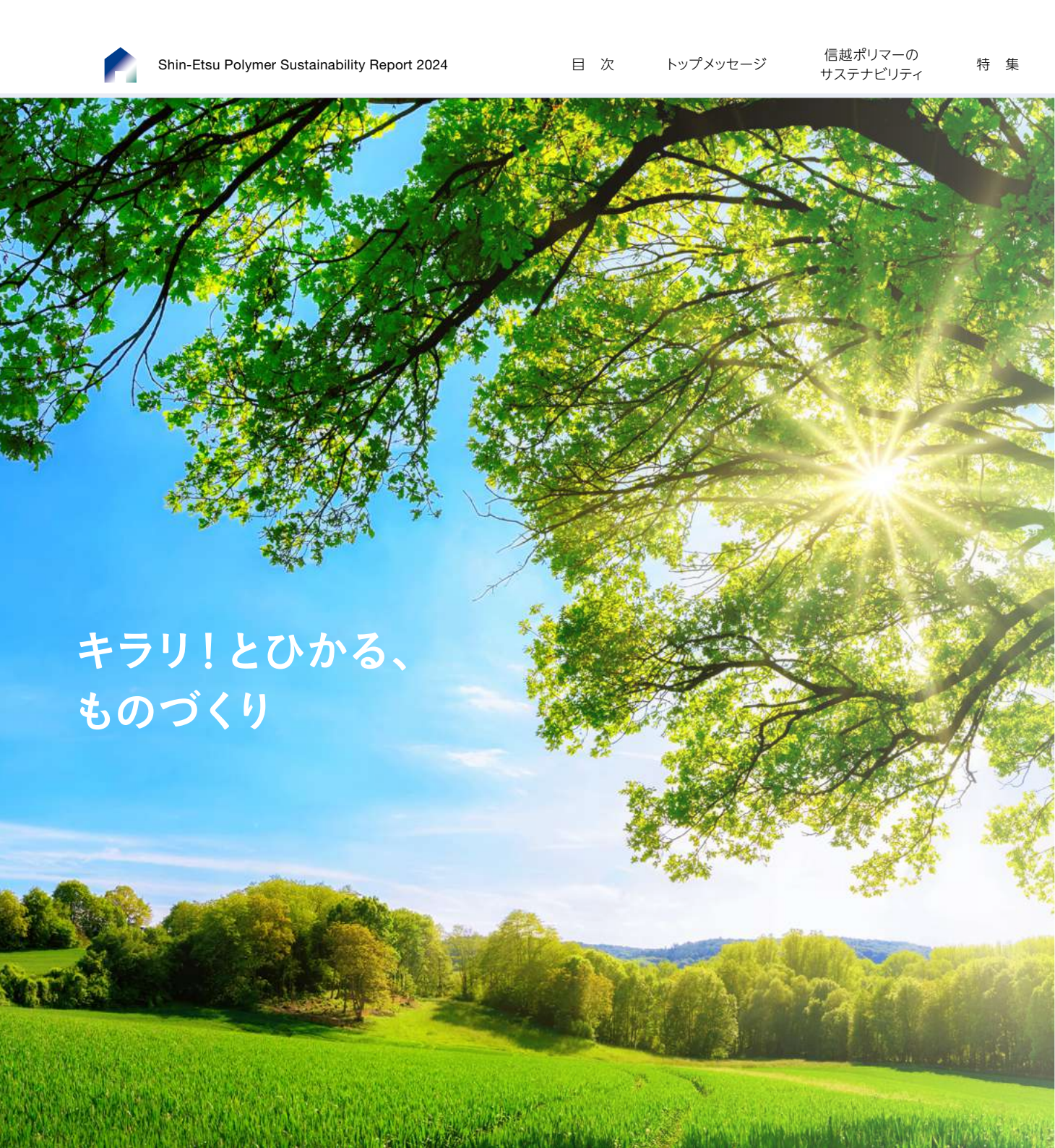


Shin-Etsu Polymer

SUSTAINABILITY REPORT **2024**

信越ポリマーグループ サステナビリティレポート2024





キラリ!とひかる、
ものづくり

信越ポリマーグループの企業理念

**遵法に徹して公正な企業活動を行い、
技術と製品による価値を創造し、
社会と産業の発展に貢献する。**

信越ポリマーグループは、安全、公正を最優先とする経営に徹し、
社会とともに成長し続ける企業を目指しています。

サステナビリティの基本方針

信越化学グループは、

- 1 持続的な成長により企業価値を高め、多面的な社会貢献を行います。
- 2 安全を常に最優先とする企業活動を行います。
- 3 温室効果ガス排出量削減に貢献する事業を拡充します。
- 4 製品の開発、製造時での効率を極め、その製品供給により社会の効率化に貢献します。
- 5 生物多様性に配慮し地球環境との調和を図りながら事業活動に取り組みます。
- 6 人権の尊重と雇用における機会の均等を図り、働く人の自己実現を支援していきます。
- 7 適時そして的確な情報開示を行います。
- 8 遵法に徹し、倫理に基づいた健全で信頼される、透明性ある企業活動を行います。



CONTENTS

02 目次／編集方針

03 事業概要

04 財務・非財務ハイライト

06 トップメッセージ

07 信越ポリマーのサステナビリティ

08 サステナビリティマネジメント

09 サステナビリティの重要課題

10 信越ポリマーグループのバリューチェーン

11 ステークホルダーエンゲージメント

12 特集

12 01 人と機械をつなぐ入力デバイス
タッチスイッチ

14 02 安全な運転と暮らしを支える導光体
シリコンライトガイド

16 環境

17 環境マネジメント

22 気候変動への対応

26 環境負荷低減に向けた取り組み

28 環境配慮・貢献製品の開発

29 化学物質管理

31 社会

32 品質の向上

34 サプライチェーンマネジメント

36 労働安全衛生

38 人権尊重

39 ダイバーシティ&インクルージョン

43 人財育成

46 社会貢献活動

48 ガバナンス

49 コーポレート・ガバナンス

52 コンプライアンス

53 リスク管理

55 株主・投資家との対話

56 第三者所感

編集方針

信越ポリマーグループは、持続可能な社会の実現につながる当社グループの活動をステークホルダーの皆様にご理解いただくためのコミュニケーションツールとして、「サステナビリティレポート」を毎年発行しています。サステナビリティの重要課題を中心とした報告とともに、ステークホルダーの皆様からの要請事項に沿った情報開示にも努めています。2024年版の編集方針は次のとおりです。

- 1 特集では「タッチスイッチ」と「シリコンライトガイド」を紹介します。
- 2 報告内容は「信越ポリマーのサステナビリティ」「環境」「社会」「ガバナンス」、それぞれの関わりについて体制と活動をまとめ、ステークホルダーの皆様に見やすく・わかりやすい構成に努めています。
- 3 本報告書(英語版を含む)および詳細な環境データは当社のウェブサイトに掲載しています。また、新たな情報についてもウェブサイトで提供していきます。
- 4 2024年版の第三者所感も、上智大学の上妻義直名誉教授からご意見をいただき、今後の取り組みに役立てていきます。

●報告対象期間

2023年度(国内グループ：2023年4月～2024年3月、海外グループ：2023年1月～12月)

●報告対象組織

信越ポリマーおよび連結子会社

－ 環境データは、以下の基準で区分しています。

グループ：国内外の生産事業所、および非生産事業所

全体：国内外の生産事業所

国内：国内の生産事業所(東京工場、児玉工場、塩尻工場、糸魚川工場、(株)キッチニスタ)

海外：海外の生産事業所(蘇州信越聚合有限公司、東莞信越聚合物有限公司、Shin-Etsu Polymer (Malaysia) Sdn.Bhd.、PT. Shin-Etsu Polymer Indonesia、Shin-Etsu Polymer India Pvt. Ltd.、Shin-Etsu Polymer Hungary Kft.、Hymix Co.,Ltd.)

－ 社会・ガバナンスデータ：国内外の生産事業所、および非生産事業所

●発行日

2024年9月(前回発行：2023年9月、次回発行予定：2025年9月)

●参考にしたガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード2016/2018/2019/2020/2021」

気候関連財務情報タスクフォース(TCFD)提言

●お問い合わせ

信越ポリマー株式会社 経営管理本部 経営企画部

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-1-3 大手センタービル

TEL 03-5288-8404 FAX 03-5288-3111 URL <https://www.shinpoly.co.jp/>



事業概要

会社概要

会社名：信越ポリマー株式会社

設立：1960年9月15日

本社：東京都千代田区大手町1-1-3 大手センタービル

資本金：116億3,595万円

従業員：連結 4,457名(男性1,852名、女性2,605名)

単独 962名(男性759名、女性203名)

(2024年3月31日現在)

主な事業

信越ポリマーは、1960年に塩ビ加工メーカーとして設立し、シリコンなど各種樹脂の「材料・配合」「設計」「加工プロセス」「評価・解析」の基盤技術の応用展開に努めてきました。現在、樹脂加工メーカーとして、自動車、情報機器関連から半導体、建設関連に至る幅広い分野で、お客様の多様なニーズにお応えしています。

主な製品

- ・ラッピングフィルム等包装資材関連製品
- ・機能性コンパウンド
- ・機能性材料
- ・外装材関連製品

住環境・生活資材事業

23%

塩ビを材料とする食品包装用ラッピングフィルムなどの生活関連製品と、機能性コンパウンドや導電性ポリマーなどの素材系製品を供給しています。

GLOBAL NETWORK

Shin-Etsu Polymer Europe B.V.
Shin-Etsu Polymer Hungary Kft.

Shin-Etsu Polymer
India Pvt. Ltd.

Shin-Etsu Polymer
Hong Kong Co., Ltd.

Shin-Etsu Polymer (Thailand) Ltd.
Shin-Etsu Polymer Singapore Pte. Ltd.
Shin-Etsu Polymer (Malaysia) Sdn. Bhd.
PT. Shin-Etsu Polymer Indonesia
Shin-Etsu Polymer Vietnam Co., Ltd.
Hymix Co., Ltd.

蘇州信越聚有限公司
東莞信越聚有限公司
信越聚合物(上海)有限公司

Shin-Etsu Polymer
Taiwan Co., Ltd.

Shin-Etsu Polymer
America, Inc.

本社 支店・営業所 工場 国内グループ

大阪支店
名古屋支店
福岡支店
仙台営業所
札幌営業所

東京工場
児玉工場
塩尻工場
糸魚川工場

信越ファインテック株式会社
株式会社キッチニスタ

電子デバイス事業

24%

自動車や情報機器の入力部品などエレクトロニクス関連分野を中心に、グローバルに事業を展開しています。

主な製品

- ・入力デバイス
- ・ディスプレイ関連デバイス
- ・コンポーネント関連製品

精密成形品事業

46%

半導体ウエハー搬送容器やプリンター用ローラなど高精度な樹脂加工・ゴム加工を必要とする精密成形品を供給しています。

主な製品

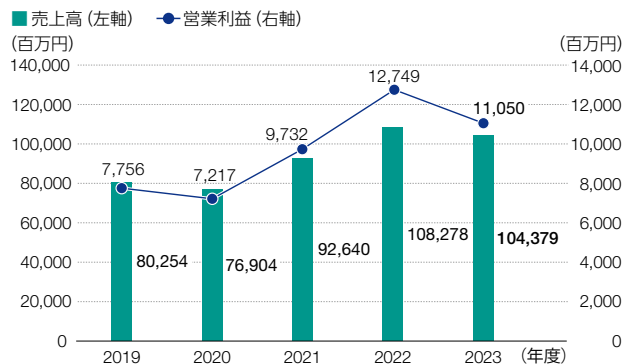
- ・半導体関連容器
- ・キャリアテープ関連製品
- ・OA機器用部品
- ・シリコンゴム成形品



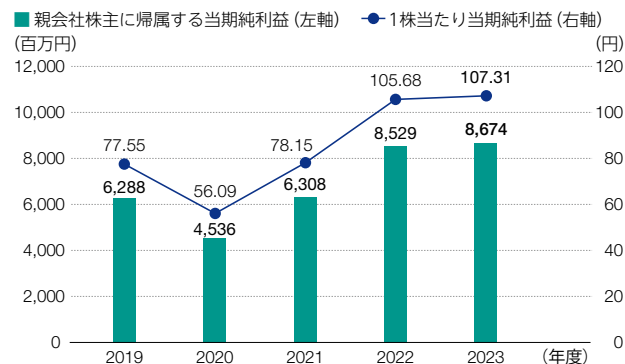
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト(連結)

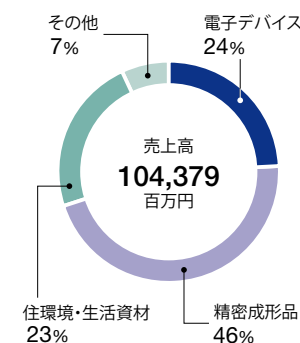
売上高／営業利益



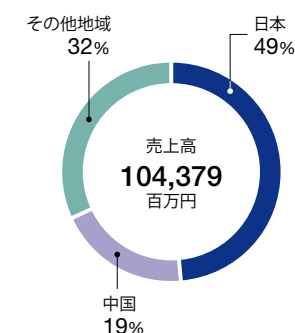
親会社株主に帰属する当期純利益、 1株当たり当期純利益



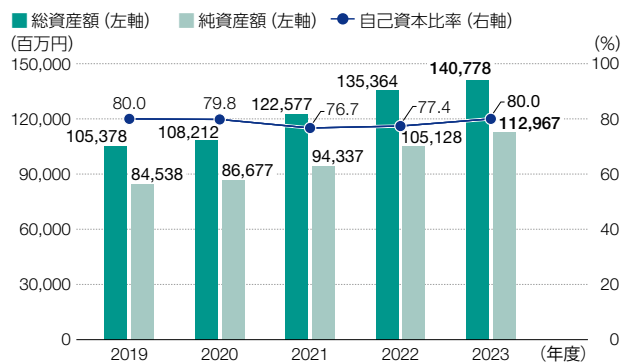
セグメント別売上高構成比



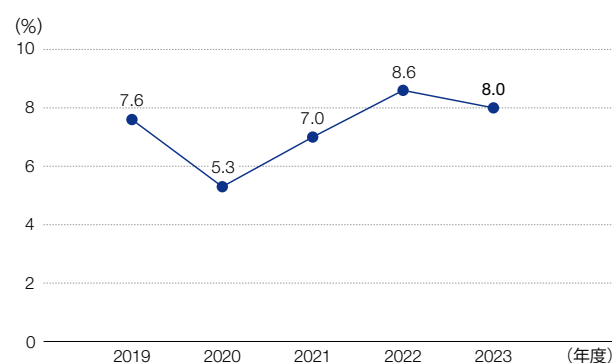
地域別売上高構成比



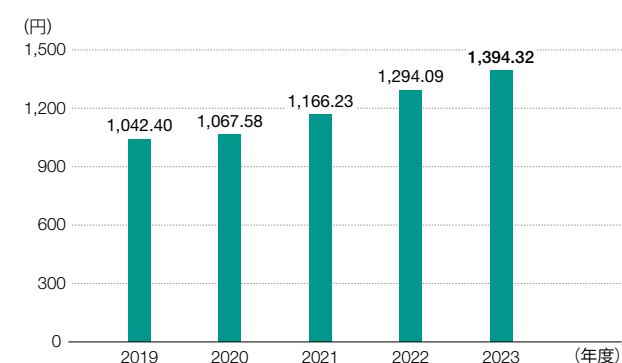
総資産額／純資産額／自己資本比率



自己資本利益率

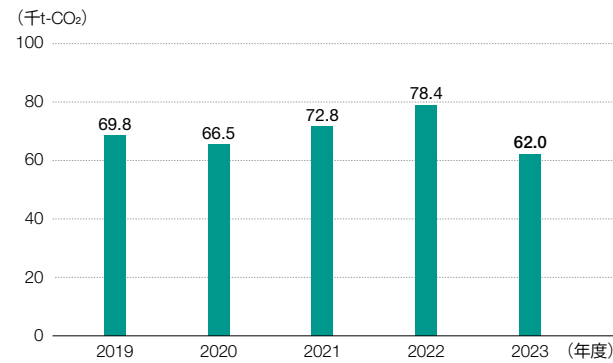


1株当たり純資産額

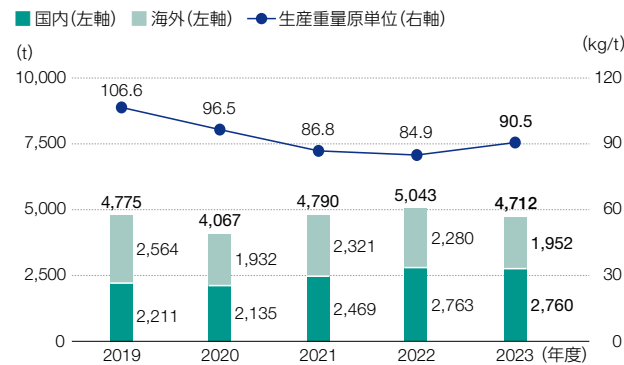
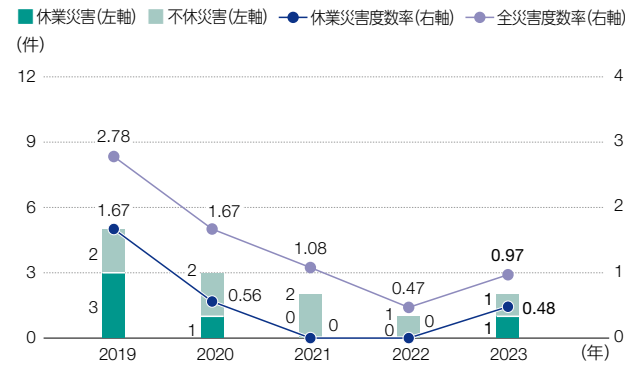
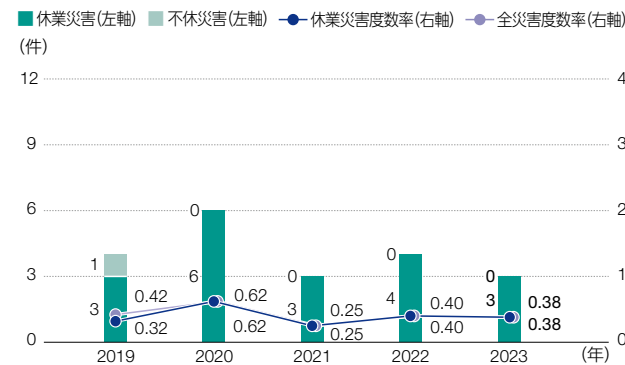




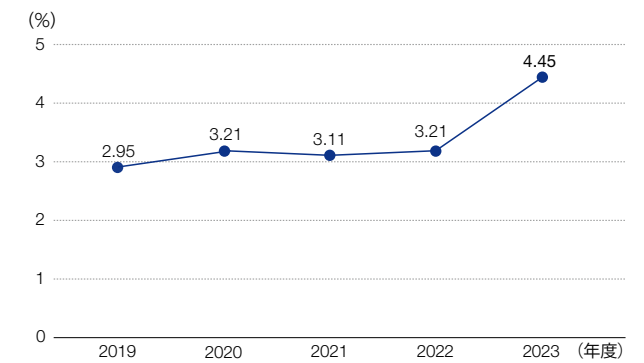
非財務ハイライト

CO₂排出量(スコープ1+2)(グループ)

廃棄物排出量(全体)

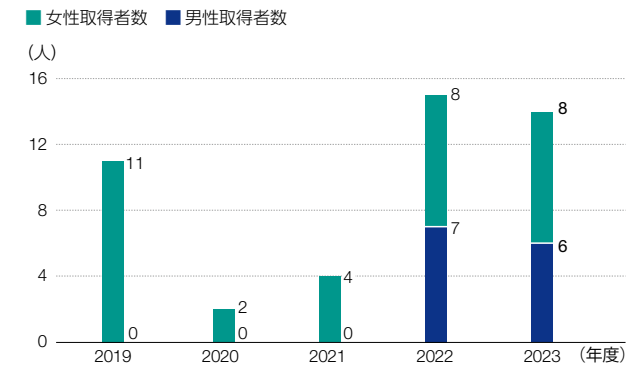
労働災害発生件数・度数率(国内)[※]労働災害発生件数・度数率(海外)[※]

※国内と海外とは労働災害の定義が異なるため、グラフを分けています。

管理職層女性比率(国内)[※]

※ 各年度3月末現在

育児休業取得者数(国内)





トップメッセージ

組織の活性化と事業の発展に全社一丸で臨み サステナブルな社会の実現を後押しします

代表取締役社長
社長執行役員 出 戸 利 明

信越ポリマーグループは、2023年度に掲げた5カ年の中期経営計画「Shin-Etsu Polymer Global & Growth 2027」に則り、成長領域における新規需要の取り込みと基盤領域における販売力強化に努めてきました。成長領域として位置づける半導体関連容器は、AIの普及などに伴う半導体需要の増加を受けて昨今の需要調整に歯止めがかかり、今後の伸長に期待が持てる状況です。当社グループはこうした市況の変化を見越して、糸魚川工場の拡大や東京工場の新棟建設を進めるなど戦略的な投資を行い、量産体制を整えてきました。同様に、食品包装資材やOA機器関連をはじめとする基盤領域についても、生産拠点を再編するなど収益性の向上に向けた施策を推進しています。

今後も長きにわたって会社を成長させていくには、事業活動の土台となるサステナビリティの取り組みが欠かせません。当社グループはサステナビリティの重要課題の一つに「省エネルギー、省資源、環境負荷の低減」を掲げ、世界共通の目標であるCO₂排出量削減に向けて2030年までに2013年度比46%削減、2050年までのカーボンニュートラル達成を具体的な目標として設定しました。その実現に向けて、省エネ設備への切り替えなど従来から実施してきた省エネ活動の継続はもちろん、一部の工場を進めてきた電力の再生可能エネルギーへの転換をすべての工場に拡大するなどCO₂排出量削

