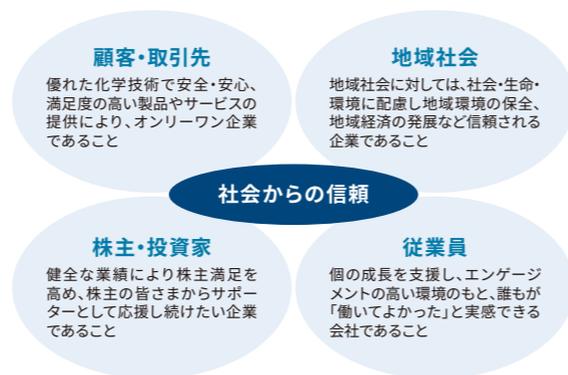


社会から信頼され続ける企業であるために

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」を公表しています。

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、従業員を大切にする」「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全てのサプライヤー・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.biz-partnership.jp/declaration/55691-05-08-osaka.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・投資家のみなさま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めます。

- 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。
- 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。
- 本決算および第2四半期決算発表後に決算説明会(2回/年)を開催し、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、広報担当取締役が対面またはウェブ形式にて対応し、各事業の成長戦略や株主還元などに関し活発な議論を行っています。2024年5月10日に中期経営計画「Vision 2030 Stage II」や無機化学事業構造改革を発表しており、各機関投資家からはこれらに関する質疑が多数ありました。

機関投資家IR取材件数推移

(件)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 6月末時点
国内投資家	39	71	51	61	18
海外投資家	9	19	21	39	10
計	48	90	72	100	28

決算説明会参加者数(ウェブ参加含む)

(名)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
5月	中止	35	35	39	54
11月	22	38	34	41	—
計	22	73	69	80	54

- 株主総会では会社法改正による株主総会資料電子提供制度に対応し、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。また、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、招集通知は事業報告を含む全文を英訳しています。
- 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回面談を実施しています。対話を通じていただいたご意見や情報については取締役会で報告し、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。



第101回定時株主総会(2024年6月開催)

地域社会とのコミュニケーション

四日市工場

工場見学会

2024年7月2日、地元の塩浜中学校1年生を対象とした工場見学会を開催しました。コロナ禍の期間はやむなく中断していたので、5年ぶりの開催となりました。

バスに乗車して工場全体を見学した後、四日市工場での公害防止の取り組みの説明を受け、最後に、当社製品(MLCC用酸化チタン、光触媒酸化チタン、ハスクレイ®)にかかる実験の見学を行っていただきました。生徒の皆さんからは都度、たくさんの質問をいただき、熱心に参加していただけました。見学を通して化学技術の可能性を感じ、化学に興味を持ってもらえたらうれしいです。

引率の先生方からは「石原産業の環境への取り組み、会社のポリシーがしっかりと伝わり理解できた」とご評価いただきました。



当社製品にかかる実験見学の様子

清掃活動

四日市工場では年2回、工場につながる市道である石原街道の清掃活動を行っています。毎回約50名が参加し、ゴミ拾いなどを通して地域社会貢献に努めています。

この他、四日市工場は「三重県産業廃棄物対策推進協議会」に加盟しており、同協議会が主催する三重県鳥羽市答志島奈佐の浜での海岸清掃活動に毎年参加しています。

今後も美化活動などを通して地域社会貢献に努めます。



答志島奈佐の浜清掃活動

中央研究所

総合防災訓練

防災意識の向上を目的に、毎年秋頃に全所員による総合防災訓練を実施しています。2023年度は、地震を想定した避難訓練を実施した他、消防署のご協力のもと、起震車により大きな揺れを体感することで、地震に対する備え、心構えなどを総合的に学びました。また、3月には、自衛防災隊を対象とする消防訓練として、119番通報訓練および屋外消火栓を用いた放水訓練を実施し、万一火災が発生した時に取るべき行動を確認しました。

このような取り組みの結果、「(一社)滋賀県防火保安協会連合会」より令和6年度滋賀県防火保安功労優良事業所に推薦され知事表彰を受けました。引き続き、地域の模範となれるように防災意識の向上に努めます。



起震車による地震体験

清掃活動

年に2回、所員による周辺地域のボランティア清掃を実施しています。また、社有寮が位置する自治会の清掃活動に参加するなど、当社の事業活動にご理解をいただけるよう、地域社会とのさらなる信頼関係の構築を図っています。



自治会の清掃活動

役員一覧

取締役 (2024年6月末現在)



田中 健一
取締役会長

■10年
■27,588
■17回/17回(100%)



大久保 浩
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)

■2年
■12,330
■17回/17回(100%)



堀江 幹也
代表取締役
専務執行役員
バイオサイエンス事業本部長

■2年
■7,046
■-

■在任期間
■所有株式数(2024年3月31日現在)
■取締役会出席回数
(2023年6月28日～2024年6月25日の状況)
■監査役会出席回数
(2023年6月28日～2024年6月25日の状況)



川添 泰伸
取締役
専務執行役員
財務本部長

■5年
■21,465
■17回/17回(100%)



西山 良夫
取締役
常務執行役員
総務人事本部長

■-
■5,690
■-



新名 芳行
取締役
常務執行役員
無機化学事業本部長

■-
■6,146
■-



花澤 達夫
取締役(社外)

■5年
■4,000
■17回/17回(100%)



安藤 知史
取締役(社外)

■4年
■2,000
■17回/17回(100%)



内田 明美
取締役(社外)

■1年
■200
■17回/17回(100%)

監査役 (2024年6月末現在)



秋山 良仁
監査役

■3年
■5,782
■17回/17回(100%)
■12回/12回(100%)



小林 洋一
監査役

■1年
■10,700
■17回/17回(100%)
■12回/12回(100%)



楠見 憲久
監査役(社外)

■1年
■100
■17回/17回(100%)
■12回/12回(100%)



小池 康弘
監査役(社外)

■1年
■500
■17回/17回(100%)
■12回/12回(100%)

役員一覧

石原産業とは

価値創造の戦略

価値創造の基盤

コーポレートデータ

スキルマトリックス・選任理由 (2024年6月末現在)

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		
取締役	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、当社グループ全体の経営管理を的確かつ効率的に遂行するとともに、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。同氏は、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。	
	大久保 浩 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)	●	●	●		●	●	工場において生産、環境・安全衛生部門などの業務に従事し、関係会社の経営経験の後、当社経営企画管理本部長を務める中、2023年6月に代表取締役に就任し、企業価値向上に向けてDX推進の加速などに尽力してきました。2024年4月からは代表取締役社長に就任し、同時期にスタートした中期経営計画「Vision 2030 Stage II」の推進に向けて、経営の中核として、当社グループの企業価値向上に向け取り組んでおります。同氏は、これまでの経験や実績をもとに強いリーダーシップを発揮しているため選任しています。	
	堀江 幹也 代表取締役 専務執行役員 バイオサイエンス事業本部長	●	●	●	●			主に有機化学部門の営業、開発などの業務に従事した後、2018年に執行役員に就任し、現在、バイオサイエンス事業本部長として部門の運営に従事し、新農業開発・商品化、農業生産コスト競争力強化推進も担っております。グローバルビジネスの経験も豊富であり、これらの業務知識・経験をもとに職務を適切に遂行しているため選任しています。	
	川添 泰伸 取締役 専務執行役員 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しているため選任しています。	
	西山 良夫 取締役 常務執行役員 総務人事本部長		●	●	●		●	工場において環境、総務・労務部門などの業務を経験した後、本社において人事部門の業務を歴任し、2021年に執行役員に就任し、現在、総務人事本部長として部門の運営業務に従事しております。これらの豊富な業務知識・経験をもとに職務を適切に遂行しているため選任しています。	
	新名 芳行 取締役 常務執行役員 無機化学事業本部長		●	●	●			無機化学部門の国内外での営業業務に従事した後、2022年に執行役員に就任し、現在、無機化学事業本部長として本部全体の運営業務に従事しております。これらの豊富な業務知識・経験をもとに職務を適切に遂行しているため選任しています。	
	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、リスク管理、財務および管理会計に関する豊富な経験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、外部の視点から客観的・中立的な立場で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。さらに、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られております。また、ダイバーシティ&インクルージョンなどでも貴重な助言をいただいております。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。	
監査役	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。	

社外取締役対談

石原産業とは

価値創造の戦略

価値創造の基盤

コーポレートデータ



社外取締役
花澤 達夫

社外取締役
内田 明美

社外取締役
安藤 知史

しがらみに捉われず、 果敢にリスクを取る姿勢を

社長交代、新中期経営計画「Vision 2030 StageII」の開始と、大きな変革期を迎える当社。
社外取締役3名に、新体制への期待と今後の展望について語っていただきました。

新社長への期待

満を持して登板、巻き込む力に期待

花澤 新社長の久保さんについては経営企画管理副本部長に着任した4年前からのお付き合いですが、責任感の強い人だと感じています。当社の危機管理や対外対応についても経験を重ねている。硫酸法酸化チタン生産停止の難しい道筋を前社長の高橋さんが付けましたが、その右腕として働いてきた人です。いよいよ実行というところで後を継いだので大変だとは思いますが、最近は吹っ切れた感がありますね。やはり、地位が人を作るというところはあります。

安藤 従前から社長候補の一人として期待されていた方ですからね。中計の新ステージに入るところで満を持して登板されたと捉えています。明るく前向きでエネルギッシュな人ですし、今後の業績拡大に向け、皆を引っ張るのに相応しいと思います。

内田 私はまだ社外取締役に着任して短いので久保さんを良く知っている訳ではありませんが、社長になる人には、自ら会社経営に携わった経験があった方が良くと思っています。久保さんは子会社2社の経営に携わった人ですので、その点安心感があります。

花澤 本社役員就任時から、後継者含みで社として育ててきた印象があります。ご本人は「加速」という言葉をよく使われますが、強調し過ぎると部下にプレッシャーが掛かることが分かっているようで、今は様子を見ていますね。私としては、もっと思う通りにやって会社を引っ張って行って欲しい、と思いますが。

安藤 今は会社が変わる局面です。色々な軋轢もあるでしょうが、多少の衝突は気にせず、思うところを信じてチャレンジしてもらいたいです。

内田 「StageII」実行に当たり、やるべきことが多い。力強いリーダーシップと慎重さの両方が求められます。巻き込む力が強い方と認識しているので、そこに期待しています。

Stage I への評価と残された課題

目標未達は真摯に受け止めるべき

花澤 前中期経営計画「Vision 2030 Stage I」では、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の拡大や原燃料価格の高騰もあり、事業環境が大きく変わりました。高橋さんは大変だったと思いますが、結果としては、ROEは8%とそれなりに、配当も3期連続増配。従業員給与のベースアップでも実績を残しました。目標数値だけを見れば、達成できたのは連結売上高だけでしたが、一定の成果はステークホルダーに向けて示せたと思います。

安藤 私はもう少し厳しく見えています。株主還元やサステナビリティ経営の進展に一定の成果があったことは、私も前向きに評価しますが、外部要因が大きいとはいえ、目標未達だったという点は真摯に受け止めるべきでしょう。但し、振り返りを今まで以上に行い、「StageII」にその詳細分析も盛り込んだ点は良かったと思います。

内田 目標は約束ごとですので、未達だったことは課題を残したとも言えると思います。ただ、「Stage I」では色々なことを実行されていますので、「StageII」に活かせるのではないかと考えています。本質的な課題は、当社は製造業らしい製造業の会社と言うか、良い物をきちんと作るという製造業特有の特徴があるので、逆に変化することが難しくなっている側面がある。そこが一番の課題です。本当に変わる、迅速に変わることが、「StageII」では求められると思います。

安藤 過去の反省の継承も重要です。当社は、過去の経験を踏まえてコンプライアンス意識の向上に取り組み、今に至っています。一方で、大変な時期を経験した層は定年を迎え減ってきています。コンプライアンス意識を継承していくには個々人の意識だけでなく、会社としての仕組みも必要ではないでしょうか。

花澤 環境面では、当社自身が掛ける環境負荷には敏感な一方、製品などを通じてどう改善に寄与していくのか、という点については、まだ取り組みが弱いと思っています。私は食品業界に十数年携わってきたのですが、あの業界は社会が求めていること、消費者が考えていることに対し敏感で、消費者よりも半歩先に行って何かをしよう、という意識があります。当社はそこが弱い。

内田 無機化学事業本部も事業部制導入でお客さまを意識する体制になりましたので、今後どのように変わっていくのか注目しています。

StageIIをどう進めるか

「全ての事業を収益の柱に変える」ために意識改革を

安藤 「StageII」の内容自体は良いと思っています。何より重要なのは計画通りやり遂げることです。無機化学事業の構造改革を進め、ヘルスケア事業を着実に事業の柱に育てることが重要です。

花澤 バイオサイエンス事業と無機化学事業、収益面でどちらかが良いとどちらかが悪い、というのがこれまででした。それを改善するためには、市場環境に左右されることなく各事業が利益をしっかりと上げていく体制に変えねばなりません。重要なのは大久保さんが言う通り、「全ての事業を収益の柱に変える」という意識改革です。

安藤 売上を重視してきた方針を変えるべき時ですね。良い方向性です。

花澤 私は社外取締役になって今6年目なのですが、着任した頃には社内でもいつも「売上高1,000億円達成」と言っていて、ずっと「それだけでよいのだろうか」と思っていました。それが「StageII」で根本的に変わった。

