

サステナビリティ(E)

環境マネジメント

環境方針

電子材料、産業用構造材料、電気絶縁材料およびディスプレイ材料の開発・設計から製造に至るまでの事業活動全般において、環境に与える負荷の低減に努め、環境保全を推進するとともに社会・環境問題の解決に貢献し、持続的な成長の実現を目指します。

- ① 当社の事業活動、製品およびサービスが環境に与える影響を把握し、環境汚染の予防に努める。

② 環境法令、規制、協定および当社が同意したその他の要求事項を順守する。

③ 環境活動の推進にあたり、「環境目標」を設定・実行し、定期的に見直す。

④ 環境負荷の低減に寄与する製品開発、技術開発を行う。

⑤ 環境に影響を与える可能性のある有害化学物質の管理強化を行う。

⑥ 大気、水質、土壌汚染などの管理を強化し、生物多様性の維持に努める。

⑦ 省資源、省エネルギー、産業廃棄物の削減、リサイクルの推進に取り組む。

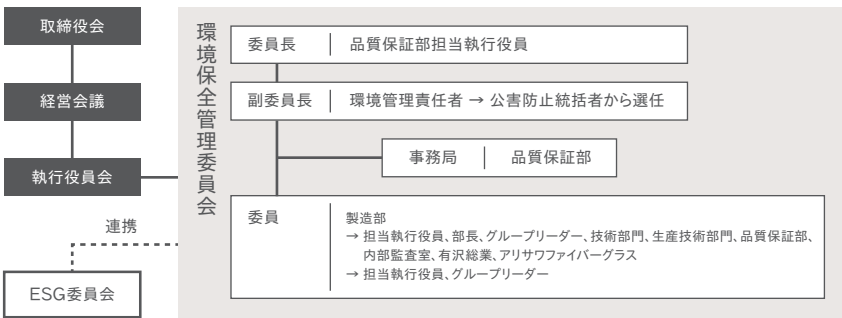
⑧ 再生可能エネルギー、再生資源を導入し、温室効果ガスの抑制と循環型社会の形成に貢献する。

⑨ 環境教育を通じ全社員の意識向上を図り、持続可能な社会を目指して責任ある行動を遂行できるよう啓発する。

⑩ 内部環境監査、マネジメントレビューを定期的 to 実施し、環境管理マネジメントシステムの継続的改善を図る。

環境保全推進体制

環境保全活動は、上越市内の3拠点（南本町、中田原、中田原西）の工場と構内関係会社が一体となって推進しています。なお、環境保全管理委員会はESG委員会と連携し、PDCAサイクルを回して保全活動に取り組んでいます。



マテリアルバランス

当社グループは、事業活動におけるエネルギーや資源の投入量と、それに伴って発生するCO₂や廃棄物の排出量のバランスを把握し、環境負荷の低減に努めています。

INPUT		2022	2023
エネルギー投入量			
燃料	合計（原油換算）	7,332 kL	7,071 kL
	都市ガス	6,307 千m ³ N	6,091 千m ³ N
	LPG	4.0 ton	4.0 ton
電力	（原油換算）	8,100 kL	7,181 kL
	電力	32,327 千kWh	32,213 千kWh
購入品			
合計	合計	9,009 ton	8,737 ton
	原材料	8,078 ton	7,896 ton
	うち有機溶剤	608 ton	572 ton
	副資材	931 ton	841 ton
水資源投入量			
総投入量	総投入量	307.9 千m ³	325.0 千m ³
	上水	136.9 千m ³	123.9 千m ³
	地下水	171.0 千m ³	201.1 千m ³

OUTPUT		2022	2023
CO ₂ 排出量			
合計	合計	26,681 ton	22,996 ton
	燃料分	14,165 ton	12,742 ton
電力分	電力分	12,516 ton	10,254 ton
	有機溶剤大気排出量		
PRTR対象物質	PRTR対象物質	135 ton	134 ton
	産業排出物		
合計	合計	1,643 ton	1,522 ton
	リサイクル（再生使用）	1,596 ton	1,432 ton
埋立処分	埋立処分	47 ton	90 ton
	フロン排出量		
フロン入替工事ミスによる排出	フロン入替工事ミスによる排出	1.12 ton	— ton
対 象 期 間：2023年度（2023年4月～2024年3月） 対象事業所：上越本社・南本町工場（含む敷地内アリスワファイバークラス、有沢総業） 中田原工場（含む敷地内有沢総業） 中田原西工場（含む敷地内有沢総業）			

2023年度の環境目標と実績・評価

当社は、ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを構築し、その運用を通じて重要な環境リスク・機会を特定・評価し、環境問題についての対応方法を決定して活動しています。

No.	環境目標	目標値	実績	判定
1	環境負荷の低減に寄与する製品開発、技術開発を行う。	技術部の各グループにおいて開発を継続	全グループ継続を確認	達成
2	①既存購入仕様書の環境有害物質の調査を行う。	購入材料のSDS、非含有証明などの入手 10件/月	277件	達成
	②CSR調達方針の周知を図り、取り組み方が進んでいない購入先には改善を促す。	2022年度未回答の会社へ再度CSRアンケートを実施、回答アンケートの分析	116社全ての分析完了	達成
3	新たな環境汚染や健康被害を発生させず、生物多様性の維持のために重大な法令違反を犯さない。	重大な法令違反0件	0件	達成
4	①省エネルギー（電気・都市ガス使用量の削減）	南本町工場の省エネルギー エネルギー量kLの過去実績比1％削減、または エネルギー量kL/加工高の前年度比1％削減	過去実績比16.1％削減 前年度比0.5％増加	達成
		中田原工場、中田原西工場の省エネルギー エネルギー量kLの過去実績比1％削減、または エネルギー量kL/加工高の前年度比1％削減	過去実績比23.1％削減 前年度比6.2％減少	達成
	②ゼロエミッションの達成（開発・製造）	リサイクル率95％以上の維持 （リサイクル率＝リサイクル処理量/産業廃棄物量）	95.4％	達成
5	③産業廃棄物量の削減	2020年度の産業廃棄物排出量の3％削減	20年度比 14.8％削減	達成
	CO ₂ 排出量の削減（2030年度までにカーボンニュートラルを達成する）	2020年度CO ₂ 排出量の32％削減	20年度比 44.5％削減	達成
6	①一般教育訓練の実施	各部門で年1回実施	実施済み	達成
	②特定業務従事者教育の実施	該当部門で年1回実施	実施済み	達成
	③雇入れまたは異動者教育訓練の実施	雇入れ、異動時に実施	随時実施	達成
7	①環境ボランティア活動の実施	年1回以上実施	1回実施	達成
	②環境報告書の発行	10月にホームページ掲載	10月発行	達成

環境コンプライアンス

2023年度には、中田原西工場北側の駐車場増設工事に関して近隣住民から騒音2件、土壌改質剤の飛散1件の要望がありました。

騒音については、防音シートを設置するとともに工事日程を再度説明し、土壌改質剤の飛散については、工事業者に風向風速に配慮して施工するよう指示するとともに工事日程を説明しました。いずれも近隣住民の了解を得ています。

環境問題に関する苦情については、今後も関係者の皆様とコミュニケーションを図り、機敏に対応していきます。

環境に関する従業員教育

当社の事業活動に関わる環境法規制の順守、利害関係者との情報の共有、当社の環境目標の浸透など、社員の環境に対する理解を高めることを目的とする一般教育を毎年実施しています。

また、特に環境リスクの高い各工場・研究施設では、災害・事故などによる環境汚染の防止を含め、緊急事態への準備および対応の手順を定め、教育・訓練も毎年行っています。なお、2023年度において、周辺環境に大きな影響を及ぼすような事故はありませんでした。

さらに、ISO14001内部監査員の養成、特定業務従事者教育などを実施し、専門的知識の拡充にも取り組んでいます。

TOPICS

青田川クリーン作戦

当社は、2007年度から上越市の環境保全団体「青田川を愛する会」主催の環境美化活動に企業会員として参加しており、2023年度も同活動に参加しました。青田川は南本町工場の近くを流れる川で、同会が主体となって景観維持・水質改善をはじめとする自然環境保全に取り組んでいます。



サステナビリティ(E)

気候変動への対応

当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に賛同するとともに、賛同企業や金融機関が議論する場である「TCFDコンソーシアム」に加盟しています。当社では環境保全活動について、環境方針に則り、電力・ガス使用量、有害化学物質、産業廃棄物の削減などを進め、環境保全管理委員会で審議し、継続的に改善を図っています。

環境問題に関する取り組みは、事業リスクを低減するだけでなく、社会の価値創造にもつながるという理念の下、とりわけ、気候変動については喫緊の課題と捉え、2021年6月に「カーボンニュートラルへの取り組み」をホームページで公表しました。政府のカーボンニュートラル達成目標は2050年ですが、当社※は2030年に達成すべく取り組んでいます。

※南本町工場・中田原工場・中田原西工場（敷地内子会社を含む）

ESG方針	事業活動全般において、環境、社会、ガバナンスに関するさまざまなESG課題に積極的に取り組み、持続的な成長の実現を目指します。
-------	--

ガバナンス（推進体制）

気候変動問題に対する取り組みを主導するため、2021年12月にESG委員会を設置し、委員長には取締役専務執行役員が、構成員には各執行役員、各部門の部長が就き、組織的活動を展開しています。

ESG委員会では、サステナビリティを意識した経営の啓発・推進のほか、気候変動への対応、脱炭素社会の実現、人権の

尊重、労働環境への配慮、取引先との公正・適正な取引などのテーマに関し、年4回審議する体制をとっています。重要な審議事項ならびに活動状況などについては、執行役員会、経営会議および取締役会に定期的に報告され、取締役会において最終的な判断が下されます。ESGに関する推進体制については、23ページに詳しく記載されています。

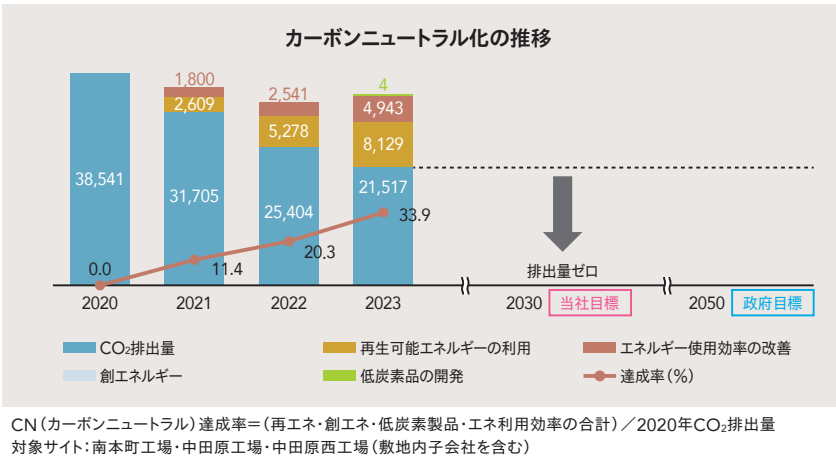
リスク管理

当社は、気候変動に伴うリスクを重要な経営課題と認識しています。そのため、想定されるリスクについては、ESG委員会において識別・評価し、執行役員会、経営会議、さらには取締役会へ報告され、重要な課題を特定しています。そして適切な対策を講じることにより、リスク管理体制の向上を図っています。

