の多様化（スマホによる議決権行使） 	計画通り実施	達成
2) 地域社会との共存	<ul style="list-style-type: none"> 地域住民を対象とした工場見学会開催 地域行事への参画 スポーツを通じた地域支援 	計画通り実施	達成

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ということを自覚し、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

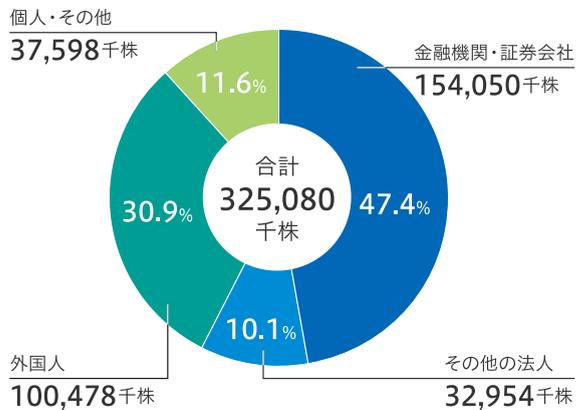
当社ウェブサイトや東ソーレポートなどを通して、事業活動に関わる情報をステークホルダーに適時適切かつ迅速に提供しています。さまざまな対話の機会を設けることで、ステークホルダーから評価や意見をいただき、事業活動に反映しています。

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

株主・投資家との対話

株主・投資家の皆さ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）



※ 2017年10月1日付で普通株式2株を1株に併合しております。

機関投資家・証券アナリストとの個別面談件数

	2017年度	2018年度	2019年度
件数	231件	205件	199件

決算説明会

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、経営管理室長が出席し、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。

2019年度は新中期経営計画の初年度であるため、新中期経営計画説明会として開催し、社長、各セクター長が事業方針や戦略などを説明しました。



決算説明会

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、2017年度から2019年度の3年間では、平均で390人の方に参加いただいています。株主総会開催日の3週間前に招集通知を発送、その1週間前には当社ウェブサイトを開示しています。新たな取り組みとして、2019年度から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）を導入しました。また、（株）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。

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。当日は事業所の概要説明の後、各プラントを見学しました。見学後は質疑応答を行い東ソーへの理解を深めていただきました。

今後も、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。なお、次回以降の開催については、当社ウェブサイトにて告知します。



南陽事業所



四日市事業所

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。

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、スピード感をも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、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。

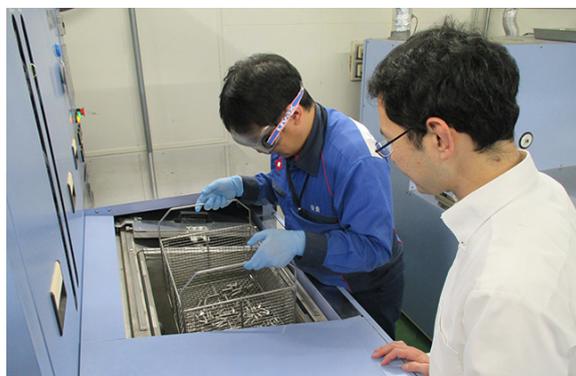


バイオサイエンス事業部 展示会

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、洗浄工程を検討するお客さま立会いのもと、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

近年、企業は環境問題、人権・労働問題、企業倫理問題などさまざまな世界的な社会課題を解決すること、持続的な社会の発展に貢献することが期待されています。このような期待に対応するためには、東ソーの努力だけでは完結せず、サプライチェーン全体での取り組みが必須となります。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019年度実績	評価
CSR調達の準備・実施	<ul style="list-style-type: none"> 購買基本方針の作成、開示 ユーザーからのCSR調達要請項目を整理 SAQ (セルフ・アセスメント質問表) の送付、および評価 	計画通り実施	達成

CSR調達

購買基本方針

東ソー購買・物流部では「東ソーグループCSR基本方針」を踏まえて「購買基本方針」を2019年3月に改訂しました。調達活動にあたって、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。これにより、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の実現を図っていきます。

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。

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。

ホワイト物流

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。

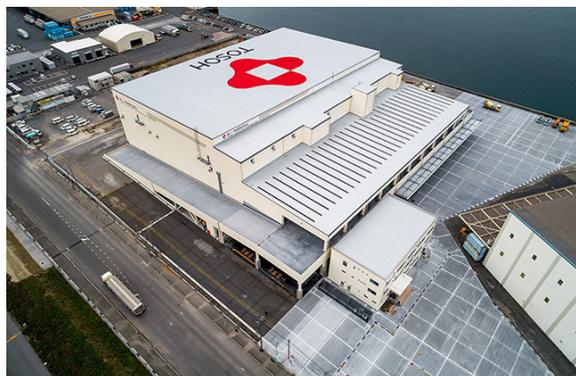
持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言

	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。

東ソーグループの取り組み

荷主側の設備面の改善

グループ会社の東ソー物流（株）の主導において、南陽事業所に隣接する周南市臨港地区に、西日本最大規模となる総合物流倉庫「りんかい物流センターA棟」を建設しました。この倉庫には、最新の省エネ技術を導入するとともに、荷下ろし作業を効果的に行うため、2階へ直接トラックがアクセスできる「ランプウェイ方式」を導入しました。また、トラック積み込み場に予約システムも導入し、荷下ろしの際の待ち時間を削減しました。四日市事業所では、ローリーの荷役・待機時間削減の取り組みとして、ローリー積み込み場の設備改善を実施する予定です。



りんかい物流センターA棟

船舶や鉄道へのモーダルシフト

ウレタン製品の南陽事業所から関東地区へのタンク船輸送を推進していきます。

荷役作業時の安全対策

製品の品質確認（搬入先でのローリー内）の際に、一部製品で専用治具を導入しました。これにより、運転者が安全に作業を行えるようになりました。

共同物流の推進

南陽地区からコンテナ船、雑貨船で輸送を行う際、同じ地区の他荷主と製品の共同物流を実施しています。省エネや運転者不足の対応から、船舶だけでなくトラックや倉庫を活用した共同物流も検討しています。



他荷主と共同物流を行うコンテナ船



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。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、2019年度は事業所、研究所において、3,412人の見学者を受け入れました。



