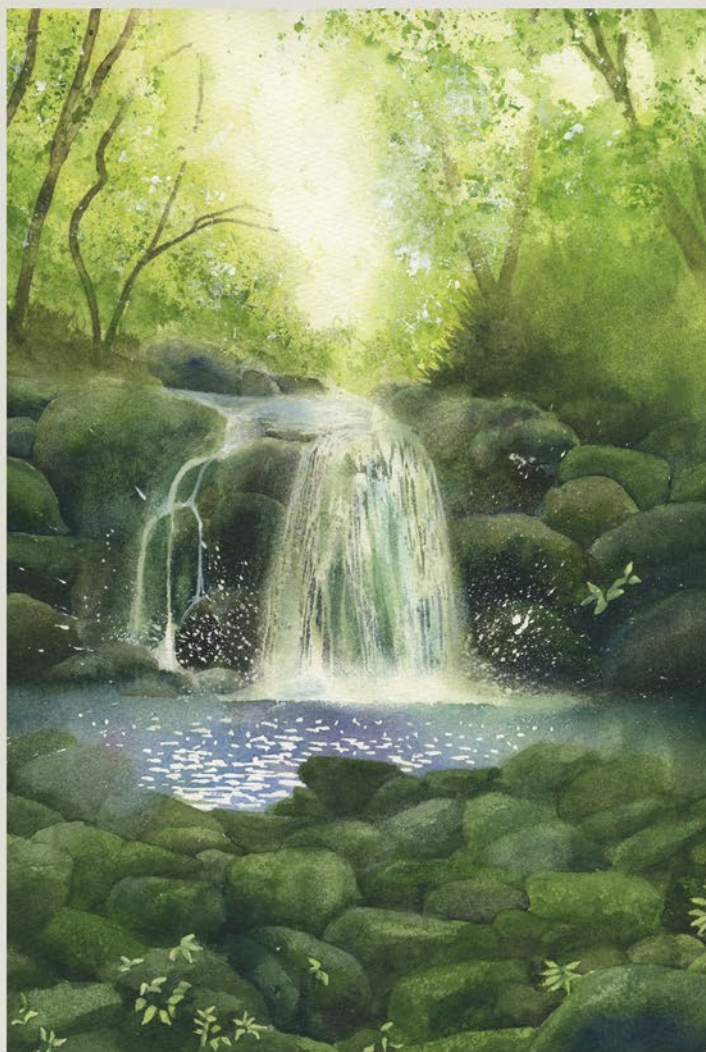


三洋化成グループ サステナビリティレポート2023

SUSTAINABILITY REPORT 2023

「はたらき」を化学する。
"Performance" Through Chemistry



目次

編集方針	1	社会	
社長メッセージ	3	人権の尊重	48
三洋化成グループのサステナビリティ		安全・防災	
サステナビリティ担当役員メッセージ	5	2022年1月に発生した死亡事故について	51
サステナビリティマネジメント	7	安全・防災	53
三洋化成グループの価値創造プロセス	12	品質	56
ステークホルダー・コミュニケーション	13	サステナブル調達	59
マテリアリティ	14	人財	
事業を通じた貢献		人財育成	61
新中期経営計画2025	15	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	66
新たな成長軌道	16	働き方改革	77
基盤事業からの展開	19	健康経営	79
環境対応製品	22	地域社会／社会貢献	88
環境		ガバナンス	
環境マネジメント	24	コーポレート・ガバナンス	92
気候変動への対応	29	コンプライアンス	97
化学物質管理	34	リスクマネジメント	99
資源循環／廃棄物削減	39	ESGパフォーマンスデータ	
生物多様性	43	環境	101
水資源	45	社会	131
		ガバナンス	139
		方針類	141
		第三者意見書	148
		GRI内容索引	151

編集方針

三洋化成グループは、2000年にはじめて「環境報告書」を発行、2008年からは社会的責任に関わる情報を加え「CSRレポート」として発展させ、ステークホルダーのみなさまとコミュニケーションを図り、説明責任を果たすようつとめてきました。

2022年度には、CSRレポートは廃止し、新たに「統合報告書」を発行するとともに、これを補完するツールとしてESGデータ類を網羅的にまとめたPDF版「CSRデータブック2022」をWebに掲載しました。

2023年度からはWebのサステナビリティサイトを大幅に見直し一新し、サステナビリティ情報を充実させるとともに、9月末時点でのサステナビリティサイトのPDF版を当該年度の「サステナビリティレポート」としてアーカイブしていくこととしました。

統合報告書とあわせ、当社のサステナブル経営に対する姿勢をご理解いただければ幸いです。

対象期間

2022年度（2022年4月～2023年3月）を中心としています。組織や方針の変更などマネジメントに関する大きな進捗があったものについては2023年6月までの内容を含みます。ESGに関する数値データは2022年4月～2023年3月を期間としています。

対象範囲

三洋化成グループを基本とします。

三洋化成工業株式会社

国内関係会社

- ・SDPグローバル株式会社
- ・サンノブコ株式会社
- ・サンケミカル株式会社
- ・サンアプロ株式会社
- ・株式会社サン・ペトロケミカル
- ・三洋化成ロジスティクス株式会社
- ・塩浜ケミカル倉庫株式会社

海外関係会社

- ・三洋化成精細化学品（南通）有限公司 *
- ・三大雅精細化学品（南通）有限公司 *
- ・三洋化成（上海）貿易有限公司
- ・サンノブコ（上海）貿易有限公司
- ・聖大諾象国際貿易（上海）有限公司
- ・韓国三洋化成株式会社
- ・韓国三洋化成製造株式会社
- ・韓国サンノブコ株式会社
- ・サンヨーケミカル・アメリカInc.
- ・サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC *
- ・サンライズ・ケミカルLLC
- ・サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド *
- ・SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD. *
- ・台湾三洋化成股份有限公司

環境データなど数値データについては、原則、三洋化成工業株式会社ならびに国内関係会社の全事業所、生産拠点を持つ海外関係会社5社（前記、社名の後ろに＊を付した会社）を対象としています。集計範囲が異なる場合は注釈を付けています。

本レポートに関するお問い合わせ窓口

三洋化成工業株式会社 CSR推進部 ; E-Mail csr@sanyo-chemical.group

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

ISO26000：2010（社会的責任に関する手引き）

発行日

2023年10月

次回発行予定 2024年11月、前回発行（CSRデータブック） 2022年10月

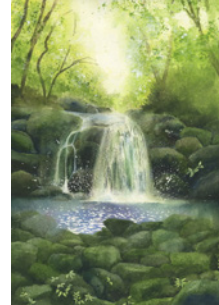
サステナビリティレポートの表紙デザインについて

一般社団法人障がい者自立推進機構が運営する「パラリンアート」の作品を使用しています。

作品名 光をつかまえる

作家名 おゆみ

パラリンアートとは、芸術的表現を通じて障がい者の社会参加と経済的な自立を推進する活動です。三洋化成はパラリンアートのオフィシャルパートナーとして障がい者アーティストの自立を支援しています。



社長メッセージ

社は

「企業を通じて
よりよい社会を建設しよう」

の理念のもと、将来にわたって持続的な成長を目指します。

代表取締役社長 樋口 章憲



サステナブル経営の取り組み

三洋化成グループは2022年7月に「創業以来大切にしてきた社是に基づいて、ステークホルダーと連携しながら、経済的価値と社会的価値を共に向上させて、将来にわたって持続的な成長を目指す」という「サステナビリティ基本方針」を策定しました。

当社グループの戦略の根幹にはサステナブル経営とマテリアリティがあります。カーボンニュートラルに代表されるような環境対応（Environment）の「E」と、生活の質（QOL）の向上の「L」の2つの事業分野を戦略の中心に据えて、持続的な成長を目指します。

2022年1月15日に発生した死亡事故について

当社の名古屋工場（愛知県東海市）において、設備の定期修理後の生産再開準備中に協力会社従業員1名の死亡事故を発生させてしまいました。お亡くなりになりました方のご冥福をお祈り申し上げるとともに、ご遺族の方々に対しまして心よりお悔やみを申し上げます。また、関係者のみなさまにはご迷惑とご心配をおかけしましたことを深くお詫び申し上げます。当社独自に設置しました事故対策委員会※において、事故原因の分析・究明を行いました。今後、二度とこのような事故が起こることのないよう全社安全推進部の設置など、さまざまな対策を実施しております。取り組みの詳細につきましては、本サイトの「安全・防災」ページに記載しておりますので、ご覧ください。

引き続き、経営陣と全従業員が一丸となって、再発防止対策と安全文化の醸成に取り組んでまいります。

※ 事故対策委員会：生産部門担当の執行役員が委員長を、レスポンス・ケア本部長が実行責任者を務め、各工場長および労働組合の中央執行委員長等計13名の委員で構成。2022年8月まで15回にわたり、事故原因の分析を行い、恒久対策の提言を実施。

人権方針策定と経緯

「サステナビリティ基本方針」に基づく経営を推進していく中、さまざまな人権問題が世界的に注目されていることに関連し、当社グループが直接的な人権侵害を行わないことのみならず、間接的な関与も見逃さないために、2023年3月に「人権方針」を策定し開示しました。

気候変動への取り組み

2021年12月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）の提言に賛同を表明しました。気候変動が当社グループに及ぼすリスクと機会を評価し、シナリオ分析の内容を踏まえた取り組みを進めています。

また、当社グループはCO₂の排出量削減に関しては、Scope1とScope2において2050年度ネットゼロとする長期目標を掲げ、2030年度には2013年度比で50%削減することを目指しています。そのため、削減効果の大小を問わず出来る限りの方策を抽出し、その実行の道筋を示した「ロードマップ」を2022年度に取りまとめ、「新中期経営計画2025」の一部として公表しました。詳しい内容は本サイトの「気候変動とTCFDへの取り組み」のページに記載していますので、ご覧ください。

DEIと健康経営の取り組み

当社グループでは、すべての従業員が自分らしさを大切にしつつ、安心して働くことのできる企業を目指して、働き方改革や人財の多様化、すべての人権や多様な価値観を尊重して受け入れ活躍できる職場環境の実現に向けた取り組み（DEI）を推進しています。

また、従業員一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮するためには、各人が心身ともに健康であることが不可欠です。当社グループでは、従業員が心身ともに良好なコンディションを保って働くことで、本人とその家族が幸せになり、併せて会社も発展していくと考えており、そのために健康経営の取り組みを推進しています。

少子高齢化が進行する日本において、当社グループが将来にわたって持続可能な成長を目指すうえでは、こうしたDEIや健康経営の取り組みは不可欠なものとの思いを強くしています。

持続的な成長を目指して

今回、当社グループでは、当社グループの持続的な成長に向けた、環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）の面での取組内容を、本サイトを通じてステークホルダーのみなさまに詳細にご紹介しています。

社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」の理念のもと、将来にわたって持続的な成長を目指してまいります。引き続き、関係各位のご理解とご支援を頂きたくお願い申し上げます。

2023年9月

代表取締役社長

樋口 章憲

サステナビリティ担当役員メッセージ

三洋化成のサステナブル経営の概要



取締役 兼 常務執行役員
サステナビリティ担当 兼 経営企画本部長

須崎 裕之

三洋化成グループは、創業以来、社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」を掲げ所として企業活動を行ってきました。その結果、私たちは、社会や人々の生活をもっと快適に、もっと便利にする幅広い製品を、私たちが培ってきた化学の技術によって開発し、「よりよい社会の建設」に寄与してきたという自負を持っています。

しかし、私たちが提供する幅広い製品が、このように快適さや便利さの追求に寄与するものであると同時に、それだけではなく、昨今の環境意識の高まりを受けて、私たちの企業活動がサプライチェーン全体にわたって環境負荷を低減し、持続可能な社会の実現に寄与するものでなければならないことをより一層意識するようになりました。

また企業の持続可能性という観点でも、従来の当社グループの意思決定の仕組みや人事制度を、より透明性が高く、従業員エンゲージメントの向上にも資するものへと変えていく必要があることを私たちは意識するようになりました。

こうした背景のもと、当社グループは2022年度に「サステナビリティ基本方針」を策定し、「ステークホルダーと連携しながら、経済的価値と社会的価値を共に向上させて、将来にわたって持続的な成長を目指す」という当社グループの新たな経営姿勢を明らかにしました。

サステナブル経営委員会とCSR推進管理委員会の位置付け・関係

現在当社には、取締役会直属の組織であり社長を委員長とするサステナブル経営委員会と、経営会議直属の組織であり総務本部長を委員長とするCSR推進管理委員会があります。サステナブル経営委員会では、当社グループ全体としての持続的成長のために、経済的価値、社会的価値を創出するプロセスについて検討しています。特に、環境・社会・ガバナンスに関しては、優先して対応すべき重要課題（マテリアリティ）について、その実現に向けた方針や全社施策を審議・決定し、関連部署の施策に展開するなどの責務を負っています。

一方でCSR推進管理委員会は、CSRガイドラインの実践（CSR活動）を実効性のある活動につなげることを目的としています。その中でも特に、マテリアリティに掲げるカーボンニュートラルの実現に関しては、GHG排出量削減を最重要課題と位置付け、そのための具体的な取組内容を立案・実行する体制と仕組みの構築を行っています。またCSR推進管理委員会の活動状況は、年に1回、サステナブル経営委員会に報告しています。

自分自身が果たすべき役割と職責の重要性の認識

「グリーン・ウォッシュ」という言葉に象徴されるように、サステナビリティやCSRのような、企業活動にとって重く、簡単に成果を生み出すことが難しい課題においては、とかく「外部への見せ方」や「外部からの見え方」など、「形」を重要視するあまり、活動の実効性や実態が伴わないことが多いことに注意を払う必要があると考えています。当社におけるサステナビリティやCSRの取り組みについても、決して「形」だけのものにならないよう、常に実効性や実態を伴っているかを判断基準とするモニタリングを行い、不十分であるなら軌道修正を求めることを意識し、進捗状況については適宜对外開示を行っていきたいと考えています。

人権方針策定と経緯

社長メッセージにもあるように、当社グループが直接的な人権侵害を行わないことのみならず、間接的な関与も見逃さないために、2023年3月に「人権方針」を策定し、開示しました。

その内容については、本サイトの「[人権の尊重](#)」のページに掲載していますので、ぜひご参照ください。

現在最も注力していること

当社グループがマテリアリティに掲げた6つの事項は、いずれも私たちが注力すべき重要な課題ですが、ここでは特に次の2点を挙げたいと思います。

1点目は、新製品・新規事業の開発を通じたカーボンニュートラルの達成と生活の質（QOL）の向上です。具体的には、蓄電池の軽量化に寄与する新たな電池材料の開発や、農業分野や診断・再生医療分野での新規事業の創出などが、まさしく経済的価値と社会的価値を共に向上させるものとして、現在最も注力していることです。

また2点目として、GHG排出量削減に関しては、Scope 1・Scope 2について、2030年度時点での排出量半減（2013年度比）の目標を掲げていますので、これの達成に向けた取り組みにも最も注力しています。具体的には、削減効果が大きいものから小さいものまで、当社グループが実施できるさまざまな取り組みを出来る限り抽出し、順次実行化して実績を積み上げることが重要であり、そのための体制・仕組みの構築に取り組んでいます。

ステークホルダーコミュニケーションの推進

当社グループの「サステナビリティ基本方針」にも掲げたとおり、当社グループが将来にわたって持続的な成長を目指すうえでは、ステークホルダーとの連携は欠かせない要素となります。また当社グループがステークホルダーとの連携を図るうえでは、ステークホルダーのみなさまに当社のサステナブル経営の全体像を理解いただく必要があります。ここで言う「全体像の理解」とは、単に実行している内容への理解だけでなく、その背景にある考え方や基本方針にさかのぼって理解いただくことを指しており、そのような目的が達成されるコミュニケーションが重要であると考えています。

今回、更新したこのサステナビリティサイトも、基本的には上記の考え方に基いたものです。私たちのこうした考え方が、少しでもステークホルダーのみなさまに伝わることを願って止みません。

今後実現していきたいこと

冒頭にも記載のとおり、当社グループは創業以来、社是のもとで、社会や人々の生活をもっと快適に、もっと便利にする製品を幅広く開発し、「よりよい社会の建設」に寄与してきたという自負を持っています。言い換えればこの自負は、私たちが小規模ながら、ユニークな機能を有するパフォーマンス・ケミカルのメーカーであり、日本の製造業の「縁の下の力持ち」的な存在として高い利益率を誇る、知る人ぞ知る高収益企業として輝いていた、との思いでもあります。

今後、当社グループの企業活動が、社会の持続可能性と整合するものであり、かつ私たち自身が持続的に輝ける会社となること、そしてそのことをステークホルダーのみなさまに理解していただけることを、ぜひ実現したいと考えています。

ご理解・ご協力をお願い

当社グループは、これまでもこれからも、私たちが培ってきた他社にない独自の技術により生み出す幅広い製品を通じて、持続可能な社会の実現に寄与し、ひいてはそのことが当社グループ自身の持続可能性につながることを、ステークホルダーのみなさまにぜひお伝えし、ご理解をいただきたいと考えております。

今回、更新したこのサステナビリティサイトを隅々までご覧いただき、当社グループに対するご理解を深めていただければ、それに勝る喜びはありません。

今後とも当社グループに対するご理解とご支援を、何卒よろしくお願い申し上げます。

取締役 兼 常務執行役員
サステナビリティ担当 兼 経営企画本部長

須崎 裕之

サステナビリティマネジメント

三洋化成グループのサステナビリティに関する考え方および取り組みのすべては、創業以来大切にしてきた社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」を起点としています。この社是は、企業活動を通じて社会と企業の持続可能な共存を実現しようとする精神を表しており、当社のあらゆる活動の礎となっています。

基本方針

創業以来、社是に基づき実践してきた私たちの企業活動が今後目指す姿を、2022年度に「サステナビリティ基本方針」として明文化しました。これは、当社グループのサステナブル経営戦略の基礎となるもので、さまざまなステークホルダーと連携しながら、経済的価値と社会的価値をともに向上させることが、企業としての持続的な成長につながると考えています。

サステナビリティ基本方針

三洋化成グループは、創業以来大切にしてきた社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」に基づいて、ステークホルダーと連携しながら、経済的価値と社会的価値を共に向上させて、将来にわたって持続的な成長を目指します。

指標と目標

サステナブル経営をより実践的に行っていく拠り所とすべく、当社の中長期の価値創造に大きな影響を与える重要課題（マテリアリティ）を特定しました。環境、生命/生活、社会、ガバナンスという4つの領域にわたる課題につき、今後、具体的な指標や目標を掲げ、対応していきます。

推進体制

当社グループは取締役会による監督体制のもと、経営上のリスクとなりうる課題に関して、適切な対応を検討し、実行する意思決定を行っています。

従来、社是を実践するために、社会の課題に対して当社グループがどう取り組んでいくかを網羅的に取りまとめたCSRガイドラインを定め、取締役会直属組織であるCSR委員会が方針立案や実行状況のチェック・指示を行うCSR経営を実践してきました。2021年度からは、サステナブル経営をCSR（企業の社会的責任）の上位概念として位置付け、取締役会直属組織として社長を委員長とするサステナブル経営委員会を設置しました。

サステナブル経営委員会は、経済的価値と社会的価値をともに向上させるため、マテリアリティに関する方針や対応の指示・進捗や成果のレビューなどを担います。

一方、従来のCSR委員会は、経営会議直属組織に変更したうえで、名称もCSR推進管理委員会に変更し、CSRガイドラインの実践（CSR活動）のための計画策定とその実施状況をモニタリングし、実効性のある活動につなげる組織としました。



サステナブル経営委員会とCSR推進管理委員会

サステナブル経営委員会では、当社グループ全体としての持続的成長のために、経済的価値、社会的価値を創出するプロセスについて検討しています。特に、環境・社会・ガバナンスに関しては、優先して対応すべき重要課題（マテリアリティ）について、その解決に向けた方針や会社施策を審議・決定し、関連部署の施策に展開するなどの責務を負っています。

一方でCSR推進管理委員会は、CSRガイドラインの実践（CSR活動）を実効性のある活動につなげることを目的としています。その中でも特に、マテリアリティに掲げるカーボンニュートラルの実現に関しては、CO₂の排出量削減を最重要課題と位置付け、そのための具体的な取組内容を立案・実行する体制と仕組みの構築を行っています。また、CSR推進管理委員会の活動状況は、年に1回、サステナブル経営委員会に報告しています。

【サステナブル経営委員会】

委員長	社長
委員	常勤取締役 委員長指名者
オブザーバー	常勤監査役
事務局	経営企画本部長 経営企画本部主任部員

【目的】

当社が持続的に成長するために、ステークホルダーと連携しながら、経済的価値と社会的価値を共に向上させる。

【開催】

原則、年2回以上

【役割】

- ①当社グループ全体としての持続的成長のために、経済的価値、社会的価値を創出するプロセスについて検討
- ②マテリアリティについて、その解決に向けた方針や全社施策を審議・決定し、関連部署の施策に展開
- ③上記施策に関する計画、進捗、成果をレビューし、改善、是正等を審議・決定
- ④ステークホルダーのみならず、国連等グローバル組織とも積極的にコミュニケーションを図るため、当社のサステナブル経営について情報発信

【CSR推進管理委員会】

委員長	総務本部長
委員	営業・研究・生産・間接の 各業務本部長・副本部長 委員長指名者
オブザーバー	常勤監査役
事務局	CSR推進部長

【目的】

社会の要請や期待に応え、社是の実践を通じ、持続可能な社会の創造に貢献する。

【開催】

原則、年2回以上

【役割】

- ①カーボンニュートラル実現のための具体的な取組内容を立案・実行する体制と仕組みの構築
- ②推進状況のモニタリングと、改善策提言
- ③CSR活動の実効性確保の観点から、推進責任者・推進部署による各年度の推進計画の立案・実行のモニタリングと改善策提言
- ④基本方針（CSRガイドライン等）を、社会の要請や期待に応えるため不断に見直す

CSRガイドライン

社会の課題に対して当社グループがどう取り組んでいくかを網羅的に取りまとめ、9項目のCSRガイドラインを定めています。

CSRガイドライン項目	ガイドライン内容
1. 安全・防災	あらゆる事業活動において、安全・防災を最優先課題として取り組みます。無事故・無災害の操業を継続し、社会の安全に貢献するとともに、業務に従事するあらゆる者の安全と健康を守り、快適な労働環境の形成に努めます。
2. コンプライアンス	当社グループの全役員・従業員が、「それは社会に対して胸を張れる行為か？」など、「コンプライアンスの心得」に列挙された問いかけを意識した行動を徹底します。
3. 環境負荷低減	温室効果ガス・プラスチック・産業廃棄物等の排出削減のため、実効性のある対策に自発的かつ着実に取り組みます。特に温室効果ガスの排出削減のためには、省エネ推進および再生可能エネルギーへの転換を積極的に行います。
4. 製品開発	当社がこれまで培ってきた強みと新たに獲得する強みに、外部の知見を組み合わせ、「持続可能な地球環境の実現」と「利便性・快適性の向上」との両立可能な、社会に役立つ製品開発を目指します。
5. サステナブル購買	取引先を含むサプライチェーン全体を通じて、「持続可能な地球環境の実現」に貢献し、人権侵害への加担を回避するため、別途「サステナブル購買方針」を定め、着実に実行していきます。
6. 製品の安全性と品質への信頼性	製品の開発、製造、使用、廃棄に至るライフサイクル全体で、安全性が適切に確保されるよう、外部への正確な製品情報の提供を行います。また製品の品質への信頼性向上のため、自社内での厳重な品質管理を行います。
7. DEIと人材育成	従業員の多様性・人格・個性を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保します。また、ゆとりと豊かさと心身の健康の実現の上に、自主性と創造性を発揮して自己実現を果たす人材を育成します。ハラスメントを排除し、職場での人権尊重に努めます。
8. ステークホルダーとの対話	顧客、株主、投資家、取引先、地域社会、行政、マスメディアおよび従業員等のステークホルダーに、当社グループの企業価値を正しく認めていただき、またステークホルダーから当社グループへの期待・評価等を理解して企業活動に反映していくため、積極的かつ公正に当社グループの財務情報・非財務情報を開示し、対話を促進します。
9. 社会貢献活動	科学技術、芸術、文化、教育、福祉などの振興を目的として、教育・研究機関、医療機関、地域社会、NPO・NGO等への貢献活動を自発的・継続的に行います。

賛同するイニシアチブ

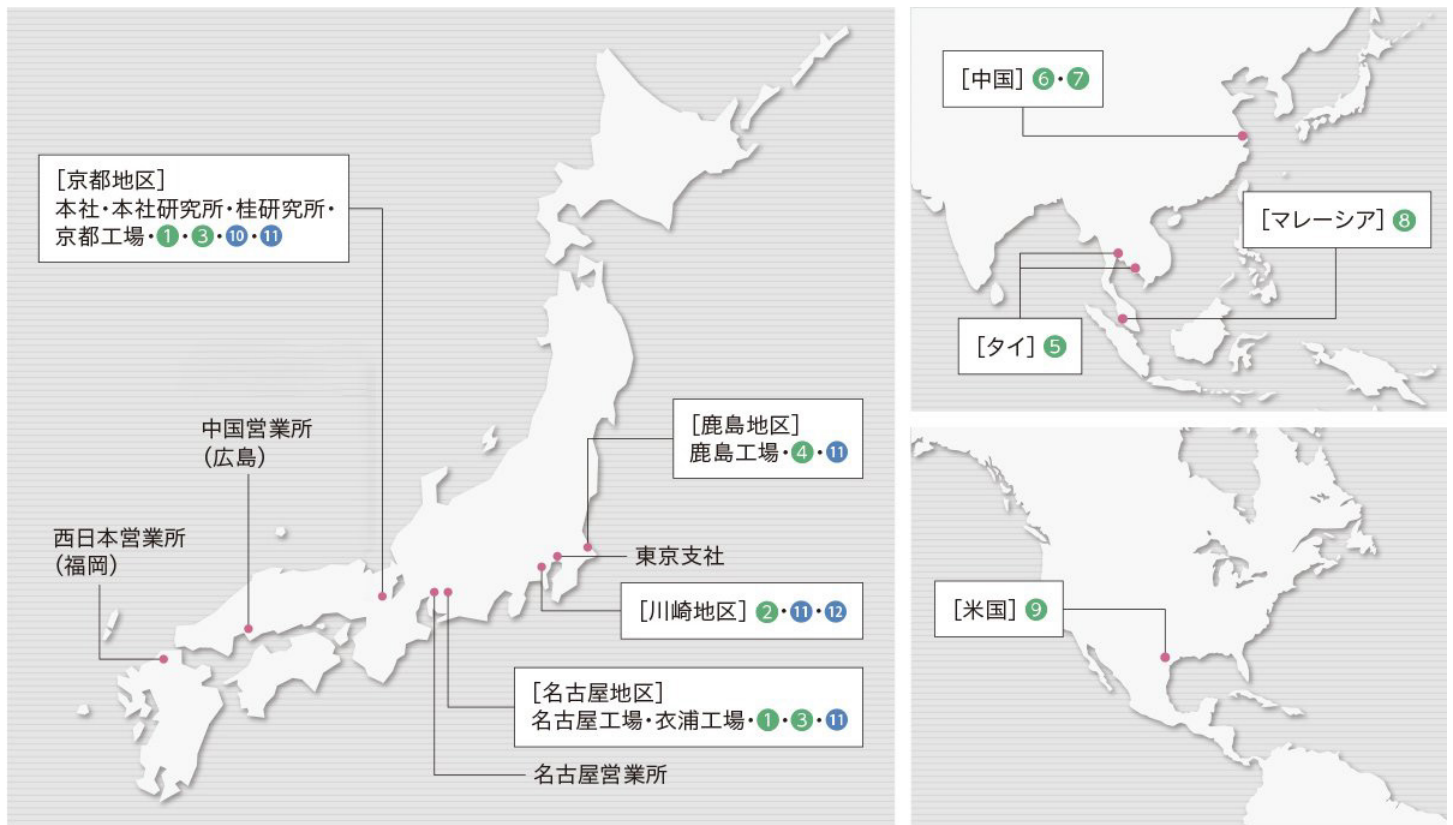
イニシアチブ	対象・内容	主催する団体
国連グローバル・コンパクト	人権・労働・環境・腐敗防止	国際連合
レスポンシブル・ケア世界憲章	レスポンシブル・ケア	ICCA（国際化学工業協会協議会）
TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）	気候変動	気候関連財務情報開示タスクフォース
経団連チャレンジ・ゼロ	気候変動	日本経済団体連合会
GXリーグ	グリーントランスフォーメーション	経済産業省
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	生物多様性	日本経済団体連合会
イクボス企業同盟	働き方改革	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン
輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会行動宣言	女性活躍推進	内閣府
2030年までに女性役員比率30%を目標とする経団連「2030年30%へのチャレンジ」	女性活躍推進	日本経済団体連合会
婚姻への平等 「Business for Marriage Equality」	LGBTQ	一般社団法人Marriage All Japan—結婚の自由をすべての人に、NPO法人 LGBTとアライのための法律家ネットワーク、認定NPO法人 虹色ダイバーシティ

主な参画団体

団体名	役職・資格等
一般社団法人日本経済団体連合会	幹事
一般社団法人日本化学工業協会	RC委員会委員
日本界面活性剤工業会	理事
ウレタン原料工業会	理事
公益社団法人京都モデルフォレスト協会	理事長
持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）	正会員

ISO取得状況

環境マネジメントシステム（ISO14001）は、1999年～2001年にかけて三洋化成および国内関係会社で認証を取得し約20年間維持してきましたが、自社で十分システムを運用できると判断し、2020年度に国内での認証を返上しました。海外関係会社では継続します。また、品質マネジメントシステム（ISO9001）は国内外ともに認証を継続しています。この他、バイオ・メディカル事業本部が医薬品関連に特化した品質マネジメントシステムISO13485（医療機器・体外診断用医薬品）を取得しています。



	位置	事業拠点	設立 (稼働) 年	ISO14001		ISO9001	
				取得年	認証機関	取得年	認証機関
生産事業所	ー	三洋化成工業（株）鹿島工場	1977年	ー		1997年	JCQA
	ー	三洋化成工業（株）京都工場	1949年	ー		1999年	JCQA
	ー	三洋化成工業（株）名古屋工場	1969年	ー		1998年	JCQA
	ー	三洋化成工業（株）衣浦工場	2010年	ー		2010年	JCQA
	①	SDPグローバル（株）	2001年	ー		2000年	JCQA
	②	サンケミカル（株）	1982年	ー		2000年	JCQA
	③	サンノプコ（株）	1966年	ー		2000年	JCQA
	④	（株）サン・ペトロケミカル	1977年	ー		ー	
	⑤	サンヨーカセイ(タイランド)リミテッド	1997年	2009年	TICA/J-VAC	2004年	TICA/J-VAC
	⑥	三洋化成精細化学品(南通)有限公司	2003年	2012年	TUV NORD	2006年	TUV NORD
	⑦	三大雅精細化学品(南通)有限公司	2003年	2013年	CQM	2007年	DET NORSKE VERITAS
	⑧	SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.	2015年	ー		ー	
	⑨	サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC	2005年	ー		ー	
非生産事業所	⑩	サンアプロ（株）	1966年	ー		2003年	JCQA
	⑪	三洋化成ロジスティクス（株）	2020年	ー		ー	
	⑫	塩浜ケミカル倉庫（株）	1983年	ー		ー	

三洋化成グループの価値創造プロセス

三洋化成グループの価値創造プロセス



ステークホルダー・コミュニケーション

三洋化成グループの事業は、お客さま・お取引先はもちろん、株主・投資家、地域社会、従業員などさまざまなステークホルダーとのかかわりによって成り立っています。これらのステークホルダーのみなさまの関心や要請に配慮し、コミュニケーションを通じて信頼関係や協働関係を構築し期待に応えていくことが、社会のそして当社のサステナビリティにつながると考えています。

方針

顧客、株主、投資家、取引先、地域社会、行政、マスメディアおよび従業員などのステークホルダーに、当社グループの企業価値を正しく認めていただくようつとめます。ステークホルダーから当社グループへの期待・評価などを理解して企業活動に反映していくため、積極的かつ公正に当社グループの財務情報・非財務情報を開示し、対話を促進します。またグループ従業員同士のコミュニケーションを促進させグループ一体感醸成を目指します。

コミュニケーションの機会

主なステークホルダー	三洋化成グループとのかかわり	コミュニケーションについての考え方・姿勢	主なコミュニケーションの機会
お客さま	製品・サービスの売買等（グリーン調達、CSR調達等）によって共に環境・CSR経営を推進するビジネスパートナー。	お客さまのニーズに合致する安全・安心な製品を提供し、お客さまからのご意見やご要望に対し迅速かつ適切にそして真摯に対応することで、お客さまの満足度向上を目指します。	- 展示会や日頃の営業活動での直接対応 - 電話・Webサイトへのお問い合わせへの対応 - お客さまのグリーン調達等への対応 - 新製品、新技術、新分野への取組情報発信 - 企業情報、ESG情報の発信
お取引先		お取引先の協力のもとサステナブル調達に取り組むとともに、公正・公平な取引を行い、長期的な信頼関係を維持します。	- 調達活動での直接対応 - CSRアンケート - 意見交換会
株主・投資家	何らかの形で経営に関与する資金提供者。当社の業績が直接利益や損害をもたらすため、企業の財務・非財務情報のみならずESGの評価結果や格付けにも関心が高い。	当社グループの企業価値を正しく理解・認識いただくため、積極的かつ公正に当社グループの財務・非財務情報を開示し、対話します。	- 機関投資家、アナリスト向け説明会、取材対応 - 個人投資家向け説明会 - 株主総会 - 施設見学会 - 株主アンケート - タイムリーな企業情報、ESG情報の発信
地域社会	工場等からの汚染・公害防止対策、災害事故等について直接的な影響を受ける。生活環境の保全や健康影響の観点から関心を持ち、防災、社会貢献活動等について企業の取り組みを期待している。	地域社会のみなさまとのコミュニケーションを深め、三洋化成グループの活動を理解いただくとともに地域との調和を図ります。	- イベント協賛、学校支援等社会貢献活動 - 防災、交通安全への協力 - 寄付
従業員	企業の構成員。雇用関係があるため企業の決定や経営から受ける影響は非常に大きい。CSR活動を組織的に進めていく主体となる。	従業員一人ひとりがワクワクして活躍できる職場を目指していきます。	- 各種教育研修、経営層との懇談会、面接 - 働き方、健康管理等人事諸制度 - 社内報、イントラネット - 内部通報窓口（ホットライン）

コミュニケーションの実績は[こちら](#) 

マテリアリティ

マテリアリティ特定の方

マテリアリティ定義：三洋化成グループの中長期での価値創造に大きな影響を及ぼす重要課題

三洋化成グループでは、すべてのステークホルダーの満足を意図して持続的に価値を創造するためには、マテリアリティの特定が必要と考えています。すべてのステークホルダーの価値創造のため、中長期テーマを特定して優先的に取り組むことが価値創造への最短距離と考え、以下1-4のプロセスをたどってマテリアリティを特定しています。

プロセス1：課題の特定

各種ガイドライン [SASBの化学産業の評価基準、GRIガイドライン、持続的な開発目標 (SDGs)、世界経済フォーラム中核指標 (WEF)]、ステークホルダーとのコミュニケーション、全従業員・役員向け社是アンケートなどを参考に課題を選定しています。

プロセス2：優先順位付けとマテリアリティ・マトリックスの作成

特定した課題の優先順位を考え、企業理念や財務への影響、イノベーション創出の機会、三洋化成グループらしさを大株主や従業員などとの対話から優先順位付けをし、横軸に経営および事業目線、縦軸に社会環境課題解決への期待・貢献でマトリックスを作成しています。

プロセス3：マテリアリティの特定

マテリアリティ・マトリックスの右上エリアを中心にE（環境）、L（生命/生活）分野を事業に関するマテリアリティとし、S（社会）、G（ガバナンス）分野を基盤強化に関するマテリアリティとして、計6つを特定しています [生活の質 (QOL) の向上に関する期待・貢献の象徴として従来のESGからLの分野を切り出し分類]。

プロセス4：妥当性の確認および取締役会での承認

社長が委員長を務めるサステナブル経営委員会で妥当性の確認などの審議を経て、取締役会で承認を受けています。また、今後起こりうる事業環境の変化に応じて、見直していきます。

三洋化成グループのマテリアリティ

社是「企業を通じてより良い社会を建設しよう」の理念のもと、6つのマテリアリティを特定しました。「すべてのステークホルダーのワクワク」「環境・社会的価値と経済価値をステークホルダーと共創」「社員一人ひとりが価値の創出に貢献」を実現しながら、これらの課題に取り組めます。

事業に関するマテリアリティ

分類	マテリアリティ
環境 E 環境と調和した循環型社会を目指して、環境を支える	Interface Innovatorとして カーボンニュートラルの達成 
生命/生活 L 健康・安心に暮らせる社会を目指して、人々を支える	「はたらき」を化学してQOLを向上 

基盤強化に関するマテリアリティ

分類	マテリアリティ
社会 S 一人ひとりが輝く社会を目指して、多様性を支える	産業/文化/教育の価値創出を 下支えしてイノベーションを創出  多様な価値観を認め合って 人材育成と職場環境を向上 
ガバナンス G 社会から信頼される透明性のある経営を目指して	ガーディアン機能を強化してリスク管理を徹底  挑戦を恐れない透明性のある経営 

新中期経営計画2025

三洋化成グループは、2022年3月に経営方針「WakuWaku Explosion 2030」を策定し、創業以来の社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」に基づき、誰もが輝ける持続可能な社会を作り上げるために「カーボンニュートラル（CN）への貢献」「生活の質（QOL）の向上」「働きがいの向上」の3つの柱を掲げ、「ワクワクする会社」へ向けて従業員一人ひとりが価値の創造に取り組んできました。

一方で、2022年度は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）による中国のロックダウン、ウクライナ情勢によるエネルギー価格の高騰、半導体不足による自動車減産、急激な円安など、グローバルにさまざまな環境変化があり、当社も大きな影響を受けました。

このような状況下、経営方針で描いたありたい姿を実現すべく、当社グループの成長の道筋と具体策を明示した3カ年計画である新中期経営計画を策定しました。グループ一丸となってサプライチェーン全体の価値向上に取り組むとともに、化学のちからで化学の枠を越えてイノベーションを起こし新たな価値創造を加速させていきます。

新中期経営計画2025の基本方針

事業戦略（2023～2025年度）

① 基盤事業からの展開

CNおよびQOLの向上に貢献する注力5製品群を「高付加価値製品群」として位置付け、本製品群への研究開発および設備投資を加速し、収益獲得を図ります。

② 基盤事業の見直し

サプライチェーン全体の改革やウレタン事業と高吸水性樹脂事業の構造改革を実行し、収益改善を図ります。

③ グローバル展開

海外関係会社での生産設備増強や販売機能強化による拡販を図ります。

将来に向けて

① 新たな成長軌道

CNとQOLの向上に貢献する新規事業・製品開発に注力します。継続的なリソース投入、戦略的なアライアンス・M&Aを視野に入れたイノベーション創出のアクションを強化します。

② 社会課題の解決

CCU※の導入により将来の大幅なCO₂削減を目指します。

サプライチェーン上で想定される人権問題について積極的に対応していきます。

※ CCU：Carbon dioxide Capture and Utilization（CO₂の回収・有効利用）

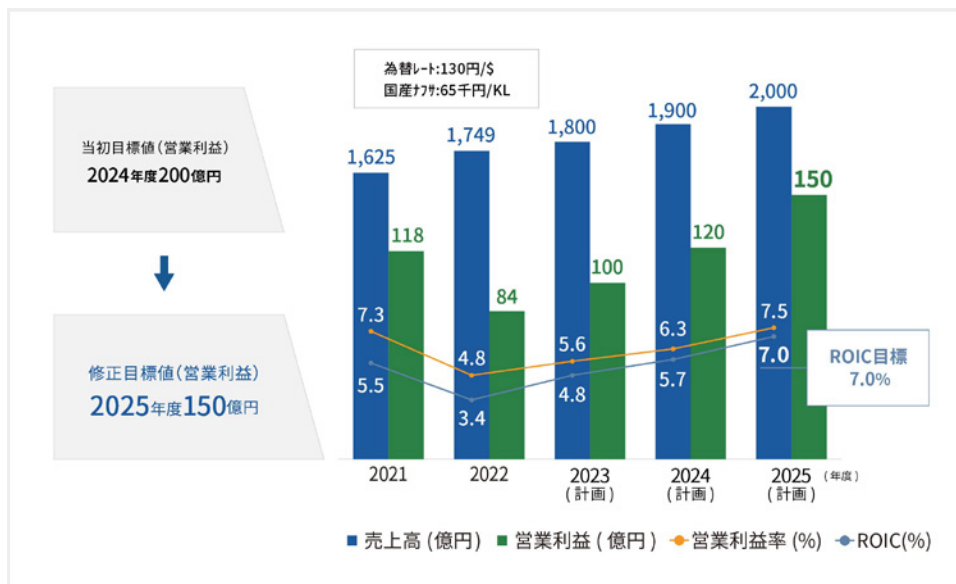
③ 成長を支える仕組み

人財育成と職場環境の向上に向けた取り組みを進めます。

安全と品質を最重点に置いてマネジメントし、透明性のある経営を推進します。

業績見通しの修正

外部環境と社内改革の進捗を鑑み、経営方針で掲げた「2024年度営業利益200億円」の目標を修正しました。



新たな成長軌道

新規事業開発の目指す姿

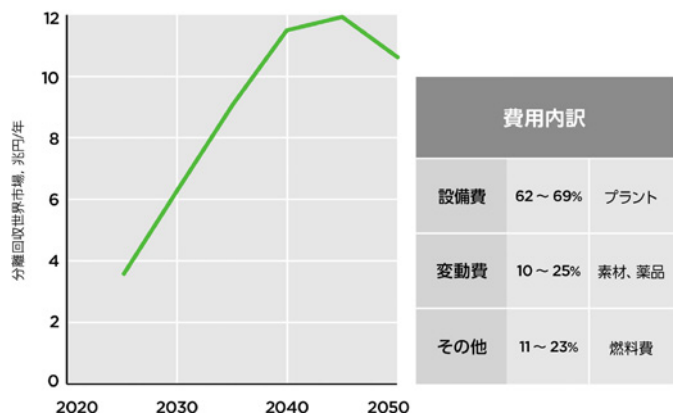
三洋化成グループは事業に関するマテリアリティとして、「Interface Innovatorとしてカーボンニュートラル（CN）の達成」と「『はたらき』を化学して生活の質（QOL）を向上」を設定しています。新中期経営計画2025の期間は、2030年の新たな成長軌道となる次世代の事業創出に向け、CNとQOLの向上に貢献する新規事業と製品開発に注力していきます。継続的にリソースを投入し、戦略的なアライアンス・M&Aを視野に入れたイノベーション創出のアクションを強化することで、早期事業化を目指します。

カーボンリサイクル（CCU）

当社は、主力製品であるアルミ電解コンデンサ用電解液ビジネスを通じ、イオン液体の設計・製造ノウハウを長年にわたって蓄積してきました。現在、その技術を応用し、CO₂回収・利用（CCU：Carbon dioxide Capture and Utilization）の効率的なシステムへのイオン液体の適用検討を進めています。CCUは、気候変動の原因となるCO₂の排出を制御しながら、化石燃料の利用や産業プロセスを維持するために重要な役割を果たすと考えられています。また、再生可能エネルギーと組み合わせることで、CO₂の負排出（ネガティブエミッション）を達成することも期待されています。

既存事業の枠組みにとらわれず、エンジニアリング会社、自治体、他化学メーカーを含めたコンソーシアムの活動を通じて、煙道ガスからのCO₂分離、さらにはネガティブエミッションテクノロジーのひとつとして注目されている空気中からのCO₂分離などへの技術適用を目指しています。

CO₂分離回収の市場ポテンシャル



（出典）経済産業省「CCUS技術とは」

https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/roadmap/innovation/ccus.html

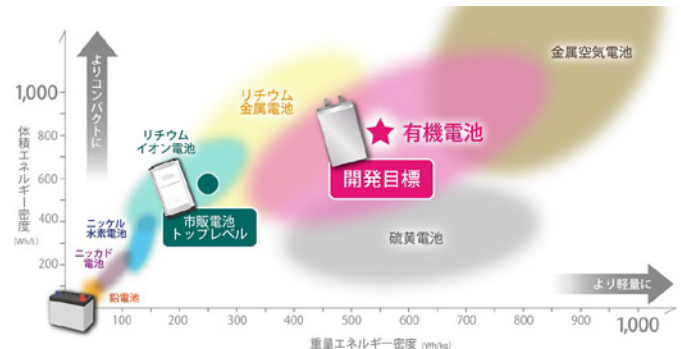
エネルギー（有機正極）

ドローンやHAPS（High Altitude Platform Station：成層圏通信プラットフォーム）などの次世代デバイスへの期待が高まる中、これらの性能を飛躍的に向上させるために、重量エネルギー密度が高く、軽量で安全な次世代電池の開発が求められています。またサステナビリティの観点からも、カーボンニュートラルに向けた対策である「電化」の促進や再生可能エネルギーの蓄電などに高性能な電池が必要不可欠です。現在のリチウムイオン電池は、その性能の上限に近いと言われており、次世代電池のひとつとして有機正極二次電池に着目し材料開発を進めています。

有機正極二次電池は、正極活物質を現行のレアメタル（希少金属）を含む無機材料から有機材料に代替することが特長であり、重量あたりのエネルギー密度の大幅な向上が期待されます。また、レアメタルの資源不足や価格高騰、供給安定性のリスクを回避することができます。

当社では、キーとなる有機材料の開発・製造を実施し、パートナー企業と共に早期実績化を目指します。

有機正極二次電池イメージ



（出典）ソフトバンク株式会社

Ⅰ 農業（ペプチド資材）

昨今の農業では、労働力不足や異常気象などによる食糧危機や、農業および化学肥料などによる環境負荷が大きな社会課題とされています。当社が2023年度実用化に挑むペプチド農業は、野菜や果樹にバイオスティミュラント※であるペプチドを与えることで植物が生来有する機能を最大限引き出す技術です。病害や気候変動による被害を緩和することで、結果として、品質向上、収量増大、農業や化学肥料の使用低減などが期待できます。

基盤技術である界面制御技術などを駆使して、未利用資源を含む天然物から抽出するペプチドと、天然物由来の発酵生産ペプチドを製造することが可能であり、複数の機能性ペプチドを利用した世界初の農業向けソリューションとなります。その先駆としてペプチド肥料の販売を行い、今後、作物ごとに適した散布方法や鮮度保持技術の提供など、高付加価値な野菜、果物づくりに寄与するビジネスモデルを構築する計画です。

※ バイオスティミュラント：

植物に対する非生物学的ストレス（高温や低温、物理的な被害など）を制御することにより気候や土壌のコンディションに起因する植物のダメージを軽減し、健全な植物を提供する新しい技術。世界市場30億ドル、年平均成長率12%超が見込まれている。



Ⅱ 診断・再生医療（細胞外小胞：EV）

近年、疾病発見や再生医療などQOLの向上に直結する医療分野で、「エクソソームを含む細胞外小胞」という体液成分が高い注目を集めており、2030年には研究市場だけでも1,000億円を超える市場が形成されると予想されています。当社はこれまでに、体外診断薬事業で培った体液成分回収技術・ノウハウを応用し、さまざまな体液から細胞外小胞を高効率・高収率・高精製度に回収する方法『EXORPTION®法』を徳島大学と共同で開発しました。本技術の普及で細胞外小胞を利用した新たな診断・治療の研究を支援するとともに、本技術を応用した診断薬などを臨床現場に実装することを目指しています。



Ⅲ 体外診断用医薬品（アキュラシード）

免疫測定法による体外診断薬は、疾病の診断目的で使用され、2021年に国内約2,500億円の市場を形成しています。当社独自の磁性粒子『マグラビッド』を採用したAccuraseed®※（アキュラシード）専用試薬は、測定時間10分という迅速な免疫測定を実現した体外診断薬です。Accuraseed®専用試薬は、富士フイルム和光純薬株式会社と共同で、2015年11月の発売以来、甲状腺疾患や感染症など30項目以上を品揃えしており、臨床現場における迅速診断のニーズに応えています。当社と富士フイルム株式会社は、「富士フイルム三洋化成ヘルスケア株式会社」を2022年6月に設立し、両社のAccuraseed®専用試薬の製造体制を集約しました。生産基盤を強化して高い生産性を実現し、伸長する体外診断薬の需要に対応していきます。

※ Accuraseed®：富士フイルム和光純薬株式会社の自動化学発光酵素免疫分析装置



Ⅳ 創傷治療材・半月板再生材（シルクエラスチン）

日本の高齢社会が進んでいくにつれ、糖尿病性皮膚潰瘍や褥瘡（じよくそう）、変形性膝関節症などを患う国民が増加し続けています。特に高齢化により自然治癒力が低下した患者は、従来の治療では治癒しにくいため重症化するケースが多く、難治化した皮膚欠損の患者は年間15万人、変形性膝関節症患者は800万人いると言われてい

ます。このような患者に当社で開発中の機能性タンパク質『シルクエラスチン』を用い、患者自身の自然治癒力を高めることで、従来の治療では治らなかった傷に対する治療（組織再生）を試みています。2016年から皮膚欠損再生や半月板再生に関するヒト臨床試験を実施しており、『シルクエラスチン』の有効性および安全性の確認を進めています。2024年には、難治化した皮膚欠損の再生を意図した再生医療機器「創傷治療材」として、社会実装を計画しています。さらに2026年には、変形性膝関節症患者の半月板再生材用途での社会実装を計画しています。当社は『シルクエラスチン』を通じて、健康寿命を延ばし高齢者のQOLの向上に貢献します。



デジタル嗅覚（匂いセンサー）

昨今のIoT化・次世代コミュニケーションを目的に、人間の五感の再現が盛んに検討されています。中でも「嗅覚」の再現は難しく、匂い・香りを見える化する商品やサービスにおいて、本格的かつ実用的な社会実装にはいまだ至っていません。特定の匂いをデジタルで識別、定量化するデジタル嗅覚技術は、医療分野、食品・飲料などの生活関連分野での応用が期待されており、その市場規模は2026年までに3兆1,200億ドルまでに成長すると予測されています。

当社グループは3,000種類にわたる機能化学品を提供しており、そこで得られた技術・知見を活かすことで、さまざまな匂いに対してカスタマイズが容易で、実用性の高い匂いセンサーを開発しました。

