



ゼオングループ  
サステナビリティレポート 2023

**ZEON**

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# 目次

編集方針	3	労働安全衛生	44
トップメッセージ	4	労働安全	44
社長メッセージ	4	保安防災	45
サステナビリティ責任者メッセージ	5	環境安全教育	47
ゼオンのサステナビリティ	6	トピックス	49
基本的な考え方	6		
サステナビリティマネジメント	7	品質保証	51
サステナビリティ推進計画	10	基本的な考え方と体制	51
CSR・サステナビリティの取り組みの歴史	11	品質保証の取り組み	51
環境	12	コミュニティ	54
環境理念・安全理念	12	基本的な考え方	54
環境安全マネジメント	14	社会貢献活動	54
環境負荷の全体像	15	情報発信	59
経済でみた環境側面（環境会計）	16		
気候変動	17	ガバナンス	60
化学物質管理	20	コーポレートガバナンス	60
大気・水・廃棄物	22	リスクマネジメント	62
化学品の安全情報	24	コンプライアンス	63
物流における環境・安全	25	IR コミュニケーション	64
人権	26	データ集	65
人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持	26	環境	65
国連グローバル・コンパクトへの署名と		社会	66
分科会活動への参加	28	ガバナンス	68
人材	29	GRI スタンダード対照表	69
人材戦略の全体像	29		
全社戦略実現に向けた取り組み	31	国連グローバル・コンパクト対照表	73
多様な人材の活躍	33		
健康経営と Freedom・Well-being の推進	36		
人事制度改定	41		
組織・人材開発	42		

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 編集方針

日本ゼオンおよびゼオングループ（以下、ゼオンという）では、ステークホルダーの皆様へゼオンの事業活動全体を俯瞰できる報告書として「統合報告書」を発行しています。また、サステナビリティに対する考え方や環境活動についてご理解いただくための「サステナビリティレポート」を発行します。

本レポートは、当社のサステナビリティに対する考え方や取り組みの集大成であるとともに、より世の中のお役に立つことができるように、ステークホルダーの皆様との対話を図るためのコミュニケーションツールです。今後の活動の参考にさせていただきますので、皆様の忌憚のないご意見・ご感想をいただければ幸いです。

### 報告対象期間

2022年4月～2023年3月（一部2023年4月以降の情報を含みます）

### 報告対象範囲

日本ゼオンおよび国内外のゼオングループを対象としています。一部の報告は日本ゼオン単体のものがあります。

### 環境に関する集計対象範囲

高岡工場、川崎工場、水島工場、徳山工場、氷見二上工場、敦賀工場、ゼオン化成（株）、ゼオンポリミクス（株）、ゼオンメディカル（株）、ゼオンノース（株）、東京材料（株）、RIMTEC（株）、ゼオン山口（株）、ゼオンケミカルズ米沢（株）、（株）トウペ、ゼオンオプトバイオラボ（株）

### 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スタンダードを参考にしました。

発行担当部署・お問い合わせ先

日本ゼオン株式会社 サステナビリティ推進室

〒100-8246 東京都千代田区丸の内1-6-2（新丸の内センタービル）

TEL：03-3216-0603 FAX：03-3216-0604

<https://www.zeon.co.jp>

### 発行日

2024年1月（前回発行2023年3月）

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# トップメッセージ

## 社長メッセージ

ゼオングループはこれまで企業理念「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」を使命とし、独創的な技術が生み出す製品・サービスの提供を通して「持続可能な地球」と「安心で快適な人々の暮らし」に貢献すべく、事業活動を行ってまいりました。社名の由来となったギリシャ語の大地（ゼオ）と永遠（エオン）にも紐づくこの企業理念は、サステナビリティの概念そのものを包含するものであり、サステナビリティの実現とはまさにこの企業理念を実践することであると言えるでしょう。

しかしながら、待ったなしの気候変動をはじめとする様々な社会的課題の深刻化、ますます混沌とする世界情勢などを背景に、持続可能な社会実現への懸念が拡大する昨今、私たちゼオングループも思いを新たに、より強い覚悟と信念をもってこの使命を実現させなければならないと考えています。

ゼオングループでは、2030年度までの中期経営計画「STAGE30」において、2030年のビジョン「社会の期待と社員の意欲に応える会社」を掲げて全社戦略を策定し、このビジョンを「SDGs への取り組みを通して達成する」、すなわち「サステナビリティ経営」で達成することを目指しています。

ゼオングループが「社会の期待に応える」ためのキーワードの一つは「イノベーション」です。私たちは化学の力が生み出す革新的な素材やサービスが社会課題を解決し、地球・人類の未来を根底から変えるような大きな力を持っていると信じています。そして、そのイノベーションを生み出すのはまぎれもなく人です。私は意欲を持って着想・行動すれば誰もがイノベーションを実現できるものと考えています。決して選ばれた天才だけのものではありません。イノベーションが起きる仕組み・風土をつくり、人を育てていくこと、つまり「社員一人ひとりが強みを発揮できる舞台を全員で創ること」を人材戦略に掲げ、「社員の意欲に応える」ことで「社会の期待に応える」イノベーションを生み出し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



代表取締役社長  
豊嶋 哲也

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## サステナビリティ責任者メッセージ

「ゼオンの考えるサステナビリティとは、企業理念『大地の永遠と人類の繁栄に貢献する』のもとゼオンが社会とともに持続可能な成長を続けていくことです。そのために地球や社会の課題解決に役立つ製品・サービスを提供し、いかなる時も誠実な企業活動を行うことでステークホルダーとの信頼関係を構築するとともに、一人ひとりが社会と自身のより良い未来を考え日々活動します」

—これは 2022 年 7 月に制定した「サステナビリティ基本方針」におけるゼオングループのサステナビリティの定義です。ゼオングループの企業活動推進の基本的考え方であると同時に、ステークホルダーの皆様との関わりに際して大切にしている考え方をお約束するものとなります。

ゼオングループは中期経営計画「STAGE30」において SDGs への貢献を掲げ、事業活動を通じた社会課題の解決とゼオングループの持続的な成長の両立を目指しています。社会課題の解決に資する製品・技術・サービスの提供、2050 年を目標としたカーボンニュートラル、従業員エンゲージメントの向上、人権デューデリジェンスの実施、持続可能な調達など、サステナビリティ向上につながる様々な取り組みを推進しております。2022 年 12 月には「サステナビリティ会議」「サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティの諸課題に横断的かつ機動的に対応していくための体制構築を行いました。

また、現在、ゼオンと社会の持続可能な成長に向けて、サステナビリティ経営の基礎となるマテリアリティ(重要課題)の明確化に取り組んでおり、今後はこのマテリアリティを軸に「STAGE30」の施策や指標がより有機的に連動し、2030 年のビジョン「社会の期待と社員の意欲に応える会社」の達成と、さらなるサステナビリティの実現に向けた原動力になることを目指しています。

今後も、ゼオングループと社会の持続的な成長を目指して、社員一人ひとりがサステナビリティを意識した活動を実践するとともに、ステークホルダーの皆様との対話・協働を通して、より良い未来の実現のために取り組んでまいります。



取締役執行役員  
コーポレートサステナビリティ推進本部長  
**渡辺 えりさ**

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# ゼオンのサステナビリティ

基本的な考え方	6
サステナビリティマネジメント	7
サステナビリティ推進計画	10
CSR・サステナビリティの取り組みの歴史	11

## 基本的な考え方

### 企業理念

大地の永遠と人類の繁栄に貢献する

大地（ゼオ）と永遠（エオン）からなるゼオンの名にふさわしく、  
 独創的な技術・製品・サービスの提供を通じ、  
 「持続可能な地球」と「安心して快適な人々の暮らし」に貢献する

### サステナビリティ基本方針

2022年7月1日にこれまでのCSR基本方針に代わるものとして、サステナビリティ基本方針を制定しました。

#### サステナビリティ基本方針(2022年7月1日制定)

- ・「持続可能な地球」と「安心して快適なくらし」に貢献する
- ・公正で誠実な活動を貫き、信頼される企業であり続ける
- ・より良い未来のために、一人ひとりが考え、行動する

ゼオンの考えるサステナビリティとは、企業理念「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」のもと、ゼオンが社会とともに持続的な成長を続けていくことです。そのために、地球や社会の課題解決に役立つ製品・サービスを提供し、いかなる時も誠実な企業活動を行うことでステークホルダーとの信頼関係を構築するとともに、一人ひとりが社会と自身のより良い未来を考え日々活動します。

#### イメージ図の説明

ゼオンでは、サステナビリティ基本方針の考え方についてイメージ図を添えて説明しています。まずは内側①②の矢印は、ゼオンが社会に対して社会的課題を解決し、社会に新たな価値を提供することで、ゼオンにも価値提供の対価、つまり収益がもたらされることを表しています。そして③④ではこの好循環を持続的に実現することが、「社会の持続的な発展」と「ゼオンの持続的な成長」につながることを示しています。また、真ん中の「握手」は、こうした好循環を実現していくことで、さらに社会とゼオンの信頼関係が強固なものになっていくことを表しています。



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## CSR 行動指針

企業理念およびサステナビリティ基本方針を踏まえ、一人ひとりが社会から信頼され、その期待に応える行動をするためのよりどころとして「CSR 行動指針」を制定しています。

### CSR 行動指針

<https://www.zeon.co.jp/csr/concept/pdf/000257514.pdf>

## サステナビリティマネジメント

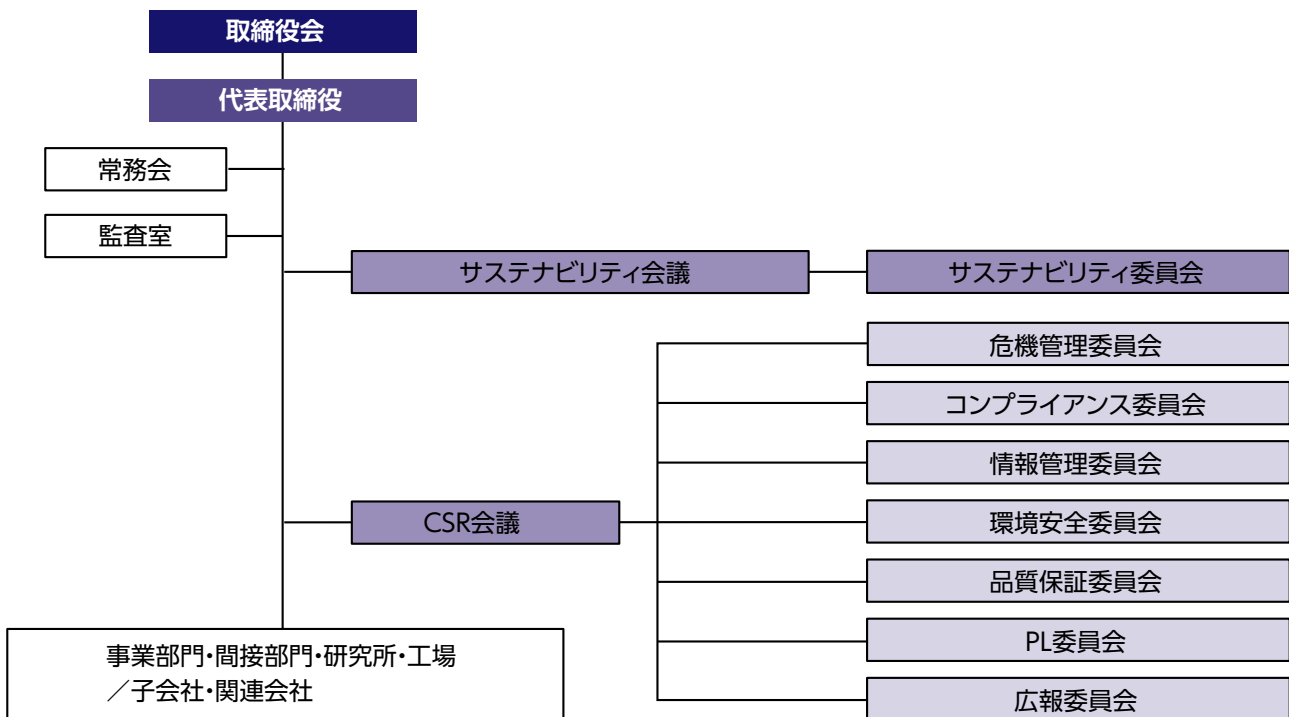
### 会議体および委員会について

2022年12月、サステナビリティに関する取り組みを全社的に検討・推進するための会議体として「サステナビリティ会議」および「サステナビリティ委員会」を新たに設置しました。

「サステナビリティ会議」「CSR会議」ともに代表取締役社長

が議長として統括し、必要に応じて取締役会での報告を行います。リスク管理・コンプライアンスについては「CSR会議」で取り扱い、それ以外のサステナビリティ全般については「サステナビリティ会議」で扱います。

#### サステナビリティを推進する会議体・委員会



### サステナビリティ会議

設置目的：サステナビリティ関連の諸課題対応に関する最高決議機関として設置

機能：サステナビリティ委員会の諸活動、諸施策について審議・決定します。また、進捗報告を受け必要な指示を行います。

### CSR会議

設置目的：サステナビリティ実現の基礎となる、リスク管理・コンプライアンスを中心とするCSR活動に関する最高決議機関として設置

機能：コンプライアンス委員会、危機管理委員会、広報委員会、品質保証委員会、PL委員会、環境安全委員会、情報管理委員会の諸活動、諸施策について審議・決定します。また、進捗報告を受け必要な指示を行います。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## サステナビリティ委員会

**設置目的：**サステナビリティに関する諸課題への取り組み推進

**機能：**サステナビリティに関する中長期の活動方針立案、年度計画および目標・指標の立案、重要な推進施策の検討、実施状況のチェックを行います。また、これらの活動についてサステナビリティ会議に付議・報告を行います。なお、必要に応じてサステナビリティ委員会の下部組織としてテーマ別の部会を設置します。

## 危機管理委員会

**設置目的：**事業継続のリスク管理

**機能：**組織的に潜在リスクを予防し、表面化したリスクを収拾します。また危機が発生した場合は、損失を最小限にとどめる統制のとれた対応を目指しています。活動の詳細は、リスクマネジメント（→ P.62）をご参照ください。

## コンプライアンス委員会

**設置目的：**法令違反の予防

**機能：**法令遵守の教育・訓練計画を立案し、事業の主管部門に実施させています。コンプライアンス委員会の下部組織として独占禁止法遵守部会、安全保障輸出管理部会、内部統制部会の3部会を設置しています。活動の詳細は、コンプライアンス（→ P.63）をご参照ください。

## 情報管理委員会

**設置目的：**情報の適切な管理

**機能：**情報の入手から廃棄に至るまでの適切な管理に関する当社グループ全体の基本政策を立案し、その推進と実施状況のチェック、および改善の提案を行っています。

## 環境安全委員会

**設置目的：**環境負荷削減および安全な労働環境の確立・維持

**機能：**環境安全に関する諸施策の企画・立案、および環境安全に関する課題の実行状況の管理を行っています。活動の詳細は環境（→ P.12）、労働安全衛生（→ P.44）をご参照ください。

## 品質保証委員会

**設置目的：**品質保証の遂行および改善

**機能：**品質保証に関する活動と実施状況のチェック、および品質保証に関する問題の検討・推進・改善を行っています。活動の詳細は、品質保証（→ P.51）をご参照ください。

## PL委員会

**設置目的：**製造物責任を果たす活動の遂行

**機能：**製造物責任に関わる予防活動および教育に関する計画立案、ならびに緊急時対応に関する実行状況の管理を行っています。活動の詳細は、品質保証（→ P.51）をご参照ください。

## 広報委員会

**設置目的：**企業情報の発信

**機能：**企業理念・姿勢・活動を正しく伝えることで、企業認知度およびイメージの向上を図ります。また、当社グループの適時適切な情報開示を行っています。活動の詳細は、情報発信（→ P.59）IR コミュニケーション（→ P.64）をご参照ください。



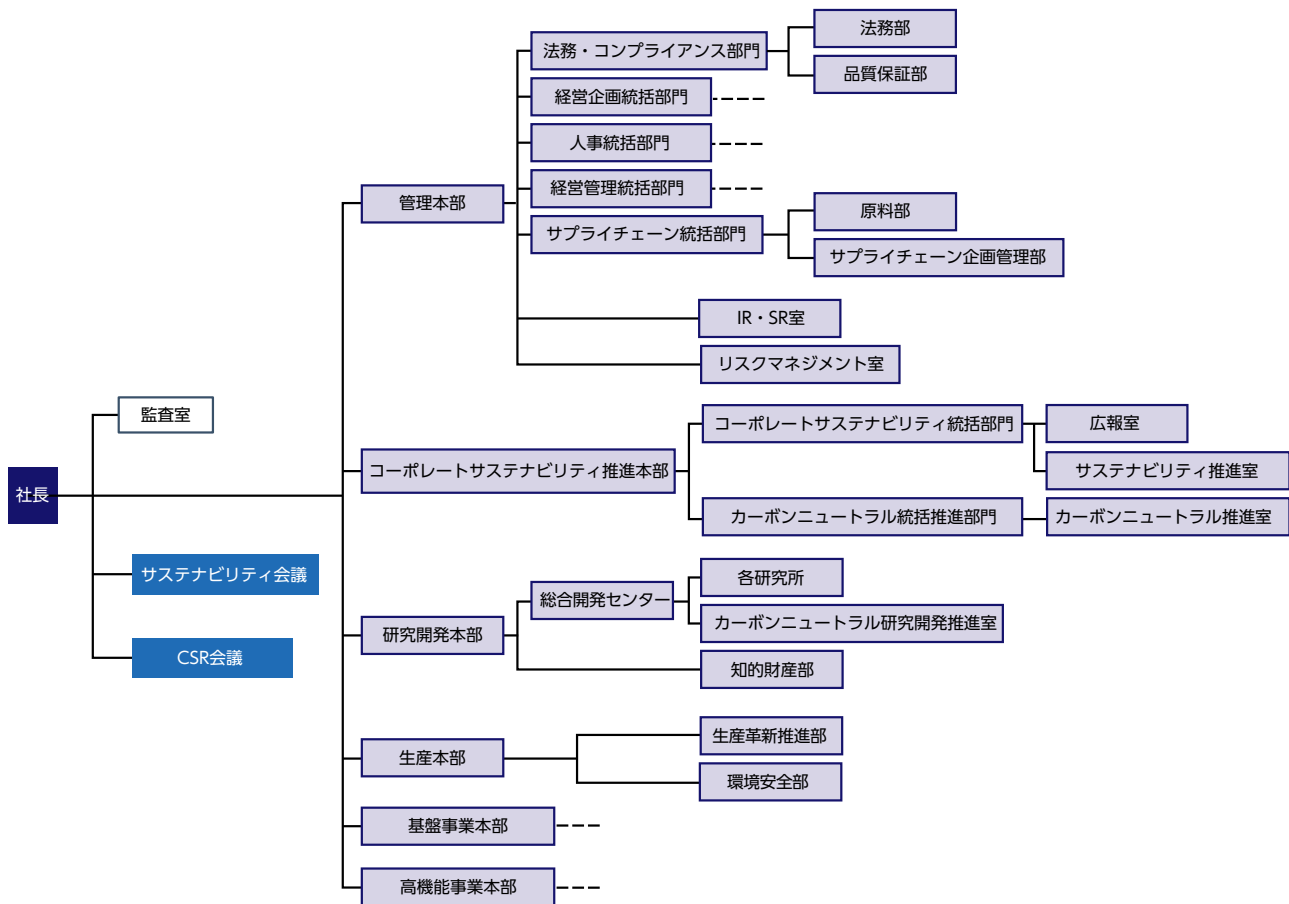
目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## サステナビリティを推進する組織体制

2050年を見据えたカーボンニュートラル達成のため、2022年4月には社長直下にあったカーボンニュートラル推進室をコーポレートサステナビリティ統括部門下に編入し、同年7月には戦略立案など組織機能強化に向けて、「カーボンニュートラル統括推進部門」を新設して、当該部門下にカーボンニュートラル推進室を移管しました。さらに総合開発センター下にカーボンニュートラル研究開発推進室を新設して、カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーを実現する「ものづくり」への転換に向けて研究開発を推進する体制を整えました。

2022年5月には、基盤事業本部傘下の原料統括部門と物流統括部門を、新設した「サプライチェーン統括部門」に統合し、管理本部傘下へ改編する組織改定を行いました。サプライチェーン全般に関する情報を総合的に収集・分析し、「スコープ3」のサプライチェーンCO<sub>2</sub>排出量削減への取り組みを行うとともに、事業成長の基盤を確保するためのサプライチェーン政策の立案、提言、調整、推進を行う体制を整え、カーボンニュートラルに向けた取り組みを加速させていきます。

### サステナビリティを推進する組織体制



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## サステナビリティ推進計画

ゼオンでは 2011 年から CSR マトリクスに基づき、各分野で「2020 年のありたい姿」を設定し、CSR 課題にグループで取り組んできました。

2021 年には「2030 年のビジョン」を示し、このビジョンを具体化したものである 2030 年に目指す姿を実現するための戦略として「3 つの全社戦略」を立案しました。そして「3 つの全社戦略」に対応した「2030 年の目標値」を設定しました。この目標値には、「CO<sub>2</sub> 排出量 50.0%削減」「SDGs 貢献製品の売上高比率 50%」「従業員エンゲージメント 75%」「外国人 / 女性役員比率 30%」などのサステナビリティ

に関連する目標が含まれています。

2023 年度より中期経営計画:STAGE30 第 2 フェーズ(2023 ~ 2026 年度) がスタートしました。2030 年のビジョン「社会の期待と社員の意欲に応える会社」の実現に向けて第 1 フェーズで練り上げた具体策を実行に移す 4 年間であり、従来の「3 つの全社戦略」に「経営基盤を『磨き上げる』」を新たに加えた 4 つの全社戦略を推進します。それぞれの全社戦略について 2026 年度の目標値を掲げ、広くステークホルダーと進捗を共有することで、2030 年ビジョン実現への歩みを着実に進めていきます。

### 中期経営計画：STAGE30 第 2 フェーズでのサステナビリティに関連する目標値

全社戦略	サステナビリティに関連する 2026 年度の目標値
1. カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーを実現する「ものづくり」への転換を推進する	CO <sub>2</sub> 排出量削減率 単体29% (2019年度比)
2. 「既存事業の磨き上げ」と「新規事業の探索」の両立によって社会課題解決に貢献する	SDGs 貢献製品 売上高比率 40%
3. 個々の強みを発揮できる「舞台」を全員で創る	従業員エンゲージメント 56% 日本ゼオン健康行動指標 65% 年次有給休暇取得率 70%
4. 経営基盤を「磨き上げる」	外国人 / 女性役員比率 25% 社外役員比率 過半数 女性管理職比率 12%

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## CSR・サステナビリティの取り組みの歴史

- 1995年 日本レスポンシブル・ケア協議会に参加  
レスポンシブル・ケア実施宣言  
「レスポンシブル・ケア基本方針」制定
- 1996年 全社的な安全管理体制を見直し、「プラント技術監査制度」発足
- 1997年 「安全理念」制定  
第1回「ゼオン安全月間」と「オールゼオン安全大会」実施（以降、毎年4月実施）  
「ゼオン7条」制定
- 1998年 「レスポンシブル・ケア行動指針」制定
- 1999年 「危機管理規程」制定
- 2000年 「レスポンシブル・ケア活動報告書」発行開始（1999年度版より）
- 2001年 「環境理念」制定
- 2003年 「危機管理規程」を「危機管理・コンプライアンス規程」に改定  
「ゼオン7条行動指針」制定
- 2004年 内部通報制度導入  
「コンプライアンステキストI」発行
- 2005年 「レスポンシブル・ケア活動報告書」英語版発行  
「レスポンシブル・ケア活動報告書」第三者検証実施  
「コンプライアンステキストII（Q&A集）」発行
- 2006年 「レスポンシブル・ケア活動報告書」から「CSR報告書」に変更
- 2008年 「コンプライアンステキストI（改訂版）」発行
- 2009年 「レスポンシブル・ケア世界憲章」への署名
- 2010年 「CSR基本方針」「CSR行動指針」制定  
「コンプライアンステキスト（Q&A集）」発行  
CSR推進体制見直し、新体制発足  
「CSRテキスト」発行
- 2011年 CSRマトリクス活動開始
- 2012年 CSRコアプロジェクト（ZEON社会貢献総合パッケージ）開始
- 2013年 「CSR報告書」から「コーポレートレポート」に変更
- 2017年 CSRマトリクスをISO26000ベースで見直し  
「コーポレートレポート」と並行してWebサイトにて「CSRレポート」をPDFで発行
- 2018年 「CSR行動指針」の改定
- 2019年 国連グローバル・コンパクトに署名  
「ゼオングループ人権方針」制定
- 2020年 TCFD賛同
- 2021年 「健康経営宣言」制定
- 2022年 「サステナビリティ基本方針」制定  
「コーポレートレポート」を「統合報告書」に、「CSRレポート」を「サステナビリティレポート」に変更  
「サステナビリティ会議」「サステナビリティ委員会」を新設
- 2023年 「ゼオングループ人権方針」改訂

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# 環境

環境理念・安全理念	12
環境安全マネジメント	14
環境負荷の全体像	15
経済でみた環境側面（環境会計）	16
気候変動	17
化学物質管理	20
大気・水・廃棄物	22
化学品の安全情報	24
物流における環境・安全	25

