

三洋化成グループ サステナビリティレポート 2025

SUSTAINABILITY REPORT 2025

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



目次

編集方針	3	社会	
社長メッセージ	5	人権の尊重	64
Sanyo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	安全・防災	68
サステナビリティマネジメント	8	2022年1月に発生した死亡事故について	71
マテリアリティ	12	品質	72
価値創造プロセス	14	サプライチェーンマネジメント	74
ステークホルダー・コミュニケーション	15	人財	
		人財育成	77
Sanyoの貢献		ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	82
環境を支える		働き方改革	92
環境を支える	16	健康経営	94
環境貢献製品	18	地域社会／社会貢献	103
人とくらしを支える		ガバナンス	
人とくらしを支える	23	コーポレート・ガバナンス	105
QOL貢献製品	27	コンプライアンス	110
多様性を支える※		リスクマネジメント	112
環境		ESGデータ	
環境マネジメント	30	環境	114
気候変動への対応		社会	126
GHG排出量削減・省エネルギー	34	ガバナンス	134
TCFD提言に基づく情報開示	37	方針類	136
水資源	42	社外からの評価	142
資源循環／廃棄物削減	44	第三者意見書	145
化学物質管理	47	GRI 内容索引	147
生物多様性	52		
サイトレポート	54		

※「多様性を支える」は「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」と同一の内容にリンクしているため、PDF本文では省略

編集方針

Ⅰ 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](#)

Ⅱ 対象期間

2024年度（2024年4月～2025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2025年6月までの内容を含みます。

ESGに関する数値データは2024年4月～2025年3月を期間としています。

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2024年1月1日～2024年12月31日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※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

・韓国サンノブ株式会社

・サンヨーケミカル・アメリカInc.

○サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC

・サンライズ・ケミカルLLC

○サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド

・SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.※2

・台湾三洋化成股份有限公司

○本レポートの対象事業所

(集計範囲が異なる場合は注釈を付けています。)

(注) 三大雅精細化学品（南通）有限公司の持分をすべて譲渡したため連結の範囲からは除外していますが、2024年度のデータは収集しているためデータ範囲には含みます。

※1 2024年3月に事業撤退を決定し、三洋化成工業株式会社が2025年4月1日付で吸収合併

※2 事業撤退を決定したため解散予定

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、経営会議への報告と承認を経ています。

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・スタンダード

ISO26000 : 2010 (社会的責任に関する手引き)

発行日

2025年10月

次回発行予定 2026年10月、前回発行 2024年10月

年1回発行

情報の修正・訂正記述

ESGデータ（環境）のGHG関連データ、Scope別GHG排出量データScope1を2022年度以前にさかのぼって修正しています。また、Scope別GHG排出量データの2023年度Scope3 Cat5を修正しました。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 息吹

作家名 cocoa float

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。



障がい者アートを応援しています

社長メッセージ

持続的成長を実現し、
社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」を
実践します。

代表取締役社長 樋口 章憲



2022年3月、三洋化成グループは、長期の経営方針「WakuWaku Explosion 2030」を発表し、持続可能な社会に貢献することで当社も成長していくという将来像を描きました。その中で私たちは、「Sanyoの貢献」として「環境を支える」「人にとくらしを支える」「多様性を支える」の3つの分野に貢献していくことをお約束しています。

» [Sanyoの貢献](#)

| Sanyoの貢献

環境を支える

当社は、界面制御技術を活かし化学会社らしい製品でカーボンニュートラルに貢献したいと考えています。競争力のある環境貢献製品の販売拡大および新規事業開発に注力するとともに、当社自身の事業所から排出されるCO₂についても、2024年度は2013年度比約50%まで削減することができました。将来的にはグループ全体で設備の統廃合や最新設備への移行などを計画しているため、中長期的にはさらにエネルギー使用量が減りCO₂排出量も減らしていけるものと思います。

人にとくらしを支える

人生百年時代と言われていますが、一方で健康寿命とのギャップが課題になっています。当社では、医療・医薬品関連分野や農業資材などを中心に新製品開発を行っており、中でも、新たに開発した機能性タンパク質シルクエラスチンは、まもなく医療現場への供給が開始される予定です。創傷治療において極めて予後が良好であるため、健康寿命延伸に資するものと期待されています。

多様性を支える

そして私は、環境とQOL向上に資する2つの事業を支えていくために必要なのが、多様性が生み出すパワーだと考えています。性別、国籍、年齢、障がいなどの有無にかかわらず多様な人々の集団が生み出すパワーは、これからの三洋化成グループの成長になくてはならないものだと思っています。

| 持続的成長のために今やること

安全安心な工場

現在、グループ全体で生産設備の統廃合と最新設備への移行を計画していますが、この計画では生産効率向上とともに、誰もが安全に安心して操業できる工場を目指しています。また、安全な工場実現のためにはソフト面からの取り組みも欠かせないことから、2023年度から継続して岡山大学から安全が専門の先生に来ていただき生産部門の従業員への教育を実施している他、安全教育センターではプラントリーダーの教育に取り組んでいます。

DX

設備の統廃合に先立ち、当社でもDX化を推進しています。新中期経営計画2025の戦略の一環として社内業務のあらゆる工程を見直しDX導入を進める中で、早速若い世代がさまざまな業務でAIを使いこなしている姿を見て、大変頼もしく感じています。

| ステークホルダーのみなさまへ

現在当社では、機関投資家との対話、個人株主へのアンケートや研究所の見学会、近隣住民へのヒアリングなど、ステークホルダーとのさまざまなコミュニケーションの機会を設けています。現在これらの事案は、随時取締役会あるいは経営会議に報告されていますが、この逐次報告に加え、今後は年度ごとにまとめたものを取締役会に報告するとともに、ステークホルダーのみなさまへの開示も行っていきたいと考えています。

当社は、持続的な成長を実現することで、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利益と製品を還元し、社は「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、ご意見をお寄せいただければ幸いに存じます。

2025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



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」を礎として企業活動を行ってきました。その活動を通じ、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、培ってきた化学技術によって開発し、「よりよい社会の建設」に貢献してきたと自負しています。

しかし一方で、今日の地球環境の悪化や格差社会の拡大の多くが、これまでの企業活動によってもたらされたことも受け止めなければなりません。また、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、社会的価値と経済的価値をともに向上させ、将来にわたって持続的な成長を目指す」という新たな経営姿勢を示しました。

サステナブル経営委員会の役割

昨年度まで、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した。

2025年度から、各種委員会の運営の実効性を高めるために委員会の再編を実施し、CSR推進管理委員会をサステナブル経営委員会に統合しました。経営会議を業務執行上の最上位の意思決定機関として位置付け、このサステナブル経営委員会を経営会議直属の組織とし、委員長はサステナビリティ担当である私が務めます。

委員会メンバーは各機能の部門担当と多様性を考慮して選任された委員長指名者で構成し、専門性の高い議論や方針検討を行っています。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、社会的価値と経済的価値を創出するプロセスについて検討し、特に環境・社会・ガバナンスに関して、優先して対応すべき重要課題（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していきます。

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、「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くなること避けなければなりません。また、経済合理性を欠いた環境活動を行ってはいは、企業は存続できません。当社におけるサステナビリティの取り組みにおいても、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重視しています。これらの観点について、サステナブル経営委員会において継続的に評価・確認を行っており、不適切または不十分と判断される場合には速やかに軌道修正を図ります。また、その進捗状況について、適宜開示していきます。

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、間接的な関与も見過ごさないために、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。その中でも特に「ハラスメント撲滅」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形で取り組みました。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外に拡充しました。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ていきます。

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」として、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。新たな治癒機構を有する創傷治癒・半月板再生シルクエラスチン、匂いセンサー、細胞外小胞（エクソソーム）精製キットの円滑な事業化などが、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ます。特に半月板再生材としてのシルクエラスチン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います。

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、従来からガソリン車の燃費向上に貢献してきた潤滑油添加剤（アクループ）をベースとした電気自動車用eアクリル油用の添加剤の開発や、ペプチド農業向け新製品の販売開始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貢献する新規事業の「仕込み」をしっかりと行い、新たな成長軌道につなげるものの必要性を強く感じています。

今回のサステナビリティサイトの制作にあたっては、当社の代表的なQOL貢献製品とカーボンニュートラル貢献製品に関する情報の充実に注力しました。特に「環境を支える」の項では、カーボンニュートラル貢献製品のCO₂削減貢献量について、算出根拠とともに開示しておりますので、是非ご覧ください。

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ません。また、当社グループがステークホルダーとの連携を図るためには、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ご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ご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に設置されたこのサステナビリティサイトは、上記の考え方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さまに伝わることを願ってやみません。

今後実現していきたいこと

2024年度に当社グループは低収益事業であった高吸水性樹脂事業や中国での生産事業から撤退しました。この撤退により当社グループにとって長年の懸案事項のひとつが解消され、構造改革が大きく前進し、収益力を向上させる環境が整いました。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りましたが、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、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、持続的に輝ける会社になるための道であると考えます。

ご理解・ご協力をお願い

当社グループは、これまでもこれからも、私たちが培ってきた独自の技術によって生み出す幅広い製品を通じて、持続可能な社会の実現に貢献し、それが当社グループ自身の持続可能性につながることを、ステークホルダーのみなさまにぜひお伝えし、ご理解いただきたいと考えています。

このサステナビリティサイトをご覧いただき、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当社グループ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。

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。

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。これまでサステナビリティ対応を審議する会議体として、「取締役会に紐づくサステナブル経営委員会」と「経営会議に紐づくCSR推進管理委員会」を設置していました。2025年度からは両会議体を統合し、「経営会議に紐づくサステナブル経営委員会」へ一本化しました。新たなサステナブル経営委員会では、サステナビリティ担当役員を議長とし、当社のサステナビリティに関する各種施策をマテリアリティ起点で整理の上、注力領域を特定し取り組みを強化していきます。



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、経営会議では、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	サステナビリティ担当役員
委員	12名 社長を含む常勤取締役 委員長指名者
オブザーバー	常勤監査役
事務局	委員長指名者

【目的】

当社グループ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4回

【役割】

- ① 経済的価値と社会的価値を共に向上させるために、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（マテリアリティ）を特定し、その解決に向けた方針や全社施策を審議し、関連部署の施策に展開
- ② 上記施策に関する計画、進捗、成果をレビューし、必要があれば、改善、是正等を審議・決定
- ③ その他、環境・社会・ガバナンスの観点から、当社グループの持続的な成長や持続的な社会の実現に向けて必要な取り組みについて、審議・決定
- ④ ステークホルダーに対し、適切に当社グループのサステナブル経営に関する情報発信を行うために、サステナビリティに関する記載を含む重要な対外発行物の記載内容について審議・決定

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。

指標と目標

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、重要課題（マテリアリティ）を特定しました。環境、社会、生命/生活、ガバナンスという4つの領域にわたる課題につき、「すべてのステークホルダーのワクワク」「環境・社会的価値と経済的価値をステークホルダーと共創」「社員一人ひとりが価値の創出に貢献」を実現しながら、これらの課題に取り組めます。

▶ [マテリアリティ](#)

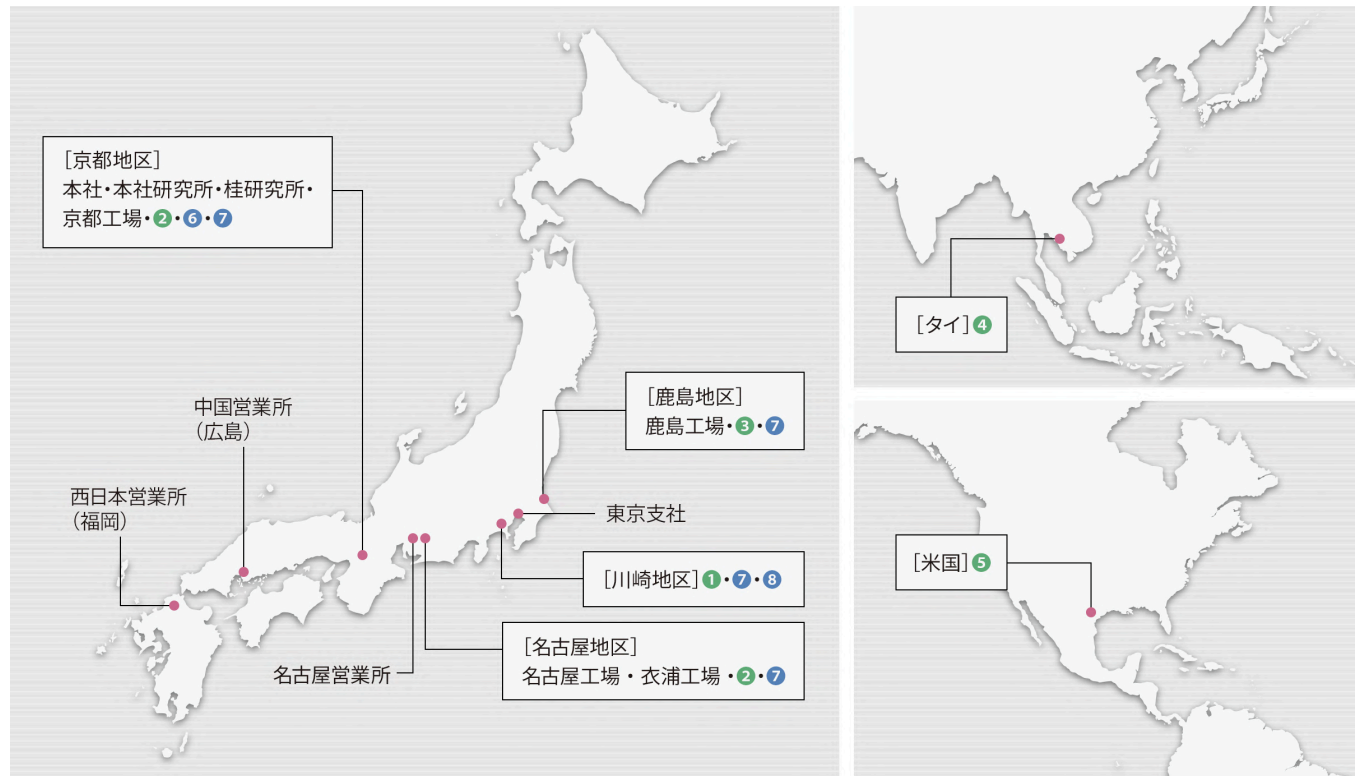
賛同するイニシアチブ

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
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、自社で十分に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ています。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	サンケミカル（株）	1982年	—	—	2000年	JCQA
	②	サンノブコ（株）	1966年	—	—	2000年	JCQA
	③	（株）サン・ペトロケミカル	1977年	—	—	—	—
	④	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
	⑤	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	⑥	サンアプロ（株）	1966年	—	—	2003年	JCQA
	⑦	三洋化成ロジスティクス（株）	2020年	—	—	—	—
	⑧	塩浜ケミカル倉庫（株）	1983年	—	—	—	—

(注) 三洋化成 4 工場および①～③の国内関係会社は、2020年度にISO14001認証を返上

③（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

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

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

- ・米国のパリ協定離脱により、脱炭素化に向けた国際的な足並みや進展速度に影響が生じる可能性はありますが、世界全体としては持続可能な社会の実現に向け、カーボンニュートラルを目指す流れは今後も変わらないと予想されます。
- ・少子高齢化が進む現代社会では、労働力人口の減少や医療・介護の負担の増加が深刻な課題となっています。そのため、単に寿命を延ばすだけでなく、高齢者を含むすべての人が心身ともに健康で充実した生活を送れるよう、QOLの向上がますます重要となっていきます。
- ・グローバル化や技術革新が加速する中で、価値観や働き方、顧客ニーズは一層多様化しており、従来の画一的な組織や発想では持続的な成長が難しいと認識しています。多様な人財や視点を積極的に取り入れることで、変化に柔軟に対応し、イノベーションを創出し続けることが企業競争力の源泉になると考えられます。
- ・昨今の品質不正問題により社会の企業を見る目はますます厳格化しています。また社会や市場の変化は激しく、予測困難なリスクも増大すると予想されます。よって、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今後も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企業情報を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 (環境)	CN	Interface Innovatorとしてカーボンニュートラルの達成	○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 (生命／生活)	QOL	「はたらき」を化学してQOLを向上	○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	

CN Carbon Neutrality：カーボンニュートラル

QOL Quality of Life：生活の質

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 (社会)	IN	産業／文化／教育の価値創造を支え、イノベーションを創出	○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	「化学のちから」を活かし、化学分野の枠に捉われない新たな分野への挑戦 ・特長ある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（マテリアルズ・インフォマティクス）の推進 ・小中学校への化学の出張授業、京都超SDGsコンソーシアム参加	—
	HC	多様な価値観を認め合って人財育成と職場環境を向上	○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	多様性を重視した経営（DEI） 全従業員がワクワクして取り組める風土へ ・女性活躍推進【女性管理職比率 2025年度6%以上（2024年度5.0%）】 ・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%（2024年度92.5%）】 ・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（管理職等への伝承）、サロン（中堅・若手従業員との対話）、くるま座（上下関係なく自由に意見交換できる場） ・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（2025年6月1日時点2.5%）】	» 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
	RM	ガーディアン機能を強化してリスク管理を徹底	○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	・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
G (ガバナンス)	TM	挑戦を恐れない透明性のある経営	○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	・WakuWaku経営推進 従業員一人ひとりにスポットライトを当てる プロフィットを意識したOne Teamの強い骨格を作る すべてのステークホルダーのワクワクを引き出す ・取締役会の多様性 【女性比率≧30%への引き上げ（2025年6月20日時点22.2%）】 【独立社外取締役比率：取締役会≧1/3（2025年6月20日時点3/9）】 ・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	» 統合報告書「経営方針と経営手法」  » コーポレート・ガバナンス

IN Innovation：イノベーション

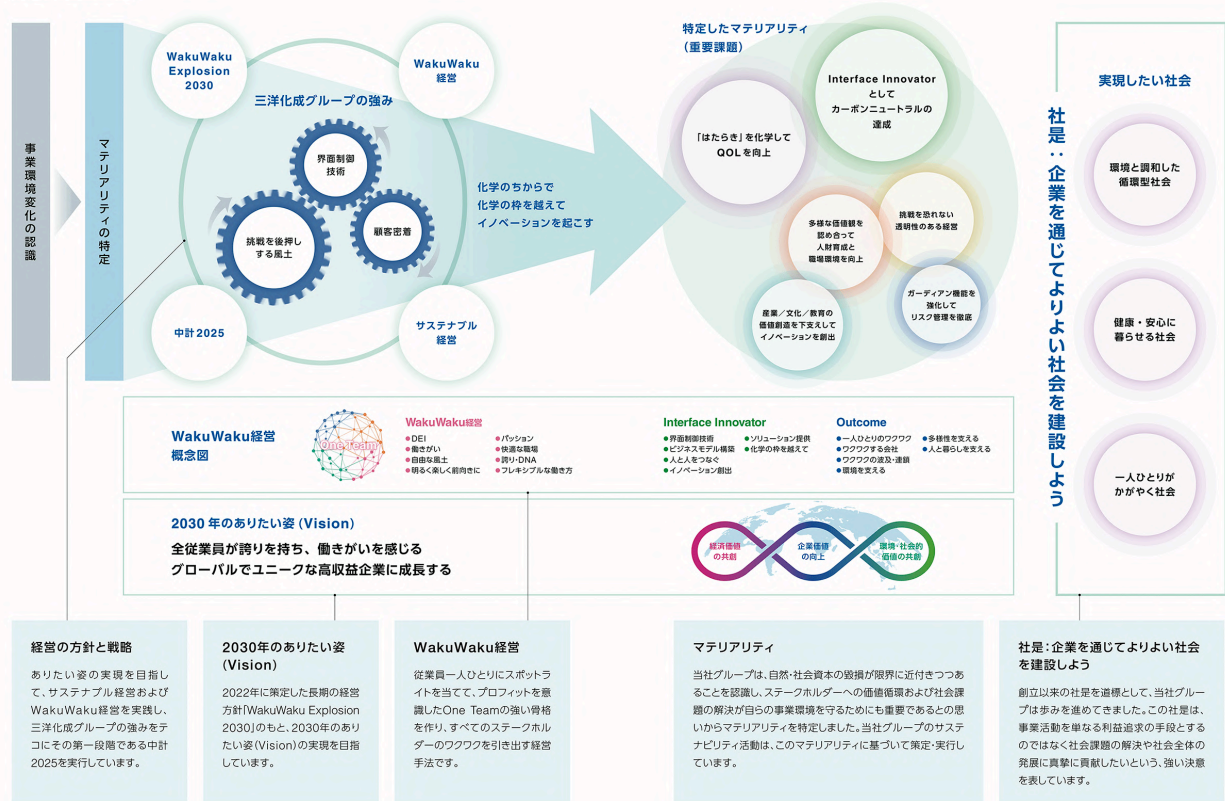
HC Human Capital：人的資本

RM Risk Management：リスク管理

TM Transparent Management：透明性のある経営

価値創造プロセス

価値創造プロセス



(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

方針

三洋化成グループは、お客さま、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との信頼関係および協働関係を構築し期待に応えるため、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の醸成を目指します。2025年2月には「マルチステークホルダー方針」を公表しました。従業員への持続的な還元およびパートナーシップ構築宣言を遵守したお取引先への配慮につとめます。

➤ [マルチステークホルダー方針](#)

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。	・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みとともに、公正・公平な取引を行い、長期的な信頼関係を維持します。	・調達活動での直接対応 ・CSRアンケート ・意見交換会
株主・投資家	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。	・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。	・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。	・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
グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ） 	会員

環境を支える

環境を支える

環境貢献製品

環境貢献製品

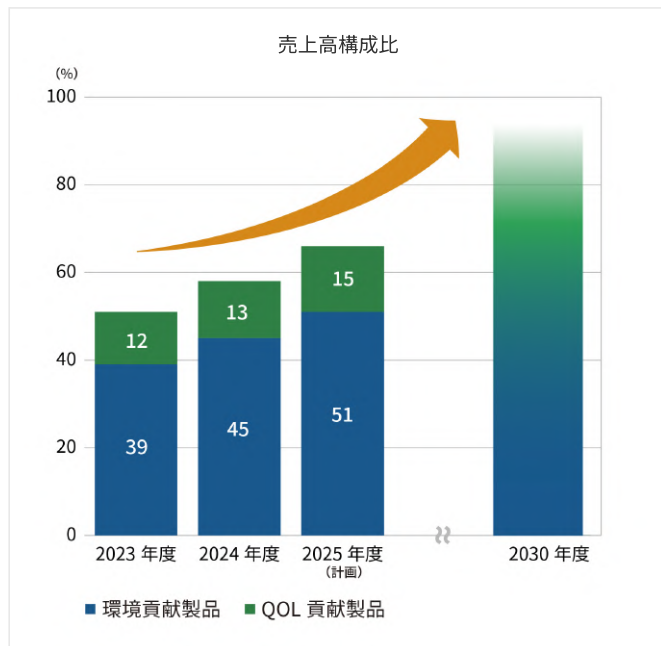
環境ニーズにお応えするパフォーマンス・ケミカル製品群を提供し、持続可能な社会の実現に貢献しています。

貢献領域	分類	主な対応する製品群
気候変動	GHG排出量削減	潤滑油添加剤  、炭素繊維用集束剤  、アルミ電解コンデンサ用電解液 
	省エネルギー、再生可能エネルギー	トナーバインダー
環境負荷低減	水使用量削減、水質浄化など	凝集剤、有機凝結剤、飛灰用重金属固定化剤、生分解性潤滑油基剤
	大気汚染防止（VOC低減など）	ホットメルト、排ガス浄化触媒用分散剤、 水発泡（ノンフロン）型ポリウレタンフォーム原料、無溶剤アクリル系粘着剤 無溶剤型UV・EB硬化モノマー
	海洋汚染対応（マイクロプラスチック対応）など	—
	廃棄物削減	樹脂改質剤
資源循環	リユース、リサイクル原料使用	リサイクルPET樹脂含有トナーバインダー 
	リニューアブル原料使用	高機能テキスタイルウッドレザー 
	アップサイクル用原料・製品	—

環境貢献製品の概況

新中期経営計画2025では、カーボンニュートラルおよびQOLの向上に貢献する製品を高付加価値製品群と位置付け、積極的な設備投資を計画しています。

このうち、環境貢献製品は「気候変動」「環境負荷低減」「資源循環」の3つの貢献領域のいずれかで社会課題の解決に貢献する製品・技術と位置付け、目標を掲げています。



環境製品への設備投資

製品群	2021	2022	2023	2024	2025...(年度)
特殊繊維用薬剤				鹿島に新設 (2024年/7億円)	
特殊電子部品用薬剤			名古屋に新設 (2023年/4億円)		
潤滑油添加剤		中国に増設 (2021年/3億円)、韓国に新設 (2021年/24億円) 鹿島、京都に増設予定 (2025年/8億円)			

新たな成長軌道 一次世代の事業創出へ

新中期経営計画2025では、2030年度の新たな成長軌道となる次世代の事業創出に注力し、早期事業化を目指しています。

| カーボンリサイクル (CCU※)

当社は、主力製品であるアルミ電解コンデンサ用電解液ビジネスを通じ、イオン液体の設計・製造ノウハウを長年にわたって蓄積してきました。現在、その技術を応用し、CO₂回収・利用 (CCU) の効率的なシステムへのイオン液体の適用検討を進めています。CCUは、気候変動の原因となる温室効果ガスの排出を制御しながら、化石燃料の利用や産業プロセスを維持するために重要な役割を果たすと考えられています。また、再生可能エネルギーと組み合わせることで、CO₂の負排出 (ネガティブエミッション) を達成することも期待されています。既存事業の枠組みにとらわれず、エンジニアリング会社、自治体、他化学メーカーを含めたコンソーシアムの活動を通じて、煙道ガスからのCO₂分離、さらにはネガティブエミッションテクノロジーのひとつとして注目されている空気中からのCO₂分離などへの技術適用を目指しています。

※ Carbon dioxide Capture and Utilization

CCUのプロセス



| 高機能テキスタイル『MOC-TEX』

当社の関係会社であるサンプロ株式会社では、間伐材など未利用の国産木材をアップサイクルした高機能テキスタイル『MOC-TEX (モックテックス)』を開発しました。木の温もりを感じられる質感とともに、本草のような高級感ある外観と柔軟な触感を楽しむことができます。国産木材を含む水性バイオポリウレタン樹脂を約60%~80%有しているため、カーボンニュートラルの実現に貢献します。

高機能テキスタイルを用いた製品例



使用例：ヘッドレストカバー



環境を支える

環境を支える

環境貢献製品

三洋化成グループは、環境ニーズに応えるパフォーマンス・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ます。

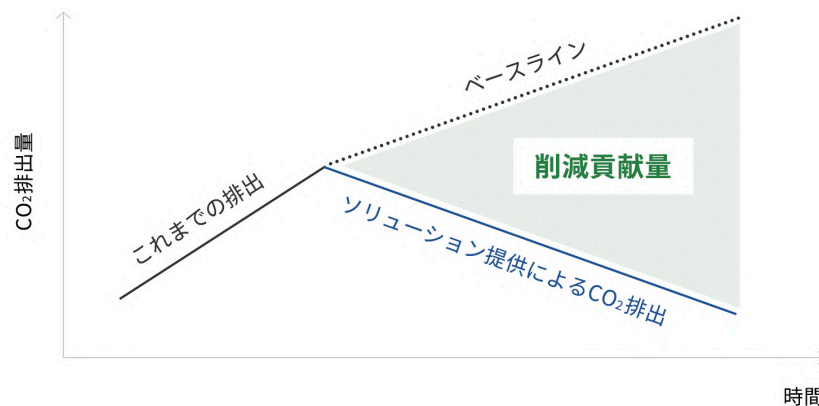
CO₂削減貢献量とは

CO₂削減貢献量とは、従来の製品・サービスと新たな製品・サービスのCO₂排出量の差分であり、製品・サービスを通じて社会全体の気候変動の緩和への貢献を定量化したもので、一般的に、以下のとおり算定されます。

