

The background features a watercolor illustration. At the top, a white silhouette of a city skyline with various buildings and trees is set against a blue sky. Below this, a large, vibrant watercolor flower in shades of red, pink, and yellow dominates the center. The bottom of the illustration shows a blue wash representing water or a field, with some green foliage. The overall style is artistic and soft.

「はたらき」を化学する。

"Performance" Through Chemistry

三洋化成グループ サステナビリティレポート2024

SUSTAINABILITY REPORT 2024



目次

編集方針	1	社会	
社長メッセージ	4	人権の尊重	50
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	6	2022年1月に発生した死亡事故について	54
サステナビリティマネジメント	8	安全・防災	56
三洋化成グループの価値創造プロセス	13	品質	59
ステークホルダー・コミュニケーション	14	サプライチェーンマネジメント	61
マテリアリティ	16	人財	
事業を通じた貢献		人財育成	63
新中期経営計画2025	18	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	68
新たな成長軌道	19	働き方改革	79
基盤事業からの展開	21	健康経営	81
環境対応製品	24	地域社会／社会貢献	91
環境		ガバナンス	
環境マネジメント	26	コーポレート・ガバナンス	94
気候変動への対応		コンプライアンス	99
GHG排出量削減・省エネルギー	31	リスクマネジメント	101
TCFD提言に基づく情報開示	33	ESGパフォーマンスデータ	
化学物質管理	37	環境	103
資源循環／廃棄物削減	42	社会	130
生物多様性	45	ガバナンス	138
水資源	47	方針類	140
		第三者意見書	147
		社外からの評価	149
		GRI内容索引	152

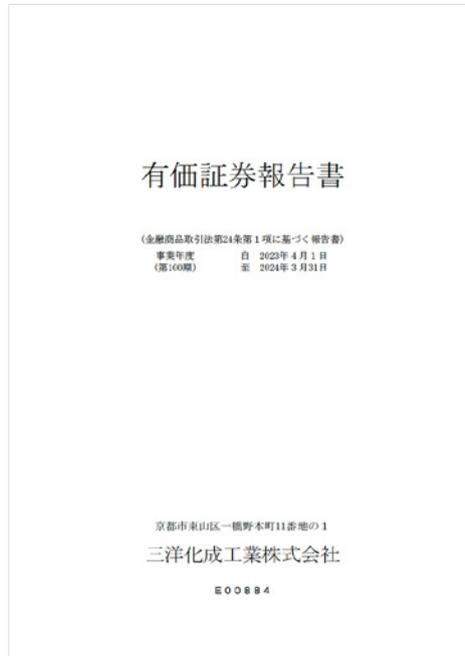
編集方針

三洋化成グループの報告書の全体像

三洋化成グループは、すべてのステークホルダーのみなさまに当社グループの全体像をご理解いただくために、以下の年次報告書を発行しています。



短・中・長期の戦略



財務情報（詳細）



ESGの網羅的開示

統合報告書では主に短・中・長期の戦略について報告しています。有価証券報告書は法令に則った財務会計の報告。そしてサステナビリティレポートではESGに関する網羅的開示を試みています。

また、コーポレートサイトでは即時性を活かした企業情報の開示を行っている他、統合報告書、有価証券報告書、サステナビリティレポートのアーカイブも提供しています。

» [コーポレートサイト](#)

対象期間

2023年度（2023年4月～2024年3月）を対象としています。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2024年6月までの内容を含みます。ESGに関する数値データは2023年4月～2024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。

(有価証券報告書の報告対象範囲と同一)

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 ※1
- ・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
- ・富士フィルム三洋化成ヘルスケア株式会社

海外関係会社

- ・三洋化成精細化学品（南通）有限公司 ※1 ※2
- ・三大雅精細化学品（南通）有限公司 ※1 ※2
- ・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 ※2
- ・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 ※2
- ・SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD. ※1 ※2
- ・台湾三洋化成股份有限公司

社名の後ろに※1を付した会社は、2024年3月に事業撤退を決定し、それに伴い解散予定または異動（持分譲渡）を検討中ですが、本レポートでの対象範囲には含めています。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のうち5社（前記、社名の後ろに※2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。

本レポートおよびサステナビリティサイト制作における経営陣の参画

代表取締役社長 樋口 章憲にインタビューを行っています。また、サステナビリティ担当役員 須崎 裕之のメッセージを掲載しています。本レポート発行およびサステナビリティサイト公開にあたり、経営会議への報告を行っています。

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 レスポンシブル・ケア部 ; 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・レポートニング・スタンダード
ISO26000 : 2010 (社会的責任に関する手引き)

発行日

2024年10月

次回発行予定 2025年10月、前回発行 2023年11月

年1回発行

情報の修正・訂正記述

ESGパフォーマンスデータ（環境）のScope別GHG排出量データ、資源循環・廃棄物関連データを2022年度以前にさかのぼって修正しています。詳細は該当ページに注釈を記載しています。

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 生命の色彩

作家名 キクチュミ

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

三洋化成グループは、持続可能な社会に貢献することで
社会とともに成長していくことを決意し、
ビジネスモデルの変革に取り組んでいます。

代表取締役社長 樋口 章憲



現在、地球環境と人類社会はいくつもの深刻な課題を抱えています。私は、このまま良い方向に向かわなければ人類を含めて多くの生物が生きていけないのではないかと危惧を感じています。しかし、気候変動はじめさまざまな課題を解決するため、世界中で企業も議論し行動を起こしてきているため、これから良くなることを信じています。

事業をカーボンニュートラルとQOL向上にシフト

三洋化成グループは、これまでのビジネスモデルが持続可能なものではないと判断し、持続可能な社会に貢献することで当社も成長していくことを決意しました。それに伴い2022年、マテリアリティを特定して長期の経営方針を打ち出し、これからの三洋化成グループの事業を、カーボンニュートラルとQOL向上にシフトしていくこととしました。目下、ビジネスモデルの変革を中心に据えた第一段階の戦略「新中期経営計画2025」を遂行しているところです。

ESGへの取り組みと協業

自社工場からのCO₂排出量削減や安全文化の徹底、職場環境の改善、意思決定機関の透明性確保などESGにも注力しています。一昨年サステナビリティ担当役員を任命し、権限移譲による実効性も進展してきました。今年は、当社の調達先である原料メーカーの地域や労働者の人権をテーマとして取り上げ、監査室が重点的に調査を開始しました。その一方で、気候変動も循環型社会も、1社でできることには限界があり、業界団体や他社と協働して取り組まなくてはならないと感じています。複数の企業がそれぞれの得意分野を活かしてエリアで対応していくなどの考え方が、今後さらに必要になってくるという思いを強くしています。

安全の追求と理想の工場

当社は、常に安全を第一に掲げています。新中期経営計画2025では、安全への取り組みをさらに強化していくために、安全で効率よく安定した設備への更新を進めています。また、従業員の安全への意識など安全文化の醸成とプラントで働くエンジニアの人材育成を目的に、当社の安全教育センターに安全の専門家をお招きし継続して研修を実施しています。これによって、安全で従業員の負荷の小さい製造現場を実現します。

私には、廃棄物、水、空気などをすべて工場内で循環させるという理想があります。それを実現するには多くの課題を乗り越えなければならないことも承知していますが、経営者としてその理想を持ち続けることが大切だと思っています。

社外取締役白井氏が取締役会議長に就任

2024年6月から、社外取締役の白井氏が取締役会議長に就任されました。白井取締役は、尼崎市の市長を8年務められ、JR福知山線の脱線事故という惨事にも地方自治体の首長として対応されたご経験をお持ちです。他社の社外取締役も歴任されており、当社の向かうべき方向に対して社外取締役ならではの知見を持っておられます。ステークホルダーのみならず、外からの視点を入れた透明性の高い取締役会の運営を期待していただけるものと思います。

ステークホルダーのみなさまへ

当社は、カーボンニュートラルとQOL向上に役立つ事業を推進することで、社会によりよいインパクトを与え継続して収益を上げ、持続的に成長していくことを目指しています。そして、従業員、株主をはじめとするステークホルダーのみなさまに還元することで、社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」を実践していきます。私たちの取り組みにご理解とご協力をお願いするとともに、ご意見ご要望をお寄せいただければ幸いです。

2024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 経営戦略部門担当

須崎 裕之

当社グループは、創業以来、社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」を拠り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、昨今の環境意識の高まりを受けて、こうした製品による寄与だけではなく、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さらに意識しました。

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も私たちは意識しています。

こうした背景の下、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ともに向上させて、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、レスポンシブル・ケア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。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、二酸化炭素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。

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対外開示を行っていきたくと考えています。

人権方針策定とその後の取り組み

「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で、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て、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。

「人権方針」では「6. 人権リスクの特定」の項で3点の顕著な課題を特定しましたが、そのうちで、私たち自身が最も切実に感じている課題である「従業員の安全と健康」については、「健康経営」の推進や「ハラスメント撲滅」のための取り組みを具体的に進めています。その中で特に「ハラスメントの撲滅」については、グループディスカッションを含む勉強会を当社グループ全体で実施するという形で、2023年度を通じて極めて熱心な取り組みを展開しました。またハラスメントに関する内部通報や相談の窓口を社内・社外で拡充することなども行いました。このような勉強会の実施などによる役員・従業員への意識啓発と、通報・相談がしやすい環境を整備することで、すべての従業員がストレスなく、安心して働ける会社を早期に実現したいと考えています。

なお、「人権方針」の中の「6. 人権リスクの特定」の項で特定した、その他2点の顕著な課題である「サプライチェーン上の労働」と「地政学的情勢や紛争の影響による人権リスク」への取組状況については、本サイトの「社会」のカテゴリーの中の「人権の尊重」の項に関連する事項を記載しておりますのでご覧ください。

▶ [人権の尊重](#)

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、ここでは新たな成長軌道につながる新規事業の「仕込み」である次の2点を特に挙げたいと思います。

1点目は、QOL（生活の質）の向上に貢献する製品の開発です。具体的には、新たな治療機構を有する創傷治療・半月板修復材シルクエラスチンや匂いセンサーの円滑な事業化、細胞外小胞（エクソソーム）精製キットの早期事業化などが、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。特に、シルクエラスチンについては医師主導治験の結果として、極めて高い有効性が認められたことから、早期の事業化を進めていきたいと考えております。

また2点目は、カーボンニュートラル貢献製品の開発です。具体的には、ペプチド農業向け新製品の販売開始や当社材料を活用したCCU（二酸化炭素の回収・有効利用）の技術確立に取り組んでいます。

社会や人々の生活の快適さや便利さに寄与する従来型の化学製品の開発・製造・販売が、当面は当社グループの事業の基盤であることに変わりはありませんが、今後は、従来型の化学製品の事業に加えて、環境負荷を低減し、持続可能な社会の実現に寄与する新規事業の「仕込み」をしっかり行い、新たな成長軌道につなげることの必要性を強く感じています。

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、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、ステークホルダー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。

当社のコーポレートサイトの中に置かれ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に基づき毎年更新しています。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らず皆さまに伝わることをお願いいたします。

今後実現していきたいこと

2023年度に当社グループは、コモディティ化により収益が低迷していた高吸水性樹脂事業からの撤退を決定しました。同様に、低収益事業であった中国での界面活性剤などの生産事業からの撤退も決定しました。これらの撤退により、当社グループにとっての長年の懸案事項の1つが解消され、構造改革は大きく前進したと自己評価しており、これにより収益力を向上させる環境整備が一步進んだと考えております。

この構造改革により当社グループの売上規模は小さくなるものの、今後はこれらの低収益事業にかけていた経営資源を、より高収益の製品群や、上記の「現在最も注力していること」で述べた新たな成長軌道につながる新規事業を構成する新製品の開発・製造・販売にシフトします。

こうしたポートフォリオの転換により、当社グループは小規模であっても、ユニークな機能を有する唯一無二のパフォーマンス・ケミカルのメーカーとして、高収益企業を目指します。そしてこれこそが、私たち自身が持続的に輝ける会社になるための道であると考えています。

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らず皆さまにはぜひお伝えし、ご理解をいただきたいと考えております。

このサステナビリティサイトを隔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 経営戦略部門担当

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、1955年の制定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。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共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、サステナビリティ行動計画に従い、対応していきます。

サステナビリティ行動計画

E	カーボンニュートラルへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> 直接排出 (Scope1) + 間接排出 (Scope2) 2030年目標CO₂削減 50%以上削減 (2013年度比) 2050年目標 ネットゼロ
	サーキュラーエコノミーへの貢献	<ul style="list-style-type: none"> 2024年目標 エコ製品比率*35%以上 2030年目標 エコ製品比率 50%以上
S&L	地域社会の価値創出を下支え	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会が抱える課題に対し、ものづくりを通して新たな価値を創出し、需要拡大と産業活性化へ貢献
	多様な価値観を認め合う職場	<ul style="list-style-type: none"> DEIの推進、心理的安全性の向上、働きがいのある職場への改革 人々の持続可能な暮らしを応援し、QOL向上へ貢献
G	非財務情報の開示充実	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動に係るリスクおよび収益機会、人的資本や知的財産への投資 人権尊重、従業員の健康・労働環境、公正・適正な取引に関する基本方針 事業ポートフォリオに関する基本的な方針、品質保証管理方針
	取締役会の多様性確保と実効性向上	<ul style="list-style-type: none"> 取締役スキルマトリックスの開示 独立社外取締役比率: 取締役会 ≥ 1/3、指名・報酬委員会過半数 取締役会女性比率 ≥ 30% 経営と執行の分離

※ 当社独自指標 2020年度30%

» [マテリアリティ](#)

推進体制

当社グループは、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ています。取締役会に社長を委員長とするサステナブル経営委員会を設置し、経営会議直属組織としてCSR推進管理委員会を設置しています。



サステナブル経営委員会

サステナブル経営委員会では、当社グループ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おり、取締役会では、定期的に報告を受け、モニタリングを実施しています。

【サステナブル経営委員会】

委員長	社長
委員	12名 サステナビリティ担当役員を含む常勤取締役 委員長指名者
オブザーバー	常勤監査役
事務局	経営企画部長

【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会社施策を審議・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

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。

【CSR推進管理委員会】

委員長	レスポンシブル・ケア本部長
委員	8名 (社長決定により選定) 委員長指名者
オブザーバー	常勤監査役
事務局	レスポンシブル・ケア部長

【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。

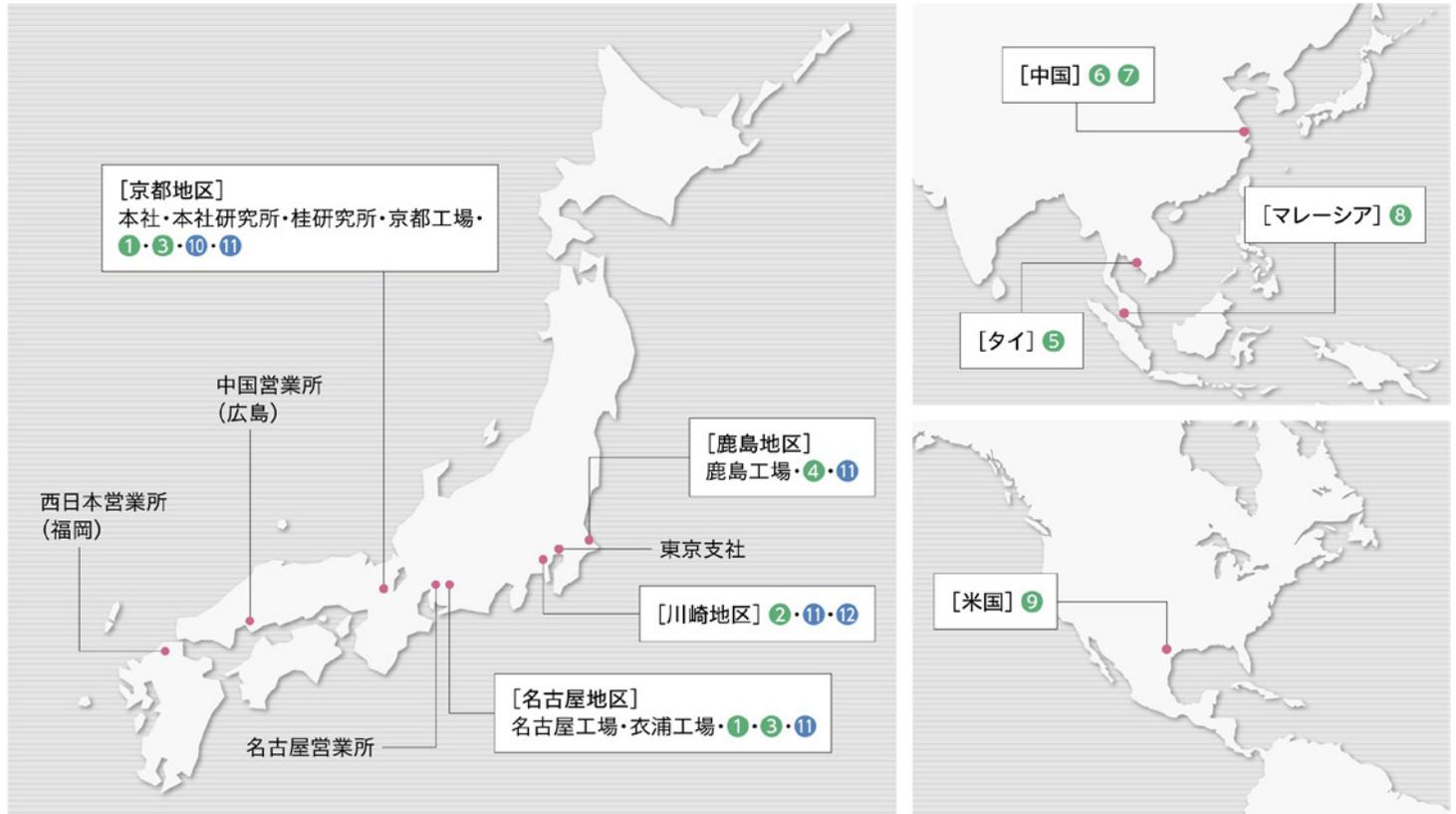
賛同するイニシアチブ

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	公益社団法人Marriage For 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

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、ISOの要求事項に沿ったマネジメントシステムを構築し、継続的に改善を進めていく体制が社内で確立できたことから、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。



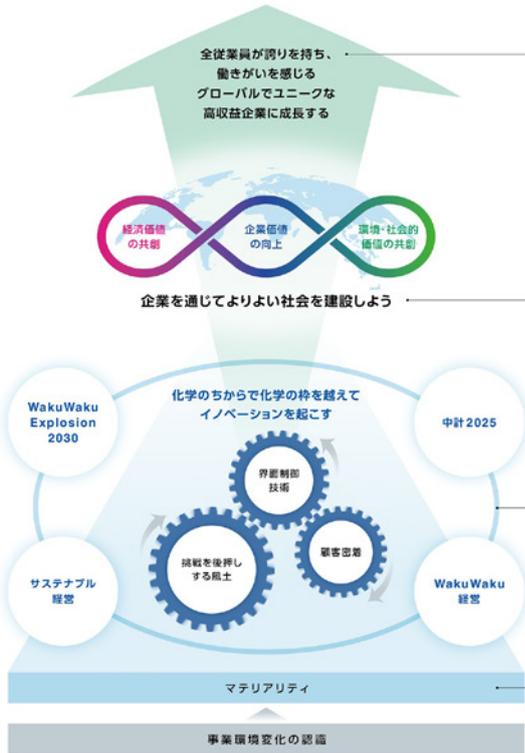
	位置	事業拠点	設立 (稼働)年	ISO14001		ISO9001	
				取得年	認証機関	取得年	認証機関
生産事業所	—	三洋化成工業(株)鹿島工場	1977年	—	—	1997年	JCQA
	—	三洋化成工業(株)京都工場	1949年	—	—	1999年	JCQA
	—	三洋化成工業(株)名古屋工場	1969年	—	—	1998年	JCQA
	—	三洋化成工業(株)衣浦工場	2010年	—	—	2010年	JCQA
	①	SDPグローバル(株)	2001年	—	—	2000年	JCQA
	②	サンケミカル(株)	1982年	—	—	2000年	JCQA
	③	サンノブコ(株)	1966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	—	—	—	—
⑨	サンヨーケミカル・テキサス・インダスト リーズLLC	2005年	—	—	—	—	
非生産事業所	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
①⑥⑦⑧は、2024年3月に事業撤退を決定し、それに伴い解散予定または異動(持分譲渡)を検討中

三洋化成グループの価値創造プロセス

価値創造プロセス

三洋化成グループの持続的成長 ～ワクワクする未来～



2030年のありたい姿 (Vision)

2022年、三洋化成グループは、長期の経営方針「WakuWaku Explosion 2030」を策定し、「経済価値の共創」「企業価値の向上」「環境・社会的価値の共創」の3つの価値を追求することで、同時に2030年のありたい姿 (Vision) 「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」を目標としています。

WEB [2030年のありたい姿に向けた経営方針 WakuWaku Explosion 2030](#)

社是：企業を通じてよりよい社会を建設しよう

私たちは、ありたい姿 (Vision) を、社是の精神そのものであると考えています。創業以来の社是を道標として、この時代の当社を取り巻く環境と進むべき方向性について視察と検討を繰り返し導いたものだからです。

経営の方針と戦略

当社は、ありたい姿 (Vision) の実現を目指して、日々サステナブル経営およびWakuWaku 経営を実践し、競争優位の源泉をテコにその第一段階である中計2025を実行しています。

WEB [サステナビリティマネジメント](#)

WEB [WakuWaku 経営](#)

WEB [中計2025](#)

マテリアリティ

当社は、自然・社会資本の毀損が限界に近付きつつあることを認識し、当社を取り巻くステークホルダーへの価値循環および社会課題の解決が自らの事業環境を守るためにも重要であるとの思いから、マテリアリティを特定しました。当社のサステナビリティ活動は、このマテリアリティに基づいて策定・実行しています。

(注) 中計2025：新中期経営計画2025

ステークホルダー・コミュニケーション

三洋化成グループでは、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じていくことが、社会および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

三洋化成グループは、お客様、お取引先、株主・投資家、地域社会、従業員などのステークホルダーのみなさまに、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	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	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。	<ul style="list-style-type: none"> ・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。	<ul style="list-style-type: none"> ・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	当社グループの企業価値を正しく理解・認識していただくため、積極的かつ公正に当社グループの財務・非財務情報を適時・適切に開示し、対話します。	<ul style="list-style-type: none"> ・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	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していただくとともに地域との調和を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・事業地域での雇用創出
従業員	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。	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・労働組合との対話

▶ [ESGパフォーマンスデータ](#) > [社会](#) | [コミュニケーション](#) > [ステークホルダーとの対話](#)

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	審議委員
日本界面活性剤工業会	会長
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

マテリアリティ

マテリアリティ特定の方

三洋化成グループでは、マテリアリティの定義を「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」と位置付けています。当社グループが定める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ました。

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など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

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 (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。

将来の事業環境の認識

- ロシア・ウクライナ情勢の長期化や中東地域をめぐる情勢の悪化による資源エネルギー価格の高止まりは継続すると見込まれ、さらにAIの普及に伴う電力や水資源などの使用量増により、より一層の環境改善やカーボンニュートラルを目指す社会に進むと予想されます。
- 少子高齢化はもはや先進国にとどまらず世界的な課題となっており、社会からの視点では長寿命・健康産業への社会ニーズの高まり、企業からの視点では生産人口の減少に対処していく必要があります。
- 価値観の多様化が進むにつれビジネスの変化スピードは加速しており、独自事業のみでなくさまざまなネットワークが活発に形成されています。一方で希薄な産業分野が生じる一面があり、伝統産業・地場産業は後継者不足などを理由に衰退する懸念があります。
- 昨今の品質不正問題により社会の企業を見る目は厳格化しており、品質をはじめとするリスクマネジメント体制やコーポレートガバナンスの強化は必須であるとともに、ステークホルダーの要望に応じて適切に開示することが求められています。

三洋化成グループのマテリアリティ

事業に関するマテリアリティ

分類			機会とリスク (○機会/●リスク)	どのように取り組むか 目標/【KPI (実績)】	関連ページ
E	CN	Interface Innovator としてカーボンニュートラルの達成	<ul style="list-style-type: none"> ○脱炭素に適した素材への需要シフト ○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 ●気候変動に対するカーボンプライシング等の政策による規制強化に伴う業績悪化 	界面制御技術を活かしたカーボンニュートラルへの貢献	統合報告書 「社長メッセージ」 
L	QOL	「はたらき」を化学してQOLを向上	<ul style="list-style-type: none"> ○予防医療と健康増進ニーズの高まり ●社会ニーズへの対応不足による業績悪化 	新たな技術を駆使したメディカル分野における価値創造 人の生活に密着した新たな価値創造	

基盤強化に関するマテリアリティ

分類			機会とリスク (○機会／●リスク)	どのように取り組むか 目標／【KPI (実績)】	関連ページ
S	In	産業／文化／教育の 価値創造を下支えし てイノベーションを 創出	<ul style="list-style-type: none"> ○地域社会との共生、異分野コミュニケーションを通じたビジネスチャンスの創出 ●化学力低下、地域産業衰退に引き起こされる日本の競争力低下・市場縮小による業績悪化 	<p>「化学のちから」を活かし、化学分野の枠にとらわれない新たな分野への挑戦</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たなビジネスモデルである遊休化学品とニーズをつなぐマッチングプラットフォーム「UQ Chem」サービスの推進 ・さまざまな京都伝統産業の下支えのための技術・資金貢献（三洋化成社会貢献財団） ・異分野との協業・アライアンス、スタートアップへの出資の積極的推進 ・DX、MIの推進 ・小中学校への化学の出張授業、京都大学との京都超SDGsコンソーシアム参加 	統合報告書 「DX戦略」
	HC	多様な価値観を認め 合せて人財育成と職 場環境を向上	<ul style="list-style-type: none"> ○多様化による新たな価値創造 ○職場風土改革による従業員エンゲージメントの向上 ●価値観・働き方の多様化への対応不足による従業員エンゲージメントの低下、および人財の獲得難・流出 	<p>多様性を重視した経営 (DEI) 全社員がワクワクして取り組める風土へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進【女性リーダー職比率 2023年度15%以上（2023年度15.3%）、女性管理職比率 2023年度6%以上（2023年度4.9%）】 ・LGBTQ理解促進 ・イクボス宣言、イクボス企業同盟加盟【男性育休取得率 2025年度100%（2023年度92.4%）】 ・健康経営の推進 ・経営陣と従業員のコミュニケーションの充実: 朝会（全従業員への講話）、合宿（本部長との議論）、道場（経営補佐職等への伝承）、サロン（中堅・若手従業員との対話） ・障がいのある従業員も働ける職場環境の整備【障がい者雇用率 2026年度2.7%以上（2024年6月1日時点2.71%）】 	ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン (DEI) 働き方改革 健康経営
G	RM	ガーディアン機能を 強化してリスク管理 を徹底	<ul style="list-style-type: none"> ○高品質な製品の安定供給による業績向上 ○ステークホルダーの信頼獲得による企業価値の向上 ●内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生、信用の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ・生産と品質保証の独立体制による品質ガバナンスの強化 ・企業価値毀損の高い重大リスクのマネジメント体制構築 ・法令遵守体制の強化 ・安全教育センター活用による安全衛生体制の強化 	リスクマネジメント
	TM	挑戦を恐れない透明 性のある経営	<ul style="list-style-type: none"> ○ステークホルダーの信頼獲得による企業価値の向上 ●コーポレート・ガバナンスの機能不全に伴う信用の低下、企業価値の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ・WakuWaku経営推進 全部署がプロフィット志向 ・取締役会の多様性【女性比率≥30%への引き上げ（2024年6月21日時点25%）】 【独立社外取締役比率: 取締役会≥1/3（2024年6月21日時点3/8）】 ・非財務情報およびコーポレート・ガバナンスの開示充実 ・株主・投資家・従業員等ステークホルダーとの対話の充実 ・サステナブル経営の強化 	コーポレート・ガ バナンス

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

人工タンパク質シルクエラスチン[®]

軟骨や半月板の損傷・変形は変形性膝関節症につながり、ひいては運動機能低下のリスクを生み、いわゆるロコモティブシンドロームに影響を及ぼします。また近年、膝関節疾患の根治には半月板の修復・再生が重要であることが明らかになってきたため、半月板機能温存『縫合術』の実施件数が増加していますが、半月板は一度損傷すると修復されにくいいため、世界で年間300万件にも及ぶ変形性膝関節症の縫合術に対し約30%は癒合不十分となり、再断裂を起こすことが課題でした。

半月板再生材用途におけるシルクエラスチン

このような背景から、広島大学の研究グループは、当社のシルクエラスチンを応用して膝関節軟骨と半月板の双方を再生する“究極の根治”をコンセプトに共同研究を進めてきました。

