

ZEON

ゼオングループ
サステナビリティレポート 2024
SUSTAINABILITY REPORT

▶ 目次
編集方針

目次

編集方針	3
■ トップメッセージ	4
社長メッセージ	4
サステナビリティ責任者メッセージ	5
■ マテリアリティ	6
■ ゼオンのサステナビリティ	10
基本的な考え方	11
サステナビリティマネジメント	13
サステナビリティの浸透	16
サステナビリティ推進計画	17
CSR・サステナビリティの取り組みの歴史	18
ステークホルダーエンゲージメント	19
IRおよび広報活動	20
コミットメントと外部評価	21
■ 環境	23
環境理念・安全理念	24
環境安全マネジメント	26
環境負荷の全体像	27
気候変動への対応	28

化学物質管理	28
大気・水・廃棄物	29
生物多様性	29
化学品の安全情報	30
物流における環境・安全	31
■ 人権	32
人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持	33
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	35
パートナーシップ	35
■ 人材	36
人材戦略の全体像	37
全社戦略実現に向けた取り組み	39
多様な人材の活躍	41
働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備	44
人事制度	49
人材開発	50
■ 労働安全衛生	51
労働安全	52
保安防災	53

環境安全教育	55
トピックス	57
■ 品質保証	59
基本的な考え方と体制	60
品質保証の取り組み	61
■ コミュニティ	63
社会貢献活動	64
■ ガバナンス	69
コーポレートガバナンス	70
リスクマネジメント	72
コンプライアンス	74
内部監査	76
■ データ集/対照表	77
環境	78
社会	80
ガバナンス	82
GRIスタンダード対照表	83
国連グローバル・コンパクト対照表	89

■ 目次

目次

▶ 編集方針

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 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 / 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に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

2023年4月～2024年3月（一部2024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

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10月（前回発行2024年1月）
2025年1月改訂

■ 目次

■ トップメッセージ

▶ 社長メッセージ

サステナビリティ責任者メッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 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 / 対照表

社長メッセージ

ゼオングループは、「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」を企業理念として掲げ、独創的な技術に裏付けられた製品・サービスの提供を通じて「持続可能な地球」と「安心して快適な人々の暮らし」の実現に日々取り組んでいます。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）」を体現する私たちの企業理念は、まさにサステナビリティの考え方そのものであり、サステナビリティを経営の軸に据えることはゼオングループにとって必然でもあります。

気候変動をはじめとするさまざまな社会課題が複雑化、深刻化する中、持続可能な社会の実現に向けた企業の取り組みへの期待はますます高まっており、私たちゼオングループも、この社会からの期待に対し、より強い覚悟と信念をもって応えていかなければならないと考えています。

そのような中、ゼオングループは昨年度、優先的に取り組む重要課題（マテリアリティ）として、「ゼオンを動かす5つの歯車」を特定しました。これは企業理念の実現に向けた道筋を、社員にも分かりやすい形に整理、体系化したものです。今後5つの歯車が社員一人ひとりに浸透し、まさにゼオンを動かす行動の軸となるように、経営が責任を持ち、具体的な施策に展開していきます。

「ゼオンを動かす5つの歯車」の中心にも据えられた最も重要なキーワードが「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あり、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。失敗を恐れず、多くのチャレンジができるような風土を整え、イノベーションが起きる仕組みをつくることで、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

■ トップメッセージ

■ 社長メッセージ

▶ サステナビリティ責任者メッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 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 / 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。当社グループは企業活動のあらゆる場面でこのサステナビリティの考え方をベースとし、社会課題の解決と当社グループの持続可能な成長の両立を目指しています。

中期経営計画：STAGE30ではSDGsへの貢献をその中心に掲げており、今年度より「SDGs貢献製品認定制度」を正式にスタートさせました。当社製品の中でも特に社会課題解決への貢献度が高い製品を「SDGs貢献製品」と認定し、制度運用を通じて社会課題解決に資する製品・技術・サービスの開発、販売を促進するとともに、ステークホルダーの皆様にも当社製品の付加価値やSDGs貢献に向けての取り組み状況をご理解いただけるよう、鋭意取り組みを行っていきます。この他にも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、人権デューディリジェンスの実施、持続可能な調達など、サステナビリティ向上につながるさまざまな取り組みを推進しています。

また、このたび特定したマテリアリティ「ゼオンを動かす5つの歯車」を軸として、社員一人ひとりが「歯車」を意識した活動を実践し、それぞれの歯車をしっかりと回していく（課題に真摯に取り組んでいく）ことで、「STAGE30」の施策を推進し、「STAGE30」における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を目指していきます。

今後も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ので、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。



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
コーポレートサステナビリティ統括部門長

渡辺 えりさ

■ 目次

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 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 / 対照表

マテリアリティ

マテリアリティ「ゼオンを動かす5つの歯車」

企業理念「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」の実現に向けて、ゼオンが社会とともに持続的な成長を続けていくために優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）として「ゼオンを動かす5つの歯車」を以下のとおり特定しました。

-  心からワクワクできる会社の実現
-  イノベーションでほかにはない価値を提供
-  強固なガバナンスの構築
-  社会の変化に対応した事業構造の転換
-  循環型社会への貢献

マテリアリティの特定等についての詳細は「統合報告書2024」をご覧ください

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

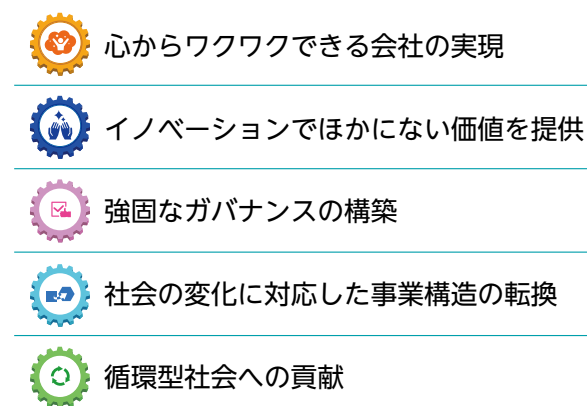
企業理念とマテリアリティ

サステナビリティ基本方針のもと、企業理念の実現に向けて取り組むべき重要な課題が、マテリアリティである「ゼオンを動かす5つの歯車」です。中期経営計画：STAGE30は、「ゼオンを動かす5つの歯車」の考え方をベースに、今後の議論の中で、その見直しや深化を図っていきます。

マテリアリティの位置づけ



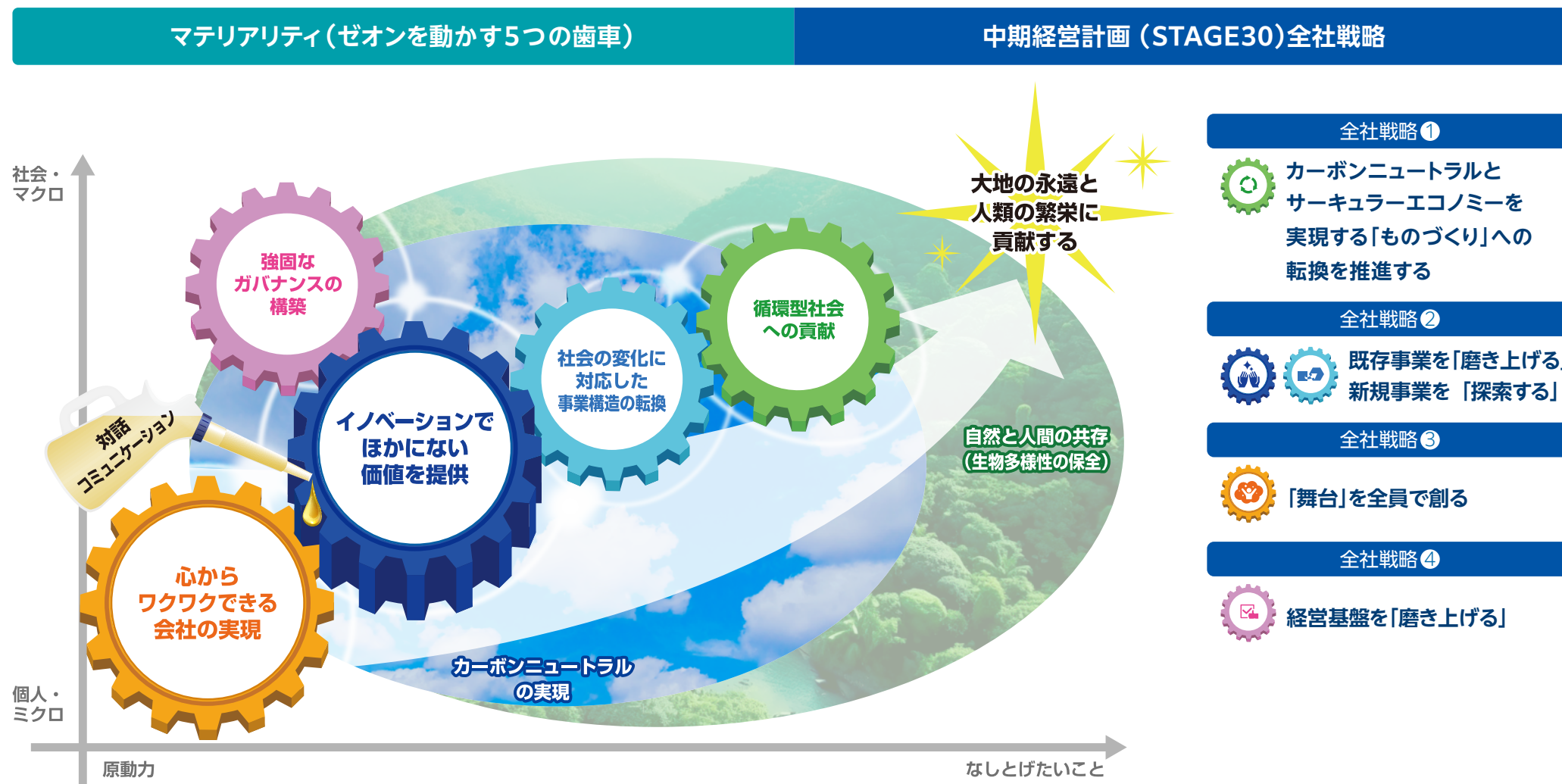
マテリアリティ「ゼオンを動かす5つの歯車」



- 目次
- トップメッセージ
- **マテリアリティ**
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 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 / 対照表

マテリアリティと中期経営計画

マテリアリティ「ゼオンを動かす5つの歯車」と中期経営計画：STAGE30における全社戦略との関係性を示すと図のような位置づけとなります。



- 目次
- トップメッセージ
- **マテリアリティ**
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 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 / 対照表

事業を通じたSDGs貢献／SDGs貢献製品認定制度

SDGs貢献製品認定制度は、ゼオングループのサステナビリティ実現に向け、当社の製品のうち、特に社会課題解決への寄与度が高いものをSDGs貢献製品として認定する制度です。これらの開発・製造・販売に注力することで、社会への貢献と企業としての持続的な成長の両立を図り、サステナビリティ経営を一層推進していくことを目指しています。前述したマテリアリティ「ゼオンを動かす5つの歯車」との関係で捉えると、中期経営計画：STAGE30での目標である「SDGs貢献製品売上高比率50%」を目指すための活動を行うことで、「イノベーション」や「事業構造の転換」「循環型社会への貢献」などの歯車を回すことにもつながり、企業理念の実現に向けてゼオンを前進させていくことができると考えます。

1. 認定基準

社会課題解決への貢献度、貢献の範囲、事業の持続性などを認定の基準としています。

社会課題の解決に貢献しているかに加え、ゼオンの持続的な成長につながるものであるか（＝収益を生み出すものであるか）も評価している点がポイントとなります。

2. 運用

認定は毎年行います。事業部からの申請に基づき、サステナビリティ委員会傘下のSDGs貢献製品認定部会にて審査の上、サステナビリティに関わる最高決議機関であるサステナビリティ会議で認定します。認定された製品は3年間認定が継続され、3年経過後は再申請も可能です。



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

3. 認定したSDGs貢献製品

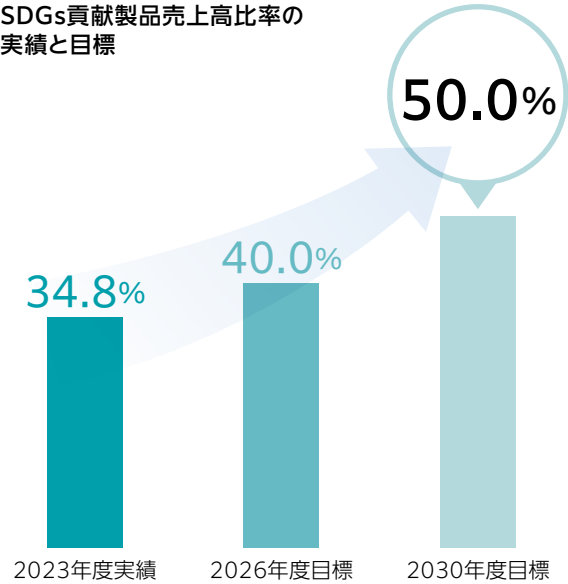
認定基準に基づき、溶液重合スチレンブタジエンゴム（S-SBR）や水素化ニトリルゴム（HNBR）等の合成ゴム、シクロオレフィンポリマー、電池用バインダー、重合法トナー、合成香料、熱可塑性エラストマーなど、39製品をSDGs貢献製品に認定しました。

これら39製品の2023年度の売上高に占める比率は34.8%です。

4. 今後の計画

中期経営計画：STAGE30では、2030年度の目標として「SDGs貢献製品の売上高比率50%」を掲げています。今後はSDGs貢献製品の拡充を図り、上記目標の達成を目指します。

SDGs貢献製品売上高比率の実績と目標



主なSDGs貢献製品(参考)

製品名 ※写真は用途のイメージ	用途、貢献ポイント	該当するSDGs
溶液重合スチレン・ブタジエンゴム (S-SBR) 	主な用途 省燃費タイヤ 貢献ポイント - 分子構造のコントロールにより「ウェットグリップ性」「転がり抵抗」「耐摩耗性」の3つの性質を高いレベルで実現 - 自動車の燃費向上に寄与し、温室効果ガス排出量の削減に貢献 - 耐摩耗性向上により粉塵の発生を抑制し、大気汚染防止に貢献	3 すべての人に健康と福祉を 7 再生可能エネルギーに力を入れる 13 気候変動に具体的な対策を
シクロオレフィンポリマー 	主な用途 医療検査デバイス、医薬品製造容器、医療包装容器 貢献ポイント 高い防湿性、各種薬品への耐性、低不純物性、各種滅菌への適合性を有し、検査分析や医薬品製造、薬剤の輸送・保管に用いることで、医療サービスの質やアクセシビリティの向上に貢献	3 すべての人に健康と福祉を 9 産業と技術革新の基盤をつくろう
電池用バインダー 	主な用途 リチウムイオン電池 貢献ポイント - 充放電に伴う膨張収縮への耐性や、化学反応活性化による出力向上により、リチウムイオン電池の長寿命化、高出力化に貢献 - EVの動力源として、走行時の温室効果ガス排出削減や大気汚染防止に貢献 - モバイルデバイス、電子機器等の小型化や高性能化を実現し、産業発展や経済成長に貢献	7 再生可能エネルギーに力を入れる 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 13 気候変動に具体的な対策を

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- **ゼオンのサステナビリティ**

基本的な考え方

サステナビリティマネジメント

サステナビリティの浸透

サステナビリティ推進計画

CSR・サステナビリティの
取り組みの歴史

ステークホルダーエンゲージメント

IRおよび広報活動

コミットメントと外部評価

- 環境
- 人権
- 人材
- 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 / 対照表

ゼオンの サステナビリティ

Zeon's
Sustainability

■ 目次

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

▶ 基本的な考え方

サステナビリティマネジメント

サステナビリティの浸透

サステナビリティ推進計画

CSR・サステナビリティの
取り組みの歴史

ステークホルダーエンゲージメント

IRおよび広報活動

コミットメントと外部評価

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 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 / 対照表

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「**安心で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、サステナビリティ経営をさらに発展させるため、これまでのCSR基本方針に、サステナビリティの概念を加えた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「安心で快適な暮らし」に貢献する
- 公正で誠実な活動を買き、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という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
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
▶ 基本的な考え方 サステナビリティマネジメント サステナビリティの浸透 サステナビリティ推進計画 CSR・サステナビリティの 取り組みの歴史 ステークホルダーエンゲージメント IRおよび広報活動 コミットメントと外部評価
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 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>

マテリアリティ

企業理念「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」の実現に向けて、ゼオンが社会とともに持続的な成長を続けていくために優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）として「ゼオンを動かす5つの歯車」を以下のとおり特定しました。

- 🔆 心からワクワクできる会社の実現
- ⚙️ イノベーションでほかにはない価値を提供
- 🌀 強固なガバナンスの構築
- 🔄 社会の変化に対応した事業構造の転換
- 🌱 循環型社会への貢献