## 環境理念・安全理念

### 理念と行動指針に基づく環境安全活動

レスポンシブル・ケアとは「化学物質を製造し、または取り扱う事業者が、自己決定・自己責任の原則に基づき、化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄にいたる全ライフサイクルにわたって『環境・安全・健康』を確保することを経営方針において公約し、環境・安全・健康面の対策を実行し、改善を図っていく自主管理活動」のことをいいます。

当社は、日本レスポンシブル・ケア協議会（現日本化学工業協会レスポンシブル・ケア委員会）に1995年の発足当初から加盟し、レスポンシブル・ケアの理念を継続して実践しています。1998年にはレスポンシブル・ケアの理念に基づいて具体化した「レスポンシブル・ケア行動指針」を制定しました。

なお、「レスポンシブル・ケア行動指針」は社規である環境安全規程に含まれており、社規の定期見直し（3年毎）および必要時において改正要否を検討しています。

### 環境理念

当社は2001年に環境理念を制定し、環境への負荷の低減を図りつつ、安定・安全な生産でお客様に安定した品質の製品をお届けすることを目指しています。

#### 環境理念(2001年8月制定)

1. 環境保護は、社会の公器としての企業の使命である
2. 環境保護は、独自の技術で達成できるとの信念が基本である
3. 環境保護は、全員が使命感を持ち、挑戦することにより達成される

### 安全理念

生産活動における基盤は、安定で安全な現場です。当社は1997年に安全活動の理念として安全理念を制定しました。

#### 安全理念(1997年3月制定)

1. 安全は、事業活動の基盤であり、全てに優先する。
2. 安全は、全ての事故を防止できるとの信念が基本である。
3. 安全は、5S\*と一人ひとりが責任を持つことにより達成される。

\* 5S  
整理 (Seiri)、整頓 (Seiton)、清掃 (Seisou)、清潔 (Seiketsu)、躰 (Shitsuke)

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## レスポンスブル・ケア行動指針

### レスポンスブル・ケア行動指針(1998年 6月制定)

#### 1. 環境・安全の優先

環境・安全を守ることは企業活動の大前提であり、全てに優先させる。そのために、事故防止の施策と全員への教育・訓練を継続・徹底し、保安・環境事故の防止に努める。

#### 2. 化学製品の最新情報の収集、提供

化学製品が適切に取り扱われ、使用され、廃棄されるために必要な最新情報を収集、蓄積、整備して従業員および使用者に提供する。

#### 3. 有害化学物質、廃棄物排出の極小化

有害化学物質の排出削減、廃棄物の減量化と循環化・再資源化のための技術開発に努める。

#### 4. 省資源・省エネルギー活動の推進

地球温暖化防止の観点からも、全員参加の省資源・省エネルギー活動を積極的に進めるとともに、独創的技術の開発によりエネルギー使用量の飛躍的削減を目指す。

#### 5. 環境・安全を配慮した新プロセス・新製品開発、品質保証

研究の初期段階から環境・安全面からの評価を確実に実施し、環境・安全に配慮した技術・製品の開発を行い、その品質を維持・向上することに努める。

#### 6. 社会との共生

地域、国内外および所属する団体等の環境・安全に関する規制を遵守することはもちろん、その活動に協力するとともに、当社の活動について地域、社会から正しい理解が得られるようにコミュニケーションに努め、社会からの信頼の一層の向上に努める。

#### 7. 継続的改善

「レスポンスブル・ケア監査」および「保安管理システム」、「ISO14001に基づく環境マネジメントシステム」、「労働安全衛生マネジメントシステム」の運用により、環境・安全に関する管理と技術を継続的に改善していく。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 環境安全マネジメント

レスポンシブル・ケアの考え方のもと環境安全マネジメントシステムを構築し、事業所・工場にかかわる全ての方々の安全を追求しています。なお、環境に関してはISO14001の外部認証を取得しています。

### 環境安全マネジメントシステムの全体像

年度トップ方針、保安管理向上マスタープラン  
経営トップが策定します。

#### 年度環境安全方針

「年度トップ方針」および「保安管理向上マスタープラン」を受けて、環境安全部長が立案し、CSR会議の審議を経て社長が決定します。

#### 年度事業所長方針、年度事業所保安管理向上マスタープラン

「年度トップ方針」「保安管理向上マスタープラン」を受け、事業所長が定めます。

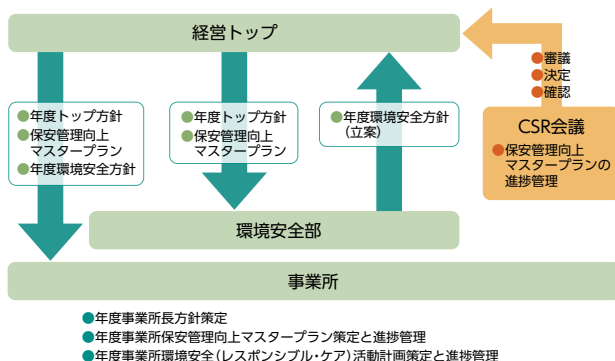
#### 年度事業所環境安全（レスポンシブル・ケア）活動計画

全社の「年度環境安全方針」を受け、事業所長が定めます。

#### ● 進捗管理

- 保安管理向上マスタープラン：CSR会議で確認
- 年度事業所保安管理向上マスタープラン：  
事業所長が事業所診断で確認
- 年度事業所環境安全活動計画：  
事業所長が事業所診断で確認

### 環境安全マネジメントシステム



### 監査

さまざまな監査を通じて、マネジメントシステムが正常に機能しているかどうかを評価しています。

事業所レスポンシブル・ケア監査は、環境安全部長を監査長とする環境安全を対象とする監査です。レスポンシブル・ケア監査とレスポンシブル・ケア対話の2つに分けて実施しています。

#### レスポンシブル・ケア監査

- 専門的視点でレスポンシブル・ケア活動実施状況を監査
- 高圧ガス認定保安（完成）検査実施者の認定を受けている事業所に対する監査も、当監査内で実施
- 「指摘事項改善計画書・実施報告書」で、監査指摘事項に対する改善の進捗を確認

#### レスポンシブル・ケア対話

- 経営層と各事業所メンバーが、監査では抽出されにくい事業所内の環境安全課題について一緒に考え、議論し、解決していく場

#### グループ企業レスポンシブル・ケア監査

グループ企業レスポンシブル・ケア監査は、環境安全部長を監査長とし、グループ会社のレスポンシブル・ケア活動実施状況を対象とする監査です。「指摘事項改善計画書・実施報告書」で、監査指摘事項に対する改善の進捗を確認しています。

#### 工場内監査

各工場で、工場内監査を実施しています。

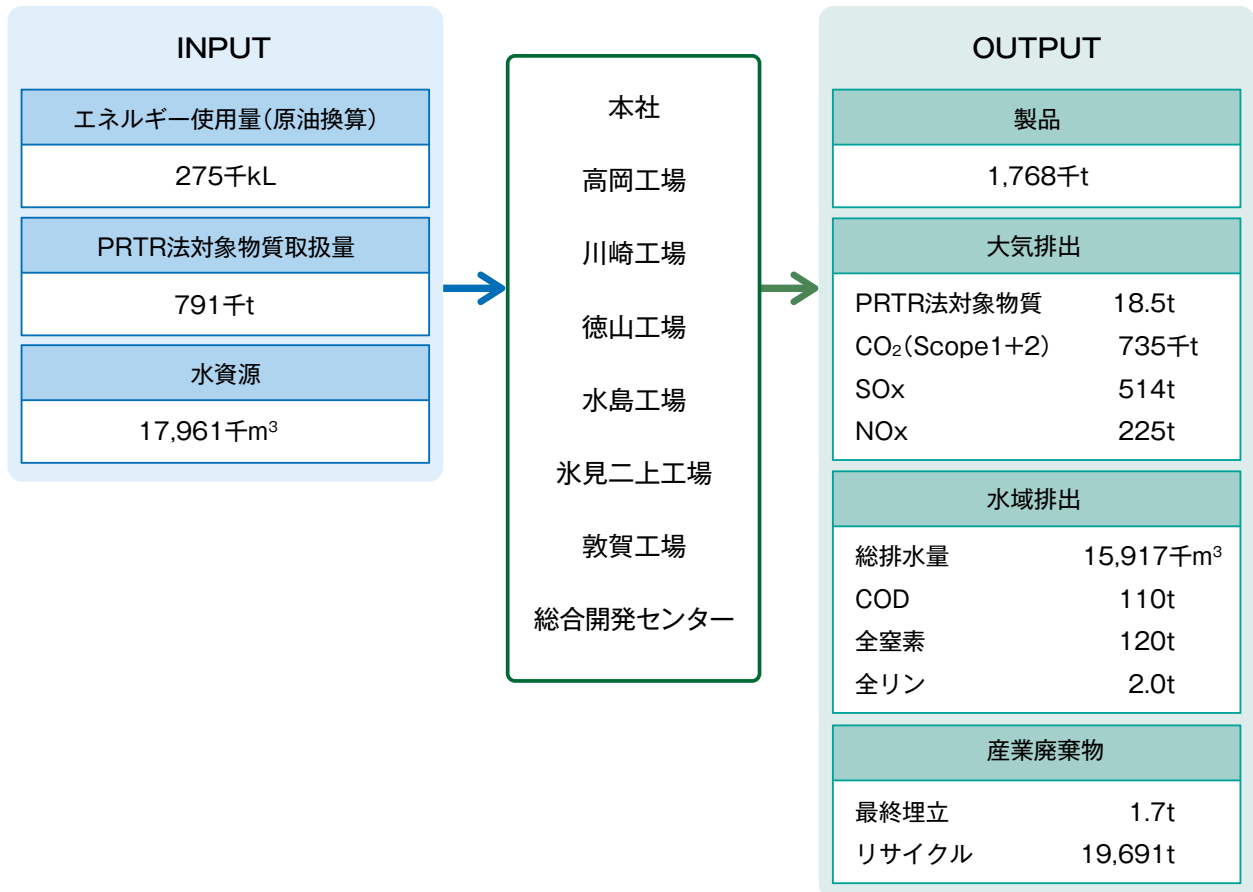
- 工場長診断：工場長によるレスポンシブル・ケアの実施状況診断（年1回以上）
- EMS（環境マネジメントシステム）内部監査、保安管理システム内部監査

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 環境負荷の全体像

当社は、原材料となる化学物質を調達し、エネルギーや水資源を消費しながら製品である素材や化学物質を製造・販売しています。製品の製造時、INPUT においては品質を維持しながら省資源・省エネルギーであることを評価し、OUTPUT においてはやむをえず大気や水域の環境に負荷となる物質を排出していますが、これらをできる限り削減するべく、常に改善を重ねています。

環境負荷の全体像（2022 年度）



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 経済でみた環境側面（環境会計）

当社は 2000 年度より環境省の「環境会計システムの導入のためのガイドライン（2000 年版）」を参考に、環境会計の導入を開始し、RC 報告書 2001 年版から環境会計を公表してきました。本報告書では 2018 年度の環境会計を「環境会計ガイドライン 2005 年版」（環境省）、「化学企業のための環境会計ガイドライン」（日化協 2003 年）および「環境保全コスト分類の手引き 2003 年版」（環境省）を参考に主要項目を中心に記載しています。

集計範囲：日本ゼオン本体（本社、高岡工場、川崎工場、徳山工場、水島工場、氷見二上工場、敦賀工場、総合開発センター）  
 対象期間：2022 年 4 月 1 日～ 2023 年 3 月 31 日

### 環境保全コスト

#### 環境保全費用

排水負荷抑制のための技術開発や製品に残留する揮発性物質削減の技術開発に取り組んでいます。特に、有害大気汚染物質であるブタジエンやアクリロニトリルの排出量削減と、T-N（全窒素量）、COD（化学的酸素要求量）などの排水負荷削減に向けて、技術開発・設備設計・実機運転条件確認などに注力しています。

また、環境にやさしい製品の開発、革新的省エネプロセスなどの開発に注力しています。

環境保全コスト 分類	2022 年度（百万円）	
	投資額	費用額
(1)事業エリア内コスト	455	3,122
内訳		
・公害防止コスト	18	2,045
・地球環境保全コスト	437	380
・資源循環コスト	0	697
(2)上・下流コスト	0	0
(3)管理活動コスト	23	144
(4)研究開発コスト	165	3,220
(5)社会活動コスト	0	53
(6)環境損傷対応コスト	0	81
合計	644	6,620

### 経済効果

生産・製造過程で発生する副生油などは、燃料化もしくはリサイクルなどにより、経済的に有効な活用を図っています。また空ドラムや金属製コンテナなどは、金属としてリサイクル使用に努めています。また、省エネ活動として、熱を大量に使用する蒸留工程での熱回収に尽力しています。

#### 環境保全対策に伴う経済効果

効果の内容	単位（百万円）
再生処理、燃料化等により得られた効果	45.0
省エネルギーによる費用削減	0.5
溶剤や触媒の排出量削減や回収再利用による費用削減	5,863
合計	5,908

### 環境安全投資

公害防止設備、省資源・省エネルギー設備に関する環境投資に加えて、安全性の向上や危険性排除を目的とした投資（安全投資）も継続して行い、安全性の向上に努めています。

	単位（百万円）
環境保全 投資額	1,224
安全関係 投資額	5,725
合計	6,948

### 環境保全効果

#### 環境保全効果（物的効果）

環境負荷指標	2022 年度結果	対前年度
CO <sub>2</sub> 排出量（トン）	462,156	-61,384
SO <sub>x</sub> 排出量（トン）	514	-283
NO <sub>x</sub> 排出量（トン）	225	-56
COD 排出量（トン）	110	-31
埋立処分量（トン）	1.7	-2.1
PRTR 法対象物質総排出量（トン）	18.5	-4.9



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 気候変動

### TCFD提言への賛同とCO<sub>2</sub>排出削減の取り組み

当社は2020年8月、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明しました。

現在は、TCFD 提言を踏まえ、気候変動が当社事業に及ぼすリスク・機会を分析し経営戦略に反映することで経営基盤の強化を図り、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しています。

その取り組みは、中期経営計画における全社戦略「カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーを実現する『ものづくり』への転換を推進する」にも反映し、中長期的には2050年を見据えたカーボンニュートラルマスタープランを策定し、そのプラン実現のための取り組みやCO<sub>2</sub>排出削減の進捗を開示していきます。

### TCFD要請事項に対応した開示

#### ガバナンス

##### a) 気候関連リスクおよび機会についての取締役会の監視体制

2021年7月にコーポレートサステナビリティ推進本部を設置し、当社のサステナビリティ推進とその結果および進捗の開示を行っています。さらに2022年7月に同本部内にカーボンニュートラル統括推進部門を設置し、中期経営計画での全社戦略である「カーボンニュートラルとサーキュラーエコノミーを実現する『ものづくり』への転換を推進する」ための活動を行っています。これらの体制整備は、取締役会承認のもとに行っています。

サステナビリティ会議およびサステナビリティ委員会では、重要なサステナビリティ課題の一つとして「気候変動への対応」を掲げて必要な議論を行い、その内容について必要に応じて取締役会への報告を行う体制となっています。

当社では今般、中長期的な企業価値の向上・創造に対してより一層のインセンティブとなりうる役員報酬制度への改定を行いました。社内取締役および執行役員に関し、その報酬総額に対する業績連動部分の割合を引き上げるとともに、業績連動型株式報酬制度「株式給付信託（BBT-RS）」を導入し、報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にすることで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることとしたものです。

短期の業績に対する責任を負わせつつ、中期経営計画の目標との連動性を強く志向した評価指標となっており、当該評価制度の運用を通じて中長期的な企業価値の向上・創造の実現可能性を高めてまいります。

##### b) 気候関連リスクおよび機会の評価・管理における経営者の役割

当社は、経営理念「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」の実現に向けた気候変動を含むサステナビリティ課題に対応するために、前述のとおり推進組織を整備し、取締役であるコーポレートサステナビリティ推進本部長がこれを統括しています。その対応状況については、前述のサステナビリティ会議にて報告・審議が行われ、最終的に議長である代表取締役がサステナビリティ実現の責任を負う体制となっています。

#### 戦略

##### a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連リスクおよび機会

当社の気候変動に関するリスクと機会を把握するため、2020年度にゴム事業部を対象に2℃・4℃シナリオ分析を実施しました。さらに、2021年度には全社に展開し、同様のシナリオ分析を実施しました。

##### b) 気候関連リスクおよび機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響

###### 事業インパクト評価（財務計画への影響）

前述のシナリオ分析に基づき、2℃・4℃各シナリオにおいて想定される事業への財務影響を把握しました。4℃シナリオにおいては物理リスクの影響や調達コスト増により利益が減少、2℃シナリオにおいては炭素税の導入やEVの普及により利益が減少する一方、新たな事業機会獲得が利益に貢献するとの結果が得られました。

##### c) 2℃以下のシナリオを含むさまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえた、組織の戦略のレジリエンス

現在、1.5℃分析を実施しており、その結果を受けて、中期経営計画の全社戦略と連携しながら対応策を実行していきます。脱炭素戦略ではカーボンニュートラルを目指すための方策を全社的に検討しています。資源戦略ではサーキュラーエコノミーの促進やバイオマス原料を使用した製品の開発などを進めています。また、顧客の行動変化を想定した製品開発・ポートフォリオ管理を行い、事業の拡大を目指します。

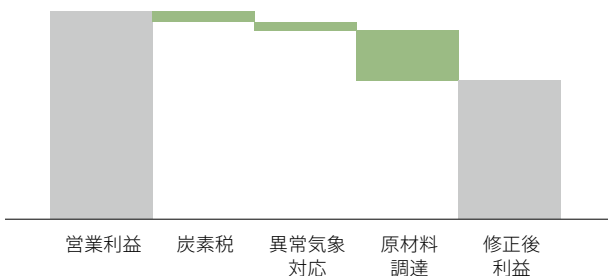
目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GR1 スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

ゼオングループの気候変動に関するリスクと機会

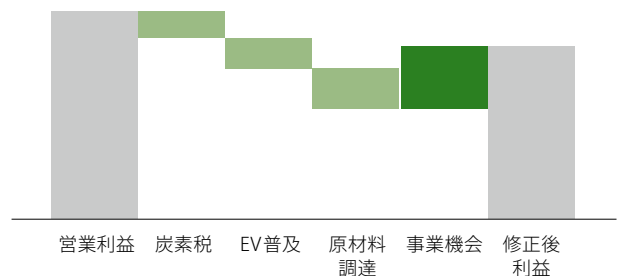
タイプ	評価項目		考察：リスク	考察：機会	重要度
	大分類	小分類			
移行	政策／規制	炭素価格と炭素税	●炭素税の導入（操業コストの増加）	●CO <sub>2</sub> 削減貢献につながる製品の販売機会の増加（売上の増加）	大
		各国の炭素排出目標／政策	●排出規制対応コストの増加（操業コストの増加）	同上	大
	業界／市場	重要商品／製品価格の増減 > 原材料調達コストの変化	●原材料価格の上昇（操業コストの増加）	●原材料価格の下落（操業コストの低下）	大
		エネルギー需要の変化 > コーティリティ（燃料・電気）コストの変化	●エネルギー価格の上昇（操業コストの増加）	●エネルギー関連需要の増加（売上の増加）	大
		次世代技術の進展	—	技術向上による競争力強化（売上の増加） ●将来的に効率的な製造技術や化石燃料を使用しない製造方法が開発できた場合、競争力が増加 ●バイオマス原料等の開発による市場優位性の確保 ●低炭素社会、サーキュラーエコノミーに対応した技術、製品の開発（ケミカルリサイクルなど）	大
評判	顧客行動の変化	製品や企業への評判悪化（売上の減少）	●CO <sub>2</sub> 削減貢献につながる製品の販売機会の増加（売上の増加）	大	
物理	慢性	海面の上昇	海面上昇による操業への悪影響（生産停止・遅延による売上減少や修繕費用の増加）	—	大
		平均気温の上昇	気温上昇への対応への負担増（操業コスト増加） ●作業員の熱中症増加による操業度低下 ●プラント復旧費用、安全対策費用の増大 ●生産能力の低下（冷却能力不足、GPB・GPI抽出能力低下） ●原料、製品の低温保管、低温輸送の必要性が増し、保管、輸送コストが増加（事業部門）	気温上昇に伴う販売増加 ●疫病の蔓延や熱中症増加等により、医療関係の需要増 ●天産品の供給減少により、当社品の需要増 ●植調剤、香料の需要増加 ●発熱問題解決のため、TIM需要増加	大
	急性	異常気象の激甚化（台風・ハリケーンの大規模化等）	激甚災害による操業へのダメージ（売上の低下、操業コストの増加）	甚大災害による、販売機会の増加 ●衛生面の悪化に伴い、手袋需要増 ●災害による従来の電力網の懸念が発生。各種産業の操業や生活に対する懸念から、電力供給網の多様化、蓄電池の需要が増加し、電池材料の販売が増加	大

全社でのインパクト評価

4℃シナリオの場合



2℃シナリオの場合



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

リスクマネジメント

a) 気候関連リスクを識別・評価するプロセス

4℃および2℃におけるシナリオ分析に基づき、2030年およびそれ以降を想定した気候変動に伴う移行リスク、物理的リスクを識別し、重要度に応じた分類をしています。

b) 気候関連リスクを管理するプロセス

気候関連リスクについては、リスクマネジメント室を中心に、全社共通のリスク管理一覧表のなかで気候変動リスクを認識し、リスク対応については該当部門においてリスク評価と対応策を明確にしてリスク管理を行っています。

c) 気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが、組織の総合的なリスク管理にどのように統合されているか

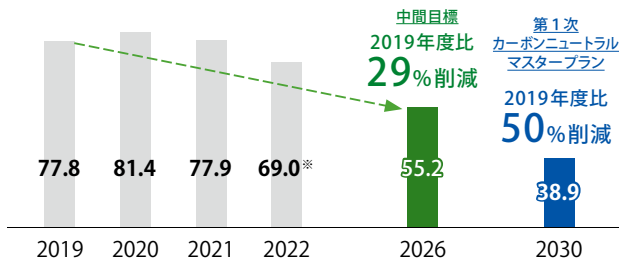
識別した気候変動リスクに関してはインパクト評価結果や研究開発の方針とリンクさせながら将来のありたい姿を描き、それに向けての経営方針や事業計画を作成し、3か年計画や年度予算にて具体的な数値目標に落とし込んでいく体制を作っています。

指標と目標

a) 組織が自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連リスクおよび機会を評価する際に用いる指標

指標と目標

2021年に第1次カーボンニュートラルマスタープランを策定し、2050年のカーボンニュートラル達成に向けた2030年度での削減目標値を設定しました。この目標は日本ゼオン単体のScope1とScope2の合計を対象としており、2030年度CO<sub>2</sub>排出量を2019年度比で50%減としています。中間目標として、2026年度に2019年度比29%削減を目指します。今後は適宜、プランをアップデートしていきます。



b) Scope1、Scope2 および該当する場合は Scope3 の GHG 排出量とその関連リスク

ゼオングループとしての Scope1、2、3 の開示のために、グループ企業を含めた Scope1、2、3 の排出量の把握を行う体制を確立し、CDP への開示や SBT 認定を目標としています。

また、特に SDGs13 ゴール（気候変動対応）に対応する指標や目標の設定を進めています。

c) 気候関連リスクおよび機会を管理するために用いる目標、およびその目標に対する実績

目標達成に向けた取り組み

2030年度のCO<sub>2</sub>排出量を2019年度比で50%減とする、という目標にむけて、さまざまな取り組みを推進しています。

前述の Scope1、2 での排出量削減方策として、①省エネルギー、②プロセス革新、③エネルギー転換、という3つのアプローチで取り組みます。

それぞれの削減比率は①約10%、②約10%、③約80%でエネルギー転換の効果が大きいと想定しています。なお、エネルギー転換はエネルギーの元であるボイラ等の燃料を再生可能エネルギーや証書付き燃料<sup>\*</sup>に転換することにより進めていきます。

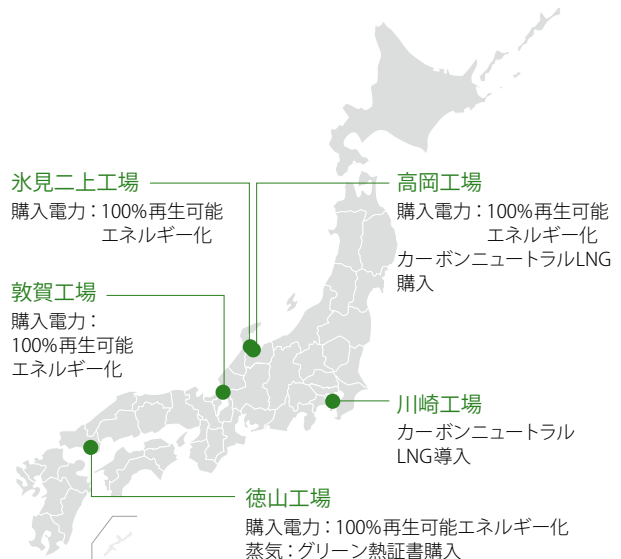
<sup>\*</sup> 証書付き燃料：採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスを、CO<sub>2</sub> クレジットで相殺することにより、地球規模では、この燃料を使用してもCO<sub>2</sub> が発生しないとみなされます。

2022年度の取り組み

① 国内工場のエネルギー転換を実施

国内生産拠点のうち4事業所（高岡工場・氷見二上工場・敦賀工場・徳山工場）において購入電力のすべてを100%再生可能エネルギー電力に転換しました。高岡工場ではCO<sub>2</sub>排出量が実質ゼロのカーボンニュートラルLNGの購入を契約しました。徳山工場では蒸気のCO<sub>2</sub>排出量削減のためグリーン熱証書の購入を契約しました。

