

森六グループ ESGデータブック 2025



編集方針：	本ESGデータブックは、森六グループの「環境（Environment）」「社会（Social）」「ガバナンス（Governance）」に関する取り組みおよび実績を網羅的に整理・集約し、開示することで、透明性の向上を図ることを目的として編集しています。掲載情報は、統合報告書、サステナビリティサイト等で公表している内容を基礎とし、ESG評価機関の設問項目なども参考に掲載しています。本書は、投資家、取引先、ESG評価機関等のステークホルダーの皆さまとの建設的な対話を促進するとともに、当社グループのサステナビリティ経営の進捗を示す基礎資料として活用されることを意図しています。
報告対象範囲：	森六株式会社および関連会社 注)データにより「国内/海外の関連会社を除く」「海外の関連会社を除く」ものがあります。
報告対象期間：	2024年度（2025年3月期：2024年4月1日～2025年3月31日） ※一部同期間の前後を含みます。
発行会社：	森六株式会社 サステナビリティ推進部
発行時期：	2026年1月28日

サステナビリティへの基本的な考え方

2022年3月、「森六グループ サステナビリティ方針」を策定しました。本方針は、持続可能な社会の実現に向けて、森六グループが果たすべき役割を示すものです。当社グループは、すべてのステークホルダーに配慮し、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、皆さまからより一層の信頼と共感を得られる「400年企業」を目指しています。さらに「環境（Environment）」「社会（Social）」「ガバナンス（Governance）」の3つの観点から、取り組みの向上と情報開示の拡充に努め、企業価値の向上に取り組んでいきます。

森六グループ サステナビリティ方針

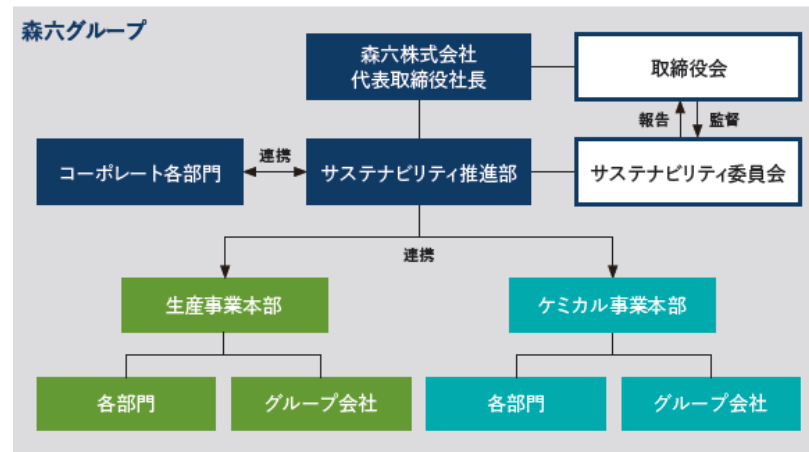
私たちは、経営理念に基づき、新たな時代に必要とされる価値をステークホルダーと共創し、社会の持続的成長に貢献します。

1. グループの機能・リソースを最大限に活用し、従来のビジネス領域を越えた社会課題解決に挑戦します。
2. カーボンニュートラルおよび資源の循環利用に貢献する革新的なものづくりで、持続可能なモビリティ社会を目指します。
3. サプライチェーン全体を通してグリーンケミカルを提供し、エコロジカルな循環型社会の実現に貢献します。
4. 人権の尊重を基盤にすべての従業員の幸福を追求し、多様な人材が働きがいをもって活躍する組織から、新たな価値を生み出し続けます。
5. ステークホルダーとの対話を通じて社会の期待・要請を理解し、透明性が高く誠実な企業活動によって相互の信頼を育みます。

サステナビリティ推進体制

森六グループでは、サステナビリティ経営を推進する体制として、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。取締役会は、中長期的な企業価値向上に向けて、サステナビリティに関する方針や重要課題、目標の設定およびその進捗状況をモニタリング・監督しています。

森六グループ サステナビリティ推進体制



サステナビリティ委員会は、国際社会やステークホルダーからの要請、事業環境の変化を踏まえた課題について審議し、その内容を取締役に報告しています。取締役会の監督のもと、グループ全体でサステナビリティ経営を推進するために、社会課題や環境課題の解決に向けた戦略を議論し、具体的な取り組み計画を策定しています。ガバナンス体制の強化を図るとともに、持続可能な社会の実現的な取り組み計画を策定しています。ガバナンス体制の強化を図るとともに、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。

サステナビリティ委員会における重点議論テーマ（2024年度）

- 気候変動問題への対応
- サプライチェーンマネジメント
- ESGトレンドと対応方針
- 人権の尊重（人権デューディリジェンス）
- 徳島での森林づくり
- マテリアリティの進捗管理 等

サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）

重要課題（マテリアリティ）の特定および見直しプロセス

森六グループでは、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を両立するため、国際的なガイドラインや社会・業界の動向、自社の事業環境を踏まえたサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の特定・見直しを実施しています。マテリアリティは、社会からの期待と当社グループにとっての影響の双方を考慮し、「社会（ステークホルダー）にとっての重要度」と「森六の事業にとっての重要度」の2軸で評価しています。優先順位付けを行い、経営層の関与のもとで特定・承認されています。

1. 外部環境・他社動向の調査

国際的なサステナビリティ基準（GRIスタンダード、ISO26000など）、SDGs、TCFD提言などにに基づき、社会課題や業界の潮流、同業他社の取り組み状況を調査しました。

2. 内部環境の現状把握

森六グループ主要各社に対し、ISO26000をベースとしたチェックリスト（8カテゴリ・160設問）によるアンケート調査および個別ヒアリングを実施しました。また、既存の取り組み状況や課題意識を把握しました。

3. 課題抽出とマトリクス評価

1および2の結果をもとに課題を抽出し、重要度を2軸（社会／事業）でマッピングしました。その上で、当社および社会双方にとって特に優先度の高い課題を絞り込みました。

4. 経営層による議論と承認

特定されたマテリアリティ案は、サステナビリティ委員会および経営会議での審議を経て、最終的に取締役会にて承認されました。

マテリアリティ見直しの実施

森六グループでは、中期経営計画（3か年）に合わせて定期的に特定・見直しを行っています。第14次中期経営計画策定にあたり、社会環境の変化や事業戦略の進展、ステークホルダーの期待を踏まえて、再評価しました。その結果、従来の課題に対し、以下のような整理を実施しました。

- ・継続：引き続き重要性の高い課題は内容を確認のうえ継続。社会的要請や事業との関連性が変化した課題は表現や位置づけを更新。
- ・新規：新たに対応が求められる課題を追加。

サステナビリティ重要課題 12個のマテリアリティ

1. 気候変動問題への対応強化（継続）

- ・ CO2排出量削減活動
- ・ 再生可能エネルギー導入
- ・ 環境保全（森林づくり）活動

2. 資源の循環利用（継続）

- ・ マテリアルリサイクル
- ・ 水資源の循環利用
- ・ エネルギーの循環利用

3. 水資源の保全（新規）

- ・ 水の再利用と削減への取り組み
- ・ 水使用データの収集と管理強化
- ・ 水リスクの把握と管理

4. 生物多様性に配慮した事業活動（新規）

- ・ 森林保全活動への支援
- ・ 製品設計段階における環境配慮
- ・ 水利用における水質管理

5. 社会課題解決型の製品・ソリューションの開発・販売（継続）

- ・ 環境配慮型材料開発
- ・ 低環境負荷型部品開発
- ・ スタートアップ企業への出資

6. 働きがいのある職場づくり（継続）

- ・ エンゲージメント向上活動
- ・ パルスサーベイ定点調査
- ・ 技能継承活動

7. ダイバーシティ & インクルージョンの推進（継続）

- ・ 女性社員の計画的育成
- ・ 男性社員の育児休業取得促進
- ・ D&I教育の実施

8. 労働安全衛生の徹底（継続）

- ・ 安全衛生管理体制の構築
- ・ 労働災害の発生防止活動
- ・ 労働安全衛生教育強化

9. 人権の尊重（継続）

- ・ 人権方針の整備
- ・ 人権教育の実施
- ・ 人権デューディリジェンス着手

10. 持続可能なサプライチェーンの構築（継続）

- ・ 購買方針説明会実施
- ・ CSR調達の実施
- ・ サプライヤーエンゲージメントの強化

11. コンプライアンスの徹底（新規）

- ・ コンプライアンス教育の実施
- ・ 内部通報制度の設置
- ・ 重大リスクに関する定期報告

12. 情報セキュリティの強化（新規）

- ・ 情報セキュリティ教育の年次実施
- ・ アクセス権管理の徹底
- ・ 内部システム・デバイスのセキュリティ対策

Environment

環境マネジメント

基本的な考え方

社会を構成する企業の一員として、地球環境問題が次世代以降にも深刻な影響を及ぼす最大の課題であると認識し、すべての事業領域において目的・目標を定めて地球環境負荷低減活動に取り組むとともに、教育・広報活動等により社員全員の環境意識の向上、地域の環境活動への積極的な参加により、社会から高い信頼を得られるよう努めています。

森六グループ環境方針

私たち森六グループは、地球環境の保護を重要課題とする社会の責任ある一員として、すべての企業活動を通じて、地球環境の保護に寄与することを目標として、積極的に行動し、その達成に努めます。

1. 環境に関連する法規制及び当社が同意するその他の要求事項を遵守し、さらに自主基準を設定し、環境保護に努めます。
2. 環境方針実現のため、事業活動の環境への影響を評価し、環境目標を定め、環境マネジメントシステムを構築・実施し、汚染の予防と継続的改善を行います。
3. 事業活動の全ての領域で、資源・エネルギーの節約、及びリサイクルの促進に取り組むと共に、廃棄物・汚染物の削減と、適切な処理に努めます。
4. 地域の環境改善活動に積極的に参加し、社会から高い信頼を得られるように努めます。
5. 環境方針は、森六グループに働くすべての人に周知徹底するとともに、社外の皆様に当社ホームページを通じて公表致します。

2019年6月27日制定

2025年4月1日改定

森六株式会社

代表取締役社長

最高経営責任者

黒瀬 直樹

環境マネジメントシステム

事業所・関係会社および海外の生産拠点で環境マネジメントシステム〔ISO14001（2015）等〕に基づいた環境活動体制を構築・運営し、すべての企業活動を通じて、地球環境保全に貢献しています。

認証取得状況

森六グループでは、環境マネジメントの強化を目的に、各拠点においてISO14001の認証取得を進めています。現在、当社グループ全体のうち56.14%の拠点がISO14001を取得しており、環境負荷の低減や持続可能な事業運営の実現に向けた取り組みを推進しています。今後も、環境マネジメントのさらなる向上に努めるとともに、認証取得の拡大を通じて、より持続可能な企業活動を実現してまいります。以下に、ISO14001を取得している拠点の一覧を示します。

森六株式会社

適用規格：ISO14001

事業所名	取得時期	認証機関
ケミカル事業本部 [注釈] 駐在員事務所は認証範囲外	2005.3	テュフ ラインランド ジャパン（株）
生産事業本部	2001.4	高圧ガス保安協会

国内関係会社

適用規格：ISO14001

事業所名	取得時期	認証機関
熊本森六化成（株）	2007.3	(株)GCC
五興化成工業(株)	2017.1	テュフ ラインランド ジャパン（株）
森六アグリ(株)	2007.3	テュフ ラインランド ジャパン（株）
(株)ユーコウ	2018.8	エイエスアール(株)
四国化工(株)	2019.3	ペリージョンソン レジストラー（株）
アイ・エム・マテリアル(株)	2008.3	日本化学キューエイ(株)

海外関係会社

適用規格：ISO14001

事業所名	取得時期	認証機関
Greenville Technology, Inc.(アメリカ)	2000.10	EAGLE Registrations Inc.
Rainsville Technology, Inc.(アメリカ)	2006.7	EAGLE Registrations Inc.
Listowel Technology, Inc.(カナダ)	2005.9	EAGLE Registrations Inc.
Moriroku Philippines, Inc.(フィリピン)	2004.2	ANGLO JAPANESE AMERICAN
Moriroku Technology India Pvt. Ltd.(インド)	2005.2	TUV CERT CERTIFICATION BODY
広州森六塑件有限公司(中国)	2004.4	TUV CERT CERTIFICATION BODY
武漢森六汽车配件有限公司(中国)	2007.6	TUV CERT CERTIFICATION BODY

気候変動問題への対応

基本的な考え方

森六グループは、気候変動問題をサステナビリティ最重要課題の1つとして認識し、2022年10月にTCFD提言への賛同を表明しました。この提言に基づき、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの観点から情報開示の拡充に努めています。環境負荷の低減と企業価値の向上の両立を目指し、継続的に取り組みを進めていきます。

「ガバナンス」

環境課題に対するガバナンス体制

気候変動問題を含むサステナビリティ経営に関する基本方針や重要課題、重要な目標設定について、取締役会で審議および決議を行っています。また、環境課題に関するKPIは中期経営計画に組み込み、当社グループ全体で取り組みを推進しています。

気候変動対応と取締役報酬の連動

2022年度から、GHG排出量削減率の達成度を取締役報酬の一部に反映する仕組みを導入しています。GHG排出量の50%削減（2030年度目標）に向け、45%削減（2027年度末目標）を指標に組み込み、中期経営計画ごとの取り組み状況を評価に反映しながら、取締役のコミットメントのもと、気候変動問題の解決に取り組んでいます。

「戦略」

脱炭素政策が進められた場合の「1.5～2℃シナリオ」と、対照的に脱炭素政策が限定的に行われる「4℃シナリオ」を想定し、それぞれのシナリオに基づいて事業への影響を分析しました。

「リスク管理」

重要リスクの確定プロセスとモニタリング

事業全体の現状把握と分析を行い、グループ全体に共通するリスク項目を精査し、グループとして取り組むべきリスクを取りまとめています。これらのリスク項目については、全社的な経営視点から、森六グループへの影響度や重要度を総合的に評価し、優先度の高いリスクを特定しています。気候変動問題に関するリスクとその決定プロセスについては、サステナビリティ委員会で審議され決定しています。また、事業環境の変化や事業戦略の進捗に応じて、リスクと機会の見直しを随時実施し、取締役会への報告も行っています。

