

リンテックグループ

サステナビリティレポート 2025

LINTEC | Sustainability Report 2025



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。

リンテックグループ行動規範

〔 私たちの至誠 〕

- 1 人権の尊重
- 2 会社資産の管理・活用
- 3 利益相反行為の禁止
- 4 腐敗の防止
- 5 国内外法規の遵守
- 6 公正・透明な取引
- 7 政治・行政への贈賄禁止
- 8 反社会的勢力への対応

〔 私たちの創造 〕

- 9 持続可能なものづくり・サービス
- 10 顧客満足の上昇
- 11 地球環境との共生
- 12 健全な職場環境
- 13 創造への挑戦
- 14 多様な社会貢献活動
- 15 社会との信頼関係構築

INDEX

INDEX	01
TOP MESSAGE 「一人ひとりの声が持続可能な未来へ歩む原動力となる」	02
サステナビリティの考え方	08
サステナビリティ推進体制	09
社外取締役メッセージ	11
初！海を越えた意見交換会	12
マテリアリティとKPI(2024年度実績)	14
環境報告	16
社会性報告	20
リンテックグループのCSR活動	24
特集 サステナブルな社会の実現に向けて ～モリンガの秘めた可能性を考え、具現化する～	28
ガバナンス報告	30
リンテックグループ概要	32
リンテックの主な情報開示ツールと位置づけ	33



報告方針

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活動を行っており、ステークホルダーとのより良いコミュニケーションを図るため、サステナビリティ情報の発信に努めています。本レポートでは特に重要度の高い情報を選択し掲載しています。より詳細な情報については、P.33の「リンテックの主な情報開示ツールと位置づけ」をご参照ください。

【発行年月】 2025年10月

【参考としたガイドラインなど】 GRI「サステナビリティ レポートリング スタンドダード」／環境省「環境報告ガイドライン(2012年版／2018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2024年4月1日～2025年3月31日(有価証券報告書と同一)を対象としています。なお、海外グループ会社のデータについては、2024年1月1日～2024年12月31日を対象期間としています。前述の期間以外の重要な情報についても一部報告しています。

【対象組織】 リンテックグループを基本とし、対象範囲が異なるデータについては注釈を明記しています。なお、リンテックグループ情報についてはP.32の「リンテックグループ概要」を御覧ください。

【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、マックタック・アメリカ社、リンテック・タイランド社ほか35社の決算日は12月末日です。連結財務諸表の作成にあたっては、連結子会社37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】 ★マークの記載箇所は、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。

【主な外部評価】 ● CDP：気候変動・水セキュリティ・フォレスト ● S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

● MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数 ● SOMPO サステナビリティ・インデックス

一人ひとりの声が
持続可能な未来へ歩む
原動力となる

代表取締役社長
社長執行役員

服部 真

TOP MESSAGE

地道な取り組みを重ねて サステナブルな企業へ

施策を計画どおり推し進め、 不足や至らない場合はすぐアクションを起こす

「LSV 2030-Stage 2」初年度を振り返ると、これまで身につけた困難な環境下でも果敢にチャレンジする底力でサステナビリティに関わる諸施策を推進できたと考えていま

す。中でもCO₂排出削減はStage 1に当初目標を前倒しで達成できたことから、さらに高い目標を設定し新たなアクションの検討・追加を進めています。また働き方改革の推進では人材に関する制度・仕組みを着実に整え浸透を図ったことで、積極的に活用されるようになってきました。

分かりやすい成果が出るまで時間を要している施策もありますが、繰り返し続けていけば壁を越えられると信じており、サステナブルな企業を目指して着実に進んでいると評価しています。

長期ビジョン

LINTEC SUSTAINABILITY VISION 2030

(略称：LSV 2030)



LSV 2030 重点テーマ

1	社会的課題の解決	2	イノベーションによる 企業体質の強靱化	3	持続的成長に向けた 新製品・新事業の創出
E：環境 Stage 2の主な活動		S：社会 Stage 2の主な活動			
脱炭素社会の実現への貢献		人権の尊重		- 人権やハラスメントに関する従業員のさらなる意識向上に努める - サプライヤーへのアンケートおよび監査の充実・実施 - 従業員サーベイの継続、改善活動の実施	
循環型社会の実現への貢献		ステークホルダーへの情報開示とコミュニケーション強化		サステナビリティ経営に関する情報開示 →サステナビリティレポートや統合報告書のさらなる充実	
PRTR法への対応		働き方改革の推進		- 社員のモチベーション向上に向けた組織改善・職場環境改善 - 人材の多様性確保 →障がい者のサポート担当者や設けた各事業所での障がい者の雇用促進など →海外サクセッションプランを通じた外国人人材の育成 →女性のためのキャリアアップ研修の充実・実施 65歳定年制の国内グループ会社への展開	
生物多様性の保全への貢献		品質・お客様第一主義の徹底		「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の徹底 - 行動指針に「お客様のニーズを先取りした他社の先を行く製品開発とサービスの提供」を掲げ、グループ全社員に周知徹底	

自分しかできないことへ時間やパワーを使い、
働きがいのある職場へ

DXを駆使することで、 仕事のやり方そのものを見直す

重要施策の一つであるDX^{*}による各種の変革は前倒しで進んでおり、遠くない時期にリンテック流のDXが目に見える形になると楽しみにしています。この施策はAIやロボティクス技術を使って設計・開発・製造・物流などあらゆる業務プロセスを変革し、日々の仕事の効率や信頼性を高めることが本来の目的です。今日までベストなやり方だったとしても明日にはベストではなくなっているかもしれない、そう考えてDXの推進をサポートしています。この根底には業務を効率化・自動化して負担を減らし、従業員には自分しかできないことや自分がやりたいことに時間やパワーを最大限使ってほしいという思いがあります。

従来の仕事のやり方を肯定的に見直し新たなツールや手法を前向きに取り入れ積極的にチャレンジしていくことで、これからの社会に必要な働きがいのある職場環境をつくっていきます。

* DX : Digital Transformationの略語。ビジネス環境の変化に対応するためにデータとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務の内容やプロセス、組織、企業文化などを変革し、競争優位性を確立すること。

制度や仕組みを積極的に活用し、 継続的に改善する

働き方改革の推進では従業員が明るく生き生きと仕事に取り組むことで、顧客満足度や生産性の向上につながる制度や仕組みを整えました。データ上は順調に活用されていますが、使いづらいあるいは分かりにくいと感じているケースを逃さず把握し、改善していくことが重要です。社内の制度や仕組みは100点満点を目指していますが、今100点でも将来も100点を維持できるかという、それは違うと考えています。当社を取り巻く経営環境は常に同じではなく、変わっていくからです。その変化の兆しを捉えて自分たちでもっと良い会社にしていくために、従業員一人ひとりが上司や同僚・同期と自由に話し合い率直に意見交換できるコミュニケーション環境の充実を図っていきます。

相手としっかり向き合い、受けとめる

コミュニケーションを取り、 フィードバックをかける

私が初めて事業部門長になった時に所属員一人ひとりと面談しこれから担ってほしい役割を伝え、一方では私や部署への要望を聞いたことがありました。一週間近く時間を要しましたが、私の考えを伝えて相手の行動を引き出せたと考えています。この経験からコミュニケーションを取りフィードバックをかけることは、日々の業務で成果を出すことと同じく大切だと考えるようになりました。

私は普段から「コミュニケーションを大切にしてほしい」と言い続けていますが、私自身まずは相手としっかり向き合い受けとめたうえで自らの考えを伝えるよう意識しています。

気兼ねないコミュニケーションから 意外なアイデアを生み出す

施策を計画どおり推し進め目標を達成できていても、現場では「もう少しやり方を変えたらもっと成果が出るのにと」か「このやり方だと負荷がかかり過ぎる」などの声が出てくるかもしれません。マネージャーが現場の声を確実に捉えてしっかりフィードバックをかければ、結果だけでは見落としてしまう気づきやヒントを得られる可能性があります。会議など業務上のやりとりに加え、雑談など気軽なやりとり



にもひらめきがあるかもしれません。従業員同士がもっと自由にコミュニケーションすれば意思疎通と情報伝達がさらに良くなり、長期ビジョン実現に役立つ当社らしいアイデアが絶えず出てくると考えています。

変えていくこと、そのアクションこそが イノベーション

真正面から立ち向かうだけでなく、 ずらして深掘りする

長期ビジョン実現やそのマイルストーン達成に取り組む過程では、課題解決に真正面から立ち向かい深掘りしても打開できない状況に陥ることがあると思います。打開できない事実を解消するには、改めて課題を解析して解決するためのアイデアを何通りも持って突き進むことが必要です。これを私は“ずらして深掘りする”と言っています。ずらすと課題解決から遠ざかりそうに思えますが、考え方をちょっと変える、それがずらして深掘りするということです。CO₂排出削減などサステナビリティに関わる課題解決は相反する要素のバランスを取る必要があります。従来の考え方・やり方を変えて解決へ迫る必要があります。変えていくアクションこそイノベーションであり、変えていくからこそ飛躍的に前進できると考えています。

変える必要があるものを見極め、 必要な時は変えていく

業務に必要なマニュアルやルールには柔軟な思考を妨げることがあり、発想の自由を奪ってイノベーションを阻むことがあります。マニュアルにはいろいろな取り組みの基本方針などが書かれており、それらは経営や事業の軸として大事ですが、未来永劫、不変ではありません。不変なのは社是と経営理念だけで、マニュアルやルールは社是や経営理念を業務へ落とし込むためにあります。事業環境や市場、お客様の要望は常に変化しており、我々も年齢を含めて変化します。サステナビリティに関わる最近の変化は速く大きいため、従業員一人ひとりがイノベティブに行動できるようマニュアルは変えて良いし変えなければサステナブルな企業にならないと考えています。



サステナブルな社会の実現を目指す 取り組みはエンドレス

先の先、さらにその先まで思い描く

長期ビジョン「LSV 2030」は2021年4月に始動しまもなく中間点を過ぎますが、ゴールへ折り返すわけではありません。持続可能な社会は2030年以降もエンドレスで追求し続けるものであり、私はサステナビリティとは先の先さらにその先まで思い描くことだと捉えています。

当社は包装用ガムテープの製造・販売で創業し、シール・ラベル用粘着製品に事業の軸足を移し、さらに特殊紙や剥離紙・剥離フィルムにおいても技術を深掘りし事業を拡大してきました。特に粘着製品については、持ち前の技術開発力・製造力を駆使することで、シール・ラベルだけでなく自動車用やディスプレイ関連、半導体製造プロセスに関わる製品などに展開し、国内外のお客様から高い信頼を得てきました。この歩みは事業活動を通じ時代や市場に応じた社会的課題の解決に貢献してきた歴史であり、当社の成長と発展の基盤です。

事業を営む以上は社会の進む方向を見据えながら今やれることに取り組むのは当然であり、当社グループがこれ

まで培ってきた力を駆使することでサステナブルな社会の実現に挑み続けます。

当社グループの考え方を引き継いで実践していく

現時点では地球環境保全に対する気候変動の影響が非常に大きく、「今のままCO₂を排出し続けてはいけない」との共通認識で社会が動いています。しかし10年後20年後、さらに影響の大きい新たな課題が出てくる可能性は否定できません。持続可能な社会実現の課題がはっきりしないのは当然で、ターゲットは動いていきます。たとえば2050年にカーボンニュートラルな社会を描いていますが、次期中期経営計画「LSV 2030-Stage 3」では積み上げた活動とその成果を踏まえてさらに先を描くことになります。

私の役割は当社グループに根付いている考え方に焦点を当て引き継ぐことであり、それを受け継ぎ実践していくことで、サステナブルな社会の実現に貢献できるものと考えています。

面白い、楽しいと感じたら、
ためらわずに一歩踏み出してみる

自分の感性を揺さぶるものに 出会う機会を楽しむ

私が担当していた半導体関連の仕事が現在のような事業になるまで長い年月を要しましたが、楽しい面白いという

感覚があり好きだったから途中で投げ出さず続けることができました。これは話していて楽しいとか考え方が面白いなどの率直な感覚であり、一人ひとりそれぞれ違って良いと思います。私自身、何事も正面からよく見て良いところをしっかりと捉える姿勢を持ち続けることで育めた感覚だと考えています。

仕事であれほかのことであれ、楽しそうだなとか面白そうだなとか、どんな感覚でも良いから何かを感じたら体験してみる、一歩踏み出してみる、そうすれば自分自身の感性を揺さぶられるものが出てくると思います。従業員にはこの感覚を大切にしてほしいし、素直な感覚を持てるよう私自身がサポートし大切にできる会社であり続けたいと考えています。

社内外の声をしっかり受け止め活かしていく

サステナブルな社会の実現への貢献を目指した取り組みはまだパーフェクトではありませんが、重点テーマや施策を着実に推し進めたことで成果が出ています。一方、社内のいろいろなところへ顔を出して話を聞き、また株主・投資家の皆様をはじめとする社外とのミーティングに参加しアンケートにも目を通して、当社グループとしてやれることやるべきことがまだまだあると考えています。私はこれからも社内外の声をしっかりと受け止め、必要な手立てをスピーディーに実行していきます。

ステークホルダーの皆様には、これからも当社グループに関心や興味を持ち続けていただくとともに積極的な提言・助言をよろしくお願いいたします。



トップインタビューを終えて

執行役員
サステナビリティ推進室長
星 優

リンテックグループのサステナビリティ推進

当社グループは、2030年3月期をゴールとした長期ビジョン「LSV 2030」を掲げ、サステナブルな社会の実現に向け各施策を推進しています。2024年度の「LSV 2030-Stage 2」のスタートに合わせて、トップメッセージにもある「取り組みやKPIは変化すべきもの」という視点およびStage 1の実績やダブルマテリアリティの考えを踏まえバリューチェーン分析などの4つの分析を行い、マテリアリティとKPIを見直しました。