川崎工場にて、東京ガス株式会社のカーボンニュートラル都市ガスを導入するとともに、カーボンニュートラルLNGバイヤーズアライアンスに加盟しました。



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

② インターナルカーボンプライシング制度 (ICP 制度) の導入

- ・社内炭素価格：10,000 円 /t-CO<sub>2</sub>
- ・制度対象：CO<sub>2</sub> 排出量の増減を伴う設備投資
- ・適用方法：対象となる設備投資計画に伴う CO<sub>2</sub> 排出量の増加／削減の影響を、社内炭素価格の適用により金額換算したものを投資判断の参考とする

③ NEDO\* グリーンイノベーション基金事業に採択

- ・単層資源循環型の合成ゴム基幹化学品製造技術の開発  
使用済みタイヤやバイオマスなどの再生可能炭素資源から、炭素資源循環型の合成ゴム基幹化学品であるブタジエン、イソプレンを高い収率で製造する、2つの高度な技術を確立し、2030年代に社会に実装することを目指します。(2022/2/21 プレスリリース より)
- ・光に適したチップ等の高性能化・省エネ化不揮発メモリ開発  
日本ゼオンが有するカーボンナノチューブ (CNT) の関連技術を活用し、低消費電力化、大容量化やコストの面で揮発メモリ (DRAM) 代替が可能な「CNTを用いた不揮発メモリ (NRAM)」を実用化するための技術を確立し、2030年代に NRAM を社会実装することを目指します。(2022/2/25 プレスリリース より)
- ・MATURI プロジェクト  
MATSURI プロジェクトとは、藻類の大規模培養と事業化に

強みを持つちとセグループが主体となり、様々な企業等とともに、藻類産業の構築を目指す取り組みです。日本ゼオンも参画企業の一員として、微細藻類を用い、太陽光をエネルギー源、CO<sub>2</sub> を直接原料とした、バイオプラスチックや機能性素材等の化学品、燃料、食品や飼料等の商業生産を通じた 2050 年カーボンニュートラル実現を目指します。(2023/3/27 プレスリリース より)

\* NEDO= 国立研究開発拠点法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

④ 経済産業省・資源エネルギー庁 「非化石エネルギー等導入促進対策費補助金」に採択

出光興産株式会社・東ソー株式会社・株式会社トクヤマ・日本ゼオン株式会社の4社は、経済産業省・資源エネルギー庁が公募する「非化石エネルギー等導入促進対策費補助金(コンビナートの水素、燃料アンモニア等供給拠点化に向けた支援事業)」へ「周南コンビナートアンモニア供給拠点整備基本検討事業 (以下、本事業)」を共同提案し、このたび補助事業者に採択されました。

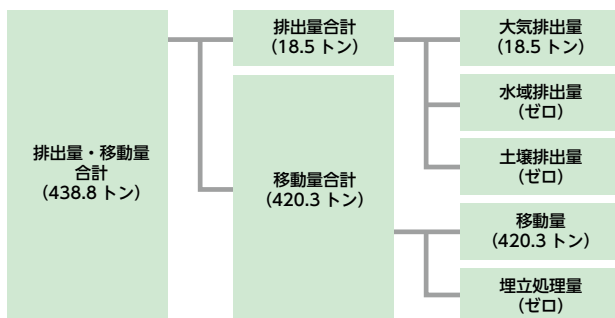
本事業では、2030年までに周南コンビナートにおける年間100万t超のカーボンフリーアンモニア供給体制を確立することを目的に、出光興産株式会社徳山事業所の貯蔵施設を周南コンビナートにおけるアンモニアの共通供給拠点として整備し、周南コンビナート各社(需要側)へのアンモニア供給インフラ検討を行います。また、今後4社は本事業をベースとして、実装置でのアンモニア燃焼実証等の様々な取り組みを通じ、周南地区における国内初のアンモニアサプライチェーンの構築を推進します。(2022/8/30 プレスリリース より)

化学物質管理

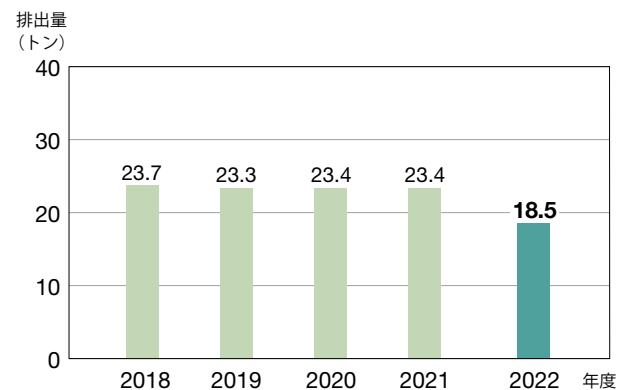
PRTR\*への取り組み

PRTR 法対象物質の排出量・移動量の削減に全社をあげて取り組んでいます。

PRTR 法対象物質の排出量・移動量 (2022 年度)



PRTR 法対象物質の排出量推移



\* PRTR = 環境汚染物質排出移動登録 (Pollutant Release and Transfer Register)

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

PRTR 法対象物質の排出量・移動量の詳細（2022 年度、6 工場＋総合開発センター）

政令 指定 番号	物質名称	取扱量 (トン)	大気排出 (トン)	水域排出 (トン)	排出量合計 (トン)	移動量 (トン)
2	アクリルアミド	26.4	0.0	0.0		0.0
3	アクリル酸エチル	1,318.1	3.8	0.0	3.8	0.0
4	アクリル酸及びその水溶性塩	25.1	0.0	0.0		0.0
6	アクリル酸2-ヒドロキシエチル	13.9	0.0	0.0		0.0
7	アクリル酸ノルマル-ブチル	2,740.9	1.5	0.0	1.5	18.2
8	アクリル酸メチル	11.9	0.3	0.0	0.3	0.0
9	アクリロニトリル	21,171.9	2.9	0.0	2.9	0.0
13	アセトニトリル	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1
20	2-アミノエタノール（モノエタノールアミン）	10.0	0.0	0.0		0.0
28	アリルアルコール	0.0	0.0	0.0		0.0
29	1-アリルオキシ-2,3-エポキシプロパン	16.9	0.0	0.0		0.0
30	直鎖アルキルベンゼンスルホン酸及びその塩	850.4	0.0	0.0		0.0
36	イソブレン	160,238.3	1.9	0.0	1.9	0.0
53	エチルベンゼン	94.7	0.0	0.0	0.0	0.0
56	エチレンオキシド	900.0	0.0	0.0		0.0
59	エチレンジアミン	0.0	0.0	0.0		0.0
60	エチレンジアミン四酢酸	13.0	0.0	0.0		0.0
65	エピクロロヒドリン	0.0	0.0	0.0		0.0
68	1,2-エポキシプロパン（別名酸化プロピレン）	34.9	0.0	0.0		0.0
80	キシレン	3,050.8	0.2	0.0	0.2	1.7
102	1-クロロ-2,4-ジニトロベンゼン	0.0	0.0	0.0		0.0
125	クロロホルム	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3
134	酢酸ビニル	160.1	0.1	0.0	0.1	0.0
151	1,3-ジオキソラン	1.1	0.0	0.0		1.1
154	シクロヘキシルアミン	0.0	0.0	0.0		0.0
190	ジシクロペンタジエン	189,794.9	0.1	0.0	0.1	3.9
202	ジビニルベンゼン	5.1	0.0	0.0		0.0
203	ジフェニルアミン	5.1	0.0	0.0		0.0
207	2,6-ジ-ターシャリ-ブチル-4-クレゾール	358.4	1.6	0.0	1.6	0.0
218	ジメチルアミン	0.0	0.0	0.0		0.0
220	ジメチルジチオカルバミン酸の水溶性塩	10.7	0.0	0.0		1.2
230	N-（1,3-ジメチルブチル）-N'-フェニル-パラ-フェニレンジアミン	38.5	0.0	0.0		0.0
232	N,N-ジメチルホルムアミド	234.9	0.0	0.0	0.0	1.2
240	スチレン	34,149.4	0.6	0.0	0.6	38.6
243	ダイオキシン類	0.0	0.0	0.0		0.0
259	テトラエチルチウラムジスルフィド（別名ジスルフィラム）	13.9	0.0	0.0		0.0
274	ターシャリ-ドデカンチオール	658.5	0.0	0.0	0.0	0.0
277	トリエチルアミン	48.3	0.0	0.0		0.0
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	302.7	0.0	0.0		0.0
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	302.7	0.0	0.0		0.0
300	トルエン	3,624.2	0.0	0.0	0.0	138.8
302	ナフタレン	380.6	0.0	0.0		0.0
308	ニッケル	92.9	0.1	0.0	0.1	82.3
309	ニッケル化合物	129.9	0.0	0.0		129.9
333	ヒドラジン	0.5	0.0	0.0		0.0
338	2-ビニルピリジン	54.8	0.0	0.0	0.0	0.0
349	フェノール	81.9	0.0	0.0	0.0	0.0
351	1,3-ブタジエン	364,954.0	2.6	0.0	2.6	0.0
355	フタル酸ビス（2-エチルヘキシル）	0.0	0.0	0.0		0.0
392	ノルマル-ヘキサン	589.1	2.1	0.0	2.1	2.1
395	ペルオキシ二硫酸の水溶性塩	85.9	0.0	0.0		0.2
400	ベンゼン	2,607.4	0.0	0.0	0.0	0.0
407	ポリ（オキシエチレン）＝アルキルエーテル	92.8	0.0	0.0		0.0
408	ポリ（オキシエチレン）＝オクチルフェニルエーテル	2.5	0.0	0.0		0.0
409	ポリ（オキシエチレン）＝ドデシルエーテル硫酸エステルナトリウム	0.0	0.0	0.0		0.0
410	ポリ（オキシエチレン）＝ノニルフェニルエーテル	0.0	0.0	0.0		0.0
411	ホルムアルデヒド	0.0	0.0	0.0		0.0
414	無水マレイン酸	69.7	0.4	0.0	0.4	0.0
415	メタクリル酸	1,196.0	0.0	0.0	0.0	0.0
417	メタクリル酸2,3-エポキシプロピル	7.2	0.0	0.0		0.0
420	メタクリル酸メチル	144.2	0.0	0.0	0.0	0.8
436	α-メチルスチレン	263.8	0.0	0.0		0.0
438	メチルナフタレン	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0

PRTR 法では kg・有効数字 2 桁の表示方法ですが、本レポートではトン単位で表示しました。  
0.0 は 0.005 トン未満であることを示します。

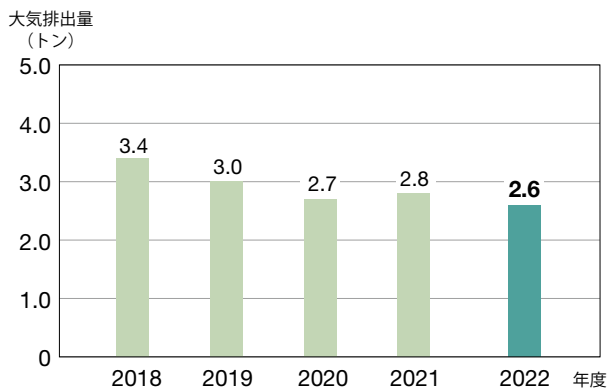
目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 大気・水・廃棄物

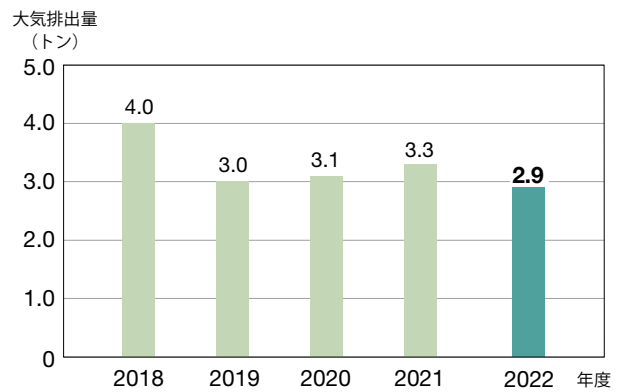
### 有害化学物質の大気排出量削減

大気汚染防止法で優先的に対策に取り組むべき物質（優先取組物質）として定められたブタジエンとアクリロニトリルについては、回収設備の導入、製造設備開口部からの蒸発を防止するための設備改善等に取り組み、計画的な排出量削減を進めています。

ブタジエン排出量推移



アクリロニトリル排出量推移

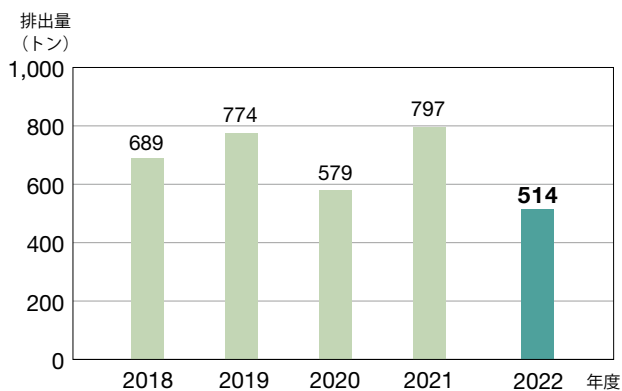


### 大気汚染防止・水質汚濁防止の取り組み

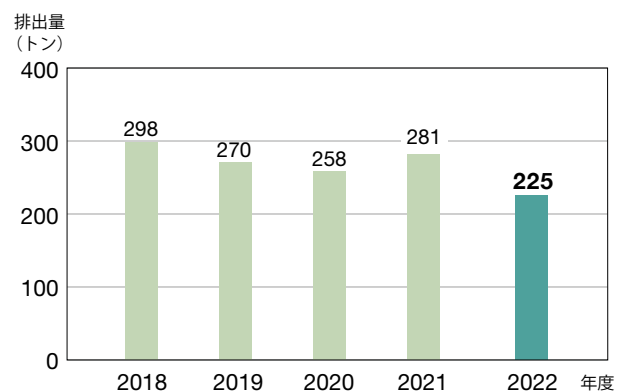
大気の汚染防止としては、硫黄(S)分の少ない重油の採用、天然ガス(LNG)への燃料転換などにより、大気汚染物質の排出量削減を推進しています。

排水の水質については、水質汚濁防止法や各自治体との協定(自主管理基準)を遵守しています。

SOx 排出量推移

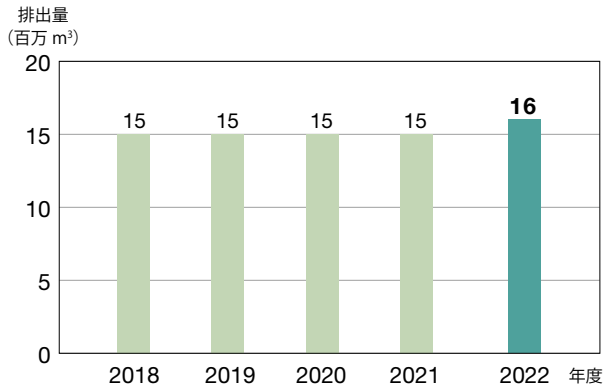


NOx 排出量推移

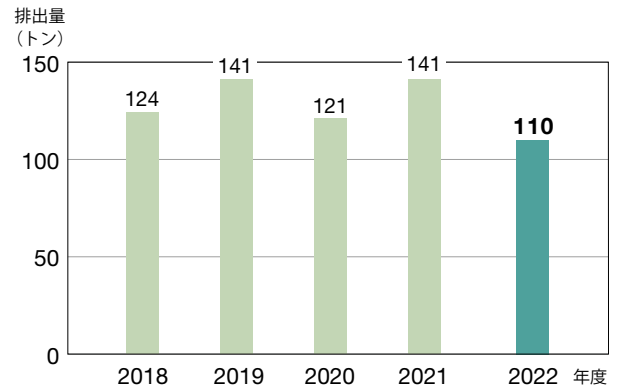


目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

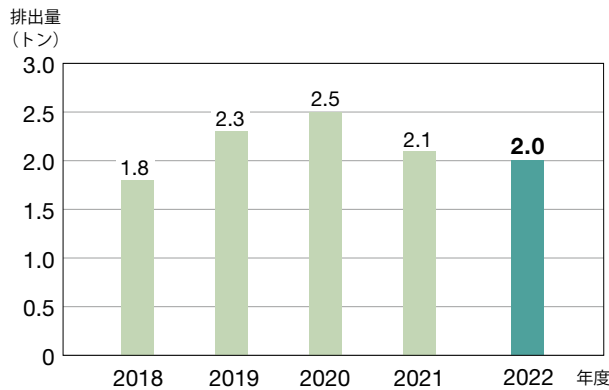
総排水量推移



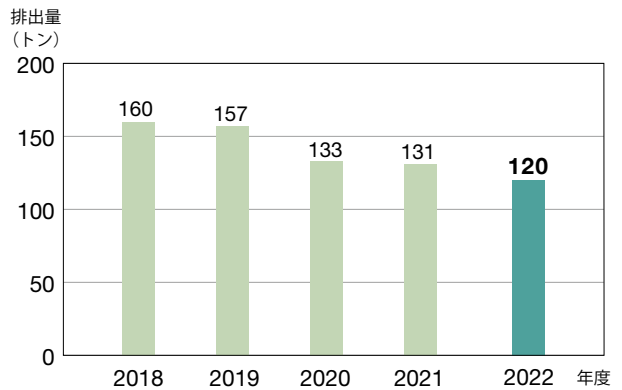
COD 排出量推移



全リン排出量推移



全窒素排出量推移



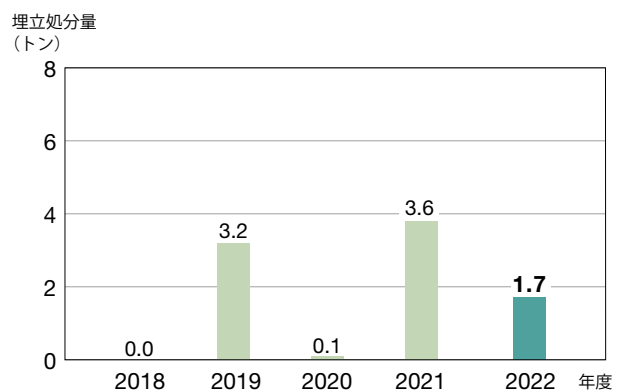
■ 廃棄物の削減

産業廃棄物の最終埋立処分量の削減について、当社の事業所では 2011 年度に達成した産業廃棄物ゼロエミッション（2007 年度の産業廃棄物発生量の 0.1%未満）を継続しています。

グループ企業については、2007 年度に 600 トン以上最終埋立処分をしていましたが、2012 年度以降、10 トン前後にまで削減することができており、これは 2007 年度の産業廃棄物発生量の 0.4%程度に相当することから、ゼロエミッション状態と考えています。

今後は当社の事業所と同様に 5 トン以下を継続させることを目指します。

産業廃棄物外部最終埋立処分量

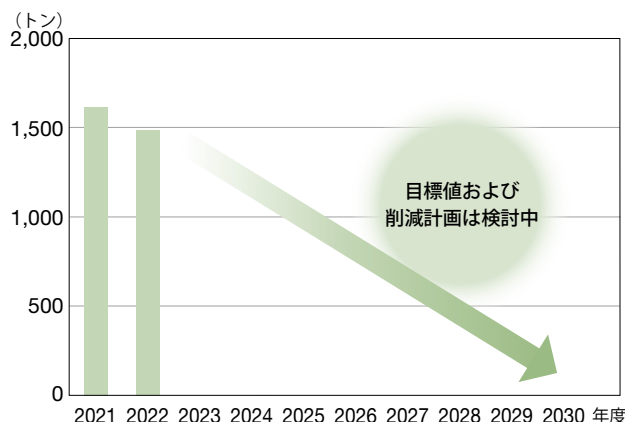


目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

### プラスチック使用製品産業廃棄物削減の取り組み

当社は、レスポンシブル・ケア行動指針の第3条で「有害化学物質、廃棄物排出の極小化」を掲げています。2022年4月に施行されたプラスチック資源循環促進法において、当社はプラスチック使用製品産業廃棄物の多量排出事業者（250t以上）に該当しており、発生量の削減と中長期的な目標・計画の作成に取り組んでいます。

### プラスチック使用製品産業廃棄物量



## 化学品の安全情報

化学品に関する安全性情報を収集し、提供します。また、有害性評価にも取り組んでいます。品質保証に関しては「品質保証」(→P.51)に掲載しています。

### 情報提供～化学製品が適切に取り扱われるために

すべての製品について、GHS<sup>※1</sup>分類結果、製品の危険有害性、取り扱い時の注意事項などを記載したSDS（安全データシート）を提供しています。

また、一部の製品について、安全性に関する情報を安全性要約書として、GPS/JIPS<sup>※2</sup>に提供しています。

※1 GHS  
Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals, 化学品の分類および表示に関する世界調和システム

※2 GPS/JIPS  
Global Product Strategy/Japan Initiative of Product Stewardship, GPSは国際化学工業協会協議会 (ICCA: International Council of Chemical Association) が進めている化学品管理の新たな自主的取り組み。日本では日化協が JIPS として会員会社に参加を呼びかけ推進している。

### 化学産業界の自主活動への参加

化学物質の有害性調査や安全性評価、環境影響調査などについて、LRI<sup>※3</sup>研究活動へ資金を援助しています。また、IISRP<sup>※4</sup> 亜細亜・太平洋部会における技術部会と環境部会に参画（年4回の定例会議、年2回の国際会議、各部会1名、合計2名）、国際的会合において、世界におけるゴム業界全体の技術向上、サステナビリティ推進に向けて積極的な活動を繰り広げています。

※3 LRI  
Long-range Research Initiative, 化学物質が健康や環境に及ぼす影響に関する研究を長期的に支援する活動。国際化学工業協会協議会 (ICCA) の自主活動の一つで、LRI 会員企業から出資された基金をもとに、日米欧の化学産業界（日本化学工業協会、米国化学協会、欧州化学工業連盟）の協力下で進められている。

※4 IISRP  
International Institute of Synthetic Rubber Producers, 国際合成ゴム生産者協会



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 物流における環境・安全

ゼオンでは、資源の有効活用・リサイクル性などの観点から、各種物資の輸送に使用する木製、樹脂製、金属製の容器・パレットの回収・リユースを推進しています。また、運搬用パレットには再生樹脂パレットを多く採用しています。

これまでに資源の有効活用、環境負荷低減の取り組みとして、金属製ボックスパレットの軽量化（約7%）や金属製ボックスパレットの海外からの回収促進、フレキシブルバッグの回収およびリユースに取り組んでいます。



軽量化した金属製ボックスパレット



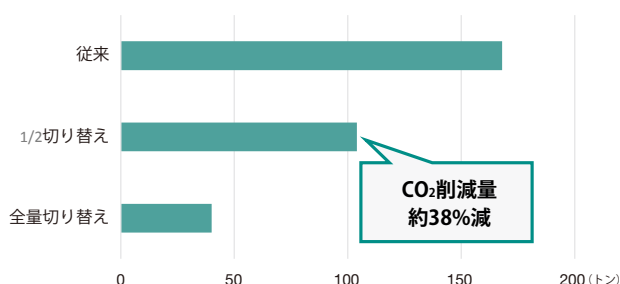
使用後に折りたたんだ様子

### 改正省エネ法への対応・CO<sub>2</sub> 排出量削減の取り組み

ゼオンは改正省エネ法で定める特定荷主として、製品や原料の輸送にかかわる協力会社とともに、エネルギー使用の合理化に取り組んでいます。これまでに、積載効率の向上や鉄道・船舶へのモーダルシフト、トラック・船舶の燃費向上などを検討し、実施してきました。

トラック輸送に関しては、2024 年問題もあり、今後の輸送コスト抑制や CO<sub>2</sub> 排出量削減を目指して国内長距離トラック輸送を鉄道輸送や内航船輸送にシフトしていきます。事例としては、国内での一部原材料輸送において、コストアップを抑えながらトラック輸送を鉄道輸送に切り替えています。現時点で輸送量の半分を切り替えた結果、当社試算では CO<sub>2</sub> 排出量約 38%削減となりました。今後全量切り替えに向けて取り組みを進めていきます。

#### モーダルシフトを行った場合の年間物流 CO<sub>2</sub> 排出量 (当社試算)



### 物流安全の取り組み

ゼオンでは、危険性・有害性を有する製品の物流に関して「イエローカード<sup>※</sup>管理運用規則」を定め、製品出荷時には必ず運転手にイエローカードを携行させています。

また、運転手に対する通報連絡訓練のほか、各工場では製品の取り扱いなどに関する教育を実施し、物流事故の防止に取り組んでいます。

<sup>※</sup> イエローカード  
日本化学工業協会の「物流安全管理指針」により定められている、輸送中に事故が発生した場合の対応方法が記載されている書類。用紙全面が黄色なのでイエローカードと呼ばれる。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# 人権

人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持 26  
 国連グローバル・コンパクトへの署名と  
 分科会活動への参加 28

## 人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持

ゼオングループは、2019年8月に「ゼオングループ人権方針」を制定し、人権の尊重・差別の禁止を掲げ、性別・年齢・国籍などの属性による差別を受けることなく、多様な価値観を理解し、許容しあえる会社を目指しています。

### ゼオングループ人権方針(2019年制定、2023年改訂)

私たちゼオングループは、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、「国連グローバル・コンパクト」等の人権に関する国際行動規範を踏まえ、人権の尊重において企業としての社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

#### 人権の尊重

年齢・性別・出身・祖先・国籍・障がい・宗教・信条・婚姻の有無・雇用形態・組合加入・政治的見解その他の差異に基づく差別およびハラスメント行為を容認しません。また、児童労働、強制労働および不当な低賃金労働を容認しません。

