



> トップメッセージ



一人ひとりの声が
持続可能な未来へ
歩む原動力となる

> リンテックグループの考え方、体制



マテリアリティとKPI



トピックス

サステナビリティ

2025年8月29日
サステナビリティサイトを更新

会社情報

2025年8月18日
[ニュースリリース] リンテック、SBT（Science Based Targets）認定を取得

会社情報

2025年1月8日
[ニュースリリース] SBT認定取得に向けたコミットメントレターを提出

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～

特集アーカイブ

環境報告



社会性報告



ガバナンス報告



ESGデータブック



その他の開示情報

- 会社方針一覧
- 報告方針
- GRI内容索引
- 第三者検証
- 外部評価
- ESGデータブック / サステナビリティレポート / その他関連情報

SNSでシェアする





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

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。なかでもCO₂排出削減はStage1に当初目標を前倒して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

※ 株主・投資家情報ページ内に移動します。

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て進んでおり、遠くない時期にリテック流の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点、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達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「このやり方だと負担がかり過ぎる」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、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 생각합니다。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・助言をよろしく願っています。



トップインタビューを終えて ～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、この認識をも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「ずらして深堀りする」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くためには、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。

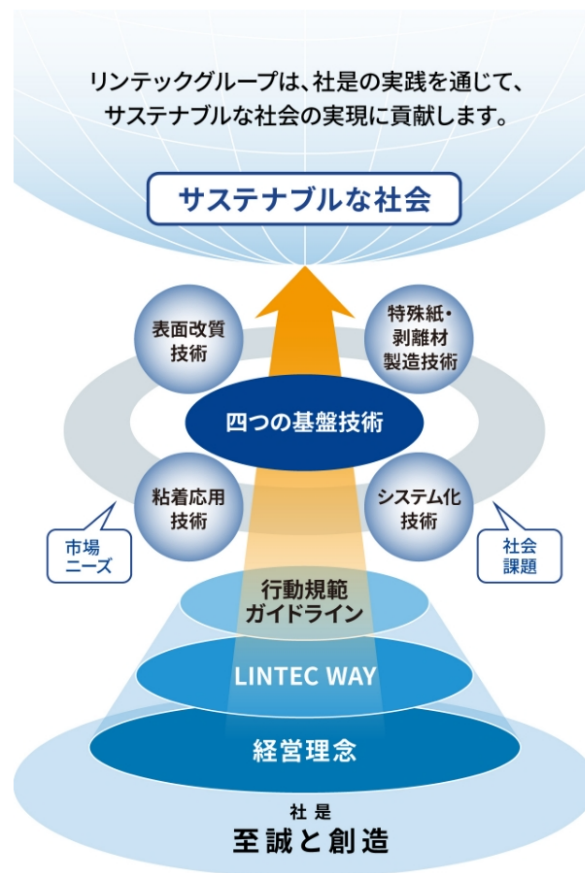


執行役員
サステナビリティ推進室長
星 優

サステナビリティの考え方

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。



リンテックグループ行動規範（会社方針一覧）[PDF：344KB]



価値創造プロセス

リンテックグループでは、価値創造プロセスを通じて持続的な成長と社会の発展を両立させ、サステナブル社会の実現を目指しています。

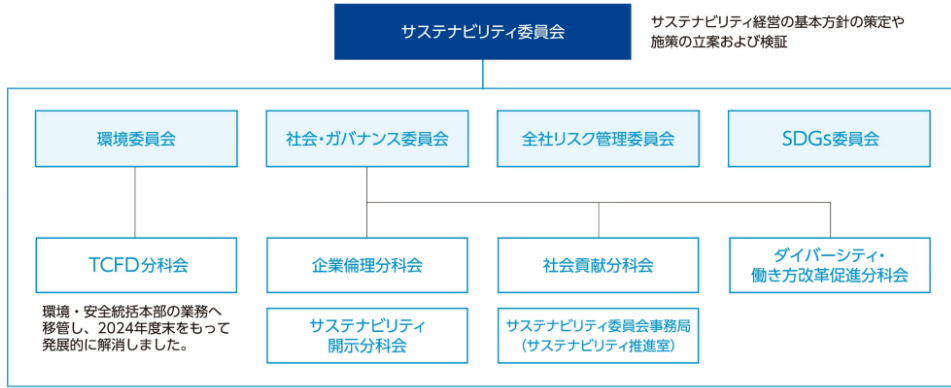
＞ 価値創造プロセス

※ 株主・投資家情報ページ内に移動します。

サステナビリティ推進体制

リンテックグループでは、全従業員が社是「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



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。

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。

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。

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情報開示を行っています。なお、今後はその活動を環境・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。

企業倫理分科会

企業倫理の醸成と社員一人ひとりへの浸透・定着を目的に活動しています。

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。

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。

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。

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。

サステナビリティ推進体制詳細および活動内容 [PDF: 154KB] 



サステナビリティ

マテリアリティ（重要課題）とKPI

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。

＞ 長期ビジョン「LINTEC SUSTAINABILITY VISION 2030」（略称：LSV 2030）

※ 株主・投資家情報ページ内に移動します。

「LSV 2030-Stage 2」マテリアリティ・KPI詳細 [PDF：195KB]



