



サステナビリティ推進体制とガバナンスおよびリスク管理

当社グループでは、コーポレートガバナンスとCSR推進体制(P53参照)のもと、年に3回「CSR推進委員会」を開催しています。代表取締役常務(管理本部長)を本委員長とし、CSRやサステナビリティ領域に関する活動方針や重要課題、優先的に対応すべきリスクなどについて審議を行い、CSR・内部統制審議会(経営会議)に報告し、その後取締役会にて承認を得ています。

サステナビリティ基本方針／関連方針に関する基本的な考え方

当社グループは、ESG経営を推進するなかで、中長期経営目標「SUMINOE GROUP WAY 2022～2024～2027」に取り組んでいます。なかでも、CSRやサステナビリティ領域においては、注力すべき「サステナビリティ重要課題」(P17、18)を特定し、事業活動を通じて取り組むことが重要であると考えています。この考えのもと、「サステナビリティ重要課題」の達成および当社グループが持続可能な成長をしていくための指針に、サステナビリティ基本方針／関連方針を位置づけています。

サステナビリティ基本方針

住江織物グループは、経営理念に基づいた「企業行動規範」「企業行動基準」を遵守し、健全で透明性の高い経営と社会・環境に調和した事業活動を通じて、継続的に成長することで、持続可能な社会の実現に貢献します。

サステナビリティ基本方針／関連方針の体系

サステナビリティ基本方針		
サステナビリティ関連方針		
E(環境)	第二次環境対策宣言	
S(社会)	人権方針※	健康経営宣言
	安全衛生方針	ワーク・ライフ・バランス基本方針
	人材育成基本方針	サステナブル調達基本方針※
	ダイバーシティ＆インクルージョン基本方針	製品の安全・品質に関する基本方針※

※ 2023年5月期に策定準備を行ったもの。

サステナビリティへの取り組みの指針として、当社グループでは、2022年5月期よりサステナビリティ基本方針／関連方針の整備を進めています。

G(ガバナンス)においては、企業活動におけるコンプライアンスの徹底に向けた方針として、SUMINOE GROUPの「企業行動規範」と「企業行動基準」を定めています。また、サステナビリティ基本方針／関連方針を整備し、その方針に沿って取り組みを進め、進捗の確認・評価を行うことで、ガバナンスの強化に取り組んでいます。

サステナビリティ関連方針の整備

2023年5月期での整備と今後について

SUMINOE GROUP人権方針(2023年6月1日制定)

私たちSUMINOE GROUPは、グローバルに事業活動を展開するにあたり、人権尊重を経営の基本となる重要な要素と考えております。

SUMINOE GROUPの「社訓」において、多様な個性を活かしお互いを高めあう精神である「和協」を掲げるとともに、「企業行動規範」において従業員の人格・個性の尊重と健康・安全への配慮を謳い、人種・信条・宗教・国籍・身体的特徴等の理由で嫌がらせや差別を受けない健全な職場環境の確保に努めてまいりました。

また、2023年6月1日に策定したグループ理念において、「くらしに寄り添う技術とアイデアで人と社会にやさしい空間を世界中へ。」というミッションを掲げました。その実現のためには、SUMINOE GROUPの役員・従業員のみならず、お取引先様をはじめとするステークホルダーの皆様の人権を尊重し、信頼関係を築くことが不可欠であると認識しております。

私たちは、SUMINOE GROUPが事業活動を通じて直接的または間接的に人権への負の影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重する姿勢を明確に示す基本方針として、「SUMINOE GROUP人権方針」(以下「本方針」といいます。)を制定しました。私たちは、本方針に基づき、人権尊重の取り組みを継続的に推進し、人権尊重の責任を果たすよう努めてまいります。

SUMINOE GROUP人権方針

1. 基本的な考え方

2. 適用範囲

3. 人権デュー・ディリジェンス

4. 是正・救済

5. ガバナンス体制および社内体制

6. 教育

7. ステークホルダーとの対話

8. 情報開示



※ 全文はこちら

サステナブル調達基本方針

(2024年1月制定に向け準備中)

SUMINOE GROUPでは、事業活動を通じて環境・社会課題への解決を図るには、当社グループのみならず、サプライチェーン全体が協働して取り組むことが不可欠であると考えています。その指針とする「サステナブル調達基本方針」の制定に向け準備を進めています。

また、当社グループサプライチェーンの共通のガイドラインとして「サステナブル調達ガイドライン」の作成も併せて進めています。

製品の安全・品質に関する基本方針

(2024年1月制定に向け準備中)

SUMINOE GROUPでは、品質マネジメントの構築、法令などで定まる安全基準の遵守、製品やサービスの正確な情報の提供を目的とした「製品の安全・品質に関する基本方針」の制定に向け準備を進めています。

創業以来培ってきたモノづくりの強みを活かし、サステナブルな社会の実現と品質向上に向けた活動を展開し、お客様の満足度を高める活動を追求します。

CSR計画

中長期的な「ありたい姿」を見据え、中長期経営目標および第3次CSR中期計画(2021～2024年)を策定し、特定した重点課題の解決のための取り組みを進めています。CSRへの取り組み、第3次CSR中期計画、2022年度のCSR活動実績については、二次元バーコードにてご確認ください。



SUMINOE GROUPが注力するSDGs目標

当社グループは、事業活動を通じて、社会の持続可能性に対する課題解決に貢献するため、SDGsの17の目標のうち以下7つを注力する目標として設定しています。

5

ジェンダー平等

7

エネルギー

8

経済成長

9

産業・インフラ

11

住み続けられるまちづくり

12

持続可能な消費

13

気候変動



2023年5月期活動実績

項目	SGW課題におけるサステナビリティ重要課題	取り組み施策	2023年5月期実績	参照ページ
E (環境)	CO ₂ 排出量の削減、環境対策商材の開発・販売	① 事業活動でのCO ₂ 排出量の削減	●2020年度対比36.9%削減(原単位) エコチャレンジ2024目標値:2023年度までに2020年度対比3%削減(原単位)	P43
		② 製品でのCO ₂ 排出量削減貢献量拡大	●水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®」(再生材比率84%)出荷数量 昨年度対比111.2%	-
		③ 環境対応型商材の開発・販売	●開発件数 インテリア事業:2件 自動車内装事業:1件 車両内装事業:1件 合計4件	P45
S (社会)	安全・安心な職場環境	④ 人権方針の見直し、発信、教育、周知	●「SUMINOE GROUP人権方針」制定(2023年6月)	P38
		⑤ ハラスメント防止研修の実施	●モラルハラスメント防止研修実施(国内グループ5社)	P48
		⑥ 労働災害発生件数ゼロ	●休業件数での労働災害度数 実績:1.39 目標値:1.0	P52
		⑦ 「健康経営優良法人認定」取得	●ワーク・ライフ・バランス推進、生活習慣病等対策、メンタルヘルス対策、健康推進への意識向上の取り組み実施	P51
	多様な人材の活躍・人材育成	⑧ 在宅勤務、時差出勤制度	●在宅勤務規程および時差出勤制度を導入(国内グループ3社)	//
		⑨ 両立支援(仕事と育児・介護)	●育児休業取得率 男性:16.7%、女性:100%(住江織物(株)、(株)スミノエ)	//
		⑩ 時間単位有給取得、フレックスタイム制度	●就労管理システム導入後検討	-
		⑪ 女性活躍の推進	●女性新卒採用比率:48.7%、女性管理職比率:5.1%(国内グループ17社)	P51
		⑫ 障がい者雇用	●障がい者雇用率:1.6%(国内グループ17社)	-
		⑬ 外国人従業員の採用	●在籍者数:24名(うち新規採用者数:10名)(国内グループ17社)	-
		⑭ シニア社員の活躍	●再雇用比率:89.4%(国内グループ17社)	-
		⑮ 人材教育(ITリテラシー、ステージ別教育など)	●階層別、役割別、スキルアップ研修:312名 通信教育、語学研修:130名 計442名	P48
		⑯ キャリア申告制度	●住江織物(株)にて「キャリア申告制度」制度化(2023年6月)	//
		⑰ ジョブローテーション	●部門内のみならず部門を越えた人事異動の実施	-
		⑱ 人事・評価制度の見直し	●⑧⑯を制度化	P48、51
	企業ブランド価値の向上	⑲ 企業理念、経営方針の浸透、進捗の共有	●ブランディング推進として「シン・ミライPROJECT」を立ち上げ、SUMINOE GROUPグループ理念を策定(2023年6月)	P49
		⑳ 情報の適時開示を協議し発信	●webや社内イントラネットで随時開示	-
		㉑ 部署間コミュニケーションの実施	●ツナグ座談会やツナグ輪っけーションの実施	P50
		㉒ 災害時における貢献	●国内拠点:0件 海外拠点:0件	-
		㉓ 貧困・飢餓への支援寄付	●国内拠点:0件 海外拠点:3件	-
G (ガバナンス)	ガバナンスの強化	㉔ 基幹システムの再構築	●生産管理システムおよび債権債務管理システムを順次導入中	P58、60
		㉕ 歩き回る経営による双方向コミュニケーション	●訪問実績:国内8拠点、海外1拠点(期間:2022年10月~2023年7月)	P58
		㉖ コンプライアンス研修の継続実施	●役員研修・幹部社員研修の実施 ●若手、昇格者研修時に、コンプライアンス、業務の関係法令、安全衛生などに関する内容を実施	P48、61
		㉗ 企業倫理ホットラインのさらなる周知	●通報窓口の周知を継続中	-
		㉘ グローバル・リスクマネジメントの強化	●生産管理システムの本稼働化 ●リスクマネジメントマニュアル「海外勤務に関する危機対応マニュアル」の改定	P60
		㉙ BCP行動計画	●社内緊急連絡ルートの整備および安否確認訓練の実施	//

SGW課題における「サステナビリティ重要課題」のKPIについては、今後当社グループの「マテリアリティ(重要課題)」を特定するなかで設定することを検討しています。

E Environment
環境

KKR+Aのテーマのもとに



SUMINOE GROUPは、業界の先駆者として、健康や環境に配慮した先進技術の開発や応用を推し進め、1998年には「インテリア環境宣言」とともに「K (健康) K (環境) R (リサイクル) + A (アメニティ: 快適さ)」を発表しました。以降、「KKR+A」を開発の基本理念とし、室内環境改善やリサイクル材の活用をはじめとした、人と環境にやさしい技術・製品の開発に取り組んでいます。また、全事業活動にわたる環境基本理念を掲げ、行動指針・行動目標に沿って、環境負荷の低減など、環境保全に積極的に取り組んでいます。2022年4月には「住江織物グループ 第二次環境対策宣言」を発表。グローバル戦略を推進し、当社グループの製品を多くの人々にご使用いただくこと、KKR+Aを世界各地に広げていくことを目指し、その実現に向けてSUMINOE GROUP一丸となってチャレンジしていきます。