安藤 装置産業であるメーカーには操業コストの問題があるので売上の重要性が高いことは理解はできるのですが、肝心の利益の話がどこかに行ってしまうようなところもありましたからね。

花澤 無機化学事業の構造改革も、最初は四日市市場を再編するという話だったのですよ。幹部と中堅社員でチームを作ってたくさん案を作り、それが我々のところにも上がってきていた。でも結局、どうやっても儲からないのです。そこを議論しているうちに、皆だんだん「儲からないことは止めよう」と納得してくれるようになりました。自分たちで分析し気付けたことは非常に良かったと思います。

内田 「StageII」の策定プロセスも妥当だったと思います。事務局原案が6割7割出来上がった段階で何回か我々も交えてミーティングを行い、内容を固めていきました。ただ、BtoBの企業であるためか、マーケティング関連の分析が

若干足りなかったのが今後の課題と思っています。

安藤 過去の中計策定と比べても経営会議や取締役会で議論に費やした時間は長く、その中でROEや株主還元、資本コストを意識する姿勢も共有できました。過去の計画が達成できなかった理由の分析もシビアに行っています。経営陣は達成に自信を持っているように感じています。

花澤 達成すべき目標の選定や工程表作りについて、各事業本部と経営企画管理本部との間で徹底的に詰めてきたことが自信の根源なのでしょう。それをナンバーツーとして取り仕切ってきたのが、社長就任前の大久保さんだということもあります。

内田 ともあれ、重要なのは実行です。目標達成のためには積極的な経営戦略が必要となりますので、新規事業投資など「プラスのリスク」を経営陣がどこまで取れるのかを確認したいと思っています。失敗する可能性も当然あるので躊躇しがちではありますが、そこでリスクを取れない会社は成長しないと考えています。

安藤 色々な障害にぶつかる場面もあるでしょう。当社は過去のこともあってリスクテイクには長らく消極的でしたが、我々は社外取締役として、それぞれの専門性を活かした助言などを通じて大久保さんを支えていきたいと思えます。

花澤 ようやく配当が安定し自己資本もしっかりしてきました。財務部長も経営会議などで、新たな資金がこれだけ確保できましたよ、と言うようになっていますが、各事業本部とはまだ温度差がある。せっかくお金が使えるようになったのだから、各事業本部にはリスクを取ってもらいたい。東証が言う「資本効率」とは、そういうことだと思うのです。もちろん我々もお手伝いします。



社外取締役
花澤 達夫

農林省(現・農林水産省)出身で、独立行政法人や財団法人などでも役員などを歴任。農政分野に国内外を問わない知見を有する。当社報酬委員会委員長。



社外取締役
安藤 知史

弁護士。東宝株式会社の社外取締役も務める。企業法務に関する豊富な知見を有する。



社外取締役
内田 明美

事業会社にて経営企画、リスク管理、人事戦略など幅広く経験後、取締役に就任。現在、イリソ電子工業株式会社、ステラケミファ株式会社の社外取締役も務める。

Ⅲ 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ひとつであると認識し、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。

Ⅲ 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おります。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おります。

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、以下の各種委員会を設置しております。

当社グループのサステナビリティに関する重要な経営課題に関し、審議/意思決定および統制は、取締役会傘下にあるサステナビリティ推進委員会にて取り組んでいます。

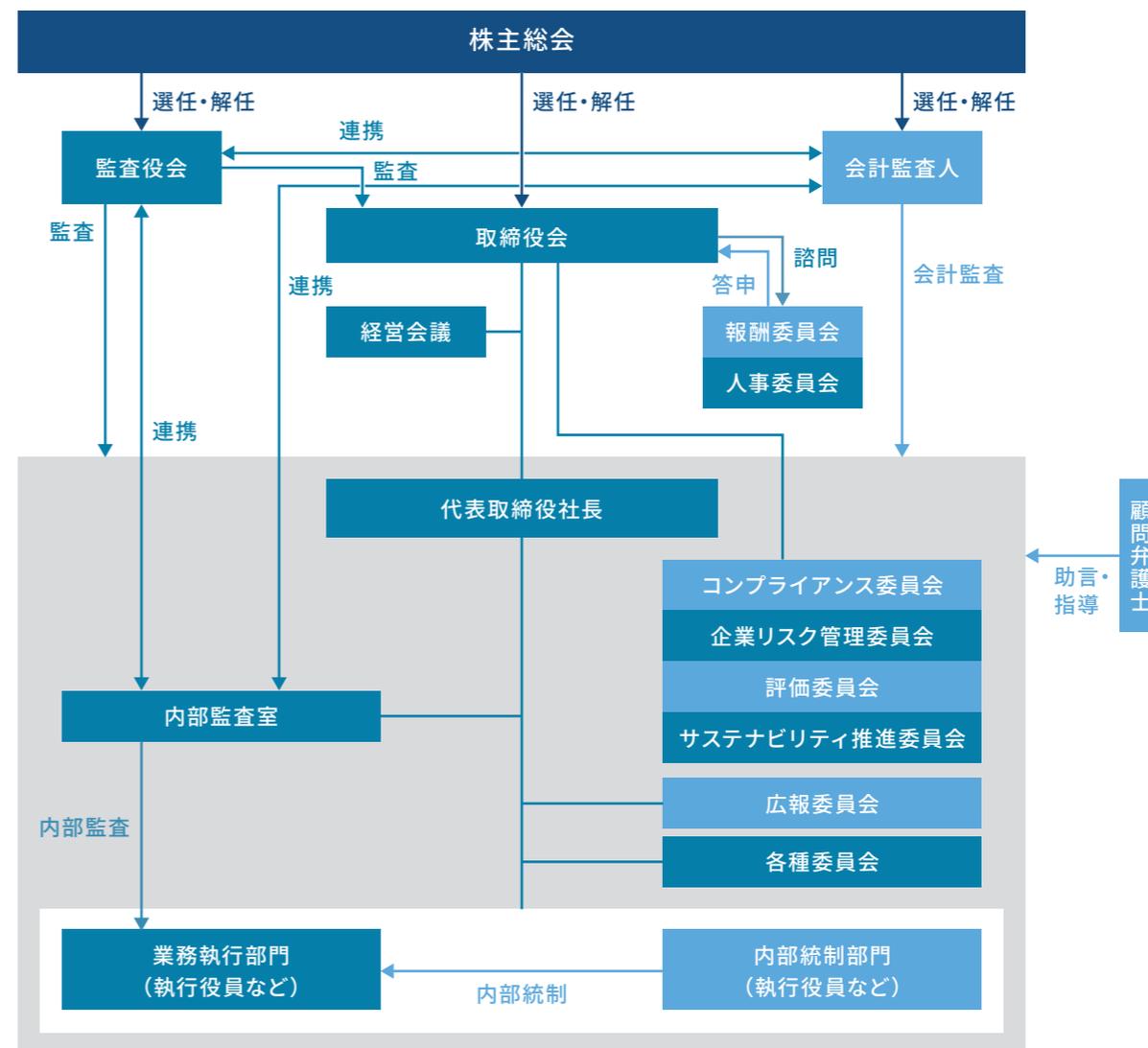
Ⅲ 取締役会

当社の取締役会は、取締役会規程などに基づき、取締役会で決議すべき事項の範囲を明確に定めるとともに、経営陣への権限委譲の範囲を設定しています。これに基づき取締役会では、経営計画やサステナビリティ経営、コーポレート・ガバナンス、リスク・コンプライアンスに関する事項など、経営の基本方針およびその他重要事項について議論・決議を行っています。また、ISKグループ経営の一環として、当社グループ子会社の経営基本方針についても決議が行われます。取締役会で決定された事項については、その業務執行を厳格に監督し、適切な評価を実施しています。こうした取り組みにより、当社は持続的な成長と企業価値の向上を目指し、透明性と信頼性の高い経営を推進しています。

取締役会で議論された主な審議・報告事項(2023年6月28日から2024年6月25日まで)

経営計画 <ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画「Vision 2030 StageII」 資本コストや株価を意識した経営方針・株主還元方針 無機化学事業の構造改革 設備投資/資金調達計画 「ひょうご小野研究センター」建設計画 関係会社 投融資・管理 	サステナビリティ経営に関する事項 <ul style="list-style-type: none"> サステナビリティに関するマテリアリティのKPI更新 TCFDへの対応 各種イニシアチブへの参画 投資家との対話活動 人財マネジメント方針 従業員エンゲージメント 従業者との対話活動
コーポレート・ガバナンスに関する事項 <ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価 内部統制システムの評価 政策保有株式保有方針 	リスク・コンプライアンスに関する事項 <ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント活動 コンプライアンスプログラム 内部監査

コーポレート・ガバナンス体制図



III 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	19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	12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、取締役会はもとより、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	13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、監査役、各本部長、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	業務執行に関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	2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	3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%	
サステナビリティ推進委員会	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	2回	
	構成	委員長	代表取締役社長
		構成員	社内取締役、各本部長他
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。2023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。（2024年5月公表内容）

III 評価の方法

質問事項について

2022年度の結果と2023年度の結果を対比して評価することが妥当であることから、基本的に2022年度の質問事項を踏襲しました。

但し、次の点を変更するとともに、留意しました。

経営会議に関する質問は、経営会議規則の改正によって経営会議の位置付け、役割が明確化されたので質問事項から削除しました。また、「取締役会の実効性確保に関する自己評価」については、評価基準が明確でなく自己評価とはいえ点数をつけることが困難であるとの判断から質問事項から削除しました。

複数の事項におよぶ質問についてはひとつの事項ごとに分解して質問しました。

2022年度の結果と2023年度の結果を可能な限り正確に比較するために達成度の数値を補正しました。

無記名方式の実施

取締役会評価に関する規程には、「質問票に無記名方式で回答を記入し」と定めており、本年度は各取締役および各監査役に無記名での回答を求めました。但し、全役員、取締役6名（社内）、社外取締役と監査役、取締役9名の4分類にしてその評価を出す必要があることから、回答には回答者の役職の記載を求めました。

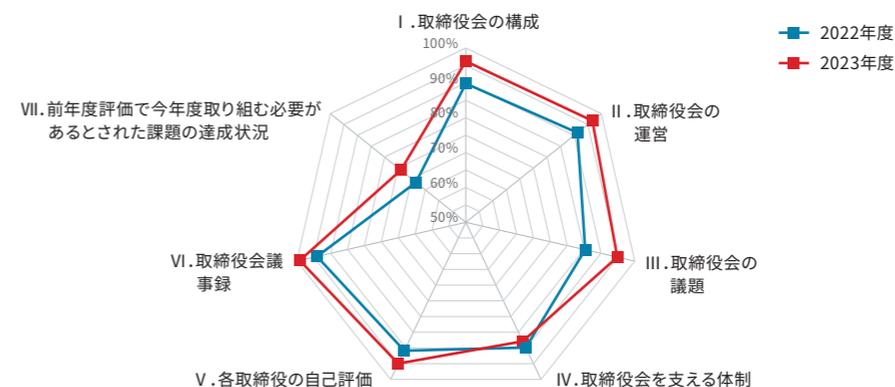
書面インタビューの実施

質問票の回答を無記名方式としたことにより、回答結果を踏まえた個別インタビューができないことから全取締役に対して書面インタビューを実施しました。インタビューの内容は、達成度が低かった事項のうち、内部監査に関する項目、グループ会社の監督に関する項目、ポートフォリオに関する項目、についてそれぞれ二つの質問をしました。

III 取締役会全体の実効性に関する分析および評価の結果

2023年度 取締役会の実効性の評価結果（全役員）

	2022年度	2023年度	増減
I. 取締役会の構成	89.8%	96.2%	+6.4P
II. 取締役会の運営	91.2%	96.7%	+5.5P
III. 取締役会の議題	85.3%	94.8%	+9.5P
IV. 取締役会を支える体制	89.8%	87.8%	▲2.0P
V. 各取締役の自己評価	90.8%	94.9%	+4.1P
VI. 取締役会議事録	94.0%	99.1%	+5.1P
VII. 前年度評価で今年度取り組む必要があるとされた課題の達成状況	68.4%	74.0%	+5.6P
【参考】総合アベレージ（補正後）	84.9%	89.0%	+4.1P



III 課題の認識について

当社グループを取巻く環境が大きく変化する中、サステナビリティ経営（環境・社会・経済への観点）の推進に加え、資本コストや資本収益性を十分に意識した経営への転換は喫緊の課題であると認識しています。当社グループの企業価値を向上させるためには、資本収益性を重視しつつ、ものづくりへの設備投資、人的資本の充実、新たなビジネス拡大への投資見通しとともに、各事業の成長戦略を描くことが肝要です。取締役会において、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つながるよう、スピード感を持って取締役会の運営に取り組みます。