当社のセンサーの特長はカスタマイズが容易なことに加えて、市販のガスセンサーには困難な、複雑に混ざった匂いの識別を短時間かつ連続で測定可能なことです。

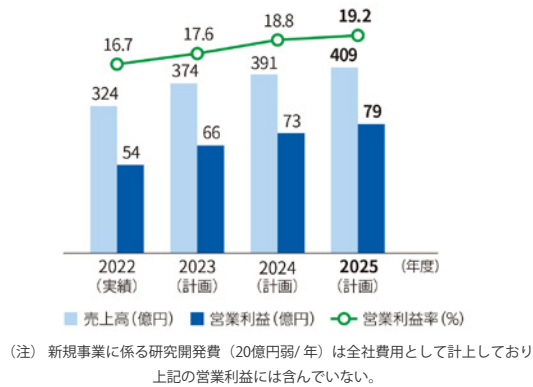
匂いセンサーの事業化に向け、匂いセンサーを通じたQOLの向上に貢献するための取り組みを進めています。例えば、衛生環境状態の可視化による環境改善と作業の効率化や、食品・嗜好品の香りの可視化を検討しています。匂い見える化を通じた新しい価値の創造に向け、早期の事業化を目指します。



基盤事業からの展開

カーボンニュートラル（CN）および生活の質（QOL）の向上に貢献する、特殊繊維用薬剤、特殊電子部品用薬剤、潤滑油添加剤、永久帯電防止剤、医療・医薬関連製品を注力5製品群と位置付け、中期経営計画期間を含む2021年度～2025年度で90億円の設備投資を計画しています。この設備投資による増分営業利益は25億円を見込んでおり、注力5製品群で2025年度に営業利益79億円の達成を目指します。さらなる事業の拡大を図るため、追加投資も検討します。

注力5製品群の売上高／営業利益／営業利益率の実績と目標



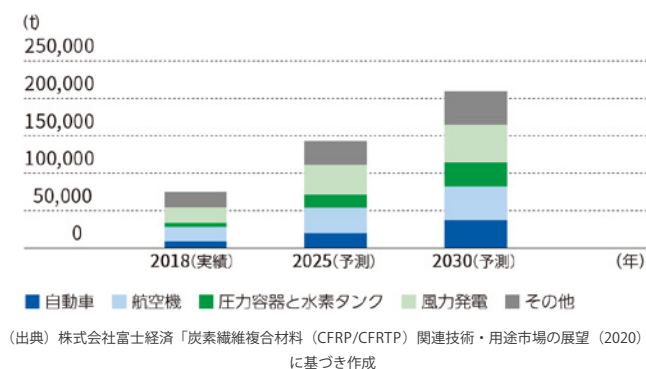
高付加価値製品群への設備投資の加速



特殊繊維用薬剤

本製品群はCNに貢献する製品群です。特殊繊維用薬剤としては、主に炭素繊維用途などがあります。炭素繊維の主用途（風力発電、自動車、航空機、压力容器）のひとつである風力発電用ブレードは、再生可能エネルギーの広がりによって需要が急伸しています。風力発電の増加やブレードの大型化が進むとともに、炭素繊維の需要拡大が見込まれます。また、新分野での用途開発も進んでいます。炭素繊維の需要の拡大に対応するため、炭素繊維用集束剤の生産能力を増強することを決定しており、名古屋工場、京都工場の現有の設備に加え、新たに鹿島工場に生産設備を設置します。当設備は2024年5月に稼働予定で、5割程度の能力増強となります。炭素繊維用集束剤の安定供給を確保し、世界的な需要拡大に対応するとともに、再生可能エネルギーの活用や産業の発展はもちろん、ひいては気候変動への対策としても大きな役割を果たしていきたいと考えています。炭素繊維の需要の拡大に対応すべく、さらなる能力増強について引き続き検討していきます。

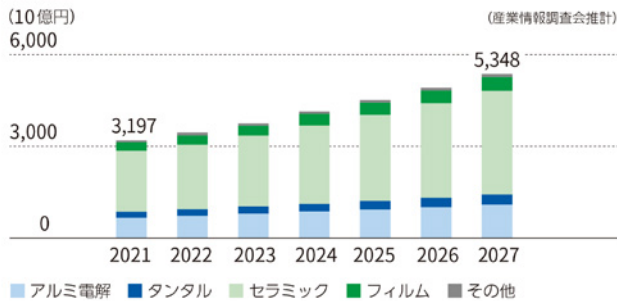
炭素繊維複合材料の用途別世界市場予測



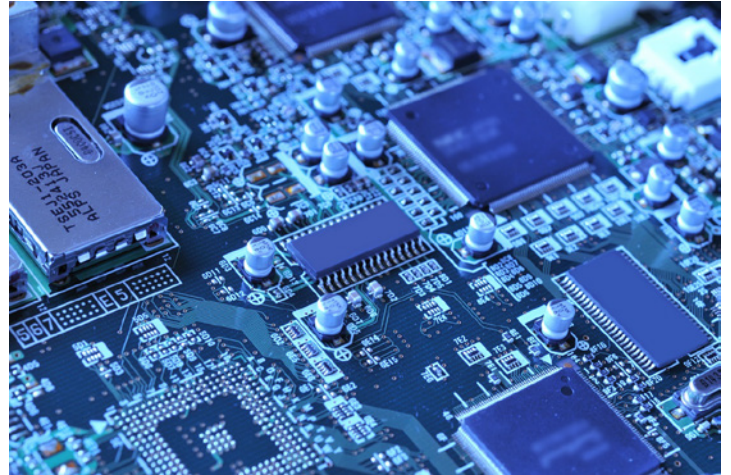
特殊電子部品用薬剤

本製品群はCNに貢献する製品群です。特殊電子部品用薬剤としては、主に電子回路などに用いられるアルミ電解コンデンサの電解液などがあります。アルミ電解コンデンサ用電解液は一般的な電子機器から社会インフラを支える重要な電子部品まで幅広く使われています。当社のアルミ電解コンデンサ用電解液は、広い温度領域で高い電気伝導率を示すとともに、高温での長期安定性に優れ、業界標準のロングラン製品となっており、自動車の制御ユニットなど、より信頼性が求められるコンデンサにも採用されています。現在、自動車業界では電気自動車（EV）をはじめとする自動車の電装化により、運転支援システム回路など車載用電装部品が増えています。この需要の高まりに対応した安定供給を確保するべく、生産能力の増強を決定しており、2025年3月には現行生産能力より6割増強となる予定です。

コンデンサ世界生産予測



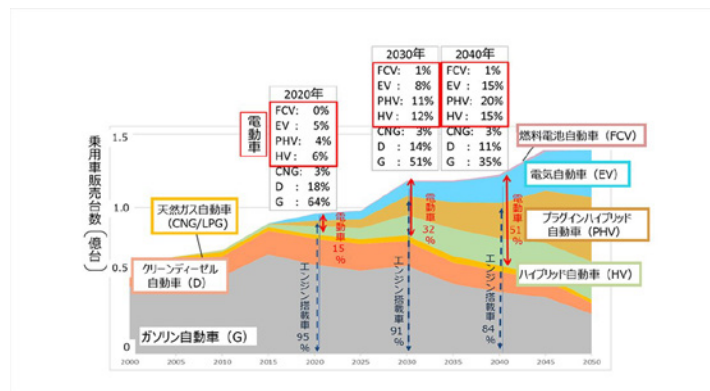
(出典) 有限会社産業情報調査会「2022年版コンデンサ市場」に基づき作成



潤滑油添加剤

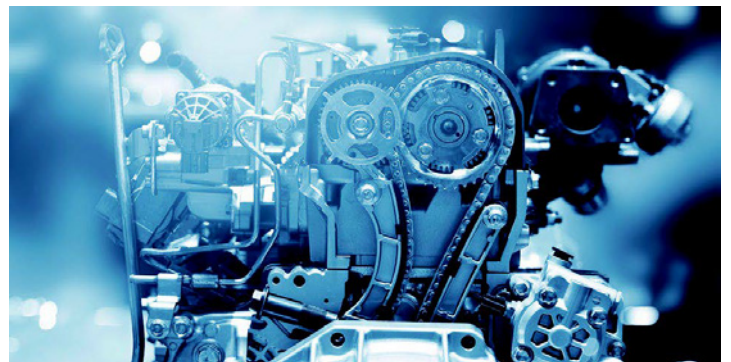
本製品はCNに貢献する製品です。自動車業界では、CO₂排出量の削減を目的に電動化の動きと並行して、ガソリン車の省燃費ニーズが高まっています。当社の潤滑油添加剤は燃費向上効果が高いため、ガソリン車、ハイブリッド車（HV）、プラグインハイブリッド車（PHV）のエンジンオイルに採用されており、アフターメンテナンス用での交換、需要は増大すると想定しています。本製品の世界的な需要の増大に応じていくべく、日本、中国に続いて韓国に生産拠点を設立し、生産設備が稼働しました。あらゆる自動車の省燃費化に貢献するため、EVに最適な潤滑油添加剤の開発にも取り組んでいます。

ガソリン車、ハイブリッド車、プラグインハイブリッド車の販売台数予測



(出典) 経済産業省「IEAが示した技術普及シナリオ（平均気温上昇の2℃達成ケース）」（2021）

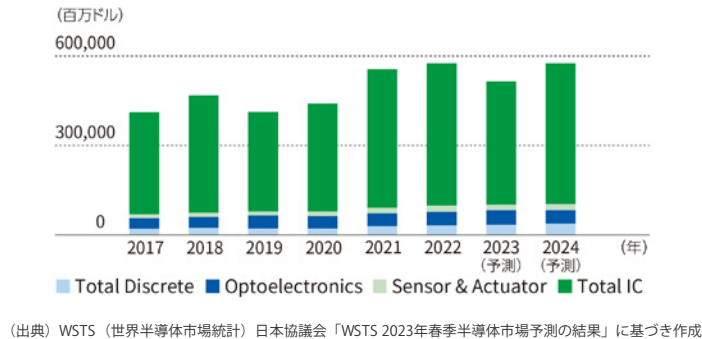
https://www.enecho.meti.go.jp/about/special/johoteikyogosei_nenryo.html



永久帯電防止剤

本製品はQOLの向上に貢献する製品です。永久帯電防止剤は、静電気によるさまざまな障害（電子回路の破壊、電化製品の誤作動、ホコリの付着）や事故（火災、爆発）を防止するために、幅広い用途で利用されています。近年は、半導体用搬送トレイや電子機器・精密部品の包装などを中心とした需要増に加え、防爆用途などの用途拡大も進んでおり、今後の需要拡大に対応すべく、サンヨーカセイ（タイランド）リミテッドのラヨン工場に生産拠点を立ち上げ、2022年7月から稼働しています。当社のユニークな高性能製品であることから、今後の需要動向に応じてさらなる生産設備の拡充を視野に入れるとともに、新たな市場の開拓と素材開発を進めていきます。

半導体の製品別市場予測



医療・医薬関連

本製品群はQOLの向上に貢献する製品群です。医療・医薬関連としては、主に医薬品用ポリエチレングリコールや中心循環系非吸収性局所止血材などがあります。

医薬品用ポリエチレングリコールは、医薬品添加物として、軟膏基剤、坐薬基剤、錠剤のコーティング剤、原薬としては腸管洗浄剤などに用いられる他、組織再生、細胞培養など、さまざまな用途展開も進んでいます。今後、ジェネリック医薬品の発展による医薬品全体の販売量増加などによる需要拡大に対応するため、当社名古屋工場における設備の更新および改造などを計画しています。当設備は2024年5月に稼働の予定で、生産能力は現在の約2割増強となる予定です。今後さらに生産能力を引き上げる計画を進めています。

中心循環系非吸収性局所止血材は、水と反応して柔軟な被膜をつくるウレタン素材の外科手術用止血材です。2014年の販売開始以降、胸部大動脈や弓部分岐動脈の人工血管置換吻合部の止血材として、日本国内の多くの心臓血管外科領域の手術で使用されており、また、2020年3月に、脳血管を除く血管全体の吻合部へ適用範囲が拡大されて、利用機会が増加しています。また、2019年7月に海外向けにCEマーキングを取得し、欧州市場で販売開始したことを足掛かりに、2021年7月に香港市場、2021年12月に台湾市場へ参入するなど、海外展開を加速しています。今後の需要拡大に対応するため、生産能力を増強することを決定しており、生産能力を現在の約5倍（2024年2月稼働予定）に引き上げることで、需要増に対応した安定供給を確保し、世界的な需要拡大に対応します。



環境対応製品

環境対応製品

環境ニーズにお応えするパフォーマンス・ケミカル製品群を提供し、持続可能な社会の実現に貢献しています。

環境ニーズ	機能・性能	当社製品群	
省エネルギー・ 温暖化防止、 省資源	エネルギー効率アップ	省燃費エンジンオイル用粘度指数向上剤 燃費向上用燃料添加剤	アクループシリーズ サンフリックシリーズ
	エネルギー消費低減	低温定着性トナーバインダー	ハイマーシリーズ
	軽量化、薄膜化	高強度ポリウレタンフォーム用ポリオール 薄型紙おむつ用高吸水性樹脂 薄型自動車内装表皮材原料 透湿防水加工布用ポリウレタン	エクセルフローシリーズ サンウェットSGシリーズ メルテックスLFシリーズ サンブレンド H-600
	高耐久性、長寿命化	高耐久性軟質ウレタンフォーム用ポリオール 高耐久性コンデンサ用電解液 永久帯電防止剤	シャープフローシリーズ サンエレクトシリーズ ペレストット、ペレクトロンシリーズ
	節水・節電	節水型洗剤用原料	ピュアミール EP-300S、 ミセランドSCD-100
	再生可能エネルギー 利用拡大への貢献	炭素繊維集束材（風力発電のブレード用）	ケミチレンシリーズ
	再生可能なバイオマス 原料利用（カーボンニュートラル）	RSPO認証製品 ISCC認証製品 バイオマスマーク取得品	認証を受けたエコノール、ビューライト、レボンシリーズ 認証を受けたPEG（ポリエチレングリコール） バイオマス度10%、25%の高吸水性樹脂
環境汚染防止	有害物の除去	廃水処理・下水処理用高分子凝集剤 有機凝結剤 飛灰用重金属固定化剤	サンフロックシリーズ カチオマーシリーズ アッシュフィックスシリーズ
	有害物を使用しない	環境ホルモン対応型非イオン界面活性剤 水発泡（ノンフロム）型ポリウレタンフォーム原料 無溶剤アクリル粘着剤 無溶剤型UV・EB硬化モノマー スラッシュ成形用ウレタンビーズ（脱塩ビ） 水系塗料用ウレタン樹脂エマルジョン（無溶剤） 非ハロゲン系洗浄剤	ナロアクティブシリーズ、サンノニックシリーズ サンニックスシリーズ ポリシックAHシリーズ ネオマーシリーズ メルテックスシリーズ ユーコートシリーズ ケミクリーンシリーズ
	環境中に長期残存しない	生分解性シャンプー基剤 生分解性ヘアトリートメント基剤 生分解性衣料用洗剤基剤 生分解性潤滑油基油	レボン、ピウセリア、ビューライトシリーズ エコノール TM-22 エマルミン CS-100、ミセランド SCD-100 エクセビオール
環境保護	管理された熱帯雨林 の利用	RSPO認証を取得した化粧品原料	認証を受けたエコノール、ビューライト、レボンシリーズ
	再生可能材の利用	木材、植物性バイオマスを使用したレザー	MOC-TEX
環境改善 （緑化）	保水力、植物との適合性	土壌保水材	サンフレッシュ GT-1

製品によるCO₂削減貢献

当社の製品が使用される際にCO₂排出削減にどれだけ貢献しているかを見る化するため、算定基準を策定・運用しています。

これは、市場で広く使用されている製品（従来品）に比べ、当社製品の省エネ、省資源性能などによって使用・消費・廃棄段階で排出されるCO₂がどれくらい削減できるかを数値化するものです。前表の環境対応製品群のうち、CO₂削減への貢献において当社製品の寄与が明らかであり数値化できるものを対象として算出しています。

2012年度から算定を開始し、2022年度の単年度貢献量は49万トン、ライフサイクルを考慮した累計は628万トンと算定しています。

主なCO₂削減・省エネ貢献製品群

	製品1kgあたりのCO ₂ 削減貢献量 (kgCO ₂)
薄型紙おむつ用高吸水性樹脂	1.8
省燃費エンジンオイル用粘度指数向上剤	10～20
節水型洗剤用原料	1.3
薄型自動車内装表皮材料原料	1.7～3.5



エコ製品

製品化に際し、設計～開発～原料調達～製造～物流～使用～消費・廃棄のライフサイクル各ステージで、どのような環境配慮がなされているかをチェックシート方式でポイント化しています。

製品コンセプト、再生可能原料の使用、製品使用時の環境貢献について評価し、一定ポイント以上の製品を「エコ製品」と定義し、エコ製品比率の向上を経営指標に取り入れています。

2022年度のエコ製品比率は売上高ベースで29.5%でした。サステナビリティ行動計画では、2024年度35%、2030年度50%を目標としています。



環境マネジメント

三洋化成は、1996年にレスポンシブル・ケア（RC）に関する経営方針を定めるとともに、日本レスポンシブル・ケア協議会（現一般社団法人日本化学工業協会RC委員会）に加盟し、RC活動を開始しました。2000年度からは重点取組項目と目標値を掲げた環境活動計画を開始。2004年度からは国内関係会社に、2007年度からは海外関係会社に対象範囲を拡大し、グループとしての環境経営に取り組んでいます。

方針

社是に「企業存立の基礎である安全の徹底と環境との調和を図る」こと、企業倫理憲章に「環境保護と防災の取り組みは、企業の存続と活動に必須の要件として、主体的に行動する」ことを定めています。

また、CSRガイドラインにも、ガイドライン3に環境負荷低減を、ガイドライン4に製品開発における環境や生活向上への貢献を、ガイドライン5にサステナブル購買を掲げ、具体的な活動を推進します。

マネジメント組織



2023年1月にレスポンシブル・ケア本部を改組しました。省エネ・温暖化対策に特化していた省エネルギー推進部に、それまで環境保安統括部が担当していた省エネ・温暖化対策以外の環境保全活動全般を統合し、RCの5つの活動のうち、「環境保全」活動全般を統括する部署として一本化しました。

「化学品・製品安全」活動と「物流安全」の一部は、引き続き製品等審査部が担当します。「労働安全衛生」と「保安防災」については、レスポンシブル・ケア本部の組織から切り離し社長直轄部署として新設された全社安全推進部に移管しました。

RC活動推進ツールのひとつとして利用してきた環境マネジメントシステム（ISO14001）は、自社で十分システムを運用できると判断し2020年度に国内事業所の認証を返上しました。海外事業所では継続します。また、品質マネジメントシステム（ISO9001）は国内外ともに認証を継続します。

また、国内工場および研究所を対象に、年1回現地を訪問して行うRC（安全衛生環境保安）監査も継続します。

RC（レスポンシブル・ケア）活動とは



「レスポンシブル・ケア」とは、化学物質を製造し、または取り扱う事業者が自己責任の原則に基づき、化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至る全過程において環境・健康・安全を確保、すなわち環境保全、労働安全衛生、保安防災、化学品・製品安全、物流安全の5つの活動を推進し、情報開示を進め、社会との対話を行う自主活動です。

環境活動計画21-24（期間：2021年度～2024年度）

当初、環境活動計画21-24の活動テーマとしてGHG排出量削減と省エネルギーを掲げていましたが、カーボンニュートラルに向けた活動をより強力に推進するため、この2テーマを2022年度からCSR推進管理委員会に移管しました。節水、廃棄物発生抑制、VOC削減のテーマは本活動計画で継続します。

対象範囲：三洋化成全事業所、国内関係会社全社、生産拠点を持つ海外関係会社※
※ サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC、サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド、三洋化成精細化学品（南通）有限公司、三大雅精細化学品（南通）有限公司、SDP グローバル（マレーシア）SDN.BHD.

テーマ	2019年度（基準年）実績	2024年度（最終年度）目標		備考
		数値目標	基準年比削減率目標	
節水 用水使用量（千㎡）	4,354	4,136以下	5%以上	年率1%以上削減
廃棄物発生抑制 廃棄物発生量（万トン）	5.9	3.6以下	39%以上	—
VOC※削減 VOC排出量（トン）	112 国内：89 海外：22	90以下 国内：80以下 海外：10以下	19.7%以上	—

※ VOC：改正法および旧法のPRTR法対象物質と一般社団法人日本化学工業協会の定めるPRTR物質の大気排出量

環境負荷の全体像（2022年度のマテリアルフロー）



下記注意書きのないものは国内外連結値

※1 三洋化成全事業所+国内全関係会社の合計値

※2 三洋化成全事業所+SDPグローバル（株）+サンノブコ（株）の合計値

※3 三洋化成全事業所+国内全関係会社+サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド+三洋精細化学品（南通）有限公司+三雅精細化学品（南通）有限公司+SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.の合計値

環境経営指標

環境会計（期間：2022年4月1日～2023年3月31日）

集計範囲：三洋化成全事業所＋国内全関係会社＋サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC＋サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド＋三洋精細化学品（南通）有限公司＋三大雅精細化学品（南通）有限公司＋SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.の合計値。ただし、サンヨーカセイ（タイランド）リミテッドは決算と同じ2022年1月1日～2022年12月31日を期間としています。

環境保全のための投資額および費用額

【事業活動に応じた分類】				【環境保全対策分野に応じた分類】			
(単位：百万円)				(単位：百万円)			
分類		投資額※1	費用額※2	分類		投資額	費用額
事業 エリア内 コスト	①公害防止コスト	297	875	① 地球温暖化対策		34	642
	②地球環境保全コスト	27	663	② オゾン層保護対策		0	2
	③資源循環コスト	1	1,898	③ 大気環境保全		224	408
上・下流コスト		0	33	④ 騒音・振動対策		0	74
管理活動コスト		3	505	⑤ 水環境・土壌環境・地盤環境保全		62	456
研究開発コスト		0	730	⑥ 廃棄物・リサイクル対策		1	1,906
社会活動コスト		0	138	⑦ 化学物質対策		0	259
環境損傷コスト		0	4	⑧ 自然環境保全		1	16
合 計		327	4,846	⑨ その他		5	354
				合 計		327	4,116

※1 投資額は当該期間の検収ベースでの金額。

※2 費用額には減価償却を含む。

(注) 研究開発にかかる費用は分類していない。

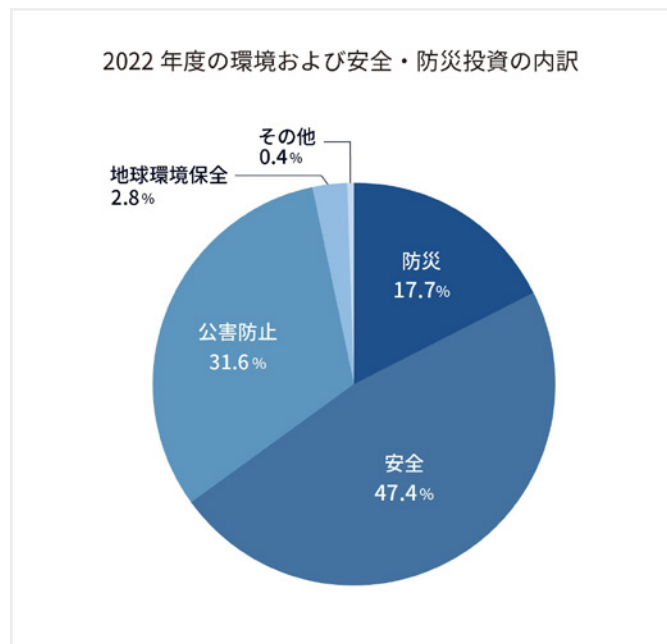
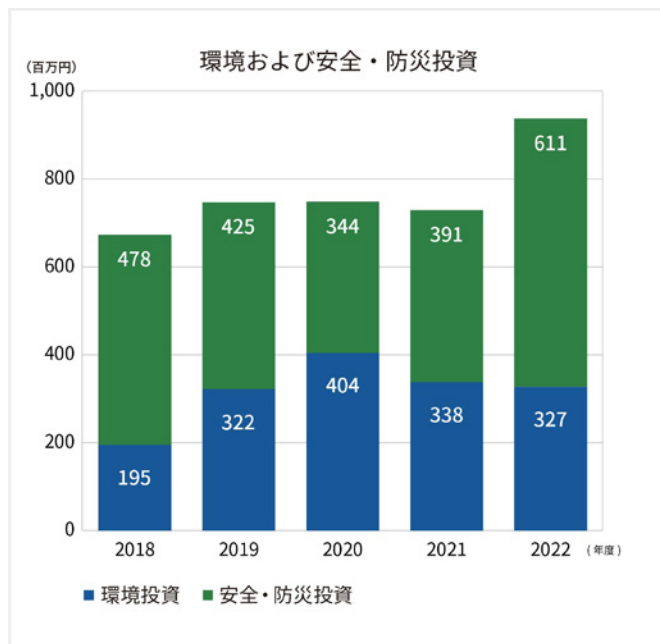
【環境保全対策に伴う経済効果（貨幣単位）】				(単位：百万円)	
効果の内容			金額	主な実施アイテム	
省エネルギーによる効果			20	廃熱利用、コージェネなどによる買電・買蒸気節減	
省資源による効果	廃棄物削減効果		7	プロセス改善による使用削減、発生抑制	
	原材料使用量低減（収率向上）による効果		82	製品収率アップ、プロセス薬剤の削減	
	リサイクルにより得られる収入		70	廃溶剤、使用済容器等の売却益	
合　計			179		

(注) 投資を伴わない対策（処方改善など）による効果を含む。

環境および安全・防災投資

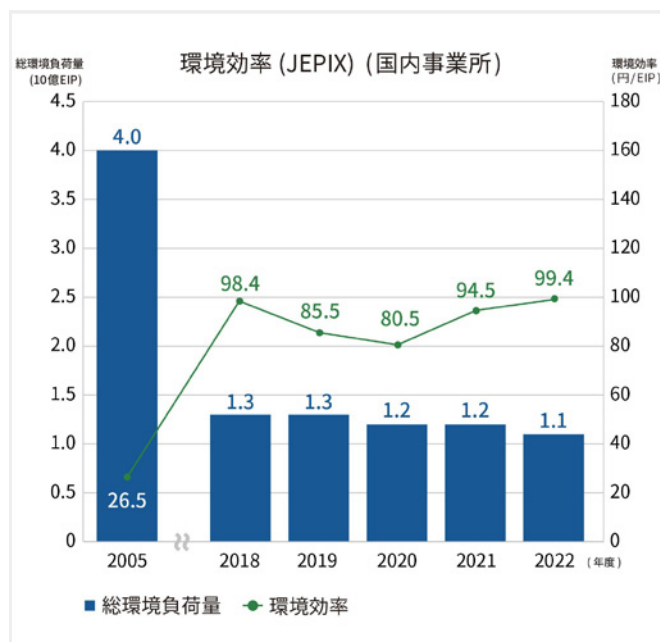
環境保全と安全確保のため、環境対策投資のほか、産業事故防止や地震対策、3K改善など安全・防災面への投資も継続して行っています。

2022年度は環境投資が3.3億円、安全・防災投資が6.1億円でした。



環境効率指標 JEPIX※

2005年に実施したエチレンオキシドの排ガス対策、2012年度に実施したプロピレンオキシドの排ガス対策により大気排出量を削減し、環境効率が大きく改善しました。2020年度以降、環境効率が改善傾向にあります。



JEPIXサイト (<http://www.jepix.org>)に掲載されているJEPIX簡易算出シートVer.2.0を使用して算出。

※ JEPIX：Japan Environmental Policy Priorities Index（環境政策優先度指数日本版）

GHGや有害大気汚染物質などの負荷値にそれぞれの影響度を示す重み付け係数を乗じて、最終的に環境影響ポイント（EIP：Environment Impact Point）と呼ばれる単一指標として数値化し、環境パフォーマンスを評価する。

環境効率はEIPを付加価値で割ったもので、総環境負荷量は小さいほど、環境効率は大きいほどよいことを示す。

気候変動への対応

GHG削減・省エネ

TCFD提言に基づく情報開示

人類の活動に起因して大気中のCO₂濃度が上昇し、その温室効果により、地球の気温が過去100年で0.3～0.6℃上昇し、今後100年でさらに1.4～5.8℃上昇すると予測されています。気温上昇は気候変動を引き起こし、異常気象の発生や海面上昇、絶滅生物の増加など、生態系や人間の生活に与える多大な悪影響が懸念されています。CO₂をはじめとする温室効果ガス（温暖化ガス、GHG）の排出を削減し、気温上昇に歯止めをかけることが世界的な課題です。日本は、2030年のGHG排出量を2013年度比46%削減することを表明するとともに、2050年にカーボンニュートラル[※]達成を宣言しています。

※ カーボンニュートラル：再生可能なエネルギー・原材料の利用や、CO₂の回収・利用、森林吸収などによりCO₂排出量を実質ゼロとすること。

方針

化学メーカーである三洋化成グループは、自社事業所で排出するGHGを削減するだけでなく、CO₂排出量削減に貢献する製品群を開発・提供することで社会全体のカーボンニュートラルに貢献していきます。

GHG排出量削減・省エネルギー

GHG排出の現状（2022年度）

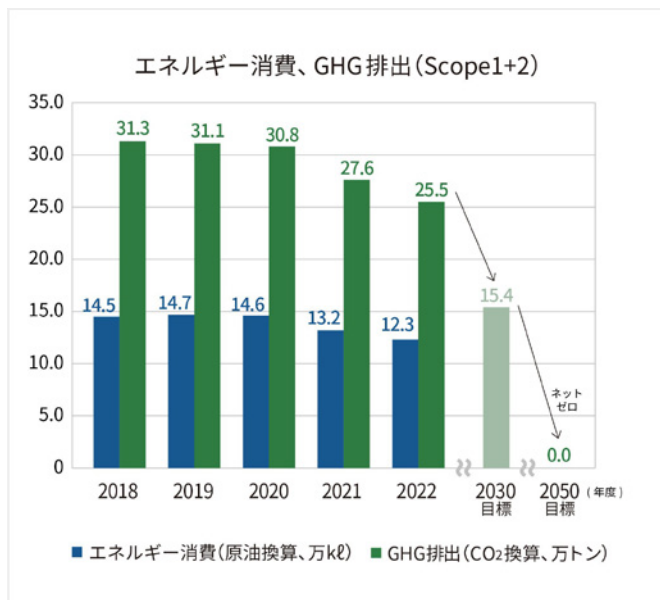
排出/吸収/削減貢献 区分	GHG種別	数量（CO ₂ 換算）
排出	事業所内での燃料使用による排出（Scope1）	13.0万トン
	メタン（浄化槽から発生）	10トン
	亜酸化窒素（燃焼時副生物）	36トン
	その他温室効果ガス（NF ₃ 、PFC、SF ₆ ）	排出なし
	冷凍機等から漏出したフロン類	339トン
	事業所で購入する電気・蒸気・熱の使用による排出（Scope2）	12.5万トン
	サプライチェーンでの排出（Scope3）	251.3万トン
吸収	森林吸収量（間伐事業によるCO ₂ 吸収増分）	11トン
削減貢献	CO ₂ 削減貢献製品によるユーザーでのCO ₂ 削減効果	49.3万トン

事業所で排出されるGHGのうち、CO₂以外のものは、浄化槽起因のメタンと燃焼副生物である亜酸化窒素および冷凍機などから漏出したフロン類です（CO₂換算で合計385トン）。これらCO₂以外のGHGは、Scope1+2の排出量に対し0.15%とごく僅かで、Scope3も含めサプライチェーン排出のほぼ全量がCO₂です。

Scope 1、2、3の詳細は[こちら](#) 

中長期のGHG（Scope1+2）排出量削減目標

年度	グループ目標値（CO ₂ 換算）	備考
2013年	30.9万トン	基準年
2030年	15.4万トン	中間目標（基準年比半減）
2050年	ネットゼロ	最終目標（カーボンニュートラル達成）



2018年度に低付加価値製品の販売をやめ、高付加価値製品の販売を重点化するよう経営方針が変更され、以降、国内の生産量は減少してきました。海外での生産量は2020年度まで増加してきましたが、2021年度以降特に中国の関係会社の生産量落ち込みにより、2022年度のグループ全体での生産量は2018年度に比べ約20%減少しました。販売方針変更によるプロダクトミックス変化と生産量減、省エネ・CO₂排出量削減策の実施により、2022年度のGHG排出量は25.5万トンに減少しました。原油換算のエネルギー消費量においても同じ理由で減少しています。

カーボンニュートラルに向けた施策

当社グループの事業所で排出されるGHGのほとんどがCO₂であるため、Scope1+2ではエネルギーマネジメントシステムの構築・運用による効率利用、エネルギー転換（化石燃料→太陽光、水素）、Scope3では低GHG原材料（バイオマス原材料などカーボンニュートラルに寄与する原料）の使用、当社製品を使用する際の省エネ効果・GHG排出量削減・省資源効果、CCU（Carbon dioxide Capture and Utilization：CO₂回収・利用）にかかる技術開発に注力することでサプライチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指します。TCFD提言に基づく情報開示のページにロードマップを掲載しています。

ものづくり大改革

新中期経営計画に掲げた基盤事業の見直しの一環として、デジタルトランスフォーメーション（DX）を活用したサプライチェーン全体での業務プロセス改革を行っています。この中で生産・研究がタッグを組んで既存製品の抜本的な生産プロセスの見直しや低GHG原材料の利用などカーボンニュートラルにつながる取り組みを推進しています。

バイオマスを利用した製品

生物由来原料（バイオマス※）は、石油化学原料に比べ、再生可能で持続可能な原料であることから、石油化学原料からバイオマス原料への置き換えが進行しています。アクリル酸やエチレングリコールなどの基礎化学品もバイオマスとして提供されるようになってきており、今後ますます原料の脱石化（バイオマスへの移行）が進むと思われます。当社でもバイオマスマークを取得した高吸水性樹脂、ISCC認証を得たポリエチレングリコールなどを開発しました。

対応製品は[こちら](#)

※ バイオマス：生物資源（bio）の量（mass）を表す概念で、「再生可能な、生物由来の有機性資源で石油化学原料を除いたもの」。バイオマスを燃焼させた際に放出されるCO₂は、石油化学原料を燃焼させて出るCO₂と異なり生物の成長過程で光合成により大気中から吸収したCO₂であるため、大気中に新たなCO₂を増加させない「カーボンニュートラル」な資源といわれている。

賛同するイニシアチブ

イニシアチブ	主催団体
TCFD	気候関連財務情報開示タスクフォース
経団連チャレンジ・ゼロ	日本経済団体連合会
GXリーグ	経済産業省
2050京（きょう）からCO ₂ ゼロ条例（京都市）	京都市

フロン類

フロンは冷媒や溶剤として20世紀中盤に大量に使用されましたが、オゾン層破壊の原因物質およびGHGであることが明らかとなり、今日ではモントリオール議定書をはじめさまざまな国際協定・法律によって使用には大幅な制限がかけられています。

日本では、2015年にフロン排出抑制法が施行され、冷媒としてフロン類を使用した業務用のエアコンや冷蔵・冷凍機器の所有者に機器の点検、フロン漏洩量の報告などが義務付けられています。当社国内事業所では当該機器を約800台所有しており、毎年、法に従い所定の点検を実施しています。2022年度のフロン漏洩量の合計は102kg（うち、オゾン層破壊能のあるフロンは20kg）、GHGとしてCO₂換算すると339トンでした。

TCFD提言に基づく情報開示

化学メーカーである三洋化成グループは各種製品の製造工程で化石燃料を使用しており、CO₂を排出しています。事業所からのCO₂排出量削減推進に加え、省エネルギーやCO₂排出量削減に貢献する製品開発で、カーボンニュートラルに貢献したいと考えています。

気候変動への対応は重要な経営課題と捉え、2021年12月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同を表明しました。気候変動が当社に及ぼすリスクと機会を評価し、シナリオ分析の内容を踏まえた取り組みを進めています。

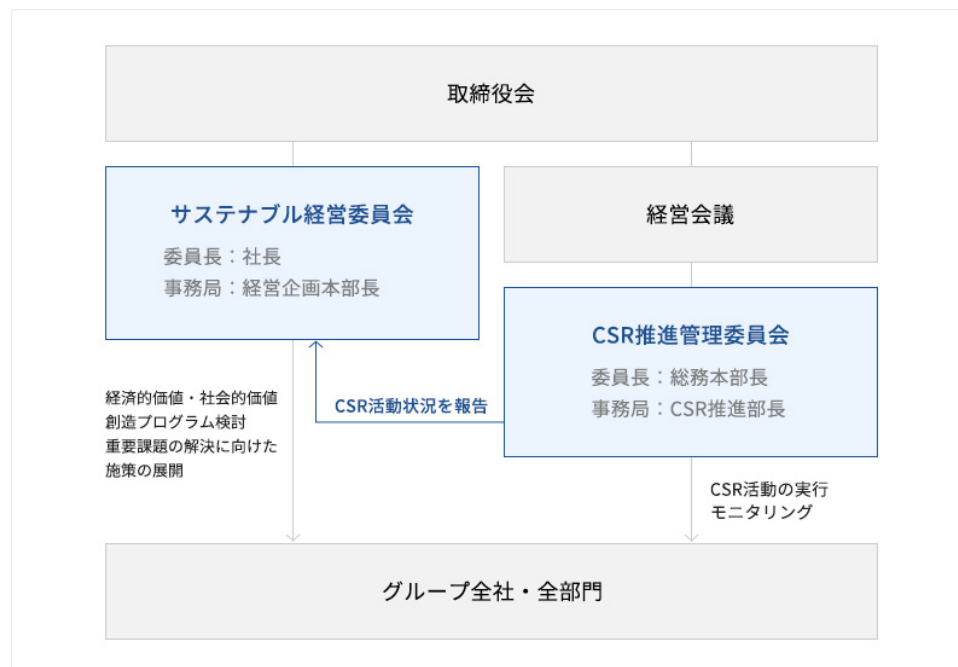
今後、サステナビリティ行動計画において目標としている「2030年にCO₂排出量削減50%（2013年度比）、2050年にネットゼロ」に向け、サプライチェーン全体での排出量削減も目指しながら、グループ全体で積極的に取り組みます。

TCFD提言では、気候変動に関するガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の各項目に関する情報開示が求められています。当社グループは、TCFD提言に沿って対応を進めています。

ガバナンス

取締役会による監督体制の下、気候変動など経営上のリスクとなりうる課題に関して、適切な対応を検討し、実行する意思決定を行っています。2021年度より社長を委員長とするサステナブル経営委員会を設置し、本委員会でTCFD提言への対応についても議論をしています。本委員会で議論された重要事項は取締役会に報告されます。

図に示すサステナブル経営のガバナンス体制のもと、気候変動・カーボンニュートラルについてはCSR推進管理委員会が活動の指揮・進捗管理を担います。



戦略

当社は気候変動に関する戦略、リスク管理、指標と目標の策定のために、まずシナリオ分析を進めています。脱炭素社会への移行が実現する1.5℃シナリオにおける事業リスク・機会の選定、重要性を評価し、当社グループへの影響を整理しました。分析対象範囲は当社およびSDPグローバル株式会社の事業としました。

当社グループの主要事業領域として、生活・健康産業関連分野、石油・輸送機産業関連分野、プラスチック・繊維産業関連分野、情報・電気電子産業関連分野、環境・住設産業関連分野などを対象とし、定性的なシナリオ分析を行いました。評価結果をサステナブル経営委員会で審議し、取締役会に報告しました。

今後分析対象範囲をグループ会社にも拡大するとともに、4℃のシナリオについても評価と対策立案を進めています。

1.5℃シナリオ

「+1.5℃」に気温上昇を抑制していくためにCO₂排出を強力に抑制するシナリオ（国際エネルギー機関における長期的な見通し「Net Zero Emissions by 2050」）を参考とし、規制の強化と社会や市場の大きな変容を移行リスクの中心シナリオとして検討しました。

1.5℃シナリオで想定される世界

- ・脱炭素社会の実現が最優先、野心的な気候変動政策を実施
- ・炭素税率の大幅アップ
- ・内燃機関エンジン（ICE）販売の禁止、電気自動車（EV）化、エネルギー・原料の脱炭素化
- ・再生可能エネルギーの主流化
- ・リサイクルによる化学品節約
- ・バイオマス、CO₂原料からの化学品製造
- ・自然災害の甚大化
- ・カーボンニュートラルの実現（2050年）

リスク管理

今後、脱炭素化に向けたカーボンプライシングなどの政策による規制が強まるとともに、脱炭素に適した素材へ需要がシフトすることを当社グループにおける主な気候変動リスクとして想定しています。さらに循環型経済への移行加速や脱炭素社会に向けた革新技術の登場もリスクの検討の対象としています。

対応策として、当社グループのCO₂排出量の多くを占める名古屋工場、鹿島工場およびSDPグループでCCU（Carbon dioxide Capture and Utilization：CO₂回収・利用）の活用や水素などへのエネルギー転換の検討を進めるとともに、プロセス改善などを行い、事業所からのCO₂排出量を削減することとしています。

機会に対しては、事業ポートフォリオの見直しを含め、サステナブル経営を力強く推進していくことでCO₂排出量削減に貢献します。

【気候変動に関する主要な「リスク」と「機会」に対する三洋化成グループの対応策】

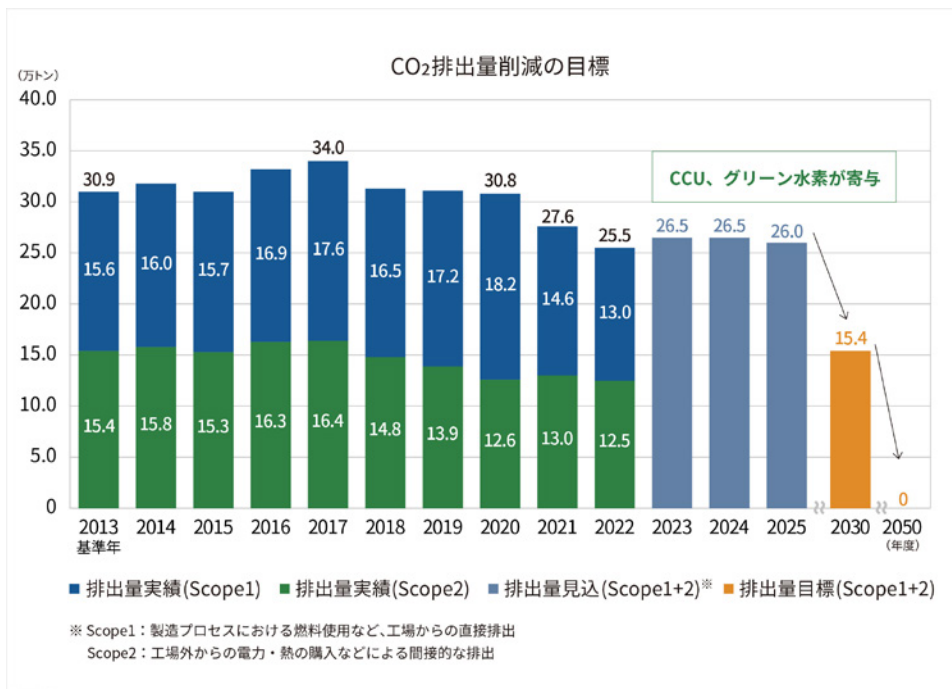
主要な「リスク」「機会」に対する当社グループの対応策および影響度評価を整理しました。影響度評価については影響する金額を推定し、その大きさによって大、中、小と分類しています。

気候変動リスク項目	気候変動リスクによる三洋化成への影響 ●リスク、○機会	影響度評価	三洋化成グループの対応策
炭素税の導入・引き上げ	●エネルギー調達コスト増加 ○CCUSの普及	大	●コージェネレーション・太陽光発電導入によるGHG排出量削減 ○当社イオン液体によるCCUシステムの確立
CO ₂ 排出量削減	●GHG排出規制強化 ○GHG排出量削減貢献製品の市場拡大	大	●エネルギーマネジメントによるSAP製造時のGHG排出量削減 ○風力発電用炭素繊維集束剤の販売拡大
低炭素製品への置換	●使用段階におけるCO ₂ 排出制限 ○バイオマス原料使用製品の市場拡大	中	○バイオマス原料使用活性剤の販売拡大
リサイクル規制	●リサイクル原料の増加によるコスト増加 ○リサイクル対応製品の需要増加	中	○リサイクルPETを利用した画像薬剤の開発 ○ウレタンのケミカルリサイクル技術の開発 ○樹脂分散剤をリサイクル材料／有機物フィラー分散に展開
消費者行動の変化	●ガソリン車、ハイブリッド車の販売減少 ○電気自動車の販売増加 ○モビリティの低燃費化に伴う電池の軽量化促進	大	●ガソリン車、ハイブリッド車の省燃費化に寄与する潤滑油用添加剤の販売増加 ○自動車の電装化に伴う電解液の販売増加 ○半導体需要増に伴うICトレイ用永久帯電防止剤の需要増加 ○軽量化に貢献する有機正極二次電池用有機正極の開発

指標および目標

事業所からの排出（Scope1+Scope2）

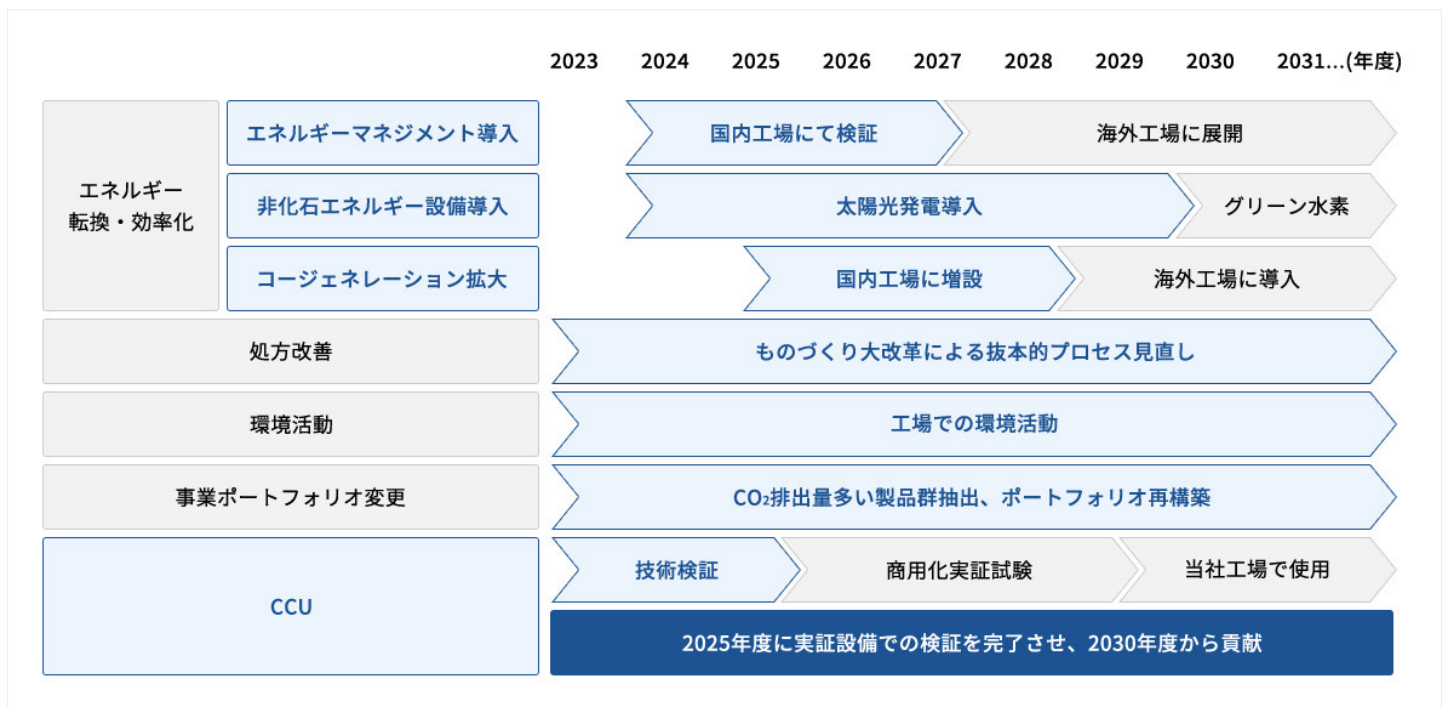
Scope1（燃料使用などによる直接排出）とScope2（購入した電気・熱などによる間接排出）において2050年CO₂排出量ネットゼロとする長期目標を掲げ、その中間点として2030年にCO₂排出量50%削減（2013年度比）を目指しています。再生可能エネルギーの利用やエネルギーマネジメントシステムの導入によるエネルギー利用の効率化、製造プロセスの見直し、製品ポートフォリオの変更などの施策に加えて、CCUの導入およびグリーン水素の活用により、2050年ネットゼロ実現を目指します。



- ・新中期経営計画期間中(2023-2025年度)は生産量増加に伴い排出量増加見込であるが、製造プロセス改善を進め、CO₂排出削減を進める。
- ・CCUおよびグリーン水素の活用により、2030年度に50%の削減を目指す(2013年度比)。

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

GHG排出量削減策としてエネルギー転換(エネルギーマネジメント導入、太陽光発電・グリーン水素導入、コージェネレーション拡大)、製造プロセスの見直し、製品ポートフォリオ変更などの施策に加え、CCU導入により大幅な排出量削減を目指します。



サプライチェーンを通じた排出(Scope3)

CO₂排出量削減に貢献する製品の拡販や開発を推進する指標を設定し、Scope3(サプライチェーンを通じた排出)でのCO₂排出量削減に取り組んでいきます。

また、2022年度より、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが策定した標準アンケートツール(共通SAQ)を活用し、サプライチェーンを通じたCO₂排出量削減に取り組んでいます。

今後に向けて

引き続きTCFD提言に沿ったシナリオ分析を行い、気候変動影響の定量評価、グループ会社への評価範囲拡大を進めます。また、毎年定期的に見直し結果を取締役会に報告・審議しながらPDCAを回し、目標の設定・進捗の開示を進めていきます。

化学物質管理

三洋化成グループは化学企業として、事業活動で数多くの化学物質を取り扱っています。製品開発、製造、物流、販売した製品の使用・廃棄にかかる全ライフサイクルにおいて環境・安全・健康を確保し、化学物質による負のインパクトを最小化しようつとめることが化学メーカーの責務です。

方針

化学物質管理規定に、「事業活動で取り扱われる化学物質について、地球環境・生態系・ヒト健康への影響、国内・国際社会の動向を考慮し、国内外の各種関連法規制等を遵守した適正な管理を行う」ことを定めています。

管理対象は、事業所で製造する製品、その原材料、中間体、回収物、廃棄物に含有されるすべての化学物質、ならびに研究開発における化学構造設計、プロセス設計としています。

