

サステナビリティ経営

社会貢献・地域コミュニケーションの充実

社会貢献・美観維持・生物多様性保全を目的とした活動

当社グループは、寄付や寄贈・スポーツ支援・清掃ボランティア・スポンサーなどを通じて、社会貢献活動や美観維持・生物多様性保全活動を行っています。

グループ会社のアロン化成では「すべての人に清潔な水とくらしを実現する」という観点から、製品の販売数に応じて、NPO法人ウォーターエイドジャパン※に寄付する活動を始めました。

2024年の主な実績は、下記の表のとおりです。今後も積極的な社会貢献活動を推進していきます。

※ 開発途上国へ水やトイレ、正しい衛生習慣を届ける活動を推進しているNPO法人です。

◆ 2024年の主な実績

事業所	活動内容
国内各拠点	地域、周辺の清掃活動
本社	● Tリーグオフィシャルパートナー ● 東京都港区「MINATOシティハーフマラソン2024」協賛 ● こどもの未来応援基金および一般財団法人あしなが育英会への寄付 ● 能登半島地震、同大雨災害への寄付、台湾東部沖地震への寄付 ● トビタテ！留学JAPANプロジェクトへの寄付 ● 化学人材育成プログラムへの寄付 ● 公益財団法人がん研究会への寄付（がん治療の技術開発への支援）
名古屋工場	東山動物園スポンサー、社会福祉協議会への物品寄贈
徳島工場	徳島森林づくり推進機構パートナーシップ協定への寄付
広野工場	いわきFC協賛
アロン化成	● 能登半島地震における製品供給支援（和式トイレを洋式トイレとして使用できる簡易設置型製品） ● 対象製品の売上に応じた寄付の取組み（NPO法人ウォーターエイドジャパン）
トウアゴウセイ・アメリカ	地方自治体や近隣スポーツ団体などへの寄付
東亜合成（珠海）有限公司	珠海市の福祉センターへ図書を寄贈
東亜合成（張家港）新科技有限公司	福祉学校への慰問、地域への寄付
東亜合成KOREA	UNICEFへの寄付、献血・ボランティア活動への参加



啓発ポスター

地域社会とのコミュニケーション

当社グループでは、各拠点にて、工場見学、学校訪問や出張講義などを行っています。2024年は、新住宅寮「ルフォミ江ヶ崎」（横浜市鶴見区）のカフェテリアを活用し、地域の親子を対象にした「子ども食堂」を開催しました。

単なる食事の提供にとどまらず、朝食の大切さや食育講座に加えて、生物多様性をテーマにした講座を組み合わせることで、子どもたちに健やかな食の知識とサステナビリティへの興味を広げる足がかりとなる機会を創出しました。

当社グループが地域社会の一員として関わりながら、食を通じた次世代育成と社会に貢献する取組みとして位置付けています。

◆ 2024年の主な実績

事業所	活動内容
国内各拠点	工場見学、地域イベントへの参加
本社	「夏休み子ども化学実験ショー2024」への参加 新住宅寮「ルフォミ江ヶ崎」における子ども食堂の実施 「青少年のための科学の祭典2024・名古屋大会」への参加
名古屋工場	地域広報誌「せいりゅう」の発行 「夏のリコチャレ2024」参加
高岡工場	金沢工業大学、富山大学で出張講演
徳島工場	とくしま協働の森づくり事業への参加
アロン化成	高島市子ども向け体験プログラム「しがのおしごとずかん」参加



子ども食堂の様子

コーポレート・ガバナンス

P	D	C	A
2024年の目標	2024年の主な実績	達成状況	2025年の目標
中期経営計画を踏まえた資本政策の一層の強化	● 政策保有株式の売却計画の策定、推進 ● 株主総還元性向116.1%	★★★★	中期経営計画を踏まえた資本政策の一層の強化
コーポレート・ガバナンスの取組みの強化	● 指名委員会、報酬委員会を指名報酬委員会に統合	★★★★	コーポレート・ガバナンス改善のための取組み強化
非財務情報のさらなる開示	● グループレポートに非財務データハイライト（人財・環境・災害データ）および社員持株会加入率を新たに掲載	★★★★	非財務情報のさらなる開示
内部統制報告制度改訂への確実な対応	● 内部統制評価範囲の見直し ● サイバー攻撃に対するリスクおよびコントロールのマトリクス作成（2025年運用開始） ● ビジネスメール詐欺を想定した内部統制案の作成（2025年運用開始）	★★★★	内部統制報告制度改訂への確実な対応
グループ会社の自律的な内部統制の推進	● 全社的内部統制チェックリストの改訂	★★★★	グループ会社の自律的な内部統制の推進