減を加速させていくための体制を整えています。

また、当社グループがグローバルに事業活動を展開するうえで、サステナビリティを支える重要な要素である「人権尊重、多様性の推進、CSR調達の推進」に関する取り組みにも力を注いでいます。人権リスクマネジメントに不可欠な「サプライヤーホットライン」では中国語版も開設し、多言語対応を強化しました。人権デューデリジェンスでは、今までの活動を踏まえ、新たに推進体制を見直し、サプライチェーンにおける人権リスクの低減に向けた取り組みを推進していきます。さらに「多様性の推進」の一つとして「女性活躍の推進」も重要な課題と捉えています。従業員の女性管理職の増加、男女平均勤続年数の差異縮小、男性従業員の育児休業取得率向上などを着実に推し進め、互いを尊重し活かす企業風土が醸成されつつあります。働き方や教育制度、待遇の改善を図りつつ、多様な人財が生き生きと働ける職場をつくり上げ、次代を担う原動力としていく所存です。

当社の製品はさまざまな形で世の中を支え、未来の構築に寄与しています。社会環境や市況が絶えず変化する中でも変わらず樹脂加工メーカーのリーディングカンパニーとしての役割を果たしていくべく、組織の活性化と事業の発展に全社一丸で臨み、持続可能な社会の実現を後押ししていきます。





信越ポリマーの サステナビリティ

- 08 サステナビリティマネジメント
- 09 サステナビリティの重要課題
- 10 信越ポリマーグループのバリューチェーン
- 11 ステークホルダーエンゲージメント



サステナビリティマネジメント

基本的な考え方

信越ポリマーグループは、企業理念に基づき、安全、公正を最優先とする経営に徹し、社会とともに成長し続ける企業を目指しています。ステークホルダーからの要請・期待に応えながら、事業を通じて社会課題の解決を目指すために、企業理念を上位概念とする「サステナビリティの基本方針」および「企業行動規範」に沿った13項目の具体的な企業行動を定めています。加えてサステナビリティの重要課題を特定し、その解決に向けて継続的に取り組むことで持続可能な社会の実現に貢献していきます。

推進体制

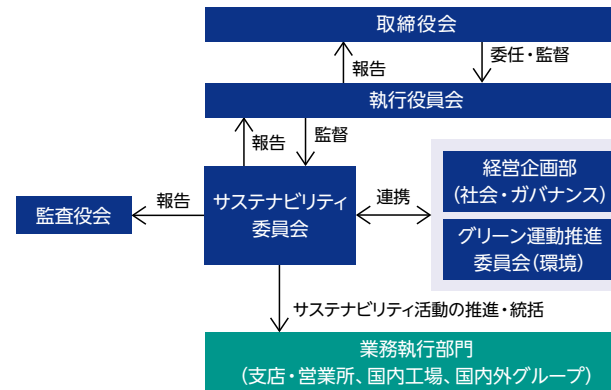


<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/activities/promotion.html>

推進体制

当社グループでは、サステナビリティ経営の強化を目的に、取締役会および執行役員会の下部組織として代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティに関連する重要事項や施策について審議・決定しています。特に重要な議題に関しては執行役員会、取締役会へ報告され、決定・承認されます。このサステナビリティ委員会を中心とする推進体制のもと、個別のESG課題に取り組む経営企画部およびグリーン運動推進委員会と連携しながら、担当部門および各グループ会社が主体となり、気候関連リスクや機会を含む環境・社会課題の解決に向けた全社的な取り組みとしてサステナビリティ活動を推進しています。

推進体制図



研修・教育

サステナビリティおよびESG課題への理解・関心を社内に浸透させることがサステナビリティ経営の推進につながるという考え方のもと、経営層や従業員向けのサステナビリティ研修・教育に力を入れています。2023年度は、役員や部長職を対象にダイバーシティ&インクルージョン研修を実施し、多様性への理解浸透を図りました。全従業員に向けては、年に1回eラーニングを実施しており、4回目となった2023年度は「サステナビリティの基礎」として、人権をテーマに実施しました。 **人権尊重▶P.38**

研修会の様子



実施年度	内容
2020	15分でわかる！ CSRの基礎
2021	CSRの基礎 (SDGs編)
2022	サステナビリティの基礎 (気候変動編)
2023	サステナビリティの基礎 (人権編)



社外からの評価

当社グループは、GPIFが採用する日本株を対象としたESG指数のうち、「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。また、最新のEcovadisサステナビリティ評価において、55点の評価を受け、コミットメント・バッジを獲得しました。今後は、より評価の高いメダル獲得を目指し、さらなるサステナビリティ活動を推進します。

**2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数**



免責事項：信越ポリマー株式会社のMSCI Indexesへの組み入れ、MSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名称の使用は、MSCIまたはMSCI関係会社による信越ポリマー株式会社の後援、推薦または販売促進ではありません。MSCI IndexesはMSCIの独占的財産であり、その名称およびロゴはMSCIおよび関係会社の商標またはサービスマークです。



サステナビリティの重要課題

信越ポリマーグループは、2019年度に、SDGsなどの国際的な課題や社会からの要請、当社グループを取り巻く事業環境を踏まえ、当社グループおよびステークホルダーの両視点の重要度、影響度を評価・整理し、9つのサステナビリティの重要課題を特定しました。その中でも、「CSR調達の推進、原料調達の多様化」に関しては、「CSR調達小委員会」、「人間尊重、人材の育成、多様性の推進」に関しては、「人権推進小委員会」を設置し、優先的に活動しています。

2023年度の主な活動項目と目標の一覧

重要課題	主な活動項目	中期経営計画・目標	貢献を目指すSDGs	参照ページ
全ての活動の礎： 法令遵守、公正な企業活動	- eラーニング等による役員および従業員のコンプライアンス意識醸成と啓発活動 - 安全保障輸出管理の強化(安全保障輸出管理説明会の開催) - 内部通報制度やサプライヤーホットライン設置による不正行為の監視と防止	・サステナビリティ委員会、コンプライアンス委員会の強化		P.52
働く人の安全の確保と健康の促進	- 生産設備、作業のリスクアセスメント、5S+1A活動の強化 - 環境保安監査の実施 - 始業前の職場体操の推進	—		P.36、37
省エネルギー、省資源、 環境負荷の低減	- グリーン運動第7次中期目標(2021～2023年度)の達成に向けた活動の推進 - CO₂排出量削減に向けたロードマップと行動計画の策定	・CO ₂ 排出量の削減(スコープ1+2) 2030年46%、2050年100%：2013年度基準	 	P.18 P.22-27
製品の品質の向上、製品の安全性管理	- 品質不適切行為防止を目的とした監査の実施 - 品質月間における各種イベントを通じての当社グループ従業員の品質意識の向上 - 品質力量向上を目的とした各種教育の実施 - 顧客クレームの適切な対応	—		P.32、33
CSR調達の推進、原料調達の多様化	- お取引先への信越化学グループのCSR調達ガイドラインの公開 - お取引先へのCSR調達調査による現状把握を実施	・内部通報制度やサプライヤーホットラインの拡充		P.34、35
人間尊重、人材育成、多様性の推進	- 国内外事業所での外国人就労者の雇用状況や労働環境に関する調査の実施 - 多様な働き方に向けた社内制度の整備や利用促進 - ダイバーシティ&インクルージョン、ビジネスと人権、職場におけるパワーハラスメントに関する研修の実施 - 中国語対応サプライヤーホットラインの設置	- 人権デューデリジェンスに基づく対策と改善の推進 - 多様性に富み挑戦意欲を有する人財の育成 - 内部通報制度やサプライヤーホットラインの拡充	 	P.38-45
知的財産の尊重と保護	産業財産権諸規程とコンプライアンス・マニュアルに基づく知的財産活動により、開発等の成果を知的財産として創出し、取得した知的財産権の保護や管理、他社の知的財産の尊重等の活動の特許委員会で審議し共有	—		—
社会貢献活動	環境や社会に貢献する製品開発によるエコ・プロ推進活動、当社製品『ポリマエース®』を用いたインフラメンタンスに関するボランティア活動、地域の養護施設へのボランティア活動、および生産拠点での工場周辺の美化活動、職場体験、交通安全活動、献血活動等を通じた地域社会との共存	—	 	P.46、47
適時、的確な情報開示、 ステークホルダーとの対話	公正かつ適時・適切な情報開示とIR・広報活動の充実	・株主・投資家との建設的対話の継続実施		P.55



サステナビリティマネジメント

サステナビリティの重要課題

信越ポリマーグループのバリューチェーン

ステークホルダーエンゲージメント

信越ポリマーグループのバリューチェーン

信越ポリマーグループは、バリューチェーン全体に及ぼす環境・社会への影響を把握し、リスクと機会を特定しています。事業活動を行ううえで、優先的に取り組むべき課題を抽出し、対応しています。

	上流		自社	下流	
	原料／資材調達	物流	生産	使用・消費	リユース・リサイクル・廃棄
リスク	- 石油由来に限らず原材料の価格上昇と枯渇 - 自然災害／事故によるサプライチェーンの寸断 - 生物多様性や水リスクの間接的影響 - 有害化学物質の混入 - 潜在的な人権リスク - 調達原材料、製造委託品の品質低下 - 取引先の事業撤退による調達停止 - 取引先の法令違反による認証等の取り消し - カントリーリスク	- 輸送時CO₂排出量の増加による環境負荷 - 自然災害／事故による輸送ルートの遮断 - 働き方改革／人手不足による輸送への影響 - 長時間労働などによる人権侵害	- CO₂排出、水リスク - 自然災害／事故による生産停止 - 労働災害の発生による健康被害、操業停止、受注停止、販売停止 - 品質問題による顧客信頼の低下 - 不正行為の発覚による社会的信用の失墜	- CO₂排出量の増加 - 製品不具合によるクレーム／リコール - 製品に起因する災害	廃棄物排出量の増加
機会	- 持続可能な原材料の使用ニーズ拡大 - 安定調達と品質確保	- 効率的な輸配の実現を通じた省資源、環境負荷の低減 - 輸送経路の多様化、代替輸送確立を通じた顧客からの信用獲得 - 有力物流業者の選択を通じた輸送不安の払拭 - 安定した物流による競走優位性の確立	- 省エネ／廃棄物削減による生産性向上 - 技術・技能の蓄積／承継 - 労働安全衛生の徹底による従業員のやりがい向上、安全文化の醸成・ノウハウの蓄積 - 製品安全の確保・向上 - 品質保証体制の充実による顧客評価の向上 「環境配慮・貢献製品」の提供によるビジネス機会の拡大	- 製品の機能／品質の向上による顧客満足度向上、受注機会の拡大 - リユース対応製品の創出	- 資源の有効利用促進 「環境配慮・貢献製品」の需要拡大
該当する取り組み	- 資源制約に伴う調達リスクの把握と対応 - CSR調達ガイドラインに基づいた調達 - 有害化学物質管理の徹底と適正な情報入手 - CSR調達調査を通じた調達・人権リスクの調査 「仕入先様のための品質保証ガイド」の配布と内容周知 - お取引先の品質監査の定期実施 - 複社購買体制の推進 - サプライチェーンの最適化による調達コストの低減 - パートナーシップ構築宣言の公表	- 物流におけるCO₂排出量削減 - さらなるモーダルシフト、物流の効率化を推進 - 自然災害時の代替輸送への切替対応 - 輸送手段の多様化の推進 - 物流業者とのパートナーシップ戦略強化	- 全社活動グリーン運動(省エネ・廃棄物削減)の推進 - BCP手順書類の見直し・改定によるBCM体制の構築強化 - 人材の育成 - 視覚ツールを活用した安全教育の推進 - 品質マネジメントシステムの構築と継続的改善 - 拠点間品質保証会議による品質課題の共有、品質改善の水平展開 - 品質不適切行為監査の定期的な実施	- 有害化学物質管理の徹底と適切な情報開示 「環境配慮・貢献製品」の提供 - 使用時の課題フィードバックと対応 - 安全評価情報の入手 - 顧客満足度調査の実施	「環境配慮・貢献製品」の提供(生分解性プラスチック／インフラメンテナンス製品)
関連するSDGs	 	 	   		



ステークホルダーエンゲージメント

信越ポリマーグループは、「遵法に徹して公正な企業活動を行い、技術と製品による価値を創造し、社会と産業の発展に貢献する」という企業理念、ならびにサステナビリティの基本方針のもと、社会とともに成長し続ける企業を目指しています。事業を展開するうえでは、地域社会を含めた多様なステークホルダーの要請や期待を取り入れる開かれた企業として、さまざまなコミュニケーション手段を通じて対話を重ね、責任を果たしていきます。ステークホルダーとの価値協創を目指し、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組むための指針として、2023年3月にマルチステークホルダー方針を策定しました。

マルチステークホルダー方針



https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/main/00/teaserItems2/04/linkList/0/link/multi_2024.pdf

ステークホルダー	果たすべき責任	主な対話方法	2023年度実績
お客様	- 安心・安全な製品の提供 - 顧客満足度の向上	- 営業活動での対話 - 展示会への出展 - ウェブサイトを活用した情報開示	『水漏れ御用®』、『ポリママルチテープ®STRONG』の施工動画をウェブサイトに掲載 - 中国医療機器展示会「CMEF」、「第25回インターフェックスWeek東京」、「メンテナンス・レジリエンスTOKYO2023」、「第12回プラスチックジャパン」、「SEMICON台湾」、「MEDICA/COMPAMED Trade Fair 2023」など、各国での展示会参加
サプライヤー・取引先	- 公平・公正な取引の実現と信頼関係の構築 - 環境・社会に配慮した調達活動	- CSR調達ガイドラインの取引先への展開 - 調査票による定期的な現状調査 - サプライヤーホットラインを通じた対話 - 定期品質監査を通じた対話 - グリーン調達基準に準じた化学物質含有情報の調査時の意見交換	- 事業継続計画・マネジメントシステム(BCP/BCM)アンケートの実施 「サステナビリティのお取組みに関する調査」の実施 - 定期品質監査の実施 - インボイス制度開始に伴う振込手数料の見直し - 下請法対象企業の下請代金支払いサイトの変更
株主・投資家	- 適時・的確な情報開示 - IR・SR活動の充実 - ESG活動の推進	- 株主総会 - 決算説明会 - 個別ミーティング - 事業報告書の発行 - アニュアルレビュー・サステナビリティレポートの発行 - ウェブサイトを活用した情報開示	- 株主総会、決算説明会2回 - 事業報告書の発行 - アニュアルレビュー・サステナビリティレポート発行(日英版)
従業員	- 人材の育成 - 安全な職場環境の醸成 - ワーク・ライフ・バランスへの取り組み - ダイバーシティ&インクルージョンの推進	- 人材育成プログラムの実施 - 環境保安監査時の意見交換 5S+1A活動を通じた対話 - 内部通報制度による意見収集 - 社内イントラネット／社内報による情報展開	- 社内報発行(季刊4号) - ダイバーシティ&インクルージョン研修実施 - チームビルディング活動開催(東莞信越労働組合) 「Women's day」セレモニー実施(インド工場) - 国内外で環境保安監査実施
地域社会	- 地域社会との共存 - 自然環境の保全	- 製品の寄付などによる社会貢献活動 - 職場体験・工場見学の受け入れ - 地域の美化活動 - 献血活動 - 能登半島地震義援金	『ポリマエース®』を用いたインフラメンテナンスのボランティア活動(山口県周南市) - 地域の養護施設へのボランティア活動(インド工場) - 生産事業所での工場周辺の美化活動(東京、児玉、糸魚川、キッチンスタ筑西各工場) - 職場体験・工場見学会(東京、塩尻、糸魚川、キッチンスタ筑西各工場) - 交通安全活動(国内外工場) - 献血活動(東京、児玉、マレーシア各工場)



タッチスイッチの特徴



- 独自の導電性塗料で高い全光線透過率を実現
→バックライト照明が可能
- 折り曲げ可能で薄くて軽い
→デザインと機能性を両立
- 薄いシートにすべての要素が集約
→部品点数削減と省資源、リサイクル性向上

特集

01

人と機械をつなぐ入力デバイス

タッチスイッチ

今や生活のさまざまな場面で目にするようになった入力デバイス「タッチスイッチ」。操作性や視認性、耐久性、さらにはデザイン性の両立など求められるニーズも高度化していく中で、信越ポリマーが技術の粋を尽くして開発した製品の魅力を紹介します。



営業本部 営業第一部
第一グループ
担当部長 中島 修



開発本部 開発第一部
第二グループ
主査 北村 幸治



蘇州信越聚合有限公司
統括本部
部長 貫井 岳史

新しい技術を開発しながら 求められていた透過性と信頼性を向上

ー タッチスイッチの開発の背景は？

中島：当社タッチスイッチは自動車、家電、デジタルデバイスなどさまざまな分野でご使用いただいています。従来品のヒートシールコネクタに当社独自の導電性塗料を組み合わせ、メカニカルスイッチに代わる製品として静電容量式のタッチスイッチを開発しました。当時スマートフォンの普及が急速に進み当社が持っている技術、リソースと市場のニーズが合致したタイミングでした。

北村：本製品はベースとなる基材フィルムの背面からバックライトでスイッチ部を照明するため、透過性が必須条件となり透明導電性塗料を用いました。その後、自動車の内装としてこれまで採用されていない箇所への搭載が増加したことで、

製品として従来以上の高信頼性が求められてきました。そうした課題に対して、当社のヒートシールコネクタで培った高精細印刷技術の応用により、導電インクをハイメッシュ状に印刷したスイッチを開発して透過性と高信頼性を両立させていきました。

中島：タッチスイッチの需要はまだまだ伸びています。特に自動車のEV化、自動化が進み、近年では機能面、デザイン面でも、より近未来的で先進性の高いものが求められる傾向にあります。ニーズの変化にいかに対応していくかが引き続き重要になると考えています。

ー 本製品の強みとは？

中島：製品展開にあたっては、当社はシリコーンゴムを使ったラバーコンタクトという製品を扱っていたから、そのブランド力が強みになりました。

貫井：ラバーコンタクトはシリコーンゴムの成形加工品ですが、高精細印刷技術を用いたタッチスイッチを導入したことで、時代の潮流にも乗って広く受け入れられ、今では安定生産が可能になっています。

ー 開発にあたっての苦勞を聞かせてください。

北村：高精細印刷からなるスイッチの開発は苦難の連続でした。高信頼性化で求められた試験スペックでは、基材フィルムに対する密着性の悪化により導電インクが剥離してしまう課題が発生しました。これに対しては、基材フィルムと導電インクの保護を目的とした絶縁層の再選定により対策を図りました。ここまでは良かったのですが、基材フィルムを再選定したことにより、印刷パターン幅が太くなってしまう課題がさらに発生しました。これに対しては、ツールの再選定や条件の再設定により対策を図りました。



貫井：生産段階でも難題に直面しました。タッチスイッチは目視できないほどの細かい線が密集していることもあり、印字が滲んだり線が欠けたりと、印刷の品質を維持するのが難しく、高いハードルを超えなければなりません。それでも試行錯誤を重ねるうちに経験知も蓄えられて、少しずつバージョンを改定しながらベストな仕様にたどり着きました。

ワクワクしてもらえる製品をつくり続けて ニーズに応えながらシーズも届けていく

— 今後の展望を聞かせてください。

中島：機械と人は今後、もっと共存していかなければならなくなります。ニーズの変化とともに製品もアップデートが必要になるはず。例えば昨今では、より繊細な操作ができるタッチパッドの人気が高まっていますが、当社は薄いフィルムに高精細な積層印刷技術をもってお客様のご要求にお応えしてきました。引き



続き、今まで培ってきた技術と持てるリソースを駆使して改良を重ねながら人と機械をつなぎ、皆様の快適な生活をサポートしていきます。

貫井：生産拠点のある中国では今、生活の隅々にタッチスイッチが入り込んでいて、一つのトレンドになっています。しかしそれは、市場が飽和状態になっていることの裏返しでもありますから、いかにコスト競争力を高めていけるかが鍵になっていくはず。です。

中島：確かに難しい市場環境になってきましたが、当社はこれまでお客様からの要求に対して、それがどんなに厳しく難しいものでも、常にチャレンジしてきました。その姿勢は今後も変えず、お客様とともに前に進んでいきます。

北村：開発・設計・生産・営業が一気通貫で取り組むのも当社の強みですから、引き続き全員で協力して、チームワークで乗り越えていきます。

— タッチスイッチが社会にもたらす価値とは？

中島：大切なのは皆様に期待され、ワクワクしていただける



製品をつくり続けることだと考えています。これまではお客様のご要望にとにかくきちんと応えるというスタンスでしたが、それを一歩前に進めて、今後はニーズを追うのはもちろん、当社が発信源になってアイデアや技術を提案し、シーズも届けていきたいと思います。当社はグローバルに拠点を設け、そこに根付いたセールスサポートをするという体制も備えていますから、そういう強みも発揮しながら、信越ポリマーと一緒に歩んで良かったと思っていただけるような製品づくりに邁進していきます。

北村：そのためにはやはり、付加価値のある製品をどれだけ開発していけるかが肝になります。もっと価値のある製品を生み出すことができれば、コストだけではなく製品の差別化を図っていけるのだと思います。

貫井：生産現場もそれを忘れずに、緊張感を持って業務にあたり、皆様にワクワクを提供していきます。



使用用途

● 自動車各種操作スイッチ



ディスプレイ周辺の
額縁部スイッチ



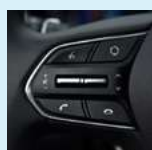
センターコンソール



オーバーヘッド
コンソール



ステアリング
スイッチ



● 家電・住宅設備 各種操作スイッチ

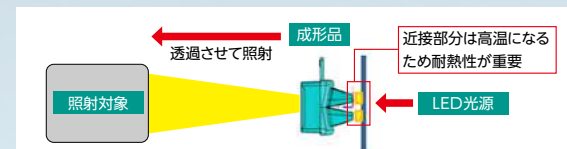
- ・冷蔵庫
- ・洗濯機
- ・炊飯器
- ・加湿器 など



シリコンライトガイドの特徴



- 高透明
- 耐熱性 (200度)・耐候性
- 形状自由度・転写性
- 軽量性



特集 02 安全な運転と暮らしを支える導光体

シリコンライトガイド

紫外線や熱に強く、長時間使用しても劣化・黄変しない高透明シリコンゴム成形品であり、欧州自動車市場を中心に需要の拡大が期待される「シリコンライトガイド」。自動車の安全性や自動運転の発展にも寄与する製品の特徴に迫ります。



