



Shin-Etsu Polymer

SUSTAINABILITY REPORT 2025

信越ポリマーグループ
サステナビリティレポート2025



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

企業行動規範



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



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 CONTENTS／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 **サステナビリティマネジメント**

12 **特集**

12 地球にやさしく、人にやさしく
『ポリマラップRV』

14 **環境**

15 環境マネジメント

20 気候変動への対応

24 環境負荷低減に向けた取り組み

26 化学物質管理

28 環境配慮・貢献製品の開発

29 **社会**

30 品質の向上

33 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

40 ダイバーシティ&インクルージョン

45 人財育成

48 社会貢献活動

50 **ガバナンス**

51 コーポレート・ガバナンス

54 コンプライアンス

56 リスク管理

58 株主・投資家との対話

59 **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。

2025年版の編集方針は次のとおりです。

- 1 特集では『ポリマラップRV』を紹介します。
- 2 報告内容は「サステナビリティマネジメント」「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)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 2025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
2024年度(国内グループ：2024年4月～2025年3月、海外グループ：2024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を対象としていますが、以下のルールに基づき区分しています。
連結・当社グループ：信越ポリマーおよび連結子会社
単独・当社：信越ポリマー
 - 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、筑西工場)
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
2025年9月(前回発行：2024年9月、次回発行予定：2026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」
気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言

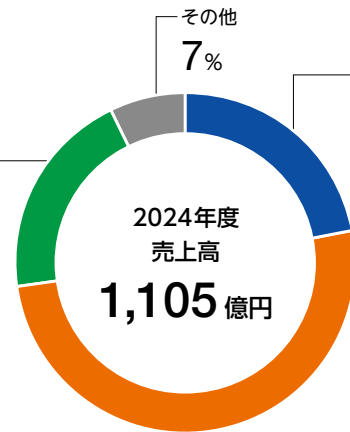
事業概要



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。

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



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



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
- シリコーンゴム成形品

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4,356名

(男性1,830名、女性2,526名)

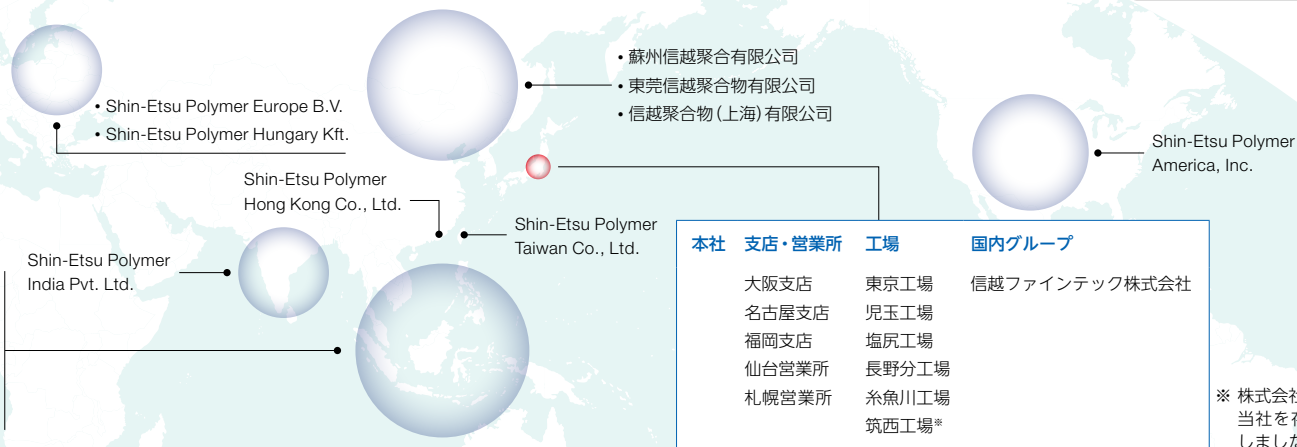
単独942名

(男性741名、女性201名)

(2025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、シリコーンなど各種樹脂の「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。

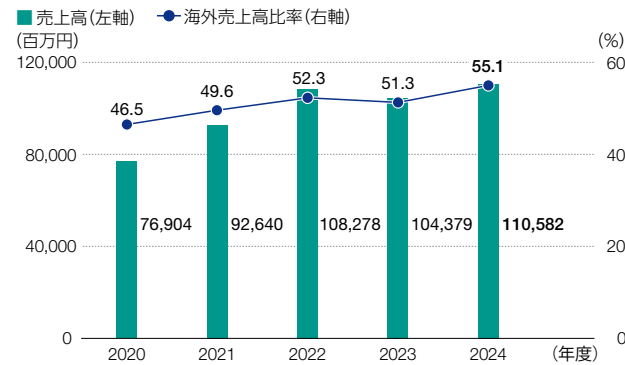


* 株式会社キッチニスタは、2025年4月1日に当社を存続会社とする吸収合併により消滅しました。(2025年4月1日現在)

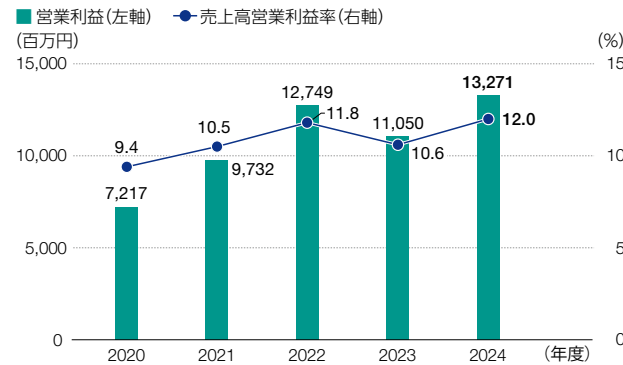
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト(連結)

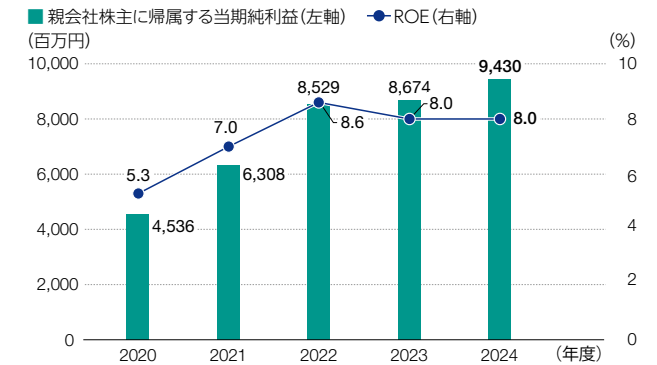
売上高／海外売上高比率



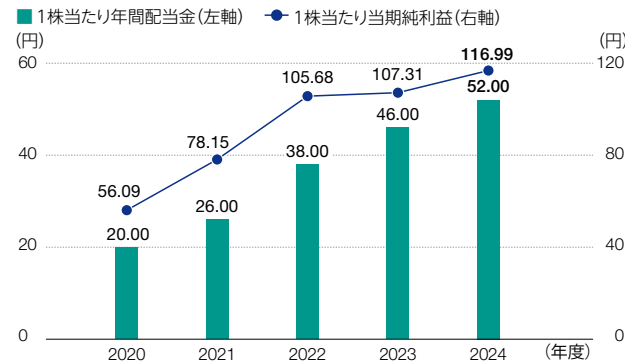
営業利益／売上高営業利益率



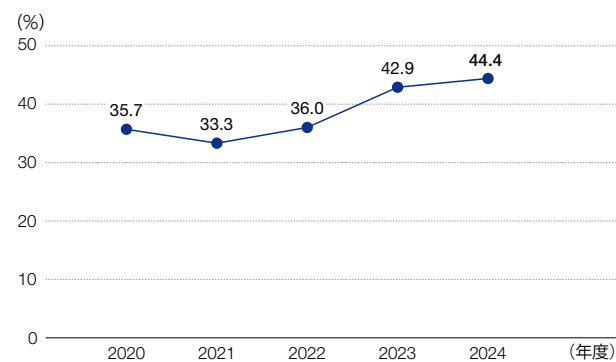
親会社株主に帰属する当期純利益／ROE



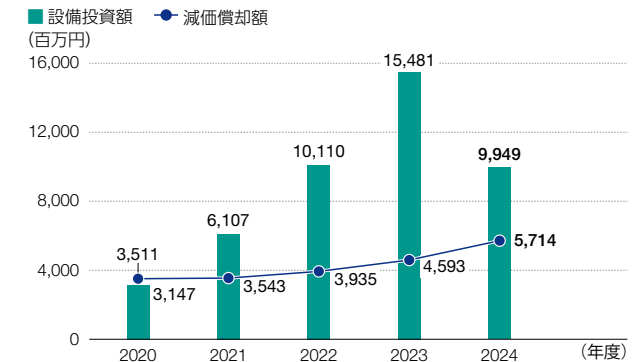
1株当たり年間配当金／1株当たり当期純利益



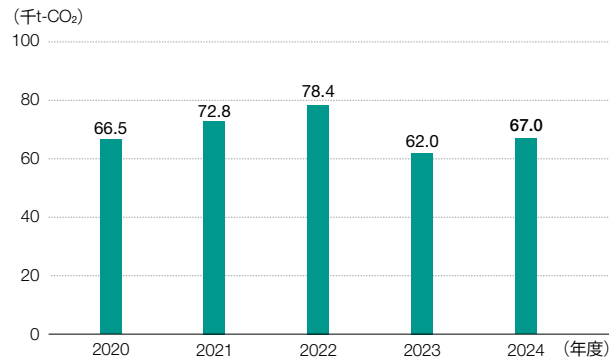
配当性向



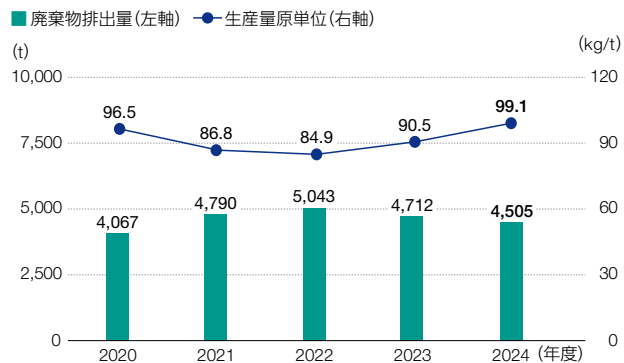
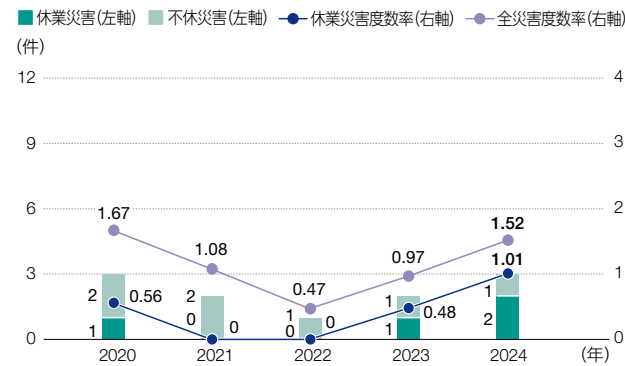
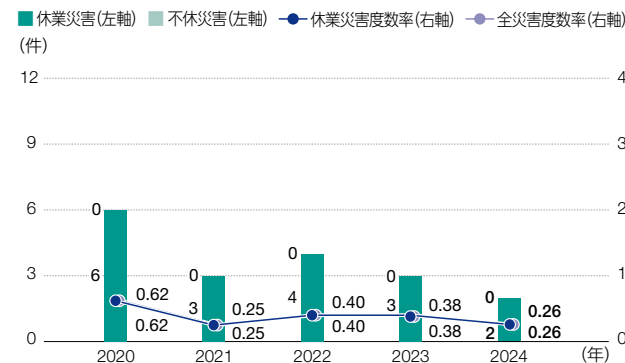
設備投資額／減価償却額



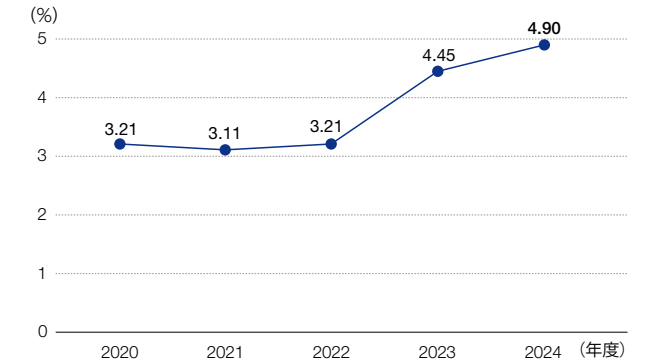
非財務ハイライト

CO₂排出量(スコープ1,2)(グループ)

廃棄物排出量(全体)

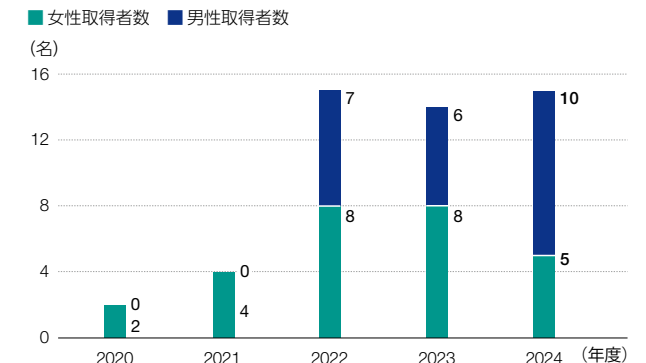
労働災害発生状況(国内)^{※1}労働災害発生状況(海外)^{※1}

※1 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)^{※2}

※2 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

樹脂加工メーカーの リーディングカンパニーとして、 サステナブルな社会に なくてはならない存在を目指します

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、企業理念に基づき、なによりも安全、公正を最優先と考え、社会のニーズを捉えた技術と製品によって新たな価値を創造することで、多様なステークホルダーからの信頼を勝ち得てきました。樹脂加工メーカーとして私たちが提供する製品は、決して目立つ存在ではありませんが、シリコーンゴムや各種プラスチックを素材とした製品が高い実用性を発揮することで、よりよい暮らしや社会、産業に大きく貢献しています。私たちは材料開発から成形加工までのワンストップの対応力をもってお客様のさまざまなニーズに応えることで、サステナブルな社会になくてはならない存在となることを目指しています。

現在、当社グループは中期経営計画「Shin-Etsu Polymer Global & Growth 2027」のもと、目指す姿に向かって事業戦略、財務・非財務戦略を推進しています。成長領域と位置づけた半導体関連容器の需要は近年堅調に推移しており、生成AIの普及といった社会の要請に応えるべく生産体制の

増強を進めています。もう一つの成長領域である自動車関連製品では、環境対応車へのシフトは不可避であり、周辺部材の開発に注力しています。また入力デバイス、OAローラ、食品包装用ラッピングフィルム、機能性コンパウンドといった基盤領域においても、環境への配慮・貢献などを念頭に独自製品の開発を進め、商品力の強化に努めてきました。

当社グループの事業を通じた社会課題解決に向けた取り組みは、9つの「サステナビリティの重要課題」に紐づく形で推進しています。例えば喫緊の課題であるカーボンニュートラルに向けては、2030年に2013年度比で46%のCO₂排出量低減を掲げ、全社一丸となって取り組んでいます。達成に向けて当社グループにおいて、新たに2030年の再エネ電力導入比率を33%とする意欲的な目標を設定し、また省エネ設備への切り替えも順次進めています。

中期経営計画では2027年度の海外売上高比率の目標を60%と設定しており、2024年度には55%に達しました。

今後もグローバルに事業を展開するにあたっては、人権課題が重大な経営リスクとなり得ると認識しており、その対応強化が必須であると考えています。当社グループでは信越化学グループ人権方針に沿って事業活動を進めており、取引先調査を実施し、人権方針と齟齬がないかどうかを確認しています。また当社独自の取り組みとして、2024年度から組織的な人権デューデリジェンスに取り組んでおり、リスクの顕在化による事業への影響度が大きい主要サプライヤーの取り組み状況も精査を開始しました。さらには内部通報制度やサプライヤーホットラインの拡充を図るなど、グローバル企業として体制づくりを急いでいます。一連の取り組みを通じて社内の人権意識も着実に高まっていると考えています。

