CONTENTS

1 CONTENTS
2 編集方針
3 東ソーグループ概要
4 サステナビリティ推進担当役員メッセージ

サステナビリティ

5 サステナビリティマネジメント
6 CSR重要課題(2022年度～2024年度)
8 マテリアリティ(2025年度～2027年度)
11 エッセンシャルプロダクトの ソーシャルインパクト
17 ステークホルダーエンゲージメント
18 参画している主なイニシアティブ・団体
20 社外からの評価

社会課題ソリューション

21 社会課題ソリューション

E 環境

33 気候変動問題への対応
35 TCFD提言に基づく情報開示
48 GHG排出量・エネルギー使用量の実績
54 GHG削減・削減貢献に関する取り組み
61 環境保全
67 生物多様性保全

S 社会

70 安全・安定操業
78 労働安全衛生
82 品質マネジメント
85 化学物質管理
88 人事制度と人材育成
97 ワークライフバランス
108 ダイバーシティ
111 人権尊重
120 CSRサプライチェーンマネジメント
124 社会貢献活動

G ガバナンス

131 コーポレートガバナンス
137 コンプライアンス
141 レスポンシブル・ケア(RC)活動
148 サイバーセキュリティ

データ集

150 ESGデータ一覧
164 GRIスタンダード対照表
168 SASB対照表
169 東ソーグループ 環境データ バウンダリー一覧
171 第三者保証報告書

編集方針

東ソーは、2016年度より社会的責任に関わる情報を開示する「CSRレポート」を発行してきました。本年度、サステナビリティ経営へ移行するのにともない、持続可能な社会の発展に向けた当社グループの取り組みを、ステークホルダーの皆さまにより理解いただくことを目的として「サステナビリティレポート」を発行するに至りました。

本レポートは、当社グループのサステナビリティ経営への考え方や環境・社会・ガバナンスについて、方針や体制、活動内容、実績データなどの情報を網羅的に掲載しています。

報告対象期間

2024年度（2024年4月1日から2025年3月31日）

但し、活動や取り組み内容は一部それ以前からのもの、および直近のものも含みます。

報告対象範囲

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。

参考にしたガイドライン

・GRI「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
・SASB（米国サステナビリティ会計基準審議会）スタンダード
・ISO26000
・環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
・環境省「環境会計ガイドライン2015年版」
・経済産業省「価値共創ガイダンス」

第三者保証

環境・社会パフォーマンス指標に対して、本レポートの信頼性を高めるため、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

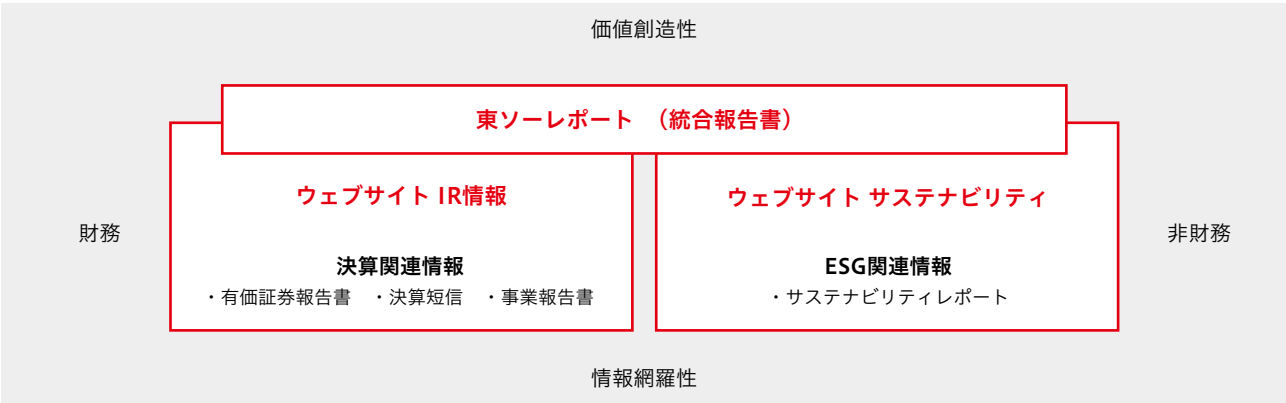
発行情報

発行日：2025年9月
（2025年11月　第三者保証版）
次　回：2026年9月予定

お問い合わせ先

東ソー株式会社　サステナビリティ推進室

情報開示の体系



東ソーグループ概要

会社概要（2025年3月末）

社　　名	東ソー株式会社 Tosoh Corporation
設　　立	1935年2月11日
本社所在地	〒104-8467 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 （登記上本店） 〒746-8501 山口県周南市開成町4560番地
資　本　金	552億円
売　上　高	［連結］10,634億円（2025年3月期）
事業分野	［石油化学セクター］ 　オレフィン、ポリマー ［クロル・アルカリセクター］ 　化学品、ウレタン、セメント ［機能商品セクター］ 　有機化成品、バイオサイエンス、高機能材料 ［エンジニアリングセクター］ ［その他］
従業員数	［連結］14,813人［単体］3,954人
連結対象会社	105社（国内57社、海外48社）

東ソーの理念とサステナビリティ経営

サステナビリティ推進担当役員メッセージ

取締役
常務執行役員
大道 信勝

事業を通じて社会課題を解決し、「地球とヒトがいつまでも幸せで快適に暮らせる社会」の実現に貢献していきます

経営におけるサステナビリティの位置付け

当社グループは化学のイノベーションを通じて、環境・社会価値の創出に取り組み、創業90年を迎える歴史の中でさまざまな製品・技術を社会に提供し、持続可能な基盤体制を構築してきました。2018年にはCSR委員会を設置し、CSR基本方針の策定と重要課題に取り組んできましたが、今後も環境・社会価値の創出と持続可能な企業成長に向けて一層努力していくという決意のもと、従来からのCSR経営をサステナビリティ経営へと改め、2025年に「東ソーグループサステナビリティ基本方針」を策定しました。それに際し、当社グループの存在意義（パーパス）について議論し、「地球とヒトの快適な暮らしのパートナー」と表現しました。

昨年度の振り返り

2022～2024年度は、9つのCSR重要課題と25項目のKPIを設定し、サステナビリティ推進に取り組んできました。その結果、多くの項目で計画を達成することができましたが、「社会課題解決型の製品・技術の創出・提供（製品化件数）」および「ダイバーシティ＆インクルージョン（男性育児休業取得率、女性幹部職比率）」のKPIが一部未達となり、2025年度以降も引き続き取り組んでいきます。

また、2024年度からは、持続可能な社会への貢献を一層推進するため、役員報酬に前年度のCSR重要課題KPI達成度を連動させる仕組みを導入しました。

今後に向けての取り組み

当社グループは、「Vision2030」（2030年度営業利益1,700億円、GHG排出量を2018年度比30%削減）を目標に掲げ、2025～2027年度に取り組むべき11項目のマテリアリティと39項目のKPIを新たに設定しました。これらはサステナビリティ推進委員会での審議を経て、取締役会の承認を得ています。

新たなマテリアリティの検討においては、下記①～③の視点を考慮し、議論を重ねました。

①企業価値向上：営業利益やROEなど財務指標をKPIに追加し、持続的な成長をめざします。
②ダブルマテリアリティの実践：財務的な価値創出だけでなく、環境や社会への影響も重視し、両者のバランスを図りながら事業活動を推進します。
③ダイナミックマテリアリティへの対応：DX推進（業務効率化・生成AI活用）やTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）対応など、新たな社会的要請にも積極的に取り組みます。

また、企業基盤の強化（安全・安定操業など）は、従来からの重要課題として、今後も継続的に取り組んでいきます。

当社グループは、これらのマテリアリティとKPIの達成に向けて、社員一丸となって真摯に取り組み、「地球とヒトがいつまでも幸せで快適に暮らせる社会」の実現と企業価値のさらなる向上をめざしていきます。

関連ページ：CSR重要課題（2022年度～2024年度）／マテリアリティ（2025年度～2027年度）

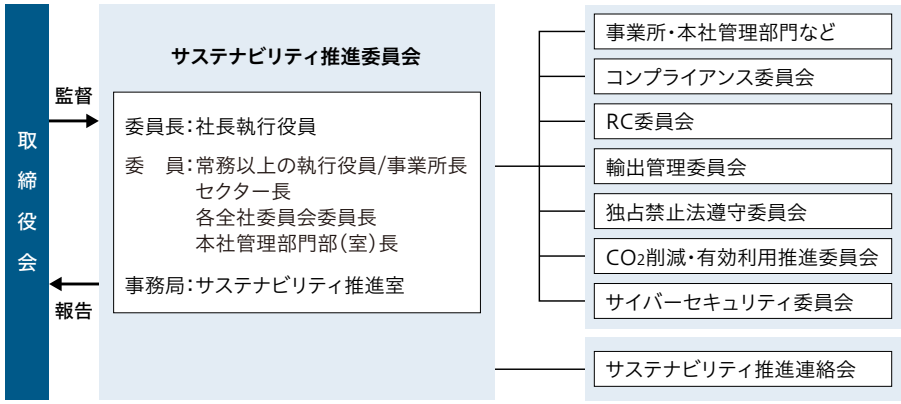
サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

東ソーグループは、事業を通じて社会課題を解決することが、社会の持続的な発展や東ソーグループの持続的成長につながると認識しています。そのため、サステナビリティ推進活動を経営の中核に位置付けて東ソーグループサステナビリティ基本方針のもと、マテリアリティを設定してさまざまな課題に着実に取り組んでいます。

サステナビリティ推進委員会は、社長執行役員が委員長を務めています。本委員会では基本方針の改訂、マテリアリティの審議・勧告および承認、サステナビリティ推進のための諸施策の審議および部門間の調整、重要な報告事項および情報開示活動方針の審議などを行い、取締役会に上程しています。

推進体制図



※2025年6月に従来の「CSR委員会」から「サステナビリティ推進委員会」に名称を変更しました。「サステナビリティ推進室」「サステナビリティ推進連絡会」も同様に「CSR推進室」「CSR推進連絡会」から名称を変更しています。

サステナビリティ基本方針

東ソーグループはこれまでCSR（Corporate Social Responsibility｜企業の社会的責任）と称していましたが、当社グループの企業活動による社会貢献をCSRの枠組みからサステナビリティの枠組みへと捉えなおすことで、事業を通じて社会課題を解決し、環境・社会・経済の価値を生み出す経営へ進化させるべく、サステナビリティ基本方針へと見直しをしました。

東ソーグループサステナビリティ基本方針

東ソーグループは、「地球とヒトがいつまでも幸せで快適に暮らせる社会」の実現にむけて、「地球とヒトの快適な暮らしのパートナー」としての存在意義を発揮していくことで、社会課題の解決により持続的な成長を目指します。

そのために、化学の革新を通じて、また、その価値創出を実現できる組織へ進化しながら、盤石な経営基盤の構築と責任ある経営を推進していきます。

1. 地球環境の保全と持続可能な社会の実現

気候変動対応をはじめ、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むことで、地球とヒトがいつまでも幸せで快適に暮らせる社会を実現します。

2. 事業を通じた社会課題の解決と持続可能な企業成長

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、人々の幸福に貢献する革新的で信頼性のある製品・サービスの提供により東ソーグループの持続的な成長を目指します。

3. 自由闊達な企業風土の継承・発展

従業員の挑戦を応援し、働きがいがあり活力にあふれる企業風土と、風通しが良く人権及び多様性を尊重した職場環境を実現します。

4. 安全・安定操業の確保

事業活動にかかわる人々の安全・健康と安定操業が、経営の大前提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。

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重要課題（2022年度～2024年度）

重要課題	KPI（重要管理指標）	目標	2022年度	2023年度	2024年度
			結果	結果	結果
社会課題解決型の製品・技術の創出・提供	製品化件数	2024年度末で前中計比110%以上	—	—	71件（進捗率95%）
	投稿の件数	30件以上/年	69件	51件	33件
	ニュースリリース件数	2件以上/年	2件	4件	5件
	特許出願数	前年度比105%以上	93%	117%	113%
	マテリアルズ・インフォマティクス（MI）活用レベル	3以上（5段階評価）	2.8	3.0	3.1
気候変動問題への対応	東ソーグループGHG排出量	2030年度に2018年度比30%削減	実施中	実施中	実施中
ダイバーシティ＆インクルージョン	男性従業員の育児休業取得率	2022年度：50%以上 2023年度～：90%以上	85.5%	70.4%	74.9%
	年休取得率	80%以上	85.0%	89.5%	82.3%※
	総合職採用者に占める女性割合	20%以上	29.9%	24.2%	20.2%
	幹部職に占める女性割合	2024年度：2.6%以上	—	—	1.9%
	キャリアカウンセリング実施割合	2024年度：70%以上	—	—	70.3%
製品安全・品質マネジメント	重大製品苦情	ゼロ	1件	1件	ゼロ
	重大不適合発生件数（化学品）	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ

※3月末時点実績からの試算値

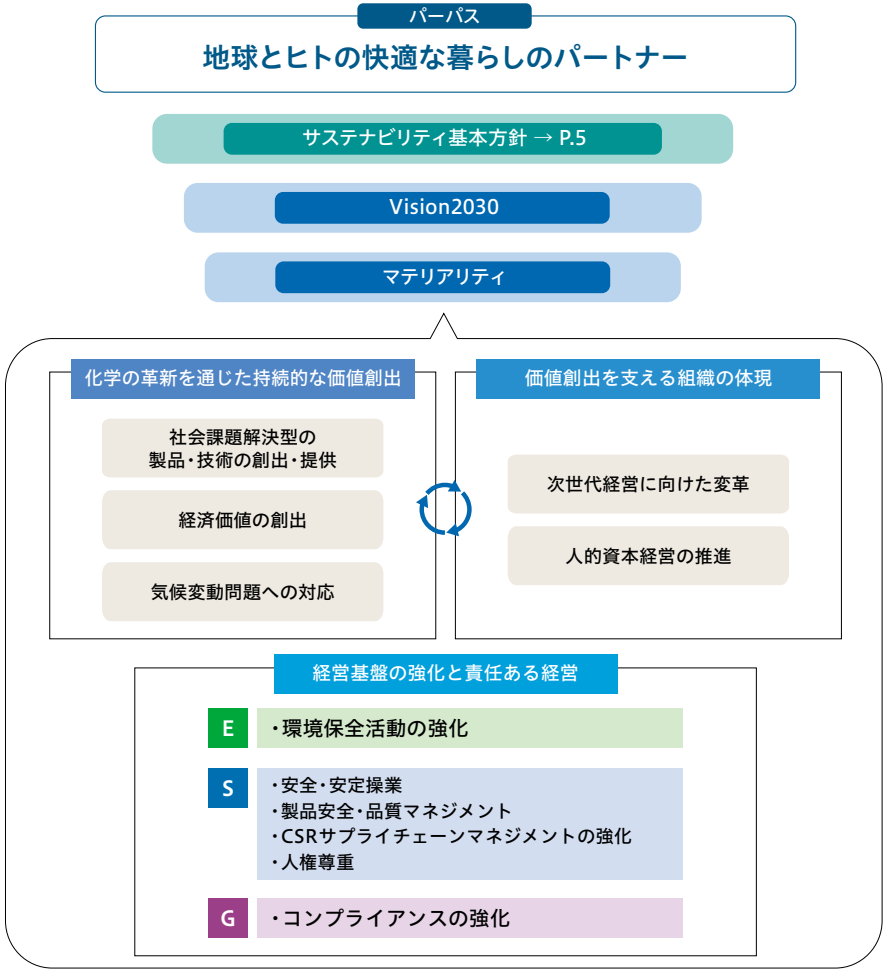
重要課題	KPI（重要管理指標）	目標	2022年度	2023年度	2024年度
			結果	結果	結果
環境保全活動の強化	重大環境事故	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ
安全・安定操業	重大保安事故	ゼロ	ゼロ	2件 （国内グループ会社）	ゼロ
	重大労働災害	ゼロ	ゼロ	1件 （国内グループ会社）	ゼロ
CSRサプライチェーンマネジメントの強化	1回目CSR調査結果	フォロー実施	フォロー完了	（完了）	（完了）
	2回目CSR調査	内容検討	（2023年度以降の取り組み）	実施	完了
	新規購買先の審査	検討	（2023年度以降の取り組み）	実施	実施
コンプライアンスの強化	重大な法令違反発生件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ
	グループ全体に法令遵守・企業倫理教育活動の浸透を図る	—	実施	実施	実施
人権尊重	人権方針	策定	策定完了	（策定済）	（策定済）
	人権教育	実施	実施	実施	実施
	人権デュー・ディリジェンス（DD）	対応準備	（2023年度以降の取り組み）	実施	実施

マテリアリティ（2025年度～2027年度）

東ソーグループは、環境・社会価値の創出と持続可能な企業成長に向けて一層努力していくという決意のもと、CSR経営を「サステナビリティ経営」へと移行しました。この移行にともない、従来のCSR重要課題は「マテリアリティ」へと名称を変更し、新たに11のマテリアリティと、その達成度を測る39のKPIを設定しました。

マテリアリティとKPI特定ステップ

Step 1 当社グループが積極的に解決すべき社会課題やパーパス、ビジョンの設定	事業を通じて社会課題を解決し、環境・社会・経済の価値を生み出す経営へ進化させるべく、以下の内容をCSR推進連絡会にて議論し、設定をしました。 ❶ 当社グループが積極的に解決すべき社会課題 ❷ 当社グループがめざす持続的な社会 ❸ 上記❷における当社グループの存在意義（パーパス） ❹ 上記❸の存在になるための、目下の到達点であるありたい姿（ビジョン）
Step 2 マテリアリティ候補の選定	上記❹を実現するにあたってのマテリアリティを検討しました。検討に際して、①企業価値の向上、②財務的な価値創出と環境・社会への影響のバランスを重視したダブルマテリアリティの実践、③新たな社会的要請に取り組むダイナミックマテリアリティへの対応、の視点を考慮して議論を重ねました。
Step 3 マテリアリティの特定	CSR推進連絡会のメンバーによって策定された素案を基に、社長・専務および社外取締役の意見、外部有識者の知見も交え、11のマテリアリティへと特定を行いました。
Step 4 KPIの設定	特定した11のマテリアリティの解決に向け、ステークホルダーからの信頼と東ソーグループの持続的成長につながる39のKPIを設定しました。
承認	CSR委員会の審議を経て、取締役会にて承認しました。



マテリアリティとKPI一覧

2025～2027年度におけるマテリアリティは3つの階層をもとに11の大項目に整理し、より具体的な24の小項目と39のKPIを設定しました。

	大項目	課題に取り組む目的	小項目	KPI（重要管理指標）	2025年度目標	2027年度目標
化学の革新を通じた持続的な価値創出	社会課題解決型の製品・技術の創出・提供	社会課題の解決と持続可能な発展に貢献し、企業価値と競争力を高める	環境、QOLに貢献する製品・技術の創出・提供	「社会課題ソリューション」認定件数	2件以上	6件以上／3ヵ年
				環境関連製品化件数	2件以上	6件以上／3ヵ年
			社会課題解決型オープンイノベーションの実施	ニュースリリース件数	2件以上	2件以上
			マテリアルズ・インフォマティクス（MI）の活用	MI実践教育の受講者数	33名以上	100名以上／3ヵ年
			先進自動化設備の開発・導入	開発・導入件数	2件以上	6件以上／3ヵ年
	経済価値の創出	中期経営計画を確実に進めることで、安定的な成長を実現する	中計数値目標の達成	営業利益	–	1,400億円
				ROE	–	10%以上
	気候変動問題への対応	地球温暖化防止と持続可能な社会の実現に向けて、企業の社会的責任を果たす	GHG排出量削減	GHG排出量	2030年度30%削減に向けて、削減計画を確実に実施	2030年度に2018年度比30%削減
価値創出を支える組織の体現	次世代経営に向けた変革	競争力向上および知的財産の創出を加速して、持続的な価値提供に貢献する	DX推進	デジタル人材育成プログラム受講率	教育プログラムの試行	100%／3ヵ年
				各部門のDX推進による目標を設定し2027年度に達成	目標設定	全部門目標の達成
			イノベーション推進	KEY※特許獲得テーマ数	4テーマ以上	15テーマ以上／3ヵ年
	人的資本経営の推進	従業員の成長と多様性、働きやすさを高め、企業の持続的発展と競争力向上をめざす	従業員のエンゲージメント向上	エンゲージメントサーベイ総合スコア	Aランク以上	Aランク以上
			研修の充実・従業員の能力開発	階層別研修のキャリア教育の満足度	70%以上	70%以上
			多様性のある組織への変革	総合職新卒採用者に占める女性割合	20%以上	20%以上
				経験者採用の割合	20%以上	20%以上
				障がい者雇用率	2.5%以上	2.7%以上
			ワーク・ライフ・バランスの向上	男性従業員の育児休業取得率	80%以上	90%以上
				年休取得率	80%以上	80%以上

※KEY特許：Key（重要な）、Enabling（実現する）、Yield（収益を生む）。実施（製品に関係している）もしくは実施予定の登録特許と定義

	大項目	課題に取り組む目的	小項目	KPI（重要管理指標）	2025年度目標	2027年度目標
経営基盤の強化と責任ある経営	環境保全活動の強化	環境負荷の低減と生物多様性の保全を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する	重大環境事故の防止	重大環境事故件数	ゼロ	ゼロ
			生物多様性保全の推進	TNFD※対応	TNFD対応初期調査実施	TNFD開示
	安全・安定操業	従業員と地域社会の安全を守り、安定した事業継続と信頼性向上を実現する	重大保安事故の防止	重大保安事故件数	ゼロ	ゼロ
			重大労働災害の防止	重大労働災害件数	ゼロ	ゼロ
	製品安全・品質マネジメント	安全で高品質な製品を提供し、顧客満足と社会からの信頼を確保する	重大製品苦情の防止	重大製品苦情発生件数	ゼロ	ゼロ
			重大不適合発生の防止	不適切な行為の防止教育の実施	1回以上	1回以上
				重大不適合発生件数（化学物質）	ゼロ	ゼロ
	CSRサプライチェーンマネジメントの強化	持続可能で信頼性の高い調達体制を構築し、企業責任と社会的信頼を高める	購買基本方針の遵守	取引先への購買方針の通知率	原燃料G・物流G：100% 設備・機材G：38%	100%／3ヵ年
			既存購買先の管理強化	既存購買先へのCSR調査の継続実施と改善依頼	原燃料G・物流G：100% 設備・機材G：38%	100%／3ヵ年
			新規購買先の審査検討	新規購買先へCSR調査実施	100%	100%／3ヵ年
	人権尊重	人権を尊重した企業活動を徹底し、公正で持続可能な社会の実現に貢献する	人権教育	人権教育の実施	1回以上	1回以上
			人権デュー・ディリジェンス（DD）実施	人権DDの推進体制の構築	今年度対象のリスク評価を実施	8事業部での購買先50%（取引額比率）を対象
	コンプライアンスの強化① 担当部門： コンプライアンス委員会	法令遵守を徹底し、事業継続の確保と社会からの信頼維持をめざす	重大な法令違反の防止	重大な法令違反発生件数	ゼロ	ゼロ
				法令遵守・企業倫理教育実施回数	1回以上	1回以上
	コンプライアンスの強化② 担当部門： 輸出管理委員会		重大な法令違反の防止	重大な法令違反発生件数	ゼロ	ゼロ
				法令順守・企業倫理教育の実施回数	1回以上	1回以上
				実務能力認定試験の受験率	50%以上	100%／3ヵ年
				eラーニング合格率	80%以上	80%以上
	コンプライアンスの強化③ 担当部門： 独占禁止法遵守委員会		重大な法令違反の防止	重大な法令違反発生件数	ゼロ	ゼロ
				法令遵守教育実施回数	1回以上	1回以上
				法令遵守教育受講率	50%以上	100%／3ヵ年

※TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures（自然関連財務情報開示タスクフォース）

エッセンシャルプロダクトのソーシャルインパクト

「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。」という企業理念を掲げ、化学製品の提供を通じて社会の持続的な発展へ貢献してきました。今後も貢献度を高めていくため、東ソーのエッセンシャルプロダクトが社会に与える影響についてソーシャルインパクトという形で整理しました。可視化したソーシャルインパクトを基に、社会への提供価値向上に向けた取り組みを検討・推進していきます。

エッセンシャルプロダクト

エッセンシャルプロダクトとは、産業や人々の生活に必要不可欠とされる製品、かつ素材の特性を強みとして代替しにくい製品と定義しています。代表的な製品として、苛性ソーダ、塩ビ樹脂の原料である塩ビモノマー（VCM）やウレタンの原料であるイソシアネートが挙げられます。

苛性ソーダ

用途：
化学繊維、紙・パルプ、アルミニウム製造などの多分野で使用

塩ビモノマー（VCM）

用途：
VCMは塩ビ樹脂の原料であり、塩ビ樹脂として、パイプ、フィルム、シートなどに加工して多分野で使用

イソシアネート

用途：
ウレタンの原料であり、合成繊維、断熱材、塗料、接着剤などの多分野で使用

ソーシャルインパクトの評価の背景

エッセンシャルプロダクトは、社会の持続的な発展に不可欠な製品です。一方で、基礎化学品であり、サプライチェーンの川上で活用されるため、最終的に社会に対して提供している価値が直接的に見えづらいです。そのため、提供している価値を把握するためにはサプライチェーンの川下も含めた整理・検討が必要です。東ソーは、エッセンシャルプロダクトが社会に提供している価値を把握し、より高めていくため、ソーシャルインパクト評価に取り組みました。

ソーシャルインパクトの評価の方法

ロジックモデル作成を通してソーシャルインパクトを評価しました。ロジックモデルのフレームワークとして、川下での用途（東ソー製品を用いて製造される素材・製品）をアウトプットとして整理し、それら用途のアウトカムと社会へのインパクトを特定しました。そのうえで、一部の主要用途についてアウトカム・インパクトの定量化を始めました。

用語の定義

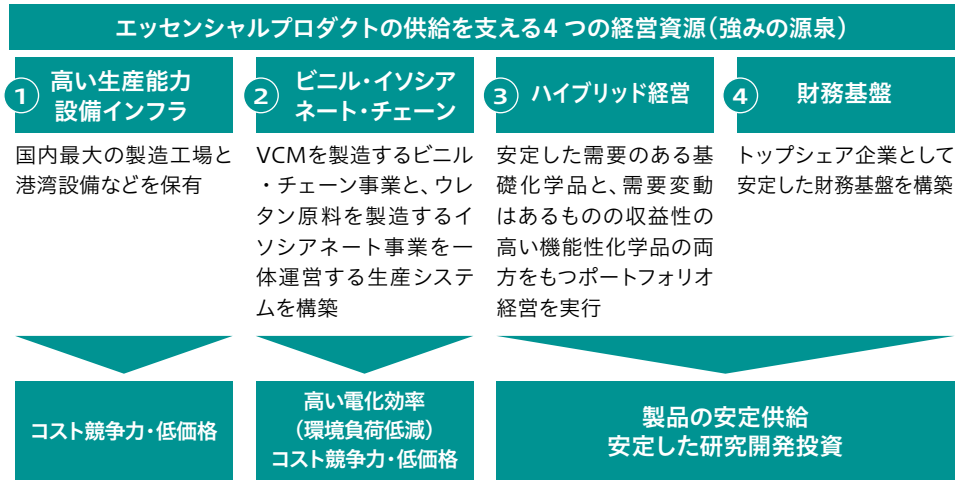
アウトプット：事業活動を通じて提供される製品・サービスの川下での用途

アウトカム：製品・サービスが川下で利用された結果、ステークホルダーへもたらす便益・効果

インパクト：アウトカムが継続的に生み出されることで、経済・社会・環境へもたらす価値

エッセンシャルプロダクトの供給を支える東ソーの経営資源／強み

東ソーはビニル・イソシアネート・チェーンを構築し、ハイブリッド経営を行うことによって、低コスト・低環境負荷での製造と安定供給を行い、持続的な新製品開発を行うことを強みとしています。

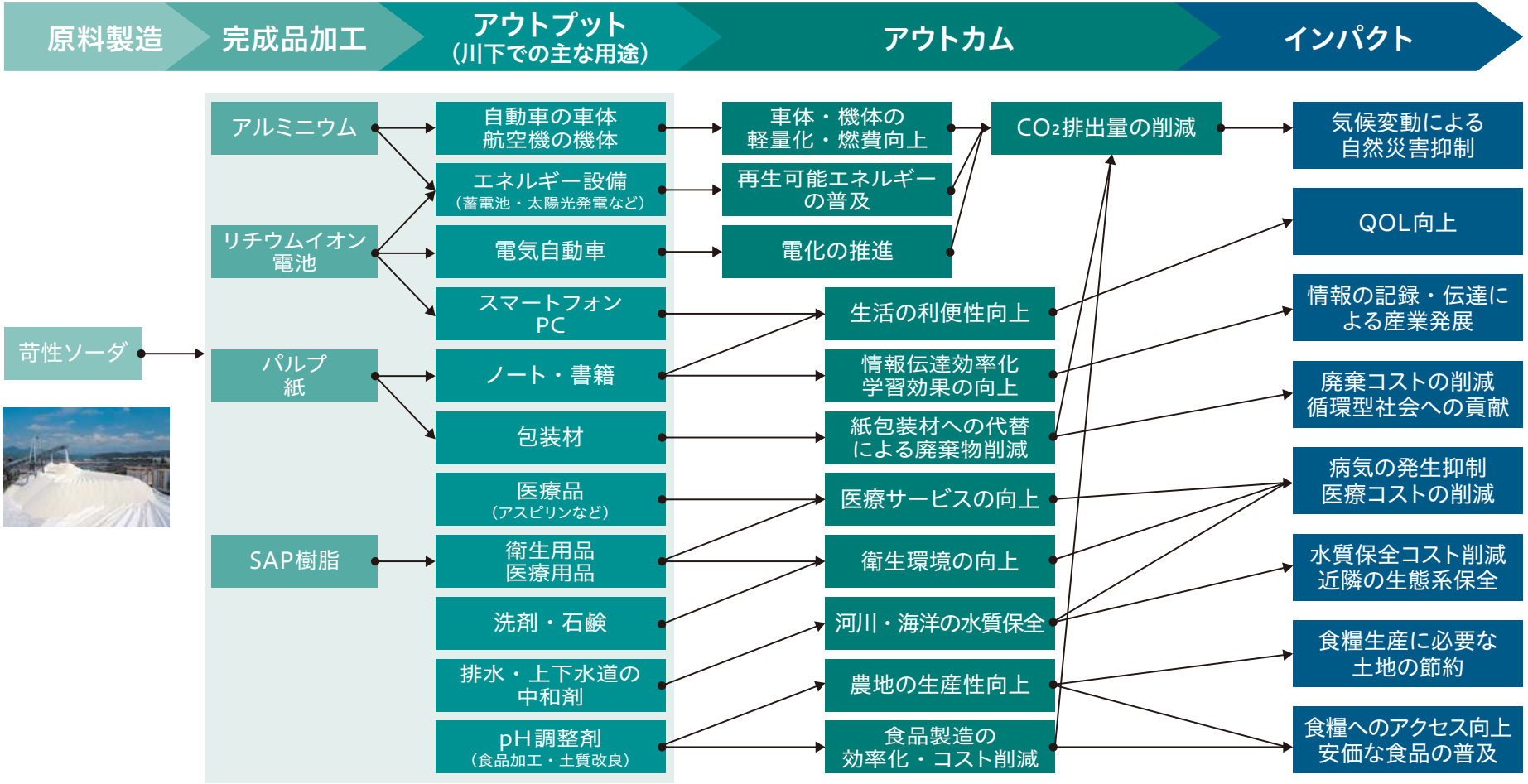


ロジックモデル

エッセンシャルプロダクトは、川上の素材・製品製造に用いられ、川下での用途は多岐にわたります。ソーシャルインパクトの可視化にあたり、まずはアウトプットを洗い出しました。洗い出した用途ごとにアウトカム・インパクトを特定し、ロジックモデルとして下図のように整理しました。用途が多岐にわたるため、主要用途、主なアウトカム・インパクトを抽出して記載しています。

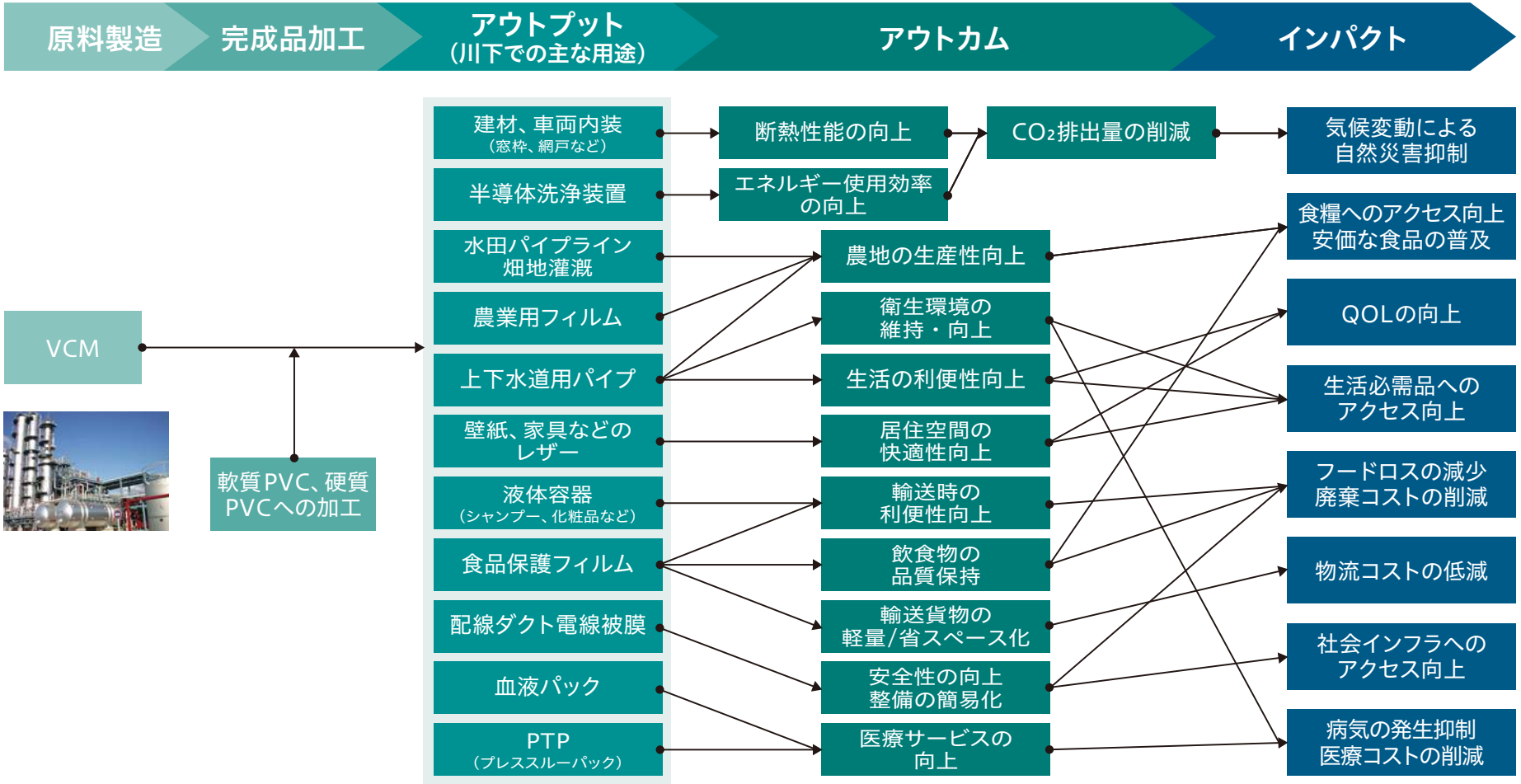
苛性ソーダ

苛性ソーダのアウトプットはモビリティ、エネルギー、ヘルスケア、日用品などの多分野にわたります。生産プロセスで大量のエネルギーを必要とする一方で、車体の軽量化、電化の推進や再生可能エネルギーの普及などのアウトカムによってCO_2排出量削減にも貢献しています。



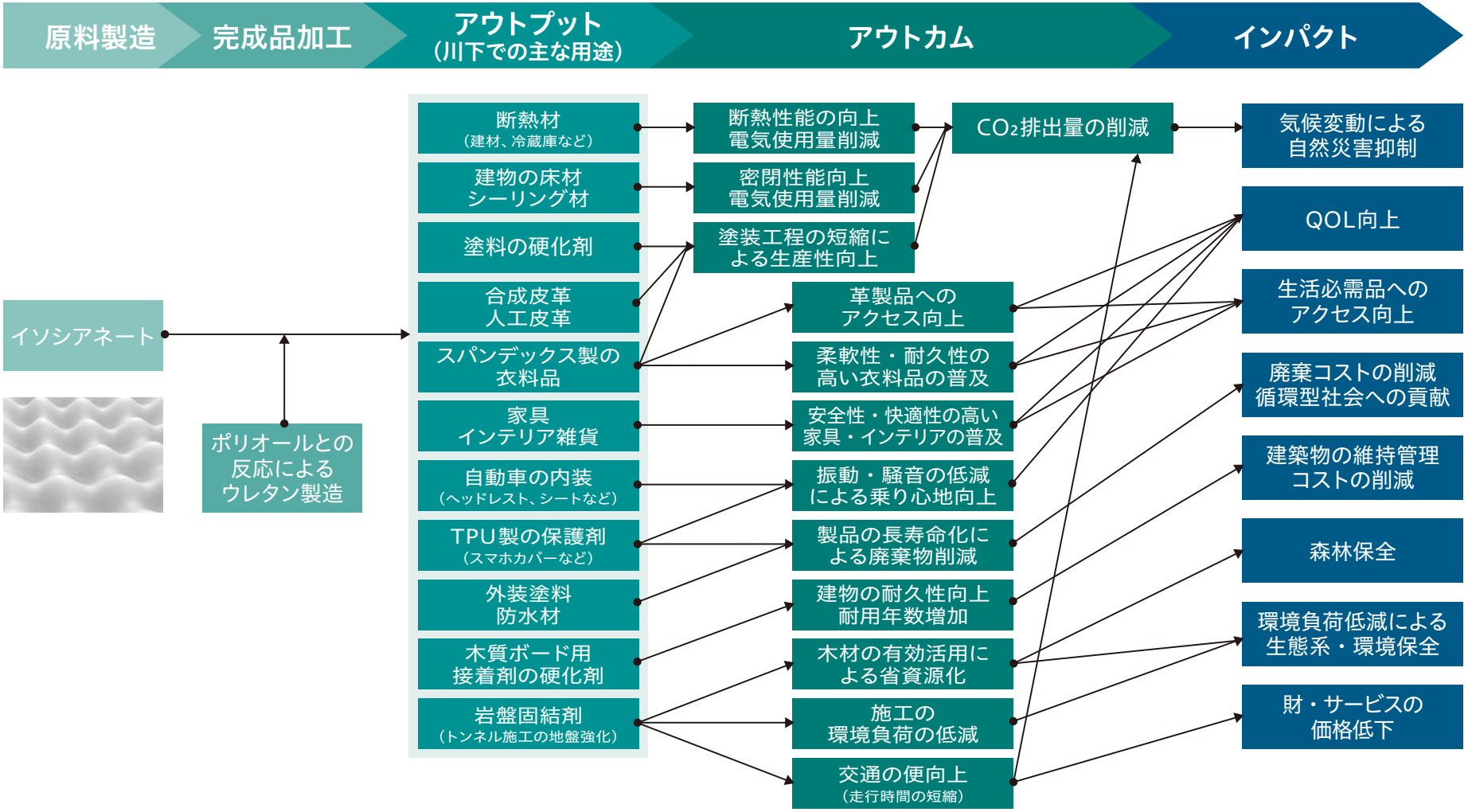
塩ビモノマー（VCM）

VCMは塩ビ樹脂の原料として用いられます。塩ビ樹脂（PVC）は熱可塑性樹脂であり、加熱し目的の形に成形することで、日用品、医療品、建築資材などに幅広く用いられています。特に農業用フィルム、水道パイプライン、食品保護フィルムなど、人々の安全な食糧へのアクセスを支える重要な役割を担っています。



イソシアネート

イソシアネートはウレタンの原料として用いられます。ウレタンは断熱材（建材、冷蔵庫用など）、合成皮革、スパンデックス（弾性繊維）として、身の回りの日用品に幅広く活用されています。日用品以外にも木質ボード製造のための硬化剤やトンネル施工時の岩盤固結剤にも用いられるなど、人々の基本的な生活と産業に欠かすことのできない素材です。

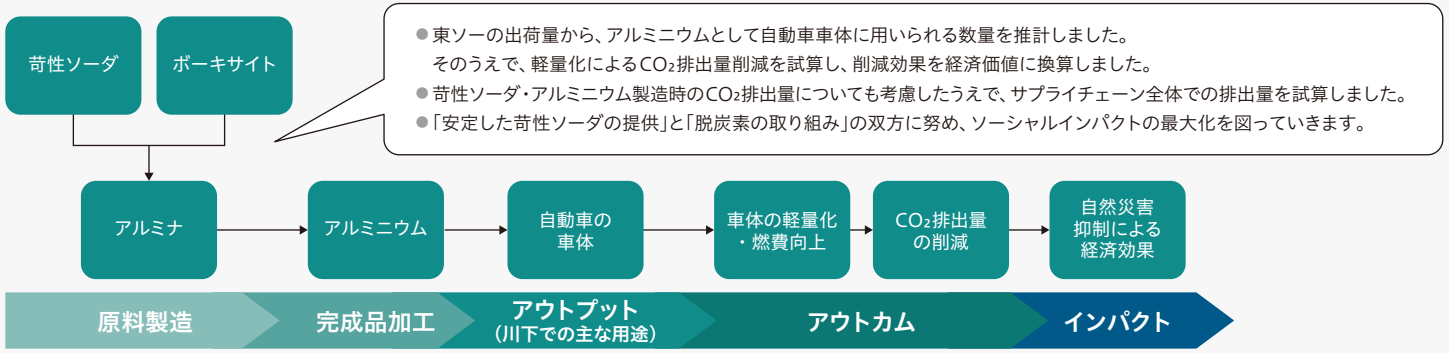


ソーシャルインパクトの試算

「苛性ソーダ」「VCM」「イソシアネート」のアウトプットについて、特定したアウトカム・インパクトの定量的な試算に取り組み始めました。今後も、試算を通じて東ソーの製品が与えるインパクトを定量的に可視化するとともに、事業活動を通じたインパクト拡大に向けた取り組みを検討・推進していきます。

製品	アウトプット	アウトカム	インパクト	試算・分析項目
苛性ソーダ	リチウムイオン電池 （電気自動車の車載電池）	● 電化によるCO_2排出量削減	● 自然災害抑制などによる経済効果	● CO_2排出量削減 ● 自然災害抑制などによる経済効果
	アルミニウム （自動車の車体）	● 輸送機の軽量化による燃費向上・CO_2排出量削減	● 自然災害抑制などによる経済効果	● CO_2排出量削減 ● 自然災害抑制などによる経済効果
VCM・PVC	農業用フィルム （軟質塩ビ）	● 農地の生産性向上	● 安価な食品の普及 ● 食糧へのアクセス向上	● 生産可能なビニールハウス延面積
	PTP （薬剤包装シート）	● 健康・医療サービスの質向上	● 健康寿命の延伸	● 流通量に占める当社の薬剤包装シートの使用比率
イソシアネート・ウレタン	木質ボード （接着剤の硬化剤）	● 有害物質（ホルムアルデヒド）放散量の削減 ● 木材の有効活用による省資源化	● 木の小片の有効利用による森林保全 ● 大気汚染抑制による経済効果	● 木質ボードの生産量（森林面積換算でも試算） ● 炭素貯留によるCO_2排出量削減、経済効果
	岩盤固結剤	● 土壌や地下水などの周辺環境への低減 ● トンネル開通による交通の便向上	● 近隣の環境・生態系保全 ● 財・サービスの価格低下 ● 地域雇用の創出	● 施工に貢献したトンネル距離 ● 交通の便向上による効果

Case | ロジックモデルの具体化事例（自動車の車体部品）



● 東ソーの出荷量から、アルミニウムとして自動車車体に用いられる数量を推計しました。
そのうえで、軽量化によるCO_2排出量削減を試算し、削減効果を経済価値に換算しました。
● 苛性ソーダ・アルミニウム製造時のCO_2排出量についても考慮したうえで、サプライチェーン全体での排出量を試算しました。
●「安定した苛性ソーダの提供」と「脱炭素の取り組み」の双方に努め、ソーシャルインパクトの最大化を図っていきます。

ステークホルダーエンゲージメント

東ソーグループは、「地球とヒトがいつまでも幸せで快適に暮らせる社会」の実現にむけて、「地球とヒトの快適な暮らしのパートナー」としての存在意義を発揮していくことで、社会課題の解決により持続的な成長をめざしています。そのためには、社会からの要請や期待を的確に察知し、多様なステークホルダーとの協創による課題解決が不可欠です。株主・投資家、お客さま、地域社会、行政・自治体・業界団体、取引先、従業員といったステークホルダーとのコミュニケーションを通じてお互いの信頼を築き、価値創出を実現していきます。