シナリオ分析の結果（一部抜粋）

【時間軸】 中期：4～10年（2030年）、長期：11～25年（2050年）

移行リスク（1.5～2℃シナリオに基づいて分析）ダイジェスト

リスク項目		事業インパクト		財務インパクト	
		リスク	機会	リスク	機会
政策・規制	プラスチック規制	<ul style="list-style-type: none"> プラスチック規制によるプラスチック製品需要減および収益減 バイオマスプラスチックへの切替に伴うコスト増 	<ul style="list-style-type: none"> プラスチック代替材料での新規部品開発による競争力向上 プラスチックリサイクルによる製造過程の効率化 バイオマスプラスチックなどの新規材料の拡販による売上増 	大	大
	再エネ施策	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー導入による投資コスト増 エネルギー市場の構造変化によるエネルギー価格の不安定化 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギーコスト低減による、競争力向上 環境への配慮やエネルギー効率の向上による市場競争力 社会的責任や企業の持続可能性向上による、ステークホルダーとの信頼関係構築 	中	中
技術	低炭素技術の進展	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素製品への移行による既存製品の需要低下 低炭素技術導入による追加コスト 	<ul style="list-style-type: none"> 生産事業・商事事業の協業により、環境配慮型材料開発を行うことでの環境配慮型製品・材料の需要増加 EV化に伴うビジネス機会の拡大 低炭素設備の導入によるエネルギー効率向上とコストの削減 	大	大
市場	製品とサービス	<ul style="list-style-type: none"> 資源循環型材料開発の遅れによる機会損失 規制や環境変化によるプラスチック製品の使用制限 原材料の調達や物流への影響による供給難 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな市場や顧客を開拓することでの事業拡大や、事業多様化 サプライチェーン全体での環境負荷削減への取り組みによる調達網構築 消費者ニーズの変化への対応による収益増加 	中	大

物理リスク（4°Cシナリオに基づいて分析）ダイジェスト

リスク項目		事業インパクト		財務インパクト	
		リスク	機会	リスク	機会
急性	異常気象の激甚化 (台風,豪雨,土砂等)	・異常気象により製造停止やサプライチェーンの遮断	・グローバル複数拠点での供給対応力を活かした調達リスク回避	大	大
慢性	平均気温の上昇	・冷房使用増加によるコスト上昇	・環境配慮型製品の需要拡大	中	-

シナリオ分析フルバージョン https://www.moriroku.co.jp/sustainability/environment/climatic_change/pki7t90000000kmg-att/risks_opportunities.pdf

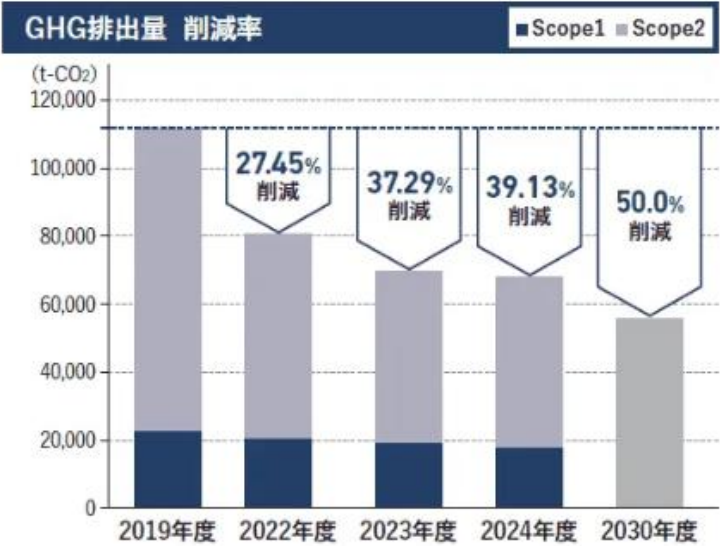
「指標と目標」

長期目標

森六グループは、「2030年度までにScope1およびScope2におけるGHG排出量を50%削減する」という目標を掲げています（基準年度：2019年度）。再生可能エネルギーの導入などを通じてScope1およびScope2の排出量削減を進める一方で、サプライヤーと協働しながらScope3の排出量の把握と削減にも取り組み、脱炭素社会の実現にも貢献していきます。

GHG排出量削減

森六グループでは、TCFD提言に基づく開示とともに、温室効果ガス（GHG）排出量の削減に取り組んでいます。Scope1およびScope2については、省エネルギーの推進や設備の見直しなどを通じて、拠点ごとの状況に応じた継続的な排出削減に取り組んでいます。一方、Scope3については、排出実態の把握を目的に算定を進めており、その結果は当社HPにて開示しています。今後は、排出量の管理精度を高めることで、より実効性の高い対応につなげていきます。



GHG排出量実績と目標値（Scope1,2）

単位：[CO₂e-t]

Scope	実績				目標値	
	2020年 3月期 (基準年排出量)	2023年 3月期	2024年 3月期	2025年 3月期	2028年度 3月期	2031年度 3月期
Scope1	22,654.94	20,901.93	18,946.36	17,754.00	—	—
Scope2 マーケット基 準	88,943.18	60,066.82	51,036.39	50,170.98	—	—
合計	111,598.12	80,968.75	69,982.75	67,924.98	61,378.97	55,799.06

[注釈]
- 算定範囲：森六グループ

GHG排出量実績（Scope3）

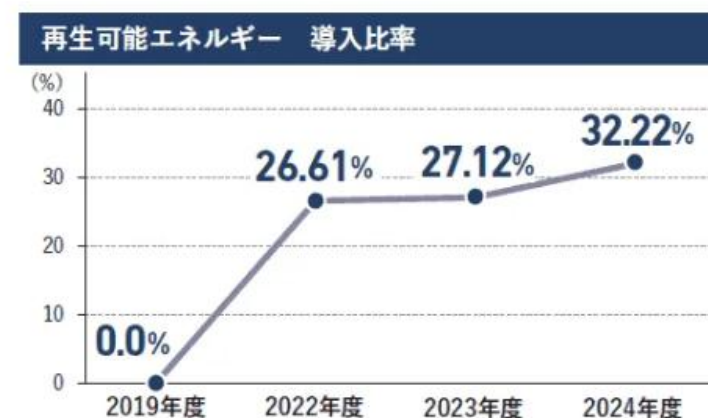
単位：[CO₂e-t]

カテゴリ		2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
カテゴリ1	購入した製品・サービス	424,023.97	389,758.31	407,521.48	417,382.46
カテゴリ2	資本財	4,713.38	1,856.06	5,690.63	6,083.06
カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	2,322.67	2,003.75	2,387.84	2,220.35
カテゴリ4	輸送、配送（上流）	12,544.48	12,726.91	10,742.61	4,131.56
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	855.37	935.12	907.08	39.71
カテゴリ6	出張	689.09	1,434.16	1,635.35	1,859.48
カテゴリ7	雇用者の通勤	337.76	334.20	438.83	435.67
合計		445,486.71	409,048.51	429,323.83	432,152.29

[注釈]
- カテゴリ8～15については算出対象外
- 算定範囲：森六株式会社

再生可能エネルギーの導入

グループ全体で再生可能エネルギーの導入を推進しており、2024年度時点で対象となる38拠点のうち17拠点で導入が完了しています。生産事業本部の開発センターおよびインド拠点では、太陽光パネルを設置し自家発電を実施しています。ケミカル事業本部では、四国支店およびグループ会社の森六アグリでCO₂フリー電力への切り替えを行っているほか、グループ会社の四国化工・西山第一工場でも、PPA契約により太陽光発電を導入しています。引き続き、再生可能エネルギー導入比率の向上を通じて、環境負荷低減と持続可能な社会の実現に貢献していきます。



CDP評価で気候変動・水セキュリティともに着実なスコア向上を達成

当社グループは、気候変動および水資源に関する取り組みと情報開示の強化により、2024年度のCDP評価において、気候変動「Bスコア」、水セキュリティ「Bスコア」を取得しました。気候変動分野では2023年度に2段階のスコア向上（CからBへ）を達成し、2024年度も引き続き「Bスコア」を維持しています。水セキュリティ分野では、前年の「Cスコア」から2段階アップとなる「Bスコア」を新たに取得しました。こうした評価の向上は、TCFD提言に基づくガバナンスやリスク管理体制の整備に加え、Scope1・2排出量削減の推進や水使用量の把握・管理体制の強化、さらに環境データの可視化や目標設定といった取り組みが評価された結果であると捉えています。

自然資本

水資源における方針・基本的な考え方

水は、人々の生活や生態系を支える重要な資源であり、社会・経済活動の基盤でもあります。しかしながら、気候変動や人口増加、経済発展に伴い、水資源の枯渇や水質汚染、水ストレスの増大といった課題が深刻化しており、持続可能な水利用が国際的に求められています。こうした状況を踏まえ、企業にも水使用の効率化や汚染防止への責任ある対応が求められているとの認識のもと、森六グループはマテリアリティの一つに「水資源の保全」を掲げ、水資源の適切な使用と削減に取り組んでいます。第14次中計では、2027年度までに水資源管理体制を強化することを目標に掲げ、取水量管理の徹底、水質や排水先の適切な管理、水使用効率の向上といった重点分野に取り組んでいます。また、サプライチェーン全体においても水リスクの低減に努め、環境との調和を目指してまいります。

水資源に関する目標

森六グループは、第14次中期経営計画におけるマテリアリティ「水資源の保全」のもと、水資源の適切な管理と環境負荷の低減を目標に掲げ、以下の重点項目に取り組んでおります。

取水量管理の徹底

事業活動における取水量を適切に管理し、水資源の持続可能な利用を推進します。

水質・排水先管理の徹底

排水の適正処理を徹底し、水質を維持するとともに、排水先の環境負荷を考慮した管理を行います。

水使用効率の向上

水資源の有効活用を推進し、再利用や効率的な利用を促進することで、水使用量の削減を図ります。これらの取り組みを通じて、環境負荷の低減に貢献する活動を推進し、2027年度までに水資源の管理を強化してまいります。

水使用量の削減および利用効率改善の取り組み

①塗装工程における水リサイクルの推進

当社は、水資源の持続可能な利用を目指し、塗装工程での水リサイクルに取り組んでいます。その一環として、「塗装汚泥の自動剥離設備」を導入し、水の使用量を削減するとともに、水資源を効率的に再利用できる仕組みを確立しました。

②無水トイレの導入による水使用量の削減

水の使用量削減と災害時の水利用確保のため、森六（株）生産事業本部鈴鹿工場の出荷受入事務所に無水トイレ（URIMAT製）を導入しました。無水トイレは、従来の水洗トイレと異なり、水を一切使用せずに衛生的な処理が可能な設備です。この導入により、年間35m³の上水使用を削減できるとともに、災害時の停電・断水時にも使用できるため、ウォーターセキュリティの向上にも貢献しています。

③廃棄物、水、化学物質等のリスクマネジメント

当社グループでは、事業活動に伴う環境リスクの低減を重要な責任と捉え、廃棄物や水資源などに関するリスクマネジメントを強化しています。法令遵守を徹底するとともに、全拠点における環境負荷の可視化と予防的な対応を推進しています。2023年度より、CO₂排出量や水資源の使用状況、化学物質や廃棄物の管理状況など、各拠点の環境関連データを包括的に収集しています。これにより、環境負荷の全体像を把握し、リスク評価や改善に向けた基盤整備が進展しました。今後は、収集した環境データをもとに管理強化を図っていきます。あわせて、廃棄物の最終処分量の削減やリサイクルの推進、水の効率的な利用にも取り組みを進め、より実効性のあるリスクマネジメントを進めていきます。

資源循環

循環型社会への基本的な考え方

森六グループは、社会を構成する企業の一員として、地球環境問題が次世代以降にも深刻な影響を及ぼす大きな課題であると認識しています。当社グループは、地球環境との共生を目指し、地球環境負荷の低減活動に取り組むとともに、教育やトップメッセージを通じて社員全員の環境意識を向上させ、地域の環境保全活動への積極的な参加を促しています。

- ・循環型の環境配慮化学商品の開発・販売の推進
- ・環境負荷物質の削減
- ・3R（リデュース・リユース・リサイクル）の徹底とグローバル展開、マテリアルリサイクルの拡大、産業廃棄物の削減

資源利用効率の把握

当社グループでは、限りある資源を有効に活用するため、生産工程で発生する樹脂廃材のリサイクルを通じて、資源循環の促進と環境負荷の低減に取り組んでいます。2024年度には、生産事業本部において約834tの樹脂廃材を回収しました。そのうち約79%をマテリアルリサイクル、約18%をサーマルリサイクル、約2%を産業廃棄物として処理しました。今後は、マテリアルリサイクル比率の向上や再利用しやすい材料設計、バージン材の使用量の削減に取り組み、資源の有効活用を一層推進していきます。

樹脂廃材の処分割合(生産事業本部)

(単位:kg)

	2023年度	2024年度
マテリアルリサイクル	642,869 (76.1%)	661,800 (79.4%)
サーマルリサイクル	180,753 (21.4%)	152,980 (18.3%)
産業廃棄物	21,190 (2.5%)	19,270 (2.3%)
合計	844,812(100.0%)	834,050(100.0%)

関東工場でガスコージェネレーションシステム(※)を導入

生産事業本部関東工場では、緊急時の操業安定化とエネルギー効率の向上を目的に、自家発電システムを導入しました。導入に際しては、環境への配慮も重視し、エネルギー源として都市ガスを利用するコージェネレーションシステムを採用しています。本システムでは、製造所からパイプラインで供給される都市ガスを用いて、工場内で発電を行っています。従来のように発電所でつくられた電力を購入する形式と比べ、送電によるエネルギーロスがほとんどないことに加え、発電時に発生する廃熱を工場内で有効活用できることが特長です。関東工場ではこの廃熱を温水や蒸気の生成に利用しています。このシステムの電力総合効率は、従来の約40%に比べて80%と高く、工場全体のピーク電力の抑制にもつながっています。今後も環境に配慮した資源の循環利用を目指していきます。