考え方・方針（ビジョン）

当社グループは「東亜合成グループ コーポレート・ガバナンス基本方針」を制定し、「素材と機能の可能性を追求し、化学の力で新しい幸せをあなたへ届けます。」との企業理念に基づき、企業の社会的責任を果たすべく、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要課題の一つと位置付けています。当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を実現する実効的なコーポレート・ガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組んでいます。

当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、右のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

- 株主の権利を尊重し、その平等性を確保する。
- 株主、顧客、取引先、従業員、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと良好な関係を築き、適切に協働する。
- 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 取締役会による業務執行に対する監督機能の実効性確保に努める。
- 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査等委員会設置会社であり、社外取締役を含めた取締役会による経営の意思決定および業務執行の監督と、取締役・執行役員による業務執行の両者を分離するなど、意思決定の迅速化を図り経営監督機能を確保する体制としています。

◆ コーポレート・ガバナンス強化の取組みの経過

年	項目	社外取締役の人数推移
2001	執行役員制度の導入	
2003	社外取締役の登用開始	
2006	内部統制室の新設 内部統制システムの基本方針に関する決議	1名
2016	「東亜合成グループ コーポレート・ガバナンス基本方針」制定 監査等委員会設置会社へ移行	
2017	取締役会の実効性評価開始	
2018	任意の指名委員会・報酬委員会における社外取締役の比率を過半数に引上げ	5名
2019	社外取締役を7名に増員	
2020	株式報酬制度の導入	
2022	社外取締役を初めて過半数とする（社内6名、社外7名） 東京証券取引所「プライム市場」へ移行	7名
2023	PBR改善に向けた取組み開示	
2024	指名委員会、報酬委員会を指名報酬委員会へ統合	

取締役・取締役会

当社取締役会は、取締役12名（監査等委員である取締役4名を含む。）で構成されています。独立社外取締役6名が、主に取締役会の経営監督機能を強化する役割を担っています。当社の取締役会は、社外取締役を交えた闊達な議論を経て、会社の経営方針、経営戦略などの経営上重要な事項の意思決定を行い、取締役・執行役員の業務執行に対する監督の役割を果たしています。

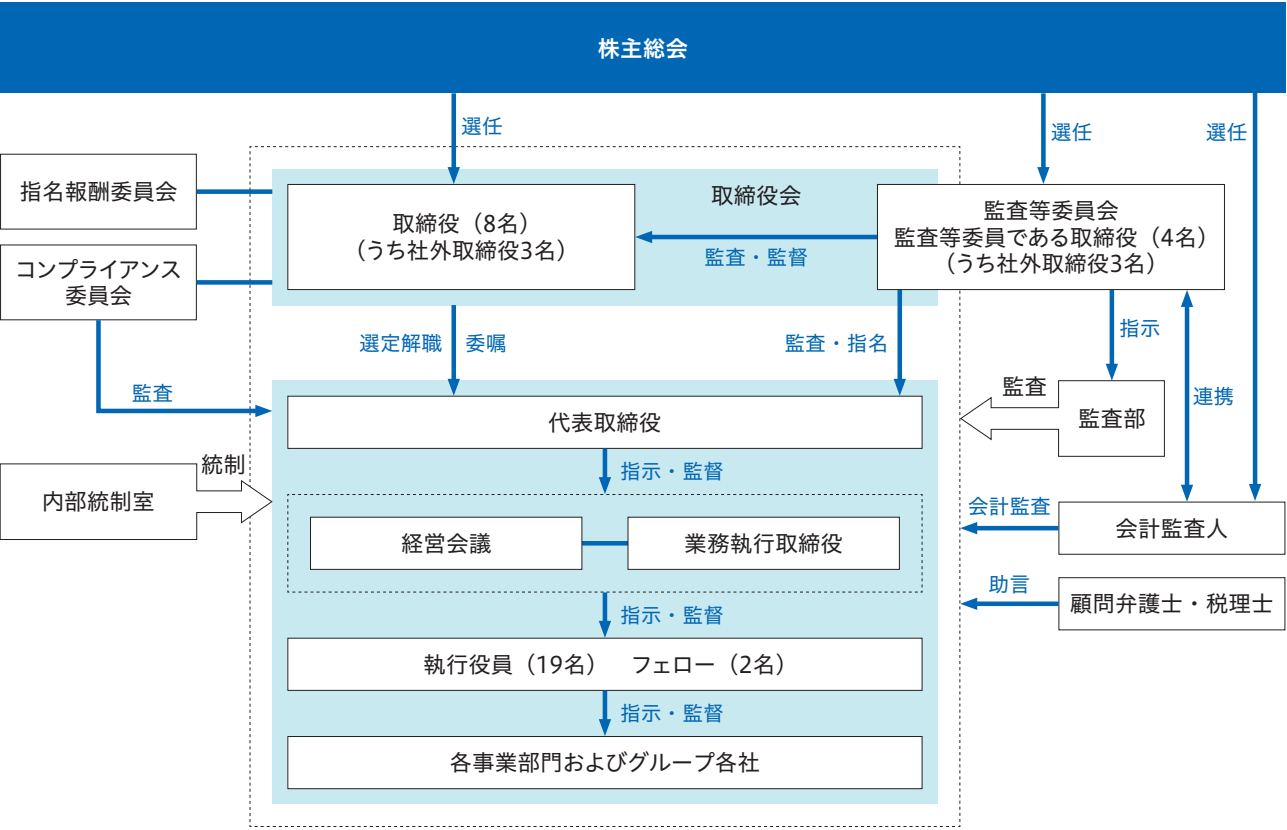
取締役会の構成については、研究開発・技術生産・営業・会社経営・財務会計・法務・人事労務などの分野のほか、デジタルトランスフォーメーション（DX）・グローバル・サステナビリティの分野にも着目し、豊富な経験・知識を有する取締役をバランス良く選任しています。また、女性の取締役を選任するなど多様性のある取締役会の構成に努めています。

