

基本的な考え方

保土谷化学グループは、スペシャリティ製品を軸としたオリジナリティにあふれるポートフォリオと環境に優しいモノづくりで、持続可能な社会の実現に貢献する企業を目指し、株主様・お客様・お取引先様・地域社会・従業員等、幅広いステークホルダーの価値創造に配慮し、内外の経済・産業の発展と社会の繁栄に貢献し、経営の健全性・適法性・効率性を確保・向上させることを最重要課題の一つと位置づけ、コーポレート・ガバナンスの充実に努めてまいります。

コーポレート・ガバナンス体制一覧※1

機関設計	監査等委員会設置会社
取締役会※2の議長	取締役社長
取締役の人数 うち社外取締役の人数 うち女性取締役の人数 うち監査等委員である取締役の人数	7名 3名（42.9%） 1名 4名
監査等委員会の委員長	社内取締役
監査等委員会の人数 うち社外取締役の人数	4名 3名
任意の委員会	指名・報酬委員会
指名・報酬委員会の委員長	社外取締役
指名・報酬委員会の人数 うち社外取締役の人数	5名 3名
取締役の任期	1年（監査等委員である取締役は2年）
執行役員制度の採用	あり
業績連動報酬制度の導入	短期業績連動および中長期業績連動あり
会計監査人	太陽有限責任監査法人

※1 2023年6月27日現在

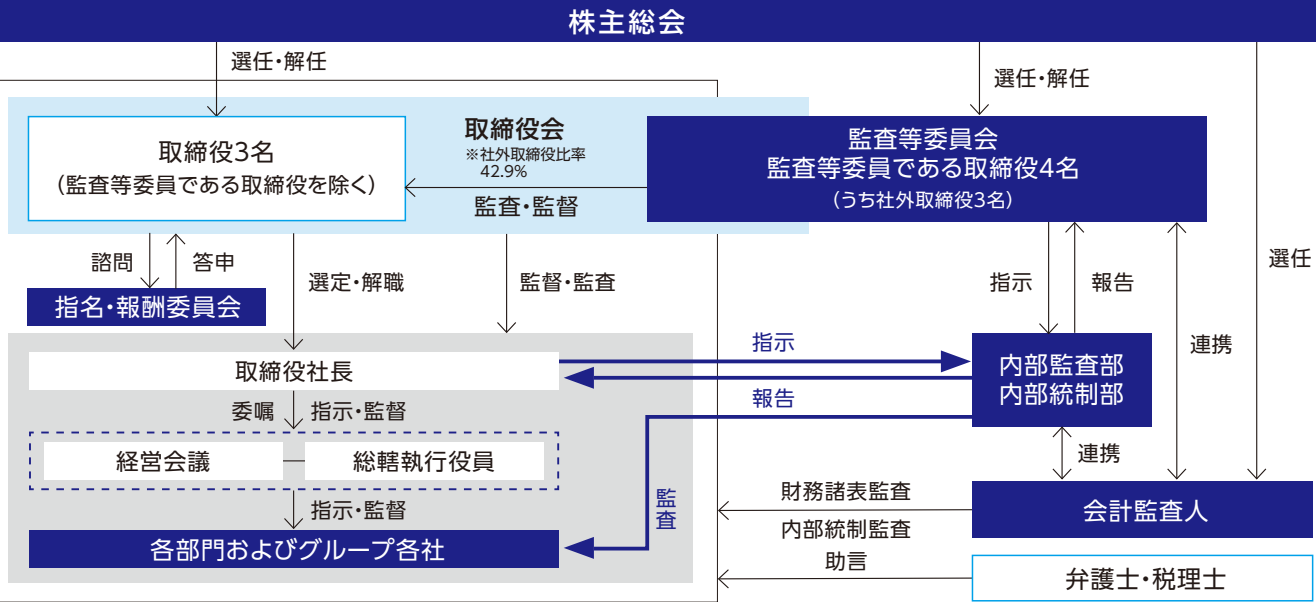
※2 取締役会は、迅速かつ機動的な企業経営を実現するため、法令上取締役会による専決事項とされている事項以外の業務執行の決定を取締役社長に委任しております