※コージェネレーションシステム(Cogeneration System)：電力と熱を同時に生産・供給する高効率なエネルギーシステム



ガスコージェネレーションシステム(関東工場)

Social

人権

基本的な考え方

森六グループは、グローバルでの事業活動を通じて人権の尊重に取り組み、多様な人々が個を尊重し合い、皆が生き生きと働ける職場づくりを行っています。

当社グループでは、「森六グループ 人権方針」をグループ各社のすべての役員・従業員（派遣労働者も含む）に適用するとともに、取引先を含むすべてのビジネスパートナーの皆さまにもご理解いただき、人権の尊重に共に取り組んでいます。また、本方針の実行に責任を持つ責任者を明確にしており、当社の取締役会が本方針の遵守およびその取り組みを監督しています。人権への取り組みは、サステナビリティ重要課題における重点施策の一つとして位置づけています。サステナビリティ委員会では「人権の尊重（人権デューディリジェンス）」を重点的な議論テーマの一つとし、進捗状況の報告や課題の検討を行っています。また取締役会にも定期的に報告を行い、取締役会が人権の遵守およびその取り組み状況を監督しています。

森六グループ人権方針

森六グループ人権方針の制定にあたって

森六グループ（以下「当社グループ」といいます）は経営理念・行動指針の中に人間尊重を掲げ、社員一人ひとりが自主性、創造性を発揮し、一緒に働く仲間の人格や個性を尊重する職場づくりを推進しています。この度制定した『森六グループ人権方針』は、当社グループの経営理念・行動指針と一貫性のあるものであり、行動指針と一貫性のあるものであり、当社グループの事業活動における人権尊重に関わる全ての文書や規範、方針の上位に位置付けられます。

基本的な考え方

当社グループは、グローバルでの事業活動を通じて人権の尊重に取り組み、多様な人々が個を尊重し合い、皆が生き生きと働ける職場づくりを行います。

当社グループは、本方針をグループ各社の全ての役員・従業員（派遣労働者も含む）に適用するとともに、お取引先を含む全てのビジネスパートナーの皆さまにもご理解いただき、人権の尊重にお取り組みくださることを期待します。

◆国際的に認められた人権・労働基準の尊重

当社グループは、「国際人権章典」及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に定められたものを含む、国際的に認められた人権を尊重し、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った取り組みを進めていきます。

◆事業活動における人権尊重

当社グループは、自らの事業活動において影響を受ける人びとの人権を侵害しないことに努めます。また自らの事業活動が人権への負の影響を引き起こし又は助長した場合には、是正・救済に向けて適切な対応をとり、人権への負の影響が当社グループの事業・製品・サービスと取引関係によって直接関連している場合でも、当社グループの影響力を適切に行使し、負の影響を軽減・防止するよう努めます。

◆事業活動における人権課題への対応

<差別>

当社グループは、国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無などの、いかなる差別も行いません。

<ハラスメント>

当社グループは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのあらゆる形態のハラスメントを認めません。また、職場における嫌がらせや差別的言動により、職場環境を害する行為も認めません。

<結社の自由および団体交渉権>

当社グループは、結社の自由および団体交渉の権利を尊重し、従業員と誠実に協議・対話を行います。

<強制労働>

当社グループは、あらゆる形態の強制労働を排除し、防止します。また、人身取引を含むいかなる奴隷労働も認めません。

<児童労働>

当社グループは、あらゆる形態の児童労働を排除し、防止します。

<採用>

当社グループは、倫理的な慣行に基づいて採用を行います。雇用や就業における機会均等を確保します。

<労働安全衛生>

当社グループは、安全かつ健康に働ける職場環境を整備します。

<労働時間と賃金>

当社グループは、労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。

◆人権デューディリジェンス・救済

当社グループは、自らの事業活動に関連する人権への負の影響を、潜在的なものも含め特定し、負の影響を防止または軽減し、その取り組みの持効性を評価し、その対処について説明・情報開示していくための仕組みを構築して、継続的に実施していきます。また当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その救済に取り組みます。

◆教育・研修

当社グループは、グループ内に本方針を浸透させ、遵守するために必要な教育や研修を継続的に実施していきます。

◆成長

当社グループは、当社グループで働く従業員が自身の仕事に誇りを持ち、また個々がお互いを認め、高め合うことで自己成長につなげられる環境をつくれます。

◆ガバナンス・管理体制

当社グループは、本方針の実行に責任を持つ責任者を明確にしています。また、当社の取締役会が本方針の遵守及びその取り組みを監督します。

2023年4月1日制定

2025年4月1日改定

森六株式会社

代表取締役社長

最高経営責任者

黒瀬 直樹

リスク管理

サステナビリティ重要課題には人権に関するリスクが含まれており、当社グループ全体のリスク管理項目にも組み込まれています。人事部が主導となり、関係部署と連携のうえ人事部よりサステナビリティ委員会や取締役会にて進捗報告や課題の共有を行っています。森六グループでは、具体的な取り組みとして、事業活動を進めるうえで配慮すべき人権に関する事項について、幅広い視点から把握に努め、潜在的なリスクにも配慮し、その防止または軽減に向けた対応を進めています。また、こうした取り組みの組みの組みの実効性を検証しながら、必要に応じた情報開示の仕組みを整備し、人権デューディリジェンスを継続的に進めています。当社グループが人権への影響を及ぼしたことが判明した場合には、適切な手段を通じて誠実に対応してまいります。

(1) 人権に関する配慮事項の把握

人権デューディリジェンスの一環として、当社グループの事業運営において特に留意すべき人権課題について整理を進めています。当社事業の特性や国際的な人権基準などと参考にしながら、リスクの程度や発生の可能性などを踏まえて、対応の優先度を検討しています。その過程で、従業員に関わる人権課題として、「ハラスメント」「労働安全衛生」「長時間労働」「賃金・生活賃金」「ジェンダー関連」「環境・気候変動」「知的財産権」「児童の権利」「強制労働」「賄賂・腐敗」「差別」など、配慮すべき点があることを認識しています。

	森六株式会社 従業員	森六国内外グループ会社 従業員
ハラスメント	○	○
労働安全衛生	○	○
過剰・不当な労働時間	○	○
賃金の不足・未払い・生活賃金	○	○
ジェンダーに関する人権問題	○	
環境・気候変動に関する人権問題	○	○
知的財産権	○	
児童労働・こどもの権利		○
強制労働		○
賄賂・腐敗		○
人種・性別・宗教等における差別	○	○

サプライチェーンに関しては、持続可能な社会の実現と全体での成長のため、2023年に「森六グループCSR調達ガイドライン」を策定し、その中で人権尊重を重要な柱の一つとして位置づけています。このガイドラインはお取引先様に広く共有されており、人権に関する自己評価アンケートも実施しています。今後は、サプライチェーン全体において、人権に関する配慮事項をより丁寧把握し、必要に応じた対応を進めていく計画です。

指標管理および目標

2026年3月期を初年度とする第14次中期経営計画の策定に伴い、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の見直しを行い、グローバルにおけるサプライチェーンの人権リスクの評価、情報開示などのPDCAサイクル確立に向けた取り組みを指標および目標としています。

2025年度計画	2025年度	2026年度計画	2027年度計画	2027年度目標
サプライチェーン の人権リスク洗い 出し着手	海外拠点での人権 リスクの調査・ 分析	高リスク地域での リスク評価	高リスク地域での リスク評価（拡充）	情報開示

(2) 人権に配慮した施策の推進

把握した人権課題については関係部門と連携し、その未然防止や影響の軽減に取り組んでいます。また、社内での意識情勢を目的として、世界人権デーに合わせて全従業員を対象としたeラーニングを実施するなど、啓発活動にも注力しています。

2024年度の取り組み

2024年度は以下の施策・活動を実施しました。

実施期間		施策・活動内容
2023年度より継続実施		ハラスメント研修（eラーニング）
2024年	4月～7月	人権教育プログラムの見直し
	8月	トップメッセージ発信
	6月～7月	前年度社内人権関連苦情の調査・分析
	8月～9月	社内・その他自社関連業界を対象とした人権リスク調査・分析
	10月～11月	有識者との意見交換、リスクマップ作成
	10月～11月	人権ポスターを社内掲示、人権啓発
	12月～	人権ポスターを社内掲示、人権啓発

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、サステナブルな社会の実現に向けて、サプライチェーン全体で持続可能な調達を推進し、社会的責任を果たしていく目的で、「森六グループ 購買方針」を策定しています。

森六グループ 購買方針

全ての企業に開かれた公正な取引機会の提供を通じて優れた製品と技術を持つお取引先とのパートナーシップを強化し、社会的に責任ある持続可能な調達を実現することでお客様に価値ある製品・サービスを安定的に提供します。

1. 法令及び社会規範の遵守

- ・各国の法令、社会規範およびその精神を遵守し、透明性のある調達活動を推進します。

2. 公平・公正

- ・全ての企業に開かれた取引機会を提供します。
- ・お取引先は、品質、価格、納期、製造・供給能力、技術力、環境性能、経営の健全性および人権や環境保全など社会的責任への取り組み状況を、公正かつ総合的に評価して選定します。

3. 先進技術の採用

- ・新たな時代に必要とされるイノベーションの実現にむけて、先進的で優れた技術・素材を積極的に採用します。

4. パートナーシップの強化

- ・価値ある製品・サービスの開発・提供にむけて、お取引先との信頼関係を重視し、パートナーシップを強化します。

5. CSR調達の推進

- ・社会の持続可能な発展に貢献するために、お取引先との共創を進め、地球環境保全や人権の尊重、労働者の安全・健康の確保など社会的に責任ある調達活動を推進します。

森六グループCSR調達ガイドラインについて

森六グループは、サプライチェーン全体の持続可能性を高めるため、「森六グループ CSR調達ガイドライン」を策定し、取引先の皆様に積極的な取り組みをお願いしております。本ガイドラインでは、法令遵守、公正な取引、人権の尊重、環境保全、労働安全衛生 など、当社が重視するCSR調達の基本方針を定めております。これらの原則を共有し、すべてのサプライヤーの皆様との協働を通じて、責任ある調達活動を推進 してまいります。また、本ガイドラインは、日本国内だけでなくグローバルなサプライチェーン全体での実践を促進するため、日本語・英語・中国語の3言語で提供しております。森六グループは、今後も取引先の皆様とともに、持続可能な調達体制の構築に取り組み、社会的責任を果たしてまいります。

「森六グループCSR調達ガイドライン」

1. 法令遵守・企業倫理

1.1 法令遵守

自国および事業を行う国・地域の法律、規則、規制を遵守する。

1.2 腐敗の防止

贈収賄、横領、マネーロンダリング等のあらゆる形態の腐敗行為をしない。また、それらの腐敗行為に加担しない。

1.3 公正な競争の確保

競争法および下請法を遵守し、優越的地位を乱用して取引先に一方的な取引条件を押し付けたり、カルテルなどの競争制限的合意に関与したりせず、自由で公正な競争を推進する。

1.4 知的財産権の保護・尊重

自社に帰属する知的財産権（特許権、著作権、意匠権等）が第三者に侵害されないように保護するとともに、第三者の知的財産の侵害を行わない。

1.5 個人情報・機密情報の管理・保護

個人情報やプライバシー情報、機密情報など、業務上取り扱う情報を保護し、情報漏えいを防止するために適切な管理体制を整備・運用する。また、コンピュータや情報ネットワーク上のサイバーリスクに対する適切な対策を講じ、情報漏えいや被害の発生・拡大を防止する。

1.6 インサイダー取引の禁止

業務上知り得た、顧客またはその他取引先に関する重要な未公開情報をもとに、当該企業の株式等の売買を行わない。また、第三者へ未公開情報の提供や売買の誘引をしない。

1.7 責任ある鉱物調達

製品に含まれるタンタルやスズ、タングステン、金などの鉱物資源が、紛争地域等で 人権や環境に負の影響を及ぼしていないことを確認する。

1.8 通報・相談制度の整備と報復行為の禁止

自社およびサプライチェーンの不正行為を予防し、発生した場合に速やかに対処する ために、労働者やサプライヤーを含むステークホルダーが利用可能な 通報・相談制度を整備する。通報・相談された個人の情報は秘密を保持するとともに、通報・相談し たことを理由として報復等の不利益を被らないように 通報者・相談者を保護する。通報・相談された内容は、法令および自社の行動規範・行動指針等に則り、速やかに適切な対応を行う。

2. 人権と労働者の権利

2.1 国際的に認められた人権・労働基準の尊重

国際人権章典および ILO 中核的労働基準を含む国際的に認められた人権・労働基準 を支持・尊重する。

2.2 差別の禁止

国籍、人種、宗教、思想信条、性別、年齢、性的指向・性自認、障がいの有無などに基づく差別行為を禁止し排除する。また、雇用や就業における機会均等を損なわない。

2.3 ハラスメントの禁止

職場の関係者に対して、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのあらゆる形態のハラスメントを禁止し、そのような発言・行動を一切容認しない。

2.4 結社の自由および団体交渉権

法令に基づき、結社の自由および団体交渉の権利を尊重し、従業員と誠実に協議・対話を行う。

2.5 強制労働の禁止

あらゆる形態の強制労働を排除し、防止する。

2.6 児童労働の禁止

あらゆる形態の児童労働を排除し、防止する。

2.7 責任ある採用

関係法令を遵守し、倫理的な慣行に基づいて採用を行う。人材仲介業者を利用する場合は、労働者の権利を遵守する適切な許認可を取得した仲介業者を用いる。

2.8 賃金と福利厚生

関係法令を遵守し、従業員への賃金は最低賃金以上を支払うとともに、不当な賃金控除は行わない。

2.9 長時間労働の禁止

法令または適用される場合には労使協定を遵守し、法定限度を超えないように労働時間を適正に管理するとともに、違法な長時間労働を防止する。

3. 労働安全衛生

3.1 職場の安全の確保

職場の労働安全に関するリスクを特定・評価し、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する。業務上使用する機械装置は安全上のリスクを評価し、適切な安全対策を講じる。

