



**LINTEC**  
CSR REPORT 2017



*Linking your dreams*

リンテック株式会社



社是

# 至誠と創造

リンテックグループのCSRの根幹は、  
社是「至誠と創造」にあります。  
これは、私たちの“あるべき姿”です。

「至誠」とは、どうすれば役に立ち喜ばれるかを考え、  
すべての仕事に真心を込めて取り組むことです。

「創造」とは、現状に満足せず、  
より高い付加価値を求めて  
常に工夫と改善に取り組むことです。

あらゆるステークホルダーに誠実であること、  
革新の気概を持って新たな挑戦を繰り返していくことが、  
“ものづくり”の会社としての原点です。

“すべては「至誠」に始まり「創造」につながる”

私たちリンテックの変わらぬ姿勢であり、  
持続的成長を支える原動力です。

## 編集方針

リンテックグループでは、社是「至誠と創造」を根幹にさまざまなCSR活動を行っており、本レポートでは2016年度の活動を中心に報告しています。

特集では、「多様な人材が協働する職場環境の実現に向けた取り組み」と「地域コミュニケーションの活性化における取り組み」を取り上げました。

本レポートは、ステークホルダー\*とリンテックグループ双方にとって、重要性の高い情報を選択し掲載しています。より詳細な情報はCSRサイトをご覧ください。

\* ステークホルダー：組織体に対する利害関係者。具体的には、消費者（顧客）、従業員、株主、債権者、取引先、地域社会、行政機関など。

## CSR情報を開示する主なメディア

### ■ CSRレポート（冊子／PDF版）

[冊子] リンテックグループのCSR活動を分かりやすく掲載。

[PDF版] 英語版を作成。その他、抜粋版を韓国語、中国語（繁体字）、中国語（簡体字）、マレーシア語、インドネシア語、タイ語にて作成。

### ■ CSRサイト

リンテックグループのCSR活動をより幅広く詳細に掲載。

[日本語版] <http://www.lintec.co.jp/csr/>

[英語版] <http://www.lintec-global.com/csr/>

# LINTEC WAY

社是を支える大切な価値観

## 至誠を育む5つの心得

- 1 誠実であり続ける
- 2 真心は通じる
- 3 喜びをつくろう
- 4 与える人になる
- 5 仲間と家族を大切にする

## 創造を育む5つの心得

- 1 成功するまで粘る
- 2 ユニークを誇ろう
- 3 変化をしなやかにとらえる
- 4 地球視点で考える
- 5 あらゆる可能性とつながる

## INDEX

編集方針	01
リンテックグループの概要	02
トップメッセージ	06
新中期経営計画「LIP-2019」	09
マテリアリティ(重点課題)	10
<b>特集 1</b>	12
多様な人材が協働する 職場環境の実現に向けて	
<b>企業統治</b>	
至誠のために	16
<b>社会性報告</b>	
お客様のために	20
お取引先との協働	22
人権とダイバーシティ	23
安全防災	25
コミュニティ参画	26
<b>特集 2</b>	27
地域コミュニケーション活性化で 地域に必要とされる企業に	
<b>環境報告</b>	
地球温暖化防止への対応	28
環境分野におけるリンテック中期目標の結果	29
廃棄物・用水使用量の削減	32
環境負荷物質の削減	33
海外グループ会社のCSR活動	35
第三者意見	37

### 参考としたガイドライン

GRI「サステナビリティ レポーティングガイドライン第4版」  
環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」  
環境省「環境会計ガイドライン(2005年版)」  
ISO26000(社会的責任に関するガイダンス規格)

### 対象期間

原則2016年4月1日～2017年3月31日を対象としています。具体的な取  
り組み事例の一部には2017年6月までの内容を含んでいます。  
なお、海外グループ会社11社の環境データについては、2016年1月1日～  
2016年12月31日を対象期間としています。

### 対象組織

#### 企業統治 社会性報告

「リンテック」:リンテック(株)  
「リンテックグループ」:リンテック(株)および国内・海外グループ会社

#### 環境報告

「リンテック」:リンテック(株)の本社、10生産拠点\*1、研究所、東京リンテック加工(株)  
「リンテックおよび海外グループ会社11社」:上記および海外グループ会社11社\*2  
「リンテックグループ」:リンテック(株)および国内・海外グループ会社  
\*1 P05参照 \*2 P34 海外グループ会社11社における環境データ参照

### 連結子会社の事業年度等に関する事項

連結子会社のうち、MACTac Americas, LLC、LINTEC  
(THAILAND) CO.,LTD.ほか36社の決算日は12月末日です。  
連結財務諸表の作成に当たっては、上記連結子会社38社の決  
算日と連結決算日との差異が3か月以内であるため、各社の事  
業年度の財務諸表を使用しており、連結決算日との間に生じた  
重要な取引については必要な調整を行っています。

### 報告内容の信頼性確保

★マークを表示したパフォーマンス指標は、SGSジャパン株  
式会社の第三者検証を受けています。第三者検証の結果、修正  
すべき重要な事項はありませんでした。

発行年月  
前回発行年月 2016年8月  
今回発行年月 2017年8月  
次回発行予定 2018年8月

## — リンテックグループの概要 —

# リンテックグループとは

リンテックグループは社是「至誠と創造」の実現に向け、「LINTEC WAY」「リンテックグループ行動規範ガイドライン」を基本に四つの基盤技術を進化させ、新たな価値を生み出しています。

経済的な価値を生み出す、中期経営計画「LIP (LINTEC INNOVATION PLAN)-2019」、「マテリアリティ(重点課題)」への取り組みを通じて、社会の持続可能な発展を目指します。





## 印刷材・ 産業工材関連



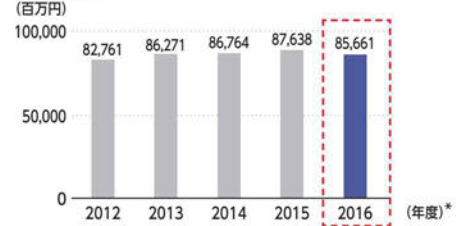
シール・ラベル用粘着紙・粘着フィルム



自動車用ウィンドーフィルム

日用品や食品、家電製品などの表示用ラベルとして使用される粘着紙・粘着フィルム、また、モバイル機器などの部材固定用テープや自動車用粘着製品、業務用バーコードプリンタ、ラベルを自動貼りするラベリングマシン、建物や自動車用のウィンドーフィルム、屋外看板・広告用素材、車体装飾などに使用されるマーキングフィルム、店舗装飾などに寄与する内装用化粧シートなど、用途や使用環境に応じ、さまざまな機能を付加した製品を提供しています。

### 売上高推移



## 電子・ 光学関連



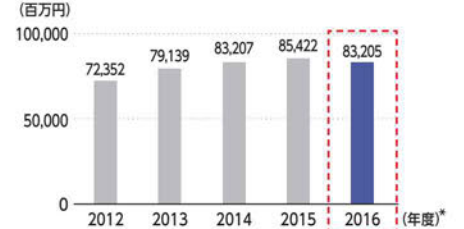
半導体関連テープ



液晶ディスプレイ関連粘着製品

半導体チップの製造・実装工程で使用される特殊テープとその特性を生かす装置や積層セラミックコンデンサの製造に不可欠な剥離フィルム、また、液晶ディスプレイ関連粘着製品、タッチパネル関連製品など、独自の研究・開発そして技術を駆使した製品を提供しています。

### 売上高推移



## 洋紙・ 加工材関連



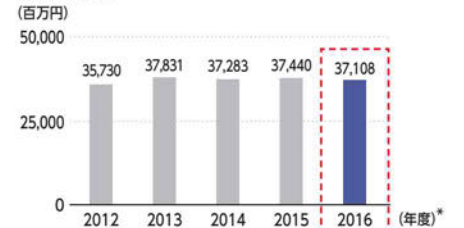
耐油紙



炭素繊維複合材料用工程紙

抄紙技術を生かし、豊富な色数が特徴のカラー封筒用紙や色画用紙、食品包装用の耐油紙や無塵紙などの機能紙、高級印刷用紙、また、粘着剤面を保護する剥離紙や剥離フィルムのほか、合成皮革や炭素繊維成形品製造時に使用される工程紙など、多彩で多様な製品を提供しています。

### 売上高推移



\* 連結子会社の事業年度等に関する事項はP01に記載

## リンテックグループの概要

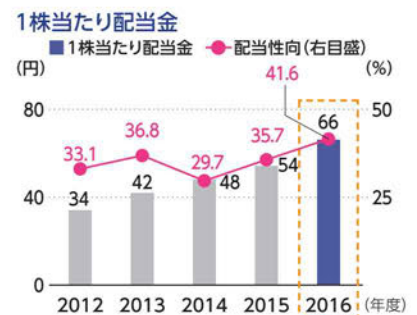
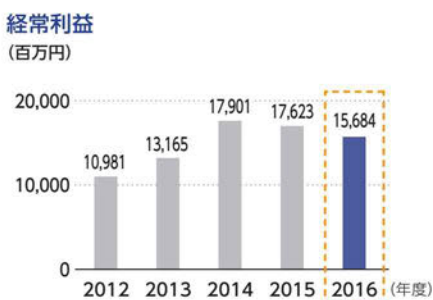
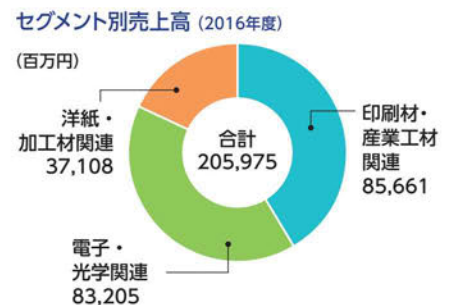
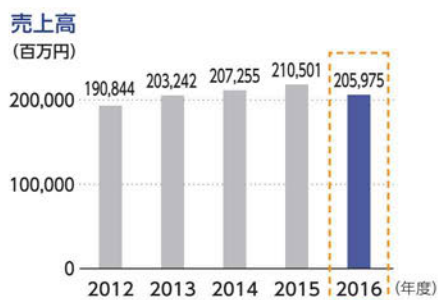
# 活躍を支えるグローバルネットワーク

リンテックグループ全従業員がステークホルダーの声に応え、より良い社会を実現するために、さまざまなCSR活動を行っています。



## 財務・非財務ハイライト(連結)

連結子会社の事業年度等に関する事項はP01に記載



北米  
7社 781人



地域別売上高



会社概要 (2017年3月31日現在)

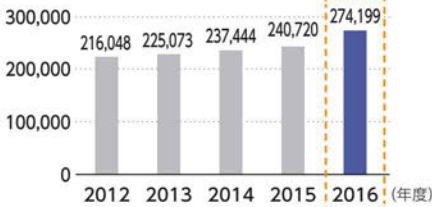
社名 リンテック株式会社 (英文:LINTEC Corporation)  
 本社所在地 〒173-0001 東京都板橋区本町23-23  
 ホームページ <http://www.lintec.co.jp/>  
 設立 1934年10月  
 資本金 232億円  
 上場証券取引所 東京証券取引所市場第1部 (証券コード:7966)  
 事業年度 毎年4月1日から翌年3月31日まで  
 代表者 代表取締役社長/社長執行役員 西尾 弘之  
 従業員数 連結:4,760人 単体:2,539人  
 事業所 営業拠点: 東京、札幌、仙台、北陸 (富山県)、静岡、名古屋、大阪、広島、四国 (愛媛県)、福岡、熊本  
 生産拠点: 吾妻 (群馬県)、熊谷、伊奈 (埼玉県)、千葉 (千葉県)、龍野、新宮 (兵庫県)、小松島 (徳島県)、三島、土居、新居浜 (愛媛県)  
 研究開発拠点: 研究所 (埼玉県)

事業内容 粘・接着製品 (シール・ラベル用粘着紙・粘着フィルム、マーキングフィルム、ウインドーフィルム、半導体関連テープ、光学機能性フィルムなど)、特殊紙 (カラー封筒用紙・色画用紙、特殊機能紙など)、加工材 (剥離紙、剥離フィルム、合成皮革用工程紙、炭素繊維複合材料用工程紙など)、粘着関連機器 (ラベリングマシン、半導体関連装置など)の開発・製造・販売

売上高 (2016年度) 連結: 2,060億円 単体: 1,646億円

営業利益 (2016年度) 連結: 166億円 単体: 116億円

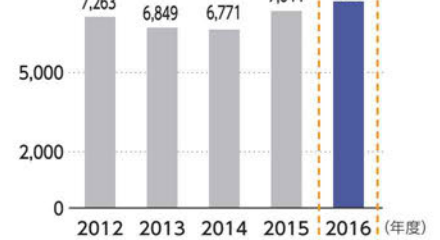
総資産 (百万円)



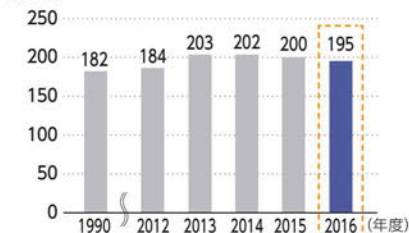
ROE / ROA (%)



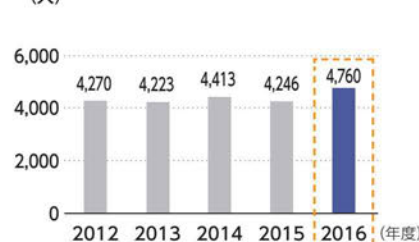
研究開発費 (百万円)



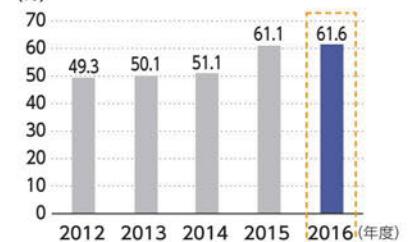
CO<sub>2</sub>排出量 (単体) (千t-CO<sub>2</sub>)



従業員数推移 (人)



有給休暇取得率 (%)



## 不透明な社会情勢の中、 成長につながる成果を生む

1934年の設立以来、リンテックグループは粘着素材分野のリーディングカンパニーとして、粘着応用技術や表面改質技術などの独自技術により多彩な製品を開発し、事業領域を広げてきました。2016年度は英国のEU離脱決定や米国で新政権が誕生するなど、歴史的な転換期として記憶に残ることでしょう。2017年度も、米国での政策が世界経済にもたらす影響や、欧州主要国で行われる大統領選、日本を取り巻く地政学的リスクの増大など、不透明な先行きが懸念されています。

こうした状況下、リンテックグループは3か年にわたる中期経営計画「LIP(LINTEC INNOVATION PLAN)-2016」の最終年度を終了しました。残念ながら、売り上げと利益については、計画当初に設定した数値目標を下回る厳しい結果となりました。円高の影響に加えて、海外での売り上げを想定通りに伸ばせなかったことが、目標未達の原因だと受け止めています。