2021年4月の「LSV 2030」のスタート以降、サステナビリティ委員会の下部委員会・分科会や担当部署が策定された計画に従い目標達成に向け各施策を実行してきました。Stage 2では「LSV 2030」の実現をより確実なものにするため、サステナビリティ委員会において委員会・分科会それぞれの活動や施策が長期ビジョン、マテリアリティ(KPI)、中期経営計画のテーマと関連していることを改めて示し活動を開始しました。

これにより、施策の実行は手段であって「施策は何のため」「目標達成はどの重要課題を解決するか」という目的を持っていることを認識した活動が推進されると考えています。また、この認識を持って課題解決に取り組むことが、次の施策や目標策定、未達時の計画修正、計画の前倒しに不可欠であり、トップメッセージの「イノベーション」の話で触れられていた「ずらして深掘りする」ということにもつながります。

当社グループはこれまでの企業活動において省エネルギー、CO₂排出量削減、環境配慮製品開発などの環境関連、人的資本経営に関わる働き方改革、人事や労働安全衛生関連などのさまざまな施策を実行しサステナビリティ経営を推進してきました。施策策定や制度改定には理由や目的があり、さらにこれまで積み上げてきた活動や実績の延長線上にあるのが現在の「LSV 2030」やマテリアリティ・KPIといえます。点で存在するこれまでの施策や活動を「LSV 2030」などと線でつなげていくことが、当社の環境や人的資本経営の方向性(戦略)を示すことそのものといえます。施策の実行や目標を達成することがどのような価値を創造し、当社グループが企業活動の源泉としている5つの資本(人的、知的、製造、社会関係、財務の各資本)を強

化し、次の課題解決や価値の創造につなげていくかというストーリーでもあります。

また、当社グループおよび社会をサステナブルにしているためには、グループ全従業員のモチベーションアップと繰り返し発信してきた会社の方針やあるべき姿にベクトルを揃えることが重要かつ必須です。2024年度で3回目となる従業員サーベイの結果でもエンゲージメントスコアが着実に変化しており、これまでの施策がモチベーションのアップ、部署内や部署間のコミュニケーションの活性化に寄与した結果を表しているといえます。

「企業文化として引き継いでいく考え方」「変化することを当たり前にする」というトップのメッセージや会社の方向性をグループ全従業員に繰り返し伝え、浸透させ、サステナビリティと事業を一体化した新たな価値を創造するためのストーリーを示すこと。そして、これらを土台として全従業員が「何のために」「いつまでに」「何をやるべきか」を「自分事」としてそれぞれの役割を果たすことにより、2030年のさらに先を考え行動し変化していくサステナブルな企業として、長期ビジョンの実現を通じサステナブルな社会の実現に貢献していきます。

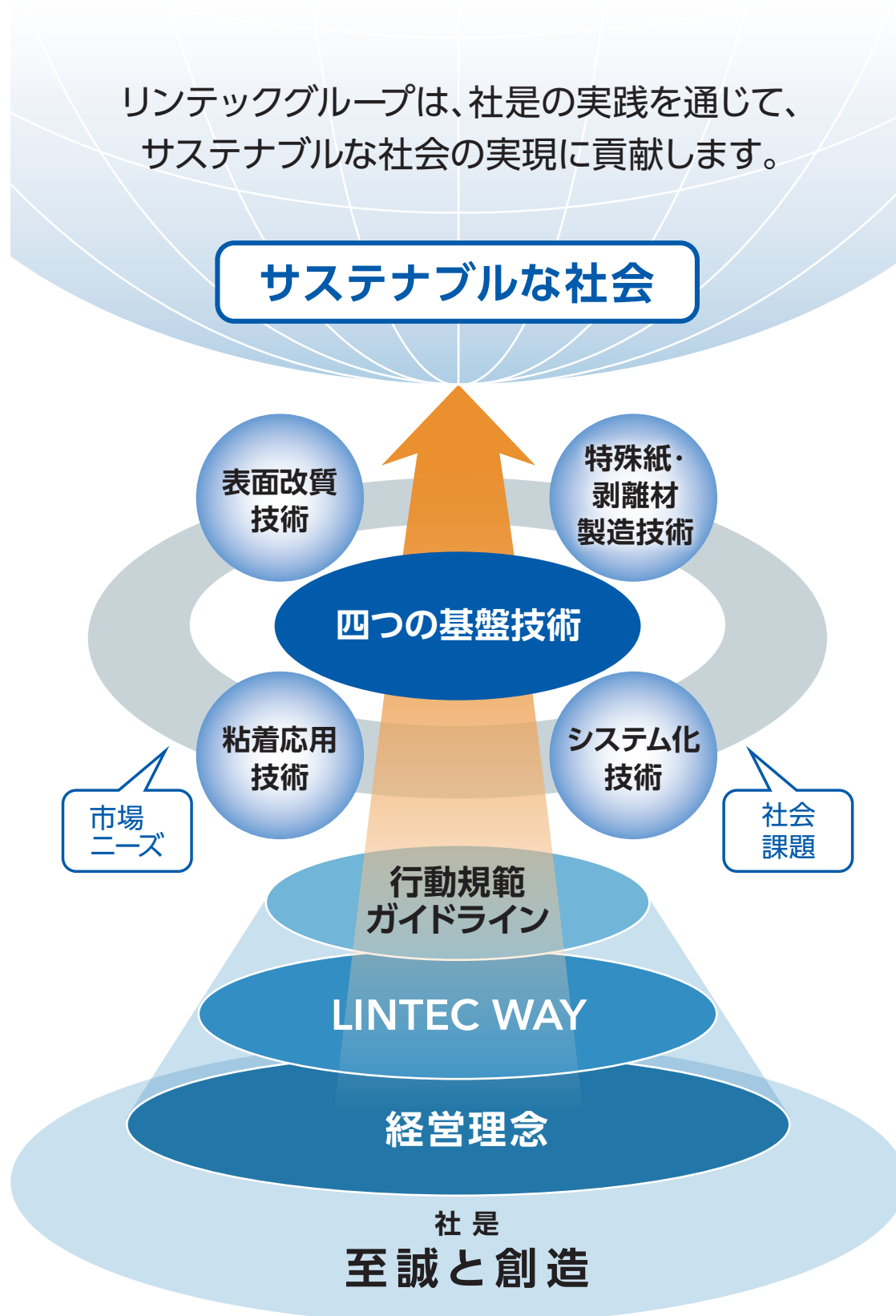




詳しい情報はこちら

リンテックグループは、社是「至誠と創造」を根幹におき、全ての役員、従業員が「リンテックグループ行動規範」を遵守して、サステナブルな社会の実現に貢献します。

また、リンテックグループは、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる国連グローバル・コンパクト10原則を支持し、実践しています。

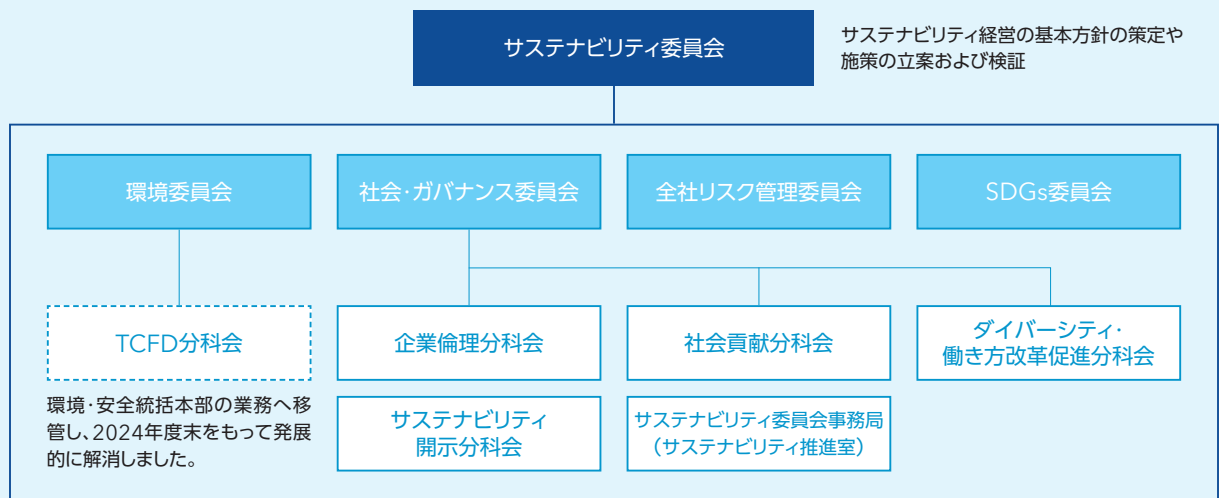


サステナビリティ推進体制

委員会メンバーおよび担当役員

リンテックグループでは、全従業員が社は「至誠と創造」を根幹におき、サステナビリティ推進活動を行っています。
サステナビリティ推進体制として、代表取締役が委員長を務め、社外取締役全員が参画する「サステナビリティ委員会」を設置し、その傘下にESGやSDGs、リスク管理などに関する各委員会・分科会を配しています。

サステナビリティ推進体制



2025年4月1日現在

▼ サステナビリティ委員会メンバー

委員長	代表取締役社長 社長執行役員	服部 真
委員長補佐	代表取締役会長	大内 昭彦
副委員長	取締役 専務執行役員 総務・人事本部長	海谷 健司
	取締役 専務執行役員 生産本部長	松尾 博之
	取締役 専務執行役員 事業統括本部長	吉武 正昭
	取締役 常務執行役員 管理本部長	柴野 洋一
委員	常務執行役員 研究開発本部長	峯浦 芳久
	執行役員 経営企画室長	西角 尚志
	執行役員 生産本部 副本部長	清水 充
	執行役員 事業統括本部 事業開発室長	瀬川 丈士
	取締役(社外)	佐野 孝典
	取締役(社外)	奥島 晶子
	取締役(社外)	白幡 清一郎
	取締役(社外) 監査等委員	大澤 加奈子
	取締役(社外) 監査等委員	杉本 茂

▼ 各委員会・分科会推進担当役員

サステナビリティ開示分科会	取締役 常務執行役員 管理本部長	柴野 洋一
環境委員会	取締役 専務執行役員 生産本部長	松尾 博之
社会・ガバナンス委員会	取締役 専務執行役員 総務・人事本部長	海谷 健司
企業倫理分科会	取締役 専務執行役員 総務・人事本部長	海谷 健司
社会貢献分科会	執行役員 生産本部 副本部長	清水 充
ダイバーシティ・働き方 改革促進分科会	取締役 専務執行役員 総務・人事本部長	海谷 健司
全社リスク管理委員会	取締役 専務執行役員 総務・人事本部長	海谷 健司
SDGs委員会	執行役員 事業統括本部 事業開発室長	瀬川 丈士

委員会・分科会活動と実績

	委員会・分科会活動	活動実績
サステナビリティ委員会	サステナビリティ経営推進のための基本方針策定や施策の立案、各委員会・分科会の施策の進捗レビュー、モニタリングおよび改善指示などを行っています。	全委員会・分科会それぞれの計画や目標に対する施策の進捗確認および改善指示などを行いました。
サステナビリティ開示分科会	各種適時開示資料やPR誌、ウェブサイトなどを通じてのステークホルダーへの迅速かつ効果的な情報開示を行っています。また、サステナビリティ情報の収集や発信手法、統合報告書の誌面内容などについての検討と外部調査機関の調査への回答および経営層への評価結果のフィードバックなどにも取り組んでいます。	サステナビリティ関連の外部機関からの調査やアンケートへの回答を行うとともに、外部機関からの評価結果を経営層へフィードバックしました。また、サステナビリティ情報の収集や発信手法、統合報告書の誌面内容などについて検討を行いました。
環境委員会	持続可能な社会を目指し“気候変動・循環経済・自然共生”の環境課題について策定した「リンテックグリーンプラン」に基づいて「LSV 2030」の実現に向けて活動を行っています。	気候変動の要因の一つであるCO ₂ 排出量削減のための、さまざまな施策の進捗状況の確認を行いました。また、循環型社会の実現に向けた3R活動を推進しました。自然共生においては、特に生物多様性を考慮した国内工場における施策について検討を行いました。
TCFD分科会	TCFD提言に基づき、気候変動関連のリスクと機会の特定、これらの管理や機会獲得に向けた戦略の構築、財務インパクトの評価および情報開示を行っています。	継続してTCFD提言に基づいた情報開示を行いました。なお、本分科会はその活動を環境・安全統括本部の業務へ移管し、2024年度末をもって発展的に解消しました。
社会・ガバナンス委員会	社会・ガバナンスに関する方針の策定や施策の立案および遂行を目的としており、ESGの社会(S)とガバナンス(G)に関する会社の取り組みの進捗をチェックしています。	社会・ガバナンスに関するさまざまな施策に対する進捗の確認を行いました。また、人権方針の策定(2024年1月1日制定)に伴い、人権デューデリジェンスの見直しを進めました。
企業倫理分科会	企業倫理の醸成と従業員一人ひとりへの浸透・定着を目的に活動しています。	リンテックグループ行動規範ガイドラインに関する川柳の募集とイントラネットでの公開のほか、企業倫理意識向上ポスターの発行、情報セキュリティ自己監査などを実施しました。
社会貢献分科会	地域社会および国際社会における良き企業市民として、社会の持続的発展に寄与する身の丈にあった社会貢献活動を推進することを目的としています。	各事業所の所在地における地域行事への参加や協賛、ボランティア団体の支援、警察署・消防署および関連団体との連携による防犯・防災活動への参加などの活動実績の取りまとめを行いました。
ダイバーシティ・働き方改革促進分科会	ダイバーシティ・働き方に関するニーズの吸い上げ、施策や制度の浸透と啓蒙活動を行っています。	多様な働き方に対応するための規程の整備や改定、さまざまな取り組みの進捗確認を行いました。
全社リスク管理委員会	全社的な事業におけるリスクと機会の把握、対応方針策定、職制への落とし込みおよび検証を行っています。	事業継続という観点から、当社のリスクおよびリスク発生後の対応まで、一連のシステムとしての再検証を行いました。
SDGs委員会	本業を通じてさまざまな社会課題の解決に貢献していくことを目的に、全社横断的にメンバーを募り、SDGsの理解を深めるとともにビジネスアイデアを創出する活動を行っています。	SDGsを念頭にいたビジネスモデルの構築を全社横断的なメンバーで行い、経営層に対してプレゼンテーションを行いました。

