



## 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指針や重要課題、優先的に対応すべきリスクなどについて審議を行い、経営会議/CSR・内部統制審議会に報告し、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

当社グループでは、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、国際規格・国際基準から注力すべきサステナビリティ課題を特定し、事業活動を通じた課題解決に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、当社グループが持続可能な成長をしていくための指針として、サステナビリティ基本方針/関連方針を定めています。

**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。

**サステナビリティ関連方針**

サステナビリティ基本方針の下位方針として、各種個別に制定したのが、サステナビリティ関連方針です。詳細は二次元バーコードをご参照ください。

## 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									
<b>E</b> (環境)	住江織物グループ 第二次環境対策宣言								
<b>S</b> (社会)	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">SUMINOE GROUP 人権方針</td> <td style="width: 50%;">健康経営宣言</td> </tr> <tr> <td>住江織物グループ 安全衛生方針</td> <td>ワーク・ライフ・バランス基本方針</td> </tr> <tr> <td>人材育成基本方針</td> <td>SUMINOE GROUP サステナブル調達基本方針 2024年5月期制定</td> </tr> <tr> <td>ダイバーシティ&amp;インクルージョン基本方針</td> <td>製品の安全・品質に関する基本方針 2024年5月期制定</td> </tr> </table>	SUMINOE GROUP 人権方針	健康経営宣言	住江織物グループ 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	SUMINOE GROUP サステナブル調達基本方針 2024年5月期制定	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 2024年5月期制定
	SUMINOE GROUP 人権方針	健康経営宣言							
	住江織物グループ 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	SUMINOE GROUP サステナブル調達基本方針 2024年5月期制定							
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 2024年5月期制定								

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。

## 2024年5月期に制定した2つのサステナビリティ関連方針および取り組み

### ① サステナブル調達への取り組み

#### SUMINOE GROUP サステナブル調達基本方針

SUMINOE GROUPは、持続可能な社会の実現に向け、調達活動においては品質、価格、納期、サービス、技術開発力のみならず、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)等社会的責任への配慮も含めたサステナブル調達を推進します。

- 1) パートナーシップを心がけます
- 2) 公平・公正な取引を行います
- 3) 人権・労働・安全衛生・コンプライアンス
- 4) 環境

責任ある調達活動を通じて、SUMINOE GROUPとサプライヤーの皆さまで持続可能な社会の構築と発展に挑戦し、貢献することで、共に企業としての価値を向上させていきたいと考えております。この考えのもと、2024年6月に「SUMINOE GROUP サステナブル調達基本方針」と「SUMINOE GROUP サステナブル調達ガイドライン」(第1版)を制定しました。2025年5月期にサプライヤー様へ展開し、浸透を図ってまいります。

#### サプライヤー行動規範

- |          |                 |
|----------|-----------------|
| 1.人権     | 4.コンプライアンス      |
| 2.労働安全衛生 | 5.製品・サービスの安全・品質 |
| 3.環境     | 6.地域社会との共生      |

### 「サステナブル調達ガイドライン」制定のプロセス

ステップ	内容
STEP1	国際規範等を参照し、CSR推進室にて骨子を作成
STEP2	コンサルティング会社との意見交換(複数回)
STEP3	各部門仕入担当部署責任者との協議会実施(3回)
STEP4	CSR推進委員会にて審議
STEP5	経営会議/CSR・内部統制審議会にて審議
STEP6	取締役会にて決議

(2023年3月~2024年5月)

### 人権尊重への取り組み

「SUMINOE GROUP 人権方針」の制定に伴い、現在人権デューディリジェンス(以下、「人権DD」という。)への取り組みを進めています。人権DDは、事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを特定し、防止・解消への措置を講じ、その効果を確認することで人権尊重の取り組みの実効性を高めていく継続的プロセスであります。2025年5月期は、当社グループが対応すべき人権リスクの特定について、サステナブル調達で掲げる人権尊重への取り組みと併せて社内とサプライヤー様へのアンケートにて社内外の実態調査を行う予定です。

### ② 製品の安全性と品質

SUMINOE GROUPは、安全で安心な品質の製品・サービスを提供することを通して、お客様の満足の向上と社会に貢献することが、企業の責任と考えています。

従業員一人ひとりが「製品の安全性と品質」を正しく理解し、積極的に安全性、品質向上の取り組みを実践するために、「製品の安全・品質に関する基本方針」を定め、安全確保、品質管理の構築・運用を目指します。

#### 製品の安全・品質に関する基本方針

SUMINOE GROUPは、「よい製品を生産し、販売し、社会の向上に貢献する」ことを目指します。市場のニーズに適応し、お客様に健康で豊かな生活づくりに貢献する安全で安心な品質の製品・サービスを提供するために、創業以来培ってきたモノづくりの強みを活かし、製品ライフサイクル全般にわたり、安全・品質に関する管理をおこない、品質の維持・向上を図ります。

#### 行動指針

- 1.法令で定める安全基準を満たし、十分な製品安全性を確保できる設計・製造・販売を行い、供給者としての責任を果たします。
- 2.製品・サービスの品質に関して適用される法規制を遵守するとともに、自社の品質基準および顧客要求事項を遵守します。
- 3.顧客や消費者に対して、製品・サービスに関する正確で誤解を与えない情報を提供します。

#### 取り組みについて

・品質マネジメントシステム構築  
ISO9001シリーズ(国内主要生産拠点)、IATF16949\*(海外生産拠点)の認証取得と維持。試験業務の国際認証ISO/IEC17025の認証取得と維持。  
\*IATF16949は、自動車産業の国際的な品質マネジメントシステム  
・化学物質・有害物質の管理  
「SUMINOE GROUPグリーン調達ガイドライン」を制定し、環境汚染の可能性がある化学物質・有害物質を特定し、安全な管理を行う。

**E** Environment  
**環境**

**KKR+Aのテーマのもとに**

当社グループは、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。また、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、2022年4月には「住江織物グループ 第二次環境対策宣言 ～KKR+Aのテーマのもとに～」を発表しました。その実現に向けてグループ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します。

**住江織物グループ 第二次環境対策宣言 ～KKR+Aのテーマのもとに～**

<p><b>1 健康と環境に配慮した製品を提供します。</b></p> <p>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。</p>	<p><b>3 循環型社会に対応します。</b></p> <p>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みます。</p>
<p><b>2 地球温暖化防止に取り組めます。</b></p> <p>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。</p>	<p><b>4 CO<sub>2</sub>排出量削減を推進します。</b></p> <p>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。</p>

**環境行動指針**

- 1 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 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。
- 3 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 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。

**資源を未来へ ～サーキュラーエコノミーへの製品での取り組み～**

当社グループはサーキュラーエコノミー\*の実現を企業の提供価値のひとつに掲げており、長く資源循環の考えに根差したモノづくりを進めてきました。社会における環境意識はさらに高まっており、KKR+Aの理念から生まれた、高い再生材比率・CO<sub>2</sub>削減貢献率を持つ水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®(エコス)」や、使用済みペットボトルから再生したポリエステル長繊維「スミトロン®」といった、循環型製品の拡販を推し進めています。

\* サークュラーエコノミー:資源を循環させて廃棄物や汚染を減らし、持続可能な社会を目指す経済活動。

**水平循環型リサイクルタイルカーペット「ECOS®(エコス)」**

「ECOS®」は、従来埋め立て処分されていた使用済みのタイルカーペットを回収し、裏材(バックング)の塩ビ樹脂をチップ化して新しいタイルカーペットの裏材に再生するという水平循環型の「ECOS® Recycle System」により製造されています。2011年の発売以降、再生材比率\*<sup>1</sup>、CO<sub>2</sub>削減貢献率\*<sup>2</sup>を向上させながらラインアップを拡充し、2022年には「ECOS® LXシリーズ」において、再生材比率72%、CO<sub>2</sub>削減貢献率49%を実現しました。

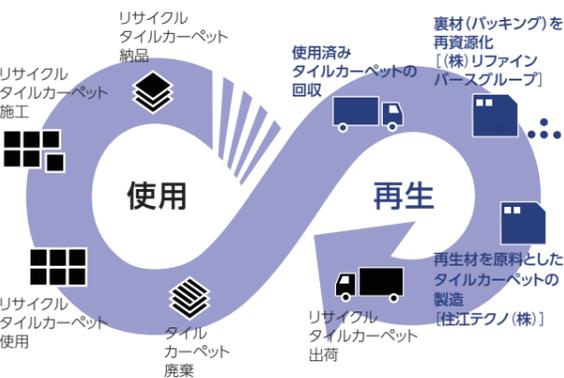
また、2020年からは使用パイル糸をすべて原液着色糸に切り替えて染色工程を廃止し、水使用量・電気使用量・排水といった、製造時にかかる環境負荷を大幅に削減しています。

さらに、2023年には「ECOS NEO™(エコス ネオ)」シリーズを発売。裏材(バックング)に加え、表面のパイルにも再生材(再生ナイロン糸)を使用することで、国内最高水準の再生材比率81%、CO<sub>2</sub>削減貢献率61%を達成しています(ECOS NEO™ EX)。

高い再生材比率とCO<sub>2</sub>削減貢献率を実現してきた「ECOS®」の理念は市場で高く評価され、2023年の首都圏大規模プロジェクト、2024年5月期には首都圏を中心とした多数の物件に採用されました。

\*<sup>1</sup> 再生材比率:製品に使用されている再生材料の全体質量比。  
\*<sup>2</sup> CO<sub>2</sub>削減貢献率:同一面積当たりの、リサイクル原材料を使用していない製品とECOS®のCO<sub>2</sub>排出量の比較値。CO<sub>2</sub>排出量は自社LCA値(LCA:ライフサイクルアセスメント。製品の環境影響度を、原材料調達から、生産、流通、使用、廃棄・リサイクルに至る製品のライフサイクル全体で定量的に評価する手法。地球温暖化への影響はCO<sub>2</sub>排出量で評価される)。