III 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結果を踏まえ、2024年度においては、次の6項目を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 当社グループの存在意義(Purpose)を実現するためには、Purpose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”とそれを底支える「経営推進力」を活かして事業を拡大させなければなりません。特に技術開発力の強化は成長の源泉であることから、有機化学事業は中央研究所および新設される有機生産技術研究所(仮称)を起点とする更なる技術開発力の強化、製品のコスト削減、無機化学事業については商材毎に営業・開発・生産が一体となった商品ニーズの探索と開発スピードの強化、汎用品から高付加価値製品へのシフトなど、収益を重視した事業展開を進めます。
- 2 新規事業への展開については、事業創出委員会において、マーケットイン、プロダクトアウトの視点に加え、デザイン思考も取り入れるなど、あらゆる観点から新製品・新商品の誕生に向け自由闊達な議論を進めます。
- 3 事業ポートフォリオについては、無機化学事業、有機化学事業のそれぞれの部門における収益性や成長性については論議できていますが、経営資源の最適配分という観点からの議論は不十分です。昨年5月に「無機事業構造改革検討委員会」を設置し、無機事業を将来にわたり持続可能に安定した事業にするため、組織横断的な人材による構造改革の検討を進めており、中期経営計画「Stage II」には具体的な成長戦略を織り込みたいと考えています。
- 4 内部監査部門の機能の実質的な強化、取締役・監査役との連携は、内部監査部門とのコミュニケーションにより図られていますが、更に充実させるため取締役と内部監査部門とのミーティング頻度を増やすと共に、監査項目の見直しなど改善を進めます。また、グループ会社の経営に関する積極的な監督を行うため、定期的にリスクと課題を報告させると共に、海外子会社の監査も実施し、職務執行の監督・経営全般への関与を強化します。
- 5 取締役は、引き続き、自らの役割・責務を適切に果たすため、必要な知識の習得等、研鑽に努めると共に、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共に、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、「統合報告書」を通じ情報発信します。

III 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す。

III 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います。

[企業情報 コーポレート・ガバナンス](#)

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

III 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?t=240627

役員報酬

Ⅲ 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。

Ⅲ 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など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。

Ⅲ 非金銭報酬等の内容、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します。

Ⅲ 取締役の個人別の報酬等の種類ごとの割合

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などを勘案の上、「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。

Ⅲ 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。

Ⅲ 取締役の個人別の報酬等の内容の決定にかかる委任に関する事項

当社においては、取締役の個人別報酬を決定するにあたっては、取締役会決議に基づき委任を受けた代表取締役社長が「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決定しております。また、当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、取締役の個人別の報酬等の内容は、独立社外取締役、独立社外監査役で構成される「報酬委員会」への諮問を経て決定されており、「報酬委員会」では、第三者機関が実施した役員報酬サーベイの情報および各委員の知見に基づいた助言・答申をすることとなっています。

2023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)	224	180	34	8	6
監査役(社外監査役を除く)	36	36	—	—	3
社外役員	55	55	—	—	8
計	315	272	34	8	17

リスクマネジメント

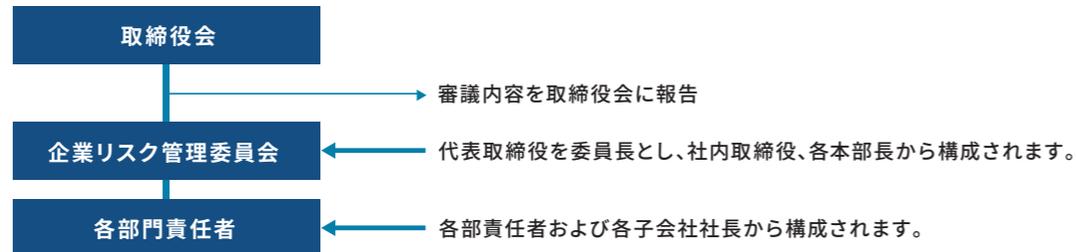
基本的な考え方

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。

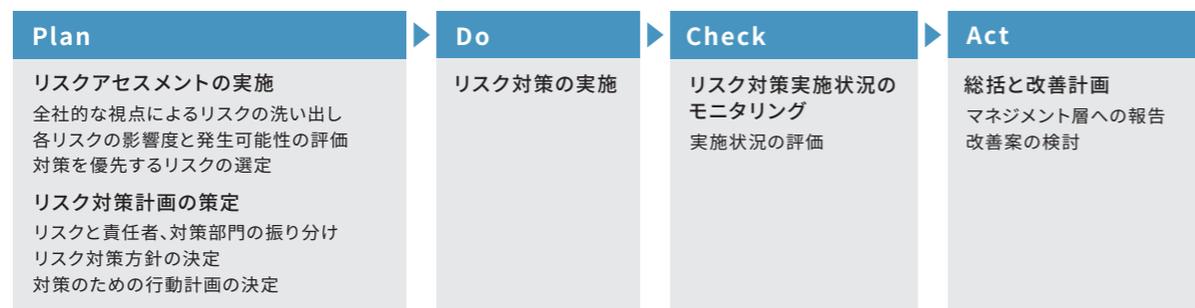
リスクマネジメント体制

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ビリティ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・登録等の遅延・却下(農業)	世界的に農業に関する法規制が強化されていく中、開発中の農業の新製品が予定していた時期に上市できずに販売延期、もしくは上市を断念せざるを得なくなり、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	<ul style="list-style-type: none"> 適切な各国登録機関への対応 他社の農業の登録評価や他社の登録対応状況の調査 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
製品の承認・登録等の遅延・却下(動物薬)	米国での完全承認や欧州での規制当局による承認が拒否された又は遅延した場合、販売が想定を大きく下回り、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	<ul style="list-style-type: none"> 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 製造委託先及び販売パートナーとの連携
地震・津波	酸化チタンの製造拠点である四日市工場が南海トラフ地震の被災想定地域に存在しているため、大規模な地震が発生し、津波・液状化等による重大被害を受けた場合、四日市工場の設備・製品等の損傷、工場の生産や事業活動の停止、人的被害等を引き起こし、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	<ul style="list-style-type: none"> 当社四日市工場における老朽化施設の耐震化補強 四日市での複数諸点(高台等)での製品保管 事業継続計画の更新 地震事業継続費用保険(四日市工場)の付保 金融機関との震災対応型コミットメントラインの締結
原料の調達困難、外注先の問題	当社は多くの原料を海外から調達しております。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、特定の原料を購入調達できなくなることにより、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。また海外における外注委託先についても、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場合があります。その結果、調達コストの上昇、生産の遅延等が発生し、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	<ul style="list-style-type: none"> 複数の国の様々な調達先からの購買の実施 委託先や購買先との緊密な連携 迅速な計画調整と適正な在庫管理 使用可能な原料品種の拡大
グループ会社のガバナンス不全	当社は、関係会社管理規程や内部監査等により適正なグループ経営の確保に努めておりますが、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がために、不正会計や贈収賄、品質不正等が発覚した場合、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	<ul style="list-style-type: none"> 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 グループ会社に関する規程・ルールの精緻化と周知 内部監査の強化
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、必要とする人材の確保や熟練者から若手への技能継承が十分にできなかった場合、計画していた業務が予定通り進まず、見込んでいた収益を大きく下回り、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。	<ul style="list-style-type: none"> 新卒・キャリアとも多チャンネルによる採用活動の実施 ノウハウ等の取り纏め(見える化) 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

リスクマネジメント

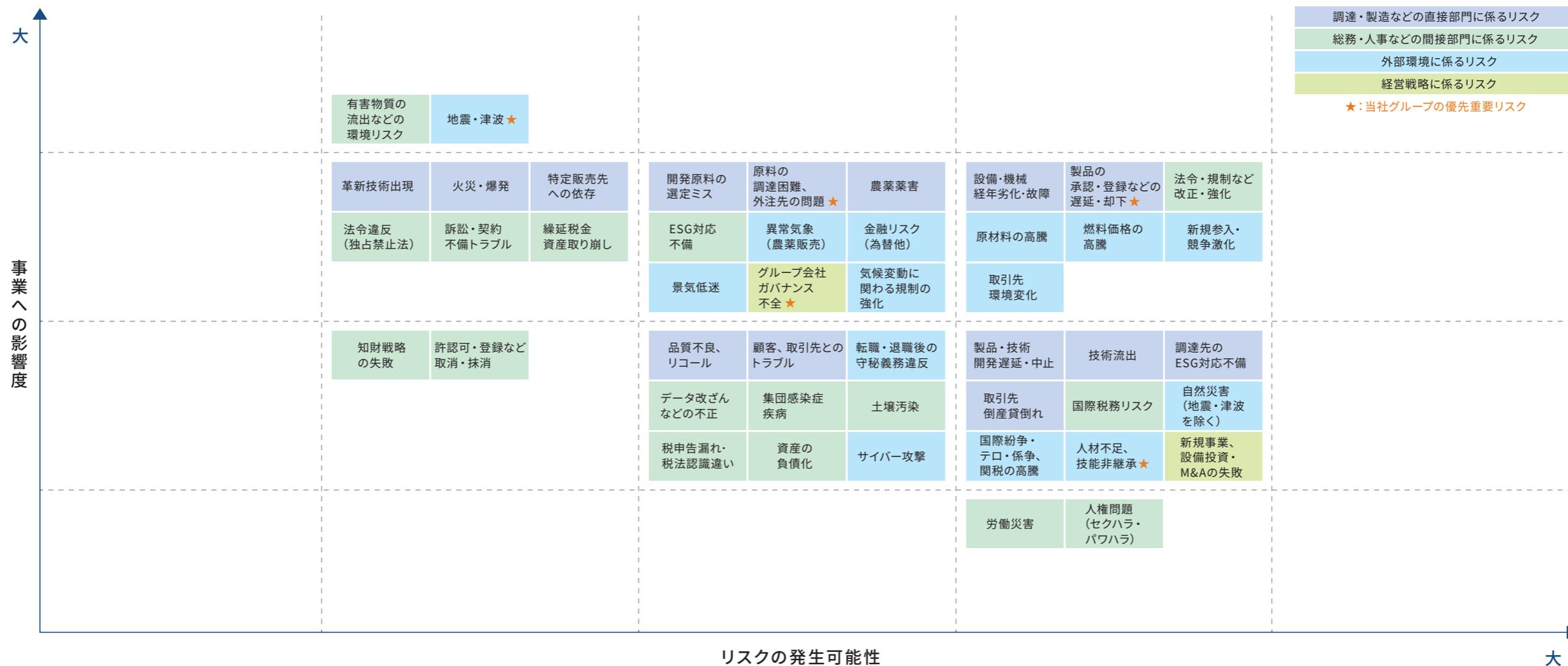
石原産業とは

価値創造の戦略

価値創造の基盤

コーポレートデータ

リスクマップ



調達・製造などの直接部門に係るリスク
 総務・人事などの間接部門に係るリスク
 外部環境に係るリスク
 経営戦略に係るリスク
 ★: 当社グループの優先重要リスク

(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。

III 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、企業理念に基づいて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」を設置しています。その活動も通じて、コンプライアンス違反の早期発見・是正に努めています。

石原産業グループ行動規範

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

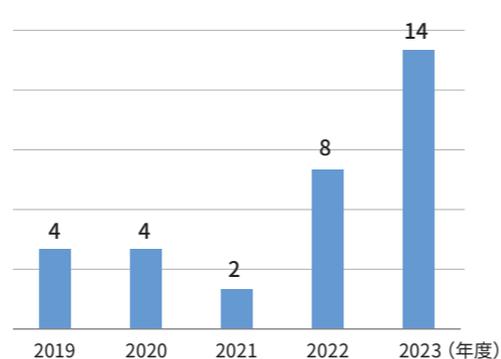
III コンプライアンス推進体制

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付けられ、代表取締役社長を委員長（最高コンプライアンス責任者（CCO））とするほか、取締役（社外取締役を除く）、監査役、各本部長、関係子会社取締役、労働組合委員長、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、2024年3月の開催が第36回目の開催となりました。

近年の活動内容およびコンプライアンスにかかる通報・相談件数は以下の通りです。

- 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
 - 外部講師を招聘した役員研修を隔年で実施
 - 内部通報規程の制定
- 違反行為をした者への対応や、通報者への不当な行為を行った者を懲戒対象とすることを明文化

コンプライアンスにかかる通報・相談件数



III 2023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。具体的には、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や職場ごとで主体的に取り組んでいる勉強会となります。2023年度では、多くのグループ構成員が教育活動に参加しました。

区分	対象	内容	受講者数
階層別	新入社員・中途入社者	通信教育・eラーニング	171
	新任主任クラス	テキストによる自己学習・確認テスト	23
	新任管理職	集合研修	18
	近時入社者（新卒、中途入社）	集合研修	165
テーマ別	構成員*	パワハラ防止・匿名アンケート	1,175
	ライン管理職	パワハラ防止・集合研修	146
	製造職（昼勤務者・交替勤務者）	パワハラ防止・集合研修	356
	役員	集合研修	39
職場ごと	構成員	専門法令勉強会・動画研修	4,255

※ 過年度実施の一部国内グループ会社を除く



役員対象の集合研修



近時入社者対象の集合研修

III 職場のハラスメント対策強化について

近年問題となっているパワハラ対策を強化するために、2020年6月に労働施策総合推進法（通称：パワハラ防止法）が施行されました。当社グループでは、これまでハラスメント防止に向けた周知活動に取り組んできましたが、近年、コンプライアンス通報窓口への相談・通報件数が増加傾向にあります。

2023年度には、パワハラにかかる実態を把握するために、当社グループ構成員を対象に匿名アンケートを行い、その結果を社内に公表しています。

また、ハラスメントへの理解の促進や、各自の日々の言動を振り返る機会とするために、ライン管理職や製造職を対象とした集合研修を行いました。管理職には、その内容について、所属部署への周知を要請しています。