社外取締役メッセージ

当社は粘着製品のリーディングカンパニーとして社会基盤を支える役割を担うことから、未来を見据えて環境への責任を意識し、イノベーションを通じたサステナビリティ実現に注力しています。具体的には「LSV 2030」を掲げ、2030年までにCO₂排出量を2013年度比で75%以上削減、2050年にはカーボンニュートラル達成を目標とするなど、高い目標を設定し、サステナビリティ委員会を推進エンジンに、経営陣と各担当が率先して目標達成に努力しています。工場や研究所へ訪問するたびにそれぞれの現場で「LSV 2030」を意識した活動が行われており、ビジョンが組織の隅々に浸透していることを実感することができます。

サステナビリティ委員会は社外取締役を含めた全取締役が出席し、環境、社会、ガバナンスの各分野での活動報告とそれに基づき部署横断的な議論が行われています。毎回、参加者からの指摘事項に対して、翌開催回には深掘りした分析が示され、年間を通じて着実な進捗を感じる実践的な会議体です。脱炭素・資源循環の観点ではスコープ1、2排出削減だけでなく、スコープ3(原材料調達や製品使用後)まで踏み込む視点が提示されています。また、環境対応の研究開発については素材ごとに詳しい説明が行われ、持続可能な製品を提供し続けていくための投資の方向性を理解するうえでも大変有益です。

環境面以外にも企業倫理、社会貢献、働き方改革など、地域社会やステークホルダーに長期的に選ばれる企業であるための委員会活動も充実しています。またリスク管理委員会は中長期視点で事業活動を見据えたさまざまなリスクを認識、適切に対応することに加えて、今起きているグローバルリスクへの対応なども議論されています。SDGs委員会では循環型ビジネスへのシフトに向けての新たな機会として、スーパーフードの活用なども検討が進んでいます。

私は社外取締役として、消費財市場や生活者に起きていることから、誰に向けたどんな価値を提供するか、というマーケティング視点を中心に、外部の声をお伝えし、当社の経営に反映する架け橋的な役割を果たしたいと考えています。市場ニーズを先取りして社会課題を解決することで、より良い社会を築く、当社のビジョンにサステナビリティの考え方は欠かせないことから全社一丸となって取り組んでおり、これからもご期待いただきたいと思います。



取締役(社外)

奥島 晶子

経歴

1981年に日本アイ・ビー・エム株式会社入社。その後、外資系IT企業などでデータを活用したマーケティングやコンサルティング業務に携わる。2001年にジェイビートゥビー株式会社を設立し、代表取締役社長に就任(現任)。2020年より当社社外取締役。

初！ 海を越えた意見交換会

2025年4月実施

左から峯崎、佐藤、
LATT 李さん、
LATT 戴さん、小西



リンテックグループ本社にて、リンテック・アドバンス・テクノロジーズ(台湾)社(以下、LATT)とリンテック サステナビリティ推進室(以下、当室)による意見交換会を実施しました。当日は「RBA(Responsible Business Alliance)対応」および「CSR活動」をテーマに、両社の取り組み状況や考え方の共有を行いました。(サステナビリティ推進室／小西、峯崎、佐藤)

企業と社会が持続可能であるために

RBAは、サプライチェーンにおける労働者の権利や福祉を支援する非営利組織です。その行動規範では労働者の権利や福祉を尊重したビジネスが行われるための基準が定められており、それに基づいた監査も行っています。RBAへの対応は、半導体業界を中心としたお客様からの要望が高まっていると同時に、企業として持続可能な成長を目指すうえで非常に重要な取り組みです。

こうした認識を共有しながら、両社の体制や社内教育に関する取り組みを紹介し合い、対応のあり方について率直な意見を交わしました。お互いの経験や工夫に触れる中で、多くの気づきがあり、理解を深め合う貴重な機会となりました。同時に、今後も継続的な教育や拠点との対話、相互協力がとても重要であることを再確認しました。

多種多様なLATTのCSR活動、 驚きの参加率

LATTでは、地域性のあるユニークなものから、従業員の健康に配慮したものなど多種多様なCSR活動を行っており、それらは明確な目的を持ちながら実施されていました。

非常に魅力的な事例だったのは、お客様の「環境に貢献したい」という声を受け、代理で行う植樹活動の取り組みです。展示会などの機会を活用し、来場されたお客様に二次元コードで参加を募り、植樹後にはしっかりと報告を行うなど、企業とお客様が一体となった環境保全活動を実現しています。また、LATTの従業員は少なくともこれらのうちの一つの活動に参加しており、活動への姿勢や意識の高さがうかがえました。

さまざまな状況の中でも 同じグループとしてあるために

当室では、各拠点がCSR活動を検討するうえで「グループ全体が同じ方向を向くことが重要」と考えています。文化や業態など各拠点が直面する社会課題は異なるものの、その先に目指す社会のあり方や、それに伴う考え方は、私たち全員が共有できるものです。

それを受け、国内グループ会社と当室で行っている国内グループ会社CSR委員会の中で考察してきた「CSRの本質を改めて考える」という取り組みをお伝えし、その一例として、リンテックサインシステムの地域清掃活動を通じて、従業員の成長や企業価値の向上につなげている活動事例を紹介しました。



LATT 家族と参加する農場体験のようす



LATT 湿地保護活動のようす



リンテックサインシステム 地域清掃活動のようす

楽しくも考えさせられる時間、 そしてさらなる飛躍のために

この交流会では、笑顔を交えながら活発に情報共有と意見交換が行われました。CSRは単なる社会貢献ではなく、環境、人権、地域社会への取り組みや公正な事業活動など、企業全体に関わる幅広い取り組みで、企業が社会と向き合い、共により良い未来を築いていくために重要な活動です。それぞれの会社がおかれた状況や課題に応じて「身の丈に合った活動」を考え、実行していくことが求められます。

リンテックグループ全体で目線をそろえ、グローバルにCSRを推進していくためには、意見交換の場が非常に有意義です。これからも対話と情報共有を通じて、互いに学び合い、高め合いながら、より良いCSR活動の実現を目指します。

LATT 李さんのコメント

「CSRの本質を改めて考える」という国内グループ会社CSR委員会の取り組み紹介が最も印象的でした。当社でも改めて確認し、今後の活動計画策定の参考にしたいと思います。また、CSR活動における期間や目標設定に関する話し合いは大変有意義でした。今回の機会をきっかけとし交流を深めていきたいです。

LATT 戴さんのコメント

CSR活動についての協議が印象に残っています。リンテックサインシステムのブランドプロモーションにつなげるためのアイデアや、参加者へのヒアリングは、特に参考になりました。CSR活動を通じて、海外各社でリンテックの理念を実践することは、とても意義深いと思います。今後も皆様と共にCSR活動の推進に努めます。



意見交換のようす

リンテック・アドバンスド・テクノロジーズ(台湾)社 活動事例

総務人事部
李 思潔(リー・スージエ)

台湾で300本の植樹活動

2025年1月、当社は台湾の高雄市にある茄萣で植樹活動を行い、300本の植樹を行うとともに、樹木の保全活動のため雑草の除去を行いました。2018年にこの活動を開始してから植樹の本数は、合計で1,425本になりました。



植樹活動のようす



活動に参加したメンバー

発達障がいの子供向け施設を長期支援

2023年から発達障がいの子供向けの支援活動として、支援センターのボランティアに参加しています。2024年度は、近所の散歩、運動会、クリスマスイベントの三つの活動に参加しました。今後はボランティア活動だけでなく、長期的に発達障がいの子供向け施設を支援することで、企業の社会的責任を果たし、地域との連携を深める機会を増やしていきたいと考えています。



クリスマスイベントのようす



活動に参加したメンバー

リンテックサインシステム株式会社 活動事例

事業管理部 事業企画課
高城 弘志(たかぎ ひろし)

「中目黒スーパーズ」活動

当社は2025年3月に、目黒区が活動支援を行う地域のボランティア清掃団体の活動に参加し、中目黒駅周辺を中心にゴミ拾いを行いました。通勤時に通っている道に、缶、ビン、ペットボトル、たばこの吸い殻など多くのゴミが落ちており、特に道路脇の植え込みの中に大きなゴミがあったことに驚きました。今回の活動で、ただ単にゴミを拾うのではなく、多くの学びと気づきが得られたと感じています。今後も定期的にこの活動に参加し、環境問題に対する意識の向上と、地域への貢献活動に努めていきたいと考えています。



「中目黒スーパーズ」活動のようす

マテリアリティとKPI(2024年度実績)



詳しい情報はこちら

リンテックグループがサステナブルな社会の実現に貢献するために優先的に取り組む課題を「マテリアリティ」として特定し、その評価指標(KPI)*も定めて進捗を確認しています。

* 評価指標(KPI) : Key Performance Indicator。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。

マテリアリティ	KPI項目 ([] 内は目標値)	実 績	対象範囲
事業活動を通じて社会的課題の解決を図る - 脱炭素社会の実現への貢献 - あらゆるステークホルダーに対する人権の尊重 - ガバナンスとリスク管理の強化	CO ₂ 排出量削減(2013年度比) [2027年3月期：67%以上削減、2030年3月期：75%以上削減、2050年カーボンニュートラル達成]	52.5% (スコープ1+スコープ2)	①
	スコープ1、2、3	スコープ1：92,143t-CO ₂ スコープ2：66,925t-CO ₂ Jクレジット：▲18,762t-CO ₂ [*] グリーン熱証書：▲127t-CO ₂ [*] スコープ3：1,859,282t-CO ₂	①
	非化石エネルギー比率	32.9%	②
	CSR勉強会(人権方針の周知・啓蒙など)実施	2024年4月に更新した行動規範ガイドラインの新旧比較版の作成、周知を実施	①
	全社リスク管理委員会において特定したテーマの件数	規制リスクのうち18個のテーマを特定	①
	任意の重要会議(取締役審議会、指名・報酬委員会、サステナビリティ委員会)で議論した時間	取締役審議会：2回(130分) 指名・報酬委員会：4回(295分) サステナビリティ委員会：4回(420分)	③
イノベーションによる企業体質の強靱化と持続的成長の推進 - 市場をリードする革新的な新製品・新事業の創出 - 開発・製造・物流・業務プロセスなどの改革による収益性の向上 - 知的財産の保護と活用	新製品売上高比率目標 [2027年3月期：27%] (2030年3月期：30%以上)	27.7% [*]	①
	開発製品数	3,441	①
	外部機関との開発連携件数	26件	③
	LDX2030プロジェクトにおける7つの取り組みに基づくDXテーマの実行数	計画した16テーマを全てを実行 (2025年度も継続)	③
	特許出願・保有特許件数	特許出願件数：283件(2024年度) 保有特許件数：2,684件(2025年3月末時点)	③
環境・社会・お客様への責任を果たす - 自然生態系への影響の低減 - 環境配慮製品のさらなる創出 - 安全で高品質な製品の提供と安定供給	剥離剤、粘着剤の無溶剤化 [①2030年に剥離剤、粘着剤の無溶剤化比率75%] [②2030年までに無溶剤型剥離紙100%(熊谷工場・三島工場で生産する剥離紙全て ※特殊品除く)]	剥離剤：71% 粘着剤：80%	③
	森林認証紙・パルプの使用率	森林認証紙：認証材比率(購入)29.4% 森林認証パルプ：認証材比率(購入)55.9%	③
	廃棄物の最終埋立比率 [1%以下]	0.26%	③
	剥離紙リサイクルシステムの実運用	J-ECOL(一般社団法人ラベル循環協会)の活動を通じ、剥離紙再資源化の啓蒙活動を実施。また、回収システム、再商品化システム、再利用によるサーキュラーエコノミーの取り組みを推進。	③
	環境配慮製品開発件数	73件	③
	品質事故件数比率	31%(2010年度比)	④
未来のための人材を守り、育てる - 従業員の人権尊重と権利の向上 - 人的資本の向上と誠実かつ風通しの良い組織づくり - 従業員の労働安全衛生の推進	女性管理職・監督職(係長・主査)比率 [10%]	7.7% [*]	③
	女性採用比率(大卒・院卒・短大卒) [35%以上]	43.9% [*]	③
	障がい者雇用率 [2026年3月期：2.7%]	2.53% [*]	③
	通信研修受講件数	283件	③
	労働災害度数率	0.18 [*]	⑤
	労働災害強度率	0.0143 [*]	⑤
	年間無災害事業所数	3事業所(千葉工場、熊谷工場、研究開発本部)	③
	労働安全衛生関連法令 違反件数	0件	③