シルクエラスチンは、当社が技術導入し、遺伝子組み換え技術により作製された日本初の人工タンパク質です。ヒトの細胞との親和性が極めて高いため生体組織の修復・再生促進のための細胞増殖の環境をつくりだします。このほど効果と安全性が確認された医師主導治験では、驚異的な結果であるとのコメントが寄せられました。

創傷治癒材用途におけるシルクエラスチン

慢性創傷（糖尿病性足潰瘍など）や急性創傷（熱傷など）の分野では、既に京都大学との共同研究によって、従来治療では治癒が期待できなかった傷に対する医師主導治験を終えており、企業治験でも極めて良好な結果が得られたことから、2024年度中の薬事承認取得と2025年度中の販売開始を予定しています。

期待される市場と将来性

シルクエラスチンの市場規模は、半月板再生材用途においては世界で1,000億円以上が見込まれ、このうち米国が半数以上を占めています。褥瘡（創傷）用では、創傷治癒力とハンドリング性の良さから、シルクエラスチンと競合する医療機器（人工真皮、NPWT[※]）との置き換えを狙っています。

優れた治癒能力と治癒期間の短縮など強力な優位性があるシルクエラスチンは用途と適用性の幅が広く、筋肉再生材用途など現在10以上の研究テーマを推進しています。今後はまず創傷治癒用途で実績をつくり、将来的には市場規模の大きい半月板再生材用途で2030年を目標に当社事業の柱に育成していく計画です。

※ 局所陰圧閉鎖療法

シルクエラスチン開発の経緯

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
技術導入																	
共同研究																	
助成金 関係	創傷																
	半月板																
事業化 フェーズ	創傷																
	半月板																

※ JST：独立行政法人科学技術振興機構

※ AMED：国立研究開発法人日本医療研究開発機構

持続可能な農業システムの構築へ

日本では農業従事者の高齢化や担い手不足が顕在化し、世界では、化学肥料・農薬、温室効果ガスの削減や水質・土壌汚染の低減が大きな課題となっています。三洋化成はこれまで培った界面制御技術をはじめとする化学技術によって、農業分野の課題に応えるソリューションの提供を目指しています。

ペプチド農業

当社では、植物に不足している性質を発現させ、従来の品種改良と比較して安心して簡単に植物のさまざまな機能を引き出すことができる農業用ペプチド[®]を研究開発しています。気候変動などによって植物が受けるストレスに対する耐性を付与することで、農作物の収量や品質の向上が期待できることから、新たなペプチド農業の確立と農業支援を本格展開していきます。

※ ペプチドは植物の代謝や組織間の情報伝達の要として働き、生育環境への適応や耐性向上などに欠かせない重要な成分



匂いセンサー

人間は、五感によって情報を集め、状況を把握し、判断を行っています。このような感覚に頼った指標は、データの信頼性や再現性、共有・蓄積が難しいなどの課題があります。中でも嗅覚を可視化するセンサーは、膨大な匂い成分の種類と匂いを認識するメカニズムの複雑さから、五感の中で最も開発が遅れていました。

匂いセンサー『FlavoTone[®]（フラボトーン）』発売

2023年11月、当社は人の嗅覚と同様のメカニズムで、複雑で多様な匂いを可視化できる匂いセンサー『FlavoTone[®]』の販売を開始しました。特定の匂いだけでなく複雑な匂いが可視化できるため、匂いによる品質管理、特性比較、モニタリングといったソリューションを提供します。

また得られたデータを機械学習に解析させるアプリケーションも搭載し、品質管理、特性比較、モニタリングなど、ニーズや用途に合わせたアウトプットが可能です。フラボトーン事業推進部には、さまざまな方面からの共同研究の引き合いがあり、2030年には営業利益10億円を目指しています。



「FlavoTone[®]」 Type-A



「FlavoTone[®]」 Type-G

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



(注) 新規事業に係る研究開発費 (20億円弱/年) は全社費用として計上しており上記の営業利益には含んでいない。

高付加価値製品群への設備投資の加速

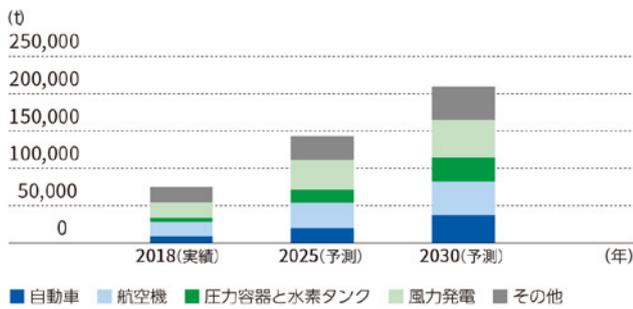


(注) ()内、稼働開始年度/投資額

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、圧力容器）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が必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



(出典) 株式会社富士経済「炭素繊維複合材料（CFRP/CFRTP）関連技術・用途市場の展望（2020）」に基づき作成



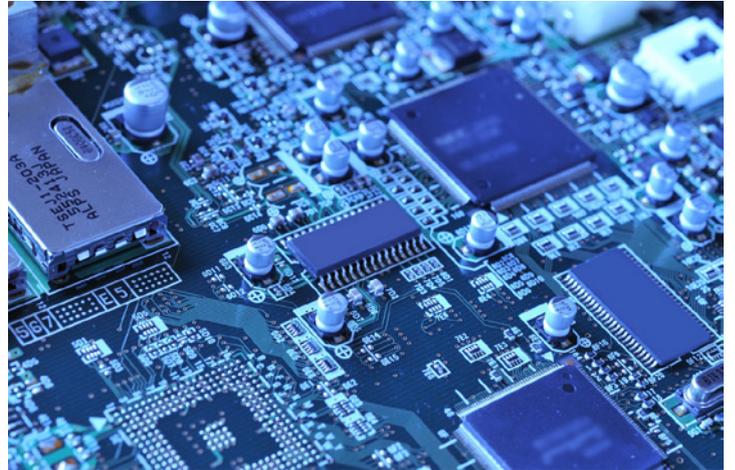
特殊電子部品用薬剤

本製品群はCNI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



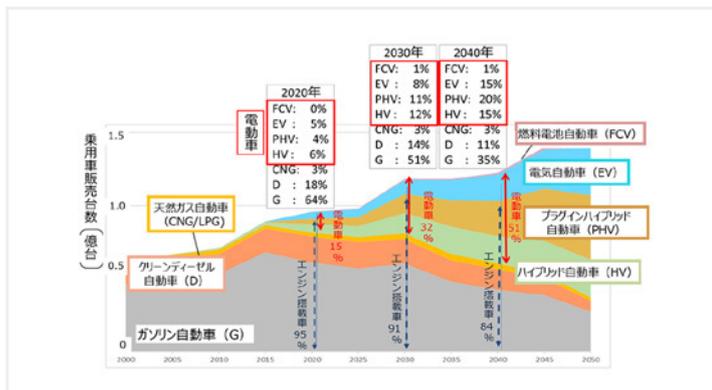
(出典) 有限会社産業情報調査会「2022年版コンデンサ市場」に基づき作成



潤滑油添加剤

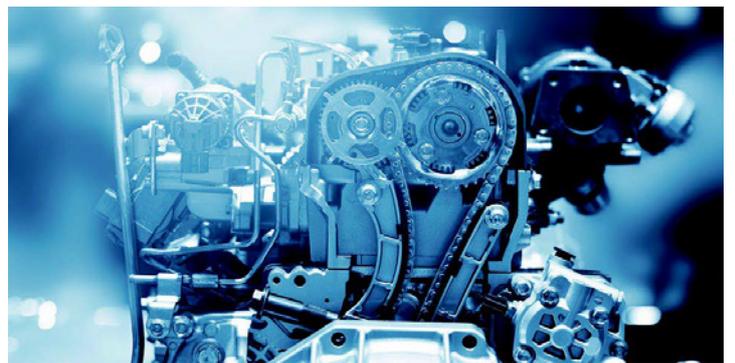
本製品はCNIに貢献する製品です。自動車業界では、CO₂排出量の削減を目的に電動化の動きと並行して、ガソリン車の省燃費ニーズが高まっています。当社の潤滑油添加剤は燃費向上効果が高いため、ガソリン車、ハイブリッド車（HV）、プラグインハイブリッド車（PHV）のエンジンオイルに採用されており、アフターメンテナンス用での交換、需要は増大すると想定しています。本製品の世界的な需要の増大に応じていくべく、日本、中国に続いて韓国に生産拠点を設立し、生産設備が稼働しました。あらゆる自動車の省燃費化に貢献するため、EVに最適な潤滑油添加剤の開発にも取り組んでいます。

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)

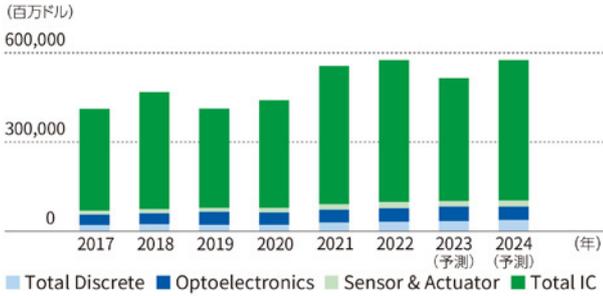
https://www.enecho.meti.go.jp/about/special/johoteikyo/gosei_nenryo.html



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）リミテッドのラロー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機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



(出典) WSTS (世界半導体市場統計) 日本協議会「WSTS 2023年春半導体市場予測の結果」に基づき作成



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 メルテックスLFシリーズ サンブレ 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 サンエックシリーズ 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	炭素繊維集束剤（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（ノンフロン）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

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、2023年度の単年度貢献量は54万トン、ライフサイクルを考慮した累計は719万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)
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

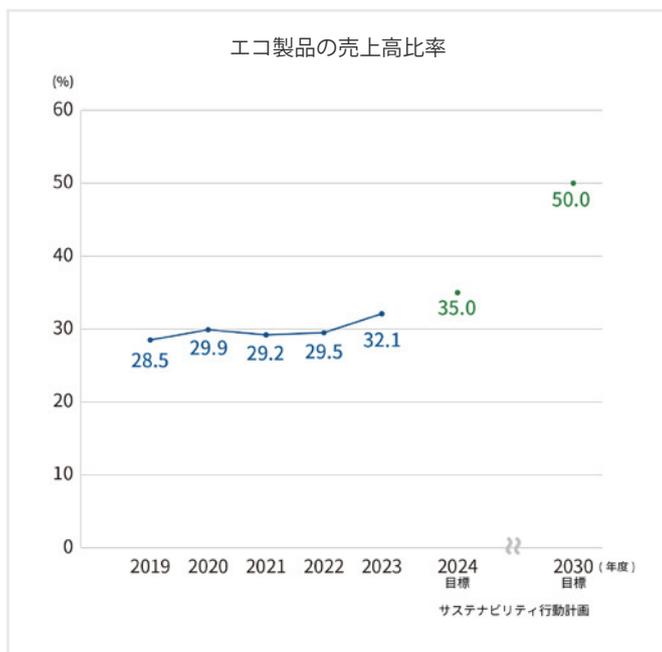


エコ製品

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。

2023年度のエコ製品比率は売上高ベースで32.1%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

三洋化成グループは、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、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、RC活動を行っています。重点取組項目と目標値を掲げた環境活動計画を定め、環境経営に取り組んでいます。

▶ [レスポンシブル・ケア（RC）に関する経営方針](#)



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、環境負荷低減、製品開発における環境や生活向上への貢献、サステナブル購買を掲げ、具体的な活動を推進しています。

▶ [社是全文](#)

▶ [CSRガイドライン](#)

マネジメント組織



レスポンシブル・ケア本部のレスポンシブル・ケア部が「環境保全」活動全般を統括し、「化学品・製品安全」活動と「物流安全」の一部を製品等審査部が担当しています。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）については、ISOの要求事項に沿ったマネジメントシステムを構築し、継続的に改善を進めていく体制が社内で確立できたことから、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（(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）。

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。

環境活動計画21-24

テーマ	2019年度（基準年）実績	2023年度実績	2024年度（最終年度）目標		備考
			数値目標	基準年比削減率目標	
① 温室効果ガス排出量（万トン）	31.1 国内：17.6 海外：13.5	23.1 国内：12.3 海外：10.8	29.5以下	5%以上	—
② エネルギー使用量（万kL）	14.7 国内：9.0 海外：5.7	10.8	14.0以下	5%以上	—
③ 水使用量（千m ³ ）	4,354	3,973	4,136以下	5%以上	年率1%以上削減
④ 廃棄物発生量（万トン）	4.8	4.0	3.6以下	—	—
⑤ VOC ^{※1} 排出量（トン）	112 国内：89 海外：22	52 国内：44 海外：8	90以下 国内：80以下 海外：10以下	19.7%以上	—

※1 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

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^{※2}

※2 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.

環境負荷の全体像

2023年度のマテリアルフロー

()内は対前年度比率



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+SDPグローバル(株)+サンノブコ(株)の国内輸送の合計値

※2 三洋化成全事業所+国内全関係会社の合計値

※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：2023年4月1日～2024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2023年1月1日～2023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】

（単位：百万円）

分類		投資額 ^{※1}	費用額 ^{※2}
事業 エリア内 コスト	①公害防止コスト	164	884
	②地球環境保全コスト	31	640
	③資源循環コスト	58	1,378
上・下流コスト		0	32
管理活動コスト		0	411
研究開発コスト		0	760
社会活動コスト		0	154
環境損傷コスト		0	3
合 計		252	4,263

※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

【環境保全対策分野に応じた分類】

（単位：百万円）

分類	投資額	費用額
① 地球温暖化対策	37	630
② オゾン層保護対策	0	5
③ 大気環境保全	136	407
④ 騒音・振動対策	0	70
⑤ 水環境・土壌環境・地盤環境保全	44	446
⑥ 廃棄物・リサイクル対策	58	1,383
⑦ 化学物質対策	0	204
⑧ 自然環境保全	0	12
⑨ その他	4	346
合 計	279	3,503

(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）】

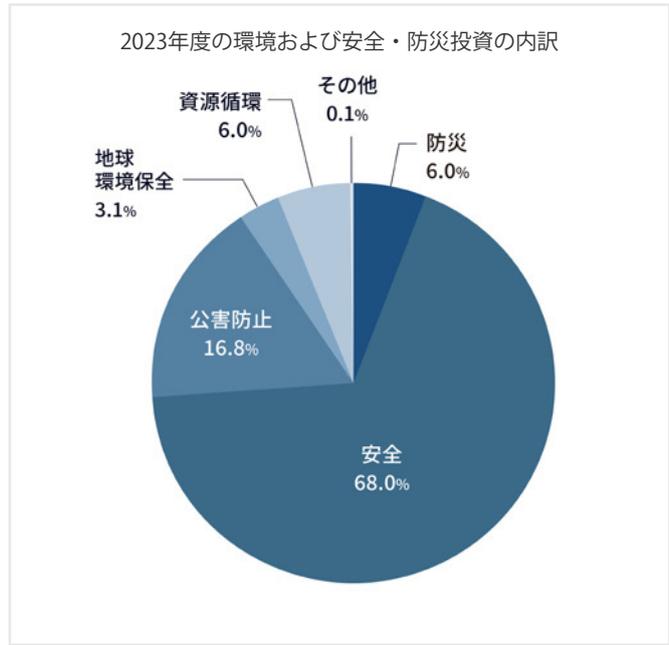
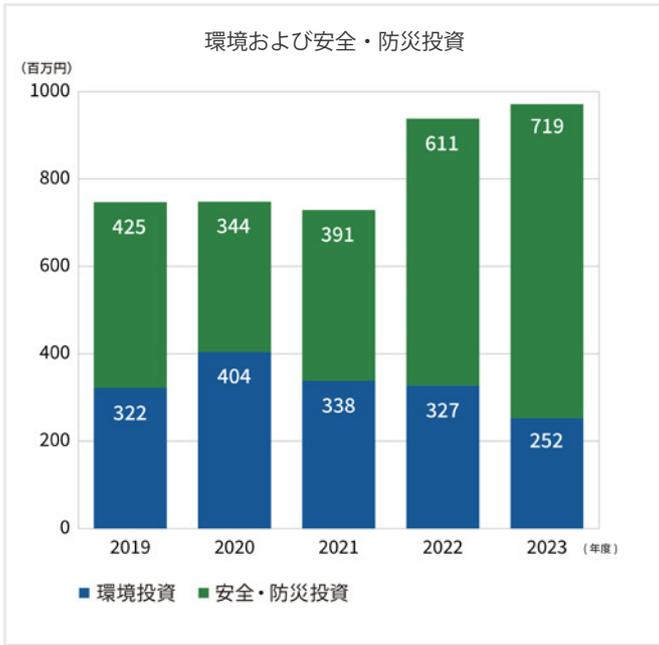
（単位：百万円）

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		26	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	40	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	137	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	78	廃溶剤、使用済容器等の売却益
合 計		281	

(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。2023年度は環境投資が2.5億円、安全・防災投資が7.2億円でした。



環境効率指標 JEPIX[※]

2005年度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、2005年度と比べると環境効率は大きく改善しています。2023年度は、温室効果ガスや有害大気汚染物質の排出量低減などにより前年度よりさらに環境効率が改善しました。



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、総合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排出量削減・省エネルギー

TCFD提言に基づく情報開示

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。また、さまざまな施策により省エネルギー活動を積極的に実施しており、エネルギー消費量削減につとめています。

目標と実績

環境活動計画21-24	2019年度 (基準年)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	評価	2024年度 目標
温室効果ガス排出量 (万トン)	31.1 国内：17.6 海外：13.5	30.8 国内：15.7 海外：15.1	27.6 国内：15.3 海外：12.3	25.5 国内：14.6 海外：10.9	23.1 国内：12.3 海外：10.8	目標基準内で推移	29.5以下
削減割合 (2019年度比)	—	1%	11%	18%	26%		5%以上
エネルギー消費量 (万kℓ)	14.7 国内：9.0 海外：5.7	14.6 国内：8.1 海外：6.5	13.2 国内：8.1 海外：5.1	12.3 国内：7.8 海外：4.5	10.8 国内：6.5 海外：4.3	目標基準内で推移	14.0以下
削減割合 (2019年度比)	—	1%	10%	16%	27%		5%以上

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.

GHG排出量削減・省エネルギー

GHG排出の現状 (2023年度)

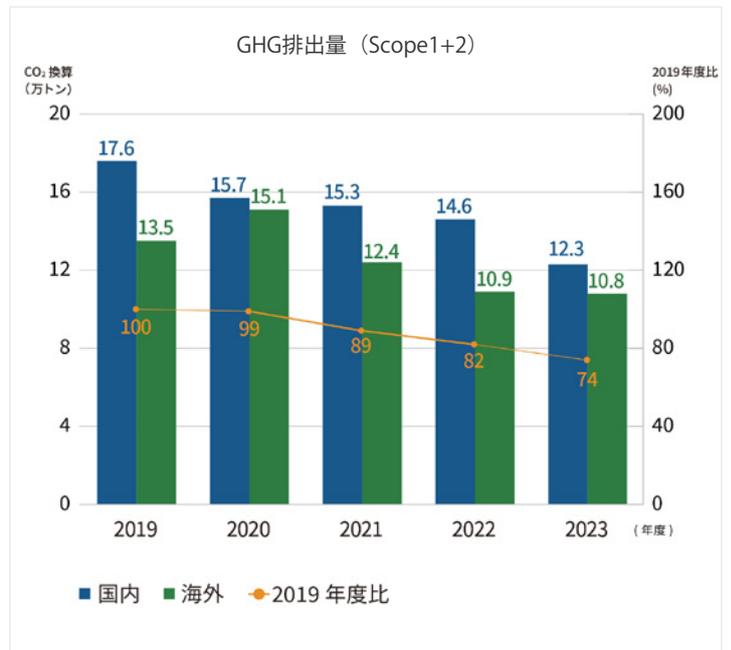
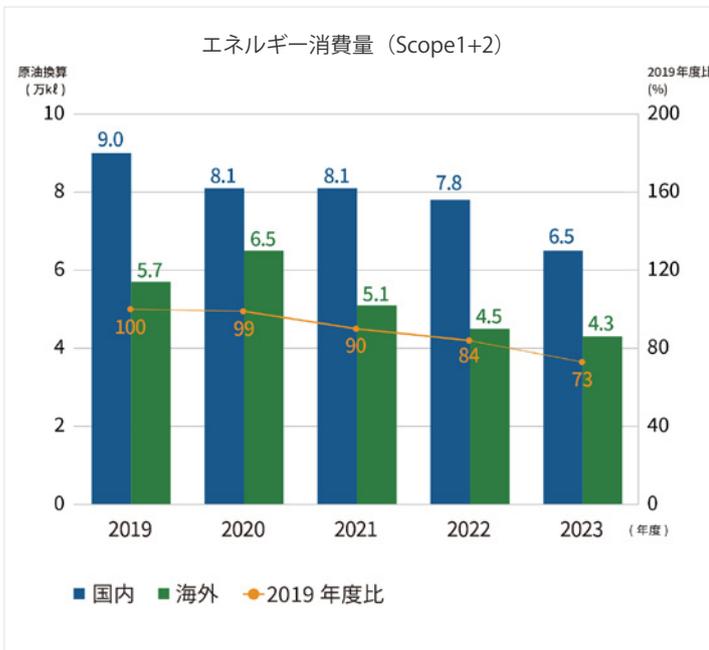
排出/吸収/削減貢献	区分	GHG種別	数量 (CO ₂ 換算)
負荷	排出	事業所内での燃料使用による排出 (Scope1)	10.5万トン
		メタン (浄化槽から発生)	30トン
		亜酸化窒素 (燃焼時副生物)	156トン
		その他温室効果ガス (NF ₃ 、PFC、SF ₆)	排出なし
		冷凍機等から漏出したフロン類	241トン
		事業所で購入する電気・蒸気・熱の使用による排出 (Scope2) (マーケット基準)	12.6万トン
		サプライチェーンでの排出 (Scope3)	191.1万トン
負荷低減	吸収	森林吸収量 (間伐事業によるCO ₂ 吸収増分)	20トン
	削減貢献	CO ₂ 削減貢献製品によるユーザーでのCO ₂ 削減効果	53.5万トン

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427トン)。これらCO₂以外のGHGは、Scope1+2の排出量に対し0.19%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別GHG排出量データ](#)

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)



2023年度はグループ全体では、生産量減、省エネ・CO₂排出量削減策の実施により、原油換算のエネルギー消費量は10.8万kℓ（国内6.5万kℓ、海外4.3万kℓ）となり、2019年度比73%まで減少しました。CO₂換算のGHG排出量においても同じ理由で23.1万トン（国内12.3万トン、海外10.8万トン）となり、2019年度比74%まで減少しています。

フロン類

当社国内事業所では機器の点検、フロン漏洩量の報告などが義務付けられているフロン類を使用した業務用のエアコンや冷蔵・冷凍機器を約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。2023年度のフロン漏洩量の合計は84kg（うち、オゾン層破壊能のあるフロンは0.35kg）、GHGとしてCO₂換算すると241トンでした。

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。また新中期経営計画において、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「ものづくり大改革」を行っており、その中で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。

▶ [TCFD提言に基づく情報開示](#)

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。当社グループでも、米ぬか由来の日焼け止め製剤用原料、木材を使用した植物性レザーなどを開発しました。また、取り扱うポリエチレングリコール製品の一部でISCC PLUS認証を得ています。引き続きバイオマス原料を利用した高性能かつ環境負荷低減に貢献できる製品の開発を進めていきます。

▶ [環境対応製品](#)

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

気候変動への対応

GHG排出量削減・省エネルギー

TCFD提言に基づく情報開示

TCFD提言に基づく情報開示

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ています。気候関連のリスクと機会については、関連する財務指標に与える影響度を評価し、経営戦略に反映のうえ持続可能な社会の実現に貢献するとともに企業価値の向上につなげていきます。

また、化学メーカーとしてCO₂排出量削減に貢献する製品の開発だけでなく、自社事業所からのCO₂排出量削減などを通じたカーボンニュートラルへの貢献も企業としての責務です。これまで当社グループは政府が掲げる省エネ目標に基づいて、2017年度以降CO₂排出量を着実に減少させてきました。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んでいきます。

ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティのガバナンスに組み込まれています。

戦略

当社グループは気候変動に関する戦略、リスク管理、指標と目標の策定にあたり、主要事業領域である生活・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・住設産業関連分野等を対象としてTCFD提言に沿ったシナリオ分析を実施し、事業リスクと機会の選定、重要性評価を行いました。また、2023年度は脱炭素社会への移行が実現する1.5℃シナリオに加え、全世界的に脱炭素が進展せず気候変動が進行した4℃シナリオについても定性的な分析を行い、結果についてサステナブル経営委員会にて審議・決定しました。

シナリオの考え方

1.5℃シナリオ	「+1.5℃」に気温上昇を抑制していくためにCO ₂ 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」）を参考としました。
4℃シナリオ	産業革命以前と比較し、21世紀末に世界の平均気温が4℃上昇する気候変動が進行した成り行きシナリオ（気候変動に関する政府間パネル 第6次統合報告書（IPCC AR6）「SSP3-7.0」）を参考としました。

1.5℃シナリオで想定される世界	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 自然災害は徐々に甚大化 カーボンニュートラルの実現（2050年）
4℃シナリオで想定される世界	<p>経済活動優先で脱炭素移行は消極的、現時点での気候変動政策のみ実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 化石エネルギー、原料の需要拡大 異常気象による自然災害が激甚化 CO₂排出量の大幅な増加

リスク管理

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、その大小によって大、中、小と分類しています。リスクについてはシナリオを踏まえて、当社グループにおける気候変動リスクをさまざまな観点から検討しました。

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の需要シフトを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検討の対象としています。

特に事業所からのCO₂排出量削減としては、当社グループの排出量の多くを占める名古屋工場、鹿島工場での対策として、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行っています。さらに個別製品のプロセス改善などを行い、CO₂排出量の削減も合わせて検討しています。

機会については事業ポートフォリオの抜本的な見直しを含め、サステナブル経営を力強く推し進めることでCO₂の排出削減に貢献します。

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

分類	シナリオ	気候変動リスク項目	気候変動による三洋化成グループへの影響	影響度評価	対応策
リスク	1.5℃	炭素税の導入・引き上げ	エネルギー調達コストの増加	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
		CO ₂ 排出量削減	GHG排出量が多い当社品の需要減	大	・エネルギーマネジメントによる製造時のGHG排出量削減
		低炭素製品への置換	バイオマス原料を使用していない当社品の販売機会の縮	大	・バイオマス原料使用界面活性剤、PPGの販売拡大
		リサイクル規制	リサイクル原料を使用していない当社品の需要減	中	・リサイクル原料を使用した製品の開発
		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	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添加剤の販売増加
機会	1.5℃	炭素税の導入・引き上げ	CCUSの普及GHG削減に寄与する製品の需要増加	大	・CCU関連製品の開発 ・省エネルギー化に貢献する先端半導体関連製品の開発
		CO ₂ 排出量削減	GHG排出量削減貢献製品の市場拡大	大	・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	バイオマス原料使用製品の市場拡大	大	・バイオエタノール用工程薬剤の事業拡大
		リサイクル規制	リサイクル対応製品の需要増加	中	・リサイクル材料活用に関する製品開発 (画像薬剤、ウレタン材料、樹脂分散剤等の分野)
		消費者行動の変化	モビリティの低燃費化に伴う電池の軽量化促進 電気自動車の販売増加	中	・軽量化に貢献する有機正極二次電池用有機正極の開発 ・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開発
	4℃	自然災害（台風・豪雨・渇水等）	サプライチェーンの分断 自社拠点の被災	大	・BCP体制の構築（雨水対策や建物・設備の防災対策、水利用の効率化、原料調達の複数化等）
			断熱塗料の需要拡大に伴う塗料用バインダーの需要増加	中	・断熱塗料用バインダーの開発
			環境変化に強い農作物等の市場拡大	中	・農産物の生産性向上に寄与するバイオスティミュラント機能を有する製品開発
		平均気温の上昇	水質悪化対策として、水質改良需要の高まり	中	・水質改良剤の開発

