

取締役紹介

取締役



高村 美己志

1956年3月28日生

代表取締役会長CEO

1980年 4 月 当社入社
2002年 4 月 当社管理部財務グループリーダー
2005年 4 月 当社管理部人事・総務グループリーダー
2006年 4 月 当社管理部人事・総務グループリーダー
兼 管理部IR広報室長
2008年 4 月 当社名古屋工場次長
2010年 3 月 当社取締役管理部長
2012年 4 月 当社取締役経営企画部長
2013年 3 月 当社代表取締役副社長 兼 経営戦略本部長
2015年 3 月 当社代表取締役社長 兼 経営戦略本部長
2016年 1 月 当社代表取締役社長
2025年 1 月 当社代表取締役会長CEO(現)

取締役会(2025年)

13回出席/13回
(100%)

所有株式数

136千株



小淵 秀範

1963年12月4日生

代表取締役社長COO

1988年 4 月 当社入社
2010年 4 月 当社機能化学品事業部接着剤
グループリーダー
2013年 4 月 当社アクリル事業部ポリマー・
光硬化グループリーダー
2016年 1 月 当社アクリル事業部ポリマー・
光硬化グループリーダー
兼 同事業部新製品探索グループリーダー
2017年 1 月 当社ポリマー・オリゴマー事業部
ポリマー部長
2018年 3 月 当社執行役員ポリマー・オリゴマー事業
部長 兼 同事業部ポリマー部長
2019年 1 月 当社執行役員ポリマー・オリゴマー
事業部長
2021年 1 月 当社執行役員MTアクアポリマー(株)
代表取締役社長
2023年 3 月 当社取締役業務本部長 兼 本社営業部長
2024年 1 月 当社代表取締役副社長 兼 経営戦略本部長
2025年 1 月 当社代表取締役社長COO(現)

取締役会(2025年)

13回出席/13回
(100%)

所有株式数

42千株



野本 賢

1967年11月16日生

取締役グループ経営管理本部長CFO

1990年 4 月 当社入社
2021年 1 月 当社グループ管理本部総務法務部長
2022年 1 月 当社業務本部営業総括部長
2024年 3 月 当社執行役員経営戦略本部経営企画部長
兼 同本部情報システム部長
2025年 1 月 当社執行役員グループ経営管理本部
経営企画部長
2026年 3 月 当社取締役グループ経営管理本部長
CFO(現)

新任

所有株式数

24千株



野々山 辰幸

1965年8月26日生

取締役グループ業務本部長
兼 同本部業務企画部長
兼 同本部物流部長
兼 本社営業部長

1989年 4 月 当社入社
2014年 4 月 当社名古屋工場第二製造部長
2017年 1 月 当社ポリマー・オリゴマー事業部
オリゴマー部長
2020年 1 月 当社名古屋工場操業部長
2021年 1 月 当社広野工場長
2024年 3 月 当社執行役員高岡工場長
兼 高岡工場業務支援部長
2026年 3 月 当社取締役グループ業務本部長
兼 同本部業務企画部長
兼 同本部物流部長 兼 本社営業部長(現)

新任

所有株式数

10千株

独立社外取締役



加藤 隆史

1959年4月22日生

取締役

1989年 4 月 東京大学工学部合成化学科助手
1991年 4 月 東京大学生産技術研究所講師
1993年 7 月 東京大学生産技術研究所助教授
1996年 7 月 東京大学大学院工学系研究科化学学生命
工学専攻助教授
1999年 4 月 東京大学大学院新領域創成科学研究科
助教授
2000年 5 月 東京大学大学院工学系研究科化学学生命
工学専攻教授
2016年 9 月 (一社)日本液晶学会会長
2018年 5 月 (公社)高分子学会会長
2019年10月 東京大学大学院工学系研究科附属
水環境工学研究センター副センター長
2022年 4 月 (公財)旭硝子財団理事
2023年 3 月 当社取締役(現)
2025年 4 月 信州大学アクア・リジェネレーション機構
特任教授(現)
2025年 4 月 岡山大学異分野基礎科学研究所
特任教授(現)
2025年 6 月 東京大学名誉教授(現)
2025年 6 月 (公財)泉科学技術振興財団理事(現)

