

第1章
企業価値向上

＝

第2章
創出価値の向上

第4章
資本コストの低減

－

第3章
成長率の向上

第2章 創出価値の向上

当社グループは、高収益体質を支える競争力の源泉を磨き上げ、安定的かつ持続的に価値を創出する力の強化を図っています。そのために、財務資本、製造・設備資本、人的資本といった主要資本の競争力を高めながら、生産性向上に向けた取り組みを推進し、収益力の一層の強化を目指しています。

成長の軌跡	9
収益力強化の歴史	10
稼ぐ力の源泉	11
競争力の源泉である6つの資本	12
財務基盤	13
製造・設備体制	14
人材戦略	16
カーボンニュートラルに向けた取り組み	21

成長の軌跡

——積極的な設備投資と海外での事業拡大により、持続的に成長

当社グループは、1926年の発足以来、絶えず未来を見据えて事業変革を進めてきました。

また、将来の市場環境の拡大を見据えた積極的な設備投資と、海外への販路を拡大したことにより、成長を実現してきました。



収益力強化の歴史

— 絶え間ない生産性向上の追求とフル生産・全量販売を徹底し収益力を向上

事業拡大と収益力強化の軌跡



シリコン ウエハー

- 1967年 信越半導体設立** ▶ダウコーニング社から合併解消の申し入れを受け、1979年に信越半導体は100%子会社となり、自社で国際市場を開拓していくことに。
- 1979年** シンエツ ハンドウタイ アメリカ社を設立。
- 1984年 白河工場完成** ▶1980年代前半、パソコンやTVゲーム、VTRを含め電子機器の需要を背景に急増する半導体需要に対応し、単結晶からウエハー加工までを一貫生産する白河工場が操業開始。
- 2001年～ 300mmウエハー量産開始** ▶2000年代に入り、白河工場で世界に先駆けて12インチ(300mm)ウエハーの量産を開始。価格対応によってシェア拡大を図る動きとは一線を画し、高い技術力で高品質の製品を安定供給する体制を作るため、世界中の拠点において投資を継続。信頼関係に基づくお客さまとの長期契約の締結によって景気に左右されにくい安定した事業運営を行っている。



300mmウエハー棟
(信越半導体白河工場)



塩化 ビニル樹脂

- 1957年 塩ビの生産開始** ▶電解や重合技術を導入し、直江津工場で塩ビの自社生産を開始。
- 1970年 鹿島コンビナートへ進出** ▶スケール(重合製造残滓)の発生を防ぐノンスケール技術を世界に先駆けて完成させ、重合器の大型化を実現。
- 1974年 米国でシンテックが操業開始** ▶世界的なインフラ・住宅建設向けの安定需要を見通して、「フル生産、全量販売」を基本に米国内のみならず輸出にも注力。
- 1990年 米国No.1に** ▶シンテックの年間生産能力は90万トンとなり、高品質と安定供給を強みに米国内シェアは20%に迫る。
- 2001年 世界No.1に** ▶シンテックの年間生産能力は200万トンを突破。一方で、品質とコスト競争力への投資は惜しまず、それ以外は合理化と少数精鋭主義を徹底し、一切無駄のない高収益体質を構築。
- 2008年 原料からの一貫生産開始** ▶シンテックはルイジアナ州で塩の電気分解から塩ビモノマーまでの生産工程を加えた一貫生産体制を構築し、顧客への製品供給をより安定的かつ柔軟に行うことが可能に。
- 2020年 エチレンの生産開始** ▶塩素の出発原料となる岩塩、エチレンの出発原料となる天然ガスを豊富に産する米国の地の利を生かし、一貫生産を強化。
- 2024年 シンテックの一貫生産能力増強が完了** ▶シンテックの塩ビ生産能力は364万トンとなり、スケールメリットを生かして高収益体質をより強固に。
- 2026年～ シンテックの原料工場増強** ▶シンテックはルイジアナ州でエチレン工場と電解・塩ビモノマー工場を新設へ。世界の塩ビ市場での地位をさらに強化。



シンテック・フリーポート工場
(米国テキサス州)



シリコン

- 1953年 シリコンの生産開始** ▶珪素樹脂部を母体としてシリコンを事業化。
- 1980年～ 海外展開を加速(米、韓、台、蘭)** ▶お客さまのご要望に合わせたきめ細い製品開発を行い、1980年代初めには国内トップの地位を確立。事業拡大を継続し、海外展開を加速。
- 2001年 タイに製造会社を設立** ▶以降、適時の能力増強と最終製品までの効率的な一体運営によりアジア市場での事業を拡大。
- 2022年 高機能製品群の拡充** ▶お客さまのCO₂削減に貢献する製品をはじめ高機能製品群の生産能力を増強。



生産開始当初のシリコン製品

稼ぐ力の源泉

当社グループは、T字型人材を中心とした人材育成、お客さまニーズに迅速に対応する三位一体のモノづくり、そして、徹底した自動化と省人化の追求により、高い生産性を実現しています。

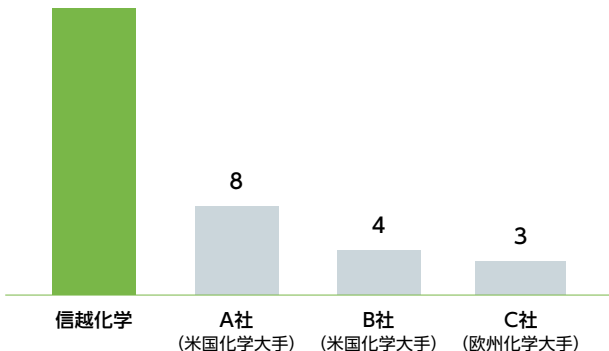
人の生産性

T字型人材を育成し 無駄のない働き方を追求

当社では画一的な人事異動を行わず、一つの分野で深い専門性を持ちながら、他の業務も幅広くこなせる「T字型人材」を育成しています。そして、こうした人材が、無駄のない働き方を追求し、最大限に力を発揮することで、1人当たりの生産性向上をもたらしています。

従業員1人当たりの営業利益 (直近3事業年度分の平均)

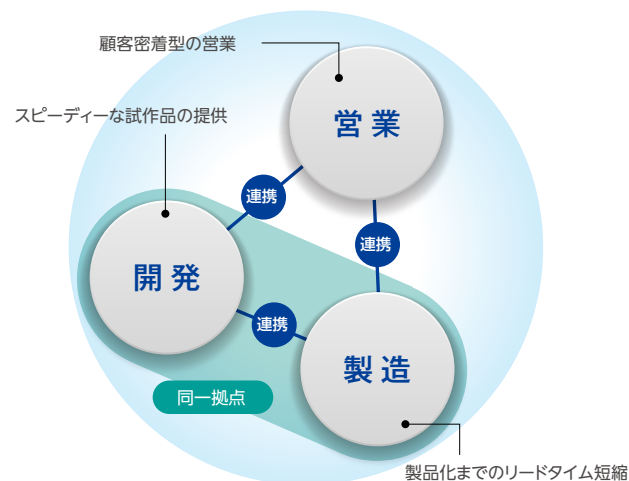
26百万円／人・年



生産性の高い組織

時代のニーズを迅速に捉える 三位一体のモノづくり

当社のおもな研究開発拠点は工場と同一敷地内にあり、営業から得たお客さまニーズに対し、開発と製造が常に素早く連携できる体制となっています。お客さまのニーズに合わせた製品を迅速に開発するとともに、製造部門との連携のもと、生産工場での品質の安定化と量産化へ向けての試作と実践的な開発を行っています。



設備の生産性

自動化と省人化を徹底し 高い生産性を実現

生産現場では最少人数での安定操業を目指し、自動化と省人化を極限まで進め、既存設備の更新・改良や新增設の際には、より効率の良い方法を徹底追求しています。また、各プロセスで経験豊富なエンジニアがきめ細かくメンテナンスを行い、設備の停止やトラブルを最小限に抑えていることが、高い生産性を実現しています。