マテリアリティの概要については「マテリアリティ」(→ P.6)

サステナビリティに関連する方針類

- ・環境理念
- ・安全理念
- ・レスポンシブル・ケア行動指針
- ・ゼオングループ人権方針
- ・マルチステークホルダー方針
- ・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
- ・健康経営宣言
- ・企業発展に向けた労使共同宣言
- ・品質保証基本方針
- ・コーポレートガバナンス基本方針

各方針の全文はWebサイトに掲載

➡ <https://www.zeon.co.jp/csr/policies/>

■ 目次

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

基本的な考え方

▶ サステナビリティマネジメント

サステナビリティの浸透

サステナビリティ推進計画

CSR・サステナビリティの
取り組みの歴史

ステークホルダーエンゲージメント

IRおよび広報活動

コミットメントと外部評価

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 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 / 対照表

サステナビリティマネジメント

サステナビリティに関する会議体

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、リスク管理委員会、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。

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。現在、統合報告部会、TCFD部会、SDGs貢献製品認定部会の3つの部会が設置され、各々のテーマについての活動を行っています。

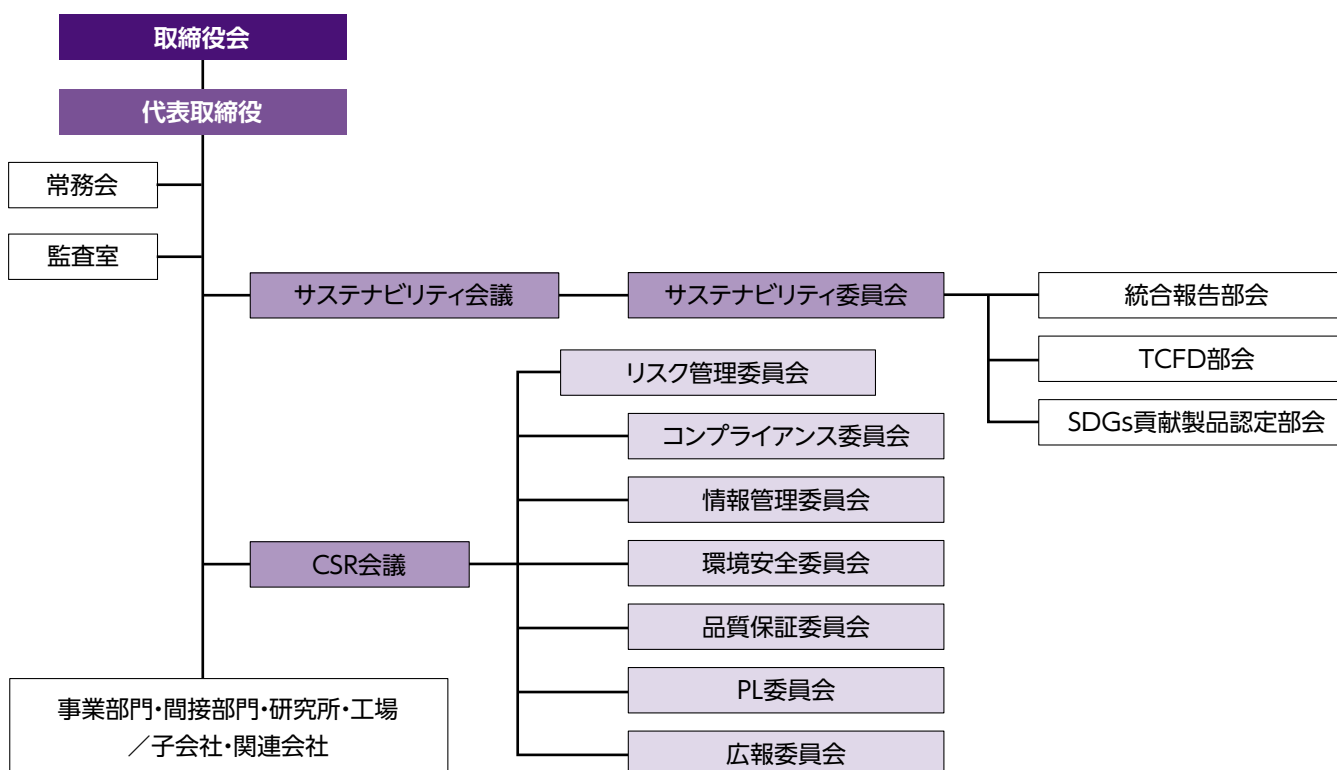
リスク管理委員会

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。

活動の詳細は「リスクマネジメント」(→ P.72)

サステナビリティ推進体制図



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 基本的な考え方
▶ サステナビリティマネジメント
サステナビリティの浸透
サステナビリティ推進計画
CSR・サステナビリティの取り組みの歴史
ステークホルダーエンゲージメント
IRおよび広報活動
コミットメントと外部評価
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

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.74)

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.23)、「労働安全衛生」(→ P.51)

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.59)

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.59)

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、「IRおよび広報活動」(→ P.20)

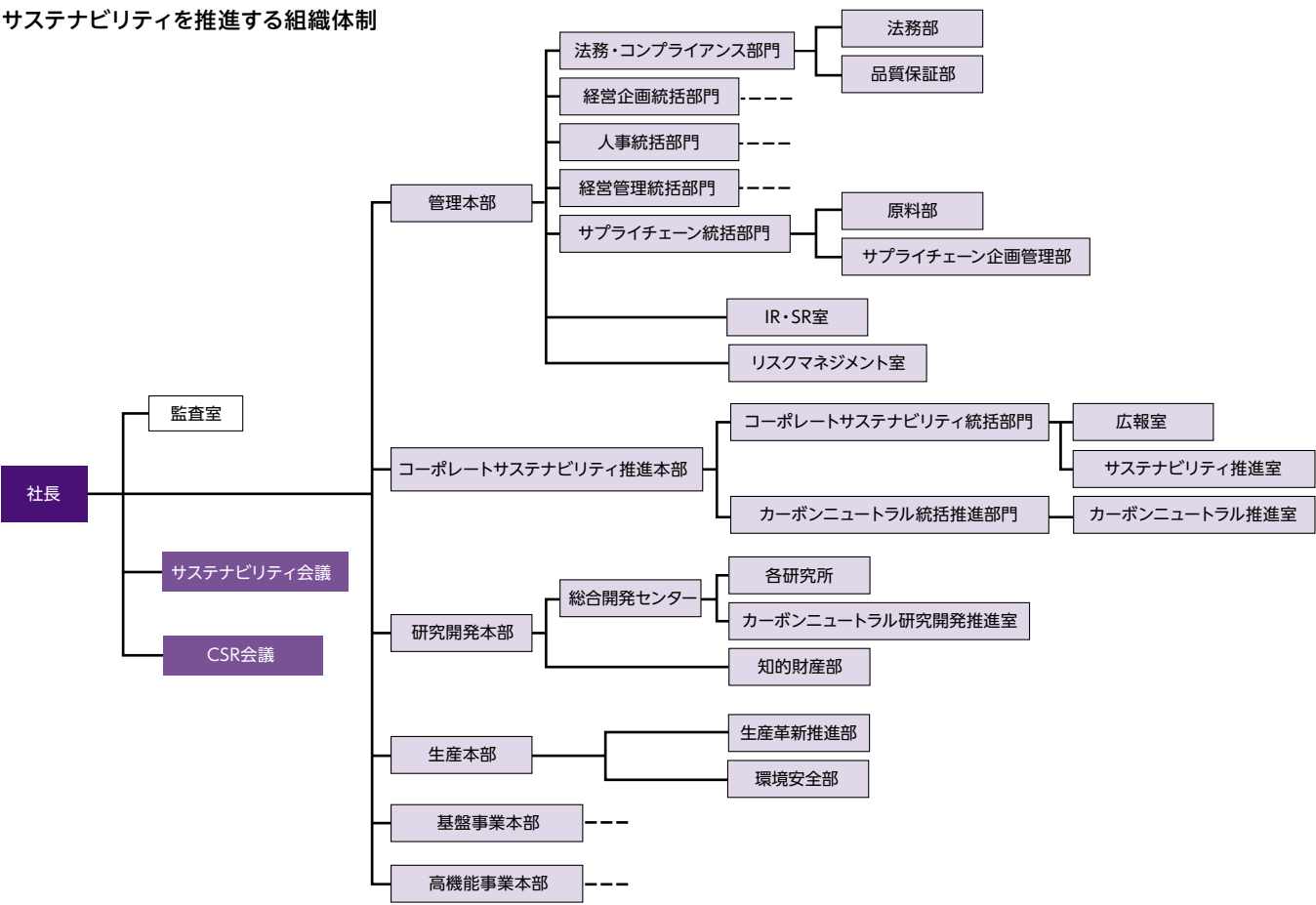
■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 基本的な考え方
▶ サステナビリティマネジメント
サステナビリティの浸透
サステナビリティ推進計画
CSR・サステナビリティの取り組みの歴史
ステークホルダーエンゲージメント
IRおよび広報活動
コミットメントと外部評価
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 対照表

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わ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CO₂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

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

基本的な考え方

サステナビリティマネジメント

▶ サステナビリティの浸透

サステナビリティ推進計画

CSR・サステナビリティの
取り組みの歴史

ステークホルダーエンゲージメント

IRおよび広報活動

コミットメントと外部評価

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 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 / 対照表

サステナビリティの浸透

社員のサステナビリティへの理解を深め、事業および事業以外での活動において、サステナビリティを意識した行動をとれるよう、継続的にサステナビリティ教育を実施しています。

社内教育

e-learning

社内ネットワーク上のe-learningシステムを用いて、年1回、以下のサステナビリティ教育と理解度チェックを実施し、一部その進捗を開示しています。



- 情報セキュリティ教育
- サステナビリティ・CSR理解度テスト
- コンプライアンス理解度チェック
- 環境安全教育

社内講習会

Zoom等を用いてオンラインで法令講習会を実施しています。
また、上記講習会動画を社内ネットワーク上に共有し、いつ

でもどこでも学習することができるようになっています。

社外教育

国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン分科会への参加

当社が賛同している国連グローバル・コンパクトの日本支部（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）が主催する分科会活動に社員が参加し、サステナビリティに関するさまざまなテーマについて学んでいます。専門家による講義の受講や会員企業との協働を通じてサステナビリティについての理解を深めています。

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 基本的な考え方 サステナビリティマネジメント サステナビリティの浸透 ▶ サステナビリティ推進計画 CSR・サステナビリティの 取り組みの歴史 ステークホルダーエンゲージメント IRおよび広報活動 コミットメントと外部評価
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 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みできました。

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、「CO₂排出量42%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、ステークホルダーの皆様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	Scope1+2 CO ₂ 排出量削減率 全グループ 10% (2020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
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 基本的な考え方
■ サステナビリティマネジメント
■ サステナビリティの浸透
■ サステナビリティ推進計画
▶ CSR・サステナビリティの取り組みの歴史
■ ステークホルダーエンゲージメント
■ IRおよび広報活動
■ コミットメントと外部評価
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

CSR・サステナビリティの取り組みの歴史

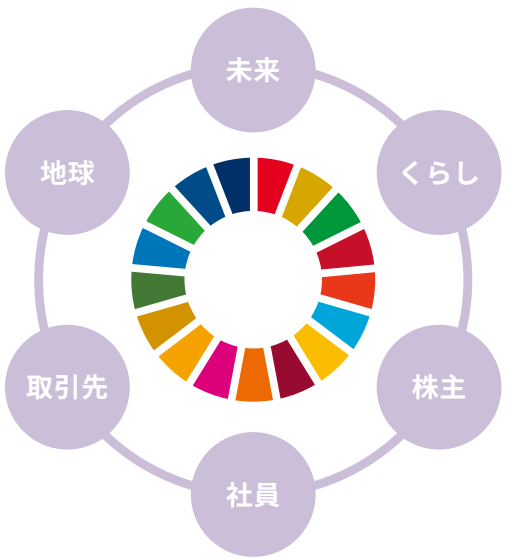
1995年	日本レスポンシブル・ケア協議会に参加 レスポンシブル・ケア実施宣言 「レスポンシブル・ケア基本方針」制定	2005年	「レスポンシブル・ケア活動報告書」英語版発行 「レスポンシブル・ケア活動報告書」第三者検証実施 「コンプライアンステキストII(Q&A集)」発行	2018年	「CSR行動指針」の改定
1996年	全社的な安全管理体制を見直し、「プラント技術監査制度」発足	2006年	「レスポンシブル・ケア活動報告書」から「CSR報告書」に変更	2019年	国連グローバル・コンパクトに署名 「ゼオングループ人権方針」制定
1997年	「安全理念」制定 第1回「ゼオン安全月間」と「オールゼオン安全大会」実施(以降、毎年4月実施) 「ゼオン7条」制定	2008年	「コンプライアンステキストI(改訂版)」発行	2020年	TCFD賛同
1998年	「レスポンシブル・ケア行動指針」制定	2009年	「レスポンシブル・ケア世界憲章」への署名	2021年	「健康経営宣言」制定
1999年	「危機管理規程」制定	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	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
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)	2011年	CSRマトリクス活動開始	2023年	「ゼオングループ人権方針」改訂
2001年	「環境理念」制定	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	2024年	SBTイニシアチブ認定を取得 マテリアリティ「ゼオンを動かす5つの歯車」を特定 SDGs貢献製品認定制度の運用を開始
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	2013年	「CSR報告書」から「コーポレートレポート」に変更		
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	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		

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 基本的な考え方 サステナビリティマネジメント サステナビリティの浸透 サステナビリティ推進計画 CSR・サステナビリティの 取り組みの歴史 ▶ ステークホルダーエンゲージメント IRおよび広報活動 コミットメントと外部評価
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

ステークホルダーエンゲージメント

当社が、企業理念「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」を実現し「持続可能な地球」と「安心で快適な人々の暮らし」に貢献するため、社会とともに持続的な成長を続けていくうえで、ステークホルダーの皆様との信頼関係構築はとても重要な意味を持っていると考えます。

私たちは、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「社会の期待」をSDGsと捉え、「取引先」（お客様・仕入先様）、「株主」（株主様・投資家様）、「暮らし」（地域社会をはじめとする世の中の人々とその暮らし）、そして「社員」（ゼオンでともに働く人たち）というステークホルダーの皆様とともに、持続可能な地球や明るい未来について対話の機会を重ね、相互理解をより深められるよう努めています。



	ステークホルダーの皆様との関わり	主な対話手段
お客様	お客様の信頼に応える安全・安心で高品質な製品・サービスを提供するとともに、お客様とのコミュニケーションを通して、お客様の課題解決に資する製品・サービスの開発に取り組みます。また、グローバルな市場から求められる多様な要請や期待に応え、お客様と共にサステナブルな製品づくりに取り組んでいきます。	● 営業活動 ● 展示会 ● Webサイト（製品紹介・相談窓口） ● 顧客満足度調査 ● サステナビリティ（CSR）評価・調査
仕入先様	当社は「サステナブル調達基本方針」に基づき責任ある調達活動を行い、サプライチェーン全体で持続可能な社会の実現を目指します。そのためには仕入先様との強いパートナーシップ構築が重要であると考えています。調達に関する当社の考え方をご理解いただけるように努めるとともに、調達アンケートや面談等で取り組み状況を確認させていただくことで、仕入先様と一体となって、よりサステナブルな調達を目指します。	● 購買活動 ● 「サステナブル調達ガイドライン」の整備、仕入先様へのお知らせ ● サプライヤー様向け調達アンケート
株主様・投資家様	公正・公平で透明性の高い情報の適時適切な開示を行います。また、株主・投資家の皆様との対話により、経営方針や事業内容を深くご理解いただけるように心掛けるとともに、いただいたご意見を真摯に受け止め、経営への反映や情報開示の改善に努め、企業価値の向上を目指します。	● 決算説明会 ● 中期経営計画説明会 ● 株主総会 ● アナリスト・投資家様とのミーティング ● Webサイト（IR情報）
地域社会の皆様	各事業所において事業を正常かつ安定的に運営し、事業を通じて地域の発展に貢献することはもとより、地域社会の一員として、地域の皆様の期待に応える多面的な企業活動を実施したいと考えています。コミュニケーションの機会を積極的にもうけ、相互理解による信頼関係をベースに、共に持続可能な豊かな地域社会づくりを目指します。	● 事業所見学会・インターン ● 地域イベントへの参加・協賛・実施（夏まつりなど） ● 社員による地域環境保全等のボランティア活動 ● かがく実験教室などの出前授業
社員	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、社員一人ひとりが多様な能力を発揮し、安心感を持っていきいきと働くことができるよう、人事制度改定や各種人事施策の展開を進めています。対話の機会を重視し、個々の意見には真摯に耳を傾けるよう努めています。	● 社員との対話会 ● 従業員エンゲージメントサーベイ ● 会社経営方針説明会 ● 社内ポータルサイト・社内報 ● サステナビリティ、コンプライアンス等の各種研修、説明会