【CO₂削減貢献量の算定式：従来製品と新製品の排出量差分×販売量or生産量or出荷量...etc.】

- ・このように、CO₂削減貢献量の算定式には製品やサービスの販売量などが含まれているため、CO₂削減貢献量は売上や企業の生産能力と相関がある指標と考えられています。
- ・算定方法や開示に関する規則はWBCSD(World Business Council for Sustainable Development)による”Guidance on Avoided Emissions”や業界団体などのイニシアチブを中心に議論がされていますが、現在では算定方法に関する国際的な標準規格の策定は途上です。今後、標準化される可能性のある算定方法が、当社が参照する方法と異なる場合や、改訂される場合などに合わせて、CO₂削減貢献量算定結果を見直していきます。

CO₂削減貢献量の概念図



※ 出典：WBCSD/Net Zero Initiative 「Guidance on Avoided Emissions: Helping business drive innovations and scale solutions towards Net Zero」（2023）

使用段階でのCO₂排出削減貢献の考え方

当社では、主なCO₂削減貢献製品を「直接貢献」と「間接貢献」の2つのカテゴリーに分類し、製品ライフステージにおける使用段階や廃棄段階でのCO₂排出削減量のインパクトを導き出しています。「直接貢献」および「間接貢献」の定義は、以下のとおりです。

- ・直接貢献：当社製品単体の性能が直接的にCO₂排出量削減に貢献するもの
- ・間接貢献：当社製品が搭載された顧客の製品や装置がCO₂排出量削減に貢献することで、間接的にCO₂排出量削減に貢献するもの

主な環境貢献製品例

カテゴリー	製品例	貢献のポイント
直接貢献	アクループ （潤滑油添加剤）	自動車の省燃費への貢献
	サンエレック （特殊電子部品用薬剤）	コンデンサの長寿命化による過剰生産抑制への貢献
間接貢献	ケミチレン （特殊繊維用薬剤）	再生可能エネルギー普及への貢献（風力発電など）

削減対象となる製品ライフステージ



補足情報

- ・CO₂削減貢献量の算定にあたり、調達段階と製造段階については、比較対象となる当社既存製品との差異が小さいため除外し、使用段階と廃棄段階のインパクトから算出しています。
- ・CO₂削減貢献量算出においては、可能な限り実績（見通し）値や公知情報を用いていますが、入手困難な場合には前提やシナリオを設定して算出しています。
- ・開示内容について、外部の専門家のチェックを受けています。

参考にした主なガイドライン

- ・WBCSD/Net Zero Initiative 「Guidance on Avoided Emissions: Helping business drive innovations and scale solutions towards Net Zero」（2023）
- ・日本化学工業協会/バリューチェーンGHG削減貢献量の算定・報告ガイドライン

潤滑油添加剤『アクループ』

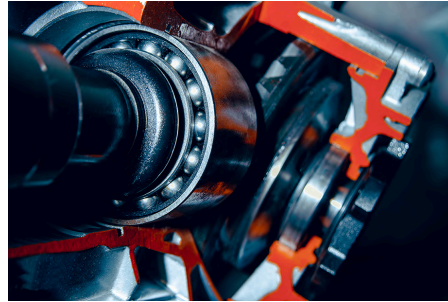
アクループは、摩擦を低減し機械を円滑に稼働させるために不可欠な潤滑油に粘度指数向上剤として添加されます。

液体の粘度は一般的に高温で低く、低温で高くなる性質があるため、広範囲の温度（約-30℃～150℃）で使用される潤滑油の粘度の変動を抑える粘度指数向上剤は、潤滑油の性能を大きく左右します。

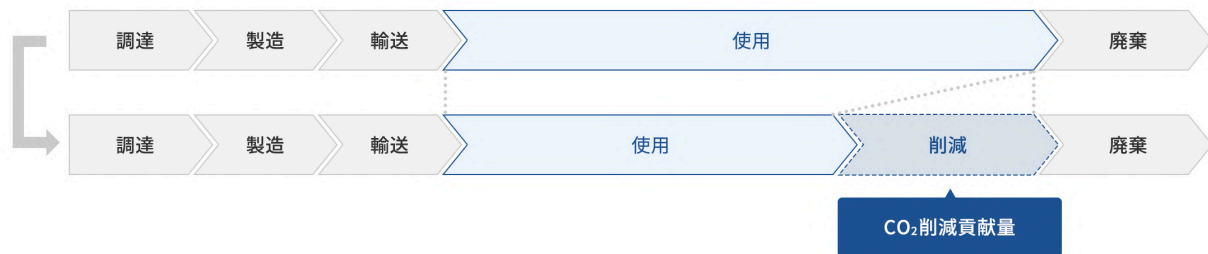
粘度指数向上剤の主成分油溶性ポリマーは、高温時には分子鎖が広がりオイルの粘度低下を抑制し、低温時には分子鎖が収縮して粘度上昇を防ぎます。これにより、省燃費とエンジン保護を両立する潤滑油が実現します。

当社のアクループは、メタクリレート系ポリマーを主成分とする粘度指数向上剤で、基油に適切に配合することで優れた粘度特性を持つ潤滑油が調整できます。自動車用エンジン油や駆動系油など幅広い用途に使用され、省燃費およびCO₂排出量削減を通じてエネルギー問題や気候変動対策に貢献しています。

▶ [製品紹介サイト](#)



削減対象となる製品ライフステージ



CO₂削減貢献量

算定式

$$\text{CO}_2\text{削減貢献量} = \text{製品1kg当たりのCO}_2\text{削減貢献量}^{\ast 1} \times \text{販売数量}^{\ast 2}$$

※1 1世代前の製品が搭載された自動車と比較した際の省燃費効果（抑制できたガソリン量）をCO₂換算した値（18.4～40.5kg-CO₂/kg）

前提条件

- ・従来燃費：13.13km/ℓ（国土交通省「自動車燃料消費量統計年報」2023年度分）
- ・燃費削減効果：0.5～1.1%（用途により数値変動あり）
- ・本製品の潤滑油への添加量：12%

※2 対象製品の年間販売数量（トン/年）

算定結果

CO₂削減貢献量（WBCSDガイドライン参照）＝約 77万トンCO₂／年

特殊電子部品用薬剤『サンエレック』

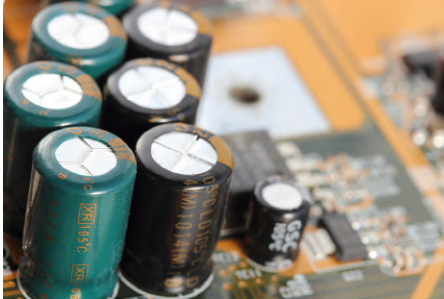
サンエレックは、電解質に独自開発したアミジン化合物を用いる、高性能で高い信頼性と長寿命化を実現したアルミ電解コンデンサ用電解液です。

コンデンサは、自動車などの電子制御装置の中で、電流や電圧を整えて回路動作を安定化させる用途や、電気を蓄えて放出する充電式の電源として使用されています。中でも小さいサイズで多くの電気を蓄えられるアルミ電解コンデンサは、電子回路の主要部品としてさまざまな家庭用家電やデジタル製品に使われており、長寿命化、低インピーダンス化などが要求されるため、電解液の高性能化は不可欠のものになっています。

当社のサンエレックは、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、コンデンサの小型化や長寿命化に貢献しています。

▶ 製品紹介サイト 

▶ SANYO CHEMICAL MAGAZINE 



削減対象となる製品ライフステージ



CO₂削減貢献量

算定式

$$\text{CO}_2\text{削減貢献量} = \text{コンデンサの長寿命化による過剰生産抑制効果}^{※1} \\ \times \text{当社品を使用したコンデンサの生産個数}^{※2} \times \text{コンデンサ製造時のCO}_2\text{排出量}^{※3}$$

※1 過剰生産抑制のメカニズム

サンエレックは高温（125℃保証）のコンデンサに用いることができるため、低温（105℃保証）のコンデンサに用いられる一般的な3級塩の電解液と比較し、製品寿命が約4倍に伸長する（10℃C2倍則を適用し推定）

※2 サンエレックを使用したコンデンサ生産個数：215億個

（市場調査会社による調査資料および当社マーケット情報から換算・算出）

※3 データベース値を使用

算定結果

CO₂削減貢献量（WBCSDガイドライン参照）＝約 13万トンCO₂／年

特殊繊維用薬剤『ケミチレン』

ケミチレンは、炭素繊維（CF）を束ねて取り扱い易くする薬剤です。

炭素繊維は、強くて軽いことが特長で、重量当たりの強さは鉄の約10倍、変形しにくさも約7倍に達します。また膨張しにくい上に錆びることがなく、薬品や熱への耐久性、X線の透過性にも優れるなど多くのメリットがあることから、1970年代のスポーツ分野を皮切りに、1990年代には産業用途、2000年代以降は航空宇宙やエネルギー分野など金属に代わる素材としてさまざまな分野で発展・拡大してきました。

しかし炭素繊維自体は、1本数μmの細い繊維から形成されているため単体では切れやすく、繊維を数千～数万本束ねた太い糸にする必要があります。その際に1本1本の炭素繊維を束ねる役割を果たすのが炭素繊維用集束剤ケミチレンです。ケミチレンは炭素繊維の強さと変形しにくさをより引き出す薬剤として、風力発電設備や輸送機の軽量化などに間接的に貢献しています。

▶ [製品紹介サイト](#)



炭素繊維（CF）



削減対象となる製品ライフステージ



CO₂削減貢献量

算定式

$$\text{CO}_2\text{削減貢献量} = \text{風力発電機1基当たりのCO}_2\text{削減効果}^{\ast 1} \times \text{寄与率}^{\ast 2}$$

※1 「風力発電機1基当たりのCO₂削減効果」はCFRPを適用した風力発電と電源ミックスを比較した際の削減量（日本化学繊維協会「炭素繊維サステナビリティビジョン2050」）

※2 風力発電機用CFRP向けケミチレンの販売数量から求められる風力発電機台数（市場調査会社による調査資料および当社マーケット情報から換算・算出）

算定結果

$$\text{CO}_2\text{削減貢献量} = \text{約1,300万トンCO}_2\text{/年}$$

ケミチレンは、CFRPを適用した風力発電によるCO₂排出量削減の一部に貢献しています。

人とくらしを支える

人とくらしを支える

QOL貢献製品

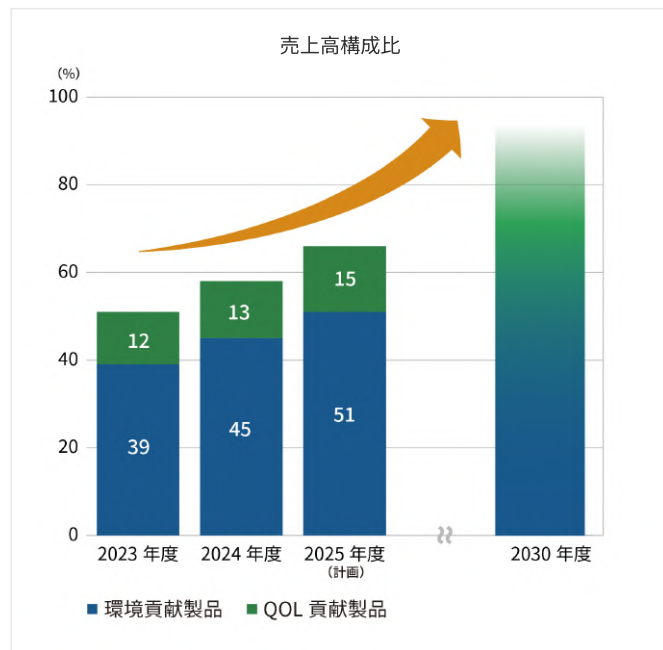
QOL貢献製品

QOLに貢献する製品群を提供し、人とくらしを支える豊かな社会の実現に貢献しています。

分野	貢献領域	分類	対応する主な製品群
QOL 貢献製品	医療への貢献	治療	創傷治癒材（医療機器）、止血材（医療機器）、人工腎臓用ポッティング材
		検査	臨床検査薬（体外診断用医薬品）
		薬など	腸溶性コーティング剤（医薬品添加物）、腸管洗浄剤用原薬（医薬品）
		感染	抗菌剤（医薬品）
		研究開発	<u>機能性タンパク質</u> 、 <u>細胞外小胞精製キット</u>
	食糧問題への貢献	安定供給	<u>農業用ペプチド</u> 、 <u>陸上養殖用ペプチド</u>
	豊かなくらしへの貢献	安全性の向上	難燃剤、 <u>帯電防止剤</u>
		利便性の向上	<u>匂いセンサー</u> 、家庭用洗剤用原料
		質の向上	低反発フォーム、 <u>化粧品用原料</u>

QOL貢献製品の概況

新中期経営計画2025では、カーボンニュートラルおよびQOLの向上に貢献する製品を高付加価値製品群と位置付け、2021～2025年度で積極的な設備投資を計画しています。このうち、QOL貢献製品は、「医療」「食糧問題」「豊かな暮らし」の3つの貢献領域のいずれかで貢献する製品と位置付け、目標を掲げています。



QOL向上に貢献する製品への設備投資

製品群	2021	2022	2023	2024	2025...(年度)
永久帯電防止剤		タイに新設 (2022年/34億円)			
医療・医薬関連				名古屋に増設 (2024年/1億円) 京都に増設 (2024年/3億円)	

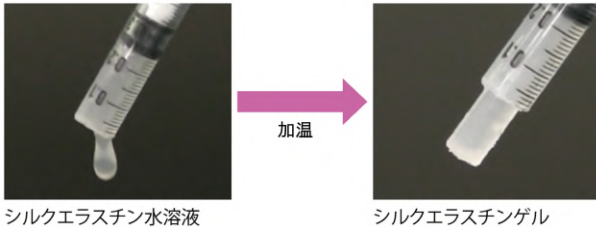
新たな成長軌道 一次世代の事業創出へ

新中期経営計画2025では、2030年の新たな成長軌道となる次世代の事業創出に注力し、早期事業化を目指しています。

機能性タンパク質『シルクエラスチン』

生体組織の修復・再生環境を作る再生医療材料『シルクエラスチン』

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機能性タンパク質です。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作りだします。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、従来治療では治癒が期待できなかった傷に対して良好な結果が得られ、半月板再生および創傷治癒の臨床試験結果がScientific Reports誌に掲載されました。2025年5月に新規創傷治癒材として薬事承認を取得し、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。今後はまず創傷治癒材用途で実績を作り、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。

匂いセンサー『FlavoTone（フラボトーン）』



FlavoTone Type-A



FlavoTone Type-G

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。

ペプチド農業

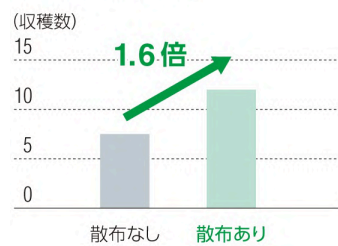
当社は、植物に不足している性質を発現させ、従来の品種改良と比較して安心して簡単に植物のさまざまな機能を引き出すことができる農業用ペプチド※の活用を研究開発しています。気候変動などによって植物が受けるストレスに対する耐性を付与することで、農作物の収量や品質の向上が期待できることから、新たなペプチド農業の確立と農業支援を本格展開していきます。

※ 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



キュウリの収穫を 1.6 倍に

ペプチド散布評価



宮崎県新富町での
研究・実証試験の様子

人とくらしを支える

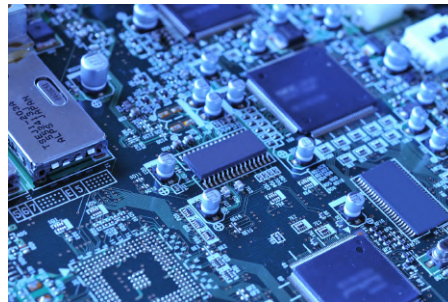
人とくらしを支える

QOL貢献製品

三洋化成グループは、健康寿命の延伸に資する製品群を提供し、持続可能な社会の実現に貢献します。

永久帯電防止剤『ペレスタット』『ペレクトロン』

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、幅広い用途に使用されています。超高度情報化社会の到来により半導体用搬送トレイや電子機器・精密部品の包装などの用途の需要が増えつつあります。2022年からタイの関係会社 サンヨーカセイ（タイランド）リミテッドのラヨン工場でも生産を開始し、競争力強化を図るとともに、新たな用途開発を進めていきます。



医療・医薬関連

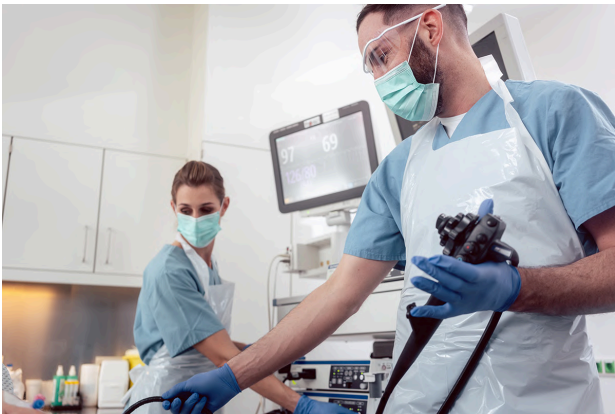
止血材

心臓血管外科手術での止血に用いられる医療機器。
医療機器に関する情報は [こちらから](#)。



腸管洗浄剤用原液

大腸の検査や手術に用いられる医薬品用原薬。
医薬品に関する情報は [こちらから](#)。



炎症性腸疾患の体外診断用医薬品

炎症性腸疾患の検査に用いられる体外診断用医薬品。
体外診断用医薬品に関する情報は [こちらから](#)。



医療・公衆衛生用抗菌剤

抗菌剤や除菌剤に用いられる製造専用医薬品。

医薬品に関する情報は [>> こちらから](#)。



製造用薬剤・医薬品添加物

さまざまな製剤に用いられる製造専用医薬品や医薬品添加剤。

医薬品に関する情報は [>> こちらから](#)。

医薬品は、飲む内用剤、皮膚や粘膜に使用する外用薬、血管などに直接入れる注射剤など薬効に合わせていろいろな性状に製剤化されています。ほとんどの医薬品は薬効成分と医薬品添加物からできており、医薬品添加物は、薬の安定性、安全性を保持し、目的に合わせて浸透しやすさや塗りやすさ（湿潤剤・透湿剤・可とう性付与剤）、溶解しやすさ（相溶化剤）、成形しやすさや保持しやすさ（増粘性）などさまざまな効果を付与します。なお、医薬品添加物の主な製品群として腸溶性コーティング剤などがあります。



環境マネジメント

三洋化成グループは、一般社団法人日本化学工業協会レスポンシブル・ケア委員会（旧日本レスポンシブル・ケア協議会）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、「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、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、自社で十分に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ています。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（株式会社サン・ペトロケミカルはISO9001認証についても2020年度に返上）。また、国内外工場および研究所を対象に、年1回現地を訪問して行う（海外は一部リモート）安全衛生環境保安監査も継続します。

環境活動計画

環境活動計画21-24

テーマ	2019年度（基準年）実績	2024年度実績	2024年度（最終年度）目標		評価
			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	15.9 国内：10.6 海外：5.3	29.5以下	5%以上	達成
② エネルギー使用量（万kℓ）	14.7 国内：9.0 海外：5.7	7.7 国内：5.7 海外：2.0	14.0以下	5%以上	達成
③ 水使用量（千m ³ ）	4,354	3,732	4,136以下	5%以上	達成
④ 廃棄物発生量（万トン）	4.8	3.2	3.6以下	－	達成
⑤ VOC ^{※1} 排出量（トン）	112 国内：89 海外：22	43 国内：39 海外：4	90以下 国内：80以下 海外：10以下	19.7%以上	達成

※1 VOC：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、三大雅精細化学品（南通）有限公司

環境活動計画 25-29

環境活動計画21-24は終了し、すべての項目で、2024年度の目標を達成しました。

2025年度～2029年度を対象とした環境活動計画25-29のテーマと目標値を設定しました。

エネルギー目標はエネルギー消費のさらなる効率化推進のため、総量から原単位に変更しました。

テーマ	2024年度(基準年)実績	2025年目標値	2029年目標値	備考
① エネルギー消費原単位の改善	－	1%減	5%減	生産量当たりのエネルギー消費量
② CO ₂ 排出量の削減（万トン）	15.9（10.7） ^{※2} 国内：10.6 海外：5.3	11.2以下	10.7以下	生産量の計画を踏まえ設定
③ 用水使用量の削減（千m ³ ）	3,730（3,480） ^{※2} 国内：3,290 海外：440	3,430以下	3,290以下	年率1%減
④ 廃棄物発生量の削減（万トン）	3.2（3.1） ^{※2}	3.1以下	2.9以下	－
⑤ VOC ^{※1} 排出量（トン）	43 国内：39 海外：4	43以下	43以下	2024年度の実績以下

※1 VOC：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

※2（ ）内の数値は、2024年に撤退した高吸水性樹脂事業を除く2024年度の実績値

環境負荷の全体像

2024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+三大概精細化学品（南通）有限公司の合計値

環境経営指標

環境会計（期間：2024年4月1日～2025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＋三大雅精細化学品（南通）有限公司の合計値。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2024年1月1日～2024年12月31日を期間としています。

環境保全のための投資額および費用額

【事業活動に応じた分類】				【環境保全対策分野に応じた分類】			
		(単位：百万円)				(単位：百万円)	
分類		投資額※1	費用額※2	分類		投資額	費用額
事業 エリア内 コスト	①公害防止コスト	235	841	① 地球温暖化対策	65	546	
	②地球環境保全コスト	65	549	② オゾン層保護対策	0	4	
	③資源循環コスト	0.4	1,202	③ 大気環境保全	153	393	
上・下流コスト		0	35	④ 騒音・振動対策	0	65	
管理活動コスト		0	346	⑤ 水環境・土壌環境・地盤環境保全	82	399	
研究開発コスト		0	2,331	⑥ 廃棄物・リサイクル対策	0.4	1,204	
社会活動コスト		0	191	⑦ 化学物質対策	0	222	
環境損傷コスト		0	0.2	⑧ 自然環境保全	0	12	
合 計		301	5,495	⑨ その他	1.1	318	
				合 計	301	3,163	

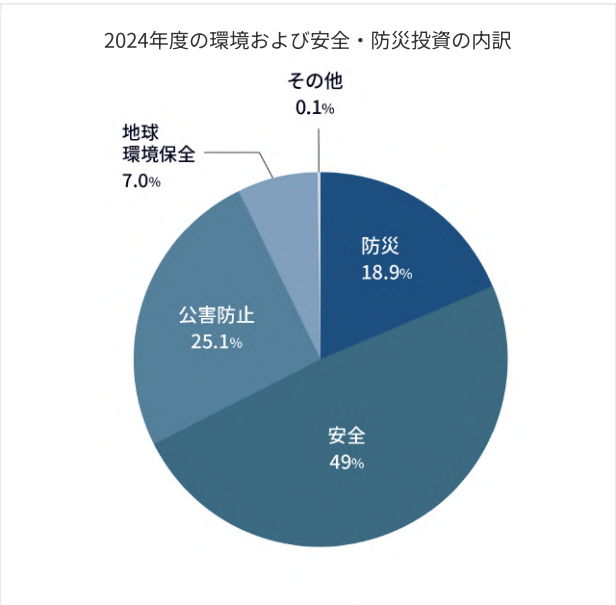
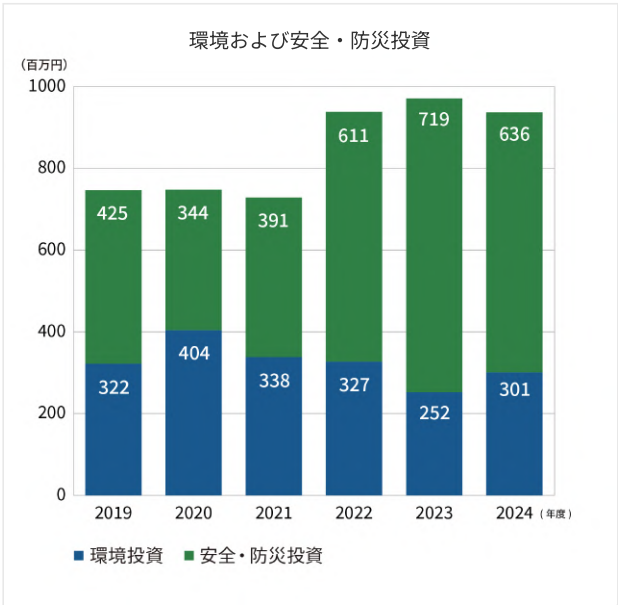
※1 投資額は当該期間の検収ベースでの金額
※2 費用額には減価償却を含む

(注) 研究開発にかかる費用は分類していない

【環境保全対策に伴う経済効果（貨幣単位）】				(単位：百万円)	
効果の内容			金額	主な実施アイテム	
省エネルギーによる効果			105	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		78	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		52	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		63	廃溶剤、使用済容器等の売却益	
合　計			296		

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。
2024年度は環境投資が3.01億円、安全・防災投資が6.36億円でした。



環境関連のコンプライアンス

国内事業所において、2024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。

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」最終年度の2024年度の実績は、目標を達成できました。

中長期のGHG（Scope1, Scope2）排出量削減目標

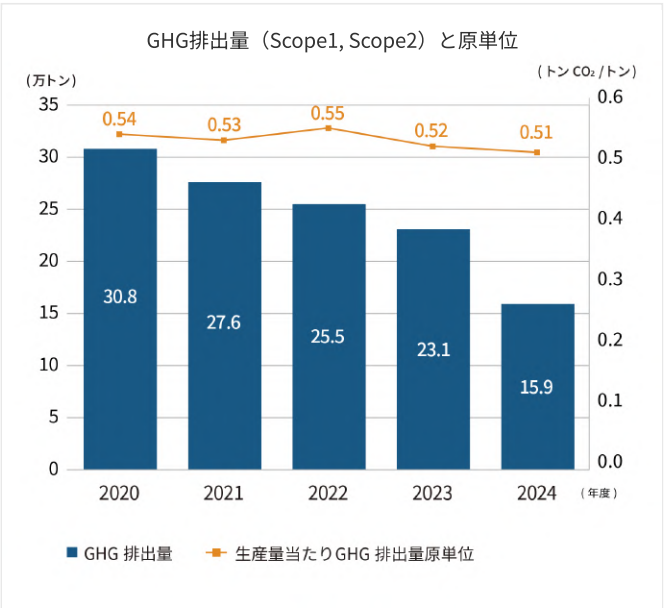
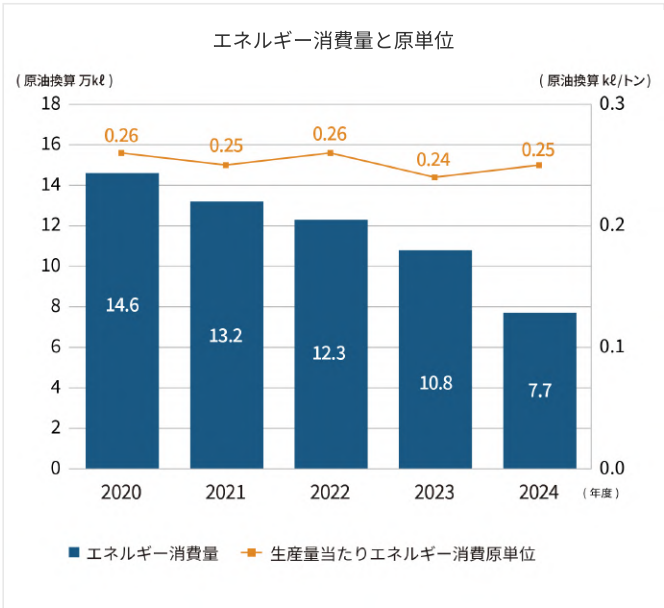
年度	グループ目標値（CO ₂ 換算）	備考
2013年	30.9万トン	基準年
2030年	15.4万トン	中間目標（基準年比半減）
2050年	ネットゼロ	最終目標（カーボンニュートラル達成）

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	2024年度 目標	2024年度	評価
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	29.5以下	15.9 国内：10.6 海外：5.3	達成
削減割合（2019年度比）	—	1%	11%	18%	26%	5%以上	49%	
エネルギー消費量 （原油換算万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	14.0以下	7.7 国内：5.7 海外：2.0	達成
削減割合（2019年度比）	—	1%	10%	16%	27%	5%以上	48%	

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、三大雅精細化学品（南通）有限公司



2024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7.7万kℓ（国内5.7万kℓ、海外2.0万kℓ）となり、2019年度比52%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15.9万トン（国内10.6万トン、海外5.3万トン）となり、2019年度比51%まで減少しています。

