

コーポレート・ガバナンス

社外取締役メッセージ



サステナビリティ貢献製品の創出を通じた “未来につづく安心”の価値創造ストーリーを 監督、支援していく

社外取締役 畑中 好彦

Q.01 | コーポレート・ガバナンスにおける取締役会の有効な「監督」機能について意見を聞かせてください。

どのような形で社会に価値を提供していくかという企業のパーパスとして、当社では「サステナブルな社会の実現に向けて、LIFEの基盤を支え、“未来につづく安心”を創造する」を掲げています。このパーパスに向かうストーリーを、執行側が社会規範に沿った方法によって、株主、従業員、地域社会なども含めたあらゆるステークホルダーの信頼を得たうえで、最も効果的に追求できているかを監督し、また必要な支援を行うことだと考えています。

Q.02

一般的に取締役会は監督機能を担うとされていますが、積水化学グループにおいてはカンパニープレジデントが取締役として執行と監督を兼務しているという特徴があります。この特徴についての考えを聞かせてください。

企業のパーパスを実現するために、執行側と取締役会が建設的な対話を深め、効果的に経営していくことが大前提であって、その目的を果たすためのガバナンスのあり方は企業ごとに異なってもよいと考えます。また、当社が目指す姿は、サステナビリティ貢献製品を通じて、企業の成長と社会課題解決の双方を両立させながら経営を進めることです。その特性上、新事業や新技術はコーポレートが関わって事業化に向けた役割を担う一方で、現有事業における個別技術や製品に関しては各カンパニーのもとで事業ごとに戦略立案・予算管理などマネジメントが行われていることから、全社レベルで全事業のポートフォリオを有効に監督するためには、重要な要素技術、製品の開発、市場動向や競争力を理解したうえでの審議が欠かせません。それらを踏まえると、現在の当社経営を考えるうえで、各カンパニー責任者が取締役会メンバーであることは、ガバナンスの観点からも非常に重要であると考えています。

Q.03

当社グループの取締役会の実効性、および報酬のあり方について、どのように評価していますか？

社外取締役に就任して1年が経ちましたが、審議に必要な情報は事前に提供され、ブリーフィングも行われていますし、課題審議も適切なタイミングで行われています。また、取締役会での議論は、多様な観点から活発に意見が表明されています。特に、社外取締役が質問したことに執行側が答えるというQ&Aセッションに陥りがちな取締役会もある中で、当社の取締役会においては「では次に向けてさらに何が必要か」というところまで議論されていることから、極めて高い実効性が担保されていると評価しています。

報酬についても、過半数を社外取締役に構成する任意の指名・報酬等諮問委員会で議論、取締役会で決議という体制をとっていますから、透明性は担保されています。一方で、報酬水準そのものや報酬体系については継続的に審議し、柔軟に変更も検討していくべきだと考えています。その背景としてあるのは、これほどグローバルに競争力のある高い技術をもっている会社をマネジメントするケイパビリティに加え、グローバルに事業を展開していることによる全社リスクの両面を考えると、よりグローバル水準を意識した報酬のあり方を検討すべきだと考えます。

社長を中心とするシニアマネジメント層の報酬をグローバル競争をより意識したものに変わっていく

コーポレート・ガバナンス

社外取締役メッセージ

とは、当然リンクして従業員の報酬水準や報酬体系、KPIも変わってきます。結果、当社の成長に必要な人材をより採用しやすくなり、報酬体系の見直し、当社全体のケイパビリティをグローバル競争に真に堪えうるものへと進化させていくことにつながるのではないかと考えています。

Q.04

積水化学の長期ビジョン「Vision 2030」も残り6年となっています。達成に向けて今何を意識すべきだと考えますか？前中期計画から実行できていないM&Aについての考えも聞かせてください。

中期目標と聞くと、どうしても数値目標に意識が向きがちです。しかし、私が重要視しているのは、当社が社会に提供したいこと、つまり「サステナブルな社会の実現に向けて、LIFEの基盤を支え、“未来につづく安心”を創造していく」という素晴らしい考え方を実現するための技術、製品、仕組みの社会実装が今どこまで進展しているのか、という点です。そこが順調に進んでいけば、数値的な結果もついてきます。戦略投資枠については、オーガニックな成長のための投資の優先順位、投資規模、組織能力向上に目を向けると同時に、時間と能力ギャップを一気に獲得、解決する必要がある際は、M&Aを躊躇せず柔軟に組み込む必要があると考えます。そのための準備をコーポレート、各カンパニーがやっていますが、常にロングリスト、ショートリストをアップデートして検討を継続しておくことが重要です。さらに、私の経験上、M&Aは実施してそこで終わりということはありません。どうしても目の前のM&Aばかりに目を奪われてしまいがちですが、単発で一挙に課題が解決することはなく、「次はどのような投資が必要か」「さらにM&Aを重ねてどのような能力を組み込むべきか」のように、M&Aを起点としたさらなる成長戦略を合わせて考える必要があります。取締役会の場においても、M&A審議の際にはこのような観点から議論するようにしています。

Q.05

金融市場では、PBRの改善やROICなど資本コストを意識し企業価値を向上する経営が求められています。市場の要請に対し財務面で考慮すべき点について、経営者の視点から意見を聞かせてください。

資本効率の観点は当然意識しています。人的資本の投資も含めて、当社が社会に提供する“未来につづく安心”という価値を最大化するための経営を行っているか、という自己点検を継続していくことが重要だと考えています。

PBR、ROIC等については、当社では様々な角度から十分に意識した経営がされていますが、同時に、さらに成長性やフリー・キャッシュ・フローをベースに、リスク許容度を上げていくことが重要だと考えま

す。成長と共にフリー・キャッシュ・フローが伸び続ければ投資余力が出てきますから、この好循環を常に意識しています。

投資家から「最も重視している経営指標は何ですか？」という質問を受けることも多いと伺っていますが、当社をシンプルに理解してもらうには、「サステナビリティ貢献製品が社会にどれだけ実装されているかを見てもらえば、当社の価値が向上しているかわかります」と答えるのが一番なのではないかと思っています。

Q.06

昨今、サステナビリティを前提にした事業構築、さらに気候変動、人権などに対する潜在的なリスク対応が求められています。サステナビリティ貢献製品を最重要KPIとして位置付け、売上の75%を占めている当社にとって、社内外に与えるインパクトの可能性や課題について考えを聞かせてください。

環境課題への取り組みを俯瞰的、定量的に把握・管理するため、当社はLIME2およびインパクト加重会計などの手法を用いて、企業活動が自然資本および社会資本に与える負荷と貢献量、さらに経営に対するインパクトの可視化を行っています。LIME2は環境影響評価手法の一つであり、これが標準化されてくれば当社にとって大きなアドバンテージとなります。現状では様々な考え方、手法が提案されている状況ですが、LIME2のような手法による評価の有効性が認識され、標準化されていくよう、発信や他企業への訴求、支援を対外的に行っていくことも有効なのではないかと考えています。そのためにも、まずは当社において、先ほど触れたサステナビリティ貢献製品のインパクトについて、提示可能な部分を定量的にしっかりと示しながら、ステークホルダーの皆さまに広くわかりやすく発信していくことが大事だと考えます。