◆取締役の構成比率



※ 2025年3月末時点

◆コーポレート・ガバナンス体制図



監査等委員会

監査等委員会は、常勤監査等委員である取締役1名および社外取締役3名の計4名から構成され、取締役等役員の職務執行の適法性、会社業務の適正性、内部統制システムの構築・運用状況、財務状況についての監査を実施することで、当社の健全かつ持続的な成長に資する責務を負っています。

2024年度は監査等委員会を19回開催し、当社グループのコンプライアンスの状況や業務の適正性に関する内部監査を実施したほか、経営会議付議事項や業務・業績に影響を与える重要な事項について、取締役・従業員からの報告を受けました。

経営会議

経営会議は、経営意思決定の迅速化および事業推進の効率化を図ることを目的とし、業務執行取締役5名で構成され、原則として毎週開催されています。取締役会決議により委譲された決定事項につき、業務の執行に関する実務的な協議を行っています。

各取締役の概要

氏 名	2024年 取締役会 出席回数(回)	経験領域							
		会社経営 経営企画	マーケティング 営業	研究開発 技術生産 DX	財務 会計	法務	人事 労務	グローバル	サステナ ビリティ
高村 美己志	13/13	●			●		●		●
小淵 秀範	13/13	●	●	●					
丸本 悦造	10/10*			●					●
高山 昭二	10/10*	●	●						
松田 明彦	－	●	●		●			●	
加藤 隆史 社外	12/13			●				●	●
伊藤 雅彦 社外	10/10*	●	●	●					●
石山 麗子 社外	－						●		●
高橋 美仁	10/10*			●	●		●		●
高野 信彦 社外	13/13				●				
寺本 敏之 社外	10/10*	●			●				
小町谷 育子 社外	－					●		●	●

※ 2024年3月就任以降

指名報酬委員会

当社取締役会は、経営の客観性と透明性を高めるため、取締役会の諮問機関として1名の独立社外取締役でない取締役と複数名の独立社外取締役を構成員とする指名報酬委員会を設けています。

指名報酬委員会は、取締役会からの諮問を受けて、代表取締役などの後継者計画、取締役候補者の選任手続き、資質、選任理由、代表取締役候補者の選任手続、資質、選任理由および独立社外取締役候補者の独立性基準などについて、個人の属性の多様性やスキルの観点を含めて検討し、答申を行います。

また、取締役会からの諮問を受けて、取締役の報酬体系および個別の報酬について検討し、答申を行います。取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬は、取締役会で定める算出基準に従い、指名報酬委員会の検討結果の答申を踏まえ、取締役会決議により、委任を受けた指名報酬委員会を構成する委員が決定します。