近隣自治会事業所見学会（南陽地区）



第10回周南地区地域対話



霞ヶ浦地域公災害防止協議会（四日市地区）

事業所見学者数

	2017年度	2018年度	2019年度
見学者数	4,004人	3,797人	3,412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。これからも、地域と東ソーグループがともに持続的発展を遂げられるように活動を続けていきます。



第45回サンフェスタしんなんよう（南陽地区）



第32回四日市港カッターレース大会（四日市地区）

地域への協力

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。

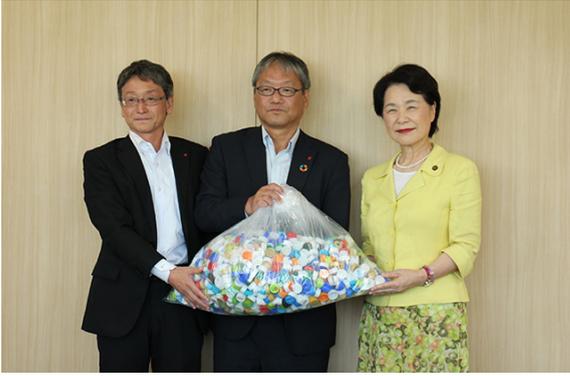
その他にもペットボトルキャップで子どもたちの命を救う取り組みに賛同しています。このキャップの売却収益は、自治体を通じて開発途上国の子どもたちにポリオワクチンなどを摂取する費用に充てられています。今後も継続してキャップ回収活動を行い、支援していきます。



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

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。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ます。



クリーンアップウォーキング (四日市地区)



淀川河川公園清掃活動 (大阪地区)



芝地区クリーンキャンペーン (本社地区)

クリーンアップ・マイ・NANYOは、2017年度より活動内容を「市内歩道の清掃作業」から、地域住民の方々に公園を快く利用できるようなとの思いから「市内富田地区の各公園の除草作業（6カ所）」へ変更しました。2019年度も約400人の参加があり、清掃と除草作業を行いながら、従業員家族の親睦や健康増進にもつながっています。



クリーンアップ・マイ・NANYO (南陽地区)

山形県複合文化施設のネーミングライツ取得

東ソーは、公益財団法人 弦（げん）地域文化支援財団（山形県山形市）が運営する「シベールアリーナ」のネーミングライツを3年間取得する契約を結びました。これによって施設名は「東ソーアリーナ」になりました。

山形県には、山形事務所（1997年3月まで山形工場）やグループ会社の拠点（8社14拠点）などを有し、東ソーグループにとって関わりが深い地域です。当施設を支援することによって、地域社会や地域文化の発展に貢献し、より東ソーグループを身近に感じてもらえる機会となることを期待しています。



東ソーアリーナ (山形県山形市)

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。



研究所見学会 (東京研究センター)



ICETT 日中植林植樹国際連帯事業 (四日市事業所)

出前授業

東ソーでは、地域の小学校などを訪問し、出前授業を行っています。事業所の概要や東ソーの環境対策について学び、重曹とクエン酸を用いたオリジナル入浴剤づくりやEVAを使用したコースターづくりなどを体験してもらいました。



こども環境教室 (四日市地区)



夏休み子ども化学実験ショー (本社地区)

TRY! 活動

南陽事業所では、地域の子どもたちが化学に興味をもってもらえるよう、TRY!※1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。

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



夏休みジュニア科学教室



富田東小学校出前授業

2019年度 活動実績

出展	実施日	参加者数	活動テーマ	活動内容
夏休みジュニア科学教室 (主催：県産業振興財団)	7/21	19人	重曹とクエン酸を使った入浴剤づくりと発生する炭酸ガスの性質の実験	重曹と発生する炭酸ガスについて、実験を通じて知ってもらう。 <ul style="list-style-type: none"> ● 重曹とクエン酸を混ぜた入浴剤づくり ● 入浴剤から発生する炭酸ガスの性質を用いた、容器のキャップ飛ばし実験、ろうそく消火実験、ペットボトルロケット、BTB溶液を使った重曹とクエン酸の中和反応実験 ● 東ソーとTRY!のRC活動紹介
富田東小学校 キャリア教育 講話会 (富田東小学校6年生対象)	10/7	約100人	6年生の総合学習の中で のキャリア教育の一環	さまざまな職業の方が、職業選択の動機やその職業について講話。
周南ゆめ物語 (主催：周南ゆめ物語実行委員会 共催：長州科楽維新プロジェクト運営委員会、山口大学)	12/8	約200人	電池のしくみを知ろう (木炭電池の制作)	木炭電池を作成し、モーターが回ることを確認する。
富田東小学校 出前授業 (小学校3年生対象)	2/18	約80人	東ソークイズと重曹を使った化学実験、食塩水を使った比重実験と電気実験	東ソーについて学んでもらうための東ソークイズ、重曹を使ったろうそく消火実験、キャップバズーカデモ(2Lペットボトルでコルク飛ばし)、食塩水を使った比重実験と電気実験

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^{※2}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。

※2 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。



四日市子ども科学セミナー



大矢知興譲小学校出前授業

2019年度 活動実績

出展	実施日	参加者数	活動テーマ	活動内容
四日市こども科学セミナー	8/8	120人	お風呂でしゅわしゅわ かんたんバスボムづくり	ものづくりのまちである四日市の企業による実験や 体験を通じた科学セミナー ● 東ソーについて知ってもらうための会社紹介 ● 重曹とクエン酸を混ぜた入浴剤づくり
笹川小学校 出前授業 (主催：四日市教育委員会、企 業連携教育)	10/1	88人	会社紹介とバスボムづく り 水溶液の性質	● 石油化学コンビナートや東ソーについて知っても らうための会社紹介 ● 重曹とクエン酸を混ぜた入浴剤づくり
中部西小学校 出前授業 (主催：四日市市環境保全課)	11/19	67人	会社紹介とCO ₂ ダイエッ ト講座	● 石油化学コンビナートや東ソーについて知っても らうための会社紹介 ● CO ₂ 削減するための取り組み
河原田小学校 出前授業 (主催：四日市教育委員会、企 業連携教育)	12/5	41人	会社紹介とバスボムづく り 水溶液の性質	● 石油化学コンビナートや東ソーについて知っても らうための会社紹介 ● 事業所で行うエコ活動紹介と環境問題クイズ ● 重曹とクエン酸を混ぜた入浴剤づくり
中央小学校 出前授業 (主催：四日市教育委員会、企 業連携教育)	12/13	46人	会社紹介とバスボムづく り ものの溶け方、水溶液の 性質	
三重小学校 出前授業 (主催：四日市教育委員会、企 業連携教育)	1/14	100人	会社紹介とバスボムづく り ものの溶け方	
大矢知興譲小学校 出前授業 (主催：四日市教育委員会、企 業連携教育)	1/20	123人		
四郷小学校 出前授業 (主催：四日市教育委員会、企 業連携教育)	1/29	75人		
下野小学校 出前授業 (主催：四日市教育委員会、企 業連携教育)	2/4	82人		
八郷西小学校 出前授業 (主催：四日市教育委員会、企 業連携教育)	2/13	30人	会社紹介とエコ活動、環 境問題について バスボムづくり	