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

2003年6月	執行役員制度の導入
2004年3月	役員退職慰労金制度廃止
2006年5月	内部統制基本方針制定
2006年11月	内部統制室（現内部統制部）の新設
2013年6月	社外取締役の登用開始
2015年6月	監査等委員会設置会社に移行
2016年7月	株式報酬制度の導入
2018年1月	新たな経営体制に移行
2019年6月	指名・報酬委員会設置
2021年3月	改正会社法対応
2021年5月	取締役会スキルマトリクス公表
2023年5月	取締役会スキルマトリクス見直し

コーポレート・ガバナンス報告書はこちらから
https://www.hodogaya.co.jp/wp-content/uploads/2023/06/corporate_governance_20230628.pdf

コーポレート・ガバナンス体制図



株主総会

保土谷化学は、株主様・投資家様に対して、法定開示・適時開示を適切に行うだけでなく、自らの経営戦略等の情報を積極的に提供し、株主様との双方向の建設的な対話を促進し、持続的な成長と企業価値の向上に資する、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現を図っております。

具体的には、株主様が株主総会に参加しやすいよう、集中日を回避した開催や招集通知の早期発送・英文化、電子行使（スマート行使）利用および議決権電子行使プラットフォーム利用等、運営を工夫しております。

取締役会

取締役会は、原則として毎月1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時に開催しております。多様な意見に基づく十分な審議と迅速かつ合理的な意思決定ができるよう、保土谷化学が求める豊かな経験と素養を満たした人物により構成されております。

2022年度の実績として、株主総会資料の電子提供制度創設（第164期定時株主総会議案として上程）の承認および四半期毎の決算・決算短信・四半期報告書の承認等を審議いたしました。

また、執行部門から、中期経営計画「SPEED25/30」の進捗状況のモニタリング結果について定期的に報告を受けるとともに、サステナビリティ推進に関する状況、大型設備投資の総括、関係会社への融資・投資等について報告を受けました。

社外取締役からも、豊富な経験に基づき、客観的かつ専門的な視点から有益な指摘・意見が述べられ、取締役会全体として、適時・適切に情報共有がなされ、多様な視点から議論を行いました。

監査等委員会

監査等委員会は、重要な会議への出席や適時・適切な報告により、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、財務状況等について監査を実施しております。

また、会計監査人と連携をとり、監査業務に関して必要に応じた対応を行っております。

2022年度の実績として、監査計画、監査等委員職務分担、会計監査人の監査報酬の同意、会計監査人の監査報告書に関して、審議いたしました。

また、内部統制および内部監査の状況、リスクマネジメント委員会、関係会社の監査状況等の報告がなされました。

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、取締役の人事および報酬について審議し、取締役会に報告を行い、取締役会は、報告内容を尊重することとしております。委員長には、社外取締役が就いております。

2022年度における指名・報酬委員会では、主に以下について答申または意見陳述を行いました。

定時株主総会の取締役選任議案について、各候補者の経歴、スキルを確認し、提案内容が妥当であることを答申いたしました。監査等委員でない取締役の報酬に関して、国内主要企業との比較検討の上、詳細な方針に沿うもので妥当であることを答申いたしました。

執行役員、部門長、関係会社社長の選任にあたり、各候補者の詳細な経歴を確認し、また面談を行い提案内容が妥当であることを意見陳述しました。

執行役員

執行役員制度は、①経営の効率化、②その効果としての意思決定の迅速化、③機能の特化、④監督・監視機能の強化、⑤経営の強化を狙いとして導入し、取締役社長は、その狙いに合致した執行役員を選任し、主たる部門の執行にあたらせております。

社外取締役の活動状況

2022年度の実績として、社外取締役の活動状況については、取締役会、監査等委員会、指名・報酬委員会への100%出席のほか、

- ・経営幹部会議への出席（2022年10月、2023年3月）
- ・役員コンプライアンス研修（2023年2月）
- ・会計監査人とのコミュニケーション（2022年8月）
- ・事業活動支援（随時）

等にも取り組んでおります。

取締役の選任について

保土谷化学は、取締役の選任を最重要課題の一つと位置づけ、取締役会において、社内取締役候補者および社外取締役候補者の選任基準を定め、指名・報酬委員会での審議を踏まえ、次期最高経営責任者を含め、取締役候補者の選任を決議することとしております。

