

社内の常識に捉われず、異なる目線、価値観を取締役に



社外取締役 **佐野 由美**

研究開発力と進取の気性、躍動感が当社のDNA

100年以上も続く伝統ある企業の社外取締役に就任し、大変光栄に感じています。今後は大久保浩社長はじめボードメンバーとともに、当社の持続的成長に寄与していきたい考えです。

私は繊維メーカーに長年勤務した後現在の関西経済連合会（以下、関経連）でも仕事をし、今は公益財団法人21世紀職業財団（以下、財団）の関西事務所長として、ダイバーシティの推進や働きやすい環境づくりの支援に取り組んでいます。関経連時代に中核人財の多様化を目指していたある会社の社長の要請で社外取締役に就任し、これまでに3社の社外取締役を経験してきました。そして当社の社外取締役となり、私自身もメーカー出身でモノづくりが好きなので、DNAが沸き立つ思いです。当社の事業についてはまだまだ勉強中ですが、経験や人脈を活かしてお役に立てるよう尽力します。

就任してまず手にしたのが、創業者・石原廣一郎氏が書いた「私の履歴書」。昭和39年の日本経済新聞に連載されたものです。ある企業について理解するには、歴史や創業者の思いを知ることが一番。この手記を通じ、新製品を開発していく研究開発力と進取の気性、躍動感が当社のDNAで、現在のパーパスにもつながっていることを理解しました。

一方で、老舗のメーカーではいま、創業時の主力事業が終息の時期を迎えつつあるところもあります。当社も長年主力だった硫酸法酸化チタンの生産停止を決めました。次に必要なのは新たな価値創造ストーリーの構築で、それをどう“見える化”するかも大事です。今までの経験を活かし、新たな気付きになるような視点を提供したいと思います。

従業員とも膝を交えて語り合いたい

社外取締役に一番求められるのは、社内の常識に捉われず違う角度からモノを見ることではないでしょうか。当社を含め日本企業の多くは社内出身取締役のほとんどが男性で、同質性が高いゆえに新たな危機に気付きにくいことがあります。だからこそ異なる目線、価値観が必要だと思いますので、当社の経営会議などの席でも積極的に意見を発信しています。

財団の仕事で、ある会社の工場に行ったことがあります。高専卒の女性従業員を二人採用したばかりだったのですが、設備は従業員が男性だけだった頃のままでした。そこで二人と一緒に工場全体を見て回り階段が滑りやすいなど危険な箇所や暑さ寒さ対策が足りないことなど、女性の目線で安全管理が不備な点をピックアップし改善計画を立てたところ、3年で男性にも女性にもずいぶん働きやすくなり、全体の離職率が低下しました。DEIのE、“Equity（公平性）”とはそういうことで、全員にメリットをもたらします。

また、取締役会で意見を述べるだけでなく、従業員とも膝を交えて語り合いたいと思っています。四日市工場や中央研究所など、当社の“現場”を全て見て回り、従業員の話や聴くことにより、当社について学ぶと同時に、さまざまな会社の事例や社会の動きを語ることによって、従業員が新たな気付きを得て、変革を促すきっかけになれば良いな、と考えています。女性従業員を集めて、互いの経験を気楽に語り合える「サロン」を作っても良いかもしれません。

当社の業績を上げ株価を高めるために必要なのは、やはり人の力です。人の力を高めてこそ、モノづくり力の向上と社会へのキャッチアップが実現できます。それを当社グループの皆さんと一緒に進めていくことが、私が取り組むべきタスクです。

社外取締役メッセージ

石原産業の現在とこれから ■ 持続可能な成長戦略 ■ **成長を支える経営基盤** ■ コーポレートデータ



社外取締役 **安藤 知史**

人事委員会委員長：リスク管理と社外取締役

**リスクそのものが
悪ではなく、
適切な管理が重要**

当社では、さらなる成長に向けて、さまざま場面でリスクテイクをしていなければなりません。したがって、これまで企業法務に関わってくる中で得た知見を活かし、法的な観点から見て適切な事業リスクの評価が行われているかを検討し、適切な経営判断ができるよう助言することを心掛けています。サステナビリティの観点では、「社外の目」から見て、当社がリスクを見過ごしていないかという観点を重視して議論に加わるようにしています。

当社には過去の経緯もあり、事業リスクに対して過度に保守的な面がありましたが、大久保浩社長は自らが率先してリスクをとる姿勢を見せると宣言されていて、そのリーダーシップの下で、リスクそのものが悪ではなく、適切なリスク評価、リスク管理が重要であるという考え方が徐々に浸透してきているように感じます。当社の役員、従業員の意識をさらに高めていく取り組みが必要だと思います。

社会が複雑化していくに伴い、企業が抱えるリスクもますます多様化し、その管理や評価が難しくなっていきます。そのような中で経営判断を重ねていくにあたっては、社外取締役による客観的なリスク評価の重要性は高まるものと思いますので、私も自己研鑽を怠らないよう心掛けていきます。また、理解が不十分なまま「善管注意義務」といった言葉が独り歩きして適切な評価、管理ができなくなることがないように、法的な知見を踏まえた助言も引き続き重要であると考えます。



社外取締役 **内田 明美**

報酬委員会委員長：役員報酬と社外取締役

**長期
インセンティブ制度の
拡充が重要課題**

報酬制度は企業の持続的成長を支える仕組みであると同時に、ガバナンスの実効性を高める役割を担います。当社では急速な経営環境の変化に対応するため、私が委員長を務める報酬委員会などで、ガバナンスと報酬制度の見直しを継続的に行っています。

現行の報酬制度は企業価値の持続的向上に向けた方向性へ進化をしている一方、当社がさらにグローバル展開を加速していく将来を見据えると、長期インセンティブ制度の拡充が一層重要な課題となっていくでしょう。ガバナンス体制については、多様性のさらなる推進が求められます。女性役員の登用は進んでいるものの、性別・年齢・国籍・専門分野などについては改善の余地があります。役員の多様化を通じて、さまざまな視点が自然に尊重される組織文化を醸成することで、意思決定の質の向上が期待できるようになると思います。

今後の改善に向けては、「なぜその設計になっているのか」を考えることが大切です。経営戦略と報酬制度はどう関連しているのか、その根底にある考え方は何か、といった点を、社内外のステークホルダーに対しての理解と納得感を得るために明確に伝えることが、これからは求められます。私は報酬委員長として、パーパスや中長期ビジョンと制度とがより連動する報酬設計を目指すとともに、次世代経営層のモチベーションや取締役会の独立性・健全性の支援を高めることを通じ、当社の企業価値最大化に貢献したいと考えています。

総務人事本部長メッセージ

多様性に富んだ人財とイノベーション創生人財を
掛け合わせ
さらなる企業価値向上を目指す

総務人事本部長
西山 良夫



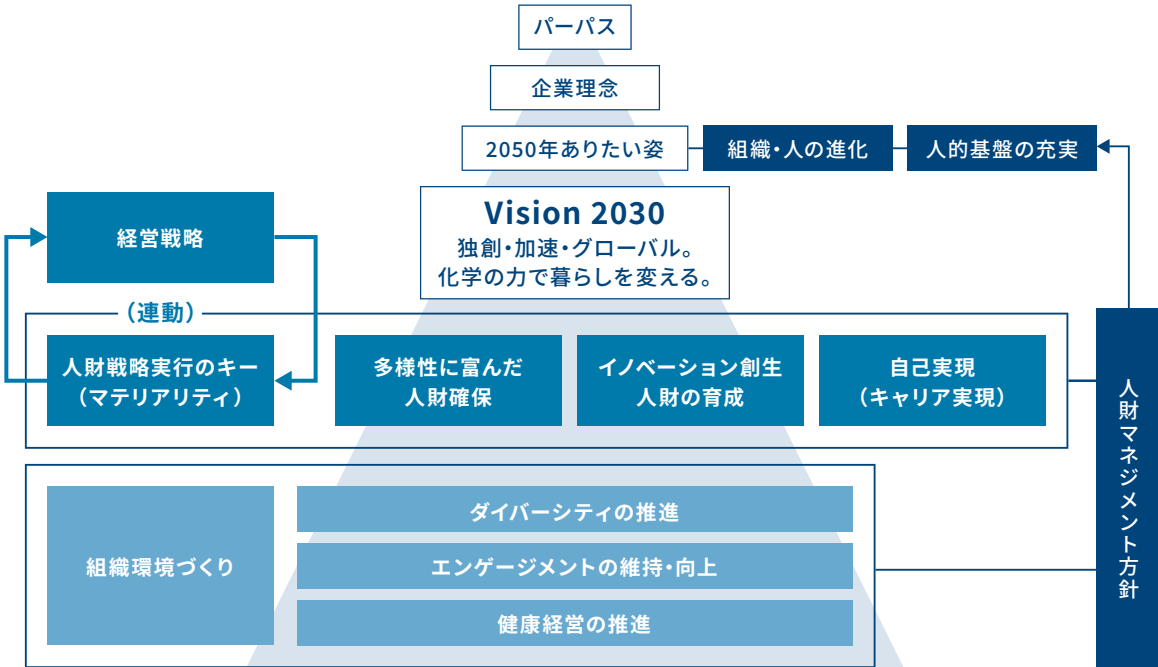
当社グループは、人財を競争力の源泉と捉え、ISKグループ人財マネジメント方針を策定し、従業員への徹底した説明を行い人事戦略のベクトル合わせを行いました。人財戦略としては「多様性に富んだ人財確保」、「イノベーション創生人財の育成」、「自己実現(キャリア実現)」の3つをマテリアリティとして取り組んでいます。

「多様性に富んだ人財確保」については、母集団の形成とDE&Iの取り組みを図るため、性別、国籍を問わず新卒・キャリア採用を推進するとともに、リファラル採用、カムバック採用など多くのチャンネルを駆使し人財の確保に努めています。当社のパーパス「化学技術でより良い生活環境の実現に貢献し続ける」を実践し続けるには多様な価値観や知見、専門性を活かしたイノベーションの創出やリスクへの対応が必須であり、これまで以上に多様性に富んだ人財確保(女性人財、外国籍人財、障がい者雇用など)に取り組めます。

「イノベーション創生人財の育成」については、競争力を維持・強化し、持続的な成長を実現していくために、従業員一人ひとりが自己の価値を最大限発揮し、多様な人財が一体となって組織のケイパビリティを最大化していくことが重要となります。具体的には、アセスメントデータとタレントマネジメントシステムを活用して人財ポートフォリオを深化させ、職務、職域、特性の3軸で必要な人財と強化すべきケイパビリティを特定し、事業戦略で求める人財ポートフォリオとギャップを分析して適所適材を実現します。そして、人財ポートフォリオに即した戦略的な人財投資、人財育成、サクセッションプランやキャリア開発を実行します。