環境基本理念

近年、地球環境の悪化が急速に進んでいます。その地球に暮らしている私たち人類が地球環境の維持と改善に努め、美しい自然を子孫に譲り渡すことは人類共通の使命であります。住江織物グループはこのことを認識し、従業員全員が環境保全に積極的に取り組むことによって、住みよい豊かな社会をつくります。

住江織物グループ 第二次環境対策宣言

1 健康と環境に配慮した製品を提供します。

製品に使用する材料の法的な規制や制限に対してのグリーン調達ガイドラインに基づき、使用薬剤の化学物質の適正管理を行うことで、お客様に対して安全・安心な製品を提供します。

2 地球温暖化防止に取り組めます。

製造時における材料、副資材、水、エネルギーのロス低減による資源の有効活用を図るとともに、省エネ設備の更新推進、品質向上、製品の軽量化、容器・梱包の簡素化、減量化を図ります。

また、材料・製品の輸送効率、材料の使用効率、製造時の廃棄効率を追求し、サプライチェーン全体における省資源・省エネルギー化を推進します。

3 循環型社会に対応します。

ライフサイクルにおいて、産業廃棄物の削減、資源の循環に貢献するため、積極的にリサイクル材を活用し環境保全と資源の有効活用に取り組めます。

4 CO₂排出量削減を推進します。

脱炭素社会実現の一端を担うため、原料、製造、輸送、使用、廃棄といった製品のライフサイクル全体にわたって、環境負荷を総合的かつ定量的に評価するライフサイクルアセスメント(LCA)手法に基づく「ローカーボン製品」を開発し提供します。

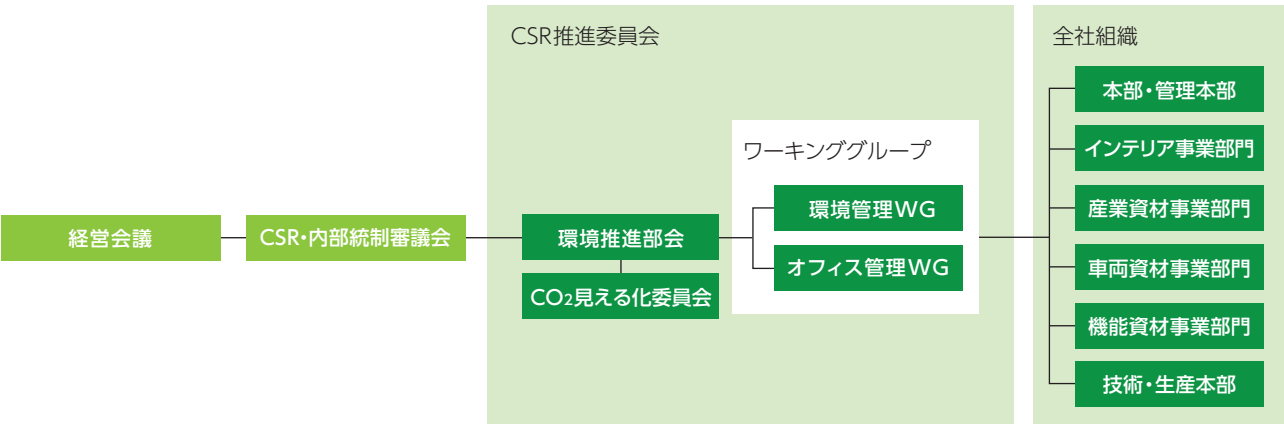
行動指針

環境保全を実施するにあたって

- 1 私たちは、企業活動全般にわたって環境を汚染することのないように配慮しつつ、積極的に省エネ・省資源・リサイクルを推進します。
- 2 私たちは、環境に配慮した技術と商品を開発することにより、生産から販売、廃棄に至るまで商品ライフサイクルを通して環境保全に努めます。
 - ①省エネ、省資源技術の開発
 - ②リサイクル技術・リサイクルシステムの開発
 - ③環境負荷がより少なく、安全性がより高い原材料への置き換え技術および商品の開発
 - ④室内環境を改善し、健康および快適性に貢献する商品の開発
- 3 私たちは、地域社会とのコミュニケーションを通じて社会との共生をはかり、全従業員が小さなことでもできることから行動を起こします。
- 4 私たちは、環境保全推進のため社内体制の整備と、全従業員の環境意識の高揚に努めます。

環境推進体制

CSR推進委員会内に環境推進部会を置き、立案・決定された環境施策を全社組織で実行しています。



環境マネジメントシステムの導入状況

2000年度に生産事業所である奈良事業所がグループとして初めてISO14001認証を取得。その後順次導入し現在国内の5生産事業所においてISO14001の認証を、1事業所でエコアクション21の認証を取得しています。

	ISO14001:2015			エコアクション21:2017
	奈良事業所・滋賀事業所	帝人テクロス(株)	尾張整染(株)本社工場・石川工場	丹後テクスタイル(株)
審査登録機関	日本規格協会	日本品質保証機構	日本品質保証機構	持続性推進機構
登録番号	JSAE 235	JQA-EM1519	JQA-EM3114	0009522
登録	2000年5月	2001年4月	2003年3月	2013年7月
更新	第7回済(2021年5月)	第7回済(2022年4月)	第7回済(2023年7月)	第5回済(2023年7月)

気候変動問題への取り組み

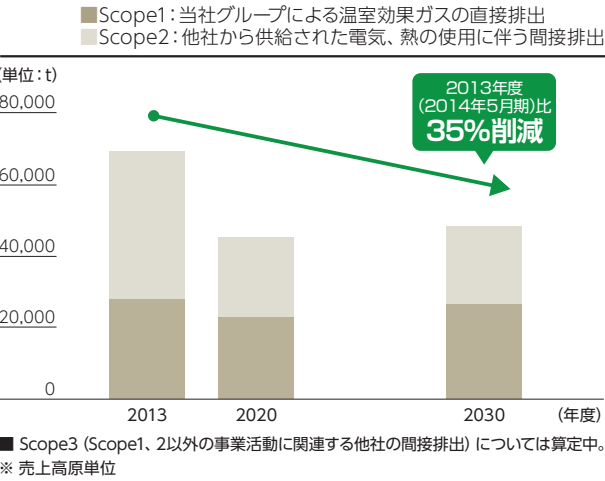
温室効果ガス排出量削減目標

中長期経営目標「SUMINOE GROUP WAY 2022～2024～2027」の方針のもと、2022年4月、温室効果ガス（CO₂）排出量の長期的な削減目標を設定しました。

当社グループ全社を対象とし、事業活動におけるCO₂排出量を2030年度（2031年5月期）までに2013年度（2014年5月期）比35%削減することを目標としました。

物流改善、生産拠点の一元化、エネルギー効率向上と使用燃料の変更、働き方改革のほか、事業活動によるCO₂排出量の削減に対する具体的な取り組みを実施するとともに、環境対応型商材の拡販の両軸で、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

温室効果ガス（CO₂）排出量削減目標※



TCFD提言に沿った情報開示

当社グループは、2022年7月、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同しました。TCFD提言に沿って、気候変動問題に関わる当社グループの情報開示を進めていきます。

1. ガバナンス

気候変動問題を含む環境問題全般に関わる施策について、各本部・部門の推進委員で構成されるCSR推進委員会内に設けた環境推進部会で立案、CSR推進委員会で審議・決定し、全社組織で実行しています。CSR推進委員会での

審議・決定事項はCSR・内部統制審議会（経営会議）に報告し、承認を得る体制を取っています。

また、中長期経営目標に合わせて設定した環境問題全般に関わる行動目標「エコチャレンジ」を掲げて事業活動に取り組み、年度ごとに結果を評価し、当報告書などで報告しています。

加えて、2021年5月に「CO₂見える化委員会」を発足させ、全グループの温室効果ガス排出量の把握、分析、削減戦略立案にあたる組織としています。

2. 戦略

中長期経営目標に合わせ、環境問題全般に関わる行動目標（エコチャレンジ）を設定し、事業活動における環境負荷低減に取り組んでいます。2021～2023年度の3カ年は「SUMINOE GROUP WAY 2022～2024～2027」のもと「エコチャレンジ2024」に取り組んでいます。

また、2022年4月に「住江織物グループの温室効果ガス排出量削減目標」を策定し、温室効果ガス（CO₂）排出量の長期的な削減目標を設定しました。当社グループ開発理念の中核である環境対応型商材の開発とその拡販について、脱炭素社会への移行に伴う機会と捉え、さらに強化・注力していきます。

3. リスク管理

気候変動リスクについて、環境推進部会を中心に、リスクの最小化と機会獲得に向けた各種方針・戦略の策定、取り組みのモニタリングに関する管理を行っています。

4. 指標と目標

① エコチャレンジ2024

2021～2023年度の3カ年を行動期間とし、事業活動によるCO₂排出量を2020年度比3%削減（売上高原単位）。

② 住江織物グループの温室効果ガス排出量削減目標

2030年度（2031年5月期）までに事業活動によるCO₂排出量を2013年度比35%削減（売上高原単位）。

当社グループの温室効果ガス排出量削減目標においては、指標をScope1、2としています。

Scope3については2023年度より国内主要6事業会社の算出をスタートしています。Scope3の温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みの第一段階として、国内主要6事業会社について現状把握し、具体的施策を検討していきます。