なお、気候変動リスクの評価は、事業における気候変動要因を特定した上で、1.5℃シナリオおよび4℃シナリオに基づく将来の規制、社会、技術、気候条件などの変化を前提としています。当社が取り組む課題と目指す姿については、24ページに詳しく記載されています。

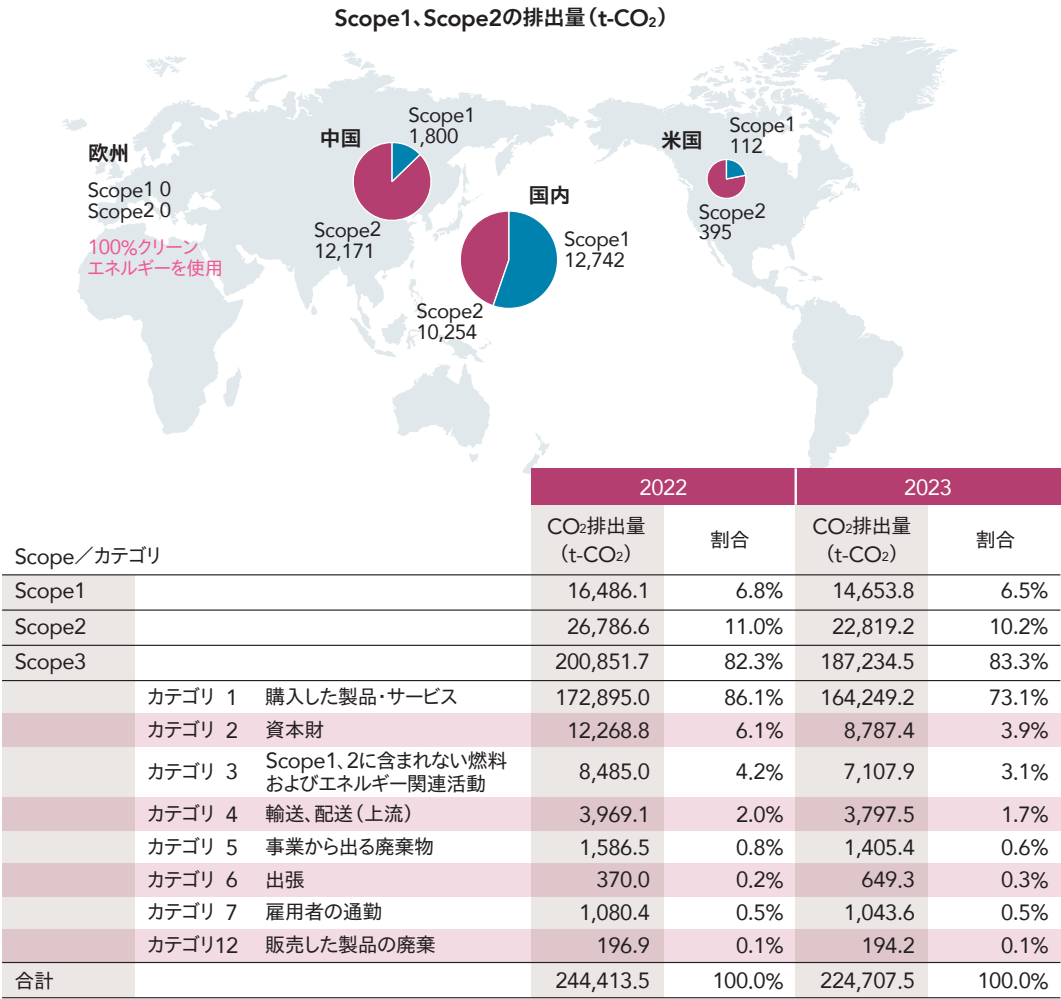
指標と目標

当社は、エネルギー使用効率の改善に向けて実施してきたさまざまな取り組みを拡大展開するとともに、再生可能エネルギーの利用（再生可能エネルギー電気・カーボンニュートラルガスの購入）と低炭素製品の開発を推進することにより、2030年度にCO₂の直接排出（Scope1）と間接排出（Scope2）についてのカーボンニュートラル目標（2020年度のCO₂排出量比）の達成を目指します。



再生可能エネルギーの利用 (エネルギー創出を含む)	エネルギー使用効率の改善	低炭素品の開発
これまでの取り組み ・2021年より再生可能エネルギー電気・カーボンニュートラルガス*（天然ガス）を購入 *カーボンニュートラルガスは新潟県内で初の導入 2023年購入量 再エネ電気：1,046 万kWh CNガス：145 万㎡ ・オンサイトPPA（太陽光発電）導入⇒ 2024年6月稼働	これまでの取り組み ・中田原工場ボイラー更新 ・塗工機に廃熱回収装置設置（順次） ・空調機、給排気ファン、ボイラー、コンプレッサの効率運転 ・冷凍庫・冷蔵庫の集約 ・集約生産 ・生産条件変更（乾燥温度ダウン、加工速度アップ）	基本概念 ①当社での生産における低エネルギー化（低温・高速加工、工程削減など） ②顧客での生産における低エネルギー化（低温・高速加工、工程削減などに貢献） ③廃棄物の少ない（リサイクル含む）製品設計（例：セパレーターのない塗工製品など） ④環境対応用途向け製品（例：EV、新エネルギー、軽量化など）
今後の検討課題 ・上記の継続、展開 ・オフサイトPPA ・蓄電（エネルギー）	今後の検討課題 ・上記の継続、展開 ・2025年イノベーションセンター（ZEB Ready）竣工 ・環境配慮型工場（ZEF）	2023年の成果 ・電子材料で低温かつ高速塗工の新製品の量産開始 ・環境対応用途向け（LED、水素発電、EV搭載部品など）の開発継続

また、将来を見据え、当社グループ全体でScope3（Scope1、Scope2以外の間接排出）の排出量も把握しています。



サステナビリティ(E)

気候変動への対応

戦略

当社における製品やサービスの調達、開発、製造、販売までのサプライチェーン全体を対象とし、1.5℃と4℃の2つのシナリオ*を用いて2030年時点における影響を分析しました。また、

シナリオ分析に際しては、ESG委員会で気候変動に関する重要リスク・重要機会の洗い出しと、それらが及ぼす具体的な財務的影響の評価を行いました。

*出典：環境省「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ～気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析実践ガイドver3.0～」

リスク				
移行/物理	要因	財務的影響	インパクト評価	対応策
移行 低炭素化社会への移行に伴う影響	炭素価格（炭素税）	・炭素税の導入による操業コストの増加	【1.5℃】大	・全社環境目標にて省エネルギーおよびCO ₂ 排出量削減の目標を設定 ・2030年カーボンニュートラル達成の目標を設定 ・省エネ、再生可能エネルギーの購入 ・リサイクル率の目標設定・生産性向上によるエネルギー使用量の削減 ・規制に則した省エネ設備への更新 ・ICP導入による設備投資の促進
	排出権取引	・クレジット購入などの追加コストが発生	【1.5℃】大	
	GHG排出規制への対応	・設備什器の高効率機への更新コストの増加 ・フロンガス使用の規制	【1.5℃】大	
	プラスチック規制	・プラスチック梱包材、製品への規制による対応コストの増加	【1.5℃】中	
	再エネ政策	・再エネ価格の上昇によりエネルギーコストの増加	【1.5℃】大	・全社環境目標にて省エネルギーおよびCO ₂ 排出量削減の目標を設定 ・省エネ投資の推進 ・生産性向上によるエネルギー使用量の削減 ・2030年カーボンニュートラル達成の目標設定
	原材料コストの変化	・炭素税、その他規制による調達コストの増加 ・原油や銅価高騰による原材料コストの増加	【1.5℃】大	
	顧客の評判の変化	・環境に配慮する企業活動を実効的に展開できなかった場合、取引中止や他社にシェアを奪われ売上が減少	【1.5℃】大	
	投資家の評判の変化	・環境問題への取り組みが進まず、情報開示が遅れた場合、金融機関・投資家からの投融資が回避される可能性	【1.5℃】大	
物理 自然災害に伴う影響	異常気象の激甚化	・操業停止や物流機能の停止による対応コストの増加 ・調達資材の納期遅延 ・調達（運搬）コストが増加	【1.5℃】中 【4℃】大	・材料調達において代替無し原料を在庫4ヶ月分保持 ・サプライヤーへBCP対策を要求 ・2社購買 ・設備投資による生産能力の増強・老朽建屋の更新
	平均気温の上昇	・空調使用頻度の増加によりエネルギーコストの増加	【1.5℃】小 【4℃】中	・全社環境目標にて省エネルギーおよびCO ₂ 排出量削減の目標を設定 ・省エネ投資の推進

機会				
移行/物理	要因	財務的影響	インパクト評価	対応策
移行 低炭素化社会への移行に伴う影響	排出権取引	・排出枠が余った場合、追加的な収益が得られる	【1.5℃】大	・全社環境目標にて省エネルギーおよびCO ₂ 排出量削減の目標を設定 ・2030年カーボンニュートラル達成の目標設定 ・省エネ、再生可能エネルギーの購入 ・リサイクル率の目標設定 ・生産性向上によるエネルギー使用量削減 ・規制に則した省エネ設備への更新 ・ICP導入による設備投資の促進
	低炭素技術の進展	・EV需要の拡大により電子部品用素材の売上が増加 ・燃料電池自動車の需要拡大により燃料電池関連材料の売上が増加 ・水素エネルギーの需要増大により水素発生装置関連材料の売上が増加 ・自動車、航空機の軽量化需要の拡大によりカーボンクロスプリプレグ、ハニカム材料の売上が増加	【1.5℃】大	・EV用高耐熱FPC材料、高放熱絶縁粘着シートの開発と拡販活動 ・水素発生装置関連材料の開発と市場参入
	顧客の評判の変化	・環境に配慮する企業活動で成果を上げることにより、市場で高評価を得てシェアを拡大	【1.5℃】大	・環境方針の外部配信および環境報告書の発行により当社取り組みを紹介 ・ESG、TCFD、カーボンニュートラルの取り組みを公表 ・統合報告書の発行
	投資家の評判の変化	・環境問題に対する取り組みと実績を他社に先駆けて開示し、金融機関、投資家からの投融資を促進	【1.5℃】大	
	物理 自然災害に伴う影響	・水ストレスの影響により淡水化処理装置売上が増加 ・人の流動性低下により電子機器需要が拡大し売上が増加	【1.5℃】大 【4℃】大	・電子材料分野およびフィラメントワインディング製品の拡販活動

評価（大・中・小）の考え方：定量的、定性的に分析し、相対的な影響度を評価

TOPICS

中田原工場の省エネ活動が表彰される

中田原工場の省エネルギー活動が評価され、2024年2月22日に東北七県電力活用推進委員会委員長表彰を受賞しました。

この表彰は、中田原工場が2020年度から2022年度までの3年間に、省エネに対して278百万円の投資を行い、原油換算1,008kLのエネルギー削減を達成したことを評価されたものです。



カーボンニュートラルのロードマップは、もうすぐ中間地点を迎えます。今後は省エネ活動と並行して、創エネ活動を本格化していく予定です。具体的には、小規模太陽光発電を皮切りに、敷地内での太陽光発電のさらなる拡充や、都市ガス代替燃料への転換などの取り組みを加速していきます。



田邊さん（執行役員：生産技術部担当）

サステナビリティ(E)