取締役会(2025年)

13回出席/13回
(100%)

所有株式数

0千株



石山 麗子

1968年9月1日生

取締役

2005年 1 月 東京海上日動ベターライフサービス(株)入社
2015年 6 月 (一社)日本介護支援専門員協会常任理事
2016年 4 月 厚生労働省老健局振興課介護支援専門官
2018年 4 月 国際医療福祉大学大学院医療福祉経営
専攻教授(現)
2019年 4 月 (一社)日本ケアマネジメント学会理事(現)
2022年 6 月 (公財)フランスベッド・ホームケア財団
理事(現)
2023年 6 月 (特非)日本介護経営学会理事(現)
2024年 6 月 (公社)かながわ福祉サービス振興会
理事(現)
2025年 3 月 当社取締役(現)
2025年 4 月 東京海上日動ベターライフサービス(株)
社外取締役(現)

取締役会(2025年)

10回出席/10回
(100%)^(注3)

所有株式数

0千株



小林 慶行

1964年2月14日生

取締役

1988年 4 月 三共(株)(現 第一三共(株))入社
2015年 4 月 第一三共(株)研究開発本部創薬化学研究
所所長
2016年 4 月 Daiichi Sankyo India Pharma Private
Limited CEO & President
2021年 1 月 (株)キュライオ最高科学責任者
2021年 8 月 (株)キュライオ執行役員 兼 最高科学責任者
2023年 9 月 セルシュートセラピューティクス(株)
研究開発部長
2024年 5 月 YK BioPharma設立(現)
2026年 3 月 当社取締役(現)

新任

所有株式数

—

取締役(常勤監査等委員)



高橋 美仁

1962年7月16日生

取締役(常勤監査等委員)

1986年 4 月 当社入社
2011年 4 月 当社管理部財務部グループリーダー
2012年 4 月 当社管理本部財務部長
2015年 4 月 当社業務本部購買部長
2017年 1 月 当社管理本部人事部長
2019年 1 月 当社名古屋工場事務部長
兼 同工場管理部長
2020年 1 月 当社名古屋工場次長 兼 同工場管理部長
2022年 3 月 当社執行役員経営戦略本部情報システム
部長 兼 東亜ビジネスアソシエ(株)
代表取締役社長
2024年 3 月 当社取締役(監査等委員)(現)

取締役会(2025年)

13回出席/13回
(100%)

所有株式数

30千株



寺本 敏之

1958年9月15日生

取締役(監査等委員)

1981年 4 月 (株)三井銀行(現(株)三井住友銀行)入行
2008年 4 月 (株)三井住友銀行執行役員
2011年 4 月 (株)三井住友銀行常務執行役員
2014年 4 月 (株)三井住友銀行取締役 兼 専務執行役員
2015年 6 月 (株)三井住友フィナンシャルグループ取締役
2016年 6 月 (株)三井住友フィナンシャルグループ
常任監査役
(株)三井住友銀行監査役
(株)三井住友フィナンシャルグループ取締役
2017年 6 月 ホウライ(株)副社長執行役員
2019年 6 月 ホウライ(株)代表取締役社長 兼 社長執行
役員
2019年12月 当社取締役(監査等委員)(現)
2024年 3 月 ホウライ(株)代表取締役会長
2024年10月 兼 会長執行役員CEO
2025年 6 月 (株)アサックス社外取締役(監査等委員)(現)
2025年10月 ホウライ(株)代表取締役会長 兼 会長執行
役員
2025年12月 ホウライ(株)代表取締役会長(現)

取締役会(2025年)

13回出席/13回
(100%)

所有株式数

—



小町谷 育子

1963年7月7日生

取締役(監査等委員)