Q.07

当社にとってのイノベーションの重要性をどのように考えますか？また競争優位性を確保するために何が重要だと考えますか？

自社研究はもちろん重要ですから、コーポレート、カンパニー間の協力をこれまで以上に強化していくことは大事ですが、自社、自部門にこだわり過ぎ機会を失うことは避けるべきです。当社が掲げるビジョンステートメント「Innovation for the Earth」を実現するには、世界中にある技術シーズへのアクセスをより一層強化し、そのシーズと当社がもっている社会実装力を掛け合わせることで圧倒的なスピード、競争力、技術レベルをもつ次の製品候補を増やしていくことが最も求められると考えます。当社は現在も積極的にオープンイノベーションを進めています。さらに広く外部と連携、協力して研究を進めていくことが重要です。

コーポレート・ガバナンス

社外取締役メッセージ

一方で、コモディティ化して競合が当社以上に競争力をもった製品や事業は、適切な時期を見極めて事業譲渡も考慮し、常に成長力、競争力をもつ事業ポートフォリオの強化を意識することが必要だと考えています。

Q.08 | **ものづくりのパートナーとしてもAIがその影響力を高めています。AIを活用した人的資本経営を行ううえで何が必要か、考えを聞かせてください。**

生成AIやVR、AR、メタバースなどは黎明期からすでに普及期に入り、私たちの日常に当たり前で存在しています。各事業、各職務においても様々な場面で積極的に活用し、一定のルールの下で進化させ、それぞれの技術進化を当社競争力に変える段階であると思います。ただ、これらの技術の進化スピードは極めて速いことから、社内にもエキスパート人材を一定数以上配置し、ユーザーニーズに柔軟に対応できる組織能力の構築も急務です。

また、当社競争力の本質に関わる技術の開発、生産技術、品質等へのAIの活用には、高度な業務知識と共にAI応用力をもつ人材を配置する必要があります。内部、外部人材も含めて広くタレントプールに目を向けることが求められますから、雇用形態、報酬面でも柔軟に対応していくべきだと考えます。

Q.09 | **長期ビジョンの達成には海外売上高の拡大が鍵となります。ダイバーシティの重要性と共に、グローバルな事業展開においてはどのような企業文化、共通認識を共有していくことが有効だと考えますか？**

当社には“未来につづく安心を届ける”というパーパスがあり、「3S精神」というバリューをもっていますので、このフレーズを繰り返し伝え続けることです。今、当社が一番やりたいことを繰り返し発信して、共有していくことが重要だと思っています。

私自身は合併した会社の経営に携わった経験がありますが、その際もこの企業では何をするのか、何を大事にするのかをシンプルに伝え続けたことで、世界のどこに行ってもこれらの共通認識が浸透しました。伝え続けると、いずれ皆さんの腹に落ちる。納得すると、一人ひとりが日々、その企業のおもいを自分の判断基準とし、行動の拠り所にもつながっていくと思います。さらに、社内研修、海外拠点との交流、カンパニー間の交流等の場を使って、「今、積水化学がやりたいこと」について議論する機会が多ければ多いほど、一つの文化の形成が可能になっていくと考えています。

当社では今、「挑戦する風土」の醸成に取り組んでいますが、社員に挑戦を求めるのはなぜなのか、何のための挑戦なのか、についても、パーパスと紐づけるのがわかりやすいと思います。さらに、挑戦した結

果がどう評価されるのか、「失敗を恐れず」というからには、挑戦して目標に至らなかったときにどのように評価するのかまで具体的に示すことが大事で、それが個人のキャリア、さらに組織の成長のためにもなると考えています。

Q.10 | **最後に、株式市場から積水化学に期待してほしいことについて考えを聞かせてください。**

私自身が社外取締役の職を引き受けたときには、素晴らしい技術をもつ社会への貢献力に富む企業であるとの第一印象と共に、複数の事業、多様な技術をもつ当社の取締役として、企業価値向上への貢献がどのようにできるかを、自身に繰り返し問いかけました。株式市場から見ても同様の面があり、個別事業、個別技術の価値と企業価値全体の関係の理解が難しい企業の一つであろうとらえています。当社がやりたいことは、“未来につづく安心を届ける”というパーパスを実現するために、サステナビリティ貢献製品を通じて社会に貢献することです。そして、当社がもつ技術によって今後も継続的にサステナビリティ貢献製品を拡大し、くらしの根幹にある課題を解決していくという、当社が社会に提供している価値を訴求していくことが重要だとらえています。その価値創造のストーリーをもっと評価してもらえれば、実は極めてわかりやすい会社であると思いますし、当社側は、よりシンプルにわかりやすく、当社の社会価値および株主価値創造の力を発信することが求められていると考えます。



コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役 (2024年6月20日現在)

指名 指名・報酬諮問委員会 **ダイバーシティ** ダイバーシティ推進委員会



高下 貞二

取締役会長
1953年11月14日生

所有株式数 134,941株
取締役在任期間 19年

指名 **ダイバーシティ**

2015年に代表取締役社長に就任以来、強いリーダーシップを発揮し、ESG経営と業容倍増を目指した新長期ビジョンを示しグループを牽引してきました。

2018年6月から取締役会議長を務め、社外取締役の充実と関与を強めて経営戦略に関する建設的な議論を促すと共にガバナンス改革を遂行し、取締役会の実効性確保に努めています。

また2020年3月より当社の業務執行を兼任しない社内取締役として、適切に経営を監督しています。

重要な兼職の状況

株式会社荏原製作所社外取締役



加藤 敬太

代表取締役社長
社長執行役員
1958年1月11日生

所有株式数 96,218株
取締役在任期間 10年

指名 **ダイバーシティ**

2014年に取締役に就任以来、高機能プラスチックカンパニープレジデントとして強いリーダーシップを発揮し、高い実績を上げてきました。

2019年1月からは経営戦略部長として、当社グループの経営全般と海外事業の監督管理機能を統括し、グローバルな視点で業務執行を適切に監督してきました。

2020年3月に代表取締役社長に就任し、ESG経営と業容倍増を目指す長期ビジョンの推進を担うと共に、取締役会における経営戦略等の立案・審議や監督を行っています。



上脇 太

代表取締役
専務執行役員
1960年8月10日生

所有株式数 84,887株
取締役在任期間 4年

ダイバーシティ

住宅カンパニー商品開発部長、リフォーム営業統括部長および経営管理部長として、製品開発、営業統括および経営管理統括の業務に携わり、戦略立案とマネジメントに豊富な経験を有しています。この経験を活かし、2020年1月よりコーポレート組織の新事業開発部長、同年3月より経営戦略部長として、高い見識とマネジメント能力をもって職務を遂行していることに加え、2020年に取締役就任以来、特にESG経営の推進と、デジタル変革の経験を活かし、取締役会における経営戦略の審議と監督に取り組んでいます。

担当業務

ESG経営推進部及び新事業開発部担当、経営戦略部長



平居 義幸

取締役
専務執行役員
1963年2月4日生

所有株式数 52,750株
取締役在任期間 9年

2015年に取締役就任以来、これまでの豊富な経験を通じて得た知見を活かし、経営戦略部長としてグローバルな経営体制の基盤強化や株主との建設的な対話の推進等の実績を上げてきました。2019年1月からは環境・ライフラインカンパニープレジデントとして、高い見識をもって職務を遂行しています。当社グループを取り巻くステークホルダーからの期待や課題を熟知していると共に、高いマネジメント能力をもって職務を遂行しています。