(注) 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

指標と目標

環境課題を解決するための取り組みは、「新中期経営計画2025」で、種々の指標や目標を設定しています。

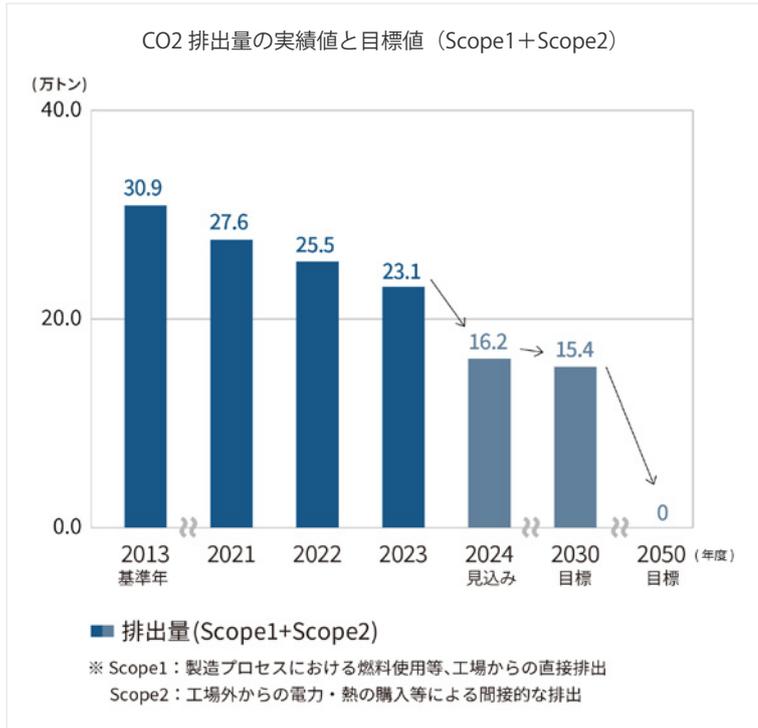
1つは温室効果ガス排出量（Scope1,2,3）を削減する指標です。コージェネレーションや太陽光発電の導入に加え、CCUやグリーン水素導入を推進していきます。

もう1つはカーボンニュートラルに貢献する製品を拡大するための指標を設定していきます。

Scope1+Scope2：事業所からの排出

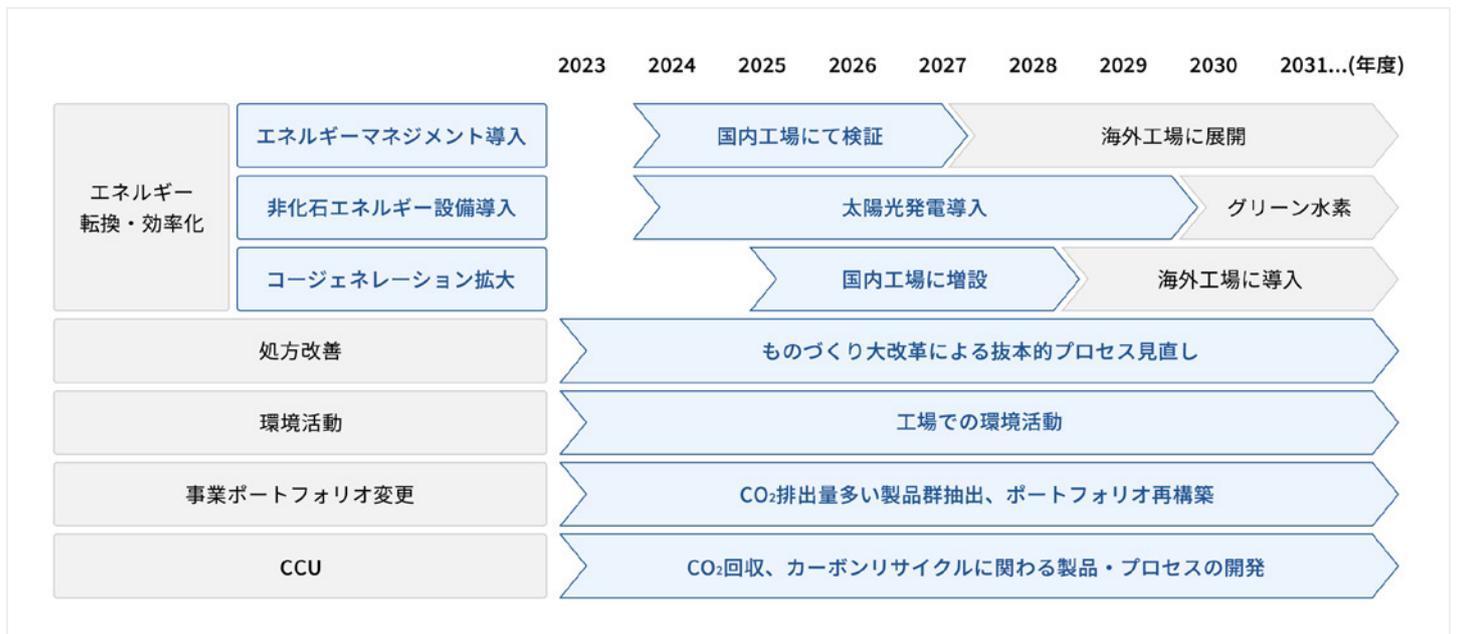
京都議定書が発効した2005年に「京都議定書に関する活動方針」を定めるとともに、国内各事業所と温暖化対策ワーキンググループを結成し、エネルギー使用の効率化、生産プロセス改善や燃料転換などに取り組んできました。

一方で2018年度から高付加価値製品の販売に重点を置く経営方針が打ち出され、低付加価値製品の販売をやめたことにより、特に国内の生産量は減少してきました。これにより国内生産品の生産量あたりのCO₂排出原単位は減少に転じました。また、2023年度に高吸水性樹脂事業からの撤退を決断し、結果として事業ポートフォリオが大きく変わったことにより2024年度以降の自社事業所からのCO₂排出量を大幅に削減できる見通しとなり、「2030年度CO₂排出量50%削減（2013年度比）」を前倒しで達成できる見込みです。当社グループは引き続き、「2050年ネットゼロ」実現に向けて取り組みを推進していきます。



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を進めます。さらにCCU導入により「2050年ネットゼロ」実現を目指します。



Scope3：サプライチェーンを通じた排出

燃料使用などによる直接排出（Scope1）、他者から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出（Scope2）に加え、サプライチェーンを通じた排出（Scope3）を算定しています。

2023年度は、当社事業所からの排出量（Scope1+Scope2）23.1万トンに対し、Scope3では191.1万トン。購入原材料にかかるCO₂および当社製品を使用した最終製品の廃棄にかかるCO₂が、それぞれScope3全体の53%、39%を占めます。

当社グループにおけるサプライチェーンでの温室効果ガス排出



当社製品の販売先での使用・加工・輸送にかかるCO₂は、算定に必要なデータ収集が困難であり算定していません。

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

当社グループは社是に基づいた事業活動を通じて、自社のカーボンニュートラルにとどまらず、持続可能な社会の実現に向け貢献します。

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とするの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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
SCM統括本部	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 法規制に基づく管理 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。取り扱い物質について、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）

2024年3月末現在

資格	有資格者数（人）
危険物取扱者 ^{※1}	1,961
毒物劇物取扱者	15
有機溶剤作業主任者	520
特定化学物質作業主任者	461
高圧ガス製造保安責任者	259
公害防止管理者 ^{※2}	60

三洋化成および国内関係会社の生産・研究での有資格者数

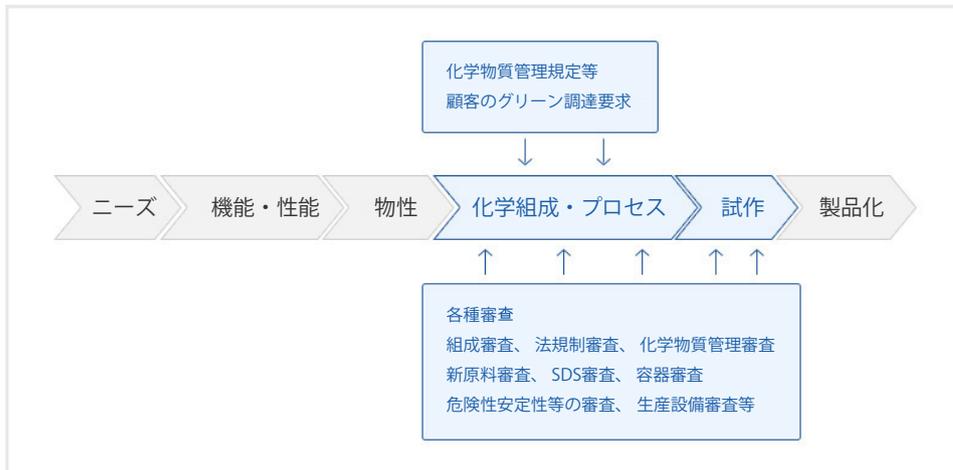
※1 甲種ならびに乙種第1-6類を取得した延べ人数

※2 大気、水質、騒音、ダイオキシンについて資格取得した延べ人数

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



➤ 事業を通じた貢献>環境対応製品 | 環境汚染防止

無溶剤、非ハロゲン、有害物不使用、環境への残留低減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。

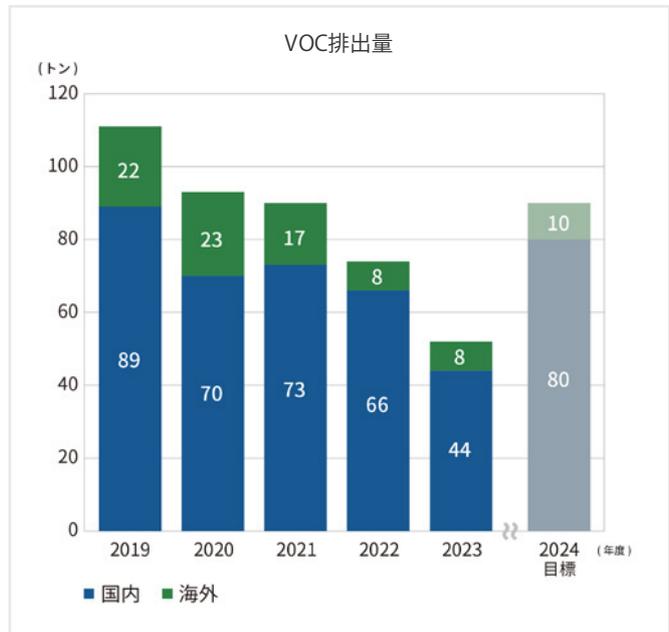
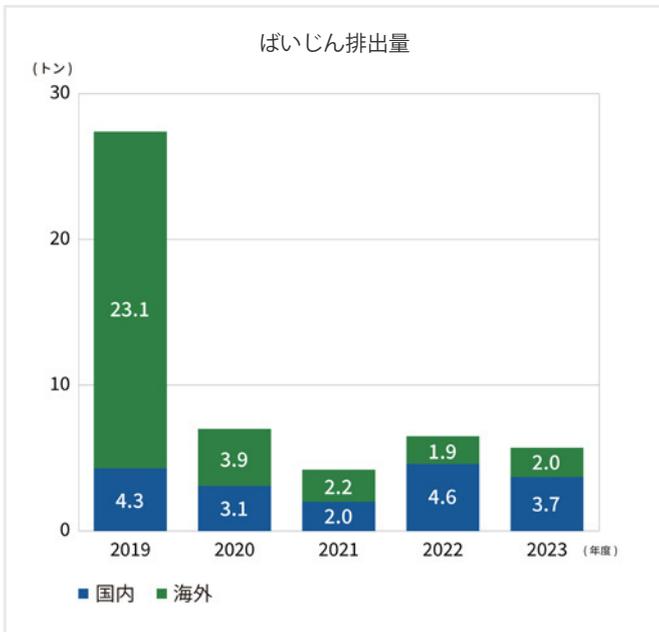
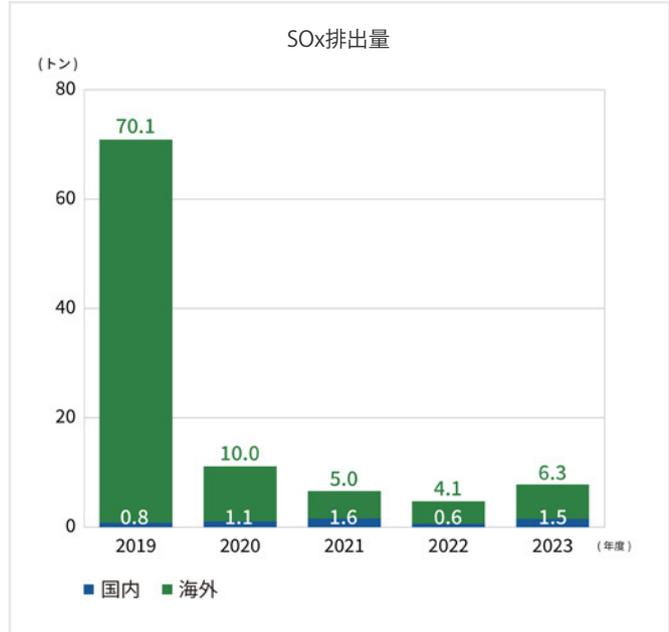
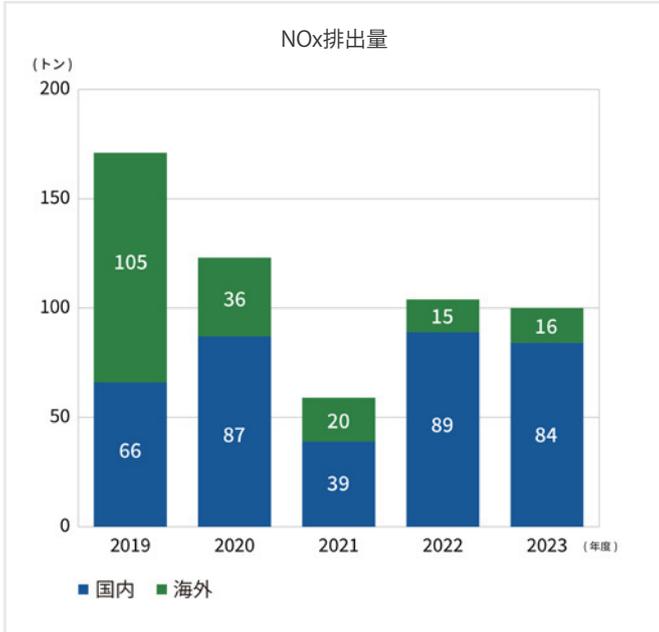
排出管理

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トン以下を最終年度（2024年度）目標としています。2023年度のVOCの排出量は、国内は44トン（前年度比▲22トン）、海外は8トン（前年度比±0）で、グループトータルで52トンとなり、前年度に引き続き2024年度目標を達成しました。2019年度比の削減割合は53%となります。



(注1) NOx、SOx、ばいじんでは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

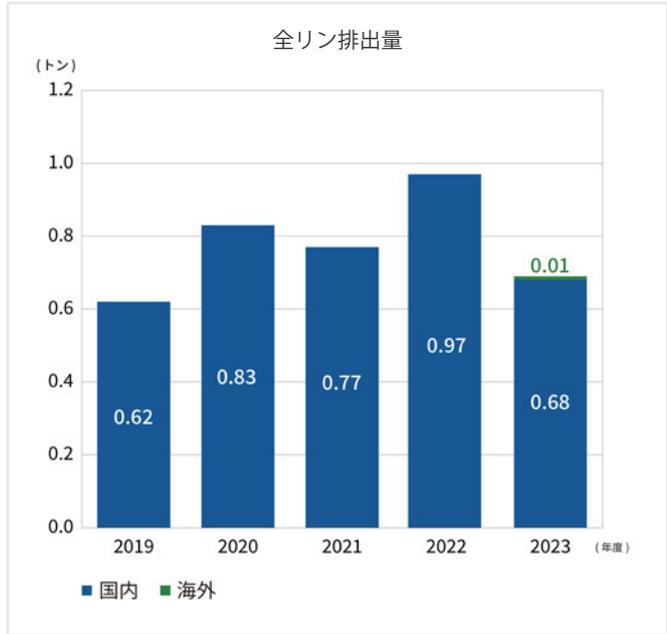
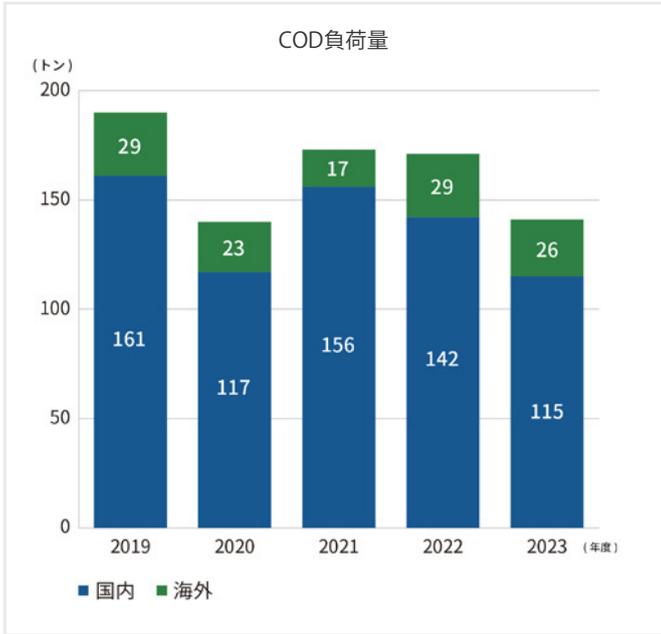
(注2) VOC集計範囲：国内全事業所とサンヨーカセイ（タイランド）リミテッド、三洋化成精細化学品（南通）有限公司、三三雅精細化学品（南通）有限公司、SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.

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汚染物質の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。

» ESGパフォーマンスデータ>環境 | 水資源関連データ

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。

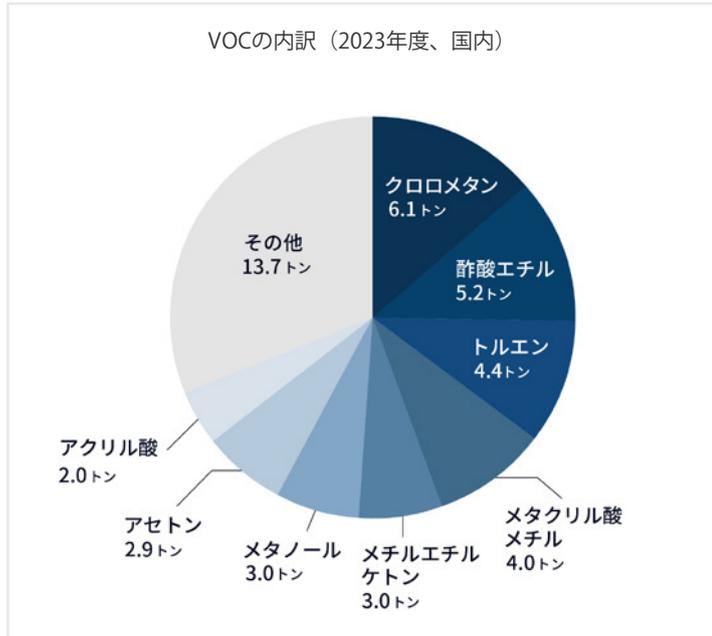
PRTR法への対応

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年度に、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、2021年度に17.2トンあったクロロメタンの排出量は、2023年度には6.1トンまで低減できています。

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 (2023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	100	122,674	25.2	0.4	0	352.9
国内関係会社	53	105,717	3.8	0	0	7.6
合計	112	228,391	29.0	0.4	0	360.5

» [ESGパフォーマンスデータ](#) > [環境](#) | [化学物質関連データ](#)

環境関連のコンプライアンス

国内事業所において、2023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

当社グループでは、化学製品の製造工程などで廃油、廃酸・アルカリ、廃プラスチック類、金属くずなどの産業廃棄物が発生しますが、サーキュラーエコノミーを実現し、持続可能な社会を目指すべく、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）に取り組んでいます。特に廃棄物発生抑制（リデュース）は、焼却処分時のCO₂排出量削減にもつながるため、重要な取組課題として注力します。

目標と実績

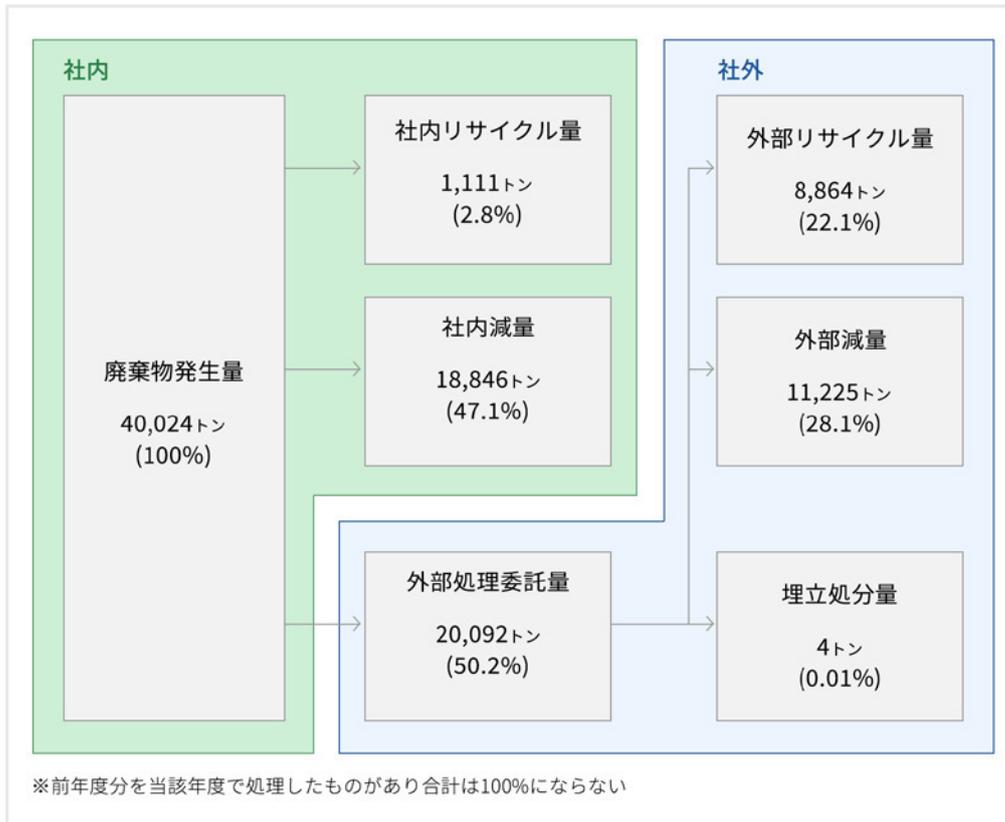
廃棄物発生量

2023年度の廃棄物発生量は、4.0万トンでした。2024年度末の目標である3.6万トン以下に向かって順調に低減できており、引き続き廃棄物削減につとめます。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15事業所中12事業所でした。



資源循環・廃棄物削減

廃棄物のマテリアルフロー (2023年度)

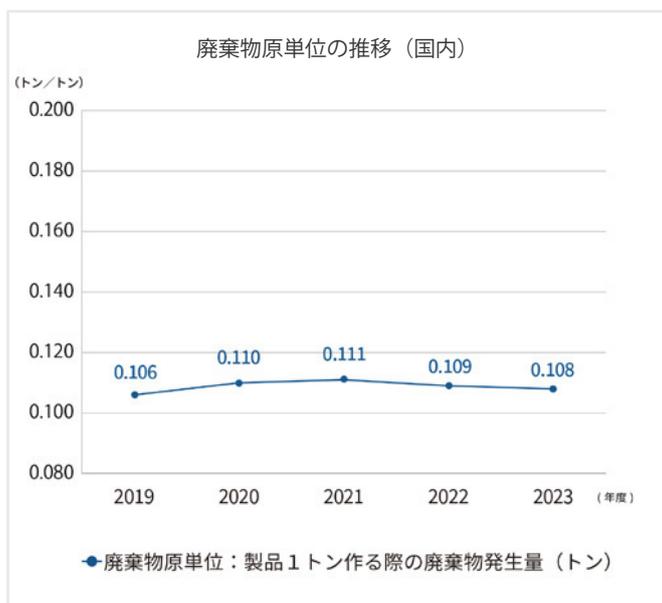


当社グループでは、設備や製品の洗浄水や製造プロセスで発生する廃液など、水に有機物が混ざりこんだ廃棄物が多く発生しリサイクルには適さないため、焼却処分などにより発生量の47.1%が社内で、28.1%が社外で減量化されます。

また、廃棄物発生量のうち24.9%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

経営方針により高付加価値製品の販売が重点化されて以降、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製品の生産量が減少することで廃棄物発生原単位が減少しました。それに加えて、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をさらに減少させることができました。



リサイクルの事例

2023年度は発生した廃棄物のうち、2.8%が社内で、22.1%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。

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

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。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。

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年度実績		959	52
2023年度	目標	1,185	48
	実績	1,131	33
2024年度目標		1,147	34

※ 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（2024年度）	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 

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（2024年度）	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 

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、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。

生産活動においては、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、間接的に生物多様性の損失につながると考えられる負荷の低減に努めます。また、製品開発で取り扱っている遺伝子組み換え生物については、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実行しています。

方針

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。（レスポンシブル・ケアに関する経営方針より）

» [レスポンシブル・ケア（RC）に関する経営方針](#)

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。

参画しているイニシアチブ

企業としての社会的責任を果たし、社会からの要請に応え、持続可能な社会の実現に貢献するため、当社グループは次のイニシアチブへ参画しています。

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）



体制

上記の参画しているイニシアチブに関する活動は、サステナビリティ経営の推進体制に組み込まれています。

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、従業員は延べ2,142人、うち新入社員研修では延べ613人が参加しました。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、製品ライフサイクルにおける生物多様性への影響低減に資する製品群を開発・上市しています。

製品開発段階においても、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行っていきます。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業の使用低減につなげる検討を行っています。肥料や農業の使用低減はこれらを製造する際の環境負荷を抑えるだけでなく、過剰な使用による対象生物以外の生物への影響を緩和する効果も期待できます。

▶ [環境対応製品](#)

原材料調達における配慮

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

森林育成・森林整備・自然保護への支援

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湯船地区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。当社の本社が所在する京都府下で行われているこの事業は、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。

サンケミカル株式会社では千葉県の子棚田でお米作りを通して自然保全活動を行っています。

この他、生物多様性につながるNGO等の自然保護プロジェクト支援のため、毎年、一般財団法人三洋化成社会貢献財団を通じて経団連自然保護基金へ寄付を行っています。

▶ [「三洋化成の森」づくり活動・棚田保全活動](#)

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。

当社グループの事業活動が水資源と密接な関連があるという認識のもと、節水につとめるとともに、水資源の有効利用、事業所外に排出する排水の水質汚濁低減などに取り組みます。

世界資源研究所（WRI）が発表している評価ツールであるAquaduct（アキダクト）を用いた水リスク評価の結果、国内外のすべての製造拠点のリスクレベルはExtremely Highのレベルにはないことを確認しています。

方針

環境活動計画21-24の目標のひとつに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・ケア本部のレスポンシブル・ケア部が事務局となり、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。

水使用量目標と実績

環境活動計画21-24	2019年度 (基準年)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	評価	2024年度 (目標)
水使用量 (千m ³)	4,354	4,269	4,295	4,333	3,973	目標 基準内	4,136以下
削減割合 (2019年度比)	—	2.0%	1.3%	0.5%	8.8%		5%以上

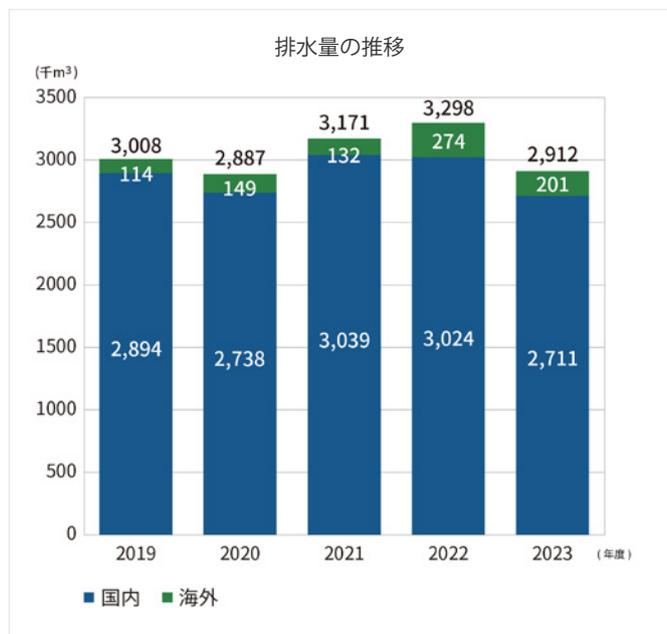
対象範囲：三洋化成全事業所、国内関係会社全社、生産拠点を持つ海外関係会社※

※ 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.