▶ 気候変動関連データ

GHG排出状況

排出/吸収/削減貢献 区分		GHG種別	数量（CO ₂ 換算）	
			2023年度	2024年度
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	6.9万トン
		メタン（浄化槽から発生）	30トン	24トン
		亜酸化窒素（燃焼時副生物）	156トン	113トン
		その他温室効果ガス（NF ₃ 、PFC、SF ₆ ）	排出なし	排出なし
		冷凍機等から漏出したフロン類	241トン	157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	8.9万トン
		サプライチェーンでの排出（Scope3）	191.1万トン	175.5万トン
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	13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	54万トン	90万トン※

※ 2024年度に対象製品を見直した。詳細は [環境を支える環境貢献製品](#) を参照

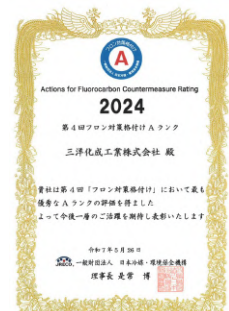
2024年度に事業所で排出したGHGのうち、CO₂以外のものは、浄化槽起因のメタンと燃焼副生物である亜酸化窒素および冷凍機などから漏出したフロン類です（CO₂換算で合計294トン）。これらCO₂以外のGHGは、Scope1、Scope2の排出量に対し0.22%とごく僅かで、Scope3も含めサプライチェーン排出のほぼ全量がCO₂です。

[Scope別GHG排出量データ](#)

フロン類

当社国内事業所では機器の点検、フロン類漏えい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、フロン排出抑制法に従い所定の点検を実施しています。2024年度のフロン類漏えい量の合計は82kg（うち、オゾン層破壊能のあるフロン類は0kg）、GHGとしてCO₂換算すると157トンとなり、前年度から84トン減少しました。

2025年6月には、一般社団法人日本冷媒・環境保全機構（JRECO）によるフロン排出抑制法への取り組み評価において、最高評価のAランクを取得しました。



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、Scope2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、木材を使用した高機能テキスタイルなどを開発しました。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ます。

サンヨーカセイ（タイランド）リミテッドの工場へソーラーパネル設置

サンヨーカセイ（タイランド）リミテッドは、電力会社と共同で、地上設置型太陽光発電所プロジェクトを実施しました。ソーラーパネルの設置用地として5,000平方メートルの敷地を提供し、合計889 kWの太陽光発電容量を有しています。2024年12月1日から発電した電力の系統連系（送電）が開始されました。



▶ [Sanyoの貢献>環境貢献製品](#)

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
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

三洋化成グループは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。TCFD提言の4つの開示推奨項目であるガバナンス、戦略（移行計画、シナリオ）、リスク管理、指標と目標に沿った適切な情報開示に取り組んでいます。また気候変動のリスクと機会が関連する財務指標に与える影響度を時間軸に基づき評価し、経営戦略に反映させています。

これまで当社グループは政府の方針に基づき、2017年度以降CO₂排出量を着実に減少させてきました。「2030年CO₂排出量削減50%（2013年度比）、2050年カーボンニュートラル」を目標とし、グループ全体で積極的に取り組んでいます。また、当社グループのCO₂排出量削減だけでなく、サプライチェーン全体でCO₂排出量削減に貢献する製品開発を化学メーカーの責務として果たすことで、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。

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。2024年度はサステナブル経営委員会を3回実施し、気候変動への取り組みの報告を2回行いました。



戦略

当社グループは気候変動に関する戦略の策定にあたり、TCFD提言に沿ったシナリオ分析を実施しています。シナリオは脱炭素社会への移行が実現する1.5℃シナリオに加え、世界的に経済成長を優先する4℃シナリオを選定しています。

シナリオの考え方

1.5℃シナリオ	世界の平均気温が1.5℃上昇で気候変動を抑制する脱炭素移行シナリオ （参考）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」
4℃シナリオ	世界の平均気温が4℃上昇で気候変動が進行する経済成長シナリオ （参考）気候変動に関する政府間パネル 第6次統合報告書（IPCC AR6）「SSP5-8.5」

<想定される世界>

1.5℃シナリオで 想定される世界	脱炭素社会の実現が最優先、野心的な気候変動政策を実施 - 炭素税率の大幅アップ - 内燃機関エンジン（ICE）販売の禁止、電気自動車（EV）化 - エネルギー、原料の脱炭素化 - 再生可能エネルギーの主流化 - リサイクル、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
4℃シナリオで 想定される世界	化石燃料依存による経済成長が最優先、追加的な気候変動対策を実施しない - 化石エネルギー、原料の需要拡大 - 自由貿易や国際投資が活発 - 異常気象による自然災害が激甚化

リスク管理

シナリオを踏まえたリスクと機会に関する気候変動の影響に対して、当社グループの対応策をさまざまな観点から検討しています。2022年度シナリオ分析を実施してから継続的なブラッシュアップをしており、2024年度はリスクと機会の選定および時間軸を考慮した影響度評価を定量的な分析として行いました。各事業共通のリスクと機会、および各事業固有のリスクと機会を一覧にしました。時間軸は影響するリスクと機会に対する時期を短期・中期・長期と分類しています。影響度評価は影響する金額を、大・中・小と分類しています。

想定される気候変動要因（各事業共通）

主として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想定しており、バイオマス資源や持続可能な資源の活用による新市場創出の機会を模索しています。さらに、循環型社会や脱炭素社会に向けた革新技術の登場も想定しており、従来の生産技術に依存するリスクを含め、バイオマス原料・リサイクル原料の活用技術開発や低炭素技術・高エネルギー効率のプロセス開発が競争優位性の向上につながると考えています。

また、国内外の環境貢献を評価する支援策や補助金の活用が事業転換を後押しする可能性があり、適切な環境関連情報開示や社外評価への対応が重要と捉えています。

気候変動に伴う異常気象や自然災害は、原料調達や物流に関するサプライチェーンの分断および自社の生産体制に影響を及ぼすリスク要因ですが、事業継続計画の定期的な整備や物流ネットワークの再構築を図ることで企業の信頼性向上につとめるとともに、防災・衛生・復興関連製品の拡充により社会へ貢献していきます。

気候変動に関する各事業共通の「リスク」と「機会」への対応策

分類	シナリオ	気候変動区分		気候変動による影響	時間軸	影響度評価	対応策
リスク	1.5℃	政策規制	炭素税引き上げ	エネルギー調達コストの増加	中長期	大	・コージェネレーション導入、太陽光発電導入
			省エネ、低炭素規制	リサイクル原料の使用義務	中長期	中	・リサイクル原料を使用した製品開発
			政策	輸出地域の規制変更によるシェア喪失	中期	大	・社外団体と連携した早期規制対応
				国の政策変更による生産拠点の移転・撤退	短期	大	・生産拠点の見直し
		技術	環境貢献	リサイクル対応製品の需要増加	中長期	大	・リサイクル材料活用に関する製品開発
		市場	市場の変化	各国の政策乖離によるエネルギー、原料の分断化	中長期	大	・市場動向のリスクアセスメント、事業の関連多角化
			消費行動の変化	低炭素製品需要の動向変化	長期	小	・顧客との積極的なコミュニケーション
		評判	業界批判	環境対応軽視による資本撤退・取引消失	短中長期	大	・環境対応を重視した経営方針の策定
			訴訟	化石燃料による環境悪化	長期	大	・バイオマス原料、クリーンエネルギーの活用
	4℃	急性	自然災害（台風・豪雨等）	サプライチェーンの分断、自社拠点の被災	短中長期	大	・BCP体制の構築（雨水対策、建物および設備の防災対策、原料調達の複数化）
		慢性	自然災害（渇水・気温上昇等）	渇水等による取水制限	長期	小	・BCP体制の構築（水利用の効率化）
機会	1.5℃	政策規制	省エネ、低炭素規制	省エネ設備の投資コスト増加	長期	大	・生産プロセス改善と生産設備の集約
		技術	環境貢献	節約志向によるエシカル消費の拡大	中期	中	・アップサイクル材料活用に関する製品開発
		市場	市場の変化	ニッチな市場の潜在的発生	長期	小	・ユーザー協働の製品開発
		評判	業界批判	BtoC市場における環境意識の高まり	短期	小	・SDGs取り組みアピールによるイメージ向上 ・RSPO認証原料使用によるイメージ向上
			訴訟	透明性のある環境情報の開示要求	中長期	小	・適切な環境情報の開示と社外評価機関の活用による信用獲得
	4℃	急性	自然災害（台風・豪雨等）	自然災害・悪天候における製品需要拡大	短中長期	小	・防災・衛生環境・災害復興関連製品の拡充
		慢性	自然災害（渇水・気温上昇等）	平均気温上昇における生活様式の変化	短中長期	小	・包括的な生活環境関連製品の拡充

想定される気候変動要因（各事業固有）

社会全体の環境意識の高まりに伴い、環境負荷の大きい製品への批判が懸念される反面、環境貢献の大きな製品を積極的に開発することが企業価値の向上につながると考えています。製品ライフサイクルの観点から環境性能（高性能化・長寿命化・軽量化など）が優れた環境貢献製品の開発や普及活動などを意識することがカーボンニュートラル社会の実現に不可欠です。

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。

気候変動に関する各事業固有の「リスク」と「機会」への対応策

分類	シナリオ	気候変動区分		気候変動による影響	時間軸※1	影響度評価※2	対応策
リスク	1.5℃	政策規制	省エネ、低炭素規制	バイオマス原料の使用義務化	長期	中	・循環経済型ビジネスモデルの構築
		技術	環境貢献	可食品由来原料の需給不安	中期	大	・ウレタンのケミカルリサイクル技術確立
		市場	市場の変化	認証要求の高まり	中期	小	・国内外市場の動向把握
			消費行動の変化	ガソリン車、ハイブリッド車の販売減少	中長期	大	・バッテリー式電気自動車用潤滑油材料の開発
			消費者の嗜好変化	モノからコトへの価値観の変化	長期	大	・地球環境体験価値一体型の製品開発
		評判	業界批判	グローバル調達型企業との取引縮小	中長期	大	・協業先も含めた現地調達、現地生産の実現
			訴訟	市街地にある化学品生産拠点に対する訴訟	中長期	大	・委託生産を含む生産拠点の移転
	4℃	急性	自然災害（台風・豪雨等）	停電時の温調不備による品質劣化	短中長期	小	・BCP体制の構築（バックアップ電源、異常検知システム、再起動訓練等）
		慢性	自然災害（渇水・気温上昇等）	天然資源の供給不良	中期	中	・ケミカル由来製品の併用販売
機会	1.5℃	政策規制	炭素税の導入・引き上げ	CCUSの普及 CO ₂ 排出量削減に寄与する製品の需要増加	長期	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
			省エネ、低炭素規制	CO ₂ 排出量削減貢献製品の市場拡大	中長期	中	・風力発電用炭素繊維集束剤の販売拡大
			政策	煙道ガスの排出規制	長期	大	・煙道ガスからのCO ₂ 分離技術の開発
		技術	環境貢献	ガソリン車から電気自動車への移行	中期	大	・ハイブリッドコンデンサーの開発促進
		市場	市場の変化	バイオマス原料使用製品の市場拡大	中期	中	・バイオエタノール用工程薬剤の事業拡大
				未病ビジネス拡大、在宅医療ニーズ増大	中期	中	・未病デジタル診断関連の製品、在宅医療関連の製品サービス開発
			消費行動の変化	電気自動車の需要増加（車載電池の軽量化促進）	中長期	大	・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
			消費者の嗜好変化	日用品市場の環境志向の高まり	中長期	小	・バイオマス原料使用界面活性剤の開発
		評判	業界批判	環境関連情報の透明性がある開示要求	長期	小	・先進的な取り組み、情報開示による評判の向上
			訴訟	石油化学事業への批判	長期	大	・非石油化学事業への関連多角化
	4℃	急性	自然災害（台風・豪雨等）	断熱塗料の需要拡大	長期	小	・断熱塗料用バインダーの開発
		慢性	自然災害（渇水・気温上昇等）	環境変化に強い農作物市場拡大	中期	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
				水質悪化による水質改良需要の高まり	短期	小	・水質改良剤の開発

※1 時間軸は、当社の事業特性をふまえたリスクおよび機会が顕在するまでの時間として時期を短期・中期・長期と分類

短期：1年未満

中期：1年以上3年未満

長期：3年以上

※2 影響度については金額を大・中・小と分類

大：利益への影響が、10億円以上

中：利益への影響が、1億円以上10億円未満

小：利益への影響が、1億円未満

指標と目標

環境課題を解決するための取り組みとしては、新中期経営計画2025の中で、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, Scope2）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（Carbon dioxide Capture and Utilization：CO₂回収・利用）やグリーン水素導入の取り組み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。

当社グループの2030年のありたい姿に向けた経営方針：WakuWaku Explosion 2030で示しているとおり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排出量削減に貢献していきます。

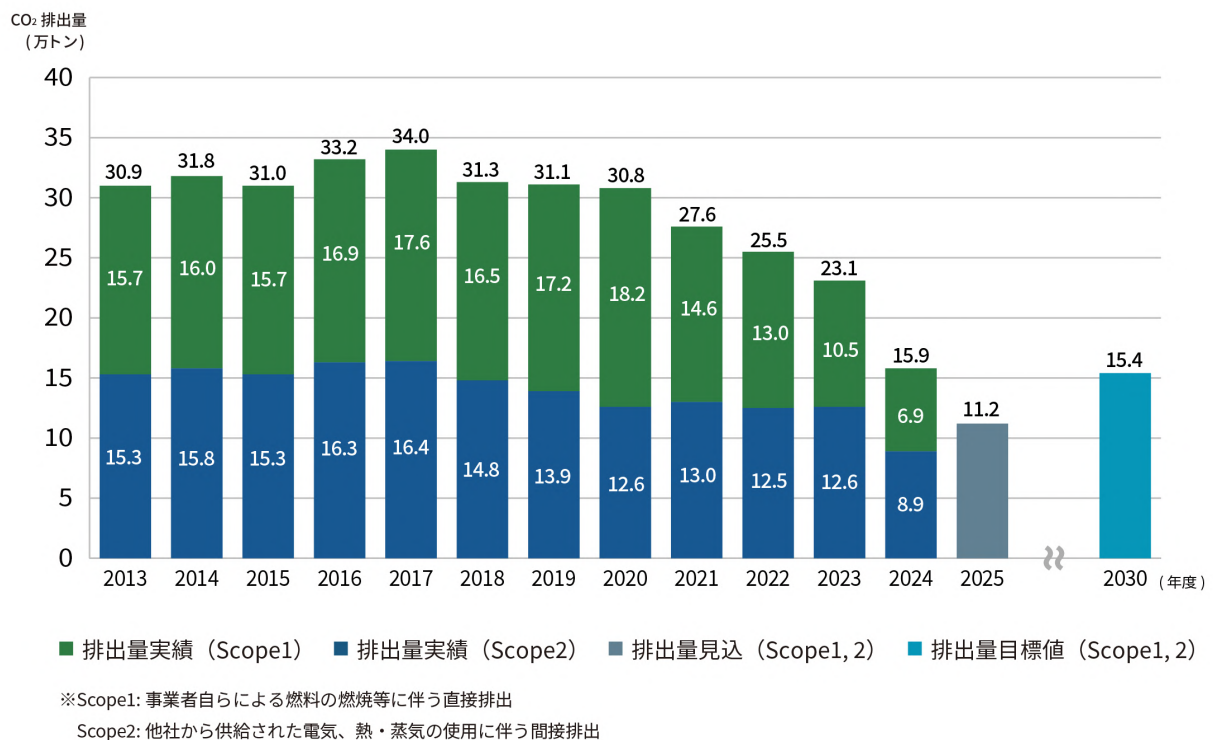
Scope1, Scope2：事業所からの排出

当社グループは京都議定書が発効された2005年に「京都議定書に関する活動方針」を定めるとともに、国内各事業所の温室効果ガス削減活動として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。

当社グループは高付加価値製品の販売に重点を置く経営方針により低付加価値製品の販売をやめたことで、2018年度から生産量が減少しました。プロダクトミックスが変化した結果、国内の生産量当たりの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、事業ポートフォリオが大きく変わった結果、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CO₂排出量削減50%（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年カーボンニュートラル」実現に向けて取り組みを推進していきます。

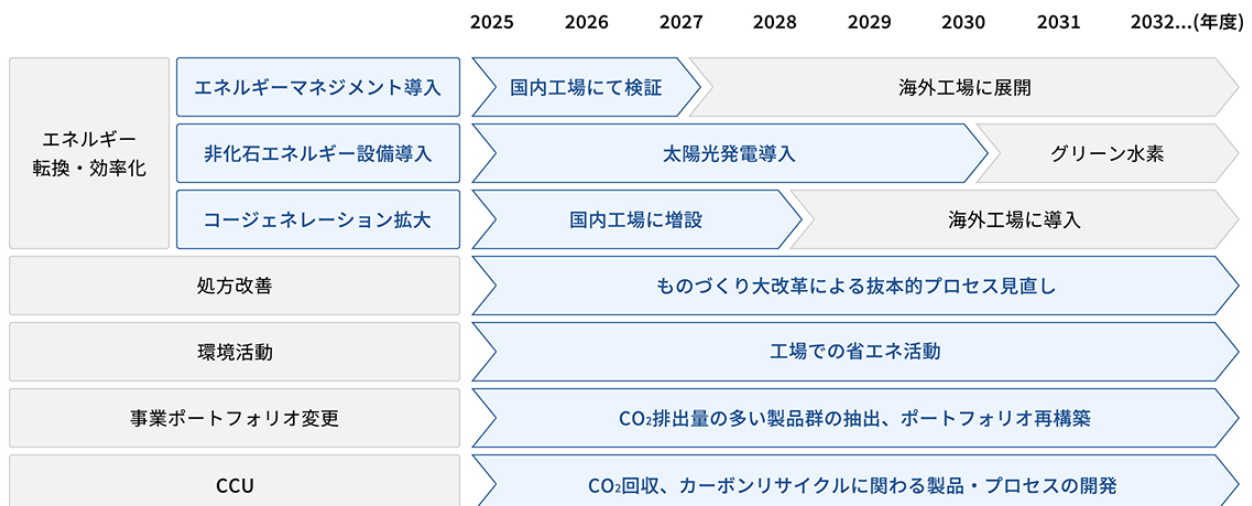
今後、当社グループでCO₂排出量が多い名古屋工場と鹿島工場に注力していきます。CO₂排出量削減対策としてCCUの活用や水素などのエネルギー転換および、製品単位の抜本的な製造プロセスの見直しを検討していきます。

<Scope別CO₂排出量（Scope1, Scope2）：実績と目標>



カーボンニュートラルに向けたロードマップ

CO₂排出量削減策としてエネルギー転換・効率化（エネルギーマネジメント導入、太陽光発電・グリーン水素、コージェネレーション）、製造プロセスの見直しを進めています。さらにCCU導入により「2050年カーボンニュートラル」実現を目指します。



Scope3：サプライチェーンを通じた排出

燃料使用等による直接排出（Scope1）、他社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、当事業所からの排出量（Scope1, Scope2）23.1万トンに対し、サプライチェーンを通じた排出（Scope3 Category1～7, 12）では191.1万トン。購入原材料にかかるCO₂排出量および当社製品を使用した最終製品の廃棄にかかるCO₂排出量が、それぞれScope3全体*の53%、39%を占めます。



Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
 Scope2：他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出
 Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

出典：環境省Webサイト 

※ Scope3全体：当社製品の販売先での使用・加工・輸送にかかるCO₂は、データ収集が困難で算定していない

また、2022年度から、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのCSR調達セルフ・アセスメント質問表を活用し、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

当社グループは適切な環境関連情報開示を行い、ステークホルダーのみなさまに説明責任を果たしていきます。複数の気候変動シナリオによるリスクと機会が事業活動に与える影響を認識し対応策を準備することで事業のレジリエンス向上を図り、社是に基づいた事業活動を継続していきます。また自社の2050年カーボンニュートラル達成にとどまらず、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減に貢献し、持続可能な社会の実現につとめます。

水資源

三洋化成グループでは、化学製品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）を用いて水ストレスの評価をした結果、サンヨーカセイ（タイランド）リミテッドのラヨーン工場において、リスクレベルがHighであることを確認しました。その他の国内外の製造拠点のリスクレベルはHighまたは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の目標に水使用量削減を掲げ、取り組んできました。2025年度以降も基準年度（2019年度）比5%以上の削減目標を掲げ、取り組みます。

水質汚濁物質の排出抑制については、事業所内での漏えい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、2025年度から環境活動計画推進会議を開催し、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」最終年度の2024年度は目標を達成できました。

環境活動計画21-24

	2019年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	評価	2024年度 (目標)
水使用量 (千m ³)	4,354	4,295	4,333	3,973	3,732	目標 基準内	4,136以下
削減割合 (2019年度比)	—	1.3%	0.5%	8.8%	14.3%		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※

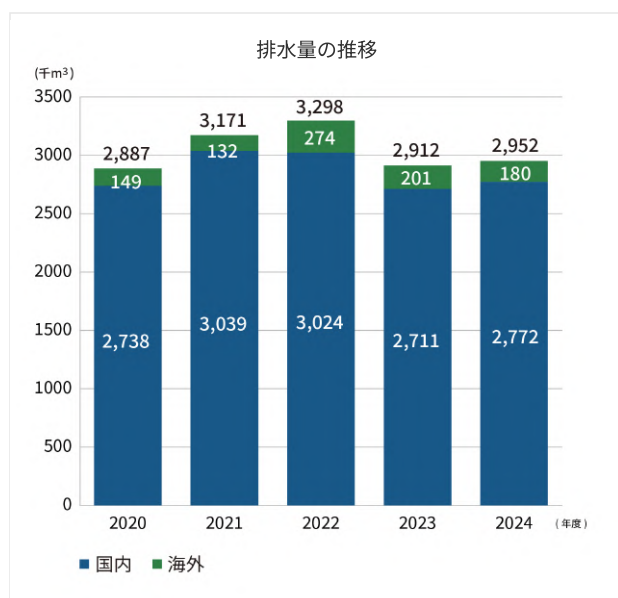
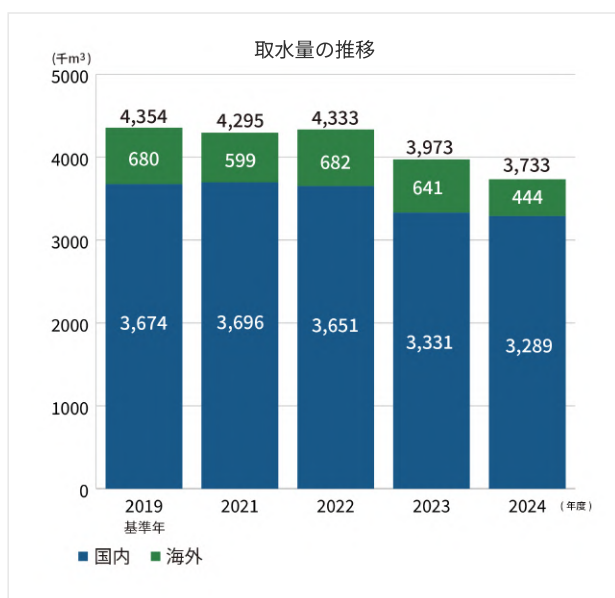
※ サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC、サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド、三大雅精細化学品（南通）有限公司

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。

2024年度の水使用量は、国内、海外ともに減少し、トータルは3,733千m³（前年度比6%減）となりました。生産量が前年度比約23%減少した影響はあります。

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

(単位：千m³)

	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
用水使用量（取水量）合計	国内外	4,269	4,295	4,333	3,973	3,733
上水道水使用量	国内	132	137	139	130	129
	海外	263	284	261	204	17
	合計	395	421	400	334	147
工業用水使用量	国内	3,367	3,558	3,513	3,202	3,158
	海外	507	315	421	437	427
	合計	3,873	3,874	3,933	3,639	3,585
表層水（河川、湖沼等）使用量	国内外	0	0	0	0	0
地下水使用量	国内外	0	0	0	0	0
海水使用量	国内外	0	0	0	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。

排水量

排水先別排水量

(単位：千m³)

	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
排水量	国内	2,738	3,039	3,024	2,711	2,772
	海外	149	132	274	201	180
	合計	2,887	3,171	3,298	2,912	2,952
表層水（河川、湖沼等）への排水量	国内	1,688	1,912	1,924	1,671	1,763
地下への排水量	国内	0	0	0	0	0
海洋への排水量	国内	889	985	955	899	860
第三者（下水道等）への排水量	国内	159	140	144	141	149

水資源・水環境に貢献する製品

凝集剤、有機凝結剤、生分解性潤滑油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、水質浄化、生分解性に貢献しています。

» [Sanyoの貢献](#)» [環境を支える](#) | [環境貢献製品](#)

資源循環／廃棄物削減

方針

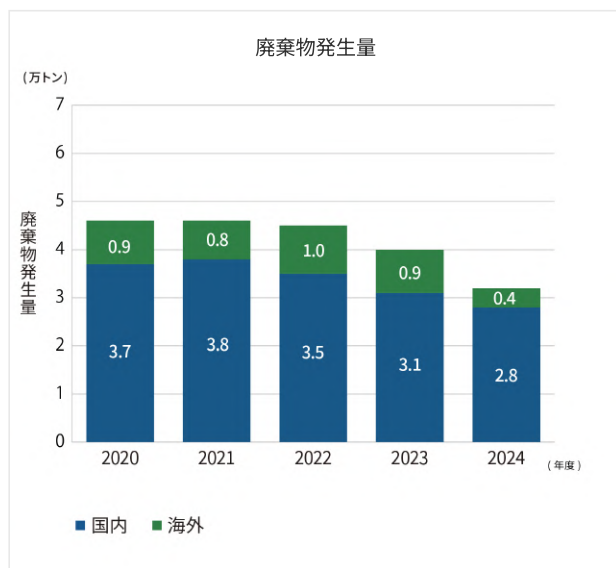
三洋化成グループは、サーキュラーエコノミーを実現し、持続可能な社会を目指すべく取り組んでいきます。化学製品の製造工程などで廃油、廃酸・アルカリ、廃プラスチック類、金属くずなどの産業廃棄物が発生しますが、資源の有効利用のため3R（リデュース、リユース、リサイクル）に取り組んでいます。特に廃棄物発生抑制（リデュース）は、焼却処分時のCO₂排出量削減にもつながるため、重要な取組課題として注力します。

目標と実績

廃棄物発生量

2024年度の廃棄物発生量は、3.2万トンとなり、2024年度末の目標である3.6万トン以下を達成できました。2025年度末の目標である3.1万トン以下を達成すべく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%レベルを維持しています。埋立ゼロを達成した事業所は全13事業所中12事業所でした。

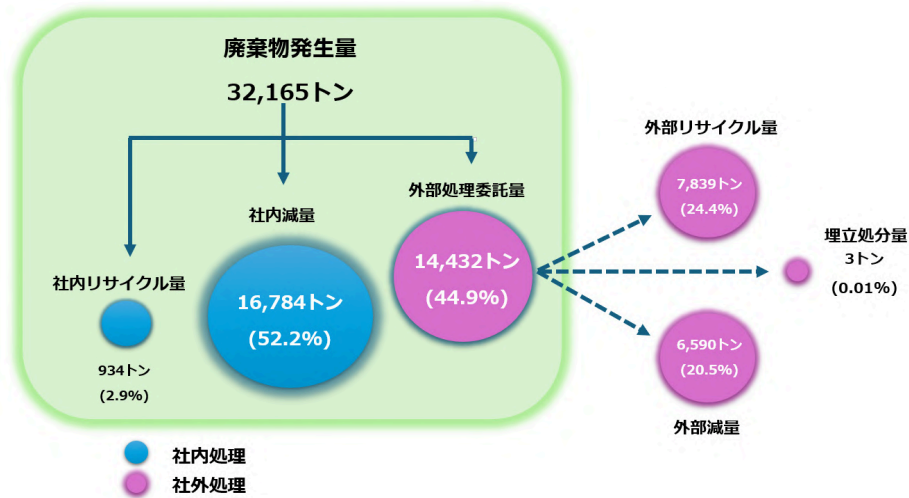


廃棄物のマテリアルフロー

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52.2%が社内で、20.5%が社外で減量化されます。

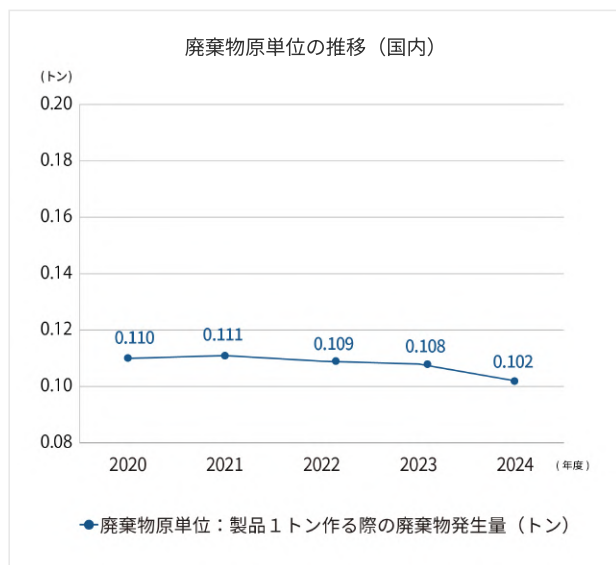
また、廃棄物発生量のうち27.3%が社内および社外でリサイクルされます。

廃棄物のマテリアルフロー（2024年度）



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、生産量当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

