

S

Social

社会

重大保安事故件数(2025年度実績)

0件

エンゲージメントサーベイ
総合スコア(2025年度実績)

Aランク(上位11~30%)

男性従業員の育児休業取得率
(2025年度実績)

100%

70 安全・安定操業
80 品質マネジメント
83 化学物質管理
86 人材マネジメント

110 人権尊重
117 CSRサプライチェーンマネジメント
122 社会貢献活動

安全・安定操業

基本的な考え方

当社グループは、RC推進体制の下で、「安全がすべてに優先する」という環境・安全・健康基本理念と、それを達成するための行動指針に基づき、企業の最大の資産である従業員と協力会社従業員の安全・健康の確保を図り、無事故・無休業災害の達成を目指します。

リスクアセスメントにより危険源を網羅的に抽出し、多重防護層の考え方に基づきリスクの低減を適切に講じています。また、安全レベル向上のために、協力会社も含めた安全活動や安全専門技術者などの人材育成に取り組んでいます。

マテリアリティ: 安全・安定操業

小項目: 重大保安事故の防止

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
重大保安事故件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ

小項目: 重大労働災害の防止

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
重大労働災害件数	ゼロ	グループ会社: 1件	ゼロ	ゼロ

推進体制

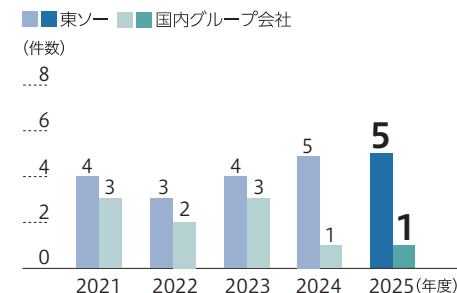
推進体制は、レスポンシブル・ケア(RC)活動(P.139)に掲載しています。

関連ページ: レスポンシブル・ケア(RC)活動

2025年度の実績

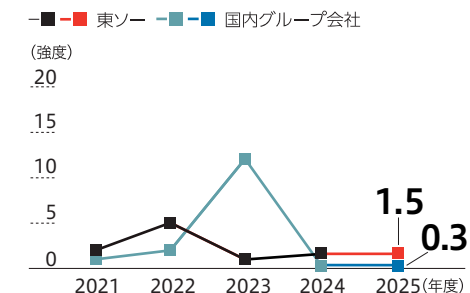
当社では、2025年度に5件の事故と、休業災害11件(被災人数: 従業員3人、協力会社8人)が発生しました。事故や労働災害発生時には、原因究明と対策を事故対策委員会や安全衛生委員会で検討し、再発防止策として、社内やグループ会社への情報共有・水平展開を実施し、現場パトロールの強化や設備改善、安全意識向上に取り組んでいます。また、グループ会社においても1件の事故と、休業災害15人が発生。また、グループ会社の協力会社において1件の死亡労働災害が発生しました。今後も情報データベースの活用や外部専門家による安全指導、グループ内での情報交換を通じて、事故、労働災害の再発防止に努めています。

事故発生件数

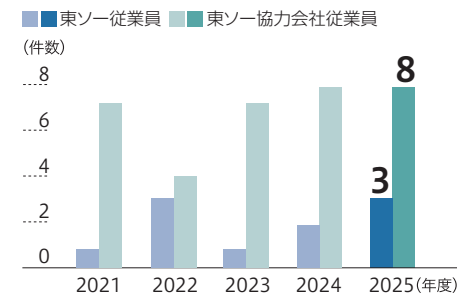


※ 石油化学工業協会の事故評価基準によって、それぞれの事故の重大性を定量的に評価した数値(米プロセス安全センター(CCPs)の評価法に準拠)。

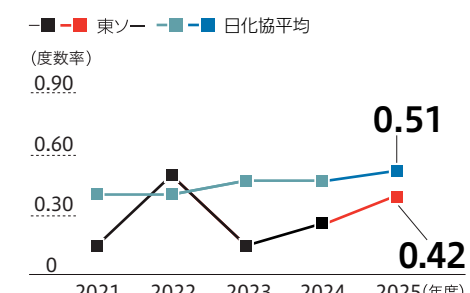
事故発生強度※



労働災害発生人数(休業災害)

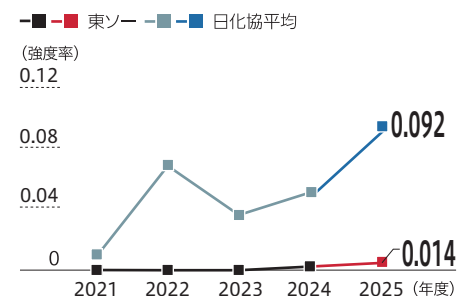


労働災害度数率



度数率 = (死傷者数 / 延べ労働時間数) × 1,000,000

労働災害強度率



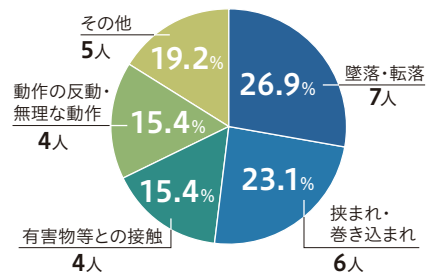
強度率 = (労働損失日数 / 延べ労働時間数) × 1,000

●労働災害発生人数 ●労働災害度率 ●労働災害強度率

【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

「休業労働災害の型」別 2025年度実績



●「休業災害の型」別 実績

【集計範囲】 東ソー、協力会社、グループ会社

事故の風化防止

2011年11月の第二塩化ビニルモノマー製造施設爆発火災事故を風化させないために、南陽事業所で安全モニュメントの設置や事故関連資料の保存・展示を行っています。また、発災日であった11月13日を全社「安全の日」と定め、各事業所、研究所で有識者による安全講話や安全活動発表会などを開催しています。2025年度、南陽事業所では、中央労働災害防止協会による安全講話に加えて、管理監督者向けKY研修(課長、係長対象)も実施しました。

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。



安全研修(南陽事業所)

安全文化の醸成

社長による計器室訪問

2012年度から毎年、社長が南陽および四日市事業所の製造現場に出向き現場と直接対話を行うことにより、経営者の安全に対する考えと現場課題の従業員との共有化を図り、従業員のモチベーションアップにもつなげています。2012～2025年の14年間で延べ342カ所の計器室や事務所を訪問し、延べ7,900人以上の従業員と対話を行いました。今後も継続して取り組んでいきます。



南陽事業所訪問



四日市事業所訪問

2025年度安全の日の活動内容

事業所	活動内容	
南陽	安全研修	管理監督者向け実践型KY研修(課長、係長)／ 中央労働災害防止協会 北陸支所長 倉上智行 氏 (11月13日)
	安全講話	労働災害のない企業を目指して／ 中央労働災害防止協会 北陸支所長 倉上智行 氏 (11月13日)
四日市		※南陽事業所より、四日市事業所と本社へ同時Web中継
本社		
東京研究センター		事故に不思議な事故なし／ 富田労働安全衛生研究所 所長 富田 勉 氏 (11月12日)



安全講話(南陽事業所)



安全講話(四日市事業所)



安全講話(東京研究センター)

5S※活動／RC委員長5Sパトロール

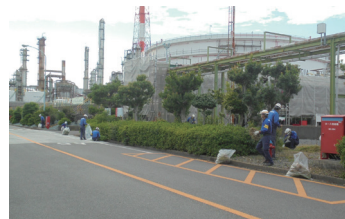
当社では、事業所、研究所が一丸となって5S活動に取り組んでいます。事業所内を常に「整理・整頓・清掃」された状態に保つことで、プラントや設備の変調にも気づきやすくなります。南陽事業所では毎月第3水曜日を「事業所安全活動の日」と定め、当日は各部門で一斉清掃も行い、本館管理部門は地域貢献の一環として事業所構外の清掃活動を実施しています。四日市事業所では、毎月2回、部長・課長を中心に従業員が自主的に安全立哨や事業所内の清掃をする「朝活課5S活動」を行っています。当初は少人数での活動でしたが、回数を重ねるごとに多くの従業員が参加する活動にまで成長しています。

また、安全活動を活性化させるためには、経営陣が現場の安全活動の優れたところや、改善すべき課題について評価することも重要であるとの考えに基づき、RC委員会委員長による5Sパトロールを行っています。2025年度は、5S活動優良表彰対象職場（南陽事業所2職場、四日市事業所2職場、東京研究センター1職場および、東ソー・エスジーエム（株））に対して、RC委員会委員長から表彰状が授与されました。こうした取り組みは、各職場におけるモチベーションアップにもつながっています。

※ 整理・整頓・清掃・清潔・躰を行うことで、職場環境を維持改善する活動。



5S活動優良職場表彰（南陽事業所）



朝活課5S活動（四日市事業所）



5S活動優良職場表彰（東京研究センター）



RC委員長の5Sパトロール（東ソー・エスジーエム）

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、法令改正、事故・労働災害などの情報を共有するとともに、情報交換や交流を目的に、グループ会社の安全衛生管理担当者が一堂に会する「安環ネット会議」を年2回行っています。2025年度は外部講師による環境法令教育（2回）と労働安全衛生教育（4回）に加えて、南陽事業所での危険体感教育施設の体験会を実施しました。

また、東ソーの本社がグループ会社を訪問する「安全環境交流会」では、その活動内容を見直し、担当者を交えた事故・労働災害の原因深掘活動（なぜなぜ分析、マニュアル検討会ほか）や、類似設備や共通課題を持つグループ会社間同士で協同的に安全課題の解決に取り組む活動（小コミュニティ活動）を開始したほか、「自社内で安全指導ができる人材の育成と現場力の強化」を目的に社外第三者による各種研修・現場指導の推進を図っています。



安環ネット会議



安環ネット安全衛生研修会



安全環境交流会

安全確保に向けた取り組み

リスクアセスメント網羅性の向上

リスクアセスメントの網羅性を向上させるため、九州大学 松山名誉教授が提唱する多重防御層^{※1}をベースとした高度なプロセスリスクアセスメントに取り組んでいます。

事業所では、事故の未然防止を担う防御層第1～3層の健全性を評価するとともに、事故発生時の被害最小化を図る防御層第4層の検証・対策強化にも着手しています。特に事故時の影響度が大きいと判定した事象(爆発、火災、漏洩)については、FTA^{※2}や保安防災リスクアセスメントを用いた多重事象解析やリスク評価指標の定量化などを加え、リスクの深掘りを行っています。

また、化学物質の反応危険性を網羅的に評価する異常反応情報システム(ARIS^{※3})を運用しており、反応危険性の評価結果をリスクアセスメントに活用し、反応暴走に起因する事故の防止も図っています。

※1 プラント事故の防止策を複数の段階(階層)で構成する仕組み。

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

※3 Abnormal Reaction Information System

教育の充実

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

技術教育は危険体感実習^{※1}などを実施しており、その他にもシミュレーターおよび体験型学習装置^{※2}などを運用しています。

南陽事業所では、実機を用いた危険体感実習に加えて、2025年度から協力会社を対象にVR教育も開始しました。若手や未経験者が増加する中、実習を通して経験不足を補い、危険に気付く感性を高め、労働災害防止を図っています。

四日市事業所では、今年度新たな設備として回転体巻き込まれ安全体感装置を導入しました。ローラーや回転軸への巻き込まれを疑似手などを使用し、体感する設備で、回転する機械は低速であっても非常に強い力で巻き込むことを学べます。その他にも、保護具装着訓練では、個人に提供されている保護具(空気呼吸器、保護めがね、保護手袋、ヘルメット)

の使用状態の確認も行っています。

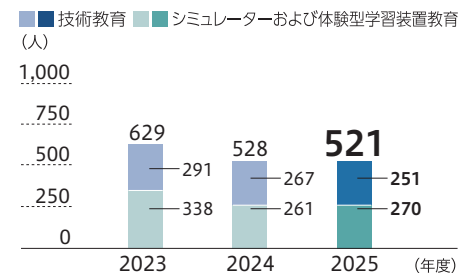
安全レベルのさらなる向上を目指し、安全工学などの専門知識に基づいたより高度なリスクアセスメントや安全対策を立案できる人材を継続的かつ組織的に育成するため、安全専門組織が行う「実践的安全技術教育」を技術系社員の教育体系に組み込むとともに、修了試験に合格した者のなかから、各部署に1名以上のプロセスセーフティエンジニア(PSE)を選任し、リスクアセスメントや変更管理などの安全評価で、PSEが中心的な役割を担う仕組みを構築しました。

四日市事業所では、2025年度から実践型安全技術教育を開始し、2026年3月に最初のPSEを選任し、運用を開始しました。なお、当該実践教育は、南陽事業所においても2026年度から開始予定です。

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

※2 化学プラントの基本操作である蒸留塔の原理、特性を体感できる設備で、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。

主な安全教育の受講人数



回転体巻き込まれ安全体感装置



高所作業における危険体感設備

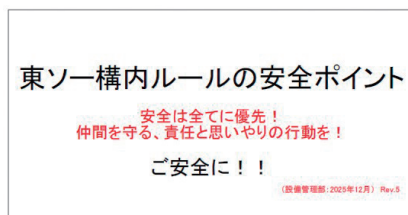
工事体制システムの維持改善

当社では協力会社(工事会社)が関係する事故や労働災害への対策を進めています。

「工事体制の仕組み検証シート」にて、発生した労働災害を基にシステム上の欠陥の有無を検証しました。

さらに、南陽および四日市事業所の設備管理部門が集まり、それぞれの事業所で発生した工事協力会社の労働災害について、工事体制の仕組みに問題がなかったか、相互で確認する打合せの場を設けています。仕組みに不備が見つかった場合は、安全指示書や施工手順書兼KYシートなどの見直しを継続的に実施しています。今後は関係部門とも連携し、協力会社の労働災害発生を防止していきます。

また、南陽事業所では、中央労働災害防止協会の「問いかけKY」研修を受講するとともに、「声掛け安全パトロール」を実施しています。現場とのコミュニケーションを促進し、指導しやすい関係を築くことで、作業者の安全意識の向上を図っています。四日市事業所では「東ソー構内ルールの安全ポイント」の資料を作成し、配布することで構内ルールの周知徹底を行っています。



入構者教育資料表紙(四日市事業所)

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

入構者教育資料の一部(四日市事業所)

事業所内委託作業の安全確保

南陽および四日市事業所内の包装・充填などの構内請負作業を委託しているグループ会社の東ソー物流(株)では、協力会社(構内作業会社)の労働災害撲滅に向けた活動を推進しており、危険箇所の調査や製造部門と連携して安全確保のための対策を順次実施しています。

南陽事業所では、2021年度から構内請負作業の安全管理強化活動を展開し、現在全40職場で活動を行っています。製造部門と協力会社との連絡会議を定期的に行い、委託作業の業務フローと所掌範囲の明確化や、危険箇所の抽出・改善を進めています。

四日市事業所でも2023年度よりモデル職場を選定して活動を開始しています。モデル職場での製造運転助勢作業、包装作業における作業所掌範囲の明確化、作業手順書の有無、作業依頼時の安全指示精度向上活動の調査を完了し、2025年度より他職場にも展開中です。

ほかにも2024年度から委託作業の現場班長を対象とした、中央労働災害防止協会による安全衛生指導と、現場パトロール者の安全に対する感性を強化するための教育を継続しています。

また、南陽および四日市事業所ともに、東ソーと東ソー物流で合同パトロールを実施しており、声を掛け合いながら現場の声を拾い、現場を確認しながら問題点を共有し改善を協議しています。今後も、東ソー、東ソー物流、協力会社の連携を強化し、協力会社の労働災害発生を撲滅に取り組んでいきます。

DX※1推進による安全レベルの向上

デジタル技術の活用

デジタル技術の導入を積極的に進め、プラントの安全確保や安定操業にも活用しています。また、DX推進に不可欠なデジタル技術を活用できる人材の早期育成を目指し、デジタル技術教育を技術教育体系に加え、組織的な育成に取り組んでいます。

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

運転支援

■ 事業所共通の監視システムの導入

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

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

■ 運転支援システムの導入

運転技術やノウハウなどをフローチャート形式で可視化する運転支援システムを導入し、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。

■ スケジュールソフトの導入

生産する種類が多いバッチプラントに、販売計画に基づき、最適な設備選択、運転スケジュール作成、原料調達を支援するソフトを導入しています。属人的であった技能が知識化され、生産計画の最適化や納期短縮が図られるほか、技術の伝承も進んでいます。