担当業務

環境・ライフラインカンパニープレジデント



清水 郁輔

取締役
専務執行役員
1964年12月12日生

所有株式数 61,479株
取締役在任期間 5年

高機能プラスチックカンパニーフォーム事業部長、車輛・輸送分野担当、エレクトロニクス分野担当、さらにSEKISUI TAINDUSTRIES, LLC取締役社長等を務め、海外を含めたカンパニーの戦略分野に精通しています。

2019年1月からは高機能プラスチックカンパニープレジデントとして、これまで培った幅広い経験を活かし、高い見識とマネジメント能力をもって職務を遂行していることに加え、2019年に取締役就任以来、特にグローバル事業の経験を活かし、取締役会における経営戦略の審議と監督に取り組んでいます。

担当業務

高機能プラスチックカンパニープレジデント



吉田 匡秀

取締役
常務執行役員
1966年7月9日生

所有株式数 21,017株

新任

セキスイハイム中部株式会社代表取締役社長、東京セキスイハイム株式会社代表取締役社長、住宅カンパニー住宅営業統括部長をはじめとして、長年にわたり住宅カンパニーの業務に携わると共に豊富な経営経験を有しています。管轄組織において経営戦略と構造改革の両面を推進して、住宅事業の拡大と体質強化に大きく貢献しました。2024年1月からは住宅カンパニープレジデントとして、高い見識をもってその職務を遂行しています。

担当業務

住宅カンパニープレジデント



村上 和也

取締役
執行役員
1966年6月4日生

所有株式数 15,279株
取締役在任期間 3年

ダイバーシティ

高機能プラスチックカンパニー人材開発部長など人事部門を中心に管理部門の業務に携わり、グローバル施策とマネジメントに豊富な経験を有しています。この経験を活かし、2020年10月より人事部長として人事制度改革とダイバーシティ経営推進において力強いリーダーシップを発揮すると共に、組織風土づくりと従業員エンゲージメント向上に取り組んでいます。これまで培った経験を活かし、高い見識とマネジメント能力をもって職務を遂行していることに加え、2021年に取締役就任以降、人事制度改革や健康経営に取り組んでいます。

担当業務

人事部長



大枝 宏之

独立社外取締役
1957年3月12日生

所有株式数 7,000株
取締役在任期間 6年

指名 **ダイバーシティ**

株式会社日清製粉グループ本社取締役社長などを務められ、経営者としての経験で培われたグローバルな企業経営や経営戦略、海外M&Aの実施など幅広い経験と手腕を活かし、当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っています。

重要な兼職の状況

株式会社日清製粉グループ本社特別顧問
株式会社荏原製作所社外取締役、取締役会議長
日本郵政株式会社社外取締役
公益財団法人一橋大学後援会理事長

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役 (2024年6月20日現在)

指名 指名・報酬等諮問委員会

ダイバーシティ ダイバーシティ推進委員会

監査 監査役会



野崎 治子

独立社外取締役
1955年6月19日生所有株式数 0株
取締役在任期間 2年

指名 ダイバーシティ

株式会社堀場製作所における人事、教育に関する経験と実績、ダイバーシティ推進、次世代育成等に関する高い見識を有しています。その見識を活かし、取締役会において当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っています。

重要な兼職の状況

京大大学院事
西日本旅客鉄道株式会社社外取締役



肥塚 見春

独立社外取締役
1955年9月2日生所有株式数 4,000株
取締役在任期間 2年

指名 ダイバーシティ

株式会社高島屋で代表取締役専務企画本部長、営業本部長などを歴任され、長年、同社の経営に携わってきました。百貨店における長年の経営経験に加え、多様な業界での経営の経験と実績を活かし、取締役会において当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っています。

重要な兼職の状況

日本郵政株式会社社外取締役
南海電気鉄道株式会社社外取締役



宮井 真千子

独立社外取締役
1960年9月29日生所有株式数 0株
取締役在任期間 2年

指名 ダイバーシティ

パナソニック株式会社で役員の職を歴任し、その後は森永製菓株式会社において取締役およびマーケティング部門の部門長を務めるなど、消費者を意識した職務を中心に、当社とは異なる業界での幅広い職務経験を有しています。その経験と実績を活かし、取締役会において当社の経営への助言や業務執行に対する適切な監督を行っています。

重要な兼職の状況

森永製菓株式会社取締役常務執行役員
NPO法人サステナビリティ日本フォーラム会長
お茶の水女子大学監事



畑中 好彦

独立社外取締役
1957年4月20日生所有株式数 1,000株
取締役在任期間 1年

指名 ダイバーシティ

アステラス製薬株式会社で役員の職を歴任し、欧米など海外での豊富な経験で培われたグローバル企業経営に関する幅広い見識に加え、経営企画責任者としての経験から企業統合等に関する高い知見を有しています。これらの経験と実績を活かし、当社グループの経営に適切な助言を行っていただけるものと判断し、社外取締役役に選任しています。

重要な兼職の状況

ソニーグループ株式会社社外取締役
株式会社資生堂社外取締役



竹友 博幸

常勤監査役
1961年7月8日生所有株式数 29,543株
監査役在任期間 3年

監査

2016年に取締役に就任以来、人事部長および法務部長としてコーポレート・ガバナンスに即した施策の実施や全社コンプライアンス責任者としてグローバルな視点でのコンプライアンス強化などを高い見識とマネジメント能力をもって遂行してきました。それらの豊富な経験を活かして常勤監査役として日常の監査活動を行うと共に、議案の審議に有益な意見・提言を適宜行っています。



井津上 朋保

常勤監査役
1962年11月18日生所有株式数 14,703株
監査役在任期間 1年

監査

高機能プラスチックカンパニーにおいて、工場長、事業部長、モノづくりに関連するスタッフ部門長を歴任し、大型設備投資の推進、モノづくり競争力強化と生産革新、CS品質・安全・環境・DX等の基盤強化を幅広くリードしてきました。生産技術、品質管理などのモノづくりの分野で高度な見識と豊富なマネジメント経験を活かし、監査役会および取締役会への監督機能の向上貢献を期待し、監査役に選任しています。



蓑毛 良和

独立社外監査役
1969年12月13日生所有株式数 0株
監査役在任期間 1年

監査

弁護士として、事業再生、企業再編・M&A、コンプライアンス・内部統制等の企業法務全般において豊富な実績と高い見識を有しています。これらを当社の監査に反映し、特にコンプライアンスの観点から経営判断の適切性をチェックいただくと共に、当社の社会的信頼の向上のために、有益な意見・提言を行っています。

重要な兼職の状況

三宅・今井・池田法律事務所パートナー弁護士



新免 和久

独立社外監査役
1957年1月14日生所有株式数 0株
監査役在任期間 1年

監査

公認会計士として専門的知見と豊富な監査経験を有し、加えて、大手監査法人のパートナーとしてマネジメントも経験されています。これらの経験を当社の監査に反映し、職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役として選任しています。