「LSV 2030-Stage 2」

新中期経営計画経営「LSV 2030-Stage 2」策定に合わせ、マテリアリティ・KPIの見直しを行いました。今回のマテリアリティ見直しにあたっては、ダブルマテリアリティ*の考え方をを用いて最終化を行っています。

また、脱炭素社会の実現に向けたCO₂排出量削減においては、その取り組みを精力的に加速させたことで、2030年までに2013年度比で50%以上削減する目標を前倒しで達成することができました。このことから「Stage 2」では67%以上、「Stage 3」では75%以上へと目標を変更しました。

* ダブルマテリアリティ：自社が社会・環境に与える影響およびサステナビリティ課題が財務に与える影響の二つの観点から評価したサステナビリティに関する重要課題。

リンテックのマテリアリティ

最終化されたマテリアリティは以下の通りです。

事業活動を通じて社会的課題の解決を図る

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

環境・社会・お客様への責任を果たす

未来のための人材を守り、育てる

信頼されるリンテックであり続ける

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定作業は、①サステナビリティ課題の抽出、インパクト調査 ②課題の整理、集約 ③重要度評価（自社が社会・環境に与える影響／サステナビリティ課題が財務に与える影響を評価） ④マテリアリティ特定・最終化のプロセスで行いました。

① サステナビリティ課題の抽出、インパクト調査

この作業では、異なる4つの分析（バリューチェーン分析・ステークホルダー分析・メガトレンド分析・経営／事業分析）、インパクトの調査を行うことで、多様な視点からなる209項目のサステナビリティ課題を抽出しました。

② 課題の整理、集約

独立した4つの視点から行った分析で抽出された課題には、重複するものや意味合いが近いものも含まれました。そこで洗い出された209項目の課題を35項目に整理、集約しました。

バリューチェーン分析	セグメント別の原材料調達から、販売・使用、廃棄・リサイクルを含めたバリューチェーンごとの影響分析を実施することで、重要な課題を抽出
ステークホルダー分析	「従業員」「お客様」「お取引先」「株主・投資家」「社会・経済」を対象とし、ステークホルダーの関心、課題、期待を考察、重要と考えられる課題を抽出
メガトレンド分析	「気候変動」「自然生態系の損失」「人口／年齢層構成」「資源・エネルギー」「テクノロジー」などを対象とし、そのトレンドの変化、事業への影響を考察し、当社グループの社会的役割から課題を抽出
経営／事業分析	「社是・経営理念」「トップメッセージ」「行動規範」「各種方針」「LSV 2030」「決算説明会資料」などを対象とし、現在および将来に生じる課題を抽出

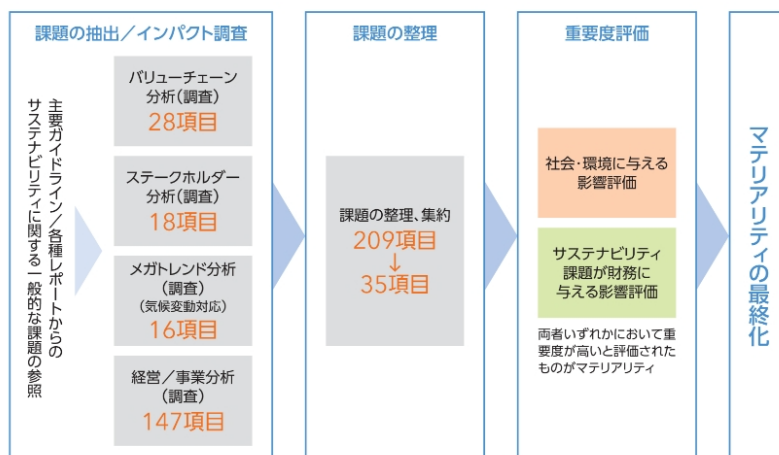
③ 重要度評価（自社が社会・環境に与える影響／サステナビリティ課題が財務に与える影響を評価）

最終的なマテリアリティの設定をするにあたり、集約された35項目のサステナビリティ課題に対して、自社が社会・環境に与える影響および課題が財務に与える影響の2つの観点から重要度の評価を行いました。

まず、自社が社会・環境に与える影響評価にあたっては、影響の規模、発生の可能性について検討を行うことでその影響度を測りました。さらに、サステナビリティ課題が財務に与える影響では、リスク（課題に対する対応を行わなかった場合の財務への影響）とビジネスチャンス（取り組んだ場合の収益への貢献）の2つの観点から評価を行うことでその影響の大きさを評価しました。

④ マテリアリティ特定・最終化

自社が社会・環境に与える影響およびサステナビリティ課題が財務に与える影響評価のいずれかにおいて重要度が高いと評価されたサステナビリティ課題について、関連性の高いものを整理し、5つのマテリアリティとしてまとめることで、最終化を行いました。



KPI（評価指標）の設定

最終化されたマテリアリティに対し、設定した施策の進捗状況を測るための指標としてKPIの設定を行いました。KPIの設定においては、各部署での取り組みとの整合を図りながらマテリアリティに対する効果的な施策を検討の上設定しています。