少子高齢化・人口減少が本格化するなかで、当社グループが今後も持続的に成長し、事業を通じて社会に貢献していくためには、優秀な人財の獲得、維持、育成が欠かせません。人財の活用は事業活動の源泉であり、従業員同士の活発なコミュニケーションが業務への意欲を向上させます。こうした考えのもと、従業員一人ひとりの能力とモチベーションを最大限に引き出すべく教育制度の充実を図る一方で、それぞれのライフステージで多様な従業員が働きやすく、健康的に意欲をもって働ける環境づくりに継続的に取り組んでいます。また、人財獲得に向けてはキャリア採用も積極的に進め、再雇用制度も充実させるなど、中長期的な事業戦略を踏まえて採用手法や処遇の見直しも進めています。

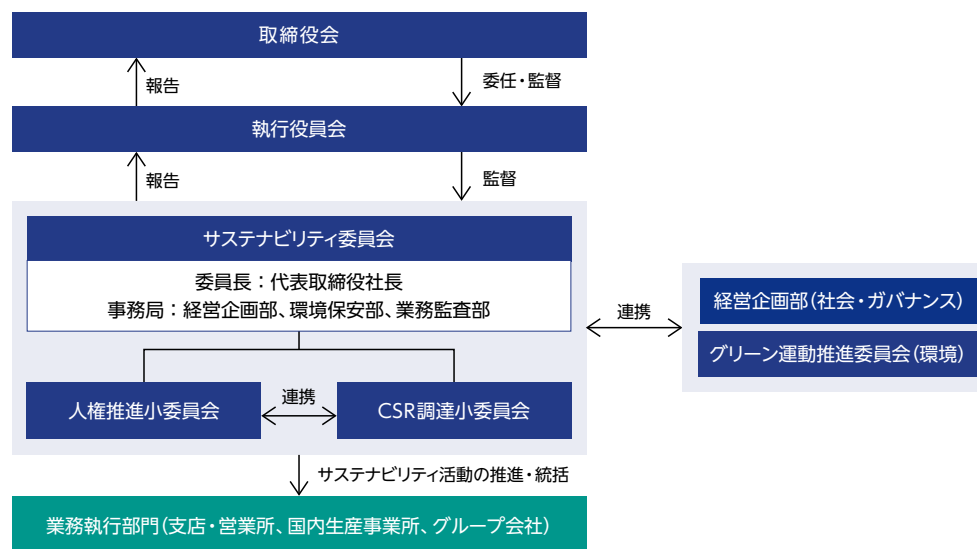
これからも私たちは樹脂加工のリーディングカンパニーとして、カタチなきものにカタチを与え、よりよい未来を支える縁の下の力持ちであり続けます。自らの持続可能性を高めるべく多様なESG課題と真摯に向き合い、サステナビリティの実現につなげていく所存ですので、今後も信越ポリマーグループの成長にご期待ください。

サステナビリティマネジメント

ガバナンス

信越ポリマーグループは、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、業務執行部門が主体となり、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。なお、サステナビリティの重要課題として特定している「CSR調達の推進、原料調達の多様化」および「人間尊重、人材育成、多様性の推進」における人間尊重に関しては、それぞれ「CSR調達小委員会」と「人権推進小委員会」を設置し、推進強化に努めています。

サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ関連分科会の活動概要

名称	目的	2024年度 開催実績
サステナビリティ委員会	サステナビリティ課題に関する事項を審議、決議します	1回
グリーン運動推進委員会	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	グリーン運動 全社発表会1回 分科会2回
CSR調達小委員会	調達基本方針の周知や責任ある調達など、サプライチェーン全体でCSR調達活動を推進します	1回
人権推進小委員会	サプライチェーン全体にわたる「ビジネスと人権」に関わる活動を推進します	1回

推進体制

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

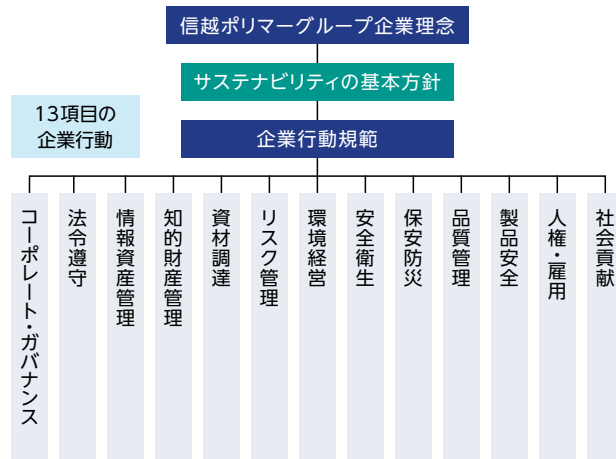
リスク管理

当社グループは、サステナビリティに関するリスクをグループ全体の重要リスクとして、リスク管理規程に基づき統一的に管理しています。年に2回、部門および拠点ごとにリスクを抽出し対策を策定するとともに、年に1回、その状況を執行役員会に報告しています。

リスク管理 ▶ P.56

戦略

当社グループは、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。



サステナビリティの重要課題


当社グループは、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。

重要課題と2024年度の主な活動項目一覧

重要課題	主な活動項目	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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	16 平和と公正な社会	▶ P.46 ▶ P.54-55
働く人の安全の確保と健康の促進	<ul style="list-style-type: none"> 生産設備、作業のリスクアセスメント、5S+1A(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ+安全)活動の継続・強化 環境保安監査の実施 始業前の職場体操の推進 	3 健康と福祉	▶ P.36-37
省エネルギー、省資源、環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> グリーン運動第8次中期目標(2024~2026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の実行と行動計画の見直し 	7 再生可能エネルギー、12 持続可能な消費と生産、13 気候変動	▶ P.16 ▶ P.20-21
製品の品質の向上、製品の安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 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た品質意識の向上 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 仕入れ品品質向上を目的としたお取引先への品質指導・品質監査の実施 	12 持続可能な消費と生産	▶ P.30-32
CSR調達への推進、原料調達の多様化	<ul style="list-style-type: none"> お取引先への信越化学グループ「CSR調達ガイドライン」、信越ポリマーグループ「調達基本方針」の公開、周知 お取引先へのCSR調達調査による取り組み状況の把握とリスクへの対応 	12 持続可能な消費と生産	▶ P.33-35
人間尊重、人材育成、多様性の推進	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスと人権への取り組みの一環として、重要なお取引先に対する人権デューデリジェンスアンケートによる人権リスクの把握 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、職場におけるパワーハラスメントに関する研修の実施 	5 公平な働き方、8 持続可能な産業と雇用、10 人や国の不平等の解消	▶ P.38-46
知的財産の尊重と保護	<ul style="list-style-type: none"> 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 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を特許委員会で審議し共有 	9 産業財産権の保護と促進	—
社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> 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テナ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、および生産事業所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 	3 健康と福祉、9 産業財産権の保護と促進、15 陸域生態系の保護	▶ P.48-49
適時、的確な情報開示、ステークホルダーとの対話	<ul style="list-style-type: none"> 公正かつ適時・適切な情報開示とIR・広報活動の充実 	16 平和と公正な社会	▶ P.58

信越ポリマーのバリューチェーン

当社グループは、バリューチェーン上で起こり得る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	
	原材料／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	<ul style="list-style-type: none"> 原材料の価格上昇と枯渇 生物多様性の喪失や水環境悪化の助長 自然災害／事故によるサプライチェーンの寸断 有害化学物質の混入 潜在的な人権侵害 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(政治情勢・経済情勢の影響) 	<ul style="list-style-type: none"> 輸送時CO₂排出量の増加による環境負荷 長時間労働などによる人権侵害 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の不安定化 	<ul style="list-style-type: none"> 生産拡大に伴うCO₂排出量の増加 水使用量の増加 自然災害や事故による生産／販売停止 労働災害の発生による健康被害・操業／受注／販売停止 品質問題に起因する顧客信頼の低下 不正行為による社会的信用の失墜 人口減少から生じる人材不足 プラスチック使用への社会的批判 	<ul style="list-style-type: none"> 輸送時CO₂排出量の増加による環境負荷 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 	<ul style="list-style-type: none"> 製品販売拡大に伴う廃棄物排出量の増加
機会	<ul style="list-style-type: none"> 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による販売機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 効率的な輸配送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争優位性の確立 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ／廃棄物削減による生産性向上・コスト削減 技術・技能の蓄積・承継 労働安全衛生の徹底による安全文化の醸成・ノウハウの蓄積 製品安全の確保・向上 品質保証体制・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 従業員の技術力・やりがい向上を通じた人材確保 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 資源の有効利用促進による廃棄物排出量の削減 「環境配慮・貢献製品」の需要拡大
該当する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 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調達調査と人権デューデリジェンスを通じた調達・人権リスクの評価・特定・是正措置 「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 複数購買体制の推進 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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・見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 全社活動グリーン運動(省エネ・廃棄物削減)の推進 BCP演習を通じたBCMの実効性向上 人材の育成(階層別・技術研修) 視聴覚ツールを活用した安全教育の強化 品質マネジメントシステムの継続的改善 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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」の継続的な開発 使用時の課題フィードバックと対応 製品安全評価情報の入手 顧客満足度調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 「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等)
関連するSDGs	 	 	   		

ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、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、責任を果たしてまいります。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(2025年3月に見直しを実施)。

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	2024年度実績
お客様	<ul style="list-style-type: none"> 安心・安全な製品の提供 顧客満足度の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> インフラメンテナンス向け製品専用サイトを新設 中国国際医療機器展示会「CMEF」、[インターフェックスWeek東京]、[メンテナンス・レジリエンス TOKYO 2024]、[高性能プラスチック展]、バンコク「METALEX 2024」、[SEMICON Japan] など、各国での展示会参加
サプライヤー・取引先	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> CSR調達ガイドラインのお取引先への展開 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 お取引先の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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ P.34 お取引先のサステナビリティの取り組みに関する調査の実施 ▶ P.34 お取引先の定期品質監査の実施 ▶ P.32 下請法対象企業に対し、型取引の適正化を実施 ▶ P.35
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 適時・的確な情報開示 IR・SR活動の充実 ESG活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会、決算説明会2回 ▶ P.58 事業報告書の発行 ▶ P.58 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) ▶ P.58
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 人財の育成 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 労使関係 	<ul style="list-style-type: none"> 人財育成プログラムの実施 環境保安監査や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 労働組合との相互理解、情報共有 	<ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ P.40 [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 ▶ P.37 労使協議会・団体交渉の開催 ▶ P.44
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会との共存 自然環境の保全 	<ul style="list-style-type: none"> 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 募金活動 	<ul style="list-style-type: none"> [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) ▶ P.48 地域の養護施設へのボランティア活動(インド工場) ▶ P.48 事業所周辺の美化活動(国内各工場、福岡支店、東莞信越聚合物有限公司) ▶ P.48 職場体験・工場見学会(東京、塩尻各工場) ▶ P.49 交通安全活動(国内外各工場) ▶ P.49 献血活動(東京、児玉、塩尻、マレーシア各工場) ▶ P.49 国連「世界難民の日」募金活動

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。2024年度は、部長・課長職等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、5回目となった2024年度は「サステナビリティの基礎」として、当社グループの気候変動対応の施策について学ぶことを目的とした気候変動統編をテーマに実施しました(受講率90%)。

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)
2024	サステナビリティの基礎(気候変動統編)



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指標のうち、「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、最新のサステナビリティ評価において、59点の評価を受け、コミットメント・バッジを獲得しました。そのほか、海外生産事業所のハンガリー社、インド社は、定期的にSMETA監査*1を、また、東京工場、糸魚川工場は、毎年、RBA*2-Online_SAQを受審し、サステナビリティ活動に生かしています。

*1 自社やサプライチェーンにおける労働安全衛生、環境、企業倫理に関する基準を評価する社会監査

*2 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/>

2025 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。

指標と目標

当社グループにとっての重要度と社会やステークホルダーに与える影響度を評価・整理したサステナビリティの重要課題について、中期経営計画に紐づけて目標を設定しています。

重要課題	中期経営計画・目標
全ての活動の礎：法令遵守、公正な企業活動	<ul style="list-style-type: none"> 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
省エネルギー、省資源、環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量の削減(スコープ1,2) 2030年46%削減(2013年度基準)、 2050年カーボンニュートラル達成
CSR調達の推進、原料調達の多様化	<ul style="list-style-type: none"> 内部通報制度やサプライヤーホットラインの拡充
人間尊重、人材育成、多様性の推進	<ul style="list-style-type: none"> 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
適時、的確な情報開示、ステークホルダーとの対話	<ul style="list-style-type: none"> 株主・投資家との建設的対話の継続実施

特集

地球にやさしく、人にやさしく

『ポリマラップRV』

『ポリマラップ』シリーズは、業務用に特化した塩化ビニル樹脂(PVC)製ラップで多彩なラインアップをそろえています。本特集では環境に配慮した機能が特長的な新製品『ポリマラップRV』の魅力に迫ります。

50年以上にわたる歴史の中で
さまざまな製品を開発

Q 『ポリマラップ』シリーズについて教えてください

麓: 『ポリマラップ』はストレッチ性と密着性に優れた食品包装用塩ビ樹脂製ラップです。さまざまな食品を伸びよくピタッと包み込むことができ、適度な通気性と防曇性でその鮮度を保ちます。製品は小巻ラップとストレッチフィルムに大別され、前者はレストランやホテル、居酒屋などの外食産業の厨房で、後者は主に食品やトレイの包装用としてスーパーマーケットや生鮮小売店でご愛用いただいております。

保坂: 『ポリマラップ』は営業が現場の声をすくい上げ、そこ

で生まれたアイデアを開発・生産がカタチにしながら育ててきた製品です。例えば昨今では、人手不足に伴い、スーパーマーケットなどでは包装や加工を専門施設でまとめて行う“センター化”が進んでいます。当社は大量生産に適した効率的な包装を可能にするピロー包装機に対応するストレッチフィルムを開発するなど、50年以上にわたる歴史の中ではさまざまなラインアップを開発してきました。

バイオマス原材料を配合した
環境配慮型の塩ビラップQ 新たにラインアップに加わった『ポリマラップRV』
について教えてください

麓: 『ポリマラップRV』は、塩ビ素材のストレッチフィルム

『ポリマラップRV』の特長

- 塩ビ(PVC)素材のストレッチフィルム
- スーパーマーケットや生鮮小売店で使われる食品およびトレイの包装用途で使用
- バイオマス原材料を配合し、「バイオマス10」を取得



技術生産本部
生産技術第三部 第二グループ
保坂 永一



営業本部 名古屋支店
フィルムグループ
麓 大成

に植物由来のバイオマス原材料を配合した環境配慮型の製品で、(一社)日本有機資源協会(JORA)が認定するバイオマスマーク10(製品のバイオマス原料含有率10%を示す)を取得しています。塩ビ樹脂はもとより他の汎用樹脂に比べてサプライチェーン排出量が少ない素材ですが、バイオマス原材料の配合により、温室効果ガス排出量の削減や石油資源の節約など、さらなる環境負荷の低減に貢献します。

保坂: 『ポリマラップRV』の製品化に向けては、従来製品の特長であるストレッチ性や密着性、高い透明度はそのままに、植物由来の原材料を処方しても変わらぬクオリティを保つ必要がありました。特にフィルムの透明度は商品の見栄えや食品の新鮮さを演出するのに大きく影響することから、これを絶対条件に開発を進めました。本来であれば原材料の配合処方も一から再構築する必要がありましたが、日本で初め



て塩ビ小巻ラップとしてバイオマス原材料を10%配合した姉妹ブランド『キッチンスタラップ 抗菌ブルー』の技術を転用できたことで、スピード感をもって開発ができました。最終的には開発・生産の協働により最適