重要な兼職の状況

新免公認会計士事務所代表



田中 健次

独立社外監査役
1957年4月14日生所有株式数 0株
監査役在任期間 1年

監査

品質管理ならびに、システムの信頼性・安全性に高い見識と豊富な経験と、数多くの企業との共同研究の実績を有しています。これらの経験を当社の監査に反映し、職務を適切に遂行いただけるものと判断し、社外監査役として選任しています。

重要な兼職の状況

電気通信大学 産学官連携センター
特任教授・副センター長

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役の構成とスキルマトリックス (2024年6月20日現在)

氏名	当社における地位	取締役会 (2023年度 出席状況)	監査役会 (2023年度 出席状況)	指名・報酬等 諮問委員会 (2023年度 出席状況)	ダイバーシティ 推進委員会 (2023年度 出席状況)	政策会議	サステナビリティ 委員会・ R&D委員会	取締役・監査役が有する知識・経験・能力 ^{※2}												
								経営		製造業基幹機能			長期への仕込み				経営基盤強化			
								企業経営 経営戦略	生産・安全・ 品質	マーケティング・ 営業	環境	イノベーション (研究開発・ 新規事業開発・ アライアンス)	グローバル ビジネス	DX (デジタル変革)	法務・ コンプライアンス	財務・会計	人事・ ダイバーシティ ・人権			
高下 貞二	取締役会長	● ^{※1} (17/17回)	-	○ (6/6回)	○ (3/3回)	-	-	●	●	●										●
加藤 敬太	代表取締役社長 社長執行役員	○ (17/17回)	-	○ (6/6回)	○ (3/3回)	●	●	●	●	●	●	●	●							●
上脇 太	代表取締役 専務執行役員	○ (17/17回)	-	-	○ (3/3回)	○	○	●	●	●	●		●							●
平居 義幸	取締役 専務執行役員	○ (17/17回)	-	-	-	○	○	●	●	●	●	●	●							●
清水 郁輔	取締役 専務執行役員	○ (17/17回)	-	-	-	○	○	●	●	●			●							
吉田 匡秀	取締役 常務執行役員	-	-	-	-	○	○	●	●											
村上 和也	取締役 執行役員	○ (17/17回)	-	-	○ (3/3回)	○	○	●												●
大枝 宏之	独立社外取締役	○ (17/17回)	-	● (6/6回)	○ (3/3回)	-	-	●					●						●	●
野崎 治子	独立社外取締役	○ (16/17回)	-	○ (6/6回)	● (3/3回)	-	-	●												●
肥塚 見春	独立社外取締役	○ (17/17回)	-	○ (6/6回)	○ (3/3回)	-	-	●	●	●	●			●						
宮井 真千子	独立社外取締役	○ (17/17回)	-	○ (6/6回)	○ (3/3回)	-	-	●	●	●	●	●	●							
畑中 好彦	独立社外取締役	○ (13/13回)	-	○ (5/5回)	○ (3/3回)	-	-	●	●				●							●
竹友 博幸	常勤監査役	○ (17/17回)	● (14/14回)	-	-	-	-	●											●	●
井津上 朋保	常勤監査役	○ (13/13回)	○ (11/11回)	-	-	-	-		●	●				●						
蓑毛 良和	独立社外監査役	○ (17/17回)	○ (14/14回)	-	-	-	-												●	●
新免 和久	独立社外監査役	○ (13/13回)	○ (11/11回)	-	-	-	-													●
田中 健次	独立社外監査役	○ (13/13回)	○ (11/11回)	-	-	-	-		●				●							

※1 ●は議長または委員長

※2 上記は取締役・監査役が有するすべての知見を表すものではありません。取締役が有するスキル等の項目を中期経営計画の事業戦略に合わせて変更しています。変更の詳細は [召集通知](#) をご覧ください。

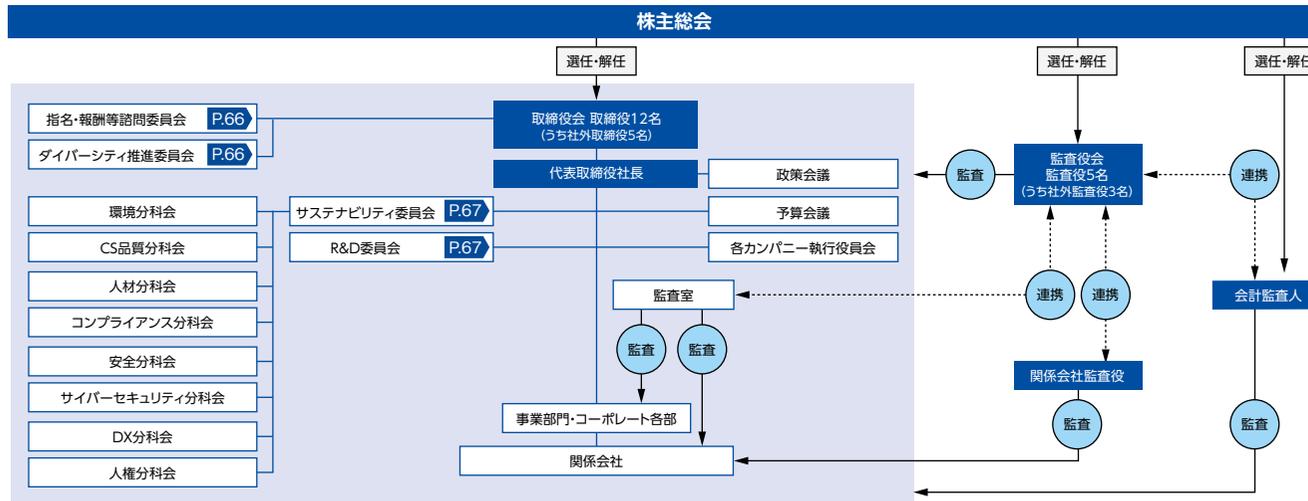
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

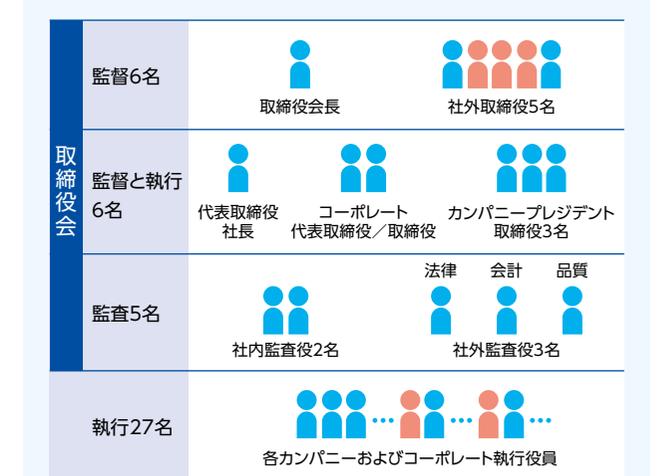
基本方針

積水化学グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上をはかることをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。その実現に向け、経営の透明性・公正性を高め、迅速な意思決定を追求すると共に、社是に掲げる社会的価値の創造を通して、当社グループが重視する「お客様」「株主」「従業員」「取引先」「地域社会・地球環境」の5つのステークホルダーの期待に応え続けていきます。