その一方で、重点テーマとして掲げた五つの項目については、それぞれが成果を上げて次の中期経営計画への足掛かりを築くことができました。中でも「グローバル展開」および「戦略的M&Aの推進」において、2016年末に米国のメーカー2社と英国の販売会社を子会社化したことは、今後の成長に果たす役割が大きいと考えています。「次世代を担う革新的新製品の創出」についても、国際的な展示会に出展して8品種を発表し、既に一部の製品を市場に投入して好評を得ています。

これらの成果を土台として、2017年4月から新たな成長に向けた新中期経営計画「LIP-2019」をスタートしました。

## 新中期経営計画「LIP-2019」

(2017年4月～2020年3月)

### 基本方針

イノベーションをさらに深化させ、  
新たな成長にチャレンジ

### 重点テーマ

1. 地域戦略の強化
2. 新たな価値の創造
3. 企業体質の強靱化
4. 持続可能な社会の実現に向けた取り組み

## イノベーションの深化により 「新たな価値」を創出していく

「LIP-2019」では基本方針として、「イノベーションをさらに深化させ、新たな成長にチャレンジ」を掲げました。前計画の方針を引き継ぎながら、最終年度における連結売上高2,700億円、営業利益250億円、売上高営業利益率およびROEは9%以上を数値目標として定め、新たな成長を目指します。

「LIP-2019」では「1. 地域戦略の強化」、「2. 新たな価値の創造」、「3. 企業体質の強靱化」、「4. 持続可能な社会の実現に向けた取り組み」の四つを重点テーマに置いています。それぞれのテーマにおいてイノベーションを追求するためには、グループ全体が共通認識の下、一丸となって目標達成に向けて挑戦する必要があります。経営計画の基本方針として、イノベーションを過去何年にもわたって掲げてきました。イノベーションは、ここまでやれば終わりというゴールはなく、従業員一人ひとりが、常に意識し続けなけ

## TOP MESSAGE

# 「至誠と創造」の精神でCSR活動を 社会に貢献していきます。



ればならないことです。新製品の開発を例に挙げるなら、「お客様が考える一步先の付加価値」を生み出すということ。そのためには、営業や生産など、組織の枠を越えて生産プロセスや販売戦略を検討し、経済性と社会性のバランスがとれた製品づくりに取り組む必要があります。成熟した製品においても、品質やコストで差別化できない場合は、サービスや機能を付加することで新たな価値を創出し、顧客満足度の向上に努めてまいります。

## 「至誠と創造」により推進する 「守り」と「攻め」のCSR活動

新たに策定した「LIP-2019」における重点テーマとして挙げた、「持続可能な社会の実現に向けた取り組み」に直結するのがCSR活動です。その根幹にも、社是である「至誠と創造」の精神が脈々と流れています。法令遵守やガバナンス、人権の尊重といった事業活動の基本を中心とした「守り」のCSRにおいて貫かれているのは、全ての仕事に誠心誠意取り組む「至誠」の精神です。一方、環境問題の改善に貢献する新製品の開発をはじめ、事業を通じて社会的課題の解決を目指す「攻め」のCSRでは、既成概念に捕らわれず工夫と改善に挑む「創造」の精神を支柱としています。

リンテックグループは、CSR活動のさらなる推進とステークホルダーの期待に応えるべく、2014年度にマテリアリティ（重点課題）を特定し、2015年度には特定項目ごとに主要な評価指標（KPI）を設定しました（P10-11参照）。活動の達成度を共有し、一体となって取り組む体制を強化していきます。各部署で行っているCSR活動が“点”のままで終わらないように、“線”で結びつけて“面”にし、組織を全体最適化していくこともマテリアリティ特定の狙いです。

## 働き方改革からガバナンスまで 着実に「守り」を固める

「守り」のCSR活動において、重点的に取り組んできた課題の一つが、マテリアリティでも取り上げている「労働慣行」です。中長期的な「働き方改革」を推進し、ワークライフバランスの適正化や業務効率の向上など、さまざまな成果を生み出していきます（P12-15参照）。女性や子育て世代、介護を行う社員を支援する各種制度改定や教育機会の充



# 推進し、

リンテック株式会社  
代表取締役社長 社長執行役員

西尾 弘之

実、待遇の改善など、多岐にわたる施策が目指しているのは、従業員満足度の向上と安心して働ける職場環境づくりです。今後はさらに、グローバル化に対応した人事制度を導入するなど、人材の多様化を図るとともに多彩な視点と発想を組織に取り入れていきます。また、M&Aにより増えていく海外子会社を対象とした、コンプライアンスを含むグローバルガバナンスへの対応にも注力し、着実に「守り」を固めていきます。

特定したマテリアリティに沿ってPDCAを回し、計画を着実に実行していくことは、攻守を問わずCSR活動の基本です。PDCAサイクルの硬直化を防ぎ、柔軟性を保持するためにも、ダイバーシティをはじめとした社会変化への対応はますます重要な取り組みになっていくと考えています。

## 「攻め」を意識したCSR活動が 新たなイノベーションを育む

CSR活動の成果を高めるためには、従業員一人ひとりの意識向上が欠かせません。リンテックグループでは、CSR推進室が勉強会を定期的に開催するなど、CSRへの意識向上と啓発に努めています。また、業務において「攻め」のCSR活動を実践するために若手・中堅社員を中心とした「CSRワークショップ」を2015年からスタートしました（P20-21参照）。これは、社是を支える価値観を10の心得で示した「LINTEC WAY」やSDGs\*の意識定着により、社会的課題の解決につながる仕組みやビジネス

モデル創出の実現を目指す勉強会です。

CSR活動は強制されるものではなく、自主的に社会的責任を果たすために行うものであり、だからこそ、イノベーションの原動力にも成り得ると考えています。このワークショップは、事業を通じたCSR活動の本質を再確認し、「攻め」のCSR活動を実践していく動機づけに大きな役割を果たしています。社会的課題の改善に貢献する革新的な製品の開発をはじめとする、新たなイノベーションの種子を育てていきます。

## 誠心誠意で全力を尽くせば 必ず信頼と結果につながる

「守り」と「攻め」にわたるCSR活動の両輪を支える社是の「至誠と創造」。この「至誠」は、CSR活動に限らず、全ての行動の基本であり、そこから新たな創造が生まれ、個人そしてリンテックグループの成長へとつながります。今後も「至誠と創造」を原動力として、ステークホルダーからの期待に応え、社会とともに持続的な成長を目指していきます。

本レポートは、社会の皆様そして全従業員にもリンテックグループのCSR活動をより良く理解していただくために、2016年度の成果をできるだけ分かりやすく体系的にまとめました。皆様の変わらぬご支援、ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

\* SDGs: Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標) の略称。2015年9月に国連で採択された、17の目標と169のターゲットで構成。



# 新中期経営計画「LIP-2019」

## —イノベーションの深化で「新たな価値」を創出—

前中期経営計画の成果と反省を踏まえて、改善すべきことは改善し、新たな取り組みに果敢に挑戦することで最終年度における連結売上高2,700億円、営業利益250億円、売上高営業利益率およびROE9%以上を目指していきます。

基本  
方針

イノベーションをさらに深化させ、新たな成長にチャレンジ

### 重点テーマ 1

#### 地域戦略の強化

- 国内におけるシェア拡大と新市場・新需要の開拓
- アジア地域における戦略的投資と事業拡大
- 欧米における既存領域の拡大と、買収子会社との相乗効果の追求



**リンテック・アジアパシフィック社設立**  
印刷材・産業工材関連事業の強化を主眼として、東南アジアやインドなどで販売ネットワークの拡充を図るとともに、地域統括拠点としてシンガポールに設立。



**マックタック・アメリカ社幹部が訪問**  
新たにグループに加わった、マックタック・アメリカ社の幹部が本社や研究所、工場を訪問。互いの理解を深めるとともに、今後の戦略について確認。

### 重点テーマ 2

#### 新たな価値の創造

- 顧客ニーズを超える差別化製品の創出
- 市場の変化を先取りした次世代製品の開発



##### 先端技術棟

2015年度に本格運用を開始。最先端の分析・解析装置が導入され、これまで以上に材料開発から量産化までを円滑に実施可能。



##### 大型テスト塗工設備

先端技術棟に導入。工場の量産設備により近く、生産プロセス開発のスピードアップを実現。今後の成長を担う新規材料の早期開発に貢献。

### 重点テーマ 3

#### 企業体質の強靱化

- グループ会社の健全化と持続的な収益拡大
- 組織横断的な業務改革の推進
- コスト構造改革のさらなる推進



### 重点テーマ 4

#### 持続可能な社会の実現に向けた取り組み

- 社会的課題の解決に寄与する事業活動の推進
- 働き方改革と多様な人材の育成・活躍促進



##### 2016年度CSRワークショップ

業務において「攻め」のCSR活動を実践するため、若手・中堅社員を中心とした「CSRワークショップ」を2015年からスタート。



##### ダイバーシティ促進検討委員会

人事部門と連携して、従業員満足度の向上と安心して働ける職場環境づくりを目指す。従業員同士が協力し合える職場環境の実現に向けて啓蒙活動を実施。

## マテリアリティ(重点課題)

マテリアリティの特定と主要な評価指標の設定プロセス

### STEP1 課題の抽出

ISO26000やGRIなど各種ガイドラインやステークホルダーとのコミュニケーションなどから、検討すべき「CSR関連課題」を抽出しました。

リンテックグループは、CSR活動のさらなる推進とステークホルダーからの要請に応えていくため、2014年度に右のSTEP1からSTEP3に沿ってリンテックグループにとってのマテリアリティを特定しました。そして、2015年度は主要な評価指標(KPI)\*1を設定し、2016年度から本格的に運用を始めました。

マテリアリティ		対象範囲(ハウダリー)		選定背景
		○は該当		
		社内	社外	
組織統治	グローバルガバナンスの運営	○	○	グローバルに事業を展開する上で、各国の法規制のレベルを超えた、高次の戦略的グローバル管理体制の構築と執行と監督の役割分担、方針の明示を進め、運用を図る必要がある。
環境	原材料の効率的な利用	○	○	石化原材料・パルプ・水を用いており、資源の枯渇は社会の持続可能性に影響を及ぼす。また、調達において安定的に入手できなくなる材料もあることから、使用量の減量・効率的な利用も求められる。
	大気への排出物の削減	○	○	温室効果ガス、オゾン層破壊物質、VOCなど、大気への排出物は、地球全体に影響を及ぼすものであり削減が求められている。総量での管理など、戦略的な取り組みが必要である。
	製品およびサービスを通じた環境面での貢献	○	○	開発から製造、製品使用時や廃棄において、環境配慮への必要性が高まり、LCA*2管理は必要不可欠である。さまざまな業界に提供する製品面での配慮が重要となる。
	環境面でのコンプライアンス対応	○	○	環境規制は地域によって対象物質や規制方法が異なる。今後は新興国や途上国における大気、水質、騒音、振動など公害につながる法規制対応のため、正確な制度の把握と対応が必要とされている。
労働慣行	労働安全衛生への対応	○	○	当社の労働安全衛生にとどまらない、主要な途上国のサプライヤーも含めた状況の把握・対応が求められる。また、メンタルヘルスへの対応も重要になっている。
	職場におけるダイバーシティの実現	○	-	働きやすい職場づくりのためには、ダイバーシティ(ジェンダー、マイノリティ、LGBT*3など)への配慮が重要であり、経営的な競争優位の確保として多様性実現に向けた方針策定が必要となる。
	従業員満足度の向上	○	-	従業員は当社にとって重要なステークホルダー。企業の長期的成長は、従業員が誇りを持って働き、満足度が高いことが前提である。
社会	人権デューデリジェンス*4の実施	○	○	調達先はグローバルに広がっており、1次サプライヤーにおいて人権リスクを把握していくこと、SCM*5全体で人権が守られるように関係者への教育・監査体制の充実が重要になっている。
	社会面でのコンプライアンスへの対応	○	○	社会面に関する法規制は、地域によって対象や規制方法が異なるため、正確な制度の把握が必要。各国の状況を集約しグローバルな管理体制を連携・整備していく必要がある。
	製品面でのコンプライアンスへの対応	○	○	製品に関する規制は地域によって対象物質や規制方法が異なるため、正確な制度の把握が必要とされている。製品の安定供給、品質管理の徹底およびサービスの向上を推進することが不可欠である。
	持続可能な消費への貢献	○	○	さまざまな用途に関わる素材メーカーとして、消費者配慮および周知・浸透が求められている。
	地域コミュニティとの共生を実現	○	○	グローバル展開を進める中で、地域コミュニティとの接点は増加する。企業は地域や社会に支えられており、その一部であることを認識し、社会との共生を図るためのさまざまな貢献活動を行う必要がある。
事業面での貢献	新興国における地産地消のビジネスモデルの構築	○	○	粘着製品の有用性を広め、新興国への有用な製品の提供、品質重視の姿勢でのグローバル展開を行う。現地での需要創出、現地調達を一層進め、ビジネスモデルの水平展開を図る必要がある。
	新規分野への進出	○	○	現状の技術力・開発力の強み・弱みを認識しつつ、グローバルな顧客ニーズ、社会課題に対応した新分野への進出を図る。ステークホルダーとの対話を通じて社会性(安全、品質、価格など)にも配慮する必要がある。

\*1 主要な評価指標(KPI): 目的に対する達成具合を定量的に計るために設定された組織の戦略に関わる重要な指標。

\*2 LCA: Life Cycle Assessmentの略称。製品のライフサイクル全体を通じて投入されるエネルギーや水、原材料の量や排出されるCO<sub>2</sub>、有害化学物質などを算出し、環境への影響を総合的に評価する手法。

\*3 LGBT: レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシャル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障害などの頭文字で、性的少数者の総称の一つ)。

## STEP2 優先順位づけ

「リンテックグループにとっての重要性」と「ステークホルダーにとっての重要性」の二つの観点から、抽出した課題に優先順位をつけました。

## STEP3 妥当性の確認

社外有識者の方やCSRに関する最高意思決定者である社長による評価・承認を得ました。

## STEP4 主要な評価指標の設定

特定したマテリアリティを開示。取り組みの進捗状況を踏まえ、2015年度は主要な評価指標を設定し、2016年度から本格的に運用を行っています。

※実績の対象組織：[A]リンテック/[B]リンテックグループ/[C]リンテック、東京リンテック加工/[D]リンテックの本社、10生産拠点、研究所/[E]リンテックの8生産拠点、研究所