TCFD最終報告書に基づく当社グループへの影響度分析

気候変動リスクと機会が当社グループの事業および財務に与えるインパクト（影響）を分析しました。

TCFD 最終報告書による気候関連のリスク・機会の例				当社グループへの影響度分析※1		
リスク・機会の種類			主な側面・切り口	2℃未満 シナリオ※2	4℃ シナリオ※3	想定される影響の例
リスク	移行リスク 低炭素経済への 「移行」に関する リスク	政策や法規制に 関するリスク	・温室効果ガス排出に関する規制の強化 ・情報開示義務の拡大	↑	↗	・再エネ・省エネ設備などへの切り替えコストの増加 ・情報開示関連コストの増加
		技術リスク	・既存製品の低炭素技術への入れ替え ・新規技術の導入	↑	↗	・既存資産の償却や早期撤収 ・システム改変、新プロセス導入コスト増加 ・変化点管理など、運営上の負担増
		市場リスク	・顧客行動の変化 ・市場シグナルの不透明化（従来通念での 市場見通し困難化） ・原材料コストの上昇	↗	→	・消費者の選択の変化、需要の減少による収 益の減少 ・製品製造コストの上昇 ・廃棄物処理コストの上昇
		評判リスク	・消費者嗜好の変化 ・低炭素化への貢献度が低い業種への非難 ・ステークホルダーの懸念の増大や、否 定的な評価・反応	↗	→	・消費者の企業イメージ変化による需要、収 益の減少 ・ステークホルダーの気候変動対応に関する 反応への対応増加
	物理的リスク 気候変動による 「物理的」変化に 関するリスク	急性リスク	・サイクロンや洪水のような異常気象の 深刻化・増加	↗	↑	・施設の稼働停止、輸送手段やサプライチェー ンの寸断などによる生産、流通力の低下 ・労働力への悪影響（健康・安全、就業への影響） ・施設被害への対応コスト増加
		慢性リスク	・降雨や気象パターンの変化 ・平均気温の上昇 ・海面上昇	↗	↑	
機会	資源効率 資源利用の効率化に関する プラスの影響		・製造・流通プロセスの効率化 ・交通・輸送手段の効率化 ・リサイクルの利用 ・水使用量・消費量の削減	↗	→	・製造・流通プロセスや交通・輸送手段の効 率向上による製造能力の拡大、収益増加 ・企業運営に関わる資源利用の効率向上によ るコスト削減
	エネルギー源 低炭素エネルギー源への シフトに関するプラスの影響		・低炭素エネルギー源の利用 ・新規技術の利用 ・エネルギー安全保障・分散化へのシフト	↗	→	・化石燃料価格上昇の影響抑制 ・温室効果ガス排出低減による、炭素の社会 的費用変化の影響抑制
	製品/サービス 低炭素社会型ニーズに関する プラスの影響		・低炭素商品・サービスの開発・拡大 ・研究開発・イノベーションによる新規 商品・サービスの開発 ・ビジネス活動の多様化、消費者嗜好の変化	↑	↗	・温室効果ガス排出量の少ない製品の需要を 通じた収益の増加 ・消費者嗜好の変化を反映するための競争力 強化による収益増加
	市場 低炭素化による市場や経済の 変化に関するプラスの影響		・新規市場へのアクセス	↑	↗	・新規・新興市場へのビジネス拡大による収 益増加
	レジリエンス（強靱性） 気候変動に対する強靱性に関する プラスの影響		・再エネプログラム、省エネ対策の推進 ・資源の代替・多様化 ・サプライチェーンの信頼性向上	↑	↗	・気候変動への強靱性（計画の内容、安定的 なサプライチェーンの構築、代替資源の多 様性など）による企業評価の向上

※1 事業・財務への影響が、 ↑：非常に大きくなることが想定される ↗：やや大きくなることが想定される →：軽微であることが想定される
※2 2℃未満シナリオ：脱炭素社会に向けた大胆な政策の実施や技術革新など、厳しい対策をとることによりCO₂などの排出が抑えられ、産業革命時と比較して2100年時点での世界の平均気温の上昇は2℃未満に抑えられる。
※3 4℃シナリオ：現状の気候変動対策にとどまりCO₂などの排出を抑えられないため、産業革命時期比で平均4℃前後の気温上昇が想定される。自然災害の悪化が進行し、異常気象などのリスクが高まる。

温室効果ガス排出量削減への取り組み

事業活動での削減

海外・国内拠点のエネルギー変換と、住江テクノ（株）両工場の再編が2022年5月期に完了。生産と物流の効率化を図りました。2023年5月期は海外生産拠点の一部に太陽光発電設備を導入し再生エネルギー利用を進めるなど、事業活動における温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。

製品による貢献

水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®（エコス）」、再生チップ使用原糸「スミトロン®」を活用した自動車シートファブリック「エコニックス」など、当社グループの環境対応型商材は、着実に広がり、浸透を続けています。これらの製品の拡販やさらなる再生材使用率の向上により、温室効果ガス排出量削減への貢献度を高めていきます。

Environment
環境

エコチャレンジ2024

当社グループの事業と環境とは、製品の開発設計から資材調達・生産・販売・物流、そして使用・廃棄・リサイクルまでのライフサイクル全体を通して、また日頃の事業活動においても深い関わりを持っています。

当社グループでは、製品のライフサイクル、また事業活動全体が環境に与える影響を把握するよう努め、環境負荷低減に取り組んでいます。特に、使用済みタイルカーペットから再生された塩ビパウダー、ペットボトルから再生された原綿やポリエステルペレットなどの再生材料を積極的に使用するなど、環境にやさしい製品づくりを進めています。サステナビリティ推進のため環境配慮に重点を置き、“エコチャレンジ2024”の目標を掲げ、全グループで取り組んでいます。

エコチャレンジ2024

環境に関する行動目標として、エコチャレンジ2024を設定し、2021～2023年度3か年を行動期間として取り組みを進めています。

行動目標と2022年度実績

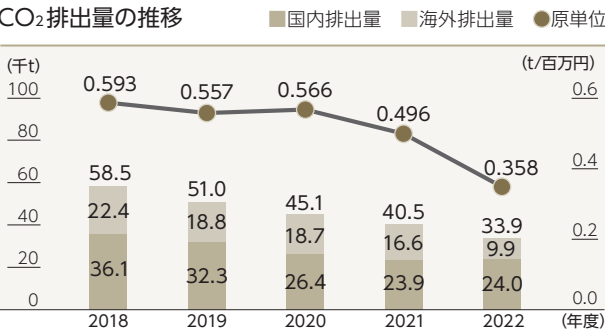
	取り組み項目	指標	最終目標値	基準年度	2022 年度目標値	2022 年度実績	評価
1	地球温暖化防止	CO ₂ 排出量の削減(使用エネルギー)	3%削減(原単位)	2020年	2%削減(原単位)	36.9%削減(原単位)	○
2	省資源	再生資源利用率の向上 (国内主要工場※1)	3%向上	2020年	2%向上	24.5%向上	○
3	廃棄物の3R	産業廃棄物発生量の削減	3%削減(原単位)	2020年	2%削減(原単位)	19.1%削減	○
		再資源化率の向上	65%以上	—	65%以上	39.4%	△
		埋立処分率の低減	10%以下	—	10%以下	36.3%	△
4	環境汚染防止	大気汚染防止(N ₂ O排出量削減)	3%削減(原単位)	2020年	2%削減(原単位)	23.3%削減(原単位)	○
5	グリーン活動推進	事務用品のグリーン購入率向上 (国内)	95%以上	—	95%以上	89.2%	△
6	製品のLCA評価促進※2		LCA評価 18アイテム	—	12アイテム	40アイテム	○
7	環境に配慮した技術の開発促進※2		3件	—	2件	1件	△
	環境に配慮した製品の開発促進※2		9件	—	6件	7件	○
8	事業活動における生物多様性の保全活動		—	—	—	—	—

原単位：分母を連結売上高にして計算。
排出係数：CO₂、N₂Oの排出係数は国内は温対法、海外は2006 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventoriesに基づく各国の排出係数で算出。
※1 国内主要工場：住江テクノ(株)滋賀工場／奈良工場、帝人テクロス(株)、尾張整染(株)本社工場／石川工場
※2 目標値・実績値は2021～2022年度の累計。

2022年度実績

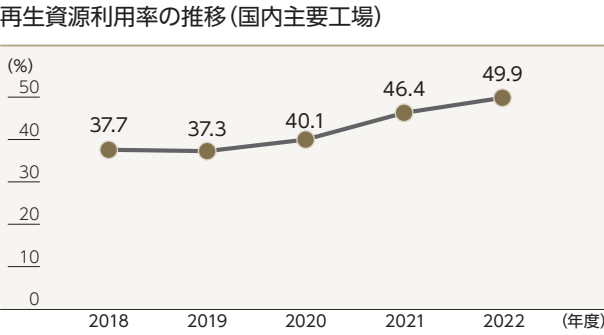
①地球温暖化防止

企業活動が地球温暖化に及ぼす影響をCO₂排出量で確認しています。



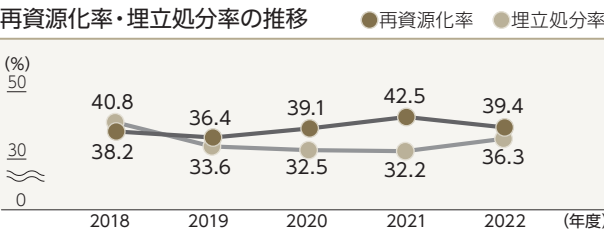
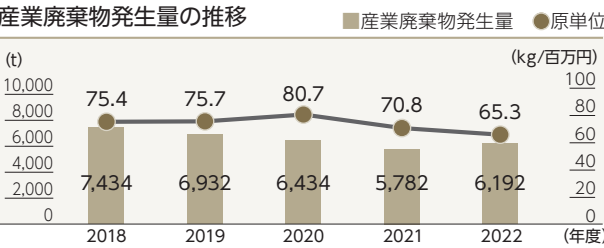
②省資源

