

UNITIKA REPORT 2024

統合報告書

暮らしと技術を結ぶ

つくります。 より良い未来社会の素。

豊かな暮らしやより良い未来に貢献するために、技術は存在する。

ユニチカは1889年の創業以来、いつの時代もそう信じて事業を進めてきました。

現在は祖業である繊維技術を応用した高分子技術を核に、

一歩先のニーズを的確に捉えた、持続可能な社会に欠かせない“素材”を提案しています。

そんなユニチカ独自の技術を通じて、お客様や未来に選ばれ続ける企業を目指します。

Planet

経営理念

暮らしと技術を結ぶことによって
社会に貢献する

イントロダクション

- 02_目次／編集方針
- 03_ユニチカグループの歩み
- 05_ユニチカ製品が活躍するシーン
- 07_財務・非財務ハイライト

価値創造と戦略

- 09_トップメッセージ
- 15_価値創造プロセス
- 17_中期経営計画
- 21_技術・研究開発
- 23_事業部長メッセージ

ESG

- 27_サステナビリティの推進
- 31_サステナビリティ担当役員対談
- 35_環境
- 44_社会
- 53_社外取締役インタビュー
- 55_ガバナンス

データ・会社情報

- 63_財務情報
- 65_セグメント別事業概況
- 66_会社情報

People

Prosperity

編集方針

ユニチカグループは、2021年より従来の「ファクトブック」と「ユニチカグループCSRレポート」を統合し、財務情報と非財務情報を一冊にまとめた「ユニチカレポート」として発行しています。本レポートを通じて、株主・投資家をはじめ幅広いステークホルダーの皆様ユニチカグループへの理解をより深めていただくことを目指しています。

報告対象組織：原則としてユニチカ株式会社の国内事業所および海外を含むユニチカグループ会社を対象としています。

報告対象期間：2023年4月1日～2024年3月31日（一部2024年4月1日以降の情報も含んでいます）

発行：2024年10月

見直しに関する注意事項：本レポートに記載されている内容は、ユニチカグループが現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を約束する趣旨のものではありません。実際の業績などはさまざまな要因により大きく異なる可能性があります。

ユニチカグループの歩み

1889

1950

1970

1980

1990

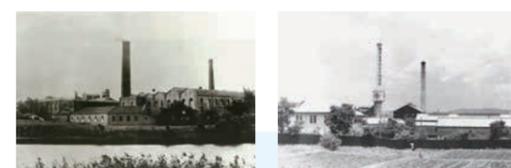
2000

2010

2020



紡績会社として創業し、より良い社会の実現に向けて製品領域を拡大



尼崎紡績(後の大日本紡績)本社工場 | 日本レイヨン 宇治工場本館事務所付近

- 天然繊維**
- 綿系
- 合成繊維**
- ピニロン繊維 ●ポリエステル繊維
 - レーヨン繊維 ●ナイロン繊維

近代日本において、紡績会社として創立
ユニチカグループの歩みは、1889年の有限責任尼崎紡績会社の創業から始まりました。1918年以降は三大紡績の1つとされた大日本紡績株式会社として日本の繊維産業を支え続け、1969年に日本レイヨン株式会社との合併によって、ユニチカ株式会社が誕生しました。

明治以降の洋装化を、衣料繊維で下支え。戦後は国内外の化学繊維需要の拡大に対応。

高度成長を経て事業領域を拡大
高度成長期・オイルショックを経て、日本の生活スタイルや経済環境は大きく変化しました。そうした中で、他社との差別化や多角化を進め、フィルム、樹脂、不織布や活性炭繊維など多岐にわたる事業展開を行い、衣料だけでなく、生活一般や自動車などに用途領域を拡大しました。

マイカーブーム、コンビニの包装食品など、新しい生活のニーズに対応。

選択と集中による事業構造改革を実行
バブル崩壊以降、事業の見直しを行うとともに、強化事業の新会社や海外グループ会社を設立し、事業の選択と集中、グローバル展開を進めました。高分子や機能資材における新規事業に重点を置き、開発・販売を強化することで、ポートフォリオの再構築を進めてきました。

インターネット、モバイル端末が普及し、電子機器の発展にも貢献を拡大。

環境配慮型素材と高付加価値品の展開を加速
サステナビリティが世界的に求められている中、ユニチカグループは、多くの事業領域で、再生資源を活用した製品や、植物由来の原料を使用した製品、使用することで省エネにつながる製品といった環境配慮型素材や、顧客のニーズに対応できる高付加価値品の事業強化・新規展開を加速させています。

あらゆる製品に求められるサステナビリティを独自の高性能素材でバックアップ。

ユニチカ製品が活躍するシーン

自動車、食品包装、デジタル機器から建築材に至るまで。
 ユニチカグループの製品が使用されるシーンは多岐にわたります。
 皆様の生活や環境、多様な産業の発展をさまざまな側面から支えています。

高分子 機能資材 繊維

通信エレクトロニクス・半導体加工



プリント配線基板用ガラスクロス
 原織から製織・表面処理加工までの一貫製造体制を有し、各プロセス技術を結集させたガラス繊維織物。多くのデジタル機器のプリント配線基板材料として使用されています。



「ユニアミド」
 リフローなどの高熱処理後も、UV・可視光とも高い光透過性を維持できる高耐熱性ポリアミドフィルム。透明耐熱積層基板、耐熱工程紙、耐熱テープなどの用途に使用されています。



「ユニピール」
 耐熱性、耐溶剤性を有するシリコンフリー離型ポリエステルフィルム。シリコンによる工程汚染の心配がありません。電子分野など各種離型用途に使用されています。

自動車・モビリティ



「NANOCON」高輝度メタリック樹脂
 射出成形するだけで高輝度メタリック外観が実現できるナイロン樹脂。塗装工程レスによる省エネやVOC低減に貢献できます。メタリック調の自動車内・外装部品に最適な材料です。



「Uポリマー」
 ユニチカが世界に先駆けて工業化した非晶性の高耐熱・透明スーパーエンブラ、ポリアリレート樹脂。精密機器、自動車、機械、医療、食品、日用品といったさまざまな用途に採用されています。



「マリックス」
 高強度で高い寸法安定性をもったポリエステルスパンボンド不織布。土木資材、建築資材、自動車部材、カーペット基材などに使用されています。

生活・安全



「エンブレムHG」
 ボイル・レトルト用途に対応するハイガスバリア性ナイロンフィルム。屈曲や引張などの物理的ストレスを受けた際、バリア性が変化しない特長を有しています。食品の長期保存が可能になります。



「パルパー」
 芯部(ポリエステル)と鞘部(綿)で構成される二層構造紡績糸。綿の肌ざわりと、ポリエステルの防しわ性、寸法安定性を併せ持ちます。



「コットエース」
 ジェット水流のみでコットン100%の繊維同士を強く絡ませた不織布。化粧雑貨など、肌に触れる製品に採用されています。また、海洋生分解性認証(OK biodegradable MARINE)を取得しています。



活性炭フィルター
 微量な有害物質の吸着速度に優れたユニチカの活性炭繊維を使用した各種フィルター。浄水器や空気清浄機に用いられ、水や大気の浄化・汚染防止に貢献しています。

土木・インフラ・建築



「アクアバック」
 養生剤をあらかじめ含ませた不織布であり、不織布に給水するだけで簡単にコンクリートに貼ることが可能なコンクリート湿潤養生シート。NETIS登録されています。



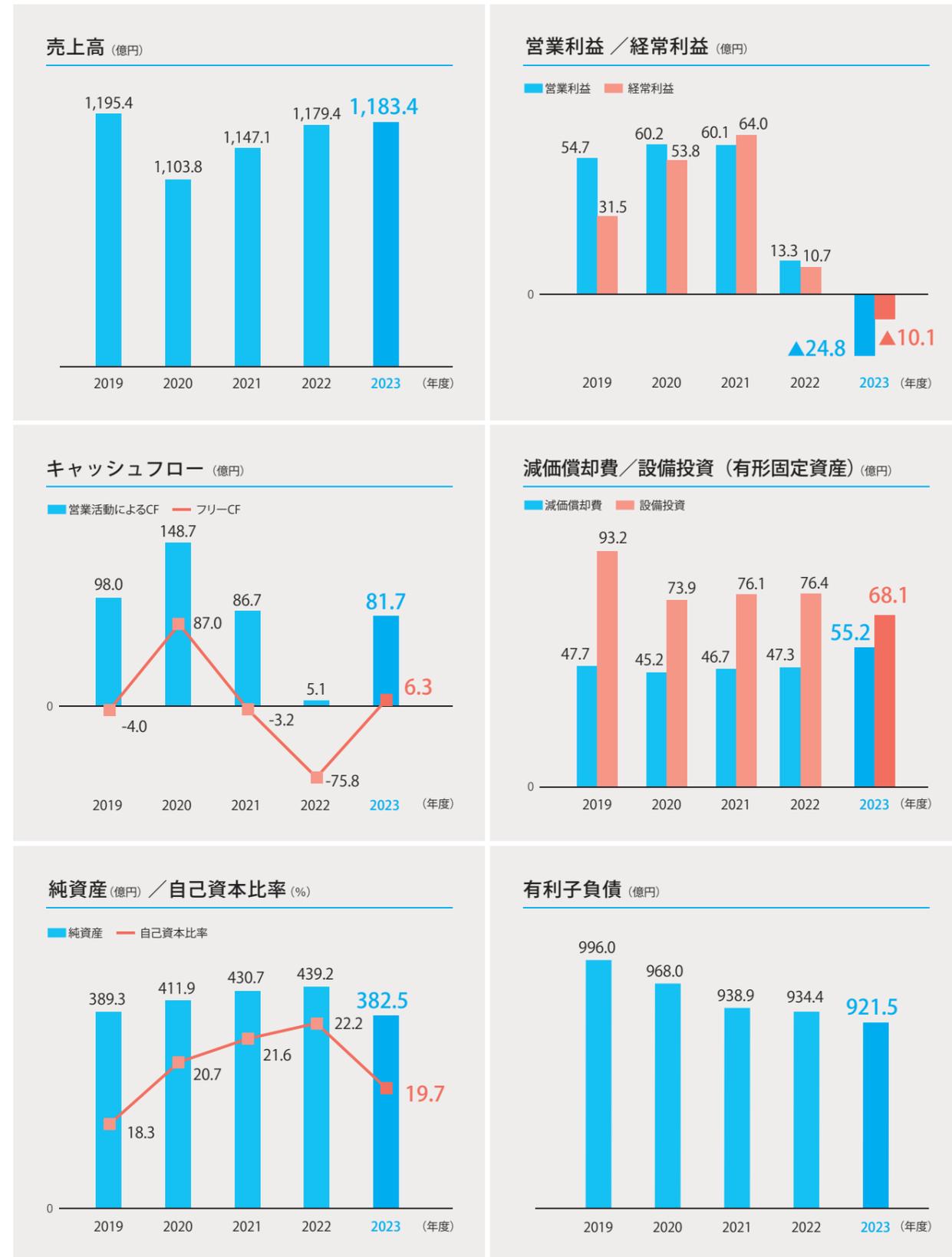
「ユニビーズ」
 数μmから数mmサイズの真球ガラスビーズ。道路の白線や横断歩道などの路面標示に使用されており、再帰性反射効果により夜間の視認性を高め、交通安全の重要な一端を担っています。

第一次産業



「メルセツ」
 芯部に高強度ポリエステル樹脂、鞘部に低融点のポリエステル樹脂を配した、高強カタイプの芯鞘複合マルチフィラメント。バインダー繊維であり、熱処理によりさまざまな形に成形できます。

財務ハイライト (連結ベース)



非財務ハイライト (2024年3月31日現在)



*1 集計範囲はユニチカ (株)、ユニチカガラスファイバー (株)、日本エステル (株)、(株)ユニチカテクノス、ユニチカトレーディング (株)、ユニチカガーメンテック (株)の組合員
*2 算定範囲はユニチカ (株)、ユニチカトレーディング (株)、日本エステル (株)、テラボウ (株)、(株)アードールの各社となります



shuji ueno
上 埜 修 司
代表取締役 社長執行役員

何としても営業利益の本年度黒字化を実現。

私たちユニチカグループは、2030年を見据えた長期ビジョン「G-STEP30」^{※1}を掲げていますが、2023年度はそのセカンドステップとして事業強化へのシフトチェンジを目指した中期経営計画「G-STEP30 2nd」の1年目が終わりました。ビジネス環境が引き続き不安定なこともあり、業績としては非常に厳しいもの^{※2}になりましたが、その中でサステナビリティに関する取り組みについては、2030年に向けてブレることなく前進しており、苦戦する部分がありつつも、プロセスとしては着実に歩んでいます。サステナビリティは企業として活動を続けるためには、必須中の必須課題で、グローバルマーケットでビジネスを展開するには、当たり前の取り組みと捉えています。

2024年度について、私が組織のトップとして特に申し上げたいのは、収益基盤を立て直して営業利益を重視した結果を出すことです。何としてもこれにこだわって、2024年度末（2025年3月期）には営業利益黒字化を実現することを私の公約にしたいと考えています。そのために当社グループの収益力を回復、強化させて成長軌道に再び乗せることが、私が果たすべき使命であると考えています。

※1 2020年5月にユニチカグループのあるべき姿を見直し、2030年近傍を見据えて3か年の中期経営計画を3段階で設定した長期ビジョン。

※2 2023年度の業績は2022年度比で売上高は4億円増収の1,183億、営業利益は38億円の大幅減益により25億円の赤字となりました。

P20_2024年度黒字化に向けて

「暮らしと技術を結ぶ」の理念に基づく経営方針を全社に共有。

当社グループの経営理念は「暮らしと技術を結ぶことによって社会に貢献する」です。歴代の社長も中長期の経営計画を策定する際には、これを必ず念頭に置き、その上で一つひとつの施策をさまざまな角度から考えてきました。私の代になって、G-STEP30という長期の経営計画を立てたのですが、これももちろん経営理念をスタートラインにしました。では理念にある私たちの技術が貢献すべき暮らしとは何か。それを当社グループが提供する価値として3つの暮らし「安全で安心な暮らし」「便利で快適な暮らし」「環境と共生する暮らし」と定めています。

さらには昨年度からスタートしたサステナビリティプラン^{※3}も合わせてグループミッションとすることで、「お客様から選ばれ続ける企業」を目指し、持続可能な社会の実現に貢献するという長期ビジョンへの流れができており、発表資料などを通じて社内外への理解を促しています。社内報の表紙に従業員のコメントを掲載しているのですが、営業、経理、工場勤務などをはじめ、いろいろな立場の従業員が「暮らしと技術を結ぶ」について言及しているのをよく見かけます。経営理念が社内にダイレクトに浸透していることを実感します。

私自身はもともと技術畑の人間で、開発の現場で長く働いてきたのですが、悩んだとき、壁にぶつかったときなどは、経営理念に何度も助けられてきました。困難に直面したときに、この技術は何のためにあるのか、暮らしに結びつかないといけないのだと基本に立ち返ることのできる、励みになっていた言葉です。おそらく私以外の開発に携わる人たちも同じようなことを感じていたのではないのでしょうか。

海外拠点においては言語の壁もあり、現地の従業員とダイレクトに話す機会がなかなかないとはいえ、お話をする機会があれば、そのときは必ず経営理念を念頭に置き、その次に、提供価値である3つの暮らし、といったように順序立てて当社グループの社会的な役割の理解と浸透を促すよう努めています。

P15_価値創造プロセス

※3 前中期経営計画の期間中に優先課題とKPIを策定。SDGsの考え方にある「Prosperity」「Planet」「People」の3つに分類して施策を推進。

P29_サステナビリティプラン

「お客様から選ばれ続ける」ために、事業強化へのシフトチェンジに注力。

長期ビジョンである「お客様に選ばれ続ける企業となる」を実現するために、各3年単位の3つのステップで経営計画を進めており、現在は2ステップ目に差し掛かって

収益力を強化して成長軌道に乗せることが私の使命。
強みである高機能・環境配慮型の製品を軸に、
より良い未来社会に貢献する企業を目指す。

います。3つのステップの中での一貫したテーマとして3つのG、「Growth」「Global」「Governance」を設定しており、その進捗を管理しています。

「G-STEP30 2nd」の進捗についてですが、業績面で苦戦していることもあります。中でもさまざまな課題に手を打っています。具体的には、サステナビリティプランという形で8つの優先課題^{※4}とそのKPIを、2025年度に中間目標、2030年に長期目標として設定しています。2023年度で特に進んだものとしては、人材に関することです。当社グループのように技術を核とする企業の重要課題は人材の育成です。技術や営業のノウハウをいかに育成して伝承していくか、そして当社グループの次世代を担う中核人材の育成、これらに関して着実に進めることができたと感じています。

現在、注力しているのが3つの暮らしに貢献する製品の販売拡大ですが、これを収益の向上につなげたいというのを1つの大きな柱としています。「安全で安心」「便利で快適」「環境と共生する」、そういう製品を世に送り出すことで社会に貢献できれば、自然とお客様に選んでいただける。お客様に選んでいただけたら収益につながる。こうしたストーリーにこだわっており、ビジネス環境が必ずしも良くはなかったのですが、23年度はこの3つの暮らしへの貢献については、さまざまな商材を通じて一定の進捗があったと考えています。

一方で長期ビジョンの実現に向けた施策を進めるに当たってのリスクについてですが、G-STEP30を発表した直後にコロナが始まったように、急激なビジネス環境の変化が挙げられます。またグローバル市場もかなり変化しており、ビジネス環境におけるこうした不確実性が顕在化する傾向が昨今多く、柔軟に計画を変更、改善する体制が重要だと感じています。

そしてグローバル化の推進についてですが、ここ数年の海外売り上げ比率は23～24%と大きく変わりませんが、これを早く30%まで引き上げたいというのが2030年に向けての目標です。当社グループは東南アジアを成長のキーポイントとなる市場として見ていますが、2023年度は中国の供給過多の製品が東南アジア市場に流入して、想定を超えて競争が激化しました。2024年度からは戦い方を変えるための対策を講じています。東南アジア市場の競争環境が厳しいとはいえ、売り上げを伸ばすだけでなくそれほど難しくはないのですが、きちんと収益が伴うかを判断しながら販売先の選定を行っているところです。

※4 8つの優先課題とは3つの暮らしに「環境と共生する企業活動の推進」「人権の尊重」「働きがいのある会社づくり」「ダイバーシティの推進」「サプライチェーンマネジメントの強化」を加えたもの。

P45_人的資本について

P23_高分子セグメント 事業部長メッセージ



フィルム事業部と樹脂事業部における自社製品のポジション、優位性、市場状況や成長戦略について紹介します。

P21_技術・研究開発

強みであるニッチ市場への対応力を、より強めるための多角的な成長戦略。

当社グループの競合優位性としては「多様なニーズへの対応力」「グローバルニッチな技術と製品」「国内・世界トップシェア製品」「コア技術」の4つを挙げていますが、やはりメーカーですのものでづくりの技術に強みがあると私は考えています。具体的に言えば、1つは高分子ポリマーの技術、もう1つはユニチカの祖業である繊維とその加工技術です。私たちはこれまで高分子材料にとどまらず金属材料やセラミック材料までも繊維に加工してきましたし、現在でも無機ガラス材料や活性炭を繊維に加工しています。これらの技術を組み合わせて特徴のあるものを生み出していく。つまり商品開発の切り口に應用して自社の独自性を出せるニッチな市場の開拓に活かし、お客様の求める半歩先のニーズを捉えることができれば、自社のターゲット市場にできると考えています。

そのために重要なのが「製・販・開」の一体化です。これはメーカーでよく使われる言葉で、製造、販売、開発がしっかりと結びついていないと、お客様やニーズなどの情報が生きてこないと言われていています。当社グループの営業部門には、営業企画などに技術部門出身者がおり、営業担当者と一緒にお客様対応するなど、多様で専門的なニーズへの的確で細やかな対応を目指して、つくる人、売る人のコンビネーションを高めています。

技術を強みとする企業として競合優位性を強化するためには、知的財産も重要なポイントです。成長戦略の大きなポジションを占めるようになっており、今後も力を入れていきます。特許の数は当社グループより売上規模の大きい企業と比較しても決して引けをとらないと自負していますので、引き続き知的財産を守る体制の維持・向上に努めます。

競争力強化を進める上での優先順位としては、先ほど申しました「製・販・開」のコンビネーションの強化に加えて、強い事業、いわゆる稼ぐ力のある事業に人、物、金といった資本を投下していく。そのために、中期経営計画の思惑の大中小で選択的に資本を振り分けていこうと考えています。

財務指標で重要視しているのはやはり収益力の代表選手となる営業利益です。当社グループは借入金の多い会社ですから、営業キャッシュフローがどうしても必要となります。借入金には当然ですが金利負担が、老朽化した設備への対応には維持更新のための設備投資が常に生じます。だからこそ営業利益にこだわるのが重要ですし、自己資本利益率を上げていくことにつながると絶えず意識しています。借入金を減らしてもっとスリムな財務を目指すのが本来の姿だと思いますが、借入金を返すのもキャッシュフローですので、やはり営業利益の向上が最重要課題だと認識しています。

繰り返しになりますが、最もこだわりたいのは営業利益です。2024年度はなんとしても営業利益を黒字化する、これを公約に掲げ、全ての利益を底上げしていく姿を社内外に見せたいというのが私の強い思いです。そのためには採算事業の見極め、不採算事業の是正が必要で、その事業の営業利益が赤字かどうか判断基準になりますが、そこは今だけを見るのではなく2年後、3年後の当社グループのある

P25_機能資材セグメント 事業部長メッセージ



ACF事業部とガラス繊維事業部における自社製品のポジション、優位性、市場状況や成長戦略について紹介します。



暮らしや環境に貢献することで、
お客様に継続して選んでいただく。
それが高収益企業への
最善の道だと信じている。

べき姿を議論しながら、事業構造の改善を進めています。

設備投資の計画については、過去3年は年間50~70億円、トータルで200億円規模を、収益を高めるための投資と、製造設備の機能維持のための投資に費やしてきました。しかしながら2024年度は厳しいビジネス環境も鑑みて、投資効率も含め見直して投資額を従来の半分程度に抑えようと計画しています。8つある事業分野については、相互に関係している部分もありますので、全体のバランスを見ながら構造改善も必要だと考えており、現在作戦を練っているところです。

全ての委員会が取締役に直接報告するガバナンス体制が完成。

次に当社のガバナンス体制の整備状況について、ご説明したいと思います。まずは品質保証体制についてですが、2019年度に品質不適切事案を発生させ、お客様にご迷惑をおかけしました。この反省に基づき、2020年度に私が委員長となり品質保証委員会を設置し、品質保証室が品質保証活動を統括する体制を整えました。2023年度(2024年3月期)には海外拠点にも活動を広げることができ、海外を含め目が行き届くようになり、国内外で品質保証の体制が整備できたと感じています。

経営体制については、社外取締役や社外監査役の方にも経営会議に出席していただいております。課題を共有しています。社外の役員だと事業分野や現場をあまりご存知ないところもありますが、ご存知ないからこそそのシンプルで率直な質問や意見もあり、議論が活発になります。社内の人間に新しい視点をもたらしてくれて、いいガバナンスになっていると実感しています。

また、品質保証委員会はもちろん、サステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会、コンプライアンス委員会など、全ての委員会が取締役会へ直接かつ定期的に報告するシステムの整備を進めていたのですが、これが2023年度で完成しました。

社内外の取締役の議論が活発になっていると申しましたが、特に人材に関する議題は社外の役員の方々も専門的な意見を述べられることがあり、白熱します。ご自身の経営者としての経験に基づく方法論をお持ちの方や、大学関係でしたら若い世代とのコミュニケーション方法に精通している方などから、有意義なヒントやご意見、ご指摘をいただいています。また、月例の報告の中では、社外の役員の方々から前月に出た課題の進捗を問われますので、当然それに対する返答が求められるという、いい緊張感が取締役会に生まれています。報告体制に関しては、重要事項、特にマイナスの情報ほど早く共有しないといけない、これはビジネスの鉄則だと思います。そうした情報が上がって来たら、取締役会の開催を待たずに役員ミーティングを臨時で開催するなど情報共有のスピードアップを図っています。

サステナビリティも成長の原動力と捉え、収益力強化に邁進。

先日、化学繊維の国際会議に出席したのですが、環境と共生するというサステナビ

グローバル市場でサステナビリティは前提条件。 むしろビジネスチャンスとして取り組んでいく。

リティの観点はもう避けて通れない動きになっていると肌で感じました。特にヨーロッパの方々にはCO2の削減に関してはゼロエミッションにするくらいの強い意志がありました。また、CO2だけでなく、危険で有害な化学物質を使っていないか、サプライチェーンを含めて人権を守った企業活動を行っているかなど、そういう価値観が世界で当たり前のように求められる時代になっていると強く感じました。その中で、当社グループがサステナビリティプランで掲げている目標は間違いないとも思いました。ただ、一方で2030年目標に囚われず、世の中の変化に合わせて、私たちが変化を恐れずその都度適応していく柔軟性が必要だと考えています。サステナビリティは企業経営の中心的な課題であり、企業として生き残るためには必須中の必須ですが、現状の計画を進めるにしても、もっと別次元の捉え方をしより積極的に取り組んでいかなければ、グローバルマーケットの経済活動に参加できなくなると感じています。世界の市場で戦うための競争優位性というよりは、標準装備として必要なものだと捉えています。