取締役の選任について

当社は取締役（監査等委員である取締役および監査等委員でない独立社外取締役を除く。）の選任基準を以下のように定め、取締役に求める資質を明確にしています。

- 当社グループの中長期的な経営計画の実現に向け、当社グループの経営管理および事業運営に関し優れた見識・能力および豊富な経験を有する者、または、当社グループの事業活動に関する十分な理解をもち、当社の取締役などの業務執行の監督を的確、公正に遂行することができる経験と見識を有している者。
- 公明正大で優れた人格、見識、職務遂行能力を有し、高い倫理観に基づいて経営管理および事業運営ならびに業務執行に対する監督を公正かつ適切に遂行し得る者。

また、代表取締役が作成した取締役候補者案は指名報酬委員会による選任手続き・資質・選任理由などについての検討を受け、指名報酬委員会はその検討結果を取締役に答申しています。

取締役の報酬について

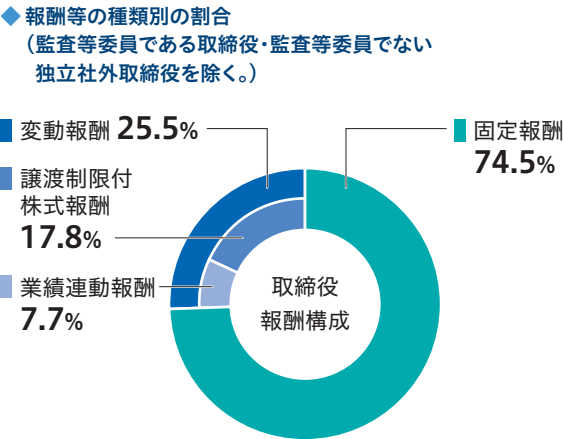
当社の取締役の報酬には、固定報酬、業績連動報酬および株式報酬の3種類があり、株主総会の決議により定められた報酬限度の範囲で支給しています。

固定報酬は、役職ごとの職務、責任および成果などを勘案して決定し、支給しています。監査等委員である取締役には、それぞれの監査等委員の役割・職務の内容などを勘案し、固定報酬を支給しています。

業績連動報酬は、前事業年度の連結営業利益などの会社業績に加え、役職ごとの職責および経営環境などを踏まえて決定し、支給しています。監査等委員である取締役や独立社外取締役に、独立した立場から経営の監督機能を担う役割を重視し、業績連動報酬を支給していません。

株式報酬は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、役職ごとの職務および責任に応じた

数量の譲渡制限付株式報酬を割り当てるものです。業績連動報酬と同様に、監査等委員である取締役や独立社外取締役に は支給していません。



◆役員報酬の内訳(2024年1月～2024年12月)

役員区分	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象人数(人)
	報酬等の総額(百万円)	固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役(監査等委員でない)	187	147	12	28	11
うち社外取締役	28	28	－	－	4
取締役(監査等委員)	54	54	－	－	7
うち社外取締役	38	38	－	－	5

◆指名報酬委員会の活動状況

名称	回数	活動状況
指名委員会	3回	●後継者育成研修に関する審議。 ●規則改定に関する審議。 ●取締役会構成の見直しに関する審議。
報酬委員会	1回	●取締役・執行役員・フェローの報酬に関する審議および取締役会への答申。 ●その他、報酬額の変更等に関する審議および取締役会への答申。
指名報酬委員会	4回	●候補者の経歴・スキルを踏まえた役員人事に関する審議および取締役会への答申。 ●代表取締役等の後継者計画の審議。 ●報酬額の変更等に関する審議および取締役会への答申。

※ 2024年7月31日の取締役会決議で指名委員会および報酬委員会を指名報酬委員会へ統合しています。

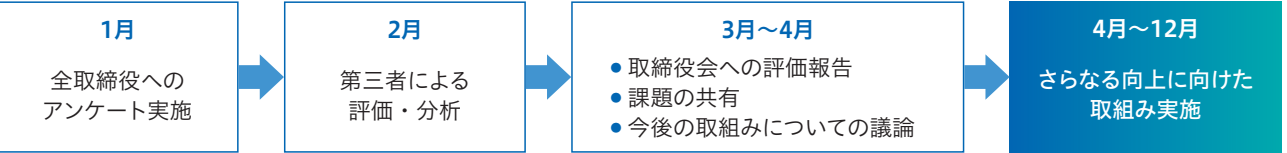
内部統制室

当社はコーポレート・ガバナンスを強化するため、取締役会において内部統制システムの基本方針を決議しています。同方針に従い、内部統制室は、独立した立場から内部統制の運用状況を確認し、その結果を監査等委員に報告をするとともに、内部統制報告制度(J-SOX)に基づく内部統制業務(財務報告の適正性を確保するための業務)を行っています。