コーポレート・ガバナンス

後継者の育成計画

保土谷化学は、「取締役の選任・解任と代表取締役および役付取締役の選定・解職に関する方針」を定め、代表取締役の選定について、取締役候補者としての資質に加え、経営トップとして品位・品格ある存在感を有すること、具体的な事実を重んじ、全体を俯瞰し、また時代の流れ・変化を捉えた経営ができること等を求めている。指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決議することとしております。

取締役会の実効性評価

保土谷化学は、2015年6月に、監査等委員会設置会社に移行し、会社法に定める専決事項以外の事項の決定を取締役社長に委任しております。すなわち、保土谷化学取締役会は、監督を重視するモニタリングモデルに軸足を

取締役のトレーニング

保土谷化学では、社内取締役については、取締役就任時に、取締役に期待される役割・責務、関連法令およびコンプライアンスに関する知識習得を目的とする研修を実施しております。

また、独立社外取締役については、取締役就任時に、期待される役割・責務を果たせるよう、保土谷化学の事業・財務・組織等を説明し、その後も、国内外の事業所を往訪し、状況確認することで、理解を深めております。

さらに、外部弁護士による取締役向け研修も定期的を実施しております。

置いております。

このモニタリング機能を発揮しているかどうかを検証するため、下記の9項目の評価基準に基づいて、毎年、監査等委員会および取締役会において評価を実施しております。

評価プロセス



2022年度の評価結果

評価基準	取り組み状況
1. 複数の独立社外取締役の選任	・ 選任済み。取締役7名中3名が独立社外取締役（42.9%）
2. 決議事項の絞り込み	・ 株主総会資料の電子提供制度創設（第164期定時株主総会議案として上程）の承認および四半期毎の決算・決算短信・四半期報告書の承認等を審議
3. 適切な報告事項の設定	・ 執行部門から、中期経営計画「SPEED25/30」の進捗状況のモニタリング結果について定期的に報告を受けるとともに、サステナビリティ推進に関する状況、大型設備投資の総括、関係会社への融資・投資等について報告 ・ 業務執行報告を個別報告から中計推進業務執行報告に集約
4. 取締役の人事・報酬に関する議題の審議	・ 指名・報酬委員会報告を踏まえ、定時株主総会に上程する取締役選任議案について審議
5. 独立社外取締役に対する事前説明等の実施	・ 取締役会の数日前に議案資料を送付するとともに、取締役会前に事前説明を実施
6. 情報を網羅した分かりやすい資料の作成	・ 社外取締役が的確に経営判断できるよう、情報の網羅性、分かりやすさに留意して、資料作成することに努力継続
7. 適切なタイムマネジメント（開催頻度、時間設定等）	・ 2022年度開催回数12回、1会日当たり約2時間半
8. 実効的・効率的な組織監査の実施	・ 監査等委員会設置会社として組織監査を実施 ・ 監査等委員会を補助する体制として監査等委員会事務局を設置 ・ 監査等委員会は、2022年度開催回数11回、1会日当たり約1時間
9. ガバナンスや取締役会に関する新しい動向のフォロー、対応	・ 女性社外取締役選任を検討（2023年6月定時株主総会にて選任） ・ 取締役会スキルマトリクス見直し検討（2023年5月「人材戦略」追加） ・ サステナビリティ推進について、経営関与強化のため取締役会報告実施
2022年度における全体評価	上表の通り、評価基準を充足し、以下（1）（2）を実現しており、取締役会の機能は発揮されていると評価できる （1）経営判断・業務執行の迅速化 （2）取締役会によるモニタリング機能の強化
今後の取り組み	・ 中期経営計画「SPEED25/30」の達成に向けたモニタリングの徹底検証 ・ より一層正確・簡潔・分かりやすい取締役会資料の提供

取締役の報酬制度

保土谷化学は、役員報酬制度をコーポレート・ガバナンスにおける重要事項と位置付け、①業績に見合った報酬、②企業価値向上への動機付け、③株主利益との連動、④有能な人材確保・流出の防止等を、取締役の報酬を決定する基本的な要件としております。

上記の考え方を踏まえ、取締役の個人別の報酬は、株主総会で決議された額の範囲内で支払います。

取締役（監査等委員である取締役を除く）の個人別の報酬額の決定については、代表取締役に一任する取締役会決議によりますが、代表取締役は、指名・報酬委員会の審議を経た内規に基づいて報酬額を決定します。