マテリアリティ	KPI項目 ([]内は目標値)	実績	対象範囲
信頼されるリンテックであり続ける - 透明性のある情報開示とステークホルダーとのコミュニケーションの強化 - コンプライアンスと公正なビジネスの徹底 - 責任ある調達とサプライチェーンの強靱化 - 情報セキュリティの強化	機関投資家・アナリストとの面談回数	延べ311社	③
	決算やIRに関する説明会の開催回数および延べ参加者数	3回、延べ317人	③
	法務研修の実施回数および延べ参加者数(アーカイブ視聴含む)	6回、延べ471人(会場およびオンライン参加者)	③
	リーガルニュースの定期発行(年6回)と総閲覧数(メール送信数含む)	6回、2,828回	③
	CSR調査の対応数	224件 (サステナビリティ推進室が対応した調査件数)	③
	原材料取引先アンケート回答率	2023年度に実施した供給者取引先アンケート後に実施した活動 ①フィードバック実施件数 (2024年度にフィードバックを行った取引先数) 48社62事業部★ ②改善要望数 (2024年度に改善を要望した取引先数) 5社5事業部★	⑥
	「情報セキュリティ運用細則兼内部監査チェックリスト」に基づく自己チェックを年1回実施	社外から社内システムを利用するために必要な接続に関する情報セキュリティ教育を実施 実施期間：2024年12月2日～22日	③
	e-ラーニングによる「情報セキュリティ自己監査」を年1回実施	2回実施 実施期間(1回目)：2024年7月1日～10月31日 実施期間(2回目)：2025年1月20日～3月22日	③

★マークを表示した数値は、SGSジャパン株式会社からの第三者検証を受けています。

対象範囲：①リンテックグループ

②リンテック(株)および国内グループ会社

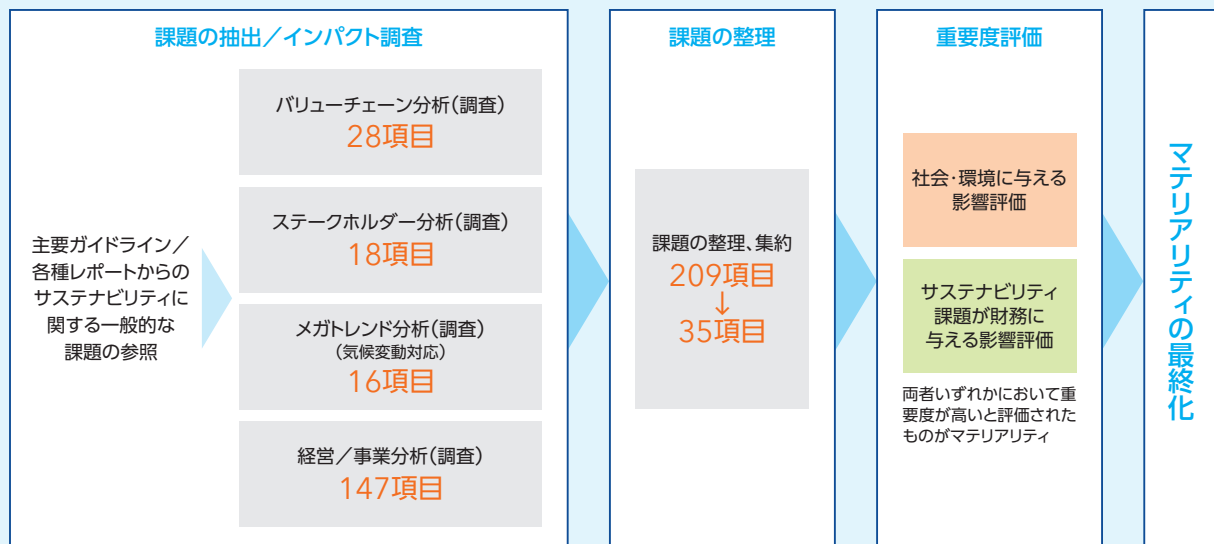
③リンテック(株)

④リンテック(株)(伊奈テクノロジーセンターを除く)および東京リンテック加工(株)、湘南リンテック加工(株)

⑤リンテック(株)の生産工場および研究所、東京リンテック加工(株)、湘南リンテック加工(株)

⑥リンテック(株)への原材料供給元

マテリアリティ特定のプロセス





詳しい情報はこちら

リンテックグループの考え

リンテックグループでは、企業活動と地球環境の調和を目指し「地球は一つ、大きな視野で快適環境に尽力しよう」をスローガンに、さまざまな取り組みを推進しています。

気候変動の緩和と適応

CO₂排出量削減への取り組み

リンテックグループでは、2050年カーボンニュートラルを目指しCO₂排出量削減に取り組んでいます。排熱の有効

利用、高効率機器の導入、低炭素排出係数電気の契約などを推進し、2024年度の削減率は、2013年度比52.5%となりました。

▼ スコープ1、2

〔国内〕

単位：t-CO₂

	2013年度	2024年度
スコープ1	112,200	69,662*
スコープ2	90,486	35,061*
Jクレジット	—	▲18,762*
グリーン熱証書	—	▲127*
算出排出量	202,686	85,834

対象範囲：リンテック(株)、東京リンテック加工(株)、湘南リンテック加工(株)、リンテックサービス(株)

〔海外〕

単位：t-CO₂

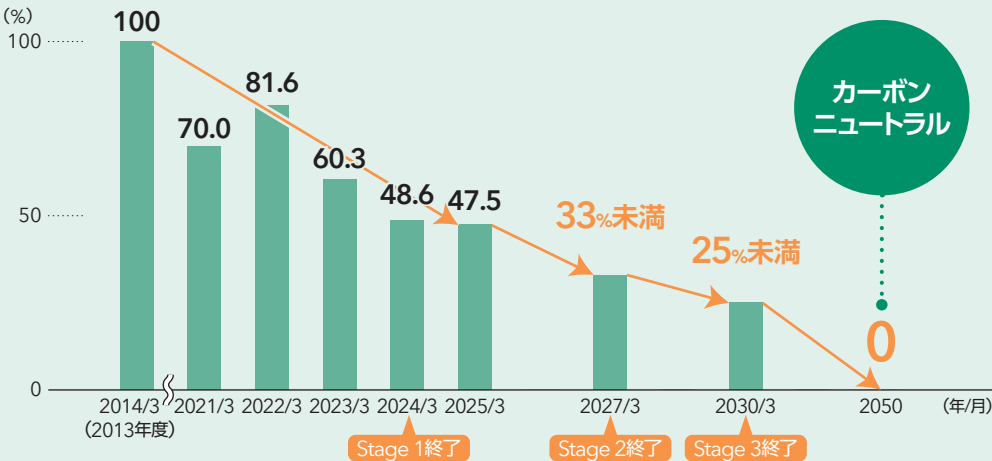
	2013年度			2024年度		
	スコープ1	スコープ2	合計	スコープ1	スコープ2	合計
琳得科(蘇州)科技有限公司	1,772	3,189	4,961	358	2,163	2,521
リンテック・スペシャリティ・フィルムズ(台湾)社 ^{*1}	2,969	1,751	4,720	106	1,004	1,110
リンテック・コリア社	2,505	3,835	6,340	2,559	3,956	6,515
リンテック・スペシャリティ・フィルムズ(韓国)社 ^{*2}	1,088	3,714	4,802	83	1,250	1,333
リンテック・インドネシア社	2,691	6,524	9,215	1,137	2,756	3,893
リンテック・インダストリーズ(マレーシア)社	2,065	5,046	7,111	1,001	1,539	2,540
リンテック・タイランド社	—	—	—	1,211	1,618	2,829
マディコ社	1,461	3,437	4,898	2,422	3,518	5,940
マックタック・アメリカ社	—	—	43,679	13,545	11,199	24,744
その他 ^{*3}	—	—	6,488	146	2,776	2,922
合計	—	—	92,214	22,568	31,778	54,346

*1 リンテック・スペシャリティ・フィルムズ(台湾)社：2024年9月まで操業後、閉鎖。

*2 リンテック・スペシャリティ・フィルムズ(韓国)社：2024年6月まで操業後、閉鎖。

*3 その他：普林特科(天津)標緻有限公司、リンテック・アドバンスト・テクノロジーズ(台湾)社、リンテック・インダストリーズ(サラワク)社、VDI社、営業拠点。

リンテックグループのCO₂排出量ロードマップ



▼ スコープ3

単位：t-CO₂

カテゴリ	カテゴリ項目	2021年度 (基準年度)	2023年度	2024年度	対象範囲
カテゴリ1	購入した製品・サービス	1,298,463	1,228,927	1,324,865	リンテック(株)および連結子会社
カテゴリ2	資本財	42,977	69,836	51,739	リンテック(株)および連結子会社
カテゴリ3	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	65,090	46,572	50,649	リンテック(株)および連結子会社
カテゴリ4	輸送、配送(上流)	96,312	102,227	118,096	リンテック(株)および連結子会社
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	27,868	14,330	13,767	リンテック(株)および連結子会社
カテゴリ6	出張	671	712	690	リンテック(株)および連結子会社
カテゴリ7	雇用者の通勤	2,426	2,576	2,498	リンテック(株)および連結子会社
カテゴリ8	リース資産(上流)	—	—	—	非該当
カテゴリ9	輸送、配送(下流)	19,970	14,490	15,372	リンテック(株)
カテゴリ10	販売した製品の加工	106,379	128,089	138,615	リンテック(株)
カテゴリ11	販売した製品の使用	16,902	13,146	14,156	リンテック(株)
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	77,308	100,030	124,128	リンテック(株)および連結子会社
カテゴリ13	リース資産(下流)	33	33	33	リンテック(株)
カテゴリ14	フランチャイズ	—	—	—	非該当
カテゴリ15	投資	6,894	6,119	4,053	リンテック(株)
FLAG*排出量	—	637	614	621	
スコープ3合計排出量		1,761,928	1,727,700	1,859,282	

* FLAG：Forest, Land, Agriculture(森林、土地、農業)の頭文字を取ったもので、これらの分野に関連する排出量。

以下のガイドラインに従い算定しています。引き続き算定精度の向上に努めます。

- Technical guidance for Calculating Scope3 Emission-Supplement to the Corporate Value Chain (Scope3) Accounting & Reporting Standard (GHG protocol (WRI/WBCSD))
- サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.1(環境省・経済産業省)
- IDEA Ver3.1、Ver3.4(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)
- 国立環境研究所 産業連関表による環境負荷原単位データブック(3EID)2005
- 環境省 温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度 電気事業者別排出係数一覧

▼ カテゴリごとの算定方法

カテゴリ1	購入原材料(金額または物量)に排出原単位(一次または二次)を乗じて算出
カテゴリ2	設備投資額に排出原単位を乗じて算出
カテゴリ3	購入した燃料、電力、蒸気などの生産に伴う年間購入量に燃料別の排出原単位を乗じて算出
カテゴリ4	原材料の購入重量、または輸送費に排出原単位を掛けて算出
カテゴリ5	生産事業所から排出された廃棄物の種類別排出量に排出原単位を掛けて算出
カテゴリ6	従業員の人数に排出原単位を掛けて算出
カテゴリ7	地域別従業員人数と出勤日数に排出原単位を掛けて算出
カテゴリ8	該当するリース資産はありません
カテゴリ9	輸送手段別の製品出荷重量に、輸送距離、輸送回数、排出原単位を掛けて算出
カテゴリ10	製品(中間材)の販売金額に排出原単位を掛けて算出
カテゴリ11	販売製品の台数に、消費電力量、稼働時間を掛けて算出
カテゴリ12	素材別購入数量から廃棄分を差し引き、種類ごとに排出原単位を掛けて算出
カテゴリ13	用途別の土地面積に排出原単位を掛けて算出
カテゴリ14	該当する事業はありません
カテゴリ15	自社の保有株数に各社原単位(スコープ1+2/発行株数)を掛けて算出

TCFD提言への対応

リンテックグループでは、気候変動に伴うさまざまなリスク・機会を事業戦略策定上の重要事項の一つとして捉えており、二つのシナリオを設定して、2030年(中期)および2050年(長期)までの国内事業および海外事業を対象としたシナリオ分析を実施しています。2024年度は北米地域の物理リスクの検討およびリスク・機会の更新検討を行いました。その結果、2023年度から追加事項はありませんでした。

SBT認定取得

リンテックはサプライチェーン全体での温室効果ガス(GHG)排出削減を推進するため、科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出削減目標「Science Based Targets (SBT)*¹」を認定する機関である「SBTイニシアチブ(SBTi)*²」より認定を取得しました。

「SBTi」では企業が掲げる温室効果ガスの削減目標がパ

リ協定*³の「世界の平均気温上昇を産業革命前と比べて1.5℃に抑える」という目標達成に必要な水準を満たす場合、その削減目標を「科学的根拠に基づいた目標(SBT)」として認定しています。当社では、2030年度に向けたGHG削減目標「スコープ1、2：52%以上削減(2021年度比)」『スコープ3：25%以上削減(2021年度比)※カテゴリ1：購入した製品・サービス』の二つにおいて、2025年8月にSBT短期目標の認定を取得しました。

今後は生産設備の統廃合による合理化や水素などの新しいエネルギー源の導入、新たな蓄電システムのAI運用なども検討することで、GHG排出削減に向けて取り組んでいきます。

*1 Science Based Targets(SBT)：パリ協定が求める水準と整合した、企業が設定するGHG削減目標のこと。

*2 SBTイニシアチブ：世界自然保護基金(WWF)、CDP(旧名称：カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)、世界資源研究所(WRI)、国連グローバル・コンパクト(UNGC)により設立された企業のGHG削減の評価を行うイニシアチブ。

*3 パリ協定：2015年にパリで開かれたGHG削減に関する国際的な取り決め。「国連気候変動枠組条約締約国会議(COP21)」で合意され、世界の平均気温上昇を産業革命前と比べて1.5℃に抑える努力をするという世界共通の長期目標を掲げています。

