

## 社会から信頼され続ける企業であるために

当社グループが持続的に成長していくためには、社会から信頼され続ける存在であることが大切です。当社は改めてステークホルダーとの良好な信頼関係を構築するために2023年2月1日に「マルチステークホルダー方針」を策定しました。

サステナブルな社会の実現への貢献と事業活動を通じた企業価値向上の両立につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取り組みを進めてまいります。

### 従業員との信頼関係

当社は、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上などを通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。

生み出した収益や成果は、社会情勢や自社の状況を踏まえた適切な時期と方法による賃金の引上げや働きがいを実感できるような環境の整備、イノベーションを起こし社会への価値を提供できる人材育成といった人材投資に積極的に取り組むことで、従業員への持続的な還元を目指します。

### 取引先との協業

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

当社の企業理念である「『社会』、『生命』、『環境』に貢献する」「株主・顧客・取引先、地域社会、従業員を大切に」「遵法精神を重んじ、透明な経営を行う」を実現するため、自社の製品・サービスに関係するすべてのサプライヤー・取引先に対しても、取り組みを理解・遵守いただくよう努め、事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目指します。



### パートナーシップ構築宣言

[https://www.iskweb.co.jp/cms\\_QvjyqMOahIEeY67QUd5y4guNN0nplYc/wp-content/uploads/2023/01/20221227\\_f4899c59931190576547cfb6edae0e04.pdf](https://www.iskweb.co.jp/cms_QvjyqMOahIEeY67QUd5y4guNN0nplYc/wp-content/uploads/2023/01/20221227_f4899c59931190576547cfb6edae0e04.pdf)

### 株主・投資家とのコミュニケーション

顧客・取引先、従業員以外のステークホルダーともコミュニケーションの機会を設け、社会との信頼関係を構築しながら、事業活動を通じた持続可能な社会の実現に貢献していきます。

株主との対話を促進するための体制を整備するとともに、安定的な株主還元の継続に取り組んでまいります。

1. IR活動の方針・戦略の策定、情報開示内容の検討ならびに実行を主導する機関として社長直轄の広報委員会を設置しています。
2. 株主・投資家の皆さまとの建設的な対話に関わる総括責任者には、広報担当取締役を選任しています。
3. 当社では、春秋2回/年の決算説明会を開催して、経営トップと機関投資家とのコミュニケーションの場を設けています。また、機関投資家との個別取材では、IR担当役員が、各事業の成長戦略や株主還元などに関する議論を活発に行っています。コロナ禍でWeb形式が対面取材に代わって主力となり、機動的な取材対応が可能となりました。

#### 機関投資家IR取材件数推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内投資家	77	48	39	71	51
海外投資家	14	19	9	19	21
計	91	67	48	90	72

#### 会社説明会参加者数(2020年度からはWEB参加を含む)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
5月	42	36	中止	35	35
11月	39	32	22	38	34
計	81	68	22	73	69

4. 日本語話者以外の株主・投資家の皆さまの利便性向上のため、開示資料の日英開示に努めており、株主総会招集通知は事業報告を含む全文を英訳し、当社ウェブサイトおよび東京証券取引所のウェブサイトと機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに掲載しています。2023年定時株主総会より、招集通知の電子提供制度が開始。株主総会関連資料は、法定よりも早期に電子提供および書面の発送を実施しています。
5. 議決権を有する大株主の方々と当社の業績、コーポレート・ガバナンスの取り組みなどをテーマに、年1回面談を実施しており、対話を通じていただいたご意見や情報は、取締役会へ報告を行い、取締役、監査役との情報共有を図るとともに、ガバナンスの改善につなげています。



2023年定時株主総会

## 地域社会とのコミュニケーション

### 保安防災

#### 四日市工場

緊急事態に備え、工場自衛防災隊と消防署との合同訓練を毎年実施し、地元住民に一般公開しています。

2020、2021年度は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響により、一般公開ならびに消防署との合同訓練を中止し、自社だけで防災訓練を実施してきましたが、2022年度より、3年ぶりに消防署との合同訓練を再開しています。毎年、訓練に新しい要素(ドローンを使用など)を加えながら、防災レベルの向上を図っています。



工場自衛消防隊と消防署との合同訓練

#### 中央研究所

防災意識を高めるため、毎年9月に全所員による総合防災訓練を実施しています。実施後には消防署の方に講評をいただくことで、より効果的な訓練となるように取り組んでいます。2022年度は、消防署のご協力のもと、煙体験ハウスを設置し、火災時における煙の怖さと避難方法を疑似体験することで、煙から身を守るための対策を学びました。



煙体験ハウスを用いた避難体験

### 地域共生活動

#### 四日市工場

年に2回、定期的で開催している工場見学会や地元中学校の生徒の皆さまを対象とした特別授業を開催し、地域社会とのさらなる信頼関係の構築を図っています。社会貢献活動では、工場周辺の清掃活動を自主的に行うとともに、地域主催の各種行事に参加し、地域行事を大切にしています。

#### 中央研究所

所員による周辺地域のボランティア清掃を行うとともに、社有寮が位置する自治会の清掃活動をお手伝いするなど、地域の皆さまとのコミュニケーションを積極的に図り、当社の事業活動にご理解をいただけるよう取り組んでいます。

### 献血活動



日本赤十字社銀色有功章の授賞式

大阪本社、中央研究所では、年2回、四日市工場では、年に3回献血を実施し、3事業地を合わせると、毎回約100名の方が協力しています。この献血活動に対し、今までに知事や日本赤十字社の支部から感謝状を受けています。四日市工場は、2023年に三重県赤十字血液センターから銀色有功章を受章しました。この章は、県内5法人のみの受賞となっており、四日市工場の貢献が認められたと考えます。ISKでは、今後も社会貢献の一環として、献血を実施していきます。

### 家族向けイベント「ファミリーデー2022」を開催

中央研究所では、従業員の家族を職場に招待する「ファミリーデー」を企画し、事業地責任者との懇親、職場見学、農業に関する講演会および化学実験教室を実施しました。家族が実際に働いている姿を見る貴重な機会となり、参加者から好評を得るとともに、特に、熱心に実験に取り組む子供たちの姿から「化学の面白さ」が伝わったものと感じました。また、従業員側も、家族に自らの仕事を理解してもらえたことで、今後の働くモチベーションやエンゲージメントの向上につながりました。



化学反応を体験できる実験

## 取締役 (2023年6月末現在)

■在任期間  
 ■所有株式数(2023年3月31日現在)  
 ■取締役会出席回数(2022年6月28日~ 2023年6月27日の状況)  
 ■監査役会出席回数(2022年6月28日~ 2023年6月27日の状況)

**田中 健一**  
 取締役会長  
 ■9年  
 ■25,727  
 ■20回/20回(100%)

**高橋 英雄**  
 代表取締役社長  
 社長執行役員  
 兼コンプライアンス統括役員(CCO)  
 ■4年  
 ■14,627  
 ■20回/20回(100%)

**大久保 浩**  
 代表取締役  
 専務執行役員  
 経営企画管理本部長  
 ■1年  
 ■7,900  
 ■19回/20回(95%)

**吉田 潔充**  
 取締役  
 専務執行役員  
 有機化学事業管掌  
 ■5年  
 ■10,963  
 ■20回/20回(100%)

**川添 泰伸**  
 取締役  
 常務執行役員  
 財務本部長  
 ■4年  
 ■20,814  
 ■20回/20回(100%)

**下條 正樹**  
 取締役  
 常務執行役員  
 無機化学営業本部長  
 兼開発企画研究本部長  
 ■3年  
 ■8,014  
 ■20回/20回(100%)

**花澤 達夫**  
 取締役(社外)  
 ■4年  
 ■3,300  
 ■20回/20回(100%)

**安藤 知史**  
 取締役(社外)  
 ■3年  
 ■1,600  
 ■19回/20回(95%)

**内田 明美**  
 取締役(社外)  
 ■新任  
 ■—  
 ■—

## 監査役 (2023年6月末現在)

**秋山 良仁**  
 常勤監査役  
 ■2年  
 ■5,182  
 ■20回/20回(100%)  
 ■12回/12回(100%)

**小林 洋一**  
 常勤監査役  
 ■新任  
 ■10,600  
 ■—  
 ■—

**楠見 憲久**  
 常勤監査役(社外)  
 ■新任  
 ■—  
 ■—  
 ■—

**小池 康弘**  
 監査役(社外)  
 ■新任  
 ■—  
 ■—  
 ■—



スキルマトリックス・選任理由(第100回 定時株主総会時)

氏名 役職	スキルマトリックス							選任理由
	ビジョン		事業基盤			経営基盤		
	企業経営・ 経営戦略	環境・社会	研究・開発・ 生産	グローバル ビジネス	法務・ リスク管理	人財戦略	財務会計	
<b>取締役</b>								
田中 健一 取締役会長	○	○		○	○	○		2015年に代表取締役社長に就任後、強いリーダーシップで当社を牽引し、2度の中期経営計画と現中期経営計画の基本となる2030年に向けた長期ビジョン「Vision 2030」を策定し、当社グループ全般の経営管理を的確にかつ効率的に遂行するとともに、2021年6月からは代表取締役会長として、取締役会の実効性向上に注力し、経営を監督しております。 当社グループを取り巻く外部環境、コーポレート・ガバナンスにも精通しているため選任しています。
高橋 英雄 代表取締役社長 社長執行役員 兼コンプライアンス統括役員(CCO)	○	○	○	○	○			研究・商品開発、営業および工場長、開発企画研究本部長を経験し、2021年6月に代表取締役社長に就任しました。就任後は、その豊富な経験と実績をもとに重要な業務執行および経営の意思決定、監督を適切に遂行しております。 代表取締役社長就任後、長期ビジョン「Vision 2030」の達成に向けて、これまでの経験や実績およびリーダーシップをもって、経営全般を牽引しているため選任しています。
大久保 浩 代表取締役 専務執行役員 経営企画管理本部長	○	○	○				○	工場において生産部門および環境・安全衛生部門等の業務、さらに関係会社の経営を経験し、現在は、経営企画管理業務に従事し、人権デューデリジェンス・DX推進も担っています。 これらの経験や知識を取締役会における経営戦略などの立案、審議や執行の監督などに活かすことができると判断し選任しています。
吉田 潔充 取締役 専務執行役員 有機化学事業管掌	○	○	○	○				主に有機化学部門の営業、研究・開発、研究所運営等の業務に従事し、その豊富な経験と実績をもとに重要な業務執行および経営の意思決定、監督を適切に遂行しております。 2021年6月からは、有機化学事業管掌という立場で、パイオサイエンス・ヘルスケアの両分野で経営戦略などの立案、審議や執行の監督などを行っているため選任しています。
川添 泰伸 取締役 常務執行役員 財務本部長		○				○	○	金融機関で長年にわたり培った財務・会計に関する専門的知識を活かして、その豊富な経験と実績をもとに、財務・会計に加え、ガバナンスの強化に関する分野で重要な業務執行および経営の意思決定、監督を適切に遂行し、広報活動も担当しております。 これらの経験や知識を取締役会における経営戦略などの立案、審議や執行の監督などに活かすことができると判断し選任しています。
下條 正樹 取締役 常務執行役員 無機化学営業本部長 兼開発企画研究本部長付	○	○	○	○				主に無機化学部門の営業・研究・商品開発・生産などの業務に従事し、その豊富な経験と実績をもとに、研究・開発および国内外の市場の拡大の分野で重要な業務執行および経営の意思決定、監督を適切に遂行しております。 これらの経験や知識を取締役会における経営戦略などの立案、審議や執行の監督などに活かすことができると判断し選任しています。
花澤 達夫 取締役(社外)		○		○			○	行政分野、特に農政における国内外での経験および環境分野での経験をもとに、特に国内外市場拡大、環境分野への適切な助言、監督を行っていただいております。 さらに、当社の報酬委員会の委員長および人事委員会、評価委員会の委員として積極的に意見を述べており、独立した立場から社外取締役として十分な役割を果たすことが期待できると考え選任しています。
安藤 知史 取締役(社外)						○	○	弁護士としての高い専門性を備え、企業法務に関する豊富な経験と幅広い知見を有し、法務・リスク管理および財務・会計の分野にて客観的かつ法的見地から当社の経営に対する適切な助言、監督を行っていただいております。 当社の報酬委員会および人事委員会、評価委員会の委員として積極的に意見を述べており、独立した立場から社外取締役として十分な役割を果たすことが期待できると考え選任しています。
内田 明美 取締役(社外)	○	○				○	○	経営企画、人事、リスク管理、財務および管理会計に関する豊富な知識と、自動車プレス部品、冷凍装置などをグローバルに展開する開発製造販売事業会社での取締役の経験を有しており、外部の視点から客観的・中立的な立場で当社の経営に活かしていただけるものと判断し選任しています。
<b>監査役</b>								
秋山 良仁 常勤監査役	○			○	○		○	当社管理部門、営業部門を歴任し、国内外の関係会社の取締役、監査役を経験するなどの実績があることから、その経験や知識をもって、客観的な視点で当社の経営に対する適切な監督、監査が期待できるものと判断し選任しています。
小林 洋一 常勤監査役				○	○			当社有機化学部門、法務部門を歴任し、国外の関係会社の取締役を経験するなどの実績があり、その経験や知識をもって、客観的な視点で当社の経営に対する適切な監督、監査が期待できるものと判断し選任しています。
楠見 憲久 常勤監査役(社外)	○					○	○	長年にわたり金融機関で培われた幅広い知識と見識と、取締役としての経験から企業経営に関する十分な見識を有しており、独立・公正な立場からの業務執行の監査に活かしていただけるものと判断し選任しています。
小池 康弘 監査役(社外)						○		弁護士として培われた専門的な知識・経験などと企業経営に関する十分な見識を有しており、独立・公正な立場からの業務執行の監査に活かしていただけるものと判断し選任しています。



社外取締役  
内田 明美

## リスク管理と多様性

### キャリアについて

経営企画、経営戦略に長い期間携わってきましたが、その過程で戦略や数値だけでなく、経営目線でのリスク管理や人事戦略も手掛けてきました。このほか、国内外の企業買収、内部統制の仕組みの構築、不祥事対応やコンプライアンス活動も経験しています。特に、リスク管理には大きなリスクにきちんと対応できるような仕組み作りやその後の運営に携わりました。

その時に良かったことは若い時代に経営戦略を構築しながら同時にリスク管理をするといった攻めと守りの両方に携わることができ、経営そのものを実感できたことです。

### リスク管理

リスク管理で一番重要なことは何かというと企業カルチャーだと思っています。

当社の社外取締役となってまだ間もない時点での感触ですが、リスク管理において最も重要な「誠実さ」については、田中会長、高橋社長をはじめ、取締役全員が非常に誠実に物ごとに対応している印象です。取締役会での報告事項も充実しており、社内、社外を問わず、取締役の間できちんと議論が行われ自由に意見が交わされています。