■ ソフトセンサーの導入

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

■ エネルギーマネジメントシステムの導入

事業所全体の電力・燃料バランスを一括監視し、発電設備の最適な運転条件設定を支援するシステムを南陽および四日市事業所に導入しています。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。

また、生産する製品のバランスや種類に応じて蒸留塔の運転を最適化するシステムを導入し、品質の維持と省エネルギーを図っています。

運転支援・設備管理

■ 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したり、品質の予測や生産性の改善などにも活用しています。また、無線式振動センサーによる異常予兆診断も導入し、重要な回転機やスチームトラップの監視に、アラーム発報機能を付加して状態監視機能を強化しています。

その他、運転中に直接測定が難しい設備情報の監視ツール導入の試行を進めています。

■ 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。さらに保全情報のリンクにより、設備管理部門との連携も図っています。



運転引き継ぎ日誌の電子化

■ モバイル端末の導入

南陽および四日市事業所の製造現場にモバイル端末の導入を進めています。電子化した運転引き継ぎ日誌に現場でパトロール結果を入力することにより、記録精度の向上や上下限值逸脱有無の検知を可能としています。また、蓄積したデータの利活用により変調の早期発見も図っています。また、作業現場と計器室が映像・音声通信を通じてリアルタイムに情報交換できることから、若年作業者の作業支援や情報伝達精度の向上にも活用しています。

南陽および四日市事業所の設備管理部全員にタブレットを導入し、定期修理工事などの現場で図面の参照やタイムリーな情報共有、作業の効率化および高度化による設備保全の向上に活用しています。



現場パトロール結果をデータ確認中

■ プラント基盤システムの導入

プラント操業・保守管理に必要なプロセスデータ・図面・マニュアル・資料を「芋づる式」に引き出すためのシステムを試行導入しています。プラント変調対応時や保守作業時に必要な情報を素早く、かつ的確に検索することにより、プラント安定稼働につなげます。

■ ポケットカメラの導入

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

設備管理・保安

■ 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。

■ ドローンの導入

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

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

保安

■ サイバー攻撃への対応強化

保安事故防止や安定運転維持を実現するためには、サイバー攻撃への防御機能(セキュリティ対応)を強化することが不可欠です。そこで、情報系に加えてDCSなどがつながっている制御系のネットワーク上にもファイアウォールを導入し、ITとOT※の両面において、コンピューターウイルスの侵入防止能力を向上しています。また、制御装置が攻撃を受けた場合を想定した対応やリカバリ訓練を行っています。

※ Operational Technology(工場・プラントなどの設備を監視・制御する技術)

運転支援・設備管理・保安

■ 生成AI技術の導入

プラント運転マニュアルやこれまでに蓄積してきたノウハウ・ノウハウ情報、設備管理基準類から、生成AIにより運転・保全作業に最適な解を探索するシステムを導入しています。今後、さらに既存ナレッジの活用範囲を広げ、プラントの安全・安定稼働、設備保全業務の高度化、労働災害の防止を図っていきます。

■ 通信インフラの整備

デジタル技術の活用には、安定した通信インフラが必須です。このため事業所内の通信性能強化としてキャリア通信用の基地局を設置しました。

また、社内における情報共有や社外連携の手段として、クラウド型ストレージを使用し、BCP(事業継続計画)およびデータの外部漏洩防止も図っています。

緊急時の対応

防災訓練

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

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

その他にも、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。

■ 総務省消防庁主催の自衛防災技能コンテストで【総務大臣表彰】受賞

消防庁主催の「令和7年度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」において、東ソー南陽事業所 自衛防災組織が最優秀賞（1位）、四日市臨海地区特別防災組織共同霞隊（霞共同事業（株））が優秀賞（2位）を同時受賞しました。

このコンテストは、石油コンビナート防災の強化を目的に2014年から消防庁が主催して毎年開催しているものです。南陽および四日市事業所には、事故や災害に即座に対応するための防災要員や各種消防車両などを備えた自衛防災組織が設置されており、24時間体制で任務についています。本受賞を励みに自衛防災組織のさらなる充実強化を図り、地域住民の皆さまが安心して暮らすことができる安全な地域社会の実現に貢献していきます。

総務省消防庁 HP

名称	実施月	実施地域	参加人数	内容
上期 総合防災訓練	2025年8月	南陽	50	有害ガスの大量漏洩を想定した防災訓練。地元消防と合同で、机上による状況付与型訓練を行い、住民広報活動の実施判断や手順を模擬で実施。
総合防災訓練	2025年10月	四日市	600	南海トラフ地震発生によるタンク火災と危険物の漏洩ならびに津波襲来を想定。
総合防災訓練	2025年10月	東京研究センター	500	新棟建設中のため、グラウンドなどの使用制限を受け避難訓練をメインで実施。また、安否システム応答訓練も並行実施。
ブラインド型 総合防災訓練	2025年12月	四日市	160	プラント内で危険物の漏洩火災を想定したブラインド型の防災訓練。すべてのプラントのなかから発災プラントを当日決定するなど、ブラインド要素を高めた訓練。
下期 総合防災訓練	2025年12月	南陽	140	有害ガスの大量漏洩を想定した防災訓練。地元消防と合同で、現場活動をとまなう状況付与型訓練を行い、ガス拡散防止に加えて、不明者の検索および救急搬送を実施。
プラントごとの 訓練	年間を通して 実施	各事業所	—	プラント緊急停止訓練、放水訓練、保護具装着訓練、防災センターと合同による放水訓練。



自衛防災組織の
技能コンテスト授賞式



下期・総合防災訓練
（南陽事業所）



ブラインド型総合防災訓練
（四日市事業所）

地震・津波対策の推進

避難などの対応訓練だけではなく、設備対応も順次進めています。地震対策では、引き続き従業員が常駐する計器室・事務所や資材倉庫などの耐震補強工事を順次進めています。その他、南陽および四日市事業所でエチレン配管が乗っている共通ラックについて、耐震補強工事を実施中です。また、津波対策では、保安電源二重化、電気設備の高床化、排水管浮上防止対策などを計画的に進めています。

災害発生時の対応について、ブラックアウトおよび全ユーティリティ喪失を想定した防災要員の行動マニュアルを見直し、設備対応を順次進めています。

事業継続計画(BCP※)の取り組み

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

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

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

社外からの評価

南陽および四日市事業所を対象として、特定非営利活動法人保安力向上センターによる「保安力（安全基盤および安全文化）評価」を2015年から継続的に受審し、これら評価を基に各事業所の保安管理システムの運用および実施状況について改善を行っています。

2025年1月の四日市事業所に加え、2026年2月には南陽事業所でも3回目の保安力評価を受審しました。南陽事業所の評価では、「安全基盤」と「安全文化」の多くの項目において業界平均を上回る評価を受けました。その一方で、評価の過程で抽出された課題もあり、第三者機関の助言もふまえてさらなる改善に努めていきます。

また、2024年8月に四日市事業所、2025年10月に南陽事業所が「高圧ガス（認定完成検査実施者および認定保安検査実施者）の認定」に関して、経産省の中間立ち入り検査を受審し、指摘事項は有りませんでした。

なお、2026年は、四日市事業所が上記認定の更新年を迎えるため、新認定制度での申請に向けて準備を進めています。具体的には、サイバーセキュリティに関する健全性評価とその結果に基づく対策の実施とスマート保安の積極的導入を図るため、IT統括部サイバーセキュリティDXグループを中心にスマート保安に関するデジタル技術導入の推進や有効性の確認を行っています。

物流安全

基本的な考え方

当社の製品を安全で持続可能なさまざまな輸送方法によってお客さまに届けるため、事故撲滅への取り組みを積極的に推進しています。また労働力不足への対応として客先荷役作業の安全確保に努めています。

物流事故撲滅への取り組み

物流に特化したKYTの実施やローリー乗務員への教育、軒先情報※1の整理、車両のハード対策検討、BRM訓練※2や航海・運航診断など、事故発生の抑制と安全意識の向上に取り組んでいます。また、2024年度より外部専門家による安全研修受講を開始しました。

※1 荷主倉庫、配送先での制約事項、現場ルールや例外対策などの情報。

※2 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)。

■ 輸送機器への対応

車両後退時の安全確保のため、客先構内の軒先情報を見直し、見直し後の軒先情報や納入手順の教育および、荷物や車両のはみ出し・接触リスクについての教育などを実施しました。また、トラックでの荷役作業の安全確保、トラック乗務員の負担軽減のために、荷卸し時の付帯作業について適正化を図っています。

■ ローリー運輸への対応

物流協力会社から要望のあったローリー納入設備の改善要望はほぼ対応が完了しました。今後は荷役作業における安全性向上の取り組みとして、荷役作業の責任範囲を明確化し、着荷主と荷役時の安全対策について協議する予定です。

■ 船舶運輸への対応

船舶については物流協力会社への教育として航海・運航診断※3を実施(2025年度は15隻が受診)し、受診結果についてのフォローアップも実施しました。また、定期傭船のBRM訓練は、より高性能なシミュレーターで実施(2025年度は15隻が受診)しました。また船員を対象に行った着離棧の危険箇所についてのアンケート調査の結果を元に約3分の2の危険箇所の改善が完了しており、今後も積極的に取り組んでいきます。

※3 第三者機関の指導員が実際の航海に添乗し、乗務員の判断状況やトラブル対応能力を診断する。

品質マネジメント

基本的な考え方

当社グループは、RC 推進体制の下で、品質管理の徹底、物流品質の確保に努め、品質マネジメントシステムを確実に運用することで、お客さまのニーズを反映した製品・サービスをタイムリーかつ安定的に提供することで、お客さまに満足いただけるように取り組んでいます。また、製品に関連する法令・規則要求項目を遵守しながら、継続的な品質向上に努めています。

マテリアリティ：製品安全・品質マネジメント

小項目：重大製品苦情の防止

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
重大製品苦情発生件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ
不適切な行為の防止教育の実施	1回以上	1回	1回以上	1回以上

推進体制

推進体制は、レスポンシブル・ケア(RC)活動(P.139)に掲載しています。

関連ページ：レスポンシブル・ケア(RC)活動

品質マネジメントシステムの維持・改善

当社グループは、それぞれの製品特性や組織体制に適した品質マネジメントシステムを構築し、ISO9001(品質マネジメントシステム)、ISO13485(医療機器産業関連の品質マネジメントシステム国際規格)などの認証取得・維持を通じて、製品の品質保証に取り組んでいます。

認証事業所およびグループ会社では、品質マネジメントシステムに関する内部監査・外部監査の結果をふまえ、事業所長、工場長などによるマネジメントレビューを行い、変更管理、文書・既得管理、委託先管理を含む品質マネジメントシステムの継続的改善を図っています。

内部監査

当社の品質マネジメントシステムの運用状況を確認し、継続的なレベルアップを図るために、毎年、事業所内で内部監査を実施しています。2025年度は、購入品の受入から製品製造までの各工程、品質目標に対する実績、RC 活動基本計画の進捗状況確認、マネジメントシステムの適合性・有効性評価、文書・記録の管理などについて61部門に内部監査を実施しました。

また、各事業所に対して当社が毎年実施するRC 監査では、関連部門との連携強化による製品苦情の削減、品質現場巡視やリスクアセスメントによる苦情未然防止、是正処置の維持状況・有効性確認、化学物質法規制対応、納入仕様書記載内容の確認などを重点項目として確認しました。

グループ会社への支援

当社は、グループ会社の品質マネジメントを支援し、定期的な意見交換の場を設けています。取引先監査に関するアドバイス、品質保証体制強化の支援、サプライヤー監査に使用する監査チェックリスト改訂版の共有などを通じて、グループ全体の品質レベルの維持・向上に努めています。

2025年度は品質管理調査として、国内グループ会社24社を対象に、品質に関するトレーサビリティ調査を実施しました。その結果、東ソーグループとして、法令違反および最終ユーザー使用時に環境や製品安全に関して影響を及ぼすおそれのある不適切な事案は検出されませんでした。

さらに新たな取り組みとして、海外グループ会社14社(持分比率100%の製造会社)においても品質管理調査を実施し、法令違反や顧客に重大な影響を及ぼす事案は認められませんでした。

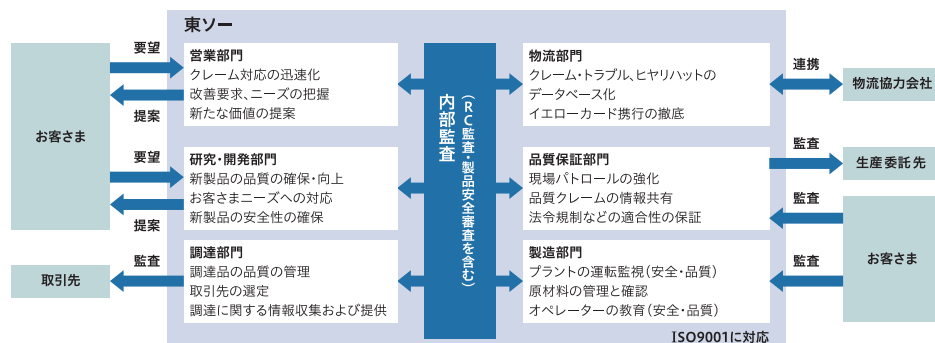
また、国内グループ会社に対し、品質不正に関する理解と危機意識を高め、早期発見・未然防止につなげるため、品質コンプライアンス教育(参加者350人)をオンラインで実施しました。

サプライチェーンにおける取り組み

当社グループは、主要な取引先や生産委託先に対する監査も実施しており、品質保証体制、品質管理状況、苦情再発防止の対応状況、過去の不適合案件に対する再発防止策維持管理状況、品質コンプライアンス活動状況および事業継続計画などを確認しています。2025年度は取引先、生産委託先の計67社の監査を現地調査や書面調査などで実施しました。監査で検出された課題や問題発生のおそれがある事案については改善を進めています。

その他、業務委託先21社に対して現地監査を実施し、要求事項に関して、手法の構築と管理の強化を行っています。また、基地タンク6社に対し、異物混入防止を目的とした品質管理体制と維持状況について確認しています。

サプライチェーン管理体制



製品の品質向上

事業所での取り組み

各事業所では品質方針を定め、品質の維持・改善と製品苦情の削減に取り組んでいます。事業所およびグループ会社で発生した苦情は毎月共有し、類似苦情の未然防止に活用するとともに他事業所事例や製品検査不適合事例の水平展開を進めています。

2025年度は、製品苦情の未然防止に向けて、過去に発生した製品苦情を解析し、苦情につながる可能性のある品質トラブルを製品別に整理したうえで、4M※1の観点から原因分析を行いました。これにより、同一原因による苦情の再発防止、物流工程(充填、包装)に起因する苦情の未然防止、他事業所で発生した苦情・不適合事例の水平展開による類似事象の発生防止に取り組むとともに、品質現場巡視を実施しました。

製造プロセス由来の異物混入防止対策、原料・包装資材置場、製品置場、倉庫設備の管理状況、苦情の再発防止策の維持状況・有効性について確認しました。

なお、重大製品苦情はゼロ、製品苦情発生件数は16件でした。また、PL※2事故および品質に関わる法令違反はありませんでした。



品質現場巡視

PL事故・法令違反件数実績(東ソー単体)

(件)

項目	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
PL 事故	0	0	0	0
品質に関わる法令違反	0	0	0	0

品質保証リスクの低減に向け、納入仕様書の記載内容の総点検、変更管理の強化、文書・記録管理の見直しを進めています。

また、製品検査データの完全性・正確性確保を目的として、デジタル証跡機能を備えた検査機器の導入やSAPへの自動入力化を進め、データインテグリティ※3の強化に取り組んでいます。

※1 Man(人), Machine(機械), Material(材料), Method(方法)

※2 Product Liability(製造物責任)

※3 データが正確で完全であり、改ざんや欠落なく信頼できる状態に保たれていること

医薬品・医療機器での取り組み

当社では、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ホルモン検査などの体外診断用医薬品および医療機器を製造販売しています。

体外診断用医薬品や医療機器の製造販売をするため「医薬品医療機器等法※」で定められた体外診断用医薬品および医療機器に関する製造販売業許可を取得し、製品の有効性・安全性を確保するための管理体制を整備しています。2025年度は品質保証体制強化を目的とした製造業者の監査を、5製造所を対象に実施しました。