3.2 緊急時への備え

火災や地震、竜巻などの人命および身体の安全を損なう緊急時に備え、被害を回避・最小化するために必要な行動手順の作成や安全対策を講じ、職場内に周知徹底する。

3.3 労働災害および疾病の防止

労働災害および職業的疾病の発生を防止するために、事故やトラブル等が発生し際には、発生状況を特定・評価・記録・報告し、適切な対策および是正措置を講じる。

3.4 産業衛生

人体に有害な影響を及ぼす可能性がある化学物質、生物、騒音、悪臭等に接する状況 を特定し、適切に管理する。

3.5 身体に負荷のかかる作業

身体に負荷のかかる作業、健康被害を生じる可能性のある作業を特定し、労働災害 や疾病の発生を防止するために、適切な管理を行う。

3.6 安全衛生に関するコミュニケーション

労働者の安全や健康に影響を及ぼす可能性のある職務上の危険性とその防御策について労働者が学ぶことができる教育・訓練機会を、労働者が理解できる言語で提供する。また、労働者が職場の安全に関して懸念や意見を伝えられる仕組みを整備する。

3.7 衛生設備、食事および住居の適切な環境の確保

労働者に衛生的なトイレと飲料水を提供する。また、食事や住居を提供する場合は安全で衛生的な環境を保つ。

3.8 労働者の健康増進

労働者の身体的・精神的な健康を確保し、健康障害を予防するために、適切な管理を行う。

4. 環境

4.1 環境法令の遵守

環境法令を遵守し、環境保全に関わる必要な許認可等を取得・維持し、その運用および報告に関する要請を遵守する。

4.2 環境マネジメントシステムの構築

環境保全に向けた全社的な管理の仕組みを構築・運用し、環境負荷を継続的に低減する。

4.3 気候変動への対応

気候変動問題の解決に貢献するため、事業活動に加えて、製品・サービスのライフサイクルを通じて、エネルギーの効率的な利用と再生可能エネルギーの利用拡大を推進し、エネルギー消費量および温室効果ガス排出量を最小化する。

4.4 資源の効率的・循環的な利用

廃棄物の適正処理、リサイクル等に関する法令を遵守するとともに、事業活動に伴い排出される廃棄物を削減し、使用する資源の効率的・循環的な利用を推進する。

4.5 汚染防止

法令に基づき、大気・水質・土壌への排出物を適切に管理し、汚染物質の排出を防止または低減するとともに、汚染物質の排出の原因となる原材料の削減に取り組む。

4.6 化学物質管理

法令に基づき、人体やその他の生物、環境に対して悪影響をもたらす化学物質やその他の有害物質を特定し、適切に管理を行う。また、当該物質を含有する場合はその旨を明示し、製造・移動・保管・使用・リサイクルまたは再利用・廃棄などライフサイクル全体で当該物質が安全に取り扱われるようにする。

4.7 適切な水使用

水資源を適切に管理し、効率的に利用することで、事業活動および原材料の生産に使用する水資源を保全する。

4.8 生物多様性の保全

事業活動が生物多様性に与える影響を把握し、悪影響を低減する。また、可能な場合には好影響の創出に取り組む。

5. 安全・品質

5.1 品質マネジメントシステムの構築

品質を確保し向上させるための全社的な管理の仕組みを構築し、継続的に運用・改善する。

5.2 製品・サービスの安全性の確保

製品・サービスの安全性に関わる法令を遵守し、利用者の安全と健康を確保する。

5.3 製品・サービスに関する正確な情報の提供

製品・サービスに関する情報提供では、最終消費者・利用者の合理的な選択に寄与するために、関連法令の遵守はもとより、最終消費者・利用者にとって重要な情報の省略や虚偽表示を行わず、事実即した偏りのない比較可能な情報を提供する。

6. 事業継続計画（BCP）

6.1 事業継続計画（BCP）の策定と準備

災害などの緊急事態に備えて、事業継続にむけた対策や事業継続計画（BCP: Business Continuity Plan）を整備する。

7. 地域社会への貢献

7.1 地域社会への貢献

事業活動を通じて広く社会へ貢献するとともに、地域の伝統・文化・慣習などを尊重し、地域社会からの要請や期待に応える活動を実施する。

8. 本ガイドライン推進のための管理体制

8.1 本ガイドライン推進のための管理体制の構築

本ガイドライン 1.～7.に記載の要請内容に取り組むにあたり、課題を特定し対応を 着実に進めるための体制・仕組みを構築し、運用する。

森六グループCSR調達ガイドライン（英語）

https://www.moriroku.co.jp/sustainability/social/procurement/pki7t90000000l84-att/csr_guideline_en.pdf

森六グループCSR調達ガイドライン（中国語）

https://www.moriroku.co.jp/sustainability/social/procurement/pki7t90000000l84-att/csr_guideline_cn.pdf

責任ある調達活動に向けた取り組み

取引先様向け自己評価アンケート（SAQ）の実施とリスク評価

当社グループでは、サプライチェーン全体の持続可能性を高めるため、SAQを通じたリスク評価を実施しています。SAQの結果をもとに、取引先の環境・社会・ガバナンス対応を評価し、リスクが高いと判断された企業に対しては、改善に向けたサポートを行っています。

生産事業本部での対応例	ケミカル事業本部での対応例
<ul style="list-style-type: none"> ・新規取引先に対し、取引開始前に信用調査や取引先監査を実施し、リスクを評価 ・量産取引が開始される際には、購買方針説明会への参加を通じて、環境を含めた方針の周知を行うとともに、CSR調達ガイドラインの共有と同意書の取り交わしを実施 ・量産開始の翌年よりSAQを実施し、ESGに関する取引先の取り組み状況を確認する体制を構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・新規取引先に対して与信ランクを設定し、それに基づいた適切な取引管理を実施 ・既存の取引先において、会社規模や売上金額などの基準をもとに選定し、SAQを実施 ・SAQの評価結果が低かった企業に対しては、改善の参考となる資料を提供し、持続可能な事業活動の促進を支援

生産事業本部における購買方針説明会の開催

生産事業本部では、主要取引先を対象に購買方針説明会を開催し、当社のサステナビリティ方針、CSR調達ガイドライン、購買方針について説明を行い、取引先の理解と賛同を得ています。024年度までは対面形式で実施し、サステナビリティへの重要性を共有するとともに、同意書を配布し、100%の回収を達成しました。2025年度からはオンライン形式へ移行しより多くの取引先の参加を促しています。今後も取引先との協働を深め、持続可能な調達体制の構築を進めていきます。

労働安全衛生

労働安全衛生の基本的な考え方

労働安全衛生においては、以下の「森六グループ 労働安全衛生基本方針」に基づき、安全衛生活動を展開しています。

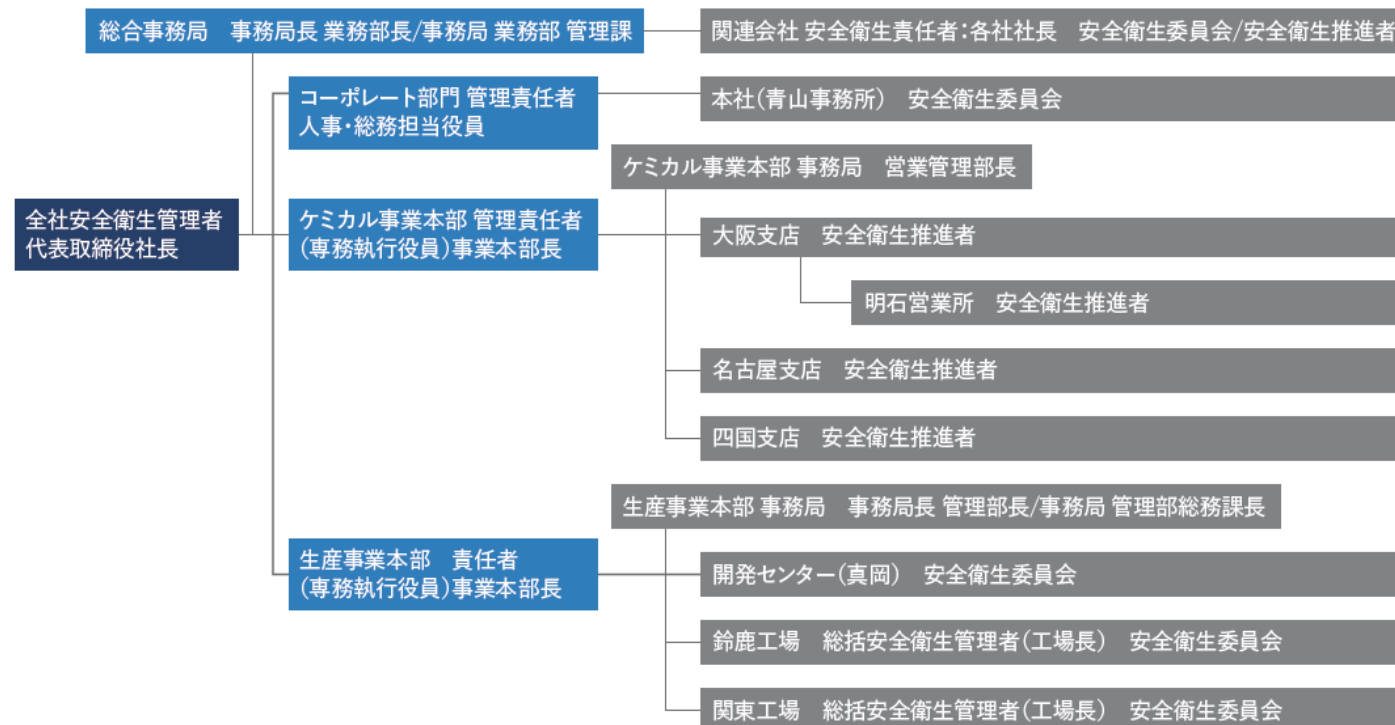
森六グループ 労働安全衛生基本方針

森六グループは人間尊重・同心協力の経営理念にたち、働く人の生命と心と体の健康を守ることを最優先として、法令を遵守し、全員が協力して安全で快適な職場造りを目指します。

労働安全衛生の推進体制

代表取締役社長を最高責任者とした安全衛生管理体制を構築しています。各事業所や関連会社の安全衛生委員会および安全衛生推進者は、事業内容や事業所の特性を鑑みて安全衛生の向上・維持管理活動を行うとともに、万が一、労働災害が発生した場合には、その真の原因を突き詰め、労使一体となって改善活動を行っています。

全社安全衛生管理図体制



安全衛生啓蒙活動

全国安全・衛生週間、各季交通安全運動期間、化学物質管理強調月間などの実施に加え、製造事業所の「安全TOP巡視」や改善提案表彰、安全衛生標語募集など、各種の啓蒙活動を実施しています。

労働災害の発生防止に向けた取り組み

各事業所・関連会社において、労働災害の発生防止に向けて以下の活動を推進しています。「労災ゼロ」はもちろん、将来的な「危険ゼロ」を目指した活動を徹底するとともに、毎年、経営層への報告も行っています。

リスクアセスメント	職場のさまざまな危険を評価し、リスクを低減するための対策を講じています。
安全衛生パトロール	定期的に安全衛生委員会が、職場内を巡視し、不適切状態および不適切行動の労災要因を指摘、改善を行っています。
安全衛生教育	従業員に対して教育や訓練を実施し、危険を認識し適切に対応できるようにしています。
設備の安全管理	機会や設備の定期的な点検を保守を行い、事故や火災を未然に防ぐようにしています。
化学物質安全管理	使用する化学製品の適正な把握とリスク管理・対策実施を行い化学物質による事故がない安全な職場を実現します。
緊急対応計画	防災委員会、自衛消防隊と連携し、火災や地震などの緊急事態に備え、避難訓を行い、緊急時対応の手順を整備しています。
ストレスチェック	全従業員に定期的にストレスチェックを実施し、必要に応じて相談窓口や医師面談の紹介や職場内配慮を求めています。

交通事故撲滅活動

自動車産業に関わる企業として、従業員の交通事故の撲滅に向けてさまざまな活動を行っています。

- 新入社員・3年目向け交通安全教育
- 交通安全KYT（危険予知訓練）
- 停止時車間距離・死角体験等の訓練
- 出社時・帰宅時の安全運転チェック など

労働安全衛生マネジメントシステム認証の取得状況

事業所名	適用規格	取得時期	認証機関
五興化成工業株式会社	ISO45001	2019.1	テュフ ラインランド ジャパン（株）

人的資本・多様性

基本的な考え方

当社グループでは、経営のレジリエンス向上に向けては、多様な人材が集まり、従業員が当社グループでの仕事を通じて成長し、活躍することが不可欠であると考えています。既存事業の強化はもちろん、新たな事業を創出していくには、多様な人材を継続的に採用・育成して、一人ひとりが自主性、創造性を発揮できる環境づくりが欠かせません。当社グループでは、人的資本への取り組みを重点施策の1つとして設定し、多様な人材の採用や登用等に取り組んでいます。また、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）として「働きがいのある職場づくり」、「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を設けており、サステナビリティ委員会において進捗報告や課題の議論が実施され、取締役会への報告も行っています。人的資本に係る課題はKPIとして設定されており、取締役会の報酬にも連動しています。

第14次中計KPI

2027年度目標 5ポイントアップ 「社員エンゲージメント」「社員を活かす環境」の肯定回答率）2024年度調査結果比

取り組み

(1) 人事ポリシーの策定

当社グループでは、全従業員が目指すべき姿を示す「人事ポリシー」を策定し、多様な能力・スキルを発揮できる人材の育成に取り組んでいます。また、会社の持続的な成長には、経営戦略の実行とともに、従業員一人ひとりの成長が不可欠です。そのため、日々の業務を通じて成長の機会を得られ、意欲的に活躍できる環境づくりを重視しています。従業員の成長とエンゲージメントを大切にし、誰もが働きがいを感じられる職場を目指します。