循環型経済の推進

排出物に関する方針

持続可能な社会を実現するためには、環境負荷の少ない経済システムへと早期に転換を図っていくことが求められます。今までの天然資源や化石燃料を大量に使用し、工業製品を大量に生産・消費し、そして大量に廃棄する経済システム(直線型経済)からの脱却を図ること、そしてこれまでの経済システムでは「廃棄物」と見なされていた使用後の工業製品を「資源」と捉え、再利用(Recycle)、再使

用(Reuse)、削減(Reduce)することで資源を循環させる循環経済システムへとシフトすることが求められています。

当社は、これまでも事業活動により発生する排出物・廃棄物について、事業活動を通じ削減、再利用することに取り組んできました。この取り組みを強化するため、排出物分科会が中心となって活動しています。

排出物分科会の長期的な目標値

- [1] 2050年までに2020年度の産業廃棄物排出量に対して30%削減する。
- [2] 2050年までに開発・製造に関わる産業廃棄物のゼロエミッションを達成する。

この目標達成に向けて、廃棄物の削減と、現時点ではリサイクルできていない産業廃棄物のリサイクル化を進めていきます。その結果が地球温暖化、天然資源の枯渇や生物多様性の損失の抑制につながることで、社会に貢献しています。

有害産業廃棄物の委託処理

当社は、処分業者に産業廃棄物の処理を委託しています。「廃棄物の処理および清掃に関する法律(廃掃法)」などの法令に従い、産業廃棄物管理票(マニフェスト)を適切に交付し、最終処分先に至るまでのプロセスを確認しています。また、処分業者に対しては現地確認(書類審査を含む)を随時実施し、当社の排出物が適正に処分されていることを確認しています。

グリーン購入

当社は、環境負荷が少ない経済活動の実現に向けグリーン調達*を推進しています。紙、文具、OA機器における2023年度のグリーン購入比率は、金額ベースで89.9%でした。

*グリーン購入法適合、エコマーク、グリーンマーク、GPN-データベース掲載、Rマークの何れかに該当する製品

活動実績

産業廃棄物排出量の削減については、削減対象になり得るものを判別するため工場内の廃棄物パトロールを毎月実施しています。ゼロエミッション化については、リサイクル率95%以上を単年度の目標として、新たにリサイクルできるものがないか調査し、実践に移しています。

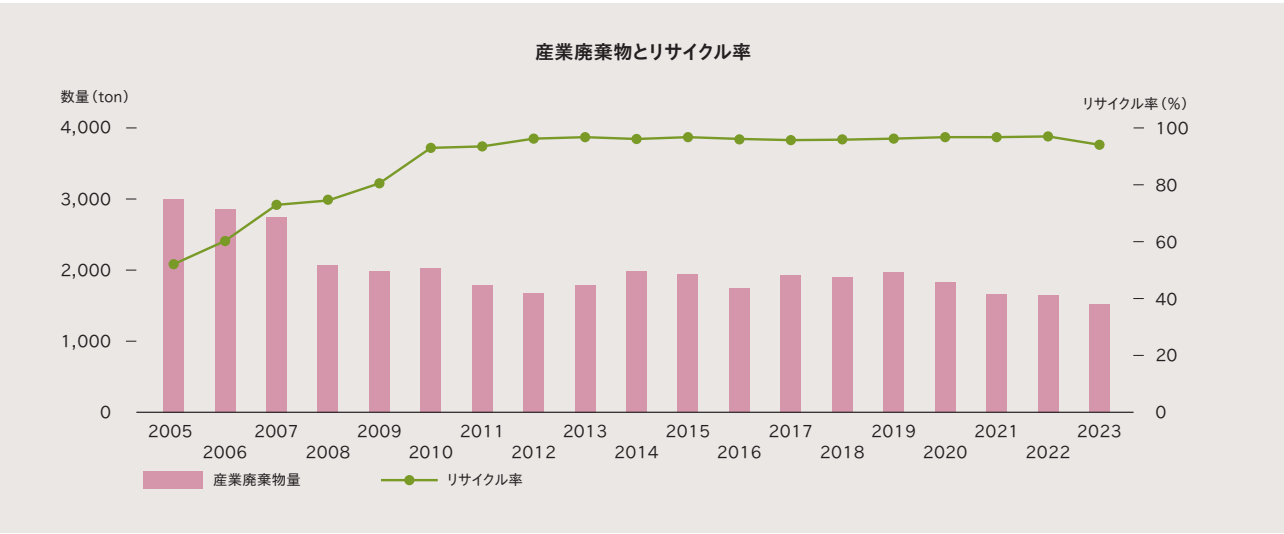
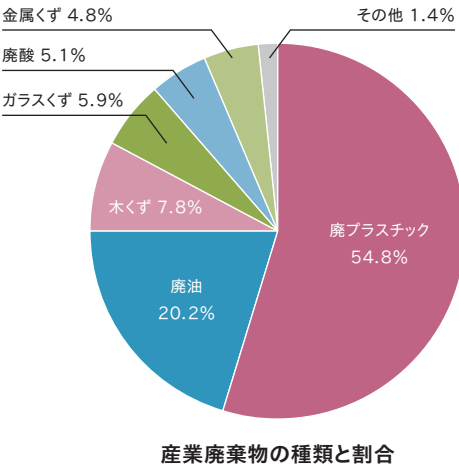
その結果、2023年度には塩ビ管・塩ビ切削くずのリサイクル運用を開始しました。2024年度は、ガラスくず、FRPのリサイクル化を最重要課題として取り組んでいます。

産業廃棄物とリサイクル率

産業廃棄物の排出量は1,522tonでした。また、産業廃棄物の内訳廃プラスチック類54.8%、廃油20.2%、木くず7.8%、ガラスくず5.9%、廃酸5.1%、金属くず4.8%、その他1.4%でした。

なお、廃プラスチック排出量は昨年度から6.4%削減しています。

2050年度までに開発・製造に関わる産業廃棄物のゼロエミッションを達成するために、積極的なリサイクル化(サーマルリサイクルまたはマテリアルリサイクル)を継続して進めており、2023年度のリサイクル率は94.1%となりました。



TOPICS

新潟県内の大学への古本募金

当社は、新潟県内のいくつかの大学に支援を続けています。2023年度は、古本募金きしゃぼん(本・DVDなど、使い終わったものをリサイクル換金して寄付できる募金システム)を利用して寄付をしました。これらは、教育・研究活動の充実、学生の修学支援などに役立てられています。



福祉施設へ小型電子機器・家電(不用品)を提供

社会福祉法人さくら園(上越市)では、資源としての再利用を目指し、家庭などから寄付を受けた小型電子・電気機器の分解・分別などを行っています。その趣旨に賛同し、交換時期を迎えた電子機器類を提供しました。



サステナビリティ(S)

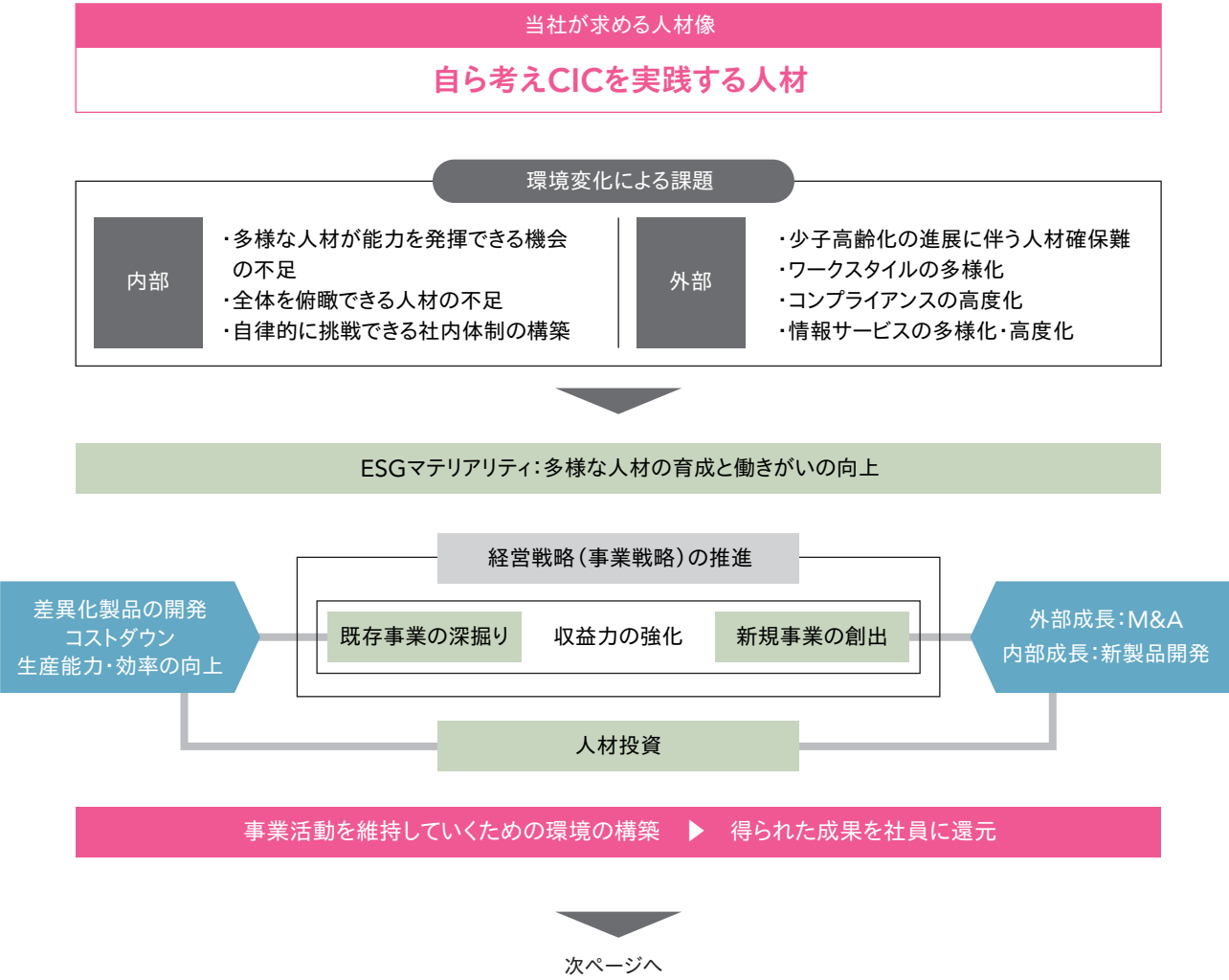
人材マネジメント

人材は当社グループにとって価値創造の源泉であり、持続的な成長・発展を実現する原動力です。多様性と協働、健康経営への注目が高まる中、環境整備と人材育成プランの更新を進め、誇れる職場、働きやすく、働きたくなる職場づくりを進めています。企業価値をさらに向上させるため、創造性や柔軟性を持つリーダー人材、DX人材など、多様な人材の獲得・育成に注力しています。

経営戦略との連動

当社は、中期経営計画の方針に「事業戦略と財務戦略の両輪を回すことで企業価値の最大化を目指す」を掲げています。事業戦略の推進にあたり、当社の求める人材像は「自ら考えCICを実践する人材」であり、人的資本分科会の議論を通じて人材育成に努め、新規・中途採用の基本条件も整備しています。