循環型社会の実現

リンテックでは、従来の3R(リデュース(ゴミの減量)・リユース(再利用)・リサイクル(再資源化))の活動の継続による廃棄物発生量の削減に加え、国内ではゼロエミッション*を目指して、処理業者の処理方法(マテリアルリサイクル・サーマルリサイクル・埋立)を把握し、有効利用できる業者の探索、再資源化できる原材料への転換、分別の細分類化などを行い、埋立処分ゼロを目指して取り組んでいます。

また、プラスチック資源循環促進法に則り、教育訓練および管理体制の整備を行い「排出抑制および再資源化等の目標」を設定し、リンテックおよび国内グループ会社のデータを集計、開示しています。

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

▼ プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量

単位：t

排出量	2022年度	2023年度	2024年度
リンテック(株)*1	3,423	3,413	4,079
リンテックコマース(株)	9.6	7.1	10.8
リンテックサインシステム(株)	22.4	49.7	31.9
湘南リンテック加工(株)	125	84.6	106.6
リンテックサービス(株)	0	0	0
リンテックカスタマーサービス(株)	0.3*2	1.5	1.3
東京リンテック加工(株)	100.9	102	88.2

*1 対象範囲：リンテック(株)の本社、吾妻工場、熊谷工場、伊奈テクノロジーセンター、研究所、千葉工場、龍野工場、新宮事業所、三島工場(土居加工工場)、小松島工場、札幌支店、仙台支店、北陸支店、文京春日オフィス、静岡支店、名古屋支店、大阪支店、四国支店、広島支店、福岡支店、熊本事務所

*2 集計期間：2022年12月～2023年3月

環境配慮製品の開発

リンテックでは、ISO14021*1に準拠した「自己宣言型環境配慮製品」のガイドラインを作成し、運用しています。今後も環境配慮製品*2の開発に努めていきます。

*1 ISO14021：「環境ラベルおよび宣言－自己宣言による環境主張(タイプII 環境ラベリング)」のための国際規格。企業自らが基準を設け、これを満たすことでラベルを付与することができます。

*2 環境配慮製品：製品設計時にライフサイクルの視点を考慮し、環境負荷低減効果が認められた製品。

▼ 環境配慮製品の開発件数

単位：件

2022年度	2023年度	2024年度
40	52	73

対象範囲：リンテック(株)

生物多様性保全への取り組み

TNFD*(v0.4)が求める優先地の特定に基づく評価結果より、2023年度から熊谷工場において五つのゾーニング(森づくり・草地づくり・保全型植栽・景観植栽・水域)を設定し取り組みを開始、現在も継続して取り組んでいます。各工場では以前より植樹活動は行っていますが、その中で、

2024年度より三島工場・土居加工工場においても現地調査を行い、熊谷工場のゾーニング活動を参考にして生物多様性保全活動の立ち上げを行いました。

* TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosuresの略称。自然関連財務情報開示タスクフォース。



熊谷工場：森づくりゾーン、草地づくりゾーンにおいては、植物の育成だけではなく、小鳥の水飲み場、昆虫などの避暑地としての岩場などを設置し、生物の育成にも考慮しています。



三島工場・土居加工工場：除草剤や殺虫剤などの化学物質に頼らなくなると、草の繁茂や草刈りの負担増加が懸念されます。そこで対策として、草刈り機の導入を検討しました。労力・人件費の低減にも貢献すると考えられています。

環境負荷化学物質の管理

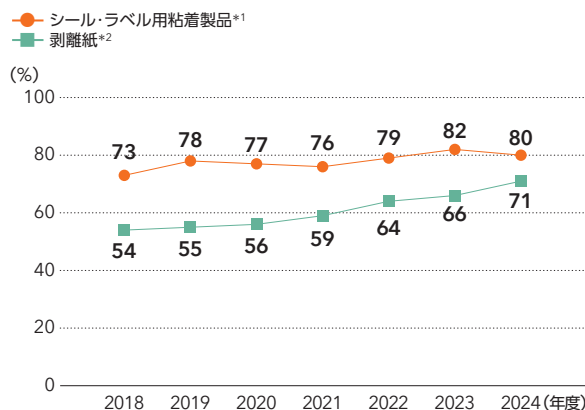
VOC排出量の削減

リンテックグループでは、企業による大気汚染防止の観点からVOC^{*}排出量削減の重要性を認識し、対策の立案と実行を推進しています。

剥離紙に用いる剥離剤とシール・ラベル用粘着製品に用いる粘着剤の無溶剤化を進めており、無溶剤剥離紙用加工設備の導入を図り、溶剤を使用しない製品の生産拡大に努めます。また、粘着加工においても水系粘着剤やホットメルト粘着剤の採用を進めています。引き続き、確実な処理設備管理、無溶剤化率の数値管理、無溶剤化製品の開発・拡販などを実施し、さらなる環境負荷低減に努めていきます。

^{*} 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。

▼ シール・ラベル用粘着製品と剥離紙の無溶剤化率



^{*1} シール・ラベル用粘着製品は国内販売量

^{*2} 剥離紙は、熊谷工場と三島工場で生産する剥離紙全て（一部特殊品を除く）

▼ VOC排出量

〔国内〕

単位：t

	2022年度	2023年度	2024年度
吾妻工場	126.2	114.7	125.0
熊谷工場	196.2	170.6	207.5
研究所	1.7	1.6	1.4
千葉工場	118.5	117.3	110.4
龍野工場	74.9	54.8	80.3
新宮事業所	27.8	33.7	54.3
小松島工場	32.4	26.0	26.0
三島工場	167.2	149.0	173.1
合計	754.3	667.7	777.9 [*]

^{*} VOC算定物質：トルエン、酢酸エチル、MEK、IPA、アセトン、n-ヘキサン、キシレン、エチルベンゼン、酢酸ビニル、メタノール、エタノール、の11物質。

〔海外〕

単位：t

	2022年度	2023年度	2024年度
リンテック・スペシャリティ・フィルムズ(台湾)社 ^{*1}	25.6	24.5	8.7
リンテック・スペシャリティ・フィルムズ(韓国)社 ^{*2}	22.1	15.2	4.9
リンテック・インドネシア社	163.8	187.0	179.1
リンテック・タイランド社	23.3	17.7	24.7
琳得科(蘇州)科技有限公司	4.3	3.9	4.5
リンテック・コリア社	2.9	2.4	5.3
リンテック・インダストリーズ(マレーシア)社	3.4	2.0	2.5
マディコ社	4.5	3.7	4.7
その他 ^{*3}	154.2	91.9	8.8
合計	404.1	348.3	243.2

^{*1} リンテック・スペシャリティ・フィルムズ(台湾)社：2024年9月まで操業後、閉鎖。

^{*2} リンテック・スペシャリティ・フィルムズ(韓国)社：2024年6月まで操業後、閉鎖。

^{*3} その他：普林特科(天津)標簽有限公司、リンテック・インダストリーズ(サラワク)社、マックタック・アメリカ社。

マテリアルフロー



^{*} マークを表示した数値は、SGSジャパン株式会社の第三者検証を受けています。

対象範囲：リンテック(株)および東京リンテック加工(株)

^{*1} 対象範囲：リンテック(株)生産拠点、国内非生産2拠点および東京リンテック加工(株)

^{*2} 対象範囲：リンテック(株)、東京リンテック加工(株)、湘南リンテック加工(株)、リンテックサービス(株) ^{*3} 対象範囲：リンテック(株)生産拠点、国内非生産1拠点

社会性報告



詳しい情報はこちら

リンテックグループの考え

リンテックグループは、お客様やお取引先、従業員、株主・投資家、地域社会など、多くのステークホルダーの皆様に支えられています。ここでは、社会と企業の持続的発展を目指した活動を報告します。

人権と多様性(ダイバーシティ)の尊重

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」があると考えており、国内外の企業活動において「関連法規」ならびに「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。

リンテックでは、階層別研修プログラムに人権教育を取り入れています。新入社員に対して「国連グローバル・コンパクトとCSR」に関する研修や、新任監督職・新任管理職研修および全社研修においても、外部講師を招いてハラスメント研修を実施しています。

女性従業員の活躍推進

リンテックでは女性活躍推進法 第2期行動計画に基づき、女性従業員の活躍推進に取り組み、2022年4月から2026年3月31までの新たな目標として、女性活躍推進法第3期行動計画を策定し、多様性の確保および拡大を今後も行っていきます。

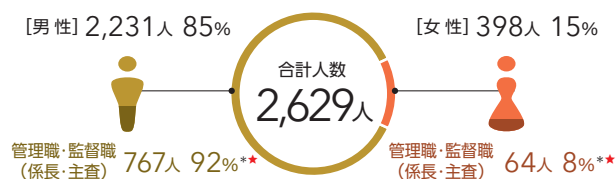
社会貢献休業制度

2022年度に社会貢献(ボランティア)休業制度を導入しました。会社が認めた期間(最長1年間)にわたる災害復旧・海外支援への協力など、社会貢献を目的とする活動に参加するための休業制度です。

ジョブリターン制度・キャリアリターン制度

リンテックで導入している「ジョブリターン制度」は、出産や家族の介護、配偶者の転勤など、さまざまな家庭の事情により自己都合で退職した従業員を即戦力として再雇用する制度です。また、多様な働き方の新たな取り組みとして、転職・留学などのキャリア形成を理由に自己都合で退職した元従業員を即戦力として再雇用する「アルムナイ・キャリアリターン制度」を2025年4月に導入しました。

▼ リンテック(株)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(非連結含む)



(海外：2024年12月31日現在、国内：2025年3月31日現在)

* 管理職・監督職に占める男女の割合。

対象範囲：リンテック(株)および国内・海外グループ会社

▼ 各制度の利用状況

制度	2022年度	2023年度	2024年度
介護休業制度(人)	1	3	2
介護休暇制度(人)	1	2	3
保存休暇制度(人)♦	275	140	119
出産休暇制度(人)	15	19	18
育児休業制度(人)	48	76	64
(うち男性)	37	59	48*
育児休業を取得する権利を有していた従業員(人)	74	85	74
(うち男性)	62	68	58*
育児休業の取得率(%)	64.9	89.4	86.5
(うち男性)	59.7	86.8	82.8*
育児休業後の復帰率(%)*	100	98.8	98.5
子の看護休暇制度(人)♦	4	6	12
時短・時差勤務制度(人)	60	69	78
社会貢献休暇制度(人)♦	15	20	15
有給休暇取得率(%)	72.7	76.5	75.9
平均有給休暇取得日数(日)	13.9	15.0	14.5
ジョブリターン制度(人)	21	23	20
キャリアリターン制度(人)	—	0	0

対象範囲：リンテック(株)

♦は育児目的として使用可能な休暇制度。

* 育児休業後の復帰率：該年度休業終了者対象。

高齢者雇用

「高齢者雇用安定法」が改正されたことに伴い、65歳から70歳までの再雇用を可能にするよう定年再雇用規程を改定しました。加えて、2023年度にリンテックに65歳定年制を導入しました。2024年度には、グループ会社でも65歳定年制を導入し、シニア従業員が長年培ってきた知識や技術を次世代につなげながら、さまざまな場で活躍しています。

▼ 高齢者雇用者数

		2022年度	2023年度	2024年度
65歳	規定年齢到達者数(人)	23	26	28
	再雇用者数(人)	11	13	6
	再雇用割合(%)*	48	50	21

対象範囲：リンテック(株)

※ 参考：再雇用先は原則グループ会社になりますが到達者などの対象者がリンテック(株)の所属者となります。

* 再雇用割合=再雇用者数÷規定年齢到達者数×100

障がい者雇用

リンテックでは、本社に人事部業務支援室を設置し、障がい者の安定的な雇用に努めています。また、研究所にも業務支援室分室を横展開し、多目的トイレを設置するなど、バリアフリー対応の施設で、働きやすい環境づくりを進めています。

▼ 障がい者雇用人数と雇用率

	2022年度	2023年度	2024年度
雇用人数(人)	61	60	67.5
雇用率(%)	2.28	2.24	2.53*
法定雇用率(%)	2.3	2.3	2.5

対象範囲：リンテック(株)

働き方改革の促進・人材育成

ワークライフバランス

安心して仕事に取り組み、その能力を十分に発揮するには「ワークライフバランス」の実現が不可欠です。リンテックでは、多様な人材が生き生きと働ける職場環境づくりやキャリア形成に向けて、就業規則の改定や職場環境の改善など、多面的な取り組みを検討・実施しています。

全社階層別研修とキャリアデザイン

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始まり、従業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従業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(3年目フォロー研修、5年目フォロー研修、新任監督職研修、新任管理職研修など)。この研修プログラムを通じて、

従業員の能力向上はもとより、各人のキャリアデザインを支援しています。

従業員の育成については、年2回、業務実績または取り組みに対するフィードバック面談を上司が実施し、モチベーションの維持・向上につなげています。

また、入社4年目・7年目・監督職の従業員を対象とした人事部によるキャリア面談を実施し、キャリア形成の課題を会社と一緒に考える機会を設けています。

リタイアメントプランニング研修・キャリアアップ研修

リンテックでは「リタイアメントプランニング研修」や「女性のためのキャリアアップ研修」を定期的に実施しています。これらの研修を通し、社会情勢の変化や個人の価値観が多様化する中において、ライフプランやキャリアアップの重要性を周知するよう、今後も情報提供に努めていきます。