#### ステークホルダーとの連携

本方針については、お客様、取引先等にも支持していただけるよう働きかけ、人権尊重の考えを共有して事業活動を行うように努めます。

#### 人権侵害の防止および軽減

事業活動に伴う人権への負の影響の把握に努め、その回避または軽減を図るよう努めます。

#### 人権侵害への対応

人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

#### 人権課題への取り組み

本方針が理解され実施されるよう、役員、従業員等に対して適切な教育と研修を行っていきます。

#### 情報開示

本方針に基づく人権尊重の取り組みについて、当社ホームページ、統合報告書等、外部発信媒体を通じて報告していきます。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 2022 年度以降の取り組み

ゼオングループでは、2022 年度より本格的に人権デューデリジェンスの取り組みを開始しました。人権デューデリジェンスの推進については、外部専門家のアドバイスを受けながら、日本ゼオン、グループ企業、サプライチェーンのそれぞれで取り組みを進めています。

## 日本ゼオン

法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応」における 25 項目の人権リスクカテゴリーに、近年サプライチェーンの川下で問題となっている「広告における人権問題」を追加し、さらにはその他のリスクについても留意しながら、主管部署を決め、全社の人権リスク低減の取り組みを進めています。

## 当社が重視する人権問題（一部抜粋）とその対応

リスクカテゴリー	一般的なリスクの内容・事例	当社の取り組みの状況
労働安全衛生（健康）	労働者の健康が確保されていない	定期健康診断、新型コロナウイルス等感染症対策の継続
過剰・不当な労働時間	人手不足やトラブルにともなう長時間労働の発生	労働時間の適性把握の継続、労働時間に関する相談窓口や上限時間の周知徹底
各種ハラスメント	パワー、セクシャル、マタニティ、介護などの各種ハラスメントの行為が行われている	ハラスメント防止研修の継続的な実施
外国人労働者の権利	外国人であることを理由に差別的な扱いを受けること	日本語教育サポート強化、外国人社員との対話
地域住民の権利	生産活動の中で、騒音や廃棄物で地域住民への負の影響を与えてしまう	工場や生産拠点における取り組み状況の確認
広告における人権問題	製作した広告が差別を助長する	関係者への人権セミナーの受講、広告代理店への人権方針の確認
救済へアクセスする権利	相談窓口があっても周知されていない	内部通報制度規則の改正と周知

## 国内グループ企業

国内のグループ企業に対しては、各社の経営者および人権担当者を対象として、取り組みの背景や人権尊重の取り組みの重要性に関する教育を実施しました。

2023 年度より本格的にグループ企業各社における人権リスクの特定およびその低減策の立案、実行を進めていきます。

## サプライチェーン

### ①取引先のリスクの洗い出し

各調達部門において、調達額の多い取引先（上位 80%）および人権などのリスクが高いと想定される取引先計 262 社を選定し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの共通 SAQ（Self Assessment Questionnaire）を実施して、取引先の取り組み状況の把握やリスクの洗い出しを行っています。

### ②フィードバック

共通 SAQ で回答のあった全ての取引先に対して、人権、労働、環境などの各項目におけるスコア、全取引先の平均点、前回スコア、総評などを記載したフィードバックシートを送付して、取引先の CSR の取り組み改善を促しています。

### ③取引先エンゲージメント

共通 SAQ フィードバックシート送付先から、スコアの低い会社・高い会社、CSR 上のハイリスク原料を取り扱う会社として 16 社を選定し、訪問や面談を実施して、CSR 調達の重要性の説明や、取り組み状況の確認を行いました。

また、必要に応じて改善の要請を行うなどの対話を通じて、サプライチェーンにおける CSR のリスク低減活動を進めています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

取引先エンゲージメントの対象とフィードバック内容

項目	会社数	フィードバック面談内容
低スコアの会社	5社	CSRやサステナブル調達に関する説明を実施する他、得点率の低い項目についての詳細な内容を確認してリスクを把握し、改善に向けた活動を促す
高スコアの会社	3社	当社や他の取引先の持続可能な調達に活かすため、当該高スコア企業の好取り組み事例をヒアリングして、そこから学びを得る
ハイリスク原料を取り扱う会社	8社	紛争鉱物やパーム油、シリコンなどCSRの観点でリスクが高いとされる原料を扱っている会社を対象に、対象原料の上流へのアプローチや管理状況を確認し、管理状況が不適切な場合は、改善に向けた活動を促す

④サステナブル調達ガイドラインの制定

当社はこれまで「CSR 調達ガイドライン」に基づいて CSR 調達活動を進めてきましたが、2023 年 10 月に取引先とともに持続可能な調達活動を推進していくための指針として、新たに同ガイドラインの内容を発展させて「サステナブル調達基本方針」を制定し、これを軸に関連する当社の方針等も盛り込んだ「サステナブル調達ガイドライン」を制定しました。今後は、「サステナブル調達ガイドライン」を取引先に展開し、当社の調達に対する考え方を広く浸透させ、持続可能な調達を推進していきます。

「サステナブル調達基本方針」、「サステナブル調達ガイドライン」は、近日中に Web サイトにて公開予定。

⑤サプライチェーン通報窓口の設置

サプライチェーンにおいて法令などに抵触したり、企業倫理に反したりするような事象を未然に防止することを目的として、当社 Web サイト上にサプライチェーン通報窓口を近日中に設置し、Web サイトで公開します。

国連グローバル・コンパクトへの署名と分科会活動への参加

ゼオングループは、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に賛同しています。またグローバル・コンパクトネットワーク・ジャパンにおける分科会活動にも積極的に参加しています。人権に関連するサプライチェーン分科会やヒューマンライツ・デュー・ディリジェンス分科会では、ワークショップやワーキンググループに参加し、そこで得られた情報や知見についても、ゼオングループの人権尊重に向けた取り組みに活かして活動を進めています。



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# 人材

人材戦略の全体像	29
全社戦略実現に向けた取り組み	31
多様な人材の活躍	33
健康経営と Freedom・Well-being の推進	36
人事制度改定	41
組織・人材開発	42

## 人材戦略の全体像

### 「舞台」を全員で創る

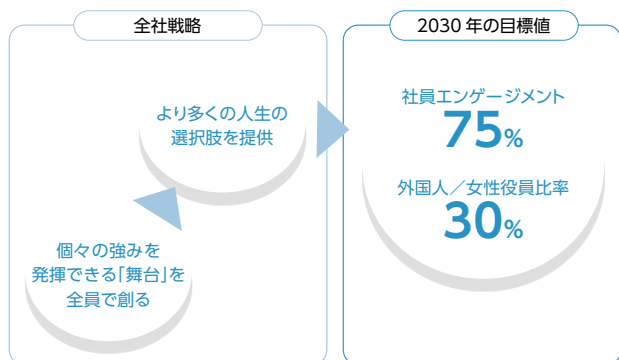
全社戦略の1つとして当社が目指す「『舞台』を全員で創る」とは、一人ひとりの社員の「Freedom, Well-being（自分らしく、よく生きる）」を実現することで多様な個々が強みを発揮できる会社を創るということです。この「舞台」づくりは「DI&B（ダイバーシティ & インクルージョン & ビロッキング）の深化」と「エンゲージメントの強化」が両輪となっています。

2021・2022年度の「中期経営計画：STAGE30」第1フェーズでは、本社オフィスリニューアルやテレワークの推進、カフェテリアプランの導入など、より多くの選択肢を提供するための制度づくりや環境整備に力を入れてきました。

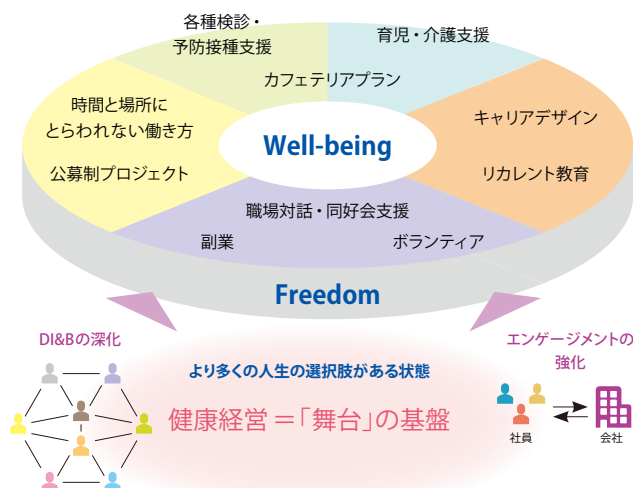
### 第1フェーズの取り組み

第1フェーズの取り組み	内容
従業員エンゲージメントサーベイ導入	当社課題の可視化、KPI 設定 調査範囲をグループ会社へ拡大
本社オフィスリニューアル	社員が創造的なアイデアを出せる場としての環境整備
テレワーク推進	ライフスタイルに合わせた働き方のサポート 通勤時間の削減やプライベートとの両立支援
カフェテリアプラン導入	社員ごとのニーズに合わせた健康・自己学習・レジャー等、福利厚生を選択肢提供
各種制度導入・改定	シニア社員制度、副業制度、育児・介護支援拡充等

### 全社戦略と 2030 年の目標値



### Freedom と Well-being イメージ



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 第2フェーズの重点テーマ：個々の強みと成長を引き出す人材マネジメントへの変革

2023年度から2026年度の中期経営計画第2フェーズでは、『舞台』を全員で創る」「経営基盤を『磨き上げる』』という全社戦略実現のため、要となる方策に「健康で意欲的に働ける環境を整える」「コーポレートガバナンスを『磨き上げる』」を据えました。人材戦略のテーマは、“健康経営の取り組み”“「自分らしさ」を發揮できる新人事制度の運用”“DI&Bの考え方の浸透”“将来の経営を担う多様な人材育成”です。2026年度に関連するKPIを達成すべく、成果につながるアクションを取り続けていきます。

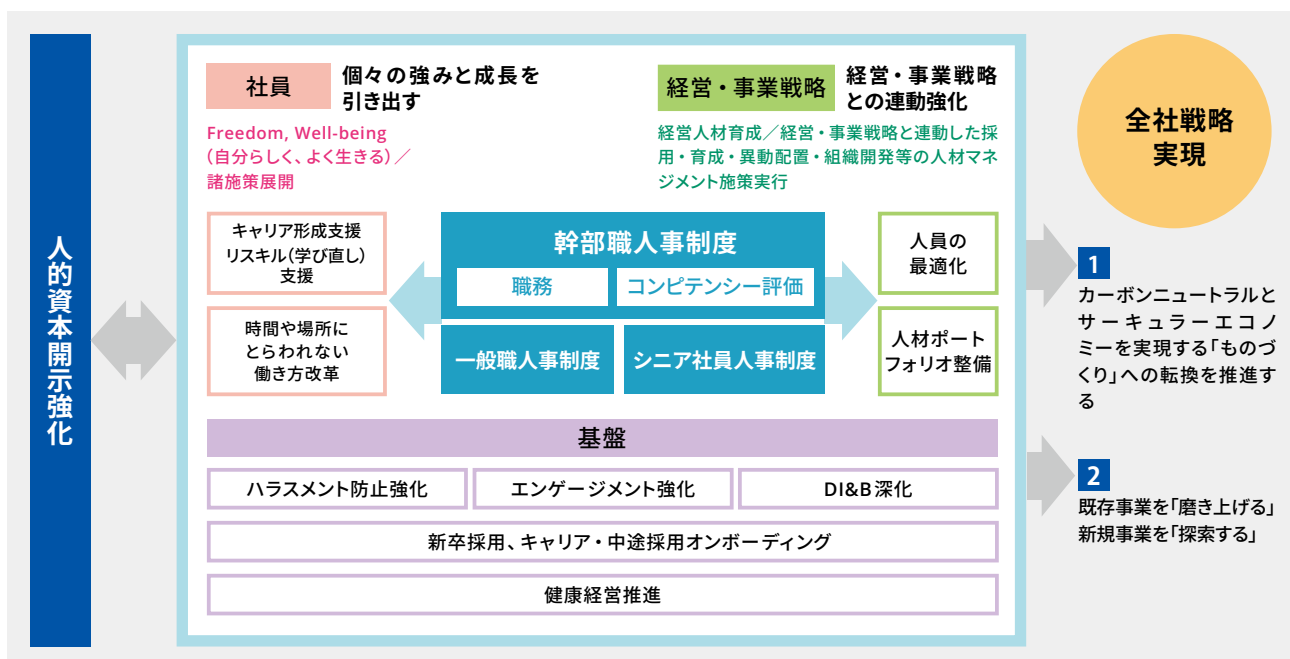
2023年7月に施行した幹部職の新人事制度は、職務を起点とした幹部職人事制度を導入しました。各職務を人起点で

はなく戦略起点で設計することで、社員にとっては職務遂行のための人材要件・キャリアが明確になり、自身のキャリア形成支援やリスキル支援につながります。経営・事業戦略視点では、必要な人材の過不足が量・質双方の観点で可視化されることにより中計実現に向けた適正人員の把握や人材ポートフォリオ構築の足掛かりとなります。また、今後どのような人材の採用・育成・異動配置に注力すべきかを明確にする経営戦略と連動した人材マネジメントが可能になると考えています。経営に資する人材戦略を展開することで、事業の全社戦略実現に貢献します。

### 全社戦略実現に向けた2026年目標（KPI）と施策

全社戦略	2026年度目標	施策
<b>3 「舞台」を全員で創る</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメント調査項目 社員エンゲージメント 56%</li> <li>エンゲージメント調査項目 社員を活かす環境 55%</li> <li>日本ゼオン健康行動指標 65%</li> <li>年次有給休暇取得率 70%</li> </ul>	<b>要となる方策</b> 健康で意欲的に働ける環境を整える <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営の取り組みを前に進める</li> <li>「自分らしさ」を發揮できる人事制度を運用する</li> <li>DI&amp;Bの考え方を浸透させる</li> </ul>
<b>4 経営基盤を「磨き上げる」</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人／女性役員比率 25%</li> <li>女性管理職比率 12%</li> </ul>	<b>要となる方策</b> コーポレートガバナンスを「磨き上げる」 <ul style="list-style-type: none"> <li>将来の経営を担う多様な人材育成</li> </ul>

### “舞台”の全体像



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 全社戦略実現に向けた取り組み

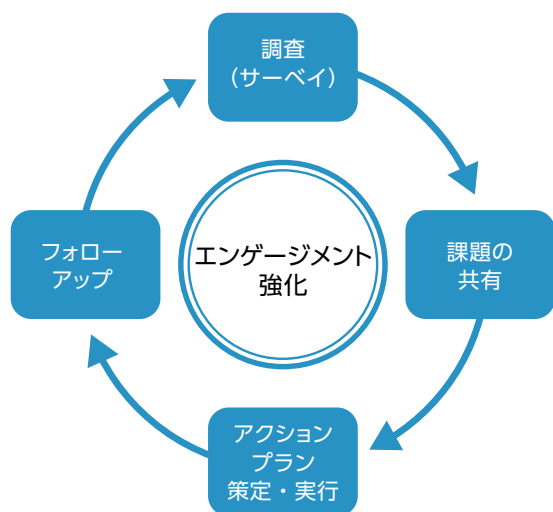
### 従業員エンゲージメント調査を通じた エンゲージメント強化

当社では、「舞台」の出来栄や状況をモニタリングするために「従業員エンゲージメント調査」を実施し、調査から判明した会社に対するコミットメントや自発的努力といった“社員の意欲”を表す指標である「社員エンゲージメント」と、自分のスキルや能力を活かせる働きやすい環境といった“職場の環境”を表す指標である「社員を活かす環境」を活用しています。当社が使う従業員エンゲージメント調査はグローバルに活用されているもので、好業績なグローバル企業や日本企業の平均値をベンチマークにすることができます。これにより感覚的に捉えがちであった組織の各種課題が、数値を持って捉えられるようになりました。

従業員エンゲージメント調査は2021年度から実施しており、2022年度の社員エンゲージメントは48%、社員を活かす環境は46%でした。調査から判明した組織の課題に対する改善計画の策定・実行・定着を支援するために、部門ワークショップを通じた職場での改善や、人材戦略の実行を通じて従業員エンゲージメントの強化を進めていきます。

2026年には社員エンゲージメントを56%、社員を活かす環境を55%にすることを目標としています。そして、2030年の社員エンゲージメントの目標値は世界好業績企業の平均値である75%とし、目標の達成を通じ、一人ひとりが強みを発揮できる『舞台』づくりを目指していきます。

#### エンゲージメント強化の流れ

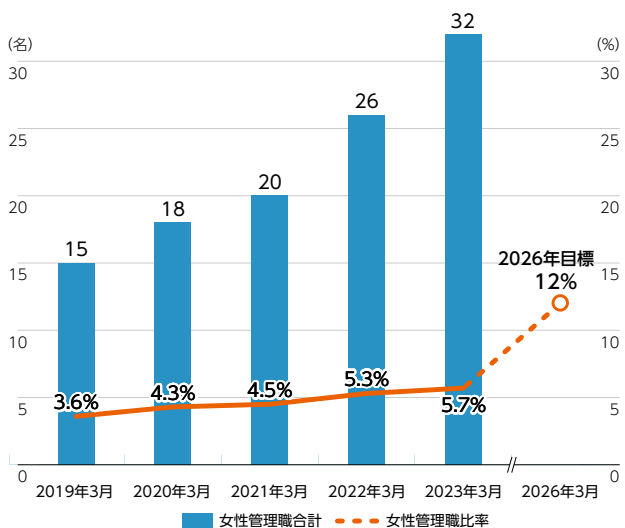


### 女性活躍

少子高齢化により労働力人口の減少が進む中、当社が持続的に成長し続けるため、女性の活躍推進は不可欠です。部長・課長職を担える女性社員を増やし、その活躍の場の拡大を図っています。2023年3月末時点での女性社員比率は13.4%、女性管理職比率は5.7%です。2026年には女性管理職比率を12%にすることを目標としています。

当社では、WEPs（女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な7原則）の診断を2022年3月に実施したところ、女性管理職のロールモデルが少ないため通常より女性のキャリア構築について手厚く支援していく必要があることがわかりました。そのため、女性従業員への支援としてメンター制度とスポンサー制度の2つの制度を近々導入する予定です。これらを中心として、将来の経営を担う多様な後継者育成計画のため、人材要件を議論し客観的な評価を行える仕組みを整え、プロセスを定期的に回していけるよう仕組みを構築していく計画です。

#### 女性管理職比率と人数（単体）



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

**日本ゼオン 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）**

女性の継続就業および管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日～2026年3月31日
2. 日本ゼオンの課題 女性就業者数を増やしたい。
3. 目標と取組内容・実施時期

**目標 1** 採用した労働者（大学卒業以上の新規卒業者）に占める女性労働者の比率を、事務系 50% 以上、技術系 30%以上にする。

**2021 年度～** 当社ホームページの採用ページ等で女性社員の働き方・活躍に関する内容を充実化、会社説明会の実施

**目標 2** 管理職に占める女性労働者の比率を 6% 以上にする。

**2021 年度～** 管理職候補となる社員に対して管理職育成研修を実施、キャリアアップへの意識啓発を含めた自己啓発支援を拡充・継続



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 多様な人材の活躍

### DI&B の考え方を浸透させる

当社では D&I に Belonging を加えた DI&B を推進しています。多様性を尊重したうえで活かし (D&I)、誰もが受け入れられている安心感や信頼感を持っていること (Belonging) を目標として、トップダウンとボトムアップの両方から施策を行っています。

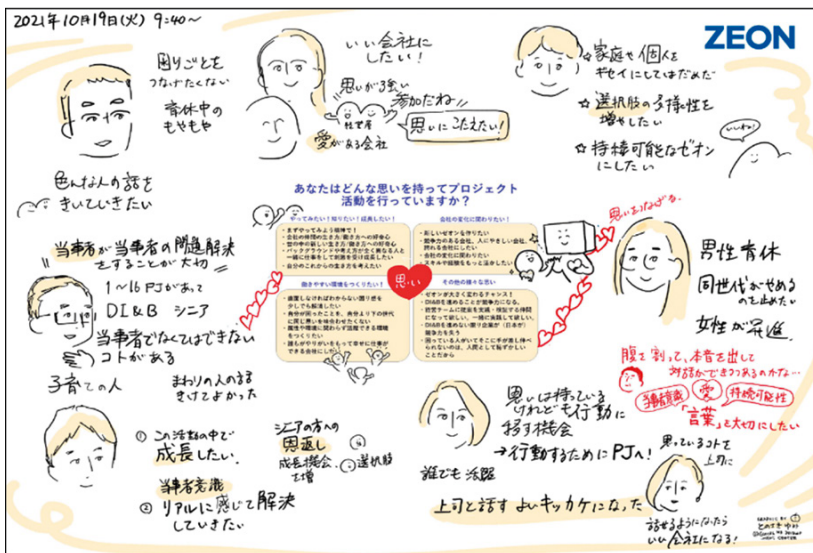
誰もが「ここで働いていてよかった。ここが私の居場所だ」と思えるような DI&B な組織風土づくりを推進していくこと

は、中期経営計画の「個々の強みを発揮できる『舞台』を全員で創る」プロセスそのものと考えています。

人事統括部門の中に DI&B 推進室という専門の部署を設けていますが、それだけではなく、DI&B の組織風土定着のため、社内公募の推進プロジェクトも発足しています。幅広く公募で募った年齢も性別も国籍も違うメンバーがさまざまなチームに散らばり「自分たちがゼオンの DI&B 風土定着のためにやりたいこと」を実行に移して活動しています。

### DI&B の取り組み

取り組み	内容
DI&B に関する教育	アンコンシャスバイアス研修、セルフリーダーシップ研修等の実施
DI&B 推進プロジェクト開始 (2020年12月～)	2023年度 (第6期) 全社より36名のメンバーが参加し、さまざまな企画を実施
シニア活躍推進	ライフキャリア見つめなおし研修、社外インターントライアル
つながるサポート・社員が社員を助ける仕組み	キャリアと組織の相談室・若手と先輩がつながるメンタリング支援
子育て支援	社内Webサイトでの男女育休体験談掲載、お話会開催、子育て社員コミュニティ創設
中途・キャリア採用者支援	つながる交流会実施、事業所見学会実施など会社理解促進施策
DI&B ウィーク	全社員対象のキャンペーンウィーク実施、海外現地法人との共同開催
経営との対話会	経営陣とDI&B プロジェクトメンバーとの対話 (2021年度より計6回開催)



経営との対話会記録



DI&B Week の社内 HP

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

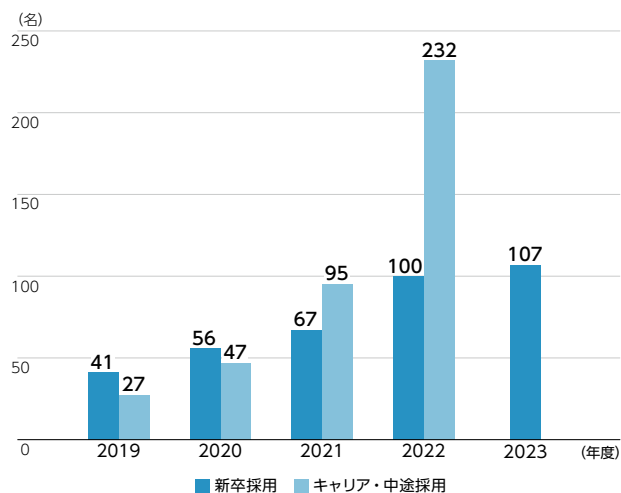
## 新卒採用、キャリア・中途採用

2022年度には中途・キャリア社員 232 人を採用し、その内訳は研究開発、基盤事業、高機能事業、デジタル等、多岐にわたります。さらにはこうした人材を積極的に管理職に登用することで、多様な考えをもつ組織づくりに努めています。新卒採用では、2023年度は 107 人を採用、本社採用では女性活躍推進の観点から女性採用比率 30%以上の維持向上を図っており、将来的に経営の意思決定に関わる中核人材となる女性社員が着実に増加しています。

また、近年の積極採用で人員が大幅に増加する中、入社者がしっかりと定着しいかなく個々の能力を発揮し活躍できるよう、双方向の対話を軸に、生活基盤支援、社内独自教育、人間関係構築支援など、オンボーディング施策の実施と仕組み化に力を注いでいます。

2023年度からは、入社間もない中途社員と人事がざっくばらんに話せる場を設定し、当社の生産活動について理解し、中途入社者であっても全社を俯瞰して業務を行えるような教育を開始しました。

### 採用数（単体）



## 障がい者雇用の推進

当社は化学メーカーであることから、危険物や回転機器などを取り扱う研究所や工場では、安全に配慮しながら障がい者雇用を進めています。

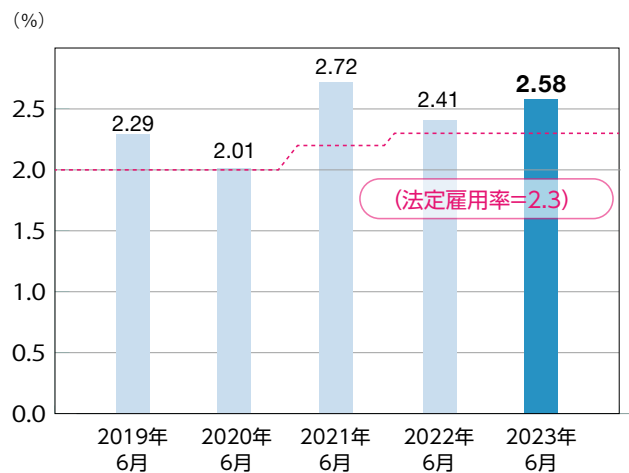
また、2020年10月からは障がい者就労施設「ゼオンふぁーむ」を千葉県柏市に、2022年9月からは「ゼオンふぁーむ徳山」を山口県周南市に開園、大阪府枚方市にあるふぁーむも含めた3拠点で、積極的にディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の機会を提供しています。

