

コーポレート・ガバナンス

関連するマテリアリティ

● コーポレート・ガバナンスの充実

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・役職員等、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。

保土谷化学のコーポレート・ガバナンス体制

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	▶▶▶ 7名 うち社外取締役の人数 3名 (42.9%) うち女性取締役の人数 1名 うち監査等委員である取締役の人数 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	▶▶▶ 4名 うち社外取締役の人数 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	▶▶▶ 5名 うち社外取締役の人数 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 2024年6月25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
2023年6月	▶▶▶ 女性社外取締役選任
2024年6月	▶▶▶ 女性執行役員選任



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/wp-content/uploads/2024/06/corporate_governance_20240626.pdf



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開示・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

2023年度開催回数13回

取締役会は、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、当社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。

2023年度の実行役員は、第165期定時株主総会議案として上程する買収防衛策の継続や役員株式給付信託導入の承認および四半期ごとの決算・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「SPEED 25/30」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、関係会社への融資等について報告を受けました。



取締役選任理由はホームページをご覧ください
<https://www.hodogaya.co.jp/company/governance/director/>



監査等委員会

2023年度開催回数14回

監査等委員会は、重要会議への出席や当社グループの取締役、執行役員及び従業員に対して適時適切な報告を求めることにより、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の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。

2023年度の監査等委員会では、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

2023年度開催回数14回

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。

2023年度の指名・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、また、必要に応じて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。