ステークホルダーとのコミュニケーション

主なステークホルダー		東ソーの役割・責任	主なコミュニケーション機会
株主・投資家	東ソーの株主数は約12.1万人であり、持株比率は金融機関が43.4%、外国法人が25.9%となっています。 (2025年3月末現在)	経営戦略・方針および財務・業績状況などの情報を適時適切に開示し、株主・投資家に的確に理解していただけるよう対話の充実に努めるとともに、いただいたご意見・ご要望について、会社経営の参考として、企業価値の向上を図ります。	● 株主総会(1回/年) ● 中期経営計画説明会(1回/3年) ● 経営概況説明会(1回/年)※ ● 決算説明会(4回/年) ● スモールミーティング(2回/年) ● IR面談(約250回/年) ● SR面談(約10回/年) ● 事業説明会(随時) ● 個人投資家向け説明会(随時) ● 工場見学会(1回/年) ● ESG評価機関からのアンケート(随時) ● 株主向けアンケート(1回/年) ● 東ソーレポート(1回/年)
お客さま	東ソーグループは、社会生活の基盤を支える基礎素材から人々の健康や豊かな社会を実現する特殊品まで、多岐にわたる産業を支えています。アジア・ヨーロッパ・北米を中心に世界で事業を展開し、各地域で連携しながら、製品を世界中に販売・供給しています。	安全・安心・安定・高品質の製品とサービスの提供を通じて、お客さまとの信頼関係の構築に努めます。また、営業・研究開発・製造の各部門が一体となりお客さまの要望を製品開発につなげるとともに、お客さまが安心・安全に製品を使用していただける体制を整え、お客さま満足度の向上を図ります。	● 営業活動(日常的) ● 品質保証サポート(日常的) ● 各種展示会(随時) ● 監査(随時) ● コールセンター(日常的) ● お問い合わせ(日常的)
地域社会	東ソーグループは、アジア・ヨーロッパ・北米の19ヵ国に約50の拠点を有しており、各地域に根付いた活動を行っています。	事業活動を行う地域での安心・安全操業の徹底を通じて、地域社会との信頼関係を構築・継続します。また、それぞれの地域の文化や慣習を尊重し、良き企業市民として、社会貢献活動を積極的に行い、事業活動を通じた地域社会の発展に貢献します。	● 事業所見学会(随時) ● 地域対話・意見交換会(定期的) ● 地域イベントへの参加・交流(定期的) ● ボランティア活動(定期的)
行政・自治体・業界団体	東ソーグループは、地域ごとに行政や自治体と連携するとともに、事業ごとに数々の業界団体に所属しています。	事業活動を行う地域の法令・規制を遵守し、適時適切な情報公開を行います。また、産官学連携プロジェクトへ参画し、持続可能な社会の実現をめざします。	● イニシアティブへの参画 ● 産官学連携オープンイノベーション ● 事業活動における情報開示(定期的)
取引先	東ソーグループは、原材料・燃料・資材の調達において、世界各国と取引をしています。	「購買基本方針」に則り、公平・公正な取引や法令遵守を徹底し、信頼関係の構築に努めます。また、人権・環境・企業倫理などの社会課題の解決に向けて、取引先と協働していきます。	● 購買活動(日常的) ● CSR調達ガイドライン ● CSR調査票(SAQ)を通じたフィードバック(定期的) ● 監査(随時)
従業員	東ソーグループでは、連結子会社91社、約14,800人の従業員が働いています。地域別の従業員構成は、日本75%、アジア16%、北米7%、ヨーロッパ2%であり、世界各国で活躍しています。 (2025年3月末現在)	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もてる能力を十分に発揮できる働きやすい環境づくりをめざします。	● 労使協議会(1回/月) ● 安全衛生委員会(1回/月) ● エンゲージメント調査(1回/年) ● 各種研修 ● 育成面談(2回/年) ● 経営層との対話 ● 職場懇談会(2回/年) ● 社内報(8回/年) ● 社内イントラネット(随時更新)

※経営概況説明会は中期経営計画の公表年を除き実施

参画している主なイニシアティブ・団体

東ソーは、事業を通じたサステナブルな社会の実現をめざすためには、さまざまな国際機関や団体との連携が重要と考え、イニシアティブに積極的に参画しています。日本国内において、化学素材製造における東ソーグループの役割と責任は大きく、多くの業界団体の活動に参加し、社会課題解決に向けた活動を推進しています。

サステナビリティに関するイニシアティブへの参加を通じ、持続可能な社会の実現に向けて役割を果たしていきます。

イニシアティブへの参画

国連グローバル・コンパクト

東ソーは2019年4月に、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」への支持を表明しました。UNGC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自発的な取り組みです。東ソーグループは、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の原則に賛同し、トップコミットメントのもと、10原則をふまえた事業活動を推進しています。

また、2020年9月には「A Statement from Business Leaders for Renewed Global Cooperation（より良い世界のビジネスのもとに結束を。新たなグローバル協調のためのビジネスリーダーの声明）」の趣旨に賛同し、署名をしています。なお、東ソーは、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催の各種分科会にも参加し、グローバルな視点での取り組みを推進しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

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

UNGC ウェブサイト

GXリーグ

東ソーは、2022年度に経済産業省が提唱した「GXリーグ基本構想」に賛同し、2023年度より参画しています。GXリーグは、カーボンニュートラルの実現や社会の変革を見据えて、GX（グリーントランスフォーメーション）に積極的に取り組む企業と官・学が、一体となった議論と新たな市場の創造のための実践を行う場です。

東ソーは、日本の化学業界が競争力を維持・強化するため、カーボンニュートラルを実現していくためのルール整備に、主体的に参加しています。

GXリーグ ウェブサイト

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

地球規模の課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用や代替素材の開発・導入を推進し、業種を超えた幅広い関係者の連携を強めイノベーションを加速するために設立されたプラットフォームです。東ソーは、多層フィルムなどの複合プラスチックの水平リサイクルに有効な相溶化剤であるメルセン®-Sを開発しております。この取り組みは、アライアンス事例として紹介されています。

CLOMA ウェブサイト

サーキュラーパートナーズ（CPs）

2023年3月に経済産業省が策定した「成長志向型の資源自律経済戦略」に基づき、サーキュラーエコノミーの実現をめざし、産官学の連携を促進するためのパートナーシップです。

CPs ウェブサイト

経団連生物多様性宣言イニシアチブ

「経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）」が掲げる7項目のうち複数の項目への取り組み、または全体の趣旨に賛同し、「自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現」をめざす取り組みです。東ソーは、2024年に賛同を表明しています。

経団連生物多様性宣言イニシアチブ ウェブサイト

International Council of Chemical Associations：国際化学工業協会協議会（ICCA）

世界各国の化学工業協会・連盟間の対話と協力を通じて、化学産業界の戦略について各国協会間の調整を図る団体です。また、会員に共通する重点課題および化学産業界の諸活動に関して、化学産業界の代表として国際機関などへ意見を具申しています。

東ソーは、同協議会が発表しているレスポンシブル・ケア世界憲章に2006年2月（改訂版には2014年9月）に署名しています。

ICCA ウェブサイト

仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進

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

「ホワイト物流」推進運動

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

「ホワイト物流」推進運動 ウェブサイト

パートナーシップ構築宣言

「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、東ソーの原則的な取引方針を示したものです。東ソーは「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 ウェブサイト

主な加盟団体

- 一般社団法人日本経済団体連合会
- 一般社団法人日本化学工業協会
- 塩ビ工業・環境協会
- 日本ソーダ工業会
- 石油化学工業協会

社外からの評価

ESG投資インデックス

東ソーは、2025年9月末現在、下記のESG投資インデックスに採用されています。

- FTSE4Good Index Series※1
- FTSE Blossom Japan Index※1
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index※1
- MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数※2
- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity TiltIndex（GenDi J）
- SOMPOサステナビリティ・インデックス
- S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

※1 FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに［東ソー株式会社］が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※2 THE INCLUSION OF TOSOH CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF TOSOH CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.

ESGの取り組み評価

- CDP2024「気候変動B」「水セキュリティB」評価
- EcoVadis社サステナビリティ調査「ブロンズ」評価
- 健康経営優良法人2025認定
- プラチナくるみん認定

主な表彰・受賞（2024年度）

- 東ソーの技術「低温硬化ブロックイソシアネート」が、公益社団法人新化学技術推進協会グリーン・サステイナブル ケミストリー ネットワーク会議が主催する第23回グリーン・サステイナブル ケミストリー賞（略称：GSC賞）において「奨励賞」を受賞
- 東ソーの技術「新規相溶化技術を利用したポリオレフィンへの接着」が、公益社団法人高分子学会より、2024年度「高分子学会技術賞」を受賞
- 東ソーは、花王株式会社が開発した使用済みつめかえパックの水平リサイクル技術を用いた「おかえりつめかえパック」において、公益財団法人日本包装技術協会主催の第48回木下賞「研究開発部門」賞を、連携企業※として受賞
- 第11回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、四日市事業所および霞共同事業の共同防災組織が「優秀賞」を、南陽事業所が「奨励賞」を獲得

※ 花王株式会社、ライオン株式会社、株式会社フジシール、三井化学株式会社、株式会社プライムポリマー

社会課題ソリューション

東ソーグループは、企業理念「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。」に示されているように、社会課題の解決に貢献する事業の展開を通して、持続的な成長をめざすとともに、すべてのステークホルダーに信頼され、社会から必要とされる企業であり続けることをめざしています。国連で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」を重要な指針として捉え「社会に役立つ製品づくり」を通して、持続可能な社会の実現に貢献していくことが使命であると考えています。こうした考えのもと、「環境負荷の低減」と「QOLの向上」といった社会課題の解決に貢献する東ソーグループの製品・技術・サービスを「社会課題ソリューション」として自社で認定し、その開発や普及を促進しています。

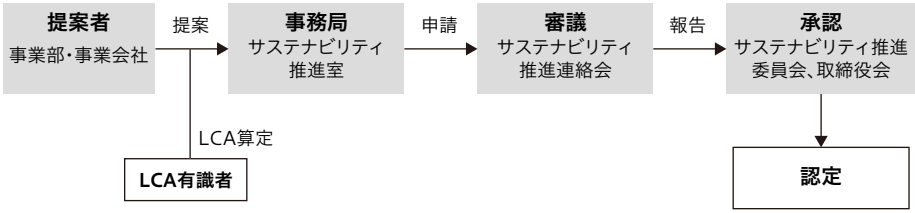
認定要件

「社会課題ソリューション」の認定要件は、Ⅰ.社会課題解決への貢献とⅡ.企業価値の向上と持続的な成長への貢献です。前者は、東ソーが社会課題解決への貢献をめざすうえで重要な指針としていることから、SDGs17のゴールを達成するための具体的目標である169のターゲットを認定要件に設定しました。また、後者は、社会課題ソリューションが、社会課題解決のみならず、企業価値の向上と持続的な成長への貢献と考え、上市した製品かつその事業が継続することでSDGsに貢献し続けることを認定要件と定めました。

認定要件	
Ⅰ.社会課題解決への貢献	● SDGs169ターゲットへの貢献
Ⅱ.企業価値の向上と持続的な成長への貢献	● 社会への提供（上市製品） ● 事業の継続性

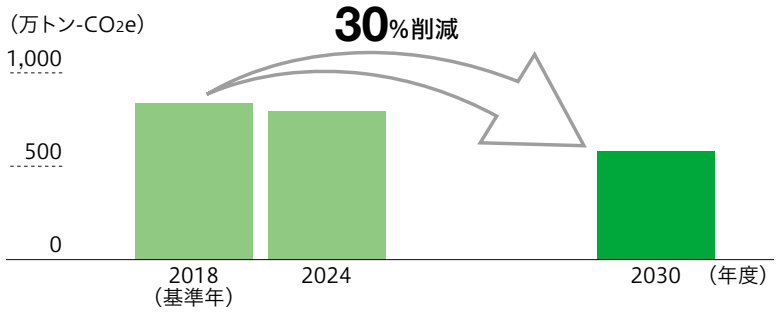
認定手順

事業部門・事業所・事業会社から提案された製品について、サステナビリティ推進連絡会で審議し、その後、サステナビリティ推進委員会、取締役会に報告し、認定されます。

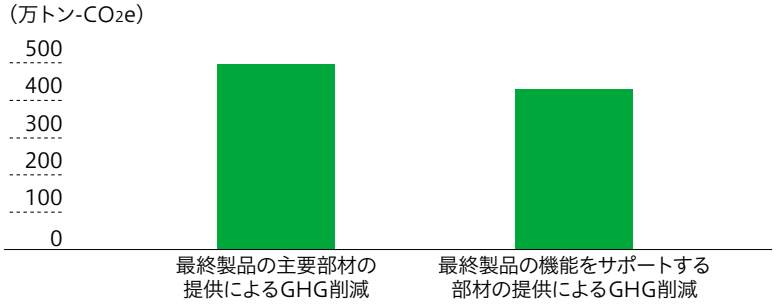


東ソーグループのGHG排出量削減への貢献

東ソーグループのGHG排出量の削減と目標



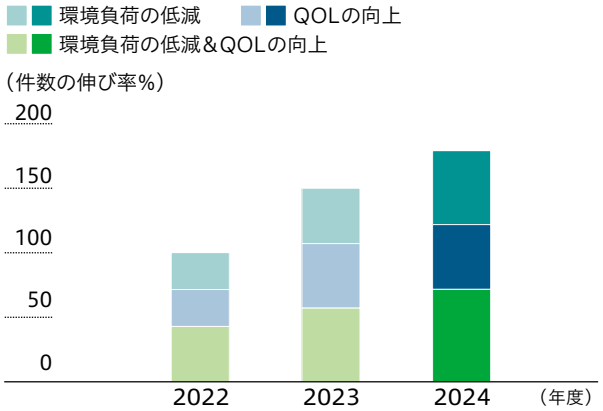
東ソーグループの製品・技術の社会への提供を通じた製品ライフサイクル全体でのGHG排出量の削減



認定製品の紹介

東ソーの「社会課題ソリューション」は、「環境負荷の低減」と「QOLの向上」に貢献する製品や技術です。第1回・第２回「社会課題ソリューション」認定の21件に加え、第3回は4件が認定され、25件になりました。

社会課題ソリューション認定件数比率

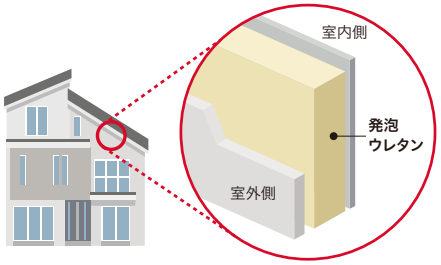
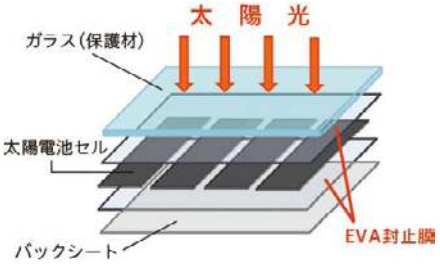


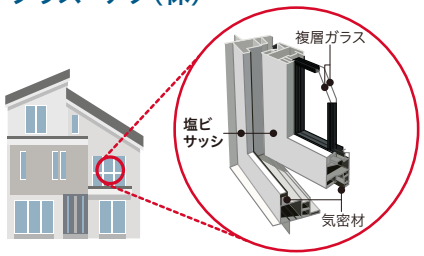
認定製品の対象とする社会課題

項目	対象とする社会課題	
環境負荷の軽減	● 省エネルギー ● 再エネルギー ● 創エネルギー ● 蓄エネルギー ● GHG排出量削減	● 有害物質・VOC削減 ● 廃棄物削減 ● 生態系保全 ● 水保全 ● リサイクル
QOLの向上	● インフラ ● 食料	● 健康と医療 ● 災害対策

認定ソリューション（抜粋）

環境負荷の軽減に貢献

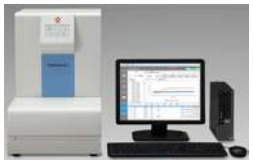
ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
建材用断熱材用 **MDI** 	● 家屋の壁などの断熱材に使用。他の発泡プラスチック断熱材と比較して、優れた断熱性を有しており、省エネに寄与。 ● LCA※1算定を行い、少量のウレタンフォームでGHG排出量を削減可能であり、気候変動対応に貢献。	省エネ GHG排出量削減	7.3 13.2
太陽電池封止材用 **EVA（エチレン酢酸ビニル共重合体）** 	● 太陽電池セルの封止材に使用。 ● 再生可能エネルギーの利用を促進し、GHG排出量削減の実現に貢献（LCA算定）。	省エネ GHG排出量削減	7.3 13.2

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
樹脂サッシ用 **塩化ビニル樹脂** ● **大洋塩ビ（株）** ● **プラス・テク（株）**  	● 樹脂サッシ、アルミ樹脂複合サッシの窓枠に使用。 ● 断熱性、気密性に優れ、冷暖房効率を改善し、GHG排出量削減の実現に貢献（LCA算定）。	省エネ GHG排出量削減	9.4 13.2
省エネルギー型食塩電解槽の技術ライセンス供与 	● イオン交換膜法（IM）食塩電解槽の省エネルギー化をめざした技術ライセンス。 ● IM食塩電解槽の技術ライセンスによりGHG排出量削減の実現に貢献。	省エネ GHG排出量削減 有害物質・VOC削減	7.3 13.2
リチウムイオン電池正極材前駆体製造用 **苛性ソーダ**	● リチウムイオン電池正極材の前駆体の製造に必須。 ● リチウムイオン電池は、電気自動車、スマートフォン・パソコン、エネルギー設備に搭載され、電化に大きく貢献。電化はCO_2排出量削減に貢献。	蓄エネ 再エネ GHG排出削減	7.1 7.2

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
スカイプレン® CNF複合化グレード **SGシリーズ** 	● 合成ゴムに木質系バイオマス由来のCNF（セルロースナノファイバー）を配合することで、高い剛性を獲得。 ● 輸送用機器向け伝動ベルトに使用され、製造時（森林資源の有効利用）、使用時（燃費改善）の両面からCO_2削減に貢献。	GHG排出量削減	13.2
アミン触媒 **TOYOCAT** **SXシリーズ** 	● マンション・ビルなどの断熱材に用いられる吹付け硬質ウレタンフォームにおいて、ハイドロフルオロオレフィン（HFO）処方に用いられる、反応型の強泡化アミン触媒。 ● HFO処方は従来処方に比べ地球温暖化係数が小さいという特長があり、気候変動抑制に貢献。	GHG排出量削減	13.2

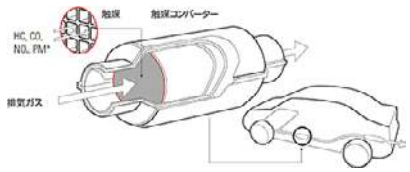
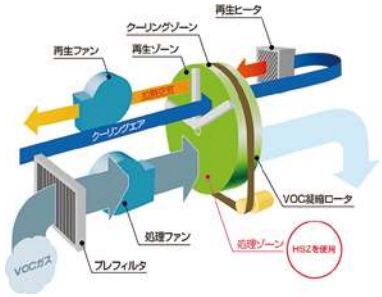
QOLの向上に貢献

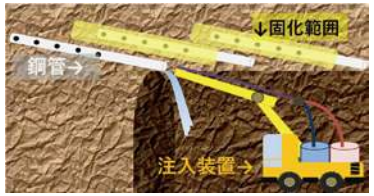
ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
全自動化学発光酵素免疫測定装置 **AIA®-CLシリーズ** 自動エンザイムイムノアッセイ装置 **AIA®シリーズ** ● **東ソー・ハイテック（株）** ● **東ソー・エイアイエイ（株）** 	● 腫瘍マーカー、甲状腺、心疾患などの各疾患の免疫検査、およびCOVID-19などの感染症の検査に使用。 ● 迅速な結果報告、高感度・高精度、操作性の向上などにより、早期の診断・診療を実現し、世界の人々の健康の維持、疾病リスクの軽減に貢献。	健康と医療	3.3 / 3.4 / 3.7 / 3.D
自動グリコヘモグロビン分析計 **HCL-723®シリーズ** ● **東ソー・ハイテック（株）** 	● 糖尿病の臨床検査項目HbA1cを測定し、糖尿病の診断、治療、健康診断で使用。 ● 迅速・高精度測定で患者サービスの向上、糖尿病のチーム医療に貢献	健康と医療	3.4 / 3.d

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
自動遺伝子検査装置 **TRCReady®80シリーズ** **● 東ソー・ハイテック（株）** 	● 結核菌、ノロウイルス、COVID-19などの感染症の遺伝子検査に使用。 ● 迅速な結果報告により、早期の診断・治療に貢献。自動検査により、検査要員の省力化に寄与。個別包装試薬により、効率化とコンタミネーションを回避。	健康と医療	3.3
分離精製剤 **トヨパール®シリーズ** 	● バイオ医薬品（抗体医薬品、ワクチン）の原薬などの精製工程で使用。 ● 高性能化、安定生産により、医薬品の品質向上、安定供給に貢献。	健康と医療	3.3 / 3.4
臭素系難燃剤用 **フレームカット®120G** 	● フレームカット®120Gは単独もしくは他剤と反応させ、臭素系難燃剤として、電気製品、電子機器のプリント基板に使われる積層板で使用。 ● 難燃剤は、電気製品、電子機器などの発火による火災から人命を守り、火災による経済的損失の防止に貢献。また、海水から臭素を製造する独自技術によりサステナブルな資源の有効活用に貢献。	インフラ 災害対策	11.b
医療用手袋向け **クロロプレンゴム（CR）** 	● 合成ゴム製ラテックス手袋に使用。 ● 天然ゴムを原料とする医療用ラテックス手袋のラテックスタンパク質によるアレルギー症状の発症を抑えることができ、アレルギーをもつ医療従事者および患者の健康に貢献。	健康と医療	3.d

環境負荷の低減＆QOLの向上に貢献

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
管・継手用 **塩化ビニル樹脂** ● 大洋塩ビ（株） ● プラス・テク（株） 	● 上下水道、農業用水、設備用などのパイプや継手に使用。 ● 原料の6割は塩であるため他のプラスチックと比べて石油資源を節約、製造時のGHG削減の実現に貢献。 ● 塩ビ樹脂管・継手は軽量かつ耐久性に優れ、GHG排出量を削減可能であり、気候変動対応へ貢献（LCA算定）。	インフラ 水保全 GHG排出量削減 リサイクル 食料	2.4 6.1 / 6.2 9.1 11.1 13.2 15.3
建材・家具用木質ボード接着剤用 **MDIウッドキュア®シリーズ** 	● 木材の小片などを接着してつくる木質ボードの接着剤に添加する硬化剤として使用。 ● JIS・JAS認定製品の安全等級で最も安全性が高いF☆☆☆☆（エフ フォースター）※2の木質ボードの製造に貢献。	有害物質・VOC削減 健康と医療	11.1

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
自動車排ガス用浄化触媒 **ハイシリカゼオライト HSZ®** ● Tosoh Advanced Materials Sdn. Bhd.  	● 自動車排ガス中の有害物質の除去・浄化に貢献。 ● LIME 手法※3を用いた評価により、環境負荷軽減への貢献を確認。	有害物質・VOC削減 健康と医療	3.9 11.6
VOC除去装置における吸着剤 **ハイシリカゼオライト HSZ®**  	● 半導体製造プロセスや印刷・塗料工場で発生するVOC回収システムの吸着剤に使用。 ● VOCを効率的に吸着・濃縮することで、後続の焼却処理エネルギーの削減に貢献。	有害物質・VOC削減 健康と医療 省エネ	3.9 7.3 11.6
飛灰用重金属処理剤 **TSシリーズ** 	● ごみ焼却炉から出る飛灰の重金属処理に使用。 ● 重金属の環境流出を防止し、重金属中毒や公害病のない社会の形成に貢献。 ● 二硫化炭素ガス発生を軽減し、安全な作業空間を実現。 ● 処理灰の容積削減による廃棄物削減に貢献。	有害物質・VOC削減 廃棄物削減 生態系保全 水保全 健康と医療	3.9 6.6

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
高速イオンクロマトグラフ **IC-8100® シリーズ** **● 東ソー・ハイテック（株）** 	● 対象試料に含まれる無機イオンなどを分離・定量し、水質検査や品質管理、環境モニターなどに使用。 ● 上下水道局などで、法規に準拠した臭素酸やシアンの高速・高精度な分析。 ● 工場から排出される水質検査に使用され、環境保全に貢献。	生態系保全 水保全 健康と医療	3.9 6.3 / 6.b
岩盤固結剤用 **ポリメリック MDI・ポリオールシステム** 	● 山岳トンネルを掘削する際、軟弱地盤や地下水（湧水）の発生による作業時の地盤変形・崩落リスクに対し、作業安全性の確保を目的とし、地盤改良のための注入材として岩盤固結材にウレタンの主要材として使用。 ● 土地や地下水などの周辺環境への汚染低減、岩盤の安定による掘削時の地山の崩落リスク低減、工期短縮による人的リソースの低減に貢献。	生態系保全 インフラ 災害対策	9.1 / 9.4
ジルコニア粉末 **Zgaia® シリーズ** **● 東ソー・セラミックス（株）** 	● 高強度、高硬度、イオン電導性などの特性を有し、装飾用途（時計ベゼルなど）、医療用途（インプラントなど）に使用。Zgaia シリーズは、当社既存のジルコニア粉末の2倍以上の高靭性を発現。 ● インプラントなどでの使用は、金属アレルギーをもつ人々や、金属の使用に制限のある国々の人々の健康に貢献。さらに、Zgaia シリーズは、焼成温度を従来より200℃下げることを可能にし、電力使用量の削減に貢献。	省エネ GHG 排出削減	3.9 7.3 13.2

ソリューション名 関連グループ会社	認定理由	対象の社会課題	SDGs ターゲット
ウレタン用途向け三級アミン触媒 **RZETA** 	● ポリウレタンフォームの反応に用いられる触媒で、強樹脂化活性と、ウレタン骨格に固定化されることによる揮発性アミン低減の両立が特長。 ● ウレタンフォームより発生するVOC（アミン臭気）の削減により、健康的な生活に貢献。	有害物質・VOC削減 健康と医療	3.9 11.6
EG-TMI （トリメチルインジウム） **● 東ソー・ファインケム（株）** 	● TMI（トリメチルインジウム）は適切な蒸気圧を有する有機金属化合物で、LEDの発光部をはじめとする化合物半導体の原料となる。 ● LEDは白熱電球に比べ省エネルギー・長寿命である特長があり、照明や信号機などのサステナブルなインフラ形成に貢献。	インフラ 省エネ 廃棄物削減 GHG排出削減	7.3

※1 ライフサイクルアセスメント（環境負荷の定量評価）
※2 ホルムアルデヒド拡散等級に優れ、使用面積制限のない木材
※3 ライフサイクルアセスメントの手法の一つで、生産などの活動が人間の健康や生物多様性などの領域に与える被害量を算出し、複数の環境影響を網羅的に把握する日本版被害算定型環境影響評価手法のこと。

E 環境

Environment

地球環境の保全と持続可能な社会の実現のため、気候変動対応をはじめ、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むことで、地球とヒトがいつまでも幸せで快適に暮らせる社会をめざします。

33 気候変動問題への対応
35 TCFD 提言に基づく情報開示
48 GHG 排出量・エネルギー使用量の実績
54 GHG 削減・削減貢献に関する取り組み
61 環境保全
67 生物多様性保全

気候変動問題への対応

気候変動は世界でもっとも関心が高い社会課題の一つです。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、中長期的な成長における最重要課題と認識し、省エネルギーや燃料転換によるCO_2排出削減、CO_2の有効利用に向けた技術検討を推進しています。

基本的な考え方

産業革命以降、化石燃料の使用量増加にともない、CO_2を含むGHGの大気中濃度が増加しており、地球温暖化が進行しています。地球温暖化による弊害には、熱中症、森林火災、北極海氷面積の減少、海面水位上昇、豪雨、洪水、大型台風、農作物の品質低下、漁獲高減少、感染症などが挙げられ、世界各国共通の課題となっています。

日本においては産業部門からのCO_2排出量（エネルギー起源）がもっとも多く、東ソーグループが属する化学工業は鉄鋼業に次ぎCO_2排出量が多い業種です。現状の東ソーグループのGHG排出量は化学業界のなかでも高いレベルにあり、GHG排出量削減が最重要課題と認識しています。

2020年10月に日本政府は2050年脱炭素社会の実現をめざすとの宣言を発しました。これを受けて、東ソーは2022年1月に東ソーグループ全体でのGHG排出量削減方針を策定しました。

東ソーグループのGHG排出量削減方針

- 2030年度までにGHG排出量（スコープ1+2）を2018年度比で30%削減
- 2050年カーボンニュートラル（CN）への挑戦

東ソーのGHG排出量の大半がエネルギー起源CO_2です。東ソーは省エネルギー投資を積極的に実施し、この削減に精力的に取り組んできました。今後も日本のエネルギー政策、技術革新、CO_2フリー燃料の流通などの動向をふまえながら、脱炭素社会に向けた諸施策をタイムリーに実施していきます。

また東ソーは、2019年11月に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、提言に沿い、グループの取り組みに関する情報開示しています。さらに、社会要請の高まりを受け、当社製品のCFP※2算定値の精度向上に努め、顧客製品のCFP低減に資する施策を進めていきます。

※1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures：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。
※2 Carbon Footprint of Products：商品やサービスの原材料調達から廃棄・リサイクルに至るまでのライフサイクル全体を通して排出される温室効果ガスの排出量をCO_2に換算して、商品やサービスにわかりやすく表示する仕組み。

関連ページ：TCFD提言に基づく情報開示

CSR重要課題への取り組み：気候変動問題への対応

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
東ソーグループ GHG排出量	2030年度に 2018年度比30%削減	実施中	実施中	実施中

GHG排出量削減施策

1. 省エネルギーの推進

新規投資におけるGHG排出量の増減を内部炭素価格（6,000円/トン-CO_2）を用いて費用換算することで、投資判断の材料としています。

2. 使用エネルギーの脱炭素化

GHG排出量削減に向けた最大のターゲットは自家火力発電設備からのCO_2排出量削減です。GHG排出量の多い石炭など化石燃料からの段階的な転換（バイオマス、アンモニア、水素など）を進め、合わせて再生可能エネルギー（太陽光など）の導入の取り組みを強化し、使用エネルギーの脱炭素化を推進します。

3. CO_2の回収・有効利用

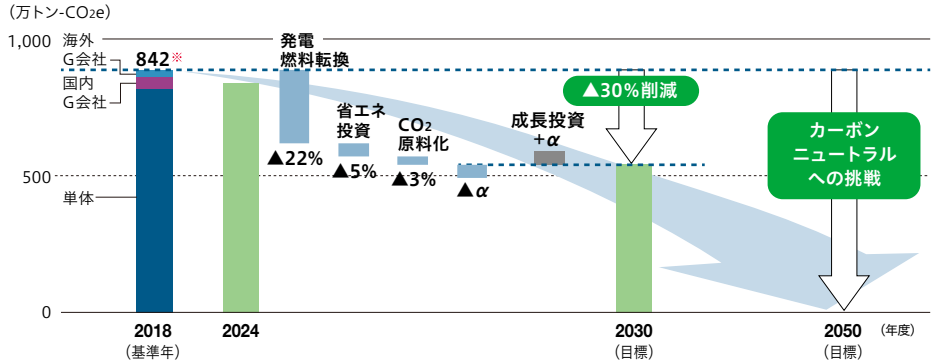
発電設備や製造プロセスから発生するCO_2を分離・回収し、ポリウレタン原料などに有効利用する技術開発を外部研究機関や国の支援も受け、進めていきます。

4. GHG排出量削減に向けた投資

上記1～3の対応のため、従来の設備投資に加えて2030年度に向けて約1,200億円のGHG排出量削減投資を行う方針です。

関連ページ：GHG削減・削減貢献に関する取り組み

東ソーグループGHG排出量削減計画



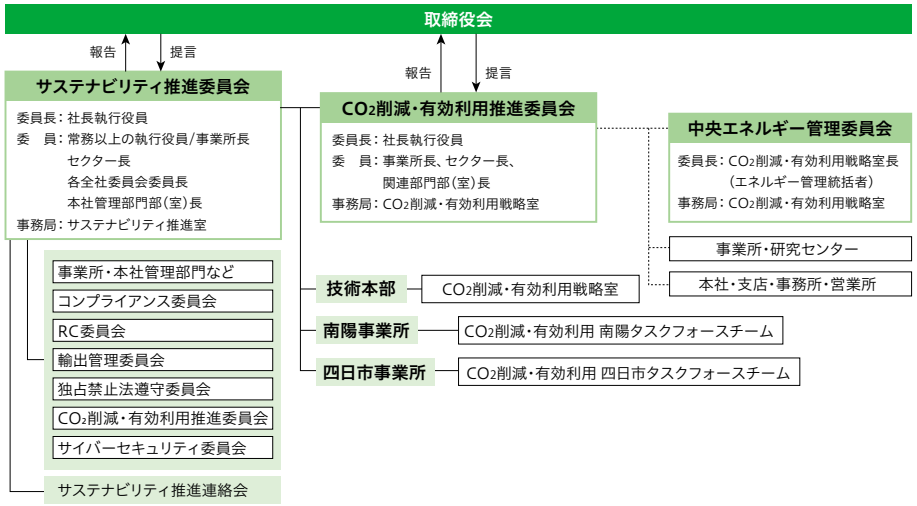
※省エネ法・温対法改正により見直し（2024年度改定）

TCFD提言に基づく情報開示

ガバナンス

東ソーの気候変動問題への対応は、サステナビリティ推進委員会（旧CSR委員会）においてマテリアリティに設定し、取締役会の承認を得て実行しています。具体的な施策はCO_2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。

推進体制図



サステナビリティ推進委員会

2023年1月、金融庁により有価証券報告書において、サステナビリティに関する考え方および取り組みの開示が義務化されるなど、サステナビリティ経営とその情報開示の要請が高まっています。東ソーグループは、サステナビリティに資する活動を着実に推進しており、より堅実にサステナビリティ経営の推進を図る考えのもと、CSR委員会の呼称をサステナビリティ推進委員会へ、CSR推進室の呼称をサステナビリティ推進室へと2025年6月に変更しました。

サステナビリティ推進委員会は、東ソーグループのサステナビリティ活動に関わる重要事項を審議する機関として、社長執行役員がサステナビリティ推進委員会の委員長を務めています。サステナビリティ推進委員会の決議事項は取締役会に報告され、取締役会による承認を受けるとともに、必要に応じて指示を受けます。また、サステナビリティ推進委員会の下、気候変動問題に関わる具体的な活動を推進する機関としてCO_2削減・有効利用推進委員会、レスポンシブルケア（RC）委員会、中央エネルギー管理委員会を設置しています。

気候変動問題は、東ソーグループが取り組むべきマテリアリティの一つとして挙げており、委員長である社長執行役員は、気候変動問題に関わる責任を担っています。また、2022年3月に社長が交代し、上記の職責を引き継ぐとともに、前職のCO_2削減・有効利用推進委員会委員長の職務も継続する形となっており、気候変動問題に関わる責任をさらに担う立場となっています。

2024年度は、2022年度から新たに策定した気候変動問題のKPI（重要管理指標）である東ソーグループGHG排出量削減目標に対する2023年度における達成状況を確認しました。また、2050年カーボンニュートラルに対応する新たなGHG排出量削減方針も状況変化に応じて、見直しを実施しました。

2024年度開催実績と審議（報告）内容

- 社会課題ソリューションの認定（25件）（取締役会へ報告）
- 2023年度KPIに関する実績とその評価

関連ページ：CSR重要課題／マテリアリティ

CO_2削減・有効利用推進委員会

CO_2削減・有効利用推進委員会は、担当役員（2022年3月以降は社長執行役員）を委員長とし、自家火力発電設備の稼働にともなって排出されるエネルギー起源CO_2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実施しています。

また、CO_2削減・有効利用推進の体制強化のため、2021年6月にCO_2削減・有効利用戦略室、CO_2削減・有効利用南陽および四日市タスクフォースチームを設置しました。さらに2024年6月からは、CO_2削減・有効利用戦略室をそれまでのCO_2削減・有効利用推進委員会内から独立した本社組織に変更し、気候変動問題への取り組みを迅速に対応しています。

- CO_2削減・有効利用戦略室：本社に設置し、全社の戦略立案、政府動向などの情報収集、南陽/四日市タスクフォースチームとの調整などを行う。
- CO_2削減・有効利用 南陽/四日市タスクフォースチーム：南陽/四日市事業所に設置し、各事業所での具体的対策を実行する。

2024年度開催実績と審議（報告）内容

- 2024年度の活動報告（発電所燃料転換、GI基金事業、ISCC PLUS認証取得、CFP開示状況ほか）
- GHG削減計画の見直しに関する審議

中央エネルギー管理委員会

CO_2削減・有効利用戦略室長を委員長とし、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。

2024年度開催実績と審議（報告）内容

- 前年度のエネルギー使用実績の確認と2024年度の取り組み・方針
- 省エネ法定期報告書の任意開示制度の試行状況および今後の方針について

グループサステナビリティ推進連絡会

東ソーサステナビリティ推進室が事務局となり、気候変動問題の社会動向などの情報共有、グループ全体のGHG排出量の取りまとめに関して意見交換をしています。グループ会社の削減目設定や削減計画推進をフォローするうえで、排出量の多いグループ会社へは、個別にエンゲージメントを実施しています。

戦略

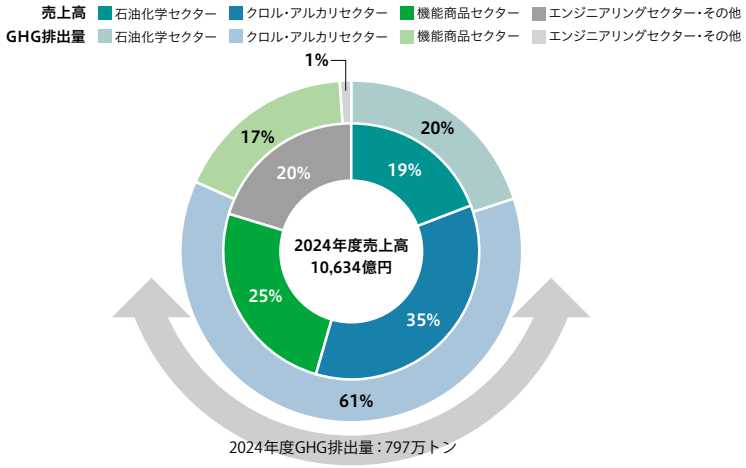
シナリオ分析

シナリオ分析とは、気候変動問題やそれに対応するための長期的な政策動向などが経営環境をどのように変化させるかを予想し、そのような変化が自社の経営戦略にどのような影響を与えるかを検討することです。東ソーグループは、シナリオ分析を行うことで、気候変動問題に関するリスクと機会による影響を把握し、中長期の経営計画に反映させることで、サステナブルな社会の実現に向け、社会課題の解決に貢献する製品・技術・サービスの提供を一層進める戦略を策定しています。

東ソーグループの2024年度セクター別売上高、およびGHG排出量は次ページの図のようになります。

東ソーグループ全体としての重要課題は、GHG排出量の削減であり、エネルギー多消費型の製品・技術の分析が中心となります。これまでに4つのセクター（石油化学、クロル・アルカリ、機能商品、エンジニアリング・その他）のなかから、クロル・アルカリセクター、石油化学セクターおよび機能商品セクターに関するシナリオ分析を実施しました。2025年度はこれまでの分析結果を更新し、新たなリスク・機会を調査・分析して反映しました。

2024年度セクター別売上高およびGHG排出量



東ソーグループ全体の評価

現状の東ソーグループのGHG排出量は化学業界のなかでも高いレベルにあり、GHG排出量削減が必須の課題となります。GHG排出量の約80%を占める自家火力発電設備での燃料転換、再生可能エネルギー調達などが重要な取り組みとなり、すでに具体的な対応を開始しています。事業機会は、コモディティ、スペシャリティとも幅広い事業領域にわたって可能性が見出されました。気候変動問題への対応をチャンスと捉え、幅広い視点で将来を見据えた技術・製品開発に注力していきます。

クロル・アルカリセクター、石油化学セクター、機能商品セクターの評価

クロル・アルカリセクターは、化学品事業（苛性ソーダ、VCM、PVC、塩素誘導体ほか）、ウレタン事業（MDI、機能性ウレタンほか）、セメント事業からなります。塩水の電気分解により製造される苛性ソーダ・塩素を活用した事業であり、化石燃料（石炭・石油コークスほか）を用いた自家火力発電由来の電力を多量に消費しているため、GHG排出量の多いセクターとなっています。

このため、エネルギーコストの上昇の影響をもっとも大きく受ける本セクターの重要課題も、東ソーグループ全体と同様に自家火力発電設備の燃料転換となります。エネルギーコストの上昇幅を抑えながら製品製造時のCO_2排出原単位を低減し、低炭素・脱炭素価値を製品価格に転嫁する仕組みづくりが重要と考えています。

また、本セクターの製品は基礎素材が多くを占めるため、その用途が多岐にわたり、気候変動問題の影響がリスク・機会となる用途が並立していることから、現段階ではリスク・機会の一方に偏った分析結果とはなりませんでした。長期的にも底堅い需要があり、東ソーグループの基盤を支える重要な事業の一つと位置付けられます。

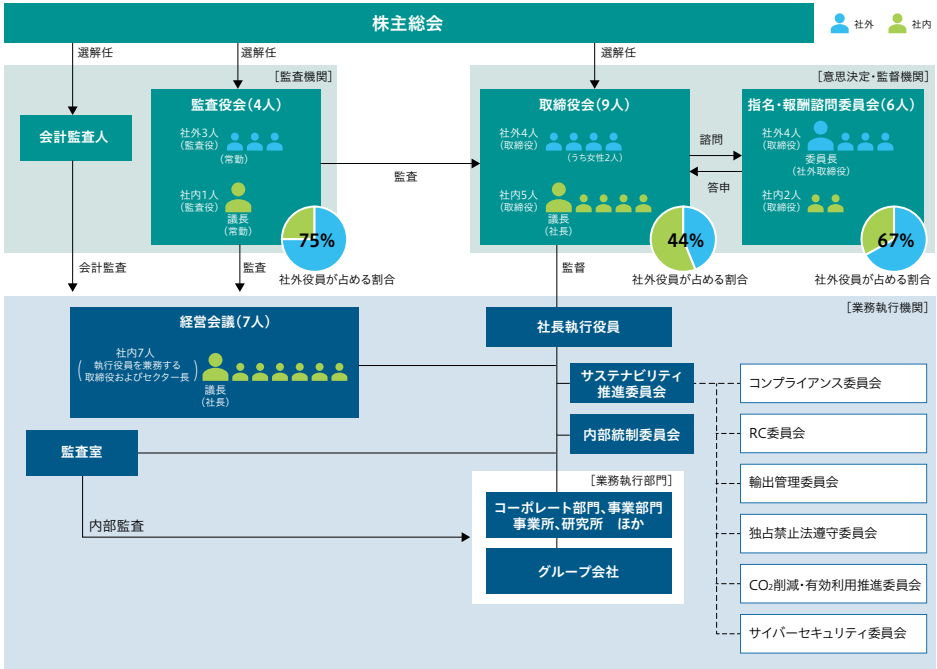
石油化学セクターは、オレフィン事業（エチレン、プロピレンなど）、ポリマー事業（ポリエチレン、樹脂加工品、機能性ポリマーなど）からなります。四日市事業所にあるナフサクラッカーを核に事業展開しており、ナフサクラッカーにおける副生ガス（事業活動中に発生する石油系炭化水素ガス）の燃料利用によるCO_2排出が多いことが課題ですが、水素・アンモニアへの転換や副生ガスの有効利用についても検討を進めています。また、バイオナフサなどバイオ原料を活用した製品ニーズに対応することの準備も進めています。

本セクターの製品もクロル・アルカリセクターと同様に基礎素材が多くを占めるため、その用途が多岐にわたり、例えば電気自動車（EV）市場拡大にともないガソリン車部材の売上減少が懸念される一方、EV部材の売上増加が期待されるなど、気候変動問題の影響がリスク・機会となる用途が並立する傾向となりました。

機能商品セクターはバイオサイエンス事業（計測・診断商品など）、有機化成品事業（無機・有機ファイン製品など）、高機能材料事業（電子材料・機能材料など）からなり、売上高に対するGHG排出量が比較的小さいセクターです。他セクターと同様にエネルギーコスト上昇など気候変動問題の影響によるリスクがあるものの、EVやデジタル市場、CO_2回収関連製品など成長分野での収益拡大が見込まれ、他セクターよりも機会に対する期待が大きい結果となりました。

リスク管理

東ソーの全社ガバナンス体制は、以下のようになります。
全社委員会の概要については、「ガバナンス」（コーポレートガバナンス）を参照ください。



気候変動問題がおよぼす可能性のあるリスクは、社会動向や日本政府の協議・議論の状況などの情報を活用し、サステナビリティ推進委員会を通じて、所管部門ごとに評価しています。GHG排出量削減や有効利用に関する総合的なリスク管理は、CO_2削減・有効利用推進委員会が担当しています。事業運営に関わるリスクを管理する各部門は、部門に関わるリスクの特定と起こりうる可能性がある財務的影響を評価し、社長に報告しています。日常の各事業活動におけるリスク管理は担当取締役の下で自律的に運営し、必要に応じて取締役会に諮り承認、指示を受けています。また、設備投資計画の策定の際に内部炭素価格を採用しており、採算だけでなく環境影響度も含めて検討しています。気候関連のリスクはマテリアリティにも挙げており、その進捗状況はサステナビリティ推進委員会から取締役会に報告し、PDCA管理をしています。

CO_2削減・有効利用推進委員会では、CO_2の排出削減および化学品原料としての有効活用に関わる戦略立案、課題整理、方針策定、調査・解析および進捗管理などを推進しています。リスクと機会の評価を通して、2050年カーボンニュートラルに挑戦するためのロードマップも策定しています。

リスクとして、東ソーは化学製品の生産に必要な電力を安価かつ安定的に確保するため、高効率のコージェネレーション※自家火力発電設備を有しています。今後、炭素税や排出権取引制度が導入されると、新たな費用負担が発生します。全社的な炭素税の影響については、戦略のなかで定量評価しています（「戦略」参照）。このリスクは、製品ごとの競争力につながります。製品ごとのGHG排出原単位（CFP）、およびその製品を生産するプラントごとのGHG排出量を算定し、製品利益への将来的な影響を算定し、必要な対策を検討しています。例えばGHG排出量当たりの経常利益が10百万円/kt-CO_2の製品は、炭素税またはユーザーからの削減要請のためにクレジットを購入した場合、炭素価格100ドル/トン-CO_2（150円/ドル）が適用されると、15百万円の費用負担となり実質的な利益がなくなることが試算されます。