	あるべき姿	取り組み	主要な評価指標	実績*	関連ページ
	管理体制の強化と運用に努める。	グローバルガバナンス体制の強化	(1)国内外の相談窓口の活用 (2)各国の法令と自社基準に照らし合わせた、内部監査部門による監査結果	(1)1件[B] (2)重大な指摘事項なし[B]	P17 P16
	環境負荷低減と環境法令遵守に努める。	リンテック原材料調達基本方針に基づく、環境負荷低減に配慮した調達活動	有機溶剤の重量	18.8kt[A]	—
		環境中期目標に基づく、大気への排出物の削減	(1)国内の事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出量 (2)国内の事業活動におけるVOC排出量	(1)195.0kt[C] (2)910t[E]	P28 P33
		LCAを考慮した環境配慮製品の開発・普及	環境配慮製品の開発件数	25件[A]	P30
		環境マネジメントシステムによる、環境面でのコンプライアンス対応と管理	環境法令違反件数	0件[D]	—
	安心して働ける職場環境を整備するとともに、緊急時における従業員の安全を確保する。	労働安全衛生マネジメントシステムに準拠し、労働安全確保のための活動を実施	(1)労働/休業災害発生件数 (2)完全無災害時間	(1)5件[A] (2)→P25に記載[A]	P25
		従業員の多様性を尊重し、働きがいのある職場の整備	(1)女性の管理職比率 (2)育児休業後の復帰率	(1)13%[B] (2)100%[A]	P23 P24
		従業員が意欲を持って働ける職場環境の構築	新卒3年目以内の離職率	9.4%[A]	P24
	ステークホルダーに配慮したグローバルコミュニケーション推進に努める。	サプライチェーン全体での人権への配慮およびリスクの把握	サプライヤーアンケート調査の回答件数	88社[A]	P22
		全社でのコンプライアンスの浸透と徹底	役員・管理職を対象としたコンプライアンスアンケート調査回答率	87.7%[B]	P16
		品質マネジメントシステムによる事故の撲滅・予防	重大製品事故報告件数	0件[C]	P21
		ステークホルダーへ、環境配慮製品の効果を周知・浸透	国内外展示会への出展回数(活動評価)	32回[A]	CSR サイト
		良き企業市民として、地域社会への社会貢献活動の実施	(1)工場見学延べ受け入れ人数 (2)社会貢献活動の実施	(1)677人[A] (2)→P26に記載[B]	P26
	環境や社会に配慮したビジネスモデルの推進と社会的課題解決に寄与する事業の創造に努める。	現地調達推進と社会的課題解決を目指す製品の研究開発	海外拠点での現地原材料登録システムの構築(活動評価)	グローバルでの原材料情報を管理するための検索システム開発中[B]	P22
			特許出願数(活動評価)	395件[A]	P20

\*4 人権デューデリジェンス：組織が法を遵守するだけでなく、人権侵害の危険性を回避するためにそれに対処するプロセス(ISO26000 6.3.3人権に関する課題1)をいう。

\*5 SCM：サプライチェーンマネジメント。材料の調達から生産・販売・物流を経て最終需要者に至る一連の流れを最適に整理・管理していくこと。

特集

1

## 多様な人材が 協働する職場環境の 実現に向けて

リンテックでは、  
社員一人ひとりの多様性(ダイバーシティ)を尊重\*し、  
全ての社員にとって働きやすく、  
お互いに協力し合える職場環境づくりを  
推進しています。

### 人事部と委員会の連携によりダイバーシティを促進

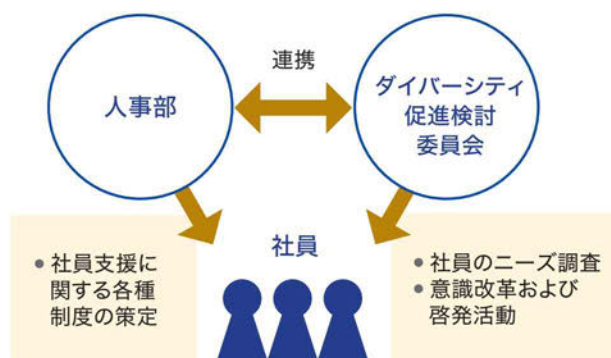
近年、「多様性」を意味する「ダイバーシティ」が、企業の組織マネジメントにおける重要テーマとして注目されています。リンテックにおいても、さまざまな視点・考え方を組織の中に組み込んでいくことが、企業成長を遂げていく上で非常に重要になると考えており、ダイバーシティへの対応に向けた取り組みを推進しています。

ダイバーシティの視点から、社会で多く取り上げられるのは性差・国籍・宗教などの属性ですが、当社としては日常の会社生活の中で、“さまざまなライフスタイルや考え方の社員が、職場で能力を最大限に発揮しイキイキと働ける職場環境の実現”を目指しています。そのために必要な取り組みを精査し、一つひとつ足元から改善していく、“地に足の着いた”活動を心掛けています。

こうした取り組みを円滑に実施するため、2016年7月に、「ダイバーシティ促進検討委員会」を立ち上げました。本委員会は、2013年7月から約3年間活動を進めた「女性活躍促進検討委員会」を前身としています。総務・人事本部長を委員長に配して人事部が事務局となり、本社系・

営業系・生産系・研究系部門の管理職と女性従業員を1名ずつ選出した組織横断的な委員会です。

主な活動内容は、社員のニーズの汲み上げや、一人ひとりの意識改革とそれに向けた啓発活動です。各種制度の策定を担う人事部とダイバーシティ促進検討委員会が連携しながら、社員を支える制度の策定・改定や、働きやすく働きがいのある職場環境づくりを推進しています。



\*多様性(ダイバーシティ)の尊重: 人や集団間に存在する多様な個性を尊重することで、適材適所で各能力の発揮や多様な視点での問題解決、独創的なアイデアの創出などを促進。

# 多様な人材がイキイキと働ける会社へ

ダイバーシティ促進検討委員会の活動の一歩として、イキイキと働く上で社員にとってより身近な課題と想定される“四つのテーマ”の中で最優先課題を把握するため、活動1年目の2016年度に全社アンケートを実施しました。その後、委員会での検討を通じて優先順位をつけ、2年間の活動計画を策定のうえ課題に取り組んでいます。

具体的な活動として、2017年度は「介護をしている従業員サポート」を、2018年度は「傷病従業員サポート」をメインテーマに掲げました。これまで活動してきた「女性活躍促進」「定年再雇用者活躍促進」は、継続テーマとし検討していきます。

アンケートの結果、ダイバーシティについては、制度の充実もさることながら、制度の運用、職場での理解を必要としていることも分かりました。そのため、四つのテーマにおける方向性からのアプローチと並行し、これまで以上に、社員同士が協力し合える職場環境の実現に向けた啓発活動を実施していきます。

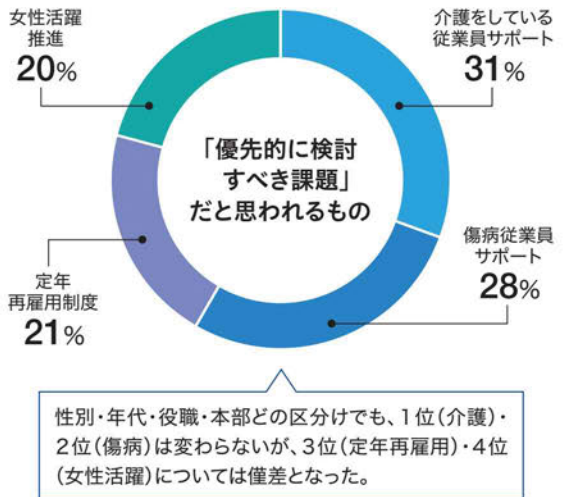
当社がダイバーシティを推進するにあたり特に重要視しているのが、“ビジョン・目標の共有”です。経営陣、管理職とのディスカッションや、社員への啓発活動を重ねながら、全社で方向性を合わせた活動を推進していきます。



ダイバーシティ促進検討委員会メンバー

## ■ 全従業員へのアンケート結果

実施期間：2016年10月～11月 回答率：74.1%



## ■ ダイバーシティ促進検討委員会の活動内容

1 介護をしている従業員サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>理解促進に向けた取り組み内容検討</li> <li>保存休暇の上限日数変更検討</li> <li>仕事と介護の両立支援(制度活用ブック配付/研修の継続)</li> <li>柔軟な勤務形態についての検討</li> <li>遠隔介護サポートの検討</li> </ul>
2 傷病従業員サポート	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度改定後の状況把握と検証、制度浸透に向けた活動</li> </ul>
3 定年再雇用制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>定年再雇用制度の検討(60歳以降の勤務形態について、各職場の従業員ニーズと職制の考え方を把握)【まずは生産本部分科会にて検討】</li> </ul>
4 女性活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>理解促進に向けた取り組みの検討</li> <li>柔軟な勤務形態についての検討</li> <li>復帰支援サポート</li> </ul>
共通項目(介護従業員サポート/女性活躍促進/傷病従業員サポート)	<ul style="list-style-type: none"> <li>周知活動の強化に向けた取り組み</li> </ul>

## ■ 女性活躍推進法に基づいた行動計画

計画期間：平成28年(2016年)4月1日から平成31年(2019年)3月31日までの3年間

目標①	新卒採用(大卒・院卒)における女性採用比率の平均を全体の30%以上にする	目標②	女性の監督職(係長)を10%以上にする
取り組み内容	平成28年(2016年)4月 ・“女子学生の採用推進”に向けて、引き続き社内周知を図る ・“仕事・職場づくり”“仕事のやり方の見直し・工夫”の環境整備を行う ・採用選考時において、各職種に女性リクルーターを配置する	取り組み内容	平成28年(2016年)9月 ・管理職を対象とした「ダイバーシティ・マネジメント研修」を継続し、多様な人材が各職場で能力を最大限に発揮していける職場環境づくりについての意識改革に向けた啓発活動を行う 平成28年(2016年)11月 ・女性社員を対象とした「女性活躍推進・キャリアアップ研修」を継続し女性活躍推進の取り組みや自身のキャリアの形成等、これからの働き方について女性自身の意識改革を行う 平成29年(2017年)2月 ・キャリア育成に向けた研修の見直しを検討

## “制度”と“風土”の両輪を回し、さらなる活動を推進

リンテックグループは、新中期経営計画「LIP-2019」の重点テーマ「持続可能な社会の実現に向けた取り組み」の中で、「働き方改革と多様な人材の育成・活躍促進」を掲げています。このテーマの推進に向け、人事部ではこれまで活用してきた人事制度の見直しを実施。社員が求めている支援を具現化するために制度策定や改定を進めていく予定です。

また、制度面の充実を図る一方で、制度の利用者となる社員への働き掛けが、今後ますます重要になってくると考えています。ダイバーシティ促進検討委員会を中心

に、社員ニーズの汲み上げや啓発活動を継続し、ダイバーシティを企業風土に根付かせるための取り組みを実施していきます。

社員のライフスタイルや価値観が時代とともに変化する中、ダイバーシティの促進や、働きやすい職場環境づくりにゴールはありません。これからも“制度づくり”と“風土づくり”の両輪を回しながら活動を推し進め、多様な人材がイキイキと働くことができる職場環境の実現を目指していきます。

### これまでに実施した主な取り組み

#### 育児勤務制度の期間拡大

仕事と育児の両立を支援するために、就業継続が難しくなる“小1の壁”に対応すべく、育児勤務制度の対象を小学校3年生の子を養育する社員まで拡充しました。

○ 育児勤務制度の期間拡大

改定前  
小学校  
未就学児 → 改定後  
小学校  
3年生まで

#### 女性活躍促進に関する研修実施

「女性のキャリア育成」に向けて、ダイバーシティマネジメント研修(管理職対象)と、キャリアアップ研修(女性社員対象)の2本立てで2013年度より実施しています。

○ キャリアアップ研修受講人数  
(2014年度～2016年度)

3年間で **100**人  
(女性社員のうち約30%)

#### 有給休暇制度の利用拡大

社員の声を反映し、付与された有給休暇を全て半日単位で取得可能にしました。合わせて計画年休を導入することで、有給休暇取得率は年々向上しています。

○ 有給休暇取得率の推移 2016年度

2013年度  
**50.1%** → **61.6%**

#### 介護をしている従業員へのサポート強化

2016年4月より介護に関する制度を見直し、介護休業の取得可能日数を法定以上の内容に変更したほか、制度利用手続きの簡略化、公的制度を理解するための研修を実施しました。

○ 介護休業期間の改定内容 改定後

改定前  
通算 **93**日間 → 通算 **365**日間

#### 職場におけるコミュニケーション活性化

新入社員や若手社員を指導する先輩社員の育成を目的とした「ブラザー・シスター研修」や、管理者を対象とした「部下指導研修」などを行いました。

○ 部下指導研修の  
参加人数  
(2016年度)

約 **360**人

#### 各種支援制度の理解促進ツール作成

会社の規程や制度に関する社員の理解を促進するため、各種支援制度の内容や活用方法を分かりやすくまとめた「サポート制度活用ブック」を作成し、社員に配付しました。





# ダイバーシティのさらなる推進に向けて

リンテックのダイバーシティ促進のけん引役を担う人事部と委員会の事務局を担当するメンバーが、活動への思いや、今後の意気込みについて語りました。



## 働き方改革の主役は、社員一人ひとり。

ダイバーシティ促進検討委員会の委員長として活動をけん引する立場にありますが、この取り組みの主役は、社員一人ひとりだと考えています。制度の利用者、支援の受け手である社員の声を聴き、皆さんに共感していただける取り組みを実行していきます。

取締役 常務執行役員 総務・人事本部長  
(ダイバーシティ促進検討委員会 委員長) 望月 経利

## 経営陣の後押しが心強い。

当社の経営陣は、社員の働く環境に対する意識が非常に高く、私たちの活動を後押ししてくれており心強く感じています。社員が定年退職を迎える際に、「この会社で良かった」と思っただけのような制度や職場環境を実現していくことが目標です。

人事部長  
(ダイバーシティ促進検討委員会 副委員長) 滝澤 勝行



## 一人ひとりの理解が非常に重要。

活動を行う中で、経営陣から現場の社員まで、全社的な理解が非常に重要であることを実感しています。「社員のために何ができるか？」を自問自答しながら、社員の皆さんに理解・納得いただける施策を実施していきます。

人事部 副部長  
(ダイバーシティ促進検討委員会 事務局) 尾藤 明彦



## 地道な取り組みを積み重ねていきたい。

先行企業の事例を見ても、女性活躍促進やダイバーシティなどの取り組みは、短期間で成果を挙げられる活動ではありません。当社の職場環境の“あるべき姿”を見据えながら、地道な取り組みを一步一步着実に積み重ねていきます。

