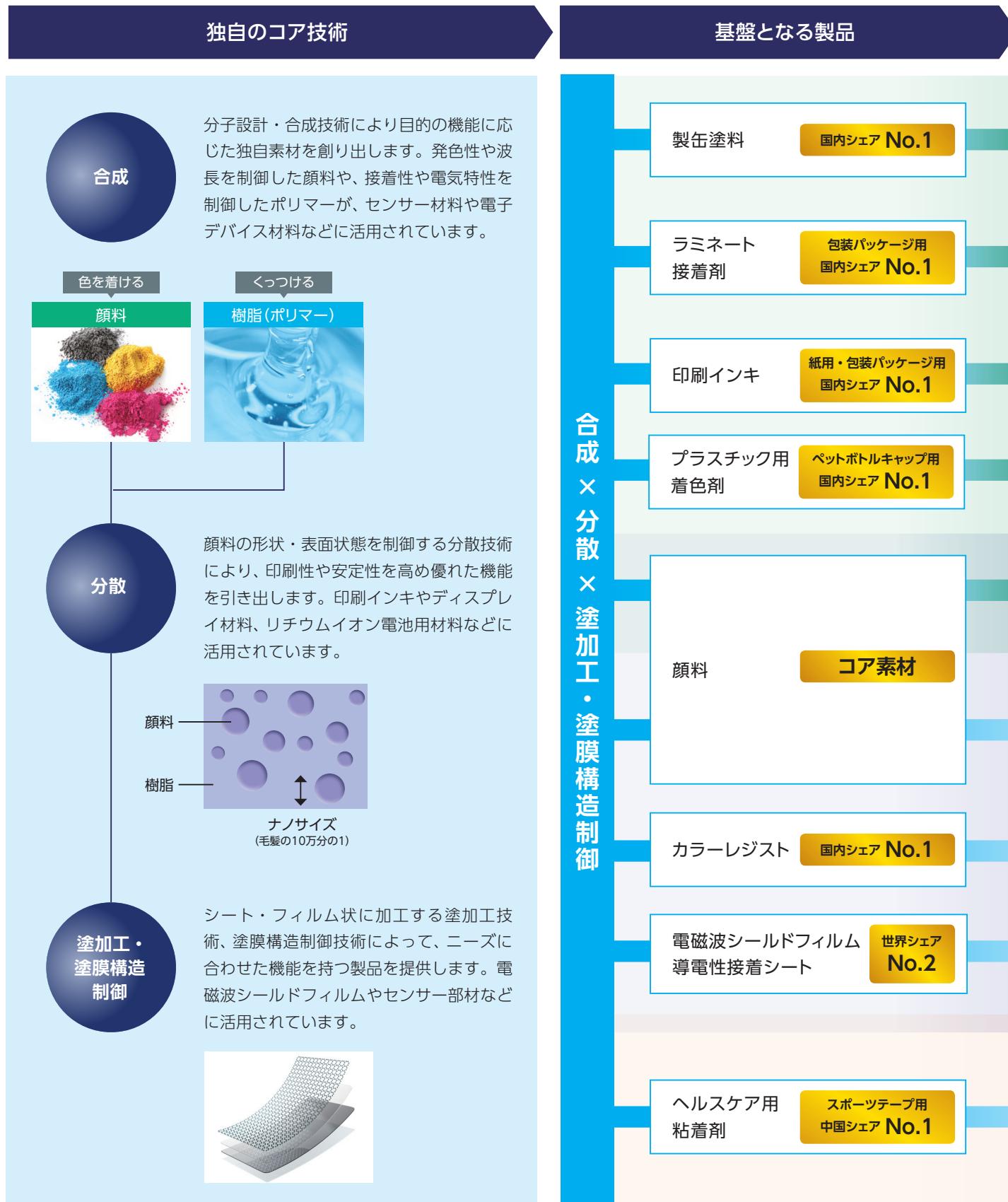


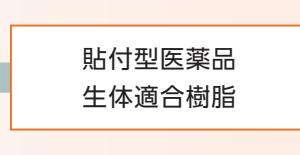
価値創造の基盤となる強みー独自のコア技術と成長性

当社グループは、顔料や樹脂の合成技術、分散や塗加工・塗膜構造制御といった加工技術など、自身の技術的強みを活かせる事業分野に経営資源を投入してきました。サステナビリティ、コミュニケーション、ライフの3つの重点開発領域において、新事業の創出に注力し、世界の人びとの健やかで快適な暮らしを実現します。



応用・進化させた製品

重点開発領域と提供価値



サステナビリティ

地球環境と共生する
循環型社会
環境価値

For a
Vibrant
World

コミュニケーション

快適・健やか・安全に
暮らせる社会
生活価値

ライフ

※シェアは当社調べ

価値創造の基盤となる強み—成長市場における取り組み

世界的な脱炭素の潮流により、自動車のEV化が急速に進んでいます。特に、欧州・米国・中国などを中心に将来の需要増加を見越したメーカー各社が車載用電池の工場建設を推進し、生産能力向上を図ろうとしています。加えてEVの普及を促進するためのさまざまなプロジェクトが各国行政をも巻き込んで動いています。こうした動きもあり、リチウムイオン電池(LiB)の世界市場は、2030年までの10年間で5～10倍となり、さらに拡大すると予測されています。

トヨーカラー(株)が提供する車載用LiB正極材用カーボンナノチューブ(CNT)分散体は、独自の分散技術を活かした製品で電池の高容量化を実現し、EVの電池軽量化や航続距離伸長に貢献します。当社グループは、LiBの主要なグローバル生産地域に生産供給体制を構築し、タイムリーに製品を提供しています。今後ますます拡大していく車載用LiB市場において、CNT分散体のリーディングカンパニーとして材料面で支え、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

車載用リチウムイオン電池市場の推移と予測(容量ベース)



出典：経済産業省「蓄電池産業の現状と課題について」(2021年11月)

LiB用分散体とは～分散技術の紹介

トヨーカラー(株)は従来カーボン分散に強みを持つており、その後、さまざまなCNT(カーボンナノチューブ)の生成技術を獲得、さらに難分散な物性を持つCNTを安定的に分散させる技術を開発し、製品に応用してきました。そして2015年よりリチウムイオン電池(LiB)正極材用カーボン分散体を開発供給し、LiB用材料メーカーとしての信頼と実績を積み重ねてきました。