機会の獲得として、既存製品の環境貢献評価の検討を開始しており、環境負荷低減製品・サービスの市場拡大に対応し拡販を図っていきます。「環境負荷の低減」と「QOL（クオリティ・オブ・ライフ）の向上」といった社会課題の解決に貢献する東ソーグループの製品・技術・サービスを「社会課題ソリューション」として自社で認定し、その開発や普及を促進しています。

関連ページ：社会課題ソリューション

研究開発では「ライフサンエンス」「電子材料」「環境・エネルギー」を重点分野に設定し、気候変動問題に関連する市場ニーズや社会課題に応える製品・サービスの創出を進めています。

※コージェネレーション：発電の際に生じる熱を回収して利用するシステム。

想定している気候関連リスクと機会

	リスク		機会	
	中期（～2030）	長期（～2050）	中期（～2030）	長期（～2050）
政策・法規制	炭素価格（炭素税、排出権取引）コスト増加		● 低炭素・脱炭素社会へのイノベーション ● 環境負荷低減製品・サービス（環境貢献製品の拡販） ● クリーンエネルギー使用事業所 ● CO_2分離・回収・再資源化技術 ● インフラの強靭化 ● 都市基盤構築（建設材料） ● 情報網の建設（IT材料） ● 快適な生活支援（QOLの向上） ● 事業所基盤構築（安全・安定供給）	
技術	混焼技術の導入 （水素・アンモニア・バイオマス・廃プラ）	再生可能エネルギーの導入		
市場・評判	原材料・エネルギー（供給・価格） 消費志向・ステークホルダー			
気象	異常気象 （風災害、大雨、渇水）	慢性的な被害 （気温上昇・海面上昇）		

指標と目標

GHG排出量目標

気候変動問題は世界でもっとも関心が高い社会課題となっており、その中心であるGHG排出量削減目標のレベルアップが求められています。2020年10月の日本政府の2050年カーボンニュートラル宣言および2030年度のGHG排出量削減目標の再設定を受けて、東ソーにおいてもGHG排出量削減目標を見直し、東ソーグループ全体でのGHG排出量削減方針を2022年1月に策定しています。

現在も同方針のもと、日本のエネルギー政策などの動向をふまえながら、GHG排出量削減の取り組みを積極的に進めています。

東ソーグループのGHG排出量削減方針

- 2030年度までにGHG排出量（スコープ1+2）を2018年度比で30%削減
- 2050年カーボンニュートラルへの挑戦

なお、東ソーが所属する一般社団法人日本化学工業協会（日化協）は、2023年3月に2050年カーボンニュートラル実現に向けて、2030年度の目標を次の通り設定しました。

- 2030年度に32%削減（2013年度比）

東ソーの目標は、日化協の新規目標に沿うものであり、会員企業として業界目標の達成にも貢献していきます。

気候関連指標カテゴリ

1. GHG排出量（実績）	2024年度排出量「GHG排出量・エネルギー使用量の実績」を参照
2. 移行リスク	「リスク管理」参照 炭素価格など政策・法規制、再生可能エネルギー導入（燃料転換）など技術イノベーションの進捗、消費者志向に関わる 市場・評判
3. 物理的リスク	「リスク管理」参照 異常気象（洪水や高潮など）により操業停止や物流（調達・出荷）遅延
4. 気候関連の機会	「リスク管理」参照 環境負荷低減に貢献する製品・サービス、都市基盤構築に寄与する素材、製品の安定供給に備える事業所基盤構築
5. 資本配分	「戦略」参照 2030年度までに 気候変動問題関連投資として1,200億円、2026年度までに600億円の投資（投資決定金額ベース）を計画
6. 内部炭素価格	東ソーは、GHG排出量の増減にかかる設備投資の影響を精査するため、内部炭素価格制度（6,000円/t-CO_2）を適用しています。実際の投資判断においても適用し、脱炭素投資を促進しています。
7. 役員報酬	「ガバナンス」参照

シナリオ分析の進め方

シナリオ分析は、「シナリオ分析の進行」に従って進めています。「シナリオ分析の前提」に示した2つのシナリオを基に、2030年と2050年の時間軸における移行リスク・物理的リスク、気候変動問題に関連する事業機会について、多方面から可能性がある項目のリストを作成、定性分析を実施しながら絞り込みを行い、定量分析するべき項目を特定しています。

また、東ソー本体とグループ会社だけではなく、サプライチェーン全体（「原料・資材（調達）」「加工・製造」「物流」「販売」「消費」「廃棄・リサイクル」）を考慮して、東ソーグループへの影響分析を実施しました。

シナリオ分析の進行

	各ステップの概要	具体的な分析条件・実施内容
ステップ1 気候関連リスクの 重要性評価	気候変動に関連する当社事業へのリスクと機会の選定 （定性分析）	● 気候変動関連の重要課題 ●市場と技術の転換 ●評判 ●政策と法令 ●物理的リスク
ステップ2 シナリオの特定と定義	気候変動に関連する当社事業変化の影響検討（シナリオ分析）	●対象事業：クロル・アルカリセクター＋石油化学セクター＋機能商品セクター ●対象期間：～2030年、～2050年 ●シナリオ：1.5℃、4℃
ステップ3 事業への影響評価	定義されたシナリオごとの将来の事業予測と財務インパクト試算 （定量分析）	●事業インパクトの特定 ●リスクと機会を反映した戦略策定
ステップ4 潜在的な対応策の特定	特定されたリスクと機会への対応策、管理指標の設定	●対応策 ● 自家火力発電設備の燃料転換を中心としたGHG排出削減 ● 環境貢献製品の開発と適切な価格転嫁 ●管理指標 ● 2030年削減目標、2050年カーボンニュートラル ● 環境貢献製品の売上拡大
ステップ5 開示（社内外）	関連当事者への理解の醸成とステークホルダーへの開示	●ガバナンスにおける報告・提言ルートでの承認、周知 ●WEBサイト、統合報告書での開示

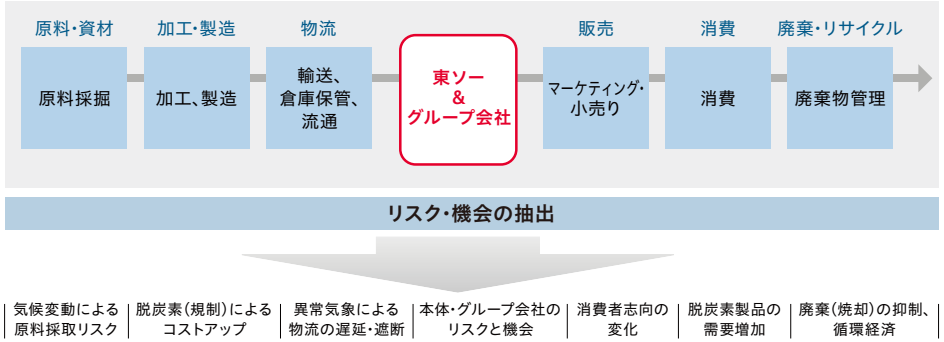
シナリオ分析の前提

	各シナリオの内容
+1.5℃シナリオ	● 気温上昇を+1.5℃に抑制するためにCO_2排出抑制を強力に進めるシナリオ （WEO：Net Zero Emissions by 2050 Scenario［NZE］※1） ⇒ 法規制の強化と社会や市場の大きな行動変容を移行リスクとして検討
+4℃シナリオ	● 温暖化対策が十分に進まず産業革命以前に比べて2100年の気温上昇が4℃と見積もられるシナリオ （IPCC SSP5-8.5※2） ⇒ 異常気象と社会・生態系の変化を物理的リスクとして検討

※1　国際エネルギー機関（IEA：International Energy Agency）作成のWEO（World Energy Outlook）2023に掲載されたシナリオの一つ。2100年の気温上昇を+1.5℃に抑えるために、2050年に世界ネットゼロを達成するためのシナリオ。

※2　気候変動に関する政府間パネル（IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change）の第6次評価報告書に掲載されたシナリオの一つ。SSPはShared Socioeconomic Pathway、共通社会経済経路の略でSSP5-8.5は地域対立的な発展のもと、気候政策を導入せず、2100年に+4.4℃（可能性の高い範囲：3.3-5.7）まで気温が上昇するシナリオ。

サプライチェーンを通した分析



シナリオ分析の概要

移行/物理的リスク

リスク要素	財務影響要素	定性評価 ※赤枠…当社事業に 及ぼす影響が大きい項目	関連性が高いセクター			求められる対応（◆：実行中）
			クロアリ	石油化学	機能商品	
1.5℃（2050年カーボンニュートラル（CN））シナリオ						
GHG排出規制の強化	カーボンプライシングの上昇などにともない、化石燃料由来のコスト増加	●自社の脱炭素への取り組みの遅れにより、炭素税見合いで操業コスト増加【定量評価①】	○	○	○	◆社内炭素価格を投資判断へ活用（CO_2削減投資の推進および能力増強などにともなうCO_2増加を考慮した事業性評価） ◆GHG排出量の約80%を占める自家火力発電設備の化石燃料からの燃料転換技術検討 ⇒脱炭素燃料の多様化 ⇒将来の燃料構成、操業コストへの影響、補助金活用などを考慮した投資判断 ⇒バイオマス発電設備投資を決定（▲50万トン-CO_2） ◆コンビナート連携による効率的な自家火力発電設備の燃料転換やCN技術実装への取り組み ◆GXリーグのルール形成WGなどでのCO_2削減対策コストの適切な価格転嫁の仕組みづくりの検討
	再生可能エネルギー使用比率の増加にともない、エネルギーコスト増加	●顧客要求、政府要求に沿った再エネ比率拡大による操業コスト増加	○		○	
脱炭素技術への移行	自家火力発電設備の燃料転換にともない、設備投資・燃料コスト増加	●発電設備の脱炭素化に向けた設備投資コストの増加【定量評価②】 ●発電設備の脱炭素化に向けた燃料コストの増加	○	○	○	
原材料コストの変化	バイオ原料の需要の高まりにともない、原材料コスト増加	●環境対応型のバイオ原料（ナフサ、ベンゼンなど）の供給能力不足もふまえた調達コスト増加	○	○	○	●バイオ原料製品需要の把握、原料調達先の多様化 ◆購入原燃料のCFP（カーボンフットプリント）およびその低減計画の調査
	カーボンプライシングの上昇などにともない、原燃料コスト増加	●原燃料供給元の脱炭素への取り組みにともなうコスト増加分の購入価格への転嫁	○	○	○	
消費者行動の変化	低炭素製品の認識や循環型経済への移行にともない、GHG多排出製品の売上減少	●エネルギー多消費型製品、循環型経済への移行要求の高い製品の売上減少	○	○	○	◆顧客要請に応じた製品別CFPの算出と開示 ◆CO_2フリー製品供給体制の構築およびISCC PLUS認証取得 ◆循環型経済に対応した素材開発、循環システムの開発
	EVの市場拡大にともない、ガソリン車関連製品の売上減少	●ガソリン内燃機関関連素材の売上減少		○		◆合成燃料を含めた各国の規制動向の注視およびタイムリーな製品開発＆市場投入 ●触媒技術の優位性を生かした新規用途開発
	EVの市場拡大にともない、ディーゼル車関連製品の売上減少	●ディーゼル内燃機関関連素材（排ガス浄化触媒原料など）の売上は2035年頃までは維持			○	

リスク要素	財務影響要素	定性評価 ※赤枠…当社事業に 及ぼす影響が大きい項目	関連性が高いセクター			求められる対応（◆：実行中）
			クロアリ	石油化学	機能商品	
4℃（現状維持）シナリオ						
異常気象の激甚化	想定以上の風水害にともない、洪水発生やサプライチェーン寸断による損失拡大	●国内拠点工場での洪水・高潮による浸水損害発生【定量評価③】	○	○	○	◆環境変化に応じた事業継続対策の実施 ⇒津波・高潮による浸水対策として、主要電機設備などを中心とした被害抑制対策を実施済み ⇒地震・津波リスクの高い四日市で1.25mの浸水深を想定した安全停止・早期復旧対策を実施中 ◆渇水対策として、各プラントの節水対策などを実施中 ●原料、製品在庫能力の見直しおよび製品基地の整備 ◆サプライチェーンを通してのBCP対応の強化
		●国内拠点工場での強風による損害発生【定量評価③】	○	○	○	
		●国内拠点工場の取水地点における渇水発生	○	○	○	
		●国内拠点工場停止により、サプライチェーン下流工場（クロル・アルカリ海外拠点など）の稼動低下	○			
		●海外拠点、顧客および原料サプライヤーの製造拠点停止による工場稼働低下【定量評価④】		○		
		●船舶の着桟制限や航路迂回などによる工場稼働低下および物流コスト増加	○	○	○	
平均気温の上昇	気温上昇にともない、各種操業コスト増加	●工場定期修理時の熱中症発生リスク増加による、作業効率低下および停止期間延長 ●工場の冷却設備能力不足による生産能力低下	○	○	○	●当該作業発生時の健康管理体制の強化 ●プラント設計基準の見直し

リスク要素に対する財務インパクトの算定例

【定量評価①：カーボンプライシングの上昇】（2025年度評価項目）

財務影響要素

東ソーグループの2024年度GHG実績排出量（スコープ1＆2）は797万トンであり、脱炭素への取り組みの遅れにより、炭素税見合いで操業コストが増加するリスクが想定されます。

算定条件

- 東ソーグループ各社の製造拠点の所在国別に2024年度のGHG排出量を集計し、それに下記炭素価格を乗じて算定。
- World Energy Outlook 2024のNZEシナリオ 炭素価格（1ドル＝150円）を使用。

［ドル/トン-CO_2］

	2030年	2050年	対象拠点
Advanced economies	140	250	日本、アメリカ
Emerging market	90	200	中国、インドネシア、ギリシャ
Other	25	180	フィリピン、マレーシア

評価結果

為替の影響やベース年度の更新から、設備投資額および燃料コストを再算定しましたが、2022年度の算定結果から大きな変化は見られませんでした。

脱炭素化施策を講じず、2024年度からGHG排出量が変化しなかったと仮定した場合の炭素税負担額。

「2030年度：約1,600億円、2050年度：約2,800億円」

求められる対応

- 東ソーグループ全体のGHG排出量を2018年度比で2030年度30%削減し、さらには2050年CNを達成することで、影響額の低減を図ります。
- 社内炭素価格（6,000円/トン-CO_2）を設備投資時の採算性評価に活用しています。CO_2削減投資を推進し、能力増強などによりCO_2が増加する投資についてはそのコストアップを考慮した事業性評価を行っています。

【定量評価②：自家火力発電設備の燃料転換】（2025年度評価項目）

財務影響要素

南陽、および四日市事業所の自家火力発電設備から排出されるGHGが東ソーグループの排出量の約80%を占めているため、CO_2フリー燃料への燃料転換が重要課題となり、設備投資コストや燃料コストの大幅な増加リスクが想定されます。

算定条件

- GHG排出量を2018年度比で2030年度に30%削減し、2050年にCNを実現するモデルケースの燃料構成を前提に必要な設備投資額と燃料コストの増加を試算。
  - ・2030年度はバイオマス燃料混焼およびクラッカー副生ガスの有効利用などによりGHG削減
  - ・2050年はバイオマス、アンモニア、水素などのCO_2フリー燃料のみでの発電を想定するが、現段階では設備投資額および燃料コストの試算は困難
- 比較基準（＝1）として2020～2024年度の平均燃料コストを使用。
- 各種燃料コストは、自社購入価格の推定値を使用。

評価結果

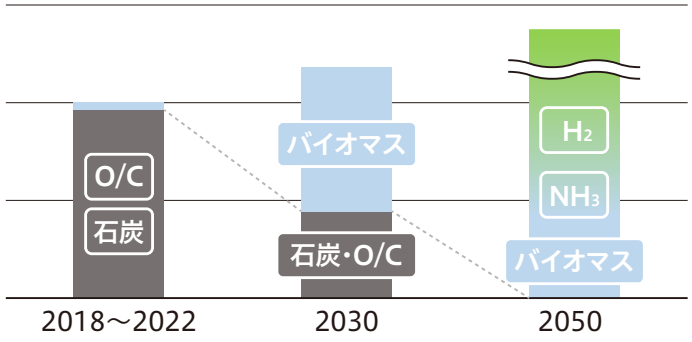
2030年度のGHG排出量30%削減に向けた燃料転換による累積設備投資金額。

「～2030年度：約900～1,200億円」

2030年度のGHG排出量30%削減に向けた燃料転換による燃料コスト増加率。

「2030年度：現状＋20%」

燃料コスト試算



求められる対応

- CNに向けて自家火力発電燃料の多様化（各種バイオマス、アンモニア、水素）および再生可能エネルギー電力の購入を検討しています。

関連ページ：GHG削減・削減貢献に関する取り組み

- 設備投資への補助金や燃料への価格差補填など、政府補助の有効活用を図りつつ、操業コストへの影響をできるだけ抑えた燃料転換の手法を検討しています。
- 周南、および四日市のコンビナート各社との燃料調達などにおける連携により、発電設備の効率的な脱炭素化を推進します。GHG排出量を削減して製造したグリーン商材に対し、その付加価値を価格転嫁するための仕組みづくりの議論をGXリーグなどで進めていきます。

TOPICS

2022年7月、南陽事業所の老朽化した石炭焚き微粉炭ボイラをバイオマス専焼が可能な循環流動層ボイラへ更新する投資を決定。2026年4月の発電開始に向けて建設工事中。（設備投資額：約400億円、GHG削減計画量：約50万トン）

【定量評価③：異常気象激甚化による国内生産拠点の浸水・風害】

（1）洪水・高潮による浸水（2023年度評価項目）

財務影響要素

4℃シナリオ（SSP5-8.5）において異常気象が激甚化し、南陽、および四日市の両生産拠点が高潮などの影響で浸水することにより、資産の毀損が発生し、稼働停止による売上機会損失が発生するリスクが想定されます。

算定条件

- 東ソー本体の製造拠点である南陽事業所（山口県周南市）、四日市事業所（三重県四日市市）において、AQUEDUCT※を用いた2030年、2050年の洪水と高潮による浸水深を民間気象会社によるシミュレーションにて算定。
  - ・100年に1度の確率で発生（＝100年確率：単年での発生確率1%）する浸水深を算定。5つのシミュレーションモデルの最大値を引用。
  - ・大都市の河川などの防災計画の計画規模（対策の目標）は、100年～200年確率の規模で計画。
- 内閣府の防災経済コンソーシアムが作成した『自然災害が事業に与える影響の参考指標ツール（洪水害版）』に、以下のデータを入力することで、上記シミュレーションで算定した浸水深による財務インパクトを試算。
  ①業種（＝製造業）、②従業員数（≒事業規模）、③地形（＝平野部）

※世界資源研究所が提供する水リスク評価ツール

評価結果

2030年、2050年時点の各温暖化条件において100年に1度の確率で発生する洪水・高潮による浸水被害の最大の資産毀損金額（1回分）。

「2030年：約50億円／最大時、2050年：約90億円／最大時」

求められる対応

- 津波・高潮による浸水対策として、主要電源設備などを中心とした被害抑制対策を実施済みです。
- 地震・津波リスクの高い四日市事業所において、南海トラフ地震の想定津波による浸水深さ1.25mを前提とした工場の安全停止および早期稼動対策を実施中です。
- 将来の気温上昇予測に基づいた洪水・高潮に関するシミュレーションを定期的に実施し、その結果に応じて安定稼働に必要な措置を検討します。

(2) 強風による風害(2024年度評価項目)

財務影響要素

4℃シナリオ(SSP5-8.5)において異常気象が激甚化し、南陽、および四日市の両生産拠点が台風などの影響で風害にあうことにより、資産の毀損が発生するリスクが想定されます。

算定条件

- 東ソー本体の製造拠点である南陽事業所(山口県周南市)、四日市事業所(三重県四日市市)を対象に、過去に発生した台風の平均風速(基準値)を超える風速の発生頻度および平均風速の増減率を民間気象会社によるシミュレーションにて算定。
- 2030年および2050年における発生頻度の増減率および平均風速の増減率を過去の資産毀損金額に乗じることで、上記シミュレーションで算定した風害による財務インパクトを試算。
  - ・基準値　南陽：平均風速25m/s(1991年、台風19号、資産毀損金額3億円)、四日市：平均風速24.1m/s(1998年、台風7号、資産毀損金額1億円)

評価結果

2030年、2050年時点の各温暖化条件における強風による風害の最大の資産毀損金額。

「2030年：約3億円／最大時、2050年：約3億円／最大時」

※分析の結果、2030年および2050年における基準値以上の台風の発生頻度は微減、台風の平均風速は微増であり試算毀損金額への影響は軽微であった。

求められる対応

- 強風による風害対策として、老朽化設備の保守・更新を計画的に実施しており、また主要電源設備などを中心とした被害抑制対策を実施済みです。

【定量評価④：異常気象激甚化による東ソーグループ会社生産拠点・顧客／原料サプライヤー生産拠点の浸水】(2024年度評価項目)

洪水・高潮による浸水

財務影響要素

- 4℃シナリオ(SSP5-8.5)において異常気象が激甚化し、東ソーグループ会社生産拠点および顧客／原料サプライヤー生産拠点が高潮などの影響で浸水することにより稼働停止し、バリューチェーンが寸断することによる売上機会損失が発生するリスクが想定されます。

算定条件

- 東ソーグループ会社の国内／海外生産拠点：19拠点、国内／海外の顧客／原料サプライヤー生産拠点：5拠点に対し、AQUEDUCT※を用いた水リスク評価(一次評価)を実施。
- 一次評価の結果、比較的リスクの高い東ソーグループ会社の海外生産拠点である東曹(広州)化工有限公司(所在国：中国、主要製品：塩化ビニル樹脂)、東ソーベトナムポリウレタン(所在国：ベトナム、主要製品：ジフェニルメタンジイソシアネート；MDI)および主要顧客の海外生産拠点1社において、AQUEDUCT※を用いた2030年、2050年の洪水と高潮による浸水深を民間気象会社によるシミュレーションにて算定(二次評価)。
  - ・100年に1度の確率で発生(＝100年確率：単年での発生確率1%)する浸水深を算定。5つのシミュレーションモデルの最大値を引用。
  - ・大都市の河川などの防災計画の計画規模(対策の目標)は、100年～200年確率の規模で計画。
- 内閣府の防災経済コンソーシアムが作成した『自然災害が事業に与える影響の参考指標ツール(洪水害版)』に、以下のデータを入力することで、上記シミュレーションで算定した浸水深による生産停止日数を試算。

  ①業種(＝製造業)

※世界資源研究所が提供する水リスク評価ツール

評価結果

2030年、2050年時点の各温暖化条件において100年に1度の確率で発生する洪水・高潮による浸水被害の最大の売上減少金額(1回分)。

- 東曹(広州)化工有限公司(中国)、東ソーベトナムポリウレタン(ベトナム)…「売上への大きな影響なし」
- 主要顧客の海外生産拠点…**「2030年/2050年：それぞれ数十億円規模／最大時」**

求められる対応

- 東曹(広州)化工有限公司では、東ソーで生産した塩化ビニルモノマーを原料として塩化ビニル樹脂を製造しています。洪水・高潮による浸水被害が発生した場合、東ソーグループの各拠点で生産・販売バランスを調整することで、売上高の維持に努めます。
- 東ソーベトナムポリウレタンでは、2026年から粗MDIの蒸留分離設備を運転開始し、モノメリックMDIとポリメリックMDIを生産する予定です。洪水・高潮による浸水被害が発生した場合、東ソーグループの他生産拠点にて減産分を補うことで、安定的な販売継続に努めます。
- 主要顧客の生産拠点に関して、将来の気温上昇予測に基づいた洪水・高潮に関するシミュレーションを実施し、その結果に応じて販売先の多角化など東ソーグループの安定稼働に必要な措置を検討します。

気候変動問題に関連する事業機会

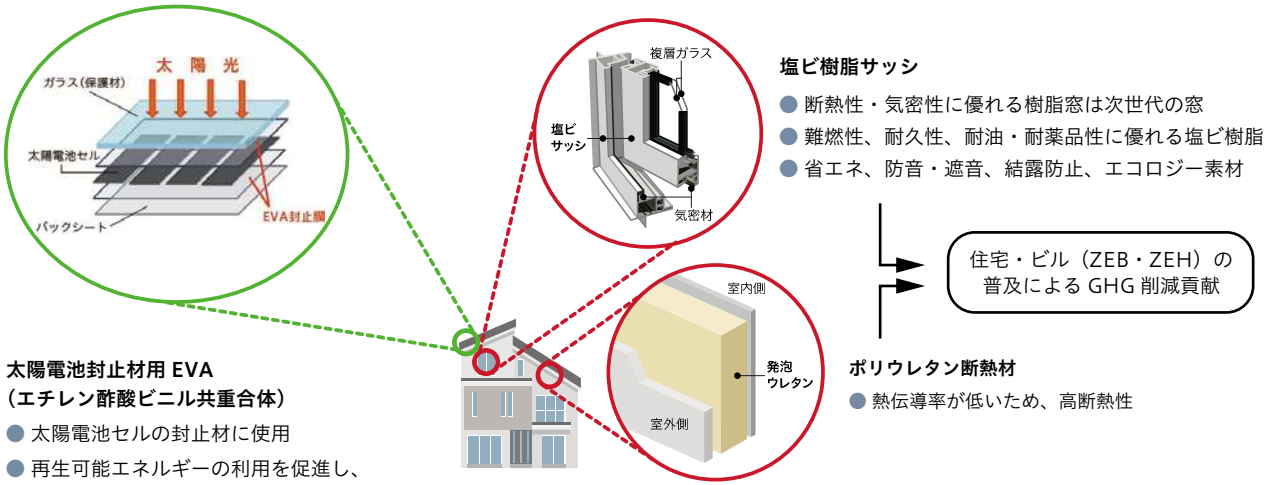
機会要素	財務影響要素	定性評価 ※赤枠…当社事業に 及ぼす影響が大きい項目	関連性が高いセクター			求められる対応（◆：実行中）
			クロアリ	石油化学	機能商品	
1.5℃（2050年カーボンニュートラル（CN））シナリオ						
貢献製品・技術の需要増加	循環型経済への移行にともない、リサイクル関連技術の事業機会拡大	● 複合プラスチックのマテリアル＆ケミカルリサイクル技術の確立による環境貢献		○		◆リサイクルに適した機能性商品開発の強化 ● 静脈産業と協力したリサイクルチェーンの構築
	CCUS需要拡大にともない、CO_2回収・有効利用技術の事業機会拡大	● 自社アミン吸収液や分離膜を用いたCO_2分離・回収技術の確立によるCCUS需要への対応 ● CO_2分離素材（アミン吸収液、ゼオライトなど）の売上増加			○	◆CCUS関連研究開発の推進 ◆ハードを含めたCO_2回収技術の品揃え強化 ◆南陽COプラントでのCO_2原料化の実証によるCO_2分離、回収ノウハウの蓄積
	CCUS需要拡大にともない、CO_2を原料とした製品の需要拡大	● CO_2を原料としたウレタン製品の売上増加 ● 微細藻類を原料としたウレタン製品の売上増加	○			● 需要に合わせた安定供給体制の構築 ● CO_2を原料とする化学品の市場での認知度拡大と、グリーン商材としての適切な価格転嫁の仕組みづくり
	EV・半導体の市場拡大にともない、関連製品の売上増加	● 蓄電池などの需要拡大にともない、EV関連構成部品の製造に必要な基礎化学品の売上増加	○	○		● EV関連製品の研究開発の加速 ● 需要に応じた適切な供給体制の確保
		● 自動車の低燃費化に資する基礎化学品の売上増加		○		
		● 燃料電池車関連構成部品の製造に必要なセラミックス原料の売上増加			○	
		● 半導体関連製品の売上増加	○	○	○	
	電解技術の需要拡大にともない、関連製品の売上増加	● 省エネ型電解槽の共同開発によるCO_2排出削減貢献 ● 省エネ電極技術の水電解への展開による売上増加	○			◆さらなる省エネ型電解槽の開発とその普及 ◆電解槽周辺技術開発の加速 ● 水素誘導品開発とビジネスモデルの構築
		● 副生水素の高付加価値化による売上増加		○		
		● 水電解構成部材用原料の売上増加			○	
	省エネ建築（ZEB, ZEH）の普及にともない、関連建築素材の需要拡大	● 断熱性能に優れた建築素材および太陽電池用材料の売上増加 【参考　東ソーの製品による環境貢献】	○	○		◆CNに資する建築資材の安定的供給

機会要素		財務影響要素	定性評価 ※赤枠…当社事業に 及ぼす影響が大きい項目	関連性が高いセクター			求められる対応（◆：実行中）
				クロアリ	石油化学	機能商品	
4℃（現状維持）シナリオ							
	異常気象の激甚化	異常気象の激甚化にともない、インフラ関連製品の需要拡大	●災害予防のためのインフラ設備補強用建築材料の売上増加	○			●海外を含めたニーズ調査と製品の安定供給体制の確保
		感染症の拡大にともない、関連製品の需要拡大	●感染症診断装置／試薬の売上増加 ●塩素系殺菌剤の売上増加			○	◆研究開発の継続と、BCP対策を含めた安定供給体制の確保

【参考】東ソーの製品による環境貢献

2050年のカーボンニュートラルの目標に対して、建築物（住宅）の断熱によるGHG削減は、長期にわたる効果から重要な役割を担っています。また再生可能エネルギーへの転換にともない、世界各国・日本国内ともに太陽電池の普及が進んでおります。東ソーの扱う素材（塩ビ樹脂、ウレタン樹脂、EVA）もGHG削減に貢献しています。

関連ページ：社会課題ソリューション



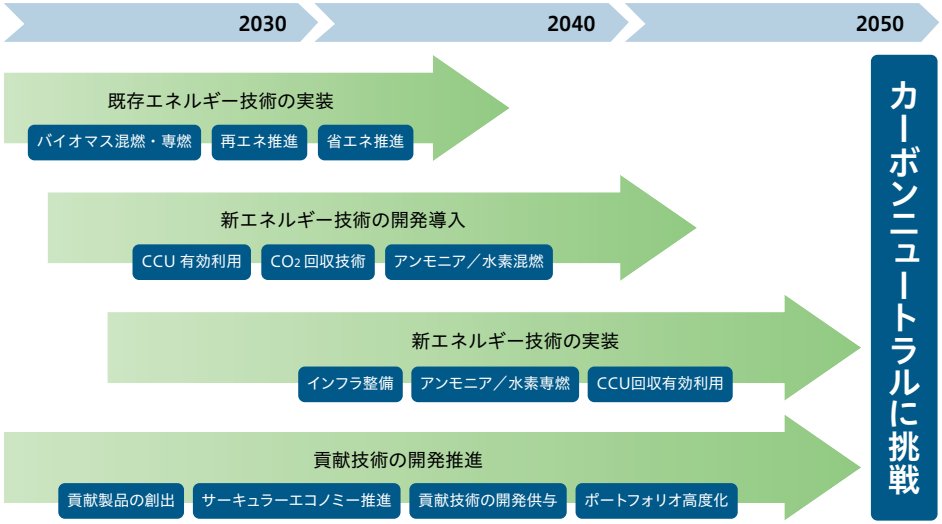
塩ビ樹脂サッシ
- 断熱性・気密性に優れる樹脂窓は次世代の窓
- 難燃性、耐久性、耐油・耐薬品性に優れる塩ビ樹脂
- 省エネ、防音・遮音、結露防止、エコロジー素材

ポリウレタン断熱材
- 熱伝導率が低いため、高断熱性

太陽電池封止材用 EVA
（エチレン酢酸ビニル共重合体）
- 太陽電池セルの封止材に使用
- 再生可能エネルギーの利用を促進し、GHG 排出量削減の実現に貢献

GHG排出量・エネルギー使用量の実績

2050年に向けたロードマップ



2024年度の主な取り組み一覧（成果）

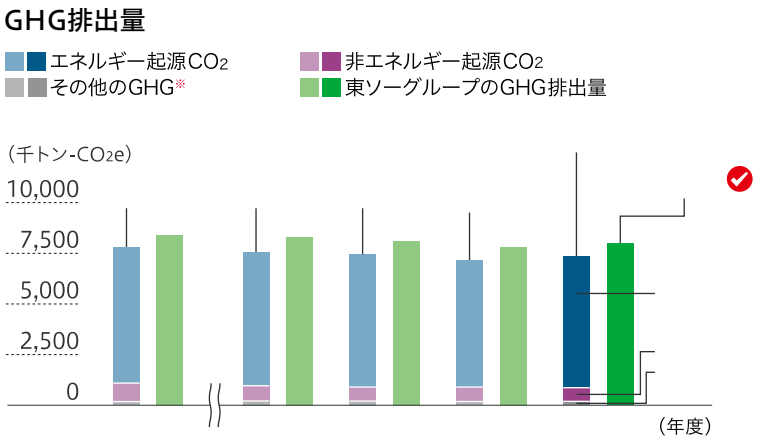
	2024年度の取り組み
自家火力発電設備の燃料転換	● 南陽事業所バイオマス発電所の導入（2026年4月運用開始予定） ● 南陽事業所石炭発電所におけるバイオマス燃料の積極使用 ● 周南コンビナートアンモニア供給拠点整備基本検討事業への参画
CO_2分離・回収・有効利用	● 南陽事業所CO_2回収および原料化設備の導入（2024年11月運用開始） ● 常圧・低濃度CO_2からポリカーボネート・ポリウレタンの原料の合成に成功 ● CO_2分離膜モジュールによるCO_2分離回収プロセスの実用化検討がNEDOプロジェクトに採択
再生可能エネルギーの導入	● 東ソー物流株式会社　太陽光発電設備の導入（2024年4月運用開始）
物流における取り組み	● 「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」による共同物流の実証実験によりトラック積載率改善、CO_2排出量削減などの効果を確認（2024年9月～12月）
CO_2吸収に寄与する活動	● 「東ソー苗木基金」の創設に関する協定の締結（2024年4月）

「✔マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。
詳細は、独立業務実施者の限定的保証報告書をご覧ください。

GHG排出量（東ソーグループ）

東ソーグループの2024年度のGHG排出量（スコープ1+2）は、合計7,965千トン-CO_2eと、2023年度比で164千トン-CO_2e増加しました。

2023年度からの増加は市況の影響およびGHG算定方法・排出係数等の見直しに起因します。排出量の大半を占めるエネルギー起源CO_2排出削減目標については、燃料転換や省エネルギーに向けた設備投資を積極的に進めています。



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。

集計範囲は国内外グループ53社とし、算定対象を製造拠点・物流拠点とするとともに、調整後温室効果ガス排出量の算定方法にしたがって算定しています。

※「その他のGHG」は、N_2O、CH_4、SF_6、HFCの合計値。

スコープ別GHG排出量（東ソーグループ）

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

（千トン-CO_2e）

	2018年度（基準年）	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1※	7,881	7,787	7,645	7,333	7,499✔
スコープ2※	535	518	467	468	466✔
スコープ1+2	8,416	8,304	8,112	7,801	7,965✔

※ 集計範囲は東ソーおよび国内外グループ53社とし、算定対象を製造拠点・物流拠点とするとともに、調整後温室効果ガス排出量の算定方法にしたがって算定しています。また、廃棄物燃料由来のGHG排出量はここに含めず別掲しています。
なおGHG排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています。

スコープ3排出量算定値

（千トン-CO_2e）

	カテゴリ	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1	購入した製品・サービス	2,623	2,940	2,657	2,716	2,580
2	資本財	139	125	155	110	178
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	1,287	1,359	1,066	1,012	1,183
4	輸送・配送（上流）	423	446	421	411	427
5	事業から出る廃棄物	16	19	17	17	17
6	出張	2	3	10	18	20
7	雇用者の通勤	12	14	14	11	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	156	150	73	119	109
12	販売した製品の廃棄	1,938	1,984	1,477	1,419	1,438
13	リース資産（下流）	–	–	–	–	–
14	フランチャイズ	–	–	–	–	–
15	投資	–	–	–	–	–
合計		6,596	7,039	5,891	5,834	5,964

スコープ1：自社による燃料燃焼、プラント稼働にともなう直接排出
スコープ2：他社から供給された電気、熱などにともなう間接排出
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・出張などにともなう排出）
算定方法や排出係数は、「東ソーグループ温室効果ガス排出量の算定方法　排出係数の引用データベース」を参照ください。

廃棄物のエネルギー使用

東ソーでは、事業所内外で発生する廃棄物のエネルギー使用を進めています。製造プロセスから発生する廃油・廃液や一般の廃プラ・産廃などを燃料として有効利用し、化石燃料の消費低減に努めています。

活動データの収集や排出量の計算に使用した基準は、「地球温暖化対策の推進に関する法律（日本、2005年改訂）」です。また再生可能エネルギー電力などの活用に対応するため調整後の排出係数を用いて算定しています。調整後温室効果ガス排出量算定では、廃棄物のエネルギー使用による排出量は含みません。

（千トン-CO_2e）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物燃料由来GHG排出量	50	55	41	48	37

エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ）

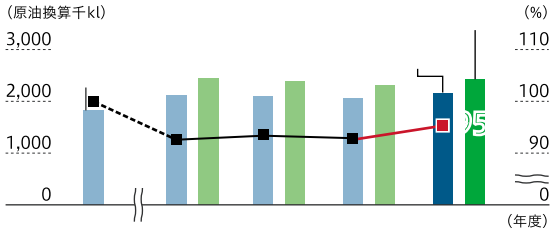
東ソーの2024年度のエネルギー原単位指数は、2013年度比で95.1％でした。また2022年度比では、生産量の減少などによるエネルギー効率の低下により2.4ポイント悪化しました。

エネルギー使用量（原油換算千kl）は、2022年度以前については「エネルギー使用の合理化等に関する法律」（旧省エネ法）に基づく算定値にバイオマスによるエネルギー使用量を加算しており、2023年度以降は「エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律」（省エネ法）に基づき算定しています。

エネルギー原単位指数（2013年度比）は、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。

エネルギー使用量・原単位指数



物流 CO_2排出量・エネルギー原単位

2024年度の物流 CO_2排出量は2023年度比4.7%の排出減少となりました。物流エネルギー原単位[※1]は19.7となり、2023年度比2.6%の悪化となりました。原単位の悪化の要因には、積載量の少ないタンク船出荷、トラック出荷のトンキロ比率が増加したことが挙げられます。

CO_2排出削減に向け、モーダルシフト（船舶・鉄道輸送の推進）、輸送燃費の改善などのエネルギー効率化を継続的に推進しています。グループ会社の東ソー物流（株）は、船舶省エネルギー活動への以下の取り組みを通して、燃料消費量の低減を実現しています。2022年3月には、苛性ソーダ運搬船「東駿丸」が、国土交通省の内航船省エネルギー格付制度で最高ランクを取得しました。

船体改善（ハード対応）

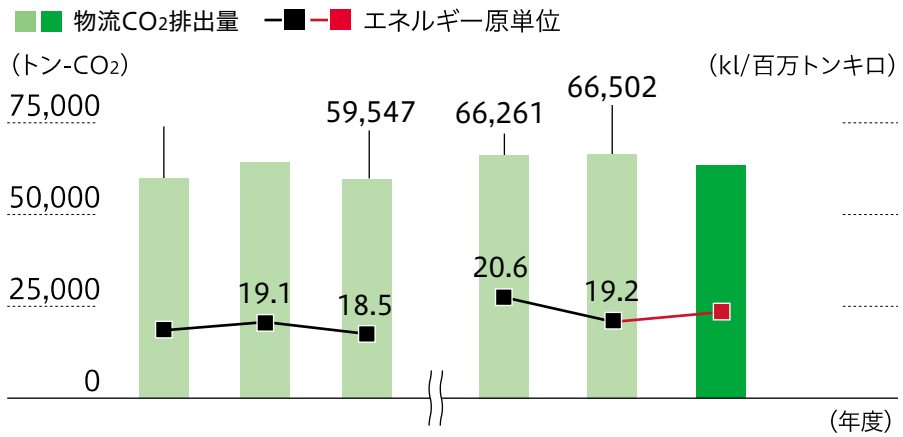
- 粘性抵抗の低減
- 造波抵抗の抑制
- プロペラ推進効率の向上

運航の支援や協力（ソフト対応）

- 運航データの管理
- 減速運航によるエネルギーロスの抑制
- 内航船の運航効率化実証事業[※2]

※1 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）。
※2 潮流海流予測情報を提供するタブレットを搭載し予測情報を利用する前後の船体データをモニタリングし省エネ運航の効果を評価。

物流 CO_2排出量・エネルギー原単位



温室効果ガス排出量の算定方法（東ソーグループ）

【集計範囲】

東ソー：南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター、本社・各支店

国内グループ会社（34社）：北越化成（株）、レンソール（株）、東洋ポリマー（株）、参共化成工業（株）、エースパック（株）、東北東ソー化学（株）、南九州化学工業（株）、大洋塩ビ（株）[※1]、プラス・テク（株）、太平化学製品（株）、亜細亜工業（株）、日本ミラクトラン（株）、東ソー・ファインケム（株）、東ソー・ハイテック（株）、東ソー・エイアイエイ（株）、東ソー日向（株）、東ソー・セラミックス（株）、東ソー・ゼオラム（株）、東ソー・シリカ（株）、東ソー・スペシャリティマテリアル（株）、東ソー・クォーツ（株）、東ソー・エスジーエム（株）、燐化学工業（株）、オルガノ（株）、オルガノフードテック（株）、東ソー物流（株）[※2]、コーウン産業（株）[※2]、京葉コーウン（株）[※2]、コーウン・マリン（株）[※2]、四日市コーウン（株）[※2]、関西海運（株）[※2]、山口コーウン（株）[※2]、東邦運輸（株）[※2]、日向運輸（株）[※2]

海外グループ会社（19社）：東曹（広州）化工有限公司、Philippine Resins Industries, Inc.、Tosoh Polyvin Corporation、Mabuhay Vinyl Corporation、PT. Standard Toyo Polymer、東曹（瑞安）聚氨酯有限公司、東曹（上海）聚氨酯科技有限公司、Tosoh Bioscience LLC、Tosoh SMD, Inc.、Tosoh SMD Korea, Ltd.、東曹（上海）電子材料有限公司、Tosoh Quartz, Inc.、Tosoh Quartz Co., Ltd.、Tosoh Quartz Korea Co., Ltd.、Tosoh Namhae Silica Corporation、Tosoh Advanced Materials Sdn. Bhd.、Tosoh Hellas Single Member S.A.、広州東曹物流倉儲有限公司[※2]、Oriental Marine Corporation[※2※3]

※1 四日市工場は東ソーの四日市事業所に含まれる。
※2 物流グループ会社。
※3 東ソー物流（株）に含まれる。

【算定対象】

国内および海外グループ会社の製造拠点、物流拠点が算定対象であり、単独で立地するオフィスや事務所は算定対象外としている。

【算定方法】

2021年度以降のGHG排出量の算定において、上記の集計範囲の拡大、算定対象の取り扱いに加え、算定方法は「調整後温室効果ガス排出量」に基づいて算定している。したがって、電力の排出係数は調整後排出係数を用いており、廃棄物燃料由来のGHGは含まず、別途掲載している。

区分		定義・算定方法
エネルギー使用量		集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。エネルギー使用量は、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」（省エネ法）に基づき、当該年度の各燃料使用量、グループ外から購入した電力量および蒸気量（いずれも物量データ）に、省エネ法が定める各燃料の単位発熱量を乗じて算出し、換算係数（1ギガジュール＝0.0258原油換算kl）を用いて換算した。バイオ燃料由来のエネルギー使用量は、当該年度のバイオ燃料の使用量（物流データ）に各燃料の単位発熱量を乗じて算出した。バイオ燃料の単位発熱量は、木材は「地球温暖化対策の推進に関する法律」（温対法）が定めるもの、それ以外の燃料は個別に入手したものをそれぞれ使用した。
エネルギー起源CO_2排出量		集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。温対法に基づき、以下の式からの算定値の合計とした。 ● 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 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・メニュー別の値を使用。海外の電力の排出係数は、国際エネルギー機関（IEA）発行のEMISSIONS FACTORS（2024 edition）掲載の各国の2022年の値を使用。海外の蒸気の排出係数は（引用先1）の値を使用。
非エネルギー起源CO_2排出量およびCO_2以外の温室効果ガス排出量		集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。算定方法、単位発熱量、排出係数、地球温暖化係数は温対法の算定・報告・公表制度に基づく。
スコープ3 温室効果ガス排出量	以下の考え方に基づき、[活動量]×[排出係数]にて算出。	
	【カテゴリ1】 購入した 製品・ サービス	集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社（ただし、オルガノ（株）を除く）。 (1) 上記集計範囲のうち物流グループ会社以外 [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（総量は東ソーレポートのインプット・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 (2) 物流グループ会社 [活動量]修繕費　　[排出係数]（引用先2）の値を使用