競争力の源泉である6つの資本

信越化学グループは、6つの資本を競争力の源泉として一層磨き上げることで競争優位の強化を図り、市況変動に左右されにくい高収益体質のもと、持続的な成長と企業価値向上を目指していきます。



財務資本

堅固な財務基盤の下で、
成長投資を継続しながら安定した株主還元を実施

高い自己資本比率と安定したキャッシュ創出力を背景に、持続的成長に向けた投資を継続し、その成果を適切かつ安定的に還元。資本効率と収益性の向上を通じて企業価値を高めています。

●自己資本比率	78.7%
●純資産	4兆6,433億円
●設備投資額	3,397億円
●配当性向	41.9%

知的資本

現場に密着した迅速な研究開発と
事業を守る戦略的な知的財産管理を推進

営業、開発、製造が一体となった研究開発体制で顧客ニーズに迅速に応え、研究成果を知的財産として戦略的に権利化し活用。高い技術力と独自性を競争力の源泉として、継続的に新たな価値を生み出しています。
(詳細は第3章に掲載しています。)

●工場に立地する研究拠点	
●「Clarivate Top100 グローバル・イノベーター」	
	15年連続選出

製造資本

世界の需要動向を見定めて高稼働を維持し
適時、的確な設備投資により安定供給体制を確立

グローバルな生産拠点と原料からの一貫生産体制を基盤に、需要地に密着したサプライチェーンを構築。適時、的確な設備投資により、コスト競争力を高め、高品質の製品を安定供給する体制を強化しています。

●国内生産拠点	17社41拠点
●海外生産拠点	17ヵ国65拠点

社会関係資本

人権尊重の取り組みを徹底、
地域社会との強い信頼関係を構築

サプライチェーン全体での人権尊重と地域社会との対話を重視し、信頼関係を構築。安定供給責任を果たすとともに、さまざまなステークホルダーとの関係性向上を通じて持続的な事業基盤を強化しています。
(詳細は第4章に掲載しています。)

人的資本

最適な人員構成でT字型人材を育成し
より効率的にはつらつとした働き方を追求

高度な専門性を持ちながら他領域にも対応できる「T字型人材」を育成し、最適な人員構成で高い生産性を実現。OJTを基軸とした育成と本人の適性や目指す姿を尊重した人材の配置により、個の能力を最大限引き出します。

●従業員1人当たり営業利益 (2026年3月期)	2,323万円
-----------------------------	---------

自然資本

「2050年カーボンニュートラル」への取り組みに加え、
水資源や生物多様性の保全、廃棄物削減等に注力

「2050年カーボンニュートラル」の実現に向けた取り組みを進めるとともに、省エネルギー・資源循環・水資源保全を推進。環境負荷低減と生産性向上を両立し、環境に配慮した持続可能な事業活動を展開しています。

●温室効果ガス排出量 (1990年度比生産量原単位指数) (当社グループ)	54.7%
---	-------

財務基盤

堅固な財務基盤の下で、設備投資を継続しながら株主還元を強化

塩ビの価格低迷が続く 一方でAI関連需要が拡大

2026年3月期(2025年度)は、半導体材料に加え、データセンターやサーバー向けを含むAI関連材料の売上が伸びました。また、高機能なシリコン製品群についても販売を強化しました。一方、塩化ビニルは、アジア等の海外市場で価格の低迷が続く中、グローバルな販売網を最大限に活用し、最善の販売を行いました。さらに、原料等のコスト上昇に伴う価格改定も推進しました。

しかしながら、営業利益は6,352億円(前年度比14.4%減)となり、親会社株主に帰属する当期純利益は4,744億円(同11.2%減)となりました。また、純資産合計は4兆6,433億円(前年度末比4.0%減)、自己資本比率は78.7%、ROICは14.6%、ROEは10.4%となりました。なお、同年度に算定した加重平均資本コスト(WACC)及び株主資本コストは約8%でしたので、資本コストを上回る資本収益性を達成しています。

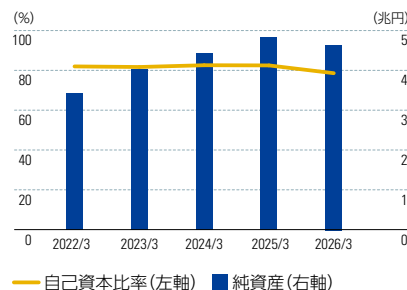
自己資本比率/純資産

自己資本比率
(2026年3月期)

78.7%

純資産
(2026年3月期)

4兆6,433億円



半導体材料やシリコン製品への 投資を推進

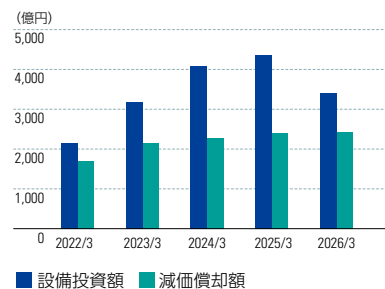
当社は、競争力の強化と持続的な成長に向け、自己資金を積極的かつ適時に活用し、企業価値の向上を図っています。2025年度の当社グループの設備投資額は、半導体露光材料の新拠点建設やシリコン高機能製品群への能力増強投資を計画どおりに進め、3,397億円(前年度比21.8%減)となりました。期初計画(3,700億円)を下回った主因は、機器の受入検収の遅れです。2025年度の機器受入検収遅れ分を含め、2026年度の設備投資額は3,500億円を見込んでいます。

なお、シンテック社では2030年末に向け、米国ルイジアナ州ブラケマインにおいて、塩ビ原料からの一貫生産体制をさらに強化する投資(34億ドル)を計画しています。

設備投資額/減価償却額

設備投資額
(2026年3月期)

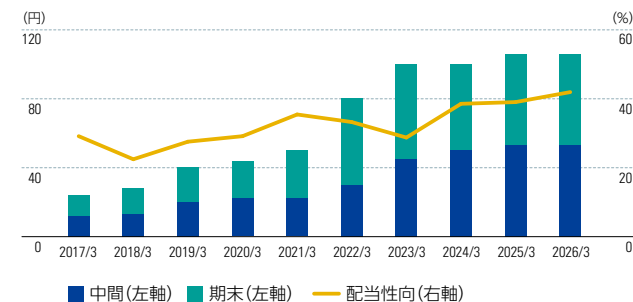
3,397億円



強固な財務基盤を維持して 自己株取得を実施

当社は、事業収益の拡大と強固な財務基盤の維持を両立させながら、ROEや資本コストを意識した資本政策に取り組んでいます。株主還元はその中核であり、配当性向40%前後を目安として安定的な配当に努めており、2025年度の年間配当金は、前年度と同額の1株当たり106円(配当性向41.9%)としました。また、総還元性向も考慮し、株価水準やその他の状況を踏まえ、機動的に自己株式の取得を行っており、2025年度は5,000億円の取得を実施、2026年度も2,500億円の自己株式取得実施を公表しています。

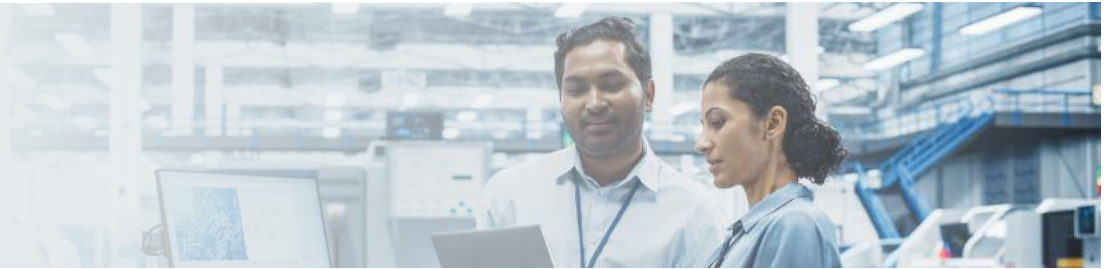
1株当たり配当金/配当性向^(注)