保土谷化学は、持続的成長に向けて適切にインセンティブを付与するため、2016年度より、従来の短期業績連動報酬に加え、中長期的な業績連動報酬制度として、役員株式報酬制度を導入しております。

取締役の報酬等の総額（2022年度）

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員の 員数（人）
		基本報酬（現金）	業績連動報酬（現金）	非金銭報酬（自社株）	
取締役（監査等委員を除く）（社外取締役を除く）	74	64	20	△10	4
監査等委員である取締役（社外取締役を除く）	15	15	—	—	1
社外取締役	22	22	—	—	3
合計	112	102	20	△10	8

ステークホルダーとのコミュニケーション等

保土谷化学は、株主の皆様に対しては、株主通信として年1回、BUSINESS REPORTを配付しており、保土谷化学の中期経営計画「SPEED25/30」の進捗について説明を行っております。

株主・投資家様向けに決算（第2四半期・期末）および中期経営計画進捗についての説明動画を保土谷化学ホームページより配信しております。加えて、機関投資家の皆様への個別訪問も実施しております。

また、保土谷化学は「ステークホルダーへの還元に関する方針」を制定・開示しております。

その内容は、ステークホルダー

の皆様に対して、獲得された利益について、内部留保として投資等の活動に充当し、保土谷化学グループの成長につなげることと、株主の皆様へ利益を還元する

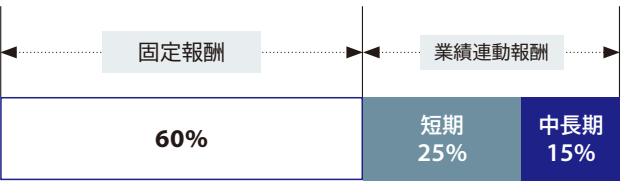


この結果、役員報酬全体に占める業績連動報酬の比率はおおむね40%であり、短期業績連動報酬と中長期的な業績連動報酬の割合は、40%の内訳としておおむね25%：15%となっております。

中長期的な業績連動報酬については、2023年10月より役員株式給付信託制度へ移行します。

監査等委員である取締役については、業務執行を行うものでないことを踏まえて、固定額の基本報酬のみとしております。

役員報酬の構成



ことの、両者のバランスを適切に図ることとあります。

年間1株当たり配当額につきまして、2022年3月期にそれまでの50円から60円へ増配、2023年3月期に65円へ増配しております。さらに、3期連続増配を目指し、2024年3月期に75円へ増配を予想しております（2023年3月期決算短信にて開示済）。

政策保有株式

保土谷化学は、取引先や提携先との安定的な取引関係の維持・強化を図ることが、保土谷化学グループの企業価値の向上に資すると認められる場合、取引関係の維持・強化を目的に、当該相手先の株式を保有することがあります。

取締役会で、保有株式について、個別に保有の目的、保有に伴う便益・リスクと資本コスト対比等を精査・検証しております。

こうした観点からの精査・検証を実施した結果、保有が適当であると判断しております。

社外取締役対談



● 社外取締役（監査等委員） 加藤 周二

● 社外取締役（監査等委員） 坂井 眞樹

保土谷化学グループのガバナンスの強化に関する評価をお聞かせください。

● **加藤** 私は2013年に保土谷化学の初代の社外取締役に就任しました。その後、社外取締役が増員され、監査等委員会設置会社になり、現在は社外取締役比率が42.9%になっています（P.51参照）。取締役会の在り方だけ見ても、当社のガバナンスは着実に強化されてきたと思います。

● **坂井** ステークホルダーの代表である社員を正しく育て、幸せにすることができるガバナンスが理想的だと考えています。そのために、不正を許さない意識や、紛らわしいことがあった場合に指摘できる心理的安全性を担保し、一人ひとりのコンプライアンス意識を向上させることが不可欠です。当社では全ての役職員に対し繰り返しコンプライアンス研修を実施し、その内容に関する改善提案やフィードバックが行われています。こうした双方向性の取り組みを粘り強く続けることがガバナンスの強化につながっていくと考えています。

取締役会の議論の様子はどのようなものでしょうか。

● **坂井** 取締役会を活性化することが社外取締役の重要な役割だと認識しています。取締役会で提出される資料をできる限り咀嚼して、新たな視点からの質問や、具体的な指摘や提案をするよう心掛けています。