2024年度は発生した廃棄物のうち、2.9%が社内で、24.4%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
- ・一部再生ドラム（リサイクル品）を使用
（再生ドラム購入比率 2023年度：29.6% 2024年度：29.8%）

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、大部分はサマールリサイクルされています。

目標と実績

（単位：トン）

	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度		2025年度 目標
				目標	実績	
排出量（三洋化成）	1,061	959	1,131	1,147	1,377	1,415
排出量（国内関係会社※）	48	52	33	34	42	41
合計	1,109	1,011	1,164	1,181	1,419	1,456

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

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（第十五条の二の第三第二項）」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（2025年度）	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 

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（2025年度）	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 

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するようつとめることが化学メーカーの責務です。

方針

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

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

化学物質管理にかかる組織と役割

レスポンシブル・ケア本部長を統括責任者とし、その指揮のもとに各本部が連携して化学物質管理を行います。

生産活動での取り扱いによる環境への排出は生産本部が管理します。製造物の組成や製造プロセスなどにかかる設計管理は事業本部所属の研究部と生産本部が協業して行います。



本部	主責任
レスポンシブル・ケア本部	・国内外の各種法規制の遵守と、業界基準、顧客の調達基準等への適合の確認 ・保安防災、労働安全衛生、環境保安面での適正管理の確認
各事業本部	・化学物質管理規定に基づく製造プロセス設計、組成設計と製品の提供 ・業界動向、顧客の調達基準等の情報収集と適合する製品の提供 ・顧客への化学物質情報の提供
SCM統括本部	・原材料のグリーン調達の推進（当社調達基準の伝達と化学物質管理に関する情報入手）
生産本部	・法規制に基づく管理 ・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

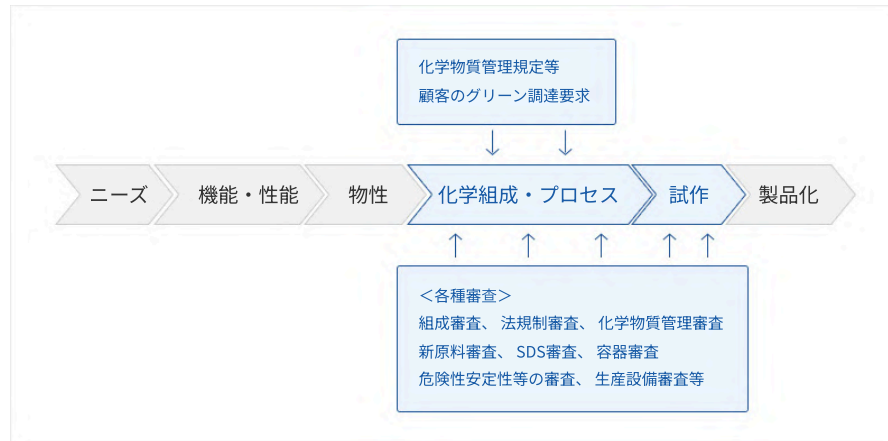
化学物質の安全・適切な取り扱い

当社グループでは、業務上多種多様の化学物質を取り扱うため、化学物質の物性や有害性に関する知識が必要不可欠です。取り扱う物質については、SDS（安全データシート）を活用した学習やリスクアセスメントを実施しています。有害性の高い特定化学物質や有機溶剤、毒物・劇物、危険物（防火・防災対策）については関連資格取得を奨励しています。特に、工場のプラントエンジニアには、危険物取扱者（甲種または乙種第4類）の資格取得を必須としています。

設計管理

製品設計に当たっては、顧客ニーズに応える「機能・性能」を物理的・化学的な「物性」に落とし込み、その「物性」を実現するための化学組成を設計します。試作、製品化の各段階で多角的な審査などを行なっています。

化学品を製品化するまでの各種審査



≫ [Sanyoの貢献>環境を支える | 環境貢献製品](#)

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。

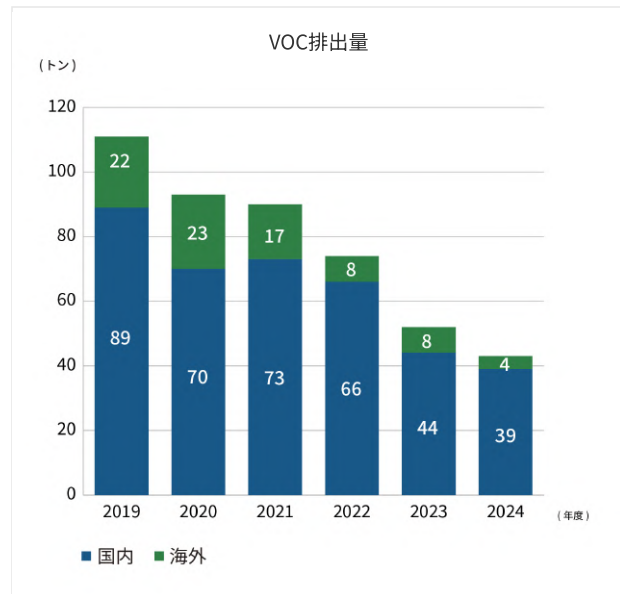
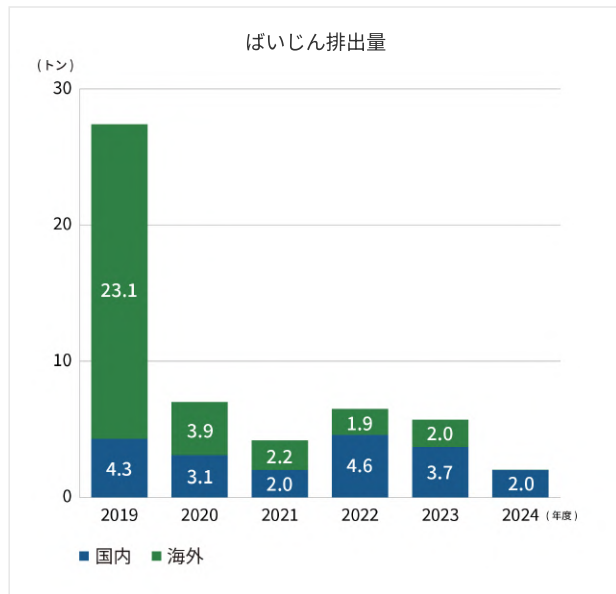
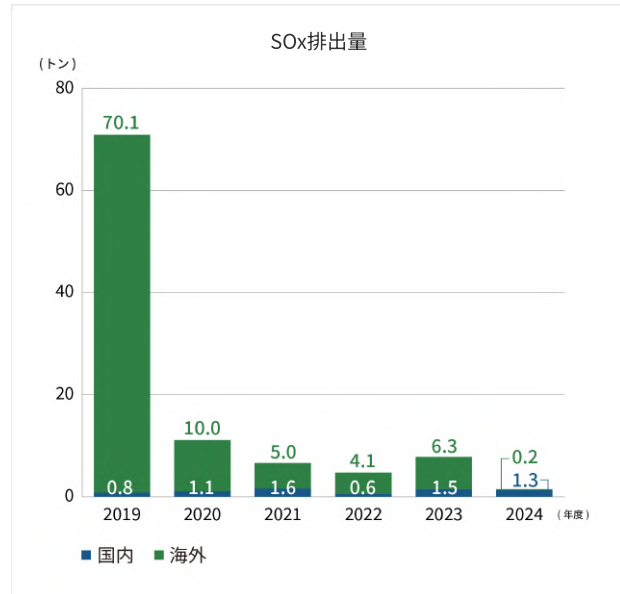
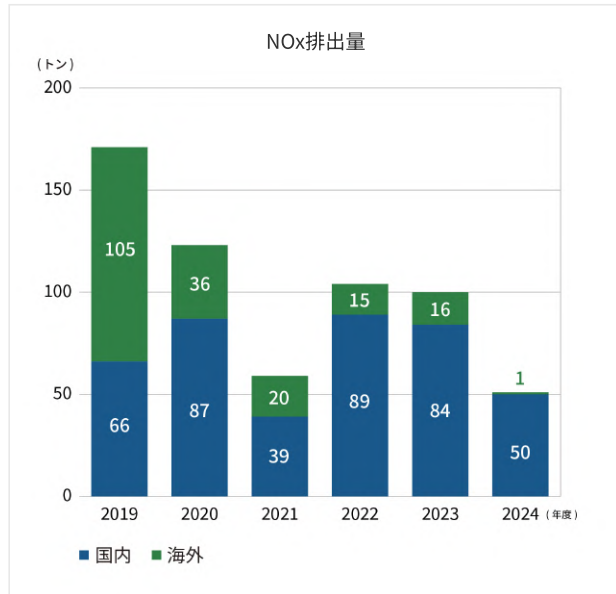
排出管理

生産活動で排出する化学物質が大气・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。2024年度のVOCの排出量は、国内は39トン（前年度比▲5トン）、海外は4トン（前年度比▲3トン）で、グループトータルで43トンとなり、2024年度目標を達成しました。2019年度比の削減割合は61%となります。



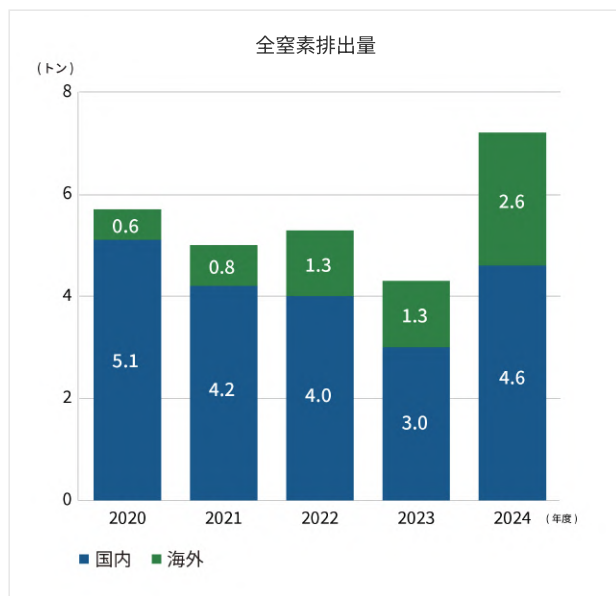
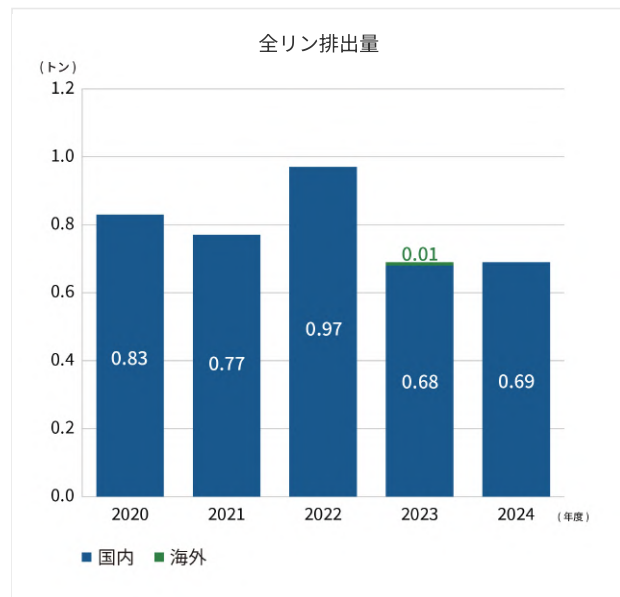
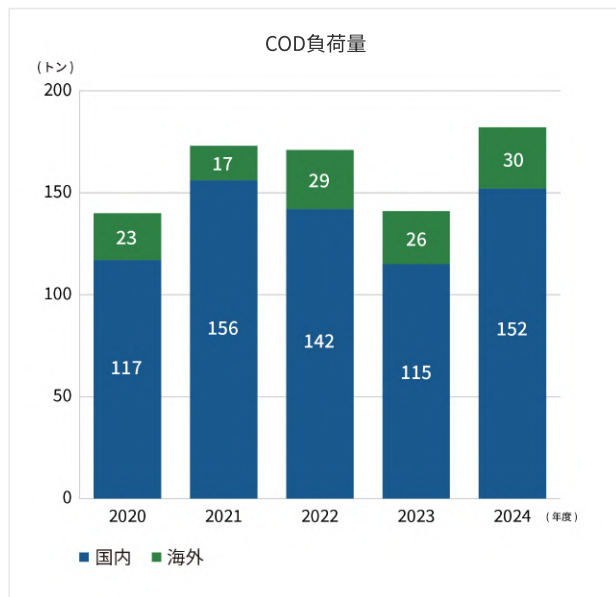
(注1) NOx、SOx、ばいじんでは2019年度に海外の数値が大きいのは、SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.で異常な測定値が出たことによる。設備や測定法を点検し、2020年度以降は正常化した。

(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

水環境保全

事業所排水の末端で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、防油堤の設置や漏えい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データ>環境](#) | [水資源関連データ](#)



土壌・地下水環境保全

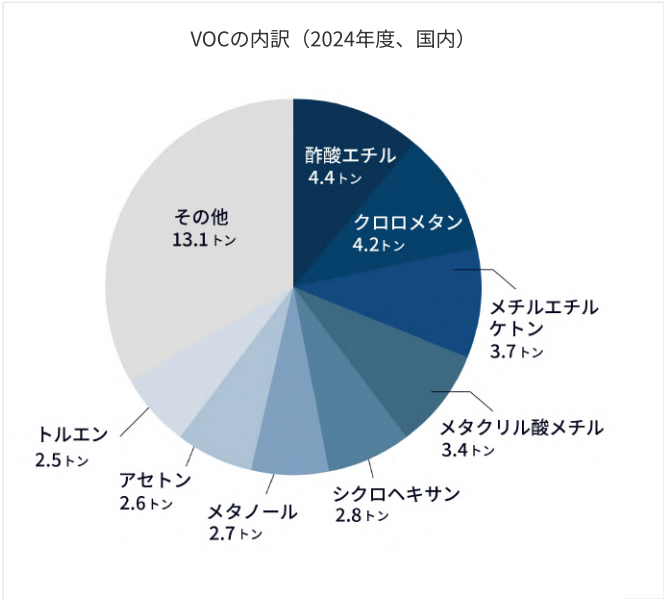
事業所内での埋立は行っていません。また、事業所内の観測井戸で地下水の状態をモニタリングするとともに、工事などの機会に自社敷地内での土壌の自主調査を継続し、問題がないことを確認しています。

PRTR法への対応

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年度から2023年度にかけて、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実施しました。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、2024年度には4.2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（2024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	99	115,839	20.8	0.5	0	432.0
国内関係会社	56	93,421	3.5	0	0	14.6
合計	113	209,260	24.3	0.5	0	446.6

➤ [ESGデータ＞環境 | PRTR法対象物質の排出・移動量データ\(国内事業所\)](#)

生物多様性

三洋化成グループは化学製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。

調達・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、内分泌かく乱物質（環境ホルモン）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つとめます。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。

体制

生物多様性推進体制は、サステナビリティ推進体制に組み込まれています。

➤ [推進体制](#)

啓発・研修

当社と一般財団法人三洋化成社会貢献財団が京都府相楽郡和束町で行っている「三洋化成の森」づくり活動では、社員とその家族向けに年2回程度、森林整備、自然観察会などを開催しています。実際に自然に触れる機会を提供することで従業員の生物多様性意識の向上を図っています。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2,210人、うち新入社員研修では延べ638人が参加しました。この他、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。

参画するイニシアチブ

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）



活動方針に基づく取り組み

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、生分解性などにより、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質合成は、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を行っています。また、新しく展開しようとしているアグリ・ニュートリション（農業）分野では、植物にとって必要な成分（ペプチド、アミノ酸など）を効率的な方法で植物に届け、植物が本来持っている収量・品質ポテンシャルを最大限に引き出すことで、環境負荷の高い肥料や農薬の使用低減につなげる検討を行っています。肥料や農薬の使用低減はこれらを製造する際の環境負荷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。

≫ [Sanyoの貢献](#)＞環境貢献製品

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

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。

地元の和束町他と連携して取り組んでいる「三洋化成の森」づくり活動では、従業員の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二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など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](#)

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	313人（2025年3月末現在）



INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	23,324	kℓ
原材料	原料・容器購入量	72,410	トン
水資源	取水量	2,103	千㎡
	上水道水	40	千㎡
	工業用水	2,063	千㎡



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	49,406	トン
大気環境	NOx	45.3	トン
	SOx	1.1	トン
	ばいじん	1.7	トン
	PRTR対象物質	5.4	トン
	VOC排出量	12.6	トン
	フロン類（CO ₂ 換算）	13	トン
水環境	排水	1,690	千㎡
	COD	9.1	トン
	リン	0.2	トン
	窒素	1.7	トン
	PRTR対象物質	0.4	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	2,542	トン
	外部再資源化量	2,542	トン
	外部埋立処分量	0	トン
	廃プラスチック	593	トン
	PRTR対象物質	89.3	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（アルキレンオキサイドアダクト）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	23人（2025年3月末現在）



INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	1,150	kℓ
原材料	原料・容器購入量	36,104	トン
水資源	取水量	42	千㎡
	上水道水	1	千㎡
	工業用水	41	千㎡



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	2,172	トン
大気環境	NOx	0.5	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	0.2	トン
	フロン類（CO ₂ 換算）	0	トン
水環境	排水	0.7	千㎡
	COD	0	トン
	リン	0	トン
	窒素	0	トン
	PRTR対象物質	0	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	212	トン
	外部再資源化量	212	トン
	外部埋処分量	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・物流拠点とすべく、1976年、茨城県神栖市砂山11-1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	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	167人（2025年3月末現在）



INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	14,551	kℓ
原材料	原料・容器購入量	41,168	トン
水資源	取水量	654	千㎡
	上水道水	15	千㎡
	工業用水	639	千㎡

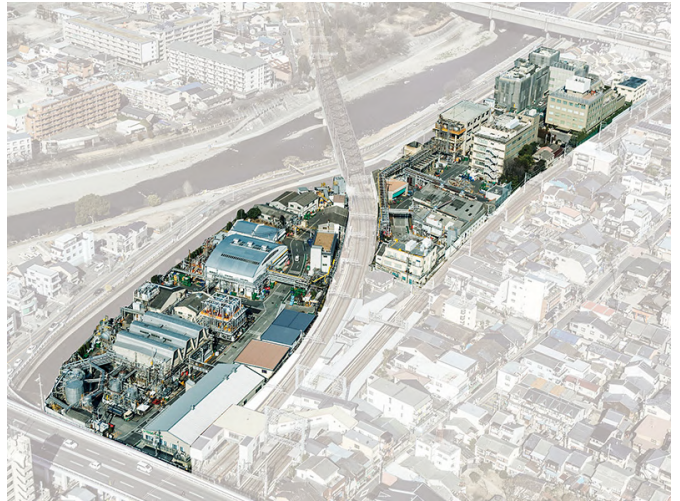


環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	20,883	トン
大気環境	NOx	0.2	トン
	SOx	0	トン
	ばいじん	0	トン
	PRTR対象物質	15.2	トン
	VOC排出量	21.1	トン
	フロン類（CO ₂ 換算）	136	トン
水環境	排水	734	千㎡
	COD	139	トン
	リン	0.4	トン
	窒素	2.6	トン
	PRTR対象物質	0.1	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	2,838	トン
	外部再資源化量	2,838	トン
	外部埋処分量	0	トン
	廃プラスチック	743	トン
	PRTR対象物質	264.9	トン
土壌環境		排出なし	

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、医療用材料など
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	109人（2025年3月末現在）



INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	3,745	kℓ
原材料	原料・容器購入量	21,226	トン
水資源	取水量	192	千㎡
	上水道水	35	千㎡
	工業用水	157	千㎡



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	6,945	トン
大気環境	NOx	1.3	トン
	SOx	0.1	トン
	ばいじん	0.1	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	133	千㎡
	COD	1.3	トン
	リン	0.0	トン
	窒素	0.1	トン
	PRTR対象物質	0	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	3,292	トン
	外部再資源化量	46	トン
	外部埋立処分量	0	トン
	廃プラスチック	32	トン
	PRTR対象物質	71.9	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。サンノプロ株式会社、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）
従業員数	本社、本社研究所：473人、桂研究所：106人（2025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）	1,456	kℓ
水資源	取水量	16	千m ³
	上水道水	16	千m ³
	工業用水	0	千m ³



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	2,741	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）	8	トン
水環境	排水	16	千m ³
	COD	0	トン
	リン	0	トン
	窒素	0	トン
	PRTR対象物質	0	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	213	トン
	外部再資源化量	143	トン
	外部埋立処分量	0	トン
	廃プラスチック	9	トン
	PRTR対象物質	5.9	トン
土壌環境		排出なし	

国内関係会社

| 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	81人（2025年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	1,776	kℓ
原材料	原料・容器購入量	18,939	トン
水資源	取水量	86	千m ³
	上水道水	2	千m ³
	工業用水	85	千m ³



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	4,105	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	0.6	トン
	VOC排出量	1.6	トン
	フロン類（CO ₂ 換算）	1	トン
水環境	排水	72	千m ³
	COD	0	トン
	リン	0	トン
	窒素	0	トン
	PRTR対象物質	0	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	31	トン
	外部再資源化量	5	トン
	外部埋立処分量	0	トン
	廃プラスチック	21	トン
	PRTR対象物質	3.4	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（2025年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	3,455	kℓ
原材料	原料・容器購入量	66,001	トン
水資源	取水量	116	千m ³
	上水道水	18	千m ³
	工業用水	98	千m ³



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	6,843	トン
大気環境	NOx	0	トン
	SOx	0	トン
	ばいじん	0	トン
	PRTR対象物質	0.5	トン
	VOC排出量	0.9	トン
	フロン類（CO ₂ 換算）	0	トン
水環境	排水	99	千m ³
	COD	2.1	トン
	リン	0.0	トン
	窒素	0.2	トン
	PRTR対象物質	0	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	1,019	トン
	外部再資源化量	1,019	トン
	外部埋処分量	0	トン
	廃プラスチック	12	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

当社と株式会社ENEOSマテリアルの出資比率50：50の合併会社で、世界的なENBの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（エチレンプロピレンゴム）原料
設立	1977年
従業員数	37人（2025年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	4,563	kℓ
原材料	原料・容器購入量	11,863	トン
水資源	取水量	48	千m ³
	上水道水	3	千m ³
	工業用水	45	千m ³



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	7,354	トン
大気環境	NOx	2.9	トン
	SOx	0.1	トン
	ばいじん	0.2	トン
	PRTR対象物質	1.7	トン
	VOC排出量	1.9	トン
	フロン類（CO ₂ 換算）	0	トン
水環境	排水	26	千m ³
	COD	0.3	トン
	リン	0	トン
	窒素	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
	外部埋処分量	0	トン
	廃プラスチック	8	トン
	PRTR対象物質	11.2	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	35人（2025年3月末現在）

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

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。2025年度からは三洋化成ロジスティクスが担ってきた当社グループの国内物流機能をDHLサプライチェーン株式会社が継承し、効率的かつ持続可能な物流業務の実現を目指します。

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

当社と株式会社ENEOSマテリアルの出資比率50：50の合弁会社で、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

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・ラヨーン県
事業内容	繊維用化学品、界面活性剤、製紙用化学品、塗料・インキ用樹脂などの製造販売
設立	1997年
ISO	9001：2004年取得 14001：2009年取得
従業員数	93人（2025年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー（原油換算）	2,278	kℓ
原材料	原料・容器購入量	6,795	トン
水資源	取水量	222	千m ³
	上水道水	0	千m ³
	工業用水	222	千m ³



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	5,091	トン
大気環境	NOx	0.7	トン
	SOx	0.2	トン
	ばいじん	0	トン
	VOC排出量	4.1	トン
水環境	排水	178	千m ³
	COD	30	トン
	リン	0	トン
	窒素	2.6	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	3,265	トン
	外部再資源化量	214	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	10人（2025年3月末現在）

INPUT			
エネルギー	エネルギー （原油換算）	330	kℓ
原材料	原料・容器購入量	1,466	トン
水資源	取水量	0.3	千m ³
	上水道水	0.1	千m ³
	工業用水	0.2	千m ³



環境へのOUTPUT			
地球環境	GHG（CO ₂ 換算）	642	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	1.8	千m ³
	COD	0	トン
	リン	0	トン
	窒素	0	トン
廃棄物	廃棄物外部処理量	49	トン
	外部再資源化量	46	トン
	外部埋立処分量	3	トン
土壌環境		排出なし	

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、多様な人材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

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。

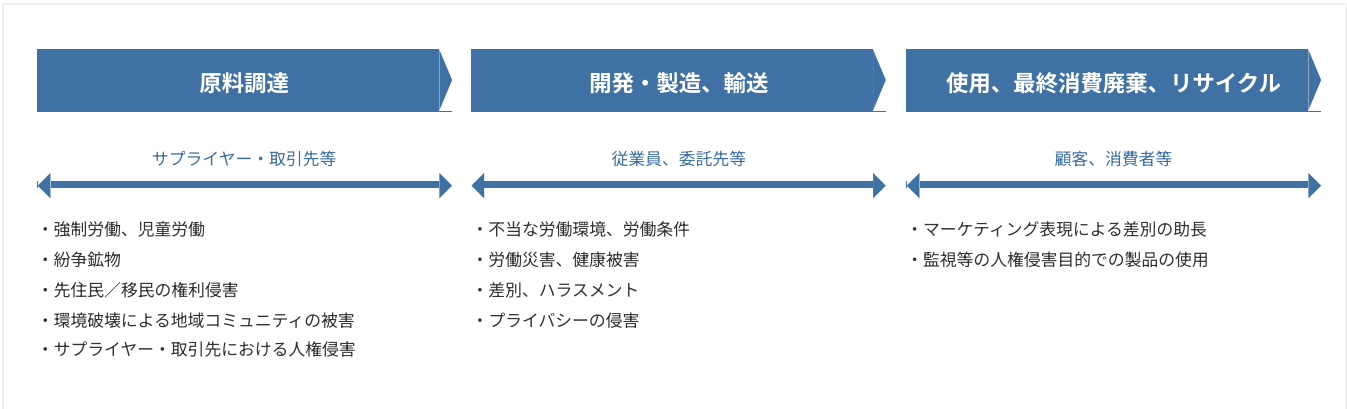
2024年度実績

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	新入社員	社外有識者	25	50
	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	1,450	2,900
DEI推進	4社協同企画講演会 「心理的安全性で多様性を活かすチームづくり～全員が当事者として～」	役員・従業員	社外有識者	165	218
	DEI理解研修	新入社員	社内担当者	25	25
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	78
	女性社外取締役サロン	役員・本部長職・部長相当職	当社社外取締役	117	234
	「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	40	40
	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	7	136.5
LGBTQ	LGBTQ当事者によるサロン	従業員	社内担当者	7	10.5
	性の多様性に関するトークセッション	役員・従業員	社外有識者	49	73.5
	オンラインイベント「マンガ『弟の夫』から考えるLGBTQ」	役員・従業員	社内担当者	56	56
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	23	11.5

※ 参加人数×受講時間

「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。サステナブル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、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのCSR調達セルフアセスメント質問表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	回答を入手したサプライヤーの比率※（購入金額に占める割合（％））
2022年度	主要原料のサプライヤー	56％
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	9％
2024年度	主要原料および鉱物由来原料のサプライヤー	74％