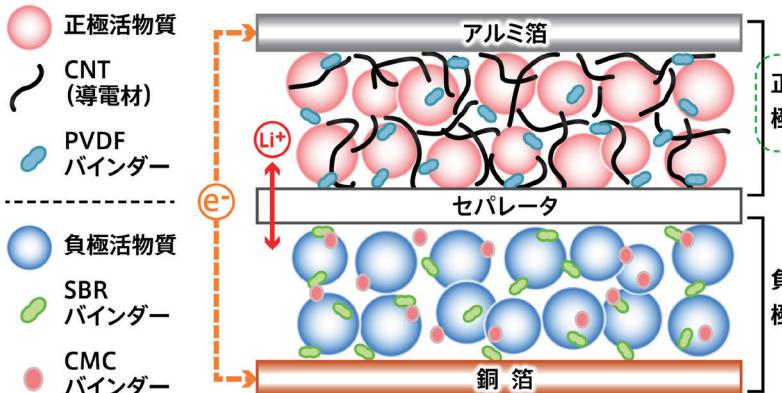
LiBの正極材は、主に活物質と導電材、バインダーで構成されています。導電材にカーボンブラックではなくCNTを用いることで、理論上少量の導電材で導電性能を発揮することができますが、CNTの纖維の長さを保ったまま一本一本にはぐし、さらに活物質の表面に均一に吸着させるという、ナノレベルの粒子制御が必要となります。加えて、CNT纖維は液体の流動性を低下させる性質を有しているため、高濃度でありながら流動性

の高い分散体を設計しなければならないという課題がありました。

トヨーカラーは、独自の分散剤と分散体製法を用いてCNTの分散性と導電性を飛躍的に高め、さらに活物質表面への付着性と分配性の向上により、少ない使用量でLiB正極の抵抗値を大幅に下げることに成功しました。また、従来品に比べCNT分散体の高濃度化および低粘度化も実現しました。

このような技術の組み合わせによって、お客様である電池メーカーにおけるLiBの導電材添加コストを低減するとともに、正極中の活物質增量を可能にすることで電池の高容量化と小型化を実現しています。トヨーカラーのCNT分散体を用いた高容量の車載用LiBによって、EVの航続距離の伸長や急速充電性能の向上が実現されます。

LiB電極の内部構造



正極材の原材料

- ①活物質
(電荷を生成する)
- ②バインダー
(活物質を分散させておく)
- ③溶剤
(塗工時に流動性を与える)
- ④導電材(CNT分散体)
(高い導電性を付与する)



世界4地域で量産・供給ネットワークを構築

トヨーカラーは業界に先駆けて欧・米・中・日の世界4地域に5カ所の量産拠点を整備し、グローバルLiBメーカーへの供給ネットワークを構築しており、同時にCNT分散体に関するさまざまな特許をグローバルで権利化しています。

また、次世代LiBに向けた導電材料の改良や新規素材の探索に並行して、素材に最適な分散剤などの開発も行っており、今後も市場ニーズにマッチする製品開発を継続的に推進していきます。



北米 (ジョージア州、ケンタッキー州)

LioChem社では、2023年から第2期設備での量産を開始しました。また、今後の需要拡大に対応するため、新たにケンタッキー州に新会社LioChem e-Materials LLC社を設立しました。2025年からの量産開始を計画しています。



欧州 (ハンガリー・ペシュト県)

TOYO INK HUNGARY KFT.社では、2023年から第2期設備での量産を開始しました。需要も計画通りに拡大しており、第3期投資による設備も2024年からの稼働開始を計画しています。



中国 (広東省珠海市)

中国の高容量LiB用に当社CNT分散体が採用されたことを受け、珠海東洋色材有限公司に設備を増強しました。2024年からの量産開始を計画しています。



日本 (静岡県富士市)

HEV用に当社CNT分散体が採用されたことを受け、2023年度第3四半期から量産を開始します。CB(カーボンブラック:無定形炭素)からCNTへの切替需要が拡大することが見込まれるため、今後の設備増強も計画しています。



LiB材料事業の売上実績と目標(SIC27期間)



持続的成長を実現する中期経営計画「SIC-II」の進捗

2021年にスタートした中期経営計画「SIC-II」は、3つの中期経営計画で構成される長期構想SIC27の第2段階となります。SIC-IIの目指す姿として「新たな時代に貢献する生活文化創造企業」を掲げ、変わりつつある社会ニーズに對して真に必要とされる価値を提供し続けていくことを目指します。

中期経営計画「SIC-II」(2021～2023年度)

中期経営計画「SIC-II」(2021～2023年度)

目指す姿：新たな時代に貢献する生活文化創造企業

基本方針

1 事業の収益力強化

- 戦略的な高収益事業群の形成
- 低収益事業の再編・改革・撤退

2 重点開発領域の創出と拡大

重点開発領域

- サステナビリティ・サイエンス
- コミュニケーション・サイエンス
- ライフ・サイエンス

R&D体制強化

成長市場への集中投資

3 持続的成長に向けた経営資源の価値向上(企業体質の変革)

働き方・人事制度改革

DXの推進

ガバナンス体制の変革

環境経営の推進

SIC-IIにおける主要業績目標

	2021年度(実績)	2022年度(実績)	2023年度(目標)
連結売上高	287,989百万円	315,927百万円	330,000百万円
連結営業利益	13,005百万円	6,865百万円	11,000百万円
営業利益率	4.5%	2.2%	3.3%
ROE	4.4%	4.3%	2.7%

※2022年度実績を受け、SIC-II期間最終年度である2023年度の目標値を修正しています。

■ 収益が期待できる領域への投資や株主還元を推進します

中期経営計画「SIC-II」においてはROEの向上を目標に掲げており、グループ内のキャッシュや政策保有株式をより収益が期待できる領域への投資や株主還元へ活用しています。特に、急速に伸長するEV分野への投資のため、当初計画では400億円であった設備投資計画を60億円以上増額しました。また、リサイクル性の良さが再評価されている金属缶の市場が伸長していることを受け、2023年3月タイの缶用塗料メーカーの買収を実施しました。これらの投資からの回収を進めることで収益を改善させていくことが今後の課題です。

