

シードのマテリアリティ

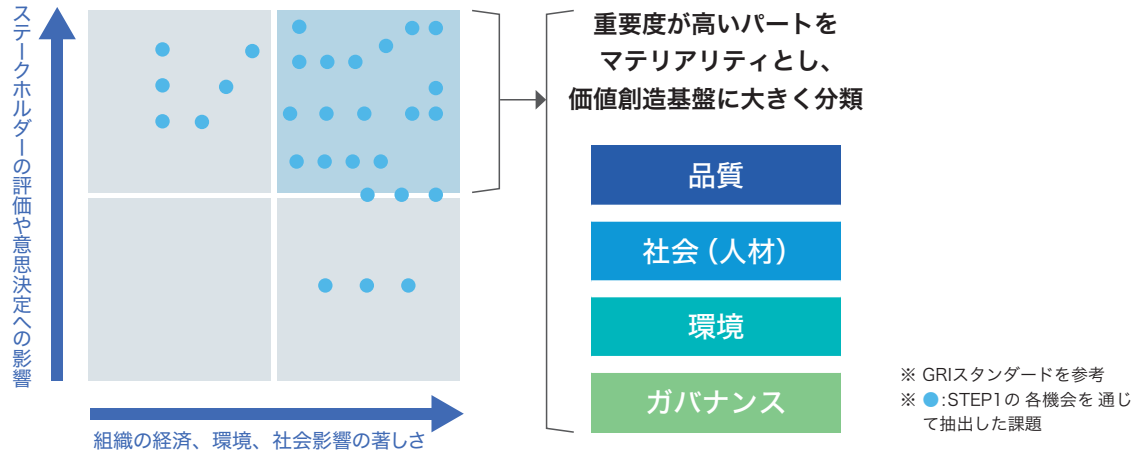
2024年10月、シードは「まだみぬ、世界は、美しい」をキャッチコピーとするパーパスを策定し、自社の存在意義を、「多様な『みえる』喜びを創造できる社会を実現する」ことと明確に定義しました。それに伴い当社が解決すべき社会課題や、社会要請を「シードのマテリアリティ」と特定し、ステークホルダーとのエンゲージメントを高める指標とします。これからも、ステークホルダーとのエンゲージメントを高め、抽出したリスクと機会を分析し対応していきます。