コーポレート・ガバナンス体制図(2024年6月20日現在)



経営体制(2024年6月20日現在)



当社は会社法上の機関設計として、監査役会設置会社を選択しています。また、取締役会の機能を補完し、より公正性、透明性を高めるため、指名・報酬等に関する任意の諮問委員会およびダイバーシティ推進に関する任意の委員会を設置しています。各カンパニーの事業環境変化に迅速に対応するため、監督機能(取締役)と業務執行機能(執行役員)の分離を行うことを目的とした執行役員制度を導入しています。

取締役会

取締役会は、全社基本方針の決定、高度な経営判断と業務執行監督を行う機関と位置づけています。非業務執行取締役である会長が取締役会議長を務めると共に、十分な独立性を有する複数の社外取締役を選任することにより、取締役に對する実効性の高い監督体制を構築し、経営の透明性、公正性を確保しています。取締役会には、取締役の他に社外監査役を含む監査役全員が出席することとしています。

社内取締役に各事業のトップであるカンパニープレジデントと、豊富な経験・専門性を有するコーポレートの統括役員を選任し、広範な知識と経験を有する複数の独立社外取締役、専門性を備えた監査役を含めて、多様性、規模の適正性、能力のバランスを確保し、取締役会の役割・責務を実効的に果たしています。

機関の設計	監査役会設置会社
取締役の合計人数*	12名(社内7、社外5) うち女性取締役3名
社外(独立)取締役比率	41.7%
女性取締役比率	25.0%
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
社長の意思決定を補佐する機関	政策会議
取締役会の任意諮問機関	指名・報酬等諮問委員会、ダイバーシティ推進委員会を設置

*取締役の員数は15名以内としている

コーポレート・ガバナンス強化に向けたこれまでの取り組み



執行役員会

各カンパニーにおける最高意思決定機関として執行役員会を設置し、取締役会から大幅な権限を委譲しています。執行役員は任期は1年とし、取締役会の決議により選任されます。

権限委譲により、事業環境の変化に迅速に対応することとあわせて、取締役会においては、これにより適切な議題設定や十分な審議時間の確保などの実効性の向上につながっていることを確認しています。

役員一覧 <https://www.sekisui.co.jp/company/outline/direction/>

コーポレート・ガバナンス体制

監査役会

監査役会は、半数以上の社外監査役を要することとし、常勤の社内監査役2名と非常勤の社外監査役3名の合計5名の体制です。

1名以上の企業財務・会計、1名以上の法制度、また1名以上のものづくり・品質に関する知識と知見を備えた人材を選任しています。

監査役の活動は、取締役会その他重要な会議への出席、重要な決裁等の確認、内部統制等の状況の確認による取締役の職務執行の検証・確認や、国内外主要拠点の往査などです。経営陣とは定期的に、対処すべき課題等について意見を交換し、相互認識を深めています。また、会計監査人である有限責任 あずさ監査法人とは、監査結果の報告を受けるだけでなく、相互の情報と意見の交換を積極的に行い、連携を密にして実効性と効率性の向上をはかっています。

内部統制システム

当社は、当社とグループ会社間の指揮・命令、意思疎通の連携を密にすると共に、グループ会社に対して指導・助言・評価を行いながら、全体としての業務の適正をはかっています。

この内部統制システムを適切に整備・運用するため、当社の監査室は年間の監査計画にもとづき、当社およびグループ会社の業務監査および会計監査を行い、業務執行が適正かつ効率的に行われているかを監査しています。

取締役および監査役への支援および連携

社外取締役に対しては、取締役会での審議の充実をはかるため、取締役会資料の事前配布および事務局担当役員による事前説明を行う他、就任時のオリエンテーション、年複数回の事業所視察などにより、事業への理解を深める機会を継続的に提供しています。

2023年度は各カンパニーの基幹4工場、水無瀬イノベーションセンター、あさかりードタウンの視察を実施しました。

後継者計画の観点では、社外取締役の講演や、新経営体制発足時の一堂に会する機会などにより、現経営陣と次期経営層候補者との接点強化も行っています。

2023年度取締役会における主な審議内容

- ①成長戦略(主に「ペロプスカイト」「BR」などの大型新規事業等)
- ②テレビCMやデジタルCM等を活用した自社のプレゼンス向上策
- ③D&I推進のための人材育成方針・環境整備方針と採用計画
- ④住宅事業の収益性強化策の設定と進捗状況モニタリング

取締役会の実効性に関する評価

当社では毎年、取締役、監査役向けにアンケートを実施して取締役会の実効性を評価し、その向上をはかっています。昨年実施したアンケートでは、議論を深めるべき審議テーマとして「ブランド戦略」が抽出されました。それを受けて2023年度の実効性評価においては、企業価値向上に資するプレゼンス向上への取り組みについて、議論を充実することができました。

また、社外取締役からの提案を参考に、取締役会以外での社外取締役同士の意見交換の場の充実をはかりました。事務局担当役員からの取締役会の事前説明を、これまで個別に実施していたところ、2023年度は複数の社外取締役を対象とした形式に変更しています。

2024年1月に実施したアンケートでは昨年に引き続き、取締役会では適切な議題設定がなされ、十分な審議時間の確保と、社外取締役を含めた活発な意見提言が行われているという結果が得られました。また今回も、今後議論を深めるべきテーマが抽出されました。当社グループの企業価値向上に寄与し、適切に機能していると判断しています。

取締役会実効性評価アンケート内容と回答(一部抜粋)

- 適切な議題設定がされているか
 - ➔ 適正:81%、
 - 他意見等:R&Dにかかる審議の充実、報告事項の明確化と絞り込み
- 十分な審議時間が確保されているか
 - ➔ 適正:100%
- 取締役会の構成は適正か
 - ➔ 適正:88%
 - 他意見等:女性の社内役員、外国人、専門分野など中長期的課題
- 多様性を活かした議論ができているか
 - ➔ 適正:100%

取締役および監査役の兼任に関する考え方

取締役および監査役は、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保することが求められることから、他の上場会社の役員を兼務する場合には、当社の業務に差し支えない範囲として4社以内の兼務にとどめることとしています。また当社は「社外役員の独立性基準」を定め、いずれかの要件を満たさない場合は当社にとって十分な独立性を有していないものと判断しています。

招集通知 <https://www.sekisui.co.jp/ir/document/invite/>

指名・報酬等諮問委員会

代表取締役、取締役等経営陣幹部の選解任、監査役候補者の選任、元代表取締役等の相談役・顧問の選解任、ならびに報酬制度、報酬水準などを審議することに加えて、取締役会の実効性向上や、重要な経営上の課題についても必要に応じて審議し、取締役会に意見陳述および助言を行います。

過半数を独立社外取締役とする7名の委員で構成し、委員長は独立社外取締役より選出します。

社長の後継者の育成とその決定

社長の後継者の承継計画と監督は、経営理念や経営戦略を踏まえて適切に行われています。手続きの客観性・適時性・透明性を高めるために、指名・報酬等諮問委員会で候補者が社長に相応しい資質を有するか十分な時間をかけて審議を行い、取締役会に意見の答申を行い、取締役会で決定します。