不祥事や事故などを防ぐ仕組みづくりは、余りに厳しくし過ぎると問題は起こらない代わりに企業活動から自由闊達さが失われます。もちろん事前に不祥事が発生しないような仕組みづくりは必要ではありますが、大事なのは、何かが起こった際にどれだけ誠実に向き合えるかと感じています。そこを誤ると企業の浮沈にも関わります。

企業を継続していくには、そういったマイナスのリスクをいかに減らすかが重要で、取締役会での議論の際にはそういった場面があった場合には、止めるべきことは止め、進めるべきところは進めるよう対応していきたいと考えています。

### ダイバーシティ

私が当社初の女性取締役ということですが、だからといって女性従業員を集めて何かをするということは考えていません。ダイバーシティというのは、老若男女、LGBTQ、国籍など、さまざまな属性のさまざまな人がいて当たり前の状態を作ることだと思うからです。

そもそも、何のためにダイバーシティに取り組むのでしょうか。それは、事業を発展させるために他なりません。国内労働人口が減りつつあり、グローバルな視点で考えた時に、男性だけ、日本人だけで事業を考えていて良いのか。世界で事業を展開するためには、もっと多様な考え方が必要ではないのか。少数の方々にも意識を向けることが重要なのかな、と思っています。

また、私の会社人生は、女性初の管理職や転職者初の役職、取締役など、ほとんどマイノリティの道のりでした。マイノリティは、自分だけが異質なこともあり、他者と異なる意見を持つため、いつも説明を要し、説得していくことが常となります。

おそらく、海外赴任された方は同様の経験をされた方も多いのではないのでしょうか。自国の当たり前が海外赴任した際は通じない。そのためには説明と説得が常に必要であると。私自身は国内でも同様の経験をしているということです。そうしたマイノリティの経験はグローバルにビジネスを進めていく際にはとても役に立ち、米国会社の買収後の運営にも活かすことができました。

当社には既に多様性を受け止める土台があると感じるので、まずはいろいろな方々と接する機会を増やし対話をしていきたいと思っています。

### 新規事業

直近にいた会社では、役員としてIT関連機器のブランド化にも携わりました。プログラマーや研究者といった専門職向けの高性能キーボードで、ニッチなブランドですが、その機能の良さを一般層にも広げるという試みでした。

経営を行うにあたって新規事業は重要であると思っています。また、新しい何かを作っていくことには魅力も感じています。これまで私が直接携わってきた事業と当社では事業内容は異なりますが、マーケティングにおける深掘りの仕方については興味を持っています。B to Cとしての経験を何らかの形で役立てたいと考えています。

## 仕組み作りで安心することなく 実効性あるものに

社外監査役  
楠見 憲久



1987年に大和銀行(現りそな銀行)に入行し33年間の銀行勤務と3年間の銀行関連会社を経て、今回ご縁があり当社に勤務することとなりました。

銀行時代はグループ銀行や持株会社の5社で勤務し、現場では大阪の支店長を数カ店経験。本部ではコーポレートガバナンス部門や人事部門、監査部門などに従事しました。

当社に対して外部から抱いていた印象は、歴史を切り開いてきた開拓者。先見の明に長けるとともに信念を貫く強靱な意志を秘めた企業という印象。そして、過去の残念な事件以降、全社一丸となって信頼回復の努力を継続していることも伝わってきます。

私の出身であるりそなHDは経営危機を経験した企業です。

「銀行は特別との意識を捨てろ。サービス業たれ!」これは公的資金受入れ後、経営再建を任務として送り込まれた社外役員からの厳しい意識改革の洗礼でした。

統制システム面では指名委員会設置会社に移行。コーポレートガバナンスの強化・徹底が打ち出されました。社外取締役が過半数で構成される取締役会の緊張感は忘れ得ぬ情景です。

近年はコーポレートガバナンスを単なる不祥事防止に留めることなく、持続的成長に必要不可欠な「攻めの施策」と捉え精力的に取り組む企業が多く見られますが、仕組み作りで安心することなく実効性あるものにすることが肝要です。そのためには、第一に「健全な危機意識の醸成」、第二に「組織細部に至るまでの意識共有」、第三に「変化を見逃さない風通しの良い組織文化」が必要だと思っています。

微力ながら私の経験が当社のお役に立てるよう尽力してまいります。

## コンプライアンス違反が 起こりにくい土壌づくりを

社外監査役  
小池 康弘



私は、2011年から外部弁護士として、当社のコンプライアンス委員会の委員、そして、ISK弁護士ホットラインの窓口など、当社のコンプライアンスに関する業務に携わってきました。1998年頃、ある金融機関の仕事をしている時に初めて「コンプライアンス」という言葉を知りました。その後、食品偽装の刑事事件を担当して、企業にとってコンプライアンスがいかに重要かを実感しました。あれから四半世紀が経ちましたが、「コンプライアンス」がもつ意味内容は変化しつつ、その重要性は増すばかりです。

これまで、私は外部の者として当社を見てきましたが、その時の印象としては、各部門の責任者や管理職の方々は非常に紳士的で、スマートで、どちらかという自分の意見を前面に押し出さない方が多いということでした(もちろん例外の方はいますが)。ところが、監査役に選任されたのち、取締役会や経営会議をはじめとする重要な会議で見たものは、忖度なしで意見をぶつけ合う姿でした。これらの会議での風通しの良さというのを感じました。この風通しの良さが全社的に広まれば良いなと思っています。

ISK弁護士ホットラインをはじめとする通報窓口に対するパワハラなどの通報は他の企業に比べると少ないのですが、当社でのパワハラが皆無であるということではありません。上司から無理なノルマが課されたことにより部下が違法な行為をした、あるいは、違法行為が行われていることを知ったにもかかわらずそれを誰にも言えなかったなど、パワハラが原因で重大なコンプライアンス違反が惹起されたり、防止できなかったりすることがあります。パワハラという身近に起こりうることと重大なコンプライアンス違反が結びつくことが多いのです。

このような観点から、まずは、当社におけるパワハラ撲滅を目指し、コンプライアンス違反が起こりにくい土壌づくりに寄与できればと思っています。

## 基本的な考え方

当社は、「社会」「生命」「環境」に貢献するとともに、株主、顧客・取引先、地域社会、従業員を大切に、遵法精神を重んじた透明な経営を行うことを基本理念としています。

事業の持続的な成長と収益確保によって企業価値を高めるためには、経営の透明性、信頼性、健全性を高めることが、経営上の重要な課題の一つであると認識し、コンプライアンスを前提とした業務運営、内部統制の充実などコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

## コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社の形態を採用しています。また、取締役会における意思決定の迅速化、重要な業務案件の執行状況の監督・評価を効率的に行うため、取締役会のもとに経営会議を設置しているほか、業務執行に関する意思決定のスピードを速めることを目的として、執行役員制度を導入しています。

加えて、コーポレート・ガバナンスの一層の強化を目的として、各種委員会を設置しています。

気候変動対策・DX推進・人的資本など、全社横断的に統括・推進すべき案件は、代表取締役社長を委員長としたサステナブル推進委員会にて取り組んでいます。

### サステナブル推進委員会の活動状況

2022年度は本委員会を3回、2023年度もこれまでに2回開催しました。最近1年間では以下の事項を審議しました。

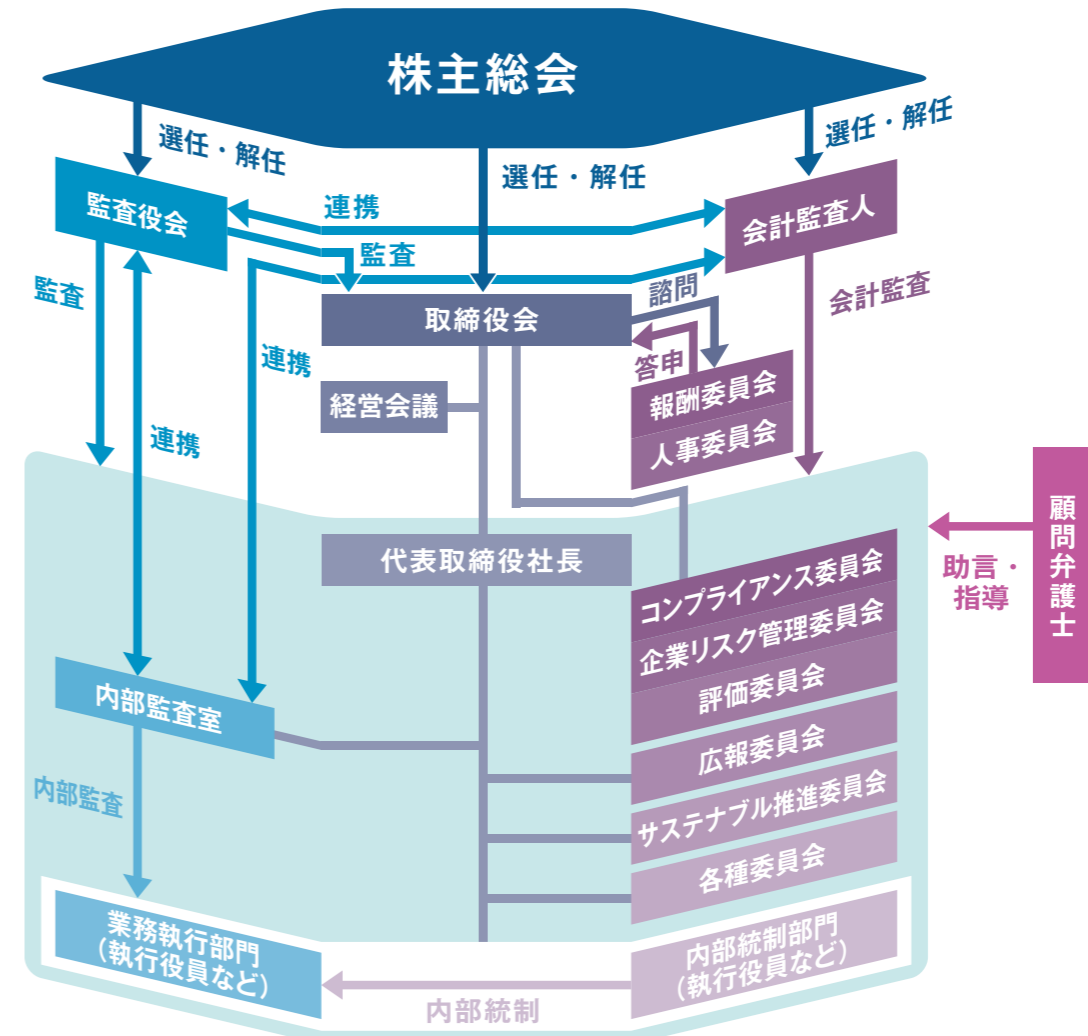
- ・人権対策優先リスクの特定について
- ・TCFDの対象範囲拡大について など

また、従来の取り組み（気候変動対策、人権デューデリジェンス推進、健康経営、統合報告書制作、DX推進）に加えて、人的資本経営の推進も新たな課題として取り上げています。



サステナブル推進委員会の様子

## ●コーポレート・ガバナンス体制図





### コーポレート・ガバナンスに関連する主な組織

取締役会	機能	取締役会は、原則として毎月1回以上開催され、重要事項に関する決議、業務執行とアクションプランの進捗状況の報告、業績の確認、課題への対応に関する議論と決定などを行っている	
	開催回数	18回	
	構成	議長	代表取締役社長
		構成員	取締役
経営会議	機能	取締役会における意思決定の迅速化、重要な業務案件の執行状況の監督・評価を効率的に行うため、取締役会のもとに経営会議を設けている	
	開催回数	13回	
	構成	議長	代表取締役社長
		構成員	議長が必要と認めたものを出席させることができる
監査役会	機能	監査役は半数が独立社外監査役で構成される監査役会で定めた監査計画に基づき、取締役はもとより、その他重要な会議への出席、各部門を定期的に訪問して意見交換を実施することなどにより、取締役の業務執行について監査を行っている	
	開催回数	12回	
	構成	議長	社内監査役
		構成員	社内監査役、独立社外監査役
コンプライアンス委員会	機能	企業理念に基づくコンプライアンス体制を構築し、コンプライアンス教育の実施、通報制度に関する対応など、コンプライアンスを前提とする企業経営を推進する	
	開催回数	2回	
	構成	委員長(CCO)	代表取締役社長
		構成員	取締役、事業本部長、社外弁護士、石原産業労働組合委員長 主要関係子会社取締役
企業リスク管理委員会	機能	業務執行に係わる企業リスクの把握・管理および対策の立案ならびに顕在化した企業リスクへの対応を行う	
	開催回数	2回	
	構成	委員長	代表取締役社長
		構成員	社内取締役、各本部長

評価委員会	機能	取締役会全体の実効性についての分析と評価を行う	
	開催回数	1回	
	構成	委員長	独立社外監査役
		構成員	独立社外取締役、社内監査役、独立社外監査役
		※ 独立役員の占める割合は、全7名中5名で71%	
報酬委員会	機能	取締役・執行役員の報酬について取締役会から委任を受けた代表取締役社長からの諮問に対して意見を述べる	
	開催回数	2回	
	構成	委員長	独立社外取締役
		構成員	独立社外取締役、独立社外監査役
		※ 独立役員の占める割合は、全5名中5名で100%	
人事委員会	機能	取締役会の諮問機関として、最高経営責任者の後継者の選任や新任取締役・監査役候補の選任などについて取締役会から委任を受けた代表取締役社長からの諮問に対して意見を述べる	
	開催回数	5回	
	構成	委員長	独立社外取締役
		構成員	独立社外取締役、独立社外監査役
		※ 独立役員の占める割合は、全5名中5名で100%	
広報委員会	機能	投資家に対して情報を適時開示し透明性を確保するとともに、四日市工場における地域社会へのタイムリーな情報公開の実施とコミュニケーションの促進を図る	
	構成	委員長	代表取締役社長
		構成員	取締役、各事業地代表、各事業本部長他
サステナブル推進委員会	機能	気候変動対策、人権やダイバーシティ&インクルージョン、健康経営、DXなどの取り組みを行う	
	開催回数	3回	
	構成	委員長	代表取締役社長
		構成員	社内取締役、各事業本部長他



## 取締役会の実効性の分析・評価・結果

当社は、「コーポレートガバナンス・コード(CGコード)」における取締役会の責務に鑑み、取締役会の機能向上を図るため、取締役会評価に関する規程に基づき、当社取締役会の下に社外取締役および監査役で構成される評価委員会を設置し、2016年度以降、毎年度、同委員会による取締役会全体の実効性の分析・評価の結果を受け、取締役会において評価結果を決定し、その概要を公表してきました。2022年度についても、本方針に基づき、取締役会全体の実効性の評価を行いました。

### 評価の方法

2021年度は39項目であった質問事項を2022年度は38項目に変更しました。質問事項の変更点は、2022年度に取り組むべき課題の減少と一つの課題に対する質問を3個の質問事項に分けたことであり、その他の30項目は全て2021年度と同じ質問事項としました。