営業本部 営業第一部
第一グループ
主任 村合 淳平



開発本部 開発第一部
第二グループ
主査 中谷 篤史



Shin-Etsu Polymer
Hungary Kft.
工場長 ラズロー

欧州の高速道路事情に合わせて 安全な走行を支援するツールとして開発

ー シリコンライトガイドとは？

村合：ライトガイドとは、LEDなどから出力される光を狙ったところに通す導光体のことで、カメラやディスプレイ、自動車のヘッドライトなどに使用されます。当社が2019年から手掛けるシリコンライトガイドは、従来よりも光の透過性が高く、耐熱性にも優れた新開発のシリコンゴムを用いているため、強い光が必要とされ、熱を発生させやすい場合にも使用可能です。とくに車のヘッドライトでは常時ハイビームが望まれるものの、ハイビームにすると対向車や歩行者にとってはとても眩しくなるため、光を分割して、照らす部分と消す部分を調整できるマトリックスヘッドライトが使われます。しかし、それには80を超える多量のLEDライト

が必要になることもあり、光源付近が高温になってしまうため、耐熱性の高いシリコンゴムが選ばれています。

ー 開発の背景と苦労について聞かせてください。

村合：本製品は欧州の道路事情に合わせた需要の高まりを受けて開発しました。ドイツのアウトバーンが代表するように、欧州の高速道路は高速域で走行する場合が多く、しかも全体的に暗いので、安全走行を支援するツールとして普及が進んでいます。一方で、当ライトガイドは金型の難しさや材料の扱いにくさもあり、難易度の高い開発になりました。

中谷：元々、ラバーコンタクトというスイッチ部品を展開していますが、光学部品を扱うのは初めてだったので、手探りでの開発になりましたが、知見のある金型業者や設備メーカーと連携して課題を一つひとつ解決しながら進めていくことができました。

ラズロー：ハンガリー社では2022年に最初の生産ラインが導入されました。その後も徐々に生産体制を充実させ、現在は大型プロジェクトに向けてさらなる設備拡充を進めています。そのプロジェクトを含め、スタート当初からめまぐるしいスピードで物事が進んでいて、金型や設備など新しく取り組むことも多く、さらに多くの部門、人が関わっていますから、簡単な道のりではありませんでした。

中谷：ハンガリー社でこれまで生産してきた他製品とは異なり、開発要素を多く含む製品であり、日本でこの製品のために新規開発した金型、成形・検査設備などをハンガリー社へ移管したため、なおさら大変だったと思います。

ラズロー：しかしだからこそ、社内外とのコミュニケーションの重要性を理解し、グローバルチームとして製販技が丸となって進めることで、お客様からの信頼につながれたと思います。



村合：日本の高速道路は速度制限が厳しく、そもそも明るいので国内の需要は限られます。一方で米国では、これまで法規制の関係で自動で点灯箇所が切り替わるヘッドランプの使用は認められていませんでしたが、法改正もあり今後は注目の市場になると予測しています。グローバルに話し合いながら検討・開発を進める難しさは相変わらずありますが、しっかりとお客様のご要望に応じていきます。

自動運転や環境配慮車は今後も普及が進む 技術革新に貢献できるよう技術を磨いていく

— 他の製品への転用の見込みは？

村合：本製品は熱に強く光源に近いところに設置できるため、光のロスが少なく省エネにも寄与します。強い光が必要なものは多岐にわたりますから、民生用途でも活用の幅を広げていきます。照明機器はその一つです。家庭だけでなく、店内・街頭・看板照明な



ど、照明は街中にあふれています。そういうところにも展開していきたいと思っています。

中谷：用途が変わるとお客様が求める事柄も変わり、違うつくり方や考え方が必要になるので、簡単ではありませんが、さまざまな用途に展開できるように、開発部隊の一人として、力を注いでいきます。



もちろん、現在多くを占める車載用途にしても、安全運転システムは著しい進化を遂げていますから、そこでも貢献していけるよう努めていきます。

村合：ヘッドアップディスプレイはその代表例ですね。車載カメラの重要性も増してきましたし、ヘッドランプ自体もさらに進化していくことが予想されます。車内で明るさが求められるパーツはほかにもまだありますから、可能性は広がっていけると思います。

中谷：シリコンゴムは汎用性があり、当社はその成形技術で業界をリードしています。強みを活かしてチャレンジを続けていきます。

— 本製品はどのように世の中に貢献していく？

村合：自動運転や環境配慮車が今後、ますます普及していくのはまず間違いありません。民生用途も含め、世の中の技術革新に当社の製品が少しでも貢献していけるよう、アンテナを張り巡らせてニーズを的確に捉えながら技術を磨いていきます。

中谷：そうやって自社製品を通じて人々の安全で快適な暮らしを支えていけるよう、開発チームの一員として尽力していきます。

ラズロー：製品はもちろんですが、プロジェクト全体を通じて世の中のサステナビリティに貢献していくという視点も重要だと私は考えています。ハンガリー社としても、ソーラーパネルを導入したり廃棄物の削減に取り組んだり、できることを少しずつ進めています。生産設備についてもエネルギー消費の少ないものを選定するように、全社で取り組みを推進していきます。

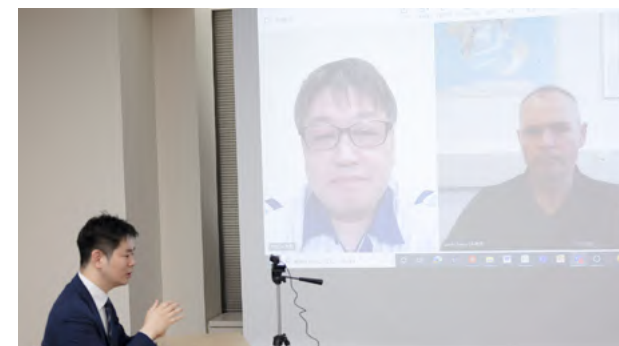


使用用途

● ヘッドランプ



● 照明機器





環境

- 17 環境マネジメント
- 22 気候変動への対応
- 26 環境負荷低減に向けた取り組み
- 28 環境配慮・貢献製品の開発
- 29 化学物質管理





環境マネジメント

基本的な考え方

信越ポリマーグループでは環境基本方針に基づき、地球温暖化対策、省資源有効利用対策、環境負荷物質の低減対策等を課題としたグループ全社活動「グリーン運動」を推進し、環境負荷の低減による環境保全を展開しています。

環境基本方針

● 基本理念

当社グループは、地球環境保全を経営の最重要課題の一つと認識し、その求められている社会的責務を果たすことにより、持続可能な発展を目指した循環型経済社会の構築に積極的に参画します。

● 行動方針

- 1 環境保全活動を効果的・継続的に推進するための組織・体制を整備します。
- 2 省資源、省エネルギー、廃棄物削減、リサイクル、環境汚染物質の適正管理について、関係する法規制等を遵守するとともに、技術的、経済的に可能な範囲で、より高い目標を定め、環境保全の目的とするところを達成します。
- 3 新製品開発の段階から、調達・生産・使用および廃棄に至る各段階での環境影響を評価し、環境負荷の低減に努めます。
- 4 事業活動が生態系に与える影響を把握・評価し、その影響を低減することにより、生物多様性の保全と持続可能な利用に努めます。
- 5 環境教育等により、全社員に対して環境基本方針の理解と、環境意識の向上を図ります。
- 6 環境保全活動の実施状況について、広く外部に情報を公開し、地域社会との共生を図ります。

環境基本方針



<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/nvironment/policy.html>

推進体制

当社グループでは、地球環境に配慮した経営を推進する全社横断的な組織として代表取締役社長を委員長とするグリーン運動推進委員会を設け、あらゆる事業活動において地球環境の保全に努めるための体制を整えています。また、その配下には省エネ分科会およびリサイクル分科会を設け、具体的な削減目標を掲げて取り組んでいます。第7次「グリーン運動」の最終年度にあたる2023年度の活動内容と実績についてはP.18を参照ください。なお、各事業所の活動結果は、毎年「グリーン運動全社発表会」を開催し、経営層に報告するとともに、助言を受けています。

グリーン運動全社発表会



<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/environment/movement.html>

推進体制図





環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

グリーン運動第7次中期目標(2021～2023年度)と2023年度実績

テーマ	項目	指標	対象範囲 ^{※3}	目標年	目標値	実績	評価	ページ
気候変動への対応	CO ₂ 排出量原単位の低減	生産重量原単位 (t-CO ₂ /t)	全体	2030年	2017年基準 13%低減	19.8%削減 (実績値:11842t-CO ₂)	達成	—
	エネルギー原単位の低減	生産重量原単位 (kl/t)	国内	2023年	5年度間平均 1%以上低減 ^{※1}	5.5%増加 (実績値:0.3951kl/t)	未達成	P.25
			海外			19.1%低減 (実績値:1.2132kl/t)	達成	
環境負荷低減に向けた取り組み	廃棄物排出量原単位の低減	生産重量原単位 (kg/t)	全体	2023年	2020年基準 3%低減	6.2%低減	達成	P.26
	廃棄物のリサイクル推進	エミッション率 (%) ^{※2}	国内	2023年	1%未満	0.06%	達成	
			海外		—	18.7%	—	
	環境配慮・貢献製品の創出	認定件数 (件)	グループ	2023年	4件	4件	達成	P.28

※1 省エネ法の評価基準を用いています。

※2 (埋立量+単純焼却量)÷廃棄物総排出量×100

※3 対象範囲はP.02参照

グリーン運動第8次中期目標(2024～2026年度)

第7次中期目標期間の終了に伴い、新たに第8次中期目標を設定しました。

テーマ	項目	指標	対象範囲	目標年	目標値
気候変動への対応	CO ₂ 排出量の削減	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	グループ	2030年	2013年基準 46%削減
	エネルギー原単位の低減	生産重量原単位 (kl/t)	全体	2026年	5年度間平均1%以上低減
環境負荷低減に向けた取り組み	廃棄物排出量原単位の低減	生産重量原単位 (kg/t)	全体	2026年	2023年基準 3%削減
	廃棄物のリサイクル推進	エミッション率 (%)	国内	2026年	1%未満
	環境配慮・貢献製品の創出	認定件数 (件)	グループ	2026年	4件

第26回 グリーン運動全社発表会

委員長の出戸社長をはじめ役員が出席し、グリーン運動全社発表会が開催されました。

冒頭、小和田副委員長からは「2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップのもと、全社一丸となって、気候変動リスクや環境社会の課題に取り組み、サステナビリティ活動を推進していきます」との挨拶がありました。

事務局の環境保安部 斉藤部長からは、2023年度の国内外の実績報告があり、続いて国内5工場の活動成果報告と質疑応答が行われました。



後列は国内工場の発表者



環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

環境マネジメントシステム認証取得

当社グループは国内外の全生産事業所でISO14001認証を取得しています。マネジメントシステムの効果的な運用により、環境法規制の遵守を基本に、環境負荷の低減や継続的な環境改善活動に取り組んでいます。

環境マネジメント「ISO認証取得一覧」

<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/environment/management.html>

ソニーグリーンパートナーの認定取得

ソニー株式会社様は、製品の部品・材料等に含有される物質のうち、地球環境と人体に著しい影響を持つと判断したものを「環境管理物質」と特定し、「部品・材料における環境管理物質 管理規定」を定め、使用禁止や削減を図る化学物質とその用途を明確にしています。これらの基準・規定をサプライヤーも遵守するための運用制度として「グリーンパートナー環境品質認定制度」を導入し、グリーンパートナーとして認定されたサプライヤーからのみ調達を行っています。

2003年に当社国内3工場が認定を受け、現在7工場が認定されています。

信越ポリマー株式会社ID：410A

ファクトリーコード (Factory Code)	マニファクチャラー名称 (MC Name)	工場名称(FC Name)	監査期限 (Expiry Date)
FC002584	Shin-Etsu Polymer Co.,Ltd.	Shiojiri Plant	20270831
FC002586	Shin-Etsu Polymer Co.,Ltd.	Kodama Plant	20270831
FC007726	Shin-Etsu Polymer Co.,Ltd.	Itoigawa Plant	20270831
FC007742	Shin-Etsu Polymer Co.,Ltd.	Tokyo Plant Production Department I	20270831
FC013450	Suzhou Shin-Etsu Polymer Co.,Ltd.		20270831
FC014180	Shin-Etsu Polymer Co.,Ltd.	Tokyo Plant Production Department II	20270831
FC014187	Dongguan Midas Electronic Co., Ltd.	Dongguan Midas Electronic Co., Ltd.	20270831

※ 認定日：2024年5月24日

環境教育

当社グループの各生産事業所において、グリーンで省エネルギーな操業の推進に向けて継続的に環境教育を行っています。生産事業所ごとに最適化されたプログラムを毎年計画し、新入社時や雇入れ時に研修を施すほか、廃棄物管理や省エネ管理など環境保全の自主管理活動に向けて各事業所の環境保安委員が実施しています。

事業活動に伴う環境負荷

事業（生産）活動に伴う環境負荷を正確に把握することは環境保全活動の基本であると考えています。環境保全活動を効果的・継続的に推進するため、これらの推移を確認し、環境負荷の低減を図るための計画を策定し活動しています。

INPUT (投入)

資源・エネルギー

原材料	(t)
ポリ塩化ビニル	21,811
ポリカーボネート	12,596
可塑剤	4,954
シリコンゴム	3,459
その他資材・包装	—
エネルギー	(千kwh)
電力	128,719
水資源	(千m³)
用水	517
地下水	85

信越ポリマーグループ

樹脂成形・加工

押出成形
射出成形
プレス成形
カレンダー成形
インフレーション成形
薄膜成形
インサート成形
異樹脂複合
高精細印刷
接着

OUTPUT (排出)

製品・排出物

製品・包装	(t)
生産重量	52,049
温室効果ガス	(t-CO ₂)
CO ₂	61,959
廃棄物	(t)
再資源化量	4,263
最終処分量	364
排水	(千m³)
排水量	543
化学物質	(t)
PRTR物質(排出・移動)	0.64



環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

環境会計

当社グループでは、環境保全への取り組みを効果的に推進するために、環境保全コストと経済効果を集計しています。
2023年度の投資額は26.7百万円で前年度比42.8百万円減、費用は182.2百万円で前年度比0.2百万円増となりました。
経済効果は70.1百万円で前年度から14.3百万円増加しました。

環境保全コスト

(単位: 百万円)

項目		主な取り組みの内容	投資額	費用額※1
1. 事業エリア内コスト	1-1. 公害防止コスト	設備定期点検、騒音・振動測定、浄化槽管理、水質測定など	5.2	9.9
	1-2. 地球環境保全コスト	高効率空調機導入、照明のLED化、装置のインバーター化、遮熱対応、省電力設備・機器への更新、電動化など	21.4	61.4
	1-3. 資源循環コスト	資源の回収・リサイクル、原燃料化処理など	0.0	7.2
小計			26.7	78.5
2. 上・下流コスト		製品含有化学物質管理関係など	0.0	2.5
3. 管理活動コスト		EMS維持、教育、工場緑地管理、場内外清掃、水質検査など	0.0	50.6
4. 研究開発コスト※2		環境配慮・貢献製品の開発など	0.0	49.6
5. 社会活動コスト		協賛、募金活動、寄付など	0.0	1.0
6. 環境損傷防止コスト		該当なし	0	0
合計(1~6)			26.7	182.2

※1 費用額 = 実際コスト - 当該活動を行わない場合のコストで、差額合計 ≤ 0 の場合はゼロとします。

※2 研究開発コストは当社基準により集計したものです。

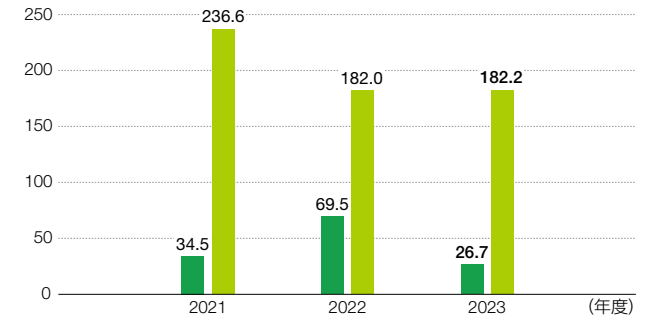
※ 再商品化委託契約申込費用は算入していません。

※ 四捨五入の関係で小計、合計が合わないことがあります。

投資額と費用額

■ 投資額 ■ 費用額

(百万円)



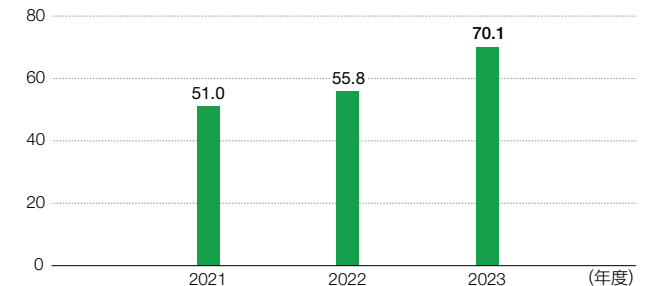
経済効果(内訳)

(単位: 百万円)

項目	効果金額
1. エネルギー費用の削減	13.9
2. 廃棄物処理費用の削減	8.5
3. 省資源による費用削減	0.2
4. 有価物の売却益	47.5
合計	70.1

経済効果

(百万円)





環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

環境保全活動の具体的事例



空調システムの改善による省エネ

蘇州信越聚合有限公司 機電管理部 斎 樹強

シリコンライトガイドの生産現場の電力消費量を削減するため、空調システムの改善に取り組みました。

旧塗装室は当時、全作業エリア (690m²) を使用しており、空調システムも全作業エリアをカバーしていましたが、現在の作業エリアはその一部 (266m²) であり、品質の観点から空調管理が必要な作業エリアの再配置と間仕切りを行い、エリア別空調システムの導入を実施しました。その結果、年間換算で383,196kWhの省エネと、272tのCO₂削減を実現しました。

今後も現場改善活動を通じ、さらなる省エネに取り組み、環境に優しい企業、コスト低減に向けた競争力強化を図ります。



成型作業エリア (左) と後工程エリア (右) に間仕切りを設置し、空調を管理



分別管理による廃棄物の削減

Shin-Etsu Polymer (Malaysia) Sdn.Bhd. Yuhasmiza Yusof

マレーシア社ではリサイクルできる廃棄物の分別管理を徹底し、埋立処理廃棄物を削減しました。毎年、外部講師を招いて部門担当者の知識を深め、廃棄物削減とリサイクル活用の重要性を学び活動しています。分別廃棄が適正にされているか環境

保安担当が毎月巡視し指導しています。その結果、2023年は前年比で約170tの埋立処理廃棄物を削減することができました。

今年から廃棄物業者と連携し、シリコンゴム製品の打ち抜きバリや研磨粉を代替燃料として活用する検討を進めています。また、梱包資材の回収・再利用を国内外の顧客に展開し実施しています。

今後もサステナビリティ活動に積極的に取り組んでいきます。



教育セミナーの受講風景



廃棄物置場の巡視風景



気候変動への対応

基本的な考え方

信越ポリマーグループは、脱炭素社会への移行に向け、事業活動の根幹にサステナビリティ活動を据え、環境負荷の抑制と持続可能な社会の実現に貢献することを目指しており、「2050年カーボンニュートラル」に向け、グループ全体の事業活動の中でCO₂排出量削減に取り組んでいます。

TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同しており、4つの開示推奨項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に対応するとともに、情報開示を積極的に行います。

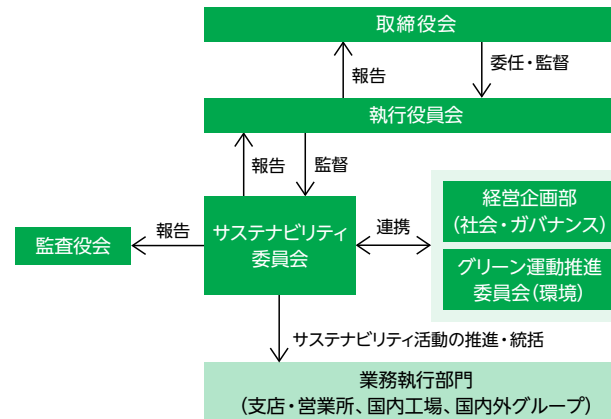


ガバナンス

当社グループでは、代表取締役社長を委員長としたサステナビリティ委員会を設置し、CO₂排出量削減目標等、気候変動対応に関する審議や、業務執行部門で行われる各年度の活動報告等を定期的に受けるなど、サステナビリティ経営のさらなる強化のために必要な議論を行っています。当委員会で議論された重要な事案に関しては、取締役会および監査役会に報告され、対応状況について監視・監督が行われてい

ます。また、継続的に取り組んでいる省エネ活動としてのグリーン運動では、国内外の生産事業所で掲げている目標の進捗報告を定期的に行っています。2023年度は一部の工場にて実施していた電力の再生可能エネルギーへの転換を他の工場にも拡大すべく、中期経営計画で示した事業成長と連動したCO₂排出量削減のためのロードマップを策定し、2024年4月より実行に移しています。

推進体制図



戦略(シナリオ分析)

当社グループでは、IEA（国際エネルギー機関）やIPCC（気候変動政府間パネル）等が発行する報告書における複数のシナリオを参照した2つのシナリオに基づき、気候変動がより顕在化した未来において当社の主要事業で発生が見込まれる気候関連リスクおよび機会を特定し、それらの財務上の影響

を定性的に評価しました。

シナリオ分析の結果、GHG排出規制の強化や炭素税の導入など法規制の変更に伴う移行リスクと風水害の発生など異常気象による物理リスクを想定しました。移行リスクに対しては太陽光発電設備導入、再生可能エネルギーの購入などにより対応します。物理リスクに対してはリスクアセスメント実施や、持続可能な調達に向けたサプライチェーンの管理により対応します。また、製品とサービスにおける機会としてはガソリン車等からEVへの転換やデジタルネットワーク社会の拡大を想定しました。これらに対しEV向け新製品の開発および市場投入、半導体関連容器の販売拡大、電子部品向け素材製品の開発および市場投入などにて機会の獲得に努めます。