化学物質管理にかかる組織と役割

レスポンシブル・ケア本部長を統括責任者とし、その指揮のもとに各本部が連携して化学物質管理を行います。
生産活動での取り扱いによる環境への排出は生産本部が管理します。製造物の組成や製造プロセスなどにかかる設計管理は事業本部所属の研究部と生産本部が協業して行います。



本部	主責任
レスポンシブル・ケア本部	・国内外の各種法規制の遵守と、業界基準、顧客の調達基準等への適合の確認 ・保安防災、労働安全衛生、環境保安面での適正管理の確認
各事業本部	・化学物質管理規定に基づく製造プロセス設計、組成設計と製品の提供 ・業界動向、顧客の調達基準等の情報収集と適合する製品の提供 ・顧客への化学物質情報の提供
グローバル購買本部	・原材料のグリーン調達の推進（当社調達基準の伝達と化学物質管理に関する情報入手）
生産本部	・法規制に基づく保管と適正管理、使用 ・原材料および製品の安全情報（SDS等）の収集 ・取扱時のリスクの把握と、リスク低減策の立案、実施 ・保管、使用にあたっての排出・移動量の算出（測定）と削減 ・生産条件変更における化学物質管理への影響の確認

化学物質の安全・適切な取り扱い

当社グループでは、業務で多種類の化学物質を取り扱うため、化学物質の物性や有害性についての知識が必要不可欠です。取り扱う物質について、部署内での安全性データシート（SDS）による学習やリスクアセスメントの実施の他、特に有害性の高い特定化学物質や有機溶剤、毒物劇物、防火防災のための危険物取扱などについては資格取得を奨励しています。また、工場のプラントエンジニアは危険物取扱者甲種あるいは乙種第4類の資格取得を必須としています。

資格取得の状況（国内）

2023年3月末現在

資格	有資格者数（人）
危険物取扱者※1	1,242
毒物劇物取扱者	21
有機溶剤作業主任者	517
特定化学物質作業主任者	466
高圧ガス製造保安責任者	224
公害防止管理者※2	53

生産部門、研究での有資格者数

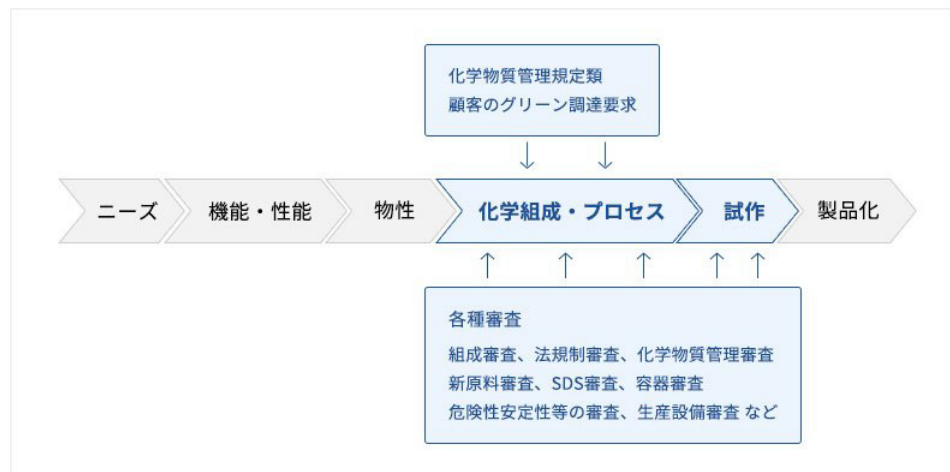
※1 甲種ならびに乙種第1-6類を取得したのべ人数

※2 大気、水質、騒音、ダイオキシンについて資格取得したのべ人数

設計管理

製品設計にあたっては、ニーズ発現のための「機能・性能」を物理的・化学的な「物性」に翻訳し、この「物性」を発揮させることができるように化学組成を設計することが必要です。製品の製造時や使用時に、取り扱う人に与える影響、環境への排出などをミニマムに近づけ、安全を確保するため、組成設計・プロセス設計、試作、製品化の各段階で、さまざまな角度から審査やチェックを行っています。

製品化に至るまでの各種審査



製品における有害化学物質への配慮は[こちら](#) 

無溶剤、非ハロゲン、有害物不使用、環境への残留をキーワードとして汚染防止、含有低減に配慮して設計した製品を紹介しています。

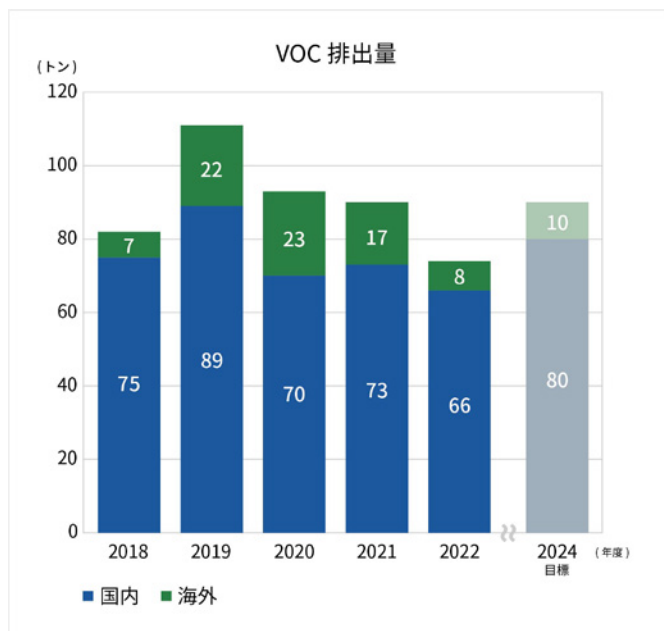
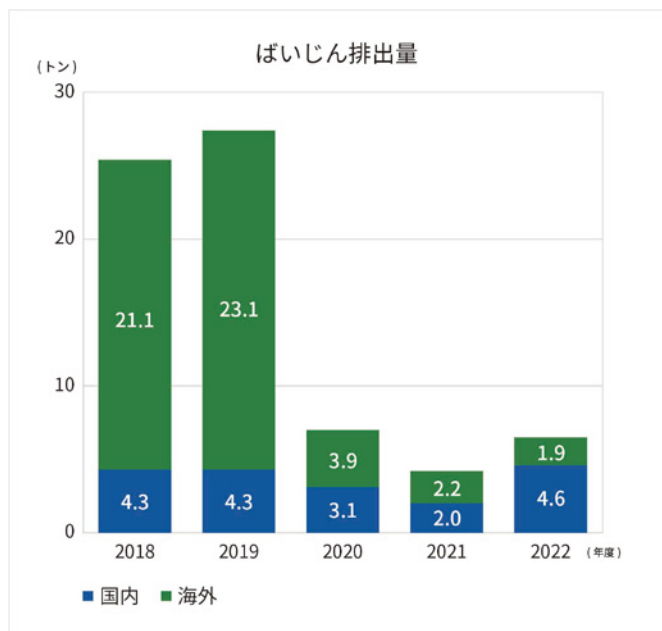
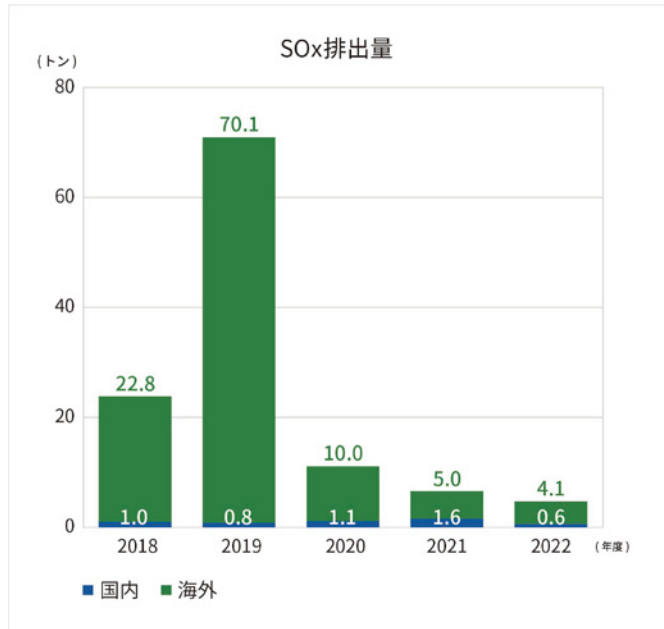
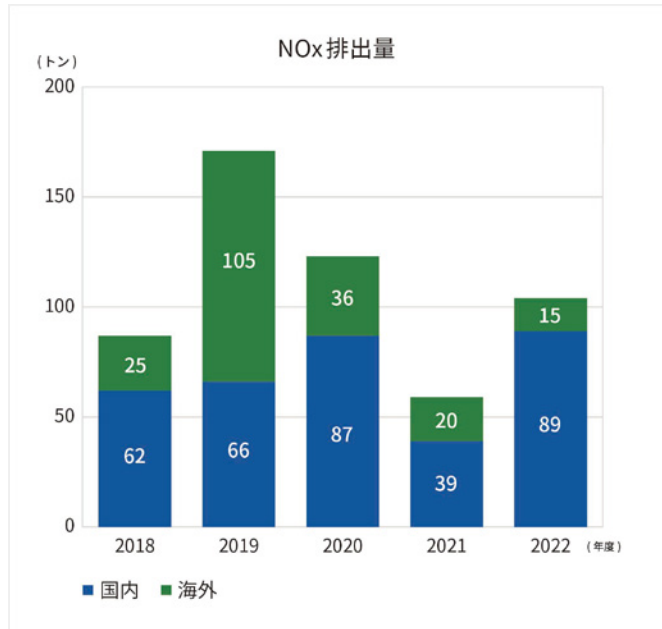
排出管理

生産活動で排出する化学物質が大気・水・土壌環境に与える悪影響を低減するため、法規制の遵守はもちろん自主的な排出削減活動を行っています。

大気環境保全

事業所からは、ボイラー、コージェネレーション、焼却炉などの使用による燃焼ガス（NOx、SOxなど）、プラントの反応槽や貯槽などの運転で発生するVOC（揮発性有機化合物）などが大気に排出されます。これらの設備および付帯する排ガス処理装置の維持管理・適正運転により大気環境への負荷低減につとめています。

VOCについては、国内80トン以下、海外10トン以下を環境活動計画の最終年度（2024年度）目標としています。2022年度のVOCの排出量は、国内は66トン（前年度比▲7トン）、海外は8トン（前年度比▲9トン）で、グループトータルで74トンとなり、2024年度目標を達成しました。



(注1) NOx、SOx、ばいじん2019年度に海外の数値が大きいの、SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.で異常な測定値が出たことによる。設備や測定法を点検し、2020年度以降は正常化した。

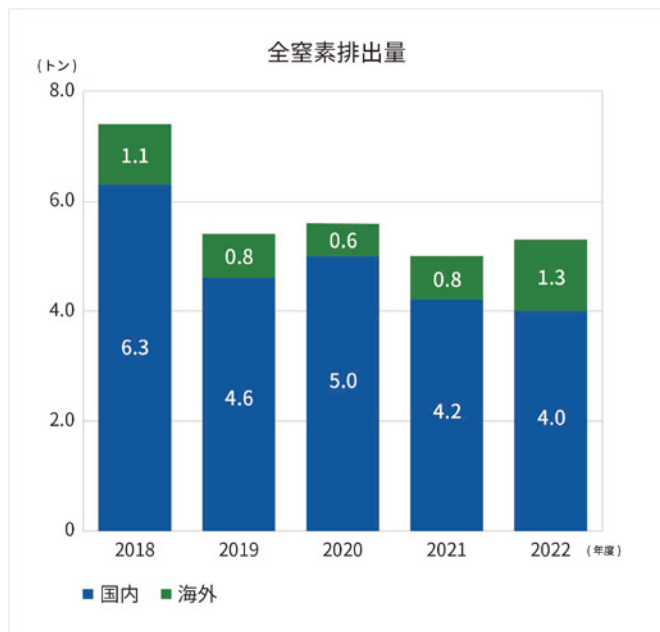
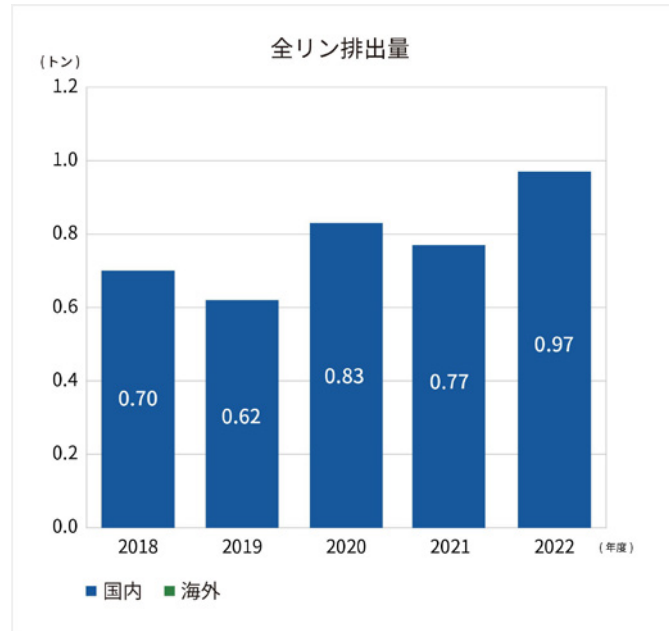
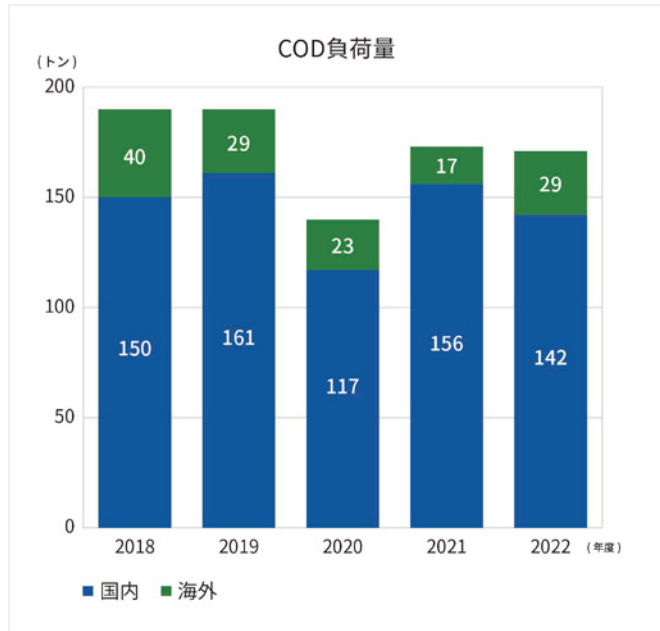
(注2) VOC集計範囲：2018年度は、国内全事業所とサンヨーカセイ（タイランド）リミテッド、2019年度から三洋化成精細化学品（南通）有限公司、三大雅精細化学品（南通）有限公司、SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.を追加。

水環境保全

事業所排水の末端では、法令での排水規制値より厳しい自主管理値を設定し、排水の状況をモニタリングして濃度管理を行っています。事業所内の設備の適切な維持管理、防油堤の設置や漏洩防止対策を行って汚染物質が水環境に排出されないようつとめています。

各工場の排水の放流先と環境負荷データは[こちら](#) 

名古屋地区（名古屋工場、SDPグローバル株式会社、サンノブコ株式会社）の放流先は伊勢湾、川崎地区（サンケミカル株式会社）の放流先は東京湾です。残りの国内事業所は下水道に排出しています。



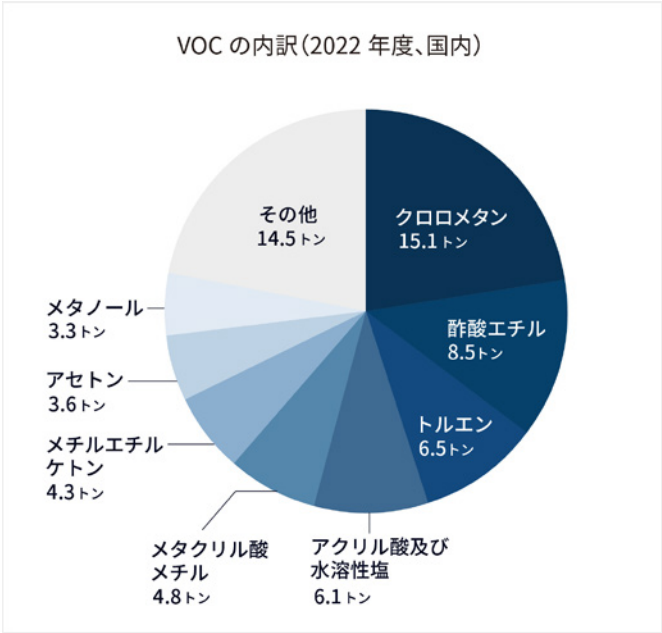
土壌・地下水環境保全

事業所内での埋立は行っていません。また、事業所内の観測井戸で地下水の状態をモニタリングするとともに、工事などの機会に自社敷地内での土壌の自主調査を継続し、問題が発生していないことを確認しています。

PRTR法への対応

日本やタイでは、PRTR法による環境への排出・移動量の届出制度が実施されています。
当社グループではPRTR法対象物質に加え、法対象外のVOCについても事業所からの排出量を把握し、優先順位を設けて排出削減に取り組んでいます。

2022年度は、国内で排出するVOCのうち、最も排出量が多いにも関わらず有効な対策がとれていなかったクロロメタンの排出削減対策を開始しました。製造プロセスの改善により過剰に投入していたクロロメタンの量を減らすことに成功し、2022年度は約2トンの削減ができました。これは通年では排出量を8.8トンまで低減することに相当します。
海外では国内で培った排出削減技術を取り入れ、排ガスの燃焼処理や吸着処理などによる削減を図っていきます。



PRTR法対象物質の排出・移動実績 (2022年度) (単位: トン)

	取扱物質数	取扱量	大気排出量	水域排出量	土壌排出量	廃棄物移動量
三洋化成	121	102,292	35.5	0.3	0	507.7
国内関係会社	57	129,195	6.0	0.0	0	9.5
合計	のべ131	231,487	41.5	0.3	0	517.2

各事業所の物質別、排出・移動量、過去の排出削減対策は[こちら](#)

環境関連のコンプライアンス

2022年度は公害クレーム、環境関連の法令違反・行政指導および訴訟はありませんでした。

資源循環／廃棄物削減

方針

資源の有効利用のため3R（リデュース、リユース、リサイクル）に取り組めます。特に、廃棄物発生抑制（リデュース）に注力します。

目標と実績

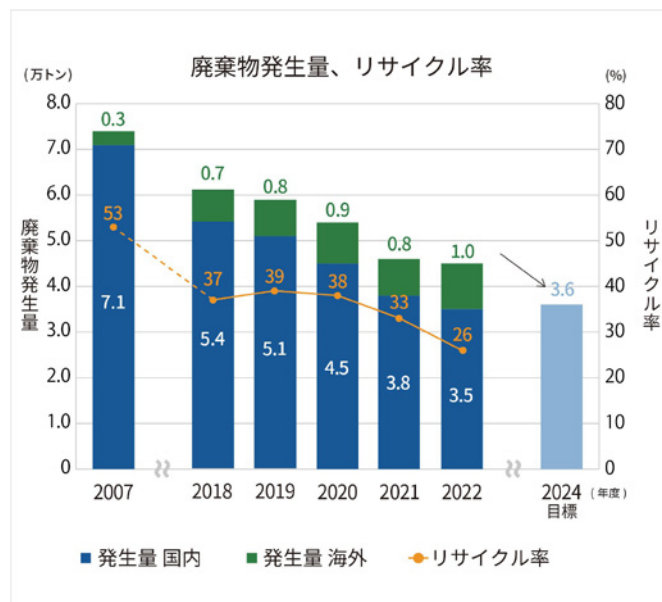
廃棄物発生量とリサイクル率

2007年に7.4万トンあった廃棄物発生量は、廃棄物発生の大部分を占める国内事業所で全社チャレンジシステムを活用して削減に取り組んだ結果、2010年代後半には6万トンレベルまで減少しました。2017年度以降、廃棄物削減対策に加え、販売方針の変更によるプロダクトミックスの変化と生産量減少により国内の廃棄物発生量は減少しています。2022年度の廃棄物発生量は、海外関係会社の発生量が増えたため、年度計画にはやや未達の4.4万トン（国内3.5万トン、海外1.0万トン）でした。

廃棄物発生量に対するリサイクル率は減少傾向です。2022年度に社外処理委託した廃棄物の一部がサーマルリサイクルされていないことが判明したため、リサイクル率は26%でした。廃棄物データについては精度に欠けるところがある可能性があるため、2023年度に過去にさかのぼって見直しを検討します。埋立処分量は廃棄物発生量の0.01%レベルをキープしています。埋立ゼロを達成した事業所は全13事業所中10事業所でした。

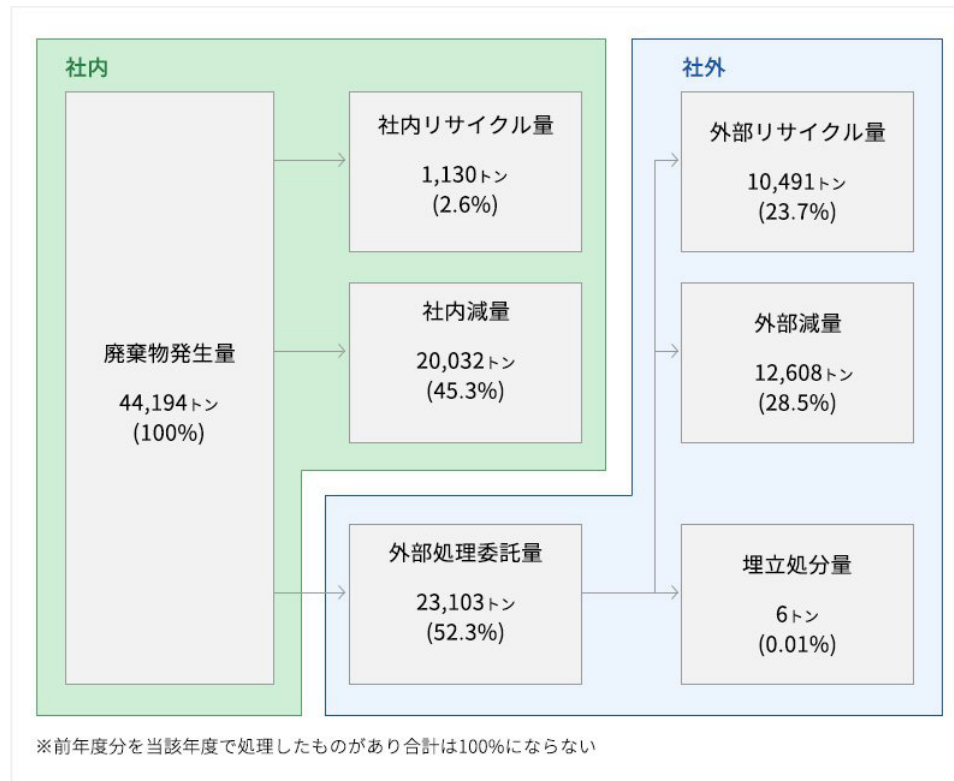
廃棄物発生量を削減することは、焼却処分時のCO₂排出削減にもつながるため、重要な取組課題として継続します。

環境活動計画21-24	2024年度末目標	2022年度目標	2022年度実績	評価
廃棄物発生量	3.6万トン以下	4.1万トン以下	4.4万トン	△～×



資源循環・廃棄物削減

廃棄物のマテリアルフロー（2022年度）

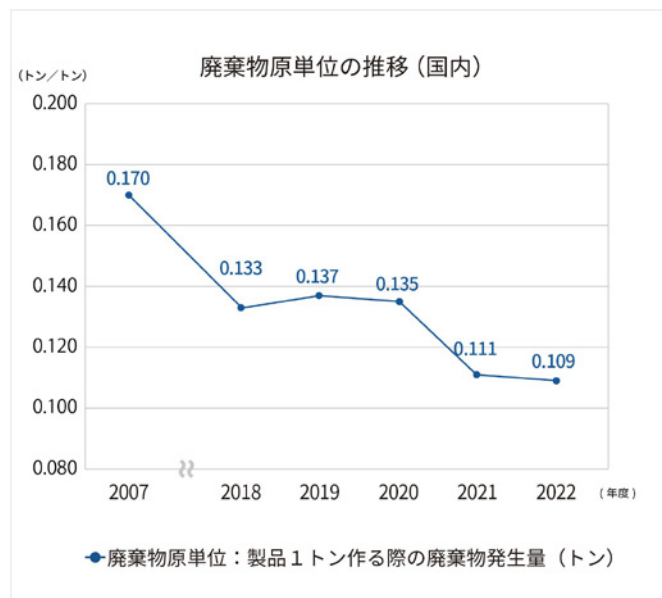


当社グループでは、設備や製品の洗浄水や製造プロセスで発生する廃液など、水に有機物が混ざりこんだ廃棄物が多く発生しリサイクルには適さないため、焼却処分などにより発生量の45.3%が社内、28.5%が社外で減量化されます。

また、発生量のうち約1／4が社内および社外でリサイクルされます。

廃棄物発生抑制

2018年度に低付加価値製品の販売をやめ、高付加価値製品の販売を重点化するよう経営方針が変更され、以降プロダクトミックスが変化するとともに廃棄物発生量の多い国内事業所の生産量が減少しています。これらの効果はあるものの、原材料の投入量最適化（削減）、収率向上、設備洗浄回数や方法の見直しなどの発生抑制策により、生産量あたりの廃棄物発生原単位は減少しています。



リサイクルの事例

2022年度は発生した廃棄物のうち、約3%が社内、24%が社外でリサイクルされています。

（リサイクルの一例）

- ・設備洗浄に使用する溶剤類は社内でも繰り返し使用
- ・生産プロセスで回収した溶剤・モノマー類のうち、再生可能なものは精製して再利用
- ・金属、木、紙などは社外でマテリアルリサイクル
- ・廃プラスチックは社外で一部マテリアルリサイクル、大部分はサーマルリサイクル

製品での貢献

軽量化、低添加量、長寿命、高耐久性、収率アップ、バイオマス利用（脱石油化学）などをキーワードとして、持続可能な資源の利用に貢献する製品群をラインナップしています。

高吸水性樹脂（SAP）での貢献

近年、一般ごみとして増加しつつある紙おむつのリサイクルの取り組みが始まっています。その中で、リサイクル処理時の課題のひとつとして、紙おむつ中の吸水材であるSAPの脱水処理・減容および回収があげられています。SDPグローバル株式会社では重合技術・粒子形状制御技術・表面処理技術を駆使して、吸水材としての吸水・保水性能を保ちながら脱水性を向上させたSAP『サンウェットDH』を開発しました。従来品と比べて脱水性が3割向上すること、脱水時間を短縮できること、リサイクル時に他部材と分離しやすいという特長を持ちます。



吸水したSAPを10分間塩化カルシウム水溶液に浸漬後、遠心分離機で90秒脱水



また、原料中の10%、25%に植物由来のバイオマス原料を使用し、バイオマスマークを取得したSAPのサンプル出荷を開始しています。

プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出の抑制、再資源化等に関する情報

当社は、「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に定められる多量排出事業者（年間250トン以上排出）に該当します。プラスチック使用製品産業廃棄物などの排出状況は表の通りです。国内関係会社は多量排出事業者には該当しませんが、三洋化成と情報共有しながら排出削減に取り組んでいます。これら排出物は、一部が路盤材やプラスチック製品の原料にリサイクルされる他、大部分はサーマルリサイクルされています。

プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出状況および目標値

（単位：トン）

		排出量（三洋化成）	排出量（国内関係会社※）
2021年度実績		1,061	48
2022年度	目標	1,052	46
	実績	959	52
2023年度目標		1,185	48

※ SDPグローバル（株）、サンケミカル（株）、サンノブコ（株）、（株）サン・ベトロケミカル

廃棄物処理施設の維持管理情報

「廃棄物の処理及び清掃に関する法律（第十五条の二の三第二項）」に基づき、該当する2施設の維持管理情報を公表します。

名古屋工場（愛知県東海市）液中燃焼炉

維持管理計画と維持管理状況	ファイル
維持管理計画	PDF 
維持管理状況（2023年度）	PDF 
維持管理状況（2022年度）	PDF 
維持管理状況（2021年度）	PDF 
維持管理状況（2020年度）	PDF 
維持管理状況（2019年度）	PDF 

名古屋工場（愛知県東海市）雑芥焼却炉

維持管理計画と維持管理状況	ファイル
維持管理計画	PDF 
維持管理状況（2023年度）	PDF 
維持管理状況（2022年度）	PDF 
維持管理状況（2021年度）	PDF 
維持管理状況（2020年度）	PDF 
維持管理状況（2019年度）	PDF 

生物多様性

三洋化成グループは化学品を製造販売する事業活動において、製品設計・開発～原材料調達・製品製造～輸送～製品使用～最終廃棄に至る一連のライフサイクルで、自然資本の消費、GHGや有害物質の排出など生物多様性に負のインパクトを与える一方、提供する製品が環境負荷の低減や改善に貢献するという正のインパクトも持っていることを認識しています。生産活動での省エネ・GHG排出量削減や汚染物質の排出削減、製品使用時の省エネ・GHG排出量削減、廃棄に際しては製品中の有害物質の含有量低減や生分解性素材の使用、環境ホルモン物質の不使用など、ライフサイクルの各ステージで負荷低減につとめることが、間接的ではありますが生物多様性の損失を防ぐことにつながると考え活動してきました。

2009年にはレスポンシブル・ケアに関する経営方針に生物多様性を追加して改定するとともに、京都モデルフォレスト運動の趣旨に賛同し「三洋化成の森」づくり活動を開始し、継続しています。

方針

レスポンシブル・ケアに関する経営方針に「生物多様性の保全への理解と認識を深め、生物多様性に配慮した活動を推進」することを掲げ、生物多様性に関する活動方針を定めています。

生物多様性に関する活動方針

当社グループは、事業活動が生物多様性に影響を与えることを認識して、生物多様性の保全への理解と認識を深め、生物多様性に配慮した活動を推進します。

1. 環境に配慮した製品開発に努め、これらの提供・普及を通じて生物多様性の保全に貢献します。
2. 原材料や資材、事務用品などの調達において、生物多様性保全への配慮に努めます。
3. 温暖化ガスの排出、水資源の利用、化学物質や廃棄物排出など事業所からの環境負荷を低減し、生物多様性への影響低減に努めます。
4. すべての社員の生物多様性への理解と認識を高め、生物多様性保全の意識の向上に努めます。
5. 地域社会と連携した取り組みを推進します。

(2013年制定)

参画しているイニシアチブ

経団連 生物多様性宣言イニシアチブ



RSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）※



※ RSPO：熱帯雨林の伐採やそれに伴う野生生物の生息地縮小などの環境問題や、農園における劣悪な労働環境・人権問題に配慮し、持続可能性を確保したパーム油生産を行うため、WWF（世界自然保護基金）が中心となり2004年に設立されたNGO。パーム油の生産や利用について原則や基準を定め、2007年からパーム油の認証制度を運営している。パーム油の生産者のみならず、トレーダー、加工業者を含むサプライチェーン全体から幅広いメンバーが参加している。

教育・研修

従業員のボランティアによる「三洋化成の森」づくり活動では、森林整備、生物観察や森林学習を行って生物多様性意識の向上を図っています。また2010年からは、新入社員研修に森づくり活動のカリキュラムを取り入れ、入社後1回は体験させるようにしています。2009年の活動開始以降、従業員はのべ2,019人、うち新入社員研修ではのべ576人参加しました。その他、活動内容や生物多様性についての基礎的な記事などを掲載した社内報「森守り通信（もりもりつうしん）」をイントラネットに配信し生物多様性について啓発を行っています。

活動方針に対するアクション

製品による生物多様性への貢献

省エネ・エネルギー効率アップ、高耐久性・長寿命化（省資源）、節水、有害物除去、有害物不使用、生分解性などの側面を持ち、生物多様性に資する製品群を開発・上市しています。

主な製品群は[こちら](#) 

遺伝子組み換え生物を利用したタンパク合成は、生物が環境に拡散しないようバイオセーフティを確実にしています。また、新しく展開しようとしているアグリ・ニュートリション（農業）分野では、植物にとって必要な成分（ペプチド、アミノ酸など）を効率的な方法で植物に届け、植物が本来持っている収量・品質ポテンシャルを最大限に引き出すことで、環境負荷の高い肥料や農薬の使用低減につなげる検討を行っています。肥料や農薬の使用低減はこれらを製造する際の環境負荷が減るだけでなく、過剰な使用による対象生物以外の生物への悪影響が減る効果も期待できます。

原材料調達

当社は、界面活性剤工業として創業した当初から油脂類など生物由来原料を取り扱ってきました。その後石油化学工業に範囲を広げたため、生物由来原料の比率は低下しましたが、現在でも相当量の生物由来原料を使用しています。

使用する原料について、生物由来の該非と起源となる生物種を把握しています。油脂や高級アルコール、脂肪酸（誘導体）などは、アブラヤシ、ココヤシ、ナタネ、大豆、牛、豚などが起源のものを購入しています。2023年度からは、化粧品用原料にRSPO認証を得たパーム油由来原料の調達を開始しています。

当社グループでは、サステナブル調達ガイドラインに生物多様性保全と持続可能な利用を明記してサプライヤーに提示して理解を求め、CSRアンケートでサプライヤーの状況を確認しています。

環境負荷低減

環境活動計画に沿った環境負荷低減活動、製品の化学組成設計での環境配慮、対応製品の提供を通じて、生物多様性へのリスク低減につとめています。

従業員の意識向上、地域社会との連携

三洋化成の森づくり活動（京都府相楽郡和束町湯船地区）

公益社団法人京都モデルフォレスト協会の森林づくり基金に資金提供し、京都府相楽郡和束町内での間伐事業により森林の健全な育成に貢献しています。この事業は生物種の保全や森林によるCO₂吸収量増加、水源涵養、水害防止につながります。

また地元の和束町他と連携して、従業員やその家族、OBが湯船森林公園の森林整備などにボランティアとして参加し、生物多様性への意識向上とともに地域社会とのコミュニケーションを図っています。

この他、毎年、経団連自然保護基金へ寄付を行っています。

森づくり活動の詳細は[こちら](#) 

水資源

三洋化成グループでは、化学製品の製造のさまざまな局面で水資源を利用しています。
節水につとめるとともに、事業所外に排出する排水の水質汚濁低減が使命であると考えています。

方針

環境活動計画21-24の目標のひとつに用水使用量削減を掲げ、取り組んでいます。
水質汚濁物質の排出抑制については、事業所内での漏洩防止とともに排水中の汚濁物質のモニタリングを行って法令の規制値を遵守します。

体制

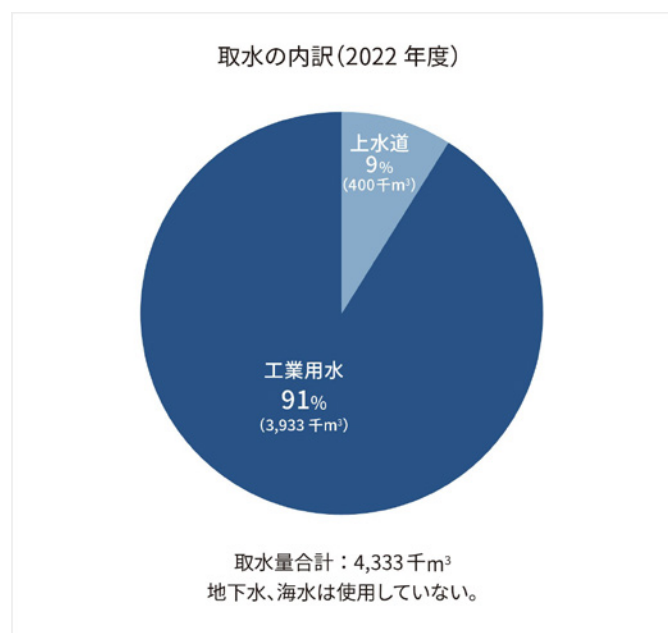
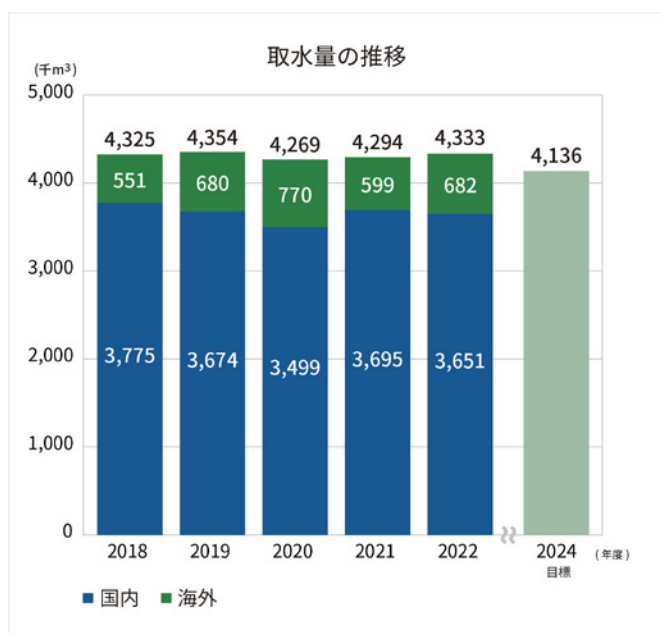
レスポンシブル・ケア本部の省エネルギー推進部が事務局となり、各事業所で行う節水などの対策アイテムの進捗管理と情報共有を行います。成果は海外事業所にも水平展開します。

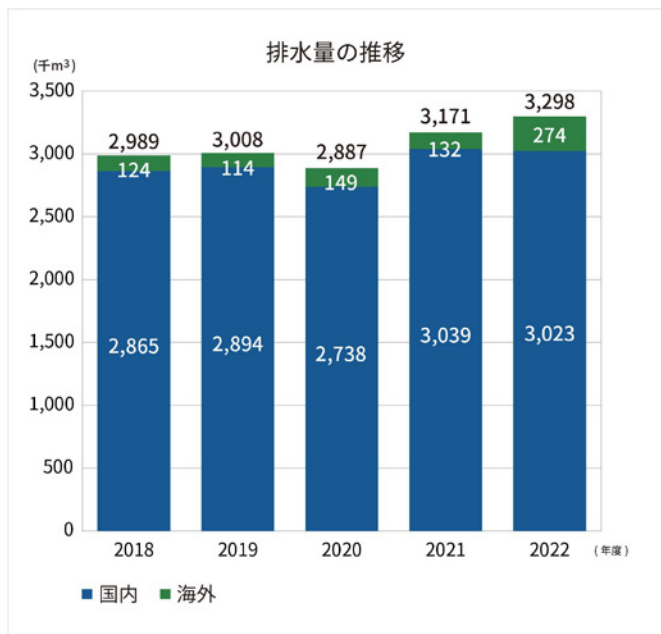
用水使用量目標と実績（国内＋海外）

	2024年度末 目標	2022年度 目標	2022年度 実績	評価
用水使用量	4,136千m ³ 以下	4,223千m ³ 以下	4,333千m ³	△～×
2019年度比削減割合	5%以上	3%以上	0.5%	

用水使用量削減

当社グループで使用する水は約9割が工業用水です。工業用水は、主に、製造設備および付帯設備で使用する加熱・冷却水、洗浄水、排水設備に供されます。上水道水はポリマー重合用の溶媒、製品の希釈水、製品や中間体の洗浄、製造設備の洗浄などに使われます。地下水、海水は使用していません。
2022年度の生産量は前年度比約10%減少しましたが、製造設備および付帯設備で使用する加熱・冷却水は生産量の増減に左右されないため、用水使用量は、国内は微減、海外は微増でトータルは4,333千m³（前年度比1%増）となりました。



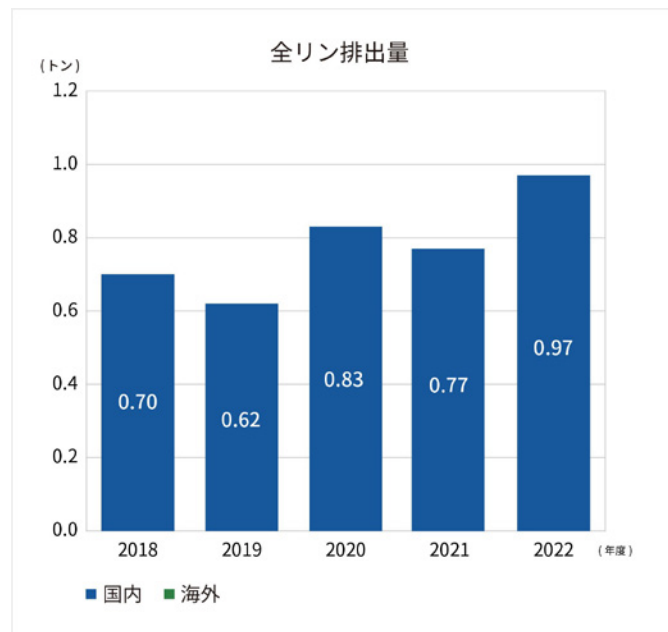
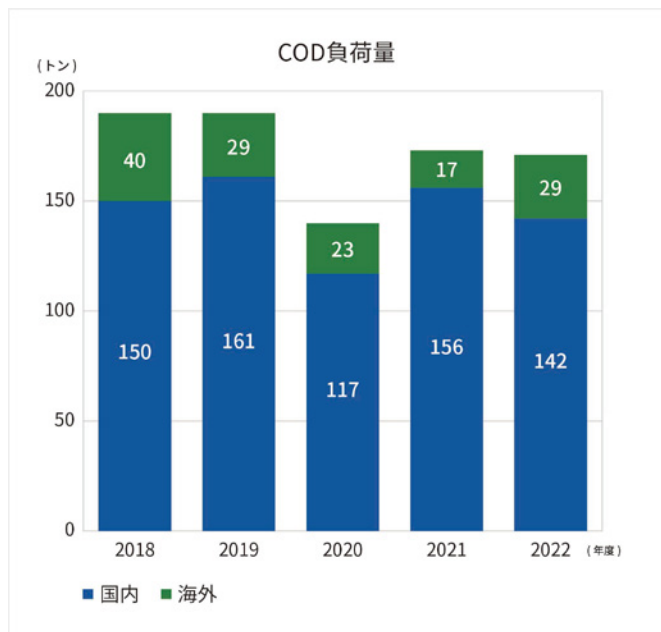


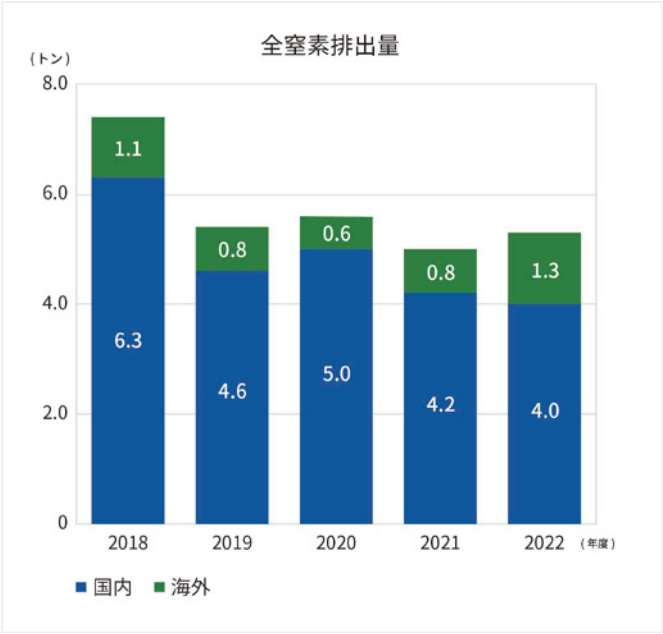
節水、水のリサイクル利用

ポリマー製造時の重合用水、製品・中間体の洗浄水について可能な限り繰り返し使用しています。蒸気ドレンは水として再利用しています。事業所ごとに節水・リサイクルのテーマを発掘し削減に取り組んでいます。

水質汚濁物質の排出低減

事業所内での漏洩防止とともに排水中の汚濁物質濃度をモニタリングして法や条例の規制値内の管理を行っています。





2022年度 排水先と負荷量（国内）

	単位	名古屋地区	川崎地区	鹿島地区	京都地区	衣浦地区
事業所		名古屋工場 SDPグローバル(株) サンノブコ(株)	サンケミカル(株)	鹿島工場 (株)サン・ペトロケミカル	京都工場 本社、本社研究所、 桂研究所	衣浦工場
排水先		伊勢湾	東京湾	下水道	下水道	下水道
排水量	千㎡	1,924	116	838	144	1
COD	トン	10.9	2.9	127.4	1.2	0.0
全リン	トン	0.3	0.0	0.6	0.1	0.0
全窒素	トン	1.4	0.3	1.9	0.4	0.0

水資源・水環境に貢献する製品

節水型コンパクト洗剤原料、廃水処理用高分子凝集剤など、節水、排水処理、生分解性をキーワードとする製品を取り揃えています。

対応製品は[こちら](#) 

人権の尊重

2000年代以降、企業活動のグローバル化の進化に伴い、さまざまなサプライチェーンを通じた原材料調達が行われるようになると、そうした企業活動が、思いもよらぬ国や地域の労働や人権に影響を及ぼすことが注目されるようになりました。そのため、企業に対して人権を尊重する経営を求める動きが加速しました。

三洋化成グループはVision「2030年のありたい姿」として「全従業員が誇りを持ち、働きがいを感じるグローバルでユニークな高収益企業に成長する」を掲げています。一人ひとりの人権を理解し、個性や価値観を認める土台があつてこそ、多様な人財の活躍につながると考えています。また、世界のさまざまな地域で事業活動を進めていくためには、事業活動にかかわるステークホルダーやサプライチェーン全体における労働に関する権利も含めた人権課題への取り組みが求められています。こうした考えのもと、2023年3月に当社グループ「人権方針」を策定しました。今後は、社内外における人権リスク低減のために積極的に情報開示し、人権デュー・ディリジェンスや救済の仕組み構築などの取り組みを進めます。

人権方針

当社グループの人権方針は以下の通りです。

三洋化成グループの人権方針

1. 基本的心構え

企業活動がグローバル化する中、企業に対しても包括的な社会づくりの視点から人権侵害をなくすための取り組みが求められています。三洋化成グループは、全ての人々の人権を尊重する経営を行い、自らの事業活動が人権に負の影響を与える可能性を認識するとともに、顧客、ビジネスパートナー、サプライヤーおよび行政等とも協力し、そうした負の影響の回避に取り組むことで投資家や顧客等、幅広く社会の評価を得ることにつなげていきます。また、多様なステークホルダーと連携し、社会的弱者の支援に協力します。

2. 適用範囲

本方針は、三洋化成グループのすべての役員および従業員に適用されます。また、三洋化成グループは、顧客、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対して、本方針への支持と、同様の取り組みへの参画を期待して継続的に働きかけ、協働して人権尊重の取り組みを推進します。

3. 人権尊重の責任

三洋化成グループは、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。顧客、ビジネスパートナーやサプライヤーにおいて人権への負の影響が引き起こされている場合には、適切な対応をとるよう求めます。

4. 適用法令の遵守

三洋化成グループは、以下の文書により定められたものを含め、国際的に認められた人権に関する規範や各国の法令の理解に努めます。各地域の国内法令が国際的に認められた人権に関する規範と両立しない場合には、後者を尊重する方法を追求します。

- ・国際人権章典 世界人権宣言と国際人権規約（自由権・社会権）
- ・ILO（国際労働機関）中核的労働基準（児童労働、強制労働、結社権と団体交渉、雇用差別関係等）
- ・国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・OECD多国籍企業行動指針
- ・国連グローバルコンパクト（人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則の企業の自発的取組）
- ・ISO26000「社会的責任に関する手引き」
- ・日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
- ・英国現代奴隷法

5. 人権デュー・ディリジェンス

三洋化成グループは、人権への負の影響を特定する人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、自社が社会に与える人権への負の影響を防止または軽減することに継続的に取り組みます。

6. 人権リスクの特定

三洋化成グループは以下の3点を顕著な課題として特定し、これらの人権課題について、取り組みを進めていきます。

- ・サプライチェーン上の労働
- ・従業員の安全と健康
- ・地政学的情勢や紛争の影響による人権リスク

7. 予防策と軽減策

三洋化成グループは、思想、信条、年齢、社会的身分、国籍、出身、民族、宗教、移民、性別、性的指向、性自認、妊娠、貧困、疫病及び障害の有無等の理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為は行いません。また、それらの理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為に苦む社会的弱者が抱える課題の把握に努め、行政や自治体、社会福祉団体等の多様なステークホルダーと連携し、その支援に協力します。

8. 是正・救済措置

人権侵害が経営上のリスクとなることを十分に認識し、人権侵害を予防し、万一人権侵害があった場合は、これに公正・適切に対応し、児童労働や強制労働には反対するだけでなく、それらによって製造されたと思われる原材料等は使用しません。また、匿名で通報可能な社内従事者用の通報窓口を設置し、通報者や通報内容の秘密を適切に取り扱い、必要な処置を講じます。通報者に対する不利益な取り扱いや報復を禁止し、通報者の保護を徹底します。

9. 教育

三洋化成グループは、本方針に関する正しい理解が社内外に浸透し、効果的に実行されるよう、適切な教育を継続的に行います。

10. 情報開示・エンゲージメント

三洋化成グループは、人権尊重に関する取り組み状況について開示します。また、社内外の様々なステークホルダーとの対話や協議を通じて、本方針に基づく一連の取り組みを進化させていきます。