※ 2022年度からの累計：81％

2024年度は主要原料および鉱物由来原料のお取引先を対象にアンケートを実施しました。2026年度末でほぼ全お取引先へのアンケートが完了する予定です。2024年度に実施した本ガイドラインに基づくアンケートとフィードバックを通じてサプライチェーン全体での人権尊重への理解を促しました。今後も継続的な評価・フィードバックを実施し、リスク低減を図ります。

▶ 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、ハラスメントや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。

当社グループでは、企業倫理勉強会を毎年実施しています。2024年度はハラスメント防止をテーマとし、ミニドラマの視聴後にグループディスカッションを行うプログラムを実施しました。これには、グループ全体で合計1,450人（全体の約95％）が参加しました。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、2022年9月からウクライナ人留学生（2人）を受け入れました（現在は1人）。

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

当社はユニオンシブ制を採っており、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69.6%（2025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に実施しています。

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（2024年度）

- ・ベースアップ実施

安全・防災

安全・防災

2022年1月に発生した死亡事故について

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。

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

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・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（安全衛生環境保安監査）を行っています。

2024年度は、事故の水平展開状況、労働安全衛生法関連法令の改正に伴う化学物質の自律的管理の実施状況などについて監査しました。

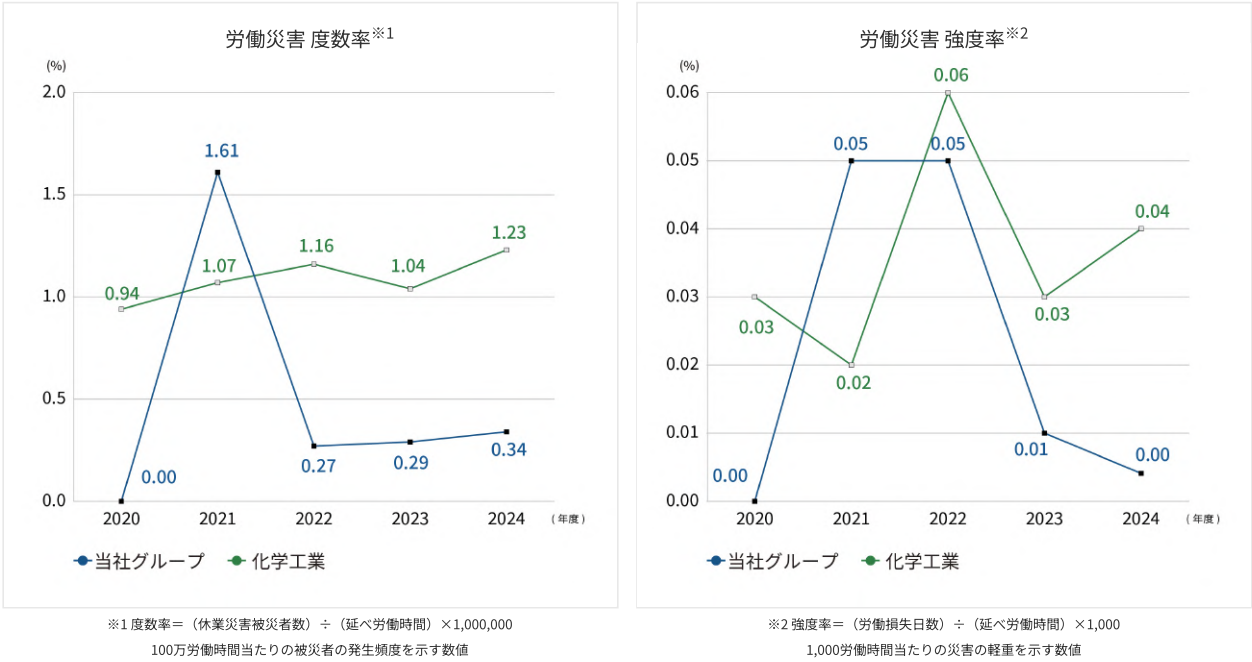
また、国内工場でISO14001認証を返上したため、これに代わる環境マネジメントの監査も併せて行っています。

労働災害の状況

当社グループでは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。

2024年度は、重大な事故はありませんでした。従業員の休業災害1件・不休災害4件の他、派遣社員・協力会社員の休業災害1件、不休災害3件が発生しました。

それぞれの発生案件については原因を究明し再発防止策を打つとともに、国内外グループ会社に水平展開しました。



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作成やVRも導入して教材の充実を図っています。

当施設では協力会社員への安全教育も行っています。

安全・技術教育

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講者数（人）	従業員（出向者含む）	93	168	96	169	153
	協力会社員	12	35	20	141	44
見学者・来客（人）		19	55	47	109	206
教育時間（延べ時間）		—	—	—	—	3,454

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ます。

従来からハード対策や規則類の制定を行ってきましたが、2024年度からは社外の有識者を交えた生産部門の課題解決に取り組んでいます。リスクアセスメント強化のため、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、生産現場の保安力向上を図っています。

2024年度はプロセスリスクアセスメントスキルの向上を目的に、製造現場の管理者を対象とする研修を実施しました。今後も対象者を広げ継続的にリスクアセスメント研修を実施します。

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、ソフト面に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・漏えい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。



衣浦工場：半田消防署との合同訓練（AED講習）



サンケミカル(株)川崎工場：安全パトロール



サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド：事故内容のレビュー

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。

安全・防災

安全・防災

2022年1月に発生した死亡事故について

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えいし、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ます。また、より本質的な安全の向上に向けて、安全文化の醸成とプロセスリスクアセスメントの向上に取り組んでいます。

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、従来のレスポンシブル・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財育成

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

協力会社員を含めた安全教育の拡充

危険に対する感度の向上、安全行動の教育の重要性が近年さらに増えています。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ています。また、当社事業所内で共に働く協力会社員の方に適したカリキュラムを導入しています。

外部機関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、安全性の向上を図るため、2023年度に特定非営利活動法人保安力向上センターによる保安力評価を実施しました。評価で明らかになった課題の改善に取り組んでいます。

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証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。

2024年度、PL関連の事案の発生はありませんでした。

➤ [Sanyoのサステナビリティ>サステナビリティマネジメント | ISO取得状況](#)

体制図



※必要の都度開催。事務局は製品等審査部

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・機能化学製品紹介サイト](#)

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他、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、リスクマネジメント委員会では、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。

設計から納品までの製品安全

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

三洋化成グループでは、お取引先の協力を得ながらサプライチェーン全体で協働して持続可能な調達の強化に取り組んでいます。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「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。

サステナブル調達ガイドライン

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

本ガイドラインとサステナブル購買方針を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、本ガイドラインと購買方針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

当社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。
2024年度は、CSR全般活動やCSRアンケートについてお取引先の調達関連部署と意見交換会を2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CSR調達セルフ・アセスメント質問表を利用し、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。
2024年度は主要原料および鉱物由来原料のお取引先を対象にアンケートを実施しました（全お取引先の81%）。
2024年度からESG評価専門の第三者機関を起用してCSRアンケートの実施・回答評価・フィードバックを実施し、アンケートの実効性が高まりました。客観的で効果的なフィードバックに基づき、必要に応じて適切なフォローアップを実施しています。
2025年度もお取引先へのアンケートを継続します。2026年度末には、ほとんどのお取引先へのアンケートが完了する予定です。

主要原料のお取引先のSAQ回答結果

（単位：％）

	2022年度	2023年度	2024年度
人権	98	88	79
労働	98	95	87
環境	98	90	81
公正な企業活動	100	89	80
品質・安全性	100	97	94
情報セキュリティ	98	91	82
サプライチェーン	97	76	78
地域社会	98	88	78

(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、2024年9月にサンヨーカセイ（タイランド）リミテッドの本社とラヨーン工場において、マスバランス方式で認証を取得しました。
当社グループでも、サプライチェーンマネジメントの一環として、適切に管理されたパーム油を調達・使用していくことをお取引先に求め、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。



ハラル認証

2017年にサンヨーカセイ（タイランド）リミテッドの本社とラヨーン工場において、産業用界面活性剤について、初めてハラル認証を取得しました。

現在、ハラル認証を取得している製品は、産業用界面活性剤に加えて、パーソナルケア用原料の合計6品です。

2025年2月にサンヨーカセイ（タイランド）リミテッドは、タイのハラル認証機関であるCentral of Islamic Council of Thailand（CICOT）からCredit level award[※]を受賞しました。この賞は3回目の受賞となります。

※ Credit level award：ハラル監査を行い、ハラルの要件を80-90%以上満たした企業に与えられる賞

➤ [SKTがパーソナルケア用原料3品目で新たにハラル認証取得](#) 



紛争鉱物について

当社では、サステナブル調達ガイドラインに「サプライチェーンの透明性を確保し、紛争鉱物の調達や犯罪などに関与しない」ことを掲げ、当社で調達する原材料について紛争鉱物の含有有無や産出国調査を行うとともに、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。

原料調達のBCP対応

自然災害や大規模火災、テロ攻撃などの発生時にも事業を継続できるよう、原料調達におけるBCP（事業継続計画）への対応を進めています。その一環として、お取引先のご協力をいただきながら複数のサプライヤーからの原料調達や、類似原料の集約・整理、さらにサプライヤー側での生産・供給拠点の分散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作り出すこと」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作り出す

人財戦略の2つの柱

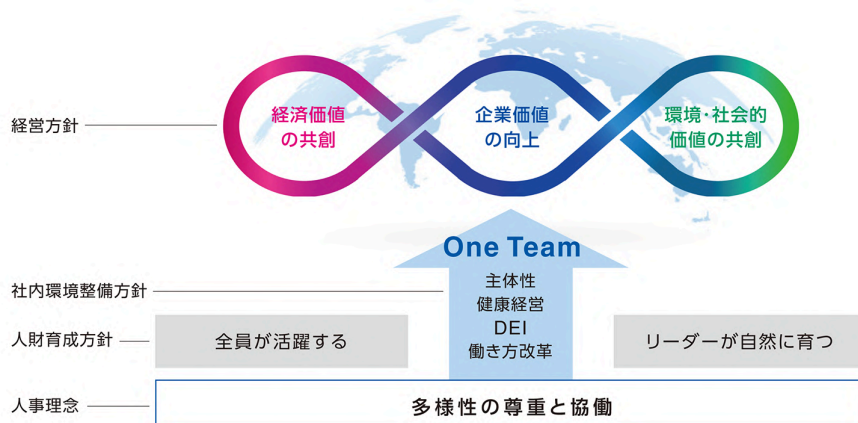
人財育成

- ・全員が活躍する仕組みづくり
- ・リーダー（後継者）が自然に育つ環境づくり
- ・One Teamで組織目標達成に取り組むための公平・透明・メリハリのある評価制度の構築

社内環境整備

- ・健康経営
- ・DEI（Diversity, Equity & Inclusion）
- ・風通しのよい職場環境

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。



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てきました。今後は「“人”中心の経営」をさらに深化させ、全員にスポットライトをあて、ワクワクしながら変革を推進している状態を目指し、「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。

全員が活躍する仕組みづくり

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利用できるよう、現場の意見も取り入れながら、より使い易い制度にブラッシュアップします。 - キャリア開発研修を継続実施し、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）ができるように人事データを揃えていきます。 - グローバルに活躍できる人財を育成するため、「海外留学制度」「海外実務者研修」「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、「部」以上の組織を評価する仕組みを導入し、2024年度から運用開始しました。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）が自然に育つ環境づくり

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作っていきます。

施策	目標値／ありたい姿		目標年度
	2023年度実績	2024年度実績	
計画的なリーダー育成 - 人材育成開発会議を定期的に開催し、次期リーダー候補者の選定と育成計画を議論することで不足している要件の可視化を実施。 - 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。研修受講者には、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。 - リーダーとしての要件を満たすためのローテーションを実施。 - 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者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）	2023年度実施の選抜研修第1期受講者の12人中11人が昇進・昇格や異動によって活躍。 2025年度の第2期実施に向け受講者を選出。	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。

- [健康経営](#)
- [働き方改革](#)
- [ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#)

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 グローバル人材育成
	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als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		

スキルアップ・キャリア開発の研修内容

内容	内容・目的	単位	主な対象者	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
法律講座	化審法等重要な法律	参加人数 (人)	研究・生産 担当者	84	68	69	86
	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	68
	契約の基礎知識	参加人数 (人)	全員	—	97	24	31
	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）	56（研究）
	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	171
	著作権	参加人数 (人)	全員	—	—	59	—
	贈収賄・腐敗防止	参加人数 (人)	全員	—	—	—	56
	営業秘密・不正競争防止法	参加人数 (人)	全員	—	—	—	52
	品質不正防止	参加人数 (人)	全員	—	—	—	93
	取引先の倒産と債権回収	参加人数 (人)	営業担当者	—	—	—	94
	取引基本契約書の基礎	参加人数 (人)	全員	—	—	—	48
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	51
	R&Dアカデミー：研究開発 における三洋化成独自の方 法論について学び、研究者 として必要な素養を身に着 ける場	修了者数 (人)	全員	—	—	—	22
キャリア開 発研修	キャリア開発導入研修	参加人数 (人)	新入社員	—	—	12	25
	キャリア開発研修（キャリ アプランの作成）	参加人数 (人)	30代の中堅 社員	—	—	104	77
	キャリア開発支援者研修	参加人数 (人)	キャリアア プラン作成研 修参加者の 上司	—	—	80	32
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)	全員	—	26/181	7/64	12/112

グローバル人材育成の研修内容

(単位：人)

名称	内容・目的	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	0	1	1	0
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	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	2	1	1	1	0

従業員一人当たり教育費用

内容	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講必須研修 (昇進昇格者研修等)	費用 (千円/人)	—	—	43	30
	時間 (時間/人)	—	—	4.9	4.4
環境関連講習・資格取得 (生産※・研究部門)	費用 (千円/人)	5	3	4	9

※ 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	2024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	1
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	415
INVENTOR OF THE YEAR	特許褒賞とは別に、当該年度の発明特許の中で最も優れた特許を表彰	4	5	4	4

※ 2024年度から表彰基準を変更。より成果を収めた一大テーマを厳選するようにしたため、表彰件数は減少

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年度	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年度	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 バークランド 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年度	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
2024年度	メディア界で出会ってきた言葉たち ～また会いたいと思ってもらうメソッド～	田中 大貴 氏 (フリーアナウンサー)	全員	120	180

※ 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：公平な扱いを保証すること。

【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）の観点により重要です。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きます。

Inclusion インクルージョン・受容：組織への帰属意識を高めること。

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

目標と実績

施策	内容 および 項目	目標値（達成時期）	2024年度実績	評価
DEI推進全般	各種取組確認	『D&I AWARD2024』 最高位認定	2024年度認定	A
女性活躍	① 女性管理職比率 ② 女性取締役比率 ③ 男性育休取得率	① 6%以上（2025年度末） ② 30%以上（2030年度末） ③ 100%（2025年度末）	① 5.0% ※1 ② 25.0% ※1 ③ 92.5% ※2	① B ② B ③ B
LGBTQ	社内外に向けた啓発	『PRIDE指標2024』 GOLD認定	2024年度認定 （6年連続）	A
障がい者雇用	雇用率	2.7%（2026年度）	2.41% ※3	C
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 2025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 2025年6月1日時点

DEI推進体制

当社グループは、多様な人財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。

教育・研修

2024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「心理的安全性で多様性を活かすチームづくり ～全員が当事者として～」	役員・従業員	社外有識者	165	218
	DEI理解研修	新入社員	社内担当者	25	25
	他社事例から学ぶDEI講演会	役員・従業員	社外有識者	218	317
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	78
	女性社外取締役サロン	役員・本部長職および部長相当職	当社社外取締役	117	234
	「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	40	40
	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	7	136.5
LGBTQ	LGBTQ当事者によるサロン	従業員	社内担当者	7	10.5
	性の多様性に関するトークセッション	役員・従業員	社外有識者	49	73.5
	オンラインイベント 「マンガ『弟の夫』から考えるLGBTQ」	役員・従業員	社内担当者	56	56
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	23	11.5
その他	ハラスメント防止研修	新入社員	社外有識者	25	50

（参考）2023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
	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
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
	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
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
	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
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
	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
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

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。2024年度は、他社事例から学ぶ講演会／性の多様性に関するトークセッション／食堂での多国籍メニュー提供／4社（当社と他3社）協同での「心理的安全性」をテーマとした講演会に加え、各事業所独自のイベントや展示を実施しました。

「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会社施策の一つに掲げ、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。

2024年度 目標と実績

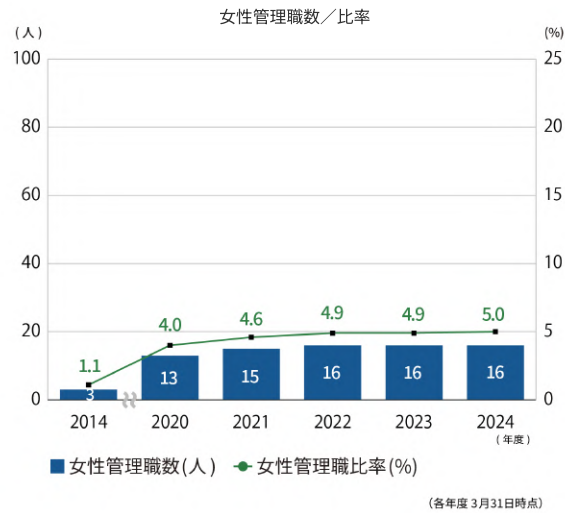
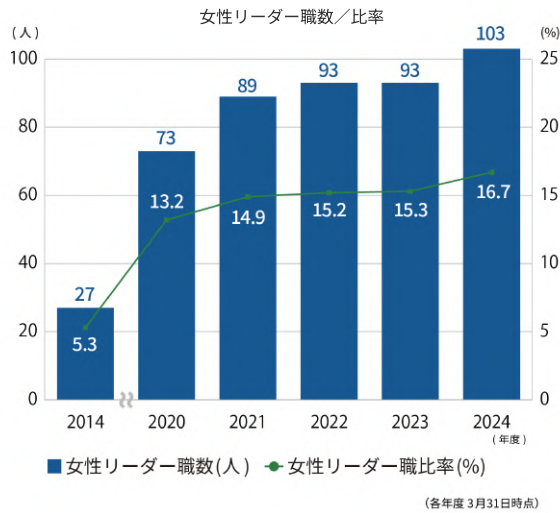
目標	実績
全社員を対象としたアンケート調査実施（3年毎の定点観測）	2025年1月～2月にアンケート調査を実施し、1,503名が回答。(回答率96.5%)
女性社員の育成に関する各職場ヒアリングを実施	役員、本部長職および部長相当職117名にグループヒアリングを実施。ヒアリング結果を踏まえ、2025年度に女性社員の育成プランやローテーション計画を全社で議論するための会議体設置を目指す。
女性社員の基幹的業務経験を通じた育成プラン策定およびローテーション計画を立案	
育休対象者へのアンケート調査実施	2023年度に子どもが誕生した男性従業員の約半数にあたる28名を対象に、個別もしくはグループヒアリングを実施。課題に対する対策を立案。
通算28日以上取得への課題に対する施策立案	より取得しやすい風土を目指し、役員・管理職および子ども誕生前従業員を対象とした「両立支援セミナー」動画を作成し、一部公開。2025年度の本格公開につなぐ。

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](#) 



育児休業取得者数（3月31日時点）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性（人）	40	47	55	61	37
一人当たり 平均取得日数	11	8	16	27	46
女性（人）	17	11	17	10	17
一人当たり 平均取得日数	307	321	350	331	403
育児休業復職率（%）	100	100	100	98.8	100
定着率（%）	100	100	100	92.6	96.3

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含む

一人当たり平均取得日数＝当年度の復職者の合計取得日数÷当年度の復職者数

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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性（人）	0	0	0	0	1
女性（人）	12	4	6	7	5

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含む

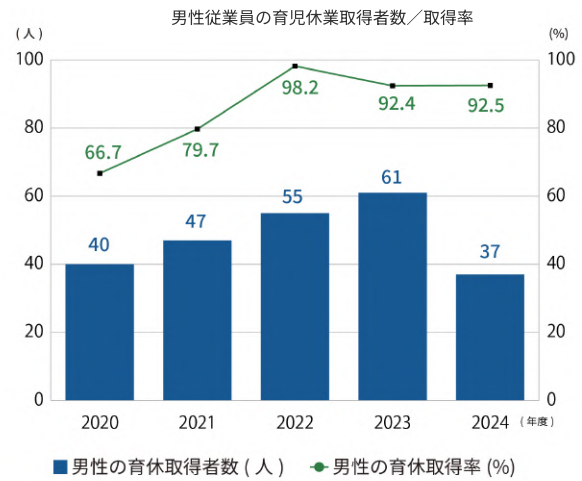
社内の意識・風土改革

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。

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、2024年度は37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。

2024年度の研修

研修	内容	実績
「仕事と育児」両立支援セミナー	育児休業からの復職者および子どもが誕生した従業員（男性）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、後日、セミナーの動画配信も実施	育休復職者（女性）8人、子どもが誕生した男性15人、上司16人、社内パートナー1人 計40人参加
社外取締役サロン	社外取締役白井文氏と役員、本部長職および部長相当職による、各部門における女性活躍推進の状況や課題をテーマとした意見交換会	全15回 117人参加
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的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 7人参加
社外公募制研修「女性のためのエンパワメント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人参加

その他、2023年度以前には、管理職向け部下育成セミナーや社外交交流会なども実施。



「仕事と育児」両立支援セミナー



女性のためのエンパワメント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		小学校4年生の年度末まで取得可能
	短時間勤務	就業を2時間／日短縮することが可能
	時差勤務	始業・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：％）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全労働者※1※2※3	—	—	68.8	68.9	69.6
うち正規雇用※4	—	—	73.8	72.9	72.9
うちパート・ 有期労働者※5	—	—	42.5	46.1	41.8

※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
※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。定年後再雇用者のうち、定年後も管理職業務を行っている者の多くが男性であり、賃金水準が高いことが賃金差異の要因となっています。

職位	男女の賃金差異	賃金差異の要因
管理職社員	91.3％	役割手当や単身赴任手当が、結果として男性に多く支給されていることが賃金差異の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97.3％です。（2025年3月度）
一般社員	79.8％	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・単身赴任手当など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る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％です。（2025年3月度）

男女の賃金差異は正に対する取り組み

女性の上位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、多様な人材の活躍を推進するための会議体等を設置して、女性社員の育成プランや職域拡大を目的としたローテーション計画を策定するなど、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、多様な視点での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、各種研修やイベントを実施しています。

2024年度の主な研修等

研修等	実施時期	対象者	内容
マンガ『弟の夫』から考えるLGBTQ	2024年9月	役員・従業員	マンガ「弟の夫」を題材に、他社と共同でオンラインイベントを開催し、当事者の困難や自分の中にある偏見について考え、理解を深めた。
性の多様性に関するトークセッション	2024年12月	役員・従業員	LGBTQ当事者および当社アライ代表社員によるトークセッションイベントを開催し、性の在り方に関わらず誰もが働きやすい職場づくりについて考えた。
LGBTQ当事者による少人数制サロン	2024年12月	役員・従業員	少人数でLGBTQに関する話題を対話し、理解を深めた。
プライドイベント参加者向け説明会	2024年6月、10月	役員・従業員 (プライドイベント参加者)	プライドイベント参加者に、LGBTQの基礎知識をレクチャーした。

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。



性の多様性に関するトークセッション

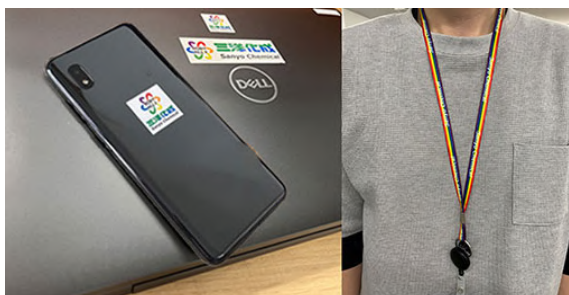


かずえちゃんによるサロン

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着けたり、自分の持ち物に貼ったりして、アライであることを表明する取り組みの啓発を行っています。

なお、現在当社グループでは、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。



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

社外活動への参加

LGBTQなどの性的少数者を含むすべ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。



プライドイベントへの参加



出張授業

「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

かずえちゃんYouTubeチャンネル「私がYouTuberを採用した理由」

Webメディア「LGBTER」

京都弁護士会YouTubeチャンネル「会社から、社会を変えるーLGBTQに関する三洋化成の取組み」(第51回憲法と人権を考える集い)

障がいのある従業員の雇用・活躍推進

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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
雇用率（％）	2.17	2.09	2.23	2.06	2.71
法定雇用率（％）	2.2	2.3	2.3	2.3	2.5
雇用人数（人）	26	26	27	26	32

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含む
2025年6月1日時点の雇用人数28人、雇用率は2.41％（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。

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、ベテラン従業員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

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
人数（人）	14	20	20	19	29
再雇用率（%）	81	87	100	79	74

(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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
人数（人）	12	13	12	11	14

(注) 当社グループ会社への在籍出向者を含む

社外評価

「PRIDE指標」で最高評価の「ゴールド」を6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2024』において、最高評価の「ゴールド」を6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3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 2024』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3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、リフレッシュ休暇、メモリアル休暇などの他、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年間自己都合休職できるフレキシブル休職制度を運用しており、2024年度は、1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
フレキシブル休職制度	理由の如何にかかわらず、最長2年間自己都合休職できる制度（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。男女ともに育児開始から通算28日は有休）、男女の育児取得推進、育児勤務軽減、短時間勤務、時差勤務、ベビ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（法定どおり）（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）

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て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。

施策		目標	現状	達成目標年度
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。2025年度は13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	エンプロイエンゲージメント（ストレスチェック）51以上	44.8	2025年度
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			
くるま座	上下関係無く自由に意見の交換ができる場。世代間での「関係の質」を高める＝心理的な距離感を縮めることも目的			

※ 対象は当社従業員および当社から関係会社への出向者

業務革新

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方と生産性向上を目的に、以下のシステムなど、デジタル技術の活用を進めています。

- ・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
- ・決まった作業を自動化・効率化できるRPA（Robotic Process Automation）
- ・社内情報を効率的に活用できるBI（Business Intelligence）システム
- ・生成AIを利用した当社独自のデジタルプラットフォーム[Sanyo Data Hub、研究開発向けMI（マテリアルズ・インフォマティクス）]
- ・計画調整の手作業を削減し、負荷を平準化する在庫適正化ツール「ZAIKO」

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。

「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」3.5星に認定（2024年11月）

人材を最大限に活用するとともに、人材投資を加速させることで新たなイノベーションを生み出し、生産性を向上し、企業価値を最大化させることを目指す先進企業を選定する「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」において、3.5星に認定されました。

スマートワーク経営の調査は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、人材活用、人材投資、テクノロジー活用の3要素によって星5段階で評価されます。当社は「人材活用力」でS、「人材投資力」でA++、「テクノロジー活用力」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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 (目標値)
運動	週一回以上の運動習慣を持つ	31	50	50	52	52	70以上
睡眠	睡眠で休養が十分とれている	57	66	63	61	59	80以上
食事	バランスの良い食事をする※	-	76	75	79	82	90以上
飲酒	週二日以上、休肝日を持つ	75	75	76	77	79	90以上
喫煙	たばこを吸わない (喫煙率低減)	77	82	83	84	82	90以上

※ 2021年より追加質問

健康診断など

(単位：％)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	68	89	96	88	93	100
特定保健指導実施率	80	94	95	98	98以上	100

生活習慣病リスク保有率（健康診断結果）

(単位：％)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 (目標値)
肥満	26	25	25	25	27	20以下
肝機能	34	31	34	33	33	30以下
脂質	57	55	56	55	54	50以下
血糖	17	21	17	20	26	15以下
血圧	37	34	29	33	33	30以下
3つのリスク保持者 (脂質・血糖・血圧)	8	8	5	7	8	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、「アブセンティズム」に加え、2021年度から「プレゼンティズム」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。

アブセンティズム

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 (目標値)
私傷病休業者率（％）	1.5	1.8	1.9	1.3	1.6	1.0以下

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

プレゼンティズム

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度（目標値）
労働生産性損失率（％）	37.5	36.6	36.4	35.8	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	2024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	49.7	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
コトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いた独自の調査票で測定