改めて2023年度の振り返りをしますと、業績面では、東南アジアでの成長が思うように実現できず、また、繊維事業は赤字幅が縮小^{※5}してきましたが、高分子事業で持つ強みを十分に伸ばせているとは言えません。^{※6}この海外展開、高収益事業の立て直しを今後の課題として早急に進めていきます。

続いて2024年度の展望ですが、原燃料高の価格転嫁が遅れている部分を、ご承諾いただいているお客様から順次進めていきます。今年の中頃から実現していく予定です。人材投資も積極的に推進していきます。人的資本は経営の重要な基盤です。人なくして企業経営は成り立たないという考えですので、ここはしっかりと時間をかけてでも、グローバルな人材育成、そしてスタートした中核人材の育成をさらに強力に推進していきます。また、サステナビリティは今後の大きなスタンダードになるのは間違いありません。ということはビジネスのチャンスも当然あると考え、そのチャンスをしっかりと見据えて取り組んでいきます。

冒頭でも申しましたように、収益基盤、事業基盤を整備して、企業としての収益力を回復、強化して成長軌道に乗せることがトップに立つ今の私の使命です。そのために必要な施策をあらゆる角度から検討して、全力で取り組んでいきます。そして目指す姿である「お客様から選ばれ続ける企業」「持続可能な社会への貢献」に向かってグループ丸となって挑んでいきますので、ステークホルダーの皆様におかれましては、当社グループの活動へのご理解とご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。



※5 価格改定やコストダウンの効果により収益改善が進み、営業赤字は前期から縮小。

※6 川下における需要低迷とサプライチェーン内の在庫調整の影響を受け、販売量が減少。

P31_サステナビリティ 担当役員対談



当社グループの担当役員による活動の報告を社外取締役が第三者視点から評価や助言を行います。

P55_コーポレート・ガバナンス

P53_ガバナンス・社外取締役 インタビュー

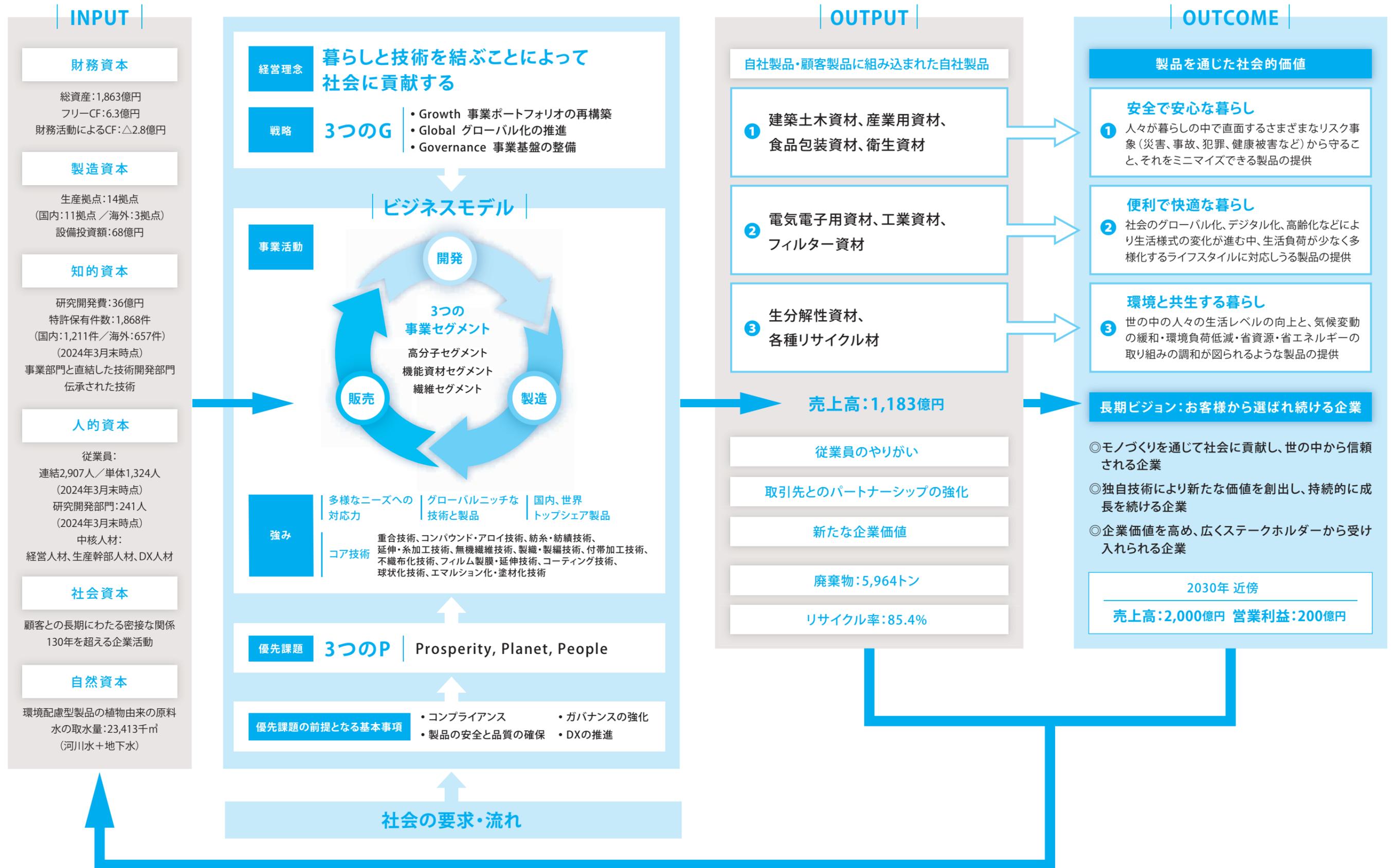


当社グループガバナンス体制の現状を社外取締役が第三者である監督者の視点で紹介いたします。

代表取締役社長執行役員 上 埜 修 司

価値創造プロセス

選ばれ続ける企業を目指し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。



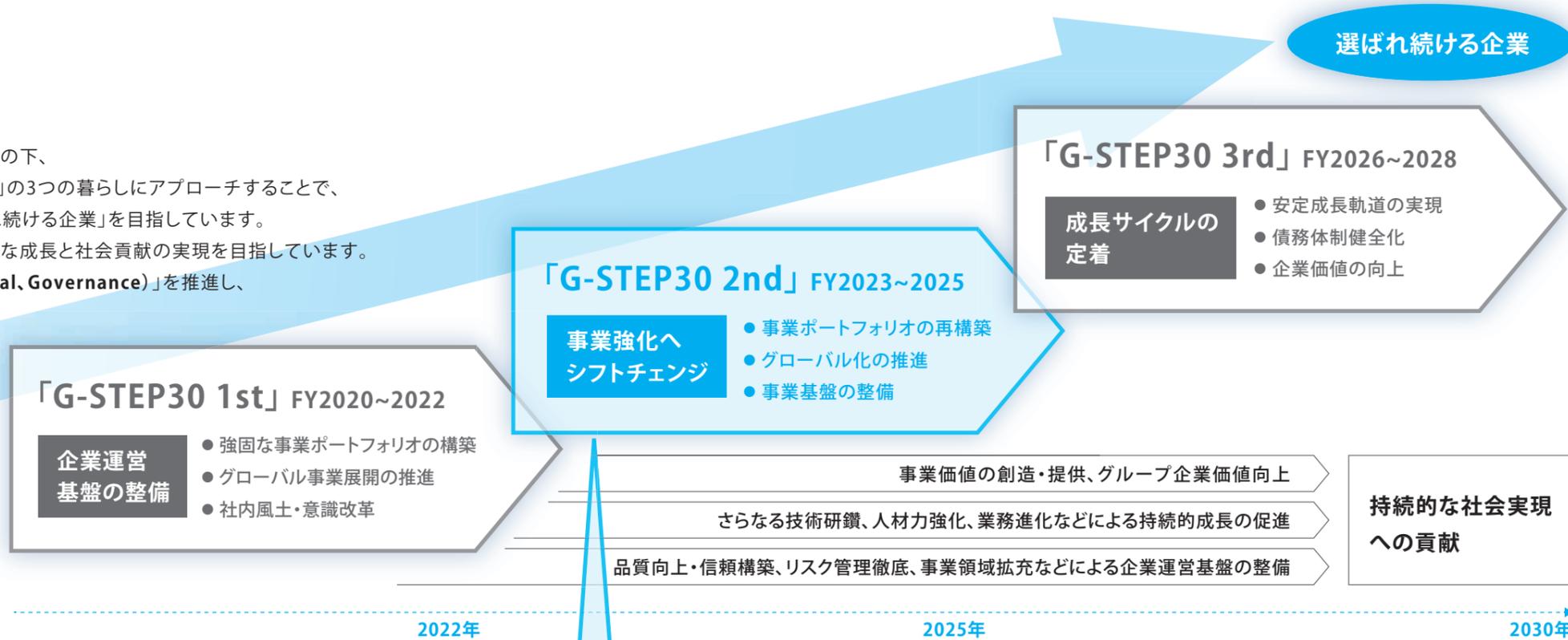
長期ビジョン

2020年5月に、ユニチカグループのあるべき姿を見直し、2030年近傍を見据えた長期ビジョン「G-STEP30」を策定しました。経営理念に掲げる「暮らしと技術を結ぶことによって社会に貢献する」の下、「安全で安心な暮らし」「便利で快適な暮らし」「環境と共生する暮らし」の3つの暮らしにアプローチすることで、SDGsに貢献することをグループのミッションとし、「お客様から選ばれ続ける企業」を目指しています。この長期ビジョン実現に向けて、3ステップで取り組みを進め、持続的な成長と社会貢献の実現を目指しています。また、3ステップを貫く一貫したテーマとして「3つのG (Growth, Global, Governance)」を推進し、その進捗を管理しています。

長期ビジョンの目指す姿

『選ばれ続ける企業』の実現を目指す。

選ばれ続ける企業



2022年 2025年 2030年

中期経営計画「G-STEP30 2nd」FY2023~

前計画の課題を踏まえ、現中期経営計画「G-STEP30 2nd」では、長期ビジョン「G-STEP30」のテーマである「3つのG」の考え方を継承したかたちで、「Growth:事業ポートフォリオの再構築」「Global:グローバル化の推進」「Governance:事業基盤の整備」という基本方針を制定しました。

これらの方針に従い、それぞれの施策を実行することで目標を達成し、「選ばれ続ける企業」の実現を目指していきます。

【財務目標】



(単位: 億円)	実績 2023年度	中期計画 2025年度	長期ビジョン 2030年度
経常利益	▲10.1	50	—
当期純利益	▲54.4	20	—
自己資本比率	19.7%	23%	30%
ROE	▲13.8%	5%以上	—
ROIC	▲1.9%	4%以上	—
海外売上比率	24.3%	25%	35%
純資産	382	486	—
有利子負債	921	903	—

(単位: 億円)	2020-2022年度 累計	2023-2025年度 累計
設備投資	224	200
減価償却費	157	224
研究開発費	110	110

基本方針・主要施策

	基本方針	主要施策
Growth 事業ポートフォリオの再構築	不採算事業への抜本的対策	コスト削減および価格転嫁の徹底 不採算事業の見極め
	成長戦略の推進	ナイロンフィルム事業の強化 - 「エンプレムHG」ほかガスバリア製品ラインナップ
	高機能製品の拡販	サステナブル製品の開発推進 - 「エンプレムCE」、「XecoT」、中空系膜 高付加価値品の販売 - 「ユニアミド」、特殊ガラスクロス
Global グローバル化の推進	グローバルの生産・販売体制整備	エンプレムアジア (インドネシア)・タスコ (タイ) - アジア・欧米を中心とした域内外拡販
	グローバル人材の育成・強化	
Governance 事業基盤の整備	組織風土改革、人材育成	ダイバーシティ経営 - 中核人材の育成、女性活躍推進 次世代経営層育成への注力 オープンな組織風土の醸成
	技術伝承、事業所整備	モノづくりへの原点回帰・製造現場強化 - 選抜型教育による生産現場リーダーの育成 - DX 推進、生産管理システムデータ活用 安心・安全な職場環境づくり - 健康経営の実践 - リスク管理と一貫した事業所整備 (老朽化対策)

「G-STEP30 2nd」FY2023の振り返り

	主要施策	評価／○達成 △未達成(次期課題)
Growth	コスト削減および価格転嫁の徹底 不採算事業の見極め	△ コスト削減については、円安の進行や販売減に伴う生産量の減少などにより、逆にコストアップとなった。価格改定は随時実施したが、原燃料価格の高止まりやコストアップに対応できるレベルでは実現できなかった。
	ナイロンフィルム事業の強化 ↳「エンブレムHG」ほかガスバリア製品ラインナップ	○ 「エンブレムHG」の販売量が伸長。その他のガスバリア製品も、フードロス削減・賞味期限延長のニーズに応え、堅調な販売状況であった。
	サステナブル製品の開発推進 ↳「エンブレムCE」、「XecoT」、中空糸膜	△ サステナブル製品の販売はいずれも計画に対し未達であった。
	高付加価値品の販売 ↳「ユニアミド」、特殊ガラスクロス	△ 「ユニアミド」は、電気電子分野の需要が低迷した影響で販売数量を伸ばすことができなかった。特殊ガラスクロスは期末に需要が回復し、おおむね計画通りの販売が実現した。
Global	エンブレムアジア(インドネシア)、タスコ(タイ) ↳アジア・欧米を中心とした域内外拡販	△ 主に中国からの安価な競合品流入の影響を大きく受け、採算性が大幅に悪化した。
Governance	ダイバーシティ経営 ↳中核人材の育成、女性活躍推進 次世代経営層育成への注力 オープンな組織風土の醸成	○ 人材の育成については、経営幹部候補、生産幹部候補、女性管理職候補をリストアップし、適宜面談や研修を実施した。組織風土の醸成については、心理的安全性をテーマにクロスファンクショナルチーム(CFT)を組成し、女性リーダーによる課題解決に向けた取り組みを実施した。
	モノづくりへの原点回帰・製造現場強化 ↳選抜型教育による生産現場リーダーの育成 ↳DX推進、生産管理システムデータ活用	○ 生産幹部候補を対象にした研修プログラムを立案、DX人材の育成を目的としたラーニングパスの作成、DXスキル評価指標を構築した。
	安心・安全な職場環境づくり ↳健康経営の実践 ↳リスク管理と一貫した事業所整備(老朽化対策)	○ 健康経営については、健康経営優良法人の認定を受けた。事業所整備については、計画的に進行中。

サステナビリティの推進 詳細はP27-28▶

中期経営計画「G-STEP30 2nd」では、「3つのG」に加え、サステナビリティプランの実行にも取り組んでいきます。ユニチカグループは、前計画期間中に8つの優先課題とそのKPIの特定を行いました。

「G-STEP30 2nd」では、8つの優先課題をSDGsの考え方にある5つのPに照らし合わせ、「Prosperity」「Planet」「People」の3つに分類して施策を進めていきます。

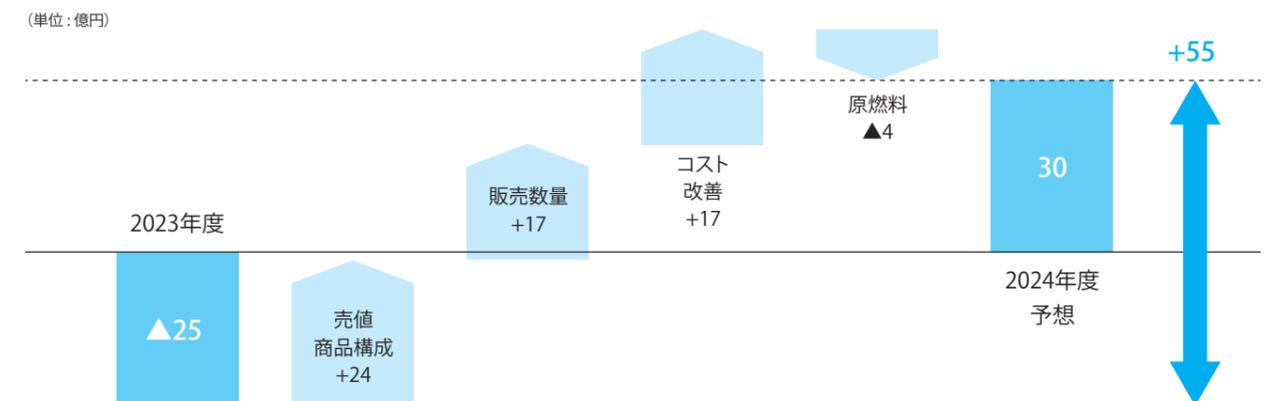
基本方針	ステークホルダー／提供価値
<p>経営理念 暮らしと技術を結ぶことによって社会に貢献する</p> <p>グループのミッション 3つの暮らしのアプローチでSDGsに貢献 ・安全で安心な暮らし ・便利で快適な暮らし ・環境と共生する暮らし</p> <p>目指す姿(長期ビジョン) 「お客様から選ばれ続ける企業」を目指し、持続的な社会実現への貢献</p> <p>サステナビリティ方針 事業活動を通じて暮らしと技術を結び、サステナブルな社会の実現に貢献</p>	<p>ステークホルダーへの価値提供</p> <p>地球環境 事業と環境の共生</p> <p>株主・投資家 持続的な企業価値向上</p> <p>エンドユーザー 安全で安心な暮らし／便利で快適な暮らし／環境と共生する暮らし</p> <p>取引先 持続的な事業協創(共存共栄パートナーシップ)</p> <p>従業員 やりがい成長実感 安心・安全な職場環境</p>

2024年度黒字化に向けて

2024年度重点施策一覧

施策内容	期待効果
需要回復機会をとらえた販売増と在庫の適正化、生産数量増	
包装フィルム市場の需要回復	++
電子・半導体市場の需要回復	++
経費削減、固定費削減によるコストダウン	+++
価格改定と不採算販売の是正	+++
生産効率の向上	+
高機能・高付加価値製品の拡販(ハイバリアフィルム、高機能フィルム、中空糸膜、高性能ガラスクロスなど)	++

2024年度営業利益変動の内訳イメージ



セグメント別業績予想

	売上高			営業利益		
	2023年度実績	2024年度予想	増減	2023年度実績	2024年度予想	増減
(単位:億円)						
高分子	511	525	+14	6	42	+36
機能資材	342	363	+21	▲25	▲10	+15
繊維	330	312	▲18	▲5	▲2	+3
その他	1	0	▲1	▲1	0	+1
合計	1,183	1,200	+17	▲25	30	+55

早期の黒字化を実現するための施策に注力し、収益基盤と財務体質の立て直しを図ります。同時に、抜本的な構造改善に取り組みながら、持続的な成長につながる新たな戦略の立案を進めます。

技術・研究開発

技術開発方針

ユニチカグループの経営理念に基づき、私たちの技術が貢献すべき「安全で安心な暮らし」「便利で快適な暮らし」「環境と共生する暮らし」の3つ暮らしの領域において、既存事業領域との親和性の高い開発を行うと同時にコア事業の拡大、および成長分野における収益力の高い

素材開発を目指します。

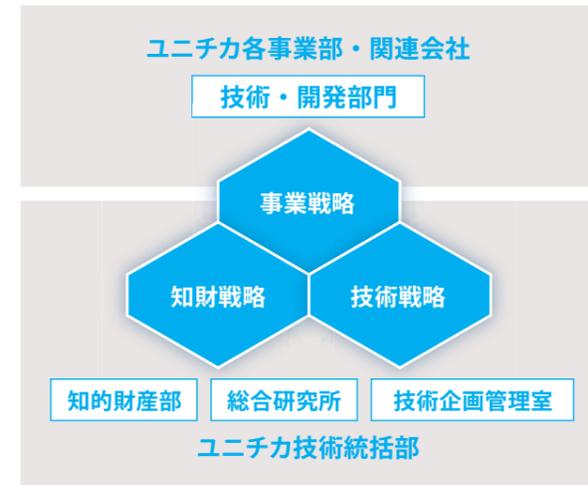
また、当社の最も重要なコア技術である重合技術を駆使し、低炭素社会実現の一助となる活動として、マテリアルリサイクル・ケミカルリサイクルの事業化を見据えた技術開発を推進しています。

技術開発体制

ユニチカグループの中で技術開発を担っているのは、ユニチカ各事業部と関連会社がそれぞれ持つ技術・開発部門、そしてユニチカ技術統括部に所属する総合研究所です。

各事業部門・関連会社の技術・開発部門では、顧客の要求やニーズに素早く対応できる技術開発を進めています。総合研究所では、グループの横断的技術や、次世代のユニチカグループを支える新しい素材や技術の開発に取り組んでいます。

総合研究所が所属するユニチカ技術統括部には、ほかに全社の技術戦略を策定する技術企画管理室と、知的財産の管理と戦略の策定を行っている知的財産部があり、事業・技術・知財の3つの戦略が一体となってユニチカグループ全体の技術開発を強力に推進しています。



技術開発の方向性

ユニチカグループは、独自のコア技術を活かして、長年にわたり生活・産業分野に機能資材を提供してきました。これからは、従来のコア技術をベースに、新たな周辺技術を融合することでコア技術を進化させ、新製品開発の基盤強化を進めていきます。加えて、中長期的な開発指針として、新たな成長分野における開発ターゲットを見定め、それらの分野でも、「お客様に選ばれ続ける企業」としての存在感を示すために、右記の姿勢で開発を推進し、今後の事業成長につなげていきます。

- B to Bニッチ、成長分野を意識したオンリーワン開発を目指します
- お客様のものづくりを深く理解し、課題を解決する素材、技術を提供します
- 来るべき社会として、「高速・大容量ネットワーク通信社会」「低炭素社会」「少子高齢対応社会」に注目し、新たな技術価値を創造します

知財戦略・およびその活動方針

ユニチカグループは、技術戦略・事業戦略に知財戦略を加え、三位一体で推進することで、強固に自社製品権利網を構築し、自社事業・商品などの優位性を確保します。

知財戦略の実効性を高めることにより、自社特許価値、および事業活用度、他社特許クリアランス効果など、知財

活動のビジネス貢献度を継続的に高めていきます。

また、広く知財情報・非知財情報を解析し、その内容を、中長期的な事業戦略に貢献すべく、自社の新規顧客開拓や新規開発テーマ探索に活用を進める、いわゆるIPランドスケープ活動にも取り組んでいます。

ユニチカグループのコア技術

1889年に繊維メーカーとして創業したユニチカグループのコア技術は、「大日本紡績」と、もう1つの当社の前身である「日本レイヨン」それぞれが保有していた高分子や繊維に関する技術がベースになっています。

長年にわたって培ってきたコア技術は、主に「樹脂をつくる技術」「糸をつくる技術」「布をつくる技術」「フィルムをつくる技術」「その他の技術」から構成されています。

ユニチカグループが価値を提供するフィールド



ユニチカグループは、これらのコア技術を駆使・融合することで、「自動車・モビリティ」「通信エレクトロニクス・半導体加工」「生活・安全」「土木・インフラ・建築」「第一次産業（農、漁業）」のフィールドを中心に、社会に貢献する価値を提供していきます。



高分子セグメント

フィルム事業部

先駆性とニッチ技術でグローバルな環境配慮ニーズへの対応を強化。



上席執行役員 フィルム事業部長
中西 雅之 masayuki nakanishi

フードロス削減や包装の利便性向上に貢献

フィルム事業部では大きく2つのフィルム、世界トップレベルの品質のナイロンフィルムと、ニッチ技術で特化した用途に応えるポリエステルフィルムを扱っています。ナイロンフィルムは包装材料に欠かせないものとして、食品や日用品の安定供給に貢献しています。強度、バリア性、開封容易性などにより、フードロスの削減やパッケージの利便性向上を実現しています。ポリエステルフィルムは他社にはないユニークな機能を持つ製品を数多く手がけており、包装分野や産業資材分野の発展に貢献しています。また、新しく開発した耐熱ポリアミドフィルム「ユニアミド」は主に産業資材分野向けですが、優れた耐熱性や強度などで、お客様の製造工程の改善や新たな製品の開発に寄与しています。

ナイロンフィルムは1968年に確立した世界初の同時2軸延伸フィルム製法によって現在も国内でシェア、供給能力共にトップのポジションを維持しています。海外にナイロンフィルムがない時代から輸出してきた歴史があり、先発メーカーとしての優位性は国内と同様だと捉えています。

一方、ポリエステルフィルムについては当社グループは後発なので、他社にない機能性フィルムの開発によって

独自のポジションの確立を目指しています。例えば、フィルムの直線カット性によって包装袋をストレスなく開封できることやアルミ蒸着加工による酸素や水蒸気のバリア性をフィルムに付加できるなど、ニッチ分野での用途やお客様を絞った特徴ある製品開発を進めています。