その結果が企業価値の向上につながり、得られた成果を社員一人ひとりに還元することで、さらなる価値創造を生むという好循環を創り上げたいと考えています。



課題を解決し、求める人材像とのギャップを埋めるための主な施策とKPI

施策	KPI	2023年度の振り返り
ダイバーシティ & インクルージョン	2024年度末までに 女性管理職比率 20% 男性/女性の賃金格差率 85%	・ダイバーシティ研修 ・増田専務取締役/高田・堀江社外取締役と部長職とのダイバーシティ懇談会 ・外部講師による女性研修、ランチ会研修 ・キャリア採用 ・障害者の職域拡大、就労支援
評価・処遇 ワークライフバランス	2024年度末までに 男性の育児休暇取得率 60% 有給休暇取得率 75%	・各種手当の見直し ・在宅勤務制度の見直し ・子供誕生、介護休暇取得の社員に当社ロゴ入りのエプロンをプレゼント
キャリア形成	2024年度はより自律的なキャリア形成を支援(キャリア形成を可視化し、人的成長を支える仕組み作り)	・外部講師による階層別研修(マインドセット・自己理解) ・部長職研修 ・外国語教育(オンライン英会話、中国語)、(我孫子社外取締役による英文セミナー) ・有沢社長/沼田・堀江社外取締役と女性社員との対談
人材ポートフォリオ	2024年度末までに ポートフォリオの方向性決定(知的経験・人的コミュニケーションを増加させる取り組み)	・ありたい姿・解決課題の絞り込み ・部門別将来像、ギャップを埋めるアクションプラン ・社内インターンシップの試行
エンゲージメント	2024年度末までに 意識調査の分析結果を基に方策を設定	・社員意識調査を開始(As is - To beのギャップの定量把握) ・ブランドブックの発行 ・リブランディング・プロジェクトによる社外公報 ・DC制度の加入年齢の延長

人材採用、多様性の充実にに向けた取り組み

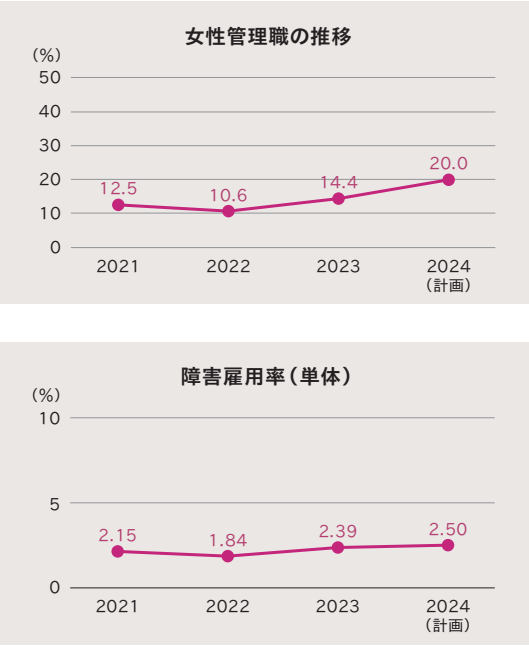
人材採用については、多様性の充実とマッチングを実現する採用ならびに自己実現を明確に実感できる育成を行うことを基本方針としています。その結果、多様な人材が活躍し、離職率も低くなっています。

さまざまな育成プランの実行と女性の活躍推進の取り組みにより、2021年6月には、初の女性取締役が就任し、2023年6月には2名となっています。また、2022年6月には、内部昇格により初の女性執行役員を登用し、2024年6月には2名となっています。

また、環境の変化に対応し、新たなビジネスにスピード感を持って挑んでいくためにも、専門分野における高度な知識・経験を持つプロフェッショナル人材のキャリア(中途)採用も重視しています。中途採用者は年々増加しており、それぞれの経験と能力を発揮して各職場に新たな風を吹き込んでいます。

異なるバックグラウンドや経験を持つ人々が集まることで、それぞれの視点から物事を考え、新しいアイデアや解決策が生まれ、それが企業価値の向上につながると考えています。多様性の充実を重要な経営課題の一つと捉え、引き続き推進していきます。

障害者が自分の能力を活かしながら働く機会を得て、職業の安定や経済的な自立を果たしていくことを、当社は支援します。障害者雇用支援サービスも活用して障害者雇用を高めています。



サステナビリティ(S)

人材マネジメント

人材育成

階層別研修による基礎スキルの向上、外部研修、eラーニングを活用した自己啓発など、幅広い経験を積むための機会の提供に努め、社員一人ひとりの働きがいを高めると同時に、組織力の向上を目指します。新入社員は新人育成プランにより、個人別に就いた教育担当者からマンツーマンの指導を受け、業務を習得していきます。キャリアコンサルタントや産業カウンセラーによるキャリア相談、また、経営陣と若手社員との対話の機会を通じ、経営方針である「自ら考

えCICを実践する人材」や将来のリーダー候補者を育成するとともに、適材適所の登用を進めています。

2023年度は、専業主婦から町工場の社長になった講師をはじめ、リアルな体験を肌で感じる機会を多く作りました。社長と女性社員、社外取締役と幹部社員との対話の機会を設け、ダイバーシティや意識改革をテーマに懇談し、経営理念の浸透とロールモデルの育成に努めました。



有沢社長と女性社員



堀江社外取締役による女性研修



高田・堀江社外取締役と部長職とのダイバーシティ懇談会

TOPICS

社内インターンシップ

社員一人ひとりが自律的にキャリアを考え、社員自身が希望する部署に期間限定で異動し、元の部署に戻ることを前提に異なる業務を経験できる制度の導入に向け、1日体験入部を実施しました。開発部、生産技術部、分析センターなどを受入先として、合計32名が参加しそれぞれが貴重な経験を積みました。

社内インターンシップの目的は、他部署の業務に興味・関心のある社

員が、その業務内容について理解を深め、社内のネットワークを広げることで、今後のキャリア形成に役立ててもらうことです。また、制度を利用した社員がインターン受入先の職場において、本来の業務にも役立つ経験を積むことや、受入先側が新たな視点や発想に気付くなどの相乗効果も期待しています。現在、制度化に向けて取り組んでいます。



評価用サンプル作製



生産設備の説明



分析試料作製

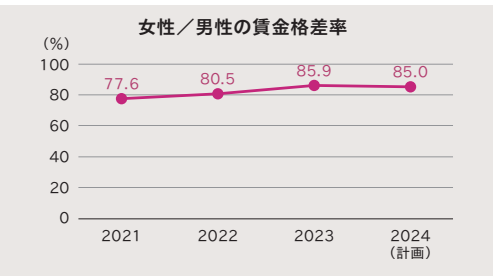


生産システムの説明

公正な評価・処遇

採用、昇格、登用の際には年齢・性別・経歴にとらわれることなく、職能資格主義を貫いています。目標管理制度による多面的評価とフィードバックを通じ、本人の成長を促す仕組みを取り入れています。

また、評価に応じた昇給、職責に応じたインセンティブ制度により、強い組織づくりを目指しています。従業員へのインセンティブ制度としては、管理職への株式信託交付、業績考課による賞与配分、永年勤続、業務能率優秀者、会社の業績向上に貢献した者への表彰、新技術・新製品（eco製品含む）開発、生産性の向上に寄与した提案への報奨制度などが実施されています。



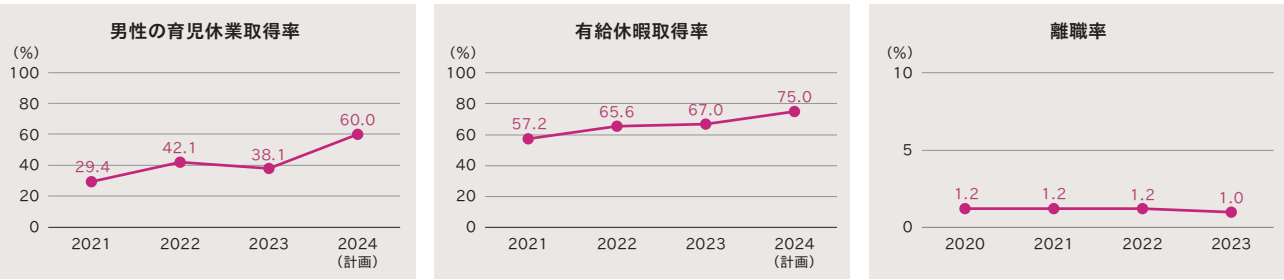
ワークライフバランスの推進

フレックスタイム、テレワーク、時差出勤などの各種制度を採用しています。セミナーや個別相談を通じて、男性の育児休業や有給休暇取得率は上昇傾向にあります。今後も休暇を利用しやすい雰囲気をつくり、取得率の向上を図っていきます。

また、従業員持ち株会や選択制DC制度などで、従業員の資産形

成も支援しています。

社員が働きやすい環境を整備することは、企業の義務であると考えます。ワークライフバランスを充実させる取り組みが業務効率の向上につながり、高い社員定着率にも寄与しています。



企業風土

当社では、上司や部下といった上下関係を連想させる呼称を使わず、社内では互いに「●●さん」と呼び合うことを奨励しています。これは、従業員のこころの健康に配慮し、働きやすい職場をつくり、ひ

いては生産性を向上させてイノベーションを起こし、企業価値の向上につながるものと考えています。

TOPICS

社員食堂に新メニュー登場

健康を気遣い、そして仕事の効率を上げてもらうため、ヘルシーメニュー、ボリュームメニュー、ご当地ラーメンなど、週替わりでの提供を始めました。従業員の皆さんから好評を得ています。



ヘルシーメニュー



ボリュームメニュー

育児・介護をする従業員にエプロンをプレゼント

育児や介護などに一定期間専念する従業員を応援するため、当社のロゴの入ったエプロンを贈っています。対象者には上司が応援メッセージを添えて手渡し、仕事も家庭も大事にしたいと思う社員をサポートしていきます。



ARISAWA職場参観

誇りをもって働くお父さん・お母さんの姿を子どもたちに見てほしい。その思いから職場参観を実施しました。小学生のお子さんを対象として、3D体験や工場、冷凍倉庫の見学を楽しんでいただきました。「楽しかった!また行きたい!」「大きくなったら、入社したい!」と話してくれたお子さんもいたようです。



サステナビリティ(S)

労働安全衛生

当社では、「安全宣言」「私たちの行動指針」の下、社員と当社で共に働く協力会社従業員の全員が参加し、無災害の達成を目指して安全活動を推進しています。

安全宣言	私たちの行動指針	2023年度安全衛生重点目標
1.安全を第一に、顧客の皆様の信頼に応え、社会的責任を果たす良い会社を目指します。 2.安全意識を常に持ち、全員参加のゼロ災運動で安全・快適な職場を築きます。 3.危険な行動はしない、させない。標準作業とルールを守る、規律ある職場を築きます。	安全を最優先し、ゼロ災に向けて自分の役割と責任を果たす。	1.見える化で見えない危険を口に出し、気づきを共有、事故防止。 2.これくらい、その気持ちが大間違い。守ろう標準、自分の身。 3.安全挨拶、指差し呼称を全員で実施。

安全衛生推進体制

各職場では、グループリーダーが職場安全衛生推進員として決定事項の遂行を主導します。総括安全衛生管理者は取締役本部長が務めており、重要事項については取締役会で報告し、取締役会による監視・監督を受けています。