再生資源を原材料に積極的に投入、省資源化を進めています。



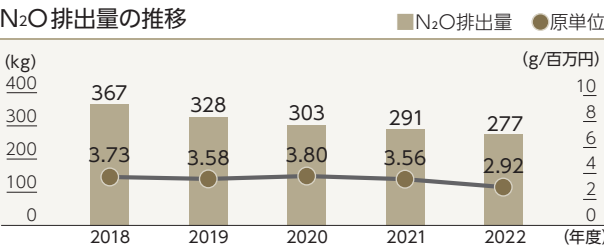
③廃棄物の3R

生産に投入される材料ロス削減や不適合品の撲滅、また資源の有効活用など、廃棄物発生抑制に努めています。



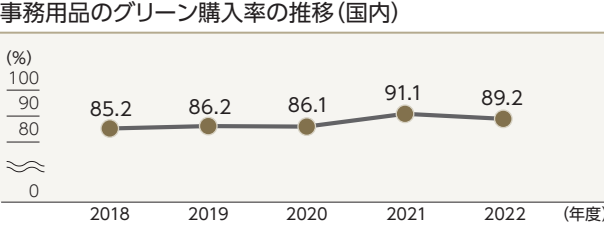
④環境汚染防止

大気汚染物質の代表として一酸化二窒素(N₂O)の排出量を記載しています。



⑤グリーン活動推進

資源採取から廃棄に至る、ライフサイクル全体にわたる環境負荷の低減を考慮した物品などの、積極的な購入に努めています。



⑥製品のLCA※評価促進

2015年度より自社内で製品のLCA評価を行っています。2021～2022年度で40アイテムを評価しました。

※ LCA：製品の原材料調達から、生産、流通、使用、廃棄に至るまでのライフサイクルにおける投入資源、環境負荷およびそれらによる地球や生態系への潜在的な環境影響を定量的に評価する手法、ライフサイクルアセスメントの略称。

⑦環境に配慮した技術・製品の開発促進

●環境に配慮した製品の開発促進

- 1) パイルとバックングにリサイクル材を使用した再生材比率81%のタイルカーペット「ECOS NEO™」
- 2) リサイクルウール50%使用ラグ「ソライロ」
- 3) 再生チップを使用した環境対応型原糸「スミトロン®」を活用した自動車用シート表皮材「エコニックス」
- 4) バックングをECOS®仕様化した鉄道車両向けタイルカーペット「ECOS-US3000」、 「ECOS-MD8500」

⑧事業活動における生物多様性の保全活動

●取り組み方針

- 1) 事業活動が生物多様性に及ぼす影響の低減

- 生産事業所内および周辺の生物多様性のモニタリング調査を行う。
- 植樹を行う場合は、外来種ではなく、地域に自生している在来種を使う。
- 事業所周辺の清掃を定期的に行い、草刈りなどで環境を整備する。
- 生物資源を原材料として使用する場合は、持続可能性を確認する。
- リサイクル原材料を使用した製品開発とリサイクルシステムの構築を積極的に行う。
- 環境マネジメントシステムに生物多様性の保全活動を組み入れる。
- 事業所ごとに取り組める新たな生物多様性の保全活動を推進する。

- 2) サプライチェーン全体での生物多様性への影響低減に向けたお取引先様への活動

- グリーン調達ガイドラインで、お取引先様への生物多様性保全活動の協力を依頼する。

- 3) 社会貢献活動

- 森林保全活動を行う団体を支援する。
- みどりの募金活動に協力する。

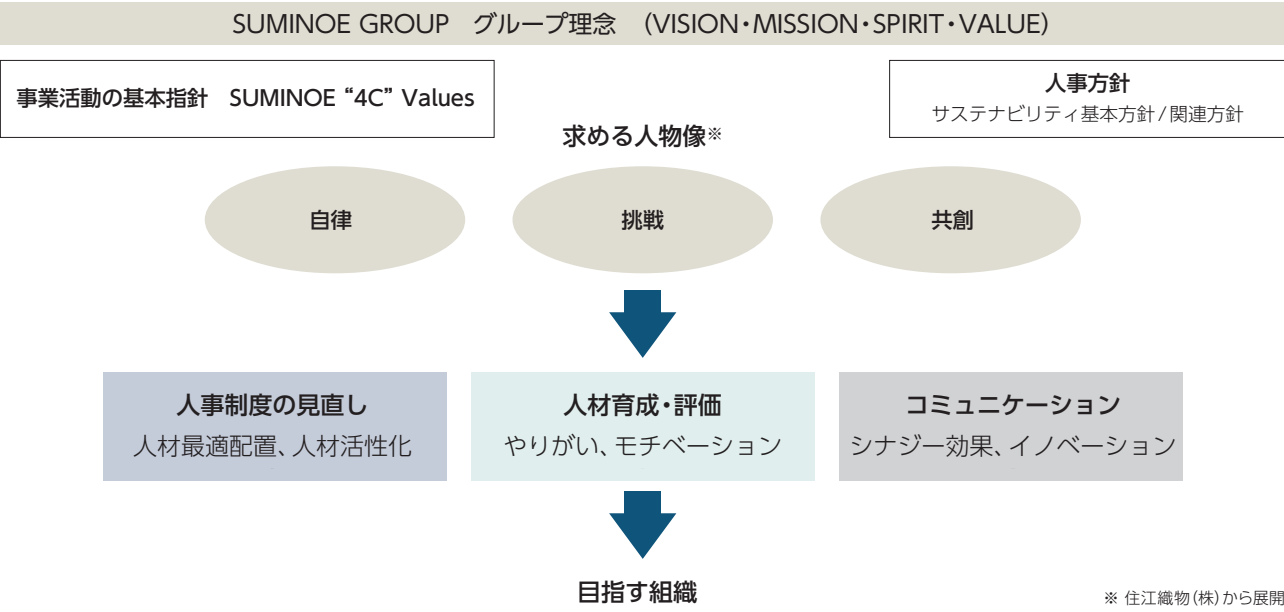
●取り組み実績

事業所ごとに特色のある活動を実施しています。

事業所	取り組み
住江織物(株)奈良事業所	岡崎川周辺の桜並木を遊歩道に整備する「安堵桜友会」に参加。
住江テクノ(株)滋賀工場	工場敷地内で「ささゆり」を増殖。
尾張整染(株)本社工場	「一宮平成ホテルの会」賛助会員。

人的資本

目指す組織への人材戦略



目指す組織への取り組み

※ ●…2023年5月期実施、○…2024年5月期以降実施予定

カテゴリー	内容	課題	取り組み※
グループ理念	●役員、従業員の行動の変化	●グループ理念の理解と浸透	○グループ理念研修の実施 ○部門・部署・個人のMISSIONへの落とし込み
人事制度の見直し	●人材の見える化、人材最適配置、活性化 ●チャレンジ精神の醸成 ●多様な働き方の実現	●働き方の多様化	●在宅勤務規程・時差出勤制度 ○キャリア申告制度 (P48) ○地域限定社員制度
人材育成・評価	●個人のスキルアップ ●リーダーシップ力の強化 ●グローバル人材の育成 ●やりがい、モチベーションの創出	●専門性と創造性に富む個性の創出 ●公正な評価・処遇	●スキルアップ研修 (P48) ●語学研修 ○マネジメント力強化研修 ○評価制度の見直し
コミュニケーション	●情報やノウハウ、課題の共有 ●部門間の協力体制の強化 ●シナジー効果の最大化 ●技術の伝承・継承、後継者育成	●「ヨコの繋がり」の活性化 ●役員と従業員の情報共有	●ツナグ輪—ケーション (P50) ●ツナグ座談会 (P50) ●歩き回る経営 (P58)
ダイバーシティ&インクルージョン	●人材の多様性の受容 ●個人の尊重と活躍	●女性のキャリアアップ ●多様な人材の活用	●女性活躍推進 (P51) ●シニア社員の活躍推進
健康経営 ワーク・ライフ・バランス	●従業員のウェルビーイングの向上 ●労働生産性の向上	●従業員の心身の健康	●生活習慣病等、メンタルヘルスへの対策 ●健康相談窓口の設置 ○働き方改革アクションプラン 2023 (P52)

求める人物像の見直し

求める人物像の見直しの実施

企業の持続的成長の源泉は人材であり、最も大切な資産と考えています。先行きが不透明で、将来の予測が困難な時代といわれるなか、従業員と企業が持続的に成長するために、住江織物(株)では人材の活性化・人材育成の強化の一環として、2022年5月期から2023年5月期にかけて、社長・役員へのヒアリング、所属長へのアンケートを行い、「住江織物が求める人物像」を「自律」「挑戦」「共創」へ見直しました。

今後従業員一人ひとりが能力を高め力を発揮するため、「自律」「挑戦」「共創」を中心とした教育制度や研修プログラムなどの見直しを行い、中長期経営目標達成とこれからの時代に適切に順応するための人材を育成していきます。また、「人」「組織」を最大限に活かすために特に重要な管理職の教育にも力を入れていきます。

住江織物(株)の従業員に求める人物像

自律	自ら考え主体的に行動できる人
挑戦	変わることを恐れず、 多様な視点で一步上を目指せる人
共創	対話を重ね、協働の中で新しい価値を生み出せる人

従業員のキャリア形成への取り組み

「キャリア申告制度」の制定

住江織物(株)では、2023年6月1日より、「キャリア申告制度」をスタートしました。本制度は、従業員が今後短期・中長期的に歩みたいキャリア(将来経験したい・チャレンジしたい業務など)を会社に申告する制度です。自分の今後のキャリアについて考えることで、主体的に仕事に取り組む自律的な人材を育成すること、従業員の能力をより発揮できる機会を提供し、働きがいの向上を図ること、また、ミスマッチによる自発的離職を減じて適材適所を実施し、人材の有効活用と組織の活性化を図ることを目的としています。今後も人的資本の最大化を行うための施策に取り組んでいきます。

従業員のスキルアップ向上

スキルアップ研修の実施

当社グループは、SUMINOE GROUP全従業員の成長を促進するため、グループ全体で教育研修を行っています。階層や役割に応じた研修だけでなく、各テーマを設定して自発的に参加するスキルアップ研修を行っており、今年度のテーマは、日々の業務効率向上のための「仕事効率アップにつながるExcel・PowerPointの活用術」、日本経済新聞を活用した効率的な情報収集法を学ぶための「日経情報活用講座」、中堅社員を対象とした「影響力を高めるリーダーシップ力向上」としました。今後も様々なテーマを企画し、従業員のスキルアップを目指していきます。

教育体制

	階層別	役割別	選択型	選択型 (自己啓発)	
	集合研修				
管理職	マネジメント研修	評価者研修 OJT 担当者研修	スキルアップ 研修 (テーマ別)	通信 教育	語学 研修
中堅	監督職研修 指導職研修				
	3年次研修				
若手	2年次研修				
	新入社員研修				