条件を見つけ出し、長年の配合や成形ノウハウによって課題を解決し、品質維持を実現できたものと考えています。

麓：本製品はサステナビリティ推進に向けた社会全体の声に応える製品であり、営業としてはその価値をアピールしていく必要があると思っています。お客様からは現行製品と比べても、野菜や魚など凹凸がある食品を包むときに破れにくく、しなやかであるとの評価も受けました。開発には、ラップの透明度に関してなど、かなり厳しい要求をしてきましたが、期待に応えてくれて非常に感謝しています。また『ポリマラップ』シリーズとしては、従前の取り組みとして、長尺化により交換頻度を減らすことで、お客様の負荷軽減を図っています。梱包材も含めた軽量化も実現し、資材廃棄量の削減にも貢献しています。

高まる環境意識に応える製品を これからも生み出し続ける

Q 『ポリマラップ』という製品を今後どのように育てていきたいですか

保坂：『ポリマラップ』は、時代のニーズを取り込みながら進化を重ねてきた製品だと考えています。ラップは一度使ったら廃棄するものであることは変わりませんが、50年

『ポリマラップ』 LINE UP



業務用塩ビストレッチフィルム
『ポリマラップ』



営業用塩ビ小巻ラップ
植物由来の抗菌『ポリマラップ』



営業用塩ビ小巻ラップ
『ポリマラップ』



『キッチンスタラップ』

前と比べれば軽量化は格段に進んでおり、お客様にとっては扱いやすくなると同時に環境負荷の低減にもつながっています。少しでも環境によいものを、というのは近年の当社の製品開発における重要なテーマであると考えています。

麓：人が食べることをやめない限り、ラップという製品がなくなることはないでしょう。とはいえ『ポリマラップ』が市場にマッチしたラインアップであり続けるためには、営業と開発が意見を出し合える環境にあることが今後も大切になると感じます。常に現場に足を運んでお客様視点で物ごとを考え、小さなことでも開発部門にフィードバックし続けることで、よりよい製品づくりに貢献していきたいです。『ポリマラップRV』はまだ発売して間もないですが、今後はバイオマス原材料を配合したラップが当たり前になっていく可能性もありますし、その流れができるのであれば、当社がリードしていく立場にありたいですね。

保坂：海外では欧州を中心にサステナビリティに関する製



品規制等が非常に厳しいことが知られていますが、日本にもその流れがやってくる可能性は決して低くありません。ラップだけの話に留まらず、やはり信越ポリマーという会社としての持続可能性を高めていくためには、こうした意識をしっかり持つことが重要だと製品開発の場を通じて強く感じるようになりました。今、環境保全に向けた意識がこれまでにないほど高まっている中で、『ポリマラップRV』のような環境配慮型製品を世に送り出すことは、当社のサステナビリティに向けた姿勢を示す意味でも重要だと考えています。



環境

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



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

信越ポリマーグループは、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/environment/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、グリーン運動中期目標達成に向けて取り組んでいます。グリーン運動第8次中期目標の2024年度の活動内容と実績についてはP.16を参照ください。なお、各工場の活動結果は、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。今後、カーボンニュートラルに向けてグリーン運動を強化すべく、海外生産事業所においてもグリーン運動の推進委員と分科会メンバーを任命し活動を開始しました。2025年度のグリーン運動全社発表会では海外からも参加し、活動報告を行いました。

グリーン運動全社発表会



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

グリーン運動推進体制図



グリーン運動第8次中期目標(2024～2026年度)と2024年度実績

テーマ	項目	指標	対象範囲 ^{※2}	目標年	目標値	実績	評価	ページ
気候変動への対応	CO ₂ 排出量削減	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	グループ	2030年	2013年基準 46%低減	3.3%低減	—	▶ P.21-22
	エネルギー消費量削減	エネルギー消費原単位(kl/t)	全体	毎年	年率1%以上 低減	19.3%増加	未達成	▶ P.23
環境負荷低減に向けた取り組み	廃棄物削減	廃棄物排出原単位(kg/t)	全体	2026年	2023年基準 3%低減	9.5%増加	—	
	リサイクル推進	エミッション率(%) ^{※1}	国内	毎年	1%未満	0.11%	達成	▶ P.24
		海外	—		15.5%	—		
環境配慮・ 貢献製品の開発	環境配慮・貢献製品の 創出	認定件数(件)	グループ	2026年	4件	2件	—	▶ P.28

※1 (埋立量+単純焼却量)÷廃棄物総排出量×100

※2 対象範囲はP.02参照

環境マネジメントシステム

2025年3月時点で、当社グループの国内外すべての生産事業所でISO 14001認証を取得しています(取得率:100%)。環境法規制の遵守を基本としながら、事業活動に伴う環境負荷の低減と継続的な環境改善活動を推進するための重要な基盤となっています。国際規格に基づく環境マネジメントシステムの運用を通じて、当社グループ全体で持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

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>

第27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「2050年カーボンニュートラル達成に向けて、グリーン運動推進委員に海外拠点も加わり、全社一丸となって、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。事務局の斉藤環境保安部長から、2024年度の国内外の実績報告があり、続いて国内5工場と海外1工場(マレーシア)の活動成果報告と質疑応答が行われました。



委員会メンバーと発表者

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

認定範囲 Scope of Green Partner Certification

ファクトリーコード (Factory Code)	マニュ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、ク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、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。

2024年度は、当社の省エネルギーの取り組み状況や、カーボンニュートラルに向けた施策について、営業本部の責任者および担当者を対象とした勉強会を開催し、環境問題に対する意識の高揚を図りました。

事業活動に伴う環境負荷

当社グループでは、事業活動に伴う環境負荷を把握するため、マテリアルバランスにより継続的にモニタリングしています。投入資源の効率的な活用と排出物の削減および適切な管理・処理を通じ、環境負荷の低減に努めています。

インプット		信越ポリマー グループ	アウトプット	
投入資源・エネルギー		生産プロセス	製品・排出物	
原材料合計 (t)	42,994	材料・配合	CO ₂ 排出量 (千t-CO ₂)	67.0
ポリ塩化ビニル	13,796	導電性材料	Scope1	0.7
ポリカーボネート	13,332	機能性材料	Scope2	66.3
可塑剤	4,635	高純度材料	大気汚染物質 (t)	26
シリコンゴム	4,094	高透明材料	VOC	26
他、原材料	7,137	低誘電材料	廃棄物 (t)	4,505
エネルギー原油換算 (kl)	30,143	加工	再資源化量	4,222
電力使用量合計 (千kWh)	134,309	ゴム加工	最終埋立処分量	283
購入電力 (千kWh)	128,486	樹脂加工	排水量 (千m ³)	334
再エネ電力 (千kWh)	5,823	異種材料接合	公共水域	80
取水量 (千m ³)	391	精密射出成型	下水道・ 排水処理施設	254
地下水・井戸水	79	回路印刷	PRTR対象物質 (kg)	624
上水・工業用水	313		排出	95
			移動	529
			製品 (t)	45,478

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。2024年度の投資額は53.0百万円で前年度比26.3百万円増、費用は439.7百万円、前年度比257.5百万円増となりました。環境配慮・貢献製品の開発などの研究開発を積極的に進めています。

2024年度環境保全コスト

(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	3.6	23.4
	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	48.8	57.7
	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	0.6	12.3
小計			53.0	93.3
2. 上・下流コスト		製品含有化学物質管理関係など	0.0	0.8
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	61.6
4. 研究開発コスト*2		環境配慮・貢献製品の開発など	0.0	282.9
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)			53.0	439.7

※1 費用額は「実際コストー当該活動を行わない場合のコスト」で、差額合計が0以下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。

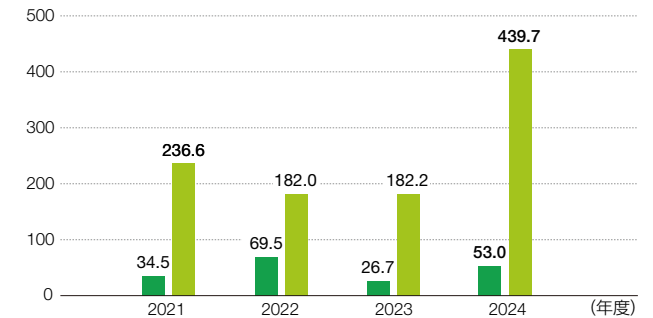
※ 再商品化委託契約申込費用は算入していません。

※ 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)



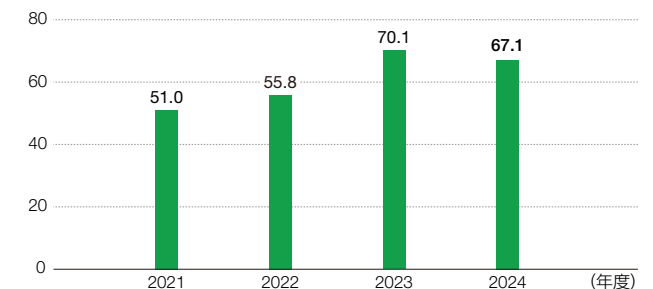
2024年度経済効果

(単位: 百万円)

項目	効果金額
1. エネルギー費用の削減	16.8
2. 廃棄物処理費用の削減	7.2
3. 省資源による費用削減	0.3
4. 有価物の売却益	42.8
合計	67.1

経済効果

(百万円)



環境保全活動の具体的事例

空調ファンのインバーター化による省エネ



糸魚川工場 生産技術部 吉岡 滉太

糸魚川工場では、クリーンルーム環境維持のため、空調設備を365日24時間稼働しており、空調設備の電力消費は、糸魚川工場全体における消費電力の約4割を占めています。

今回、インバーター制御が未実施であったエリアの空調設備の循環ファン用モーターをインバーター制御化した結果、年換算で297,400kWhの電力を削減し、CO₂排出量を140t-CO₂削減することができました。さらに、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、2025年度は再エネ電力の導入比率を10%から20%に増やしました。

今後も企業価値向上に貢献ができるよう、新規省エネテーマの発掘、活動を継続していきます。



インバーター制御化した空調設備の循環ファン

廃プラの材料リサイクルの推進



塩尻工場 管理部 環境保安課 矢島 隆行

塩尻工場では、製品の製造方法により非常に多種類の廃プラ（シリコーンゴム、PET、OPP、PE）が発生し、その全量をサーマルリサイクルとして処理していました。

歩留り改善も頭打ちとなり、何か良い廃棄物削減方法がないか検討していた時に、特に廃棄量の多いシリコーンゴムの材料リサイクルが可能であることがわかり、工場内で分別廃棄を実施し運用・管理方法も確立しました。

その結果、2024年度は発生した廃プラ230tの内、72tの材料リサイクルが実現し、廃棄物処理費用についても削減できました。

今後さらに廃プラの材料リサイクル化を図り、循環型社会に貢献できるように活動を推進していきます。



以前の廃プラの廃棄状況



現在の廃プラの分別廃棄状況

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」を念頭に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。

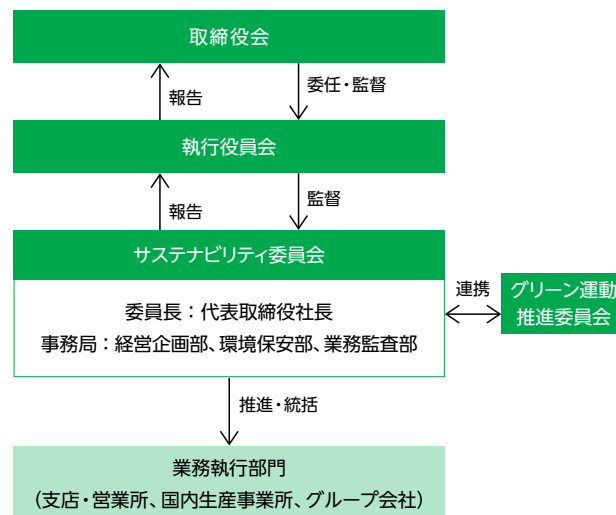


ガバナンス

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、執行役員会、取締役会に報告しています。取締役会はこれらの報告をもとに対応状況を監視・監督しています。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年度に策定したロードマップに従い、2024年度は国内5工場で10%の再エネ電力に切り替えました。11月に委員会にて6カ月間のモニタリング結果を共有し、ロードマップの見直しを審議しました。その結果、2025年度に向け国内5工場20%の再エネ電力の導入を決定しました。海外生産事業所においては、2025年度以降に再エネ電力の導入を予定しています。

気候変動に関する推進体制図



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（気候変動に関する政府間パネル）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再生可能エネルギーへの切り替えや従来よりもエネルギー効率のよい生産設備、ユーティリティへの更新などにより対処します。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などにより対処します。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、電子部品向け機能性材料の開発および市場投入などを通じて機会の獲得に努めます。

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
<ul style="list-style-type: none"> GHG排出規制の強化 炭素税の導入 	大	中期	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ設備の導入 再生可能エネルギーの導入 太陽光発電設備の導入 カーボンクレジットの購入
<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 異常気象による風水害発生 	大	短期～長期	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 【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】電子部品向け機能性材料の開発、市場投入 	<ul style="list-style-type: none"> 児玉工場にてEVバッテリー用延焼防止クッションの量産を開始 半導体関連容器の生産能力増強に向けた糸魚川工場の拡張が完了、東京工場の新棟建設が完了 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し、量産性検証用設備を導入

想定時期 短期：10年以内／中期：10年～50年／長期：50年起

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執行役員会、取締役会へ報告しています。

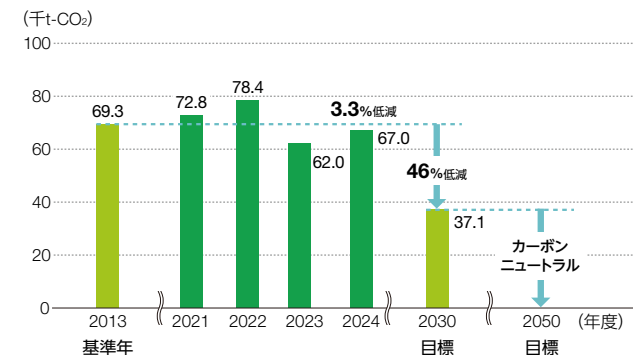
指標と目標

当社グループでは、スコープ1,2について2050年までのグループ全体のCO₂削減目標を設定しました。今後は省エネ設備の導入や再生可能エネルギーへの転換など積極的に推進します。スコープ3は排出量の多いカテゴリに対し優先的に削減目標の設定を検討しています。また、2030年の再生電力導入比率の目標値を設定しました。

CO₂排出量(スコープ1,2)の削減目標(グループ)



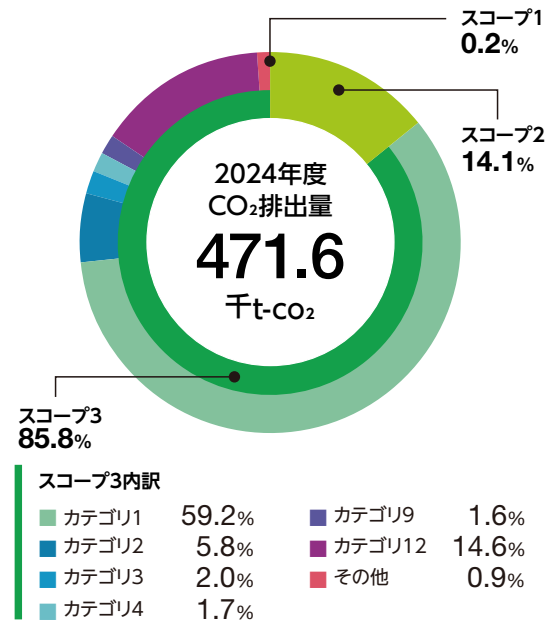
CO₂排出量(スコープ1,2)の目標と実績推移(グループ)