	マテリアリティ	目標/あるべき姿	2025年度実績	解決するSDGs
品質 社会（人材）	品質保証 製造体制の強化 クレームの低減	品質方針に沿った品質マネジメントシステム構築及び徹底した安全管理体制によって製品の安全確保と品質の維持を実現し、高品質で安全な製品を届ける。	・小ロット品種を効率的に生産する多品種少量生産体制の整備 ・検査システムのオートメーション化の推進 ・4号棟建設により、さらなる多品種少量生産を行える体制を構築	3 持続可能なエネルギー 9 産業・科学・技術イノベーション
	株主・投資家 適切な情報開示と対話	中期経営計画の6つの柱にもとづいた、適切な情報開示と対話を行い、信頼されるコミュニケーションを構築する。	・株主総会の開催 ・機関投資家、アナリスト向けの決算説明会やスモールミーティングの実施 ・個人投資家向けイベントへの参加や、動画配信	12 持続可能な消費
	顧客 顧客対応の強化	応対の品質向上を図り、顧客満足の向上に向けた改善に取り組む。	・応対の品質向上を図り、顧客満足の向上に向けた改善に取り組む	3 持続可能なエネルギー 12 持続可能な消費
	従業員 人権尊重の推進	シードグループの人権方針に則り、グループ全体で遵守する。	・全体研修にて人権方針と人権尊重に関する説明会を実施 ・労働問題・人権問題や各種ハラスメント等人が関わる問題に対して、匿名で通報・相談が可能な専用窓口の設置 ・環境マネジメントシステムにおいて、人権デューディリジェンスマニュアルを作成 ・環境マネジメントシステムにおいて、レビューを実施	3 持続可能なエネルギー 5 ジェンダー平等 8 働きがい、経済成長 10 人や国の不平等の解消
	人材育成の推進	人材育成方針、社内環境整備方針に沿った自律的な成長と挑戦の場を創出し、従業員一人ひとりの「個」の力を強化する。	・公募制プロジェクト、ポストチャレンジ制度を用いた人的資本強化	3 持続可能なエネルギー 5 ジェンダー平等
	健康経営	社員の健康を守るため、業務効率化および安全操業を推進する。	・全従業員に対する健康診断実施 ・産業医による健康相談窓口設置	8 働きがい、経済成長 10 人や国の不平等の解消
	働きやすい 職場づくり	DE&I理念にもとづき、個々の従業員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、柔軟かつ多様な働き方を推進する。	・企業主導型保育園運営 ・フレックスタイムや在宅勤務他、多様な働き方を実現 ・外部相談窓口、パートナーシップ制度お祝い金他、LGBTQ対象者への制度支援 ・病児保育料補助手当の支給による女性活躍推進及び育児と仕事の両立支援 ・4号棟の福利厚生棟エリアの検討	3 持続可能なエネルギー 4 質の高い雇用 10 人や国の不平等の解消 11 持続可能な都市とコミュニティ
	地域社会 地域社会との連携、対話の強化	中期経営計画の6つの柱にもとづいた、適切な情報開示と対話を行い、信頼されるコミュニケーションを構築する。	【地域】 ・東京都文京区、埼玉県鴻巣市等、地域とのコミュニケーションを図り、積極的に地域行事へ参加 【文化・スポーツ】 ・スポーツ選手へのコンタクトレンズ支援および正しいコンタクトレンズ使用に関する啓発活動の実施 【次世代教育】 ・小・中・高等学校へ出向き、出前授業を実施 ・SNSでの啓発動画公開 ・大学生への授業サポート、講演会の実施 【その他】 ・アイメイト(盲導犬)育成支援 ・視覚障がい者へのチャリティ支援 ・アジア諸国でのコンタクトレンズの安全性に関する啓発活動の実施	3 持続可能なエネルギー 4 質の高い雇用 10 人や国の不平等の解消 11 持続可能な都市とコミュニティ
	環境保全/ 使用エネルギー管理 CO2削減対策の推進	気候変動対応としてCO2排出削減に取り組むため、エネルギー使用の管理を行う。	・2050年のカーボンニュートラルに向けた2030年を中間目標とするKPIを策定 ・カーボンニュートラルプロジェクトにおいてScope1~3の算出 ・Green AIシステム導入検討 ・Scope3 第三者認証取得 ・インターナルカーボンプライシング導入検討	3 持続可能なエネルギー 11 持続可能な都市とコミュニティ
	大気汚染・水質汚濁の防止	適正管理とリスク低減に対し、継続的に取り組む。	・環境マネジメントシステムにおいて適切なリスク管理、運営を実施	3 持続可能なエネルギー 11 持続可能な都市とコミュニティ
環境	廃棄物の適正管理と削減	廃棄物の削減、リサイクル推進に継続的に取り組む。	・廃棄物の保管、処理に関わる法的義務を確実に遂行 ・廃棄物委託先における現地視察の実行 ・コンタクトレンズの空ケース回収プロジェクト運営 ・コンタクトレンズの製造工程で発生するプラスチックやアルミ等の廃棄物をリサイクルするシステム構築	12 持続可能な消費 13 気候変動 14 海の豊かさ
	環境法規 環境法規の遵守、労働安全管理	事業活動において遵守すべき法規を抽出し、現状の対応状況を把握。環境マニュアルの各条項の実務担当者の明確化、運用体制を確立し改善を図る。	・環境法規遵守プロジェクトにおいて適切な管理、安定・安全操業における取り組みを強化 ・避難訓練の実施 ・防火経路確認	3 持続可能なエネルギー 11 持続可能な都市とコミュニティ
	コーポレート・ガバナンス ガバナンスの強化	当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に沿った、公正かつ透明性の高いグループ経営を行う。	・取締役会の実効性評価レビュー実施 ・コーポレート・ガバナンス体制の採用	16 平和と公正
	リスク管理 事業継続計画管理	リスク・セキュリティ委員会を筆頭に、リスクマネジメント体制を確立。不測の事態発生時には、適切な情報開示と迅速な復旧を行う。	・リスク・セキュリティ委員会、コンプライアンス委員会、BCPプロジェクトが連携し、適切な管理体制の整備と、リスク低減を実施	11 持続可能な都市とコミュニティ
ガバナンス	情報管理 情報セキュリティ対策の強化	機密性、完全性、可用性を担保するためのセキュリティシステムを構築。事故発生時には、適切な情報開示と迅速な復旧を行う。	・プライバシーマーク取得 ・外部受信メールのセキュリティ強化 ・個人情報マネジメントシステムにおける、個人情報保護に関する社内教育を実施 ・各部署にて情報セキュリティ研修の実施(月1回)	9 産業・科学・技術イノベーション
	コンプライアンス 法令・コンプライアンスの遵守	すべての経営層・従業員が、企業活動において法令を遵守し、高い倫理観をもって行動する。	・各部署にてコンプライアンス研修の実施(月1回)	16 平和と公正