制定日：2023年3月

人権デュー・ディリジェンス

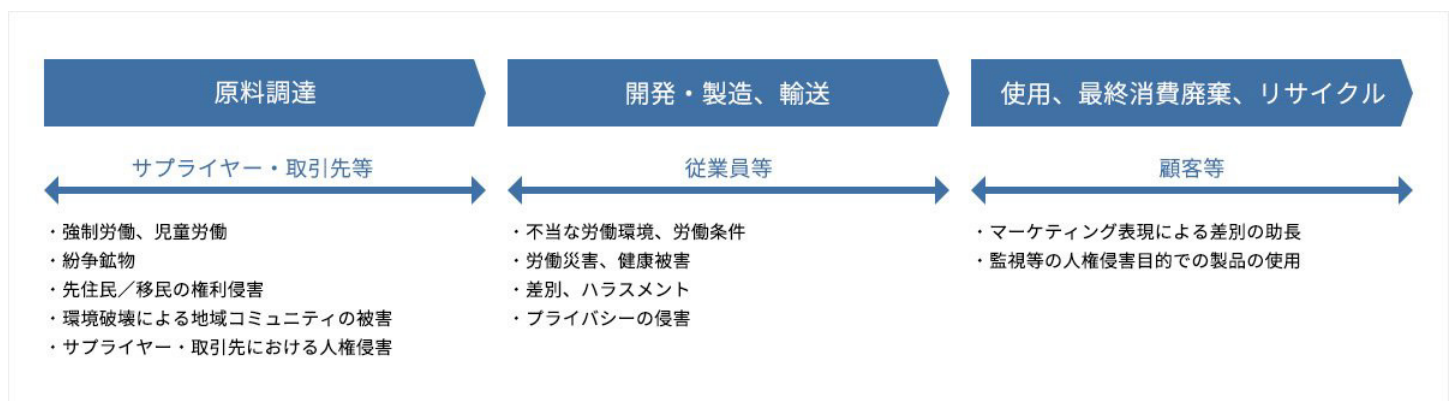
今回策定した「人権方針」の中に人権デュー・ディリジェンスを掲げており、取り組みを強化します。

サプライチェーンにおける人権配慮

サプライヤーを対象として、2022年1月に改定した「サステナブル調達ガイドライン」にサプライチェーンにおける人権配慮を明記し、周知を図りました。今、世界では、以下に代表されるようなサプライチェーン上で想定される人権問題が注目されており、自らの事業活動を通じて直接的、間接的にかかわらず人権侵害への加担や助長につながることに関わらないように活動します。

原料調達においては、国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」に詳述されている手順に従うよう努めます。

サプライチェーン上で想定される人権問題



人権教育・啓発

当社グループは前記の「人権方針」に関する正しい理解が社内外に浸透し、効果的に実行されるよう、適切な教育を継続的に行うことを、本方針の中で明示しています。2023年度は以下の取り組みについて検討・実施します。

- ・従業員などへの人権教育・啓発
- ・人権デュー・ディリジェンス検討
- ・人権問題発生時の是正・救済措置
- ・サプライチェーンでの購買前提条件化の検討

ハラスメント防止

当社ではハラスメントのない職場環境の実現に向けて、ハラスメント防止のための啓発やセミナーなどのさまざまな取り組みを行っています。今後とも継続的にハラスメントに関する知識や対応能力を向上させ、「ハラスメントをしない、許さない、傍観者にならない」ことを強く決意し実行するとともに、「コミュニケーション豊かな風通しのよい職場」「ハラスメントのない、安全で働きやすい職場」づくりにつとめていきます。当社グループは、多様な人財、多様な価値観を持った従業員が誇りをもち、安心して働くことができる会社であることを目指します。

内部通報窓口とは別に、特にセクハラ・マタハラ・LGBTQに関する案件については、より相談がしやすいように社内のダイバーシティ推進部の他、ハラスメント相談に経験を積んだ2カ所の社外機関にも相談窓口を設けています。

2022年度の利用件数は4件でした。通報者に不利益が生じないよう、細心の注意を払って事実関係を調査し、問題が確認された場合には、対象者への指導、是正に向けた教育などを実施しました。また、イントラネットを活用して、全従業員への注意喚起を行いました。

安全・防災

2022年1月に発生した死亡事故について

安全・防災

化学事業を営む三洋化成グループは、安全は事業活動の根幹であると認識し、無事故・無災害に向け、取り組んできました。2022年1月に起こした死亡事故を真摯に反省するとともに、経営者・グループ全従業員が初心に立ち返り、協力会社と一体となって、労働安全衛生および防災に尽力していきます。

2022年1月15日に発生した死亡事故について

三洋化成工業株式会社の名古屋工場構内（愛知県東海市）において、設備の定期修理後の生産再開準備中に協力会社従業員1名の死亡事故が発生しました。お亡くなりになられた方のご冥福を心よりお祈り申し上げるとともに、ご遺族の方々に對し謹んでお悔やみを申し上げます。また関係者のみなさまにはご迷惑とご心配をおかけし、深くお詫び申し上げます。

事故の背景

2021年12月から2022年1月に実施した定期修理において、建屋内に設置された設備のマンホール※の蓋の脱着工事を行いました。この復旧時に、蓋の締め付けが不十分な状態のまま、事故の前日から生産再開の準備のために、窒素が通入されました。このことにより、蓋の隙間から窒素が漏洩し、建屋内に窒素が充満した状態となりました。この状態で、被災された方が当該エリアを通行し、本件事故が発生しました。

当社は、事故発生当初より、関係当局による捜査に全面的に協力しています。

※ 設備のメンテナンス等のために設けられた、人が出入りできる点検口。

本質的な安全の向上に向けて

この死亡事故を受け、事故対策委員会を立ち上げ、原因の究明などを行うとともに、工場、研究所で本件事故と同様の事故が発生する危険性を総点検し、対策を講じました。工場では換気の強化や安否確認システムなどの対策工事を継続し、安全対策への投資を進めていきます。また、事故原因の調査後に、新たに恒久対策委員会を設置し、安全意識の改革を含む本質的な安全の向上に向けた取り組みを検討してきました。

2022年12月に、グループ一丸となって取り組むため、グループ安全理念、グループ安全方針を制定し、新中期経営計画2025においても重点施策を定め、確実に取り組んでいきます。

グループ安全理念

私たちはすべての事業活動において『安全』と『コンプライアンス』を最優先します。

グループ安全方針

安全はすべてに優先する。

安全は当社グループ事業活動の根幹と認識し、誰一人けがをしない、させないとの強い気持ちで、次のことを基本方針として取り組みます。

1. 安全基本ルールの遵守
2. 安全衛生活動の実行
3. 危機管理能力の向上

全社安全推進部を中心とした安全文化の醸成

上記の取り組みを確実に推進するため、従来のレスポンスブル・ケア本部の環境保安統括部および生産企画本部の安全・技術教育センターの業務を取り込み、社長直轄組織として全社安全推進部を新設しました。安全意識の改革とさまざまな施策を深化・拡充し、安全文化の醸成を図ります。

リスクアセスメントの強化と人財育成

従来からハード対策や規則類の制定に取り組んできましたが、リスクを低減するためにリスクアセスメントを強化します。適切なリスク抽出と低減策の立案ができる人財の育成に長期的に取り組む、現場力の向上を図ります。

協力会社員を含めた安全教育の拡充

危険に対する感度の向上、安全行動の教育の重要性が近年さらに増しています。従来から名古屋工場内にある安全・技術教育センターで危険体感教育や階層別教育を実施してきましたが、さらに安全に関する教育を強化します。当事業所内で共に働く協力会社員の方に適したカリキュラムを導入します。

外部機関（保安力向上センター）による工場の保安力評価

当社の安全に対する課題を網羅的に評価し、継続的な安全性の向上を図るため、特定非営利活動法人の保安力向上センターによる保安力評価を導入し、2023年5月から名古屋工場の評価に着手しました。その他の工場にも展開し、課題の改善に取り組みます。

安全・防災

2022年1月に発生した死亡事故について

安全・防災

方針

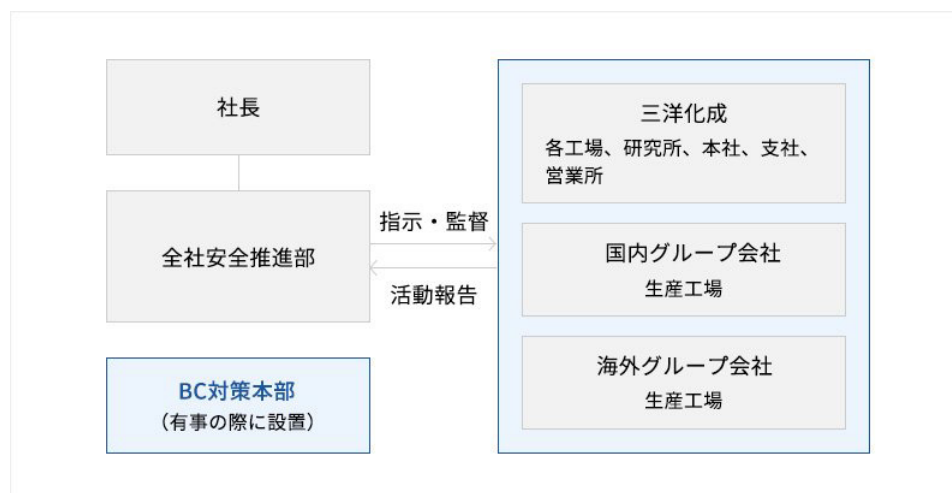
あらゆる事業活動において、安全・防災を最優先課題として取り組みます。無事故・無災害の操業を継続し、社会の安全に貢献するとともに、業務に従事するあらゆる者の安全と健康を守り、快適な労働環境の形成につとめます。

体制

三洋化成グループの各生産拠点の労働安全衛生と保安・防災については、各工場に環境保安部（課）を設置し、研究所、本社、支社、営業所を含め、社長直轄の全社安全推進部が指示・監督しています。

有事の際は発災地区で現地対策本部が設置されますが、大地震などの広域災害が発生した場合には本社にBC（Business Continuity：事業継続）対策本部を設置し、社長に指名された環境保安対策本部長の指揮のもと、全社レベルで支援・復興に当たります。

体制図



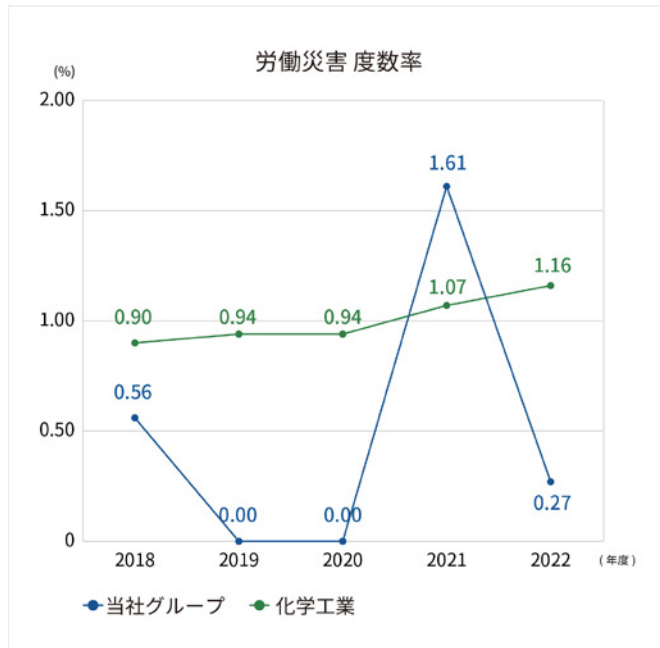
労働災害の状況

労働災害ゼロの達成に向け、リスクアセスメント、相互に注意しあう職場風土、再発防止策の徹底、より安全な職場環境の達成を主テーマに活動しています。

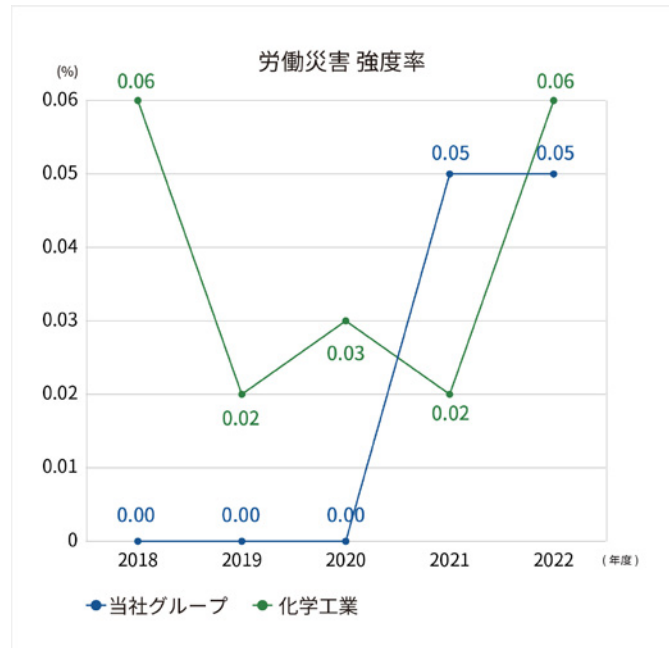
残念ながら、2022年度は、従業員の休業災害1件・不休災害7件の他、派遣社員・協力会社員の休業災害3件・不休災害5件が発生しました。

それぞれの発生案件については、なぜなぜ解析※の手法を使って真の原因を究明し再発防止策を打つとともに、重要な対策については国内外全グループ工場に水平展開しました。

※ なぜなぜ解析：ある問題に対してなぜそれが起きたのか原因を見極め、さらにその原因に対して「なぜ？」を問うことを繰り返し、直接原因だけではなく背後にある根本原因を抽出する分析手法。



※ 度数率 = (休業災害被災者数) ÷ (のべ労働時間) × 1,000,000
100万労働時間あたりの被災者の発生頻度を示す数値。



※ 強度率 = (労働損失日数) ÷ (のべ労働時間) × 1,000
1,000労働時間あたりの災害の軽重を示す数値。

安全・技術教育センター

安全教育と生産技術の向上を目的として、2012年に名古屋工場内に安全・技術教育センターを開設しました（現在は全社安全推進部に施設と業務を移管しています）。当施設では、労働災害の恐ろしさを体感できる装置や現場の生産機器を再現した模擬パイロット設備を併設し、原理や理論を学習することができます。これまで従業員と協力会社員を対象に、のべ3,000名以上に教育を行いました。また、当社で過去に発生した事故災害事例を動画にして安全教育に活用しています。

リスクアセスメント

労働安全衛生法の改正に伴い、リスクアセスメントの対象となる化学物質が順次拡大されます。当社グループでも工場、研究所で取り扱う対象物質について、計画的にリスクアセスメントを実施し、必要なリスク軽減策をとっていきます。

モノづくり改革推進プロジェクト

5年後、10年後のありたい姿を想定し、「もっと安全に！もっと快適に！もっと強く！変える。」を目指し、自動化・機械化・3M排除（モノづくり改革）とデジタル化・働き方・教育見直し（働き方改革）の2つのチームからなるプロジェクトを2021年4月から推進してきました。

本プロジェクトは2年間の活動をレビューして2023年3月で一旦終了し、継続推進するテーマを選定したうえで工場ごとに進めることとしました。今後は、製造プロセスの抜本的改善による生産性・収益性改善を目指す全社プロジェクトとして「ものづくり大改革」を進めます。この推進組織として、2023年7月に「ものづくり革新センター」を名古屋工場内に設置しました。同センターには、研究員を常駐させ、現地現物による生産安定化、プロセス改善、自動化・省人化などを担います。

京都工場の「協力会社さんの声に耳を傾けた活動」が日本化学工業協会レスポンスブル・ケア優秀賞を受賞

工場での生産活動に欠かすことのできない協力会社員の方々が潜在的に感じているものの、「言い出しにくいよね」と思っている事柄に対して、これまでの提案要望に応える改善に加えて、当社から提案して改善を行う「協力会社さんへのおもてなし活動」を始めました。

工場内に従来からある休憩所に加え、協力会社員の作業場近くにも、すぐに利用できる休憩所を設置することでこまめに休憩や水分を取りやすくする、熱中症対策としてミストシャワーの設置、炎天下で長時間作業をする作業員に熱中症対策グッズを提供するなど、労働安全衛生の改善に取り組み、協力会社員のみならず大変好評でした。

この活動は、協力会社員目線での取り組みであること、また協力会社員に広く意見を聞き休憩所の新設や数々の熱中症対策による作業環境改善の成果が出ていること、当社従業員と協力会社員間のコミュニケーションを深めることにも効果が出ていることが評価され、2023年5月、日本化学工業協会からレスポンスブル・ケア優秀賞をいただきました。



保安防災活動

安全操業を図るため、また事業継続のために、ハード面、ソフト面で対策を講じるとともに、万一異常事態が発生した場合の措置・行動計画を定めて訓練しています。

異常措置訓練、緊急時対応

年間スケジュールに従って地震・火災・漏洩事故など万一の場合を想定した異常措置訓練や、近接する他社工場や地域の消防隊との合同訓練など地域と連携した訓練などを繰り返し実施しています。特に直近の防災訓練においては、より実践対応力を向上させるため、シナリオを使用しない訓練を実施しています。

過去の重大労災事故を風化させないため制定した「全社安全の日」（毎年10月に設定）には、国内外の各地区でCOVID-19感染対策を講じながら駆けつけ訓練、避難訓練、緊急連絡訓練、安全パトロール、安全訓話など安全に関するさまざまな行事を行いました。



鹿島工場：協会員社員による安全訓話



サンノブコ(株)名古屋事業所：事業所長、部署長による安全パトロール



サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド：安全パトロール

地震対策

1995年の阪神淡路大震災を契機に、建物や生産設備の耐震補強などを継続実施しています。また、2007年からBCP（事業継続計画）の策定に取り組んでおり、2011年の東日本大震災で鹿島工場が被災した経験を基にしたBCP訓練や、対応マニュアルなどの見直しも継続的に実施しています。

予知保全および事故防止対策

AI（人工知能）やDX（デジタルトランスフォーメーション）を利用し、機器の状態を計測・監視して適切なタイミングで部品などを交換・修理する予知保全を開始しています。その結果、定期的にメンテナンスを行う方法に比べ、無駄な部品交換や予期せぬトラブルを抑制できると考えています。

また、熟練者がプラント外から映像を見て指示できるスマートグラスを導入しています。

その他、各工場の取り組みをWebコミュニケーションツールや安全大会での全社発表などで共有し、事故防止対策強化に役立てています。

環境・安全・防災に関する内部監査（RC監査）

工場・研究所を対象とし、レスポンシブル・ケア本部が各事業所を年1回訪問して環境・安全・防災に関する監査を行っています。2022年度は、事故対策の水平展開状況、各種法規制の遵守状況、漏洩防止対策の実施状況、リスクアセスメントの実施状況などについて監査しました。

また、国内工場でISO14001認証を返上したため、これに代わる環境マネジメントの監査も併せて行っています。

品質

三洋化成は化学品メーカーとして、お客さまに安心して使っていただける製品を提供することが使命です。そのためには製品設計段階で安全性を確保する設計を行い、確かな品質管理のもと製造することで品質を保証して市場に供することが必要です。

方針

CSRガイドライン6項（製品の安全性と品質への信頼性）に次のことを掲げています。

「製品の開発、製造、使用、廃棄に至るライフサイクル全体で、安全性が適切に確保されるよう、外部への正確な製品情報の提供を行います。また製品の品質への信頼性向上のため、自社内での厳重な品質管理を行います。」

品質保証、品質管理、製造物責任（PL）関係組織と役割

生産本部で生産された製品は、同本部内の検査課で試験検査を行い、品質判定はレスポンシブル・ケア本部に属し各工場に駐在する品質保証部（課）が実施することで独立性をもたせてガバナンス強化を図っています。また品質保証部（課）は各工場でのクレームや不適合品の発生を最小限に抑えるための品質管理を主導する役割を担っています。

レスポンシブル・ケア本部の製品等審査部は、製造物責任（PL）に関する専門部署で、製造物の国内外法規制への適合性審査、ラベルや安全データシート（SDS）審査、化学物質自主管理、顧客対応などを担います。PL関連事案が発生した場合は、必要に応じ、製品等審査部がPL審議会またはPL対策会議を招集して対処します。

2022年度、PL関連の事案の発生はありませんでした。

組織



安全・安心な製品の提供

お客さまとのコミュニケーションを通じて性能面・品質面・環境面のニーズを把握し、これにマッチする製品紹介や新製品開発を行うとともに、製品に関する適切な技術・安全情報を提供します。

新規に販売する製品は、お客さまでの用途を把握し、お客さまのグリーン調達や紛争鉱物不使用などの要求事項に適合することを確認した上で販売を開始するシステムにしています。また、製品設計段階でお客さまのニーズに適合する化学物質を選択することを定めています。

確かな品質管理

当社では約3,000種類のパフォーマンス・ケミカルス（機能化学品）を生産し、市場に提供しています。

国内外の工場でISO9001を認証取得しており、当社品質管理体制と相乗させた品質管理システムを構築し、運用しています。クレームや不適合の発生時には品質保証部（課）が工場関係者と協力して原因究明を行い、抜本的な再発防止策を立案し、グループ各工場に情報共有し対策の水平展開を図っています。

輸出管理：輸出管理委員会、輸出ストップシステム

化学製品を輸出する場合、日本の輸出貿易管理令のほか、相手国の法令や国際条約などにより制限を受ける場合があります。これらを遵守するため、受発注システムの中に「輸出ストップシステム」を組み込んでいます。

受注を入力する際に「輸出許可マスタ」に登録のない製品は拒否されるシステムです。本システムのもととなる製品の化学組成と各国登録状況、法令・条約の規制の有無などは、製品等審査部が審査しデータベース化しています。また、輸出管理委員会では、各国法令に対する当社グループの対応を検討・審議しています。

製品の安全設計と安全性情報の提供

製品設計段階で、当社の化学物質管理規定で定める禁止物質、顧客のグリーン調達で規定される禁止・制限・削減物質を排除して組成設計を行っています。設計した組成物について国内外法規制への適合性、安全性データシート（SDS）やラベルの審査を経て製品化しています。

設計管理については[こちら](#) 

サンプルを提出する際はSDSも同時に提出し、お客さまが技術的な特徴と安全な取扱方法を確認できるようにしています。化審法、労働安全衛生法、PRTR法、毒劇物法など化学物質関連法の改正によるSDSやラベル表示などの改定は随時実施しています。SDSはWebからもダウンロードできるようになっています。

また、製品を運送するトラックやタンクローリーの運転手には、運送中の万一の事故発生時に適切な対応がとれるよう、応急措置法や緊急時連絡先を記載したイエローカードを交付しています。



SDS



イエローカード



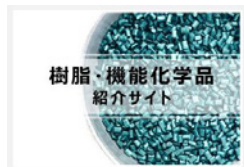
ラベル

お客さまとのコミュニケーション

当社グループの新製品や技術情報は、適宜プレスリリースや記者会見などで発信する他、展示会などでお客さまとのコミュニケーションを通じ提供できるようにつとめています。製品情報のページで、キーワード検索の他、はたらき、用途から製品を検索できるようにしています。

製品情報は[こちら](#) 

また、「樹脂・機能化学品紹介サイト」では、各製品の特長や用途をはじめ、機能の説明や基礎知識など、当社のパフォーマンス・ケミカルス（機能化学品）について、より理解を深めていただくための情報を掲載しています。



三洋化成の樹脂・機能化学品紹介サイトは[こちら](#) 

GPS（グローバルプロダクト戦略）／JIPS (Japan Initiative of Product Stewardship)

ICCA（国際化学工業協会協議会）が推進する国際的な化学品管理の自主取組みであるGPS（日本では日本化学工業協会が主導するJIPS）に参画し、化学物質の安全性要約書を作成・公表しています。

これは、化学製品の安全性データと、サプライチェーンを考慮したリスク評価をとりまとめた要約書で、当社は以下の化学物質について安全性要約書を作成しています。

物質名	CAS No.	ファイル
メタクリル酸 2-（ジメチルアミノ）エチル 2-(Dimethylamino)ethyl methacrylate	2867-47-2	PDF 
ポリオキシエチレンノニルフェニルエーテル Poly(oxyethylene)nonylphenyl ether エチレンオキシド付加モル数 3～10モル	9016-45-9	PDF 
ポリオキシエチレンノニルフェニルエーテル Poly(oxyethylene)nonylphenyl ether エチレンオキシド付加モル数 11～15モル	9016-45-9	PDF 
ポリオキシエチレンノニルフェニルエーテル Poly(oxyethylene)nonylphenyl ether エチレンオキシド付加モル数 16モル以上	9016-45-9	PDF 
ポリ（オキシエチレン）アルキルエーテル Poly(oxyethylene)alkylether (alkyl group:C12～C15) エチレンオキシド付加モル数 2～4モル	9002-92-0	PDF 
ポリ（オキシエチレン）アルキルエーテル Poly(oxyethylene)alkylether (alkyl group:C12～C15) エチレンオキシド付加モル数 5～10モル	9002-92-0	PDF 
ポリ（オキシエチレン）アルキルエーテル Poly(oxyethylene)alkylether (alkyl group:C12～C15) エチレンオキシド付加モル数 11～19モル	9002-92-0	PDF 
ポリ（オキシエチレン）アルキルエーテル Poly(oxyethylene)alkylether (alkyl group:C12～C15) エチレンオキシド付加モル数 20モル以上	9002-92-0	PDF 

サステナブル調達

三洋化成では、調達についてもお取引先のご協力を得ながらサプライチェーン全体で協働してCSR向上を図っていくことが重要であると位置付けています。従来からCSR調達、グリーン調達を実施してきましたが、2021年3月に国連グローバル・コンパクトへ署名したことを契機に、これまで掲げていた「購買方針」を見直し、2022年1月に「サステナブル購買方針」として改定しました。この方針のもと、サステナブルな社会の実現を目指す調達活動を推進します。

サステナブル購買方針

1. 法令順守に加え企業倫理に基づき社会的良識をもって調達活動を行い、お取引先様と相互協力、信頼関係の構築に努めます。
2. 国内企業、海外企業を問わず公正な取引機会を提供し、グローバルな観点から調達活動を行います。
3. 調達活動にあたっては、資材や原材料の品質、価格、安定供給等諸条件を考慮します。また、お取引先様と連携して、適正な価格設定や品質等の維持向上に努めます。併せて、環境保全や化学物質管理などグリーン調達を推進します。
4. 地球環境への配慮、人権や労働環境の保護等、社会が求める企業責任に応えるお取引先様のお取り組みを考慮し、サプライチェーンを通じてサステナブルな社会を目指します。

サステナブル調達ガイドライン

お取引先と協働してサステナブルな社会を目指すためのツールとして、当社のみならずお取引先においても取り組んでいただきたいことを「サステナブル調達ガイドライン」にまとめています。ガイドラインは、国連グローバル・コンパクトの10原則を、健全な企業経営、公正な企業活動、環境、人権、労働、品質・安全性、地域社会との共生の7つの切り口で具体的な行動を提示しています。

購買方針と本ガイドラインをWebに掲載するとともに、お取引先へのCSRアンケート依頼時に添付し周知を図っています。

取引開始にあたって

当社では、取引開始にあたり、以下の書類のご提出をお願いしています。

これらへの記載内容に基づき、お取引先のCSR活動状況、サステナブル調達、グリーン調達推進状況を把握・評価させていただいて共有し、サステナブル調達のレベルアップを共に目指していきたいと考えています。

【採用に必要な書類】

原料関係

- (1) 納入仕様書（原料） [Excel](#) 
- (2) 安全性データシート（SDS）
- (3) 納入品に含まれる化学物質に関する保証書（RoHS 6物質に関する不使用保証書） [Excel](#) 
- (4) 環境・化学物質管理調査票 [Excel](#) 
- (5) CSRアンケート [Excel](#) 

容器関係

- (1) 納入仕様書（容器） [Excel](#) 
- (2) CSRアンケート [Excel](#) 

CSRアンケート

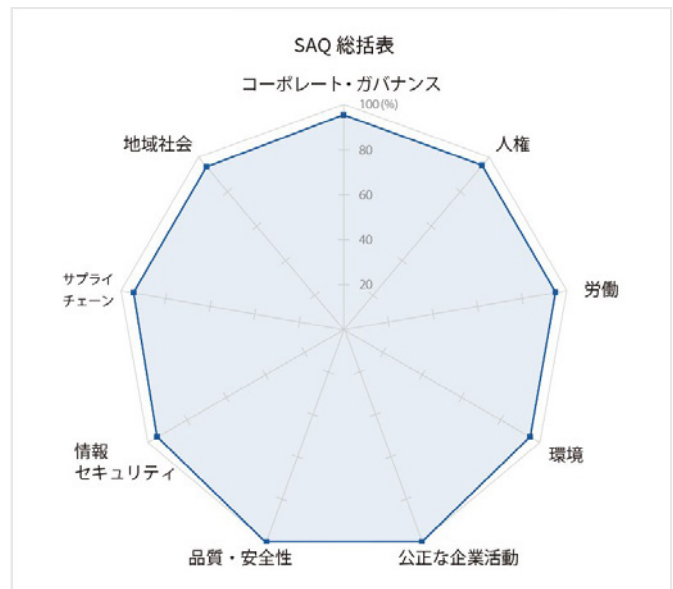
CSRアンケートはグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのセルフアセスメント質問表（SAQ）を利用し、国連グローバル・コンパクトの要求事項をどの程度満たしているかを数値化しています。要求事項に満たない項目は、改善を促すメッセージが発せられるようになっています。

2022年度は主要原料のサプライヤーにアンケートを依頼し、全社から回答を得ました。その結果、主要原料のサプライヤーはグローバルな大企業が多く総じて評価ポイントが高いことがわかりました。項目別では80点を下回る回答もありましたが、方針や運営システムはあるものの状況確認や是正の仕組みが不足しているというレベルでした。

主原料サプライヤーのSAQ回答結果

評価項目	平均点（100点満点）
コーポレート・ガバナンス	98
人権	98
労働	98
環境	98
公正な企業活動	100
品質・安全性	100
情報セキュリティ	98
サプライチェーン	97
地域社会	98

（注）全114設問の回答（5点満点）を評価項目ごとに平均し100点満点で表示



2023年度は労働・人権面でリスクが考えられる油脂類のサプライヤーを中心にアンケートを実施・評価し、サステナブル調達レベルアップにつなげていきます。

RSPO認証

パーム油については、栽培や生産時の環境破壊や労働・人権面で問題が指摘されています。これらの問題を解決するため、RSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）は、パーム油の認証制度を設けています。持続可能性の観点からサプライチェーン中で適切に管理されたパーム油（誘導体）を調達・使用していくことが求められるようになってきたため、当社は2013年にRSPOへ加入し、2023年1月に本社、東京支社および国内の自社工場（名古屋工場、鹿島工場、京都工場、衣浦工場）において、マスバランス方式※で認証を取得しました。当社グループでも、サプライチェーンマネジメントの一環として、適切に管理されたパーム油を調達・使用していくことをサプライヤーに求め、認証パーム油の利用を拡大し、持続可能な原料の調達と供給体制の整備を推進していきます。



※ マスバランス方式：RSPO認証では、3種類の認証方式（アイデンティティ・プリザーブド、セグリゲーション、マスバランス）と1種類のクレジットモデル（ブック・アンド・クレーム）が設けられている。マスバランス方式は、製造過程で認証油と非認証油が混合されて流通する認証モデル。非認証油も含まれるが認証農園・搾油工場から供給された認証パーム油の数量は保証されている。

ISCC認証

ISCC PLUS認証（国際持続性カーボン認証）は、バイオマス由来の原料が持続可能かつ追跡可能な森林破壊のないサプライチェーンを実現し、適切に管理されていることを担保します。バイオマス由来のポリエチレングリコール（PEG）について、当社は2023年5月に本社、東京支社および国内の自社工場（名古屋工場）において、マスバランス方式によるISCC PLUS認証を取得しました。PEGはエチレングリコールや水に酸化エチレンを付加して得られる重合体で、化粧品・トイレタリー、樹脂などの工業用途や医薬品など、幅広い用途に利用されています。当社は、今後もバイオマス資源の利活用など、カーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

紛争鉱物について

紛争地帯であるアフリカのコンゴ民主共和国やその周辺国で採掘される鉱物（紛争鉱物：特に金、タンタル、タングステン、錫）は現地武装勢力の活動の資金源となってきました。武装勢力は非人道的な行為で、地元住民を鉱山で強制的に労働させていると言われています。

企業は、その企業活動を通じて、武装勢力による人権侵害や紛争へ加担しないため、自らのサプライチェーンを精査し、リスクを回避、緩和することが求められています。

当社では、サステナブル調達ガイドラインに「サプライチェーンの透明性を確保し、紛争鉱物の調達や犯罪などに関与しない」ことを掲げ、当社で調達する原材料について紛争鉱物の含有有無や産出国調査を行うとともに、サプライヤーにもこれを求めています。これらの調査結果をもとに、お客さまからの紛争鉱物に関する要請にお応えしています。

原料のBCP対応

災害（自然災害、大火災、テロ攻撃など）発生時の事業継続のため、お取引先の協力を得て、原料のBCP対応を進めています。原料の複数購買化や類似原料の統廃合、あるいはサプライヤーサイドでの複数拠点化などに取り組んでいます。

人財

人財育成

ダイバーシティ、エクイティ&
インクルージョン

働き方改革

健康経営

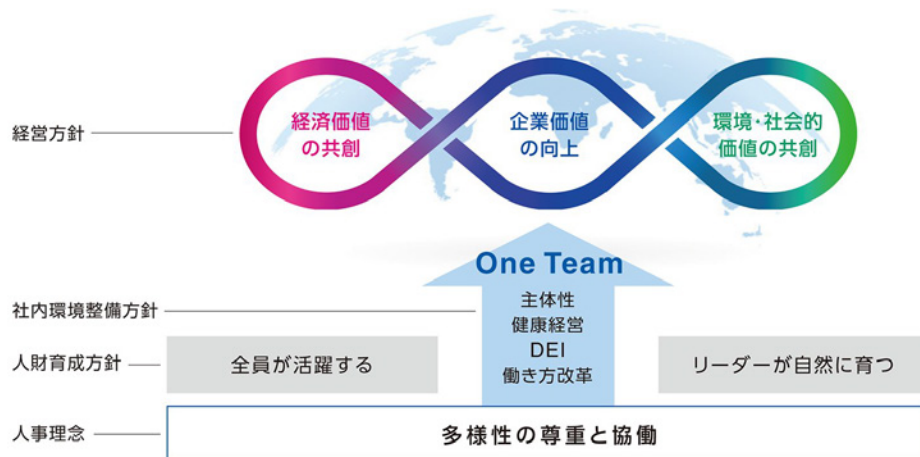
企業理念「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」のもと、ありたい姿（Vision）として「全従業員が誇りをもち、働きがいを感じるグローバルでユニークな高収益企業に成長する」ことを定め、①すべてのステークホルダーのワクワク、②環境・社会的価値と経済価値をステークホルダーと共創、③従業員一人ひとりが価値の創出に貢献、の3つを大切にすること（Values）として掲げています。

Visionの実現のため、多様な一人ひとりの新しい発想を源泉に、当社グループと全ステークホルダーの『ちから』を掛け合わせ、スピード感ある挑戦を実行し続けることで化学の枠を超えてイノベーションを起こし、「環境・社会的価値と経済価値を共創」することで、その結果として「企業価値」を高めていきます。

このVisionに向けた変革を推進して行くために「全部署がプロフィットセンター」つまり「あらゆる立場の多様な従業員一人ひとりが主役」との考えのもと、従業員一人ひとりがワクワクできる会社を実現していくことが重要な企業活動と考え、人事理念を「多様性の尊重と協働」としました。すなわち一人ひとりが互いの個性を認め合い、個のつながりによる相乗効果で新たな価値を創造していくことを意味します。この理念のもと、「従業員が最も活躍できる環境をつくりだすこと」を人事ポリシーとして従業員の働きがいや誇りへつなげていきたいと考えています。具体的には能力をより活かせる等級制度、能力・役割に応じた報酬制度、公正で透明な評価制度を策定するとともに、マネジメント力強化や専門性の深化、リスクリングなど個々が求める学びを意識した人財育成を実施していきます。

人事理念	多様性の尊重と協働
人事ポリシー	従業員が最も活躍できる環境をつくりだす

人事理念、人的資本と経営方針のつながりイメージ



当社グループの海外拠点や生産現場、コーポレート機能など、「あらゆる立場の多様な従業員一人ひとりが主役」との考えのもと、全員にスポットライトを当て、従業員一人ひとりが輝き、また達成感を味わえるような会社を目指していきます。その思想を表明するスローガンとして『全部署がプロフィットセンター』を策定しました。従業員一人ひとりがワクワクできる会社を実現していくことが、ありたい姿に向けた変革を支える重要な活動と考えています。

当社グループは全社一丸となって、持続可能なよりよい社会へ向けて多様な課題解決に積極的に取り組んでいきます。そのために常に新たな目標に向かってグローバルスタッフ（海外関係会社の現地採用従業員）を含めた従業員一人ひとりの働きがいを大切にしながら、全ステークホルダーと共に“ワクワクする未来”に向かって挑戦していきます。

全部署がプロフィットセンター

- ・ Sanyo Group の従業員一人ひとりが主役。
- ・ 全員にスポットライトを当て、ワクワクする業務を推進。

事業本部

- ・ 事業
潤滑油添加剤、画像材料、バイオ・メディカル、
高機能マテリアル、インダストリアル関連、
界面活性剤、ウレタン材料、エネルギー、
デジタル嗅覚、ビューティー&パーソナルケア
- ・ 営業所（名古屋、広島、福岡）

コーポレート

- ・ 人事、総務、事務、監査、ERP、企画、
管理、業務（営業、研究）、レスポンシブルケア



関係会社

SNL, SA, SDP、
SPCC, SCC（日本）
SCST, SST, DX（上海）
SKN, SDN（南通）
SKK, SMK, SNKL（韓国）

STW（台湾）
SDPM（マレーシア）
SKT（タイ）
SCA, SCTI（米国）

生産関連

- ・ 生産企画、購買、エンジニアリング
- ・ 工場（京都、名古屋、衣浦、鹿島）、物流

方針

当社グループでは従来から「人」中心の経営を掲げ、従業員一人ひとりが会社とともに成長し、働きがいや幸せを実現できる会社を目指し、誰もが自主的にチャレンジできる制度を整えてきました。今後は「人」中心の経営をさらに深化させ、全員にスポットライトをあて、ワクワクしながら変革を推進している状態を目指し、a.「全員が活躍する」、b.「リーダー（後継者）が自然に育つ環境を整える」を人財育成方針として取り組みます。

マネジメント体制



Ⅰ チャレンジスピリットを育むための仕組み

従業員が自己の能力を伸ばし、またチャレンジスピリットを育むための人事・教育システムを設けています。

OJT（On the Job Training）を中心に、OFF-JT（Off the Job Training）やオンライン英会話などの自己啓発支援、経営トップと従業員の対話の場である道場などのスキルアップ・キャリア開発の教育やグローバル人財育成教育のほか、独自のチャレンジ制度を設けています。

目標

a. 全員が活躍する

「強い個(一人ひとりが主役)」で構成される「強い組織(One Team)」が、「あらたな価値を生み出す」と考え、それぞれの施策を進めます。

強い個

施策	内容	目標			達成時期 (年度)
		項目	現状	目標値／ ありたい姿	
全員が活躍	全社員がコースの区別なく活躍できる環境を提供するため、等級制度を現在の総合職、専任職からアソシエイト職に一本化しました。	コース制度構築	総合職／専任職の区別あり (2023年3月現在)	コース一本化	2023
主体的に挑戦、主体的に学ぶ	- 興味のある業務にチャレンジできる「社内複業制度」、役員へやりたいことを提案できる「本部長等奨励賞」や「チャレンジ契約制度」「社長賞・社長激励」「JET」「合宿OJT」等の制度を積極的に利用できるよう、現場の意見も取り入れながら、より使い易い制度にブラッシュアップします。 - キャリア開発研修を新設し、自分の強みや弱みを理解し、自分の価値を高める努力をし、成長し続けるキャリアを描き、いかに実践して組織に貢献していくかを考えていきます。またキャリアを描いた従業員に対して、上司がどう支援していくかを考える研修も併せて実施します。 - 本部（機能）間・内を問わず、積極的にローテーションを実施することで、多様で幅広い知見や経験を習得する機会を提供します。また、全従業員の適性検査を実施し、一人ひとりの特性に基づいたローテーション（適材適所）ができるように人事データを揃えていきます。 - グローバルに活躍できる人財を育成するため、「海外留学制度」「海外実務者研修」や「語学研修」を継続して実施します。	チャレンジ精神の醸成	主体的な人と受動的な人が混在	チャレンジ精神をもち成長意欲の高い人財であふれている状態	2027

強い組織

施策	内容	目標			達成時期 (年度)
		項目	現状	目標値／ ありたい姿	
組織評価	組織のパフォーマンスを最大化することを目的に、組織を評価する仕組みを導入します。各組織が「ありたい姿（ワクワクする姿）」に向け、組織目標を立て、その組織目標に組織の全員がアクションしている状態をつくりあげていきます。	組織目標の達成率	—	80%以上	2025

b. 「リーダー（後継者）が自然に育つ環境を整える」

経営を担う、あるいは主要な事業、機能のキーポジションの候補が自然に育っている環境が理想と考えています。そのような環境をつくることを目指して、まず計画的にリーダーを育てる施策を行い、リーダーに成長していくキャリアをみて、リーダーを目指したいと自ら思い、実践する従業員が増える環境をつくっていきます。

施策	内容	目標			達成時期 （年度）
		項目	現状	目標値／ ありたい姿	
計画的なリーダー育成	人財育成開発会議を定期的に開催し、次期リーダー候補の選定と育成計画を議論することで不足している人財要件の可視化を行います。リーダー候補者に対して選抜研修を実施し、経営者視点で会社を見ることができ、かつ戦略を立案するスキルの習得を図ります。不足している人財要件を埋めるため、ローテーションを実施します。若いうちにキャリアプランを描き、リーダーになるために挑戦したい人を発掘するためにキャリア研修を実施します。	リーダー候補者数	リーダー候補が不明確な状態	各ポジションのリーダー候補が充足している状態	2027

社内環境整備

当社グループでは、すべての従業員が自分らしさを大切にしながら、健康で、安心して働きやすい企業を目指して、働き方改革や、人財の多様化と、すべての人権や多様な価値観を尊重して受け入れ活躍できる職場環境の実現に向けた取り組みを進めます。

教育訓練体系と実績

職能資格ごとに求められるスキル・知識やそのための研修プログラムを「スキル・研修マップ」にまとめ、これらを習得するための教育制度を整えています。オンライン語学（英語、中国語）研修制度やe-ラーニングを取り入れ、自己啓発や個人の能力開発に役立てています。

職級に応じた教育体系

職級	① スキルアップ・キャリア開発			② グローバル人財育成
	階層別教育	選抜教育	教育プログラム	
管理職	昇格研修 近未来道場	幹部候補研修	新テクニカルスクール 法律講座 研修プログラム オープンセミナー JET オンライン英会話、中国語	海外留学 海外実務研修 語学研修 海外駐在員育成プログラム 海外グループ従業員教育
主任職	昇格研修 未来道場	洋上研修		
副主任職以下	昇格研修 未来道場	指導員研修		

① スキルアップ・キャリア開発

法律講座	化審法など重要な法律の内容解説、e-ラーニングによるインサイダー取引規制講習 輸出貿易管理令の講習会（営業対象）等
研究員の学びの場	- 研究基礎講座：製品設計に必要な基礎化学。2022年度のべ56人修了。 - MOTスクールやコーチング研修、クリティカルシンキング研修、デザイン思考研修など、2022年度は社外機関を利用した12種の研修を実施し、のべ56人が受講（主に公募） - e-ラーニング（GLOBIS学び放題、Udemy）のべ約230人が利用。
道場	経営トップと従業員の懇談の場として各種道場を開催。2022年度12道場開催。
JET (Job Exchange Training)	異部門の2人が約1カ月間、互いの職場を交換して異業務を体験する研修。個人能力の多様化が目的。

②グローバル人材育成

海外留学	海外の大学でのMOT（Management of Technology）や MBA（Master of Business Administration）取得が目的。2022年度1人留学。
海外実務研修	語学習得と海外の関係会社でビジネスの現場を体験。2022年度はCOVID-19のため実施せず。
海外駐在員育成プログラム	新規海外赴任者を対象とした教育。2022年度1人実施。

表彰制度

社長賞	経営トップが、その時点でかくあってほしいと思う事象・人物を表彰。自主的チャレンジを高く評価。2022年度33件実施。
本部長等奨励賞	業務を通じて、自主的なチャレンジ・革新等の行動の芽（実施スタート等）が出たと本部長等が認めた場合に奨励。2022年度522件実施。
INVENTOR OF THE YEAR	特許褒賞とは別に、当該年度の発明特許の中で最も優れた特許を表彰。

労働組合主催の人財育成講演会

当社では、管理職を除く全従業員が労働組合に加入するユニオンショップ制を採っており、労使の対話と協調を重視した関係づくりに取り組んでいます。労働組合の活動として、「会社の財産である“人”の育成」を目指し、有識者・著名人を招いての人財育成講演会を企画し、組合員だけでなく管理職、役員も参加しています。2022年度は、COVID-19感染拡大防止に配慮したオンラインでのLIVE配信（第22回）と、LIVE配信に現地参加を組み合わせたハイブリッド形式（第23回）にて、以下の講演会を開催しました。いずれも100人を超えるWeb参加に加え、第23回では約20人の現地参加がありました。

- ・ 第22回『社員と企業の成長に繋げる
ー異文化コミュニケーションの組織デザイナーー』
講師：ジェフ パーグラント 氏
[京都外国語大学教授、京都国際観光大使]



ジェフ パーグラント 氏
(京都外国語大学教授、京都国際観光大使)

- ・ 第23回『ラグビー日本代表を変えた「心の鍛え方」
ー組織を活性化するリーダーシップー』
講師：荒木 香織 氏
[順天堂大学客員教授、株式会社CORAZONチーフコンサルタント]



荒木 香織 氏
(順天堂大学客員教授、
(株) CORAZON チーフコンサルタント)

人財

人財育成

ダイバーシティ、エクイティ&
インクルージョン

働き方改革

健康経営

三洋化成グループでは、すべての従業員が自分らしさを大切にしながら、安心して働きやすい企業を目指して、働き方改革や、人財の多様化と、すべての人権や多様な価値観を尊重して受け入れ活躍してもらう職場環境の実現に向けた取り組み「DEI（Diversity, Equity & Inclusion）」を推進しています。DEIの推進には“自分らしさを大切に”を実現させるEquity（公平性）の観点により重要であり、多様化するニーズと一人ひとりの発想や技術を掛け合わせて付加価値を生み出すことで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



三洋化成のDEIとは？

Diversity ダイバーシティ・多様性：違いを尊重すること。

年齢・性別・価値観・ハンディキャップ・キャリア・学歴・家庭環境・国籍・バックグラウンドなど、社内はダイバーシティであふれています。私達は互いの違いを尊重し認め合いながら、誰もが安心して働ける職場環境を構築していきます。

Equity エクイティ・公平性：公平な扱いを保障すること。

【平等/Equality】＝個人の違いは視野に入れず、全ての人に同じものを与えること。

【公平/Equity】＝個人の違いを視野に入れて、目的を達成するために適切なものをそれぞれ与えること。

平等ではなく、一人ひとりの違いに着目した公平性の観点から、働くそれぞれの状況や環境に応じた制度づくりや取り組みを進めていきます。

Inclusion インクルージョン・受容：組織への帰属意識を高めること。

「互いに個性を認め、受け入れ合い、一体となって働く」ということを指しています。多様性があり、公平な組織が必ずしも従業員にとって帰属意識の高まる組織だとは限りません。無意識な偏見や思い込みが存在しうることを認識し、多様な個人や集団が尊重され、支援され、評価されるような環境を作るため、社内での心理的安全性向上につとめます。

目標と実績

施策	内容 および 項目	目標値（達成時期）	現状	評価
DEI推進全般	各種取組確認	『D&I AWARD2022』最高位認定	2022年度認定	A
女性活躍	① 女性リーダー職比率 ② 女性管理職比率 ③ 女性取締役比率 ④ 男性育休取得率	① 15%以上（2023年度末） ② 6%以上（2023年度末） (注) ①②は第3期行動計画に基づく目標値【期間：2021年4月～2024年3月】 ③ 30%以上（2030年度末） ④ 100%（2025年度末）	① 15.2%※1 ② 4.9%※1 ③ 22.2%※1 ④ 98.2%	① A ② C ③ C ④ B
LGBTQ	社内外に向けた啓発	『PRIDE指標2022』 GOLD認定	2022年度認定 （4年連続）	A
ハンディキャップ	① 継続就業支援 ② 雇用率	① 体制構築（2023年度末） ② 2.5%（2024年度）	① 着手 ② 2.06%※2	① B ② D
外国人	外国人採用数	毎年2人以上採用	2人	A

[評価の目安]： A: 目標を達成した B: 順調に推移 C: 改善（もしくは進捗）あるものの目標未達 D: 目標に大幅未達、あるいは取り組みが不十分

※1 2023年3月31日時点

※2 2023年6月1日時点

DEI推進体制

当社グループは、創業以来、社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」に基づき、「グローバルに、ユニークな優良企業グループ」を目指して、「人”中心”の経営」を推進しています。経済的要素や社会的要素を高めることだけでなく、従業員の「働きがい」や「誇り」「幸せ」を重んじる当社は、早期より女性が働きやすい環境づくりに取り組み、次世代育成支援対策推進法のもと、仕事と家庭の両立支援を目的とした各種制度の導入などを進めてきました。2014年度には女性活躍推進担当と相談窓口を設置し、女性活躍推進法のもと継続就業支援から活躍推進へと軸足を移し、さまざまな取り組みを加速させています。2019年度には、女性に限らず、LGBTQをはじめとした社内のマイノリティ全般の活躍支援をより一層加速させるべく、人事本部内にダイバーシティ推進部を発足させ、DEI推進体制を強化しています。



当社グループでは、DEI推進を経営方針「WakuWaku Explosion2030」および「新中期経営計画2025」のマテリアリティに掲げており、2021年度には人権週間（毎年12月4日-10日）に合わせ毎年12月を「ダイバーシティ月間」と制定し、DEI関連の講演会やイベントを開催するなど、全役員や従業員のさらなる意識改革につとめています。