スポーツ大会

南陽事業所では、スポーツを通じて、地域とともに子どもたちの健全な育成を目指す目的で、野球大会とサッカー大会を開催しています。



第12回東ソー周南市学童軟式野球大会



第24回東ソーカップサッカー大会

被災地支援

西日本豪雨における災害廃棄物をセメントプラントで受け入れ

2018年7月に西日本を襲った記録的な豪雨で発生した災害廃棄物のうち、被災家屋などの解体廃棄物を破碎し、金属を取り除いた後の残さの受け入れ処理を行いました。これらの廃棄物はほとんどが木片チップなどの可燃ごみで、セメントプラントの燃料としてリサイクルされると同時に原料の一部にもなっています。また、二次廃棄物が発生しないため、最終処分場の負担軽減にもつながっています。

2019年5月から2020年3月まで受け入れ処理を実施し、災害復興を支援しました。



災害廃棄物受け入れ（南陽事業所）

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。2019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（2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10年連続で行っています。

新型コロナウイルス感染症への対応では、実験用品の余剰品の手袋や使い捨ての白衣などを地域の病院に寄付しました。



Tosoh Bioscience In the Giving Spirit

中国

東曹（瑞安）聚氨酯有限公司では、地域の貧困者に対する支援活動を実施しています。2019年度は、難病患者の家を慰問し高額な医療費が負担できない家庭など、支援が必要な家族に直接、寄付を行いました。他にも新型コロナウイルス感染症への対応として、地域の病院に対し、マスクの寄付を行いました。今後も地域に貢献できるように支援活動を継続していきます。



瑞安市平阳坑を慰問した様子



筋肉萎縮症患者を慰問した様子



SOCIAL

社会からの評価

東ソーグループの技術開発や社会面、環境面での取り組みは、社外から高く評価されています。2019年度の実績を紹介します。

技術開発に関する評価

触媒学会2019年度 学会賞（技術部門）を受賞

東ソーは、一般社団法人触媒学会より触媒に関連する工業技術に関して、著しい研究業績・開発業績を挙げた者に対して授与される「2019年度 学会賞（技術部門）」を受賞しました。

今回の受賞は、塩化ビニルモノマー（VCM）製造プロセスにおいて、オキシ塩素化反応に使用される高性能な独自触媒を開発し、実用化に至ったことが評価されました。銅系のシンプルな触媒組成にもかかわらず、円筒形状、さらに担体に特異な細孔構造をもたせることで、触媒性能（活性、選択性、耐久性）が飛躍的に向上しました。さらに、触媒劣化メカニズムの解析により触媒寿命を高精度に予測するシミュレーション技術も確立し、触媒使用期間の延長などのコスト低減に寄与しました。今後は、本技術を用いた塩化ビニルモノマー製造を通じて社会環境への貢献にも努めていきます。



学会賞（技術部門）の表彰楯

化学とマイクロ・ナノシステム学会 技術賞を受賞

東ソーは、一般社団法人化学とマイクロ・ナノシステム学会より化学とマイクロ・ナノシステムに関連する顕著な技術開発を行った者に対して授与される「平成30年度 技術賞」を受賞しました。

微小空間で高い反応効率、均一液滴生成が可能なマイクロリアクターは、生産量を増やせないという課題がありました。今回、東ソーでは5インチ基板に数百～数万本の流路を集積化する技術および複数枚の基板を積層化する技術の開発により、世界に先駆け、大量生産可能なマイクロリアクターの開発に成功しました。本技術を用い、液体クロマトグラフィー用分離剤を適用例として、パイロットプラントによる大量生産を実証しました。

今後は、本技術のコアテクノロジーである微細加工技術の応用展開を進め、幅広い分野における製品開発を行い、社会貢献に努めていきます。



化学とマイクロ・ナノシステム学会表彰式



技術賞のクリスタルトロフィー

安全に関する評価

防災技能コンテストで消防庁長官賞を受賞

南陽事業所防災センターが、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、4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38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。



「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）」

働きやすい職場づくりに関する評価

健康経営優良法人2020の認定を取得

東ソーは2020年3月に「健康経営優良法人2020」の認定を取得しました。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」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。

従業員の健康と職場環境の維持・向上は企業としての責務であり、今後も自発的な健康づくりのための活動を推進していきます。



くるみんの認定を取得

東ソーは2016年9月に「くるみん」の認定を取得しました。これは、次世代育成支援対策推進法に基づいた一般事業主行動計画を策定した企業のうち、目標を達成して一定基準を満たした企業に対し、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。今後も仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。



顧客満足に関する評価

インテルコーポレーションよりPQS賞を受賞

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「2019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。



PQS賞のクリスタルトロフィー

コーポレートガバナンス強化の変遷

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

各会議体の概要 (2020年6月末現在)