ダイバーシティ推進委員会

経営における人材の多様性の確保について、その基本方針と目標値、各種施策の実行、ならびにそれらの社内外に対する公表等に関わる、取締役会の監督機能と客観性を強化すると共に、経営執行に対する監督・助言を行うことを目的として、ダイバーシティ推進委員会を設置しています。

過半数を独立社外取締役とする9名の委員で構成し、委員長は独立社外取締役より選出します。

主な審議内容

- ①多様な人材の活躍に関する基本方針および目標値設定
- ②人材育成方針およびそのための環境整備方針
- ③各種主要指標の設定と展開方法
- ④それらに関する社内外への公表に関する事項
- ⑤執行状況のモニタリング

コーポレート・ガバナンス体制

ESG経営の監督・推進体制

ESG経営を推進するため、監督機能としての取締役会と、執行機能としてのサステナビリティ委員会、および傘下の8分科会からなる監督・推進体制を確立しています。

サステナビリティ委員会は社長を委員長、ESG経営推進部担当取締役を副委員長とし、各カンパニープレジデントを含む業務執行取締役で構成され、年2回開催しています。委員会では、将来当社グループが直面する可能性のあるリスクや機会の抽出、全社方針やKPIの決定、全社実行計画の策定を行います。また、分科会からの報告により、各マテリアリティの取り組み状況をモニタリングしています。

取締役会では、委員会で審議された方針・戦略や、全社リスクについて報告を受け、審議、最終決定すると共に、執行側の取り組みを監督しています。

8つの各分科会（「環境」「CS品質」「人材」「安全」「コンプライアンス」「サイバーセキュリティ」「DX」「人権」）では、決定内容にもとづいた具体的な施策立案や実行計画への落とし込み、取り組みのモニタリングを行います。



その他の経営会議

政策会議	経営の方針や戦略に関わる重要な事項は、執行を担当する取締役で構成される政策会議において議論を行い、その審議を経て取締役会に上程されます
R&D委員会	社長を委員長とするR&D委員会では、次世代事業創出に関する全社R&D基本方針や、テーマおよび実行計画の策定を行っています。また、知的財産やイノベーションに関する活動についても経営トップを交えたものとすべく、定期的に状況のモニタリングをしています

政策保有株式

基本方針

当社は、重要取引先・パートナーとして、保有先の企業価値向上と当社の中長期的な企業価値向上の最大化をはかる場合において有益かつ重要と判断する株式を、限定的かつ戦略的に保有することとします。その戦略上の判断は適宜、取締役会で見直しを行い、意義が不十分、あるいは資本政策に合致しない保有株式については、縮減を進めます。

政策保有株式の保有の要否の検証

2024年4月の取締役会において、上記の基本方針にもとづき、政策保有株式の保有による便益やリスクが資本コストに見合っているか等の項目について個別銘柄ごとに精査・検証を行いました。なお、保有銘柄数は2023年3月末時点で25銘柄でした。2023年度は1銘柄を売却しましたが、持分法適用会社から除外したことで1銘柄増加したため、2024年3月末時点で25銘柄となりました。

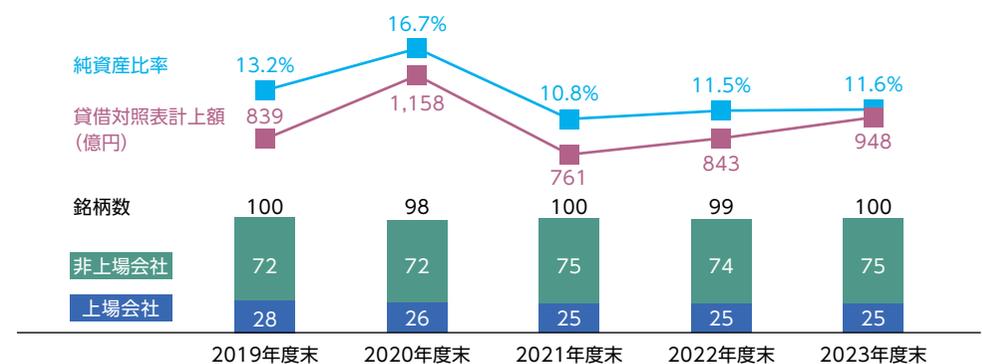
2024年3月末時点において、専ら株式の価値の変動または係る配当によって利益を受けることを目的とする、純投資目的で保有する株式はありません。

政策保有株式の議決権行使基準

当社は、保有の戦略的位置づけや株式保有先企業との対話などを踏まえたうえで、当該企業の企業価値向上と当社の中長期的な企業価値向上とを連動させる観点から、議決権行使の具体的な基準を定めて、それに沿って行使することで保有先企業に対する株主としてのモニタリング機能を果たします。

議決権行使については、保有先企業の議案の重要性（特別決議議案等の有無）、報告年度の決算内容（自己資本比率、損益状況等）および事業継続性をもとに判定する基準を設けており、当該企業との対話を含め総合的に賛否を判断しています。

銘柄数および貸借対照表計上額推移



役員の報酬等

基本方針

当社役員の報酬制度は、当社グループ経営理念実現のために、次の方針を定めています。

- 当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであること
- 当社役員が、株主と利益意識を共有し、株主重視の経営意識を高めるものであること
- 当社役員にとって、経営計画の達成を動機づける業績連動性の高い報酬制度であること
- 当社グループの競争力向上のため、多様で優れた経営人材を獲得し保持できる仕組みおよび水準であること

報酬の考え方

当社の業務執行取締役の報酬等は、基本報酬(固定報酬)、賞与(短期インセンティブ)、株式報酬(中長期インセンティブ)で構成されています。社外取締役および監査役の報酬は、基本報酬のみで構成されています。

当社役員の報酬は、役位および職務に応じて決定します。業績連動報酬の割合は役位が上位であるほど比率が高くなるように設定しており、職務については担当するカンパニーの業績が反映されます。金銭報酬である基本報酬および賞与については在任中に定期的に支給し、株式報酬については退任時に一括して交付します。

短期インセンティブ(賞与)

当期の実績に応じ、ROEおよび配当額について一定基準を満たした場合に、全社営業利益額に連動した基準額に対し、職務別に設定した乗率、ならびに財務指標(営業利益、ROIC等)および非財務指標(環境、人的資本等)の目標達成度に連動したカンパニー別の乗率(60%~120%)を反映し決定します。

区分	指標	評価ウェイト
財務指標	全社およびカンパニー業績(営業利益)	18%
	EBITDA	12%
	1人当たり限界利益	4%
	ROIC	4%
	売上高成長率	4%
非財務指標	サステナビリティ貢献製品売上高	8%
	GHG排出量削減率	6%
	廃プラマテリアルリサイクル率	4%
	挑戦行動発現度	5%
	人材定着率	5%
	オープンイノベーション	4%
	その他(直接・間接生産性、ガバナンス、カンパニー独自指標)	26%

役員報酬の決定プロセス

当社取締役報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の決定にあたり、予め指名・報酬等諮問委員会にて審議を行い、その結果を取締役に答申します。取締役会は、同諮問委員会からの答申を受けて、方針を決定します。なお、指名・報酬等諮問委員会による手続きの概要は次の通りです。