また、当社が製造販売する医薬機器がサイバーセキュリティに関して、新たに要求された基準に適合していることを確認するとともに、脆弱性の低減に努めています。

※ 医薬品、医療機器などの品質、有効性及び安全性の確保などに関する法律

物流クレーム・トラブルの低減

危険物や毒劇物など、法で規定されている物質が含まれる製品もあることから、東ソーの製品を安全で持続可能なさまざまな輸送方法によってお客さまに届けるためには、荷物の積み込みから輸送中、納入先での荷卸しまでの管理が重要となります。

そこで、物流部門が中心となり、物流に関する事故発生件数およびクレーム・トラブルの年間発生率※を抑えることを目標に活動しています。（2025年度発生率：65ppm 22件発生）

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

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、事例の水平展開を図っています。物流協力会社へは定期的に教育、指導、監査を行っています。具体的には、危険物、毒劇物などの荷積みや荷卸しのマニュアル・チェックリストの徹底に加え、化学製品の取り扱いに関する安全教育なども行っています。モデル職場を設定し、事故防止対策を実施することで、トラブル件数は減少しており、他部署への展開も予定しています。その他、納入先での労働災害やトラブルを未然に防止するため、納入先の危険箇所を調査し改善を依頼する取り組みも実施しています。また、ローリーやトラックへAI搭載型側方後方検知システム※の導入を試行、有効性評価のうえ一部の現場では正式な導入を行うなど、ハード面の対応も積極的に進めています。

※ 大型車の後方カメラ映像をAI診断し、障害物および移動物を検知して、ディスプレイ表示とブザーなどで注意喚起を図る装置。

化学物質管理

基本的な考え方

当社グループは、RC 推進体制の下で、化学物質管理に関する活動を推進しています。お客さまが製品を安心・安全に使用できるよう、化学物質の正確な情報を把握し、製品に含有する化学物質に関する情報を公開・提供しています。

さらに、国内外の化学物質に関する法規制に確実に対応するため、最新の情報を収集し、説明会や教育などを通じて事業所、関連部門、およびグループ会社と共有しています。

マテリアリティ：製品安全・品質マネジメント

小項目：重大不適合発生の防止

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
重大不適合発生件数 (化学物質)	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ

推進体制

推進体制は、レスポンシブル・ケア(RC)活動(P.139)に掲載しています。

関連ページ：レスポンシブル・ケア(RC)活動

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。当社では各国で実施・検討されている既存物質のデータ提出を義務付けた法規制の改定に対応しています。

国内では、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(化審法)、労働安全衛生法(安衛法)に基づき、新規化学物質の申請や化審法の数量届出などに対応しています。2025年度は研究所の毒物及び劇物取締法(毒劇法)における毒物、劇物の譲渡管理について確認し、適切に対応しました。

海外の法規制については、EUやインドなど各国の規制動向を関連部署と適宜共有し、EU-REACH※に関する輸出数量の管理について適切な対応を行いました。

なお、2025年度は化学物質の登録、届出に関する法令違反の発生はありませんでした。

※ 欧州における化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則。

化学物質規制に関する教育

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

国内外の法規制動向や、化学物質の危険性・有害性などに関する教育のため、外部講師によるWeb講演会の配信を実施しました(関連会社含め延べ約350人が参加)。

化学物質管理の強化

2023年9月に開催された第5回国際化学物質管理会議(ICCM5※1)で、国際的な化学物質管理への戦略的アプローチ(SAICM※2)の後継となる化学物質に関するグローバルな枠組み(GFC※3)が採択されました。これにより「環境と人の健康を保護するために、化学物質と廃棄物による害を防止し、またはそれが実行可能でない場合は最小化する」という目的が設定されました。この目的達成のため、廃棄物を含む化学物質のライフサイクル全体を通じた管理が求められています。GFCについては、引き続き日本化学工業協会を通じて国際化学工業協会協議会などの動向を共有していきます。

また、国内では、安衛法令の改正により、新たな化学物質規制の制度が導入され、危険性・有害性のある化学物質はすべて、扱う際のばく露量を最小限とする自律的な管理を軸とした化学物質管理へと移行しました。

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

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

※2 Strategic Approach to International Chemicals Management

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

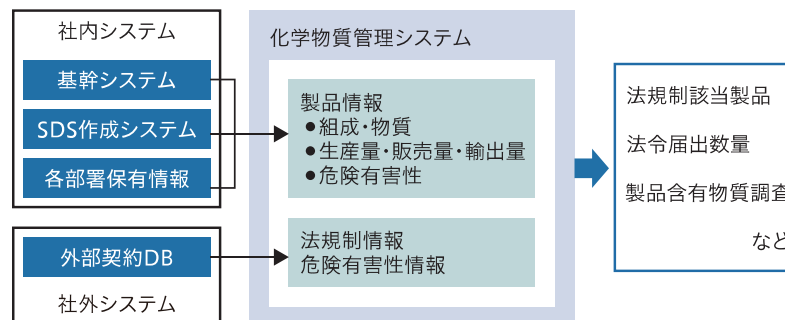
化学物質管理システム

当社では、確実に法規制に対応するため、社内で行き扱う化学物質を一元管理できる化学物質管理システムを導入しています。このシステムは各製品に含まれる化学物質をデータベース化し、製品および含有化学物質がどの法規に該当するかを検索できる機能などを備えており、化審法の数量届出データ集計などに活用しています。

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

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

システムイメージ



化学物質のリスク管理

化学物質のリスクは、化学物質のもつ危険性・有害性とその化学物質にさらされる量の積(ハザード×ばく露量)で表現されます。

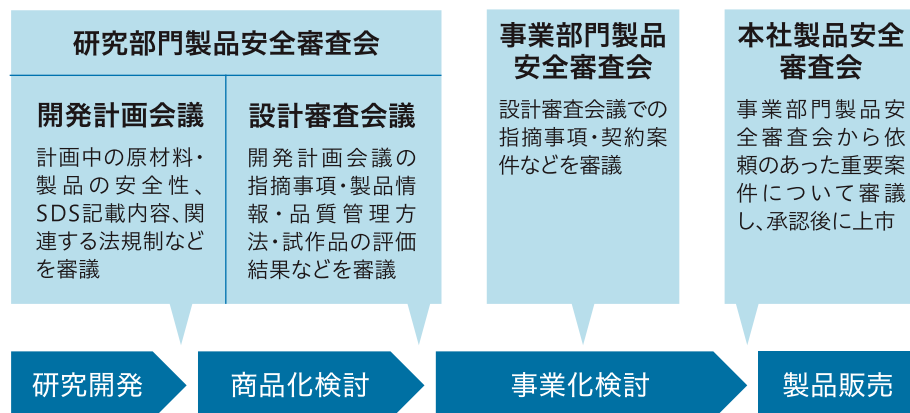
当社では、リスクを適切に評価するためにSDS※4などで危険性・有害性情報を入手し、CREATE-SIMPEなどのリスクアセスメントツールを必要に応じて活用することで、事業所ごとにリスクを評価しています。作業者のばく露濃度を基準値以下に抑えることや、作業者に適切な保護具を使用させるなどの対応により、適切に管理して安全に使用しています。

※4 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」。

製品安全審査

製造物責任法（PL法）の趣旨に則り、全従業員が協力して製品の安全性の確保と適正な製品情報の提供に努めています。製品安全審査会では、研究開発から製品販売までの各検討段階で原材料や製品の安全性の確認や法規制について審議しており、2025年度は、42回開催しました。

製品安全審査フロー



安全情報の公開

製品安全情報の公開

製品を安全にお取り扱いいただくため、全製品に対するSDS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。

安衛法に基づくラベル表示※については、表示対象物質を含む製品だけでなく、その他の危険有害性物質を含む製品にも実施しており、2025年度は通知強化のため、全製品を対象に、推奨用途、使用上の制限、保護具の種類について、SDSの改定を実施しました。

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

製品含有化学物質の情報伝達

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

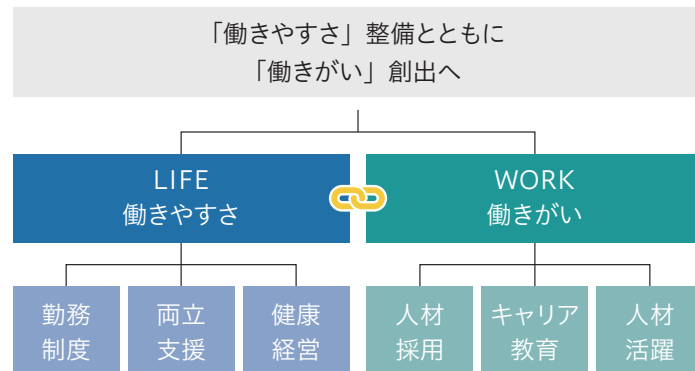
人材マネジメント

基本的な考え方

当社グループは、2030年度に「営業利益1,700億円」と「2018年度比でGHG排出量30%削減」という二つの目標を掲げ、「成長と脱炭素の両立」の実現を目指す中長期経営方針「Vision2030」を推進しています。「Vision2030」を達成し、企業価値を持続的に高め、ステークホルダーからの信頼を得続けるためには、「人的資本」が企業の基盤・根幹を支える重要な経営資源の一つだと考えています。従業員は企業価値創出の源泉であり、「成長と脱炭素の両立」という困難な課題に挑むうえで欠かせない存在です。

私たちは、従業員の自律的な成長を促し、仕事と生活を両立しながら、それぞれがもつ力を最大限に発揮できる企業を目指しています。そのために、「社会の変化に対応し、多様な価値観を受け入れ、自ら考え行動できる『自律型人材』の育成」、そして「働きがいがあり、多様性を尊重する、風通しの良い職場環境の醸成」に取り組んでいます。

今後も、さまざまな制度や施策を通じて、「働きやすさ」の整備と、「働きがい」の創出を実現していきます。



マテリアリティ：人的資本経営の推進

小項目：従業員のエンゲージメント向上

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
エンゲージメントサーベイ総合スコア	Aランク以上	Aランク	Aランク以上	Aランク以上

小項目：研修の充実・従業員の能力開発

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
階層別キャリア教育の満足度	70%以上	78%	80%以上	80%以上

小項目：多様性のある組織への変革

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
総合職新卒採用者に占める女性割合	20%以上	28%	20%以上	20%以上
経験者採用の割合	20%以上	20%	20%以上	20%以上
障がい者雇用率(年度末時点)	2.5%以上	2.7%	2.7%以上	2.7%以上

小項目：ワーク・ライフ・バランスの向上

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
男性従業員の育児休業取得率	80%以上	100%	85%以上	90%以上
年休取得率	80%以上	85%	80%以上	80%以上

推進体制

人事部長を責任者として、本社人事部と事業所人事部門が密に連携し、当社の人事・労務施策、従業員の採用・育成、福利厚生などの方針の策定・実行を行っています。重要な人事施策、組織の新設・改編や役職の任免の実施などについては、経営会議に付議し、協議と決裁を行っています。特に重要な事案については、取締役会に付議し、承認を得ています。また、活動に関する事項は、定期的に取り締役に報告を行い、必要に応じて指示を受けています。

■ 人事制度と人材育成

基本的な考え方

当社は、「従業員は企業価値創出の源泉である」との認識のもと、従業員一人一人が仕事と生活を両立しながら、自らの能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。公正な人事制度のもと、主体的に学び挑戦し続ける「自律型人材」の育成を重視し、従業員の成長を通じて、企業価値の向上を実現していきます。

人事制度

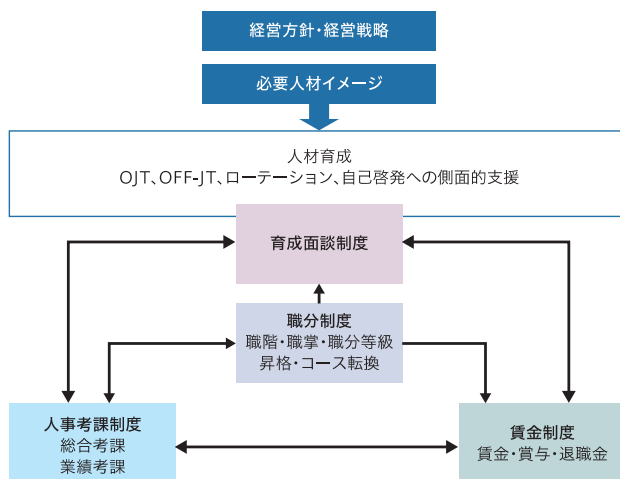
当社は、「創造的組織」「挑戦的風土」「公平な処遇」を人事制度の基本理念とし、「当事者意識に燃えて行動する人」が評価される人事制度の確立を目指しています。

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

人事制度基本理念

持てる力を最大限に
発揮できる「創造的組織」
加圧主義を徹底した
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」

人事制度体系図



従業員への評価とフィードバック

■ 職分制度

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

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

■ 育成面談制度

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

■ 人事考課制度

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

賃金制度

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

また、当社は人材への投資を重視しており、適切な賃金を支給することが、優秀な人材の確保、従業員のエンゲージメントやモチベーションの向上および活性化につながると考えています。その考え方をふまえて、2026年度は13年連続となるベースアップを実施しました。賃金制度のあり方をはじめとして、給与のベースアップ、各種手当の見直し、賞与の支給額などについては、労働組合と毎年定期的に協議を行い、社会的に適正な水準であることを確認しています。

そして、最低賃金、法定給付、時間外労働、福利厚生などに関する法令を遵守し、当該法令に従うことを社内規程に定めており、従業員が生活水準を一定以上に保てるよう、公平で公正な報酬を従業員に支払っています。2025年度の平均年間給与は829万円となっています。

また、世代交代が急速に進展し、経験豊かな人材がもつ多様な知恵や知識を必要とする中で、60歳の定年後ももてる力を十分に発揮し、高いモチベーションを維持しながら活躍し続けてもらえるよう、再雇用制度の賃金水準についても適宜見直しを行っています。

2025年度従業員の男女の賃金比^{※1}（東ソー籍）

区分	男女の賃金比 ^{※2} (%)
正社員	73.4%
有期雇用者	52.8%
全体	71.5%

^{※1} 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出。

^{※2} 女性の平均年収／男性の平均年収給与体系は男女で同一の体系を適用しており、差は職階、職掌、職分等級、職能コース、時間外労働時間数などによる。

2025年度初任給（東ソー籍）

区分	月給(円)	前年比(円)	前年比(%)	最低賃金 ^{※3} との比較(%)
高校	233,236	+17,765	+8.2	124
短大	237,132	+17,765	+8.1	126
高専	248,418	+14,108	+6.0	132
大学	283,083	+14,108	+5.3	150
大学院(修士)	300,438	+14,108	+5.0	160

^{※3} 東京都の2026年度最低賃金(1,226円/時間)より、20.25日/月労働、7時間35分/日労働として算出。

関連ページ：人権尊重 賃金の管理

「自律型人材」の育成

当社では「教育は経営が期待する人材を育成し、かつその過程において従業員の自己実現に寄与するものである」との教育理念のもと、豊かな人格と資質の向上、思考能力の開発、安全・安定運転に関する知識・技能の習得を目的に、教育・研修制度を体系的に整えています。

人材育成基本方針として、「環境変化に対応するために自身のありたい姿を描き、その実現に向けて、学び・やり抜く意欲を持ち続けられる“自律型人材”を育成する」を定め、人材育成を推進しています。

「自律型人材」については、組織内外に限らず、いかなる環境下であっても、自ら仕事や役割を創り、周りを巻き込んで結果を出す人材と定義しています。持続的な企業価値の向上を実現し、ステークホルダーから信頼される企業であり続けるためには「社会変化に対応し、自ら考え行動できる『自律型人材』を育成すること」が重要であると考えています。

育成プロセスにおいて、私たちは『問う』『描く』『学ぶ』というサイクルを重視しています。

『問う』は、キャリアや業務の課題・目標を見出すことに加え、「自分には何ができるのか・自分は何を目指すのか」を深く考えることを指します。

『描く』は、将来のありたい姿やキャリアビジョンを描き、その実現のために必要な行動を具体化することです。これらの支援として、キャリア教育とキャリアカウンセリングを階層ごとに実施しています。また、社内にキャリアサポートグループを設置し、いつでも国家資格キャリアコンサルタントへ相談ができる環境を整えています。経験や適性、目指す姿など、多様な背景をもつすべての従業員が公平に機会を得て、その人らしいキャリア実現ができるよう、サポートをしています。さらに社内公募制度にて、従業員が自らの志向や可能性を考え（『問う』）、新たなキャリアを描く（『描く』）機会として、『問う』『描く』を横断的に支援しています。