会議体	構成メンバー	開催頻度 (2019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 (16回)
監査役会	4人 (うち2人は社外監査役)	1～2回/月 (16回)
指名・報酬諮問委員会	5人 (うち4人は社外取締役) 委員長は社外取締役	5回
経営会議	常務以上の執行役員 議長は社長	原則1回/週 (21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 (2020年6月末現在) で構成しており、原則として月1回以上開催しています。法令、定款、取締役会規則などに基づき、経営計画、事業戦略、その他経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役および執行役員による業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（2020年6月26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
山田 正幸	取締役 常務執行役員
栗田 守	取締役 常務執行役員
安達 徹	取締役 常務執行役員
阿部 勲	社外取締役（独立役員）
三浦 啓一	社外取締役（独立役員）
本坊 吉博	社外取締役
日高 真理子	社外取締役（独立役員）
伊東 祐弘	常勤監査役
河本 浩爾	常勤監査役
寺本 哲也	社外監査役（独立役員）
尾崎 恒康	社外監査役（独立役員）

取締役会の出席状況（2019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% (16回/16回)
田代 克志	代表取締役 専務執行役員	100% (16回/16回)
山田 正幸	取締役 常務執行役員	100% (16回/16回)
堤 晋吾 ^{※1}	取締役 常務執行役員	100% (16回/16回)
池田 悦哉 ^{※1}	取締役 常務執行役員	100% (16回/16回)
阿部 勲	社外取締役（独立役員）	100% (16回/16回)
小川 賢治 ^{※1}	社外取締役（独立役員）	100% (16回/16回)

※1 2020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

毎年、取締役会において取締役会全体の実効性について分析・評価を実施しています。2019年度は取締役、監査役全員に対しアンケートおよび自由意見を求め、その結果、東ソーの取締役会は取締役会全体としての役割・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。

なお「取締役会の運営に関し、さらなる改善が必要」という2018年度の課題に対応するため、説明者陪席の実施、審議・質疑時間の見直しなどを行い、これら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。

一方で、陪席者のあり方も含め、取締役会の運営に関し、さらなる改善が必要との意見も寄せられています。実効性評価で認識した課題への対応を不断に行っていくことで、東ソーの取締役会が企業価値の向上に資するように努めています。

監査役会

監査役会は、社外監査役2人を含む4人（2020年6月末現在）で構成しており、原則として月1回開催しています。監査役制度を採用し、各監査役と監査役会は、取締役の職務執行を法令、定款に基づいて監査しています。各監査役は、取締役会、監査役会のみならず、その他社内の重要な会議へ出席するほか、取締役からの報告の受領、重要な決裁書類の閲覧などを行っています。また、監査室、内部統制委員会、および会計監査人と適宜情報・意見交換を行い、監査の効率性と実効性の向上を図っています。

なお、監査役の職務遂行機能の強化を補助するため、監査役会事務局を設置し、監査役の職務を補佐する専任の人員を配置しています。

監査役会の出席状況(2019年度)

氏名	地位	監査役会への出席状況
伊東 祐弘	常勤監査役	93% (15回/16回)
河本 浩爾 ^{※2}	常勤監査役	100% (12回/12回)
寺本 哲也	社外監査役（独立役員）	100% (16回/16回)
尾崎 恒康	社外監査役（独立役員）	100% (16回/16回)

※2 2019年6月26日に就任したため、ほかの監査役と出席対象の監査役会の回数が異なります。

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確保するため、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。2020年6月末現在の執行役員は25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・報酬など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（2019年度の体制では独立役員比率は66.7%）を取締役会の諮問機関として設置しました。同委員会は取締役社長と4人の社外取締役で構成し、委員長は社外取締役が務めています。

2019年度における東ソーの役員の報酬などの額の決定過程における活動は、取締役会を3回、指名・報酬諮問委員会を4回開催しました。取締役の報酬などの額の改定、取締役報酬制度の見直しについて、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

2019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	ストック・オプション	
取締役 (社外取締役を除く)	323	146	153	23	7
監査役 (社外監査役を除く)	48	48	—	—	3
社外役員	45	45	—	—	4

2019年6月26日開催の総会終結の時をもって退任した取締役2人、監査役1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5人（2020年6月末現在）で構成しており、原則として週1回開催しています。取締役会の付議事項に関する事前審議およびグループ経営全般に関わる重要案件を審議し、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 (2019年度実績)
CSR委員会	CSR活動の推進のためのマテリアリティ、CSR年度方針などの策定・進捗管理	2回
内部統制委員会	「金融商品取引法」の財務報告に関わ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	4回
コンプライアンス委員会	コンプライアンスを重視した経営推進のための体制構築、教育などの諸施策の策定と内部通報制度の運用	2回
RC委員会	RC活動推進のための体制構築、RC年度方針などの策定	1回
輸出管理委員会	「外国為替及び外国貿易法」遵守のための安全保障輸出管理の遂行に向けた諸施策の策定	1回
独占禁止法遵守委員会	「独占禁止法」遵守のための社内規程・マニュアルの整備と諸施策の策定	1回
CO ₂ 削減・有効利用推進委員会	CO ₂ 削減・有効利用に関する重要課題の企画、方針策定	2回



GOVERNANCE

コンプライアンス

東ソーグループは、すべての役員および従業員が、事業活動を行っている国内外の諸法令の遵守はもとより、社会規範や社内ルール、企業倫理の遵守を徹底し、倫理観に基づく行動をすることで、社会からの信頼を得る健全な企業グループを目指しています。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019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	計画通り実施	達成

基本方針

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もと、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、周知を行っています。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

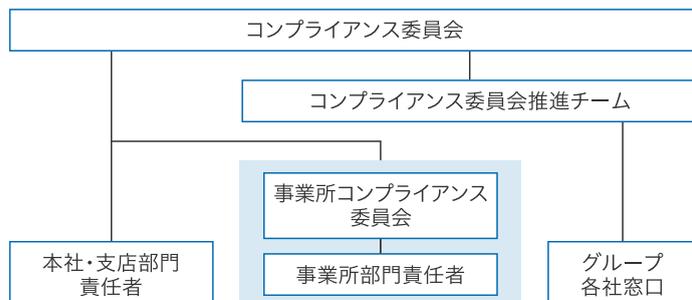
24. 地球環境保全・保護
25. 社会的責任の自覚

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、委員会で議論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や意見交換を行っています。