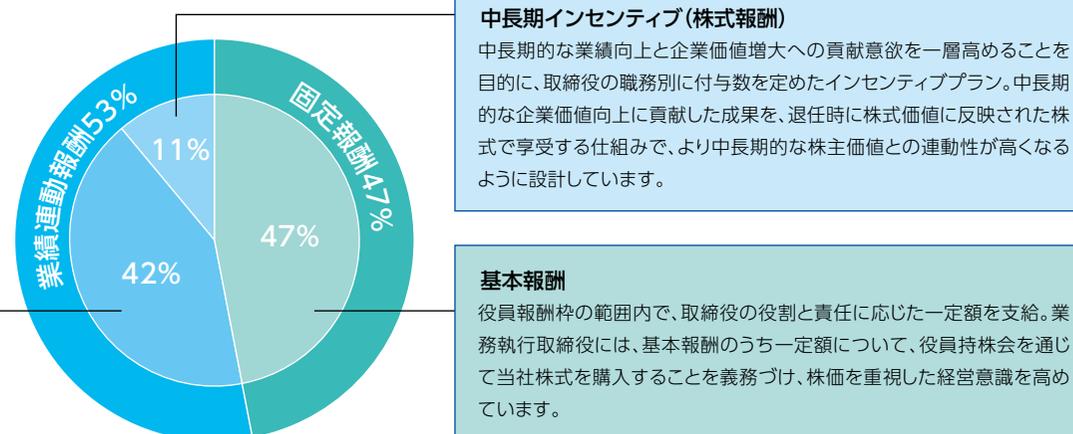
- 委員長(社外取締役)が委員会を招集する。
- 本委員会の議案は各委員より上程され、事務局がこれを取りまとめて委員長に提示する。
- 本委員会の審議結果は、委員長が取締役に答申する。
- 取締役の報酬等の決定方針については、本委員会の答申を尊重し、取締役会が最終的な方針決定を行う。なお、本委員会の委員および取締役は、これらの決定にあたり、当社の企業価値ひいては株主共同の利益に資するか否かの観点から行うことを要し、自己または当社の経営陣を含む第三者の個人的利益をはかることを目的としてはならない。
- 個人別の取締役報酬の具体的な支給額、支給時期および支給方法等についても、本委員会の答申をふまえて、取締役会が最終的な決定を行う。

2023年度役員報酬額

(金額:百万円)

区分	基本報酬		賞与		株式報酬		計	
	対象人員	金額	対象人員	金額	対象人員	金額	対象人員	金額
取締役	13名	426	7名	320	7名	83	13名	829
うち社外取締役	6名	72	-名	-	-名	-	6名	72
監査役	8名	79	-名	-	-名	-	8名	79
うち社外監査役	5名	36	-名	-	-名	-	5名	36

※報酬等の額には使用人兼務取締役に対する使用人分給与相当額(賞与を含む)68百万円を含んでいません。



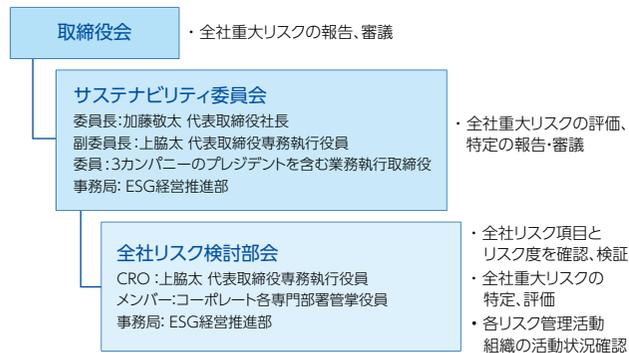
リスクマネジメント

激変する経営環境下で長期ビジョンを実現するためには、積極果敢なリスクテイクおよびステークホルダーの信頼・期待・安心感獲得が不可欠です。そのためにはリスクテイクを可能とするリスクコントロール力とレジリエンス力が鍵になると考え、リスクマネジメントを経営基盤の一つと位置付けて取り組んでいます。

リスクマネジメント体制、リスクと機会の特定

積水化学グループはリスク事象の発生をリスクを未然防止する活動(リスク管理)と、発生時の影響を最小化する活動(危機管理)を一元管理する全社リスクマネジメント(ERM)体制を推進しています。これにより組織の状況に応じて、常に変化するリスクや危機に機動的に対応できる体制が構築されています。

リスクマネジメントにおける本社ガバナンス体制



リスクと機会については、その重要性を踏まえて、定期的にモニタリングを実施しています。まず、各国の法規制・ソフトロー・開示規制、ステークホルダーエンゲージメント、有識者ダイアログなどから、社会と当社グループにとっての課題を網羅的に把握。そしてこれらの課題を、インパクト、起こりやすさ、バリューチェーン上における波及効果の3軸から点数づけするなどして、全社リスクマップに落とし込み、各分科会委員長が参加する全社リスク検討部会(年1回開催)で議論の上、社会の持続性と当社グループの持続的成長にとってリスクまたは機会となりうる短中長期の課題を特定すると共に、優先順位付けをしています。 [P.65 ガバナンス体制図](#) [P.24 リスクと機会](#)

特定した課題は、サステナビリティ委員会での審議、取締役会での承認を経て、重要課題として認定し、戦略および全社と各カンパニーの実行計画に反映させています。中でも、重大インシデントにつながる可能性が高い「全社重大リスク」に関しては、組織別リスク管理活動におけるアセスメントの実施を必須化し、重大インシデント発生の抑止をはかっています。



危機管理体制

危機管理体制については、「内部統制システムの基本方針」にもとづいて定められた「積水化学グループ危機管理要領」にもとづき、事業継続に影響をおよぼすと判断される緊急事態が発生した場合には緊急対策本部を設置し、迅速・適切に対処する体制を構築しており、定期的な見直しや訓練をはかっています。そして、重大インシデントが発生した場合またはその恐れがある場合には、取締役会に適時報告する体制を構築しています。

海外においては、海外統括会社を置く主要4地域を含む6地域の責任者を地域長に任命し、海外危機管理事務局と連携した情報収集の共有、タイムリーな注意喚起、初動対応を主導しています。



事業継続マネジメント(BCM)構築の取り組み

地震、パンデミックなどインシデント発生時の影響の極小化を目的として、2021年度からすべての組織において「人命保護」を第一とした初動対応計画(ERP)を整備・見直しを行いました。2022年度は対象組織すべてにおいて机上訓練を実施し、初動対応計画(ERP)文書の実効性の検証と文書改訂を実施しました。2023年度は各組織でそのセルフ訓練結果にもとづいたERPの改訂を実施、国内外でそれぞれの事業特性に合わせた事業継続マネジメント(BCM)構築を目指しています。

危機管理活動

危機管理活動は、「積水化学グループ危機管理要領」にもとづき、コーポレート各専門部署とカンパニー担当で構成する危機管理連絡会を定期的に開催し、事例研究や訓練を重ね、緊急対策本部手続の見直しや連携確認を実施しています。

全従業員に対しては危機管理要領等を周知するほか、「緊急事態初動手順書」を毎年配付し、緊急時に個人が適切な初動対応をできるようにしています。また緊急事態発生に備え、従業員の安否が迅速に確認できるように、安否確認システムをグループ全従業員の携帯電話などに実装しています。