「自己実現(キャリア実現)」は、挑戦心と行動力を評価する取り組みのひとつとして、従業員エンゲージメント調査を2021年度から3年実施してきました。これまでの調査は実感のみの調査で組織分析の把握には不十分であったことから、2024年度より期待値と実感値とのギャップを分析できる調査方法に変更し、事業本部ごとに評価項目と詳細データを開示し対策・改善に取り組んでいます。また、本年度より役員報酬に「従業員エンゲージメント」をKPIとして導入し、働き方や職場環境の改善、企業文化の改革、人財開発の強化、報酬と人事評価などエンゲージメント向上を役員の重要ミッションとして取り組みます。

2024年度の従業員エンゲージメント調査における定性面の評価は、「企業理念、パーパスが浸透し組織としての一体感があり、業務を円滑に遂行できる体制、能力開発への挑戦機会が提供されている」との強みが評価できる一方、「キャリア形成」、「報酬制度」にギャップがあり、今後対処すべき重要課題です。



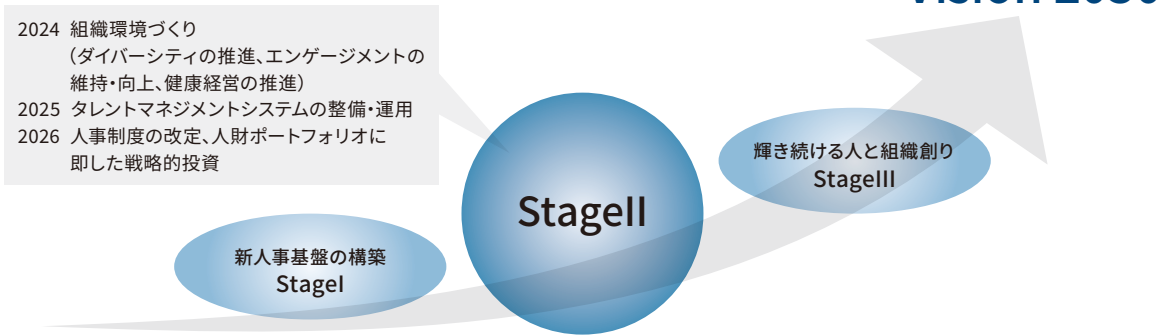
人的資本

課題要因としては、2020年の人事制度改定時、一般職と総合職の職掌区分を廃止したことは影響していると分析しています。一般職は女性が多数を占めていたこともあり、制度の改定により意欲を持つ従業員がさらに活躍でき、多様性も進展すると考えていましたが、一人ひとりのキャリアプランの再構築と行動変容が急な変化に追いついていない事が唆されたため、従業員に寄り添い時間をかけてマインドセット研修を実施するとともに、キャリアの道筋を上司と一緒に思考して自己実現を促すことを繰り返し実施していくことが不可欠であると考えています。

また、雇用の流動化や価値観が多様化する中、画一的な人財管理は働きがい、やりがいを損ねることになりかねず、職掌、職種に基づき役割要件、定義の見直しに併せ、報酬・処遇が一致する人事制度の改定を進めます。

このような取り組みを着実に進め、「輝き続ける人と組織創り」により、経営戦略にリンクした人財戦略を実現していきます。多くの課題を解決し、組織風土を改革するためには時間とエネルギーが必要ですが、全従業員が自発的・意欲的に働き、好循環サイクルを構築することでグループの価値創造力を最大化し企業価値を高めます。

長期ビジョンにおける人的資本戦略の位置付け

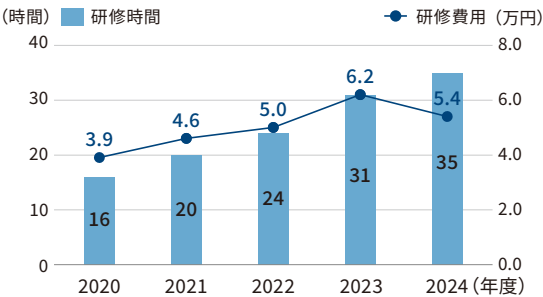


譲渡制限付株式インセンティブ制度による金銭債権の支給について

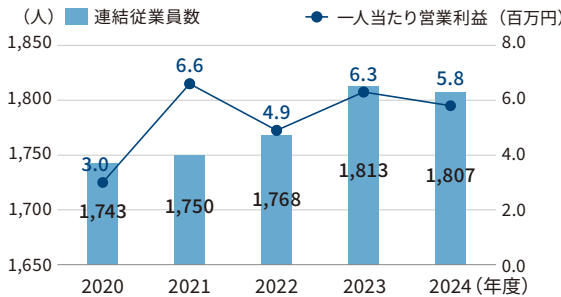
当社では、2022年度より管理職を対象とした従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度を導入しています。このたび同制度に基づき、対象従業員に対して通算第4回目となる金銭債権の支給を決定いたしました。本施策は、従業員のエンゲージメント向上に加え、経営を支える管理職層の経営意識強化、さらには業績との連動性向上を目的としています。今後もグループ一体となって「Vision 2030」の目標達成と企業価値のさらなる向上に取り組めます。

石原産業の現在とこれから ■ 持続可能な成長戦略 ■ **成長を支える経営基盤** ■ コーポレートデータ

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



■ 人財投資額(単体基準) 150.2百万円

研修教育費(階層別研修、コンプライアンス研修、トップリーダー・マネジメント研修、ISKビジネス研修、グローバル人材育成プログラム、その他自己啓発支援など)、採用関連費

■ 組織基盤づくり投資額(単体基準) 165.6百万円

メンタルヘルス調査・相談費、健康活動費、エンゲージメント調査費、タレントマネジメントシステム導入運用費など

健康経営優良法人2025(大規模法人部門)に3年連続で認定

当社は2021年10月に健康宣言を発表して以来、社員が心身ともに充実して活躍できるようさまざまな健康推進施策を進めており、2023年、2024年、2025年と3年連続で健康経営優良法人に認定されました。

運動習慣の改善に向けては、昨年度開始したウェアラブル端末とアプリの配布に加え、スポーツジムの気軽に利用できる福利厚生制度も導入しました。

また喫煙率の改善に対しては、健康保険組合と連携して禁煙外来の補助、禁煙パッチ・禁煙ガムの無料配布を行っており、2019年に開始した就業時間内禁煙に続き、敷地内全面禁煙への取り組みを段階的に開始しています。

Web **サステナビリティ 石原産業の健康経営**

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



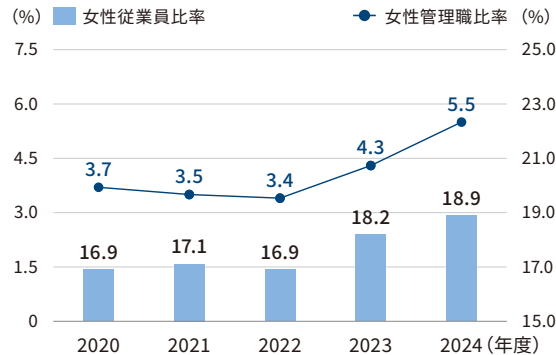
ダイバーシティの推進

当社の競争力の源泉は「人」とあるという考えのもと、一人ひとりの個性と能力を生かし認め合う風土を大切にしています。多様な視点を取り入れることでイノベーションを推進し、新しい価値を生む組織づくりを進めています。

男女共同参画・両立支援の取り組み

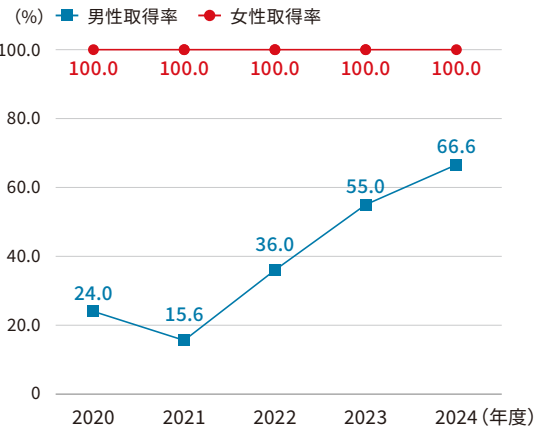
業界の特性もあり、当社の全従業員に占める女性の比率は低い傾向にあります。女性管理職比率も3年連続増加してはいますが、2025年3月末時点で5.5%となっています。男女共同参画は当社のダイバーシティ推進の要であり、性別を問わず働きがいを実感できる組織作りに今後も力を入れていきます。女性社員を対象にしたアンケートを実施した結果、出産、育児、介護などのライフイベントと仕事の両立に不安を感じる声が多く聞かれました。ライフイベントを尊重する風土づくりの一環として、特に男性の育児休業の取得は力を入れて推進しており、取得率、平均取得日数ともに着実に増加してきています。

女性管理職比率(単体基準)



※ 女性活躍推進法における管理職の定義に基づき、女性管理職の集計対象を課長級以上に変更しました

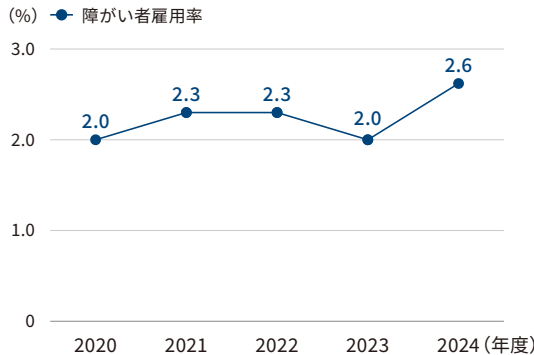
育児休業取得率(単体基準)



障がい者雇用の促進

当社主力事業分野のひとつである農業の発展と障がい者雇用促進の両立を目指し、農林水産省の推進する農福連携に参画しました。就労機会の限られた地域に暮らす障がい者を雇用し、働き手不足に悩む農家とつなぐことで、障がい者就労支援と地域農業の活性化の両方をかなえる取り組みとなっています。現在4名の社員が農作物の仕分け・梱包作業に従事しており、商品は市場へと出荷され消費者や農業に貢献しています。今後は現場で安定して働くための支援体制や運営手法のノウハウを蓄積しつつ、当社各事業地内での業務創出や切り出しを進め、多様な人材活用と雇用機会の拡大を目指します。

障がい者雇用率(単体基準)



LGBTQに関する取り組み

性の指向やアイデンティティに関わらず、全ての社員が活躍できるよう環境整備に取り組んでいます。外部講師による人事部内の勉強会を実施し、社内での情報取扱いや相談時の配慮など、体制基盤の見直しと強化を実施しました。2025年4月からは会社諸制度における「配偶者」の範囲を見直し、慶弔休暇や介護休業の取得、社宅利用、その他の各種費用・諸手当について、同性パートナーも適用対象といたしました。