人事部 係長  
(ダイバーシティ促進検討委員会 事務局) 村上 真弓



## 若い世代の思いも働き方改革に反映したい。

近年、キャリア相談や若手社員研修などの実施により、若い世代に対する情報発信や情報収集の場が増えてきていると思います。そのような機会から得られる意見も大切にしながら、「ずっと、この会社で働いていきたい」と思ってもらえるような取り組み・仕組みづくりのきっかけとなる活動を目指していきます。

人事部  
(ダイバーシティ促進検討委員会 事務局) 中村 倫子



# 至誠のために



## マテリアリティ

- 1 グローバルガバナンスの運営
- 2 社会面でのコンプライアンスへの対応
- 3 持続可能な消費への貢献

## リンテックグループの考え

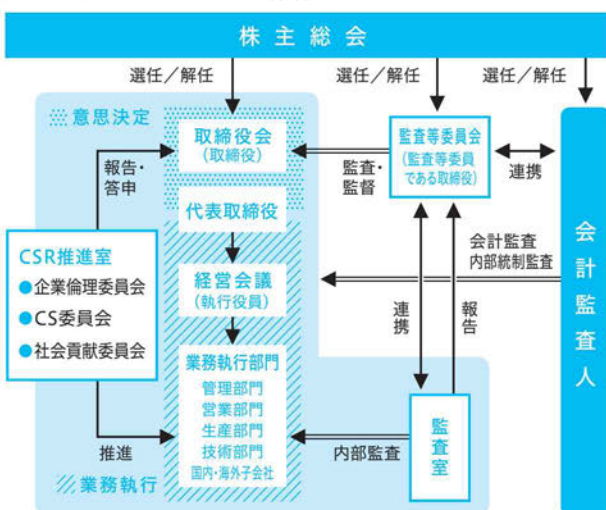
リンテックグループは、法令遵守を徹底し、経営の透明性と企業倫理の意識を高め、迅速な意思決定と効率的な業務執行を行っていくことが、コーポレート・ガバナンスの基本だと考えています。その充実・強化を通じて、リンテックグループの企業価値および株主共同利益のさらなる向上を目指します。

## コーポレート・ガバナンス体制

リンテックでは機関設計\*1として監査等委員会設置会社\*2を選択しており、議決権のある監査等委員である取締役を置き、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実とさらなる経営の効率化を図っています。

当社の社外取締役は4人で、うち3人が監査等委員である取締役となっています。その他の経営における具体的な取り組みとして、取締役の任期を1年とし、株主の皆様に対する取締役の責任を明確にしているほか、執行役員制度の導入により、経営の重要な意思決定を行う取締役と、業務の執行を行う執行役とを分離しています。

### ■ コーポレート・ガバナンス体制



## コンプライアンス

リンテックグループでは社は「至誠と創造」に基づき、従業員一人ひとりが自らを厳しく律するよう努めています。2017年2月には、役員と管理職を対象にコンプライアンスアンケート調査を実施しました(回答率2017年87.7%\*、2016年82.6%、2015年79.1%)。また、イントラネット上に「コンプライアンスに関する自己チェックシート」と「コンプライアンス研修資料」を掲出しており、全ての従業員がこれらの資料を活用し、自らの行動の確認や所属組織でのコンプライアンス教育を実施しています。

### 活1 行動規範ガイドラインによる意識啓発

リンテックグループでは、従業員の行動規範を記載する小冊子「行動規範ガイドライン」を発行し、一人ひとりの意識啓発に努めています。

2017年4月には内容を見直し、改訂版を発行しました。

また、これを活用して国内外でCSR勉強会を開催しています。



\*1 機関設計：株式会社の意思決定や運営などを行う「機関」（株主総会、取締役など）の構成を決めること。

\*2 監査等委員会設置会社：監査等委員として選任された取締役3人以上（過半数は社外取締役）で構成する監査等委員会が取締役の業務執行を監査・監督する株式会社。

\*3 BCMS：Business Continuity Management System(事業継続マネジメントシステム)の略称。企業の重要な製品またはサービスに重大な影響を与えるインシデント発生の際に「事業を継続」するため、組織の現状を理解して事業継続計画を策定し、演習により計画の実効性評価を行い、システムを運用するマネジメント手法。

## 活2動

### 人権・労働に関する グローバル調査

リンテックグループでは2017年2～3月に、グループ全社を対象とした、人権および労働に関する実態調査を実施しました\*。

調査により、各国・各地域での法令遵守はもちろん、リンテックグループの行動規範が理解され、基本的人権が尊重された安全で健康な労働環境が確保されていることを確認しました。今後も年1回定期的に調査を行い、実態把握とその改善に活用していきます。

### リスク管理

リンテックグループでは、グループ全社を対象に会社経営に関わるあらゆるリスクを洗い出し、緊急度や重要度に応じて改善に取り組むなど、問題発生防止に努めています。

コンプライアンスアンケートの実施や社内状況の把握を行い、リスク管理能力の向上に努めています。

## 活3動

### 全社BCMS\*3の構築について

リンテック、東京リンテック加工(株)およびリンテック・スペシャリティ・フィルムズ(台湾)社は、地震をはじめとするさまざまな災害発生時に、人的被害を最小限にとどめ、製品の供給を継続して早期に事業を再開できるよう、BCP\*4の策定に取り組んでいます。2014年3月にはISO22301\*5:2012の認証を取得し、BCPを維持・改善するためにBCMSを運用しています。今後も全従業員へのBCMSの浸透を図り、活動の活性化と充実を図っていきます。

## 活4動

### ヘルプライン

リンテックでは、職場の悩みや法令違反を相談する窓口として、ヘルプライン(内部通報制度)を設けています。相談窓口には第三者機関である顧問弁護士を加え、迅速な相談と調査が行える体制を整えています。また、行動規範ガイドラインにヘルプラインを掲出するなど社内周知を行い、仕組みを活用することで問題の早期発見・解決を図っています。2015年より、海外グループ会社まで対象を広げた「グローバル内部通報制度」を運用し、英語での通報も可能としています。

\*4 BCP: Business Continuity Plan(事業継続計画)の略称。企業が事故や災害などの緊急事態に遭遇した場合、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために事前に策定された行動計画。

\*5 ISO22301: 地震や火災、ITシステム障害や金融危機、取引先の倒産、あるいはパンデミックなど、災害や事故、事件などに備えて、さまざまな企業や組織が対策を立案し、効率的かつ効果的に対応するためのBCMSの国際標準規格。

## 関連データ

### 社外取締役

取締役 **福島 一守**

(日本製紙株式会社専務執行役員)

日本製紙株式会社での役員経験、同社生産部門・営業部門での業務経験から得た知識・経験等が、当社取締役会の監督機能強化に生かされています。

取締役/監査等委員 **野沢 徹**

(日本製紙株式会社取締役執行役員)

日本製紙株式会社での役員経験、同社管理部門での業務経験から得た知識・経験を基に、取締役会の監査・監督を行っています。

取締役/監査等委員 **大岡 哲**

(中央大学大学院商学研究科講師、リョービ株式会社社外取締役、当社大規模買付ルール独立委員会委員)

政策金融での経験や豊富な国際経験と専門的学識経験、他業界の社外取締役として得た知識・経験を基に、取締役会の監査・監督を行っています。

取締役/監査等委員 **大澤 加奈子**

(弁護士 梶谷総合法律事務所、当社大規模買付ルール独立委員会委員)

弁護士としての高度な法律知識、幅広い見識、国内外の企業法務に携わることで得られた知識・経験を基に、取締役会の監査・監督を行っています。

### 取締役会の開催状況

- 開催数(回).....17
- 取締役の出席率(%).....98.9  
うち、社外取締役の出席率(%).....95.6

### 監査等委員会の開催状況

- 開催数(回).....13
- 監査等委員の出席率(%).....96.0  
うち、社外監査等委員の出席率(%).....94.9

※取締役会の出席率、社外取締役会の出席率は、2017年3月31日まで社外取締役を務めた佐藤信一氏の実績が含まれます。

### 役員報酬などの総額

役員区分	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	株式 報酬型 ストック オプション	賞与	
取締役 (監査等委員を除く) (社外取締役を除く)	450	353	11	85	11
取締役(監査等委員) (社外取締役を除く)	19	19	-	-	1
社外役員	16	16	-	-	4

# リンテックのCSR

リンテックグループの事業は、多くのステークホルダーに支えられて成り立っています。ステークホルダーの期待に応え、信頼される企業であるために、社は「至誠と創造」を根幹に置き、社是を支える大切な価値観「LINTEC WAY」や「CSRの基本姿勢」「行動規範ガイドライン」のつとめ、全従業員がCSR活動を積極的に推進しています。

また、2017年4月からスタートした中期経営計画「LINTEC INNOVATION PLAN 2019(LIP-2019)」の

実現のためには、グループ経営の強化が重要であり、グローバルでのCSR活動を継続的に進めています。リンテックグループでは、CSR活動の推進は経営に直結するものと考え、本業を通じたCSRを実践するため、特定したマテリアリティに基づき、主要な評価指標(KPI)\*1を設定しました。PDCAサイクルの実践による戦略的なCSR活動を行っています。

\*1 主要な評価指標(KPI): →P11に記載。

## リンテックグループ行動規範

企業活動の根幹は「コンプライアンス(法令遵守)」であり、リンテックグループの国内外における企業活動において「関連法規」ならびに「社会ルール」を遵守する。

私たちリンテックグループの役員・従業員等は、

1. 常に、社会に貢献できる製品とサービスを提供します。
2. すべての取引先との間で、自由な競争原理に基づき、公正・透明な取引を行います。
3. すべての企業活動において、国内外の法規を遵守するとともに、高い倫理観を持って自らを律します。
4. 株主・投資家・取引先・地域社会・従業員等、当社の企業活動にかかわるすべての人々との関係を重んじます。
5. 地球環境問題を重要な経営課題と位置づけ、環境への負荷の抑制・削減へ積極的に取り組みます。
6. 良き企業市民として、積極的に社会貢献活動を行います。
7. 政治・行政とは、公正で透明な関係を維持します。
8. 反社会的勢力は排除します。
9. 企業活動に伴い接待・贈答が必要な場合には、社会的常識の範囲内で節度を持って行います。
10. 企業情報を適正に管理し、適時・適正に開示します。
11. 知的財産権の管理に万全を期するとともに、他社の知的財産権を尊重し、これを侵害しません。
12. 役員・従業員等一人ひとりの人権と人格を尊重し、公正に処遇し、職場環境の維持に努めます。

2003年1月制定 2011年4月改定

## リンテックグループのバリューチェーンとステークホルダーとのコミュニケーション

リンテックグループの事業活動は、バリューチェーンのそれぞれにおいてインパクトを与えています。各フェーズで、ステークホルダーの皆様と積極的な対話を行い、社会の期待に応える取り組みを行っています。

### 原料調達



お取引先との共存共栄を目指し、CSR調達を推進

### 研究開発



研究開発本部を中心に社会に貢献する革新的新製品の創出

### [対話の場]

お客様	国内外の展示会、お問い合わせ窓口 など
お取引先	アンケート など
地域社会	工場見学、社会貢献活動 など
従業員	コミュニケーションマガジン、イントラネット など
株主・投資家	株主総会、IRミーティング、IRツール など

リンテックグループの取り組みハイライト

原材料のお取引先数

約 **500** 社

お取引金額上位88社からのアンケート回答率

**100** %

お客様からの期待に応える積極的な研究開発研究開発費用

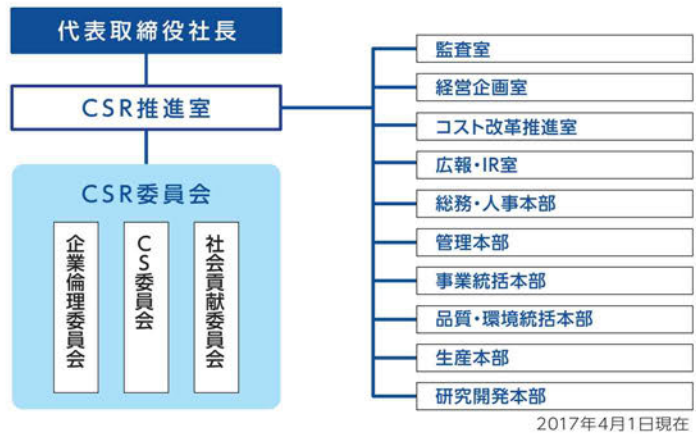
**76** 億円

特許出願件数

**395** 件

## CSR推進体制

社長直轄のCSR推進室が、全社での高い倫理観の育成とCSRの浸透、およびCSR委員会の活動支援を行っています。CSR委員会は組織横断的メンバーで構成され、各委員会に推進担当役員を配することで、経営の立場から責任を持って活動をリードしています。



## 国連グローバル・コンパクト

リンテックグループは2011年4月から「国連グローバル・コンパクト」に参加しています。下記10原則に基づいた事業活動を行い、社会の持続的発展に貢献していきます。

- 人権
  - 原則1:人権擁護の支持と尊重
  - 原則2:人権侵害への非加担
- 労働基準
  - 原則3:結社の自由と団体交渉権の承認
  - 原則4:強制労働の排除
  - 原則5:児童労働の実効的な廃止
  - 原則6:雇用と職業の差別撤廃
- 環境
  - 原則7:環境問題の予防的アプローチ
  - 原則8:環境に対する責任のイニシアティブ
  - 原則9:環境にやさしい技術の開発と普及
- 腐敗防止
  - 原則10:強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

## ISO26000

「ISO26000」はあらゆる組織における社会的責任に関する国際標準規格です。リンテックグループでは、七つの中核主題を参考に、CSR活動を推進しています。

- 組織統治
- 人権
- 労働慣行
- 環境
- 公正な事業慣行
- 消費者課題
- コミュニティへの参画及びコミュニティの開発

### 製造



国内外で生産効率の向上と環境負荷低減、新製品の量産化を推進

### 物流



モーダルシフトによる環境負荷低減や製品の安定供給を実現

### 販売・使用



お客様に満足いただける高品質な“ものづくり”による安心と信頼の提供

### 廃棄・リサイクル



廃棄物の削減と有効利用の促進

各営業所にてさまざまな社会貢献活動を実施  
社会貢献活動での年間提出額

1,822 万円

効率的な輸送によりエネルギー使用量  
2015年度比

約 1.7 %削減  
エネルギー使用量原単位  
約 0.4 %改善

品質管理の徹底により品質事故件数比率  
2003年(基準年)から

87 %削減

再資源化の推進により廃棄物発生量の

約 87.1 %リサイクル  
最終埋立比率1.0%以下のゼロエミッションを

10 年連続達成

※取り組みハイライトは全てリンテック単体の実績。

# お客様のために



## マテリアリティ

- 1 新興国における地産地消のビジネスモデルの構築
- 2 新規分野への進出

## リンテックグループの考え

リンテックグループでは、「ものづくり」の原点に立ち、「品質」「環境」「安全」を基本とした製品開発・製造・販売に努め、あらゆるステークホルダーから信頼される事業活動を徹底する。”という品質方針を掲げています。また、お客様の期待に応えるため、製品やサービスの付加価値向上に努めています。