同様に重視する株主還元についても、安定配当を継続しながらも当計期間においては100億円超の自己株式取得も実施しています。今後も状況を総合的に勘案しつつ株主還元に努めていきます。



専務取締役 コーポレート部門担当
濱田 弘之

2022年度の振り返り

コロナ禍からの緩やかな持ち直しの動きも見られましたが、ウクライナ情勢の長期化や中国における経済活動の抑制などを背景とした原材料やエネルギー価格の高止まりや、液晶パネル・エレクトロニクス市況の急減速が当社の連結業績にも大きな影響を与えました。

このような環境下にあって、当社グループはSIC-IIで掲げている3つの基本方針を着実に遂行しています。方針1「事業の収益力強化」では、事業の構造改革や海外市場での拡大など強靭な事業ポートフォリオの構築を進めました。方針2「重点開発領域の創出と拡大」では、車載用リチウムイオン電池用材料の供給体制構築や新規ポリマー材料を開発するパイロット棟の新設など積極的な投資および開発を進めました。方針3「持続的成長に向けた経営資源の価値向上」では、マテリアルズ・インフォマティクスの製品開発への活用、ダイバーシティ&インクルージョン推進のしくみ整備、監査等委員会設置会社への移行などのガバナンス強化などに取り組みました。

これらの施策の結果、2022年度連結業績は売上高については増収となりましたが、営業利益、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益はいずれも減益となりました。

成長を推進する設備投資を実施

2022年度は、172億円の設備投資を実施しました。事業セグメント別では、色材・機能材関連事業で茂原工

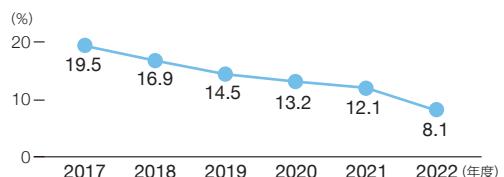
場から富士製造所への機能移管、ポリマー・塗加工関連事業で川越製造所のポリマーパイロット棟の建設、パッケージ関連事業ではトルコで工場建屋建設や設備増強などの設備投資を進めました。

政策保有株式の縮減

当社は業務提携、取引関係の維持・強化、原材料の安定調達などの経営戦略の一環として必要と判断する企業の株式を政策的に保有していますが、これらの政策保有株式の縮減に積極的に取り組み資本効率の改善を進めています。

▶▶▶P.66

政策保有株式保有額の純資産比率推移



安定配当を基本とした機動的な株主還元

長期にわたる安定的な経営基盤の確保に努めつつ、安定的な配当を継続することを基本方針としています。SIC-II期間中は年間配当額90円を下限としていますが、業績によっては見直しを検討していきます。また、自己株式の取得なども含めた総合的な株主還元策も機動的に進めています。内部留保については、基盤事業や成長が見込まれる事業分野への設備投資と、将来の利益向上に寄与できる研究開発に充てる方針です。

1 事業の収益力強化

原材料や物流、地政学的な状況などによる影響が著しい事業環境にあって、成長が続く海外市場での事業拡大を進めるとともに、構造的な課題を抱える事業に関しては大胆な施策を講じています。

収益の柱の育成と構造改革を戦略的に推進します

本方針においては、当社グループの成長を牽引する事業群の収益力を強化するため、成熟事業については市場規模に合わせた事業体制の再構築に向けた改革を行い、一方、成長・拡大が見込まれる事業については積極的な投資とリソースの配分を進めています。

2022年度は原材料やエネルギー価格の高騰などにより、営業利益は計画に対して大幅な未達となりましたが、国内ではエリア販売会社の統合集約などの合理化を進めたほか、海外では主力の8製品群において事業拡大に向けた販売網や生産能力の強化に努めました。今後も各事業の収益の柱の育成と構造改革を推進し、グループ全体での収益力を強化していきます。



専務取締役 コーポレート部門担当
濱田 弘之

低収益事業の再編・改革・撤退

印刷・情報関連事業の構造改革

日本国内のチラシ、広告、出版向けなど商業印刷市場は、デジタル化の進展により構造的な縮小が加速しています。その市場規模は過去10年間で20%以上も小さくなっています（経済産業省生産動態統計より）、今後もこの縮小傾向は継続すると見ています。

国内の印刷・情報関連事業では、さまざまなコストダウン施策に加え、同業他社との協業や価格改定などに取り組んできましたが、市場規模に合わせた適切な事業体制へのさらなる構造改革を進めることで、収益力の強化を図っています。2023年1月には、国内のエリア販売会社6社を東洋インキ（株）に統合集約し、日本全国で各エリアに展開してきた販売網の合理化に向けた取り組

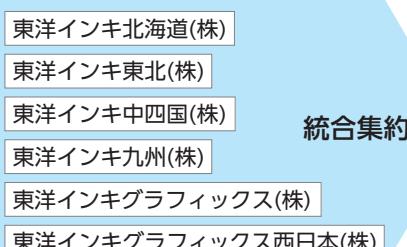
みを始めました。今後はさらに最適な生産体制、物流体制、販売体制の構築を進め、グループ内の資源を成長分野へシフトしていきます。

色材・機能材関連事業の効率化

色材・機能材関連事業では、国内事業、海外事業ともに効率化による収益力の強化を進めています。

国内においては、分散する生産拠点の集約化による効率向上に取り組んでいます。具体的には、顔料分散事業について、トヨーカラー（株）茂原工場（千葉県茂原市）から同社富士製造所（静岡県富士市）への生産機能移管を進めています（2023年6月完了予定）。

また海外においては、世界各国に展開するプラスチック用着色剤事業について拠点ごとの収益マネジメントを強化しました。本施策を通じて、フランスおよびフィリピンの不採算拠点を整理し、事業全体での採算改善を図りました。

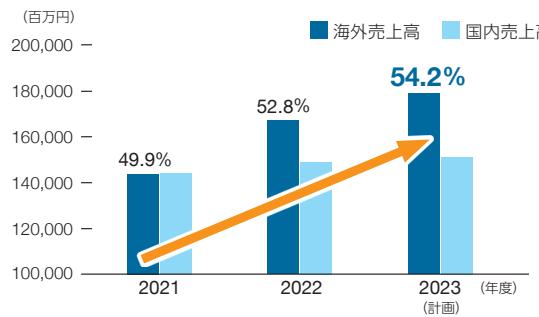


トヨーカラー（株）富士製造所

主力8製品群は海外事業の拡大に注力

当社グループでは海外売上高比率が年々上昇しています。特に海外市場が拡大すると考えている主力8製品群では、環境調和型製品を軸に積極的な展開、投資を進めることで事業拡大を図ります。