エンゲージメントの維持・向上

エンゲージメントサーベイの実施

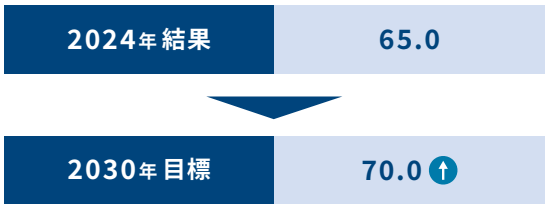
2024年に実施したエンゲージメントサーベイの結果をふまえ、「キャリア形成支援」と「報酬制度のありかたの見直し」が優先的に取り組むべき課題であると特定しました。

まずキャリア形成支援については、経営戦略と方向性を連動させながらスピード感を持って施策を推進するために、役員向け研修を実施しました。今後は学びの機会の提供、キャリアに向き合う場の創出、上司による支援体制の強化にも取り組み、多様なキャリアの実現を可能にする柔軟な人事制度への見直しも進めます。

また、今回のサーベイでは男女別の分析も行い、女性社員において「期待値」と「実感値」のギャップが全体的に大きく、特にキャリア関連項目でその傾向が顕著であることが明らかになりました。これを受けて、女性社員を対象にキャリアと働き方に関するアセスメントを実施しました。その結果、ライフイベントとの両立に対する不安や、自信のなさ（いわゆるインポスター症候群）、思い込みや思考の偏りが昇進意欲を低下させていることが確認されました。今後はこれらの課題に対し、マインドセットの変容支援と実務スキルの強化を通じて、管理職候補者層（タレントパイプライン）の充実を図ります。

一方、報酬制度については、企業の業績と社員の貢献をより明確に結び付け、賞与決定プロセスの公平感を向上させることを目的のひとつとして、2025年度より業績連動型賞与制度を導入しました。今後も人材への積極的な投資を進め、企業の成果に応じて報酬を社員に還元する好循環の仕組みづくりを行います。

エンゲージメントスコア（男女合計）

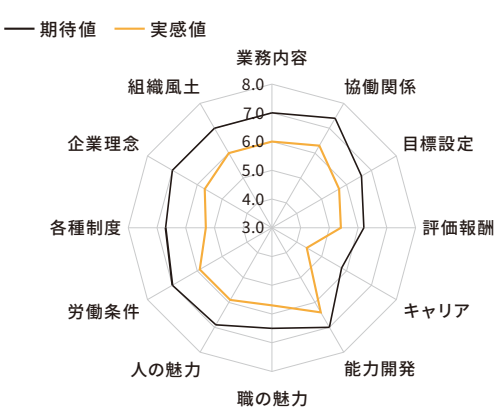


男女別比較

	男性	女性
エンゲージメントスコア	65.3	63.2
「キャリア」の期待・実感ギャップ※	-1.3	-2.4

※ 実感値－期待値

期待値と実感値（男女合計）



現場力の底上げへ向けた製造職ワークショップの開催

四日市工場では製造職における各職位・職掌の「あるべき役割像」を再定義するべく、全3回のワークショップを実施しました。外部調査で浮かび上がった「役割責任の不明確さ」や「現場と事務所の意思疎通の課題」「業務の属人化」などに対し、班長・作業長を中心に現場メンバーが主体となり、課題の整理と方向性の共有を進め、役割分担や評価制度の見直しについて活発な議論を行いました。この取り組みは各人が当事者意識を持ってより良い職場づくりを実現し、現場力の底上げを目指すものです。今後、ワークショップで整理した役割イメージを各職場の実態に照らして調整し、現場視点での改善と定着を積み重ね、工場のエンゲージメントの向上にもつなげていきます。

四日市工場 酸化チタン製法の節目を祝う記念イベント開催

酸化チタン製造の「硫酸法工場操業70周年・塩素法工場操業50周年」を記念し、「ISK 70-50 Festa'25 in よっかいち」を四日市工場にて2日間にわたり開催しました。各事業地所属の従業員をはじめ、従業員のご家族、地域の皆さまなど総勢1900名を超える来場者で、体験型ブースや抽選会、縁日、キッチンカー、お笑い芸人のライブや高校生によるダンスパフォーマンスなど、終始にぎやかな雰囲気になりました。工場見学ツアーも各回満席となり、理解と交流を深める貴重な機会となりました。



従業員の声 ～人を育む・人財を活かす

当社グループは独自の人財戦略に基づき、「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」「自己実現(キャリア実現)」の3つの方針を定めています。

ここでは、各方針のもと新たなステップへと歩んだ従業員3名の声をご紹介します。

多様性 交替者として迎えた育児休業 ～家族と向き合う3か月～



四日市工場
機能材料生産部
生産グループ

石原 大地

第二子誕生をきっかけに、約3か月間の育児休業を取得しました。第一子のときにも短期間の育休を経験しましたが、年子の育児となる今回はより多忙になると思い、しっかりと時間をいただきました。

始まってみると、2人の世話を夫婦で分担する毎日は想像以上の慌ただしさ。食事や昼寝、夜泣きの対応など、1日の流れはまさに子ども中心に。それでも、子どもたちの成長をすぐそばで感じられるのはかけがえのない経験で、特に上の子が下の子をあやす姿には、心が温くなりました。

職場では同僚のサポートもあり、引き継ぎはスムーズ。日頃からチームで仕事を進めていることが、安心して育休に入る後押しをしてくれました。直属の上司も以前育休を取得されていて、理解ある声掛けが心強い支えとなりました。

この3か月を経て強く感じたのは、「仕事は誰かが代われるが、家族の代わりはない」ということです。育休取得を迷っている方は、ぜひ前向きに考えていただきたいと思います。

イノベーション創生 社会人ドクター制度を活用し学位を取得



中央研究所
製剤研究室
商品化研究グループ

丸山 高弘

担当した共同研究の中で学位取得というチャンスをいただき、博士(工学)を取得しました。博士課程の研究テーマとしたのは「付加価値を付けられる新しい剤型」。製剤研究室でも農薬開発の一環として行っていることの掘り下げです。研究の中で得られたデータの中にはまだ社外発表ができないものもあり、上司や他部署の協力を得て確認をしながら進めていく必要がありました。また、アカデミアと企業開発とではデータのとり方に細かい違いがあり、難しさを感じましたが、バックグラウンドの異なるさまざまな先生方から学ばせていただき、視野の広がる新鮮な日々でした。

直近の業務では工場での製造に向けた条件検討をメインにしており、製剤研究の中でも製造に近い部分を担当しています。今後はラポレベルと工場生産の違いをしっかりと身に付け、ゆくゆくはこれまでに蓄積した全ての経験を融合して“製剤発”の新しいモノづくりに挑戦したいと考えています。

キャリア実現 語学留学に加え、農薬販売の現状も経験



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

西出 七虹

担当業務が英語力必須ということもあり、グローバル人材育成プログラムを知った時からぜひ留学したいと思っていました。幸い新卒入社2年目にして希望が叶い、フィリピン・マレーシアで合計13週間の研修に参加することに。当初は語学プログラムをみの計画でしたが、業務を通じて実践英語も学んだら、という上司のアドバイスもあり、最後の約1か月間は関連会社の業務に同行、フィリピンでの農薬販売の現状を実地で見聞しました。自分以外全員が現地スタッフという環境の中、間違いを恐れずに聞き返したりすることで、考えを伝える力がつき自信につながりました。現在の業務でも東南アジアを担当しています。現地の販売事情をつかむためには、圃場や農家の方々からいかに話を伺えるかが重要。臆せず英語でコミュニケーションする力や文化・生活様式への理解が求められ、留学経験の活かし所です。これからも英語力を伸ばしながら日々経験を積み、一層の成長を目指します。

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。

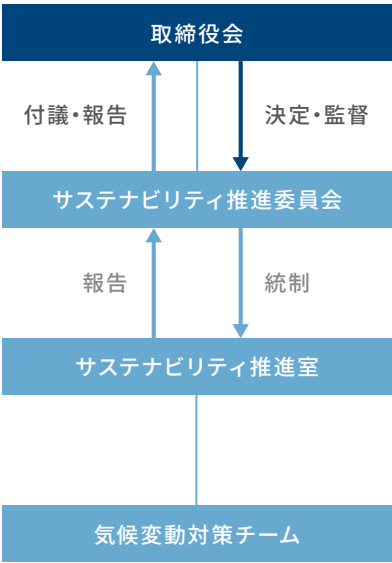


Web サステナビリティ 気候変動への対応
<https://www.iskweb.co.jp/environment/climate.html>

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、工場幹部のほか、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。



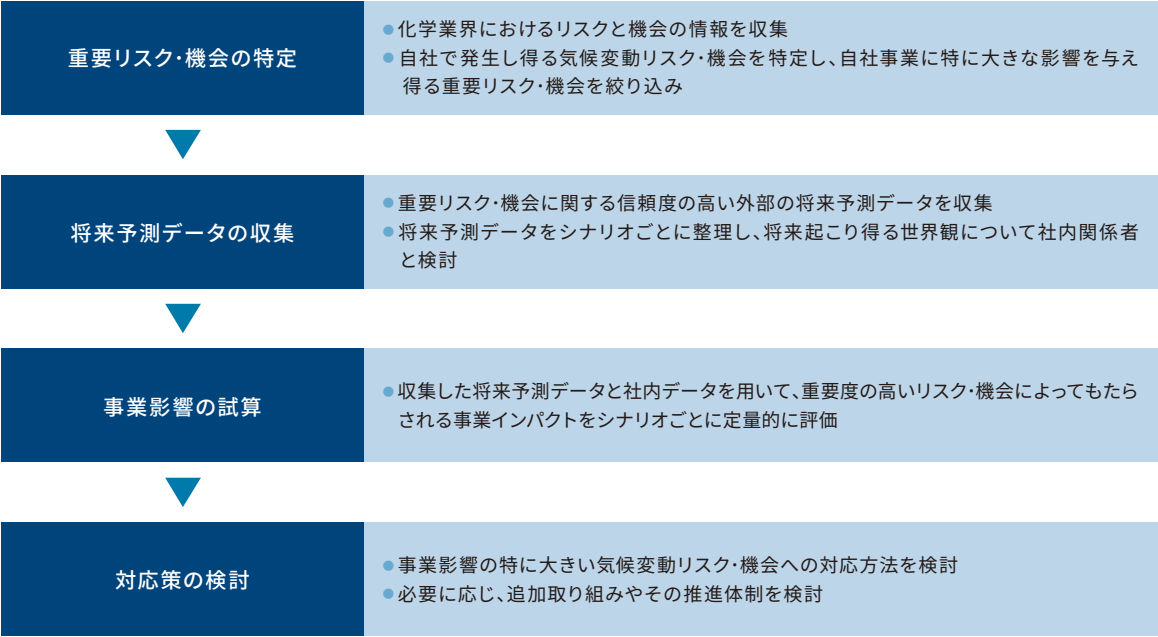
戦略

■ 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℃、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。