リスク管理

当社グループでは、サステナビリティ委員会が主体となり、気候変動リスク・機会の特定・評価を行っています。事業に与える影響度が高いと評価されたリスクは、取締役会および監査役会へ報告します。また、特定されたリスク・機会については、リスクの最小化、および、機会の最大化に向けた戦略の策定や目標の設定を行い、それらの取り組み状況を定期的に取締役会および監査役会へ報告しています。



環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

1.5℃シナリオ 厳しい気候変動に対する対策をとれば、年平均気温が産業革命時期比で1.5℃未満の上昇に抑えられるシナリオ

4℃シナリオ 現状を上回る温暖化対策をとらなければ、年平均気温が産業革命時期比で3.2～5.4℃上昇することが想定されるシナリオ

気候関連のリスク

移行リスク(低炭素経済への移行に関連したリスク)

外部環境の変化	影響度	想定時期	信越ポリマーグループへの影響	対応策
- GHG排出規制の強化 - 炭素税の導入	大	中期	- カーボンニュートラル達成に要する開発・調達コストの増加 - 炭素税導入による増税	- 省エネ設備導入 - 再生可能エネルギーの購入 - 太陽光発電設備導入 - カーボンクレジットの購入
- 低炭素製品ニーズの拡大 - 気候変動に関連した新技術の必要性	大	中期	- エネルギー関連技術の開発競争激化による研究開発費の増加 - 生産増加による設備投資の増加	- 低炭素型原材料への転換 - 環境配慮製品の拡充 - 技術革新の推進 - 設備改善による生産性の効率化
- 石油由来原材料価格の高騰 - 顧客の石油由来原材料の使用量削減	大	中期	- 原材料価格上昇による調達コストの増加 - 低炭素型原材料対応設備の導入によるコストの増加 - 既存製品の売上の減少	- 低炭素型原材料への転換 - 代替原材料の検討 - 代替原材料対応設備の導入

物理リスク(気候変動の物理的影響に関連したリスク)

外部環境の変化	影響度	想定時期	信越ポリマーグループへの影響	対応策
異常気象による風水害発生	大	短期～長期	- 工場への浸水・洪水被害による事業活動停止や縮小による売上の減少 - 復旧費用、自然災害対策費用、保険料などコストの増加 - 被災によるサプライチェーンの寸断による調達コストの増加や販売機会の損失 - 被災により流出した化学物質の除去費用等の発生	- BCPマニュアルの更新 - リスクアセスメントの実施・持続可能な調達に向けたサプライチェーンの管理 - 原材料調達先の分散化、多様化 - 有害化学物質管理の徹底

気候関連の機会

機会(製品とサービス)

外部環境の変化	影響度	想定時期	信越ポリマーグループへの影響	対応状況
- ガソリン車等からEVへの転換 - デジタルネットワーク社会の拡大 - CO₂排出量削減ニーズの増加 - 低炭素製品ニーズの増加	大	短期～長期	【電子デバイス】EV向け新製品の開発、市場投入 【精密成形品】需要拡大に伴う半導体関連容器の販売拡大 【住環境・生活資材】電子部品向け素材製品の開発、市場投入	- EV向け熱対策製品の量産化に向けて設備を準備中 - 半導体関連容器の生産能力増強のため糸魚川工場の拡張、東京工場の新棟建設が進行中 - パワー半導体の熱対策として耐熱性薄膜フィルムを開発中

想定時期 短期：10年以内／中期：10年～50年／長期：50年超

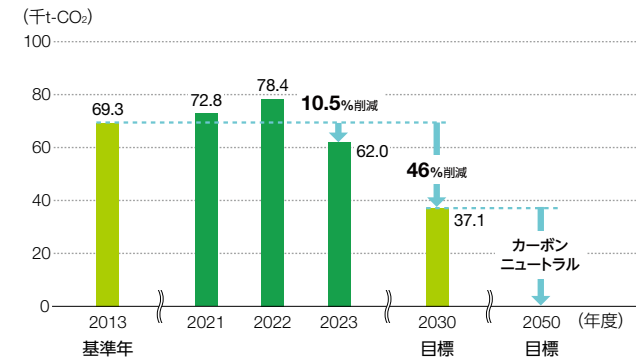
指標と目標

当社グループでは、2050年までのグループ会社全体のCO₂削減目標を設定しました。今後は再生可能エネルギーへの電力変換、省エネ設備への切り替えを積極的に推進します。また、太陽光発電の導入も検討します。

CO₂排出量(スコープ1+2)の削減目標

2030年目標	2050年目標
46%削減(2013年度比)	カーボンニュートラル達成

CO₂排出量(スコープ1+2)の目標と実績推移





環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

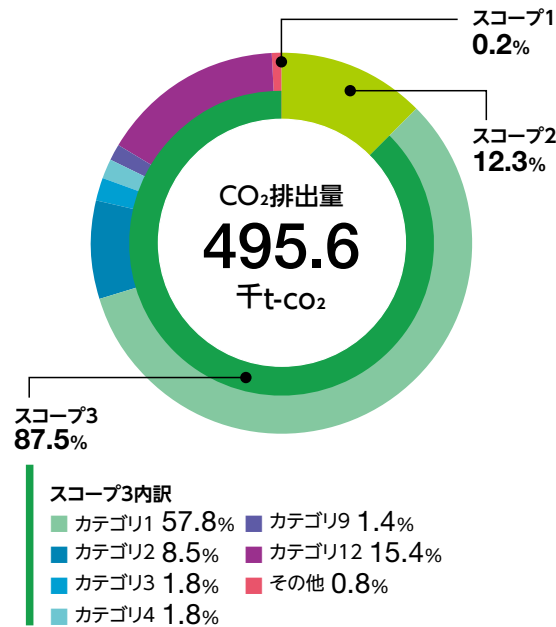
環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

スコープ1、2、3排出量

バリューチェーン全体の環境負荷を把握するために、国際的な算定基準であるGHGプロトコルに基づき、スコープ1、2、3を算出しています。サプライチェーン全体の約88%をスコープ3が占めており、そのうちカテゴリ1が約58%、カテゴリ12が約15%とその多くを占めています。

スコープ/カテゴリ		2022年度 (千t-CO ₂)	2023年度 (千t-CO ₂)
スコープ1：直接排出		1.3	0.9
スコープ2：エネルギー起源の間接排出		77.1	61.1
スコープ3：スコープ1、2以外の間接排出		506.5	433.6
1	購入した製品・サービス	362.2	286.4
2	資本財	27.6	42.3
3	スコープ1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	9.7	8.9
4	輸送、配送(上流)	11.6	9.0
5	事業から出る廃棄物	0.6	0.5
6	出張	0.4	0.5
7	雇用者の通勤	3.0	3.0
8	リース資産(上流)	—	—
9	輸送、配送(下流)	9.9	6.8
10	販売した製品の加工	—	—
11	販売した製品の使用	—	—
12	販売した製品の廃棄	81.5	76.2
13	リース資産(下流)	—	—
14	フランチャイズ	—	—
15	投資	—	—
スコープ1、2、3排出量合計		584.9	495.6
スコープ3排出量割合(%)		86.6	87.5

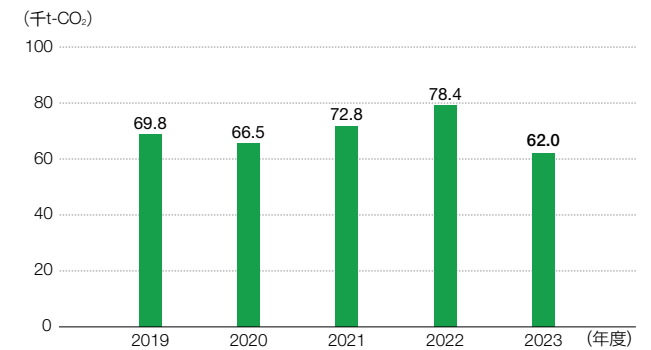


※環境省 排出源データベース (Ver.3.3)、IDEA v2、調達先から入手した排出原単位、省エネ法(トンキロ法)を使用し算定しています。
※2023年度より、カテゴリ1と4の算定方法を変更しています。

CO₂排出量削減への取り組み

当社グループ全体のエネルギー消費の大半は生産活動が占めており、スコープ1、2におけるCO₂排出量のうち、約99%は購入電力による間接排出(スコープ2)になります。CO₂排出量を削減するためには、省エネルギー化を進めエネルギー消費自体を抑えることに加え、再生可能エネルギーへの転換が不可欠です。自社で太陽光発電した電力の活用に加え、国内外の生産事業所の一部でCO₂フリー電力への切り替えを行い、スコープ1、2のCO₂排出量を前年度比で約21%削減しました。

CO₂排出量(スコープ1+2)(グループ)



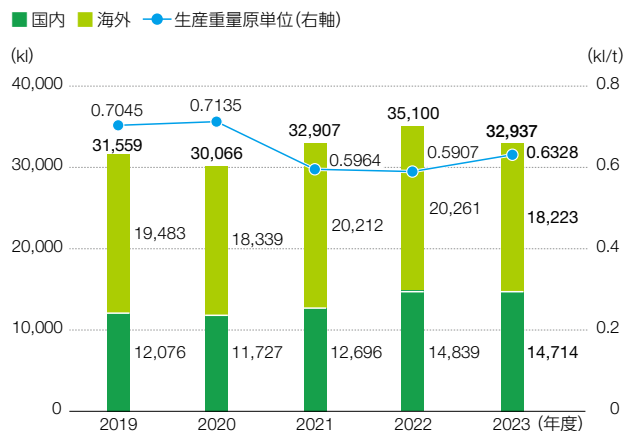
※精度向上のため過年度の値を遡及修正をしています。



エネルギー使用の合理化

生産事業所が中心となり、省エネ法の評価基準である「5年度間平均エネルギー消費量を年1%以上低減すること」を全社目標とし、省エネ設備・機器への切り替え、節電活動を推進し、エネルギー使用の合理化を図りました。生産効率性を高めエネルギー消費量および原単位の低減に努め、国内の省エネ法事業者クラス分け評価制度で、2021-2022年の2年連続で優良事業者（5クラス）の評価を得ることができました。

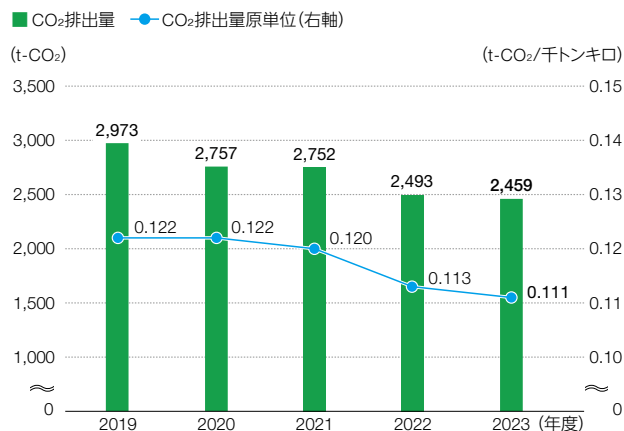
エネルギー使用量(全体)



物流におけるCO₂排出量削減

2023年度における、輸送トンキロは前年度比0.5%減少しましたが、情報機器関連製品の倉庫間移動や輸送資材である空パレット回収のモダシフトを推進したことによりCO₂排出量原単位が低減しました。また、CO₂排出量も2019年度の2,973t-CO₂から2023年度は2,459t-CO₂と17%削減することができました。今後もモダシフトを継続しながらCO₂排出量の削減を進めていきます。

CO₂排出量(国内)



今後の取り組み・課題

1)CO₂排出量削減施策

当社の事業活動において使用するエネルギーのほとんどは電力であり、再エネ電力(CO₂フリー)への切り替えが効果の大きい施策となります。今後は、再エネ電力の切り替え比率を目標に設定して、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みをさらに加速させていきます。また、太陽光発電の導入、能力増強などのCO₂削減に有効と考えられる施策を検討します。

2)スコープ3

自社排出(スコープ1、2)によるCO₂排出量削減努力に加え、サプライチェーン全体の削減に努めます。スコープ3においては、今後、カテゴリを特定して削減目標を設定する予定です。

3)開示情報の信頼性

企業活動において、開示情報の重要性は増えています。GHG排出量の算定において、自社の算定基準の明確化およびデータ精度の向上を図り、第三者検証を実施して開示情報の信頼性を高めていきます。



環境負荷低減に向けた取り組み

基本的な考え方

信越ポリマーグループでは、事業活動を通じてさまざまな角度から環境負荷の低減に努めています。廃棄物の削減や化学物質の管理、生物多様性の保全に関わる大気・水質・土壌汚染の防止など、地球環境の保全・維持に欠かせない課題に永続的に取り組むことで、サステナビリティの実現に貢献します。

廃棄物削減・リサイクル

当社グループは、「廃棄物のリサイクル促進による埋立ゼロ、単純焼却ゼロ」を目指し廃棄物排出量原単位とエミッション率を管理指標として、廃棄物の削減・リサイクル活動に取り組んでいます。国内外の生産事業所では製法・設備改善等を積極的に行い、歩留向上、生産性向上を図っています。また、最終的に排出するに至った廃棄物に対しては、適正な処理が行われているか、廃棄物処理委託業者の現地視察・監査を定期的を実施しています。

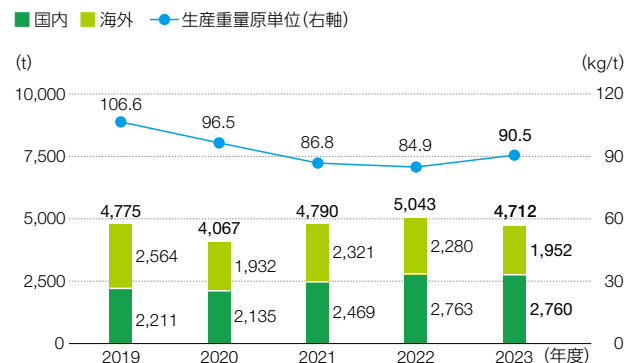
2023年度の実績

国内の廃棄物総排出量は2,760tで、生産量の減少に伴い前年度比0.1%減となりました。海外の同排出量は1,952tで、前年度比14.4%減となっています。結果、全体の同排出量は、前年度比6.6%減の4,712tとなりました。

国内の廃棄物排出量原単位は74.1kg/tで、前年度比

11.9%増加しました。主な原因は、工場の増改築に伴う廃棄物の増加と生産数量の減少です。また、海外の同原単位は131.8kg/tで、前年度比2.2%増加しました。国内、海外全体の同原単位は90.5kg/tで、2020年基準で6.2%低減となり、目標を達成しました。

廃棄物排出量(全体)



再資源化の推進

生産工程中で発生した廃棄物は、粉碎して原材料に戻すマテリアルリサイクルを行っています。廃棄物のリサイクル促進により、埋立・単純焼却ゼロを目指し、国内においては、エミッション率1%未満の目標を達成しています。

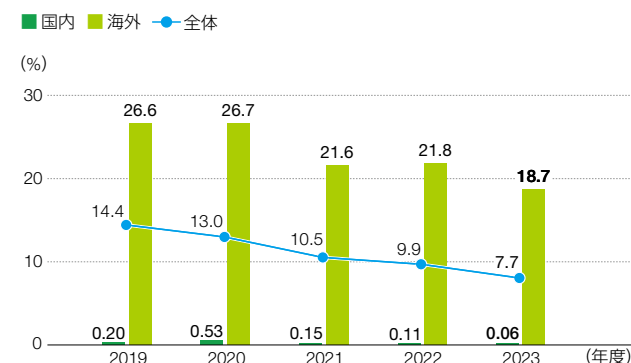
当社グループの製品は、ポリ塩化ビニル、シリコーンゴム、ポリカーボネート等の樹脂加工品のほか、他樹脂や金属との複合化製品もあり、再資源化が困難なものもあります。

国内の生産事業所ではリサイクル業者とのパートナーシッ

プにより、複合化製品の分別技術や再利用の用途開発を通して、ほぼ100%のリサイクルを実現しました。

今後は海外生産事業所の廃棄物のリサイクル、再資源化に取り組んでいきます。

エミッション率(全体)





環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

生物多様性保全の取り組み

当社グループは、サステナビリティの基本方針に定めたとおり、生物多様性に配慮し地球環境との調和を図りながら事業活動に取り組んでいます。

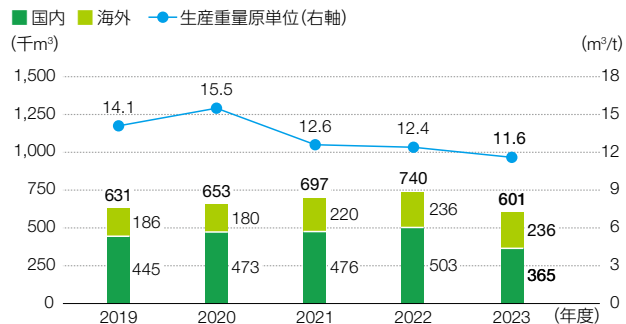
水資源の保全

気候変動の影響で、世界規模での水不足が深刻化しており、水リスクへの対応が求められています。当社グループでは、水資源の適正な管理、排水処理の実施、効率的な水利用を推進しています。

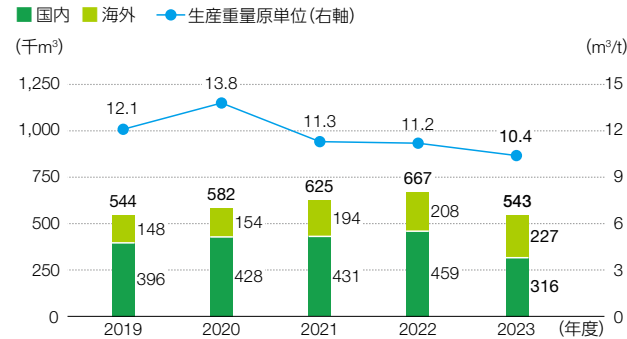
● 効率的な水使用

国内、海外全体の2023年度の用水使用量は601千m³で、生産量の減少に伴い前年度比81%となり、原単位は前年度比94%の11.6m³/tとなりました。全体の排水量は、前年度比81%の543千m³でしたが、原単位は前年度比93%の10.4m³/tでした。また循環水量は、効率的な水使用を実施し、海外生産事業所の循環水量は2020年度の約2.4倍の864千m³となりました。

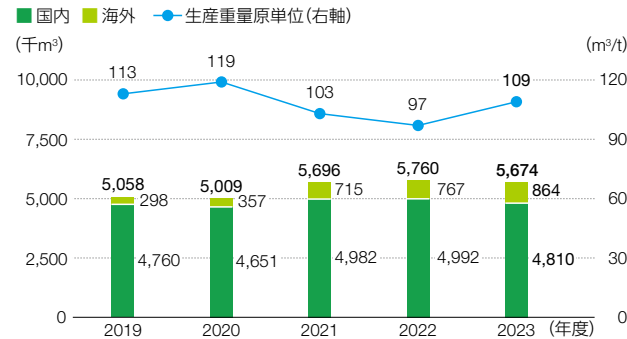
用水使用量(全体)



排水量(全体)



循環水量(全体)



大気汚染防止

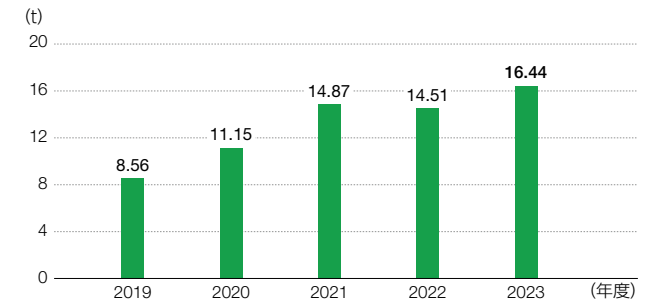
規制に該当する設備等はありませんが、必要に応じて自主管理基準を定め、排出量の低減に取り組んでいます。特にVOCについては使用量の削減や必要な場合には排出濃度を測定し、基準値以下であることを確認しています。

国内の2023年度の大気への総排出量(t/年)は16.44tとなり、前年度14.51tに対して約13.3%増でした。

VOC9物質排出量内訳

対象9物質	2019	2020	2021	2022	2023
エタノール	6.71	9.02	10.40	11.37	13.94
エチルベンゼン	0.03	0.01	0.07	0.18	0.03
キシレン	0.05	0.03	0.20	0.13	0.05
トルエン	0.99	1.25	1.37	0.80	0.96
アセトン	0.00	0.00	0.24	0.22	0.13
酢酸エチル	0.03	0.04	0.02	0.04	0.03
酢酸ブチル	0.40	0.50	0.40	1.19	0.31
イソプロピルアルコール	0.35	0.30	0.47	0.58	0.99
メチルエチルケトン	0.00	0.00	1.71	0.00	0.00
合計	8.56	11.15	14.87	14.51	16.44

VOC9物質の大気総排出量



水質汚濁防止

排水の水質分析を定期的に行い、「水質汚濁防止法」の排水基準を満たしていることを確認しています。また、用水量の原単位削減や循環水への変更に取り組んでいます。

土壌汚染防止

「土壌汚染対策法」に基づいて監視を行っています。また工場の新設・増築等の際には土壌や地下水の分析、調査を実施し、汚染のないことを確認しています。



環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

環境配慮・貢献製品の開発

環境配慮・貢献製品の開発

信越ポリマーグループでは、環境基本方針に基づき、環境負荷の低減や社会課題の解決に向けた独自のサステナビリティ貢献の取り組みとして、「環境配慮・貢献製品」制度を推進しています。

開発コンセプト

当社グループにおける環境配慮・貢献製品とは、新製品および既存製品においてお客様の課題を解決するものであり、また社会・環境が必要としているもの（社会的ニーズ）であることを確認したうえで、評価を行い、認定されたものを指しています。