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。

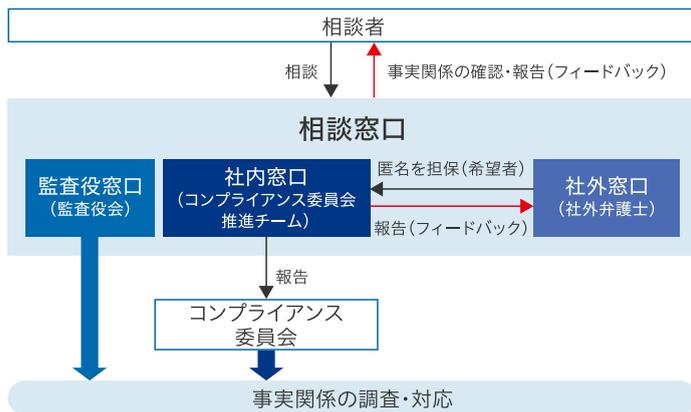
事業所コンプライアンス委員会

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。2019年度は、東ソー在籍のすべての国内従業員に対してアンケートを配布し、91.5%の回答率でした。

コンプライアンス教育

「東ソーグループ行動指針」の周知徹底

2019年度は「東ソーグループ行動指針」の改訂に伴い、東ソー国内勤務のすべての従業員を対象に、部署単位で「東ソーグループ行動指針」の業務に関わる項目の再確認を行い、気を付けるべきことなどについて議論しました。国内外のグループ会社においても、周知の徹底を図っています。

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、e-ラーニングなどを活用し、グループ会社と情報共有しながら、グループ一体となったコンプライアンス教育を推進しています。

法務説明会

独占禁止法、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、国内グループ会社を含めた従業員への説明会を年に一度実施しています。



GOVERNANCE

サイバーセキュリティ

東ソーでは、事業活動を行ううえでサイバーセキュリティの重要性の高まりに対応し、従前の対策に加え、一層のセキュリティ強化を図っています。

重要達成指標 (KPI)	2019年度目標	2019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。「情報セキュリティ管理指針」を制定し、情報セキュリティの確保と一層の向上を図っています。

情報セキュリティ管理指針（一部抜粋）

- 従業員一人ひとりが日々行う業務において、情報セキュリティの重要性を認識し、情報セキュリティに関するルールを遵守するよう、継続的に教育を実施しています。
- 情報資産についてリスクアセスメントを実施し、そのリスクの重要性に応じた適切な対策を実施しています。
- 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支給するなど、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

プラント制御系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。

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「情報セキュリティ管理指針」の遵守や事故事例を用いた注意喚起・防御策などの説明会を定期的を実施しています。

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るため、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

サイバーセキュリティに関する情報は、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、2020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CO₂など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など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およ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「CO₂削減・有効利用推進委員会」を立ち上げ、CO₂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、洪水など)の発生で、生産設備や輸送に使用する道路など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。またCSR重要課題のひとつとして位置付けて、積極的に取り組んでいます。

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などに繋がり、さら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およ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。またCSR重要課題のひとつとして位置付けています。

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、もしくは追加の設備投資や新たな費用が発生した場合には、当社グループの経営成績およ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、環境保全と安全およ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。またCSR重要課題のひとつとして位置付けています。

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・事故など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およ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、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、安定的な調達を行っています。またCSR重要課題のひとつとして位置付けて、積極的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およ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さまざま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およ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。またCSR重要課題のひとつとして位置付けています。

その他に下記リスクも認識しています。

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



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防止を推進しています。お客さま、取引先、地域の皆さまと一丸となってこの危機を乗り越えるために、事業活動を継続し、社会生活に不可欠な製品の安定供給に努めます。

東ソーグループの感染・プラント稼働状況

2020年9月末現在、国内の東ソーグループでは3人、海外のグループ会社では、22人の感染者を確認しています。

生産活動では、中国のウレタン関連会社が、一時操業を停止していましたが、8月から稼働を再開しています。その他、国内外のプラントについては、新型コロナウイルス感染拡大に伴う操業の停止はありません。

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。



来訪者への検温実施（本社）

主な感染防止対策

- 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8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

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

- 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

事業・製品による貢献

東ソーグループは感染防止のビニルシート、ゴムやポリエチレン製手袋、塩素系消毒剤などの感染症に対処するための素材の供給や製品開発を通じて、幅広い分野で社会に貢献しています。



東ソーグループの感染症対応製品の一例

新型コロナウイルス検査キットを開発

東ソーは、核酸（RNA）を増幅検出する「TRC法」を用いた新型コロナウイルス検出試薬を開発し上市しました。TRC法による検出試薬を用いて、当社既存製品である自動遺伝子検査装置TRCReady®-80で検査することで、新型コロナウイルスを簡便かつ約40分程度で検出することができます。



TRCReady®-80

次亜塩素酸ナトリウムの供給

次亜塩素酸ナトリウムは、上下水道や食品の殺菌消毒、家庭用の殺菌・消毒・漂白剤など幅広く使用されており、新型コロナウイルスの殺菌、消毒で大きな効果があります。東ソーは次亜塩素酸ナトリウムの製造企業として、安定的な供給で感染拡大防止に貢献しています。

ESGデータ

環境

「**✓**」マークがついているものは、東ソーレポート2020に対して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、東ソーレポート2020をご覧ください。

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
保安重大事故	発生件数		単体	件	2	2	2	3
			グループ※2	件	1	2	1	1
	発生強度(CCPS評価法ポイント)		単体	-	1	1	5	1
			グループ※2	-	1	11	1	4
労働災害	発生人数(休業災害)		単体	人	1	4	2	2
			グループ※1	人	8	16	13	16
			協力会社	人	6	5	5	7
	度数率		単体	-	0.17	0.65	0.31	0.31
			グループ※2	-	1.62	2.36	1.62	0.78
			日化協平均	-	0.35	0.36	0.31	0.42
	強度率		単体	-	0.01	0.02	0.00	0.00
			グループ※2	-	0.05	0.11	0.01	0.05
			日化協平均	-	0.01	0.04	0.03	0.01
	死亡事故発生人数		単体	人	0	0	0	0
			グループ※1	人	0	0	0	0
			協力会社	人	0	0	1	0
労働安全衛生教育	受講者数(KYT講習、技術教育(危険体感教育含む)、シミュレーターおよび体験型学習装置教育)		単体	人		2,578	2,129	1,975
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
	スコープ2排出量 ✓			千トン-CO2e		438	403	424
	スコープ3排出量 ✓			千トン-CO2e		6,051	5,960	6,854
エネルギー使用量(原油換算)			単体	千kl	2,110	2,123	2,156	2,131 ✓
			グループ※3	千kl	120	164	217	221
			単体、グループ合計	千kl		2,287	2,373	2,352 ✓