内部統制室は監査部(監査等委員の補助機関)および会計監査人と連携を取りつつ、当社グループ全体の業務が法令などにのっとり、適切に実施されることを確保しています。

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、毎年、全取締役に対してアンケートを実施し、取締役会の実効性の分析・評価を行っています。アンケートの質問事項は取締役に振返りを促すものとなるよう設定し、アンケート結果の分析・評価には客観性を保つべく第三者を起用しています。第三者による評価を踏まえて取締役会では課題解決に向けた議論を行い、機能向上に努めています。



1 アンケートにおける質問項目など

以下の項目について3段階評価と自由記載

- 取締役会の構成・運営
- 取締役会の議題・議論の充実
- 業績に関する議論の充実
- 取締役会を支える体制
- 株主との建設的な対話
- 取締役会への貢献(自己評価)

ガバナンス向上に資する評価を行うべく、段階評価だけではなく、意見を自由記載してもらう回答を中心とする内容とし、方式は記名式としています。

2 評価結果

2025年1月に実施したアンケートの結果の概要は以下のとおりです。

- 総合的に判断し、当社取締役会はおおむね実効性が確保されている。
- 自由記載欄には厳しい意見も挙げられたが、新しい取組みを評価する意見もあり、前年のアンケート結果の課題に対する取組みが評価されている。

高い評価を得た項目

- 取締役会の将来体制についての議論
- 指名報酬委員会の議論のあり方と情報共有
- 監査等委員の情報入手機会と支援体制

今後の課題とされた項目

- 中長期的な視点に立った議論

3 課題と今後の取組み

課題とされた項目については、寄せられた意見を踏まえ、取締役会の実効性のさらなる向上に向けた施策に取り組んでまいります。

■社外取締役のサポート体制

社外取締役に対しては、中長期的な経営の方向性について多面的に審議し、当社の経営戦略が適切に執行されているか監督するため、様々な環境整備を行っています。具体的には、定期的に各事業所を視察し、当事業に対する理解を深める機会を設けています。また、経営会議で議論されている内容を毎月説明しているほか、研究開発・サステナビリティ方針などについての重要会議への出席を通じて、当社の経営課題に関する認識を共有し、適宜、建設的な意見交換を行っています。

■株主・投資家との対話、情報開示

基本方針および体制

当社は、「東亜合成グループコーポレートガバナンス基本方針」において、「株主の権利を尊重し、その平等性を確保する」、「中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う」ことを規定しています。

情報開示にあたっては、金融商品取引法などが定める重要情報（インサイダー情報）の取扱いやフェアディスクロージャー・ルール、東京証券取引所規則などを遵守した対応を行っています。また、すべてのステークホルダーに、適時、適切かつ公平に情報を開示し、当社グループに対する的確な理解を得られるよう、言語による情報量の偏りを解消するため、リリース文や決算資料などの英文開示を積極的に進めています。

株主総会

株主の皆様への早期情報開示のため、発送日より前に招集通知を当社ウェブサイトおよび東京証券取引所で開示し、株主総会が充実した対話の場となるよう努めています。また、外国人株主様の増加を背景に、狭義の招集通知、参考書類および決議通知を英文化し、和文と同時に当社ウェブサイトおよび東京証券取引所で開示しています。

また、当社はより多くの株主様へ株主総会の模様をお伝えするために、総会当日のライブ配信および総会後のオンデマンド配信を行っています。

決算説明会と情報開示

当社は、法令などに基づく法定開示や東京証券取引所規則に基づく適時開示に加え、任意開示情報についても積極的に開示することとしています。

機関投資家や報道機関の皆様に向けて決算説明会（年2回）や個別の面談を実施し、決算説明会に参加できなかったステークホルダーに向けては、説明会の書き起こし資料を開示するとともに、第1四半期決算および第3四半期決算においても説明資料を当社ウェブサイトで開示しています。

また、2025年4月から、日本語の開示と同時に英文開示（一部サマリーでの開示）を行い、国内外の投資家の方々へ向けた情報開示に努めています。

<https://www.toagosei.co.jp/ir/library/presentations/>

ステークホルダーとの対話

当社は、国内外のアナリストや機関投資家などと積極的に個別面談を行っており、2024年には合計110回の面談を実施しました。主な対応者はコーポレートコミュニケーション部長ですが、対話のテーマや議題を踏まえ、適宜他の役員や関係部門の従業員も同席しています。