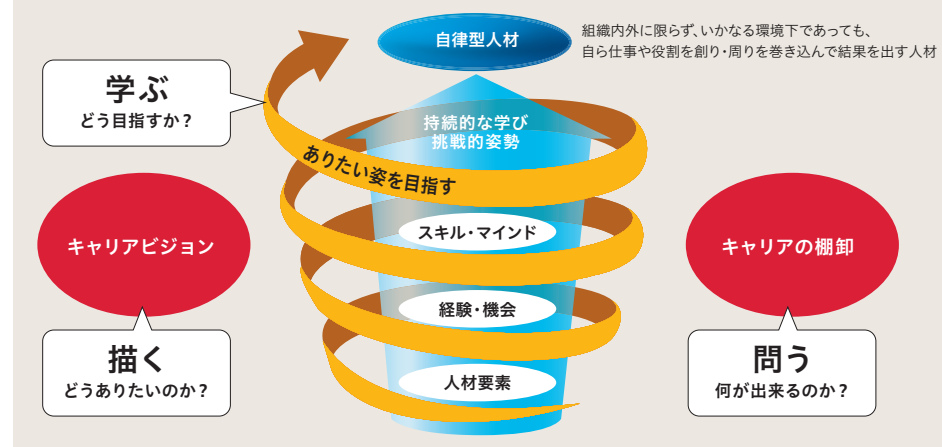
『学ぶ』では、従来より通信教育やスキル付与型研修などの学習機会を設けてきました。しかし、キャリア自律を促す中で、従業員がそれぞれのありたい姿を実現するために「学びの必

要性を感じた時」や「新たな知識やスキルを身につけたいと感じた時」に、すぐ学ぶことができる環境整備の重要性が高まり、2024年に幅広い分野の学習コンテンツを有するオンライン学習ツールを国内外の総合職従業員を対象に導入しました。従業員が自律的に必要なタイミングで場所を問わず学び続けられる環境を整えるとともに、集合学習の場としても活用し、学びの定着と相互刺激を醸成しています。さらに、対象を一般職従業員へも拡大し、学びの基盤整備を充実させています。

我々は今後も『問う』『描く』『学ぶ』のサイクルを回し続けることを軸に、多様な背景をもつすべての従業員が自分らしく挑戦し活躍できる環境を整えていきます。一人ひとりの想像力と価値が最大限に発揮されることで、企業全体の持続的な発展と当社の競争力向上を実現していきます。

人材育成の基本方針

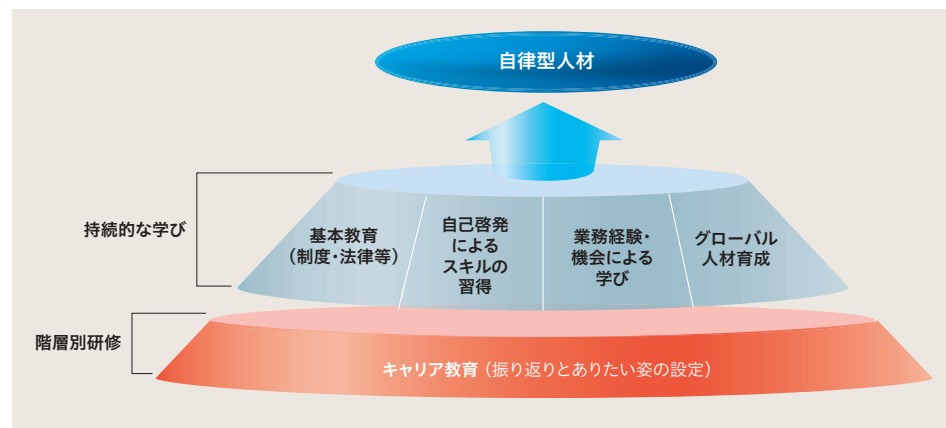
環境変化に対応するために自身のありたい姿を描き、その実現に向けて、学び・やり抜く意欲を持ち続けられる“自律型人材”を育成する。



社内教育体系

人材育成の基本方針に基づき、キャリア教育をベースにした能動的・持続的に学ぶ教育体系を構築しています。「基本教育(制度・法律など)」「自己啓発によるスキルの習得」「業務経験・機会による学び」「グローバル人材育成」の4つの項目を持続的に学ぶことで「自律型人材」を育成します。そのために必要な5つの要素を明確にし、それぞれの要素を段階的に身につけていく教育プログラムとしています。

社内教育体系



東ソーの「自律型人材」に必要な5つの要素

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

キャリア教育

VUCA※時代のいま、環境変化に対応するためには、自身のありたい姿を描き、その実現に向けて学び・やり抜く意欲をもち続けることが必要です。当社では、自ら必要な能力開発を考え、実行する従業員主体型のキャリア形成支援を行っています。

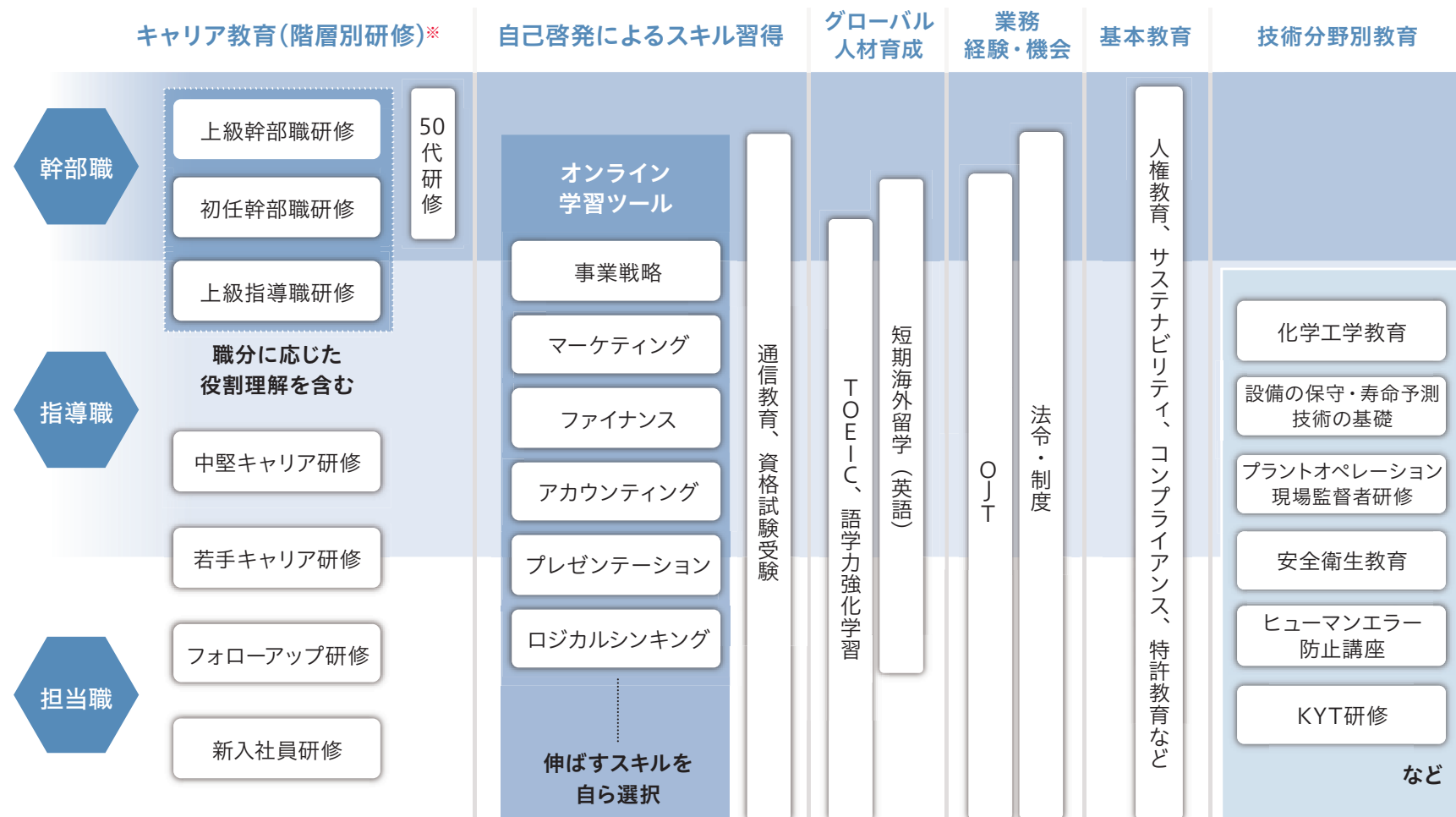
階層別研修では、従業員の自主性や主体性を引き出すことを狙いとしたキャリア教育を導入し、全受講者に対しキャリアコンサルタントによるキャリアカウンセリングを受ける機会を設けています。カウンセリングでは、キャリアの目標を明確化し、仕事の目標意識を高め、仕事への満足度向上や個人の成長支援を行っています。

また、幹部職は、自らの役割認識とキャリアについて考えることに加え、部下や後輩のキャリアの支援者として重要な役割を担います。そのため研修では、“部下・後輩のキャリア支援”に焦点を当て実施をしています。

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

項目	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
階層別研修のキャリア教育の満足度	70% 以上	78%	80% 以上	80% 以上

教育体系図



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

※ 階層別研修では受講者に対しキャリアカウンセリングを実施。

2025年度総合職階層別研修実績(東ソー籍)

項目	対象者	目的	1人当たりの 研修時間(時間)	受講者(人)
新入社員研修	新入社員	仕事のスタンスを固める	150	82 (男性: 55、女性: 27)
フォローアップ研修	入社 2年目	グループ討議を通じて、自らの振り返り・ 啓発の機会とする	12.3	87 (男性: 70、女性: 17)
若手キャリア研修	入社 3～4年目	キャリアの方向性を明確化する	7.5	101 (男性: 76、女性: 25)
中堅キャリア研修	入社 7年目相当	中長期のキャリアビジョンを策定する	15	87 (男性: 70、女性: 17)
上級指導職研修	上級指導職 昇格者	キャリアの棚卸および役割理解	12	57 (男性: 54、女性: 3)
初任幹部職研修	初任幹部職 昇格者	キャリアの棚卸および初任幹部職として 期待される役割の理解	22.8	56 (男性: 50、女性: 6)
上級幹部職研修	上級幹部職 昇格者	上級幹部職としての自らの役割と責任の 再確認	15.8	36 (男性: 35、女性: 1)

総合職階層別研修の教育研修投資額(東ソー単体)

項目	(百万円)		
	2023年度	2024年度	2025年度
投資額	58.0	59.7	57.3

自己啓発によるスキルの習得支援

■ 自律的な学びの支援

当社では、従業員が自らの意思で自由に学び、可能性を広げられるよう、通信教育制度およびオンライン学習ツールを導入しています。

通信教育制度では、業務・語学スキルの習得および資格取得を目的として幅広い講座を受講することができ、修了者には受講料の50～80%相当を補助しています。育児休業中に受講した場合は全額会社負担としており、休業中の自己啓発や職場復帰前の準備期間に活用されています。

オンライン学習ツールは2024年12月より導入し、全総合職および希望する一般職従業員が利用できるようにしました。8,500本以上の多様な授業を通じて、目的や関心に応じた学びを選択できる環境を整備するとともに、時間や場所にとらわれない柔軟な学習機会を提供し、従業員のスキル向上と持続的な成長を支えています。

通信教育・オンライン学習ツールの受講者数(東ソー籍)

項目	(人)		
	2023年度	2024年度	2025年度
通信教育	249	223	197
オンライン 学習ツール	-	897	1,764

■ 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。

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

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

対象となる資格範囲は随時拡大しており、取得支援の強化を進めています。

資格報奨金の給付件数(東ソー籍)

(件)

項目	2023年度	2024年度	2025年度
給付件数	722	657	689

グローバル人材育成

当社グループの海外売上比率は50%を超え、事業・職種によらず、より一層海外と関わる機会の増加が見込まれています。

当社では、中期経営計画において「事業ポートフォリオ変革に必要な人材」として自律型人材に加え、グローバル人材の育成支援を目標に掲げており、「仕事を進めるうえで語学をツールとして活用し、当社の事業を海外にも広げられる人材」というグローバル人材の定義のもと、個人の語学レベル、学びのニーズに合わせた教育プログラムの拡充をしています。

1988年より実施をしている海外留学派遣は、2025年度より派遣者を増やし、引き続き入社3年以上の希望者を対象に3ヵ月間の派遣を行いました。英国・米国の語学学校やホームステイ先での生活を通し、語学力向上と多様な背景や文化、価値観をもつ人と直接関わり合うことで人として成長し、知見を広げる機会としています。

また選抜にて実施する海外トレーニング研修は、現地にて実際のビジネスに携わりながら商習慣を学び取ることを目標としており、引き続き現地との連携をしプログラムの充実を図ります。

今後も従業員が語学力向上を図りながら、グローバルな知見を深め、ビジネス展開力を会得できるプログラムへと発展させ、グローバル人材の育成をさらに強化していきます。

新卒・経験者採用

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

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

選考活動前には、面接官に対して面接官トレーニングを実施しています。具体的には、学生の魅力をより引き出せるような面接実施方法の講義、就活ハラスメント防止に関するコンプライアンス教育などにも取り組んでいます。

ほかにも、DXや環境関連技術の高い専門性をもった人材の採用を進めるために、MIセンターおよびIT統括部によるDX推進の取り組みや、CO₂回収および原料化設備の新設、バイオマス発電所の新設などの取り組みを、採用セミナーやインターンシップで紹介し、志望度醸成に努めています。2025年度は、総合職82人、一般職88人を採用しました。

経験者採用では、高度な専門性や多様な経験を備えた即戦力人材の確保を目指しています。成長事業に重点的に人員を配置し強化することが必要と考え、キャリア人材には成長分野をけん引するエンジンとしての役割を期待しています。

これまで、経験者採用は研究・開発・エンジニアリング・管理部門を重点分野としていましたが、営業・製造部門を含めた全部門の採用に拡大しており、新たに経験者採用ホームページを開設し、情報発信を行っています。

直近3年度の経験者採用の入社比率

(%)

項目	2023年度	2024年度	2025年度
経験者採用比率※	10	23	20

※ 総合職経験者採用 / (総合職経験者採用者数 + 総合職新卒採用者数)

従業員の適正配置への取り組み

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

さらに、自律型人材育成の方針のもと、自らの希望の業務に手を挙げてチャレンジする機会として、社内公募制度を設けています。従業員本人のスキルやキャリア志向に応じた異動が実現することで、適合性の高い人事異動が可能となり、自律的なキャリア形成支援や働きがいの向上につながると考えており、今後もこれらの施策を推し進めることで、これまで以上に従業員の能力を最大限に発揮できる適正配置を実現していきます。

エンゲージメントサーベイ

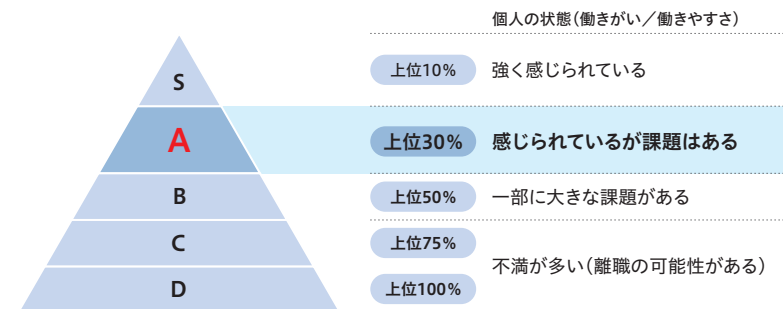
導入の目的

当社では、これまで従業員のためにさまざまな人事施策を実施してきましたが、エンゲージメントについてはストレスチェックのなかで副次的な調査を実施するにとどまっていた。そこで、2024年度より当社の現状と課題を把握するために、エンゲージメントサーベイを年に1度実施しています。サーベイの結果から抽出された課題については、各種施策の検討材料として解決に努め、最終的に当社のエンゲージメントを高めていくことを目指します。