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	
大気	NOx排出量		単体	トン	8,375	8,734	8,509	8,606	
			グループ※2	トン	104	116	108	86	
	SOx排出量		単体	トン	333	259	353	334	
			グループ※2	トン	551	468	393	473	
	ばいじん排出量		単体	トン	245	203	173	171	
			グループ※2	トン	33	34	37	18	
	VOC排出量		単体	トン	1,200	1,246	1,235	1,130	
			グループ※2	トン	122	152	137	114	
	フロン排出量		単体	トン- CO ₂	7,640	19,753	30,331	36,156	
	水域	COD排出量		単体	トン	879	898	915	955
				グループ※2	トン	18	16	16	20
		全窒素排出量		単体	トン	265	267	292	290
グループ※2				トン	13	17	17	16	
全りん排出量			単体	トン	35	38	33	28	
			グループ※2	トン	0.38	0.46	0.80	0.25	
水域に関する法令違反の件数			単体	件	0	0	0	1	
			グループ※2	件	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
				グループ※2	千トン	5,289	5,335	5,713	5,830
		河川、湖沼、池への排水		単体	千トン	52	55	38	36
				グループ※2	千トン	965	995	985	957
		地下、井戸への排水		単体	千トン	0	0	0	0
				グループ※2	千トン	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
				グループ※2	千トン	1,696	1,704	1,862	1,767
		再利用した排水		単体	千トン	0	0	0	0
				グループ※2	千トン	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	
			グループ※2	千トン	7,950	8,034	8,559	8,553	
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	
			グループ※2	千トン	0	0	0	0	
	河川、湖沼、池からの取水		単体	千トン	0	0	0	0	
			グループ※2	千トン	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	
			グループ※2	千トン	115	135	8	17	
	採石場からの取水		単体	千トン	0	0	0	0	
			グループ※2	千トン	0	0	0	0	

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
		雨水	単体	千トン	0	0	0	0
			グループ※2	千トン	0	0	0	0
		工業用水	単体	千トン	60,995	60,679	62,774	64,327
			グループ※2	千トン	8,825	9,013	9,320	9,161
		上水道	単体	千トン	1,065	1,046	1,042	1,018
			グループ※2	千トン	214	248	256	226
		取水量合計	単体	千トン	1,206,058	1,324,007	1,352,445	1,371,027
			グループ※2	千トン	9,154	9,397	9,583	9,404
PRTR	大気への排出量	単体	トン	537	517	386	330	
		グループ※2	トン	120	140	133	131	
	土壌への排出量	単体	トン	0	0	0	0	
		グループ※2	トン	0	0	0	0	
	水域への排出量	単体	トン	56	59	76	55	
		グループ※2	トン	2	2	2	2	
産業廃棄物	発生量	単体	トン	419,978	424,215	433,955	409,892	
		グループ※2	トン	44,208	41,007	47,449	42,688	
	社内処理	再資源化量	単体	トン	371,873	376,613	390,433	366,390
			グループ※2	トン	1,690	2,082	2,211	1,778
		焼却処分量	単体	トン	12,619	13,118	12,213	12,129
			グループ※2	トン	62	49	25	39
	社外処理	再資源化量	単体	トン	28,215	27,652	24,668	24,487
			グループ※2	トン	3,408	3,285	3,681	3,301
		中間処分量	単体	トン	5,870	5,992	5,704	5,967
			グループ※2	トン	7,013	8,315	8,554	10,793
	埋立最終処分量	単体	トン	1,401	843	937	919	
		グループ※2	トン	32,035	27,276	33,003	26,816	
ISO認証	ISO9001認証	取得会社数	単体	社			1	1
			グループ※1	社			34	34
	ISO14001認証	取得会社数	単体	社			1	1
			グループ※1	社			20	20
	ISO13485認証	取得会社数	単体	社			1	1
			グループ※1	社			4	4
	OHSAS18001/ ISO45001認証※4	取得会社数	単体	社			0	0
			グループ※1	社			2	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（但し、オルガノグループ除く） 16社

※3 国内外連結生産会社（但し、オルガノグループ除く） 26社

※4 認証を取得していない会社も各社が適切な労働安全衛生管理を実施しています

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
従業員の状態	従業員数(地域別)	日本	連結 グループ	人	9,399	9,570	9,885	10,161
		中国			399	424	460	503
		その他アジア			1,350	1,424	1,454	1,522
		北米			904	941	928	916
		欧州			240	236	228	234
		合計			12,292	12,595	12,955	13,336
	従業員数(男女別)	男性	単体	人	3,042	3,102	3,179	3,240
		女性			295	302	322	336
		合計			3,337	3,404	3,501	3,576
		男性	国内 グループ会社	人	-	5,345	5,504	5,641
		女性			-	821	880	944
		合計			-	6,166	6,384	6,585
	その他派遣社員数	-	単体	人	111	137	154	157
	従業員数(年代別)	10代 (18歳以上)	単体	人	41	72	94	87
		20代			939	955	1,026	1,096
		30代			566	625	646	682
		40代			880	823	748	719
		50代			611	669	745	778
		60代以上			300	260	242	214
		合計			3,337	3,404	3,501	3,576
	平均年齢	男性	単体	歳	40.4	39.9	39.5	39.1
		女性			39.5	39.4	39.8	39.5
		平均			40.3	39.9	39.5	39.1
	総合職(事務系) 新卒採用者数	男性	単体	人	13	13	20	12
		女性			3	3	7	7
		合計			16	16	27	19
	総合職(技術系) 新卒採用者数	男性	単体	人	44	53	68	69
		女性			5	9	8	10
		合計			49	62	76	79
	一般職 新卒採用者数	男性	単体	人	44	79	101	95
		女性			9	6	11	15
		合計			53	85	112	110