※ 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℃より十分低く抑え、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℃/4℃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℃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

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℃: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 ₂ 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		・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		・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 ₂ 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		・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	—	・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		・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		・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) ・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℃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

当社グループの温室効果ガス（GHG）排出量（Scope1+2）は年間生産量に連動した増減はありますが、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の減少に伴い減少しました。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その導入を促進させるインターナルカーボンプライシング制度を整備しました。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削減に取り組んでいます。

当社グループの温室効果ガス（GHG）排出量（千t-CO₂e）

GHG排出量	2019年度（基準年）	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
Scope1	471	408	488	476	479	427	☑
Scope2（マーケット基準）	20	19	23	22	24	23	☑
合計	490	427	511	498	504	451	

GHG排出量はGHGプロトコルに基づき算定
☑：第三者保証対象の排出量
なお、過年度を含めて、Scope1は温対法に準じて、他社へのエネルギー供給にかかる排出量の110千t-CO₂e（2024年度）を差し引いています。

- **算定対象** Scope1,2については、石原産業（株）および以下の国内外連結子会社を算定対象としている。
国内：石原産業（株）：本社・東京支社・四日市工場・中央研究所の拠点が対象／富士チタン工業（株）：本社・神戸工場・平塚工場の拠点が対象／MFマテリアル（株）：延岡工場・日向工場の拠点が対象／石原エンジニアリングパートナーズ（株）、石原テクノ（株）
海外：IBC Manufacturing Company
- **算定方法** GHG排出量＝CO₂排出量＋CO₂以外のGHG排出量
 - CO₂排出量（エネルギー起源）＝Σ（燃料使用量または購入電力量×CO₂排出係数）
 - エネルギー起源以外のCO₂排出量＝Σ（エネルギー起源以外のGHG対象の活動量×CO₂排出係数）
 - CO₂以外のGHG排出量＝Σ（CO₂以外のGHG排出量×地球温暖化係数）【排出係数】燃料、蒸気：地球温暖化対策の推進に関する法律からの最新の排出係数
購入電力：国内は地球温暖化対策の推進に関する法律の告示による最新の基礎排出係数
海外はIEA emissions factors 2024ロケーション基準の排出係数
地球温暖化係数：温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度で定めた排出係数

第三者保証取得について

GHG排出量データ（Scope1,2）について、国際保証業務基準である「ISAE3000」および「ISAE3410」に準拠した第三者保証業務を実施するアスエネヴェリタス株式会社より第三者保証報告書（限定的保証）を取得しました。

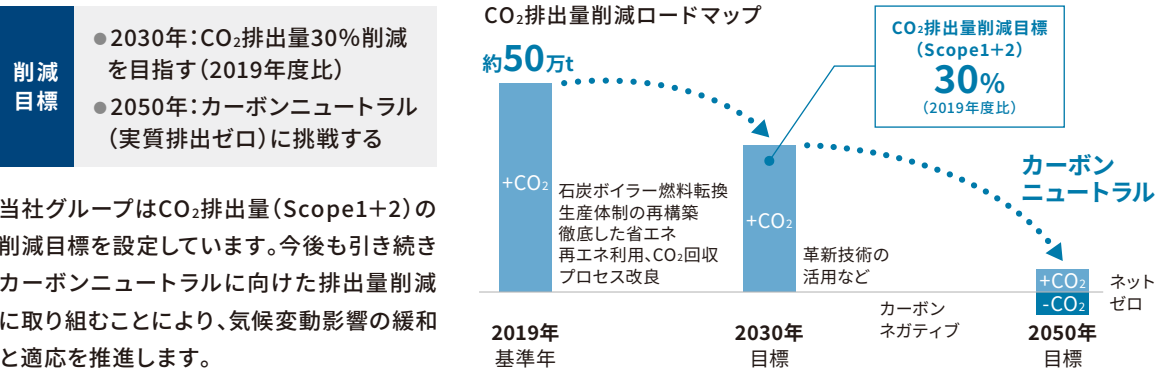
Web サステナビリティ 気候変動への対応
<https://www.iskweb.co.jp/environment/climate.html>

Scope3のGHG排出量（千t-CO₂e）

Scope3	カテゴリ	算出範囲	算出基準	2024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	406.10
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	27.81
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	44.90
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	3.59
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	2.70
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				485.81

■ 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。



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。

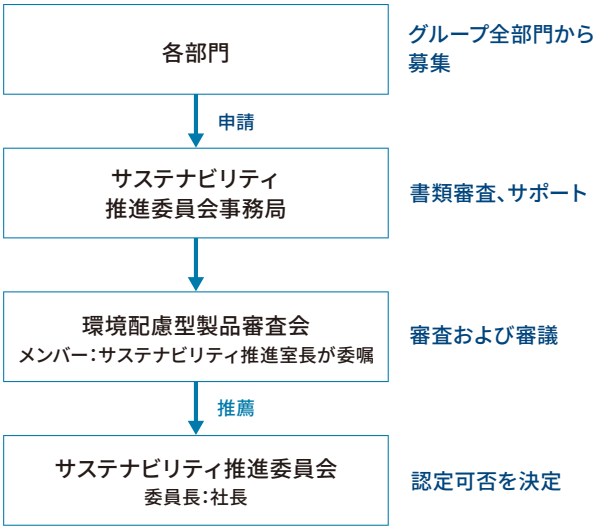
環境に配慮した製品づくりで、より良い生活環境の実現へ

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」ことを使命に、長年にわたり人々の暮らしや社会に役立つ製品を提供してきました。近年は、気候変動や限りある資源の持続的な利用といった地球規模の課題への対応として、製造・物流・使用・廃棄の各工程における環境負荷の低減を、これまで以上に重視しています。

今年度からは、環境への貢献度が一定の基準を満たす製品を「環境配慮型製品」として社内で認定する制度を導入しました。この制度により、自社製品の環境面での価値を可視化し、社内外のステークホルダーに対してより明確に伝えることを目指します。今後も、環境への配慮を意識した製品開発の取り組みを継続し、より良い生活環境の実現に貢献していきます。

環境配慮型製品の認定制度

環境配慮型製品とは、気候変動への対応、資源有効利用、環境負荷低減、およびその他のESGへの寄与の観点で環境影響を低減する特性を有するものと定義しています。当社の製品がバリューチェーン上（製造・物流・使用・廃棄）でどの程度GHG排出量削減やその他環境影響の軽減に寄与しているかを、定性的、定量的に評価しています。対象製品のCFP（カーボンフットプリント）や使用量、流通などに関する数値をもとに、従来製品に対する優位性を「環境配慮型製品審査会」で審議し、サステナビリティ推進委員会で認定します。



環境配慮型製品および認定理由

除草剤 チアフェナシル

- チアフェナシルは、韓国FarmHannong社と当社が共同開発した非選択性除草剤で、主に北米および南米の主要作物における不耕起栽培※で広く使用されています。
- 不耕起栽培への適用により、CO₂の排出削減に貢献するほか、本剤は従来品と比べて投下薬量が約30分の1と少ないため、環境負荷の軽減にも寄与します。
薬量が少ないことは、物流効率の向上にもつながり、輸送に伴う環境負荷の低減にも貢献しています。

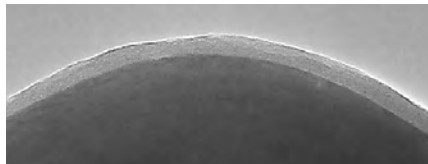
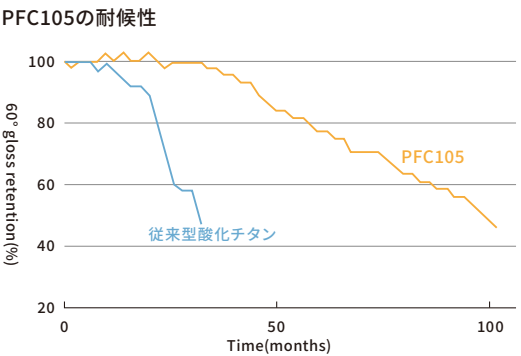
※ 前作の収穫後に農地を耕起せず、播種、施肥などを行う栽培方法



REVITON™は、チアフェナシルを配合した除草剤の一例で、HELM社を通じて販売されています。

高耐候性酸化チタン顔料 PFC105

- PFC105は、主に建築外装、橋梁用塗料に使われる高耐候性の酸化チタン顔料です。
- PFC105を使用する塗料は、塗装長寿命化により塗り替え回数が減り、その使用量が削減できます。このため塗料製造や塗装工程で発生するCO₂が削減されます。