**水平循環型リサイクルシステム (ECOS® Recycle System)**



**業界トップクラスの再生材比率**

「ECOS®」は全製品で、高い再生材比率とCO<sub>2</sub>削減貢献率を達成しています。

代表的なシリーズの最高値	再生材比率	CO <sub>2</sub> 削減貢献率
ECOS® LXシリーズ	72%	49%
ECOS® iDシリーズ	70%	49%
ECOS® LPシリーズ	69%	47%

**国内最高水準の再生材比率、CO<sub>2</sub>削減貢献率「ECOS NEO™」**

再生ナイロン糸を表面のパイルに使用  
使用済みのタイルカーペットを再資源化した再生材を裏材(バックング)に使用

再生材比率 **81%**      CO<sub>2</sub>削減貢献率 **61%**

\*ECOS NEO™ EXの場合

**再生ポリエステル長繊維「スミトロン®」**

「スミトロン®」は、カーペットの構成要素で最も重要なパイル材料の自社製造を目的に、当初から“環境にやさしい糸”を目指して開発がスタートし、使用済みペットボトルから再生したポリエステル長繊維として1989年に誕生しました。以降、主に家庭用途やコントラクト用途などインテリア用カーペットの素材として使用されてきましたが、地球環境の保全が世界規模で喫緊の課題となり、市場においてSUMINOE GROUPの環境対応力に期待が寄せられるなか、使用済みペットボトルの再資源化に加え、原液着色糸であり染色廃液が出ない、摩耗による褪色に強いなどの「スミトロン®」の特性が着目され、自動車シート表皮材に採用されるなど、インテリア用途以外にもその可能性を広げています。

**E** Environment  
**環境**

**気候変動問題への取り組み**

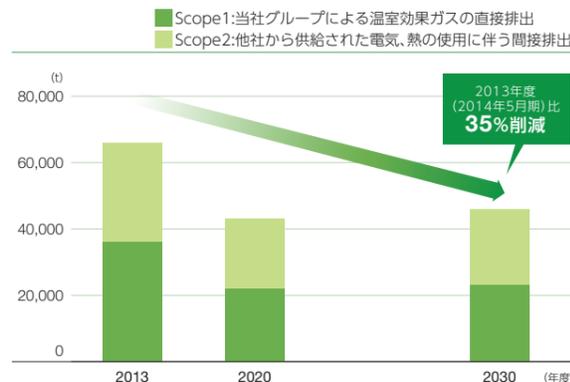
**温室効果ガス排出量削減目標**

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(CO<sub>2</sub>)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CO<sub>2</sub>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、働き方改革ほか、事業活動によるCO<sub>2</sub>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(CO<sub>2</sub>)排出量売上高原単位削減目標



※Scope3 (Scope1・2以外の事業活動に関連する他社の間接排出)については算定中。

**温室効果ガス排出量削減への事業活動での取り組み**

海外・国内拠点のエネルギー変換と、住江テクノ(株)奈良工場・滋賀工場の再編を2022年5月期に完了し、生産と物流の効率化を図りました。2023年5月期には海外生産拠点のT.C.H. Suminoe Co., Ltd.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。

**GHG排出量(Scope3)の算定**

2023年6月よりまずは国内グループ主要6社(住江織物(株)、スミノエ テイジン テクノ(株)、(株)スミノエ、ルノン(株)、住江テクノ(株)、住江物流(株))でGHG排出量Scope3の算定をスタートしました。

2023年度は、年間で45.5万tCO<sub>2</sub>、なかでもカテゴリー1が74.7%を占める算定結果となりました。

引き続き2024年度からは、算定対象を2社(尾張整染(株)、帝人テクロス(株))追加し、また2025年度には海外グループ会社を追加していく計画で、算定を進めていきます。

**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5海外1の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	T.C.H. Suminoe Co., Ltd.	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	TÜV NORD CERT GmbH	持続性推進機構
登録番号	JSAE 235	JQA-EM1519	JQA-EM3114	44 104 24 80 0060	0009522
登録	2000年5月	2001年4月	2003年3月	2006年7月	2013年7月
更新	第8回済 (2024年5月)	第7回済 (2022年4月)	第7回済 (2023年7月)	第6回済 (2024年10月)	第5回済 (2023年7月)

**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。



**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・部門の代表委員で構成される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・決定しています。また、CSR推進委員会で審議・決定事項は経営会議/CSR・内部統制審議会に報告し、承認を得る体制を取っています。
- 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。
- グループ全体の温室効果ガス排出量の把握、分析、削減戦略立案に当たる組織として2021年5月に「CO<sub>2</sub>削減見える化委員会」を発足させました。

**② 戦略**

中期経営計画に合わせ、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か年は「SUMINOE GROUP WAY 2022～2024～2027」のもと「エコチャレンジ2024」に取り組まれました。

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(CO<sub>2</sub>)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**

環境推進部会を中心に、気候変動リスクおよび機会を識別・評価し、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か年を行動期間とし、事業活動によるCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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年度より第一段階として、国内グループ主要6社\*の算定をスタートしています。2024年度からは、対象を2社\*に加え、当社グループの現状を把握し、のちに具体的な施策を検討していきます。

\* P41 GHG排出量(Scope3)の算定を参照

**E** Environment  
**環境**

## エコチャレンジ2024

当社グループの事業活動は、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・リサイクルまでの製品のライフサイクル全体を通して、環境と深い関わりを持っています。

そのため当社グループでは、事業活動全体が環境に与える影響を把握するよう努め、環境負荷低減に努めています。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つつ、「エコチャレンジ」の目標を掲げ、グループ全社で取り組んでいます。

### エコチャレンジ2024行動目標と2023年度実績

取り組み項目	指標	2023年度最終目標値	基準年度	2023年度実績	評価
1 地球温暖化防止	CO <sub>2</sub> 排出量の削減(使用エネルギー)	3%削減(原単位)	2020年	38.5%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 <sup>※1</sup> )	3%向上	2020年	31.4%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	28.4%削減	○
	再資源化率の向上	65%以上	—	45.0%	△
	埋立処分率の低減	10%以下	—	38.6%	△
4 環境汚染防止	大気汚染防止(N <sub>2</sub> O排出量削減)	3%削減(原単位)	2020年	25.5%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	—	87.6%	△
6	製品のLCA評価促進 <sup>※2</sup>	LCA評価 18アイテム	—	60アイテム	○
7	環境に配慮した技術の開発促進 <sup>※2</sup>	3件	—	2件	△
	環境に配慮した製品の開発促進 <sup>※2</sup>	9件	—	8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:CO<sub>2</sub>、N<sub>2</sub>O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2021~2023年度の累計

## 2023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CO<sub>2</sub>排出量で確認しています。2023年度は新たに国内7拠点を算入したため、排出量は増加しましたが、原単位は減少しました。



### ②省資源

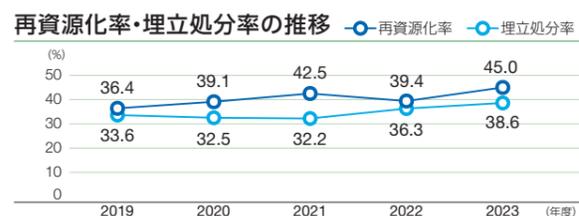
再生資源を原材料に積極的に投入、省資源化を進めています。



### ③廃棄物の3R<sup>※</sup>

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、廃棄物発生量の抑制に努めています。

※Reduce(リデュース:発生抑制)、Reuse(リユース:再利用)、Recycle(リサイクル:再生利用)



### 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(N<sub>2</sub>O)の排出量の推移を確認しています。2023年度は新たに国内7拠点を算入したため、排出量は増加しましたが、原単位は減少しました。



### 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<sup>※</sup>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。2021~2023年度で60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

#### 2023年度新規技術・製品

#### 環境に配慮した技術の開発促進

抗菌・抗ウイルス加工技術[Vguard(ブイガード)]

#### 環境に配慮した製品の開発促進

抗菌・抗ウイルスタイルカーペット  
[ECOS<sup>®</sup> LX-1000V、iD-4000V、iD-4100V]

### 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およぼす影響の低減

- 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。

S Social 社会

人的資本

当社グループは、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。専門性と創造性に富む個性豊かな人材を育成していきます。

目指す組織に向けた人材戦略

SUMINOE GROUPグループ理念 (VISION・MISSION・SPIRIT・VALUE)

事業活動の基本指針  
SUMINOE “4C” Values (P01を参照)

人事方針  
サステナビリティ基本方針/関連方針



「住江織物が求める人物像」

	自律	挑戦	共創
全体	自ら考え主体的に行動できる人	変わることを恐れず、多様な視点で一步上を目指せる人	対話を重ね、協働の中で新しい価値を生み出せる人
若手	状況や問題を理解し、自ら考えて主体的に取り組む	失敗を恐れず、積極的に取り組む	周囲と積極的にコミュニケーションをとり、協力しながら目標を達成する
中堅	リーダーシップをとり、自身だけでなく周囲に対しても行動を促す	先を見据え、現状に満足せず問題解決に向けて実行する	社内外問わず人に働きかけ、共により良い価値を作り上げる
管理職	広い視野を持って組織・業務を構想し、上司や部下と連携するために主導的な役割を果たす	現状に捉われないことと、覚悟を持って新しいアイデアや方法に挑戦する	より広い視野で社内外の関係者とコミュニケーションをとり、組織全体を目標達成に向けて導く

求める人物像を中心とした教育

2023年度に策定した「住江織物が求める人物像」について、階層別研修や自己啓発研修のプログラムを連動させるように見直しました。特に、新入社員においては、「自律」「挑戦」「共創」の1年目に求める状態を明確にし、各部署で育成計画書を作成して、計画的なOJT(職場内訓練)に活用しています。

また、自己啓発研修の一環として、組織マネジメント、リーダーシップ、テクノロジーとイノベーションなど3千本以上の多種多様な動画を視聴できるeラーニングを導入するなど、従業員の成長をサポートしています。



管理職のマネジメント力強化の取り組み

住江織物では、2024年1月、2月に、「マネジメント力強化研修」を国内の管理職94名に実施しました。

マネジメント力強化が会社にとって重要課題であると捉え、3つの研修プログラム(「メンバーへの指導育成方法」、「メンバーの能力発揮」、「メンバーとの関係性向上」)から参加者が選択し、受講しました。