(注) 2023年4月1日付で普通株式1株につき5株の割合で株式分割を行いました。「1株当たり配当金」は、5分割後の株式数により算出しています。

製造・設備体制

世界の需要動向を見定め、適時、的確な設備投資により持続的な成長を目指す



設備投資の基本方針

当社グループは、素材メーカーとして供給責任を果たすべく、世界の産業を牽引するお客さまから得た情報や要請に基づき、適時、的確な設備投資を実施し、安定供給の強化や品質の向上を図っています。堅固な財務基盤とキャッシュフロー創出力が、刻々と変わる事業環境の中でも柔軟な意思決定と積極的な投資を可能にしています。

設備投資の現状

米国シンテック社における塩ビ原料製造工場の増強をはじめ、生産能力の増強、生産性向上や合理化、品質向上、メンテナンス、更新、環境対応など、当社グループの成長を支える設備投資を着実に実行しています。主な設備投資の状況は以下のとおりです。

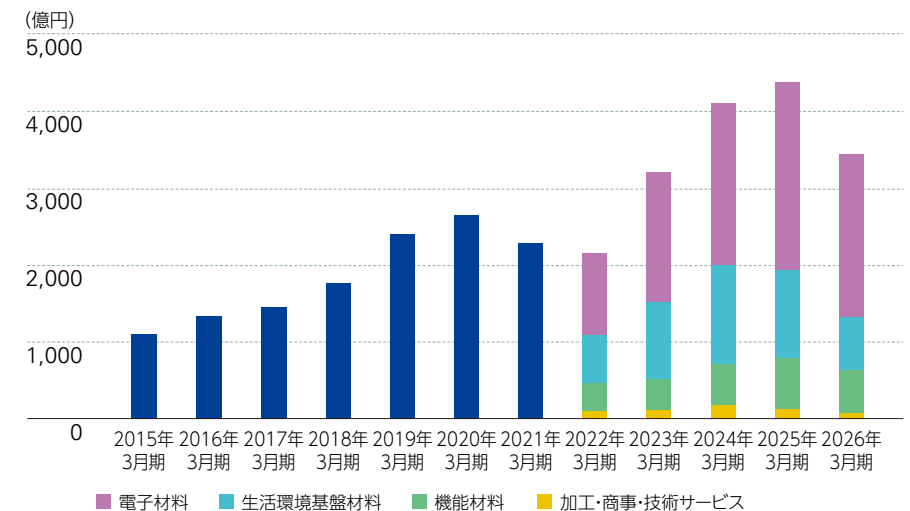
生産拠点別セグメント売上高(2026年3月期) (億円)

	国内で生産	海外で生産	計
電子材料事業	8,366	1,790	10,157
生活環境 基盤材料事業	1,233	8,579	9,813
機能材料事業	2,950	1,457	4,408
加工・商事・ 技術サービス事業	1,019	340	1,359
連結	13,570	12,168	25,739

設備投資一覧(外部公表分)

セグメント	製品名	投資内容	投資金額	状況
電子材料	半導体露光材料	製造および開発拠点の建設(信越化学(伊勢崎))	830億円	完成済み
生活環境 基盤材料	塩化ビニル樹脂	製造工場の増強(シンテック社(アメリカ))	12.5億ドル	完成済み
	//	原料製造工場の増強(シンテック社(アメリカ))	34億ドル	進行中
機能材料	シリコン樹脂	高機能製品製造設備の増強(信越化学(群馬、武生、直江津))	800億円	完成済み
	//	高機能製品および環境配慮型製品製造設備の増強(信越化学および海外主要拠点(群馬、タイなど))	1,000億円	進行中
	//	製造工場の増強(信越有機硅(平湖)有限公司(中国))	21億円	進行中
	セルロース誘導体	医療用添加剤の製造設備の増強(信越化学(直江津))	100億円	進行中
	//	医薬用添加剤セルロース製造設備(SEタイロース社(ドイツ))と保管設備(信越化学(直江津))の増強	100億円	直江津:完成済み ドイツ:進行中

設備投資額の推移

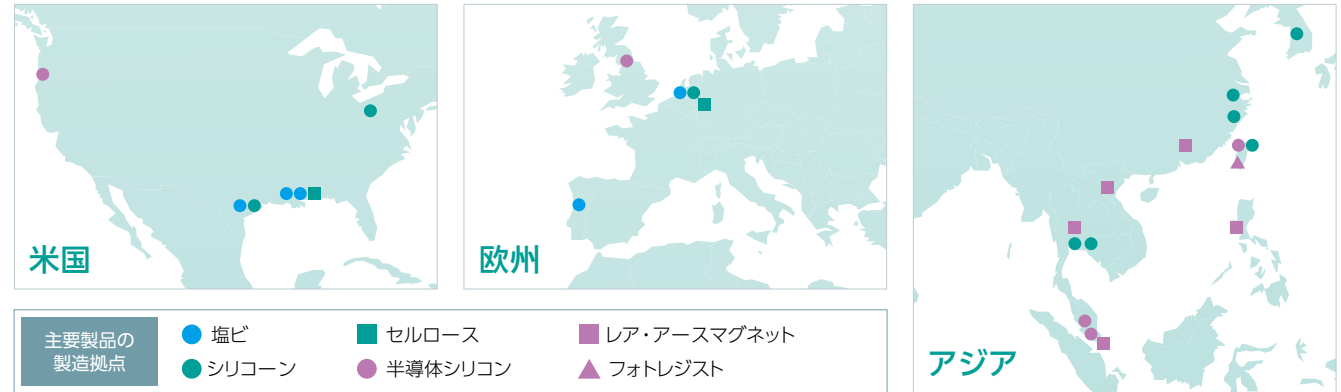


製造・設備体制

リスクを見極めた供給網

当社グループは、需要地に直結した生産体制の構築に加え、製造コストを世界的に最も競争力のあるものにするため、カントリ―リスクの低い地域を基本として海外17か国に65の生産拠点を有しています。また、地政学的リスクの高まる中、原料の調達で地域とサプライヤーの分散化を図るとともに、生産拠点の複数化により、売上高の約8割を占める海外のお客さまへの安定供給体制を強化しています。

主要製品の製造拠点



従業員メッセージ

品質・安全・効率を高い水準で両立できる体制づくりに貢献

私は2023年から直江津工場に配属され、主にフォトレジストの製造業務に携わってきました。担当業務は、製造プロセスの検討、製造設備の設計、導入設備の試運転等であり、日々の業務を通じて、安定した生産体制の構築と品質向上に取り組んでいます。特に担当している試作棟では、最先端のフォトレジストを取り扱っており、ここでの検討や設備対応は、今後の製造方針や量産化に向けた先駆けとなる重要な役割を担っています。そのため、目の前の課題に対応するだけでなく、将来の生産現場を見据えた視点を持って業務に取り組んでいます。

半導体パターンの微細化が進む中、製造

ラインには従来以上に高い清浄度が求められています。製造終了後の配管、タンク、バルブ、ポンプ等の設備内部の洗浄が不十分な場合には、次に製造する製品になんらかの影響を及ぼすおそれがあります。毎回製造後に設備洗浄は行っていますが、従来の洗浄後の清浄度レベルよりも先端品のレジストには桁違いの清浄度までの管理が必要となり、極めて高いレベルの洗浄管理が要求されます。そのため、品質確保を最優先に、大量の溶剤と長時間をかけた洗浄を実施してきましたが、原油価格高騰の影響によるコスト上昇や生産性向上の必要性から、洗浄の合理化が急務となっています。こうした背景

のもと、現在、私は設備洗浄における洗浄方法の検討と、溶剤の精製設備設計に注力しています。洗浄方法の検討では、より清浄度をあげることが可能な溶剤の選定、洗浄手順や条件の見直しを進め、洗浄効果を維持しながら、より短時間かつ効率的に高い設備清浄度を確保できる方法を精査しています。また、溶剤の精製設備設計においては、洗浄回数や使用量の目標達成に向けて高品位な溶剤が必要であることから、安定的に高品質な溶剤を得られる設備の設計を進めています。併せて、作業員にとって分かりやすく、誤操作リスクを低減できるシーケンス設計*にも力を入れています。