サーベイ結果概要

2025年度の結果では、総合スコアが前年度比2.2ポイント改善し、引き続き上位30%にあたるAランクを維持しました。会社を通じたさまざまな経験に対し、従業員が前向きに捉えていることが明らかになり、組織全体のエンゲージメント向上が確認できました。

今後も継続してサーベイを実施し、組織の活性化と持続的成長に向けた取り組みを強化することで、従業員一人一人がより高いエンゲージメントをもって働ける組織づくりを推進していきます。



対象人数	4,892人
回答人数	4,573人
回答率	93.5%
設問数	111問(入社1～2年目のみ採用に関する25問を追加)

■ ワークライフバランス

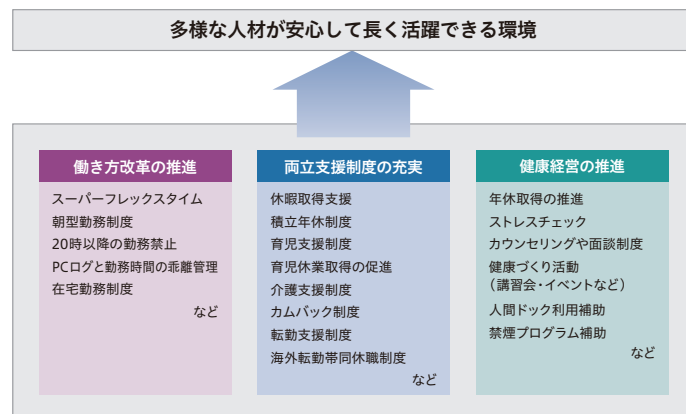
基本的な考え方

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

社内環境整備方針

当社は新しい価値を創造するためには、多様な人材や価値観を積極的に取り入れることが重要であると考えています。多様な人材が活躍するためには、それぞれの働き方を尊重し、仕事と生活を両立しながら長く安心して健康に働くことができる環境づくりが大切であり、①業務を効率化し、ワークライフバランスを実現する働き方改革、②従業員の多様なライフスタイルと仕事の両立支援制度の充実、③従業員本人の健康づくりをサポートする健康経営を推進しています。

社内環境整備方針



働き方改革

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

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

働き方改革の取り組み(東ソー単体)

主な取り組み	目的	概要
朝型勤務	長時間労働の抑制と時間意識の醸成	●夜型勤務から朝型へシフトした働き方へと見直すよう、原則20時以降の勤務を禁止 ●朝勤務時間帯(5:00~工場7:30、都市8:00)に勤務を開始した場合、手当を支給
スーパーフレックスタイム	柔軟な働き方の推進	●コアタイム無しのスーパーフレックスタイム制度により、ワークライフバランスの実現を推進
労働時間管理のシステム化	適正な労働時間管理	●勤務管理システムの更新 ●パソコンのログ情報取得により勤務申請との乖離を確認し、適正な勤務管理を推進
在宅勤務制度	労働生産性の向上 柔軟な働き方の推進	●社内コミュニケーションを維持しつつ、リモートワークでの在宅勤務制度の拡充(週3回かつ月6回まで) ●フレックスタイム制度の対象者全員が利用可能

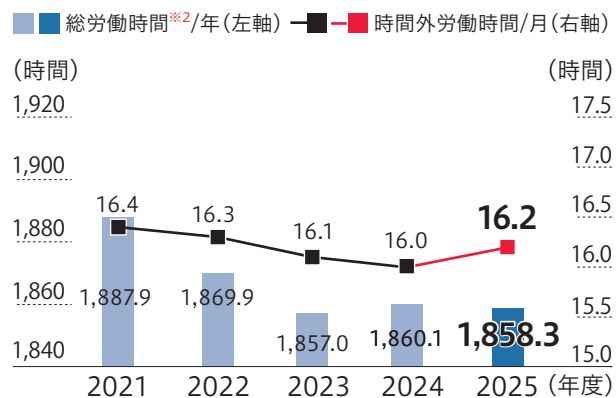
長時間労働の抑制

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

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

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

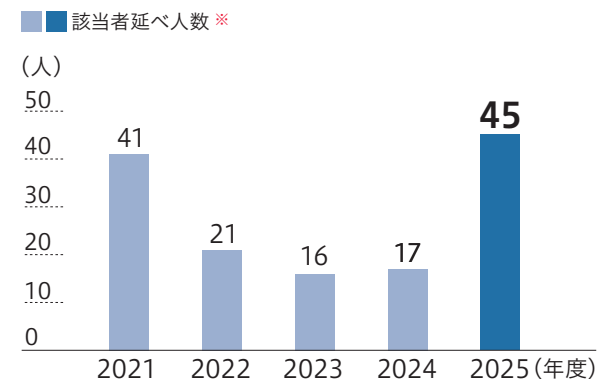
従業員^{※1}一人当たりの労働時間(東ソー単体)



※1 指導職・担当職に関するデータ。

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

時間外労働月80時間超の発生状況(東ソー単体)



※ 指導職・担当職に関するデータ。

業務の効率化

当社では、働きやすい職場づくりの実現に向けて、業務効率化を重要な取り組みと考えています。全社的な取り組みとして、これまでにペーパーレス化やITの活用による生産性の向上を進めています。

ペーパーレス化の取り組み	IT活用の取り組み
● 各種申請手続きのワークフロー化 ● 稟議手続きのワークフロー化 ● 社内資料の電子化 ● 社内文書削減 ● 受注確認書の自動FAX送信対応 ● デジタルサイネージによる情報発信 ● 受信FAXの電子化、自動振分処理の実施 など	● 勤務管理のシステム拡充 ● 在宅勤務システムの刷新 ● クラウドストレージの導入 ● 電子実験ノートの導入 ● 設備管理部門でのタブレット導入 ● 製造現場の操業情報・申し送り情報の電子化 ● フリーアドレスの導入 ● 会議室などの予約電子化・可視化 ● 名刺管理のシステム化 ● 生成AIの業務活用 など

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

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

改善提案実績(東ソー単体)

(件)

項目	2023年度	2024年度	2025年度
提案件数	13,313	15,881	13,225

仕事と生活の両立支援制度

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

妊娠・出産・育児や介護をはじめとし、結婚、転勤、病気やけがなど、さまざまな状況における従業員の負担軽減のために、支援の充実化を図っています。

主な両立支援制度(東ソー単体)

制度名	制度内容
別居手当	転勤・子女教育・病気・介護などにより配偶者と別居する従業員への手当支給
帰省旅費	別居手当支給対象者に対して毎月2回分を上限に帰省旅費を支給
海外転勤帯同休職	配偶者の海外転勤に帯同する従業員に、最大5年の休職制度
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
私傷病見舞金	業務外の病気やけがにより休職・欠勤・短時間勤務を行う従業員への見舞金の支給
新幹線通勤	転勤による単身赴任の回避や家族の介護などを理由に遠方から新幹線通勤する従業員への通勤費の補助

妊娠・出産・育児に関する制度

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

妊娠・出産・育児に関する制度をまとめたガイドブックを作成し、従業員が確認できるようにイントラネットに掲示しています。ガイドブックには、上司へ向けたページも設けており、上司が心がけるべきことやコミュニケーションチェックリストなどを明記しています。希望するすべての従業員が育児休業をはじめとした育児関連制度をスムーズに利用でき、妊娠・出産・育児と仕事を両立するうえでの不安が軽減されるよう、上司との定期面談時に対象者の状況の共有や制度利用の意向確認を行い、その他必要に応じて適宜コミュニケーションを実施しています。

また、男性の育児参画は、多様な価値観の共有や効率的な働き方の追求につながり、働きやすい職場づくりに好影響を与えていると考えています。当社では男性従業員の育児休業取得率向上を重要目標に掲げて取り組んでおり、2023年度には取得率目標を90%以上に引き上げました。2024年度の取得率は74.9%でしたが、2025年度は100%に達し、目標を達成することができました。2025年度における平均取得日数は34.7日であり、取得率100%の達成と合わせ、男性の育児休業取得が当社の文化として着実に定着しています。今後も、すべての従業員が仕事と育児を両立し、互いに支え合える組織文化の醸成に向け、継続して男性の育児参画を推進していきます。なお、育児休業中の自己啓発支援として、通信教育を受講し修了した場合は受講費用を全額会社が補助し、スムーズな職場復帰につながるよう支援しています。

育児関連データ(東ソー籍)

項目	内訳	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業取得者(人)	男性	131	131	193
	女性	22	19	24
	合計	153	150	217
育児休業取得率※1(%)	男性	70.4	74.9	100.0
	女性	100.0	90.5	120.0
平均取得日数※2(日)	男性	29.7	35.4	34.7
育児休業復職率※3(%)	男性	100.0	100.0	100.0
	女性	100.0	100.0	100.0
育児休業復職後の定着率※4(%)	男性	100.0	99.3	98.5
	女性	92.9	100.0	100.0
出産育児休暇取得者(人)	男性	185	169	180
出産育児休暇取得率※5(%)	男性	99.5	96.6	93.3
育児による短時間勤務利用者(人)	男性	3	2	3
	女性	46	60	68
	合計	49	62	71

※1 育児休業取得者数／子が生まれた従業員数

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

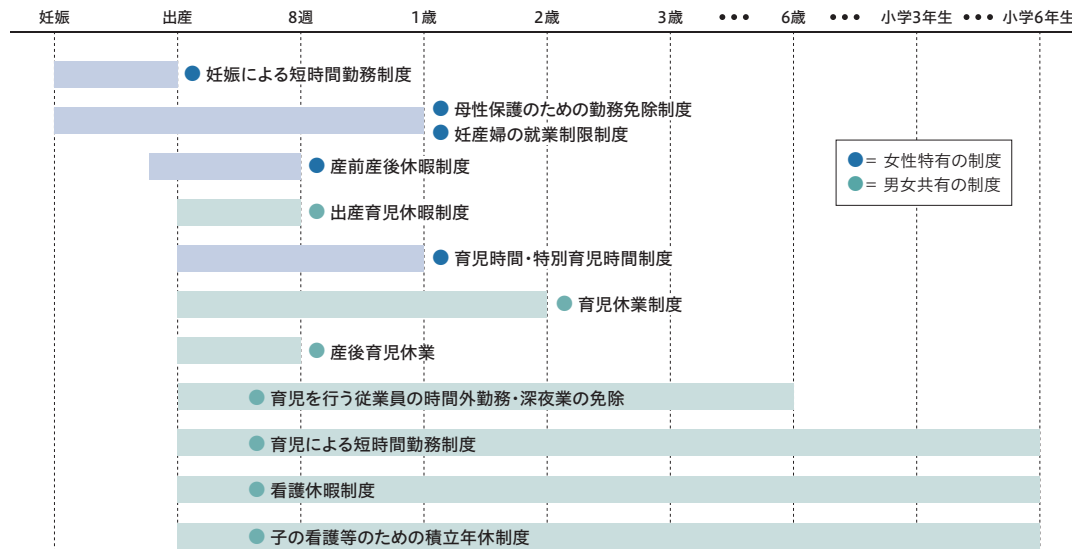
※2 該当年度中に育児休業および産後育児休業が終了した従業員の取得日数の平均

※3 復職した従業員数／復職する予定だった従業員数

※4 復職後、12ヵ月後に在籍している従業員数／前年度に復職した従業員数

※5 出産育児休暇取得者数／子が生まれた従業員数

妊娠・出産・育児制度に関するタイムライン(東ソー単体)



仕事と妊娠・出産・育児の両立支援制度(東ソー単体)

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

介護に関する制度

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

また、上司との定期面談時に、社内制度の周知や対象者の状況の共有、制度利用の意向確認を行い、その他必要に応じて適宜コミュニケーションを実施しています。

従業員が安心して働き続けられるよう、制度のさらなる充実化に取り組んでいます。

仕事と介護の両立支援制度(東ソー単体)

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

介護関連データ(東ソー籍)

(人)

項目	2023年度	2024年度	2025年度
介護休業取得者	1	1	9
介護休暇取得者	56	73	137
介護による短時間勤務利用者	0	1	1

その他福利厚生制度

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

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

健康経営※

当社は、従業員の心身が健康であることが、多様な人材の活躍と新しい価値の創出を実現するための基盤と捉え、従業員が「働きがい」をもって安心して健康に働くことができるように積極的に健康づくり活動を推進しています。

健康宣言

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

健康づくり活動の方針

1. 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。

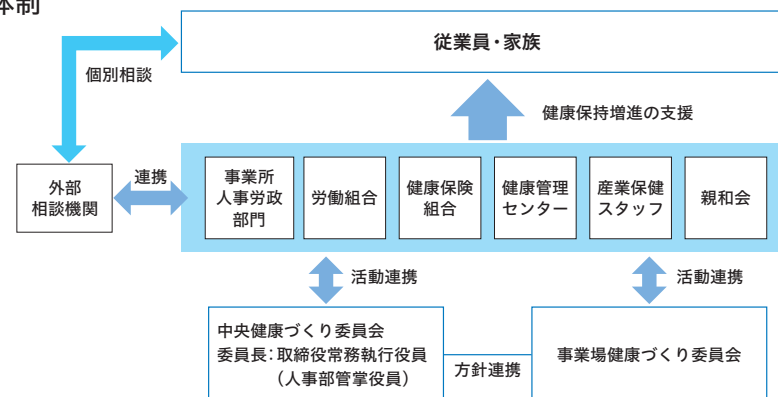
※ NPO 法人健康経営研究所の登録商標。

推進体制

従業員の健康保持・増進に向けた健康づくり活動に取り組むために、取締役常務執行役員（人事部管掌役員）を委員長とする中央健康づくり委員会および事業場健康づくり委員会を設置しています。各事業所において、人事労政部門、労働組合、健康保険組合、産業保健スタッフなどが連携して、さまざまな健康づくり活動に取り組んでいます。

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

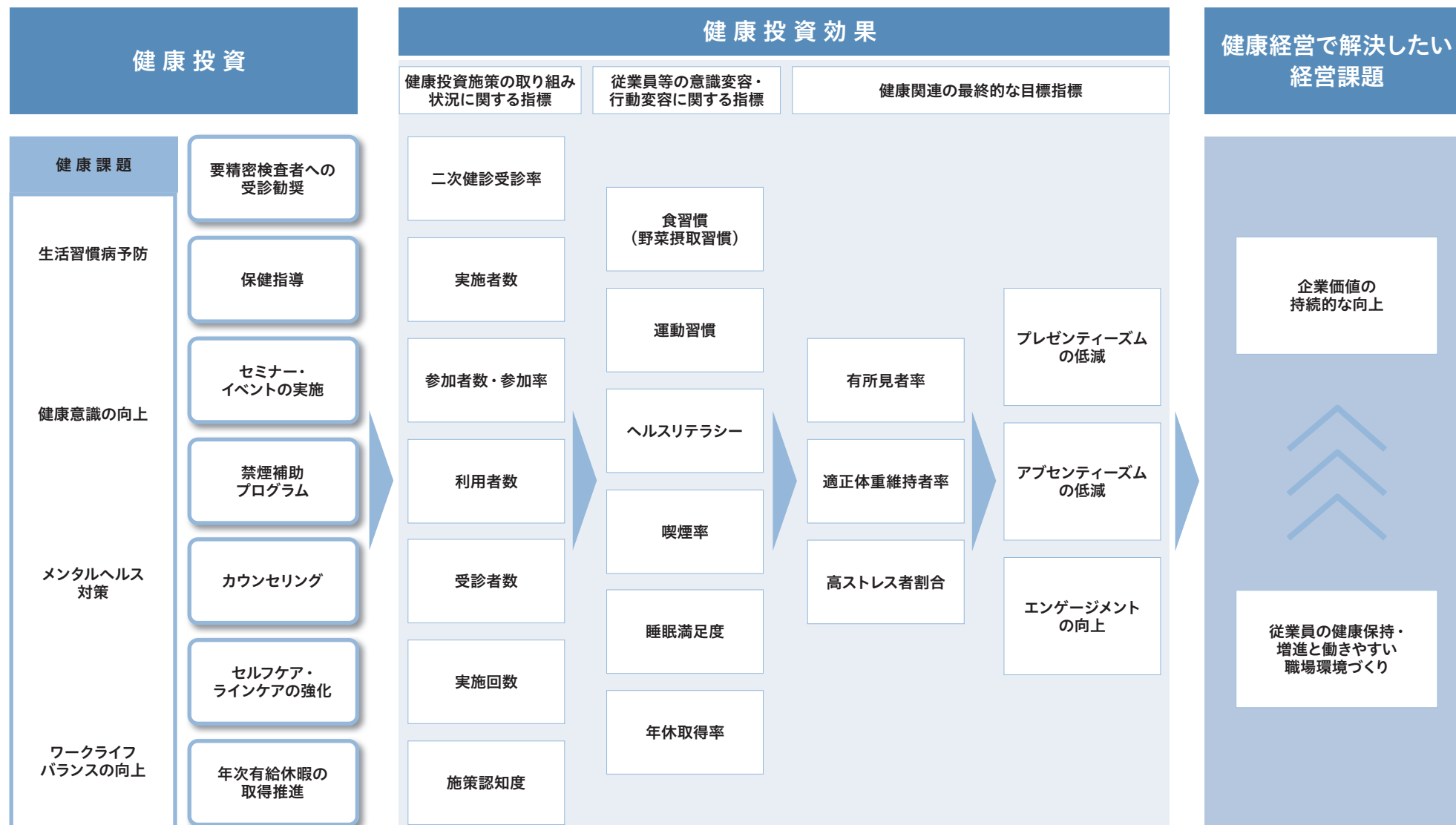
推進体制



健康経営戦略マップ

2025年度から健康経営戦略マップを作成し、解決したい経営課題と、その課題解決につながる健康の保持・増進に関する取り組みとのつながりを整理し、健康づくり活動を推進しています。