各ふぁーむで収穫した野菜は、本社や工場への発送や子ども食堂への寄付を行い、健康経営と地域貢献活動にも寄与しており、障がいのある方を中心に野菜の栽培を協力して行っています。



「ゼオンふぁーむ徳山」にて

### 障がい者雇用状況



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 外国籍社員の活躍

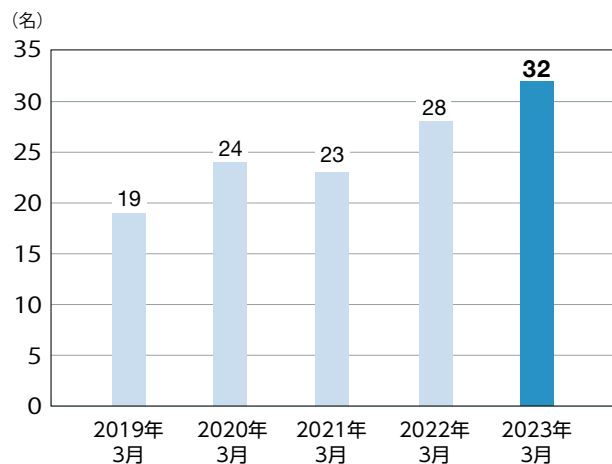
グローバルでのビジネス展開に伴い、日本人社員のみならず外国籍社員の活躍は非常に重要です。

外国籍社員が様々な部門で働くことで、本人のみならず周りの日本人社員の成長にもつながり、多様な価値観の尊重や組織全体の活性化を促します。

当社では、以前より国籍を問わず、海外からも含め多国籍な採用を継続的に進めており、2023年3月時点では32名の外国籍社員が在籍し、過去から比較しても増加傾向です。その内6名は管理職として活躍しています。

今後も経営の意思決定に関わる中核人材となる外国籍社員を増やしていく方針です。

### 外国籍社員人数（単体）



## グローバルで活躍する社員

当社では、世界中の地域で海外駐在員が活躍しています。2023年3月時点では52名の海外駐在員がおり、アジア圏を中心に北米、欧州など各地で当社の海外事業を推進しています。

海外駐在員が安全に仕事や生活ができるよう支援をしていることはもちろんですが、それぞれの海外駐在に求められる役割、職務や社員の成長を見据えたキャリアビジョンの明確化を目指すとともに、社員自らが手を挙げられるなど、安心して挑戦できる環境づくりを検討していきます。

## シニア社員の活躍について

2022年4月1日付で定年後60歳以上の社員を対象とした「シニア社員制度」をスタートしました。2023年4月1日現在シニア社員は153人（グループへの出向者含む）が所属しており、海外駐在を含め多くの舞台上で活躍しています。本制度のコンセプトは、『人生100年代に向け、シニア世代を迎えた・迎える社員の皆さんにこれまで以上に長きにわたり個々の強みを発揮頂く舞台（職場）を創る』です。

本制度導入により、満70歳までの再雇用の枠組みを整備するとともに、魅力ある処遇とパートタイム勤務や副業を含めた柔軟な働き方によって、より多くの人生の選択肢と安心して働ける環境を提供し、定年後の活躍意欲・挑戦意欲に役立てていきます。

### シニア社員制度の概要

再雇用期間	70歳まで延長
コース区分	役割・磨き上げた能力の発揮をより反映したコース区分への再編
処遇等	<ul style="list-style-type: none"> <li>役割・能力に応じた魅力ある処遇</li> <li>「マイスター称号」の新設</li> </ul>
働き方・福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム or パートタイム選択可</li> <li>一定条件の下での副業許可</li> <li>サポート休暇導入</li> </ul>

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 健康経営と Freedom・Well-being の推進

### 健康経営のビジョン

当社は 2021 年 10 月に「健康経営宣言」をするとともに、「Well-being のための行動指針」を制定しました。当社の健康経営は「社員とその家族が最もかけがえのない当社の財産である」との考えに基づき、「個々の強みを発揮できる『舞台』を全員で創る」ことを最終的なゴールとしています。

一人ひとりの社員の「Freedom, Well-being（自分らしく、

よく生きる）」実現を目指し、これからも健康経営の取り組みを推進していきます。

Freedom : より多くの人生の選択肢がある状態

Well-being : 心身だけでなく社会的にも良好で、満足した生活を送れている状態

#### 健康経営宣言 (2021年10月)

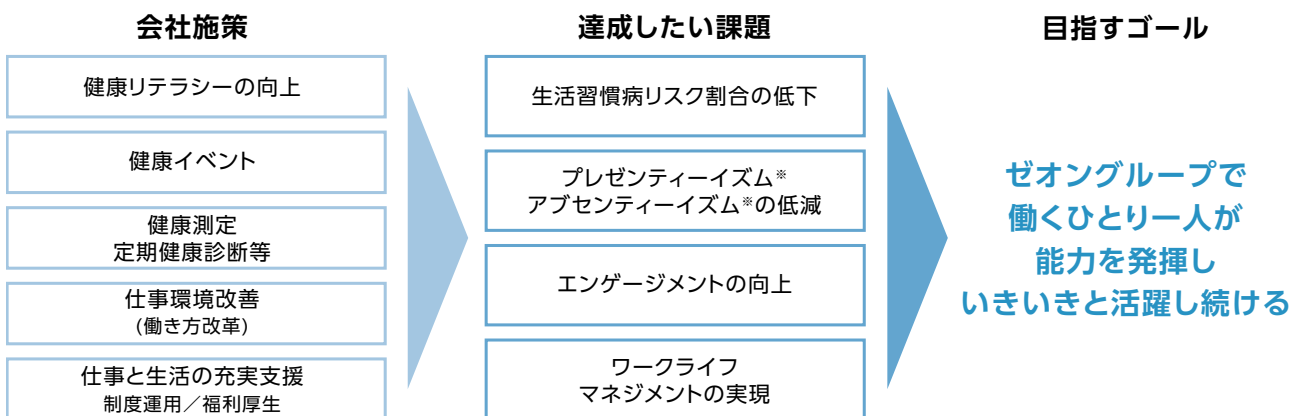
「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」という当社の企業理念(使命)は、ゼオングループで働くひとり一人が能力を発揮し、いきいきと活躍し続けることによって体現されます。

当社は、「持続可能な地球」と「安心して快適な人々のくらしの実現」に貢献し続けるために、社員が家族や仲間とともに、心身ともに健やかで、幸せな気持ちでやりがいのある仕事に取り組むことができる環境を整備していきます。

#### Well-beingのための行動指針『わたしが幸せであるために』

- 一、自ら健やかで幸せに、力を発揮して働くことに自覚を持ち、主体的に取り組む
- 一、定期健康診断により自分の健康状態を把握し、適切なフィードバックや指導を受ける
- 一、良い睡眠や良い食事はとれているか?と自分の日常を認識し、状態変化に早めに気づいてセルフケアをする
- 一、自分を取り巻く環境に注意を払い、日頃から安全で心地よい環境に改善する
- 一、いざという時に自分をサポートしてくれる周囲のリソースを把握する

### 健康経営の目標と課題・施策



※プレゼンティーズム：出社しているが体調が万全でないために失われる生産性  
アブセンティーズム：病気で本人が休んでいるために失われる生産性

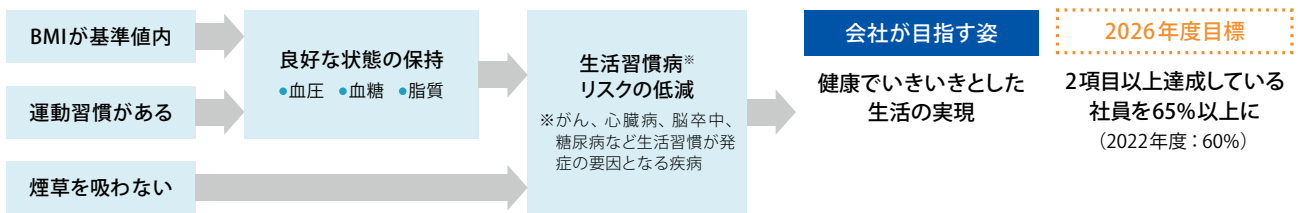
目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 「日本ゼオン健康行動指標」の設定

2023年度よりスタートした「中期経営計画：STAGE30」第2フェーズでは、身体の健康づくりに向けた目標として「日本ゼオン健康行動指標」を設定しました。これは、「BMIが基準値内である」「運動習慣がある」「煙草を吸わない」の3つの健康行動から構成される当社オリジナルの指標です。自己

評価が容易なこと、また健康行動という誰でも取り組める部分に着目したことが当指標のポイントです。「3つの健康行動のうち、2項目以上を達成している社員」が60%（2022年）から65%以上（2026年）となることを目標とし、取り組みを行っていきます。

### 日本ゼオン健康行動指標

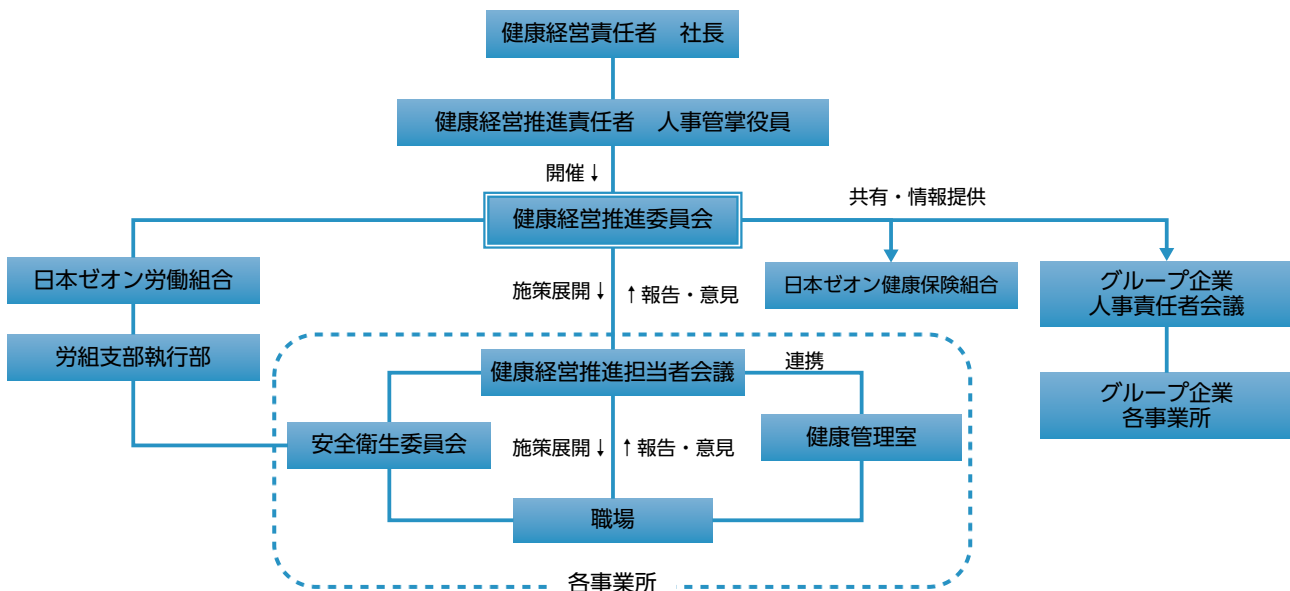


## 健康経営の推進体制

代表取締役社長を健康経営の責任者と位置づけ、健康経営を推進しています。

人事管掌役員が委員長となり実施する「健康経営推進委員会」では、健康経営に関する施策検討や意思決定を行っています。

2023年度からは下部組織として「健康経営推進担当者会議」を発足しました。各事業所独自の取り組みの共有や、本社―事業所間の協力体制の構築など、健康経営の取り組みを社員に浸透させるべく、活動を行っています。



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## Freedom と Well-being 実現に向けた

### 具体的な取り組み

#### 心身の健康に関する取り組み

##### ●メンタルヘルスに関する研修

全社員を対象としたセルフケア研修の実施や動画コンテンツの配信を行い、受講後には理解度や満足度を確認しています。既存のポスト・ライン職向けラインケア研修を、講師とコミュニケーションを図りながらより実践的に学ぶ演習型に変更し、3年間で全管理職の受講が終了するように計画しています。

##### ●女性の健康課題に関する研修

女性が働きやすい職場づくりと女性の健康への理解を深めることを目指し、女性の健康課題に特化したセミナーを実施しました。現役の産婦人科医を講師とし、普段は聞けない疑問や質問に答えていただける貴重な機会となりました。

##### ●健康支援アプリの活用

社員の健康習慣支援を目的に、16種類の健康管理メニューを搭載した健康支援アプリを導入しました。アプリを活用したイベントを開催し、社員の運動習慣づくりにつなげています。

##### ●健康診断と事後対応

定期健康診断については、産業医・看護師による要指導者を対象としたフォローアップの面談・指導を実施しています。また、「いつでも、あなたの意識に健康を」を合言葉として、健診結果を24時間オンライン上で確認可能なシステムを導入しました。自分の健康を意識することは健康づくりの第一歩です。システムの導入を通して、健康意識の醸成を行っていきます。

##### ●ストレスチェック

毎年7月にストレスチェックを実施しています。各事業所にフィードバックを実施するとともに、職場環境の改善に取り組んでいます。

##### ●社外カウンセリング支援の導入

心身の健康づくりを目的として社外カウンセリング支援を導入しました。仕事上の悩み、健康上の不安などについて、プロフェッショナルなカウンセラーが解決に向けてサポートします。

##### ●事業所独自の取り組み

各事業所の課題やニーズに合わせた健康づくり施策として、ウォーキングイベントや体力測定、食堂での健康に配慮したメニュー導入、健康リテラシー向上のためのセミナー開催等を実施しています。

#### 柔軟な働き方に関する取り組み

一人ひとりの Well-Being 実現をさらに後押しするため、テレワークの拡充やフレックスタイム制・時間単位年次有給休暇の導入等「時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境」の整備を進めています。

##### ●オフィスのリニューアル

テレワークの普及を契機にオフィスの役割を見直し、「協働・共創のコミュニケーションや教育等を重点的に実施する場」としました。全組織や部署を横断した全面的なフリーアドレスを採用するとともに、柔軟に働くための最先端な ICT 基盤を導入することで、個々の強みを発揮できる舞台となる本社オフィスへと生まれ変わりました。

##### ●服装自由化

本社オフィスでは、一人ひとりの自由な発想や自律的な行動溢れる職場環境づくりを目的として服装の自由化を導入しています。



オフィスリニューアルと服装自由化の様子

##### ●単身赴任解消の取り組み

本社では、テレワークの活用により単身赴任の解消にも取り組んでいます。

##### ●副業制度導入

2023年4月より「副業制度」を導入しました。副業を通じてスキルや経験を得ることでキャリアを形成できる、自分のやりたいことに挑戦でき自己実現を追求する等、社員が描くキャリアを後押しする制度として活用されています。

##### ●年次有給休暇取得促進の取り組み

「Freedom、Well-being（自分らしく よく生きる）」ための諸施策として、年次有給休暇取得促進に取り組んでいます。2026年目標値である年次有給休暇取得率70%に向けて、年次有給休暇の取得奨励期間・奨励日の設置、1時間単位及び半日単位での取得を可能とする制度整備などを通じて、休暇を取得しやすい環境作りを進めています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

●テレワーク制度適用拡大への取り組み

「場所にとらわれない働き方」の実現に向け、従来のテレワーク実施場所（自宅・シェアオフィス）以外の場所での勤務を認める「テレワーク制度の適用拡大トライアル」を一部事業所で実施しています。トライアル利用者からは「柔軟な働き方が実現できた」「プライベートの充実につながった」等の肯定的な意見が大半だった一方で、介護事情を抱える社員からは上限日数の増加を求める声がありました。このような意見を反映し、2023年度は利用上限日数を20労働日から40労働日に増やしています。社員の仕事と生活の両立の下支えとなるテレワーク制度を目指し、社員の声に寄り添いながら取り組みを続けていきます。

生活の安心・充実に関する取り組み

●新福利厚生サービス「ゼオンカフェテリアプラン」導入  
社員一人ひとりの「安心感」「キャリア形成」「つながる・協創」を支援できるメニューの中から、従業員が自ら選択をし、自由に活用できる制度を導入しました。

人間ドックやフィットネスクラブ等の健康増進、ベビーシッターやデイサービス等の育児・介護支援、通信教育や語学学習等の自己啓発、宿泊施設の利用等様々な用途で利用が可能です。

2023年度はメニューの拡充を行い、単身赴任者の帰省交通費や介護利用者の帰省交通費も申請の対象として追加しました。

●GLTD制度（日本ゼオン長期療養サポート制度）

社員とその家族が安心できる生活環境づくりの支援をすることを目的として導入しました。病気やケガにより長期間働けない状態が続いた場合、会社負担により収入の一部を最長で65歳の誕生日まで補償する制度です。また、任意加入プランにより自身で補償を上乘せすることも可能です。

●育児休業相談窓口設置

育児休業に関する制度理解の向上や取得しやすい環境づくりを促し、円滑な育児休業取得および職場復帰を支援するため、「育児休業に関する相談窓口」を設置しています。

●介護支援の拡充

仕事と介護の両立を目指し、社内外に介護の相談窓口を設置しています。

介護の悩みや心配事についてメールや電話で相談が可能であり、介護相談のセーフティネットとして活用されています。加えて、介護に関する基本的知識を身につけるための研修や、介護支援ハンドブックの発行を計画しています。

●サポート休暇の拡充

安心して働ける環境を整備することを狙いとして、年次有給休暇の当年付与日数をすべて取得した後において私傷病やお子様の学級閉鎖などの不測の事態により働けなくなった場合に、有給のサポート休暇を取得できるように整備しました。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRIスタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## Freedom と Well-being 実現に向けた取り組み・制度一覧

時間外労働の削減や、柔軟な働き方に向けた諸制度の整備、  
 出産・育児・介護支援制度の整備を通じて、“働きやすい職  
 場環境づくり”に継続的に取り組んでいます。

### Freedom と Well-being 実現に向けた取り組み・制度一覧

時間と場所にとらわれない働き方	★フレックスタイム制、★テレワーク制度、★本社オフィスリニューアル、★本社オフィス服装自由化、年次有給休暇取得奨励日、半日休暇、★時間単位休暇（一部事業所）、定時退社日、★単身赴任の解消（一部事業所）、★副業制度の導入
出産・育児支援制度	産前産後出産休暇、★育児休業および出生時育児休業（最大5日間有給扱い）制度、★配偶者出産休暇（男性社員向け）、子の看護休暇、半日休暇制度、短時間勤務制度、時間外勤務の制限、深夜勤務の免除、保育時間、育児・介護休業支援金制度、出産祝い金、家族給、奨学手当、★サポート休暇、コアタイムを定めないフレックスタイム制、★カフェテリアプラン、育児休業取得ガイドラインの作成
介護支援制度	介護休暇、介護休業制度、介護の相談窓口、★カフェテリアプラン
健康増進支援	定期健康診断、★健診結果閲覧システムの導入、ストレスチェック、★従業員エンゲージメント調査、体力測定、メンタルヘルス研修、★女性の健康課題に関するセミナー、健康ニュースの発行、★健康支援アプリの活用、★健康支援イベントの開催、★カフェテリアプラン、★インフルエンザのワクチン接種実施
財産形成	積立貯蓄、従業員持株会（奨励金あり）、企業型確定拠出年金、マッチング拠出制度
住宅の支援	住宅支援制度（寮・社宅、家賃補助、持ち家取得手当、転勤者自宅借上げ）
休暇・休業制度	年次有給休暇（最大付与日数22日）、★サポート休暇制度（最大付与日数40日）、生理休暇、出産休暇、転勤休暇、転宅休暇、公務休暇（裁判員制度）、罹災休暇、防疫休暇、慶弔休暇、★配偶者出産休暇、マイライフ休暇（満50歳到達時）、子の看護休暇、介護休暇、ボランティア休暇、妊産婦の通院休暇、リフレッシュ休暇（シニア社員）
自助	災害見舞金、団体医療保険、休業補償（日本ゼオン健康保険組合・共済金）、希望グループ保険、団体生命保険、★GLTD制度

★：中期経営計画期間（2021年度～2023年度）に拡充した取り組み

## 労働協約と労使の対話

### 企業発展に向けた労使共同宣言

1. 労使関係は、相互理解と信頼を基本とする
2. 誇れる会社づくりと企業基盤強化に向け、互いの役割を着実に実行する
3. 労使は良きパートナーとして、企業風土の改革と定着を目指す

日本ゼオン（株）と日本ゼオン労働組合は、両者間の平和を維持し、事業の健全な発展と組合員の労働条件の維持改善に協力することを目的に労働協約を締結しています。組合活動・労使交渉・苦情処理のルール、賃金・労働時間等の労働条件を定めています。

企業の発展に向けた施策を確実に展開していくためには、会社と労働組合が協力しあい、ゼオングループ全員の力を結集して、積極的に取り組んでいかなければならないとの労使共通認識に立ち、“企業発展に向けた労使共同宣言”を締結しています。

また、経営層との懇談会を定例化しているほか、労使協議会・懇談会、RC対話、労使合同パトロールをはじめ、さまざまな意見交換の場が設定されています。労使協議会では、厳しい議論を交わす場面も多々ありますが、労使の信頼関係のもと、双方にとって前向きな取り組みとするべく、互いに切磋琢磨しています。

今後とも労働組合との対話の機会を積極的に設け、労使が互いの立場を尊重しつつ、良きパートナーとして『働く誇り』を感じるゼオンの実現に向けて、さまざまな施策に取り組んでいきます。





目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 人事制度改定

### 人事制度改定について

当社は 2023 年 7 月に幹部職人事制度改定を行い、「職務」を起点とした人事制度を導入しています。旧制度では「人」の職務遂行能力に基づきマネジメント職へのステップアップを目指した等級・報酬運用をしていましたが、近年、社員に期待される役割（＝職務）は多様化しています。

また、社員の意欲に応え、個々の強みを発揮できる「舞台」づくりには、一人ひとりの多様な強みと成長を引き出す人事制度への移行が不可欠と考え、今回の幹部職人事制度改定を行いました。

改定の狙いは以下の 3 点です。1 つ目は、複線型の人事制度とすることで「期待される役割の重さ」に報いるためです。従来の役職を基準としたマネジメント職に、個別に職務に対する評価を行い等級設定するスペシャリスト職を加え、キャリアパスを明確にしつつ、職務の重さに応じたメリハリのある処遇を実現します。

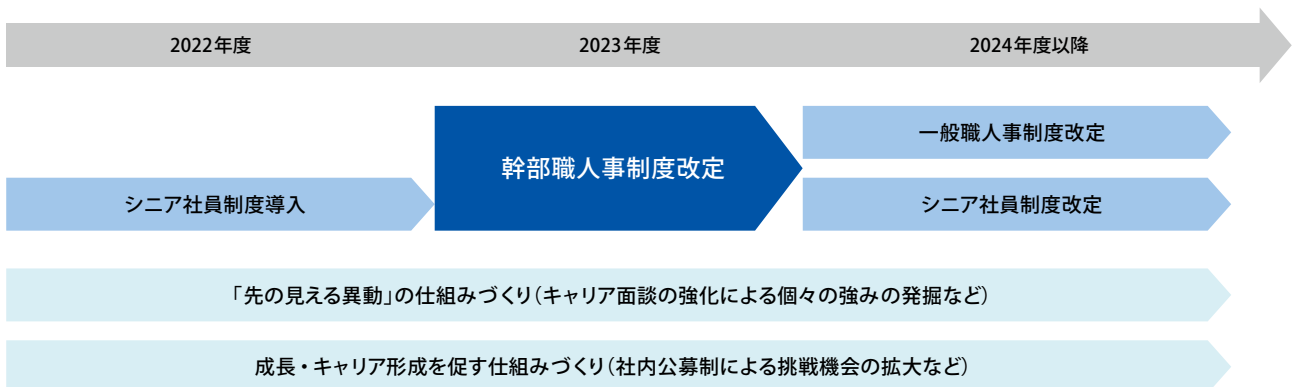
2 つ目は幹部職への昇格以降も成長を促すためです。職務ごとの評価項目などを設定し、発揮・観察された行動特性を評価する“行動評価（コンピテンシー評価）”を導入していくことで、評価の透明性の向上、成果の創出の喚起、長期的な育成の指針としての活用を狙っています。

3 つ目は社員のキャリアの可視化につなげるためです。各職務の人材要件を明確にし、社員それぞれのキャリアパスの見える化や、経営戦略達成に必要な人材の過不足の見える化を実現し、成長を促すとともに今後どのような人材の獲得・育成・配置に注力すべきかなどの人事運営にも活用していきます。

幹部職の新しい人事制度を運用していく中で、経営・事業戦略達成のための適正人員確保に向けた人材ポートフォリオ構築を進めていきます。また、幹部職の各職務遂行のための人材要件が明確になることで、幹部職を目指す若手・中堅層の育成や先に見えるキャリアパスにつなげることを目指します。

2024 年度以降には一般職の人事制度改定を予定しています。まず対話を通じて働き方・キャリア形成における課題を把握し、若手から自律的なキャリア形成の機会を支援するため検討を進めていきます。また、新しい幹部職人事制度を踏まえシニア社員制度にも職務の考え方を反映すべく、2024 年度に制度改正を予定しています。