▼ 2024年度研修内容と受講者数

研修内容		受講者数(人)
① 新任管理職研修	管理職として必要なマネジメントの知識、スキルの習得および現場における実践力を習得する。	31*
② 新任監督職研修	現場のリーダーに必要なマネジメントの知識、スキルを習得する。	39
③ 5年目フォロー研修	これまでの振り返りながら求められる役割を認識し、今後さらに必要となる後輩育成力について体験学習を中心に学ぶ。	34
④ 3年目フォロー研修	2年目を振り返って現状をグループで討議することにより、今後の目標について明確にする。	22
⑤ 新入社員研修	ビジネススキルと業務関連知識、自社特有スキルの基礎を習得する。社会人・職業人としての基本的な常識、職業理論などを理解する。	37
⑥ 職場環境改善のためのハラスメント研修(オンライン研修/録画視聴)	さまざまなハラスメントが職場環境に与える影響を理解し、生き生きと働ける職場環境づくりの構築を目的とする。	818
⑦ 営業職法務研修(オンライン研修)	営業活動における取引上の法的トラブルや契約違反・法令違反を未然に防止し、これらの問題が発生するおそれがある場合に迅速・適格に対処できるよう、取引・契約にかかる法律スキルを習得する。	440
⑧ 女性のためのキャリアアップ研修	将来の女性管理職・監督職比率の向上へ向け、仕事と家庭の両立も考慮しながら、女性のキャリア促進について学ぶ。	23

対象範囲：①～⑤、⑧/リンテック(株) ⑥、⑦/リンテック(株)および国内グループ会社

* 2023年度未受講者含む。

自己啓発通信研修

リンテックでは希望する従業員に対し、外部の通信研修を年2回実施しています。この通信研修は自己啓発を目的とし、期間内の受講修了者には会社が費用の一部を補助する仕組みになっています。通信研修の内容は経営、ビジネススキル、DX、外国語、教養、各種資格取得などさまざまです。

▼ 自己啓発通信研修受講件数

	2022年度	2023年度	2024年度
受講件数(件)	231	230	283
修了率(%)	77	83	84

対象範囲：リンテック(株)

▼ 心の健康診断受診率

	2022年度	2023年度	2024年度
対象者数(人)	3,693	3,696	3,645
受診率(%)	98	95	96

対象範囲：リンテック(株)および国内グループ会社

メンタルヘルス対策

リンテックグループでは、予防型EAP^{*}システムを導入しています。年1回の「心の健康診断」により、各自がストレスの状況を把握し自己管理に役立てるとともに、組織ごとの分析結果は経営層に報告され改善を図ります。また、リンテックグループの従業員とその家族のために、健康、メンタルヘルス、育児、介護、法律、家計などの悩みを専門家に相談できる、サポートホットラインを設置しています。

さらに、外部委託している当社グループの専用ライン「職場環境改善のためのハラスメント相談窓口」を設け、ハラスメントなどについて臨床心理士に電話相談できる体制を整えています。

* 予防型EAP：Employee Assistance Program(従業員支援プログラム)の略称。既に不調を訴えている従業員への「対処」に加え、健康な従業員に対する「予防」にも重点をおき、従業員が働きやすい職場をつくることで生産性を上げようとする従業員プログラム。

お取引先との協働

CSR調達

リンテックでは、CSRの精神に基づいて「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」を定め、これらの方針に沿った調達活動を実施しています。

お取引先には、さまざまな機会を通じて、人権尊重、労働・安全衛生、情報セキュリティ、企業倫理など、多面的な観点からCSRの徹底をお願いしています。

また、お取引先のCSRの取り組み状況(法令遵守、児童労働の禁止、安全・健康など)をお取引先アンケートの中で確認し、必要な場合には改善を求めています。

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。新たな材料を調達する際はもちろん、継続的に調達している材料についても新たな規制への対応として製品含有化学物質を調査しています。

責任ある鉱物調達

リンテックでは、武装勢力の資金源や人権侵害・労働問題などにつながる、紛争地域や高リスク地域(CAHRAs^{*1})で採掘される鉱物^{*2}について、重大な社会問題であると認識し、使用する原材料については、経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」(OECDガイダンス)を参考にこれらに関与する鉱山から採掘された鉱物が含まれていないか、CMRT(Conflict Minerals Reporting Template)やEMRT(Extended Minerals Reporting Template)などを利用して厳格な調査を実施し、責任ある鉱物保証プロセス(RMAP^{*3})適合精錬所からの鉱物調達に取り組みます。

*1 CAHRAs：Conflict-Affected and High-Risk Areas

*2 鉱物：米国金融規制改革法において規定された紛争鉱物に由来する金属は、3TG(タンタル、錫、タングステン、金)。当社ではそれらに加え、コバルト・マイカも対象としています。

*3 RMAP：Responsible Minerals Assurance Process

労働安全衛生への対応

安全衛生方針

リンテックグループは2018年「リンテック労働安全衛生方針」を制定するとともに本社や営業部門を除く国内事業所を対象とした「リンテック安全衛生マニュアル」を整備しました。

労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、毎月安全衛生委員会・衛生委員会を開催しています。

また、リンテックの安全衛生活動を分かりやすく体系化した「安全衛生文化の創出に向けて」を作成しており、リンテック安全四原則をベースに、安全衛生活動の四本柱を推進し、リンテックの安全衛生文化創出を目指します。

年間安全衛生計画

リンテックグループでは、年度ごとに安全衛生活動の年間計画を策定しています。この安全衛生計画には経営層の方針が示され、方針を達成するため、安全パトロールやリスクアセスメント^{*}、安全教育などの重点実施項目を設定しています。重点実施項目については、さらに具体的な活動内容や目標を設定し、安全衛生活動に反映しています。活動結果と進捗状況については、毎月の安全衛生委員会で報告し、委員会のメンバー全員で改善について検討します。このようにPDCAを回しながら次の取り組みにつなげることで、安全衛生活動の継続的なレベルアップを図っています。

^{*} リスクアセスメント：作業における危険性や化学物質等の有害性を特定後にリスク評価し、リスク低減策の検討を行うための手法。

安全衛生委員会・衛生委員会

リンテックグループ国内外の工場・研究所では安全衛生委員会を、また本社、文京春日オフィス、大阪支店などの営業部門のある事業所では衛生委員会を毎月1回開催しています。各委員会には労働組合の代表者も出席しています。

協議事項は法律で求められている項目を含め安全衛生全般にわたり、従業員の意見も必ず求めるようにしています。委員会で協議した結果は、各拠点長の責任と権限で最終的意思決定を行っています。各事業所で行う安全衛生委員会・衛生委員会では、従業員の意見を議事録に反映させ、従業員に伝達しています。

休業災害ゼロに向けて

作業に潜む労働災害のリスクは、災害発生の可能性や結果の重大性をリスクアセスメントで評価しています。2024年度は挟まれによる休業災害が1件発生しました。災害の要因とリスクアセスメントの結果が結び付くものではありませんでした。

▼ 休業災害の発生状況

	2022年度	2023年度	2024年度
罹災者(人)	4	3	1
発生件数(件)	4	3	1
休業日数(日)	91	50	95
災害度数率 ^{*1}	0.76	0.57	0.18 [*]
災害強度率 ^{*2}	0.0142	0.0077	0.0143 [*]
発生場所	リンテック(株)協力会社	リンテック(株)協力会社	協力会社

対象範囲：リンテック(株)の生産工場および研究所、東京リンテック加工(株)、湘南リンテック加工(株)

^{*1} 災害度数率：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。

^{*2} 災害強度率：1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。

▼ リンテック「安全衛生文化の創出に向けて」



リンテックグループのCSR活動



詳しい情報はこちら

グローバル企業としての責任を果たすため、
国内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。

備えあれば憂いなし

リンテックコマース株式会社

防災用品や防災食の棚卸

当社では、毎年防災用品や防災食の棚卸を行っています。2024年は、ガスボンベなど期限が切れそうな防災用品や防災食を入れ替えました。また、2024年8月の南海トラフ地震臨時情報発表を踏まえ、今までの備蓄で問題ないか検討し、手回し式のライトなどの防災用品や追加の防災食を可能な範囲で購入しました。今後も定期的に、防災用品や防災食の見直しを行い、万が一の事態が発生した際に被害を最小限に抑えて従業員の安全を守り、通常業務に戻れるように備えていきます。



棚卸をした防災用品や防災食

試行錯誤のフードドライブ

リンテックカスタマーサービス株式会社
総務・経理グループ
村山 栄次(むらやま えいじ)

地域支援

社会貢献活動の一環として、2024年2月から食堂の一角にフードドライブの回収ボックスを設置しました。フードドライブとは、家庭で余っている食品を集め、フードバンクや社会福祉協議会などを通じて食品を必要とされる方や子ども食堂などに寄付する活動です。回収ボックスを設置するにあたり、社内に向け立案した際にはおおむね好意的に受け入れてもらい、設置後2、3か月の間は定期的に回収できていましたが、設置後1年経過した現在は不規則な回収にとどまっています。持続的、継続的な活動の難しさを実感し、社内でのさらなる啓蒙活動が必要と考えています。



フードドライブ回収ボックス

行動規範ガイドラインパズルは いかがですか？

リンテック・オブ・アメリカ社
ナノサイエンス&テクノロジーセンター
メカトロニクス部門 Phillip Wittel(フィリップ・ウィッテル)



Team building activities

従業員同士の連携強化を目的に、リンテックグループの価値観を表す行動規範ガイドラインをパズルにし、従業員が組み立てる活動を行いました。活動を通じて、行動規範ガイドラインについての理解が深まるとともに、部署やチームを越えた同僚との交流により一体感が強まりました。また、社内での良好な関係を維持し、部署を越え協力を促進することの重要性を再認識する機会となりました。



パズル組み立てのようす



活動に参加したメンバー

月平均5.7tの削減

湘南リンテック加工株式会社
品質保証
三間 康(みま やすし)

太陽光発電による二酸化炭素排出量の低減

2024年4月より、当社の工場屋上部を有効に使い、太陽光パネルを設置し、発電を開始しました。土地柄周囲には高層建築物などが存在しないため、太陽光を十分に受けて工場使用電力の約3割程度を賄うことができました。さらに2024年度の年間CO₂削減量は68.4tとなり、月平均5.7tの削減ができました。当社だけでは微々たる削減かもしれませんが、将来永続的に小さな努力を重ねることで、地球環境の保護につながっていくと信じています。



設置した太陽光パネル

誰もが気持ちよく過ごせるために

リンテックサービス株式会社
管理部総務課
大野 智昭(おおの ともあき)

事務所近隣清掃

当社では、週に一度事務所周辺の清掃活動を行っています。地域社会の環境保全への貢献はもとより、事務所が住宅街にある関係上近所の住民の皆様との交流も目的の一つとなります。活動を継続していく中で、地域住民の皆様とご近所さんとしてのつながりができたことは大きな成果の一つと考えています。2024年度下期より、従来月に一度行っていた清掃活動を週に一度としました。事務所脇のゴミ集積場の管理など、より住民の皆様と協力し環境保全に貢献できるよう活動を継続していきます。



清掃活動のようす

走れ、EVトラック！

東京リンテック加工株式会社
事務部運輸課
尾迫 伸一(おさこ しんいち)



環境保全

近年、企業は事業活動だけでなく社会的責任を果たすことを求められており、SDGsを意識した事業計画に取り組む企業が増えています。当社では、EVトラックの導入を進めています。バッテリーから供給される電力を動力源とするため、二酸化炭素や有害排出物を一切排出しない点が最大の特徴で、それにより環境への負荷が大幅に低減され、大気汚染問題の解決に寄与します。EVトラックを導入することは環境や社会に配慮し、社会的責任を果たす取り組みの一つであり、企業価値の向上に加えステークホルダーからの信頼性向上にもつながります。今後も、環境保護に貢献できるように運用していきたいと思っています。



EVトラック

安全は意識から

琳得科(蘇州)科技有限公司
総務労務部
裴庭榮(ペイ・ティンロン)



継続的な安全講習

安全委員会の主催で2025年3月「安全な電気の取り扱い」をテーマとする安全講習を実施しました。電気に対する安全意識の強化と事故発生の予防を目的に、従業員124人が参加しました。工場長が講師を務め、電気事故の発生原因や特徴、電気関連のリスクや火災・感電事故の事例、電気安全作業、感電事故発生時の緊急対応、電気火災事故発生時の緊急対応を詳しく説明しました。2022年から四半期に1回、安全講習を開催し、2025年3月末までに13回の講習を行いました。今後も安全講習を通じて、従業員の安全意識を継続的に向上させ、工場の安全操業を維持していきます。



安全講習のようす

思いやりの輪が広がる食事会

リンテック・ジャカルタ社
人事・総務部
Bella Alvionita(ベラ・アルヴィオニタ)



従業員交流

2025年3月、南ジャカルタにあるホテルでラマダン中のイフタル*に合わせて、従業員同士の絆を深めること、ラマダンの精神を祝うこと、そして従業員が職場以外の場所で自身と向き合い、リフレッシュすることを目的とした食事会を開催しました。従業員が部署の垣根を越えて親睦を深めることで、社内でお互いを気遣うことの重要性を再認識する機会となりました。思いやりの精神であふれ、人々がつながる文化を育むためにも、今後もこのような活動を続けるとともに、当社だけでなくさまざまなステークホルダーにも広げたいことを願っています。

* イフタル：イスラム教徒がラマダン期間中の日没後、日中の断食を破る食事。



食事会のようす



食事会に参加したメンバー

マディコ発！ 10万ドル超えの寄付活動

マディコ社
Cheryl Singleton(シェリル・シングルトン)



The Courage Polar Bear Dip

「カレッジ ポーラーベア ディップ」は、1985年から続くイベントです。当初はマディコ・カナダの従業員が数人の友人と行っていた小規模なイベントでしたが、次第に参加者数が増加し、1995年にワールド・ビジョン・カナダと提携しました。それから世界中の水の浄化プロジェクトを支援するために250万ドル近くの寄付金を集めてきました。2025年は40周年を祝い、700人以上の参加者や数千人の観衆と共に10万ドルを超える寄付金を集めました。当社は、このイベントのスポンサーを担っており、マディコ・カナダの従業員は毎年、イベントの企画やボランティア参加を行っています。