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。当社グループ総排出量の約86%をスコープ3が占めており、カテゴリ1が約59%、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	2024年度 (千t-CO ₂)	2023年度 (千t-CO ₂)
スコープ1：直接排出	0.7	0.9
スコープ2：エネルギー起源の間接排出	66.3	61.1
スコープ3：スコープ1,2以外の間接排出	404.6	433.6
1 購入した製品・サービス	279.2	286.4
2 資本財	27.2	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)	7.9	9.0
5 事業から出る廃棄物	0.6	0.5
6 出張	0.5	0.5
7 雇用者の通勤	3.4	3.0
8 リース資産(上流)	—	—
9 輸送、配送(下流)	7.4	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	68.8	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	471.6	495.6
スコープ3排出量割合(%)	85.8	87.5

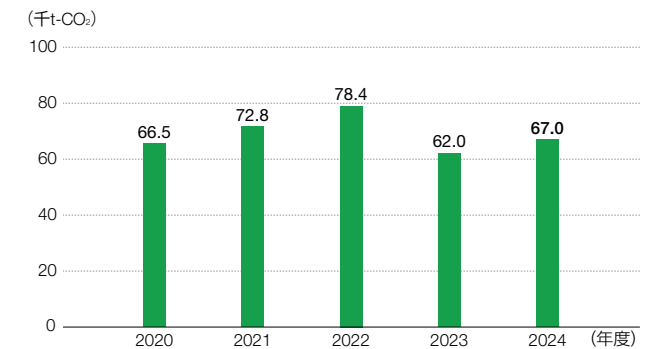


※ 環境省 排出原単位データベース (Ver.3.5)、IDEAデータベース v2、調達先から入手した排出原単位、省エネ法(トンキロ法)を使用し算定しています。
※ 2023年度より、カテゴリ1と4の算定方法を変更しています。

CO₂排出量削減

当社グループにおけるエネルギー使用量の大半は生産活動であり、スコープ1およびスコープ2におけるCO₂排出量の約99%は、購入電力による間接排出(スコープ2)になります。このため、CO₂排出量の削減に向けては、省エネルギーの推進によるエネルギー消費の抑制に加え、再生可能エネルギーへの転換が不可欠となります。当社グループでは、自社による太陽光発電の活用に加え、国内5工場において購入電力の一部を再エネ電力へと切り替えることで、排出量の削減を図りました。しかしながら、新工場の稼働開始および新製品の量産開始に伴い、エネルギー使用量が増加した結果、CO₂排出量は前年度比で約5,000t-CO₂増加(8.2%増加)となりました。

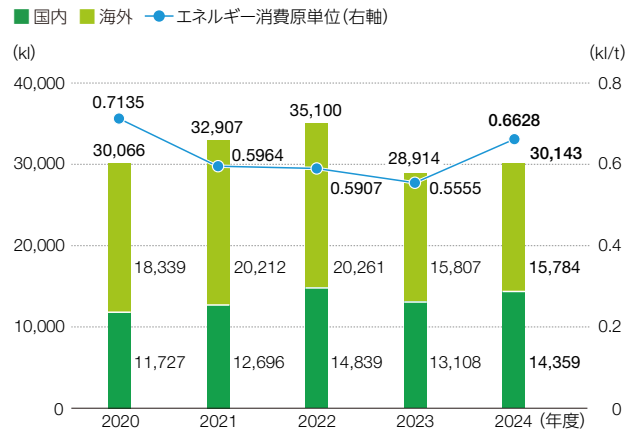
CO₂排出量(スコープ1,2)(グループ)



エネルギー消費量削減

生産事業所を中心に、省エネ法に基づく評価基準である「5年度間平均でエネルギー消費量を年1%以上削減すること」を目標に掲げ、省エネルギー設備・機器への更新や節電活動に取り組んできました。省エネ活動により、エネルギー使用の合理化を進めてきましたが、新工場の稼働開始および新製品の量産開始に伴い、原油換算で前年度比約1,200kℓ増加(4.2%増加)しました。また、パイプ事業の事業譲渡により生産量減少の影響を受け、エネルギー消費原単位は増加しました。

エネルギー消費量(全体)

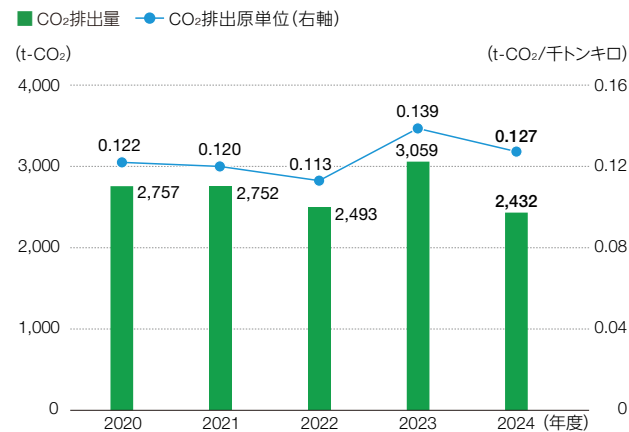


※ 2023年度以降、発熱量換算係数は改正省エネ法に準拠し変更・算定しています。

物流におけるCO₂排出量削減

当社の輸送に伴うCO₂排出量は2,432t-CO₂となり、事業譲渡による輸送量の減少を主因として前年度比で20.5%減少しました。また、小型車両輸送の減少や船舶輸送の増加により、輸送量あたりのCO₂排出量は、前年度比で8.2%低減しました。今後も、モーダルシフトを継続的に推進し、CO₂排出量の削減に取り組んでいきます。

輸送に伴うCO₂排出量(国内)



※ 2023年度以降、改正省エネ法に準拠し変更・算定しています。

今後の取り組み・課題

1) CO₂排出量削減施策

当社グループ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、再エネ電力への切り替えが効果の大きい施策となります。2025年から当社グループの再エネ電力導入比率を目標値に設定して、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(PPA/電力購入契約を含む)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しています。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。2025年には外部コンサルを起用して第三者検証を受ける準備を開始しました。

環境負荷低減に向けた取り組み

基本的な考え方

当社グループでは、事業活動に伴う環境への負荷を最小限に抑えるため、廃棄物の削減および再資源化、水資源の保全、大気や土壌の汚染防止など、さまざまな環境課題に対して取り組んでいます。また、有害物質や化学物質についても、厳格な管理体制のもと、安全かつ適切な取り扱いを徹底しています。これらの取り組みを通じて、地球環境保全、持続可能な社会の実現を目指しています。

ゼロエミッションの実現に向けて

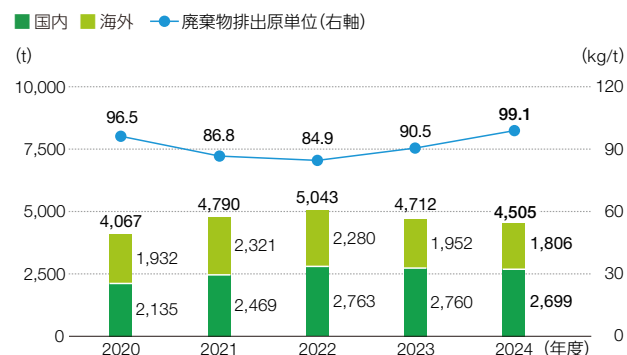
廃棄物削減および再資源化を推進し、当社から排出した廃棄物は、埋立処分や単純焼却を行わない「ゼロエミッション」を目標としています。

廃棄物削減

国内外すべての生産事業所において、生産性向上や原材料の歩留まり改善、原材料のリサイクル推進を通じて、廃棄物の発生量削減に取り組んでいます。

2024年度の実績として、国内の廃棄物排出量は2,699t、前年度比で2.2%減少、海外は1,806t、前年度比で7.5%減少しました。これらの結果を受けて、国内外の廃棄物総排出量は4,505tとなり、前年度比で4.4%減少しました。その一方、生産量が減少したことにより、生産量あたりの廃棄物排出原単位は99.1kg/tとなり、前年度から9.5%増加しました。

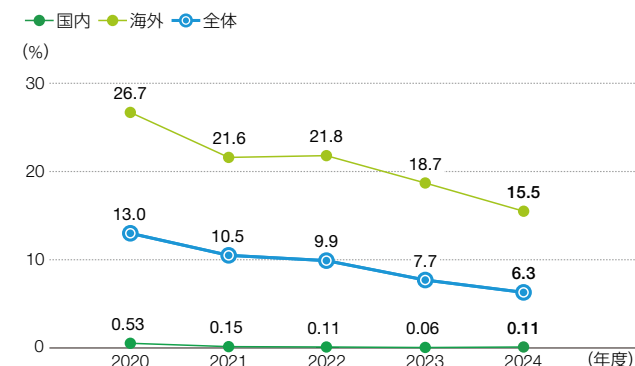
廃棄物排出量(全体)



リサイクル推進

当社では、ポリ塩化ビニル、ポリカーボネート、シリコンなど、主原料が多岐にわたる樹脂加工製品を製造しています。基本的な分別処理に加え、複合樹脂製品や樹脂と金属などの異種材料を接合した製品は、再資源化が困難な場合があります。こうした製品の製造過程で発生した廃棄物については、素材を分離して廃棄することで再資源化の可能性を高めるとともに、処理業者と連携し廃棄物の再資源化を推進しています。当社から排出した廃棄物の再資源化を推進することで、資源循環の促進を図っています。国内で排出する廃棄物は、ほぼ100%再資源化を実現しており、今後もさらなる改善と拡大に取り組むとともに、環境負荷の少ないリサイクル方法への転換を推進しています。

エミッション率(全体)



適正な廃棄物管理

最終的に排出される廃棄物については、自社での適切な管理に加え、処理を委託する業者に対しても、適正な処理が確実に行われるよう、定期的に現地視察および監査を実施しています。当社および委託先事業者において、廃棄物処理に関する法令違反や環境事故は発生していません。引き続き、法令遵守と環境保全を徹底し、適正な廃棄物管理に努めます。

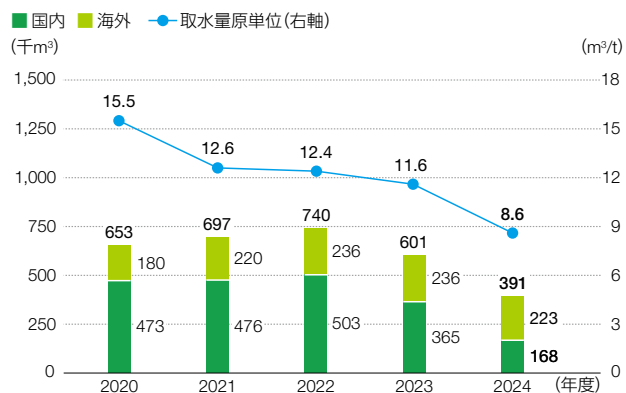
水資源の保全

近年、気候変動の進行や地域的な水不足の深刻化により、水リスクへの対応は避けて通れないものになっています。樹脂加工製品の製造プロセスにおいて水は不可欠な資源の一つであり、水資源の持続可能な利用を環境課題として、その保全に取り組んでいます。

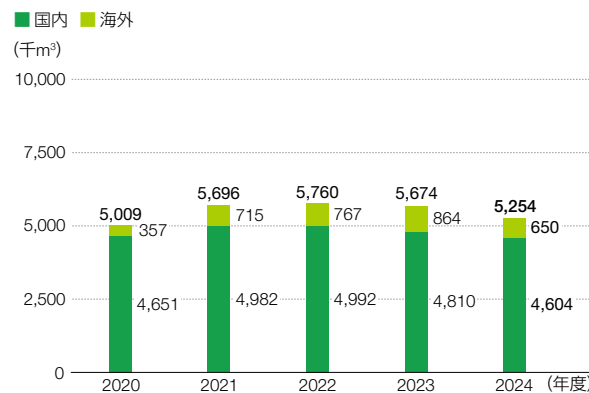
■ 効率的な水利用の推進

2024年度の取水量は国内外合計で391千 m^3 、前年度比で35%減少となり、生産量あたりの取水量は8.6 m^3/t 、前年度比で26%低減しました。排水量は334千 m^3 、前年度比で38%減少しました。

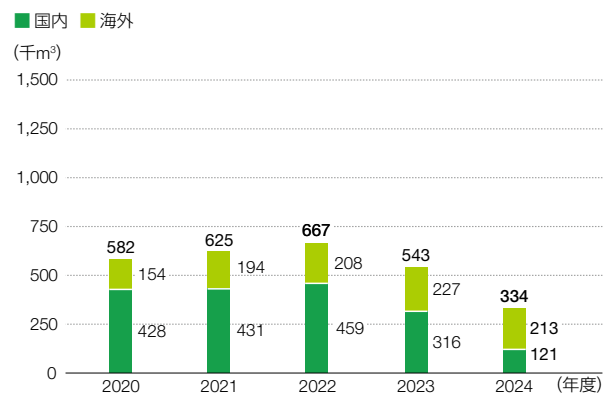
取水量(全体)



循環水量(全体)



排水量(全体)



水質汚濁防止

排水の水質分析を定期的実施し、「水質汚濁防止法」に定められた排水基準を満たしていることを確認しています。

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。

大気汚染防止

現在、法規制の対象になる設備はありませんが、自主管理基準を設定し、排出量の低減に努めています。特にVOC（揮発性有機化合物）については、使用量の削減を図るとともに、必要に応じて排出濃度を測定し、基準値以下であることを確認しています。

VOC物質の管理 ▶ P.27

化学物質管理

基本的な考え方

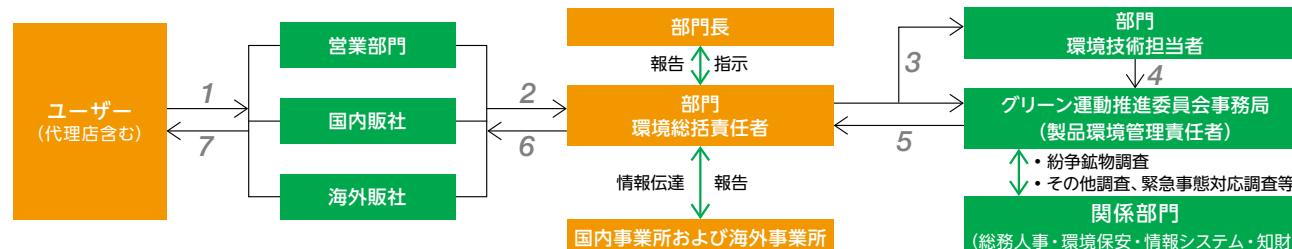
信越ポリマーグループは、環境基本方針に基づき、禁止物質および管理物質等の適正管理、調達・生産・使用および廃棄に至る各段階での環境負荷低減および生物多様性の保全のため、製品含有化学物質管理に取り組み、顧客に環境への負荷の少ない製品の提供に努めています。

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
	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])
意図的使用不可 不純物としての含有不可		
管理物質	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
意図的使用不可 不純物としての含有は閾値以下可		
報告物質	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」

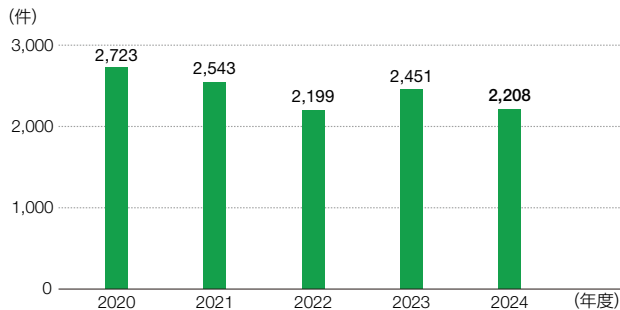


https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/environment/chemical/main/0116/teaseritems/01/linkList/0/link/E5_standard.pdf

■製品含有化学物質調査

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。毎年度2,000件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、2024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