取水量・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製造時の重合用水、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。

2023年度の水使用量は、国内、海外ともに減少し、トータルは3,973千m³（前年度比9%減）となりました。生産量が前年度比約5%減少した影響はありますが、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、節水や水のリサイクルへの方策の効果が表れており、今後も継続して取り組みます。

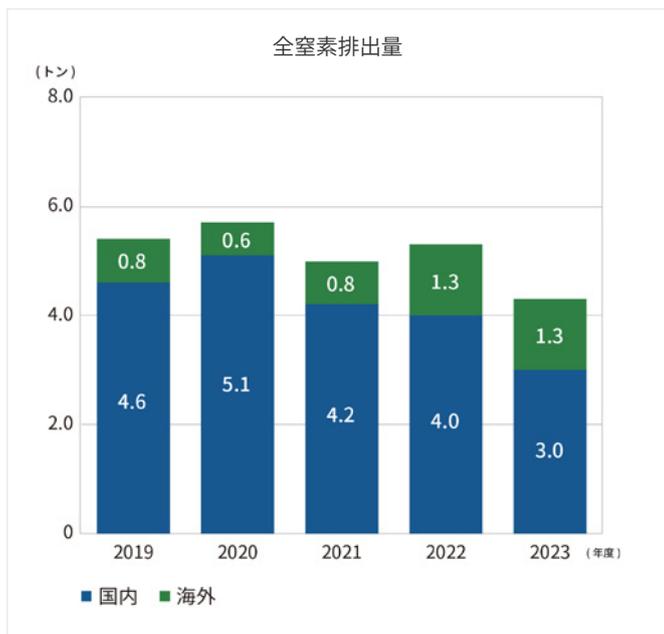
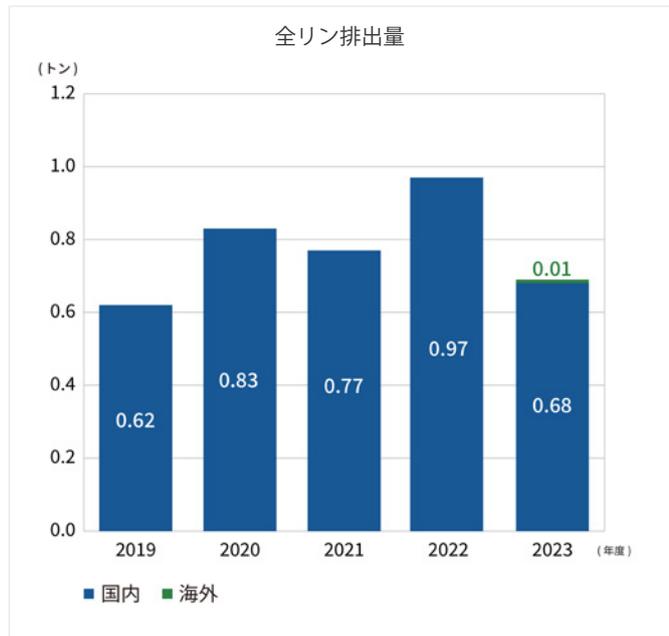
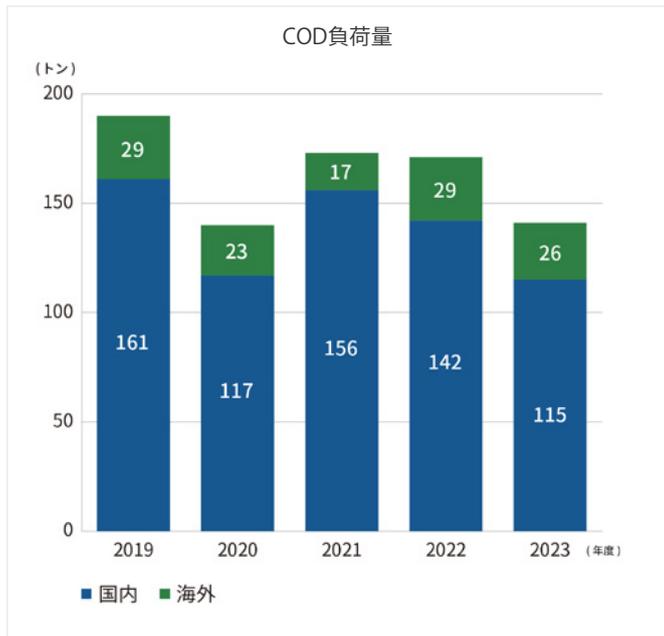


取水の内訳

水源	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 (目標)
上水道	千m ³	387	395	421	400	334	—
工業用水		3,967	3,873	3,874	3,933	3,639	—
地表（海・湖・河川）		0	0	0	0	0	—
地下水		0	0	0	0	0	—
取水量合計		4,354	4,269	4,295	4,333	3,973	4,136以下

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事業所からの排水は、排水中のCODなど汚濁物質濃度をモニタリングして、処理設備を通じて適正に処理した後に排出しています。法や条例の規制値内の管理を行っており、2023年度に水質に関する法令違反は発生していません。



排水先と負荷量（国内）（2023年度）

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m ³	1,671	111	788	141	1
COD	トン	8.7	2.4	102.8	1.4	0.0
全リン	トン	0.2	0.0	0.4	0.1	0.0
全窒素	トン	1.3	0.3	1.3	0.1	0.0

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、生分解性シャンプー基剤などを製品として取り揃えており、水資源の有効利用のため、節水、排水処理、生分解性に貢献しています。

» [環境対応製品](#)

人権の尊重

三洋化成グループは、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ってこそ、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

三洋化成グループの人権方針

1. 基本的な心構え

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。

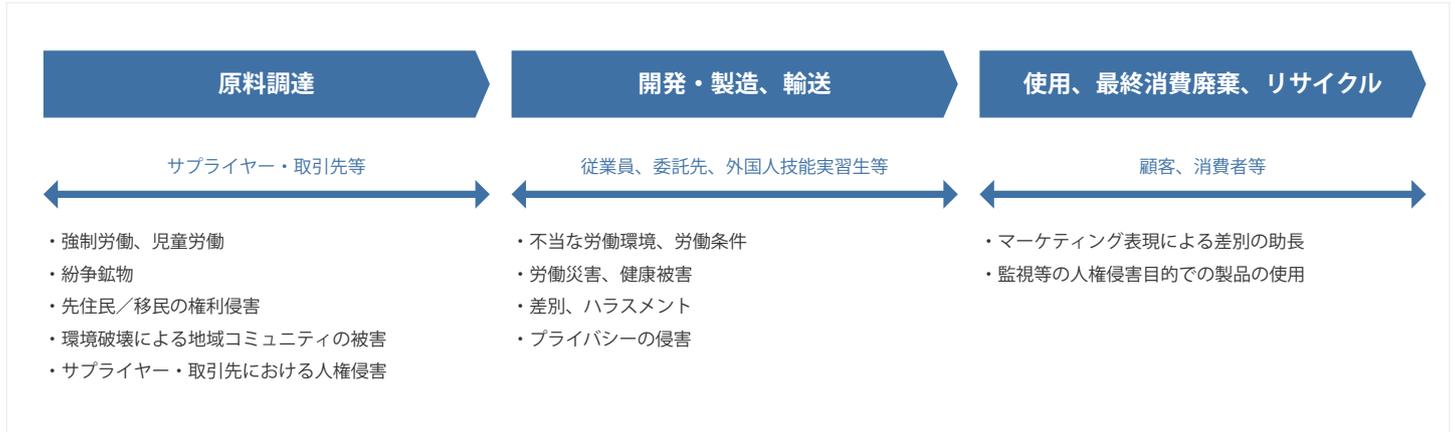
10. 情報開示・エンゲージメント

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。

制定日：2023年3月

「サプライチェーン上の労働」に関わる人権課題への取り組み

サプライチェーン上で想定される人権問題



サプライチェーンにおける人権配慮

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。また、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「サステナブル調達ガイドライン」（日本語・英語で対応）に、サプライチェーンにおける人権配慮を明記し、同時期に改定しました。購買方針と本ガイドラインをWebサイト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。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ていきます。2022年度からは、国連グローバル・コンパクト「CSR調達セルフ・アセスメント・ツール」に基づく主要原料のサプライヤーアンケートを実施し、重大な人権問題の把握に努めています。

	アンケートの対象		回答数
2022年度	主要原料のサプライヤー	14社	14社
2023年度	界面活性剤製品の主原料である油脂原料のサプライヤーと代理店	67社	51社

2023年度に実施した油脂原料のサプライヤーと代理店へのアンケート結果から、4社に人権問題の取り組みに対する課題がありました。改めて本ガイドラインの説明を行うなど、サプライチェーン全体での人権尊重の理解促進と実践を進め、1年後にフォローアップを実施し、人権問題リスクの低減を図ります。2024年度は、無機原料のサプライヤーを対象に調査を実施します。

≫ サプライチェーンマネジメント

「従業員の安全と健康」に関わる人権課題への取り組み

当社グループでは、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。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。

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外に相談窓口を設けています。

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。

「ハラスメントの撲滅」のためには、グループディスカッションを含む「企業倫理勉強会」を当社グループ全体で実施するという形で、2023年度を通じて極めて熱心な取り組みを展開しました。またハラスメントに関する内部通報や相談の窓口を社内・社外で拡充することなども行いました。このような勉強会の実施などによる役員・従業員への意識啓発と、通報・相談がしやすい環境を整備することで、すべての従業員が安心して働ける会社を実現したいと考えています。

ハラスメント通報／相談窓口（社内・社外）

名称・内容	分類		担当
コンプライアンスホットライン	通報	社内	監査室長
		社外	顧問弁護士
セクハラ・マタハラ・LGBT（ハラスメント）社内相談窓口	相談	社内	人事部
ハラスメント相談窓口 LGBT相談窓口	通報	社外	外部専門業者

➤ [内部通報制度](#)

➤ [ESGパフォーマンスデータ>コンプライアンス](#)

「地政学的情勢や紛争の影響による人権リスク」に関わる人権課題への取り組み

2022年2月に始まったロシアによるウクライナ侵攻は、未だに終息の見通しが立たず、今も多くのウクライナの人々が国外に避難する状況が続いています。当社グループでは、京都在住のウクライナの人々への生活支援を目的に、「ウクライナ・キウ（キエフ）京都市民ぐるみ受入支援ネットワーク」に賛同して寄付しました。京都市と対話を重ね、同年9月からウクライナ人留学生（2人）を受け入れています。

人権教育・啓発

当社グループは「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年度実績

項目	教育・研修名	対象者	講師	参加人数 (人)	延べ時間※ (時間)
人権／コンプライアンス	ハラスメント防止研修	役員・管理職（受講必須） 新入社員	社外有識者	414	828
	企業倫理勉強会 （オンライン研修講座・グループディスカッション）	役員・従業員	社外有識者・コンプライアンス委員会事務局	1,528	3,056
DEI推進	4社協同企画講演会「世代間ギャップから考えるエイジダイバーシティ」	役員・従業員	社外有識者	165	330
	DEI研修	新入社員	社外有識者	35	87.5
女性活躍	社外公募制研修「女性のためのエンパワメント21世紀塾」	従業員（女性・主にリーダー職）	社外有識者	2	79
	社内公募制研修「女性ネットワークセミナー」	従業員（女性）	社外有識者	9	180
	女性社外取締役サロン	従業員	当社社外取締役	57	85.5
	育休復職者向け「仕事と育児」両立支援セミナー	子が誕生した従業員と上司、社内外パートナー（任意）	社外有識者	127	175
	阪大スタイル産学共創教育事業 育成プログラム	従業員（女性・プログラム内容に適する者）	社外有識者	5	114
LGBTQ	LGBTQ当事者によるサロン	従業員	社内担当者	74	74
	オンラインミニ講座 SOGI（性的指向、性自認）	役員・従業員	社内担当者	427	170.8
障がい者雇用	障がい者雇用理解推進研修（受け入れ部署向け）	従業員	社外有識者	59	29.5
	オンラインミニ講座 障がい者雇用	役員・従業員	社内担当者	893	357.2

※ 参加人数×受講時間

労使関係

基本的な考え方

三洋化成工業株式会社と三洋化成工業労働組合（以下労使）は次の労使基本理念を確認し、その実現を目指して労働協約を締結しています。

労使基本理念

労使はそれぞれの立場を尊重し、互いに協力して雇用の維持、労働条件の維持改善および企業の健全なる発展を目指す。

労使は対等の理念に徹し、自主性をもって発展的に課題に取り組む。

労使は相互信頼と相互理解を基盤とし、話し合いをもって問題解決にあたる。

労働協約においては、労働者が労働基本権（団体交渉権など）を保有することを保障しています。

雇用・労使関係

当社はユニオンショップ制を採っており、国内では関係会社を含め、管理職・試用者・嘱託および臨時雇用者を除いた全従業員が三洋化成工業労働組合に所属しています。海外関係会社に関しても、当社からの出向者は上記と同様の扱いです（海外現地採用者を除く）。組織率は69.9%（2024年4月1日時点）です。

労使間の対話

当社と労働組合は、相互の立場を尊重し、信頼に基づいて良好な労使関係を築くため、当社経営陣と労働組合幹部による労使経営懇談会を月1回（うち年2回は社長を含めた当社経営陣が参加する拡大労使経営懇談会）開催し、経営状況や従業員からの意見・要望を共有しています。また、事業所ごとの労使経営懇談会や、機能・部門別の労使経営懇談会も定期的を実施しています。

当社では過去から労使双方の強い想いにより、春闘にだけ多大な時間を費やすのではなく、独自の賃金改定方式を導入することで、福利厚生などを含む広く人事制度全般の充実に多くの時間を使うべく、労使の各部門・機能の代表者で構成される労使専門委員会を設置して議論しています。労使専門委員会の議題は、毎年8月に実施される人事処遇制度労使運営委員会での議論を経て労使それぞれに答申されます。会社側は経営会議で審議し、労働組合側は中央執行委員会で審議した上で中央大会もしくは中央委員会を経て組合員が審議します。

安全衛生や作業環境改善の要望については、事業所ごとに月1回開催される安全衛生委員会または衛生委員会で改善措置を行っています。

主な協議内容（2023年度）

- ・総合住宅制度見直し
- ・賃金改定方式見直し、賞与算定式締結、ベースアップ実施

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名の死亡事案が発生させました。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、ご遺族の方々に対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、本件事故が発生させました。

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

安全推進グループ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、2023年1月に社長直轄組織として全社安全推進部を新設しました。当初の目的が達成されたため、2024年6月に全社安全推進部は環境保安部の下部組織「安全推進グループ」に改組しました。今後も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材育成

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材の育成に長期的に取り組む、現場力の向上を図ります。

協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。また、当社事業所内で共に働く協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月に名古屋工場、12月に鹿島工場で評価を行いました。評価で明らかになった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、従業員の他、協力会社員も含め当社事業所内で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。

グループ安全理念、グループ安全方針

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。

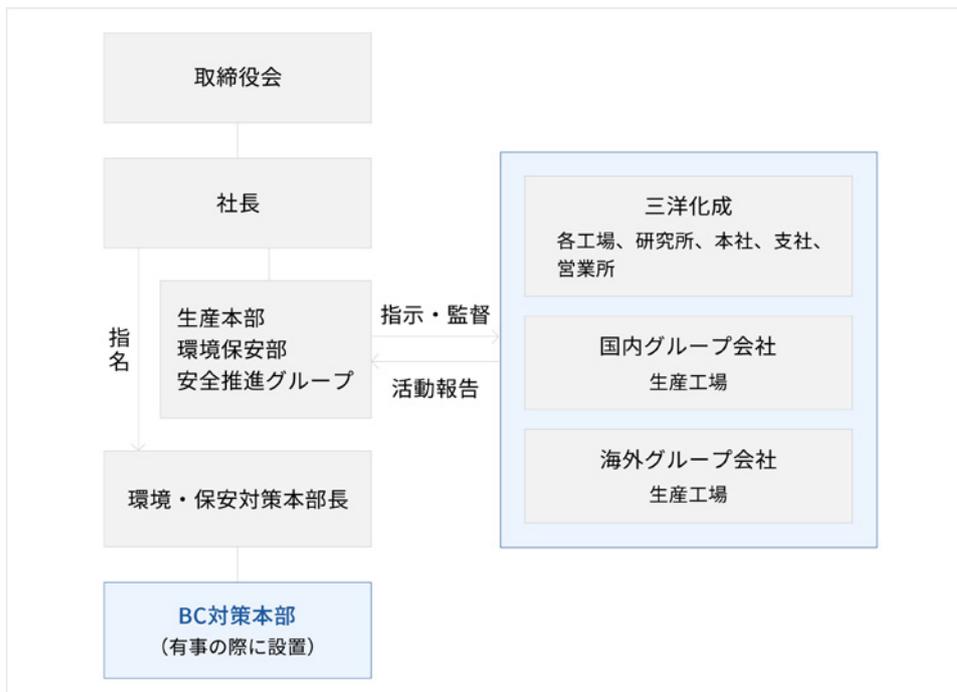
- 安全基本ルールの遵守
- 安全衛生活動の実行
- 危機管理能力の向上

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・防災のために、各工場に環境保安グループを設置し、研究所、本社、支社、営業所を含め、環境保安部 安全推進グループが指示・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



環境保安部 安全推進グループ

環境保安部 安全推進グループが主導し、第三者による客観的な安全性の評価を目的に、名古屋工場・鹿島工場の2拠点において保安力向上センターによる「保安力評価」を行いました。今回の評価結果を踏まえ、プロセスリスクアセスメントの向上、安全文化の醸成などに一層取り組みます。これらの取り組みに当たっては、社外の安全に関する有識者を交えて技術的な視点を取り入れ、さらなる安全の向上を図っていきます。2024年度には、製造現場の管理者を対象としたプロセスリスクアセスメント研修を行っています。

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。

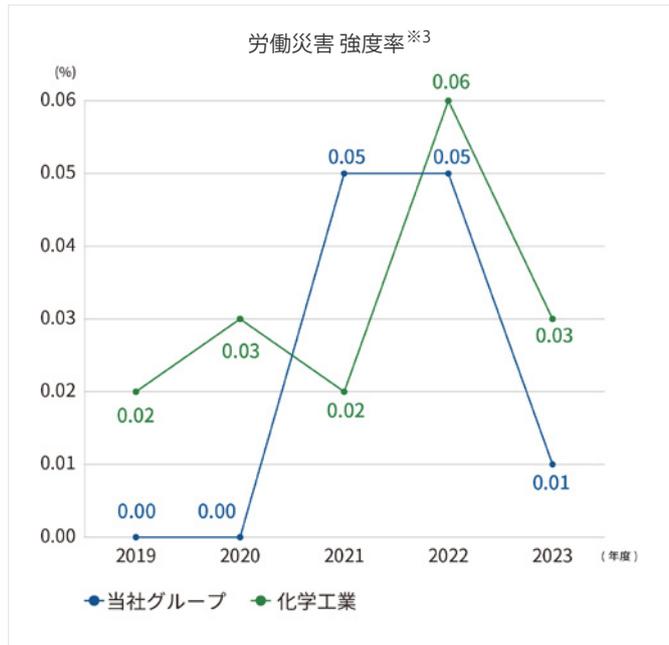
2023年度は、従業員の休業災害1件・不休災害10件の他、派遣社員・協力会社員の休業災害2件・不休災害4件が発生しました。

それぞれの発生案件については、なぜなぜ解析^{※1}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。

※1 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。



※2 度数率 = (休業災害被災者数) ÷ (延べ労働時間) × 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



※3 強度率 = (労働損失日数) ÷ (延べ労働時間) × 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。当施設では、労働災害の危険性を体感できる装置や生産現場の模擬装置を用いて原理や理論を学習することができます。また、当社で過去に発生した事故災害事例の動画やVRも導入して安全教育の向上を図っています。これまで従業員と協力会社員を対象に、延べ3,400名以上に教育を行いました。

安全・技術教育

(単位：人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
受講者数	従業員（出向者含む）	210	93	168	96	169
	協力会社員	71	12	35	20	141
見学者・来客		394	19	55	47	109

リスクアセスメント

当社グループでは工場、研究所で取り扱う対象化学物質について、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。

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。安全推進グループは適切なリスク抽出と低減策の立案ができる人材の育成に長期的に取り組み、また、安全に関する社外の知恵や知識も導入して、生産現場の保安力を向上させる仕組みづくりを進めます。

保安防災活動

安全操業および事業継続のために、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：協力会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）の策定と訓練に取り組んでいます。2011年の東日本大震災では鹿島工場が被災しましたが、BCP訓練の成果により速やかに事業回復することができました。この被災経験を基にBCP訓練や対応マニュアルなどの見直しを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、現場の作業者が装着したスマートグラスの映像を、プラント外から熟練者が見て指示できるシステムを導入しています。

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

工場・研究所を対象とし、レスポンスブル・ケア部と環境保安部 安全推進グループが各事業所を年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。2023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

三洋化成グループ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を使命としています。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证することが重要と考えています。

方針

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。

≫ CSRガイドライン6. 製品の安全性と品質への信頼性

品質保証、品質管理、製造物責任（PL）

生産本部で生産した製品は、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課が実施しています。また国内外の工場では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。

品質保証課は各工場でのクレームや不適合品の発生時には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。

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。

2023年度、PL関連の事案の発生はありませんでした。

組織



*必要の都度開催。事務局は製品等審査部

安全・安心な製品および情報の提供

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、これに合致する製品紹介や新製品開発を行うと共に、製品に関する適切な技術・安全情報をプレスリリースや記者会見、展示会などで発信・提供しています。

新規に販売する製品は、お客さま先での用途を把握し、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。

▶ [製品情報](#)

▶ [樹脂・機能化学品紹介サイト](#)

輸出管理

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。

製品安全

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。

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サイト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。

▶ [環境>化学物質管理 | 化学物質管理にかかる組織と役割](#)

▶ [製品情報 | 安全データシート \(SDS\)](#)



SDS

イエローカード

ラベル

サプライチェーンマネジメント

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。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

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

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、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提示しています。

購買方針と本ガイドラインをWebサイト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。CSRアンケートは毎年対象テーマを決めて該当するお取引先に対して実施しています。また、購買方針と本ガイドラインは英語に翻訳して周知し、グローバルな調達活動に対応しています。

≫ [サステナブル調達ガイドライン](#)

≫ [人権の尊重 | 「サプライチェーン上の労働」に関わる人権課題への取り組み](#)

推進体制

三洋化成グループ全体最適視点でのSCM（サプライチェーンマネジメント）業務の革新および顧客価値の創出による競争力の強化により当社サプライチェーン全体の価値を向上すべく、2023年10月にSCM統括本部を新設しました。SCM統括本部は、需給計画部、ロジスティクス部、グローバル調達部、生販管理部から成り、必要なものを必要な場所に必要な時に必要な量だけ確実に高品質・低コストで届ける仕組みづくりを推進します。

体制図



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、意見交換会を実施するなど、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。

2023年度は、CSR活動状況についてお取引先と意見交換会を1件実施しました。

【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方法保証書） [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。

2023年度は主要原料のお取引先51社（全お取引先の約10%）からアンケート回答を得ました。2022年度は対象お取引先にグローバルな大企業が多く評価ポイントが高い結果でしたが、2023年度は対象範囲を広げたところ、総じてポイントが下がる結果となりました。希少原料や高リスク国からの輸入原料に関わる高リスクお取引先は現時点ではありませんが、課題があるお取引先については、フォローを実施していきます。

主要原料のお取引先のSAQ回答結果

（単位：％）

	2022年度	2023年度
人権	98	88
労働	98	95
環境	98	90
公正な企業活動	100	89
品質・安全性	100	97
情報セキュリティ	98	91
サプライチェーン	97	76
地域社会	98	88

（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

RSPO認証

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）において、マスバランス方式で認証を取得しました。

2024年度はサンヨーカセイ（タイランド）リミテッドでも認証取得見込みです。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お取引先に求め、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。



ISCC PLUS認証

当社は2023年5月に東京支社において、バイオマス由来のポリエチレングリコール（PEG）について、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・トイレットリー、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

当社では、サステナブル調達に「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、お取引先にもこれを求めています。当社はスズの化合物を購入していますが、紛争地域からの調達はありません。

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

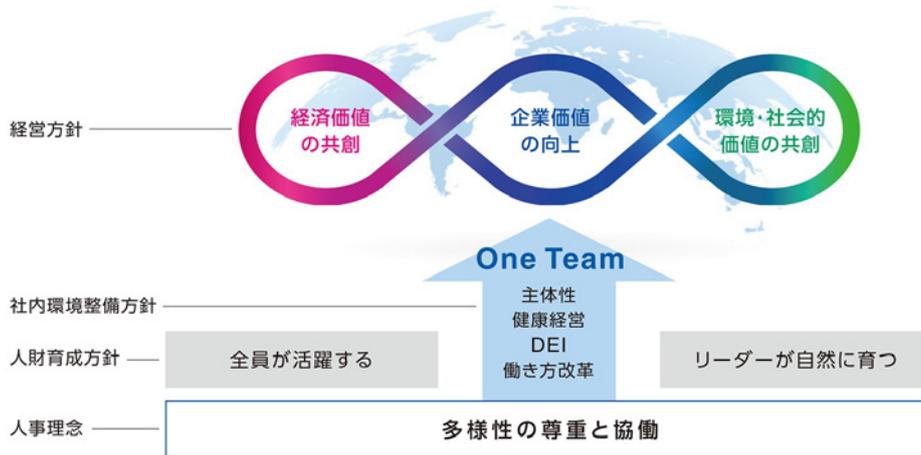
健康経営

方針

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）に向けた変革を推進していくために、人事理念を「多様性の尊重と協働」としました。この人事理念のもと、「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



スローガン

当社グループでは「あらゆる立場の多様な従業員一人ひとりが主役」という考えのもと、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。

当社グループは常に新たな目標に向かい、グループスタッフ（海外関係会社の現地採用社員）を含めた従業員一人ひとりの働きがい大切にしながら、すべてのステークホルダーとともに“ワクワクする未来”に向かって挑戦していきます。

変革を支える活動

“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。

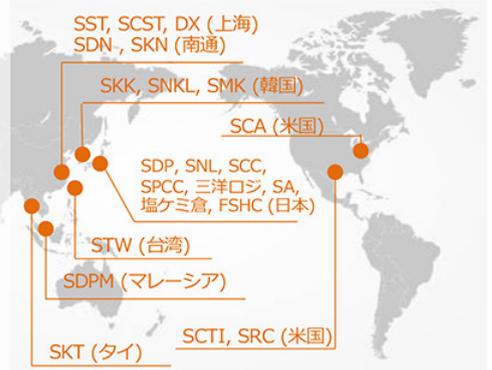
事業関連

- ・ 事業
 - 潤滑油添加剤、画像材料
 - バイオ・メディカル
 - 界面活性剤
 - 高機能マテリアル
 - ウレタン材料
 - インダストリアル
- ・ 営業拠点グループ
(東京、名古屋、広島、福岡)
- ・ 研究所 (京都)

コーポレート

- ・ 監査、秘書
- ・ SCM統括、レスポンスフル・ケア
- ・ 経営企画、事業企画、デジタル開発
- ・ 管理、人事

関係会社



One Team

生産関連

- ・ エンジニアリング
- ・ 生産 (名古屋、衣浦、京都、鹿島)

目標

当社グループでは「人」中心の経営を掲げ、従業員一人ひとりが会社と共に成長し、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、「全員が活躍する」「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んでいきます。

全員が活躍する

施策	目標値/ありたい姿	目標年度
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。	コース一本化	2023年度達成
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」や主体的にチャレンジすることを奨励する「本部長等奨励賞」「社長賞」「JET」「合宿OJT」等の制度を積極的に活用できるよう、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継続実施し、自分の強みや弱みを理解して、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けるよう支援します。また描いたキャリアを実現できるよう社内の制度を整えていきます。 ・ 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」「語学研修」を継続して実施します。	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年度
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、2024年度から実施します。各組織が「ありたい姿（ワクワクする姿）」に向けた、組織目標を立て、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年度

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理想的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、次に、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	目標値／ありたい姿 2023年度実績	目標年度
計画的なリーダー育成 人財育成開発会議を定期的開催し、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。研修受講者とは、本人の意思も確認しながらローテーション等を実施するなど個別に育成計画を立て、実行していきます。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。キャリア開発研修を継続的に実施し、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します。	各ポジションのリーダー候補が充足している状態 → 8カ月間の選抜研修を実施 （対象者：12人）	2027年度

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

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を設けています。

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	選抜研修	新テクニカルスクール 法律講座 JET（Job Exchange Training） キャリア開発研修	海外留学 海外実務研修 海外駐在員育成プログラム オンライン英会話、中国語
主任職	昇格研修 未来道場	—		
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

内容	内容・目的	単位	対象者	2021年度	2022年度	2023年度
法律講座	化審法等重要な法律の内容解説	参加人数 (人)	研究・生産担当者	84	68	69
	インサイダー取引規制	参加人数 (人)	新入社員・中途入社社員	53	24	39
	契約の基礎知識	参加人数 (人)	全員	—	97	24
	独占禁止法	参加人数 (人)	全員	—	30	39
	偽装請負防止	参加人数 (人)	全員	—	76	56
	輸出貿易管理令	参加人数 (人)	営業・研究担当者	104 (営業)	85 (研究)	32 (営業)
	秘密保持契約書	参加人数 (人)	全員	—	53	17
	下請法	参加人数 (人)	全員	—	151	224
	著作権	参加人数 (人)	全員	—	—	59
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の学習	修了者数 (人)	全員	38	56	61
	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、デザイン思考研修等（社外機関利用。主に公募）	研修数／受講者数 (件/人)		12/48	12/56	9/26
	e-ラーニング（GLOBIS学び放題、Udemy）	受講者数 (人)		280	230	122
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	開催道場数／参加人数 (件/人)	—	26/181	7/64	