キャリア申告の取り組み

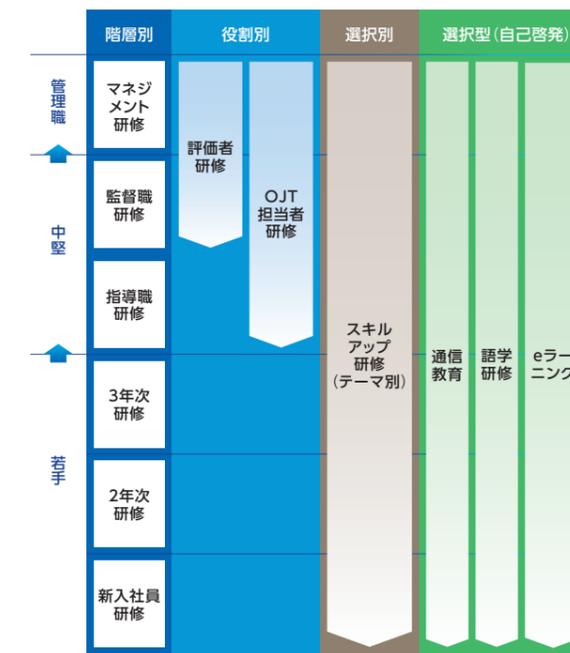
住江織物では、従業員が今後の自分のキャリアについて考え申請する制度を2023年6月に導入しました。申告内容を各部門長による人材の育成会議や面談等に活用しています。毎年申告可能であり、今後も人的資本強化に活かしていきます。

スキルアップ研修の実施

当社グループは、全従業員の成長を促進するため、グループ全体で階層や役割に応じた研修、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います。2023年度のスキルアップ研修では、仕事効率アップに繋がる「Excel・PowerPoint活用術」と、プレゼン力向上を目指した「プレゼン力向上セミナー」を実施しました。

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



研修受講者数

	計	男性	女性
階層別、役割別、スキルアップ研修	334名	240名	94名
通信教育、語学研修、eラーニング	122名	65名	57名

地域限定社員制度の導入

住江織物では、ワーク・ライフ・バランス促進の一環として、仕事と生活の両立を支援し、従業員の柔軟な働き方を実現することを目的に、本人の申請により転居を伴う異動が免除される制度を新たに設けました。

今後も人材の活性化と安心して働ける職場環境を実現し、バランスのとれた人的資本の強化に取り組んでいきます。

S Social 社会

## 多様な人材の活躍

当社グループでは、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」のもと、人材の多様性の受容、個人の尊重、活躍を推進しています。また、多様性を高めていくことが会社を成長させると考え、企業風土の醸成に注力していきます。

### 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		2023	2024
新卒採用者数	男性	21名	16名
	女性	20名	16名
女性管理職比率 <sup>*1</sup>		5.1%	5.1%
男女間賃金格差 <sup>*2</sup>	全労働者	73.0%	72.6%
	正社員	75.8%	72.0%
	パート	68.5%	73.3%

<sup>\*1</sup> 国内グループの課長職以上に相当する女性従業員の割合  
<sup>\*2</sup> 住江織物(株)のみ

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<sup>\*</sup>しています。

<sup>\*</sup>公表場所:厚生労働省「女性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

各年5月末時点

会社	項目	目標値	2024実績値
住江織物(株)	女性新卒採用比率	35%以上	46.2%
	男女別育児休業取得率	男性25%以上 女性100%	88.9% 100%
(株)スミノエ	女性新卒採用比率	40%以上	60%
	男女別育児休業取得率	男性25%以上 女性100%	66.7% 100%
ルノン(株)	女性管理職者数の増加	1名以上増	0名
	月平均残業時間	40h以内	9.1h
住江テクノ(株)	継続勤務年数の男女差異	2年以内	2年1ヵ月
住江物流(株)	女性管理職比率	30%以上	33.3%
尾張整染(株)	月平均残業時間	20h以内	1.4h

#### ダイバーシティ推進に関する講演会を実施(2024年4月)

当社グループにおけるダイバーシティ推進の重要課題は「女性活躍」とし、女性社員のキャリア形成に向けた意識向上を目的に、当社社外取締役の澁谷裕子氏を講師に、講演会を開催しました。

前半は、澁谷氏から、「女性活躍についてSUMINOE GROUPの皆に伝えたいこと、期待すること ~一人ひとりが将来のキャリアを描き、チャレンジ意欲を高めていくために~」をテーマに、同氏の経歴とモチベーショングラフや、仕事と家庭を両立させながら働くリアルな姿を経験を交えながら、発信いただきました。

後半は、参加者からの「経営者としてのやりがい」「多様性を社内に浸透させるためには」「モチベーションを上げる秘訣」「SUMINOE GROUPには何が一番足りないか」などといった質問に対して、意見をいただきました。



#### 参加者からの声



ご自身の歩みを、ありのままお話しして下さったことで、今後の自分のキャリアを考える上で参考にしやすいと感じました。



活躍されている方は、努力もされ、目標を持って自分磨きをされているということがわかりました。



人材は限られた資源であり、生産性や収益を上げるためには、多様性の尊重と活用が重要になることを再認識しました。

## シニア社員の活躍の推進

少子高齢化に伴う働き手不足、次世代への技術やノウハウ等の継承が今後より大きな課題になると予想されることから、シニア社員(60歳定年退職後の再雇用者)の活用は人的資本の活用において重要です。

#### シニア社員アンケートの実施

2024年5月期は、住江織物(株)在籍の(1)シニア社員、(2)シニア社員の上司、(3)50代後半社員に対し、職場環境の実態、働き方の要望や期待、どのような業務に取り組みたいか、会社への要望などを把握するためのアンケートを行いました。

「どのような働き方がしたいか」という質問については、50代後半社員は「これまでどおり第一線で活躍したい」との意見が一番多く、シニア社員では「知識・経験・技術の継承に注力したい」「現役世代のサポートに回りたい」との意見が一番多く、年代ごとの違いが顕著に現れました。また、「どのような業務に取り組みたいか」という質問については、50代後半社員では「現在の部署で経験したことがある業務」が一番多くありましたが、「過去に所属経験がない別部署の業務」、「部署をまたぐ新規プロジェクト」の回答も2割を占めており、未経験の業務にも興味があるという意見がありました。こうした未経験分野であっても前向きに挑戦してみようという意見はシニア社員になっても継続して持ち続けてもらいたいと考えます。

今回のアンケート結果をもとにシニア社員がより活躍できるための職場環境の構築と施策を検討していきます。

住江織物(株)在籍	人数	回答率
(1)シニア社員	33名	87.9%
(2)シニア社員の上司	30名	83.3%
(3)50代後半社員	117名	80.3%

#### 「ツナグ」をキーワードとした当社グループの取り組み

##### ツナグ輪-ケーション

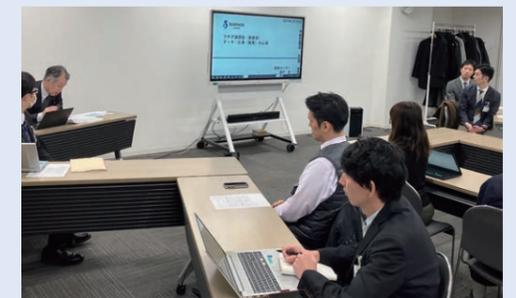
当社グループの製品、サービス、技術のさらなる開発・展開に繋げ、社会的価値・経済的価値を創出するには、事業部門やグループ会社の垣根を越えて協働し、グ

ループのシナジー効果の最大化を図ることが不可欠です。この考えのもと、営業、デザイン、調達、技術開発など様々な業種、またはその組み合わせで、グループを知ること、そして応用することを目的とした交流会(ツナグ輪-ケーション)を実施しています。

2023年度は、営業担当、調達担当、技術開発担当×開発営業担当でそれぞれ交流会を実施し、部門や会社の垣根を越えた発表・意見交換を行ったことで、SUMINOE GROUPについて理解を深めると同時に、グループのシナジー効果を考えるきっかけとなりました。グループ一体となってさらなる成長を目指す、その取り組みの一環として今後も交流会を実施していきます。

#### ツナグ講演会(後援会)(2024年7月)

豊富な経験と実績を持ち合わせた社内講師による部門・世代を超えた技術・ノウハウ、マインドなどの継承を行う「ツナグ講演会(後援会)」を開始しました。第1回目はスミノエ テイジン テクノ(株)開発センター元開発センター長が「仕事(開発)の心得」というテーマで、「お取引先様との信頼関係構築の大切さ」、「仕事に対する心構え」「仕事のヒントを得た瞬間」「開発者として心がけてほしいこと」について講演しました。



#### 参加者からの声



生の声を聴くことができ、非常に親近感がありました。



開発経験の長い方の目線で語られる数々は、経験の浅い開発担当にとって様々な気づきを得る機会となり、組織の財産になると思います。

S Social 社会

## 安心安全な職場環境

当社グループは、従業員一人ひとりの安全と健康を企業成長の基盤とし、いきいきと働くことが「社員の幸せ」に、さらには「良い会社」に成長すると考えます。

### 労働安全衛生

#### 労働安全衛生の推進・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年度は労働災害度数(休業)が2.75となりました。

2023年度は、特に非常時作業時の不安全行動による労働災害が多く発生したため、作業内容について、起こりうる危険に対する安全対策を事前に書面で確認する「KYミーティング実施記録」の運用を住江テクノで開始し、中央安全衛生部会で共有しました。

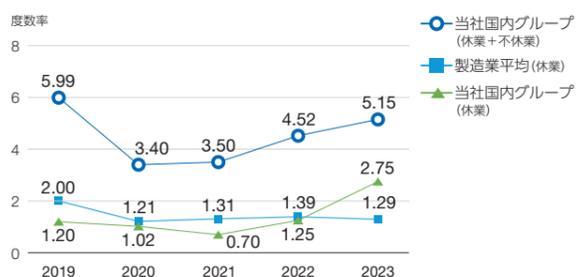
#### 労働災害未然防止活動(住江テクノ(株))