経営会議

経営会議は、執行役員および関係する部門長等を構成メンバーとして開催しております。

経営会議は、社長決裁を要する重要事項等についての審議および報告を行っております。

2023年度の主な議題としては関係会社への投資、工場への設備投資等についての審議を行いました。

執行役員

執行役員制度は、経営の効率化、意思決定の迅速化等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。

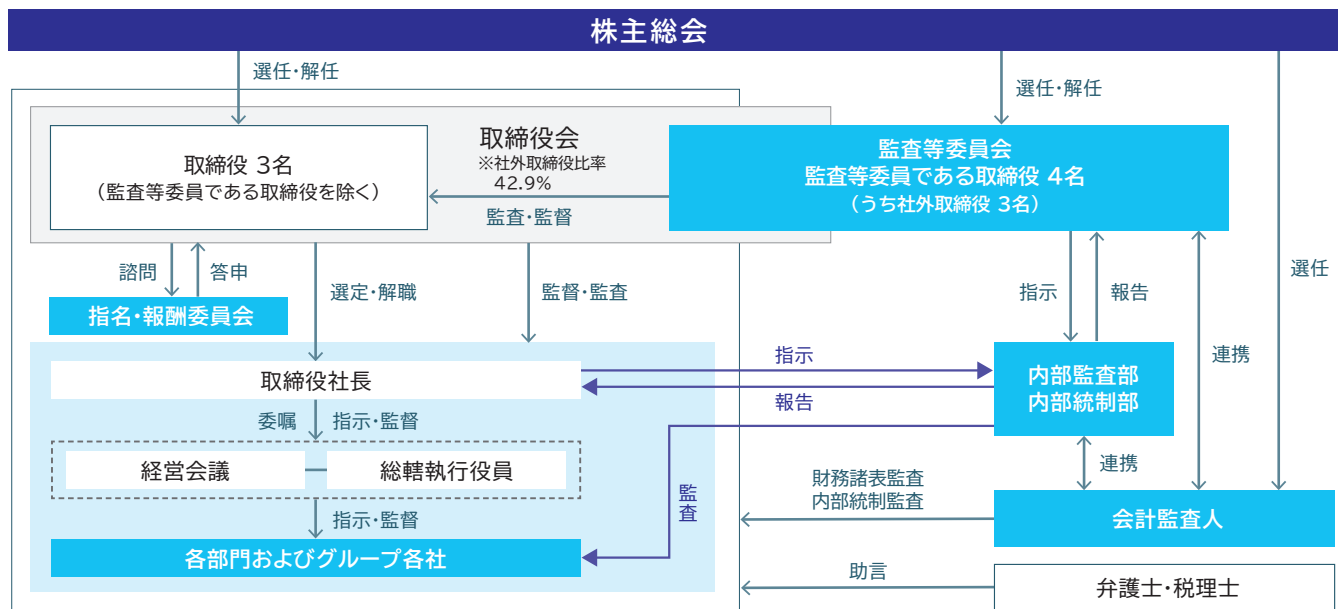
社外役員の活動状況

2023年度の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・報酬委員会への出席のほかに、

- ・経営幹部会議への出席（2023年9月、2024年3月）
- ・役員コンプライアンス研修（2024年3月）
- ・会計監査人とのコミュニケーション（2023年7月、2024年3月）
- ・事業拠点視察（工場、研究所）（2023年11月）

等にも取り組んでおります。

コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレート・ガバナンス

後継者育成計画と役員トレーニング
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。

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

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に実施しております。

ニタリングモデルに軸足を置いております。

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



2023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	・ 株主総会および取締役会決議に基づき、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 ・ 2023年度は株主総会議案の決定等を決議
3. 適切な報告事項の設定	・ 「取締役会規程」において、報告事項を拡張した上で、年間報告スケジュールを決め、報告を実施 ・ 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し効率化 ・ 独立社外取締役からの質問・要望に対し、決議事項・報告事項とは別に、個別の報告を実施
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、2024年6月に開催した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などの実施	・ 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、時間設定など)	・ 2023年度開催回数13回、1会日当たり2時間弱
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、2023年度開催回数14回、1会日当たり1時間弱
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	・ 2023年6月女性社外取締役選任、2024年6月女性執行役員選任 ・ サステナビリティ推進の状況報告を、2023年8月、12月および2024年3月に実施
2023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「SPEED 25/30」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 ・ 金融庁やその審議会の動向、世相の動き等、新しい動向のフォロー継続

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

取締役の報酬等の総額（2023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）	99	63	15	19	3
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	23	23	—	—	4
合計	138	102	15	19	8

※ 記載金額は、百万円未満を切り捨てて表示

投資家との対話

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「SPEED 25/30」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との、両者のバランスを適切に図ることであります。

株主の皆様への還元については、業績動向・将来の事業展開・不測のリスク等を総合的に勘案し、特に、「株主資本配当率（DOE）」を意識し、安定的、継続的に、株主の皆様への適正な還元を決定します。上記方針に基づき、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

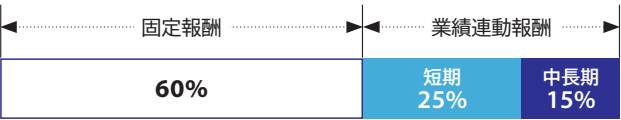
株式報酬制度を導入しております。

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ております。

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



増配、2024年3月期に75円へ増配しております。さらに、4期連続増配を目指し、2025年3月期に85円へ増配を予想しております（2024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、当社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。

当社は、取締役会で、個別の保有株式について、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・検証しています。

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います。

検証の結果、保有の意義が薄れ、保有の合理性が認められない保有株式については、市場への影響等を考慮しつつ、売却を検討してまいります。

政策保有株式の銘柄数推移

年度	2021	2022	2023
銘柄数（社数）	36	35	34

社外取締役メッセージ



加藤 周二

社外取締役（監査等委員）
通商産業省（現 経済産業省）の行政官や経営者として、通商産業行政や国際業務、企業経営に関する豊富な経験と幅広い知識を有する。当社において、指名・報酬委員会委員長を務める。