②グローバル人材育成

(単位：人)

名称	内容・目的	2021年度	2022年度	2023年度
海外留学	海外の大学でのMOT (Management of Technology) や MBA (Master of Business Administration) 取得	0	1	1
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	0	0	0
		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	1	1	1

従業員一人あたり教育費用

内容	単位	2021年度	2022年度	2023年度
受講必須研修 (昇進昇格者研修等)	費用 (千円/人)	—	—	43
	時間 (時間/人)	—	—	4.9
環境関連講習・資格取得 (生産※・研究部門)	費用 (千円/人)	5	3	4

※ 海外関係会社の現地採用者を含む

表彰制度

(単位：件)

		2021年度	2022年度	2023年度
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	31	33	28
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	344	522	492
INVENT OR 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	4	5	4

労働組合主催の人財育成講演会

当社では、「会社の財産である“人”の育成」を目指して、労働組合が有識者・著名人を招いての人財育成講演会を企画・運営し、組合員だけでなく管理職、役員も参加しています。

年度	教育・研修名	講師	対象者	参加人数(人)	延べ時間※(時間)
2021	ガリガリ君 成長記 ～愛される商品の創りかた	鈴木 政次 氏 [M.ソリューション代表(元赤城乳業(株)常務取締役開発本部長)]	全員	120	180
	義足エンジニアの技術革新 ～100メートル世界最速への挑戦	遠藤 謙 氏 [株式会社Xiborg 代表取締役]		130	195
2022	社員と企業の成長に繋げる ～異文化コミュニケーションの組織デザイン	ジェフ バーグランド 氏 [京都外国語大学教授、京都国際観光大使]	全員	110	165
	ラグビー日本代表を変えた「心の鍛え方」 ～組織を活性化するリーダーシップ	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]		130	195
2023	脳を創って安全を創る ～「気をつけているつもり」のメカニズムを改善～	古橋 麻美 氏 (安全能力開発プロデューサー)	全員	140	210
	東大教授が教える働き方改革 ～あなたの渋滞解消します～	西成 活裕 氏 東京大学先端技術研究センター教授、日本ムダ取り学会 会長		140	210

※ 参加人数×受講時間

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、すべての従業員が自分らしさを大切にしながら、安心して働きやすく働きがいのある企業を目指して、すべての人権や多様な価値観を尊重し認め合いながら活躍できる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。多様な人財が活躍し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・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。

“自分らしさを大切に”を実現させるためには、平等ではなく、一人ひとりの違いに着目したEquity（公平性）の観点がより重要です。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）	2023年度実績	評価
DEI推進全般	各種取組確認	『D&I AWARD2023』最高位認定	2023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） ③ 30%以上（2030年度末） ④ 100%（2025年度末）	① 15.3% ^{※1} ② 4.9% ^{※1} ③ 22.2% ^{※1} ④ 92.4% ^{※2}	① A ② C ③ C ④ B
LGBTQ	社内外に向けた啓発	『PRIDE指標2023』GOLD認定	2023年度認定 （5年連続）	A
障がい者雇用	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 構築済 ② 2.71% ^{※3}	① A ② A
外国籍	外国籍従業員 採用数	毎年2人以上採用	3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 2024年3月31日時点

※2 女性活躍推進法の規定に基づき算出

※3 2024年6月1日時点

DEI推進体制

当社グループは、早期より女性が働きやすい環境づくりに取り組み、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て、さまざまな取り組みを加速させています。2018年度からは、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ため、DEI推進専任の担当を置き、社内体制を強化しています。

DEI推進への理解・共感、行動に向けて

ダイバーシティ月間

2021年度から、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、役員や従業員のさらなる意識改革につとめています。2023年度は、障がい者雇用やSOGI（性的指向・性自認）をテーマとしたオンラインミニ講座／社外取締役との意見交換会／食堂での多国籍メニュー提供／当社と他3社の計4社協同での「世代間ギャップ」をテーマとした講演会などを実施しました。

「DEI推進ポータルサイト」を開設

従業員一人ひとりがDEIについて理解・共感し、行動につなげることを目指して、社内向け「DEI推進ポータルサイト」を開設し、当社グループのDEI推進に関する情報を集約し、定期的発信を行っています。

「DEIアライネットワーク」を結成

従業員が主体となりDEI推進活動を進めていくため、国内各事業所の有志と連携した「DEIアライネットワーク」を結成し、定期ミーティングで、目的や情報の共有、意見交換を図ると共に、各事業所に即したDEI推進活動を検討し、具体化につなげています。

(注) 当社グループではアライ（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

従業員アンケート

3年毎にDEIに関する従業員アンケートを行い、従業員の意識変化を確認して施策立案に役立てています。

女性活躍推進

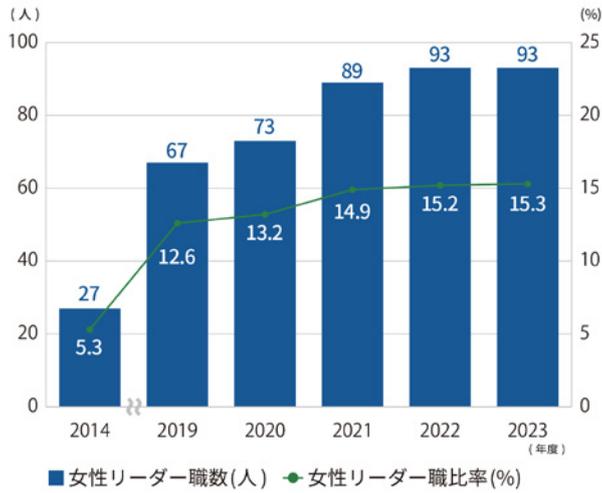
当社グループは、2014年度より女性の活躍推進を方針に掲げ、継続就業から活躍推進へと支援の軸足を移しました。2016年に施行された女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、さまざまな取り組みを実施しています。また、2017年3月からは、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参加しています。

[輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会](#)

[女性活躍推進法に基づく第4期行動計画（2024年4月～2026年3月）](#)

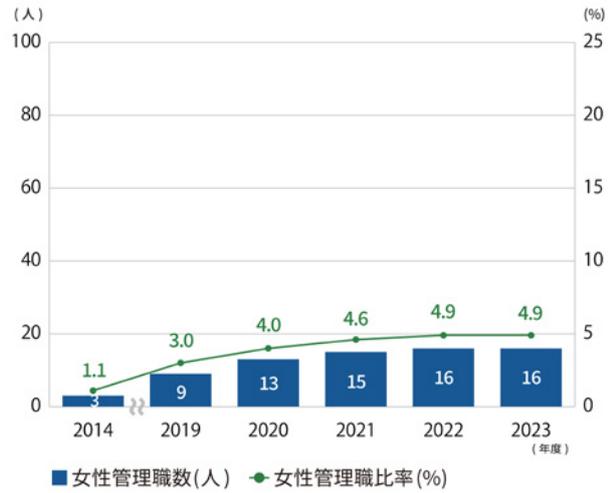
[>> 女性活躍推進法に基づく第4期行動計画](#)

女性リーダー職数／比率



(各年度 3月31日時点)

女性管理職数／比率



(各年度 3月31日時点)

育児休業取得者数 (3月31日時点)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性 (人)	37	40	47	55	61
女性 (人)	13	17	11	17	10
育児休業復職率 (%)	100	100	100	100	98.8
定着率 (%)	97.7	100	100	100	92.6

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含む

育児休業復職率＝復職者数÷復職予定者数×100

定着率＝前年度復職者のうち当年度3月31日時点の在籍者数÷前年度の復職者数×100

育児短時間勤務 (3月31日時点)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
男性 (人)	0	0	0	0	0
女性 (人)	16	12	4	6	7

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含む

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

男性の育児休業取得を推進

男女共に性別役割分担意識をなくすことで、仕事と家庭生活の両立を実現し、女性の就業意欲の促進にもつなげます。なお、2023年度は61人の男性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）



(注) 男性従業員の育児休業取得率は、女性活躍推進法の規定に基づき算出

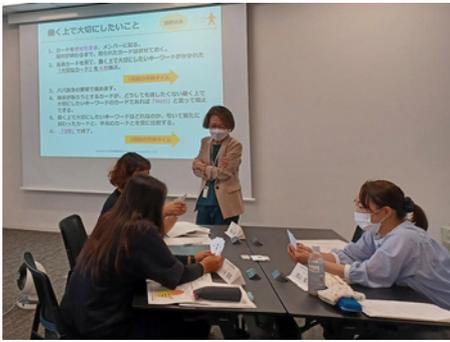
女性活躍推進のための施策

男女共に働きやすく働きがいのある職場づくりのための各種施策を実施しているほか、女性のモチベーションアップや能力向上のための各種セミナーや研修の機会を設けています。

2023年度の研修

研修	内容	実績
社内公募制研修「女性ネットワークセミナー」	女性が自身のキャリア形成を主体的に考え、行動につなげることを目指すセミナー 部門・役職・年齢を問わず参加可能	全5回 9人が参加
育休復職者向け「仕事と育児」両立支援セミナー	育休休業からの復職者が仕事と育児を両立しながら納得のいくキャリアを形成することを目指すセミナー 社内外を問わずパートナーの同席を推奨、上司の参加を必須としたほか、子が出生した男性と上司を対象にセミナーの動画配信も実施	育休復職者(女性)15人、その上司15人、社内パートナー2人の計32人が参加 後日、子が出生した男性66人とその上司29人の計95人が動画視聴 (社外パートナーの受講人数・時間は除く)
社外取締役サロン	社外取締役白井文氏と従業員による、女性の活躍推進やキャリア、多様なリーダー像についての意見交換会	全10回 57人が参加
阪大スタイル産学共創教育事業 育成プログラム	女性がリーダーシップを築くことを目指し、複数の企業の女性社員と大阪大学の女子学生が集い共に学ぶ「イノベーション女性活躍推進プログラム」	3日間 4人が参加
	育休休業者が大阪大学の授業を受講し、キャリアアップを目指す「育休中キャリアアップ支援プログラム」	半年間 週1回 1人が参加
社内公募制研修「女性のためのエンパワーメント21世紀塾」	女性のモチベーションアップ、能力向上と共に社外ネットワーク構築を図ることを目的とした、公益財団法人21世紀職業財団が主催するセミナー	全9回 2人が参加

その他、2022年度以前には、管理職向け部下育成セミナーや社外交流会なども実施。



女性ネットワークセミナー



育休復職者両立支援セミナー



社外取締役サロン



女性のためのエンパワーメント21世紀塾

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)	
育児勤務軽減	短時間勤務	小学校4年生の年度末まで取得可能
	時差勤務	就業を2時間/日短縮することが可能 始業・終業時刻を30分繰り上げ・繰り下げ可能

ほかにも、働き方改革として、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や、全従業員を対象とし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各種制度を設けています。

働き方改革

男女の賃金の差異

(単位：%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全労働者 ^{※1} ※2※3	—	—	—	68.8	68.9
うち正規雇用 ^{※4}	—	—	—	73.8	72.9
うちパート・ 有期労働者 ^{※5}	—	—	—	42.5	46.1

※1 労働者には当社から関係会社への出向者を含む

※2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出

※3 人事制度上、同一の職位・役割における男女間の賃金差異はありません。

※4 職位別の男女の賃金差異の要因は以下のとおり

職位	男女の賃金差異	賃金差異の要因
管理職社員	95.8%	男女の賃金差異はほぼありません。
一般社員	78.9%	交替制勤務を行っている労働者の多くが男性であり、交替制勤務手当が支給されていることや、家族手当・単身赴任手当等の家族状況等に応じた各種手当（基準外賃金）が結果として男性に多く支給されていること、女性は過去のコース制度（2017年より一般職コースを廃止）の影響を受けて下位の等級での滞留年数が長い傾向にあり、リーダー職が少ないことが要因となっています。

参考：各種手当を除く基準内賃金における男女の賃金差異は91.2%（2024年3月度）

※5 定年後再雇用者、パートタイマーおよび有期の嘱託契約の従業員を含み、派遣社員を除く。うち、定年後再雇用者の多くが管理職扱いを含む賃金水準の高い男性であることが賃金差異の要因となっています。

男女の賃金差異是正に対する取り組み

女性の上等級への昇進昇格を促進し、管理職・リーダー職を増やすため、今後も社内外各種研修の継続実施、各職場ヒアリング、基幹的業務経験を通じた育成プラン策定、ローテーション計画の立案などを実施し、女性従業員の育成支援策に取り組みます。

また、IT化・AI化で業務改革を進めるとともに、働き方改革を推進し、男女ともにメリハリのある働き方の実現を目指します。

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。

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。

※ 法律等でLGBTQに関する規制がある一部の国を除く（LGBTQに関する施策については、以下同様）



LGBT相談窓口

当社グループでは、社内外にLGBT相談窓口を設置しています。誰でも安心して相談できるよう相談者のプライバシー保護と相談による不利益取り扱い禁止を定めています。

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についての正しい理解を促進するため、役員、人事・各事業所総務担当者、および全従業員に向けて、参加対象に応じた内容でのLGBTQ研修を実施しています。また、全従業員向けのワークショップや少人数制サロンを順次開催し、当事者とのトークセッションや意見交換を行っています。

さらに、LGBTQに限らず、多様なセクシャリティへの理解を深めるため、SOGI（性的指向・性自認）の概念を学ぶオンライン講座（動画）を作成し、全従業員に受講を呼びかけています。

2020年8月からは、LGBTQ当事者でLGBTQに関する啓発活動を行っているYouTuberのかずえちゃんを従業員に迎え、共に活動することで、社内風土改革をさらに加速させています。



LGBTQ理解研修



LGBTQワークショップ（映画鑑賞・当事者との交流）



かずえちゃん（左）と当社相談役安藤（当時社長）



かずえちゃんのLGBTQ Ally 100人動画の視聴会



かずえちゃんによるサロン

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つけたり、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、現在当社グループでは、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



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

レインボープライドイベントへの参加

LGBTQなどの性的少数者を含む全ての方が生きやすい、多様性・包摂性のある社会を目指して、国内事業所のある地域を中心としたレインボープライドイベント（東京、名古屋、京都、大阪）への参加や、高校や大学での出張授業、企業などに向けた講演を実施しています。レインボープライドイベントでは、パレードへの参加のほか、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。

「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

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するなど、多様な価値観を尊重する環境づくりを目指し、社外との連携を図っています。

その他、WebメディアによるインタビューやSNSで、当社のLGBTQへの取り組みや当社相談役安藤（当時社長）の想いを広く発信しています。



プライドイベントへの参加



出張授業



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](#)



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](#)

障がいのある従業員の雇用・活躍推進

企業の社会的責任として、また、それだけにとどまらず、当社グループは、障がいの有無に関わらず誰もが仲間と協働し、安心して活躍できる職場を目指しており、その実現に向け、各種取組を進めるとともに、継続就業支援体制を構築し、運用を開始しました。

障がい者雇用率（6月1日時点）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
雇用率（％）	2.18	2.17	2.09	2.23	2.06
法定雇用率（％）	2.2	2.2	2.3	2.3	2.3
雇用人数（人）	26	26	26	27	26

（注）当社グループ会社への在籍出向者を含む

2024年6月1日時点の雇用人数は32人、雇用率は2.71%（法定雇用率2.5%）

障がい者雇用理解推進研修

役員および人事・各事業所総務担当者を対象に社外講師による「障がい者雇用理解推進研修」を実施するとともに、全従業員を対象に動画配信を行いました。

また、障がいのあるメンバーと共に働くことへの理解を促進するため、障がいの基本知識や合理的配慮について学ぶオンライン講座（動画）を作成し、全従業員に受講を呼びかけています。



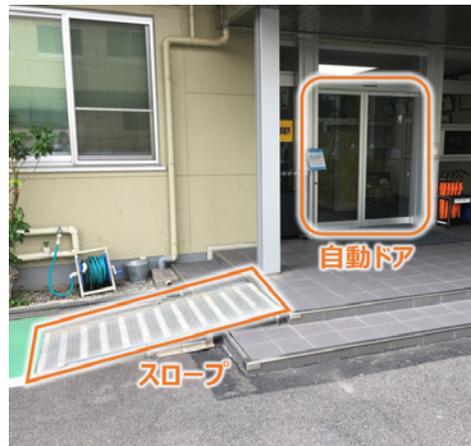
役員向け障がい者雇用理解推進研修

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

継続就業支援

障がい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な支援体制を構築し、入社時のサポートや入社後のフォロー、定期面談を実施しています。また、働くうえでの障がいによる不安や、現場の悩みに対する社外相談窓口「ワークサポート相談室」を開設しました。

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、シニア層の豊かな経験と知識を活用して活躍の場を広げると共に、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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
人数（人）	27	14	20	20	19
再雇用率（%）	87	81	87	100	79

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含む

外国籍従業員の雇用・活躍推進

当社グループは、グローバルな事業展開を目指しており、さまざまな文化をもった多様な人材が不可欠であると考えています。そのため、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、今後も外国籍従業員の雇用・活躍を積極的に推進していきます。

日本国籍以外の従業員数（3月31日現在）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
人数（人）	17	12	13	12	11

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含む

教育・研修

2023年度実績

項目	教育・研修名	対象者	講師	参加人数（人）	研修時間（延べ時間）
DEI推進	4社協同企画講演会「世代間ギャップから考えるエイジダイバーシティ」	役員・従業員	社外有識者	165	330
	DEI研修	新入社員	社外有識者	35	87.5
女性活躍	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」	従業員（女性・主にリーダー職）	社外有識者	2	79
	社内公募制研修「女性ネットワークセミナー」	従業員（女性）	社外有識者	9	180
	女性社外取締役サロン	従業員	当社社外取締役	57	85.5
	育休復職者向け「仕事と育児」両立支援セミナー	子が誕生した従業員と上司、社内外パートナー（任意）	社外有識者	127	175
	阪大スタイル産学共創教育事業 育成プログラム	従業員（女性・プログラム内容に適する者）	社外有識者	5	114
LGBTQ	LGBTQ当事者によるサロン	従業員	社内担当者	74	74
	オンラインミニ講座 SOGI（性的指向、性自認）	役員・従業員	社内担当者	427	170.8
障がい者雇用	障がい者雇用理解推進研修（受け入れ部署向け）	従業員	社外有識者	59	29.5
	オンラインミニ講座 障がい者雇用	役員・従業員	社内担当者	893	357.2
その他	ハラスメント防止研修	役員・管理職（受講必須） 新入社員	社外有識者	414	828

(参考) 2022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推進	DEI理解セミナー	役員・従業員(受講必須)	社外有識者
	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
	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	社内担当者
	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	役員向け イクボス基調講演	役員	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	社外有識者
	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
障がい者雇用	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	人事・各事業所総務担当者(全従業員に公開)	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
	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	社内担当者
	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

社外評価

「PRIDE指標」で最高評価の「ゴールド」を5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2023』において、最高評価の「ゴールド」を5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2年連続で認定

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 2023』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2年連続で認定されました。「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A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

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。

ワーク・ライフ・バランスの推進

「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、より柔軟な働き方を支援しています。また、在職中に一度だけ本人の意思で最長2年間自己都合退職できるフレキシブル退職制度を運用しており、2023年度は、4人がこの制度を利用しました。

ワーク・ライフ・バランスを推進する制度

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）とした、使用事由・日数制限のない在宅勤務制度（2019年度より）
年次有給休暇の積立制度 （失効有給休暇積立制度）	積立日数は5日/年（最大40日）。取得単位は全日・半日・1時間単位（2018年度より）
スーパーフレックスタイム制度	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（2015年度より）
時間単位有給休暇制度	1時間単位で休める制度
フレキシブル退職制度	理由の如何にかかわらず、最長2年間自己都合退職できる制度（2019年度より）
育児両立支援制度	育児休業は子が1歳になるまで取得可（事由がある場合は最長3年まで。男女ともに育休開始から通算28日は有休）、男女の育休取得推進、育児勤務軽減、短時間勤務、時差勤務、ベビーシッター費用および病児保育利用料補助
介護両立支援制度	介護休業取得期間は通算365日取得可能（法定日数は93日）、介護短時間勤務は2時間短縮/日（法定通り）（2016年度より）
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制度（2021年度より）

複業制度

当社は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運用を開始しました。

現時点のアイテム（人数は2024年3月末時点）

- ・匂いセンサーの開発（7人）※
- ・ペプチド農業（2人）

※ 匂いセンサーの開発については、開発が進んだため、当社の「事業企画本部」へ展開しました。

従業員エンゲージメントの向上

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ため、役員をはじめ組織内の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、対話の機会を多く設けています。

役員との対話	「道場」と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。1つの道場の参加者（門下生）は6～8人で、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る。2024年度は12の道場を実施し、今後も継続予定。他に毎月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
合宿OJT	事業部や部単位（10～30人）で、1～2日かけて組織の夢や課題などを話し合う制度
サロン	マネージャー職以上がサロンのリーダーとなり、数名の従業員と研究開発やマネジメントなどについて対話する制度
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
- ・決まった作業を自動化・効率化できるRPA（Robotic Process Automation）の活用
- ・社内情報を効率的に活用できるBI（Business Intelligence）システムの導入
- ・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7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7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A++、「市場開拓力」でS、「人材活用活用力」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。

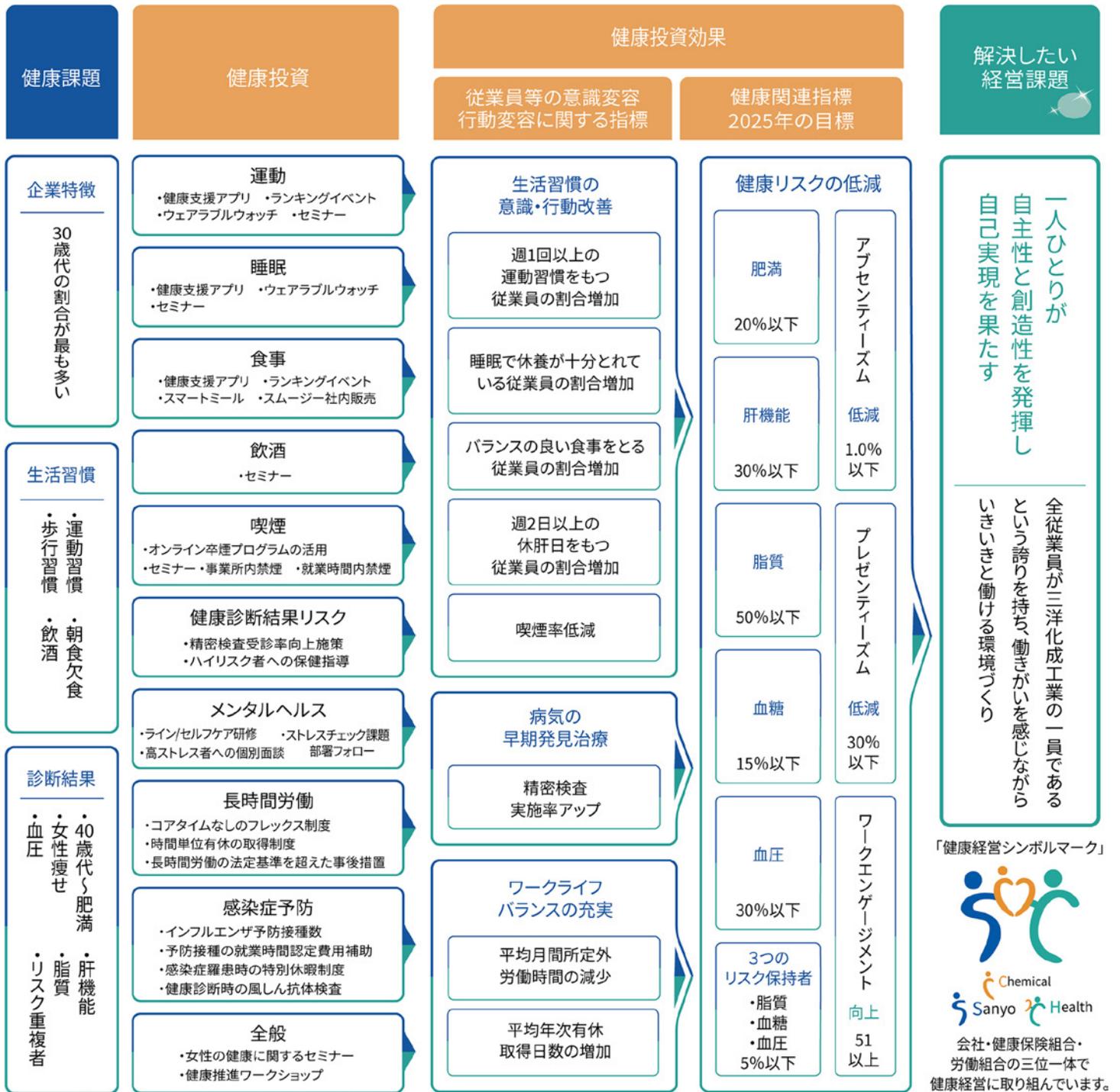
三洋化成グループは、健康づくりの取り組みを積極的に支援し、心豊かな会社生活の実現を図るとともに、従業員の多様性を尊重し、一人ひとりが自主性と創造性を発揮することで自己実現を果たし、企業の発展を通じて社会に貢献していきます。

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	2023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	52	70以上
睡眠	睡眠で休養が十分とれている	54	57	66	63	61	80以上
食事	バランスの良い食事をとる※	-	-	76	75	79	90以上
飲酒	週二日以上のお酒を飲まない	74	75	75	76	77	90以上
喫煙	たばこを吸わない(喫煙率低減)	77	77	82	83	84	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	2023年度	2025年度 (目標値)
定期健康診断受診率	100	100	100	100	100	100
精密検査受診率	43	68	89	96	88	100
特定保健指導実施率	14	80	94	95	97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	2023年度	2025年度 (目標値)
肥満	24	26	25	25	25	20以下
肝機能	30	34	31	34	33	30以下
脂質	51	57	55	56	55	50以下
血糖	24	17	21	17	20	15以下
血圧	31	37	34	29	33	30以下
3つのリスク保持者 (脂質・血糖・血圧)	8	8	8	5	7	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「アブセンティーズム」に加え、「プレゼンティーズム」と「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。

アブセンティーズム

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度 (目標値)
私傷病休業者率 (%)	1.5	1.5	1.8	1.9	1.3	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

プレゼンティーズム

	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度 (目標値)
労働生産性損失率 (%)	37.5	36.6	36.4	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	2023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	49.6	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関連の高い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

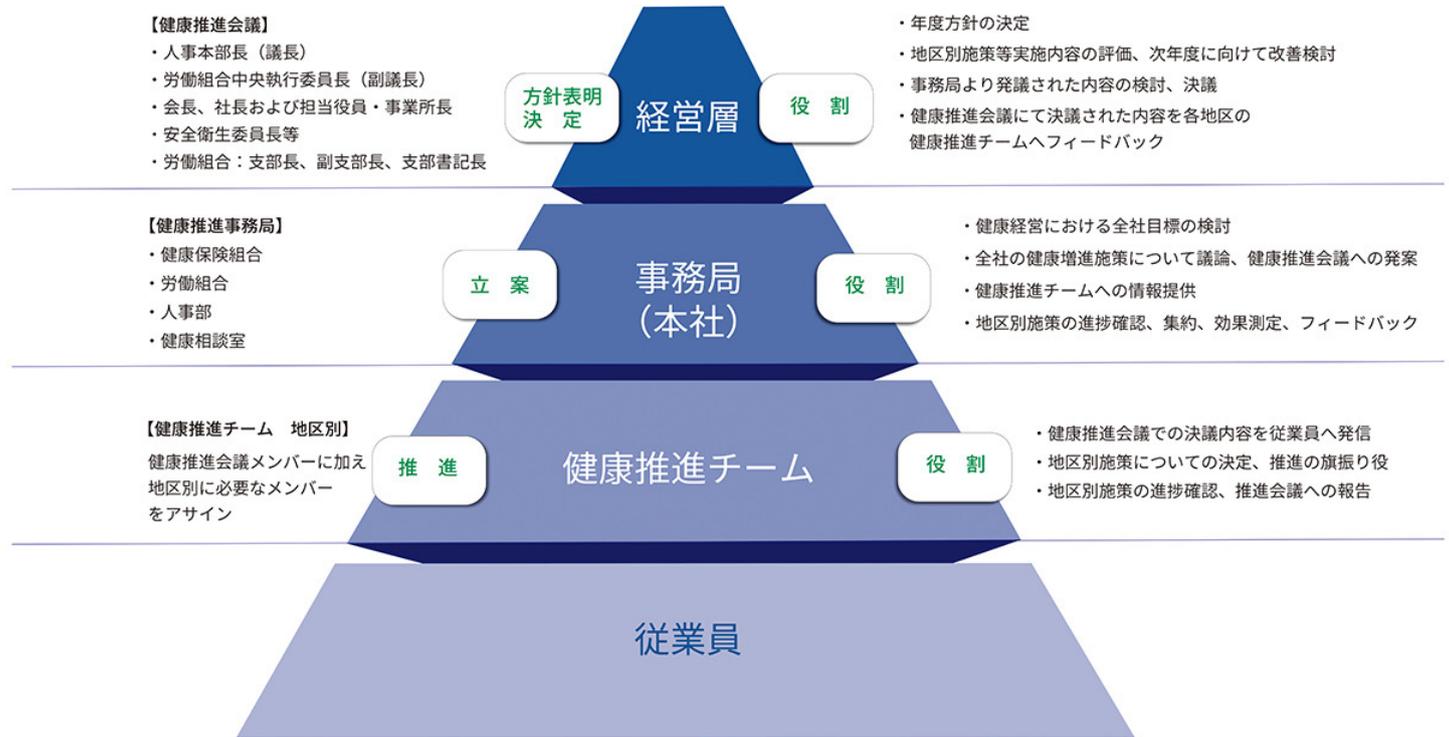
2018年9月	健康経営宣言	-
2020年7月	第1回健康推進会議を開催	健康推進体制の発足と健康課題を共有
2021年1月	第2回健康推進会議を開催	健康推進活動中間報告と健康スコアリングレポートの情報共有
2021年6月	第3回健康推進会議を開催	健康推進活動2020年度報告と2021年度の取り組みを確認 健診データの経年分析から当社グループの健康課題を共有
2021年10月	健康経営全社戦略マップを公開	-
2021年12月	第4回健康推進会議を開催	健康推進活動2021年度中間報告と当社グループ健康経営戦略マップを共有
	健康経営ワークショップを開催	各地区健康推進チーム代表者が参加
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
2023年6月	第7回健康推進会議を開催	健康推進活動2022年度報告と各地区健康推進チームの活動宣言を共有
2023年7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
2023年12月	第8回健康推進会議を開催	健康推進活動2023年度中間報告
2023年12月	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

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、定期的を開催しています。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。

健康経営 ワークショップ開催

2023年7月開催

1. 各地区活動の情報交換
2. 健康経営の概要 講師：SOMPOヘルスサポート様
3. 健康経営の周知資料について グループワーク



【7月開催_名古屋25名】



【7月開催_東京29名】

2023年12月オンライン開催

1. 健康経営に関して一部の人だけでなく、もっと多くの方に参画いただき、会社全体で推進の裾野を広げるためには何が必要か
2. 社内共有資料の理想的な活用方法について



【オンライン参加者25名】



【7月開催_京都30名】

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。

ウォーキングに必要な3大要素

01 正しい姿勢とは

正しい姿勢は骨の位置でできます!