森六グループ・グローバル人事ポリシー

1. 主体的なチャレンジと成長への取り組みを応援します
 - ・高い能力・スキル・情熱のある人材にストレッチした役割を与え、個人の成長が、会社の成長につながる環境をつくります
2. チャレンジへの行動・プロセス・スタンスをフェアに評価します
 - ・役割に応じた高い目標を設定し、成し遂げた成果や、成果につながる行動を評価します
3. 個々の能力を結集し、チーム力を発揮できる環境を整えます
 - ・チーム内での対話力を向上し、多様な価値観や新たなアイディアを受け入れ活用する企業文化をつくります
4. グローバルな視点で様々な能力、スキルを発揮できる人材を育てていきます。
 - ・国内外を問わず活躍する機会を積極的に提供し、世界で通用するプロフェッショナル人材を計画的に育成していきます

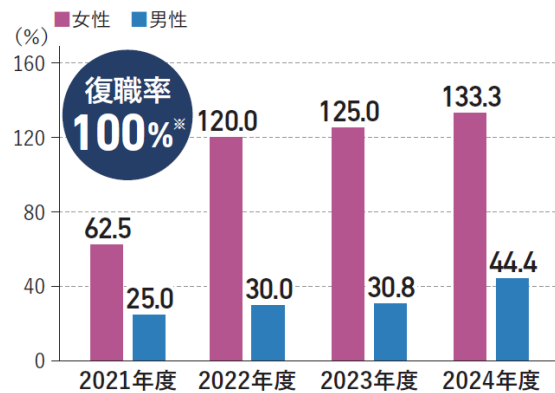
(2) ダイバーシティ & インクルージョンの推進

当社グループは、ダイバーシティ & インクルージョン（D&I）推進の一環として、社長メッセージの発信やリーダー層向けのアンコンシャス・バイアスワークショップを実施し、D&Iへの理解を深めました。特に、リーダー層に対しては、意識改革を通じて職場風土改善につなげるために、約70名を対象に多様な視点を共有する機会を設けました。また、女性社員が能力を最大限発揮できる環境整備を進め、研修やeラーニングを実施しています。2024年度には女性活躍推進をグループ全体で強化し、多様な人材を積極的に採用しました。今後もエンゲージメントサーベイを活用しながら、継続的な意識改革とグループ全体への浸透を目指します。

多様な働き方とライフステージに寄り沿う支援制度

当社は、多様な働き方を実現するため、フレックスタイム制度や在宅勤務制度の導入、年次有給休暇の半日単位や時間単位取得制度を整備するなど、ワークライフバランスに配慮した柔軟な働き方を支援しています。また、産休・育休、看護休暇、介護短期休暇に加え、万が一の病気やけがに備えた「あんしん休暇（失効有給休暇積立制度）」など、ライフステージの変化に応じた働き方をサポートする制度を充実させています。加えて、2025年度からは、時短勤務の対象となる子の年齢を小学校3年生修了まで延長し、さらに安心して働ける環境を整備しました。女性社員のみならず、男性社員においても育児休暇や時短勤務の取得が増加し、働きやすい職場環境の風土醸成が進んでいます。これらの取り組みの結果、2025年3月には「子育てサポート企業」として「くるみん認定」を取得しました。今後も育児や介護、看護など、さまざまなライフイベントに対応し、社員が自分らしく長期的に活躍できる職場づくりを推進していきます。

育休取得率推移※



多様性の確保に向けた基本的な考え方

「多様な人材の成長なくして森六の成長はなし」という考え方のもと、人材の確保・育成に取り組んでいます。年齢・性差・国籍・障がい、さらには価値観といったさまざまな違いを社員一人ひとりが認め合い、互いに活かし合うことで、チーム力を発揮していくことが、経営理念に掲げる「未来を先取りする創造力」の具体化につながると考えています。14次中計ではサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）の12項目のひとつにダイバーシティ&インクルージョンの推進を掲げ、会社全体で多様な人材が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

中核人材の登用等における多様性の確保

当社では、多様な人材の成長なくして森六の成長なし、という考え方のもと、多様な人材の確保、登用に取り組んでいます。年齢・性別・国籍・障がい、価値観といった、様々な違いを従業員一人ひとりが認め合い、チーム力を発揮し活かしあっていくこと。それこそが経営理念にも掲げた「未来を先取りする創造力」の具現化につながると考えています。

〈女性の管理職への登用〉

当社の女性管理職比率は2025年6月時点で5.7%です。また、内部昇格により、女性執行役員数は2025年6月現在で3人となっています。新卒採用者（総合職）における女性採用割合は46.2%、過去3年間平均でも40%以上であり、女性社員の採用を強化しています。女性の活躍を推進するため、管理職に占める女性割合を、2024年4月時点に対し、2028年3月末までに2倍以上とすることを目指しています。

〈外国人の管理職への登用〉

当社では、国籍を問わない人材採用を積極的に進めており、現在は21人が在籍し、うち3人が管理職、1人が執行役員として活躍しています。当社の過去3年間平均の新卒採用者（総合職）における外国人の採用割合は14%です。今後も毎年の外国人の新規採用を継続し、多様性の確保と人材の育成、活躍の場の拡大に取り組めます。なお、海外関係会社においては、カナダ、米国、中国、韓国、タイ、インド、フィリピンの各法人において外国人人材が取締役を担っています。

〈中途採用者の管理職への登用〉

当社では、専門性の高い人材や将来の当社グループのビジネスに必要な技術・経験・スキルを有する人材の中途採用を進め、2024年度の中途採用者の管理職への登用は30%を超えています。引き続き、毎年の新規採用者の50%程度を中途採用者とし、多様性を強化してまいります。

〈多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況〉

当社では、目指すべき姿やありたい姿を明文化した「人事ポリシー」を策定し、これに基づき、グローバルな視点で多様な能力やスキルを発揮できる人材の育成に取り組んでいます。また、社員が個々の力を最大限に発揮し、いきいきと働けるよう、多様な価値観や新たなアイデアを尊重し活かす企業風土の醸成に努めています。加えて、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進の一環として、フレックスタイム制、在宅勤務、小学3年生終了時まで利用可能な時短勤務制度など、柔軟な働き方を支える制度の整備にも積極的に取り組んでいます。

人材育成

基本的な考え方

森六は、社員一人ひとりが自らのキャリアを描き、挑戦を続けられるよう、学びの環境を日々進化させています。従来の階層別研修や専門性を高める教育に加え、キャリアビジョン形成を支援する教育プログラムやeラーニングを導入し、いつでもどこでも学べる仕組みを整備しました。対面とオンラインを柔軟に組み合わせた研修体系により、業務に即した学習機会を提供しています。単なる知識習得にとどまらず、実践力の強化や視野の拡大にもつながる内容とすることで、社員が継続的にスキルを磨き、より高度な業務へとステップアップできるよう支援しています。

取り組み

階層別研修やグローバル人材育成に加え、キャリア教育の拡充やeラーニングを活用した自発的な学習機会の充実を図ることで、一人ひとりの社員が自らのペースでキャリアを自律的・主体的に考え、能動的に学ぶことで成長できる環境を整備しています。また近年、在宅勤務やフレックスタイム制度など、多様なライフスタイルを持つ社員がワークスタイルにあわせて柔軟に働ける環境のさらなる拡充に向けて、対面とオンライン使い分けながら受講できる柔軟な研修環境を構築しています。

①階層別研修

それぞれの階層に応じて、社内外の講師が実施する研修です。階層別に求められる基礎的な知識、スキルの習得を的としています。

②グローバルコミュニケーション研修

若手社員を対象に、森六グループのグローバルビジネスについて理解を深め、業務遂行に必要なスキルの習得を目的としています。海外駐在員との座談会や、社外のスペシャリストを講師に迎えて実施しています。

③語学教育

個人の主体性に基づいた語学スキルの習得を支援しています。テスト対策、ビジネス英語、日常会話などのプログラムから選択し、選択し、各受講者が自己管理のもとで語学スキルの向上を目指しています。

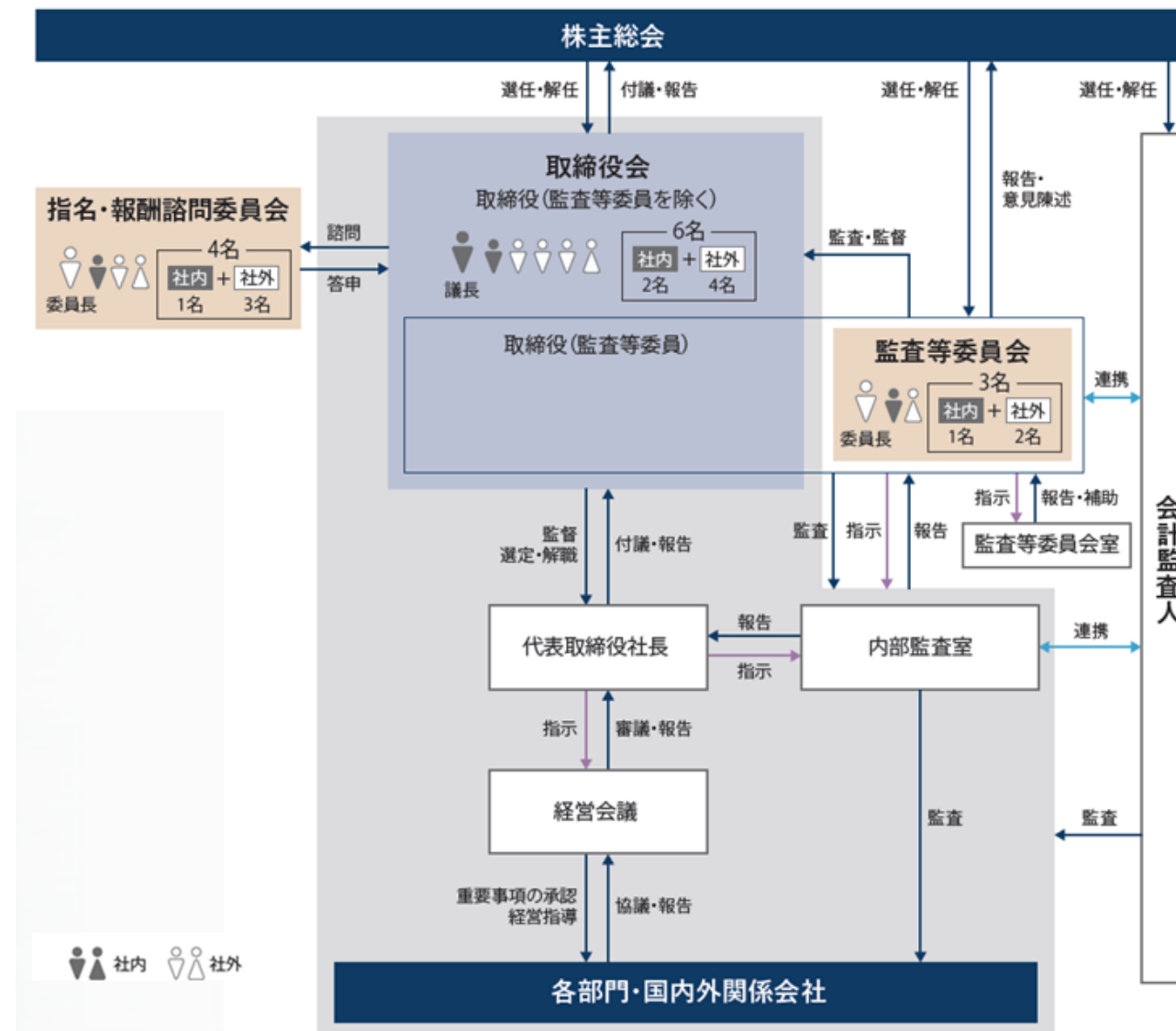
	人材強化		キャリア教育				
	役割マインド・スキル	グローバル人材育成	ダイバーシティ推進				自己研鑽支援
			基本教育	両立支援	キャリア支援	その他	
管理職	<div>経営者人材育成研修</div> <div>関係会社取締役セミナー</div> <div>新任管理職研修</div>	<div>海外赴任前研修・帰任時研修</div> <div>グローバルコミュニケーション研修</div>	<div>語学支援</div> <div>人権教育</div> <div>介護育児制度対象者 個別説明</div> <div>女性活躍推進研修・キャリアデザイン研修</div> <div>アンコンシャスバイアス教育</div> <div>定年前ライフプランセミナー</div>	eラーニング学習			
非管理職	<div>リーダーシップ研修</div> <div>プレリーダーシップ研修</div> <div>総合職中堅研修</div> <div>総合職若手研修</div> <div>入社半年後研修</div> <div>新入社員研修</div>						

Governance

コーポレート・ガバナンス

森六グループは、経営理念の実践を通じて、持続的かつ中長期的な企業価値の増大を実現するため、透明性・公平性を保ちつつ、迅速な意思決定を行うとともに、顧客、取引先、従業員、地域社会、株主等すべてのステークホルダーと緊密な関係の構築を図ることにより信頼に応え社会的責任を果たしていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図（2025年6月20日現在）



取締役候補の指名にあたっての方針と手続

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の選任にあたっては、取締役会における充実した議論による重要な業務執行の意思決定および適切な業務執行の監督・監査機能を高いレベルで発揮するため、高い倫理観、遵法精神を有しており、当社の取締役会にとって必要と考える知識、経験、専門性等を備える人材をスキル・マトリックスに照らし、取締役会全体のバランスおよび多様性を考慮し選任します。社外取締役については、経営に関する豊富な経験、財務・会計、法務などの高度な専門性、幅広い知見や経験を持つ者を選任します。なお、独立性確保の観点から、社外取締役の在任期間は通算6年を目途とし、それ以降の指名を行う場合であっても、通算9年を上限としています。代表取締役社長の選任にあたっては、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会において審議を重ねることで、選定プロセスを明確化し、客観性・適時性・透明性を確保するとともに、当社の経営理念や経営戦略の実現などの観点から適切な人材を選抜します。