客観的な視点をもって次世代経営人材への関わりを深めていきます

2013年に当社初の社外取締役に就任し10年余りになります。就任当初は業績も厳しく、現在当社の発展を支えている韓国のSFCの有機EL事業などもまだ揺籃期でした。当時は2015～20年度を計画期間とする前中期経営計画の“HONKI2020”の策定の最終段階でもありました。前計画ではすでに成熟期を迎えた基盤事業をしっかり守りながら、新しい事業の柱をどう育てていくかという議論が中心であったように思います。

現中期経営計画の「SPEED 25/30」も折り返し年度が

近づいています。前中期計画でははっきり見えなかった新規事業の形や実績が見えてきて、これをさらに発展させていくと同時に、次世代を担う事業の柱を生み出していく必要性が強調されています。またサステナビリティへの取り組みも強化されました。保土谷化学単体の業績の改善という観点からは、既存の成熟事業をどう活性化するかも重要な課題です。

当社のガバナンス体制も、大きく進展しました。2015年に監査等委員会設置会社に移行し、2018年には常勤取締役4名、社外取締役3名の現体制となりました。2023年には藤野しのぶ氏が社外取締役に、2024年には津久井見樹氏が執行役員にそれぞれ就任されるなど、女性役

員が増え、ダイバーシティも進展しました。

前後しますが、2019年には指名・報酬委員会が設置され私が初代の委員長に選任されました。役員、部門長の選任や報酬のあり方に社外の立場からの客観的な視点を加える重要な責任を感じています。会社の協力も得て、ほかの社外取締役と一緒に幹部の皆さんとの意見交換の機会を持ち、次世代経営人材選定の一翼を担っています。社外取締役就任以来10年余りで当社グループは、研究開発型のグローバル企業へと大きく変身してきました。

これからもこの流れを発展させていくことを期待しています。



坂井 眞樹

社外取締役（監査等委員）
長年にわたる農林水産省の行政官としての経験から、農林水産行政や国際業務に関する豊富で幅広い知識を有する。

人材の多様性が進む中、顔の見える関係づくりで創造力に富んだ職場の実現を

厚生労働省の調査によれば、高校・大学の新卒就職者の3割強が3年以内に離職しています。新卒一括採用は、欧米には例を見ない日本独特の慣行で、終身雇用の下で社会経験のない学生に一生の就職先を選ばせることにはそもそも無理がありました。私が就職した1980年ごろには、法学部や経済学部の学生の間で銀行や損保が人気がありましたが、給与が良いというほかに、さまざまな業界に関与できるという、自らの関心や適性を見極めきれないことの裏返し理由によるところが大きかったよう

に思います。

新卒一括採用という合理性を欠いたシステムが崩壊していくのは必然で、これからの職場は、新卒採用の人、他社から来た人、自社をいったん退職して復帰したアルムナイ採用の人、また勤務期間についても、定年まで勤める人、一区切りがついたら他社へ移る人など、いろいろな面で多様な人材で構成されることになります。こうした多様性が増した職場で、新規顧客の開拓、新製品の開発や新規事業の立ち上げといった創造性の高い仕事をしていくためには、自由に自分の意見や提案を出し議論できる環境が必要です。

こういった理想的な職場に近づけるために、人と人と

の直接的な交流、その場を共有しお互いの顔を見ながら意見交換を行うこと、いわば顔の見える関係づくりを進めることが大切ではないでしょうか。手間はかかりますが、その後のメールやチャットというコミュニケーションツールによるやり取りもより中身の濃いものになるはずで

当社では、本社移転に伴って社員が交流できるスペースを設置しました。また、社長をはじめとする役員が頻繁に海外を含む子会社や工場、研究所を訪れ、意見交換を行っています。こうした取り組みをさらに進め、年齢や役職、所属するセクションの垣根を越えて顔の見える関係を構築して創造力に富んだ職場を実現していきたいと考えています。



藤野 しのぶ

社外取締役（監査等委員）
事業会社での長年にわたる業務経験に加え、キャリアカウンセラー、社外取締役としての人材育成、組織開発、ダイバーシティ推進等の豊富な知識・経験を有する。