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。

> 環境マネジメント

- 環境マネジメントシステム
- 内部監査
- 環境教育
- 環境コンプライアンス
- マテリアルフロー

> 環境配慮製品の開発

- 環境配慮製品のガイドライン策定と運用

> 気候変動の緩和と適応

- CO₂排出量削減に向けた取り組み（スコープ1、2、3含む）
- TCFD提言への対応

> 循環型社会の実現

- 廃棄物の削減
- サーキュラーエコノミー
- 持続可能な原材料調達

> 自然共生

- 用水の使用と排水
- 生物多様性保全のための取り組み

> 環境負荷化学物質の管理

- PRTR法への対応
- VOC排出量の削減
- 化学物質管理、EUにおける各種規制への対応
- PCBの適正管理

> 環境保全コスト

環境報告

環境マネジメント

リンテックグループでは、環境マネジメントシステムを構築・運用し、リスクと機会を踏まえて継続的改善を図り、多角的な取り組みを推進しています。

環境マネジメントシステム

リンテックグループは「品質・環境・事業継続方針」に基づき、地球環境保全に積極的に取り組んでおり、ISO14001認証取得や第三者検証を受けています。

環境マネジメントシステム関連データ [PDF: 1,799KB]



内部監査

リンテックグループでは、環境マネジメントシステムを事業活動へ浸透させるため、内部監査や相互監査を実施し、法令遵守やシステム運用に関してPDCAのスパイラルアップを促進しています。外部・内部審査の指摘事項は、内容の詳細（発生状況・背景・指摘事項の本質）を確認し、水平展開することで、活動のレベルアップを進めています。

内部監査関連データ [PDF: 1,799KB]



環境教育

環境マネジメントシステムの認識教育をはじめ、各種教育を実施しています。また環境教育の一環として、イントラネットの「リンテック環境・安全インフォメーション」にて、ISO14001、化学物質管理関連、省エネルギー、安全衛生などの環境関連ニュースを発信しています。

環境教育関連データ [PDF: 1,799KB]



環境コンプライアンス

各拠点では、環境関連法規制等順守評価を半期ごと（2回／年）に実施し、その結果を全社EMS事務局で精査しています。順守評価、内部監査、相互監査、外部（継続・維持）審査およびマネジメントレビューからの結果をもとに、予防的なツールとして改善の機会や是正処置対応を行い、環境パフォーマンスの向上に努めています。

環境コンプライアンス関連データ [PDF: 1,799KB]



マテリアルフロー

リンテックと国内グループ会社を対象にエネルギー、資源投入量、製品生産量、さらには大気・水域などへの環境負荷などのデータを集計し、活動量の把握に努めています。

マテリアルフロー関連データ [PDF：1,799KB] 



環境配慮製品の開発

リンテックグループは、ものづくりを担う企業の責任として、環境負荷低減を指向した製品の開発に力を注いでいます。また、設計段階からLCA*を参考に資源採取・原材料調達から製造過程、廃棄までを含めた環境負荷低減に努めています。

- * 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CO₂、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。

> 環境配慮製品

- ※ 製品情報ページ内へ移動します。

環境配慮製品のガイドライン策定と運用

リンテックでは、ISO14021*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の開発に努めていきます。

- * 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）」のための国際標準規格。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る。

環境配慮製品のガイドライン策定と運用関連データ [PDF：1,799KB] 

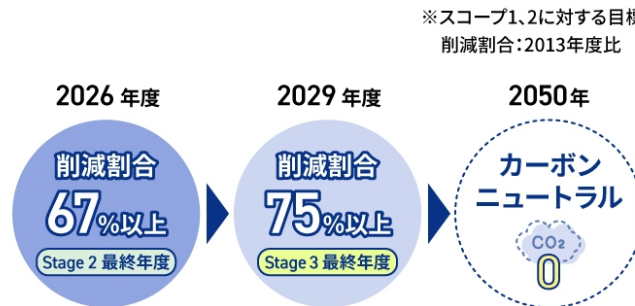


気候変動の緩和と適応

リンテックグループでは、事業活動を継続するうえで大きなリスクとなる気候変動などに適応するとともに機会の獲得のため、さまざまな環境活動に力を注いでいます。

CO₂排出量削減に向けた取り組み

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、設備改善や自家消費用太陽光発電システムの導入など、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。



[スコープ1、2、3データ \[PDF：1,799KB\]](#)

エネルギー総使用量とCO₂排出量

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に取り組み、CO₂排出量削減に貢献します。

各種取り組み

気候変動への対応としてさまざまな取り組みを行っています。

[CO₂排出量削減に向けた取り組み関連データ \[PDF：1,799KB\]](#)

TCFD提言への対応

リンテックグループでは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に沿って積極的に情報開示を行い、ステークホルダーの皆様とのエンゲージメントを通じて、さらなる企業価値向上に努めていきます。

[TCFDに基づく情報開示 \[PDF：1,799KB\]](#)

循環型社会の実現

リンテックグループでは、パルプ・粘着剤・プラスチックなど多くの原材料を使用しており、紙くず・廃プラスチック・製紙由来の汚泥などの廃棄物を排出しています。限りある資源を有効利用するため、設計段階では原材料の少量化や、バイオマス材・リサイクル材の積極使用などを進めています。製造段階においては、有機溶剤の使用量の削減や製造工程の簡略化などに取り組んでいます。また、製品の薄型化や小型化による使用後の廃棄物削減に加え、リサイクルを容易にする製品設計も進めることで、循環型社会の実現を目指しています。