また、労使協調の運営方針の下、組合との労働安全衛生に関する協議会やアウトソーシング安全懇談会なども定期的に行い、全社員の安全意識の向上につなげています。

安全衛生への取り組み

「無災害」の達成を目指し、安全パトロールの実施、安全に関する教育訓練や労働安全衛生リスクアセスメントを実施しているほか、各職場で「ヒヤリハット」事例の報告、危険予知訓練、4S活動、持ち回りによる安全放送など、日常的な安全活動に継続して取り組んでいます。

事故・災害を未然に防止するためには、製造プロセスの安全性、設備の健全性を確保し、安定な運転を継続することが重要です。各工場では、設備の点検・更新計画を立てるとともに、リスクや重要度に応じて優先順位をつけ、点検・修理・更新を順次進めています。また、過去の事故事例を題材に対策の有効性を確認するほか、類似事故の再発防止に向けた取り組みとして設備導入時のリスクアセスメントも進めています。また、連続無災害については、各部門・各グループ会社（上越市内）での達成日数に応じて表彰しています。

緊急事態への対応として、万一、事故が発生した場合に備え、事業所ごとに自衛防災体制を確立し、年度計画に従って各種防災訓練を実施しています。具体的には、全社消防訓練、消防署との合同消防訓練、全社地震訓練（BCP発動訓練）などを実施しています。

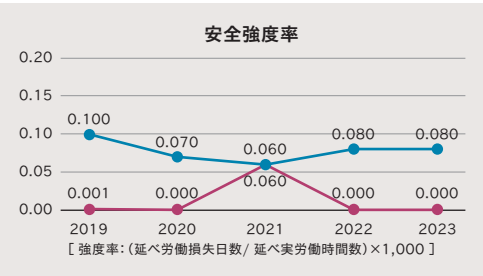
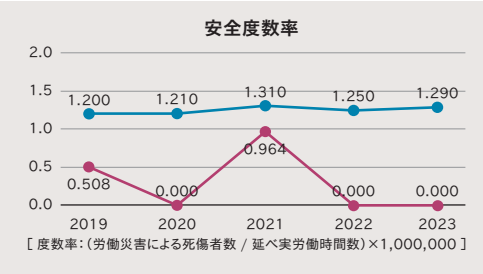
また、2024年度から当社と国内グループ会社との交流を推進し、情報の共有化を図るとともに安全対策などの水平展開を図っています。

TOPICS

VR安全教材の導入

労働現場における設備や環境、作業方法の改善により労働災害が減少したことで、実際に災害を経験することがほとんどなくなってきました。現場で働く人々にとっても、「何が危険なのか、どのようなことをすると危険なのか」が分かりにくくなっています。

そこで、安全教育のために2台のVR端末を購入しました。豊富なコンテンツと360度映像で新しい感覚を体験できる安全教材です。今までは、実際のロールへの巻き込まれや感電事故などの体験教育でしたが、場所を選ばずに機械稼働、可燃性溶剤火災などの事故を体験できるようになりました。



サプライチェーン・マネジメント

当社は、環境に配慮した製品やサービスの調達と、人権、健康、倫理などに関する社会的問題のないサプライチェーンの構築を目指し、2022年に調達分科会を設置するとともにCSR調達方針を公表しました。企業活動を通じて社会的責任を果たすため、CSR活動を積極的に進めていきます。その活動を通じ、事業を継続していく上でさまざまな課題に取り組み、持続可能な成長を目指します。

CSR調達方針

1.CSR（企業の社会的責任）推進のための社内体制構築

- ・CSR についての経営方針、行動指針を整備する。
- ・CSR を推進する組織体制を確立する。

2.公正な取引

- ・不適切な利益供与・受領を禁止する。
- ・公正かつ自由競争による取引を行う。

3.人権、倫理、順法

- ・非人道的行為（ハラスメント、差別、虐待、体罰）を禁止し、人権を尊重する。
- ・強制労働・過重労働を禁止し、労働時間、休日を適切に管理する。
- ・反社会的勢力（個人・団体）とは関係を持たない、取引をしない。
- ・企業活動に適用される法令・条例・ルールを把握、順守する。

4.品質・安全性の確保

- ・品質マネジメントシステムを構築・運用し、品質保証活動を推進する。
- ・自社設計品については、法令順守はもとより、十分な製品安全性を確保する。
- ・発生しうる事故、地震、火災、水害などのリスクを把握し、安全な職場環境を構築する。

調達の取り組み

CSR調達方針に基づき、アンケートによるサプライヤー調査を実施しています。主要な既存購入先に対しては5年に1回、新規購入先に対しては原則として取引開始前、CSR調査に協力していただいています。当社原材料の購入先約300社のうち、約150社に実施した調査において116社（2023年度の購入金額ベースで約7割を占有）から回答を頂きました。その自己診断を集計した結果、平均点は87点（満点は100点）であり、人権をはじめとして速やかに改善が必要な購入先はありませんでした。

2024年度は、購入先に改善要求項目を通知するなど、フォローアップを進めています。

分類	設問数	設問項目の例
CSRの推進	7	CSR方針の有無、推進体制、従業員への教育、内部告発者の保護、サプライヤーに対してCSRに関する体制の確立要請など
取引の原則	10	公正公平な取引に関する方針、管理、問題発生時の連絡、優越的な立場を利用した取引の禁止、不適切な利益の供与・受領の禁止など
順法・倫理	21	法律・法令の把握・順守、各国の法規制に則った輸出入、知的財産の保護・尊重、基本的人権尊重の方針の有無、強制労働・児童労働の禁止、労働時間、休日、反社会的勢力との関係の禁止、内部通報など
安全・衛生	15	推進体制、責任者、従業員の教育、安全衛生に関わる定期的パトロール、設備導入時の安全性審査、設備・機器の保守管理、健康診断など
情報管理	7	JIS Q 27001の認証取得、情報セキュリティのルール、機密情報の取り扱い、従業員への教育、問題発生の際の復旧手順・体制など
BCP	13	BCPの有無、復旧マニュアル、有事の際のバックアップ生産拠点、情報データのバックアップ、被災時の顧客・メディアへの伝達手段など
社会貢献	1	社会・地域の発展や環境課題の解決に貢献する活動の有無
合計	74	

5.環境への配慮

- ・環境マネジメントシステムなどの認証を取得し、組織的に環境活動を推進する。
- ・大気・水質・土壌・化学物質など環境保全に関する法令を順守する。
- ・事業活動において環境負荷低減に取り組む。（生物多様性の保全、省資源・省エネルギー）
- ・事業活動で排出される廃棄物は法令に従い適切に管理・処分する。また、リサイクル化を推進し、継続的な削減目標を設定する。

6.情報管理、社会貢献

- ・情報セキュリティの体制を構築し、適切に管理する。
- ・コンピューターウイルスなど外部・内部の脅威に対して対策を講ずる。
- ・社会貢献活動に積極的に参加する。

7.BCP（事業継続計画）

- ・BCPを構築し、不測の事態に備えたりリスク管理体制の確立と周知を行う。
- ・サプライヤーに対しての取り組みを推進する。

8.責任ある鉱物調達

- ・内紛や紛争に関わる勢力の資金源となる恐れのある鉱物の使用を禁止し、監視する。

人権方針

当社グループは、「創造 Create」「革新 Innovate」「挑戦 Challenge」を基本とした経営方針に基づき、行動指針、品質方針、ESG方針を定めています。

また、原材料調達から製品の開発、生産、流通、消費、廃棄そして再資源化を含むすべての事業活動領域において、当社グループのビジネスが人権に影響を及ぼす可能性があることを理解しています。持続可能な社会への貢献と当社グループの企業価値の向上を実現するためには、事業活動に関連して起こり得る人権への負の影響を予防・軽減することはもとより、人権を尊重した事業活動を推進することが不可欠です。

すべての人の人権を理解し人権尊重の責任を果たすため、「有沢製作所グループ人権方針」を2024年5月23日に決めました。「有沢製作所グループ人権方針」については、下記のURLをご参照ください。
<https://www.arisawa.co.jp/jp/csr/sustainability.html#human-rights>

人権尊重

実施されたCSRアンケートには、基本的人権の侵害や法令・倫理に反する行為があった場合の通報体制や、相談窓口、懲戒方針と手順などについての質問が設けられています。2023年度の調査において、人権デューデリジェンスに関する負の回答はなかったため、その防止、軽減、休止などの対策は依頼していません。また、サプライヤーの従業員個人々人のアンケート、ヒアリングも今後の課題の一つと考えています。

なお、サプライヤーの労働環境については、品質監査時に生産環境に関する実態調査を行っています。

サステナビリティ(S)

品質向上に向けた取り組み

品質方針

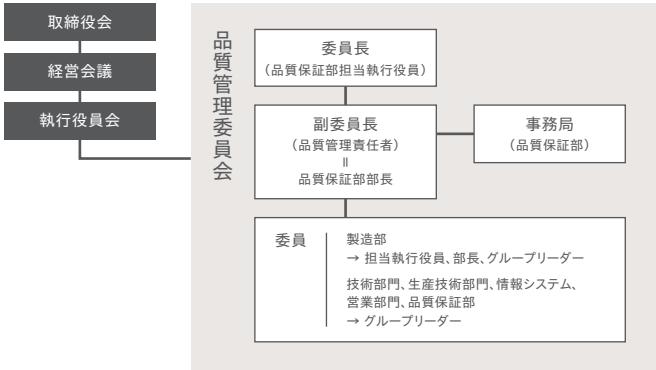
「顧客の目線に立ち、顧客の信頼とニーズに応える品質の製品を提供する」と定めた当社品質方針の下、次の活動指針を実行します。企業の存続と持続的な発展のためには、法令やルールを順守し、顧客の皆様が求める品質の製品を提供していくことが絶対的な条件と考えています。当社では、品質コンプライアンスを徹底するために、教育の拡充、品質不正チェック機能の強化などの施策を進めていきます。

活動指針	1. ISO 9001 / JIS Q 9100の要求事項を満たすために、品質マネジメントシステムを定期的に見直し、有効性の継続的改善を図ります。 2. 提供する製品が顧客と社会ニーズを満たし顧客満足度を高めるために、製造プロセスを監視し、品質マネジメントシステムによる管理を強化していきます。 3. 品質方針を達成するために、次の品質目標を設定し、全力で取り組みます。 (1) 自社要因クレーム・苦情の削減 (2) 社内不良率の低減 (3) 計測器の適切な運用管理 4. 品質目標は年度ごとに設定し、必要に応じて見直します。 5. 内部監査を実施し、品質マネジメントシステムの有効性を確認し、維持・改善に努めます。 6. 品質マネジメントシステムを有効に活用するため、全社員に対して教育・訓練を行い、品質方針の周知徹底を図ります。
------	---

品質管理体制

当社は、ISO9001(対象サイト：有沢製作所、アリサワファイバークラス)、JIS Q 9100(対象製品：航空機材料)を取得し、これまでに築いた品質保証体制を基盤に、製品・サービスの品質向上に取り組みます。

定期的に開催される全社品質管理委員会(年1回)、工場品質管理委員会(年1回)、ライン品質委員会(年2回)のほか、個別の事案については個別品質管理委員会で審議しています。全社品質管理委員会の体制は、右図の通りです。