2030年に向けて、変化を起こし続けるための中長期的な議論を行っていきます

取締役会の運営については、非常に工夫されています。事前に送られてくる資料はかなりの量ですが、前日に一部の議案については事前説明が行われ、当日は、ポイントを絞った説明がなされた上で、質疑応答の時間が十分にとれるように運営されています。取締役全員で7名というコンパクトな会議体なので、近い距離で話し合う雰囲気となり、質問や意見などをざっくばらんに口に出せる場になっています。中期経営計画「SPEED 25/30」の進捗状況についても定期的に報告がなされ、経営の現状把握

や今後の見通しがタイムリーに行えるようになっていきます。この1年は、2025年度の目標に向けて短期的な視点での話題が多かったのですが、今後は2030年に向けての目標の再検討など、中長期的な話題が増えてくるものと期待しています。

「SPEED 25/30」のテーマの一つにダイバーシティの推進があります。人材の多様性がもたらすプラス面は、絶えず変化を求められる今後の企業運営に必須だと考えます。グループ内では、韓国の企業との交流で多様性の視点が得られるのも強みです。また、今年は社内から女性の執行役員が誕生しました。日本の大学も、ようやく女性の理系人材を増やす施策を始めていますが、保土谷化

学でも女性の採用やリーダー層への登用などにさらに積極的に取り組み、組織の変化を地道に起こし続けてほしいと思っています。

変化という面では、DX推進による経営基盤の強化も、「SPEED 25/30」のテーマの一つです。取締役会では、基幹システムSAPの更改プロジェクトの進捗についても適宜報告を受けています。当初の計画通りの進捗とのことで、コストやリスクへの事前検討が十分になされた上で実施されていることがうかがえます。新システムではより正確で迅速なデータ収集／分析が経営に資することを期待しています。

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 8,900株
2023年度における
取締役会への出席状況 13／13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。



松野 真一
取締役（監査等委員）

所有する当社の株式数 6,200株
2023年度における
取締役会への出席状況 一回
2023年度における
監査等委員会への出席状況 一回

略歴
1981年4月の入社以降、研究開発・購買・営業・企画部門および工場長の業務に携わり、2015年5月に当社取締役兼常務執行役員を経て、2024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 6,100株
2023年度における
取締役会への出席状況 13／13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月に当社取締役兼専務執行役員となり、現在は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 2,000株
2023年度における
取締役会への出席状況 13／13回
2023年度における
監査等委員会への出席状況 13／14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。



佐藤 伸一
取締役 兼 常務執行役員

所有する当社の株式数 3,200株
2023年度における
取締役会への出席状況 一回

略歴
2014年3月の入社以降、銀行時代の豊富な経験と知識を活かしながら、当社グループの内部統制・法務の業務に携わり、2024年6月より当社取締役兼常務執行役員に就任し、サステナビリティ推進、総理、人事、内部統制、内部監査、秘書室の総轄を担当。



坂井 真樹
社外取締役（監査等委員）

所有する当社の株式数 700株
2023年度における
取締役会への出席状況 13／13回
2023年度における
監査等委員会への出席状況 14／14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 100株
2023年度における
取締役会への出席状況 10／10回※
2023年度における
監査等委員会への出席状況 10／10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。

※2023年6月の取締役就任後に開催された全てに出席しております。

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「SPEED 25/30」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	○				○	○	
佐藤 伸一		○	○	○			
松野 真一	○			○	○	○	
加藤 周二（社外）	○			○	○		○
坂井 真樹（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

関連するマテリアリティ

- コンプライアンスの浸透



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任・解雇された役職員はならず、罰金などを支払ってもおりません。

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、「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長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。2023年度の内部通報件数は0件です。

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100%（2024年3月末現在）です。



税務コンプライアンス

保土谷化学グループは、「企業行動指針」「コンプライアンス行動方針」に基づき、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。