研修受講者数

2023年5月期

研修体系	計	男性	女性
階層別、役割別、 スキルアップ集合研修(名)	312	213	99
通信教育、語学研修(名)	130	84	46

ハラスメント対策

ハラスメント防止研修の実施

当社グループでは、働きやすい職場環境づくりとハラスメントの撲滅を目的に研修を行っており、今年度はモラルハラスメントをテーマとしました。グループ会社5社の1,017人に対し、約7割が受講しました。企業がハラスメントを防止するためには、企業風土の醸成が最も重要と考え、今後も継続的に取り組んでいきます。

全方向コミュニケーション

当社グループでは、中長期経営目標の一つに、「全方向コミュニケーション」を掲げています。目標達成のために、グループ理念や経営方針の浸透や部署間コミュニケーションの実施を計画しています。

ブランディング推進「シン・ミライ PROJECT」

「SUMINOE GROUP」が一体感と求心力を持ってビジネスを推進し、中長期的な企業価値向上を目指す指針となる「グループ理念」(VISION・MISSION・VALUE)を新たに策定することを目的に、ブランディング推進プロジェクト「シン・ミライPROJECT」を2022年7月に立ち上げました。



活動内容

実施項目	目的
全グループ従業員アンケート実施	強み、弱み、らしさの抽出
社長および役員ヒアリング	歴史、強み、現在の課題、今後の展望
ワークショップ	価値抽出+VISION発想

プロジェクト活動を通して、改めてSUMINOE GROUPの強み・提供価値は下記のとおりと認識しました。

SUMINOE GROUPの強み

- 先見性で新たな価値を生み出す技術力・開発力
- 140年の歴史と実績で積み上げた信頼
- 身近な空間から人と地球に快適な暮らしをつくる使命感

SUMINOE GROUPの提供価値

- 顧客や生活者と「社会的価値」を共創し、社会ニーズに応え続け、共創の好循環をつくり出している。
- 部門を越えたシナジーを生むことで今までにない技術と商品で新たな価値を創造し、「機能的かつ快適な空間そのもの」で社会を支える。
- 培ってきた技術とノウハウ・信頼・顧客との関係性という独自の強みを活かし、空間創出という領域で新たな価値を創出する。その結果、人々の暮らしの質を向上させる。

この強みや提供価値をもとに未来を見据え、グループ理念、グループ統一ロゴ、タグラインを策定しました。

約1年間のブランディング活動によって、グループ全社の役員と従業員が「社会に対してどのような価値を提供していくのか」を考え見つめ直す機会となりました。

策定したグループ理念をステークホルダーと共有し共感を得ることでブランド力を高め、グループの新たな成長へと繋げられるよう、グループ一体となってブランド浸透を進めていきます。

Topics

グループ統一ロゴ



シーホースマークの意味

住江織物(株)の旧ロゴを活かすことで、伝統を引き継ぎ未来(前)へ胸を張って向かっていく様子をシンボル化。4つの光は海のきらめきに重ねると同時に、空間をつくる「4つの事業」、そして世界の四方へ広がる意味も兼ねています。

タグライン

「あらゆる空間に、イノベーションを。」

くらしに寄り添う技術とアイデアをもって、人と社会にやさしい空間を広げていくことを使命として進んでいくことを表しています。



プロジェクト活動の様子

ツナグ輪一ケーション

SUMINOE GROUPのシナジー効果の最大化に向けて

当社グループならではの技術、製品の開発に繋げ、最終的に社会的価値および経済的価値を創出するためには、事業部門間やグループ会社間で技術やアイデアを共有・連携し、シナジー効果の最大化を図ることが不可欠であると考えています。それを達成するためには、従来の「タテ割り組織」から「ヨコの繋がりが」を意識した組織への移行が重要であり、その手段として、「部署間コミュニケーション」の取り組みを推進しています。

2023年5月期は、「ツナグ輪一ケーション」として、デザイン職および営業職において、グループ会社間の交流会を行いました。デザイン職については、よいデザイン発想、モノづくりに活かすことを目的に、各事業のデザイナー約40名が集まりました。それぞれの事業環境や実績、また特別セミナーで海外インテリアの最新情報をインプットすることで、新しいアイデアの着想を得る機会となりました。営業職では、関東地区および関西地区の20〜30代の若手従業員約30名が集まり、部署の取り扱い製品、営業方法、販売先、業界などの情報交換を行いました。SUMINOE GROUPの理解を「営業」をテーマに深めることで、自部署だけでなく、他事業所との連携を意識した営業活動について考える機会となりました。

引き続き、様々な部門・職種にこの「ツナグ輪一ケーション」を展開することで、SUMINOE GROUPのシナジー効果の最大化を図っていきます。

※ 当社グループの「輪(ワ)一ケーション」の定義: 日常とは違う環境で、コミュニケーションを通してシナジー効果を高め、新たな価値創造を目指す手段とする。輪・work (仕事) とcommunication (コミュニケーション) を組み合わせたもの



ツナグ輪一ケーションの様子(デザイン職交流会)

ツナグ座談会

役員と従業員の双方向コミュニケーション

住江織物(株)では、「全方向コミュニケーション」の一環で、社長・管理本部役員と年代別従業員との座談会を実施しました。この「ツナグ座談会」では、事業環境が大きく急速に変化する状況下で、SUMINOE GROUPを「良い会社」にしていくために、経営層と従業員との双方向の「想い」を言葉のキャッチボールのなかで「ツナグ」ことを狙いとしています。

年代ごとに積極的な意見交換が行われ、国内外の人材育成や管理職によるマネジメント、モチベーションアップにつながる人事評価制度のあり方など、人材に関連する内容が多く挙がりました。そのほか、会社のビジョンの共有、新たな製品・技術の開発、グループ全体の戦略立案、部門横断のコミュニケーションによるシナジー効果の最大化など、様々な意見が出ました。当社グループの優位点や課題点を、経営層と従業員が顔を合わせて率直に意見交換し、その内容をほかの年代の従業員にも開示し共有したことで、全従業員が共通の認識を持つことができました。

今後、課題として抽出した内容の整理と解決への施策を検討し、社員の幸せにつながる職場づくりやSUMINOE GROUPの成長への基盤づくりに繋げていきます。

ツナグ座談会に参加しての感想

社長・管理本部役員

これだけ大勢の各年代の率直な意見や思いに触れることができたのは大変有意義でした。若手からは会社をよくしたい、成長したいという思いを、年代が上がるにつれて会社の優位点、問題点を熟知していることを感じ取れました。各世代の想いや考え方をしっかりと受け止め、今後の取り組みの材料にしていきたいと思っています。

従業員

コミュニケーションの機会が少ないなか、役員の方と直接意見交換ができ、自分の想いを話せたことはとても貴重な時間でした。また役員の考え方や会社としての方針もしっかり聞くことができ、このような機会をこれからもどんどん増やしていただきたいと思います。

ダイバーシティ&インクルージョン

2022年6月に策定した「ダイバーシティ&インクルージョン基本方針」をもとに、人材の多様性の受容、個人の尊重、活躍を推進しています。

女性活躍の推進

SUMINOE GROUPの女性活躍推進

当社グループでは、女性活躍をキャリアアップ（育成、登用）×継続就業（仕事と生活の両立など）と位置づけ、男女ともに活躍できる環境づくりを進めています。

女性活躍に関する実績（国内グループ）		各年5月末時点	
項目		2022	2023
新卒採用者数（名）	男性	17	21
	女性	19	20
女性管理職比率（%）※1		5.3	5.1
男女間賃金格差（%）※2	全労働者		73.0
	正社員		75.8
	パート		68.5

※1 国内グループ会社の課長職以上に相当する女性従業員の割合
※2 住江織物（株）のみ算出

女性活躍推進法に基づき、住江織物（株）および国内グループ5社において、各社での課題分析のもと、行動計画を策定し、その取り組みと目標を公表※しています。

※ 公表場所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」

女性活躍推進法に基づく行動計画に定める数値目標と実績

2023年5月期実績			
会社	項目	目標値	実績値
住江織物（株）	女性新卒採用比率（%）	35以上	45
	男女別育児休業取得率（%）	男性25以上 女性100	16.7 100
（株）スミノエ	女性新卒採用比率（%）	40以上	55.6
	男女別育児休業取得率（%）	男性25以上 女性100	16.7 100
ルノン（株）	女性管理職者数の増加（名）	1名以上増	0
	月平均残業時間（h）	40以内	8.9
住江テクノ（株）	継続勤務年数の男女差異	2年以内	1年1ヵ月
住江物流（株）	女性管理職比率（%）	30以上	30.8
尾張整染（株）	月平均残業時間（h）	20以内	1.4

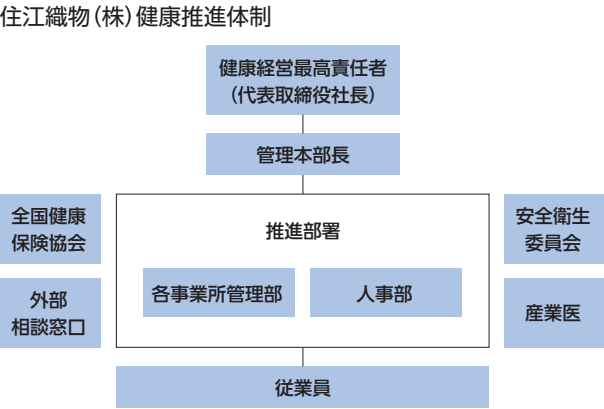
女性活躍推進の取り組みの一つとして、毎年外部主催の女性活躍サポート研修プログラムに女性管理職と管理職候補を2名ずつ派遣しています。管理職として活躍していくための必須の知識およびスキルの習得と、キャリアアップへの意欲向上を図るとともに、社外交流により多様な考えに触れることで、情報収集や将来のビジョンを考えるよい機会になると考えています。働く女性がイキイキと活躍し続けられるような取り組みを推進していきます。

健康経営

住江織物（株）の健康経営

住江織物（株）では、当社グループの「健康経営宣言」の考えに基づき、健康経営を推進しています。

今後は、当社グループ全体でワーク・ライフ・バランスの施策と併せて、取り組みおよび管理・評価体制の強化を進めていきます。



住江織物（株）取り組み実績

内容	2023年5月期 取り組み実績
ワーク・ライフ・バランス推進	●ライフデザインセミナーの実施（介護のキホン） ●「在宅勤務規程」「時差出勤制度」制定
生活習慣病等対策	●ガン検診、人間ドックの費用補助 ●インフルエンザ予防接種の費用補助 ●健診結果で「再検査」以上の判定の従業員のなかで産業医より指摘のある従業員に対して受診勧奨
メンタルヘルス対策	●ストレスチェックの実施 ●産業医面談
健康推進への意識向上	●産業医による健康相談（毎月） ●健康セミナー、健康についての動画配信 ●相談窓口の設置