また、取締役会の実効性の確保の自己評価について、引き続き達成度を自由に判断してもらい、自由意見に関しても、各取締役・監査役からの意見を募りました。

評価委員会は、全ての取締役および監査役に対し、質問票を配付し、回答内容を分析・評価の上、取締役9名全員に対しインタビューを実施しました。これらを踏まえた評価委員会からの評価結果報告を受け、当社取締役会は、2022年度の実効性に関する評価を決定しました。

### 取締役会全体の実効性に関する分析および評価結果と要因

(1) 各分野、各個人の評価結果と要因

- ① 2021年度と2022年度の各分野の評価を比較すると、2022年度は、1分野(取締役会の構成)を除き、7分野全てにおいて達成度が2021年度を上回り、うち3分野の達成度が90.0%を超える評価となっています。
- ② 各個人のトータルの達成度も2021年度が76.9%(90%台3名、80%台3名、70%台2名、60%台5名)であったのに対し、2022年度は84.4%(90%台4名、80%台6名、70%以下3名)と各分野、各個人の評価とも大きく上昇しています。この結果は、プライム市場に求められる原則など(原則、補充原則)や、SDGs、ESGを基盤とした経営など、取締役会への要請が高度化する中、改善と改革が図られたことが前年度を上回った要因であると分析しています。

(2) 取締役会全体の実効性の確保について

取締役会全体の実効性の確保の達成度は、社内取締役90.0%に対し、評価委員会メンバーは80.3%と、一定の乖離はあるものの、全体としては84.8%であり、各個人の達成率の平均84.4%とほぼ一致しており、取締役会全体の実効性は確保されているという評価を決定しました。

### 課題の認識について

統合報告書におけるステークホルダーへの約束を踏まえ、当社グループにおける価値創造の戦略を策定し、その基盤を整えていくためには、取締役会全体の実効性を高めていくことが持続的な課題と認識しています。そのため、次年度は、この7年間継続して達成度が低い内部監査部門の機能の実質的な強化、内部監査部門と取締役・監査役との連携の確保など、達成度が低い課題を中心に取り組む必要があります。取締役会は、これらの課題について真摯に向き合い、実効性の評価が会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けたものになるよう、引き続き取り組んでまいります。

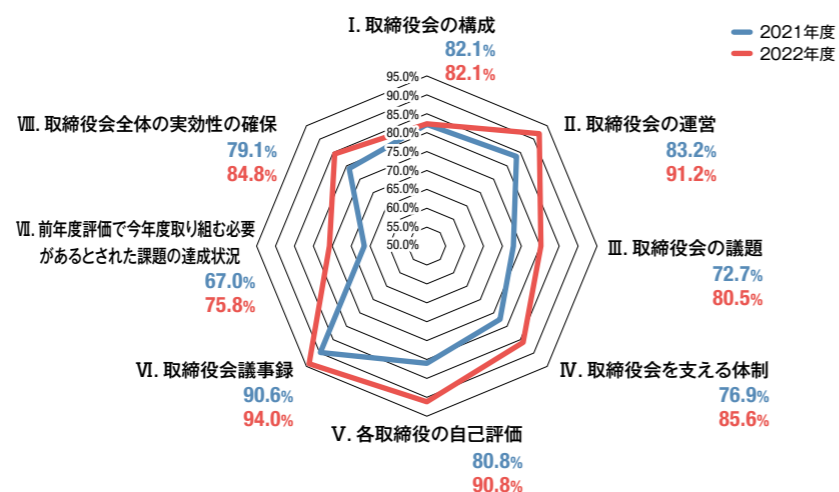
### 今後の取り組みについて

当社取締役会は、取締役会全体の実効性に関する分析および評価の結果を踏まえ、2023年度においては、次の6項目に取り組むべき課題とし、取締役会全体の実効性を向上させるべく、一層主体的に取り組んでまいります。

- ① 昨年度の課題であった取締役会と経営会議の位置付けについては、経営会議は重要案件を事前に論議する場とし、取締役、監査役のさまざまな意見も踏まえて最終的な議案を策定、取締役会で付議し審議・決議します。取締役会では、経営会議での主要論点を説明するとともに、業績への影響、顕在化リスクも摘示し、合理的な判断に供する議案書作成に努め、意思決定の迅速化、効率化を図ります。また、重要案件について、社外取締役に必要十分な情報を網羅的に提供するため、都度、報告会を開催します。
- ② 当社は当社グループの存在意義(パーパス)として、「化学技術でより良い生活環境の実現に貢献し続ける」を制定しました。パーパスを起点にコアコンピタンスである「化学技術」を中心として「独自の技術開発力」「品質・環境対応力」「グローバルな協業力」の「3つの強み」とそれを底支えする「経営推進力」を活かして事業を拡大させています。今後、さらなる成長を遂げるには、「独自の技術開発力」を最大限発揮し、新規事業を育成して経営基盤を強化することが急務であると考えています。社長を委員長とした組織横断的な事業創出委員会により短期・集中的に検討していますが、さらにスピード感を持って新規事業への展開、新商品の誕生に向け自由闊達な議論を進めます。

- ③ 内部監査部門の機能の実質的な強化、取締役・監査役との連携の確保に取り組むとともに、内部監査などの結果を活用し、職務執行の担当分野のみならず、経営全般への関与を果たすよう積極的に発言、行動します。
- ④ グループ会社の経営に関する積極的な監督を行うため、定期的なリスクと課題を報告させるとともに、取締役の職務執行の十分な監督・経営全般への関与に取り組みます。
- ⑤ 取締役は、自らの役割・責務を適切に果たすため、必要な知識の習得など、研鑽に努めるとともに、他の取締役の職務執行に対し十分監督します。
- ⑥ サステナビリティを巡る課題については、サステナブル推進委員会で進捗状況および審議事項を十分論議するとともに、その内容について社外取締役・監査役とのコミュニケーションを図りつつ、適宜、情報について「統合報告書」を通じ発信します。

●2022年度 取締役会の実効性の評価結果(全役員)



## 政策保有株式に関する方針

当社は、事業戦略上、取引先と円滑かつ安定的・継続的な取引関係を構築できると判断される株式を政策保有しており、その保有状況については、有価証券報告書で開示しています。それ以外の保有株式の縮減は対応済みであります。

## 社外役員の独立性判断基準

当社は社外取締役または社外監査役の独立性判断基準を設けており、その内容は当社ホームページに掲載しております。

石原産業について コーポレート・ガバナンス

<https://www.iskweb.co.jp/company/governance.html>

## 内部統制システムに関する基本方針

子会社ガバナンスの業務の適正を確保するための体制、コンプライアンス体制の整備といったグループ内部統制システムの充実にに向けた取り組みを実施しています。詳細は当社コーポレート・ガバナンス報告書をご覧ください。

コーポレート・ガバナンス報告書

[https://www.iskweb.co.jp/company/pdf/corporate\\_governance.pdf](https://www.iskweb.co.jp/company/pdf/corporate_governance.pdf)

## 役員報酬

### 取締役の個人別の報酬等の額または算定方法の決定方針

当社の取締役報酬は、取締役会で決議した役員報酬規程において職位に基づく基本報酬と業績連動報酬等の基準を定めており、基本報酬は、取締役および執行役員としての役割と職位に応じて役員報酬規程に基づき支給しています。なお、社外取締役については、業務執行から独立した立場であることから、基本報酬のみとしています。

### 業績指標の内容および業績連動報酬等の額または数の算定方法の決定方針

取締役（社外取締役を除く。）の報酬等のうち業績連動報酬等は、取締役会で決議した役員報酬規程において、企業業績との連動性と客観性を担保することを目的とする年次業績連動報酬および長期業績連動報酬を定めており、年次業績連動報酬は企業活動の最終的な成果である親会社株主に帰属する当期純利益等の会社業績と個人業績評価を総合的に勘案して算定しています。

### 非金銭報酬等の内容および非金銭報酬等の額もしくは数または算定方法の決定方針

取締役（社外取締役を除く。）の報酬等のうち非金銭報酬は、譲渡制限付株式とし、取締役（社外取締役を除く。）に対して譲渡制限付株式付与のために支給する金銭債権の総額は年額90百万円以内（使用人兼務役員の使用人部分を除く。）、かつ、当社が新たに発行または処分する普通株式の総数は年95,000株以内（但し、普通株式の株式分割（無償割当てを含む。）または株式併合が行われた場合その他譲渡制限付株式として発行または処分をされる当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を、合理的な範囲で調整する。）とします。取締役への具体的な支給時期および配分については、取締役会において決定いたします。

### 取締役の個人別の報酬等の額に対する割合

基本報酬と業績連動報酬等の割合については、取締役会決議に基づき委任を受けた代表取締役社長が毎年の業績等を勘案の上、「報酬委員会」に諮問し、その答申を踏まえて、代表取締役の協議を経て取締役会で決定しています。

### 取締役に対し報酬等を与える時期または条件の決定方針

取締役会で決議した役員報酬規程に、基本報酬は暦月計算とし、当該月の月額報酬を従業員の支給日と同日支給とする旨、また業績連動報酬等は従業員の夏季一時金の支給日と同日に支給する旨を定めています。

### ●2022年度の役員報酬の状況

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる 役員の員数 (人)
		基本報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	237	179	51	6	7
監査役（社外監査役を除く）	36	36	—	—	2
社外役員	55	55	—	—	5
計	329	271	51	6	14

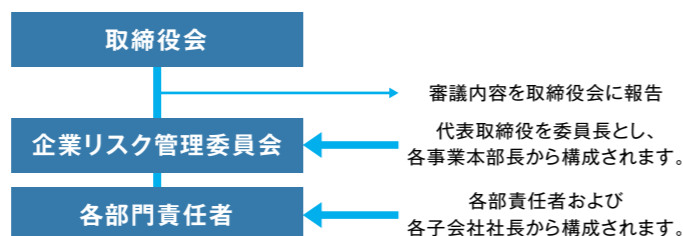
## 基本的な考え方

当社グループは、事業の円滑な運営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクを未然に防ぐとともに、緊急事態の発生に際し、ステークホルダーの安全、健康および利益を損なわぬよう適切かつ迅速に対処し、速やかな回復を実施し、経営資源の保全と経営被害の最小化を図ることを目指し、リスクマネジメントに取り組んでいます。

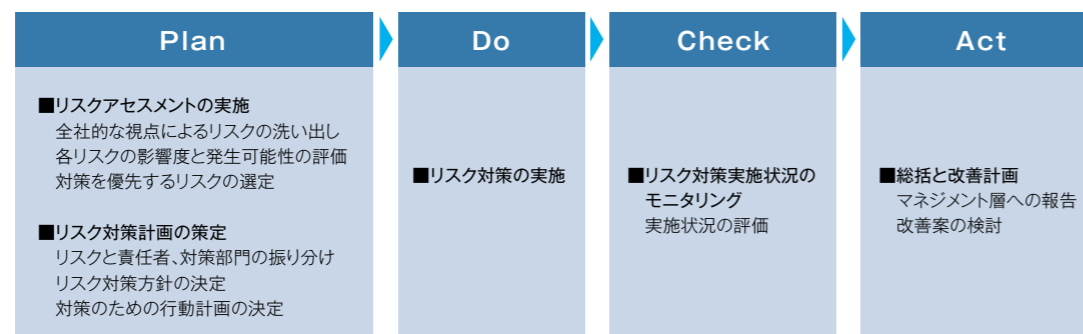
## リスクマネジメント体制

リスク管理の基本方針とその管理体制を「リスク管理規程」において定め、企業リスク管理委員会を組織し、事業を取り巻くさまざまなリスクに対して適切な管理とリスクの未然防止を図っています。企業リスク管理委員会は、年2回および必要に応じて臨時に開催され、リスクアセスメントの取り纏めと対策を優先するリスクの選定、リスク対策計画の審議、リスク対策の実施状況の確認などを行っています。

なお、「重要課題(マテリアリティ)」「気候変動リスク」「人権に関わるリスク」などについてはサステナブル推進委員会が管轄し、企業リスク管理委員会と連携しながら対策の推進を図っております。