対話のテーマは多岐にわたりますが、決算概要を中心に、当社中期経営計画、PBR改善に向けた取組み、IR活動などを主な議題として、積極的に対話を行っています。

面談の実施状況および株主・投資家からの意見は、統括するIR担当取締役が取りまとめ、四半期ごとに取締役会へ報告し、意見交換を行っています。

個別面談の実施回数	2022年	63回
	2023年	98回
	2024年	110回

PICK UP

■個人投資家向けIR

2025年5月8日、マーケット・経済専門チャンネル「日経CNBC」※の人気コーナー「トップに聞く」に社長の小淵が出演しました。同コーナーは、注目企業の経営トップがゲスト出演し、会社紹介・成長戦略などを多角的に掘り下げる、生放送形式のインタビューコーナーです。新社長としての自己紹介（社長就任までの軌跡）をはじめ、成長ドライバー・注力製品・株主還元、そして視聴者へのメッセージを通じて、個人投資家の方々へ、当社グループの魅力・成長性についてPRしました。



出演時の様子(左:日経CNBC守田キャスター 右:小淵社長)

※日経CNBCは、日本経済新聞社と、米国4大ネットワークのひとつであるNBCの子会社CNBCが中核となって開局した24時間マーケット・経済専門チャンネルです。

コーポレート・ガバナンス

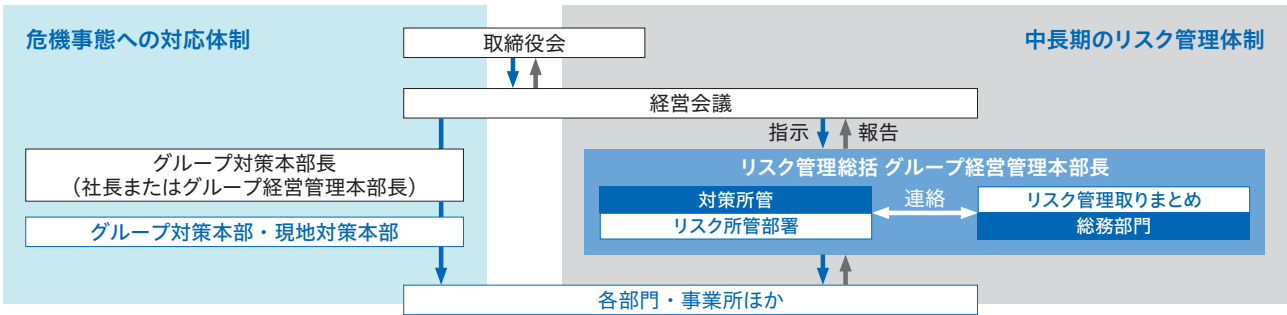
リスクマネジメント

P	D	C	A
2024年の目標	2024年の主な実績	達成状況	2025年の目標
リスク管理体制の継続的な改善	●部門・職場がより自律的かつ機動的に対応できるリスク管理体制の運用を継続	★★★★	BCP運用体制の検証と改善
新たに想定されるリスクに対応する危機事態対応訓練の実施	●サイバー攻撃を想定した危機事態の対策訓練を実施	★★★★	新たに想定されるリスクに対応する危機事態対応訓練の実施
各事業所における地震、事故などに備えた訓練の改善	●各事業所で防災訓練や安否確認訓練等を実施	★★★★	各事業所における地震、事故などに備えた訓練の改善

考え方・方針(ビジョン)

東亜合成グループでは、「東亜合成グループリスク管理規程」に基づき、リスクごとに所管する部署を定め、所管部署を中心として事業継続計画（BCP）策定や予防・回避を目的としたリスクマネジメントなどの適切なリスク対策を実行します。各部門がリスクの評価および対策を行うとともに、経営会議および取締役会が定期的にグループのリスクの全体像を把握し、対策の妥当性を確認することで、迅速なリスク対策と全社的なリスク管理を行っています。また、リスクが顕在化した際には、グループ対策本部を設置し機動的に危機事態に対応することとしています。

リスクマネジメント体制



■リスク管理とBCP

当社グループでは、リスクが顕在化した場合でも事業が継続できるようBCPを策定し、優先して継続すべき事業の基準や被害状況に応じた目標復旧時間などを整備しています。

また、危機事態に直面した際の組織体制や具体的な行動手順などを「東亜合成グループ危機事態対応規程」に定めているほか、事象別・事業所別には「緊急事態措置マニュアル」を定め、定期的な訓練を行っています。