「ダイバーシティ月間」での活動例

DEI理解セミナー／イクボス講演会／LGBTQ当事者サロン／食堂でのダイバーシティメニュー提供

女性活躍推進

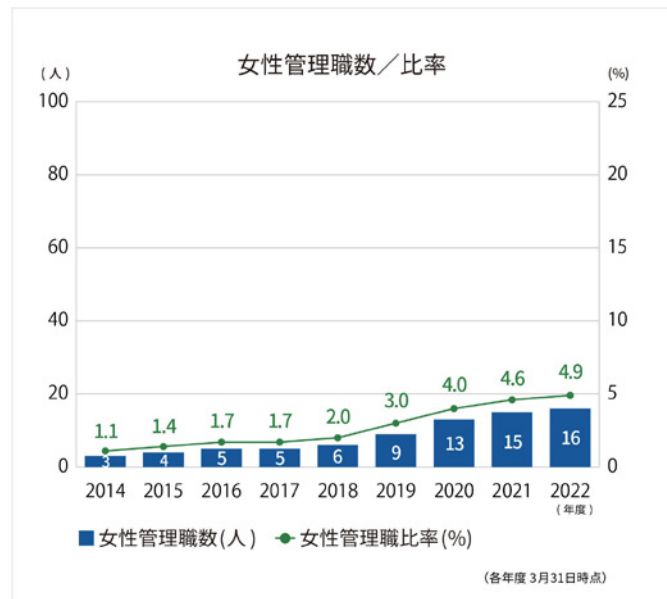
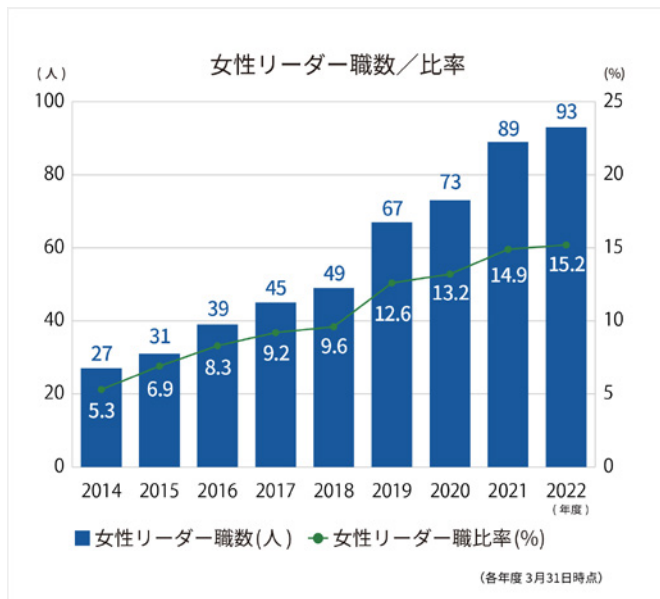
行動宣言

2017年3月、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言に賛同し、多様な人財が活躍できる環境の構築を目指して、女性のエンパワメントにつながる施策や女性の活躍推進を行っています。

行動計画

女性活躍推進法に基づく第3期行動計画（2021年4月～2024年3月）を策定し、京都労働局に提出しました。「2023年度までに女性リーダー職比率を15%以上、女性管理職比率を6%以上に増やす」ことを目標に掲げ、女性管理職の着実な増加につなげるとともに、これまでの活動は継続しつつ、新たに、ダイバーシティ月間の創設、女性育成のための計画的ローテーションに取り組んでいます。また、2021年度には3年毎に実施している女性活躍推進に関する社員アンケートを行い、社員の意識変化を確認して今後の施策立案に役立てています。

第3期行動計画 三洋化成工業株式会社.pdf 



育児休業取得者数（三洋化成グループ会社への在籍出向者を含む）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
男性（人）	27	37	40	47	55
女性（人）	14	13	17	11	17
育児休業復職率（%）	100	100	100	100	100

(各年度3月31日時点)

育児短時間勤務（三洋化成グループ会社への在籍出向者を含む）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
男性（人）	1	0	0	0	0
女性（人）	50	16	12	4	6

(各年度3月31日時点)

社内の意識・風土改革

役員合宿での勉強会、管理職向け研修会、階層別での研修会や社内外交交流会などを実施しており、社内での旧姓使用、男性の育休取得推進、イクボス宣言・イクボス企業同盟への加盟なども行っています。



役員合宿での勉強会

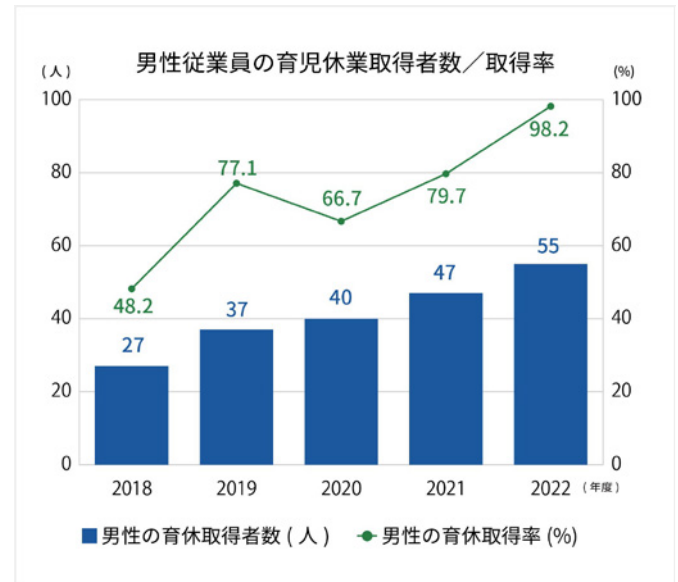


イクボス企業同盟への加盟

男性従業員の育児休業取得を推進

積極的に子育てをしたいという男性従業員の希望を実現するとともに、パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分かち合い女性の就業意欲の促進につなげることを目的とし、男性従業員の育児休業取得を推進しています。2022年度は55人の男性従業員が育児休業を取得しました。

(注) 2022年10月の「育児・介護休業法」の改正に伴い、育休（産後パパ育休含む）開始後通算28日間の給与を支給（性別不問）



育成

《社外研修》

「女性のためのエンパワメント21世紀塾」への参加

社外セミナーへの参加を通じて、女性社員のモチベーションアップ、能力向上を図るとともに、異なる会社で働く女性との社外ネットワーク構築を図っています。



女性のためのエンパワメント21世紀塾

《社内研修》

女性ネットワークセミナーを実施

女性社員のモチベーションアップ、能力向上を図るとともに、部署・部門・地区を超えた女性社員同士のネットワークを構築するために社内研修会を実施しています。この研修会を自分自身の成長とこれからのキャリア形成に活かしてもらいながら、働きやすく働きがいのある職場づくりについて主体的に考えてもらう機会としています。



女性ネットワークセミナー

社外取締役サロンを実施

当社の女性社外取締役白井文氏と当社グループの管理職や女性社員が交流できる機会を定期的に設け、女性の活躍推進やキャリアについての意見交換を行っています。



社外取締役サロン

育休復職者両立支援セミナーを実施

育児休業から復職した従業員が、仕事と育児を両立しながら時間の制約があるなかでもいきいきと働き、納得のいくキャリアを形成していくことや、同じ環境で働く従業員同士の社内ネットワーク構築を支援するためのセミナーを開催しています。また、仕事と育児の両立については上司や周囲の理解と支援が欠かせないことから、社内外を問わずパートナーの同席を推奨するとともに、上司の参加を必須としています。



育休復職者両立支援セミナー

その他、管理職向け部下育成セミナー、女性社員向け研修会、他社女性社員との交流会、育休中の学びの場提供、育児休業後面談、職域拡大（計画的ローテーション）なども実施しています。

主な女性活躍支援制度

制度・施策	内容
ベビーシッター費用補助・病児保育利用時の費用補助制度	育児休業から早期復職・育児時短勤務からのフルタイム勤務への早期移行を支援するため、ベビーシッター費用の補助制度、病児保育利用時の費用補助制度を導入
仕事と育児の両立支援ハンドブックの作成	全従業員を対象に、妊娠期～出産・復職後の働き方について、社内制度を中心に各種制度をまとめたハンドブックを作成し、イントラネットに掲示
人事評価制度の見直し	公平な評価がされるよう昇給、昇格、賞与などの考課において、育児、介護等による休職に対する考課制限を廃止
男性育児休業取得促進	女性がより働きやすい職場環境を醸成するため、男性の育児休業取得を推進（男女とも育児休業開始から通算28日間は有給とする）

主な継続就業支援制度

制度・施策	内容
育児休業	子が1歳になるまで取得可能 （ただし、保育園等に入所できない等の事由がある場合は最長3歳まで可能）
育児軽減勤務	小学校4年生の年度末まで取得可能
短時間勤務	就業を2時間／日短縮することが可能
時差勤務	始業・就業時刻を30分ずらすことが可能

その他、所定外労働免除、子の看護休暇、介護休業拡充、再就業希望登録制度等

また、時間単位有給休暇制度やスーパーフレックスタイム制度など真のワーク・ライフ・バランスを目指した制度を各種制定しています。詳細は「[働き方改革](#)」でご紹介します。

LGBTQ理解促進

当社グループでは、2018年より、性的マイノリティであるLGBTQに関する取り組みを進めています。

LGBTQに関する社内外相談窓口の設置、社内規定・制度の改定、役員・従業員向けの研修や勉強会実施、社内イントラネットなどでのタイムリーな情報提供、レインボープライドへの参加などを通して、LGBTQに関する理解促進やインナープロモーションを進めています。また、多様な価値観を尊重する環境づくりを目指し、社内向けの取り組みに限らず、社外団体の活動に協力、参画するなど、社会に向けた発信も行っています。



社内外にLGBTQ相談窓口を設置

従業員からのあらゆる相談を受け付けるため、社内外にLGBTQ相談窓口を設置しています。

社内規定の改定

2019年7月、福利厚生制度を見直し、配偶者は同性・異性を問わない制度を適用しています。（制度適用においては、公的書類によらず自己申告による申請が可能）
また、就職時のエントリーシートから性別記入欄を無くし、ユニフォームにおいても男女統一（性別に関係なく同じ作業服や白衣の選択が可能）とするなど、社内規定を改定しました。

社内の意識・風土改革

「LGBTQ理解研修」の実施

役員向け、人事・総務担当者向け、全従業員向けと対象ごとの研修を順次実施し、LGBTQについての正しい理解を深めています。また、新入社員への研修も実施しています。



LGBTQ理解研修

「LGBTQワークショップ 映画鑑賞&トークセッション」を開催

従業員向けに、LGBTQへの理解を深めるため、社外講師による「LGBTQの基礎知識に関するミニセミナー」と、LGBTQを題材とした映画「カランコエの花」や「僕が性別ゼロに戻るとき」の鑑賞会を、国内の全事業所で開催しています。LGBTQの当事者をゲストに迎えたトークセッションも実施し、LGBTQに関するさまざまな意見交換を行っています。



LGBTQワークショップ

LGBTQ当事者・YouTuberのかずえちゃんを仲間に迎えて

2020年8月、LGBTQ当事者でLGBTQに関する啓発活動を行っているYouTuberのかずえちゃんが当社に入社しました。社内外のイベントへ積極的に参加してもらうことを通して、当社従業員のLGBTQに関する理解を促進させ、社内風土改革をさらに加速させています。



かずえちゃん（左）と当社会長安藤



かずえちゃんによるLGBTQ Ally 100人動画の視聴会



かずえちゃんによるオンラインサロン

アライになろう！

「アライ」(Ally=同盟、味方)は、LGBTQに対する理解を表明し、LGBTQの人たちを積極的に支持する人を指します。アライであることを表明することはLGBTQ当事者の方への強いメッセージになることから、グッズを作成し、アライを表明した人が身に着けたり、自分の持ち物に貼ったりして、アライであることを表明する取り組みの啓発を行っています。

なお、現在当社では、アライをLGBTQに限らずDEIを推進するうえでの包括的な支援者と定義しています。DEIアライネットワークに関しては[こちら](#)をご覧ください。



アライを可視化するグッズ

だれでもトイレの設置

性別を問わず「だれでも」利用できる「だれでもトイレ」の設置を、京都本社をはじめ、当社グループの他事業所でも順次進めています。京都本社の「だれでもトイレ」は3つの個室のうち1つは車いすのまま入れる多機能トイレです。



だれでもトイレ

会社から社会へ

プライドイベントへの参加

国内事業所のある地域のレインボープライドイベント（東京、名古屋、京都、関西、九州）に参加し、パレードへの参加や出展ブースでのパネル展示、冊子配布により、当社グループのLGBTQに関する取り組みを紹介しています。



プライドイベントへの参加

高校や大学での出張授業、社外団体などでの講演会を実施

高校や大学で生徒や教職員を対象にしたLGBTQに関する授業や意見交換の実施、企業などに向けた当社グループのLGBTQに関する取組紹介も実施しています。



出張授業

京都市民ぐるみ「多様な性の在り方が尊重される京都」推進ネットワークへ協力メンバーとして参画

LGBTQなどの性的少数者を含む全ての方を社会全体で支え、学校、職場、地域などあらゆる場所で、誰もが生きやすい多様性・包摂性のある社会を目指していくため、当事者団体、企業やその他の団体、行政などを構成員とする本ネットワークの主旨に賛同し、当社は協力メンバーとして参画します。多様な価値観を尊重する環境づくりを目指し、社内に限らず社外との連携を図ります。

Webメディア・SNSでLGBTQに関する取り組みへの当社会長安藤（当時社長）の想いを発信

社会全体を変えていくことを目指し、WebメディアによるインタビューやSNSで、当社の取り組みを広く発信しています。



Webメディア「LGBTER」

[世の中の“アライ”を増やすことが【LGBTフレンドリー】三洋化成工業\(株\) | LGBTER](#)



京都弁護士会YouTubeチャンネル

京都弁護士会第51回憲法と人権を考える集い

[会社から、社会を変えるーLGBTQに関する三洋化成の取り組み | 第51回 憲法と人権を考える集い⑥ - YouTube](#)



かずえちゃんYouTubeチャンネル

かずえちゃん YouTubeチャンネル

[【全従業員数 約2000人の会社】私がYouTuberを採用した理由 - YouTube](#)

ハンディキャップを持つ方の雇用・活躍推進

企業の社会的責任として、また、それだけに留まらず、当社はハンディキャップを持つ方もその障害の有無に関わらず仲間と協働できる職場を目指しています。実現に向け、各種取組を進めるとともに、継続就業支援体制の構築に注力していきます。

障がい者雇用率（三洋化成グループ会社への在籍出向者を含む）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
雇用率（％）	2.18	2.18	2.17	2.09	2.23
雇用人数（人）	26	26	26	26	27

(注) 2023年6月1日時点の障がい者雇用率は2.06%です。

(各年度6月1日時点)

理解推進研修

役員および総務・人事担当者への理解を深めるため、社外講師による「障がい者雇用理解推進研修」を実施しました。



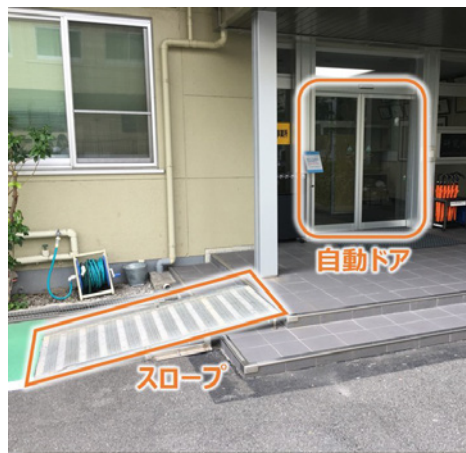
役員向け障がい者雇用理解推進研修

社内設備の整備

多機能トイレの設置や、事業所出入口扉の自動ドアへの改修などを進めています。



エレベーター



事業所出入口



多機能トイレ



障がい者アートを応援しています

三洋化成は、一般社団法人障がい者自立推進機構が運営する「パラリンアート」のオフィシャルパートナーとして、障がい者アーティストの自立を支援しています。

継続就業支援

ハンディキャップのあるメンバーや共に働くメンバーが安心して、活躍の場を広げていけるよう、定期面談の実施や相談窓口の設置など、体制構築を進めています。

シニア活躍推進

定年後も引き続き就労できる再雇用制度により、豊かな経験と知識を活用して活躍の場を広げるとともに、技術の伝承や後継人材の育成にもつとめています。

定年退職者再雇用（三洋化成グループ会社への在籍出向者を含む）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
人数（人）	24	27	14	20	20
再雇用率（％）	80	87	81	87	100

外国人雇用の推進

グローバルな事業展開のためには、さまざまな文化をもった多様な人財が不可欠です。第一言語を日本語としない従業員が活躍できる環境づくり（社内制度・方針・人事制度説明、社内文書の英訳化、ビザ手続き支援 など）を進めており、今後も外国人雇用についても積極的に推進していきます。

日本国籍以外の従業員数（三洋化成グループ会社への在籍 outwarderを含む）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
人数（人）	18	17	12	13	12

DEI推進への理解・共感、行動に向けて

「ハラスメント防止セミナー」の実施

全従業員を対象にした、パワハラ・セクハラ・SOGIハラ*およびLGBTQの基本知識について社外講師によるセミナーを実施し、判断基準や事例からハラスメントを防止するためのポイントを学んでいます。また、社内外にハラスメントに関する相談窓口を設置しています。

※ SOGIハラ：性的指向・性自認に関わるハラスメント

社内「DEIアライネットワーク」の結成

従業員が主体となりDEI推進活動を進めていくことを目的に、各地区有志とダイバーシティ推進部連携の「DEIアライネットワーク」を結成しました。毎月の定期ミーティングでは、目的や情報の共有、意見交換を図るとともに、各地区に即したDEI推進活動を検討し、具体化につなげています。

（注）当社ではアライ（Ally＝同盟、味方）をLGBTQに限らず、DEIを推進するうえでの包括的な支援者として定義

従業員向け「DEIポータルサイト」の開設

従業員一人ひとりが行動につなげるための第一歩を目指し、社内向け「DEIポータルサイト」を開設しました。当社グループのDEI推進に関する情報の定期的発信や集約に加え、従業員とダイバーシティ推進部が共に学びを深めるコンテンツなどで構成しています。

教育・研修

2022年度実績（のべ参加人数：計1,400人）

項目	教育・研修名	対象者	講師
DEI推進	DEI研修（多様な社員の育成マネジメント）	新管理職登用者	社外有識者
	DEI研修&ハラスメント防止研修	新入社員	社外有識者
	オンラインミニ講座 アンコンシャスバイアス	役員・従業員	ダイバーシティ推進部
	チームワーク向上で仕事の成果を上げる	役員・従業員	著名人
女性活躍推進	社外公募制研修「女性のためのエンパワーメント21世紀塾」	女性社員（主にリーダー職）	社外有識者
	社外公募制研修「女性ネットワークセミナー」	女性社員	社外有識者
	女性社外取締役サロン	女性社員と管理職	当社社外取締役
	育休復職者向け「キャリアプランと育児」両立支援セミナー	女性従業員と社内外パートナー、上司	社外有識者
	阪大スタイル産学共創教育事業 育成プログラム	女性社員（プログラム内容に適する者）	社外有識者
	イクボス講演会	役員・従業員	社外有識者
	人生100年時代を主体的に生きる	役員・従業員	他社 顧問
LGBTQ	LGBTQ理解研修	役員・従業員	ダイバーシティ推進部
ハンディキャップ	役員向け 障がい者雇用理解推進研修	役員	社外有識者
	従業員向け 障がい者雇用理解推進研修	地区総務・人事担当者（全従業員に公開）	社外有識者
	オンラインミニ講座 カラーユニバーサルデザイン	役員・従業員	ダイバーシティ推進部

(参考) 2021年度以前実施の主な研修・講演会

項目	教育・研修名	対象者	講師
DEI	DEI理解セミナー	役員・従業員(受講必須)	社外有識者
女性活躍推進	役員向け イクボス基調講演	役員	社外有識者
LGBTQ	LGBTQ理解研修	役員・従業員	社外有識者
	LGBTQ当事者によるサロン	役員・従業員	ダイバーシティ推進部
	LGBTQワークショップ 映画鑑賞&トークセッション	役員・従業員	社外有識者
その他	仕事と介護・治療の両立支援セミナー(基礎編)	役員・従業員	社外有識者
	仕事と介護・治療の両立支援セミナー(マネジメント編)	役員・(主に)管理職	社外有識者
	在宅医療・在宅介護に関する講演会	役員・従業員	社外有識者
	ハラスメント防止セミナー	役員・管理職(受講必須)	社外有識者

社外評価

「PRIDE指標」で最高評価の「ゴールド」を4年連続で受賞

LGBTQなどに関する取り組みを評価する『PRIDE指標2022』において、最高評価の「ゴールド」を4年連続で受賞しました。

PRIDE指標は、任意団体「work with Pride」によって策定されたもので、優れた取り組みを行っている企業を表彰し、具体的な方法を社会に広めることでLGBTQなどの性的マイノリティが働きやすい職場づくりの促進と定着を目的としています。



「D&I AWARD」で最高位の「ベストワークプレイス」に認定

ダイバーシティ&インクルージョンをリードしていく企業を評価する認定制度である『D&I AWARD 2022』において、DEIに積極的に取り組む当社は、最高位の「ベストワークプレイス」に認定されました。「D&I AWARD」は株式会社Job Rainbowの主催によるもので、「LGBTQ」「ジェンダーギャップ」「障がい」「多文化共生」「育児・介護」の5つの観点で構成された100項目をもとに評価・採点したスコアに応じて4段階で認定されます。



「えるぼし」3つ星(最高位)認定取得

2022年3月、京都労働局より「えるぼし」の3つ星(最高位)認定を受けました。「えるぼし」は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届け出を行った企業のうち、その実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定段階は3段階あり、当社は評価項目すべての基準を満たしたため、3つ星に認定されました。



くるみん・プラチナくるみん認定取得

2017年8月、京都労働局より「プラチナくるみん」の認定を受けました。「プラチナくるみん」は、「子育てサポート企業」として厚生労働省より「くるみん」の認定を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が受けられるものです。

当社は、2007年に京都府で初めて「くるみん」の認定を受けています。



人財

人財育成

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

働き方改革

健康経営

「全従業員が誇りを持ち、働きがいを感じる企業」を目指し、より一層改革を進めるため、柔軟な働き方、業務改革、IT化・AI化の3つの切り口で働き方改革を推進しています。多様な働き方を提供することで、従業員一人ひとりが誇りややりがいを感じながら成果を創出できる職場環境を目指します。

目標と実績

2018年4月から2023年3月までの働き方改革アクションプランを通じて、一定の成果が得られました。

制度	内容
在宅勤務制度	正社員を対象（嘱託・臨時雇用者は所属長判断で適用可）に、使用事由・日数制限のない在宅勤務制度を2019年度に導入。
年次有給休暇の積立制度（失効有給休暇積立制度）	育児・介護事由で取得可能としていた失効有給休暇積立制度の取得事由を2018年度に撤廃。積立日数を2日/年から5日/年に変更。取得単位を全日・半日に加え1時間単位も可能とした。
スーパーフレックスタイム制度	効率的な業務遂行による生産性向上を目指して、業務に支障のない範囲で労働時間の配分を自主的・計画的に設定できるコアタイムのないフレックスタイム制を2015年度に導入。
時間単位有給休暇制度	1時間を大切に業務を行う意識付けや時間に対する意識変革を促進させるため、時間単位有給休暇制度を2016年度に導入。
フレキシブル休職制度	従業員がキャリア形成やプライベートな時間を有意義に過ごす等、自らの意思に基づき、最長2年間自己都合休職できるフレキシブル休職制度を2019年度に導入。
介護支援制度	2016年度に介護休業取得期間を93日（法定日数）から365日取得可能とし、介護短時間勤務を1時間/日から2時間/日に拡充。
社内複業制度	既存の業務と並行して取り組みたいテーマに自主的にチャレンジできる社内複業制度を2021年度に導入。

ワーク・ライフ・バランスを推進する制度

「しっかり働き、しっかり休む」の考えのもと、メリハリのある働き方を実現することで、真のワーク・ライフ・バランスを向上させていきます。毎週のノー残業デーのほか、リフレッシュ休暇、メモリアル休暇などの制度、時間単位有給休暇制度、コアタイムのないスーパーフレックスタイム制度などを設けています。フレックスタイム制度については、利用事由の制限緩和や短時間勤務者でも利用可能な制度へと改定し、より柔軟な働き方を支援しています。また、育児・介護に限定していた失効有給休暇積立制度の有休取得事由を撤廃、全従業員を対象とした在宅勤務制度、在職中に一度だけ本人の意思で最長2年間自己都合休職できるフレキシブル休職制度を運用しています。2022年度は、資格取得などを目的に4人がフレキシブル休職制度を利用しました。

ものづくり大改革

5年後、10年後のありたい姿を想定し、自動化・機械化・3M排除（モノづくり改革）とデジタル化・働き方・教育見直し（働き方改革）の2つのチームで活動してきました。この活動は、2023年3月で一旦終了し、継続推進するテーマを選定したうえで工場ごとに進めることとしました。今後は、「ものづくり大改革」と名称を変更して、2023年7月に「ものづくり革新センター」を名古屋工場内に設置します。デジタル化・働き方についてはプロセス改善、自動化・省人化などを担います。

多様な人財が活躍できる職場環境整備のための意識改革・制度構築

- ・女性活躍推進施策
[社内外の研修や交流会、旧姓使用制度、育休復職者両立支援セミナー（パートナー参加推奨）]
- ・計画的な人財育成計画・配置
- ・コース（職群）制度の見直し（総合職・専任職を廃止し、アソシエイト職に一本化）
- ・能力開発面接の実施など

複業制度

当社は、従業員一人ひとりのポテンシャルを最大限に引き出せる“ワクワクする会社”を作り上げ、さらなる企業価値の向上につなげていくことを目指しています。2022年2月から、従業員の働きがいやモチベーションの向上につながる施策として、従業員が既存の業務と並行して取り組みたいテーマに自主的にチャレンジする社内複業制度のトライアル運用を開始しました。

現時点のアイテム（人数は2023年3月末時点）

- ・匂いセンサーの開発（7人）
- ・CO₂吸収材・分離膜の開発（3人）
- ・ペプチド農業（8人）
- ・ウェアラブル体液センサーデバイスの共同開発（4人）

風通しの良い職場環境

安心、安全に従業員がやりがいや誇りを持ち、会社に対して高い貢献意欲を持ちながら、自らの力を自発的に発揮している状態を創り出すには、役員や組織、さまざまな立場の人としっかりと対話することが大切だと考えており、対話の機会を提供しています。

役員との対話	役員と従業員がしっかり対話できる制度として「道場」というものがあります。これは役員が道場主として、門下生（従業員）を募り、毎月1回、6カ月～1年間の期間で対話する制度です。対話するテーマ（従業員に伝えたいこと）は道場主に一任されています。1つの道場の参加者（門下生）は6～8人で、2022年度は12の道場が実施されました。今後も継続していきます。また、毎月1回、全従業員向けに役員が講話する「全員朝会」も継続して実施します。
合宿OJT	事業部や部単位で、1日～2日かけて組織の夢や課題などを話し合う制度で懇親会費用や宿泊費を会社が補助しています。
サロン	マネージャー職以上がサロンのリーダーとなり、数名の従業員と対話する制度。
コーヒーミーティング	組織長とコーヒーを飲みながら対話する制度。
社内交流費	社内で懇親会などを開く際の補助金を支給。

業務革新

- ・社外からイントラネットが利用できる仮想デスクトップサービスの導入
- ・RPA（Robotic Process Automation）の活用
- ・BI（Business Intelligence）システムの活用
- ・イントラネットを通して社長・役員に従業員が直接提案できるe-POST制度の導入 など

社外評価

京都府におけるベストプラクティス企業の第一号に認定

「働き方改革」に積極的に取り組んでいる企業として、2016年に京都労働局より京都府におけるベストプラクティス企業の第一号に認定されました。

「第6回日経スマートワーク経営調査」で3.5星に認定

働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する「第6回日経スマートワーク経営調査」において、3.5星に認定されました。本調査は2017年から日本経済新聞社が実施しているもので、全国の上場企業と有力非上場企業を対象とし、多様で柔軟な働き方の実現、新規事業などを生み出す体制、市場を開拓する力の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、星5段階で評価されます。当社は「イノベーション力」でS+、「市場開拓力」でA+、「人材活用」でA++の評価を受けました。



人財

人財育成

ダイバーシティ、エクイティ&
インクルージョン

働き方改革

健康経営

三洋化成グループは、従業員一人ひとりが高いモチベーションのもと、常に新しいことに挑戦し、“ワクワクする会社”を作り上げることで、さらなる企業価値の向上を目指しています。そのためには、従業員一人ひとりが“健康”であることが不可欠です。心身ともに健康な状態で働くことが、従業員とその家族の幸せを作り、会社の発展にもつながっていくと考えています。そこで、従業員の健康維持増進を個々の管理に任せるだけでなく、会社が積極的に関与することが経営における重要課題であると捉え、2018年に「健康経営宣言」を制定し、健康経営を積極的に推進しています。健康経営の活動を通じて、従業員のヘルスリテラシーの向上につとめることで健康増進を図るとともに、従業員一人ひとりが働きやすい環境・体制づくりを進め、“ワクワクする会社”へと変わっていきます。

健康経営宣言

従業員の心身の健康は、会社の一番の財産です。

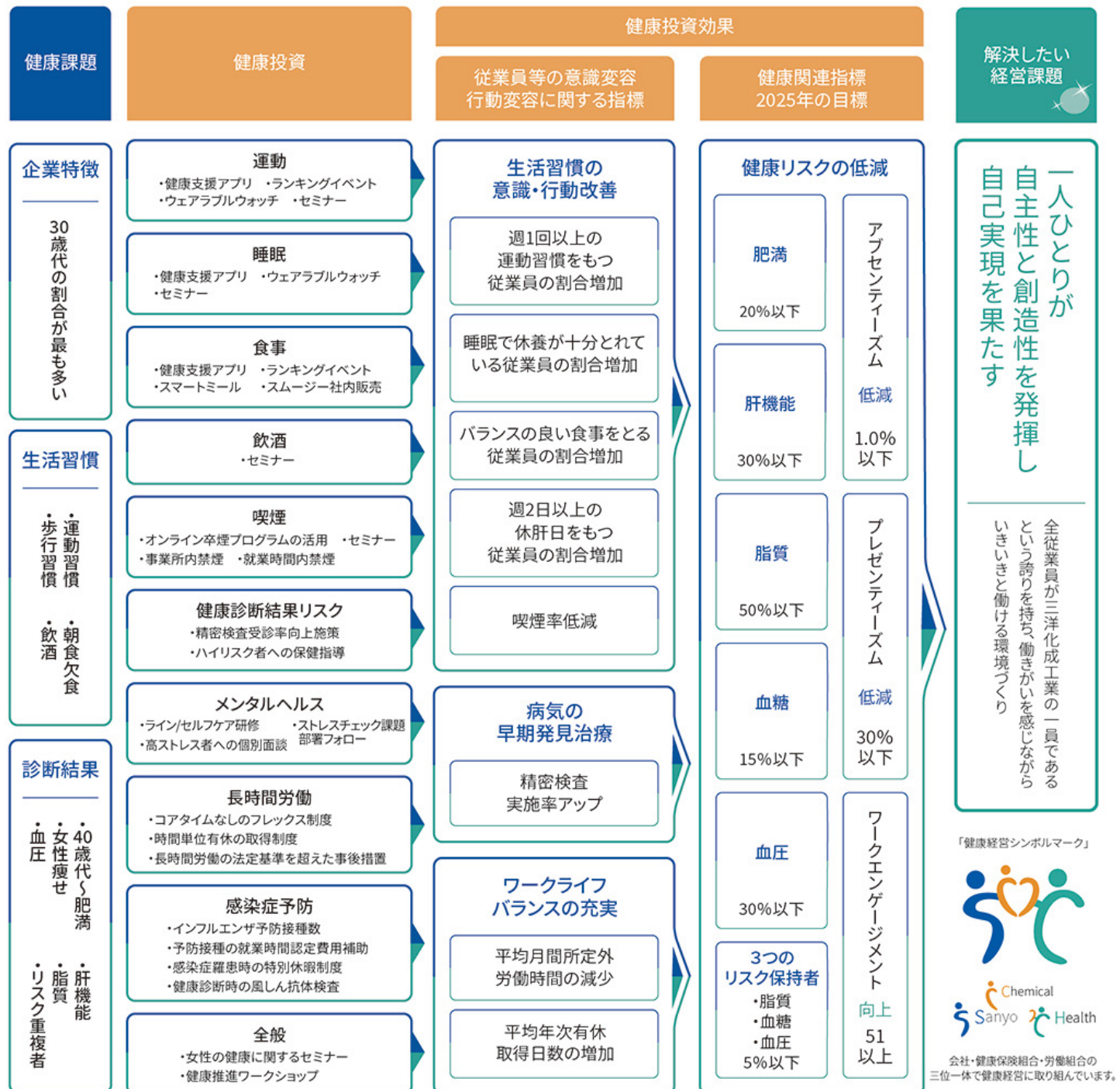
三洋化成グループは、健康づくりの取り組みを積極的に支援し、心豊かな会社生活の実現を図るとともに、従業員の多様性を尊重し、一人ひとりが自主性と創造性を発揮することで自己実現を果たし、企業の発展を通じて社会に貢献していきます。

代表取締役社長 樋口 章憲

目標と実績

2020年度に外部コンサルタントを活用し、全社版健康経営戦略マップを作成しました。健康経営戦略マップでは、5つの健康増進の取り組みに対する健康投資策とその効果検証の評価指標を定め、2025年度の目標値を決定しました。2021年度末には各地区の健康推進チームが全社版戦略マップをもとにして各地区版の健康経営戦略マップを作成しました。全社施策に加えて各地区独自の施策を計画・実行することで、全従業員へ健康推進のより一層の浸透を図っています。

健康経営戦略マップ



5つの取り組みに対する行動目標

(単位：％)

取り組み	項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度 (目標値)
運動	週一回以上の運動習慣を持つ	29	31	50	50	70以上
睡眠	睡眠で休養が十分とれている	54	57	66	63	80以上
食事	バランスの良い食事をとる※	-	-	76	75	90以上
飲酒	週二日以上のお酒を休肝日を持つ	74	75	75	76	90以上
喫煙	たばこを吸わない(喫煙率低減)	77	77	82	83	90以上

※ 2021年より追加質問

健康診断など

(単位：％)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度 (目標値)
定期健康診断受診率	100	100	100	100	100
精密検査受診率	43	68	89	96	100
特定保健指導実施率	14	80	94	94以上	100

生活習慣病リスク保有率（健康診断結果）

(単位：％)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度 (目標値)
肥満	24	26	25	25	20以下
肝機能	30	34	31	34	30以下
脂質	51	57	55	56	50以下
血糖	24	17	21	17	15以下
血圧	31	37	34	29	30以下
3つのリスク保持者 (脂質・血糖・血圧)	8	8	8	5	5以下

健康経営の評価指標

健康投資策の効果を検証するため、2021年度より「アブセンティズム」に加え、「プレゼンティズム」、「ワークエンゲージメント」の測定を開始しました。生産性や働きがいの向上につながる健康投資策を積極的に展開し、最終的には経営課題の解決を目指します。

アブセンティズム

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度 （目標値）
私傷病休業者率（％）	1.5	1.5	1.8	1.9	1.0以下

（注）欠勤や休職などにより、業務を行うことができない状態。
1カ月以上欠勤・休職の疾病休業者数で測定。

プレゼンティズム

	2021年度	2022年度	2025年度（目標値）
労働生産性損失率（％）	37.5	36.6	30以下

（注）出勤しているものの心身の健康問題により十分な仕事できていない状態。
WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙で測定。

ワークエンゲージメント

	2021年度	2022年度	2025年度（目標値）
仕事への自発的行動や ポジティブな感情 （偏差値）	49.7	50.1	51以上

（注）仕事においてポジティブで達成感に満ち、活力・熱意・没頭といった心の状態。
ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いた独自の調査票で測定。

健康推進活動のあゆみ

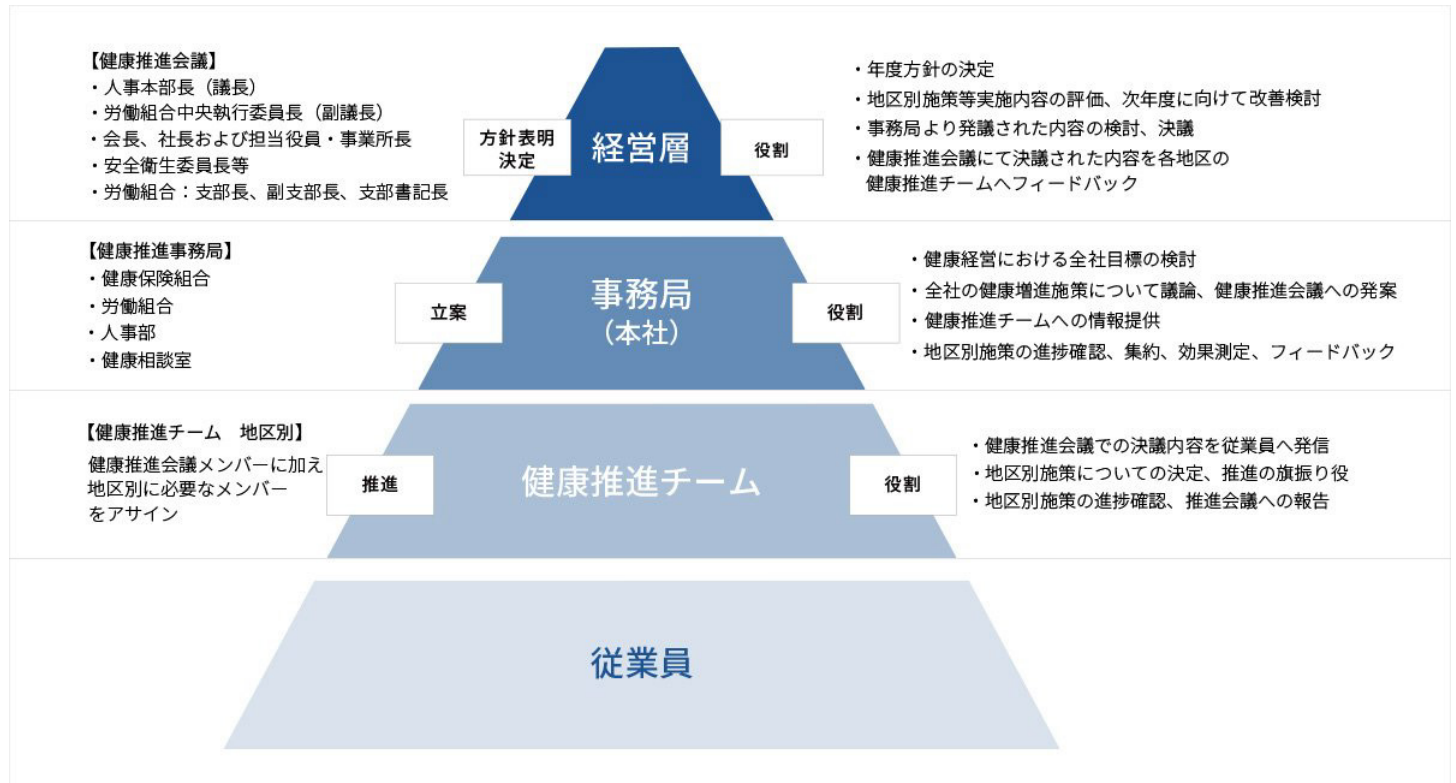
2018年9月	健康経営宣言	-
2020年7月	第1回健康推進会議を開催	健康推進体制の発足と健康課題を共有
2021年1月	第2回健康推進会議を開催	健康推進活動中間報告と健康スコアリングレポートの情報共有
2021年6月	第3回健康推進会議を開催	健康推進活動2020年度報告と2021年度の取り組みを確認 健診データの経年分析から当社グループの健康課題を共有
2021年10月	健康経営全社戦略マップを公開	-
2021年12月	第4回健康推進会議を開催	健康推進活動2021年度中間報告と当社グループ健康経営戦略マップを共有
	健康経営ワークショップを開催	各地区健康推進チーム代表者が参加
2022年5月～6月	健康推進地区別ワークショップを開催	各地区健康推進チームメンバーが参加
2022年6月	第5回健康推進会議を開催	健康推進活動2021年度報告と各地区健康推進チームの活動宣言を共有
2022年8月	経営層対象健康経営研修会開催	経営層向けに当社グループの経営課題の共有
2022年12月	第6回健康推進会議を開催	健康推進活動2022年度中間報告
	健康経営ワークショップを開催	経営層と各地区健康推進チーム代表者が参加

組織体制と役割

2020年度より、会長、社長を筆頭に経営幹部が参画する「健康推進会議」が方針や取組内容の審議・決定を行い、各地区の従業員をメンバーとした「健康推進チーム」が地区ごとに従業員への健康経営の周知・浸透ならびに具体的施策を推進する体制とし、会社・労働組合・健康保険組合の三位一体で、全社一丸となり健康への取り組みを推進しています。



健康推進会議



教育・研修

健康推進メンバー対象のワークショップ

各地区の健康増進施策を推進する旗振り役である健康推進メンバーを対象とした健康経営ワークショップを健康推進事務局が企画し、定期的に開催しています。ワークショップで健康経営についての理解を深め、他拠点の健康推進メンバーとも意見交換を行いながら健康増進施策を進める上での課題や解決策についてアイデアを出し合うことで、健康推進メンバーが主体的に各地区の健康推進活動を実行できるように支援しています。



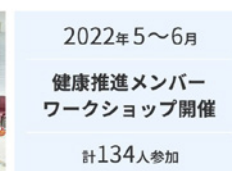
京都地区



京都工場



鹿島地区



大阪地区



東京地区



名古屋地区



川崎地区

各種セミナー

ヘルスリテラシーの向上

従業員のヘルスリテラシーを高め、健康への行動変容を促進するため、2020年度より定期的にオンラインで健康セミナーを開催し、情報提供を行っています。行動目標として掲げている5つのテーマ以外にも従業員アンケートで関心の高いテーマであった肩こり腰痛対策やがん検診の必要性について理解を深める機会提供のため、がんをテーマにセミナーを開催し、セミナーへ参加した従業員からは高い満足度を得ています。2022年度からは、より多くの従業員へセミナー視聴の機会を提供できるようにセミナー動画の録画配信も行っています。



肩こり腰痛対策オンラインセミナーの様子

開催時期	セミナー内容	参加人数（人）	理解度（％）	満足度（％）
2020年度	適正飲酒セミナー	約160	98	95
2021年度	睡眠セミナー	約220	91	85
	がんセミナー	約200	98	92
	肩こり腰痛対策セミナー	約250	98	89
2022年度	食事と睡眠セミナー	約220	87	75
	男女のホルモンバランスセミナー	約130	85	71
	口腔ケアセミナー	約270	93	90
	食事と体重（BMI）のセミナー	約270	93	84
	肺がんセミナー	約210	87	83

健康増進支援の取り組み

当社グループの健康課題は、30歳代の若年層が約3割を占めているにもかかわらず、生活習慣のリスクが高い傾向があるため、若い世代からの生活習慣改善の施策が必要です。グループ全体としては運動・食事・飲酒の行動変容が課題として浮き彫りになっています。これらの健康課題を踏まえ、2020年度以降、健康支援アプリの導入、運動と睡眠を可視化するウェアラブルウォッチの購入補助、健康セミナーをオンラインで実施、スマートミールやスムージーの提供などの健康施策を実施しています。その結果、2021年度の全社アンケートでは週1回以上の運動習慣を持つ割合が20%ほど増加し、従業員のヘルスリテラシーが高まってきているという変化が出ています。今後も従業員の行動変容を促す施策を継続し、従業員のパフォーマンス向上や組織の活性化につなげていきます。

カロママプラスアプリを利用した健康づくり支援

食事や運動、睡眠の記録管理が行え、AIアシスタントから健康アドバイスを受けることのできるスマートフォン健康アプリ（カロママプラス）を導入しました。2021年度より、定期的にカロママプラスアプリで平均歩数と健康スコア※を競う全社ランキングイベントを開催しています。実施後のアンケートでは「昼休みの散歩が習慣になった」、「毎日野菜を食べる習慣ができた」などの声があり、イベント参加が運動、食事の生活習慣改善につながったことがうかがえました。

※ 健康スコア：アプリへ入力された食事・運動をもとに健康度合いを点数化したもの。



健康アプリ（カロママプラス）

禁煙の推進

喫煙による健康障害の予防、従業員の受動喫煙防止を目指して禁煙の推進を強化しています。

事業所内禁煙

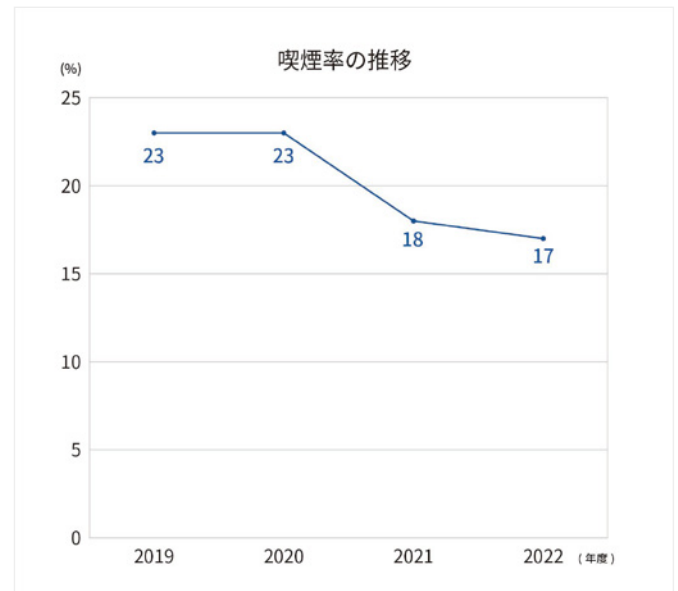
当社グループ全従業員を対象に、事業所内禁煙を目指して喫煙所の縮小、閉鎖を段階的に進めた結果、2023年1月に事業所内禁煙を完了しました。

卒煙プログラム支援

当社健康保険組合が一部費用負担を行い、専用アプリと看護師・薬剤師によるオンライン面談でサポートが受けられる卒煙プログラムを展開しています。

2021年度は8人が卒煙に成功しました。

2022年度は2023年3月時点、9人が卒煙成功、2人が継続中です。



健康診断の実施および事後措置

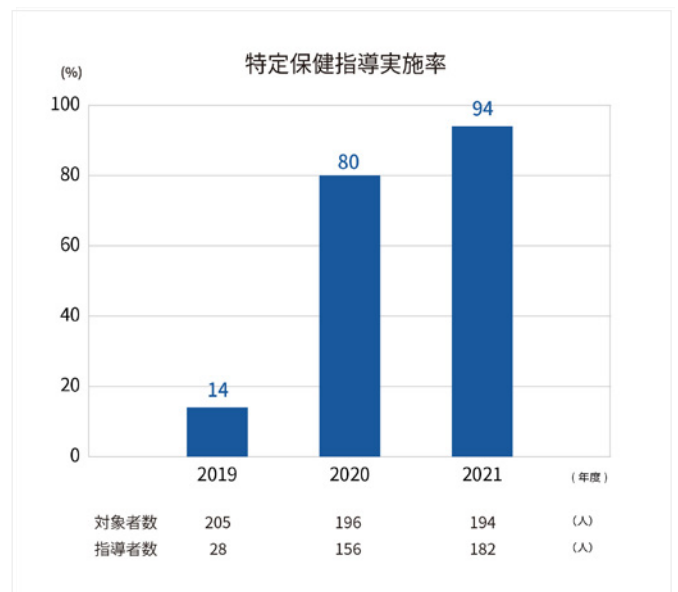
グループ全社で統一した健康診断を実施しており、定期健康診断の受診率は100%を維持しています。健康診断結果で精密検査を要すると産業医が判定した従業員に対しては、社内の産業保健スタッフが電話やメールなどでフォローし、受診勧奨を行っています。生活習慣病リスクが高い従業員へは生活習慣の改善へ向けたアドバイスも実施しています。今後は生活習慣病リスク（脂質・血糖・血圧など）を保有する者の減少、精密検査受診率100%を目指しています。

2019年度に健康管理システム（Growbase）を導入し、当社グループ全従業員の定期健康診断結果を一元管理しています。健康管理システムの従業員ページへアクセスすることで、従業員が定期健康診断結果をWeb上でいつでも確認できる環境を整えています。

特定保健指導

当社健康保険組合では、特定健診および人間ドックの結果、「積極的支援」または「動機付け支援」対象者全員へ、3～4カ月間の生活習慣改善プログラム（特定保健指導）を継続しています。きめ細やかな申し込み勧奨と保健指導の経過フォローを行い2021年度は、指導実施率94%と目標であった90%越えを達成しました。2022年度は、指導実施率100%を目指しています。健康スコアリングレポート※から見る順位は、2018年：1009位、2019年：899位、2020年：46位、2021年：7位と大きく改善しています。

※ 健康スコアリングレポート：厚労省・経産省・日本健康推進会議の共同三者より発行されるもので各健保組合の加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりへの取組状況などについて、全健保組合平均や業態平均と比較したデータの経年変化を見える化したもの。



若年層への保健指導

当社健康保険組合では、当社グループで最も従業員比率が高い30歳代の健診結果に着目し、40歳未満のメタボ予備軍対象者への保健指導に着手しました。若年層への生活習慣改善の動機付けを目指しています。

メンタルヘルス対策

ストレスチェックの実施と集団分析結果の活用

海外事業所も含めた当社グループ全従業員を対象に年1回ストレスチェックを実施しており、高ストレスと判定された従業員には医師面接を勧奨してメンタルヘルス不調を未然に防止する取り組みを行っています。ストレスチェックの結果をもとに集団分析を行い、集団分析結果は活用ガイドとともに各組織へフィードバックしています。集団分析結果データに基づいて必要時は組織への個別介入を行い、職場環境改善を図っています。

(単位：％)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック 受検率	99	99	98	99
ストレスチェック 高ストレス者率	9.3	8.9	8.6	7.1

メンタルヘルス研修の実施

セルフケア研修、ラインケア研修を継続的に実施しています。

長時間労働対策

長時間労働による健康障害を防止するため、当社グループ全従業員を対象に月45時間超の時間外・休日労働が発生した場合は、健康チェックシートで心身の健康状況の把握を行っています。必要時には産業医面談を実施し、従業員の健康確保のため産業医の意見をもとに適切な業務上の配慮を行うようつとめています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2025年度 (目標値)
平均月間所定外労働時間 (時間)	4.8	4.4	4.8	5.2	5.0以下

感染症対策

新型コロナウイルス対応

2020年2月18日に新型コロナウイルス対策本部を立ち上げ、「一人ひとりが感染予防策をしっかりと実施して、感染拡大を防ぐとともに事業継続に向けて備える」の考えのもと、感染症への対応や要請、ルールなどについて、イントラネットで適宜指示・周知しました。そのほか、新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）を推奨し、2021年1月からは希望する従業員とその家族にPCR検査および抗体検査受検費用の一部補助を開始しました。複数回受検できます。

職域接種の実施

京都本社では、新型コロナウイルス（COVID-19）ワクチンの職域接種を3回目まで実施しました。接種対象を当社グループ従業員の希望者だけでなく従業員の家族および近隣企業などにも拡大して実施しました。

抗原検査キットの配布

2021年末にCOVID-19の変異株の一つであるオミクロン株の感染が急速な勢いで拡大し、日本国内でも地域によってはPCR検査や抗原検査がすぐに受けられない事態となった際には、感染が疑われる状況となった場合でも迅速に感染の有無を確認できるように、全従業員へ抗原検査キットを無償配布しました。