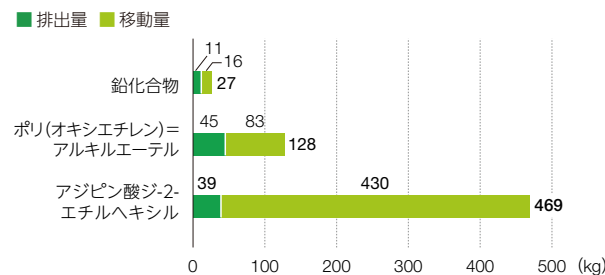
■PRTR対象物質の排出量・移動量の管理

当社グループでは、PRTR法*に基づき、対象となる物質の排出量および移動量の把握・届出を行っており、2024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624Kg (排出量95Kg、移動量529Kg) で、その内、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27Kg (排出量11Kg、移動量16Kg) でした。

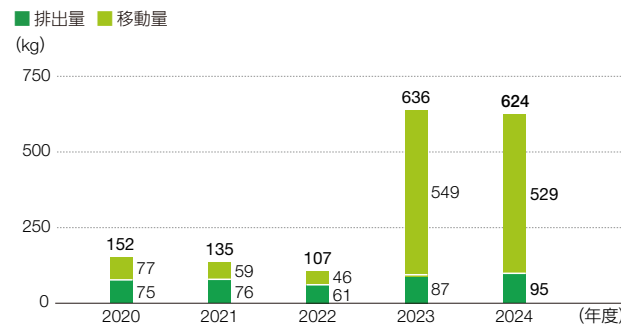
アジピン酸ジ-2-エチルヘキシルは塩ビ製品の安定剤として、2023年度から使用を開始しました。

* 特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律

2024年度PRTR届出実績



PRTR届出物質の排出量・移動量



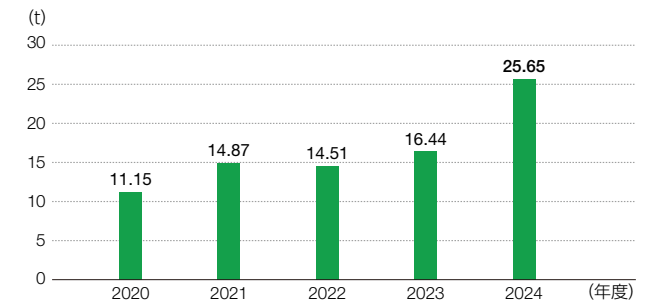
* データ精度向上のため、過年度に遡及して修正しています。

■VOC物質の管理

VOC物質については、基準値以下であることを毎年、確認しています。

国内生産事業所の2024年度のVOC9物質の使用量(t/年)は25.65tとなり、前年度16.44tに対して56%増でした。これは主に洗浄、消毒用に使用したエタノールの増加です。

VOC9物質の使用量



VOC9物質の使用量 (内訳)

(単位:t)

対象9物質	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エタノール	9.02	10.40	11.37	13.94	21.48
エチルベンゼン	0.01	0.07	0.18	0.03	0.05
キシレン	0.03	0.20	0.13	0.05	0.15
トルエン	1.25	1.37	0.80	0.96	1.13
アセトン	0.00	0.24	0.22	0.13	0.22
酢酸エチル	0.04	0.02	0.04	0.03	0.03
酢酸ブチル	0.50	0.40	1.19	0.31	0.96
イソプロピルアルコール	0.30	0.47	0.58	0.99	1.02
メチルエチルケトン	0.00	1.71	0.00	0.00	0.61
合計	11.15	14.87	14.51	16.44	25.65

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。

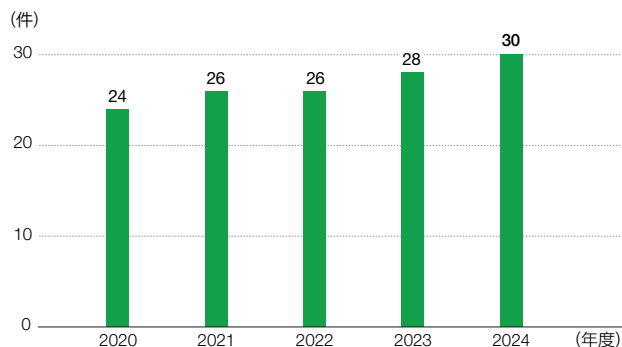
環境配慮・貢献製品評価基準

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

認定(目標と実績)

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。2024年度は2件が認定されました。

認定製品件数推移



2024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 インターコネクター



判定理由 インターコネクターは、基板と液晶、基板間を接続し、導通させる電子部品です。接続は、基板と液晶等との間に挟み込み圧力をかけるだけなので誰でも簡単に作業を行うことができ、作業効率の向上にもつながります。さらにハンダ付けによる作業が無いため、ハンダ付けのエネルギー分の電気を削減することが可能となっています。

加えて、不具合時の交換が容易であり、無駄な基板や材料の不良の発生を防ぐことができる製品であることから認定されました。

認定製品② シリコンライトガイド



判定理由 シリコンライトガイドは、原材料にシリコンゴムを使用した導光体です。シリコンゴムは特性面や成型のしやすさで適しており、車載用途においては自動車の重量の削減に寄与し、燃費向上につながっています。また歩留まりの向上やバリの削減により、効率よく生産を行うことができ、廃棄物の削減等に貢献します。加えて、他の原材料(ガラスや樹脂)などと比べて、光を効率よく使用できるなど特性向上の強みも発揮できるため、車載以外の用途(スポットライト)にも展開が期待できる製品であることから認定されました。

社会

- 30 品質の向上
- 33 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
- 40 ダイバーシティ&インクルージョン
- 45 人財育成
- 48 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。

2023年7月 改定

品質保証体制

当社グループの品質保証体制はISO 9001 (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、ISO 13485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、品質管理活動の仕組みづくり、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(QMS)

信越ポリマーグループ全事業所における品質関連の国際認証の取得状況は以下の通りです。また、各拠点における製造品への業界要求や顧客要求を満足するための認証取得は、全拠点で完了しています。

事務所名		ISO 9001	IATF 16949	ISO 13485	ISO/IEC 17025
国内事業所 (信越ポリマー)	東京工場	●			
	分析センター				●
	児玉工場	●		●	
	塩尻工場	●	●		
	塩尻工場 長野分工場	●		●	
	糸魚川工場	●			
筑西工場	●				
海外事業所	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.	●	●	●	
	東莞信越聚合物有限公司	●			
	Shin-Etsu Polymer America, Inc.	●	●		
Hymix Co., Ltd.	●				

2025年4月4日現在

※ 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。

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(品質保証統括部主催品質教育一覧表参照)。また、各生産事業所においても、年度ごとに要員の教育計画を立案し、新入職者向けの品質教育やQMS内部監査員の養成に向けたプログラムを実行し、品質保証を支える知識や技術の向上を図っています。

品質保証統括部主催 品質教育一覧

名称	時期	対象	内容
品質基礎教育	4月	総合職採用当年入社社員	ものづくりにおける品質管理の基本的な考え方を伝える新入社員教育
品質管理手法教育	12月	総合職採用当年入社社員	QC検定3級受検を前提とした、基本統計量や統計手法の演習を含めた教育
8D導入講座	年2回	生産事業所推薦者 (製造部門リーダーレベル)	外部講師による8D手法(顧客クレームや生産プロセスで発生した問題を一貫した方法で解決していくアプローチ法)を習得するための実践講座
なぜなぜ分析講座	年2回	生産事業所推薦者 (製造部門リーダーレベル)	外部講師によるなぜなぜ分析手法(顧客クレームや生産プロセスで発生した問題の根本原因を特定していく品質手法)を習得するための実践講座

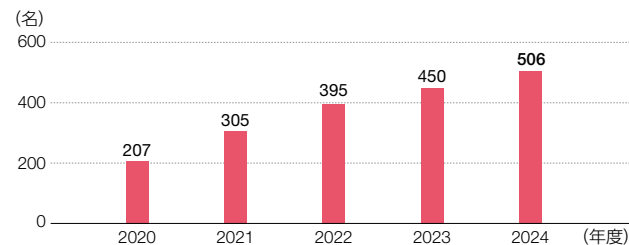
品質管理検定

当社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、(一社)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、延べ合格者数は506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検定延べ合格者数



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、社内でもさまざまな活動を行っています。11月の品質月間では、月初に全従業員へ向けた社長メッセージの配信や、「品質月間」ポスターの掲示を始め、生産事業所ごとに品質管理状況を実査する工場診断、品質標語の募集と表彰を行い、その内容を各生産事業所の品質部門の紹介などと合わせ、社内報に品質特集として毎年掲載しています。

2024年度の技術生産本部長、品質保証統括部長による工場診断では、現場レベルの活動や管理レベルを把握し、品質管理に関する問題点や改善策を共有する目的で、長野野工場、児玉工場にて実査を行いました。多品種小ロットの製造現場で識別管理ミス防止に向けて、ヒューマンエラー防止の仕組みをどのように取り入れていくか、現場での「気付き」をタイムリーに手順書に盛り込むなど標準化する仕組みをいかに築いていくか、など議論がなされ、それらを各生産事業所の具体的な取り組みに落とし込んでいくよう指示が出されました。



工程実査の様子



机上監査の様子

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内部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内部品質監査とは別に「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。

品質不具合発生時の対応

お客様からの相談や不具合情報などに対し迅速かつ適切な対応を行うべく、全社共通の対応方法を定めた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、全社共通のデータベースにより、発生した不具合の内容や進捗ステータスが社内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。

品質不具合は問題解決手段として8D手法*を用いることで確実な再発防止策が講じられており、クレーム件数の減少にもつながっています。

※ 問題解決プロセスに含まれる8つの規律(8 Disciplines)および手法

8D手法によるクレーム発生時の対応フロー

ステータス	内容
D0	クレーム発生 お客様からのクレーム打上、品質クレームDBの起票
D1	チーム結成 問題解決チームメンバーの選定
D2	問題詳細把握 変化点調査・現物調査・発生状況調査等による問題の直接的原因の特定
D3	応急・暫定対応 波及範囲の特定による問題の拡散防止処置(封じ込め)、直接的原因の暫定対策による問題の拡大防止処置
D4	根本原因特定 直接的原因の掘り下げによる根本原因の特定
D5	恒久対策立案 根本原因の恒久対策立案、施行
D6	対策効果確認 恒久対策の有効性評価
D7	再発防止 恒久対策の標準化、恒久対策の関連工程への水平展開
D8	問題解決承認 お客様の承認・品質クレームDBの終結、チーム内(社内)レビューによる問題解決承認

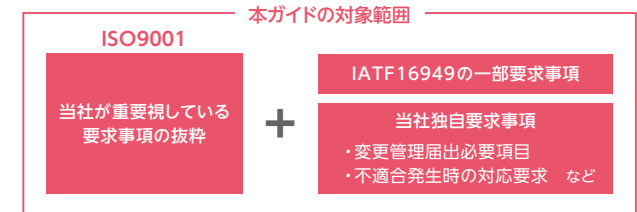
製品の安全性確保

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を目的として、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。

サプライヤーの品質管理強化

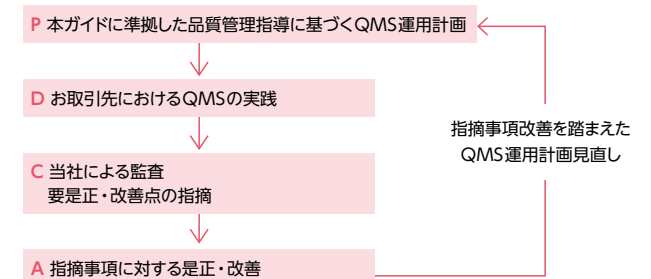
当社製品の品質や顧客満足のためには、仕入品の品質レベルを高める必要があり、お取引先の協力が不可欠です。品質保証統括部と購買部では、サプライチェーンマネジ

メント強化の一環として、お取引先に対し、準拠していただきたいQMS要求事項を明文化した「仕入先様のための品質保証ガイド」を発行しています。本ガイドはISO9001 要求事項を基軸として、IATF16949の一部要求事項や、当社独自の要求事項を盛り込んだものをお取引先に配布しており、内容をご理解していただいたうえで準拠することに賛同していただいています。



一方、各生産事業所の調達部門は定期的なお取引先の品質監査を計画し、品質保証部門や開発・技術部門と連携して、本ガイドをベースとしたチェックシートを準備し、書類監査や実地監査を行っています。監査ではQMSの運用状況や製造現場を詳細に観察し、是正すべき点や、改善してもらいたい点を指摘事項として伝え、さらにその対応状況を継続的にフォローアップすることにより、PDCA(Plan-Do-Check-Act)を回しています。

お取引先の品質管理強化の流れ



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

調達基本方針

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

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

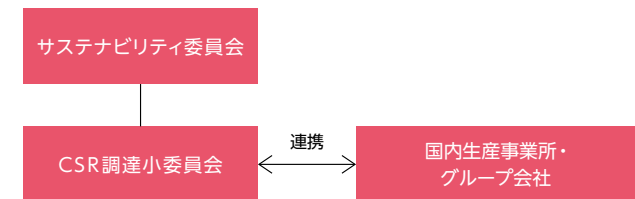
 https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/procurement/main/01110/teaserItems1/0/linkList/0/link/csr_guideline.pdf

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

でCSR調達の推進に向けた会議を定期的実施しています。2024年度の活動実績、2025年度の計画は以下の通りです。

CSR調達推進体制図



2024年度の活動および2025年度の計画

項目	2024年度実績	2025年度活動計画
調達基本方針 CSR調達ガイドライン	<ul style="list-style-type: none"> • CSR調達ガイドラインの改訂 	<ul style="list-style-type: none"> • 関連方針類を確認し、改訂の要否検討
CSR調達ガイドラインのお取引先への公開による推進活動	<ul style="list-style-type: none"> • ウェブサイトへの継続掲載 • サステナビリティ調査を通じたお取引先への周知 	
サステナビリティ調査票によるお取引先の取り組み状況の調査	<ul style="list-style-type: none"> • 設問の見直し及び集計結果シート追加等の改訂実施 • 回答対応マニュアルの設定と運用開始 • 新3カ年計画の初年度調査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> • 調査票改訂の要否検討 • 新3カ年計画に基づく第8回目調査の実施

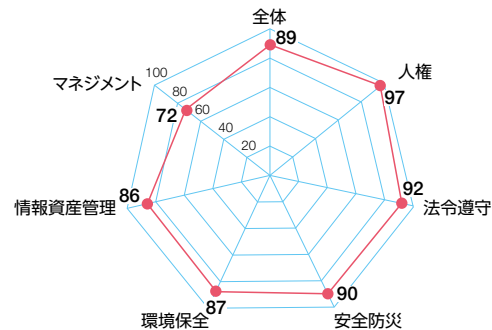
責任ある調達取り組み

当社グループは、お取引先に「調達基本方針」や「CSR調達ガイドライン」を配布し、当社グループにおける責任ある調達への理解を深めていただき、健全なサプライチェーンの構築に努めています。

■お取引先のサステナビリティの取り組みに関する調査

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。2024年度の調査においては、設問の一部見直しを行い、合計119問の設問について調査対象のお取引先に回答をお願いしています。当社の基準で点数化したレーダーチャートを示す集計結果シートを追加し、回答内容のフィードバックが行われるようにしました。さらに、お取引先の回答によって是正等の対策をお願いする回答対応マニュアルを設定し、運用を開始しましたが、2024年度は該当する回答は認められませんでした。また当社事業活動において特に重要なお取引先を対象に、人権問題に関する実態調査票を配布することで、人権デューデリジェンス活動の現状把握を実施しています。人権尊重を含めたサステナビリティ調査を実施しお取引先に遵守徹底をお願いします。

お取引先の調査結果まとめ(2024年度)



実施結果

6項目全体の評価結果は89点となり2023年度を上回りました。人権をはじめ、全体的にスコアが改善しました。一方で、マネジメントについ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。2024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。また災害時には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ています。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しますなど、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。調達担当だけで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、継続的に法令遵守の意識浸透に向けた従業員の啓発・教育に取り組んでいます。