「カレッジ ポーラーベア ディップ」のようす



リサイクルでつなげ、 子供たちの未来！

リンテック・タイランド社 人事総務
Chawinda Isarankura Na Ayudhya
(チャウインダ・イッサランクーン・ナ・アユタヤ)



Toy donation to SAKAT80 School

当社は工場近隣の学校を支援することで地域コミュニティにおけるCSR活動を推進し続けています。毎年9月、当社の従業員は安全週間の活動の一環として工場の廃棄物をリサイクルし、おもちゃや学習用品を製作しています。製作物は全てチャチューンサオ市の小学校に寄贈し、子供たちの成長を促進するための教材として使用されています。



贈呈したおもちゃや学用品



子供たちと活動に参加したメンバー

新設備で省エネ・暑さ対策

普林特科(天津)標簽有限公司
総務課
李 大為(リー・ダーウェイ)



老朽化に伴う社屋空調設備の更新

LSV 2030に基づき、会社設立から13年が経って老朽化していた空調設備の更新工事を2年間に分けて実施しました。今年ようやく全ての空調設備が更新され、インバーター付きの空調に刷新されました。中国では商業向け電力費用が高騰していますが、今回の更新工事により省電力化につながり、排出されるCO₂の量が削減できる設備となりました。



新型エアコンのコントロールパネル



新型エアコン室外機

思いやりギフトでクリスマス

VDI社
Toni Doughty(トニー・ドーティー)



地域の子供たちを支援

当社の学区には推定3,600人のホームレスの子供がいます。安定した家庭で安心感を得られなかったり、清潔な洋服もなく、安全な睡眠環境が欠如している子供は、学習能力が著しく低下するといわれています。当社では、5歳から14歳までのホームレスの5人の兄妹に冬用のコート、洋服、おもちゃを提供しました。一番年上が男の子で、下の4人は女の子でした。この幼い子供たちが揃って辛い生活を送っている現状を知り、私たちは非常に心を痛めました。教師から子供たちの好きな色と、一番必要な物資のリストを提供していたので、特別かつ役立つ物品を選び、ギフトとして彼らが開封できるように包装しました。これらのギフトは、子供たちとその

の家族のために開かれた冬のクリスマスパーティーにて贈呈されました。



贈呈したクリスマスギフトと活動に参加したメンバー

シンプルで強力な思いやりの行動

リンテック・フィリピン(PEZA)社
ISOファシリテーター/品質保証
Chezny Happy Casin(チェズニー・ハッピー・カズイン)



献血活動

地域福祉と持続可能な社会貢献活動に取り組む中で、2024年11月、当社はフィリピン赤十字社と提携し、社内献血を実施しました。従業員の60%が率先して参加したこの取り組みは、単なる企業活動を越え、連帯感と思いやり、そして社会的責任を心から示す活動となりました。集められた献血一滴一滴が命を救う力を持ち、全国の病院や支援を必要とする患者にとって欠かせない支えとなります。この献血活動の成功は、当社の持続可能で包括的な成長への大きな一歩であり、小さな行動でも力を合わせれば、人生を変えるような結果につながることができることを証明しました。



献血活動のようす

官民パートナーシップで守る豊かな緑

リンテック・インダストリーズ(サラワク)社
総務人事担当 幹部
Michael Benzi Jr(マイケル・ベンツィ・ジュニア)



SECA Tree Planting 2024

当社が参画するサラワク電子・工業協会において、クチン南部市議会、サラワク州国際貿易産業投資省の協力の下、官民パートナーシップによる植樹プロジェクトが開始しました。このプロジェクトは、工業団地の緑豊かな景観を保持するとともに、生物多様性の促進、大気の改善などサラワク州の幅広い環境目標への貢献を目指しています。多様な在来種を植樹することで、地域の美化だけでなく、産業活動による二酸化炭素排出量の削減にも貢献します。当社を含む参加企業のメンバーや地域議会議員、サラワク電子・工業協会の代表者が自ら植樹活動に参加することで、チームワークと環境への責務を改めて強く感じました。



サマジャヤ自由産業区での植樹活動のようす 活動に参加したメンバー

サステナブルな社会の実現に向けて

～モリンガの秘めた可能性を考え、具現化する～

当社では、長期ビジョン「LSV 2030」の基本方針「サステナブルな社会の実現に貢献する」に基づく取り組みの一つとして、モリンガという植物の栽培・活用を始めました。

モリンガはワサビノキという熱帯・亜熱帯の樹木で、葉や花、種に含まれる豊富な成分を活用した食品や健康・美容関連の商品が一般的に販売されています。また、モリンガの木はその生長速度やCO₂吸収量でも注目されており、国内外で栽培されています。さらに、モリンガの種子成分には水を浄化する作用があるとの調査結果もあります。当社としてこれらモリンガの秘めた可能性の裏付けを取りながら、社会課題の解決に貢献する価値の創造を目指しています。

この取り組みはSDGs委員会から始まり、現在は事業開発室による用途開発・実証の活動と龍野工場による栽培を同時に進めています。本特集では、モリンガの栽培、加工、利用による価値の創造と提供に挑戦している従業員の姿を紹介します。

モリンガで水を浄化する

SDGs委員会(チーム名：クリックケミストリー)

小野部長(イノベーション推進部)／高山課長代理(事業開発室)／大越主任(調達部)

SDGs委員会では、社内横断的なメンバー3～6名でチームを編成し、それぞれ社内外の人たちと社会課題について話し合うことで理解・関心を深め、課題解決のアイデアをつくり提案しています。

「クリックケミストリー」では、飲料水不足が起きている発展途上地域の状況を知り、電力不要の水浄化システムを開発・販売することで課題解決に貢献したいと考えました。このアイデアを形にするため、モリンガの種子から抽出した成分で水中の異物・ゴミの凝集・沈殿を確認しました。さらに太陽光による水中の有機物分解と組み合わせることで水の浄化は見通せたものの「モリンガの種子が貴重で入手できない」「水不足の地域では購買力が低い」という壁にぶつかりました。打つ手がなくなっていた時に事業開発室や龍野工場のメンバーが加わり、当社としてモリンガを栽培する計画が動き出しました。今後、突破力のあるメンバーと共に、直面する壁を一つひとつ乗り越えていきたいと考えています。



「クリックケミストリー」メンバー(結成当初)のアイデア出しのようす

Welsurt × モリンガで価値を創造する

事業開発室

森本主席調査役

事業開発室では、Well-being, Sustainable, Smartという言葉盛り込んだ「Welsurt」ブランドを立ち上げました。誰もが豊かに、生き生きと暮らせるサステナブルな社会の実現を目指して、現在、情報通信、エレクトロニクス、エネルギー、医療、介護といった分野を中心に各種開発品を提案するなど、多岐にわたる環境・社会に関する課題解決に貢献していきたいという思いを込め活動しています。

SDGs委員会メンバーから水浄化のアイデアを聞き、モリンガの特性を調べていくうちに当社として栽培、加工、利用に携われば、新たな側面からWelsurtのコンセプトの実現につながることに気づきました。以降、社内外との連携を深めながら、龍野工場における栽培をサポートし、加工や利用の可能性を探求しています。

これからも大学やNPO、外部パートナー企業と一緒に調査研究や実証、用途開発を進め、サステナブルな社会に貢献する価値の創造に取り組んでいきます。

- **Well-being**(ウェルビーイング)
身体的、精神的、社会的に満たされた幸福な状態
- **Sustainable**(サステナブル)
持続可能性の実現
- **Smart**(スマート)
エレクトロニクス技術やネットワークを駆使した社会革新

Welsurt 紹介ページ

Welsurt
ENVIRONMENT

環境に対するサステナビリティを促進する製品群





将来の新たなお客様のためにモリンガを栽培する

龍野工場

【栽培推進メンバー】 上田上席調査役／藤田調査役／水川調査役／清水課長／中安課長

龍野工場では、2021年から場内遊休地を利用し農産物栽培を始め3年でイチゴの安定生産を確立、近隣へ配り美味しいとの声をいただけるようになりました。継続して栽培するため、地域貢献だけではなく売上を確保しようと悪戦苦闘していた時にモリンガの話が持ち上がったものの、見たことも聞いたこともなく当初は栽培できるとは思えませんでした。

その後、事業開発室を通じて栽培実績のあるNPOから情報を得て、2024年春に露地栽培を開始、秋には最大約4mに育ったモリンガを約1,000本収穫できました。

収穫したモリンガは、事業開発室の協力で葉を乾燥・パウダー化してクッキーやキャンディに混ぜ込みました。これらは事業開発室が出展した新機能性材料展2025でノベルティーとして配り「抹茶のように食べやすい」などの反響をいただき、従業員からは「パウダーをヨーグルトやカレーに入れても美味しい」との声もあがりました。

自分たちの育てたモリンガのノベルティーが喜ばれたことを知り、耕作の際に大量の石を取り除いた作業など収穫までに掛かった苦労が報われました。また、モリンガの持つ可能性と具体的な用途を理解するにつれて、会社や自分たちのためだけでなく「将来の新たなお客様のために」という気持ちが高まってきました。2025年は土壌や肥料を種々試してノウハウを蓄積し、安定して栽培・収穫するスキルを磨いていきます。



50m×8畝の畑を耕作



順調に発芽し生育



最大高さ約4mまで生長



従業員がつくったモリンガカレー&サラダ

新機能性材料展2025で紹介した特設サイト



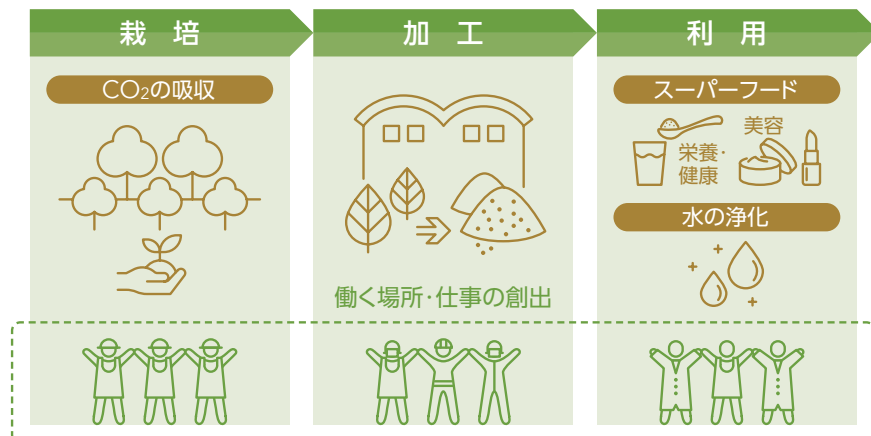
耕作時に出てきた大量の石



収穫に集まったメンバー

お客様が求めているものを徹底的に探究し、独自の発想と創造で誠心誠意応える

これは当社が大切にしている姿勢であり、お客様をはじめステークホルダーの皆様の期待に応えるためのアプローチです。モリンガの栽培・活用、またその効果はまだまだ不明瞭なことが多く、試行錯誤を繰り返しています。これからもモリンガに秘められた可能性を徹底的に追究し、当社独自の価値をつくり出して、社会課題の解決やサステナブルな社会の実現に貢献したいと考えています。



ガバナンス報告



詳しい情報はこちら

リンテックグループの考え

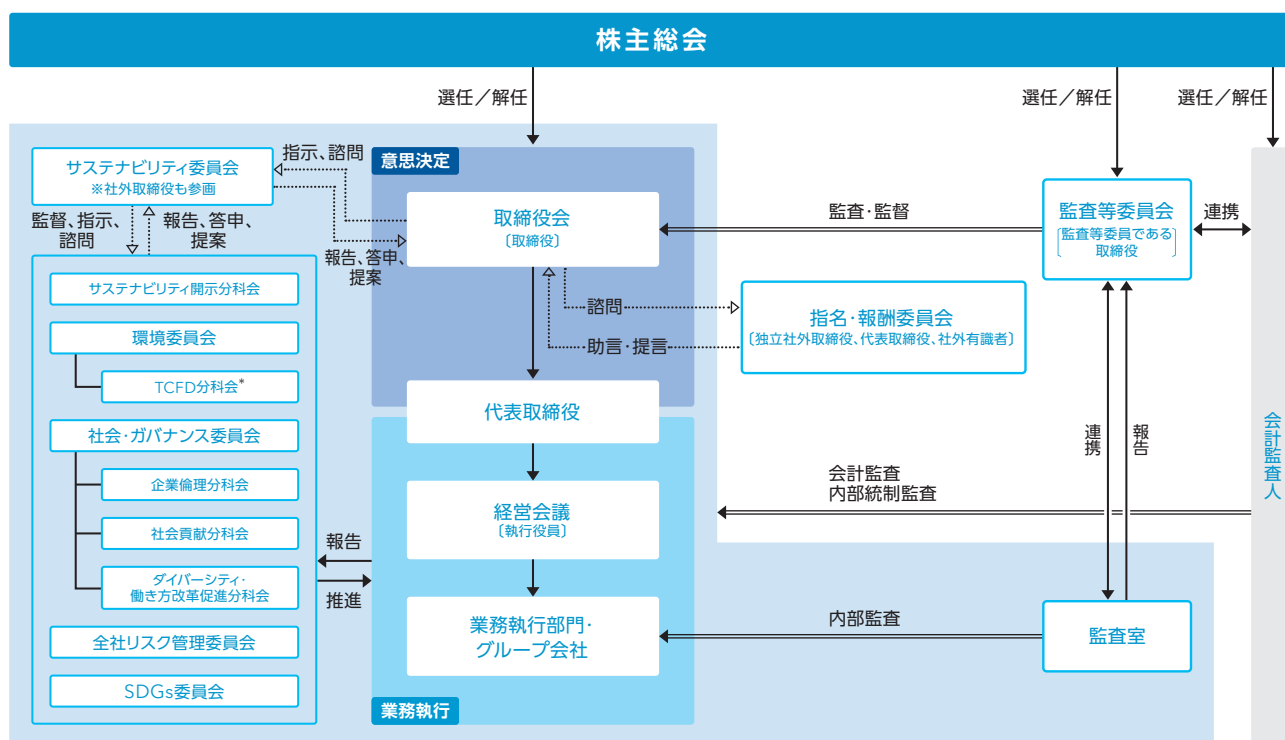
リンテックグループでは、社は「至誠と創造」を根幹におき、法令遵守と企業倫理を経営の最重要テーマとして位置づけています。