住江テクノでは、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年度は滋賀工場にて、感電・過電流・トラッキング安全体感装置を使用して、現場で発生する電気災害の疑似体験をしました。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く、今後も継続して実施していきます。

また、2024年度は、第三者機関による職場安全診断を奈良・滋賀両工場にて実施しています。

第三者による新たな着眼点を活用し、安全・安心な職場環境をさらに整えるべく、活動を進めていきます。

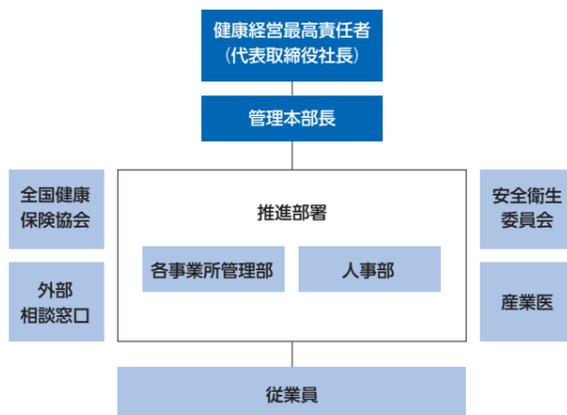
#### 国内グループ労働災害度数率\*推移



出典:厚生労働省「令和5年度労働災害動向調査」  
\* 労働災害度数率:100万労働時間当たりの労働災害による死傷者数

### 健康経営

#### 住江織物(株)健康推進体制



住江織物では、健康推進体制のもと、健康経営を推進しています。

#### 「健康経営優良法人認定」の取得

住江織物では、当社グループの「健康経営宣言」の考えに基づき、健康経営に力を入れて取り組んでいます。その実績が認められ、「健康経営優良法人2024」に認定されました。



2023年度は、産業医による健康相談に力を入れ、希望者以外にも健診結果がよくなかった社員や時間外勤務の多い社員を中心にアドバイスを実施しました。生活習慣病等対策については、ガン健診の費用補助拡大により、受診者が増加したほか、「歯の健康について」等の健康セミナーを計4回実施し、健康推進への意識向上に注力しました。これからも、社員一人ひとりの健康に対する「意識」を高める取り組みを実施していきます。

### ワーク・ライフ・バランス

#### 両立支援制度の充実

育児や介護をしながら働く社員を支援するため、両立支援制度(育児・介護に関わる制度)を拡充していくとともに、制度への理解を促進し、誰もが制度を利用しながら、安心して働き続けられる環境づくりを進めています。

各年5月末時点

項目/性別		2023	2024
育児関係	休業取得者数	男性	2名
		女性	13名
	休業復帰者数	男性	2名
		女性	12名
短時間勤務取得者数	男性	0名	
	女性	22名	
在宅勤務取得者数	男性	33名	
	女性	21名	
介護関係	休業取得者数	男性	0名
		女性	0名
	短時間勤務取得者数	男性	0名
		女性	0名
	在宅勤務取得者数	男性	4名
		女性	1名

#### 利用者からの声

**利用者からの声**

育児休暇を通じて、「育児の大変さ」を身をもって知ると同時に、「妻への感謝」の気持ちも大きくなりました。子供と向き合う時間もですが、夫婦でも悩み、話し合う時間が取れたことは非常に良かったです。

短時間勤務制度を利用し、就業時間の前後を短縮して子供の保育園送迎に充てています。子供との時間も大切にしながら、仕事を続けられることはとてもありがたいです。

#### 働き方改革アクションプラン2023

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)やパフォーマンス向上の施策として、「働き方改革アクションプラン」を2023年度より実施しています。初年度の目標は未達となりましたが、2024年度はその目標を達成できるように施策の深化と継続を推進していきます。

#### SUMINOE GROUP 働き方改革アクションプラン2023

指標	目標値	2023年度実績
1.月次所定労働時間外(残業時間) 70h超過者	0名	31名
2.年次有給休暇取得率	70%	63.6%
3.男性の育児休業取得率	100%	68.4%

#### 働きやすさアンケート(社内意識調査)2024の実施

中長期経営目標の一つである「社員の幸せに繋がる職場づくり」を目指すには、従業員エンゲージメントを把握し、課題や取り組みを明確にする必要があります。

当社グループでは、CSR活動の定点観測(職場環境、企業風土、マネジメント、女性活躍、コンプライアンス意識)として2年に1回「働きやすさアンケート」を実施しています。2024年1月には国内グループ約1,700名を対象に、上司・一般社員\*で区分し、選択式・記述式の設問を設け、実施しました。

アンケート結果から、全体としては前回よりも働きやすさは改善傾向であったものの、課題として、男女ともにマネジメント職への意欲が低いこと、女性活躍の数値については依然低いままであることが挙げられます。また「昇進昇格等の処遇」、「成果や努力への評価」、「仕事の割当や人の配置の適切さ」の設問では、上司と一般社員との認識の差が大きく出る結果となりました。

今後はさらに女性管理職のロールモデルとの交流の機会や人事・評価制度の見直しなど、マネジメント職への意欲を上げる取り組みと、上司と一般社員の認識の差を改善する具体的な取り組みを検討していきます。

また本アンケートで、エンゲージメント指数、女性活躍指数、企業ホットライン通知認識指数を抽出し、これをもとに目標を設定することで、今後はより具体的な取り組みを推進していきます。

\* 上司:管理職、一般社員:管理職を除く正社員・契約社員 を指す。

#### アンケート結果と2026目標

		2024実績	2026目標
エンゲージメント指数	(上司)	3.10	3.13
	(一般社員)	2.70	2.73
女性活躍指数	(上司)	2.52	2.57
	(一般社員)	2.51	2.56
企業ホットライン通知認識指数	(上司)	3.13	3.18
	(一般社員)	2.72	2.77

※4点を満点とした指数

S Social 社会

## SUMINOE GROUPグループ理念の浸透に向けて

### 目指す未来を創造するために、わたしたちが空間に貢献できるイノベーションとは？

グループ全体でその想いをともにするため、2022年から「シン・ミライPROJECT」を推進しています。2023年6月には「SUMINOE GROUPグループ理念」を策定しました。

### シン・ミライPROJECT推進による企業価値向上の概念図



「会社の持続的な成長」と「社員の幸せの実現」の両輪を回転させることで  
**中長期的な企業価値の向上を目指す**

### グループ理念浸透のための施策 ①

#### 「SUMINOE GROUPグループ理念研修」の実施

2023年10月から2024年2月にかけて、「SUMINOE GROUPグループ理念」の理解と浸透を目的に、国内グループ社員全員を対象とし、各拠点において延べ1,100名の対面研修、およびビデオ研修を実施しました。

#### 研修内容

- 社長メッセージ
- ブランディングを進めた背景
- SUMINOE GROUPの軌跡
- SUMINOE GROUPグループ理念の説明
- 今後のインナーブランディング



### グループ理念浸透のための施策 ②

#### インナーブランディング「行動づくり」

SUMINOE GROUPグループ理念の理解、従業員の意識改革、行動の変化を進めるためのカリキュラムをもとに、インナーブランディングを進めています。



従来の各部門での会議は短・中期における業務の課題に対するものが主でしたが、今回初めて長期視点での議論が行われたこと(①)は、インナーブランディング活動における現段階での大きな成果と考えます。

### グループ理念浸透のための施策 ③

#### 「部門MISSION」の策定

グループ理念の実現のために、まず部門として何ができるのかを考え、部門ごとにMISSIONを策定しました(①)。策定にあたってはAs is /To be分析を基本とし、各部門で進めました。

次の段階としてそのMISSIONを部署・個人に落とし込んでいきます(②③)。

その後、行動目標の設定や成果の共有を行います(④⑤)。

#### 【産業資材事業部門】

人々に愛される内装材を創出し世界中の移動空間を彩りたい。

培われてきた技術を継承し、安心で快適な空間を提供する。高品質な素材と革新的なアイデアで、自動車内装の新たなスタンダードを築く。

#### 【車両資材事業部門】

国内の公共交通機関である鉄道・バス向けの内装材のトップメーカーとしての責任感を持ち、この先も安定した供給を継続する。

鉄道・バスユーザーの求める製品を供給するとともに、安定した品質確保、技術継承の存続を目指す。

#### 【機能資材事業部門】

新たな事業展開に果敢に挑戦し新しい企業価値創出に貢献する。

市況や事業環境の変化により従来型事業が低迷するなかで、当部門に与えられた役割である新事業創出に注力し、これを具現化していくことで、部門のみならず、SUMINOE GROUPの発展に繋げていく。

#### 【インテリア事業部門】

伝統を誇りに、人と環境が活きる空間を未来へ。伝統を造ってきた部門としての矜持を持ち、人と環境にやさしい商品や空間の未来形を社会へ提供し貢献する。

#### 【技術・生産本部】

確固たる生産基盤の上に価値創造の循環をつくる。技術を生み、社員の成長と幸福を実現するための基盤を強化し、購買動機に紐付いた新技術・商品開発による価値創造で社員・企業・技術がともに成長していく循環を目指す。

#### 【本部・管理本部】

グループの総合力を高めるため、環境・制度を整備し、業務の高度化・効率化を追求する。

法的義務、社会規範を遵守する。能動的思考でグループ課題や、サステナビリティ課題に取り組むことで、企業価値を向上させ、間接的に利益に貢献する。

### 今後のインナーブランディング

全従業員が、「SUMINOE GROUPグループ理念」を自分のなかに取り込み、当社グループの提供価値や強みを理解し、個々が果たすべきMISSIONが明確になった段階がグループ理念が浸透した状態であり、それが「理念の実現」に繋がっていくと考えます。もちろん部門、部署、個人で継続した研修の実施や成果の共有が必要となります。

## Message

### グループ理念の浸透を後押し

インナーブランディングはグループ理念を浸透させ、会社や社員の変化を後押しするものです。

社員に行動の変化を求めるためには、会社がまず変化する必要があります。そして、グループ内のシナジー、イノベーションの創出には、環境整備、制度構築が必須です。そのため現在、経営企画室・CSR推進室を中心に、SUMINOE GROUPのありたい姿、マテリアリティ（重要課題）の社内外への発信、グループ全体のコミュニケーション活性化を推進しています。