ワーク・ライフ・バランス

「働き方改革アクションプラン2023」の策定

従業員が最高のパフォーマンスを発揮し成果を出し続けるには、従業員のウェルビーイング（精神的・身体的・社会的に満たされている状態を指す）が欠かせません。そのため、従業員のウェルビーイングを阻む要因を特定し、改善に向けて取り組むことは必要不可欠であり、人的資本の活用の観点からも重要施策となります。

当社グループでは、2022年6月に「健康経営宣言」および「ワーク・ライフ・バランス基本方針」を策定し、それらの指針の具体的な取り組みとして、2023年6月1日付で、SUMINOE GROUP（国内グループ全17社を対象）で「働き方改革アクションプラン2023」（以下、「アクションプラン」）を策定しました。

今後、実績の進捗確認と評価を行い、PDCAサイクルを回すことで、施策の深化と継続を図り、健康経営の実現とワーク・ライフ・バランスの推進、そして、企業価値の向上を目指していきます。

SUMINOE GROUP 働き方改革アクションプラン 2023 期間：2023年6月1日～2024年5月31日

指標	目標値
1. 月次所定労働時間外（残業時間）70h超過者（名）	0
2. 年次有給休暇取得率（%）	70
3. 男性の育児休業取得率（%）	100

有給休暇取得実績（国内グループ）

項目	2022	2023
年次有給休暇取得率（%）	60.4	59.9

育児・介護を支援する制度の取得者（国内グループ）

項目／性別		2022	2023
育児関係	休業取得者数（名）	男性 1 女性 13	2 13
	休業復帰者数（名）	男性 1 女性 9	2 12
	短時間勤務取得者数（名）	男性 0 女性 18	0 22
	在宅勤務取得者数（名）	男性 女性	33 21
介護関係	休業取得者数（名）	男性 0 女性 0	0 0
	短時間勤務取得者数（名）	男性 0 女性 0	0 0
	在宅勤務取得者数（名）	男性 女性	4 1

男性の育児休業取得促進

多様性を受け入れる組織風土の醸成や、仕事と生活の充実を目的としたワーク・ライフ・バランス推進の一環で、育児休業の取得を奨励しています。住江織物（株）では、2023年6月より「育児休業期間のうち復職前の14労働日までを出勤したものとみなす」ことを規程化しました。アクションプランで掲げる当社グループ全体での取得率100%目標に向け、グループ会社への横展開と連携を図っていきます。

安心・安全な職場環境

労働安全衛生の進捗・労働災害の原因と防止策を討議

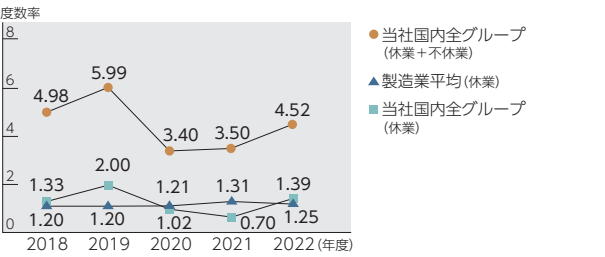
当社グループでは、中央安全衛生部会において、各グループ会社の安全衛生推進者が年3回集まり、労働災害の未然防止についての意見交換や活動報告を実施しています。2023年5月期は労働災害度数（休業）が1.39となりました。

2020年12月の住江テクノ（株）滋賀工場で発生した労災死亡事故を重大に受け止め、グループ全社一体となり安全衛生活動を推進しています。

住江テクノ（株）の労働災害未然防止活動

住江テクノ（株）では、労働災害の未然防止活動として、設備の危険性を実際に体験する安全体感教育を実施しています。2023年5月期は奈良工場にて、巻き込まれ・引き込まれ体感装置を使用して、現場で起こる労働災害を疑似体験しました。設備の危険性について身をもって感じることは作業者の安全意識向上に効果的との意見が多いことから、今後も内容を変えながら奈良・滋賀各工場で毎年交互に継続して実施していきます。

国内グループ労働災害度数率※推移



出典：厚生労働省「令和4年度労働災害動向調査」

※ 労働災害度数率：100万労働時間あたりの労働災害による死傷者数

G Governance
ガバナンス

ガバナンスの強化

基本的な考え方

当社グループは、コーポレートガバナンスの目的は経営の健全性、効率性の確保にあると考えています。また、ステークホルダーに利益を継続的に還元していけるよう、健全性、効率性の確保を通じて、企業価値の向上に努めています。

健全性、効率性の確保にあたっては、社外取締役の選任、監査役制度の機能強化を図るなかで、経営の迅速かつ機動的な意思決定と業務執行の監督機能としての取締役会と、業務執行を担う執行役員制度を導入しています。またリスクマネジメントについても「企業行動規範」、「企業行動基準」の整備と適切な運用により、社会から信頼される企業を目指しています。

ガバナンス体制

取締役会 (2023年5月期開催回数:9回)

9名の取締役 (うち、社外取締役4名) で構成され、業務執行の監督および重要事項の決定を行っています。

監査役会 (2023年5月期開催回数:9回)

監査役3名 (うち、社外監査役2名) で構成され、監査方針・計画の決定、監査報告についての協議を行っています。

指名・報酬委員会 (2023年5月期開催回数:1回)

取締役会の指名や報酬等に関する評価・決定プロセスを透明化・客観化することで監督機能の強化を図り、コーポレートガバナンス体制をより一層充実させるため、取締役会の諮問機関として設置しています。

委員会は、代表取締役、独立社外取締役および取締役会の決議によって選任された社外取締役の委員5名で構成され、その過半数は独立社外取締役などの社外役員としています。

経営会議／CSR・内部統制審議会

経営会議は原則毎週開催し、経営上の重要事項について報告・審議を行い、特に重要事項については取締役会に上申します。CSRに関する重要事項および財務報告に関わる内部統制の評価については、CSR・内部統制審議会として審議します。常勤監査役1名がオブザーバーとして参加しています。

執行役員会 (2023年5月期開催回数:12回)

社長以下、執行役員で構成され、毎月1回開催しています。取締役会もしくは経営会議での決定事項の通達および各執行範囲における現状の報告を行っています。

役員の選任に関する方針・手続き

当社の取締役会は、CEOの選任に関して具体的な手続きは定めていません。

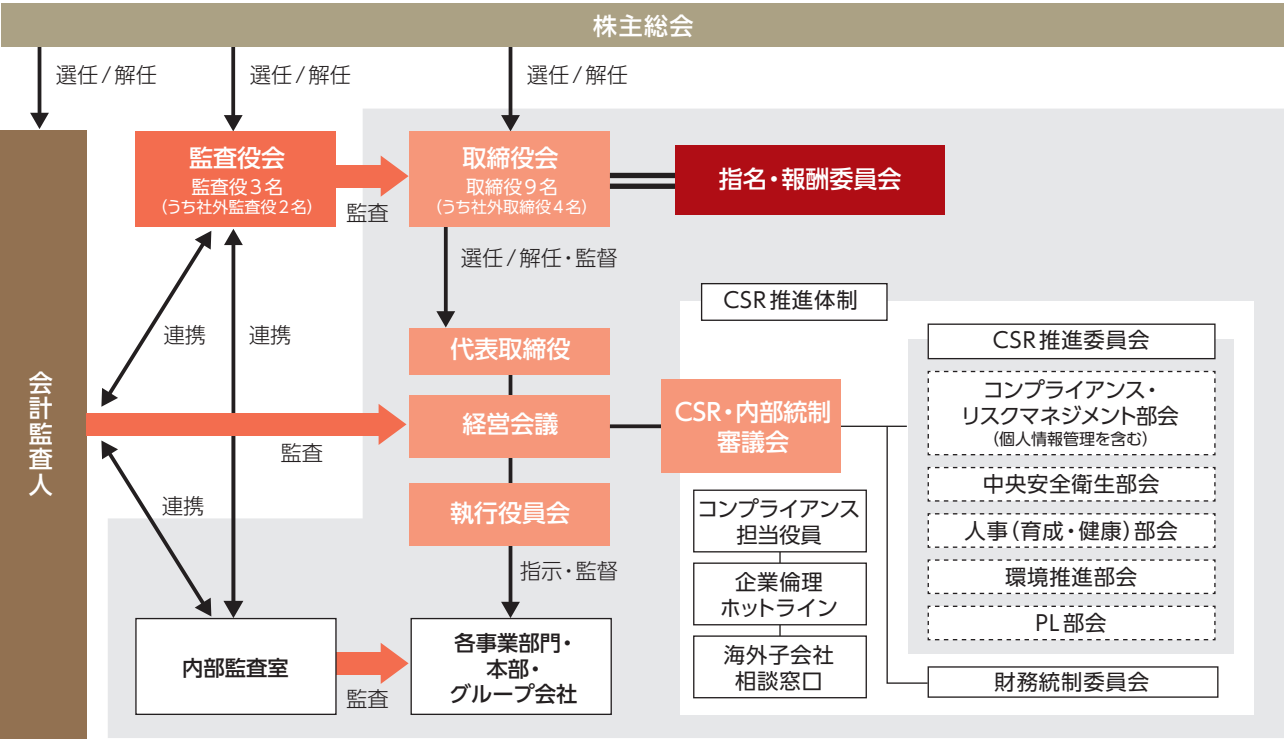
グループ理念に基づき経営全般に関する管理や事業運営を担い、当社グループの持続的な成長と企業価値向上に寄与するために必要な経験と実績を有していることに加え、高度な能力、幅広い見識、優れた人格などを備えた者を選任し、独立社外取締役が出席する取締役会において

十分な審議を尽くした上で、決議します。

また、2019年7月に「指名・報酬委員会」を設置し、取締役会の諮問機関として働きかけを行っています。

また、当社の取締役会は、各事業・会社業務に精通し様々な知識と経験を有する取締役と、幅広い視点による経営に対する助言と監督が期待できる社外取締役で構成されています。取締役の選任についても、候補者のなかから同様の要件とバランスを有する者を選任することで一致しています。2021年8月には女性公認会計士を、また2023年8月には他社で執行役員を担う女性を社外取締役に任命したことで、多様性・会計リテラシーとグローバルな視点の確保を図ることができました。当社の取締役会における知識・経験・能力のバランスや多様性は適切であり、それぞれの専門性も実効性が高いものと考えています。