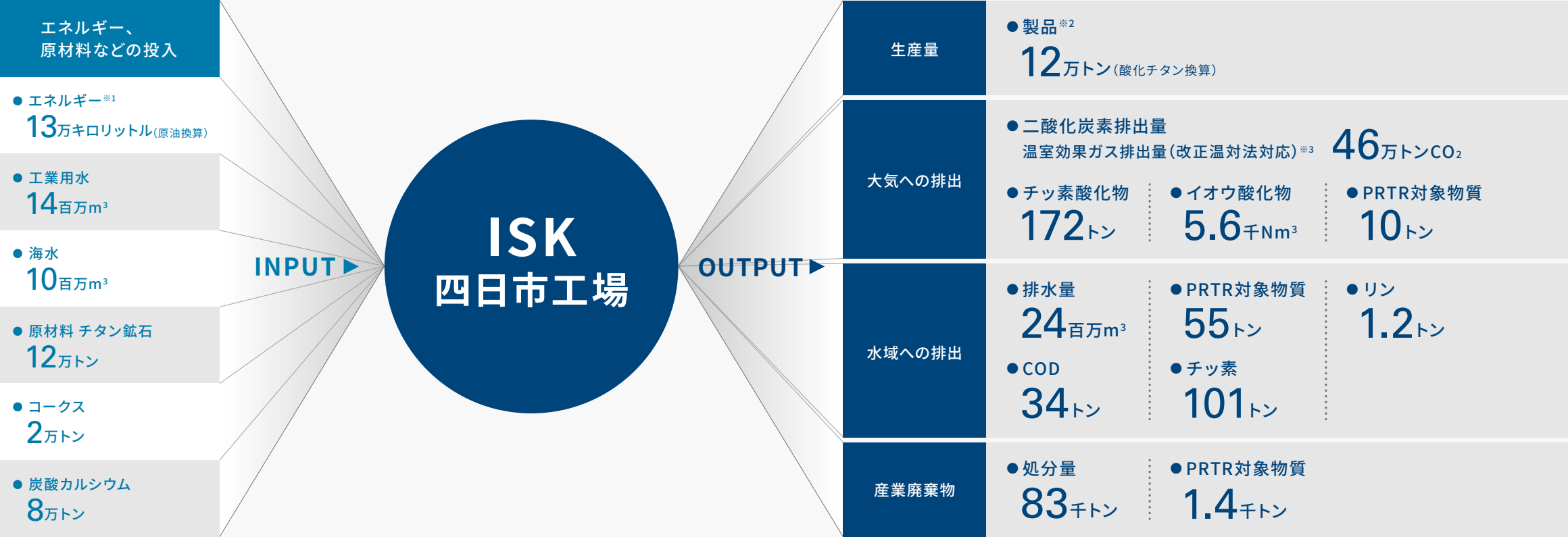
PFC105のより緻密なシリカ処理層



従来型酸化チタンのシリカ処理層

環境保全の取り組み

四日市工場2024年度のマテリアルバランス

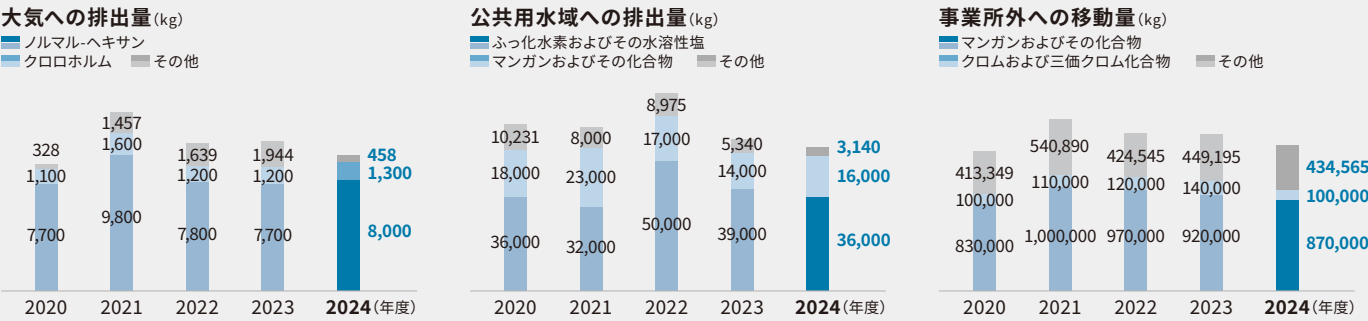


※1 重油、LNG、蒸気、電気などのエネルギーを使用していますが、これら使用量を省エネ法に基づいて原油換算した数値で表記しています。
※2 酸化チタンのほか、機能材料、化成品、有機製品などの製品を生産していますが、省エネ法に基づくエネルギー消費原単位を用いて酸化チタンの生産に換算した数値で表記しています。
※3 省エネ法に基づくエネルギー起源の二酸化炭素排出量に、改正温対法に基づいて製品生産量から計算された二酸化炭素換算量を追加しています。

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24種類、中央研究所1種類あり、国に届出を行っています。

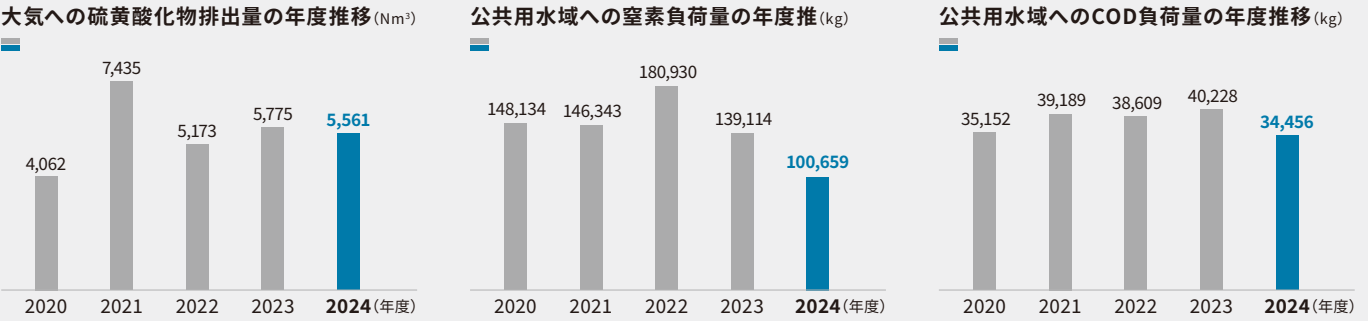
過去5年間の四日市工場における排出量・移動量の推移を右のグラフに示します。



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。

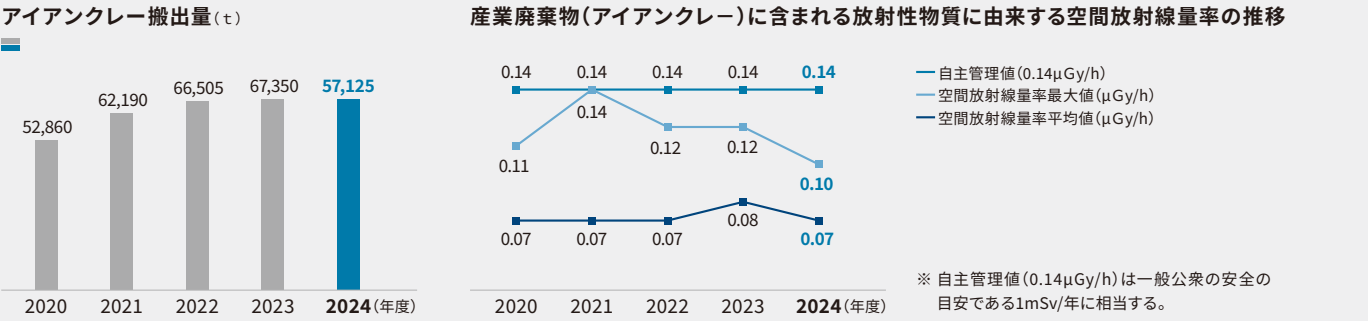


アイアンクレーの発生抑制

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。

アイアンクレーの空間放射線量率管理

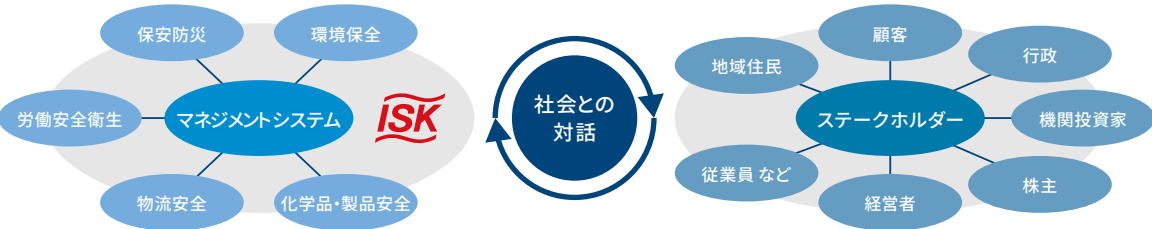
酸化チタンの原料である鉱石には、ウラン、トリウムなどの放射性物質が不純物として微量含まれており、それらは製品ではなく廃棄物に移行します。産業廃棄物として搬出する前に、自主管理値に基づき放射線量を測定し、安全なレベルであることを確認しています。



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。



第9回レスポンシブル・ケア四日市地区地域対話 「安全・安心な工場を目指して 一労働安全衛生と保安防災一」開催

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。2024年10月には当社四日市工場が代表幹事会社となり、地区加盟企業の協力を得ながら「第9回レスポンシブル・ケア四日市地区地域対話」を開催しました。

2年前の第8回地域対話会では、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響で100名規模の小規模開催でしたが、今回は地元住民や行政、企業関係者約150名で、行政講演や企業発表を中心とした地域対話会に加え、意見交換会を開催して地域の方々との交流を深めました。

行政講演では四日市市消防本部より市や県の垣根を超えた行政機関の広域応援についての紹介があり、加盟企業2社からは保安防災と労働安全衛生をテーマとした企業発表を行いました。前回と同じく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。



地域対話会の質疑応答の様子

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。



2024年度活動実績

RCコード	2024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を削減する。	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%削減し、二酸化炭素排出量を前年度対比で1%削減する。	エネルギー使用量の原単位は前年度比97.4%で、1%の削減目標を達成できた。	●
	廃棄物の発生抑制、再利用・再資源化を推進する。	産業廃棄物の抑制を進め、再資源化(有価物化)やリサイクルを推進した。	●
保安防災	火災・爆発・漏えいとうコンビナート事故発生の絶無	既存設備からの出火が1件、工事中の火気養生不足による引火が1件発生した。	×
労働安全衛生	各事業地での「労働災害(休業)をゼロ」目標の達成を図る。	四日市工場(転落)と中央研究所(出張の移動中)で計2件の休業災害が発生した。	×
物流安全	国内外の化学物質関連規制に適合し、イエローカード、GHSラベルおよびSDS管理を推進する。	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。	●
製品安全	化学物質に関する適正な届出と、顧客への適切なSDSとラベル提供を行う。	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	地域住民との双方向コミュニケーションを推進する。	レスポンシブル・ケア四日市地区地域対話を開催し、コミュニケーションを推進した。	●

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、安全衛生のほか、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「環境・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「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。

- 2025年度 四日市工場「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. 健康障害の防止

4. 高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

■ 先進化による安全高度化の取り組み

高倍率ズームカメラを搭載したドローン（無人航空機）を導入し、高所における点検の効率化や精度向上に向け活用を進めています。これにより足場の設置や作業員の高所作業が減少し、コストの低減や労働災害の発生リスクの低減にもつながっています。また、3Dスキャナを搭載し、配管を含む構造物の高精度な3Dモデルを作成し、データのクラウド化も実現しました。これにより、図面や現地確認に頼らずに設備情報を把握できるようになってきています。このほか、デジタルX線（DR）による非破壊検査を一部で導入し、検査精度の向上や時間短縮につなげています。こうした先進化の取り組みを通じ、予兆管理による保全と安全管理の高度化を図っています。



■ 熱中症対策

年々猛暑が厳しさを増す中、熱中症対策として、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。特に今年は、アイススラリー（体の内部から効率的に冷やすことができる微細なシャーベット状の飲料）による水分摂取を積極的に行い熱中症対策としています。本年6月1日から職場における熱中症対策を強化するため、改正労働安全衛生規則が施行され、熱中症の重篤化を防止するため「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が事業者には義務付けられました。これらについて、既に行っていることですが、あらためて場内関係者とも連携し、熱中症の重篤化を防止するため、様子がおかしい従業員の早期発見、医療機関などへの搬送の早期判断、搬送までの間の早期対処を行うことで熱中症の重篤化防止を図ります。