東ソー 健康経営戦略マップ



健康づくりのための取り組み

従業員の心身の健康づくりをサポートするため、「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」を3本柱に健康づくりのための取り組みを継続しています。生活習慣病リスクの上昇や職場コミュニケーションの変化を受けて、全社共通の健康づくり活動だけでなく、各事業所が工夫を凝らし、独自の活動も企画・運営しています。

また、健康づくり活動の効果を確認するKPIと中期的な数値目標を設定し、目標達成に向けて、PDCAサイクルを回して取り組んでいます。

体力づくり

活動	備考
全社ウォーキングイベント	年2回、各3ヵ月間、1日8,000歩達成を目標とする参加型イベント
事業所ウォーキングイベント	各事業所のレクリエーション行事の一つとして親睦を兼ねたウォーキングを実施
体力測定	筋力、敏捷性、心肺持久力など、6項目について測定し、総合評価を「体力年齢」として表示する。5年毎に実施し、自分の体力を見直す機会とする

取り組み紹介

- 構内駅伝大会(南陽事業所)
職場ごとのチームに分かれて、広大な事業所を活用した駅伝大会を実施。
- ラジオ体操促進期間(四日市事業所)
期間中にグループでラジオ体操第一を実施し、基準の回数を達成したグループに賞品を進呈。

生活習慣の改善

活動	備考
誕生日健康相談	健康診断の結果などを参考に、生活習慣やメンタル面などについて、産業医、保健師、看護師と話し合う
禁煙活動	禁煙に関する広報、および禁煙希望者への費用サポートを実施
セミナー	外部講師を招き、生活習慣に関係するテーマ(生活習慣病、食生活など)について、従業員向けのセミナーを実施

取り組み紹介

- 野菜チャレンジ(南陽事業所)
期間中の1日の野菜摂取量を記録し、基準を達成した参加者に賞品を進呈。
- 眠活プロジェクト(四日市事業所)
期間中、就寝前のブルーライト発生機器の使用状況、飲酒・カフェイン摂取状況、快眠度を記録し、結果に応じて賞品を進呈。また、快眠のためのアイデア募集・投票を実施。
- 健康ウィーク(本社)
社内食堂にて野菜強化メニューを提供して、従業員の野菜摂取を後押しするとともに、日頃からの野菜摂取を呼びかけ。さらに、健康測定器具を設置するなど、健康意識向上をサポート。

メンタルヘルス

活動	備考
メンタルヘルス教育	● 一般従業員を対象に、メンタルヘルスに関する基礎知識についてセミナーを実施 ● 幹部職を対象に、職場および個人のメンタルヘルスに関する研修を実施

取り組み紹介

- マインドフルネスヨガセミナー(南陽事業所)
心身のリフレッシュやセルフケアの一助とすべく、マインドフルネスヨガをセミナー形式で実施。
- レジリエンスセミナー(四日市事業所)
産業医を講師として、困難やストレスに柔軟に対応し回復する力(=レジリエンス)に関するセミナーを実施。

年次有給休暇取得率の向上

当社は、年次有給休暇(年休)を積極的に取得することでメリハリのある働き方が実現し、心身のリフレッシュにつながり、ひいては生産性の向上に寄与すると考えています。全社の年休取得率80%以上を目標に掲げ、取得促進に取り組んできた結果、2023年度に引き続き2024年度も目標を達成しました。特に、年休を取得しやすい職場の環境づくりに注力しており、各種研修での啓蒙活動をはじめ、スケジューラーを活用した年休取得予定日の共有や、職場ごとの年休取得状況の見える化を実践しています。

年次有給休暇取得実績(東ソー単体)

項目	内訳	2023年度	2024年度	2025年度
取得日(日/人)	幹部職	15.1	14.6	14.2
	幹部職以外	17.9	17.1	17.1
	平均	17.4	16.7	16.6
取得率(%)	幹部職	75.8	73.4	71.6
	幹部職以外	92.4	88.1	87.9
	平均	89.5	85.6	85.2

※ 集計期間は、当年7月～翌年6月。

健康づくり活動に関する中期数値目標(東ソー籍)

目標項目	2023年度	2024年度	2025年度	2027年度目標値 [※]
野菜摂取習慣がある割合	82.2%	82.5%	81.6%	83%以上
運動習慣がある割合	59.6%	59.9%	61.6%	60%以上
ヘルスリテラシー ^{※1}	-	3.31	3.37	3.4以上
喫煙率	17.8%	17.3%	17.4%	16%以下
睡眠満足度	62.3%	60.6%	70.8%	63%以上
年休取得率	89.5%	85.6%	85.2%	80%以上

※1 ストレスチェックにおける「自分で必要な健康情報を入手し活用する意識」に関する設問の5段階回答の平均値

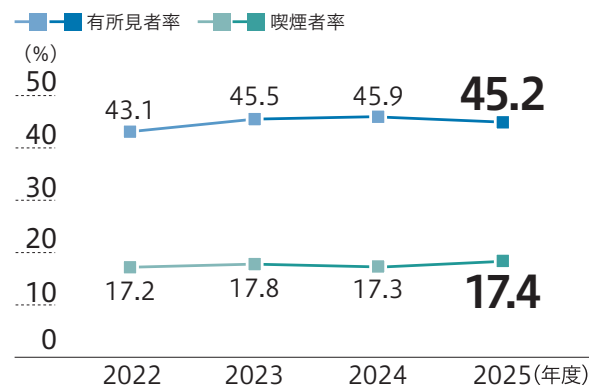
定期健康診断

当社グループでは、健康保険法に基づいてすべての従業員が健康保険に加入しています。また、労働安全衛生法に基づき定期健康診断を実施し、従業員の受診率は毎年100%を維持しています。さらに、国内だけでなく海外にも事業を展開していることから、従業員の健康管理においては、世界的な視点も重要であると考えています。そのため、HIV、結核、マラリアといった世界的な感染症への対応も、重要な健康課題の一つとして認識しています。

その一環として、定期健康診断では一般健診に加え、結核予防のための胸部X線検査や生活習慣病検診を実施しています。希望者には大腸がん検診、胃検診、前立腺がん検診、歯科検診なども行っています。2025年度の定期健康診断における有所見者率は45.2%でした。有所見者に対しては、再検査の結果報告を産業医に提出し、その後の健康管理に活かしています。

その他、40歳以上の従業員を対象とした特定健診、海外へ赴任する従業員への任意の予防接種も実施し、従業員一人一人の健康維持・増進に努めています。

有所見者率などの推移(東ソー籍)



東ソー健康保険組合が補助を行っている健診項目

個人/集団	名称	対象者	受診方法	個人負担金	受診制限
個人	人間ドック	被保険者および被扶養者である配偶者	各自で希望の機関	日帰り1割/宿泊2割 (ただし健保負担上限額10万円)	項目ごとに年度1回
	婦人科検診			原則1割 (ただし健保負担上限額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)		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回につき原則1,000円 (ただし健保負担上限額3,000円)	指定期間に1回(原則) (13歳未満は2回)
	禁煙治療	被保険者		保険適用の場合と同額	年度1回
	特定健診	40歳以上の被扶養者		無料(受診券利用)	年度1回
集団	血液検査	被保険者(希望者)	事業所ごとの 集団健診	無料	年度1回
	歯科検診 (口腔検査)				
	大腸検診				
	胃検診				
	がんマーカー			人間ドックの一部(1割負担)	

■ ストレスチェック

毎年1回、ストレスチェックを実施しています。ストレスチェックでは心の健康診断として、メンタル状態の把握による不調の早期発見・早期対応につなげるとともに、職場環境の課題把握にも努めています。

2025年度の受検率は94.1%で、高ストレス者割合は4.8%となっています。昨年度に比べ高ストレス者割合は減少し、調査会社を利用した企業の平均も下回る水準です。ストレスが高い従業員への働きかけやカウンセリングの利用推奨を行ってストレス軽減に取り組むとともに、職場ごとの分析結果を各所属長にフィードバックし、組織運営にも役立てています。

■ メンタルヘルスによる休職者への復職支援プログラム

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

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

労使関係

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

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

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

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

東ソー労働組合構成

項目	2023年度	2024年度	2025年度
組合員※1(人)	3,422	3,517	3,602
組合員比率※2(%)	72.1	70.8	71.7
組合員代表者※3(人)	6	6	6

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

※2 組合員数/従業員数

※3 組合員選挙により選出された代表者。

関連ページ: 人権尊重 結社の自由と団体交渉権の尊重

労使とのコミュニケーション

労働協約において、労使による中央経営協議会を毎月1回開催することを定めており、会社の経営状況や人事諸制度、労働条件の改善などについて、現状や課題に対する共通認識をもつことを目的に協議しています。その協議内容は、議事録としてイントラネットに開示され、全従業員の閲覧を可能としています。

また、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合は、事前に東ソー労働組合および従業員に対して通知を行っています。

ほかにも、安全衛生に関して、東ソー労働組合および従業員の意見をきき、その措置を審議するため、事業場ごとに安全衛生委員会を月1回設けることとしています。

2025年度中央経営協議会の主な内容

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

労使協議による制度改訂の実績

年度	主な改訂項目
2023年度	● 育児に関する短時間勤務規程 ● 育児休業規程 ● 在宅勤務規程
2024年度	● 海外転勤帯同退職規程の新設 ● 看護に関する休暇規程 ● 帰省旅費に関する旅費規程
2025年度	● 看護に関する休暇規程 ● 在宅勤務規程 ● 定年退職等における帰住旅費に関する旅費規程

■ ダイバーシティ

基本的な考え方

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

2025年度従業員のダイバーシティ(東ソー籍)

区分	単位	0～17歳		18～29歳		30～39歳		40～49歳		50～59歳		60歳～		全体	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性計	女性計
		計		計		計		計		計		計		合計	
幹部職 (総合職)		0	0	0	0	28	2	439	16	392	2	2	0	861	20
		0		0		30		455		394		2		881	
指導職 担当職	総合職	0	0	350	110	566	83	14	3	6	0	0	0	936	196
		0		460		649		17		6		0		1,132	
	一般職	0	0	860	90	649	49	104	43	548	144	0	0	2,161	326
		0		950		698		147		692		0		2,487	
	小計	0	0	1,210	200	1,215	132	118	46	554	144	0	0	3,097	522
		0		1,410		1,347		164		698		0		3,619	
有期雇用者		0	0	12	8	13	10	11	8	23	6	405	28	464	60
		0		20		23		19		29		433		524	
合計		0	0	1,222	208	1,256	144	568	70	969	152	407	28	4,422	602
		0		1,430		1,400		638		1,121		435		5,024	
割合	%	0		28.5		27.9		12.7		22.3		8.7		100.0	
女性比率		0		14.5		10.3		11.0		13.6		6.4		12.0	

女性活躍の推進

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

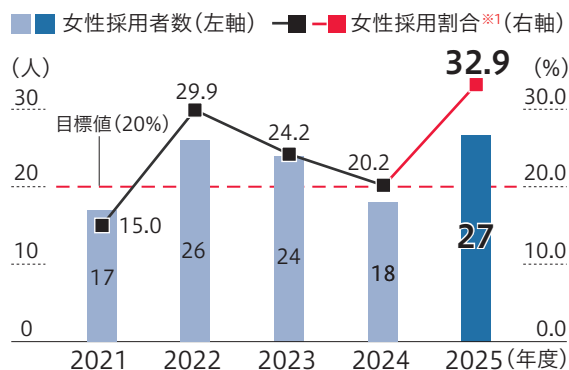
女性活躍に向けては、中長期的な女性幹部職候補者の充実が課題となっています。そのために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づいて、採用目標を設定し、女性従業員の採用に力を入れています。採用した女性従業員の適性や希望を考慮し、これまで配属の比較的低かった製造部門や営業部門にも配置することで活躍の幅を広げています。そして、キャリア教育による自身のキャリアの棚卸と将来のありたい姿を描くための支援や、ライフイベントを事由とする退職をなくし、ワークライフバランスを実現できるよう両立支援制度を充実させ、女性従業員の定着化を図っています。

女性活躍推進のための行動計画

関連ページ：人事制度と人材育成 キャリア教育

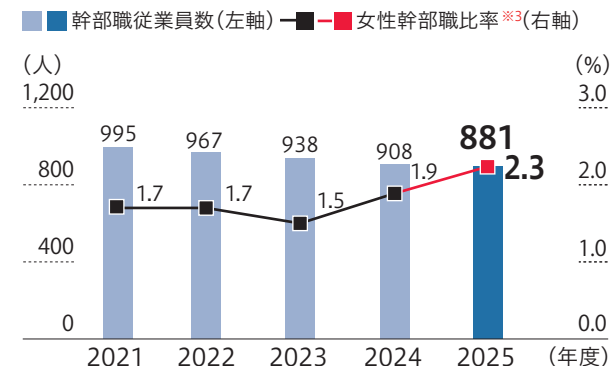
関連ページ：ワークライフバランス 仕事と生活の両立支援制度

総合職新卒採用者に占める女性比率



※1 総合職女性新卒採用者数 / 総合職新卒採用者数

幹部職※2従業員 (東ソー籍)



※2 課長級以上の正社員。

※3 女性幹部職従業員数 / (男性幹部職従業員数 + 女性幹部職従業員数)
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出したもの。

シニア人材の活躍推進

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

新規再雇用者

項目	集計範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
再雇用者	東ソー籍	人	113	132	80	71	64
再雇用率※		%	83.7	92.3	92.0	93.4	92.8

※ 再雇用希望者の雇用率は100%。

障がい者の雇用促進

当社では、肢体不自由および聴覚・視覚・知的・精神など、さまざまな障がいをもった方を、重度・軽度を問わず雇用しています。各職場で活躍できるよう、通院や体調面への配慮、わかりやすい作業手順の整備など、業務遂行に際して合理的配慮を行っています。

また、管理部門の一部業務を切り出して集約し、障がい者の職域拡大を進めています。障がい者は、バリアフリー環境の整ったサテライトオフィスで適切なサポートを受けながら日々の業務を行っています。さらに、障がい者雇用サービスを利用して生産・加工されたコーヒーを福利厚生の一環として従業員に配布しています。

南陽事業所では医療機器の部品製作を行う職場を障がい者の就労部署とし、積極的に雇用を進めています。2025年度にバリアフリー設計の事務所が完成し、就労人数を増やしています。

四日市事業所では、構内の弁当配達業務へ職域を拡大し、安定的な食事提供による快適な職場環境の整備と障がい者の雇用促進を両立しています。

障がい者雇用は企業の社会的責任としてだけでなく、会社の成長を支える大切な力だと考えており、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。

障がい者雇用

項目	集計範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
雇用者	東ソー籍	人	76	95	94	92	107
雇用率※		%	2.01	2.04	2.35	2.28	2.51