コーポレートガバナンスとCSR推進体制図



スキル・マトリックス

役職	氏名	年齢	性別	在任期間	専門性・経験							
					経営全般	海外事業	営業マーケティング	サステナビリティ	製造技術	財務会計	法務リスクマネジメント	ITデジタル
取締役	代表取締役社長	永田 鉄平	66	男性	6年	●	●	●	●			
	代表取締役常務	薄木 宏明	59	男性	3年	●				●	●	●
	常務取締役	丸山 敏朗	65	男性	2年	●	●	●	●			
	取締役	木村 栄一郎	64	男性	2年	●			●	●		●
	取締役	村瀬 典久	62	男性	1年	●		●	●		●	
	社外取締役	清水 春生	76	男性	7年	●	●	●				
	社外取締役	野村 公平	75	男性	5年				●		●	
	社外取締役	種田 ゆみこ	56	女性	2年					●	●	
監査役	社外取締役	澁谷 裕子	54	女性	—		●	●	●			
	常勤監査役	市川 清一	64	男性	3年		●		●	●	●	
	社外監査役	園田 篤弘	58	男性	4年					●	●	
	社外監査役	片山 貴文	61	男性	3年	●	●	●				

※ 上記一覧表は、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

※ 2023年株主総会終結時点。

G Governance
ガバナンス

取締役会の実効性評価

第三者機関による分析結果と改善すべき事項

当社グループでは、第三者機関の協力を得ながら、次のプロセスで取締役会の実効性を分析・評価しました。

- ① 当社グループの現状を踏まえた「取締役会の実効性に関するアンケート」の作成
- ② 全取締役・監査役による「取締役会の実効性に関するアンケート」への回答
- ③ 回答内容の集計・分析および「取締役会の実効性に関する結果報告書」の作成
- ④ 取締役会などへの「取締役会の実効性に関する結果報告書」の共有
- ⑤ 取締役会の自己評価の実施および対応方針の策定
- ⑥ 評価結果・対応の概要に関する取締役会での共有

「取締役会の実効性に関するアンケート」の内容は、以下のとおりです。

選択回答式設問内容
① 取締役会の役割・機能
② 取締役会の構成・規模
③ 取締役会の運営
④ 監査機関との連携
⑤ 社外取締役との関係
⑥ 株主・投資家との関係
⑦ 総括
自由記載形式設問内容
① 当社グループの特色・強みおよび弱みについてとその理由（構成、運営方法、経験、連携など）
② 取締役会として改善または今後注力すべきと思われること
③ 自分が取締役会に対してさらに貢献できたのではないかと感じること
④ その他、取締役会の機能向上やガバナンスに関する意見・提言など

アンケートの結果、取締役会構成のバランスが取れていること、取締役会では議論が活発に行われていることなどから、実効性は確保されていると評価しました。

- 一方で、今後の課題として以下の事項が挙げられました。
- ① 中長期的な視点での経営戦略などの議論の充実
 - ② 社外役員向けの会社理解の機会充実
 - ③ 内部管理体制・リスク管理体制に関する報告の充実

これらに加え、社外取締役からは、株主や市場との対話拡充や、社外取締役向け報告会のような審議以外の議論の場の設置についての提言もありました。いずれも引き続き、今後の取締役会の運営課題として対応を進めていくほか、取締役会のさらなる機能向上を図るべく、継続的に取締役会の実効性評価を行っていきます。

役員のトレーニング

知識習得、更新の機会を提供

取締役・監査役に対するトレーニングについては、それぞれの職責や業務上必要な知識の習得・適切な更新のために、様々な研修機会を設けて自己研鑽を奨励しており、各取締役・監査役も積極的に取り組んでいます（P59）。

また、前述の取締役会の実効性評価で指摘された課題に対応するため、社外取締役が当社グループをより理解できる機会の充実を図っています。当社グループの経営戦略や事業内容・状況への理解を深めるため、就任時にこれらの説明を行うとともに、その後も適宜、工場・事業所視察や担当役員からの説明などを行っています。2022年11月には、同年に再編が完了した奈良事業所を視察しました（P58）。取締役会で十分に議論できなかった人材育成やサステナビリティなどの中長期的な内容について意見交換を行う場としても、このような工場・事業所視察の機会を活用していく予定です。

取締役会出席状況			2023年5月末時点
役職	氏名	取締役会出席状況	
代表取締役社長	永田 鉄平	100%（9回/9回）	
代表取締役常務	薄木 宏明	100%（9回/9回）	
常務取締役	丸山 敏朗	100%（9回/9回）	
取締役	木村 栄一郎	100%（9回/9回）	
取締役	村瀬 典久※1	100%（7回/7回）	
社外取締役	清水 春生	100%（9回/9回）	
社外取締役	野村 公平	100%（9回/9回）	
社外取締役	種田 ゆみこ	100%（9回/9回）	
社外取締役	澁谷 裕子※2	-	
常勤監査役	市川 清一	100%（9回/9回）	
社外監査役	園田 篤弘	100%（9回/9回）	
社外監査役	片山 貴文	100%（9回/9回）	

※1 2022年8月就任
※2 2023年8月就任

監査の状況

監査役監査の状況

監査役会では、監査役監査の実効性をより一層高めるため、常に各関連組織の連携強化を図っています。

常勤監査役は、社外監査役に経営会議・執行役員会・内部監査の状況などを報告し、綿密に情報を共有しています。監査役と内部監査室は、監査役が内部監査室から監査状況を聴取し、その指摘事項のフォロー・検証を行うほか、内部監査室が必要に応じて監査役の業務監査に立ち会っています。

監査役と会計監査人は、期初に会計監査人から監査役へ監査計画の説明をするほか、期中には会計監査の実施状況についての定例会合を開催しています。また必要に応じ、内部監査室・CSR推進室を交え、内部統制評価などを中心とする監査課題の共有と、連携強化を目的とする会合を開催しています。ほかにも、会計処理などに関する情報交換や、監査日程に関する意見交換を適時実施するほか、期中や期末の会計監査人の監査に監査役が立ち会うなど、緊密な連携を図っています。

内部監査の状況

内部監査室は3名で構成され、取締役社長、経営会議、CSR・内部統制審議会が直轄しています。内部監査室は「内部監査規程」と「内部監査実施要領」に基づき、当社および国内外の当社グループ会社の業務の適正性を監査するとともに、財務報告にかかる内部統制を含む内部統制システム・プロセスの整備、運用状況を監査しています。2023年5月期は、アメリカ・メキシコ・インドネシア・タイの4カ国、連結子会社5社を往査しました。

財務報告にかかる内部統制は、当社および連結子会社14社を対象に全社的な内部統制を評価し、連結子会社5社を対象に業務プロセスにかかる内部統制の評価を行いました。これらの内部監査の結果は、当社の取締役社長や経営会議のみならず、監査役・会計監査人・財務統制委員会にも報告し、課題提起・改善提案を行うことで、内部統制システムの向上を図っています。また、監査役とは別途連絡会を随時実施するなど、相互連携を強化しています。

監査役会出席状況			2023年5月末時点
役職	氏名	監査役会出席状況	
常勤監査役	市川 清一	100%（9回/9回）	
社外監査役	園田 篤弘	100%（9回/9回）	
社外監査役	片山 貴文	100%（9回/9回）	

社外役員による監督・監査

内部監査室および会計監査人との緊密な連携

社外取締役と社外監査役は、経験や専門性に基づいた見地から、取締役会の意思決定の妥当性・適正性の確保のために適宜必要な発言を行い、業務執行を監督しています。また社外監査役は、中立の立場から監査に必要な情報を積極的に入手し、得た情報をほかの監査役と共有し、監査環境の強化に努めています。

社外取締役と社外監査役は、内部監査室・会計監査人と緊密な連携を保ち、監査の実施過程について報告を適宜求めるとともに、監督・監査効率の向上を図っています。これらの監督・監査により不備・欠陥が確認された場合は、内部統制部門である内部監査室がその是正・監督を実施し、内部統制を評価しています。

G Governance
ガバナンス

役員報酬

取締役の個人別の報酬などの内容に関わる決定方針に関する事項

当社は、任意の指名・報酬委員会に諮問し、その答申に基づき、取締役会において取締役の個人別の報酬などの内容に関わる決定方針を次のとおり決議しています。

① 基本報酬の個人別の報酬などの額、および非金銭報酬の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針

取締役の報酬などについては、各職責や世間水準を踏まえた額とし、基本報酬、および株式報酬で構成します。基本報酬は月例の固定報酬として、株主総会で定められた報酬枠の範囲内で各役位に応じて支給します。

株式報酬は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主と一層の価値共有を進めることを目的としています。これらの目的を踏まえ相当と考えられる金額を、株主総会で定められた報酬枠の範囲内で、社外取締役を除く取締役を対象とし、当社の取締役などが退任または退職するときまで処分することを認めない譲渡制限付株式報酬を付与するための報酬として、毎年一定の時期に支給します。

② 取締役の個人別の報酬などの内容についての決定に関する事項

上記方針に基づき、個人別の配分などについては、取締役の指名および報酬の決定に関する手続きの客観性や透明性を一層高めることを目的として設置した取締役会の諮問機関であり、独立した社外取締役を主要な構成員とする任意の指名・報酬委員会で審議を行い、同委員会の答申に基づき、これらを社外取締役、社外監査役も出席する取締役会で審議し、決議します。

監査役の報酬などの額または算定方法に関わる決定方針に関する事項

監査役の報酬については、株主総会で定められた報酬枠の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分		取締役※1	監査役※2	社外役員
報酬などの総額(百万円)		144	15	23
報酬などの種類別の総額(百万円)	基本報酬	134	15	23
	業績連動報酬など	-	-	-
	非金銭報酬など	9	-	-
対象となる役員の員数(名)		6	1	6

※1 社外取締役を除く
※2 社外監査役を除く

株主との建設的な対話に関する方針

投資家向け説明会などの実施

当社グループは、株主などのステークホルダーから適切な評価を得るために、当社グループが相当と認める範囲・方法により建設的な対話の実現に努め、当社グループの経営戦略や事業環境への理解を深めていただく機会を設けています。