伝統と歴史を持つ当社グループは、お客様から高い信頼をいただいている一方、保守的な企業風土があることは否めません。個々(部署・個人)として成果を上げる力は十分ありますが、ひとつにまとまって動く、グループの総合力を発揮するという点においてはまだまだ多くの課題があります。

グループ内のシナジー、イノベーションの創出を従業員各々が自分ごととして、行動の変化に繋げてこそ、グループの持続的成長、企業価値の向上も実現できると考えます。長期視点に立って成果を生み出せるよう、グループ全体でインナーブランディングに取り組んでいきます。



CSR推進室 推進グループ  
 グループリーダー  
**渋谷 栄一**

G Governance **ガバナンス**

**ガバナンスの強化**

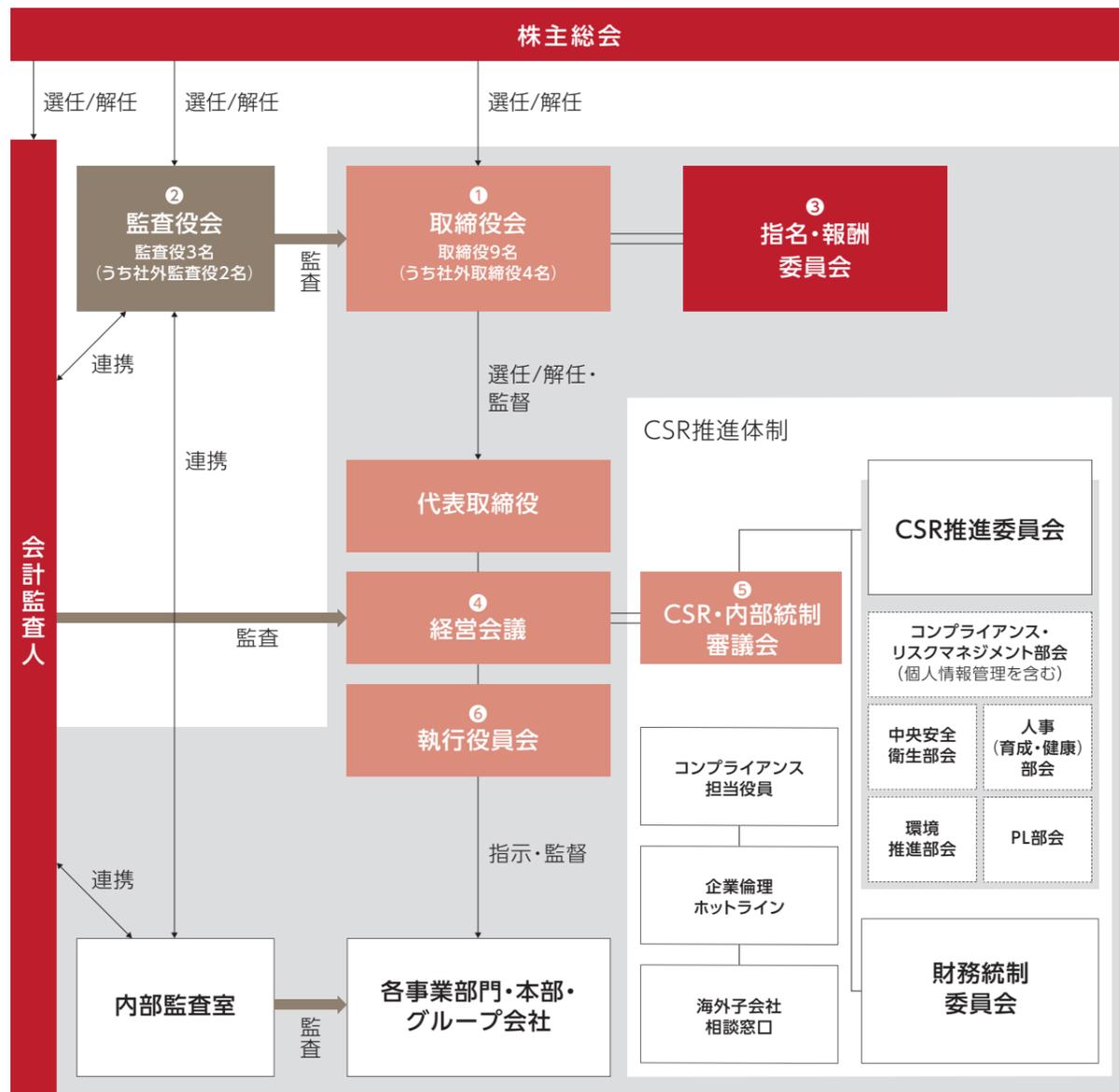
**基本的な考え方**

当社はコーポレート・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おり、すべてのステークホルダーに配慮し、常に最適な経営体制の整備に努めています。また安定した利益を継続して確保できるよう企業価値を高めていくことに努めていきます。その実現

のため社外取締役の選任、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責任を担う執行役員制度を導入しています。

コーポレートガバナンスとCSR推進体制図

2024年5月末時点



**ガバナンス体制**

**①取締役会 (2023年度開催回数:10回)**

9名の取締役(うち、社外取締役4名)で構成し、業務執行の監督および重要事項の決定を行っています。9名のうち4名を社外取締役(うち、3名独立社外取締役)とすることで、経営の透明性と客観性を高め、業務執行を監督するとともに戦略性の高い意思決定を行っています。

**2023年度の主な審議事項**

**【決議事項】**

- 財務報告に係る内部統制の評価報告書
- 内部統制基本計画
- 役員報酬ならびに譲渡制限付株式報酬としての自己株式処分について
- Suminoe Textile de Mexico, S.A. de C.V.のカーペット設備投資
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

**【報告事項】**

- 監査計画、監査報告
- 取締役会実効性評価
- 取締役会の実効性に関する審議
- 有価証券報告書の提出について(サステナビリティ報告の追加)
- 東証プライム市場「計画に基づく進捗状況」の提出について
- SUMINOE GROUPグループ理念の研修
- マテリアリティ(重要課題)の特定の進捗報告
- マテリアリティ(重要課題)の特定の報告
- サステナブル調達(基本方針・ガイドライン)について
- IR活動について
- ハラスメント等通報実績

**取締役会出席状況**

2024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%(10回/10回)
代表取締役常務	薄木 宏明	100%(10回/10回)
常務取締役	丸山 敏朗	100%(10回/10回)
取締役	木村 栄一郎	100%(10回/10回)
取締役	村瀬 典久	100%(10回/10回)
社外取締役	清水 春生	100%(10回/10回)
社外取締役	野村 公平	100%(10回/10回)
社外取締役	種田 ゆみこ	100%(10回/10回)
社外取締役	澁谷 裕子 <sup>*1</sup>	100%(7回/7回)
常勤監査役	市川 清一	100%(10回/10回)
社外監査役	園田 篤弘	100%(10回/10回)
社外監査役	片山 貴文	100%(10回/10回)

\*1 2023年8月就任

**②監査役会 (2023年度開催回数:9回)**

**監査体制**

当社は監査役会設置会社であり、監査役3名(うち、社外監査役2名)で監査役会が構成され、取締役会に出席しています。

常勤監査役は、経営会議、執行役員会議など社内的重要会議への出席、稟議書などの重要書類の閲覧、業務執行部署等への

往査、内部監査部門(内部監査室)との連携、会計監査人からの監査結果などの聴取および意見交換、連結子会社のグループ会社監査役連絡会の定期的な開催などにより、取締役の業務執行について監査を行っています。

監査役会では、常勤監査役から社外監査役へ、経営会議、執行役員会、内部監査での状況等を報告し、情報の共有化を図っています。

**2023年度の主な審議事項**

- 監査の基本方針
- 監査計画
- 監査役職務分担
- 監査重点項目
- その他の監査役職務の執行に関する事項
- 会計監査人の再任・評価・報酬
- 重要会議の情報共有

**監査役会出席状況**

2024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)

**③指名・報酬委員会 (2023年度開催回数:1回)**

取締役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名で構成し、委員の過半数を独立社外取締役などの社外役員で構成することでその独立性を確保しています。

**④経営会議/⑤CSR・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・内部統制審議会が審議し、常勤監査役1名がオブザーバーとして参加しています。

**CSR・内部統制審議会の主な審議事項**

- ビジネスと人権
- サステナブル調達
- マテリアリティ(重要課題)特定の進捗報告
- マテリアリティ(重要課題)特定の報告
- SUMINOE GROUPグループ理念の浸透
- 働き方改革アクションプラン2023実績
- GHG排出量算出
- エコチャレンジ2024行動目標、実績報告
- その他部会報告

**⑥執行役員会 (2023年5月期開催回数:12回)**

月1回開催する執行役員会は経営会議メンバーと執行役員で構成され、会社の重要方針、決定事項の伝達、各執行部門の業務内容報告、問題事項について審議を行っています。

# G Governance

## ガバナンス

### 取締役会の実効性評価

#### 取締役会の実効性評価への取り組み

当社は、取締役会の実効性について一層の向上を図るとともに、ステークホルダーのみならず説明責任を果たすことを目的に、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しています。

#### 取締役会の実効性評価のプロセス

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・分析および評価結果の作成
- ④取締役会での評価結果の共有

#### 取締役会の実効性に関するアンケート

選択回答式を用いて全25問、各設問5点満点のアンケートを実施しました。設問の内容と平均値は以下のとおりです。

設問内容	平均値	
	2022年度	2023年度
1.取締役会の役割・機能	3.43	3.27
2.取締役会の構成・規模	4.00	4.40
3.取締役会の運営	4.13	4.02
4.監査機関との連携	3.65	3.73
5.社外取締役との関係	3.80	3.67
6.株主・投資家との関係	3.53	3.78
7.総括	3.67	3.75
全体	3.74	3.80