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 基本的な考え方
■ サステナビリティマネジメント
■ サステナビリティの浸透
■ サステナビリティ推進計画
■ CSR・サステナビリティの取り組みの歴史
■ ステークホルダーエンゲージメント
▶ IRおよび広報活動
■ コミットメントと外部評価
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

IRおよび広報活動

IRコミュニケーション

株主の皆様との対話は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、正確かつ偏りのない情報提供を行います。

当社は、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、これら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、代表取締役にて報告します。当社は、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の皆様との対話を行います。

情報発信

当社は、社会全体および各ステークホルダーの皆様にゼオンの理念・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。

情報発信にあたっては、広報委員会で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。

Web サイトでの情報開示

- 企業情報、IR情報、製品情報、採用情報等

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

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。



事業所地域における広告

- 事業所地域においてより多くの方に認知いただけるよう各種広告を展開しています。
- 高岡エリア：あいの風とやま鉄道高岡駅構内広告看板設置、万葉線駅ネーミングライツ取得
 - 敦賀エリア：北陸新幹線敦賀駅構内広告看板設置
 - 徳山エリア：周南市総合スポーツセンターネーミングライツ取得、徳山駅構内および山口宇部空港内広告看板設置

スポーツ支援

- 事業所地域において活動するスポーツチームの支援（スポンサーおよび選手雇用）を行っています。
- 氷見・高岡エリア：富山ドリームス（男子ハンドボール）
 - 水島エリア：倉敷アブレイズ（女子バレーボール）

製品・開発品プロモーション

ゼオングループの製品をより多くの方に知っていただけるよう、国内外における各種展示会出展を中心に積極的にプロモーション展開しています。

2024年4月にはゼオン独自素材を使用したアート作品を世界的アーティストであるROMERO BRITTO氏とともにジョイントプロモーション。世界初披露となる作品の公開はTV・新聞・雑誌など多数のメディアに注目され、多くの反響を得ました。

■ 目次

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

基本的な考え方

サステナビリティマネジメント

サステナビリティの浸透

サステナビリティ推進計画

CSR・サステナビリティの
取り組みの歴史

ステークホルダーエンゲージメント

IRおよび広報活動

▶ コミットメントと外部評価

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 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 / 対照表

コミットメントと外部評価

当社は、国際的なイニシアチブに賛同し、各機関が提唱するサステナブルな取り組みや目標の達成に貢献できるよう取り組んでいます。

国際的イニシアチブへのコミットメント

国連グローバル・コンパクト(UNG)

国連主導のもと、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取り組みです。人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に対して、当社は2019年7月に賛同しました。



TCFD

FSB（金融安定理事会）の下に設置された気候関連財務情報開示タスクフォース。TCFDの提言は、企業が自社の気候変動に対するリスク・機会を認識して経営戦略に織り込むことを推奨し、最終的にはその影響を企業が開示することを求めており、当社は2020年8月に賛同を表明しました。



SBT (Science Based Targets)

パリ協定が求める水準と整合した、5～10年先を目標として企業が設定する、温室効果ガス排出削減目標。ゼオングループで定めた2030年の目標が、1.5℃水準に抑えるための科学的根拠に基づいたものであるとして、SBTイニシアチブより認定を受けました。



ISCC PLUS認証

ISCC PLUS認証は、バイオマスなどの持続可能な原材料を用いた製品をサプライチェーン上で管理・担保する国際的な認証制度です。当社は、国内4工場（高岡、川崎、徳山、水島）で生産する製品で2024年2月に認証を取得しました。

社外からの評価

CDP

CDPIは、環境分野に取り組む国際NGOで、「気候変動」「ウォーター（水）」「フォレスト（森林）」の3つを活動領域としています。2023年度は23,000社を超える企業がCDPIに情報を開示し、当社は、気候変動において、最上位のAに次ぐ、A-評価を受けました。



EcoVadis

EcoVadisは、約180か国、13万以上の団体が登録する情報共有プラットフォームで、環境、労働慣行と人権、倫理、持続可能な資材調達について、方針・施策・実績を評価しています。当社は、継続してEcoVadisのサステナビリティ基準に準拠し、マネジメントシステムを運用できている証となる「コミットメントバッジ」を受けました。



健康経営優良法人

健康経営優良法人は、経済産業省と日本健康会議により、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度で、当社は、6年連続で健康経営優良法人に認定されています。



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 基本的な考え方 サステナビリティマネジメント サステナビリティの浸透 サステナビリティ推進計画 CSR・サステナビリティの 取り組みの歴史 ステークホルダーエンゲージメント IRおよび広報活動 ▶ コミットメントと外部評価
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

ESG指数への組み入れ

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と東京証券取引所が共同で開発したESG指数の一つです。TOPIXを構成する銘柄を対象範囲とし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準により、構成銘柄の組入比率を決定する株価指数で、当社は構成銘柄に選定されています。

Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index (GenDi J)

米国Morningstar社がEquileap社のデータと評価手法を活用して、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業およびジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいて選定した指数です。この指標は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用するESG指数の一つとなっています。

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

環境理念・安全理念
環境安全マネジメント
環境負荷の全体像
気候変動への対応
化学物質管理
大気・水・廃棄物
生物多様性
化学品の安全情報
物流における環境・安全

- 人権
- 人材
- 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 / 対照表

環境

Environment

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
▶ 環境理念・安全理念
環境安全マネジメント
環境負荷の全体像
気候変動への対応
化学物質管理
大気・水・廃棄物
生物多様性
化学品の安全情報
物流における環境・安全
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

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、独創的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
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
▶ 環境理念・安全理念
環境安全マネジメント
環境負荷の全体像
気候変動への対応
化学物質管理
大気・水・廃棄物
生物多様性
化学品の安全情報
物流における環境・安全
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

レスポンシブル・ケア行動指針

レスポンシブル・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
- 「レスポンシブル・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
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ

■ 環境
環境理念・安全理念
▶ 環境安全マネジメント
環境負荷の全体像
気候変動への対応
化学物質管理
大気・水・廃棄物
生物多様性
化学品の安全情報
物流における環境・安全
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 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」「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。

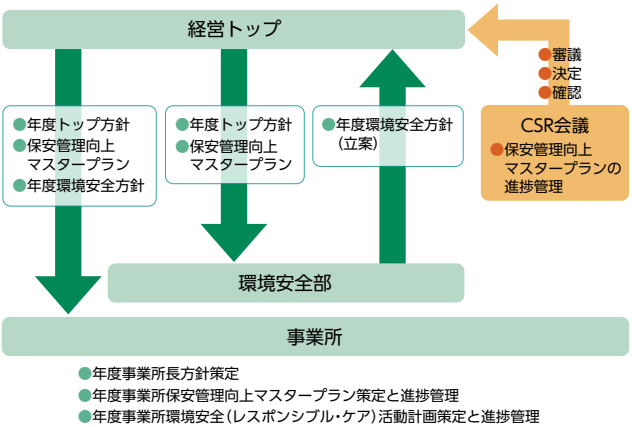
年度事業所環境安全(レスポンシブル・ケア) 活動計画

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。

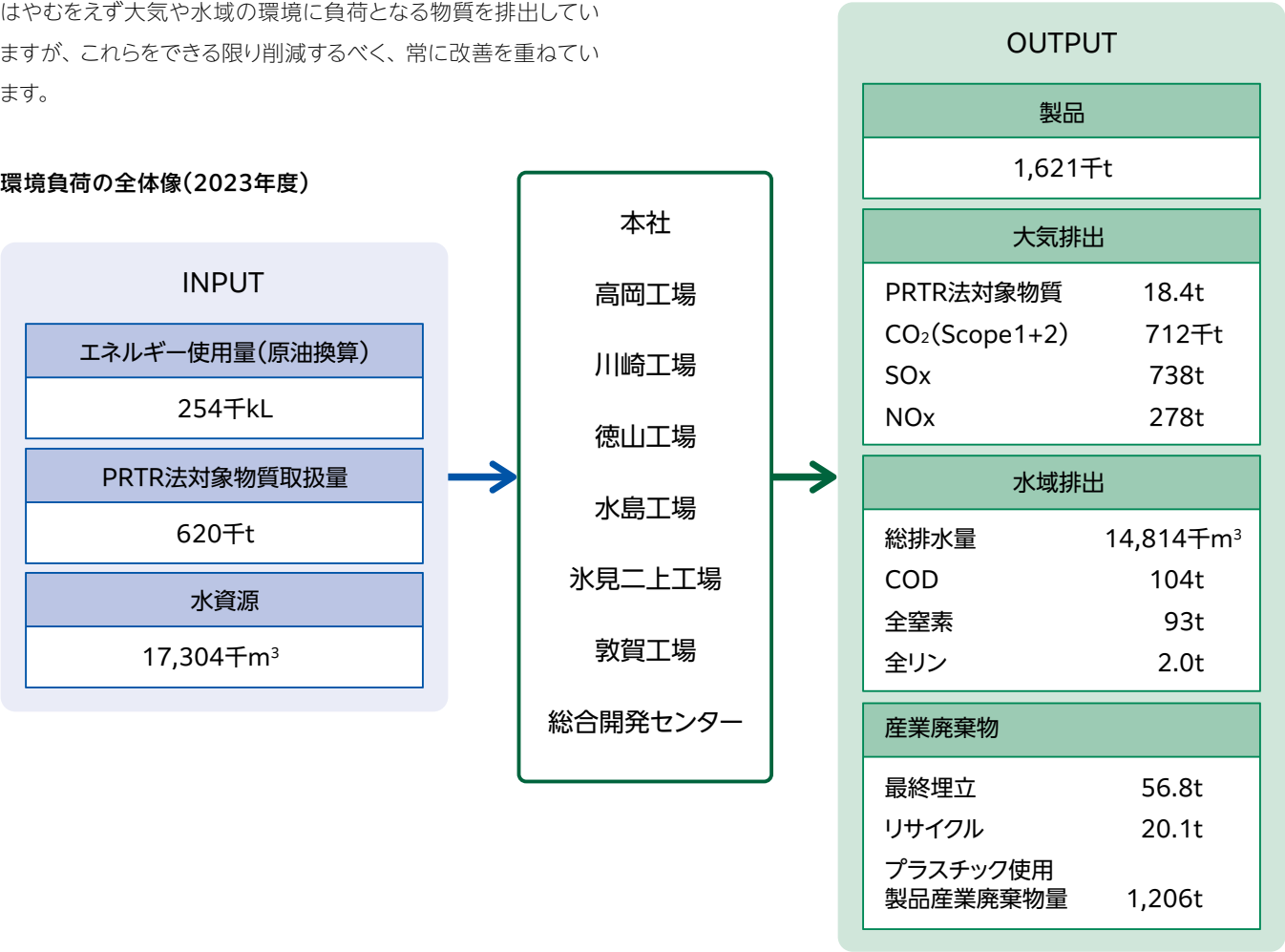
- 工場長診断：工場長によるレスポンシブル・ケアの実施状況診断（年1回以上）
- EMS（環境マネジメントシステム）内部監査、保安管理システム内部監査

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
環境理念・安全理念
環境安全マネジメント
▶ 環境負荷の全体像
気候変動への対応
化学物質管理
大気・水・廃棄物
生物多様性
化学品の安全情報
物流における環境・安全
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 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(2023年度)



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
環境理念・安全理念 環境安全マネジメント 環境負荷の全体像 ▶気候変動への対応 ▶化学物質管理 大気・水・廃棄物 生物多様性 化学品の安全情報 物流における環境・安全
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

気候変動への対応

TCFD提言への賛同とCO₂排出削減の取り組み

当社グループは、気候変動問題を重要な社会課題の1つと捉えており、持続可能な地球に貢献するため、CO₂排出量削減（Scope1, 2, 3）とカーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを推進しています。

Scope1+2については、引き続き、省エネの推進、プロセス革新、エネルギー転換に取り組み、Scope3についてはサプライチェーン上流下流のお取引先様とも連携・協力し、削減に取り組んでいきます。

Scope1, 2, 3の削減の取り組みと同時に、当社製品のカーボンフットプリントの算定およびお客様への情報開示を進めています。カーボンフットプリントは、製品のライフサイクル全体で排

出されるCO₂排出量を定量的に把握する手法です。当社製品が環境に及ぼす影響を評価・開示することで、バリューチェーン全体のCO₂排出量の削減に貢献すると同時に、製品の付加価値の向上にも努めていきます。

TCFD提言に基づく分析と報告についての詳細は「統合報告書2024（→ P.75）」をご覧ください

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

指標と目標

2022年度に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年度におけ

る日本ゼオン単体の削減目標を設定した後、2023年度には下表の通り、当社グループ全体のCO₂削減目標へと一本化しました。

当社グループ企業を含めたScope1, 2, 3排出量の把握を行う体制を確立し、その成果としてCDP等への開示を行っています。また、2024年3月にはSBTイニシアチブ認定を取得し、目標達成に向けた取り組みを加速させていきます。

グループCO₂削減目標

対象	基準年	目標年	削減目標
Scope1, 2	2020年	2030年	42%減 (1.5℃水準)
Scope3			25%減 (WB2.0℃水準)

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。

数値実績は「データ集」（→ P.77）

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

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
環境理念・安全理念 環境安全マネジメント 環境負荷の全体像 気候変動への対応 化学物質管理 ▶ 大気・水・廃棄物 ▶ 生物多様性 化学品の安全情報 物流における環境・安全
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 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。

数値実績は「データ集」（→ P.77）

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。

生物多様性

当社の企業理念「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」の実現に向けて、当社が社会とともに持続的な成長を続けていくために優先的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）として「ゼオンを動かす5つの歯車」を特定しました。「マテリアリティ」（→ P.6）

この5つの歯車を回していくことが、地球全体の大きな課題として掲げた「カーボンニュートラルの実現」、さらには生物多様性の保全を含めた「自然と人間の共存」にもつながると考え、マ

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。

数値実績は「データ集」（→ P.77）

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

テリアリティを具現化していく中期経営計画：STAGE30での全社戦略の実践を通じて、これらの課題解決に貢献していきます。

事業所近隣の清掃活動、河川・海岸をはじめとする生態系の維持、水源としての森の整備、ブルーカーボンの取り組みについては「コミュニティ」（→ P.63）

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。

数値実績は「データ集」（→ P.77）

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。

数値実績は「データ集」（→ P.77）

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
環境理念・安全理念
環境安全マネジメント
環境負荷の全体像
気候変動への対応
化学物質管理
大気・水・廃棄物
生物多様性
▶ 化学品の安全情報
物流における環境・安全
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

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.59)

情報提供～化学製品が適切に取り扱われるために

GHS^{※1}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^{※2}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^{※1}研究活動へ資金を援助しています。また、IISRP^{※2}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。

※1 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、米国化学協議会、欧州化学工業連盟) の協力下で進められている。

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

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

- 環境理念・安全理念
- 環境安全マネジメント
- 環境負荷の全体像
- 気候変動への対応
- 化学物質管理
- 大気・水・廃棄物
- 生物多様性
- 化学品の安全情報
- ▶ 物流における環境・安全

- 人権
- 人材
- 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 / 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。

改正省エネ法への対応・CO₂排出量削減の取り組み

当社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。



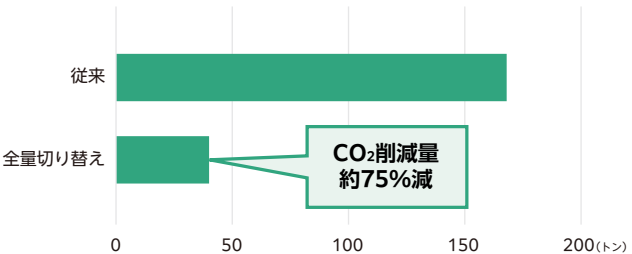
軽量化した金属製ボックスパレット



使用後に折りたたんだ様子

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CO₂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。鉄道輸送へ切り替えた結果、当社試算ではCO₂排出量が約75%削減となりました。

モーダルシフトを行った場合の年間物流CO₂排出量(当社試算)



物流安全の取り組み

当社では、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[※]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。

[※] 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
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境

- 人権

人権の尊重・差別の禁止による
職場環境の維持
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
パートナーシップ

- 人材
- 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 / 対照表

人権

Human Rights

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
▶ 人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持 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 パートナーシップ
■ 人材
■ 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 / 対照表

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。

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。

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。

人権に関する取り組み

ゼオングループでは、2022年度より本格的に人権デューディリジェンスの取り組みを開始しました。人権デューディ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

それぞれの人権リスクカテゴリーにおいて主管部署を決め、全社の重要リスク統制活動の中に組み入れて、次ページ「当社が重視する人権問題（一部抜粋）とその対応」の通り人権リスク低減の取り組みを進めています。なお人権リスクカテゴリーについては、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項目をベースに、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」やその他の人権リスクを踏まえて決めています。