半期ごとに機関投資家向けのIR説明会を東京・大阪で実施しているほか、決算発表に合わせて主要な株主を訪ね、決算発表内容や今後の取り組みについて説明・意見聴取を行っています。個人投資家向けには、不定期で会社説明会を実施しています。

また、未公表の重要事実の取り扱いについては、株主間の平等を図ることを基本とすべき、という考えのもと、金融商品取引法などの関連法令を遵守することはもとより、インサイダー取引防止を目的とした社内規程「インサイダー取引防止規程」に基づき、徹底した情報管理に努めています。

政策保有株式

合理性のある適切な保有

当社は、円滑な取引関係の維持、金融機関との安定的かつ継続的な関係の強化など、企業価値の向上に資すると認められる場合に、政策的な目的により株式を保有することとしています。

政策保有株式については、半期ごとに取締役会に報告し、企業別に相手先との関係状況や、相手先のガバナンス状況を踏まえ、投資に見合った便益が得られるか、リスクはないか、経済合理性のある適切な保有であるかなど、保有目的の検証を行っています。また、保有目的が解消した株式については随時売却を行っています。

議決権行使についての統一的な対応基準は策定していませんが、適切な議決権行使が当該企業の中長期的な価値向上と持続的な成長に繋がるものと考え、当該企業の状況や取引関係などを踏まえた上で議案に対する賛否を判断し、原則としてすべての政策保有株式について議決権を行使しています。

なお、当社株式の保有会社から売却の意向が示された場合は、基本的に同意しています。

基幹システムの再構築

債権債務管理システムおよび会計システムの再構築

基幹システムの再構築をグループ全体で進めており、2018年11月よりトップダウンによる推進体制となりました。不正を防止しつつ業務の効率化を図るため、各事業を「見える化」する様々なシステムの再構築を進めています。

そのうちの一つに債権債務管理システムおよび会計システムが含まれており、これは帳票の廃止によるペーパーレス化や債権債務の残高明細情報を一元化して把握しやすくすることなどを目的としています。2022年10月に新システムが導入された住江織物(株) およびスミノエ テイジン テクノ(株) に続き、2023年9月からは(株) スミノエ・ルノン(株)・住江テクノ(株) でも本稼働を開始しました。

今後、当社グループへのさらなる横展開および請求の電子化・経費精算クラウドサービス導入・管理会計強化などの機能を拡充し、また不正防止にも取り組んでいきます。

歩き回る経営による双方向コミュニケーション

経営幹部と従業員の双方向コミュニケーションによって各現場での問題点を討議

当社グループは、経営幹部と従業員が情報共有し、双方向コミュニケーションを図るために、取締役・執行役員が当社グループの事業所や工場などを訪問し、各現地の従業員と意見交換を行う「歩き回る経営」を2018年5月期より実践しています。

2023年5月期は、住江テクノ(株)滋賀工場やSuminoe Textile Vietnam Co., Ltd.、2022年7月にグループ会社化した関織物(株) など9拠点を対象にしました。従業員からは、施設・設備の老朽化や、従業員の高齢化などが課題として指摘されました。

また2022年11月には、同年に事業所再編が完了した奈良事業所で取締役会を開催しました。社外取締役も含めた取締役全員で、工場見学や新規竣工した倉庫棟・技術開発センター棟を視察し、従業員と意見交換をしました。社外取締役からは「資料を通してではなく、実際に事業所を視察する機会は貴重であり、SUMINOE GROUPへの理解をより一層深められてとても有意義だった」など、肯定的な意見が多く挙がりました。

「歩き回る経営」では、実際に職場環境を視察し、現地従業員と直接コミュニケーションを取ることで、経営幹部がより当事者意識を持って課題に取り組むことができます。「歩き回る経営」は今後も継続して実施する予定です。



「歩き回る経営」の様子

G Governance
ガバナンス

コンプライアンスの徹底

基本方針

法令・企業倫理を遵守した企業活動
当社グループはコンプライアンス経営を実践するための基本方針として「企業行動規範」「企業行動基準」を定めています。
役員および従業員は、基本方針をよく踏まえ、自らの考えや行動が法令・企業行動規範に沿ったものであるよう、常に心がけています。

推進施策

日常的にコンプライアンスを意識する風土づくり
当社グループは、従業員のコンプライアンス意識醸成のために様々な取り組みを行っています。
その一つとして「コンプライアンスガイダンス」を、2022年12月に改訂し、国内グループ会社の全従業員に配布しました。また英語版および中国語版を作成し、海外グループ会社に配布しました。
国内グループ会社では、これを用いて、入社時・階層別研修時のコンプライアンス関連講義を継続的に実施しています。また、朝礼時に企業行動規範を読み上げています。

コンプライアンス研修

役員研修、幹部社員研修の実施
社外講師の研修を継続的に実施しています。2023年5月期は、役員を対象に「企業活動をめぐる人権課題と役員・経営幹部の職責」をテーマに、人権問題が注目される背景、対応課題を学び、また「DX実現に向けて～その道のりと最終目標とは～」をテーマに、DX推進において何をターゲットにし、今後何に取り組んでいくべきかを学びました。
また、グループ会社役員である幹部社員49名を対象に、「決算書の見方」「内部統制（全社統制）の意義」をテーマに研修を行いました。
今後は業態別での研修テーマを設定し、実施していきます。

個人情報保護に関する取り組み
改正個人情報保護法の周知と漏洩リスク低減を目的として、リスクマネジメントマニュアルおよびコンプライアンスガイダンスに個人情報の取り扱いに関する当社グループのルールを掲載し、国内全従業員が確認できるようにするとともに、個人情報を多く取り扱う国内グループ会社数社に説明会を実施しました。
その後、各部署で取り扱っている個人情報の管理状況とリスクの高さを把握するため、個人情報保護点検シートを配布・回収しました。その結果判明した高リスクの部署に対し、個人情報の管理状況を実地確認し、改善を促しました。
これらの取り組みは社内イントラネットに掲載し、従業員に対し継続的に個人情報の取り扱いについて注意喚起しています。また、新入社員を対象とした個人情報保護説明会や高リスクの部署の管理状況の確認を実施していく予定です。

社内勉強会の継続実施
従業員が誤って法令を違反することを防ぐため、業務に関連する法令についての勉強会を継続的に実施しています。今年度は「下請法」および「景品表示法」をテーマとし、合計307名が参加しました。

内部通報制度

通報相談窓口の設置
役員・従業員が社内で法令・企業倫理に反する行為を発見した際の通報受付窓口として、「企業倫理ホットライン」を設置しています。
2022年に改定した運用規程の内容をコンプライアンスガイダンス（日本語版）に追記し、国内全従業員に配布しました。
今後も社内研修などを通じて、通報相談窓口の周知を継続していきます。

各種相談窓口の相談状況(件数)

通報相談窓口	2022	2023
企業倫理ホットライン(社内窓口)	1	0
同上(社外窓口)	0	0
ハラスメント相談窓口(社内窓口)	1	8
同上(社外窓口)	3	9
計	5	17

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

各委員会での審議・検討後、経営会議に報告
当社グループでは、各本部・部門の推進委員で構成されるCSR推進委員会にて、リスクに対する事前対策・緊急時対応などリスクマネジメント活動全般の諸事項の審議を行い、CSR・内部統制審議会（経営会議）に報告、承認を得る体制を取っています。
また内部統制では、住江織物（株）と国内外グループ会社から報告されたリスクに基づき、財務諸表の重要な虚偽表示リスクを中心に把握を進め、そのリスク評価を財務統制委員会で検討し、CSR・内部統制審議会に報告しています。これにより一定レベルのリスク軽減はできていますが、引き続きIT化を推進し、さらに軽減できる体制を確立させていきます。



基幹システムの再構築

各部門への生産管理システムの展開（国内）
国内の各事業部門へ繊維業界に特化した生産管理システムを順次導入しており、今年度はスミノエ テイジン テクノ（株）営業部門での本稼働を目指して、要件定義を終えました。本システムによって、営業から調達への発注状況、調達から営業への生産状況、そして在庫状況の3つを「見える化」することで、製販一体の体制構築に役立つと考えています。引き続き、当社グループへの横展開を視野に入れて取り組んでいきます。

グローバル・リスクマネジメントの強化

生産管理システムの導入（海外）
海外グループ会社の内部統制強化にはIT統制が最も有

効な手段と判断し、特にリスクが大きい在庫管理にフォーカスした生産管理システムの導入を、住江互太（広州）汽車繊維製品有限公司（中国）とPT. Suminoe Surya Techno（インドネシア）で進めてきました。2023年5月期は旧システムと併行稼働しつつ調整を繰り返し、新システムを本稼働させました。今後は、ほかの海外グループ会社への横展開を進めていきます。

事業継続計画（BCP※）行動計画

安否確認訓練の実施
企業としての信頼を継続させるためには、緊急事態発生時に正確な情報を迅速に発信することがキーだという考えのもと、安否・被災状況などの情報収集を重視したBCP行動計画の策定に取り組んでいます。
住江織物（株）および（株）スミノエの本社では、「BCP安否確認訓練」を年1回実施しています。緊急事態発生時を想定し、社内緊急連絡ルールに従って従業員の安否を確認しています。2023年9月1日の訓練でも、対策本部にて従業員全員の安否を速やかに確認することができました。
また、リスクマネジメントマニュアル内の「海外勤務に関する危機対応マニュアル」には、海外グループ会社での緊急事態にも迅速に対処できるよう、緊急連絡ルートや各役職が遂行する任務を詳細に明記しました。

※ Business Continuity Planning の略称。災害・事故などの緊急事態発生時に、事業の継続や復旧を速やかに行うために策定される計画。

知的財産

知的財産権にまつわる啓発活動
知的財産権には、特許権、実用新案権、意匠権、商標権などがあります。知的財産権を保護し、有効活用するためには、従業員が内容を正しく理解し、知識を深めていく必要があります。そのため、入社時に知的財産権の教育を行っているほか、定期的に開催されている技術会議でも他社の特許情報を報告しています。また、毎月当社グループの技術に関連する他社特許を確認し、社内に発信することで、今後の技術開発に役立て、また他社の特許侵害を防いでいます。
今後も知的財産権に関する教育、情報共有を実施し、知的財産を活用、保護していきます。