海外売上高・比率の推移と計画



主力8製品群についての取り組み

メディア材料	中国市場で売上拡大、中小型やセンサー市場など取り組み強化
プラスチック用着色剤	環境調和型製品(易リサイクル、太陽電池用材料)に注力
機能性分散体	LiB用分散体を欧・米・中・日市場に供給拡充
粘着剤	中国、インド、米国、韓国の新規設備で売上拡大
ラミネート接着剤	マレーシア生産能力増強で東南アジア強化
製缶塗料	欧米環境規制対応の水性塗料を米国、中国に展開
グラビアインキ	東南アジアやインドでPVCフリー、水性、ミドルグレード品を拡大
UV硬化型インキ	紙器パッケージ市場向けシフト

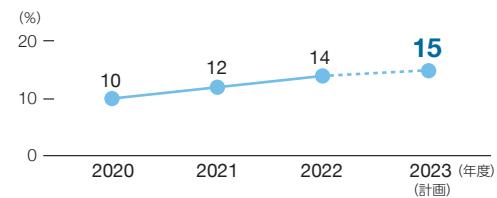
メディア材料

フラットパネルディスプレイ市場の変化へ柔軟に対応

主力8製品の中でもメディア材料事業は特に海外対応が重要な事業の一つです。この事業はフラットパネルディスプレイ(FPD)のカラーフィルタ向けに製品を展開しており、原材料である顔料から中間体であるミルベース(ペースト)、最終製品であり表示材料と呼んでいるカラーレジストまで、当社グループで一貫生産しています。トータルでの生産プロセス改善によるコスト競争力と、さまざまなニーズにスピーディーに応える高い技術開発力が当社の強みです。

大型液晶ディスプレイは現在約6割が中国で生産されています。SIC-II期間中にも中国シフトが進んでおり、2026年には7割に達する見込みです。中国市場はTV用のコモディティ製品が主流のため、コスト競争力が最大のポイントです。当社グループは一貫生産を活かした革新製法によるコスト競争力と、中国現地パートナーや商社との連携による営業体制の強化を進め、さらなる売上拡大を図ります。一方、PCや車載用パネルなどの中小型液晶ディスプレイ市場はハイエンド製品が主流であるため、差別化された色材とニーズに対応する高い技術力が重要です。独自色材であるGreenやYellowを最大限に活用して市場の要求に対応することで、中小型市場においてもシェア拡大を進めていきます。ニーズが異なる2つの市場に対してそれぞれ自社の強みを活かした戦略を進め、今後も収益の最大化を図っていきます。

カラーレジストの世界市場でのシェア推移と計画



VOICE

台湾東洋先端科技股份有限公司は、カラーレジストを生産し、台湾市場と中国市場に供給しています。台湾市場ではコロナ禍による物流の混乱や原材料調達難による供給不安が広がりましたが、当社の安定的な生産供給体制が高く評価され、シェアを拡大しています。特に大型TV用では、Redに続いて新たにGreenが採用され、当社品への切り替えが進んでいます。中国市場では、Blueの品質と現地パートナーとの連携による営業体制が評価され、2社で大型TV用に採用されました。今後もお客様のニーズに応える製品を開発・提供し、成長を続けていきます。



台灣東洋先端科技股份有限公司
ディスプレイ材料営業統括部
Karina Huang (黃楷昀)

2 重点開発領域の創出と拡大

当社グループは、新たな社会ニーズを「グリーン：環境問題への意識の高まり」、「デジタル：デジタルシフトの急加速」、「健康：安全・安心や健康意識の高まり」と捉え、それぞれサステナビリティ・サイエンス、コミュニケーション・サイエンス、ライフ・サイエンスという3つの重点開発領域を設定しました。これらの社会ニーズに対して真に必要とされる価値を提供し、新たな事業の創出・拡大を目指していきます。

一層の体制強化により新事業の創出を加速します

本方針の進捗として、特にサステナビリティ領域で大きく売上高を伸ばしています。これは車載用リチウムイオン電池材料の生産本格化と、中国や日本での新たな顧客開拓によるものです。一方、コミュニケーション領域とライフ領域の新事業育成に対しては、一層の体制強化が課題と考えています。

対策としてコミュニケーション領域では2022年に開設した中国・深圳の技術センターの有効活用や川越新ポリマーパイロット棟の効果的運用、ライフ領域ではバイオ医薬品分野におけるノーベルファーマ(株)との業務提携を進めています。また重点開発領域の先端研究のため、東京工業大学内の協働研究拠点の活用を進めています。



専務執行役員 技術・研究・開発担当
山岡 新太郎

重点開発領域

 **サステナビリティ・サイエンス**

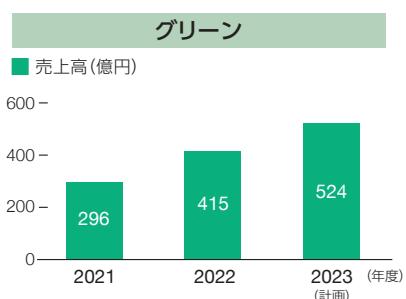
持続可能な社会実現へ

環境調和型
パッケージ
バイオマス、
リサイクル



EV・
新エネルギー
リチウムイオン電池用
材料





 **コミュニケーション・サイエンス**

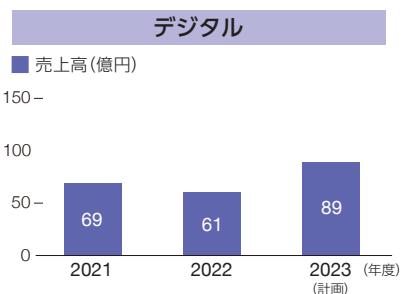
キー素材・ソリューションで
5G・IoT社会に貢献

IoT・センサー
光学制御材料



5G・半導体
低誘電材料、
機能性フィルム





 **ライフ・サイエンス**

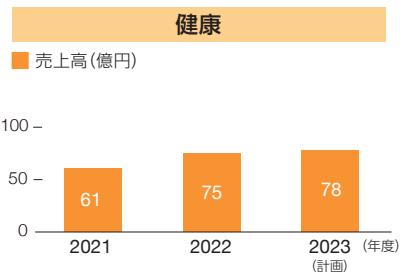
人びとの生活を豊かに・健やかに

メディカル
貼付型医薬品、
生体適合素材



デジタル印刷
インクジェットインキ





エレクトロニクス関連事業 体制強化とコミュニケーション・サイエンス領域の事業拡大

コミュニケーション・サイエンス領域における事業拡大に向けて、開発およびマーケティングの強化を推し進めています。この領域を牽引している主な製品は、エレクトロニクス分野向けの粘着剤・接着剤や塗工材料です。