健康推進活動のあゆみ

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

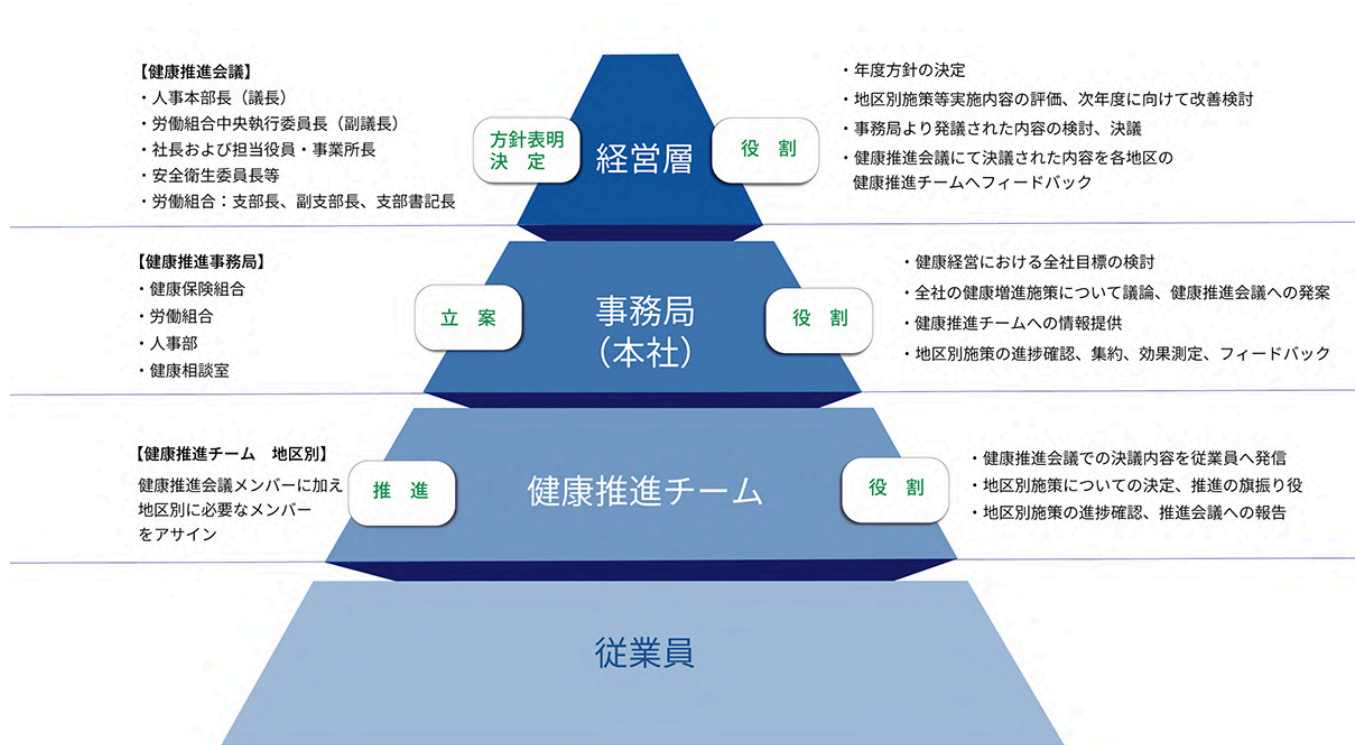
2022年6月	第5回健康推進会議を開催	健康推進活動2021年度報告と各地区健康推進チームの活動宣言を共有
2022年8月	経営層対象健康経営研修会開催	経営層向けに当社グループの経営課題の共有
2022年12月	第6回健康推進会議を開催	健康推進活動2022年度中間報告
	健康経営ワークショップを開催	経営層と各地区健康推進チーム代表者が参加
2023年6月	第7回健康推進会議を開催	健康推進活動2022年度報告と各地区健康推進チームの活動宣言を共有
2023年7月	健康推進地区別ワークショップを開催	各地区健康推進チームメンバーが参加
2023年12月	第8回健康推進会議を開催	健康推進活動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
2024年6月	第9回健康推進会議を開催	健康推進活動2023年度報告と各地区健康推進チームの活動宣言を共有
2024年12月	第10回健康推進会議を開催	健康推進活動2024年度中間報告

組織体制と役割

2020年度より、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

パネルディスカッション実施

三洋化成工業健康保険組合設立50周年式典に合わせて、パネルディスカッションを実施しました。

「社員一人ひとりが自身の健康に真剣に向き合うために」と題して、社長をはじめ、会社・労働組合・健康保険組合から6名が登壇して健康経営推進への熱い思いを語りました。今後は健康診断結果のフォローだけでなく、心の健康にも注視して健康経営を進めていきます。

パネルディスカッション

「社員一人ひとりが自身の健康に真剣に向き合うために」

<パネリスト>

樋口さん	(代表取締役社長)
奥さん	(取締役常務執行役員 前 健理理事長)
高瀬さん	(健理理事長、人事本部長)
藤村さん	(前 労組中央執行委員長)
古賀さん	(三洋ロジ社長 前 健保常務理事)
筒井さん	(健保常務理事)
桜又 様	SOMPOヘルスサポート (株)

①健康経営推進にあたり、これから力を入れていきたいことは？



樋口さん

健康診断の数値を解析して健康増進に取り組んでいくことは継続していく。これに加えて、心身の心の部分の健康になろうというアプローチをしていきたい。(ワークエンゲージメント、ウェルビーイングの向上)



藤村さん

労働組合としては、従業員が最も活躍できる環境づくりに、より力を入れていきたい。会社、労組、健保の三位一体で、地道に継続して取り組み、従業員が心身ともに健康に働けることを目指したい。(職場のコミュニケーションの向上)



高瀬さん

心身ともに健康となるために一人ひとりが意識していける施策をしていきたい。また、人事では、心の健康度をいろいろな視点で現状把握していくために、調査ヒアリングに力を入れていきたい。(心身相関の理解、フェイスtoフェイスの取組)

②従業員一人ひとりに期待すること



奥さん

まず経営陣がきちんと参画すること。徐々に浸透してきた。心の健康は、簡単ではないが、取り組んでいきたい。5つの取り組みの中で、去年は禁煙、今年はずいに適正飲酒に取り組む。この活動により、一人ひとり個人の認識が芽生えていけばいいと思う。



古賀さん

病は気から。お互いがお互いに絡み合うこと理解しあうことが少なくなっているの、これを一歩乗り越えることが重要。気になったら、まず声かけをしていくこと。

健康推進活動をきっかけにして、社員一人ひとりが考えて、自身の課題に取り組んでいく。一人ひとりの行動が風土を作り、これがひいては企業そのものの成長につながっていく。パネリストの方々の熱い思いとともに、自身が真剣に健康に向き合うことが大事であることを気づかせてくれるパネルディスカッションとなりました。



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。

【第66号】健康通信
健康推進会議事務局
2024年11月

🍷🍷🍷 健康への影響とアルコール量 🍷🍷🍷

お酒を飲まない日を週2回以上つくる
ことが大切!!

生活習慣の リスクを高める飲酒量	男性	女性
【多量飲酒】 ・健康への悪影響 ・生産性の低下など仕事への影響	40g/日	20g/日

60g/日

純アルコール量 = 飲酒量 × アルコール度数 × 0.8 (比重)

お酒に含まれる
アルコールの量

お酒の濃さ

▼ 純アルコール量20g ▼

お酒の種類	度数	純アルコール量20g相当量
ビール (5%)	5%	中瓶1本 (500ml)
日本酒 (15%)	15%	1合 (180ml)
ウイスキー (43%)	43%	ダブル1杯 (60ml)
ワイン (12%)	12%	グラス2杯弱 (200ml)
酎ハイ (7%)	7%	缶1本 (350ml)
焼酎 (25%)	25%	グラス1/2杯 (100ml)

【第66号】健康通信
健康推進会議事務局
2024年11月

🍷🍷🍷 疾患別の発症リスクと飲酒量(純アルコール量) 🍷🍷🍷

	男性	女性
脳出血	150g/週	少しの飲酒でも
脳梗塞	300g/週	75g/週
高血圧	少しの飲酒でも	少しの飲酒でも
胃がん	少しの飲酒でも	150g/週
大腸がん	150g/週	
乳がん	—	100g/週

🍷🍷🍷 まとめ 🍷🍷🍷

- アルコール度数ではなく、「純アルコール量」を意識する
- 肝臓にも週に数回の休暇を！ 曜日を定めることが重要!
- ノンアルコールは飲んでもOK
- お酒を飲む時は、水分補給を忘れずに!
- 健康課題に合わせたおつまみを選ぶ
- 自分の体、周りの人にあったお酒の飲み方を!

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
2024年度	脂肪燃焼とおなかポッコリ解消セミナー	約280	約280	92	88
	適正飲酒セミナー	約300	約300	95	89
	睡眠とストレッチセミナー	約270	約270	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、看護師・薬剤師などの専門職によるマンツーマンの完全オンライン面談を実施する、専用アプリを用いた卒煙プログラムを展開しています。

これまでに、本プログラムにより17名が卒煙に成功しています。



健康診断の実施および事後措置

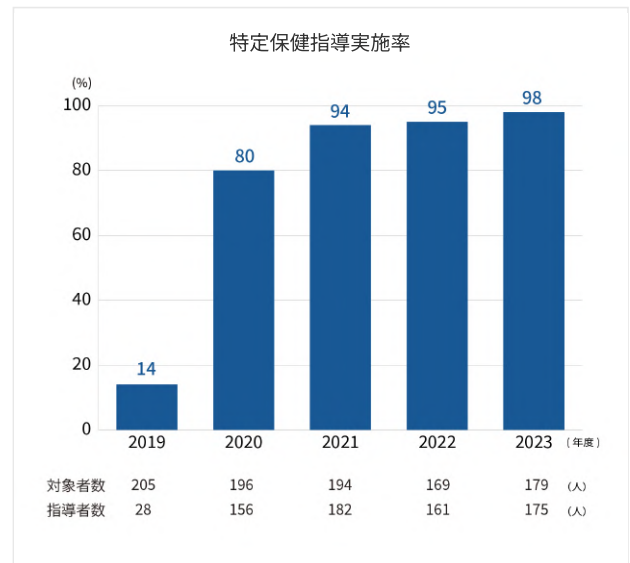
グループ全社で統一した健康診断を実施しており、定期健康診断の受診率は100%を維持しています。健康診断結果で精密検査を要すると産業医が判定した従業員に対しては、社内の産業保健スタッフが電話やメールなどでフォローし、受診勧奨を行っています。生活習慣病リスクが高い従業員へは生活習慣の改善へ向けたアドバイスも実施しています。今後は生活習慣病リスク（脂質・血糖・血圧など）を保有する者の減少、精密検査受診率100%を目指しています。

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

特定保健指導

当社健康保険組合では、特定健診および人間ドックの結果、「積極的支援」または「動機付け支援」となった対象者全員へ、3～4カ月間の生活習慣改善プログラム（特定保健指導）を継続して行っています。きめ細やかな申込勧奨と保健指導の経過フォローを行うことで、2023年度は、指導実施率が98%となり、目標であった90%越えを3年連続達成しました。また、健康スコアリングレポート※から見る順位は、2023年度に5位となり、2021年から3年連続で10位以内となりました。

※ 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る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

海外事業所も含めた当社グループ全従業員を対象に年1回ストレスチェックを実施しており、高ストレスと判定された従業員には医師面接を勧奨してメンタルヘルス不調を未然に防止する取り組みを行っています。ストレスチェックの結果をもとに集団分析を行い、集団分析結果は活用ガイドと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：%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェック 受検率	99	98	99	98	99
ストレスチェック 高ストレス者率	8.9	8.6	7.1	8.0	8.3

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。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 (目標値)
平均月間所定外労働時間 (時間)	4.4	4.8	5.2	5.5	5.6	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。その他、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を補助しました。

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。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
インフルエンザ予防接種率 (従業員のみの割合) (%)	81	67	64	65	64

(注) 当社健康保険組合にて接種費用補助を行った者の割合

健康経営に関する社外評価

「健康経営優良法人」に認定



経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2025」に認定されました。健康経営優良法人として7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。

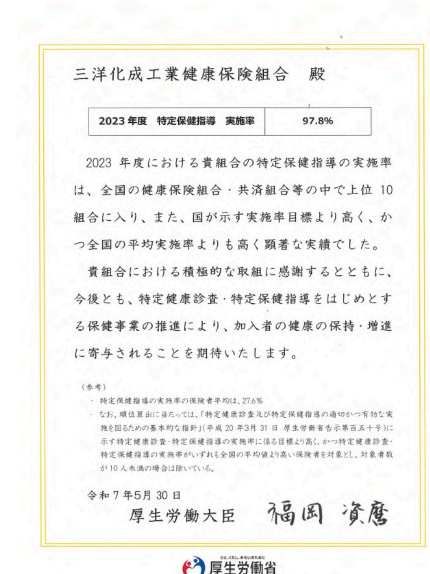
「がん対策推進優良企業」表彰を5年連続で受賞

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6年度（2024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」配信や医師による大腸がんセミナーの開催、また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5,500の企業・団体が登録しています。その中で今回330社が表彰を受けています。

「2022年度特定保健指導実施率：97.8%」に対し、厚生労働大臣より3年連続メッセージを受ける



2023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
S（社会） 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

京都への貢献

当社は「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の活性化に貢献したい」という想いから京都への貢献を積極的に行っています。

京都伝統産業への貢献では、2024年度は地方独立行政法人京都市産業技術研究所と共同で漆塗膜の硬化促進検討を行いました。

一般財団法人三洋化成社会貢献財団を通じて、京都の文化活性化事業や地域支援への寄付も行っています。

化学の出張授業

当社事業所が立地する地域ごとに、研究所や工場の若手社員が先生となり、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。2024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10校で実施しました。

化学の出張授業 開催実績（2024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	5	2024年11月21日	亀岡市立詳徳小学校	6	57	276
		2024年12月6日	京都市立東山泉小中学校	6	79	
		2025年1月10日	宇治市立北小倉小学校	5	32	
		2025年1月15日	京都市立祥豊小学校	5	57	
		2025年1月22日	京都市立第四錦林小学校	5	51	
名古屋工場	2	2024年12月3日	東海市立名和小学校	5	133	211
		2024年12月13日 2025年2月13日	東海市立緑陽小学校	5	78	
鹿島工場	3	2024年10月11日	神栖市立須田小学校	5	37	171※2
		2024年11月16日	キャリフェス神栖	小中学生	50※1	
		2024年11月12日	神栖市立息栖小学校	5	84	

※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

タイでの活動

サンヨーカセイ（タイランド）リミテッドは、継続的に近隣の小学校に奨学金を行いました。また、タイのラヨーン県のコミュニティヘルスパークの8つのエリアへの太陽光街灯の寄付、子どもの日に低所得世帯の子どもたちへプレゼントを贈るなど、地域の生活向上のための活動を積極的に行っています。



近隣の小学校への奨学金寄付



太陽光街灯の寄付

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（京都府が推進する森の恵みを受けている府民みんなで京都の森を守り育む取り組み）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。



新入社員研修



第28回三洋化成の森づくり活動

- ▶ [一般財団法人三洋化成社会貢献財団 | 三洋化成の森](#)
- ▶ [ESG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月上旬に稲刈りをしています。収穫したお米は活動に参加した従業員に配布する他、地域のこども食堂にも寄付しています。2024年度は、活動した棚田の面積は400㎡、コメ収穫量は280kg（うち子ども食堂への寄付は90kg）、延べ参加人数は77人（実施回数：11回）でした。

寄付

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）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献支出 総額		24.2	36.4	34.9	30.1	25.6
項目別寄付額	1.化学を中心とした学術振興への支援	14.8	27.0	14.1	13.6	11.6
	2.人材育成への支援	3.1	0.3	2.3	3.3	3.9
	3.京都を中心とした芸術、文化等の保護活動への支援	0.5	1.0	4.1	4.0	4.0
	4.環境保全活動への支援、協力	1.6	1.6	1.5	1.6	2.2
	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	4.2	6.5	13.0	7.6	3.9

※ 一般財団法人三洋化成社会貢献財団の支出額

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。



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10年連続で受賞しています。



CSR-DIW Continuous Award受賞

コーポレート・ガバナンス

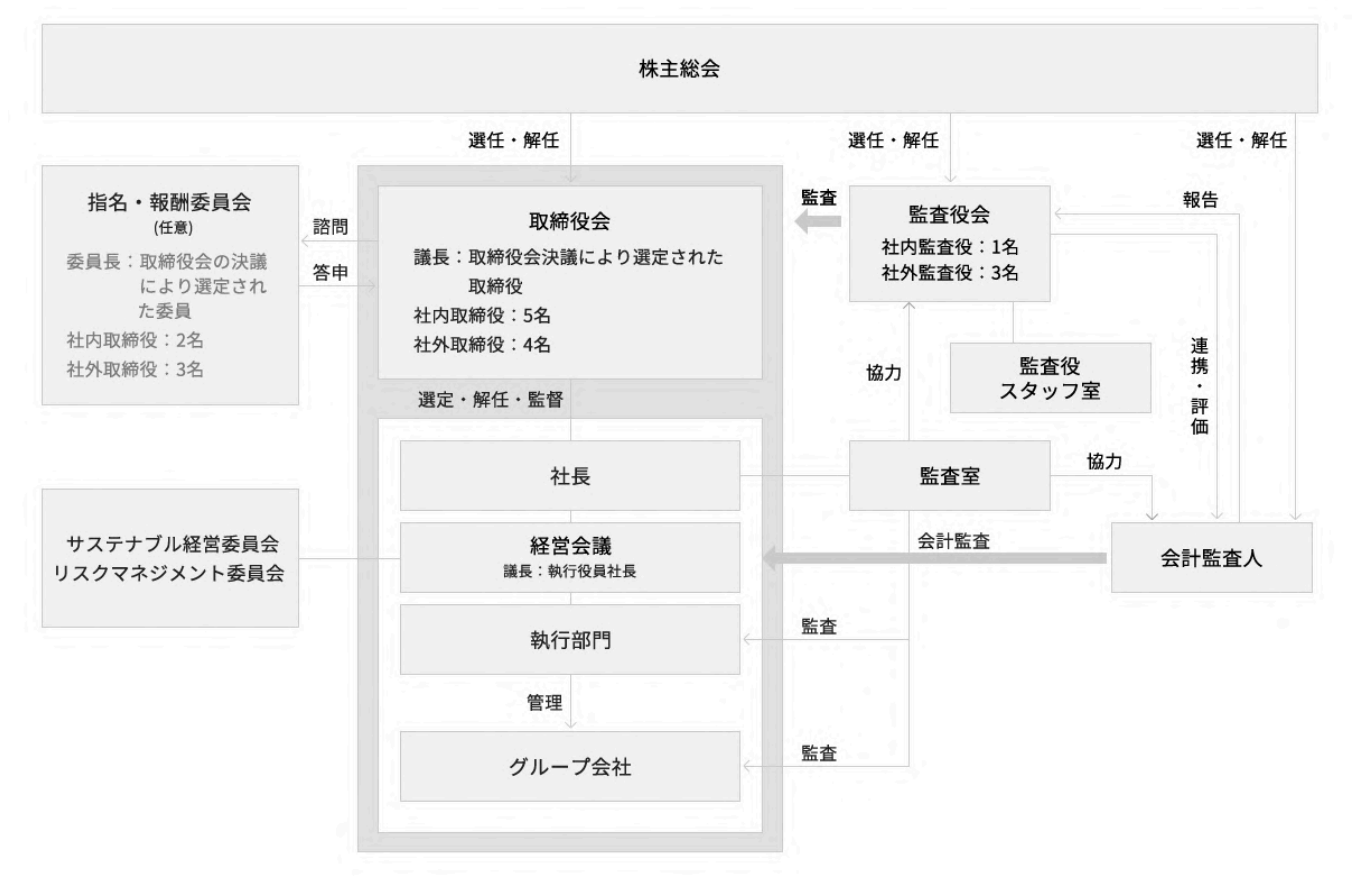
三洋化成グループは、社は「企業を通じてよりよい社会を建設しよう」に基づいて、ステークホルダーのみなさまと連携しながら、社会的価値と経済的価値を共に向上させて、将来にわたって持続的に成長することを目指しています。そのためにも、ステークホルダーのみなさまから信頼されるコーポレート・ガバナンスを構築することを経営の最重要課題の一つと位置付けています。

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9名のうち3名は経営の監督機能強化の観点から独立社外取締役にするとともに、取締役会の議長は業務執行を行わない取締役から選定しています。毎月原則1回開催し、経営方針などの重要事項の決定と、取締役・執行役員による業務執行状況の監督を行っています。2024年度は14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見解と、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見解を活用して、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つき、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	2024年度 開催実績（回）	役割
指名・報酬委員会	取締役会の決議により 選定された委員	8	委員会の委員は社外取締役が過半数を占め、取締役会の諮問機関として、取締役の指名・報酬に関して取締役会へ答申を行うほか、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	サステナビリティ担当役員	3	経営会議に紐づく組織で、経済的価値と社会的価値を共に向上させるために環境・社会・ガバナンスに関して優先して対応すべき重要課題（マテリアリティ）を特定し、その解決に向けた全社施策を審議し、関連部署の施策に展開する。
リスクマネジメント 委員会	間接部門担当役員	—	経営会議に紐づく組織で、当社グループのリスクマネジメントやコンプライアンスに関する基本方針を検討するとともに、重要リスクを抽出の上、対策を審議し、その取り組み状況を監督する。

各委員会の構成

	白井	樋口	原田	須崎	奥	西村	小畑	佐野	富永
指名・報酬委員会	◎	○			○		○	○	
サステナブル経営委員会		○	○	◎	○	○			
リスクマネジメント委員会		○	○	○	○	◎			

（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、豊富な経験にもと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。また、当社のダイバーシティ推進に関する理念に共感し、その推進に向けた取り組みに関して積極的に助言をいただいております。2024年6月からは取締役会議長を務め、取締役会における議論をさらに活性化させ、取締役会の監督機能・意思決定機能の強化に努めてくれました。これらの経験や知見を活かし、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、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。これらの経験や知見を活かし、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、取締役会の監督機能を強化し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財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。これらの経験や知見を活かし、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、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。
富永浩史		豊田通商株式会社において長年にわたり海外事業に従事し、また、業務執行の責任者として同社の経営に携わり、特に経営戦略分野における豊富な経験を有しています。これらの知見・経験を活かし、当社の事業活動全般にわたり有用な指摘・意見をいただくことによって、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、新たに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内出身の監査役と、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、加えて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

2025年6月末時点での取締役会は、これらのスキル項目に関する知見を有する取締役9名（独立社外取締役は3名、うち2名が女性）と、監査役4名（独立社外監査役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一つである「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	代表取締役				●	●		●	●		
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	●	●		●	●				●	
富永 浩史	取締役	●		●	●	●	●		●		●
黒目 泰一	監査役	●	●	●	●	●	●	●			
竹内 昌	監査役				●	●	●		●		
中野 雄介	監査役	●	●	●	●	●					●
川渡 秀一	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財の確保につなげる
- ・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

報酬水準、報酬体系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上、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、2024年度は外部講師を招いて、リスクマネジメントや危機管理対応等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

- ・取締役会の構成に関する方針
- ・取締役の選解任に関する方針・基準
- ・取締役の報酬体系・水準
- ・後継者計画策定・運用策

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
- ・人権に関する取り組み
- ・サステナビリティに関連した対外開示書類の確認

リスクマネジメント委員会

- ・リスクマネジメント基本方針
- ・重要リスクの特定
- ・リスク対応状況のモニタリング
- ・財務報告に係る内部統制の評価結果
- ・コンプライアンス意識向上に向けた施策
- ・内部通報窓口等への通報の実績

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。2024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。

2024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（8名）と全監査役（4名）

時期：2025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. 取締役会の在り方、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、監査役へのトレーニング
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、2025年5月開催の取締役会に報告され、アンケート調査における5段階評価の集計結果と自由記述欄のコメントをもとにした議論・分析を行った上で、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課題や事務局による支援の充実に関して、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は、人財戦略の推進、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応等、将来にわたって企業価値を持続的に向上させるための取り組みに関する議論を充実させる必要があると認識しております。また、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財要件（あるべき社長像）を定めています。この人財要件に照らし、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にその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は『企業を通じてよりよい社会を建設しよう』を実践します。」と定めています。

コンプライアンス体制

当社グループのリスクを包括的かつ網羅的に把握し、適切に対応するため、2025年度にコンプライアンス委員会を発展的に解消し、「リスクマネジメント委員会」に改組しました。従来のコンプライアンス委員会が担っていた全社コンプライアンス活動を推進する役割に加え、全社のリスク管理や内部統制などの基本方針策定、指導、監督をリスクマネジメント委員会が行います。全社コンプライアンス推進の責任者として企業倫理担当役員を任命し、全社的なコンプライアンスの周知・徹底を図っています。

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。

2024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や、海外グループ会社のコンプライアンス体制の見直しなどをコンプライアンス委員会で検討しました。

コンプライアンス体制図



※2025年4月にコンプライアンス委員会、内部統制委員会、輸出管理委員会を統合し、リスクマネジメント委員会に改組した

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例が4件も発生した事実を重く受け止め、2023年度からはハラスメントに関する勉強会を実施しました。2024年度はハラスメントを題材にミニドラマを視聴後、グループディスカッションを実施し、計1,450人（全体の約95%）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し、相談しやすい環境を整えています。

2024年度の研修内容

内容	主な対象者
契約の基礎知識	全員
インサイダー取引規制	新入社員・中途入社社員
輸出貿易管理令	営業・研究担当者
下請法	全員
贈収賄・腐敗防止	全員
営業秘密・不正競争防止法	全員
品質不正防止	全員
取引先の倒産と債権回収	営業担当者
取引基本契約書の基礎	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。

内部通報／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

2024年度のホットラインの利用件数は、計4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、リスクマネジメント委員会に報告しています。

内部通報件数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
件数（件）	1	2	4	1	4

違反事例への対処

コンプライアンス違反事例が判明した場合の対応（対処法と社内外への公表など）について、「リスクマネジメント委員会規定」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。2024年度は懲戒案件が1件発生しました。

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、反トラスト法他、各国競争法への違反はありません。

政治献金

当社は政治献金を行っていません。

研究費などの提供・使用に関する透明性

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

➤ [「医療機関等との関係の透明性に関する指針」および公開情報](#)

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、経営に重大な影響を与えるリスクを適切に管理し、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。

基本方針

2025年5月に以下のとおりリスクマネジメント基本方針を策定しました。

リスクマネジメント基本方針

当社グループは、全社横断的なリスクマネジメント活動の推進により、経営戦略に影響を与える社内外のリスクを包括的かつ網羅的に把握し、適切に対応することで、経営目標の達成を目指します。

リスクマネジメント体制

リスクマネジメント委員会

リスクマネジメント委員会は経営会議に紐づく会議体として、全社のリスクを包括的かつ網羅的に把握の上、各リスクを発生確率と影響度に基づき評価し、優先的に対処すべき重要リスクを選定して対策を決定します。各機能・部門担当等が委員会メンバーを務めるとともに、各担当領域でのリスクの発生を未然に防ぐガーディアンとして、リスクが適切に対応されていることを監督する役割も担います。また、リスクマネジメント委員会は、内部統制システムの整備・構築・運用を監督する機関と位置付けられ、毎年の内部統制評価結果の報告を受け、必要に応じて担当部署に対策を指示します。その他、コンプライアンスの推進や内部通報の状況把握も行います。

取り組み状況を年1回以上取締役会に報告する他、重要な議題については経営会議での決議を経て、都度取締役会へ報告します。

監査室

監査室は、内部統制部門と内部監査部門を有し、それぞれ独立して業務を行います。

内部統制部門

内部統制部門は、内部統制の評価を行いリスクマネジメント委員会に報告するとともに、必要に応じて内部統制システムの基本方針変更の提案や内部統制システムの構築を行う担当部署に指導を行います。

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リスクマネジメント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、従業員はいつでも閲覧できます。

内部監査部門

独立した内部監査部門として、リスクマネジメント委員会で特定した重要リスクを含め、包括的に社内各部署の運営状況に関して監査を行い、社長および常勤監査役にその結果を報告します。また必要に応じて経営会議および取締役会にその結果を報告します。