「1.取締役会の役割・機能」、「3.取締役会の運営」、「5.社外取締役との関係」については昨年平均より下回ったものの、全体平均は2022年度より0.06ポイント上回りました。

アンケートの結果、取締役会の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、実効性が確保されていると評価しました。

#### 今後の課題

- ①中長期的な視点での経営戦略等の議論の不足  
(具体的には、後継者計画に関する議論、指名報酬に関する議論、役員トレーニング計画の作成などが挙げられる。)
- ②取締役会での議論に必要な情報の事前提供
- ③監査機関との連携
- ④取締役会以外での議論の場の提供
- ⑤株主や投資家に対する働きかけ

### 昨年度の課題への取り組み

#### ①中長期的な視点での経営戦略などの議論の充実

2023年度SUMINOE GROUPグループ理念、マテリアリティ、サステナブル調達などの議論が行われました。

#### ②社外役員向けの会社理解の機会充実

2024年1月にはSUMINOE GROUPグループ理念の研修動画の視聴、2月には産業資材事業部門の社内展示会に招待し、当社が今後目指す方向性について紹介しました。



SUMINOE GROUPグループ理念 研修資料



産業資材事業部門による社内展示会

#### ③内部管理体制・リスク管理体制に関する報告の充実

2023年度に発生したインシデントやハラスメント通報・相談対応などの報告を行いました。

今後も取締役会の運営課題への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

#### 知識の研鑽の機会を提供

取締役・監査役に対しては、それぞれの職責や業務上必要な知識の研鑽のために様々な研修機会を設けています。(→P55, 59)

また、社外取締役に対しても取締役会実効性評価で指摘された課題に対応し、当社グループをより理解できるよう機会の充実を図っています。就任時に当社グループの経営戦略や事業内容・状況の説明を行うとともに、工場・事業所視察や担当役員からの説明などを適宜行っています。

### 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き、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。

さらに社外監査役は、中立の立場から監査に必要な情報を積極的に入手し、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の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。

### 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、緊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2名で構成され、代表取締役社長、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、国内外の全グループ会社の業務の適正性のほか、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、運用状況の年度計画を策定し監査しています。

2024年5月期には、アメリカ・メキシコ・インドネシア・タイ・ベトナム・中国の6カ国、9社の海外グループ会社の往査を行いました。財務報告にかかる内部統制は、当社を含めたグループ会社16社(うち海外7社)を対象に評価し、業務プロセスにかかる内部統制は16社中5社(うち海外1社)を対象に評価しました。

これらの内部監査結果は、代表取締役社長や経営会議をはじめ、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、監査役とは連絡会を随時実施するなど、相互連携を強化しています。

今後もガバナンス、リスクマネジメントの事項、範囲の変化、拡大に対応すべく企業価値向上の支えとなるよう活動していきます。

# 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

当社グループは、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員に応じて支給します。

株式報酬は、当社グループ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。当該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に、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

個人別の配分などについては、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、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。

### 株主との建設的な対話に関する方針

当社グループは、経営戦略や事業環境への理解を深めていただき、適切な評価を得るため、株主との建設的な対話の実現に努めています。

毎年国内各地で、機関投資家向けおよび一般投資家向けのIRを実施し、決算発表時には、主要な株主に対し決算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。

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し、金融商品取引法などの関連法令を遵守することはもちろん、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

各企業との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、個別に相手先企業との関係状況、相手先企業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、リスクがあるか、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。

議決権の行使については、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、当社グループ株式を保有する企業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

基幹システムの再構築についてはグループ全体でトータルアップにより進めています。

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。

#### ①各部門への生産管理システムの展開(国内)

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、そして材料・仕掛品・製品の在庫状況を「見える化」することで、製販一体の体制構築に寄与します。

国内の各事業部門は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、2023年度はスミノエ テイジン テクノ営業部門が本稼働し、引き続き、住江織物産業資材事業部門や住江テクノへの展開に着手しています。

#### ②生産管理システムの改善(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を中心に取り組みを進めています。2023年度は、Bondtex(米国)の生産管理システム活用による在庫管理精度向上に取り組み、現在は、Suminoe Textile de Mexico(メキシコ)の生産管理システムバージョンアップに着手しています。

#### ③債権債務管理システムおよび会計システムの展開

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の一元化により、作業効率を向上させることなどを目的として、2022年に住江織物で導入した債権債務管理・会計システムのグループ横展開および機能拡充を図っています。2023年度は、納品書・請求書の電子化を本稼働しました。

今後、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。

#### ④ホストコンピューターの移行対応

長年にわたり当社グループで基幹システムの最重要基盤として利用しているホストコンピューター(メインフレーム)の2030年販売終了を受け、現在オープン系プラットフォームへの移行(リホスト対応)を進めています。

### 歩き回る経営による双方向コミュニケーション

#### 社員と経営幹部の双方向コミュニケーションにより各現場での問題点を討議

当社グループは、経営幹部と社員が情報共有し、双方向コミュニケーションを図るために、2018年5月期より「歩き回る経営」を実践しています。これは役員(取締役・執行役員)が、国内外のグループ会社などを訪問し、各現場の従業員と意見交換を行うものです。

2024年5月期は、国内の事業所10拠点、海外ではSuminoe Textile de Mexico(メキシコ)の1拠点、合計11拠点を対象としました。従業員からは、債権債務管理に関する新システム導入により日々の業務効率が向上したなどの意見があった一方、施設・設備の老朽化や従業員の高齢化と人手不足、グループ関連会社との交流機会が少ないなどが課題として指摘されました。

役員が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、より実効的な職場環境の改善に繋がることのできるこの取り組みは、今後も継続して実施する予定です。

#### 2024年5月期訪問実績

##### 〈国内拠点〉10拠点

- 住江織物(株)  
東関東営業部、西関東営業部
- スミノエ テイジン テクノ(株)  
北陸事務所、愛知事務所
- (株)スミノエ  
中部ブロック、中四国ブロック
- ルノン(株) 名古屋営業所
- 住江物流(株) 厚木センター
- 尾張整染(株) 本社工場
- 関西ラボラトリー(株)

##### 〈海外拠点〉1拠点

- Suminoe Textile de Mexico, S.A. de C.V.

役員区分	報酬などの総額(百万円)	報酬などの種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		基本報酬	業績連動報酬	非金銭報酬	
取締役 <sup>※1</sup>	152	138	—	13	5
監査役 <sup>※2</sup>	15	15	—	—	1
社外役員	23	23	—	—	7

※1 社外取締役を除く ※2 社外監査役を除く

## 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、国内グループ会社の全従業員に配布し、入社時・階層別研修時のコンプライアンス関連講義等で継続的に活用しています。また、朝礼時には企業行動規範を読み上げることでコンプライアンスの日常的な意識づけに努めています。

### コンプライアンス研修

#### 役員研修、幹部社員研修の実施

社外講師を招き、研修を継続的に実施しています。2023年度は、役員を対象に「拡大するサイバーセキュリティの脅威に備えて」をテーマに、情報セキュリティマネジメント研修を行い、情報セキュリティの重要性、経営層が負う責任、個人情報保護の必要性を学びました。

また、全従業員に対しては、2023年度に制定した「SUMINOE GROUP 人権方針」の意義を広めるために、「ビジネスと人権とサステナブル調達について」をテーマに研修を実施し、コンプライアンスに対する意識の強化を図っています。

#### 個人情報保護説明会の実施

個人情報の漏洩リスク低減のため、個人情報を取り扱う機会が多い国内グループ会社数社を対象として、個人情報保護法とその取り扱いに関する社内ルールについての説明会を実施しています。2022年には対象会社の全従業員（一部グループ会社は幹部社員）に、それ以降は新入社員を対象に毎年実施し、2024年6月～8月の

説明会では58名が参加しました。また、取り扱いの社内ルールについては、従業員が常時確認できるように、リスクマネジメントマニュアルとコンプライアンスガイダンスに記載しています。

#### 社内勉強会の継続実施

2023年に引き続き、一部の国内グループ会社を対象に下請法勉強会を実施しました。同勉強会では、下請法の概要に加え、指導基準の変更を鑑み当社グループが実施した電子記録債権・手形サイトの短縮や、労務費等の価格転嫁についてなど、事業者として知っておかなければならないことについて説明しています。2024年6月の説明会には110名が参加し、アンケートでは回答者の全員が役に立ったと回答しました。ほかにも、「契約書の注意点」、「秘密保持契約」、「法務（入門編）」など、テーマごとに勉強会を実施しており、今後も継続していく予定です。

### 内部通報制度

#### 通報相談窓口の設置

当社グループでは、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、社内外に「企業倫理ホットライン」を設置しています。

今後も社内研修などを通じて、通報受付窓口の周知および利用の啓蒙を継続していきます。

#### 各種相談窓口の相談状況

各年5月末時点（件数）

通報相談窓口	2023	2024
企業倫理ホットライン（社内窓口）	0	1
同上（社外窓口）	0	0
健康相談窓口（ハラスメント相談含む）	9	3
ハラスメント相談窓口	8	6
計	17	10

## 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/CSR・内部統制審議会に報告

当社グループでは、各本部・部門の代表委員で構成される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、経営会議/CSR・内部統制審議会に報告、承認を得る体制を取っています。

また財務統制委員会では、住江織物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、そのリスク評価を検討し、経営会議/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を実現していますが、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。



### サイバーセキュリティへの取り組み

当社は、昨今のサイバー攻撃増大の情勢を受け、「住江織物グループ 情報セキュリティポリシー」に準拠し、標的型メール訓練や、端末へのハッキングを検知防御、外部業社による常時監視の導入など、各種取り組みを行っています。

今後、コンサルティング会社によるリスクアセスメント結果に基づき、セキュリティ対策ロードマップを策定し、すべての事業活動を網羅するセキュリティ対策の強化に向けて、全社的な取り組みを推進していく予定です。