## 活1動 ワンストップ開発の推進

リンテックでは、お客様のニーズに迅速に対応するため、製品設計と量産化検討を同時進行させる「ワンストップ開発」に取り組んでいます。その基盤となるのが、2015年に本格稼働した研究開発本部の先端技術棟です。棟内の塗工設備を有効活用することにより、工場での試作前に量産プロセスの検証が可能となりました。また、精密分析技術の確立とシミュレーション技術の活用により、今後、さらなる新製品開発のスピードアップが期待されます。

先端技術棟の各フロアにはミーティングコーナーを配置し、研究員同士が活発に意見交換できる環境を整えています。

特許出願数★

**395** 件



先端技術棟

## 活2動 SDGs\*1を取り入れた事業創出ワークショップ

リンテックグループでは、社会課題やステークホルダーの期待に対し、事業を通じて応えることが「攻めのCSR」の実践だと考えています。リンテックのCSRの根幹である社是「至誠と創造」の精神を発揮し、価値創造へつなげるために、若手・中堅の従業員を中心としたイノベーション創出のワークショップを、前年に引き続き2016年も開催しました。

今回で第2回を迎えるワークショップでは、世界的にも取り組みが始められている「持続可能な開発目標 (SDGs)」を、課題設定のベースとして利用しました。参加者30人は約半年をかけ、このSDGsに対しリンテックグループが事業を通じてどのように解決を図ることができるかについて議論を重ね、ビジネス構想を企画しました。最終回では会長、社長含む経営層に、参加メンバーが直接プレゼンテーションを行いました。



ワークショップのようす

\*1 SDGs: →P08に記載。

## 品質保証体制

リンテックグループでは、ISO9001\*2の考え方を基本とした品質保証体制を構築してきました。

2016年度の新規認証を含めると、現在の認証取得数は21拠点となります。規格改定による2015年版(ISO9001:2015)への移行も、2017年度中には全ての登録事業所で完了する予定です。また、関連する拠点の拡大・統合による連携強化も継続して進めています。

これらの活動を基盤として、さらなる品質向上を目指していきます。

**Voice!**

### 海外グループ会社初のISO9001:2015認証を取得

リンテック・バンコク社は、関連部署のサポートを受け、海外グループ会社初となるISO9001:2015の認証を2016年5月9日に取得しました。

本規格の認証取得は、顧客満足度の向上、業務の効率化、CSRに沿ったワークフローの構築などを主目的としています。製造業を営む当社が社会的責任を果たしていくためには、製品・サービスの品質向上や、製造プロセスにおける有害物質の管理などが重要な取り組みになると考えました。

今後も構築した品質マネジメントシステムを維持するとともに、プロセスの継続的な改善に取り組み、社会からの期待に応えていきたいと思えます。

リンテック・バンコク社 ISO担当  
Parichat Suanthawee (Bow)  
(パリチャット・スアンタウィー・ボウ)



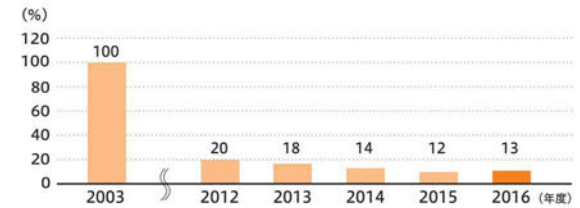
## 活3動 品質事故の予防と教育

リンテックグループでは、お客様からの品質に対する要求に応えるために、従業員一人ひとりが品質重視への意識を高め、理解を深めることが重要と捉えています。こうした考え方の下、全従業員を対象としたe-ラーニングや社内講習などを実施しています。

2016年度は、規格改定に伴うISO9001:2015に関する教育やFMEA(故障モード影響解析)の教育を行いました。FMEAは、製品の潜在的な故障リスクを、その設計プロセスから洗い出して事前に処置を施し、トラブルの未然防止を図る手法です。FMEAの手法習得をはじめ、さまざまな品質教育を実施することにより、品質事故の防止に努めています。

また、国内拠点で構築・運用しているクレーム管理システムを海外拠点にも展開し、情報を共有しています。

### 品質事故件数比率



注) 1. 国内グループ会社における品質事故件数比率です。  
2. 2003年度の件数を100%とした比率です。

品質教育講座  
受講人数 延べ

# 2,496人

※対象範囲：国内グループ会社

## 外部からの声 企業価値の本質的な向上につながるワークショップ

「CSRを原動力にしてイノベーションを起こし、社会的課題の解決を図る」という高い理念の下に、2年にわたりワークショップが行われました。コンプライアンス偏重型に陥りがちな日本企業のCSR。駆動エンジンがないがゆえに掛け声だけにとどまりがちなイノベーション活動。これらの弱点を一挙に解決しようという野

心的な試みは、今後SDGsを基軸としつつ進化、発展させていくことで、企業価値の本質的な向上につながることを信じてやみません。

ジャパン・フォー・サステナビリティ  
多田 博之 氏



\*2 ISO9001：品質マネジメントシステムの国際標準規格。

# お取引先との協働



## マテリアリティ

- 1 人権デューディリジェンス\*1の実施
- 2 新興国における地産地消のビジネスモデルの構築

## リンテックグループの考え

リンテックグループでは、全てのお取引先を“相互発展を目指すパートナー”と考えて、信頼関係の構築に努めています。お取引先の選定にあたっては、自由な競争原理に基づき適正に評価し、公正・透明な取引を行い関連法規・社会規範を厳守した調達活動を行っています。

## 活1動 CSR調達

リンテックでは、CSRの精神に基づいた「リンテック原材料調達基本方針」、「リンテックグリーン調達方針」、「リンテック木材パルプ調達方針」に沿った調達活動を行っています。

お取引先にはこれらの方針への理解を深めていた

だくとともに、さまざまな観点からCSRの徹底をお願いしています。2016年度もお取引先アンケートを実施し、法令遵守、人権尊重、安全・健康な労働環境、企業倫理など、CSRに関する項目も確認しています。原材料のお取引先約500社のうち取引金額上位88社\*に依頼し、その全てのお取引先から回答を頂きました。これからもお取引先との連携に努めていきます。

## 活2動 紛争鉱物への対応

リンテックでは、採掘された鉱物が武装勢力の資金源となる「紛争鉱物\*2」は重大な社会問題であると認識し

ています。そのため、原材料における紛争鉱物の使用状況を調査し、原材料として使用していないことを確認しています。

今後も継続して、紛争鉱物を不使用とする調達管理を行っていきます。

## 活3動 グリーン調達

リンテックグループでは環境負荷低減を目指して原材料、部品、副資材の化学物質管理を徹底しています。製品含

有化学物質管理として、2016年度は改訂「環境負荷物質調査対象一覧表 Ver.3.00に基づく環境調査依頼」で、原材料を対象に約5,000品種の調査活動を実施しました。また、お取引先にも環境保全活動の推進および化学物質管理の徹底をお願いしています。

\*1 人権デューディリジェンス：→P11に記載。

\*2 紛争鉱物：米国金融規制改革法において規定された紛争鉱物は、タンタル、錫、タングステン、金。



# 人権とダイバーシティ



## マテリアリティ

- 1 職場におけるダイバーシティの実現
- 2 従業員満足の上

### リンテックグループの考え

リンテックグループでは、全ての従業員が社是「至誠と創造」の下、ともに働いています。全従業員が平等に働きがいを持てるよう、人種、信条、性別、学歴、国籍、宗教、年齢などによるあらゆる差別的取り扱いをせず、従業員一人ひとりの多様性（ダイバーシティ）を尊重<sup>\*3</sup>しています。また、2011年より強制労働や児童労働の禁止を原則とする「国連グローバル・コンパクト」に参加しています。今後も、ダイバーシティを促進し、全従業員が互いを認め合いながら成長し続けることを目指してまいります。

企業統治

## 1 人権尊重の労務管理と教育

リンテックグループでは、企業活動の根幹に「コンプライアンス」があるとし、国内外の企業活動において「関連法規」並びに「社会ルール」の遵守を徹底しています。これは従業員の採用や就労に関しても同様であり、不当な差別行為、児童労働、ハラスメントの禁止など労働関

連法規を遵守した労務管理を行っています。

また、階層別研修プログラムに人権教育を取り入れています。2017年度の新入社員43人に対して「国連グローバル・コンパクトとCSR」に関する研修を行いました。さらに、新任係長・新任管理職を対象に、セクハラ・パワハラ研修を実施しました。



新入社員研修での講義

社会性報告

環境報告

## ワークライフバランス

リンテックでは、社員が安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場環境の整備や仕事と生活の調和に取り組んでいます。女性に対するサポート制度の充実にとどまらずより幅広い多様な従業員（高齢者、障がい者、家族介護者など）のキャリア促進、仕事と家庭の両立支援制度について、実現可能な施策を検討しています。

## 女性活躍推進法に基づいた行動目標と現状

目標	2016年度
① 新卒採用（大卒・院卒）における女性採用比率の平均を全体の30%以上にする	32.5%
② 女性の監督職（係長）を10%以上にする	5.4%

計画期間：2016年4月1日から2019年3月31日までの3年間

### ■ リンテックの男女別従業員数



### ■ リンテックグループの男女別従業員数



（海外：2016年12月31日現在 国内：2017年3月31日現在）

※ 現地採用の日本人従業員は、現地従業員として算出しています。  
※ 管理職に占める男女の割合。

\*3 多様性（ダイバーシティ）の尊重：→P12に記載。

## 人材育成の考え



リンテックでは、幅広い知識・センスに加えて、専門性を持った「山型人材」育成のための人材育成プログラムを導入しています。スキルアップはもとより、各人の意欲を最大限に引き出し、自発的なキャリア・デザインを支援するもので、社員の声を基に“自立開発型”研修体系として進化を続けています。

### 活2動 キャリアデザイン

リンテックでは、“会社と社会の発展に貢献できる人づくり”を目指しています。入社時に実施する新入社員研修にはじまり、社員のキャリアアップの過程に合わせて、多様な価値観を持つ社員一人ひとりが成長を実感できる人材教育プログラムとして、全社階層別研修を導入しています。この研修プログラムを通じて、社員の能力向上はもとより、各人のキャリアデザイン\*1を支援しています。

### 活3動 グローバル教育

リンテックの情報システム部では、国内外のスタッフに対して、LSP\*2の技術共有および基礎教育を目的とした研修を行っています。

2016年度は、4月に韓国、5月に中国の現地ITスタッフとの研修会を日本で開催し、10月にはシンガポールで東南アジア地区のITスタッフ会議を実施しました。今後も、企画、設計、開発、運用管理などを含めたグローバル教育を行い、リンテックグループ全体でさらなるレベルアップを目指していきます。



研修のようす

\*1 キャリアデザイン：自分の経験やスキル、ありたい将来像について考慮しながら、自らの持つ能力を生かすために計画すること。

\*2 LSP：国内外グループ会社で利用可能な基幹系、情報系の共有システム。

## 関連データ

### 地域男女別従業員(人)

	男性	女性	合計
日本	2,889	592	3,481
アジア	959	344	1,303
その他	607	216	823
合計	4,455	1,152	5,607

(海外：2016年12月31日現在 国内：2017年3月31日現在)

### 新卒3年目以内の離職率\*

	入社	退職	離職率
2014年新入社員(全社)	53	5	9.4%
男性	43	5	11.6%
女性	10	0	0.0%

### 各制度の利用状況\*\*

制度	2014年度	2015年度	2016年度
介護休業制度(人)	1	0	0
介護休暇制度(人)	1	1	1
保存休暇制度(人)	65	61	86
出産休暇制度(人)	14	13	19
育児休業制度(人)	25	20	25
子の看護休暇制度(人)	10	9	9
時短・時差勤務制度(人)	28	27	31
社会貢献休暇制度(人)	26 (延べ47日)	22 (延べ49日)	26 (延べ55.5日)
有給休暇取得率(%)	51.1	61.1	61.6

### 階層別研修参加人数 研修時間\*\*

人数(延べ)	研修時間(延べ)
646人	7,431時間

\*「新卒3年目以内の離職率」「各制度の利用状況」「階層別研修参加人数 研修時間」はリンテック単体の数値です。

# 安全防災



## マテリアリティ

### 1 労働安全衛生への対応

#### リンテックグループの考え

リンテックグループでは、労働安全衛生方針を制定し、OSHMS(労働安全衛生マネジメントシステム)\*<sup>3</sup>に準拠して継続運用しています。方針に従って年間の安全衛生計画を策定しています。安全衛生計画では、重点実施項目ごとに目標や具体的な活動内容を設定しており、計画に沿った安全衛生活動を実施しています。活動結果については、内部監査やマネジメントレビューで評価し、次年度の活動に役立てています。

## 活動1 災害ゼロに向けて

リンテックグループは、労働災害ゼロを目指しています。その実現に向けて、リスクアセスメント\*<sup>4</sup>や危険予知訓練、各種安全パトロールによる5S\*<sup>5</sup>の徹底など、さまざまな取り組みを実施しています。

国内外の各事業所では、安全衛生委員会を毎月開催し、安全活動の進捗状況を確認・共有しています。さらに、2017年4月には、国内生産拠点、研究所と東京リンテック加工(株)の安全担当者が熊谷工場に集まり、初めて

の安全大会を開催し、事業所間の情報交換も行いました。

今後もPDCAを回しながらさまざまな活動を実施し、安全レベルの向上に努めていきます。



安全向上に向けた職場診断のようす(熊谷工場)

## 関連データ

### 休業災害の発生状況

	2014年度	2015年度	2016年度*
休業災害発生件数(件)	2	5	5
休業日数(日)	81	134	207
発生場所	リンテック	協力会社	リンテック、協力会社

### 完全無災害時間 (2016年4月1日~2017年3月31日)

達成年月	事業所	達成時間(時間)
2016年	8月4日 吾妻工場	150万
	3月10日 新宮事業所(新居浜倉)	250万
2017年	3月31日 新宮事業所(新居浜倉)	1年間無災害
	3月31日 千葉工場	1年間無災害
	3月31日 小松島工場	1年間無災害
	3月31日 伊奈テクノロジーセンター	1年間無災害

\*3 OSHMS : Occupational Safety and Health Management System (労働安全衛生マネジメントシステム)の略称。事務所における安全衛生水準の向上を図ることを目的とした、事業者の自主的なマネジメントシステム。