評価基準

当社グループの環境負荷を低減し、環境に配慮していること、またお客様の工程削減や環境負荷低減に貢献できることを評価するため、下の7つのカテゴリーに対して100項目の評価基準を設け、評価をしています。評価と認定は、各事業所からの代表による認定部会が務めています。

環境配慮・貢献製品評価基準

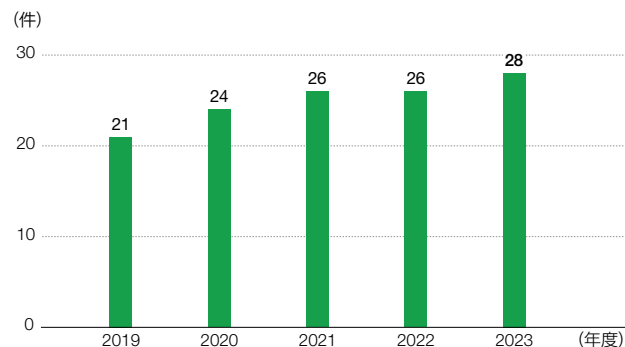
- | | | |
|----------|----------|-----------|
| ① 省資源 | ④ リサイクル | ⑦ 生物多様性保全 |
| ② 省エネルギー | ⑤ 環境汚染物質 | |
| ③ 廃棄物削減 | ⑥ 安全性 | |

認定(目標と実績)

グリーン運動第7次中期目標(2021～2023年度)は4件の認定を目標とし、4件が認定され目標を達成しました。

グリーン運動第8次中期目標(2024～2026年度)においても、前中期目標同様の4件の認定を目標としています。

認定製品件数推移



2023年度に認定された環境配慮・貢献製品

社会課題を解決する信越ポリマーグループの環境配慮・貢献製品を紹介します。

認定製品① キッチンスタラップ 抗ウイルス・抗菌



判定理由 「キッチンスタラップ 抗ウイルス・抗菌」は、SIAA((社)抗菌製品技術協議会)にはじめて登録された抗ウイルス加工製品で、かつ抗ウイルス・抗菌両方の効果で、ラップをより衛生的に保つ機能を有していることから認定されました。

認定製品② 抗菌ポリマラップ®



判定理由 「抗菌ポリマラップ®」は、塩化ビニルが有する本来の特性をそのままに、抗菌剤として植物由来の有機天然抗菌剤の使用、SIAAマークの表示、さらにFSC認証紙を使用した環境配慮・貢献製品だからです。



化学物質管理

基本的な考え方

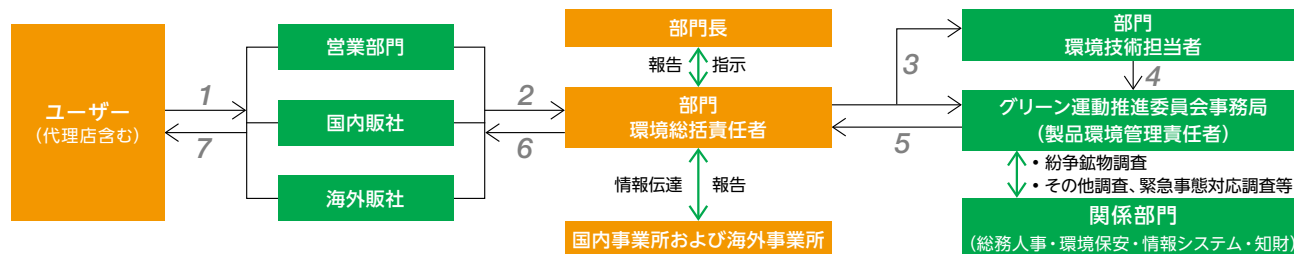
信越ポリマーグループは、環境基本方針に基づき、禁止物質および管理物質等の適正管理、調達・生産・使用および廃棄に至る各段階での環境負荷低減および生物多様性の保全のため、製品含有化学物質管理に取り組み、顧客に環境への負荷の少ない製品の提供に努めています。

化学物質管理体制

当社グループは顧客および製品含有化学物質管理規程の要求事項に対して、海外拠点を含む全グループを一元管理する「グローバル環境コミュニケーションシステム」を構築して対応しています。

- ① 信越ポリマーグループ「製品環境管理責任者」を定め、製品環境管理責任者は顧客からの製品環境品質についての要求事項に対して信越ポリマーグループを代表します。
- ② 各部門に「環境総括責任者」と「環境技術担当者」を定め、環境総括責任者は部門内および関連の国内・海外事業所（以下「部門」という。）における製品環境品質に係る事項を統括し、環境技術担当者は部門の製品環境品質に係る業務を担当します。
- ③ お客様へのグリーン調達調査回答書、不使用保証書、分析データ等の提出はグローバル環境コミュニケーションシステムに定めるルールに従って行います。
- ④ 「製品含有化学物質管理規程」「製品含有化学物質管理基準」に従い、環境に配慮した仕入れ先様から、環境負荷の少ない物品を購入します。
- ⑤ お客様からの環境品質システム、紛争鉱物調査等に対しても本システムを運用して対応します。

グローバル環境コミュニケーションシステム



●製品含有化学物質管理基準

当社グループでは、製品含有化学物質管理規程に基づき、信越ポリマーグループ製品含有化学物質管理基準（第4.0版）を策定しており、これを基準に製品、購入資材も含めて化学物質管理を徹底し、重大不適合発生ゼロを目指しています。

禁止物質	① 化審法	第一種特定化学物質
	② 安衛法	製造等が禁止されている有害物質等
禁止物質	③ 毒劇法	特定毒物
	④ TSCA	使用禁止または制限物質（第6条）
	⑤ POPs規則	Annex I
	⑥ REACH規則	Annex X VII （制限対象物質）
	⑦ GADSL	Reference List (Classificationが[P] [D/P])
管理物質	意図的使用不可 不純物としての含有不可	
	① ELV指令	対象物質
	② RoHS指令	対象物質
	③ REACH規則	Candidate List of SVHC for Authorization (認可対象候補物質) およ び Annex XIV (認可対象物質)
	④ IEC62474	Declarable substance groups and declarable substances
報告物質	意図的使用不可 不純物としての含有は閾値以下可	
	GADSL	Reference List (Classificationが[D])
報告のみ		

信越ポリマーグループ「製品含有化学物質管理基準」



https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/environment/chemical/main/0116/teaserItems1/01/linkList/0/link/E5_standard.pdf



環境マネジメント

気候変動への対応

環境負荷低減に向けた取り組み

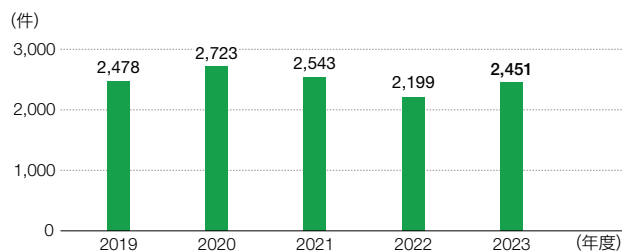
環境配慮・貢献製品の開発

化学物質管理

●製品含有化学物質調査件数

当社グループでは製品含有化学物質調査を実施しています。近年では2,000件／年を上回る製品含有化学物質調査依頼があり、グローバル環境コミュニケーションシステムに則り調査結果の報告を行っています。なお、2023年度においても重大不適合の発生はありませんでした。

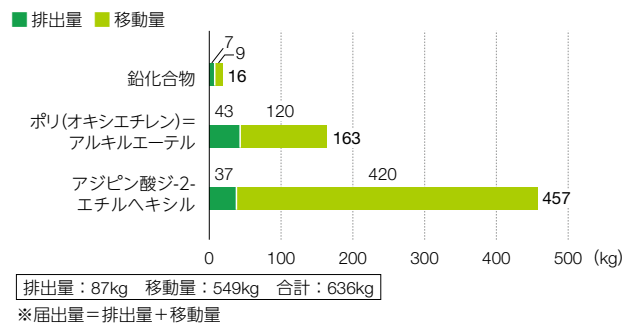
製品含有化学物質調査件数



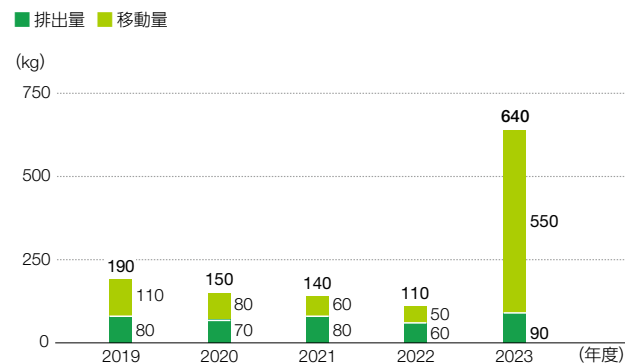
●PRTR対象物質の排出量・移動量の管理

2023年度は東京工場で届出を行いました。届出量は3物質合計で636kg(排出量87kg、移動量549kg)で、そのうち、特定第1種指定化学物質の鉛化合物(塩ビ製品の鉛系安定剤)については16kg(排出量7kg、移動量9kg)でした。

PRTR届出実績



PRTR対象物質排出量(大気＋水系)





社会

- 32 品質の向上
- 34 サプライチェーンマネジメント
- 36 労働安全衛生
- 38 人権尊重
- 39 ダイバーシティ&インクルージョン
- 43 人財育成
- 46 社会貢献活動





品質の向上 サプライチェーンマネジメント 労働安全衛生 人権尊重 ダイバーシティ&インクルージョン 人財育成 社会貢献活動

品質の向上

基本的な考え方

信越ポリマーグループは、お客様に安心・安全な製品を提供するためには、高い品質を保ち、安定的な供給が不可欠であるという認識のもと、品質保証体制の構築・強化を図っています。また、当社グループ品質方針に基づき、顧客満足度の向上を目指しています。

信越ポリマーグループ品質方針

ものづくりを通して、顧客に信頼される高品質の製品を提供し、社会に貢献します。

- 1 市場の要求を常に製品に取り入れ、顧客満足の向上に努めます。
- 2 技術を磨き、品質を高める努力を継続し、常に「選ばれる会社」を目指します。
- 3 徹底した現場管理を行い、安定した高品質の製品を供給し続けます。
- 4 社会と顧客に信頼される会社であり続けるために、法令・規制を遵守します。

品質保証体制

当社グループの品質保証体制はISO9001（品質マネジメントシステムの国際規格）を基盤とし、国内外の生産事業所でそれぞれ認証を取得しています。また、自動車部品、医療機器部品の生産事業所では業界要求を加えたIATF16949、ISO13485の認証を取得し、継続的に品質改善を図る体制を構築しています。

グループの品質保証体制を統括する全社横断的組織として品質保証統括部を置き、品質会議などを通じて生産事業所間の情報共有や連携を推進し、全社としての品質保証体制の強化につなげています。なお、グループ会社を含めた各生産事業所には、製造部門とは独立した品質保証部門を置き、品質保証に関わる業務を担っています。

品質マネジメントシステム

信越ポリマーグループにおける品質関連のISO認証の取得状況は以下の通りです。

事務所名		ISO14001	ISO9001	IATF16949	ISO13485	ISO/IEC17025	ISO45001
国内事業所	東京工場	●	●				●
	信越ポリマー(株)分析センター					●	
	児玉工場	●	●		●		●
	塩尻工場、信越ポリマー(株)営業第一部、信越ポリマー(株)名古屋支店 Shin-Etsu Polymer Europe B.V.		●	●			
	塩尻工場、塩尻工場 長野分工場、塩尻工場 角前サイト	●					
	塩尻工場、塩尻工場 長野分工場		●		●		
	信越ポリマー(株)FI事業、糸魚川工場	●	●				
海外事業所	(株)キッチニスタ筑西工場	●	●				
	蘇州信越聚合有限公司	●	●	●	●		●
	Shin-Etsu Polymer (Malaysia) Sdn.Bhd.	●	●	●	●		
	PT.Shin-Etsu Polymer Indonesia	●	●				
	Shin-Etsu Polymer Hungary Kft.	●	●	●	●		
	Shin-Etsu Polymer India Pvt.Ltd.	●	●	●	●		
	東莞信越聚合有限公司	●	●				
	Shin-Etsu Polymer America, Inc.	●	●	●			
	Hymix Co., Ltd.	●	●				●

※詳細情報につきましては、関係営業部門またはウェブサイトの「お問い合わせ」フォームよりご確認をお願いします。

※2024年3月14日現在



品質の向上

サプライチェーンマネジメント

労働安全衛生

人権尊重

ダイバーシティ&インクルージョン

人財育成

社会貢献活動

品質教育

品質向上に貢献できる人財の育成に向けて、品質教育に力を入れています。品質保証統括部のもと、品質に関わるすべての従業員に向けて入社後の早い段階から「品質基礎教育」の受講機会を設け、その後も各段階においてテーマや形態もさまざまな品質教育を実施しています。また、各生産事業所においても新入職者向けの品質教育や内部監査員の養成に向けた教育等を施し、品質保証を支える知識や技術の向上を図っています。

品質教育の例

品質基礎教育	総合職採用の新入社員に向けた基礎教育(4月)
品質管理手法教育	品質管理検定3級受検レベルの品質管理の手法教育(12月)
8D導入講座	問題解決のための8つの規律導入講座(年2回)

品質管理検定

当社では、品質管理教育の一環として、品質管理検定(QC検定)の資格取得を推進しています。QC検定は、一般社団法人 日本品質管理学会が認定する品質管理に関する検定で、当該知識を4段階レベル*で客観的に評価するものです。当社では合格レベルに応じてインセンティブを設けるなど、資格取得支援を通じて従業員のモチベーションの向上と、品質管理体制の強化を図っています。2019年に取り組みを開始して以降、累計合格者数は450名に上ります。

※ 各級対象者のレベル

1級：会社内で品質管理全般についての知識が要求される業務につく者。

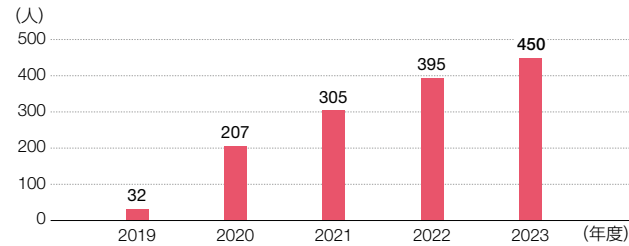
2級：QC手法を使って品質問題の解決が、自らできることを求められ、小集団活動でリーダーを務められる者。

3級：QC手法などを理解し、小集団活動でメンバーとして活動している者。

4級：これから小集団活動などに参加しようとしている者。

(日本規格協会HPより)

QC検定累計合格者数



品質向上への取り組み

品質月間活動

当社グループ全体での品質強化を目的に、毎年11月に日本科学技術連盟等の主催により全国展開される品質月間に合わせて、社内ですさまざまな活動を行っています。11月の品質月間では、月初に全従業員へ社長メッセージの配信やポスターの掲示をはじめ、工場診断、品質標語の募集と表彰を行い、社内報へ品質特集として毎年掲載しています。

2023年度の工場診断は、「社内異常は止める・呼ぶ・待つ改善により不良品は作らない」をテーマに、東京工場製造第二部、キッチンスタ筑西工場にて実査を行いました。生産本部長、品質保証統括部長が先頭に立ち、各工程の異常管理の仕組みや、品質不良につながる作業ミスを防止するためのエラープールの導入状況など、製造現場を細部にわたりチェックしました。



工場診断の様子

品質監査

当社グループ各生産事業所では、品質と顧客サービスの向上を目的に、ISO9001認証の規格に則った形で品質監査を

計画的に実施しています。決められた品質管理活動が行われているか、顧客満足向上の視点に立った改善が継続的に行われているかなどの観点から監査を行っています。品質の不正防止の観点では、グループ共通の監査規程に基づき、国内外の各生産事業所で「品質不適切行為監査」を実施しています。各プロセスにおいて不適切行為の要因となる「動機」「機会」「正当化」といったポテンシャルがないか、また、「改ざん」「捏造」「偽装」の事実がないか事業所責任者が製品の検査実績データなどから監査しています。

品質クレーム発生時の対応

お客様からの相談や不具合情報などのクレームに対し迅速かつ適切な対応を行うべく、全社共通のクレーム処理規定を設けています。重大な案件に関しては、速やかに経営層へ報告する仕組みを運用しています。また、品質クレームデータベースにより、発生したクレームの内容や進捗ステータスが社内でもリアルタイムに情報共有できる仕組みを構築し、過去データの集計や解析などにも役立てています。

製品の安全性確保

製品の安全性確保に向けては、各製品の関係法令や関連業界規格などに準拠した社内規定に基づき、開発段階から厳密に管理しています。また、開発・技術部門から生産部門への量産移管段階においては、量産移管ガイドラインに基づき、化学物質管理等の条件や製造フィジビリティをチェックする仕組みを運用しています。なお、製品の安全性が疑われるなどのリスクが高い情報を顧客から受領した場合は、速やかに経営層に上申し、対処する体制をとっています。また、製品安全情報の提供として、製品のSDS(安全データシート)を当社ウェブサイト上で公開するなどの対応も行っています。



サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

信越ポリマーグループは、お取引先と公平・公正な関係を保ち、人権・労働などの社会的側面に配慮した調達活動を推進すべく、信越ポリマーグループ「調達基本方針」を定め、これに基づきサプライチェーン全体での責任ある調達を推進し、持続可能な社会の実現を目指します。また、従来よりグリーン調達基準を策定し、環境に配慮した調達活動を推進しています。

信越ポリマーグループ調達基本方針 (抜粋)

- 1 法令の遵守
- 2 企業の社会的責任の推進
- 3 取引先の選定
- 4 取引先育成と見直し

CSR調達推進活動

当社グループは、信越ポリマーグループ「調達基本方針」のもと、サプライチェーン全体でCSR調達活動を推進しています。お取引先の選定にあたっては信越化学グループ「CSR調達ガイドライン」に記載された内容についてお取引先にご理解をいただき、これに沿った形で、ともに成長・発展を目指すよきパートナーとして社会や環境に配慮した責任ある調達の取り組みを進めています。

CSR調達ガイドライン

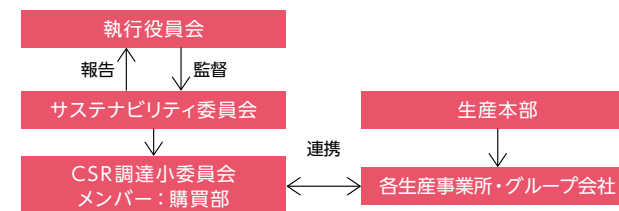


https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/procurement/main/01110/teaserItems1/0/linkList/0/link/guide_shin-etsu.pdf

CSR調達推進体制

サステナビリティ委員会配下に、購買部を中心に構成されたCSR調達小委員会を設け、各生産事業所と連携のうえでCSR調達の推進に向けた会議を定期的 to 実施しています。2023年度は以下の活動を進めました。

CSR調達推進体制図



2023年度の活動および2024年度の計画

項目	2023年度活動計画	2023年度活動実績	2024年度活動計画
調達基本方針	改定案の検討	関連方針確認のうえ改定なし	改定要否の検討
CSR調達ガイドライン・CSR調達調査票	調査結果の評価方法の検討	調査結果の評価方法の改定	調査票の内容見直しの検討
CSR調達ガイドラインのお取引先への公開	ウェブサイトへの継続掲載・お取引先への周知		
CSR調達調査票による調査先の選定と実施	2023年度実施計画に基づき実施予定	評価方法、調査先、計画を見直しを行い、調査を実施	新たな3カ年計画を立案し、調査を実施



品質の向上 サプライチェーンマネジメント 労働安全衛生 人権尊重 ダイバーシティ&インクルージョン 人財育成 社会貢献活動

責任ある調達の取り組み

●お取引先の調査

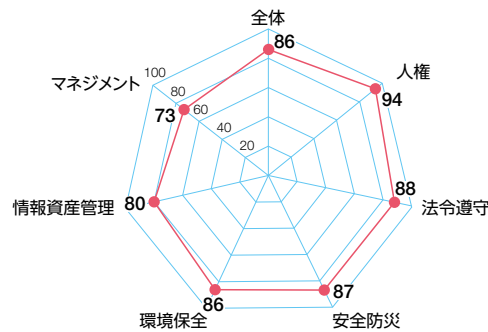
当社グループでは、お取引先のサステナビリティ活動状況の現状把握のため、「CSR調達ガイドライン」および「RBA行動規範※」に準拠した調査票を作成・活用し、2018年度より調査を実施しています。2023年度の調査においては、人権に重点をおいた合計118問の設問を調査対象のお取引先に回答をお願いしています。

※ Responsible Business Alliance (責任あるビジネスアライアンス。旧EICC)

Responsible Business Alliance

 <https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

お取引先の調査結果まとめ



実施結果

6項目全体の評価結果は86点となりました。重点をおいた人権につきましては90点以上と高いレベルでした。一方で、マネジメントにつきましては対応強化が望まれる項目です。

●サプライチェーンにおけるBCP

当社グループでは、大規模な災害等が発生した際にも、事

業継続や速やかな復旧を図るべく、自社のみならずサプライチェーンにおけるBCP (Business Continuity Plan) 強化に努めています。2023年度には、主要なお取引先にBCPの取り組み状況に関するアンケートを実施し、対応状況を把握しました。また災害時に主要なお取引先の安否情報や被災状況を確認するメールを自動配信し、回答してもらう安否確認システムの対象を増やしました。さらには替えの利かない重要な材料・素材等を扱うお取引先には、非常時に別工場での対応ができないか検討をお願いするなど、体制強化に取り組んでいます。

下請法の遵守

下請法の遵守に関しては、お取引先の資本金・取引内容に即した登録・更新が滞りなく行われるよう確認しています。購買部門担当者だけではなく社内関係部門と連携しながら、下請法対象企業と接点のある従業員への働きかけを継続しています。また、購買部や各生産事業所の調達担当を対象にeラーニングや講習会を実施するなど、法令遵守の意識浸透に向けた従業員の啓発・教育にも取り組んでいます。