今後も半導体の進化に伴い、より高い技術力と品質が求められると考えています。これからも現場で培った知識と経験を生かし、品質・安全・効率の全てを高い水準で両立できる製造体制づくりに貢献していきたいと考えています。

*予め決められた順序に従って、システムや機械が動作する流れを組み立てる設計工程

直江津工場
R.M.さん



人材戦略

最適な人員構成でT字型人材を育成し、より効率的に生き生きとした働き方を追求

詳細は信越化学サステナビリティサイト「人材戦略」をご覧ください。

https://www.shinetsu.co.jp/jp/sustainability/esg_social/hr_strategy/



人材戦略

人材戦略の基本方針

当社は、相互信頼を礎に、あらゆる現場で地道な改善と迅速な課題解決を続ける仕事集団を形成、育成し、会社とともに持続的

な成長を遂げることを人材戦略の基本方針としています。あわせて、業界で最も高い労働生産性をさらに高めることを目指し、「従業員1人当たり営業利益」を主要指標としています。

労働生産性の向上は、限られた資源で付加価値を継続的に生み出す収益体質の強化につながり、技術への投資余力を生み、ひいては持続的成長を下支えします。そして、現場起点の継続的改善と迅速な課題解決は、品質・安全・安定供給を支えるとともに、開発・立上げ・改善のスピード向上を通じて競争力の源泉である

素材技術を市場価値へつなげ、変化への適応力を高めます。

企業規範の達成と持続的成長の実現に向けた人材戦略として、当社は変革・挑戦を支える学び、異動、抜擢の機会を拡充する「人材育成」と、安心して働くことができる「人材基盤」の強化の両面から人的資本への取り組みを推進しています。

人材戦略の基本方針

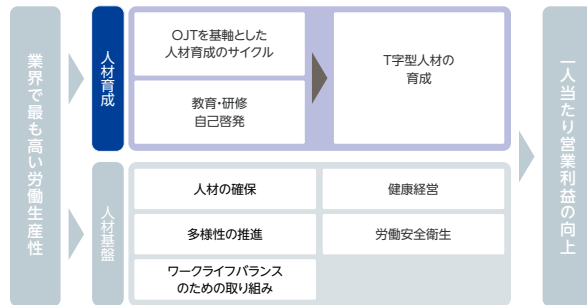


指標と実績

主な取り組み			取り組みの主なKPI	対象範囲	単位	2025年度
人材育成の強化	T字型人材の育成	OJTを基軸とした人材育成サイクルの高度化	海外勤務経験者数(累積)	信越化学の従業員と出向者	人	471
			平均勤続年数	信越化学の従業員と出向者	年	20
		教育・研修、自己啓発	一人当たり研修時間	信越化学の従業員と出向者	時間/人	10.19
			大学聴講生派遣制度経験者数	信越化学の従業員と出向者	人	562
人材基盤の強化	人材の確保		キャリア採用数	信越化学の従業員と出向者	人	128
	多様性の推進	係長級を含む女性の管理職者数	信越化学の従業員と出向者	人	105	
		障がい者雇用率	信越化学の従業員と出向者	%	2.71	
		ワークライフバランスのための取り組み	年間有給休暇取得率	信越化学の従業員と出向者	%	77.3
	男性の育児休業取得率		信越化学の従業員と出向者	%	88.1	
	健康経営	特殊健康診断受診率	信越化学の従業員と出向者	%	100	
	労働安全衛生	休業災害度数率	国内	%	0.08	
		休業災害度数率	海外	%	0.11	
		安全教育受講者数	連結	人	87,138	

人材戦略

人材育成



T字型人材の育成

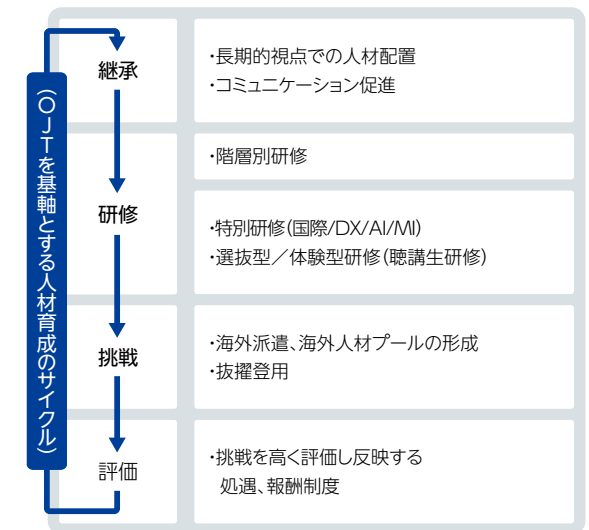
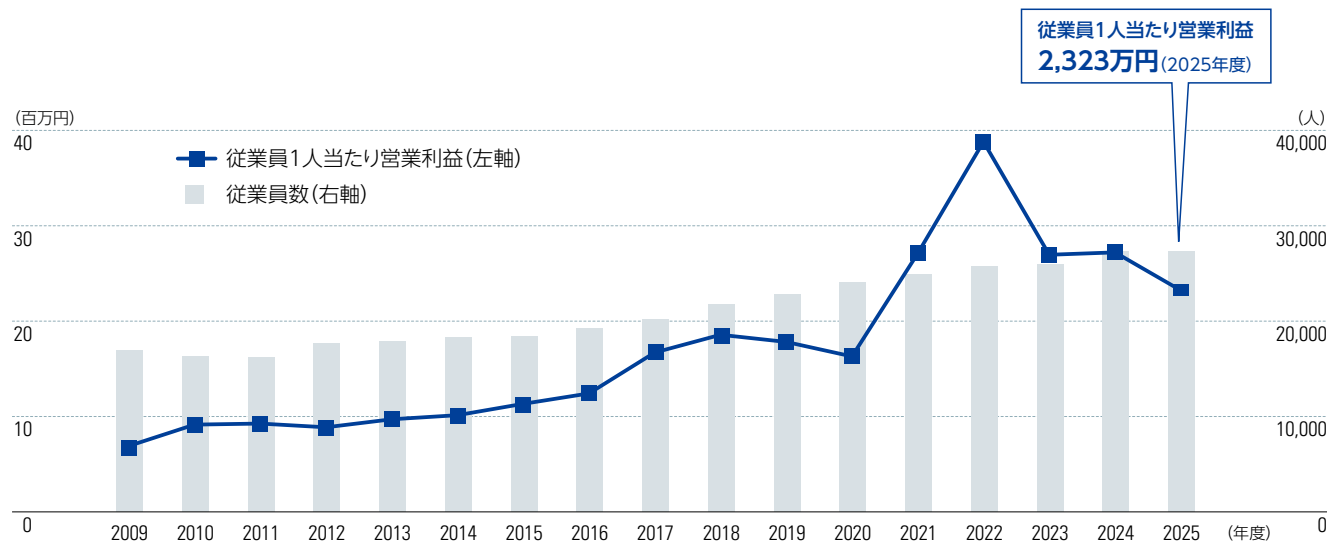
当社グループでは、製造や研究開発、営業、管理など各業務・領域で高い専門性を発揮できることに加え、関連部署や周辺分野の知識も兼ね備え、幅広い仕事力を有する「T字型人材」こそが、生産性向上の要であると考えています。

そのため、画一的な配置転換ではなく、従業員一人一人の適性や目指す姿を尊重し、担当業務を継続的に深掘りしながら真の専門家として成長できる人材配置を基本としています。また、「T字型人材」の育成にあたっては、現場でのOJT(On the Job Training)を基軸としつつ、さまざまな研修を通じて、専門性を支える土台や視野を広げる学びを重ね、「深さ」と「広がり」を両立する自律的な成長を支援しています。

OJTを基軸とした人材育成サイクル

当社グループでは、現場で実際の課題に向き合い、経験を積み重ねることが、専門性の定着と実践力の向上につながると考えています。そのため、日々の仕事を通じて仕事力を高めるOJT(On the Job Training)を人材育成の基軸に据えています。さらに、OJTを実効性あるものとするため、育成を「経験させる」だけで終わらせず、目標設定から振り返り、次の成長につなげるサイクルとして回しています。