インフルエンザ費用補助

当社健康保険組合ではインフルエンザ予防接種の費用補助を実施しており、従業員と家族の感染症予防につとめています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
インフルエンザ予防接種率 (従業員のみ) (%)	74	81	67	64

(注) 当社健康保険組合にて接種費用補助を行った者の割合

健康経営に関する社外評価

「健康経営優良法人」に認定



経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2023（ホワイト500）」に認定されました。健康経営優良法人として5年連続での認定となります。認定制度では理念・方針、組織体制、制度・施策実行、評価・改善における取組状況が数値化され、これらの総合評価で上位500社が「ホワイト500」に認定されます。

データヘルス・予防サービス見本市2021（厚労省、健康保険組合連合会がオンラインで共催）にて講演

2021年11月30日に健康保険組合連合会、厚労省共同企画による「成果報酬型民間委託方式（PFS）による健保事業のバリューアップに向けて」と題したセミナーが開催され、当社健康保険組合が講演しました。当社グループの健康経営の定着、特定保健指導の急速な改善などが厚労省の目に留まったものです。

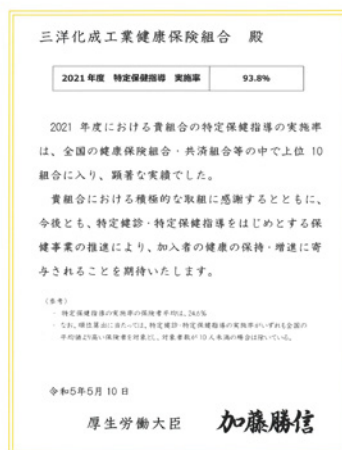
「がん対策推進優良企業」表彰を3年連続で受賞

当社健康保険組合が、厚生労働省の「がん対策推進企業アクション」において、令和4年度（2022年度）「がん対策推進優良企業」として表彰されました。がん教育や各種取組（大腸がん検診、乳房超音波検査、子宮がん検診、胃がんリスク分類検査、生活習慣病健診、特定保健指導）を実施した点が評価されたものです。



2023年1月にはがん対策推進企業アクションの一環としてオンラインでの「がんセミナー」を開催し、全社から約200名が参加しました。また、後日セミナーの録画配信も実施し、より多くの従業員へがん検診やがんに関する正しい知識を学ぶ機会を提供しました。

「2021年度特定保健指導実施率：93.8%」に対し、厚生労働大臣よりメッセージを受ける



2021年度における当社健康保険組合の特定保健指導実施率は、全国の健康保険組合・共済組合の中で上位10組合に入り、顕著な実績であったことから、その取り組みに対して、厚生労働大臣より感謝のメッセージをいただきました。

地域社会/社会貢献

地域の行政機関、教育・研究機関などと連携し科学技術・教育・文化・福祉などの振興を図るとともに、大学・医療機関・NPO法人などへの寄付活動、防犯、交通安全などの諸活動を自発的、継続的に推進することで、社会貢献につなげます。

社会貢献活動方針

「良き企業市民」として、豊かな社会の実現とその持続的な発展に貢献します。

- ・取り組みにあたって
社会の幅広い層と力を合わせて、持てる資源を有効に活用しながら、次の世代を担う人材の育成と社会的課題の解決に向け、積極的に社会貢献活動に取り組みます。
- ・各国・地域のニーズへの対応
社会貢献活動の理念をグループ内で共有し、各国・地域のグループ拠点と連携を取り、各国・地域の実情に合わせた社会貢献活動を展開します。
- ・情報開示
社会貢献活動の成果を開示し、広く社会と共有することで、豊かな社会の実現とその持続的な発展に貢献します。

伝統産業

京都には、国内外で有名な西陣織や京友禅、清水焼など74品目の伝統産業があります。しかしながら、京都伝統産業は出荷額減少や後継者不足により厳しい状況が続いています。一部には事業存続が危機に直面している伝統産業品目もあるなど、京都伝統産業の低迷は地域の社会課題となっています。

当社は2021年2月、三洋化成の技術で京都文化を活性化したいと願う従業員の情熱から、『京都文化×三洋化成グループのテクノロジー＝〇〇イノベーション』プロジェクトを立ち上げました。

「京都に育まれてきた化学企業だからこそ、自社の強みを生かして京都伝統産業の活性化に貢献したい」一人ひとりの情熱を原動力に、京都市や京都府と連携しながら挑み続けていきます。

取り組みの状況

現在、伝統産業チームは当社研究員を中心に約40人、6チームを編成しています。これらのチームでは、京都市との取り組みを皮切りに、京都府や各種業界団体とともに当社技術による貢献に取り組んでいます。また、今後の目標として、伝統産業の担い手育成などに対する助成事業として「三洋化成京都伝統産業振興基金」の創設や、京都府・京都市・京都市産業技術研究所と伝統産業支援を目的とした協定締結を検討しています。これらの活動を通じて京都伝統産業界の活性化につなげ、地域社会に貢献していきたいと考えています。

化学の出張授業

当社事業所が立地する地域ごとに、研究所や工場の若手社員が先生となり、小学校での化学の出張授業を行っています。2022年度はCOVID-19感染防止対策をとりつつ、京都地区（本社・研究所、桂研究所）、名古屋工場、鹿島工場が立地する地域にて、合計12校で実施しました。京都地区では、2023年3月22日、京都市と京都商工会議所から「小学生への環境学習事業」に20年間継続して貢献したことに対し、感謝状を授与されました。



京都市からの感謝状

2022年度 化学の出張授業 開催実績

実施地区	実施数 (校)	実施日	実施校、 イベント名	対象学年 (年)	受講者数 (人)	受講者数 合計 (人)
京都地区	6	2022年10月12日	京都市立嵐山小学校	5	52	335
		2022年11月16日	宇治市立平盛小学校	4,5	45	
		2022年12月9日	京都市立東山泉小中学校	6	93	
		2023年1月13日	京都市立北醍醐小学校	6	27	
		2023年2月2日	大津市立和邇小学校	6	72	
		2023年3月7日	亀岡市立詳徳小学校	6	46	
名古屋工場	2	2023年2月16日	東海市立名和小学校	5	160	250
		2023年2月22日	東海市立緑陽小学校	5	90	
鹿島工場	4	2022年11月26、27日	ワークショップコレクション in キャリ☆フェス 神栖	5歳～	70※ ¹	255※ ²
		2022年12月6日	神栖市立植松小学校	6	80	
		2023年1月19日	神栖市立須田小学校	6	38	
		2023年2月2日	神栖市立大野原西小学校	4	67	

※1 イベント参加人数概算

※2 イベント参加人数概算を含む。

インターンシップ

2022年度はドイツ・ドルトムント大学と京都大学の間での国際インターンシッププログラムに協力し、ドルトムント大学化学工学専攻の留学生1人を10～11月の間、当社の研究部に受け入れました。

「三洋化成の森」づくり活動

創立60周年を機に京都モデルフォレスト運動（森の恵みを受けている府民みんなで京都の森を守り育もうという京都府の取り組み）の趣旨に賛同し、2009年度から京都府相楽郡和束町で「三洋化成の森」づくり活動を行っています。

地元の和束町や京都府山城広域振興局、公益社団法人京都モデルフォレスト協会、京都森林インストラクター会にもご協力いただきながら、従業員とその家族らのボランティアで伐採体験や遊歩道整備などの活動を実施しています。「三洋化成の森」づくり活動の実施回数については、2022年度は新入社員研修も含めて合計3回（のべ参加人数：164人）でした。

このほか、公益社団法人京都モデルフォレスト協会の森づくり基金に資金を提供し、和束町での間伐などの森林整備事業に役立てています。2022年度の実績は、間伐面積2.4ha、CO₂吸収量増分10.6トンCO₂/年でした。



活動場所：京都府相楽郡和束町湯船地区

棚田保全活動

サンケミカル株式会社では千葉県の二子棚田でお米作りを行っています。毎年4月末頃に田植えを行い、毎月草取りをして8月末～9月上旬に稲刈りをしています。収穫したお米は活動に参加した従業員に配布するほか、地域のこども食堂にも寄付しています。2022年度は、活動した棚田の面積は400㎡、コメ収穫量は270kg、のべ参加人数は71人（実施回数：14回）でした。

寄付(国内)

当社は、三洋化成の各事業に要望のあった事柄や当社が自主的にやりたい寄付などについて、三洋化成社会貢献財団を通じて行っています。

寄付金

(単位：百万円)

		年度	2018	2019	2020	2021	2022
社会貢献支出 総額			24.0	39.9	24.2	36.4	34.9
項目別寄付額	1.化学を中心とした学術振興への支援		14.4	17.0	14.8	27.0	14.1
	2.人材育成への支援		0.8	2.2	3.1	0.3	2.3
	3.京都を中心とした芸術、文化等の保護活動への支援		1.1	1.5	0.5	1.0	4.1
	4.環境保全活動への支援、協力		1.1	11.0	1.6	1.6	1.5
	5.各国、各地の社会ニーズに応じた社会貢献活動への支援、協力		6.6	8.1	4.2	6.5	13.0

※ 2019年度までは三洋化成単体、2019年9月以降は一般財団法人三洋化成社会貢献財団の支出額
(2019年度は三洋化成単体と一般財団法人三洋化成社会貢献財団の合計額)

パラリンアートを支援

一般社団法人障がい者自立推進機構が運営する「パラリンアート」のオフィシャルパートナーとして障がい者アーティストの自立を支援しています。「パラリンアート」とは、芸術的表現を通じて障がい者の社会参加と経済的な自立を推進する活動です。



海外の関係会社

主な支援活動

中国

三大雅精細化学品（南通）有限公司（SDN）は、環境保護活動として、2023年5月に会社近くの公園でゴミ拾いなどの清掃を行いました。

タイ

サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド（SKT）は、2022年9月に洪水で被害にあった村人や関係者らを支援しました。

マレーシア

SDPグローバル（マレーシア）SDN. BHD.（SDPM）は、ジョホール州の近隣海岸にてGo Green活動として清掃活動を行いました。

その他にもさまざまな支援活動を行っており、今後も海外現地において社会課題の解決に取り組んでいきます。



SDN付近の公園で清掃



タイの洪水による被災者ら支援



SDPMの近隣海岸で清掃

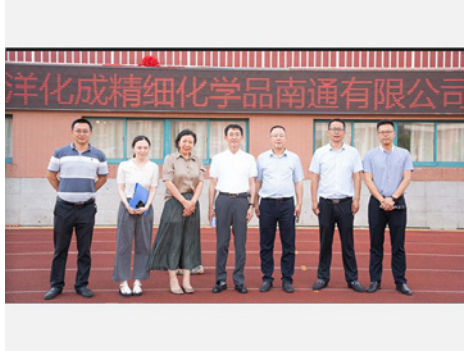


寄付活動

2022年度も、海外の各関係会社は近隣の学校などへ寄付を行いました。



SDNIは中学3年生の受験生に、約2万元分の受験復習資料を約80セット寄付



SKNIは地元南通の高校に、大型液晶ディスプレイを贈呈



SKTは脳性まひ専用の病棟建設に寄付

コーポレート・ガバナンス

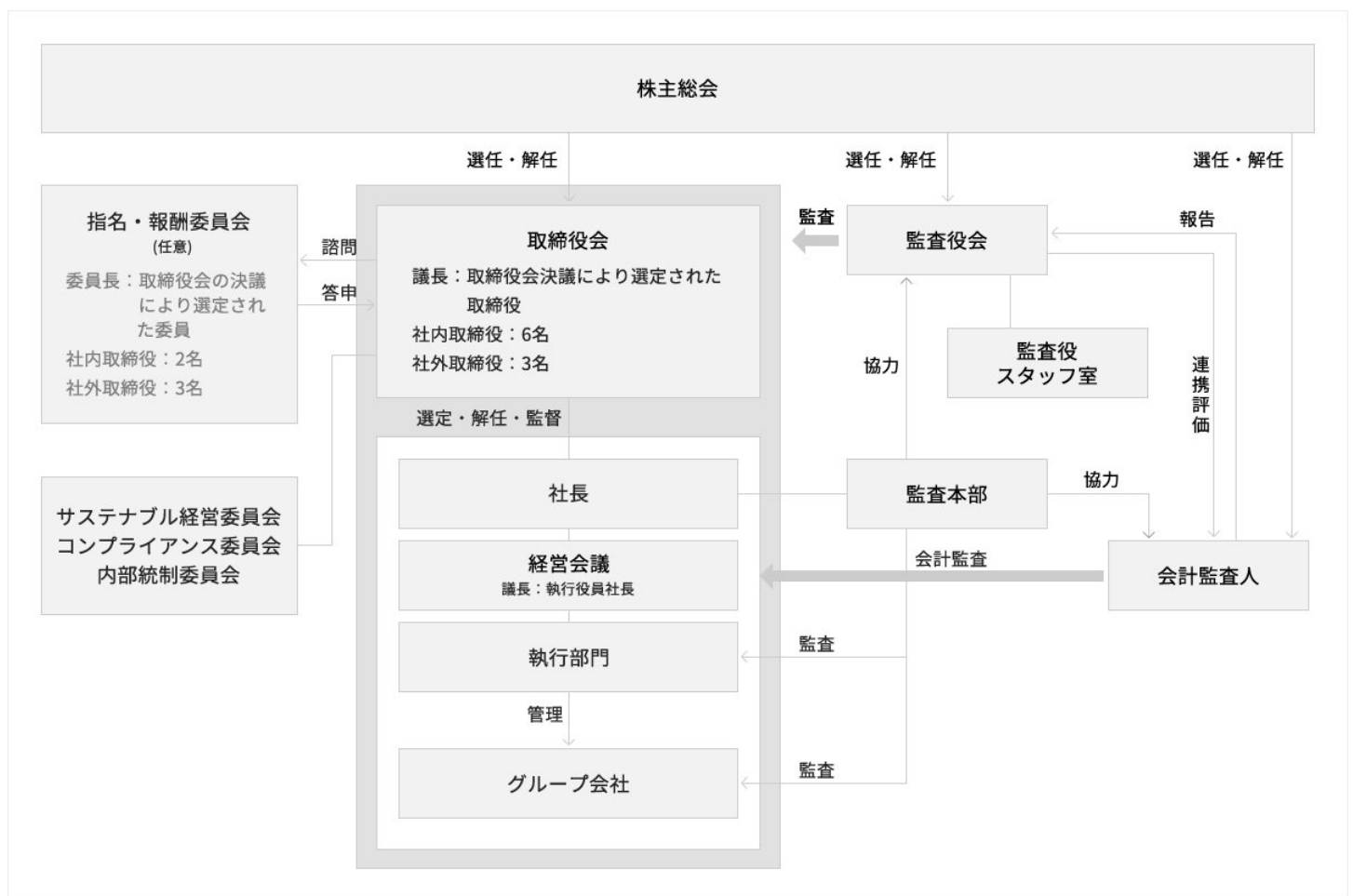
三洋化成グループは、社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」に基づいて、ステークホルダーのみなさまと連携しながら、経済的価値と社会的価値をともに向上させ、将来にわたって持続的に成長することを目指しています。そのためにも、ステークホルダーのみなさまから信頼されるコーポレート・ガバナンスを構築することを経営の最重要課題のひとつと位置付けています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社です。また、取締役会により決定された経営方針などに従い、執行役員が業務執行を行う「執行役員制」をとっており、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を明確に区分しています。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書は[こちら](#) 

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役・取締役会

取締役の任期は1年とし、取締役9名のうち3名は、経営の監督機能強化の観点から独立社外取締役にするとともに、取締役会の議長は、業務執行を行わない取締役から選定しています。毎月原則1回開催し、経営方針などの重要事項の決定と、取締役・執行役員による業務執行状況の監督を行っています。2022年度は15回開催しました。

監査役・監査役会

監査役4名のうち3名は社外監査役です。監査役は取締役会や経営会議などの重要な会議に出席する他、重要な決裁書類の閲覧などを行います。当社の広範な業務に精通した社内出身の監査役の知見と、財務・経理・会計に従事した経験もしくは企業経営に従事した経験を有する社外監査役の知見を活用して、取締役の職務の執行を監査しています。また、監査役会直轄の組織として監査役スタッフ室を設置し、取締役から独立したスタッフが監査役の職務を補助する体制をとることで、監査の実効性確保につとめています。

経営会議

経営会議は毎月原則1回開催し、取締役会により決定された経営方針などに基づき、執行役員が行う重要な業務執行上の決定を行っています。

各委員会

	委員長	2022年度 開催実績（回）	役割
指名・報酬委員会	取締役会長	5	取締役会の諮問機関で、社外取締役が委員の過半数を占め、取締役の指名・報酬に関して、取締役会へ答申を行う。
サステナブル 経営委員会	社長	2	取締役会直轄の組織で、持続的な成長に向けたプロセスおよび環境・社会・ガバナンスに関して優先して対応すべき重要課題の対応方針を審議・決定する。
コンプライアンス 委員会	社長	1	取締役会直轄の組織で、コンプライアンスを徹底するため、その基本方針や施策を審議・決定する。
内部統制委員会	社長	2	取締役会直轄の組織で、内部統制システム全般の基本方針の決定ならびに内部統制システムの整備・運用・評価・改善活動を指導・監督する。

取締役選任基準

当社は、営業・研究の各機能、生産・間接の各部門の専門能力・知見・実績をもとに経営の課題に対する客観的判断能力や先見性・洞察力などを有する社内出身の取締役と、豊富な経験に基づき客観的な視点から積極的に助言、提言などを行うことができる社外取締役により取締役会を構成することを方針とし、バランスや多様性などに配慮の上、取締役候補者を選任しています。

監査役選任基準

当社は、上場企業の経営者または経理部門の責任者などの経験に基づく高い専門性と見識を有し、加えて法令上の社外性を有する社外出身の監査役と、財務会計に関する知見や専門分野での知識、経験をもとに、客観的な監査に関する意見を述べることができ、業務執行者からの独立性を確保できる資質を有する社内出身の監査役により監査役会を構成することを方針とし、監査役会の同意のもと、監査役候補者を選任しています。

社外取締役選任理由

氏名	独立 役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
白井文	○	該当事項なし	当社の独立性基準を満たしているため、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員に指定しています。同氏は長年にわたり市政運営に携わり、行政活動を通じた豊富な経験に加え、他の上場企業の社外取締役として企業経営に関わった経験と実績を有しています。これらの幅広い経験・知見を活かし、独立した立場から有用な指摘・意見をいただくことによって、今後も当社企業価値の持続的向上に貢献いただけることが期待できるため、社外取締役として選任しています。
小畑英明	○	該当事項なし	当社の独立性基準を満たしているため、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員として指定しています。同氏は人事・総務を中心とした管理部門での豊富な実務経験に加え、幅広い事業領域を持つ企業において長年にわたり経営に携わった経験と実績を有しております。これらの幅広い知見・経験を活かし、独立した立場から有用な指摘・意見をいただくことによって、今後も当社企業価値の持続的向上に貢献いただけることが期待できるため、社外取締役として選任しています。
佐野由美	○	当社の業務委託先である公益財団法人21世紀職業財団の業務執行者（関西事務所長）です。取引実績額は、同財団の経常収益の2%未満であり、当社を主要取引先とする者には該当しません。	当社の独立性基準を満たしているため、一般株主と利益相反が生じる恐れはないと判断し、独立役員として指定しています。同氏は上場企業や公益法人におけるダイバーシティ推進や人材育成に関する豊富な実務経験に加え、他の上場会社の社外取締役として企業経営に関わられた経験と実績を有しています。これらの幅広い経験・知見を活かし、独立した立場から有用な指摘・意見をいただくことによって、今後も当社企業価値の持続的向上に貢献いただけることが期待できるため、社外取締役として選任しています。

取締役会のダイバーシティ

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、ジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含む多様性と適正規模を両立させ、各人の人格などを総合的に勘案して取締役候補者を選任しています。次の基本的な考え方に基づいて中長期的な企業価値の向上を図るため、当社の取締役に必要なスキル項目を指名・報酬委員会で検討し、企業経営、コンプライアンス・リスクマネジメント、多様性への理解・サステナビリティ、国際ビジネス、研究開発・生産・新規事業開発、営業・マーケティング、人材開発・育成、財務会計の8つの項目を定めました。本スキル項目は、経営環境や社会情勢などを踏まえて、必要に応じて見直しを行います。

基本的な考え方

- ・社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」の実践を通じて社会に貢献すること
- ・安定的な経営基盤を堅持し、既存事業の強みを活かしつつ新規事業開発に積極的に取り組むこと
- ・多様性を尊重し、働きがいを感じるワクワクする会社を実践すること

2023年6月末時点での取締役会は、これらのスキル項目に関する知見を有する取締役9名（独立社外取締役は3名、うち2名が女性）と、監査役4名（独立社外監査役1名）で構成されています。また、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者が含まれています。

役員報酬およびインセンティブ

当社の取締役の報酬などについては、企業業績向上に向け優秀な人材の確保につながるとともに、職責に見合った報酬水準、報酬体系となるよう設計することを基本方針としています。これらの報酬水準、報酬体系については、業績の推移や外部の客観データなどを勘案して決定しており、その妥当性については、社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会において検証しています。なお、取締役の報酬などの決定に関する基本方針は、取締役会で審議・決定しています。取締役報酬は、「基本報酬」、「賞与」および「株式報酬」で構成されています。

報酬等種類の概要

報酬の種類	概要
基本報酬	各取締役の役割と責任を基準に、中長期および当該事業年度の業績状況や他社水準も勘案の上決定し、月例で支給
賞与	業績向上に対する意識を高めるため、企業の収益力を表す連結経常利益を指標とし、当該事業年度および中長期の業績状況を基準に総支給額を算出し、配分については各取締役の役割と責任を基準に決定し、毎年一定の時期に支給
株式報酬	株式交付規定に基づき、役位等に応じてポイントを付与し、原則として取締役退任時にポイント数に応じた当社株式を交付

取締役・監査役への研修

社内出身および常勤の取締役・監査役に対しては、就任時に関連法令、当社定款、取締役会規程などの社内規定の説明を行い、社外取締役および常勤の社外監査役に対しては、当社工場など事業所の視察実施を通じて、事業内容の理解促進を図っています。また、コーポレート・ガバナンスに関する外部セミナーの受講など、必要な知識・情報を取得する機会を提供しています。

スキル・マトリックス

氏名	役職	社外	独立	保有するスキル							
				企業経営	コンプライアンス・リスクマネジメント	多様性への理解・サステナビリティ	国際ビジネス	研究開発・生産・新規事業開発	営業・マーケティング	人材開発・育成	財務会計
安藤 孝夫	取締役会長			●	●	●	●	●	●	●	
樋口 章憲	代表取締役社長			●	●	●	●	●	●	●	
前田 浩平	代表取締役			●	●	●		●	●		
原田 正大	取締役				●	●		●	●		
須崎 裕之	取締役				●	●	●		●		
西村 健一	取締役				●	●	●				●
白井 文	取締役	●	●	●	●	●				●	
小畑 英明	取締役	●	●	●	●	●	●	●		●	
佐野 由美	取締役	●	●		●	●				●	
黒目 泰一	監査役	●		●	●	●	●	●			
堀家 尚文	監査役			●	●	●		●			
加留部 淳	監査役	●		●	●	●	●		●		
中野 雄介	監査役	●	●	●	●	●					●

主な議案と審議事項

取締役会

- ・中期経営計画、総合計画策定
- ・主要な事業の運営方針
- ・出資、融資、寄付案件
- ・取締役会の実効性評価結果の確認
- ・指名・報酬委員会への諮問事項
- ・決算関係書類の承認
- ・株主総会関係手続に関するもの
- ・会社法に基づく、利益相反取引や役員賠償責任保険などの決議・重要な使用人の選解任・役員報酬関係

指名・報酬委員会

- ・監査役を含んだ、取締役会の構成（スキル・マトリックス）の再作成
- ・あるべき社長像の特定、評価基準、育成方法等、代表取締役社長後継者計画の検討
- ・業績連動報酬の評価指標についての検討
- ・報酬種類別の支給割合についての検討

サステナブル経営委員会

- ・経済的価値の向上の取り組み
- ・非財務情報の開示手法
- ・人的資本の方針・人権方針の策定
- ・気候変動への取り組み

コンプライアンス委員会

- ・企業倫理勉強会の実施計画
- ・内部通報窓口などへの通報の実績
- ・内部通報規定の改定
- ・リスクマネジメント活動の方針

内部統制委員会

- ・財務報告に係る内部統制の評価結果
- ・「内部統制システム」運用状況概要の「事業報告」への開示案について
- ・財務報告以外の重要リスクに係る内部統制システムの運用状況評価結果

取締役会実効性評価

当社では、社外を含む全取締役（9名）と全監査役（4名）を対象に、取締役会の実効性に関する匿名でのアンケート調査およびその結果に基づく取締役会の実効性評価を実施しています。2022年度の実効性評価に係るアンケート調査は、

1. 取締役会の構成、運営
2. 取締役会の議論
3. 取締役会のモニタリング機能
4. 取締役のパフォーマンス
5. 取締役、監査役に対する支援体制、トレーニング
6. 株主との対話
7. 取締役自身の取り組み

を大項目とした各設問に対して、5段階評価もしくは自由記述欄にコメントで回答するもので、客観性を確保するため第三者機関のシステムを利用して2023年3月に実施しました。その結果は、2023年5月開催の取締役会に報告され、アンケート調査における5段階評価の集計結果と自由記述欄のコメントをもとにした議論・分析を行ったうえで、実効性の評価を行いました。評価の概要としては、前年度に行った実効性評価で、取締役会の実効性をさらに高めるため改善の余地があることが明らかになった「ガバナンス体制の充実」「中長期視点からの経営戦略の議論の充実」および「社外役員への対応の充実」に関して、今回、取締役会としては一定の改善が見られたと評価しました。上記のアンケート設問に対する回答結果から、取締役会の実効性は概ね確保されていると評価しました。特に取締役会の運営については、非業務執行取締役が取締役会議長として議事進行を行い、公正な視点による運営につとめています。一方で、今後も取締役会の実効性をさらに高めるためには、従前から改善の余地があるとしてきた「ガバナンス体制の充実」「中長期視点からの経営戦略の議論の充実」および「社外役員への対応の充実」に関して、継続的に改善に取り組むことの必要性を認識しており、これらの課題に対して真摯に改善に取り組めます。

サクセッション・プラン（後継者育成計画）

2022年度の指名・報酬委員会では、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、会社の経営理念や経営戦略に整合する「あるべき社長像」の特定および代表取締役社長候補者の選定プロセスと計画的な育成方法を議論し、取締役会に答申しました。特に「あるべき社長像」については、社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」のもと、昨年開示した「経営方針」の中で明らかにした、2030年度における当社グループの「ありたい姿」を実現するために、次期代表取締役社長となる者が備えるべき要件を特定しました。また、約10年後の代表取締役社長を想定した次世代の候補者審議や女性執行役員候補者の育成方法についても指名・報酬委員会で議論し、取締役会に答申を行いました。

コンプライアンス

三洋化成グループは、「企業倫理憲章」において「コンプライアンスと企業の社会的責任を肝に銘じて、持続可能な社会の実現に向けて自主的に行動し、社会的良識と清廉さをもって社は『企業を通じてよりよい社会を建設しよう』を実践します。」と定めています。

コンプライアンス体制

企業倫理担当役員を任命し、取締役会直轄のコンプライアンス委員会を設けています。

コンプライアンス委員会は、コンプライアンスに関する基本方針や施策の審議・決定機関として設けられており、定期的に開催しています。2022年度は、全社で実施する「企業倫理勉強会」で従業員が学習する内容の検討や、コンプライアンス活動によって低減可能な重要リスクの特定と対応策を立案しました。

また、社長直轄の監査本部を設置して内部監査機能を強化しています。

コンプライアンス推進組織



従業員に対し、「コンプライアンスの心得」「従業員行動指針」で日々の行動を実践するための判断基準を具体的に示しています。

内部監査

経営に係る管理・運営の制度および業務執行状況を適法性、有効性、効率性などの観点から客観的に検証・評価し、その結果に基づく改善のための提言または是正のための勧告を行うことにより、経営の健全かつ継続的發展に役立つことを目的として監査本部のビジネス、テクニカルの各監査部が内部監査を実施しています。

ビジネス監査部は総務、人事、財務、経理、営業、購買、国際事業など、テクニカル監査部は研究・技術開発、生産、物流関連などをそれぞれ対象範囲としています。

教育啓発

企業倫理勉強会

当社グループでは、毎年、企業不祥事の発生防止を目的として、当社グループ内の全部署で「企業倫理勉強会」を行い、結果を企業倫理担当役員に報告しています。特に近年は企業不祥事の背景にある企業風土に焦点を当て、風土改革がコンプライアンスにつながることを、動画（ミニドラマ）の視聴を通して学ぶ勉強会を実施しています。2022年度は「悪い情報があげられる職場」がテーマの動画を視聴したうえでグループディスカッションを行うという形式の勉強会に、計1,885名が参加しました。勉強会後にはアンケートを実施し、当社グループのコンプライアンス活動全般についての評価を確認し、次年度以降の教育活動に反映しています。

法務研修プログラム

国内グループ従業員を対象として、法務部員がさまざまなテーマで講義を行う「法務研修」を実施しています。また、組織ごと（事業本部・関係会社など）に相談窓口となる法務部の担当者を選定するとともに、法務部員が国内各事業所に出向き、現地で法律相談を行う「出張法務」を実施するなど、相談しやすい環境を整えています。

2022年度の研修内容

内容	対象者
契約の基礎知識	入社1～5年目の従業員
独占禁止法（取引制限と業務提携）	営業部員
偽装請負防止	下請け業者と関わる従業員
輸出管理貿易令	研究部員
産業廃棄物処理委託契約書	産業廃棄物処理委託契約締結に関わる従業員
秘密保持契約書	秘密保持契約締結に関わる従業員
共同開発・共同出願	研究若手・中堅従業員
下請法	下請け業者と関わる従業員
営業秘密	営業部員、研究部員

内部通報制度

コンプライアンスに関する疑問が生じたときは上司や関係者と話し合うことを基本としますが、どうしても解決できない場合の相談窓口として、公益通報者保護法に則した内部通報窓口（コンプライアンスホットライン）を「内部通報規定」に基づき社内外に設けています。社内の通報窓口は、コンプライアンス委員会事務局である監査本部長、社外の窓口は顧問弁護士としています。通報者が特定されることのないよう、通報者の保護に十分配慮しなければならないことを規定に定め、運用しています。

2022年度のホットラインの利用件数は、計4件であり、いずれもハラスメントに関する内容でした。通報者に不利益が生じないよう、細心の注意を払って事実関係を調査し、問題が確認された場合には、対象者への指導・処分、是正に向けた教育などを実施しました。

以前から、内部通報窓口とは別にハラスメント専用の通報窓口である「セクハラ・マタハラ・LGBT相談窓口」を設置していましたが、2023年4月には、こうしたハラスメントに関する相談窓口を社外にも新設し、通報者（相談者）が内部通報・相談窓口をより利用しやすい仕組み作りを進めていきます。なお、内部通報窓口の運用状況は、コンプライアンス委員会に報告しています。

内部通報件数

年度	2018	2019	2020	2021	2022
件数（件）	1	4	1	2	4

違反事例への対処

コンプライアンス違反事例が判明した場合の対応（対処法と社内外への公表など）について、「コンプライアンス委員会規定」に定めています。

違反事例が判明した場合、事実関係を精査し、「業務責任規定」など社内の諸規定類に照らし、「就業規則」「懲戒規定」に基づき処分を決定するとともに、全社的な再発防止策を審議・決定します。2022年度は懲戒案件が4件発生しました。内容はハラスメントに係る事案が3件、社内規則違反が1件でした。

公正な取引・腐敗防止

当社は国連グローバル・コンパクトに加盟し、「企業倫理憲章」「従業員行動指針」においても、「公正な競争と適正な取引と責任ある調達」に徹することを明記するとともに、事業本部の「業務責任規定」に「不正取引・行為の防止、贈収賄の禁止、輸出規制や各国の化学物質関連法に抵触しないことの確認」を定め、従業員などには「法務研修」で教育しています。

独占禁止法、反トラスト法ほか、各国競争法への違反はありません。

政治献金

当社は政治献金を行っていません。

研究費などの提供・使用に関する透明性

日本臨床検査薬協会ならびに日本医療機器産業連合会の定める医療機関などとの「透明性ガイドライン」に準拠し、「医療機関等との関係の透明性に関する指針」を定め、毎年実施状況を公表しています。

「医療機関等との関係の透明性に関する指針」および公開情報は[こちら](#) 

また、公的研究費の適正な運営・管理体制を公表しています。

「公的研究費の管理体制」は[こちら](#) 

リスクマネジメント

三洋化成グループは、事業存続の危機を回避し不測の事態に備えるため、想定されるリスクごとに社内規定などを整備し、啓発・教育ならびに訓練などによるリスク管理を実施しています。

リスクマネジメント体制

当社グループを取り巻くリスクに対応するべく、「業務責任規定」「製造物責任（PL）基本規定」「情報システムセキュリティ規定」などの社内規定を定め、所管部署がリスク管理をしています。また、社長直轄の監査本部（ビジネス、テクニカルの各監査部）が当社グループ内のリスク管理の実施状況をモニタリングし、確認されたリスクについては是正と再発防止策の立案を指示し、その内容をチェックするとともに、関連部署での実施状況をフォローアップしています。また、コンプライアンスに関する重要なリスクについては、コンプライアンス委員会が基本方針や施策の審議・決定を行っています。

リスクベースでの監査

ビジネス、テクニカルの各監査部では、内部統制部と連携し、事業や業務遂行にかかるリスクベースでの監査マップを作成し、優先度を勘案して各年度の監査テーマを設定し、組織横断的に内部監査を行っています。

BCP（事業継続計画）

当社グループでは、大規模地震の発生と感染症の全国的・世界的な大流行（パンデミック）を想定したBCPを策定し、運用しています。BCP事務局の内部統制部が中心となり、より実効性のあるBCPとなるよう、毎年見直しを行っています。また、地区ごとに実地訓練を継続実施しています。

情報管理

情報資産は企業にとって大変重要なもので、情報資産の流出は企業価値を毀損するリスクになり得ると考えています。機密情報の重要性を認識し、情報漏洩の防止および適正な使用、他者の機密情報の不正な取得・使用ならびに開示の防止などを目的とした「機密管理規定」を定めています。「情報システムセキュリティ規定」「パソコンおよびネットワーク管理規定」を定め、ファイアウォールなどの防衛システムを導入するとともに、情報システム利用のライセンス制やインターネットのアクセス制限などを実施することで、セキュリティを確保しています。また、従業員のセキュリティ意識を向上させ、情報セキュリティ事故を未然に防ぐことを目的に、情報セキュリティ教育を毎年実施しています。

個人情報保護

個人情報の保護については、個人情報の利用目的と利用法、管理、相談窓口について定めた「個人情報保護方針」を制定しています。また、2022年4月に施行された「改正個人情報保護法」に沿って、本方針を改定しました。この方針のもとで、適切な保護を実現するため「個人情報保護管理規定」を制定しています。マイナンバー制度については「特定個人情報取扱規定」でルールを定めるとともに、セキュリティを確保できるITシステムを採用して運営しています。ソーシャルメディアの公式アカウントの運営、および従業員個人のソーシャルメディア利用に関し、「ソーシャルメディアポリシー」を定め、これを遵守しています。

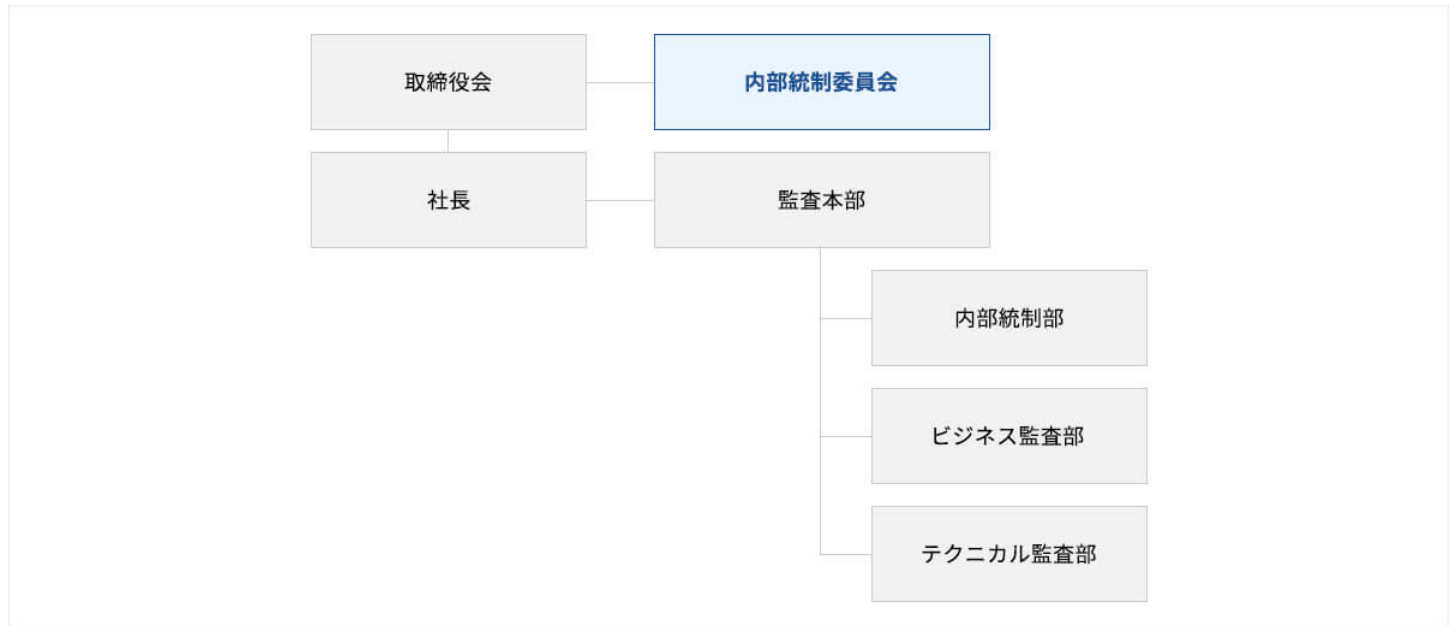
海外危機管理

日本国外において当社グループ従業員などの生命、身体、財産に危害を及ぼしうるリスクの軽減を図り、万一海外危機に直面した場合に対処することについての基本的事項を「海外危機管理基本規定」に定め運用しています。本規定には、非常時における危機管理組織と指揮系統、海外危機管理事務局や対策本部の責務・権限などを定めており、これに従い運用します。また、人事本部内に海外危機管理事務局を置き、常時、情報収集および分析、渡航に関する注意喚起の発信などを行っています。BCPが発動された場合、海外危機管理組織はBC対策本部と連携して対応します。

内部統制

社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」の実現をさらに推し進め、当社の事業活動に関連する法令などを遵守し、その事業活動の有効性や効率性を高め、財務報告の信頼性を確保するため、内部統制システムを整備・運用・評価しています。

体制図



内部統制組織と役割

内部統制委員会

取締役会直轄組織として内部統制委員会を置いています。内部統制委員会は、内部統制システム全般の基本方針を決定するとともに、システムの整備・運用・評価・改善活動の指導監督を行います。

内部統制部

内部統制部は、事業運営に関するさまざまなリスクについての対応策・回避策の立案のアドバイスをを行います。また、

1. 会社法に係る内部統制
2. 財務報告に係る内部統制（金融商品取引法に基づく）
3. 財務報告以外のリスクに係る内部統制

の3つの内部統制システムの構築・評価・改善・報告の任を負います。

会社法に係る内部統制については、会社法および会社法施行規則に基づき、内部統制システムに関する基本方針を2006年の取締役会で決議、公表し、適宜見直しを行っています。

財務報告に係る内部統制については、全社的な内部統制および販売から財務報告プロセスまでの業務処理統制・IT全般統制を評価し、その結果を内部統制報告書にまとめ内部統制委員会に報告するとともに、会計監査人が作成した内部統制監査報告書を添え関東財務局に提出しています。

財務報告以外のリスクに関する内部統制については、想定リスクに対するリスク軽減策の手順書、セルフチェックシートなど一連の文書類を作成してイントラネットに掲示し、従業員がいつでも閲覧できるようにしています。

ESGパフォーマンスデータ

環境

社会

ガバナンス

データの集計範囲について

各項目に集計範囲として記載しているものは以下を意味します。

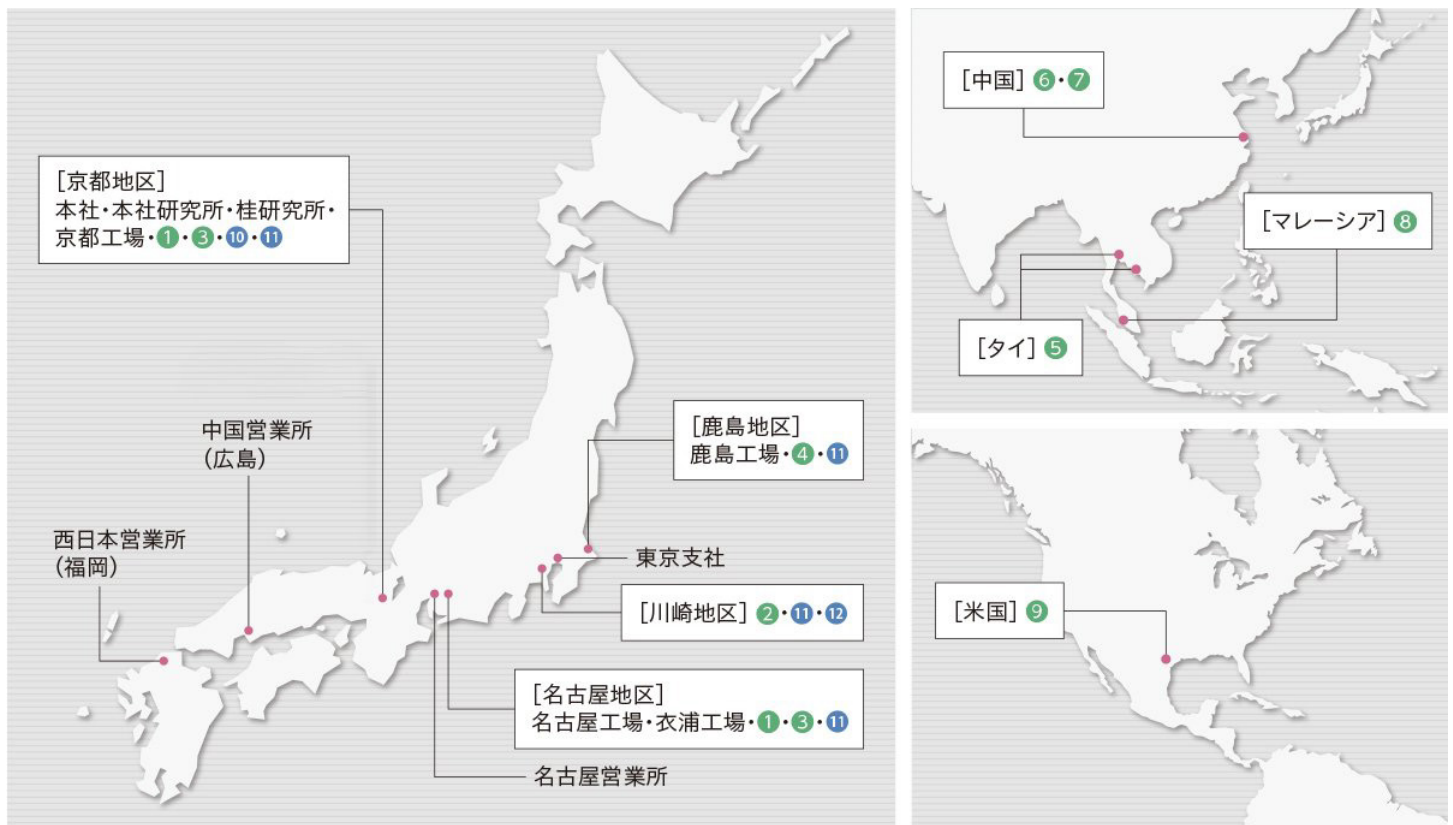
当社：三洋化成全事業所

国内：三洋化成と下表①～④および⑩～⑫の国内関係会社

海外：生産拠点を有する海外関係会社（⑤～⑨）

特に断りがない場合：国内＋海外

ISO取得状況



	位置	事業拠点	設立（稼働）年	ISO14001		ISO9001	
				取得年	認証機関	取得年	認証機関
生産事業所	—	三洋化成工業（株）鹿島工場	1977年	—	—	1997年	JCQA
	—	三洋化成工業（株）京都工場	1949年	—	—	1999年	JCQA
	—	三洋化成工業（株）名古屋工場	1969年	—	—	1998年	JCQA
	—	三洋化成工業（株）衣浦工場	2010年	—	—	2010年	JCQA
	①	SDPグローバル（株）	2001年	—	—	2000年	JCQA
	②	サンケミカル（株）	1982年	—	—	2000年	JCQA
	③	サンノブコ（株）	1966年	—	—	2000年	JCQA
	④	（株）サン・ペトロケミカル	1977年	—	—	—	—
	⑤	サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド	1997年	2009年	TICA/J-VAC	2004年	TICA/J-VAC
	⑥	三洋化成精細化学品（南通）有限公司	2003年	2012年	TUV NORD	2006年	TUV NORD
	⑦	三大雅精細化学品（南通）有限公司	2003年	2013年	CQM	2007年	DET NORSKE VERITAS
	⑧	SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.	2015年	—	—	—	—
非生産事業所	⑨	サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC	2005年	—	—	—	—
	⑩	サンアプロ（株）	1966年	—	—	2003年	JCQA
	⑪	三洋化成ロジスティクス（株）	2020年	—	—	—	—
	⑫	塩浜ケミカル倉庫（株）	1983年	—	—	—	—

（注）三洋化成4工場および①～④の国内関係会社は、2020年度にISO14001認証を返上。④（株）サン・ペトロケミカルはISO9001認証についても2020年度に返上。

環境投資・環境効率に関するデータ

環境会計

環境会計ガイドライン（2005年度版）に基づいた分類別集計値のトレンド

範囲：国内および海外

事業活動に応じた分類

投資額／費用額として表記（単位：百万円）

分類		2018	2019	2020	2021	2022
事業エリア内コスト	①公害防止コスト	122／864	172／872	260／843	216／842	297／875
	②地球環境保全コスト	39／622	83／676	81／650	64／671	27／663
	③資源循環コスト	28／1,771	64／1,932	41／1,850	1／1,794	1／1,898
上・下流コスト		0／28	0／30	0／34	2／40	0／33
管理活動コスト		6／397	3／417	1／459	55／475	3／505
研究開発コスト		0／688	0／506	0／464	0／663	0／730
社会活動コスト		0／129	0／138	0／124	0／132	0／138
環境損傷コスト		0／4	0／3	20／5	0／3	0／4
合計		195／4,504	322／4,573	404／4,428	338／4,620	327／4,846

(注) 投資額は当該期間の検収ベースでの金額、費用額には減価償却を含む。

環境保全対策分野に応じた分類

投資額／費用額として表記（単位：百万円）

分類	2018	2019	2020	2021	2022
① 地球温暖化対策	27／615	65／675	40／633	19／646	34／642
② オゾン層保護対策	0／1	1／1	0／1	1／5	0／2
③ 大気環境保全	71／419	65／395	185／394	232／391	224／408
④ 騒音・振動対策	3／70	3／73	5／75	1／64	0／74
⑤ 水環境・土壌環境・地盤環境保全	45／399	98／426	136／414	73／432	62／456
⑥ 廃棄物・リサイクル対策	35／1,778	69／1,940	34／1,857	1／1,803	1／1,906
⑦ 化学物質対策	0／225	0／234	0／282	0／277	0／259
⑧ 自然環境保全	0／13	10／19	0／16	3／17	1／16
⑨ その他	16／295	11／304	3／292	9／322	5／354
合 計	195／3,816	322／4,068	404／3,963	338／3,957	327／4,116

(注) 研究開発にかかる部分は分類していない。

環境保全対策に伴う経済効果（貨幣単位）

（単位：百万円）

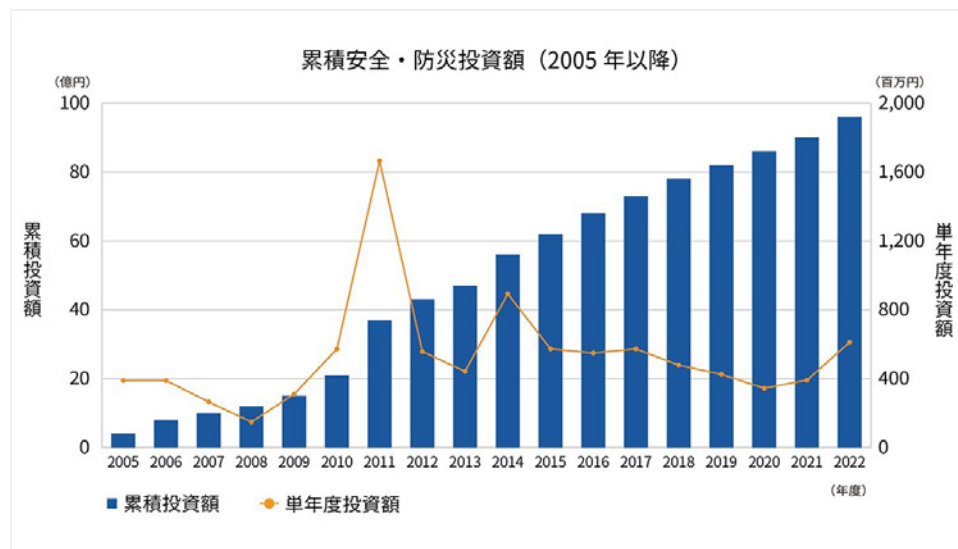
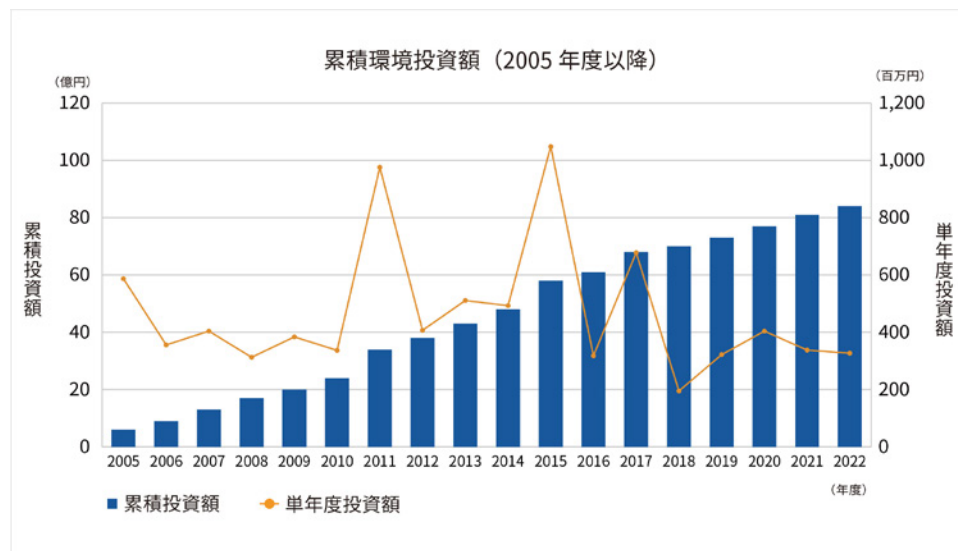
効果の内容		2018	2019	2020	2021	2022
省エネルギーによる効果		72	81	6	41	20
省資源による効果	廃棄物削減効果	141	97	48	77	7
	原材料使用量低減による効果	227	178	174	152	82
	リサイクルにより得られる収入	26	80	52	55	70
合計		466	436	279	325	179