- ・耳の穴
- ・肩の中心
- ・股関節
- ・膝
- ・くるぶし

横から見た時に、一直線上に揃っている

02 足裏感覚

足裏感覚

足裏トライアングルでしっかりと大地を感じている事、重心は少しかかと親指にかかっていることを意識しましょう。

足裏トライアングルに均等に体重が乗っていることで、重心が綺麗な姿勢を整えるための良い位置にきます。

03 スキル (1) かかとから着地、親指から蹴りだす

かかとから親指へ

かかとから踏み込み、母指球を経由し親指で最後に蹴り出す感覚を持ち歩きましょう。

かかとから足を着地させ、母指球を経由して親指で最後に蹴りだすように歩くことで、足の動きが円滑になる

03 スキル (2) 腕を振る

腕を振る

腕を前後に、特に後ろ側に肩甲骨から振ることを意識して歩きましょう。

上半身の筋肉が刺激されて、カラダ全体の筋肉が使え、カラダの感覚がはたると共に、ヤセやすくなります。

腕を前後に振ることで、上半身と下半身を連動させて動かすことができます。更に1時間当たりのカロリー消費も10%向上する

03 スキル (3) 脚を振る

脚を振る

脚の付け根か歩く感覚を意識しましょう。

いつもより5cm程大股で歩いてみることで、感覚を得やすくなるので、大股で少し歩いてから普段のスピードに戻すとよいでしょう。

大股で歩くことでお尻の筋肉が刺激され、美尻・美脚にも繋がります。

・足と地面の設置状態を意識し大地を感じる

・かかとから親指に重心移動し地面を蹴ること

・脚をしっかりと振る意識を持つ

04 ウォーキング時の自己チェック

自身で正しいウォーキングができているかの確認は、頭と骨盤がぶれていないで歩けるかどうかになります。

軽快ウォーキングセミナーの内容

開催時期	セミナー内容	参加人数 (人)	延べ時間 [※] (時間)	理解度 (%)	満足度 (%)
2020年度	適正飲酒セミナー	約160	約160	98	95
2021年度	睡眠セミナー	約220	約220	91	85
	がんセミナー	約200	約200	98	92
	肩こり腰痛対策セミナー	約250	約250	98	89
2022年度	食事と睡眠セミナー	約220	約220	87	75
	男女のホルモンバランスセミナー	約130	約130	85	71
	口腔ケアセミナー	約270	約270	93	90
	食事と体重 (BMI) のセミナー	約270	約270	93	84
	肺がんセミナー	約210	約210	87	83
2023年度	転倒から身を守る体づくりセミナー	約230	約230	94	87
	女性のためだけじゃないセミナー	約170	約170	94	95
	健診前の食事改善セミナー	約260	約260	93	87
	軽快ウォーキングセミナー	約210	約210	88	87

※参加人数 × 受講時間

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、生活習慣病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

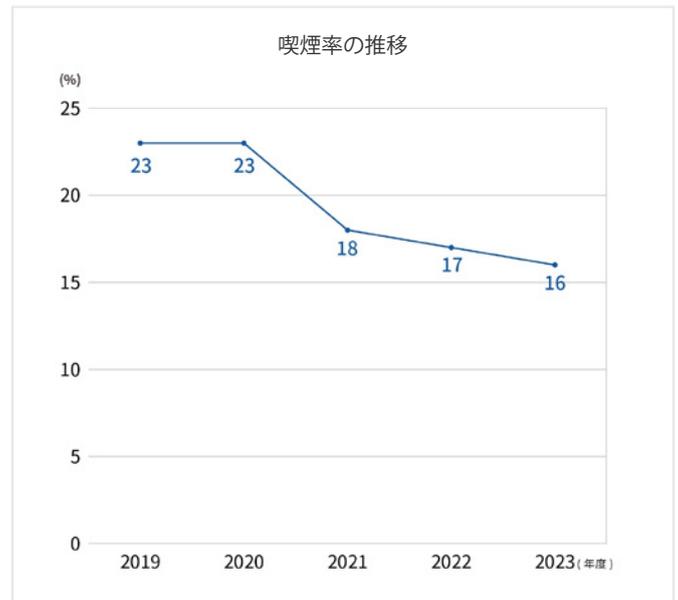
当社グループ全従業員を対象に、事業所内禁煙を目指して喫煙所の縮小、閉鎖を段階的に進めた結果、2023年1月に事業所内禁煙を完了しました。

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人が卒煙成功しました。



健康診断の実施および事後措置

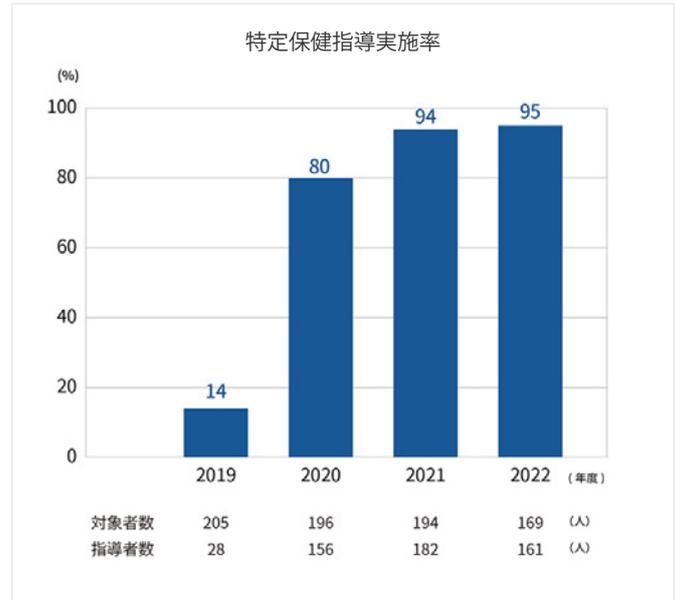
グループ全社で統一した健康診断を実施しており、定期健康診断の受診率は100%を維持しています。健康診断結果で精密検査を要すると産業医が判定した従業員に対しては、社内の産業保健スタッフが電話やメールなどでフォローし、受診勧奨を行っています。生活習慣病リスクが高い従業員へは生活習慣の改善へ向けたアドバイスも実施しています。今後は生活習慣病リスク（脂質・血糖・血圧など）を保有する者の減少、精密検査受診率100%を目指しています。

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2022年度は、指導実施率95%と目標であった90%越えを2年連続達成しました。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、当社グループで従業員数比率が高く、特定健診の対象外である40歳未満の年代の健診結果に着目し、30歳代を対象にした「検査数値改善プログラム」（保健指導）を実施しています。検査値改善の変動幅が大きいと言われていた40歳未満の年代に、積極的な予防的介入を行うことで、生活習慣改善への意識づけと早期の検査数値改善を目指しています。

重症化予防のための保健指導

当社健康保険組合では、診療情報および特定健診結果をもとに、血管病ならびに生活習慣病の発症、再発の予防を目的として、重症化予防生活習慣改善支援プログラムを実施しています。服薬治療に加え、一人ひとりの症状に合わせた生活習慣の改善を支援することで、重症化のリスクを軽減し、健康な生活の維持を目指しています。

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共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	2023年度
ストレスチェック受検率	99	99	98	99	98
ストレスチェック高ストレス者率	9.3	8.9	8.6	7.1	8.0

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	2023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	5.5	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	2023年度
インフルエンザ予防接種率 (従業員のみ) (%)	74	81	67	64	65

(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2024（ホワイト500）」に認定されました。健康経営優良法人として6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4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5年度（2023年度）「がん対策推進優良企業」として表彰されました。オトナのがん教育配信や各種がん検診の取り組み（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、特定保健指導など）、卒煙プログラムを実施した点が評価されました。



がん対策推進企業アクションでは、「がんと向き合い、社員と会社をさらなる高みへ」をフィロソフィーに、企業・団体のがん対策をサポートしており、約5,000の企業・団体が登録しています。その中で今回300社が表彰を受けています。

「2022年度特定保健指導実施率：95.3%」に対し、厚生労働大臣よりメッセージを受ける

三洋化成工業健康保険組合 殿

2022年度 特定保健指導 実施率	95.3%
-------------------	-------

2022年度における貴組合の特定保健指導の実施率は、全国の健康保険組合・共済組合等の中で上位10組合に入り、また、国が示す実施率目標より高く、かつ全国の平均実施率よりも高く顕著な実績でした。

貴組合における積極的な取組に感謝するとともに、今後とも、特定健康診査・特定保健指導をはじめとする保健事業の推進により、加入者の健康の保持・増進に寄与されることを期待いたします。

（参考）
 ・ 特定保健指導の実施率の保険者平均は、26.5%
 ・ なお、横ばり算出に当たっては、「特定健康診査及び特定保健指導の適切なかつ有効な実施を促すための基本的な目標」（平成20年5月31日 厚生労働省告示第百五十五号）に示す特定健康診査・特定保健指導の実施率に係る目標より高く、かつ特定健康診査・特定保健指導の実施率がいずれも全国の平均値より高い保険者を対象とし、対象者数が10人未満の場合は除いている。

令和6年5月10日
 厚生労働大臣 **武見敬三**

厚生労働省

2022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、厚生労働大臣から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、地域および社会への貢献につなげます。

地域社会

三洋化成グループはマテリアリティのひとつとして以下を掲げています。

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

京都伝統産業

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、『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。現在、伝統産業チームは当社研究員と京都市との取り組みをはじめ、京都府や各種業界団体と共に当社技術による貢献に取り組んでいます。一般財団法人三洋化成社会貢献財団を通じて、京都の伝統産業の活性化事業への寄付も行っています。

「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」という、一人ひとりの情熱を原動力に、京都伝統産業の存続に寄与していきます。

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、次世代育成の目的で小学校での化学の出張授業を行っています。2023年度は、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13校で実施しました。

化学の出張授業 開催実績（2023年度）

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	7	2023年11月13日	京都市立大原野小学校	5	30	436
		2023年11月24日	亀岡市立詳徳小学校	6	48	
		2023年12月1日	宇治市立神明小学校	5	73	
		2023年12月8日	京都市立東山泉小中学校	6	94	
		2023年12月19日	宇治市立北小倉小学校	5	35	
		2024年1月12日	京都市立桃山小学校	4	79	
		2024年2月2日	大津市立和邇小学校	6	77	
名古屋工場	2	2024年1月24日 2024年2月1日	東海市立名和小学校	5	127	200
		2024年2月7日	東海市立緑陽小学校	5	73	
鹿島工場	4	2023年11月8日	神栖市立大野原小学校	5	60	372 ^{※2}
		2023年11月19日	「青少年のための科学の祭典」鹿行地区大会	小学生	200 ^{※1}	
		2023年11月24日	神栖市立須田小学校	6	40	
		2024年2月15日	神栖市立深芝小学校	5	72	

※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

毎年ドイツ・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、留学生を受け入れています。2023年度は、ドルトムント大学化学工学専攻の留学生1人を約2カ月間、当社の研究部に受け入れました。

社会貢献

三洋化成グループでは、社会貢献活動方針に基づき、各国・地域の実情に合わせた社会的課題の解決に向けて、積極的に社会貢献活動に取り組んでいます。

» [社会貢献活動方針](#)

» [一般財団法人三洋化成社会貢献財団](#)

「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。地域の環境を守るためのこの活動は2019年に設立した一般財団法人三洋化成社会貢献財団にて継続的に支援しています。

» [一般財団法人三洋化成社会貢献財団 | 三洋化成の森](#)

» [ESGパフォーマンスデータ>社会>社会貢献 | 「三洋化成の森」づくり活動](#)

棚田保全活動

サンケミカル株式会社では千葉県の子棚田でのお米作りを通して自然環境保全に貢献しています。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月上旬に稲刈りを行っています。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。2023年度は、活動した棚田の面積は400㎡、コメ収穫量は230kg、延べ参加人数は79人（実施回数：8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行いたい寄付などについて、社会貢献活動方針に基づき、一般財団法人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)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
社会貢献支出 総額	39.9	24.2	36.4	34.9	30.1	
項目別寄付額	1.化学を中心とした学術振興への支援	17.0	14.8	27.0	14.1	13.6
	2.人材育成への支援	2.2	3.1	0.3	2.3	3.3
	3.京都を中心とした芸術、文化等の保護活動への支援	1.5	0.5	1.0	4.1	4.0
	4.環境保全活動への支援、協力	11.0	1.6	1.6	1.5	1.6
	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	8.1	4.2	6.5	13.0	7.6

※ 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

主な寄付と支援活動

中国

2010年以降、三大雅精細化学品（南通）有限公司（SDN）は、開発区慈善会を通じて南通市の中学校に13年間継続して寄付を実施しています。2023年12月には寄付先の中学校の先生と生徒がSDNに来社し、会社見学と実験授業を通じて化学への興味を深めました。

タイ

サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド（SKT）は、近隣の小学校に奨学金と学校設備の寄付を行いました。また、太陽光街灯の寄付と設置など、地域の生活向上のための活動を積極的に行っています。



SDN会社見学



SKT太陽光街灯の設置

CSRに関する受賞

SKTでは社会的責任へのイニシアチブに積極的に取り組み、倫理的な事業慣行を遵守し、社会と環境の福祉に積極的に貢献している組織として、CSR-DIW Continuous Awardを2015年から9年連続で受賞しています。



CSR-DIW Continuous Award授賞式

コーポレート・ガバナンス

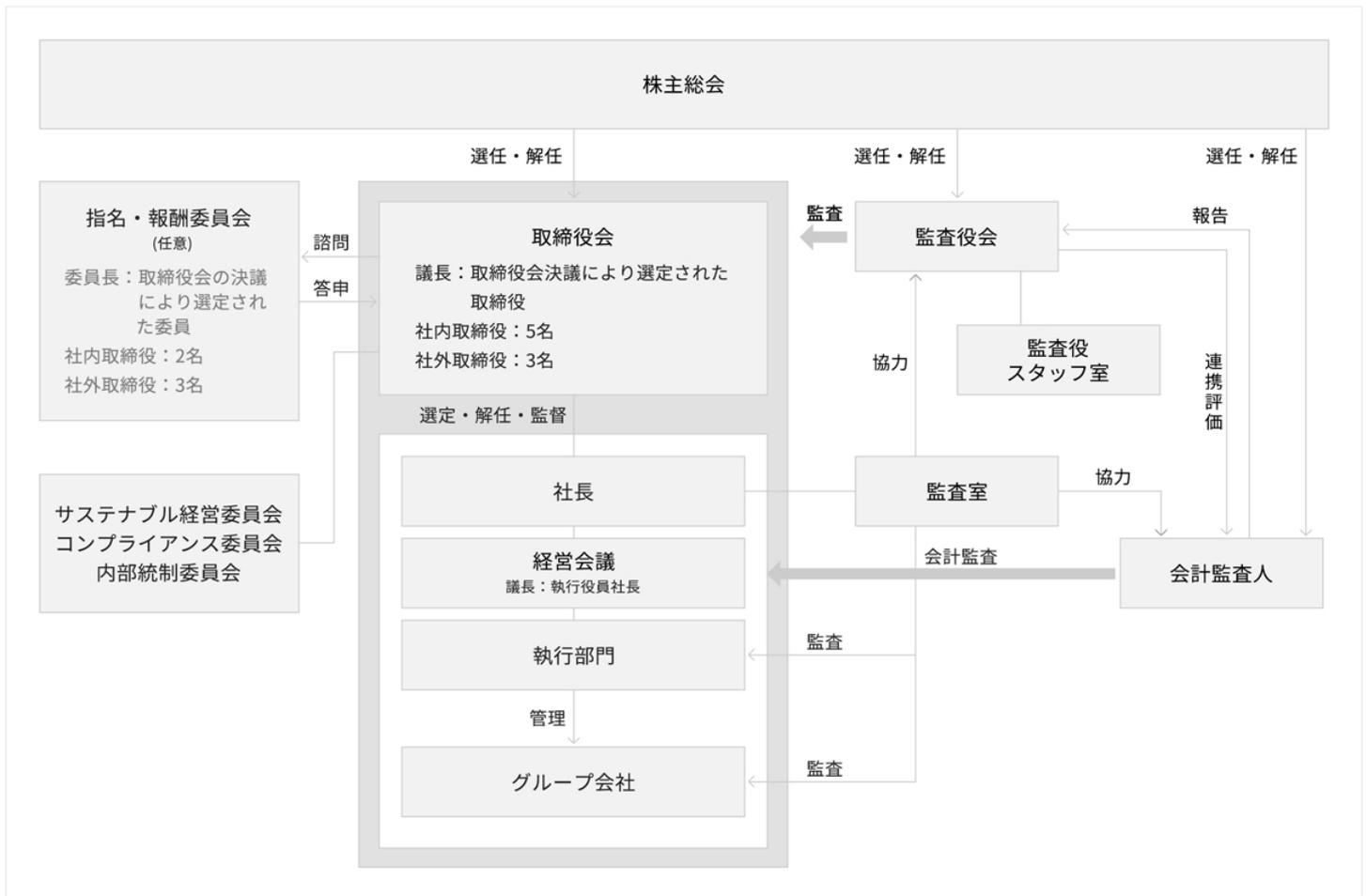
三洋化成グループは、社是「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」に基づいて、ステークホルダーのみなさまと連携しながら、経済的価値と社会的価値を共に向上させて、将来にわたって持続的に成長することを目指しています。そのためにも、ステークホルダーのみなさまから信頼されるコーポレート・ガバナンスを構築することを経営の最重要課題のひとつと位置付けています。

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「執行役員制度」を導入しており、「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](#) 

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8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。2023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とすることで、監査の実効性確保に努めています。

経営会議

経営会議は原則毎月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	2023年度 開催実績（回）	役割
指名・報酬委員会	社外取締役	6	取締役会の諮問機関として、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他、取締役会からの諮問によらず、取締役会の機能強化等に関する事項について独自に検討し、提言する。
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への対応方針を審議・決定する。
コンプライアンス委員会	社長	2	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。

各委員会の構成

	白井	樋口	原田	須崎	奥	西村	小畑	佐野
指名・報酬委員会	◎	○			○		○	○
サステナブル経営委員会		◎	○	○	○	○		
コンプライアンス委員会		◎	○	○	○	○		
内部統制委員会		◎	○		○	○		

(注) ◎委員長、○委員

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。

社外取締役選任理由

氏名	独立役員	選任の理由
白井文	○	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	○	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います。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。

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、専門分野での知識、経験を基に、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。

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、人財開発・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

2024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8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2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。

取締役会の多様性「どのように取り組むか」

当社が2022年に特定したマテリアリティのひとつである「挑戦を恐れない透明性のある経営」に「どのように取り組むか」として、取締役会の多様性に以下の指標を明記しています。

- ・ 女性比率 $\geq 30\%$ への引き上げ
- ・ 独立社外取締役比率：取締役会 $\geq 1/3$

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	人財開発・育成	財務会計
白井 文	取締役	●	●	●	●	●				●	
樋口 章憲	代表取締役社長			●	●	●	●	●	●	●	
原田 正大	取締役				●	●		●	●		
須崎 裕之	取締役				●	●	●		●		
奥 喜之	取締役				●	●	●			●	●
西村 健一	取締役				●	●	●				●
小畑 英明	取締役	●	●	●	●	●	●	●		●	
佐野 由美	取締役	●	●		●	●				●	
黒目 泰一	監査役	●	●	●	●	●	●	●			
竹内 昌	監査役				●	●	●		●		
加留部 淳	監査役	●		●	●	●	●		●		
中野 雄介	監査役	●	●	●	●	●					●

役員報酬およびインセンティブ

取締役の報酬等についての基本方針

- ・企業業績向上に向け優秀な人材の確保につなげる
- ・職責に見合った報酬水準、報酬体系となるよう設計する

報酬水準、報酬体系決定のプロセス

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、取締役の報酬等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。

報酬等種類の概要

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、当該事業年度の業績状況等に基づき支給基準額を算出し、各取締役の役割と責任を基準に配分を決定したうえで、各取締役に対する個人評価を加味して個人別支給額を決定、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。

取締役の個人別の報酬総額に対する基本報酬・賞与・株式報酬の額の具体的な割合については定めていないものの、報酬水準、報酬体系は、業績向上に向けたインセンティブとして有効に機能するものとなるよう、社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会において定期的に検証します。

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、2023年度は外部講師を招いて、資本コストや株価を意識した経営に関する講演会を実施しました。

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・修正
- ・主要な事業の運営方針
- ・出資、融資案件
- ・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等の決議、重要な使用人の選解任・役員報酬関係

指名・報酬委員会

- ・役員報酬に反映する評価指標について
- ・次期代表取締役社長候補者の育成計画の検証
- ・高吸水性樹脂事業からの撤退に伴う特別損失計上に対する経営責任について
- ・相談役・顧問・特別嘱託の任期について

サステナブル経営委員会

- ・サステナビリティ基本方針
- ・TCFD提言への対応
- ・人的資本経営の活動状況
- ・資本コストや株価を意識した経営の実現
- ・CSR推進管理委員会の活動状況
- ・持続可能な分配

コンプライアンス委員会

- ・企業倫理勉強会の実施計画、および実施状況
- ・内部通報窓口等への通報の実績
- ・コンプライアンス委員会規定の改定
- ・リスクマネジメント活動の状況

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

当社は毎年1回取締役会実効性評価を実施しています。2023年度の実効性評価に際しては、社外を含む全取締役と全監査役を対象に、匿名のアンケート調査とその結果に基づいて取締役会の実効性を評価しました。

2023年度の実効性評価に係るアンケート調査

対象：社外を含む全取締役（9名）と全監査役（4名）

時期：2024年3月

方法：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匿名で実施

内容：下記大項目の各設問に対して、5段階評価もしくは自由記述欄にコメントで回答

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
8. 指名・報酬委員会の運営

結果は、2024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基にした議論・分析を行った上で、実効性の評価を行いました。

実効性評価の概要

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「取締役会の運営・議論にかかる個別事項」および「事務局による支援の充実」に関して、今回の調査結果では低評価「改善されていない」との回答はなく、ほぼ全員が「おおむね改善」と回答していることを受け、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おおむね確保されていると評価しました。

今後の課題

取締役会の実効性をさらに高めるために、議長が各取締役に対し、より積極的に意見を述べることを促し、また社内取締役は自らが経営の監督者であることを意識して発言し、より闊達な議論を行うとともに、投資家との対話のフィードバックや政策保有株式の保有当否検証、それらを踏まえた「資本コストや株価を意識した経営」の実現に向けた対応を一層進めていく必要があると認識しています。また、社外役員との意見交換の場の設定や、役員向けのトレーニングの充実など、事務局による支援体制の一層の充実も必要であると認識しており、これらの課題に対して真摯に取り組んでいきます。

サクセッション・プラン（後継者育成計画）

当社では、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、当社の代表取締役社長が備えるべき人材要件（あるべき社長像）を定めています。この人材要件に照らし、必要な資質・能力を後継者候補に備えさせるためのトレーニングを計画的に実施し、指名・報酬委員会で定期的な進捗を検証することで、選考プロセスの透明性を確保しています。

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是『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、定期的を開催しています。2023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、社長直轄の監査室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



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室が内部監査を実施しています。

教育啓発

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。

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」を行っています。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学ぶ勉強会を実施してきました。

2022年度に当社グループでハラスメント事案が4件も発生した事実を重く受け止め、2023年度はハラスメントに関する勉強会を実施しました。オンライン研修でハラスメントに関する知識を身に付け、アンケート調査にて実態を把握し、グループディスカッションを行うという3部構成とし、計1,528名が参加しました。例年、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特定するとともに、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。

2023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
輸出貿易管理令	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
技術ライセンス契約	中堅従業員
下請法	下請け業者と関わる従業員
著作権	全員

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、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室長、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。

2023年4月、通報窓口以外にもハラスメントに関する相談窓口を新設し、通報者（相談者）が内部通報・相談窓口を利用しやすい仕組みづくりを進めています。

ハラスメント通報／相談窓口（社内・社外）

コンプライアンス ホットライン	通報	社内	監査室長
		社外	顧問弁護士
セクハラ・マタハラ・ LGBT（ハラスメント） 社内相談窓口	相談	社内	人事部
ハラスメント相談窓口 LGBT相談窓口	相談	社外	外部専門業者

2023年度のホットラインの利用件数は、計1件であり、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、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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
件数（件）	4	1	2	4	1

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。2023年度は懲戒案件が3件発生しました。内容はハラスメントに関する案件などでした。

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

日本臨床検査業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](#)

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](#)

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

経営戦略や事業目的などの達成に影響を及ぼす重要なリスクに対しては、監査室が中心となってリスクの軽減を図り、その運用状況を評価して改善に努めます。

当社および当社グループを取り巻くリスクに対応すべく、「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、所管部署がリスクを管理します。

財務報告の信頼性を確保するため、財務報告に係る内部統制システムの整備・運用・評価・改善活動を推進し、内部統制委員会が活動状況を指導・監督します。

監査室が各業務執行部門のリスク管理状況を監査します。

リスクベースでの監査

監査室では、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

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

個人情報の利用目的と利用法、管理、相談窓口について定めた「プライバシーポリシー」を制定しています。この方針のもとで、マイナンバー制度などの個人番号および特定個人情報なども含めた個人情報に関して適切な保護を実現するための「個人情報保護管理規定」「特定個人情報取扱規定」を定めています。これらが矛盾抵触する場合には、「特定個人情報取扱規定」が優先的に適用されます。またセキュリティを確保するためのITシステムを採用し、運用しています。

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。

» [プライバシーポリシー](#)

» [ソーシャルメディアポリシー](#)