### 人事制度等改定の流れ



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 組織・人材開発

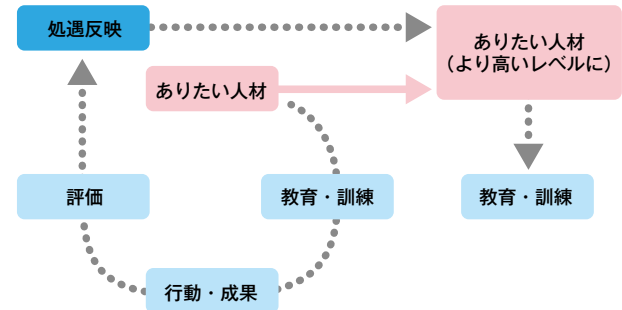
### 人材の育成

#### 人材に関する基本理念

会社は、従業員一人ひとりの能力を引き出し、育成し、活用する。

当社では、「ありたい人材」を『高い目標に向かって、自ら考え抜いて行動し、変え続けられる人材』と掲げています。各人が目標となる「ありたい人材」を描くことで、現状とのギャップを埋めていき、また日常の具体的な行動につながるように教育・訓練の仕組みを変えています。その行動を通じて達成された成果を公正に評価し、処遇反映することで、さらなる高い目標につなげることを狙っています。従業員一人ひとりが、具体的な行動により改革と改善を積み重ねることで、会社全体の現場力の向上につなげています。

#### 人材育成のイメージ



### 人材育成の仕組み

人材育成については、経営理念の自覚や相互に協力する精神の醸成、共通知識の習得を中心とする基本教育を実施しています。また、それぞれの仕事に必要な能力を開発・向上させる職種別専門教育、評価者のスキル強化を目的とした評価者研修や職場で実施するOJTなど階層に応じた教育を実施しています。

自己啓発支援の一環には通信教育奨励金があり、講座ごとの修了条件を満たした場合には受講料の100%を支給しています。

#### 教育訓練体系図

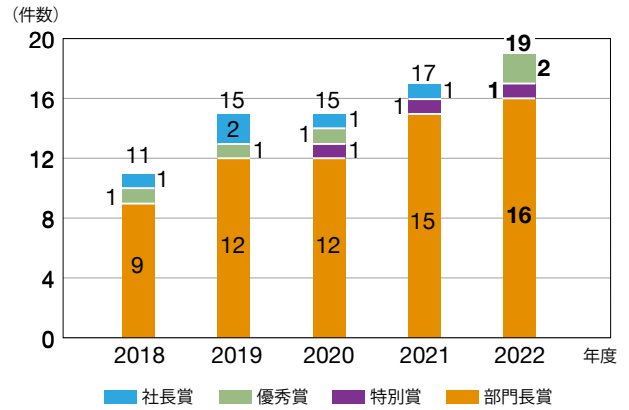
階層	サステナビリティ基本方針の徹底	マネジメントの向上			専門スキルの強化	自己啓発支援
	基本教育	職階別教育	階層別教育	選抜派遣教育	共通専門職能・専門職能部門技術伝承教育	
幹部職	サステナビリティ／コンプライアンス／情報管理	戦略策定力 課題設定力	組織変革 メンバーの成長支援	MBA派遣／語学／海外留学 ビジネススクール派遣 考課スキル	環境安全／品質／知的財産／製造 研究開発／営業／管理その他	通信教育 資格取得支援 TOEIC
準幹部職		課題解決力				
リーダー職		問題発見力				1on1 キャリア研修 ハラスメント研修等
新入社員		問題解決力				ものづくり Z&S基本

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 表彰制度「ZEON Challenge Award」

ZEON Challenge Award は、「挑戦」および「成果」を残した個人 / グループに対して授与される『年間表彰』です。社長賞をはじめ、成果の度合いに応じた各賞が贈られます。部門長が毎月個人を表彰する『月間表彰』とあわせて、社員の自発的な挑戦に応え個々の強みを発揮できる「舞台」を用意しています。

## 年間表彰受賞数



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# 労働安全衛生

- 労働安全 44
- 保安防災 45
- 環境安全教育 47
- トピックス 49

## 労働安全

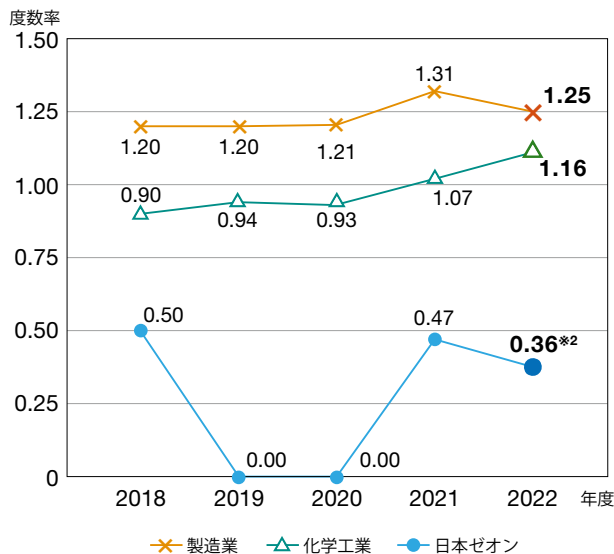
### 労働災害防止を目指した活動を展開し、工場内で働く全員の安全と健康を守る

安定・安全な生産体制を目指し、新型コロナウイルスの感染防止対策を行いながら、管理監督者と現場作業員との対話を重視して現場力を高め、安全5S診断<sup>※1</sup>、危険予知<sup>※2</sup>活動や、ヒヤリハット<sup>※3</sup>抽出に注力した活動を実施するとともに、体験学習にも取り組んでいます。

※1 安全5S診断  
作業現場の見える化と危険箇所の見直しなどのために5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を推進する上で、特に安全とのかかわりの強い事柄について行う診断  
 ※2 危険予知（KY）  
不安全な状態を分析し、理解することで自らの危険な行動を前もって知ること  
 ※3 ヒヤリハット  
ヒヤリとしたり、ハッとしたりするなど、事故になりそうだった事象のこと

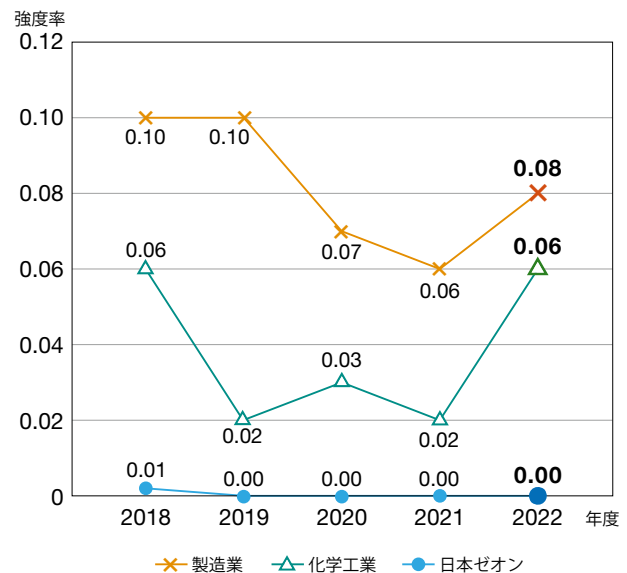
### 労働災害の発生状況

休業災害度数率<sup>※1</sup>の推移（日本ゼオン単体）



※1 休業災害度数率  
労働災害の発生率を示す安全指標の1つで以下の式で算出されます  
 休業災害度数率 = 休業災害被災者数 ÷ 延実労働時間 × 100 万時間  
 ※2 2022年度から吸収合併により日本ゼオンの値が4工場から6工場の合計値になっています。

休業災害強度率<sup>※</sup>の推移（日本ゼオン単体）



※休業災害強度率 = 延労働損失日数 ÷ 延実労働時間 × 1,000 時間

### 安全5S診断

安全5S診断とは、5Sを推進する上で、特に安全とのかかわりの強い事柄について行う診断のことです。本社環境安全部長と各事業所環境安全室課長が、環境安全委員会開催事業所の現場パトロールを実施し、優良ポイントと要改善ポイントを確認しています（2022年度はコロナ禍のため中止）。

### 危険予知(KY)の活動

#### 4R-KY（4ラウンド危険予知）活動

4R-KYとは、作業前に作業分析し、理解することで自らの危険な行動を防止する危険予知手法の1つです。手順を1ラウンドから4ラウンドに分けて行います。

事業所に配置した「KYトレーナー」を中心に活動しています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## ヒヤリハット抽出

ヒヤリハットとは、重大な災害や事故にはいたらないものの、ヒヤリとしたり、ハッとしたりするなどした事象のことをいいます。この背景には、「重大な事故1件の陰には、29件の軽微な事故と、300件のニアミスが存在する」というハ

インリッヒの法則があります。ヒヤリ、ハットしたニアミス事例を蓄積・共有することで、重大事故の防止につなげていきます。

## 保安防災

### トップを先頭にした保安管理の推進

「保安の確保は全てに優先する」との理念のもとに「年度保安管理向上マスタープラン」を毎年作成し、経営トップを先頭とした保安管理体制のスパイラルアップを図っています。

具体的には以下のような分かり易い合い言葉のもとに、保安確保のために重点的な取り組みを継続しています。

1. 抜け落ち防止のための設備・システムの確実な運用（だろ  
う・はずだはやめよう）
2. 工場老朽化対策、フルプルーフ化<sup>※</sup>推進（金を出すから  
知恵を出せ）
3. 過去事故の見直しと再発防止対策（だろ  
う・はずだはやめ  
よう）
4. 標準類の見直し（決めたことは守る、守れないものは変える）

※ フルプルーフ化  
新人等経験や知識の乏しい人が間違った操作をしたり、ベテランがうっかりミス等により誤操作をしても事故が起きないような仕組みにすること

### 経営層と工場との対話

経営層は、トップ診断、トップヒアリング、年度方針の説明会などで定期的に工場を訪問し、重点課題の進捗状況を確認しています。また、それ以外にも工場を訪れ、現場の第一線で働く工場従業員と直接、対話をしています。2020年度より新型コロナウイルス感染症対策でオンライン会議を併用してきましたが、2022年度は38日の対応を行い、そのうち35日は直接訪問にて積極的な事業所との対話を再開しています。

### 全事業所での認定保安検査実施者の認定取得

#### 認定保安検査実施者<sup>※1</sup>の認定

高岡工場、川崎工場、徳山工場、水島工場で取得

#### 認定完成検査実施者<sup>※2</sup>の認定

川崎工場、水島工場、徳山工場で取得

認定更新審査では、保安検査および完成検査の方法や検査管理の実施状況の審査に加え、保安管理システムが高圧ガス保安法に定められた規格要件を満たしたシステムであることおよびその運用状況についても審査が行われます。

全事業所とも保安の確保をより確実なものにするために、保安管理システムの確実な運用や、事業所の全プラントの危険源特定とリスク軽減対策の計画的実施等を行っています。また、スマート保安<sup>※3</sup>についてありたい姿を描いて推進していきます。

※1 認定保安検査実施者

高圧ガス保安法に基づき、特定施設が技術上の基準に適合しているか否かについて、運転を停止することなく自ら保安検査を行うことができる者または運転を停止して自ら保安検査を行うことができる者として、経済産業大臣が認定した者

※2 認定完成検査実施者

高圧ガス保安法に基づき、製造のための施設または第一貯蔵所にかかわる特定変更工事が技術上の基準に適合しているか否かについて、完成検査を自ら行うことができる者として、経済産業大臣が認定した者

※3 スマート保安

①国民と産業の安全の確保を第一として、②急速に進む技術革新やデジタル化、少子高齢化・人口減少など経済社会構造の変化を的確に捉えながら、③産業保安規制の適切な実施と産業の振興・競争力強化の観点に立って、④官・民が行う、産業保安に関する主体的・挑戦的な取組のこと。

#### 認定取得状況

工場	認定保安検査実施者の取得	認定完成検査実施者の取得
高岡工場	2000年(2020年更新)	—
川崎工場	1998年(2022年更新)	2008年(2022年更新)
徳山工場	2007年(2021年更新)	2012年(2021年更新)
水島工場	2006年(2021年更新)	2006年(2021年更新)

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## プラントの安全性向上

プラントの安全レベルを一層向上させ、重大事故・災害の発生を未然に防止するために、「プラント安全性評価」と「プラント安全診断」を実施しています。

### プラント安全性評価

プラントの新設時および増設時に、設計段階でプラントの安全性を確認

### プラント安全診断

既設のプラントに対し、現場を確認しながら、危険源の特定に漏れはないか、対策の必要性の有無の判断が適正になされているか等を確認

## 事故・災害の発生状況

2022年度：保安異常<sup>※</sup> 6 件

〔高圧ガス漏洩 5 件（フロン漏洩 4 件含む）、その他 1 件〕

人的被害、環境への大きな影響などはありませんでしたが、いずれも事故調査委員会を設置し、直接原因および間接原因を究明して対策を立て、再発防止に努めています。

※ 保安異常

出火、爆発、漏洩、破損、暴走反応等が発生したとき。あるいは、それらの発生にいたらなかったが、処置が遅れれば発生の可能性のあったもの、およびその兆候が見られたものを保安異常と社規に定義しています。

## 防災訓練

各事業所では毎年、各種想定のもとに、通報・連絡、緊急処置、救護、消火等の防災訓練を実施しています。総合防災訓練にあたっては、可能な限り消防機関とも協力して合同で実施しています。

訓練では、基準の適切性、実際の防災機器（消防車、消火栓、放送設備等）の作動状況の確認を行い、問題があれば速やかに改善を加え、より確実で安心できる体制の整備に努めています。

## 第三者評価

日本ゼオンでは、特定非営利活動法人保安力向上センターの設立当初から支援企業（正会員）として参加し「安全基盤」と「安全文化」からなる保安力評価とその向上に努めてきました。第三者評価としては、安全基盤では保安力向上センター、安全文化ではさらに慶応大学方式を加えて、各事業所や各部署の強み弱みを客観的に把握し、保安力向上に向けた改善活動を継続しています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 環境安全教育

### 計画的な環境安全教育

環境安全教育は、各事業所で年間計画を立てて実施しています。

本社環境安全部主催の全社共通の環境安全教育と、各事業所主催で事業所に密着した環境安全教育を行っています。全社共通教育としてはeラーニングを活用した教育や環境安全関連法の法改正教育等を実施しています。

また、教育を通じて、事故・労働災害の撲滅と発生時の拡大防止に努め、地域に信頼される事業所を目指しています。

### 管理者・監督者教育

#### 新任課長研修

新任の製造課長、設備管理課長、環境安全課長を対象に実施しています。

研修内容は、ゼオンの安全体系に基づいた安全活動、安全管理者として理解すべき安全配慮義務、環境安全関係法と環境安全に関する社内規則、保安管理システム等です。

### 工場長経験者による安全教育

#### 事故事例教育

過去に起きた事故の教訓を風化させず、「事故の教訓を学び、今後の仕事に生かすこと」「潜在危険に関する感受性・保安意識を向上させること」を目的に、2003年度から実施しています。工場長経験者の講師が工場全従業員を対象に、自社・他社の事故事例を具体的に紹介し、事故の恐ろしさ、原因解析と再発防止対策などを伝える集合教育です。



事故事例教育

### 新入社員への環境安全教育

#### 本社採用新入社員

工場実習中の労働災害の事例を紹介し、職場で決めたルールを「ちゃんと守る」ことの大切さを教育しています。

#### 事業所採用新入社員

環境安全にかかわる基本事項を教育しています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

**事業所主催の環境安全教育・訓練活動**

**保安・環境関連法令教育**

各事業所とも、年間計画（環境安全教育訓練計画）に従って実施しています。

**訓練活動**

年度計画に従って各種訓練を実施しています。訓練後は問題点を抽出し、計画的に改善を進め、緊急時の対応能力向上に努めています。

- ・総合防災訓練：年1～2回、地震・津波を想定した防災訓練や避難訓練を実施
- ・個別訓練：自衛防災組織の各防災隊の訓練、通報訓練を実施

**「安全塾」の設置**

安全のさまざまなルールを体験する「安全塾」を水島工場に設置しています。「水島工場安全塾運用基準」に規定する「工場安全ルール理解度シート」による理解度確認と、展示物による教育を実施し、協力会社を含む工場従業員の安全ルールの理解を深める活動を行っています。



「安全塾」の足場教育用展示物

**安全体感教育の導入**

各工場、研究所、常駐協力会社、近隣グループ企業において従業員への安全体感教育を実施しています。具体的には、挟まれ巻き込まれ、静電気燃焼爆発、カプラー残圧衝撃、物の落下、切れ等の体感教育を毎年実施しています。

今後も、繰り返し教育を含め、計画的に進めていきます。



ロール巻き込まれ安全体感教育



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRIスタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

**Topics 工場の効率化と働き方改革を同時に実現する「スマート工場化」の取り組み**

ゼオンでは2020年より工場のスマート化に取り組んでいます。これまでも生産革新活動（熟練者のノウハウ・知見といった無形資産の見える化・活用）は行ってきました。スマート工場化はデジタル技術の活用により機械ができることが増え、さらなる生産革新、業務の変革を可能とするものです。工場においては製品の品質を確保しつつ生産を最適化・効率化する。社員に対しては働きやすい、働きがいのある環境の実現につながります。

全社で取り組んだ「スマート工場実現プロジェクト」では、まず“工場のありたい姿”を6つの分野(操業、安全、品質保証、設備、人、物流倉庫)で議論し、スマート工場化を通じて実現したいこと、そのために必要な取り組みのステップを設定しました。一方で、分野ごと部分最適のデジタル化の集合ではなく、さまざまなアイデア・取り組みを整理して全体最適につなげることが重要です。

本プロジェクトでは2年間の取り組みを通じてスマート工場化に向けた検討から全体最適化までを試行し、課題を抽出しました。また、課題解決に必要な組織体制、デジタル人材像を導きました。2022年4月からは中期経営計画のもと、生産革新センターでスマート工場化の取り組みが継続されています。

**スマート工場を実現したいこと**

**スマート工場**  
(生産の最適化効率化を実現、機械でできることは機械で)

- プラント最適自動運転
- 危険状態の検知・排除
- 交代制廃止(働き方改革)
- 作業自動化
- 試験なしで全量保証
- 突発故障なし/修繕費の最適化
- 試作レス垂直立ち上げ
- リモート支援

時間余力

さらなる改善

**質の高い人づくり**  
(社員の意欲に応える)

- 自律的な改善力向上
- 設備保全力の向上
- 改善を通じた論理的思考力の向上
- 異常時の対応力(安全性)向上
- 原理原則の理解向上
- 非定常時の対応力向上

**例1：ロボティクス化による必須作業の削減**

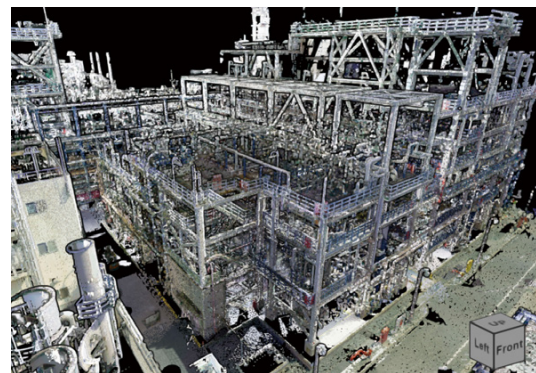
これまでの生産革新活動により、現場でのトラブル対処作業は約9割削減されてきており、さらに作業負荷を削減するには、必須作業（生産に必要な作業）をいかに削減するかという段階にきています。そこで、必須作業を削減するためにデジタル技術を導入する検討を行いました。

工場内のパトロールをカメラやロボットに置き換えることができれば、運転員の安全性向上とともに、効率化で生まれた時間を他の改善活動に充てることができ（働き方改革）。また、ロボティクス化のための作業標準化や施設整備は、工場の基盤整備にもつながります。

実際のプラント内で検討を進めることで、現在市販されている機能だけでは実装には不十分であることが分かり、ロボットを自動歩行させるために必要な技術課題を抽出しました。課題については、他社との技術開発だけでなく、産官学による検討の場も活用し課題の解決を急いでいます。



実際のプラントでの巡視検証の様子



ロボット制御のためのプラント点群データ

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GR1スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

**例2：VR技術を使った体験型訓練**

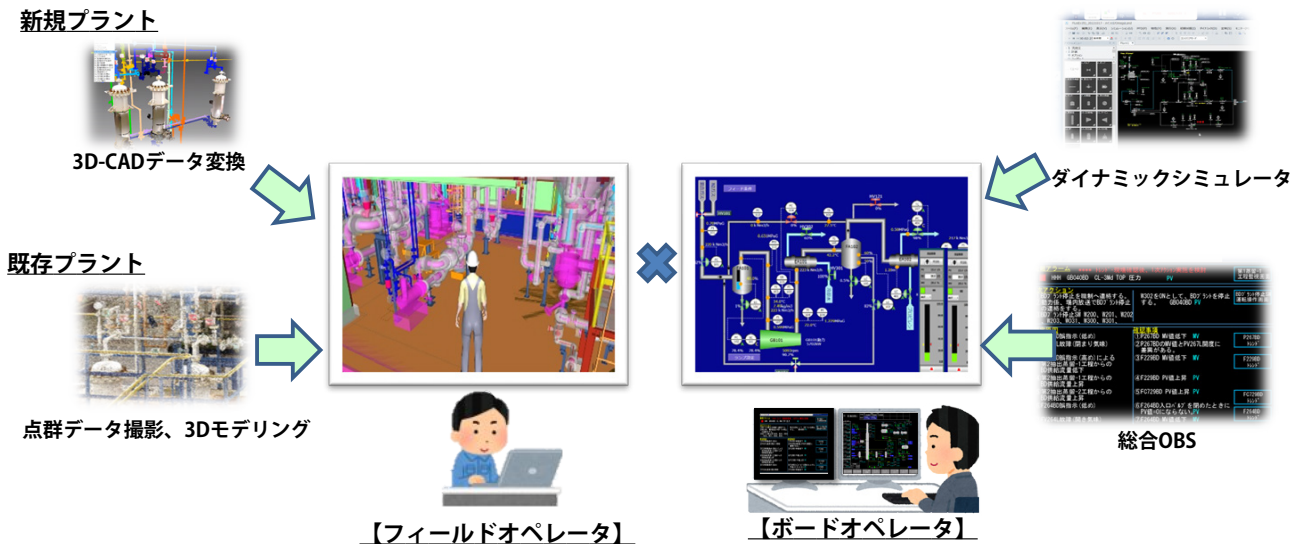
工場の運営には、原理原則の理解とともに、異常時の対応を身につけることが重要です。訓練にVR技術を導入することは、さまざまな状況を繰り返し体験し、自習することができるため、教える側・教わる側双方の効率化につながることが期待されます。

360度画像とVRを使用した新人教育の効率化は、高岡工場で試行、採用を決定し、他工場への展開を準備しています。より高度なトラブル対応訓練や新プラント立ち上げ訓練などは教育資料の作成負荷が高く、検討継続中です。



360度カメラによる映像

**高度なトラブル対応訓練や新プラント立ち上げ訓練**



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# 品質保証

基本的な考え方と体制	51
品質保証の取り組み	51

※化学品の安全に関しては「環境」に掲載しています。(→ P.24)

## 基本的な考え方と体制

### 品質保証に関する方針

ゼオンの基本理念およびサステナビリティ基本方針にしたがって、品質保証基本方針を次のように定めています。

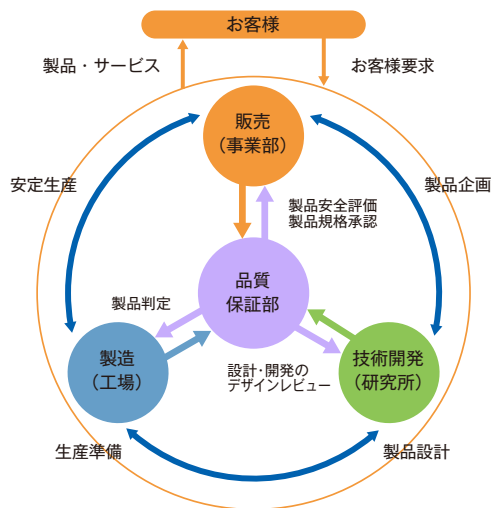
#### 品質保証基本方針

1. 当社は、信頼性・安全性に優れた品質を有する製品、商品およびサービスを市場に提供し、社会に貢献する。
2. ユーザーの要求を十分に把握し、かつ先取りし、ユーザーが満足して使える製品、商品およびサービスを供給する。
3. 品質保証の各ステップにおいて、信頼性・安全性に優れた品質を有する製品、商品およびサービスの評価を確実に行うことができる社内体制を確立する。
4. 製品、商品およびサービスの、信頼性・安全性に関する目標品質を作り込むことができる技術を確立する。

### 品質保証体制

常にお客様の視点に立った製品をつくり、その品質を確実に保証するため、工場・事業部・研究所（総合開発センター）との連携を密にし、「製・販・技」一体となって、適正な全社品質保証活動を進めています。

#### 品質保証体制のイメージ



## 品質保証の取り組み

### 品質保証に関する主な取り組みの目標と実績

取り組み (課題)	目標	実績	評価
お客様からの不満やご意見へのタイムリーな対応	1年以内に対応を完了	一時的に1年を超えるものはあったが、長期滞留はなし	△～○
顧客満足度の向上	顧客満足度の解析と改善への取り組み	全事業部門においてマネジメントレビューにて顧客満足度の解析を行い、課題を決めて取り組んだ	○