品質管理に関する取り組み

新製品の量産化においては、設計・開発段階から品質保証部のほか、関連部署が関与し、製造移管前にリスクアセスメントとそれに伴う工程リスクパトロールを実施しています。既存製品においても、品質保証部と製造部が共同で各工程の品質パトロールを行い、潜在リスクを抽出してクレームを未然に防いでいます。

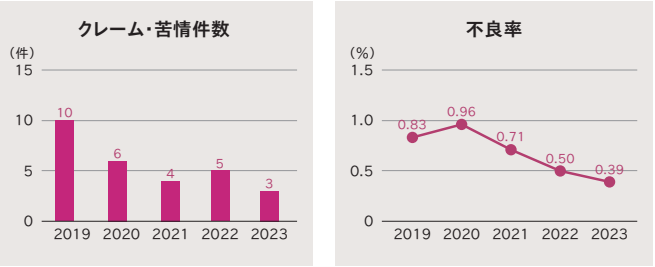
顧客ニーズを取り込み、顧客満足度を向上させていくため、利害関係者からの評価・苦情を各プロセスへ反映し、改善を進めています。このサイクルを回すことで、品質マネジメントシステムの向上につなげています。また、品質マネジメントシステムの維持・改善のために、年2回の内部監査を実施し、運用状況を確認しています。

2023年度の目標と取り組み実績

① 自社要因のクレーム・苦情ゼロ

FMEA*やリスクアセスメントを活用し、潜在的リスクを抽出して対策を講じることでクレームリスクを下げるとともに、品質教育により社員一人ひとりの品質意識向上を図り、ポカミスなどの人的ミスの削減に努めています。また、クレーム・苦情のほか、顧客からの指摘事項もしっかりと受け止めて精査し、クレーム・苦情と同様に是正と再発防止に取り組んでいます。

*Failure Mode and Effects Analysis(故障モード影響解析)



② 社内不良率の削減

各製造グループで主要製品を対象とした目標値を設定し、不良率の低減に取り組みました。具体的には、工程パトロール実施時のヒアリングにより、オペレーターや検査員が日常的に感じている品質リスクをボトムアップで抽出し、不具合発生を未然に防止しました。

③ 購入先との連携

品質に関する不適合事案とその対応などについて、購入先を定期的に評価し、必要に応じて購入先監査を行っています。また、主要原材料や重要製品に使用する原材料購入先とは定期的な品質定例会を行い、顧客や当社の要求事項を共有しつつ、品質改善に取り組んでいます。

④ 顧客満足度調査

顧客満足度調査を年2回行い、技術的対応状況や納期対応などについての当社への要求事項を確認し、多角的に顧客満足度の向上を図っています。

⑤ 計測器の適切な運用管理

計測器管理システムの運用により、校正周期にアラームを鳴らすことで、計測機器を常に適正な状態に保っています。

⑥ 品質計画の管理および推進

2023年度の全社品質目標は100%達成し、より顧客目線に立って品質不具合に対応するため、クレーム・苦情の定義を見直し、全て苦情として捉える仕組みを作りました。2024年度から実際に運用し、さらなる顧客満足度向上に努めています。標準類は最新版で管理され、文書管理システムにより各部門で閲覧ができるようにしています。

⑦ 品質教育

当社では、全社および各グループの品質目標を周知するため、一般教育を毎年実施しています。また、製造部全従業員に対する品質意識醸成を目的とした「より良い品質の製品を提供するための教育」や、JIS Q 9100対象部門でも製品安全・模倣品防止教育なども行っています。

当社は、利害関係者との密な意見交換を通じて品質マネジメントシステムの改善・強化に努め、社員教育を推進することにより、ステークホルダーの皆様視点に立った品質重視の意識が社員全員に定着することを目指していきます。

サステナビリティ（G）

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに対する基本的な考え方

当社は、持続的な成長による企業価値の向上と社会的信頼を得るため、企業統治体制を確立し、経営の効率化と公正性の確保、積極的な情報開示による透明性の向上に努めています。経営の効率化においては迅速な意思決定を行うために少数精鋭による管理形態を目指し、取締役の人数を必要最小限にとどめています。また、社外取締役、社外監査役が出席する取締役会による意思決定の下、迅速に業務を執行するとともに、精

度の高い情報収集を行うため執行役員制度を導入しています。経営の公正性においては、内部統制体制の整備に関する基本方針に従い、コンプライアンス確保のための体制および制度の整備を図っています。また、透明性の向上のために、IR活動などを通じて株主および一般投資家とのコミュニケーションを図るとともに、可能な限り積極的に迅速な情報公開活動を行っています。

コーポレートガバナンス体制強化の変遷

当社は監査役会設置会社ですが、任意の指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の選解任に関する事項や代表取締役および業務執行を担う取締役の選定・解職に関する事項、後継者計画に関する事項ならびに取締役の報酬に関する事項を審議し、取締役会に答申しています。

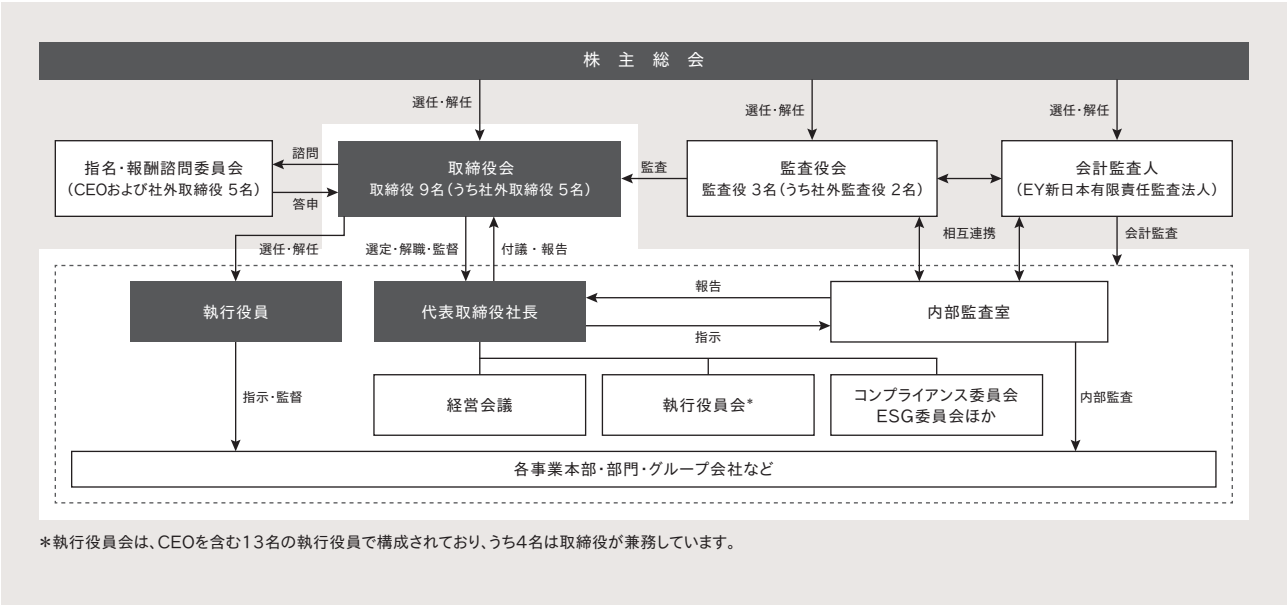
当社取締役会は現在、社内取締役4名、社外取締役5名（うち女性2名）の合計9名の構成となっています。取締役会の実効性評価については、公正を期するため第三者機関によって行われています。

年度	項目	取締役会			監査役会		執行役員		
		社内	社外		社内	社外	社内	社内	取締役 兼務者
		男性	男性	女性	男性	男性	男性	女性	
2015	・コーポレートガバナンス報告書の発行	5	2		1	2	11		5
2016	・取締役会実効性の自己評価	5	2		1	2	11		5
2017		5	2		1	2	11		5
2018		5	2		1	2	11		5
2019	・買収防衛策の非更新 ・指名・報酬諮問委員会の設置（任意の諮問機関）	4	2		1	2	11		4
2020	・取締役会実効性の第三者機関による評価 ・電磁的方式による議決権行使の導入	4	3		1	2	11		4
2021	・取締役への株式報酬をストックオプションから譲渡制限付株式に変更	4	4	1	1	2	11		4
2022		4	4	1	1	2	11	1	4
2023		4	3	2	1	2	10	1	4
2024		4	3	2	1	2	11	2	4

コーポレートガバナンス体制の概要

業務執行にあたっては、取締役会で決定される経営方針や経営計画の迅速な執行と管理のため、最高経営責任者と執行役員12名、合計13名で構成される執行役員会を設置し、積極的かつ適確な経営推進に努めています。各執行役員は、取締役会のほか、定期に開催される経営会議（取締役会の決定に基づく経営執行の基本方針、その他経営に関する重要事項の審議および調整、ならびに取締役会付議事項の事前審議を行う会議体）、執行役員会の承認を受け、所管業務を立案・推進し、職務分掌および職務権限に関する規程などに従い、効率的かつ適切な職務執行に努めています。内部監査部門は、他職制に属しない独立した内部監査室として専任者3名を配置し、定期監査と必要に応じた臨時監査を

実施しています。定期監査については、社内規程に基づいて期ごとに監査計画を立案し、最高経営責任者の決裁を経て実施しており、監査結果は関係先に示達され、具体的助言、勧告を行うとともに、監査役への報告ならびに意見交換を行っています。当社の監査業務を執行する公認会計士は、EY新日本有限責任監査法人に所属する2名であり、監査業務に係る補助者の構成は監査法人の選定基準に基づき決定され、具体的には公認会計士8名、その他10名によって構成されています。内部監査部門による監査結果および会計監査人による監査業務の内容は、監査役会に報告され、監査役の監査業務において認識を共有することにより、監査機能の強化を図っています。



2023年度の各会議体の開催回数および主な審議事項

	取締役会	執行役員会	指名・報酬諮問委員会	監査役会
議長	CEO	CEO	社外取締役	常勤監査役
出席者	取締役（社外含む） 監査役（社外含む）	執行役員、監査役（常勤のみ）	CEO、社外取締役	社外監査役
開催回数	11回	12回	3回	10回
審議事項	四半期毎の決算・業績予想、 年次経営戦略、中期経営計画、 ガバナンス、株主総会など	四半期毎の決算・業績予想、 設備投資、年次経営戦略、 月次業務報告など	取締役の選解任、 取締役の報酬など	内部監査への助言、 会計監査結果の妥当性確認など

サステナビリティ（G）

取締役会

取締役会の多様性に関する考え方

当社の取締役会は、定款に明記された取締役15名と監査役4名の範囲内で、各事業や業務に関する知識、経験、能力などのバランスを考慮しつつ、豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人員で構成することを基本的な考え方としていま

す。多様性については、国際業務に関わる経験の豊富な取締役、他社での経営者としての経験を有する取締役を複数名選任しています。また、ジェンダー、年齢についても配慮された構成となっています。

スキルマトリックス

当社は、事業戦略と財務戦略の両輪を回し、企業価値の最大化を目指していくことを中期経営計画に掲げています。既存事業の深掘りと新規事業の創出により収益力を強化していく事業戦略、ならびに非事業資産の事業資産化と株主への還元