当社グループは、アクリルやウレタン、ポリエスチル樹脂の自社設計技術を強みとしており、機能性を付与した粘着剤・接着剤や、それらをフィルム状に加工した塗工材料をエレクトロニクス分野に展開しています。特に、5G用電磁波シールドフィルムや導電性接着シートといった機能性フィルムは、多くの大手メーカー製スマートフォンに採用されており、世界シェアでトップクラスを誇ります。

この機能性フィルムのシェアを確立できた背景には、フレキシブル基板に求められる耐熱性と柔軟性を両立させる当社グループの「ポリマー合成技術」と「電気特性を発現させる素材の分散技術」に加えて、エレクトロニクス業界の主要市場である日・米・中・韓の大手メーカーへのマーケティング活動により、技術トレンドの重要な転換点を見逃さず、タイムリーな提案ができたことによるものと捉えています。

さらなる事業拡大のため、2022年7月、中国・深圳にマーケティング体制強化を目的とした「技術センター」を開設しました。ブランドオーナーやモジュールメーカーなどのエレクトロニクス関連企業との技術交流を密に行うことで、半導体周辺の新規開発活動を加速させる拠点として活動しています。また2023年4月に

は、トヨーケム(株)川越製造所に「ポリマーパイロット棟」を新設し、新規機能性樹脂の開発と試作、中規模の生産が可能な体制を整えました。

これらの体制強化により、エレクトロニクス分野への事業拡張と、高度な機能化が求められる半導体分野への製品展開を加速させていきます。



ポリマーパイロット棟

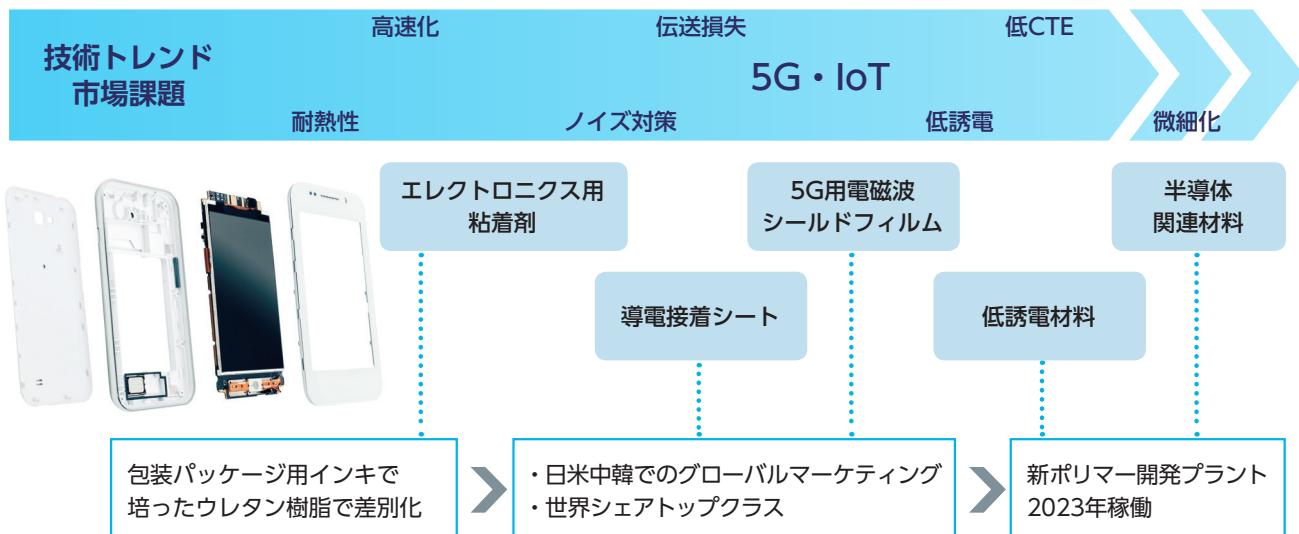
VOICE

エレクトロニクス市場は時代のニーズとともに大きく拡大していくと考えます。当社グループの事業拡大に向けては、既存樹脂に加え新規樹脂とそれらの複合技術を活用し、さらに高機能化した製品の開発が必要だと考え、新規樹脂およびその加工品の試作から中規模の生産が可能なポリマーパイロット棟を新設いたしました。ポリマーパイロット棟の第一期導入ラインで生産する新規樹脂は、耐熱性と柔軟性を有する縮合系のポリマーが主となります。これにより半導体周辺材料への活用や、高速通信部材・EV用の機能性接着剤など、時代のニーズに合わせた製品を提案し続けます。

トヨーケム(株) 技術本部 本部長
有吉 泰



エレクトロニクス分野における技術トレンドと当社グループの事業展開



3 持続的成長に向けた経営資源の価値向上(企業価値の変革)

企業の持続的成長を支える経営資源の価値向上に向けて、働き方・人事制度改革、DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進、ガバナンス体制の変革、環境経営の推進への取り組みを強化していきます。

組織的連携を通じて社会・環境課題の解決を推進します

近年の地球環境や資源に対する危機意識の高まりやSDGsの浸透を背景に、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーなど社会・環境課題の解決に向けた取り組みが企業に求められる中、当社グループは2022年、サステナビリティビジョンTSV2050/2030を策定、スタートしました。2023年度は、次期中計でのさらなる加速のための体制強化を目的に、「ESG推進室」を設置します。生産部門のみの活動ではCO₂削減などの環境目標達成は難しく、営業戦略上の効率化や技術面での処方・プロセス改革などが極めて重要です。部門間連携や情報・認識の共有化のもと、包括的な施策を遂行しサステナビリティ戦略の実現性を高めます。また、それらの活動において経営資源を効率的に活用し、新たな価値創出につなげていきます。