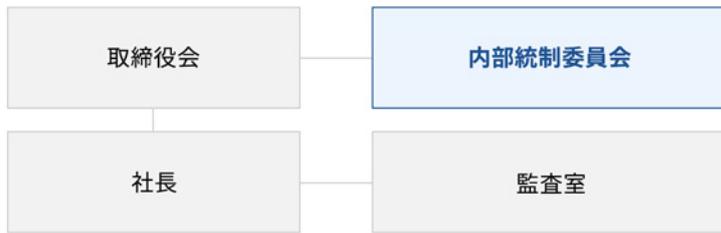
海外危機管理の取り組み

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処します。

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。

監査室

監査室が、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。

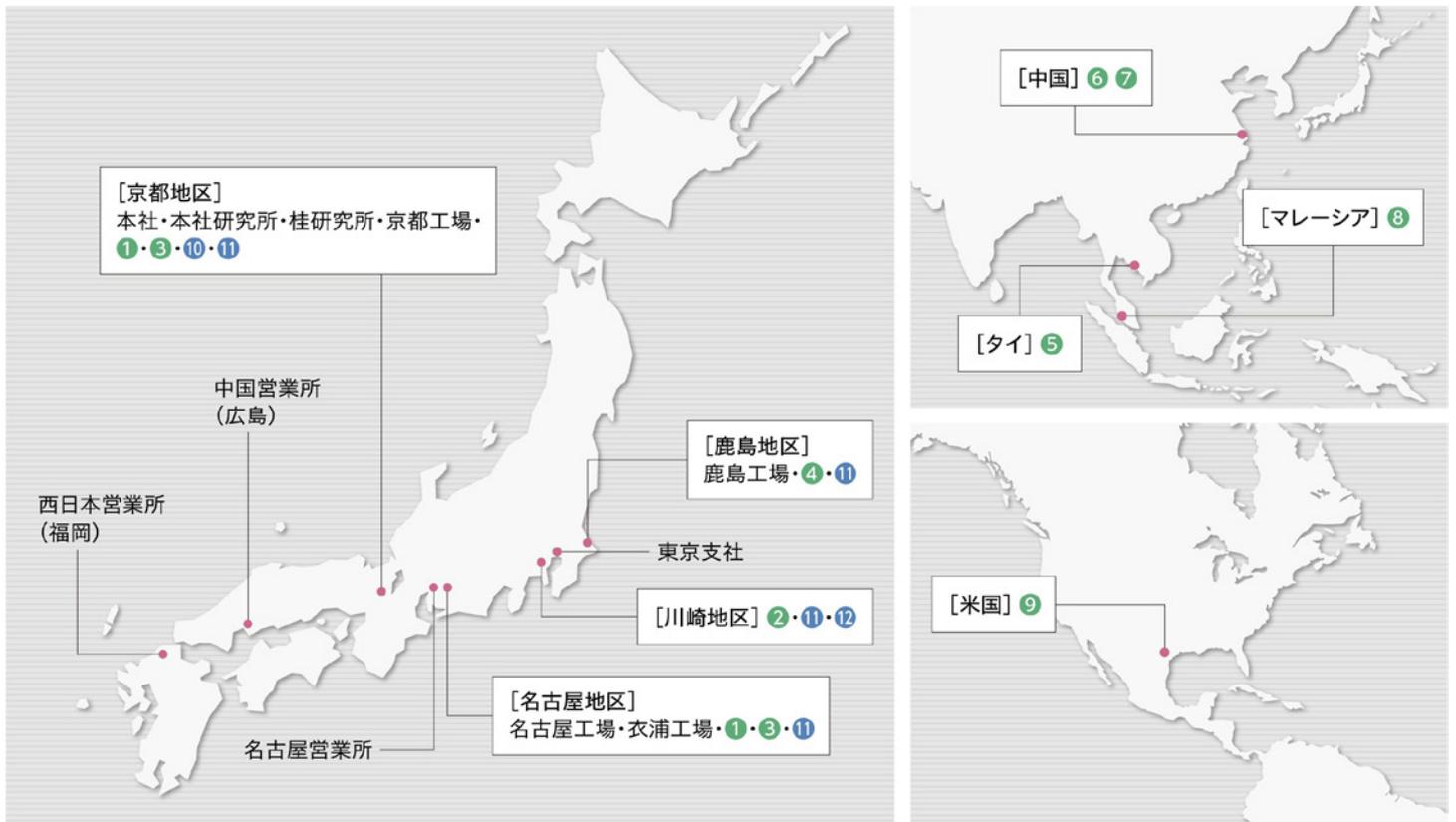
当社：三洋化成全事業所

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	—	—	—	—
⑨	サンヨーケミカル・テキサス・インダスト リーズLLC	2005年	—	—	—	—	
非生産事業所	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
①⑥⑦⑧は、2024年3月に事業撤退を決定し、それに伴い解散予定または異動(持分譲渡)を検討中

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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
事業エリア内コスト	①公害防止コスト	172/872	260/843	216/842	297/875	164/884
	②地球環境保全コスト	83/676	81/650	64/671	27/663	31/640
	③資源循環コスト	64/1,932	41/1,850	1/1,794	1/1,898	58/1,378
上・下流コスト	0/30	0/34	2/40	0/33	0/32	
管理活動コスト	3/417	1/459	55/475	3/505	0/411	
研究開発コスト	0/506	0/464	0/663	0/730	0/760	
社会活動コスト	0/138	0/124	0/132	0/138	0/154	
環境損傷コスト	0/3	20/5	0/3	0/4	0/3	
合計	322/4,573	404/4,428	338/4,620	327/4,846	252/4,263	

(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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
①地球温暖化対策	65/675	40/633	19/646	34/642	37/630
②オゾン層保護対策	1/1	0/1	1/5	0/2	0/5
③大気環境保全	65/395	185/394	232/391	224/408	136/407
④騒音・振動対策	3/73	5/75	1/64	0/74	0/70
⑤水環境・土壌環境・地盤環境保全	98/426	136/414	73/432	62/456	44/446
⑥廃棄物・リサイクル対策	69/1,940	34/1,857	1/1,803	1/1,906	58/1,383
⑦化学物質対策	0/234	0/282	0/277	0/259	0/204
⑧自然環境保全	10/19	0/16	3/17	1/16	0/12
⑨その他	11/304	3/292	9/322	5/354	4/346
合計	322/4,068	404/3,963	338/3,957	327/4,116	279/3,504

(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)

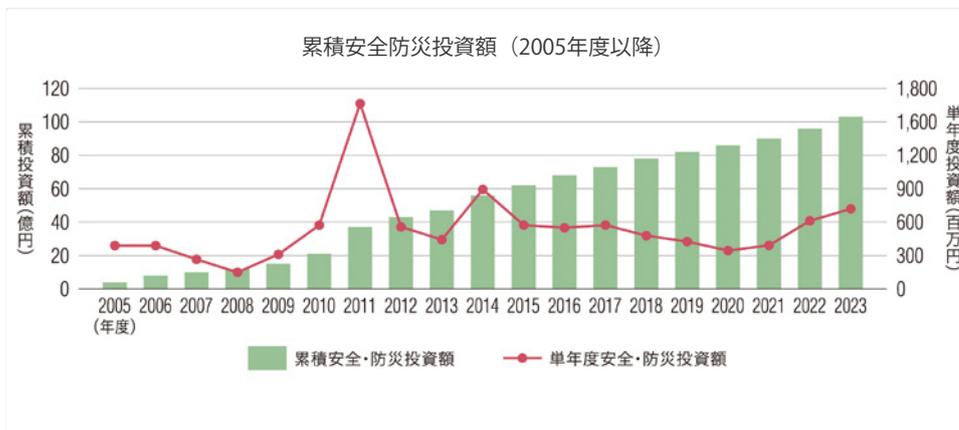
効果の内容	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
省エネルギーによる効果	81	6	41	20	26	
省資源による効果	廃棄物削減効果	97	48	77	7	40
	原材料使用量低減による効果	178	174	152	82	137
	リサイクルにより得られる収入	80	52	55	70	78
合計	436	279	325	179	281	

(注) 投資を伴わない対策（処方改善等）による効果を含む

環境・安全・防災投資

(単位：百万円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
環境保全	322	404	338	327	252
安全・防災	425	344	391	611	719
合計	747	747	729	938	971



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

エネルギー関連

		単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
製品生産量	トン	国内		370,681	332,320	343,716	317,848	283,209	
		海外		201,817	238,468	179,998	149,516	162,413	
		合計		572,498	570,788	523,714	467,365	445,622	
原材料投入量	トン	国内		435,736	383,120	400,002	362,825	305,929	
		海外		267,626	319,739	236,875	198,151	206,452	
		合計		703,363	702,859	636,877	560,976	512,380	
エネルギー消費量	原油換算 kℓ	国内		90,037	81,073	81,013	78,229	64,917	
		海外		57,322	64,981	51,205	44,993	43,072	
		合計		147,358	146,054	132,218	123,221	107,989	
生産量あたりエネルギー消費原単位	原油換算 kℓ/トン	国内		0.243	0.244	0.236	0.246	0.229	
		海外		0.284	0.272	0.284	0.301	0.265	
		合計		0.257	0.256	0.252	0.264	0.242	
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		15,894	15,975	13,165	13,332	9,878	
		海外		2,177	2,824	2,782	3,047	1,555	
		合計		18,071	18,799	15,946	16,379	11,433	
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	12	13	13	5	
		海外		26	30	32	20	11	
		合計		39	42	45	32	16	
エネルギー構成	購入電気	%	国内外		15.2	13.0	17.1	18.4	21.3
	購入蒸気				32.3	30.4	33.0	33.1	31.6
	燃料油				2.2	2.0	0.8	0.5	2.1
	都市ガス				33.8	35.6	37.6	38.1	30.7
	LPG				16.5	19.1	11.6	10.0	14.3

GHG関連データ

		単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
GHG排出量 ^{※1}	トンCO ₂	国内		176,494	157,435	152,579	146,226	122,861
		海外		134,731	150,568	123,562	109,031	108,177
		合計		311,225	308,003	276,140	255,257	231,038
生産量あたりGHG排出量原単位	トンCO ₂ / トン	国内		0.476	0.474	0.444	0.460	0.434
		海外		0.668	0.631	0.686	0.729	0.666
		合計		0.544	0.540	0.527	0.546	0.518
荷主としての輸送時CO ₂ 排出量 ^{※2}	トンCO ₂	国内		11,596	10,398	10,368	8,765	8,127
CO ₂ 森林吸収増分 ^{※3}	トンCO ₂	国内		—	13	39	11	20
製品使用時CO ₂ 削減貢献量 ^{※4}	万トンCO ₂	—		41.6	47.7	49.4	49.3	53.5

※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

※3 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」への資金提供による和束町内の間伐等による森林のCO₂吸収増分

※4 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)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1 (直接排出量)	172,349	181,509	145,753	130,031	105,287
Scope2 (エネルギー起源の間接排出量) マーケット基準	138,876	126,495	130,283	125,226	125,751
Scope3 (サプライチェーン排出量) 各Cat合計	2,575,909	2,322,571	2,393,025	2,215,054	1,910,981
Cat 1 ^{※1} 購入した製品・サービス	1,317,142	1,178,559	1,216,830	1,151,303	1,013,918
Cat 2 資本財	18,974	18,367	20,922	19,670	17,065
Cat 3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	25,969	24,564	24,219	24,009	32,908
Cat 4 輸送、配送 (上流)	29,240	21,789	26,482	20,780	18,492
Cat 5 事業活動から出る廃棄物	12,404	409	812	820	23,811
Cat 6 出張	185	189	184	181	179
Cat 7 雇用者の通勤	475	476	472	463	461
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	1,118,975	1,027,575	1,055,712	948,355	749,945
Cat 13 ^{※2} リース資産 (下流)	—	—	—	—	—
Cat 14 ^{※5} フランチャイズ	—	—	—	—	—
Cat 15 投資	52,545	50,643	47,391	49,473	54,200

(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/files/tools/supply_chain_201711_all.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。2022年度まではver2.3、2023年度からはver3.4を使用

【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年度から控除せずに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

※5 該当する活動がなく、対象外

(注) 2022年度のScope3は排出係数を変更した際、一部算定式に不備があったため修正した

資源循環・廃棄物関連データ

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
廃棄物発生量	トン	国内	39,363	36,627	38,274	34,587	30,653
		海外	8,302	8,803	7,891	9,607	9,371
		合計	47,665	45,430	46,165	44,194	40,024
生産量あたり廃棄物発生原単位	トン/トン	国内	0.106	0.110	0.111	0.109	0.108
		海外	0.041	0.037	0.044	0.064	0.058
		合計	0.083	0.080	0.088	0.095	0.090
廃棄物社外排出量	トン	国内	16,025	13,317	14,574	14,541	11,633
		海外	8,236	9,004	7,424	8,562	8,459
		合計	24,261	22,321	21,997	23,103	20,092
再資源化量※1	トン	国内	7,723	6,935	7,657	7,113	5,597
		海外	2,986	3,891	3,315	4,508	4,377
		合計	10,708	10,825	10,972	11,621	9,974
再資源化率※2	%	国内	19.6	18.9	20.0	20.6	18.3
		海外	36.0	44.2	42.0	46.9	46.7
		合計	22.5	23.8	23.8	26.3	24.9
最終埋立処分量	トン	国内	3.9	0.9	1.0	2.5	0.7
		海外	7.6	3.0	5.1	3.9	3.6
		合計	11.5	3.9	6.1	6.4	4.3
埋立処分率※3	%	国内	0.01	0	0	0.01	0
		海外	0.09	0.03	0.06	0.04	0.04
		合計	0.02	0.01	0.01	0.01	0.01
特別管理産業廃棄物※4	トン	国内	4,383	3,689	2,016	3,295	1,259

※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

※4 特別管理産業廃棄物： 爆発性、毒性、感染性その他の人の健康または生活環境に係る被害を生ずるおそれがある性状を有する産業廃棄物

(注) 2022年度に行った国内廃棄物区分変更を2021年度以前にさかのぼって適用し、再計算した

水資源関連データ

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
用水：上水道水使用量	千m ³	国内	143	132	137	139	130
		海外	244	263	284	261	204
		合計	387	395	421	400	334
用水：地下水、表層水、海水使用量	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	3,531	3,367	3,558	3,513	3,202
		海外	436	507	315	421	437
		合計	3,967	3,873	3,874	3,933	3,639
用水使用量合計	千m ³	国内外	4,354	4,269	4,295	4,333	3,973
排水量	千m ³	国内	2,894	2,738	3,039	3,024	2,711
		海外	114	149	132	274	201
		合計	3,008	2,887	3,171	3,298	2,912
排水のCOD負荷量	トン	国内	161	117	156	142	115
		海外	29	23	17	29	26
		合計	190	140	173	171	142
排水中の全リン排出量	トン	国内	0.62	0.83	0.77	0.97	0.68
		海外	0	0	0	0	0.01
		合計	0.62	0.83	0.77	0.97	0.69
排水中の全窒素排出量	トン	国内	4.6	5.1	4.2	4.0	3.0
		海外	0.8	0.6	0.8	1.3	1.3
		合計	5.3	5.6	5.0	5.3	4.2

2023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m ³	1,671	111	788	141	1
COD	トン	8.7	2.4	102.8	1.4	0
全リン	トン	0.2	0	0.4	0.1	0
全窒素	トン	1.3	0.3	1.3	0.1	0

化学物質関連データ

大気排出物関連データ

	単位	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
NOx	トン	国内	66	87	39	89	84
		海外	105	36	20	15	16
		合計	171	123	60	104	100
SOx	トン	国内	0.8	1.1	1.6	0.6	1.5
		海外	70.1	10.0	5.0	4.1	6.3
		合計	70.9	11.1	6.6	4.7	7.8
ばいじん	トン	国内	4.3	3.1	2.0	4.6	3.7
		海外	23.1	3.9	2.2	1.9	2.0
		合計	27.4	7.0	4.2	6.5	5.7
VOC排出量※1	トン	国内	89	70	73	66	44
		海外	22	23	17	8	8
		合計	112	93	90	74	52
フロン類漏洩量	kg		184	106	252	102	84
CO ₂ 換算量	トンCO ₂	国内	403	280	827	339	241
内、オゾン層破壊物質※2	kg CFC-11		0	3	1	1	0

※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 フロン排出抑制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

PRTR法対象物質の排出・移動量データ(国内事業所)

(単位：トン)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PRTR法対象 大気排出量	48	44	47	42	29
PRTR法対象 水域排出量	0.6	0.4	0.4	0.3	0.4
PRTR法対象 廃棄物移動量	518	365	577	517	361

2023年度 事業所別主なPRTR法対象物質の排出・移動量

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	管理番号	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	1	亜鉛の水溶性化合物	0	0.06	0
	4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.30	0	0
	9	アクリロニトリル	0.04	0	0
	37	4,4'-イソプロピリデンジフェノール	0	0.02	0
	53	エチルベンゼン	0.12	0	0
	56	エチレンオキシド	0.07	0	0
	58	エチレングリコールモノメチルエーテル	0.06	0	0
	66	1,2-エポキシブタン	0.24	0	0
	68	1,2-エポキシプロパン (別名 プロピレンオキシド)	1.47	0	0
	80	キシレン	0.07	0	0
	134	酢酸ビニル	0.04	0	0
	178	1,2-ジクロロプロパン	1.12	0	0.1
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0.16	0.08	48.7
	300	トルエン	3.68	0	0
	398	ベンジルクロリド	0.03	0	0
	405	ホウ素化合物	0	0.04	0
	674	テトラヒドロフラン	0.08	0	0
	737	メチルイソブチルケトン	0.03	0	0
		取扱 104物質	排出・移動計	7.54	0.31
鹿島工場	3	アクリル酸エチル	0.02	0	0
	4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.02	0	0
	7	アクリル酸n-ブチル	0.09	0	0
	8	アクリル酸メチル	0.03	0	0
	53	エチルベンゼン	0.77	0.02	73.8
	65	エピクロロヒドリン	1.51	0	8.4
	80	キシレン	0.46	0.02	49.2
	123	3-クロロプロペン	0.25	0	0
	128	クロロメタン	6.08	0	0
	134	酢酸ビニル	0.26	0	0
	157	1,2-ジクロロエタン	0.10	0	1.2
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0.03	0	35.7
	240	スチレン	0.15	0	1.6
	277	トリエチルアミン	0	0	6.2
	300	トルエン	0.58	0.02	0
	351	1,3-ブタジエン	0.01	0	0
	415	メタクリル酸	0.24	0	23.2
	420	メタクリル酸メチル	3.93	0	32.1
	511	ジベンジルエーテル	0	0	1.5
	629	シクロヘキサン	2.81	0	0
	664	有機スズ化合物	0	0	2.4
	取扱 69物質	排出・移動計	17.41	0.07	237.1

(単位：トン)

事業所	管理番号	物質名称	大気排出量	水域排出量	廃棄物移動量
京都工場	53	エチルベンゼン	0	0	14.2
	80	キシレン	0	0	9.5
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0	0	33.9
	300	トルエン	0	0	5.8
	420	メタクリル酸メチル	0.03	0	0.7
	取扱 81物質		排出・移動計	0.04	0
衣浦工場	56	エチレンオキシド	0.06	0	0
	68	1,2-エポキシプロパン (別名 プロピレンオキシド)	0.19	0	0
	取扱 5物質		排出・移動計	0.25	0
サンケミカル (株)	56	エチレンオキシド	0.09	0	0
	68	1,2-エポキシプロパン (別名 プロピレンオキシド)	0.35	0	0
	取扱 39物質		排出・移動計	0.44	0
SDPグローバル (株)	4	アクリル酸及びその水溶性塩	1.66	0	0.1
	642	ジデシル (ジメチル) アンモニウムの塩	0	0	0.1
	取扱 3物質		排出・移動計	1.66	0
サンノブコ (株)	4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.01	0	0
	8	アクリル酸メチル	0.02	0	0
	53	エチルベンゼン	0	0	1.3
	80	キシレン	0	0	0.9
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0	0	1.0
	300	トルエン	0.09	0	1.2
	407	ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル	0	0	0.2
	410	ポリ(オキシエチレン)=アルキルフェニルエーテル	0	0	0.1
	415	メタクリル酸	0.01	0	0
	737	メチルイソブチルケトン	0.01	0	0
	取扱 46物質		排出・移動計	0.16	0
(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
	337	4-ビニル-1-シクロヘキセン	0.10	0	0.3
	351	1,3-ブタジエン	0.22	0	0
	400	ベンゼン	0.05	0	0
	590	エチリデンノルボルネン	1.09	0	2.1
	取扱 7物質		排出・移動計	1.50	0

ダイオキシン類

(単位：mgTEQ)

事業所	管理番号	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	0.52	2.73	110.64
京都工場	243	ダイオキシン類	0.85	0.10	1.76

主要なPRTR法対象物質の大气排出量推移（国内事業所）

（単位：トン）

管理番号	物質名	2001年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
4	アクリル酸	4.9	11.3	10.4	5.0	6.1	2.0
9	アクリロニトリル	13.0	0.1	0.1	0.1	0	0
53	エチルベンゼン	3.8	1.2	1.1	1.2	1.2	0.9
56	エチレンオキシド	17.9	0.5	0.5	0.3	0.3	0.2
65	エピクロルヒドリン	1.0	1.6	1.4	1.4	1.4	1.5
68	プロピレンオキシド	56.2	3.7	3.3	3.4	2.3	2.0
80	キシレン	4.6	0.7	0.6	0.7	0.7	0.5
128	クロロメタン	9.2	13.6	17.8	17.2	15.1	6.1
157	1,2-ジクロロエタン	4.3	0.3	0.6	0.4	0.4	0.1
178	1,2-ジクロロプロパン	3.0	1.1	0.8	1.0	0.9	1.1
232	N,N-ジメチルホルムアミド	2.6	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
240	スチレン	1.6	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1
300	トルエン	30.2	0.8	0.7	8.6	5.6	4.4
351	1,3-ブタジエン	3.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2
420	メタクリル酸メチル	19.3	10.1	4.5	4.8	4.8	4.0

■ 主なPRTR対応およびVOC排出削減策とその効果

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
2023	鹿島工場	処方改良	クロロメタン大気排出	1.2

サイトレポート

【三洋化成国内事業所】

名古屋工場

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プロ株式会社、SDPグローバル株式会社が立地します。

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	291人（2024年3月末現在）



INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	23,100	kℓ
原材料	原料・容器購入量	94,312	トン
水資源	取水量	2,079	千㎡
	上水道水	36	千㎡
	工業用水	2,043	千㎡



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	49,278	トン
	大気環境	NOx	73.7	トン
		SOx	1.3	トン
		ばいじん	2.8	トン
		PRTR対象物質	7.5	トン
		VOC排出量	14.7	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	155	トン
	水環境	排水	1,606	千㎡
		COD	8.7	トン
		窒素	1.3	トン
		リン	0.2	トン
		PRTR対象物質	0.3	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	2,445	トン
		外部再資源化量	2,445	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	458	トン
PRTR対象物質		48.9	トン	
土壌環境	排出なし			

衣浦工場

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

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	20人（2024年3月末現在）



INPUT			
エネルギー	エネルギー (原油換算)	1,083	kℓ
原材料	原料・容器購入量	39,856	トン
水資源	取水量	40	千㎡
	上水道水	1	千㎡
	工業用水	39	千㎡



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG (CO ₂ 換算)	2,145	トン
	大気環境	NOx	0.4	トン
		SOx	0	トン
		ばいじん	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	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	270	トン
		外部再資源化量	270	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	トン
	土壌環境	排出なし		

鹿島工場

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

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ビーズ (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	172人（2024年3月末現在）



INPUT			
エネルギー	エネルギー (原油換算)	15,518	kℓ
原材料	原料・容器購入量	51,581	トン
水資源	取水量	672	千㎡
	上水道水	23	千㎡
	工業用水	649	千㎡



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG (CO ₂ 換算)	23,180	トン
	大気環境	NOx	0.3	トン
		SOx	0	トン
		ばいじん	0.1	トン
		PRTR対象物質	17.4	トン
		VOC排出量	23.7	トン
		フロン類 (CO ₂ 換算)	69	トン
	水環境	排水	758	千㎡
		COD	103	トン
		窒素	1.3	トン
		リン	0.4	トン
		PRTR対象物質	0.1	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	3,679	トン
		外部再資源化量	250	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	627	トン
		PRTR対象物質	235.7	トン
	土壌環境			排出なし

京都工場

当社創業以来の工場です。

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	114人（2024年3月末現在）



INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	3,779	kℓ
原材料	原料・容器購入量	23,133	トン
水資源	取水量	184	千㎡
	上水道水	35	千㎡
	工業用水	149	千㎡



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	7,054	トン
	大気環境	NOx	2.3	トン
		SOx	0.1	トン
		ばいじん	0.2	トン
		PRTR対象物質	0	トン
		VOC排出量	0	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	13	トン
	水環境	排水	126	千㎡
		COD	1.4	トン
		窒素	0.1	トン
		リン	0.1	トン
		PRTR対象物質	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	3,661	トン
		外部再資源化量	63	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	37	トン
		PRTR対象物質	64.1	トン
	土壌環境	排出なし		

■ 本社、本社研究所、桂研究所

当社の本社と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。

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：450人、桂研究所：109人 (2024年3月末現在)



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)	1,495	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



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG (CO ₂ 換算)	2,904	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	0.01	トン
		VOC排出量	0.05	トン
		フロン類 (CO ₂ 換算)	4	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	180	トン
		外部再資源化量	129	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	4.3	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

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。2024年度中に生産を停止し、解散します。

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	20人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	8,154	k ℓ
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	67	千m ³
	上水道水	1	千m ³
	工業用水	67	千m ³



環境へのOUTPUT					
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	15,945	トン	
	大気環境	NOx	2.8	トン	
		SOx	0	トン	
		ばいじん	0.4	トン	
		PRTR対象物質	1.7	トン	
		VOC排出量	1.7	トン	
		フロン類（CO ₂ 換算）	0	トン	
	水環境	排水	三洋化成名古屋工場に合算		
		COD			
		窒素			
		リン			
	廃棄物	PRTR対象物質	0	トン	
		廃棄物外部処理量	402	トン	
		外部再資源化量	402	トン	
		外部埋立処分量	0	トン	
		廃プラスチック	1.7	トン	
	土壌環境	PRTR対象物質	0.2	トン	
			排出なし		

サンノプロ株式会社

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。

Webサイト	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	87人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー (原油換算)	1,797	kℓ
原材料	原料・容器購入量	16,809	トン
水資源	取水量	85	千m ³
	上水道水	3	千m ³
	工業用水	81	千m ³



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG (CO ₂ 換算)	4,249	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	1.2	トン
		フロン類 (CO ₂ 換算)	0	トン
	水環境	排水	65	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	42	トン
		外部再資源化量	9	トン
		外部埋立処分量	0	トン
		廃プラスチック	12	トン
		PRTR対象物質	4.9	トン
	土壌環境	排出なし		

サンケミカル株式会社

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生産専門の会社として、当社が1960年に操業を開始したAOAの国内第二拠点の川崎工場を引き継ぎました。

Webサイト	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	41人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	3,167	kℓ
原材料	原料・容器購入量	64,045	トン
水資源	取水量	128	千m ³
	上水道水	14	千m ³
	工業用水	115	千m ³



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	6,264	トン
		NOx	0	トン
	大気環境	SOx	0	トン
		ばいじん	0	トン
		PRTR対象物質	0.4	トン
		VOC排出量	0.9	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	0	トン
	水環境	排水	111	千m ³
		COD	2.4	トン
		窒素	0.3	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	914	トン
		外部再資源化量	878	トン
		外部埋立処分量	1	トン
		廃プラスチック	14	トン
		PRTR対象物質	0	トン
	土壌環境		排出なし	

株式会社 サン・ペトロケミカル

当社とENEOS株式会社の出資比率50：50の合弁会社で、ENBの世界的な生産専門の会社です。

Webサイト	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	39人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	6,555	kℓ
原材料	原料・容器購入量	16,193	トン
水資源	取水量	61	千m ³
	上水道水	2	千m ³
	工業用水	59	千m ³



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	11,322	トン
	大気環境	NOx	4.5	トン
		SOx	0.1	トン
		ばいじん	0.3	トン
		PRTR対象物質	1.5	トン
		VOC排出量	1.7	トン
		フロン類（CO ₂ 換算）	0	トン
	水環境	排水	30	千m ³
		COD	0.3	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	41	トン
		外部再資源化量	41	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	2.4	トン
	土壌環境			排出なし

サンアプロ株式会社

Webサイト	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	34人（2024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年に米国アプロ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の合弁企業です。

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

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。2024年度中の異動（持分譲渡）を検討しています。

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	166人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	27,098	kℓ
原材料	原料・容器購入量	149,976	トン
水資源	取水量	365	千m ³
	上水道水	71	千m ³
	工業用水	294	千m ³



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	72,882	トン
	大気環境	NOx	14.9	トン
		SOx	5.9	トン
		ばいじん	1.7	トン
		VOC排出量	2.9	トン
	水環境	排水	42	千m ³
		COD	2.1	トン
		窒素	0.3	トン
		リン	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	1,026	トン
		外部再資源化量	591	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.