リスクマネジメント体制図



※2025年4月にコンプライアンス委員会、内部統制委員会、輸出管理委員会を統合し、リスクマネジメント委員会に改組した

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、情報漏えい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。

ESG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：当社とSDPグローバル（株）、サンケミカル（株）、サンノブコ（株）、（株）サン・ペトロケミカル、サンアプロ（株）、三洋化成ロジスティクス（株）、塩浜ケミカル倉庫（株）

海外：生産拠点を持つ海外関係会社（サンヨーカセイ（タイランド）リミテッド、三大雅精細化学品（南通）有限公司、サンヨーケミカル・テキサス・インダストリーズLLC）

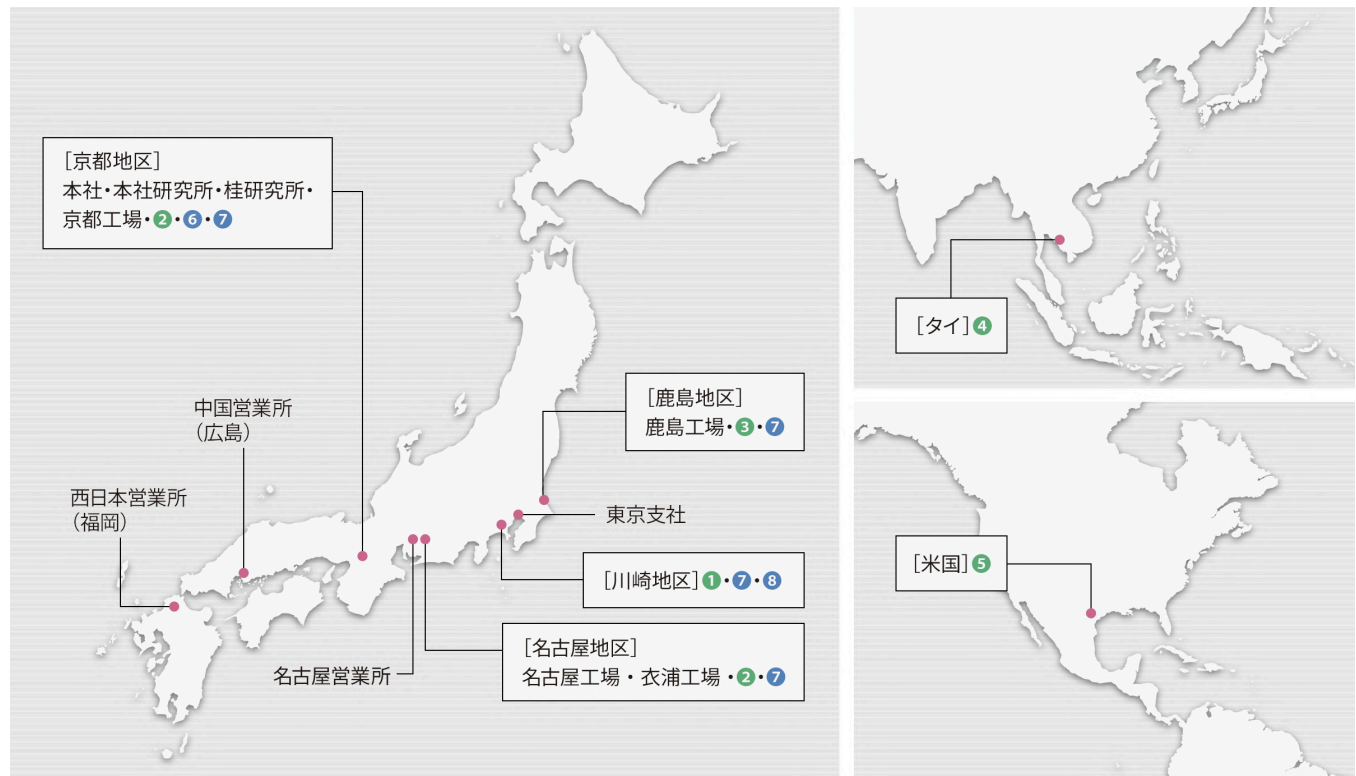
特に断りがない場合：国内＋海外

（注）SDPグローバル（株）は2025年4月1日付で三洋化成が吸収合併、三大雅精細化学品（南通）有限公司は2024年度中に持分を譲渡したが、2024年度のデータは収集している。

期間：2024年4月1日～2025年3月31日

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2024年1月1日～2024年12月31日を期間としています。

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	サンケミカル（株）	1982年	—	—	2000年	JCQA
	②	サンノブコ（株）	1966年	—	—	2000年	JCQA
	③	（株）サン・ペトロケミカル	1977年	—	—	—	—
	④	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
	⑤	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	⑥	サンアプロ（株）	1966年	—	—	2003年	JCQA
	⑦	三洋化成ロジスティクス（株）	2020年	—	—	—	—
	⑧	塩浜ケミカル倉庫（株）	1983年	—	—	—	—

（注）三洋化成 4 工場および①～③の国内関係会社は、2020年度にISO14001認証を返上

③（株）サン・ペトロケミカルはISO9001認証についても2020年度に返上

環境投資・環境効率に関するデータ

環境会計

環境会計ガイドライン（2005年度版）に基づいた分類別集計値のトレンド
範囲：国内および海外（SDPグローバル（株）、三大雅精細化学品（南通）有限公司を除く）

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		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
事業エリア内コスト	①公害防止コスト	260／843	216／842	297／875	164／884	235／841
	②地球環境保全コスト	81／650	64／671	27／663	31／640	65／549
	③資源循環コスト	41／1,850	1／1,794	1／1,898	58／1,378	0／1,202
上・下流コスト		0／34	2／40	0／33	0／32	0／35
管理活動コスト		1／459	55／475	3／505	0／411	0／346
研究開発コスト※		0／464	0／663	0／730	0／760	0／2,331
社会活動コスト		0／124	0／132	0／138	0／154	0／190
環境損傷コスト		20／5	0／3	0／4	0／3	0／0
合計		404／4,428	338／4,620	327／4,846	252／4,263	301／5,495

(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
※ 2024年度から算定法を変更

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		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
① 地球温暖化対策		40／633	19／646	34／642	37／630	65／546
② オゾン層保護対策		0／1	1／5	0／2	0／5	0／4
③ 大気環境保全		185／394	232／391	224／408	136／407	153／393
④ 騒音・振動対策		5／75	1／64	0／74	0／70	0／65
⑤ 水環境・土壌環境・地盤環境保全		136／414	73／432	62／456	44／446	82／399
⑥ 廃棄物・リサイクル対策		34／1,857	1／1,803	1／1,906	58／1,383	0／1,204
⑦ 化学物質対策		0／282	0／277	0／259	0／204	0／222
⑧ 自然環境保全		0／16	3／17	1／16	0／12	0／12
⑨ その他		3／292	9／322	5／354	4／346	1／318
合計		404／3,963	338／3,957	327／4,116	279／3,504	301／3,163

(注) 研究開発にかかる部分は分類していない

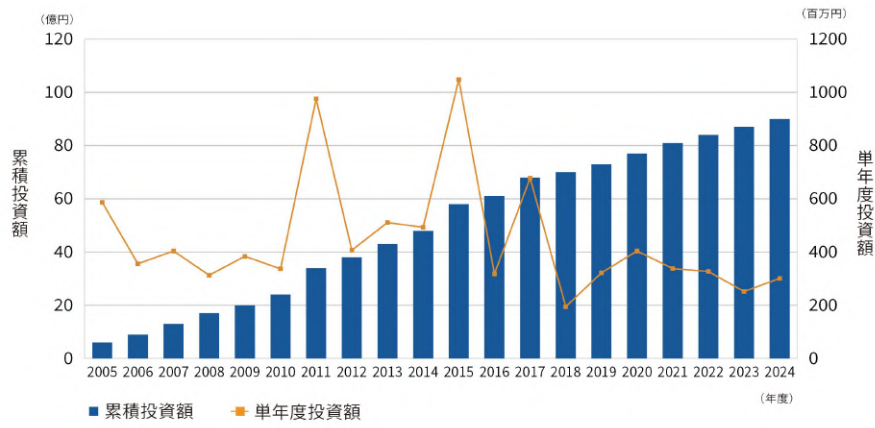
環境保全対策に伴う経済効果（貨幣単位）		（単位：百万円）				
効果の内容		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
省エネルギーによる効果		6	41	20	26	105
省資源による効果	廃棄物削減効果	48	77	7	40	78
	原材料使用量低減による効果	174	152	82	137	52
	リサイクルにより得られる収入	52	55	70	78	61
合計		279	325	179	281	296

(注) 投資を伴わない対策（処方改善等）による効果を含む

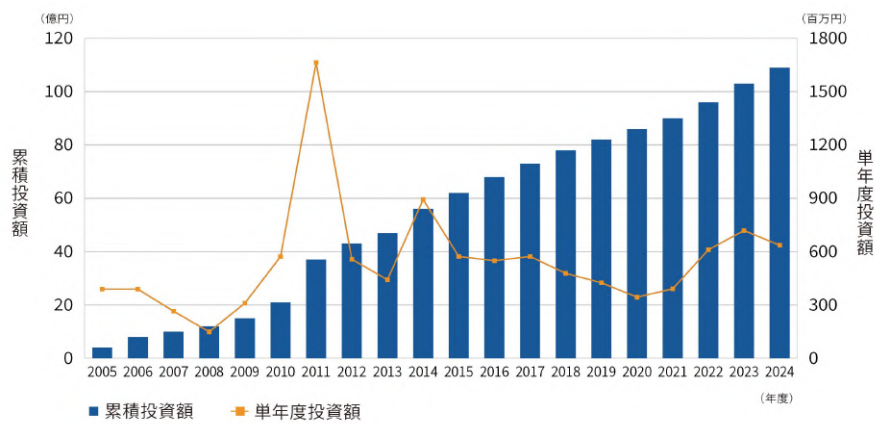
環境・安全・防災投資

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境保全	404	338	327	252	301
安全・防災	344	391	611	719	636
合計	747	729	938	971	937

累積環境投資額（2005年度以降）



累積安全防災投資額（2005年度以降）



気候変動関連データ

エネルギー関連

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
製品生産量	トン	国内		332,320	343,716	317,848	283,209	233,063
		海外		238,468	179,998	149,516	162,413	81,359
		合計		570,788	523,714	467,365	445,622	314,422
原材料投入量	トン	国内		383,120	400,002	362,825	305,929	267,712
		海外		319,739	236,875	198,151	206,452	8,261
		合計		702,859	636,877	560,976	512,380	275,973
エネルギー消費量	原油換算 kℓ	国内		81,073	81,013	78,229	64,917	56,857
		海外		64,981	51,205	44,993	43,072	19,992
		合計		146,054	132,218	123,221	107,989	76,850
生産量当たりエネルギー消費原単位	原油換算 kℓ/トン	国内		0.244	0.236	0.246	0.229	0.244
		海外		0.272	0.284	0.301	0.265	0.246
		合計		0.256	0.252	0.264	0.242	0.244
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		15,975	13,165	13,332	9,878	9,584
		海外		2,824	2,782	3,047	1,555	0※
		合計		18,799	15,946	16,379	11,433	9,584
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		12	13	13	5	11
		海外		30	32	20	11	17
		合計		42	45	32	16	28
エネルギー構成	購入電気	%	国内外	30.4	33.0	33.1	31.6	33.1
	購入蒸気			13.0	17.1	18.4	21.3	24.8
	燃料油			2.0	0.8	0.5	2.1	1.9
	都市ガス			35.6	37.6	38.1	30.7	27.2
	LPG			19.1	11.6	10.0	14.3	13.0

※ 海外のコージェネレーション設備はSDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.にあったため

GHG関連データ

		単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
GHG排出量※1	トンCO ₂	国内		157,715	153,406	146,565	122,861	105,968
		海外		150,568	123,562	109,031	108,177	52,599
		合計		308,283	279,968	255,596	231,038	158,567
CO ₂	トン	国内外		307,950	276,092	255,211	230,611	158,273
CH ₄	トンCO ₂	国内外		10	10	10	30	24
N ₂ O	トンCO ₂	国内外		43	38	36	156	113
フロン類漏えい量※2	トンCO ₂	国内		280	827	339	241	157
生産量当たりGHG排出量原単位	トンCO ₂ / トン	国内		0.475	0.446	0.461	0.434	0.456
		海外		0.631	0.686	0.729	0.666	0.647
		合計		0.540	0.529	0.547	0.518	0.505
荷主としての輸送時CO ₂ 排出量※3	トンCO ₂	国内		10,398	10,368	8,765	8,127	7,646
CO ₂ 森林吸収増分※4	トンCO ₂	国内		13	39	11	20	13
製品使用時CO ₂ 削減貢献量※5	万トンCO ₂	—		48	49	49	54	108

※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 フロン排出抑制法に基づくエアコン・冷凍機等からの漏えい量

※3 当社、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

※4 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

※5 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

2024年度に対象製品を見直した。詳細は [「環境を支える」環境貢献製品](#)を参照

(注) 2022年度以前の国内GHG排出量にはフロン類漏えい量が含まれていなかったため、再計算した

Scope別GHG排出量データ

(単位：CO₂トン)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1（直接排出量）	181,509	145,753	130,031	105,287	69,315
Scope2（エネルギー起源の間接排出量）マーケット基準	126,495	130,283	125,226	125,751	89,252
Scope3（サプライチェーン排出量）各Cat合計	2,322,571	2,393,025	2,215,054	1,910,981	1,754,201
Cat 1※ ¹ 購入した製品・サービス	1,178,559	1,216,830	1,151,303	1,013,918	922,054
Cat 2 資本財	18,367	20,922	19,670	17,065	20,662
Cat 3 Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	24,564	24,219	24,009	32,908	30,286
Cat 4 輸送、配送（上流）	21,789	26,482	20,780	18,492	21,843
Cat 5 事業活動から出る廃棄物	409	812	820	23,811	12,301
Cat 6 出張	189	184	181	179	204
Cat 7 雇用者の通勤	476	472	463	461	511
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 販売した製品の廃棄	1,027,575	1,055,712	948,355	749,945	698,266
Cat 13※ ² リース資産（下流）	—	—	—	—	—
Cat 14※ ⁴ フランチャイズ	—	—	—	—	—
Cat 15 投資	50,643	47,391	49,473	54,200	48,432

(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』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：国内、海外
- Scope3

2023年度までは

- Cat1～7：当社、SDPグローバル（株）、サンケミカル（株）
- Cat12：当社、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：当社

2024年度は

- Cat1：当社、SDPグローバル（株）、サンケミカル（株）
- Cat2：国内
- Cat3：当社、SDPグローバル（株）、サンケミカル（株）、サンノブコ（株）、（株）サン・ペトロケミカル
- Cat4：当社、SDPグローバル（株）、サンケミカル（株）、サンノブコ（株）、（株）サン・ペトロケミカル
- Cat5：当社、SDPグローバル（株）、サンケミカル（株）、サンノブコ（株）
- Cat6：国内
- Cat7：国内
- Cat12：当社、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：当社

※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 該当する活動がなく、対象外

資源循環・廃棄物関連データ

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物発生量	トン	国内	36,627	38,274	34,587	30,653	28,274
		海外	8,803	7,891	9,607	9,371	3,892
		合計	45,430	46,165	44,194	40,024	32,165
生産量あたり廃棄物発生原単位	トン/トン	国内	0.110	0.111	0.109	0.108	0.121
		海外	0.037	0.044	0.064	0.058	0.048
		合計	0.080	0.088	0.095	0.090	0.102
廃棄物社外排出量	トン	国内	13,317	14,574	14,541	11,633	10,555
		海外	9,004	7,424	8,562	8,459	3,876
		合計	22,321	21,997	23,103	20,092	14,432
再資源化量 ^{※1}	トン	国内	6,935	7,657	7,113	5,597	8,148
		海外	3,891	3,315	4,508	4,377	625
		合計	10,825	10,972	11,621	9,974	8,773
再資源化率 ^{※2}	%	国内	18.9	20.0	20.6	18.3	28.8
		海外	44.2	42.0	46.9	46.7	16.1
		合計	23.8	23.8	26.3	24.9	27.3
最終埋立処分量	トン	国内	0.9	1.0	2.5	0.7	0
		海外	3.0	5.1	3.9	3.6	3.0
		合計	3.9	6.1	6.4	4.3	3.0
埋立処分率 ^{※3}	%	国内	0	0	0.01	0	0
		海外	0.03	0.06	0.04	0.04	0.08
		合計	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
特別管理産業廃棄物排出量 ^{※4}	トン	国内	3,689	2,016	3,295	1,259	1,035

※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

水資源関連データ

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
用水使用量（取水量）合計	千 m ³	国内外	4,269	4,295	4,333	3,973	3,732
上水道水使用量	千 m ³	国内	132	137	139	130	130
		海外	263	284	261	204	17
		合計	395	421	400	334	147
工業用水使用量	千 m ³	国内	3,367	3,558	3,513	3,202	3,158
		海外	507	315	421	437	427
		合計	3,873	3,874	3,933	3,639	3,585
表層水	千 m ³	国内外	0	0	0	0	0
地下水	千 m ³	国内外	0	0	0	0	0
海水使用量	千 m ³	国内外	0	0	0	0	0
水ストレス地域 ^{※1} の事業拠点	カ所	国内外	—	—	—	—	1
水ストレス地域の取水量合計	千 m ³	国内外	—	—	—	—	222
水消費量 ^{※2}	千 m ³	国内外	1,382	1,124	1,035	1,061	781
排水量 ^{※3}	千 m ³	国内	2,738	3,039	3,024	2,711	2,772
		海外	149	132	274	201	180
		合計	2,887	3,171	3,298	2,912	2,952
表層水（河川、湖沼等）への排水量	千 m ³	国内	1,688	1,912	1,924	1,671	1,763
地下への排水量	千 m ³	国内	0	0	0	0	0
海洋への排水量	千 m ³	国内	889	985	955	899	860
第三者（下水道等）への排水量	千 m ³	国内	159	140	144	141	149
排水のCOD負荷量 ^{※3}	トン	国内	117	156	142	115	152
		海外	23	17	29	26	30
		合計	140	173	171	142	181
排水中の全リン排出量 ^{※3}	トン	国内	0.83	0.77	0.97	0.68	0.69
		海外	0	0	0	0.01	0
		合計	0.83	0.77	0.97	0.69	0.69
排水中の全窒素排出量 ^{※3}	トン	国内	5.1	4.2	4.0	3.0	4.6
		海外	0.6	0.8	1.3	1.3	2.6
		合計	5.6	5.0	5.3	4.2	7.3

※1 WRI（世界資源研究所）のAqueduct 4.0 Water Risk Atlasを使用して評価
「Water Stress」が「Extremely High」「High」地域を水ストレス地域と定義

※2 水消費量：取水量と排水量の差

※3 2024年度の三大雅精細化学品（南通）有限公司は除く

化学物質関連データ

大気排出物関連データ

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
NOx※1	トン	国内	87	39	89	84	50
		海外	36	20	15	16	1
		合計	123	60	104	100	51
SOx※1	トン	国内	1.1	1.6	0.6	1.5	1.3
		海外	10.0	5.0	4.1	6.3	0.2
		合計	11.1	6.6	4.7	7.8	1.5
ばいじん※1	トン	国内	3.1	2.0	4.6	3.7	2.0
		海外	3.9	2.2	1.9	2.0	0.0
		合計	7.0	4.2	6.5	5.7	2.0
VOC排出量※2	トン	国内	70	73	66	44	39
		海外	23	17	8	8	4
		合計	93	90	74	52	43
フロン類漏えい量※1	kg	国内	106	252	102	84	82
内、オゾン層破壊物質※3	kg CFC-11		3	1	1	0	0

※1 2024年度のSDPグローバル（株）は除く

※2 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。法改正に伴い2023年度以降は対象物質を見直した

※3 フロン排出抑制法に基づくエアコン・冷凍機等からのHCFC類の漏えい量をCFC-11に換算

(注) 2024年度の三大雅精細化学品（南通）有限公司は除く

PRTR法対象物質の排出・移動量データ(国内事業所)

(単位：トン)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
大気排出量	44	47	42	29	24
水域排出量	0.4	0.4	0.3	0.4	0.5
廃棄物移動量	365	577	517	361	447

2024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	4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.28	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	0.08	0.03	143
	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	0.07	0	0
	66	1,2-エポキシブタン	0.35	0	0
	68	1,2-エポキシプロパン（別名 プロピレンオキシド）	1.42	0	0
	80	キシレン	0.05	0.03	4.8
	134	酢酸ビニル	0.05	0	0
	178	1,2-ジクロロプロパン	0.80	0	0.1
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0.12	0.08	57.1
	300	トルエン	1.83	0	0.2
	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	0.09	0	0
	737	メチルイソブチルケトン	0.05	0	0
	取扱 97物質 排出・移動 計		5.35	0.37	89.3
鹿島工場	3	アクリル酸エチル	0.01	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	0.07	0	0
	53	エチルベンゼン	0.83	0.02	92.5
	65	エピクロロヒドリン	1.40	0	5.1
	80	キシレン	0.49	0.01	69.7
	123	3-クロロプロペン	0.63	0	0
	128	クロロメタン	4.19	0	0
	134	酢酸ビニル	0.29	0	0
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0.03	0	28.5
	240	スチレン	0.16	0	3.7
	270	テレフタル酸	0	0	0.3
	273	1-ドデカノール	0	0	0.1
	277	トリエチルアミン	0	0	2.0
	300	トルエン	0.60	0.05	0
	351	1,3-ブタジエン	0.01	0	0
	415	メタクリル酸	0.19	0	28.0
	420	メタクリル酸メチル	3.36	0	30.7
	511	ジベンジルエーテル	0	0	2.3
	564	アクリル酸2-エチルヘキシル	0	0	0.9
	629	シクロヘキサン	2.76	0	0
	取扱 65物質 排出・移動 計		15.15	0.12	264.9
京都工場	53	エチルベンゼン	0	0	13.7
	80	キシレン	0	0	9.2
	232	N,N-ジメチルホルムアミド	0	0	42.4
	300	トルエン	0	0	5.0
	420	メタクリル酸メチル	0.03	0	1.4
	取扱 66物質 排出・移動 計		0.04	0	71.8

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）	0.18	0	0
	取扱 3物質 排出・移動 計		0.25	0	0
サンケミカル（株）	56	エチレンオキシド	0.10	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 35物質 排出・移動 計		0.45	0	0
SDPグローバル（株）	4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.77	0	0
	取扱 3物質 排出・移動 計		0.77	0	0.2
サンノブコ（株）	4	アクリル酸及びその水溶性塩	0.02	0	0
	8	アクリル酸メチル	0.01	0	0
	30	直鎖アルキルベンゼンスルホン酸及びその塩 （アルキル基の炭素数が1 0から1 4までのもの及びその混合物に限る。）	0	0	0.1
	53	エチルベンゼン	0	0	0.2
	80	キシレン	0	0	0.1
	300	トルエン	0.09	0	2.6
	407	ポリ(オキシエチレン)=アルキルエーテル	0	0	0.2
	737	メチルイソブチルケトン	0.40	0	0
	取扱 68物質 排出・移動 計		0.57	0	3.4
（株）サン・ペトロケミカル	190	ジシクロペンタジエン	0.06	0	3.2
	337	4-ビニル-1-シクロヘキセン	0.22	0	0.2
	351	1,3-ブタジエン	0.08	0	0
	400	ベンゼン	0.05	0	0
	590	エチリデンノルボルネン	1.27	0	7.8
	取扱 7物質 排出・移動 計		1.68	0	11.2

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	0.13	2.54	107.23
京都工場	243	ダイオキシン類	0.47	0.08	0.19

主要なPRTR法対象物質の大気排出量推移（国内事業所）		(単位：トン)					
管理番号	物質名	2001年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
4	アクリル酸	4.9	10.4	5.0	6.1	2.0	1.1
9	アクリロニトリル	13.0	0.1	0.1	0	0	0
53	エチルベンゼン	3.8	1.1	1.2	1.2	0.9	0.9
56	エチレンオキシド	17.9	0.5	0.3	0.3	0.2	0.2
65	エピクロルヒドリン	1.0	1.4	1.4	1.4	1.5	1.4
68	プロピレンオキシド	56.2	3.3	3.4	2.3	2.0	2.0
80	キシレン	4.6	0.6	0.7	0.7	0.5	0.5
128	クロロメタン	9.2	17.8	17.2	15.1	6.1	4.2
157	1,2-ジクロロエタン	4.3	0.6	0.4	0.4	0.1	0.0
178	1,2-ジクロロプロパン	3.0	0.8	1.0	0.9	1.1	0.8
232	N,N-ジメチルホルムアミド	2.6	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
240	スチレン	1.6	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2
300	トルエン	30.2	0.7	8.6	5.6	4.4	2.5
351	1,3-ブタジエン	3.2	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1
420	メタクリル酸メチル	19.3	4.5	4.8	4.8	4.0	3.4

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・ベトロケミカル 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燃焼処理装置設置	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	鹿島工場	処方改良	クロロメタン大気排出	9.0
	名古屋工場	冷却設備強化	トルエン主体の大気排出	
2023	鹿島工場	処方改良	クロロメタン大気排出	1.2

ESGデータ

環境

社会

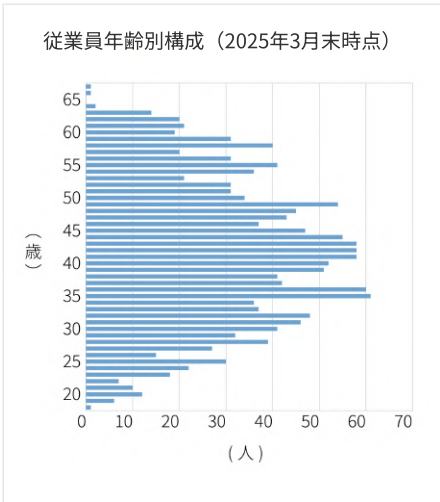
ガバナンス

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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数	人	2,096	2,106	2,089	2,042	1,680



雇用形態別従業員数

			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内	三洋化成工業	正社員	1,305	1,282	1,249	1,224	1,213
		非正規雇用	191	206	226	208	164
	国内関係会社	正社員	239	284	276	274	203
		非正規雇用	52	44	57	56	48
海外	米国	正社員	13	15	14	12	11
		非正規雇用	0	0	0	0	0
	アセアン	正社員	169	178	183	164	93
		非正規雇用	11	11	17	17	16

(注1) 国内のうち、国内関係会社は合併会社に出向している合併先在籍者を含む
(注2) 海外のうち、米国はサンヨーケミカル・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SDPグローバル（マレーシア）SDN.BHD.（2023年度まで）とサンヨーカセイ（タイランド）リミテッドの現地採用者を含む合計人数
(注3) 海外は営業拠点の人数を除く
(注4) 各年度3月31日現在

就業の状況

			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
正社員		男性	人	1,278	1,281	1,237	1,202	1,136
		女性		300	319	323	326	330
女性比率			%	19.0	19.9	20.7	21.3	22.5
管理職		男性	人	316	312	309	312	304
		女性		13	15	16	16	16
女性管理職比率			%	4.0	4.6	4.9	4.9	5.0
新規採用者	新入社員	男性	人	25	30	16	19	14
		女性		8	15	5	12	9
	中途採用	男性	人	10	6	7	3	7
		女性		6	3	4	2	7
	合計		人	49	54	32	36	37
入社3年後までの離職			人	5	5	5	8	3
			%	9.6	6.8	9.1	17.8	14.3
障がい者雇用			人	26	26	27	26	32
障がい者雇用率※1			%	2.17	2.09	2.23	2.06	2.71
定年退職者再雇用		男性	人	13	19	20	19	28
		女性		1	1	0	0	1
定年退職者再雇用率			%	81	87	100	79	74
日本国籍以外の従業員数		男性	人	6	6	5	5	6
		女性		6	7	7	6	8
平均勤続年数			年	15.9	16.5	17.0	16.6	17.2
正社員離職者数※2		男性	人	12	21	32	37	46
		女性		1	8	4	14	11
正社員離職率			%	0.8	1.8	2.3	3.3	3.9

※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

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年間勤務日数	日	237	239	238	239	238
年間休日数	日	129	126	127	126	128
年間所定労働時間	時間	1,837	1,852	1,845	1,852	1,845
月平均時間外労働	時間／人	4.4	4.8	5.2	5.5	5.6
年次有給休暇取得率	%	58.5	50.6	70.2	70.4	68.6