さらに、社内に「ため込むより誰かに話そう」と記したポスターと名刺サイズのカードを作成し、ハラスメントを防止する啓発活動も展開しました。

今後も数年ごとにハラスメントに関する集合研修を行うとともに、アンケートについては、引き続き、2024年度も実施することにしております。

レスポンシブル・ケア活動

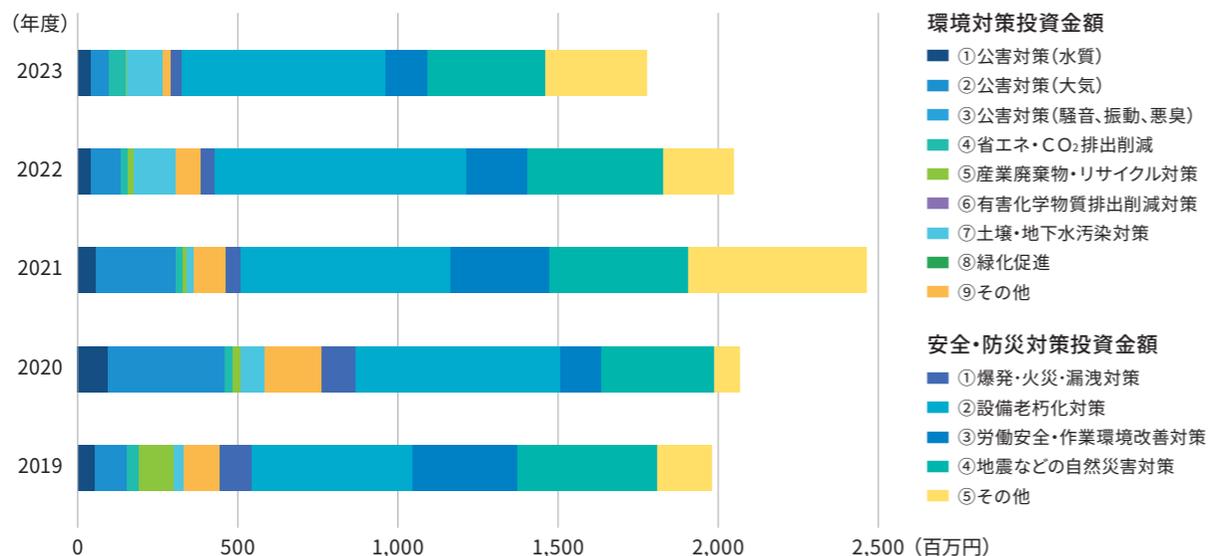
石原産業のレスポンシブル・ケア

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。



環境対策および安全・防災対策への投資額の推移

投資の大半を四日市工場に充てています。その「環境対策投資金額」および「安全・防災対策投資金額」の推移をグラフに示します。2023年度は、設備老朽化対策、地震などの自然災害対策および労働安全・作業環境改善対策へ重点的に投資しています。



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。



2023年度活動実績

RCコード	2023年度の実績		
	目標	実績	評価
環境保全	PRTR対象物質の計画的な排出量削減	公共水域への移動量は削減できた。	●
	エネルギー使用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96.7%と1%の削減目標を達成できた。	●
	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	コンビナート事故が1件発生した。	×
労働安全衛生	各事業地での「休業災害ゼロ」目標の達成	大阪本社において転倒からの休業災害が1件、通勤途上での休業災害が1件発生した。	×
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、気候変動への対応は喫緊の課題であると認識し、当社グループマテリアリティのひとつとして「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、サステナビリティな社会の実現と企業価値の向上を目指します。



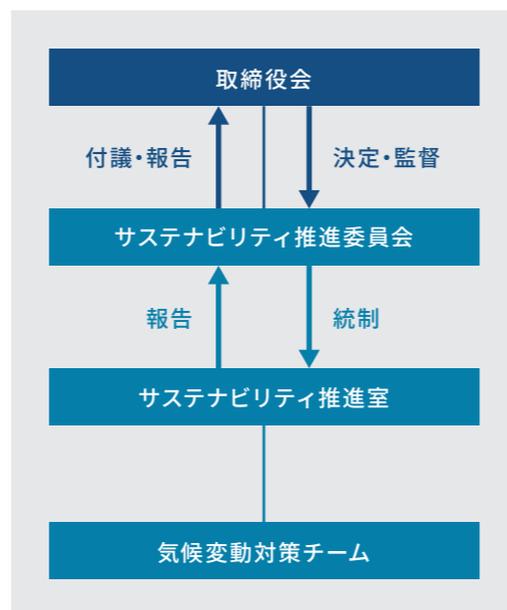
サステナビリティ 気候変動への対応

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

ガバナンス

気候変動にかかる取り組みは、取締役会のもとに設置したサステナビリティ推進委員会により統制されます。担当役員を長とするサステナビリティ推進室が施策を企画し、そ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ビリティ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ビリティ推進室の活動進捗状況は、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。



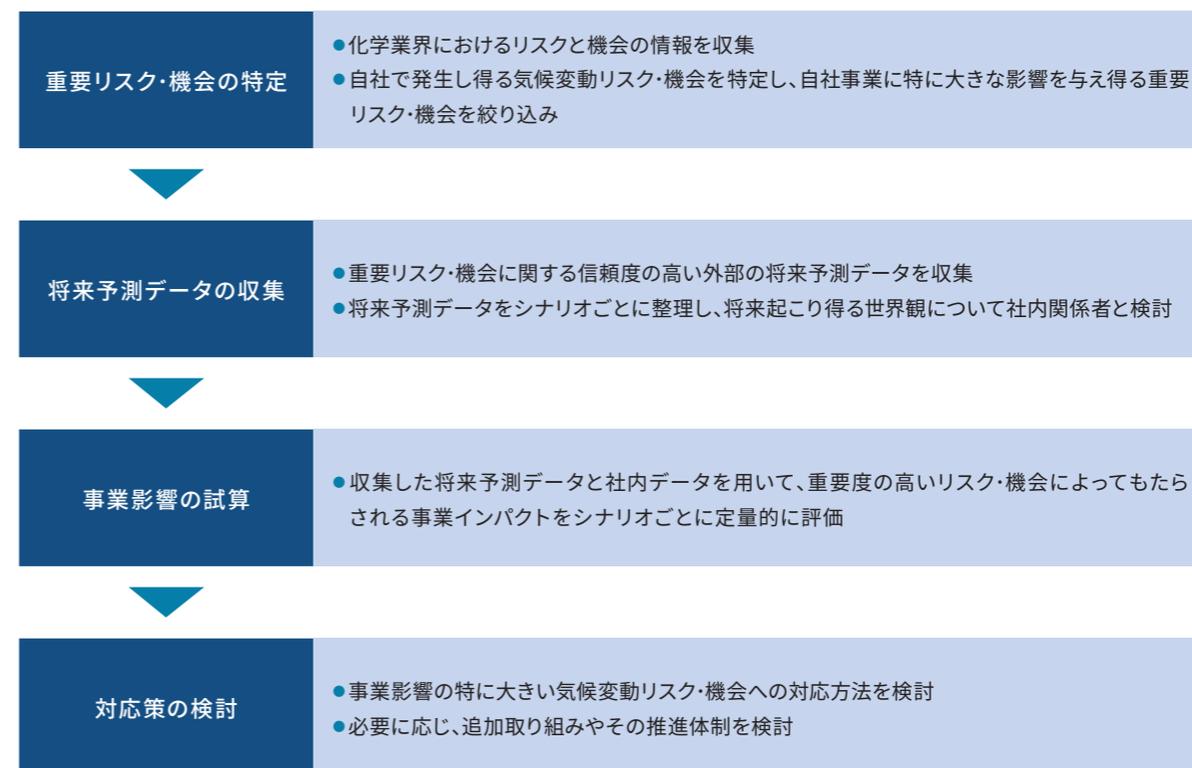
戦略

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°C、4°C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。

- ※ 参照した気候変動シナリオ
- ・1.5~2°C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°Cより十分低く抑え、1.5°C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°C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、CO₂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CO₂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 ₂ 排出量規制の強化	有機/無機	CO ₂ 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		<ul style="list-style-type: none"> 石炭ボイラーなどの燃料転換 生産体制の再構築 CO₂回収およ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	有機/無機	低環境負荷製品の開発および生産体制の強化(財務影響は半導体需要の増加を試算対象として評価)	中		<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減につながる電子部品(半導体など)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など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		<ul style="list-style-type: none"> 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CO₂削減
		エネルギー価格の変化	有機/無機	石炭・重油・ガス・電気などの急激な価格変化	短~中		<ul style="list-style-type: none"> 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	有機/無機	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	—	<ul style="list-style-type: none"> 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	有機/無機	被災による物損コストおよび逸失利益の発生	短		<ul style="list-style-type: none"> 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
			有機/無機	拠点の被災リスクが高まることによる保険料の上昇	短		<ul style="list-style-type: none"> 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		<ul style="list-style-type: none"> 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) 不確実性の高い生態系の変化(病害虫・雑草の発生など)を予測した重点開発・販売国の設定
	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		

※ 財務影響の評価は1.5°Cシナリオ(IEANZE 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。

III 指標と目標

当社グループの温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1+2)は、前年と同水準で推移しています。また、サプライチェーン排出量であるScope3は、原料調達費や外部委託費、設備投資額などの増加に伴い増加しました。

当社グループはCO₂排出量(Scope1+2)の削減目標を設定しています。CO₂排出量の最も多い四日市工場では、省エネルギー活動の推進だけでなく、バイオマス由来の再生可能エネルギー電力の活用、エネルギー負荷の少ない設備の導入や熱効率向上技術の検証、蓄熱材料の量産開発などさまざまな面から取り組んでいます。

当社グループの温室効果ガス(GHG)排出量[千t-CO₂]

GHG排出量	2019年度(基準年)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	471	408	488	476	479
Scope2	20	19	23	22	24
合計	490	427	511	498	504

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-CO₂]

Scope3	カテゴリ	算出範囲	算出基準	2023年度
カテゴリ1	購入した製品・サービス	単体	原料調達費、外部委託費から算出	483.62
カテゴリ2	資本財	連結	設備投資額と排出原単位から算出	24.11
カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	連結	Scope1+2エネルギー使用量より算出	51.93
カテゴリ4	輸送・配送(上流)	単体	特定荷主定期報告書に基づき算出	4.28
カテゴリ5	事業活動から出る廃棄物	国内連結	一般、産業廃棄物の処分量より算出	1.94
カテゴリ6	出張	連結	従業員人数と排出原単位から算出	0.24
カテゴリ7	雇用者の通勤	単体	従業員の通勤費支給額より算出	0.49
カテゴリ8	リース資産(上流)	リース物件は全てScope1+2の集計対象であるため、Scope3としては対象外		-
カテゴリ9	輸送・流通or配送(下流)	多岐にわたる製品利用により、把握困難なため対象外		-
カテゴリ10	販売した商品の加工	WBCSD 化学セクター向けガイダンスに基づき対象外		-
カテゴリ11	販売した商品の使用	WBCSD 化学セクター向けガイダンスに基づき対象外		-
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	多岐にわたる製品利用により、把握困難なため対象外		-
カテゴリ13	リース資産(下流)	賃貸目的のリース資産の保有がないため対象外		-
カテゴリ14	フランチャイズ	フランチャイズ事業に該当するビジネスがないため非該当		-
カテゴリ15	投資	営利目的の投資活動はないため非該当		-
Scope3 排出量合計				566.60

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」を特定したマテリアリティの中の最重要課題のひとつに位置付け、2050年のカーボンニュートラルに挑戦します。