1996年 4 月 弁護士登録
1996年 4 月 原後総合法律事務所入所
2002年 5 月 ニューヨーク州弁護士登録
2006年 4 月 東京簡易裁判所民事調停委員
2011年 4 月 最高裁判所司法研修所民事弁護教官
2017年 8 月 日本弁護士連合会事務次長
2021年 4 月 放送倫理・番組向上機構放送倫理
検証委員会委員長(現)
2021年 7 月 法律事務所Legal i プラス設立(現)
2024年 6 月 世紀東急工業(株)社外取締役(現)
2025年 3 月 当社取締役(監査等委員)(現)

取締役会(2025年)

9回出席/10回
(90%)^(注3)

所有株式数

0千株



榎本 政彦

1964年11月9日生

取締役(監査等委員)

2014年 7 月 東松山税務署長
2015年 7 月 荏原税務署長
2016年 7 月 東京国税局査察部統括国税査察官
2017年 7 月 国税庁長官官房東京派遣主任国税庁
監察官
2019年 7 月 東京国税局総務部考査課長
2020年 7 月 国税庁長官官房大阪派遣首席国税庁
監察官
2021年 7 月 仙台国税局徴収部部长
2022年 7 月 国税庁長官官房首席国税庁監察官
2024年 7 月 札幌国税局長
2025年10月 榎本政彦税理士事務所税理士(現)
2026年 1 月 (株)ビスアップ総研社外取締役(現)
2026年 3 月 当社取締役(監査等委員)(現)

新任

所有株式数

—

(注1) 現役職および主な兼職は2026年3月31日現在のものです。

(注2) 上記所有株式数は、2026年2月28日現在の実質所有株式数です。なお、東亜合成役員持株会の実質所有株式数が含まれています。

(注3) 2025年3月28日取締役就任者については就任以降の出席回数。

⑥ ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

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、以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

- 1. 株主の権利を尊重し、その平等性を確保する。
- 2. 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。
- 3. 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 4. 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。
- 5. 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。

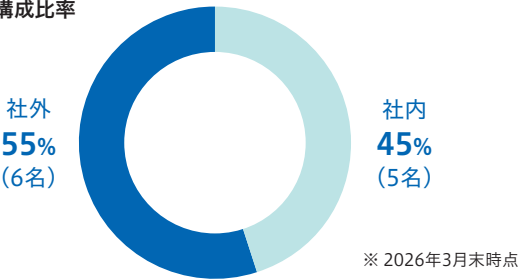
年	項目	社外取締役の人数推移
2001	執行役員制度の導入	
2003	社外取締役の登用開始	
2006	内部統制室の新設 内部統制システムの基本方針に関する決議	1名
2016	「東亜合成グループ コーポレートガバナンス基本方針」制定 監査等委員会設置会社へ移行	5名
2017	取締役会の実効性評価開始	
2018	任意の指名委員会・報酬委員会における社外取締役の比率を過半数に引上げ	
2019	社外取締役を7名に増員	
2020	株式報酬制度の導入	
2022	社外取締役を初めて過半数とする(社内6名、社外7名) 東京証券取引所「プライム市場」へ移行	7名
2023	PBR改善に向けた取組み開示	
2024	指名委員会、報酬委員会を指名報酬委員会へ統合	
2025	女性取締役を2名に増員	6名