従業員1人当たり営業利益の推移(信越化学グループ)



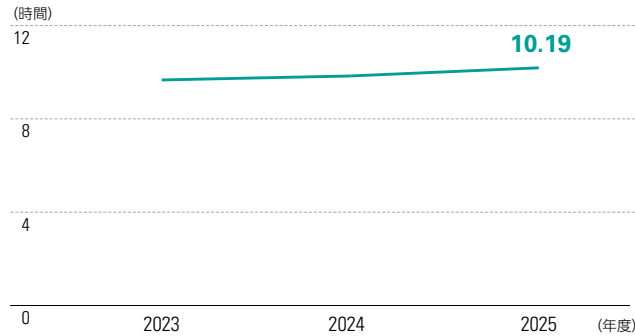
人材戦略

教育・研修、自己啓発

当社グループは、OJTを補完する仕組みとして、階層別研修、国際化対応研修、AI(人工知能)研修、MI(Materials Informatics)※研修、大学聴講生派遣制度など、成長段階や職務に応じた学びの機会を提供しています。

※材料の組成、構造、プロセス条件などのデータを、統計や機械学習で分析し、物性や性能を最適化して材料開発を効率化する研究分野。

従業員1人当たり研修時間(信越化学)



対象: 信越化学の従業員と出向者

(注) 2023年度から聴講生制度を再開しましたので、研修時間に含めています。

階層別研修

階層別研修では、マネジメント力やリーダーシップ、コミュニケーション力、課題解決力など、階層ごとに求められるスキルの強化を図っています。また、当社グループの取引先は世界に広がり、現在の連結売上の約8割は海外売上となっており、円滑な業務遂行のため、英語を共通言語としたミーティングやプレゼンテーションスキル、中国語の会話力などを向上させる研修を実施しています。

AI・MI研修

AIを使いこなせる人材の発掘・育成に注力するとともに、社内全体のAI活用レベルを向上させるため、新たに生成AIリテラシー講座(eラーニング)をカリキュラムに組み入れました。2025年度のAI研修受講者は669名となり、2021年度からの5年間で延べ1,663名の従業員が受講しています。また、機械学習を駆使して材料探索を行える人材を育成し、研究開発期間の短縮を図るため、MI研修も実施しており、2025年度は99名、2021年度からの5年間で延べ269名の従業員が受講しています。

研修制度一覧

	階層別研修		専門教育				環境・安全教育	品質管理 教育	特別 教育	一般 教育	
			AI研修	MI研修							
部長層	アドバンス マネジメント 研修	S職群・M職群 研修	特許研修 国際化対応研修 英語研修 ・ミーティング スキルコースI・II ・プレゼン テーションスキル コースI・II ・中国語会話 ・異文化間コミュニ ケーション研修	DXマネジメント 研修			環境保安 専門教育 ・監督者 教育 ・ISO教育 環境安全 衛生教育 危険物 保安教育 安衛法 放射線 高圧ガス 一圧・ ボイラー等			メンタル ヘルス研修 ・セルフケア ・ラインケア ・人権啓発 研修	
課長層	ミドルマネジメント研修					MI※1実習		AI実習			
係長層	ライン マネジメント 研修	スタッフ マネジメント 研修		AI研修 ・基礎研修 ・PBL※2	・上級 ・中級 ・初級	・画像解析 ・時系列 解析			QC中級 コース		
一般社員	中堅層研修										
	女性社員研修										
	ジュニアリーダー研修										
	入社3年目研修										
	新入社員導入・二次研修			新入社員 研修			新入社員教育	QC基礎 コース	聴講生制度 (1年間)		

※1 Material Informatics

※2 Problem-based Learning

大学聴講生派遣制度

当社は、現場力の向上を目的とした1年間の国内留学プログラムとして、大学聴講生派遣制度を設けています。毎年、主に生産現場のオペレーターを数名から10名程度選抜し、大学で専門的知識を習得しつつ、日常業務ではあまり関わることのない他事業、工場などの人々との交流を深めています。こうした学びを通じて視野を広げた修了者の多くが、各職場の中心的存在として活躍しています。

人材戦略

さらなる生産性向上に向けて

従業員エンゲージメント／インクルージョンの把握

当社は、従業員一人一人が安心して力を発揮し、挑戦し続けられる職場づくりが、生産性向上の基盤であると考えています。そのため、組織の状態を継続的に把握し、課題を早期に改善する仕組みとして、全従業員を対象とした調査を定期的の実施しています。

調査結果は、職場や組織単位で分析し、働きがい、組織の一体感、上司や同僚との関係、働きやすさなど、エンゲージメントやインクルージョンに関わる状態を多面的に把握しています。こうした分析から明らかになった課題は、職場の実態に即した施策へと反映し、運用や仕組みの見直しにつなげています。また、改善を会社主導の一方の施策にとどめず、各職場が主体となって改善策を検討・実行することで、ボトムアップによるPDCAサイクルを回し、さらなる生産性向上を目指しています。

人事考課制度の改定

当社は、従業員が高い目標に挑戦し、その成果や姿勢が処遇に反映されることで意欲が高まり、生産性向上につながると考え、能力成果主義による人事考課制度を運用しています。従業員は期初に意欲的な業務目標と改善目標を定め、上司の助言・指導の下で挑戦と成長を促しています。また、公正で透明性の高い評価を実現するため、考課者訓練の実施や評価基準の周知、コミュニケーションシートを活用した上司と部下の面談を通じて、評価の納得性向上に努めています。

一方で、従業員への調査結果から、人事考課に対する納得性に改善余地があることを認識しており、人事考課制度の改定について労働組合と協議・検討を重ねています。評価基準の明確化と浸透、上司と部下の対話の質の向上、フィードバックの充実、運用面でのばらつきの抑制などにより、従業員の成長実感と挑戦意欲を高め、さらなる生産性向上につなげていきます。

人材基盤



人材の確保

当社は、長期的な視点で人材を育て、強みである技術や品質、安定供給をさらに磨き上げるため、継続して人材の確保に取り組んでいます。採用にあたっては、変化の大きい事業環境の中でも主体的に課題を捉え、粘り強く取り組める人材を求めています。また、労働市場における優位性を保ち、必要な人材を安定的に確保するため、処遇や職場環境の水準を適切に見極めながら、多様な人材に広く機会を開き、能力主義の考え方に基づく採用を進めています。

多様性の推進

当社は、人間尊重を最優先とし、性別、国籍、年齢、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材がそれぞれの能力を発揮できる職場を目指しています。多様性は単なる属性の拡大ではなく、異なる視点や経験が、現場改善や新しい価値づくりにつながる重要な要素だと捉えています。こうした考えのもと、女性活躍の推進、障がいのある人が働きやすい環境整備、年齢にかかわらず活躍機会の確保などに取り組み、誰もが安心して働き、成長し続けられる環境の整備を進めています。

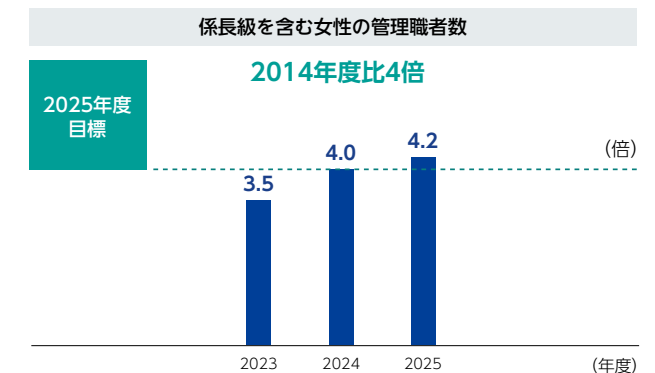
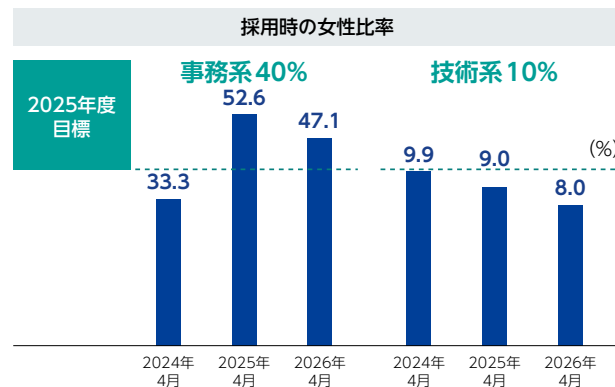
女性の活躍推進