■マテリアリティの特定プロセス

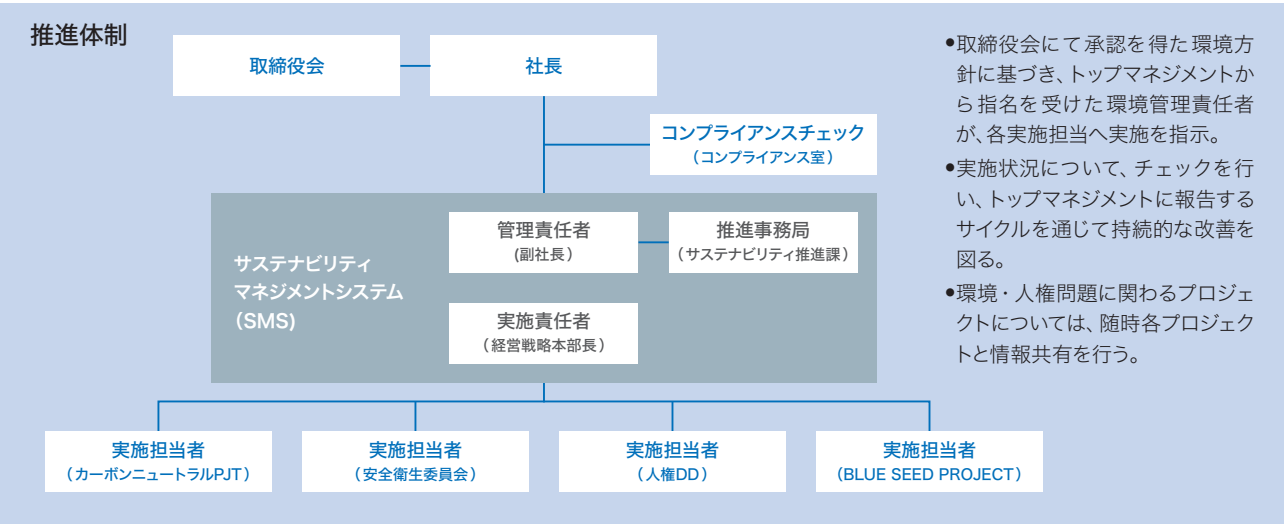
マテリアリティの特定作業にあたっては、社会(自社のステークホルダー)からの期待や要請を踏まえ、バリューチェーンを含む事業の特性を考慮しながら、優先すべき取り組みテーマを選ぶこととしました。

この特定作業は、サステナビリティやCSRを経営課題として本業に組み込み、社内の意識を統一させ、ステークホルダーとの共通理解や協働のためにも欠かせない作業とされています。シードでは、3つのステップを経てマテリアリティを特定しました。