汎用品にはない独自機能でアジア市場にも攻勢

市場環境については、コロナ禍の中では包装用フィルムも工業用フィルムも共に流通在庫を多く抱えました。コロナ禍が明けてからも円安や消費の落ち込みなどでさらに市場環境が悪化し、現在でも日々変化しています。そんな中でも、フードロスの観点で包装用フィルムの需要は伸びています。賞味期限を伸ばすバリア素材、特にレトルトボイル対応の製品を2023年に増産し、続く2024年も3割程度、増産体制を拡大しています。国内に限らず世界的にフードロス削減のためのバリア素材が伸びていますので、引き続き注力していきます。

今後の戦略としては、需要が伸びている東アジア、東南アジア市場をターゲットとして攻勢をかけていきます。今までは汎用品しか使っていなかったアジア市場に対して、差別化品の機能フィルムは十分な勝機があると考えています。競争が激化している汎用品の市場は避けて、円安ポジションも活かしながら、独自性のある製品の輸出を強力に進めていきます。

中期経営計画の進捗については、2023年度は相当厳しい結果となりましたが、第4クォーターあたりに底を打ったという認識で、2024年度は計画通り進むのではと予測しています。

当社グループのフィルム事業はナイロンの糸屑の再利用から始まるという、そもそもがサステナブルな発想をもとにしており、現在ではSDGsの観点から世界中のお客様に求められる存在となりました。ナイロンフィルムの先発メーカーの責任として、これまでにないユニークな用途開発や、国内外のお客様との新しい製品開発により一層邁進していきます。

樹脂事業部

独自の機能性と環境配慮性に注力し、伸長する市場で勝機をつくる。



執行役員 樹脂事業部長
村上 浩司 kouji murakami

成長する自動車、電子機器市場で独自展開

樹脂事業部はナイロン、ポリエステルを中心とした合成樹脂製品を取り扱う事業部です。我々が製造～販売する合成樹脂製品はお客様による加工を経て自動車や電子デバイスの部品や接着機能材として活躍します。このように電気自動車や電子デバイスの進化に機能提供を通して貢献することが当社グループの社会にもたらす価値だと考えています。また、当事業部はバイオマス、リサイクル、リデュースの3つのキーワードを持つ環境配慮製品を通じてお客様のイノベーションをサポートすることで、持続可能な社会への貢献を目指しています。

競合他社が多い合成樹脂業界の中で、当社グループはお客様のニーズに合わせてカスタマイズしたオリジナルな製品を提供できるという、独自のポジションを確立しています。また、他社の汎用品にはない「Uポリマー」や「アローベース」といった世界でも評価の高い機能性樹脂の製品群を持っていることも強みです。

当事業部の主戦場となる市場は、1つは自動車産業です。電気自動車やハイブリッド車の軽量化や電送効率の向上がニーズとしてあります。もう1つは電子機器産業です。半導体を中心とした、5Gや6Gにおいての高電送化に対して、新しい技術革新ニーズがあります。合成樹脂全般

において、これら2つの市場は今後も大きく広がっていくと考えています。

国内外で増える環境配慮ニーズに対応強化

今後の戦略としては、海外の売り上げは現在30%程度ですが、さらに上げていくために、欧米の現地拠点にエンジニアを派遣してマーケティング活動を行っています。そして何より環境配慮製品に注力していきます。例えば自動車の内装にメタリック原着「NANOCON」を使えば塗装工程が省けます。また、「アローベース」は接着効率が良く、有機溶剤を使っていません。よってどちらも環境負荷物質の低減に貢献します。こうした製品の採用が国内外で増えていますので、引き続き力を入れて事業を進めていきます。

中期経営計画の進捗については、2023年度は自動車の生産は回復しましたが、素材産業である合成樹脂にとっては燃料費の高騰や円安による原料輸入コスト高などもあり、厳しい年になりました。電子デバイスでも半導体がようやく回復してきましたが、2023年度は流通在庫の過多によるユーザーの生産の低下により、素材を提供する側としても荷動きの悪い年になりました。2024年度は、市場の流通在庫も適正化され、顧客の生産活動が回復しており、自動車分野は前半戦から、電子電気分野は後半戦から、当社グループも従来の生産活動に戻れると予測しています。2023年度には難しかった価格改定も、本年度はお客様のご理解の下で進めていける段階にきました。そして2025年度には中期経営計画のキャッチアップを成し遂げたいと考えています。

当社グループが有するオリジナル製品で価値提供ができること、それが当事業部の強みです。当社グループ独自の技術やニーズ対応力を通じて、お客様の製品開発や世の中の技術開発におけるイノベーションをこれからも強力にサポートしていきます。

機能資材セグメント

ACF事業部

高付加価値品と提案型スタイルで
有害物質除去の新しい市場を開拓。



ACF事業部長
澤田 重明 shigeaki sawada

メーカー各社の開発ニーズに素早く対応

当事業部の名称でもあるACFとは活性炭繊維のことで、我々の事業がもたらす社会的な価値は、当社グループの優先課題の1つである「安全で安心な暮らしの実現」に貢献することです。具体的には水道水に含まれる残留塩素やトリハロメタンなどの有害物質を取り除く浄水器や、揮発性有機物で発がん性が疑われるホルムアルデヒド低減などの空気浄化に使われる活性炭繊維フィルターの開発・生産を行っています。活性炭は粒状と繊維状があり、多くの用途では粒状を使いますが、繊維状の方が高性能であることから、体積を小さくでき、コンパクトさが求められるフィルター用途において強みを発揮します。当事業部はこの活性炭繊維を用い、高性能(小型化あるいは長寿命)という付加価値を持たせることで当社製品の競争力の向上に努めています。

ACF事業部の強みとしては、今述べました素材面のほかに、お客様であるメーカー各社が求める性能を素早く実現できる体制があります。メーカーの要望に応じて、最終製品に至る過程に必要なものを迅速に提供することが我々に求められる役割であり、活性炭繊維をベースに種々の材料と多様な加工技術を組み合わせ、小スケールの試作段階から最終製品に近い形態での提案を得意としています。このようにメーカーと一緒に開発に取り組むというスタイルを長

年続けてきたこと、そして、メーカーと消費者のニーズがすぐに我々にも共有される関係性が構築されていることが、当事業部の優位性だと捉えています。

消費者ニーズを先取りしてメーカーに提案

浄水器や空気浄化の市場においては、家庭生活や企業活動を行う上で有害物質の除去はこの先も常に求められ、そうしたニーズに応える製品を提供し続けるというのが当面の取り組み方針です。また、海外の市場にも展開することを考えています。特に日本の基準に近いレベルで『きれいな水を使いたい』というニーズを持つ欧米諸国への販促強化を進めており、そのためにデジタルマーケティングやグローバルサイトの充実を図っています。国内と同様に海外のメーカーとも、直接やりとりができる関係性を増やしていく計画です。

今後の戦略については、今まで以上に提案型の企業になることです。メーカーからの要求を待つだけでなく、消費者のニーズを予測してメーカーに提案する体制をもっと強化していきたいです。例えば、近年、国内の浄水場や地下水で検出され、その有害性が懸念されるPFAS(有機フッ素化合物)は、WHOの国際がん研究機関(IARC)による発がん性評価が引き上げられ、さらに国内外にて規制強化の動きが見られます。PFASについては、問い合わせが増えており、今後、このような新たな除去対象物質やより低濃度の規制物質への対応などにおいて、ニーズの高まりが予想されます。これらに対してこれまでの知見や蓄積されたデータをベースに予め各種フィルター規格に沿った評価を行い、我々がニーズを先取りした提案を行うことで、メーカーを通じて消費者が求める高性能かつ安全性の高い商品を一早く市場に投入するという新たな道筋をつくりたいと思っています。

ACF事業部は規模こそ大きくないものの、活性炭繊維は人々の健康や地球環境に貢献できる製品ですので、今日まで順調に成長を遂げています。今後も社会的な事業価値を高めるべく開発を重ね、持続可能な社会へのさらなる貢献を目指していきます。

ガラス繊維事業部

高付加価値化と供給力強化で
市場拡大を目指す。



執行役員 ガラス繊維事業部長
森田 誠宏 masahiro morita

長繊維への特化と自社一貫生産が強み

ガラス繊維事業部が扱うガラスクロスは不燃・絶縁材料です。天井材をはじめ、壁材、スクリーン、テントなどの産業資材として使用され、半導体に関連する電子材料としても使われています。天井材などは建築基準法で不燃材の使用を定められており、産業資材用ガラスクロスは「安全で安心な暮らし」に貢献する素材と言えます。また電子材料用は「便利で快適な暮らし」に貢献するために、高性能・小型化する電子機器に合わせてガラスクロスも、薄く、軽くという進化をしています。

ガラス繊維には長繊維(グラスファイバー)と短繊維(グラスウールなど)があり、当事業部は長繊維に特化しています。ガラスの紡糸から撚糸、製織、後加工まで全工程を自社で行えますので、付加価値の高い製品に絞り込むことができ、お客様の多様なニーズに合わせた製品の提供が可能で、ここに優位性があると考えています。

市場環境についてですが、日本は地震や台風などの災害リスクに敏感な国です。法的規制も強いので、産業資材における安全・安心に貢献するビジネスの範囲は広がっていくでしょう。一方の電子材料を必要とする半導体市場も成長が進むとはいえ、好不況の波が大きいことが気になります。当事業部では、比較的安定した産業資材とのバ

ランスを考えた上での生産活動が必要になります。ガラス繊維は工程が多く生産計画は半年先を見据えていますので、市場を予測しながらの舵取りが困難ですが、現時点では供給不足の解消に向け工場での生産効率の追求はもちろん、設備の増強や改修を通じて供給力の維持拡大を図っています。

電子材料の需要回復を捉えて利益拡大へ

今後の展望としては、電子材料についてはニーズが明確で電子部品の高性能化と小型化・薄型化です。従って電子材料では特殊な細い糸をつくって織物を薄くする技術がカギになります。一方の産業資材は市場ニーズに応じた開発力と提案力が重要です。例えば、あるお客様のために開発した製品を他用途での課題解決として提案するなどして市場の裾野を拡大していきます。

2022年の半ばから始まった半導体不況による在庫調整の影響で、2023年度は中期経営計画の取り組みが遅れました。ただ、2023年の後半にはAI向けの半導体用途など、電子材料の最先端製品の需要が回復しつつあり、2024年4月から好スタートを切ることができました。今は2023年の分まで取り返せると考えています。比較的需要が安定している産業資材で下支えをしながら事業全体の利益拡大を図ります。

当社グループがガラス繊維事業を始めて60年、当初からずっとお付き合いのあるお客様も大勢いらっしゃいます。これまで仕入先や外注加工先、物流会社が一体となって支えていただいた歴史があるので、その関係が事業拡大のカギになると考えています。今後とも強いつながりを活かしてサプライチェーンのさらなる強化を目指します。社内的にもチームワークを重視し、電子材料と産業資材の部門が一丸となってビジネスを進めていきます。

ガラス繊維事業はユニチカグループ内では高分子事業に比べると地味な存在ではありますが、市場では一定の評価を得ています。時代のニーズを捉えて、小粒ながら存在感を放つ、そんな製品を今後も送り出していきます。

サステナビリティ方針と優先課題

ユニチカグループは2022年にサステナビリティ委員会においてサステナビリティ方針を策定し、同年4月の取締役会で承認されました。この方針は、経営理念と長期ビジョン実現に向けたグループのミッションをサステナビリティの観点から捉え、具体化したものです。図①参照▶

このサステナビリティ方針の下、解決に向けて取り組んでいるのが8つの優先課題(マテリアリティ)です。製品が持つ価値に関する優先課題として定めている3つの「事業に関する優先課題」は、長期ビジョンの実現に向けたグループのミッションそのものです。災害や事故、犯罪、健康被害などから人々を守るための製品や、デジタル化や多様化する生活習慣に対応する製品、CO₂削減や省資源、環境汚染防止に貢献する製品を提供することによって解決を目指します。

5つの「企業活動に関する優先課題」は、事業活動を遂行する上で配慮すべき、さまざまな課題です。具体的には、環境に配慮した企業活動を行うことや、全てのステークホルダーの人権の尊重、従業員の健康的な生活の確保と多様な人材がやりがいを感じて働くことのできる環境の整備、サプライチェーン上のリスクの発見と回避に努めることを掲げています。P29-30参照▶

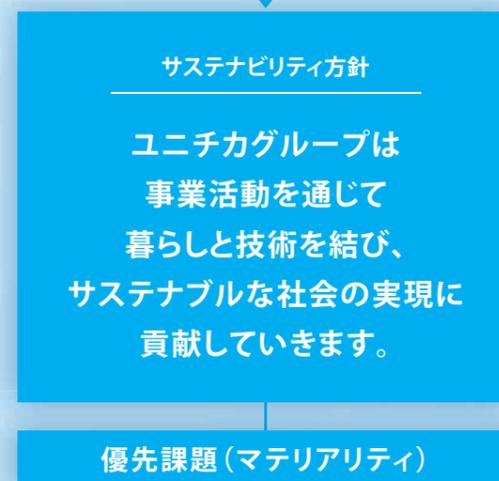
優先課題の策定プロセス

優先課題の策定に当たって、まず、持続可能な社会を実現するためにユニチカグループが既に取り組んでいることと、これから取り組むことをSDGsのゴールターゲットとGRIスタンダードに照らしてリスト化しました。これらの取り組みをグループ化した上で、SDGsの目標年である2030年までの達成すべきことを課題として抽出しました。そして、これら課題それぞれについて、リスクと機会、バリューチェーン上での位置付けを検証し、重要な項目について絞り込みました。最終的に、これらの項目をステークホルダーにとっての重要性とユニチカグループにとっての重要性という2軸のマトリックスで整理し、優先課題(マテリアリティ)を特定しました。また、「優先課題の前提となる基本事項」についても4項目設定しました。なお、これらの項目については、経営会議にて承認されています。図②③参照▶

① 経営理念体系/サステナビリティ方針



具体化



② 優先課題特定プロセス



③ 優先課題マトリックス



ガバナンス

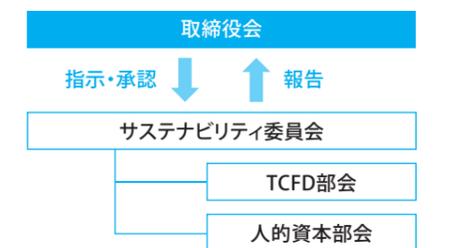
ユニチカグループの優先課題とそれに対応する指標(KPI)と目標値を実現するために、2021年12月に実行組織として「サステナビリティ委員会」を設立しました。

全社的に取り組みを進めるため、代表取締役社長執行役員上笠修司(委員長)、北野正和、久内克秀、松田常俊の4名の取締役と執行役員2名、グローバル推進事業部長の合計7名が、各セグメント担当などの部門のトップとして議論を行い、ユニチカグループの優先課題、目標、指標および目標値の実現に向けて妥当性の評価や指標に対する目標達成のための推進策の立案などを行っています。委員は全体を統括するだけでなく、KPIの責任者として進捗状況を監督し、中期経営計画の策定時にその進捗を反映しています。

委員会は年1回以上開催し、その議論内容は取締役会に報告され、指示・承認を受けることとされています。

また、同委員会の下に、TCFD提言に基づく開示を進めるTCFD部会、および人的資本に関連したKPIに対する目標の達成を目的とした人的資本部会を設け、体制の強化を図っています。

ガバナンス体制図



リスク管理

ユニチカグループの優先課題の1つに「環境と共生する企業活動の推進」があり、この中には気候変動リスクが含まれています。

サステナビリティ委員会は、必要に応じてこのリスクの妥当性を評価しており、気候関連を含む新たに特定したリスクについては重要と判断するものを取締役会に報告しています。

サステナビリティプラン (優先課題・KPI)

2021年7月に各優先課題のKPIを策定しました。毎年5月に開催するサステナビリティ委員会において進捗を確認し、施策の見直しと追加を行います。

2023年5月に発表した新中期経営計画 G-STEP30 2ndにおいて、優先課題を豊かさ・繁栄(Prosperity)、地球環境 (Planet)、人間生活 (People) の観点から整理しました。

	優先課題	責任者	指標 (KPI)	2023年度の実績	2025年度の目標	2030年度の目標	関連する製品・施策	関連するSDGs	更新年月
Prosperity 豊かさ・繁栄	安全で安心な暮らしの実現	北野正和 取締役常務執行役員 高分子・機能資材セグメント管掌	3つの暮らしに 貢献する 素材の売上高	2019年度比1.1倍	2019年度比1.6倍	2019年度比2.6倍	・食品包装バリアフィルム海外展開 ・自然災害対策資材の上市 ・浄水フィルターの拡販		2022年7月改訂
	便利で快適な暮らしの実現	久内克秀 取締役常務執行役員 繊維セグメント管掌 ユニチカトレーディング(株) 代表取締役会長					・デジタル関連素材の市場参入 ・半導体関連素材拡販		
	環境と共生する暮らしの実現	藤井実 上席執行役員 技術統括部長					・場内リサイクル、マスバランス方式の適用 ・環境配慮型食品包装フィルムの市場展開		
Planet 地球環境	環境と共生する企業活動の推進	藤井実 上席執行役員 技術統括部長	CO ₂ 排出量 (国内全グループ)	2013年度比35%減	2013年度比24%減	2013年度比46%減	・省エネ設備の導入、 クレジット導入検討		2021年7月制定
			産業廃棄物場外処理量 (国内全グループ)	2019年度比19%減	2019年度比8%減	2019年度比10%減	・産業廃棄物削減用設備導入と 産業廃棄物リサイクル強化		2021年7月制定
People 人間生活	人権の尊重	松田常俊 取締役上席執行役員 人事総務部、サステナビリティ推進室管掌	人権関連教育の実施率 (海外を含む全グループ)	79%	75%	100% (2026年~2030年に1回以上 教育を受けた社員の割合)	・ユニチカ人権方針		2022年7月改訂
	働きがいのある会社づくり	藤井実 上席執行役員 技術統括部長	休業度数率*1 (海外を含む全グループ)	2.29	0.35	0.25	・製造設備の本質安全化強化 ・ユーティリティの見直し		2024年5月改訂
			松田常俊 取締役上席執行役員 人事総務部、サステナビリティ推進室管掌	健康経営優良法人認定 (ユニチカおよび 一部グループ会社*2)	認定取得	認定取得	認定取得 ホワイト500		・ユニチカ健康経営宣言
	ダイバーシティの推進	松田常俊 取締役上席執行役員 人事総務部、サステナビリティ推進室管掌	女性管理職比率 (海外を含む全グループ)	5.5%	8%	20%	・ユニチカダイバーシティ経営方針		2021年12月改訂
			総合職本社新卒 採用女性比率 (ユニチカ)	35%	30%	30%			2022年7月制定
男性育休取得比率 (国内全グループ)			72%	50%	85%	2022年7月制定			
中核人材プールの 年次レビュー実施率 (ユニチカ)			100%	100%	100%	2023年1月制定			
サプライチェーン マネジメントの強化	松田常俊 取締役上席執行役員 法務コンプライアンス部、経営企画部、 購買物流部管掌	CSR調達アンケート 回答率(主要取引先)	—	80%	80%	・購買方針 ・CSR調達アンケート		2021年7月制定	

*1:100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

*2:日本エステル(株)、ユニチカトレーディング(株)、ユニチカテキスタイル(株)、ユニチカガラスファイバー(株)、ユニチカガーマネテック(株)の5社

サステナビリティ担当役員対談

ユニチカグループが目指すサステナビリティ経営やその進捗について、社内外の担当役員が意見交換。人的資本の可視化・定量化に詳しい社外取締役が、第三者視点で評価やアドバイスを行いました。

経営理念に基づく事業自体が持続可能な社会貢献。今後を担う人材の育成には改善の余地も。

松田 ユニチカグループが考えるサステナビリティとは「暮らしと技術を結ぶことによって社会に貢献する」という経営理念を通じた事業活動そのものです。その中で優先課題を決めて取り組んでいます。これまでは社会的な問題に対する取り組みは国や世界的な機関が担ってきましたが、これからは企業も主体的に取り組んでいく姿勢が求められます。そんな持続可能な企業活動でないと許されない時代の中で企業として存続していくためにも、より一層サステナビリティを意識したさまざまな施策を進めていこうと考えています。

石川 ユニチカグループは環境、社会、ガバナンスにおけるサステナビリティに関して、しっかりとKPIを設定して計画的に取り組んでいると認識しています。素材メーカーですので、素材の新しい価値の創造を通じた豊かで持続可能な社会への貢献が大きなミッションだと思うのですが、1つ課題を挙げると、そのサステナビリティ経営を支える人材の育成にもっと伸びしろがあるのではと感じています。取り組みを継続的に、それこそ持続可能に支えていく人材が必要ですから。

松田 企業ですのでどうしても目先の財務指標に目がいきますが、その財務指標を達成するためにも、おっしゃる通りサステナビリティ経営を支える人材育成は確かにより具体的に考えないといけませんね。

石川 サステナビリティ経営に必要なスキルにイノベーション力というものがあります。イノベーションとは新しい

ものを開発する能力のことですが、ここで言うイノベーションは、内的なイノベーション、つまり自分で自分を高めていく能力です。企業の中でこうした人材を育成できるシステムがあれば、持続可能な企業経営がさらに進んでいくのではと思います。

優先課題のKPIはおおむね達成。売上が反映されるものや女性管理職比率に課題。

松田 2023年度における優先課題の目標達成度についてお話します。「安全で安心な暮らし」「便利で快適な暮らし」「環境と共生する暮らし」の3つに貢献する製品の売上

を2019年度比でどれだけ増やせるかというKPIについてはまずまずといったところですが、3つ目の「環境と共生する暮らし」に関しては少し苦戦しました。これは製品の中身というよりも販売に苦戦した結果なので、巻き返せると考えています。景気動向の問題もありますので、今後も地道に取り組んでいきます。8つの優先課題がありますが、3つの暮らしの実現以外には、CO2や廃棄物の削減、人権、働きがい、ダイバーシティ、サプライチェーンマネジメントといった項目があり、おおむね目標レベルは達成できました。ただ、女性の管理職比率についてはなかなか今日、明日に実現とはいきませんが、2030年の目標を達成できるよう引き続き取り組んでいきます。

石川 売上は景気の影響も受けやすく、今後も頑張っ

ていきたいと思っています。その上で特に着目したいのが女性管理職比率です。有価証券報告書の中で明示を求められることもあり、どの企業も達成に向けて真剣に取り組んでいると思うのですが、私は女性以外の従業員にも目を向ける必要があると思っています。SDGsの基本理念でも「誰ひとり取り残さない」ことが掲げられていますし、過度に性差にこだわることは望ましくないと思うのです。企業としては、誰もが自分らしい働き方を選択できる環境を整えるという視点を持つことが重要です。子育てや介護などは女性だけでなく男性にも関わることです。世界基準と比較すると、どうしても女性管理職の比率に目が行きがちですが、議論の幅を狭めるのではなく、もう少し広い視野で、全ての従業員が自分に合った働き方を選択できる体制を整える必要があると感じます。それが最終的にはダイバーシティの推進につながると考えています。

松田 女性、女性と言い過ぎるのも偏った見方ですね。確におっしゃる通りです。ただ、女性管理職比率は見やすい指標の1つとして利用を続けたいと思います。今後は年齢や学歴、生活スタイルなどにも柔軟に対応する体制を考えていきます。それが内的なイノベーションを起こせる人材が育つ土壌になるのではとも感じています。ご指摘いただいたように広い視野で議論していきたいですね。

石川 そうですね。サステナビリティとは広い視野かつ長期の視点で捉えないといけなものです。「環境と共生する暮らしの実現」で成果が見られないから「便利で快適な暮らしの実現」に注力しようという話ではないと思うのです。そうではなくて、これから私たちが目指す社会とは何か

取締役(非常勤)
甲南大学経済学部教授・学部長

石川 路子
noriko ishikawa

profile

神戸大学大学院修了後、都市計画コンサルタントとして勤務。その後、大阪大学大学院にて博士(国際公共政策)学位を取得。近畿大学経済学部講師、甲南大学経済学部教授などを経て、2023年4月より甲南大学経済学部長となる。専門は地域経済学。2021年6月に当社取締役(非常勤)に就任。



取締役上席執行役員
法務コンプライアンス部、経営企画部、購買物流部、人事総務部、情報システム部、サステナビリティ推進室管掌

松田 常俊
tsunetoshi matsuda

profile

1986年4月当社入社。2016年に執行役員に就任後、技術開発本部中央研究所長、フィルム事業部長、樹脂事業部長を歴任。2020年に上席執行役員となる。その後、高分子事業本部長、グローバル推進管掌、2021年には取締役上席執行役員に就任。2023年4月に経営統括本部長を経て2024年6月より現職。



サステナビリティ経営の要は人材。経験を通じて自分を高める力、「コンピテンシー」の育成が重要です。

昨年度はおおむね達成できたことを、今後も持続していけるように。次世代人材の育成環境を整えます。

を考えたときに、環境と共生する社会を実現していくんだという、そういう熱いパーパスが大切だと思うのです。ですから年度ごとのアップダウンはあるにせよ、これらのKPIは将来を見据えたうえで重要な指標だと私は思います。