ワーク・ライフ・バランス

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
産前産後休業取得者	人	14	12	17	15	12
育児休業取得者	男性	40	47	55	61	37
	女性	17	11	17	10	17
男性の育児休業取得率 ^{※1}	%	66.7	79.7	98.2	92.4	92.5
育児休業復職率 ^{※2}	%	100	100	100	98.8	100
一人当たり 育児休業平均取 得日数 ^{※3}	男性	11	8	16	27	46
	女性	307	321	350	331	403
育児短時間勤務	男性	0	0	0	0	1
	女性	12	4	6	7	5
育児休業復職後定着率 ^{※4}	%	100	100	100	92.6	96.3
介護休業取得者	人	1	1	1	2	0
介護短時間勤務者	人	0	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 一人当たり平均取得日数＝当年度の復職者の合計取得日数÷当年度の復職者数

※4 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

労働災害

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員 休業災害（件）	0	6	1	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	1.61	0.27	0.29	0.34
従業員 休業災害 強度率 ^{※2}	0	0.05	0.05	0.01	0.00
協力会社員 休業災害（件）	2	2	3	2	1
内、死亡災害（件）	0	1	0	0	0
協力会社員 休業災害 度数率 ^{※1}	1.94	1.69	2.37	1.59	0.97
協力会社員 休業災害 強度率 ^{※2}	0.04	6.33	0.13	0.03	0.01
従業員 不休災害（件）	2	2	7	10	4
協力会社員 不休災害（件）	5	4	5	4	3

※1 度数率＝（休業災害被災者数）÷（延べ時間）×1,000,000 100万時間当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労働時間当たりの災害の軽重を示す数値

男女の賃金の差異

（単位：％）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全労働者 ^{※1※2※3}	—	—	68.8	68.9	69.6
うち正規雇用	—	—	73.8	72.9	72.9
うちパート・ 有期労働者 ^{※4}	—	—	42.5	46.1	41.8

※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

従業員一人当たり教育費用

内容	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講必須研修（昇進昇格者研修等）	費用（千円/人）	—	—	43	30
	時間（時間/人）	—	—	4.9	4.4
環境関連講習・資格取得（生産※・研究部門）	費用（千円/人）	5	3	4	9

※ 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	2024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	86
	インサイダー取引規制	新入社員 中途入社社員		53	24	39	68
	輸出貿易管理令	営業・研究		104	85	32	56
	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	7/545
研究基礎講座		研究	修了者（人）	38	56	61	51
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	－
R&Dアカデミー※			受講者数 （人）	－	－	－	22
キャリア開発導入研修		新入社員	参加人数 （人）	－	－	12	25
キャリア開発研修（キャリアプランの作成）		30代の中堅社員	参加人数 （人）	－	－	104	77
キャリア開発支援者研修		キャリアプラン 作成研修 参加者の上司	参加人数 （人）	－	－	80	32
道場		全員	開催道場数/ 参加人数 （件/人）	－	26/181	7/64	12/112

※ 社外機関を利用して開催していたMOTスクール等やe-ラーニングは2024年度で終了し、2025年度からR&Dアカデミーを開講した

安全・技術教育

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
受講者数（人）	従業員 （出向者含む）	93	168	96	169	153
	協力会社員	12	35	20	141	44
安全・技術教育センター見学者・来客 （人）		19	55	47	109	206
教育時間（延べ時間）		—	—	—	—	3,454

グローバル人財の育成

（単位：人）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
海外留学	0	0	1	1	0
海外実務研修	0	—	—	0	0
海外駐在員育成プログラム	2	1	1	1	0

ヘルスリテラシーの向上（2024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（%）
脂肪燃焼とおなかポッコリ解消セミナー	約280	約280	92	88
適正飲酒セミナー	約300	約300	95	89
睡眠とストレッチセミナー	約270	約270	88	87

※ 参加人数 × 受講時間

人権教育・啓発（2024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	1,475	2,950
DEI推進	2	190	243
女性活躍	4	166	488.5
LGBTQ	3	112	140
障がい者雇用	1	23	11.5

※ 参加人数 × 受講時間

表彰制度

（単位：件）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社長賞※	31	33	28	1
本部長等奨励賞	344	522	492	415
INVENTOR OF THE YEAR	4	5	4	4

※ 2024年度から表彰基準を変更

健康経営データ

行動目標

(単位：%)

取り組み	行動目標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標
運動	週一回以上の運動習慣を持つ	31	50	50	52	52	70以上
睡眠	睡眠で休養が十分とれている	57	66	63	61	59	80以上
食事	バランスのよい食事をとる	—	76	75	79	82	90以上
飲酒	週二日以上のお休肝日を持つ	75	75	76	77	79	90以上
喫煙	たばこを吸わない(喫煙率低減)	77	82	83	84	82	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

健康診断など

(単位：%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	68	89	96	88	93	100
特定保健指導実施率	80	94	95	98	98以上	100

生活習慣病リスク保有率

(単位：%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標値
肥満	26	25	25	25	27	20以下
肝機能	34	31	34	33	33	30以下
脂質	57	55	56	55	54	50以下
血糖	17	21	17	20	26	15以下
血圧	37	34	29	33	33	30以下
3つのリスク保持者 (脂質・血糖・血圧)	8	8	5	7	8	5以下

メンタルヘルス対策

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェック受検率 (%)	99	98	99	98	99
高ストレス者率 (%)	8.9	8.6	7.1	8.0	8.3

健康経営の評価指標

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度 目標
アブセンティズム※ ¹ 私傷病休業者率(%)	1.5	1.8	1.9	1.3	1.6	1.0以下
プレゼンティズム※ ² 労働生産性損失率(%)	—	37.5	36.6	36.4	35.8	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	49.7	51以上

※¹ 欠勤や休職などにより、業務を行うことができない状態。1カ月以上欠勤・休職の疾病休業者数で測定※² 出勤しているものの心身の健康問題により十分な仕事できていない状態。WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙で測定※³ 仕事においてポジティブで達成感に満ち、活力・熱意・没頭といった心の状態。ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いた独自の調査票で測定

コミュニケーション

ステークホルダーとの対話

(実施回数：回)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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	3	1	2	0	2
機関投資家・証券アナリストとの面談（1on1）	83	70	58	81	57
機関投資家・証券アナリスト向け事業所見学会	0	0	0	1	0
個人投資家向け決算説明会	0	0	0	0	1

社会貢献

寄付金

(単位：百万円)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会貢献支出 総額		24.2	36.4	34.9	30.1	25.6
項目別寄付額	1. 化学を中心とした学術振興への支援	14.8	27.0	14.1	13.6	11.6
	2. 人材育成への支援	3.1	0.3	2.3	3.3	3.9
	3. 京都を中心とした芸術、文化等の保護活動への支援	0.5	1.0	4.1	4.0	4.0
	4. 環境保全活動への支援、協力	1.6	1.6	1.5	1.6	2.2
	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	4.2	6.5	13.0	7.6	3.9

(注) 一般財団法人三洋化成社会貢献財団の支出額

化学の出張授業 開催実績

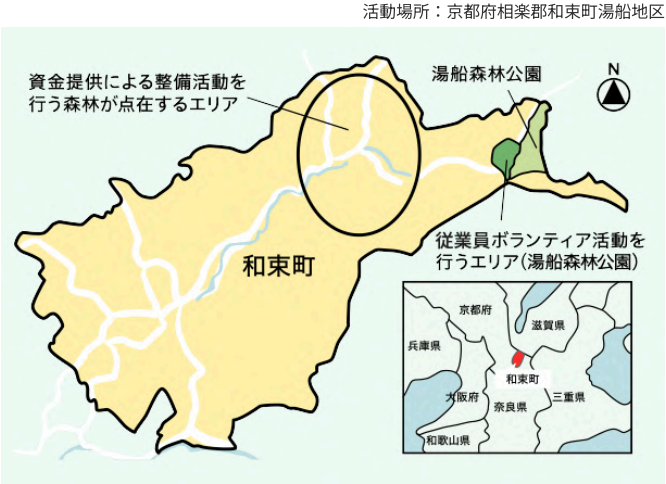
上段：実施数（単位：校、件）、下段：受講者数（単位：人）

実施地区	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	講師
京都地区	4	6	6	7	5	研究所員、本社従業員
	209	446	335	436	276	
名古屋工場	0	1	2	2	2	名古屋工場従業員
	0	73	250	200	211	
鹿島工場	0	1	4	4	3	鹿島工場従業員
	0	50 ^{※1}	255 ^{※2}	372 ^{※2}	171 ^{※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



従業員などによる森づくり活動、ボランティア活動

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
森づくり活動	実施回数	回	2	1	3	3	2
	延べ参加人数	人	60	34	101	123	68
サポーター会	実施回数	回	7	4	7	8	7
	延べ参加人数	人	63	28	63	62	53

(2024年度実績)

	実施日等	参加者数（人）	活動内容
新入社員研修	2024年4月5日	25	遊歩道階段整備
第28回森づくり活動	2025年3月15日	43	火起こし体験、バッククッキング（牛丼）
サポーター会※	計7回	53	森づくり活動準備、遊歩道整備 等

※ 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

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	2024年度	2009年度からの累計
間伐面積	ha	3.5	3.7	2.4	2.2	2.2	63.1
CO ₂ 吸収量増分	トンCO ₂ /年	12.6	38.5	10.6	20.0	12.7	396.0

(注) 2009年度から実施

二子棚田でのお米作り

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
棚田面積	m ²	400	400	400	400	400
実施回数	回	8	9	14	8	11
延べ参加人数	人	45	74	71	79	77
コメ収穫量	kg	230	240	270	230	280
うち子ども食堂へ寄付	kg	60	60	90	60	90

ESGデータ

環境

社会

ガバナンス

役員の状況

役員構成

		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役会構成※1	取締役総数	人	10	9	9	9	8
	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	2	2	2	2
取締役会※2	開催数	回	17	15	15	15	14
	平均出席率	%	100	99.1	99.2	100	100
監査役会構成※1	監査役総数	人	4	4	4	4	4
	うち社外監査役数	人	3	3	3	3	3
	うち独立監査役数	人	1	1	1	1	2
	うち女性監査役数	人	0	0	0	0	0
監査役会※2	開催数	回	11	12	12	11	11
	平均出席率	%	100	100	100	100	97.7

※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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取締役（社内）	319	308	260	210	223
監査役（社内）	27	33	32	30	27
社外取締役	29	27	26	26	34
社外監査役	41	49	50	48	49
計	418	418	369	315	335

(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ありません。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	2024年度
指名・報酬委員会	社外取締役	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	8
サステナブル経営委員会	社長	常勤取締役	2	2	3
コンプライアンス委員会	社長	常勤取締役	1	2	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	2

コンプライアンス

内部通報・懲戒・違反など

(単位：件)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報窓口の利用件数		1	2	4	1	4
懲戒		1	0	4	3	1
違反等	公正取引、腐敗防止にかかる法令違反・行政指導	0	0	0	0	0
	化学物質、輸出管理にかかる法令違反・行政指導	0	0	0	0	0
	その他コンプライアンスにかかる法令違反・行政指導	0	0	0	0	0
	上記にかかる訴訟	0	0	0	0	0
	環境法規制にかかる法令違反・行政指導	0	0	0	0	0
	公害クレーム・苦情	0	0	0	0	0

政治献金など

(単位：円)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
政党等への献金総額	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. 価値の創造のみが持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行います。
4. 製品開発	当社がこれまで培ってきた強みと新たに獲得する強みに、外部の知見を組み合わせ、「持続可能な地球環境の実現」と「利便性・快適性の向上」との両立可能な、社会に役立つ製品開発を目指します。
5. サステナブル購買	取引先を含むサプライチェーン全体を通じて、「持続可能な地球環境の実現」に貢献し、人権侵害への加担を回避するため、別途「サステナブル購買方針」を定め、着実に実行していきます。
6. 製品の安全性と品質への信頼性	製品の開発、製造、使用、廃棄に至るライフサイクル全体で、安全性が適切に確保されるよう、外部への正確な製品情報の提供を行います。また製品の品質への信頼性向上のため、自社内での厳重な品質管理を行います。
7. DEIと人材育成	従業員の多様性・人格・個性を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保します。また、ゆとりと豊かさで心身の健康の実現の上に、自主性と創造性を発揮して自己実現を果たす人材を育成します。ハラスメントを排除し、職場での人権尊重に努めます。
8. ステークホルダーとの対話	顧客、株主、投資家、取引先、地域社会、行政、マスメディアおよび従業員等のステークホルダーに、当社グループの企業価値を正しく認めていただき、またステークホルダーから当社グループへの期待・評価等を理解して企業活動に反映していくため、積極的かつ公正に当社グループの財務情報・非財務情報を開示し、対話を促進します。
9. 社会貢献活動	科学技術、芸術、文化、教育、福祉などの振興を目的として、教育・研究機関、医療機関、地域社会、NPO・NGO等への貢献活動を自発的・継続的に行います。

(2009年8月31日制定、2022年2月28日改定)

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されるのに、否応なくやっていないか？
7. それは社会に対して胸を張れる行為か？

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

ホットライン

- ・社内：監査室長
- ・社外：顧問弁護士

(2003年4月1日制定、2005年1月1日改定)

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

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）

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

三洋化成グループの人権方針

1. 基本的心構え

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

2. 適用範囲

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

3. 人権尊重の責任

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

4. 適用法令の遵守

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

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

5. 人権デュー・ディリジェンス

三洋化成グループは、人権への負の影響を特定する人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、自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、メンタルヘルスに配慮した対策を講じる。
- VI. 品質・安全性
 1. 製品・サービスを市場に提供する際に、品質及び安全性を確保する。
 2. 製品・サービスに関する事故や不良品の流通が発生した場合、情報開示、所管当局へ連絡、製品回収等を行い、供給先への安全対策等の体制を整備する。
- VII. 地域社会との共生
 1. 事業活動を行う国・地域における文化や慣習を尊重し、地域社会の持続可能な発展に貢献する活動に努める。

(2022年1月28日制定)

健康経営宣言

従業員の心身の健康は、会社の一番の財産です。

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

(2018年9月27日制定)

社会貢献活動方針

「良き企業市民」として、豊かな社会の実現とその持続的な発展に貢献します。

1. 取り組みにあたって

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

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

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

(2017年3月制定)

マルチステークホルダー方針

マルチステークホルダー方針 

(2025年2月制定)

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

リスクマネジメント基本方針

当社グループは、全社横断的なリスクマネジメント活動の推進により、経営戦略に影響を与える社内外のリスクを包括的かつ網羅的に把握し、適切に対応することで、経営目標の達成を目指します。

(2025年5月13日制定)

[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](#) 

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。

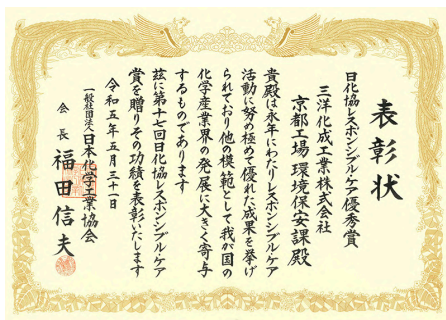
FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数（2021年度から）

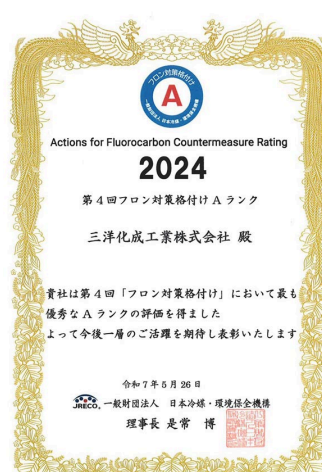


化学業界関連の評価、表彰

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）



一般社団法人日本冷媒・環境保全機構(JRECO)によるフロン排出抑制法への取り組み評価において、最高評価のAランクを取得（2025年6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6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3年連続）



「えるぼし」3つ星（最高位）認定取得（2022年認定）



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）



「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」3.5星に認定（2024年11月）



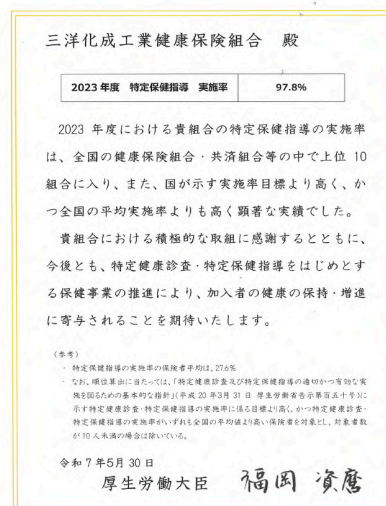
「健康経営優良法人」に認定（2019年から7年連続）



「がん対策推進優良企業」表彰受賞（2020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3年連続）



経済産業省が定める「DX認定事業者」に選定（2024年12月）



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

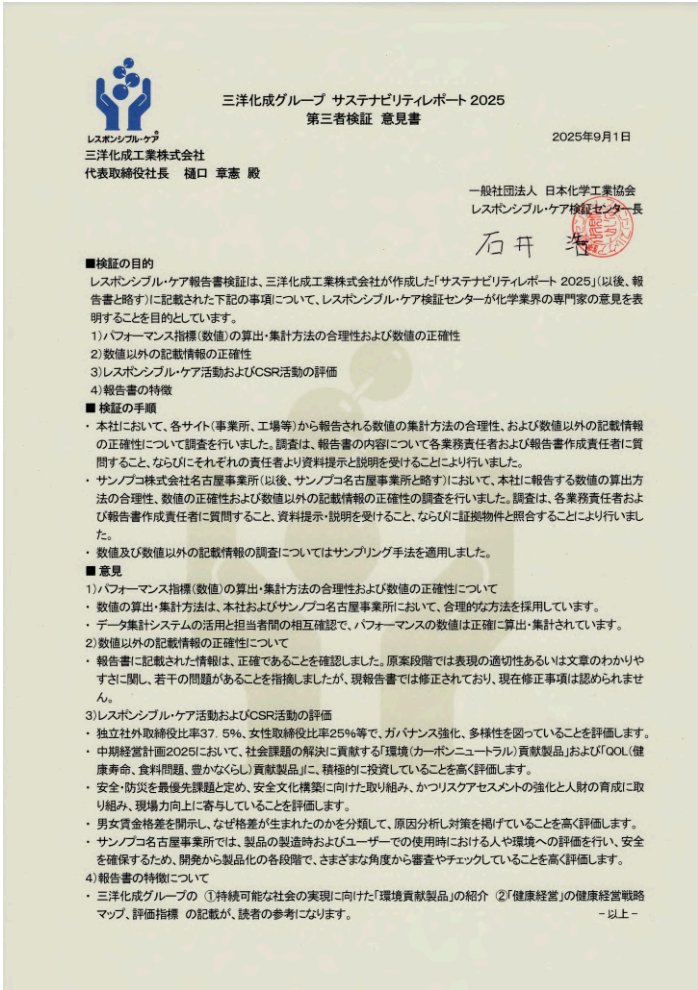
» [サステナビリティマネジメント | 賛同するイニシアチブ](#)

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、当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、今回受審したサンノブコ株式会社は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
2025	サステナビリティレポート2025	サンノブコ(株)名古屋事業所

活動検証 第三者意見書

2024年度は、鹿島工場で環境保全の検証を受審しました。



レスポンシブル・ケア
三洋化成工業株式会社
代表取締役社長 樋口 章憲 様

レスポンシブル・ケア活動検証 意見書

2025年 3月21日

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

■検証の目的
レスポンシブル・ケア検証は、レスポンシブル・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シブル・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
レスポンシブル・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> 鹿島工場 <実施日> 2月13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 RC 部、環境保安部 鹿島環境保安グループ等へのヒアリング、関係書類の審査。

■環境保全の取組に関する意見
[全体]
・社是として、「『企業を通じてよりよい社会を建設しよう』を達成するため、「6. 企業存続の基盤である安全の徹底と環境の調和を図る」ことに努力する」と定めています。経営方針に「環境保全」が位置付けられていることを確認しました。
・企業が定めている CSR ガイドラインには、「環境負荷低減」が取り上げられており、「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めます」と記述されています。社長直属の組織であるRC 本部を設置し、組織的かつ計画的に「環境負荷低減」に取り組んでいることを評価します。
・企業のサステナビリティに関するホームページでは、「環境」という切り口で特集を設け、「環境マネジメント」、「気候変動への対応」、「資源循環/廃棄物削減」等の情報を詳細に公開していることを確認しました。
・環境に貢献する製品を製造していることを評価します。

[鹿島工場]
・「鹿島工場5か年計画(21～25年度)」という計画書を策定し、「省エネルギー」、「温暖化排出ガスの削減」、「用水量の削減」、「ゴミゼロ化」、「化学物質の排出量削減」など「環境保全」に関する目標と実行計画を具体的に定めていることを確認しました。各種作業や取扱物質のリスクアセスメント(環境影響評価)も5か年計画に従って実施されていることを確認しました。鹿島工場では「環境保全」は生産活動の岩盤としてとらえ、長期にわたり、計画的に環境保全に努力されていることを評価します。
・事業構造の見直しなどによるプラントの新設改造、能力増強や停止などによる「環境負荷変動」について確認しました。工場の環境負荷変動は、きちんと把握されており、更にプロセス改善などによる負荷削減対策も確実に実施し、鹿島工場としては、全体的に負荷は下がっていることが確認できました。環境負荷の極小化に努力されていることを評価します。
・本社部門組織による「安全・環境」に関わる工場監査が、詳細なチェックリストに従い、毎年実施されていることを確認しました。
・環境・安全改善提案制度が運用されており、環境にも影響を及ぼす可能性のある「漏洩」防止の提案なども出されていることを確認しました。工場や全社での発表や表彰も行われており、制度であると思います。「環境事故」防止には有効なシステムであり、評価します。
・土壌汚染および地下水汚染に関しては、プラントの解体や新設時に土壌の分析が適切に行われていることを確認しました。
・能登半島沖地震では、化学工場の排水配管折損漏洩トラブルにより、危うく環境事故にもなりかねない事例が報告されています。又、異常気象などにより従来の想定を越えるような大雨などが発生する事例も多く報告されています。工場建設当初の設備設計条件等を見直し、昨今の気候変動等への対応整備が進められることを希望します。
・2024年1月より、安全・環境などの異常時に迅速に対応するため、24時間対応する「保安主任」制度の運用を開始し、休日や夜間の環境災害を含めた災害の防止体制が強化されたことを評価します。

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	労働安全衛生
2024年2月	衣浦工場	環境保全
2025年2月	鹿島工場	環境保全

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2024年4月1日から2025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	» 会社概要 » 海外拠点 » 関係会社
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	» 国内拠点 » 編集方針 » 関係会社
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	» 編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	有価証券報告書 
2-5	外部保証	» 第三者意見書
2.活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	有価証券報告書 
2-7	従業員	有価証券報告書  » 従業員関連データ
2-8	従業員以外の労働者	情報が入手不可／不完全：データ未集計
3.ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	» コーポレート・ガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	有価証券報告書  » 取締役選任基準 » 取締役会のダイバーシティ
2-11	最高ガバナンス機関の議長	» コーポレート・ガバナンス体制
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	» サステナビリティマネジメント
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	» サステナビリティマネジメント
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	» サステナビリティマネジメント » サステナビリティ担当役員メッセージ
2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンスに関する報告書  有価証券報告書 
2-16	重大な懸念事項の伝達	» コーポレート・ガバナンス » コンプライアンス » リスクマネジメント体制
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 » 取締役・監査役への研修
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	» 取締役会実効性評価
2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 
2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンスに関する報告書 
2-21	年間報酬総額の比率	情報が不完全：未集計

4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	» 社長メッセージ » サステナビリティ担当役員メッセージ
2-23	方針声明	» 社長メッセージ » サステナビリティ担当役員メッセージ » 方針類（倫理規範・マネジメント） » 人権の尊重
2-24	方針声明の実践	» サステナビリティ担当役員メッセージ » 人権の尊重 » サプライチェーンマネジメント » 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	» 人権方針 » コンプライアンス
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	» コンプライアンス
2-27	法規制遵守	» 公正な取引・腐敗防止 » 内部通報・懲戒・違反など
2-28	会員資格を持つ団体	» 主な参画団体
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	» ステークホルダー・コミュニケーション
2-30	労働協約	» 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	» TCFD提言に基づく情報開示
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	以下の制度や事業に選定され交付済み。 ・ 令和4年度「安全保障技術研究推進制度」 ・ 令和7年度「オープンイノベーション研究実用化推進事業」 ・ 「バイオものづくり革命推進事業」 ・ 令和6年度「医工連携イノベーション推進事業開発・事業化事業」
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	» 内部通報・懲戒・違反など
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	▶ 環境負荷の全体像 ▶ 廃棄物のマテリアルフロー ▶ 気候変動関連データ
301-2	使用したリサイクル材料	▶ 資源循環／廃棄物削減
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、一部集計 ▶ リサイクル
GRI 302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	▶ 環境負荷の全体像 ▶ 目標と実績 ▶ 気候変動関連データ
302-2	組織外のエネルギー消費量	▶ 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	▶ 気候変動関連データ
302-4	エネルギー消費量の削減	▶ 環境負荷の全体像 ▶ 目標と実績 ▶ 気候変動関連データ
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	▶ 環境貢献製品
GRI 303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	▶ 水資源
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	▶ 排水量 ▶ 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	▶ 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
303-4	排水	▶ 環境負荷の全体像 ▶ 排水量 ▶ 水環境保全 ▶ 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) ▶ サイトレポート
303-5	水消費	▶ 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
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、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、緑地や池などを設け隣接地域の生態系保全を実施。
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	未調査

GRI 305：大気への排出 2016		
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	GHG排出量削減・省エネルギー Scope別GHG排出量データ
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	GHG排出量削減・省エネルギー Scope別GHG排出量データ
305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	TCFD提言に基づく情報開示 Scope別GHG排出量データ
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	GHG排出量削減・省エネルギー GHG関連データ
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	GHG排出削減・省エネルギー Scope別GHG排出量データ
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	フロン類 大気排出物関連データ
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	環境負荷の全体像 大気環境保全 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	環境負荷の全体像 廃棄物のマテリアルフロー
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	資源循環／廃棄物削減 化学物質管理
306-3	発生した廃棄物	環境活動計画21-24 環境負荷の全体像 資源循環／廃棄物削減 化学物質管理 資源循環・廃棄物関連データ サイトレポート
306-4	処分されなかった廃棄物	環境負荷の全体像 資源循環／廃棄物削減 資源循環・廃棄物関連データ サイトレポート
306-5	処分された廃棄物	環境負荷の全体像 資源循環／廃棄物削減 資源循環・廃棄物関連データ サイトレポート
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	選定時のCSRアンケートや環境化学物質管理調査票で、一定レベル以上と評価したサプライヤーを採用している。
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サ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	» 就業の状況
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	» ワーク・ライフ・バランス » 女性活躍推進
GRI402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に係る最低通知期間	最低通知期間を労使であらかじめ定めていないが、業務上の都合により従業員を異動させる場合は、決定後速やかに本人に通知。
GRI403：労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	» 安全・防災
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	» 安全・防災 » 2022年1月に発生した死亡事故について
403-3	労働衛生サービス	» 健康経営
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	» 労使関係
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	» 安全・防災
403-6	労働者の健康増進	» 健康経営
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	» 「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
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	» 安全・防災
403-9	労働関連の傷害	» 安全・防災 » 2022年1月に発生した死亡事故について » 労働災害 » 健康経営
403-10	労働関連の疾病・体調不良	» 健康経営 » 健康経営データ
GRI404：研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	» 教育訓練体系と実績 » 教育研修
404-2	従業員スキル向上のプログラムおよび移行支援プログラム	» 教育訓練体系と実績
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	三洋化成籍の正社員については100%であるが、海外従業員については未把握。
GRI405：ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	» 取締役会のダイバーシティ 取締役・監査役・執行役員  » ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン » 従業員関連データ
405-2	基本給と報酬の男女比	有価証券報告書  » 男女の賃金の差異
GRI406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	» 人権の尊重 » コンプライアンス
GRI407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	» 「サ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 » サプライチェーンマネジメント

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」に関わる人権課題への取り組み</u>
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」に関わる人権課題への取り組み</u>
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」に関わる人権課題への取り組み</u>
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>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>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>