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。2024年度より本格的に国内外の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

当社の原材料、資材、物流など各購買部門における調達先に対し、定期的にグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパ

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
▶ 人権の尊重・差別の禁止による職場環境の維持 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 パートナーシップ
■ 人材
■ 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 / 対照表

ンの共通SAQ（Self Assessment Questionnaire）を実施して
調達先の取組状況の把握やリスクの洗い出しを行っています。

2023年度はゼオングループの調達の基本的な考え方を示した
「サステナブル調達基本方針」を制定した上で、ゼオングループ
が取引先とともに持続可能なサプライチェーンの構築に向けた考
え方を共有するため、同方針を含めた様々な方針類をパッケージ
化した「サステナブル調達ガイドライン」をとりまとめました。

2024年度には上述の共通SAQの実施とあわせ、「サステナ
ブル調達ガイドライン」を調達先に配布してゼオングループの考
え方を共有するとともに、共通SAQの回答に対するフィードバッ
クやその後の面談を通して対話、改善活動を行い、引き続き強
固なサプライチェーンの構築を進めていきます。

「サステナブル調達ガイドライン」はこちら

➡ https://www.zeon.co.jp/csr/social/pdf/index_09.pdf

また2024年1月には「ビジネスと人権に関する指導原則」に
従い、サプライチェーン上での法令・コンプライアンス違反や人
権侵害等があった場合に通報を受け付ける窓口として、ゼオン
グループのサプライチェーン通報窓口を当社Webサイト上に設
置しました。

「サプライチェーン通報窓口」はこちら

➡ <https://www.zeon.co.jp/contact/>

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 スメントの行為が発生する	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	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に負の影響 を与える	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	関係者の人権セミナー受講、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

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ

- 環境

- 人権

人権の尊重・差別の禁止による
職場環境の維持

- ▶ 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
- ▶ パートナースhip

- 人材

- 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 / 対照表

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。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の中で人権に関連する「サプライチェーン分科会」や「人権教育分科会」に積極的に参加し、そこで得られた情報や知見についても、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。

WE SUPPORT



パートナーシップ

パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「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。サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目指していきます。

全文はWebサイトに掲載

➡ <https://www.zeon.co.jp/csr/policies/>

マルチステークホルダー方針

当社は、企業理念である「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」を使命とし、株主、社員、取引先、顧客、地域社会をはじめとするマルチステークホルダーとの適切な協働を通じて、持続

可能な地球と安心で快適な人々の暮らしへの貢献に取り組んでいます。

企業活動により生み出された価値をマルチステークホルダーへ適切に分配することは、2030年のビジョンである「社会の期待と社員の意欲に応える会社」の実現につながるものであり、積極的に従業員への還元や取引先への配慮に資する取り組みを進めていきます。

全文はWebサイトに掲載

➡ <https://www.zeon.co.jp/csr/policies/>

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- **人材**
 - 人材戦略の全体像
 - 全社戦略実現に向けた取り組み
 - 多様な人材の活躍
 - 働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備
 - 人事制度
 - 人材開発
- 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 / 対照表

人材

Human Resources

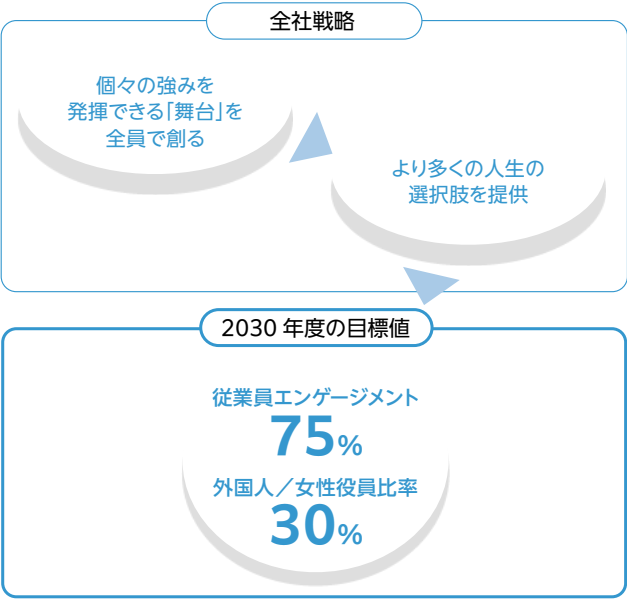
■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
▶ 人材戦略の全体像 全社戦略実現に向けた取り組み 多様な人材の活躍 働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備 人事制度 人材開発
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 対照表

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。当社ではこの全社戦略によって、社員に対しより多くの人生の選択肢を提供することとし、2030年度に従業員エンゲージメント75%、外国人／女性役員比率30%達成を目指しています。

全社戦略と2030年度の目標値



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

全社戦略③『「舞台」を全員で創る』、全社戦略④「経営基盤を『磨き上げる』」実現の要となる方策は「健康で意欲的に働ける環境を整える」と「コーポレートガバナンスを『磨き上げる』」です。2023-2024年度は「健康経営の取り組み」「『自分らしさ』を発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」を中心テーマとし各方策を進めています。

2023年7月には職務を起点とした幹部職の新人事制度を導入

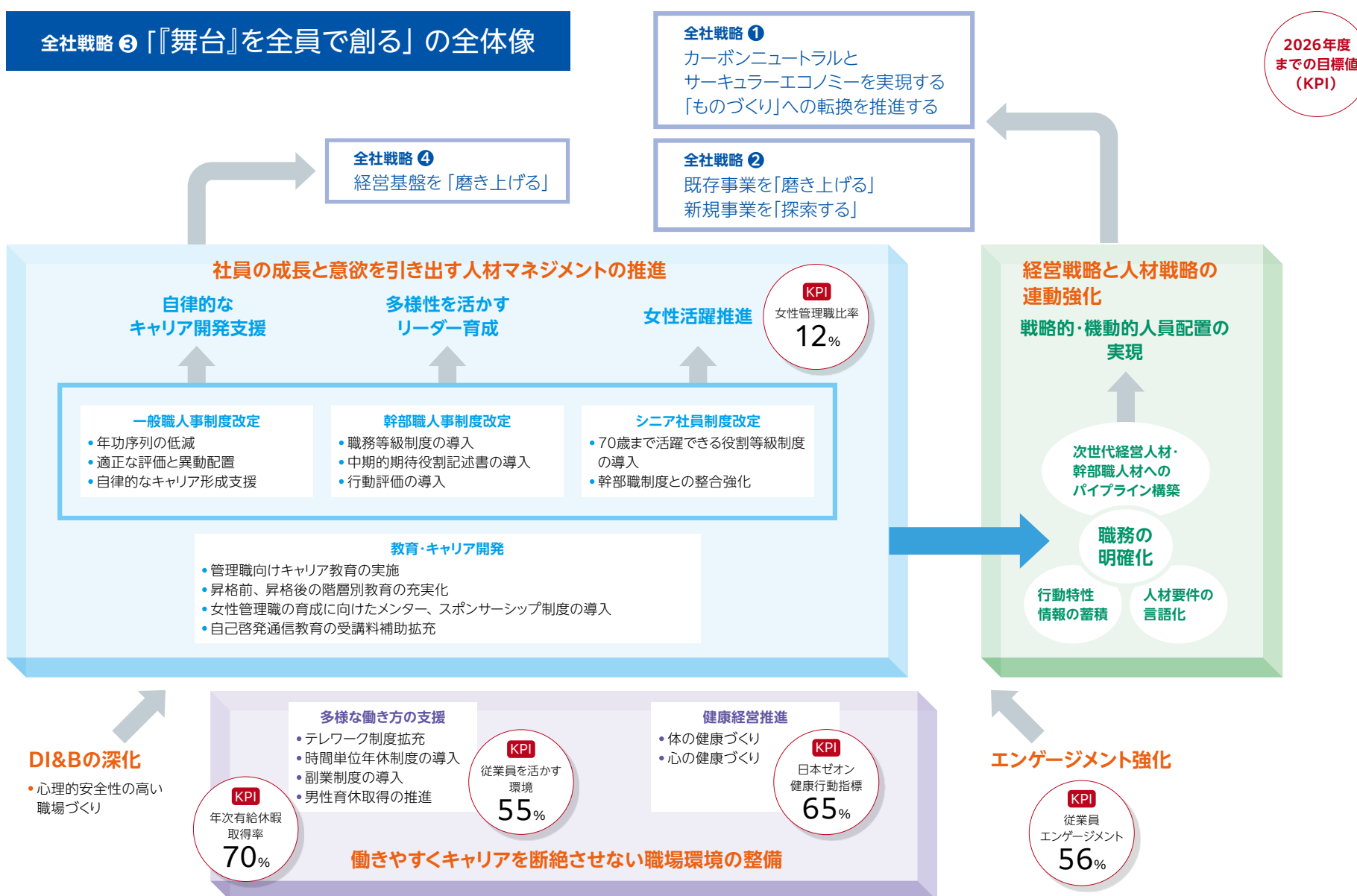
入しました。各職務を人起点ではなく戦略起点で見直すことにより、社員にとっては職務遂行のための人材要件・キャリアが明確になり、自身のキャリア形成支援やリスキル支援につながるものとなります。また、経営・事業戦略の視点では、必要な人材の過不足が量・質双方の観点で可視化されることにより中計実現に向けた適正人員の把握や人材ポートフォリオ構築の足掛かりとなります。今後どのような人材の採用・育成・異動配置に注力すべきかを明確にする経営戦略と連動した人材マネジメントを推進することで、個々の事業戦略や経営戦略の実現に貢献していきます。

全社戦略実現に向けた2026年度目標値 (KPI) および要となる方策

全社戦略	「舞台」を全員で創る				経営基盤を「磨き上げる」	
2026年度の目標値	エンゲージメント調査項目 従業員エンゲージメント 56%	エンゲージメント調査項目 従業員を活かす環境 55%	日本ゼオン健康行動指標 65%	年次有給休暇取得率 70%	外国人／女性役員比率 25%	女性管理職比率 12%
要となる方策	健康で意欲的に働ける環境を整える ●健康経営の取り組みを前に進める ●「自分らしさ」を発揮できる新人事制度を運用する ●DI&Bの考え方を浸透させる				コーポレートガバナンスを「磨き上げる」 ●将来の経営を担う多様な人材育成	

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
▶ 人材戦略の全体像 全社戦略実現に向けた取り組み 多様な人材の活躍 働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備 人事制度 人材開発
■ 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 / 対照表

人材戦略の全体像



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

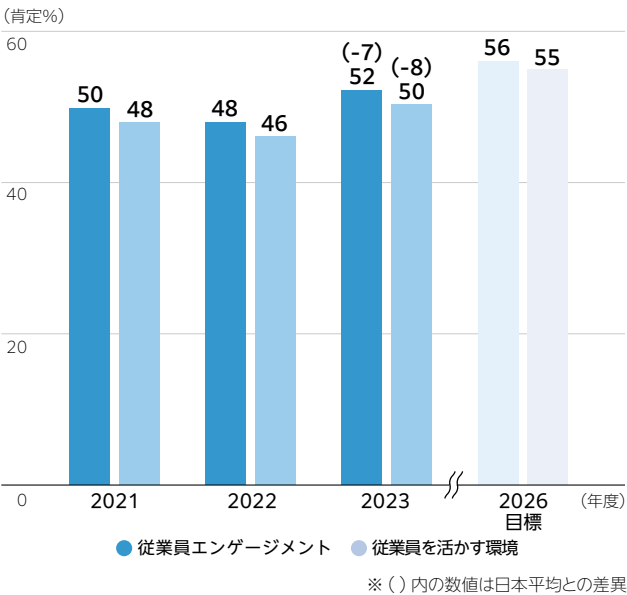
全社戦略実現に向けた取り組み

従業員エンゲージメント調査を通じた課題の可視化

全社戦略実現に向け、当社では現中期経営計画開始の2021年度より課題を可視化し、人材戦略の打ち手につなげるための「エンゲージメント調査」を毎年実施しています。調査項目は原因系と結果系の項目に分かれており、その中から会社に対するロイヤリティや従業員の意欲を表す指標である「従業員エンゲージメント」と、自分のスキルや能力を活かせる職場環境を表す「従業員を活かす環境」の2つの結果系項目を活用し、2026年度には従業員エンゲージメントを56%、従業員を活かす環境を55%にすることを目標としています。当社が実施する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しています。これにより感覚的に捉えがちな組織の各種課題が、数値で可視化されるようになりました。

2023年度の従業員エンゲージメントは52%、従業員を活かす環境は50%となり、前年度と比較して改善の傾向が見られます。これは、「Freedom, Well-being」の実現に向けた取り組みにより、仕事と私生活の両立支援の強化や、積極的な人的リソースの拡充などが、着実に結果として結びつき始めたことによるものです。一方で、2030年度の目標値である75%達成に向け、従業員が求められる以上のことをやろうという気持ちにさせる抜本的な後押しが必要と考えており、そのための鍵として、人事制度改革を核とした「人材マネジメント変革」を進めていきます。

エンゲージメント調査結果の推移



女性活躍推進

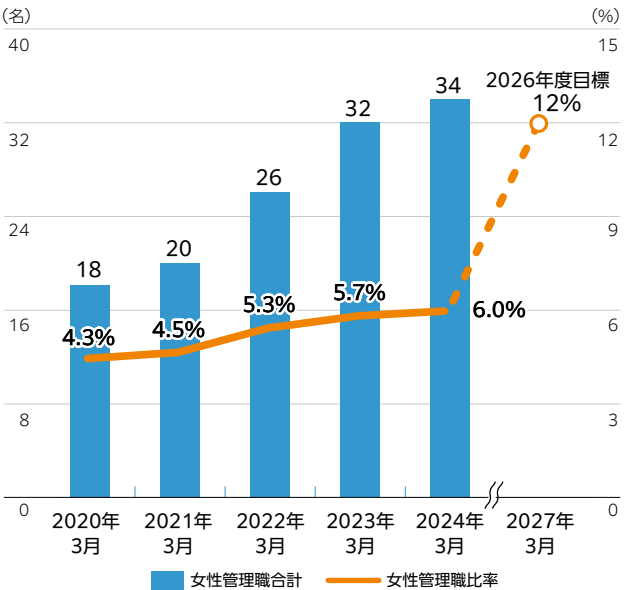
当社は多様な人材が個々の強みを発揮・活躍できる会社を目指し、女性の活躍を支援する取り組みを進めています。部長・課長職を担う女性従業員の育成にも注力し、2026年度には女性管理職比率を12%にすることを目標としています。

近年、大学卒業以上の新卒採用に占める女性の割合を事務系で50%、技術系で30%にするなど女性採用を積極的に進めてきたことで女性従業員の人数は10年前と比較して2.2倍、比率は9.6%から13.8%に増加しました。管理職に占める女性比率は2024年3月末時点で6.0%に留まっていますが、今後はこうした女性従業員の裾野の広がりが、女性管理職の増加につな

がっていくと期待しています。

2023年7月に幹部職人事制度を一新したことで、管理職ポジションの職務と人材要件がより明確化できるようになりました。今後は登用に向けた人材要件やギャップを確認し、候補者人材プールの整備を行うとともに、女性管理職候補者を支援するスポンサーシップ制度等の導入を検討していきます。また、外部からの女性キャリア人材の採用も積極的に進めていきます。

女性管理職比率と人数(単体)



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 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
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 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、人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。

DI&Bの取り組み実績

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、DI&Bカルチャーリーダーシッププログラム、1on1ミーティング研修
社内広報 (専用WEBサイト)	男性育休者座談会、男性育休者記事、心理的安全性紹介、組織紹介、中途採用者のためのQ&A用語集、外部研修レポート、その他DI&Bの取組紹介
DI&B推進プロジェクト	2023年度(第六期) 全社より36名のメンバーが参加、さまざまな企画を実施
シニア活動推進	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 (社員同士で助け合う仕組み)	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、交流会実施(男性育休者・育休復帰直後社員・定年後キャリア等)
子育て支援	対話会開催、子育て社員コミュニティ創設
中途・キャリア採用者支援	事業所見学会、対話会
DI&Bウィークの実施	①心理的安全性についての役員対談および対話会 ②心理的安全性理解のための講演会 ③キャリアデザインのための越境学習紹介の講演会 ④多様性の中でのチームビルディング体験学習 ⑤ゼオンパーソンのチャレンジを紹介&エンカレッジする対話会 ⑥DI&Bウィーク特設WEBサイト制作 ⑦DI&B理解促進のためのDaily Short Movieの制作 ⑧DI&Bバーチャルオンライン談話室の運営
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

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、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実施しています。幅広く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推進活動を通じて当社が掲げるエンゲージメント強化にもつなげ、「Freedom, Well-being」の実現にも資する好循環を生み出すことを期待しています。