■サステナビリティ推進体制

サステナビリティマネジメントシステムでは取締役会にて承認された環境方針に基づき、トップマネジメントから指名を受けた環境管理責任者が、各実施担当へ実施を指示する体制で推進しています。実施状況について、チェックを行い、トップマネジメントに報告するサイクルを通じて持続的な改善を図っています。今まで環境マネジメントシステムとして運営してきましたが、今年度からはサステナビリティマネジメントシステムと改称し、人権やその他環境プロジェクトも傘下に入れることで、より全社のサステナビリティ推進体制を強化していきます。



サステナビリティマネジメントシステムでの議論内容

- 四半期レビュー（環境法規遵守プロジェクト、カーボンニュートラル推進プロジェクト、他）
- 環境方針の見直し
- サプライチェーンに対する環境配慮経営、人権尊重・保護に関するアンケート報告

社会(人材)

シードは、中長期的な成長を見据えた企業価値向上の一環として、人材育成、ダイバーシティの推進、および人的資本強化に積極的に取り組んでいます。また、社員だけでなくあらゆるステークホルダーとのコミュニケーションにより信頼関係を構築し、選ばれる企業となるべく、適切な情報開示と対話を行っています。



人材育成の推進

シードの人材育成方針

今後ますます将来予測が困難な社会となっていくことが想定されるなか、当社の業績伸長や新領域の開拓を支えるためには、“広い視野”を持つ人材を確保することが重要であると考え、採用および人材育成に力を入れています。

社内環境整備方針

当社は、従業員が健全な状態で、多様な働き方の実現と多様な人材が活躍できる風土を醸成するために、多様で柔軟な働き方を進めています。フレックスタイムや在宅勤務の導入、子育て手当等、各種手当が充実しているため個々人の環境に合わせて働くことが可能です。

人材育成の仕組み

業績伸長や新領域開拓を支える「広い視野」を持つ人材を育成するため、人事ローテーションの周知・定着に加えてポストチャレンジ制度等を採用することで、様々な業務を経験し、多種多様なステークホルダーと向き合い、常に新しいものに触れる経験ができるような組織の構築を進めています。さらに、業務に関連しない知識を自発的に身に付ける機会も必要であると考え、多様な学習プログラムの提供や学習支援等、教育制度を充実させています。

研修制度の一覧表

Learning	Skill	Challenge	Growth
● 新入社員研修 ● フォローアップ研修 ● 2年目・3年目研修 ● 主任・係長・マネージャー・部長研修 ● 社長塾(次世代管理職育成)	● 通信教育(約150コース) ● 動画学習サービス(8,500本以上) ● 外部研修受講(4,328種類)	● 対象資格115種 ● 受験料補助 ● 報奨金制度 ● 学位(博士)取得支援	● 英語研修 ● オンライン英会話 ● e-ラーニング ● TOEIC支援 ● 語学カウンセリング



全体研修



グループになって取り組むパーパス研修



働きやすい職場づくり

ダイバーシティの推進

シードでは性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらずすべての社員に均等な機会と公平な選択の仕組みを提供することで、多様な職場環境を構築しています。

これまで、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)推進の一環として、2021年に制定された「ダイバーシティ基本理念」に基づき、社員の多様性を尊重し、成長を支援することで人材の育成に努めてきました。2024年9月1日からは、新たにLGBTQ支援を含めた基本理念を明文化し、支援制度の運用を開始し、理解浸透研修も行っ



CSR 研修

非財務KPI

女性管理職比率(4月1日時点)

	役職	女性管理職比率
2024年度	課長級以上	17.7%
2025年度	課長級以上	22.1%
2026年度	課長級以上	24.6%
2030年度目標	課長級以上	30.0%

※ 管理職層の年代に占める女性の割合が低いことに起因しており、年代ごとの男女の人数構成における割合で見れば、男女の管理職比率はほぼ同水準になっています。

男女賃金格差(2025年4月～2026年3月)

雇用形態	男性の賃金に対する女性の賃金の割合	2030年度目標
正規雇用労働者	79.2%	80.0%
パート・有期労働者	77.3%	—
全労働者	71.7%	—