（注）投資を伴わない対策（処方改善など）による効果を含む。

環境・安全・防災投資

（単位：百万円）

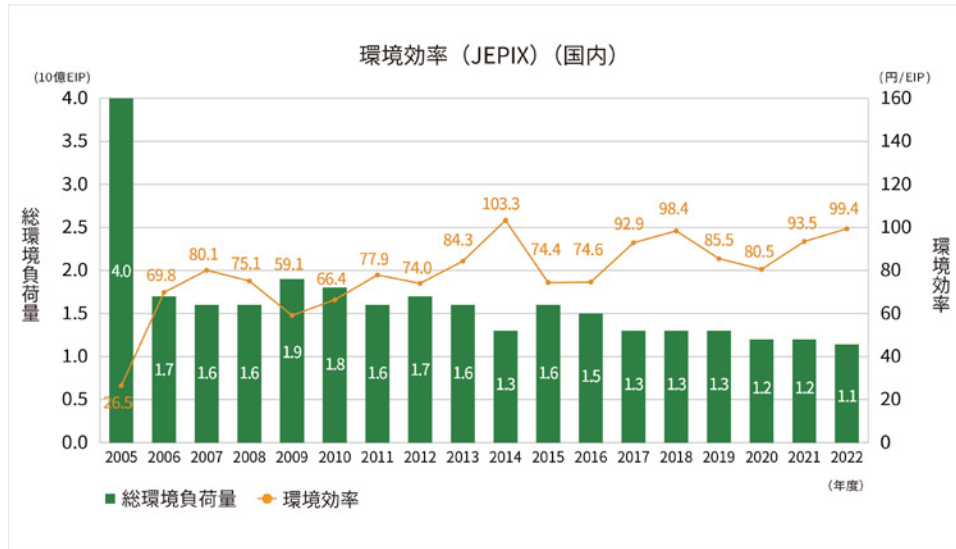
年度	2018	2019	2020	2021	2022
環境保全	195	322	404	338	327
安全・防災	478	425	344	391	611
合 計	673	747	747	729	938



環境にかかるクレーム、苦情など

	単位	範囲	2018	2019	2020	2021	2022
公害クレーム・苦情、環境関連行政指導、訴訟等	件	国内	0	1（騒音苦情）	0	0	0
		海外	0	0	0	0	0
		合計	0	1	0	0	0

環境効率指標（JEPIX：Japan Environmental Policy Priorities Index 環境政策優先度指数日本版）



(注) JEPIXサイト（<http://www.jepix.org>）に掲載されているJEPIX簡易算出シートVer.2.0を使用して算出。
 総環境負荷量は小さいほど、環境効率は大きいほどよいことを示す。

気候変動関連データ

エネルギー消費、GHG排出関連

	単位	範囲	2018	2019	2020	2021	2022
製品生産量	トン	国内	407,180	370,681	332,320	343,716	317,848
		海外	175,204	201,817	238,468	179,998	149,516
		合計	582,384	572,498	570,788	523,714	467,365
原材料投入量	トン	国内	478,147	435,736	383,120	400,002	362,825
		海外	228,727	267,626	319,739	236,875	198,151
		合計	706,874	703,363	702,859	638,877	560,976
GHG排出量※ ¹	トンCO ₂	国内	192,372	176,494	157,435	152,579	146,226
		海外	120,842	134,731	150,568	123,562	109,031
		合計	313,214	311,225	308,003	276,140	255,257
エネルギー消費量	原油換算kℓ	国内	95,875	90,037	81,073	81,013	78,229
		海外	49,205	57,322	64,981	51,205	44,993
		合計	145,080	147,359	146,054	132,218	123,221
荷主としての輸送時CO ₂ 排出量※ ²	トンCO ₂	国内	11,931	11,596	10,398	10,368	8,765

※1 温暖化対策法に準拠して算定。ただし、海外事業所の電力のCO₂換算係数は、アメリカはU.S. Energy Information Administration (EIA)、中国とタイとマレーシアは Institute for Global Environmental Strategies (IGES) で公開している数値を使用して算出。

※2 三洋化成、SDPグローバル（株）、サンノブコ（株）における国内輸送の合計値。

省エネ・GHG排出削減に関連する指標

		単位	範囲	2018	2019	2020	2021	2022
場内発生エネルギー量 (コージェネレーションによる)		原油換算kℓ	国内	17,837	15,894	15,975	13,165	13,332
			海外	847	2,177	2,824	2,782	3,047
			合計	18,684	18,071	18,799	15,946	16,379
自然エネルギー利用量 (太陽光発電による)		原油換算kℓ	国内	13	13	12	13	13
			海外	50	26	30	32	20
			合計	63	39	42	45	32
CO ₂ 森林吸収増分※ ¹		トンCO ₂	国内	—	—	13	39	11
製品使用時CO ₂ 削減貢献量※ ²		万トンCO ₂	—	25.8	41.6	47.7	49.4	49.3
エネルギー構成	購入電気	%	国内外	17.8	15.2	13.0	17.1	18.4
	購入蒸気			32.0	32.3	30.4	33.0	33.1
	燃料油			1.6	2.2	2.0	0.8	0.5
	都市ガス			32.4	33.8	35.6	37.6	38.1
	LPG			16.2	16.5	19.1	11.6	10.0

※1 間伐事業による森林のCO₂吸収増分。※2 当社製品の使用時に従来品使用と比べた場合のCO₂削減貢献値に当該年度の販売量を乗じて算出。

Scope別GHG排出量データ

(単位：CO₂トン)

	2018	2019	2020	2021	2022
Scope1（直接排出量）	164,993	172,349	181,509	145,753	130,031
Scope2（エネルギー起源の間接排出量）	148,038	138,876	126,495	130,283	125,226
Scope3（サプライチェーン排出量） 各Cat合計	2,803,414	2,575,909	2,322,571	2,393,925	2,512,571
Cat 1※1 購入した製品・サービス	1,438,389	1,317,142	1,178,559	1,216,830	1,448,976
Cat 2 資本財	27,909	18,974	18,367	20,922	19,670
Cat 3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	28,396	25,969	24,564	24,219	23,853
Cat 4 輸送、配送（上流）	30,836	29,240	21,789	26,482	20,780
Cat 5 事業活動から出る廃棄物	12,525	12,404	409	812	820
Cat 6 出張	188	185	189	184	181
Cat 7 雇用者の通勤	475	475	476	472	463
Cat 8※2 リース資産（上流）	—	—	—	—	—
Cat 9※3 輸送、配送（下流）	—	—	—	—	—
Cat 10※3 販売した製品の加工	—	—	—	—	—
Cat 11※3 販売した製品の使用	—	—	—	—	—
Cat 12※4 販売した製品の廃棄	1,211,933	1,118,975	1,027,575	1,055,712	948,355
Cat 13※2 リース資産（下流）	—	—	—	—	—
Cat 14※5 フランチャイズ	—	—	—	—	—
Cat 15 投資	52,763	52,545	50,643	47,391	49,473

(注) Scope3の算定については、環境省が発行する『サプライチェーン排出量算定の考え方』（https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/business/files/tools/supply_chain.pdf）に基づき、環境省『サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース』等を参考に算出。

【算定の範囲】

- Scope1、Scope2：三洋化成、国内関係会社（冒頭地図中①～④および⑩～⑫）、海外関係会社（冒頭地図中⑤～⑨）
- Scope3 Cat1～7：三洋化成、SDPグローバル（株）、サンケミカル（株）
- Cat12：三洋化成、SDPグローバル（株）、サンケミカル（株）、海外関係会社販売製品の一部
- Cat15：三洋化成

※1 購入した原材料のCO₂換算の係数を2022年度分から産業技術総合研究所「IDEA Ver.2」に変更。2021年度以前は環境省「カーボンフットプリント制度試行事業CO₂換算量共通原単位データベースver.4.01」

※2 グループ内でのリースのみであり、Scope1,2で算定。

※3 算定に必要なデータ収集が困難であり算定していない。

※4 2021年度まではバイオマス原料を控除して算出していたが、2022年度から控除せず算出することに変更し、2021年度以前もこれに沿って数値を修正した。これに伴いScope3合計値も数値を修正した。

※5 該当する活動がなく、対象外。

資源循環・廃棄物関連データ

	単位	範囲	2018	2019	2020	2021	2022
廃棄物発生量	トン	国内	53,959	50,907	44,705	38,324	34,587
		海外	6,919	8,302	8,803	7,891	9,607
		合計	60,878	59,209	53,508	46,215	44,194
廃棄物社外排出量	トン	国内	20,454	18,453	16,665	14,590	14,541
		海外	6,741	8,236	9,004	7,424	8,562
		合計	27,195	26,689	25,669	22,013	23,103
再資源化量※ ¹	トン	国内	21,526	19,910	16,194	12,113	7,113
		海外	1,073	2,986	3,891	3,315	4,508
		合計	22,600	22,896	20,085	15,428	11,621
再資源化率※ ²	%	国内	39.9	39.1	36.2	31.6	20.6
		海外	15.5	36.0	44.2	42.0	46.9
		合計	37.1	38.7	37.5	33.4	26.3
最終埋立処分量	トン	国内	2.5	15.7	2.0	1.0	2.5
		海外	14.0	7.6	3.0	5.1	3.9
		合計	16.5	23.3	5.0	6.1	6.4
埋立処分率※ ³	%	国内	0.00	0.03	0.00	0.00	0.01
		海外	0.20	0.09	0.03	0.06	0.04
		合計	0.03	0.04	0.01	0.01	0.01

※1 社内および社外リサイクル量の合計値。サーマルリサイクルを含む。

※2 廃棄物発生量に対する再資源化量の比率； 再資源化量÷廃棄物発生量×100

※3 廃棄物発生量に対する最終埋立処分量の比率； 最終埋立処分量÷廃棄物発生量×100

(注) 廃棄物データについては精度に欠けるところがある可能性があるため、2023年度に過去にさかのぼって見直しを検討予定。

水資源関連データ

	単位	範囲	2018	2019	2020	2021	2022
用水：上水道水使用量	千 m ³	国内	154	143	132	137	139
		海外	111	244	263	284	261
		合計	265	387	395	421	400
用水：地下水使用量	千 m ³	国内	0	0	0	0	0
		海外	0	0	0	0	0
		合計	0	0	0	0	0
用水：工業用水使用量	千 m ³	国内	3,621	3,531	3,367	3,558	3,513
		海外	440	436	507	315	421
		合計	4,060	3,967	3,873	3,874	3,933
用水合計（上水+地下水+工水）	千 m ³	国内外	4,325	4,354	4,269	4,295	4,333
排水量	千 m ³	国内	3,730	2,894	2,738	3,039	3,024
		海外	124	114	149	132	274
		合計	3,854	3,008	2,887	3,171	3,298
排水のCOD負荷量	トン	国内	150	161	117	156	142
		海外	40	29	23	17	29
		合計	189	190	140	173	171
排水中の全リン排出量	トン	国内	0.70	0.62	0.83	0.77	0.97
		海外	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		合計	0.70	0.62	0.83	0.77	0.97
排水中の全窒素排出量	トン	国内	6.3	4.6	5.0	4.2	4.0
		海外	1.1	0.8	0.6	0.8	1.3
		合計	7.3	5.3	5.6	5.0	5.3

※ 海水は使用していない。

2022年度 排水先と負荷量（国内）

	単位	名古屋地区	川崎地区	鹿島地区	京都地区	衣浦地区
事業所		名古屋工場 SDPグローバル（株） サンノブコ（株）	サンケミカル（株）	鹿島工場 （株）サン・ベトロケ ミカル	京都工場 本社、本社研究所、桂 研究所	衣浦工場
排水先		伊勢湾	東京湾	下水道	下水道	下水道
排水量	千 m ³	1,924	116	838	144	1
COD	トン	10.9	2.9	127.4	1.2	0.0
全リン	トン	0.3	0.0	0.6	0.1	0.0
全窒素	トン	1.4	0.3	1.9	0.4	0.0

化学物質関連データ

大気排出物関連データ

			2018	2019	2020	2021	2022
NOx	トン	国内	62	66	87	39	89
		海外	25	105	36	20	15
		合計	87	171	123	60	104
SOx	トン	国内	1.0	0.8	1.1	1.6	0.6
		海外	22.8	70.1	10.0	5.0	4.1
		合計	23.7	70.9	11.1	6.6	4.7
ばいじん	トン	国内	4.3	4.3	3.1	2.0	4.6
		海外	21.1	23.1	3.9	2.2	1.9
		合計	25.4	27.4	7.0	4.2	6.5
VOC排出量※1	トン	国内	75	89	70	73	66
		海外	7	22	23	17	8
		合計	82	112	93	90	74
PRTR法対象 大気排出量	トン	国内	44	48	44	47	42
PRTR法対象 水域排出量	トン	国内	0.5	0.6	0.4	0.4	0.3
PRTR法対象 廃棄物移動量	トン	国内	584	518	365	577	517
フロン類漏洩量	kg	国内	147	184	106	252	102
CO ₂ 換算量	トンCO ₂		318	403	280	827	339
内、オゾン層破壊物質※2	kg CFC-11		2	0	3	1	1

※1 改正法および旧法のPRTR対象物質と日本化学工業協会の定めるPRTR物質の大気排出量。

※2 フロン回収破壊法に基づくエアコン・冷凍機等からのHCFC類の漏洩量をCFC-11に換算。

■ 主なPRTR法対象物質の排出・移動量（2022年度 国内事業所）

大気、水域に年間0.01トン以上排出・移動があった、もしくは廃棄物として0.1トン以上移動した届出対象物質を掲載。

（単位：トン）

事業所	政令No	物質名称	大気排出量	水域排出量	廃棄物移動量	
名古屋工場	001	亜鉛の水溶性化合物	0	0.06	0	
	004	アクリル酸及びその水溶性塩	0.90	0.00	0	
	009	アクリロニトリル	0.05	0	0	
	037	4,4'-イソプロピリデンジフェノール	0	0.02	0	
	053	エチルベンゼン	0.13	0.00	0	
	056	エチレンオキシド	0.08	0	0	
	058	エチレングリコールモノメチルエーテル	0.06	0	0	
	066	1,2-エポキシブタン	0.29	0	0	
	068	1,2-エポキシプロパン（別名 プロピレンオキシド）	1.68	0	0.0	
	080	キシレン	0.08	0.00	0	
	134	酢酸ビニル	0.04	0	0	
	178	1,2-ジクロロプロパン	0.87	0.01	0.1	
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0.16	0.09	40.0	
	300	トルエン	4.90	0.00	0	
	398	ベンジル＝クロリド	0.03	0	0	
	405	ホウ素化合物	0	0.05	0	
	取扱 95物質		排出・移動 計	9.29	0.24	40.2

(単位：トン)

事業所	政令No	物質名称	大気排出量	水域排出量	廃棄物移動量	
鹿島工場	003	アクリル酸エチル	0.02	0	0	
	004	アクリル酸及びその水溶性塩	0.03	0	0	
	007	アクリル酸n-ブチル	0.10	0	0	
	008	アクリル酸メチル	0.02	0	0	
	053	エチルベンゼン	1.04	0.02	110.3	
	065	エピクロロヒドリン	1.44	0.01	4.8	
	076	ε-カプロラクタム	0.03	0	0	
	080	キシレン	0.61	0.02	73.6	
	123	3-クロロプロペン	0.43	0	0	
	128	クロロメタン	15.14	0	0	
	131	3-クロロ-2-メチル-1-プロペン	0.07	0	0	
	134	酢酸ビニル	0.31	0	0	
	157	1,2-ジクロロエタン	0.44	0.00	12.7	
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0.06	0	33.9	
	239	有機スズ化合物	0	0	16.7	
	240	スチレン	0.17	0	2.5	
	277	トリエチルアミン	0	0	0.2	
	300	トルエン	0.60	0.02	0	
	351	1,3-ブタジエン	0.03	0	0	
	399	ベンズアルデヒド	0	0	0.4	
	414	無水マレイン酸	0.00	0	2.1	
	415	メタクリル酸	0.31	0	36.8	
	418	メタクリル酸2-(ジメチルアミノ)エチル	0.21	0	113.5	
	420	メタクリル酸メチル	4.79	0	39.8	
	取扱 60物質		排出・移動 計	25.86	0.07	447.2
	京都工場	053	エチルベンゼン	0.00	0	4.0
080		キシレン	0.00	0	2.7	
232		N,N-ジメチルホルムアミド	0.00	0	4.6	
300		トルエン	0.00	0	5.3	
420		メタクリル酸メチル	0.03	3	1.1	
取扱 62物質		排出・移動 計	0.04	0	17.5	

(単位：トン)

事業所	政令No	物質名称	大気排出量	水域排出量	廃棄物移動量
衣浦工場	056	エチレンオキシド	0.07	0	0
	068	1,2-エポキシプロパン（別名 プロピレンオキシド）	0.21	0	0
	取扱 7物質 排出・移動 計		0.33	0	0
サンケミカル（株）	056	エチレンオキシド	0.11	0	0
	068	1,2-エポキシプロパン（別名 プロピレンオキシド）	0.37	0	0
	取扱 28物質 排出・移動 計		0.49	0.00	0.1
SDPグローバル（株）	004	アクリル酸及びその水溶性塩	5.12	0	0.1
	取扱 2物質 排出・移動 計		5.12	0	0.1
サンノブコ（株）	004	アクリル酸及びその水溶性塩	0.02	0	0.0
	008	アクリル酸メチル	0.02	0	0
	053	エチルベンゼン	0.00	0	0.6
	080	キシレン	0.00	0	0.4
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0.00	0	2.8
	298	トリレンジイソシアネート	0	0	0.2
	300	トルエン	0.09	0	4.2
	407	ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル	0	0	0.3
	409	ポリ(オキシエチレン)=ドデシル硫酸エステルナトリウム	0	0	0.1
	取扱 40物質 排出・移動 計		0.15	0	8.9
(株) サン・ペトロケミカル	190	ジシクロペンタジエン	0.04	0	0.0
	337	4-ビニル-1-シクロヘキセン	0.09	0	0.3
	351	1,3-ブタジエン	0.04	0	0
	400	ベンゼン	0.06	0	0.0
	取扱 6物質 排出・移動 計		0.23	0	0.4

ダイオキシン類

(単位：mgTEQ)

事業所	政令No	物質名称	大気排出量	水域排出量	廃棄物移動量
名古屋工場	243	ダイオキシン類	29.12	5.56	66.74
京都工場	243	ダイオキシン類	2.00	0.13	1.66

主要なPRTR法対象物質の大気排出量推移（国内事業所）

（単位：トン）

分類	物質名	2001	2018	2019	2020	2021	2022
アルキレンオキシド	エチレンオキシド	17.9	0.2	0.5	0.5	0.3	0.3
	プロピレンオキシド	56.2	4.5	3.7	3.3	3.4	2.3
モノマー類	アクリル酸	4.9	11.3	11.3	10.4	5.0	6.1
	アクリロニトリル	13.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
	スチレン	1.6	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
	1,3-ブタジエン	3.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1
	メタクリル酸メチル	19.3	5.0	10.1	4.5	4.8	4.8
塩素系化合物	エピクロルヒドリン	1.0	1.7	1.6	1.4	1.4	1.4
	クロロメタン	9.2	14.4	13.6	17.8	17.2	15.1
	1,2-ジクロロエタン	4.3	0.3	0.3	0.6	0.4	0.4
	1,2-ジクロロプロパン	3.0	1.1	1.1	0.8	1.0	0.9
有機溶剤	エチルベンゼン	3.8	1.2	1.2	1.1	1.2	1.2
	キシレン	4.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7
	N,N-ジメチルホルムアミド	2.6	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2
	トルエン	30.2	0.8	0.8	0.7	8.6	5.6

主なPRTR対応およびVOC排出削減策とその効果

(単位：トン)

実施時期 (年度)	事業所	方 策	効 果	年間削減 量 (トン)
2001	名古屋工場	プロピレンオキシド受入対策	プロピレンオキシド大気排出	50
2001- 2005	(株) サン・ペトロケミカル 鹿島工場	プロセス改良	ブタジエンの大気排出	1.4
2001- 2005	名古屋工場、鹿島工場	塩素系溶剤削減（処方変更、代替、廃止等）	1,2-ジクロロエタン等大気排出	7
2002- 2004	京都工場	処方改良、排ガス冷却装置設置	メタクリル酸メチル大気排出	9
2002	名古屋工場	代替、廃品化	フッ化水素水溶性塩水域排出	0.6
2003	名古屋工場	VOC吸着装置設置	アクリロニトリル主体の大気排出	25
2004	サンケミカル（株） 川崎工場	プロピレンオキシド排ガス燃焼処理装置設置	プロピレンオキシド大気排出	6
2005	鹿島工場	処方改良	メタクリル酸メチル大気排出	3
2005	名古屋工場	VOC吸着装置設置	トルエン主体の大気排出	17
2005	名古屋工場	エチレンオキシド排ガス処理装置設置	エチレンオキシド大気排出	20
2005	SDP グローバル（株） 大垣製造部	シクロヘキサン吸着・回収装置設置	シクロヘキサン大気排出	300
2006	鹿島工場	冷却設備強化	メタクリル酸メチル大気排出	4
2007	名古屋工場	VOC吸着・回収装置設置	ジクロロプロパン等大気排出	5
2007	京都工場	VOC吸着・回収装置設置	酢酸エチルの大気排出	12
2008	名古屋工場	冷却設備強化	ヘキサン、メチルエチルケトン大気排出	12
2009	名古屋工場	VOC吸着・回収装置設置	ヘキサン、メチルエチルケトン大気排出	45
2010	京都工場	VOC除去装置設置	メタクリル酸メチル大気排出	4
2012	衣浦工場	プロピレンオキシド排ガス処理装置設置	プロピレンオキシド大気排出	8
2012	サンケミカル（株） 川崎工場	プロピレンオキシド排ガス燃焼処理装置設置	プロピレンオキシド大気排出	1.5
2015	鹿島工場	VOC除去装置設置	酢酸エチル大気排出	150
			メタクリル酸メチル大気排出	18
2018	SDP グローバル（株） 大垣製造部	事業所閉鎖	シクロヘキサン大気排出	14
2020	名古屋工場	処方改良等	プロピレンオキシド大気排出	0.7
2020	三洋化成精細化学品（南通）有限公司	VOC燃焼・吸着・回収装置設置	ジクロロプロパン、酢酸エチル等大気排出	9.4
2022	名古屋工場、鹿島工場	処方改良	クロロメタン大気排出	9.0

サイトレポート

【三洋化成国内事業所】

名古屋工場

所在地	愛知県東海市新宝町31-1
主要生産品目	自動車内装表皮材用ウレタンビーズ（TUB）、ウレタン関連製品、電子材料用基材、界面活性剤、特殊化学品など
操業開始	1968年
敷地面積	約10万㎡
ISO	9001：1998年取得
従業員数	253人（2023年3月末現在）

名古屋南部臨海工業地帯にある当社の主力工場です。敷地内にはグループ会社であるサンノブコ株式会社、SDPグローバル株式会社が立地します。



INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	21,908	kℓ
原材料	原料・容器購入量	133,796	トン
水資源	取水量	2,290	千㎡
	上水道水	33	千㎡
	工業用水	2,257	千㎡



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	46,973	トン
	大気環境	NOx	66.2	トン
		SOx	0.5	トン
		ばいじん	2.5	トン
		PRTR対象物質	9.3	トン
		VOC排出量	17.5	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	247	トン
	水環境	排水	1,854	千㎡
		COD	10.9	トン
		窒素	1.4	トン
		リン	0.3	トン
		PRTR対象物質	0.2	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	2,997	トン
		外部再資源化量	2,997	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	455	トン
		PRTR対象物質	40.2	トン
	土壌環境	排出なし		

衣浦工場

所在地	愛知県半田市日東町4-43
主要生産品目	ポリウレタンフォーム用原料
操業開始	2010年
敷地面積	約14万㎡
ISO	9001：2010年取得
従業員数	19人（2023年3月末現在）

名古屋工場、サンケミカル株式会社に続く、AOA（アルキレンオキサイドアダクト）の国内第三拠点として建設されました。



INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	1,298	kℓ
原材料	原料・容器購入量	41,397	トン
水資源	取水量	39	千㎡
	上水道水	1	千㎡
	工業用水	38	千㎡



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	2,296	トン
	大気環境	NOx	0.4	トン
		SOx	0.0	トン
		ばいじん	0.0	トン
		PRTR対象物質	0.3	トン
		VOC排出量	0.3	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	0	トン
	水環境	排水	1	千㎡
		COD	0.0	トン
		窒素	0.0	トン
		リン	0.0	トン
		PRTR対象物質	0.0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	264	トン
		外部再資源化量	264	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	0	トン
		PRTR対象物質	0.0	トン
	土壌環境		排出なし	

鹿島工場

所在地	茨城県神栖市砂山11-1
主要生産品目	重合トナー中間体用ポリエステルピーズ（PEB）、トナーバインダー、潤滑油添加剤、永久帯電防止剤など
操業開始	1976年
敷地面積	約13万㎡
ISO	9001：1997年取得
従業員数	175人（2023年3月末現在）

関東地区における生産・物流拠点とすべく、1976年、茨城県波崎工業団地に建設されました。



INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	17,942	kℓ
原材料	原料・容器購入量	55,509	トン
水資源	取水量	702	千㎡
	上水道水	26	千㎡
	工業用水	675	千㎡

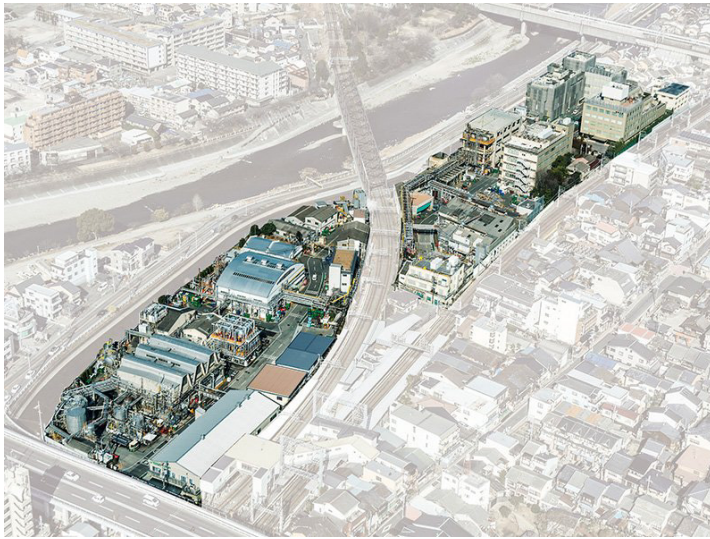


OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	26,769	トン
	大気環境	NOx	0.2	トン
		SOx	0.0	トン
		ばいじん	0.0	トン
		PRTR対象物質	25.9	トン
		VOC排出量	39.5	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	31	トン
	水環境	排水	807	千㎡
		COD	127	トン
		窒素	1.9	トン
		リン	0.6	トン
		PRTR対象物質	0.1	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	5,885	トン
		外部再資源化量	868	トン
		外部埋立処分量	1	トン
		廃プラスチック	457	トン
		PRTR対象物質	447.3	トン
	土壌環境	排出なし		

京都工場

所在地	京都市東山区本町11-721
主要生産品目	潤滑油添加剤、コーティング・接着関連製品、界面活性剤など
操業開始	1949年
敷地面積	約2.6万㎡（本社、研究所含む）
ISO	9001：1999年取得
従業員数	87人（2023年3月末現在）

当社創業以来の工場です。2.6万㎡の敷地内に、京都工場、本社、本社研究所が立地します。



INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	4,065	kℓ
原材料	原料・容器購入量	22,473	トン
水資源	取水量	184	千㎡
	上水道水	41	千㎡
	工業用水	143	千㎡



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	6,786	トン
	大気環境	NOx	1.8	トン
		SOx	0.1	トン
		ばいじん	0.2	トン
		PRTR対象物質	0.0	トン
		VOC排出量	0.1	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	6	トン
	水環境	排水	128	千㎡
		COD	1.2	トン
		窒素	0.4	トン
		リン	0.1	トン
		PRTR対象物質	0.0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	3,490	トン
		外部再資源化量	66	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	38	トン
		PRTR対象物質	17.5	トン
	土壌環境		排出なし	

■ 本社、本社研究所、桂研究所

所在地	本社、本社研究所：京都市東山区一橋野本町11-1 桂研究所：京都市西京区御陵大原1-40
立地する事業所	三洋化成工業（株）本社、本社研究所、桂研究所、サンノプロ（株）、サンアプロ（株）、SDPグローバル（株）
従業員数	本社、本社研究所：518人、桂研究所：122人 (2023年3月末現在)

当社の研究開発の拠点です。SDPグローバル株式会社、サンアプロ株式会社の研究部も同居します。



本社、本社研究所



桂研究所

INPUT			
エネルギー	エネルギー (原油換算)	1,677	kℓ
水資源	取水量	15	千m ³
	上水道水	15	千m ³
	工業用水	0	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG (CO ₂ 換算)	2,136	トン
	大気環境	NOx	0	トン
		SOx	0	トン
		ばいじん	0	トン
		PRTR対象物質	0.00	トン
		VOC排出量	0.05	トン
		フロン類 (CO ₂ 換算)	3	トン
	水環境	排水	15	千m ³
		COD	0	トン
		窒素	0	トン
		リン	0	トン
		PRTR対象物質	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	163	トン
		外部再資源化量	131	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	7	トン
		PRTR対象物質	2.7	トン
	土壌環境	排出なし		

【国内関係会社】

SDPグローバル株式会社

所在地	愛知県東海市新宝町31-1
主要生産品目	高吸水性樹脂（SAP）
設立	2001年
ISO	9001：2000年取得
従業員数	18人（2023年3月末現在）

SDPグローバル株式会社名古屋工場は高吸水性樹脂の専門メーカーです。中国の三大雅精細化学品（南通）有限公司、マレーシアのSDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.とSDPグループを形成しています。

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	18,524	kℓ
原材料	原料・容器購入量	三洋化成名古屋工場に合算	
水資源	取水量	126	千m ³
	上水道水	1	千m ³
	工業用水	126	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	36,899	トン
	大気環境	NOx	14.7	トン
		SOx	0.0	トン
		ばいじん	1.6	トン
		PRTR対象物質	5.1	トン
		VOC排出量	5.1	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	31	トン
	水環境	排水	三洋化成名古屋工場に合算	
		COD		
		窒素		
		リン		
		PRTR対象物質	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	619	トン
		外部再資源化量	619	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	9	トン
		PRTR対象物質	0.1	トン
	土壌環境		排出なし	

サンノプロ株式会社

ホームページ	https://www.sannopco.co.jp/ 
所在地	愛知県東海市新宝町31-1
主要生産品目	紙・パルプ、塗料、ラテックス、セラミックス、エレクトロニクス用の各種工業用薬剤の製造販売
設立	1966年
ISO	9001：2000年取得
従業員数	83人（2023年3月末現在）

1966年、当社と米国のノプロ・ケミカルとの合併会社として設立されました。現在は当社100%の関係会社です。

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	1,791	kℓ
原材料	原料・容器購入量	17,343	トン
水資源	取水量	83	千m ³
	上水道水	2	千m ³
	工業用水	81	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	4,186	トン
	大気環境	NOx	0	トン
		SOx	0	トン
		ばいじん	0	トン
		PRTR対象物質	0.2	トン
		VOC排出量	1.8	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	12	トン
	水環境	排水	70	千m ³
		COD	0	トン
		窒素	0	トン
		リン	0	トン
		PRTR対象物質	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	55	トン
		外部再資源化量	14	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	22	トン
		PRTR対象物質	8.9	トン
	土壌環境		排出なし	

サンケミカル株式会社

ホームページ	http://www.san-chemical.com/ 
所在地	本社・川崎工場：川崎市川崎区千鳥町13-2
主要生産品目	ポリウレタンフォーム用原料、洗剤・香粧品原料など
設立	1982年
ISO	9001：2000年取得
従業員数	39人（2023年3月末現在）

1982年、日本石油化学株式会社（現、ENEOS株式会社）と当社の共同出資で発足し、ポリウレタンフォーム原料やポリエチレングリコールなどの専門メーカーとして、当社が1960年に操業を開始した川崎工場を引き継ぎました。

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	3,089	kℓ
原材料	原料・容器購入量	71,708	トン
水資源	取水量	142	千m ³
	上水道水	15	千m ³
	工業用水	127	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	6,021	トン
	大気環境	NOx	0	トン
		SOx	0	トン
		ばいじん	0	トン
		PRTR対象物質	0.5	トン
		VOC排出量	1.1	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	10	トン
	水環境	排水	116	千m ³
		COD	2.9	トン
		窒素	0.3	トン
		リン	0.0	トン
		PRTR対象物質	0.0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	1,013	トン
		外部再資源化量	972	トン
		外部埋立処分量	1	トン
		廃プラスチック	15	トン
		PRTR対象物質	0.1	トン
	土壌環境		排出なし	

株式会社 サン・ペトロケミカル

ホームページ	https://www.san-petrochemicals.com/ 
所在地	茨城県神栖市砂山11-2
主要生産品目	ENB（エチリデンノルボルネン）などEPDMゴム原料
設立	1977年
従業員数	38人（2023年3月末現在）

当社とENEOS株式会社の出資比率50：50の合併会社で、ENBの世界的なメーカーです。

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	7,503	kℓ
原材料	原料・容器購入量	20,599	トン
水資源	取水量	68	千m ³
	上水道水	3	千m ³
	工業用水	66	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	13,480	トン
	大気環境	NOx	5.5	トン
		SOx	0.1	トン
		ばいじん	0.3	トン
		PRTR対象物質	0.2	トン
		VOC排出量	0.2	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	0	トン
	水環境	排水	32	千m ³
		COD	0.4	トン
		窒素	0.0	トン
		リン	0.0	トン
		PRTR対象物質	0.0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	52	トン
		外部再資源化量	51	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	6	トン
		PRTR対象物質	0.4	トン
	土壌環境	排出なし		

サンアプロ株式会社

ホームページ	https://www.san-apro.co.jp/ 
所在地	研究所：京都市西京区御陵大原1-40 営業所：東京、大阪
事業内容	超強塩基化合物「DBU」「DBN」、ウレタン触媒、エポキシ樹脂硬化促進剤、光酸発生剤、水溶性防せい剤などの製造販売
設立	1966年
ISO	9001：2003年取得
従業員数	33人（2023年3月末現在）

「触媒」に特化した研究開発／製品販売を行う企業です。自社に生産拠点は持たず、当社をはじめとする他社に製造委託するファブレス企業であることが特徴です。1966年に米国アボット社との合併で設立され、その後、1986年にパートナー企業がエアプロダクツ社（米国）に変わったことにより社名を「サンアプロ」に変更しました。2017年にエアプロダクツ社の事業をエボニック社が引き継ぎ、現在は当社とエボニック社の出資比率50：50の合併企業です。

三洋化成ロジスティクス株式会社

所在地	本社：愛知県東海市新宝町31-1 営業所：京都、名古屋、鹿島、川崎
事業内容	三洋化成グループの製品保管、出荷業務、工場内荷役作業および運送
設立	2020年

2020年、当社グループの製品保管・出荷業務・構内荷役作業を担っていた名古屋三洋倉庫株式会社と、当社製品他の運送を担っていた三洋運輸株式会社が合併し発足しました。サプライチェーンに関わる機能を一元化することで、業務効率化、運送費低減、総合的な物流サービスの向上を目指します。

塩浜ケミカル倉庫株式会社

所在地	川崎市川崎区夜光2-2-6
事業内容	危険物製品の保管、荷役、運送取扱
設立	1983年

当社とENEOS株式会社の出資比率50：50の合併会社で、サンケミカル株式会社の近くに立地し、サンケミカル株式会社の生産品を扱う倉庫会社です。

【海外関係会社】

三大雅精細化学品（南通）有限公司

所在地	中国・江蘇省南通市
事業内容	高吸水性樹脂の製造販売
設立	2003年
ISO	9001：2007年取得 14001：2013年取得
従業員数	174人（2023年3月末現在）

高吸水性樹脂の専門メーカーであるSDPグローバル株式会社の中国現地法人です。

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	23,749	kℓ
原材料	原料・容器購入量	110,315	トン
水資源	取水量	279	千m ³
	上水道水	68	千m ³
	工業用水	211	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	62,296	トン
	大気環境	NOx	14.1	トン
		SOx	3.7	トン
		ばいじん	1.6	トン
		VOC排出量	2.2	トン
	水環境	排水	37	千m ³
		COD	2.8	トン
		窒素	0.2	トン
		リン	0.0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	938	トン
		外部再資源化量	513	トン
		外部埋立処分量	0	トン
	土壌環境		排出なし	

SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.

所在地	マレーシア・ジョホール州
事業内容	高吸水性樹脂の製造販売
設立	2015年
従業員数	78人（2023年3月末現在）

高吸水性樹脂の専門メーカーであるSDPグローバル株式会社の東南アジアでの生産拠点です。2018年度から操業開始しました。

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	15,132	kℓ
原材料	原料・容器購入量	69,447	トン
水資源	取水量	170	千m ³
	上水道水	170	千m ³
	工業用水	0	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	30,974	トン
	大気環境	NOx	0.5	トン
		SOx	0.4	トン
		ばいじん	0.3	トン
		VOC排出量	0.0	トン
	水環境	排水	14	千m ³
		COD	0.7	トン
		窒素	0	トン
		リン	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	1,240	トン
		外部再資源化量	859	トン
		外部埋立処分量	0	トン
	土壌環境		排出なし	

サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド

ホームページ	https://www.sanyo-kasei.co.th/EN/home.html 
所在地	本社：タイ・バンコク市 工場：タイ・ラヨーン県
事業内容	繊維用化学品、界面活性剤、製紙用化学品、塗料・インキ用樹脂などの製造販売
設立	1997年
ISO	9001：2004年取得 14001：2009年取得
従業員数	91人（2023年3月末現在）

アセアンでの当社の拠点として操業しています。

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	2,502	kℓ
原材料	原料・容器購入量	6,417	トン
水資源	取水量	209	千m ³
	上水道水	0	千m ³
	工業用水	209	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	5,474	トン
	大気環境	NOx	0.2	トン
		SOx	0.1	トン
		ばいじん	0.0	トン
		VOC排出量	5.0	トン
	水環境	排水	197	千m ³
		COD	24	トン
		窒素	1.1	トン
		リン	0.0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	2,631	トン
		外部再資源化量	255	トン
		外部埋立処分量	0	トン
	土壌環境		排出なし	

三洋化成精細化学品（南通）有限公司

所在地	中国・南通市
事業内容	繊維用化学品、界面活性剤、製紙用化学品、塗料・インキ用樹脂などの製造
設立	2003年
ISO	9001：2006年取得 14001：2012年取得
従業員数	98人（2023年3月末現在）

中国での当社の生産拠点として操業しています。

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	3,205	kℓ
原材料	原料・容器購入量	10,863	トン
水資源	取水量	24	千m ³
	上水道水	24	千m ³
	工業用水	0	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	9,545	トン
	大気環境	NOx	0	トン
		SOx	0	トン
		ばいじん	0	トン
		VOC排出量	0.8	トン
	水環境	排水	25	千m ³
		COD	1.1	トン
		窒素	0.0	トン
		リン	0.0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	3,706	トン
		外部再資源化量	2,838	トン
		外部埋立処分量	0	トン
	土壌環境		排出なし	

サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC

所在地	米国・テキサス州バサデナ
事業内容	ウレタンビーズの製造
設立	2005年
従業員数	13人（2023年3月末現在）

米国における自動車内装材（表皮材）用ウレタンビーズの生産拠点です。

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	405	kℓ
原材料	原料・容器購入量	1,108	トン
水資源	取水量	0.4	千m ³
	上水道水	0.1	千m ³
	工業用水	0.3	千m ³



OUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	742	トン
	大気環境	NOx	0	トン
		SOx	0	トン
		ばいじん	0	トン
	水環境	排水	0.6	千m ³
		COD	0	トン
		窒素	0	トン
		リン	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	47	トン
		外部再資源化量	43	トン
		外部埋立処分量	4	トン
	土壌環境		排出なし	

ESGパフォーマンスデータ

環境

社会

ガバナンス

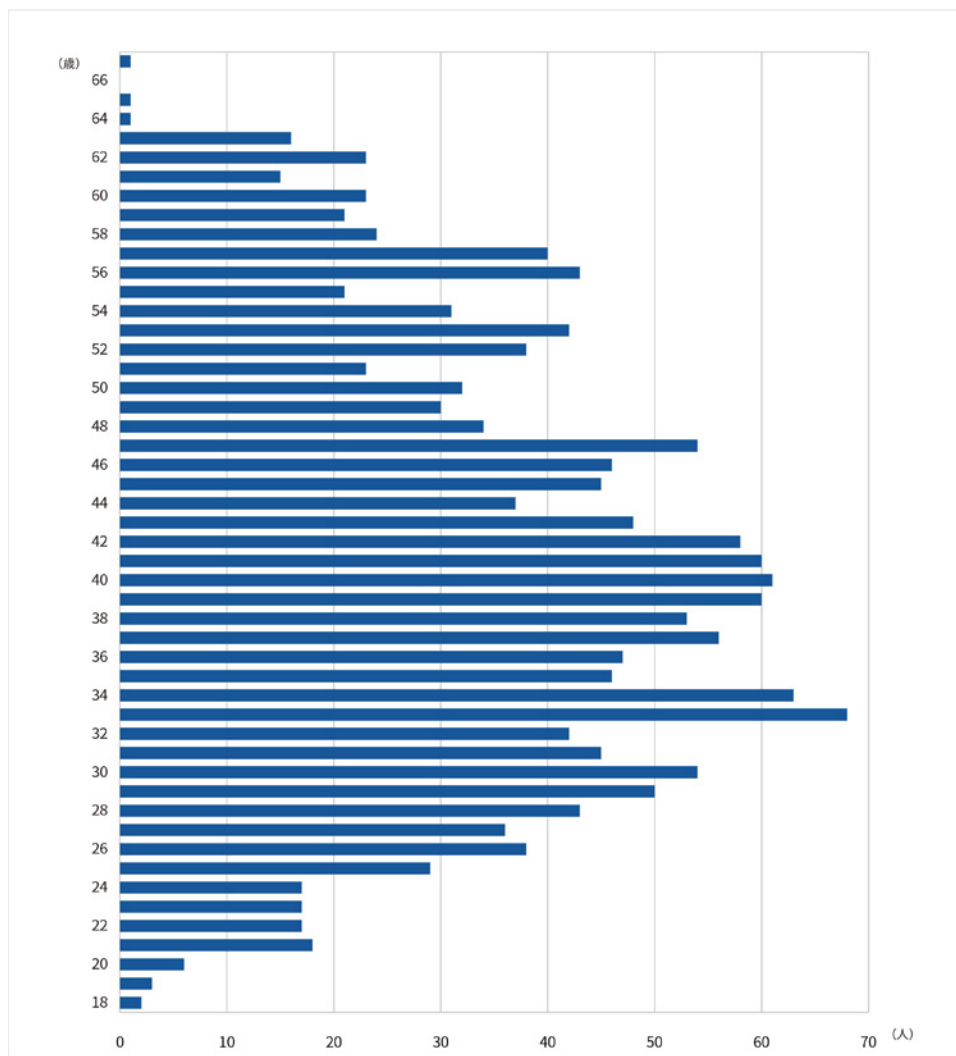
従業員関連データ

就業の状況（国内）

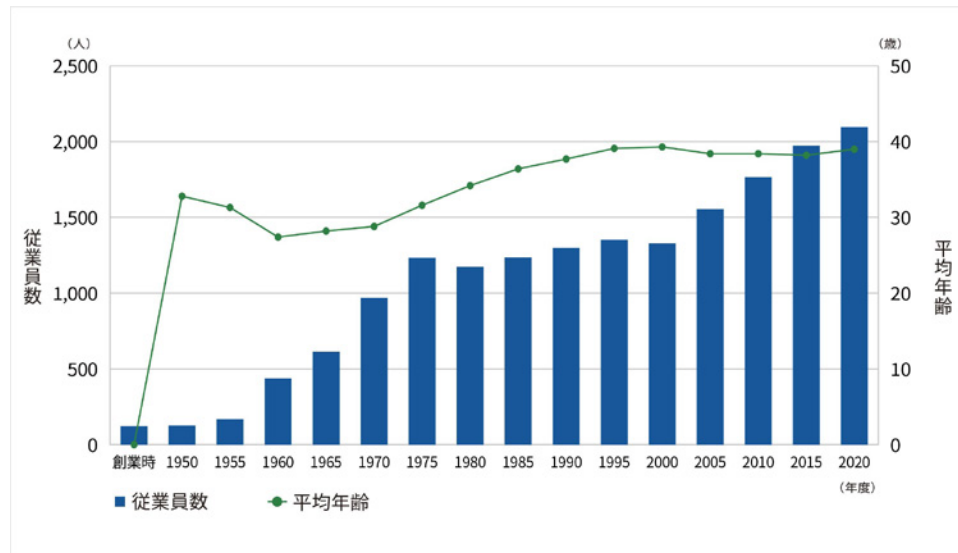
		単位	2018	2019	2020	2021	2022
正社員	男性	人	1,272	1,267	1,278	1,281	1,237
	女性		276	283	300	319	323
新入社員	男性	人	41	34	25	30	16
	女性		11	10	8	15	5
中途採用	男性	人	15	7	10	6	7
	女性		3	4	6	3	4
女性比率		%	18	18	19	20	21
女性管理職	人数	人	6	9	13	15	16
	管理職中	%	2.0	3.0	4.0	4.6	4.6
年間休日数		日	127	129	129	126	127
年間勤務日数		日	238	236	237	239	238
年間所定労働時間		時間	1,845	1,829	1,837	1,852	1,845
月平均時間外労働		時間	6.7	4.8	4.4	4.8	5.2
年次有給休暇取得率		%	58.1	55.7	58.5	50.6	70.2
平均勤続年数		年	15.6	15.8	15.9	16.5	17.0
入社3年後までの離職		人	3	5	5	5	5
		%	5.9	8.6	9.6	6.8	9.1
障がい者雇用		人	26	26	26	26	27
障がい者雇用率		%	2.18	2.18	2.17	2.09	2.23
定年退職者再雇用		人	24	27	14	20	20
定年退職者再雇用率		%	80	87	81	87	100
日本国籍以外の従業員数		人	18	17	12	13	25

		単位	2018	2019	2020	2021	2022
産前産後休業取得者		人	13	18	14	12	17
育児休業取得者	男性	人	27	37	40	47	55
	女性		14	13	17	11	17
男性の育児休業取得率		%	48.2	77.1	66.7	79.7	98.2
育児休業復職率		%	100	100	100	100	100
育児短時間勤務	男性	人	1	0	0	0	0
	女性		50	16	12	4	6
介護休業取得者		人	0	1	1	1	1
介護短時間勤務者		人	1	1	0	0	0

従業員年齢別構成（2023年3月末時点）



従業員数と平均年齢



教育研修（国内）

（単位：人）

年度			2018	2019	2020	2021	2022
海外留学			2	1	0	0	1
海外研修			1	4	0	0	0
海外駐在員育成プログラム			3	5	2	1	1
パーソナル研究チャレンジ			1	0	0	0	0
チャレンジ契約			5	0	0	0	0
安全・技術 教育センター	受講者数	従業員（出向者含む）	239	210	93	168	96
		協力会社員	33	71	12	35	20
	見学者・来客		313	394	19	55	47

労働災害（国内+海外）

年度	2018	2019	2020	2021	2022
従業員 休業災害（件）	2	0	0	6	1
内、死亡災害（件）	0	0	0	0	0
従業員 休業災害 度数率 ^{※1}	0.56	0	0	1.61	0.27
従業員 休業災害 強度率 ^{※2}	0.00	0	0	0.05	0.05
協力会社員 休業災害（件）	0	2	2	2	3
内、死亡災害（件）	0	0	0	1	0
協力会社員 休業災害 度数率 ^{※1}	0	2.28	1.94	1.69	2.37
協力会社員 休業災害 強度率 ^{※2}	0	0.09	0.04	6.33	0.13
従業員 不労災害（件）	4	4	2	2	7
協力会社員 不労災害（件）	6	1	5	4	5

※1 度数率＝（休業災害被災者数）÷（のべ労働時間）×1,000,000 100万時間あたりの休業災害の発生頻度の指標。

※2 強度率＝（労働損失日数）÷（のべ労働時間）×1,000 1,000労働時間あたりの災害の軽重を示す数値。

健康経営データ（国内事業所）

行動目標

（単位：％）

取り組み	行動目標	2019	2020	2021	2022	2025 目標
運動	週1日以上運動習慣を持つ	29	31	50	50	70
睡眠	睡眠で休養が十分とれている	54	57	66	63	80
食事	バランスのよい食事を摂る	—	—	76	75	90
飲酒	週2日以上休肝日	74	75	75	76	90
喫煙	タバコを吸わない（喫煙率低減）	77	77	82	83	90

（注）毎年実施する健康経営等に関する生活習慣のアンケートへの回答で、実施しているとした人のパーセンテージ。

健康診断

（単位：％）

年度	2019	2020	2021	2022	2025 目標値
定期健康診断受診率	100	100	100	100	100
精密検査受診率	43	68	89	96	100
特定保健指導実施率	14	80	94	94以上	100

生活習慣病リスク保有率

（単位：％）

年度	2019	2020	2021	2022	2025 目標値
肥満	24	26	25	25	20以下
肝機能	30	34	31	34	30以下
脂質	51	57	55	56	50以下
血糖	24	17	21	17	15以下
血圧	31	37	34	29	30以下
3つのリスク保持者（脂質・血糖・血圧）	8	8	8	5	5以下