### 事業継続計画（BCP<sup>※</sup>）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。

住江織物とスミノエの本社では、「BCP安否確認訓練」を毎年実施し、緊急事態発生時を想定した従業員の安否確認訓練を実施しています。

また、リスクマネジメントマニュアルに記載の「海外勤務に関する危機対応マニュアル」において、海外グループ会社の緊急事態にも迅速に対処できるように備えています。

※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、実用新案、意匠、商標などがあります。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、入社時には知的財産権の教育を実施し、企業における知的財産権の重要性を認知させることと、住江織物本社や、奈良事業所で定期的開催されている技術会議の場で当社グループの知的財産権取得状況や情報を報告しています。また、毎月当社グループ関連技術に関する他社特許を監視し、関連部署ごとに情報を発信し、常に最新の特許情報を共有しています。

現在、有効特許は、当社グループで約150件保有しており、消臭関連技術や、リサイクルカーペットに関する技術など自社製品に有効に活用しています。また、具体的な製品化に向けた出願のみならず、将来の事業展開を見据えた先行技術特許出願にも注力しています。

今後も、知的財産権に関する教育、情報共有を実施し、戦略的に知的財産権を活用、保護していきます。

## 社外取締役の提言を踏まえて、 持続可能な未来に向けた成長と 企業価値の向上を目指します。

代表取締役社長  
永田 鉄平

社外取締役  
澁谷 裕子

ガバナンスの実効性をより高めていくため、永田鉄平代表取締役社長が、澁谷裕子社外取締役から経営の状況についてご意見をいただきました。澁谷社外取締役は、株式会社高島屋にて商品バイヤーなどを経て、現在、同社の執行役員MD本部副本部長として仕入部門を統括されています。これまでの豊富な海外勤務経験などをもとに、当社グループに対して忌憚のないご意見を伺いました。

### インテリア市場の次なる成長の鍵は需要の創出

**永田** 澁谷さんは、当社の社外取締役に就任されて約1年ですが、この間、当社グループを取り巻く環境をどのように捉えていますか？

**澁谷** いつの時代も、経営において波風が立たない年はまずありません。2024年5月期も例外ではなく、日本国内では天災が相次ぎ、海外では地政学リスクが深刻化しています。こうした要因により、原材料やエネルギーコストが大幅に上昇し、ビジネス全般に大きな影響を与えました。一方で、為替変動も見逃せません。円安が海外事業の売上を押し上げましたが、最近では円高に推移しており、今後の為替動向には引き続き注視する必要があります。

**永田** おっしゃるとおり、為替の急激な変動は経営にとって難しい問題です。経営者としては1ドル110円から120円くらいの安定した為替水準が理想です。円安で海外事業の売上や利益が押し上げられる一方で、原材料価格やエネルギーコストが増加し、これが事業に負の影響を与えています。また、海外では、中国の経済減速が我々にとって大きなリスクです。しかし、特に自動車内装事業においては、海外展開がさらに重要になっており、アジアでの市場拡大のためにも状況を注視しながら、機動的に対応していく必要があります。

ちなみに、インテリア業界の現状について澁谷さんはどのように把握していますか？

**澁谷** インテリア業界のB to B分野には、今後もチャンスがあると思います。たとえば、インバウンド需要の増加が見込まれることによる外資系ホテルの進出で、新しいプロジェクトや需要が期待されます。また、コロナ禍で家庭内消費が活発化した時期がありました。現在は少し落ち着いていますが、長期的には生活空間を豊かにするニーズは依然として大きいと考えています。日本では人口が減少し、世帯数も減少傾向にありますが、消費者のライフスタイルや嗜好の変化を捉えれば、インテリア業界にはまだまだチャンスがあるのではないのでしょうか。

**永田** インテリア業界は昭和の頃から、家庭の豊かさとともに発展してきました。当時はカーテンがただ窓を覆うだけのものでしたが、次第に個人の趣向やデザイン性が重視されるようになり、当社もその流れに対応して成長してきました。しかし、現在の日本では、インテリアにかかる予算が限られているのが現状です。消費者の支出はスマートフォンやゲームといった分野で増えている一方、インテリアの分野に回るお金が少ない状況です。インテリアメーカーとして、我々にも責任があります。業界全体として、もっとインテリアの良さを広め、関心を高めていく必要があります。特に情報発信力がまだまだ弱いので、家庭内のインテリア分野を活性化させるための取り組みが必要だと感じています。

**澁谷** シンガポールに駐在していた際、現地の人々がファッションにはあまりお金をかけない一方で、住まいにはしっかりと投資しているのが印象的でした。コンドミニアムと呼ばれる高級レジデンスに住む外国人や現地の富裕層のみならず、公団に住む一般の中間層の人々が、リノベーションやインテリアにお金をかけ、自分らしい暮らしを実現しているのです。特に若い世代がインテリアに積極的にお金を使う傾向がみられました。

一方日本では、家の中にお金をかける習慣がありません。永田社長の「おっしゃるとおり、インテリアへの関

心をどう広めていくかが大きな課題ですね。B to C分野のインテリア市場をどう活性化させるかが、当社グループにとっても重要なテーマになると思います。

### 社外取締役が事業をより深く理解するための取り組みを促進

**永田** 続いて、当社のガバナンスについてご意見をいただければ幸いです。

**澁谷** 取締役会における議論は活発に行われていると率直に感じています。特に社外取締役の方々は経営の状況を深く理解した上で、弁護士や会計士といった専門分野から知見を述べています。取締役会は、重要な決議事項を取り扱う場であることは当然として、それ以外に報告事項を踏まえてボードメンバーが議論を深める場合も多く見受けられます。

**永田** 取締役会の運営に対して肯定的なご意見をいただき、安心しました。もっとも、いくつかの課題があることは承知しています。一つに、四半期ごとの発表や決算数値に関する取りまとめが遅く、取締役会直前の共有となっている点です。これを改善するために、基幹システムの再構築などを進めているところです。

一方、社外取締役のメンバー構成については、澁谷さんが指摘されたようにバランスが取れていると自負しています。企業経営の経験者をはじめ、弁護士や会計士など多様なバックグラウンドを持つ方々が集まっており、豊富な知見をもとに有意義な議論が行われています。社外取締役の方々からは、私たちが気づかない外部からの視点で指摘をいただくことも多いです。

当社では事業をより深く理解していただくための取り組みを進めているところです。2023年度は住江テクノ奈良工場で取締役会を開催し、工場視察を行いました。2024年度は、グループ理念の研修動画の視聴、また産業資材事業部門による社内展示会の見学により、今後当社が目指していく方向性を共有しました。またさらに、大阪府松原市にある事業所で取締役会を開催し、拠点の視察を予定しています。今後でもできる限り工場や拠点を視察していただく機会を設け、我々の事業をより深く知っていただく考えです。

**澁谷** この一年間の業務執行について申しますと、2023年11月に住江テクノ奈良工場で小火が発生するという事故がありました。このとき、生産現場では常に事故のリスクが潜んでいる点を取締役に述べました。現場で災害が発生した際にどのように対応するかとともに、事前にごう防止するかについて議論しました。業務の安心安全についてはその場限りの議論ではなく、今後の取り組みのモニタリングに努めていきます。

**永田** ご指摘のとおり、現場の安全安心は経営の最優先課題であり、ご指摘を踏まえてしっかり取り組んでまいります。

社外取締役のみなさまにモニタリングに注力いただいた例として、米国子会社の黒字化が挙げられます。その過程では、様々な課題に直面しましたが、多くの意見交換を経て、最終的に経営として必要な判断をしながら進めてきたことが、現在の結果に繋がったと考えます。

### 従業員の意識改革とダイバーシティの推進

**永田** 澁谷さんは、この一年間、当社グループの従業員と対



話の機会を持っていただくなど、業務執行の現場に対する理解を深めていただきました。こうした取り組みを通じて、気づかれたことをお教えください。

**澁谷** はい、社外取締役として永田社長や取締役のみなさまと頻りに接する一方で、SUMINOE GROUPで働く方々の意識や企業文化を知るために、従業員のみなさまとの対話も心がけたいと考えてきました。

そこで感じたのは、従業員の多くが真面目で誠実に業務に取り組んでいるということです。実際に、「いい人が多い」という言葉が印象的で、会社全体に温かい雰囲気があることが伺えます。

もっとも、従業員の方々から話をよく聞くと、仕事に対する誇りは高いものの、組織に対するロイヤリティにはまだ改善の余地があると感じます。なかでもキャリアのステップアップに関して、従業員のなかには閉塞感を感じている方もおり、これをどのように改善していくかが課題だと思います。また、当社グループが持つ強みや魅力を従業員自身がもっと自覚できるようにする取り組みが重要だと感じました。

**永田** 澁谷さんのおっしゃるとおり、我々の社風として真面目で大人しい人が多いという傾向があります。多くの従業員が一定の範囲内で一生懸命に仕事をしています。しかし、自ら進んで仕事をアグレッシブに取りに行く姿勢が足りないかもしれません。

実は私が社長に就任して以来、こうした状況を変えるために社外向けのIRだけではなく、社員へのグループ理念の浸透にも取り組んできました。従業員が当社グループの強みや特色を再認識し、あらためて業界の先駆者としての誇りを持ち、プライドを持って取り組んでほしいと考えています。

グループ理念の策定とともに、人事制度や報酬制度も少しずつ改革を進めています。努力した人への報酬を手厚くすることで、その努力が報われる仕組みを整えています。こうした改革を通じて、当社グループのよき伝統を守りつつ、さらに成長していく会社にしていきたいと思っています。

**澁谷** 企業を変革するには、永田社長をはじめとする経営陣、事業部長、部長、そしてマネージャークラスの皆さん全員の取り組みが不可欠です。上層部が変わらなければ、その下の階層も変わりにくいというのは現実です。意識改革の促進は簡単なことではありませんが、全社的な取り組みが必要だと考えています。その点、商号の変更を決定したことは大きなメッセージであり、会社にとって転機をもたらすと思います。重要なステークホルダーである従業員の意識改革や企業のさらなる成長に繋がることを期待します。



**永田** 人材の活用としてのダイバーシティ&インクルージョンもまた当社グループにとって大きな課題と考えます。

**澁谷** 私としては、女性従業員の管理職への登用が優先すべき課題と考えます。どの企業でも目標達成に向けて努力しているなかで、当社グループとしても意識的に取り組むことが求められています。もっとも、支援態勢が十分でないまま登用することは、本人にとっても会社にとっても好ましくない場合があるため、慎重さは必要と思います。