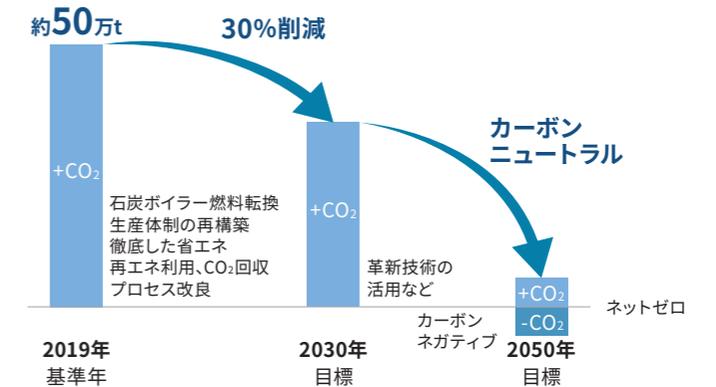
削減目標

2030年:CO₂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

当社グループはCO₂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ます。

CO₂排出量削減ロードマップ



四日市工場にて省エネ診断を実施

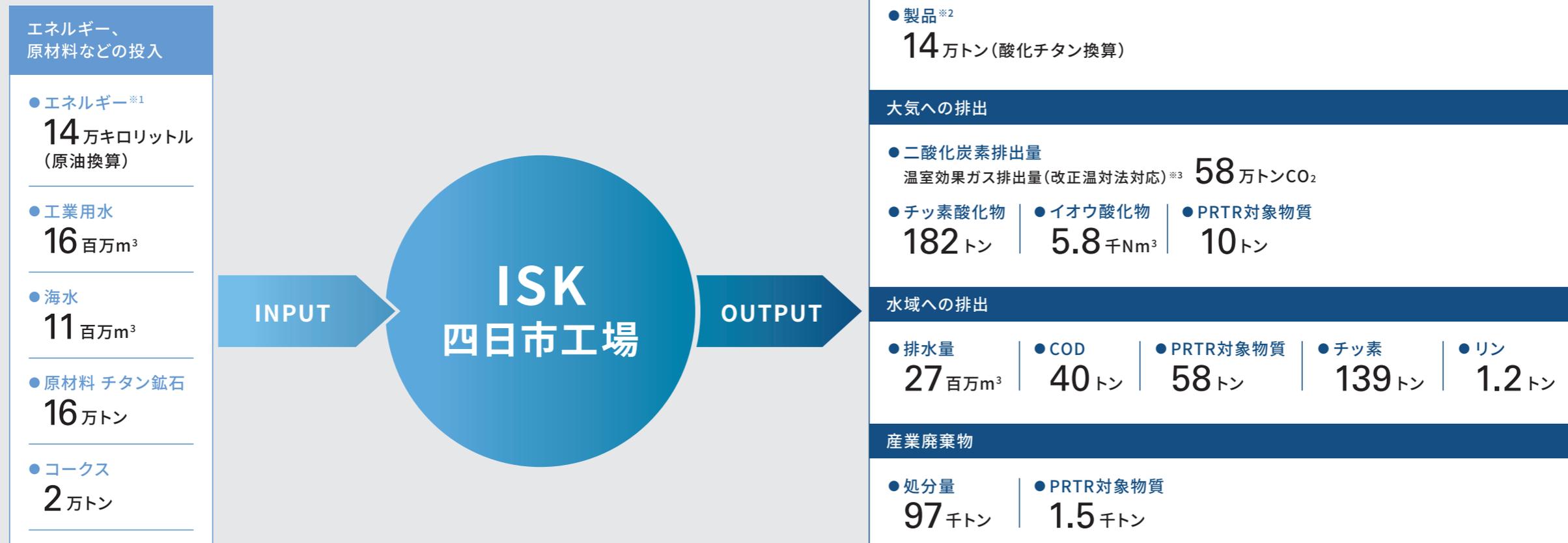
当社グループのCO₂排出量を削減する施策のひとつに「徹底した省エネ」があります。当社四日市工場では、環境保全委員会のもとに全生産部門からなるエネルギーワーキンググループを設置し、日々、省エネに取り組んでいます。継続的にエネルギー使用量を削減し続けることは難しくなっていますが、そこで今回、新たな施策のきっかけを得る目的で、一般財団法人省エネルギーセンターに省エネルギー診断を委託しました。その結果、11件の改善提案があり、現在、さらなるエネルギー削減を目指して、優先順位を付けて取り組みを進めています。



スチームトラップの漏れ測定

環境保全の取り組み

四日市工場2023年度のマテリアルバランス



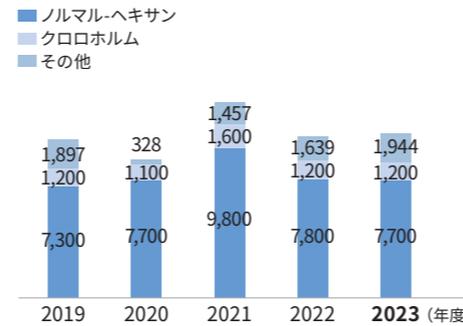
※1 重油、LNG、蒸気、電気などのエネルギーを使用していますが、これら使用量を省エネ法に基づいて原油換算した数値で表記しています。
 ※2 酸化チタンの他、機能材料、化成品、有機製品などの製品を生産していますが、省エネ法に基づくエネルギー消費原単位を用いて酸化チタンの生産に換算した数値で表記しています。
 ※3 省エネ法に基づくエネルギー起源の二酸化炭素排出量に、改正温対法に基づいて製品生産量から計算された二酸化炭素換算量を追加しています。

化学物質の環境への排出・移動量 (PRTR)

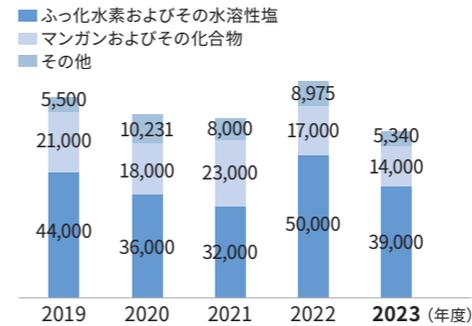
PRTR (Pollutant Release and Transfer Register) は、化学物質で人や生態系に悪影響を及ぼし得る物質が、どこから・どこに・どれくらい排出・移動されているのかを国が公表する制度です。この制度は、化学物質に関する情報を広く公開するだけでなく、情報公開を通じて企業自身に自制を促すことも狙いとしています。対象となる物質は四日市工場27種類、中央研究所3種類あり、国に届出を行っています。

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。

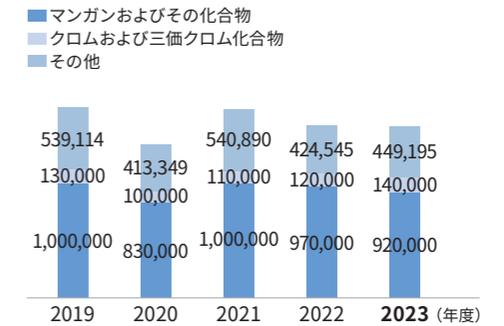
大気への排出量 (kg)



公共用水域への排出量 (kg)



事業所外への移動量 (kg)

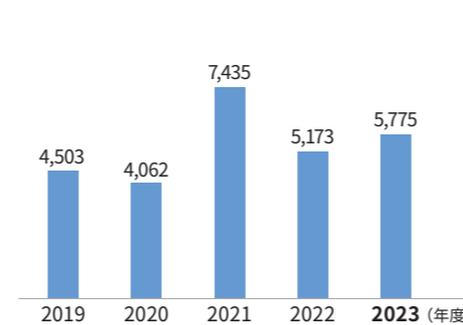


大気・水域への環境負荷低減

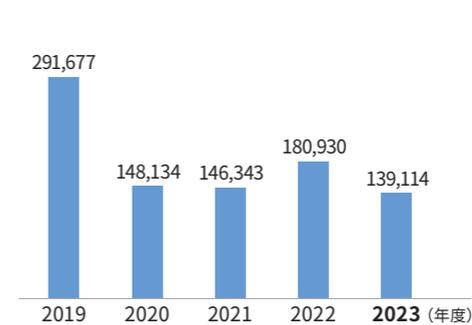
四日市工場の大気および公共用水域への総量規制対象物質の排出量は右のグラフの通りです。

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。

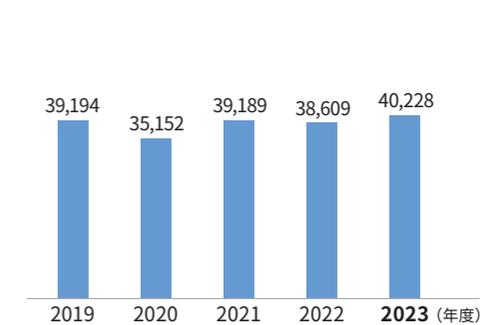
大気への硫黄酸化物排出量の年度推移 (Nm³)



公共用水域への窒素負荷量の年度推移 (kg)



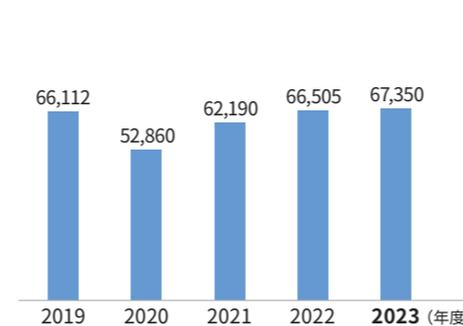
公共用水域へのCOD負荷量の年度推移 (kg)



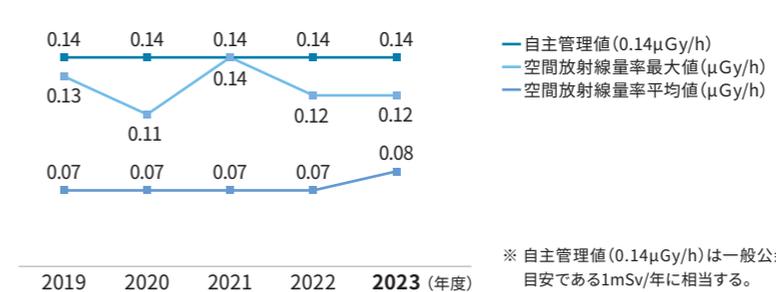
アイアンクレーの発生抑制

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。

アイアンクレー搬出量 (t)



産業廃棄物 (アイアンクレー) に含まれる放射性物質に由来する空間放射線量率の推移



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

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。

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)のひとつに設定して、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。

2024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数の絶無 | 4. 高齢労働者の安全衛生・健康に関する対策の推進 |
| 2. 労働災害(休業)ゼロの達成 | 5. マイカー通勤 休業災害ゼロの達成 |
| 3. 健康意識の向上と健康障害の防止 | |

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。

化学物質管理の徹底

今般、新たな化学物質規制として労働安全衛生法が改正され、化学物質管理が従来の「個別規制型」から「自律的な管理」に移行されました。

四日市工場では、多くの化学物質を取り扱っており、作業者の疾病予防のためばく露防止が重要となります。取り扱う化学物質に対しリスクアセスメントを実施し、その有害性(ハザード)と使用状況などからリスクを評価し、必要に応じて対策*を行うこととしています。

化学物質を取り扱う部門ごとに化学物質管理者を設置し、リスクアセスメントの実施と対策などの管理を行っています。また、ばく露防止の有効な手段となる保護具の管理については、部門の規模に応じ複数名の保護具管理責任者を設置し、作業者が適切に保護具を着用するよう管理しています。

* 対策(ばく露量を低減する手法)

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| ① 代替物などの使用 | ③ 作業の方法の改善 |
| ② 発散源を密閉する設備、局所排気装置または全体換気装置の設置および稼働 | ④ 有効な呼吸用保護具の使用 |

熱中症対策

猛暑が厳しさを増す中、熱中症対策について、作業環境改善、作業者の体調管理および作業時間管理など、基本的な事項をしっかりと行っています。

作業環境においては、製品品質を確保するため、室内作業もあり、高温多湿となる場合があります。より適切に熱中症を予防するため、熱中症予防ウェアラブルデバイス*を、昨年のテスト的使用を経て、今年は本格導入し、さらなる熱中症対策を実施しています。

* 時計のように腕に装着し、深部体温の上昇(熱こもり)を検知し、アラームでお知らせする機能により熱中症を予防します。



熱中症予防ウェアラブルデバイス「カナリア」

富士チタン工業における労働災害と再発防止について

当社グループ会社である富士チタン工業の神戸工場で昨年5月に、労働者が回転機器に腕を巻き込まれるという重大な労働災害が発生しました。同工場では労働基準監督署の指導を仰ぎながら再発防止策を講じるとともに、同様の危険箇所を抽出し安全対策を実施しています。当社としても事故発生時より情報を共有し、四日市工場と同工場とで相互の訪問、視察および意見交換会を開催するなど、協力して再発防止の対応を進めています。今後もグループ一丸となって、事故のない安全な職場の実現に取り組んでいきます。

人権への取り組み

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」を策定しています。これは、「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。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ます。

サステナビリティ 人権の尊重

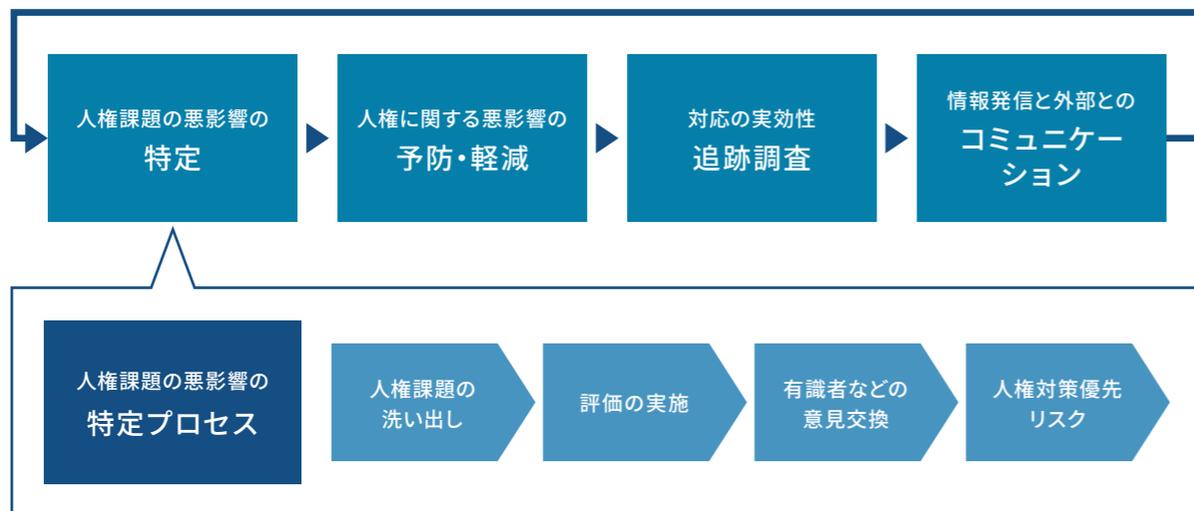
https://www.iskweb.co.jp/environment/human_rights.html