紛争鉱物に関する対応

当社グループは紛争鉱物に関する方針を定めています。この方針のもと、お取引先をはじめとしたサプライチェーン全体で紛争鉱物およびOECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物を使用しない取り組みを行い、責任のある調達を推進しています。

紛争鉱物対応指針



<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/mineral.html>

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁が推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

パートナーシップ構築宣言



<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/procurement.html>





労働安全衛生

基本的な考え方

信越ポリマーグループでは「安全・衛生意識を高めて“ゼロ災”達成」を経営目標に掲げ、従業員一人ひとりが一丸となって職場の危険リスクを低減し、日々の安全対策に取り組んでいます。

信越ポリマーグループ環境保安方針

安全・防災・環境保全が全てに優先する経営の最重要課題の一つであることを認識し、グループ会社一体となって次の活動を展開しています。

- 1 安全で快適な職場、環境に優しい職場を構築し、労働災害『ゼロ』、業務上疾病『ゼロ』、環境事故『ゼロ』を目指す。
- 2 法令遵守に徹する。
- 3 リスク管理を推進することにより、リスクの極小化を図り、災害・環境事故の未然防止に努める。(リスクアセスメントの推進)
- 4 教育により安全・防災・環境保全の意識高揚を図る。
- 5 環境保安活動の推進・進捗状況について、社内外に広く情報公開を行い、社会の信頼を勝ち取ることに努める。

推進体制図



労働安全衛生マネジメントシステム認証取得状況

労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格ISO45001は、国内2拠点、海外2拠点で認証を取得しており、未取得の生産事業所においても、同規格に準拠したマネジメントシステムを構築し、運用しています。

労働安全の取り組み～労働災害ゼロを目指して～

国内外の生産事業所において、労働安全衛生マネジメントシステムに基づく設備や作業のリスクアセスメントを行うとともに、全員参加による危険予知訓練(以下「KYT」)や5S+1A(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ+安全)活動を推進しています。

2023年は、ゼロ災への取り組み、体制強化のため、1. 脚立・踏台等の使用、2. ロール作業、3. 工場内表示色、に関するガイドラインを策定し、作業員への教育・指導を通して周知徹底を図りました。

環境保安監査

国内外の生産事業所の環境保安活動(安全衛生、防災・防火、環境・廃棄物、法令遵守)が確実に実施されているかを確認するため毎年1回環境保安監査を行っています。

2023年度の監査は、新型コロナウイルス感染症の予防対策のため、国内外14事業所のうち国内5事業所と海外2事業所において、実地監査あるいはウェブ会議形式による監査を実施しました。



監査風景(キッチンスタ)



品質の向上

サプライチェーンマネジメント

労働安全衛生

人権尊重

ダイバーシティ&インクルージョン

人財育成

社会貢献活動

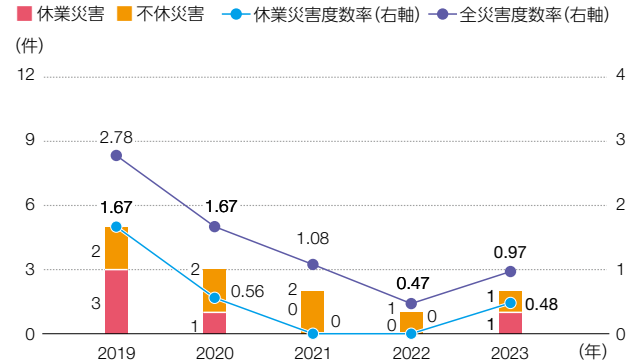
安全衛生教育／研修

従業員が業務を安全に遂行できるよう、安全意識や危険予知・回避能力の向上に向けた教育／研修体制を整えています。毎年、新入社員向けに安全衛生に関する研修を実施するほか、全事業所に安全衛生の教材としてDVDや小冊子を配布し、定期的 to 実施する機会を設けるよう指導しています。教材は英語、タイ語、中国語版なども準備し、国内と同様の教育を海外でも行っています。また事故につながる可能性がある特定の設備や作業等については、ガイドラインを作成して周知、徹底を図っています。

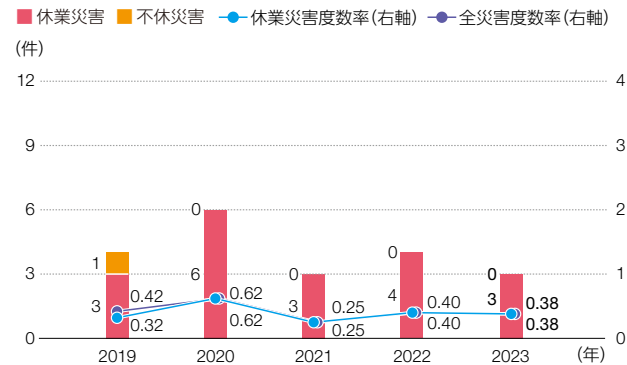
労働災害発生状況

2023年の国内外生産事業所の災害発生件数は5件で、内訳は国内2件（うち休業1件）、海外3件（うち休業3件）でした。被災者は経験年数20年以上の中高年層が多く、ヒューマンエラーが原因でした。手指の挟まれ・巻き込まれによる災害が多かったため、非正常作業の手順書の見直し、再教育を実施しました。今後も安全教育、KYT等を推進し、各職場での安全対策を強化していきます。

労働災害発生件数・度数率（国内）



労働災害発生件数・度数率（海外）



※国内と海外とは労働災害の定義が異なるため、グラフを分けています。

リスクアセスメント

主に生産現場に潜むさまざまな危険性や有害性を事前に除去・低減すべく、定期的にリスクアセスメントを実施しています。また生産工程や作業等の変更があった時には、その都度実施しています。

品質の向上 サプライチェーンマネジメント 労働安全衛生 **人権尊重** ダイバーシティ&インクルージョン 人財育成 社会貢献活動

人権尊重

基本的な考え方

信越ポリマーグループは、「信越化学グループ人権方針」に基づき、すべての人々の人権を尊重します。全世界のグループ会社が人権尊重を永続的に実現していくために、国際的な行動規範を遵守し、人権尊重のための活動を積極的に推進しています。

信越化学グループ人権方針

1 差別の禁止

当社グループは、いかなる場合においても、国籍、人種、民族、性別、宗教、思想・信条、年齢、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認、組合加入、傷病、婚姻の有無、政治的見解などの事由による一切の差別を行いません。

2 尊厳を傷つける行為の禁止

当社グループは、いかなる場合においても、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、人間の尊厳を傷つける行為を行いません。

3 プライバシーの保護

当社グループは、個人のプライバシーを保護し、個人情報については各国、各地域の法令に則り、適正に取り扱います。

4 労働基本権の尊重

当社グループは、労働者の団結権、団体交渉権などの労働者に与えられた権利を尊重し、労使間の対話を通じて信頼と良好な協力関係を構築し、維持向上に努めます。

5 児童労働・強制労働の禁止

当社グループは、あらゆる国、地域における事業活動において、各国、各地域の法令で定める就業年齢に達しない児童労働並びに強制労働をさせません。

6 労働時間・賃金

当社グループは、各国、各地域の法令に定められた労働時間、休憩、休日、および最低賃金などを遵守します。

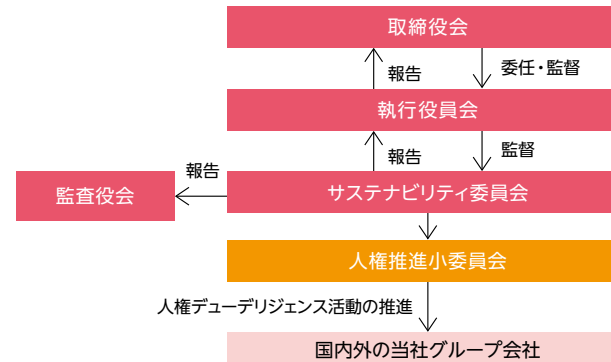
7 安全衛生

当社グループにとって、安全は事業経営の大前提です。安全を何よりも優先し、安心して働くことができる職場環境のさらなる向上に取り組みます。

推進体制

当社グループは、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもと、「人事小委員会」を設置し、人権や労働分野の課題改善に取り組んできましたが、「ビジネスと人権」に対し、より重点的に取り組むため、「人権推進小委員会」に改称し、国内外の当社グループ会社の窓口として人権に関わる活動をさらに推進していきます。

人権推進体制図



人権デューデリジェンスへの取り組み

当社グループは、人権デューデリジェンスの取り組みとして、2021年度、サプライヤーでの人権侵害を優先的に取り組む課題と特定しました。主要なサプライヤーに対する人権リスク評価を含む調査と評価を継続しています。

また、今後は人権推進小委員会のもと、サプライチェーン

全体にわたって人権デューデリジェンスへの取り組みを見直し、人権を尊重した経営をさらに推進していきます。

サプライチェーンマネジメント▶P.34

人権に関する通報・相談窓口

当社グループは、内部通報制度を設け、国内外のグループ会社の従業員へも対象を広げ、人権を含むさまざまな通報・相談を受け付けています。また、当社グループ以外の皆様からの通報窓口として、英語・中国語対応が可能な「サプライヤーホットライン」を設置しています。

サプライヤーホットライン

<https://www.shinpoly.co.jp/ja/contact/contact17.html>

人権に関する教育・研修

当社グループでは、さまざまな活動を通じて、従業員の人権意識醸成を図っています。2023年度は「人権」に関する3件の教育・研修を実施しました。今後も継続して開催していく予定です。

- サステナビリティの基礎 2024 一人権編一
- 人権啓発研修 一職場におけるパワーハラスメント一
- ダイバーシティ&インクルージョン研修

サステナビリティマネジメント▶P.8



ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

信越ポリマーは、多様性を活かせる環境を実現し、持続可能な経営を推進することで、ステークホルダーからの期待に応え続けられる企業であるべく、全社を挙げてダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

ダイバーシティ&インクルージョン方針

従業員同士の多様性を認め、
相手に寄り添う気持ちを持ち、
協力し合える職場づくり

- 1 性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観などの多様性だけでなく、キャリアや経験、働き方などの多様性を互いに尊重し、認め合い、共に活躍・成長することのできる職場環境・風土づくりに努めます。
- 2 多様な従業員一人ひとりがいきいきと主体性を持って働き、能力と自分らしさを最大限に活かして活躍できる社内風土を醸成していきます。
- 3 自ら組織運営に参画し、チームワーク力を発揮し、従業員のコミュニケーションを活発にすることで、変革（イノベーション）と新たな価値創造を実現します。
- 4 仕事と家庭の両立支援、シニア層や障がい者が働きやすい環境整備など、ライフステージに応じたサステナブルな働き方が可能となり、多様な人財が更に活躍できる職場を目指します。

社内風土の醸成

当社ではダイバーシティ&インクルージョンの浸透、定着を目的として、継続的に研修を実施しています。2023年度は役員および幹部社員を対象に研修を実施しました。外部講師を招き、多様な人財を活かし、その能力が最大限に発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげるダイバーシティ経営が求められる中、「ダイバーシティと経営」、「ダイバーシティ&インクルージョン」、「アンコンシャスバイアス」の3テーマについての研修を実施しました。2024年度は管理職を対象とした研修を実施する予定です。



D&I研修(役員)

多様な人財の確保

当社は、国籍や人種、性別を問わず多様な能力、個性を持つ優秀な人財の確保・採用に努めています。

① 新規採用

高等学校、大学、大学院等を卒業または修了する学生の新規採用では、人事担当部門だけではなく、営業、開発、生産の各部門が採用活動に関わり、多角的な視点で多様な人財の安定的かつ継続的な採用を進めています。

② キャリア採用

多様な経験、専門能力、知見をもつ人財を採用し、多様な価値観によって組織の活性化・変革につなげるため、中長期的な事業戦略を踏まえて、必要な人財の採用を積極的に行っています。

③ 障がい者雇用

障がい者が安心して長く働ける環境を整えることで、多様な人財が活躍できる企業を目指します。特別支援学校の実習を受け入れるなどして地域との連携も深め、長期的な視点で障がい者雇用に継続的に取り組んでいます。

④ 再雇用制度

60歳での定年退職後に継続して就業を希望する従業員に対して、原則65歳まで再雇用する制度を設けています。再雇用した従業員は培った知識・技能・経験を活かして、若手従業員への技能伝承を推し進めるなど、職場で活躍しています。また、70歳までの雇用機会確保を念頭に、65歳以降の継続雇用の選択肢の拡充に取り組んでいます。今後も再雇用した従業員がそれぞれの経歴を活かした多様な働き方を実現し、それが社内の活性化につながるよう再雇用制度の充実を図っていきます。



品質の向上

サプライチェーンマネジメント

労働安全衛生

人権尊重

ダイバーシティ&インクルージョン

人財育成

社会貢献活動

ライフイベントへの就業支援

当社では、2022年10月に「社員の育児を支援する方針」を制定し、従業員の出産・育児といったライフイベントと仕事を両立することができる環境づくりに力を入れており、法定基準を上回る制度や、就業支援の充実を図っています。2023年4月の育児介護休業法の改正を受けて、男性の育児参加の促進に向けた環境整備を行い、男性従業員の育児休業取得率の向上に取り組みました。加えて、男性の育児休業をテーマにしたeラーニングを実施するなど、関連する諸制度の周知、仕事と生活の調和のための職場づくりに向けた風土醸成にも努めています。

社員の育児を支援する方針

信越ポリマーは、社員の能力が最大限に発揮できる働きやすい環境づくりに取り組みます。その一環として、社員が安心して育児と仕事の両立ができる環境を整備し、育児を支援する制度の利用促進に向けた取り組みを実施します。

1 育児制度の利用促進

当社は、男女ともに社員が育児休業を取得しやすい環境の整備を進めていくため、男性社員の育児参加を促進し、子どもが誕生した男性社員の出生時育児休業および育児休業取得率20%以上の早期達成を目指します。

2 子育てサポートの充実

社員が出産・育児について相談できる常設の窓口を設置します。また、子どもが誕生する社員に対し、上司・職場に協力と理解を得るために、早期に育児休業取得等の意志を確認できる環境の整備を進めます。

子育てに関する諸制度

項目	内容
育児休業制度	子どもが3歳になるまで(3歳の誕生日の前日まで)取得可
出生時育児休業 (産後パパ育児)	子どもの出生日または出産予定日から8週間後までの間で28日間を限度に、2回に分割取得可
育児のための短時間勤務	小学校3年生以下の子どもを持つ従業員は、1日の所定労働時間を2時間の範囲内で30分単位の短縮可
子の看護休暇	小学校3年生以下の子どもを持つ勤続6カ月以上の従業員は、年間5日間(2人以上の場合は10日間)を限度に子どもの傷病の看護、予防接種または健康診断受診のために時間単位で有給休暇を取得可
積立有給休暇	有効期間を過ぎた年次有給休暇の日数を最大30日間積み立て、家族の看護、本人または配偶者の妊娠中、3歳未満の子供の養育等の要件により有給休暇を取得可
出産休暇	配偶者の出産のとき有給休暇を取得可(出産日または出産予定日の7日前までの間)
産前産後休業	女性従業員に対して産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間の休暇を付与
通院休暇	妊娠中または産後1年経過前の女性従業員に対して、保健指導または健康診査のための休暇を付与
所定外労働の免除	小学校3年生以下の子どもを持つ従業員が請求した場合、所定労働時間外の労働を免除
時間外労働の制限	小学校3年生以下の子どもを持つ従業員が請求した場合、時間外労働を1カ月24時間、1年150時間までに制限
深夜業の制限	小学校就学前の子どもを持つ従業員が請求した場合、深夜時間の勤務を制限



男性育児休業取得者の声

生産本部 生産技術部 保坂 永一

休業に備え、社内調整を万全に

妻の負担を0に近づけたかったこと、また不可逆のかつ成長のスピードが特に早い時期の子どもとずっと一緒にいたいという想いから、私は育児休業を3カ月間取得しました。上司に妻の出産予定を報告すると、育休取得の決断を肯定してくれて、とてもありがたかったです。当初、「産後パパ育休」期間の4週間の取得を申し出ましたが、上司から「首が座るまでは色々大変だろう」と長期の取得を勧められ、この期間で休業を取得することを決意しました。上司のアドバイスを受け、取得日数や引継ぎなどを事前に相談していたため、不安はかなり軽減できていました。しかし、職場に与える迷惑への不安は払拭しきれませんでした。休業前は特に上司や同僚とのコミュニケーションを大切にしながら、復帰後もスムーズに業務遂行できるよう、進捗リストなど引き継ぎ内容をまとめて共有しました。なお、家庭では、私の育休取得を妻がとても喜んでくれました。安心を与えることもできたと思います。



休業中は育児に全力投球

産後、妻が体を満足に動かせるまで1カ月かかりました。その間、育休を取得していたお陰で、育児と妻のサポートができて本当に良かったと思います。大変だったことは、寝不足です。3時間おきの授乳とはいえ、3時間眠れるわけではありません。夫婦で声を掛け合って、寝られるときに寝るようにしていました。

周囲への感謝の気持ちを抱きながら、育児と仕事を両立

復帰当初は、頭を仕事モードに切り替えることなど苦労しましたが、休業前に準備していた進捗リストなども、休業中に更新するなどの対応をもらったお陰で、スムーズに仕事への復帰を果たしました。上司や同僚の温かいサポートのもと休業取得、復帰できたことに心から感謝しています。

今回の休業取得を経て、仕事のマインドも変わりました。現在は、さらに効率的に仕事をすることで早く帰れるように工夫しています。また、今後、急な発熱への対応などが余儀なくされることもあるかと思っています。自身の仕事をバックアップしてもらえるように、タスクの共有化を意識し、また、今回の経験をもとに周囲もサポートしていける存在になりたいと考えています。

女性活躍推進

女性活躍推進法に則り定めた行動計画に基づき、長期にわたって女性が活躍し、自身の成長を遂げ、いかに能力を発揮できる職場環境の構築を推進しています。

女性活躍推進の方針

1【描く】

女性社員のみならず、社員が「もっと活躍したい」「キャリアアップしたい」という意識を自らが持ち、働いてもらうための働きかけを行います。

2【整える】

全ての社員が継続して就業しやすい環境を整備するため、周囲への啓蒙を進め、社内風土の醸成を図ります。

3【繋がる】

社員間の「横のつながり」を広げ、多方面からの情報共有を実現します。

女性活躍推進に関する行動計画

2021年4月～2026年3月

① 女性管理職の30%増(2021年度比)

② 男女平均継続勤務年数の差異3年以下

・女性管理職の育成 ・男女ともに働きやすい環境の整備

2023年度は、女性管理職を中心とする13名に対し、管理職間の横のつながりの強化、自身のキャリアを振り返り今後のキャリアにつなげることを目的としたワークショップを行いました。さらに、ワーキンググループを立ち上げ、これから管理職を目指す従業員の後押しとなる制度・取り組みを提案し、実現するための活動を進めています。

また、女性従業員がキャリアプランを描いて、意欲的かつ主体的にキャリアにチャレンジできることを目的として、社外講師を招き、キャリアプラン・ワークショップを開催しました。



女性管理職の声

経営管理本部 業務監査部 部長 石井 幸子

これまでの職歴と担当業務について

入社以来、総務部門、経営企画部門に所属し、広報にも携わりました。現在は業務監査部で主に内部統制システムの構築や内部監査等を行なっています。そのほか、内部通報窓口やコンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会の事務局、中国子会社の監事など業務は多岐にわたり、さまざまな分野を担当することで、点が線に、そして面へと広がっていき、会社全体に対する理解が深まっていく実感があります。

これからの女性活躍推進について

会社として「女性活躍推進の方針」が掲げられ、初めて女性管理職向けのワークショップが1年にわたって開催されました。ここでは、他部門で活躍する従業員と、女性ならではの視点でサステナブルに企業を成長させていくためのテーマについて語り合い、ワークショップ後半では、チームにわかれて会社が抱える課題解決に向けて話し合う場も設けられました。そこでは、チームのメンバー一人ひとりが各自のスキル・経験を活かして意見を出し合い、ワークショップ以外の時間にも集まって議論を重ね、最終的には人事部門への提言にまとめることができました。

今回の貴重な経験で、当社は女性目線での提案も柔軟に受け入れようとする企業風土があることを実感しています。今は「女性活躍」というキーワードのもと、女性が活動しやすい環境の整備が進められていますが、当社は性別だけでなく、年齢も問わずに仕事の幅を広げられる環境を整えようとしていますので、多様な人財と共に力を合わせ、知恵を絞り、さらに魅力ある企業を目指していきたいという思いを新たにしています。



ワークショップで語り合ったメンバー、右端が筆者。

働きやすい職場の構築

当社では、従業員一人ひとりが健康的に働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

① 従業員支援プログラム (EAP)

当社および国内グループ会社では従業員とその家族が心も身体も健康に過ごせるようサポートする「従業員支援プログラム (EAP)」を導入しています。フリーダイヤルやメールでプライバシーを守りながら、各分野の専門家がメンタルヘルス、健康、育児、介護等の相談を受け付けています。

また、メンタルヘルス、健康管理への意識の向上を図るため、イントラネットを利用・活用して定期的に健康促進に役立つ情報を配信しています。

② 年次有給休暇取得の推進

各職場において年次有給休暇の計画的な取得を推進奨励しています。また、失効した年次有給休暇の一定数を、積立有給休暇として、私傷病、家族の介護や育児、社会貢献活動の参加などに充てることができます。

③ 適正な労働時間への取り組み

信越ポリマーグループでは、労働関連法の遵守に加えて、長時間労働の抑制と適正な労働時間の管理に向けた取り組みを進めています。業務効率化に継続的に取り組むとともに、適切な労務管理の徹底により、従業員全員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備を目指しています。2023年度の月平均時間外労働時間は11.8時間となりました。

労使関係

当社は、信越ポリマー労働組合とさまざまな話し合いの場を通じて、相互理解と情報共有に努めています。四半期ごとに開催している中央労使協議会では、経営トップが出席し、経営方針や事業概況、人事制度等について対話を積み重ねています。また、毎月、信越ポリマー労働組合の各支部と各工場トップが出席する工場労使協議会を開催し、同時開催する安全衛生委員会において、安全衛生活動や就労状況の相互確認、意見交換を行っています。