区分		定義・算定方法
スコープ3 温室効果 ガス排出量	【カテゴリ2】 資本財	集計範囲は東ソー、国内・海外グループ会社全社（91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、および工具器具備品の資産額（金額データ） 2024年度よりリース資産、ソフトウェアの資産額を追加 [排出係数]　（引用先2）の値を使用
	【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	集計範囲は東ソー、国内グループ会社、海外グループ会社。 [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
	【カテゴリ4】 輸送・配送 （上流）	集計範囲は東ソー、国内グループ会社（オルガノ（株）、物流グループ会社を除く）、海外グループ会社（物流グループ会社を除く）。 (1) 原材料の輸送 [活動量] 東ソーおよびグループ会社各社が使用した主要原材料（総量はサイト内（環境保全）にあるインプット・アウトプット欄に記載）の使用量（物量データ）、および各原材料の調達先から東ソーおよびグループ会社各社までの輸送距離 ● 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 [排出係数]（引用先1）の値を使用
		(2) 製品の配送 ①国内輸送 ● 東ソー：省エネ法・特定荷主制度の報告値 ● グループ会社： [活動量] グループ会社各社の製品出荷量（物量データ）および輸送距離。 輸送距離は陸上輸送500km、海上輸送は1,000kmの一律に仮定 [排出係数]　（引用先1）の値を使用 ②国際輸送 [活動量] 東ソーおよびグループ会社各社の製品出荷量（物量データ）および輸送距離。輸送距離は（引用先1）の値を使用 [排出係数]（引用先1）の値を使用

区分		定義・算定方法
スコープ3 温室効果ガス排出量	【カテゴリ5】 事業から出る廃棄物	集計範囲は東ソーおよび国内グループ会社。 ［活動量］ 東ソーおよび国内グループ会社から排出されグループ外にて焼却、埋立、再資源化処理した産業廃棄物量（物量ベース） ［排出係数］　（引用先1）および（引用先2）の値を使用
	【カテゴリ6】 出張	集計範囲は東ソー、国内・海外グループ会社全社（91社）。 ［活動量］ 東ソーの当該年度の出張経費（国内旅費交通費（鉄道）、国内タクシー代、国外旅費交通費（航空機国際線）に分類）（金額データ） グループ会社は、東ソーとの従業員数比率で計算したものを代表値として使用 ［排出係数］　（引用先2）の値を使用
	【カテゴリ7】 雇用者の通勤	集計範囲は東ソー、国内・海外グループ会社全社（91社）。 ［活動量］ 東ソーの当該年度の定期代（鉄道金額データ）、および自家用車・バイク等の総移動距離（ガソリン代の年度発生費用と、ガソリン支給単価（1kmあたり単価）から算出） グループ会社は、東ソーとの従業員数比率で計算したものを代表値として使用 ［排出係数］　鉄道は（引用先2）、自家用車は（引用先1）の値を使用
	【カテゴリ8】 リース資産（上流）	当該資産は些少であるため、関連する排出量の影響は小さいものとして算定から除外。
	【カテゴリ9】 輸送・配送（下流）	● 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	集計範囲は東ソー。 製品のうち、ブタン留分などが燃料として使用されると仮定 ［活動量］　回収残油分などの販売量（物量データ） ［排出係数］　地球温暖化対策の推進に関する法律における設定値

区分		定義・算定方法
スコープ3 温室効果ガス排出量	【カテゴリ12】 販売した製品の廃棄	集計範囲は東ソー、国内グループ会社（オルガノ（株）、物流グループ会社を除く）、海外グループ会社（物流グループ会社を除く）。 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、基本的に埋立80%、焼却20%のデフォルト係数で算定したが、そのうち、燃えがら、廃酸、廃アルカリ、金属くず、ガラス陶磁器くず、鉱さい、がれき類、ばいじんは埋立100%とする。 ［活動量］　生産量（グループ内で自家消費した分を除く）（物量ベース） ［排出係数］ 処理方法（埋立、焼却など）：（引用先1）の値を使用 廃棄物輸送：（引用先2）の値を使用
	【カテゴリ13】 リース資産（下流）	当該資産は些少であるため、関連する排出量の影響は小さいものとして算定から除外。
	【カテゴリ14】 フランチャイズ	フランチャイズ事業を行っていないため、該当する排出なし。
	【カテゴリ15】 投資	東ソーが保有する、グループ会社以外の各社の株式は、取引関係の維持・発展を目的としたものであり、重要な顧客やサプライヤーに限定されている。各社株式に対する東ソーの保有率に各社GHG排出量を乗じたものの規模は小さいと考えられ、東ソーグループへの影響は少ないとして、算定から除外。

排出係数の引用データベース

引用先1	LCIデータベース　IDEA（株式会社AIST Solutions） 2018年度まではver2.2、2019年度から2021年度はver2.3、2022年度はver3.3、2023年度はver3.4、2024年度はver.3.5.1 区分「気候変動IPCC 2021 GWP 100a with LULUCF AR6」の係数を使用
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、2020年度はver3.1、2021年度はver3.2、2022年度はver3.3、2023年度はver3.4、2024年度はver3.5

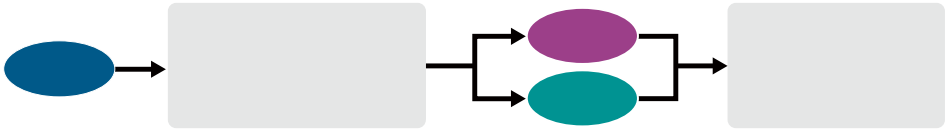
GHG削減・削減貢献に関する取り組み

東ソーは、GHG削減・削減貢献、CO_2の有効利用などの多くの取り組みを実施しています。また地域（コンビナート）との連携や貢献活動への参加についても紹介します。

南陽事業所の自家火力発電設備の燃料転換

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

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



バイオマス発電設備の新設

東ソーは、南陽事業所（山口県周南市）において、バイオマスを主燃料とした発電設備を新設することを決定し、建設工事を進めています。

当社南陽事業所にある既存の自家発用火力発電所では主に石炭を使用していましたが、新設する発電設備では、木質系燃料に加え、建築廃材やRPF※などの廃棄物系燃料も利用することで、多種多様な燃料の使用により、温室効果ガス排出量削減を図るとともに廃棄物の有効利用にも取り組みます。将来的にはバイオマス専焼をめざし、これによりCO_2排出量を年間約50万トン削減します。

バイオマス発電設備（建設中）

本発電設備は2026年4月の発電開始を予定しており、東ソーグループの温室効果ガス排出量削減目標に大きく貢献する見込みです。東ソーグループは、引き続き、使用エネルギーの低炭素化・脱炭素化を進め、2050年カーボンニュートラルへの挑戦に向けた取り組みを推進していきます。

※ Refuse derived Paper and Plastics densified Fuelの略称。古紙および廃プラスチックを原料とする固形燃料。

バイオマス発電用燃料

生産活動におけるバイオマス燃料の積極使用

南陽事業所の自家火力発電設備では、石炭の代替としてバイオマス燃料を使用することで、エネルギー起源CO_2の排出削減を図っています。2024年度では約28千トンのバイオマス燃料を使用した結果、約33千トン※1のCO_2排出削減につながりました。2021年1月、東ソーは山口県周南市および和泉産業株式会社と、周南市の公共施設から発生する剪定樹木を、南陽事業所の自家火力発電設備の燃料として利用することに関して、「周南市公共施設発生樹木のバイオマス燃料製造および自家発電所燃料使用に関する協定書」を締結しました。和泉産業は周南市内の公共施設から発生する剪定樹木を同社の周南バイオマスセンターで破砕（チップ化）し、当社は木質バイオマス燃料である同チップを自家火力発電設備で石炭と混焼することにより、温室効果ガス（GHG）排出量削減を図るものです。

また、一部の海外グループ会社においてもバイオマス燃料を使用しており、2024年度は約27千トン※2のCO_2排出削減となりました。

※1 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。
※2 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。

CO_2分離・回収・有効利用

CO_2回収用アミン

脱炭素の潮流が加速するなか、CO_2を回収するシステムへの需要が高まっていくことが予想されます。そのなかで化学吸収法による回収システムは、化石燃料ボイラー排ガスなどからのCO_2回収に適しているものの、燃焼排ガス中のNOxに対する耐久性が課題となっています。

東ソーは、化石燃料使用時の燃焼排ガスからのCO_2回収に利用可能で、NOx耐性に優れる高性能なCO_2回収用アミンを開発しました。東ソーのCO_2回収用アミンは、省エネ性能に優れるだけでなく、高いNOx耐性を示すことから幅広い燃焼排ガスへの適用と長期安定使用が期待されています。

CO_2回収実証試験設備

さらに実用化に向けて、南陽事業所にCO_2回収実証試験設備を2022年に導入し、システムを含めた最適化を進めています。

この技術の実用化の第一弾として、南陽事業所にCO_2回収および原料化設備の設置を決定しました。当社主力製品であるイソシアネート製品※の原料としてナフサ由来の一酸化炭素（CO）を製造している設備において、二酸化炭素（CO_2）を回収し、回収したCO_2を原料として使用する計画で、2024年11月に運転を開始しました。

この度設置する設備により、年間約4万トンのCO_2を燃焼排ガスから回収し、CO製造原料として有効利用します。ナフサからCO_2への原料の切り替えにより、当社イソシアネート製品の低炭素化に寄与することができます。

今後は商業スケール設備での運用によりCO_2の削減と有効利用を達成すると同時に、さらなる性能向上を図り、CO_2回収アミン液の外販に向けた取り組みも推進します。当社は、長年培ってきたあらゆる技術と経験を集結してイノベーションの創出に挑戦し、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。

イソシアネート原料生産設備（COプラント）

※ポリウレタンの原料となるMDIなど

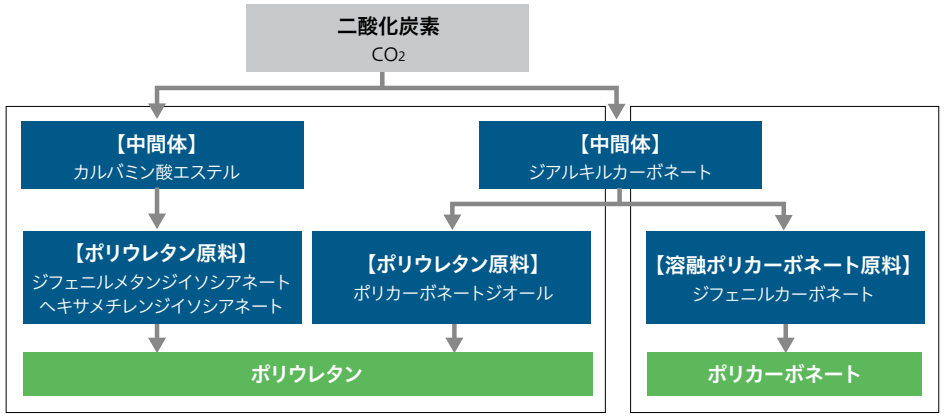
CO_2を原料とする機能性化学品の製造

東ソーを幹事会社として、他社、大学、国の研究機関などの共同研究先と連携して、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）から公募されたグリーンイノベーション基金事業に採択されました。

「CO_2を原料とする機能性プラスチック材料の製造技術開発」をテーマに2030年までにポリカーボネートやポリウレタンなどの製造プロセスにおいて、工程におけるCO_2排出量を削減するとともにCO_2を原料化できる技術を実現し、プラスチックとしての機能性向上、パイロットスケールでの実証を通して既製品と同等の製造コストをめざすものです。

GHG排出量削減への取り組みが事業の中長期的な成長につながると考えており、今後もCO_2の有効利用技術の開発を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

事業イメージ



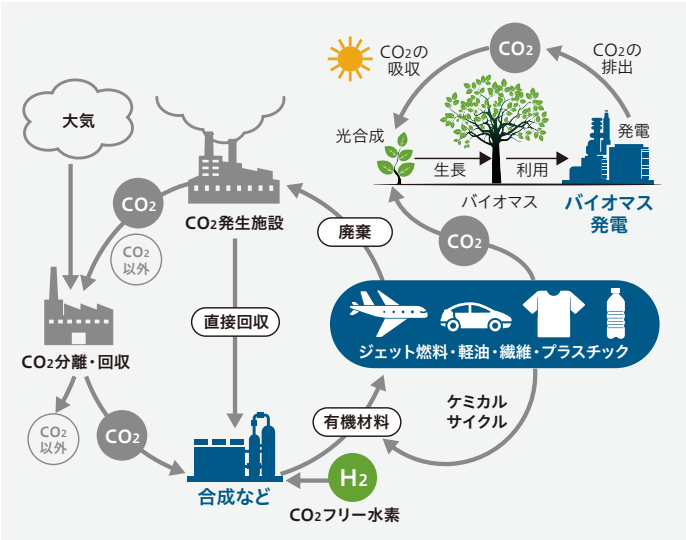
資源循環（カーボンリサイクル）

気候変動問題に対処するためには、脱炭素社会への移行と合わせ、循環経済への移行を加速させ、持続可能で強靭な社会の構築を強力に進めていくことが不可欠です。

2050年カーボンニュートラルに向けて、CO_2の分離・回収・有効利用（化学製品の原料化など）や素材の資源循環（プラスチックのマテリアル・ケミカルリサイクルなど）は、GHG排出量の削減、さらにカーボンネガティブにつながる重要な技術として期待されます。

東ソーは、CO_2回収用アミンを用いた化学吸収法に加え、CO_2分離膜モジュールによる効率的CO_2分離・回収プロセスの開発にも取り組んでいます。燃焼排ガス中からのCO_2直接回収も含め、有効利用技術も推進しており、カーボンリサイクルに関連する技術開発に邁進していきます。

また、国の研究機関や他社との共同研究により、プラスチック資源循環プロセス技術の開発にも積極的に取り組んでおり、循環経済の構築に貢献していきます。



再生可能エネルギーの導入

東ソー本体、および国内外のグループ会社において、太陽光発電、特別メニュー電力契約などの再生可能エネルギーの導入を積極的に進めています。

東ソー・ハイテックの太陽光発電システム導入

東ソーグループの東ソー・ハイテック株式会社が、太陽光発電システムを導入し、2024年1月29日より運用を開始しました。

太陽光発電システムは、太陽光パネルを主力工場である福川工場の屋根に設置し、最大出力750kWで、発電した電力は自家消費します。自家消費量は年間約840MWhを見込んでおり、東ソー・ハイテック福川地区（福川工場、TRC工場）の年間消費電力量の約30%に相当します。なお、年間自家消費量約840MWhは、一般的な家庭（4人家族の消費電力：約10kWh／日）の約230世帯分に相当します。また、CO_2削減効果は年間約438t-CO_2を見込んでいます。

再生可能エネルギーの導入・普及などを通じ、気候変動問題への対応を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

太陽光発電システム

MVC社水力発電電力の利用

東ソーグループのMabuhay Vinyl Corporation（MVC社）（フィリピン・マカティ市）は、電解設備の生産能力増強、併せて、塩素誘導品である塩酸と液体塩素の生産能力増強を決定しましたが、本計画を実行するにあたり、電力および蒸気の消費量削減や、さらなるエネルギー有効活用（再エネ利用の向上）を併せて実施することで、二酸化炭素の排出量を増強前よりも削減しました。

フィリピンの苛性ソーダ需要は、食品工業洗浄用途を中心に幅広い産業で需要が拡大しており、今後も堅調な成長が見込まれます。また塩素需要も、インフラ整備が進む上下水道の殺菌用途や、漂白剤用途などで需要が伸長しています。このような環境下、MVC社は、電解設備の生産能力を増強することで、同国における苛性ソーダおよび塩素誘導品の需要の拡大に対応し、安定供給体制の確立を図ります。一方で電解設備はエネルギー多消費であり、GHG排出量増加が懸念されます。MVC社では、近隣の豊富な水資源を用いた水力発電による再生可能エネルギーを使用することにより、GHG排出量の低減に努めています。

東ソーグループは、今後もアジア地域での旺盛な需要の拡大による収益力強化とGHG削減の両立を図っていきます。

省エネルギー設備投資

東ソーは新中期経営計画の基本方針の一つに「脱炭素は全方位で取り組み、経済合理性を重視したCO_2削減対応策を選択・実行」を挙げ、省エネルギーは社会的責務であり、不断の投資を継続することとしています。

- 苛性ソーダ電解槽の省エネ改造（南陽、四日市）
- エチレンプラント高度制御システム導入（四日市）
- ガスタービンの設置とナフサ分解炉の高効率化（四日市）
- 自家火力発電設備への最新鋭タービン・ローター導入（南陽）
- 動力プラントへの最適負荷バランスシステム導入（南陽）
- バイオマス燃料の混焼割合増加を図るための継続的な設備投資（南陽）

今後もエネルギー多消費プラントの設備改造による省エネルギー促進などを図り、エネルギー起源CO_2の排出削減を加速していきます。

ガスタービン

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）、廃油（再製油）を合わせて約14千トンを受け入れ処理し、化石燃料から排出されるCO_2を約40千トン（2024年度）削減しました。

セメントプラント

省エネルギー技術のライセンス供与によるCO_2削減貢献

苛性ソーダ電解槽

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します。

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ヵ国（苛性ソーダ生産量：約2,100万トン）にわたり、技術提供によるCO_2排出削減につながっています。2024年度、ライセンス提供（苛性ソーダは、水銀法・隔膜法からの製法転換分に限定）によるCO_2排出削減効果は、推定約57万トン※（苛性ソーダ生産量：約200万トン）にのぼりました。

※ ライセンス供与先の推定生産量に対し、水銀法、隔膜法から東ソーのIM法食塩電解技術への転換による省電力量から推算。電力の国別CO_2排出係数は、IEA CO_2 Emissions Factors 2024年度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ヵ国の企業にライセンス供与しており、CO_2削減効果は約36千トン※になります。

※ 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。

物流における取り組み

東ソーは、傘下に物流子会社（東ソー物流株式会社）をもつ強みを生かし、物流の課題解決に向け対策を強化しています。気候変動に関連する課題にも、再エネ導入や効率化の側面からも取り組みを進めています。

エチレン輸送船「霞陽」竣工

2023年8月に建造中であったエチレン輸送船「霞陽」が竣工しました。

東ソーは、四日市事業所で生産したエチレンを南陽事業所へ船で運搬し、塩ビモノマーなど主要製品に加工しており、重要なバリューチェーンを形成しています。

本船は、ガス状のエチレンをマイナス103℃まで冷却して液体で輸送できる国内でも数少ない特殊な船舶で、2020年に建造した「翔陽」に続き、2隻目の自社エチレン船になります。

気候変動に関連した物理的リスクの増加も懸念されるなか、安全・安定輸送の継続をする目的で更新され、安全面の向上を図るライブカメラの搭載や乗組員の居住環境改善に加え、照明や航海灯にLED照明を採油したことで省エネにもつながる設計としています。また従来運航していた船舶から輸送能力が増加しており、環境に配慮した船舶となっています。

エチレン輸送船「霞陽」

共同物流への取り組み

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」※1内の「化学品ワーキンググループ」※2では、「物流の2024年問題」を象徴する物流の輸送・保管能力不足など、個社では解決が困難な物流課題に対し、化学ワーキンググループ参加企業とともに化学業界全体で取り組んでおります。

今回、化学品ワーキンググループ参加企業の内、三菱ケミカルグループ、三井化学、東ソー、東レ、プライムポリマーは2024年9月から12月まで、政府がフィジカルインターネット実現会議で推進している、物流データプラットフォーム（PF）や物流情報標準ガイドラインを活用した実証実験を、国土交通省および経済産業省の補助金※3を活用して実施いたしました。四日市～市原のコンビナート間を結ぶ実貨・実車をともなう実地検証に加えて、中京～北陸間における共同物流のシミュレーション、市原～東北間における輸送効率の分析を行い、共同輸送の効果と共同物流プラットフォームの有用性を検証いたしました。特に、実地検証においては、トラック積載率（20pt改善）、CO_2排出量（28%削減）に顕著な効果が確認できました。

※1 フィジカルインターネット実現会議
日本におけるフィジカルインターネットの実現に向けたロードマップを策定することを目的に、2021年10月に経済産業省と国土交通省によって設置された組織。

※2 化学品ワーキンググループ
フィジカルインターネット実現会議の4つ目の業界ワーキンググループとして2023年6月に設置された。荷主事業者、物流事業者を中心とする参加78団体（77企業・1大学、2024年12月時点）。
・座長：流通経済大学矢野裕児教授（流通情報学部長、日本物流学会会長）
・事務局：三菱ケミカルグループ、三井化学、東ソー、東レ
・オブザーバー：経済産業省、国土交通省、厚生労働省の関係各部署、日本化学工業協会、石油化学工業協会、（実証実験にはデロイトトーマツコンサルティング、富士通が参画）

※3 補助金名称
1）経済産業省資源エネルギー庁：令和6年度運輸部門エネルギー使用合理化・非化石エネルギー転換推進事業費補助金（トラック輸送省エネ化推進事業）
2）国土交通省：物流標準化促進事業費補助金（物流データの標準化促進に向けたオープンプラットフォーム構築支援事業）

CO_2吸収に寄与する活動

「東ソー苗木基金」の創設に関する協定を締結 ～森林の多面的機能維持と森林資源循環による林業振興を応援～

詳細は、生物多様性保全（P.68）に掲載しています。

関連ページ：生物多様性保全

四日市コンビナートの維持・発展に向けた連携・協力

東ソー四日市事業所は、カーボンニュートラル社会に貢献するコンビナートをめざし、2023年度より三重県、四日市市、コンビナート各社等で構成される「四日市コンビナートカーボンニュートラル化推進委員会」に参画しています。

また2025年8月12日には、三重県、四日市市、東ソー本社の間で「四日市コンビナートの維持・発展に向けた連携・協力に関する協定」を締結しました。この協定は、四日市コンビナートの競争力強化やカーボンニュートラル化に向けた検討（水素・アンモニア等の拠点化、インフラ設備の共同化等）を具体化するため、三重県及び四日市市とコンビナート各社の本社との連携を強化することを目的としています。

東ソーグループは今後も、三重県、四日市市およびコンビナート各社と緊密に連携・協力し、四日市コンビナートの発展及び地域社会に貢献していきます。

「四日市コンビナートの維持・発展に向けた連携・協力に関する協定」締結式

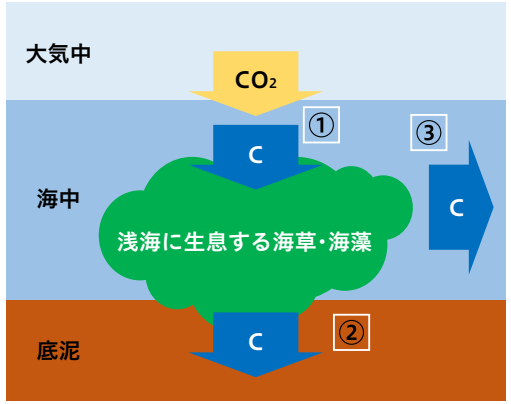
ブルーカーボン推進事業への参加

周南市では、大島干潟の保全活動を後押ししようと、地球温暖化の原因となっているCO_2を削減する「脱炭素」に向けた取り組みとして、ブルーカーボン※の活用をはじめました。

ブルーカーボンとは、アマモのような海の生物によって、吸収される「炭素」のことです。アマモのCO_2吸収能力は、とても高く、大気から海中に溶けたCO_2は、アマモによって吸収されます。アマモが沢山あれば、多くのCO_2を吸収できるということです。

大島干潟では、2024年度の1年間では、95.6トンのCO_2が吸収されています。東ソーは、創出されたJブルークレジットを2021年度より購入・活用しており、引き続き本事業を支援しています。

※2009年10月に国連環境計画(UNEP)の報告書において，海洋生態系に取り込まれた(captured)炭素を「ブルーカーボン」と命名。



出典：国土交通省ブルーカーボン資料より当社作成

ブルーカーボン生態系による隔離・貯留のメカニズム

① 大気中のCO_2が光合成によって浅海域に生息するブルーカーボン生態系に取り込まれ、CO_2を有機物として隔離・貯留。

② 枯死したブルーカーボン生態系が海底に堆積するとともに、底泥へ埋没し続けることにより、ブルーカーボンとしての炭素は蓄積。

③ 岩礁に生育するコンブやワカメなどの海藻においては、葉状部が潮流の影響により外洋に流され、その後、水深が深い中深層に移送され、海藻が分解されながらも長期間、中深層などに留まることによって、ブルーカーボンとしての炭素は隔離・貯留。

GXリーグ※への参画

経済産業省が提唱する「GXリーグ基本構想」に賛同し、2022年度より賛同企業として活動してきましたが、2023年度より本格活動するGXリーグに参加表明し、5月に正式にGXリーグ参画企業になりました。GXリーグでは、「未来社会像対話の場」「市場ルール形成の場」「自主的な排出量取引」の3つの場で社会に対するアウトプットを創出します。これらの活動を通じて、日本の化学業界が競争力を維持・強化するため、カーボンニュートラルを実現していくためのルール整備に、主体的に参加していきます。

※ 2050年カーボンニュートラルの実現を見据え、経済と環境の好循環を作り出す観点から、炭素中立社会へいち早く移行するための挑戦を行う経済産業省が形成した産官学の仕組み。

環境保全

基本的な考え方

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

関連ページ：RC活動目標実績一覧　環境保全

CSR重要課題への取り組み：環境保全の強化

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
重大環境事故	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ

推進体制

推進体制は、レスポンシブル・ケア活動（P.141）に掲載しています。

関連ページ：レスポンシブル・ケア活動

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、事業活動にともなう環境負荷の低減を推進しています。また、限りある資源（燃料、原材料、水）のインプットを有効に利用して製品を得るとともに、大気・水域などへの環境負荷のアウトプットの低減に努めています。

東ソーおよび国内グループ会社

インプット

エネルギー（原油換算kl）		原料		取水※1	
東ソー	217万kl	東ソー	537万トン	東ソー	140,501万トン
グループ会社（国内）	16万kl	グループ会社（国内）	36万トン	グループ会社（国内）	1,058万トン

アウトプット

製品　東ソー　456万トン※2　グループ会社（国内）　37万トン

大気への排出

	温室効果ガス排出量 合計	CO_2（エネルギー起源）	CO_2（非エネルギー起源）	その他のGHG※3	CO_2※4（廃棄物の原燃料使用）	SOx	NOx	ばいじん	PRTR制度対象物質
東ソー	733万トン	646万トン	67万トン	19万トン	4万トン	295トン	7,731トン	164トン	381トン
グループ会社（国内）	42万トン	41万トン	—	1万トン	—	478トン	106トン	16トン	304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	116,333万トン	928トン	331トン	25トン	4,798トン
グループ会社（国内）	997万トン	67トン	17トン	2トン	3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	700トン	0トン
グループ会社（国内）	38,949トン	0トン

※1 工業用水、海水、地下水、上水の合計値としています。
※2 自家消費分は除いています。
※3 N_2O、CH_4、SF_6、HFCの合計値としています。
※4 CO_2（廃棄物の原燃料使用）は温室効果ガス排出量合計には含まない。
集計範囲についてはバウンダリー一覧をご覧ください。

関連ページ：バウンダリー一覧

海外グループ会社

インプット　エネルギー（原油換算kl）　10万kl　原料　51万トン　取水（工業用水）　1,316万トン

アウトプット　**製品**　71万トン

大気への排出

CO_2（エネルギー起源）	22万トン	その他のGHG	0.1万トン

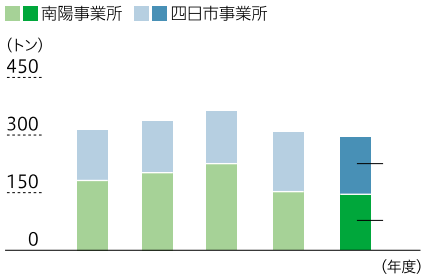
集計範囲についてはバウンダリー一覧をご覧ください。

関連ページ：バウンダリー一覧

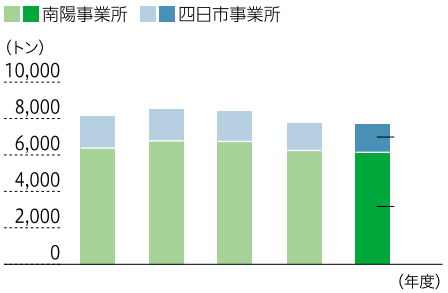
大気環境保全

東ソーおよび国内グループ会社は、SOx（硫黄酸化物）、NOx（窒素酸化物）、ばいじんなどの大気汚染物質の排出について、大気汚染防止法および地元自治体との協定値より厳しい自主管理値を特定施設ごとに定めて、排出濃度・量をモニタリングしています。多くのプラントでは、大気環境保全のために排ガス中のSOxは脱硫装置、NOxは触媒吸着など、ばいじんはバグフィルターおよび電気集塵機などで除去したのちに大気排出しています。2024年度は、法規制値および協定値の超過はありませんでした。

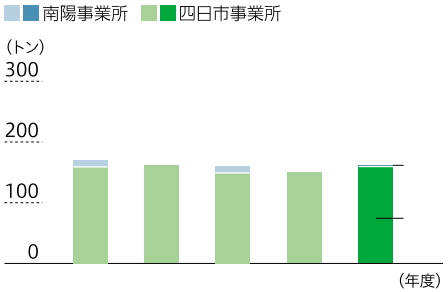
SOx排出量



NOx排出量



ばいじん排出量

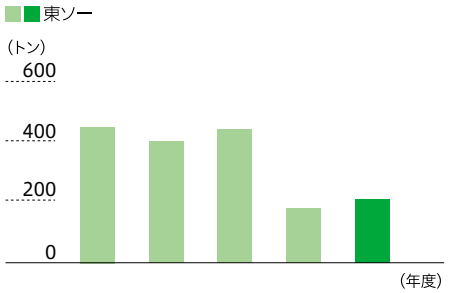


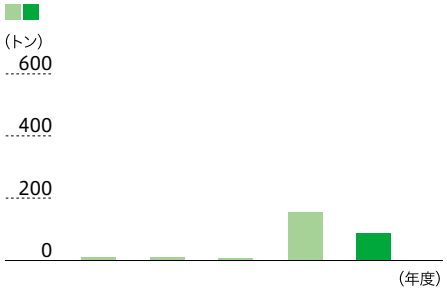
算出方法：特定施設ごとに法定で定められた時期ごとの分析値（濃度、ガス排出量）より算出。

VOC

東ソーのVOC（揮発性有機化合物）排出量は2024年度211トンでした。一方、国内グループ会社合計は88トンでした。

VOC排出量



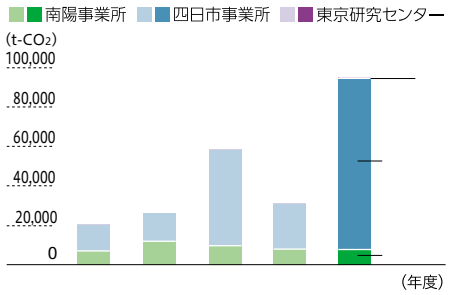


フロン類

東ソーは、フロン類（特定フロン、代替フロンなど）を冷媒として使用する機器について、環境法令（オゾン層保護法、フロン排出抑制法など）や行政の指針、動向に基づく対応を進めています。

また、フロン類の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、管理値を設定するとともに、検知器を活用した漏えいの早期発見により速やかに補修対応を実施しています。

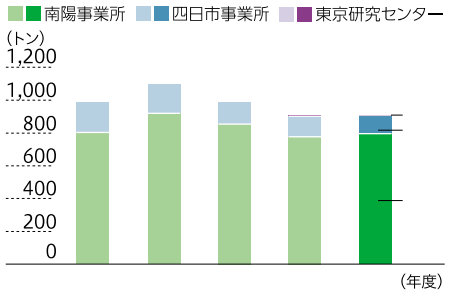
フロン排出量



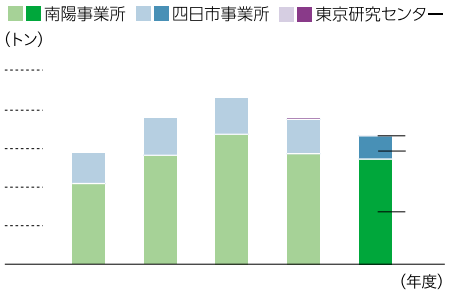
水域環境保全

東ソーおよび国内グループ会社は、排水処理施設にて汚濁物質を除去、また、排水中の有効成分を回収し、水質汚濁防止法および地元自治体との協定値より厳しい自主管理値を定めて、COD、全窒素、全りんなどの排出量をモニタリングしています。2024年度は、3件の法規制値超過がありました（懲罰、行政指導はありませんでした）。

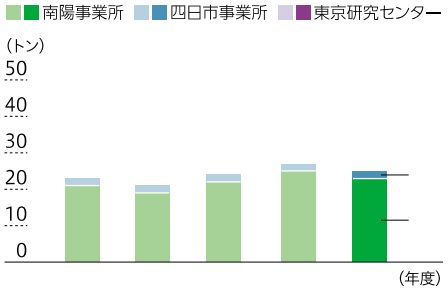
COD排出量



全窒素排出量



全りん排出量



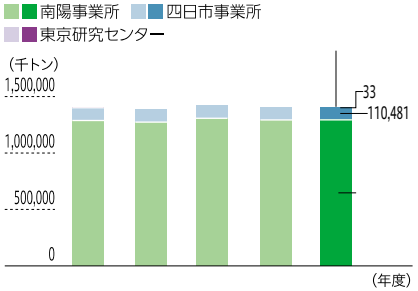
水資源利用

東ソーおよび国内グループ会社は、さまざまな化学製品を製造しており、その製造プロセスでの加熱や冷却、溶解、洗浄、化学物質の除害設備、排水設備などで水を使用しています。このため、東ソーグループにとって、水は欠かすことができない重要な資源です。東ソーグループの各社は、事業所周辺の水資源の持続可能な利用に向け、取水の有効利用（循環式水冷却装置、より高性能な熱交換器など）に努めるとともに、排水水質の維持・向上に取り組んでいます。

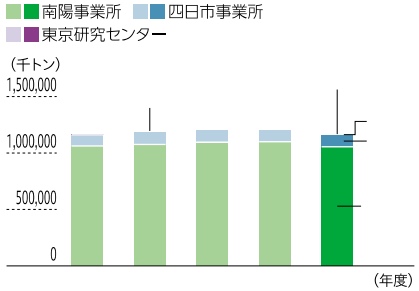
また、サプライヤーに対しても、CSR調達ガイドラインを通じて、排水管理や水の効率的な利用を求めています。

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

取水量



排水量



産業廃棄物

東ソーおよび国内グループ会社は、循環経済への移行（Reduce Reuse Recycle Renewableなど）を推進しています。

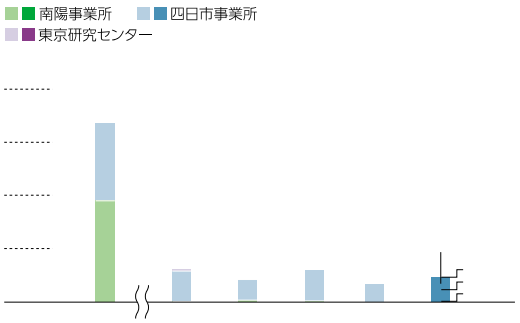
東ソーは、経団連循環型社会形成自主行動計画（第五次目標）に準じて、産業廃棄物の再資源化率90%以上を目標に掲げ、2024年度の実績は96%となりました。また、埋立最終処分量を2000年度実績比75%程度削減する目標を設定しています。2024年度の最終処分量は700トン（2000年度比▲86%）となり、目標を達成しました。事業所内で発生する石炭灰などの産業廃棄物は、そのほとんどをセメントの原料として再資源化しています。また、地元自治体から収集されるプラスチック廃棄物の「地産地消」型リサイクルの一環として社外のプラスチックゴミを積極的に受け入れ、セメントの原燃料として有効活用することで、周辺地域の負担軽減の一助も担っています。

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

産業廃棄物発生量460,207トンには、特別管理産業廃棄物96,781トン（特定有害産業廃棄物※1,044トン 他95,737トン）を含みます。数値は、南陽事業所、四日市事業所、東京研究センターおよび本社の合計です。2024年度の埋立最終処分量は、産業廃棄物発生量の0.2%となりました。（データ収集方法：マニフェスト記載量より集計。）

※特定有害産業廃棄物：PCB、廃水銀、廃石綿、有害金属（カドミウム、鉛、クロム）、ヒ素、ダイオキシン類、廃油などを含む廃棄物

埋立最終処分量



PCB（ポリ塩化ビフェニル）含有機器の処理状況

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理を進めています。

東ソーでは、高濃度PCB含有機器のうち変圧器・コンデンサ、照明器具の安定器などすべての高濃度PCB含有機器の処理が完了しました。低濃度PCB含有機器は2024年度までに全体の約8割を処理し、残る機器も2026年度までに計画的に処理していきます。

PRTR※1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※2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。

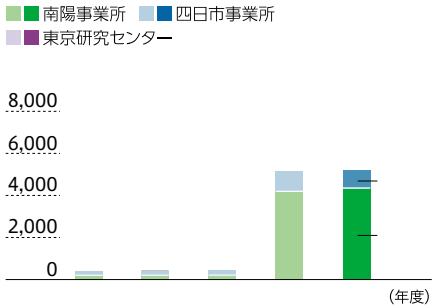
2024年4月に四日市事業所でヘキサン燃焼炉が稼働したことから、ヘキサンの排出量は100トン以上減少しました。

2024年度の東ソーの排出量は合計で5,179トンとなりましたが、引き続き排出抑制に努めるとともに、新規対象物質の実態把握と削減方針について検討していきます。

一方、国内グループ会社の総排出量は、307トンとなり、2023年度比30トン増加しました。

※1 Pollutant Release and Transfer Register
※2 2023年4月1日改正化管法施行（第1種指定化学物質の変更：462種→515種）

PRTR対象物質総排出量



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。

2024年度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	32.0	1.7	0.0	0.0	33.7	0.0	88.0
クロロエチレン（塩化ビニル）	44.2	2.0	0.0	0.0	46.2	0.0	0.7
クロロホルム	1.2	12.2	0.0	0.0	13.4	0.0	0.0
1,2–ジクロロエタン	16.6	0.9	0.0	0.0	17.5	0.0	36.0
エチレンジアミン	4.3	7.3	0.0	0.0	11.6	0.0	0.1
酢酸ビニル	9.1	3.3	0.0	0.0	12.4	0.0	0.0
1,1,2–トリクロロエタン	8.8	0.9	0.0	0.0	9.7	0.0	60.5
ヘキサン	11.2	0.0	0.0	0.0	11.2	0.0	8.1
その他	253.7	4,782.9	0.0	0.0	5,036.6	0.0	1,145.8
ダイオキシン類（mg-TEQ）	54.2	118.3	0.0	0.0	172.5	0.0	0.8

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※1は、CO_2回収・原料化設備への投資を中心に、2023年度比で約77億円増加し、100億円となりました。環境費用※2は、2023年度比で約9億円増加し、215億円となりました。

経済効果は、有価物の売却による収益、省エネルギーによる費用削減などにより58億円となりました。

※1 環境投資：環境保全を目的とした資産取得や設備投資などの支出
※2 環境費用：環境保全を目的として当該年度に発生した減価償却費、設備リース費用や人件費、修繕費などの維持運営費

【集計範囲】 南陽事業所、四日市事業所、東京研究センター

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	
			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2023年度	2024年度
事業所エリア内コスト			23.3	46.0	20.4	96.8	160.8	168.5
	公害防止コスト	排ガス・排水処理対策	9.8	33.1	3.9	8.1	99.3	104.5
	地球環境保全コスト	電力・燃料削減対策	12.2	10.1	13.7	81.9	25.1	26.8
	資源循環コスト	原料回収・廃棄物回収対策	1.3	2.7	2.7	6.8	36.4	37.2
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	0.8	0.1	0.4	2.2	9.1	11.3
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	1.7	2.3	2.4	1.3	34.8	33.6
社会活動コスト		協会会費、緑化、地域共生	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.3
その他			0.0	0.1	0.0	0.0	1.1	1.1
合計			25.8	48.4	23.1	100.2	206	214.8

経済効果

（単位：億円）

内容			2021年度	2022年度	2023年度	2024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	12.7	11.6	10.3	9.2
費用削減	省エネ	省エネルギーによるエネルギー費用の削減	7.0	17.8	9.5	12.7
	省資源	省資源またはリサイクルにともなう廃棄物処理費用の節減	41.6	53.8	46.3	36.2
合計			61.3	83.1	66.1	58.1

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。

環境保全に向けた取り組み

教育の充実

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

グループ会社に対しては、「東ソーグループ安環ネット」で環境法令の改正動向、違反事例などの説明会を実施しています。また、法令チェックリストなどによる法令遵守を推進しています。

（人）

教育実績項目	開催場所	内容	参加者数（延べ人数）
外部講師による講演会	本社	環境法令改正動向	75（グループ会社含む）
	四日市事業所	三重県の水環境保全に関する取り組みについて	56
教育・研修	南陽事業所	出前環境教育	739（東ソー） 261（グループ会社）
		公害防止管理者資格取得者研修	22
		課長・環境管理担当者対象環境教育、法改正説明会	140
		社外セミナー（環境管理課員対象）	11
	四日市事業所	出前環境教育	43
		公害防止管理者リフレッシュ研修	6
社内説明会	四日市事業所	環境定期連絡会	123

生物多様性保全

基本的な考え方

東ソーグループの化学製品は、製造過程で適切な管理をしなければ、生態系を含む自然環境に大きな影響を与える可能性があります。また、化学製品の製造では、エネルギーや鉱物、水などの資源を利用するため、サプライチェーン全体においても生態系に影響を与える可能性があります。

東ソーグループは持続可能な社会の実現に向け、事業活動と地域社会への貢献活動を通じて生物多様性の保全に積極的に取り組みます。

また、従業員への一層の啓発を図るため、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」を盛り込み、社内教育などを通じて生物多様性を育む認識を深めています。

生物多様性保全に向けた取り組み

協議会などへの賛同・参画

東ソーグループは、環境・安全・健康基本理念の行動指針で生物多様性につながる地域に根付いた環境保全活動を推進しており、地域ごとに自主的な活動を行っています。海洋プラスチック問題に対する取り組みの一環として、日本プラスチック工業連盟の「プラスチック海洋ごみ問題の解決に向けた宣言書」に署名しています。この活動は、海洋プラスチック問題に対して、自主的に取り組みを推進し、社会にアピールしていくことを目的にしたものです。

また、2024年に「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しました。2023年12月に改定された経団連生物多様性宣言・行動指針に賛同し、自然共生社会、サステナブルな経済社会の実現に取り組むとともに、GBF[※1]、SDGs、30by30[※2]といった世界目標や我が国の生物多様性国家戦略の達成に貢献していきます。

※1 Global Biodiversity Framework：2022年12月生物多様性条約の第15回締約国会議(COP15)において新たな目標を設定
※2 2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる自然再興（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標。南陽事業所の敷地の一部は、2023年に30by30保護地域（陸域）に指定され、さらなる生物多様性保全活動を推進

プラスチック問題への対応

東ソーは、廃プラスチックの削減において「マテリアル・ケミカルリサイクルの推進」を社会貢献と位置付け、循環経済の進展もふまえ、リサイクル技術の開発を進めています。リサイクル可能なプラスチックの開発をめざすと同時に、環境負荷を抑える取り組みを積極的に進めています。

事業活動との連携

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

さらに、2021年より周南市と近隣の会社の共同で、木質バイオマス材利活用および森林整備などに関する連携を推進しています。

地域社会への貢献活動

東ソーグループは自然との共生社会の実現に向け、地域と連携した環境保全活動を推進しています。

里山保全活動

南陽および四日市事業所では、地域の里山保全活動に積極的に取り組んでいます。毎年、南陽事業所では山口県主催の「まちと森と水の交流会」に参加し、四日市事業所では四日市自然保護推進委員会主催の里山保全活動を実施しています。引き続き、里山の保全活動を推進し、生態系の維持に努めていきます。

里山保全活動（南陽地区）

里山保全活動（四日市地区）

地域清掃ボランティア

東ソーでは、事業所近隣の市街清掃および海岸や河川周辺の清掃を行っています。

南陽事業所では、クリーンアップ・マイ・NANYOや近隣の構外清掃および長田海岸清掃などの地域貢献活動を通じて、周辺地域の美化に努めています。

四日市事業所では、31の企業・団体による霞ケ浦地区環境行動推進協議会に参画し、環境ボランティア活動を継続しています。活動の一つとして、三重県主催の「伊勢湾　森・川・海のクリーンアップ大作戦」に賛同し、近隣海岸の清掃やコンビナートと埠頭側の統合清掃などを行っています。東京研究センターにおいても「河川をきれいにする会」に参加し、河川のパトロールなどを行っています。

長田海岸清掃（南陽地区）

高松海岸清掃（四日市地区）

河川パトロール（東京研究センター）

東ソー苗木基金による森林資源循環の促進

2024年4月10日、山口県内の森林で伐採された林地残材の有効活用と、伐採後の森林における再造林を促進するため、山口県、山口県森林組合連合会の三者による「東ソー苗木基金の創設に関する協定書」を締結しました。

東ソーは、林地残材から生産された燃料用チップを受け入れ、南陽事業所の自家発電燃料として有効活用するとともに、燃料用チップの受け入れ量に応じた基金を拠出します。

東ソー苗木基金は、森林所有者に造林費用を提供することで伐採後の再造林を促進し、森林がもつ多様な機能の維持と森林資源の循環を通じた林業振興を図ります。

協定調印式

基金スキーム

S 社会

Social

事業活動にかかわる人々の安全・健康と安定操業および人権尊重に真摯に取り組むとともに、従業員の挑戦と多様性を尊重することで、自由闊達な企業風土を継承・発展させ、東ソーグループの持続的な成長をめざします。

70 安全・安定操業
78 労働安全衛生
82 品質マネジメント
85 化学物質管理
88 人事制度と人材育成
97 ワークライフバランス
108 ダイバーシティ
111 人権尊重
120 CSR サプライチェーンマネジメント
124 社会貢献活動

安全・安定操業

基本的な考え方

東ソーグループは、2013年7月に石油化学工業協会が制定したガイドライン「産業保安に関する行動計画」をふまえ、RC推進体制の下で、安全・安定操業に関する活動を推進しています。従業員の安全・健康の確保と安定操業が、経営の最重要課題であることを認識し「安全がすべてに優先する」という、環境・安全・健康基本理念および行動指針に基づき、無事故・無休業災害をめざして「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ます。