取締役・取締役会

当社取締役会は、取締役11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



監査等委員会

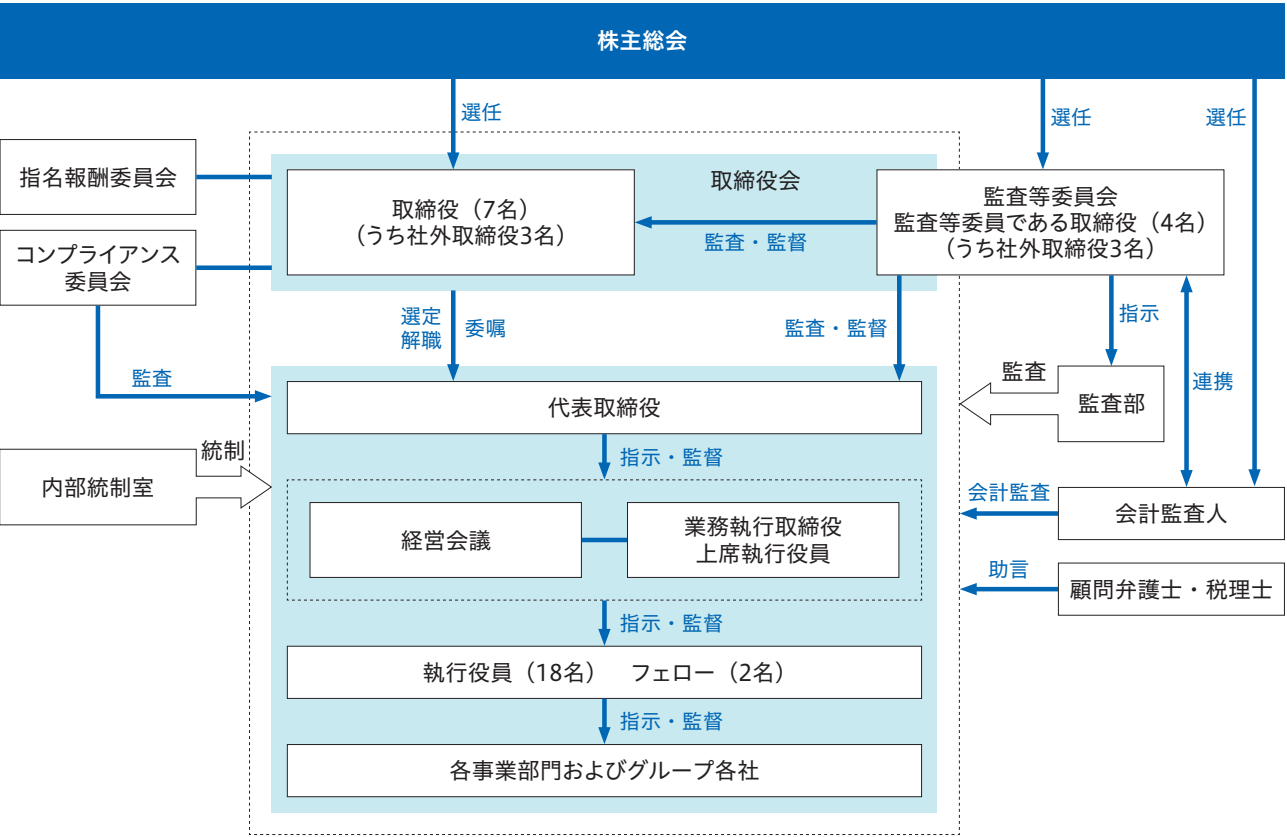
監査等委員会は、常勤監査等委員である取締役1名および社外取締役3名の計4名から構成され、取締役等役員の職務執行の適法性、会社業務の適正性、内部統制システムの構築・運用状況、財務状況についての監査を実施することで、当社の健全かつ持続的な成長に資する責務を負っています。

2025年度は監査等委員会を17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4名および上席執行役員1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。

コーポレート・ガバナンス体制図



⑥ ガバナンス

各取締役の概要

		経験領域							
氏 名	2025年 取締役会 出席回数(回)	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	●	●	●					
野本 賢	－	●	●	●	●	●			
野々山 辰幸	－	●	●	●				●	
加藤 隆史	社外 13/13			●				●	●
石山 麗子	社外 10/10※						●		●
小林 慶行	社外 －	●		●				●	
高橋 美仁	監査等委員 13/13			●	●		●		●
寺本 敏之		●			●				
小町谷 育子		社外 9/10※				●		●	●
榎本 政彦	社外 －				●				