人権尊重

積水化学グループは、自らの事業活動において影響を受けるすべてのひとびとの人権尊重を責務として認識しています。持続可能な経営基盤を強化するため、グループ従業員に限らず、ビジネスパートナーを含む多方面のステークホルダーの人権尊重に取り組むことが必要であると考えています。

積水化学グループの人権方針 https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/report_2024/sustainability_report2024_08.pdf

2024年2月に、当社グループが顕著とらえる人権課題を明記しました。

推進体制

積水化学グループでは、広範な領域にわたる人権課題に対して組織横断的に対応を強化するべく、2022年度よりサステナビリティ委員会の下に人権部会を発足させ、取り組みを推進しています。人権部会は、人事部担当執行役員を部会長、コーポレート各専門部署長を部会員とし、人権に関する全社的な方針策定の役割を担うと共に、部会に紐づく4つのワーキンググループでは、具体的な施策を立案・実行しています。人権部会および各ワーキンググループにて定めた方針や施策をコーポレート・カンパニーの各該当部署と共有し、事業拠点レベルまで落とし込むことで、全社で人権の取り組みを推進していきます。

取締役会

サステナビリティ委員会

委員長：加藤敬太代表取締役社長
副委員長：上脇太代表取締役専務執行役員
委員：3カンパニーのプレジデント含む業務執行取締役
事務局：ESG経営推進部

人権部会

部会長：村上和也取締役執行役員 人事部長
事務局：人事部、ESG経営推進部

ワーキンググループ(WG)

人権部会の決定方針のもと具体的な施策の立案と実行

人権DDWG(グループ内)	人権DDWG(取引先)
人権教育WG	苦情処理メカニズムWG

中期経営計画では、以下の3つを重要課題に設定しました。人権部会を中心に「ビジネスと人権」の取り組みを着実に進めていくと共に、カンパニーやRHQ(地域統括会社)における実行力強化にも取り組んでいきます。

- ①人権尊重の風土醸成・浸透
- ②人権デューデリジェンスの実装とリスクの低減
- ③苦情処理メカニズムの実装

人権デューデリジェンス

積水化学グループでは、有識者ダイアログと専門機関による潜在的な人権リスク分析調査や、全エリアへのアンケート形式での一斉調査による高リスク拠点の洗い出しのもと、優先順位をつけて、人権デューデリジェンスを実施しています。

*人権デューデリジェンス：自社の事業活動において、人権に負の影響を与える可能性(人権リスク)がないかを分析・評価して特定し、もし可能性があれば、その影響を防止するための仕組みをつくり、対処する継続的なプロセス

海外生産事業所にて外国籍社員を対象とした人権インタビューの実施

対象：高機能プラスチックカンパニー PT.SEKISUI POLYMATECH INDONESIAで勤務する従業員

実施方法：アンケートとそれにもとづく第三者機関によるインタビュー

調査内容：強制労働、結社の自由、団体交渉権、平等な報酬、差別の禁止等

結果：著しい負の影響は見いだせなかったものの、労働安全衛生・女性労働者の権利の尊重・インドネシアの実習(MAGANG)制度下における実習生の権利の尊重など、優先的に取り組むべき課題が抽出されました。これらの課題に対しては、PT. SEKISUI POLYMATECH INDONESIAが是正計画を策定し、対応を行いました。

国内施工現場および介護現場における人権インタビュー

対象：①住宅カンパニー 介護事業会社の外国籍従業員
②住宅カンパニー 取引先施工会社の外国籍従業員

実施方法：アンケートとそれにもとづく第三者機関によるインタビュー

結果：①総合評価は平均値を大きく上回り、特に「採用」「人事制度」等の項目で高い評価を得た一方、「労務」項目では外国人従業員からの生活相談、業務相談・指導などの担当者を選任することを推奨されたため、社内で外国人労働者の雇用労務責任者を設置することで是正をはかりました。また「人材マネジメント」の項目では、中長期的な就労を見据えた育成、キャリアパスの明示に課題があると指摘を受け、継続的な検討事項としました。

②「採用」「労務」「働きがい」等の項目で適正判定基準を上回る評価を得て、外国籍社員を適正に雇用する優良事業者であると認められました。一方、今後の課題として指摘された事項(救済へのアクセス、評価制度、キャリア形成に関する体系的な体制づくりなど)については、取引先施工会社に対してフィードバックを行いました。

責任ある調達

積水化学グループは、社会と環境に配慮した『責任ある調達』を行うため、「調達基本方針」をCSR調達方針として制定し、Webサイトに掲載、開示しています。サプライチェーンに対する社会要請の多様化に伴う人権や持続可能性、腐敗防止など、近年のさらなる社会課題の深刻化や社会要請の拡大に対応するため、2024年2月には「積水化学グループ人権方針」と共に「調達基本方針」を改定、サプライヤーに対しても人権尊重の責任を果たすことを要求し、当社Webサイトへの掲載を行い、広く周知しました。

積水化学グループ「調達基本方針」

<https://www.sekisui.co.jp/company/outline/procurement>

また、当社グループおよび取引先が調達において目指す項目を、まとめた「持続可能な調達ガイドライン(サプライヤー行動規範)」は、国連グローバル・コンパクト10原則、ビジネスと人権に関する指導原則、および積水化学人権方針に沿ったものであり、当社グループおよび製品の生産に関わるすべての取引先の皆さまに対して、遵守すべき基準としています。

持続可能な調達ガイドライン(サプライヤー行動規範)

https://www.sekisui.co.jp/resource/pdf/company/guideline_4_20230303.pdf

持続可能な木材調達

当社グループは、木材調達方針に沿った調達実現のために「持続可能な木材調達ガイドライン」を制定しました。合法的な木材調達は当然のこととして、さらに森林破壊による先住民の人権や環境への負の影響を低減することを目指しています。調達先54社を対象に、樹種、伐採地などのアンケート調査を行っています。原材料が絶滅危惧種で伐採地が高リスク国である材料の調達先については、ヒアリングを実施し、トレーサビリティを明らかにしてきました。調査の結果、直接サプライチェーン上でリスクがあるサプライヤー2社が特定できました。今後は特定されたリスクの低減に引き続き取り組んでいきます。

責任ある鉱物調達

当社グループは、対象紛争鉱物(武装勢力への資金源となる鉱物)について、調査を実施しています。調査は対象鉱物を扱っている国内35拠点、海外16拠点を対象に行いました。その結果、国内においては対象鉱物を含む原材料のうち、96%は製錬所を特定、4%は非開示。海外においては99%は製錬所を特定、1%は非開示でした。2024年度は非開示および不明のリスクレベルに沿った対応を検討していきます。

対象リスク	・武装勢力の資金源か否か ・児童労働を含む人権侵害全般
対象地域	・CAHRAs(EU紛争鉱物原則)：28ヶ国 ・コンゴ民主共和国および周辺国：10ヶ国 合計34ヶ国(重複があるため)
対象鉱物	3TG(タンタル、タングステン、スズ、金)+コバルト、マイカ
対象原材料	対象鉱物を含有する原材料