紛争鉱物に関する対応

当社グループは、「紛争鉱物対応方針」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よう徹底し、責任のある調達を推進しています。お取引先には、「CSR調達ガイドライン」により、これら地域から対象鉱物を調達しないことを要請するとともに、RMIが発行しているCMRT (Conflict Minerals Reporting Template) やEMRT (Extended Minerals Reporting Template) を使用して対象鉱物含有の有無、製錬所等の特定の確認を行い、お客様からの問い合わせに対して適宜回答しています。

紛争鉱物対応指針

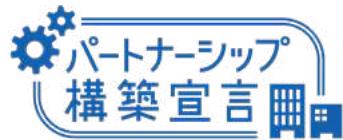


<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/mineral.html>

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁、経済産業省が推進する「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。

2024年度は、振興基準やパートナーシップ構築宣言に従い、コンプライアンス委員会の活動テーマとして、外注先への貸与資産(金型、治具など)の取り扱いに関する社内整備を進めました。「型取引の適正化ガイドライン」を作成したほか、下請事業者と「型管理に関する覚書」を順次締結し、統一したフォーマットで貸与資産を管理する体制を整えました。今後は、業務監査として運用状況をモニタリングしていきます。また、価格転嫁円滑化への対応として、下請事業者と取引している部門に価格改定状況の確認も行いました。



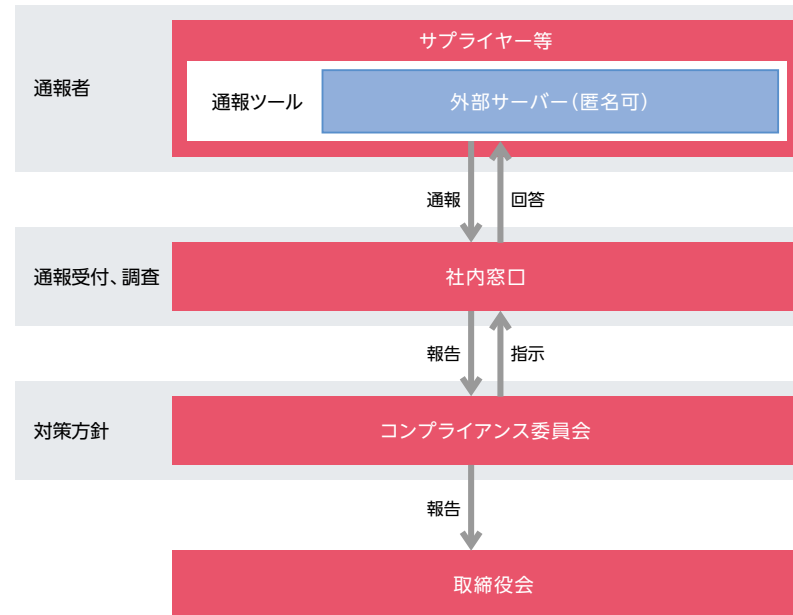
パートナーシップ構築宣言

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

サプライヤーホットライン

お取引先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。日本語・英語のほか、2024年6月から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。

サプライヤーホットライン 社内対応フロー



労働安全衛生

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工場（東京工場、児玉工場）、海外2拠点（蘇州信越聚合有限公司、Hymix Co., Ltd）で認証を取得しており、全生産事業所における認証取得率は33%です。また未取得の事業所においても、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が、現在、国内外の2拠点で新たに認証取得に向けて準備中です。

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。

2024年は、ゼロ災への取り組み、体制強化のため、非常作業や酸素欠乏等の危険作業に関するガイドラインを策定し、従業員への教育・指導を通して周知徹底を図りました。

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。

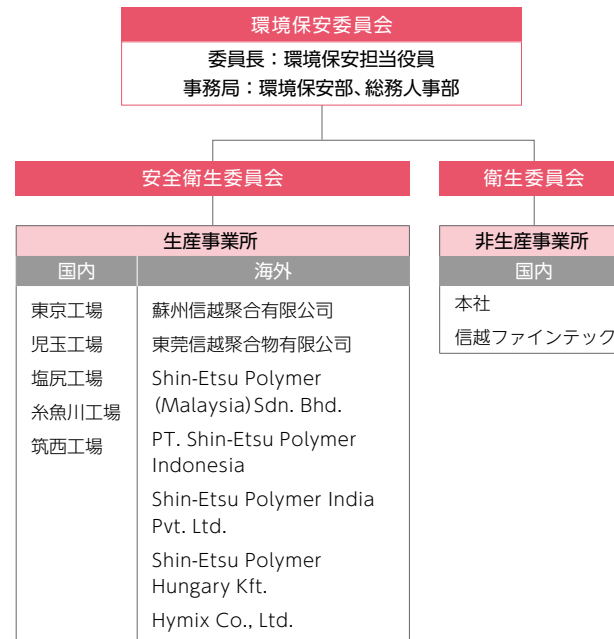
信越ポリマーグループ環境保安方針

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、人と環境に優しい職場を創成することにより、企業価値の向上に努める。

- 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。

2016年10月1日 改定

環境保安推進体制図



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おり、監査メンバーは、環境保安委員会の委員長と事務局(本社環境保安部)が務めています。

2024年度は、国内外12拠点のうち国内5工場と海外4拠点において、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。特に「防災・防火」を重点チェック項目として、消防設備、避難経路、防災訓練、危険物倉庫などの管理・運用状況について確認・指導を行いました。



監査風景(塩尻工場)

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、全工場に安全衛生の教材としてDVDや小冊子を配布し、定期的実施する機会を設けるよう指導しています。2024年から従業員の危険感受性の向上を目指し、CG動画

による視聴覚ツールを取り入れて、KYTの強化を図りました。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、社内の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

2024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3件(うち休業2件)、海外2件(うち休業2件)でした。

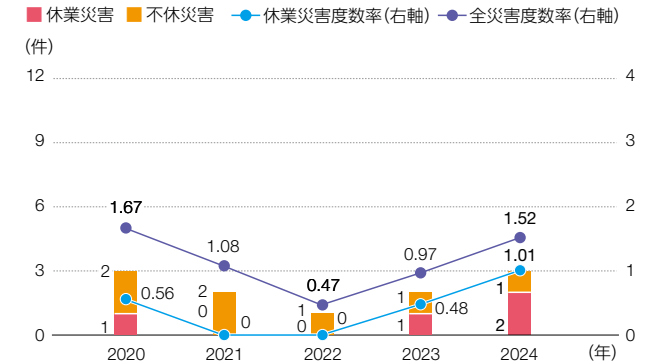
被災者は経験年数25年以上の中高齢層が特に多く、ヒューマンエラーが主な原因でした。また、非常時作業時の転倒・転落による災害が多かったため、非常時作業に関するガイドラインを策定し再教育を実施しました。

今後も安全教育やKYT等を推進し、各職場での安全対策を強化していきます。

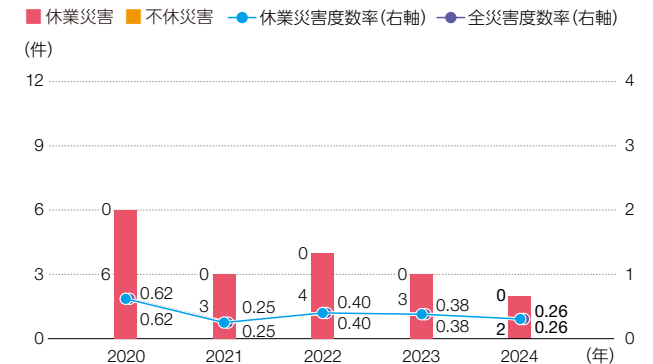
リスクアセスメント

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。

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。

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の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。2024年度に、人権を取り巻く社会環境の変化を踏まえて、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を参考に人権方針を改訂しました。

信越化学グループ人権方針 (抜粋)

信越化学グループ (以下、当社グループ) は、「持続可能な企業活動を積極的に行い、他の追従できない素材技術によって社会と産業の求める価値を生み出す。」を企業規範として事業に取り組んでいます。その礎となるのが人権の尊重です。当社グループは全ての人々の人権を尊重します。当社グループは永続的に人権を尊重していくために、事業活動を行う国や地域で適用される法令を遵守するとともに、国際的な行動規範*を尊重し下記に掲げる活動を力強く推進していきます。各国、各地域の法令と国際的な行動規範との間に矛盾が生じる場合には、人権を尊重するという当社グループの原則を基軸として適正に対処していきます。

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めます。

* 国際的な行動規範

世界人権宣言、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国連グローバル・コンパクト「グローバル・コンパクトの10原則」などを指す。

信越化学グループ人権方針

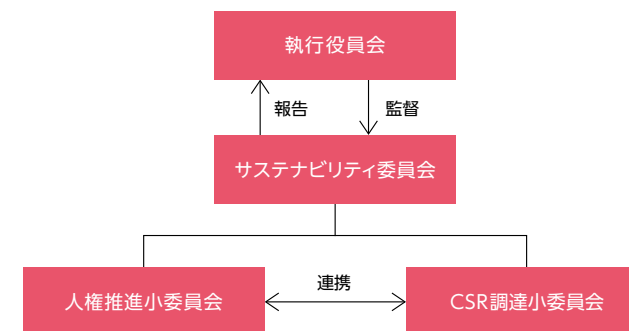


<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/human>

推進体制

当社グループは、「ビジネスと人権」に対し、より重点的に取り組むため、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、「人権推進小委員会」を設置しました。同じく従来設置している「CSR調達小委員会」と連携し、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優先的な対応として、2024年度からお取引先の取り組み状況の把握を開始しました。

人権分野を含むお取引先向けのアンケート調査への回答結果に対してフィードバックするとともに、対応マニュアルに基づき課題を把握しています。より取り組みを進めていただきたいお取引先には、改善や是正に向けた対応を依頼し、その進捗を管理簿によって確認することで人権リスク発生の未然防止や改善を図っています。また、2024年度は、リスクの顕在化により想定される損失が大きい事業のバリューチェーンマップを作成し、対象となるお取引先に対して人権リスクを把握・特定するためのアンケート調査を実施しました。なお、対象となるお取引先の選定やアンケート内容の妥当性など一連の調査プロセスは、専門家の助言のもと検討しました。2024年度は、人権リスクとなる事象はありませんでした。

今後は国内外のグループ会社においても調査を進め、お取引先へはアンケート内容の充実化や対象の拡大など改善検討を実施し、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>

内部通報制度▶P.54

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。2024年度は人権に関する2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。

- 人権研修：新入社員研修に組み込み、外部講師を招いた集合研修として実施(受講率100%)
- ダイバーシティ&インクルージョン研修：部長・課長職等を対象に外部講師を招いた集合研修として実施(いずれも受講率100%)

サステナビリティマネジメント▶P.11

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

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ています。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。2024年度は部長、課長職等の管理職を対象に、「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、外部講師を招いて研修を実施しました。



ダイバーシティ&インクルージョン研修(管理職)

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。障がいの程度や状況に応じて就業時間などを柔軟に対応し、オフィス・工場など就業場所ごとに環境整備を進めています。また、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に再雇用制度の充実を図っていきます。

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70%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

制度名	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(産後パパ育休)	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歳未満の子ども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

従業員インタビュー

男性育児休業取得者の声



糸魚川工場 生産技術部 山本 智春

育児休業を取得する経緯・理由

今回育児休業を取得しようと思った経緯、理由ですが、まず第一に当たり前ですが妻からの要望があったことです。

今回は第三子で初めての取得となったのですが、一子、二子の際に取得できずに、自分自身が後悔していたことがあります。世間や社内で男性が育休を取得することへのハードルが二子の際に比べて低くなっていたこともあり、今回こそ！という思いで取得しました。

今回は妻と相談し、産まれてからすぐのおよそ1か月半の期間を育児休業しました。この期間は妻の出産後の体のダメージが残っており、私のサポートが必要であること、そして、小学生の長男、次男の世話をしなければならなかったことが大きな要因です。

時はたち、第三子が1歳を迎えようとしている際、妻がこのタイミングで転職を決意しました。そこで再度妻より、1歳になる前後2週間程度、2回目の育休を取ってほしいと話がありました。新しい職場での研修と、保育園の入所時期が重なっているため、保育園の送り迎えや、急な呼び出しに対応するためです。会社の制度を確認したところ、2回目も問題ないと分かり、私も予期していなかった2回目の育休を取得しました。

家族の反応

妻：体のダメージがある時期に、体力的に辛い赤ちゃんの入浴や、料理・洗濯などの家事をしてもらったことで、赤ちゃんの世話だけを考える生活ができて、とてもありがたかったとのこ

と。「私は夜の授乳は頑張るから昼間の家事は任せた」と、二人で役割分担をして助け合うことができました。2回目の際も、保育園のことは私がすべて担当することで、新しい職場でのスタートを切ることができ、感謝しているとのことでした。

長男次男：新しい家族が増えて、毎日嬉しそうでした。

職場の協力

今回育児休業を取得するにあたり、まず上司に相談したところ、二つ返事で「大丈夫だよ、頑張ってね」と言ってくれました。同僚たちも、「パパ頑張れよ」とすんなり理解してくれました。

仕事の引継ぎ

事前に休み期間はわかっていたので、担当していた業務を上司、同僚たちと相談し、振り分けを行いました。

正直なところ、振り分けをしたとはいえ、不安はぬぐい切れませんでした。私のせいで、期限が決まっている仕事に遅れが生じるのではないかと、周りの仕事の負担が増えてしまうのではないかなど。

しかしながら、この部分は仕方がない！お互い様！という精神で、同僚が同じような理由で休むことになっても、こころよく送り出したと思います。

感想

まさか自分でも2回取得するとは思っていませんでしたが、職場の皆さんの理解のおかげで、育休期間中はこころ穏やかに過ごすことができました。当然、赤ちゃんの世話、上の子どもたちの世話、家事などなど、体力的には大変でしたが、家族みんなが新しい子どもを中心に笑顔が絶えない時間を過ごすことができました。早く送り出してくれた職場の皆さんには本当に感謝しています。ありがとうございました。

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、長年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 計画期間2021年4月～2026年3月

2024年度実績

目標1 女性管理職の30%増(2021年度比)

具体的な取り組み内容

- 女性社員の積極的採用
- キャリアプラン・研修計画の策定

50%増加

目標2 男女平均継続勤務年数の差異3年以下

具体的な取り組み内容

- 育児支援制度の周知
- 育児休業が取り易い社内風土・雰囲気醸成、啓蒙
- 多様な働き方に対応する制度導入の検討

差異2.1年

2024年度は、これから管理職を目指す女性社員に対して、管理職へのキャリアアップを具体的に考える機会とするため、女性管理職からこれまでのキャリアと基幹職としてのあり方を伝える交流会を実施しました。今後も女性基幹職と女性社員との交流の取り組みを継続していきます。

従業員インタビュー

女性管理職の声



情報システム部 部長 伊藤 紀子

当社での職歴と担当業務

キャリア採用で当社に入社し、もともとシステム関係の仕事をしてきたことから情報システム部に配属されました。その後、J-SOX制度の導入を機に業務監査室へ異動し、評価体制の構築や内部監査の業務に携わりました。再び情報システム部に戻ってからは、当社グループ全体のインフラ、セキュリティ、基幹システムなどを担当するメンバーを統括管理しています。また、RPAや生成AIなど新しい技術の導入、老朽化したシステムの刷新など、変革に向けたプロジェクトを推進しています。

管理職としての考え方と関わり方

近年、ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方が進む中で、当社も子の看護等休暇、介護休暇、フレックスタイム制、時間単位年休といった柔軟な制度を整えてきました。「保育園に子どもを迎えに行きます」「妻が午後から出勤するので午前で帰ります」といった声が日常的に聞かれるようになり、時代の変化を実感します。その一方で、管理職としては制度を「利用しやすい雰囲気」をつくること、業務への影響を最小限に抑えるための情報共有や多能工化など、組織としての備えも不可欠であると感じています。