ました。

また、仕事と育児・介護の両立支援策の推進や、情報発信・社員交流の場である「MeBaeCAFE」(めばえカフェ)の開催等を通じて、コミュニケーション機会を提供し、幅広く社員のキャリア形成を支援することを目的とした「キャリア支援プロジェクト」を立ち上げています。

多様なバックグラウンドを持つ人材を受け入れ、その多様性を活かす組織文化を育むことで、常に新しいアイデアを創造し、変化する状況に柔軟に対応できる人材の確保と育成を目指しています。



「MeBaeCAFE」(めばえカフェ)

男性育休取得率

	取得率
2023年度	61.5%
2024年度	77.8%
2025年度	77.8%
2030年度目標	85.0%

※ 分母が少ないなかでの算定のため、年度による変動が大きくなっています。今後も取得を希望する人員が取得可能な環境を安定して継続して提供することを使命として取り組んでまいります。

※1 正規雇用労働者における差異は、男性の管理職比率が高いことによります。
 ※2 全労働者およびパート・有期労働者における差異は、準社員の女性比率が高いことによります。
 ※3 パート・有期労働者における男女差についてですが、現状においても時給換算で比較した場合男女賃金格差はなく、単純な労働時間の差が賃金の差となっています。

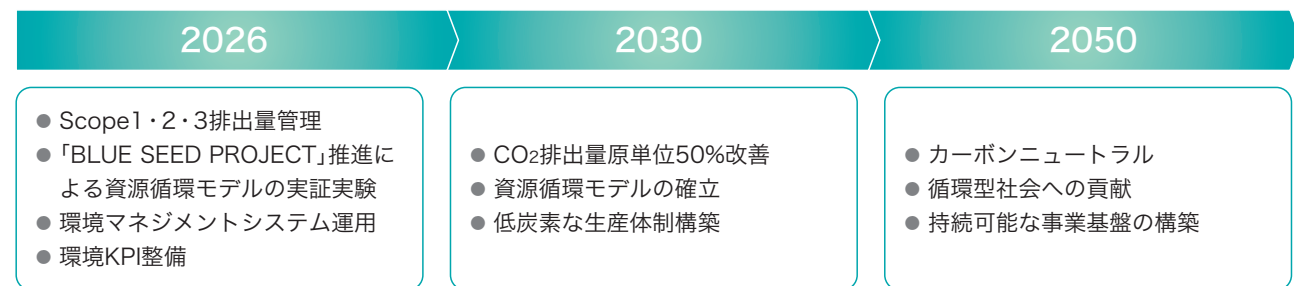
環境

企業が果たすべき役割の一つとして、環境への取り組みが重要視されています。

シードPureを製造している鴻巣研究所では、効率的なエネルギー活用、排水再利用による水使用量の削減、プラスチックのリサイクル等、環境に配慮した技術と設備を備え、地球保全にも積極的に取り組んでいます。また、シード本社ではサステナブルな事業運営の象徴的な建物とするため、「ZEB Ready」等の環境認証を取得しています。

2050年カーボンニュートラル実現に向けて

シードは「環境方針」のもと、事業活動を通じた環境負荷の低減と循環型社会の実現に取り組んでいます。温室効果ガス排出量の削減をはじめ、コンタクトレンズ空ケースの回収・再資源化、水資源の有効活用、環境マネジメントの強化を推進しています。2030年を中間目標とした環境ロードマップに沿って取り組みを進め、2050年のカーボンニュートラル実現を目指します。