※ 2025年3月就任以降

経験領域の内容

経験領域	人数	
会社経営 経営企画	6	事業会社の経営統括および経営計画、事業計画、戦略展開の検討・具申に関する経験または専門的知見
マーケティング 営業	3	事業立案・管理、製品サービスの供給・プロモーション、物流・在庫その他サプライチェーンマネジメントに関する経験または専門的知見
研究開発 技術生産 DX	6	新規テーマの開発および既存テーマの深化、生産プロセスの効率化・省力化および生産全般にかかるマネジメント、事業を効率的・先進的に行うためのIT技術に関する経験または専門的知見
財務 会計	5	管理・財務会計の統括、経営分析、資金計画に関する経験または専門的知見
法務	2	企業活動の法的リスクに対する監査監督、その他法務・コンプライアンス体制の管理に関する経験または専門的知見
人事労務	3	労働政策、組織・人員管理、人事評価、健康管理、人財育成に関する経験または専門的知見
グローバル	4	海外現地でのビジネス経験または海外企業のマネジメントに関する経験または専門的知見
サステナビリティ	5	持続可能な社会の実現および会社の持続的成長に資する活動に関する経験または専門的知見

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、取締役を求める資質を明確にしています。

1. 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。
2. 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

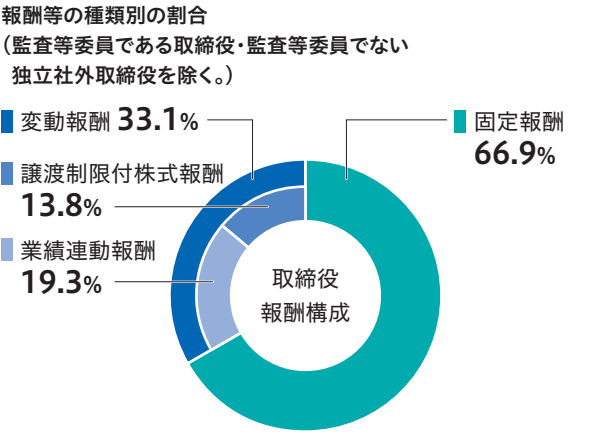
当社の取締役の報酬には、固定報酬、業績連動報酬および株式報酬の3種類があり、株主総会の決議により定められた報酬限度の範囲で支給しています。

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は、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



役員報酬の内訳(2025年1月～2025年12月)

役員区分	報酬等の種類別の総額(百万円)				
	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	対象人数 (人)
取締役(監査等委員でない)	232	166	38	27	10
うち社外取締役	31	31	—	—	4
取締役(監査等委員)	54	54	—	—	6
うち社外取締役	33	33	—	—	5

指名報酬委員会の活動状況

回数	活動状況
8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。 ● 報酬額の変更等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育成研修に関する審議。 ● 規則改定に関する審議。 ● 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。

⑥ ガバナンス

内部統制室

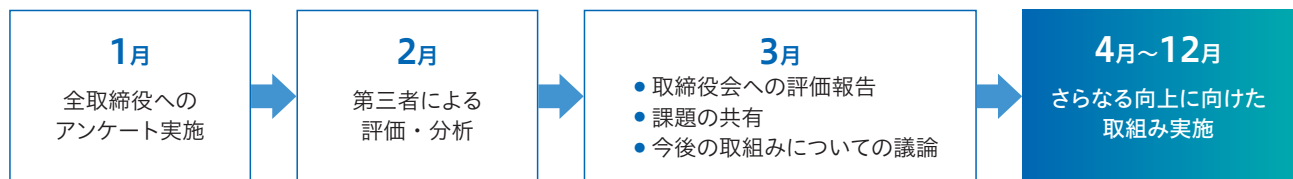
当社はコーポレート・ガバナンスを強化するため、取締役会において内部統制システムの基本方針を決議しています。同方針に従い、内部統制室は、独立した立場から内部統制の運用状況を確認し、その結果を監査等委員に報告をするとともに、内部統制報告制度（J-SOX）に基づく内部統制業務（財務報告の適正性を確保するための業務）を行っています。

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、全取締役を対象に取締役会の実効性に関する評価アンケートを実施しています。アンケートは、選択式質問についても各取締役が理由や意見を記載する形式にしています。アンケート結果の分析・評価は、中立かつ客観的に行われるよう、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。

取締役会の実効性評価



1 アンケートにおける質問項目等

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

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

2026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、より実効性を高める内容の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して取組みが評価されている。