私自身、周囲の支えに助けられながら仕事と家庭を両立してきました。完璧を目指さず、時には頼ること、失敗を恐れずチャレンジすることが、長く仕事を続けるための秘訣だと思います。今後は、性別にかかわらず多様な人財が自分らしく力を発揮できる職場づくりを進める中で、一人ひとりが主体的に学び、成長し、組織に新しい価値をもたらしてくれることを期待しています。

働きやすい職場の構築

仕事と子育てを両立できる働きやすい職場環境を整備し、当社で働くすべての従業員がその能力を十分に発揮できるよう、行動計画を策定しました。

次世代育成支援対策 行動計画 (第4期)
計画期間 2025年4月1日～2027年3月31日

目標1 計画期間中の男性社員の育児休業取得率70%以上を維持し、男性社員の育児休業期間の平均取得日数10日以上を維持する

具体的な取り組み内容

- 社員が出産・育児に積極的に関われる制度や職場風土を整え、男性の育休取得事例の共有を推進
- 管理職向けに育休取得への理解を深め、社員が出産・育児に積極的に関われる制度や職場風土を整え、男性の育休取得事例の共有を推進

目標2 月平均法定外労働時間20時間未満を維持する

具体的な取り組み内容

- 長時間労働の実績を月ごとに確認し、該当者・組織には業務改善を実施
- 業務効率化の意識を個人・組織に浸透させる
- 法定外労働時間削減の全社目標を周知する

目標3 年次有給休暇の取得率60%以上を維持する

具体的な取り組み内容

- 時間単位年休などの休暇制度の浸透を図る
- 多様で柔軟な働き方の制度導入を継続検討

また、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。

④ 海外転勤帯同休業

2024年度から従業員の配偶者が転勤等により海外へ移

住することになった際に、家庭環境を事由として配偶者に帯同するため最大3年間の休業を行える制度を導入しました。社員の家庭環境の変化に柔軟に対応し、キャリアの選択肢が増えることで中長期的なキャリア形成が可能になるとともに、海外生活による経験値や能力向上を活かして帰国後に活躍することを目的としています。

⑤ ジョブリターン制度

2024年度から会社が即戦力採用を必要とする際に、登録者に対して求人・選考を行いリターン雇用するジョブリターン制度を導入しました。家庭の事情等によりやむを得ず退職する社員のうち希望者を登録し、退職から最大5年間を対象としています。

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。

労働組合の全従業員割合は66%です。

人財育成

基本的な考え方

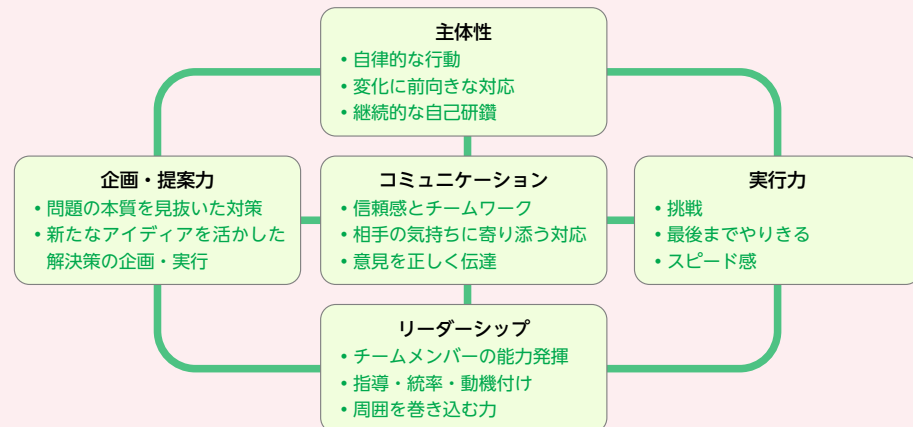
信越ポリマーグループの求める人財像は、「創造と変革を推し進める人財」です。当社は、人財育成ポリシーに則り人財の育成を推進していきます。

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を整えています。

研修名	目的	2024年度受講者数
階層別研修		
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	14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	29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	25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	9名(大卒・大学院卒) 16名(高校卒他)
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	114名
人権啓発研修	・人権問題の理解、人権意識の向上	9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	27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	42名
下請代金支払遅延等防止法	・下請法遵守のため関係する社員のコンプライアンス意識の向上	368名
独占禁止法	・独占禁止法への理解を深め、法令遵守の重要性の理解と、コンプライアンス意識の向上	278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	18名
プロジェクトマネジメント研修	・これから社内プロジェクトを主導する社員に対するプロジェクトマネジメントに必要な知識の習得	22名
QC研修	・品質管理に関する基礎知識の習得	9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	21名
著作権セミナー	・著作権制度に関する知識やその業務に関する動向などを習得	33名

信越ポリマー研修体系

階層	部長層	課長・マネジャー層	係長層	主任・リーダー層	一般職層	新入社員	キャリア採用者
階層別研修		ミドルマネジメント研修 新任管理職研修	係長・主任級昇格者研修 ライン/スタッフマネジメント研修				
ビジネススキル研修	経営幹部育成研修 アドバンス	経営幹部育成研修 ベーシック	プロジェクトマネジメント研修 次世代リーダー/ 経営幹部育成研修			新入社員研修 新入社員 フォローアップ研修	キャリア採用者 フォローアップ研修
	コーチングスキル		ティーチングスキル				
				プレゼンテーション研修			
				評価者研修			
	プロジェクトマネジメント研修						
	マーケティング研修						
				プレゼンテーション研修 実践編			
		管理会計の基礎知識			経理・財務スキル		
		ビジネスコーチング研修					
				キャリアプランニング研修			
				ロジカルシンキング研修			
				キャリアデザイン研修			
				メンタルヘルス研修 セルフケア講座			
				情報セキュリティ研修			
				BCM研修			
			人権啓発研修 ハラスメント研修				
			サステナビリティ研修				
			ダイバーシティ&インクルージョン研修				

研修体系分類以外の社内開催研修

研修	独禁法研修	コンプライアンス研修	BCM研修	サステナビリティ研修	危機管理広報研修	情報セキュリティ教育	下講法関連講習会	知財実務者研修
対象	営業部門、 関連業務担当者	全社員	全社員	全社員	役員、 国内生産拠点・ 子会社部長職以上	全グループ社員	購買部門/各生産拠点 調達担当者	特許担当者・ 特許総括者・ 部門長・商標総括者
研修	初級知財研修	安全保障輸出管理説明会	QC教育基礎	JIS品質管理研修	K Y T教育	8D導入講座	なぜなぜ分析講座	エンジニアリング教育
対象	新入社員・ 新任担当者向	談非判定技術者・ 設備輸出技術者	新任検査作業従事者	各担当者	製造部門	生産拠点選抜者	生産拠点選抜者	設備担当スタッフ

チューター制度

新入社員一人ひとりに専属の指導者(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う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、半年ごとに年2回実施しています。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の適切な配置、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。

雇用関連データ (各年度3月末現在)

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
人財							
従業員数	男性	名	793	794	799	759	741
	女性		203	207	206	203	201
	合計		996	1,001	1,005	962	942
従業員数(連結)	男性	名	1,902	2,023	1,946	1,852	1,830
	女性		3,187	3,134	2,760	2,605	2,526
	合計		5,089	5,157	4,706	4,457	4,356
管理職人数	男性	名	302	311	302	300	306
	女性		10	10	10	14	15
女性管理職比率		%	3.2	3.1	3.2	4.5	4.9
女性主任層比率			19.2	21.9	25.8	27.4	26.9
平均勤続年数	男性	年	20.8	20.6	20.7	20.3	20.7
	女性		15.7	16.7	17.6	18.1	18.6
新規採用人数 ^{*1} (大学・大学院卒)	男性	名	8	5	6	8	7
	女性		1	1	4	0	2
	合計		9	6	10	8	9
新規採用人数 ^{*1} (高校卒他)	男性	名	10	9	17	12	13
	女性		0	3	2	3	4
	合計		10	12	19	15	17
キャリア採用人数		名	4	24	23	10	11
キャリア採用率		%	16.0	57.1	44.2	30.3	29.7
自己都合退職率			1.4	1.0	1.1	1.1	1.0
ダイバーシティ&インクルージョン							
男女の 賃金差異(%)	全従業員	%	—	—	67.3	69.5	70.7
	正規雇用者		—	—	69.0	71.8	73.4
	パート・ 有期雇用者		—	—	52.5	47.0	48.3

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用率 ^{*2}		%	2.0	2.1	2.2	2.4	2.4
定年退職後再雇用率			95.1	93.5	86.2	94.2	84.1
産前産後休業取得者数		名	2	5	5	3	1
育児休業取得者数			2	4	15	14	15
うち男性取得者数			0	0	7	6	10
育児休業取得率	女性	%	100	100	100	100	100
	男性		—	0	77.7	100	100
育児短期時間勤務利用取得者数		名	17	16	13	18	20
介護休業取得者数			1	0	0	0	0
平均年次有給休暇取得日数 ^{*3}		日	11.2	12.2	13.6	14.9	18.9
年次有給休暇取得率 ^{*3}		%	59.3	64.4	72.3	78.7	74.2
従業員一人当たりの平均所定時間 外労働時間		時間/月	10.4	13.2	13.4	11.8	15.3
教育・研修							
従業員一人当たりの平均研修時間		時間/年	—	—	—	—	13.3
従業員一人当たりの研修投資額		円/名	—	—	13,883	24,788	22,837

※1 各年度4月1日現在

※2 各年度6月現在

※3 集計精度向上のため、年度の遡及修正しました。

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-Estu Polymer India Pvt. Ltd.(インド)では2025年3月、工場近隣の養護施設に慰問し、従業員がギフトをお届けしました。



寄付先の養護施設にて

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、工場やオフィス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、児玉工場や塩尻工場、糸魚川工場、筑西工場、東莞信越聚合物有限公司では年数回の美化活動を行い、糸魚川工場では6月の環境月間に70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。また、福岡支店では10月の「都市ビル環境の日」に地域の美化活動「クリーンアップ福岡」に参加し、オフィス近隣や地域の美化運動に取り組みました。



児玉工場(左)および東莞信越聚合物有限公司(右)での美化活動



福岡支店が参加した「クリーンアップ福岡」

「スポGOMI大会」に協賛

糸魚川工場では、(一般社団法人)糸魚川青年会議所主催の「スポGOMI大会 IN 糸魚川」に協賛しました。日本発祥の「スポGOMI」は、「スポーツ」と「社会奉仕活動(ゴミ拾い)」を融合させた環境にやさしい新しいスポーツで、全国各地で開催されています。3~5名のチームで、制限時間内にゴミを拾い、ゴミの質と量で競い合うものです。糸魚川工場メンバーも大会に参加し、糸魚川市の須沢海岸エリアで約130名が「スポGOMI」に取り組みました。



糸魚川工場の社員も家族で参加

職場体験受け入れ

塩尻工場では2024年7月、2日間にわたり高等学校より3名のインターンシップを受け入れました。また、東京工場では7月に高校生向けの工場見学会を開催し、12名の方に参加いただいたほか、10月~11月にかけて、3名のインターンシップを受け入れました。



東京工場で実施した工場見学会

安全衛生

交通安全

東京工場では年に数回、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、塩尻工場や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22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)では呉江区公安局による交通安全講座を開催し45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。



蘇州信越聚合有限公司で行われた交通安全講座

献血活動

東京工場や児玉工場、塩尻工場、Shin-Etsu Polymer (Malaysia) Sdn. Bhd. (マレーシア)では献血活動を実施し、約220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。



マレーシア(左)、塩尻工場(右)における献血活動

ガバナンス

- 51 コーポレート・ガバナンス
- 54 コンプライアンス
- 56 リスク管理
- 58 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。

当社では、この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

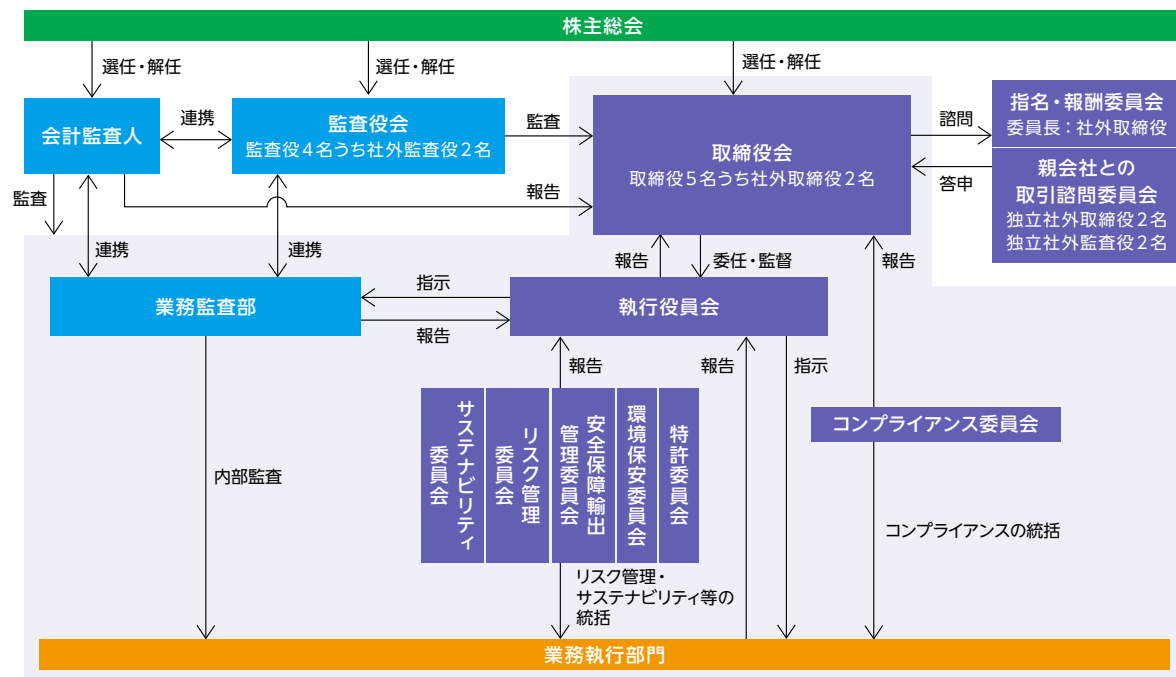
株主に対し、経営方針をわかりやすい形で説明し、理解を得る努力を行い、建設的な対話を行うように努めます。

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。

なお、取締役会は社外取締役2名を含む5名の取締役で構成されています。2名の社外取締役は、企業経営者および司法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しています。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 (2025年6月24日現在)



関連委員会の開催実績・目的

名称	目的	2024年度 開催実績
サステナビリティ委員会	サステナビリティ課題に関する事項を審議、決議します。	1回
リスク管理委員会	経営に影響を及ぼすリスクに関する事項を審議、決議します。	1回
安全保障輸出管理委員会	輸出管理法令の遵守に関する事項を審議、決議します。	1回
環境保安委員会	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。	6回
特許委員会	発明考案創作の活用および奨励、産業財産権の管理及び運用、産業財産権に関する規程類の改廃を審議、決議します。	2回
コンプライアンス委員会	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。	4回
特別委員会 (指名・報酬委員会)	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。	2回
特別委員会 (親会社との取引 諮問委員会)	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。	4回

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

2025年6月24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名の常勤監査役が、必要に応じて子会社を含めた業務執行部門を往査して、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ことで、監査の実効性と効率性の向上を図っています。加えて、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、独立社外取締役が委員長を務めることで、同委員会の独立性を確保しています。

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、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、2024年度の実効性についてのアンケートを実施し、2025年4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。一方で、当社の機関設計のあり方、中長期の経営戦略、役員への情報提供やトレーニングの機会、ダイバーシティ経営についても貴重な意見をいただきましたので、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。なお、前年度の実効性評価を受けて、当年の定時株主総会において新たに女性の社外取締役1名が選任されました。