役員報酬

基本的な考え方

森六は取締役の報酬制度を、企業価値の持続的な向上を図るために不可欠な人材を確保・維持し、動機づけるための仕組みと位置づけています。役員報酬の水準は、当社の事業内容および経営環境と、当社と同規模の主要企業における報酬水準を踏まえ、決定しています。

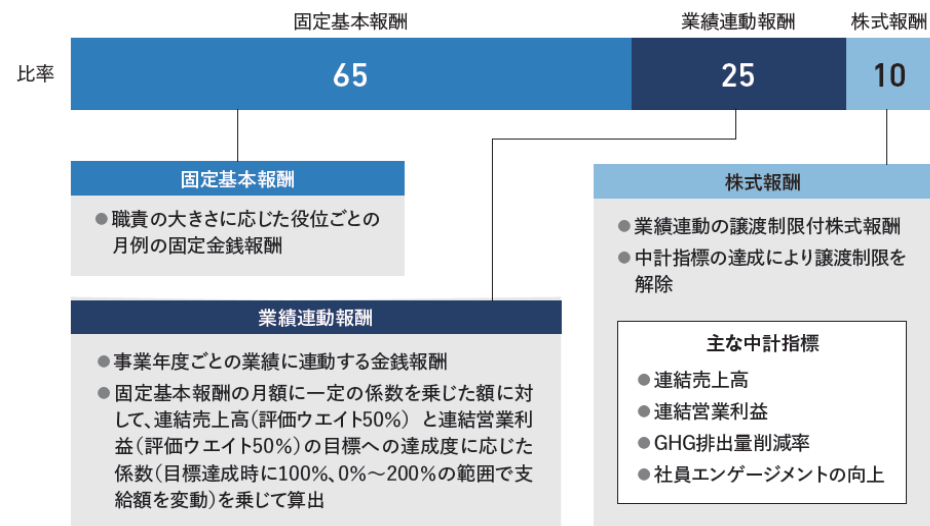
取締役の報酬

当社の取締役（社外取締役、監査等委員を除く）の報酬は、固定基本報酬、業績連動報酬、株式報酬により構成されます。「固定基本報酬」・「業績連動報酬」・「株式報酬」の比率は、概ね65：25：10程度となるよう設定しています。固定基本報酬は、職責の大きさに応じた役位ごとの月例の固定の金銭報酬です。業績連動報酬は、短期のインセンティブ報酬として、事業年度ごとの業績（連結売上高と連結営業利益）に基づき変動する業績連動の金銭報酬です。株式報酬は、中長期の業績と企業価値向上に対するインセンティブ報酬として、業績や経営指標等に基づき変動する業績連動の譲渡制限付株式報酬です。原則として中期経営計画の初年度に付与します。在任期間中に株式が付与されることで、株主との一層の価値共有を進めるものとします。譲渡制限の解除は、中期経営計画に掲げる主要な経営指標の達成を条件としています。中期経営計画における経営指標には、財務指標（中計最終年度の連結売上高と連結営業利益）とサステナビリティ指標年度の財務だけでなく、非財務指標についても、報酬制度に組み入れている点が特徴となります。なお、社外取締役と監査等委員である取締役の報酬は、経営に対する独立性を確保する観点から、月例の固定の金銭報酬のみとしています。

報酬の返還等（マルス条項・クローバック条項）

報酬制度の健全性を確保することを目的に、重大な社内規程違反その他非違行為や報酬額算定の基礎となった指標に影響を及ぼす会計上その他の重大な過誤や不正等の一定の事由が生じた場合に、指名・報酬諮問委員会の審議を経た取締役会の判断により、業績連動報酬と株式報酬を対象に、未支給の報酬の没収（マルス条項）・支給済みの報酬の返還（クローバック条項）を求めることができます。

取締役会の報酬体系



取締役および監査役の報酬等の総額

区分	報酬等の 総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象と なる役員の 員数 (名)
		基本報酬	業績連動 報酬等	非金銭 報酬等	
取締役 (監査等委員を除く) (うち社外取締役)	136 (33)	107 (33)	23 (—)	5 (—)	8 (4)
取締役 (監査等委員) (うち社外取締役)	27 (13)	27 (13)	— (—)	— (—)	3 (2)
監査役 (うち社外監査役)	6 (3)	6 (3)	— (—)	— (—)	3 (2)

(注) 1. 当社は2024年6月18日開催の第109期定時株主総会の決議に基づき、同日付で監査等委員会設置会社へ移行しています。監査役に対する報酬等の額は監査等委員会設置会社移行前の期間に係るものであり、監査等委員である取締役に対する報酬等の額は監査等委員会設置会社移行後の期間に係るものです。
 2. 取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含んでいません。

役員一覧

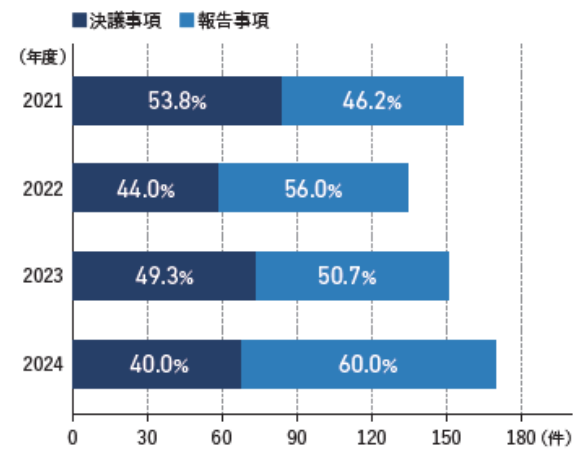
役員一覧 (2025年6月20日現在)

役員一覧 (2025年6月20日現在)									
社外 社外取締役 非執行 社内非業務執行取締役 独立 東京証券取引所の定めに基づく独立役員 指・報酬 指名・報酬諮問委員 監査 監査等委員									
取締役									
氏名	黒瀬 直樹 (56歳・男)	菊地 耕一 (61歳・男)	柴田 幸一郎 (64歳・男)	平井 謙一 (70歳・男)	大塚 亮 (60歳・男)	横手 仁美 (62歳・女)	小池 秀紀 (62歳・男)	古川 富二男 (67歳・男)	辻 千晶 (72歳・女)
役職	代表取締役社長 最高経営責任者	代表取締役副社長 最高財務責任者	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役	取締役	独立社外取締役	独立社外取締役
重要な兼職の状況	なし	なし	● 弁護士柴田幸一郎法律事務所 弁護士 ● 株式会社ナカポータック 社外取締役	なし	● 大塚ポリテック株式会社 代表取締役社長	● 国際人材創出支援センター (ICB) 理事 ● 学校法人アジア学院 評議員 ● 認定NPO法人 セカンドハーベスト・ ジャパン CEO ● 公益財団法人 日本フードバンク連盟 理事	なし	● 古川富二男税理士事務所 税理士	● 法律事務所キノール東京 パートナー弁護士 ● 株式会社ヨロズ 社外取締役 (監査等委員)
属性・就任委員	指・報酬		社外 独立 指・報酬	社外 独立 指・報酬	社外 独立	社外 独立 指・報酬	非執行 監査	社外 独立 監査	社外 独立 監査
通算在任年数 [※]	1年	1年	7年	5年	5年	2年	—	5年	3年
所有株式数	7,500株	1,000株	一株	700株	一株	一株	4,420株	一株	1,000株
企業経営	●	●		●	●	●	●		
法務・リスク管理			●				●	●	●
財務・会計		●		●			●	●	
グローバル	●	●		●	●	●			●
事業戦略	●	●		●					
事業・業界の知見	●	●		●	●				
人材開発 ダイバーシティ						●			
サステナビリティ	●		●		●	●	●		●

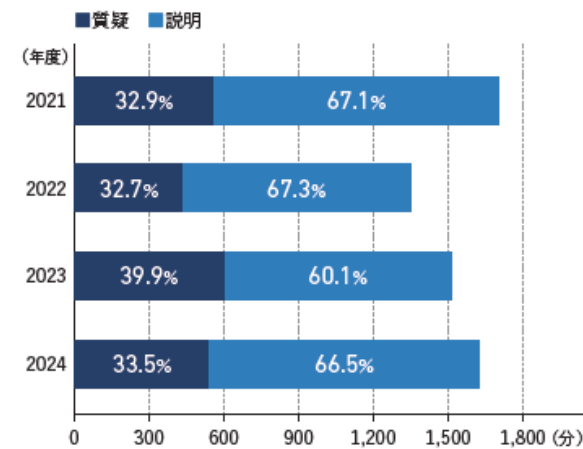
取締役会の運営状況

取締役会は、法令、定款および「取締役会規定」に従い、経営に関する重要事項の意思決定および業務執行を監督することを目的として、定例の取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて開催しています。2024年度は、取締役会を合計19回開催しました。具体的な検討内容として、経営方針、コーポレート・ガバナンス、サステナビリティ等のさまざまな経営課題、事業における重要課題、業務執行に関する事項等があります。取締役会における決議事項・報告事項の割合、質疑時間の割合の推移は下図の通りです。今後も取締役会の実効性向上を図るべく、取り組みを推進していきます。

■ 決議・報告の割合（議案数ベース）



■ 質疑時間の割合



2024年度の主な議題・取り組み

- 経営戦略・経営計画に関する議論の充実

新中期経営計画の策定に向けて、当社を取り巻く事業環境を踏まえ、進行中の第13次中期経営計画の総括や、さらなる成長に向けた具体的な投資計画等について、活発に議論を行いました。

- 早期の議案確認による議論の深化

取締役会への提出資料の早期作成・提出を徹底し、会議開催前に議案について十分に検討したうえで臨めるよう体制を整えました。

- 資本コストに関する議論の充実

投資案件の資本コスト確認資料を統一化したほか、関係会社を含めて資本収益性の議論活性化を図りました。

取締役会の実効性評価

森六では、取締役会の機能向上と、企業価値の向上を目的として、毎年、取締役会の実効性に関する自己評価・分析を実施しています。評価にあたっては、外部機関の助言を得ながら、全取締役を対象にアンケートを実施し、取締役会の構成、運営、議論の質、情報提供の在り方など、多角的な観点から実態を把握しています。評価結果は、取締役会で共有・議論を行い、改善が必要と認識された点については、具体的な対応策を講じることで、継続的な機能強化に努めています。

2024年度の実効性評価（概要）

1. 自己評価アンケート（外部機関にて集計）

2024年度アンケートの質問票は、以下の大項目で構成されています。各設問は5段階評価方式で回答を求め、各項目には自由記述欄を設けて意見を収集しています。

1. 取締役会の在り方	6.（監査等委員以外の）社内取締役のパフォーマンス	11. ご自身の取り組み
2. 取締役会の構成	7. 社外取締役のパフォーマンス	12. 指名・報酬諮問委員会の運営
3. 取締役会の運営	8. 取締役に対する支援体制	13. 総括
4. 取締役会の議論	9. トレーニング	
5. 取締役会のモニタリング機能	10. 株主（投資家）との対話	

取締役からのアンケート結果（一例）

- 監査等委員会設置会社への移行に伴い、以前に比べ取締役からの発言も増え、活発な議論が行われている
- 監査等委員は、議案等への決議にも加わり、会社全体の運営を監査・監督している。経営会議の新設で意思決定の機敏性向上が図られ、より効率的な運営が期待できる
- 自由闊達な議論は概ねできているように思うが、事前検討に時間を要する議案については、より早く情報提供をしていただければ、さらに議論が充実すると思う

2. 分析・評価結果

アンケート結果を踏まえて取締役会の実効性について検証したところ、当社の企業文化に基づいた自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていることから、当社の取締役会の実効性は、引き続き概ね確保できていることが確認されました。

また、取締役会での議論の結果、今後の取締役会運営の改善に向けた具体的な方向性を確認しました。

3. 2025年度の注力テーマ

これらの検証を踏まえて、2025年度は下記のテーマに取り組んでいきます。

- 迅速かつ明瞭な資料提供を通じた審議の質の向上
- 株主・投資家との対話内容の適切な共有
- 経営計画の進捗共有と戦略的な論議の充実

リスクマネジメント

基本的な考え方

森六グループでは、事業目的の達成を阻害する、または望ましくない影響を与える可能性のある事象や行為を「リスク」と定義しています。事業継続と安定的な成長の確保をはかるため、事業にまつわる様々なリスクについて、的確に把握、評価、対応すべく、管理体制を整えています。事業等のリスクの詳細については、有価証券報告書をご覧ください。

リスク管理基本方針

1. 全社的かつ総合的なリスク管理体制を整備し、リスク管理を推進する。

2. リスクの洗い出しおよび評価、対策の検討および実施、モニタリング並びに是正および改善を、組織的に繰り返し行い、リスク対応力の継続的な向上をはかる。

3. リスクが発生した場合には、迅速かつ的確な対応を行い、損失を最小限にとどめるとともに、早急な復旧および再発防止に努め、社会からの信頼維持をはかる。事故・災害リスクの発生時には、人命を最優先し、役職員の安全確保をはかり、そのうえで可能な限り事業の継続に努める。

4. 役職員に対する啓発活動およびリスク情報の共有化により、リスクに対する意識の向上をはかり、平常時から、リスク発生の可能性の低減並びに損失の発生の未然防止および軽減に取り組む。

5. この基本方針を含め、リスク管理体制を定期的に見直し、リスク管理が常に有効に機能するよう継続的な改善を行う。

リスク管理体制

森六グループでは、リスク管理の体制として「リスク管理基本方針」および「リスク管理基本規定」を制定しています。事業会社や海外子会社における潜在リスクをグローバルに予見、事前対応し、リスクを極小化することを目指しています。事業会社・国内外子会社は年に1回、グループ共通のリスク項目、評価基準（事業への影響・発生の可能性）に基づきリスクを評価、特定、優先順位付けします。その結果を基に、年間対応計画を策定、実行しています。コーポレート共通リスクに対応する部門は、事業会社・国内外子会社に対し、リスク対応の助言・支援を担います。リスクが顕在化し、危機が発生した場合は「リスク管理基本規定」に則り、速やかに経営・関係部署に報告され、迅速に対応を行う仕組みを構築しています。取締役会は、これらのグループリスク管理体制および取り組み状況について年に1回議論し、その結果は次年度の対応計画に反映されます。こうした活動を通じ、事業会社・海外子会社でのリスクマネジメント活動を定着させ、グループ全体のリスク低減を図るとともに、従業員一人ひとりのリスク意識向上を目指します。