新卒採用、キャリア・中途採用

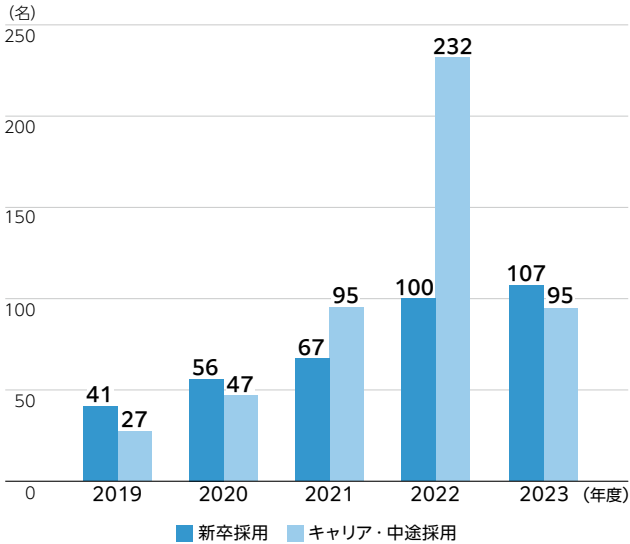
2023年度には中途・キャリア社員95人を採用し、その内訳は研究開発、基盤事業、高機能事業、デジタル等、多岐にわたります。さらにはこうした人材を積極的に管理職に登用することで、多様な考えをもつ組織づくりに努めています。新卒採用では、2023年度は107人を採用、本社採用では女性活躍推進の観点から女性採用比率30%以上の維持向上を図っており、将来的に経営の意思決定に関わる中核人材となる女性社員が着実に増加しています。

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。

	42
■ 目次	
■ トップメッセージ	
■ マテリアリティ	
■ ゼオンのサステナビリティ	
■ 環境	
■ 人権	
■ 人材	
■ 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 / 対照表	

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。

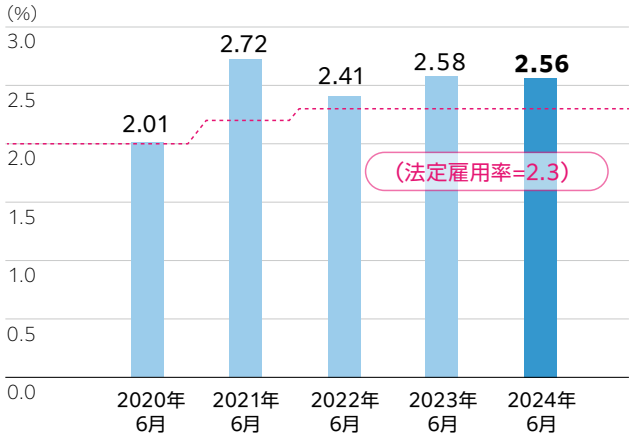
また、2020年10月からは障がい者就労施設「ゼオンふぁーむ」を千葉県柏市に、2022年9月からは「ゼオンふぁーむ徳山」を山口県周南市に開園、大阪府枚方市にあるふぁーむも含めた3拠点で、積極的にディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の機会を提供しています。

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



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、日本国外からも含め多国籍な採用を継続的に進めており、2024年3月時点では33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。

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。2024年3月時点では50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く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。

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

シニア社員の活躍について

当社は定年後60歳以上の社員を対象としたシニア社員制度を整備しています。2024年3月時点でシニア社員は177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で活躍しています。本制度のコンセプトは、『人生100年時代に向け、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できる舞台（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・挑戦意欲に応えています。

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	・役割・能力に応じた魅力ある処遇 ・「マイスター称号」の新設
働き方・福利厚生	・フルタイムorパートタイム選択可 ・一定条件の下での副業許可 ・サポート休暇導入

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
人材戦略の全体像 全社戦略実現に向けた取り組み 多様な人材の活躍 ▶ 働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備 人事制度 人材開発
■ 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 / 対照表

働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備

健康経営宣言

当社では2021年に「健康経営宣言」ならびに「Well-beingのための行動指針『わたしが幸せでいるために』」を定め、会社・従業員が共に健康経営に取り組むことを宣言しました。「健康経営宣言」には会社の決意が、「Well-beingのための行動指針『わたしが幸せでいるために』」には社員へのメッセージと想いが込められています。

健康経営の一般的な考え方は「従業員の健康への投資が、企業の成長につながる」とされていますが、当社でも「健康経営を行うこと」が「ひとり一人がいきいきと活躍し続けること」につながり、「心からワクワクできる会社の実現」につながると考え、取り組みに力をいれています。

2023年からは健康経営推進担当者会議を設置し、従業員目線での施策立案・実施に注力をしてきました。今後も会社と従業員が一体となり健康経営を進めていきます。

健康経営宣言（2021年10月）

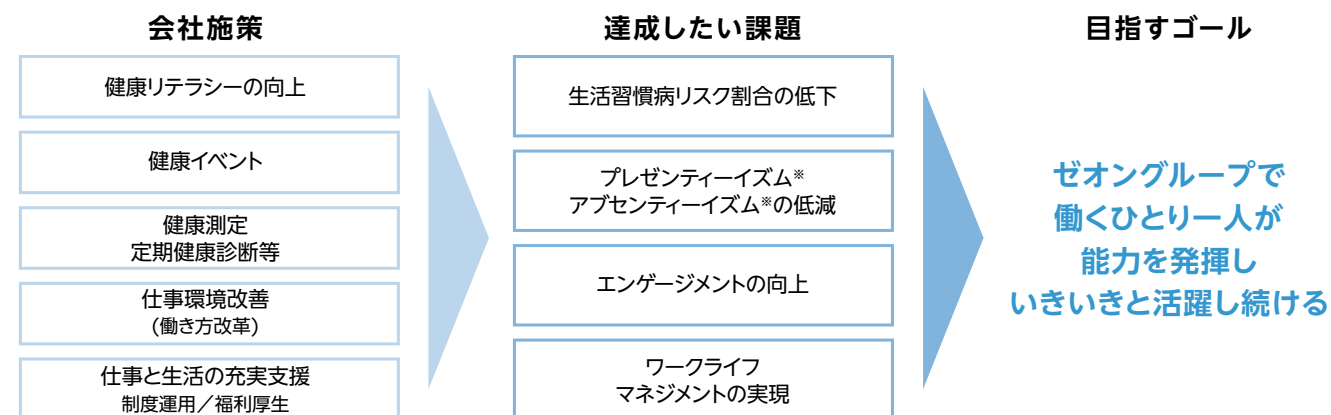
「大地の永遠と人類の繁栄に貢献する」という当社の企業理念（使命）は、ゼオングループで働くひとり一人が能力を発揮し、いきいきと活躍し続けることによって体现されます。

当社は、「持続可能な地球」と「安心で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 『わたしが幸せでいるために』

- 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
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 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」「たばこを吸わない」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年度）から65％以上（2026年度）となることを目標とし、取り組みを行っていきます。

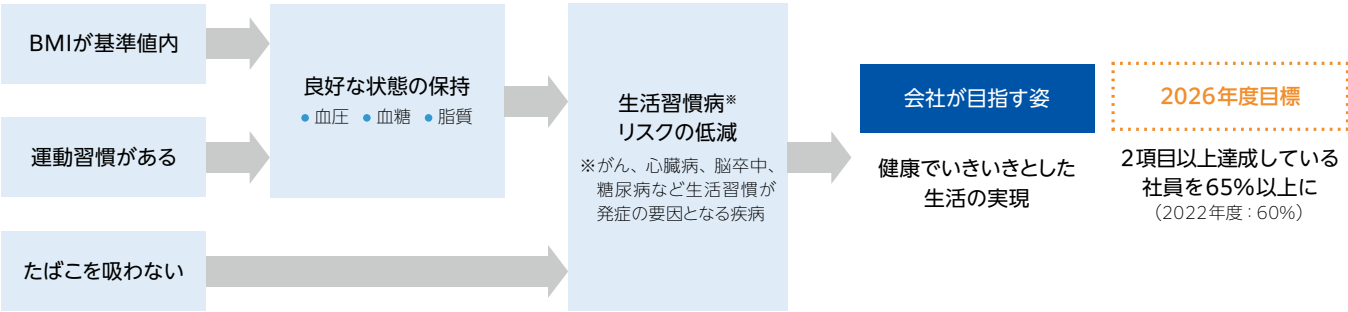
健康経営の推進体制

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。

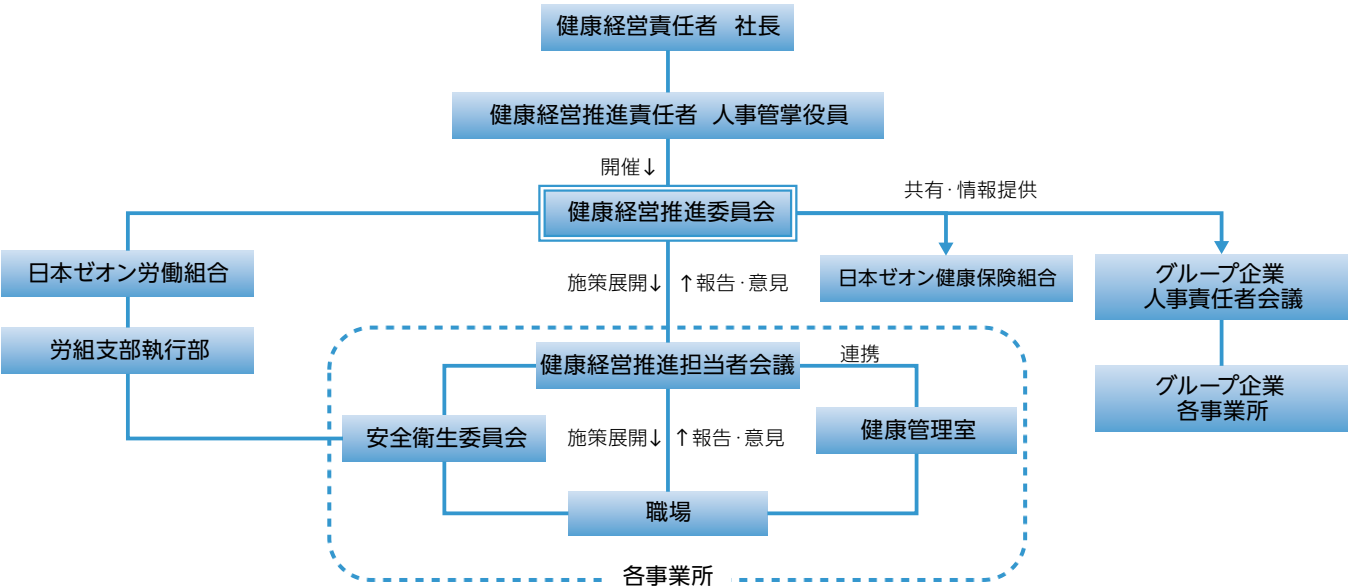
人事管掌役員が委員長となり実施する「健康経営推進委員会」では、健康経営に関する施策検討や意思決定を行っています。

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。

日本ゼオン健康行動指標



健康経営の推進体制



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
人材戦略の全体像 全社戦略実現に向けた取り組み 多様な人材の活躍 ▶働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備 人事制度 人材開発
■ 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 / 対照表

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。

●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”としています。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

●転勤者支援の拡充

転勤時の負担軽減および転勤者の帰省旅費について支援を拡充しました。また、本人が前任地に帰省もしくは配偶者を新任地に呼び寄せた場合、年6回を上限に距離区分に応じた帰省旅費を単身赴任手当とは別に支給することとしました。また、独身者の一部についても、採用された事業所から他事業所へ転勤をしている者については、新たに帰省旅費を支給することとしました。これら転勤者支援の拡充により、当社で働く一人ひとりが、いきいきと活躍できる一助となることを期待しています。

●副業制度導入

当社は副業制度を導入しています。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時間単位およ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づくりを進めています。

●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

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

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年度には利用上限日数を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。

- 休職制度の整備による子育て支援
当社では、組合員婚姻世帯における共働き率は約8割となっており、配偶者の転勤時にも安心してキャリアを継続できる環境整備が必要となっています。これに関連して、転勤する配偶者への同行により就労継続が難しいと認められた従業員は、3年を上限に休職できるようにしました。これは、労働組合との協議の中でも確認してきた従業員のキャリアを断絶させないことと、優秀な人材の離職防止につなげていくことを狙いとしています。

- 生活の安心・充実に関する取り組み
● 福利厚生サービス「ゼオンカフェテリアプラン」
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ています。

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、さまざまな用途で利用が可能です。

2023年度に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乗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。

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職域接種実施
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、妊娠婦の通院休暇、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

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

● 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。

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。



労使協議会の様子

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

人事制度

「自分らしさ」を発揮できる人事制度を運用する・幹部職新人事制度の導入

当社は2023年7月に幹部職の人事制度を改定し、「職務」を起点とした新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、社員に期待される役割（＝職務）が多様化する中、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転換が不可欠と考え、今回の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」に報いることです。組織における職務の重さごとに等級定義されるマネジメント職に、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、メリハリのある処遇を実現します。

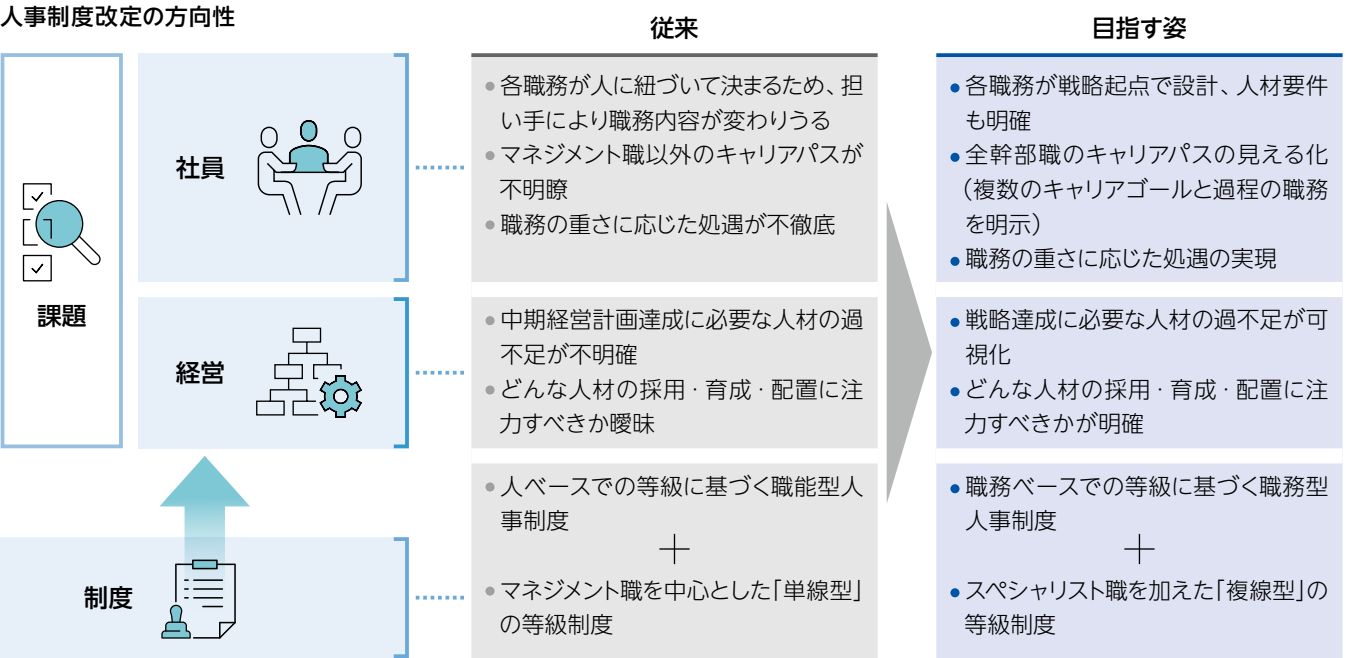
2つ目は幹部職への昇格以降も成長を促すことです。職務ごとの評価項目などを設定し、発揮・観察された行動特性を評価する“行動評価（コンピテンシー評価）”を導入していくことで、評価の透明性の向上、成果の創出、長期的な育成の指針とし

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ことです。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・中堅層の育成や先の見えるキャリアパスにつなげることを目指します。

2026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。



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表

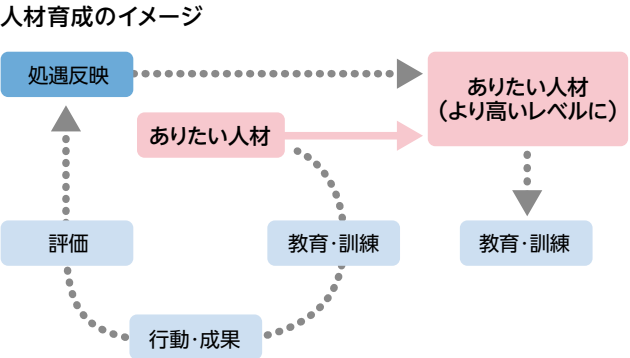
人材開発

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」像を描くことで、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、さらに高いレベルを目指す人材となることを狙っています。