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
	新卒採用者数合計	男性	単体	人	101	145	189	176
		女性			17	18	26	32
		合計			118	163	215	208
		男性	国内グループ会社	人	-	92	124	115
		女性			-	27	30	31
		合計			-	119	154	146
	中途採用者数	男性	単体	人	8	31	5	23
		女性			2	2	0	2
		合計			10	33	5	25
		中途採用割合	単体	%	7.8	16.8	2.3	10.7
		男性	国内グループ会社	人	-	212	285	298
		女性			-	51	67	69
	合計	-			263	352	367	
	総合職30歳平均月例賃金	-	単体	円	350,496	313,739	352,900	353,945
	平均勤続年数	男性	単体	年	14.8	14.7	14.6	14.6
		女性			14.9	15.0	14.6	14.4
		平均			14.5	14.7	14.6	14.6
離職者数	-	単体※5	人	31	20	32	35	
	-	国内グループ会社	人	-	287	336	256	
離職率	-	単体※5	%	0.93	0.59	0.91	0.98	
新卒入社後3年間の定着率	-	単体※6	%	96.7	98.7	97.4	96.9	
ワークライフ バランス	年間総実労働時間	-	単体※7	時間	1,916	1,934	1,922	1,897
	年間所定外労働時間	-	単体※7	時間	201	210	213	205
	年次有給休暇取得日数	幹部職	単体※8	日	10.3	10.9	10.9	11.9
		非幹部職			15.3	15.3	15.5	16.0
		平均			14.1	14.3	14.5	15.2
	年次有給休暇取得率	幹部職	単体※8	%	51.9	54.6	54.6	60.1
		非幹部職			79.9	79.8	81.1	84.3
		平均			73.3	73.9	75.5	79.2
	育児休業取得者数	男性	単体※6	人	0	1	22	26
		女性			10	13	13	14
		合計			10	14	35	40
男性		国内グループ会社	人	-	6	3	12	
女性				-	23	23	21	
合計				-	29	26	33	

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
	育児休業取得率	男性	単体※6	%	0	0.7	14.4	14.9
		女性			100	100	100	100
	育児休業復帰率	男性	単体※6	%	0	100	100	100
		女性			100	100	90.0	100
	男性の出産育児休業取得者数	-	単体※6	人	105	122	125	157
	男性の出産育児休業取得率	-	単体※6	%	80.2	87.1	81.7	89.7
	育児による短時間勤務利用者数	男性	単体※6	人	0	0	0	0
		女性			36	41	40	38
		合計			36	41	40	38
	介護休業取得者数	-	単体※6	人	0	1	0	0
		-	国内 グループ会社	人	-	1	1	1
	介護休暇取得者数	-	単体※6	人	0	1	14	19
	介護による短時間勤務利用者数	男性	単体※6	人	0	0	0	0
		女性			0	0	0	0
		合計			0	0	0	0
	ボランティア休暇取得者数	-	単体※6	人	0	0	0	1
	定期健康診断受診率	-	単体※6	%	100	100	100	100
	定期健康診断結果有所見率	-	単体※6	%	52.2	48.7	47.4	46.7
	適正体重維持者率 (BMIが18.5~25未満の者)	-	単体※6	%	70.3	70.8	69.2	69.6
	喫煙者率	-	単体※6	%	25.9	23.9	23.9	22.7
ストレスチェック受検者率	-	単体※6	%	94.1	96.3	95.7	96.3	
組合員数	-	単体※6	人	2,831	2,911	3,018	3,140	
組合員比率	-	単体※6	%	67.4	68.2	68.0	69.4	
重大な労働基準法違反件数	-	単体	件	0	0	0	0	

分野	項目	内訳	集計範囲	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
ダイバーシティ	幹部職従業員数	男性	単体※6	人	976	995	1,009	1,019
		女性			7	9	10	13
		合計			983	1,004	1,019	1,032
	うち課長級従業員数	男性	単体※6	人	732	723	716	711
		女性			7	9	10	13
		合計			739	732	726	724
	女性幹部職比率 (課長級以上)	-	単体※6	%	0.71	0.90	0.98	1.26
人材育成	女性幹部職者数 (課長級以上)	-	国内 グループ会社	人	-	27	29	30
	総合職新卒採用者に 占める女性の割合	-	単体	%	12.3	15.4	14.6	17.3
	障がい者雇用率	-	単体※6	%	1.83	2.03	1.91	2.00
	定年退職再雇用者数	-	単体※6	人	151	48	53	47
	定年退職再雇用率	-	単体※9	%	82.1	78.7	77.0	94.0
	外国籍従業員数	男性	単体※6	人	6	8	8	11
		女性			2	3	2	4
合計		8			11	10	15	
階層別研修	階層別研修総 時間数	単体※6	時間	292	285	285	277	
	一人当たりの 時間数			34	36	38	36	
	一人当たりの 日数		日	5	5	5	5	
	一人当たりの 費用		円	892,539	990,611	966,375	910,694	
海外留学制度利用 者数	-	単体※6	人	10	11	10	COVID-19の 影響 で延期	
地域・社会	社会貢献活動支出 額		単体	百万円	-	100	143	143
	事業所(工場)見学 者数		単体	人	2,382	4,004	3,797	3,412
	寄付金		単体	百万円	-	76	93	83

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）

- ※5 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。
- ※6 グループ会社への出向者を含む。
- ※7 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。
- ※8 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。
- ※9 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。

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
取締役会※10	取締役の構成	取締役数	単体	人	8	10	9	7
		うち社外取締役			2	2	2	2
		うち独立役員			2	2	2	2
		うち女性取締役			0	0	0	0
	報酬額	社外取締役を除く	単体	百万円	357	380	357	323
監査役会※10	監査役会の構成	監査役数	単体	人	4	4	4	4
		うち社外監査役			2	2	2	2
		うち独立役員			2	2	2	2
		うち女性監査役			0	0	0	0
	報酬額	社外監査役を除く	単体	百万円	46	47	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%
社外役員	報酬額		単体	百万円	45	45	45	45
執行役員	-	執行役員数	単体	人	30	31	30	28
		うち女性執行役員			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※11	件	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※11	件	9	10	15	23