● **加藤** 取締役会で審議される内容は、経営会議で社内の議論は尽くされています。社外取締役には、問題提起や

質問をして議論を引っ張っていく責任があります。社外取締役の人数が増えて異なる立場からの意見が出てくるようになり、取締役会の議論が非常に活発になりました。以前は報告の時間が長かったのですが、現在は2.5～3時間の取締役会の時間の多くが議論に充てられています。異なる視点の発言で議論の幅が広がって深みが増し、新しい方向性を見出したり、社内だけでは思いつかない落とし穴に気付いたりといったことが実現しています。

保土谷化学グループの取締役会で、何が課題だと感じていらっしゃいますか。

● **加藤** 2023年6月には、社外取締役が1人交代しました。私は指名・報酬委員会の委員長として新任の方と意見交換をする機会をいただき、新しい分野の経歴や経験、見識のある方だと納得して、社外取締役として指名させていただきました。今回の指名は、新しい視点を持つ方がたまたま女性であり、女性役員の登用を進めるという世間の流れに合致し、取締役会の多様性がいっそう広がりました。

● **坂井** 今回新たに就任された藤野取締役は、他社でも社外取締役の経験があります。その経験を活かして、取締役会の運営方法の改善提案といった新たな視点を加えていただきたいと考えています。多様性という面では、人種的な多様性にはまだ距離があるように思いますが、社外取締役に限らず役員、管理職など、女性の活躍をしっかり進めていかなければなりません。

日本企業では検査不正等の不祥事が続いています。不正はどこの組織にもいつでも起こりうるものだと認識に立って、ガバナンス強化のための会社の体制が

然るべく構築されているか、内部統制や内部監査が適切に機能しているか、取締役会での質疑や議論を通じてしっかりチェックしていくことが重要だと考えています。

● **加藤** 新しい方向性を見出したり議論をしたりするために、常に勉強する姿勢が必要です。社会や経済、国際情勢などの変化に対し、日常的にアンテナを広く張って幅広く学び、それを取締役会での議論に反映させていくということも大切です。

サステナビリティ推進委員会に期待することをお聞かせください。

● **加藤** 当社では全社員に向けてサステナビリティに関する世の中の動きや当社の取り組みを「サステナニュース」という形で発信しています。サステナビリティは、社長をはじめ、役員、部門長、全ての社員が問題意識を持って仕事に取り組むことが大切であり、サステナビリティ推進委員会には一人ひとりの社員が認識できる活動をぜひ進めていただきたいと思っています。

● **坂井** 当社の社業である、スマートフォン向けの有機EL資材や中間製品の製造、太陽電池用資材の開発などは、省エネ、省資源といった社会のサステナビリティに貢献できる分野です。一方で、CO₂排出量については、今後、サプライチェーン全体をカバーするSCOPE3を含めた対応が求められていくことになりますが、数字だけではとらえきれない課題もあり、サステナビリティ推進委員会を中心に、社員一人ひとりの意識向上を図っていくことが最も重要です。

次の100年も持続的な成長を実現するために必要なことは何だとお考えですか。

● **坂井** 社員一人ひとりの創造力が会社の未来を左右します。社員が気持ちよく働き能力を発揮することで生まれる創造性拔きに会社の成長は望めません。社員の創造力を高めるために、社員一人ひとりの育成方針を検討するといったきめ細かい対応を進め、社員が自己研鑽を進めやすい環境を整備して、会社を、社員がスキルを身に付けて成長する場、自己実現する場、成長実感を得ることができる場にすることが重要です。

また、人材育成を進めるために、管理職研修で部下の育成業務を重視することやエンゲージメント調査結果を活用することによって、管理職が部下の育成にさらに注力できるようにすることが必要です。

さらに、労働力不足に対応するため、シニア向けの研修やリスキリング研修を拡充して、シニア人材の活用や活性化を進めることが必要と考えています。

● **加藤** 中期経営計画「SPEED25/30」策定時には、2050年までの環境変化を分析し、2030年のありたい姿を検討し、2025年の数値目標をバックキャストで設定しました。100年というのはこれの繰り返しで、世の中の変化に適合して事業を発展させるには何をすべきかを常に考え続けることになります。その基礎となるのは人材であり、保土谷化学の人材がどのように将来を見て、そこから何を考えて100年の持続的な成長を続けていくのか、楽しみに思っています。