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		通信教育 資格取得支援 TOEIC	
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	考 課 ス キ ル	M B A 派 遣 ／ 語 学 ／ 海 外 留 学	環 境 安 全 ／ 品 質 ／ 知 的 財 産 ／ 製 造	研 究 開 発 ／ 営 業 ／ 管 理 そ の 他	DI&B推進
準幹部職			課題解決力						1on1 キャリア研修 ハラスメント研修 等
リーダー職			問題発見力						その他
新入社員			問題解決力						DX教育 等

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 労働安全衛生
 - 労働安全
 - 保安防災
 - 環境安全教育
 - トピックス
- 品質保証
- コミュニティ
- ガバナンス
- データ集 / 対照表

労働安全衛生

Occupational
Health and Safety

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 労働安全衛生
 - 労働安全
 - 保安防災
 - 環境安全教育
 - トピックス
- 品質保証
- コミュニティ
- ガバナンス
- データ集 / 対照表

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^{※1}、危険予知^{※2}活動や、ヒヤリハット^{※3}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。

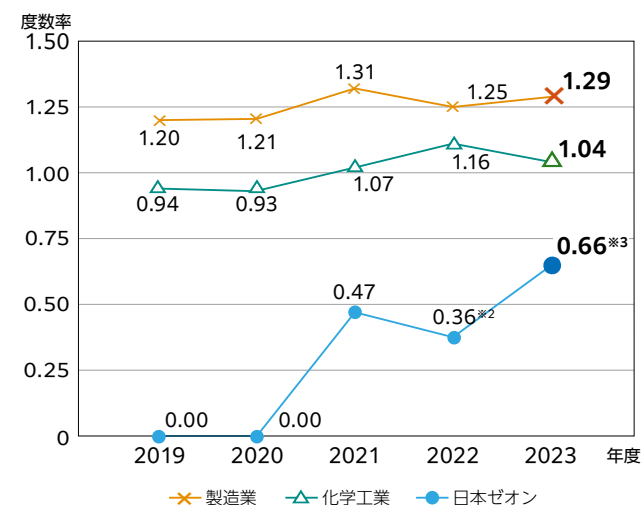
※1 安全5S診断
作業現場の見える化と危険箇所の見直しなどのために5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を推進する上で、特に安全とのかかわりの強い事柄について行う診断

※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^{※1}の推移（日本ゼオン単体）



※1 休業災害度数率

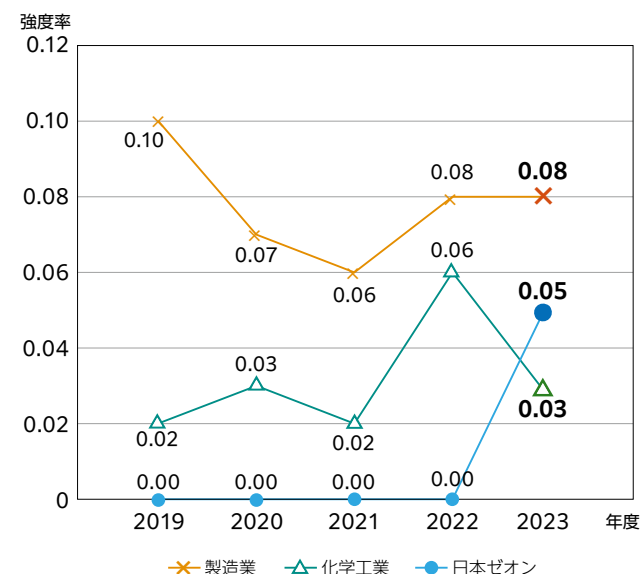
労働災害の発生率を示す安全指標の1つで以下の式で算出されます

$$\text{休業災害度数率} = \frac{\text{休業災害被災者数}}{\text{延実労働時間}} \times 100 \text{万時間}$$

※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。

※3 2023年度は休業災害が増加しました。

休業災害強度率[※]の推移（日本ゼオン単体）



※休業災害強度率[※] = $\frac{\text{延労働損失日数}}{\text{延実労働時間}} \times 1,000 \text{時間}$

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（2023年度までコロナ影響のため中止していましたが、2024年度より再開しました）。

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。

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、ハッと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。

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
労働安全 ▶ 保安防災 環境安全教育 トピックス
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 対照表

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[※]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）

※ フールプルーフ化
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、2023年度はすべて直接訪問にて51日の対応を行い、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^{※1}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^{※2}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^{※3}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種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)

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する。

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する。

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
労働安全 ▶ 保安防災 環境安全教育 トピックス
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 対照表

事故・災害の発生状況

2023年度：保安異常※ 5件
〔高圧ガス漏洩2件（いずれもアンモニア漏洩）、
その他漏洩3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、より確実に安心できる体制の整備に努めています。

第三者評価

当社では、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
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
労働安全 保安防災 ▶ 環境安全教育 トピックス
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 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-learning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、当社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。2023年度は、常駐協力会社にも教育の範囲を広げています。



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。

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」による教育活動

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

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
労働安全 保安防災 ▶ 環境安全教育 トピックス
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 対照表

●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、刃物による「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

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

当社では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・効率化します。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。

スマート工場で実現したいこと

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
- 交代制廃止（働き方改革）
- 試験なしで全量保証
- 試作レス垂直立ち上げ
- 危険状態の検知・排除
- 作業自動化
- 突発故障なし／修繕費の最適化
- 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
- 改善を通じた論理的思考力の向上
- 原理原則の理解向上
- 設備保全力の向上
- 異常時の対応力（安全性）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ます（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、各種の周辺技術・ソリューションを組み合わせつつ、産官学連携での検討を通じたノウハウ蓄積も進み、運用に向けた課題解決の方向性が見えてきました。緊急時に危険な状況に人を行かせない、より安全な職場環境を目指していきます。



実際のプラントでの巡視検証の様子

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 労働安全衛生
 - 労働安全
 - 保安防災
 - 環境安全教育
 - ▶ トピックス
- 品質保証
- コミュニティ
- ガバナンス
- データ集 / 対照表

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材

労働安全衛生

労働安全
保安防災
環境安全教育
▶ トピックス

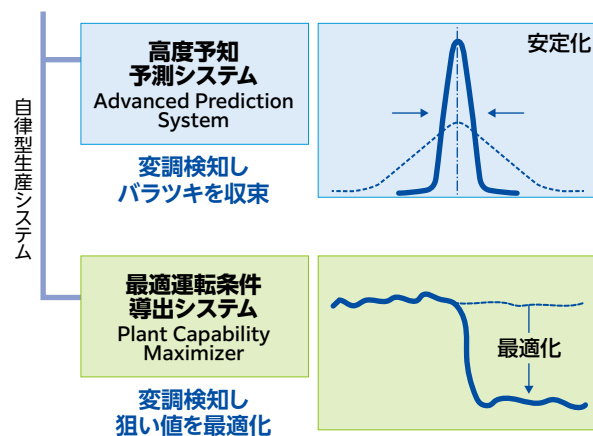
- 品質保証
- コミュニティ
- ガバナンス
- データ集 / 対照表

【例2】安全と品質を両立する仕組み

これまでベテランオペレーターのノウハウを形式知化し、若手オペレーターでも安定・安全に操業を行うための「知的生産システム^{※1}」の導入と活用を進めてきました。このシステムをさらに進化させるべく、形式知化したノウハウとデータサイエンスを組み合わせることにより、品質変動につながる要因の高度な予知・予測と、それらに基づいた品質／コスト最適運転の支援が可能な「自律型生産システム^{※2}」の導入検討を進めています。

※1,2 ダイセル式生産革新の仕組み

自律型生産システム概要



【例3】VR技術を使った体験型訓練

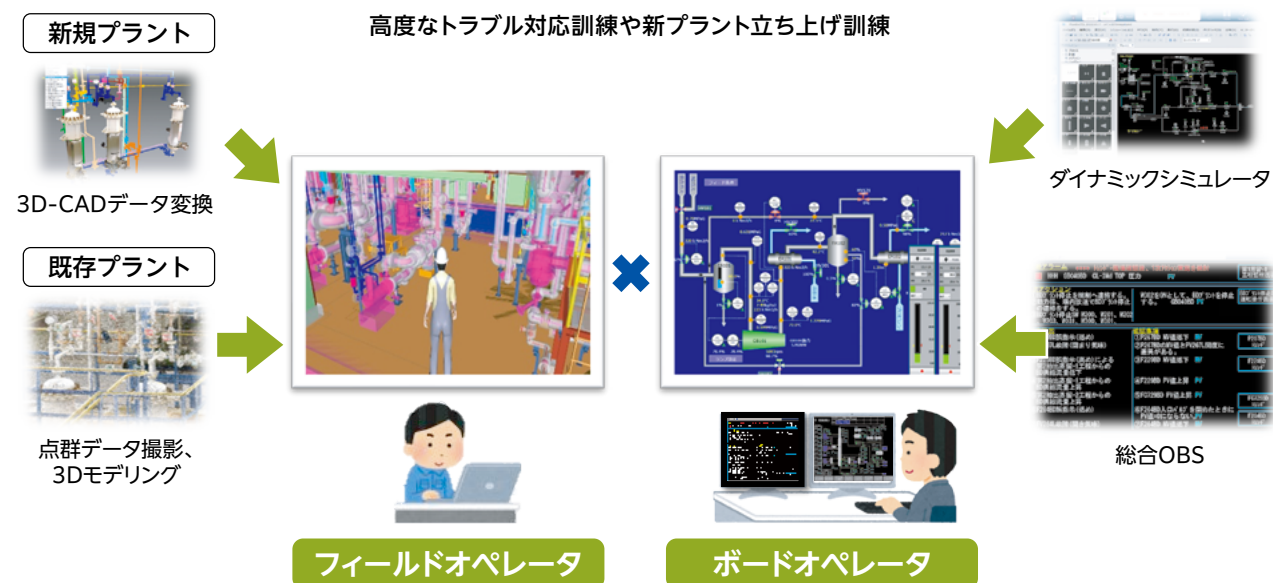
工場の運営には、原理原則の理解とともに、異常時の対応を身につけることが重要です。訓練にVR技術を導入することは、さまざまな状況を繰り返し体験し、自習することができるため、教える側・教わる側双方の効率化につながることが期待されます。

VRを使用した新人教育の効率化のために、ツールとして360°カメラを使用し、プラント内を自由に移動しながら現場に行かずに繰り返し手順を学べる環境を検討してきました。検討の結果、撮影/各種資料作成/変更対応も全て社内でも対応でき、実務で活用し始めています。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



- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 労働安全衛生
- **品質保証**
 - 基本的な考え方と体制
 - 品質保証の取り組み
- コミュニティ
- ガバナンス
- データ集 / 対照表

品質保証

Quality Assurance

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
▶ 基本的な考え方と体制 品質保証の取り組み
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 対照表

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。

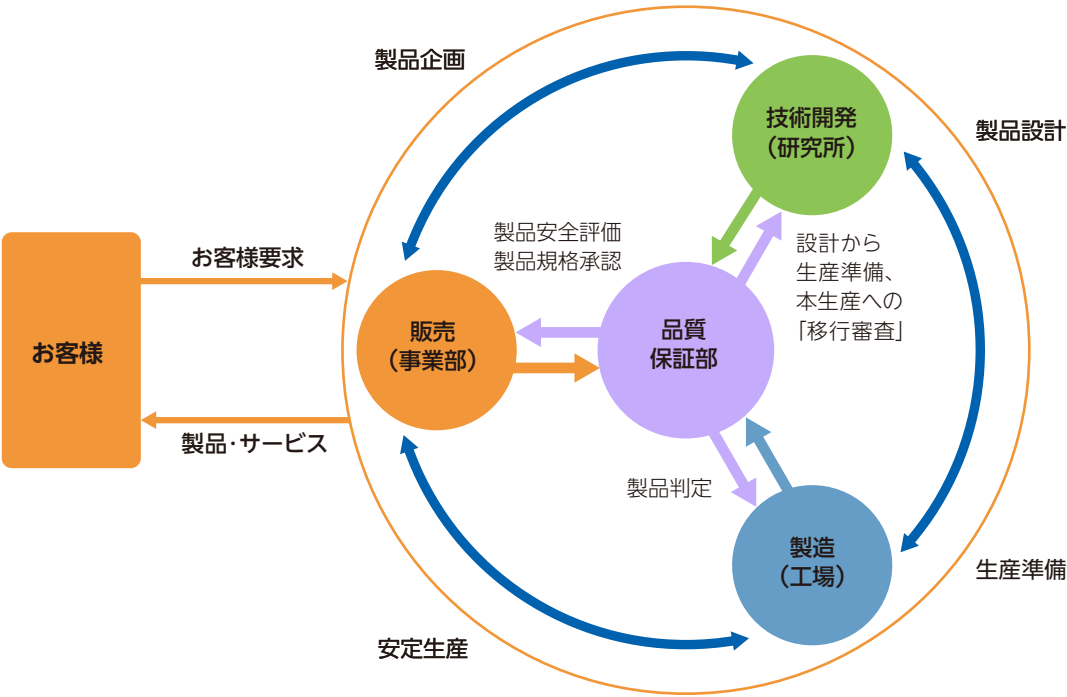
品質保証基本方針

- 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提供する。
- 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、適正な全社的品質保証活動を進めています。

品質保証体制のイメージ



■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ 基本的な考え方と体制
▶ 品質保証の取り組み
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 対照表

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	1年を超えるものはなし	○
顧客満足の向上	顧客満足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調査結果の解析を行い、課題を決めて取り組んだ	○

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-learning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※1	ISO 13485 :2016※2	IATF 16949 :2016※3	FSSC 22000 v5※4
国内				
日本ゼオン(株)	○			○※6
ゼオン化成(株)	○※5			
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)トウペ	○			
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、品質マネジメントシステムの継続的な改善を通して、製品やサービスの品質保証を行い、顧客満足の向上に取り組む国際規格です。

※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、一部の輸送容器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)※を独自の確認項目により実施し、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。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。

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ 基本的な考え方と体制 ▶ 品質保証の取り組み
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ データ集 / 対照表

監査

PL監査

PL監査は、チェックリストによる事業部門および工場での自己監査と、コンプライアンス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実地監査です。当社の事業部門の開発、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、重大な品質問題が発生した際に、品質保証部長を監査長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。当社の事業部門および工場、研究所、グループ企業に対して実施しています。

内部品質監査

ISO9001:2015に基づき、当社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せんが、当社の社規を遵守することで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。

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。現在、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中です。

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、移行審査の中で、品質保証の観点からの総合的な審査（PSTR）※¹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 ※²、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

当社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.30)に掲載しています。

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 労働安全衛生
- 品質保証
- コミュニティ
- 社会貢献活動
- ガバナンス
- データ集 / 対照表

コミュニティ

Community

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 労働安全衛生

■ 品質保証

■ コミュニティ

▶ 社会貢献活動

■ ガバナンス

■ データ集 / 対照表

社会貢献活動

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。

東日本大震災復興支援

三陸・常磐ものネットワークへの参加

2023年度に政府が立ち上げたプロジェクトである「三陸・常磐ものネットワーク」に参加し、ALPS処理水に対する風評被害への対応として、いくつかの取り組みを行いました。



・納涼祭での東北食材を使ったブース出展

8月に実施した川崎工場納涼祭にて東北支援ブースを特設し、東北食材を使った料理をふるまいました。



・健康測定会とのコラボ企画

11月と12月に実施した本社での健康測定会にて、測定項目である「骨量」「内臓脂肪」「血管年齢」「野菜摂取度」に関連してそれぞれの測定値改善に効果のある東北の海産物を展示するとともに、三陸・常磐ものネットワークの取り組みや商品の紹介を行いました。



・秋祭りでの景品に東北海産物を採用

10月に実施した高岡工場秋祭りでは、東北の海産物を使用した商品を景品として提供しました。

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）。



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いています。

■ 目次

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 労働安全衛生

■ 品質保証

■ コミュニティ

▶ 社会貢献活動

■ ガバナンス

■ データ集 / 対照表

・高校化学グランドコンテストへの参加

第18回全国高校化学グランドコンテストに当社は特別協賛として参加しました。このコンテストは、「化学の甲子園」とも呼ばれる全国的なイベントです。「日本ゼオン・チャレンジ賞」は特別協賛企業独自の視点（当社の場合は独創的な「チャレンジ」であるかどうか）で選考される賞です。



・川崎市夏休み自由研究週間への出展

高機能樹脂研究所では、川崎市が主催する「夏休み自由研究週間」に光の実験で毎年出展しており、小学生やその保護者から好評を得ています。



・出前授業の実施

ゼオンケミカルズ米沢では、キャリア教育として地元の中学校で出前授業を実施しました。



・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。

独自の取り組み

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。2023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16回の工場見学、20回のインターンシップを開催しました。