\*4 リスクアセスメント : リスクを評価し、安全基準を設定するもの。

\*5 5S : 整理、整頓、清掃、清潔、しつけの頭文字の5つの「S」を取ったスローガン。

# コミュニティ参画



## マテリアリティ

### 1 地域コミュニティとの共生を実現

#### リンテックグループの考え

リンテックグループは、地域や社会の一部であることを認識し、共生を図りながら、社会に貢献するためのさまざまな取り組みを行っています。

## 活1動 ふれあいコンサート

2016年10月、板橋区立文化会館において、第6回「リンテックふれあいコンサート」を開催しました。このイベントには、板橋区在住の障がい者の方々とその介助者、近隣住民の方々などをご招待し、リンテック従業員を含め約650人が参加しました。

第1部公演では、板橋区ダウン症児親の会「ほほえみの会」の子供たちによるハンドベル演奏や手話ダンス、板橋区立高島第三中学校の女声合唱団「くま」による合唱やジャズバンドによる演奏が行われました。

今後も地域の方々と触れ合う機会を大切にしていきます。

## 活2動 グローバルでの活動

リンテック・インドネシア社では、地域環境改善のためマングローブ1,500本を植樹。マティコ社では、事情があつて家に帰れない子どもたちのためのイベントに参加するなど、多方面から地域を支援しています。



マティコ社のボランティア活動の様子

## 外部からの声 生徒たちの活動意欲が向上

東日本大震災以降、仮設住宅が建てられた校庭で体育の授業や部活動が行えず、学校から離れた場所で活動していました。リンテックさんの支援により完成した広場で部活動ができるようになり、生徒たちの意欲も高まったように感じています。また、吹奏楽部の楽器購入を支援いただいたことで、活動の幅も広がりました。多くの方々に支えられて頑張っていることを、生徒たち自身から発信していきたいと思えます。



広場で活動するサッカー部員



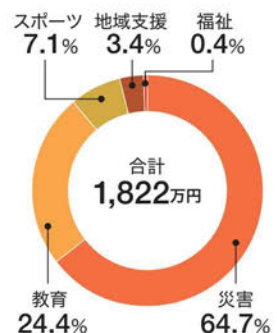
吹奏楽部の演奏

岩手県大船渡市立  
大船渡中学校  
副校長  
岩崎 弘 氏



## コミュニティ 支援費用の割合

2016年度は、熊本・大分地震の被災地支援を行いました。これからも地域社会の一員としてコミュニティを支援します。



特集  
2

# 地域コミュニケーション活性化で 地域に必要とされる企業に

新宮事業所 龍野事務所では、2013年よりNPO法人「たつの・赤トンボを増やそう会」に協力しています。  
童謡「赤とんぼ」が詠まれた龍野の風景を取り戻す活動を通して地域コミュニケーションの活性化を図っています。



## 地域の子もたちと一緒に、赤トンボにやさしい田んぼで田植え体験

NPO法人「たつの・赤トンボを増やそう会」では、ヤゴの育成や成虫のマーキング調査など、年間を通じてさまざまな活動をしています。その一つに、赤トンボ(アキアカネ)に悪影響を与える農業を使わない田んぼづくりがあります。毎年5月に行う田植えには地域の子もたちを募っており、2017年度は過去最高の60人が参加しました。

当日、リンテックのスタッフは、田植えはもちろん、苗を皆に配付したり、苗をまっすぐに植えるための目安線を一列植えるごとに動かしたりと、運営スタッフとしても汗を流しました。田植えのあとは、ヤゴの飼育カゴの設置、赤トンボの卵の放流が行われ、子どもたちは飼育カゴをのぞき込みながら、赤トンボの成長について話を聞きました。

年間を通じた支援活動は、次世代を担う子どもたちの学習機会になるだけでなく、本来そこに生きる生物たちを守る生物多様性の保全にもつながっています。これからの地域に信頼され必要とされる企業であり続けるために、地域コミュニケーションを図っていきます。

できたお米は  
「たつの赤とんぼ米」として  
販売されています!



田植えに参加いただいた地域の皆さん



アキアカネ

子どもたちと一緒に黙々と田植えを行うリンテックのスタッフ

### 赤トンボにやさしい田んぼでの羽化数(匹)

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
羽化数	3	24	419	39	68
カゴ数*	2	8	4	10	17

\*カゴ数: 田んぼに設置した飼育カゴのうち、羽化したカゴの数

### リンテック社員のコメント



当初は環境管理責任者として活動を始めましたが、NPO法人の方々真剣な想いに感銘を受けて、責任者でなくなった今も参加しています。

新宮事業所 龍野事務所 製造部 塩谷 哲男



自然の中で地域の方々と一緒に活動できる楽しみを知り、参加しています。活動がリンテックに関心を持っていただく良い機会になっていると思います。

新宮事業所 龍野事務所 工務課 長澤 健司

### NPO法人からのコメント



リンテックの皆さんからの支援にはとても感謝しており、龍野を支える企業として誇りに思います。これからも従業員の皆さんの地域を愛する心を育て、活動を続けていってほしいです。

NPO法人「たつの・赤トンボを増やそう会」代表  
前田 清悟 氏

# 地球温暖化防止への対応

## マテリアリティ

- 1 原材料の効率的な利用
- 2 大気への排出物の削減
- 3 製品およびサービスを通じた環境面での貢献
- 4 環境面でのコンプライアンス対応

## リンテックグループの考え

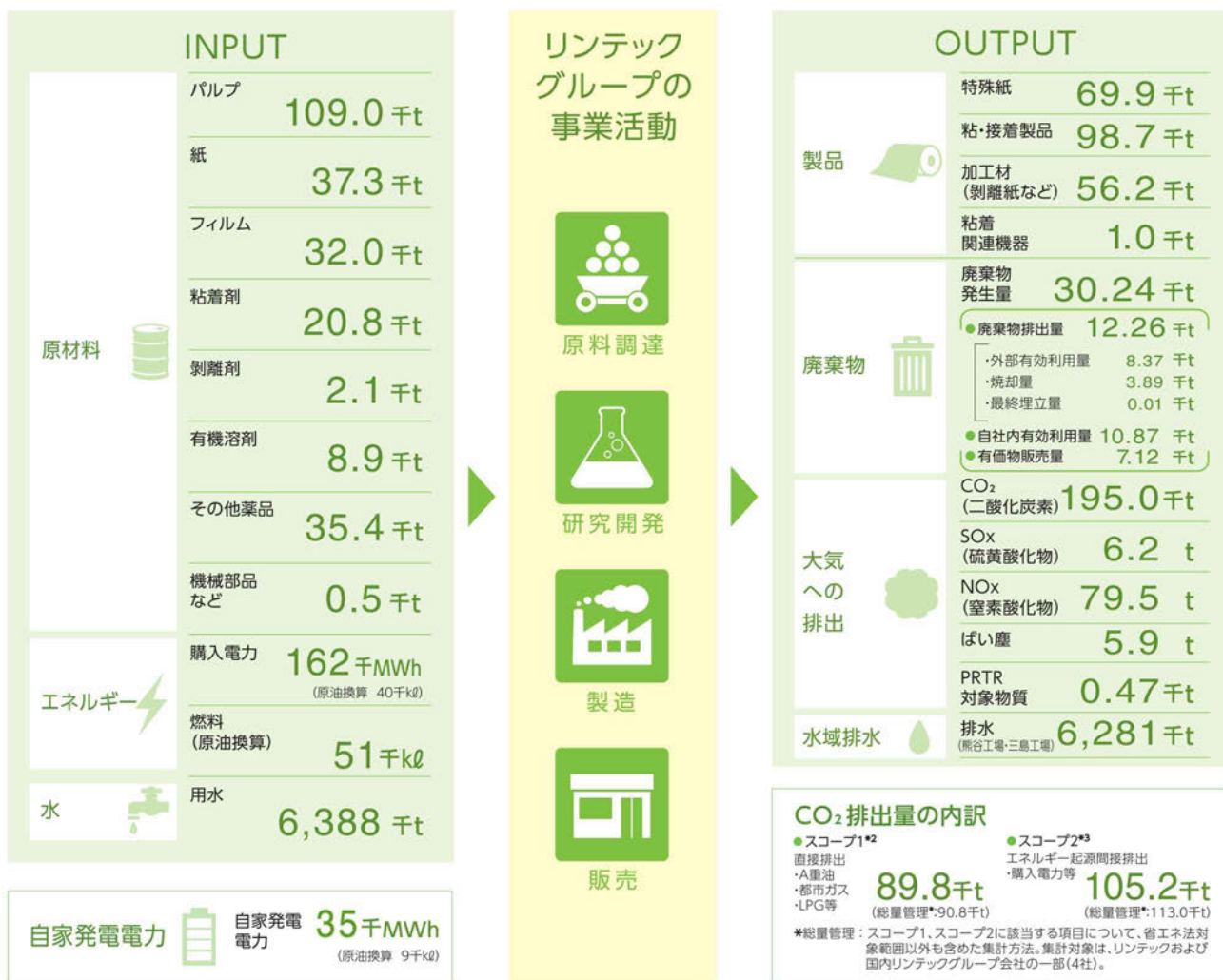
事業活動を継続する上で大きなリスクとなる地球温暖化や気候変動などに対応するため、さまざまな環境活動に力を注いでいます。

### 地球温暖化防止に向けた取り組み

国内リンテックグループ\*1)における2016年度のエネルギー総使用量(原油換算)は、省エネルギー対策などで、前年度から1.0%減少しました。エネルギー原単位は1.6%悪化し、0.32kl/tになりました。なお、電力使用量は、0.4%

増加しました。また、2016年度のCO<sub>2</sub>排出量は195千tとなり、目標排出量198千t以下を達成しました。

2017年度は、2016年度原単位で、CO<sub>2</sub>排出量は1%、電力使用量は1%の改善を目指しています。



\*1 国内リンテックグループ：リンテック(株)およびリンテック(株)の営業拠点、東京リンテック加工(株)、大阪リンテック加工(株)、プリンテック(株)、リンテックサービス(株)、リンテックコマース(株)。

\*2 スコープ1：自社で購入した燃料の使用に伴い直接排出されたCO<sub>2</sub>などの温室効果ガス排出量のこと。液化天然ガス(LNG)、プロパンガス(LPG)、都市ガス、灯油、軽油、ガソリンなど、ガスや液体燃料が対象。

\*3 スコープ2：自社で購入した電力や蒸気などを他社でつくる際に排出されるCO<sub>2</sub>などの温室効果ガス排出量のこと。

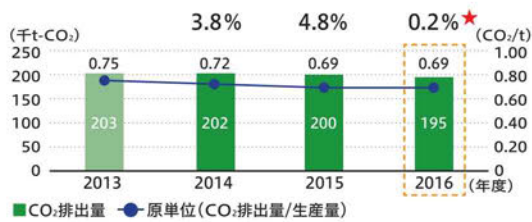
## リンテックグループ品質・環境・事業継続方針

リンテックグループは、「リンテックグループ品質・環境・事業継続方針」を定めています。この方針には、品質・環境に関する行動指針に、自然災害、パンデミック\*4の発生な

どに備えた事業継続に関する行動指針を加え、さまざまな側面から社会的責任を果たす内容となっています。また、環境分野ではCO<sub>2</sub>排出量、電力使用量などの中期目標を定めています。

### 環境分野におけるリンテック中期目標の結果 (2014年～2016年)

**CO<sub>2</sub> 排出量** 中期目標  
対前年度原単位比で **1.6%** 削減



排ガス処理装置からの熱回収(熊谷工場、千葉工場、龍野工場ほか)や焼却炉ボイラーの排熱回収(熊谷工場、龍野工場)などの省エネルギー活動により、3年連続して低減。

年平均2.9%削減により中期目標を達成

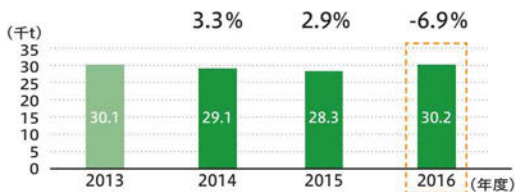
**電力 使用量** 中期目標  
対前年度原単位比で **0.2%** 削減



2014年からの3年で大きな変動は見られなかった。各事業所においては、照明のLED化や節電活動を推進しており、各工場においても省エネ設備の導入を実施。

年平均1.1%増加により中期目標に未達

**廃棄物 発生量** 中期目標  
対前年度発生量から **0.1%** 削減



2014年からの3年で大きな変動は見られなかったが、生産量が増加したことにより、廃棄物が増加。

年平均0.2%増加により中期目標に未達

**用水 使用量** 中期目標  
対前年度原単位比で **2%** 削減



用水使用量は、熊谷工場と三島工場の抄紙部門での使用量を対象としている。漏水対策、使用水の再利用などに取組。

年平均3.8%削減により中期目標を達成

### 次期中期目標 (2017年～2019年)

CO <sub>2</sub> 排出量	対前年度原単位で <b>1%</b> 削減	電力使用量	対前年度原単位で <b>1%</b> 削減
廃棄物発生量	対前年度発生量から <b>0.1%</b> 削減	用水使用量	対前年度原単位で <b>1%</b> 削減

\* マークを表示したパフォーマンス指標は、SGSジャパン株式会社の第三者検証を受けています。第三者検証の結果、修正すべき重要な事項はありませんでした。

\*4 パンデミック：感染症などが世界的規模で流行すること。

## 環境マネジメントシステム

リンテックグループは、本社、国内11工場、研究所および東京リンテック加工(株)、海外グループ会社11社を合わせた25登録事業所をグローバル統合し、ISO14001を認証取得していま

す。ISO14001は2004年版から規格改定されており、現在は2015年版(ISO14001:2015)への移行作業を行っています。

今後もリンテックグループ一丸となって環境保全活動に努めていきます。

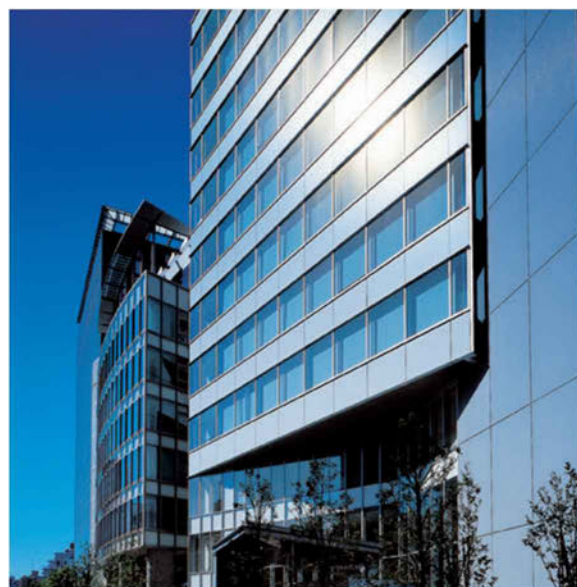
### 活1動 製品開発における取り組み

リンテックでは、LCA\*1を考慮し、評価した環境配慮製品の開発を進めています。具体的には、お客様のニーズに応えるため、“省エネ”“リユース”“リサイクル”に対応した製品の開発に注力しています。