当社グループは、女性の活躍推進に向け、2021年度から5年間の目標を掲げて取り組んできました。その成果と課題を踏まえ、2026年度からは新たに2年間の目標を設定し、取り組みを進めています。

女性の活躍推進のための2026年度からの2年間の目標

- 1.採用時の女性比率を事務系40%、技術系10%とする。
- 2.係長を含む女性の管理職者の数を2025年度比で10%増にする。

女性活躍推進法に基づく行動計画における2021年度からの5年間の目標と進捗



人材戦略

Topic

女性技術者座談会を開催

技術分野における女性社員の活躍推進と人的資本の強化を目的に、2025年11月、技術系女性社員交流会を開催しました。研究所、製造部門、本社部門など複数の部門から参加者が集まり、業務紹介や技術課題、キャリア形成などに関するディスカッションを行い、部門横断のネットワークの構築が進みました。参加者間では、業務プロセスや技術領域の違いへの理解が深まる一方、共通する課題や女性技術者ならではのキャリア視点に基づく意見も多く寄せられました。これらの声は、今後の採用および定着・活躍に向けた施策へ反映していきます。



ワークライフバランスの推進

当社グループは、従業員の雇用の安定を第一に考え、安心して仕事に打ち込めることが良い成果につながると考えています。そのため、労働時間の適切な管理や有給休暇を取得しやすい環境づくりに加え、結婚や出産、育児、介護、病気の治療など、人生の

さまざまな局面に柔軟に対応できる制度を整えています。また、働き方の多様化に対応するため、フレックスタイム制や在宅勤務など、生産性の向上にもつながる柔軟な働き方の選択肢を整備しています。

労働時間の適切な管理

当社グループは労働時間管理の意識を高め、長時間労働を是正し、生産性の高い職場づくりを目指しています。そのために、工場の出入口に設置されているセキュリティゲートを通過する際はICカードを使用することや、パソコンのログなどで正確な勤務時間を把握する仕組みを積極的に導入しています。また、フレックスタイム制や在宅勤務の運用など、柔軟で生産性の高い働き方を可能にする制度や環境を整備しています。

健康経営

従業員の健康への配慮

当社グループでは、従業員一人一人が心身ともに健康で生き生きと働けるよう、定期健康診断の受診促進をはじめ、生活習慣病に関する保健指導、メンタルヘルス対策、健康・体力向上を目的としたイベントの開催など、さまざまな健康施策を推進しています。また、感染症予防に向け、状況に応じた対策を継続的に講じています。2025年には、シンエツ マレーシアにおいて健康イベントを開催しました。

本社および支店では衛生委員会を、各工場地区では安全衛生委員会を設置し、産業医から情報提供と指導を受けながら、職場環境の改善や健康の促進に取り組んでいます。加えて、健康保険組合が保険会社と提携し、24時間対応のファミリー健康相談窓口を設け、従業員の家族の健康を支える体制も整えています。

労働安全衛生

安全で快適な職場づくり

当社グループでは、「重大な事故は絶対に発生させない」「休業災害ゼロ」を目標に、リスクアセスメントを通じて負傷または疾病につながるリスクを徹底的に洗い出し、リスクを排除・低減することで、安全で快適な職場づくりに取り組んでいます。その結果、当社の国内グループの休業災害度数率は、日本の業界平均を大きく下回る水準を維持しています。

休業災害度数率[※]

対象範囲	2023年度	2024年度	2025年度
信越化学および国内連結	0.15	0.13	0.08
業界平均(日化協)	0.47	0.47	0.51

※暦年で集計しています。

事故の未然防止に向けた取り組み

当社グループでは、作業者が現場で感じたヒヤリとした体験や不安・気がかりな点を「ヒヤリハット・気がかり提案」として収集するボトムアップの取り組みを行っています。集まった情報については、些細な事例であっても発生要因や予防策を整理し、関係者間での共有・啓発を通じて、適切な対策を講じています。さらに、これらの事例や対応内容を社内外へ発信することで、安全対策の高度化と類似災害の未然防止に向けた水平展開を図っています。

安全教育受講者数(延べ人数)

(人)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
連結	56,236	75,406	87,349	78,887	87,138



これまでに公表された「ヒヤリハット・気がかり提案」は、こちらのページをご覧ください。
https://www.shinetsu.co.jp/jp/sustainability/esg_social/safety/

カーボンニュートラルに向けた取り組み

信越化学グループは、「2050年カーボンニュートラル」に向けた取り組みを進めています。

2026年には新たな中間目標を策定しました。

詳細は信越化学サステナビリティサイト「気候変動:カーボンニュートラルに向けた取り組み」をご覧ください。

https://www.shinetsu.co.jp/jp/sustainability/esg_environment/initiative_cn/



社長メッセージ

脱炭素化に加え、エネルギー安全保障の観点からも再生可能エネルギーの活用に取り組みます。

信越化学グループは、2050年までに温室効果ガス排出量（スコープ1,2）を実質ゼロにするカーボンニュートラルに取り組んでいます。

当社はこれまで生産性の向上と、資源とエネルギーの利用効率を極限まで高めることに取り組んできました。その結果、当社グループは、温室効果ガス排出の生産量原単位、す

なわち1単位の製品を生産する際に排出する温室効果ガスの量を、1990年に比べ現在ではおよそ半分にまで減少させることができました。エネルギーと資源を大切に使う取り組みは、当社グループの収益性を高めることにも貢献してきました。

一方、資源とエネルギーを使って生産を行う素材メーカーにとり、カーボンニュートラルは大きな挑戦です。この目標に向け、当社グループは2026年5月にカーボンニュートラル実現のための新たな中間目標*を定めました。この中間目標の達成に向け邁進してまいります。

世界的なエネルギー需給の不安定化や地政学リスクが高まる中、再生可能エネルギーの活用は、脱炭素化だけでなく、エネルギー安全保障の観点からも重要性を増しています。当社は、この双方を見据えながら取り組みます。再生可能エネルギーの利用を増やすとともに、二酸化炭素の回収・貯留プロジェクトの調査と評価にも取り組んでいます。

当社グループは温室効果ガスの削減に貢献する数多くの

製品を擁しています。現在の課題はAIの利用が急速に普及する中、データセンターが消費する電力が急激に増加していることです。当社グループのシリコンウエハーやフォトレジスト、シリコンをはじめとした多様な製品がこの課題解決に貢献しています。そして、効率的な電力の利用を支援する新たな材料開発も進めています。

信越化学グループは、収益性の確保を常に念頭に置きながら、事業を通じた社会課題の解決と企業価値の向上を両立させ、カーボンニュートラルの実現に向け取り組んでまいります。

※中間目標の内容は22ページのとおりです。また、2025年度の温室効果ガス排出実績は48ページのとおりです。

代表取締役社長

青藤 恭彦



カーボンニュートラルに向けた取り組み

2050年カーボンニュートラル達成策

当社グループは、「2050年カーボンニュートラル」に向け、2023年に、温室効果ガス排出量（スコープ1、スコープ2）を実質ゼロとするための計画を策定し公表しました。一方、中間目標としては、2016年に策定した「2025年度に1990年度比で温室効果ガス排出の生産量原単位を45%（55%削減）にする」を継続し、生産量原単位を極限まで改善することに取り組んできました。2025年度はこの中間目標の最終年度であるため、新たな中間目標を以下のとおり定めました。同時に2050年カーボンニュートラルに向けた実行計画も公表後約3年が経過したことから、グループ全体で見直しました。