## リスクマネジメントのプロセス

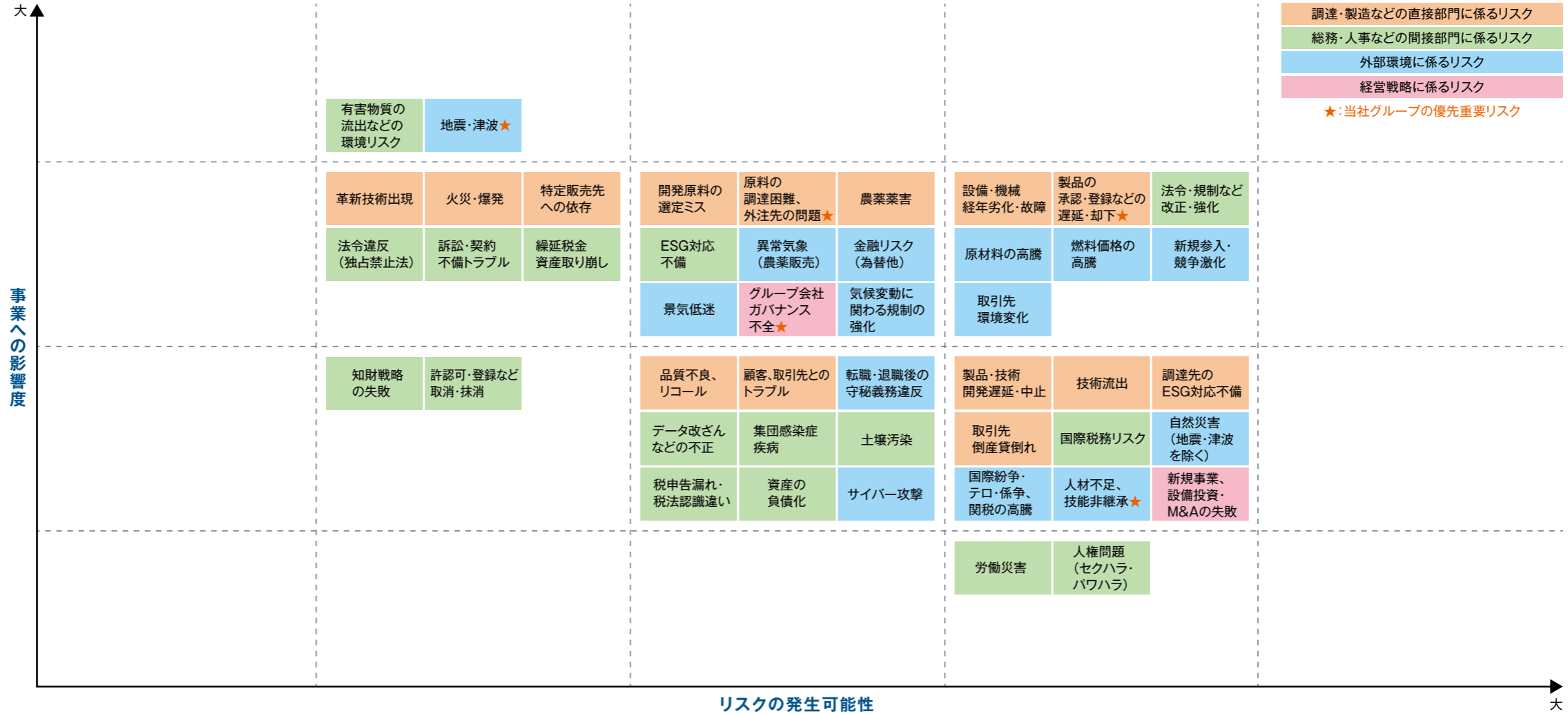


## 優先重要リスク

主なリスク	リスクの説明	主なリスク対策
製品の承認・登録などの遅延・却下 (農薬・動物薬)	【農薬】 農薬に関する法規制の強化により、農薬の新製品の販売延期または上市断念となるリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な各国登録機関への対応</li> <li>他社の農薬の登録評価や他社の登録対応状況の調査</li> <li>専門性の高い分野に精通する人員の確保、登録ノウハウの着実な継承</li> </ul>
	【動物薬】 PANOQUELL®-CA1はFDAの条件付き承認を取得したが、米国での完全承認/欧州での承認が拒否されたまたは遅延するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンサルタントの活用も含めた、当局の規制・承認に係る動向の情報収集</li> <li>製造委託先および販売パートナーとの連携</li> </ul>
地震・津波	工場が大規模な地震に伴う津波・液状化等に起因する重大な被害を受けたことにより、設備・製品等の損傷、生産や事業活動の停止、人的被害等を引き起こすリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>老朽化施設の耐震化補強</li> <li>複数諸点(高台等)での製品保管</li> <li>事業継続計画の更新</li> <li>地震事業継続費用保険の付保</li> <li>金融機関との震災対応型コミットメントラインの締結</li> </ul>
原料の調達困難、外注先の問題	<ul style="list-style-type: none"> <li>原料産出地での操業事故・政情不安や環境規制の強化による生産停止等により、特定の原料を購買調達できなくなるリスク</li> <li>海外における外注委託先において、相手先国での法規制の強化や取引先での操業事故等により、調達に制約を受けるリスク</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>複数の国の様々な調達先からの購買の実施</li> <li>委託先や購買先との緊密な連携</li> <li>迅速な計画調整と適正な在庫管理</li> <li>使用可能な原料品種の拡大</li> </ul>
グループ会社のガバナンス不全	海外のグループ会社等に対する統制が完全に行き届かないことにより、不正会計や贈収賄、品質不正等が発生するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>3ラインモデル(事業部門、間接部門、内部監査部門)の機能・役割の整理及び明文化</li> <li>グループ会社に関する規程・ルールの精緻化と周知</li> <li>内部監査の強化</li> </ul>
人材不足、技能非継承	少子・高齢化や労働市場の需給バランスの変化、人材流動化の進展等により、人材の確保や熟練者から若手への技能継承ができないリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>多チャンネルによる採用活動の実施</li> <li>ノウハウ等の取り纏め</li> <li>人材育成の推進、離職防止のための働きやすい職場環境・制度の検討</li> </ul>



リスクマップ



(注1) 当社では、リスクの大きさ(影響度と発生可能性)については、リスクに対する評価者の認識を揃えるため、リスクシナリオを設定した上で損害額を評価しています。ここでのリスクシナリオは、ワーストシナリオ(発生する可能性がある最大の脅威)を採用しています。  
 (注2) 当社では、リスクを「当社に物理的、経済的もしくは信用上の損失または不利益を生じさせるすべての可能性」と定義しています。

## 基本的な考え方

当社グループはコンプライアンスの重要性に鑑み、企業理念に基づき業務運営を実践するための「行動規範」を制定し、法令遵守の徹底や公平・公正な企業活動、高い企業倫理の保持を目指しています。

社会からの信頼なくして、企業は存立できません。企業としての責任を果たし、社会に貢献し得るよう、当社グループはコンプライアンス最優先の姿勢のもと「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス違反の早期発見報告に努めています。

### 石原産業グループ行動規範

<https://www.iskweb.co.jp/compliance/observance.html>

## コンプライアンス推進体制(概要)

当社グループはフェロシルト問題への反省に基づき、2005年11月にコンプライアンス統括役員(CCO)を任命するとともに、コンプライアンス委員会を設置しました。委員会は取締役会傘下の組織と位置づけられ、代表取締役社長を委員長(CCO)とするほか、取締役(社外取締役を除く。)、各本部長、監査役、関係会社社長、労働組合代表、社外弁護士および事務局で構成されています。このほか、各部門にコンプライアンスの推進責任者としてリーダーを置いています。委員会は年2回(3月・9月)開催しており、2023年3月の開催が第34回目の開催となりました。

近年の活動内容は以下の通りです。

- ・石原産業グループ「行動規範」の審議、改正
- ・通報・相談案件、コンプライアンス違反事案の審議と対応
- ・コンプライアンス教育(研修)計画の策定と実施状況の確認
- ・各部門におけるコンプライアンス活動の報告とそれに基づく討議
- ・外部講師を招聘し、役員研修を隔年で実施
- ・内部通報規程の制定

通報者へ不当な行為を行った者を懲戒対象とすることを明文化

なお、近年のコンプライアンスに係る通報・相談件数は次の通りです。

2018年度:2件、2019年度:4件、2020年度:4件、2021年度:2件、2022年度:8件

## ～コンプライアンス活動の歴史の動画視聴～

過去のコンプライアンス事案を風化させないために、動画「ISKグループコンプライアンス活動の歴史」を作成し、全構成員が視聴しました。当社が社会的な信用回復に向けて如何に取り組んできたかを学び、コンプライアンスの重要性を伝承していく場としました。

## 2022年度「コンプライアンス教育・啓発」の実施結果・実施状況

当社グループのコンプライアンス教育は、コンプライアンス委員会で審議・決定された年間計画に基づいて実施しています。各階層別の教育のほか、社会情勢に応じたテーマ別の教育も計画して実施しています。多くのグループ構成員が教育活動に参加しました。

### ◆新入社員等対象通信教育・eラーニング

主題:コンプライアンス全般に関する基礎教育の実施

対象:ISK 60名、当社グループ関係会社 13名(合計73名)受講

### ◆新主任クラス対象コンプライアンス・ステップアップ学習

主題:コンプライアンスを前提とした経営に向けた人材の教育

対象:ISK 8名、当社グループ関係会社 1名(合計9名)受講

### ◆新任管理職対象集合研修

主題:管理職として必要なコンプライアンス知識の習得

対象:ISK 11名

### ◆当社グループ管理職対象「個人情報保護法」eラーニング研修

主題:個人情報について理解し、企業人として守るべきルールを学習

対象:当社グループ管理職 364名

### ◆職場ごとでの「専門法令」勉強会

・コンプライアンスの基本である法令遵守をさらに深化させる目的で、各職場にて業務に適用される法令知識の習得。

・職場の各責任者が各職場において職務に必要な専門法令を選択、職場に指示し、半期に一回程度の頻度で職場単位の勉強会を開催。

・各職場のメンバーが講師役となり、「専門法令」を解説して職場全体の知識のボトムアップを図る。

### ◆コンプライアンス・ライブラリー研修プログラム

・一般社員を対象に、日常業務の中で直面するコンプライアンスの身近な事例を3分間のミニドラマに収めた映像教材や社内作成の動画を使用している。

・講師役は指導する立場にある上位職が持ち回りで行う。

・専門法令勉強会、ライブラリー教育を含め、2022年度の職場コンプライアンス教育は累計819回が実施され、延べ10,483名が受講。

## 新生石原産業の信頼回復への道のり

2008年3月に実施したコンプライアンス総点検から15年。フェロシルト問題に端を発した一連の環境不祥事への対応を終え、私たちはその反省から多くを学びました。「Vision 2030 StageII」に向けて当社はどのような姿勢で向き合っていくか、これまでの取り組みとともに報告します。

### フェロシルト問題とコンプライアンス総点検

産業廃棄物削減対策として開発された土壌埋戻材「フェロシルト」は、2001年より販売されました。しかしながら、フェロシルトを使用した地域から環境基準値を超える六価クロムなどが検出されたことから、当社は鋭意、搬出先からの自主回収に努めました。当社が販売したフェロシルトの総量は72万トンでしたが、埋設地では土砂と混ぜて使用されたため、総回収量は出荷量の2倍を超える約188万トンとなり、総額約600億円を費やし全量を撤去。その最終処分は、回収開始後10年を経た2015年に完了しました。

2008年、当社グループは、全構成員を対象としたアンケート調査をもとに「コンプライアンス総点検」を実施しました。その結果として7件の対外的に影響の大きい過去の不正を公表した上で、是正、改善に取り組ましました。

### 四日市工場の違法埋設廃棄物の撤去が完了

2017年、コンプライアンス総点検により明らかになった四日市工場（工場北東部のグラウンド2か所および工場跡地の盛土）の違法埋設廃棄物の処分場への搬出を開始しました。本来であれば、違法埋設廃棄物は即時撤去する必要がありましたが、当時はフェロシルト問題を抱えた状況にあり、全量撤去までに長い時間を要することになりました。

2022年3月、全ての撤去工事が完了し、「四日市工場における廃棄物の埋設に対する撤去完了報告」を三重県に提出するとともに、同エリアの整地作業が完了しました。



2018年 撤去作業中



2023年 整地作業完了

### 失った信頼を取り戻すために

当社はフェロシルト問題を契機に、コンプライアンス体制の見直しとともに風通しの良い組織体制の構築を主目的として企業体質、会社運営、社内風土の改善に取り組んできました。

#### ①積極的な情報公開

開かれた工場を目指し、地域住民を対象に四日市工場見学会を実施しています。また、排水、排ガス、廃棄物など、さまざまな環境負荷に対して法規制より厳しい自主管理値を設定し、四日市工場の正門前の環境情報掲示板にリアルタイムで実測値を表示するとともに、ホームページなどにより環境データを公開しています。

#### ②環境専門委員会の設置

四日市工場敷地内の土壌・地下水汚染対策のため、外部有識者を委員長とする「環境専門委員会」を2008年に立ち上げました。委員会の指導により、工場敷地内の汚染状況の把握、バリア井戸の設置と地下水の汲み上げなどの対策を実施しました。バリア井戸の設置により、汚染された地下水の地下水脈を通じた外部への拡散防止を確認しています。また、2022年には高濃度汚染源に対して浄化剤による囲い込み（ホットスポット対策）を行い、経過監視しています。



環境専門委員会によるバリア井戸の視察

#### 環境専門委員会HP

<https://www.iskweb.co.jp/kankyou/>

#### ③コンプライアンス教育の実施

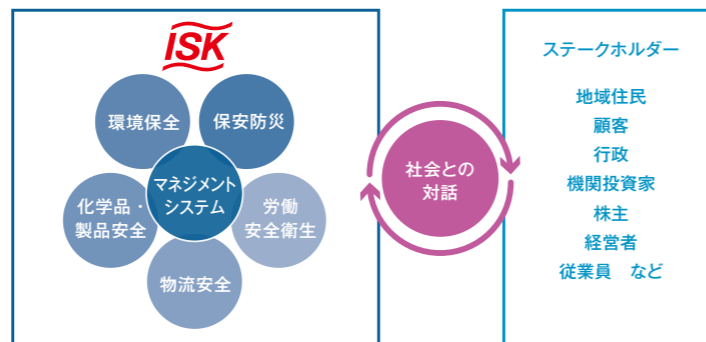
これまでの問題を風化させないよう、当社グループ構成員を対象としたコンプライアンス教育を毎年実施しています。近年は、階層別研修、通信教育、新任管理職を対象とした集合研修を実施しています。安全衛生、保安防災、環境保全などについては、外部講師による教育や、社内教育も逐次実施しています。

### 新しいステージに向けた挑戦

当社は、不祥事への対応、社会からの信頼回復という厳しい道のりを乗り越え、2019年度に14期ぶりの復配を実現しました。普通の会社に戻ろうと一心に取り組んできた“守り”の時期を経て、今こそ“攻め”の姿勢で、前向に事業展開を進めていきます。「Vision 2030」の実現に向けて企業理念にある「遵法精神を重んじた透明な経営」の実行が絶対不可欠であることを全構成員が胸に刻み、積極的に事業に取り組んでいきます。

## 石原産業のレスポンシブル・ケア

当社は、環境・健康・安全の確保を目指す「レスポンシブル・ケア(RC)」活動に取り組んでいます。具体的には、化学産業に特徴的な化学品・製品安全および物流安全のほか、他産業とも共通の環境保全、保安防災、労働安全衛生活動があり、これらに社会との対話を加えた諸活動を実施しています。



### 第8回レスポンシブル・ケア四日市地区地域対話 「化学物質を安全に取り扱うために」を企業発表

石原産業が加盟する日本化学工業会では、レスポンシブル・ケア(RC)活動の一環として、工場近隣地域の住民との対話集会をコンビナート地区ごとに開催しています。新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で長らく開催が延期されてきましたが、2022年10月28日に「第8回レスポンシブル・ケア四日市地区地域対話」を2018年以来4年ぶりに開催しました。

地元住民や行政、企業関係者約100名が会場で、一部の行政、企業関係者がオンライン視聴で参加する中、石原産業も「化学物質を安全に取り扱うために」と題した企業発表を行いました。北海道大学の竹田宜人教授によるファシリテーションのもと、地域の方々と活発な質疑応答と意見交換が行われました。



企業発表(石原産業)の様子

## レスポンシブル・ケアとは

化学物質を扱うそれぞれの企業が化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄・リサイクルに至る全ての過程において、自主的に「環境・安全・健康」を確保し、活動の成果を公表し社会との対話・コミュニケーションを行う活動のこと。1985年にカナダで誕生し、世界各国に広がっています。



## 2022年度活動実績(サマリー)

項目	2022年度		評価
	目標	実績	
環境保全	PRTR対象物質の計画的な排出量削減	大気への排出量と事業所からの移動量は削減したが、公共水域は増加した。	×
	エネルギー使用原単位または電気需要平準化評価原単位を前年度対比で1%削減	エネルギー使用原単位の前年度比は104.7%と1%の削減目標を達成できなかった。	×
	廃棄物の発生抑制・再利用・再資源化の推進	産業廃棄物の抑制を進め、再資源化(有価物化)やリサイクルへの切替を推進した。	○
保安防災	火災・爆発・漏洩とうコンビナート事故発生の絶無	コンビナート事故は発生しなかった。	○
労働安全衛生	各事業地での「休業災害ゼロ」目標の達成	四日市で1件の休業災害が発生した。	×
物流安全	適切なイエローカード、GHSラベルおよびSDS管理の推進	イエローカード、GHSラベルおよびSDSの作成などを適切に実施した。	○
化学品・製品安全	化学物質の適正管理の推進と顧客へのSDS提供	化学物質に関する適正な届出とSDS提供を実施した。	○
社会との対話	社会への情報公開 地域社会との交流促進	地域住民との双方向コミュニケーションを推進した。	○