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。

Web 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

「ISKグループ人権方針」に掲げた人権尊重のための取り組みの一環として、当社グループは人権デューデリジェンスを行い、人権に関する課題が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っています。

人権デューデリジェンスのステップ



人権教育・研修の実施

2024年度は、人権に関わる基礎知識の習得と、当社グループの取り組みへの理解の深化を目的に、「ビジネスと人権研修」を全従業員を対象に実施しました。各職場でオリジナル動画を視聴の上、ワークショップを行い、人権尊重に対する意識を高めています。また、経営層（国内グループ会社含む）向けに外部有識者による研修を実施し、企業の人権課題の事例と人権デューデリジェンスの対応についての理解を深めています。

2024年度研修実施報告書表紙

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

サプライヤー行動ガイドラインの策定

サプライヤー・取引先の人権課題への取り組みとして「ISKグループ購買基本方針に基づくサプライヤー行動ガイドライン」を策定・公開し、サプライヤーや取引先との相互理解の促進に努めています。今後も、バリューチェーン全体で人権尊重の取り組みを継続的に強化していきます。

ISKグループ購買基本方針に基づくサプライヤー行動ガイドライン		
1. 法令・国際規範の遵守とコーポレート・ガバナンスの強化	4. 環境・気候変動への対応	7. 情報セキュリティ
2. 人権尊重及び労働慣行	5. 公正な企業活動	8. サプライチェーン
3. 安全衛生・保安防災	6. 品質・安全性	9. 事業継続計画（BCP）

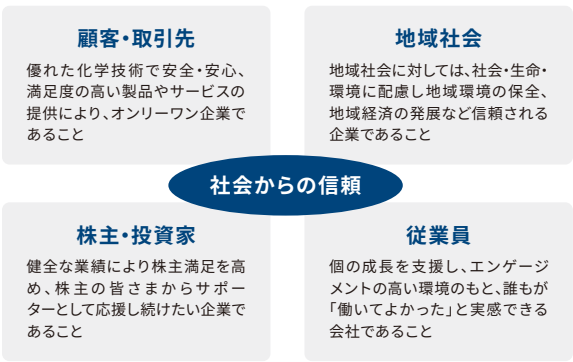
Web サステナビリティ 持続可能な調達
<https://www.iskweb.co.jp/environment/procurement.html>

ステークホルダー・エンゲージメント

社会から信頼され続ける企業であるために

当社グループがサステナブルな社会の実現への貢献と事業活動という両方の観点で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。

取引先、株主・投資家、地域社会、従業員とのエンゲージメントを高めるべくさまざまな活動に取り組んでいます。



取引先との協業

当社グループは、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。
サプライヤー・取引先とは当社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ます。

株主・投資家とのコミュニケーション

企業価値を高めるとともに、株主の皆さまへ利益を還元していくことを経営の最重要政策のひとつと位置付けています。
株主・投資家の皆さまとの対話を促進するための体制を整備しています。

- 体制
 - 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。

■ 取り組み

決算報告会

本決算および第2四半期決算発表後に決算説明会を開催。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。

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	42
計	22	73	69	80	96

機関投資家IR取材

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WEB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。

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
国内投資家	39	71	51	61	72
海外投資家	9	19	21	39	43
計	48	90	72	100	115

株主総会

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。



第102回定時株主総会(2025年6月開催)

SR面談

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。

ステークホルダー・エンゲージメント

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

2025年6月23日、昨年に引き続き、恒例の地元塩浜中学校1年生を対象とした工場見学会を開催しました。

はじめに四日市工場の概況や環境対策の取り組み説明の後、マイクロバスに乗車して工場全体を見学、その後は技術研究所棟内で、当社製品（光触媒酸化チタン、「ハスクレイ®」、黒色熱線反射材による昇温抑制）にかかる実験を見学していただきました。

生徒の皆さんからは都度、熱心にたくさんの質問をいただき、実験を通して、化学に興味を持っていただくお手伝いのできたのではないかと考えています。

今後もこのような地元に根付いた工場見学会を通じて、地域社会への貢献に努めていきます。

■ 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。

このほか、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。



当社製品にかかる実験見学の様子



答志島奈佐の浜清掃活動

石原産業の現在とこれから ■ 持続可能な成長戦略 ■ **成長を支える経営基盤** ■ コーポレートデータ

中央研究所

■ 総合防災訓練

個々の防災意識向上を目的に、毎年全員参加による総合防災訓練を実施しています。

2024年度は10月に消防署隊員立会いの下、各部署を代表して製剤研究室の実験室での火災発生を想定して一連の訓練（火災発生からの周りの人の巻き込み、声掛けから初期消火、119番通報、上長報告そして避難、安否確認まで）を実施しました。

全所員集合後は消防隊員指導のもと水消火器を使用しての消火訓練を行いました。

7月から9月には、各部署の業務内容に応じた個別の訓練も実施しています。



実験室での初期消火訓練

■ 清掃活動

年に2回、所員参加による周辺地域のボランティア清掃を実施しています。

活動時には石原産業のロゴ入りビズを着用し社会貢献への参加アピールも行っています。

最近では「綺麗にしてくれてありがとう」「ご苦労様です」などの言葉も掛けていただきやりがいも感じられるようになりました。

これからも地域に根差した活動を研究所全員で取り組んでいきます。



周辺地域での清掃活動

コーポレート・ガバナンス

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、従業員を大切にし、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。

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、以下の各種委員会を設置しています。

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。

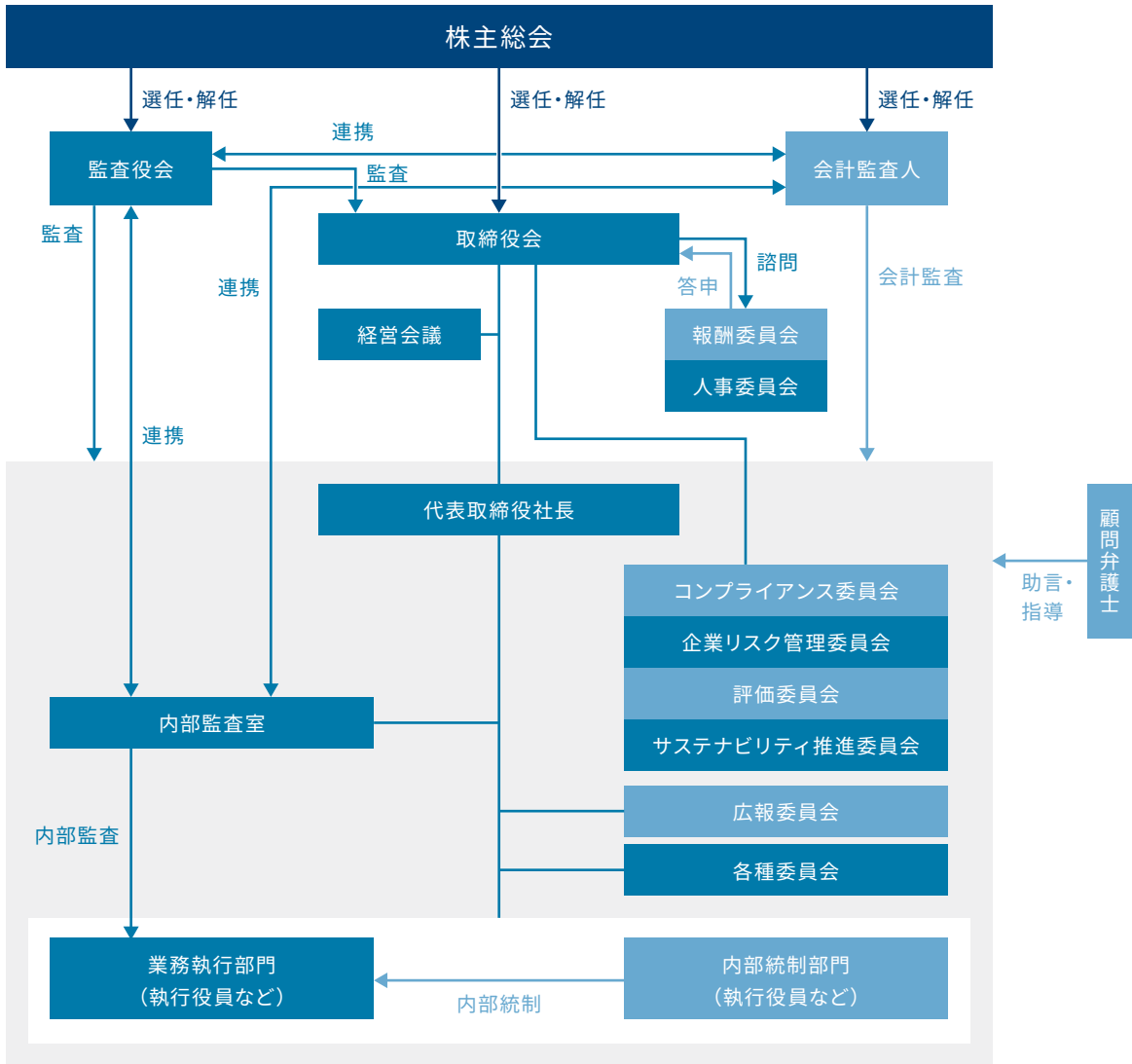
取締役会

当社の取締役会は、取締役会規程などにに基づき、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(2024年6月26日から2025年6月25日まで)

経営計画 ● 資本コストを意識した経営方針 ● 株主還元方針 ● 無機化学事業構造改革 ● 研究体制強化計画 ● 企業ブランド強化	サステナビリティ経営に関する事項 ● 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 ● 人財マネジメント方針 ● 各種イニシアチブへの参画 ● 従業員エンゲージメント ● 投資家との対話活動
コーポレート・ガバナンスに関する事項 ● 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 ● 役員報酬制度設計	リスク・コンプライアンスに関する事項 ● 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



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	17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	14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、取締役会とはもとより、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	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%			
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	4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。2024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

■ 質問事項について

2024年度は取締役会議長の交代に加えて、新たな取締役が選任されたことにより2024年度の実効性の構成が変わったこと、また、2023年度の結果と2024年度の結果を対比して評価したほうがその変化を見やすいと考えられたことから、2024年度の質問事項は基本的に2023年度のそれを踏襲することとしました。

■ 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」と記載されており、各取締役および各監査役には無記名での回答を求めました。