新中間目標

2025年を基準年として、

- 1 2035年までに、
温室効果ガス排出量を生産量原単位で**30%削減**
- 2 2040年までに、
温室効果ガス排出量を**35%削減**

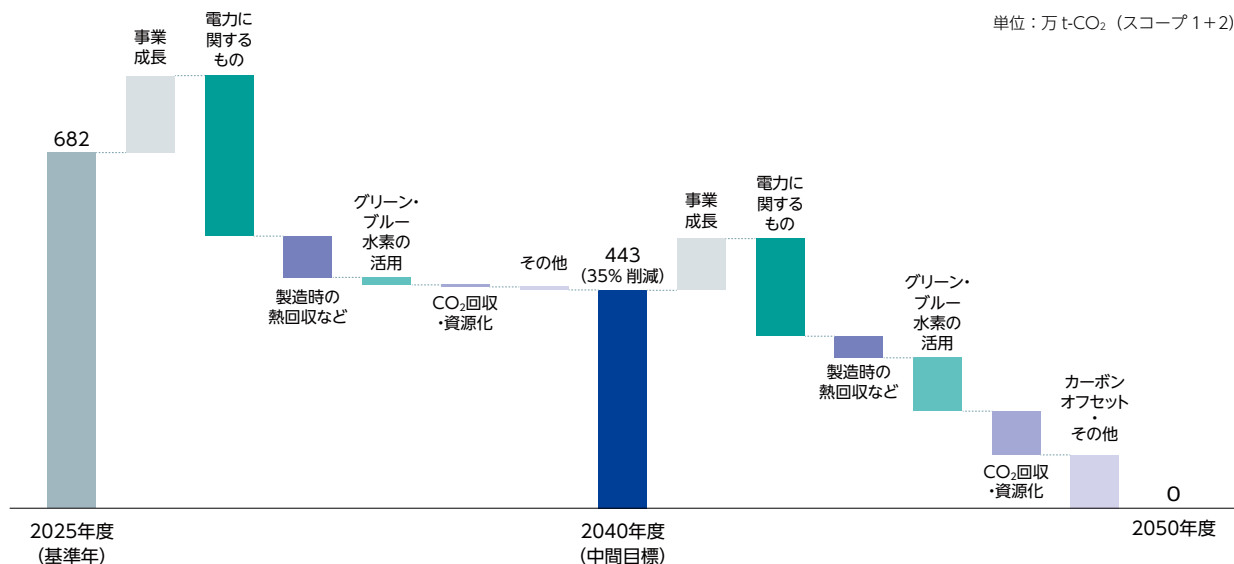
二つの目標を定めた理由

当社は1単位の製品を作るのに必要なエネルギーと原料の原単位を向上させること、すなわち、エネルギーと原料を徹底的に

有効に無駄なく使うことで、温室効果ガスの排出削減に取り組んできました。この方針は今後も継続し、それぞれの事業において業界の中で最も効率の良い生産を追求していきます。生産量原単位の削減は自助努力でできる部分が多いため、中間目標を2035年と決めました。

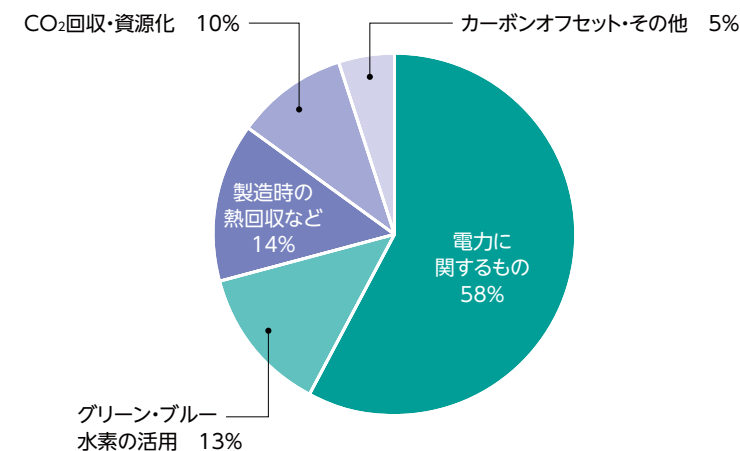
一方、温室効果ガス排出量の削減のためには、「電力における排出量の低減」「燃料転換」「CO₂回収とCO₂資源化」が必要です。これらの対策は、個社の取り組みのみでの実現は難しく、国の主導や関係する業界が連携して取り組むことではじめて実現できるものと考えます。インフラストラクチャーをはじめとした整備には時間を要するため、中間目標を2040年と決めました。

2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ



当社グループの削減策

当社が想定している2050年に向けた削減策の構成比は、下記のとおりです。今後の技術革新に応じて、最適な削減手段を選択していきます。



カーボンニュートラルに向けた取り組み

カーボンニュートラルに向けた取り組み

当社のKPIは期毎の増収増益です。その実現に向け、各事業において成長機会を捉えた拡販と、それを支える生産能力の増強を進めてきました。これらの設備投資においては、常に最新鋭の技術を導入し、生産性とエネルギー効率を極限まで高めることを基本方針としています。

その代表例が、塩化ビニル樹脂の製造工場の新增設を続けているシンテック社(米国)です。塩ビの最終製品は断熱性と耐久性に優れているため、製品として温室効果ガスの排出削減に貢献し

カーボンニュートラルに向けた現時点の取り組み

A: 実施・拡大中、B: 初期段階・一部導入、C: 研究・調査段階

取り組みの内容	取組状況
電力における 排出量低減	①水力発電による電力の購入 A
	②太陽光発電設備の設置 B
	③低炭素電力の購入 B
	④電力会社によるカーボンニュートラル化 国と電力会社における取り組み
燃料転換	⑤天然ガス燃料への転換 A
	⑥カーボンニュートラル天然ガスの活用 C
	⑦グリーン水素・ブルー水素の活用 C
	⑧バイオマス燃料の活用 B
	⑨アンモニアの活用 C
徹底した合理化、 効率化の継続	⑩生産性の向上（連続操業化） A
	⑪反応効率の向上 A
	⑫ヒートポンプの活用 A
	⑬原料生産の熱回収 A
	⑭エネルギー効率の高い設備の導入 A
	⑮木炭還元剤の利用増 A
	⑯新しい製法への転換 B
	⑰CO ₂ 分離回収設備の導入と資源化 C
CO ₂ 回収と CO ₂ 資源化	⑱塩ビ製品 A
	⑲レア・アースマグネット A
	⑳それ以外の製品 B
リサイクルの 推進	㉑植林 A
	㉒カーボンオフセット C
	㉓その他の新技術 C

ます。現在、カーバイド法のような旧式の技術で生産される塩ビは、世界全体の3割から4割を占めていますが、シンテック社の最新鋭の技術と比較して5倍を超えるCO₂を排出しています。シンテック社が、この最新鋭技術で塩ビ需要拡大に対応していることは、世界全体のCO₂排出削減に寄与します。