そのために、税務コンプライアンスの維持・向上に取り組んでおります。

コンプライアンス研修カレンダー（2023年度実績）							
研修	7月	8月		12月		2月	3月
研修	全体研修①	課題型研修①	インサイダー防止研修	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	特定部門	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
主な実施内容	・コンプライアンスの基本 ・J-SOX ・情報セキュリティ ・人権の尊重 ・品質不正 ・契約書検討	・課題図書からの設問	・「こんぶらくんのインサイダー取引規制Q&A」（日本取引所自主規制法人）使用	・コンプライアンスの基本 ・規程類の周知 ・個人情報管理 ・ハラスメント教育 ・反社教育 ・インサイダー防止	・他社不祥事案	・課題図書からの設問	・近時の製造業不正 ・金商法改正状況 ・議決権行使助言会社の2024年方針 ・株主総会関連等

※ いずれの研修においても対象者の参加率は100%となっております。

※「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。

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。

リスクマネジメント



詳細はホームページをご覧ください

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



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。

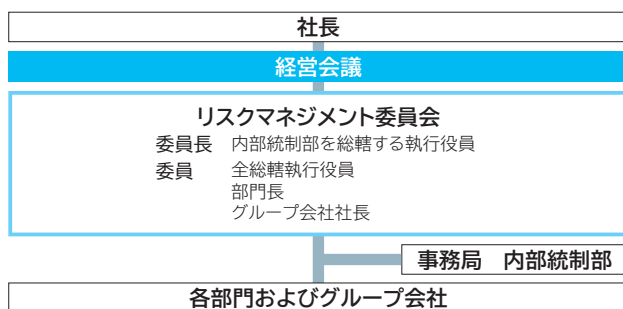
リスクマネジメント委員会

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。

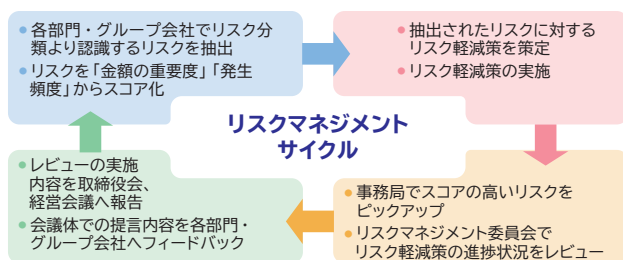
同委員会を定期的に開催し、保土谷化学グループ全体として、リスク認識を深めた上で、リスク軽減策を策定し、対応状況の進捗確認を実施するとともに、「危機管理規程」に基づき損害を最小化する取り組みを行っております。

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

2024年度の全体的なリスク認識

2024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 インフレの高止まり
- ② 金融政策の引き締め長期化 (日本場合は緩和維持→円安長期化)
- ③ 公的債務増大に伴う財政支援の縮小
- ④ 民主主義と専制主義の衝突、世界多極化の方向、欧米での中間層瓦解による政治分断
- ⑤ 世界経済のデカップリング、中国経済停滞、資源価格の再高騰

2023年度の討議内容

2023年度に行われたリスクマネジメント委員会での討議内容は、左図のリスクマネジメントサイクルに基づき、主に販売リスク・製造リスク・購買調達リスク等について議論を行いました。

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「当たり前」を守るために



私はIT統括部に所属し、システムの保守・運用業務に加え、従業員の情報セキュリティに対する意識向上にも取り組んでいます。体系的な対策だけでなく、一人ひとりに情報セキュリティを自分事として捉えてもらえるよう、定期的な情報発信を行うほか、疑似的なフィッシングメールを用いた実践的なトレーニングも毎年計画的に実施し、意識の維持・向上に努めています。また、日常業務において小さなことでも気軽に連絡・相談しやすい環境を整えることで、有事の際にも迅速に対応できる環境作りを心掛けています。今後も保土谷化学グループの事業活動を支える情報セキュリティのさらなる向上を目指して、さまざまな取り組みを展開していきます。(IT統括部 T.M)