リスク管理体制図



リスク情報

森六グループの事業の状況、経理の状況等に関する事項のうち、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスクは、以下のとおりであります。ただし、以下の事項は当社グループのリスクのうち主要なものを記載しており、当社グループのリスクを網羅的に記載したものではありません。これら以外にも予測しがたいリスクが存在する可能性があると考えております。なお、記載事項のうち将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において、当社グループが判断したものであります。

市場の変化	
リスクの説明	当社グループは、日本、北米、欧州およびアジアを含む世界各国で事業を展開しております。これらの市場における景気低迷、疫病の流行による社会的かつ経済的混乱、およびそれに伴う需要の低下は、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、世界各国の経済状況の変化を随時把握し、本社と各海外拠点が一体となり、状況に応じた対策を行っております。
海外活動	
リスクの説明	当社グループは、海外市場への進出を積極的に進めており、海外では予期しない法的規制の変更、慣習等に起因する予測不能な事態の発生等、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、現地の法的規制や慣習等へ適切に対応するために、現地情報の収集を積極的に行い、当社グループ内で情報共有しております。これらについて、社内セミナー等を開催し、社員教育を更に充実させてまいります。

特定の得意先への依存	
リスクの説明	当社グループの主要な販売先は、本田技研工業(株)およびそのグループ会社（以下、「同社」）であり、樹脂加工製品事業においては、売上高の90%以上を占めております。同社の自動車生産台数および販売動向の変動は、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、独自の樹脂加工技術、ケミカル材料技術を融合することで新たな技術革新を行い、モビリティ領域での新規顧客獲得を推進しております。また、新事業育成への資源配分やポートフォリオの最適化を進め、他業種への参入を目指しております。
原材料、部品および商品の一部の取引先への依存	
リスクの説明	当社グループは、ナフサを原料として製造される石油化学製品を取扱い、樹脂、工業薬品、有機化学、塗料、油脂加工、電子材料、自動車分野など多岐にわたる業界へ提供しています。石油化学製品はこれら原料市況ならびに需給バランスの要因から、製品ごとに固有の市況を形成しており、その変動は当社グループの経営成績および財務状況等に影響を与える可能性があります。
リスク対策	<p>当社グループは、購入品の安定調達において、顧客との確認を行いながら複数の調達先を確保できるよう、サプライチェーンの多様化を推進しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内および海外の複数拠点からの調達 ・拠点がある地域でのサプライヤー確保 ・拠点がある地域でのサプライヤー確保
製品の品質	
リスクの説明	当社グループは、世界的に認められた品質管理基準に従って製品を製造しています。製造する製品に、重大な品質不具合が発生した場合には、多額のコストや当社グループの評価に影響を与え、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループは、品質マネジメントシステムISO9001や自動車産業品質マネジメントシステムISO/TS16949の認証を受け、当該規格下において各種製品の製造、品質管理を行い、品質の保持、向上に努めております。万一、問題が発生したときには、市場対応が迅速かつ確実に行われるよう体制を整備しております。
取引先の信用	
リスクの説明	当社グループは、多様な商取引により国内外の販売先に対して信用取引を行っており、信用リスクを負っております。安定かつ継続的な商品・製品の調達に努めておりますが、仕入先等の財務状況の悪化や経営破綻等により、商品・製品の継続的な供給が困難となる場合もあります。これらのリスクが顕在化することによって、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、取引先の信用情報を随時収集しております。これらの情報より、取引条件の見直し、事業推移や財務状況に応じた取引金額の制限を実施することで、信用リスクの軽減につながる与信管理、仕入先管理を行っております。

研究開発活動	
リスクの説明	当社グループは、顧客の満足が得られるように新製品の開発を進めております。開発した新製品または新技術が顧客や市場からの支持を獲得できなかった場合には、将来の成長と収益性を低下させ、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループは、独創的な新製品、新技術の開発を展開しております。顧客への技術プレゼンテーション、国内外の展示会への開発製品の出展などにより、業界関係者との意見交換を行い、市場ニーズを捉えながら研究開発活動を実施しております。
原材料の価格変動	
リスクの説明	当社グループは、ナフサを原料として製造される石油化学製品の取扱いを樹脂、工業薬品、有機化学、塗料、油脂加工、電子材料、自動車分野など広範に行っております。石油化学製品はこれら原料市況ならびに需給バランスの要因から、製品ごとに固有の市況を形成しており、その変動は当社グループの経営成績および財務状況等に影響を与える可能性があります。
リスク対策	当社グループは、石油化学製品の価格設定をナフサ価格に連動する方式に基づく取引契約を締結するなど、市況変動のリスクの低減化を行っております。在庫商品は、当該ロットに関して、数量・価格を決めた契約を取引先と締結するなど、市況影響を受けない取引条件締結を進めております。
為替レートの変動	
リスクの説明	当社グループは、外貨建による取引を行っており、外貨建取引については為替変動により円換算後の価格が、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を与える可能性があります。また、当社グループは海外に現地法人を有しており、外貨建の財務諸表を作成しております。連結財務諸表の作成にあたっては、これらを日本円に換算する際の為替レート変動に伴う換算リスクがあります。
リスク対策	当社グループでは、外貨建による取引での為替変動リスクを最小限にするために、為替予約によるヘッジを実施しております。
金利の変動	
リスクの説明	当社グループは、営業活動や投資活動に係る資金を金融機関からの借入等により資金調達しておりますが、有利子負債には変動金利条件となっているものがあり、今後の金利動向によっては、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を与える可能性があります。
リスク対策	当社グループは、今後の金利上昇に備えて、長期資金については、固定金利を選択するなど、金利動向に伴うリスクの軽減に努めております。
株価の変動	
リスクの説明	当社グループは、市場性のある株式を有しており、これら株価の変動により、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、保有株式を継続的に見直し、縮減する等リスクを軽減する施策を講じております。

知的財産権	
リスクの説明	当社グループは、独自の技術とノウハウの蓄積および知的財産権の取得に努めております。第三者による知的財産権侵害により、当社グループの事業活動に影響を与える可能性があります。また、当社グループでは、第三者の知的財産権に配慮しながら製品や技術の開発を行っていますが、第三者の知的財産権を侵害していると判断され、損害賠償等の訴訟等を起こされた場合、当社グループの経営成績および財務状況等に影響及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループは、製造する製品に関する特許および商標を保有もしくはその権利を取得することで、当社グループが保有する技術等について保護しております。また、他社の知的財産権に対する侵害のないようリスク管理に努めております。
自然災害	
リスクの説明	当社グループの日本における主要拠点は首都直下地震、南海トラフ巨大地震の予想震源域近傍に集中しています。そのため、巨大地震が発生した場合には当社グループの主要拠点が直接に被害を受け、操業が遅延または中断し、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、従業員の安全を最優先としたBCP基本方針を策定し、平時から防災体制の整備・強化、備蓄品の準備、全役職員を対象とした避難訓練や防災訓練を実施しております。また被災後の早期復旧を可能にするための事業継続計画を策定し、毎年見直しを行い、形骸化させない体制を整備しております。
戦争・テロ・感染症・暴動・ストライキ等の人為災害	
リスクの説明	当社グループは、世界各国において事業展開しており、戦争、テロ、暴動、ストライキ等が発生した地域においては、原材料や部品の購入、製品の生産・販売および物流サービス等に遅延、混乱および停止が生じる可能性があります。それらが長引く場合には、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、従業員の健康と安全確保を最優先とし、事象発生内容に応じて危機管理に関する方針とガイドラインに従い、対策を実施しております。事象の被害内容によっては、社長を本部長とする対策本部を設置し、グループ一体で事態対応を行っております。
法的規制	
リスクの説明	当社グループは、事業展開する各国において、商品の販売、安全基準、有害物質や生産工場からの汚染物質排出レベルなどの様々な法的規制の適用を受け、これらの関連法規を遵守した事業活動を行っております。しかしながら、将来においてこれらの法的規制の強化や新たな規制の制定が行われた場合には、当社グループの事業活動が制限される可能性や、これらの規制を遵守するための費用増加につながる可能性があります。当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、法的規制等の変化へ適切に対応するために、情報の収集を積極的に行い、当社グループ内で情報共有しております。万一、法的規制に抵触したときには、市場対応が迅速かつ確実に行われるよう体制を整備しております。

情報セキュリティ	
リスクの説明	当社グループは、業務上必要な機密情報や個人情報を有しております。外部からのサイバーテロやコンピュータウイルスの侵入、自然災害によるインフラ障害等により機密情報の漏洩や喪失があった場合、当社グループの経営成績および財政状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、情報システム資源に対する適切な取り扱い方法を明確にした情報システムセキュリティ規定を策定し、ハードウェア、ソフトウェア、データなどの情報資産を保護するための安全対策を実施しております。また、従業員へ情報セキュリティ教育を実施し、情報セキュリティの知識と意識付けの定着を推進しております。
固定資産の減損損失	
リスクの説明	当社グループは、有形固定資産などの固定資産を保有しております。このため、当該資産または資産グループが属する事業の経営環境の著しい変化や収益状況の悪化などにより、固定資産の減損損失を計上する必要がある場合には、当社グループの経営成績および財務状況等に影響を及ぼす可能性があります。
リスク対策	当社グループでは、取締役会において各拠点等の業績や設備の稼働状況をモニタリングし、減損の兆候が見られる資産を早期に把握したうえで、必要な管理・監督を実施しております。また新規の固定資産投資においては、NPV（正味現在価値）やIRR（内部収益率）等の経済性評価指標を用いて投資の妥当性を検証し、その結果を取締役会において十分に議論したうえで、投資の可否を決定しております。

コンプライアンス

基本的な考え方

森六グループでは、経営理念のもと、行動指針のトップ項目に法令遵守を掲げ、森六株式会社に社長直轄の法務知財部を設置し、森六グループ全体のコンプライアンス活動を主導しています。行動指針は9か国語に展開し、各グループ会社に周知のうえ浸透に努めています。

森六グループ行動指針

私たち、森六グループの役員、社員一人ひとりは、森六グループ各社の企業価値向上と持続可能な社会づくりに貢献するため、次のとおり行動します。

行動指針

1. 法令遵守

（1）法令遵守

全ての活動において法令・社内外のルール of 遵守を最優先させ、社会の一員として社会常識に沿った倫理的行動をとります。自己が担当する商品・サービスに適用される法令・社内外のルールの内容を理解するとともに、法令等で要求される許認可等の手続を遵守します。法令等の解釈について不明な点がある場合には、法務部門、行政機関、または社外の専門家に確認し、内容を正しく理解したうえで活動します。

(2) 適正な報告・公表

悪い情報であっても積極的かつ迅速に上司・経営トップに報告します。また、悪い情報の報告を受けた場合であっても、非難や批判をせず、きちんと話を聞きます。虚偽もしくは架空の内容での記帳、記入、申請、報告および公表、記録の改ざん並びに事実の隠蔽は行いません。

(3) 情報の適切な管理・利用

自社の秘密情報、顧客情報、個人情報および他者の秘密情報は、適正かつ厳重に管理し、これらを第三者に漏洩せず、所定の目的以外に使用しません。個人情報の収集、利用、保管、開示、廃棄等について、法令および社内ルール等を遵守し、個人情報を適正に取り扱います。インサイダー情報を業務上知り得た場合、インサイダー情報が公開されるまでは、インサイダー取引およびその疑いを持たれるような株式等の売買は行わず、また、顧客、家族、友人等にインサイダー情報を提供したり、そのような売買の取引を行うよう誘引しません。

(4) 会社資産の適切な管理・使用

会社の資産は、有形無形を問わず、社内ルール等に従い管理し、漏洩、紛失、盗難等を防ぐよう適切に取り扱います。会社の資産および経費を、個人的な目的に流用するなど、業務以外の目的で使用しません。会社の情報システムは業務のためのみに使用し、個人的な目的には使用しません。また、ID やパスワードは厳重に管理し、社外への漏洩を防ぎます。

(5) 利益相反行為の禁止

会社の利益に反して、自己、取引先または第三者の利益を図る行為を行いません。

(6) 公平・公正な取引

カルテル（同業者との間で、商品・サービスの価格についての取決めや、数量、地域、顧客などの割当を行うことなど）や入札談合には一切参加せず、関与もしません。営業活動において、商品・サービスの品質、性能等について、事実と反する表現や誤解を生じさせるような表現は行いません。複数の業者の中からサプライヤーを選定する場合には、品質、価格、納期、技術、安定供給等の諸条件を公正に比較、評価し、最適な取引先を決定します。

(7) 取引先・公務員・社会等との健全な関係

取引先等の役職員に対し社会通念を超える贈物、接待その他の経済的利益を供与しません。また、取引先等の役職員から社会通念を超える経済的利益を受けません。国内外の公務員またはこれに準ずる者に対し、その職務に関しまたは営業上の不正の利益を得るために、金銭、贈物、接待その他の経済的利益を供与しません。また、代理店その他の仲介人、コンサルタントの第三者を、公務員等またはこれらの者の親類若しくは共同事業者に対する不当な金銭上または他の利益を経由させる手段として利用しません。各種寄付・献金は、その必要性和妥当性を十分に検討のうえ、事前に社内ルールに従って承認を受けてから行います。また、贈賄・利益供与や違法な政治献金はもとより、政治・行政との癒着が存在するかのよう誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係作りに努めます。