廃棄物の削減

従来の3R（リデュース（ごみの減量）・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、処理方法（マテリアルリサイクル・サーマルリサイクル・埋立）に応じた適切な処理業者の選定、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、2022年4月より施行され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「排出抑制及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。

廃棄物の削減関連データ [PDF: 1,799KB]



サーキュラーエコノミー

製品や生産から廃棄物や汚染を出さない製品設計を行い、リサイクル資源を有効活用して新たな資源利用を抑え、製品の生産から利用、リサイクルに至るまで資源が循環するサーキュラーエコノミーへの移行を推進します。海洋プラスチックごみの削減に向けてはCLOMA*にも加盟し、一企業市民として環境配慮製品の提案と啓発にも取り組んでいます。また、プラスチック資源循環促進法に則り、プラスチックの「設計・製造」段階での使用量削減、排出量削減、再資源化への取り組みを進めています。

- * CLOMA：Clean Ocean Material Allianceの略称。海洋プラスチックごみの削減に向けてプラスチック製品の持続可能な使用や代替素材の開発・導入を推進し、官民連携でイノベーションを加速化するためのプラットフォーム。経済産業省が主導。剥離紙の有効活用・リサイクル促進に向けラベル循環協会に参画

＞ 剥離紙の有効活用・リサイクル促進に向けラベル循環協会に参画

- ※ トピックスページ内に移動します。

持続可能な原材料調達

リンテックでは、原材料調達基本方針に基づいて持続可能な原材料調達を進めています。お取引先にはアンケートを通して安定供給の確認を行っています。また、原材料について生産に関する情報を調査し、整理しています。インシデント発生時には、調査結果を使用して影響が懸念される原材料を速やかに特定し、原材料の調達が途切れないように努めています。

＞ CSR調達（社会性報告）

リンテックグループでは、水保全や生物多様性保全など自然共生（自然への環境負荷低減）の活動を行っています。

用水の使用と排水

リンテックでの用水使用量は製紙部門がある熊谷工場と三島工場が多くの割合を占めています。設定された目標達成に向け、各工程における用水使用量と排水量の削減および漏水対策に継続して取り組んでいます。

抄紙機を有する工場では水質汚濁防止法に加え、愛媛県赤之井川流域の三島工場は瀬戸内海環境保全特別措置法（瀬戸内法）に対応し、また埼玉県荒川流域の熊谷工場は埼玉県生活環境保全条例などに対応し、それぞれの地域の排水基準を満たしています。

用水の使用と排水関連データ [PDF：1,799KB]



生物多様性保全のための取り組み

リンテックグループでは、リンテックグループ品質・環境・事業継続方針に「生物多様性の保全」を掲げ、国内外において生物多様性の保全活動に取り組んでいます。

生物多様性保全のための取り組み事例 [PDF：1,799KB]



環境負荷化学物質の管理

リンテックグループでは、国内外における環境法令や各種規制などを遵守し、環境負荷化学物質の管理に努めています。

PRTR法への対応

リンテックでは、PRTR法*対象物質の排出量のモニタリングを実施、特に取扱量の多いトルエンについて削減に努めています。有機溶剤の大気排出を減らすための処理機を設置しており、定期的に点検・掃除および排出濃度測定を実施し、性能維持に努めています。新たな処理設備設置に当たっては、従来処理できていなかった低濃度溶剤ガスの濃縮装置を取り入れ、処理効率の高い設備を導入していきます。

- * 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。

PRTR法への対応関連データ [PDF: 1,799KB]



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。

VOC排出量の削減関連データ [PDF: 1,799KB]



化学物質管理、EUにおける各種環境規則への対応

リンテックでは、環境負荷物質調査対象物質を定め、購入原材料について調査を実施、化学物質の適切な管理・把握により、関連法規の遵守およびお客様への情報伝達に努めています。また、REACH規則*において、情報伝達義務のあるSVHC（高懸念物質）認可対象候補物質は今後さらに追加される可能性があるため、迅速に規制物質情報を得て環境負荷物質への対応を行います。また、環境に配慮した製品対応に努めながら、製品含有化学物質の管理を強化していきます。

- * 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。

化学物質管理、EUにおける各種環境規則への対応関連データ [PDF: 1,799KB]



化学物質漏えい事故などを想定した訓練

リンテックグループの化学物質を取り扱う工場、研究所では、化学物質の漏えい事故が発生したときに敷地外に流出することを防ぎ、土壌汚染や火災などを発生させないよう、従業員が安全に処置するための訓練を実施しています。

PCBの適正管理

熊谷工場、龍野工場で保有していたPCB*廃棄物41台は2019年6月をもって処理が完了しました。

* 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。

環境保全コスト

リンテックでは、環境保全コストおよび効果の把握に努め、環境保全活動を効果的に推進しています。

環境保全コスト関連データ [PDF：1,799KB]