新任社外取締役メッセージ

これまでの経験を活かし、保土谷化学グループの企業価値向上に力を尽くします。

これまで企業の価値は数字で表される財務情報に偏りがちで、企業の全体像をとらえづらい面があったように思います。それが最近では、非財務情報が企業価値に大きく影響すると言われるようになり、私も人材育成の仕事に長年携わってきた者として、我が意を得たりと感じています。

「SPEED25/30」の二つのEは、エンゲージメントとESG。保土谷化学ではエンゲージメントスコアのほぼ毎月の確認や女性管理職比率の向上に取り組み始め、すでに成果が出始めていると聞いています。今後も「SPEED25/30」への取り組みを通じて、役職員の方々一人ひとりの力を存分に発揮できる環境作りを継続し、財務・非財務両面の価値がさらに大きく成長するよう、私もこれまでの経験を活かし力を尽くしたいと考えています。



社外取締役（監査等委員）
藤野 しのぶ

役員一覧



松本 祐人

代表取締役社長 兼 社長執行役員

所有する当社の株式数 8,400株
2022年度における
取締役会への出席状況 12／12回

略歴

1983年4月の入社以降、研究開発部門の業務を経て、海外を含めた営業部門の業務に携わり、2016年11月当社代表取締役社長兼社長執行役員に就任。



蛭子井 敏

取締役（監査等委員）

所有する当社の株式数 8,600株
2022年度における
取締役会への出席状況 12／12回
2022年度における
監査等委員会への出席状況 11／11回

略歴

1973年4月の入社以降、経営企画部門の業務に携わり、2010年6月に当社取締役兼専務執行役員を経て、2015年6月に当社取締役（監査等委員）に就任。



笠原 郁

取締役 兼 専務執行役員

所有する当社の株式数 5,500株
2022年度における
取締役会への出席状況 12／12回

略歴

1981年4月の入社以降、研究開発・生産部門の業務に携わり、2020年6月より当社取締役兼専務執行役員として研究開発部門・生産部門の総轄を担当。



加藤 周二

社外取締役（監査等委員）

所有する当社の株式数 1,900株
2022年度における
取締役会への出席状況 12／12回
2022年度における
監査等委員会への出席状況 11／11回

略歴

1975年4月通商産業省（現経済産業省）入省。同省において、幅広く通商産業行政や国際業務に携わり、民間企業の取締役を経て、2015年6月に当社取締役（監査等委員）に就任。



辻次 賢二

取締役 兼 常務執行役員

所有する当社の株式数 1,000株
2022年度における
取締役会への出席状況（取締役就任後） 9／9回

略歴

2021年4月当社入社。銀行・証券会社時代の豊富な経験と知識を活かし、当社グループの経営企画・経理の業務に携わり、2022年6月に当社取締役に就任。



坂井 眞樹

社外取締役（監査等委員）

所有する当社の株式数 500株
2022年度における
取締役会への出席状況 12／12回
2022年度における
監査等委員会への出席状況 11／11回

略歴

1981年4月農林水産省入省。同省において、幅広く農林水産行政や国際業務に携わり、2019年6月に当社取締役（監査等委員）に就任。



藤野 しのぶ

社外取締役（監査等委員）

所有する当社の株式数 -株
2022年度における
取締役会への出席状況 -回
2022年度における
監査等委員会への出席状況 -回

略歴

2002年1月にキャリアカウンセラー（個人事業）を開業し、人材育成、組織開発、ダイバーシティ推進等に幅広く携わり、2023年6月に当社取締役（監査等委員）に就任。

取締役会スキルマトリクス

取締役会スキルマトリクスについては、中期経営計画「SPEED25/30」達成の観点から、以下7スキルを選定しております。

- ・会社としての基本機能を果たすためのスキル4つ：「企業経営」「法務・リスクマネジメント」「財務・経理」「人材戦略」
- ・運営の要としている三位一体（研究開発・生産・販売）に対応したスキル2つ：「事業戦略」「研究開発・技術・生産」
- ・事業フィールドがクロスボーダーに渡っていることに対応したスキル1つ：「国際性」