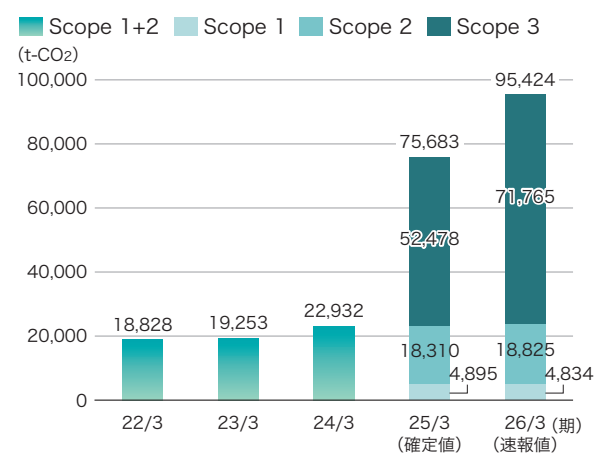


CO₂削減対策の推進

当社は中長期的な視点をもって環境保全活動を推進しており、2021年11月に発表した中期経営計画の一つの柱としてSDGsの推進を掲げています。今後、社会からの期待・要望の変化を踏まえ、中長期視点でマテリアリティを設定し対応や協議を重ねています。最終的には、2050年カーボン

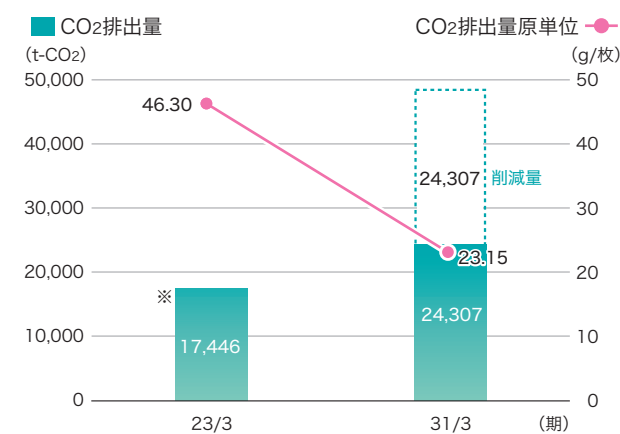
ニュートラルの実現を目指して、2030年を中間目標として設定し、2030年において鴻巣研究所におけるScope1・2を対象としてCO₂排出量原単位を2022年度比で50%改善することを削減目標としています。

サプライチェーン全体のCO₂排出量



※Scope1・2内訳およびScope3排出量については、2025年3月期より算定・開示を開始したため、比較可能な実績データは2025年3月期および2026年3月期の2カ年となります。

CO₂排出量削減目標 (KPI)



※GHGプロトコルに基づいて算出



廃棄物の適正管理と削減

BLUE SEED PROJECT

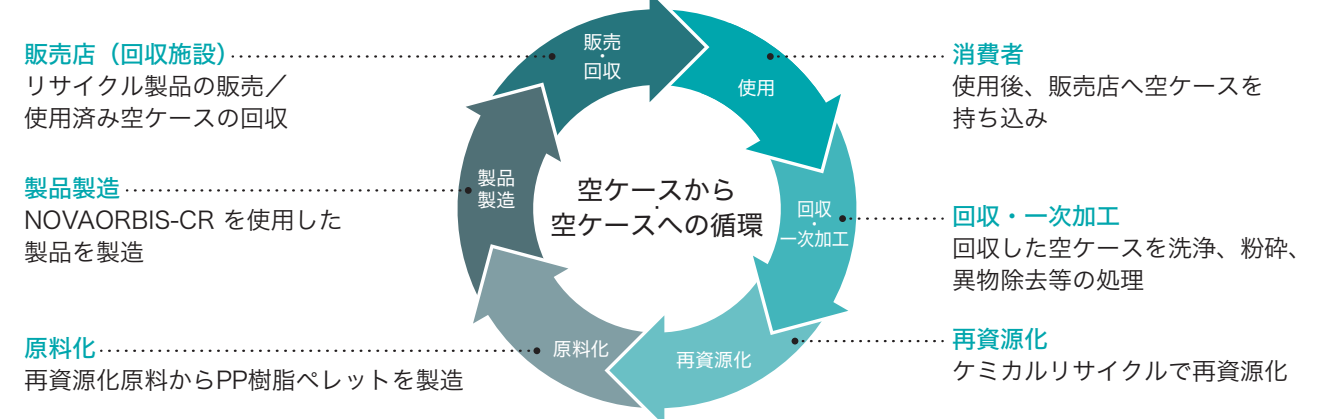
シードは2019年6月より、空ケースを店頭で回収し再資源化を推進してきました。これまでに全国の協力施設を通じて多くの空ケースを回収し、再生利用を実現するとともに、回収収益の全額を海洋環境保全団体へ寄付する等、環境保全活動と連動した取り組みを続けてきました。