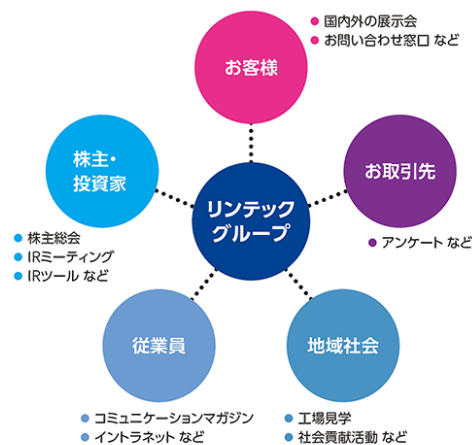
サステナビリティ 社会性報告



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。

リンテックグループのステークホルダー

リンテックグループのステークホルダーとさまざまな対話の場を設け、業務に反映しています。



ステークホルダーコミュニケーション [PDF : 189KB] 



> お客様のために

- CS（お客様満足）向上のために
- 品質保証

> お取引先との協働

- CSR調達
- BCPにおけるお取引先との協働

> 従業員とともに（人権・雇用）

- 人権と多様性（ダイバーシティ）の尊重
- ワークライフバランス

> 従業員とともに（人材育成）

- 人材育成

> 従業員とともに（安全防災）

- 労働安全
- 防災対策

> 地域社会とともに

- リンテックグループのCSR活動

お客様のために

リンテックグループでは、お客様の期待に応えるため“ものづくり”の原点に立ち、「お客様の満足度向上」「品質重視」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により、社会に貢献します。”という品質方針を掲げ、製品やサービスの付加価値向上に努めています。

CS（お客様満足）向上のために

CS（お客様満足）向上のために関連データ [PDF：2,804KB]



ワンストップ開発の推進

リンテックの研究開発本部では「ワンストップ開発」を推進しています。ワンストップ開発とは研究開発の初期段階から、量産プロセスの確立を視野に入れて製品設計を進めていく業務進行の考え方です。研究所の先端技術棟には工場の量産設備に近い、大型のテスト用粘着塗工設備やシリコン塗工設備を導入しています。これらを活用した試作を実施することで、処方設計とプロセス設計を同時に進めることが可能となり、新製品開発・市場投入のスピードアップにつながります。

製品の情報開示

リンテックグループでは、製品を安全・安心してご使用いただくため製品情報をお客様へお知らせしています。リンテックのホームページなどで製品の特徴、注目製品、ラインアップなどを紹介しています。

品質保証

リンテックグループは、社是「至誠と創造」の精神を根幹におき、従業員一人ひとりが「お客様の満足度向上」「品質重視」を考え、「ものづくり」に取り組んでいます。また、現状に満足することなくチャレンジ精神を持って、さらなる「安心」と「信頼」を届けるよう努めています。

品質保証関連データ [PDF：2,804KB]



品質保証体制

リンテックグループでは、ISO9001*に基づく品質保証体制を構築しています。国内グループは6事業部門を品質マネジメントシステム（QMS）統合しています。リンテックでは、2022年度から品質保証本部体制となり、品質保証と品質管理の強化、QMSの有効的運用を図り、さらなる品質向上に継続して取り組んでいます。事業活動と品質保証の連携強化およびQMS活動の融合を図り「ものづくり」の原点に立った、顧客視点の品質保証体制構築を目指します。

* ISO9001：品質マネジメントシステム（QMS）の国際規格。

品質事故の予防と教育

リンテックグループでは、製品やサービスの品質を維持・向上させ品質事故を未然に防ぐために品質マネジメントシステム（QMS）を事業プロセスと融合させ、効果的に運用することが必要と考えています。

そのために、QMS要求事項の理解を目的とした「基礎編講習」「内部監査員養成講習」「内部品質監査の手引き」の教育を実施しています。また、品質管理体制の強化にも注力しています。製造プロセスにおける品質管理の考え方への理解を深め、不具合現象の検知能力および解析能力を向上させる目的で、統計的問題解決手法をツールとした「品質管理講座」を実施しています。

さらに、現場に寄り添った新たな講習として「ヒューマンエラー防止動画研修」を開催しました。

今後は、変更管理に関する講習や問題解決型QCストーリーを取り上げた講習なども計画していきます。

安全衛生インパクトの評価

リンテックグループの提供する素材の中には有害な化学物質が含まれるものもあり、素材を使用するお客様に影響することがないように、RoHS指令*および労働安全衛生法等の基準にしたがって原材料を選択し、製品の製造工程で混入がないように注意を払っています。

* 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。

お取引先との協働

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。お取引先の選定に当たっては、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。

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。

CSR調達関連データ [PDF: 2,804KB]



サプライヤーの評価と改善

リンテックでは、サプライヤーとの信頼関係がより確かなものになるよう、お取引先アンケートの記入をお願いしています。

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

児童労働・強制労働

リンテックグループでは、児童労働および強制労働を重要な課題と捉えています。リンテックでは、定期的にお取引先アンケートの形式で状況把握をしています。

BCPにおけるお取引先との協働

リンテックでは、製品の安定供給に必要な原材料の供給元であるお取引先に対して、その事業継続能力の評価を進めています。主要なお取引先を対象に①当社向けの在庫保有量、②お取引先における原材料購入ルート、③生産拠点および設備の防災対応、④代替生産拠点の調査を実施しています。