メンタルヘルス対策

年度	2019	2020	2021	2022
ストレスチェック受検率（％）	99	99	98	99
高ストレス者率（％）	9.3	8.9	8.6	7.1

健康経営の評価指標

年度	2019	2020	2021	2022	2025 目標
アブセンティズム※ ¹ 私傷病休業者率(%)	1.5	1.5	1.8	1.9	1.0以下
プレゼンティズム※ ² 労働生産性損失率(%)	—	—	37.5	36.6	30以下
ワークエンゲージメント※ ³ 仕事への自発的行動やポジティブな感情（偏差値）	—	—	49.7	50.1	51以上

※1 欠勤や休職などにより、業務を行うことができない状態。1カ月以上欠勤・休職の疾病休業者数で測定。

※2 出勤しているものの心身の健康問題により十分な仕事できていない状態。WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙で測定。

※3 仕事においてポジティブで達成感に満ち、活力・熱意・没頭といった心の状態。ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いた独自の調査票で測定。

コミュニケーション

IR情報開示

(実施回数：回)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
決算発表	2	2	2	2	2
決算説明会（機関投資家）	2	2	2	2	2
個人投資家説明会	2	2	0	0	0

Webからの情報発信

(単位：件)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
IR情報	24	25	23	23	22
プレスリリース	25	28	35	36	37
お知らせ	28	41	66	49	42

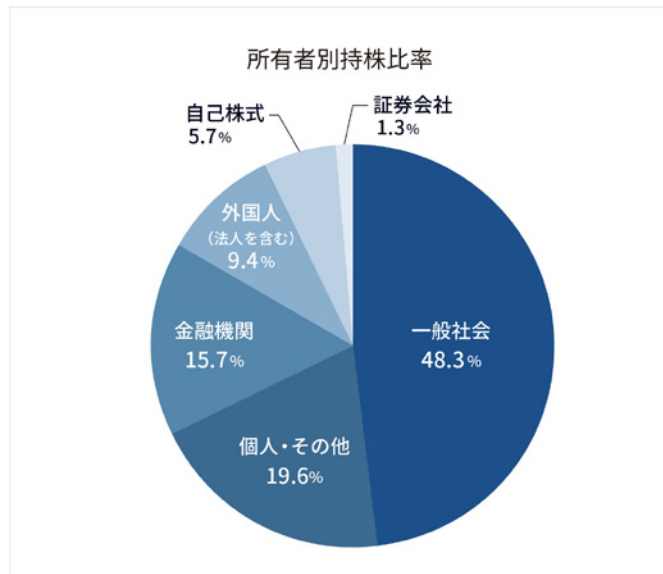
(注) 人事異動を除く。

展示会出展

(単位：回)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
国内	1	2	3	4	6
海外	4	5	1	2	2

株主構成（2023年3月31日現在）



社会貢献

寄付金

(単位：百万円)

		年度	2018	2019	2020	2021	2022
社会貢献支出 総額			24.0	39.9	24.2	36.4	34.9
項目別寄付額	1. 化学を中心とした学術振興への支援		14.4	17.0	14.8	27.0	14.1
	2. 人材育成への支援		0.8	2.2	3.1	0.3	2.3
	3. 京都を中心とした芸術、文化等の保護活動への支援		1.1	1.5	0.5	1.0	4.1
	4. 環境保全活動への支援、協力		1.1	11.0	1.6	1.6	1.5
	5. 各国、各地の社会ニーズに応じた社会貢献活動への支援、協力		6.6	8.1	4.2	6.5	13.0

(注) 2019年度までは三洋化成単体、2019年9月以降は一般財団法人三洋化成社会貢献財団の支出額。
(2019年度は三洋化成単体と一般財団法人三洋化成社会貢献財団の合計額)

化学の出張授業 開催実績

上段：実施数（単位：校、件）、下段：受講者数（単位：人）

実施地区	2018	2019	2020	2021	2022	講師
京都地区	8	7	4	6	6	研究所員、本社従業員
	449	390	209	446	335	
名古屋工場	2	2	0	1	2	名古屋工場従業員
	280	235	0	73	250	
鹿島工場	3	2	0	1	4	鹿島工場従業員
	224	198	0	50 ^{※1}	255 ^{※2}	

※1 イベント参加人数概算。

※2 イベント参加人数概算を含む。

海外留学生の受け入れ

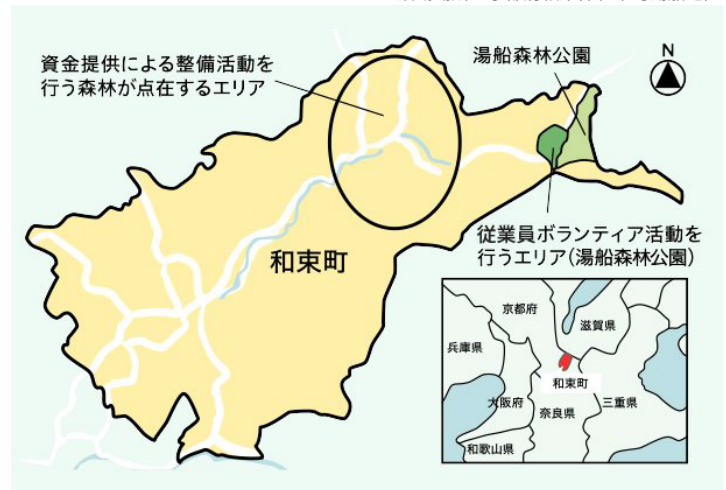
(単位：人)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
IAESTE※を通じた理工農系学生の受け入れ	1	1	0	0	0
ドルトムント大学と京都大学間での国際インターンシッププログラム	1	1	0	0	1
その他	—	—	—	1	0

※ IAESTE：国際学生技術研修協会、理工農系学生のための海外インターンシップを仲介するNGO。

「三洋化成の森」づくり活動

活動場所：京都府相楽郡和束町湯船地区



従業員などによる森づくり活動、ボランティア活動

		単位	2018	2019	2020	2021	2022
森づくり活動	実施回数	回	3	2	2	1	3
	のべ参加人数	人	194	87	60	34	101
サポーター会※ ¹	実施回数	回	7	8	7	4	7
	のべ参加人数	人	34	46	63	28	63

(2022年度実績)

	実施日等	参加者数（人）	活動内容
新入社員研修	2022年 4月 8日	23	遊歩道階段整備
第24回森づくり活動	2022年 6月11日	27	遊歩道階段整備、生き物観察会
第25回森づくり活動	2022年12月10日	51	植樹・獣柵設置、松ぼっくりツツリ作り 等、山キッズ※ ² 交流会
2022年度サポーター会※ ¹	計7回	63	森づくり活動準備、遊歩道整備 等

※¹ サポーター会：従業員とその家族およびOB有志による森林ボランティア活動。参加者数はのべ人数。

※² 山キッズ：森林が未来へと確実に引き継がれるよう、森林づくりを担う青少年の育成を図る活動。緑の少年団活動と京都モデルフォレスト運動が連携して実施。

資金提供による間伐事業

	単位	2020	2021	2022	2009年度からの累計
間伐面積	ha	3.5	3.7	2.4	58.6
CO ₂ 吸収量増分	トンCO ₂ /年	12.6	38.5	10.6	363.3

(注) 2009年度から実施。2018、2019年度は中断。

| 二子棚田でのお米作り

	単位	2018	2019	2020	2021	2022
棚田面積	m ²	300	400	400	400	400
実施回数	回	7	7	8	9	14
のべ参加人数	人	88	94	45	74	71
コメ収穫量	kg	220	230	230	240	270

ESGパフォーマンスデータ

環境

社会

ガバナンス

役員の状況

役員構成

		単位	2018	2019	2020	2021	2022
取締役会構成※1	取締役総数	人	10	10	10	9	9
	うち社外取締役数	人	3	3	3	3	3
	うち独立取締役数	人	3	3	3	3	3
	うち女性取締役数	人	1	1	1	2	2
取締役会※2	開催数	回	15	17	17	15	15
	平均出席率	%	100	100	100	99.1	99.2
監査役会構成※1	監査役総数	人	4	3	4	4	4
	うち社外監査役数	人	3	2	3	3	3
	うち独立監査役数	人	1	1	1	1	1
	うち女性監査役数	人	0	0	0	0	0
監査役会※2	開催数	回	12	12	11	12	12
	平均出席率	%	97.9	95.8	100	100	100

※1 6月株主総会後の人数。

※2 4月～翌年3月。

役員報酬など

(単位：百万円)

役員区分	2018	2019	2020	2021	2022
取締役（社内）	289	304	319	308	260
監査役（社内）	32	30	27	33	32
社外取締役	25	28	29	27	26
社外監査役	47	44	41	49	50
計	395	408	418	418	369

(注) 報酬等の総額が1億円以上である取締役および監査役はおりません。期中に退任した役員に対して支給した額を含みます。

委員会

委員会	委員長	委員	事務局	オブザーバー	2022年度 開催実績 (回)
指名・報酬委員会	取締役 会長	取締役会の決議により選定された取締役5名（過半数は独立社外取締役）	—	—	5
サステナブル経営委員会	社長	常勤取締役	経営企画本部長、経営企画本部長指名者	常勤 監査役	2
コンプライアンス委員会	社長	常勤取締役	監査本部長、法務部長	常勤 監査役	1
内部統制委員会	社長	営業・研究・生産・間接の各部門担当	監査本部長	常勤 監査役	2

コンプライアンス

内部通報・懲戒・違反など

(単位：件)

年度		2018	2019	2020	2021	2022
内部通報窓口の利用件数		1	4	1	2	4
懲戒		2	4	1	0	4
違反等	公正取引、腐敗防止にかかる法令違反・行政指導	0	0	0	0	0
	化学物質、輸出管理にかかる法令違反・行政指導	0	0	0	0	0
	その他コンプライアンスにかかる法令違反・行政指導	0	0	0	0	0
	上記にかかる訴訟	0	0	0	0	0
	環境法規制にかかる法令違反・行政指導	0	0	0	0	0
	公害クレーム・苦情	0	1※	0	0	0

※ 近隣からの騒音苦情

政治献金など

(単位：円)

年度	2018	2019	2020	2021	2022
政党などへの献金総額	0	0	0	0	0

方針類

倫理規範・マネジメント

レスポンシブル・
ケア、環境・安全

社会

ガバナンス

社是

『企業を通じてよりよい社会を建設しよう』
この目的を達成するため我々は次のことに努力する。

1. 企業は資本、経営、労働が渾然一体に融合した有機体である理念に徹し、ますますその性格を磨き、逞しく生長することを期する。
2. 創意の無限なることを信じ、絶えず事業の新分野を拓き、独創かつ高性能の製品を市場に送る。
3. 価値の創造のみが永続的な利益を生み出す源泉であることを思い、浮薄な利潤追求は行わない。
4. 顧客へは良質、安価の製品を供給し、かつ技術サービスを徹底する等顧客の満足と信用の拡大に努める。
5. 企業内の全員が共同の夢を抱き、自主性を持って革新にチャレンジする時、豊かな利潤が生まれて来る。この利潤は社内蓄積、株主、経営者、従業員に公正に分配されなければならない。
6. 企業存立の基礎である安全の徹底と環境との調和を図る。

(1959年制定、1995年12月21日改定)

企業倫理憲章

当社グループは、コンプライアンスと企業の社会的責任を肝に銘じて、持続可能な社会の実現に向けて自主的に行動し、社会的良識と清廉さをもって社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」を実践します。

この企業倫理のもとに、主たる行動基準を次のとおり定めます。

1. イノベーションを通じて社会に有用で安全な製品・サービスを開発、提供し、持続可能な経済成長と社会的課題の解決を図ります。また、消費者・顧客に対し、適切な情報提供と誠実なコミュニケーションを行い、満足と信用を獲得します。
2. 事業活動に当たっては、公正な競争と適正な取引、責任ある調達に徹します。
3. 環境保護と防災の取り組みは、企業の存続と活動に必須の要件として、主体的に行動します。
4. 企業情報を積極的、効果的かつ公正に開示し、株主はもとより、幅広いステークホルダーと対話を行います。
5. 自らの知的財産の保護と第三者の知的財産の尊重に努め、個人情報・顧客情報の保護・管理を徹底します。
6. すべての人々の人権を尊重する経営を行います。
7. 「良き企業市民」として、積極的に社会に参画し、その発展に貢献します。
8. 従業員の能力を高め、多様性、人格、個性を尊重する働き方を実現します。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します。
9. 市民生活や企業活動に脅威を与える反社会的勢力の行動やテロ、サイバー攻撃、自然災害に備え、組織的な危機管理を徹底します。

全経営者は、本憲章の率先垂範が最も重要であることを認識し、グループ内での本憲章の順守状況を責任をもって管理する等、グループ内における実効ある管理体制の整備に努め、サプライチェーンにも本憲章の精神に基づく行動を促します。

本憲章に反し社会からの信頼を失うような事態が発生したときには、経営トップ自らが原因究明、再発防止等に努め、その責任を果たします。

(2003年4月1日制定、2005年1月1日、2008年3月26日、2011年4月1日、2018年11月1日一部改定)

コンプライアンスの心得

当社グループは、企業倫理憲章で、コンプライアンスと企業の社会的責任を肝に銘じて、持続可能な社会の創造に向けて自主的に行動し、社会的良識と清廉さをもって社是を実践することを謳っています。すなわち、当社グループの全役員・全従業員は、企業倫理憲章に基づき行動することが求められているのです。従って、次の質問にはっきりと「問題なし」と答えられるようにした上で、慎重に行動して下さい。

1. 利益優先や予算不足等の理由で違法性リスクの判断が曇っていないか？
2. 楽観的・希望的な観点から違法性リスクを判断していないか？
3. その判断は企業倫理憲章と合致し、当社グループの信用を守れるか？
4. 隠べいあるいは手前勝手に正当化していないか？
5. それは違法性につながる、誤解を招くような行為ではないか？
6. それが正しくないと思われるのに、否応なくやっていないか？
7. それは社会に対して胸を張れる行為か？

もし、判断に苦しむ場合には、納得の行くまで上司や関係者、場合によっては、下記のホットラインに相談し、確かめて下さい。

ホットライン

- ・社内：監査本部長（コンプライアンス委員会事務局）
- ・社外：顧問弁護士

（2003年4月1日制定、2005年1月1日改定）

CSRガイドライン

基本方針	社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」の理念の下、「持続可能な地球環境の実現」に寄与する企業活動を通じて、当社グループ自身の持続的な成長を目指します。
1. 安全・防災	あらゆる事業活動において、安全・防災を最優先課題として取り組みます。無事故・無災害の操業を継続し、社会の安全に貢献するとともに、業務に従事するあらゆる者の安全と健康を守り、快適な労働環境の形成に努めます。
2. コンプライアンス	当社グループの全役員・従業員が、「それは社会に対して胸を張れる行為か？」など、「コンプライアンスの心得」に列挙された問いかけを意識した行動を徹底します。
3. 環境負荷低減	温室効果ガス・プラスチック・産業廃棄物等の排出削減のため、実効性のある対策に自発的かつ着実に取り組みます。特に温室効果ガスの排出削減のためには、省エネ推進および再生可能エネルギーへの転換を積極的に行います。
4. 製品開発	当社がこれまで培ってきた強みと新たに獲得する強みに、外部の知見を組み合わせ、「持続可能な地球環境の実現」と「利便性・快適性の向上」との両立可能な、社会に役立つ製品開発を目指します。
5. サステナブル購買	取引先を含むサプライチェーン全体を通じて、「持続可能な地球環境の実現」に貢献し、人権侵害への加担を回避するため、別途「サステナブル購買方針」を定め、着実に実行していきます。
6. 製品の安全性と品質への信頼性	製品の開発、製造、使用、廃棄に至るライフサイクル全体で、安全性が適切に確保されるよう、外部への正確な製品情報の提供を行います。また製品の品質への信頼性向上のため、自社内での厳重な品質管理を行います。
7. DEIと人材育成	従業員の多様性・人格・個性を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保します。また、ゆとりと豊かさで心身の健康の実現の上に、自主性と創造性を発揮して自己実現を果たす人材を育成します。ハラスメントを排除し、職場での人権尊重に努めます。
8. ステークホルダーとの対話	顧客、株主、投資家、取引先、地域社会、行政、マスメディアおよび従業員等のステークホルダーに、当社グループの企業価値を正しく認めていただき、またステークホルダーから当社グループへの期待・評価等を理解して企業活動に反映していくため、積極的かつ公正に当社グループの財務情報・非財務情報を開示し、対話を促進します。
9. 社会貢献活動	科学技術、芸術、文化、教育、福祉などの振興を目的として、教育・研究機関、医療機関、地域社会、NPO・NGO等への貢献活動を自発的・継続的に行います。

（2009年8月31日制定、2022年2月28日改定）

倫理規範・マネジメント

レスポンシブル・
ケア、環境・安全

社会

ガバナンス

レスポンシブル・ケア（RC）に関する経営方針

1. 無事故・無災害の操業を継続し、地球環境との調和を図ることを経営の優先的重要課題とします。
2. 事業活動のあらゆる場面において、コンプライアンス（法令順守）に徹し、また行政当局の施策や国際的な取り決めなどに協力します。
3. 製品の開発から、製造、流通、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ライフサイクルにわたって、「環境・安全」の継続的改善に注力します。
4. 環境負荷の低減のため、製品の開発・生産にあたっては温暖化ガス排出削減・省エネルギー・省資源に努力し、またリサイクル化、廃棄物の減量、化学物質の排出量低減を推進します。
5. 顧客が満足し、安心して使用できる製品を供給することはもとより、製品安全に関する最新情報の収集に努め、これらの情報を顧客に提供します。
6. 生物多様性の保全への理解と認識を深め、生物多様性に配慮した活動を推進します。
7. 関係行政当局、地域社会と環境保護活動に関してコミュニケーションを深めます。

（1996年11月1日制定、最終改定：2013年5月9日）

京都議定書に関する活動方針

当社は地球温暖化防止のための国際的な取り決め（京都議定書）がなされた京都に立地する企業として、地球温暖化防止の活動を重要な経営課題として認識し、自主性を持って積極的に次のことに取り組みます。

1. 当社製品のライフサイクルを通じて温暖化ガス排出の極小化を考慮した製品設計に取り組みます。
2. 製造および物流においては、最新の技術を積極的に取り入れ、省エネを推進するとともに、化石燃料依存を低減するよう努力します。
3. 社員個人個人の生活においても温暖化防止につながる省エネ・省資源を実践するよう指導、支援します。
4. 自社努力による温暖化ガスの排出削減のみならず、国内外の温暖化ガス排出権取引による削減も導入します。

（2005年6月2日制定、2006年6月8日改定）

生物多様性に関する活動方針

当社グループは、事業活動が生物多様性に影響を与えることを認識して、生物多様性の保全への理解と認識を深め、生物多様性に配慮した活動を推進します。

1. 環境に配慮した製品開発に努め、これらの提供・普及を通じて生物多様性の保全に貢献します。
2. 原材料や資材、事務用品等の調達において、生物多様性保全への配慮に努めます。
3. 温暖化ガスの排出、水資源の利用、化学物質や廃棄物排出など事業所からの環境負荷を低減し、生物多様性への影響低減に努めます。
4. すべての社員の生物多様性への理解と認識を高め、生物多様性保全の意識の向上に努めます。
5. 地域社会と連携した取り組みを推進します。

（2013年5月9日制定）

安全にかかる理念と方針

グループ安全理念

私たちはすべての事業活動において『安全』と『コンプライアンス』を最優先します。

グループ安全方針

安全はすべてに優先する。

安全は当社グループ事業活動の根幹と認識し、誰一人けがをしない、させないとの強い気持ちで、次のことを基本方針として取り組みます。

1. 安全基本ルールへの遵守
2. 安全衛生活動の実行
3. 危機管理能力の向上

（2022年12月27日制定）

三洋化成グループの人権方針

1. 基本的心構え

企業活動がグローバル化する中、企業に対しても包摂的な社会づくりの視点から人権侵害をなくすための取り組みが求められています。三洋化成グループは、全ての人々の人権を尊重する経営を行い、自らの事業活動が人権に負の影響を与える可能性を認識するとともに、顧客、ビジネスパートナー、サプライヤーおよび行政等とも協力し、そうした負の影響の回避に取り組むことで投資家や顧客等、幅広く社会の評価を得ることにつなげていきます。また、多様なステークホルダーと連携し、社会的弱者の支援に協力します。

2. 適用範囲

本方針は、三洋化成グループのすべての役員および従業員に適用されます。また、三洋化成グループは、顧客、ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対して、本方針への支持と、同様の取り組みへの参画を期待して継続的に働きかけ、協働して人権尊重の取り組みを推進します。

3. 人権尊重の責任

三洋化成グループは、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。顧客、ビジネスパートナーやサプライヤーにおいて人権への負の影響が引き起こされている場合には、適切な対応をとるよう求めます。

4. 適用法令の遵守

三洋化成グループは、以下の文書により定められたものを含め、国際的に認められた人権に関する国際規範や各国の法令の理解に努めます。各地域の国内法令が国際的に認められた人権と両立しない場合には、後者を尊重する方法を追求します。

- ・国際人権章典 世界人権宣言と国際人権規約（自由権・社会権）
- ・ILO（国際労働機関）中核的労働基準（児童労働、強制労働、結社権と団体交渉、雇用差別関係等）
- ・国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・OECD多国籍企業行動指針
- ・国連グローバルコンパクト（人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則の企業の自発的取組）
- ・ISO26000「社会的責任に関する手引き」
- ・日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」
- ・英国現代奴隷法

5. 人権デュー・ディリジェンス

三洋化成グループは、人権への負の影響を特定する人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、自らが社会に与える人権への負の影響を防止または軽減することに継続的に取り組みます。

6. 人権リスクの特定

三洋化成グループは以下の3点を顕著な課題として特定し、これらの人権課題について、取り組みを進めていきます。

- ・サプライチェーン上の労働
- ・従業員の安全と健康
- ・地政学的情勢や紛争影響による人権リスク

7. 予防策と軽減策

三洋化成グループは、思想、信条、年齢、社会的身分、国籍、出身、民族、宗教、移民、性別、性的指向、性自認、妊娠、貧困、疫病及び障害の有無等の理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為は行いません。また、それらの理由による差別や個人の尊厳を傷つける行為に苦しむ社会的弱者が抱える課題の把握に努め、行政や自治体、社会福祉団体等の多様なステークホルダーと連携し、その支援に協力します。

8. 是正・救済措置

人権侵害が経営上のリスクとなることを十分に認識し、人権侵害を予防し、万一人権侵害があった場合は、これに公正・適切に対応し、児童労働や強制労働には反対するだけでなく、それらによって製造されたと思われる原材料等は使用しません。また、匿名で通報可能な社内従事者用の通報窓口を設置し、通報者や通報内容の秘密を適切に取り扱い、必要な処置を講じます。通報者に対する不利益な取り扱いや報復を禁止し、通報者の保護を徹底します。

9. 教育

三洋化成グループは、本方針に関する正しい理解が社内外に浸透し、効果的に実行されるよう、適切な教育を継続的に行います。

10. 情報開示・エンゲージメント

三洋化成グループは、人権尊重に関する取り組み状況について開示します。また、社内外の様々なステークホルダーとの対話や協議を通じて、本方針に基づく一連の取り組みを進化させていきます。

（2023年3月制定）

サステナブル購買方針

1. 法令順守に加え企業倫理に基づき社会的良識をもって調達活動を行い、お取引先様と相互協力、信頼関係の構築に努めます。

2. 国内企業、海外企業を問わず公正な取引機会を提供し、グローバルな観点から調達活動を行います。

3. 調達活動にあたっては、資材や原材料の品質、価格、安定供給等諸条件を考慮します。また、お取引先様と連携して、適正な価格設定や品質等の維持向上に努めます。併せて、環境保全や化学物質管理などグリーン調達を推進します。

4. 地球環境への配慮、人権や労働環境の保護等、社会が求める企業責任に応えるお取引先様のお取り組みを考慮し、サプライチェーンを通じてサステナブルな社会を目指します。

（2022年1月28日制定）

サステナブル調達ガイドライン

I. 健全な企業経営

1. サステナブルな社会の実現を目指すことを経営方針として重視し、サステナビリティ推進のための体制を整備して、これに取り組むと共に、取引先に対してもサステナブルな調達の意義を周知し、サプライチェーン全体への浸透を図る。
2. 法令を遵守し、社会規範に従うとともに、公正で透明性の高い企業統治を行う。
3. 企業としての業務の有効性及び効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関する法令等の遵守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを構築する。
4. 災害発生時の重要業務や事業の継続あるいは早期復旧の体制を整える。
5. サプライチェーンの透明性を確保し、紛争鉱物の調達や犯罪等に関与しない。
6. 社会やステークホルダーに対して、透明性を確保し説明責任の求めに応じる。

II. 公正な企業活動

1. 各国の禁止法や競争法など、商取引に関する法令等を遵守し、企業倫理に基づいた公正な企業活動を行う。
2. 取引先との不適切な利益の授受等を防止するとともに、腐敗防止のための企業と公務員との間の健全な関係を維持する。
3. 反社会的勢力・団体との関係を排除する。
4. 第三者の知的財産（特許権、著作権、商標権など）を尊重し、侵害しない。
5. 重要なリスク情報を知った通報者の秘密及び保護が保障される内部通報制度の仕組みを構築する。
6. 個人情報を含む機密情報を適切に管理・保護するとともに、コンピューター・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じる。

III. 環境

1. 事業活動における環境関連の法的要求事項を遵守し、製品・サービスおよび製造工程において、法令等で指定された化学物質を管理する。
2. 土壌、大気および水の汚染について、関連する法令を遵守し、適正に対処する。
3. 省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、資源・エネルギーの有効活用を図る。
4. 温室効果ガス削減について、自主目標を設定し、削減に取り組む。
5. 廃棄物削減について、自主目標を設定し、削減に取り組む。
6. 水の使用を管理し、可能な限り使用量を削減するとともに、排水が直接自然環境に流出しないよう配慮する。
7. 生物の多様性保全と持続可能な利用に取り組む。
8. 環境保全や化学物質管理などグリーン調達に努める。

IV. 人権

1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する。また、人種、国籍、性別、年齢、宗教、性的指向、性自認、障がい、妊娠、貧困、感染症、その他の差異に基づく差別を行わない。
2. 自らの事業活動を通じて直接的、間接的にかかわらず人権侵害の加担や助長に繋がる影響を及ぼさない。

V. 労働

1. ダイバーシティを尊重し、求人や雇用における差別をなくするとともに、従業員の育成と評価における機会均等と処遇における公平の実現に努める。
2. 従業員の人権を尊重し、虐待やいじめ、ハラスメント等の非人道的な扱いを禁止する。
3. 従業員に少なくとも法定最低賃金を支払うとともに、超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当てを公正に支払う。
4. 法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。
5. 全ての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない。
6. 最低就業年齢に満たない児童を雇用せず、また児童の発育を損なうような就労をさせない。
7. 労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段として従業員の団結権を尊重する。
8. 就労中に発生する事故や人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、安全な職場環境を確保する。また、従業員のワークライフバランスを尊重し、メンタルヘル스에配慮した対策を講じる。

VI. 品質・安全性

1. 製品・サービスを市場に提供する際に、品質及び安全性を確保する。
2. 製品・サービスに関する事故や不良品の流通が発生した場合、情報開示、所管当局へ連絡、製品回収等を行い、供給先への安全対策等の体制を整備する。

VII. 地域社会との共生

1. 事業活動を行う国・地域における文化や慣習を尊重し、地域社会の持続可能な発展に貢献する活動に努める。

(2022年1月28日制定)

健康経営宣言

従業員の心身の健康は、会社の一番の財産です。

三洋化成グループは、健康づくりの取り組みを積極的に支援し、心豊かな会社生活の実現を図るとともに、従業員の多様性を尊重し、一人ひとりが自主性と創造性を発揮することで自己実現を果たし、企業の発展を通じて社会に貢献していきます。

(2018年9月27日制定)

社会貢献活動方針

「良き企業市民」として、豊かな社会の実現とその持続的な発展に貢献します。

1. 取り組みにあたって

社会の幅広い層と力を合わせて、持てる資源を有効に活用しながら、次の世代を担う人材の育成と社会的課題の解決に向け、積極的に社会貢献活動に取り組みます。

2. 各国・地域のニーズへの対応

社会貢献活動の理念をグループ内で共有し、各国・地域のグループ拠点と連携を取り、各国・地域の実情に合わせた社会貢献活動を展開します。

3. 情報開示

社会貢献活動の成果を開示し、広く社会と共有することで、豊かな社会の実現とその持続的な発展に貢献します。

(2017年3月制定)

倫理規範・マネジメント

レスポンシブル・
ケア、環境・安全

社会

ガバナンス

[コンプライアンスの心得](#) 

[ディスクロージャー・ポリシー](#) 

[プライバシーポリシー](#) 

[ソーシャルメディアポリシー](#) 

[医療機関等との関係の透明性に関する指針](#) 

[公的研究費の管理体制](#) 

第三者意見書

報告書の内容について、RC活動の内容を第三者である一般社団法人日本化学工業協会レスポンシブル・ケア検証センターの検証を受けています。

報告書検証 第三者意見書

報告書検証では、本社で集計するパフォーマンス指標の数値的な検証や記載内容の証拠確認の他、工場での実施・運用状況の現場確認を行います。当社では2005年から三洋化成4工場と関係会社2社（2工場）で順次受審しており、今回受審した名古屋工場は4回目の検証となります。



三洋化成グループ サステナビリティレポート 2023

第三者検証 意見書

2023年8月31日

三洋化成工業株式会社
代表取締役社長 樋口 章憲 殿

一般社団法人 日本化学工業協会
レスポンシブル・ケア検証センター長
尾崎 智

■ 検証の目的

レスポンシブル・ケア報告書検証は、三洋化成工業株式会社が作成した「サステナビリティレポート 2023」(以後、報告書と略す)に記載された下記の事項について、レスポンシブル・ケア検証センターが化学業界の専門家の意見を表明することを目的としています。

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性
- 2) 数値以外の記載情報の正確性
- 3) レスポンシブル・ケア活動及びCSR活動の評価
- 4) 報告書の特徴

■ 検証の手順

- ・本社において、各サイト(事業所、工場等)から報告される数値の集計方法の合理性、及び数値以外の記載情報の正確性について調査を行いました。調査は、報告書の内容について各業務責任者及び報告書作成責任者に質問すること、並びにそれぞれの責任者より資料提示と説明を受けることにより行いました。
- ・名古屋工場において、本社に報告する数値の算出方法の合理性、数値の正確性及び数値以外の記載情報の正確性の調査を行いました。調査は、各業務責任者及び報告書作成責任者に質問すること、資料提示・説明を受けること、並びに証拠物件と照合することにより行いました。
- ・数値及び数値以外の記載情報の調査についてはサンプリング手法を適用しました。

■ 意見

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性について
 - ・数値の算出・集計方法は、本社及び名古屋工場において、合理的な方法を採用しています。
 - ・データ集計システムの活用と担当者間の相互確認で、パフォーマンスの数値は正確に算出・集計されています。
- 2) 数値以外の記載情報の正確性について
 - ・報告書に記載された情報は、正確であることを確認しました。原案段階では表現の適切性あるいは文章の分かり易さに関し、若干の問題があることを指摘しましたが、現報告書では修正されており、現在修正事項は認められません。
- 3) レスポンシブル・ケア(RC)活動及びCSR活動の評価
 - ・取締役会の実効性評価は、全取締役、全監査役のアンケート結果で、確認する取組みを評価します。
 - ・エコ製品の定義を自社で定め、この製品比率を高める取組みをし、環境改善に貢献していることを評価します。
 - ・保安力向上センターによる安全基礎力診断、外部の学識経験者の意見を、安全・防災計画に反映させようと努力していることに対して、評価します。
 - ・DEIに積極的に取組まれ、企業価値を高めていることに対して、これを高く評価します。
 - ・名古屋工場では、化学物質のリスクアセスメントについて、アセスメントのレベルアップや、短期間で事業関連の全化学物質の検討を目指すなど、意欲的な取組みを評価します。
- 4) 報告書の特徴について
 - ・①カーボンサイクル(CGU)、エネルギー(有機正極)等、新規事業開発の目指す姿及び②社内複業制度等、働き方改革の取組みが読者の参考になります。

- 以上 -

【検証履歴】

年度	対象	検証工場
2005	環境・社会活動報告書2005	名古屋工場
2006	環境・社会活動報告書2006	鹿島工場
2007	環境・社会活動報告書2007	京都工場
2008	CSRレポート2008	サンケミカル(株)川崎工場
2009	CSRレポート2009	サンノブコ(株)名古屋事業所
2010	CSRレポート2010	名古屋工場
2011	CSRレポート2011	京都工場
2012	CSRレポート2012	サンケミカル(株)川崎工場
2013	CSRレポート2013	サンノブコ(株)名古屋事業所
2014	CSRレポート2014	鹿島工場
2015	CSRレポート2015	衣浦工場
2016	CSRレポート2016	名古屋工場
2017	CSRレポート2017	京都工場
2018	CSRレポート2018	サンケミカル(株)川崎工場
2019	CSRレポート2019	サンノブコ(株)名古屋事業所
2020	CSRレポート2020	鹿島工場
2021	CSRレポート2021	衣浦工場
2022	CSRデータブック2022	京都工場
2023	サステナビリティレポート2023	名古屋工場

RC活動検証 第三者意見書

2022年度は、鹿島工場とサンケミカル株式会社に労働安全衛生活動の検証を受審しました。

 **レスポンスフル・ケア活動検証 意見書** 2023年2月20日

三洋化成工業株式会社
代表取締役社長 兼 執行役員社長 樋口 章憲 様

一般社団法人 日本化学工業協会
レスポンスフル・ケア検証センター長
尾崎 智

■検証の目的
レスポンスフル・ケア検証は、レスポンスフル・ケア活動を推進している企業の活動状況のレベルをレスポンスフル・ケアコード(行動規範)に照らし合わせて、評価することを目的としています。

■検証範囲
レスポンスフル・ケア(以下「RC」という)活動検証は、下記の事業所に於いて実施しました。
＜評価項目＞ 労働安全衛生 ＜対象事業所＞ 鹿島工場 ＜実施日＞ 2月17日

■検証の手順
検証業務手順に従い、検証員による以下の検証を実施しました。
・検証範囲に対応するコードを基準に沿って作成された質問表への回答並びに添付資料に対する事前書類審査。
・レスポンスフル・ケア本部(環境保安統括部)、鹿島工場環境保安課等へのヒアリング、関係書類の審査。

■労働安全衛生の取組に関する意見
[全体]
・「レスポンスフル・ケア(RC)」に関する経営方針」に基づき、RC本部は、RC活動(環境保全、労働安全衛生、保安防災、化学品・製品安全、物流安全)を統括し、事業所・関係会社と連携、推進していること、事業所計画・活動に対し、環境保安統括部が監査テーマ(ポイント)を明示し計画的に推進していること、PDCAが機能していることを確認しました。
・リスクアセスメント(RA)実施規則は、全社別として運用され、RAは、企業活動を支える方策として、全社で積極的に実施されています。近年行政等でのRA方法の見直しもあり、RA実施規則、特に労働安全のリスク評価(頻度)は低い項目でハザードが高い場合)について、評価の仕方の見直しを推奨します。
また、RAの実績では、火災爆発の観点からの取り組みが薄いように思いますが、この点についても改定等検討を推奨します。
・災害等の原因分析・対策立案では、「4MIE」となげな分析5回により、真の原因と適切な対策を講じる」手法を全社統一して実施していることを評価します。一方、実際の報告書を見比べると、4Mの選定やなげな分析の分析に不十分なところが散見します。対策は、より本質的な的確な対策を実施するために、この手法の進め方について、既存の災害報告書の見直しを含め、管理者への教育・勉強会を推奨します。
[工場]
・全社で、「グリーンカード」や「イエローカード」の制度を推進しています。現場で相手にし、具体的にほめる、注意することで、この制度は安全文化の醸成に大きく寄与するものとして、ベストプラクティス(良い事例)であると評価します。
・鹿島工場 5 年計画で工場のあるべき姿を明示したなかで、具体的なアクションプラン(基盤強化、重点テーマ)を立て、推進している点を評価します。
・「環境・安全衛生改善提案制度」を活用し、「3K 作業を改善し、安全な職場環境作り」に力を入れ、毎月の安全衛生委員会で報告・進捗管理するなど、予算を含め、工場全体で推進し、実績をあげている点を評価します。
・今年度重点的に実施する活動(方針展開活動)と毎年実施している活動(日常管理活動)とが混在しています。活動の成果を挙げるには、メリハリを付けた活動が必要であり、重点項目を明示することを推奨します。
・安全・ハットロールは、テーマを決めた月例安全・ハットロール(5チーム)、テーマを決めた工場長・ハットロール(年4回)のほか、毎日、工場長(各部署長参加)・ハットロールが実施されており、指摘改善と共に意識高揚に有効と評価します。
・本社による監査を受ける前に、品質や環境と同様に、労働安全衛生についても、ISO45001を参考に、課レベルでの内部監査(内部監査員指定)の実施を推奨します。

以上

鹿島工場 労働安全衛生活動検証

 **レスポンスフル・ケア活動検証 意見書** 2023年2月28日

サンケミカル株式会社
代表取締役社長 前田 浩平 様

一般社団法人 日本化学工業協会
レスポンスフル・ケア検証センター長
尾崎 智

■検証の目的
レスポンスフル・ケア検証は、レスポンスフル・ケア活動を推進している企業の活動状況のレベルをレスポンスフル・ケアコード(行動規範)に照らし合わせて、評価することを目的としています。

■検証範囲
レスポンスフル・ケア(以下「RC」という)活動検証は、下記の事業所に於いて実施しました。
＜評価項目＞ 環境保全 ＜対象事業所＞ サンケミカル株式会社 ＜実施日＞ 2月22日

■検証の手順
検証業務手順に従い、検証員による以下の検証を実施しました。
・検証範囲に対応するコードを基準に沿って作成された質問表への回答並びに添付資料に対する事前書類で審査。
・三洋化成 RC本部(環境保安統括部)、サンケミカル株式会社環境保安課等へのヒアリング、関係書類の審査。

■環境保全の取組に関する意見
[全体]
・三洋化成グループは、「レスポンスフル・ケア(RC)」に関する経営方針」に基づき、RC本部は、RC活動を統括し、事業所・関係会社と連携、推進していること、事業所の環境保全を含む RC活動に対し、環境保安統括部が監査テーマ(ポイント)を明示し計画的に推進していること、PDCAが機能していることを確認しました。
・CSRガイドライン(QL)(2009年制定)に基づき、全事業所・関係会社で、「5 年計画」を立て、事業所のあるべき姿を明示したなかで、具体的なアクションプラン(基盤強化、重点テーマ)を立て、推進している点を評価します。
・「環境・安全衛生改善提案制度」を全事業所で取り組まれ、安全な職場環境作りにも寄与しています。提案に対する報告制度も各種あり、成果を発表する場もあるなど、若手のモチベーションアップにも寄与していることを評価します。
・環境影響評価を含めたリスクアセスメント(RA)については数多くの場面で実施されていることを評価します。この RAの適切性を確保するため、火災爆発を含めた RA実施者やリーダーの教育レベルアップを推奨します。
・監査について、ISO14001は全事業所で返上していますが、環境に係る内部監査は ISO14001 に準拠した形で安全環境保安監査を年1回実施しています。更に三洋化成・テクニカル監査部が監査の適切性を評価しており、この監査を通して RC改善に結び付けていることを評価します。
[サンケミカル株式会社]
・CSRガイドライン(QL)(2009年制定)に基づき、「サンケミカル株式会社 5 年計画」を立て、工場のあるべき姿を明示したなかで、具体的なアクションプラン(基盤強化、重点テーマ)を立て、推進している点を評価します。
・AI(BIGYES)の活用による「反応温度に着目したバッチ反応槽の完全自動制御による品質向上、収率アップ、ロス削減の取組み」や「各種設備の自動監視による設備の予兆管理・安定生産」の取組みは、基盤強化に有効な取組みであり、今後の取組みの強化とその成果を期待します。
・毎月の工場長が主催する環境保全課には、部署長が出席し、各部署の環境・安全活動の報告、ハットロール結果とフォロー、法定責務、環境目標結果(目標:前年比2%削減)に対する状況、部署長の研修内容等が報告・討議が行われており、事業所の環境安全活動を主導する会議として、役割を果たしていることを評価します。
・PRTRの主な対象となる POEO について、その排出量と削減効果、県内の排出量順位を勘案し、POの排出削減の取組み強化を期待します。
・危険物の漏洩等の緊急事態を想定した異常処理訓練、地震一潮流を想定したBCP訓練等異常措置訓練を毎月実施し、実施記録を作成して効果の確認をしている点評価します。緊急時の通報先に関して、ルーテル化されていますが、排水に関連し直接海上保安庁への通報の要否を確認してください。また、シナリオレスの訓練計画を要請しました。
・廃棄物削減、資源化の取組みは順調に推進し、埋立量は発生量の千分の1、約1Tと全社目標に貢献しています。

以上

サンケミカル(株) 環境保全活動検証

【検証受審実績】

時期	受審事業所	対象活動
2021年10月	名古屋工場	労働安全衛生
2022年3月	名古屋工場	環境保全
2022年4月	サンノブコ(株)名古屋事業所	環境保全
2023年2月	鹿島工場	労働安全衛生
2023年2月	サンケミカル(株)川崎工場	環境保全

RC活動検証制度

企業の実施したRC活動の内容がどの程度のレベルであるかを、一般社団法人日本化学工業協会レスポンスフル・ケア検証センターが定量的に評価し、評価結果を意見書ならびに報告書として報告する制度。評価はレスポンスフル・ケアコード※を基準として行われます。コード別の各活動の検証とRCレポートなどの報告書検証があります。

※レスポンスフル・ケアコード

レスポンスフル・ケアを実施する際の基本的実施事項を定めたものであり、現在考えられる範囲での理想的姿の達成に必要な事項を記載している。このコードは、[環境保全]、[保安防災]、[労働安全衛生]、[物流安全]、[化学品・製品安全]、[社会との対話]といった活動分野毎の6つのコードに、これらをシステムとして共通に運用していくための[マネジメントシステムコード]を合わせた7つの個別コードから構成されている。

GRI内容索引

一般開示事項

【利用に関する声明】 三洋化成グループは、GRIスタンダードを参照し、当該期間2022年4月1日から2023年3月31日について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。

【利用したGRI1】 GRI1：基礎 2021

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
一般開示事項 2021		
1.組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	会社概要 海外拠点 関係会社
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	国内拠点 海外拠点 関係会社
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	有価証券報告書
2-5	外部保証	第三者意見書
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	有価証券報告書
2-7	従業員	有価証券報告書 従業員関連データ
2-8	従業員以外の労働者	情報が入手不可／不完全：データ未集計
3.ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	有価証券報告書 取締役選任基準 取締役会のダイバーシティ スキル・マトリックス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンスに関する報告書
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
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
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 サステナビリティ担当役員メッセージ
2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 有価証券報告書

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
3.ガバナンス		
2-16	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス  コンプライアンス 
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	スキル・マトリックス 
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	取締役会実効性評価 
2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 
2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 
2-21	年間報酬総額の比率	情報が不完全：未集計
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	社長メッセージ  サステナビリティ担当役員メッセージ 
2-23	方針声明	社長メッセージ  サステナビリティ担当役員メッセージ  人権の尊重 
2-24	方針声明の実践	人権デュー・ディリジェンスについて、2023年開始する予定。
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	人権方針 
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	内部通報制度 
2-27	法規制遵守	公正な取引・腐敗防止  内部通報・懲戒・違反など 
2-28	会員資格を持つ団体	主な参画団体 
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・コミュニケーション 
2-30	労働協約	有価証券報告書 

経済

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
GRI201：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	有価証券報告書 
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に基づく情報開示 
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 
201-4	政府から受けた資金援助	令和元年、2年、3年度の「医療研究開発推進事業費補助金」に選定され交付済み。 令和2年、3年、4年度の「医療分野研究成果展開事業助成金」に選定され交付済み。
GRI 202：地域経済でのプレゼンス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）	情報が不完全：データ未算出
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	情報が不完全：データ未算出
GRI 203：間接的な経済的インパクト2016		
203-1	インフラ投資及び支援サービス	地域社会／社会貢献 
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	情報入手困難：今後の課題として認識しているが、現在は対応していない。
GRI204：調達慣行2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	情報が不完全：データ未算出
GRI205：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	情報入手困難：今後の課題として認識しているが、現在は対応していない。
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 
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス 
GRI206：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	コンプライアンス 
GRI207：税金2019		
207-1	税務へのアプローチ	情報入手困難：今後の課題として認識しているが、現在は対応していない。
207-2	税務のガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	情報入手困難：今後の課題として認識しているが、現在は対応していない。
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事項への対処	情報入手困難：今後の課題として認識しているが、現在は対応していない。
207-4	国別の報告	情報入手困難：今後の課題として認識しているが、現在は対応していない。

環境

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
GRI 301：原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	環境負荷の全体像 気候変動関連データ
301-2	使用したリサイクル材料	情報が入手不可／不完全： 原料については、定義が難しく把握が困難 容器については、未集計
301-3	再生利用された製品と梱包材	情報が入手不可／不完全： 製品については、再生利用のために市場から戻された製品はない 梱包材については、未集計
GRI 302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 GHG排出量削減・省エネルギー 気候変動関連データ
302-2	組織外のエネルギー消費量	TCFD提言に基づく情報開示 気候変動関連データ
302-3	エネルギー原単位	Scope別GHG排出量データ
302-4	エネルギー消費量の削減	環境負荷の全体像 GHG排出量削減・省エネルギー 気候変動関連データ
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境対応製品
GRI 303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	用水使用量目標と実績 用水使用量削減
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	水質汚濁物質の排出低減 水資源関連データ 主なPRTR法対象物質の排出・移動量
303-3	取水	環境負荷の全体像 用水使用量目標と実績 用水使用量削減
303-4	排水	環境負荷の全体像 水質汚濁物質の排出低減 水資源関連データ 主なPRTR法対象物質の排出・移動量
303-5	水消費	環境負荷の全体像 用水使用量目標と実績 用水使用量削減 サイトレポート

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
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、管理している事業拠点	工場は各国・地域において適切とされた地域に存在しており、保護地域や生物多様性価値の高い地域には該当しないものの、自主的な取り組みとしてすべての工場で、緑地や池などを設け隣接地域の生態系保全を実施。
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	各工場の管轄行政が定める排水水質基準を上回る良好な水質で排水しており、隣接地域の生態系保全に与えるインパクトはない。
304-3	生息地の保護・復元	工場は各国・地域において適切とされた地域に存在しており、保護地域や生物多様性価値の高い地域には該当しないものの、自主的な取り組みとしてすべての工場で、緑地や池などを設け隣接地域の生態系保全を実施。
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	未調査
GRI 305：大気への排出 2016		
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	GHG排出量削減・省エネルギー  Scope別GHG排出量データ 
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	GHG排出量削減・省エネルギー  Scope別GHG排出量データ 
305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	GHG排出量削減・省エネルギー  Scope別GHG排出量データ 
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	GHG排出量削減・省エネルギー  Scope別GHG排出量データ 
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	GHG排出量削減・省エネルギー  Scope別GHG排出量データ 
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	フロン類  大気排出物関連データ 
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	環境負荷の全体像  大気排出物関連データ 

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
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	環境経営指標 
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	資源循環／廃棄物削減  環境経営指標 
306-3	発生した廃棄物	環境活動計画21-24  環境負荷の全体像  化学物質管理  資源循環／廃棄物削減  資源循環・廃棄物関連データ  サイトレポート 
306-4	処分されなかった廃棄物	環境負荷の全体像  資源循環／廃棄物削減  資源循環・廃棄物関連データ  サイトレポート 
306-5	処分された廃棄物	環境負荷の全体像  資源循環／廃棄物削減  資源循環・廃棄物関連データ  サイトレポート 
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	選定時のCSRアンケートや環境化学物質管理調査票で、一定レベル以上と評価したサプライヤーを採用している。
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	サステナブル調達 

社会

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
GRI401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	従業員関連データ 
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	機密情報につき非開示
401-3	育児休暇	従業員関連データ  ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン 
GRI402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に係る最低通知期間	最低通知期間を労使であらかじめ定めていないが、業務上の都合により従業員を異動させる場合は、決定後速やかに本人に通知。
GRI403：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・防災 
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	安全・防災 
403-3	労働衛生サービス	健康経営 
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	安全衛生委員会は労使間での合意のもとに安全衛生活動を推進しています。
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	安全・防災 
403-6	労働者の健康増進	健康経営 
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軽減	2022年1月に発生した死亡事故について 
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	安全・防災 
403-9	労働関連の傷害	2022年1月に発生した死亡事故について  安全・防災  従業員関連データ 
403-10	労働関連の疾病・体調不良	健康経営 
GRI404：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	教育訓練体系と実績  従業員関連データ 
404-2	従業員スキル向上のプログラムおよび移行支援プログラム	教育訓練体系と実績 
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	三洋化成籍の正社員については100%であるが、海外従業員については未把握。
GRI405：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	女性活躍推進 
405-2	基本給と報酬の男女比	有価証券報告書 

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
GRI406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	人権の尊重  コンプライアンス 
GRI407：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	サステナブル調達 
GRI408：児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関する著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	2023年3月制定の人権方針に則り、今後デュー・デリジェンスを進める予定。 三洋化成グループの人権方針 
GRI409：強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関する著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	2023年3月制定の人権方針に則り、今後デュー・デリジェンスを進める予定。 三洋化成グループの人権方針 
GRI410：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	該当なし
GRI411：先住民の権利 2016		
411-1	先住民の権利を侵害した事例	2023年3月制定の人権方針に則り、今後デュー・デリジェンスを進める予定。 三洋化成グループの人権方針 
GRI413：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	地域社会/社会貢献 
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	三洋化成グループにおいて、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）を及ぼす事業所の存在はないと認識している。
GRI414：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	選定時のCSRアンケートで、一定レベル以上と評価したサプライヤーを採用している。
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	サステナブル調達 
GRI415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	コンプライアンス  ESGパフォーマンスデータ コンプライアンス 
GRI416：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	安全・安心な製品の提供  設計管理 
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	該当せず：違反事例なし 品質保証、品質管理、製造物責任（PL）関係組織と役割 

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
GRI417：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 
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 
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	該当せず：違反事例なし 内部通報・懲戒・違反など 
GRI418：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し立て	該当せず：違反事例なし 内部通報・懲戒・違反など 