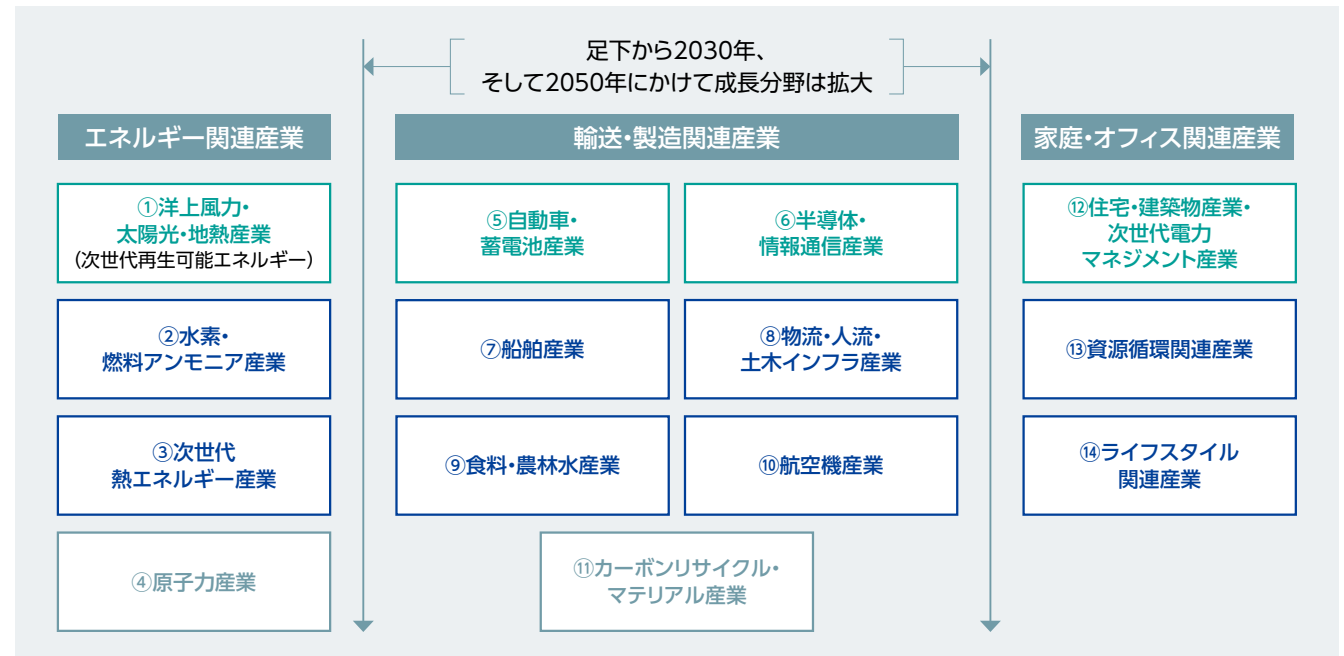
さらに、ライフサイクルアセスメントを通じてサプライチェーン全体での温室効果ガス削減を推進するほか、メタノールやシリコンウエハー、シリコン製品などの輸送においてモーダルシフトを進め、輸送時の排出量低減にも取り組んでいます。これはスコープ3排出量の削減にも寄与します。

温室効果ガス排出量の削減に 貢献する製品の拡大

当社グループの製品は住宅やインフラストラクチャー、電気自動車、DX、GXをはじめとした幅広い分野に利用され、生活や産業の基盤を支えています。これらの製品の多くは、温室効果ガスの削減にも寄与しています。

2021年6月に日本政府が2050年カーボンニュートラルを目指す上で不可欠な14の分野を掲げましたが、当社グループの2025年度の連結売上高に占める当該14分野への売上比率は約7割に上ります。今後とも、こうした製品の開発、製造、販売の拡大に注力することで、社会全体のカーボンニュートラルに貢献していきます。

成長が期待される14分野



出典: 2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略 (2021年6月日本政府発表)

https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/ggs/

カーボンニュートラルに向けた取り組み

事業を通じた環境貢献

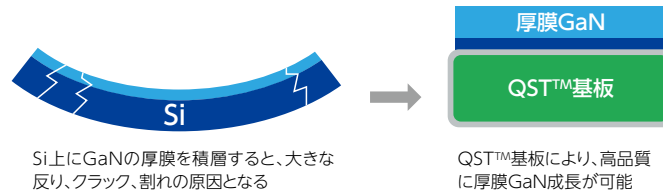
Case 1 当社の300mm QST™基板上でIMECがGaN破壊電圧の世界最高記録を達成

当社が開発した300mm GaN専用の成長基板であるQST™基板※1が、ベルギーの半導体研究機関IMECの300mm GaN/パワーデバイス開発プログラムに導入され、サンプル評価が行われています。この評価において、5μm厚のHEMT※2デバイスが、300mm基板として世界最高記録となる650Vを超える高耐圧を達成しました。さらに、直径200mm以下の基板では種結晶層を改善した新たな製品において、3000V超の高耐圧特性を確認することができました。

当社は150mm、200mmのQST™基板の設備増強を進めてきており、300mm量産化に取り組んでいます。当社の300mm QST™基板は、シリコンウエハー基板上では困難であった反りやクラックを抑制した高耐圧向け厚膜のGaNエピタキシャル成長を可能とし、デバイスコストを大幅に削減します。今後は、AIデータセンター向け電源、産業機器、自動車分野などへの展開を見据え、GaNデバイスの社会実装を加速し、エネルギーを効率的に利用できる持続可能な社会の実現に貢献していきます。

※1 QST™基板はQROMIS社により開発されたGaN成長専用の複合材料基板であり、2019年に信越化学がライセンス取得。

※2 高電子移動度トランジスタ (High Electron Mobility Transistor)



Case 3 パーソナルケア用シリコンで環境配慮型製品のラインアップを充実

当社は、コールドプロセス※1で製造できる製品やマイクロプラスチックビーズの代替原料となり得る製品の開発を通じ、持続可能な社会の実現に貢献しています。特に、重点領域であるパーソナルケア用シリコン製品において、環境問題への対応と機能性を両立した製品開発を推進しています。

O/W※2剤型用のシリコン乳化剤「KF-6080W」は、室温で流動性を有するためコールドプロセスの採用を可能とし、製造時の加熱工程を不要とすることで省エネルギー化に貢献します。機能面では水との高い親和性に加え、シリコンの優れた特長である高い流動性やべたつきの滑らかな使用感を化粧品などに付与できます。

さらに、シリコンエラストマーゲル「KSG-16-SF」「KSG-19-PF」は高い光拡散性を有し、マイクロプラスチックビーズの代替素材として活用されることで、海洋や陸上の生態系への環境負荷低減に寄与します。

※1 コールドプロセス:加熱溶解させる必要のないプロセス

※2 O/W (Oil in Water): 水に油滴を分散させ、均一に混じり合わせた (乳化) 状態

Case 2 リサイクルを実現する画期的な熱可塑性シリコンを開発

当社は、これまで困難だったシリコンゴムのリサイクルを実現する熱可塑性シリコンを開発しました。

プラスチック・ゴム製品のリサイクルを実現する上で、加熱すると軟化・流動化し、冷却すると固化する「熱可塑性」を有することは非常に重要な要素です。シリコンゴムは一般に、熱を加えると硬化する「熱硬化性」に分類されるため、リサイクルが困難でした。当社はこうした課題に対し、長年培ってきたポリマー変性技術を駆使し、従来のシリコンゴムにはない特長を実現しました。

本材料は、リサイクル可能であることに加え、高硬度と高い伸長性を両立しています。また、シリカなどの無機粉体を含まないため、優れた透明性と着色性を備えています。さらに、プラスチックと同様の射出成形が可能で、溶剤タイプとすることでコーティング用途にも対応でき、シリコンならではの柔らかな触感を保持しています。

これらの特長を生かし、モバイル機器やスポーツ用品などの肌に触れるゴム部品、医療・介護機器の表面コーティングなど、従来のシリコンゴムとは異なる用途への展開を想定しています。

当社は本材料の提供を通じて資源循環や廃棄物削減を促し、環境負荷の少ない持続可能な社会の実現に貢献します。



成形前のペレット形状



着色した成形サンプル

Case 4 業務用エアコン圧縮機のレアアース磁石リサイクルに向けた協創を開始

当社は、ダイキン工業株式会社、株式会社日立製作所、東京エコリサイクル株式会社と連携し、業務用エアコンの圧縮機からレアアース磁石を回収し再資源化する国内初の循環スキームの構築に向け、業界横断の協創を開始しました。AIの画像認識技術やロボットの活用により、回収・分解・品質評価の自動化と効率化を図る本スキームにおいて、当社は回収されたレアアース磁石を再生素材として活用し新たにレアアース磁石を製造します。

4社は2026年中に自動化装置などの開発を進め、2027年から本スキームの本格稼働を開始する予定です。当社はサーキュラーエコノミーを重要な経営課題と認識しており、今後は本協創のビジョンに賛同する企業・団体との連携を拡大し、製造業全体のGXへの貢献を目指します。