また自然災害などの事業リスクに備えた事業継続計画（BCP）の取り組みを進めます。

産業保安に関する行動計画

関連ページ：RC活動目標実績一覧　保安防災・労働安全衛生

CSR重要課題への取り組み：安全・安定操業

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
重大保安事故	ゼロ	ゼロ	2件	ゼロ
重大労働災害	ゼロ	ゼロ	1件	ゼロ

推進体制

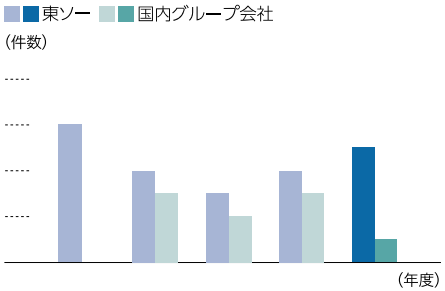
推進体制は、レスポンシブル・ケア活動（P.141）に掲載しています。

関連ページ：レスポンシブル・ケア活動

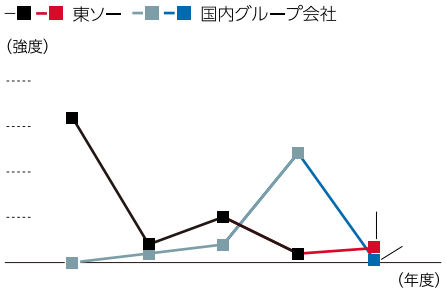
2024年度の実績

2024年度は東ソーで5件の事故が発生しました。事故発生時には事故対策委員会にて原因究明と対策を決定し、社内やグループ会社に対して説明会を開催して事故情報の水平展開を行い、再発防止を図っています。

事故発生件数



事故発生強度※



※ 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。2012～2024年の13年間で延べ324ヵ所の計器室や事務所を訪問し、延べ7,400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

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。また、2024年度、南陽事業所では、部課長による塩酸塔還流槽モニュメントの清掃活動も実施しました。

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。

2024年度安全の日の活動内容

事業所	活動内容	
南陽	防災委員会	南陽事業所の過去の事故事例および 他社の事故事例の周知
四日市	安全講話	事故や災害に学ぶ／ 半田化学プラント安全研究所　半田 安 氏（11月13日）
本社		
東京研究センター		ヒューマンエラー（認知バイアス）とその対策／ 公益財団法人　大原記念労働科学研究所 主管研究員　井上 枝一郎 氏（11月13日）

安全の日　事業所長あいさつ
（南陽事業所）

安全の日　安全講話
（四日市事業所）

安全の日　安全講話
（東京研究センター）

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）の運用を開始しており、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を実施しています。

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

南陽事業所では教育研修センターに、高所作業における危険体感設備を導入しました。この設備で、梯子で上る際の不安定な状態や、高所作業中での工具落下の危険性などを体感します。

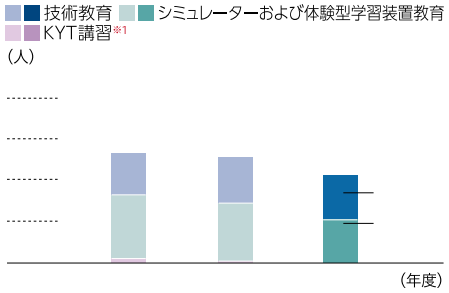
四日市事業所では静電気発生装置を導入し、帯電防止や除電の体験、静電気による着火や溶剤・粉じん爆発の観察を通じて、帯電の危険性と除電の重要性に関する学習を強化しました。

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（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めざし、安全工学などの高度な専門知識に基づいた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仕組みをつくりました。2023年度から安全工学の基礎知識を習得するための安全技術教育を事業所の技術教育体系に組み込み、2025年度からその応用編となる実践型安全技術教育を開始します。

※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



※1　KYT講習は外部講師によるフォローアップ講習を含む。

静電気発生装置

高所作業における危険体感設備

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。2023年6月にはIT統括部サイバーセキュリティDXグループを設置し、さらなるDX推進を図っています。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めざし、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。

スケジューラソフトの導入

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ました。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。

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ています。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値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

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、全社組織であるサイバーセキュリティ委員会を設置し、設備の健全性確認と対策立案、体制・PDCAサイクル構築、人材育成を図っています。

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・ノウホワイ情報、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試行を行ってきました。今後、実用化と検証、さらなる用途拡大を行い、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中です。

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

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などを製品ごとにまとめた小冊子を作成しています。

その他にも、毎年マスコミ関係者を講師に招き、模擬記者会見と演習講演を行い、リスクコミュニケーション力の強化を図っています。

下期総合防災訓練（南陽事業所）

総合防災訓練（四日市事業所）

総合防災訓練（東京研究センター）

名称	実施月	実施地域	参加人数	内容
上期 総合防災訓練	2024年7月	南陽	50	プラント内ヒーターからの火災発生を想定し、防災訓練を実施。 事前のシナリオなく抜き打ち式の訓練を行い、会議室からの活動指示訓練を実施。
総合防災訓練	2024年10月	四日市	600	市民総ぐるみ防災訓練。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	2024年10月	東京研究センター	490	新棟建設中のため、グランドなどの使用制限を受け避難訓練をメインで実施。 その他、遺伝子組み換え体の排水漏洩対応訓練を同時進行で実施。
ブラインド型 総合防災訓練	2024年12月	四日市	185	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。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	2024年12月	南陽	70	タンクからの酢ビ大量漏洩を想定し、防災訓練を実施。 事前のシナリオがない抜き打ち式の訓練を行い、防災活動の展開訓練を実施。
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。

地震・津波対策の推進

避難などの対応訓練だけではなく、設備対応も順次進めています。地震対策では、南陽および四日市事業所の高圧ガス貯槽の耐震補強工事はすべて完了しています。2024年度は引き続き、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。津波対策では、電気設備の高床式への対応、排水管浮上防止対策、予備品を購入しました。

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。

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

東ソーでは、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、再開をめざす行動計画）

社外からの評価

南陽および四日市事業所を対象として、特定非営利活動度法人 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月に受審した四日市事業所の3回目の評価結果では、「安全基盤」と「安全文化」の多くの評価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については、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、2022年12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」の認定を更新、四日市事業所は2024年8月に経産省の中間立ち入り検査を受診しました。さらに、新認定制度についても、申請に向けて準備を進めています。

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、2023年6月にIT統括部サイバーセキュリティDXグループを発足しました。スマート保安については、デジタル技術導入WG、サイバーセキュリティについては、サイバーセキュリティ委員会を設置し、PDCAを推進して有効性の確認を行っていきます。

物流安全

基本的な考え方

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、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。

関連ページ：RC活動目標実績一覧　物流安全

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、軒先情報の整理、車両のハード対策検討、BRM訓練や航海・運行診断など、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。

輸送機器への対応

車両交代時の安全確保のため、客先構内の軒先情報を見直し、オーバーハング教育およびローリー競技会を実施しました。

ローリーへAI搭載型側方後方検知システム※1の導入を一部の現場で試行するなど、ハード面での取り組みも積極的に実施しています。

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※2を実施（2024年度は12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※3はより高性能なシミュレーターで実施（2024年度は13隻が受診）しました。また船員を対象に行った着離桟の危険個所についてのアンケート調査の結果を元に過半数の危険個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。

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ており、残る案件についても今年度中の完了を目標に進めています。

KY活動の実施

各職場での安全意識高揚のため、2024年度はエキスパートによる現場責任者へのKY職場巡視を実施しました。今後はより細やかな巡視のため、エキスパートからキーパーソンによるKY職場巡視の導入を検討し、活動のさらなる定着化を図ります。

請負連携強化

事業所構内の請負作業者の事故・労災の撲滅のため、委託業務の安全管理強化に取り組み、コミュニケーションフロー図に沿って業務課題を抽出、継続的な課題解決のためPDCAの仕組み導入と定着を図っています。また、東ソーと東ソー物流で合同パトロールを実施し巡視強化しています。また、東ソー物流管轄のタンク基地の安全監査についても着手しています。

※1　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。
※2　第三者機関の指導員が実際の航海に添乗し乗組員の当直時の判断や知識の確認・評価を行うこと。
※3　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）。

労働安全衛生

基本的な考え方

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

労働災害に至るような不安定な状態、不安全な行動をなくすために「安全の基本動作の徹底」「リスクアセスメントの高度化」「類似事故・類似労災の撲滅への取り組み」「工事体制システムの維持改善」「新技術の活用」の5つを柱とした安全活動を展開し、安全文化の醸成を図ります。

関連ページ：RC活動目標実績一覧　保安防災・労働安全衛生

CSR重要課題への取り組み：安全・安定操業

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
重大保安事故	ゼロ	ゼロ	2件	ゼロ
重大労働災害	ゼロ	ゼロ	1件	ゼロ

推進体制

推進体制は、レスポンシブル・ケア活動（P.141）に掲載しています。

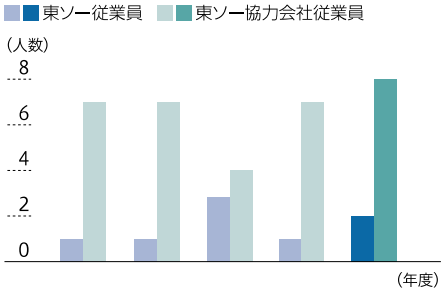
関連ページ：レスポンシブル・ケア活動

2024年度の実績

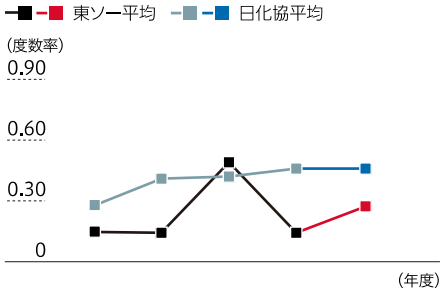
東ソーは従業員および協力会社の休業災害発生件数ゼロを目標にしていますが、2024年度は休業災害10件（従業員2人、協力会社8人）が発生し、目標に対して未達となりました。休業災害の原因は、安全意識の欠如、設備の不具合によるものであり、再発防止対策として事業所安全衛生委員会を開催し、労災情報を共有化、水平展開を図り、トラブル検討シートなども活用し原因と対策の深掘りを実施しています。今後も現場パトロールを充実強化し安全意識の向上や設備の改善を進めていきます。

またグループ会社では2024年度に休業災害17件（従業員15人、協力会社2人）が発生しました。「事故・労災情報データベース」で情報を共有化するとともに社外安全専門家（中央労働災害防止協会）を活用した安全指導や、グループ会社間での安全に関する情報交換を実施し、労災の再発防止に努めています。

労働災害発生人数（休業災害）

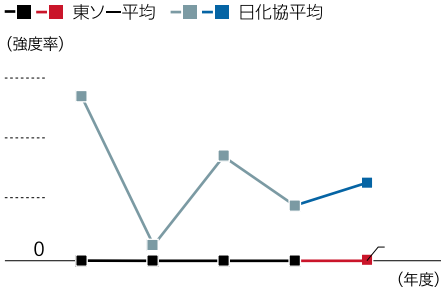


労働災害度数率



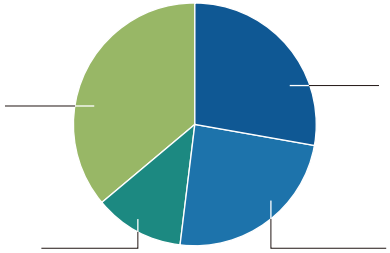
度数率＝（死傷者数／延べ労働時間数）×1,000,000

労働災害強度率



強度率＝（労働損失日数／延べ労働時間数）×1,000

「休業労働災害の型」別　実績



●労働災害発生人数　●労働災害度数率　●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

●「休業災害の型」別　実績
【集計範囲】　東ソー、協力会社、グループ会社

安全文化の醸成

5S※活動／RC委員長5Sパトロール

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

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。2024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）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・躾を行うことで、職場環境を維持改善する活動。

5S活動構外清掃の様子（南陽事業所）

朝活課5S活動（四日市事業所）

RC委員長の5Sパトロール（東京研究センター）

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。2024年度は外部講師による環境教育（2回）、安全レベル向上のため労働安全衛生教育（4回）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し、現場確認や意見交換などを行う「安全環境交流会」を10社に実施したほか、安全査察、塩ビ加工3社交流会、社外第三者による現場指導の実施も継続しています。

2023年11月の東ソー・エスジーエムでの爆発死亡事故を受けて、本社では過去の爆発・火災事故の再発防止対策の安全性評価を実施し、対策の妥当性と継続性の確認を行いました。

南陽地区では「東ソーグループ会社の保安力強化」の取り組みを実施し、爆発・火災、重大労災の防止を主目的として、各社の設備、作業現場や安全管理の現物を横断的に確認することで、現場改善を進めました。

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

TOPICS

全国産業安全衛生大会

令和6年度　全国産業安全衛生大会（広島国際会議場）で東ソー・セラミックス株式会社は、社内の安全文化定着を目的に取り組んできた内容について、「キーパーソンから広げよう安全文化」と題して発表を行いました。

この大会は事業者および労働者が一体となり、労働災害防止の必要性を深く認識し、職場での着実な安全衛生活動の実効を図ることを目的に開催しているものです。

ゼロ災害運動分科会での発表

環境保安課 土井係長の発表の様子

安全確保に向けた取り組み

工事体制システムの維持改善

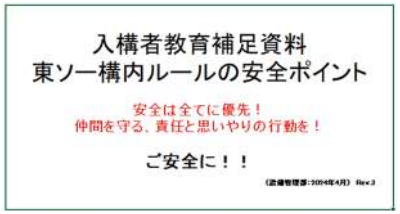
東ソーでは協力会社（工事会社）が関係する事故や労働災害への対策を進めています。

「工事体制の仕組み検証シート」にて、発生した労災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、四日市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、協力会社の労災発生を防止していきます。

また、南陽事業所では東ソーおよび協力会社の相互活動（実際に使用した東ソー独自様式の「危険予知シート」の事例発表とフォローアップ、記載例の配布など）により、危険予知レベルの向上に取り組みました。四日市事業所では安全のポイントの資料を作成、配布し、構内ルールの周知徹底を行っています。



入構者教育補足資料表紙（四日市事業所）

一般事項	①	教育受講済みワッペンをヘルメットに貼付
	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	廃含油ウエス類は、湿潤・密閉後に金属製容器で保管する
	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・フォークリフトには輪止め措置
	⑫	台車やボンベ等のタイヤには転がり防止措置

入構者教育補足資料の一部（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。

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開始しました。

南陽事業所では、全40職場で構内請負作業の安全管理強化活動を展開しています。製造部門と協力会社との連絡会議を定期的に毎月開催し、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。

また、南陽及び四日市事業所とも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、協力会社の労災発生の撲滅に取り組んでいきます。

品質マネジメント

基本的な考え方

東ソーグループは、RC推進体制の下で、品質管理の徹底、物流品質の確保に努め、品質マネジメントシステムを確実に運用し、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。

関連ページ：RC活動目標実績一覧　品質保証

CSR重要課題への取り組み：製品安全・品質マネジメント

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
重大製品苦情	ゼロ	1件	1件	ゼロ

推進体制

推進体制は、レスポンシブル・ケア活動（P.141）に掲載しています。

関連ページ：レスポンシブル・ケア活動

品質マネジメントシステムの維持・改善

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（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）などの認証を取得して、製品の品質保証を行い、お客さまに満足いただけるように努めています。

認証事業所並びにグループ会社については、品質マネジメントシステムに関する活動の内部監査と外部監査の結果を受け、事業所長、工場長などによるマネジメントレビューを行い、品質マネジメントシステムの向上を図っています。

内部監査

東ソーの品質マネジメントシステムの運用確認、継続的なレベルアップを目的に、事業所内で毎年内部監査を実施しています。2024年度は、購入品の使用から製品製造までの製造プロセス、品質目標の計画に対する実績、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・有効性評価および改善のための課題発掘、製品の製造、品質目標の管理、文書と記録の管理などについて内部監査を58部門に実施しました。また、各事業所に対しては毎年、本社がRC監査を行っており、関連部門との連携強化による製品苦情の削減、現場巡視とリスクアセスメントなどによる苦情未然防止の取り組み、防止策の維持状況確認、および納入仕様書記載内容の確認などをテーマとして実施しました。

グループ会社への支援

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

2024年度は品質管理調査として、品質管理に関わるトレーサビリティ調査を国内グループ会社25社に対し実施しました。その結果、東ソーグループとして法令違反および最終ユーザー使用時に環境や製品安全に関して影響を与えるような不適切な事案は検出されませんでした。

また、国内グループ会社に対し、外部講師による品質コンプライアンス教育（会場参加者29人、WEB参加者267人）を実施しており、不正発生の未然防止に努めています。

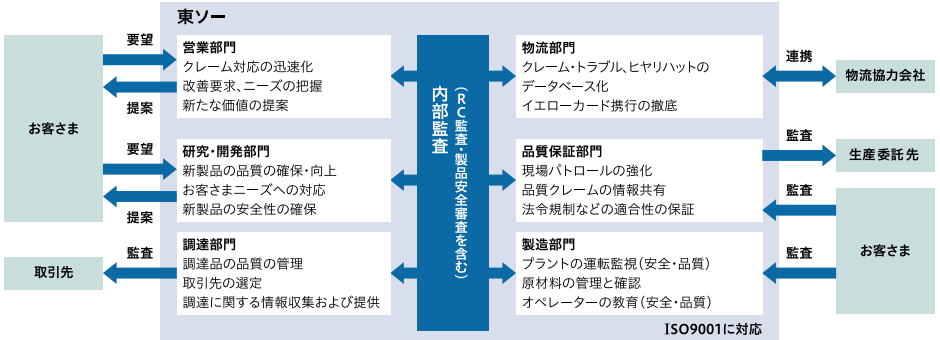
さらに新たな取り組みとして、海外グループ会社14社（持分比率100%の製造会社）における品質管理体制について調べるため、アンケート調査を実施しました。海外グループ会社においても、ISO9001もしくは、ISO13485を取得しており、コンプライアンス意識も高いため、良好な品質管理体制が維持されています。

サプライチェーンにおける取り組み

東ソーグループは、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。2024年度は取引先、生産委託先の計79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が発生しそうな事案については改善を進めています。

その他として、業務委託先4社に対して監査を実施し、要求事項に関し、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1社に対して、異物混入の防止を念頭にフィルターの管理を強化するなど、品質管理体制および維持状況について確認を行っています。

サプライチェーン管理体制



製品の品質向上

事業所での取り組み

事業所ごとに品質方針を定めて品質の維持・改善と製品に関する苦情の削減に取り組み、お客さまに満足いただけるように努めています。

事業所およびグループ会社で発生した苦情は毎月速報として配信し、情報を共有するとともに類似の苦情の未然防止を図っています。

2024年度は、未然防止として、製品苦情に至る前段階での品質トラブルに関する削減活動を開始し、製品別に品質トラブルを整理し、それらの４Ｍ解析を行っています。そ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）原因による苦情の未然防止、他の事業所で発生した苦情について類似した苦情の発生防止に努めるとともに、品質現場巡視を実施しています。

なお、重大製品苦情はゼロ、製品苦情発生件数は14件でした。また、PL※事故および品質に関わる法令違反はありませんでした。

さらに、製造プロセス由来の異物混入防止対策状況、原料・包装資材置場、製品置場、倉庫設備の管理状況および苦情の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。

品質パトロール

※ Product Liability（製造物責任）

PL事故・法令違反件数実績（東ソー単体）

（件）

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2024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

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。2024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、東ソー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、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律

関連ページ：RC活動目標実績一覧　薬事

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。（2024年度発生率：78ppm　27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

関連ページ：RC活動目標実績一覧　物流安全

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、監査を行っております。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。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。ほかにも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、ローリーへAI搭載型側方後方検知システム※の導入を一部の現場で試行するなど、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

東ソーグループは、RC推進体制の下で、化学物質管理に関する活動を推進しています。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。

関連ページ：RC活動目標実績一覧　化学品・製品安全

CSR重要課題への取り組み：製品安全・品質マネジメント

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
重大不適合発生件数（化学品）	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ

推進体制

推進体制は、レスポンシブル・ケア活動（P.141）に掲載しています。

関連ページ：レスポンシブル・ケア活動

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。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）、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一般化学物質などの製造数量の届出などを行っています。2024年度は少量新規化学物質の申請や化審法の数量届出など適切に対応しました。また、新規に指定された化審法第一種特定化学物質や第二種特定化学物質について、指定物質の代替物質への切替などにより適切に対応しました。

海外の法規制については、EU-REACH※1に関して輸出数量の管理を継続し、韓国K-REACH※2や台湾の既存化学物質の登録への対応など、規制内容を確認のうえ、適切な対応を行いました。

なお、2024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。

※1 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。
※2 韓国における化学物質の登録および評価などに関する法律。

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、関連部門やグループ会社に対して継続的に教育を行っています。

2024年度は、化学物質を扱う各事業所で、安衛法の新たな化学物質規制に関する教育を実施しました（延べ約240人が参加）。グループ会社には、外部講師による新たな化学物質規制に関する教育を実施しました（約50人が参加）。また、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（延べ約370人が参加）。

※ 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」。

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」という目標が設定されました。この目標達成のため、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、日本化学工業協会を通じて国内実施計画や国際化学工業協会協議会の動向を共有していきます。

また、国内では、安衛法（安衛令・安衛則）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。

東ソーでは引き続き、法令の制定・改正に関する情報収集を行い、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

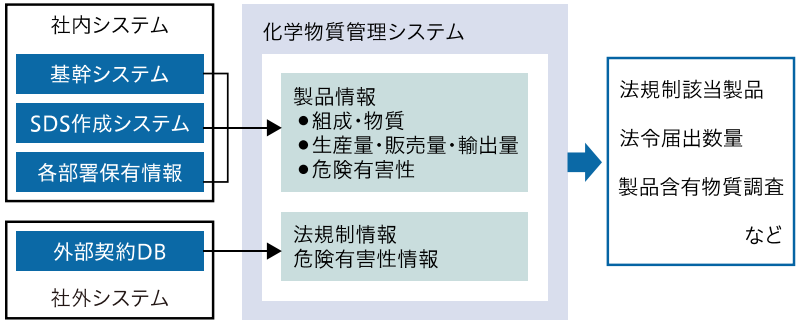
化学物質管理システム

東ソーでは、確実に法規制に対応するため、社内で取り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います。2024年度は「化審法　製造数量などの届出」のためのデータ集計に活用しました。

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めざしていきます。

システムイメージ



化学物質のリスク管理

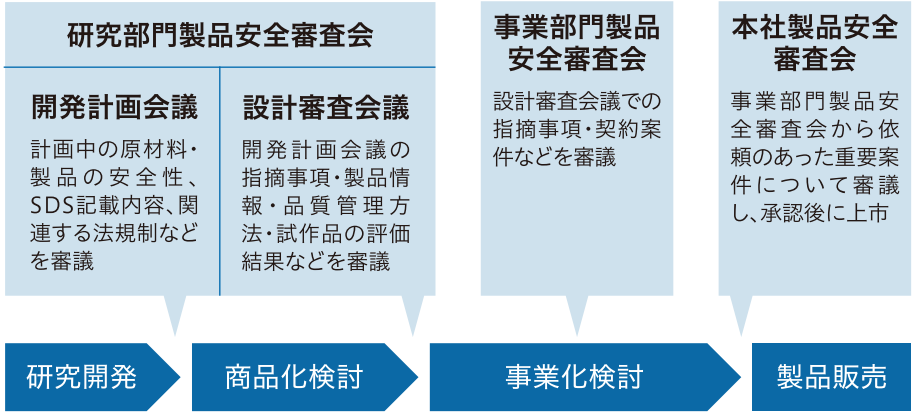
化学物質のリスクは、化学物質のもつ危険性・有害性とその化学物質にさらされる量の積（ハザード×ばく露量）で表現されます。

東ソーでは、リスクを適切に評価するためにSDS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。

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、2024年度は、46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を作成・提供しています。一部の製品については、当社のウェブサイトでSDSを公開しており、日化協の化学物質リスク評価支援ポータルサイト（JCIA BIGDr）でも安全要約書※1として公開しています。安衛法（安衛令・安衛則）における危険性・有害性情報の伝達義務対象となる化学物質の年度ごとの拡大に対応するため、対象物質を含む製品のSDSを法施行前に改定し、お客さまに提供しました。

さらに、お客さまが製品をより安全に使用できるよう、全製品を対象に、製品の推奨用途や使用上の制限、保護具の種類などの情報を伝達するために、SDSの改定を進めています。また、安衛法に基づくラベル表示※2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います。

※1　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。
※2　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

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

人事制度と人材育成

「✔マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。
詳細は、独立業務実施者の限定的保証報告書をご覧ください。
集計範囲は、「ダイバーシティ＆インクルージョン集計範囲」をご参照ください。

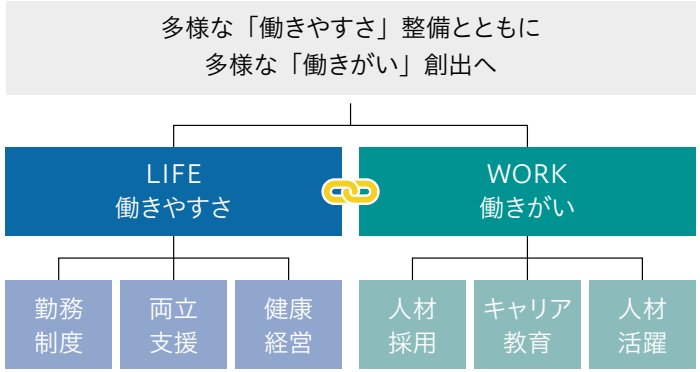
関連ページ：ダイバーシティ＆インクルージョン集計範囲

基本的な考え方

東ソーグループは、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」の実現をめざす中長期経営方針「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、企業の基盤・根幹を支える経営資源である「人的資本」がもっとも重要だと考えています。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めざしています。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、多様な「働きやすさ」の整備と、多様な「働きがい」の創出を実現していきます。



CSR重要課題への取り組み：ダイバーシティ＆インクルージョン

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
男性従業員の育児休業取得率	2022年度：50%以上 2023年度～：90%以上	85.5%	70.4%	74.9%
年休取得率	80%以上	85.0%	89.5%	82.3%※
総合職採用者に占める女性割合	20%以上	29.9%	24.2%	20.2%
幹部職に占める女性割合	2024年度：2.6%以上	—	—	1.9%✔
キャリアカウンセリング実施割合	2024年度：70%以上	—	—	70.3%

※3月末時点実績からの試算値

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、東ソーの人事・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、定期的に取締役会に報告を行い、必要に応じて指示を受けています。

人事制度

東ソーは、「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めざしています。

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。

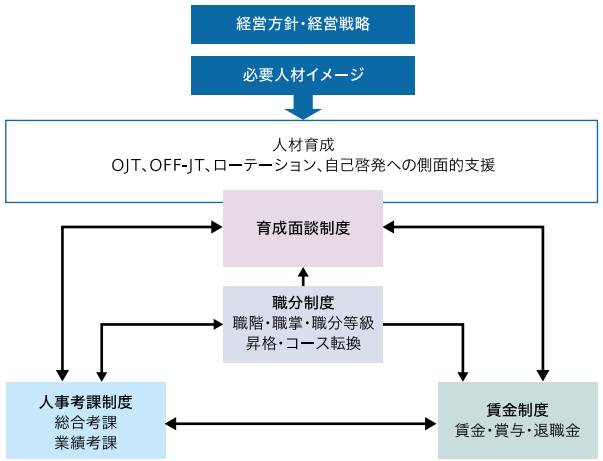
人事制度基本理念

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」

人事制度体系図



従業員への評価とフィードバック

職分制度

東ソーでは、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

東ソーの賃金制度は、「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。

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、2025年度は12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。2024年度の平均年間給与は796万円となっています。

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、モチベーションをもって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。

2024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	73.3%
有期雇用者	54.6%
全体	71.7%

※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。

2024年度初任給（東ソー籍）

	月給（円）	前年比（円）	前年比（%）	最低賃金※3との比較（%）
高校	215,471	+16,720	+8.4	121
短大	219,367	+16,720	+8.3	123
高専	234,310	+13,585	+6.2	131
大学	268,975	+13,585	+5.3	151
大学院（修士）	286,330	+13,585	+5.0	160

※3 東京都の2025年度最低賃金（1,163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

東ソーでは「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。

2021年度からは新たに策定した人材育成基本方針に基づき、社内教育体系を刷新し、従業員一人一人が主体的かつ継続的に学び続ける「自律型人材育成」を推進しています。

「自律型人材」とは、組織内外に限らず、いかなる環境下であっても、自ら仕事や役割を創り、周りを巻き込んで結果を出す人材、と定義しています。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。

その育成に当たって、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。

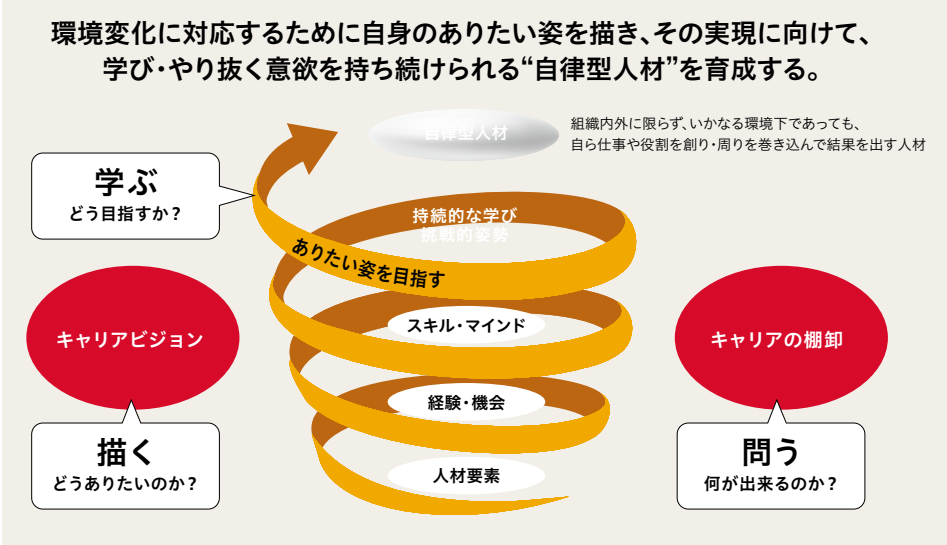
『問う』は、キャリアや業務の課題・目標を見出すことに加え、「自分には何ができるのか」を深く考えることを指します。

『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毎年階層ごとに実施しています。また、2022年度にはキャリアサポートグループを設立し、国家資格キャリアコンサルタントの有資格者への相談ができる環境を整えました。これにより、経験や適性、これから経験したいこと、置かれた状況など、多様な背景をもつすべての従業員が公平に機会を得て、その人らしく活躍できるように、理想のキャリアやライフスタイルを描くことをサポートしています。キャリアサポートグループによるカウンセリングは、本人の申し出によりいつでも受けることが可能になっています。加えて、社内公募制度では、従業員が自らの志向や可能性を見つめ直し（『問う』）、新たなキャリアの選択肢を描き出す（『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多く設けてきました。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全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。今後は利用範囲を段階的に拡大し、学びの基盤を整え充実させていきます。

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その人らしく活躍し挑戦できる環境を等しく提供することで、一人一人が高い付加価値を生み出し、企業全体の持続可能な発展と東ソーの競争力へとつなげていきます。

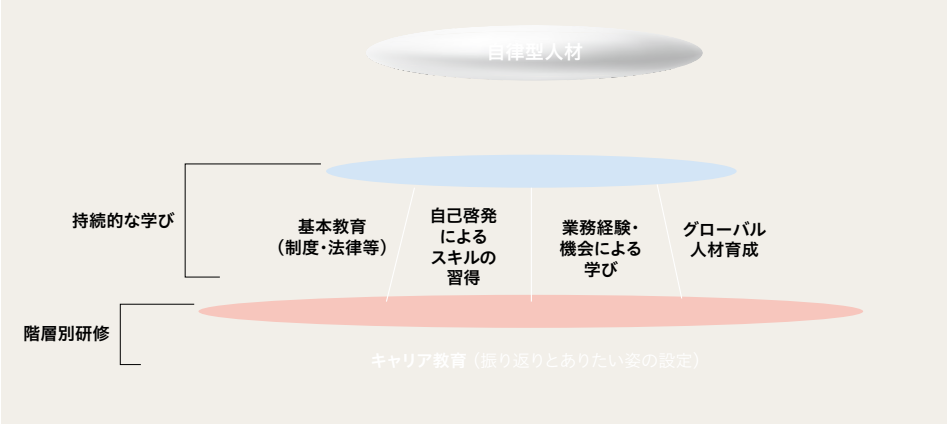
人材育成の基本方針



社内教育体系

人材育成の基本方針に基づき、2021年度に教育体系をスキル付与に重点をおいた受動的な研修から、キャリア教育をベースにした能動的・持続的に学ぶ体系へと再構築しました。「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」だけではなく、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。東ソーでは、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。

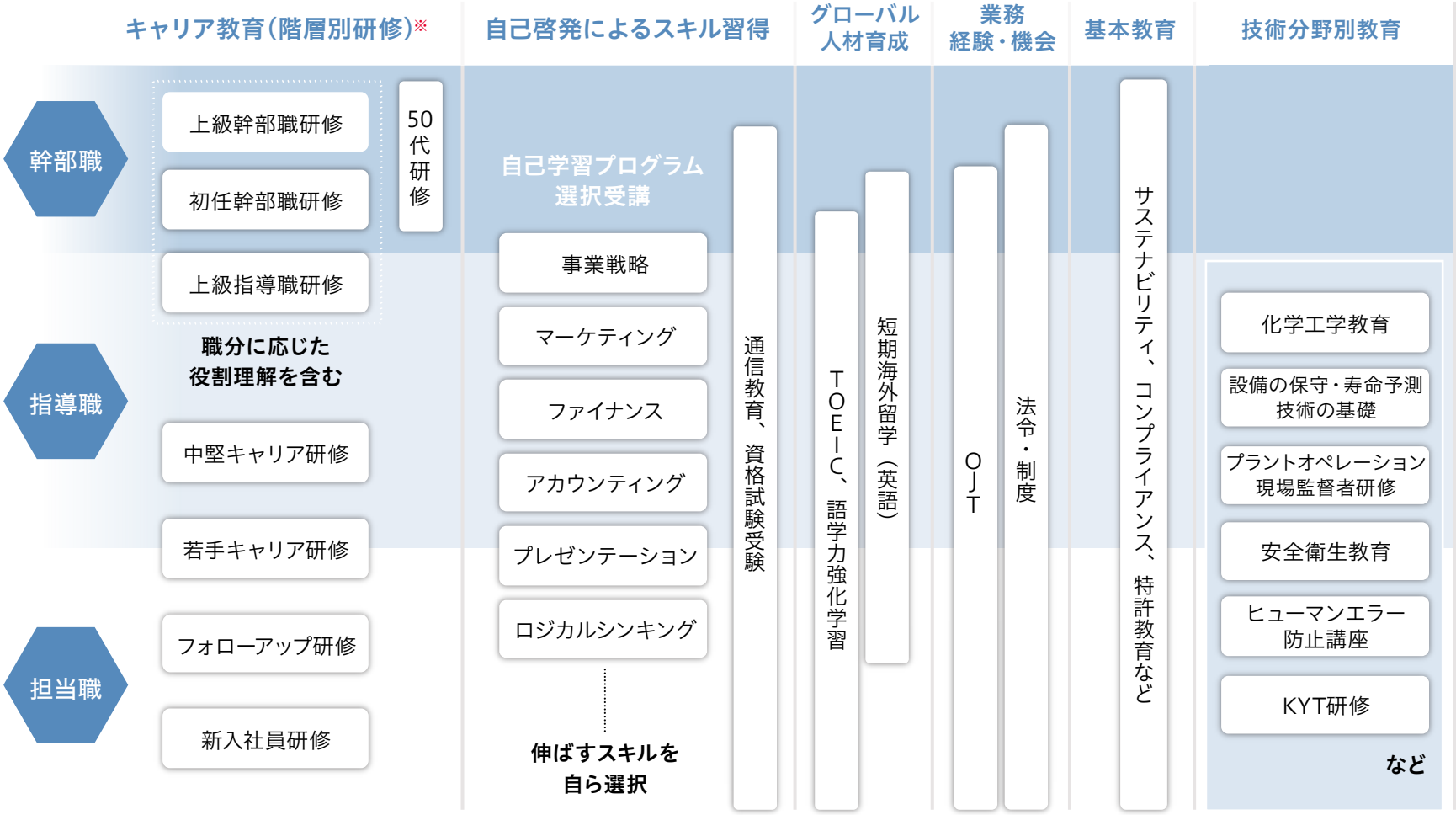
階層別研修では、従業員の自主性や主体性を引き出すことを狙いとしたキャリア教育を導入し、全受講者に対しキャリアコンサルタントによるキャリアカウンセリングを受ける機会を設けています。カウンセリングでは、キャリアの目標を明確化し、仕事の目標意識を高め、仕事への満足度向上や個人の成長支援を行っています。

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。

2024年度までに、総合職従業員の70%以上にキャリアカウンセリングを実施し、目標を達成しました。

※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。

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。

2024年度総合職階層別研修実績（東ソー籍）

	対象者	目的	1人あたりの研修時間（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	89 （男性：71、女性：18）
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	97 （男性：75、女性：22）
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	76 （男性：58、女性：18）
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	89 （男性：75、女性：14）
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	53 （男性：46、女性：7）
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	50 （男性：48、女性：2）
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	24 （男性：24、女性：0）

総合職階層別研修の教育研修投資額（東ソー単体）

（百万円）

	2022年度	2023年度	2024年度
投資額	55.7	58.0	59.7

自己啓発によるスキルの習得支援

自律的な学びの支援

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

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

また2024年には新たにオンライン学習ツールを導入し、全総合職従業員が利用できるようにしました。8,500本以上の幅広い分野の授業から、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、学習機会提供や支援拡大など、環境整備に力を入れています。

通信教育の受講者数（東ソー籍）

（人）

	2022年度	2023年度	2024年度
受講者	267	249	225

資格・技能検定の取得奨励

従業員が各種資格および免許を取得するための受験および受講を支援しています。

東ソーが指定する資格・免許を取得した従業員には、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。

資格報奨金の給付件数（東ソー籍）

（件）

	2022年度	2023年度	2024年度
給付件数	739	722	657

グローバル人材育成

東ソーグループの海外売上比率は50%を超え、事業・職種によらず、今後はより一層海外と関わる機会の増加が予想されます。

東ソーでは、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、東ソーの事業を海外にも拡げられる人材」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、2024年度も引き続き入社3年以上の希望者を対象に3ヵ月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成長し、知見を広げる機会としています。また、選抜にて行っている海外トレーニー研修では、現地にて実際のビジネスに関わることで現地の商習慣を学び取ることを目的にプログラムの充実を図っていきます。

今後は、従業員の語学力の底上げを図るとともに、グローバルな知見を深め、ビジネス展開力を習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

東ソー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労力を惜しまず、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めざしています。そのため、採用ホームページやパンフレットを通じて、東ソー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東ソー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、CO_2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。2024年度は、総合職89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めざしています。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を拡大していきます。そのため、経験者採用ホームページの新設を進め、情報発信を行っていきます。

直近3年度の経験者採用者の入社比率

（%）

	2022年度	2023年度	2024年度
経験者採用者比率	14.7	10.0	23.1

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。制度開始以降、複数の部署で募集を行い、社内公募制度の利用による異動が実現したケースも出てきました。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、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

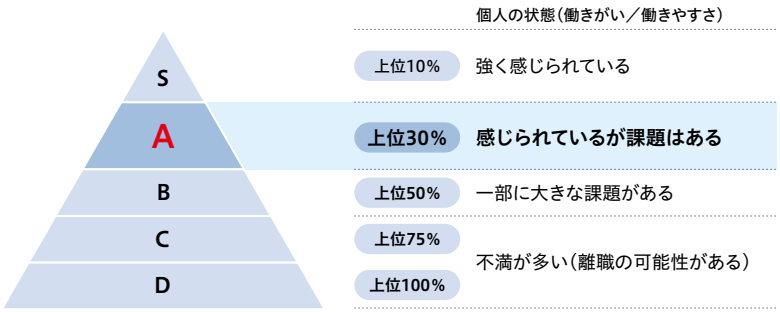
導入の目的

東ソーでは、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中で副次的な調査を実施するにとどまっていました。そこで、2024年度にエンゲージメントについて、東ソーの現状と課題を把握するためにサーベイを実施しました。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、最終的に東ソーのエンゲージメントを高めていくことをめざします。

サーベイ結果概要

今回、調査した結果、総合スコアは上位30%にあたるAランクと他社平均より高く、会社を通じたさまざまな経験に対して前向きに捉えられていることがわかりました。

サーベイの結果から導き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、従業員の皆さん一人一人が働きやすく、やりがいを感じられる環境づくりをめざします。さらに、今後も継続してサーベイを実施し、最終的に東ソーのエンゲージメントを高めていくことをめざします。



対象人数	4,909名
回答人数	4,689名
回答率	95.5%
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

「✔マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。
詳細は、独立業務実施者の限定的保証報告書をご覧ください。
集計範囲は、「ダイバーシティ＆インクルージョン集計範囲」をご参照ください。

関連ページ：ダイバーシティ＆インクルージョン集計範囲

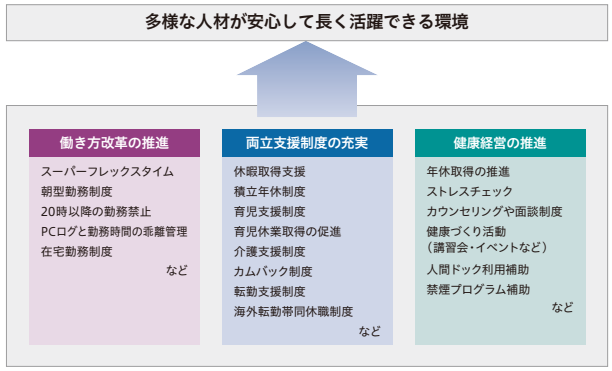
基本的な考え方

東ソーは、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

東ソー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

東ソーでは、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、従業員の働きがいや働きやすさ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
ウェブ会議システムの拡充	ITを活用した業務効率化	● 各事業所の職場や会議室にウェブ会議に必要な機器を取り揃え、多様な会議形態を実現
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2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

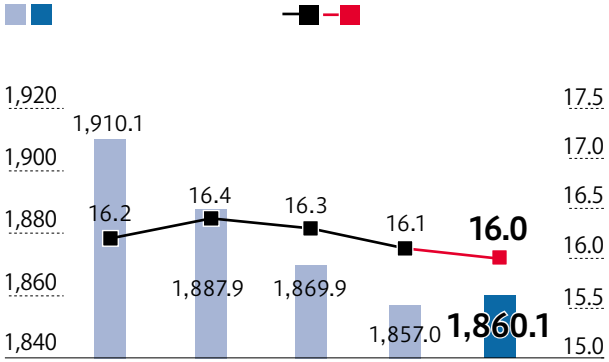
長時間労働の抑制

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、東ソーでは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。

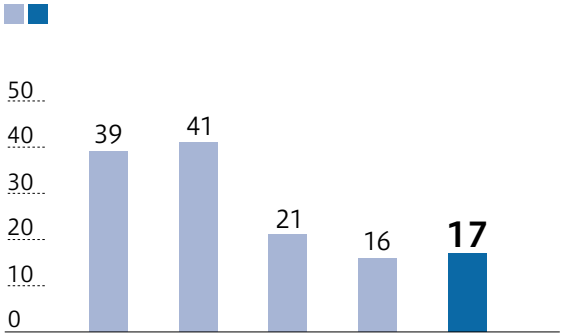
なお、時間外労働時間が月80時間を超えた従業員に対しては、本人の申し出に関係なく全員に産業医による面談指導を義務付けています。この面談により、従業員の身体的・精神的不調を未然に防ぐ取り組みを行っています。

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。

年次有給休暇取得率の向上

東ソーは、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	2022年度	2023年度	2024年度
取得日（日/人）	幹部職	13.7	15.1	14.6
	幹部職以外	17.2	17.9	17.1
	平均	16.6	17.4	16.7
取得率（%）	幹部職	68.7	75.8	73.4
	幹部職以外	88.6	92.4	88.1
	平均	85.0	89.5	85.6

※ 集計期間は、当年7月～翌年6月。

業務の効率化

東ソーでは、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めざした「働き方改革賞」「作業・事務作業改善賞」のほか、CO_2排出削減をめざした「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、東ソーの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）

	2022年度	2023年度	2024年度
提案件数	14,550	13,313	15,881

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めざしています。

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
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
別居手当	転勤・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の、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

妊娠・出産・育児に関する制度

東ソーでは、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、男性の育児参画は働きやすい職場づくりにも好影響を与えると考えており、男性従業員の育児休業取得率向上を目標に掲げて取り組んでいます。取得率は年々上昇し、2022年度は目標の50%を大きく上回り85.5%となったため、2023年度の取得率目標を90%以上に引き上げました。2023年度の取得率は70.4%に低下しましたが、2024年度は74.9%に再度上昇し、平均取得日数も増加傾向にあるので、引き続き男性の育児参画を促していきます。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。