持続可能な経営に欠かせない人的資本の蓄積に期待。
個々のイノベーション力を高める仕組みづくりを。

石川 企業規模の大小を問わず、次世代を担う人材育成はどの企業も課題にしていると思います。その中でユニチカグループは中核人材プールの定期評価、個別育成計画策定、アサインメントの年次レビュー実施率が100%ということで、これは人材育成の課題にしっかりと取り組む姿勢として、評価できる点だと思っています。皆さんそれぞれの業務や喫緊の課題を抱えて余裕のない中で、次のユニチカグループを担っていくモチベーションのある人を育てていこうという姿勢は素晴らしいことだと感じています。

松田 ありがとうございます。中核人材のプールは3つあります。経営者、製造現場、DX、それぞれの次世代を担う人材のプールです。特にDXでは、我々のような企業ではITの専門家を外部からどんどん採用するということが難しいため、社内でどれだけ育てられるかがポイントとなります。ITを高度に駆使するというよりもITを活用して当社グループの優先課題の解決に貢献できる人を育てていきたいと考えています。現在はこの3つのジャンルでしっかりと人材を選定し、プールを維持することを目指しています。

石川 転職市場が活性化する中でどの企業も効果的な

人材育成を行いつつ、優れた人材に定着してもらうことがさらに重要になってきています。私が勤める大学では人的資本を可視化・定量化する試みを行っています。社会人に求められるスキルは大きくリテラシーとコンピテンシーに分けられますが、リテラシーとは知識を活用して課題を解決する力、コンピテンシーとは経験を積むことで身についた行動特性を意味します。この中でも注目したいのはコンピテンシーです。チームの中でやり遂げることのできる「親和力」や、成功体験に基づく自信のような「自己効力感」が、イノベーションを起こす力につながると言われています。これらのコンピテンシーを醸成する環境が今、企業に強く求められています。

松田 そのようなスキルの可視化には興味がありますね。製造現場での作業や機械の整備などのスキル、これはリテラシーですかね、そういった可視化には取り組んだことがあります。コンピテンシーの可視化を大学が行っていると聞いて驚きました。ぜひ参考にしたいものです。

石川 ユニチカグループの若手数万名で、ある課題の解決について検証するクロスファンクショナルチーム(CFT)をつくりましたよね。そのときのテーマが心理的安全性で、アンケートを取って社内の状況を検証しました。心理的安全性がきちんと担保されると、イノベーション力が育成される環境が整いますので、そういう意味でこの検証は非常に役に立ったのではないのでしょうか。従業員に「ここなら大きく成長することができる」と思ってもらえる環境をつくるのが重要です。そういった心理的安全性が担保されて自己効力感が持てる場が整ってさえいれば、イノベーション力を持ってサステナビリティ経営を推進する人材の育成ができます。ユニチカグループはすでにその種を持っていると感じています。

松田 心理的安全性をどう醸成するか、これは我々も重要視しています。先日の成果発表会に私も出席しましたが、CFTのメンバーは本当に心理的安全性が保たれていたし、自ら行動できるようになっていました。そういう人をいかにたくさん育てて伸ばしてあげるか、心理的安全性とはマネジメント側の責任だと感じました。

石川 今回のCFTはさまざまな部署から優秀な方々に集まってもらいましたよね。取り組みについては想定以上の成果が出たと思っています。最終的な結論に至るまでのプロセスで試行錯誤を繰り返した経験は、イノベーションを生み出す力につながっていくはずですよ。

松田 CFTについては、1つは各部署から人を集め、課題解決に取り組むことでスキルを向上させる研修的な意味と、

もう1つは、個性のある人が集まって成果を出すようなプロジェクトの側面があります。この2つを進めたいと考えました。当社グループはおとなしい気質の社風でして、通常であれば我先にとアピールする人は少ないのですが、今回のようにCFTを試みた結果、おっしゃるように予想を上回る成果が出ました。人はそれぞれが情熱やアイデアを内に秘めているものですが、それを各々が自然と表現できる組織が強いのではないかと思います。

石川 それには、自分を鼓舞してくれる、そして成果を評価してくれる人がそばにすることが重要です。上司がただ指示をして部下がそれを進めるだけの組織では先細っていくばかりです。上司が大きく構えてコンピテンシーを育てる、そんな環境を整えば企業としてさらに活力が出ると思います。

松田 製造現場も営業現場も、実際は学歴とか大学名が通用しませんから、我々もコンピテンシーを知りたいのです。だからコンピテンシーの可視化には必要性を感じていますし、入社後にどれだけそれを伸ばしていけるかも考えないといけないと感じています。

ガバナンスは外部機関による実効性評価を確保。
「強化の目的はサステナビリティ」と常に意識を。

松田 コーポレートガバナンスに関しては強化の入り口として、外部機関に委託して取締役会の有効性に関する無記名のアンケートを実施し、取締役会へ報告しています。昨年の結果としては、実効性評価は他社と比べても遜色ないとの話でした。一方で取締役会の議論が活発化したかという点は改善の余地があるでしょう。

石川 私は取締役会だけでなく、その前段の経営会議などにも参加しており、そこでは白熱した議論が展開されている印象を持っています。個人的には経営会議で教えていただいた専門的なことや業界ならではの経緯などをしっかりと理解した上でその後の判断に活かしていると感じています。経営会議で議論を煮詰めた上で、取締役会に上げる体制が整っており、それがうまく機能していると感じています。

松田 実際に実効性評価のアンケートに答えられてみてどうでしょう。ご感想やどういった点に意義を感じたかなどをお聞きたいのですが。

石川 自分の中での振り返りとして、とても大事だと考えています。取締役会のその場その場で感じたことをアン

ケートに答えることで再認識でき、改めて自分の役割や責務に向き合えますので。私自身も評価されていると感じることができて非常に有効だと思います。一方で、何のためのガバナンス強化なのかを取締役は常に意識することが求められます。「サステナビリティ経営のため」という目的を見据えた上で議論を展開しなければいけません。

松田 ガバナンスといえば今までは「こうしなければいけない」という規則を守る仕組みみたいなものでした。しかしこれからは、おっしゃる通り企業が継続して発展していくために構築すべき体制全体を表すものであり、当社グループも毎年見直していくことが要求されます。資本構成のこと、後継者人材のこと、最近は特に非財務面でのガバナンスが求められますね。では最後になりますが、改めておっしゃりたいこと、言い残されたことはありますか。

石川 労働力の流動性が非常に高まっている中で、育てた人材がいかに自社に定着し、次世代を担ってもらえるかが大きな課題です。そのような人材育成と社内環境を整えていくことこそが、サステナビリティ経営につながっていくと信じています。また、一人ひとりが業務に追われるだけではなく、社会の一員としてどうあるべきかをしっかりと認識する必要があると考えています。

松田 2023年度は原燃料高や円安に見舞われ、当社グループにとって厳しい年でした。それに耐える体制が築ききれなかったことは素直に経営の反省として捉えています。一方で人的資本、ダイバーシティ、地球環境への貢献などは着実に達成できていると認識しています。課題は業績とサステナビリティが並び立つ企業として存続することです。加えて今日教えていただいたコンピテンシーが育つ環境づくりを進めていきたいと強く感じました。



環境への取り組み

環境基本方針

ユニチカグループでは、1993年を環境元年とし、宣誓、基本理念、行動指針からなる「ユニチカ地球環境憲章」を制定しました。以後この憲章にのっとり、環境に配慮した企業経営を行うとともに、さまざまな環境活動に取り組んでいます。

ユニチカ地球環境憲章

・ 宣誓

私たち人類の活動範囲が広がり、活発となるに伴って、空気、水、土などの自然環境が地球的規模で急激に変化し、地球という限られた生態系の中で、私たちと共に生きている動植物のみならず、私たちの存亡さえ危惧される事態に立ち至っている。ユニチカは、一世紀余りにわたる事業活動を通じて社会に貢献してきたが、このような地球環境の厳しい現状を深く認識し、地球環境の保護、改善に一層の配慮をし、適切な方策を講じることが企業活動の根幹であることを宣明する。

・ 基本理念

暮らしと技術を結び、人と自然との共生に貢献する企業活動を行う。

・ 行動指針

1. 地球環境を常に配慮する

企業活動を行うに当たっては、地球環境に与える影響を常に配慮する。殊に製品の製造に当たっては、地球環境に悪影響を与えないように厳格な管理をする。

2. 技術開発で貢献する

地球環境の保護、改善に貢献する技術の研究開発を積極的に推進する。

3. 資源・エネルギーを効率的に利用する

資源・エネルギーの効率的な利用を促進するとともに、限られた資源のリサイクルに努める。

4. 広報、啓発活動を推進する

地球環境の保護、改善に関する情報について積極的な広報活動を行うとともに、広く啓発活動を推進する。

5. ユニチカグループの総合力を発揮する

ユニチカグループは、この憲章にのっとり総合力を発揮して、地球環境の保護、改善の実現に努める。

■ マネジメント体制

ユニチカグループは、日本が公害問題で揺れていた1973年に「環境保全規程」を定め、規制値や基準値が守られればよしとする他律的な生産活動とは一線を画しました。1991年には全社組織として環境保全委員会を設けました。1993年に「ユニチカ地球環境憲章」を制定し、1994年には年1回の環境監査を開始するなどして現在まで続く環境配慮型経営の基本路線を確立しました。「環境委員会」は上席執行役員技術統括部長を委員長とし、取締役3名、執行役員4名、グローバル推進事業部長、ACF事業部長、不織布事業部長、宇治・岡崎・垂井事業所長の14名で構成されており、環境配慮型経営の基本計画ならびに進捗状況の検証、委員会事務局が実施する各事業所・グループ会社の環境監査結果の報告およびその他環境に係る重要事項の審議を行っています。

ISO14001認証取得状況

ユニチカグループでは、環境に配慮した企業活動の国際的な基準となっている、ISO14001の認証を3事業所(宇治、岡崎、垂井)と主要グループ会社が取得しています。関係会社の認証取得を支援する一方で、各社の環境監査も行っています。

ISO14001の認証取得事業所・工場

【ユニチカ株式会社】

宇治事業所、岡崎事業所、垂井事業所

【関係会社】

(株)アドール、ユニチカテキスタイル(株)常盤工場、日本エステル(株)岡崎工場、ユニチカガラスファイバー(株)京都工場、ユニチカガラスファイバー(株)垂井工場、テラボウ(株)

環境中期計画

第10次環境中期計画の初年度である2023年度はグループ内での生産活動が減少したため、エネルギー使用量とCO₂排出量が減少しました。また生産量減少の影響と有価物化の促進により、産廃の場外処分量の削減も進みました。一方、エネルギー原単位と工程内リサイクル率の改善については、生産量減少の影響から未達となりました。結果、環境目標5項目のうち3項目を達成しました。

うち3項目を達成しました。

優先課題(マテリアリティ)のKPI

産業廃棄物場外処理量(国内全グループ)

2030年度目標 6,621t(2019年度比10%削減)

2023年度実績 5,964t(2019年度比19%削減)

▽ 第10次(2023~2025年度)環境中期計画

課題	基準年度	基準値	目標値	基準年度に対する改善目標	2023年度の実績値	評価結果
産業廃棄物場外処理量の削減	2019年度	7,357t	6,773t	8%削減	5,964t	達成
工程内リサイクル率の向上	2021年度	85.9%	87.0%	1.1ポイント改善	85.4%	未達
エネルギー使用量の削減	2021年度	143ML	137ML	4%削減	126ML	達成
エネルギー原単位の改善	2021年度	0.722L/kg	0.683L/kg	5%改善	0.801L/kg	未達
CO ₂ 排出量削減*	2013年度	357kt/年	271kt/年	24%削減	231kt/年	達成

*CO₂排出量は2023年度より算定基準が変更になったことから、有価証券報告書で報告した数値とは異なる数値となっております。

▽ 廃棄物処理量の推移



▽ エネルギー原単位推移(2021年度を100とする)



(注)環境中期計画が第10次に移行したことから、基準年が2021年度に変更になりました。

▽ リサイクル率の推移



▽ エネルギー使用量推移(原油換算)



■ 水資源

ユニチカグループの製造工程で使用する水は主に河川水と地下水です。使用後は場内の処理施設で浄化し、再び環境中へきれいな水として戻しています。垂井事業所で利用している地下水は、場内で何度も循環利用することにより、新たな地下水の取水を節約しています。ユニチカグループにおける水使用量は毎年減少しており、2023年度の排水量は前年比10%の減少となりました。

▽ 取水量合計



▽ 排水量合計



CO2排出量削減

■ 基本的な考え方

ユニチカグループでは事業活動および企業活動を通じて持続可能な社会を目指しており、世界的な気候変動、環境問題に関しても以前より取り組んでいます。

2021年に策定したユニチカグループの優先課題においても、温室効果ガス排出量の削減を優先課題と設定し、温室効果ガスをCO2に換算した上で、2030年度のCO2排出量削減目標を2013年度比46%削減としました。

事業活動においてはCO2排出量の削減に効果的な設備を導入するなど、まずは自らできることを積極的に進めることが

重要と考えています。

CO2排出量の削減には計画的に取り組みその結果を社内外に公表することや、Scope1,2,3を毎年公表するなど、活動の透明性を高めることが企業としての信用を高めるものと考えています。そして企業の成長と地球環境の両面についての最適解を追求することが企業価値向上につながり、全てのステークホルダーの利益につながるものと考えています。

■ 事業活動によるCO2排出量 (Scope1, 2)

ユニチカグループでは、グループ内の全事業所におけるガスなどの使用に伴う直接的なCO2排出量であるScope1と、他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接的なCO2排出量であるScope2を毎年算定し、報告しています。

2022年度に温室効果ガスの種類の算定対象を広げ、非エネルギー起源温室効果ガス(6.5ガス)をScope1に含めました。2013年度以降の全てのデータも非エネルギー起源温室効果ガスを加えてCO2に換算して再計算し、KPIの「CO2排出量」の基準値と目標値についても、非エネルギー起源温室効果ガスを加えた値に修正しました。2013年度比46%削減という2030年度目標は据え置きとしています。

国内全グループにおける2023年度のCO2排出量はScope1とScope2を合わせて231kt-CO2eでした。政府目標と同じ2013年度を基準年とした場合の削減率は35%です。46%減という目標達成に向け、省エネ設備への更新などの施策を進めています。

海外グループ会社における2023年度のCO2排出量はScope1とScope2を合わせて70kt-CO2eでした。2018年度を基準年として比較すると4%増加しました。

優先課題(マテリアリティ)のKPI

CO2排出量*(国内全グループ)
2030年度目標 193kt-CO2e (2013年度比46%削減)
2023年度実績 231kt-CO2e (2013年度比35%削減)

*非エネルギー起源温室効果ガスを含む

▽ ロケーション基準 (Scope2)

	排出量
国内	109kt-CO2e
海外	62kt-CO2e
合計	171kt-CO2e

▽ 国内全グループからのCO2排出量 (Scope1,2)



(注) 2023年度はコーポレートシステムにおけるエネルギーの排出量の算定方法を見直したことにより、前年度対比で国内事業所のScope1が減少し、Scope2が増加しました。

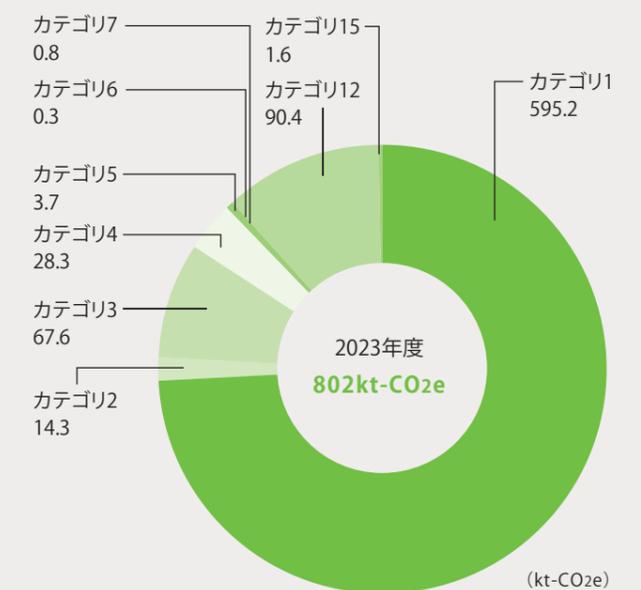
▽ 海外グループ会社からのCO2排出量 (Scope1,2)



▽ 自社以外のサプライチェーンにおけるCO2排出量 (Scope3)*1

2022年度よりScope3のCO2排出量の算定を開始しました。2023年度は算定における組織的範囲をユニチカ株式会社に加えてグループ会社4社*2に拡大し、全15カテゴリーのうち、9カテゴリーについて算定した結果、802kt-CO2eとなりました。

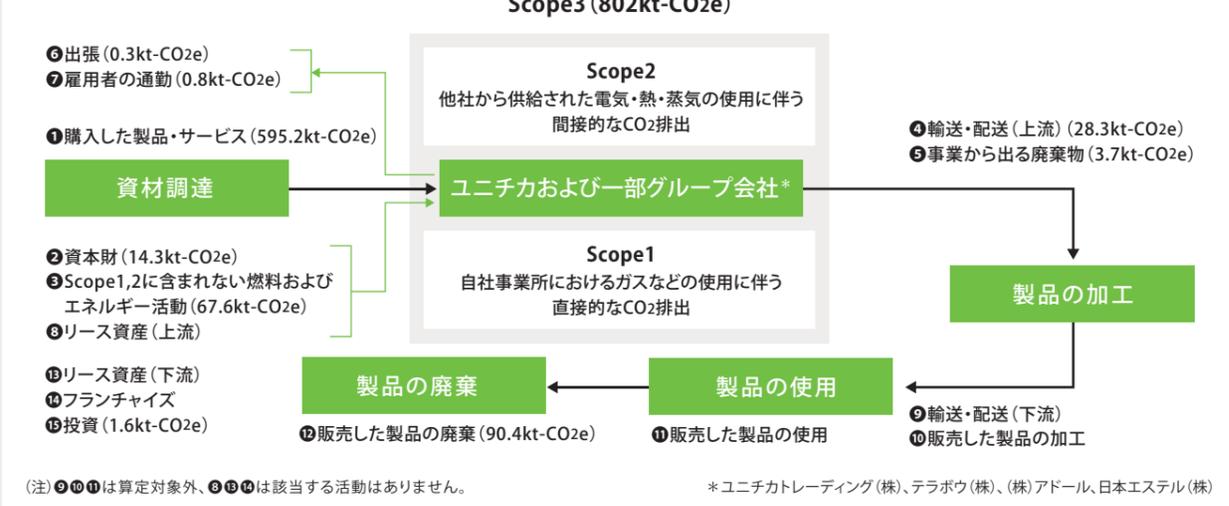
*1 当社の事業に関するサプライチェーン(原材料調達から最終製品の廃棄まで)から発生するCO2のうち、Scope1とScope2を除いたものの合計。
 *2 ユニチカトレーディング(株)、日本エステル(株)、(株)アドール、テラボウ(株)



▽ 物流におけるCO2排出量の削減

物流においては、モーダルシフト、輸送効率化などを進め、原材料、製品、廃棄物などの搬入に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。行政へ届け出たユニチカグループが特定荷主となる2023年度の輸送量は48,752kt・km、CO2排出量は17.4kt-CO2e(2013年度比34%削減)となりました。今後もアイドリングストップやエコタイヤの推進、鉄道の利用の拡大などにより、グリーン物流に取り組んでいきます。

▽ Scope3の各カテゴリとその排出量



(注) ⑨⑩⑪は算定対象外、⑫⑬⑭は該当する活動はありません。

*ユニチカトレーディング(株)、テラボウ(株)、(株)アドール、日本エステル(株)

気候変動

TCFD提言に基づいた開示

ガバナンス

ユニチカの取締役会は、気候変動対応を含むサステナビリティに関する事項について、サステナビリティ委員会より年1回以上の報告を受けています。また、ユニチカグループの優先課題に対する指標 (KPI) の進捗状況を監督し、中期経営計

画の策定時に反映しています。

サステナビリティ委員会の委員長には、代表取締役社長執行役員が就任しています。取締役会は、サステナビリティ委員会から報告を受けた気候関連課題に関する課題への取り組みについて、指示・承認をしています。また、サステナビリティ委員会の下に、TCFD提言に基づく開示を進めるTCFD部会を設け、開示の充実を図っています。

▽リスク・機会／財務影響／主な対応

分類	要因	事業影響	財務影響	主な対応	*1 時間軸	*2 全	*3 生	*4 モ
移行 リスク	規制	GHG排出規制強化	炭素価格導入によるエネルギー・原材料の価格上昇	製造プロセスの効率化、温室効果ガス総排出量の抑制、再生可能エネルギー利用の検討	中期	●		
		廃棄物処理規制の強化	ラミネート製品の減少	売り上げの減少	中期		●	
	市場	循環経済、脱炭素社会の進展	環境負荷の大きい素材の需要減少、低炭素な消費方式 (リターナブル容器など) への切り替えによる自社製品の需要減少	売り上げの減少	中期		●	
	技術	循環経済、脱炭素社会の進展	環境対応 (サーキュラーエコノミー) への技術開発負担の増加	研究開発コストの増加	中期	●		
	評判	市場での評判の変化	ブランドイメージの悪化による企業価値の低下、投資対象からの除外	資金コストの増加	長期	●		
物理的 リスク	急性	気象災害の増加 (洪水や干ばつなど)	自社グループ工場の被災	復旧コストなどの増加 売り上げの減少	短期	●		
			取引先工場の被災に伴う原材料・部品などの入荷停止	売り上げの減少	短期	●		
	慢性	気象災害の増加	保険事故の世界的な増加に伴う保険料の上昇	保険コストの増加	長期	●		
機会	製品・サービス	循環経済、脱炭素社会の進展	リサイクル素材・バイオマス由来素材の需要の増加	売り上げの増加	中期		●	
			食品ロス・廃棄削減に寄与する製品 (ガスバリアフィルムなど) の需要の増加	売り上げの増加	中期		●	
			EVシフトの進展における車両軽量化・バッテリー向け関連製品の増加	売り上げの増加	中期			●
			環境対応素材の開発や実装に関する助成事業の強化	資金コストの低下	各種助成事業の活用	短期	●	

*1 時間軸 (リスク・機会発現までの期間) 短期: 2025年頃、中期: 2030年頃、長期: 2050年頃
 *2 全 (全事業共通のリスク・機会)
 *3 生 (フィルム事業 / 樹脂事業 生活・安全領域固有のリスク・機会)
 *4 モ (フィルム事業 / 樹脂事業 / 不織布事業 自動車・モビリティ領域固有のリスク・機会)

戦略

ユニチカグループでは気候変動に関する重要なリスク・機会として、左表の項目を認識しています。ユニチカグループでは今後、対象事業や用途領域を選定しながらシナリオ分析を深め、随時リスクと機会を見直ししながら、段階的に開示情報を拡充していく予定です。

(1) リスク・機会の特定

ユニチカグループにおける気候変動に関連する主なリスク・機会について、短期・中期・長期の観点で特定し、左表のように整理しました。なお、今年度は、ユニチカグループの「高分子セグメント」「機能資材セグメント」に関連する自動車用途の製品を対象に固有のリスク・機会について特定しました。

(2) シナリオ分析の実施

整理した気候関連リスク・機会のうち、事業への影響度、事業戦略との関連性、ステークホルダーの関心度などを勘案し、ユニチカグループとして重要度が高いと評価したテーマについて、「2°C未満シナリオ」「4°Cシナリオ」を設定しシナリオ分析を実施しています。以下に、シナリオ分析の検討結果を記載します。また、「4°Cシナリオ」での物理リスクについては、主として洪水や干ばつなどを認識しており、今後も検証・評価を進めていきます。

▽ 使用したシナリオ

	設定したシナリオ
2°C未満シナリオ	• IEA WEO 2022 APS • SSP1-2.6、またはRCP2.6 ほか各種資料
4°Cシナリオ	• IEA WEO 2022 STEPS • SSP5-8.5 または RCP8.5 ほか各種資料

IEA : International Energy Agency (国際エネルギー機関)
 WEO : World Energy Outlook (世界エネルギー見通し)
 APS : Announced Pledges Scenario (発表誓約シナリオ)
 STEPS : Stated Policies Scenario (公表政策シナリオ)
 SSP : Shared Socio-economic Pathways (共通社会経済経路)
 RCP : Representative Concentration Pathways (代表的濃度経路)

・シナリオ分析 I (機会)