氏名	企業経営	法務・リスク マネジメント	財務・経理	人材戦略	事業戦略	研究開発・ 技術・生産	国際性
松本 祐人	○			○	○	○	○
笠原 郁	○				○	○	
辻次 賢二	○	○	○				
蛭子井 敏	○				○	○	○
加藤 周二（社外）	○			○	○		○
坂井 眞樹（社外）				○	○	○	○
藤野 しのぶ（社外）	○	○		○			

※ 各人に特に期待する分野を記載しております。各人の有する全ての知見・経験を表すものではありません。

コンプライアンス

基本的な考え方

保土谷化学グループは、コンプライアンスについて、「法令遵守」という基本的な意味を十分認識・徹底するとともに、自らに対する社会的要請に従った行動を確保するという意味も踏まえて、企業活動を進めております。

コンプライアンスに真剣に取り組み、公平・公正な事業活動を行った結果、保土谷化学グループの正当な利益に反する行為または会社の信用、名誉を毀損する行為により解雇された社員はおらず、罰金などを支払ってもおりません。また、各国、各地域において適正な納税の義務を果たすことにより、社会的な要求・期待に応えてまいります。

推進体制

保土谷化学グループは、「内部統制基本方針」に則り各種規程類を定め、内部統制部を中心として、コンプライアンスに組織的かつ横断的に取り組んでおります。

また、コンプライアンスの状況を内部監査部が監査し、必要がある場合、提言・改善指導を行っております。

これらの活動に加え、保土谷化学グループの業務により身近な内容の「保土谷化学グループ コンプライアンスハンドブック」を作成し、全役職員に配付を行い、各人のコンプライアンス意識を高めるよう努めております。

内部通報制度

保土谷化学グループは、内部通報制度については、「内部通報規程」に基づき、法令違反、規程類違反、企業倫理違反等の早期発見・未然防止を目的として、社外弁護士および内部統制部を窓口にするとともに、通報者の保護を明記するなど、制度を整えております。

また、内部通報の状況などは監査等委員会に報告されます。

コンプライアンス教育

保土谷化学グループは、コンプライアンスを徹底するために、コンプライアンス意識の醸成・向上の観点から、保土谷化学グループの全役職員を対象とした研修およびe-ラーニングを利用した個別教育を、継続的に実施しております。

さらに、グループの役員・管理職員（管理職一步手前の職員を含む）に「ビジネス・コンプライアンス検定試験（初級）」の受験を義務づけ、コンプライアンス知識の習得・向上に取り組んでおります。管理職の資格保有率は99.2%です（2023年3月末現在）。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

保土谷化学グループは、反社会的勢力との関係を遮断する目的で「反社会的勢力対応要領」を策定し、担当部門を総務部に一元化しております。

また、平素から警察、弁護士等の外部専門機関との連携を密にして情報交換を行い、各事業所およびグループ会社へ情報を周知することにより、体制の整備を図っております。



コンプライアンス研修カレンダー（2022年度実績）						
研修	7月	8月	12月	2月		
	全体研修①	課題型研修①	全体研修②	グループ会社役員研修	課題型研修②	役員研修
対象	全役職員	全役職員	全役職員	グループ会社役員	全役職員	取締役（社外含む） 執行役員
実施 内容	・コンプライアンスの基本 ・規程類の周知 ・J-SOX ・情報セキュリティ ・人権の尊重 ・品質不正 ・契約書検討	・課題図書およびコンプライアンスハンドブックからの設問	・コンプライアンスの基本 ・規程類の周知 ・J-SOX ・個人情報管理 ・ハラスメント教育 ・反社教育 ・契約書検討	・CGSガイドライン（経済産業省公表）	・課題図書からの設問	・開示府令の改正 ・株主総会関連 等

※「コンプライアンスの基本」および「J-SOX」の研修内容には、インサイダー取引防止および内部通報を含んでおります。



詳細はホームページをご覧ください

<https://www.hodogaya.co.jp/company/governance/compliance/>





基本的な考え方

保土谷化学グループに損害を与える違法行為、品質不良、天災、感染症、情報漏洩その他のリスクについて、損害を最小化するために保土谷化学グループとしてのリスク管理体制を整備しております。