私が実施した従業員との対話では、「イノベーションは多様な人材から生まれる」という意見が出ており、イノベーションを促進するためには、多様な人材の登用が不可欠だと改めて感じた次第です。また、「女性は上位ポストを目指さない」という日本社会にありがちな固定観念についても、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)が影響していると考えます。実際のところ、キャリアを積極的に伸ばしたいと考える女性は少なくなく、そうした人材が成長できる環境を整えることが重要だと感じています。

**永田** 女性従業員の活躍推進に向けて、ご経験を踏まえてご助言をいただければ幸いです。

**澁谷** 女性管理職の育成や登用に関しては、得意分野や経験がある領域から始めることがよいのではないかと思います。いきなり経験のない分野で管理職を任されると、本人にとって負担が重いものです。年次にかかわらず、実力がある人にチャレンジの機会を与えるべきだと思いますが、現場のプレーヤーの実力と管理職としての能力は別物であり、両方のスキルが欠かせません。

また、当社グループはB to B分野のビジネスが中心であることから、外部の人と接する機会が少ないことが課題だと思います。私の経験上、小売業では日々お客様と接し、そのなかで世の中の流れや変化に気づかされる事が多くありますが、社内業務をしているだけでは、それに気づかないこともあるかもしれません。外部の研修機関やビジネスパートナーとの接点を増やすことは、視野を広げるための一つの方策として有効だと感じています。

**永田** ダイバーシティについて私個人としては、性別を問わずすべての従業員が上位職を目指して活躍する必要があるとは思っていません。従業員一人ひとり、それぞれの価値観があり、ライフサイクルにおける事情があるはずで、そのなかで、当社グループとしてはキャリアを積みたく望む従業員が活躍できる環境を整えることが当然のことと考えます。

現状、キャリアアップを望む女性従業員の割合が少ないということが、働きやすさアンケート(社内意識調査)の結果で出ていますが、まずは女性が目標にできるロー

ルモデルを社内ですべて育てていくことが大切だと考えます。実際、自動車内装事業の開発センターで女性の副センター長を任命し、デザインや企画に関わる重要な役割を担っていただいています。さらに、国内子会社の監査役に初めて女性3名を任命しました。

一方で、若手の早期登用も進めており、グループ全体で多様性を尊重する風土が少しずつ根付きつつあります。今後、女性や若手が活躍する姿を現すことで、「私もそこにいけるかもしれない」と思えるような環境を作っていくことが、経営者の使命だと考えます。

### さらなる海外展開とインテリア事業の収益改善

**永田** 当社グループは中長期経営目標「SUMINOE GROUP WAY2022~2024~2027」のもとで、未来に向けて着実に「変わる」ことを追求しています。この点、澁谷さんのご意見をいただけますでしょうか。

**澁谷** まず国内市場における成長は、他社からのシェア奪取や外部から何か新しい要素を取り込まない限り、容易ではないと感じます。これはどの業界でも同様の課題であり、いかに新たな収益源や成長機会を見つけるかが重要なポイントになると思います。

この点、当社グループが追求すべき課題として、海外市場のさらなる開拓が挙げられます。当社グループには海外に13社のグループ会社があり、従業員のおよそ4割が海外で活躍しているという事実からも、すでにグローバルで展開している企業といえます。そして、米国子会社を筆頭にいずれも成長フェーズに入っています。もちろん、海外事業においても様々な課題があるものの、さらなる成長を見据えて海外市場での事業展開はますます重要になっていきます。

**永田** 当社の売上構成は、自動車・車両内装事業が60%、インテリア事業が35%、機能資材事業が5%を占めています。これから先、成長を目指す上で、自動車・車両内装事業は日系自動車メーカーとの強い関係に加えて、外資系自動車メーカーへの進出も進んでいることから、この分野での収益拡大が鍵となります。

一方で、我々の祖業であるインテリア事業は、過去、営業利益率が1%程度と低迷してきたことから、これを改善することが当面の課題だと考えています。最近では営業利益率が3%に上昇したものの、私としては少なくとも5%に引き上げたいと考えています。この改善が実現すれば、連結での営業利益率5%以上の達成が見込める上、インテリア事業で働く従業員たちにも「我々の事業も利益を上げている」という意識が生まれ、子会社の待遇改善にも繋がります。自動車・車両内装事業の規模拡大とともに、インテリア事業の収益改善に重点を置いた経営のかじ取りが欠かせません。

**澁谷** 現在、海外に13社、国内含めて30社ほどのグループ企業を抱えているなかで、グループ全体のシナジーについてはどのようにお考えでしょうか。特に人材面や事業面での連携が、どのように効果を発揮しているか、あるいはその強化の可能性について、お伺いしたいです。

**永田** 当社グループでは、自動車・車両内装事業とインテリア事業、機能資材事業などの連携が進んでいます。また、インテリア製品にとどまらず、室内空間の設計・デザ

インを手掛ける事業が伸長しています。このほか、商品性能評価および消費科学的評価を行う関西ラボラトリーと、試験機器を販売するグループ会社との連携が進んでおり、これによってグループ内で試験機器の調達が可能となっています。また、グループ内で試験業務ができる強みを発揮することで製品開発においてもプラスとなり、新しい価値を創出することができると考えています。

### 従業員への目標浸透と経営層との連携強化を推進

**永田** 中長期経営目標の進捗について、澁谷さんはどのように評価していますか？

**澁谷** 売上高と営業利益の拡大に向けた取り組みを着実に進めている点を評価します。今後、利益目標をいかに達成していくかが問われています。そのなかで、私が抱えている懸念点は、一般従業員への目標の浸透度にまだ課題があるのではないかとことです。私自身は従業員との対話を通じて、事業部長クラスの方々は目標をしっかり理解し、それに向かって取り組んでいるものの、一般の従業員には目標が十分に伝わっていない印象を受けました。会社の目標と一人ひとりの従業員の目標をどのように結びつけていくかが重要なポイントであり、目標を従業員に確実に伝え、個々の目標と繋げるための工夫や努力を今後も継続していく必要があると考えます。

**永田** ご指摘の点、真摯に承ります。現在、当社グループでは、経営層から従業員までのコミュニケーションを重視しており、従業員にグループ理念をしっかりと理解してもらい、日々の業務に反映できるよう努めているところです。その施策として、グループ理念研修があります。1回目の研修のなかで、社長メッセージとして、理念に対する私の想いを説明しました。これから実施する2回目となるグループ理念研修は、社長と事業部門長と執行役員、事業部長クラスの3者が、経営目標やグループ理念、各部門の部門MISSIONについて座談会を行い、それをビデオ配信することで、浸透度を高めようと考えています。

このような取り組みは初めてですが、社内報や、従業員へのメッセージだけではなく、座談会での経営層の生の声、本音を聴いていただくことで、経営目標を理解し、従業員に期待していることを直に感じていただけていると思います。グループ理念や部門MISSION、部署MISSIONを、個々の目標に落とし込むことにより、行動の変化が生まれ、組織全体の目標達成に繋がると信じています。

ちなみに、2018年から「歩き回る経営」という活動を行っています。これは経営陣が各事業所を訪問し、現地の従業員と直接コミュニケーションを図る取り組みです。各事業所でミーティングを行い、従業員との親睦を深める場も設けています。また、海外視察の際は現地採用の従業員との交流を大切にしています。このような取り組みを通じて、従業員一人ひとりの信頼関係を築き、会社全体の連携を強めていくことを目指しています。

**澁谷** 私自身、海外に駐在した経験があるため、海外の従業員とのコミュニケーションの重要性を実感します。社長や取締役が直接顔を見せ、現地での交流を大切にすることは現地の方のエンゲージメントを高める点においても大きな意味がありますね。

### 未来を見据えた成長戦略と環境への挑戦

**永田** 最後に、当社グループの長期的な展望についてご意見をいただけますか？

**澁谷** 10年後、20年後の未来を思い描くのは容易ではないものの、これまで当社グループはインテリア事業や車両内装事業などインフラに関連する分野で市場ニーズに合わせて変化してきた点が強みです。そして、モビリティのあり方が変わるなかで、環境への配慮や持続可能性がますます重要な課題となっていくでしょう。当社グループは環境に配慮した新素材の開発を進めており、この点もまた強みとなるはずで、廃棄物の処理を含めた環境保護対策が求められるなかで、世の中の期待に機敏に応えることが、今後の成長の鍵になります。

**永田** 当社グループでは中長期経営目標のなかで、サステナブル経営の実現に向け「2050年」の「ありたい姿」からバックキャストで当社グループが今後どのような戦略で、何を行っていくべきか、また何を守り、何を捨てるのかを考える取り組みを行いました。これは次世代を担うと期待する20代後半から40代の従業員に「2050年にどんな会社になりたいか」を議論してもらったものです。それぞれのチームで、将来的に何を果たしたいかを発表してもらった内容を踏まえ、組織でイノベーションを創出するために「自社の技術(シーズ)」と「顧客のニーズ」を結び付けていく検討を進めていきます。私が入社したとき、当社の売上は約300億円でした。42年が経過してようやく1,000億円を超えました。今後、売上高を1,500億円、2,000億円と増やしていくためには、機能資材事業やインテリア事業をもっと大きくし、さらに新しい事業の軸をつくる必要があります。M&Aを通じて新たな軸をつくる、もしくはほかの方法で成長を図るなど、社内での議論をさらに深めていきます。



**澁谷** 当社グループにおける研究開発も多方面で取り組んでいることから、今後、画期的な要素技術が生まれてくると考えます。そのなかから、将来の成長に繋がるものが生まれてくことに期待しています。「あらゆる空間に、イノベーションを。」という言葉には、本当に多くの可能性が込められているはずで、これから先、様々な空間で革新を起こすことができる言葉です。このフレーズは、当社グループの幅広い事業領域においてまだまだ挑戦できる可能性を示しているように思います。

**永田** 本日は様々なご意見、ありがとうございました。