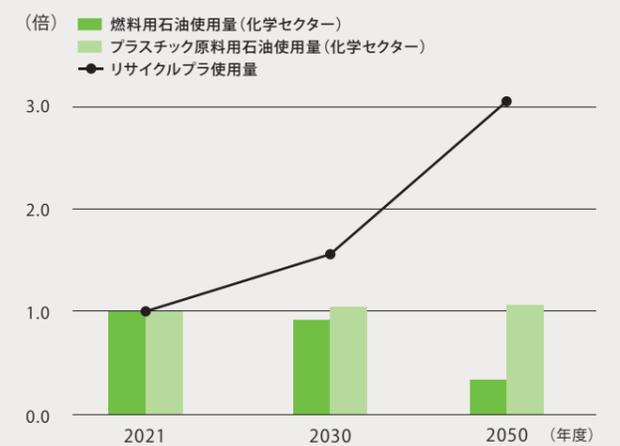
リサイクルプラスチックの需要増加

<影響評価>

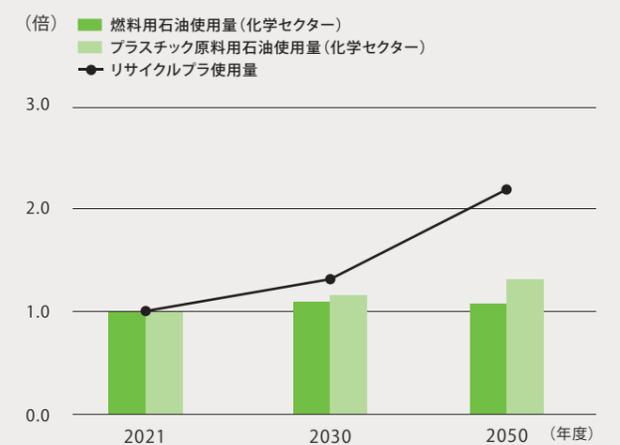
化学セクターにおいて、2°C未満シナリオでの石油使用量は、燃料用は減少が想定されていますが、プラスチック原料

用は、4°Cシナリオと同様に、増加が想定されており、いずれのシナリオでも化石資源由来プラスチックの需要が今後も見込まれます。その中で、リサイクルプラスチックの使用量は、2°C未満シナリオと4°Cシナリオのいずれにおいても増加が想定されていますが、2°C未満シナリオで特に大きな増加が想定され、循環経済・脱炭素社会の進展に伴い、リサイクルプラスチックの需要増加が見込まれます。

▽ 2°C未満シナリオ / 使用量 (2021年比)



▽ 4°Cシナリオ / 使用量 (2021年比)



<対応戦略>

リサイクルプラスチックについては、従来の繊維や樹脂に加え、ケミカルリサイクル・マテリアルリサイクルによる再生材料を使用した食品包装用フィルム「エンブレムCE」「エンブレットCE」を強化していきます。

環境

環境配慮型素材

・シナリオ分析 II (機会)

食品ロス・廃棄削減に寄与する製品の需要の増加

<影響評価>

世界全体の食料需要量については、今後も増加が想定されることから、食品ロス・廃棄の課題の重要性は今後も高まると考えられます。

食品ロス・廃棄削減の動向については、FAO (国連食糧農業機関) において世界全体の食品ロスの割合がモニタリングされているほか、SDGs目標12「つくる責任・つかう責任」において、ターゲット12.3「2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食品廃棄物を半減させ、収穫後損失などの生産・サプライチェーンにおける食品の損失を減少させる。」が掲げられており、SDGsの実現を目指す社会の中で、食品ロス・廃棄削減に寄与する製品の需要の増加は、今後も進むと想定されます。

<対応戦略>

今後、バリアナイロンフィルム「エンブレムHG」などの高付加価値品の展開を加速するとともに、より食品ロス・廃棄の課題の重要性が高まると考えられる海外市場への拡販を強化していきます。

・シナリオ分析 III (機会)

EVシフトの進展における車両軽量化・

バッテリー向け関連製品の増加

<影響評価>

4℃シナリオと2℃未満シナリオ共にEV新車販売台数は増加することが見込まれますが、特に2℃未満シナリオの場合2050年のEVの販売比率が大幅に増加すると推計されます。

ユニチカグループにおける主なEV向け関連製品はEVの車両軽量化に寄与する製品として「ナイロン6樹脂 (自動車用途)」「不織布 (自動車用途)」が、EVバッテリー向け関連製品として「LIB用フィルム (EV用バッテリー用途)」があります。

いずれの用途の市場もEV市場に比例した成長が見込まれますが、車両軽量化に寄与する製品を現在販売しているガソリン車に適した製品からEVに適した製品への切り替えが必要となります。EVシフトの進展によりEV用LIBの市場は今後拡大し、それに伴いフィルムを使用したパウチタイプの需要の増加も見込まれます。

<対応戦略>

ナイロン6樹脂 (自動車用途) につきましては、EVシフトを進める顧客への営業を強化し、軽量化が求められる車両部材への採用拡大を目指していきます。不織布 (自動車用途) につきましては、EVシフトへの進展に伴い、車両軽量化に資する材料の提案を進め、かつ、EVの居住性を向上させる内装材用途の拡販を進めていきます。

LIB用フィルムにつきましては、顧客の新規設備の立ち上げに素早く対応してシェア拡大を狙っていきます。

■ リスク管理

ユニチカグループでは、2020年にサステナブル推進プロジェクトを立ち上げ、各セグメント担当などの部門のトップ全員から構成されるメンバーが、ステークホルダーにとっての重要性とユニチカグループにとっての重要性の2軸で評価し、優先課題を特定するとともに、リスクと機会に分類しました。これら優先課題の中には、「環境と共生する企業活動の推進」があり、この中には気候変動の関連リスクが含まれています。サステナビリティ委員会は、必要に応じて、このリスクの妥当性を評価しており、気候関連を含む新たに特定したリスクについては、重要と判断するものを取締役会に報告してまいります。

■ 指標と目標

ユニチカグループは、2021年に優先課題に対する指標と目標を策定しました。ユニチカグループでは、温室効果ガスの排出を気候変動の関連リスクと認識しており、これに対する指標として、国内全グループからのCO2排出量 (Scope1+Scope2) を用いています。2030年度に46%削減 (2013年度比) を目標とし、2050年度カーボンニュートラルを目指して、さらなるCO2排出量の削減に取り組んでいきます。

■ バイオマス素材

■ キャストロン

「キャストロン」は、非可食植物であるトウゴマから抽出されるヒマシ油を原料としたバイオマス100%の環境配慮型ナイロン11繊維で、軽量性、耐磨耗性といった特長を有しています。そのため、スポーツウェア、アウトドアウェアのような衣料素材からシューズ材などの資材までさまざまな用途で使用可能です。



「キャストロン」エコバッグ

また、原料であるトウゴマの主要産地は、ごく短期間の雨季を除いて降水量が少ないため不毛とされるインドのクジャラート州です。原料として使用することでトウゴマの栽培農家の貧困改善にも貢献しています。

■ テラマック



「テラマック」を使用したティーバッグ

ティーバッグなど幅広い用途に採用されている「テラマック」は、植物由来の糖から作られるポリ乳酸 (PLA) を原料としたバイオマス素材です。PLAはコンポストまたは土中などの水分と温度が適度な環境下に置くことで、水と二酸化炭素に分解される生分解性プラスチックです。

■ ゼコット

「ゼコット」はヒマシ油を原料としています。ポリアミド樹脂では最高レベルの耐熱特性を有し、自動車のエンジンルーム内でも使用可能なため、次世代のエンジン



「ゼコット」を使用したインペラ

リング樹脂として期待されています。独自のコンパウンド技術を応用して他の樹脂を配合したグレードなど、幅広い特性の材料を提供しています。

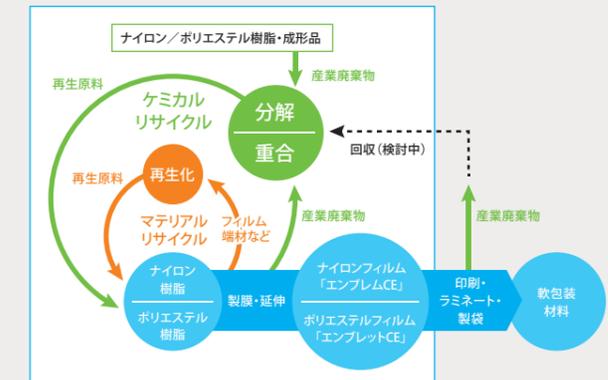
■ リサイクル素材

■ エンブレムCE/エンブレットCE

包装用フィルム「エンブレムCE」と「エンブレットCE」は、ケミカルリサイクルとマテリアルリサイクル、それぞれの方法によって再生した材料を併用しています。石油由来原料100%のプラスチックフィルムと同等の機械物性、印刷適性を有しているのが特長です。また、使用する再生原料を厳密に管理することで、食品包装用途への使用を可能にしています。

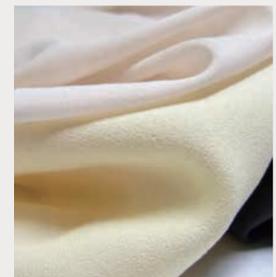
これらフィルムについてLCA (Life Cycle Assessment) の手法を用いて生産に伴う温室効果ガスの発生量を算出した結果、リサイクル原料を使用しない場合と比較 (当社比) して、「エンブレムCE」で約40%、「エンブレットCE」で約30%の温室効果ガスが削減されていることを確認しています。

環境配慮型食品包装用フィルム製造フローとケミカルリサイクル



■ Z-10 ECO+

「Z-10 ECO+」は、使用済みPETボトルや廃材などを原料としたユニチカレーディング (株) 独自のポリマー設計と特殊紡糸延伸技術によるサイドバイサイド型ポリエステル素材です。着心地の良さ、美しい仕立て映えを追求したストレッチ性と豊かな表情を持ち合わせています。



ユニチカグループは自社で生産しているポリエステル繊維についてリサイクル原料への切り替えを積極的に行っています。

<https://www.unitika.co.jp/sustainability/environment/material/>

		2020	2021	2022	2023	単位	
エネルギー消費量(原油換算)		138	142	138	126	ML	
CO2排出量	Scope1	国内	250	257	244	128	kt-CO2e
		海外	7	7	7	8	kt-CO2e
		国内+海外	257	263	251	136	kt-CO2e
	Scope2 (マーケットベース)	国内	22	25	19	103	kt-CO2e
		海外	49	51	56	62	kt-CO2e
		国内+海外	71	76	75	165	kt-CO2e
	Scope2 (ロケーションベース)	国内	25	28	22	109	kt-CO2e
		海外	49	51	56	62	kt-CO2e
		国内+海外	74	79	78	171	kt-CO2e
	Scope1+Scope2 (マーケットベース)	国内	272	282	263	231	kt-CO2e
		海外	55	57	63	70	kt-CO2e
		国内+海外	328	339	326	301	kt-CO2e
	Scope3(ユニチカおよび一部グループ会社*)		—	592	586	802	kt-CO2e
カテゴリ1**		—	396.8	398.6	595.2	kt-CO2e	
カテゴリ2**		—	10.8	12.8	14.3	kt-CO2e	
カテゴリ3**		—	68.4	66.4	67.6	kt-CO2e	
カテゴリ4**		—	33.0	29.5	28.3	kt-CO2e	
カテゴリ5**		—	3.8	4.4	3.7	kt-CO2e	
カテゴリ6**		—	0.2	0.2	0.3	kt-CO2e	
カテゴリ7**		—	0.6	0.6	0.8	kt-CO2e	
カテゴリ8**		—	—	—	—	kt-CO2e	
カテゴリ9**		—	—	—	—	kt-CO2e	
カテゴリ10**		—	—	—	—	kt-CO2e	
カテゴリ11**		—	—	—	—	kt-CO2e	
カテゴリ12**		—	77.2	72.2	90.4	kt-CO2e	
カテゴリ13**		—	—	—	—	kt-CO2e	
カテゴリ14**		—	—	—	—	kt-CO2e	
カテゴリ15**		—	1.8	1.6	1.6	kt-CO2e	
取水量合計		28,267	27,148	26,587	23,508	千m ³	
上水道		9	8	8	8	千m ³	
地下水		4,217	3,613	3,352	2,745	千m ³	
工業用水		46	62	72	87	千m ³	
海水		0	0	0	0	千m ³	
河川水		23,995	23,465	23,155	20,668	千m ³	
排水量合計		29,951	29,900	28,854	25,852	千m ³	
水域への排出量(COD)		108	110	103	84	t	
大気への排出量	NOx	509	488	553	509	t	
	SOx	10	13	9	16.6	t	
	大気への排出量(ばいじん)	5	6	5	4.3	t	
PRTR	大気排出量	35	32	31	21.4	t	
	水域排出量	1	1	1	0.8	t	
	移動量	89	8	7	5.1	t	
排出廃棄物量	外部再資源化量	3,506	3,755	3,379	3,138	t	
	焼却または埋め立て処分量	3,632	3,128	3,353	2,826	t	
	廃棄物排出量合計	7,138	6,883	6,732	5,964	t	

*1 ユニチカトレーディング(株)、テラポウ(株)、(株)アドール、日本エステル(株)
 *2 一部項目については連結の範囲で処理しております。
 *3 2022年度以前の対象範囲はユニチカ(株)です。
 *4 組織的範囲はユニチカグループ全体です。
 *5 2023年度より組織的範囲はユニチカグループ全体です。
 *6 該当する活動なし。
 *7 データ収集が困難なため未算定。
 *8 WBCSD(持続可能な開発のための経済人会議)の「化学部門/バリューチェーンの企業 GHG排出量算定および報告に関するガイダンス」に「用途及び顧客構成が多様であることにより信頼性のある数字を入手することが困難であるため、化学会社には下流排出量を報告する義務がない」と規定されているため、算定していません。
 *9 関連性がありません。ユニチカは素材が主な販売製品であり、電気や燃料を使用する製品がないことから該当する使用段階のGHG直接排出はありません。
 *10 2023年度は2022年度のデータを元にした暫定値です。

品質保証体制の確立

ユニチカグループ 品質方針

- 『品質はコストや納期より優先する』という価値観を持ち、お客様が安心して安全にお使いいただける製品を提供します
- 製品・サービスに関わる法令やお客様との取り決めを遵守します
- 品質要求を達成するために、設計、開発、製造の各工程において検証と検査を重ね、製品の品質をつくりこみます
- 品質保証体制を継続的に整備し、品質の改善に努めます

品質保証に関するガイドライン(抜粋)

<基本行動>

- 品質保証業務に携わる者は、製品・サービスに関わる法令や規則の遵守と、「不正・改ざんは絶対に起こさない、起こさせない」という強い意志を持って意識の徹底を図る。
- お客様との間で遵守可能な取り決めを行うとともに、その遵守状況を逐次確認する。
- 品質保証に関する情報について、事業部門内およびユニチカグループ各社と管轄部署間で共有を図る。

ガバナンス体制

ユニチカグループの「品質保証委員会」は、代表取締役社長執行役員上笠修司を委員長とし、所管する製品を有する事業部門および技術統括部の責任者である執行役員6名と重合事業部長、不織布事業部長、ACF事業部長および、グループ会社であるユニチカガラスビーズ(株)社長の11名で構成され、定期的に委員会を開催しガバナンスの強化を図るとともに、品質保証に関する方針、その他の重要事項の決定、品質保証に関する不適切事案などについて審議および情報の共有、品質保証監査結果の総括などを行っています。

管理体制においては、グループ内の品質保証部門の組織強化、品質保証体制の構築、再整備に向け、品質監査を継続的に実施しています。データの信頼性確保やお客様との約束の遵守状況、品質保証体制の不備など監査を通じて確認し、不適切な事案の防止、品質管理状態の監視とレベルアップを図っています。また、2019年に制定した「品質保証に関するガイドライン」の全品質保証業務従事者に対する周知徹

底に加え、2023年度は、継続的な品質コンプライアンス教育として、各事業部門および関連会社の品質保証部門長を対象とした集合型研修を実施しました。研修は二部構成とし、第一部の座学パートは品質コンプライアンス教育を中心に、第二部では『未然防止対策』や『危機対応』についてグループワークを行い、「部門長として何をすれば防止できたか?」、「不正防止のためどのような行動を心がけているか?」などのディスカッションを通じて、改めて品質コンプライアンス意識の向上を図りました。

今後も、「ユニチカグループ品質方針」に明記している「品質はコストや納期よりも優先する」ことへの理解と、品質保証を含めたコンプライアンスの意識がグループ全体に浸透するよう、社内風土・意識改革を推進していきます。

安全な製品を提供するために

ユニチカグループは、お客様に安全な製品を提供するために「製品安全管理規程」を制定しています。基本方針から責任の所在、推進体制、マニュアルの運用や適用の細則まで詳細に定めており、この規程に則って安全な製品の製造・販売に努めています。

新製品の上市時にはPL審査会を開催し、製品の安全性や表示などさまざまな観点から審査しています。全社的な組織としてPL中央委員会を設置、年1回開催時にPL審査会における製品安全審査結果の総括、製品安全の啓発などを実施しています。

なお、事故につながるおそれがあるクレームについては、品質保証委員会、PL中央委員会で情報を共有し、日々、再発防止の対策など改善活動を行っています。



2023年度の研修の様子

人権の尊重

■ ユニチカ人権方針

ユニチカグループでは2022年7月に「ユニチカ人権方針」を策定しました。これまでも大阪同和・人権問題企業連絡会会員として、人権啓発情報の収集など幅広く人権問題に取り組んできましたが、世界的な人権意識の高まりを受け、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に依拠し、事業に関連する全てのステークホルダーの人権を守りながら事業活動を推進していくことをこの人権方針に示しています。

<https://www.unitika.co.jp/sustainability/society/humanrights/>

また、2023年9月には、政府が示した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」や日本繊維産業連盟による「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の趣旨を理解し、外国人技能実習生を含むライツホルダーの人権を尊重すべく、サプライチェーンの関係取引先のご協力も得て、「責任ある企業行動実施宣言」を宣言しました。

【責任ある企業行動実施宣言】

1. コミットメント及びステークホルダー・エンゲージメント
当社はユニチカグループ企業行動憲章とユニチカ人権方針において、すべての人々の人権を尊重する経営をおこない、事業活動の推進に際して全てのステークホルダーの人権を尊重していくことを宣言しており、経営システムに組み込んでおります。
また、上記のコミットメントに基づき、当社従業員やサプライヤーなどのステークホルダーとのエンゲージメントを進めることで、人権を尊重する責任を果たす社内基盤を作っていくとともに、当社製品のサプライチェーンを担う関係取引先の方々にも、当社と同様の取組を行っていただくべく、取引先とのエンゲージメントも進めます。
2. チェックリストによる人権リスクのチェック
「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」の趣旨を理解して、当社及び当社製品のサプライチェーンを担う関係取引先における人権リスクをチェックしていきます。
3. リスクの防止、軽減にむけた行動
人権リスクをチェックした結果、対応すべき課題が

あった場合は、人権リスクの深刻度に応じた優先順位をつけ、優先順の高いものからその防止、軽減に向け必要な行動をします。

4. PDCA

人権リスクの防止、軽減に向けた行動については、その効果が有効に存続しているかを継続してモニタリングします。モニタリングの結果、新たな人権リスクがあった場合には、その防止、軽減に向け必要な対応を行います。

5. 情報公開

当社における人権の尊重の取り組みについては、以下の当社ウェブページにて公表します。

当社ウェブページ <https://www.unitika.co.jp/sustainability/society/>

<https://www.unitika.co.jp/sustainability/pdf/unitika-kigyokoudou.pdf>

■ 人権関連教育の実施

ユニチカグループ企業行動憲章の1つにある「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」という考えの下、人権啓発推進組織を整備し、代表取締役社長執行役員をはじめとする役員・グループ会社社長などの経営層や従業員を対象とした人権研修を実施するなど、人権啓発にグループを挙げて取り組んでいます。また、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児などに関するマタニティハラスメント、および介護に関するハラスメントについて、各事業所・グループ会社に相談窓口を設置するとともに、e-ラーニングなどで啓発を行うことで、従業員の意識・認識を高めています。今後は、全てのステークホルダーの人権を尊重することへの理解を深めるために、国内・海外の従業員に対して「ユニチカ人権方針」の周知と人権教育を適宜行っていく計画です。

優先課題（マテリアリティ）のKPI

人権関連教育の実施率（海外を含む全グループ）
2030年度目標 100% （2026年～2030年に1回以上教育を受けた社員の割合）
2023年度実績 79%

■ 人権デューデリジェンス

繊維セグメントの中核会社であるユニチカトレーディング（株）において、衣料繊維のサプライチェーンにおける人権に関するリスクを抽出し、軽減・対応を行う「人権デューデリジェ

ンス」を実施しました。ユニチカグループが社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その是正および軽減に取り組んでいます。「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」に基づき、チェック項目の評価とサプライチェーンの「見える化」を実施したところ、サプライチェーン上のリスクの把握や人権侵害が発生した場合に取引先なども利用できる苦情処理窓口の必要性などの課題が抽出されました。また、一次サプライチェーンについては、商流上の位置付けの把握についてはできていないものの、末端の商流把握が難しいことを改めて確認しました。今後、特定したリスクの防止・軽減に向けた行動に取り組み、是正および軽減を図っていきます。

■ 強制・児童労働の排除

ユニチカグループでは、これまでもグループ会社ならびに海外法人において、「国際人権規約」や「児童の権利に関する条約（子どもの権利条約）」などの国際条約に反する強制労働および児童労働を一切行っていないことを言明してきました。「ユニチカ人権方針」ならびに、参照した国際規範に則り、引き続き、強制労働および児童労働の排除に向けて活動を行っていきます。

■ 労働者の権利の尊重

ユニチカグループでは、労働組合と締結した労働協約に沿って、相互に経営権および労働基本権を尊重し、民主的かつ公正な労使関係の確立を図ることを確約しています。また、会社と労働組合による労使の対話も、折に触れて実施しています。

ダイバーシティの推進

■ ユニチカダイバーシティ経営方針

ユニチカグループでは2022年7月に「ユニチカダイバーシティ経営方針」を策定しました。新しい価値を創出するため、多様な人材を活かし、ダイバーシティ経営を推進しています。

<https://www.unitika.co.jp/sustainability/society/diversity-inclusion/>

■ 女性活躍推進

• 研修、意識改革
ダイバーシティ推進、とりわけ女性活躍推進を加速させるた

めに、企業風土の改革が必須であるとの考えから、役員を含めたマネジメント層の研修に加え、女性管理職候補者との面談やその上長に対する研修を実施し、モチベーション向上とキャリア支援を図っています。このような取り組みを継続していくことで意識改革を進め、女性管理職比率の向上を図っていきます。

• 採用、配置、育成

新卒採用については、「総合職本社新卒採用女性比率」の数値目標を掲げており、厚生労働省「公正な採用選考について」を遵守、独自の「ユニチカ新卒採用面接マニュアル」を作成し、公正な採用活動を推進しています。

▽ 女性管理職人数・比率（2024年3月末 海外を含む全グループ）

	人数(名)	比率(%)
女性管理職	27	5.5

▽ 採用者数（2023年度ユニチカ）

	人数(名)			女性比率(%)
	女性	男性	合計	
入社者数	15	43	58	25.9
うち本社採用	9	17	26	34.6
うち事業所採用	5	25	30	16.7
うち中途採用	1	1	2	50.0

優先課題（マテリアリティ）のKPI

女性管理職比率（海外を含む全グループ）
2030年度目標 20% **2023年度実績 5.5%**
 総合職本社新卒採用女性比率（ユニチカ）
2030年度目標 30% **2023年度実績 35%**

▽ 男女の賃金差異（%）（2023年度ユニチカ）

全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
76.7*	79.1*	64.8*

*男性の平均賃金を100とした場合の女性の平均賃金
 (注)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものである。また、男女間の賃金の差異は、同一の職種等級間において男女の賃金に差はなく、職種等級の人数構成の差によるものである。

■ 多様な人材の活用

育児・介護中や疾病治療中の者、障がい者、海外出身者、LGBTQ+、若手、高齢者など、それぞれが個々の「違い」を受け

入れ、認め、その多様性を活かすことがユニチカグループの力を高めていくことにつながると考えており、入社時研修や階層別教育において理解を促しています。その上で、多様な人材の活用や、キャリアの採用（中途採用やリターン雇用制度）を積極的に行っています。

• 海外出身者の採用

多様な感性や国際感覚といった強みの発揮が期待でき、会社全体のダイバーシティ強化につながると考えています。

• 定年後の再雇用者

60歳定年で再雇用を希望し会社が認めた者は、これまで培った知識や技能を活かし若手の育成や技術伝承を担うなど、それぞれの職場で活躍しています。

• リターン雇用制度

勤続3年以上の正従業員がやむを得ない家庭事情（結婚、育児、介護、配偶者の転勤）で退職した後、退職の原因となった状況が変化し、再び勤務が可能になった場合に、本人と会社の希望が折り合えばもう一度活躍できるチャンスを提供する「リターン雇用制度」を設けています。

• 障がい者雇用

地域の支援学校卒業生や作業訓練所の出身者を積極的に受け入れ、障がい者雇用を推進。雇用の場を提供することで地域に貢献するだけでなく、障がい者一人ひとりが組織の一員として能力を発揮する環境づくりをすることで、従業員が多様性を理解する機会にもなっています。

▽ 障がい者雇用比率（2024年3月末海外を含む全グループ）

	比率 (%)
障がい者	2.45

■ 多様な働き方の推進

仕事と生活の両立（ワークライフバランス）を促進するため、半日年休制度（年14回 計7日まで取得可）やノー残業デーの実施、法定を上回る育児休業、産後休暇、子ども看護休暇、介護休暇などの制度を設けています。一部部署ではフレックスタイム制度を整備するほか、リモートワーク（在宅勤務）を活用し、ディーセント・ワークを促進しています。

また、自身の知見を広めるために、ボランティア休職制度を取得することもできます。

• 育児支援制度

ユニチカグループでは、仕事と家庭の両立支援策として、3歳以上、小学校3年生終期までの間に勤務時間を1時間短縮できる制度や時差出勤制度などの育児に関する制度を設けています。2023年度の育休復帰率は100%であり、復帰を希望した社員は全員復帰をしています。また男性の育児休職取得も推奨しています。