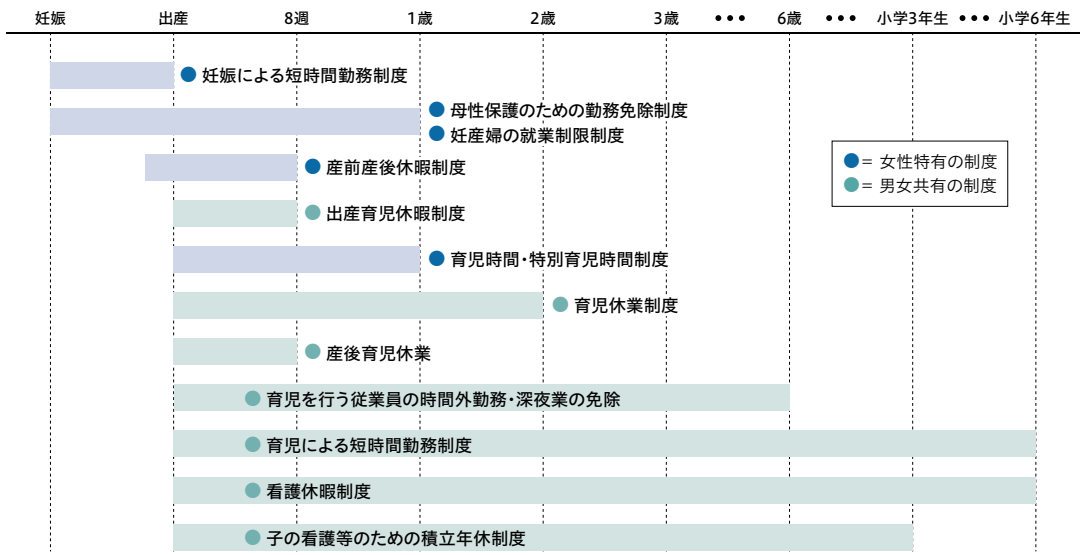
次世代育成支援対策の実施状況

育児関連データ（東ソー籍）

項目	内訳	2022年度	2023年度	2024年度
育児休業取得者（人）	男性	141	131	131
	女性	19	22	19
	合計	160	153	150
育児休業取得率※1（%）	男性	85.5	70.4	74.9
	女性	100	100	90
平均取得日数※2（日）	男性	—	29.7	35.4
育児休業復職率※3（%）	男性	100	100	100
	女性	93.3	100	100
育児休業復職後の定着率※4（%）	男性	100	100	99.3
	女性	100	92.9	100
出産育児休暇取得者（人）	男性	161	185	169
出産育児休暇取得率※5（%）	男性	97.6	99.5	96.6
育児による短時間勤務利用者（人）	男性	3	3	2
	女性	39	46	60
	合計	42	49	62

※1　育児休業取得者数／子が生まれた従業員数
「育児休業、介護休業等育児又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日間は有給扱い）
	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3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
	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
	家族手当	配偶者と子どもの人数に応じて毎月支給

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。東ソーでは、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きます。

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	2022年度	2023年度	2024年度
介護休業取得者	1	1	1
介護休暇取得者	33	56	73
介護による短時間勤務利用者	0	0	1

その他福利厚生制度

東ソーでは、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日以上の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※

東ソーは、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。

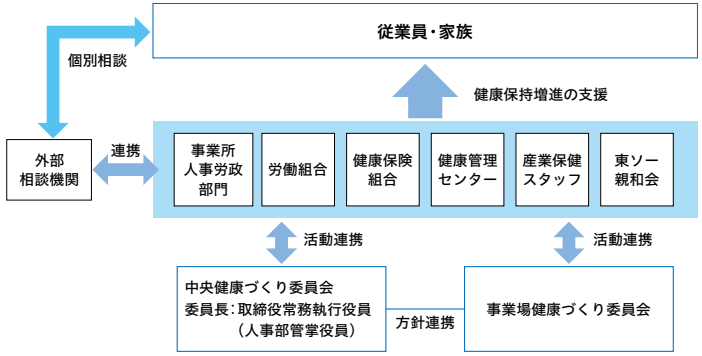
※ NPO法人健康経営研究所の登録商標。

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

- ながら運動セミナー（南陽事業所）
  仕事や日常活動をしながらできる運動に関するセミナーを実施し、実施後オンデマンド配信と冊子を配布。
- 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
誕生月健康相談	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

- 朝食＆野菜チャレンジ（南陽事業所）
  期間中の朝食喫食率と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。

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

- セルフケアセミナー（南陽事業所）
  若手社員を対象に、ストレス緩和のためのセルフケアやコミュニケーションに関するセミナー動画を配信。
- 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。

健康づくり活動に関する数値目標（東ソー籍）

（%）

項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標値
身体	BMI ≧25	20.2	20.8	21.2	23.3	≦18.5
	喫煙率	17.5	17.2	17.8	17.3	≦14.5
こころ	高ストレス者割合（従来基準）	3.8	–	–	–	≦3.0
	高ストレス者割合（新基準）	–	6.0	5.2	5.8	≦4.5※

※ 調査会社の高ストレス者判定基準の更新にともない、従来の目標値3.0%以下と同水準となる4.5%以下に変更。

健康づくり活動に関する中期数値目標（東ソー籍）

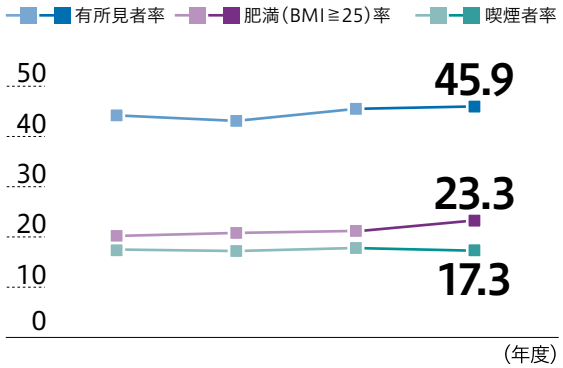
目標項目	2027年度目標値※
野菜摂取習慣がある割合	83%以上
運動習慣がある割合	60%以上
ヘルスリテラシー	3.4以上
喫煙率	16%以下
睡眠満足度	63%以上
年休取得率	80%以上

※ 新たに2025年度から設定した数値目標

定期健康診断

東ソーグループでは、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。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、希望者には大腸がん検診や胃検診、前立腺がん検診、歯科検診なども実施しています。2024年度の定期健康診断を受診した従業員の有所見者率は、受診者全体で45.9%でした。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。その他、内臓脂肪型肥満（メタボリック症候群）に起因する生活習慣病ひいては心疾患・脳卒中などへの重症化を防ぐことを目的に、40歳以上の従業員を対象に、特定検診を実施しています。

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なっている健診項目

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。2024年度の受検率は94.6%で、高ストレス者割合は5.8%となっています。昨年度に比べ高ストレス者割合は増加しましたが、調査会社を利用した企業の平均を下回る水準です。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

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帰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

東ソーと東ソー労働組合は、労働組合法および労働基準法の精神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。

東ソー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	2022年度	2023年度	2024年度
組合員※1（人）	3,367	3,422	3,517
組合員比率※2（%）	71.3	72.1	70.8
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。

2024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
- 休職制度改訂
- 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
2022年度	● 育児休業規程 ● 育児・介護に関する休暇規程 ● 兼業・副業に関する規程
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	● 海外転勤帯同休職規程の新設 ● 看護に関する休暇規程 ● 帰省旅費に関する旅費規程

ダイバーシティ

「✔マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。
詳細は、独立業務実施者の限定的保証報告書をご覧ください。
集計範囲は、「ダイバーシティ＆インクルージョン集計範囲」をご参照ください。

関連ページ：ダイバーシティ＆インクルージョン集計範囲

基本的な考え方

東ソーは、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・強靭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。

2024年度従業員のダイバーシティ（東ソー籍）

		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）		人	0	0	0	0	29	2	433	11	426	4	3	0	891	17
			0		0		31		444		430		3		908	
指導職担当職	総合職		0	0	390	107	521	71	11	2	7	0	0	0	929	180
			0		497		592		13		7		0		1,109	
	一般職		0	0	902	78	565	49	106	51	538	135	0	0	2,111	313
			0		980		614		157		673		0		2,424	
	小計		0	0	1,292	185	1,086	120	117	53	545	135	0	0	3,040	493
			0		1,477		1,206		170		680		0		3,533	
有期雇用者			0	0	9	9	14	10	15	6	23	9	403	26	464	60
			0		18		24		21		32		429		524	
合計			0	0	1,301	194	1,129	132	565	70	994	148	406	26	4,395✔	570✔
			0		1,495		1,261		635		1,142		432		4,965✔	
割合		%	0		30.1		25.4		12.8		23.0		8.7		100	
女性比率			0		13.0		10.5		11.0		13.0		6.0		11.5	

女性活躍の推進

東ソーは、女性従業員の活躍と定着をめざし、女性の採用・活躍推進に力を入れています。

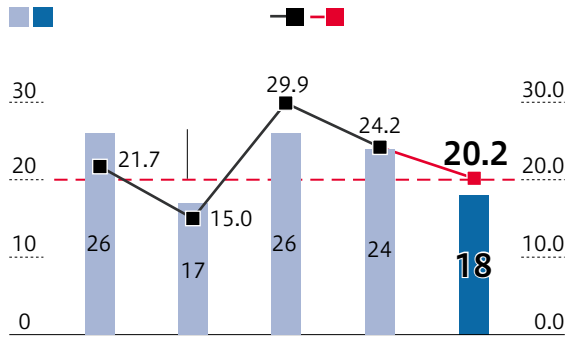
女性活躍に向けては、中長期的な女性幹部職候補者の充実が課題となっています。そのために、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づいて、採用目標を設定し、女性従業員の採用に力を入れています。採用した女性従業員の適性や希望を考慮し、これまで配属の比較的少なかった製造部門や営業部門にも配置することで活躍の幅を広げています。そして、キャリア教育による自身のキャリアの棚卸と将来のありたい姿を描くための支援や、ライフイベントを事由とする退職をなくし、ワークライフバランスを実現できるよう両立支援制度を充実させ、女性従業員の定着化を図っています。

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

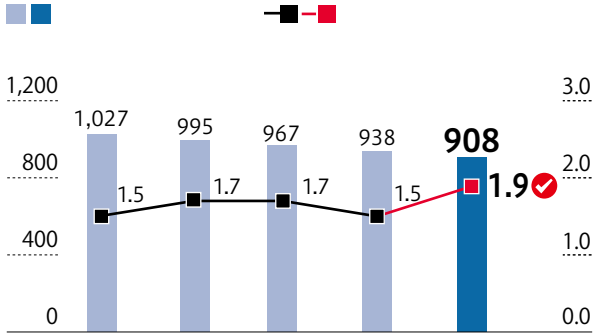
関連ページ：ワークライフバランス　仕事と生活の両立支援制度

女性総合職新卒採用者（東ソー籍）



※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

東ソー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・技能を生かし、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

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
再雇用者	東ソー籍	人	74	113	132	80	71
再雇用率※		%	84.1	83.7	92.3	92.0	93.4

※ 再雇用希望者の雇用率は100%。

障がい者の雇用促進

東ソーでは、肢体不自由および聴覚・視覚・知的・精神など、さまざまな障がいをもった方を、重度・軽度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、障がい者へ業務の移管をしています。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・加工されたハーブティーや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。

南陽事業所では分析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。今後、新たに事務所を建設し、就労人数を増やしていく予定です。

四日市事業所では、構内の弁当配達業務を障がい者へ移管し、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。

障がい者雇用

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
雇用者	東ソー籍	人	66	76	95	94	92
雇用率※		%	2.14	2.01	2.04	2.35	2.28

※ 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

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	日本	人	—	48	67	79	70
女性			—	22	24	27	22
合計			45	70	91	106	92
男性	東ソー籍	人	13	14	16	15	18
女性			7	8	9	9	7
合計			20	22	25	24	25

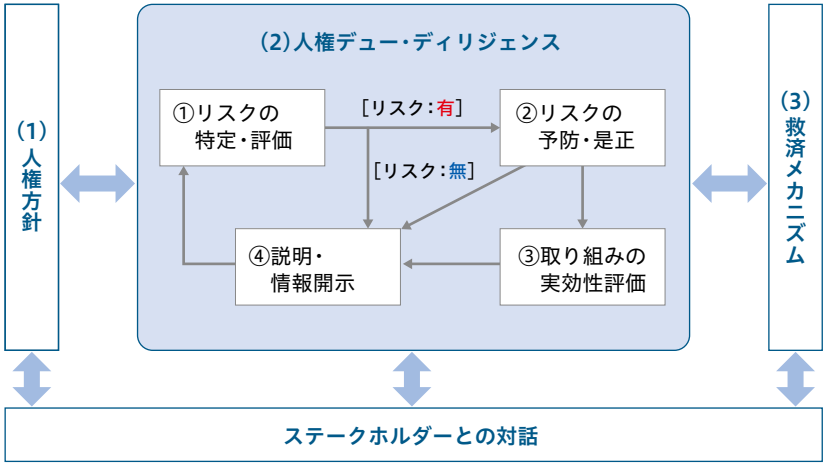
人権尊重

基本的な考え方

東ソーグループは、企業理念の実現のためには、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。CSR重要課題にも人権の尊重を掲げ、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、取締役会での承認を経て、2023年4月に「東ソーグループ人権方針」を公表しました。2024年度からは、「人権デュー・ディリジェンス」への対応を開始しています。なお、人権尊重への対応は、外部専門家の助言・支援を得ながら、指導原則に則った取り組みを継続しています。

企業による人権尊重への対応の全体像



CSR重要課題への取り組み：人権尊重

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
人権方針	策定	策定完了	（策定済）	（策定済）
人権教育	実施	実施	実施	実施
人権デュー・ディリジェンス（DD）	対応準備	（2023年度以降の取り組み）	実施	実施

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」）を以下のとおり定めます。

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。

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（グリーバンスメカニズムなど）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。

人権デュー・ディリジェンス

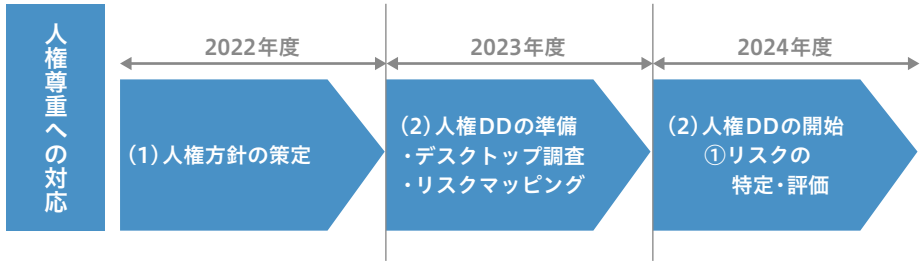
企業による人権尊重への対応の全体像において「人権方針の策定」の次に定められている「人権デュー・ディリジェンス（人権DD）」に着手しています。

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、東ソー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.115 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）。

そのなかから、原材料調達に関するリスク、プラント建設・保守に関わるリスク、および製造委託先におけるリスクを優先的に取り組む分野として選定しました。それらの分野に関し、2024年度において次のような取り組みおよび計画決定を行いました。



具体的な取り組み内容

●原燃料調達に関するリスク

購買・物流部にて実施中である、全サプライヤーへの2回目となるCSR調査票（SAQ）による取引先評価を実施しました。

関連ページ：CSRサプライチェーンマネジメント

●プラント建設・保守に関わるリスク

設備機材の調達先だけでなく、事業所には委託作業者が多数入構していることから作業委託業者に対しても、購買・物流部にてSAQによる取引先評価を実施することを決定しました。

関連ページ：CSRサプライチェーンマネジメント

●製造委託先におけるリスク

全事業部において製造委託取引の実態調査を実施した結果、取引額比率で80%超の相手先が製造子会社が占めていることが分かりました。そこで、2024年度は各事業部経由でこの製造子会社（計9社）を対象にSAQによる取引先評価を実施しました。その結果、各分野ともに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（参照：P.116 ［SAQ結果］製造子会社9社平均）。

2025年度からの取り組み

原料調達に関しては、購買・物流部だけでなく各事業部においても個別で取引を行っています。2025年度からは、全事業部においてこれらの分野での対応を開始することを決定し、新たなマテリアリティおよびKPIとして設定しました。

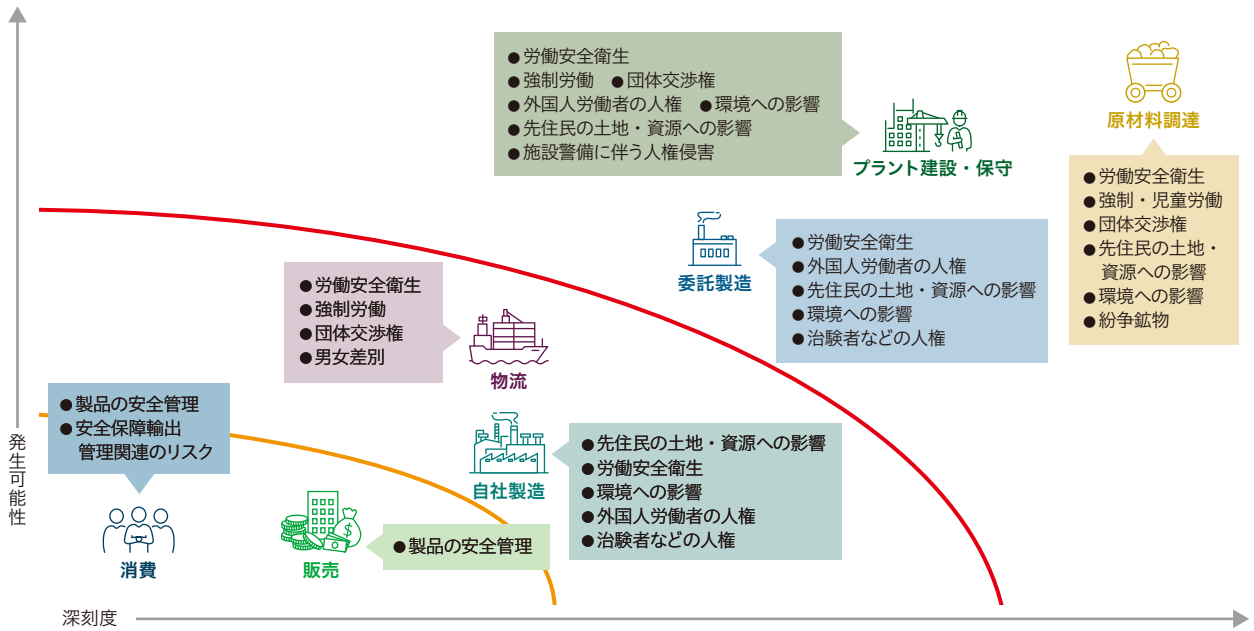
まずは、全取引の実態を調査のうえ、取引先ごとに対処すべき優先順位付けを行います。その上で順次、取引先評価を実施していきます。

今後も、人権尊重への対応の対象を広げていきます。

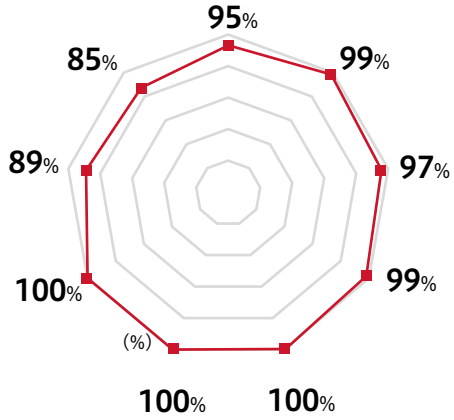
デスクトップ調査（2023年度）

関連ライツホルダー	労働者					
	地域コミュニティ（先住民（族）を含む）					エンドユーザー
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・保管に関与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・保管に関与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）



［SAQ結果］　製造子会社9社平均（2024年度）



人権尊重に向けた取り組み

強制労働、児童労働の禁止

東ソーでは、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

東ソーでは、採用活動において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、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分遂行能力別に決められており、同一の職分遂行能力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、その行為により他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、東ソー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

東ソーでは、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。東ソーと東ソー労働組合は、労働組合法および労働基準法の精神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。東ソー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

東ソーでは、労働基準法および労使間で締結している労働協約を遵守し、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。

東ソー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）は最大で20日を付与しています。半日単位で従業員が自由に取得することができ、取得しやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいます。

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、東ソーグループでは、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。

東ソーでは、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、職分遂行能力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

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。

※ 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、東ソー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。

サプライチェーンにおける人権配慮

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

「CSR調達ガイドライン」において、強制労働・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

ハラスメント相談への対応

東ソーは、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で、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、心理的負荷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

人権・ハラスメント教育

東ソーでは、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、新入社員研修や幹部職研修などの階層別研修で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。

2024年度人権・ハラスメント研修の実績（東ソーおよび国内グループ会社）

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	89人 （男性:71人、女性:18人）
中堅キャリア研修	入社7年目相当	1.0	89人 （男性:75人、女性:14人）
幹部職研修	新任幹部職昇格者	1.0	50人 （男性:48人、女性:2人）
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	2025年5月に延期	
パワハラ行動改善研修（EQ研修）	新任評定者 新任幹部職	3.5	80人

CSRサプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

東ソーは、グローバル企業として世界中でさまざまな事業を展開しており、多くの原材料や資材を調達しています。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、東ソーの努力だけでは完結できず、サプライチェーン全体での取り組みが必須となります。取引先との信頼関係を高めるとともに、サプライチェーンにおける社会課題解決および持続的な調達を実現することを「CSR調達ガイドライン」として取りまとめ、取引先と共有しています。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。

CSR重要課題への取り組み：CSRサプライチェーンマネジメントの強化

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
1回目CSR調査結果	フォロー実施	フォロー完了	（完了）	（完了）
2回目CSR調査	内容検討	（2023年度以降の取り組み）	実施	完了
新規購買先の審査	検討	（2023年度以降の取り組み）	実施	実施

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、定期的に取引先の状況を確認しています。なお、東ソーでは、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。

※ SAQ：Self-Assessment Questionnaire

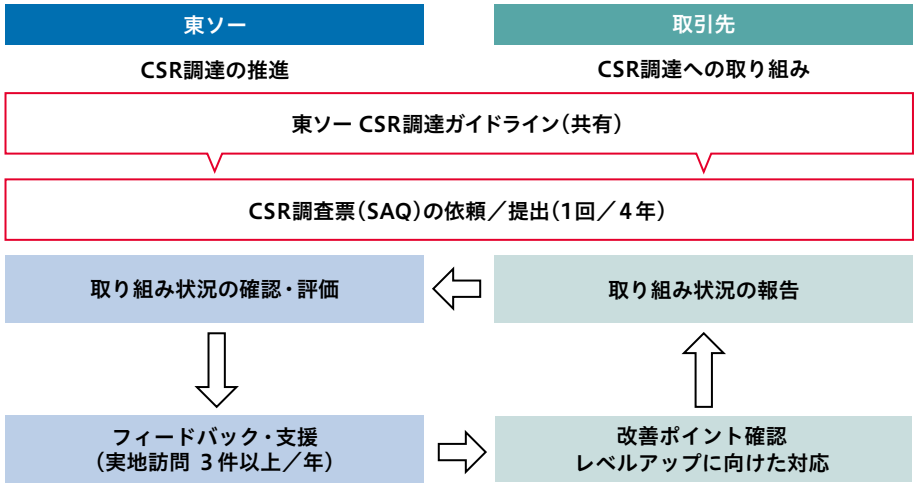
CSR調達の取り組み

取引先評価

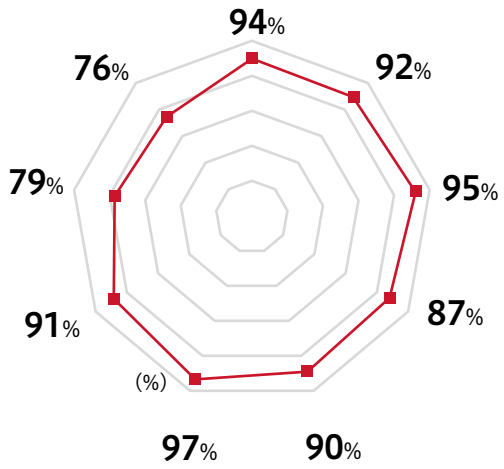
「CSR調達ガイドライン」を取引先と共有し、CSR調達に関わる方針や活動への理解とガイドラインに準拠した取り組みをお願いしています。CSR調査票（SAQ）では、ガイドラインの内容を明確にした質問とすることで、取引先の取り組み状況の広範な実態把握につなげています。

取引先評価は、2023年度から2024年度にかけて購買・物流部が担当している原材料および燃料の1,453品を対象に、CSR調査票（SAQ）により実施しました。その結果、回答数1,036品、回答率71.3%で1回目調査を上回り、結果も環境・社会・ガバナンス面におい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。回答いただいた企業には、分野ごとの評価結果をフィードバックするとともに、平均を下回った分野の改善をお願いしています。

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CSR調査票による評価を実施し、取引先の取り組み状況を確認するとともに、リスクが発見された場合は、取引先に対する活動の改善依頼と持続可能な調達に向けた支援を行っていきます。



2023～2024年度CSR調査票（SAQ）の項目別平均点



回答社数：1,036品　回答率：71.3%

紛争鉱物※への取り組み

東ソーは、責任ある鉱物資源の調達の実現に向けた取り組みを進めています。

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、すず、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

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

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めざす運動です。

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

東ソーの「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

東ソーは、「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、東ソー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

東ソーの「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、東ソーは、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

東ソーグループは、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・共栄をめざしています。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、東ソーに対して日頃から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。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めざしていきます。

なお、2024年度は事業所、研究所において、2,886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）

令和6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）

	2022年度	2023年度	2024年度
見学者	953	2,628	2,886

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48回サンフェスタしんなんよう（南陽地区）

第45回徳山港振興カッター競技大会（南陽地区）

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。

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。また、第14回東ソーグループ夏休み子ども劇場を実施しました。この取り組みは、子どもたちの健康な心と豊かな感性を育むための一助として映画を観る機会を無償で提供しています。

赤い羽根共同募金への寄付

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。今回は学童保育所日の本クラブ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

地域清掃ボランティア

各事業所および研究所では、周辺の公園や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おり、地域住民が快く歩道や公園を利用することができるよう、定期的に実施しています。また、清掃活動をする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・マイ・NANYO（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持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、東ソー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。

沼木小学校事業所見学会（南陽地区）

秋月中学校職場体験学習（南陽地区）

出前授業

東ソー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うことができています。

富田小学校出前授業（四日市地区）

四日市子ども科学セミナー（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。

夏休みジュニア科学教室

富田東小学校出前授業

出展（活動項目）	実施日	参加人数	活動テーマ	活動内容
夏休みジュニア科学教室	8/4	13人	● 備長炭を使った電池づくり ● プラカップを用いたライデンびんの実験	● 東ソーの概要説明 ● 備長炭と塩を利用して電池をつくり、モーターやオルゴールを動かす ● プラカップと塩ビパイプで即製のライデンびんづくり
水素わくわくみらい博	9/14	9人	● 重曹を使ったバスボムづくり ● 洗濯のりを使ったスーパーボールづくり ● シャボン玉実験 ● 液体系実験（4つの化学実験を選択式で実施）	● ４つの化学実験を通して、どんな反応が起きるのかを説明
周南ゆめ物語	10/20	11人	● ポリエチレンビーズを使用したコースターづくり ● 重曹を使ったバスボムづくり	● コースターかバスボムのどちらかを手づくり ● 東ソーの重曹を使用していることを紹介
JOB ゆめはなマルシェ	10/26	6人	● 重曹を使ったバスボムづくり	● 重曹とクエン酸を用いたバスボムづくり ● 東ソーの重曹を使用していることを紹介
周南ふれあいフェスティバル	12/15	6人	● ポリエチレンビーズを使用したコースターづくり ● 重曹を使ったバスボムづくり	● コースターかバスボムのどちらかを手づくり ● 東ソーの重曹を使用していることを紹介
合同清掃（南陽工業高校、新南陽高校）	12/16	9人	● TOSOH　PARK永源山内の合同清掃、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）	1/30	8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	● ビニールひもをクラゲに見たて、静電気の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

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、地域の子供達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、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。

従業員家族工場見学

富洲原小学校出前授業

出展（活動項目）	実施日	参加人数	活動テーマ	活動内容
従業員家族工場見学	8/1	22人	● 家族の働いている会社を実際見る ● 四日市コンビナートの歴史を知る ● バスボムづくりで夏休み宿題の一助とする	● 事業所見学とバスボムづくり ● 東ソーの製品を使ったモノづくり体験
四日市こども科学セミナー	8/8	12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 ● 東ソーの概要説明 ● 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（富田小学校）	9/27	7人	● 企業などがもつ知識・技能・経験などを生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で、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	● 東ソーの概要説明 ● バスボムづくり（小学校2年生114人参加）
出前授業（八郷西小学校）	1/20	7人		● 東ソー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5・6年生72人参加）
出前授業（中部西小学校）	1/23	7人		● 東ソー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61人参加）
出前授業（富洲原小学校）	2/13	7人		● 東ソー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54人参加）

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めざす目的で、野球大会とサッカー大会を開催しています。

第17回東ソー杯周南市学童軟式野球大会

第28回東ソーカップサッカー大会

世界での活動

アメリカ

Tosoh America, Inc.、Tosoh SMD, Inc.、Tosoh Bioscience, Inc.、Tosoh Bioscience, LLC、Tosoh USA, Inc.は、フランクリン郡児童福祉施設福祉サービスを通じて、おもちゃの寄付活動に参加しました。各会社の従業員たちから、多くの車いっぱいに詰め込まれたおもちゃが集まり、地域の子どもたちに笑顔を届けました。

これらの活動は、地域社会に貢献することが単なる責務ではなく、地域との絆を深める貴重な機会であると考えています。

今後も地域とのつながりを大切にしながら、貢献活動を続けていきます。

おもちゃの寄付活動

131 コーポレートガバナンス
137 コンプライアンス
141 レスポンシブル・ケア（RC）活動
148 サイバーセキュリティ

G ガバナンス

Governance

経営環境の変化に迅速に対応できるガバナンス体制を構築し、コンプライアンスの徹底や対話と協働を基本とする誠実で透明性の高い責任ある経営に努めることで、ステークホルダーから信頼される企業グループをめざします。

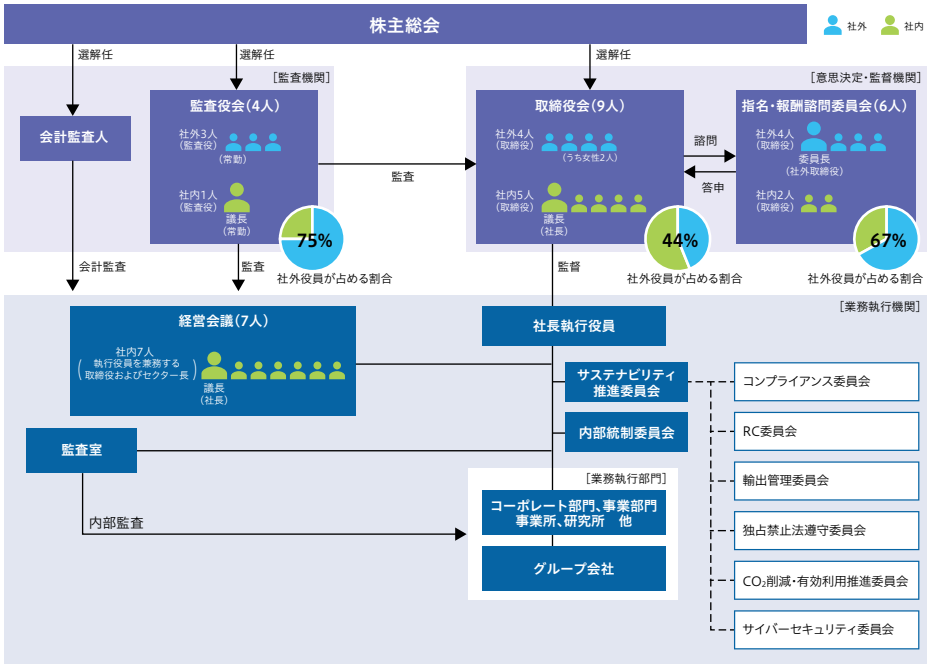
コーポレートガバナンス

基本的な考え方

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

コーポレートガバナンス報告書

コーポレートガバナンス体制



コーポレートガバナンス強化の変遷

年月	取り組み
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
2014年 6月	● 社外取締役の選任（1人）
2015年 6月	● 社外取締役の増員（1人→2人）
2016年 6月	● 取締役会の実効性評価を開始 ● 執行役員制度の導入
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
2020年 6月	● 社外取締役の増員（2人→4人） ● 女性社外取締役の選任（1人）
2021年 6月	● 社外監査役の増員（2人→3人） ● 常勤社外監査役の選任（1人）
2023年 1月	● サイバーセキュリティ委員会を設置
2024年 6月	● 女性社外取締役の増員（1人→2人） ● 役員報酬決定方針の改定（マテリアリティの達成度指標の導入）
2025年 6月	● CSR委員会をサステナビリティ推進委員会へ改称

取締役会

2024年度開催実績 15回

取締役会は、社外取締役4人（うち女性2人）を含む取締役9人で構成しており、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職務執行を監督しています。また、執行役員の選任、解任および業務執行の分担は取締役会の決議により、決定しています。

指名・報酬諮問委員会

2024年度開催実績 9回

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

監査役会

2024年度開催実績 15回

監査役会は企業経営に精通する、もしくは法務、財務および会計に関する相当程度の知見を有する社外監査役3人を含む監査役4人で構成しており、原則として月1回以上開催し、取締役の職務の執行について監査しています。

各監査役は、監査役会が定めた監査の方針、職務の分担に従い取締役会やその他重要な会議に出席し、取締役および使用人などからその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類などを閲覧し、本社や主要な事業所において業務・財産の状況を調査しています。また、グループ会社については、グループ会社の取締役および監査役などと意思疎通や情報の交換を図り、必要に応じて業務の報告を受けています。なお、監査役の職務遂行機能の強化を図るため、監査役会に監査役会事務局を設置しています。

経営会議

2024年度開催実績 26回

経営会議は、執行役員を兼務する取締役ならびにセクター長の7人で構成しており、原則として週1回開催しています。取締役会の付議事項に関する事前審議およびグループ経営全般に関わる重要案件を審議し、適正かつ効率的な経営の意思決定を可能にする体制を構築しています。

全社委員会概要

委員会	概要	2024年度開催実績
サステナビリティ推進委員会	社長執行役員を委員長とし、経営会議メンバー、本社管理部門長、全社委員会委員長で構成され、サステナビリティ活動方針の策定、マテリアリティの進捗管理などを行っています。また、サステナビリティ活動に関わる具体的事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回
内部統制委員会	専務執行役員を委員長とし、「金融商品取引法」の財務報告に係る内部統制報告制度と会社法の求める内部統制システムの整備への対応に取り組んでいます。また、定期的に内部統制の整備や運用状況の評価・是正を行っています。	4回
コンプライアンス委員会	専務執行役員を委員長とし、コンプライアンス体制の構築、教育などの諸施策の策定と内部通報制度の運用に取り組んでいます。また、定期的にコンプライアンス推進計画や内部通報制度の運用状況の評価・是正を行っています。	2回
RC委員会	常務執行役員を委員長とし、RC活動推進のための体制構築、RC年度方針などの策定に取り組んでいます。また、各部門の活動を把握するためにRC監査を定期的に実施しています。	1回
輸出管理委員会	代表取締役を委員長とし、安全保障輸出管理規程に定める基本方針「外国為替及び外国貿易法」の遵守に関する諸施策の策定を行っています。また、輸出部門の長を現業部門の責任者として配置しています。	1回
独占禁止法遵守委員会	常務執行役員を委員長とし、「独占禁止法」「下請法」の遵守に関する社内規程やマニュアルの整備およびその実践に関わる施策の策定を行うとともに、事務局による社内教育研修を通して周知徹底を図っています。また、法遵守に関わる具体的事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	1回
CO_2削減・有効利用推進委員会	社長執行役員を委員長とし、技術とコストの両面から、CO_2削減や有効利用に関する事項の企画、方針策定を実施しています。また、定期的に企画に関わる具体的事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回
サイバーセキュリティ委員会	常務執行役員を委員長とし、製造・R&D・保安・設備管理・IT・監査部門長で構成され、サイバーセキュリティ全般に関わる各種政策策定、進捗管理などを行っています。また、定期的に具体的事案の対応状況の評価とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回

役員の多様性

役員の選任は、会社の全部門にわたって管理・監督ができる人材を確保するという観点から、経営企画、製造・研究、販売、財務・経理などの分野に精通しており、職務遂行状況や実務経験、リーダーシップの有無、人格、能力などを総合的に勘案しています。

また、社外の企業経営者、学識経験者、法曹関係者など豊富な経験や実績、幅広い見識を有し、東ソーグループの重要事項の決定などを通じ、適切な経営の監督を行うとともに、東ソーグループの持続的な成長・企業価値の向上に資する有益な助言をいただける独立社外役員を複数名選任しています。

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維持するため、独立性が確保され、幅広い経験・見識を有する社外役員を選任しています。東ソーでは独自の「社外独立性判断基準」を設定し、当該基準に照らし合わせて独立性が確保されていることを判断しています。社外役員は取締役会などに出席し、定期的に説明や報告を受けることで、監督・監査を実施しています。

- 社外取締役のサポート体制

  取締役会に付議される事案などの内容について、事務局より事前に説明しています。また、重要会議の審議内容について、所管部署より定期的に報告を実施するほか、国内外拠点の視察および会計監査人とのミーティングの場を設けています。

  社外取締役は、これらの取り組みを通じて事業への理解を深めるとともに、課題やリスクを把握し、これらをもとに取締役会において発言を行っています。

- 社外監査役のサポート体制

  監査役会において、常勤監査役が経営会議などの重要な会議の内容や往査の結果など、日常的な監査を通じて得られた情報の報告・共有を行っており、必要に応じて国内外拠点における監査役監査に同席しています。また、取締役会の開催に際しては、常勤監査役より取締役会に付議される議案などの内容について事前に説明しています。そのほか、会計監査人および内部統制委員会とのミーティングを行い、監査計画の進捗および結果について、報告を受けています。

  社外監査役は、これらの取り組みを通じて、適切な監査に寄与しています。

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。2025年6月末現在の執行役員は32人で、うち5人は取締役兼務者となっています。

取締役会の実効性についての分析・評価

取締役会の実効性の評価は、客観性・透明性を確保するため、外部機関の助言を受け、取締役および監査役に対し、取締役会の構成や運営などの項目について、アンケート調査を行う方法で実施しています。2024年度の取り組みおよび評価結果の概要は以下の通りです。

2024年度に実施した取り組み

- 管理部門（経営企画・連結経営部および広報・IR室）からの報告テーマに基づき、企業価値向上に資する中期経営計画の策定に関するフリーディスカッションを3月に実施しました。
- 2024年7月取締役会より、機能商品セクター長、クロル・アルカリセクター長が常時陪席し、担当セクターに関係する案件説明を行っています

2024年度の評価結果および今後の取り組み

評価結果

アンケートの回答結果をふまえ、分析・評価した結果、現状、当社の取締役会は、取締役会全体としてその役割・責務をおおむね実効的に果たしているとの評価に至りました。

〈役割・責務をおおむね実効的に果たしていると判断した理由〉

①知識・経験・専門性・職歴・ジェンダーなどの観点で多様性を備え、社内外のバランスの取れた取締役構成の継続

②必要十分な報告に基づく適切なリスク管理および業務執行の監視・監督の継続

③取締役会の適正な運営（開催頻度、付議範囲、審議時間、資料分量・配布時期など）の継続

今後の取り組み

ESGへの対応やCSRの取り組みについては一定の議論はできているとの意見がある一方で、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組みについては一層の議論が必要との意見も寄せられており、引き続き、検討していきます。企業を取り巻く環境の変化、取締役会への社会的要請をふまえ、今後、取締役会の実効性確保のために必要と考えている事項についてはアンケートの自由意見記入欄にて意見を求めており、寄せられたテーマについては、喫緊の課題と照らし合わせ、議論テーマに取り上げていきます。なお、事業ポートフォリオについては、中期経営計画策定にあたり議論を進め、チェーン事業と先端事業に区分けし、事業ポートフォリオ戦略として発表しました。

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

2024年度の取締役会の出席状況

氏　名	役　職	取締役会への出席状況
桒田　守	代表取締役社長　社長執行役員	100%（15回/15回）
安達　徹	代表取締役　専務執行役員	100%（15回/15回）
土井　亨	取締役　常務執行役員	100%（15回/15回）
吉水　昭広	取締役　常務執行役員	100%（15回/15回）
亀崎　尊彦	取締役　常務執行役員	100%（15回/15回）
阿部　勝※1	社外取締役（独立役員）	100%（3回/3回）
本坊　吉博	社外取締役（独立役員）	100%（15回/15回）
日高　真理子	社外取締役（独立役員）	100%（15回/15回）
中野　幸正	社外取締役（独立役員）	100%（15回/15回）
橋寺　由紀子※2	社外取締役（独立役員）	100%（12回/12回）
米澤　啓	常勤監査役	100%（15回/15回）
岡山　誠	社外常勤監査役（独立役員）	100%（15回/15回）
寺本　哲也	社外監査役（独立役員）	100%（15回/15回）
尾﨑　恒康	社外監査役（独立役員）	100%（15回/15回）

※1 2024年6月21日に退任しました　※2 2024年6月21日に就任しました

取締役・監査役の専門性と経験

役　員			専門性と経験							
			企業経営	財務・会計	法務コンプライアンスリスクマネジメント	営業マーケティング	製造研究開発テクノロジー	国際性	人事・ダイバーシティ	サステナビリティ
取締役	桒田　守	代表取締役社長 社長執行役員	●			●	●	●	●	●
	安達　徹	代表取締役 専務執行役員	●	●	●	●		●	●	
	吉水　昭広	取締役 常務執行役員	●				●			●
	亀崎　尊彦	取締役 常務執行役員	●		●	●		●		
	大道　信勝	取締役 常務執行役員	●			●	●	●		
	本坊　吉博	取締役（社外） 独立役員	●	●		●		●	●	
	日高　真理子	取締役（社外） 独立役員	●	●	●				●	
	中野　幸正	取締役（社外） 独立役員	●	●		●				
	橋寺　由紀子	取締役（社外） 独立役員	●		●		●		●	●
監査役	米澤　啓	常勤監査役	●	●	●			●		
	眞武　尚史	常勤監査役（社外） 独立役員	●	●		●			●	
	寺本　哲也	監査役（社外） 独立役員	●		●	●	●			
	尾﨑　恒康	監査役（社外） 独立役員			●	●			●	

※ 上記一覧は、取締役・監査役の有するすべての知見を表すものではありません

役員報酬

報酬額等の算定方法の決定方針

企業業績と企業価値の持続的な向上、および優秀な人材の確保を目的とした報酬体系とすることを基本方針としています。

役員の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で決定することとしています。

2024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）
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役 （うち社外取締役）	434 （58）	248 （58）	124 （－）	61 （－）	10 （5）
監査役 （うち社外監査役）	80 （51）	80 （51）	－	－	4 （3）

※ 2024年6月21日開催の株主総会終結の時をもって退任した取締役1人を含んでいます。

取締役報酬等に関する株主総会の決議年月日は2024年6月21日であり、決議内容は、取締役の報酬等の総額を年額6億70百万円以内（この額は①現金報酬部分5億90百万円〔うち社外取締役80百万円以内〕、②社外取締役を除く取締役に対する株式報酬部分80百万円とし、使用人兼務役員の使用人分給与および賞与を含まない）とするものです。決議時の取締役の員数は9人（うち社外取締役4人）であります。また、監査役報酬等に関する株主総会の決議年月日は2024年6月21日であり、決議内容は、監査役の報酬等の総額を年額1億20百万円以内とするものです。決議時の監査役の員数は4人（うち社外監査役3人）であります。

取締役会、指名・報酬諮問委員会の活動内容

2024年度における役員の報酬等の額の決定過程における活動は、取締役会を3回、指名・報酬諮問委員会を4回開催しました。取締役報酬制度の見直し、取締役の報酬等の額の改定などについて、指名・報酬諮問委員会の答申をふまえて、取締役会にて決定しています。

取締役の個人別報酬等の決定方針

基本方針に基づく具体的内容は以下の通りです。

①固定報酬の額の算定方法の決定に関する方針

固定報酬は、役位の対価と捉え、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して、役位ごとに決定する。

②業績連動報酬に係る業績指標の内容及び業績連動報酬の額の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬は、経常的な営業活動に財務活動を加えた事業全体の成果を表す業績指標として前事業年度の連結経常利益を用いる業績連動報酬、株主への利益還元を表す業績指標として前事業年度決算に基づく1株当たりの年間配当金を用いる業績連動報酬、また、持続可能な社会への貢献を推進するための業績指標として前事業年度の当社CSR重要課題のKPI達成度合を用いる業績連動報酬にて構成し、各金額は、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して決定する固定報酬との比率及び業績連動幅に基づき、役位ごとに決定する。（報酬金額決定にあたっての具体的な指標の目標は定めていない。）

③非金銭報酬（株式報酬）の内容及び非金銭報酬の数の算定方法の決定に関する方針

非金銭報酬である譲渡制限付株式の割り当ては、貢献度等諸般の事項を総合的に勘案して、役位ごとに決定する。

④固定報酬、業績連動報酬、非金銭報酬の額の取締役の個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

個人別報酬等の額に対する、固定報酬、業績連動報酬、非金銭報酬（株式報酬）の割合は、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して、役位ごとに決定する。また、社外取締役は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみとする。

⑤取締役に対し、報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針

固定報酬及び業績連動報酬は毎月支給する。固定報酬は当年度の役位に基づき、また、業績連動報酬は前年度の業績及び評価に基づき、当年度の報酬として毎月支給する。非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬は、割当契約書に基づき、譲渡制限が付された株式を毎年割り当て、退任時に譲渡制限を解除する。

⑥上記以外の取締役の個人別報酬等の内容についての決定方法

取締役の個人別報酬等については、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会の答申をふまえて、取締役会にて決定する。

監査役の報酬の決定方法

監査役の報酬は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみとしており、監査役会にて決定する。

内部統制

東ソーでは、コーポレートガバナンスが有効に機能するためには、内部統制システムの構築が必要不可欠であると考えており、取締役会決議にて「内部統制システムの整備についての基本方針」を制定しています。