## 気候変動への対応

当社グループは、2030年に向けた長期ビジョンの第1ステージとなる中期経営計画「Vision 2030 StageI」の土台として、「SDGs視点での持続可能な経営の取り組みの推進・強化」を位置付けています。特に、気候変動への対応は喫緊の課題であると認識し、当社グループの重要課題（マテリアリティ）の一つとして「気候変動・環境負荷低減」に向けた取り組みを推進しています。TCFD提言に基づいた気候変動関連情報の分析・検討・情報開示を進めるとともに、事業活動を通して環境・社会課題の解決に取り組むことで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指します。

### サステナビリティ 気候変動への対応

<https://www.iskweb.co.jp/environment/climate.html>

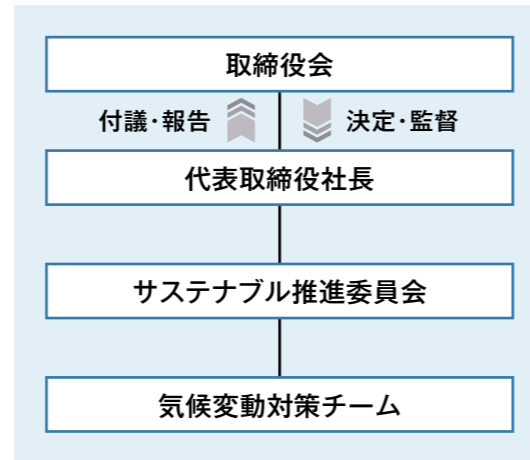
### ガバナンス

気候変動に係わる具体的な取り組みは、社長直轄のサステナブル推進委員会の傘下にある気候変動対策チームにて遂行されます。

このチームは、工場幹部の他、生産部門や管理間接部門、さらには関係会社を含めたメンバーで構成されています。

その取り組みや施策については、1年に2回以上開催されるサステナブル推進委員会にて審議され、承認事項は、取締役会に諮って決議されます。

なお、気候変動対策チームを含めたサステナブル推進委員会の活動進捗状況は、3カ月ごとに取締役会に報告され、取締役会において監督を行っています。



### 戦略

#### 選択した気候変動シナリオ

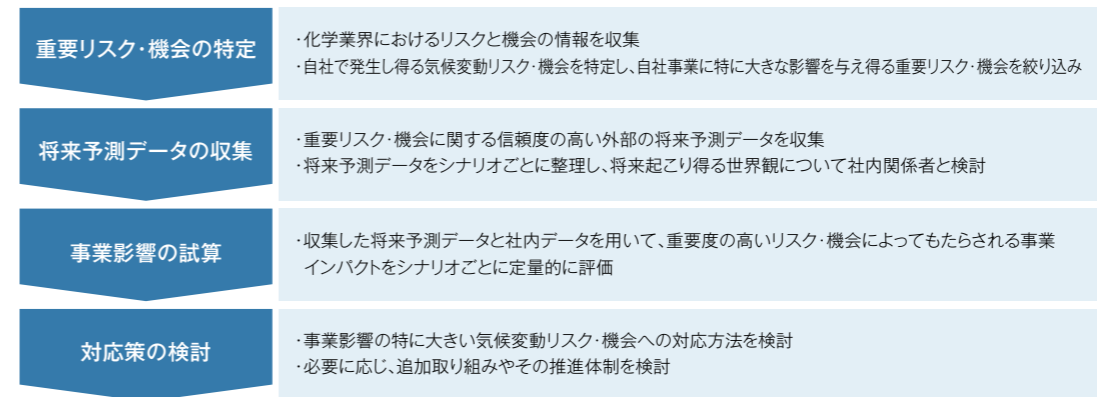
IEA (国際エネルギー機関) や IPCC (気候変動に関する政府間パネル) などが公表している気候変動シナリオ\*を参照し、1.5~2℃、4℃シナリオを選択しました。気候変動のビジネスへの影響が中長期の期間をかけて顕在化していく性質のものであるとの認識より、時間軸としては2050年における気候変動の影響を分析しました。

2023年度のシナリオ分析では、対象事業を有機化学事業にも拡大し、当社グループの全事業（無機化学事業／有機化学事業）を対象にシナリオ分析を実施しました。

\*参照した気候変動シナリオ

- ・1.5~2℃シナリオ : 持続可能な発展のもとで、工業化前基準で昇温を2℃より充分低く抑え、1.5℃以下を目指す気候政策を導入するシナリオ (IEA NZE 2050、IEA SDS、SSP1-2.6、RCP2.6)
- ・4℃シナリオ : 化石燃料依存型の発展のもとで気候政策を導入しない最大排出量シナリオ (IEA STEPS、SSP2-4.5、RCP8.5)

#### シナリオ分析のプロセス



シナリオ分析結果

当社グループにおける主な気候変動リスク・機会を外部情報に基づいて整理し、それぞれのリスク・機会に関する将来予想データを収集しました。

これに基づいて、脱炭素社会への移行に伴うリスク・機会と気候変動に起因する物理的リスク・機会について1.5~2°C/4°Cシナリオのそれぞれで検討し、当社事業に2050年までに影響を与え得る重要なリスクと機会を分析しました。

その結果、1.5~2°Cシナリオにおいて、CO<sub>2</sub>排出への炭素税賦課により操業コストが大きく上昇するリスクなどを特定しました。

この対応として、当社グループ全体でCO<sub>2</sub>排出量削減に取り組むことの重要性を認識しましたので、2050年のカーボンニュートラルに向け、各対応策を計画に沿って推進していきます。

リスク管理

当社グループは特定したマテリアリティの中の8つの最重要課題の一つに「気候変動・環境負荷低減」を位置付けています。

当社グループとして気候変動は喫緊の課題であることを認識し、サステナブル推進委員会のもとに気候変動対策チームを設置しています。気候変動対策チームでは、気候変動リスクの検討を行い、その結果をサステナブル推進委員会にて評価・管理し、必要に応じて企業リスク管理委員会への報告を行っています。

リスク重要度評価およびシナリオ分析から特定した事業リスク・機会

【時間軸】短期:2025年、中期:2030年、長期:2050年

機会項目  
財務影響+10億円以上: ●  
財務影響+10億円未満: ●  
リスク項目  
財務影響▲10億円以上: ●  
財務影響▲10億円未満: ●

重要なリスク・機会の項目			対象事業	リスク・機会の説明			リスク低減と機会獲得に向けた対応
				説明	時間軸	財務影響(2050年)	
移行リスク	政策/規制	炭素税の導入、CO <sub>2</sub> 排出量規制の強化	無機 有機	CO <sub>2</sub> 排出への炭素税賦課によるコストの増加(1.5°C:約172億円(2050年)のコスト影響*)	中~長	●	・石炭ボイラーなどの燃料転換 ・生産体制の再構築 ・CO <sub>2</sub> 回収及び再生可能エネルギーの利用
	技術	消費者ニーズの低炭素型製品への変化	無機 有機	低環境負荷製品の開発及び生産体制の強化(財務影響は半導体需要の増加を試算対象として評価)	中	●	・環境負荷低減に繋がる電子部品(半導体等)や資材(IPM製品)などの拡販 ・新技術・新製品の創出(有機:AIやIoT等のスマート農業を視野に入れたIPM製品の開発) ・設備投資/製品の開発時における補助金や補助制度の活用
	市場	原材料価格の上昇(チタン鉱石・コークスなど)	無機	調達コスト増や入手難による価格上昇	中	●	・収率の向上と廃棄物の削減 ・サプライヤーや業界と連携した調達段階のCO <sub>2</sub> 削減
		エネルギー価格の変化	無機 有機	石炭・重油・ガス・電気などの急激な価格変化	短~中	●	・多様なエネルギーミックス ・徹底した省エネ
	評判	顧客企業の環境配慮の意識の高まり	無機 有機	脱炭素対応が遅れることによる受注減少や投資家評価の低下	中	—	・積極的な環境負荷低減への取り組み ・情報開示の充実
物理的リスク	急性	台風や洪水などの極端な異常気象の過酷さの増加	無機 有機	被災による物損コスト及び逸失利益の発生	短	●	・BCP対策の拡充と訓練の実施 ・調達先の複数化 ・生産バックアップ体制の検討
			無機 有機	拠点の被災リスクが高まることによる保険料の上昇	短	●	・保険契約内容の見直し
			有機	農家の洪水被害による農業資材の売上減少	短	●	・異常気象によって発生する新たな課題に対応する資材の開発(耐雨性の高い資材や熱ストレスに対するバイオスティミュラントなど)
	慢性	平均気温の上昇/気象パターンの極端な変動	有機	生態系の変化に応じた資材を販売することによる売上機会の増加	中~長	●	・不確実性の高い生態系の変化(病害虫・雑草の発生等)を予測した重点開発・販売国の設定

※ 財務影響の評価は1.5°Cシナリオ(IEA NZE 2050)における国別の炭素価格を使用し、コスト影響を試算(Scope1・2)。なお、有機事業は業務委託先(Scope3)を含む。

**指標と目標**

温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1+2)については、昨年、公表していた当社国内グループ会社に加えて、海外グループ会社の排出量も算出することで、当社グループ全体を把握しました。さらに、サプライチェーン排出量であるScope3も算出し、当社グループの事業活動に伴うGHG排出量の全体像を把握することができました。

一方、Scope2のGHG排出削減への取り組みでは、四日市工場で購入している電力の一部にバイオマス由来の再生可能エネルギーの活用も始めています。

**当社グループの温室効果ガス(GHG)排出量 [千t-CO<sub>2</sub>]**

GHG排出量	2019年度 (基準年)	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1	471	408	488	476
Scope2	20	19	23	22
合計	490	427	511	498

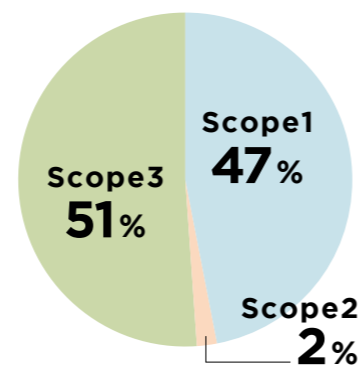
GHG排出量はGHGプロトコルに基づき算定

**Scope3のGHG排出量 [千t-CO<sub>2</sub>]**

Scope3	カテゴリ	算出範囲	2022年度
カテゴリ1	購入した製品・サービス	単体	444.23
カテゴリ2	資本財	連結	14.55
カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	連結	52.71
カテゴリ4	輸送・配送(上流)	単体	4.33
カテゴリ5	事業活動から出る廃棄物	国内連結	3.00
カテゴリ6	出張	連結	0.23
カテゴリ7	雇用者の通勤	単体	0.47
カテゴリ1~7の合計			519.52

**Scope1,2,3のGHG排出量の割合**

Scope1,2の範囲:当社グループ  
Scope3の範囲 :カテゴリ毎に設定



Scope1,2,3合計 1,017.43 千t-CO<sub>2</sub>

**ISKグループ 2050年カーボンニュートラルへの挑戦**

世界的に気候変動が大きな問題となる中で、ISKグループでは「気候変動・環境負荷低減」を最重要課題(マテリアリティ)に位置付け、2050年のカーボンニュートラルに挑戦します。

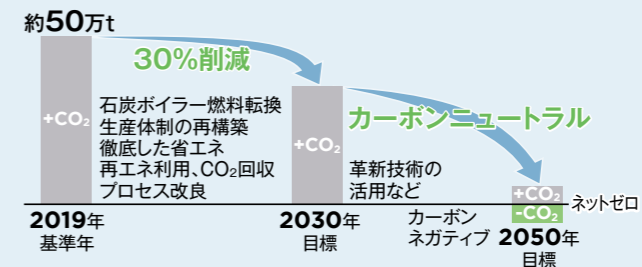
**<削減目標>**

2030年:CO<sub>2</sub>排出量30%削減を目指す(2019年度比)

2050年:カーボンニュートラル(実質排出ゼロ)に挑戦する

**●CO<sub>2</sub>排出削減ロードマップ**

当社グループはCO<sub>2</sub>排出量(Scope1+2)の削減目標を設定しています。今後も引き続きカーボンニュートラルに向けた排出量削減に取り組むことにより、気候変動影響の緩和と適応を推進してまいります。



**技術開発からの挑戦**

当社では化学技術でより良い生活環境の実現に貢献し続けるために、省エネルギー、カーボンニュートラルに配慮した生産技術開発、製品開発に取り組んでいます。

生産技術面では、老朽化した生産設備の更新や新規プラントの建設にあたってはエネルギー負荷の少ない設備の導入に向けて具体的な提案を行っています。特に粉碎や焼成など多量のエネルギーを必要とする工程に対しては積極的に最新設備の情報を入手し、テストも実施しながら実機導入を図っています。また既存設備においても熱効率向上技術の付与を検討し、その効果を検証する中で、興味ある結果が得られつつあります。さらに環境に配慮した原料調達・選定に係わる技術的サポートも行っています。

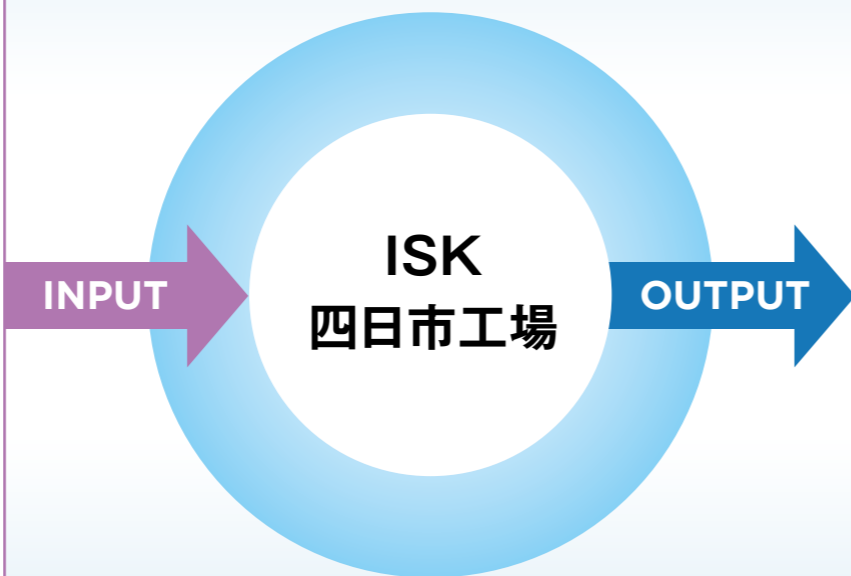
製品面では産業技術総合研究所が開発した「ハスクレイ®」をベースとする高性能な蓄熱材料の量産開発を進め、発電施設や工場施設から発生する廃熱を乾燥、空調、食物栽培などさまざまな場面で有効活用するシステムへの貢献を目指しています。