コーポレートガバナンス

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、迅速な意思決定および効率的な業務を執行していくことが、コーポレートガバナンスの基本

であると考えています。その充実と強化を通じて、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ていきます。

コーポレートガバナンス体制



* TCFD分科会：環境・安全統括本部の業務へ移管し、2024年度末をもって発展的に解消しました。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

リンテックでは、コーポレートガバナンス・コード^{*}の各原則を遵守し、取締役会実効性評価によるPDCAの実施、指名・報酬委員会設置などの取り組みを積み重ねてきました。

今後も引き続き、コーポレートガバナンス・コードを遵守・実施していくことはもとより、社会状況や当社の取り組み状況に照らし、不足と感ずる事項は、社外取締役を含む経営層と議論を重ね、継続的な改善に取り組んでいきます。

^{*} コーポレートガバナンス・コード：コーポレートガバナンスの強化を図り、上場企業が守るべき行動規範の主要な原則を取りまとめたもの。

法務教育

リンテックでは、企業法務の理解促進に向け、取締役および執行役員を対象とした経営層向け法務研修を実施しています。従業員に対しては、営業職を対象とした法務研修を継続的に実施しているほか、新任管理職や新任監督職を対象とした階層別集合研修の中に法務講座を取り入れるなど、日常の事業活動に潜む「法的リスク」への感度を向上させ、リスクの早期発見・対応が可能な風土づくりを目指しています。

コンプライアンス

法務関連情報の発信

リンテックグループでは、リーガルニュースを定期発行し、従業員への法務関連情報の発信を行っています。また、e-ラーニングを実施し内容の定着を図っています。

▼ 発行したリーガルニュース

発行	No.	タイトル
2024年度	No.63	2024年度のリーガルニュースまとめ
	No.62	令和時代のハラスメントって？
	No.61	契約書に収入印紙を貼らないとどうなるの？(印紙税②)
	No.60	「下請いじめ!!」信用を損なう下請法違反(下請法③)
	No.59	他部門長名で契約済みの業者と取引開始。新たに契約を結ぶ必要ある？
	No.58	長い間保管している個人情報、持っていて良いの？

人権・労働に関する調査

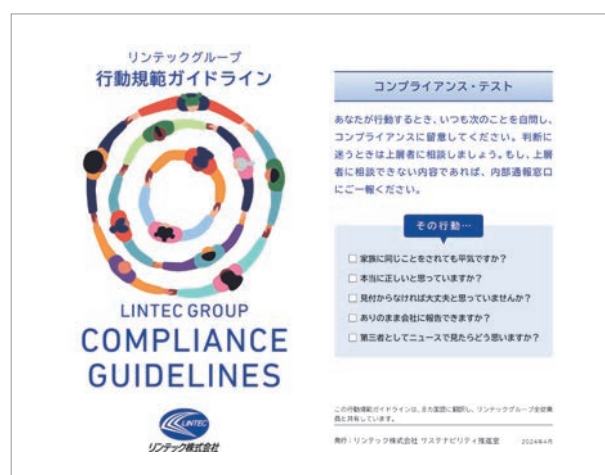
リンテックグループでは、人権が尊重された安全で健康な労働環境が確保されていることを確認するために人権および労働に関する実態調査を年1回実施^{*}しています。

調査項目は、法対応や差別の撤廃、人権尊重、児童労働の禁止、強制労働の禁止、賃金、労働時間、従業員との対話・協議、安全・健康な労働環境、人材育成など多岐にわたります。定期的に調査を行うことで、実態把握とその改善に活用していきます。

行動規範ガイドラインによる意識啓発

グループ従業員一人ひとりが遵守すべき行動を明示した行動規範を日本語のほか7言語に翻訳した小冊子「行動規範ガイドライン」を全従業員へ配付し周知徹底しています。

さらに、法的要件や企業の倫理規定を理解し、適切な行動をとるためにこの「行動規範ガイドライン」を使用したCSR勉強会を実施しています。2024年度は改訂を行ったため、改訂前後の内容を比較して周知しました。



リスクマネジメント

コンプライアンス通報・相談体制

リンテックグループでは、法令違反や重大なコンプライアンス違反を発見した際に、役員・従業員が不利益を受けずに利用できる「内部通報制度」「グローバル内部通報制度」を設けています。通報は第三者の弁護士が受け、秘密を守りながら迅速に調査します。通報内容は取締役会や監査等委員会に報告されます。また、リンテックでは職場環境やコンプライアンスに関する事項については人事部あるいは総務・法務部に直接相談できる「人事・労務／コンプライアンス相談窓口」を設けるとともに、外部契約機関が受け手となる「職場環境改善のためのハラスメント相談窓口」も設置しています。

これらの体制によりコンプライアンスを強化し良好な職場環境づくりを目指しています。

▼ 内部通報などの件数および運用状況

単位：件

手段	2023年度	2024年度
内部通報(国内外)への通報	3	6
ハラスメント相談窓口への相談	7	7

全社BCMS

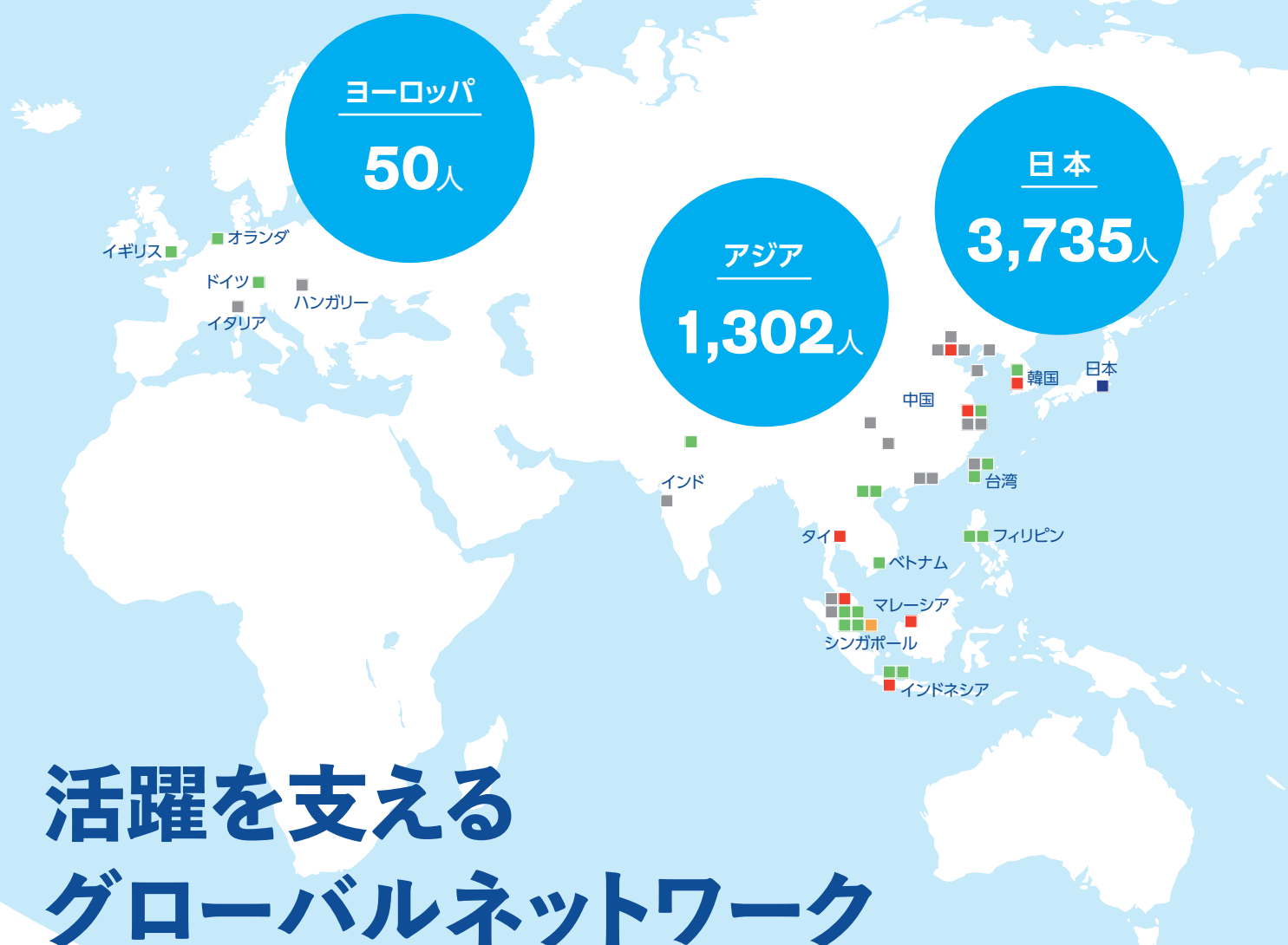
リンテックおよび東京リンテック加工(株)は、災害時の人的被害を最小限に抑え、早期事業再開を目指して、2014年3月にISO22301認証を取得し、BCMSを運用しています。従業員一人ひとりが災害発生時の役割を認識し、あらかじめ定めた行動手順に沿って自主的に行動できるよう、教育を実施しているほか、事業内容や拠点の特性に応じた演習も盛んに行われています。

各拠点のBCMS運用状況は内部監査で確認され、従業員の意見や改善案は全社BCMS評議会で協議し、全社的な取り組みへ反映しています。

情報セキュリティ

リンテックでは「情報セキュリティ管理規程」を策定しています。また、e-ラーニングによる情報セキュリティ自己監査を実施し、情報管理に関する従業員の理解促進と意識向上に努めています。

リンテックグループ概要



リンテックグループは、より良い社会を実現するために、さまざまな活動を行っています。

会社概要 (2025年3月31日現在)

社 名	リンテック株式会社（英文：LINTEC Corporation）	代表者	代表取締役社長 服部 真
本社所在地	〒173-0001 東京都板橋区本町23-23	事業内容	粘着素材、粘着関連機器、特殊紙、剥離紙・剥離フィルムなどの開発・製造・販売
設 立	1934年(昭和9年)10月15日	売上高	連結：3,159億78百万円 単体：1,722億24百万円（2025年3月期）
資本金	233億55百万円		
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場（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		

[リンテックグループホームページ](#)

サステナビリティサイト



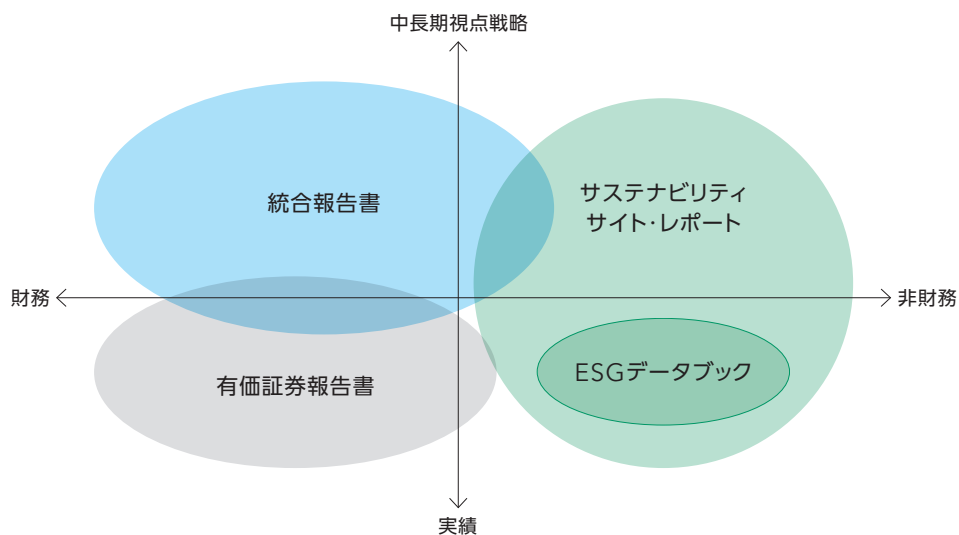
北米
1,315人

カナダ
アメリカ
メキシコ

- 生産子会社
- 販売子会社、事務所
- 地域統括会社
- 子会社の工場、支店、研究開発拠点など

※ 従業員数対象範囲：リンテック(株)および国内・海外グループ会社

リンテックの主な情報開示ツールと位置づけ



ESGデータブック

環境報告データブック

https://www.lintec.co.jp/sustainability/environment/pdf/data_env.pdf



社会性報告データブック

https://www.lintec.co.jp/sustainability/social/pdf/data_social.pdf



ガバナンス報告データブック

https://www.lintec.co.jp/sustainability/governance/pdf/data_gov.pdf



本レポート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 サステナビリティ推進室

〒173-0001 東京都板橋区本町23-23

Tel: 03-5248-7731 Fax: 03-5248-7760 お問い合わせ: <https://www.lintec.co.jp/contact/>

本レポートはインターネットでも御覧いただけます。

<https://www.lintec.co.jp/sustainability/>



当社高級印刷用紙「ニューアージュCoC」を使用しています。

25.10.7500 1122