▽ 育児休業などの育児目的休暇の取得率*

	男性		女性	
	人数 (人)	取得率 (%)	人数 (人)	取得率 (%)
2019年度	3	6.1	10	100.0
2020年度	3	8.1	5	100.0
2021年度	15	36.6	10	111.1
2022年度	19	52.8	8	66.7
2023年度	23	71.9	14	127.3

*取得年度ベースで集計
 女性の育児休業取得率 (%) = 「育児休業をした女性労働者数」 ÷ 「出産した女性労働者数」 × 100
 男性の育児休業取得率 (%) = 「育児休業をした男性労働者数」 ÷ 「配偶者が出産した男性労働者数」 × 100
 (注) 2019～2022年度は、ユニチカ(株)、日本エステル(株)、ユニチカトレーディング(株)、ユニチカテキスタイル(株)、ユニチカグラスファイバー(株)、ユニチカガーマンテック(株)の6社 / 2023年度実績および2030年度KPIは「国内全グループ」

▽ 育休復帰率（国内全グループ）

2023年度実績	100%
----------	------

育休復帰率 (%) = 2023年度に実際に復帰した育休取得者 (人) / 2023年度に復帰を希望していた育休取得者 (人) × 100

優先課題（マテリアリティ）のKPI

男性育休取得比率（国内全グループ）	2030年度目標 85%	2023年度実績 71.9%
-------------------	--------------	----------------

• 介護支援制度

2023年度に介護休職を取得した者は1名ですが、介護休職制度や年休、フレックスや在宅勤務など、個々人に合った方法で対応している社員は多数存在しています。

• ボランティア休職制度

社会貢献活動を目的として「青年海外協力隊」への参加を対象とした「ボランティア休職制度」を設けています。参加期間終了後、引き続き勤務する意志がある場合、2年4カ月を限度に休職が可能です。

■ 人材育成と中核人材プール

• 人材育成の考え方

ユニチカグループでは人材を「人材」と捉えて、その育成に力を入れています。ユニチカの人事制度では、社員がキャリア開発と能力向上を図り、モチベーションやマインドを高く持って、自らの成長を目指して取り組めるよう、さまざまな育成プログラムを展開しています。

また、それを体系的、継続的に推進していくことによって、組織としての成長を図り、企業競争力を高めていくことを目指しています。人材育成を構成する3つの要素、「配置・異動」「評価・処遇」「教育・研修」が上手く機能し、連携することが大切です。その3つの要素の中心には「仕事」があり、仕事最大の育成の機会であると考えています。

<https://www.unitika.co.jp/recruit/adoption/resource/>

• 教育体系の整備

従業員全体の能力の一層の底上げが、組織力の基盤をより強固にするという考えから、教育体系を整備。人材育成においては、従業員のキャリアパスを踏まえた「OJT」がその幹であると位置付け、若手社員のフォローアップと指導者に対する教育・支援をより効果的に行う仕組みとしています。「OJT」を補完する仕組みである「OFF-JT」では、階層別教育、機能別教育、グローバル人材育成プログラムを充実させています。

<https://www.unitika.co.jp/sustainability/society/training-health/>

▽ 教育・研修関連実績（2023年度）

1人当たりの教育投資*	30,344円
1人当たりの教育時間	18.5時間
のべ受講者数	18,132人
のべ研修時間	42,270時間

*1人当たり教育投資=全教育投資 / (国内全グループ従業員+海外駐在者)

• 中核人材の育成とプール

企業価値を高める次世代リーダーとなる中核人材について、特定の階層・領域における人材プールを策定し育成を図り、定期評価、個別育成計画策定、アサインメントの年次レビュー実施率100%を目指して取り組んでいます。将来の経営人材候補：「経営人材」、生産現場の中堅幹部候補：「生産幹部人材」、デジタル技術を活用した変革・改善を推進する人材：「DX人材」とい

う3つの人材プールを定め、各人材プールに求められるポテンシャルを有した人材を選抜して育成を行うことによって、エンゲージメントの高い人材の確保が期待できます。

「経営人材」プールは、国内外拠点のトップを含むものとし、年功や過去の評価にとらわれることなく、職責にあった実力本位の人材を抜擢。育成においては実践的なビジネススキルを身に付けるために社外ビジネススクールへ参加する機会を与え、登用、異動、研修などの状況については定期的に代表取締役社長執行役員に報告を行って共有を図っています（年次レビュー）。将来のCEOサクセッションプランにもつながるものと位置付けて、取り組んでいます。

「生産幹部人材」プールは、事業所採用者で入社後3年間実施される「若手技能職研修」修了者や、これまでに取り組みを進めてきた「技能向上推進」の育成対象者などの中から優秀者を選抜しています。技能の習熟やQC手法により現場の課題解決を図るという「技術」重視のOJT・OFF-JTに加え、リーダーひいては生産幹部人材に必要なヒューマンスキル、すなわち「人」に焦点を当てたプログラムを本格的に順次実施しています。

「DX人材」プールは、高度なデジタルトランスフォーメーションを実現する人材を育成し、IT人材の裾野を拡大することを目的としています。オンライン学習プラットフォームを使用し、学習コンテンツを4段階のスキルレベル（Level 0:「知識のインプット」、Level 1:「知っているから使えるへ」、Level 2:「使えるから業務改善へ」、Level 3:「業務改善から改革へ」）に設定し、育成を図っています。1年単位の継続した受講期間を設け、従業員による自律的なリスキリングやアップスキリングを推進しています。また、スキルレベルの指標（ラーニングパス、アセスメント）を用意し従業員へ公開しています。これにより、より高いレベルを目指す道標および測定ツールとして使用し、スキルレベルの向上と高度人材のプール化を進めていきます。

優先課題（マテリアリティ）のKPI

中核人材プールの年次レビュー実施率（ユニチカ）	2030年度目標 100%	2023年度実績 100%
-------------------------	---------------	---------------

■ 組織風土・環境整備

• CFTによる組織活性化

IT教育における裾野を拡大するとともに多様な人材が共に尊重し成長できる風土を醸成するために、CFT（Cross-functional Team: 組織横断で編成されたチーム）活動を推進しています。このCFTの取り組みは、縦割り型組織を崩すことも狙いの1つ

社会

安全対策に対する取り組み

であり、また全社課題を見渡すことのできる職場環境を従業員に提供するきっかけにもなっています。2023年度は、「心理的安全性」「生産改善(AI)」「デジタルマーケティング」をテーマアップし、複数の事業部門、研究開発部門、管理部門の人材が参画しています。また女性を積極的にメンバーに選抜、リーダーに任命することで女性リーダーの育成の場としての役割も果たしています。

● 人事評価制度とローテーション

従業員がモチベーションやマインドを高く持って、能力向上とキャリア開発に取り組み自らの成長を図れるよう、さまざまな育成プログラムを展開し、体系的・継続的に推進することにより企業競争力を高めていくことを目指しています。

人事評価制度では、従業員の期待役割や能力開発目標を明確にするとともに、その役割に応じて成果を上げた者を公正に評価できるよう運用しています。具体的には、1年間のコンピテンシー・能力・役割の向上、成果達成、業務遂行プロセスの状況に基づき評価する人事考課や、年2回の目標管理制度に基づく業績評価などを実施し、昇給・昇格、賞与に反映。上司によるフィードバックを通じて従業員の今後の能力開発を図っています。

また、個々の従業員のキャリア開発はもとより、組織間シナジーを生み出しビジネスチャンスや業績の向上に繋げる狙いから「人事ローテーション」を実施、従業員の自己申告による配置希望なども踏まえながら、より効果的な運用を図っています。

働きがいのある会社づくり

■ ユニチカ健康経営宣言

ユニチカグループでは2022年7月に「ユニチカ健康経営宣言」を策定しました。代表取締役社長執行役員の下、健康経営**1)を推進しています。

<https://www.unitika.co.jp/sustainability/society/training-health/#policy>

■ 従業員の健康増進

● 健康経営優良法人の認定取得

メンタルヘルスや生活習慣病対策などの取り組みを進めていることが認められ、ユニチカグループの一部**2)は、2023年3月、2024年3月と2年連続で「健康経営優良法人」の認定を受けることができました。引き続き、会社、産業医、健康管理スタッフ、健康保険組合などが連携し、特定保健指導参加率の

向上や喫煙率の低下をはじめ、さらなる従業員の健康維持増進を図っていきます。2030年に向けては「健康経営優良法人制度」の大規模法人部門で認定された企業のうち、健康経営度調査結果の上位500法人を示す「ホワイト500」の認定取得に取り組みます。



※1.「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。
 ※2.ユニチカ(株)、日本エステル(株)、ユニチカトレーディング(株)、ユニチカテキスタイル(株)、ユニチカグラスファイバー(株)、ユニチカガーメンテック(株)

優先課題(マテリアリティ)のKPI

健康経営優良法人認定
(ユニチカおよび一部グループ会社*)

2030年度目標 認定取得 ホワイト500

2023年度実績 認定取得

*日本エステル(株)、ユニチカトレーディング(株)、ユニチカテキスタイル(株)、ユニチカグラスファイバー(株)、ユニチカガーメンテック(株)

● メンタルヘルスの取り組み

厚生労働省の「労働者の心の健康保持増進のための指針」に基づいて、入社時および昇格時にメンタルヘルス研修を行い、従業員の「心の健康づくり」に積極的に取り組んでいます。また、毎年ストレスチェックを実施し、メンタルヘルスケアの一次予防として、高ストレス者にはストレスが軽減されるよう対応を進めています。

▽ ストレスチェック受検率

2023年度	96.5%
--------	-------

(注)ユニチカ(株)、日本エステル(株)、ユニチカトレーディング(株)、ユニチカテキスタイル(株)、ユニチカグラスファイバー(株)、ユニチカガーメンテック(株)にて実施

● 復職支援ガイドライン

長期療養から円滑に復職できるよう「復職支援ガイドライン」を定めています。

● 生活習慣病対策

35歳未満の定期健診時(年1回)では、法定項目ではない血液検査や心電図検査を実施し、中高年になる前から従業員自身が健康管理に関心を持つよう働きかけています。

● 感染症予防対策

インフルエンザ予防接種を各事業所にて実施し、従業員のインフルエンザ発症や重症化の予防に努めています。また、

新型コロナウイルス感染症が蔓延した際には、テレワークの推進や感染防止対策を徹底するなど、事業活動の継続と安心・安全な職場環境の提供に向けた取り組みを強化しました。

安全衛生に対する取り組み

ユニチカグループでは、中央安全衛生委員会を中心として、「休業災害ゼロ」を目指した安全衛生活動を各事業所、各グループ会社で実施しています。グループ内の安全衛生担当者が参加する安全衛生管理者会議を年3回開催し、労働災害の解析と対策、全社的な課題への取り組み状況、法規制の改正動向などの情報を共有しています。

■ 従業員との対話

各事業所では、毎月、部署単位での安全衛生小委員会や事業所単位での安全衛生委員会を開催し、事業所や部署のトップと従業員との対話を実施しています。委員会では、グループ内で発生した労働災害などの情報共有、場内パトロールにおける指摘事項や改善状況、ヒヤリハット案件などを報告しています。また宇治事業所と岡崎事業所には「危険体感教育施設」があり、新入社員などを対象として、機械設備への巻き込まれや挟まれ、保護具の重要性などを模擬的に体感できる研修を実施しています。

▽ 過去10年間の労働安全衛生実績



(注)調査対象
 2018年度以前:国内主要事業所 2019~2022年度:国内全グループ
 2023年度:海外を含む全グループ

優先課題(マテリアリティ)のKPI

休業災害発生件数(2023年度まで)

2023年度実績 11件(海外を含む全グループ)

休業度数率(2024年度以降)

2030年度目標 0.25(海外を含む全グループ)

■ 中央防災対策委員会

「中央防災対策委員会」は、取締役上席執行役員松田常俊を委員長とし、執行役員の藤井実、大熊裕之、尾崎達博、法務コンプライアンス部長、情報システム部長、購買物流部長、グループ会社であるユニチカトレーディング(株)の事業企画管理部長および大阪本社事業場長、東京本社事業場長、宇治・岡崎・垂井事業所長の13名で構成されており、大地震などの災害による従業員や設備などへの被害を最小限に止めるため、防災組織、活動などの現状確認を行うとともに、事前対策の立案や実施の推進、指導などを行っています。

■ 事故発生の対応

2023年10月10日早朝に宇治事業所発電設備の蒸気管が破裂し、水蒸気が噴出する事故が起きました。事故による負傷者は無く、事故から6時間後には事業所への蒸気供給を再開し、製造への影響も軽微に抑えられました。なお、事故による白い物質の飛散を確認しましたが、速やかに第三者機関に健康影響評価を委託し、健康影響は考えられないとの見解を得ました。

その後の調査で、事故は破裂した蒸気管のあるボイラー内温度が上昇したために起こったことがわかりました。そこで、ボイラー内温度上昇で自動停止する機能を追加し、また、ボイラー事故教育訓練を行って、再発防止に努めています。

■ 防災対策の強化

「従業員の命を守る」という基本的な使命と、「事業を継続する」というステークホルダーへの責任を果たすためには、東日本大震災のような巨大災害に対する備えが必要です。2021年7月にユニチカ防災対策要綱の改訂と防災体制および災害対策の整備を行い、2023年10月に中央防災対策委員会による2023年度防災委員会を実施し全社に防災の重要性を周知しました。

また、生産施設の安全管理を徹底する社内基準として「新設備などの安全衛生および環境に関する事前評価指針」を制定しています。設備の新設・改造などを行う場合は、この基準に照らし、設計時と完成検査時の計2度にわたり厳正な審査を行い、災害防止に努めています。

■ 防災訓練の実施

ユニチカでは、2019年1月の宇治事業所における火災の反省を踏まえ、全社的に防災体制を見直して再発防止に努めています。事故や自然災害に備えた訓練活動にも積極的に取り組んでおり、



社会

安全対策に対する取り組み／サプライチェーンマネジメント

春や秋の火災予防運動実施時期には各事業所で訓練を実施しています。

垂井事業所では、2023年11月29日に156名が参加し、総合防災訓練を実施しました。地震を想定した通報訓練や避難訓練、安否確認訓練と併せて、地下式消火栓を用いた消火訓練も実施しました。

岡崎事業所では、2023年11月17日に477名が参加し、防火防災総合訓練を実施しました。地震を想定した避難訓練のほか、応急救護や薬品流出、火災発生、従業員の閉じ込めなどさまざまなトラブルを想定した、本部隊と地区隊が連携して対処する訓練が実施されました。また、2023年9月21日には三交替の内の1組(36名)を対象に全体訓練を行い、その他の組については各部署、組で訓練を行いました。

宇治事業所では、2024年3月21日に578名が参加した事業所全体での防災訓練を実施しました。各部署でのシェイクアウト訓練から一次避難場所、三次避難場所への避難訓練を行い、併せて安否確認訓練を実施しました。



2023年度防災訓練(垂井事業所)



2023年度防災訓練(岡崎事業所)

■ 大規模災害への備え

ユニチカでは、大規模災害の発生によって電車などの公共交通機関が麻痺した場合、従業員が途中で帰宅困難者になったり、警察や消防の救助活動の妨げになったりすることを防ぐため、事業所内に一昼夜留まるよう「帰宅基準」を定め、災害対策用資器材や飲料水、保存用食品の備蓄を進めています。また、近隣住民の皆様からの応援要請や自治体からの協力要請に応えることができるよう体制を整えています。

サプライチェーンマネジメントに対する取り組み

■ 購買方針

ユニチカの購買部門は、人々と社会に認められる透明性のある公正な調達を進めます。さらに「CSR活動」にも重点を置き、企業として責任ある調達活動を進めています。そのために下記リンクに掲示する購買方針を策定しサプライチェーンマ

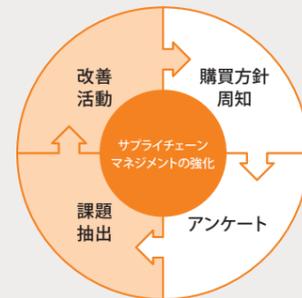
ネジメントに取り組んでいます。

<https://www.unitika.co.jp/sustainability/society/supply/>

■ サプライチェーンマネジメントの強化

ユニチカグループでは優先課題として「サプライチェーンマネジメントの強化」を掲げています。購買方針をお取引先様に対して周知するとともに、定期的にCSR調達アンケートを実施することでお取引先様のCSRへの取り組み状況を確認し、サプライチェーンにおける課題が確認された場合は共に改善する活動に取り組んでいます。

サプライチェーンマネジメントのPDCAサイクル



2023年度は、第1回CSR調達アンケートの回答内容を確認し、サプライチェーンにおける課題抽出と改善活動を行いました。具体的には、まずお取引先様のアンケートの回答内容について解析を行い、各社のCSRへの取り組み状況についての評価を実施しました。

▽第1回CSR調達アンケート(2022年度)の解析結果

評価	社数	比率
A	102	51.3%
B	59	29.6%
C	13	6.5%
小計	174	87.4%
(未回答・回答辞退)	25	12.6%
合計	199*	100%

*ユニチカ(株)の購買部門における取引金額80%の取引先とユニチカトレーディング(株)の取引金額72%の取引先の合計

アンケートに回答いただいた174社のうち評価Aの102社と評価Bの59社については、ユニチカ購買方針を理解されており、CSRの取り組みがしっかりなされていることを確認しました。ただし、改善が必要との基準に該当した評価Cの13社に対しては、アンケートの回答内容についてさらに詳しく確認するために面談などによるコミュニケーションの場を設けました。



社会

サプライチェーンマネジメント／社会貢献活動

コミュニケーションを通じて、改善が必要となる回答に至った背景などを確認した結果、設問の意図が正しく伝わっていなかったことや誤回答が多くあったことがわかりました。最終的に、全てのお取引先様において当社の求めるCSRの取り組みはなされており、改善を必要とする結論には至りませんでした。また、回答をいただけなかったお取引先様に対しては、今後のアンケート活動とCSRへの取り組みにご賛同いただけるよう働きかけを実施しています。2024年度は新たな取引先を対象に、第2回CSR調達アンケートの実施を計画し立案を進めています。

優先課題(マテリアリティ)のKPI

CSR調達アンケート回答率(主要取引先)

2030年度目標 80% 2023年度実績 一

■ 生物多様性宣言への参加

ユニチカは、社団法人日本経済団体連合会が2009年に発表した「生物多様性宣言」の趣旨に賛同し推進パートナーズに参画しました。同宣言の「自然循環と事業活動の調和」や「自然循環型経営の推進」など7原則を踏まえて、ユニチカは生物多様性に配慮した活動を推進していきます。

■ ユニチカの森プロジェクト

労働組合であるユニチカユニオンは、1992年度にボランティア基金を設立し、国内外でさまざまな支援活動を展開しています。また、2003年度には労働組合結成30周年記念事業として、国内での社会貢献や環境保護を目的とした「緑のプラン」をスタートしました。20年以上にわたる「緑のプラン」では、和歌山県日高川町の「ユニチカの森」と名づけた山林2haにクヌギ、コナラ、ヒノキを植林し、年数回現地でもユニチカグループの従業員が下草刈りや間伐など森の整備を行っています。この活動は和歌山県より「森林による二酸化炭素の吸収等環境保全活動」に認証され、100年間で約800tの二酸化炭素の吸収が見込まれています。

「ユニチカの森」は、和歌山県が全国に先駆けて取り組んできた「企業の森」において第1号として参画し、森林保全活動をはじめ、住民との継続的な交流など地域の活性化に寄与してきました。このことが高く評価され、2018年度に和歌山県緑化功労賞を受賞しました。

2022年度には「緑のプランseason2」がスタートし、2024年3月にはユニチカグループの従業員21名が「ユニチカの森

2nd」において2回目の植林活動に取り組みました。これまでの累計参加者数は585名に上ります。今後もプロジェクトを継続し、生物多様性保全と従業員の環境保全意識向上を推進していきます。



2024年3月「緑のプラン研修会」開催時の集合写真

■ 出張図工室「chokipetasu(チョキペタス)」

ユニチカトレーディング(株)は、社内の廃棄繊維製品の削減やリサイクルなど、積極的にサステナブルな活動を行っています。その中で、サーキュラーエコノミーに関わる新しい価値を創造するプロジェクト「MoriBito(モリビト)」が新たな取り組みを実施しました。

東京・日本橋で240年続く老舗紙問屋・中庄(株)(本社:東京都中央区 社長:中村真一)と、アートイベントのプロデュース、クリエイティブを行うアトリエヤマダ(株)(本社:東京都品川区 代表:山田龍太)のプロジェクトで、地域の子どもたちと素材を使って図工/創作を楽しむ空間をつくる「chokipetasu(チョキペタス)」に、ユニチカテキスタイル(株)の紡績工程で発生した製品にならない綿を提供し、子どもたちのワクワクを育む素材に生まれ変わりました。



「MoriBito」を通じて提供したユニチカテキスタイル(株)の綿と工作中的風景

◎「MoriBito(モリビト)」について

ユニチカトレーディング(株)のESG投資、企業価値向上に向けた取り組みとしてスタート。現在はデザイン経営の考え方を取り入れ、個人・団体・企業・学校・自治体などのコラボレーションを重ね、モノ・仕組み・技術・サービス・発想などを新たなビジネスモデルに成長させるプロジェクト。1社では取り組むことが難しかった社会課題にも「サーキュラーエコノミー」を意識した協業によって、新たな価値創出を目指す。

■ 寄付額

能登半島地震に対し、会社として500万円、組合が実施したカンパで96万円の寄付を実施しました。

社外取締役インタビュー

高収益企業を目指して、再出発元年に!

取締役(非常勤)

古川 実 minoru furukawa

ユニチカグループのガバナンスへの評価や
これからの経営に向けたアドバイスを、
社外取締役が監督者の視点で行いました。

Q ユニチカグループの社外取締役として、求められている役割とは?