また、企業価値を維持、増大し、企業の社会的責任を果たし、グループの持続的発展を図るため、全役職員がリスク認識を向上させ、全員参加によりリスクマネジメントを推進する取り組みを行っております。

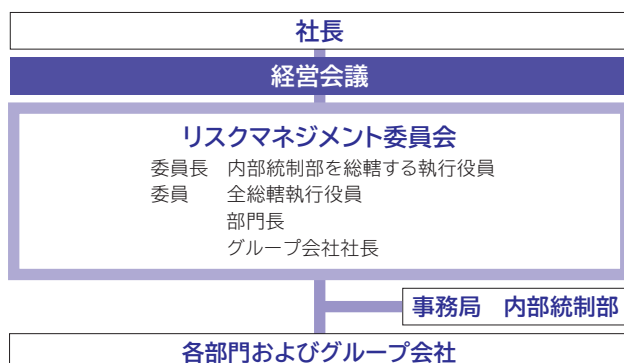
リスクマネジメント委員会

保土谷化学グループは、「リスクマネジメント委員会規程」に基づき、リスクマネジメント委員会を設置しております。

同委員会を定期的に開催し、保土谷化学グループ全体として、リスク認識を図った上で、リスク軽減策を策定し、対応状況の進捗確認を実施するとともに、「危機管理規程」に基づき損害を最小化する取り組みを行っております。

委員会での討議内容は、取締役会および経営会議に付議・報告しております。

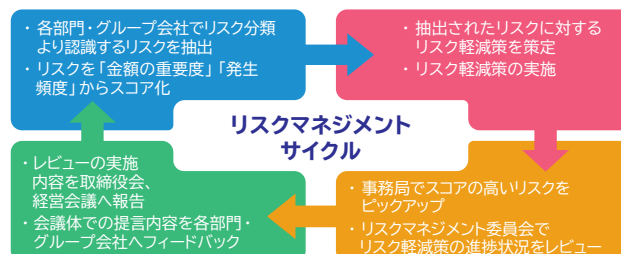
リスクマネジメントの体制図



リスク分類

No.	分類	No.	分類
1	販売リスク	8	コンプライアンスリスク
2	購買調達リスク	9	法務、規制・制度変更リスク
3	製造リスク	10	オペレーショナルリスク
4	研究開発、知的財産リスク	11	情報システム、情報漏洩等リスク
5	環境リスク	12	人的リスク
6	戦略リスク	13	有形資産リスク
7	財務リスク	-	-

リスク評価手順



※特にKGI/KPIを阻害するリスクをKRF (Key Risk Factor) として認識

2023年度の全体的なリスク認識

今年度のリスクマネジメント委員会では、全体的なリスクとして以下を認識しております。

- ① インフレ下の経済減速懸念
- ② 各国中央銀行による金融引締め・利上げ、金融不安
- ③ 民主主義と専制主義の衝突、経済の分断（デカップリング）
- ④ コロナによる行動変容（消費者、労働者および企業）
- ⑤ 地球環境対応

情報セキュリティ

保土谷化学グループは、会社情報を機密として管理するとともに、情報セキュリティを確保することは、事業活動の基本であり、社会的責務であると認識しております。

「情報セキュリティの方針」を策定し、本方針には、情報の適切な入手・利用・開示・管理・保護の取り組みやセキュリティ対策を明記し、不正競争防止法、インサイダー取引規制等の関連法規の遵守も定めております。

また、全役職員を対象に情報セキュリティ意識の向上を目的とした教育を実施しております。

VOICE

保土谷化学グループの法的意識向上に向けて

私は、法務部に所属し、社内研修や冊子発行等を通した、法令等のルールに関する社内啓発活動に取り組んでいます。ルールの趣旨や目的を具体的にイメージするのは簡単ではないと思います。啓発活動においては、身近な事例を題材に、適宜図表を活用し、資料の分量を最小限に抑えシンプルさを保つことで、各部門・グループ会社の皆さんにルールの趣旨や目的を分かりやすく伝えられるよう努めています。また、契約書検討等の日常業務においても、ルールの趣旨や目的に立ち返って検討することで、日々の事業活動におけるルールの重要性を具体的に理解していただけるよう工夫しています。

今後もこれらの取り組みを継続し、保土谷化学グループの法的意識を高めていくことを目指します。



法務部
西岡 大輝