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。2024年度は、指名・報酬委員会2回、親会社との取引諮問委員会4回をそれぞれ開催して、すべての委員が100%出席して議論を行いました。

社外役員をサポート体制

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していません。決議事項等の重要案件については、サマライズされた資料を用いてブリーフィングを実施し、その時点での質問事項をヒアリングして会議で報告者より回答しています。また、社外取締役・監査役連絡会を定期的に開催し、業務執行部門から執行状況を聞き取り、課題を把握できる仕組みがあります。加えて、定期的に国内外の拠点を視察する機会を設けています。これらの取り組みを進め、社外役員への情報提供の頻度と質の向上に努めています。

2024年度、すべ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。

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	人財 マネジメント
取締役	小野 義昭			●	●	●				●
	出戸 利明			●	●		●			●
	菅野 悟					●	●			●
	宮下 修	社外	独立	●	●		●			
	村田 珠美	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					●	●	

※ 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。

※ 役職名は2025年6月24日現在

取締役・監査役の専門性

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。また、サステナビリティに関しては当レポートを監修いただいている第三者の意見を通じて経営への反映に努めています。

なお、取締役会のさらなる多様性向上を目的に、当年の定時株主総会において社外取締役として新たに法務に関し多様な経験と高い見識を有する人財を登用しました。

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53.4%を保有しています。当社は、同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、顧客に販売しています。

このように、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、各々が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がっています。

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取引条件を決定しています。人的関係については、当社の役員に親会社との兼務役員はいません。

なお当社は、任意の特別委員会として「親会社との取引諮問委員会」を設置しています。同委員会は、同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定期的に審議を行い、取締役会に答申しています。同委員会の委員には、公正かつ中立な判断を可能とするため、同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2名の合計4名で構成されています。

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

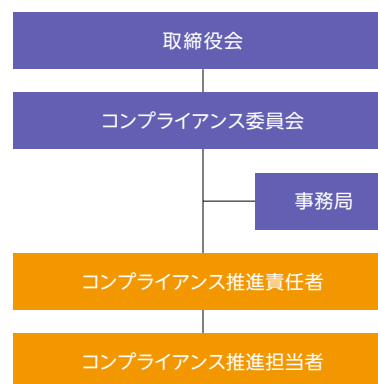
当社グループは、遵法精神に徹し、公正な企業活動を行い、社会への貢献を目指す企業グループとして、コンプライアンスの徹底を経営の基本原則として位置づけ、これに基づくコンプライアンス活動を展開し、すべてのステークホルダーからの高い評価と社会からの信頼を確立する。

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。前年度から、委員会の開催を年1回から4回に増やすとともに、「正しく仕事をすること」の意識を向上していく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。2024年度は、改定された下請中小企業振興法の「振興基準」に伴い、「当社パートナーシップ構築宣言」に従うテーマなどについて実態調査からガイドラインの作成までを整備する活動等を行いました。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

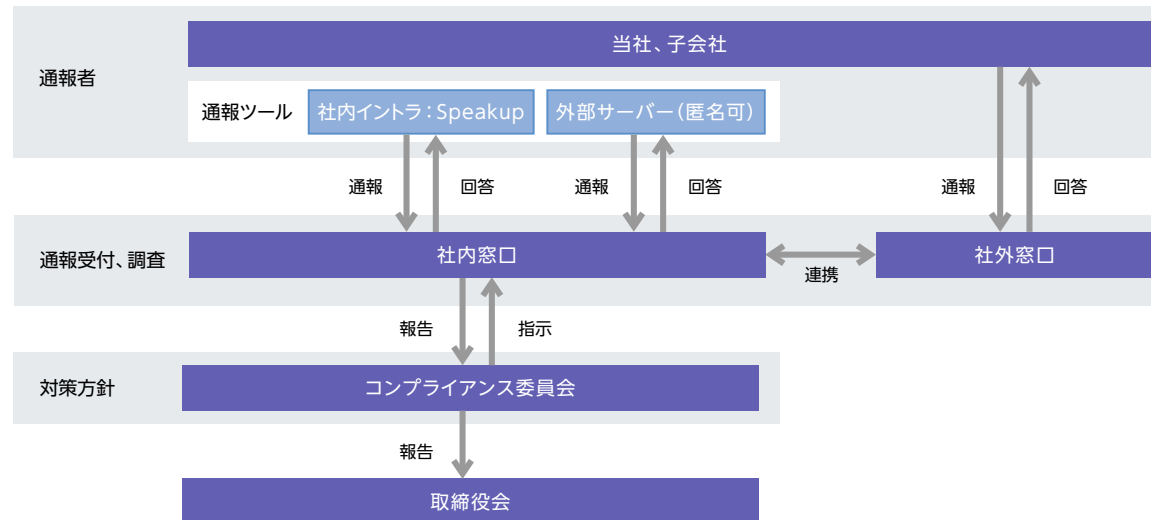
当社グループは、お取引先等のステークホルダーのみならず、広く社会からの信頼を得るための経営活動としてコンプライアンスに取り組んでいます。とりわけ、役員、従業員等に向けては、「正しく仕事をすること」の意識を醸成するように求めています。

内部通報制度

当社グループでは、自浄作用を働かせて、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。当制度は、当社、子会社および委託先等のお取引先の役員、従業員、派遣社員、退職後1年以内の退職者等が利用可能です。国内のみならず海外グループ会社の従業員等にも内部通報制度に関する携帯カードを配布し、「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・相談できる体制として社内外の窓口を設け、匿名での通報も受け付けています。また、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」を日・英語圏向けに設けており、2024年度は中国版も開設しました。

サプライチェーンマネジメント▶P.33

内部通報フロー



独占禁止法の遵守

当社グループでは、独占禁止法を遵守し、不公正な競争手段によらず、常に公正で自由な競争を行うことを行動基準として定めています。具体的には「独占禁止法遵守に関する社内研修」を定期的実施しており、2024年度は、顧問弁護士を講師として国内外の競争法の運用状況など昨今の世の中の動きを踏まえた講演を2回にわたって実施しました。また、カルテル防止のため、競争事業者との接触(同席)を原則禁止していますが、止むを得ず接触する場合は、事前に上長へ「競争事業者との接触申請書」を提出し、許可を得たうえで接触(同席)し、事後には「競争事業者との接触報告書」を法務部へ速やかに提出することを全従業員に義務付けています。



社内研修の様子

贈収賄防止

当社グループでは、すべての事業活動において贈収賄等を一切認めず、公正で透明性の高い取引等を徹底しています。コンプライアンスマニュアルには贈収賄の禁止を明記しており役員・従業員への教育を通じて法令遵守を促進するとともに、内部通報制度による自浄作用を働かせて、不正の未然防止と早期対応に努めています。今後も、公正で透明性の高い取引等を推進していきます。

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。また、新入社員、キャリア採用者のほか、海外赴任者向けにも実施しており、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」の起こりにくい組織風土づくりにつなげています。

2024年度の研修実施状況

研修名	研修内容	対象者	受講人数
新入社員研修		新入社員	26名
キャリア採用者研修	・コンプライアンス全般 ・内部統制システム	キャリア採用者	10名
海外赴任者研修		海外赴任者	6名
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	278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、リスクマネジメントのさらなる推進を図るため2025年1月にリスク管理委員会を設置しました。リ

スク管理委員会を含む6つの委員会が連携し、それぞれの専門分野におけるリスクを統括するとともに、業務執行部門においては経営企画部を中心とする6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。リスク管理委員会は年2回、信越ポリマー内10部門および5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に事業継続性に支障が生ずるリスクを抽出し、これらリスクへの対策をまとめ執行役員会に報告します。

また、サステナビリティ・安全保障貿易・環境保安・コンプライアンス・知的財産といった個別リスクについては、それぞれ専門委員会が統括し、その実施状況を年1回執行役員

会に報告します。有事発生時には情報共有を図り、必要に応じて対策ワーキンググループを設置し、再発防止策の進捗を管理します。

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。

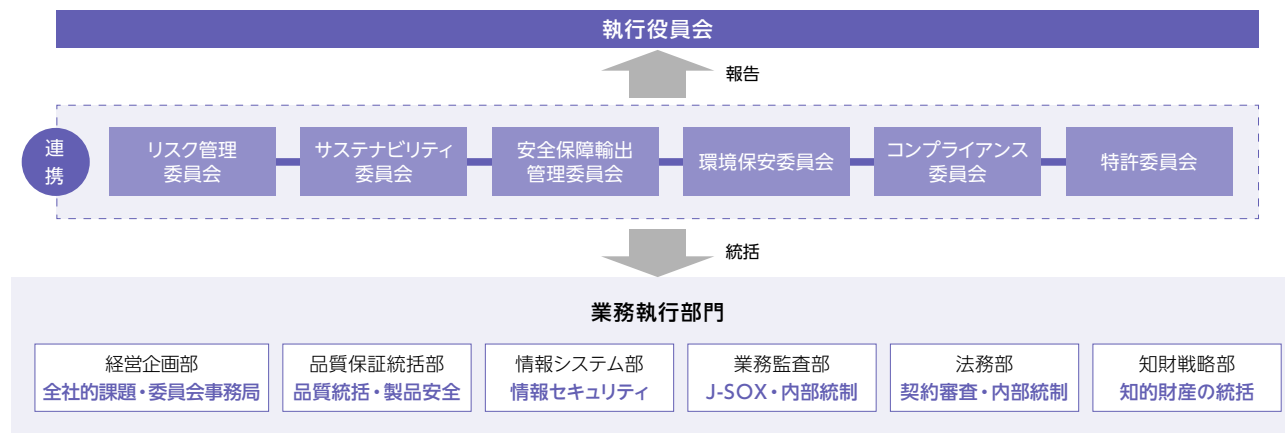
リスクの定義

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る事象の発生不確実性を指しています。

特定したリスクは以下の通りです。

- 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
- 公的規制
- 自然災害
- 気候変動
- 感染症の流行

リスク管理体制図



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リスク管理委員会の下、経営企画部が事務局となって半年に1度の頻度で定期的な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、対応策等を確認する。

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シミュレーション演習

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。2024年度は、前年度に引き続き国内2工場において「工場編」のシミュレーション演習を実施しました。また、本社経営管理本部と営業本部の部門長が参加し、「オフィス編」の演習を行った結果、各自が災害時の初動対応として何をすべきかを再認識できました。今後も従業員向けに各種演習を展開し、BCPの実効性向上を図っていきます。



シミュレーション演習の様子

情報セキュリティ

情報セキュリティに関する方針、規程

当社は情報セキュリティ管理規程に基づき、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、次の事項が含まれています。

- 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

当社の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的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ヤ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。

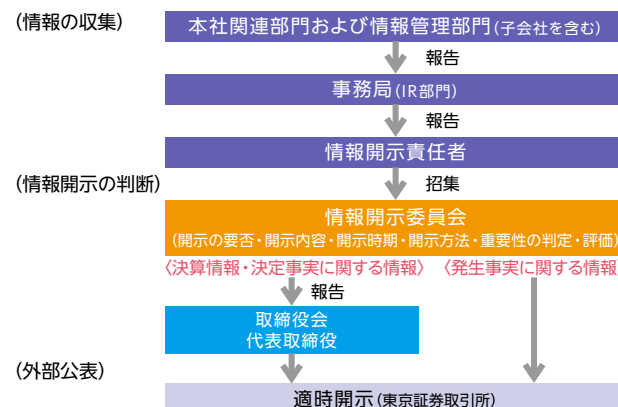
情報開示体制

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理担当取締役を中心に、経理、法務、広報及びIR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。なお、2025年3月期第3四

半期決算より決算短信の日英同時開示を始め、2026年3月期第1四半期決算より決算短信に加え適時開示情報も同時に開示しました。

情報開示のフロー



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、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、事業報告書、決議通知、アニュアルレビューなどはウェブサイトを活用し、迅速かつ公平に情報開示することにより、対

話の充実を図っています。

なお、主に以下のテーマについて株主・投資家と対話しています。

- 中期経営計画の進捗
- ROE向上に向けた取り組み
- PBR向上に向けた取り組み
- キャッシュアロケーション
- 株主還元方針
- 親子上場の意義
- 親会社からの独立性

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

当社は、毎年5月と11月の2回、決算内容を深く理解してもらうことを目的として、機関投資家やアナリスト向けに決算説明会を開催しています。また、決算説明会の投影資料や質疑応答の要旨は、和文・英文ともにウェブサイトへ掲載しています。

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2025」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、信越ポリマールグループのサステナビリティ経営に対する評価として、「サステナビリティレポート2025」を拝見し、同社グループ関係者とのエンゲージメントを経て作成しています。

1. リスクマネジメント体制の整備

2024年度は信越ポリマールグループのサステナビリティマネジメントにとって重要な組織改革の年となりました。サステナビリティマネジメントの基盤となるリスクマネジメントに関して、新たにリスク管理委員会が設置され、全社的な組織体制の整備が図られたからです。これまでは、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とする5つの業務執行部門が、リスクマネジメント業務を分掌してきました。しかし、移行計画や人権デューデリジェンスのような部門横断的な業務を継続的に管理するには、全社的なリスクマネジメントを統括する専門組織の存在が不可欠であり、リスク管理委員会の新設は時宜を得たものになっています。

2. 生産事業所の再エネ電力化

2050年カーボンニュートラルに向けて、移行計画の推進主体となるグリーン運動は新たなフェーズに入っており、2024年度からの第8次中期目標では、CO₂排出量を2013年基準で2030年までに46%低減する目標が設定されました。さらに、カーボンニュートラル化の対象となるスコープ1,2排出量の99%が購入電力由来であることから、自社による太陽光発電の活用と共に、国内外の全生産事業所における再エネ電力導入比率を2030年までに33%とすることが決定されています。これに関連して、2024年度には国内5工場で10%の再エネ電力化が完了しており、2025年度はそれを20%まで拡大する予定になっています。こうした移行計画の着実な進行を高く評価いたします。

3. 情報開示面での改善

もっとも特筆すべき2024年度の成果は情報開示面での大幅な改善努力です。これまでは概要しか書かれていなかった事項について、定量的なデータをわかりやすく整理して開示するなど、情報の質と量を高める工夫が随所に見られます。たとえば、サプライヤーホットラインについては、社内対応フローと内部通報フロー（社外対応を含む）が図示されて、通報処理の仕組みを理解しやすくしています。また、計画内容が具体的に説明されたパートナーシップ構築宣言、目標・実績が定量的に比較できるようになった次世代育成支援対策や女性活躍推進の各行動計画、詳細化・細分化が進んだマテリアルバランス情報、新規に開示された従業員の組合加入比率など、評価ポイントが数多く見られました。さらには、レイアウトが整理されて、圧倒的に空白を減らしている点が印象に残りました。

4. 今後の課題

CO₂排出量の約86%を占めるスコープ3排出量の削減は、2050年カーボンニュートラルを達成する上での重要課題であり、削減計画の早期策定が懸案事項になっています。また、法定雇用率が未達となった障がい者雇用も、2026年から法定雇用率が引き上げられますので、適切な対応が望めます。



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. リスクマネジメント体制の整備

リスク管理体制の整備・強化を目的に、リスク管理委員会を設置しました。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まいります。

2. 生産事業所の再エネ電力化

喫緊の課題であるカーボンニュートラルに向けては、グループ全社活動「グリーン運動」を推進し、CO₂排出量を2013年基準で2030年までに46%低減、2030年の再エネ電力導入比率を33%とする目標を設定しました。国内外の拠点において省エネ設備への切り替えも順次進め、積極的に再エネ電力化に取り組んでまいります。

3. 情報開示面での改善

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など、外部に向けて透明性のある形で企業が環境や人権などの社会的問題にどのように取り組んでいるのか、情報の質と量を高める情報開示にも努めてまいります。

4. 今後の課題

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、2050年までのカーボンニュートラル達成の実現に向け、「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。また、障がい者雇用も、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/>

本レポートに掲載されている当社法人名称および当社製品名称は、
信越ポリマー株式会社が保有する商標、もしくは登録商標です。