高い評価を得た項目

- 取締役会の準備・議事進行
- 資本コスト・株価を意識した経営への取組み
- 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

- 長期的視点での業績向上の議論の改善
- 取締役会の目指すべき将来体制にかかる議論の充実

3 課題と今後の取組み

課題とされた事項については、機関投資家との面談結果や議決権行使基準改定状況、コーポレートガバナンス・コード改訂内容等も踏まえて、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。

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。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。さらに、投資家が株主総会における意思決定をしやすくするため、株主総会開催前に有価証券報告書を開示しています。

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を開示しています。

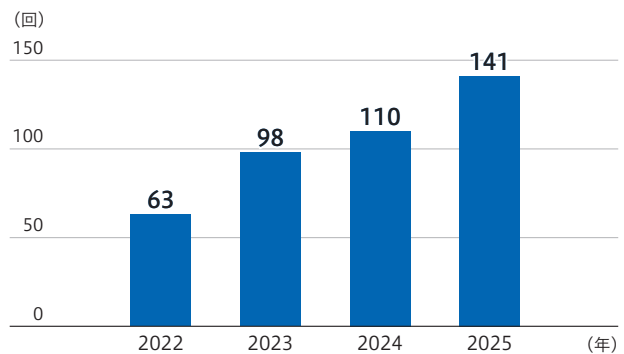
また、2025年4月から、日本文の開示と同時に英文開示（一部サマリーでの開示）を行い、国内外の投資家の方々へ向け情報開示に努めています。

東亜合成ホームページ「株主・投資家情報（IR資料室）」
<https://www.toagosei.co.jp/ir/library/index.html>

● 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、2025年には合計141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、中期経営計画、PBR改善に向けた取組み、事業戦略、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



● 個人投資家向けIR

個人投資家の方々に当社グループの理解を深めていただくため、決算説明会資料や中期経営計画資料などの内容を充実させるとともに、個人投資家向けマネー誌などの媒体を積極的に活用し、IR活動の充実を図っています。

PICK UP

株主優待制度を新設

2025年10月に株主優待制度を新設しました。保有株式数と継続保有期間に応じて、「アロンアルファ」とQUOカードや当社工場所在地の特産品をテーマにしたカタログギフトを贈呈しています。



クオカード

カタログギフト(イメージ)

ダイヤモンドZAIへ掲載(IRレポート)

個人投資家向け月刊マネー誌「ダイヤモンドZAI」（2026年2月号 ※2025年12月19日発売）のタイアップ記事にて、当社の成長戦略や株主還元などについて、紹介しました。多くの個人投資家の方々から資料請求のご要望をいただく等、認知度が高まっています。今後もPR強化に注力していきます。 出典:ダイヤモンドZAI 2026年2月号



日経CNBC「トップに聞く」に出演

今年も、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。

成長ドライバー・注力分野・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。

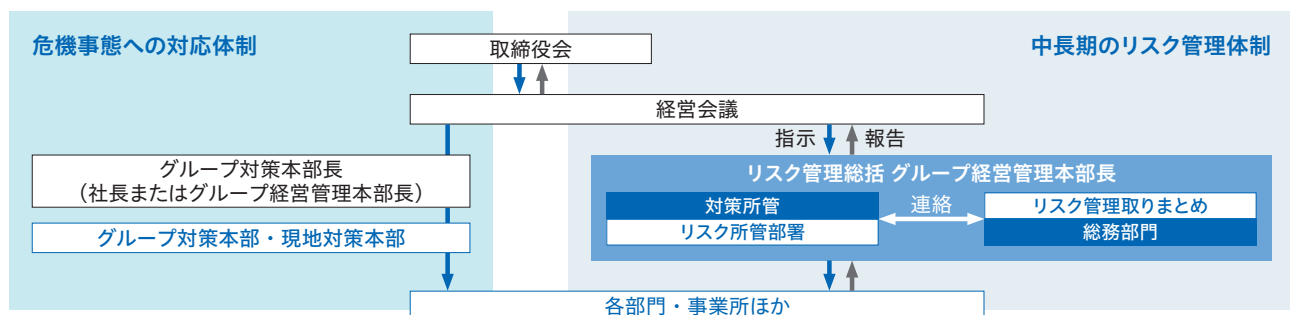
⑥ ガバナンス

リスクマネジメント

／ 考え方・方針(ビジョン)