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。2024年3月を以って生産を停止し、解散します。

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	72人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	11,004	kℓ
原材料	原料・容器購入量	40,092	トン
水資源	取水量	118	千m ³
	上水道水	118	千m ³
	工業用水	0	千m ³



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	21,704	トン
	大気環境	NOx	0.5	トン
		SOx	0.3	トン
		ばいじん	0.3	トン
		VOC排出量	0	トン
	水環境	排水	12	千m ³
		COD	0.5	トン
		窒素	0	トン
		リン	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	1,008	トン
		外部再資源化量	730	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

アセアンでの当社の拠点として操業しています。

Webサイト	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	92人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	1,686	k ℓ
原材料	原料・容器購入量	5,114	トン
水資源	取水量	142	千m ³
	上水道水	0	千m ³
	工業用水	142	千m ³



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	3,778	トン
	大気環境	NOx	0.4	トン
		SOx	0.2	トン
		ばいじん	0	トン
		VOC排出量	3.1	トン
	水環境	排水	118	千m ³
		COD	20	トン
		窒素	0.9	トン
		リン	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	2,612	トン
		外部再資源化量	184	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

中国での当社の生産拠点です。2024年3月末を以って生産を停止し、解散します。

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	97人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー (原油換算)	2,929	kℓ
原材料	原料・容器購入量	10,017	トン
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



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG (CO ₂ 換算)	9,111	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	1.5	トン
	水環境	排水	27	千m ³
		COD	3.2	トン
		窒素	0.1	トン
		リン	0	トン
	廃棄物	廃棄物外部処理量	3,764	トン
		外部再資源化量	2,825	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

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。

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	12人（2024年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	355	kℓ
原材料	原料・容器購入量	1,253	トン
水資源	取水量	0.5	千m ³
	上水道水	0.1	千m ³
	工業用水	0.3	千m ³



環境へのOUTPUT				
環境	地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	701	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	1.9	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	50	トン
		外部再資源化量	47	トン
		外部埋立処分量	3	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

特に断りがない場合、国内関係会社と海外関係会社への在籍出向者を含みます。

従業員関連データ

| 連結従業員数の推移

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	人	2,060	2,096	2,106	2,089	2,042

| 就業の状況（国内）

		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正社員	男性	人	1,267	1,278	1,281	1,237	1,202
	女性		283	300	319	323	326
女性比率		%	18.3	19.0	19.9	20.7	21.3
管理職	男性	人	295	316	312	309	312
	女性		9	13	15	16	16
女性管理職比率		%	3.0	4.0	4.6	4.9	4.9
新規採用者	新入社員	男性	34	25	30	16	19
		女性	10	8	15	5	12
	中途採用	男性	7	10	6	7	3
		女性	4	6	3	4	2
	合計		人	55	49	54	32
入社3年後までの離職		人	5	5	5	5	8
		%	8.6	9.6	6.8	9.1	17.8
障がい者雇用		人	26	26	26	27	26
障がい者雇用率 ^{※1}		%	2.18	2.17	2.09	2.23	2.06
定年退職者再雇用	男性	人	25	13	19	20	19
	女性		2	1	1	0	0
定年退職者再雇用率		%	87	81	87	100	79
日本国籍以外の従業員数	男性	人	7	6	6	5	5
	女性		10	6	7	7	6
平均勤続年数		年	15.8	15.9	16.5	17.0	16.6
正社員離職者数 ^{※2}	男性	人	27	12	21	32	37
	女性		4	1	8	4	14
正社員離職率		%	2.0	0.8	1.8	2.3	3.3

※1 障害者雇用率：当該年度の6月1日時点報告値

※2 正社員離職者数：自己都合の退職者数

労働時間（国内）

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年間勤務日数	日	236	237	239	238	239
年間休日数	日	129	129	126	127	126
年間所定労働時間	時間	1,829	1,837	1,852	1,845	1,852
月平均時間外労働	時間/人	4.8	4.4	4.8	5.2	5.5
年次有給休暇取得率	%	55.7	58.5	50.6	70.2	70.4

ワーク・ライフ・バランス（国内）

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
産前産後休業取得者	人	18	14	12	17	15
育児休業取得者	男性	37	40	47	55	61
	女性	13	17	11	17	10
男性の育児休業取得率 ^{※1}	%	77.1	66.7	79.7	98.2	92.4
育児休業復職率 ^{※2}	%	100	100	100	100	98.8
育児短時間勤務	男性	0	0	0	0	0
	女性	16	12	4	6	7
育児休業復職後定着率 ^{※3}	%	97.7	100	100	100	92.6
介護休業取得者	人	1	1	1	1	2
介護短時間勤務者	人	1	0	0	0	0

※1 男性の育児休業取得率＝育児休業を取得した男性労働者数÷配偶者が出産した男性労働者数×100

※2 育児休業復職率＝復職者数÷復職予定者数×100

※3 育児休業復職後定着率＝前年度復職者のうち当年度3月31日時点の在籍者数÷前年度の復職者数×100

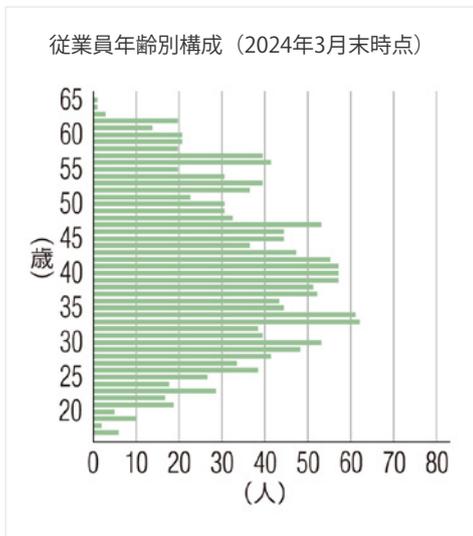
雇用形態別従業員数

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内	三洋化成工業	正社員	1,265	1,305	1,282	1,249	1,224
		非正規雇用	191	191	206	226	208
	国内関係会社	正社員	267	239	284	276	274
		非正規雇用	66	52	44	57	56
海外	中国	正社員	269	279	267	272	263
		非正規雇用	4	4	4	3	1
	米国	正社員	14	13	15	14	12
		非正規雇用	0	0	0	0	0
	アセアン	正社員	169	169	178	183	164
		非正規雇用	13	11	11	17	17

(注1) 国内のうち、国内関係会社は合併会社に向向している合併先在籍者を含む

(注2) 海外のうち、中国は三洋化成精細化学品（南通）有限公司と三大雅精細化学品（南通）有限公司の現地採用者を含む合計人数。米国はサンヨーケミカル・アンド・レジンズLLC（2019年度まで）とサンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLCの現地採用者を含む合計人数。アセアンはサンヨーカセイ（タイランド）リミテッドとSDPグローバル（マレーシア）SDN.BHDの現地採用者を含む合計人数

(注3) 海外に海外営業拠点の人数は含まず



労働災害（国内+海外）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員 休業災害（件）	0	0	6	1	1
内、死亡災害（件）	0	0	0	0	0
従業員 休業災害 度数率 ^{※1}	0	0	1.61	0.27	0.29
従業員 休業災害 強度率 ^{※2}	0	0	0.05	0.05	0.01
協会社員 休業災害（件）	2	2	2	3	2
内、死亡災害（件）	0	0	1	0	0
協会社員 休業災害 度数率 ^{※1}	2.28	1.94	1.69	2.37	1.59
協会社員 休業災害 強度率 ^{※2}	0.09	0.04	6.33	0.13	0.03
従業員 不休業災害（件）	4	2	2	7	10
協会社員 不休業災害（件）	1	5	4	5	4

※1 度数率 = (休業災害被災者数) ÷ (延べ時間) × 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) ÷ (延べ労働時間) × 1,000 1,000労働時間あたりの災害の軽重を示す数値

男女の賃金の差異

(単位：%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全労働者 ^{※1※2※3}	—	—	—	68.8	68.9
うち正規雇用	—	—	—	73.8	72.9
うちパート・有期労働者 ^{※4}	—	—	—	42.5	46.1

※1 労働者には当社から関係会社への出向者を含む

※2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出

※3 人事制度上、同一の職位・役割における男女間の賃金差異はありません

※4 定年後再雇用者、パートタイマーおよび有期の嘱託契約の従業員を含み、派遣社員を除く。うち、定年後再雇用者の多くが管理職扱いを含む賃金水準の高い男性であることが賃金差異の要因となっています

教育研修

従業員一人あたり教育費用

内容	単位	2021年度	2022年度	2023年度
受講必須研修 (昇進昇格者研修等)	費用 (千円/人)	—	—	43
	時間 (時間/人)	—	—	4.9
環境関連講習・ 資格取得 (生産 ※・研究部門)	費用 (千円/人)	5	3	4

※ 海外関係会社の現地採用者を含む

スキルアップ・キャリア開発

名称・内容		対象者	単位	2021年度	2022年度	2023年度
法律講座	化審法等重要な 法律の内容解説	研究・生産	参加人数 (人)	84	68	69
	インサイダー取引 規制	新入社員 ・中途入社社員		53	24	39
	輸出貿易管理令	営業・研究		104	85	32
	その他 (契約の 基礎知識、下請 法等)	全員	講座数/ 延べ受講者数 (件/人)	—	5/407	6/419
研究基礎講座		研究	修了者 (人)	38	56	61
MOTスクール、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 修等			研修数/ 受講者数 (件/人)	12/48	12/56	9/26
e-ラーニング			受講者数 (人)	280	230	122
道場		全員	開催道場数/ 参加人数 (件/人)	—	26/181	7/64

安全・技術教育

(単位:人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
受講者数	従業員 (出向者含む)	210	93	168	96	169
	協力会社員	71	12	35	20	141
安全・技術教育センター見学者・来客		394	19	55	47	109

グローバル人材育成

(単位:人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
海外留学	1	0	0	1	1
海外実務研修	4	0	—	—	0
海外駐在員育成プログラム	5	2	1	1	1

ヘルスリテラシーの向上（2023年度）

セミナー内容	参加人数（人）	延べ時間※（時間）	理解度（%）	満足度（%）
転倒から身を守る体づくりセミナー	約230	約230	94	87
女性のためだけじゃないセミナー	約170	約170	94	95
健診前の食事改善セミナー	約260	約260	93	87
軽快ウォーキングセミナー	約210	約210	88	87

※ 参加人数 × 受講時間

人権教育・啓発（2023年度）

項目	研修数（件）	延べ参加人数（人）	延べ時間※（時間）
人権／コンプライアンス	2	1,942	3,884
DEI推進	2	200	417.5
女性活躍	5	200	633.5
LGBTQ	2	501	244.8
障がい者雇用	2	952	386.7

※ 参加人数 × 受講時間

表彰制度

（単位：件）

	2021年度	2022年度	2023年度
社長賞	31	33	28
本部長等奨励賞	344	522	492
INVENTOR OF THE YEAR	4	5	4

健康経営データ

行動目標

(単位：%)

取り組み	行動目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度 目標
運動	週1日以上の運動習慣を持つ	29	31	50	50	52	70以上
睡眠	睡眠で休養が十分とれている	54	57	66	63	61	80以上
食事	バランスのよい食事を摂る	—	—	76	75	79	90以上
飲酒	週2日以上の休肝日	74	75	75	76	77	90以上
喫煙	タバコを吸わない(喫煙率低減)	77	77	82	83	84	90以上

(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：%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度 目標値
定期健康診断受診率	100	100	100	100	100	100
精密検査受診率	43	68	89	96	88	100
特定保健指導実施率	14	80	94	95	97以上	100

生活習慣病リスク保有率

(単位：%)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度 目標値
肥満	24	26	25	25	25	20以下
肝機能	30	34	31	34	33	30以下
脂質	51	57	55	56	55	50以下
血糖	24	17	21	17	20	15以下
血圧	31	37	34	29	33	30以下
3つのリスク保持者 (脂質・血糖・血圧)	8	8	8	5	7	5以下

メンタルヘルス対策

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック受検率 (%)	99	99	98	99	98
高ストレス者率 (%)	9.3	8.9	8.6	7.1	8.0

健康経営の評価指標

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度 目標
アブゼンティーズム ^{※1} 私傷病休業者率(%)	1.5	1.5	1.8	1.9	1.3	1.0以下
プレゼンティーズム ^{※2} 労働生産性損失率(%)	—	—	37.5	36.6	36.4	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	49.6	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か月以上欠勤・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ができている状態。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

ステークホルダーとの対話

(実施回数：回)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
メディア向け決算発表	2	2	2	2	2
機関投資家・証券アナリスト向け決算説明会	2	2	2	2	2
機関投資家・証券アナリストとのスモールミーティング	0	3	1	2	0
機関投資家・証券アナリストとの面談（1on1）	—	83	70	58	81
機関投資家・証券アナリスト向け事業所見学会	0	0	0	0	1
個人投資家向け決算説明会	2	0	0	0	0

社会貢献

寄付金

(単位：百万円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
社会貢献支出 総額	39.9	24.2	36.4	34.9	30.1	
項目別寄付額	1. 化学を中心とした学術振興への支援	17.0	14.8	27.0	14.1	13.6
	2. 人材育成への支援	2.2	3.1	0.3	2.3	3.3
	3. 京都を中心とした芸術、文化等の保護活動への支援	1.5	0.5	1.0	4.1	4.0
	4. 環境保全活動への支援、協力	11.0	1.6	1.6	1.5	1.6
	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	8.1	4.2	6.5	13.0	7.6

(注) 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）

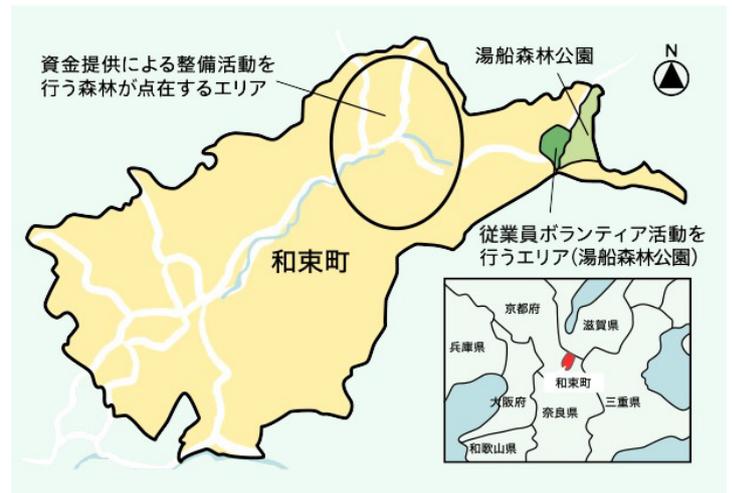
実施地区	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	講師
京都地区	7	4	6	6	7	研究所員、本社従業員
	390	209	446	335	436	
名古屋工場	2	0	1	2	2	名古屋工場従業員
	235	0	73	250	200	
鹿島工場	2	0	1	4	4	鹿島工場従業員
	198	0	50 ^{※1}	255 ^{※2}	372 ^{※2}	

※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

「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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
森づくり活動	実施回数	回	2	2	1	3	3
	延べ参加人数	人	87	60	34	101	123
サポーター会 ^{※1}	実施回数	回	8	7	4	7	8
	延べ参加人数	人	46	63	28	63	62

(2023年度実績)

	実施日等	参加者数 (人)	活動内容
新入社員研修	2023年4月10日	37	遊歩道階段整備
第26回森づくり活動	2023年6月3日	35	遊歩道階段整備、パッククッキング (カレーライス)、木のパズル
第27回森づくり活動	2023年12月16日	51	整備ラリー、ホイル焼き、焼き芋等、山キッズ ^{※2} 交流会
サポーター会 ^{※1}	計8回	62	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。参加者数は延べ人数

※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年度	2021年度	2022年度	2023年度	2009年度からの累計
間伐面積	ha	3.5	3.7	2.4	2.2	60.8
CO ₂ 吸収量増分	トンCO ₂ /年	12.6	38.5	10.6	20.0	383.3

(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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
棚田面積	m ²	400	400	400	400	400
実施回数	回	7	8	9	14	8
延べ参加人数	人	94	45	74	71	79
コメ収穫量	kg	230	230	240	270	230

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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役会構成※1	取締役総数	人	10	10	9	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	2	2	2
取締役会※2	開催数	回	17	17	15	15	15
	平均出席率	%	100	100	99.1	99.2	100
監査役会構成※1	監査役総数	人	3	4	4	4	4
	うち社外監査役数	人	2	3	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	11	12	12	11
	平均出席率	%	95.8	100	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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役（社内）	304	319	308	260	210
監査役（社内）	30	27	33	32	30
社外取締役	28	29	27	26	26
社外監査役	44	41	49	50	48
計	408	418	418	369	315

(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	開催実績（回）	
			2022年度	2023年度
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	6
サステナブル経営委員会	社長	常勤取締役	2	2
コンプライアンス委員会	社長	常勤取締役	1	2
内部統制委員会	社長	営業・研究・生産・間接の各部門担当	2	2

コンプライアンス

内部通報・懲戒・違反など

(単位：件)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
内部通報窓口の利用件数		4	1	2	4	1
懲戒		4	1	0	4	3
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	1*	0	0	0	0

※ 近隣からの騒音苦情

政治献金など

(単位：円)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
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、遅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。

(1955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是「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)

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。

(2022年7月14日制定)

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進めます。
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・継続的に進めます。

(2009年8月31日制定、2022年2月28日改定)

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るか？
4. 隠ぺ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、判断に苦しみ場合には、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：監査室長（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)

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. 基本的な心構え

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、会社が一番の財産です。

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](#) 

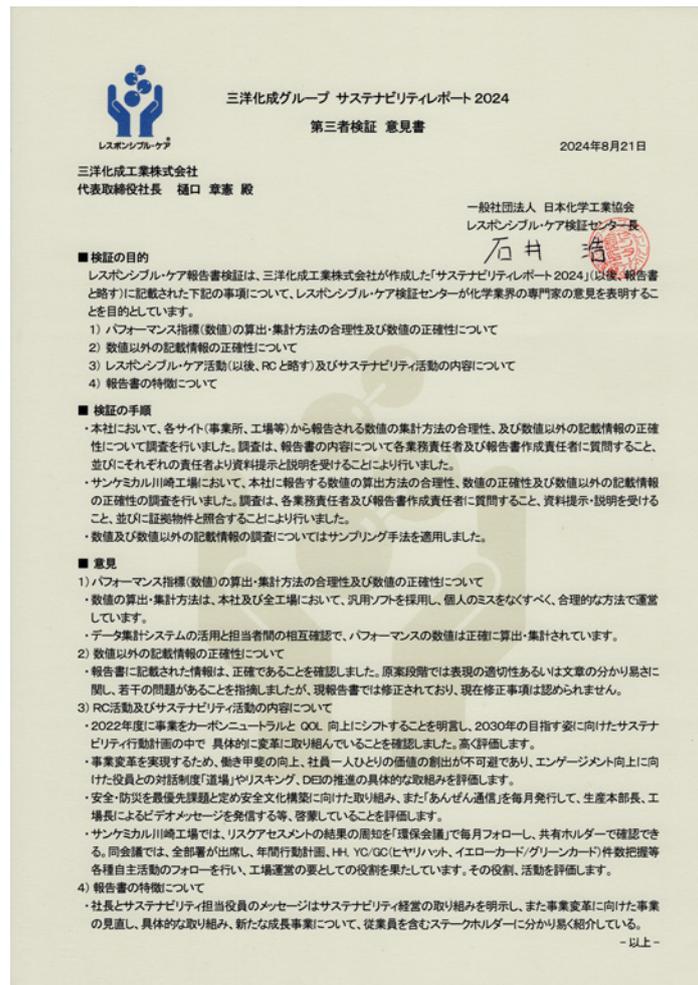
[公的研究費の管理体制](#) 

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、今回受審したサンケミカル株式会社は4回目の検証となります。



【検証履歴】

年度	対象	検証工場
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
2024	サステナビリティレポート2024	サンケミカル(株)川崎工場

RC活動検証 第三者意見書

2023年度は、衣浦工場で環境保全の検証を受審しました。



レスポンスブル・ケア活動検証 意見書

2024年 3月13日

三洋化成工業株式会社
代表取締役社長 樋口 章憲 様

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

■検証の目的
レスポンスブル・ケア検証は、レスポンスブル・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ブル・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
レスポンスブル・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> 衣浦工場 <実施日> 2月15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)、衣浦工場 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、「レスポンスブル・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、全社安全推進部が「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(GL)(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、推進している点を確認しました。
・カーボンニュートラルを強力に推進するための組織づくりを行い、関連テーマを CSR 推進管理委員会に集中し Scope1~3 全体の対応強化を図っています。
・「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寄与しています。提案に対する報奨制度も各種あり、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。
・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。RC 本部(全社安全推進部と省エネ推進部の合同監査)が対応していることを確認しました。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。

[衣浦工場]
・「衣工5次合理化計画(5年計画)」に基づいた自動化工事、モノづくり改革、働き方改革(デジタル化)、安全衛生活動、品質管理、SDGs対策(主に環境)について、それぞれ具体的なアクションプランを立て推進していることを評価します。
・工場は少ない人員で環境・安全にしっかりと対応していること、具体的には環境安全部門は課長一人ですが、現場各班のリーダー乃至は保安主任が一員となって対応しており、業務もしっかり推進していることを確認しました。
・毎月、安全集会(工場長含む)を開催し、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、法定義務、環境目標結果、教育研修等が報告・討議が行われ、環境・安全に係る活動を展開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)が実施され、著しい環境側面が特定されています。この RA の適切性を確保するため、管理者のフォロー確認が必要であり、RA 実施者の教育を推奨します。
・全社で CO2 排出削減を強力に推進していますが、その一翼を担い、太陽光発電の設置を推進しています。
・PRTR の主な対象となる POEO について、その排出量と削減効果、異内の排出量順位を勘案し、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配置訓練、南海トラフ地震を想定したBCP訓練等異常措置訓練を、頻度を上げ実施し実施記録を作成している点を確認しました。

以上

【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
2024年2月	衣浦工場	環境保全

RC活動検証制度 

社外からの評価

サステナビリティインデックス

FTSE Blossom Japan Index (2023年6月から)



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Russell (FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標) はここに三洋化成工業株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。

FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom Japan Sector Relative (2023年12月から)



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell (FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標) はここに三洋化成工業株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 (2021年度から)



化学業界関連の評価、表彰

京都工場の「協力会社さんの声に耳を傾けた活動」により日本化学工業協会 レスポンシブル・ケア優秀賞を受賞 (2023年7月)



社会関連の評価、表彰

「PRIDE指標」で最高評価の「ゴールド」受賞（2019年から5年連続）



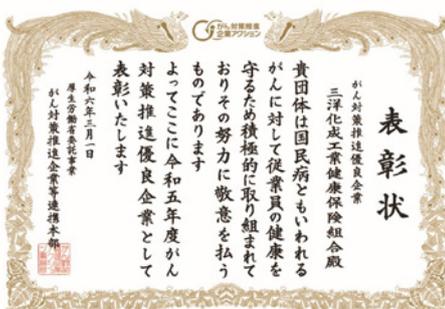
「えるぼし」3つ星（最高位）認定取得（2022年認定）



「第7回日経スマートワーク経営調査」で3.5星に認定（2023年）



「がん対策推進優良企業」表彰受賞（2020年から4年連続）



「D&I AWARD」で最高位の「ベストワークプレイス」に認定（2022年から2年連続）



くるみん認定（2007年に京都府初の認定取得）

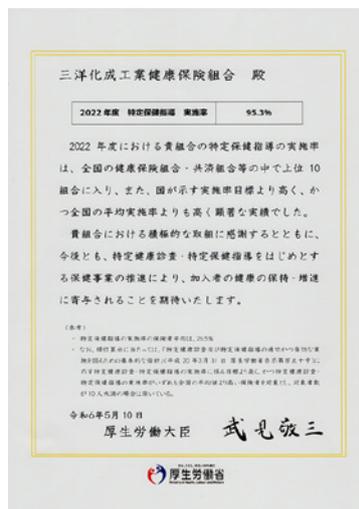
プラチナくるみん認定取得（2017年認定）



「健康経営優良法人」に認定（2019年から5年連続）



厚生労働大臣より感謝のメッセージ（2023年から2年連続）



サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド（SKT） | CSR-DIW（タイ工業省）プロジェクト

「CSR-DIW継続賞」受賞（2015年から9年連続）



イニシアチブへの参画

» [サステナビリティマネジメント | 賛同するイニシアチブ](#)

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2023年4月1日から2024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GRI 1】 GRI 1： 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	<ul style="list-style-type: none"> » 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	<ul style="list-style-type: none"> » 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  <ul style="list-style-type: none"> » 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  <ul style="list-style-type: none"> » 取締役選任基準 » 取締役会のダイバーシティ
2-11	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> » 社長メッセージ » 各委員会
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	<ul style="list-style-type: none"> » 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 
2-16	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> » 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

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
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	<ul style="list-style-type: none"> » 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	<ul style="list-style-type: none"> » 社長メッセージ » サステナビリティ担当役員メッセージ » 方針類（倫理規範・マネジメント）
2-24	方針声明の実践	<ul style="list-style-type: none"> » 人権の尊重 » サステナブル調達 » コンプライアンス
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	<ul style="list-style-type: none"> » 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	<ul style="list-style-type: none"> » コンプライアンス
2-27	法規制遵守	<ul style="list-style-type: none"> » 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	<ul style="list-style-type: none"> » 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	<ul style="list-style-type: none"> » ステークホルダー・コミュニケーション
2-30	労働協約	<ul style="list-style-type: none"> » 労使関係

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
GRI 201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	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	» ICFD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6年度の「医工連携イノベーション推進事業補助金」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。
GRI 204：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
GRI 205：腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	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
GRI 206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	» コンプライアンス
GRI 207：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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ICFD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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 気候変動関連データ
302-4	エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 水資源
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 水質汚濁物質の排出低減 ▶ 水資源関連データ ▶ PRTR法対象物質の排出・移動量データ(国内事業所)
303-3	取水	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷の全体像 ▶ 水使用量目標と実績 ▶ 取水量・水使用量削減
303-4	排水	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 ▶ PRTR法対象物質の排出・移動量データ(国内事業所)
303-5	水消費	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷の全体像 ▶ 水使用量目標と実績 ▶ 取水量・水使用量削減 ▶ サイトレポート
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。

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		
304-4	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）	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 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）	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 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）	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 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	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 気候変動関連データ
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 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	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 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	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 環境負荷の全体像 ≫ 大気排出物関連データ
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	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 環境負荷の全体像
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 資源循環／廃棄物削減 ≫ 化学物質管理
306-3	発生した廃棄物	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 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	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 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	<ul style="list-style-type: none"> ≫ 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	<ul style="list-style-type: none"> ≫ サプライチェーンマネジメント

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	≫ <u>就業の状況（国内）</u>
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	≫ <u>ワーク・ライフ・バランス（国内）</u> ≫ <u>女性活躍推進</u>
GRI402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	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	≫ <u>安全・防災</u>
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	≫ <u>2022年1月に発生した死亡事故について</u> ≫ <u>安全・防災</u>
403-3	労働衛生サービス	≫ <u>健康経営</u>
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	≫ <u>労使関係</u>
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	≫ <u>安全・防災</u>
403-6	労働者の健康増進	≫ <u>健康経営</u>
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	≫ <u>「サプライチェーン上の労働」に関わる人権課題への取り組み</u>
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	≫ <u>安全・防災</u>
403-9	労働関連の傷害	≫ <u>2022年1月に発生した死亡事故について</u> ≫ <u>安全・防災</u> ≫ <u>労働災害（国内+海外）</u>
403-10	労働関連の疾病・体調不良	≫ <u>健康経営</u> ≫ <u>健康経営データ</u>
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	≫ <u>教育訓練体系と実績</u> ≫ <u>教育研修</u>
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	≫ <u>教育訓練体系と実績</u>
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	≫ <u>取締役会のダイバーシティ</u> <u>取締役・監査役・執行役員</u>  ≫ <u>女性活躍推進</u>
405-2	基本給と報酬の男女比	<u>有価証券報告書</u>  ≫ <u>男女の賃金の差異</u>
GRI406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	≫ <u>人権の尊重</u> ≫ <u>コンプライアンス</u>
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	≫ <u>「サプライチェーン上の労働」に関わる人権課題への取り組み</u> ≫ <u>サプライチェーンマネジメント</u>

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所または省略の理由
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	» 「 <u>サプライチェーン上の労働</u> 」に関わる人権課題への取り組み
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	» 「 <u>サプライチェーン上の労働</u> 」に関わる人権課題への取り組み
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	» 「 <u>サプライチェーン上の労働</u> 」に関わる人権課題への取り組み
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	» <u>地域社会/社会貢献</u>
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	» <u>取引開始にあたって</u>
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	» <u>サプライチェーンマネジメント</u>
GRI415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	» <u>コンプライアンス</u> » <u>ESGパフォーマンスデータ 政治献金など</u>
GRI416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	» <u>安全・安心な製品および情報の提供</u> » <u>設計管理</u>
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 » <u>品質保証、品質管理、製造物責任（PL）</u>
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	» <u>品質</u>
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	» <u>品質</u>
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 » <u>内部通報・懲戒・違反など</u>
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 » <u>内部通報・懲戒・違反など</u>