専務執行役員を委員長、各管理部門長を委員、常勤監査役をオブザーバーとする内部統制委員会にて、金融商品取引法の財務報告に関する内部統制報告制度と上述の基本方針に対する内部統制の整備や運用状況の評価・是正を定期的に審議、確認をしています。

また、同委員会の議事内容は取締役会にて報告しています。

内部監査

東ソーでは、内部統制のモニタリング活動の一つとして、監査役監査、会計監査人監査とは別に、内部監査専門部署として監査室を設置して監査を実施しています。監査室は、年間監査計画に基づき、監査対象先の適用法令や社規などの遵守状況および内部統制システムの整備・運用状況の有効性と効率性を評価しています。監査結果については、代表取締役社長および監査役に報告し、監査実施状況を定期的に取締役会に報告しています。

監査室は、内部統制機能を有する部署やグループ会社の事業責任部門へのヒアリングを実施してリスクの洗い出しを行うなど、監査の効率性と実効性の向上を図っています。監査対象は約100部門（製造部、研究所、支店、国内外グループ会社など）で、定期的に監査しています。また、会計監査人とは、適宜情報交換・意見交換を実施しています。

政策保有株式

東ソーは、取引関係の維持・発展などを目的に取引先の株式を保有しています。毎年、取締役会において、保有目的の適切性および保有にともなう便益や資本コストに見合っているかを確認しています。検証の結果、将来の収益性や取引関係強化などが見込めず、当社の企業価値向上につながらないと判断した株式については、売却を検討することとしています。

区分	2024年度					
	取得		売却		期末残高	
	銘柄数	取得価額（百万円）	銘柄数	売却価額（百万円）	銘柄数	期末残高（百万円）
非上場株式	3	90	2	174	73	4,688
非上場株式以外の株式	—	—	3	1,569	60	42,577

コンプライアンス

基本的な考え方

東ソーグループは、コンプライアンスを確実に実践し、公正な競争を通じて利潤を追求するとともに、広く社会にとって有用な存在であり続けることを基本方針としています。グループのコンプライアンス活動の基本は、すべての従業員と役員一人一人が、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。従来以上に企業の社会的責任を果たすことが期待されるなか、コンプライアンスの強化をCSR重要課題に掲げ、コンプライアンス推進体制のもと、グループ一丸となってコンプライアンス活動をさらに推進しています。

CSR重要課題への取り組み：コンプライアンスの強化

KPI（重要管理指標）	目標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
重大な法令違反発生件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ
グループ全体への法令遵守・企業倫理教育活動の浸透を図る	—	実施※	実施※	実施※

※ コンプライアンス教育やハラスメント防止講演会の実施、グループコンプライアンス会議の開催など。

東ソーグループ行動指針

東ソーは2004年3月にコンプライアンス行動指針を定め運用を開始、2014年4月には東ソーグループ全体としてのコンプライアンス意識の統一と向上を目的に「東ソーグループ行動指針」を制定しました。行動指針は、CSRの観点から取り組むべき事項を盛り込み、法令遵守・人権尊重・腐敗行為禁止・公正取引などの遵守すべき行動規範を示したものです。

「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、生産や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、東ソーグループのすべての従業員と役員一人一人は「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。

なお、東ソーグループ人権方針の制定にともない、2024年4月に関連項目について国際的に求められる内容へと一部改定を実施しました。また、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周知を図っています。

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

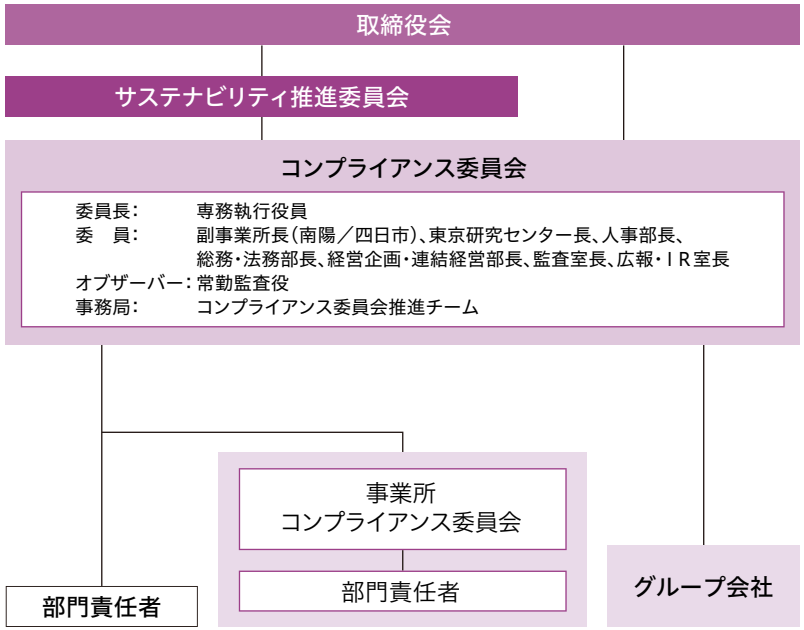
東ソーグループ行動指針

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、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、コンプライアンス委員会を設置し推進体制を整備しています。

推進体制図



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。委員会は「東ソーグループ行動指針」および関連する規程を定め、コンプライアンスの徹底を図るための体制構築・施策を立案して会社に提言するとともに、推進状況の調査・把握を行い、活動を推進しています。委員会で審議された事項については、取締役会に報告しており、その監督・指示のもとハラスメント防止、贈収賄・腐敗行為防止を含むコンプライアンス活動を実施しています。

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に複数回のグループ会議を開催し、活動状況の確認および推進支援のための情報交換を行っています。また、内部通報制度の窓口担当として、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、従業員一人一人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。

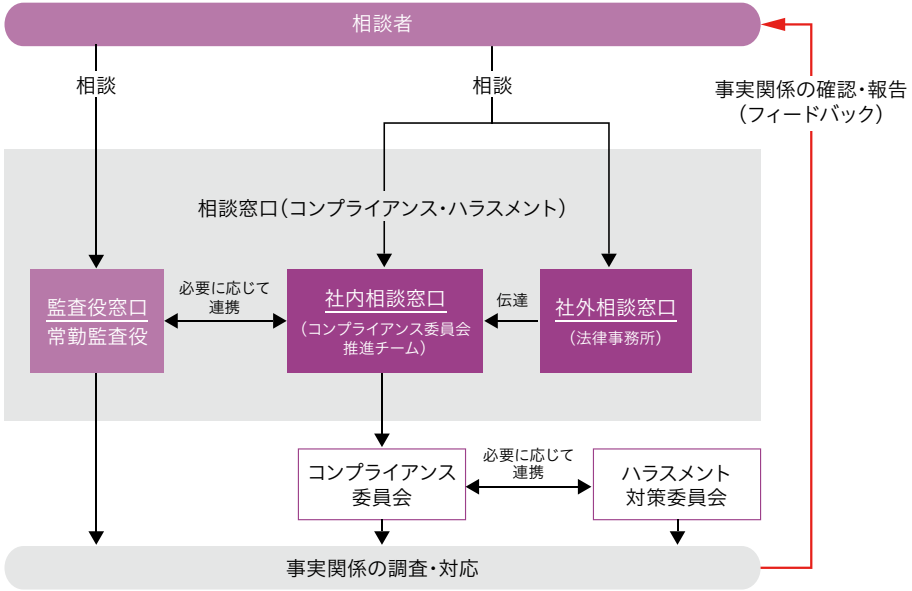
内部通報制度

コンプライアンス違反の予防や早期是正のため、違反または違反のおそれのある行為について、その事実を速やかに認識し対応することを目的に、内部通報窓口を設置しています。社内窓口、社外窓口、監査役窓口の3つの相談窓口を設け、東ソーおよび国内外グループ会社の役員や従業員、派遣社員、請負契約に基づき業務に従事する者および1年以内の退職者（役員を除く）がいずれかの窓口を選択し、通報・相談することができます。相談窓口の利用方法や相談先をいつでもチェックできるように「相談窓口ポケットカード」を配布しています。

相談窓口は、法令・規則違反、ハラスメントなどの人権侵害および贈収賄などの腐敗行為全般に関する相談を受け付け、実名・匿名いずれにおいても事実関係の確認、調査・対応を行っています。相談内容は、その都度監査役に報告し、指導・監督を受けています。相談事項の調査・対応にあたっては、相談者の保護を社内規程に定め、慎重に行っています。国内外グループ会社においても個別に通報窓口を設置しており、通報者がもっとも適切と考える通報先を選ぶことができる相談しやすい体制を整備しています。

また、当社ウェブサイトには社外から問い合わせなどが可能な窓口を設置しています。

（注）欧州連合地域内、中国、米国における通報については、同地域あるいは域内各国の個別の諸法令を遵守して体制を整備、対応を図っています。



コンプライアンス・ハラスメント相談窓口運用基準（一部抜粋）

- 相談者の氏名その他個人を特定する情報は、調査・対応上必要な場合のほか、法令に基づく場合等の正当な理由がある場合を除き相談窓口の受付担当者・調査担当者、その他相談窓口の関係者（調査に関係する者を含む）以外の者が知ることはありません。
- 相談者がルールに従った通報をしたことを理由として、相談者に解雇、懲戒処分、退職勧奨、更新拒否、事実上の嫌がらせその他一切の不利益な取り扱いがなされることはありません。
- 相談者に不利益な取り扱いがなされたことを確認したときは、適切な救済・回復の措置を講じます。

内部通報窓口　相談件数

（件）

	2022年度	2023年度	2024年度
国内通報件数	33	50	57
海外通報件数	1	4	1

2024年度は、国内で57件の相談、海外からは1件の相談・報告が寄せられましたが、事業活動に影響を及ぼすような重大な案件はありませんでした。内容としては、ハラスメントや社内規程に関連する相談が多くありました。それぞれの相談に対しては、事実確認の実施や当事者への注意など必要な対応をし、その後の状況確認などのフォローを行っています。

コンプライアンス意識調査

職場の風土・意識やコンプライアンス違反リスク、会社方針や相談窓口などの制度の理解度を測るため、コンプライアンス意識調査を毎年実施しています。意識調査の結果をもとに、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めざし、教育や諸施策の立案につなげています。2024年度は、東ソー籍の国内従業員すべてを対象として実施し、回答率は82.7%でした。また、幅広い意見を収集するためにアンケートに自由記載欄を設けており、記載された意見については、コンプライアンス推進活動に反映させています。

コンプライアンス教育

コンプライアンス研修

東ソー籍の従業員を対象に、新入社員や各階層別研修でコンプライアンスや贈収賄・腐敗行為防止などに関する事項の教育を毎年実施しています。内容については、従業員が身近なものとして考えることができるよう、各階層で求められる役割や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行っています。さらに、各職場において、コンプライアンスに関する教育を毎年実施し、ルールを遵守する意識をより一層高めています。

また、社内イントラネットや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、下請代金支払遅延等防止法（下請法）、不正競争防止法、外国為替及び外国貿易法（安全保障輸出管理）、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、各階層別研修や国内グループ会社を含めた従業員への説明会を実施しています。さらに、海外に赴任する従業員に対して、現地の法令の留意点などを含めた教育を実施しています。

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

2024年度コンプライアンス教育の実績

研修名	対象者	研修時間（時間）	受講者数
新入社員研修	新入社員	1.5	89 （男性：71、女性：18）
中堅キャリア研修	入社7年目相当	2.5	89 （男性：75、女性：14）
初任幹部職研修	初任幹部職昇格者	0.5	50 （男性：48、女性：2）
上級幹部職研修	上級幹部職昇格者	0.5	24 （男性：24、女性：0）
法務説明会	—	（各講座）1.0	135

内部監査

内部監査専門部署である監査室は、当社およびグループ各社の業務執行全般に関する内部監査などを実施しています。また、コンプライアンスについても内部監査で、東ソーおよびグループ各社の推進体制や運用状況などに関して監査・評価を行っています。

なお、監査結果は社長および監査役に適宜報告しています。

レスポンシブル・ケア（RC）活動

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

環境・安全・健康基本理念

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

行動指針

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

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

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

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

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

レスポンシブル・ケアとは

レスポンシブル・ケア（Responsible Care）とは、化学物質を取り扱う企業が、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費・リサイクルを経て廃棄に至るすべての過程において、環境・安全・健康を確保するとともにその成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う自主活動で、一般社団法人日本化学工業協会RC委員会により取り組みが進められています。東ソーグループのRC活動は、法を遵守するだけにとどまらず、環境保全、保安防災、労働安全衛生、化学品・製品安全、品質保証、物流安全、社会との対話に至るすべてを適用範囲とし、社会の信頼を得るため自主的に取り組んでいます。

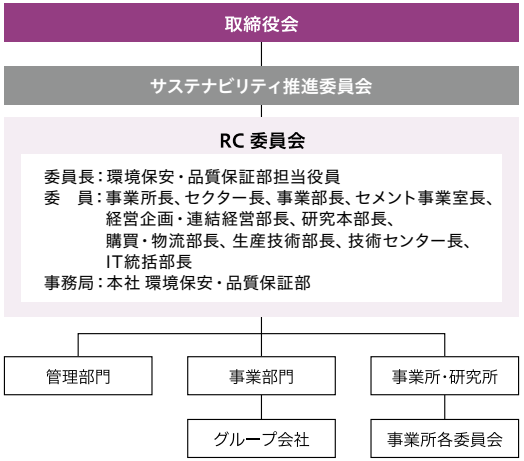
国際的には国際化学工業協会協議会（ICCA）がレスポンシブル・ケア世界憲章を2006年に発表（2014年改訂）しました。東ソーもレスポンシブル・ケア世界憲章に2006年2月（改訂版には2014年9月）に署名しています。

レスポンシブル・ケア®

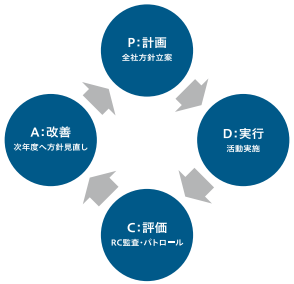
RC推進体制

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。当委員会では、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。議事結果、および年間活動方針は、取締役会へ報告され、必要な指示を受けています。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。

推進体制図



RC活動のサイクル



	東ソー	東ソーグループ
P	全社方針の策定	各社方針の策定
D	方針に沿って活動を推進	
C	活動状況の監査実施（RC監査）	環境・安全パトロールによる活動状況の確認
A	監査結果およびグループ各社の活動状況をふまえた全社方針の見直し	各社の活動方針をふまえた各社方針の見直し

活動目標実績一覧

RC活動目標実績一覧　★★★達成　★★部分達成　★未達

2024年度 RCスローガン：変化の時代に素早く対応　先取り技術で未来に挑む　東ソーグループRC活動
2025年度 RCスローガン：ともに挑戦　ともに創る　力を合わせてサステナブルな成長を　東ソーグループRC活動

	2024年度			2025年度活動方針
	方針と計画	実績	評価	
保安防災・労働安全衛生	**1）方針「事故・休業災害ゼロ」**	事故5件、休業災害10人（従業員2人、協力会社8人）で未達	★★	**方針「事故・休業災害ゼロ」**
	① 安全の基本動作の徹底 ●KYの定着と安全意識向上教育の推進継続 ●5S活動の継続	① KYは指導者の育成に重点、5Sはパトロールを充実		① 安全の基本動作の徹底 ●KYの定着と安全意識向上教育の推進継続 ●各種現場パトロール強化による不安全行動撲滅
	② リスクアセスメントの高度化 ●重点項目：多重防護層の再検証の継続 ●重点項目：機械安全の視点による設備点検 ●重点項目：プロセスセーフティエンジニア（PSE）の育成	② 多重防御層を基本とし、FTAを活用した多重事象解析を実施中 ●PSE育成の安全技術教育カリキュラムを検討 ●異常反応情報システムの全社展開中		② リスクアセスメントの高度化 ●重点項目：多重防護層の再検証の継続 ●重点項目：機械安全の視点による設備点検 ●プロセスセーフティエンジニア（PSE）の育成
	③ 類似事故・類似労災の撲滅への取り組み ●重点項目：委託業務の安全管理強化 ●重点項目：東ソー物流の請負業者への安全指導力強化 ●事故・労災事例の水平展開と基準類への反映検討	③ 事故・労災の教訓を元に改善活動を実施 ●委託業務の体制における問題点を整理、その改善に取り組み中 ●東ソー物流との合同パトロールを継続して実施 ●キーパーソン育成研修を受講し、現場監督者の指導力強化		③ 類似事故・類似労災の撲滅への取り組み ●重点項目：委託業務の安全管理強化 ●重点項目：東ソー物流の請負業者への安全指導力強化 ●事故・労災事例の水平展開と基準類への反映検討
	④ 工事体制システムの維持改善 ●システム運用上の課題整理・改善、規定化による定着 ●現場巡視の際における、不安全行動に着目する指導方法の学習など、スキルアップの取り組み検討	④ 年2回検証会議を開催、情報交換を実施 ●システムを改善するスパイラルアップの仕組みを継続的に運用中		④ 工事体制システムの維持改善 ●システム運用上の課題整理・改善 ●元請責任者、現場監督者の指導力強化
	2）方針「地震・津波対策の推進」		★★★	**方針「地震・津波対策の推進」**
	重要建築物の耐震性確保および津波対策の推進	耐震補強工事、浸水対策工事を計画通り進捗中		目標：耐震補強および浸水対策の計画工事完遂 ●重要建築物の耐震性確保および津波対策の推進 ●ブラインド形式での防災訓練実施

	2024年度			2025年度活動方針
	方針と計画	実績	評価	
保安防災・労働安全衛生	**3）方針「自主保安活動の維持・改善」**		★★★	**方針「自主保安活動の維持・改善」**
	① 新認定制度に向けての対応 ●スマート保安技術の積極的な導入検討 ●サイバーセキュリティ体制強化 ② 保安力の評価 ●南陽で保安管理状況実態調査を実施 ●四日市で保安力向上センターの保安力評価を受診	① スマート保安活用 ●関連部門からなるDX導入推進WGによる活動を推進 ●デジタル技術人材の育成 ●サイバーセキュリティ体制整備 ② 保安力の評価 ●南陽は保安管理状況の実態調査の集計完了 ●四日市は保安力向上センターの保安力評価を受信		① 新認定制度に向けての対応 ●スマート保安技術の積極的な導入検討 ●サイバーセキュリティ対策強化 ●法適合性確認能力など新要件への対応 ② 保安力の評価 ●南陽で保安力向上センターの保安力評価を受診 ●評価結果の反映状況を内部監査で確認
	4）方針「グループ会社　事故・休業災害ゼロ」	事故1件、休業災害17人（従業員15人、協力会社2人）で未達	★	**方針「グループ会社　事故・休業災害ゼロ」**
	① グループ会社への指導 ●重点項目：プロセス安全評価の確実な実行 ●重点項目：安全環境交流会などの活用強化 ●重点項目：安環ネットの活用推進	① グループ会社への指導 ●グループ会社の過去の爆発・火災事故対策安全調査：21社 ●環境安全交流会：10回 ●社外安全専門家によるキーパーソン育成指導：9社60回 ●安環ネット会議の開催：2回 ●外部講師による教育：安全4回、環境2回		① グループ会社への指導 ●重点項目：グループ会社の過去の事故対策安全性調査 ●重点項目：安全環境交流会などの活用強化 ●重点項目：安環ネットの活用推進 会議（2回） 教育（安全4回、環境2回）
	② グループ会社での地震・津波対策推進	② 重要建築物への各社対応状況アンケート調査実施		② グループ会社での地震・津波対策推進 ●重要建築物の耐震性確保の推進
	③ 海外グループ会社（製造会社）への業務監査協力	③ 海外グループ会社への監査室業務監査への同席0件		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	**1）方針「法令遵守（法規制値、協定値の逸脱ゼロ）」**	法規制値逸脱2件、協定値逸脱1件	★★★	**方針「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、逸脱に係る予防措置の推進 ●管理値逸脱の可能性がある非定常作業時の基準見直し ●管理値逸脱事例の再教育（周知などを含む）	① 法規制値逸脱3件 自主管理値逸脱7件 ●本質原因の深掘りとトラブル報告会の実施		① 自主管理値の遵守 ●法令特定施設の監視強化、逸脱に係る予防措置の推進 ●管理値逸脱の可能性がある非定常作業時の作業基準見直し ●管理値逸脱事例の再教育（周知などを含む）
	② 法令遵守の徹底 ●測定項目以外の法令遵守の徹底 ●環境教育の推進および従業員の力量・意識の向上	② 環境教育の推進および環境意識の醸成 ●環境教育、法改正説明、公害防止管理者教育などを実施		② 法令遵守の徹底 ●測定項目以外の法令遵守の徹底 ●環境教育の推進および従業員の力量・意識の向上
	2）方針「グループ会社の法令遵守」		★★★	**方針「グループ会社の法令遵守」**
	●重点項目：法令遵守管理レベルの向上 ●環境コンサルタント活用による指導の強化 ●環境法令遵守状況の定期的な確認と指導	●廃棄物処理業務に関する指導・支援、教育 ●環境法令改正情報の定期配布、チェックリストなどの社内HP掲載		●重点項目：法令遵守管理レベルの向上 ●環境コンサルタント活用による指導の強化 ●環境法令遵守状況の定期的確認と指導

	2024年度			2025年度活動方針
	方針と計画	実績	評価	
環境保全	**3）方針「PRTR排出量：前年度非悪化**	PRTR排出量5,179トン	★★	**方針「PRTR排出量前年度比非悪化」**
	●n-ヘキサン削減計画の実行 ●新規対象物質の排出量管理 ●「高リスク」物質の削減計画の推進	●n-ヘキサン削減対策工事は完了 ●MCB排出抑制の検討継続		●新規対象物質の排出量管理 ●「高リスク」物質の削減計画の推進
	4）方針「産業廃棄物の有効利用」	埋立産業廃棄物量700トン	★★★	**方針「産業廃棄物の有効利用」**
	●2025年度に2000年度実績比75%削減の継続 ●産業廃棄物総排出量の削減と社外委託処理量の低減 ●再資源化率：90%以上の維持	●最終埋立量削減の取り組み検討継続 ●総排出量および社外委託処理量の低減化推進 ●再資源化の促進継続		●2025年度に2000年度実績比75%削減の継続 ●産業廃棄物総排出量の削減と社外委託処理量の低減 再資源化率：90%以上の維持
	5）方針「PCB含有機器の計画的処分の推進」		★★★	**方針「低濃度PCB含有機器の計画的処分の推進」**
	●低濃度PCB含有機器の計画的処分 ●掘り起こし調査の継続	●計画に基づいた処分推進 ●グループ会社への処分状況調査アンケート実施		●低濃度PCB含有機器の計画的処分 ●掘り起こし調査の継続
			—	**方針「生物多様性保全活動の推進」**
	—	—		●生物多様性保全活動の推進 ●TNFD対応
品質保証	**1）方針「重大製品苦情ゼロ」**		★	**方針「重大製品苦情ゼロ」**
	①品質保証部門、製造部門および事業部門との連携強化による製品苦情・品質保証リスクの削減 ●同一原因による苦情の再発防止 ●内因性異物防止策の見直し ●現場巡視に重点を置き、苦情未然防止の取り組みと防止策の維持状況を推進 ●納入仕様書記載の内容確認	①重大製品苦情発生件数0件 ●苦情対応にともなう、是正処置の維持状況の確認 ●異物混入リスクの確認、異物防止設備充填、包装資材管理 ●トラブルに対する再発防止策の妥当性について確認 ●品質トラブル未然防止策を立案中 ●納入仕様書記載内容確認 ●当社書式の納入仕様書による締結を推進 ●社内納入仕様書の整備		重点項目：品質保証部門、製造部門および事業部門との連携強化による製品苦情・品質保証リスクの削減 ●同一原因による苦情の再発防止 ●苦情対策の横展開 ●苦情の未然防止の取り組みと防止策を推進 ●納入仕様書記載内容確認

	2024年度			2025年度活動方針
	方針と計画	実績	評価	
品質保証	**2）方針「サプライチェーンの管理強化」**		★★★	**方針「サプライチェーンの管理強化」**
	① 委託生産先の品質管理体制強化 ●委託生産先、タンク基地の品質監査 ●購入転売品、スワップ品の品質保証体制の確立	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25社に実施 ●タンク基地の品質監査1社に実施		① 委託生産先の品質管理体制強化 ●委託生産先、タンク基地の品質監査 ●購入転売品、スワップ品の品質保証体制の確立
	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	② 原材料（含包装資材）サプライヤー管理強化 ●品質監査54社 ●全社共通の監査手順の作成		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
	3）方針「品質管理体制の確認」		★★★	**方針「品質管理体制の確認」**
	① 社内およびグループ会社の品質管理調査の継続 ●2024年度検査データ調査 ●品質管理システムの強化	① 社内およびグループ会社（25社）の品質管理調査 ●環境、安全面で深刻な影響を与える事案は未検出 ●海外グループ会社（14社）への品質管理体制に関するアンケート調査を実施		①社内およびグループ会社の品質管理調査の継続 ●品質管理調査の継続、実施可能な調査への移行 ●品質管理体制の強化
	② グループ会社への品質管理調査フォローアップ ●品質コンプライアンスに関する教育の実施	② グループ会社への品質管理フォローアップ ●品質コンプライアンス講演会を実施		② グループ会社への品質管理調査フォローアップ ●品質コンプライアンス教育の継続
薬事	**1）方針「バイオサイエンス事業部製品の品質保証体制強化」**		★★★	**方針「バイオサイエンス事業部製品の品質保証体制強化」**
	① 改正薬機法に対応した法令遵守体制の整備 ② BS製品の品質保証体制の監視	① 令和元年改正薬機法対応 ●サイバーセキュリティ確保、社内体制確立 ●医療機器製造販売業許可更新 ② 診断製品の品質保証体制を確認 ●BS事業所5製造所の薬事監査		① 改正薬機法に対応した法令遵守体制の整備 ② BS製品の品質保証体制の監視
化学品・製品安全	**1）方針「国内外化学物質法規制対応での重大不適合発生件数ゼロ」**	重大不適合発生件数ゼロ	★★★	**方針「国内外化学物質法規制対応での重大不適合発生件数ゼロ」**
	① 化学物質の適切な管理 ●改正安衛法に対応したリスクアセスメントの確実な実施 ●自律的管理の運用方法の確立 ●グループ会社からの問い合わせ対応と実施支援 ② 法規制対応 ●改正安衛法に対応したSDS／ラベルの整備と維持管理 ●法規制に関する教育 ●中国法規制への各事業部対応の管理	① 化学物質の適切な管理 ●追加物質などを確認し、リスクアセスメントを実施 ●健診結果の管理状況を確認 ●外部講師講演、グループ会社の対応、支援実施 ② 法規制対応 ●2025年度施行対象製品のSDS改訂完了 ●中国危険化学品登記制度に関する説明会実施		① 化学物質の適切な管理 ●改正安衛法に対応したリスクアセスメントの確実な実施 ●自律的管理の運用方法の確立（継続） ●システムによる取扱物質の管理検討 ② 法規制対応 ●改正安衛法に対応した製品SDSに対する改訂処理の継続 ●法規制に関する教育 ●海外法規制への適切な対応

	2024年度			2025年度活動方針
	方針と計画	実績	評価	
物流安全	**1）方針「物流クレーム・トラブル発生率の低減：目標70ppm以下」**	物流クレーム・トラブル78ppm	★★	**方針「物流クレーム・トラブル発生率の低減：目標70ppm以下」**
	① 下記2項目の徹底 ⅰ）客先構内移動時の安全確認を徹底 ⅱ）ローリー乗務員への納入手順書教育の強化、徹底 ●モデル職場の構築検討 ●フォローアップおよ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未然防止活動の継続	① 重点項目：2項目の徹底 ⅰ）客先構内車両後退移動時の安全確認 ⅱ）ローリー乗務員への納入手順書教育の強化 ●ドライブレコーダーチェック、充填場抜き打ちパトロール、添乗教育などを実施 ●過去トラブル対策の維持を定期的に確認 ●発生事故の水平展開と他職場での発生リスクを調査		① 下記2項目の徹底 ⅰ）客先構内後退移動時の安全確認を徹底 ⅱ）ローリー乗務員への納入手順書教育の定着 ●モデル職場の構築検討 ●フォローアップおよ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未然防止活動の継続
	2）方針「重大事故ゼロ」	重大事故0件	★★★	**方針「重大事故ゼロ」**
	●定期傭船へのBRM訓練と航海・運航診断の継続による安全意識の高揚 ●東ソー物流㈱による「安全文化の再構築」の継続支援 ●中災防安全サポート事業の活用継続	●BRM訓練実施13隻 ●航海・運輸診断実施12隻 ●エキスパートによる現場責任者へのKY職場巡視 ●中災防講師によるKYT研修にエキスパートが助手で参加 ●現場でのKYT活動の中心となるキーパーソンを育成		●定期傭船へのBRM訓練と航海・運航診断の継続による安全意識の高揚 ●東ソー物流㈱による「安全文化の再構築」の継続支援 ●中災防安全サポート事業の活用継続
	3）方針「物流安全の予防的確保」		★★	**方針「物流安全の予防的確保」**
	●客先荷役作業の安全確保（労働力不足への対応） ●臭素ISOタンクコンテナ輸送における安全対策の実施 ●委託作業の安全確保 ●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実施 ●タンク基地の安全監査 ●物流工程のリスクアセスメント検討	●ローリー納入先、船舶納入先の危険源改善 ●トラック客先付帯作業の実態調査を実施 ●内部監査の実施 ●構内作業会社へのヒアリング、業務所掌の整理 ●化学物質リスクアセスメント進捗を安全衛生委員会で報告		●客先荷役作業の安全確保（労働力不足への対応） ●臭素ISOタンクコンテナ輸送における安全対策の実施 ●委託作業の安全確保 ●タンク基地の安全監査
社会との対話	**1）方針「リスクコミュニケーションの推進」**		★★★	**方針「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	●本社事業所で開催		●メディアトレーニングの継続開催
	2）方針「地域との連携推進」		★★★	**方針「地域との連携推進」**
	●地域対話、工場見学、自治会交流会などの開催 ●地域学校との交流、行政への協力を推進 ●生物多様性保全活動の推進	●計画通り実施		●地域対話、工場見学、自治会交流会などの開催 ●地域学校との交流、行政への協力を推進

サイバーセキュリティ

基本的な考え方と推進体制

自社技術や経営情報、取引先やグループ会社などの重要な情報を厳格に保護すること、および事業活動やサプライチェーンを維持し、環境・保安・品質を担保することは、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。「情報セキュリティ基本方針」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。

情報セキュリティ基本方針（一部抜粋）

- 従業員一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、ルールを遵守するよう、継続的に教育を実施しています。
- リスクアセスメントを実施し、リスクの重要性に応じた適切な対策を実施しています。
- 基本方針を確実に実施するために、下記を東ソーグループサイバーセキュリティポリシーとして定めています。

1. ウイルス対策ソフトの適用義務

- 安定的に更新される「企業向けウイルス対策ソフト」の導入を徹底し、コンピュータウイルスなどによる業務停止や、ウイルス対策ソフトの老朽化による防御不能状態が無いよう対策を講じること
- 未適用デバイスは、社内ネットワークへの接続を禁じること

2. 未承認デバイスの接続禁止

- 意図しないウイルス感染や情報漏えいを防ぐうえでも、承認が得られていないUSBメモリやPC等は、社内環境への接続を禁じること
- 生産機能を有する会社においては、制御装置へUSBメモリ等を接続する際には事前確認を行うこと

3. サイバーインシデント発生時の連絡義務

- ウイルス感染被害・情報漏えいなどが生じた場合は、速やかに東ソーIT統括部及び事業責任部門に通知すること
- IT統括部は解決に向けた支援を行うとともに、セキュリティ業者手配／斡旋や官公庁・警察等への届け出を行うこと

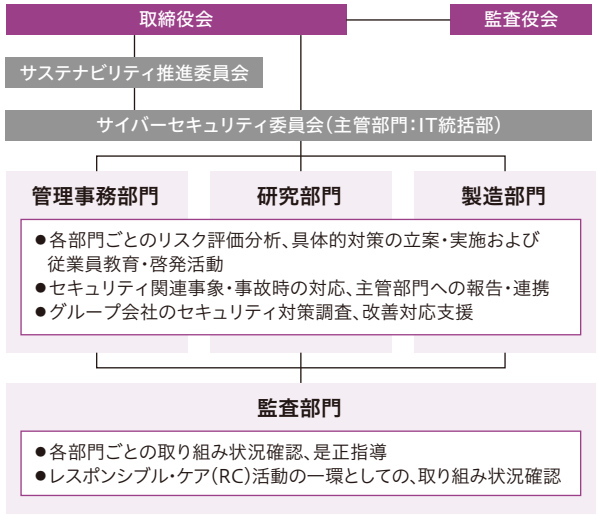
推進体制

サイバーセキュリティ管理責任者である担当役員の下、IT統括部を設置し、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。また、情報システムだけでなく、製造・R&D領域のサイバーセキュリティ強靭化を推進するために、サイバーセキュリティ委員会の下で関係する部門が一体となって活動を行い、取締役会に適宜報告しています。

これらの取り組みを迅速・的確に推進するうえで、各部門に1～2人の担当者を選出する補助員制度「システム化推進員制度」を設け、職場ごとに情報システムおよびサイバーセキュリティに対する展開や要望を取りまとめ、教育・啓蒙活動などを行っています。

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

推進体制図



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の毀損・停止、研究内容、機密情報や個人情報などの漏洩・毀損や、サプライチェーンの寸断、環境・保安・品質基準の逸脱による社会的信用や競争力の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。

運用上のセキュリティ強化、体制構築

セキュリティ体制の構築

進化を続けるサイバー攻撃に対し、セキュリティ対策のスパイラルアップを図るため、経営者の指示に基づくPDCAサイクルを構築しています。その中で、リスクへの対策、サプライチェーン管理、従業員教育などを実施しています。

また、インシデント発生時の連絡体制と社内SIRT（Security Incident Response Team）の設置を規定しています。

サプライチェーンリスク対策

お客さまやグループ会社との原材料調達や製品販売を通じた密接なサプライチェーンを維持し、顧客へ安心・安定的に製品・サービスを提供するために、グループ会社も交えたサプライチェーンリスク対策が必要と捉えています。

このため、国内外グループ会社の各種フレームワークへの適応状況を定期的に確認し、セキュリティ監査を行っています。

ワーキンググループへの参加

日々変化する情報セキュリティを取り巻く環境に追従するため、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。得られた情報は、関連部門と共有するとともに、社内教育に活用することで、東ソーグループのセキュリティ対策に役立てています。

人材育成・社内教育

従業員へのセキュリティ教育

従業員のリテラシー不足や不注意によるサイバー被害拡大防止のため、全事業所で「情報セキュリティ基本方針」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実施しています。対象にはグループ会社従業員も含め、サプライチェーン全体を意識しています。

また、生成AIの誤った利用による情報流出など防止のため情報セキュリティを考慮した生成AI利用環境を構築し、リテラシー教育・啓発活動などに積極的に取り組んでいます。

標的型攻撃メール訓練の実施

増加する標的型攻撃メールによるサイバー攻撃に対し、従業員の意識向上のため、疑似的な標的型攻撃メールを全従業員に配信し、体験型教育プログラムを実施しています。

ESGデータ一覧

「✔マーク」がついているものは独立した第三者機関により保証を受けた項目です。詳細は、独立業務実施者の限定的保証報告書をご覧ください。

環境

集計範囲についてはバウンダリー一覧をご覧ください。

バウンダリー一覧

気候変動問題への対応

温室効果ガス排出量

項目	集計範囲	単位	2018年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1排出量	**単体、グループ会社※**	千トン-CO_2e	**7,881**	**7,588**	**7,787**	**7,645**	**7,333**	**7,499**✔
スコープ2排出量			**535**	**496**	**518**	**467**	**468**	**466**✔
スコープ1+2排出量			**8,416**	**8,085**	**8,304**	**8,112**	**7,801**	**7,965**✔
スコープ1+2排出量の売上当たりの原単位		トン/億円	**977**	**1,103**	**904**	**762**	**784**	**749**
スコープ3排出量		千トン-CO_2e	**6,014**	**6,596**	**7,039**	**5,891**	**5,834**	**5,964**✔

※ グループ会社は、国内外連結子会社53社の生産・物流拠点。ただしスコープ3排出量の2018～2020年度は、国内外連結子会社26社の生産拠点。また、スコープ3のカテゴリ2,6,7は東ソー、国内・海外グループ会社全社（2023年度は93社）。

エネルギー使用量（原油換算）

項目	集計範囲	単位	2018年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー使用量（原油換算）	単体	千kl	2,156	2,098	2,122	2,100	2,056	2,169
	グループ会社※		217	220	309	287	258	263
	単体、グループ会社		**2,373**	**2,318**	**2,431**	**2,387**	**2,314**	**2,433**✔

※グループ会社は、国内外連結子会社 53社の生産・物流拠点。ただし 2018～2020年度は、国内外連結子会社 26社の生産拠点。

環境保全

大気

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
NOx排出量	単体	トン	8,161	8,527	8,498	7,842	7,731
	グループ会社		112	110	61	105	106
	単体、グループ会社		**8,274**	**8,637**	**8,558**	**7,947**	**7,837**
SOx排出量	単体	トン	315	323	362	306	295
	グループ会社		504	391	321	369	478
	単体、グループ会社		**818**	**714**	**682**	**675**	**773**
ばいじん排出量	単体	トン	170	163	160	150	164
	グループ会社		12	6	6	16	16
	単体、グループ会社		**182**	**169**	**166**	**167**	**179**
VOC排出量	単体	トン	450	403	441	180	211
	グループ会社		10	11	7	155	88
	単体、グループ会社		**459**	**414**	**449**	**335**	**298**
フロン排出量（トン-CO_2）	単体	トン-CO_2	20,127	26,067	58,446	31,411	94,511

水域（汚濁物質）

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
COD排出量	単体	トン	988	1,092	981	902	928
	グループ会社		10	25	14	60	67
	単体、グループ会社		**998**	**1,117**	**995**	**962**	**994**
全窒素排出量	単体	トン	289	377	428	375	331
	グループ会社		6	9	8	22	17
	単体、グループ会社		**295**	**385**	**437**	**397**	**349**
全りん排出量	単体	トン	23	21	24	27	25
	グループ会社		0.18	0.19	0.20	1.47	1.86
	単体、グループ会社		**23**	**21**	**24**	**28**	**27**

水域（取水・排水・消費）

項目	内訳	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取水量	海域	単体	千トン	1,326,061	1,303,654	1,346,565	1,331,390	1,332,414
		グループ会社		0	13	17	8	13
		単体、グループ会社		**1,326,061**	**1,303,667**	**1,346,583**	**1,331,399**	**1,332,427**
	河川、湖沼、池	単体	千トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		0	0	0	0	0
		単体、グループ会社		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	地下水、井戸	単体	千トン	2,557	2,585	2,585	2,772	2,501
		グループ会社		11	6	7	5	6
		単体、グループ会社		**2,569**	**2,591**	**2,592**	**2,778**	**2,507**
	採石場	単体	千トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		0	0	0	0	0
		単体、グループ会社		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	雨水	単体	千トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		0	0	0	0	0
		単体、グループ会社		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
取水量	工業用水	単体	千トン	67,045	68,804	69,684	67,927	68,978
		グループ会社		8,506	9,575	9,001	10,461	10,272
		単体、グループ会社		**75,551**	**78,379**	**78,686**	**78,387**	**79,250**
	上水道	単体	千トン	1,182	1,228	1,207	1,049	1,122
		グループ会社		184	281	287	270	289
		単体、グループ会社		**1,366**	**1,509**	**1,494**	**1,319**	**1,411**
	合計	単体	千トン	1,396,846	1,376,272	1,420,042	1,403,138	1,405,014
		グループ会社		8,701	9,874	9,313	10,745	10,580
		単体、グループ会社		**1,405,547**	**1,386,146**	**1,429,355**	**1,413,883**	**1,415,594**
排水量	海域	単体	千トン	1,166,067	1,178,660	1,200,214	1,205,303	1,161,808
		グループ会社		5,415	6,139	5,850	5,654	5,524
		単体、グループ会社		**1,171,482**	**1,184,799**	**1,206,064**	**1,210,956**	**1,167,332**
	河川、湖沼、池	単体	千トン	19	20	17	0	0
		グループ会社		956	1,053	1,069	2,658	2,646
		単体、グループ会社		**974**	**1,073**	**1,086**	**2,658**	**2,646**
	地下、井戸	単体	千トン	0	0	0	0	0
		グループ会社		0	0	0	0	0
		単体、グループ会社		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	敷地外で外部委託し処理	単体	千トン	1,510	1,634	1,624	1,579	1,519
		グループ会社		1,561	1,585	1,839	1,653	1,800
		単体、グループ会社		**3,072**	**3,219**	**3,463**	**3,231**	**3,319**
	合計	単体	千トン	1,167,596	1,180,315	1,201,856	1,206,881	1,163,327
		グループ会社		7,932	8,777	8,757	9,965	9,970
		単体、グループ会社		**1,175,528**	**1,189,092**	**1,210,614**	**1,216,846**	**1,173,297**
消費量		単体	千トン	229,250	195,957	218,186	196,257	241,687
		グループ会社		769	1,097	555	780	610
		単体、グループ会社		**230,018**	**197,054**	**218,741**	**197,037**	**242,297**

PRTR

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
大気への排出量	単体	トン	351	344	337	494	381
	グループ会社		115	144	66	273	304
	単体、グループ会社		**466**	**488**	**403**	**767**	**686**
水域への排出量	単体	トン	58	69	62	4,681※	4,798
	グループ会社		2	3	3	4	3
	単体、グループ会社		**60**	**72**	**65**	**4,685**	**4,801**
土壌への排出量	単体	トン	0	0	0	0	0
	グループ会社		0	0	0	0	0
	単体、グループ会社		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
合計	単体	トン	409	413	399	5,175	5,179
	グループ会社		117	147	69	277	307
	単体、グループ会社		**526**	**560**	**468**	**5,452**	**5,486**

※2023年4月1日改正化管法施行（第1種指定化学物質の変更：462種→515種）の影響により大幅に増加

産業廃棄物

項目	内訳		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
産業廃棄物量	発生量（特別管理産業廃棄物量を含む）		単体	トン	408,491	424,217	440,884	417,752	460,207
			グループ会社		50,490	56,683	55,000	61,512	53,447
			単体、グループ会社		**458,981**	**480,900**	**495,883**	**479,264**	**513,654**
	社内処理	再資源化	単体	トン	366,226	381,201	399,976	292,034	326,430
			グループ会社		1,683	1,839	2,023	2,055	1,298
			単体、グループ会社		**367,910**	**383,040**	**401,998**	**294,089**	**327,727**
		焼却処分	単体	トン	12,498	10,931	10,839	8,058	8,100
			グループ会社		0	0	0	0	0
			単体、グループ会社		**12,498**	**10,931**	**10,839**	**8,058**	**8,100**

項目	内訳		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
産業廃棄物量	社内処理	埋立最終処分	単体	トン	0	0	0	0	0
			グループ会社		33,749	38,729	36,876	38,211	35,502
			単体、グループ会社		**33,749**	**38,729**	**36,876**	**38,211**	**35,502**
		計	単体	トン	378,724	392,132	410,815	300,092	334,529
			グループ会社		35,432	40,568	38,899	40,266	36,800
			単体、グループ会社		**414,157**	**432,700**	**449,713**	**340,357**	**371,329**
	社外処理	再資源化	単体	トン	19,240	21,834	20,031	19,543	21,749
			グループ会社		2,694	3,157	2,868	6,325	2,674
			単体、グループ会社		**21,934**	**24,991**	**22,899**	**25,868**	**24,424**
		中間処分	単体	トン	9,604	9,602	9,164	5,752	6,447
			グループ会社		10,875	10,597	10,747	9,868	9,545
			単体、グループ会社		**20,479**	**20,199**	**19,910**	**15,620**	**15,993**
		埋立最終処分	単体	トン	923	649	874	507	700
			グループ会社		1,489	2,360	2,486	4,048	3,447
			単体、グループ会社		**2,412**	**3,010**	**3,360**	**4,555**	**4,147**
		計	単体	トン	29,767	32,085	30,069	25,802	28,897
			グループ会社		15,058	16,115	16,100	20,241	15,666
			単体、グループ会社		**44,825**	**48,200**	**46,169**	**46,043**	**44,563**
特別管理産業廃棄物量	特定有害産業廃棄物		単体	トン	689	1,166	1,114	1,353	1,044
			グループ会社		92	9	92	122	86
			単体、グループ会社		**781**	**1,175**	**1,207**	**1,475**	**1,130**
	その他		単体	トン	86,198	95,031	96,187	90,506	95,737
			グループ会社		1,038	995	876	884	894
			単体、グループ会社		**87,236**	**96,027**	**97,063**	**91,389**	**96,631**
	小計		単体	トン	86,887	96,197	97,301	91,859	96,781
			グループ会社		1,130	1,005	968	1,005	981
			単体、グループ会社		**88,017**	**97,202**	**98,269**	**92,864**	**97,762**

※四捨五入の関係により、各項目の合計は合わないことがあります。

ISO認証取得会社数

項目		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ISO9001認証	取得会社数	単体	社					1
		グループ会社※1						28
		単体、グループ会社						29
ISO14001認証	取得会社数	単体	社					1
		グループ会社※1						19
		単体、グループ会社						20
ISO13485認証	取得会社数	単体	社					1
		グループ会社※1						4
		単体、グループ会社						5
OHSAS18001/ISO45001認証※2	取得会社数	単体	社					0
		グループ会社※1						2
		単体、グループ会社						2