取締役会全体の実効性に関する分析および評価の結果

2024年度 取締役会の実効性の評価結果（全役員）

	2023年度	2024年度	増減
I.取締役会の構成	96.2%	93.6%	▲2.6P
II.取締役会の運営	96.7%	92.3%	▲4.4P
III.取締役会の議題	94.8%	93.6%	▲1.2P
IV.取締役会を支える体制	87.8%	88.5%	+0.6P
V.各取締役の自己評価	94.9%	89.9%	▲5.1P
VI.取締役会議事録	99.1%	99.1%	+0.0P
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	74.4%	77.2%	+2.9P

課題の認識について

当社グループを取り巻く環境が大きく変化する中、サステナビリティ経営の推進に加え、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が求められています。当社グループの企業価値をさらに高めるためには、各事業の具体的な成長戦略を描くことが肝要で、その基盤を整えていくための取締役会全体の実効性の向上と、取締役会の本質的責務であるリスク管理の向上が、それぞれ持続的な課題になると認識しています。CGコードが求める取締役の女性比率・社外比率の向上やマネジメントボードからモニタリングボードへの転換などガバナンスを強化するため機関設計を含めて議論を進めていくことも必要です。

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。

今後の取り組みについて

2025年度においては、次の6項目を取り組むべき課題とし、一層主体的に取り組めます。

- ①**パーパス実現のための研究開発力強化**
パーパス実現のために「化学技術」を中心とし、「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」を活かした事業の拡大を実現。
有機化学事業は中央研究所および新設されるひょうご小野研究センターを起点とするさらなる技術開発力の強化、製品のコスト削減。無機化学事業は商材ごとに営業・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、汎用酸化チタンから機能性材料ドメインへの本格転換など、収益を重視した事業展開を進める。
- ②**新規事業への展開**
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、行動。
- ③**事業ポートフォリオ**
「Vision 2030 StageII」において、無機事業構造改革を中心に抜本的見直しを進捗。今後は、グループ全体での協業や他社との協業など具体的な事業ポートフォリオのありたい姿について、議論を深める。
- 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**
取締役と内部監査部門とのミーティングを通じて、監査項目の見直しなど改善を進める。
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ともに、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。
- ⑤**取締役の必要な知識の習得・研鑽、ほかの取締役の職務執行の十分な監督**
- ⑥**サステナビリティ**
サステナビリティ推進委員会で進捗状況および審議事項を十分に議論するとともに、社外取締役・監査役との連携を図る。「統合報告書」を通じ情報を外部発信します。

役員報酬

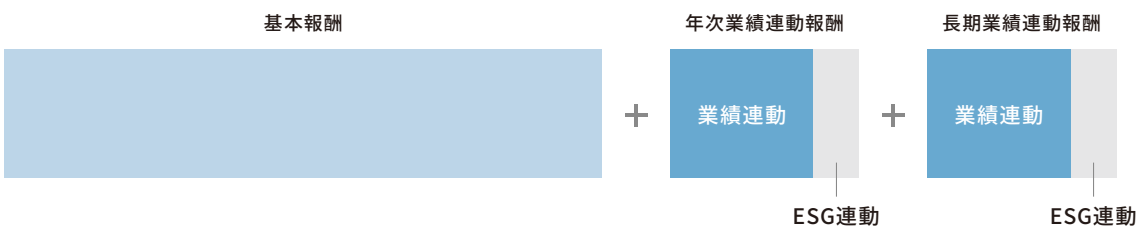
基本方針

当社の取締役の報酬は、以下の点を考慮した上で、取締役の職務の内容および当社の状況等を勘案して決定するものとします。

- a ステークホルダーに対する説明責任を果たし得る公正かつ合理性の高い報酬内容とします。
- b 企業価値の増大に向けた役員のインセンティブを高める報酬内容とします。
- c 優秀な人材を役員として確保・維持することができる報酬内容とします。

報酬の構成

報酬の構成については、「基本報酬(金銭報酬)」、「年次業績連動報酬(金銭報酬)」および「長期業績連動報酬(株式報酬)」により構成されるものとします。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、基本報酬のみとします。



基本報酬

基本報酬は、取締役としての役割と職位に応じて役員報酬規程に基づき固定の金銭報酬を支給します。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します。

年次業績連動報酬

年次業績連動報酬は、企業業績との連動性と客観性を担保することを目的としたもので、金銭報酬とします。支給の有無および金額は、企業活動の最終的な成果である営業利益、親会社株主に帰属する当期純利益およびESGの会社業績と個人業績評価を総合的に勘案して算定します。年度業績の確定後に報酬委員会にて討議し、株主総会後に到来する最初の取締役会にて支給額を決議するものとし、従業員の夏季一時金の支給日と同日に支給します。

長期業績連動報酬

長期業績連動報酬は、譲渡制限付株式ユニットおよびパフォーマンス・シェア・ユニットで構成される株式交付信託とします。譲渡制限付株式ユニットは各役員の在任中の継続的な株式保有の促進とそれによる株主価値の共有を図り、株主価値の向上を促すことを目的とし、役位別に交付される株式数を算定します。パフォーマンス・シェア・ユニットは株主価値の向上を促すことを目的とし、企業活動の最終的な成果であるROEおよびESGの会社業績を勘案して、交付する株式数を算定します。取締役会決議により定めた株式交付要領に基づき一定の時期に支給します。

取締役の個人別の報酬等の種類ごとの割合

基本報酬と、年次業績連動報酬および長期業績連動報酬の割合については、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うえ、「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ます。年次業績連動報酬および長期業績連動報酬が標準額の場合、おおむね次のとおりとします。

	基本報酬	年次業績連動報酬	長期業績連動報酬
代表取締役社長	60%	20%	20%
上記以外の取締役	65%	20%	15%

取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

当社における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するものとし、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・答申をするものとし、

取締役の個人別の報酬等の決定については、取締役会が代表取締役社長に委任するものとし、代表取締役社長は、報酬委員会での審議を経て取締役会で承認された報酬レンジ内で個人別業績等を評価し、これを決定します。

RS信託の概要

①	RS信託の対象者	当社取締役（社外取締役を除く。）
②	対象期間	本定時株主総会終結日の翌日から2030年6月の定時株主総会終結の日まで
③	②の対象期間5年間に於いて、①の対象者に交付するために必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金銭の上限	合計金500百万円
④	当社株式の取得方法	自己株式の処分を受ける方法または取引所市場（立会外取引を含む。）から取得する方法
⑤	①の対象者に付与されるポイント総数の上限	1事業年度あたり106,800ポイント
⑥	ポイント付与基準	役位および業績目標の達成度等に応じたポイントを付与
⑦	①の対象者に対する当社株式の交付時期	信託期間中の毎事業年度における一定の時期
⑧	取締役と締結する譲渡制限契約における譲渡制限期間	当社株式の交付を受けた日から退任した直後の時点まで