加えて、それぞれのリスクに関して発生確率や影響度に基づき評価することで、リスク全体の管理や対策の優先順位づけなどに活用しています。

■危機事態への対応訓練

危機事態発生時に迅速かつ適切な対処を取れるよう、様々な事態を想定して危機事態対応訓練を実施しています。事態の性質や取組み状況を踏まえ、実演形式での訓練や議論を中心とした図上訓練など、実施方法を使い分けて訓練を行っています。また、訓練で判明した課題は、各部門で共有の上、

改善に向けたアクションを進めています。

2024年には、サイバー攻撃を想定した危機事態の対策訓練を実施しました。基幹システムが停止した場合の初期対応を確認したほか、危機事態が長期化した場合の優先対応事項などの課題についても整理することができました。現在、これらの課題を踏まえた対策検討を進めています。

■情報セキュリティリスク対策

入口・出口・内部の各段階で、多層防御によるセキュリティ対策を行っています。主な対策として、ファイアウォール、アンチウイルスソフト、振る舞い検知、メール送受信制限などが挙げられます。

また、サイバー攻撃をはじめとした情報セキュリティリスクの増大を踏まえ、セキュリティベンダーによる監視やセキュリティ診断を実施しています。

さらに、2024年にはグループ全従業員を対象に情報セキュリティ意識向上のためのeラーニングを実施し、ハード・ソフトの両面から対策を進めています。

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

P	D	C	A
2024年の目標	2024年の主な実績	達成状況	2025年の目標
コンプライアンス教育の継続	● 新入社員・昇格者へのコンプライアンス講座の実施 ● 各職場でのコンプライアンス教育の実施 ● 新入社員受入れ時のハラスメント防止対策の実施	★★★★	コンプライアンス教育の継続
コンプライアンス委員会による モニタリングチェックの継続	● コンプライアンス委員会の実施（2回）	★★★★	コンプライアンス委員会による モニタリングチェックの継続
重大違反件数ゼロ	● 行政からの指導事案2件、重大違反件数0件	★★★★	重大違反件数ゼロ

企業倫理と法令遵守

行動憲章および行動基準マニュアル

東亜合成グループでは、すべての役員・従業員が良き社会人として行動するための根本規範かつ正しい行動のよりどころとして、「東亜合成グループ行動憲章」および「東亜合成グループ行動基準マニュアル」を定めています。

これらは当社グループの全員が所持するコンプライアンスハンドブックにも記載し、従業員への周知を図っています。

コンプライアンス教育

コンプライアンス意識浸透のため、従業員の階層別教育やグループ全体への教育、各職場単位での自主的な教育を推進しています。当社グループでは、例年、新入社員や管理職への階層別教育のほか、各職場においてコンプライアンスハンドブックなどを利用した教育を実施しています。本ハンドブックでは法令だけでなく事業活動上注意すべき様々な事項が分かりやすく記載されており、従業員の網羅的な啓発に役立っています。

加えて、2024年は本ハンドブックを3か国語（英語・中国語・タイ語）に翻訳し、海外現地スタッフへも配布しました。これにより海外でも日常的に職場単位のコンプライアンス教育ができるようになり、グループ全体でのコンプライアンス体制強化につながっています。

また、東亜合成とグループ会社での集合研修・職場教育を継続して実施しており、2024年は計800回以上開催しました。当社グループは、今後も各種教育を通じてコンプライアンス体制の維持・強化を推進します。



コンプライアンス教育

コンプライアンス委員会

社外委員（社外弁護士）を含む委員で構成するコンプライアンス委員会を設置しています。同委員会は、コンプライアンスを重視した経営を行うため、当社事業所およびグループ各社（海外現地法人含む）のコンプライアンス施策の実施状況を定期的に監督・調査し、改善勧告を行っています。2024年はコンプライアンス委員会を2回開催し、委員は報告事項について議論を交わしました。改善が必要な事項については改善方法を定め勧告を行うことで、当社グループのコンプライアンス遵守体制を維持しています。

事業活動上のコンプライアンス

当社グループでは、法令に則した事業活動を行うために規程類の整備や社内機関による審査を行っています。

たとえば独占禁止法・下請法の場合、当社の指針や取組みを「独占禁止法遵守マニュアル」に定めたり、契約時には適法な内容であるか事前に審査したりしているほか、製品価格の改定時には社内の「独占禁止法遵守委員会」の審査を経ることで法令違反を防ぐよう努めています。