環境保全の取り組み

四日市工場2022年度のマテリアルバランス

**エネルギー、  
原材料などの投入**

- エネルギー※1  
**14**万キロリットル  
(原油換算)
- 工業用水  
**16**百万m<sup>3</sup>
- 海水  
**10**百万m<sup>3</sup>
- 原材料  
チタン鉱石  
**15**万トン 他



**生産量**

- 製品※2 ▶ **13**万トン(酸化チタン換算)

**大気への排出**

- 二酸化炭素排出量 ▶ 生産活動に伴うエネルギー起源 二酸化炭素排出量 **40**万トンCO<sub>2</sub>
- チッ素酸化物 ▶ **184**トン
- イオウ酸化物 ▶ **5.2**千Nm<sup>3</sup>
- PRTR対象物質 ▶ **11**トン

**水域への排出**

- 排水量 ▶ **26**百万m<sup>3</sup>
- COD ▶ **39**トン
- PRTR対象物質 ▶ **84**トン
- チッ素 ▶ **181**トン
- リン ▶ **1.1**トン

**産業廃棄物**

- 処分量 ▶ **95**千トン
- PRTR対象物質 ▶ **1.5**千トン

※1 重油、LNG、蒸気、電気などのエネルギーを使用していますが、これら使用量を省エネ法に基づいて原油換算した数値で表記しています。

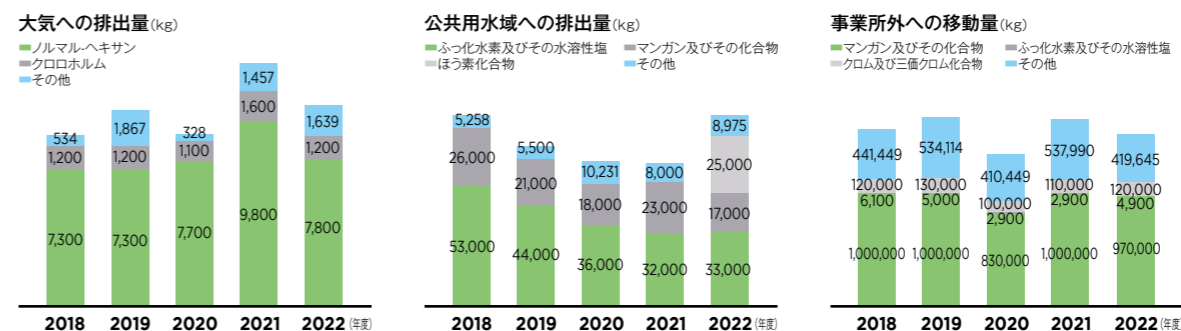
※2 酸化チタンのほか、機能的な材料、化成品、有機製品などの製品を生産していますが、省エネ法に基づくエネルギー消費原単位を用いて酸化チタンの生産量に換算した数値で表記しています。



### 化学物質の環境への排出・移動量 (PRTR)

PRTR(Pollutant Release and Transfer Register)は、化学物質で人や生態系に悪影響を及ぼし得る物質が、どこからどこにどれくらい排出・移動されているのかを国が公表する制度です。この制度は、化学物質に関する情報を広く公開するだけでなく、情報公開を通じて企業自身に自制を促すことも狙いとしています。対象となる物質は四日市工場39種類、中央研究所1種類あり、国に届出を行っています。

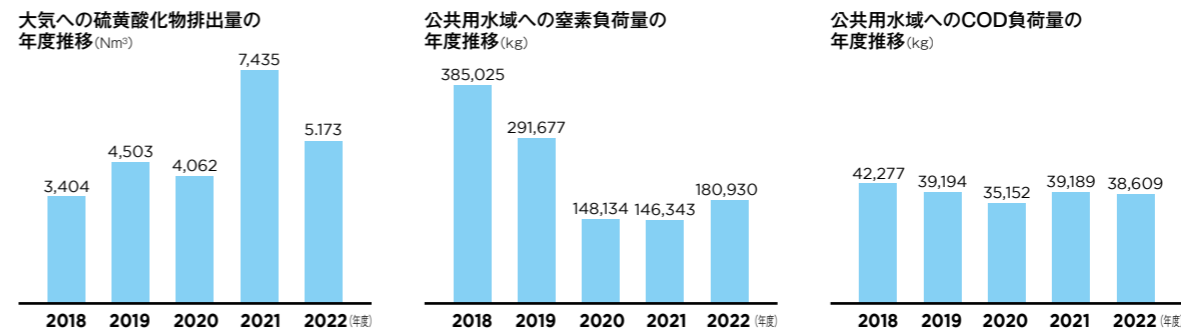
過去5年間の四日市工場における排出量・移動量の推移を右のグラフに示します。



### 大気・水域への環境負荷低減

四日市工場の大気および公共用水域への総量規制対象物質の排出量は右のグラフの通りです。

工場では、大気汚染防止法および水質汚濁防止法に基づく総量規制値よりも厳しい自主管理値を定めています。

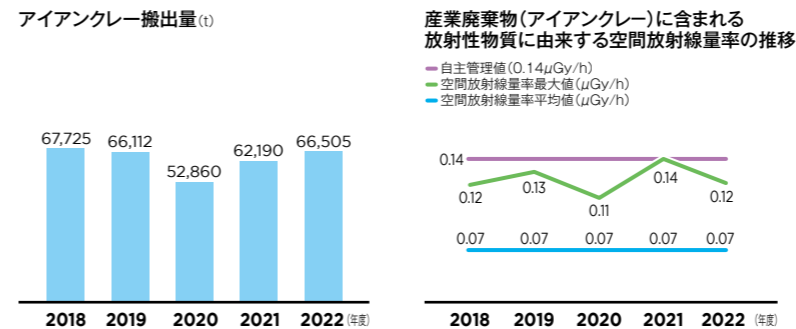


### アイアンクレーの発生抑制

酸化チタンなどの生産活動に伴って発生する不要な固形分(アイアンクレー)を産業廃棄物として処分場に適切に搬出しています。2016年10月の定期修理後、新しい方法に切り替えて課題であるアイアンクレーの発生抑制を図っています。

### アイアンクレーの空間放射線量率管理

酸化チタンの原料である鉱石には、ウラン、トリウムなどの放射性物質が不純物として微量含まれており、それらは製品ではなく廃棄物に移行します。産業廃棄物として搬出する前に、自主管理値に基づき放射線量を測定し、安全なレベルであることを確認しています。



※自主管理基準値(0.14μGy/h)は一般公衆の安全の目安である1mSv/年に相当する

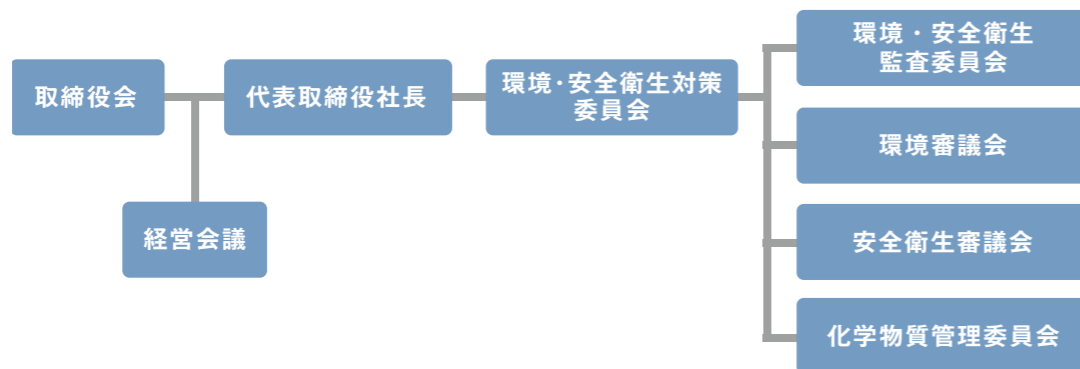
## 安全衛生への取り組み

### 基本的な考え方

従業員、地域住民の安全・安心と健康を確保するため、安全衛生・保安防災関連法令を遵守し、事故・災害の防止および快適な職場環境の形成に努め、安全衛生レベルの向上を図っています。また、「労働安全衛生・保安防災」を当社グループの最重要課題(マテリアリティ)の一つに設定して、度数率、強度率ゼロを目指した取り組みを推進しています。

### 安全衛生管理体制について

「環境・安全衛生基本方針」に基づいて、安全衛生の他、環境や化学物質の管理に対する最高方針案を審議する「環境・安全衛生対策委員会」を社長室に設置しています。この下に、環境保全の推進、化学物質管理を行う組織と併せて、労働安全衛生および健康増進を推進する「安全衛生審議会」があります。



### 安全衛生マネジメントシステム

当社では、事業地別に業務の特性を反映させた「社長指示 環境・安全衛生目標」を制定しており、その目標を達成するために、年度初めに重要取り組み事項が定められます。

ここからは、唯一の工場である四日市工場の取り組みを紹介します。

#### 2023年度 四日市工場「社長指示 環境・安全衛生目標」(安全衛生関連のみ)

1. 火災・爆発・漏えい等コンビナート事故発生の絶無
2. 労働災害(休業)ゼロの達成
3. 健康意識の向上と健康障害の防止
4. 高年齢労働者の安全衛生・健康に関する対策の推進
5. マイカー通勤 休業災害ゼロの達成

四日市工場ではこの目標達成のため、アクションプランを策定し実践しています。以下に、取り組みの一部を紹介します。

#### ①新規・既存プロセスに関する各種リスクアセスメントの実施

四日市工場は多くの劇物などを取り扱うことから、石油コンビナート災害防止法に基づく石油コンビナート等特別防災区域に指定されています。

このような重要な拠点のリスクマネジメントとして、潜在する危険源を洗い出すためにWhat-if手法を取り入れています。

#### ②指差呼称の習慣化

指差呼称は、立ち止まり、対象を見て、指を差し、発声し、耳で聞くことで、ミス防止の効果が上がります。しかし、作業中の全ての確認において、指差呼称をするのは大変です。そこで、確認において要所毎にレベルを決めて行うようにしています。

- レベル1 目で見て確認
- レベル2 目で見て指差しして確認
- レベル3 目で見て指差しし発声して確認
- レベル4 立ち止まり(姿勢を正し)、目で見て指差しし発声して確認

特に工場の入口ではレベル4で指差呼称を行い、意識を上げるようにしています。



#### ③化学物質の自律的な管理の推進

労働安全衛生法施行令等改正に伴う「自律的な化学物質管理」への対応として、化学物質管理者及び保護具着用管理責任者の選任、リスクアセスメントの実施や、ばく露低減対策を計画的に進め、規制から自主的管理により健康障害防止に努めています。

#### ④転倒災害防止の推進

従業員の高齢化もあって、転倒災害が増加傾向にあり、また休業災害となるケースも見られます。対策として身の回りの段差をなくしたり、見やすく着色したりしています。トウスプリング(靴を水平な床上に置いたとき、爪先部先端の床面からの立ち上がり距離)をアップさせた、つまずきにくい安全靴の導入も行いました。

これらの活動の進捗は、毎月の安全衛生委員会で工場全体の状況を把握するとともに、その対策などについて討議し、都度、施策の見直しを含めて検討しています。また、年度末には各部門、そして工場全体でレビューし、活動を取りまとめた上で、当社グループ会社を含めて「安全衛生審議会」にて相互に報告し、情報の共有と課題の整理をして、「環境・安全衛生対策委員会」へと上申し、審議されます。

「環境・安全衛生対策委員会」にて、今年度の取り組みを反映させて次年度の目標が定められ、各事業地にて新たな取り組みを計画するという運用によってPDCAを回すことで、労働安全衛生ならびに健康増進のスパイラルアップを図っています。

## 人権への取り組み

### ISKグループ人権方針を策定

当社グループは、人権尊重の取り組みを推進するため「ISKグループ人権方針」を策定しました。「国際人権章典」などの人権に関わる国際規範に基づき、差別やハラスメントなどの禁止、プライバシーの尊重などをうたい、実効性を高めるための教育研修やデューデリジェンスの実施、情報の開示などを定めたものです。今後はこの方針に沿って、人権尊重への取り組みをグローバルに展開していきます。本方針は、外部専門家の助言を得ながら策定し、2022年4月8日の取締役会において承認されています。

#### サステナビリティ 人権の尊重

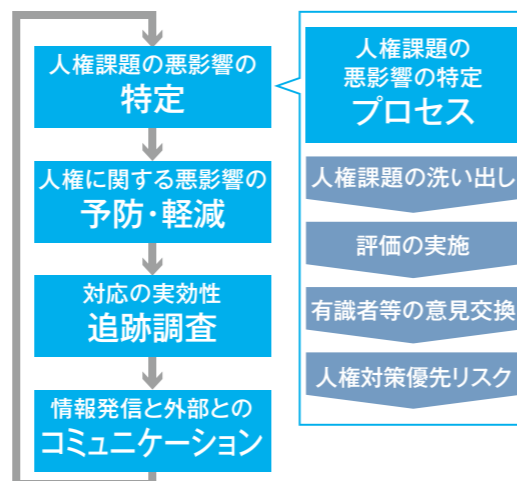
[https://www.iskweb.co.jp/environment/human\\_rights.html](https://www.iskweb.co.jp/environment/human_rights.html)

### 人権デューデリジェンスの実施

当社グループでは、人権に係る課題の社会に与える負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図る仕組みの構築に取り組んでいます。

2022年度は、外部専門家の協力を得ながら、主要な事業およびそのバリューチェーンを対象として、事業活動を通じて人権に負の影響を与え得る課題を洗い出して評価し、優先的に取り組む「人権対策優先リスク」を特定しました。

人権デューデリジェンスのステップ



### 人権対策優先リスクの特定

当社グループは人命を何よりも最優先とし、南海トラフ地震の被害想定地域に主要な製造拠点を有している点や地政学的リスクへの対応強化、長時間労働やハラスメントといった職場固有のリスクへの対応、高度化する情報セキュリティ対策への取り組みを人権対策優先リスクとしました。

また、サプライヤー・取引先に関して、より一層透明性を高めるため、現状把握やコミュニケーションも必要と考えています。

人権対策優先リスク	影響を被るグループ	主要な人権リスク
健康と安全	ISKグループ会社の労働者	●大規模震災やパンデミックなど ●地政学的リスクのある地域・海外拠点における抗議活動 テロ・誘拐
長時間労働	ISKグループ会社の労働者	●人員不足、勤務形態の多様化などによる長時間労働の常態化
ハラスメント・虐待・体罰	ISKグループ会社の労働者	●業務や人間関係の多様化に伴うハラスメントの発生
個人情報漏洩やプライバシーの侵害	ISKグループ会社の労働者・顧客	●不正アクセス、サイバー攻撃など、情報技術の発達とともにリスク要因が多様化
サプライヤー・取引先の人権課題	サプライヤー・取引先の労働者	●実態把握が不十分

#### 従業員への人権教育・研修

当社グループの人権に対する取り組みにおいて、2023年度は、当社グループ全従業員を対象にビジネスにおける人権の基礎知識と、ISKグループの人権に対する取り組み内容について理解を深めていただくことを目的とした動画研修を実施いたしました。