当社グループでは、「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。

想定されるリスク

- 自然災害の発生
- 事故の発生
- 市場ニーズの変化、競争激化
- 各種規制・法改正・貿易制限・国際関係悪化等
- 固定資産の減損
- 製造物責任、リコール、品質不良等
- 情報セキュリティ
- 原燃料・資材等の高騰、原油・ナフサ価格の変動
- 感染症・伝染病
- 原燃料供給の停止、サプライチェーンの切断
- 環境汚染、サステナビリティの要請
- 為替の変動
- 人権・コンプライアンスリスクの発生

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。

2025年には、首都直下地震発生を想定した危機事態の対応訓練を実施しました。本社ビルの機能が停止した場合の初期対応を確認したほか、BCP拠点を兼ねる寮・社宅を会場に、サテライトオフィスでの勤務テストを行い、危機事態が長期化した場合の対応力強化を図っています。

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、ランサムウェアの巧妙化をはじめとしたサイバー攻撃リスクの増大に対応するため、セキュリティベンダーによる監視とセキュリティ診断を実施し、診断結果に基づいた対策のアップデートを推進しています。さらに、サイバー攻撃によるシステム障害が発生した場合を想定して、BCP体制の検証を進めており、事業継続計画のブラッシュアップを図っています。

コンプライアンス

／ 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

当社グループでは、国内・海外問わずすべての役員・従業員が良き社会人として正しい行動をするための根本規範として、「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に配布しているコンプライアンスハンドブックに掲載することで、周知・徹底を図っています。

コンプライアンス委員会

社外弁護士を含む委員で構成され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、海外グループ会社を含むグループ内の全法人を対象に、コンプライアンスの実践状況を定期的に監督・調査し、改善勧告を行っています。2025年はコンプライアンス委員会を2回開催し、当社グループにおけるコンプライアンスの実践状況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勧告や是正措置実施の支援などを行い、コンプライアンス遵守体制の維持に努めています。

2026年コンプライアンス委員会

- 委員長：グループ経営管理本部長
- 副委員長：グループ業務本部長
技術生産本部長兼研究開発本部長
- 委員：アロン化成(株)コンプライアンス委員長
経営企画部長・社内弁護士・社外弁護士
- 事務局：総務法務部

※ 議題に応じてオブザーバーが参加

委員会の機能

- (1) コンプライアンスを重視した経営の維持・向上・推進の支援
- (2) コンプライアンスの実践状況の監督・調査および改善の勧告
- (3) コンプライアンスの徹底のための継続的な教育・啓蒙活動の実施の支援
- (4) 「内部通報に関する規程」に定める是正措置等の実施
- (5) コンプライアンス上の重大な問題がある可能性を認識し社内外への影響が大きい場合の、第三者委員会設置による調査などの社長への対応策の提言

事業活動上のコンプライアンス

当社グループでは、法令改正等に対応して順次規程類の整備や社内教育等を実施しています。

たとえば製品の価格改定にあたっては、「独占禁止法遵守委員会」の審査を経ることで法令違反の未然防止に努めております。2025年には、2026年1月の下請法改正への対応として、当社の指針や取組みを定めた「独占禁止法遵守マニュアル」を改定するとともに、当社グループの担当者を対象としたウェビナー形式の教育を実施しました。

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、職場やキャリアなどに合わせて様々な形態で教育を実施しています。

グループ全従業員を対象に、当社の事業に関わる法令や東亜合成グループ行動基準マニュアルなどを掲載したコンプライアンスハンドブックを配布し、各職場で定期的な読み合わせを実施しています。また、従業員ごとのキャリアに応じた教育として、新入社員や昇格者を対象としたハラスメント防止のための研修を行っています。2025年には、公務員やみなし公務員との付き合いが多い部門を中心に、付き合いにおける禁止行為についての説明会を行い、認識を深める機会となりました。