※ 集計は、各年度6月1日時点。「障害者の雇用の促進等に関する法律」の規定に基づき算出したもの。

外国籍従業員

東ソーグループ人権方針および東ソーグループ行動指針に人権尊重、差別禁止、多様性の尊重を掲げている通り、国籍、人種、民族に区別なく採用を行っています。

外国籍従業員

区分	集計範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男性	日本	人	48	67	79	70	77
女性			22	24	27	22	27
合計			70	91	106	92	104
男性	東ソー籍	人	14	16	15	18	18
女性			8	9	9	7	6
合計			22	25	24	25	24

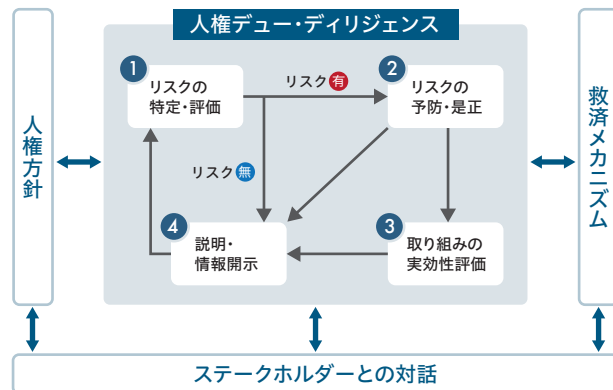
人権尊重

基本的な考え方

当社グループは、企業理念実現のためには、事業活動においてバリューチェーンを含む人権尊重が不可欠であると考えています。マテリアリティにも人権尊重を掲げ、取り組みを推進しています。

2011年6月に国連人権理事会で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」で定められている企業による人権尊重への対応の全体像に則り、2023年4月に「東ソーグループ人権方針」(P.114、115)を策定しました。2024年度からは、「人権デュー・ディリジェンス」のプロセスを決定し、活動を推進しています。また、活動をより効果的なものにするために、外部専門家の助言・支援を得ています。

企業による人権尊重への対応の全体像



マテリアリティ: 人権尊重

小項目: 人権教育

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
人権教育の実施	1回以上	2回	2回以上	2回以上

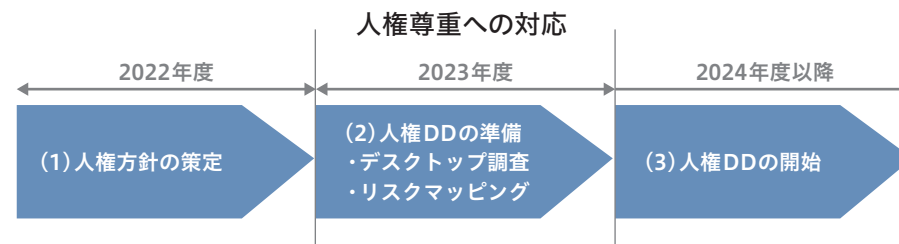
人権デュー・ディリジェンス

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

■ 取り組むべき分野の選定

人権デュー・ディリジェンスのステップ①「リスクの特定・評価」を実施するにあたり、優先的に取り組むべき人権リスクの検討を目的として、デスクトップ調査を実施しました。国際機関や市民社会組織などの専門的な情報や、実際のリスクの発現事例を調査したうえで、産業別のリスク・製品およびサービス別のリスク・地理的リスクなどを考慮し、当社の事業およびそのバリューチェーン上で生じ得る人権への負の影響に関するリスクを、概括的・包括的に整理しました(参照:P.116 デスクトップ調査)。

次に、整理された各リスクの深刻度(規模・範囲・是正可能性)と発生可能性を想定し、リスクマッピングを実施しました(参照:P.116 リスクマッピング)。



■ 具体的な取り組み内容

製造委託先を含む原燃料購入先、設備・機材購入先、構内作業委託先や物流手配先などの取引先へのリスク評価を実施しています。具体的には、「CSR調達ガイドライン」の配布とサプライヤー各社の取り組み状況を自主的に確認していただく「CSR調査票(SAQ)」への回答を通じて、サプライヤーにおける人権を含む社会課題全般への取り組み状況や管理体制を調査しています。

関連ページ: CSR サプライチェーンマネジメント

人権・ハラスメント教育

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

また、職場におけるさまざまなハラスメント(セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育休に関するハラスメントなど)についても、階層別研修だけでなく、各部門・部署の管理者を対象とした教育を実施しています。ハラスメントに関する正しい知識を身に付け、ハラスメント行為を未然に防ぐ職場環境づくりを進めています。

2025年度人権・ハラスメント研修の実績

研修名	対象	研修時間 (時間)	受講者(人)
新入社員研修	新入社員	1.0	82 (男性:55、女性:27)
中堅キャリア研修	入社7年目相当	1.0	87 (男性:70、女性:17)
幹部職研修 (EQ※研修含む)	初任幹部職昇格者	4.5	56 (男性:50、女性:6)
パワーハラスメント防止 講演会	各部門・部署の 管理者	1.5	425
グループサステナビリティ 推進連絡会	国内グループ サステナビリティ担当者	0.5	66

※ EQ: Emotional Intelligence Quotient (心の知能指数)

人権尊重に向けた取り組み

強制労働、児童労働の禁止

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

差別やハラスメントの禁止

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

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

結社の自由と団体交渉権の尊重

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

関連ページ: [ワークライフバランス](#) [労使関係](#)

労働時間の管理

当社では、労働基準法および労使間で締結している労働協約や36協定を遵守するとともに、労働時間や休憩時間、時間外労働、休日・休暇などを従業員就業規則に定め、適正な労働時間管理をしています。

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

年次有給休暇(年休)は最大20日付与され、半日単位でも柔軟に取得できます。

労働時間や年休などは労使による実績を確認のうえ、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害防止、年休取得率の向上に取り組み、従業員が心身のリフレッシュを図り、仕事と生活の調和を実現できる職場環境づくりを推進しています。

関連ページ: [ワークライフバランス](#) [働き方改革](#)

賃金の管理

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

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

関連ページ: [人事制度と人材育成](#) [賃金制度](#)

サプライチェーンにおける人権配慮

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

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

今後リスクが発見された場合は、取引先に対し改善の要請をしていきます。

関連ページ: [CSR サプライチェーンマネジメント](#)

個人情報の保護

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

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

※ General Data Protection Regulation

バイオサイエンス事業部における治験者の権利の保護

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

内部監査

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

なお、監査結果は社長や監査役に適宜報告しています。

ハラスメント相談への対応

当社は、内部通報窓口を設置し、人権やハラスメント問題を含むコンプライアンス全般の相談を受け付けています。

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

関連ページ：コンプライアンス 内部通報制度

東ソーグループ人権方針

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

1. 基本的な考え方

人権の尊重は、東ソーグループが事業活動を行っていくうえで基本となる事項であり、東ソーグループは、国際的に認められたすべての人権を尊重します。

東ソーグループは、「国際人権章典」(「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」)および「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」)ならびに労働における基本的権利を規定した国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に挙げられたILO中核条約上の基本権を最低限のものとして理解し、また、OECD「多国籍企業行動指針」およびILO「多国籍企業宣言」を支持し尊重します。さらに、国連グローバル・コンパクト署名企業として、国連グローバル・コンパクト10原則を支持し尊重します。

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

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

2. 適用範囲

本方針は、東ソーグループの役員および従業員に適用します。

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

3. 人権の尊重

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

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

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

4. 人権デュー・ディリジェンス

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

5. 是正・救済

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

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

6. 教育・研修

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

7. 情報公開

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

8. ステークホルダーとの対話・協議

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

本方針は、当社の取締役会において、承認されています。

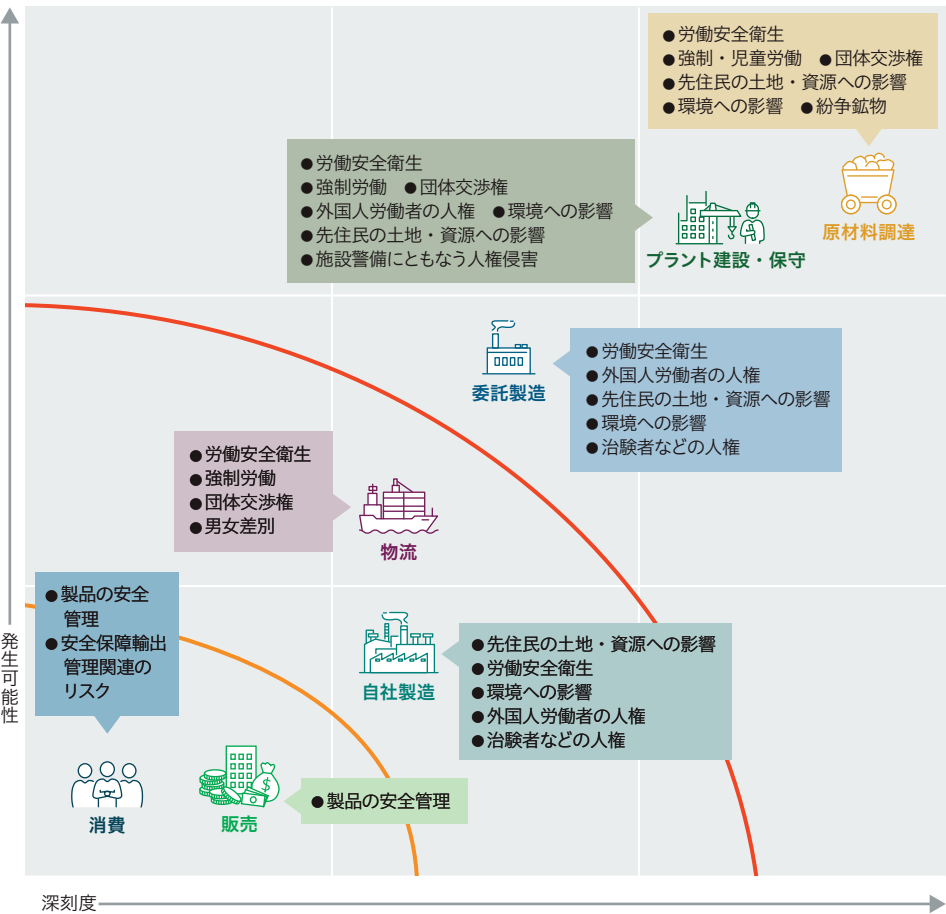
別紙 東ソーグループが取り組むべき人権尊重に関わる具体的な課題

- 原材料のサプライチェーン上の人権への負の影響の把握および対応
 - 特に強制労働、児童労働、先住民族の権利の侵害などを許容せず、人権侵害を伴う紛争鉱物を使用しないよう取り組みます。
- 東ソーグループ内における、国際的に禁止されている差別およびハラスメントの内容やその保護のために整備が求められる体制および手続き（グリーバンズメカニズムなど）を踏まえた取り組みの強化
 - 出生、性別、国籍、人種、民族、信条、年齢、性的指向、性自認、障がい、社会的出自、エイズなどの疾病などを理由とするいかなる差別も許容しません。
 - パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメント、レイシャルハラスメント、障がいを理由としたハラスメントなどいかなるハラスメントも許容しません。
- 国内外での建設工事および輸送の過程における労働者（脆弱な立場に属する外国人などを含む）の人権への負の影響の把握および対応
 - 特に強制労働、児童労働を許容せず、適切な労働安全衛生の確保に向けて働きかけます。
- 原材料のサプライチェーンおよび東ソーグループ製品の生産過程において地域住民が受け得る環境上の負の影響の把握および防止
 - 安全でクリーンで健康的で持続可能な環境への権利を尊重します。
- 製品の安全管理・安全保障輸出管理に関する対応など、人権侵害リスクへの継続的な対処
 - 製品が適切に利用される場合において利用者の安全を確保します。また、製品が輸出される場合、外国為替及び外国貿易法、米国輸出管理規制、その他の適用ある安全保障輸出管理関係法令を遵守します。

デスクトップ調査(2023年度)

関連 ライツホルダー	労働者					エンドユーザー
	地域コミュニティ（先住民（族）を含む）					
関連会社	サプライヤー	商社	梱包業者 荷揚げ業者	製品製造委託先 構内作業委託業者 プラント建設業者 メンテナンス業者	梱包業者 荷揚げ業者	
	サプライヤー		輸送業者		輸送業者	商社
バリュー チェーン	調達	輸送	製造	輸送	販売	消費
	原材料の 産出・採掘	空上	製品の製造 （子会社・他会社への 委託を含む）	空上		
	サプライヤー による調達	海上	プラントにおける 構内作業	海上		
		陸上	プラントの建設	陸上		
			プラントの メンテナンス			
	想定される 主要なリスク					
	●天然資源の採掘・ 収集過程での労働 安全衛生・強制 労働など ●地域コミュニティ への影響 ●紛争鉱物（紛争地 域における紛争助 長） ●有害物質を含む 原材料調達の過 程での労働者・地 域コミュニティへ の影響	●危険物輸送・保管 に関する労働者の 安全衛生 ●物流の過程での 強制労働ほか劣 悪な労働環境 ●男女差別 ●気候変動への影響 ●賄賂	●製造時の労働安 全衛生 ●主要製造拠点や その製造委託先 における強制労 働、児童労働、団 結権・団体交渉権 の制限、差別、ハ ラスメントなど （特に外国人労働 者の権利） ●プラント建設に 関わる外国人労働 者の権利（下 請け先含む）・地 域コミュニティへ の影響	●危険物輸送・保管 に関する労働者の 安全衛生 ●物流の過程での 強制労働ほか劣 悪な労働環境 ●男女差別 ●気候変動への影響 ●賄賂	●製品の安全管理 のリスク	●製品の安全管理 のリスク ●安全保障輸出管 理関連のリスク

リスクマッピング(2023年度)



CSRサプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

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

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

2023年度に全面改定されたCSR調達ガイドラインでは、サプライチェーンでの人権尊重の浸透とガイドラインの理解向上を図ることを目的に、人権・労働分野を中心に全体的な見直しを実施しました。

マテリアリティへの取り組み:CSRサプライチェーンマネジメントの強化

小項目：購買基本方針遵守

(上段：原燃料G・物流G、下段：設備・機材G)

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
取引先への購買方針の通知率	100% 38%	100% 38%	100% 76%/2カ年	100%/3カ年 100%/3カ年

小項目：既存購買先の管理強化

(上段：原燃料G・物流G、下段：設備・機材G)

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
既存購買先へのSAQの継続実施と改善依頼	100% 38%	100% 38%	100% 76%/2カ年	100%/3カ年 100%/3カ年

小項目：新規購買先の審査検討

(全G共通)

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
新規購買先へSAQ実施	100%	100%	100%	100%

※ 設備・機材Gの新規購買先は、主要取引先を除く2024/2025/2026年度取引実績金額100百万円以上の取引先を対象。

マテリアリティ：人権尊重

(比率：取引額)

小項目：人権DDの実施

KPI(重要管理指標)	2025年度目標	2025年度実績	2026年度目標	2027年度目標
人権DDの推進体制の構築	2025年度対象のリスク評価を実施	62%	約80%/2カ年	約85%/3カ年

購買基本方針

1. 公平、公正の確保

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

2. 法令遵守

購買取引に関する国内外の関連法令、及び社会規範を遵守します。

3. 情報の管理

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

4. CSR調達

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

CSR 調達ガイドラインの項目

1. 企業の社会的責任(CSR)

- 1) CSR 推進体制

2. 人権・労働

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

3. 安全・衛生

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

4. 環境

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

5. 公正取引・企業倫理

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

6. 品質・安全性

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

7. 情報セキュリティ

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

8. 事業継続計画(BCP)

- 1) 事業継続計画(BCP)の策定

9. 地域社会貢献

- 1) 地域社会の尊重
- 2) 地域社会への参加

「CSR 調達ガイドライン(2024年3月全面改定)」

体制・責任者

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

※ Self-Assessment Questionnaire

CSR調達の取り組み

取引先評価

2025年度は、購買・物流部が担当している物流取引先、設備・機材取引先および工事・作業委託先を対象にCSR調査票(SAQ)による調査を2024年度に引き続き実施したほか、各事業部が担当している原料購買先を対象としたCSR調達ガイドラインの配布とSAQによる調査を開始しました。

購買・物流部では、主要取引先264社のうち、取引金額の大きい102社および主要取引先を除く2024年度取引実績金額100百万円以上の新規取引先11社について調査を実施し、112社(対象113社の内、1社は今後取引見込み無しにて回収不要)より回答が得られました。また、SAQの回答内容と実施状況を確認するための現地往査を4件実施しました。