人財育成

基本的な考え方

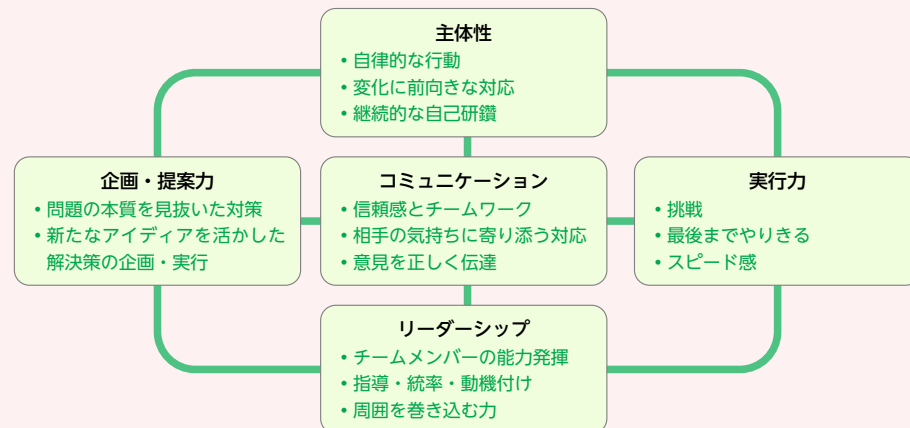
信越ポリマーグループの求める人財像は、「創造と変革を推し進める人財」です。当社は、人財育成ポリシーに則り人財の育成を推進していきます。

信越ポリマー人財育成ポリシー

信越ポリマーは、「創造と変革を推し進める人財」を求めています。
その実現に向けて、ストレッチの効いた高い目標への挑戦を後押しする職場風土づくりや、現場での経験学習サイクルを回せるようなOJTを重視した育成PDCAの醸成に取り組んでいきます。
また、従業員一人ひとりが主体的に「学びたい」「もっと活躍したい」「キャリアアップしたい」という意識を持てるように、絶えず学び続けられる環境を提供します。

信越ポリマーが求める人財像

創造と変革を推し進める人財



教育研修

当社グループは「人を育てる」ことが事業継続と発展の原動力であると捉え、従業員一人ひとりの着実な成長を促す教育研修体系の構築を目指しています。階層別に必要な能力を育成する研修や技術研修など、OJT／Off-JTを問わず、さまざまな研修プログラムを整備するとともに、自己啓発を支援する通信教育制度や資格取得奨励金制度など、従業員の自律的なキャリア形成をサポートする制度も整えています。

研修名	目的	2023年度受講者数
階層別研修		
管理職研修	・経営層に近いマネジメントとしての意識転換 ・マネジメントの全体像と基本の再確認	6名
新任管理職研修	・メンバーからマネジメントを担う立場への意識転換 ・管理職としてのマネジメントの全体像と基本の理解	20名
主任層研修	・中堅・ベテラン社員としての役割認識 ・部下・後輩への指導力の醸成	20名
入社3年目研修	・若手社員として求められる役割を認識 ・仕事へのやりがい、モチベーションの向上	16名
新入社員研修	・社会人、企業人としての心構え ・基本的な仕事の進め方・行動	8名(大卒・大学院卒) 15名(高卒)
目的別研修		
D&I研修	・ダイバーシティ&インクルージョンの浸透、定着	38名
人権啓発研修	・人権問題の理解、人権意識の向上	1,375名
チューター研修	・新入社員指導者としての指導方法の理解 ・若手社員の意識向上、指導者としての成長	23名
コンプライアンス研修	・新入社員、キャリア採用者のコンプライアンス意識の向上 ・新規海外赴任者の海外におけるコンプライアンスリスクの理解、法令遵守の重要性を確認	44名
キャリアプラン・ワークショップ	・女性従業員のキャリアプラン構築に対する意識向上	24名
QC研修	・品質管理に関する基礎知識の習得	92名
初級知的財産研修	・知的財産、特許に関する基礎知識の習得	25名
商標セミナー	・営業担当が知っておくべき商標の基礎および商標を使用・権利化するうえでの基礎知識の習得	37名



チューター制度

新入社員1人ごとに専属の指導者(チューター)を任命しマンツーマンで育成を行うチューター制度を導入しています。チューターには入社2、3年目以上の先輩従業員が任命され、指導方法の研修を受けた後、新入社員のロールモデルとなり、身近な職場内の相談者、良き理解者として寄り添い、指導者としての経験を通してチューター自身の成長にもつなげています。

人事制度

当社グループは、従業員一人ひとりが自分らしく働き、仕事を通じて成長していく環境づくりの観点から、従業員がチャレンジしやすい人事制度の構築に取り組んでいます。一般職および管理職においてそれぞれ異なるコース別人事制度を採用し、管理職では期待される役割や職種ごとに、一般職では職務と勤務地を考慮した複数のコースを設定しています。

人事評価制度

当社の人事評価は、実績や業績のみならず、成果を生み出す原動力となる能力や、組織へ貢献するチームワーク等の姿勢にも着目し、公平性と納得性を重視した評価システムを構築し、運用しています。また人事評価を担当する評価者向けにも年に2回の研修を実施することで、評価システム全体の質の向上を図り、公正・公平な評価と人財育成の実践につなげています。今後もチャレンジしやすく従業員の成長を促進する制度構築に取り組んでいきます。

社内公募制度

当社では、部門異動やプロジェクト参加者を、社内に広く募集して、適切な人財を選考・配置する社内公募制度を設けています。意欲や能力を兼ね備えた人財を適切に配置すること、従業員の自発的な挑戦意欲やキャリア形成を後押しする風土の醸成などを目的としています。

品質の向上 サプライチェーンマネジメント 労働安全衛生 人権尊重 ダイバーシティ&インクルージョン **人財育成** 社会貢献活動**人事データ** 各年度3月末現在

雇用の現状(単体)

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数(人)	男性	814	793	794	799	759
	女性	216	203	207	206	203
	合計	1,030	996	1,001	1,005	962
従業員数(人) (連結)	男性	1,865	1,902	2,023	1,946	1,852
	女性	2,790	3,187	3,134	2,760	2,605
	合計	4,655	5,089	5,157	4,706	4,457
管理職層(人)	男性	296	302	311	302	300
	女性	9	10	10	10	14
	女性比率(%)	3.0	3.2	3.1	3.2	4.5
主任層	女性比率(%)	16.3	19.2	21.9	25.8	27.4
平均勤続年数(年)	男性	19.7	20.8	20.6	20.7	20.3
	女性	14.4	15.7	16.7	17.6	18.1
新規採用人数(人) (大学・大学院卒)	男性	5	8	5	6	8
	女性	3	1	1	4	0
	合計	8	9	6	10	8
新規採用人数(人) (高校卒)	男性	9	10	9	16	12
	女性	2	0	3	2	3
	合計	10	12	12	18	15
キャリア採用者(人)		8	4	24	23	10
キャリア採用率(%)		29.6	18.2	57.1	47.9	30.3
男女の 賃金差異(%)	全従業員	—	—	—	67.3	69.5
	正規雇用者	—	—	—	69.0	71.8
	パート・ 有期雇用者	—	—	—	52.5	47.0

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用率(%)		1.9	2.0	2.1	2.2	2.4
定年退職後再雇用率(%)		92.3	95.1	93.5	86.2	94.2
再雇用希望雇用率(%)		100	100	100	100	100
産前産後休業取得者数(人)		5	2	5	5	3
育児休業取得者数(人)		11	2	4	15	14
うち男性取得者数(人)		0	0	0	7	6
育児休業取得率(%)	女性	100	100	100	100	100
	男性	—	—	0	77.7	100
育児中の短期時間勤務利用者(人)		19	17	16	13	18
介護休業取得者(人)		0	1	0	0	0
平均年次有給休暇付与日数(日)		19.0	19.0	19.0	18.7	18.9
平均年次有給休暇取得日数(日)*		14.0	11.2	12.2	13.6	14.9
年次有給休暇取得率(%)*		73.3	59.3	64.4	72.3	78.7
平均所定時間外労働 一人当たり(時間/月)		11.5	10.4	13.2	13.4	11.8

※ 集計精度向上のため、2022年度の数値を遡及修正しました。



社会貢献活動

基本的な考え方

信越ポリマーは、「地域社会との共存を図る」との考えに基づき、安全衛生、地域とのコミュニケーション、人道・災害活動など、地域社会との共存・共栄を図る活動に取り組んでいます。また、これらの実施状況については、広く外部に情報公開を行っています。

地域とのコミュニケーション

地域の養護施設へのボランティア活動

Shin-Etsu Polymer India Pvt. Ltd.(インド)では、Women's Day(国際女性デー)に実施したイベントの一環として、工場近隣の養護施設に従業員がギフトをお届けしました。



従業員が施設にギフトを直接手渡し

インフラメンテナンス製品を通じたボランティア活動

山口県周南市で実施されたインフラメンテナンスのイベント「みずべの橋みがき」に参加し、『ポリマエース®』を用いたボランティア活動を実施しました。このイベントは、100歳を超える長寿橋梁「松室大橋」(建設後、移設されることなく供用する鋼単純トラス形式の車道橋としては日本最古)の橋守活動で、地域の方々の生活を支えてきたインフラに感謝の気持ちを込めて橋を磨く活動です。

橋を少しでも長持ちさせる目的で、産官学民の有志で構成する任意団体「CATS-B(橋守隊)」が橋梁の点検や清掃等を行う取り組みの中で、当社のインフラメンテナンス向け製品『ポリマエース®』を橋梁の補修にお役立ていただきました。

今後とも、簡単施工・長寿命のインフラメンテナンス製品で、地域社会に貢献していきます。



橋守活動の様子

美化活動

地域の一員として、工場周辺の美化活動に継続して取り組んでいます。東京工場では毎月、工場外周のゴミ拾いを実施するほか、児玉工場や糸魚川工場、キッチニスタ筑西工場では年数回の美化活動を行い延べ160名の社員が参加するなど、多くの社員が美化活動に取り組んでいます。



児玉工場(左)、糸魚川工場(右)での活動



美化活動に取り組んだキッチニスタ社員の皆さん



品質の向上

サプライチェーンマネジメント

労働安全衛生

人権尊重

ダイバーシティ&インクルージョン

人財育成

社会貢献活動

職場体験受け入れ

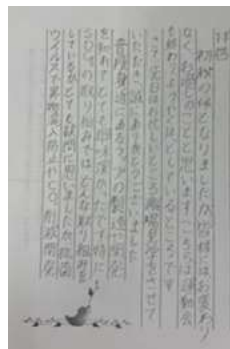
塩尻工場では11月、養護学校の生徒1名の職場体験を受け入れました。また、糸魚川工場では夏休み期間に近隣中学校から3名、また1月から2月にかけて専門学校から2名の方に職場を体験いただきました。さらに、東京工場では7月に高等学校の工場見学会を開催し、29名の方に参加いただいたほか、11月には2名の高等学校のインターンシップを受け入れました。このほかキッチニスタ筑西工場では8月、地元中学校のキャリア教育に応え、社員の親子職場見学会を実施しました。



糸魚川工場での専門学校生の職場体験



筑西工場での親子職場見学会



筑西工場で職場体験いただいた生徒からのお礼状(抜粋)

安全衛生

交通安全

東京工場では年間を通して、朝の通勤時間帯に車通勤者のシートベルト着用や自転車ヘルメットの着用調査を実施し、従業員の道路交通法の遵守と安全運転励行に継続して取り組んでいます。

また、Shin-Etsu Polymer India Pvt. Ltd.(インド)では地元警察とともに街頭立ち活動を実施してドライバーらに安全を呼びかけるなど、地域の安全活動に取り組みました。このほか、Shin-Etsu Polymer (Malaysia) Sdn. Bhd.(マレーシア)では251名の社員が安全運転訓練を受講、蘇州信越聚合有限公司(中国)では日本財産保険(中国)有限公司による交通安全知識勉強会を開催し95名が参加するなど、各拠点で安全意識の醸成を図りました。



東京工場における自転車通勤者へのヘルメット着用の安全確認(左)と中国における勉強会(右)



AED講習会

キッチニスタ筑西工場では、外部講師によるAED講習会を開催し、16名の社員が参加しました。緊急時の応急措置に役立つ知識やスキルの習得に努めました。

献血活動

東京工場や児玉工場、Shin-Estu Polymer (Malaysia) Sdn. Bhd.(マレーシア)では献血活動を実施し、140名の社員が参加しました。提供者の健康に留意しながら、一人でも多くの命を救うために行いました。



児玉工場における献血活動



マレーシアにおける献血活動



ガバナンス

- 49 コーポレート・ガバナンス
- 52 コンプライアンス
- 53 リスク管理
- 55 株主・投資家との対話



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

信越ポリマーは、株主をはじめ、さまざまなステークホルダーに期待され、信頼されるグローバルな企業として企業価値を高めていくことが経営の基本であると認識しています。

当社は基本的な認識に基づき、経営の意思決定の迅速化、透明性の確保および内部統制機能の強化などを行い、またステークホルダーの立場に立って、的確な意思決定を行い、実行することにより、コーポレート・ガバナンスの充実を図ります。

基本方針

1 株主の権利・平等性の確保

株主の権利を尊重し、少数株主や外国人株主などさまざまな株主の平等性の確保に配慮し、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備に努めます。

2 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に向けて、株主以外のステークホルダーとの適切な協働に努めます。

3 適切な情報開示と透明性の確保

法令に基づく開示を適切に行うとともに、それ以外の情報提供にも主体的に取り組み、利用者にとってわかりやすく、情報として有用性の高いものとなるよう努めます。

4 取締役会の責務

株主に対する受託者責任等を踏まえ、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。

5 株主との対話

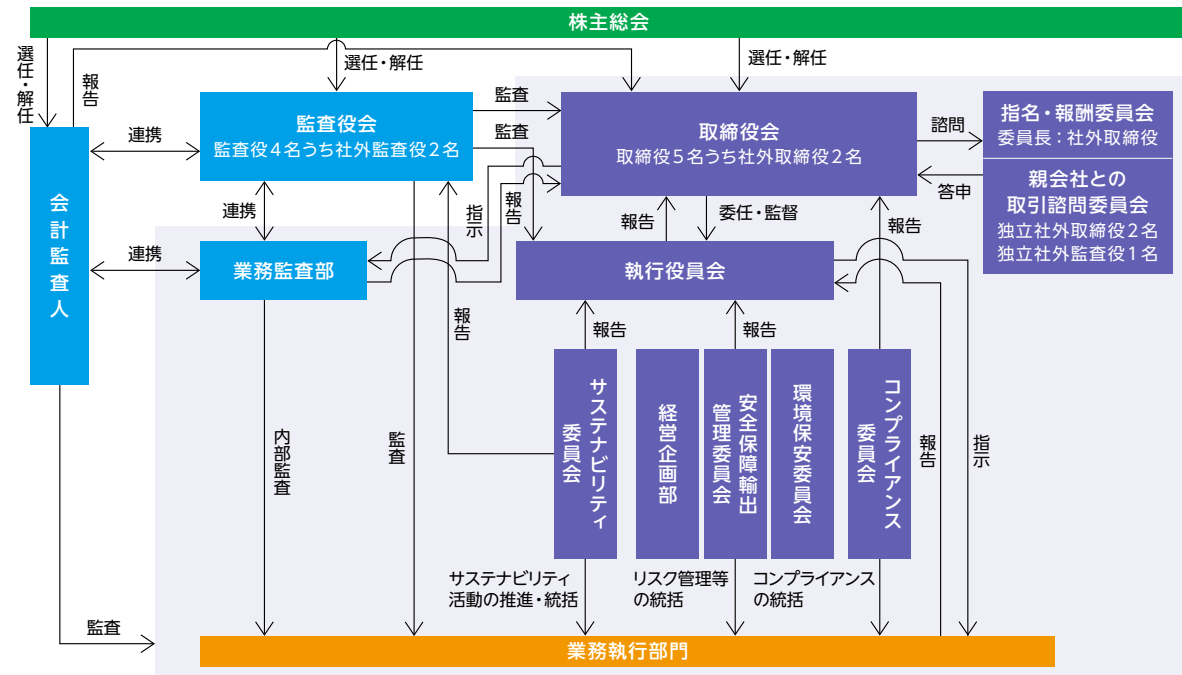
株主に対し、経営方針をわかりやすい形で説明し、理解を得る努力を行い、建設的な対話を行うように努めます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役設置会社制度を採用しています。取締役会と監査役会の2つの機関により、業務執行に関する監督および監査を重層的に行い、機能的かつ有効な経営監督機能ならびに客観性および中立性を確保した監督・監査機能を保持しています。

2024年6月25日現在、取締役会は取締役5名で構成され、そのうち2名は企業経営者および会計・税務の専門家として長年にわたる豊富な経験と高い見識を有する社外取締役です。なお、取締役会は、その執行に関する権限の一部を執行役員会に移譲することで、業務執行に関する監督機能を発揮しやすい体制としています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2024年6月25日現在)





名称	2023年度 開催実績	目的
経営企画部	—	全社的課題・リスクを統括し、管理方針や施策、全社の状況を把握、措置を実施します。また、重大な異常事態発生時の連絡窓口として、関係部門と連携し対応します。
サステナビリティ委員会	2回	サステナビリティ課題に関する事項を審議、決議します。
グリーン運動推進委員会	3回	省エネ、廃棄物削減等、全社活動として推進するグリーン運動に関する事項を審議、決議します。
安全保障輸出管理委員会	1回	輸出管理法令の遵守に関する事項を審議、決議します。
環境保安委員会	6回	環境保安、防災管理および労働安全衛生に関する事項を審議、決議します。
コンプライアンス委員会	4回	コンプライアンスの方針・施策および状況把握に関する事項を審議、決議します。
指名・報酬委員会	4回	取締役、監査役および執行役員の選解任、取締役および執行役員の報酬等を審議、決議します。
親会社との取引諮問委員会	3回	信越化学工業株式会社と当社の一般株主との利益が相反する当社の重要な取引・行為において、当該取引・行為の公正さを担保し、当社の少数株主を害することを防止します。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

<https://www.shinpoly.co.jp/ja/ir/governance.html>

監査体制

2024年6月25日現在、監査役会は、社外監査役2名を含む4名の監査役で構成され、業務執行から独立した立場で監査を行っています。監査役は、経営監視機能として取締役会などの重要な社内会議に出席するほか、監査役会を開催し、各監査役からの報告をもとに、監査に関する重要な事項について協議しています。また、2名の常勤監査役により、必要に応じて子会社を含めた業務執行部門に往査して、監査の精度と実効性を高めています。

監査役は、四半期ごとに会計監査人から会計監査の計画および実施状況の報告を受け、また会計監査人の監査に適宜立ち合い、意見交換や協議を行うなど相互連携を密にし、監査の実効性と効率性の向上を図っています。さらに内部監査部門である業務監査部とは、定期的に情報交換を行うとともに、業務監査部は、合法性や合理性、効率性の観点で、管理・運営の仕組みと業務の執行状況を監査・調査し、監査役に必要な報告を適宜行っています。

役員報酬

経営陣幹部・取締役の報酬は、基本報酬、年次業績と連動する賞与、中期の業績向上を目的としたストックオプション等で構成されます。

当社では、取締役等の指名・報酬にかかる取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会のもとに「指名・報酬委員会」を設置し、その適切な関与と助言を得ることとしています。指名・報酬委員会は社内取締役2名、社外取締役2名で構成されており、独立社外取締役が委員長を務めているため、同委員会の独立性は確保されています。

同委員会は、取締役会の諮問を受け、取締役、監査役および執行役員の指名、取締役および執行役員の報酬制度および報酬決定のプロセスに関して審議を行い、審議結果を取締役会に答申することとしています。

取締役会実効性評価

当社取締役会は、各分野の専門性や海外勤務などの幅広い経験に裏打ちされた、多様な価値観や視点を持った役員で構成されています。

また、当社取締役会は、取締役会全体の実効性を高めるため、取締役および監査役全員に対して、2023年度の実効性評価アンケートを実施し、2024年5月の取締役会において自己評価を行いました。その結果、当社取締役会では自由闊達で建設的な議論や迅速な意思決定がなされ、全般的に適時適切に運営されており、取締役会の実効性が概ね確保されていることが確認されました。当社の機関設計のあり方、中期経営計画等の中期プラン、サステナビリティを巡る課題、ダイバーシティ経営、取締役候補となる人財育成推進の必要性やさらなる実効性の向上などの改めて取り組むべきと確認された課題につきましては、今後、一層議論を深化・充実させて、取締役会の実効性をさらに向上させるべく努めます。

また、当社は、指名・報酬委員会のほか、独立社外役員で構成される親会社との取引諮問委員会を設置して、取締役会の独立性・客観性を確保することで、監督機能を充実させるよう取り組んでいます。2023年度は、指名・報酬委員会4回、親会社との取引諮問委員会3回をそれぞれ開催して、すべての委員が100%出席して議論がなされました。



社外役員のサポート体制

社外取締役および社外監査役に対しては、取締役会等の重要な会議の日程および議題について、事前に連絡等を行っています。また、社外取締役・監査役連絡会を定期的に開催するなど、社外取締役および社外監査役への情報提供の頻度と質を向上させることに努めています。

より理解を深めたうえで議論に臨めるように、社外取締役に対しては総務人事部で、また、社外監査役については監査役室にて、取締役会資料の事前配布や開催後の議事録配信などのサポートを行っています。2023年度、全ての社

外役員の取締役会・監査役会および特別委員会への出席率は100%でした。

取締役・監査役の特長

当社では、取締役会は、事業活動について適切かつ機動的な意思決定と執行の監督を行うことができるよう、各事業分野の専門的知見や経験を有する者、多様なステークホルダーの視点やガバナンスの知見を有する者などで構成し、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保しています。