研修内容は、「人権とは何か」、「ビジネスと人権に対する世の中の動き」、「ISKグループの取り組み」の3部構成で、これら研修を行うことで当社グループ従業員の人権尊重に対する意識を高め、企業価値の向上に繋げていきます。

## 人権対策優先リスクの開示にあたって

### 外部有識者コメント

貴社が人権デュー・ディリジェンスの取組を始められたことを歓迎します。

事業活動が人権に与える潜在的な負の影響(人権リスク)は、人権の主体であるステークホルダーを中心に据えて特定し、人権に与える影響の深刻度を優先的な指標として評価します。優先すべき人権リスクにグループ従業員の健康と安全を挙げたことは、国際社会の最新の潮流に沿っています。国際労働機関は、1998年に中核的労働基準を定めましたが、2022年に「安全で健康的な労働環境」を追加し、基本的な人権としての労働安全衛生の重要性を再確認しました。

長時間労働とハラスメントについて、労働者のいのちと心身の健康を守ることは、国内法令の要請です。他方、国連「ビジネスと人権」に関する指導原則は、国内法令遵守にとどまらない取組、たとえば働き方改革やハラスメント対策について、サプライヤーや取引先においても浸透しているかを確認することを求めています。また、個人情報とプライバシーは、事業を展開する国での保護法制の違いをふまえて、個人の生命・身体や生活を脅かす深刻な事態を防ぐため、国際基準に則した対応が必要になると考えられます。

サプライヤーや取引先の人権課題を具体的に把握することや、人権デュー・ディリジェンスの過程でステークホルダーと対話することは、今後の取組に託されていると理解しました。貴社は、廃棄物の処理を含む環境への影響に関する取組を進め、2023年に策定した「マルチステークホルダー方針」では、保安防災や環境保全活動を掲げています。今後はサプライヤーや取引先における環境課題も、地域社会との対話を通じて人権の観点から捉え直すことが考えられます。

人権に関する化学産業界をリードする取組は、従業員の働きがいの改善による生産性向上や優秀な人財の確保・維持、取引先や顧客からの支持獲得や信頼関係構築の強化につながります。そして、国内外の株主や投資家からの企業価値評価の向上というかたちで結実し、必ずや貴社のさらなる発展に貢献すると考えます。

これからの人権デュー・ディリジェンスの進展に期待しております。

※ コメントは、弁護士個人の見解によるものであり、所属法律事務所・団体や役員・構成員を務める組織の見解を示すものではありません。



弁護士・ニューヨーク州弁護士  
ビジネスと人権ロイヤルネットワーク  
運営委員

大村 恵実 氏

## 持続可能な調達

当社グループは、事業活動においてサプライヤー・取引先とともに、社会的責任を果たす購買活動に取り組むことを、ISKグループ行動規範および人権方針に掲げています。この取り組みを推進するための「購買基本方針」をここに定めます。

### ISKグループ購買基本方針

#### 1. 法令の遵守

ISKグループは、各国・各地域の法令を遵守し、社会倫理に適った良識ある購買活動を行います。

#### 2. 公正で合理的な取引

ISKグループは、国内外のサプライヤー・取引先に広く機会を提供し、公正な取引を行います。

また、品質・価格競争力・供給安定性・技術開発力等を総合的に判断し、合理的な購買活動を行います。

#### 3. パートナーシップの構築

ISKグループは、サプライヤー・取引先との相互理解に努め、信頼関係に基づくより良いパートナーシップの構築を目指します。

また、サプライヤー及び取引先が付属書に記載されているISKグループの価値観を共有し、実践していることを確認するため、可能な範囲で合理的かつ適切な活動を進めていきます。

#### 4. 社会的責任の推進

ISKグループは、国際社会の一員として人権を尊重し、環境・安全等サステナビリティに配慮した購買活動を行います。

また、レスポンシブル・ケア活動のほか、紛争鉱物(3TG、コバルト)の管理や持続可能なパーム油の調達など国際的なイニシアチブへ積極的に参画します。

ISKグループは、本方針に基づく購買活動の取り組みについて、ホームページ・統合報告書等を通じて開示します。

#### サステナビリティ持続可能な調達

<https://www.iskweb.co.jp/environment/procurement.html>



総務人事本部長メッセージ

## パーパスと各個人のキャリアビジョンが重なり合うことで「働いて良かった」と実感できる会社へ

当社グループは、長期ビジョン「Vision 2030」の策定に合わせ、当社グループがこの社会に存在する意義は何かを示す「パーパス」を定義づけました。「化学技術」を競争力の中核としつつ、「企業理念」、創業以来のDNAである「挑戦心」、独自の技術開発力、グローバルな協業力、品質・環境対応力、経営推進力の「Value Creation Core」などを通じて、世界中の人々により良い生活環境をお届けしていく、という私たちグループの決意を表しています。当社グループのパーパスに全従業員が共鳴して、社会とのつながりをより実感することで、未来への取り組みへの羅針盤となっています。

個人においても「自分は社会に対して何ができるのか」、「パーパス実現のためにやるべきことは何か」などを考え実践するとともに、当社グループのパーパスと個人のキャリアビジョンが重なりあうことで働き甲斐、生きがいにつながり、結果、誰もが「当社グループで働いて良かった」と実感できる会社になりたいと考えています。

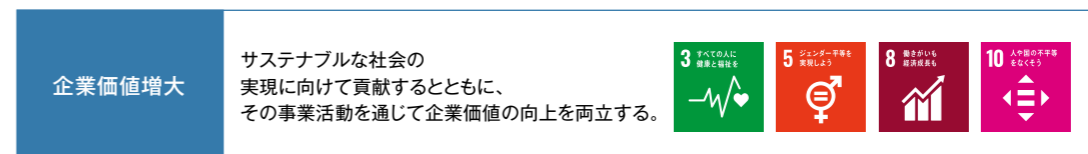
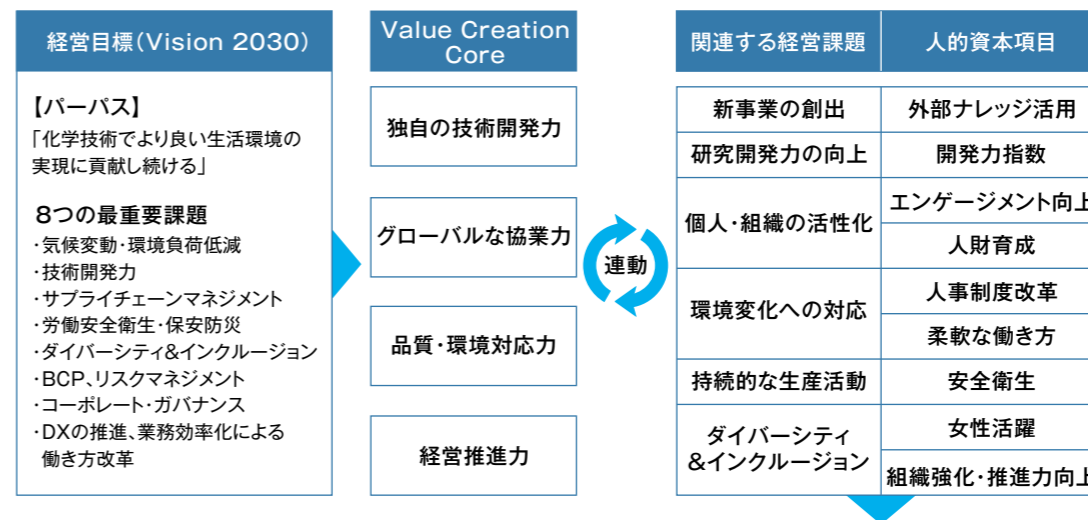


総務人事本部長  
西山 良夫

### ～価値創造にチャレンジする多様な人財づくり～

当社グループにとって、最大の財産は人であり、人財を会社の資本として捉えています。「人財が競争力の源泉」であり、中長期的な企業価値向上のためには、人財への投資が欠かせません。

人的資本を価値創造につなげていくためには、自律した「個」の成長により、組織も成長し、延いては会社全体の成長につながることで、会社の価値向上を社員一人ひとりが実感し、さらなる「個」の成長につながる



好循環のスパイラルを回していくことが重要であり、そのために、経営戦略や事業戦略に基づいた人財戦略、人事施策を連動させることが不可欠であると考えています。従業員一人ひとりが社会的課題の解決を志し、スペシャリティを備えた多様な人財が集い、主体性を持った能力を発揮する集団であり続ける組織を構築していきます。そのために、研修を通じ全員が備えるべき能力・資質や個々の役割ごとに求められる能力の獲得を促すとともに、自律的に能力を磨き、自己成長するため、自己研鑽やチャレンジを奨励する制度を充実させています。

## ～人的資本投資への取り組み～

価値創造と個と組織の成長を実現させるため、5つの人事戦略に取り組みます。

### ①人財の最適な配置

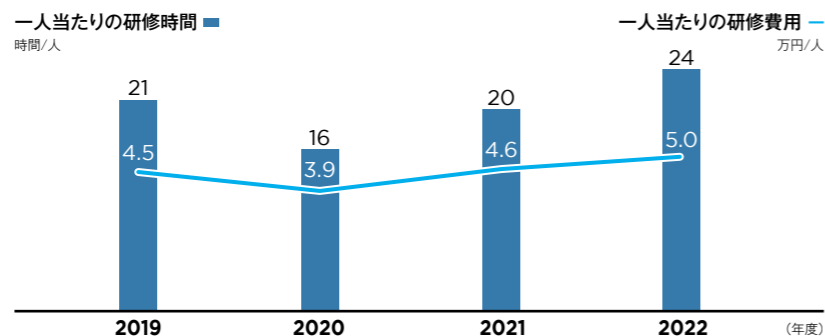
事業戦略を実行するために必要十分な人財を確保し、事業戦略上の優先順位に対応した配置をしていきます。経営人財、DX人財など、専門性の高い人財の獲得や、ジェンダー・国籍などの多様性強化の一環として、キャリア採用に注力しています。キャリア採用により入社された方々は、社外で培ったスキル・経験を活かして当社のリソースを活用しながら活躍・貢献しています。なお、2022年度の全採用者に占めるキャリア採用者の比率は64.5%です。

### ②能力の獲得・強化

事業戦略を実行するために必要な能力の獲得、専門性を持つための育成プログラムを準備し、社内外、国内外を問わず、さまざまな経験の場を提供しています。グローバル対応力の強化を目的に自宅で学べるオンライン研修、語学スクール研修、海外派遣研修などグローバル人財の育成を進めています。

特に、成長への意志・意欲がある人財が能力を高めるために、また、昇格で登用された人財がより高い成果創出に必要となる能力を獲得するために積極的に人財に投資していきます。なお、2022年度における、トップリーダー研修(次期幹部候補養成)、マネジメントリーダー研修(ミドルマネジメント層養成)、新任管理職研修、ISKマネジメントスクール(選抜)、階層別研修、その他各部門で実施した研修への投資額は2022年度5.0万円/人になりました。

### ●人財育成への投資(単体基準)



(スキル、能力向上のための従業員トレーニングの実績、年次ごとの階層別研修やキャリア研修、次期幹部候補養成研修などを実施)

### 海外派遣研修で異文化交流を体験

私は社内の研修制度を利用してインドで半年間の語学研修を受けました。

この研修では語学のみならず、現地の人々の生活や好みについて学ぶ貴重な機会となりました。特に、彼らの物事に積極的に向かう姿勢や考え方を知ることは、今後も彼らと円滑なコミュニケーションを取る上で非常に重要だと感じています。現在、私は南アジア地域の製品開発・マーケティングおよび販売を担当しており、語学研修で学んだことを日々の業務に活かしています。



バイオサイエンス事業本部  
開発マーケティング部 亜大洋州グループ  
澤ノ 潤

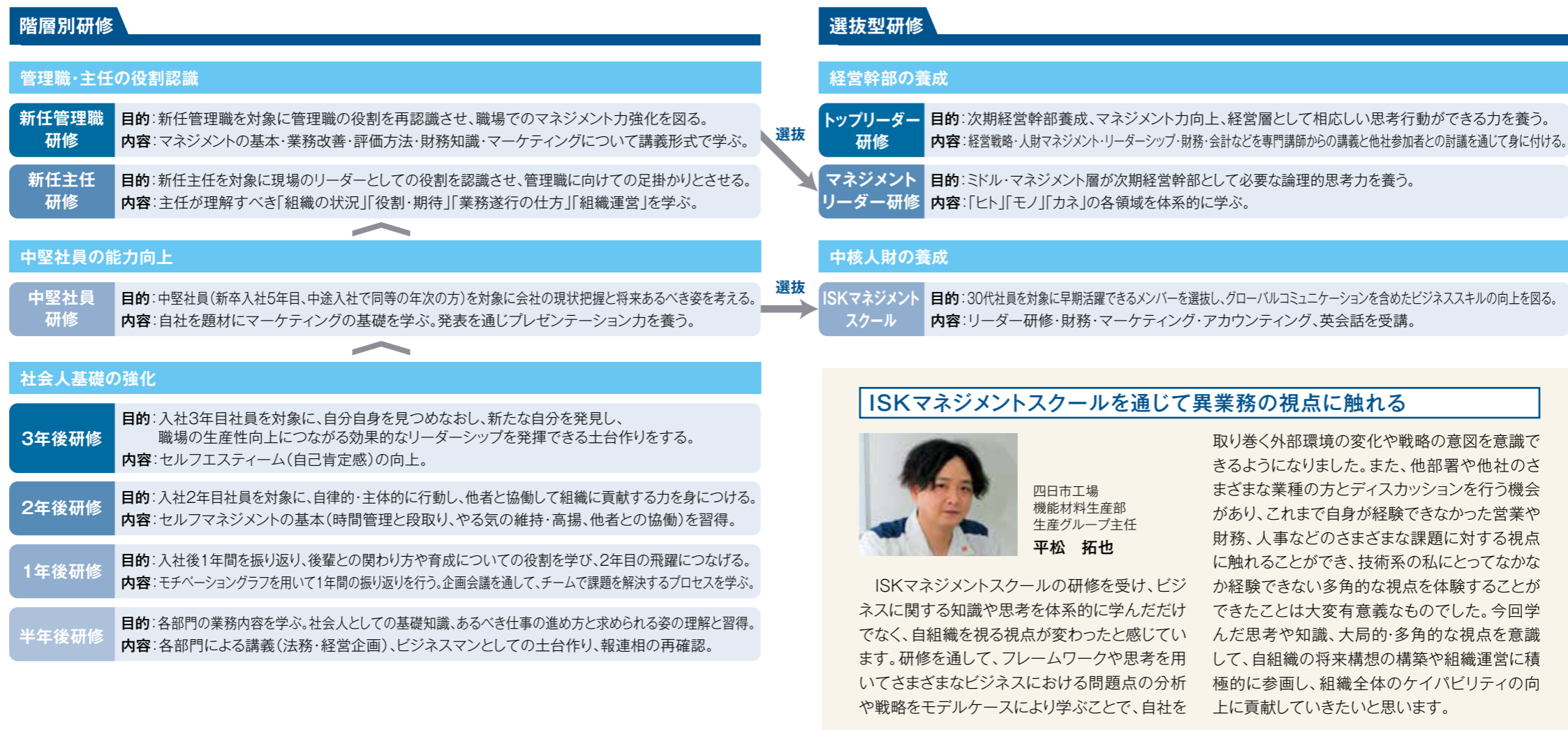
### 四日市工場の教育研修体系を整え、取り組みをスタート

「四日市工場の将来を担う優れた人財を育成し、また全体のスキルレベルを向上させてサステナブルな事業地としていく」ことを目的として2022年に教育研修体系を定め、取り組みをスタートしました。これまでの階層別研修や体験型の安全教育などに加え「素地となる基礎学識」に関する社内研修の実施やeラーニングを導入し、特に若い人財を対象にスキルレベルの底上げを図り、原理・原則を踏まえて業務改善していくことでサステナブルな工場を目指しています。