“省エネ”では、建物や自動車への日射熱を大幅にカットし、空調効率を向上させる「ウインドーフィルム」、 “リユース”では、容器に貼られたラベルが70℃以上の弱アルカリ水溶液で容易に剥がすことができる「リターナブルラベル」、 “リサイクル”では、再生PETフィルムを使用した「カイナスシリーズKP5000」などを開発しました。

また、お客様のニーズに応える製品開発とともに、製品の生産プロセスでの環境影響にも配慮し、有機溶剤使用量の削減処方、無溶剤化、ホットメルト\*2化、エマルション\*3化を推進しています。

さらに、環境負荷物質を低減した製品の開発も進めています。



ウインドーフィルム



カイナスシリーズKP5000



リターナブルラベル

### 剥離剤の無溶剤化率向上

剥離紙および剥離フィルムの大きな役割は、粘着製品が貼付されるまでの間、粘着剤面を保護することにあります。また、粘着剤の種類に応じた剥離力調整や機械貼り、印刷・抜き加工に対応するため、剥がしやすさも重要となります。一般的に剥離剤としては、シリコーンが用いられており、紙・フィルム基材に剥離剤を塗布しています。

リンテックでは、VOC\*4の大気排出量削減を目的に、工場と研究所において、剥離剤の無溶剤化および高濃度化に取り組んでいます。

2016年の剥離紙の無溶剤化率は56%(生産量ベース)で、前年度からほぼ横ばいとなりました。

研究所では、さらなる無溶剤化率向上を目的に、剥離剤の構造から着目し、用途に合わせた設計開発を行っています。また、各工場と連携しながら、コーティング技術の深耕にも努めています。

今後も引き続き、設計開発およびコーティング技術の向上を図り、環境負荷の少ない製品開発を進めていきます。

\*1 LCA：→P10に記載。

\*2 ホットメルト：リンテックでは、常温で固形のを加熱溶融により液化して被着体あるいは基材に塗布し、冷却によって固着する粘接着剤。

\*3 エマルション：乳濁液や乳剤ともいわれる。水と油のような混ざり合わない液体について、一方が粒状になって他の液体の中に分散した状態。

\*4 VOC：Volatile Organic Compoundsの略称。大気中で気体状となる有機化合物の総称。



## 活2動 製造における取り組み

国内リンテックグループ\*5全体のエネルギー使用量は、原油換算で年間1,500klを超えています。そのため「エネルギーの使用の合理化等に関する法律（略称：省エネルギー法）」に基づき、特定事業者の指定を受け、エネルギー原単位を年1%以上改善することが求められています。

国内リンテックグループでは、省エネルギー法に対応するため、省エネルギー推進委員会の管理下で、各事業所のエネルギー使用データを毎月集計し、省エネルギー活動を推進しています。

実施した対策の中で特に効果が大きかった事項としては、

龍野工場、熊谷工場のVOC排熱回収ボイラーの設置があります。



熊谷工場のVOC排熱回収ボイラー

## 活3動 物流における取り組み

リンテックは、省エネルギー法で定められている特定荷主（委託貨物輸送量3,000万トンキロ\*6/年以上）に該当しています。そのため、これに対応するための計画を策定し、年1回国に報告しています。

また、リンテックでは、物流における環境負荷の低減に向け、モーダルシフト\*7の推進をはじめとする、物流体制の改善に取り組んでいます。

2016年度の輸送量は9,600万トンキロとなり、前年度より200万トンキロ減少したために、エネルギー使用量は約1.7%減少しました。エネルギー使用量原単

位（輸送量当たり）についても約0.4%改善しました。

今後も、モーダルシフトなどの拡大を検討し、引き続き輸送効率向上に取り組んでいきます。



大型トラックと内容積が同等の鉄道コンテナで輸送

## 活4動 フロン漏えい防止に向けた取り組み

改正フロン法（フロン排出抑制法）は、2015年4月1日に施行され、フロン類の製造から廃棄までの全ての

工程での包括的な管理を求めています。リンテックグループは、各事業所で所有する業務用エアコンや冷凍・冷蔵機器をリスト化し、定期点検を実施することで、オゾン層保護、地球温暖化防止のためフロン漏えい防止に努めています。

\*5 国内リンテックグループ：→P28に記載。

\*6 トンキロ：貨物の輸送量を表す単位で、1回ごとの貨物のトン数とその輸送距離を掛け合わせたもの。1tの貨物を1km輸送した輸送量が1トンキロ。  
\*7 モーダルシフト：旅客や貨物の幹線輸送を、大量輸送が可能な鉄道や船舶輸送に切り替えることで、CO<sub>2</sub>排出量削減を図る取り組み。

# 廃棄物・用水 使用量の削減

## マテリアリティ

- 1 原材料の効率的な利用
- 2 大気への排出物の削減
- 3 製品およびサービスを通じた環境面での貢献
- 4 環境面でのコンプライアンス対応

## リンテックグループの考え

循環型社会の実現に向け、廃棄物削減に取り組むとともに、節水と回収水の再利用、排水基準の遵守、排水水質にも十分に注意を払っています。

### 活1動 ゼロエミッション\*1に向けた取り組み

リンテックでは、循環型社会の実現に向け、廃棄物削減に継続的に取り組んでいます。リンテックにおける2016年度の製造ロスを含めた廃棄物発生量は30.24千tで、廃棄物排出量は12.26千tとなりました。このうち8.37千tは外部で再資源化され、それ以外の3.89千tは委託している廃棄物処理業者により、適正に処分されました。

2016年度の最終埋立比率\*2は約0.03%となり、目標(0.2%以下)を達成し、2007年度から10年継続して、最終埋立比率1.0%以下のゼロエミッションを達成しています。

2017年度における廃棄物発生量は、2016年度発生量の0.1%削減を目指しています。



紙系廃棄物を固形燃料にした燃料サンプル



固形燃料とするため収集された紙くず

### 活2動 用水使用量と排水量の削減

リンテックにおける2016年度の用水使用量は6,388千tでした。このうち約94%を製紙部門がある熊谷工場と三島工場で使用しています。用水原単位(紙生産量当

たり)は、前年度51.4t/tに対して2016年度は47.9t/tとなり、6.8%改善しました。

2017年度は原単位で対前年度1.0%削減を目指しています。目標の達成に向け、各工程における用水使用量の削減に取り組むほか、漏水対策も継続して実施していきます。

### Voice! 漏水対策、使用水の再利用を徹底

熊谷工場は製紙部門を保有しています。製紙部門では大量の水を使用するために、以前より用水原単位の低減に努めてきました。さまざまな対策の中でも、漏水対策、使用水の再利用などが特に効果的であることを確認し、これらの取り組みを徹底しています。また、回収水をパルプの仕込みに利用する取り組みも成果をあげており、製紙工程を工夫し、連続して回収できるように努めています。今後も継続して用水使用量の削減に努めていきます。

熊谷工場 環境課 課長代理  
刈谷 剛



\*1 ゼロエミッション：リンテックでは、最終埋立比率が1%以下であることが基準。  
\*2 最終埋立比率：次式で求められる数値。最終埋立比率(%)＝最終埋立量/廃棄物発生量×100

\*3 PRTR法：Pollutant Release and Transfer Register (化学物質の排出・移動量)の届出制度を法制化したもの(特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律)の略称。化学物質の排出量・移動量に関するデータを把握・集計し、国に報告して公表される仕組み。

# 環境負荷物質の削減



## マテリアリティ

### 1 大気への排出物の削減

#### リンテックグループの考え

国内外における環境関連法令や各種規制を遵守し、環境に負荷を与える化学物質の削減に努めています。

### 活1動 PRTR法\*3への対応

リンテックが2016年度に届け出たPRTR対象物質は9物質で、総取扱量は7,826tでした。取扱量が最も多かった物質はトルエンで、その取扱量は7,730tとなり、前年取扱量(7,436t)より294t増加しました。2016年度のトルエンの大気への排出量は471tで前年度排出量(441t)より30t増加しましたが、移動量は467tで前年度(494t)より27t減少しました。

### 活2動 化学物質管理、EUにおける各種規制への対応

リンテックでは、購入原材料について環境負荷物質含有調査を実施し、必要な情報をお客様に開示しています。また、EUにおけるREACH規則\*4およびRoHS指令\*5で定められた制限物質への対応を進めています。

2016年度は、お取引先への調査対象環境負荷物質リストを更新しました。今後も、製品含有化学物質の管理・強化に努めていきます。

### 活3動 VOC\*6の削減

リンテックでは、VOCの削減を推進しています。製品設計時には、VOCのうち有機溶剤使用量の削減に向け、剥離紙に用いる剥離剤と印刷関連粘着製品に用いる粘着剤の無溶剤化を進めています。

2016年度の剥離紙の無溶剤化率(生産量ベース)は56%、印刷関連粘着製品の無溶剤化率(販売量ベース)は73%でした。無溶剤化率はほぼ横ばいで推移しています。大気汚染防止の観点からさらなる削減の必要性を認識し、今後もVOC削減に向けた方策の立案と実行を推進していきます。

引き続き、処理設備の確実な管理、および無溶剤化製品の開発・拡販を行い、環境負荷低減に努めていきます。

## Voice! VOC削減のためにさまざまな取り組みを実施

千葉工場 設備技術課 主任  
遠藤 秋雄

千葉工場では、VOCを削減するために、洗浄に使用した有機溶剤を再利用しています。さらに、有機溶剤使用量の削減に向け、溶剤系粘着剤の濃度を高める取り組みを進めています。また、PCB\*7を含む廃棄物については、2016年10月に千葉工場の全ての廃棄物の処分を終了しました。今後も継続して改善に取り組み、さらなる環境負荷低減に努めていきます。

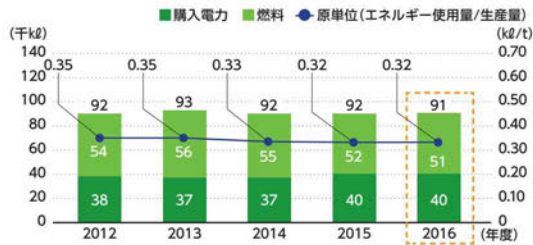


\*4 REACH規則：EUの化学物質規制で、化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規制の略称。EU諸国への化学物質を年間1t以上輸出する場合に登録が必要。また、製品中に認可対象候補物質に該当する化学物質を0.1%以上含有する場合は届け出が必要。  
\*5 RoHS指令：EUでの電子・電気機器における特定有害物質の使用制限に関する指令。

\*6 VOC：→P30に記載。  
\*7 PCB：ポリ塩化ビフェニルの略称。PCBを含む廃棄物については、PCB特別措置法(ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法)により、その適正な保管・管理・処理が義務づけられている。

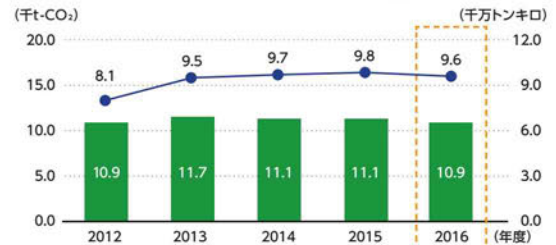
## 関連データ

### エネルギー総使用量(原油換算)

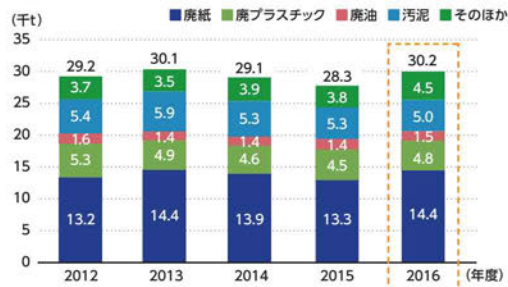


注) 燃料とは、灯油、A重油、LNG、LPG、都市ガス等です。

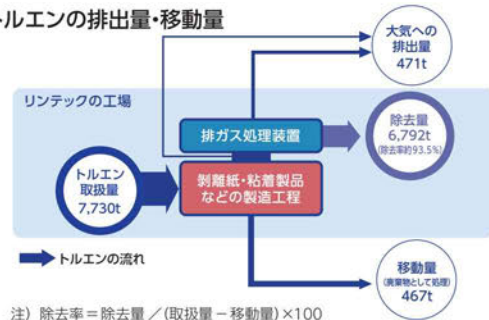
### 物流におけるCO<sub>2</sub>排出量と輸送量



### 廃棄物発生量



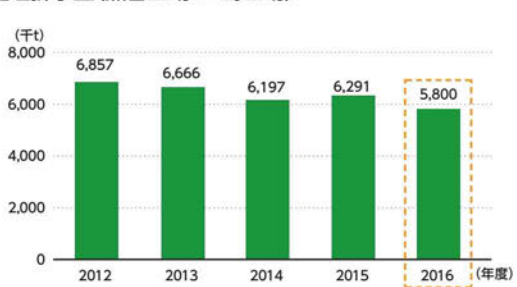
### トルエンの排出量・移動量



### 水使用量(熊谷工場・三島工場)



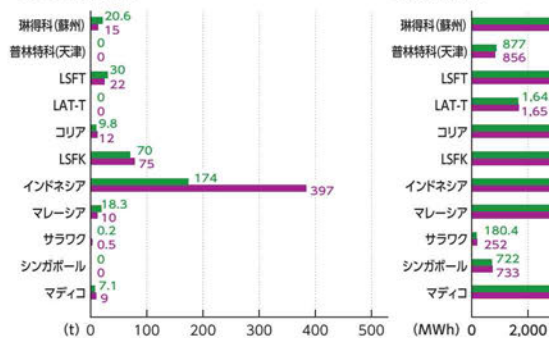
### 処理排水量(熊谷工場・三島工場)\*1



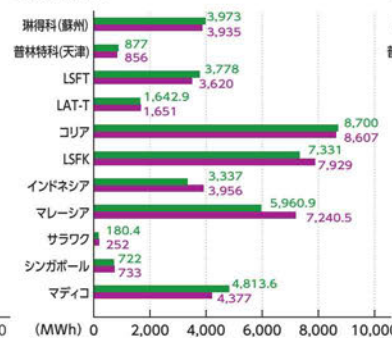
### 海外グループ会社11社における環境データ

■ 2016年データ(集計期間:2016年1月1日から12月31日まで) ■ 2015年データ(集計期間:2015年1月1日から12月31日まで)