また、BCPを導入し組織的に運用する体制の整備や、インシデント*発生時に対応する組織や手順の整備についても、対応の協力要請を行っています。

* インシデント：中断や阻害、損失、緊急事態・危機になり得る、またはそれらを引き起こし得る状況。

従業員とともに（人権・雇用）

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、共に働いています。全従業員が平等に働きがいを持てるよう、人種、信条、性別、国籍、宗教、年齢、出身、身体的障がい、先住民、移民、性的指向、性自認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いきます。

* ダイバーシティ：立場や価値観などの異なる人同士が集団の中に存在すること。人や集団間に存在する多様な個性を尊重することで、適材適所での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する。

人権と多様性（ダイバーシティ）の尊重

人権と多様性（ダイバーシティ）の尊重関連データ [PDF：2,804KB]



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日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ます。

次世代育成支援対策推進

リンテックでは次世代育成支援対策推進法第4期に基づき、仕事と育児・介護などの両立支援制度の継続的な検証および周知を行いました。2022年4月から2026年3月31日までの新たな目標として、次世代育成支援対策推進法第5期行動計画を策定し、多様性の確保および拡大を今後も継続します。

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・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。

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。

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。

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。

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。

労使関係

リンテックでは、ユニオンショップ制（管理職以外の労働者が労働組合に全員加入する制度）の労働組合として「リンテックフォーレスト」が組織されています。会社とリンテックフォーレストが互いの立場を尊重しつつ新しい制度やさまざまな問題に対して協議、協定を締結しています。また、安全にも労使一体で取り組んでおり、労災ゼロを目指して活発な活動を行っています。

人権と多様性（ダイバーシティ）の尊重関連データ [PDF: 2,804KB]



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。

ワークライフバランス関連データ [PDF: 2,804KB]



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」を定期的を実施しています。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。

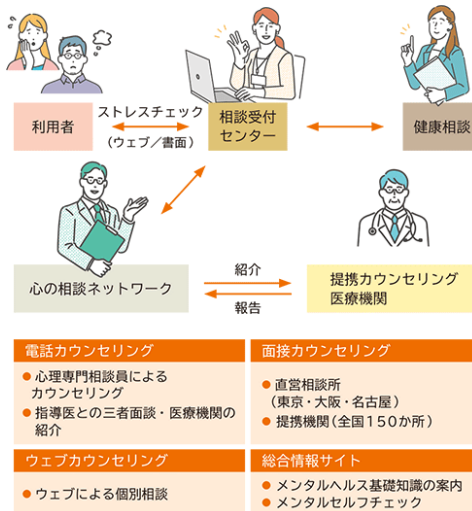
長時間労働対策

リンテックでは従業員の体や心に過度の負担をかける深夜残業・長時間労働を防ぐため、人員の適正配置や業務量の平準化、上司による残業時間管理を行っています。そのための仕組みとして職場ごとのノー残業デー、フレックス勤務制度、裁量労働制に加え2019年度より勤務間インターバル制度、テレワーク制度を導入しました。労働時間の把握については管理職、裁量労働者なども含んだ全従業員を対象としています。細かな労務管理ができるように勤怠管理システムを導入し、日々の時間外勤務の申請をフォローしています。また「心の健康診断」を年1回受診することで、各自がストレスの状況を把握しメンタルヘルスの自己管理に役立てています。

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システムの概要



* 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」にも重点を置き、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。

集団予防接種

リンテックでは、自社の自発的な健康プログラムとして、インフルエンザの予防接種を推奨しています。産業医と連携して会社で就業時間中に接種できる機会を提供するなど、従業員が安心して働けるよう会社を挙げて予防接種を受けやすい環境を整備しています。また、2021年から健康保険組合による従業員および被扶養者のインフルエンザ予防接種費用の補助に加え、会社からも追加して費用補助を行っています。

乳がん検診対象者の拡大

リンテックでは、従業員および家族が、より健康で充実した生活を過ごすためのサポートの一環として、健康保険組合による各種健康診断を実施しています。35歳以上*の女性従業員および被扶養者は、希望により乳がん検診を受診することが可能です。

* 厚生労働省「がん予防重点健康教育及びがん検診実施のための指針（令和3年10月1日一部改正）」では、40歳以上の女性が対象。

禁煙対策

リンテックでは、従業員および家族の健康促進や仕事の効率アップを図ることを目的に、健康増進法の趣旨に基づき「健康促進手当」を導入しています。支給対象となる従業員の条件は「全く喫煙をしない」または「禁煙を始めて60日以上経過」とし、手当を支給しています。

ワークライフバランス関連データ [PDF：2,804KB]



社会性報告

従業員とともに（人材育成）

リンテックグループでは、従業員の業務や能力に合わせた教育プログラムを用意し、人材の育成に努めています。またリンテックでは、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。最新の研修は、階層別とテーマ別の2つに分けて実施しています。

* 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。

人材育成

人材育成関連データ [PDF：2,804KB] 



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。

CSR勉強会

リンテックグループでは「行動規範ガイドライン」を策定し、小冊子にして全従業員に配付しています。それを用いたCSR勉強会を開催しており、一人ひとりの意識啓発に努めています。