水島工場でのインターンシップ（安全教育）



敦賀工場でのインターンシップ（現場実習）



川崎工場でのインターンシップ（工場見学）



ゼオンケミカルズ米沢での保護者向け工場見学

■ 目次

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 労働安全衛生

■ 品質保証

■ コミュニティ

▶ 社会貢献活動

■ ガバナンス

■ データ集 / 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

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。



徳山工場での夏祭り「和楽踊り」



徳山工場での自治会餅つき大会への参加

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」との気持ちを込めて、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。



氷見二上工場による氷見海岸清掃



水島工場での近隣清掃



川崎工場での近隣清掃

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 労働安全衛生

■ 品質保証

■ コミュニティ

▶ 社会貢献活動

■ ガバナンス

■ データ集 / 対照表

地域への寄付・ボランティア

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：近隣の寺院修繕作業)



小学校へのお菓子や机の寄付



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。



地域の植林活動への参加

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。



近年、ブルーカーボン (Blue Carbon) がCO₂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、ジャパンプ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J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CO₂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
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 労働安全衛生
- 品質保証
- コミュニティ
 - ▶ 社会貢献活動
- ガバナンス
- データ集 / 対照表

地域スポーツ支援

ゼオングループでは、事業所のある地域のスポーツ支援に取り組んでいます。現在、以下の2つのスポーツチームに協賛しています。

倉敷アブレイズ(女子バレーボール)

岡山県倉敷市を拠点に活動する女子バレーボール実業団チーム。

2023-24シーズンからV3リーグに参入を果たし、このシーズンでのリーグ優勝を勝ち取りました。

※2024-25シーズンより「SVリーグ」「Vリーグ」構成に変更。倉敷アブレイズは「Vリーグ」参画。



富山ドリームス(男子ハンドボール)

富山県氷見市を拠点に活動する男子ハンドボールチーム。

2023-24年シーズンより日本ハンドボールリーグ※に参入しました。

参入した2023-24年シーズンは、強豪チーム相手に初勝利をあげる等、リーグでの存在感を少しずつ示してきました。次のシーズンではさらなる飛躍を誓っています。

※日本ハンドボールリーグは 2024-25年シーズンよりリーグ名を「リーグH」とし、アジアNo.1、世界トップレベルのリーグになることを目指します。



どちらのチームも選手たちが試合で着用するユニフォームや練習着には「ZEON」ロゴが入っており、「ZEON」ロゴをつけた選手たちがフィールドで活躍する姿を楽しみにして、ゼオングループ社員も応援に駆けつけ、試合を盛り上げています。選手達も試合で勝利を目指すだけでなく、激励会や報告会を含め地域イベントに参加することで、スポーツを通じて地域の振興や発展に貢献しています。



- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 労働安全衛生
- 品質保証
- コミュニティ

■ ガバナンス

コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
コンプライアンス
内部監査

- データ集 / 対照表

ガバナンス

Governance

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
▶ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス 内部監査
■ データ集 / 対照表

コーポレートガバナンス

基本的な考え方と体制

当社は、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ています。その実現のために、コーポレートガバナンス（企業統治）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。

中期経営計画：STAGE30第2フェーズでは、全社戦略に「経営基盤を『磨き上げる』」を掲げています。コーポレートガバナンスのさらなる強化に向けた取り組みに注力し、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
コーポレートガバナンス報告書
➡ <https://www.zeon.co.jp/csr/governance/corporate/>

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年度は18回開催されました。2024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。2023年度は28回開催されました。

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。2023年度は7回開催されました。

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。将来の取締役候補である執行役員その他の幹部職層従業員と社外役員の対話会なども行っています。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。2023年度は5回開催されました。

なお、当委員会の委員長は従来、代表取締役が務めていましたが、独立性・客観性と説明責任強化の観点から、2024年7月より社外取締役が務めています。

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2023年に設置されました。現在は下記の社外メンバーおよび会長・社長で構成されています。

社外取締役 南雲 忠信、北畑 隆生
社外監査役 木村 博紀、中村 昌允
弁護士 中島 茂（中島経営法律事務所）

当該会議は、当社が守るべき「企業価値の源泉」や、コーポレートガバナンス・内部統制・リスク管理体制に係る課題などを前広に議論します。年度末には取締役会に対する提言として取りまとめ、企業価値の向上・創造、ひいては時価総額の最大化につながる施策に大きな推進力を持たせることを志向しています。2023年度は4回開催されました。

■ 目次

■ トップメッセージ

■ マテリアリティ

■ ゼオンのサステナビリティ

■ 環境

■ 人権

■ 人材

■ 労働安全衛生

■ 品質保証

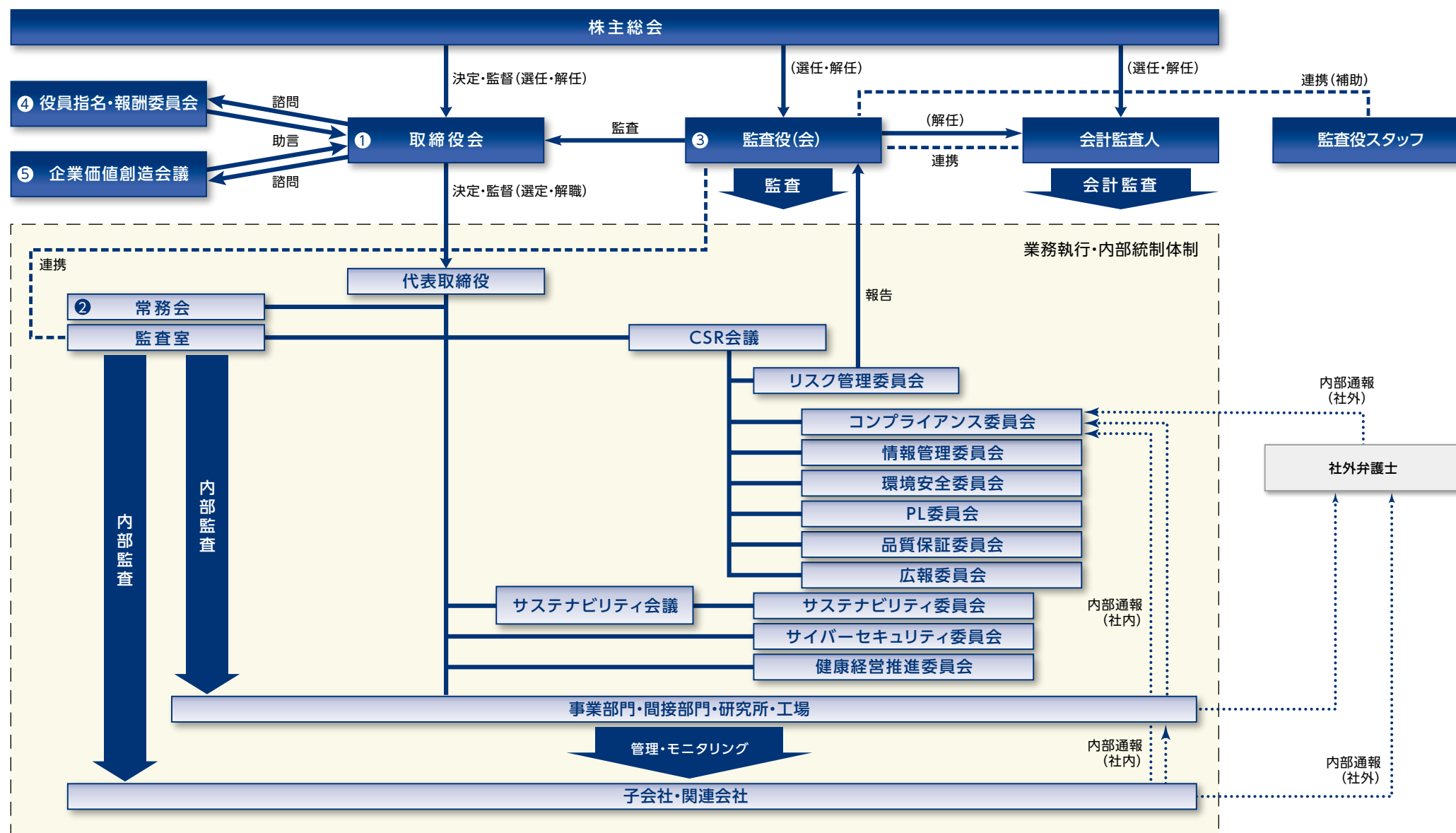
■ コミュニティ

■ ガバナンス

- ▶ コーポレートガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス
- 内部監査

■ データ集 / 対照表

コーポレートガバナンス体制図(2024年7月現在)



.....:内部通報制度による通報・報告のルート

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
コーポレートガバナンス
▶ リスクマネジメント
コンプライアンス
内部監査
■ データ集 / 対照表

リスクマネジメント

基本的な考え方と体制

当社は2024年3月の再発防止特別検討委員会報告書を受け、リスクマネジメント体制の見直しを検討していましたが、再発防止に取り組むため、2024年6月にガバナンス体制を変更するとともに組織改正を実施しました。

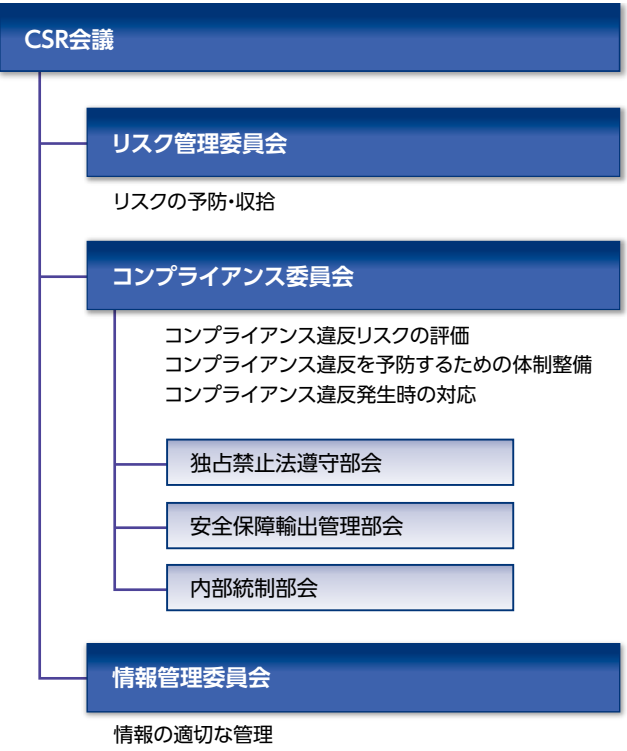
CSRに関する最高決議機関であるCSR会議の傘下に全社的リスク管理体制を構築・運営する「リスク管理委員会」を新たに設置し、潜在リスクの抽出・抑止を図るとともに、顕在化したリスクを収拾する全社的な体制の整備・運用を推進します。また、CSR会議の下に設置する各委員会は所管するリスクの統制活動について活動状況や今後の計画をCSR会議に報告します。

顕在化した個々のリスクについては、リスクを所管する委員会や部署が対応し、再発防止や水平展開の実施状況を含めて、リスク管理委員会に報告されます。

リスク管理委員会では、全社リスク一覧表を作成し、当社グループのリスクが適切に管理されているかをモニター、統制します。なお、全社リスクには気候変動や人権に関わるリスクも含まれます。リスク管理委員会の活動はCSR会議や取締役会に報告され、リスクマネジメントの有効性を確認します。

また、当社グループの各組織では、組織別リスク一覧表を作成し、全社的なリスクや組織特有のリスクを認識するとともに必要な統制活動を実施していきます。個別のリスク評価や統制活動はリスク管理委員会が取りまとめ、リスクを所管する各委員会やリスク所管部署に共有することで全社的なリスク統制活動の有効性を高めています。

リスクマネジメント・コンプライアンス体制図



教育研修

コンプライアンスやリスク管理の知識を習得および確認することを目的に、e-learningによるコンプライアンス教育を全従業員（正社員、派遣社員、契約社員）を対象に毎年実施しています。受講者は毎年増加し、2023年度は4,023名となりました。

ネットワークによる法令講習会も毎年実施しており、講習会当日に参加できなかった場合には、録画された動画を視聴できるようにして教育の機会を広く確保しています。

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。2023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訓練1回、などを実施しました。さらに令和6年能登半島地震の被災を受け、被災工場との対話などによりBCPの有効性確認を実施し、災害対応力の強靱化を図っています。

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

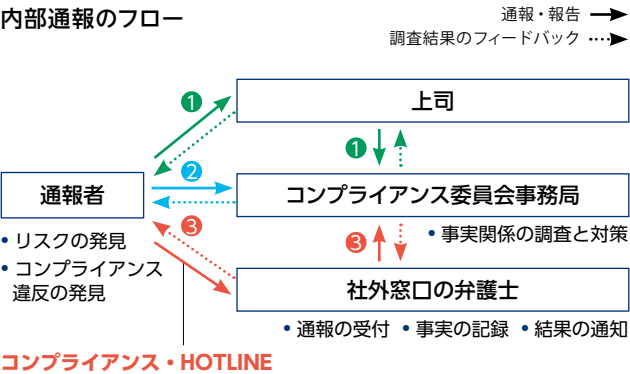
当社では、潜在的なリスク情報を早期に収集して適切に対処するために、内部通報制度を整備しています。リスク情報の通報ルートとして、上司経由または直接のコンプライアンス委員会

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
コーポレートガバナンス
▶ リスクマネジメント
コンプライアンス
内部監査
■ データ集 / 対照表

事務局（2024年6月より危機管理委員会から変更）への通報という窓口のみならず、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）

コンプライアンス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。

2023年度 内部通報件数：7件



【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

情報セキュリティ体制の構築と強化

皆様に信頼いただける企業を目指し、情報セキュリティ施策としてセキュリティ専門部署を設立し、情報セキュリティの強化に取り組んでいます。これまでの主な取り組みとして、技術的な対策では当社クラウド環境を強化しました。そして組織的な対策では、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、電子情報に関する情報セキュリティの管理を担っています。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。

不正アクセス事案への対応

2023年8月16日に当社サーバー機器に対して、外部の攻撃者による不正アクセスが発生し、当社が管理する個人情報の一部が外部へ流出した可能性があることが判明しました。

現時点においても個人情報の不正利用などの事実は確認されていませんが、関係者の皆様に多大なご迷惑、ご心配をお掛けすることになり、誠に申し訳ございません。心よりお詫び申し上げます。

すでに、2023年8月23日の「お知らせ*」で詳しくご説明していますが、「外部に流出した可能性がある個人情報の内容」を踏まえ、当社として次の対応をしています。

1. 行政機関への報告（2023年8月22日に個人情報保護委員会へ報告）

2. 個人情報流出した可能性がある方への対応

当社では今回の事態を重く受け止め、外部専門機関の協力も得て原因究明を進めるとともに、今まで以上に厳重な情報セキュリティ体制の構築と強化徹底を図り、再発防止に取り組んでいきます。

※ <https://www.zeon.co.jp/news/assets/pdf/230823-2.pdf>

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
コーポレートガバナンス リスクマネジメント ▶ コンプライアンス 内部監査
■ データ集 / 対照表

コンプライアンス

基本的な考え方と体制

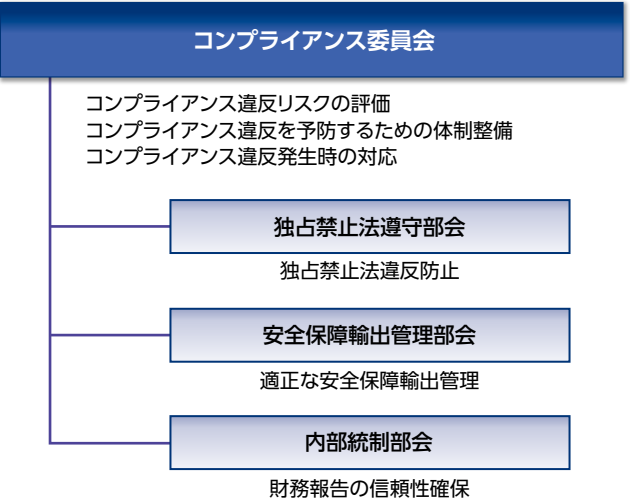
当社は、「サステナビリティ基本方針」のもと、「サステナビリティ・CSR基本規程」ならびに「CSR行動指針」「贈賄防止指針」「公務員等贈賄防止規則」「外国公務員等贈賄防止規則」「独占禁止法遵守規則」等の運用により腐敗行為の防止に取り組んでいます。「サステナビリティ・CSR基本規程」以下の各規定類は、社規管理規程に基づき、3年に1回の定期見直しを実施しています。

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、リスク管理委員会等の7つの常設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。