人権デューデリジェンスの実施

当社グループでは、人権にかか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。

2023年度は、外部専門家の協力を得ながら、特定した「人権対策優先リスク」について、各関係部門にて実施する具体的な予防・軽減施策とそのスケジュールを作成しています。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 実態把握が不十分

取引先のサプライヤーCSR調査を実施

2023年度は、サプライヤー・取引先の実態把握が不十分であることに伴うリスクに対応するため、2023年11月から2024年1月にかけて「サプライヤーCSR調査」を実施しました。この調査は、取引額10億円以上の企業および代替不可能な取引先18社にご協力をお願いし、全ての会社から回答を得ることができました。調査の結果、直ちに改善の働きかけが必要な取引先は確認されませんでした。今後も引き続きサプライチェーンにおけるリスク管理を強化していきます。

総務人事本部長メッセージ

2050年ありたい姿 健康で心豊かな暮らしを実現し、人と社会から愛される グローバルな会社を目指して



総務人事本部長
西山 良夫

「Vision 2030 StageII」では、事業活動とサステナビリティ活動を融合し、より高度なサステナビリティ経営を推進することで、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」の実現を目指しています。

また、2050年ありたい姿として「健康で心豊かな暮らしを実現し、人と社会から愛されるグローバルな会社」を制定しました。このありたい姿の策定までの道のりは、経営陣、部門責任者、サステナビリティ推進委員会メンバーなど多くの参加者のもと、当社のパーパス、企業理念、事業ポートフォリオ、外部環境のメガトレンドなどを踏まえ、真摯にありたい姿を論議し、それを実現するための重点項目として「挑戦・革新」「社会を創造」「組織・人の進化」を設定しました。

これらを実現するためには、中長期的な視点に立った戦略的な経営のもとで企業価値を向上させるとともに、顧客・取引先、社会、株主、従業員などから、共感や支持、社会的に評価される会社でなければなりません。顧客・取引先に対しては、優れた化学技術で安全・安心、満足度の高い製品やサービスの提供により、オンリーワン企業であること、地域社会に対しては、社会・生命・環境に配慮し地域環境の保全、地域経済の発展など信頼される企業であること、株主については、健全な業績により株主満足度を高め、株主の皆さまからサポーターとして応援し続けたい企業であること、従業員については、個の成長を支援し、エンゲージメントの高い環境のもと、誰もが「働いてよかった」と実感できる会社であること、を目指していきます。

特に、「組織・人の進化」については、人的資本である従業員の多様性を重視し、従業員が能力を最大限に発揮でき、自律的に行動することで働き甲斐を感じ、結果として会社と人財がともに成長できる仕組みを構築していきます。



ISKグループ 人財マネジメント方針 ～人財を競争力の源泉に～

会社のありたい姿と社員のキャリアビジョンを重ね合わせ、
ともに成長して行くことを目指します

誰もが「働いてよかった」と実感できる職場づくりを行います

挑戦心と行動力を評価

「挑戦心」を持ち、失敗を恐れず
「行動」する人財を応援し評価します

人財の成長を支援

教育育成の充実化を図り、
意欲ある社員へのキャリア形成を支援します

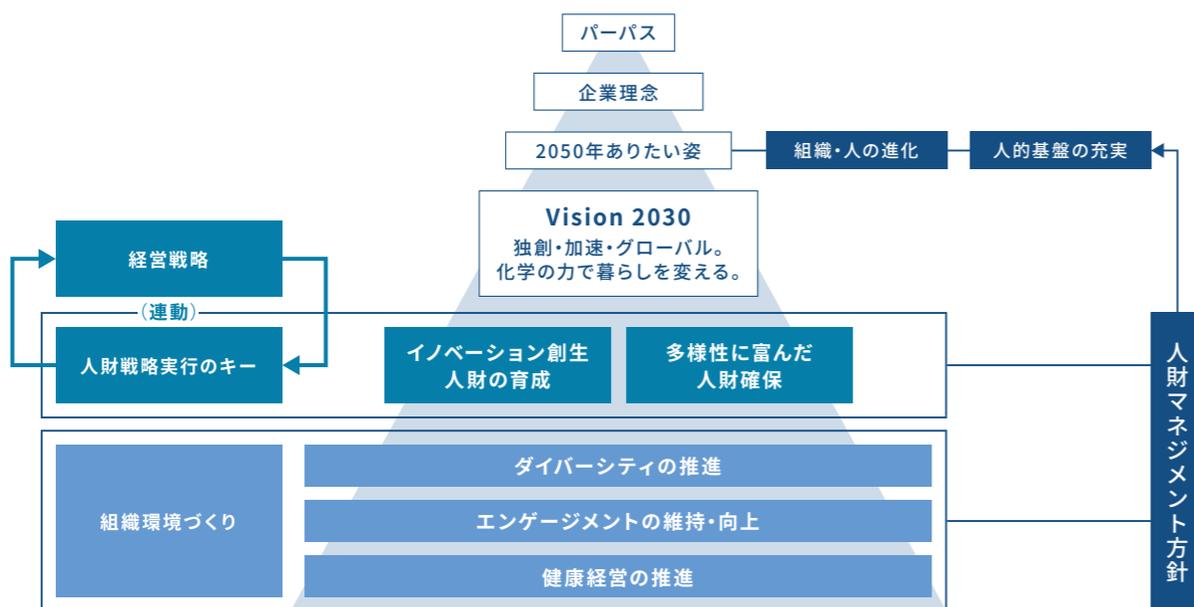
多様性を重視

各々違った考え方や価値観を受け入れ、
新しい発想を歓迎します

経営戦略に連動した人財戦略

当社グループでは、「人財」は新しい価値を生み出す重要な資本と捉えております。当社を取り巻く環境は大きく変化しており、当社グループ全体の人財戦略も大きな転換期を迎えています。また、働き方をはじめ労働市場環境の変化、生活環境の変化や個人の価値観も多様化しています。グループ全体における戦略の転換を進める中、求められる人材も変化し、経営戦略に連動した人財戦略と新たなビジネス領域を作り出す人づくりが求められています。

このような状況のもと、人財戦略実行のキーとなるのは、「イノベーション創生人財の育成」、「多様性に富んだ人財確保」をすることだと考えています。まずは、自らの成長に向けた自律的なキャリア形成を促進することで成長意欲を喚起し、専門性の高いプロ集団を育成していきます。また、グローバルに展開している有機化学事業、無機化学事業のコラボレーションを活かして、事業を超えた人財の交流を進め、イノベーションを生み出し続ける組織風土の醸成を目指し、「多様性に富んだ人財確保」、「イノベーション創生人財の育成」を通じて、グループ全体のさらなる企業価値向上に取り組みます。



人的資本投資額(単体基準)

人財と組織への投資額 131.7百万円(うち、他流試合*10.6百万円)

階層別研修、コンプライアンス研修、DX研修、自己啓発支援(SDスクール)、採用活動費用、タレントマネジメントシステム導入費用、トップマネジメント研修、マネジメントリーダー研修、ISKビジネススクール など

* 他流試合とは、社外において、色々な職種、年齢の方との議論やアウトプットを繰り返すことによる学びの場をいう。

注)2023年度実績に加え、同年度中に実行・意思決定した施策を含む

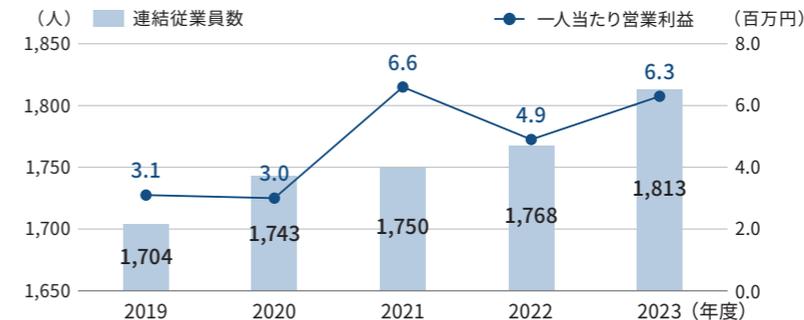
環境づくりへの投資額 106.3百万円

評価者訓練、エンゲージメント調査費、メンタルヘルス調査費、健康経営推進費 など

一人当たりの研修時間・費用(単体基準)



一人当たりの連結営業利益



人財戦略実行のキー

イノベーション創生人財の育成

III 他流試合を意識した学び

当社では、どこでも通用するビジネススキルを持ち、社会横断的に活躍できる人財の育成を重視しています。特に成長意欲のある社員には、社外で価値提供に必要なビジネススキルを身に付けイノベーション創生につなげて欲しいと考えています。社外の学びの場は他流試合と位置付け、色々な職種、年齢の方との議論、アウトプットを繰り返すことで知識だけではなく、不足している思考、心構えなど刺激を受けて成長し、当社のコア人財として育成していきたいと考えています。

ISKマネジメントスクールでビジネススキルを総合的に習得

ISKマネジメントスクールでは、データ分析や資料作成といったテクニカルスキル、意思疎通改善を図るヒューマンスキル、課題の本質を見極めるコンセプチュアルスキルなど、多岐にわたるビジネススキルを習得しました。役立った一例として、他社の財務諸表や事業を分析する課題を他社参加者と一緒に取り組んだ際、意見交換を通じて当社が今後力を入れるべき分野の検討ができたことは、非常に有益な経験となりました。今後、社内外関係者との意見交換や分析スキルを駆使するなどして、学習した成果を早期に発揮させ、当社長期ビジョン「Vision 2030」を推進すべく、企業価値の向上に貢献していきます。



経営企画管理本部
経営企画部
主任
足立 真希

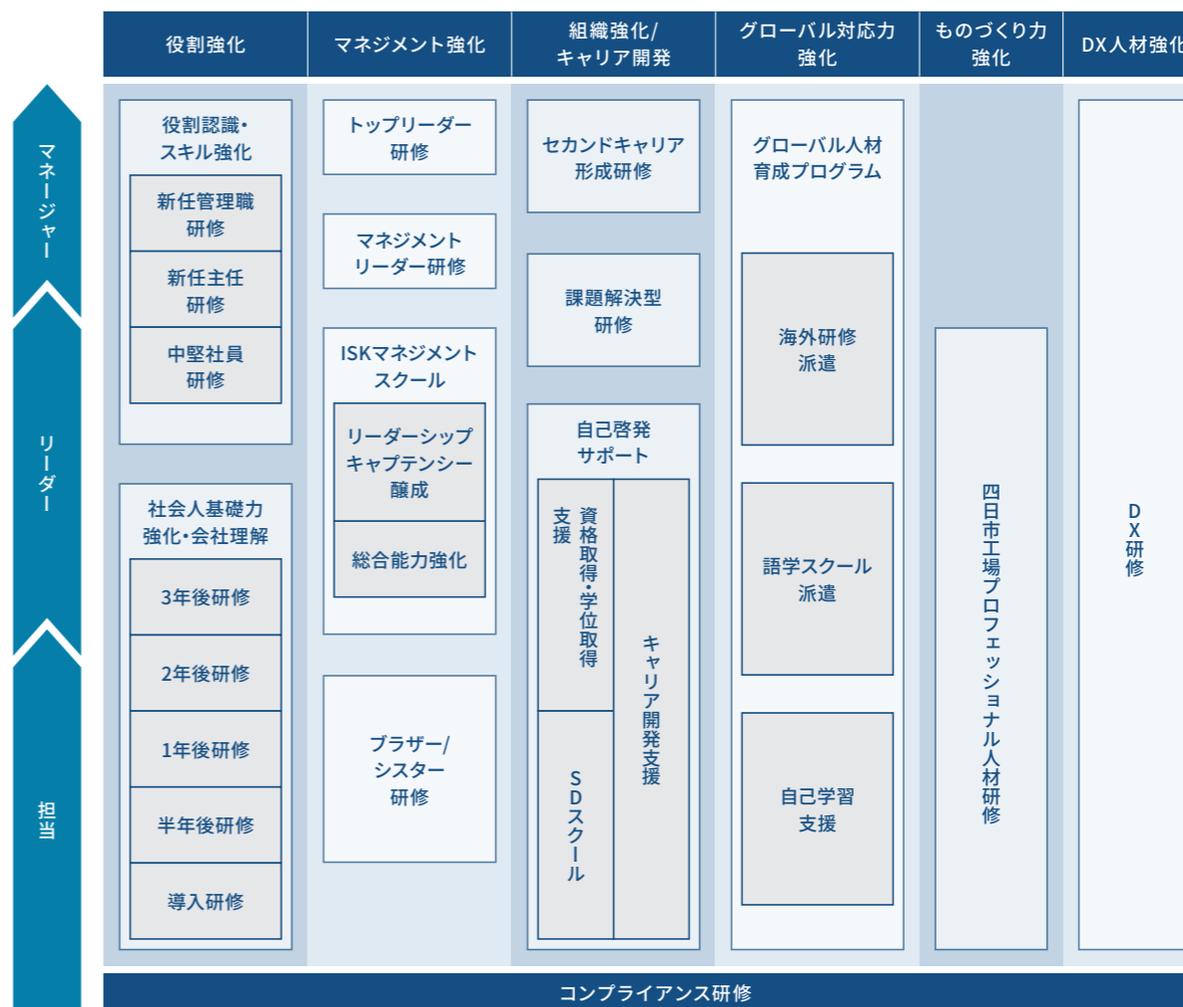
語学研修を通じた異文化理解とグローバルビジネスへの挑戦

私はISKへ入社2年目の夏に社内の語学研修制度を活用し、2カ月間フィリピンの語学学校に通いました。この2カ月間は大阪での業務を外れ、平日は終日授業を受け、放課後・休日は他国籍のルームメイトと過ごすことが多く、英語の勉強のみに集中することができる環境で、非常に有意義な時間でした。また、語学学校でさまざまな国籍の方と出会ったことや、現地の人々の生活を実際に見たことで、国籍・国も違えば価値観や考え方、文化に違いがあることも学び、実感することがありました。英語の研修だけでなく異文化理解も、今後の米州地域の製品開発・マーケティングおよび販売業務に活かします。本研修は、さらなる学習意欲につながり、引き続き学習に取り組んでいきます。