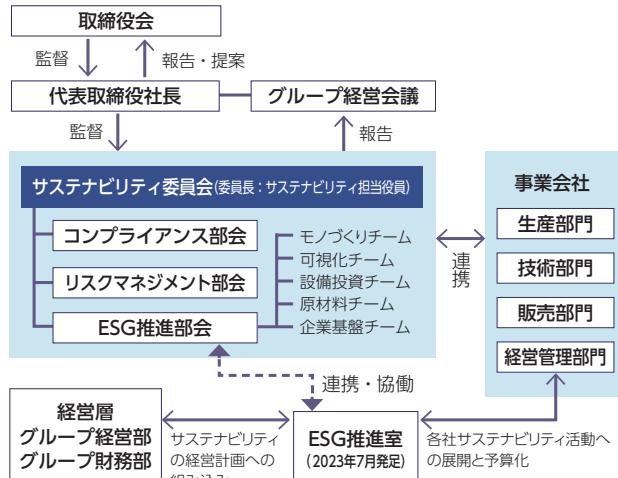
取締役 サステナビリティ担当
佐藤 哲章

全社サステナビリティ推進体制の強化

2022年1月より、サステナビリティ委員会とその下位組織であるESG推進部会が主体となって、全社サステナビリティ活動を推進してきました。

全社サステナビリティ活動は、グループ各社各部門との密接な連携、そして経営戦略との一体化が成果につながり企業価値を向上させると認識し、2023年7月、これら活動の経営に対する実効性を高めることを目的

サステナビリティ推進体制(2023年7月以降)



に「ESG推進室」を新設します。全社サステナビリティ活動の実務的中心として、委員会や経営層、コーポレート部門、事業各社経営部門と協働して、サステナビリティ戦略の経営計画への組み込みと諸活動への展開、予算化を推進していきます。

人権方針の策定

当社グループは、従来の「ビジネス行動基準」や「人事ポリシー」で掲げてきた、人権に対する基本的な考え方および方針を整理統合して、2023年3月、「東洋インキグループ人権方針」を制定しました。

この人権方針の制定は、2011年の国連人権理事会による「ビジネスと人権に関する指導原則」への支持に始まる人権課題へのグローバルな動きに対応するものもあり、「国際人権章典」「ビジネスと人権に関する指導原則」「ILO宣言」「OECD多国籍企業行動指針」「子どもの権利とビジネスの原則」などの国際規範に則っています。また本方針は、当社グループで働く役員・社員・契約社員を含むすべての人に対して適用するものであるとともに、当社グループのサプライチェーンを構成するすべてのお取引先に対しても、本方針の理解・遵守を求めていきます。

▶▶▶P.45

調達基本方針の改定とガイドラインの策定

当社グループは、2005年に「調達基本方針」「調達先選定基準」を制定しましたが、その後の環境課題の多様化や、人権尊重・情報セキュリティなど社会課題の重要度増大など、グローバル調達マネジメントの昨今の潮流とのズレを解消し、ビジネス環境の情勢に合った内容にすべく、2022年10月、本方針および選定基準の抜本的な改定を行いました。

併せて、当社グループが関わるサプライチェーンにおいて、そこに属する当社グループとサプライヤーの双方が遵守に向けて取り組むべき行動規範を集成し、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」として策定、ウェブサイトで公開しました。本ガイドラインは、①企業行動規範のグローバルスタンダードに準拠すること、②当社グループのお客様企業が適用している行動規範にできるだけ沿わせることを念頭に、「国連グローバルコンパクト」「RBA行動規範7.0」「JEITA責任ある企業行動ガイドライン1.0」「GCNJ CSR調達セルフ・アセスメント質問票1.1」に準拠した構成・内容になっています。

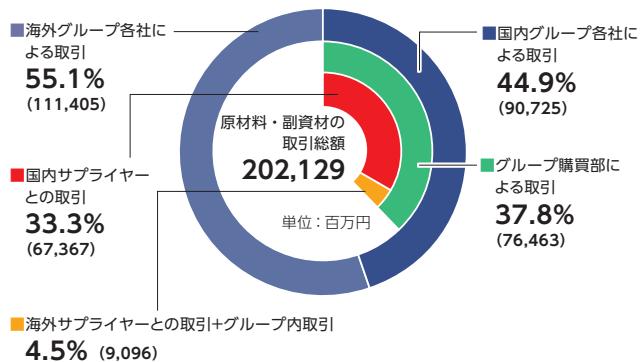
WEB 「調達基本方針」「調達先選定基準」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「CSR活動>関連する方針・指針」に掲載しています。

CSR調達調査の実施

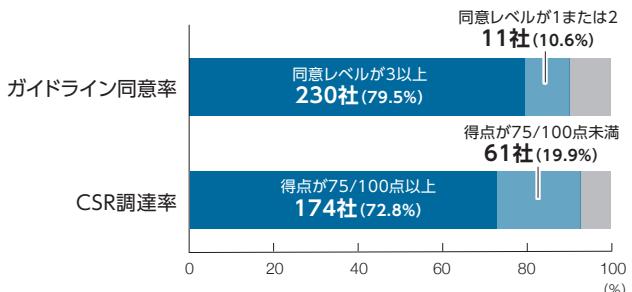
調達基本方針・調達先選定基準の改定およびサステナブルサプライチェーンガイドラインの策定に合わせて、当社グループの原材料・副資材サプライヤーに対するCSR調達調査を行いました。この調査は、当社グループが関わるサプライチェーンにおいて、当社グループのガイドラインに対するサプライヤーの同意の程度を「ガイドライン同意率」、一定水準のCSRが達成できている程度を「CSR調達率」として定量化し、継続的にモニタリングを行いながら改善活動にフィードバックすることが目的です。サプライヤーごとに取引額はさまざまなので、算定はサプライヤー会社数ではなく取引額をベースにしました。

当社グループは、多くのサプライヤーと取引関係にあります。2022年度は、グループ購買部が担当する国内サプライヤー 274社（取引額67,367百万円＝グループ取引総額の33.3%）を対象に、ガイドラインに対する「同意確認書」への署名送付を要請しました。多様なサプライヤーの意思や見解は、書面の有無だけでは示せない