※10 人数は株主総会選任後

※11 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	> 事業概要
			> 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	a. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、男女別総従業員数 b. 雇用契約（正社員と臨時雇用者）別の、地域別総従業員数 c. 雇用の種類（常勤と非常勤）別の、男女別総従業員数 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 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） 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）	> 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	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 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） 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） 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）	> 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	> 働きやすい職場づくり（くるみん、トモニン）
			> 人権の尊重（国連グローバル・コンパクト）
			> 社会からの評価（健康経営優良法人、くるみん）
			> 気候変動への対応（TCFD）
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 > 価値創造のプロセス > 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
			➢ CSRマネジメント
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	2019年度（2019年4月～2020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）	2019年9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 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	> 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	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	> 事業等のリスク
		a. 気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、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 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 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 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	> 気候変動への対応
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	a. 組織の一般財源で当該制度の債務をまかなっている場合、その債務の推定額 b. 年金制度の債務を支払うために別の基金を持っている場合、次の事項 i. 年金制度の債務額のうち別途積み立て資産でカバーされる割合の推定値 ii. 当該推定値の計算基礎 iii. 推定値の計算時期 c. 年金制度の債務を支払うために設けられた基金が不足している場合、雇用者が完全補償実現に向けて実施している戦略があればそれを説明する。また雇用者が完全補償実現の目標時期を設定している場合は、それについて説明する d. 従業員、雇用者による拠出額が給与に占める割合 e. 退職金積立制度への参加レベル（義務的参加か任意制度か、地域的制度か国の制度か、経済的インパクトがあるものか、など）	> 有価証券報告書
201-4	政府から受けた資金援助	a. 組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額。次の事項を含む i. 減税および税額控除 ii. 補助金 iii. 投資奨励金、研究開発助成金、その他関連助成金 iv. 賞金 v. 特許権等使用料免除期間 vi. 輸出信用機関（ECA）からの資金援助 vii. 金銭的インセンティブ viii. その他、政府から受け取った、または受け取る予定の財務利益 b. 201-4-aの情報の国別内訳 c. 組織の株式保有構成における政府出資の有無、出資割合	—

地域経済での存在感

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

間接的な経済的インパクト

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

調達慣行

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

腐敗防止

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

反競争的行為

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

300：環境

原材料

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

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
302-2	組織外のエネルギー消費量	a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	> 気候変動への対応
			> ESGデータ
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
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

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
303-4	排水	<p>a. すべての地域の総排水量（単位:千kl）、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳</p> <p>i. 地表水</p> <p>ii. 地下水</p> <p>iii. 海水</p> <p>iv. 第三者の水 および該当する場合はこの合計の量は他の組織の使用のために送られた合計量</p> <p>b. すべての地域への総排水量（単位:千kl）についての次のカテゴリー別内訳</p> <p>i. 淡水（≤1,000mg/L 総溶解固形分）</p> <p>ii. その他の水（>1,000 mg/L 総溶解固形分）</p> <p>c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位:千kl）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳</p> <p>i. 淡水（≤1,000mg/L 総溶解固形分）</p> <p>ii. その他の水（>1,000 mg/L 総溶解固形分）</p> <p>d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること、次を含む</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>iii. 排出限度に違反した事案数</p> <p>e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など</p>	<p>> ESGデータ</p>
303-5	水消費	<p>a. すべての地域での総水消費量（単位:千kl）</p> <p>b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位:千kl）</p> <p>c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化（単位:千kl）</p> <p>d. どのようにデータが収集されたかを理解する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。ここでは、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む</p>	<p>> 環境保全</p>

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 ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、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 ₂ 換算値（t-CO ₂ ）による） b. 計算に用いたガス（CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFC、PFC、SF ₆ 、NF ₃ 、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、輸用量（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 _x)、硫黄酸化物 (SO _x)、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 _x ii. SO _x 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

排水および廃棄物

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
306-1	排水の水質および 排出先	a. 想定内および想定外の排水量（次の事項による） i. 排出先 ii. 水質（処理方法を含む） iii. 他の組織による水の再利用の有無	> 環境保全
		b. 使用した基準、方法、前提条件	> ESGデータ
306-2	種類別および処分 方法別の廃棄物	a. 有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述）	> 環境保全
		b. 非有害廃棄物の総重量（次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示） i. リユース ii. リサイクル iii. 堆肥化 iv. 回収（エネルギー回収を含む） v. 焼却（大量燃焼） vi. 深井戸注入 vii. 埋め立て viii. 現場保管 ix. その他（詳細を記述）	> 気候変動への対応
		c. 廃棄物処分方法の判定方法 i. 自ら処分している場合または直接確認した場合 ii. 廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii. 廃棄物処分請負業者からの報告がない場合	> ESGデータ
306-3	重大な漏出	a. 記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b. 組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 i. 漏出場所 ii. 漏出量 iii. 次の分類による漏出物。油漏出物（土壌または水面）、燃料漏出物（土壌または水面）、廃棄物の漏出（土壌または水面）、化学物質の漏出（多くは土壌または水面）、その他（詳細を記述） c. 重大な漏出のインパクト	> 環境保全

番号	タイトル	報告要求事項	該当ページ 見出し
306-4	有害廃棄物の輸送	a. 次の各事項の総重量 i. 輸送された有害廃棄物 ii. 輸入された有害廃棄物 iii. 輸出された有害廃棄物 iv. 処理された有害廃棄物 b. 国際輸送された有害廃棄物の割合 c. 使用した基準、方法、前提条件	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	a. 排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i. 水域および関連生息地の規模 ii. その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii. 生物多様性価値（保護種の数など）	—

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） 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）	> 雇用と人材確保
			> 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	> 働きやすい職場づくり
		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、おおよ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	> 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 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	> RC活動
		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 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	> 労働安全衛生
		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、おおよ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 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	> 人権の尊重
			> 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ーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合	> 品質マネジメント
			> 化学物質管理
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	a. 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	> 品質マネジメント
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	a. マーケティング・コミュニケーション（広告、宣伝、スポンサー業務など）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	該当なし

顧客プライバシー

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

社会経済面のコンプライアンス

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

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、本年度は自社開発に加えてオープンイノベーションを積極化している研究開発や社外取締役座談会を特集しています。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・レポート・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

2019年4月～2020年3月

(2020年4月以降の情報も一部含んでいます)

発行

2020年11月

次回発行予定：2021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。

[お問い合わせフォーム](#)