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

### 品質保証を支える仕組み

お客様に高品質な製品を安定的に供給するため、品質マネジメントシステムの国際規格である ISO9001:2015 に適合した品質保証に関する社規に従って、さまざまな品質保証の仕組みを構築しています。当社においては、2010年に ISO9001 の認証を全社統合し、維持してきました。当社グループ企業においても、品質に関する国際規格の認証を取得しています。

また、品質問題を未然に防止するために、毎年全従業員を対象として実施している e ラーニングによるコンプライアンス理解度チェックの中で、実際に起こりそうな品質問題事例をとりあげて解説しています。一人ひとりが品質保証について正しい理解のもとに業務を行えるように努めています。

#### 当社グループの品質に関する国際規格の認証取得状況

対象組織	ISO 9001 :2015 <sup>*1</sup>	ISO 13485 :2016 <sup>*2</sup>	IATF 16949 :2016 <sup>*3</sup>	FSSC 22000 v5 <sup>*4</sup>
<b>国内</b>				
日本ゼオン(株)	○			○ <sup>*6</sup>
ゼオン化成(株)	○ <sup>*5</sup>			
ゼオンポリミクス(株)	○			
ゼオンオプトバイオラボ(株)	○	○		
東京材料(株)	○			
(株)トウベ	○			
ゼオンメディカル(株)		○		
ゼオンノース(株)	○			
ゼオンケミカルズ米沢(株)	○			○
<b>海外</b>				
Zeon Chemicals L.P.	○			
Zeon Chemicals (Thailand) Co., Ltd.	○			
Zeon Advanced Polymix Co., Ltd.	○			
Zeon Chemicals Singapore Pte. Ltd.	○			
Zeon Europe GmbH	○			
Zeon Chemicals Asia Co., Ltd.	○			
瑞翁化成塑料(常熟)有限公司			○	
Zeon Kasei Mexico S.A. de C.V.	○			

※1 ISO9001 は、製品やサービスの品質保証を通じて、顧客満足向上と品質マネジメントシステムの継続的な改善を実現する国際規格です。  
 ※2 ISO13485 は、安全で有用な医療機器の継続的な製造・供給を目的とした、医療機器分野における品質マネジメントシステムの世界標準規格で、ISO9001 の一部の要求事項を省略し、医療機器に関する固有の要求事項を付加した規格です。  
 ※3 IATF16949 は、IATF(International Automotive Task Force) が発行した、自動車産業のセクター規格で、ISO9001 の要求事項に対して、自動車メーカーの要求事項を補完するものです。  
 ※4 FSSC22000(Food Safety System Certification 22000)は、FSSC22000財団によって開発された、安全な食品を製造するためのマネジメントシステムを認証する規格です。  
 ※5 物流資材部門は、STEC<sup>®</sup> に限定した範囲で認証を取得しています。  
 ※6 水島工場にて食品用合成香料の製造を対象に、FSSC22000 の認証取得をしています。

### 製品安全を実現する仕組み

#### 1) 製品安全評価の実施

製品開発の初期から、製品の企画、設計、製造、販売、使用、廃棄段階までのライフサイクル全体を想定した製品安全評価 (PSR)<sup>\*</sup>を独自のチェックリストをもとに実施し、あらゆる面から製品の安全性を確保するよう努めています。

※ PSR (Product Safety Review) : 製品安全評価

#### 2) 化学物質規制遵守

昨今は、欧米はもとより東南アジアを含む海外での化学物質に対する法規制の制定・改正が進み、日本国内含め化学物質管理に関する環境が大きく変化しています。それに伴い、遵守すべきことも著しく増えています。PFAS 規制に見られるように、微量の不純物や成形品も規制の対象となる場合も増えてきました。このような規制に対応するため、当社では原材料および製品について微量な成分までデータベース化し、常に最新の法規制情報や安全性情報等のチェックができる化学物質管理システムを構築しています。

### 監査

#### PL 監査

PL 監査は、CSR 担当役員を責任者とする監査団による、PL (製造物責任)・製品安全を対象とした監査です。ゼオンの事業部門の開発、製造、使用、最終消費、廃棄の全過程にわたる、製商品の PL 活動に対して実施しています。

#### 品質監査

品質監査は、品質保証部長を責任者とする監査団による、品質改善活動の実施状況確認を中心とした監査です。ゼオンの事業部門および工場、研究所、関連会社に対して実施しています。

#### 内部品質監査

ISO9001:2015 に基づき、ゼオンの品質マネジメントシステムが効率的かつ効果的に運用されているかを評価し、その継続的な改善につなげることを目的とした監査です。ISO9001 に基づく監査ではありますが、ゼオンの社規を遵守すれば ISO9001 要求事項を満足できる仕組みの下、顧客満足と全体最適を意識して取り組んでいます。できる限り他部門の監査員が監査チームを組み、全社を対象に実施しています。内部品質監査により課題を抽出し、仕組みの改善につなげています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 品質情報の管理

当社では、当社の製商品またはサービスの提供に対するお客様からの意見や不満を全て「クレーム」と定義し、クレーム対応システムにより報告、審査、承認、納期管理等を行っています。

また、お客様と締結した納入仕様書を遵守するため、納入規格、製品規格、製品検査規格が確実に整合するように設定される規格管理システムを導入しています。さらに検査データは、製品試験システムにおいて製品検査規格と照合され、合否判定がなされて、その結果はERPシステムに自動で送られるようになっています。工程変更や工程異常についても、それぞれ有効性評価や応急処置、是正処置の報告、審査、配信するシステムを利用することで、確実な変更管理、逸脱管理がなされています。

今後は、これらシステムを連携させることにより、さらに確実かつ効率的な品質保証システムを構築する計画です。

## 新製品のリスク低減

当社では、製品設計段階から生産準備段階への移行、生産準備段階から本生産への移行に際し、DR（デザインレビュー）に加えて、品質保証の観点からの総合的な審査（PSTR）<sup>※1</sup>を行っています。

この審査では、製品の品質に関する項目－製品を構成する化学物質に関する情報－製造に関する情報の因果関係をデータに基づいて明らかにする3D-QFD、本生産後の潜在的な異常の未然防止を図るFMEA<sup>※2</sup>、製品規格および重要プロセス特性を測定するための試験方法および試験設備などを確認し、新製品が顧客の要求品質を満たし、かつ供給責任が果たせることを確実にしています。

※ 1 PSTR (Product Stage-gate Transfer Review)

※ 2 FMEA (Failure Mode and Effects Analysis)

## 安全情報の発信

ゼオンが取り扱う化学品の安全情報の発信に関しては「化学品の安全情報（→P.24）」に掲載しています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# コミュニティ

基本的な考え方	54
社会貢献活動	54
情報発信	59

## 基本的な考え方

安定した事業活動を運営し、よりよい製品・サービスを生み出していくためには、地域コミュニティの発展に貢献し、強い信頼関係を構築することが極めて重要です。

### ゼオンの社会貢献の考え方

社会貢献とは本来、本業を通じて行うことが基本と考えていますが、企業が社会の一員である以上、山積する社会的課題と企業活動は無関係ではありません。ゼオンでは、より広い視野を持って社会とかがわるために、本業以外の社会貢献活動にも取り組んでいます。

東日本大震災復興支援に関する活動と、各事業所・グループ会社で共通する取り組みを企画するとともに、各事業所・グループ会社が従来から独自に行っている社会貢献活動を加え、各活動の相乗効果も意識しながら展開しています。

## 社会貢献活動

### 東日本大震災復興支援

#### 東日本大震災復興支援ボランティア

一般の復興支援ボランティアツアーへの参加者を公募し、継続的に社員を派遣しています。費用の全額を会社負担として、社員参加を積極的に後押ししています（2022年度はコロナ禍の影響で中止）。

#### 社内チャリティバザー

コロナ禍の影響で行動が制限される中、国内グループでオンラインバザーを実施しました。社員から提供された品物をグループ内で販売、その売上金に会社からの寄付を追加して、2022年度は特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォームへ寄付しました。

### 食べて応援

被災地産食材の積極的利用による産業復興応援をしています（高岡工場の社員食堂において、毎月11日に東北産の食材を使ったメニューを提供）。



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## グループ共通の取り組み

### 化学実験教室の開催

「未来のノーベル化学賞受賞者を育成しよう」を合言葉に、子どもたちに化学の面白さを伝えるための化学教室を各地で開催しています。

2022年度は、継続して行っている「青少年のための科学の祭典 in 山形」などのイベントでの化学実験教室に加え、コロナ禍でしばらく実施できていなかった出張授業を、大分県別府市の境川小学校で実施しました。



水島工場でのインターンシップ



出張授業では、座学として「環境発電」や「CNT」についての説明を行った後、実際に「水電池」の作成と「地震での発電と通信」の体験学習を行いました。



敦賀工場でのインターンシップ（現場実習）



ゼオンケミカルズ米沢では「2022 青少年のための科学の祭典 in 山形」に参加。子どもたちと一緒に、消毒アルコールに薄めた香料を加え、ハンドスプレーを製作しました。



川崎工場でのインターンシップ（工場見学）

### 事務用品のグリーン購入

グリーン調達の一環として、国内グループ企業で事務用品のグリーン購入に取り組んでいます。2022年度は、購入総額に占めるグリーン購入額は、グループ全社で33%でした。

## 独自プロジェクト

### 教育支援

各事業所・グループ会社では、高校・高専・大学からのインターンシップや、学校からの工場見学の積極的な受け入れ、学校への臨時講師派遣等、教育機関への支援を行っています。2022年度は、コロナ禍の中でも少しずつインターンシップや工場見学を再開し、国内グループで27回の工場見学開催、174名のインターン生を受け入れました。



ゼオンケミカルズ米沢では、学校および消防試験研究センターからの依頼で、危険物取扱者試験についての企業ニーズ（在学中に「危険物取扱者資格」を取得するメリットや、資格を持つことが企業での安全管理にどのように役立っているか）を学校の先生に講演しています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 地域対話

工場では、レスポンシブル・ケア協議会の地域対話への参加、立地自治体や地域住民の方々を招いた見学会などを通じて、環境改善や保安防災などの情報を発信する他、2023 年度より各事業所の紹介動画を当社 Web サイトへ公開していくことでも、地域との対話を促進していきます。



川崎工場でのレスポンシブル・ケア地域対話会



事業所紹介動画 - YouTube



タイ Zeon Chemicals (Thailand) Co., Ltd. は、CSR 活動に優れた企業として、タイ工業省 (DIW: Department of Industrial Works) より『CSR-DIW 2023 年アワード』を 2017 年から 7 年連続受賞しました。(写真: トロフィーと授賞式)

## 地域イベント開催・参加

各事業所・グループ会社では、夏祭りをはじめとするさまざまなイベントを開催したり、各種の地域行事に積極的に参加したりするなど、地域社会との結びつきを大切にしています。



水島工場での秋祭り



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GR1 スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 地域清掃活動

「役に立ちたい、そして喜んでいただける活動を」との気持ちを含めて、各事業所・グループ会社では、事業所周辺にとどまらず、地域の清掃活動に取り組んでいます。2022 年度は、まだコロナ禍での活動制限がある中、国内で 45 回の清掃活動を実施、延べ 1,209 人が参加しました。



氷見二上工場による氷見海岸清掃



ゼオンポリミクスによる近隣清掃活動



徳山工場・ゼオン山口による周南市「冬の一斉清掃ボランティア」参加

## 地域共生

各地域において、さまざまな共生活動を行っています。



タイの Zeon Advanced Polymix Co., Ltd. では清掃ボランティアや寄付活動を長年継続しています。(写真：近隣学校の床塗料補修作業と塗料の寄付)



タイの Zeon Chemicals Thailand Co., Ltd. では地域の環境ボランティア活動や小学校等への寄付活動を長年継続しています。(写真は地域の植林活動への参加。中央は堀端社長)



徳山工場では森林の持つ水源涵養機能や地球温暖化防止機能などについて理解を深めてもらうとともに、森林の整備や適切な管理に対する自主的な活動を促進していくことを目的として、利水企業等幅広い参加のもと、水源の森の整備を実施しています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表



近年、ブルーカーボン（Blue Carbon）がCO<sub>2</sub>吸収源として注目されており、各地でブルーカーボン生態系を保全・回復する取り組みが行われています。周南市の大島干潟もそのひとつで、徳山下松港内の浚渫工事で発生した土砂を活用して造成された人工干潟にアマモ場・コアマモ場が新たに形成され、保全活動の継続により現在までに多様な生態系が構築されてきています。当社は 大島干潟の保全活動行事に参加するとともに、ジャパンブルーエコノミー技術研究組合を通じて「大島干潟から、つながる周南市ブルーカーボンプロジェクト in 徳山下松港」で創出された「ブルークレジット®」を購入・活用することで、当社で発生するCO<sub>2</sub>排出量の相殺に役立てていくだけでなく、近隣地域の自然保護・水産振興・地域振興への貢献にもつなげています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## 情報発信

### 情報発信の考え方と体制

ゼオンは、社会全体および各ステークホルダーの皆様へゼオンの理念・姿勢・活動等を正確に理解していただくことにより、企業認知度の向上を図り、ゼオンに対する親しみ・信頼を得られるよう、広報活動を行っています。

#### 広報委員会

広報委員会では、サステナビリティ経営の観点から社内外への公開情報を審議しています。

### 情報開示

#### Web サイト

・企業情報、IR 情報、製品情報、採用情報などの情報発信

### 広告・宣伝

ゼオンブランドの向上を目的とした広告・宣伝活動を進めています。

#### テレビ CM

- ・地上波（放映地域：関東圏、山形県、富山県、福井県、岡山県、山口県、香川県）、BS（放映地域：国内全域）で放映中
- ・衛星放送番組を通じて、東南アジア全域でアジア向けテレビ CM を放映中



2023年10月より新たに公開したテレビCMと連動したWeb限定ムービー

#### ラジオ CM

- ・放送地域：関東圏、富山県、福井県、岡山県、山口県で放送中

### 新聞広告

テレビCMと連動した新聞広告を展開。



### インターネット広告

幅広く当社への認知・理解を深めていただくべく、YouTubeを中心とするインターネット広告も展開。2023年度は新たに中期経営計画で掲げる重点分野において挑戦を続ける社員が登場する動画を制作、公開しました。



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# ガバナンス

コーポレートガバナンス	60
リスクマネジメント	62
コンプライアンス	63
IR コミュニケーション	64

## コーポレートガバナンス

### コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

日本ゼオンは、株主をはじめとする多様なステークホルダーの利益を尊重し、利害関係を調整しつつ収益を上げ、企業価値を継続的に高めることを目指します。その実現のために、コーポレートガバナンスを通じて効率的かつ健全な企業経営を可能にするシステムを構築する努力を継続します。

また、内部統制システムを整備することにより、各機関・社内組織の機能と役割分担を明確にして迅速な意思決定と執行を行います。その経過および結果については適切な監視と情報公開を行い、経営の透明性の向上に努めます。

コーポレートガバナンス基本方針

<https://www.zeon.co.jp/csr/concept/pdf/200281514.pdf>

コーポレートガバナンス報告書

<https://www.zeon.co.jp/news/assets/pdf/230707.pdf>

日本ゼオンのコーポレートガバナンス体制を構成する主な組織は以下のとおりです。

#### ① 取締役会

取締役会は、業務執行の法令・定款への適合性を確保するため、監査役の出席のもと、原則毎月開催しています。法令に定める職務のほか、経営の基本方針・戦略その他重要な業務執行の決定などの職務を行います。2023年7月現在、社外取締役5名を含む11名の取締役によって構成されています。

#### ② 常務会

常務会は、常務会規程に基づき、代表取締役、常務以上の役付執行役員などで構成され、原則毎月2回開催し、経営に関する重要事項について、出席常勤監査役の意見を参考にし、十分な議論を行い審議・決定します。議案のうち取締役会規程に定めのある重要事項について、取締役会にて審議・決定しています。

#### ③ 監査役会

監査役会設置会社として、社外監査役3名を含む5名で構成される監査役会を設置しています。監査役会では重要事項について報告・協議・決議を行います。各監査役は監査役会が定めた監査役監査基準に基づき、取締役会への出席、子会社を含む業務状況の調査等を通じ、取締役の職務遂行の監査を行っています。

#### ④ 役員指名・報酬委員会

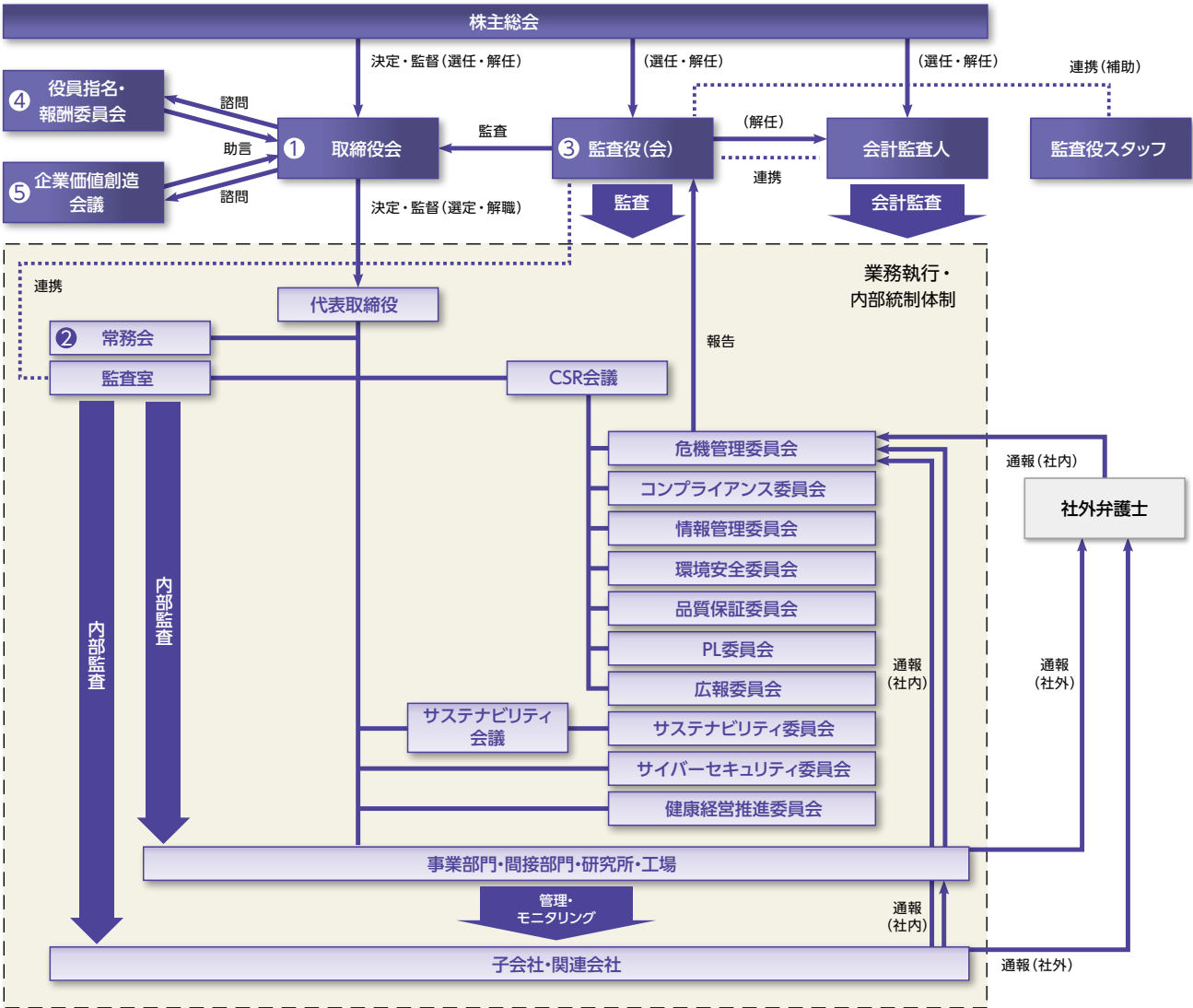
役員の指名・報酬等に係る、取締役会の機能の客観性、透明性を強化することを目的として、取締役会の諮問機関として設置されています。委員7名で構成され、そのうち5名は独立社外取締役です。

#### ⑤ 企業価値創造会議

当社グループの企業価値の創造、およびそれが時価総額に反映されるための取り組みに係る取締役会の意思決定・監督機能を強化することを目的として、取締役会の諮問機関として設置されています。委員7名で構成され、そのうち2名は独立社外取締役、2名は独立社外監査役、1名は社外有識者（顧問関係にない弁護士）です。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

コーポレートガバナンス体制図（2023年9月現在）



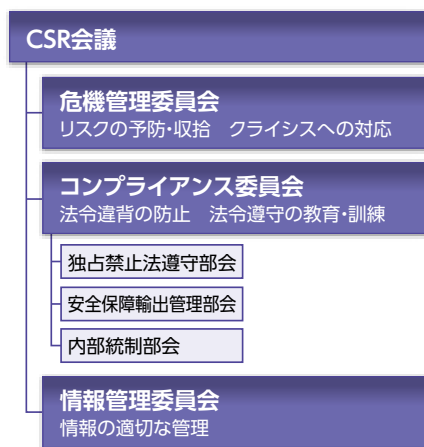
目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## リスクマネジメント

### リスクマネジメント体制

危機管理委員会がゼオンのリスクマネジメントを推進しています。法令違反の防止や法令遵守についてはコンプライアンス委員会のもとで活動しています（体制等詳細はコンプライアンスに掲載 → P.63）。情報管理委員会では情報の入手から廃棄に至るまでの適切な管理を行っています。

#### リスクマネジメント・コンプライアンス体制図



#### 危機管理委員会 2022 年度の実績

- ・発生した案件の処理および再発防止策の策定
  - ・リスクおよびクライシスに対する統制活動の充実
- 例：大規模地震を想定した事業継続計画 (BCP) の内容見直し

### BCP の策定と訓練実施

地震や風水害などによる事業継続への影響を軽減すべく、事業継続計画書 (BCP) を策定し、その実効性を高めるために訓練を実施しています。2022 年度は全社緊急対策本部訓練 1 回、全社緊急対策本部事務局 (CMT) 訓練 1 回、工場訓練 2 回などを実施しました。

また、事業部や工場はそれぞれの BCP を作成し、非常時に即応できる体制を構築するとともに、継続的な見直し (BCM) や独自の訓練を実施しています。

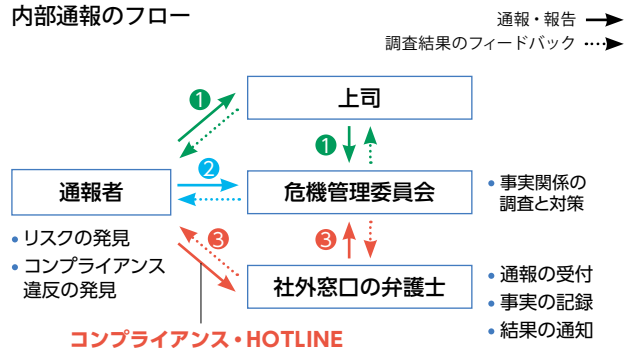
### 内部通報制度

当社では、潜在的なリスク情報を早期に収集して適切に対処するために、内部通報制度を整備しています。リスク情報の通報ルートとして、上司経由または直接の危機管理委員会への通報という社内窓口のみならず、社外に設置した弁護士を窓口とする「コンプライアンス・HOTLINE」を設けています。（下記①～③）

危機管理委員会は通報内容について事実関係の調査を行い、その調査結果から社内の組織に対策を指示するなど、適切に対処しています。

2022 年度 内部通報件数：4 件

#### 内部通報のフロー



#### 「コンプライアンス・HOTLINE」

通報先：弁護士 吉村 浩  
 事務所：〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-9-7 (池谷ビル3階)  
 吉村法律事務所  
 電話：03 (3264) 1805  
 FAX：03 (3264) 1806  
 E-Mail：yosimura@tkh.att.ne.jp

### サイバーセキュリティ体制の構築

サイバーセキュリティの計画的な強化および迅速な有事対応を統括する会議体として、「サイバーセキュリティ委員会」を代表取締役の直下に設置しました。サイバーセキュリティ委員会は、電子情報に関係する情報セキュリティの管理を担っています（体制図は P.61）。

また、インシデント発生時に迅速な対応を行うための組織として、サイバーセキュリティ委員会の下に CSIRT (Computer Security Incident Response Team) を設置しました。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## コンプライアンス

### コンプライアンスの取り組み

日本ゼオンは、「サステナビリティ基本方針」のもと、「サステナビリティ・CSR 基本規程」ならびに「CSR 行動指針」「贈賄防止指針」「外国公務員等贈賄防止規則」「独占禁止法遵守規則」等の運用により腐敗行為の防止に取り組んでいます。「サステナビリティ・CSR 基本規程」以下の各規定類は、社規管理規程に基づき、3年に1回の定期見直しを実施しています。

CSRに関する最高決議機関として、代表取締役を議長とするCSR会議を設置し、原則年2回開催する会議において、CSR会議のもとに設置されたコンプライアンス委員会、危機管理委員会等の7つの常設の委員会の諸活動および諸施策を審議・決定し、その進捗報告を受け必要な指示を行っています。

「CSR 行動指針」は国内外の全てのグループ全体を対象とし、コンプライアンスの考えや取り組みを共有しています。

コンプライアンス活動の徹底を図るため、「コンプライアンステキスト Q & A 集」を社内ホームページに掲載し、具体的な事例に即した対応方法を確認できるよう整備し共有を行っています。