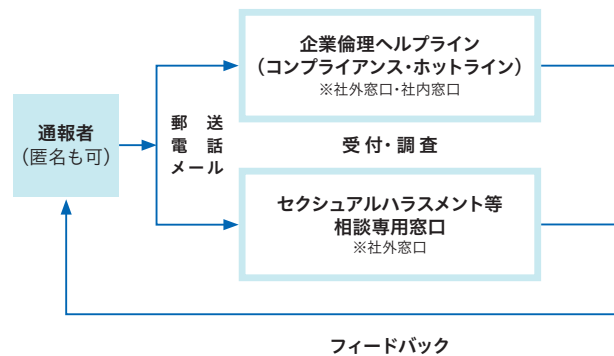
このような教育は法令改正や各職場の課題に合わせて継続的に実施されており、2025年はコンプライアンスに関連するものだけでもグループ各社合わせて700回以上の実施が報告されています。当社グループは、今後も各種教育を通じてコンプライアンス体制のさらなる強化を目指してまいります。



コンプライアンス教育

内部通報制度

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仕組みとして「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。



⑥ ガバナンス

人権の尊重と責任ある調達

人権

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、人身売買を含むあらゆる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、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。本方針は、当社グループの役員に加え、取引先などのビジネスパートナーに理念の理解と実践を期待しており、すべてのステークホルダーに対して当社グループの人権に関する基本的な姿勢を示すものです。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。

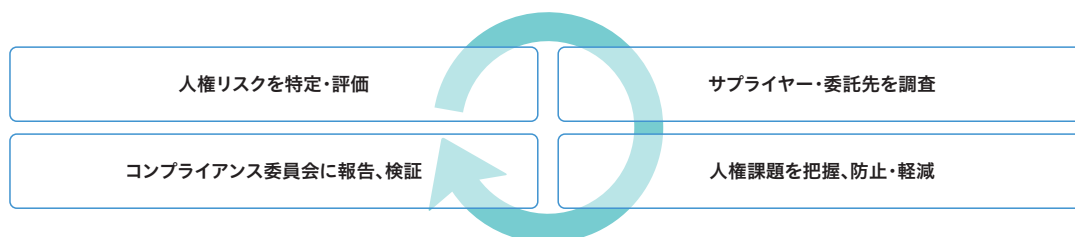
2025年の人権デューデリジェンス

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とあわせて、サステナビリティ全般の取組状況に関するアンケート調査を実施しました。対象となった調達先において、人権およびサステナビリティに関する重大な問題は確認されませんでした。

また、当社が物流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を促すとともに人権に関するアンケートを実施しました。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求める事項（強制労働の禁止、児童労働の禁止、人身売買の防止、差別の撤廃、安全で健康的な労働環境など）や、国内各種法令に抵触する大きなリスクは確認されませんでした。特に、外国人労働者を雇用している企業においては、厚生労働省の外国人雇用手引指針などを遵守し、適切な対応が取られていることを確認しました。

今後も、調査対象企業の拡大や取組みの高度化を進め、サプライヤーや委託先との対話を通じて、人権や環境に配慮した持続可能なサプライチェーンの構築を進めていきます。

調査先	区分	2025 回答企業数	2025 回答率	前年比
原料 調達先	サステナブル 全般アンケート	19	95%	+5pt
物流業務 委託先	人権アンケート	15	100%	0pt



サステナブル調達

サステナブル調達ガイドライン

当社グループでは、原材料や資材の調達において環境保全や人権尊重などの観点を反映するため、「サステナブル調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインは原材料や資材の調達先をはじめ、業務委託先など主要なビジネスパートナーを対象とし、環境保全、人権尊重、法令遵守などの観点

から持続可能な調達の推進を求めています。サプライヤーや委託先との対話を通じて人権や環境に配慮した取組みの促進を図り、持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。今後も取組みの高度化を進め、持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取組みを継続的に強化していきます。