※1 国内連結子会社、国内持分法適用会社 57社
※2 認証取得をしていない会社は労働安全衛生の管理体制を構築しています。

ISO認証取得状況（2025年5月時点）

上段：認証番号
下段：有効期限

会　社　名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ISO45001
東ソー（株）	南陽事業所	18429575 2026年12月	4719421 2025年11月	—	—
	四日市事業所	JP023038 2025年12月	18823111 2027年2月	—	—
	バイオサイエンス事業部/南陽セパレーションメディア製造部	01-100-028410 2025年8月	—	SX2048822 2025年8月	—
亜細亜工業（株）		RQ0332 2027年6月	—	—	—
オルガノ（株）	プラント事業部門	JP023338 2026年3月	—	—	—
	つくば工場	JP023660 2026年7月	JP022484 2025年7月	—	—
オルガノ（株）	機能商品事業部	JP025093 2027年8月	—	—	—
	オルガノプラントサービス（株）	4714548 2025年6月	—	—	—
参共化成工業（株）		—	JP024861 2027年6月	—	—
誠和工機（株）		MSA-QS-2486 2028年3月	—	—	MSA-SS-430 2028年3月
太平化学製品（株）		JMAQA-2591 2026年5月	JMAQA-E904 2026年5月	—	—
大洋塩ビ（株）		JP023038 2025年12月	18823111 2027年2月	—	—
東ソー・エイアイエイ（株）		01-100-028410 2025年8月	—	SX2048822 2025年8月	—
東ソー・エスジーエム（株）		JP026224 2028年7月	4719421 2025年11月	—	—
東ソー・クォーツ（株）	山形本部・製造所	JP023792 2026年9月	JP025670 2028年5月	—	JP022977 2025年11月
	米沢製造所	JP023792 2026年9月	JP025670 2028年5月	—	JP022977 2025年11月
	酒田製造所	JP023792 2026年9月	JP025670 2028年5月	—	JP022977 2025年11月
	東京本社	JP023792 2026年9月	JP025670 2028年5月	—	JP022977 2025年11月
東ソー情報システム（株）	南陽事業所	—	4719421 2025年11月	—	—
	四日市事業所	—	18823111 2027年2月	—	—
東ソー・シリカ（株）		JP024082 2026年12月	4719421 2025年11月	—	—

会　社　名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ISO45001
東ソー・スペシャリティマテリアル(株)		JP026238 2028年5月	JP026237 2028年6月	—	—
東ソー・ゼオラム(株)		JP022455 2025年6月	—	—	—
東ソー・セラミックス(株)		—	—	MD607327 2026年1月	—
東ソー総合サービス(株)	南陽支店	—	4719421 2025年11月	—	—
	四日市支店	—	18823111 2027年2月	—	—
東ソー・テクノシステム(株)		01-100-028410 2025年8月	—	SX2048822 2025年8月	—
東ソー・ハイテック(株)	福川工場/富田工場/TRC工場	01-100-028410 2025年8月	—	SX2048822 2025年8月	—
東ソー日向(株)		JP024634 2027年4月	JP025286 2027年11月	—	—
東ソー・ファインケム(株)		JSAQ 001 2026年5月	4719421 2025年11月	—	—
東ソー物流(株)	南陽本社/山口コーウン/コーウンマリン	4719049 2025年12月	—	—	—
	四日市支社/四日市コーウン	4719049 2025年12月	—	—	—
	大阪営業部/関西海運	4719049 2025年12月	—	—	—
	東京支社/船橋物流センター/茨城営業所/幸手営業所/京葉コーウン	4719049 2025年12月	—	—	—

会　社　名	対象事業拠点	ISO9001	ISO14001	ISO13485	OHSAS18001/ISO45001
(株)東ソー分析センター	南陽事業部	JCQA-1070 2026年3月	4719421 2025年11月	—	—
	四日市事業部	JCQA-1070 2026年3月	18823111 2027年2月	—	—
	東京営業部(山形、土浦、戸塚を含む)	JCQA-1070 2026年3月	—	—	—
東邦アセチレン(株)		00QR・428 2027年10月	05ER・496 2026年1月	—	—
東北電機鉄工(株)		18975555 2026年12月	—	—	—
東北東ソー化学(株)	酒田工場	JP023238 2026年1月	JP023239 2026年2月	—	—
東北メンテナンス工業(株)		—	JP023995 2026年10月	—	—
日本ミラクトラン(株)		Q4559 2026年8月	E2096 2026年8月	—	—
日向運輸(株)		MSA-QS-3387 2026年3月	—	—	—
プラス・テク(株)	名張工場	JP023088 2025年12月	—	—	—
	つくば工場	JP023088 2025年12月	—	—	—
北越化成(株)		23161852-2A 2028年2月	—	—	—
燐化学工業(株)		JP025054 2027年8月	JP022552 2025年7月	—	—
レンソール(株)		23161852-2B 2028年2月	—	—	—
ロンシール工業(株)		2153 2026年1月	E1840 2025年12月	—	—

社会

安全・安定操業

1 重大保安事故

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
発生件数	単体	件	6	4	3	4	5
	国内グループ会社※1		0	3	2	3	1
発生強度※2（CCPS評価法ポイント）	単体	—	16	2	5	1	2
	国内グループ会社※1		0	1	2	12	0

※1 国内連結子会社 47社（全連結子会社のうち48%）
※2 石油化学工業協会の自己評価基準によって、それぞれの事故の重大性を定量的に評価した数値（米プロセスセンター（CCPS）の評価法に準拠）。

2 安全教育

	集計範囲		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講者数	単体	人	599	519	664	641	528

労働安全衛生

1 労働災害

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害発生人数	単体	人	1	1	3	1	2
	国内グループ会社※1		24	21	14	16	15
	国内協力会社		7	7	4	7	8
労働災害度数率※2	単体	—	0.15	0.15	0.48	0.14	0.28
	国内グループ会社※1		1.99	1.7	1.12	1.28	1.18
	日化協平均		0.28	0.41	0.43	0.47	0.47
労働災害強度率※3	単体	—	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
	国内グループ会社※1		0.061	0.038	0.028	0.666	0.035
	日化協平均		0.11	0.01	0.07	0.036	0.051
死亡事故発生人数	単体	人	0	0	0	0	0
	国内グループ会社※1		0	0	0	1	0
	国内協力会社		0	0	0	0	0

※1 国内連結子会社 47社（全連結子会社のうち48%）
※2 （死傷者数／延べ労働時間数）×1,000,000
※3 （労働損失日数／延べ労働時間数）×1,000

従業員の状況

従業員（地域・男女別）

		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	男性	連結※	人	—	—	—	9,343	9,514
	女性			—	—	—	1,523	1,595
	小計			10,410	10,584	10,840	10,866	11,110
	女性比率		%	—	—	—	14.0	14.4
	地域別割合			—	—	—	75.5	75.5
中国	男性		人	—	—	—	399	399
	女性			—	—	—	145	139
	小計			511	528	548	544	538
	女性比率		%	—	—	—	26.7	25.8
	地域別割合			—	—	—	3.8	3.7
その他アジア	男性		人	—	—	—	1,363	1,383
	女性			—	—	—	427	450
	小計			1,564	1,684	1,725	1,790	1,833
	女性比率		%	—	—	—	23.9	24.5
	地域別割合			—	—	—	12.4	12.5
北米	男性		人	—	—	—	725	731
	女性			—	—	—	238	249
	小計			905	820	906	964	981
	女性比率		%	—	—	—	24.7	25.4
	地域別割合			—	—	—	6.7	6.7
欧州	男性		人	—	—	—	154	170
	女性			—	—	—	70	80
	小計			241	242	247	224	250
	女性比率		%	—	—	—	31.3	32.0
	地域別割合			—	—	—	1.6	1.7
合計	男性		人	—	—	—	11,984	12,197
	女性			—	—	—	2,403	2,513
	合計			13,631	13,858	14,266	14,388	14,712
	女性比率		%	—	—	—	16.7	17.1
男性		東ソー籍	人	3,320	3,373	4,197	4,205	4,395
女性				363	385	523	543	570
合計				3,683	3,758	4,720	4,748	4,965
女性比率			%	9.9	10.2	11.1	11.4	11.5

※ 従業員数の計については、男女別が不詳の従業員を含むため、男性と女性の合計と一致しない場合があります。

従業員（セクター別）

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
石油化学セクター	連結	人（%）	1,194（8.8）	1,207（8.7）	1,226（8.6）	1,243（8.6）	1,217（8.3）
クロル・アルカリセクター			3,155（23.1）	3,167（22.9）	3,194（22.4）	3,167（22.0）	3,206（21.8）
機能商品セクター			4,463（32.7）	4,463（32.2）	4,688（32.9）	4,805（33.4）	4,977（33.8）
エンジニアリングセクター			2,757（20.2）	2,916（21.0）	2,950（20.7）	2,972（20.7）	3,102（21.1）
その他セクター			2,062（15.1）	2,105（15.2）	2,208（15.5）	2,201（15.3）	2,210（15.0）
合計			13,631	13,858	14,266	14,388	14,712

派遣社員

		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
派遣社員	男性	連結	人	—	—	—	352	377
	女性			—	—	—	286	251
	合計			—	—	—	638	628
比率※			%	—	—	—	4.2	4.1
派遣社員	男性	単体	人	—	—	—	60	64
	女性			—	—	—	117	119
	合計			176	177	181	177	183
比率※			%	4.6	4.5	3.7	3.6	3.6

※ 派遣社員数／（従業員数＋派遣社員数）

年齢構成（2024年度）

	集計範囲	単位	0～17歳	18～29歳	30～49歳	50歳～
男性	連結※	人	1	2,710	5,786	3,700
女性			0	625	1,200	688
合計			1	3,335	6,988	4,388
女性比率		%	0.0	18.7	17.2	15.7

※ 合計には、男女別が不詳の従業員を含む。

平均年齢

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	連結※	歳	—	—	—	41.2	41.3
女性			—	—	—	40.4	39.6
平均			—	—	—	41.1	40.9
男性	東ソー籍	歳	38.8	38.3	39.1	39.0	39.7
女性			39.5	39.4	39.3	39.1	38.9
平均			38.8	38.4	39.1	39.0	39.6

※ 平均には、男女別が不詳の従業員を含む。

平均勤続年数

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	連結※	年	—	—	—	12.3	12.4
女性			—	—	—	10.1	11.5
平均			—	—	—	11.9	12.3
男性	東ソー籍	年	14.4	14.0	14.5	14.4	14.0
女性			14.0	13.9	13.9	13.7	13.5
平均			14.4	14.0	14.4	14.3	13.9

※ 平均には、男女別が不詳の従業員を含む。

新規採用者全体

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	連結※	人	—	—	—	904	834
女性			—	—	—	308	260
合計			—	—	—	1,213	1,094
男性	東ソー籍	人	209	199	161	159	144
女性			33	26	41	37	33
合計			242	225	202	196	177

※ 合計には、男女別が不詳の従業員を含む。

新規採用者全体の年齢層

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
30歳未満	連結	人	—	—	—	643	614
30歳～49歳			—	—	—	450	400
50歳超			—	—	—	120	80
30歳未満	東ソー籍	人	235	217	189	186	177
30歳～49歳			7	8	13	10	0
50歳超			0	0	0	0	0

新卒採用者

		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性		日本	人	305	310	263	269	247
女性				78	67	80	57	67
合計				383	377	343	326	314
総合職（事務系）	男性	東ソー籍	人	12	13	11	19	18
	女性			6	7	7	6	5
	小計			18	20	18	25	23
総合職（技術系）	男性		人	82	83	50	56	53
	女性			20	10	19	18	13
	小計			102	93	69	74	66
一般職	男性		人	102	95	88	76	73
	女性			7	9	13	10	15
	小計			109	104	101	86	88
合計	男性		人	196	191	149	151	144
	女性			33	26	39	34	33
	合計			229	217	188	185	177

中途採用者

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	日本	人	229	213	299	275	276
女性			55	46	52	72	63
合計			284	259	351	347	339
中途採用割合※		%	63.8	61.1	68.5	51.6	51.9
男性	東ソー籍	人	13	8	12	8	25
女性			0	0	2	3	3
合計			13	8	14	11	28
中途採用割合※		%	5.4	3.6	6.9	5.6	13.7

※ 中途採用者数／（新卒採用者数＋中途採用者数）

新卒採用者の入社後3年間の定着率

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定着率※	東ソー籍	%	97.2	96.3	93.8	94.5	96.8

※ 3年度前の新卒採用者の年度末在籍者数／3年度前の新卒採用者数

自己都合※1による離職者

		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
離職者数	男性	連結	人	—	—	—	532	467
	女性			—	—	—	152	159
	合計			—	—	—	684	626
離職率※2	男性		%	—	—	—	4.4	3.8
	女性			—	—	—	6.3	6.3
	合計			—	—	—	4.8	4.3
離職者数	男性	東ソー籍	人	22	16	42	44	42
	女性			5	4	15	9	12
	合計			27	20	57	53	54
離職率※2	男性		%	0.7	0.5	1.0	1.0	1.0
	女性			1.4	1.0	2.9	1.7	2.1
	合計			0.7	0.5	1.2	1.1	1.1

※1 自己都合および転身転職による退職者。
※2 自己都合による離職者数／従業員数

自己都合※による離職者の年齢層

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
30歳未満	連結	人	—	—	—	225	222
30歳～49歳			—	—	—	336	291
50歳超			—	—	—	123	113
30歳未満	東ソー籍	人	11	10	32	28	27
30歳～49歳			15	9	24	22	19
50歳超			1	1	1	3	8

※ 自己都合および転身転職による退職者。

組合員構成

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
組合員数※1	連結	人	—	—	—	6,589	6,819
組合員比率※2		%	—	—	—	45.8	46.3
組合員数※1	東ソー籍	人	3,258	3,346	3,367	3,422	3,517
組合員比率※2		%	70.4	71.8	71.3	72.1	70.8

※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。
※2 組合員数／従業員数

初任給（2024年度）

	集計範囲	月給（円）	最低賃金※との比較（%）
高校	東ソー籍	215,471	121
短大		219,367	123
高専		234,310	131
大学		268,975	151
大学院（修士）		286,330	160

※ 東京都の最低賃金（1,163円／時間）より、20.25日／月、7時間35分／日労働として算出。

総合職30歳平均 月例賃金

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
月例賃金	東ソー籍	円	354,467	354,467	356,557	380,801	394,386

男女の賃金比※1（2024年度）

	集計範囲	単位	比率※2
正社員	東ソー籍	%	73.3
有期雇用者			54.6
合計			71.7

※1「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規程に基づき算出。
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、職能コースによる。
※2 女性の平均収入／男性の平均収入

ワークライフバランス

労働時間

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
月の時間外労働時間	東ソー籍※	時間/人	16.2	16.4	16.3	16.1	16.0
年間総実労働時間			1,910.1	1,887.9	1,869.9	1,857.0	1,860.1

※ 指導職および担当職に関するデータ。
出向者を除く。

年次有給休暇※1

		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得日	管理職	日本	日/人	—	—	—	13.6	14.3
	管理職以外			—	—	—	15.9	15.4
	平均			—	—	—	15.5	15.2
取得率	管理職		%	—	—	—	82.5	62.1
	管理職以外			—	—	—	89.2	83.2
	平均			—	—	—	88.0	79.1
取得日	幹部職	東ソー籍※2	日/人	12.2	13.1	13.7	15.1	14.6
	幹部職以外			15.9	16.4	17.2	17.9	17.1
	平均			15.2	15.8	16.6	17.4	16.7
取得率	幹部職		%	61.5	65.6	68.7	75.8	73.4
	幹部職以外			83.5	86.3	88.6	92.4	88.1
	平均			79.2	82.4	85.0	89.5	85.6

※1 集計期間は当年7月～翌年6月。
※2 出向者を除く。

育児休業

		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得者	男性	日本	人	69	92	186	194	210
	女性			39	44	46	43	46
	合計			108	136	232	237	256
取得率※1	男性		%	—	—	62.0	61.4	67.5
	女性			—	—	100	100	96
取得者	男性	東ソー籍	人	63	72	141	131	131
	女性			18	13	19	22	19
	合計			81	85	160	153	150
取得率※1	男性		%	35.2	40.4	85.5	70.4	74.9
	女性			100	100	100	100	90
平均取得日数※2	男性		日	—	—	—	29.7	35.4
復職率※3	男性		%	100	100	100	100	100
	女性			88.2	100	93.3	100	100
定着率※4	男性		%	100	100	100	100	99
	女性			100	100	100	92.9	100

※1 育児休業取得者数／子が生まれた従業員数
「育児休業、介護休業等育児又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カ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

男性の出産育児休暇

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得者	東ソー籍	人	171	174	161	185	169
取得率※		%	95.5	97.8	97.6	99.5	96.6

※ 出産育児休暇取得者数／子が生まれた従業員数

育児による短時間勤務

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	日本	人	—	—	—	6	9
女性			—	—	—	85	95
合計			—	—	—	91	104
男性	東ソー籍	人	0	1	3	3	2
女性			38	49	39	46	60
合計			38	50	42	49	62

介護休業

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得者	日本	人	2	2	3	4	4
取得者	東ソー籍	人	0	0	1	1	1

介護休暇

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	東ソー籍	人	—	—	—	40	49
女性			—	—	—	16	24
合計			14	15	33	56	73

介護による短時間勤務

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得者	東ソー籍	人	0	0	0	0	1

定期健康診断

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受診率	東ソー籍	%	100	100	100	100	100
有所見者率			45.5	44.2	43.1	45.5	45.9
肥満（BMI ≧25）率			20.4	20.2	20.8	21.2	23.3
喫煙者率			18.3	17.5	17.2	17.8	17.3

アブセンティーイズム

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
発生率※	東ソー籍	%	0.38	0.45	0.44	0.48	0.58

※ 傷病休職者数/従業員数

ストレスチェック・エンゲージメント調査

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受検者率	東ソー籍	%	97.2	98.4	97.3	95.3	94.6

重大な労働基準法違反

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
件数	東ソー籍	件	0	0	0	0	0

ダイバーシティ

従業員のダイバーシティ（2024年度）

		集計範囲	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）		東ソー籍	人	0	0	0	0	29	2	433	11	426	4	3	0	891	17
				0		0		31		444		430		3		908	
指導職担当職	総合職			0	0	390	107	521	71	11	2	7	0	0	0	929	180
				0		497		592		13		7		0		1,109	
	一般職			0	0	902	78	565	49	106	51	538	135	0	0	2,111	313
				0		980		614		157		673		0		2,424	
	小計			0	0	1,292	185	1,086	120	117	53	545	135	0	0	3,040	493
				0		1,477		1,206		170		680		0		3,533	
有期雇用者				0	0	9	9	14	10	15	6	23	9	403	26	464	60
				0		18		24		21		32		429		524	
合計				0	0	1,301	194	1,129	132	565	70	994	148	406	26	4,395	570
				0		1,495		1,261		635		1,142		432		4,965	
割合			%	0		30.1		25.4		12.8		23.0		8.7		100	
女性比率				0		13.0		10.5		11.0		13.0		6.0		11.5	

幹部職従業員※1

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	連結	人	—	—	—	2,315	2,223
女性			—	—	—	175	194
合計			—	—	—	2,490	2,417
女性比率※2		%	—	—	—	7.0	8.0
男性	東ソー籍	人	1,012	978	951	924	891
女性			15	17	16	14	17
合計			1,027	995	967	938	908
女性比率※2		%	1.5	1.7	1.7	1.5	1.9

※1 課長級以上の正社員。
※2 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。

総合職採用者に占める女性比率

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
女性比率※	東ソー籍	%	21.7	15.0	29.9	24.2	20.2

※ 総合職女性新卒採用者数／総合職新卒採用者数

新規再雇用者

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
再雇用者	東ソー籍	人	74	113	132	80	71
再雇用率※		%	84.1	83.7	92.3	92.0	93.4

※ 再雇用希望者の雇用率は100%。

障がい者雇用

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
雇用者	東ソー籍	人	66	76	95	94	92
雇用率※		%	2.14	2.01	2.04	2.35	2.28

※ 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

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性	日本	人	—	48	67	79	70
女性			—	22	24	27	22
合計			45	70	91	106	92
男性	東ソー籍	人	13	14	16	15	18
女性			7	8	9	9	7
合計			20	22	25	24	25

人材育成

研修※1

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研修総時間	東ソー籍	時間	36,306	35,097	29,391	28,059	26,120
従業員一人あたり時間※2			7.9	7.6	6.2	5.9	5.3
従業員一人あたり費用		千円	6.6	8.2	11.8	12.2	12.0

※1 人事部門主催の研修のみ。
※2 研修総時間数／従業員数

総合職キャリアカウンセリング※1

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
実施率※2	東ソー籍	%	—	22.0	13.9	14.0	19.7

※1 2021年度より実施
※2 総合職キャリアカウンセリング実施者数／総合職従業員数

社会貢献活動

社会貢献活動支出額

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
支出額	単体	百万円	140	140	121	138	154

事業所（工場）見学者数

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
見学者数	単体	人	548	870	953	2,628	2,886

寄付金

	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
寄付金額	単体	百万円	80	84	81	99	85

ガバナンス

取締役会※1

項目		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役の構成	取締役数	単体	人	9	9	9	9	9
	うち社外取締役			4	4	4	4	4
	うち独立役員			3	4	4	4	4
	うち女性取締役			1	1	1	1	2
	女性取締役比率	単体	%	11.1	11.1	11.1	11.1	22.2
報酬額	社外取締役を除く	単体	百万円	310	299	332	313	375

監査役会※1

項目		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
監査役会の構成	監査役数	単体	人	4	4	4	4	4
	うち社外監査役			2	3	3	3	3
	うち独立役員			2	3	3	3	3
	うち女性監査役			0	0	0	0	0
報酬額	社外監査役を除く	単体	百万円	48	30	24	24	28

指名・報酬諮問委員会

項目		集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
委員会の構成	独立役員比率	単体	%	80.0	66.7	66.7	66.7	66.7

社外役員

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
報酬額	単体	百万円	63	87	93	93	110

執行役員

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
執行役員数	単体	人	27	27	27	27	28
うち女性執行役員			0	0	0	0	0

コンプライアンス

項目	集計範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
重大な法令違反数	単体、グループ※2	件	0	0	0	0	0
東ソーグループ内部通報窓口への相談件数	単体、グループ※2	件	11	17	34	54	58

※1 人数は株主総会選任後
※2 国内外連結子会社

GRIスタンダード対照表

GRI 1：基礎	
利用に関する声明	東ソーグループは、GRIスタンダードを参照し、当該期間（2024年4月1日～2025年3月31日）について、本GRIスタンダード対照表に記載した情報を報告します。
利用したGRI 1	GRI 1：基礎 2021

共通スタンダード

GRIスタンダード番号	開示事項	該当項目	掲載ページ数
GRI 2：一般開示事項 2021			
1.組織と報告実務			
2-1	組織の詳細	・東ソーグループ概要 ・国内拠点（Webリンク） ・東ソーネットワーク（Webリンク）	3 Webリンク Webリンク
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	・編集方針	2
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	・編集方針	2
2-4	情報の修正・訂正記述	—	—
2-5	外部保証	・環境報告に対する第三者保証	171
2.活動と労働者			
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	・東ソーグループ概要 ・エッセンシャルプロダクトのソーシャルインパクト ・CSRサプライチェーンマネジメント	3 11 120
2-7	従業員	・東ソーグループ概要 ・労働安全衛生 ・人事制度と人材育成 ・ワークライフバランス ・ダイバーシティ ・人権尊重 ・ESGデータ一覧	3 78 88 97 108 111 156
2-8	従業員以外の労働者	・ワークライフバランス ・ESGデータ一覧	97 157
3.ガバナンス			
2-9	ガバナンス構造と構成	・サステナビリティマネジメント ・コーポレートガバナンス 　-基本的な考え方 　-コーポレートガバナンス体制 　-役員一覧 　-取締役・監査役の専門性と経験・経歴	5 131 131 134 134
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	・コーポレートガバナンス 　-コーポレートガバナンス体制	 131
2-11	最高ガバナンス機関の議長	・コーポレートガバナンス 　-コーポレートガバナンス体制	 131
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	・サステナビリティマネジメント ・マテリアリティ ・ステークホルダーエンゲージメント ・コーポレートガバナンス 　-コーポレートガバナンス体制	5 8 17 131
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	・サステナビリティマネジメント ・コーポレートガバナンス 　-コーポレートガバナンス体制	5 131
2-14	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	・サステナビリティマネジメント	5
2-15	利益相反	・コーポレートガバナンス 　-コーポレートガバナンス体制 ・コンプライアンス	 131 137
2-16	重大な懸念事項の伝達	・コーポレートガバナンス 　-コーポレートガバナンス体制 ・コンプライアンス	 131 137
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	・サステナビリティマネジメント ・マテリアリティ	5 8
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	・サステナビリティマネジメント ・コーポレートガバナンス 　-取締役会の実効性についての分析・評価	5 133
2-19	報酬方針	・コーポレートガバナンス 　-役員報酬	 135
2-20	報酬の決定プロセス	・コーポレートガバナンス 　-役員報酬	 135
2-21	年間報酬総額の比率	・コーポレートガバナンス 　-役員報酬	 135
4.戦略、方針、実務慣行			
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	・サステナビリティ推進担当役員メッセージ	4
2-23	方針声明	・方針一覧（Webリンク） ・サステナビリティマネジメント ・人権尊重 ・レスポンシブル・ケア（RC）活動 ・ワークライフバランス ・人事制度と人材育成 ・気候変動問題への対応 ・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 ・コンプライアンス	Webリンク 5 111 141 97 88 33 120 70 82 78 85 137
2-24	方針声明の実践	・サステナビリティマネジメント ・人権尊重 ・コンプライアンス ・CSRサプライチェーンマネジメント	5 111 137 120
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	・サステナビリティマネジメント ・エッセンシャルプロダクトのソーシャルインパクト ・人権尊重 ・CSRサプライチェーンマネジメント	5 11 112 120
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	・人権尊重 ・コーポレートガバナンス ・コンプライアンス	111 131 137
2-27	法規制遵守	・CSR重要課題（2022年度～2024年度） ・コンプライアンス ・レスポンシブル・ケア（RC）活動 　-活動目標実績一覧 ・ESGデータ一覧	6 137 143 164
2-28	会員資格を持つ団体	・参画している主なイニシアティブ・団体	18
5.ステークホルダー・エンゲージメント			
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	・ステークホルダーエンゲージメント ・CSRサプライチェーンマネジメント ・ワークライフバランス ・安全・安定操業 ・化学物質管理	17 120 97 70 85

2-30	労働協約	・東ソーグループの概要 ・人権尊重 ・ワークライフバランス ・ESGデータ一覧	3 111 97 159
GRI 3：マテリアルな項目 2021			
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	・マテリアリティ	8
3-2	マテリアルな項目のリスト	・マテリアリティとKPI（2025年度～2027年度）	9,10
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	・サステナビリティマネジメント ・マテリアリティ	5 8

項目別スタンダード

GRIスタンダード番号	開示事項	該当項目	掲載ページ数
経済			
GRI 201：経済パフォーマンス 2016			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	・IRライブラリ ・財務・業績 ・株式社債情報	Webリンク
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	・TCFD提言に基づく情報開示	35
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	・有価証券報告書	Webリンク
201-4	政府から受けた資金援助	—	—
GRI 202：地域経済での存在感 2016			
202-1	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別）	・人権尊重に向けた取り組み ・ESGデータ一覧	117 159
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—	—
GRI 203：間接的な経済的インパクト 2016			
203-1	インフラ投資および支援サービス	・社会貢献活動	124
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	当該機関においては該当無し	—
GRI 204：調達慣行 2016			
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—	—
GRI 205：腐敗防止 2016			
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—	—
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	・コンプライアンス	137
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—	—
GRI 206：反競争的行為 2016			
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	該当無し	該当無し
GRI 207：税金 2019			
207-1	税務へのアプローチ	—	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—	—
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—	—
207-4	国別の報告	—	—
環境			
GRI 301：原材料 2016			
301-1	使用原材料の重量または体積	・環境保全 ・ESGデータ一覧	61 150
301-2	使用したリサイクル材料	・環境保全 ・ESGデータ一覧	61 150
301-3	再生利用された製品と梱包材	—	—
GRI 302：エネルギー 2016			
302-1	組織内のエネルギー消費量	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -GHG 排出量（東ソーグループ） -エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ） -物流CO_2排出量・エネルギー原単位 ・環境保全 -インプット・アウトプット（東ソーグループ） ・ESGデータ一覧	49 50 51 61 150
302-2	組織外のエネルギー消費量	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -GHG 排出量（東ソーグループ） -エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ） -物流CO_2排出量・エネルギー原単位 ・環境保全 -インプット・アウトプット（東ソーグループ） ・ESGデータ一覧	49 50 51 61 150
302-3	エネルギー原単位	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ） -物流CO_2排出量・エネルギー原単位 ・ESGデータ一覧	50 51 150
302-4	エネルギー消費量の削減	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -エネルギー使用量・原単位指数（東ソーグループ） ・ESGデータ一覧	50 150
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績	48
GRI 303：水と廃水 2018			
303-1	共有資源としての水との相互作用	・環境保全 -水域環境保全 ・ESGデータ一覧	63 151
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	・環境保全 -水域環境保全 ・ESGデータ一覧	63 151
303-3	取水	・環境保全 -水域環境保全 ・ESGデータ一覧	63 151
303-4	排水	・環境保全 -水域環境保全 ・ESGデータ一覧	63 151
303-5	水消費	・環境保全 -水域環境保全 ・ESGデータ一覧	63 151
GRI 304：生物多様性 2016			
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	・生物多様性保全 -基本的な考え方 -生物多様性保全に向けた取り組み	67
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		
304-3	生息地の保護・復元	—	—
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	—	—

GRIスタンダード番号	開示事項	該当項目	掲載ページ数
GRI 305：大気への排出 2016			
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -GHG 排出量（東ソーグループ） -スコープ別GHG 排出量（東ソーグループ） ・環境保全 ・ESGデータ一覧	49 49 61 150
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -GHG 排出量（東ソーグループ） -スコープ別GHG 排出量（東ソーグループ） ・環境保全 ・ESGデータ一覧	49 49 61 150
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）	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -GHG 排出量（東ソーグループ） -スコープ3排出量算定値 ・ESGデータ一覧	49 50 150
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -GHG 排出量（東ソーグループ） -スコープ別GHG 排出量（東ソーグループ） -温室効果ガス排出量の算定方法（東ソーグループ） ・ESGデータ一覧	49 49 51 150
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	・GHG排出量・エネルギー使用量の実績 -GHG 排出量（東ソーグループ） -スコープ別GHG 排出量（東ソーグループ） ・GHG 削減・削減貢献に関する取り組み ・ESGデータ一覧	49 49 54 150
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	・環境保全 -大気環境保全 ・ESGデータ一覧	62 150
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	・環境保全 -大気環境保全 ・ESGデータ一覧	62 150
GRI 306：廃棄物 2020			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	・環境保全 -インプット・アウトプット（東ソーグループ） -産業廃棄物 -PRTR制度対象物質排出抑制への対応 ・ESGデータ一覧	61 64 64 152
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理		
306-3	発生した廃棄物		
306-4	処分されなかった廃棄物		
306-5	処分された廃棄物		
GRI 307：環境コンプライアンス			
307-1	環境法規制の違反	該当無し	該当無し
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	—
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	・サプライチェーンマネジメント	120
社会			
GRI 401：雇用 2016			
401-1	従業員の新規雇用と離職	・ESGデータ一覧	157-158
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	・ワークライフバランス -仕事と生活の両立支援制度	99
401-3	育児休暇	・ワークライフバランス -妊娠・出産・育児に関する制度 ・ESGデータ一覧	100 160
GRI 402：労使関係 2016			
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	・ワークライフバランス -労使関係	107
GRI 403：労働安全衛生 2018			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	・安全安定操業 ・労働安全衛生	70 78
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	・安全安定操業 ・労働安全衛生	70 78
403-3	労働衛生サービス	・安全安定操業 ・労働安全衛生	70 78
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	・安全安定操業 ・労働安全衛生 ・ワークライフバランス	70 78 97
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	・安全安定操業 ・労働安全衛生 ・人事制度と人材育成	70 78 88
403-6	労働者の健康増進	・健康経営 -推進体制 -健康経営戦略マップ -健康づくりのための取り組み	103 103 104
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	—	—
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	・労働安全衛生	78
403-9	労働関連の傷害	・安全安定操業 ・労働安全衛生 ・レスポンシブル・ケア（RC）活動 ・ESGデータ一覧	70 78 141 155
403-10	労働関連の疾病・体調不良	・健康経営 -健康づくりのための取り組み ・ESGデータ一覧	104 160
GRI 404：研修と教育 2016			
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	・安全・安定操業 ・労働安全衛生 ・人事制度と人材育成 ・ESGデータ一覧	70 78 88 162
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	・人事制度と人材育成 ・ダイバーシティ	88 108
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	・人事制度と人材育成 ・ワークライフバランス	88 97
GRI 405：ダイバーシティと機会均等 2016			
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	・ダイバーシティ ・ESGデータ一覧	108 161
405-2	基本給と報酬の男女比	・人事制度と人材育成 -賃金制度 ・ESGデータ一覧	90 159
GRI 406：非差別 2016			
406-1	差別事例と実施した救済措置	・人権尊重 -人権尊重に向けた取り組み ・コンプライアンス	117 137

GRIスタンダード番号	開示事項	該当項目	掲載ページ数
GRI 407：結社の自由と団体交渉 2016			
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	該当無し	—
GRI 408：児童労働 2016			
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	該当無し	—
GRI 409：強制労働 2016			
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	該当無し	—
GRI 410：保安慣行 2016			
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—	—
GRI 411：先住民族の権利 2016			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	該当無し	—
GRI 412：人権アセスメント 2016			
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	—	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	・人権尊重 -人権・ハラスメント教育 ・コンプライアンス -コンプライアンス教育	 119 140
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	—	—
GRI 413：地域コミュニティ 2016			
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	・社会貢献活動	124
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	—	—
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—	—
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	・CSRサプライチェーンマネジメント	120
GRI 415：公共政策 2016			
415-1	政治献金	該当無し	—
GRI 416：顧客の安全衛生 2016			
416-1	製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	・品質マネジメント	82
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	・品質マネジメント	82
GRI 417：マーケティングとラベリング 2016			
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	・品質マネジメント	82
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	・品質マネジメント	82
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	該当無し	—
GRI 418：顧客プライバシー 2016			
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	該当無し	—
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス 2016			
419-1	社会経済分野の法規制違反	該当無し	—

SASB対照表

持続可能性の開示に関するトピックと会計基準

項目	指標	単位	コード	開示内容／掲載場所
温室効果ガスの排出	スコープ1排出量のグローバル合計、排出制限規制の対象となる割合	トン-CO_2e、%	RT-CH-110a.1	GHG排出量・エネルギー使用量の実績>スコープ別GHG排出量(東ソーグループ) p49,50 ESGデータ(環境)　p150 排出制限規制の対象となる割合：99% ※世界銀行資料より、炭素税・排出権取引が導入済の地域からの排出量
	スコープ1排出量、排出削減目標、およびそれらの目標に対するパフォーマンスの分析を管理するための長期および短期戦略または計画の議論	n/a	RT-CH-110a.2	気候変動問題への対応>基本的な考え方　p33 TCFD提言に基づく情報開示>指標と目標　p35
大気の質	以下の汚染物質の大気排出量： (1)NOx(N2Oを除く) (2)SOx (3)揮発性有機化合物(VOC) (4)有害大気汚染物質(HAPs)	トン	RT-CH-120a.1	(1)(2) 環境保全>大気環境保全 p62 ESGデータ(環境)　p150 (3)(4) 環境保全>PRTR制度対象物質排出抑制への対応　p64 ESGデータ(環境)　p150
エネルギー管理	(1)エネルギー消費量の合計 (2)グリッド電力の割合 (3)再生可能エネルギーの割合 (4)自家発電エネルギーの合計	GJ、%	RT-CH-130a.1	(1) GHG排出量・エネルギー使用量の実績>エネルギー使用量・原単位指数(東ソーグループ)　p50 (2) 6.6% (3) 1.7% (4) ―(コージェネレーション自家発電)
水管理	(1)総取水量、 (2)総消費水量、ベースライン水ストレスが高いまたは極端に高い地域のそれぞれの割合	千m^3、%	RT-CH-140a.1	(1) 環境保全>水域環境保全>水資源利用　p63 ESGデータ(環境)　p151 水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合：24% (2) 環境保全>水域環境保全>水資源利用　p63 ESGデータ(環境)　p151 *総消費水量＝総取水量－総排水量 水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合：24% ※AQUEDUCTを用いた各拠点のリスク評価より
	水質に関する許可、基準、規制に関連する違反件数	件数	RT-CH-140a.2	環境保全>水域環境保全 p63 ESGデータ(環境)p151
	水管理リスクの説明と、それらのリスクを軽減するための戦略と実践の議論	n/a	RT-CH-140a.3	環境保全>水域環境保全>水資源利用　p63
有害廃棄物管理	有害廃棄物発生量、リサイクル率	トン、%	RT-CH-150a.1	環境保全>産業廃棄物　p64 ESGデータ(環境)　p152
コミュニティとの関係	コミュニティの利益に関するリスクと機会を管理するためのエンゲージメントプロセスの議論	n/a	RT-CH-210a.1	ステークホルダーエンゲージメント>ステークホルダーとのコミュニケーション　p17
労働安全、健康	(a)直接雇用者と(b)契約雇用者の (1)全記録可能な事故率(TRIR) (2)死亡率	率	RT-CH-320a.1	労働安全衛生>2024年度の実績　p78 ESGデータ(社会) p155
	従業員および契約雇用者の長期(慢性)健康リスクへの暴露を評価、監視、および削減する取り組みの説明	n/a	RT-CH-320a.2	ワークライフバランス>健康経営　p103
使用段階での効率化を図る製品設計	使用段階での資源効率を考慮した製品からの収益	円	RT-CH-410a.1	―
化学物質の安全性と環境スチュワードシップ	(1)化学品の分類および表示に関する世界調和システム(GHS)区分1および区分2健康および環境有害性物質を含む製品の割合、 (2)それらの製品のうち、有害性評価を行った製品の割合	売上高における%、%	RT-CH-410b.1	―
	(1)懸念のある化学物質を管理し、 (2)人的および/または環境への影響を低減する代替品を開発する戦略についての議論	n/a	RT-CH-410b.2	化学物質管理>化学物質管理の強化>製品安全審査 p87
遺伝子組み換え作物	遺伝子組換え作物を含む製品の収益に占める割合	売上高における%	RT-CH-410c.1	該当無し
法令および規制環境の管理	業界に影響を与える環境・社会関連の政府規制や政策提言に関連する、自社の立場についての説明	n/a	RT-CH-530a.1	レスポンシブル・ケア(RC)活動>「環境・安全・健康基本理念」と「行動指針」p141 環境保全　p61 気候変動問題への対応>基本的な考え方　p33
オペレーション上の安全性、緊急時への備えと対応	プロセス安全インシデント件数(PSIC)、プロセス安全合計インシデント全度数率(PSTIR)、およびプロセス安全インシデント強度率(PSISR)	件数、率	RT-CH-540a.1	安全・安定操業>2024年度の実績　p70 ESGデータ(社会)
	輸送事故の件数	件数	RT-CH-540a.2	レスポンシブル・ケア(RC)活動　p141

活動指標

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

東ソーグループ　環境データ　バウンダリー一覧

		気候変動問題への対応		環境保全			
		温室効果ガス排出量／原料／製品	エネルギー使用量（原油換算）	大気	水域	PRTR	産業廃棄物
東ソー		4	4	3	3	3	4
1	南陽事業所	◎	◎	○	○	○	○
2	四日市事業所	◎	◎	○	○	○	○
3	東京研究センター	◎	◎	○	○	○	○
4	本社・各支店	◎	◎				●※3
グループ会社（国内）		34	34	27	27	28	28
1	北越化成（株）	◎	◎	○	○	○	○
2	参共化成工業（株）	○	○	○	○	○	○
3	レンソール（株）	◎	◎	○	○	○	○
4	東洋ポリマー（株）	◎	◎	○	○	○	○
5	エースパック（株）	○	○	○	○	○	○
6	東北東ソー化学（株）	◎	◎	○	○	○	○
7	南九州化学工業（株）	◎	◎	○	○	○	○
8	大洋塩ビ（株）	●※1	●※1			○	○
9	太平化学製品（株）	○	○	○	○	○	○
10	プラス・テク（株）	○	○	○	○	○	○
11	亜細亜工業（株）	◎	◎	○	○	○	○
12	日本ミラクトラン（株）	◎	◎	○	○	○	○
13	東ソー・ファインケム（株）	◎	◎	○	○	○	○
14	東ソー・エイアイエイ（株）	◎	◎	○	○	○	○
15	東ソー・ハイテック（株）	○	○	○	○	○	○
16	東ソー日向（株）	◎	◎	○	○	○	○
17	東ソー・セラミックス（株）	◎	◎	○	○	○	○
18	東ソー・ゼオラム（株）	◎	◎	○	○	○	○
19	東ソー・スペシャリティマテリアル（株）	◎	◎	○	○	○	○
20	東ソー・エスジーエム（株）	◎	◎	○	○	○	○
21	東ソー・クォーツ（株）	◎	◎	○	○	○	○
22	東ソー・シリカ（株）	◎	◎	○	○	○	○
23	燐化学工業（株）	◎	◎	○	○	○	○
24	オルガノ（株）	○	○				
25	オルガノフードテック（株）	○	○				
26	東北電機鉄工（株）			○	○	○	○
27	誠和工機（株）			○	○	○	○
28	三和建設（株）			○	○	○	○
29	東ソー霞エンジ（株）			○	○	○	○
グループ会社（国内）		34	34	27	27	28	28
30	東ソー物流（株）	○	○				
31	コーウン産業（株）	○	○				
32	京葉コーウン（株）	○	○				
33	四日市コーウン（株）	○	○				
34	山口コーウン（株）	○	○				
35	コーウン・マリン（株）	○	○				
36	東邦運輸（株）	○	○				
37	日向運輸（株）	○	○				
38	関西海運（株）	○	○				
39	霞共同事業（株）			○	○	○	○
グループ会社（海外）		19	19				
1	Mabuhay Vinyl Corporation	◎	◎				
2	Philippine Resins Industries, Inc.	◎	◎				
3	東曹（広州）化工有限公司	◎	◎				
4	PT. Standard Toyo Polymer	◎	◎				
5	Tosoh Polyvin Corporation	◎	◎				
6	東曹（瑞安）聚氨酯有限公司	◎	◎				
7	東曹（上海）聚氨酯科技有限公司	◎	◎				
8	Tosoh Bioscience LLC	○	○				
9	Tosoh Hellas Single Member S.A.	◎	◎				
10	Tosoh Advanced Materials Sdn. Bhd.	◎	◎				
11	Tosoh SMD, Inc.	○	○				
12	Tosoh SMD Korea, Ltd.	○	○				
13	東曹（上海）電子材料有限公司	○	○				
14	Tosoh Quartz, Inc.	○	○				
15	Tosoh Quartz Co., Ltd.	○	○				
16	Tosoh Quartz Korea Co., Ltd.	○	○				
17	Tosoh Namhae Silica Corporation	△	△				
18	広州東曹物流倉儲有限公司	○	○				
19	Oriental Marine Corporation	●※2	●※2				

＜気候変動問題への対応＞
◎ 2018年度～の算定対象
○ 2021年度～の算定対象、ただし2018～2020年度のScope1＆2排出量は、2021年度データ算定方法に合わせて遡及して修正しています。
△ 2023年度～の算定対象
※1 四日市工場は東ソーの四日市事業所に含まれます。
※2 東ソー物流（株）に含まれます。
※3 本社のみ含みます。

当社従業員の定義

※ 集計範囲が「東ソー籍」の場合は、注釈がない限り下表の通り。
2022年度より集計範囲を東ソー籍（出向者含む、受入出向者除く）に変更しています。
※ 集計範囲が「連結」の場合は、東ソーおよび国内外連結子会社90社。
※ 集計範囲が「日本」の場合は、東ソーおよび国内連結子会社47社。
※ 集計期間は、注釈がない限り、各年度4月1日～3月31日、または3月31日時点。
海外グループ会社は、各年1月1日～12月31日、または12月31日時点。

<table>
<tr><td rowspan="7">東ソー籍</td><td rowspan="7">従業員
※出向者含む</td><td rowspan="4">正社員</td><td rowspan="3">総合職</td><td>幹部職</td></tr>
<tr><td>指導職、担当職</td></tr>
<tr><td>一般職</td><td>指導職、担当職</td></tr>
<tr><td rowspan="2">有期雇用者</td><td colspan="2">再雇用者</td></tr>
<tr><td>嘱託者</td><td>常勤嘱託者、特殊勤務嘱託者</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="4">その他</td><td colspan="3">受入出向者</td></tr>
<tr><td colspan="3">非常勤嘱託者</td></tr>
<tr><td colspan="3">派遣社員</td></tr>
<tr><td colspan="3">その他（パートタイマー、アルバイト）</td></tr>
</table>

第三者保証報告書

独立業務実施者の限定的保証報告書

2025年10月30日

東ソー株式会社
代表取締役社長 社長執行役員
桒田　守　殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
東京事務所
業務責任者　井上　敬介

結論

当社は、東ソー株式会社（以下「会社」という。）のTOSOH Sustainability Report 2025（以下「サステナビリティレポート」という。）に含まれる2025年3月31日現在及び2024年4月1日から2025年3月31日までの期間の✔マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、サステナビリティレポートに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第１号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- 会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

サステナビリティレポートの注記に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- 主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- 実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- 経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- 主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- 会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- 分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- 重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- 見積りのプロセス、及び利用されたデータ、見積りの方法及び仮定の評価
- リスク評価の結果に基づき選定した国内1工場における現地往査
- 主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- 抽出したサンプルに関する入手した請求書等との突合
- 主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以　上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。