コンプライアンスハンドブックの海外での活用

海外のグループ会社におけるコンプライアンス教育に使用できるよう、英語版、中国語版およびタイ語版のコンプライアンスハンドブックを作成しました。



人権方針

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした国際的な人権基準・原則や、政府策定の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の理念を支持するとともに、強制労働、児童労働、差別、ハラスメントをはじめとした人権侵害を一切行いません。

この考えを明確にするため、当社グループでは、2022年に当社取締役会承認のもと「東亜合成グループ人権方針」を定め、当社ウェブサイトで公表しています。本方針では、当社グループの役職員に加え、取引先などのビジネスパートナーにも理念を支持することを期待しています。本方針に従い、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し人権課題の把握と防止・軽減に努めているほか、「企業倫理ヘルプライン」を設け人権侵害への救済に向けて取り組んでいます。

人権デューデリジェンスの実施

当社グループでは、「東亜合成グループ人権方針」に従い人権デューデリジェンスを実施しています。経済産業省が策定した「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を参考に、人権リスクの特定・評価を行っています。抽出された課題については、関連するサプライヤーや委託先へ調査票を送付するなどの手段により調査を行うとともに、調査結果を踏まえて必要な対策を検討・実施しています。また、人権デューデリジェンスの実施状況をコンプライアンス委員会に報告し、適宜検証を行っています。

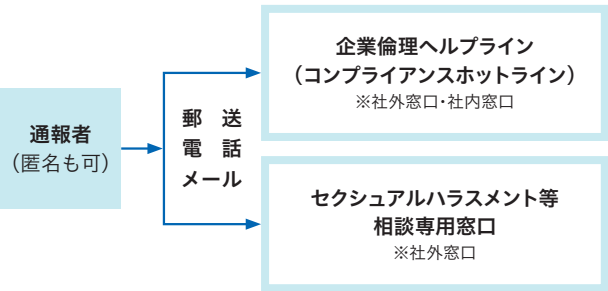
これまでの取組み

2024年には、国内の主要な原料調達先に対して、サステナブル調達ガイドラインの配布を行いました。あわせて、サステナビリティ全般の取組み状況に関するアンケート調査を行い、29社中26社から回答を受領しました（回答率89.7%）。調査の結果、対象となった調達先での人権およびサステナビリティにおける重大な問題は発見されませんでした。今後、調査対象企業の範囲を拡大するとともに、調査方法についても改善を進めていきます。

また、2024年には、当社が継続的に業務を委託している企業に対して人権方針を配布し、人権に関する理念の尊重に努めるよう促しました。あわせて、人権に関するアンケートを実施し、8社中8社から回答を受領したほか（回答率100%）、一部企業の担当者と個別に面談し聴取を行いました。その結果、国際労働機関（ILO）中核的労働基準などの国際規範が要求する事項（強制労働の禁止、児童労働の禁止、差別の撤廃、安全で健康的な労働環境など）や、国内各種法令などに抵触する大きなリスクは発見されませんでした。特に、広告やプロモーションを委託している企業では、広告出演者・出演事務所などの選定にあたり、人権侵害を助長することがないように適切な対応が取られていることを確認できました。

企業倫理ヘルプライン

コンプライアンスや人権に関する問題を早期に発見して解決する苦情処理メカニズムとして「企業倫理ヘルプライン（コンプライアンス・ホットライン）」を社内・社外にそれぞれ設置し、専用の電話・Eメールで連絡を受け付けているほか、「セクシャルハラスメント等相談専用窓口」を設置し、性別を問わず働きやすい環境づくりにも力を注いでいます。また、匿名での通報をはじめとする通報者の保護や内部通報体制の実効性向上を目的とした「内部通報に関する規程」で定める内部通報フローに沿って受付・調査・フィードバックを適切に実施しています。また通報者のプライバシーを侵害しない範囲で通報件数やその概要について、コンプライアンス体制強化の取組みと併せて従業員へ周知しています。



TOPICS

ハラスメント防止教育の充実

当社グループでは、従前から階層別・選抜型研修の中でハラスメント防止を含むコンプライアンス教育を実施しています。2024年は人財育成部門とコンプライアンス担当部門が連携し、工場操業担当の若手社員や指導担当者が行う研修にもコンプライアンス教育を取り入れました。対象者は指導とパワハラの違いの説明、傾聴の仕方といった「適切なコミュニケーション」を主なテーマとした教育を受講し、講義やグループワークを通じてハラスメント防止の重要性への理解を深めました。今後も階層別・選抜型研修でコンプライアンス教育の実施を予定しており、多くの従業員が受講する研修にコンプライアンス教育を取り入れることで、従業員により一層ハラスメント防止意識が浸透することを目指しています。