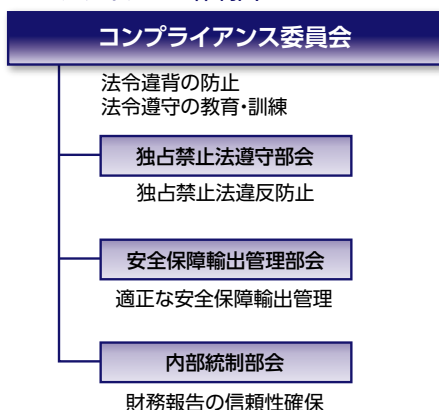
また、幹部職以上の従業員には、コンプライアンスの理解向上と業務への反映のため、毎年、CSR誓約書の提出を求めています。

一方で不正等を行った者は「従業員就業規則」等、当社諸規定に基づく処分の対象となります。

### コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会が、ゼオンのコンプライアンス活動を推進しています。コンプライアンス委員会には、独占禁止法遵守部会、安全保障輸出管理部会、内部統制部会の3つの下部組織があります。

ゼオンのコンプライアンス体制図



### コンプライアンス委員会

#### 2022 年度の実績

- ・コンプライアンス意識の浸透・定着を図る活動の継続
- ・海外グループ企業に対する法務リスク管理体制の再整備

#### 独占禁止法遵守部会

- ・事業部門における製品販売価格改定に際して事前審査を行い、競争会社の役職員と面談する場合の事前審査や業界団体への出席調査を実施

#### 安全保障輸出管理部会

- ・一般社員向け講習会および各部署担当者向け講習会を実施
- ・リスト規制該当非判定や取引審査の最終判定を多数実施

#### 内部統制部会

- ・連結決算を誤るリスクを抽出しリスク防止のための統制を構築。その統制が正しく機能しているかの評価を実施
- ・2022 年度は5回開催し、非有効な統制は確認されませんでした

### 内部通報制度

ゼオンでは、潜在的なリスク情報を早期に収集して対処を容易にするために、内部通報制度を整備しています。  
(内部通報制度の詳細は「リスクマネジメント」に掲載)

### 内部監査

内部監査は、業務上の不正や誤謬の防止を図ることを目的として行われます。

監査室は、各部署が法令や社規等に基づいて適法かつ効率的に業務を遂行しているかを点検・評価し、違反・不遵守事項等があった場合、改善を要請します。また、監査室は、各部署の対策の実施状況について定期的にフォローアップ監査を実施します。

2022 年度実績：36 部署（日本ゼオン 16 部署、国内グループ企業 10 社、海外グループ企業 10 社）

2023 年度計画：32 部署（日本ゼオン 15 部署、国内グループ企業 7 社、海外グループ企業 10 社）

#### 情報セキュリティ監査

情報セキュリティ監査は、情報資産の取り扱いに関する内部監査です。ゼオンの各部門・部署に対し、自主診断形式で実施しています。

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## IR コミュニケーション

### 株主とのコミュニケーション

#### 株主との建設的な対話に関する方針

株主との対話は IR・SR 担当部署が主管し、管理担当役員が統括します。IR・SR 担当部署は、当社内の関係部門と適宜情報交換を行い、株主に対する正確かつ偏りのない情報提供を行います。

ゼオンは、四半期毎の投資家向け説明会の開催、日本ゼオン Web サイトにて開示する決算説明資料の充実、個人投資家向け会社説明会への参加など、個別面談以外の対話の手段の充実にも継続的に取り組みます。IR・SR 室は、株主との対話にて寄せられた意見について適宜整理・分析を行い、代表取締役様に報告します。ゼオンは、インサイダー取引・適時開示等管理規程に基づき、未公表の重要事実の管理を徹底し、情報漏洩のないよう株主との対話を行います。

#### 株主総会の実施状況

2022 年 6 月 29 日（水）、第 97 回定時株主総会を開催しました。外部会場（ステーションコンファレンス東京）にて開催し、併せて、当日会場にお越しになれない株主様のためのライブ配信も実施しました。また、議題の内容を十分吟味いただいた上で書面またはインターネットで議決権を行使できるよう、招集通知を開催日の約 3 週間前に発送するとともに、発送の前週には招集通知の内容を当社 Web サイトおよび東京証券取引所 Web サイトに事前公開しました。

翌 2023 年 6 月 29 日（木）の第 98 回定時株主総会も同会場にて開催し、ライブ配信等も引き続き実施しています。

そのほか、四半期毎の決算説明会の音声配信や、トップによる経営の現況についての説明動画を配信しています。

株主総会に関する情報はこちら

<https://www.zeon.co.jp/ir/stock/meeting/>

中期経営計画説明会に関する情報はこちら

<https://www.zeon.co.jp/ir/library/midtermplan/>

#### 株主への情報発信

事業の状況、トピックス等をご紹介する情報紙を、定期的に株主様あてにお送りしています。

2022 年 12 月発行の「第 98 期中間報告書」では、「個々の強みを発揮できる『舞台』を全員で創る」取り組みについて特集し、2023 年 6 月発行の「第 98 回年度報告書」では、中期経営計画：STAGE30 第 2 フェーズの位置づけと狙い、その具体的方策と目標値について紹介しました。

今後も個人株主の皆様のニーズに合った誌面、より親しみやすい誌面を目指していきます。



第 98 期年度報告書

年度報告書・中間報告書はこちら

<https://www.zeon.co.jp/ir/library/businessreport/>

#### 利益配分

剰余金の配当については、株主の皆様へ安定的、継続的に配当していくことを基本としつつ、併せて配当性向 30% 以上の維持を目指し、株主様への還元の充実に努めています。

また日本ゼオンは、中間配当と期末配当の年 2 回の剰余金の配当を行うことを基本としています。これらの剰余金の配当の決定機関は、期末配当については株主総会、中間配当については取締役会です。内部留保資金については、積極的な設備投資や独創的技術の開発、生産革新に活用していきます。

株価および配当金の推移に関する情報はこちら

<https://www.zeon.co.jp/ir/stock/dividend/>



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# データ集

環境 65  
 社会 66  
 ガバナンス 68

## 環境

### 日本ゼオン単体

※ 2021年度より氷見二上工場、敦賀工場を追加

		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
有害物質	ブタジエン使用量 (トン)	289,912	284,390	266,518	246,958	229,642
	ブタジエン排出量 (トン)	3.4	3.0	2.7	2.8	2.6
	アクリロニトリル使用量 (トン)	29,205	28,775	24,319	27,629	21,219
	アクリロニトリル排出量 (トン)	4.0	3.0	3.1	3.3	2.9
PRTR法対象物質	使用量 (トン)	878,072	827,134	817,455	782,415	790,981
	排出量 (トン)	23.7	23.3	23.4	23.4	18.5
産業廃棄物	減容前発生量 (トン)	143,129	130,153	140,226	140,146	131,606
	減容後発生量 (トン)	15,932	15,115	16,362	18,849	16,515
	埋立処分量 (トン)	0.0	3.2	0.1	3.8	1.7
	プラスチック使用製品産業廃棄物量 (トン)	-	-	-	1,614	1,488
大気排出	CO <sub>2</sub> 排出量 (トン) 省エネ・温対法基準	545,024	499,222	453,980	526,727	462,156
	CO <sub>2</sub> 排出量 (トン) Scope1	724,122	682,175	715,338	690,544	701,923
	CO <sub>2</sub> 排出量 (トン) Scope2	50,954	95,366	98,871	88,448	32,791
	CO <sub>2</sub> 排出量 (トン) Scope1+2	775,076	777,540	814,209	778,992	734,714
	SO <sub>x</sub> 排出量 (トン)	689	774	579	797	514
	NO <sub>x</sub> 排出量 (トン)	298	270	258	281	225
	ばいじん排出量 (トン)	4	7	4	7	4
	フロン類漏えい量 (トン-CO <sub>2</sub> )	73	107	304	446	311
水資源	総水資源使用量 (千 m <sup>3</sup> )	18,098	17,741	17,905	17,811	17,961
	上水道水使用量 (千 m <sup>3</sup> )	237	251	259	412	438
	地下水使用量 (千 m <sup>3</sup> )	0	0	0	0	0
	工業用水使用量 (千 m <sup>3</sup> )	17,861	17,490	17,646	17,399	17,523
排水	総排水量 (千 m <sup>3</sup> )	15,399	15,107	15,433	15,258	15,917
	COD 排出量 (トン)	124	141	121	141	110
	全リン排出量 (トン)	2	2	2	2	2
	全窒素排出量 (トン)	160	157	133	131	120
エネルギー	総量 (原油換算、kL)	211,128	226,122	215,980	244,612	249,016
	原単位 (kL/t-PDR)	0.12	0.14	0.13	0.13	0.14
換算生産量	(トン)	1,723,677	1,602,286	1,655,367	1,876,274	1,767,586

### 国内グループ会社

(「0」は0.5未満、「0.0」は0.05未満を示す)

※ 2021年度より(株) オプテスは日本ゼオン単体に移行

		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
PRTR法対象物質	排出量 (トン)	3.5	3.6	4.2	2.2	2.8
産業廃棄物	減容前発生量 (トン)	2,746	2,323	2,247	859	957
	埋立処分量 (トン)	1.3	2.8	14.3	7.6	2.1
	プラスチック使用製品産業廃棄物量 (トン)	-	-	-	142	150
大気排出	CO <sub>2</sub> 排出量 (トン) 省エネ・温対法基準	52,343	50,318	53,681	8,370	7,109
	CO <sub>2</sub> 排出量 (トン) Scope1	-	-	4,479	2,147	3,821
	CO <sub>2</sub> 排出量 (トン) Scope2	-	-	9,138	6,179	6,904
	CO <sub>2</sub> 排出量 (トン) Scope1+2	-	-	13,617	8,326	10,725
水資源	総水資源使用量 (千 m <sup>3</sup> )	328	327	334	215	135
エネルギー	総量 (原油換算、kL)	22,949	23,884	26,074	4,162	3,920
	消費電力量 (千 kWh)	82,861	86,744	95,648	11,479	10,929

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

環境に関する国際規格の認証取得状況

対象組織 (製造部門、製造会社)	ISO14001
高岡工場	○
川崎工場	○
徳山工場	○
水島工場	○
氷見二上工場	○
敦賀工場	○
ゼオン化成 (研究所を含めた本社部門)	○
ゼオンポリミクス	○
RIMTEC	○
ゼオンオプトバイオラボ	○
東京材料	○
ゼオンケミカルズ米沢	○
ゼオンノース	○
Zeon Advanced Polymix Co., Ltd.	○
Zeon Chemicals (Thailand) Co., Ltd	○
Zeon Chemicals L.P.	○
Zeon Chemicals Singapore Pte. Ltd.	○
瑞翁化工 (広州) 有限公司	○
瑞翁化成塑料 (常熟) 有限公司	○

社会

品質に関する国際規格の認証取得状況

対象組織	ISO9001:2015 <sup>※1</sup>	ISO13485:2016 <sup>※2</sup>	IATF16949:2016 <sup>※3</sup>	FSSC22000v5 <sup>※4</sup>
国内				
日本ゼオン (株)	○			○ <sup>※6</sup>
ゼオン化成 (株)	○ <sup>※5</sup>			
ゼオンポリミクス (株)	○			
ゼオンオプトバイオラボ (株)	○	○		
東京材料 (株)	○			
(株)トウベ	○			
ゼオンメディカル (株)		○		
ゼオンノース (株)	○			
ゼオンケミカルズ米沢 (株)	○			○
海外				
Zeon Chemicals L.P.	○			
Zeon Chemicals (Thailand) Co., Ltd.	○			
Zeon Advanced Polymix Co., Ltd.	○			
Zeon Chemicals Singapore Pte. Ltd.	○			
Zeon Europe GmbH	○			
Zeon Chemicals Asia Co., Ltd.	○			
瑞翁化成塑料 (常熟) 有限公司			○	
Zeon Kasei Mexico S.A. de C.V.	○			

※1 ISO9001は、製品やサービスの品質保証を通じて、顧客満足向上と品質マネジメントシステムの継続的な改善を実現する国際規格です。  
 ※2 ISO13485は、安全で有用な医療機器の継続的な製造・供給を目的とした、医療機器分野における品質マネジメントシステムの世界標準規格で、ISO9001の一部の要求事項を省略し、医療機器に関する固有の要求事項を付加した規格です。  
 ※3 IATF16949は、IATF(International Automotive Task Force)が発行した、自動車産業のセクター規格で、ISO9001の要求事項に対して、自動車メーカーの要求事項を補完するものです。  
 ※4 FSSC22000(Food Safety System Certification 22000)は、FSSC22000財団によって開発された、安全な食品を製造するためのマネジメントシステムを認証する規格です。  
 ※5 物流資材部門は、STEC®に限定した範囲で認証を取得しています。  
 ※6 水島工場にて食品用合成香料の製造を対象に、FSSC22000の認証取得をしています。

安全

プラント安全性評価実施率 (%)	100
RC監査実施数 (回/年)	1
保安異常件数 (件)	6
休業災害 (件)	4
重大不休業災害 (件)	0
休業災害度数率	0.36
休業災害強度率	0.00
物流事故 (件)	0

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

日本ゼオン社員に関する基本情報(単体・非正社員含まず)

	2021年度			2022年度			備考(2022年度)	
	男性	女性	合計	男性	女性	合計		
社員数(名)	1,843	274	2,117	2,062	318	2,380		
女性社員比率(%)	12.9			13.4				
採用者数(名)	新卒	78	20	98	86	21	107	2023年4月入社者
	中途	79	16	95	195	37	232	2022年4月～2023年3月入社者
中途採用比率(%)	59.0			70.0				
平均勤続年数(年)	16.2	13.1	15.8	13.6	9.5	13.1		
外国籍社員(名)	13	15	28	16	16	32		
平均年齢(歳)	40.2	37.1	39.8	40.1	36.6	39.7		
離職者数	23	10	33	39	8	47	依願退職者数	

2023年3月31日現在(月末退職者除く)

各種取り組み実績

	2021年度	2022年度	備考(2022年度)
女性管理職比率(%)	5.2	5.7	
男性育児休業取得率(%)	14	51	2022年4月から2023年3月
男女賃金格差(全労働者)(%)	—	74.2	
うち正規雇用労働者(%)	—	78.2	
うちパート・有期労働者(%)	—	64.6	
障がい者雇用率(%) (法定雇用率2.3%)	2.41	2.58	2023年6月時点
傷病による欠勤者率(アブセンティーズム)(%)	0.56	0.70	全在籍者数における1カ月以上の長期欠勤者と休職者の合計人数の割合
生産性損失割合(プレゼンティーズム)(%)	40.6	40.3	WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズムを用い、全従業員の損失割合平均値を算出
ストレスチェック受検率(%)	96	93	
年休取得数・取得率(%)	54	61	2022年1月から2022年12月(年次有給休暇の付与が1月1日付けのため)
定期健康診断受診率(%)	100	100	
平均所定外労働時間(hr)	24.2	21.4	2022年4月から2023年3月
法定外労働時間月45hr超(延べ人数:名)	449	467	2022年4月から2023年3月
日本ゼオン健康行動指標(%)	—	60	2022年1～6月実施定期健康診断結果
・BMIが基準値内(%)	—	66	同上
・運動習慣がある(%)	—	26	同上
・タバコを吸わない(%)	—	76	同上
健康支援アプリの活用率(%)	36	52	
健康習慣実践イベント参加率(チャレンジ60)(%)	100	100	
特定保健指導実施率(%)	44.3	23.4	
メンタルヘルスセミナー(ラインケア研修)対象者参加率(%)	76	88	

2023年3月31日現在

ゼオングループ社員に関する基本情報

	2021年度	2022年度	備考(2022年度)
社員数(名)	3,981	4,293	
新卒採用者数(名)	120	124	2023年4月入社者

2023年3月31日現在(月末退職者除く)、対象は国内連結対象会社

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

## ガバナンス

### 経営体制

取締役会取締役数 (名)	11
うち社外取締役 (名)	5
うち女性取締役 (名)	3
監査役会監査役数 (名)	5
うち社外監査役 (名)	3

※ 2023 年 7 月時点

### リスクマネジメント

内部通報件数 (件)	4
------------	---

※ 2022 年度

### 内部監査

実施部署・会社 (件)	36
-------------	----

※日本ゼオン: 16 部署、国内グループ企業 10 社、海外グループ企業 10 社

### 教育実績

		2021 年度	2022 年度
e-ラーニング	情報セキュリティ教育受講率 (%)	92.3	96.4
	サステナビリティ・CSR 教育受講率 (%)	96.7	97.3
	コンプライアンス理解度チェック受講率 (%)	97.9	99.8
社内講習会	法令講習会 <sup>※</sup> (回)	27	34
	延べ参加人数 (名)	6 千名以上	6,999 名

※独占禁止法、営業秘密、個人情報保護、契約書の注意点等の法令講習会

その他の詳細情報はコーポレートガバナンス報告書をご覧ください。

コーポレートガバナンス報告書 (PDF 形式)

<https://www.zeon.co.jp/news/assets/pdf/230707.pdf>

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# GRI スタンダード対照表

本レポートは GRI スタンダードを参照しています。  
 本レポート以外で開示事項を掲載しているツールをご案内しています。

- 統合報告書、IR 資料  
<https://www.zeon.co.jp/ir/library/>
- コーポレート・ガバナンス報告書  
<https://www.zeon.co.jp/news/assets/pdf/230707.pdf>

利用に関する声明	日本ゼオンは、GRI スタンダードを参照し、当該期間 [2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日] について、本 GRI 内容索引に記載した情報を報告します
利用した GRI 1	GRI 1: 基礎 2021

GRI スタンダード	開示事項	掲載場所 (青字は統合報告書の項目、赤字はサステナビリティレポートの項目、()内はページ番号)
一般開示事項		
GRI 2: 一般開示事項 2021		
1. 組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	会社概要 (15)
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 (3)
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針 (3)
2-4	情報の修正・訂正記述	—
2-5	外部保証	—
2. 活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	—
2-7	従業員	データ集 (67)
2-8	従業員以外の労働者	—
3. ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス報告書、コーポレートガバナンス (60)
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス報告書、コーポレートガバナンス (71)
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス報告書
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント (7)、リスクマネジメント (62)
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティマネジメント (7)、リスクマネジメント (62)
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティマネジメント (7)
2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス報告書
2-16	重大な懸念事項の伝達	コーポレート・ガバナンス報告書
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンス報告書
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレート・ガバナンス報告書
2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンス報告書、コーポレートガバナンス (71)
2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス報告書、コーポレートガバナンス (71)
2-21	年間報酬総額の比率	コーポレート・ガバナンス報告書、コーポレートガバナンス (71)
4. 戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	ゼオンのサステナビリティ (6)
2-23	方針声明	ゼオンのサステナビリティ (6)
2-24	方針声明の実践	ゼオンのサステナビリティ (6)
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	—
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	—
2-27	法規制遵守	コンプライアンス (63)
2-28	会員資格を持つ団体	国連グローバル・コンパクトへの署名と分科会活動への参加 (28)
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	ステークホルダー・エンゲージメント (61)
2-30	労働協約	労働協約と労使との対話 (40)

GRI スタンダード	開示事項	
マテリアルな項目		
GRI 3: マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の特定プロセス	マテリアリティ (重要課題) の特定への取り組み (58)
3-2	マテリアルな項目のリスト	—
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	—

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRIスタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

GRIスタンダード 開示事項		
GRIスタンダード 200 シリーズ (経済項目)		
経済パフォーマンス		
GRI 201: 経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	財務・非財務ハイライト (13)、データ集 (77)
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	リスクと機会 (26)、TCFD (66)
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	—
地域経済での存在感		
GRI 202: 地域経済での存在感 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
間接的な経済的インパクト		
GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	—
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
調達慣行		
GRI 204: 調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
腐敗防止		
GRI 205: 腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス (63)
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
反競争的行為		
GRI 206: 反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンス (63)
税務		
GRI 207: 税務 2019		
207-1	税へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスク管理	—
207-3	ステークホルダーの関与と税に関する懸念の管理	—
207-4	国別の報告	—

GRIスタンダード 開示事項		
GRIスタンダード 300 シリーズ (環境項目)		
原材料		
GRI 301: 原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—
エネルギー		
GRI 302: エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境負荷の全体像 (15)、データ集 (65)
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	データ集 (65)
302-4	エネルギー消費量の削減	気候変動 (17)
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	気候変動 (17)
水と廃水		
GRI 303: 水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	大気・水・廃棄物 (22)
303-2	排水に関するインパクトのマネジメント	大気・水・廃棄物 (22)
303-3	取水	環境負荷の全体像 (15)、データ集 (65)
303-4	排水	環境負荷の全体像 (15)、大気・水・廃棄物 (22)、データ集 (65)
303-5	水消費	環境負荷の全体像 (15)、データ集 (65)
生物多様性		
GRI 304: 生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	コミュニティ (58)
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRIスタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

大気への排出		
GRI 305: 大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	環境負荷の全体像 (15)、気候変動 (17)、データ集 (65)
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	環境負荷の全体像 (15)、気候変動 (17)、データ集 (65)
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 3)	—
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	—
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	気候変動 (17)
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	大気・水・廃棄物 (22)
廃棄物		
GRI 306: 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	環境負荷の全体像 (15)、大気・水・廃棄物 (22)、データ集 (65)
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	大気・水・廃棄物 (22)
306-3	発生した廃棄物	大気・水・廃棄物 (22)、データ集 (65)
306-4	処分されなかった廃棄物	大気・水・廃棄物 (22)、データ集 (65)
306-5	処分された廃棄物	大気・水・廃棄物 (22)、データ集 (65)
サプライヤーの環境面でのアセスメント		
GRI 308: サプライヤーの環境面でのアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン (27, 28)
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サプライチェーン (27, 28)

GRIスタンダード 開示事項		
GRIスタンダード 400 シリーズ (社会項目)		
雇用		
GRI 401: 雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	多様な人材の活躍 (33)、データ集 (67)
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	FreedomとWell-being実現に向けた具体的な取り組み (39)、データ集 (67)
労使関係		
GRI 402: 労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	労働協約と労使との対話 (40)
労働安全衛生		
GRI 403: 労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生 (44)
403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生 (44)
403-3	労働衛生サービス	健康経営推進 (36)
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	健康経営推進 (36)
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	健康経営推進 (38)、労働安全衛生 (44)
403-6	労働者の健康管理	健康経営推進 (38)、労働安全衛生 (44)
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	労働安全衛生 (44)
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	労働安全衛生 (44)
403-9	労働関連の傷害	労働安全衛生 (44)、データ集 (66, 67)
403-10	労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生 (44)、データ集 (66, 67)
研修と教育		
GRI 404: 研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	データ集 (68)
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人事制度改定 (41)、組織・人材開発 (42)
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
ダイバーシティと機会均等		
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	人材 (29, 33)、データ集 (67, 68)
405-2	基本給と報酬総額の男女比	財務・非財務ハイライト (14)
非差別		
GRI 406: 非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持 (26)
結社の自由と団体交渉		
GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持 (26)、労働協約と労使との対話 (40)

目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

<b>児童労働</b>		
GRI 408: 児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持 (26)
<b>強制労働</b>		
GRI 409: 強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持 (26)
<b>保安慣行</b>		
GRI 410: 保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
<b>先住民族の権利</b>		
GRI 411: 先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持 (26)
<b>地域コミュニティ</b>		
GRI 413: 地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	コミュニティ (54)
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト (顕在的、潜在的) を及ぼす事業所	コミュニティ (54)
<b>サプライヤーの社会面のアセスメント</b>		
GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーン (27, 28)
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーン (27, 28)
<b>公共政策</b>		
GRI 415: 公共政策 2016		
415-1	政治献金	—
<b>顧客の安全衛生</b>		
GRI 416: 顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	化学品の安全情報 (24)
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
<b>マーケティングとラベリング</b>		
GRI 417: マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	化学品の安全情報 (24)
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
<b>顧客プライバシー</b>		
GRI 418: 顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	コンプライアンス (63)
<b>社会経済面のコンプライアンス</b>		
GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016		
419-1	社会経済分野の法規制違反	コンプライアンス (63)



目次	ゼオンのサステナビリティ	環境	人権	人材	GRI スタンダード対照表
労働安全衛生	品質保証	コミュニティ	ガバナンス	データ集	国連グローバル・コンパクト対照表

# 国連グローバル・コンパクト対照表

国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」の10原則とゼオングループの取り組み報告との対照表です。

国連グローバル・コンパクト原則	該当ページ
<b>人権</b>	
原則1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する	人権 (26)
原則2 人権侵害に加担しない	人権 (26)
<b>労働</b>	
原則3 結社の自由と団体交渉を実効的に承認する	人権 (26)、人材 (40)
原則4 あらゆる形態の強制労働を撤廃する	人権 (26)
原則5 児童労働を実効的に廃止する	人権 (26)
原則6 雇用と職業における差別を撤廃する	人権 (26)
<b>環境</b>	
原則7 環境上の課題に対して予防原則的アプローチを行う	環境 (12, 13)
原則8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受ける	環境 (12, 13)
原則9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励する	環境 (12, 13)
<b>透明性と腐敗防止</b>	
原則10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止に取り組む	人権 (26)、コンプライアンス (63)

# ZEON

お問い合わせ先：日本ゼオン株式会社 サステナビリティ推進室

〒100-8246 東京都千代田区丸の内1-6-2(新丸の内センタービル)

TEL: 03-3216-0603 FAX: 03-3216-0604 <https://www.zeon.co.jp/>

発行：2024年1月