取締役会の監督機能の重要な担い手として、少数株主を含む全ての株主に共通する、株主の共同の利益を代弁する立場にある者として、業務執行から独立した客観的な立場で会社経営を監督することが社外取締役の役割だと考えています。また、経営者と株主の利益相反の監督を行うことも期待されています。

具体的には、社外取締役には各ステークホルダー(株主・投資家、パートナー、地域社会、地球環境、従業員)の利害の調和を図りつつ、ユニチカグループの持続的成長と企業価値向上を目指して経営から提案されるアジェンダに対し、大所高所から意見具申を行い、より良い意思決定を導く触媒機能を果たすことが求められています。

特に、社内取締役とは違った視点から意見を発信し、議論の活性化を促すことが社外取締役の重要な役割です。

Q その役割に対し、自らの経験・スキルをどのように発揮しようと考えていますか。

私は、日立造船在職中、主に経理・財務畑を歩み、社長就任後は造船事業を分離し、会社の事業構造を環境事業へと大きく転換しました。また有利子負債の圧縮に努め、財務体質の強化に取り組みました。これらの改革ができたのは、改革の最前線で頑張ってくれた従業員のおかげです。

このような経験から、私は会社経営の基幹は「人」であり「健全なバランスシート」すなわち強靱な財務体質が会社の存続・発展にとって重要であると実感しています。

ユニチカグループは歴史ある企業であり、優秀な人材が揃っています。これらの人材の能力が最大限発揮されるよ

私は議論の活性化の前提として、次の3点が重要だと考えています。

- ①経営陣がリスクテイクに躊躇している時には、財務上の制約を考慮の上、経営者の決断を後押しすること。もちろん、無謀なリスクテイクは止めること。
- ②業務執行取締役の選任については、その適性を十分見極めること。特に代表取締役社長(CEO)の選任についてはその見識、リーダーシップ、人望を慎重に見極めること。CEO就任後は業績に基づき選解任を行うこと。
- ③経営者のやる気の起こる適切なインセンティブとなるような報酬設計を行うこと。

これからも、社外取締役として、ユニチカグループの中長期的成長を目指して、取締役会の一層の活性化に尽力します。

うな成長企業へ変身するためには、まず聖域なき事業構造の転換、事業ポートフォリオの再構築が必要です。またユニチカグループは自己資本に対し、有利子負債が過大です。有利子負債を着実に減少させる王道は高収益企業を実現し、返済原資を確保することです。このためにも不採算事業への抜本的対策は避けられません。

今後の事業構造転換と、過大な有利子負債圧縮というユニチカグループの2大課題に対し、私のこれまでの経験をベースに、名門ユニチカ復活に向けて積極的に意見具申してまいります。

Q ユニチカの取締役会で、2023年度に自身が最も注力したテーマとは? また、議論で印象に残っていることも教えてください。

いちばん注力したのは、ユニチカグループが直面している低収益問題です。残念ながら2023年度は全社一丸となつての努力にもかかわらず、会社始まって以来の営業赤字に陥りました。毎月、取締役会で月次報告を受ける都度、コストダウンと値上げを要請してきましたが、原材料費の高騰、特に外貨建資材の円安による上昇が先行し、値上げが後追いとなりました。

さらに外国企業の安値攻勢にも晒され、営業赤字を食止めることができませんでした。会社存続のため、二期連

続の営業赤字は許されません。2024年度は営業利益の黒字転換、当期純利益の黒字化が必達目標です。

このような状況下、2023年度取締役会で印象に残っていることは、2024年度予算編成方針に対する議論です。黒字化対策について、熱い議論が展開され全役員から2024年度は必ず収益黒字化を達成するのだという意気込みが、ひしひしと伝わってきたのは大変印象的でした。

2024年度営業利益黒字必達に向けて、取締役会できめ細かくモニタリングしてまいります。

Q 今後のユニチカの取締役会でどのような議論を行っていく予定でしょうか。

2024年度は営業利益の黒字化と純利益の黒字化が、ユニチカグループ存続の必須条件です。そのための諸方策を議論してまいります。私は次のようなアジェンダを考えています。

- ①不採算事業への抜本的対策
ー収益力のある事業への人・物・金の集中投資ー
- ②値上げの徹底的な月次フォロー
ー営業利益の拡大の追求ー
- ③コストダウン進捗状況の徹底的な月次フォロー
ー原価率低減の追求ー

- ④高分子事業セグメントでの最重要子会社であるエンブレム・アジア(インドネシア)の黒字化にメドをつける対策の実行
- ⑤競争力ある新製品の開発促進
ー苦しくとも開発費は削らないー
- ⑥新顧客、新マーケットの開拓
- ⑦固定費の圧縮
- ⑧資金繰りの月次フォロー

これらの議論を通じ、早期に成案を得て対策を実行し、営業利益黒字化、当期純利益黒字化を達成したいと考えます。

【ステークホルダーに向けた使命・決意表明をお願いします。】

日本企業のガバナンス不全の二大特徴は、製造業における品質不正と粉飾決算です。特に製造業における品質不正問題の真因は、現場と経営トップとのコミュニケーション不足ないし断絶です。従ってユニチカグループの社外取締役として期待される役割で述べた通り、CEOの選任は極めて重要と考えています。

ユニチカグループにおいても数年前、品質不適切事案が発生しました。問題を対外公表し、是正措置を実行すると同時に再発防止に努めています。独立の品質保証室(現在は、法務コンプライアンス部 品質保証グループ)を設け、現場とのコミュニケーションを密にし、日常の品質保証業務を推進すると同時に、社長を委員長とする品質保証委員会でグループ全体の品質保証のモニタリングを行っています。

担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会においては、ユニチカグループにおける内部通報制度の運用状況のモニタリング

を行い、各種ハラスメントや独禁法違反行為の防止に努めています。また損失危険の管理に関し、リスクマネジメント委員会を設置し、ユニチカグループの事業活動における重大な経営リスクに対処する体制を整えています。

取締役会では上記委員会から報告される事案を適時・適確にモニタリングし、必要な措置を講じ、収益向上に努めてゆきます。

昨年3月東京証券取引所はPBR1倍割れのプライム・スタンダード上場企業に対し、1以上になるよう対策の公表を要請しました。この要請に対応し、投資家に選ばれる会社になるためにはガバナンスの強化が不可欠であることを十分認識し、ユニチカグループの企業価値向上に努めてまいります。



コーポレート・ガバナンス

コーポレートガバナンス

■ 基本方針

ユニチカグループは、「暮らしと技術を結ぶことによって社会に貢献する」という経営理念の下、「お客様から選ばれ続ける企業」を目指し、事業活動を行っています。また、迅速な意思決定、コンプライアンス、リスクマネジメントの強化、適時適切な情報開示など、ステークホルダー重視の経営に取り組むことにより、グローバル化する環境の中で企業価値の最大化を図り、成長し続けることができるものと考えています。

■ 体制の概要

ユニチカは、会社法上の制度として監査役会設置会社を採用しているほか、会計監査人を設置しています。また、任意の制度として執行役員制度を導入しています。取締役会による「意思決定・経営監督（ガバナンス）機能」と執行役員による「業務執行

（マネジメント）機能」を明確化する一方、取締役と執行役員の相互連携強化を図り、経営の機動性と実効性を高めるため、一部を除き、取締役が執行役員を兼務する体制としています。

監査役制度、社外取締役、執行役員制度、任意の委員会設置などによりガバナンス体制は機能していると認識しています。

■ 取締役会

ユニチカの「取締役会」は、代表取締役社長執行役員上埜修司（議長）、北野正和、久内克秀、松田常俊、古川実（社外取締役）、石川路子（社外取締役）の6名の取締役で構成されています。

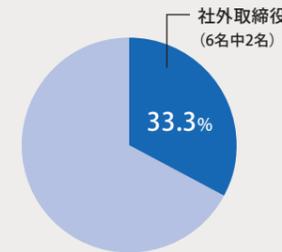
社外取締役は、それぞれの豊富な経験、幅広い見識を生かし、客観的立場で助言を行う役割を有しており、経営の透明性、公正性を高めています。また、独立性に関する基準を定めており、それに沿って取締役を選任することで独立性を担保しています。

また、全監査役（杉澤滋、豊田明生、福原哲晃（社外監査役）、佐野誠（社外監査役））には、取締役会に出席し、発言する機会

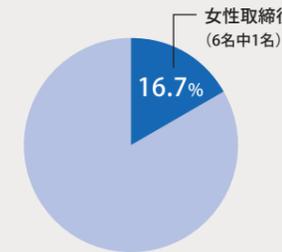
と、経営の意思決定の過程をチェックする機会が確保されています。取締役会は毎月1回定例開催されるほか、必要に応じて臨時に開催されています。

▽取締役会の構成

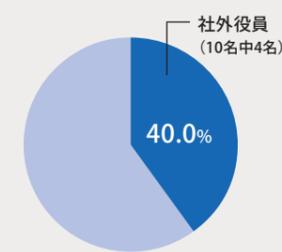
【社外取締役比率】



【女性取締役比率】



【社外役員比率（独立役員）】



■ 指名委員会・報酬委員会

ユニチカの「指名委員会」および「報酬委員会」は、それぞれ独立社外取締役である古川実（社外取締役）を委員長とし、上埜修司、石川路子（社外取締役）の3名で構成されています。取締役・監査役候補者の指名および経営幹部（執行役員）の選任と役員報酬に関する事項について審議し、その結果を取締役会（監査役候補者は監査役会の同意の上）に提案することにより、役員の人事と報酬決定に関わる公正性の確保と透明性の向上に努めています。

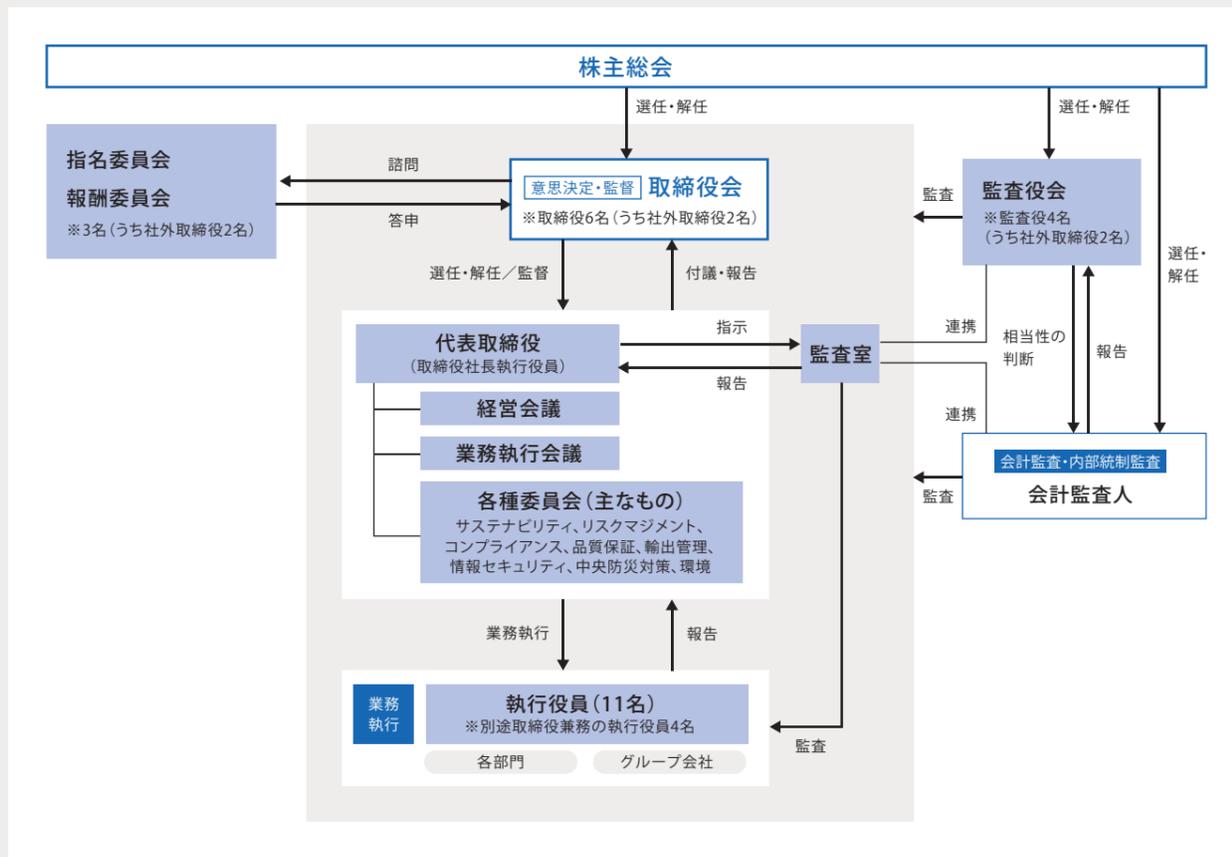
■ 経営会議

ユニチカの「経営会議」は、経営全般の基本方針・課題などについて取締役の討議を深めるとともに、経営課題の早期把握、施策立案に係る方針の決定の効率化・迅速化、タイムリーな執行を図ることを目的として設置し、代表取締役社長執行役員上埜修司（議長）、北野正和、久内克秀、松田常俊、古川実（社外取締役）、石川路子（社外取締役）の全取締役で構成しています。重要な案件は、経営会議において事前に十分審議、検討を重ねた上で取締役会に諮る体制となっています。なお、経営会議は原則毎月開催されており、全監査役（杉澤滋、豊田明生、福原哲晃（社外監査役）、佐野誠（社外監査役））がオブザーバーとして出席するなど、経営の意思決定に関するチェックの機会も確保されています。

■ 監査役会

ユニチカの「監査役会」は、杉澤滋（議長）、豊田明生、福原哲晃（社外監査役）、佐野誠（社外監査役）の4名で構成されており、法令、定款、規程などの基準に従った、経営方針、業務執行、財産保全の状況など経営に対する監査・監視機能を果たしています。

▽ガバナンス体制図



▽主な会議体とその構成メンバー

○:議長/○:委員長/●:構成メンバー/▲:オブザーバー

氏名	役職	取締役会	監査役会	経営会議	業務執行会議	指名委員会	報酬委員会	サステナビリティ委員会	リスクマネジメント委員会	コンプライアンス委員会	品質保証委員会	輸出管理委員会	情報セキュリティ委員会	中央防災委員会	環境委員会
上埜修司	代表取締役 社長執行役員	○		○	○	●	●	○			○				
北野正和	取締役 常務執行役員	●		●	●			●	●	●					●
久内克秀	取締役 常務執行役員	●		●	●			●	●	●					●
松田常俊	取締役 上席執行役員	●		●	●			●	○	○		○	●	○	●
古川 実	取締役 (非常勤)	●		●		○	○								
石川路子	取締役 (非常勤)	●		●		●	●								
杉澤 滋	監査役 (常勤)	●	○	▲	▲				▲	▲					
豊田明生	監査役 (非常勤)	●	●	▲											
福原哲晃	監査役 (非常勤)	●	●	▲											
佐野 誠	監査役 (非常勤)	●	●	▲											
	他の構成人員数				他8名			他3名	他4名	他3名	他10名	他3名	他5名	他12名	他11名

■ 業務執行会議

ユニチカの「業務執行会議」は、取締役、事業部門および管理部門の責任者が各部門の業務執行の状況について相互に共有化を図るとともに、経営方針に係る指示の徹底や業務執行上の課題について協議・検討を行うことを目的として設置され、代表取締役社長執行役員上埜修司（議長）、北野正和、久内克秀、松田常俊の4名の社内取締役に加え、事業部門および管理部門の責任者である執行役員8名を含めた12名で構成されています。監査役である杉澤滋がオブザーバーとして出席しており、原則として毎月開催されています。

■ 取締役の選任解任の方針とプロセス

取締役会が取締役・監査役候補者の指名および経営陣幹部の選解任を行うに当たっては、実効的なコーポレートガバナンスを実現し、ユニチカの持続的成長と中長期的な企業価値向上に資する豊富な経験とバランス感覚、高い見識と倫理観および多様な専門性を備えているかという観点から、独立社外取締役が委員長となる任意の諮問機関である指名委員会で審議を行い、指名しています。なお、監査役候補者は、事前に監査役会の同意を得て指名しています。

■ 取締役会の実効性評価

ユニチカでは、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しています。

自己評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら以下の方法で行いました。

2024年3月に取締役会の構成員である全ての取締役・監査役を対象にアンケートを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しました。

外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2024年6月の定時取締役会において、分析・議論・評価を行いました。

アンケートの回答からは、取締役会の構成ならびに取締役・監査役に対する支援体制機能および管理・監督機能など、おおむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しています。

前回実施した実効性評価では、経営課題に対する活発な議論の場への転換や経営のモニタリング機能の強化などの課題について認識が共有されましたが、以降、ダイバーシティの推進に取り組み、経営計画のフォローアップやリスク管理を強化

したことにより、それらの課題の改善は着実に結果として現れていると認識しています。

一方で、引き続き経営課題に対する活発な議論の場への転換や経営のモニタリング強化について意見が出され、取締役会の機能のさらなる向上に向けた課題についても共有しました。

■ 役員報酬

ユニチカの役員報酬は全て金銭報酬としており、社外取締役および監査役を除く役員については、役位別固定報酬とインセンティブとしての業績連動報酬による構成としています。また、社外取締役、監査役は固定報酬のみとしています。ユニチカの役員報酬は、取締役会の諮問機関として設置している独立社外取締役を委員長とする任意の報酬委員会の諮問を経て、取締役の報酬は取締役会にて、監査役の報酬は監査役会にて、それぞれ決定しています。また、役員報酬の水準については、外部の第三者機関の調査データなども参考とし、報酬委員会での社外役員の意見なども踏まえながら、定時株主総会（1990年6月28日）で定められた役員報酬の限度額（取締役月額40百万円以内、監査役月額6百万円以内）の範囲内で、適切に決定しています。

ユニチカの業績連動報酬制度は、中期経営計画の達成を強く動機づけることを目的に、社外取締役および監査役を除いた役員を対象として導入しており、中期経営計画に基づく収益目標値に対する当該年度の業績結果による達成度評価に基づき算定するものとしています。業績連動報酬の割合は、標準的な水準として役位別固定報酬のおよそ1割程度を目安に設定し、その算定のベースとなる収益に係る達成度評価は、連結ベースの売上高、営業利益、当期純利益について、一定のウェイト付けの下に行うものとしています。また、業績連動報酬算定のための評価については、報酬委員会の諮問を経て、決定するものとしています。

▽ 役員報酬の内容

役員区分	総額 (百万円)	種類別の総額(百万円)	
		固定報酬	業績連動報酬
社外取締役を除く 取締役5名	107	107	—
社外監査役を除く 監査役3名	27	27	—
社外役員6名	33	33	—

(注) 上記には、2023年6月29日開催の第213回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名、監査役2名を含んでいます。

■ 内部統制

• 基本方針

ユニチカは、会社法および会社法施行規則並びに金融商品取引法に基づき、以下のとおりユニチカおよびユニチカグループの業務の適正および財務報告の信頼性を確保するための体制を整備します。

• 体制の概要

内部統制の体制は、会社法、金融商品取引法を踏まえ「ユニチカ内部統制基本方針」を定め、「財務報告に係る内部統制」については、監査室を中心に、重要な事業拠点においては内部統制関連部署を設置し、内部統制の整備された企業体制を構築しています。また、リスクマネジメントグループを中心とした社内・グループ内の情報収集のほか、コンプライアンス委員会の設置、社内外の両方に内部通報窓口を設けるなど、適時に対応できる体制としています。

【ユニチカ内部統制基本方針(大項目)】

1. 取締役及び使用人の職務遂行が法令・定款に適合することを確保するための体制
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存・管理に関する事項
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制
6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、その使用人の取締役からの独立性に関する事項及びその使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
7. 監査役への報告に関する体制及び監査役に報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制
8. 監査役の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続きその他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
9. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

■ 主な会議体の開催回数と出席状況

▽ 取締役会の開催回数と出席状況(2023年度)

	職位	氏名	出席状況
議長	代表取締役社長執行役員	上埜 修司	100%(16回/16回)
委員	代表取締役会長	注連 浩行	100%(3回/3回)
委員	取締役	鷺見 英二	100%(16回/16回)
委員	取締役	北野 正和	100%(16回/16回)
委員	取締役	松田 常俊	100%(16回/16回)
委員	社外取締役	古川 実	93%(15回/16回)
委員	社外取締役	太田 道彦	100%(3回/3回)
委員	社外取締役	石川 路子	93%(15回/16回)
委員	監査役	岡 和貴	100%(3回/3回)
委員	監査役	杉澤 滋	100%(16回/16回)
委員	監査役	豊田 明生	100%(13回/13回)
委員	社外監査役	福原 哲晃	100%(16回/16回)
委員	社外監査役	丸山 澄高	100%(3回/3回)
委員	社外監査役	佐野 誠	100%(13回/13回)

(注1) 注連浩行代表取締役会長、太田道彦社外取締役の出席状況は2023年6月29日退任以前に開催された取締役会(3回)を対象としています。

(注2) 豊田明生監査役、佐野誠社外監査役の出席状況は2023年6月29日就任以降に開催された取締役会を対象としています。(また、それ以前は前任監査役の岡和貴氏、社外監査役丸山澄高氏が全ての取締役会(3回)に出席しています。)

▽ 指名委員会の開催回数と出席状況(2023年度)

	職位	氏名	出席状況
委員長	社外取締役	古川 実	100%(3回/3回)
委員	代表取締役社長執行役員	上埜 修司	100%(3回/3回)
委員	社外取締役	石川 路子	100%(3回/3回)

▽ 報酬委員会の開催回数と出席状況(2023年度)

	職位	氏名	出席状況
委員長	社外取締役	古川 実	100%(5回/5回)
委員	代表取締役会長	注連 浩行	100%(2回/2回)
委員	代表取締役社長執行役員	上埜 修司	100%(5回/5回)
委員	社外取締役	太田 道彦	100%(2回/2回)
委員	社外取締役	石川 路子	100%(5回/5回)

(注) 注連浩行代表取締役会長、太田道彦社外取締役の出席状況は2023年6月29日退任以前に開催された報酬委員会(2回)を対象としています。

▽ 監査役会の開催回数と出席状況(2023年度)

	役職名	氏名	出席状況
常勤監査役		杉澤 滋	100%(13回/13回)
監査役(非常勤)		豊田 明生	100%(10回/10回)
監査役(社外・非常勤)		福原 哲晃	100%(13回/13回)
監査役(社外・非常勤)		佐野 誠	100%(10回/10回)

(注) 豊田明生監査役、佐野誠社外監査役の出席状況は2023年6月29日就任以降に開催された監査役会を対象としています。(また、それ以前は前任監査役の岡和貴氏、社外監査役丸山澄高氏が全ての監査役会(3回)に出席しています。)

コンプライアンス体制

コンプライアンス

■ コンプライアンスに対する考え方

ユニチカグループは、コンプライアンスの実行を経営や事業に係る最重要課題と認識し、法令・社会規範並びにユニチカグループ企業行動憲章、ユニチカグループ行動基準および社内諸規程を遵守することを基本方針に掲げ、積極的に取り組みます。そして、社会的責任を果たすとともに、ユニチカグループの信用の維持、向上に努めます。

■ ユニチカグループ企業行動憲章／行動基準

ユニチカグループでは、1998年に社会的使命を果たすための基本的な方針として「ユニチカ行動憲章」を制定し、2001年に「ユニチカ行動基準」の初版を発行しました。2020年4月1日にそれぞれを「ユニチカグループ企業行動憲章」、「ユニチカグループ行動基準」として改正しました。企業として守るべき「ユニチカグループ企業行動憲章」を従業員の具体的な行動に落とし込んだものが「ユニチカグループ行動基準」です。ユニチカグループ全ての役員と従業員に、「ユニチカグループ行動基準」の冊子と常に確認できるカードサイズの携帯版を配付し、「ユニチカグループ行動基準」の遵守を推進しています。

<https://www.unitika.co.jp/sustainability/governance/compliance/>

■ コンプライアンス委員会

「コンプライアンス委員会」は、取締役上席執行役員松田常俊（コンプライアンス統括責任者）を委員長とし、事業部門および管理部門の責任者である、取締役の北野正和、久内克秀、執行役員藤井実、内部通報窓口を委託している森信静治弁護士、瀬川武生弁護士の6名で構成されており、常勤監査役である杉澤滋がオブザーバーとして出席しています。ユニチカグループ企業行動憲章およびユニチカグループ行動基準の管理並びに教育啓発活動の実施、コンプライアンス体制の構築および執行状況、内部通報制度の運用状況の監視など、ユニチカグループのコンプライアンス体制を横断的に統括、推進しています。

■ 内部通報制度

通報者のプライバシー保護や通報を理由とした不利益な取り扱いの禁止などを明記した「内部通報取扱規程」を施行して

います。従業員が不正・違法行為に気づいたらすぐに（匿名でも）通報できるよう社内と社外に2つの通報窓口を設置し、相談・通報を受け付けた際には、適時適切に対応を行っています。なお、2023年度の内部通報件数は58件（ハラスメント相談窓口受付件数も含む）でした。



■ ハラスメント相談窓口の設置

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児などに関するマタニティハラスメント、および介護に関するハラスメントといった、職場におけるハラスメントについての相談窓口を各事業所やグループ会社に設置し、ハラスメントの早期発見と早期解決を目指しています。2012年にハラスメント防止を目的として制定した「ユニチカグループにおけるハラスメントなど人権侵害の防止に係るガイドライン」の2016年12月改定時に、被害者の性的指向、性自認にかかわらずセクシュアルハラスメントを許さないこと、同性間であっても相手の望まない性的言動はセクシュアルハラスメントに該当することを追記するなど、ハラスメント防止に幅広く取り組み、全てのグループ従業員が気持ちよく働くことができる職場を目指しています。

■ 安全保障輸出管理

ユニチカグループでは「安全保障輸出管理規定」に基づき、輸出管理委員会の下、事業部門やグループ会社に配置された輸出管理責任者などが日々の輸出管理業務（貨物の輸出、技術の提供）を実施しています。「輸出管理委員会」は、取締役上席執行役員松田常俊を委員長とし、執行役員藤井実、経理部長、グローバル推進事業部長の4名で構成されており、外国為替および外国貿易法などの関係法令や、我が国が遵守すべき国際条約などに基づく安全保障輸出管理を主務とし、日常的な管理体制の整備や運用状況の監視、教育・啓発などを行っています。委員会事務局は監査などを通じて、各部署での管理状況をチェックするとともに、「みなし輸出管理」への対応もれが無いようにグループ全体への周知に努めています。2023年度は、外部講師による輸出管理研修を行い、輸出管理業務の重要性を経営層全員が再認識しました。

リスク管理

リスクマネジメント

■ リスクマネジメントに対する考え方

ユニチカグループは、リスクが発生する可能性を認識した上で、発生回避やその影響を最小限に止めるなどの事前対応、または発生した場合の事後対応に努めます。

■ リスクマネジメント体制

ユニチカグループでは「リスクマネジメント規程」に基づき、リスクマネジメント委員会の下、リスクの発生防止またはリスクが発生した場合の損失の最小化を図り、ユニチカグループの継続性を確保すべくリスクマネジメント体制を確立しています。

「リスクマネジメント委員会」は取締役上席執行役員松田常俊（リスク管理統括責任者）を委員長とし、事業部門および管理部門の責任者である、取締役の北野正和、久内克秀、執行役員藤井実、尾崎達博、大熊裕之、経理部長の7名で構成されており、常勤監査役である杉澤滋がオブザーバーとして出席しています。ユニチカグループの重要なリスクへの対応策の進捗状況の点検、重大なリスクが発生した場合の原因究明および再発防止、リスクマネジメント体制の構築・運用に関し、検討および審議を行っています。

■ 事業などのリスク

当ユニチカグループの経営成績、財政状況などに影響を及ぼす可能性のあるリスクは以下のものがあります。

- (1) 法令などの遵守に関するもの
- (2) 財務報告に関するもの
- (3) 製品の安全・品質保証に関するもの
- (4) 情報システムに関するもの
- (5) 災害・事故などに関するもの
- (6) その他ユニチカグループの業務遂行に関するもの
 - ① 原燃料価格の変動に係るもの
 - ② 為替・金利レートの変動に係るもの
 - ③ 海外事業に係るもの
 - ④ 貸し倒れに係るもの
 - ⑤ 固定資産の減損に係るもの
 - ⑥ 新型コロナウイルス感染症に係るもの
 - ⑦ その他の主な変動要因に係るもの