各事業部では、直近3年間に取引実績のある取引先のうち、取引金額の大きい17社について調査を実施し、17社(回答率100%)より回答が得られました(取引金額比率で62%をカバー)。また、SAQの回答内容と実施状況を確認するため、個別のコミュニケーションを適宜実施しました。なお、調査実施先の選定にあたっては、取引金額に加えて、高リスク商品の取り扱いの有無も合わせて確認しました。

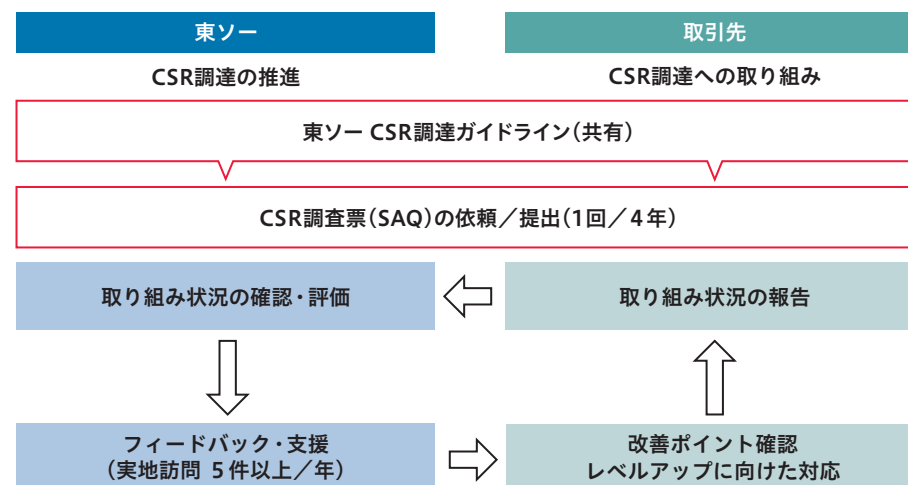
高リスク商品の判定においては、米国労働省の提供する「外国で国際基準に反する児童労働や強制労働を利用して生産したと疑われる物品のリスト(List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor)」を活用しております。

いずれの調査結果においても、CSR調達ガイドラインで定めた項目に関して大きなリスクとなるような事案は検出されませんでした。回答いただいた取引先には、項目ごとの平均得点率と各社の評価結果をフィードバックしています。

2026年度に購買・物流部では、SAQ結果のフィードバックを通じた継続的なレベルアップと、対象取引先でのSAQの実施をお願いする計画です。また、新たな取引先についても購買基本方針を通知し理解を得るとともに、CSR調達ガイドラインの配布とSAQによる調査を実施します(設備・機材取引先および工事・作業委託先については主要取引先を除く2025/2026年度取引実績金額100百万円以上の取引先を対象)。

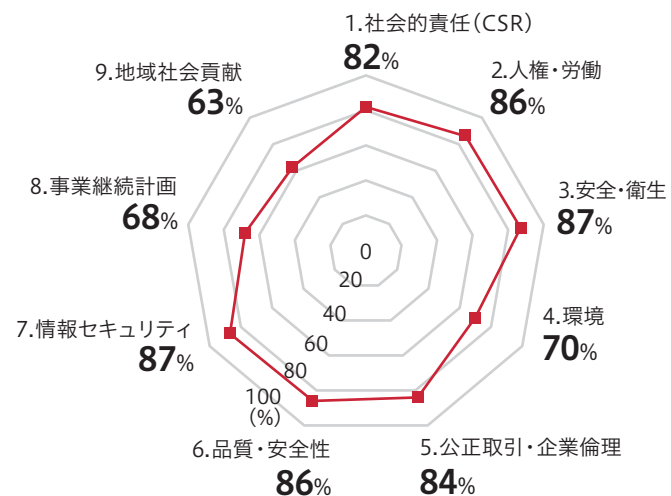
各事業部では、2026年度以降も同様の対応を継続することで、調査実施先の取引金額比率でのカバー率を向上させていきます(2026年度のカバー率の目標は約80%、2027年度は約85%)。

サプライチェーンにおけるリスクの把握・低減に向け、今後も定期的にSAQを活用して取引先の取り組み状況を確認するとともに、取引先との対話を継続することで信頼関係を高め、CSR活動の改善と持続可能な調達に向けた支援を行っていきます。



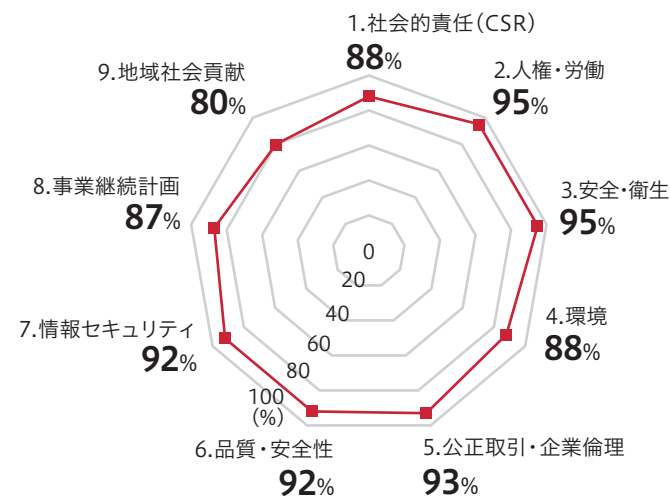
2025年度 CSR 調査票 (SAQ) の項目別平均得点率

購買・物流部購買先 (2025年度)



回答社数: 112社 回答率: 100%

事業部購買先 (2025年度)



回答社数: 17社 回答率: 100%

紛争鉱物※への取り組み

当社は、責任ある鉱物資源の調達の実現に向けた取り組みを進めています。

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

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

サステナビリティ情報プラットフォーム

当社は、国際的なサステナビリティ情報プラットフォームの一つである EcoVadis に加入し、情報を提供しています。

このほか、お客さまからの CSR 調達調査にも協力をしています。

イニシアティブへの参画

「ホワイト物流」推進運動

当社は、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。

当社では、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

「ホワイト物流」推進運動 持続可能な物流の実現に向けた自主行動宣言

パートナーシップ構築宣言

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

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



「パートナーシップ構築宣言」

「フィジカルインターネット実現会議」化学品ワーキンググループ

日本の物流業界は、ドライバーや船員の高齢化、人手不足を背景に、逼迫した状況が続いています。将来における物流の輸送・保管能力不足は、化学業界にとって極めて重要な課題の一つとなっています。また化学品物流は貨物の物性・梱包形態・重量などの特殊性により、輸送方法・条件も多岐にわたるため、個社単位では効果的な施策を打つことが難しい環境にあります。

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

自主行動計画(内閣官房自主行動計画ホームページ)

社会貢献活動

基本的な考え方

当社グループは、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

当社の各事業所では、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。その一環として、事業所見学会を開催し、事業活動や取り組みを紹介しています。これらの機会を通じて、当社に対するご意見やご要望などを直接お伺いし、今後の活動の改善につなげています。2025年度は事業所、研究所において、2,948人の見学者を受け入れました。今後も地域の皆さまとの対話を通じ交流を深め、安全・安心で信頼される企業を目指していきます。



近隣自治会事業所見学会(南陽地区)



令和7年度第1回霞ヶ浦地域公災害防止協議会(四日市地区)

事業所見学者数

(人)

項目	2023年度	2024年度	2025年度
見学者	2,628	2,886	2,948

地域への協力

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

また、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。キャップの売却収益は自治体を通じて、発展途上国の子どもたちがポリオワクチンを接種する費用に充てられています。2025年度で累計約6,000kg、ポリオワクチン換算で約2,600人分に達しました。今後も継続してキャップ回収活動を行い支援していきます。その他にも、商工会議所主催の夏休み親子産業観光ツアーにおいて、地域の皆さまと見学を通して交流を深めました。



社会福祉施設つくし園への寄付



夏休み親子産業観光ツアー

四日市事業所では、三重県が運営する三重県食品提供システム「みえ〜る」に提供者の登録を行い、災害時非常食を出品しました。「みえ〜る」は、企業・団体などが無償提供する食品と、フードバンク活動団体や子ども食堂団体などの受け取り先との情報共有をWebで行うシステムです。これまで災害時非常食は、社内での引き取り希望分以外は廃棄していましたが、「みえ〜る」を利用することで、支援が必要な方へ渡すことができました。今回は子ども食堂四つ葉SKなどが受け取り先になり、生活困窮者などへの支援をするとともに、食品ロス削減にもつながりました。



非常食を提供



提供した非常食

地域イベントへの参加

「東ソーグループは開かれた企業」であることを地域の皆さまに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、信頼関係を高めていくことを大切にしています。各地域のイベントにも積極的に参加し、対話や交流を実践し相互理解を深めています。

これからも、地域と当社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49回サンフェスタしなんよう(南陽地区)



第46回徳山港振興カッター競技大会(南陽地区)

地域清掃ボランティア

各事業所および研究所では、地域住民が周辺の歩道や公園を快く利用することができるよう、定期的な清掃活動に取り組んでいます。清掃活動を通じて従業員の社会貢献活動に対する意識の向上につなげています。



高校生との清掃活動(南陽地区)



東ソークリーンアップウォーキング(四日市地区)

次世代育成

社会見学会

子どもたちに化学の楽しさや化学産業に興味を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、当社グループと地域との関わりを学んでもらうほか、ものづくりへの親しみや楽しさを感じてもらえる場を提供しています。



久米小学校事業所見学会(南陽地区)



桜田中学校職場体験学習(南陽地区)

出前授業

当社についての理解を深めてもらうことを目的に、地域の小・中学校などを訪問し、事業所の概要や地域との連携事業などについて説明する出前授業を行っています。さまざまな授業での実験や体験を通じて化学を身近に感じてもらっています。



中部西小学校出前授業(四日市地区)



桜中学校出前授業(四日市地区)

TRY! 活動

南陽事業所では、地域の子どもたちが化学に興味をもち、より身近に感じてもらえるよう、TRY! ※メンバーによる化学実験などのさまざまな活動を行っています。

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

出展(活動項目)	実施日	参加者数	活動テーマ	活動内容
周南ふれあいフェスティバル	6/29	7人	● 重曹を使用した入浴剤づくり ● 洗濯のりを使用したスーパーボールづくり	● 重曹、クエン酸、食紅を使用した入浴剤づくり ● 洗濯のり、食塩、水、絵具を使用したスーパーボールづくり
夏休みジュニア科学教室	7/27	10人	● シャボン玉の浮遊実験 ● 割れにくいシャボン玉づくり	● 当社の概要説明 ● 水槽内にCO₂を発生させてシャボン玉を浮かせ続ける実験 ● 水、洗剤、洗濯のり、ガムシロップを使用した割れにくいシャボン玉づくり
出前授業(今宿小学校)	7/31	10人	● 重曹を使用した入浴剤づくり ● 割れにくいシャボン玉づくり	● 当社の概要説明 ● 重曹、クエン酸、食紅を使用した入浴剤づくり ● 水、洗剤、洗濯のり、ガムシロップを使用した割れにくいシャボン玉づくり
水素ワクワクみらい博	9/27	8人	● 鉛筆を使用した燃料電池づくり ● 重曹を使用した入浴剤づくり	● 鉛筆を使用して電池をつくり、燃料電池の仕組みを知ってもらう ● 重曹、クエン酸、食紅を使用した入浴剤づくり
周南ゆめ物語	9/28	6人	● 重曹を使用した入浴剤づくり	● 重曹、クエン酸、食紅を使用した入浴剤づくり
やまぐちJOB フェスタ・ゆめ花マルシェ	10/25	7人	● ペットボトルを使用した発電風車づくり	● ペットボトルを使用して風車を作り、発電の仕組みについて知ってもらう
合同清掃(南陽工業高校、新南陽高校)	12/15	5人	● 永源山内の落ち葉拾い、腐葉土づくり	● 永源山公園の合同清掃活動(落ち葉拾い) ● 集めた落ち葉は、公園内の回収ボックスで熟成し、腐葉土として活用
出前授業(富田東小学校)	1/29	10人	● 静電気実験 ● 炭酸ガスを燃料としたペットボトルロケットづくり	● 当社の概要説明 ● ビニールひもをクラゲに見たて、静電気力で宙に浮かせる実験 ● 重曹とクエン酸を燃料に用いてペットボトルロケットを発射させる ● 東ソーについての質疑応答
出前授業(富田西小学校)	2/24	11人	● 静電気実験 ● 炭酸ガスを燃料としたペットボトルロケットづくり	● 当社の概要説明 ● ビニールひもをクラゲに見たて、静電気力で宙に浮かせる実験 ● 重曹とクエン酸を燃料に用いてペットボトルロケットを発射させる ● 当社についての質疑応答



周南ふれあいフェスティバル



今宿小学校出前授業

LET'S 活動

四日市事業所では、2006年度より、四日市市の「企業との連携教育」に参画し、地域の子どもの理科教育の充実を目的とした、市内小・中学校への「出前授業」実施や教育委員会主催の「四日市こども科学セミナー」などに参加してきました。2014年度からは若手従業員を中心に、当取り組みを進め2015年度には、この若手従業員のグループを「LET'S※」と命名し活動を継続しています。

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

出展(活動項目)	実施日	参加人数	活動テーマ	活動内容
四日市 こども科学セミナー	8/7	9人	「環境」「ものづくり」「宇宙」をテーマに、子どもたちが科学に触れ、科学への興味・関心を高めることを目的に開催	- 四日市公害の歴史とコンビナートの歴史を説明 - 当社の概要説明 - ものづくり体験「しゅわしゅわ簡単バスボムづくり」(120人参加)
出前授業 (中部西小学校)	7/7	6人	- 企業などがもつ知識・技能・経験などを活かした連携授業や社会見学を実施することにより、教科の学習内容と実社会とのつながりを実感させ、主体的に学習する姿勢を育む - 四日市市の魅力や地域資源を知ること、子どもの四日市への愛着と誇りを醸成 - 授業の打ち合わせ・実施の過程で、学習内容の理解を深めたり、授業づくりを考えたりすることにより、教師の指導力向上を図る	- 当社の概要説明 - バスボムづくり(小学校6年生53人参加)
出前授業 (桜中学校)	7/10	6人		- 当社の概要説明 - バスボムづくり(中学校2年生87人参加)
出前授業 (富田小学校)	9/24	6人		- 当社の概要説明 - バスボムづくり(小学校2年生120人参加)
出前授業 (神前小学校)	11/14	6人		- 当社の概要と公害の歴史について説明 - バスボムづくり(小学校6年生53人参加)
出前授業 (中央小学校)	12/16	6人		- 当社の概要と環境対策について説明 - バスボムづくり(小学校6年生19人参加)
出前授業 (桜台小学校)	1/27	6人		- 当社の概要と環境対策について説明 - バスボムづくり(小学校6年生49人参加)
出前授業 (富洲原小学校)	2/10	5人		- 当社の概要と環境対策について説明 - バスボムづくり(小学校4年生59人参加)
出前授業 (桜台小学校)	2/24	5人		- 当社の概要と環境対策について説明 - バスボムづくり(小学校5年生43人参加)



四日市こども科学セミナー



富田小学校出前授業

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18回東ソー杯周南市学童軟式野球大会



第29回東ソーカップサッカー大会

世界での活動

アメリカ

Tosoh Bioscience LLC は、毎年恒例となっているホリデーシーズンの寄付活動を実施しました。オフィスの近くにある Salvation Army と連携し、地域の2家族を対象として、従業員が心を込めて選んだプレゼントを贈りました。この活動は、支援を必要とするご家庭に喜びと希望を届けるだけでなく、従業員同士の絆や思いやりの心を育む大切な機会となっています。今後も地域とともに歩む企業として活動を継続していきます。



ホリデーシーズンの寄付活動

アジア

Philippine Resins Industries, Inc. は、インドネシアのダストリアルパーク内の建設用桟橋エリアで実施された「PNOC パーク全体海岸クリーンアップ活動」に、協力会社や地域住民とともに72名で参加しました。参加者は海岸に漂着したごみの回収や、適切な廃棄物管理の啓発活動を行い、沿岸部の環境美化と海洋生態系の保護に貢献しました。この活動を通じて、企業・協力会社・地域社会が一体となることの大切さや、環境保全への意識が高まりました。今後も環境保全と地域社会への貢献に積極的に取り組んでいきます。



海岸クリーンアップ活動