親会社との関係について

当社の親会社である信越化学工業株式会社は、塩化ビニル樹脂、半導体シリコン、シリコン等の素材を中心にした材料事業をコア事業とする素材メーカーで、当社の株式の53.2%を保有しています。当社は、親会社の企業グループのなかで、樹脂加工製品等その他関連事業に携わっており、親会社の塩化ビニル樹脂やシリコン等の製品を加工、成形などの処理を施して付加価値を付け、顧客の課題を解決しています。

当社は、同社とは製品の技術開発情報の交換や経営方針の共有等を通して連携を保ちつつ、独立企業体として事業経営を行っており、上場による経営上のさまざまな利点を活かすことで企業価値の向上につなげています。

また、当社は同社から原材料の仕入れなどを行っていますが、取引に際しては、市場価格などに基づいて交渉のうえ、公正かつ適正に取引条件を決定しています。なお、人的関係については、当社の役員に同社との兼務役員はいません。

2021年10月に任意の特別委員会として「親会社との取引諮問委員会」を設置しました。同委員会は、親会社およびそのグループ会社との重要な取引・行為において、当該取引・行為の公正さを担保し、ひいては一般株主の利益保護を目的として、重要な取引・行為についてこの目的に照らして審議を行い、取締役会に答申します。委員には、公正かつ中立な判断を可能とするため、親会社から客観的かつ実質的に独立した者としなければならないこととしており、現在は、独立社外取締役2名および独立社外監査役1名の合計3名で構成されています。

役員の構成およびスキルマトリックス

	氏名	属性		主な知識・経験・能力等						
				企業経営	グローバル	テクノロジー	マーケティング	財務 ファイナンス	法務・ ガバナンス	人材 マネジメント
取締役	小野 義昭			●	●	●				●
	出戸 利明			●	●		●			●
	菅野 悟					●	●			●
	轟 茂道	社外	独立					●	●	
	宮下 修	社外	独立	●	●		●			
監査役	平澤 秀明				●			●	●	
	鳥丸 義明				●		●		●	
	吉原 達生	社外	独立	●	●	●				
	森谷 知子	社外	独立					●	●	

※役職名は2024年6月25日現在

※各役員の有するすべての知識・経験・能力等を表すものではありません。



コンプライアンス

基本的な考え方

信越ポリマーグループは、コンプライアンスをベースにした企業活動を、企業が持続的に行うべき重要な課題の一つと捉えています。このような企業活動を通じて、当社グループが社会の一員として「信頼」を得られるよう取り組んでいます。

また、内部統制システムで求められるコンプライアンス体制の構築と整備を通じて、より適切で効率的な内部統制システムの運用を進めます。

コンプライアンス基本方針

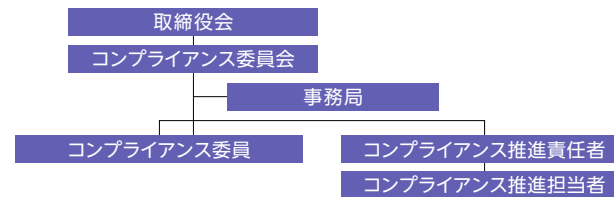
当社グループは、遵法精神に徹し、公正な企業活動を行い、社会への貢献を目指す企業グループとして、コンプライアンスの徹底を経営の基本原則として位置づけ、これに基づくコンプライアンス活動を展開し、すべてのステークホルダーからの高い評価と社会からの信頼を確立する。

コンプライアンス推進体制と強化

当社グループでは、コンプライアンスを推進する体制として、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス規程を定めるとともに、取締役会直轄のコンプライアンス委員会を設け、全社横断的な対応を進めています。2023年5月に策定した中期経営計画においては、ESGの取り組みの重要課題「ガバナンスの強化」の施策の一つに「コンプライアンス委員会の強化」を掲げました。今年度は、委員会の開催も年1回から4回

に増やすとともに、「正しく仕事をする事」の意識を向上させることを活動目標とし、子会社や各部門が主体的に取り組むテーマを設定し、優先順位をつけて事務局とともに実行に移す運用としています。また、コンプライアンス教育を継続的に実施して従業員のコンプライアンス意識の向上を図るほか、内部通報制度の整備も進め、当社グループ全体でコンプライアンスをベースにした企業活動を推進しています。

コンプライアンス推進体制図



コンプライアンスの取り組み

内部通報制度

当社グループでは、不正行為の早期発見と是正を図るため内部通報制度を設けています。国内のみならず海外のグループ会社の従業員等にもコンプライアンスマニュアルを要約した内部通報制度に関する携帯カードを広く配布し、「不正」発見の端緒となるよう運用しています。また公益通報者保護法に基づき、通報者の保護を図るとともに、通報者がより安心して通報できる体制として社内窓口・社外窓口を設け、匿名での通報も受け付けています。

サプライヤーホットラインの設置

お取引先など当社グループ以外の皆様からご通報いただく窓口として、「サプライヤーホットライン」を開設しています。当社グループとの取引において、当社グループの役員・従業員等による法令・規則に違反する行為を認識された場合に、通報できる仕組みとしています。従来、日本語対応のみでしたが、2023年に英語対応、2024年6月には中国語対応による窓口も開設しました。このような取り組みを通じて、当社グループとの取引の透明性と公平性を確保し、適切な取引関係の維持と発展を図っています。

コンプライアンス教育

当社グループの役員・従業員等がコンプライアンスにおける具体的な行動基準を理解し、実践するため、コンプライアンスマニュアルの配布に加え、ウェブ配信等による研修を定期的実施しています。これらを通じて、当社グループ内のコンプライアンス意識をさらに醸成させ、「不正」の起こりにくい風土づくりにつなげています。2023年度は、国内子会社のコンプライアンス委員が中心となって、各社の実情にあった研修内容に仕上げ、外部講師を招いてコンプライアンス研修を行いました。

2023年度の研修実施状況

研修名	研修内容	対象者	受講人数
新入社員教育	・コンプライアンス全般 ・内部統制システム	新入社員	44名
中途入社社員教育		中途入社	
独禁法遵守研修	独占禁止法の理解と対応	業務上必要な者	約241名



リスク管理

基本的な考え方

信越ポリマーグループは、リスク管理が企業の持続的成長のための重要課題であるとの認識のもと、当社グループにおいて発生しうるリスクの予防等に関する管理体制の整備および発生したリスクへの対応等を行い、事業の円滑な運営を実践しています。

リスク管理体制

当社グループは、サステナビリティ委員会を含む4つの委員会と、経営企画部を中心に5つのリスク管理担当部門が組

織的にグループ全体の重要リスクを管理する体制を構築しています。

リスク管理の統括は経営企画部が行っており、年2回、信越ポリマー内10部門および4工場、国内グループ2社、海外グループ15社にアンケート形式で重要リスク管理表を配布し、部門および拠点ごとのリスクを抽出するとともに対策を策定しています。加えて年に1回、抽出したリスクと対策状況を執行役員会に報告しています。

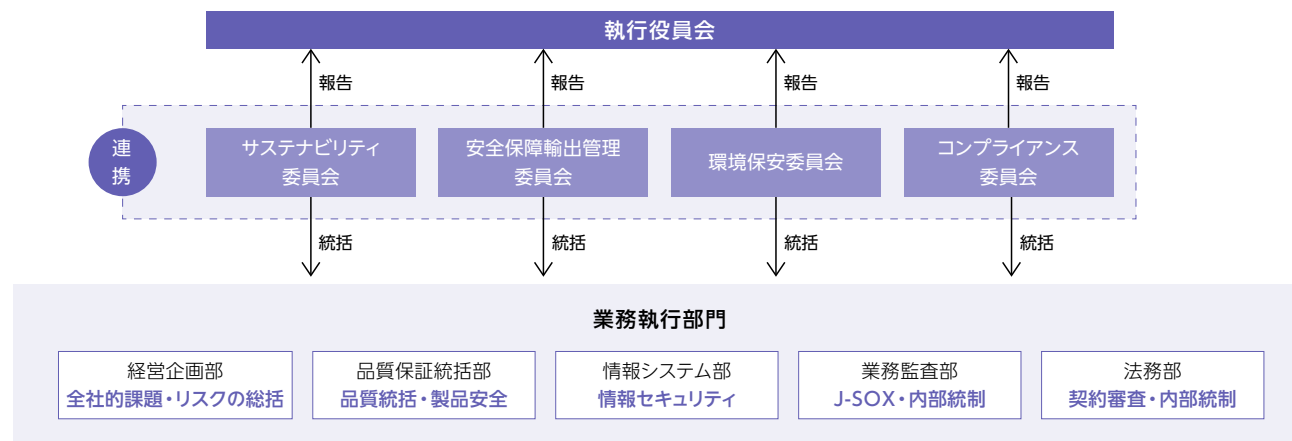
リスク管理規程に基づくマネジメント

当社グループにおいて発生しうるリスクの予防等に関する総合的な管理体制を整えるとともに、発生したリスクへの対応について定めた「リスク管理規程」を定め、これに基づきリスクマネジメントを行っています。

リスクの定義

当社グループにおける「リスク」とは、当社グループの組織目標の達成を阻害する要因、事業活動の遂行を阻害する事象の発生可能性および事業の収益に影響を与えられらる事象の発生不確実性を指しています。製造・販売など事業活動にかかる要因によるリスクと、社会変化・自然災害など事業活動外の要因によるリスクを想定しています。

リスク管理体制図



事業活動に係る要因によるリスク

- カントリーリスク
- 原材料価格の高騰・供給不足
- 為替レートの変動
- 他社との競合
- 知的財産・契約・訴訟リスク
- 研究開発リスク
- 製造・品質管理リスク

事業活動外の要因によるリスク

- 公的規制
- 自然災害
- 感染症の流行



リスク管理手順

リスク管理規程にて定義した重要リスクについては、リスク管理手順に基づき経営企画部が主体となって半年に1度の頻度で定期的に評価を行っています。また年に1度、執行役員会の議題として、重要リスクの特定や今後の対応について議論する機会を設けています。

① リスクの特定

各部門等の事業・業務に関連するリスクを特定し、把握する。

② リスクの評価

特定し、把握したリスクの大きさ、範囲等を評価する。

③ リスクの制御

評価したリスクの大きさ、範囲等を制御する。

④ コンテンジェンシープランの策定

リスク発現時における対応を策定する。

⑤ 監査・検査

現状を評価し、対応策を確認する。

事業継続マネジメント(BCM)

事業継続を阻むリスクに対する備えとして、事前の対策や発災後の対応方針・手段を定めた事業継続計画(BCP)を策定し、運用しています。また、BCPをより有効に活用していくための仕組みとして事業継続マネジメント(BCM)を構築し、迅速な事業復旧・維持体制の実現に向けて継続的な改善を図っています。

BCP基本方針

① 従業員・家族・近隣住民の安全と安心を守る

- (1) 職場の安全を確保する。
- (2) 従業員とその家族の安全を向上させる。
- (3) 従業員とその家族の安心を支える。
- (4) 近隣住民へ協力する。

② 顧客・従業員のために事業の継続・早期復旧に努める

- (1) 顧客の信用を守る。

BCP行動手順書類の作成、整備

2019年度より、各生産事業所における事業継続力の強化に向けて、被災時の初動対応から復旧計画策定までのBCP行動手順書類の作成に順次取り組んできました。事業復旧までの「全体行動フロー」と「行動チェックリスト」の作成は、災害時に各部門のやるべきことを明確化し、初動時に迅速な対応がとれるようになることを目的としています。2023年度は、すでに作成済みの行動手順書類の実効性を高めるために、工場災害の体験動画を視聴したワークショップ型演習を国内2拠点において実施しました。演習により災害時の場面が明確にイメージでき、新たな気づきを得て、手順書類の見直し、改定に取り組みしました。

今後も定期的に演習等を継続しBCPの実効性向上を図っていきます。



ワークショップ型演習の様子

情報セキュリティ

情報セキュリティに関する方針、規程

当社の情報セキュリティ方針として、全社における情報資産に対する情報セキュリティ上のリスクの影響範囲を検討し、情報セキュリティ維持および管理の目標を定め、その目標達成を目指しています。

情報セキュリティとは、情報資産の機密性・完全性・可用

性を維持することを指し、管理目標には、以下の事項が含まれています。

情報セキュリティ方針

- 1 情報資産の保護・活用、管理・運用に関する責務を明確にする。
- 2 責務を全員に周知徹底し、全員がそれを認識して行動できるようにする。
- 3 リスクを的確に認識して効果的対処を実施できるようにする。
- 4 業務を遂行する各人の情報システムの安全性を確保する。
- 5 社会倫理、適用法令の遵守を徹底する。

情報セキュリティ体制

当社は情報セキュリティ方針に則り、全社的な情報セキュリティ対策の統制とリスク管理に取り組んでいます。情報セキュリティに関する事務局は、情報システム担当役員のもと情報システム部が担当し、各部門にはIT資産の管理、システムの運用に関する伝達、セキュリティインシデント発生時の初動等を担当するITリーダーを任命しています。情報セキュリティの全社管理に関する事項はこのITリーダーを通じて各部門に伝達され、情報セキュリティ対策から情報セキュリティ教育まで体制強化に向けた活動を推進しています。

サイバーセキュリティ対応

サイバー攻撃に備えて、社内ネットワークと外部とをファイアーウォールで完全に分離、24時間365日対応の侵入検知サービスによる監視等必要なセキュリティ対策を継続して行っています。また、標的型攻撃メール訓練やeラーニングによる情報セキュリティ教育、インシデント対応訓練、全サーバーの脆弱性診断を定期的に行い、システムと人の両面から対策を講じています。



株主・投資家との対話

基本的な考え方

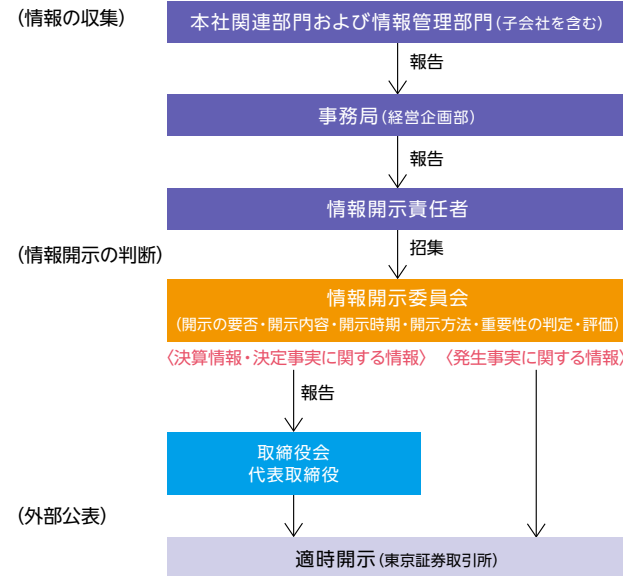
信越ポリマーは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、常日頃から株主・投資家と積極的な対話を行い、対話を通じて得られた意見や要望を経営に反映させ、株主・投資家とともに当社を成長させていくことが重要であると認識しています。株主・投資家への適切かつタイムリーな経営情報の開示と建設的な対話を行い、当社の経営方針や戦略について理解を得られるように取り組んでいます。

情報開示体制

当社グループは、常にコーポレート・ガバナンスの充実および経営の透明性の確保を心がけ、金融商品取引などに関する関係法令および東京証券取引所規則に基づき、株主・投資家の皆様への公正かつ適時、適切な情報開示に努めています。

当社グループは、「情報開示規程」を定め、「情報開示責任者」を委員長とする「情報開示委員会」を設置しています。情報開示委員会は、情報開示責任者である経営企画部長を中心に、経営企画部、経理部および法務部等関係部門の担当員で構成され、機動的な情報開示体制を整えています。東京証券取引所の「有価証券上場規程」に定める開示基準に該当する会社情報は、原則として、取締役会の承認・報告をもって、東京証券取引所が運営する「適時開示情報伝達システム(TDnet)」において開示し、必要に応じて、報道機関への発表やウェブサイトへの掲載などを行っています。

適時開示に関する社内体制(2024年6月28日現在)



株主・投資家とのコミュニケーション

株主・投資家との対話は、IR活動として経営企画部が統括し、個別ミーティングには経営企画部長およびIR担当が対応しています。株主・投資家の皆様に事業状況を説明する機会として、期末および第2四半期の決算発表後にアナリスト・投資家向けに説明会を開催しています。また、事業報告書やアニュアルレビューの発行、ニュースリリースや決算短信、決算説明会資料、株主総会の招集通知、決議通知などの

ウェブサイトを活用した迅速かつ公平な情報開示などにより、対話の充実を図っています。

株主・投資家情報

 <https://www.shinpoly.co.jp/ja/ir.html>

株主総会

毎年6月、株主総会を開催しています。開催にあたっては、より多くの株主の皆様にご出席いただけるように「招集通知」の内容の充実や要約の英文での提供、早期のウェブサイトへの掲載開示・発送に努めています。また、当日も株主の皆様とのコミュニケーションの充実と利便性を第一に考え、株主総会への出席による議決権の行使のほか、書面やインターネット等による議決権行使ができる仕組みを採用しています。

決算説明会

機関投資家やアナリストの皆様には、決算内容をより深くご理解いただくために毎年5月と11月の2回、決算説明会を開催しています。また、決算説明会開催時の投影資料は事前に、説明会での質疑応答の要旨は後日当社のウェブサイトにて日英同時に掲載しています。



第三者所感

本レポートに対する第三者からの所感をいただき、当社グループのサステナビリティ活動をより一層充実させていきます。



「サステナビリティレポート2024」についての第三者所感

上智大学名誉教授 上妻 義直 氏

この所感は、信越ポリマーグループのサステナビリティ経営に関する評価として、「サステナビリティレポート2024」を拝見し、関係者とのダイアログを経て作成しています。

1. 2050年カーボンニュートラルへの道

中期経営計画「SEP G&G 2027」の長期気候目標である2050年カーボンニュートラル（以下、「CN」と略称）について、その推進に際する取り組みが多面的に開始されています。

環境マネジメントの主管部署である環境保安部は、これまで工場等を所管する生産本部に所属していましたが、2024年度からは経営管理本部に組み込まれて、本社に組織移転しました。これによって、環境経営を推進する上でより迅速な意思決定が可能となり、2050年CNに向けて戦略的な対応が必要なCO₂排出量削減計画がさらに進めやすくなると期待されます。また、2024年度からの第8次グリーン運動では、これまで原単位だったCO₂排出量削減目標が量的目標に変更されて、2050年CN目標と整合的になりました。さらに、一部工場で実施中の電力の再エネ転換を他工場へ展開する取り組みも始まっています。

これらは、いずれも2050年CNの達成に有用ですが、総排出量の大半を占めるスコープ3排出量のマネジメントについても、早期開始を検討することが望まれます。

2. サプライチェーンマネジメントの成果

信越ポリマーグループではサプライヤーのBCP体制に関するリスクマネジメントを強化しています。2023年度は、主要な1次サプライヤーにBCPへの取り組み状況に関するアンケートを実施して、サプライチェーンでの事業中断リスク評価を試みると共に、災害時の自動安否確認システムに主要サプライヤーを加えました。

また、サプライチェーンの人権リスクに関しては、主管部署である人事小委員会を人権推進小委員会に改称し、人権デューデリジェンスの本格稼働に向けて、サプライチェーンでの人権リスク評価を見直し

しています。さらに、人権に関する通報・相談窓口として、2023年度までに日本語・英語対応可能なサプライヤーホットラインを開設し、2024年度は中国語対応も可能にしました。いずれもサプライチェーンマネジメントの大きな成果です。

3. 女性活躍推進法関連の行動実績

女性活躍推進法関連の施策が実績をあげつつあります。2019年度からの5年間で、女性の管理職比率、主任比率、平均勤続年数は増加傾向にあり、2026年3月を達成期限とした女性活躍推進に関する行動計画の2目標は、いずれも2023年度に達成済みとなっています。なお、男女の賃金差異はやや縮小したものの、当初の差異自体が大きいので、今後のさらなる改善が期待されます。

4. 今後の課題

障がい者雇用に関しては、法定雇用率が2024年4月、2026年7月と段階的に引き上げられますので、職場環境の整備等を進めて法定雇用率の未達が起こらないように配慮していただきたいと思います。また、人事データを連結ベースで開示することについて、なるべく早期に検討されることを期待します。



第三者所感を受けて

経営管理本部 経営企画部 部長

サステナビリティ委員会 副委員長 小和田 収

当社は上智大学名誉教授上妻様のご指導の下「サステナビリティ経営」を実践し、事業を通じて「持続可能な社会の実現」に取り組んでいます。この度、ご指摘いただいた課題につきましては、次のように改善に取り組んでまいります。

1. 2050年カーボンニュートラルへの取り組み

「省エネルギー、省資源、環境負荷の低減」を目標に掲げ、世界共通の目標であるCO₂排出量削減に向けて2030年までに2013年度比46%削減、2050年までのカーボンニュートラル達成を目指します。ご指摘いただきました「スコープ3」排出量マネジメントについても積極的に取り組んでまいります。

2. サプライチェーンマネジメント

信越ポリマーグループは、サプライチェーン全体での責任ある調達を推進し、持続可能な社会の実現を目指します。お取引先と当社とのお取引の透明性・公正性を高め、リスクマネジメントを強化し、より深い信頼関係を築いてまいります。

3. 女性活躍推進法関連の行動について

「女性活躍の推進」として、従業員の女性管理職の増加、男女平均勤続年数の差異縮小、男性従業員の育児休業取得率向上などを着実に推し進め、働き方や教育制度、待遇の改善を図りつつ、多様な人材が生き生きと働ける職場をつくり上げ、ご指摘いただきました課題解決に積極的に貢献していきます。

4. 障がい者雇用

障がい者が安心して長く働ける環境を整えることで、多様な人材が活躍できる企業を目指し、特別支援学校の実習を受け入れるなどして地域との連携も深め、法定雇用率を念頭に入れ、長期的な視点で障がい者雇用に継続的に取り組んでまいります。



信越ポリマー株式会社

〒100-0004

東京都千代田区大手町1-1-3 大手センタービル

【お問い合わせ先】

TEL : 03-5288-8404 FAX : 03-5288-3111

URL : <https://www.shinpoly.co.jp/>