により、資本効率を向上させていく財務戦略を推進していきます。取締役会は、これらの目標達成に必要なスキルと見識を持つ人々によって構成されています。

氏名	企業経営	事業戦略 マーケティング	研究開発 技術戦略	財務・会計 金融市場	人事・労務 人材開発	法務 リスク管理	国際経験
代表取締役 有沢 悠太	○	○	○	○			○
取締役 増田 竹史				○	○	○	
取締役 中島 理		○	○				○
取締役 田井 誠		○	○				
社外取締役 中村 康二	○	○					○
社外取締役 我孫子 和夫	○				○		○
社外取締役 高田 博俊	○	○					○
社外取締役 沼田 美穂	○				○	○	
社外取締役 堀江 磨紀子				○			○
監査役 増村 弥				○	○	○	
社外監査役 田中 耕一郎	○			○			○
社外監査役 横田 晃一	○			○			

取締役の選任・解任の方針

経営陣幹部と取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっては、当社の経営陣幹部または取締役・監査役としてふさわしい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を候補者としています。取締役候補者の指名については指名・報酬諮問委員会の答申を受け、また、監査役候補者については監査役会の同意を得て、取締役会にて候補者を決定します。

なお、解任の対象となるのは、①反社会勢力との関係が認められたとき、②法令、定款などに違反し、当社グループに多大な損失を生じさせたとき、③職務執行に著しい支障が生じたとき、④選任基準の要件を欠くことが明らかとなったとき、と定めた4要件のいずれかに該当した場合であり、取締役会の審議を経て、役位の解職または株主総会への解任議案提出を決定します。

社外取締役

当社では、取締役9名のうち、過半数にあたる5名を東京証券取引所の定める独立社外取締役が占めており、取締役会においては、その独立した立場からの客観的意見を交え、建設的な議論が展開されています。豊富な経験を持ち、幅広い見識を備えた社外取締役からは、取締役会の意思決定の妥当性や正当性を確保するための助言や提言も頂いています。

一方、当社は、社外取締役が、各自の役割・責務を果たすために必要とされる経済情勢、業界動向、関連法令、コーポレートガバナンス、財務会計などに関する情報を収集・提供し、その職務遂行を支援しています。具体的には、外部機関が提供するセミナーの受講を手配し、当社担当執行役員が経営計画および戦略、各種事業の状況、経営環境および経営課題などについて定期的に説明するほか、製品製造工程の視察などを手配しています。

氏名	選任理由および期待される役割	取締役会出席率
中村 康二	三井物産株式会社において専務執行役員、三光合成株式会社において取締役などを歴任し、長年、国内外に及び企業経営に携わってきました。グローバル企業での事業責任者を務めた経験から、国際的な経営に関する知見・見識が豊富であり、当社の事業戦略をはじめとする経営全般に対して、社外の視点から意見を述べ、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。	100%
我孫子 和夫	カリフォルニア州立大学大学院を修了後、AP通信社において東京支局総支配人・北東アジア総支配人を歴任するとともに、社団法人日本外国特派員協会会長も兼務してきました。同社退職後も東京外国語大学や上智大学などで非常勤の教職に就いており、国際コミュニケーションや報道の規範と倫理などに関する見識を活かして、社外の視点から意見を述べ、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。	100%
高田 博俊	日本精機株式会社の代表取締役、海外子会社の董事長などを歴任。長年、営業・商品企画などの分野で自動車業界に携わり、同業界における造詣が深い人材です。製造業およびグローバルに事業を展開する企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を活かして、社外の視点から意見を述べ、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。	100%
沼田 美穂	沼田法律事務所の所長を務め、法律事務所の経営に携わりながら、東京簡易裁判所民事調停委員や東京貿易ホールディングス株式会社の社外監査役を務めるなど、バランスの取れた人材です。長年、弁護士として活躍され法律の専門家としての高い見識と経験があり、ガバナンスおよびコンプライアンスなどに関する高度な見識に基づき社外の視点から意見を述べ、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。	100%
堀江 磨紀子	グローバル金融機関において日本株式市場に関する機関投資家営業、企業調査に携わり、経営コンサルティングやスタートアップ立ち上げにも参画してきました。これらの経験を活かして、投資家が期待する企業のあり方を経営戦略に反映し、当社の経営の合理性および透明性を高めることができる人材と判断しました。	100%

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能向上を図り企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性についての、自己評価・分析を実施しています。

2024年1月に取締役会の構成員である全ての取締役・監査役を対象にアンケート調査（設問総数28問、内自由記載7問）を実施しました。回答方法は外部機関に直接回答する形式で匿名性を確保しています。外部機関からの集計結果の報告を踏まえとうえで、2024年5月の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。その結果の概要は以下の通りです。

アンケートの回答（5段階評価で平均値4.3）からは、取締役会は形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされているなど、概ね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しています。

前回実施した実効性評価では、グループ会社経営に関する議論などの課題について認識が共有され、不正の再発防止策の議論、グループ会社内部統制の状況報告などの改善に取り組み、その結果は着実に現れていると認識しています。

その上で、重要なグループ会社へのアプローチは改善余地があり、なお一層の取り組みが必要であることと、指名・報酬諮問委員会の開催回数頻度、審議内容の取締役会への共有方法については改善すべき点があるなどの意見が出され、取締役会の機能のさらなる向上、議論の活性化に向けた課題についても共有しました。

今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行った上で迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めていきます。

サステナビリティ（G）

取締役会

取締役の報酬の決定に関する方針

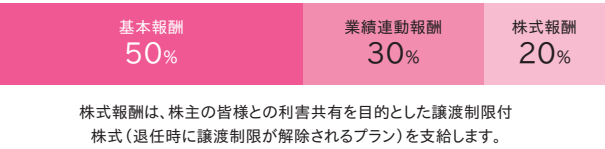
取締役の指名および報酬の決定に関する手続きの独立性、客観性および透明性を向上させ、コーポレートガバナンスの充実を図るため、社外取締役5名と社長の計6名によって構成され、社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会を設置しています。取締役の個人別報酬の決定方針については、指名・報酬諮問委員会の審議・答申に基づき、取締役会で決定しています。

取締役報酬制度の基本方針

- ・業務執行取締役に対しては、業績と報酬を明確に関連付けることで常に業績向上を意識付け、当社の持続的発展へ向けた健全な企業家精神の発揮を促すものであること。
- ・財務業績のみならず、「CIC 昨日よりも今日、今日より明日」の経営理念の下、積極的なチャレンジ精神に富む取り組みに対する評価を反映できるものであること。
- ・当社の持続的発展と企業価値向上に貢献できる優秀な経営人材を確保することができるものであること。

報酬体系

業務執行取締役に対する報酬の比率は、KPIを100％達成した場合、次の通りです。



社外取締役については、監督機能を担うその役割に鑑み、基本報酬のみとしています。

業績連動報酬にかかる指標（KPI）の内容、選定理由、算定方法および実績

業績連動報酬にかかる業績指標としては、前期単年度の連結営業利益とし、目標値に対する達成度合いに応じて支給しています。当該指標を選出した理由は、①企業活動の本業の成果を表す財務指標であること、②中期経営計画の達成数値目標であるROICの算定に税引後営業利益を用いていること、③従業員の賞与制度にも用いている財務指標であることなどです。なお、その実績は22億2,800万円でした。

また、当社カーボンニュートラル・プロジェクトで掲げているCO₂排出削減量のうち、エネルギー使用効率の向上による排出量削減に関する目標達成度を業績指標に加えています。その実績は2,541t-CO₂（目標は2,441t-CO₂、達成率は104.10％）でした。

取締役の個人別報酬額決定に関する事項

取締役の個人別報酬の内容については、指名・報酬諮問委員会が取締役会の諮問を受け、各取締役の基本報酬の額、および業績連動報酬における各取締役の担当部門の業績に基づく評価配分を審議し、取締役会に答申します。取締役会は、同諮問委員会の答申に準じて取締役の個人別報酬の内容を決定しています。

なお、株式報酬は、同諮問委員会の答申を踏まえ、取締役会で割当株式数などの個人別報酬の内容を決定しています。

取締役個人別報酬の合理性と妥当性についての検証

指名・報酬諮問委員会は、各取締役の個人別報酬が上記決定方針に即して算定されていることを確認し、その妥当性を検証した上で取締役会に答申しています。取締役会においては、その答申の合理性と妥当性を確認した上で決議しています。

なお、指名・報酬諮問委員会は、外部の報酬コンサルタント（WTW（ウィリス・タワーズワトソン））が運営する「経営者報酬データベース」に基づく、客観的かつ多面的な報酬ベンチマーク分析により妥当性を検証しています。

監査役報酬

監査役の職務遂行の対価として、適正な水準で支給することを基本方針としています。

監査役報酬は、常勤・非常勤の別、監査業務の分担状況を考慮し、監査役の協議により決定しています。また、経営に対する独立性の強化を重視し、固定報酬を月額支給しています。

役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬などの総額	報酬などの種類別の総額			対象となる役員の員数（人）
		固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬など	
取締役（社外取締役を除く）	1億9,926万円	1億700万円	4,726万円	4,500万円	5
監査役（社外監査役を除く）	1,301万円	1,301万円	－	－	1
社外役員	3,100万円	3,100万円	－	－	8

政策保有株式

保有の合理性を検証する方法

政策保有株式については、取引実績や収益率などの定量評価と、取引状況や事業戦略、取得経緯などの定性評価、ならびに保有するリスクを総合的に評価し、取締役会において保有の適否に関する検証・評価を毎年行っています。

なお、定量評価については、以下の項目を検証しています。

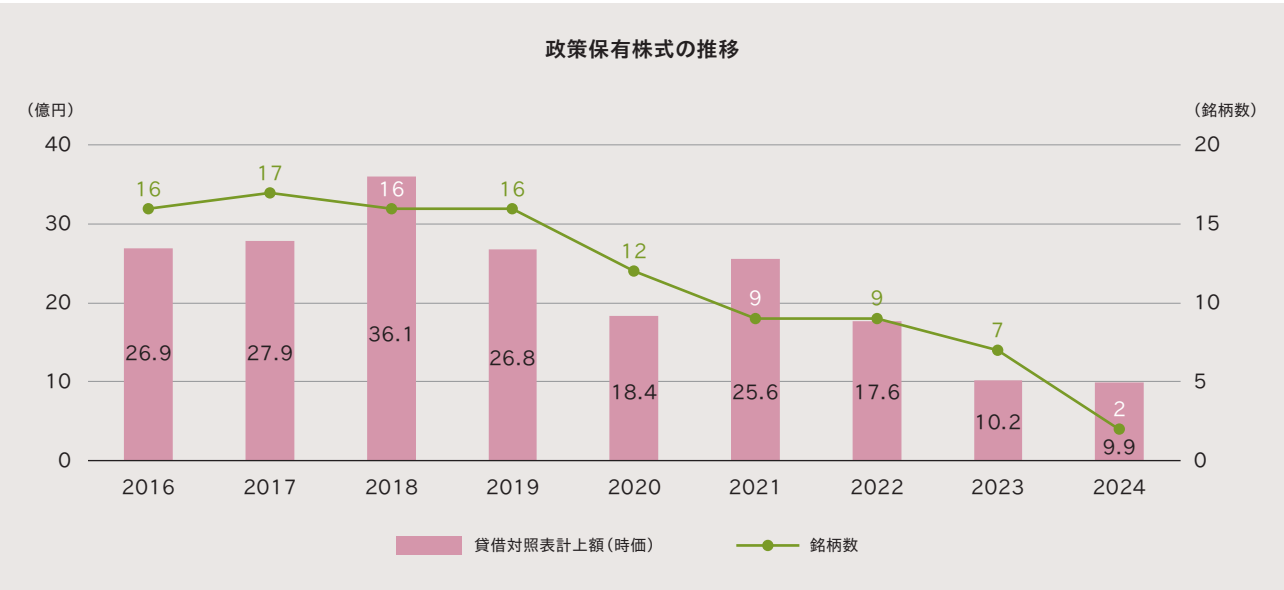
- 1 配当収益率と資本コストとのバランス
- 2 年間の取引額、利益額
- 3 株式評価損益