グループ全体のコンプライアンス機能強化のため、コンプライアンス機能に特化した「コンプライアンス統括部門」を新設しました（2024年6月）。ここでいうコンプライアンスとは、いわゆる法令遵守にとどまらず、企業人、社会人として求められる価値観・倫理観によって誠実に行動すること、およびそれを通して公正かつ適切な経営を実現し、地域・社会との調和をはかり、事業を発展させていくことをいいます。

コンプライアンス統括部門および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、コンプライアンス違反リスクの評価、コンプライアンス違反を予防するための体制整備、コンプライアンス違反発生時の対応等を行います。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。

コンプライアンス体制図



教育研修

コンプライアンス教育については、従来のe-Learningでのコンプライアンス教育やオンライン会議での法令講習会などの定型的な教育だけでなく、社員が自分事として理解できるような実践的な教育やトレーニングを実施する計画です。

コンプライアンスの取り組み

「CSR行動指針」は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。

2023年度の実績

コンプライアンス委員会

- 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
- 2023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

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
コーポレートガバナンス
リスクマネジメント
▶コンプライアンス
内部監査
■ データ集 / 対照表

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」(→ P.72)

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 労働安全衛生
■ 品質保証
■ コミュニティ
■ ガバナンス
■ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス ▶ 内部監査
■ データ集 / 対照表

内部監査

基本的な考え方と体制

当社では、他部署から独立した監査組織として代表取締役社長の下に監査室を設置し、社内各部門および子会社の業務の適正性を確保するために必要な内部監査を実施しています。

監査の結果については、代表取締役社長、取締役会および監査役会に、定期的に報告する体制を整えています。

内部監査と監査役監査の連携については、常勤監査役が内部監査部門が行う業務監査に立ち会うなど、緊密な連携を保っています。

また、監査役および監査室は、定期的に監査法人より会計監査の結果を聴取し意見交換を行い、必要に応じて監査法人の監査に立ち会い、また、業務を執行した公認会計士と協議の場を持つなどして、監査法人と相互の連携を高めています。

コンプライアンス部門等との関係については、監査役および監査室は、法務部をはじめとする当社内の内部統制部門とも情報交換の場を設け、効率的な監査を実施するように努めています。

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。

内部監査は、当社のすべての部門・部署およびグループ企業を対象として行っています。

2023年度実績：33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11社)

2024年度計画：28部署(日本ゼオン13部署、国内グループ企業8社、海外グループ企業7社)

情報セキュリティ点検

情報セキュリティ点検は、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、その結果を監査室の内部監査を通じて確認しています。

- 目次
- トップメッセージ
- マテリアリティ
- ゼオンのサステナビリティ
- 環境
- 人権
- 人材
- 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 / 対照表

環境
社会
ガバナンス
GRIスタンダード対照表
国連グローバル・コンパクト対照表

データ集/対照表

ESG Data/Index

	78
■ 目次	
■ トップメッセージ	
■ マテリアリティ	
■ ゼオンのサステナビリティ	
■ 環境	
■ 人権	
■ 人材	
■ 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 / 対照表	
▶ 環境	
社会	
ガバナンス	
GRIスタンダード対照表	
国連グローバル・コンパクト対照表	

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

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有害物質	ブタジエン使用量(トン)	284,390	266,518	246,958	229,642	228,979
	ブタジエン排出量(トン)	3.0	2.7	2.8	2.6	2.2
	アクリロニトリル使用量(トン)	28,775	24,319	27,629	21,219	18,820
	アクリロニトリル排出量(トン)	3.0	3.1	3.3	2.9	1.9
PRTR法対象物質	使用量(トン)	827,134	817,455	782,415	790,981	619,407
	排出量(トン)	23.3	23.4	23.4	18.5	18.4
産業廃棄物	減容前発生量(トン)	130,153	140,226	140,146	131,606	123,955
	減容後発生量(トン)	15,115	16,362	18,849	16,515	15,914
	埋立処分量(トン)	3.2	0.1	3.8	1.7	56.8
	プラスチック使用製品産業廃棄物量(トン)	-	-	1,614	1,488	1,206
大気排出	CO ₂ 排出量(トン) 省エネ・温対法基準	499,222	453,980	526,727	462,156	603,267
	CO ₂ 排出量(トン) Scope1	682,175	715,338	690,544	701,923	684,235
	CO ₂ 排出量(トン) Scope2	95,366	98,871	88,448	32,791	28,023
	CO ₂ 排出量(トン) Scope1+2	777,540	814,209	778,992	734,714	712,257
	SO _x 排出量(トン)	774	579	797	514	738
	NO _x 排出量(トン)	270	258	281	225	278
	ばいじん排出量(トン)	7	4	7	4	5
	フロン類漏えい量(トン-CO ₂)	107	304	446	311	311
水資源	総水資源使用量(千m ³)	17,741	17,905	17,811	17,961	17,304
	上水道水使用量(千m ³)	251	259	412	438	475
	地下水使用量(千m ³)	0	0	0	0	0
	工業用水使用量(千m ³)	17,490	17,646	17,399	17,523	16,830
排水	総排水量(千m ³)	15,107	15,433	15,258	15,917	14,814
	COD排出量(トン)	141	121	141	110	104
	全リン排出量(トン)	2	2	2	2	2
	全窒素排出量(トン)	157	133	131	120	93
エネルギー	総量(原油換算、kL)	226,122	215,980	244,612	249,016	253,579
	原単位(kL/t-PDR)	0.14	0.13	0.13	0.14	0.16
換算生産量	(トン)	1,602,286	1,655,367	1,876,274	1,767,586	1,620,235

	79
■ 目次	
■ トップメッセージ	
■ マテリアリティ	
■ ゼオンのサステナビリティ	
■ 環境	
■ 人権	
■ 人材	
■ 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 / 対照表	
▶ 環境	
社会	
ガバナンス	
GRIスタンダード対照表	
国連グローバル・コンパクト対照表	

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

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
PRTR法対象物質	排出量(トン)	3.6	4.2	2.2	2.8	3.2
産業廃棄物	減容前発生量(トン)	2,323	2,247	859	957	859
	埋立処分量(トン)	2.8	14.3	7.6	2.1	1.4
	プラスチック使用製品産業廃棄物量(トン)	-	-	142	150	108
大気排出	CO ₂ 排出量(トン) 省エネ・温対法基準	50,318	53,681	8,370	7,109	6,105
	CO ₂ 排出量(トン) Scope1	-	-	2,147	3,821	3,476
	CO ₂ 排出量(トン) Scope2	-	-	6,179	6,904	6,913
	CO ₂ 排出量(トン) Scope1+2	-	-	8,326	10,725	10,389
水資源	総水資源使用量(千m ³)	327	334	215	135	170
エネルギー	総量(原油換算、kL)	23,884	26,074	4,162	3,920	3,588
	消費電力量(千kWh)	86,744	95,648	11,479	10,929	10,191

環境に関する国際規格の認証取得状況

対象組織	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	○
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	○

国際持続可能性カーボン認証

対象組織	ISCC PLUS
高岡工場	○
川崎工場	○
徳山工場	○
水島工場	○
Zeon Europe GmbH	○
Zeon Chemicals Singapore Pte. Ltd.	○

	80
■ 目次	
■ トップメッセージ	
■ マテリアリティ	
■ ゼオンのサステナビリティ	
■ 環境	
■ 人権	
■ 人材	
■ 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 / 対照表	
■ 環境	
▶ 社会	
ガバナンス	
GRIスタンダード対照表	
国連グローバル・コンパクト対照表	

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※1	ISO13485:2016※2	IATF16949:2016※3	FSSC22000v5※4
国内				
日本ゼオン(株)	○			○※6
ゼオン化成(株)	○※5			
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)トウペ	○			
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、一部の輸送容器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
物流事故(件)	0

労働安全衛生に関する国際規格の認証取得状況

対象組織	ISO45001:2018
Zeon Chemicals L.P.	○
Zeon Advanced Polymix Co., Ltd.	○

	81
■ 目次	
■ トップメッセージ	
■ マテリアリティ	
■ ゼオンのサステナビリティ	
■ 環境	
■ 人権	
■ 人材	
■ 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 / 対照表	
環境	
▶ 社会	
ガバナンス	
GRIスタンダード対照表	
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			2023年度			備考(2023年度)
		男性	女性	合計	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	2,138	341	2,479	
女性社員比率(%)		12.9			13.4			13.8			
採用者数(名)	新卒	78	20	98	86	21	107	86	21	107	2023年4月入社者
	中途	79	16	95	195	37	232	75	20	95	2023年4月～2024年3月入社者
中途採用比率(%)		59.0			70.0			47			
平均勤続年数(年)		16.2	13.1	15.8	13.6	9.5	13.1	14.3	10.4	13.8	
外国籍社員(名)		13	15	28	16	16	32	32			
平均年齢(歳)		40.2	37.1	39.8	40.1	36.6	39.7	40.3	37	39.9	
離職者数(名)		23	10	33	39	8	47	51	10	61	依願退職者数

2024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	2023年度	備考(2023年度)
女性管理職比率(%)	5.2	5.7	6.0	
男性育児休業取得率(%)	14	51	92	
男女賃金格差(全労働者)(%)	—	74.2	75.3	
うち正規雇用労働者(%)	—	78.2	79.7	
うちパート・有期労働者(%)	—	64.6	66.5	
障がい者雇用率(%) (法定雇用率2.3%)	2.41	2.58	2.52	2024年6月時点
傷病による欠勤者率(アブセンTEEイズム)(%)	0.56	0.70	1.1	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TEEイズム)(%)	40.6	40.3	40.3	WHO-HPQの絶対的プレゼンTEEイズムを用い、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	92.7	
年休取得数・取得率(%)	54	61	70.5	2023年1月から2023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	100	
平均所定外労働時間(hr)	24.2	21.4	16.9	
法定外労働時間月45hr 超(延べ人数：名)	449	467	372	
日本ゼオン健康行動指標(%)	—	60	62	2023年1～6月実施定期健康診断結果
・BMIが基準値内(%)	—	66	67	同上
・運動習慣がある(%)	—	26	26	同上
・タバコを吸わない(%)	—	76	76	同上
特定保健指導実施率(%)	44.3	23.4	39.6	
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	88	

2024年3月31日現在

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表
環境
社会
▶ ガバナンス
GRIスタンダード対照表
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

※2024年7月時点

リスクマネジメント

内部通報件数(件)	7
-----------	---

※2023年度

内部監査

実施部署・会社(件)	33
------------	----

※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11社

教育実績

		2021年度	2022年度	2023年度
e-learning	情報セキュリティ教育受講率(%)	92.3	96.4	97.8
	サステナビリティ教育受講率(%)	96.7	97.3	98.2
	コンプライアンス理解度チェック受講率(%)	97.9	99.8	— ※1
	コンプライアンス理解度チェック受講者数(名)	3,672名	3,979名	4,023名
社内講習会	法令講習会※2(回)	27	34	35
	延べ参加人数(名)	6千名以上	6,999名	2,403名※3

※1 母数変動により受講率不確定

※2 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

※3 講習会の参加者数。2023年度は後日動画視聴もできるようにしたため動画視聴者数の把握できず

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。

➡ <https://www.zeon.co.jp/csr/governance/corporate/>

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表
環境
社会
ガバナンス
▶ GRIスタンダード対照表
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/csr/governance/corporate/>

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 [2023年4月1日から2024年3月31日] について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します
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、緑字は Web サイト、() 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	企業情報
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	コミットメントと外部評価 (21)
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 (77)
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 (70)
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 (70)
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	インパフ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 (13)、リスクマネジメント (72)
2-13	インパフ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 (13)、リスクマネジメント (72)
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 (13)、リスクマネジメント (72)
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合的知見	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 (89)
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 (89)
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 (89)

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表
環境
社会
ガバナンス
▶ GRIスタンダード対照表
国連グローバル・コンパクト対照表

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 (10)
	2-23	方針声明	ゼオンのサステナビリティ (10)
	2-24	方針声明の実践	ゼオンのサステナビリティ (10)
	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 (74)
	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 (35)
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 (19)
	2-30	労働協約	労働協約と労使との対話 (48)

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「ゼオンを動かす 5 つの歯車」(13)
	3-2	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ (6)、マテリアリティ「ゼオンを動かす 5 つの歯車」(11)
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	マテリアリティ (6)、マテリアリティ「ゼオンを動かす 5 つの歯車」(11)

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 (17)、データ集 (94)
	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 (30)、TCFD 提言に基づく分析と報告 (75)
	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	－

	85
■ 目次	
■ トップメッセージ	
■ マテリアリティ	
■ ゼオンのサステナビリティ	
■ 環境	
■ 人権	
■ 人材	
■ 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 / 対照表	
環境	
社会	
ガバナンス	
▶ GRIスタンダード対照表	
国連グローバル・コンパクト対照表	

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 (74)
	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 (74)
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 (27)、データ集 (78)
	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 (78)
	302-4	エネルギー消費量の削減	気候変動への対応 (28)
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	気候変動への対応 (28)
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 (29)
	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 (29)
	303-3	取水	環境負荷の全体像 (27)、データ集 (78)
	303-4	排水	環境負荷の全体像 (27)、データ集 (78)
	303-5	水消費	環境負荷の全体像 (27)、データ集 (78)

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表
環境
社会
ガバナンス
▶ GRIスタンダード対照表
国連グローバル・コンパクト対照表

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	生物多様性 (29)
	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	－
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 (27)、気候変動への対応 (28)、データ集 (78)
	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 (27)、気候変動への対応 (28)、データ集 (78)
	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	気候変動への対応 (28)
	305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	データ集 (78)
	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	データ集 (78)
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 (27)、大気・水・廃棄物 (29)、データ集 (78)
	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 (29)
	306-3	発生した廃棄物	データ集 (78)
	306-4	処分されなかった廃棄物	データ集 (78)
	306-5	処分された廃棄物	データ集 (78)
サプライヤーの環境面のアセスメント			
GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016			
	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	人権 (32)
	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	人権 (32)

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 (41)、データ集 (80)
	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	生活の安心・充実に関する取り組み (47)、データ集 (80)
労使関係			
GRI 402: 労使関係 2016			
	402-1	事業上の変更に係る最低通知期間	労働協約と労使との対話 (48)

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表
環境
社会
ガバナンス
▶ GRIスタンダード対照表
国連グローバル・コンパクト対照表

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 (52)
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 (52)
403-3	労働衛生サービス	働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備 (44)
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	働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備 (44)
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備 (46)、環境安全教育 (55)
403-6	労働者の健康管理	働きやすくキャリアを断絶させない職場環境の整備 (46)、データ集 (81)
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 (52)
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 (52)
403-9	労働関連の傷害	労働安全衛生 (52)、データ集 (80)
403-10	労働関連の疾病・体調不良	労働安全衛生 (46)、データ集 (81)
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 (82)
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	人材 (36)
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	人材戦略の全体像 (37)
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	多様な人材の活躍 (41)、データ集 (81)
405-2	基本給と報酬総額の男女比	財務・非財務ハイライト (17)
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 (32)
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 (32)、労働協約と労使との対話 (48)
児童労働		
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 (32)
強制労働		
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 (32)
保安慣行		
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	—
先住民族の権利		
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 (32)

	88
■ 目次	
■ トップメッセージ	
■ マテリアリティ	
■ ゼオンのサステナビリティ	
■ 環境	
■ 人権	
■ 人材	
■ 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 / 対照表	
環境	
社会	
ガバナンス	
▶ GRIスタンダード対照表	
国連グローバル・コンパクト対照表	

地域コミュニティ		
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 (63)
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 (63)
サプライヤーの社会面のアセスメント		
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	人権 (32)
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	人権 (32)
公共政策		
GRI 415: 公共政策 2016		
415-1	政治献金	—
顧客の安全衛生		
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に対する安全衛生インパクトの評価	化学品の安全情報 (30)
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	—
マーケティングとラベリング		
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 (30)
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	—
顧客プライバシー		
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 (74)
社会経済面のコンプライアンス		
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 (74)

■ 目次
■ トップメッセージ
■ マテリアリティ
■ ゼオンのサステナビリティ
■ 環境
■ 人権
■ 人材
■ 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 / 対照表
環境
社会
ガバナンス
GRIスタンダード対照表
▶ 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
人権	
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 (P.32)
原則 2 人権侵害に加担しない	人権 (P.32)
労働	
原則 3 結社の自由と団体交渉を実効的に承認する	人権 (P.32)、人材 (P.36)
原則 4 あらゆる形態の強制労働を撤廃する	人権 (P.32)
原則 5 児童労働を実効的に廃止する	人権 (P.32)
原則 6 雇用と職業における差別を撤廃する	人権 (P.32)
環境	
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 (P.23)
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 (P.23)
原則 9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励する	環境 (P.23)
透明性と腐敗防止	
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 (P.32)、コンプライアンス (P.74)



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10月

改訂：2025年 1 月