として、下表の「同意レベル」のいずれかを選択できるようにしました。そして、同意レベル3以上のサプライヤーとの取引を「ガイドラインに同意している調達活動」と定義しました。同時にGCNJの「CSR調達セルフ・アセスメント質問票1.1」を用いたアンケートを実施し、正規化した得点が75/100点以上となったサプライヤーとの取引を「一定水準のCSRを達成している調達活動」と定義しました。その結果、ガイドライン同意率は79.5%、CSR調達率は72.8%でした。



同意レベル	ガイドラインへの同意の内容
1	本ガイドラインを受領し、趣旨・内容について確認・理解した
2	当社グループが本ガイドラインの遵守に取り組むことを支持する
3	本ガイドライン、または自社で制定した同等水準の行動規範を遵守する
4	サプライチェーンの上流に対して、自社と同様のCSR活動の要請に努める
5	当社グループが要請する情報提供・調査・改善について協議し、協力する



就業規則の改定 (懲戒としての賃金控除の廃止)

日本の労働関連法規では、懲戒としての賃金控除（減給）が許容されていますが、既に多くの国で懲罰的賃金控除は禁止され、それがグローバル基準となってきています。2023年1月、当社グループはビジネスにおける人権保護強化の潮流への適応として、就業規則の「懲戒に関する規定（第67条）」を改定しました。これまで譴責・減給・出勤停止・懲戒解雇の4種だった懲戒処分を譴責・出勤停止・諭旨解雇・懲戒解雇の4種に改め、懲戒としての賃金控除を廃止しました。

サステナビリティマネジメント

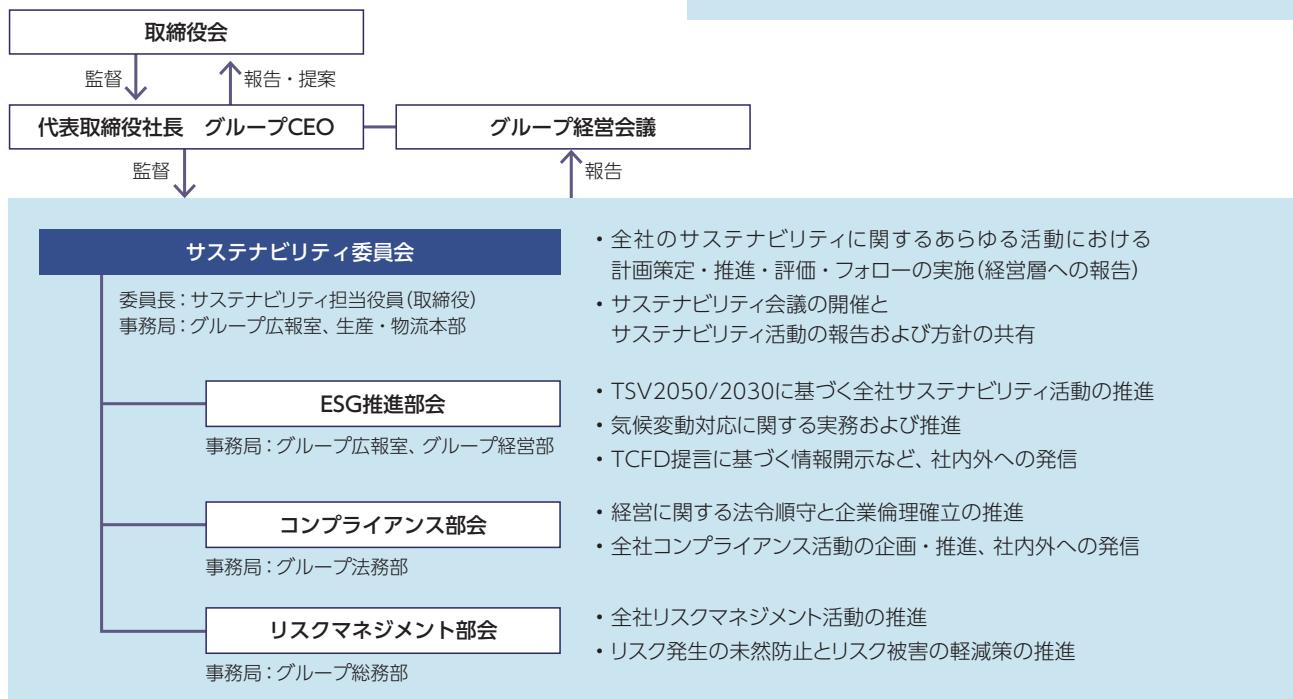
基本的な考え方

2021年にスタートした中期経営計画「SIC-II」は、「新たな時代に貢献する生活文化創造企業」を目指す姿とし、3つの方針である①事業の収益力強化、②重点開発領域の創出と拡大、③持続的成長に向けた経営資源の価値向上(企業体質の変革)の実現による企業価値の向上を目指しています。

近年、気候変動対応やカーボンニュートラル、SDGsへの取り組みなどサステナビリティへの意識が世界的に高まっています。社会の変化に柔軟に対応しながら中長期的な視点で企業活動を進めるため、①提供する全製品・サービスがサステナビリティに貢献している、②カーボンニュートラルをはじめモノづくりにおける環境負荷が最小化されている、③社会の持続可能性向上に確実に寄与できる企業である、の3点をあるべき姿としたサステナビリティビジョン「TSV2050/2030」を2022年1月に策定しました。▶▶▶P.13

当社グループは、創業以来120年以上の歴史の中で、独自のコア技術を活かしてお客様や社会が求める価値を提供し続けてきました。これからも選ばれ続ける企業として、お客様や社会が求める製品・サービスを提供し続け、事業継続のもと供給責任を果たすことが当社グループの目指すサステナブル経営です。中期経営計画「SIC-II」で経営戦略を実践し、重要課題(マテリアリ

サステナビリティ推進体制(2023年度)



ティ)とその先にあるTSV2050/2030 を着実に実行することによって、サステナブル経営を推進していきます。

推進体制

代表取締役社長 グループCEOが最高責任者を担い、サステナビリティ担当役員を委員長とするサステナビリティ委員会で全社のサステナビリティに関わる活動の計画の策定、推進、評価およびフォローを実施しています。また、定期的にグループ経営会議や取締役会において経営層に報告を行い、必要に応じて対応指示を受けています。サステナビリティ委員会の中に配置されている3部会と、国内グループ各社の管理部門が中心となって、それぞれの視点でグループ全体のサステナビリティ活動の下支えを行っており、グローバルでの活動の推進を図っています。