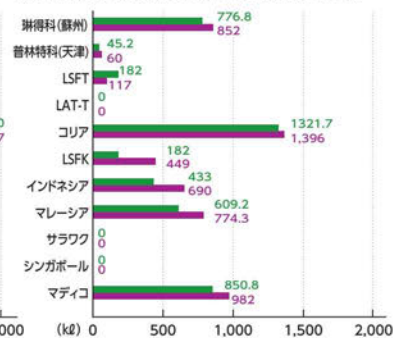
#### VOC\*2排出量



#### 電力使用量



#### 燃料(軽油/天然ガス)使用量(原油換算)



リンテック・インドネシア社については、生産量が減少したため、各排出量・使用量も減少しています。

注) 1. VOCは、トルエン、メチルエチルケトンを対象としています。2. 燃料使用量の原油換算に用いた各燃料の発熱量は、省エネルギー法施行規則第4条に規定されている数値を使用しています。

3. LSFT: リンテック・スペシャリティフィルムズ(台湾)社 LAT-T: リンテック・アドバンステクノロジー(台湾)社 LSFK: リンテック・スペシャリティフィルムズ(韓国)社

\*1 熊谷工場と三島工場に設置されている排水処理設備の流量計合計値。

\*2 VOC: →P30に記載。

# 海外グループ 会社の CSR活動

グローバル企業としての  
責任を果たすため、  
海外グループ各社において  
地域に根ざした  
CSR活動を推進しています。

## 琳得科(蘇州)科技有限公司

所在地:中国 蘇州市  
従業員数:211人  
主要事業:印刷材・産業工材および洋紙・加工材関連製品の製造販売

生物多様性に関する従業員の理解・促進を目的に、2017年3月に工場内花壇を整備しました。従業員は熱心に植え替えをしました。今後も私たちに身近なことから生物多様性の保全活動を続けていきます。



花壇を整備する従業員

工務科  
劉仕平  
(リュウ・シピン)



## 普林特科(天津)標籤有限公司

所在地:中国 天津市  
従業員数:96人  
主要事業:印刷材・産業工材関連製品の製造販売

2016年9月に天津市西青開発区組合が開催した「消防安全知識普及運動会」に、6人の従業員が参加し、消火作業や負傷者の緊急処置などの競技を実施しました。事故対処の訓練になるとともに、消防意識向上にもつながりました。



運動会競技  
(負傷者の緊急処置)  
のようす

安全管理課  
李大為  
(リー・ダーウェイ)



## リンテック・スペシャリティィー・フィルムズ(台湾)社

所在地:台湾 台南市  
従業員数:94人  
主要事業:電子・光学関連製品の製造販売

毎年AED(自動体外式除細動器)およびCPR(心肺蘇生法)教育訓練を実施しています。訓練を通じて、万が一の救命救急に対しCPRの実施手順で対応できるように備えています。



AEDおよび  
CPR教育訓練のようす

総務課  
呉慈恩  
(ゴ・ジオン)



## リンテック・アドバンスト・テクノロジーズ(台湾)社

所在地:台湾 高雄市  
従業員数:79人  
主要事業:電子・光学関連製品の製造販売

2016年12月に社内の有志メンバーが、児童養護施設に寄贈するためのクリスマスプレゼント募集活動を行いました。社員から集めたプレゼントは丁寧に包装し、従業員自ら児童養護施設に届けました。



児童養護施設責任者との  
記念写真

総務人事部  
蘇俞文  
(スー・ユウウン)



## リンテック・コリア社

所在地:韓国 忠清北道清州市  
従業員数:82人  
主要事業:電子・光学関連製品の製造販売

韓国では2015年に「大気環境保全法」が改正となり、クリーンルームから排出される空気も規制対象となりました。当社では、2016年11月に濃縮機および排ガス処理装置(RTO式)を新設しており、2017年より年間3t(約26%)のVOC\*1の大気排出量の削減となる見込みです。



新設した排ガス処理施設  
(RTO式)

総務課  
劉秉柱  
(ユ・ピョンジュ)



## リンテック・スペシャリティィー・フィルムズ(韓国)社

所在地:韓国 平澤市  
従業員数:132人  
主要事業:電子・光学関連製品の製造販売

2016年10月に工場の省エネルギーの推進とコスト削減のために、現場の蛍光灯をLEDランプに交換しました。1年間に81,445kWhが削減となり二酸化炭素の排出量削減(38.3t-CO<sub>2</sub>/年)\*2効果を見込んでいます。



事務所内のLED照明

設備技術部  
金明珍  
(キム・ミョンジン)



## リンテック・インドネシア社

所在地:インドネシア ボゴール市  
従業員数:112人  
主要事業:印刷材・産業工材関連製品の製造販売

2016年4月に、インドネシア西ジャワ州カラワン県において、マングローブ1,500本の植樹を行いました。本活動は、地球温暖化抑制および生物多様性保全、また、植樹エリアの水質改善への貢献を目的としています。



ビーチクリーン活動

環境安全担当  
Harijanto Muliawan  
(ハリヤント・ムリアワン)



## リンテック・インダストリーズ(マレーシア)社

所在地:マレーシア ペナン州  
従業員数:94人  
主要事業:電子・光学関連製品の製造販売

教育訓練計画の一環として、バイク通勤者全員(74人)が安全運転講習を受講しました。講習はペナン州にあるHONDA社の安全運転訓練センターで行い、バイク事故の主な原因や事故の回避方法を学ぶことで、安全意識向上につながりました。



安全運転講習のようす

製造部門  
Mohd Sopian Bin Ismail  
(マハド・ソピアン・ビン・イスマイル)



\*1 VOC : →P30に記載。

\*2 韓国の電力係数より算定。

### リンテック・インドネシア(サラワク)社

所在地:マレーシア サラワク州  
従業員数:24人  
主要事業:電子・光学関連製品の製造販売

生物多様性の保全を学ぶため、2016年9月にサラワク州のタランブサル島を訪れました。この島の海岸はウミガメの重要な産卵場として保護区にもなっています。保護センターの担当者から具体的な保護方法などを学びました。



タランブサル島の保護センター前で

総務人事部門  
Michael Benzi Junior  
(マイケル・ベンジ・ジュニア)



### リンテック・シンガポール社

所在地:シンガポール  
従業員数:87人  
主要事業:印刷材・産業工材および電子・光学関連製品の製造販売

2016年9月にセント・ジョンズ・ホームを訪問し、高齢者と触れ合い、清掃などのボランティア活動を行いました。また、植林活動も実施し、生物多様性の意識向上に努めています。



老人ホームで歌を披露

品質保証課  
Lai Choon May  
(レイ・チョン・メイ)



### マテコ社

所在地:アメリカ マサチューセッツ州  
従業員数:217人  
主要事業:印刷材・産業工材関連製品の製造販売

CASA(家庭内暴力などで苦しんでいる被害者をサポートする組織)の子どもたちのためのイベント「おもちゃドライブ」への参加をはじめ、2016年度を通じてさまざまな社会貢献活動を行いました。今後も引き続き、地域コミュニティに貢献していきます。



食品寄付活動

CSR部門  
Sarah Ito  
(サラ・イトウ)



### ナノサイエンス&テクノロジーセンター

所在地:アメリカ テキサス州  
従業員数:12人  
主要事業:研究・開発

2017年3月、生活困窮者へ食事を提供する慈善団体のボランティア活動に参加し、貧困状態にある子供たちへ提供する栄養豊富なスナックやドリンクの袋詰め作業を行いました。今後も積極的にボランティア活動に参加していきます。



物資の袋詰め作業

知財部/基礎研究部  
Christopher Valentine  
(クリストファー・ヴァレンタイン)



### リンテックオプアメリカ社(シカゴ)

所在地:アメリカ イリノイ州  
従業員数:7人  
主要事業:印刷材・産業工材関連製品の販売

Nashua Rides for Hopeというチームを結成し、がん患者支援に向けた募金活動を実施しました。今後も社会貢献活動を継続していきます。



Nashua Rides for Hopeのメンバー

営業部門  
Jim Halloran  
(ジム・ハロラン)



### リンテック・ヨーロッパ社

所在地:オランダ アムステルフェーン市  
従業員数:9人  
主要事業:印刷材・産業工材および洋紙・加工材関連製品の販売

生活支援が必要な人々のためにボランティア活動を実施しています。従業員とその家族から服、毛布、玩具などを収集し、2016年11月に、ルーマニアの小さな村の幼稚園、小学校、教会を訪問して贈呈しました。



洋服や日用品を整理するスタッフ

営業部門  
Peter Olah  
(ピーター・オラー)



### リンテック・ハノイ・ベトナム社

所在地:ベトナム バクニン省  
従業員数:13人  
主要事業:印刷材・産業工材関連製品の販売

地元の消防署とともに防災訓練に取り組んでいます。2016年度は、消防署の職員と一緒に放水および消火器の操作について訓練を行いました。今後も防災活動を継続していきます。



消防訓練のようす

川崎 雅弘



### リンテック・タイランド社

所在地:タイ チャチュエンサオ県  
従業員数:126人  
主要事業:印刷材・産業工材関連製品の製造販売

2016年12月25日に、従業員から提供された募金および衣服、かばん、靴などを障がい者施設へ寄付しました。また、従業員による障がい者への散髪、食事配膳なども実施しました。今回初めての取り組みでしたが、今後は毎年恒例にしていきます。



障がい者施設への寄付品贈呈のようす

人事部門  
Nantawat Sakunchaiworanan  
(ナントワット・サクンチャイワラナン)



### リンテック・ジャカルタ社

所在地:インドネシア ジャカルタ州  
従業員数:21人  
主要事業:印刷材・産業工材関連製品の販売

当社が入居しているビルでは、防災訓練が年2回開催されます。高層階での火事発生という設定で、非常階段を使って1階の指定場所への避難を訓練しました。今後も、積極的に訓練に参加し、防災意識向上に努めていきます。



非常階段を使った避難訓練のようす

総務人事部門  
Afiyatul Khoir  
(アフィアトゥル・コイール)



リンテックグループは全世界で40社を有し、約5,600人の従業員が働くグローバル企業です。日本と海外の従業員比率は約6:4であることから、海外事業が重要であることが分かります。社是の「至誠と創造」がCSR活動にも反映され、社長直轄でCSR推進室が置かれていることから、国内外を問わず、リンテックの社会的責任を着実に果たそうという意思を感じます。誠実な企業であり、社会からの要請に真摯に応えようとするリンテックが、世界舞台でもさらに飛躍していくために、以下の3つのポイントに取り組みられることを期待いたします。

一つ目は、海外でのCSR活動も、具体的にどんなことをされているのか記載していくことです。例えば、リンテックは多様な人材の活躍を推進するために、ダイバーシティを促進されています。このダイバーシティに関しては、本レポートの冒頭「特集1」と「社会性報告」の2か所で記載があります。人材を大切にされ、人も企業もともに成長していこうという方向性がよく伝わってきます。しかし、記載されている取り組みのみの内容やデータは、日本におけるものに限定されているものが多いですので、海外での具体的な取り組みも記載されることを期待いたします。ダイバーシティを例にしましたが、研修や労働安全、品質保証などほかの各分野についても同様です。海外にいる約4割の従業員にとって、日本だけの記載にとどまらず、自国や日本以外の国についてもさらに網羅されることを期待しているのではないかと考えるからです。

二つ目は、ビジネス・エシックス(企業倫理)についての記載です。CSR推進室はCSR活動を推進するだけでなく、全

社での高い倫理観の育成も手がけられています。CSR推進室によると、従業員の倫理観醸成にはとても力を入れておられ、そのための研修や社内報発行なども実践されていることも伺いました。現在、世界における経営管理は、コンプライアンス(法令遵守)の実現のためには、いくらルールで縛ってもうまくいかず、人の根底をつくる倫理観の醸成こそが会社づくりで重要であるという理解からビジネス・エシックスに高い関心が寄せられています。既に実践されていることはすばらしいので、他社に先んじてぜひ積極的に開示され、先行企業として信頼感を一層高めるのに生かしていかれることを期待いたします。

三つ目は、汚染の予防です。海外の工場、特に化学品を使用する工場の周辺での懸案事項の筆頭格は「汚染されないか」ということです。一般に、日本においては汚染物質を漏らさないことの手順が確立し、実践も確実にされているため、あえて言わずとも工場の管理体制に対する社外からの信頼感が高いといえます。しかし、海外では、化学系工場といえば汚染物質漏れに対する地域の不安は高いのが実情です。海外では日本の「隠匿の美」とは異なり、「言っていないことはやってない」と取られてしまうため、CSRレポートにおいても、汚染の予防に関して実践していることの開示をぜひご検討ください。



CSRアジア 日本代表  
赤羽 真紀子氏

## 第三者意見を受けて

2017年版で初めて赤羽様から第三者意見を頂戴いたします。ご意見を真摯に受け止め、引き続きCSR経営を推進してまいります。

海外でのCSR活動については徐々に広がりを見せ始めており、より具体的な取り組み状況の報告を充実させていただきます。

倫理観の醸成には社是を根幹に、行動規範ガイドラインなどの共有と啓発を目的とした継続的な活動が重要であり、

それらの活動についても取り上げていく所存です。

当社グループは海外に11工場を有し、環境マネジメントシステムをグローバル統合して計画的な運用を行っておりますが、汚染防止対策の取り組み状況についても盛り込んでいくように検討いたします。

今後もCSR経営を基本姿勢とした企業活動を強化・推進し、持続可能な社会の実現に貢献する企業を目指してまいります。

代表取締役社長 西尾 弘之

## 編集後記

2017年4月からスタートした中期経営計画「LIP-2019」では、重点テーマの一つに「持続可能な社会の実現に向けた取り組み」が盛り込まれ、社是「至誠と創造」を根幹に置いた「守り」と「攻め」のCSR活動の充実が重要になってきています。

多くの方々に支えていただきながら、グループ全体にわたるCSR活動をさらに推進し、ステークホルダーの期待に応えられるように取り組んでいきます。



「リンテックグループCSRレポート2017」制作プロジェクトメンバー

本報告書の内容に関するご意見、ご質問などがございましたら、  
下記までお問い合わせください。

リンテック株式会社 CSR推進室

〒173-0001 東京都板橋区本町23-23

TEL: 03-5248-7731 FAX: 03-5248-7760 E-mail: [csr@post.lintec.co.jp](mailto:csr@post.lintec.co.jp)

本報告書はインターネットでもご覧いただけます。

URL <http://www.lintec.co.jp/csr/>



植物インキを使用しています。

当社高級印刷用紙「ニューアージュCoC」を使用しています。

17.08.7300 1114