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。

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。

[Web ▶ 企業情報 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。

[Web ▶ 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=250626

リスクマネジメント

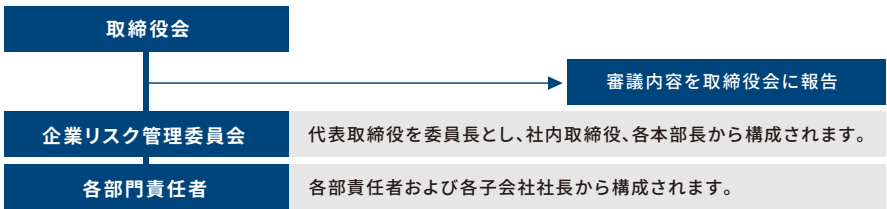
基本的な考え方

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。

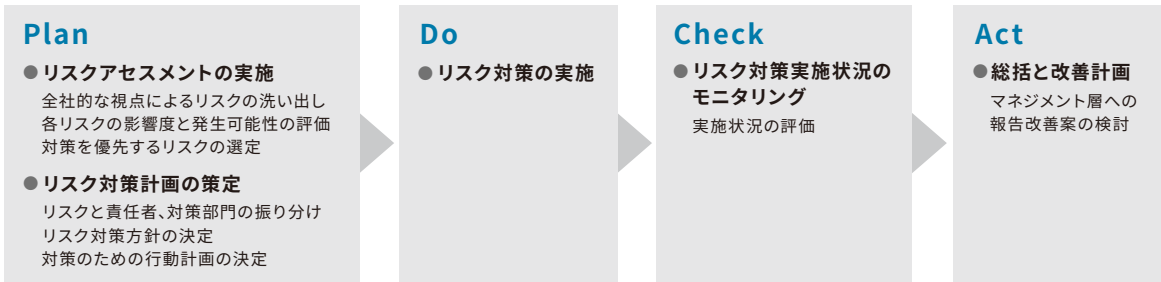
リスクマネジメント体制

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

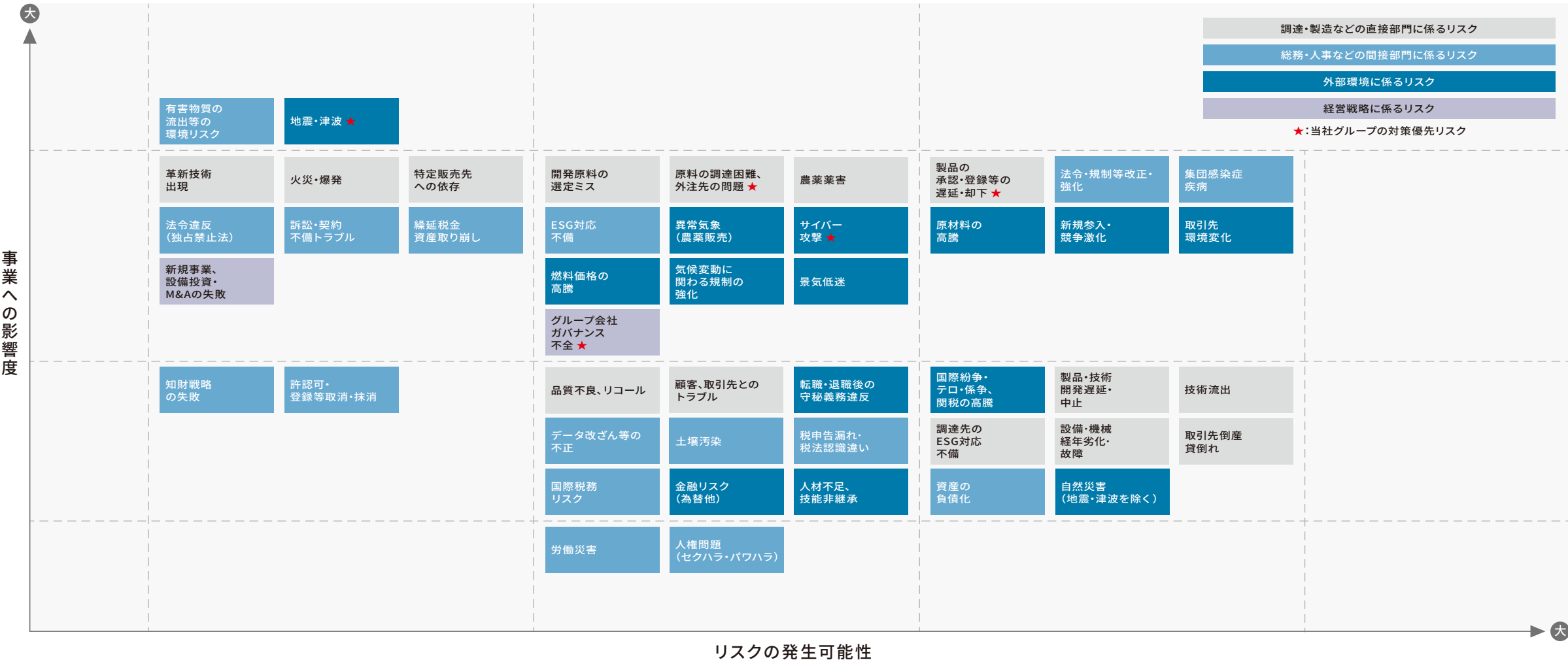


石原産業の現在とこれから ■ 持続可能な成長戦略 ■ **成長を支える経営基盤** ■ コーポレートデータ

対策優先リスク

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。	● 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。	● 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。	● 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。	● 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。	当社はグループガバナンス強化の取り組みを進めております。 ● 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
サイバー攻撃	当社社員が受信した巧妙な標的型攻撃メールを開封したことによりマルウェアに感染し、社内ネットワークを通じて他端末やサーバーへ拡散した結果、ファイルが勝手に改ざん・送信されて顧客情報や契約書類などの機密データが外部へ漏洩した場合、当社は信用失墜と多額の損害を被る可能性があります。	● サイバー攻撃による機密情報漏えい防止に関する施策の実施 ● サイバー攻撃からのシステム保護とセキュリティ対策強化の実施 ● サイバーリスク保険の補償内容の充実

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。

コンプライアンス

基本的な考え方

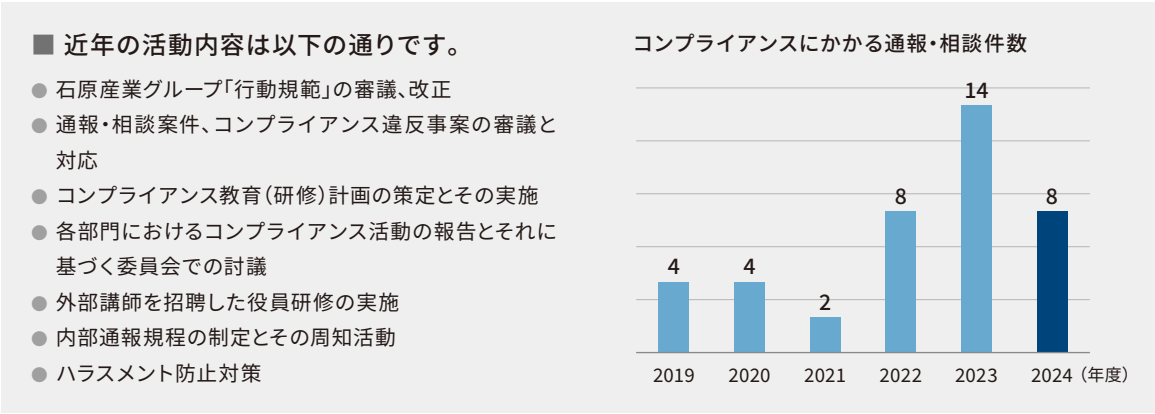
当社グループはコンプライアンスの重要性に鑑み、企業理念に基づいて業務運営を実践するための「行動規範」を制定し、法令遵守の徹底や公平・公正な企業活動、高い企業倫理の保持を目指しています。

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、その推進組織である「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、グループ構成員のコンプライアンスにかかる意識の醸成を図り、コンプライアンス違反の早期発見・是正に努めています。

Web 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）、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、2025年3月の開催が第38回目の開催となりました。



2024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。2024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／テーマ	実施形態	参加延べ人数
階層別	新入社員・中途入社者	通信教育・eラーニング	107
	新任主任クラス	テキストによる自己学習・確認テスト	65
	新任管理職	弁護士を講師とする集合研修	13
	キャリア採用管理職	社内担当者による集合研修	7
テーマ別	品質管理・品質不正	弁護士を講師とする集合研修	328
	独占禁止法・下請法	外部専門家による集合研修	361
	ハラスメント研修*	社内担当者による集合研修	88
職場ごと	グループ構成員全員	専門法令、コンプライアンス勉強会	7,370

※ 石原バイオサイエンスを対象として実施



役員対象集合研修の風景
2025年度は、「経営幹部の資質と責任」をテーマとした研修を実施予定

社会情勢に応じた研修などの実施について

近年、メーカーによる品質不正や、同業者間の談合、中小受託事業者に対する不当な取り引き、パワハラ事件、情報漏洩など、さまざまな企業不祥事がマスコミなどに取り上げられています。

そのような社会状況のもと、グループ構成員にとって、知らない内に違反を犯すといったことがあってはなりません。そこで、当社では各分野の専門家を招き、社内研修を実施しています。

具体的な研修として、2023年度には、ハラスメントの防止を目的とした研修を、2024年度には、品質管理をテーマとした研修と独占禁止法・下請法をテーマとした集合研修をそれぞれ実施しました。研修講師には、弁護士やその分野の専門家を招き、当社の本社や工場、研究所など、主要4事業地を巡回して実施しました。また、ハラスメントについては、職場の環境改善につながる対策を検討するために、毎年アンケート調査も実施することとしています。

法令の改正などにも留意し、社会情勢に応じて、社会不祥事の発生を予防するといった観点から、このような研修などを継続して実施していきます。

役員一覧

取締役 (2025年6月末現在)

 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) ■ 3年 ■ 18,401 ■ 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 ■ 1年 ■ 10,760 ■ 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 ■ 1年 ■ 9,525 ■ 17回/17回(100%)
 新名 芳行 取締役 常務執行役員 無機化学事業本部長 ■ 1年 ■ 9,481 ■ 17回/17回(100%)	 田中 賢二 取締役 常務執行役員 経営企画管理本部長 ■ — ■ 7,125 ■ —	 山下 育生 取締役 常務執行役員 四日市工場長 ■ — ■ 10,687 ■ —
 安藤 知史 取締役(社外) ■ 5年 ■ 2,000 ■ 17回/17回(100%)	 内田 明美 取締役(社外) ■ 2年 ■ 600 ■ 17回/17回(100%)	 佐野 由美 取締役(社外) ■ — ■ — ■ —

■ 在任期間
■ 所有株式数(2025年3月31日現在)
■ 取締役会出席回数
(2024年6月26日～2025年6月25日の状況)
■ 監査役会出席回数
(2024年6月26日～2025年6月25日の状況)

監査役 (2025年6月末現在)

 坂井 宏次 常勤監査役 ■ — ■ 4,659 ■ — ■ —	 小林 洋一 常勤監査役 ■ 2年 ■ 10,700 ■ 17回/17回(100%) ■ 13回/13回(100%)	 楠見 憲久 常勤監査役(社外) ■ 2年 ■ 300 ■ 17回/17回(100%) ■ 13回/13回(100%)	 小池 康弘 監査役(社外) ■ 2年 ■ 1,300 ■ 17回/17回(100%) ■ 13回/13回(100%)
--	---	---	---

役員一覧

スキルマトリックス・選任理由 (2025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	DX	
取締役	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)	●	●	●		●		●	代表取締役社長として中期経営計画「Vision 2030 Stage II」の推進を主導し、グループ会社の企業価値向上に向けた変革を力強く進めるとともに、経営基盤の強化やガバナンス体制の充実に大きく寄与してきました。これまでの取り組みを継続・発展させ、さらなる成長戦略の実行と経営課題の解決に向けてリーダーシップを発揮することを期待し、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	●	●	●	●				バイオサイエンス事業本部長としてグローバル市場における拡販を主導し、中期経営計画の初年度目標達成に向けて、売上・利益ともに前年度を上回る成果をあげるなど、企業価値向上に寄与しています。引き続き、代表取締役として経営者ならではの高い構想力と現場への実行力を両立し、企業の成長領域を自ら切り拓いていくことを期待し、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		●	●			●		工場における環境・総務・労務部門などの幅広い業務を経験し、本社では人事部門の責任者業務を歴任しました。2021年に執行役員就任と同時に総務人事本部長として部門の運営に携わり、2024年に取締役就任後も、当社の人財戦略と経営戦略の運動を強力に推進しているため、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	●	●	●	●				無機化学部門において国内外の営業部門で幅広い業務経験を有し、2022年に執行役員に就任して以降、四日市工場の運営業務の責任者を歴任しました。2024年に取締役に就任後は、無機化学事業本部長としてこれまでに培った現場での幅広い経験を活かし、事業構造改革に尽力し、事業の収益力強化を推進しているため、選任しています。	
	田中賢二 取締役 常務執行役員 経営企画管理本部長	●	●	●				●	●	工場における生産部門および環境・安全衛生部門などの業務を経て、2023年に当社執行役員に就任し、現在は経営企画管理本部長として部門の運営業務に従事しています。これらの豊富な業務知識・経験をともに職務を適切に遂行しているため、選任しています。
	山下育生 取締役 常務執行役員 四日市工場長	●	●	●						工場において主に物流部門の業務を経て、2021年に石原エンジニアリングパートナーズ株式会社の代表取締役社長に就任し、当社グループの建設会社トップとして当社製造プラント建設および修繕などを担い、グループの安定的な事業運営と成長に大きく貢献してきました。これらの豊富な業務知識・経験をともに職務を適切に遂行しているため、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、監督を行っています。さらに、当社の任意の人事委員会の委員長および報酬委員会、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、また、ダイバーシティ&インクルージョンなどでも多様な価値観を提供しています。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。	
佐野 由美 取締役(社外)		●				●	●		公益法人において長年要職を務め、組織運営や人財育成に関する豊富な経験を有しています。特に、ダイバーシティ推進、女性活躍支援、働き方改革などの分野で顕著な実績を残しています。その幅広い知見と実務経験を活かして、外部の視点から客観的かつ中立的な立場で当社経営に貢献することを期待し選任しています。	
監査役	坂井 宏次 常勤監査役	●						●	●	経営企画管理本部および財務本部にて豊富な実務経験を積み、経営戦略の立案や財務管理に関する高い専門性を有しています。また、秘書部門において、経営層の意思決定を支えるとともに、社内外の関係者との調整や経営情報の適切な管理など、経営全般に対する俯瞰的な視点と高いリスク感度を培いました。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。