バイオサイエンス事業本部
開発マーケティング部
米州グループ
南 悠花

研修・教育体系図



四日市工場におけるプロフェッショナル人材の育成

四日市工場では、工場に必要なスキルについての一元的な管理運用、体系的な教育・研修による工場人財の総合力アップの仕組みづくりが、かねてより懸案事項となっていました。

そのような中「全体のスキルレベルを向上させ、四日市工場の将来を担うプロフェッショナル人材を育成することでサステナブルな工場を構築する」ことを目指し、2022年に教育研修体系を再構築、従来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」に関する社内研修やeラーニングを実施し、若手人財の学びの機会の充実を図りました。

今後もこの取り組みを積み重ねていくことで、一人でも多くのプロフェッショナル人材を輩出していくことを目指します。

キャリア支援

キャリアは多くの選択肢があり、一人ひとりの価値観や考え方が全く違った選択となります。仕事を通じ、「自分は何を目指したいのか」という自分にとってのキャリアを探し続けること、つまり、主体的なキャリア形成に取り組むことで、社員一人ひとりが成長し、その結果としてイノベティブな組織につながっていくと考えています。

社員が生き生きと働く原動力は、自分が働き続けたいと思う環境と成長実感を得られることです。給与、年収、福利厚生などの処遇は一定のリテンション効果はあるものの、自分が成長できない会社に働き続けることを望む人は少なく、自分らしく働き、高いパフォーマンスを発揮できる環境にできるかが、人財戦略のひとつのテーマだと考えています。中期経営計画「Stage II」では、「グループ全体の成長と人財の成長」をさらに強化するとともに、自己自立のため、社員一人ひとりのスキルマップと融合しながらマイキャリアが創れるように、人材情報を可視化し強い組織作りを目指します。

自己申告制度

担当業務に対する問題・課題感を上司と相談し、キャリアプランとのすり合わせを行う制度です。評価とは直接リンクさせず、自由に相談とフィードバックを実施することで心理的安全性の醸成にもつながっています。

四日市工場プロフェッショナル人材研修体系図

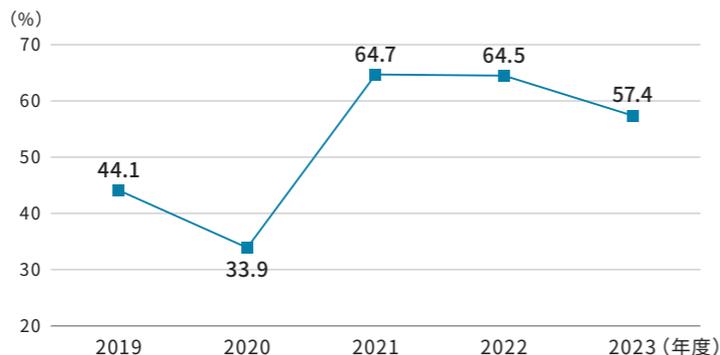
対象	階層教育	必須研修				その他
		共通	操業部門		スタッフ部門	
リーダー(監督者)	ライフデザイン、セカンドキャリア	評価者	工場法令教育			インバケット、社内講師育成
	リーダーシップ			自主保全士1級	ロジカルシンキング	初級管理者
	生涯キャリア育成			QC検定2級	メンタリング	工場幹部育成、SV候補者
中堅(役割認識)	10年目	コンピナート防災(自衛防災活動)	工事安全指導	SkilUpオペレーション2、モーションボード	ネゴシエーション	リスクアセスメント、安全管理者
	5年目	ハラスメント防止		シーケンス2	傾聴力	ファシリテーション、OJTトレーナー
	3年目	評価制度教育、危険体験、環境法令教育		生産マイスター3級		
社会人基礎	2年目	SkilUp財務会計、安全フォローUp		SkilUpオペレーション1、シーケンス1、工程プロセス/QCD	統計基礎	生産管理、職長能力強化、班長/評価者
	新入社員	人事制度基礎		QC検定3級、自主保全士2級	プレゼンテーション	FTA/FMEA入門、ビジネス文章作成、PCスキル応用
		入社安全教育		SDS基礎、SkilUp化学・数学	設備基礎、電気基礎	主体性発揮、PDCA

必要資格取得支援
 会社・製品・業界知識教育
 自己啓発支援(SDスクール)
 他工程見学による工場理解・部門横断検討会

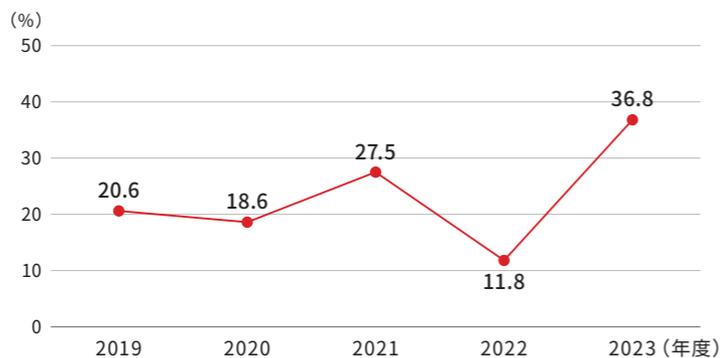
多様性に富んだ人財確保

多様なバックグラウンドはイノベーション創造の原動力となると考え、キャリア採用を積極的に進めています。当社の目指す人財像は、「ものごとの基本を理解し、実践した上で“変える”ために、“変わる”ことのできる人」と定義しています。つまり、環境変化に即応する能力と高い専門性と創造力を持ち、新たな価値創造のために、継続的に自分自身のスキルを磨き続けられるプロフェッショナル人材を求めています。

中途採用比率(単体基準)



女性採用比率[新卒・中途合算](単体基準)



多様性を活かしたグローバル顧客対応の実践

韓国出身で2019年に新卒採用として入社し、最初の3年間は自社で開発した農薬の毒性評価に関する研究を研究所で行って来ました。2022年から本社に配属され、現在の部署で中国と韓国のお客さまを担当しています。担当する企業は20社以上あり、中国と韓国の既存顧客との取引は数十年にわたって続いています。

このような長い取引の歴史を持つお客さまとの関係においては、先輩方が築いてきた信頼に負けないくらい私も信頼をいただけるよう、日々努力を続けております。単に製品を売るだけでなく、お客さまと一緒に「買う」という姿勢を大切に、共に成長していくことを目指しています。

一方で、新規顧客へのアプローチにも力を入れており、製品説明を行う前に、当社グループの「パーパス・ありたい姿・強み」をしっかりとお伝えすることを重視しています。また、新規顧客の「パーパス・ありたい姿・強み」についても十分に理解し、その上で最適な提案を行うよう努めています。このように、多様性を活かしたグローバルな顧客対応を実践し、より良い信頼関係を築くことを目指しています。



バイオサイエンス事業本部
開発マーケティング部
東アジアグループ
金 俊亨

カムバック制度

当社では、ダイバーシティ推進の一環として、カムバック制度を設けています。この制度は、出産・育児、介護などの理由やキャリアデザインに基づく個人の都合により一度退職された社員が、再び当社で活躍できるようにするためのものです。カムバック制度を通じて、当社の文化やノウハウを熟知した方が、新たに得た経験や知識を持ち寄り、再び石原産業の一員として活躍いただくことを目指しています。

これにより、社員の多様なライフステージやキャリアステージに対応し、働きやすい職場環境を整えるとともに、会社の成長に寄与する人材の確保を図っています。

組織環境づくり

ダイバーシティの推進

当社のダイバーシティの原点は、「人を中心とした経営」にあります。企業の競争力の源泉は「人」であり、多様な人財がお互いの違いを認め合い、さまざまな考え方や価値観を受け容れ・尊重することで、新たな価値を生み出し、組織としての力を高めると考えています。

人財は、定量的なKPIで測れない価値を持ち、組織の成長・発展に不可欠な役割を果たします。

当社は社員一人ひとりの個性や能力を活かすことで、「イノベーションの創生」「組織力・競争力の向上」につながるダイバーシティマネジメントを実践していきます。

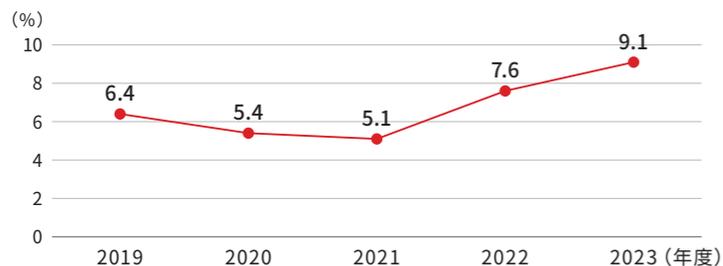
女性活躍・両立支援の取り組み

より多くの女性が活躍し、多様性のある組織にすることはイノベーション創造にもつながり、また、重要な意志決定に携わる女性を一人でも増やしていくことは、持続的な会社成長に不可欠です。志が高く意欲ある社員の活躍の幅を拡大し、成長意欲のある社員を支援します。

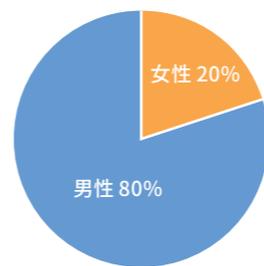
また、性別にかかわらず意欲ある社員のパフォーマンスを最大限発揮するため、仕事と家庭の両立を支援しています。出産や育児、介護などのライフイベントがあってもキャリアを中断することなく仕事との両立を目指し、誰もが活躍し、持てる能力を最大限発揮してもらうことが私たちの課題です。

特に、全社員が育児や家庭の責任を平等に分担できるようにし、家族と仕事のバランスを取りやすくできるよう、男性の育児休業取得を推奨しています。これにより、社員一人ひとりのワークライフバランスが向上し、職場全体の生産性も高めることに努めています。

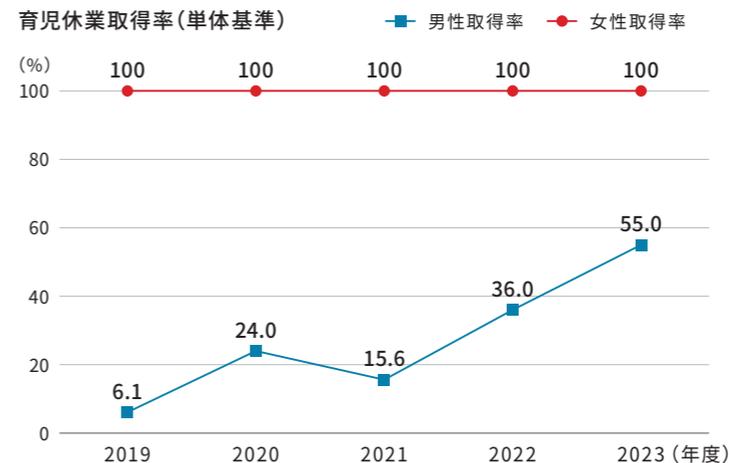
女性管理職比率(単体基準)



研究開発職男女比率(単体基準、2023年度)



育児休業取得率(単体基準)



育児休業から得たリーダーシップの新たな視点

第二子出産直後から4週間の育児休業を取得しました。実際には出産予定日より1カ月近く繰り上げての急な出産となったのですが、上司には約半年前から相談に乗ってもらいチームメンバーの理解と協力もあったおかげで、比較的スムーズに育児休業に入らせてもらうことができました。

実際に取得してみて、生後1カ月という成長著しい時期にずっと近くにいられたのは貴重だったと感じています。また保育園の送迎などで上の子と過ごす時間や、パートナーとコミュニケーションを取る時間も増やすことができ、とても充実した日々となりました。

育児休業に入る前は、チーム運営に支障が出ないように計画的に準備を進めましたが、これはリーダーとしての経験にプラスに働いたと思っています。短い期間でもよいと思うので、男性も積極的に育児休業を取得することを勧めたいです。子どもが増えたことによって家族に対する責任も増しましたが、現在新しいプロジェクトにも参画しており、仕事上でのやりがいも増しています。家族からも仕事からもエネルギーをもらいながら、ますます貢献していきたいと考えています。