政策保有株式の縮減

政策保有株式については、2023年5月12日開催の取締役会において取引関係の維持のために保有する必要性が減少した銘柄については順次売却し、縮減することを決議しました。

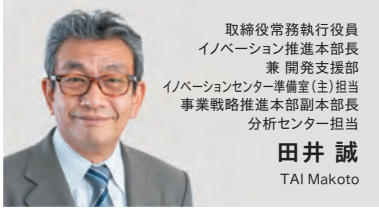
具体的には、2023年3月末に保有していた上場株式7銘柄の内、6銘柄の全てを2024年3月期において売却しました。今後も引き続き、保有の必要性を精査し、必要性が減少した銘柄の売却・縮減を進めていきます。

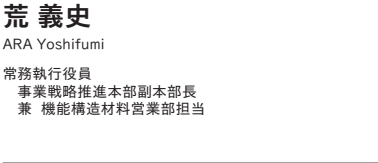
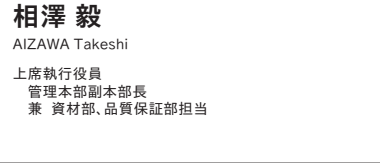
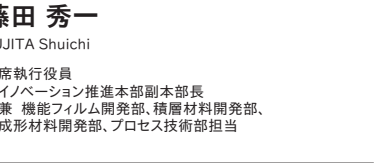
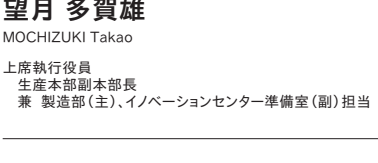
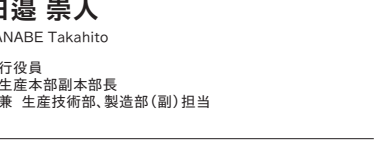
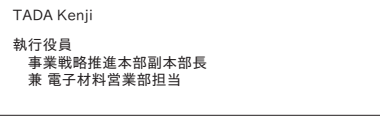
なお、2024年3月末では、関係会社株式として保有していた株式の一部を売却したことにより、関係会社株式から投資有価証券へと区分変更になったことから、1銘柄増加し保有銘柄数は2銘柄となっています。



サステナビリティ(G)

役員一覧

取締役		
 代表取締役社長 CEO 有沢 悠太 ARISAWA Yuta	 取締役専務執行役員 生産本部長 兼 管理本部長 増田 竹史 MASUDA Takeshi	 取締役常務執行役員 事業戦略推進本部長 兼 イノベーション推進本部副本部長 中島 理 NAKAJIMA Osamu
CAREER HISTORY 1992年 4月 三菱電機㈱入社 2002年 2月 JPMorgan証券㈱入社 2003年 8月 当社入社 2007年 4月 当社製造部統括補佐 2009年 4月 当社執行役員 2010年 6月 当社取締役常務執行役員 2011年 6月 当社取締役専務執行役員 2014年 6月 当社代表取締役社長(現任) 2015年 6月 当社社長執行役員 最高執行責任者(COO) 2017年 6月 当社最高経営責任者(CEO)(現任)	CAREER HISTORY 1986年 4月 アルプス電気㈱(現アルプスアルパイン㈱)入社 1990年 10月 当社入社 2003年 11月 当社業務企画グループリーダー 2008年 7月 当社製造部統括補佐 2010年 10月 当社経営企画部統括 2011年 6月 当社執行役員 経営企画部担当 2015年 6月 当社上席執行役員 2021年 6月 当社取締役常務執行役員 2023年 6月 当社取締役専務執行役員(現任)	CAREER HISTORY 1989年 4月 三井物産㈱入社 2011年 5月 同社機能化学品本部ソーラービジネス事業部室長 2013年 4月 同社機能化学品本部先端材料事業部室長 2014年 7月 同社基礎化学品本部事業開発部室長 2015年 10月 当社入社 当社執行役員 電子材料営業部担当 2016年 6月 当社取締役常務執行役員(現任)
 取締役常務執行役員 イノベーション推進本部長 兼 開発支援部 イノベーションセンター準備室(主)担当 事業戦略推進本部副本部長 分析センター担当 田井 誠 TAI Makoto	 社外取締役 中村 康二 NAKAMURA Koji	 社外取締役 我孫子 和夫 ABIKO Kazuo
CAREER HISTORY 1988年 4月 第一電工㈱(現住友電工ウインテック㈱)入社 2002年 3月 当社入社 2006年 7月 当社技術部電子材料1グループリーダー 2010年 4月 当社電子材料技術部統括補佐 2012年 4月 当社技術部統括 2015年 6月 当社執行役員 電子材料技術部担当 2019年 6月 当社上席執行役員 2023年 6月 当社取締役常務執行役員(現任)	CAREER HISTORY 1973年 4月 三井物産㈱入社 2004年 4月 同社執行役員 合樹・無機化学品本部長 2006年 4月 同社常務執行役員 化学品第二本部長 2009年 4月 同社専務執行役員 欧州・中東・アフリカ本部長 2011年 3月 同社専務執行役員退任 2011年 8月 三井物産監査役(現任) 2016年 8月 三光合成㈱社外取締役(現任) 2020年 6月 当社取締役(現任)	CAREER HISTORY 1978年 11月 AP通信社入社 1985年 5月 同社東京支局次長 2001年 7月 社団法人日本外国特派員協会会長 2004年 4月 AP通信社東京支局総支配人 2004年 7月 同社北東アジア総支配人 2010年 2月 同社顧問 2010年 9月 東京外国語大学非常勤講師 2011年 9月 上智大学非常勤講師 2015年 4月 神田外語大学客員教授 2018年 7月 公益社団法人日本外国特派員協会監事 2020年 6月 当社取締役(現任)
 社外取締役 高田 博俊 TAKADA Hirotohi	 社外取締役 沼田 美穂 NUMATA Miho	 社外取締役 堀江 磨紀子 HORIE Makiko
CAREER HISTORY 1977年 3月 日本精機㈱入社 2003年 4月 ユーケーエス・エス・アイ社取締役社長 2005年 6月 日本精機㈱取締役 2008年 6月 同社常務取締役 2011年 4月 同社代表取締役専務 同社営業本部長 2011年 6月 日精儀器武漢有限公司董事長 2012年 3月 日精儀器科技(上海)有限公司董事長 2013年 6月 日本精機㈱代表取締役社長 2014年 3月 東莞日精電子有限公司董事長 2014年 4月 香港日本精機有限公司董事長 2015年 6月 日本精機㈱代表取締役社長 社長執行役員 2015年 7月 香港易初日精有限公司董事長 上海日精儀器有限公司董事長 2016年 3月 タイ・ニッポンセイキ社取締役会長 2017年 6月 日本精機㈱取締役副会長 副会長執行役員 2021年 6月 当社取締役(現任)	CAREER HISTORY 2009年 12月 弁護士登録 沼田法律事務所入所 2016年 1月 同法律事務所所長(現任) 2018年 4月 東京簡易裁判所民事調停委員(現任) 2020年 6月 東京貿易ホールディングス㈱社外監査役(現任) 2021年 6月 当社取締役(現任)	CAREER HISTORY 1990年 4月 野村證券㈱入社 1995年 5月 メリルリンチ・インベストメント・マネージャーズ㈱(現ブラックロック・ジャパン㈱)入社 ㈱パリュークリエイト入社パートナー ㈱SDGインバクトジャパン入社パートナー(現任) 2023年 6月 当社取締役(現任)

監査役		
 常勤監査役 増村 弥 MASUMURA Hisashi	 社外監査役 田中 耕一郎 TANAKA Koichiro	 社外監査役 横田 晃一 YOKOTA Koichi
CAREER HISTORY 1985年 4月 田辺工業㈱入社 1987年 11月 当社入社 2005年 7月 当社人事部人事グループリーダー 2008年 7月 当社経営企画部業務企画グループリーダー 2010年 10月 当社製造部統括補佐 2012年 4月 当社人事部統括 2018年 4月 当社人事部統括兼総務部統括 2020年 10月 当社総務部部长 2022年 6月 当社常勤監査役(現任)	CAREER HISTORY 1987年 10月 サンワ・等松青木監査法人(現有限責任監査法人トーマツ)入所 1991年 3月 公認会計士登録 1998年 8月 米国デロイト・トウシュ・トーマツ大連駐在事務所常駐代表(事務所長) 2002年 9月 デロイト・トウシュ・トーマツ中国深圳事務所日系業務部華南統括ディレクター 2003年 6月 同事務所パートナー 9月 監査法人トーマツ 東京事務所監査部門に帰任 同事務所パートナー 12月 監査法人トーマツコーポレートファイナンス部(現デロイト・トーマツファイナンシャルアドバイザー・合同会社) 取締役執行役員、パートナー中国事業統括・広報担当 2005年 5月 税理士登録 2014年 7月 田中総合会計事務所設立 代表・事務所長(現任) 2017年 3月 ㈱小田原エンジニアリング社外監査役(現任) 2018年 6月 一般財団法人日本自動車研究所監事(現任) 2020年 6月 当社監査役(現任) 2023年 6月 テンアライド㈱社外監査役(現任)	CAREER HISTORY 1996年 11月 税理士登録 2003年 4月 関東信越税理士会高田支部理事 2004年 1月 横田会計事務所所長(現任) 2019年 4月 関東信越税理士会高田支部長 2020年 6月 当社監査役(現任) 2021年 4月 関東信越税理士会新潟県支部連合会副会長(現任)
執行役員(取締役兼務者を除く)		
 荒 義史 ARA Yoshifumi 常務執行役員 事業戦略推進本部副本部長 兼 機能構造材料営業部担当	 相澤 毅 AIZAWA Takeshi 上席執行役員 管理本部副本部長 兼 資材部、品質保証部担当	 藤田 秀一 FUJITA Shuichi 上席執行役員 イノベーション推進本部副本部長 兼 機能フィルム開発部、積層材料開発部、成形材料開発部、プロセス技術部担当
 望月 多賀雄 MOCHIZUKI Takao 上席執行役員 生産本部副本部長 兼 製造部(主)、イノベーションセンター準備室(副)担当	 久保田 修一 KUBOTA Shuichi 執行役員 管理本部副本部長 兼 経営戦略部担当	 田邊 崇人 TANABE Takahito 執行役員 生産本部副本部長 兼 生産技術部、製造部(副)担当
 池田 和美 IKEDA Kazumi 執行役員 管理本部副本部長 兼 総務部担当	 多田 健二 TADA Kenji 執行役員 事業戦略推進本部副本部長 兼 電子材料営業部担当	 芥川 希代子 AKUTAGAWA Kiyoko 執行役員 管理本部 副本部長 兼 人事部担当