グローバル教育

グローバルで利用できる生産や販売を支える基幹システム「LSP（Lintec Standard Package）」を情報システム部で内製し、国内外へ導入しています。このシステムを効率的かつ安定的に運用してもらうため、導入拠点のITスタッフへの研修を行ってきました。今後は、DX（デジタルトランスフォーメーション）・企画・設計・開発などを含めたグローバル教育も行い、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。

情報セキュリティ教育

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。e-ラーニングによる情報セキュリティ自己監査を毎年実施し、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。昨今、ウェブ会議、社内チャットなど情報系のツール活用が多くなり、それに伴いセキュリティ教育も更新しています。社内での情報管理ルールの徹底を図るだけではなく、個人でネットワークを使用する際の注意事項なども含めた総合的な教育を行っています。

技術に親しむ会

リンテックグループは、グループ内の技術交流を目的に「技術に親しむ会」を開催しています。

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。

語学研修

リンテックでは、グローバルに活躍できる従業員を育成するために、自発的学習のサポート制度として語学研修制度を導入しています。受講者は受講希望者（自薦）のほか、所属推薦者を加え選定会議により決定します。研修時間は個人の語学レベルにより異なりますが、約100～150時間をかけて目標レベルへの到達を目指します。

人材育成関連データ [PDF：2,804KB] 



従業員とともに（安全防災）

リンテックグループでは、リンテック労働安全衛生方針を制定し、継続運用しており、方針にしたが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、計画に沿った活動を実施しています。活動結果は、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。

労働安全

労働安全関連データ [PDF：2,804KB] 



労働安全衛生方針

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。

年間安全衛生計画に含まれる項目

- 安全衛生委員会の開催
- パトロール計画
- リスクアセスメント安全教育
- 訓練計画
- 点検計画
- 作業環境測定
- 健康診断*
- メンタルヘルス
- 内部監査
- マネジメントレビューなど

* リンテックが所属している東京文具工業健康保険組合と協力して定期健診を実施し、結果の分析を行っています。各事業所にて、必要な人には再検診や保険指導をしています。

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、各拠点長が最終の意思決定を行っています。

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ます。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を基に、各拠点長の責任と権限で最終決定をします。

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、従業員に情報を伝達しています。

疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者

リンテックグループでは、事業の特性上、罹患のリスクが高い業務に従事する従業員もいるため、それを防ぐための体制を整えています。例えば有機溶剤を使用する職場では有機溶剤作業主任者を選任し、作業の指揮を行い、定期的に作業環境測定を実施、また従事する作業員には、通常の健康診断のほかに特殊健康診断を実施します。そのほかにも色々な特殊作業がありますので、作業に必要な法定資格者の確保や保護具の設置、特殊健康診断などを実施しています。

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。

労働安全関連データ [PDF: 2,804KB] 



防災対策

防災・減災対策として、リンテックグループでは、国際規格のISO22301*に基づいた全社BCMS活動を導入し、人命を最優先にしたリスクアセスメントを実施しています。

* 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の国際規格。

[> リスクマネジメント（ガバナンス報告）](#)

リンテックグループのCSR活動

リンテックグループでは、地域や社会への貢献活動を行っています。

リンテックグループのCSR活動関連データ [PDF : 2,804KB] 



サステナビリティ ガバナンス報告



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

- コーポレートガバナンス・コードへの対応
- 法務教育
- 社外取締役メッセージ

> コンプライアンス

- 人権の尊重
- 公正・透明な取引
- 腐敗防止
- 税務コンプライアンス
- コンプライアンスの推進

> リスクマネジメント

- 全社BCMS
- 情報セキュリティ
- コンプライアンス通報・相談体制

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

※ 株主・投資家情報ページ内に移動します。

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、不足と感じる事項は、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。

コーポレートガバナンス強化の取り組み [PDF：572KB] 



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。

また、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。

法務研修 [PDF：572KB] 



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。

2025年8月29日

ガバナンス報告

コンプライアンス

社は「至誠と創造」はリンテックグループの全役員・全従業員の信念であり、具体的に実現するためのガイドラインを「リンテックグループ行動規範」として定めています。私たちはこれを遵守し、高い倫理観と社会的良識を持って行動します。

リンテックグループ行動規範（会社方針一覧）[PDF：344KB]



リンテックグループ行動規範ガイドライン [PDF：1,012KB]



人権の尊重

リンテックグループは人権方針のもとグローバルに展開する事業活動のなかで影響を受ける全ての人の人権を尊重します。

リンテック人権方針（会社方針一覧）[PDF：344KB]



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の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。

★マークについては [> こちら](#) （第三者検証）

公正・透明な取引

リンテックグループでは、全てのお取引先を共に成長していくパートナーと考え、信頼関係を構築します。「独占禁止法・下請法遵守マニュアル」の発行や行動規範ガイドラインに各国における法令を順守することの重要性を記載し意識啓発を行っています。

腐敗防止

リンテックグループは、政治や行政と健全な関係を維持します。企業の政治献金は多くの国において違法とされています。国内外を問わず、公的機関と取引をする場合、その職員へ贈答や接待を行いません。汚職、贈収賄の防止については、行動規範ガイドラインにその重要性を記載し、意識啓発を行っています。