■ 情報セキュリティ管理

ユニチカグループでは「情報セキュリティ宣言」に基づき、情報セキュリティ基本方針と、運用のための社内規程を策定しています。

運営組織である「情報セキュリティ委員会」は執行役員の三須修一を委員長とし、取締役上席執行役員松田常俊、執行役員の大熊裕之、尾崎達博、法務コンプライアンス部長、情報システム部長の6名で構成されており、情報セキュリティ事故の防止と対策の立案と実施、および教育・啓発を通じて、ユニチカグループの情報資産を保護しています。

個人情報保護については、保有情報の取扱状況を定期的に点検し、安全管理措置の徹底を図るなど、法令に準拠した対応を行っています。

■ 贈収賄の禁止

ユニチカグループでは、贈収賄などの腐敗行為の禁止は、事業活動において守るべき具体的な行動を示すユニチカグループ行動基準で、一人ひとりの行動において果たすべき約束として定め、役員および社員に徹底を図っています。事業活動において、ビジネス上の決定に影響を与えることを目的とした不正な金銭、その他利益の授受は、いかなる形であれ絶対に行いません。賄賂の提供、カルテル・入札談合など公正な取引を妨げる行為、または違法行為に該当すると疑われるような行為は、一切行いません。そして、全てのお客様はもちろん、政治・行政および各種団体との健全な関係を構築・維持するため、高い倫理観を持ち、誠実に透明なコミュニケーションに努め、公正な取引、節度と良識のある活動を行います。

取締役・監査役

取締役



うえの しゅうじ
上埜 修司
代表取締役社長執行役員
監査室管掌

1983年 4月 当社入社
2012年 6月 取締役執行役員
2012年 7月 取締役上席執行役員
2015年 4月 取締役常務執行役員
2015年 6月 代表取締役常務執行役員
2019年 6月 代表取締役社長執行役員(現)



きたの まさかず
北野 正和
取締役常務執行役員
高分子、機能資材
セグメント管掌

1985年 4月 当社入社
2015年 4月 執行役員 技術開発本部長
兼 技術開発企画室長
2017年 4月 執行役員 技術開発本部長
兼 技術開発企画室長 兼 中央研究所長
2018年 4月 上席執行役員 技術開発本部副本部長
兼 中央研究所長
2019年 4月 上席執行役員 技術開発本部長
兼 中央研究所長
2020年 4月 常務執行役員 技術開発本部長
兼 技術開発企画室長
2021年 4月 常務執行役員 技術開発本部長
兼 技術開発企画室長 生産統括管掌
2021年 6月 取締役上席執行役員 技術開発本部長
兼 技術開発企画室長 生産統括管掌
2022年 4月 取締役上席執行役員 技術開発本部長
兼 生産統括本部長
2023年10月 取締役常務執行役員
高分子セグメント担当 東京駐在
2024年 4月 取締役常務執行役員
高分子、機能資材セグメント管掌(現)



きゆうない かつひで
久内 克秀
取締役常務執行役員
繊維セグメント管掌
ユニチカトレーディング(株)
代表取締役会長

1985年 4月 (株)三和銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行
2010年 6月 同行 京都支社 副支社長
2012年 4月 同行 大阪融資部長
2014年11月 当社出向 経営計画推進部長
2015年 4月 当社入社 執行役員 経営企画部長
2018年 4月 上席執行役員 経営企画本部長
2020年 4月 常務執行役員 経営企画本部長
2023年 4月 常務執行役員 ユニチカトレーディング(株)
代表取締役社長
2024年 6月 取締役常務執行役員 繊維セグメント管掌
兼 ユニチカトレーディング(株)
代表取締役会長(現)



まつだ つねとし
松田 常俊
取締役上席執行役員
法務コンプライアンス部、
経営企画部、購買物流部、
人事総務部、情報システム部、
サステナビリティ推進室管掌

1986年 4月 当社入社
2016年 4月 執行役員 技術開発本部中央研究所長
2017年 4月 執行役員 フィルム事業部長
2019年 4月 執行役員 樹脂事業部長
2020年 4月 上席執行役員 樹脂事業部長
2021年 4月 上席執行役員 高分子事業本部長
グローバル推進管掌
2021年 6月 取締役上席執行役員 高分子事業本部長
グローバル推進管掌
2023年 4月 取締役上席執行役員 経営統括本部長
2023年10月 取締役上席執行役員
法務コンプライアンス部、経営企画部、
購買物流部担当
2024年 6月 取締役上席執行役員
法務コンプライアンス部、経営企画部、
購買物流部、人事総務部、情報システム部、
サステナビリティ推進室管掌(現)



ふるかわ みのる
古川 実
取締役(非常勤)

1966年 4月 日立造船(株)入社
2005年 4月 同社代表取締役社長
2010年 6月 同社代表取締役会長 兼 社長
2013年 4月 同社代表取締役会長 兼 CEO
2016年 4月 同社代表取締役会長
2016年 6月 (株)池田泉州銀行 社外取締役
2017年 4月 日立造船(株) 取締役相談役
2017年 6月 (株)池田泉州ホールディングス
社外取締役(現)
2017年 6月 (株)池田泉州銀行 非業務執行取締役(現)
当社取締役(現)



いしかわ のりこ
石川 路子
取締役(非常勤)

2004年 4月 神戸大学経済経営研究所講師
2005年 4月 神戸大学大学院自然科学研究科COE研究員
2007年 4月 近畿大学経済学部特任講師
2009年 4月 近畿大学経済学部講師
2010年 4月 甲南大学経済学部経済学准教授
2016年 4月 甲南大学経済学部経済学教授(現)
2021年 6月 当社取締役(現)
2023年 4月 甲南大学経済学部長(現)

監査役



すぎさわ しげる
杉澤 滋
監査役(常勤)

1985年 4月 当社入社
2009年 5月 環境事業本部計画建設部長
2010年 6月 環境事業本部環境エンジニアリング部長
2012年 7月 経営統括部経営管理室長
2015年 4月 経営企画本部経営企画部部長代理
2017年 4月 経営企画本部経営企画部長
2020年 4月 執行役員 経営企画部長
2020年 7月 執行役員 コーポレート統括部長
兼 法務室長
2021年 7月 執行役員 コーポレート統括部長
2022年 4月 顧問(常勤)
2022年 6月 監査役(現)



とよだ あきお
豊田 明生
監査役(非常勤)

1983年 4月 当社入社
2010年 6月 国際事業部長
2015年 5月 ユニチカブラジル 代表取締役社長
2019年 4月 執行役員 グローバル推進事業部長
兼 グローバル企画管理部長
2020年 3月 執行役員 グローバル推進事業部長
2023年 4月 顧問(非常勤)
2023年 6月 監査役(非常勤)(現)



ふくはら てつあき
福原 哲晃
監査役(非常勤)

1977年 4月 弁護士登録(大阪弁護士会)
久保井一匡法律事務所入所
1986年 4月 明和法律事務所開設
2003年 4月 瑞木総合法律事務所開設
2013年 4月 大阪弁護士会会長
2017年 6月 当社監査役(現)



さの まこと
佐野 誠
監査役(非常勤)

2013年 7月 福知山税務署長
2014年 7月 大阪国税局 総務部 国税広報広聴室長
2015年 7月 大阪国税局 総務部 人事第二課長
2016年 7月 大阪国税局 総務部 人事第一課長
2018年 7月 大阪国税局 調査第一部次長
2019年 7月 大阪国税局 課税第二部長
2020年 8月 税理士登録
2022年 2月 (株)光新星 社外監査役(現)
2023年 6月 当社監査役(現)

■スキルマトリックス

氏名	ユニチカにおける地位	属性	性別	スキル・経験						
				企業経営 経営企画	営業 マーケティング	財務 会計	法務 リスクマネジメント	R & D 製造	グローバル	サステナビリティ 人事・人材開発
上埜 修司	代表取締役 社長執行役員		男性	●				●		●
北野 正和	取締役 常務執行役員		男性					●		●
久内 克秀	取締役 常務執行役員		男性	●		●	●			
松田 常俊	取締役 上席執行役員		男性		●			●	●	
古川 実	取締役	社外・独立	男性	●		●			●	
石川 路子	取締役	社外・独立	女性							●

(注) 上記一覧表は、取締役の有する全てのスキル・経験を表すものではありません。

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
経営実績											
売上高 (億円)	1,626.9	1,591.3	1,464.7	1,262.2	1,283.9	1,291.0	1,195.4	1,103.8	1,147.1	1,179.4	1,183.4
営業利益 (億円)	68.0	89.2	104.5	125.4	116.6	81.4	54.7	60.2	60.1	13.3	△24.8
売上高営業利益率 (%)	4.2	5.6	7.1	9.9	9.1	6.3	4.6	5.5	5.2	1.1	△2.1
経常利益 (億円)	47.1	76.8	68.2	104.8	99.7	70.9	31.5	53.8	64.0	10.7	△10.1
親会社株主に帰属する当期純利益 (億円)	5.8	△270.3	69.3	73.9	80.8	52.3	△21.6	38.6	22.2	1.0	△54.4
EBITDA (億円)	117.4	136.3	150.1	168.3	161.1	126.3	102.3	105.4	106.8	60.6	30.4

財務状況

総資産 (億円)	2,541.8	2,358.8	2,199.6	2,118.7	2,014.5	1,990.9	1,937.3	1,904.0	1,914.0	1,900.0	1,863.3
純資産 (億円)	193.7	315.9	379.4	452.6	407.3	413.5	389.3	411.9	430.7	439.2	382.5
自己資本 (億円)	155.4	283.5	346.0	418.4	371.7	378.7	354.8	394.8	413.0	421.1	367.6
自己資本比率 (%)	6.1	12.0	15.7	19.7	18.4	19.0	18.3	20.7	21.6	22.2	19.7
D/Eレシオ (倍)	10.6	4.7	3.7	2.6	2.8	2.7	2.8	2.5	2.3	2.2	2.5
有利子負債 (億円)	1,645.5	1,339.0	1,263.3	1,093.3	1,052.5	1,026.0	996.0	968.0	938.9	934.4	921.5

キャッシュ・フロー、投資その他

営業活動によるキャッシュ・フロー (億円)	68.4	60.8	116.6	181.1	97.4	89.9	98.0	148.7	86.7	5.1	81.7
投資活動によるキャッシュ・フロー (億円)	△41.0	△1.5	41.2	△41.6	△32.3	△64.4	△101.9	△61.7	△89.9	△80.9	△75.4
フリー・キャッシュ・フロー (億円)	27.4	59.4	157.9	139.5	65.1	25.4	△4.0	87.0	△3.2	△75.8	6.3
財務活動によるキャッシュ・フロー (億円)	△30.5	58.7	△50.1	△190.9	△172.1	△65.2	△34.8	△41.4	△42.1	△16.6	△2.8
設備投資* (億円)	50.0	48.1	59.7	48.3	41.3	60.7	93.2	73.9	76.1	76.4	68.1
減価償却費* (億円)	49.4	47.2	45.6	42.9	44.5	44.8	47.7	45.2	46.7	47.3	55.2
研究開発費 (億円)	38.8	39.4	32.0	31.4	32.7	34.7	36.2	36.4	36.0	37.6	36.0

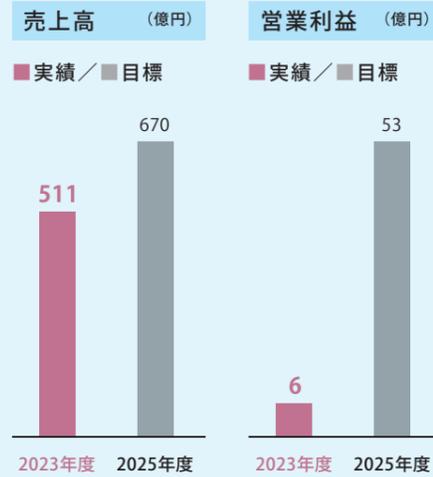
*減価償却費、設備投資額に無形固定資産分を含みません。

1株当たり指標、その他指標

1株当たり当期純利益 (円)	10.1	△468.7	102.9	110.8	133.3	85.2	△43.0	61.4	33.3	△3.1	△94.4
1株当たり純資産 (円)	269.4	△170.1	△67.6	58.0	160.8	229.9	188.4	257.7	303.6	332.0	244.2
営業利益 ROA (%)	2.7	3.8	4.8	5.9	5.8	4.1	2.8	3.2	3.1	0.7	△1.3
従業員数 (人)	4,513	4,458	3,906	3,671	3,677	3,497	3,438	3,007	3,037	2,944	2,907

(注) 2017年10月1日付で株式会社(10:1)を実施。2013年期中に株式会社が行われたと仮定して、「1株当たり当期純利益」および「1株当たり純資産」を算定しています。

高分子事業セグメント



高分子事業セグメントは、川下における需要低迷と、サプライチェーン内の在庫調整の影響を受け、販売量が減少しました。一方、製品価格の改定を実施しましたが、原燃料価格の高止まりによる影響と、減産に伴うコストアップの影響が上回り、収益が悪化しました。

フィルム事業では、包装分野において、物価上昇の影響により食品類の消費量が伸びず、食品包装用フィルムの販売が減少しました。一方、ハイバリアナイロンフィルム「エンブレムHG」は、高いガスバリア性能が評価され、販売が伸びました。工業分野においては、電気・電子用途の製品の製造工程で使用するフィルムを中心に販売が減少しました。また、東南アジア市場においては、中国からの安価な競合品の流入により、販売単価が下落した影響で、

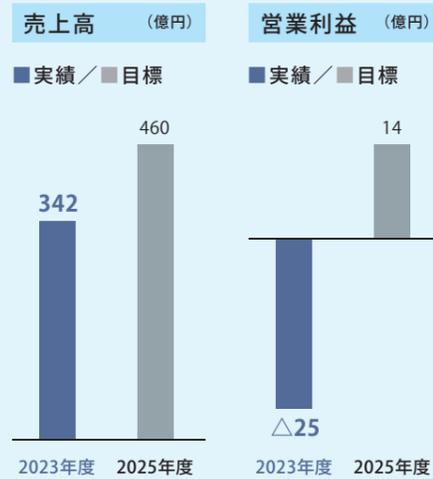
ナイロンフィルムの採算が悪化しました。この結果、事業全体で増収減益となりました。

樹脂事業では、エンジニアリングプラスチックは、主に中国での需要低迷などの影響を受け、販売量が減少しました。原燃料価格の高止まりを背景に価格改定を実施しましたが、販売減に伴い減産を行った影響で、売上高・収益共に悪化しました。

機能樹脂は、接着剤・コーティング剤用途の販売が堅調であったほか、リサイクル素材などの環境配慮型素材の販売が伸長し、事業全体で増収減益となりました。

以上の結果、高分子事業セグメントは増収減益となり、売上高は51,074百万円(前期比2.2%増)、営業利益は603百万円(同81.7%減)となりました。

機能資材事業セグメント



機能資材事業セグメントは、一部用途で需要回復の兆しが見られましたが、多くの用途で販売が減少しました。原燃料価格の高止まりに加え、減産を実施した影響によるコストアップが価格改定の効果を上回り、収益性が悪化した結果、営業赤字となりました。

活性炭繊維事業では、空気浄化用途でVOC除去シートの販売が好調でしたが、主力の浄水用途やその他の用途は低調でした。

ガラス繊維事業では、産業資材分野は各用途で堅調な販売となりました。電子材料分野のICクロスは、期末にかけて一部の半導体市況が回復した影響で販売は回復しました。しかしながら、在庫調整のための減産によるコスト上昇が響き、収益性は悪化しました。

ガラスビーズ事業では、道路用途、反射材用

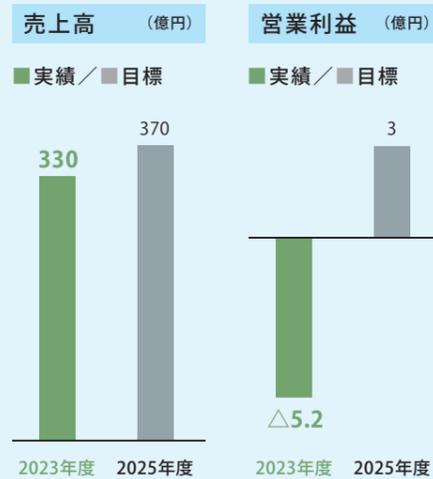
途の販売は減少しましたが、工業用途は高付加価値品の販売が伸長し、また各用途において、価格改定の実施とコストダウン施策の効果により、収益性は改善しました。

不織布事業では、建築分野、一次産業分野、一般消費財分野など、幅広い分野で需要が低迷し、販売が落ち込みました。また、原燃料価格高騰などのコスト上昇に対し価格改定を実施しましたが、販売減少による影響が上回りました。

産業繊維事業では、フィルター用途の販売と、差別化品の輸出販売が好調でしたが、土木建築用途の高強力糸の販売は苦戦しました。

以上の結果、機能資材事業セグメントは減収減益となり、売上高は34,206百万円(前期比0.6%減)、営業損失は2,478百万円(前期は535百万円の損失)となりました。

繊維事業セグメント



繊維セグメント事業は、価格改定やコストダウンの効果により収益改善が進み、営業赤字は前期から縮小しました。

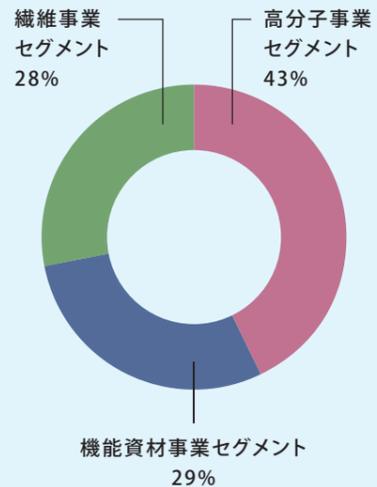
衣料繊維事業では、主力のユニフォーム分野および婦人服などの一般衣料分野の需要は、後半はやや失速したもの、おおむね堅調でした。一方、寝装分野およびスポーツ衣料分野の販売は不調でした。

グローバル事業は、デニム生地品の輸出販売が減少しました。

産業資材事業は、自動車、電気・電子分野の需要回復が遅れた影響で販売が減少しました。

以上の結果、繊維事業セグメントは減収増益となり、売上高は33,004百万円(前期比1.4%減)、営業損失は523百万円(前期は1,354百万円の損失)となりました。

セグメント別売上比率



ユニチカ株式会社 <https://www.unitika.co.jp>

創立	1889年(明治22年)6月19日
資本金	100,450,000円
主な事業内容	<p>高分子セグメント フィルム(ナイロン・ポリエステル) 樹脂(ナイロン・ポリエステル・ポリアリレート) 生分解性材料</p> <p>機能資材セグメント 不織布(ポリエステルスパンボンド・綿スパンレース) 活性炭繊維・ガラス繊維・ガラスビーズ・産業繊維</p> <p>繊維セグメント 繊維(ポリエステル)</p>

本社



大阪本社
〒541-8566 大阪府大阪市中央区久太郎町4-1-3 大阪センタービル
TEL.06-6281-5695

東京本社
〒103-8321 東京都中央区日本橋本石町4-6-7 日本橋日銀通りビル
TEL.03-3246-7540

研究所・事業所

総合研究所	〒611-0021 京都府宇治市宇治小桜23 TEL.0774-25-2214
宇治事業所	〒611-8555 京都府宇治市宇治戸ノ内5 TEL.0774-25-2029
岡崎事業所	〒444-8511 愛知県岡崎市日名北町4-1 TEL.0564-23-2311
垂井事業所	〒503-2121 岐阜県不破郡垂井町2210 TEL.0584-22-1201
坂越事業所	〒678-0171 兵庫県赤穂市高野846 TEL.0791-48-8185

海外事務所・出張所

米国事務所	1135 N Arlington Heights Rd., Unit 420, Itasca, IL 60143, U.S.A.
-------	--

ユニチカグループ国内主要企業

- ・ 商社(メーカー型商社)**

ユニチカトレーディング(株)
〒541-0053 大阪府大阪市中央区本町2-5-7 メットライフ本町スクエア
TEL.06-4705-9011
- ・ 高分子事業**

日本エステル(株)
〒541-0056 大阪府大阪市中央区久太郎町4-1-3 大阪センタービル
TEL.06-6281-5520

テラボウ(株)
〒597-8511 大阪府貝塚市津田南町28-55
TEL.072-431-2424

(株)ユニチカテクノス
〒611-0021 京都府宇治市宇治矢落19
TEL.0774-23-8088

ユーシーエス(株)
〒613-0024 京都府久世郡久御山町森南大内120-1
TEL.075-632-5020

・ 機能資材事業

- ユニチカガラスファイバー(株)
〒611-0021 京都府宇治市宇治小桜45-2
TEL.0774-25-2361

ユニチカガラスビーズ(株)
〒573-0145 大阪府枚方市大峰南町10番1号
TEL.072-858-1353

ユニチカスパークライト(株)
〒629-0311 京都府南丹市日吉町胡麻イカガヘラ13番8号
TEL.0771-74-1075

(株)アドール
〒611-8555 京都府宇治市宇治戸ノ内5
TEL.0774-25-2274

・ 繊維事業

- 大阪染工(株)
〒618-0001 大阪府三島郡島本町山崎2-1-1
TEL.075-961-1221

ユニチカスピニング(株)
〒859-4518 長崎県松浦市志佐町池成免1701
TEL.0956-72-2101

ユニチカメイト(株)
〒556-0016 大阪府大阪市浪速区元町3-1-4
TEL.06-4705-9141

(株)上條精機
〒611-0011 京都府宇治市五ヶ庄一番割26
TEL.0774-32-8352

ユニチカゲーメンテック(株)
〒597-0014 大阪府貝塚市津田南町28-55
TEL.072-437-0055

ユニチカテキスタイル(株)
〒719-1195 岡山県総社市中原88
TEL.0866-93-1251

海外関連企業

・高分子事業

【フィルム】

PT. Emblem Asia (インドネシア)
ナイロンフィルム製造販売

【樹脂】

Unitika(Hong Kong)Ltd.(香港)
樹脂関連商品を中心とした、輸出入業務、国内販売および海外販売

UNITIKA ADVANCE (THAILAND) Co., Ltd. (タイ)
樹脂関連商品を中心とした、輸出入業務、国内販売および海外販売



ユニチカヨーロッパ
GERMANY



タスコ
THAILAND



エンブレム・アジア
INDONESIA



ユニテックス
INDONESIA



ユニチカ香港
CHINA



ユニチカ上海
CHINA



ユニチカブラジル
BRAZIL

・機能資材事業

【不織布】

Thai Unitika Spunbond Co., Ltd. (タイ)
ポリエステルスパンボンド製造販売

・繊維事業

PT. Unitex (インドネシア)
綿および綿ポリエステル混 紡績業

Unitika (Beijing) Trading Co., Ltd. (中国)
中国におけるメーカー系商社

UNITIKA TRADING VIETNAM Co., Ltd. (ベトナム)
輸出入業務、国内販売および海外販売、コンサルタント業

PT. Unitika Trading Indonesia (インドネシア)
輸出入業務、国内販売および海外販売

・商社

Unitika America Corporation (アメリカ)
輸出入業務

UNITIKA EUROPE GmbH (ドイツ)
輸出入業務

UNITIKA (SHANGHAI) LTD. (中国)
輸出入業務

UNITIKA (SHANGHAI) LTD. GUANGZHOU BRANCH (中国)
輸出入業務

・その他

Brazcot Ltda. (ブラジル)
農牧業(天然ゴム)

Unitika do Brasil Industria Textil Ltda. (ブラジル)
綿紡績

株式の状況 (2024年3月31日現在)

1. 発行済株式総数

普通株式 57,752,343株
A種類株式 21,740株
B種類株式 944株

2. 株主数

普通株式 36,807名
A種類株式 1名
B種類株式 1名

3. 大株主

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,249	10.83
株式会社三菱UFJ銀行	2,356	4.08
ユニチカ従業員持株会	1,771	3.07
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,185	2.05
大同生命保険株式会社	800	1.38
ユニチカ共栄会	666	1.15
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	658	1.14
東京海上日動火災保険株式会社	649	1.12
内木 真哉	585	1.01
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO (常任代理人シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	574	0.99

(注) 1. 持株比率は小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。
2. 持株比率は自己株式(96,907株)を控除して計算しております。

所有者別株式分布の状況 (2024年3月31日現在) 普通株式(1単元の株式数100株)

■ 所有株式数の割合

	株主数(人)	所有株式数(単元)	所有株式数の割合(%)
金融機関	27	133,623	23.20
金融商品取引業者	34	22,880	3.97
その他の法人	243	12,790	2.22
外国法人など(個人以外)	79	26,271	4.56
外国法人など(個人)	36	366	0.06
個人・その他	30,647	380,121	65.99

(注) 1. 自己株式96,907株は、「個人その他」に969単元および「単元未満株式数」に7株含まれております。
2. 上記「その他の法人」の中には、証券保管振替機構名義の株式20単元が含まれております。
3. 上記の表に単元未満株式 147,243株は含んでおりません。