当社は新たな試みとして、株式会社リファインバースグ

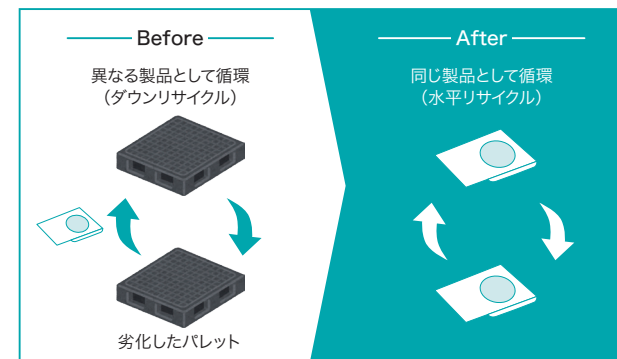
ループ、三菱ケミカル株式会社、日本ポリプロ株式会社と協業し、消費者から回収した使い捨てコンタクトレンズのプリスター（以下、空ケース）を原料としたケミカルリサイクルの実証実験を開始します。

2026年7月末より、さらなる資源循環の高度化を目指して、ケミカルリサイクルを活用し、回収した空ケースを新たな空ケースとして再生する実証実験を開始しました。

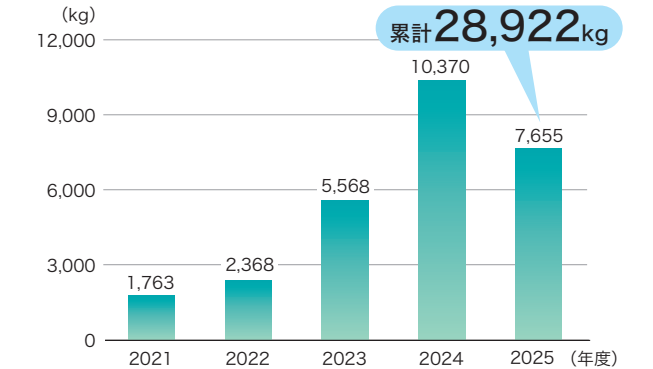
回収フロー図



BLUE SEED PROJECT の Before-After



プリスターの回収実績の推移



コンタクトレンズ業界における資源循環モデルの構築

実証実験では、2025年10月から空ケースリサイクルの新たな仕組みづくりを開始しており、2026年度内にケミカルリサイクルで再資源化することを目指します。全国の協力施設（眼科・コンタクトレンズ販売店等）で回収した空ケースを再資源化し、新たな空ケースの原料として活用します。なお、本取り組みにはマスバランス方式※を採用します。

今後は、空ケースの回収から再資源化・製品化・販売までの一貫した循環サイクルを確立し、コンタクトレンズ業界における資源循環モデルのスタンダード構築を目指します。

今後も4社が連携し、プラスチック資源の有効活用を通じて、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進します。

各社の役割

企業名	役割
株式会社シード	空ケースの集約、再資源化原料の空ケースを使用したコンタクトレンズの製造・販売
株式会社リファインバースグループ	空ケースの回収・中間処理
三菱ケミカル株式会社	ケミカルリサイクルによる空ケースの再資源化、ケミカルリサイクルナフサ・基礎化学品の製造
日本ポリプロ株式会社	ケミカルリサイクルPP製品 (NOVAORBIS-CR) の製造・販売

※ マスバランス方式：石油由来の原料とケミカルリサイクル原料を混合して製品を製造する際に、リサイクル材の投入量に応じて、製品の一部にその特性を割り当てる手法