## 人育成制度・キャリア開発支援

個人の能力開発については、入社以降、全社において一定の年次ごとに社会人強化や役割認識・スキル強化を図る研修を実施しています。



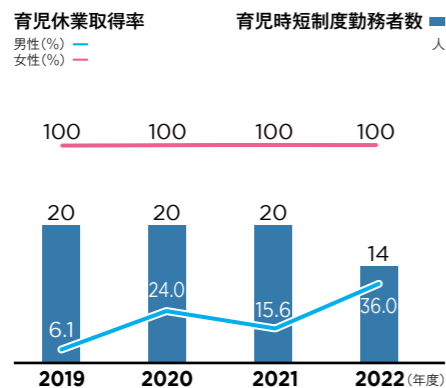
③ 女性活躍推進

中長期の視点で女性が当たり前活躍する環境づくりを進めています。具体的には、積極的な女性社員の新卒採用及び中途採用、女性管理職の登用促進とともに、ジェンダーに関わらず仕事と育児を両立することについて、職場全体が理解し、みんなが応援する環境を整え、出産・育児というライフイベントを支援していただくことで、女性がキャリアを中断することなく活躍できる企業風土醸成につながると考えています。なお、2022年度の育児休業取得率は、男性36%、女性100%となっています。

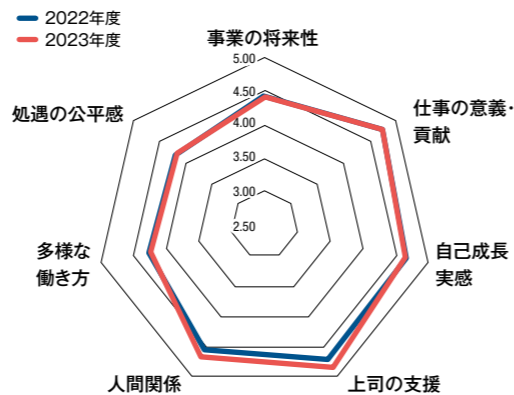
④ エンゲージメントの向上

従業員のライフスタイルやキャリア形成に対する意識・ニーズが多様化する中、個人が持てる能力をいかに発揮し、生産性を高めて企業価値向上に貢献してもらうためには、従業員に働きやすい環境を整備し、一人ひとりのやりがいを高めることが重要です。在宅勤務制度の導入やフレックスタイム制度によるワークライフバランスの活用など多様な人財の柔軟な働き方の選択を可能としつつ、一人ひとりの業務効率性への意識向上につながることを期待しています。

● ワークライフバランス支援の拡充(単体基準)



● エンゲージメント調査結果



管理職登用試験にチャレンジ



中央研究所  
研究管理部  
研究企画グループ  
マネージャー  
森野 積方

アドバイスをを受け、昨年管理職登用試験に挑戦しました。

2019年に育児休業から復帰した後は、夫婦で調整し、子供のお迎えを担当できるようフレックスタイム制度を利用し、朝型勤務にシフトしました。部署内では、帰宅時間になると、「時間だよ!」との声掛けや配慮もいただいています。また現在は、週に2日在宅勤務を行うなど、社内のさまざまな制度を活用しています。

中央研究所内における、特許出願前の技術調査や契約業務に係る外部機関との調整などに携わっています。上長からは、「一つ上の職掌」だと思って仕事に取り組んでほしいと常々ア

所属部署以外の仕事も兼務しており、さまざまな視点を取り入れながら、自身の経験を積み上げ、幅広い仕事ができるよう努力し続けていきたいです。

⑤ DX人財の育成

DXの目的は、IT(情報技術)の導入ではなく、D(データやデジタル技術の活用)とX(業務やビジネスモデルの変革)の共進化にあります。社内全体でのDXマインドを醸成するには至っていませんが、全体のスキルを底上げするため全従業員を対象とした研修を実施して、ITリテラシーの向上とともに、IT人財の育成強化に取り組んでいきます。



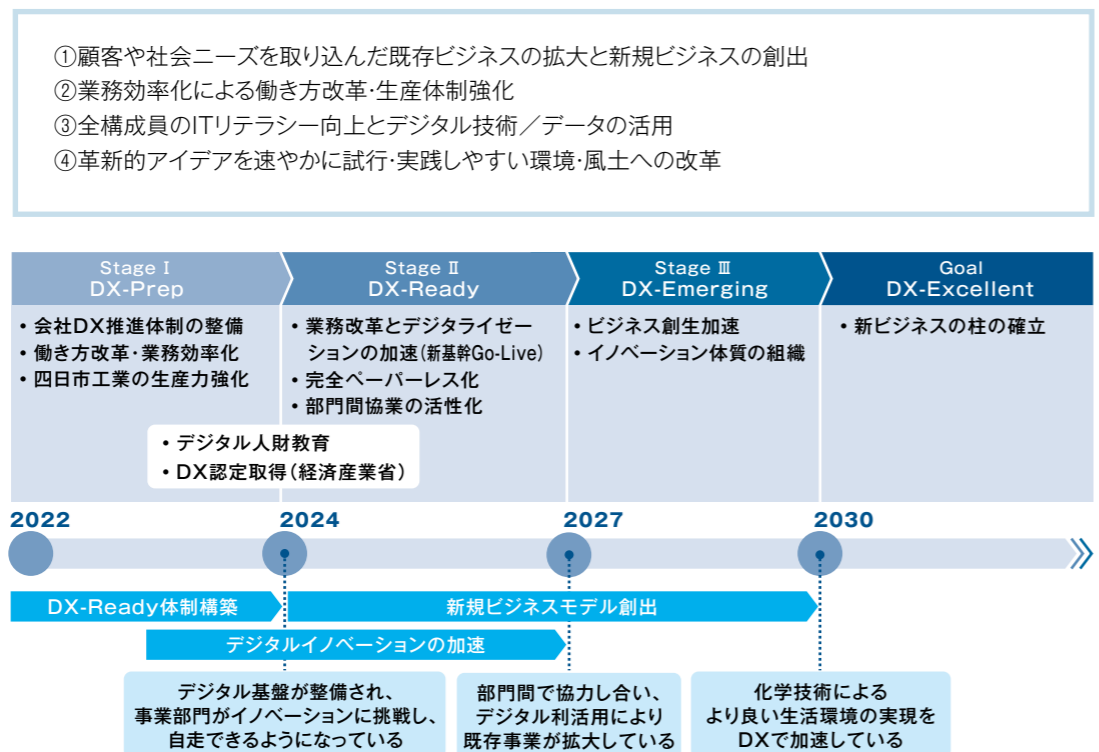
## DX推進

当社は、中期経営計画「Vision 2030 StageI」の重点施策のひとつとして、経営の効率化を図るため「DXの推進、業務効率化による働き方改革」を掲げています。

デジタル技術を活用した全社的なDXに取り組み、顧客や社会ニーズ、ビジネス環境の変化に対応した既存事業の拡大と新規ビジネスの創出を目指して、事業基盤の強化に取り組んでいきます。

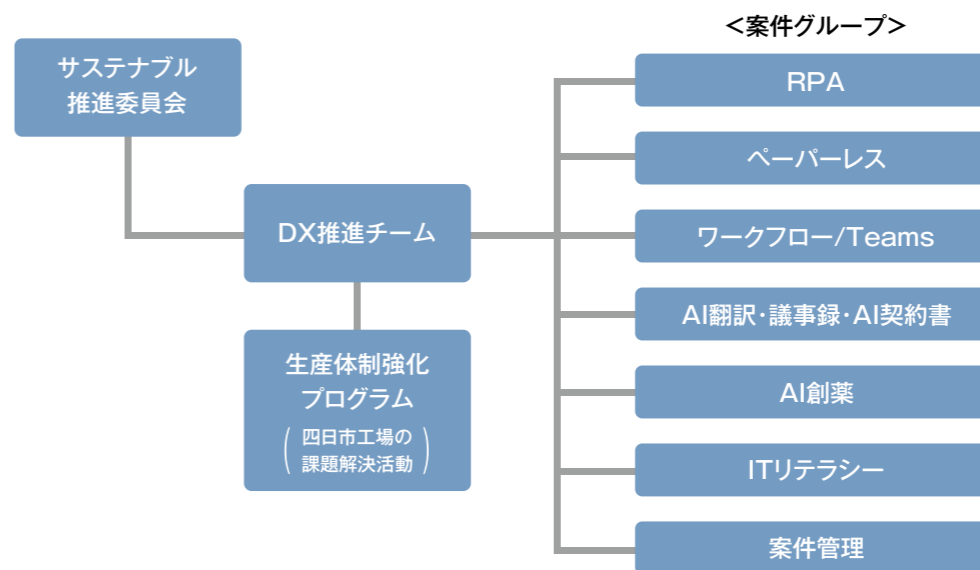
### DX戦略とロードマップ

「化学技術によるより良い生活環境の実現をDXで加速する」をビジョンとし、以下の戦略方針に基づいて、DXを推進しています。初期はDX-Ready体制の構築を目標としますが、「Vision 2030」へ向けて、中長期的に成熟度を高めることで、高度にデジタル技術を活用する組織への転換を目指します。



## DX推進体制

DXのビジョンを実現させるため、サステナブル推進委員会のもとにDX推進チームを設置しました。労働生産性の向上、働き方改革を目的に業務に密着した部分より確実に実行し、小さな成功事例を積み上げながら成果を出せるようにそれぞれのテーマについて案件グループを設置して取り組んでいます。



## DX人材育成

事業部門が主体的にDXに取り組む体制の構築を目指して、業務知識があり、一定レベルのITスキルのある人材を育成するため、当社に必要なデジタル人材を定義した上で、各個人に合わせた教育を実施しています。

## DX環境整備

DXを推進するためには、これまでのやり方を変えることや、チャレンジすることの重要性を共有し、環境を整える必要があります。DX推進チームでは、DX活動の検証(スモールスタート)を始めるにあたっての相談窓口や費用面からサポートする仕組み「DX検証促進プラン」を展開するとともに、ITインフラ体制とハード環境の両面の強化に取り組んでいます。

## 健康経営の推進

当社は、健康経営を経営戦略の一環として捉え、従業員一人ひとりが心身の健康を保持し、能力を最大限発揮できる職場づくりを目指しています。健康経営推進体制については、サステナブル推進委員会の傘下に人的資本経営推進チームを設置して、人事部門（保健師スタッフ含む。）と健康保険組合、労働組合が主体となって健康経営全般を企画・運営しています。また、定期的な取り組みの進捗は、取締役会やサステナブル推進委員会で報告し、さらなる取り組みの検討を実施しています。

2022年度は「健康ヘルスリテラシー向上」「心身の健康維持向上」の2つの観点から、健康経営を推進しました。健康ヘルスリテラシーの向上として、管理職層に対してeラーニングを実施（受講率100%）し、従業員への健康管理へのアプローチに役立ったとのアンケート調査結果を得ています。

今後は「食事」と「睡眠」の2つのテーマについてもeラーニングなど、研修を実施していきます。また、心身の健康維持向上として、ストレスチェックは「職業性ストレス簡易調査」だけでなく、ワークエンゲージメントや職場の一体感、ハラスメントの無い職場などを加えた「新職業性ストレス調査」を実施しています。心理的安全性をより高めるため、高ストレス者が多い職場に対しては、外部機関に委託して職場改善対策プログラムを実施し、心のケアと職場改善に取り組んでいます。

当社は、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」に認定されました。

当社の従業員の8割以上を占める四日市工場でも「三重とわか健康経営カンパニー2023（ホワイトみえ）」の認定を受けました。

2023年度上期には、国内グループ会社についても、各社代表取締役名で健康宣言を策定し社員へ周知しました。当社グループ一丸となって、引き続き健康経営の推進に取り組んでまいります。



## 譲渡制限付株式インセンティブ制度の導入

2022年度、当社は従業員の福利厚生向上と企業価値の持続的な向上を促進するため、従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度を管理職を対象に導入しました。経営補助を行う管理職が株主・投資家の皆さまと同じ視点で企業価値創造を考えることによる経営参画意識の醸成や、当社株式の長期的な株価向上による経済的な利益享受によって豊かさの実現を図るなど、利害関係を一致させることで、「ステークホルダー経営」のさらなる推進につながると考えています。

2023年度は、グループ経営意識の強化と一体感醸成を図るため、国内グループ会社の管理職へも本制度を導入しました。これにより、グループ全体総力を挙げて「Vision 2030」の目標達成と企業価値向上を一層推進していきます。

【パーパス】

## 化学技術でより良い生活環境の実現に貢献し続ける

### ～パーパスと従業員の想いを結び付ける～

当社グループのパーパスには、「チャレンジ精神を受け継ぎ、無くてはならないものを提供する」という想いが込められています。

当社の従業員一人ひとりがパーパスに共感し、事業活動を通じて社会に貢献するために、パーパスについて社員同士で議論する場を設けています。



管理職向け研修



研修を受けた管理職が講師を担当



自らの体験談をお互いに伝え合う



今後の行動をグループで共有

このパーパスを自分ごととして捉えられるように、従業員をファシリテーターとしてワークショップ型の研修を展開しています。外部の視点ではなく、社内の目線で会社の方向性について自発的な意見交換や社員同士の経験や想いを共有しました。パーパスを業務と紐づけるだけでなく、従業員一人ひとりの価値観と重ね合わせて、この会社で働く意味を深く考える機会となっています。

なお、本研修は全社で約60回、事業地ごとにクロスファンクショナル形式で実施しました。普段あまり接点のない異なる部門の社員同士が意見交換することで新たな気づきを得ることができました。



社内啓発ポスター

### 研修受講者の声



四日市工場 酸化チタン生産部  
仕上グループ副班長

阪 久典

研修前は、正直パーパスって日々の操業に関係あるのか全く理解できていませんでした。研修を受けて、自分で考えて、日常業務と紐づけて取り組んでいくことから始めることが、自分にできるとかなと感じました。

また、現在の社会では、利益だけを求めるのではなく、パーパスの意味をしっかり考えて、社会から必要と思われる企業になることが求められているとわかりました。