（８）知的財産権の尊重

他者の知的財産権を尊重し、商品・サービスの提供前に、他者の知的財産権の侵害予防のための調査を行い、他者の知的財産権を侵害することがないように努めます。また、他者のコンピュータソフトウェアその他の著作物を無断にコピーして利用するなどの不正利用は行いません。開発等の事業活動により得られた発明等の成果は、知的財産として適切な保護を図るとともに、有効に活用します。

（９）適時・適切な情報開示と相互理解

関係法令・ルールに従い、適時かつ適切に企業情報の開示を行います。全てのステークホルダーに経営理念や事業活動状況を明確に伝え、それらに対する意見・批判は真摯に受け止め、ステークホルダーとの相互理解を深めるよう努めます。

（10）飲酒運転の厳禁

交通ルールとマナーを守り、飲酒運転は絶対に行いません。

2. 人間尊重

（１）差別禁止

国籍、性別、年齢、信条、または社会的身分などを理由として雇用管理や処遇について差別的な取り扱いはしません。

（２）ハラスメントの禁止

常に健全な職場環境を維持することに努め、相手の意に反する性的な言動を行わないとともに、他人に嫌がらせと誤解されるおそれのある言動を行いません。個人の人格や尊厳を傷つける言動（暴力、暴言、罵声、誹謗・中傷、いやがらせ、侮蔑、威迫など）や、職務上・取引上の立場を利用した不当な強要等を行いません。

（３）個の尊重

自ら考え・行動し、新たなアイデアを生み出すとともに、他の社員の個性・考えおよびプライバシーを尊重します。

（４）強制労働・児童労働の禁止

いかなる国・地域においても、強制労働や児童労働は認めません。

（５）安全で衛生的な職場の維持

安全で衛生的な職場環境の整備に努め、業務上の安全・衛生に関する法令・社内ルール等を理解し、これを遵守します。事故・災害を未然に防止するとともに、事故・災害発生時には、人命を最優先とし、迅速に対応します。

3. 顧客満足

(1) 顧客価値の共創

優れた技術、品質、コスト、納期で、社会的に有用な商品・サービスを提供するとともに、それらが顧客の企業価値向上にどのように応えることができるか等の情報も提供するように努め、顧客価値を共創します。

(2) 顧客満足度の向上

顧客の声に耳を傾け、顧客からの問合せ、苦情、要望等には迅速かつ的確に対応するとともに、顧客・市場のニーズを素早くかつ的確に把握し、そのニーズに応える商品・サービス・情報の提供に努めます。

(3) 商品・サービスの品質・安全の確保

商品・サービスの品質・安全に配慮し、品質・安全性の維持および向上並びに事故の未然防止に努めます。事故またはトラブルが発生した場合には、迅速な対応を行い、社内外に対して、事実の隠蔽および虚偽の報告・発表は行いません。

4. 社会貢献

(1) 環境への配慮

省エネルギー、省資源および3R(リデュース、リユース、リサイクル)を推進します。資材・サービスの調達に際し、環境負荷の少ないものを、環境に配慮したサプライヤーから調達することを推進します。

(2) 地域社会との良好な関係の構築・維持

住民・企業を含む近隣等の地域社会との良好な関係を構築・維持するとともに、積極的に社会に貢献するよう努めます。また、国際的な活動においては、活動する国・地域の文化や慣習を尊重し、その国・地域の発展に貢献できるよう努めます。

(3) 反社会的勢力との関係遮断

反社会的勢力には毅然として対応し、反社会的勢力および反社会的勢力と関係ある取引先とは、いかなる取引も行わず、一切関係を持ちません。

(4) 安全保障貿易

国際的な平和と安全を維持するために、輸出する商品・技術が、関係法令の規制の適用を受けるか否か、兵器の開発・製造等に用いられることがないか、漏れなく慎重に判断したうえで、輸出取引を行います。

大切にしている価値観

1. 進取の精神

(1) 果敢な挑戦

時代を先取りする創造力を発揮するとともに、高い目標を設定し、失敗をおそれることなく、企業価値をより高めるために、果敢に挑戦し続けます。

変化を続ける勇気と情熱を持ち続け、大胆、ユニークなアイデアを歓迎・尊重する企業風土をつくります。

(2) スピーディな行動

達成すべき目標に向かってスピードを持って行動するとともに、あらゆる変化に迅速に対応します。

(3) グローバル対応

グローバルな視点に立ち、一人ひとりが世界に通じるプロフェッショナルとなり、真のグローバル企業集団となることを目指します。

(4) スキルアップ

一人ひとりが常に学び成長する努力を継続し、自ら個々の能力・専門性のスキルアップをはかるとともに、組織の一員として他の社員の成長・スキルアップを支援します。

2. 同心協力

(1) 会社・組織の壁のない相互協力

会社・組織の壁を作らず、森六グループの持続的な発展およびグローバル社会への貢献という目標の実現に向け、心をつなげて相互に協力し、シナジー効果を発揮させます。

(2) 責任感と情熱を持った取り組み

強い責任感を持ち、率先して、主体的に、熱い思い（強い情熱）で取り組みます。傍観者や社内批評家・評論家にはなりません。

(3) 密接なコミュニケーションとチームワーク

業務遂行にあたっては、関係者との密接なコミュニケーションをはかり、良好なチームワークのもとで、個人の力の総和を上回る成果を実現します。

【運用】

(1) 指導・監督

役員および管理職は、自己が管理する立場にある社員が、森六行動指針に定める事項を遵守するよう、指導・監督するものとします。

(2) 報告・相談

森六行動指針に抵触する行為をした場合、森六行動指針若しくはその他法令に違反する行為または違反のおそれのある行為を発見した場合、直ちに直属の上長またはあらかじめ指定された窓口に報告するものとします。

(3) 不利益な扱いの禁止

報告・相談をした者の秘密は厳正に保持されるものとし、報告・相談をしたことを理由に不利益な扱いをしてはならないものとします。
役員および管理職は、自己が管理する立場にある職場において、そのような取扱いが生じないように注意を払うものとします。

(4) 事実調査への協力

森六行動指針、法令または社内外のルールに違反する行為や言動の有無に関する事実調査への協力の要請があった場合には、当該事実調査に協力するものとします。

(5) 制裁

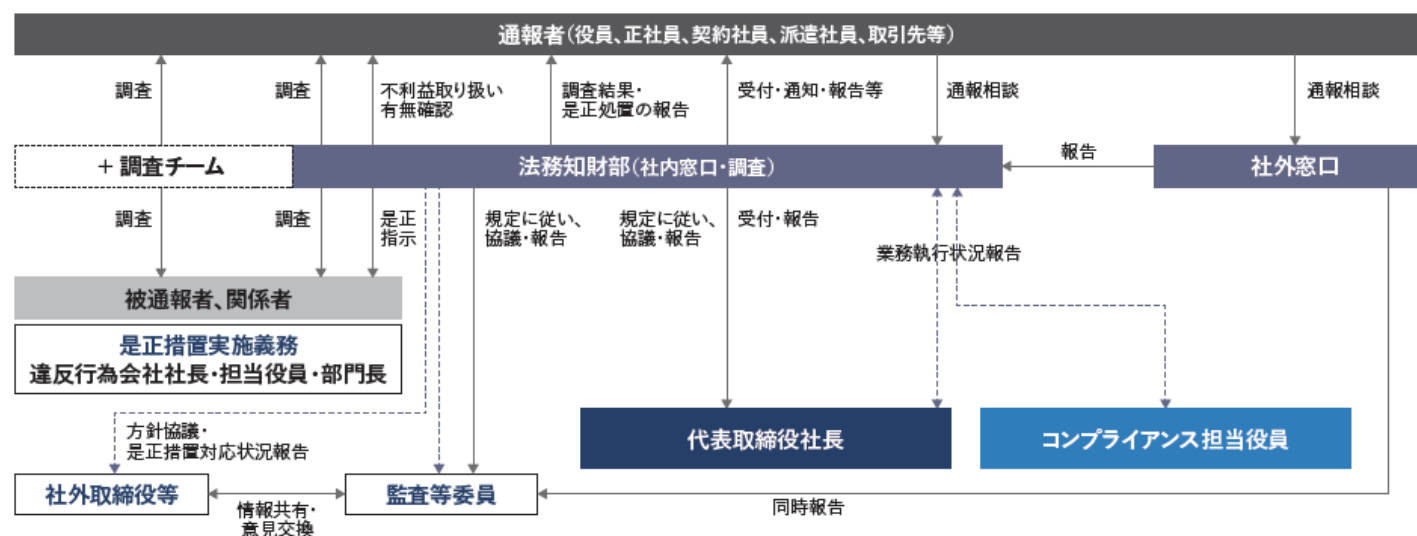
森六行動指針に違反した者や違反を放置した者は、その内容に応じて、就業規則等に基づく制裁および人事評価や処遇上の不利益処分の対象となるものとします。

以上

2014年4月1日 制定・施行

2022年12月26日分類一部変更

コンプライアンスに関する通報・相談のフロー



内部通報制度の充実

法令や社内規則等に反する行為について通報・相談できるよう、内部通報・相談窓口を社内および社外に設置しています。最新の法令に準拠し、通報・相談者に対する報復などの不利益な取り扱いを禁止し、匿名でも通報・相談することができるようにしています。2022年6月には、改正公益通報者保護法施行にあわせて社内規程等を改定し、社内研修でも周知しました。窓口の活用状況は、2023年は9件、2024年は12件でした。

コンプライアンス研修の継続実施

経営トップから社員一人ひとりに至るまでコンプライアンスを徹底するために、法務・コンプライアンス教育体系に基づき、当社グループの役員・社員に対して、法務・コンプライアンス教育を実施しています。2024年度は、定期研修を国内子会社にも実施しました。今後も最新重要法令の情報提供や実施方法の多様化を検討し、研修内容・頻度の拡充を目指します。

主要非財務データ（4か年）

		(基準年)				
環境		20.3期	22.3期	23.3期	24.3期	25.3期
GHG排出数量[t-CO2]	Scope1+2	111,598	—	80,969	69,983	67,925
	Scope3 ※1	—	445,487	409,049	429,324	432,152
総エネルギー消費量[MWh]		281,394	273,731	262,265	256,177	235,131
廃棄物排出量[t]	※1	—	975	1,257	1,112	741
電力使用量[MWh]	※1	169,605	161,797	155,887	156,120	141,152
水使用量[千m³]	※2	—	—	—	153	126
対象範囲：森六グループ全社（国内／海外）		※1 国内／海外の連結子会社および関連会社を除く			※2 海外の連結子会社および関連会社を除く	

ガバナンス		22.3期	23.3期	24.3期	25.3期
取締役数[人]		5	6	7	9
独立社外取締役比率[%]		60	50	67	67
女性取締役比率[%]		0	0	11	22
指名・報酬諮問委員会		67	67	67	75
独立社外取締役構成比率[%]					
監査等役員会		—	—	—	67
独立社外取締役構成比率[%]					
コンプライアンス相談窓口相談件数		10	11	9	12
（内部通報相談・人権侵害相談を含む）					

取締役会、監査役会、指名・報酬諮問委員会					
取締役会開催回数[回]		19	17	20	19
取締役会出席率[%]		100	100	100	100
監査等委員会開催回数[回]		—	—	—	12
監査役会開催回数[回]		22	19	22	7
監査役会出席率[%]		100	92	100	100
指名・報酬諮問委員会開催回数[回]		11	8	10	11
指名・報酬諮問委員会出席率[%]		100	100	100	100

社会

人材	22.3月期	23.3月期	24.3月期	25.3月期
従業員数[人]	900	898	903	903
全従業員（連結）に占める女性の割合[%]	17.3	18	18.7	19.5
連結従業員数（全体）※3	4,521	4,342	4,447	4,360
外国籍従業員数[%]	1.8	2.1	2.1	2.3
勤続年数（男性）[年]	16	16.2	16.4	17.8
勤続年数（女性）[年]	11.9	11.8	11.2	11.7
1人あたりの研修事件[時間]	5.3	10.5	11.9	11
離職率[%]	6.3	5.3	4.4	4.9
給与				
全従業員平均給与[円]	5,853,865	5,909,022	6,020,987	6,229,767
男女賃金格差※4[%]	73.6	75.4	74.5	74.6
管理職				
管理職数[人]	181	179	184	190
女性執行役員比率[%]	9.1	8.3	18.2	27.3
女性管理職比率[%]	2.2	2.2	2.7	3.2
リーダークラス女性比率[%]	6.3	6	5.1	6.5
外国籍の管理職比率[%]	1.7	1.7	1.6	2.1
採用				
新卒採用[人]	35	28	26	17
新卒女性割合[%]	31.4	14.3	42.3	41.2
中途採用[人]	26	23	23	32
中途採用女性割合[%]	15.4	47.8	39.1	25
年間採用人数[人]	61	51	49	49
採用女性割合[人]	24.6	29.4	40.8	30.6
多様な働き方				
総合職へのコース転換人数[人]	4	12	11	14
総合職へのコース転換人数（女性割合）[%]	0	50	9.1	21.4

健康経営				
労働安全衛生（死亡災害件数）[件]	-	-	0	0
労働安全衛生 度数率	-	-	1.25	0.6
労働安全衛生 強度数	-	-	0.05	0
平均残業時間（月）[時間]	18.4	17.5	19.4	17
有休取得率[%]	67.1	70.9	74.4	74.1
育児休暇取得者				
全体人数[人]	11	12	9	8
男性人数[人]	6	6	4	4
男性取得率※5[%]	25	30	30.8	44.4
男性の育休日数[日]※6	136	110	132	146
男性の復職率[%]	100	100	100	100
女性人数[人]	5	6	5	4
女性取得率※5[%]	62.5	120	125	133.3
女性復職率[%]	100	100	100	100

対象範囲：森六ホールディングス株式会社、森六テクノロジー株式会社および森六ケミカルズ株式会社

※3 森六グループ全体（国内／海外）

※4 男性の賃金を100とした場合の女性の値

※5 「育休取得者数÷出産者数」。子供が生まれた年度に育休を取得せず、翌年度に取得した従業員が含まれるため。100%をこえることがあります。

※6 年度における取得日数