バイオサイエンス事業本部
生産技術部
基礎技術開発グループ
マネージャー
重黒木 達也

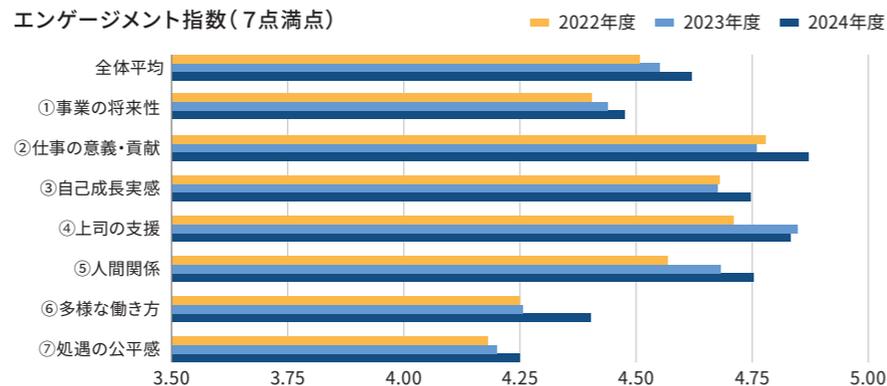
エンゲージメントの維持・向上

当社は、人財を競争力の源泉とし、パーパスと社員のキャリアビジョンを重ね合わせ、ともに成長することを目指しています。そして、挑戦心と行動力を評価し、人財の成長を支援し、多様性を重視する職場づくりを推進しています。これにより、誰もが「働いてよかった」と実感できる職場環境を維持・向上し、エンゲージメントを高めることを目指しています。また、社員一人ひとりが自らのキャリア自律を自覚・追及し、会社は社員の可能性を最大限に引き出せる環境を提供することで、持続可能な企業成長を目指しています。

III エンゲージメントサーベイを起点とした施策

当社は、社員一人ひとりが自らの才能を最大限に発揮し、充実感を得ながら働ける環境を重視しています。急速に変化する働き方や環境に対応するため、柔軟で積極的なアプローチを取り、社員と会社がともに成長する取り組みとして、エンゲージメントサーベイを積極的に展開しています。

現在、エンゲージメントサーベイでは、エンゲージメント調査や多面的行動調査を実施しています。さらに、社員の声を大切にし、自己申告制度の結果も重要な参考にしています。これらの調査を通じて得られるデータを基に、社員の満足度や意欲、職場環境に関する洞察を深めることを目的とした改善施策を導入しています。具体的には、マネジメント研修の強化によるコミュニケーション力の向上、多様性を尊重しインクルージョンを推進する取り組み、メンタルヘルスケアの充実、その他働き方改革の推進を図っています。



さらに、キャリア支援プログラムの拡充も今後の重要な課題として捉えており、社員一人ひとりの成長とキャリアの遂行を支援していきます。これらの継続的な取り組みを通じて、全社員が満足し、自らの成長と会社の発展をともに実現できる職場環境を提供し、持続可能な企業成長を推進します。

エンゲージメントの向上と持続的成長：四日市工場の挑戦

四日市工場は、当社グループ最大の拠点であり、ここで働く人財の成長と組織力の向上は当社の持続的成長に欠かせません。そのため、ものづくり力の向上を目指し、プロフェッショナル人材の育成や変化に対応できるマネジメントの構築に注力しています。従業員が「働いてよかった」と実感できる職場づくりを目指し、エンゲージメントの維持・向上に努めています。

具体的には、エンゲージメントサーベイの結果を踏まえ、従業員の意識やニーズを把握し、会社の方向性とベクトルを一致させるため、コンサルタントとともにインタビューやアンケートを、四日市工場独自に実施しました。この過程で得られたデータをもとに、問題構造を分析し、原因構造を整理します。継続的なエンゲージメント向上につなげるための施策を検討・実行し、職場環境の改善を図っています。

今後も、人財の可能性を最大化する組織づくりを推進し、働きがいのある環境を構築していきます。そして、四日市工場の人財力を持続的に強化し、ものづくり力の向上と当社グループ全体の成長を支える基盤を築いていきます。これらの取り組みを通じて、私たちは常に変化に対応し、未来に向けた持続可能な発展を目指して努力を続けます。



ものづくりを支える四日市工場のプロフェッショナル人材

健康経営の推進

当社は、従業員の健康が企業の持続的成長の基盤であると認識し、健康経営を重要な経営戦略として位置づけています。2021年10月に「健康宣言」を発表して以来、従業員が健康で生き生きと働ける環境づくりに取り組み、さまざまな施策を展開しています。これらの取り組みが評価され、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に2年連続で認定されました。

従業員の健康管理と働きやすさの向上は、企業の競争力強化や持続的成長に直結する重要な要素です。特に、メンタルヘルスケアや健康リテラシーの向上が企業の成長を支える鍵となっています。

こうした背景から、社長直下の組織である「サステナビリティ推進室」のもと、「人的資本経営推進チーム」を設置し、産業医、保健師、健康保険組合、労働組合が連携して推進体制を整えています。



健康経営の取り組み

健康の維持・増進

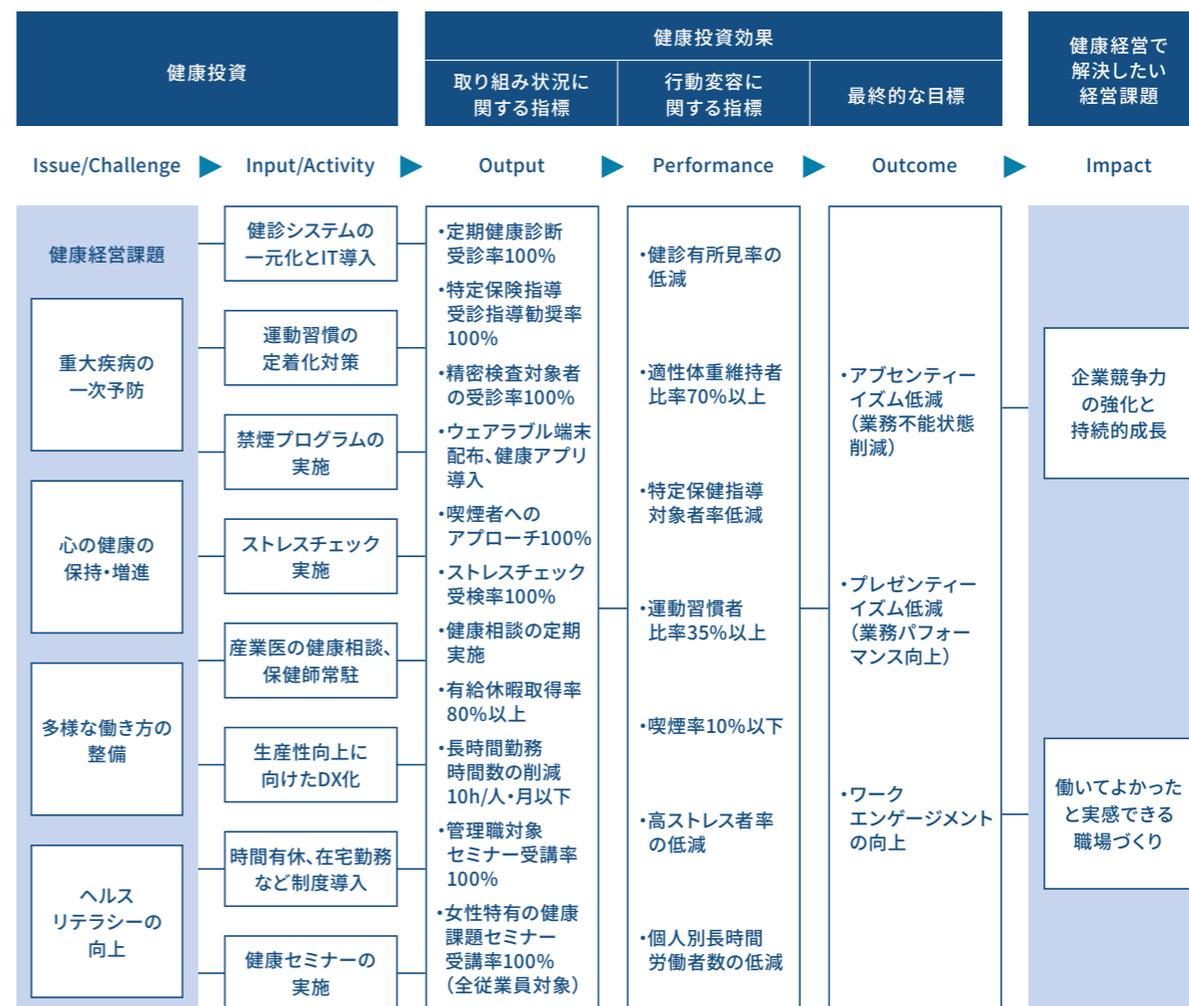
生活習慣病予防に取り組むために、会社と健康保険組合が一体となったコラボヘルス事業を積極的に推進しています。喫煙率の低下を目指して外部機関を活用した禁煙プログラムを実行した他、2024年6月には、社員の健康活動支援を目的として、歩数や体重、食事、運動記録などをアプリで管理できる健康増進セルフケアサービスを導入すると同時に、日々の活動量や睡眠の質を可視化できるウェアラブル端末を希望者に配布しました。これらのツールにより、従業員自身の健康への関心を高めて行動変容を促すことで、「自身の健康状態を把握し、健康目標を立て、行動する」というPDCA サイクルの実行・継続に取り組んでいます。

ヘルスリテラシー向上

前年に引き続き、全従業員を対象としたeラーニングを実施しました。特に女性特有の健康課題については対象を女性に限定せず全従業員とすることで、職場全体で理解を深められるよう取り組みました。

また、新任管理職研修において健康経営を研修課題に取り上げた他、社内保健師による健康講話の動画配信を行うなど、教育および情報の提供機会を年々増やしています。

健康経営戦略マップ



サステナビリティ経営の強化と新体制の構築に向けた取り組み

当社グループは、「Vision 2030 Stage I」で、ESG・SDGs視点でのサステナビリティ経営の取り組みを強化・推進し、基盤の確立に取り組んできました。そして、本年度からスタートしている「Stage II」では、事業活動とサステナビリティ活動の融合を目指しています。

この目標を確実に達成するため、2024年6月に機構改革を行い「サステナビリティ推進委員会」を、従来の社長室から、取締役会の傘下に移し、統制機能を向上してガバナンスを強化しました。同時にサステナビリティにかかる各種施策を企画立案・推進する部門として、執行役員を室長とする「サステナビリティ推進室」を新たに設置することで、サステナビリティ経営を一層強気に継続的に推進していく体制としました。「サステナビリティ推進室」は、社会ニーズや環境の変化による事業への影響や、事業が環境や社会に与える影響を分析して、機会とリスクの両面から種々の施策を遂行しています。なお、気候変動対策や人権デューデリジェンスなどの具体的な施策は、「サステナビリティ推進室」のもとに、各関係部門のメンバーからなる5つの推進チームを組織して推進しています。今後はさらに、より良い環境や社会の実現につながる施策にチャレンジしていきます。

一方、従来より当社グループの環境、安全衛生、品質保証に関する監督・牽制業務を担ってきた部署の名称を「環境安全品質統括室」に変更し、常務執行役員を室長としました。「環境安全品質統括室」は、環境や安全衛生などにかかる方針や目標を設定した上で、各部門からの報告や監査を通じて、活動状況を把握しつつ、必要に応じて対策や是正・改善措置を講じています。

この「サステナビリティ推進室」と「環境安全品質統括室」が密接に協力する体制を構築することで、サステナビリティに関わる当社グループ全体の取り組みが相互に補完され、全体としての効果を最大限に発揮します。当社グループは、この新たな体制のもとで、事業活動とサステナビリティ活動を一体化させた持続可能な経営を加速し、さらなる成長と企業価値の向上を図ることで、世界中のステークホルダーに信頼される企業を目指しています。



サステナビリティ推進室長
佐野 真喜子

環境安全品質統括室長
三谷 滋

UNGC(国連グローバル・コンパクト)に署名

当社は、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」への賛同を表明する署名を行い、UNGCの理念を日本で実現するための組織である「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)」に2024年6月に参加企業として登録されました。

UNGCは、国連と民間(企業・団体)が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブです。UNGCに署名する企業・団体は、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則に賛同し、その実現に向けて努力を継続することが求められます。

当社グループは「化学技術でより良い生活環境の実現に貢献し続ける」というパーパスのもと、UNGCの10原則を支持し、事業活動を通じて社会課題の解決に取り組むことでサステナブルな社会を目指しています。



RSPO(持続可能なパーム油に関する円卓会議)認証取得

パーム油は、アブラヤシの果実から得られる植物油で、食品、洗剤、医薬などの用途に広く用いられています。アブラヤシの主な産地であるインドネシア、マレーシアで、生産拡大に伴い森林破壊や労働人権などの問題が生じています。2004年に設立された非営利団体RSPOは、「持続可能なパーム油」としての要件を定め、生産およびサプライチェーンに対する認証システムを構築しています。

当社四日市工場(三重県四日市市)ではパーム油を使用して化粧品向け超微粒子酸化チタンを生産しています。このたび、パーム油の持続可能な調達取り組みとして、同工場にてRSPO SCCS認証(Mass Balance)を取得しました。

現在、Mass Balance認証製品を製造およびお客さまに提供できる体制を整えております。今後は認証を受けた原材料を用いて生産活動を実施した製品のラインナップの拡大に努めます。