税務コンプライアンス

リンテックグループは、社は「至誠と創造」の理念のもと、所在国、地域あるいは関係国、地域が定めた法令の遵守を徹底し、適正な納税を行っています。

グループ全従業員に配付している「行動規範ガイドライン」に経理処理についての考え方を明らかにするなど、日常取引が適正、適法に行われるよう啓蒙しています。

コンプライアンスの推進

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 [PDF : 572KB]



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各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。

CSR勉強会開催実績 [PDF : 572KB]



りんりかわら版による倫理観の醸成

2006年度よりスタートした「りんりかわら版」は、従業員に求められる倫理観や行動規範を解説つきの川柳にし、イントラネットを通じて、分かりやすく浸透を図る取り組みです。これらの川柳を隔年で小冊子「りんりかわら版 守ってマスカ!？」にまとめ、国内グループ全従業員に配付しています。行動規範の遵守および倫理観の醸成に役立てるとともに、お客様やお取引先にも紹介しています。

リンテックグループの事業に影響を及ぼす可能性があるリスクに対して「全社リスク管理委員会」を設置し、定期的に委員会を開催しています。

＞ 事業等のリスク

※ 株主・投資家情報ページ内に移動します。

＞ 全社リスク管理委員会（リンテックグループの考え方、体制）

全社BCMS

リンテックおよび東京リンテック加工（株）では、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、早期に事業を再開するために、2014年3月にISO22301*1の認証を取得し、BCMS*2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、予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。

各拠点におけるBCMSの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と反映しています。

*1 ISO22301：事業継続マネジメントシステムに関する国際規格。

*2 BCMS：Business Continuity Management System（事業継続マネジメントシステム）の略称。災害やパンデミックなどの緊急事態が発生した際にも、事業を早期復旧できる体制を構築するためのマネジメントシステム。

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。

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、全ての役員・従業員が不利益を受けることなく利用できる「内部通報制度」「グローバル内部通報制度」を設けています。通報の主な受け手は第三者である弁護士であり、通報者と通報内容についての秘密が守られた状態で迅速な調査を行える体制を整えています。また、通報内容の概要は取締役会や監査等委員会に報告されます。

加えてリンテックでは、職場内で解決することができない労務環境や職場環境、職場でのコンプライアンスに関する事項について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」も設けています。相談相手の性別を指定することもでき、セクシャルハラスメントなどについての相談もしやすい工夫をしています。

このほか、外部契約機関を受け手とする「職場環境改善のためのハラスメント相談窓口」を設置しています。

これらの体制により、会社全体のコンプライアンスを強化するとともに、ハラスメント等のない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 [PDF：572KB]



サステナビリティ その他の開示情報

会社方針一覧

リンテックグループの活動指針となる会社方針一覧を掲載しています。

会社方針一覧 [PDF : 344KB] 



報告方針

報告対象範囲や参考ガイドラインなど本サステナビリティサイトの報告方針を掲載しています。

報告方針 [PDF : 115KB] 



GRI内容索引

リンテックグループが開示している取り組みとGRIスタンダードの対照表を掲載しています。

GRI内容索引 [PDF : 273KB] 



第三者検証

サステナビリティ報告に対する第三者検証意見書を掲載しています。

第三者検証 [PDF : 4,393KB] 



外部評価

ESG関連評価について掲載しています。

外部評価 [PDF : 134KB] 



ESGデータブック/サステナビリティレポート/その他関連情報

ESGデータブック（日本語・英語）、サステナビリティレポート（日本語・英語・韓国語・中国語・マレーシア語・インドネシア語・タイ語・ベトナム語・スペイン語など）、統合報告書などのアーカイブを掲載しています。

[> ESGデータブック/サステナビリティレポート/その他関連情報](#)

その他の開示情報

ESGデータブック/サステナビリティレポート/その他 関連情報

ESGデータブック

ESGデータブック2025 [PDF : 4,606KB] 



ESGデータブック2024 [PDF : 2,329KB] 



サステナビリティレポート

サステナビリティレポート2025

サステナビリティレポート2025
(2025年10月末更新予定) 



e-book (2025年10月末更新予定) 



バックナンバー

サステナビリティレポート2024 [PDF : 5,505KB] 



サステナビリティレポート2023 [PDF : 4,441KB] 



サステナビリティレポート2022 [PDF : 5,675KB] 



CSRレポート2021 [PDF : 6,089KB] 



CSRレポート2020 [PDF : 6,337KB] 



CSRレポート2019 [PDF : 5,739KB] 



CSRレポート2018 [PDF : 8,507KB] 



CSRレポート2017 [PDF : 10,653KB] 



CSRレポート2016 [PDF : 13,669KB] 



CSRレポート2015 [PDF : 13,274KB] 



CSRレポート2014 [PDF : 14,347KB] 



CSRレポート2013 [PDF : 13,284KB] 



CSRレポート2012 [PDF : 13,864KB] 



CSRレポート2011 [PDF : 3,795KB] 



下記ご希望のお客様はお問い合わせページよりご連絡ください。

CSRレポート2008～2010、環境・社会報告書2006・2007、環境報告書2004・2005、各種他言語版

※ いずれもストレージサービスなどによるPDF版の送付となります。

> お問い合わせページ

※ お問い合わせページ内へ移動します。

統合報告書

各年度の統合報告書をご覧ください。

[> 統合報告書](#)

※ 株主・投資家情報ページ内に移動します。