2022年9月、全会議である「サステナビリティ会議」を開催し、活動(TSV2050/2030、リスクマネジメント、コンプライアンス、ダイバーシティ推進プロジェクトについて)の進捗や活動方針の共有を図りました。

重要課題(マテリアリティ)の策定

当社グループが取り組むべき課題を整理した重要課題(マテリアリティ)を策定し、取り組みを進めています。

重要課題の策定プロセス

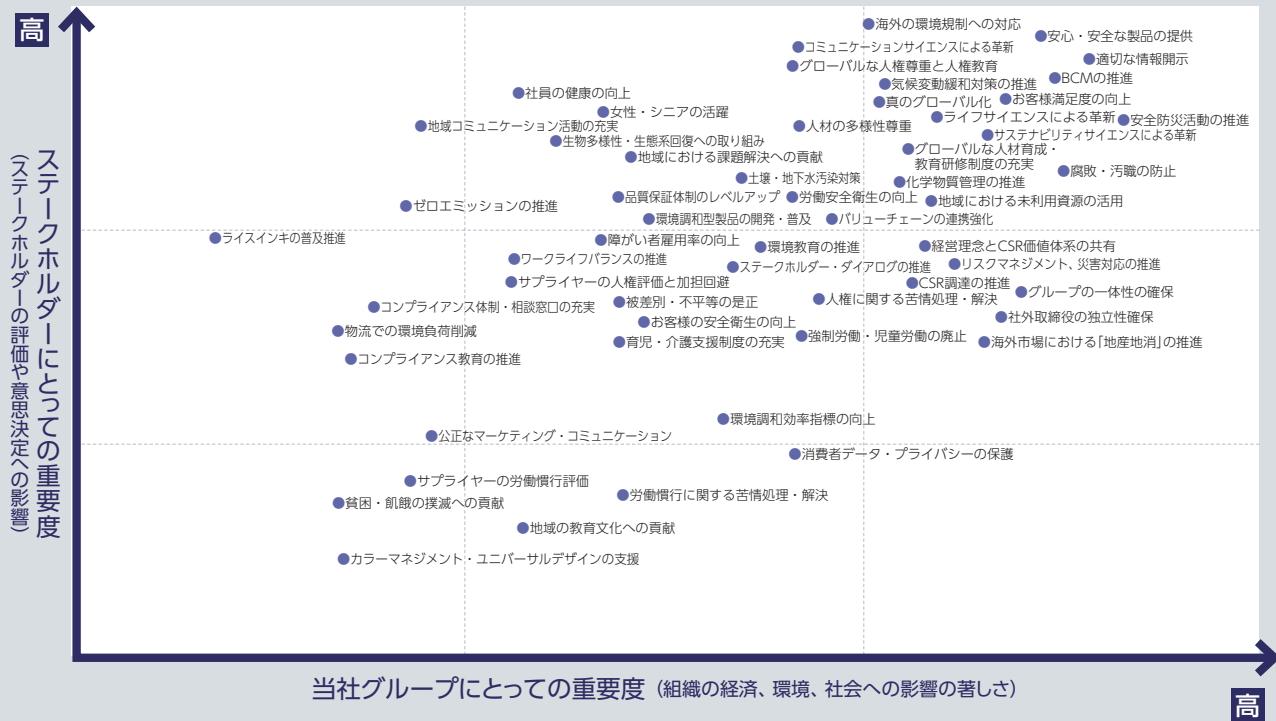
STEP1 課題の抽出

CSR推進部会(現 ESG推進部会)のメンバーを中心に役員を交えたワークショップを開催し、国際的なガイドラインや化学メーカーにおける重要課題、当社グループが経済、社会、環境に著しい影響を与えると考えられる側面と、対応しなければならない課題を重要課題の候補として抽出しました。

STEP2 重要課題の優先順位付け

抽出した重要課題候補をもとに、CSR推進部会(現 ESG推進部会)により、「ステークホルダーにとっての重要度」と「当社グループにとっての重要度」を座標軸としてマッピングを行い、優先順位の高い項目を絞り込みました。

●抽出した重要課題のマッピングの結果



STEP3 ステークホルダーとのダイアログ

外部の有識者とのダイアログや社内のワークショップなど、社内外でのコミュニケーションを重ねながら、CSR推進部会(現 ESG推進部会)を中心とした策定メンバーでさらに重要課題を絞り込みました。

STEP4 重要課題の策定

絞り込まれた重要課題と、目指す姿やバウンダリー（影響の範囲）などを整理し、5つの重要課題を明確にして、各重要課題の位置付けや関係性も明確にしました。そのうえで、CSR統括委員会(現 サステナビリティ委員会)、グループ経営会議での承認を経て、2017年度に重要課題を策定し、2018年度から重要課題をもとにした活動を開始しました。

サステナビリティビジョン「TSV2050/2030」の策定と浸透

2022年1月、中長期的な視点で企業活動を進めるためのサステナビリティビジョン「TSV2050/2030」を策定しました。今後は、中長期的な活動の計画や重要課題(マテリアリティ)の見直しを進めながらTSV2050/2030の浸透と実現に向けて活動していきます。

サステナビリティマネジメント

重要課題と活動状況

当社グループは、ステークホルダーとのダイアログを重ねながら、重要課題の策定を行い、2018年度からCSR活動と中期経営計画とを連動させ、重要課題をもとに活動を進めてきました。2022年度は、中期経営計画「SIC-II」に活動期間を合わせた「SIC-IIでのKPI・目標(2021～2023年度)」に沿って取り組みを進めました。

重要課題と目指す姿、実行項目

重要課題	目指す姿	SDGsの関連目標	実行項目
重要課題 1 お客様の期待を超える 価値を提供し、 社会に貢献する	お客様の期待を超える独創的な製品・サービスを通じて、社会のイノベーションや課題解決に資する価値を提供している。これを通じて広くステークホルダーから信頼を得ると同時に、持続可能な社会づくりに貢献している。		<ol style="list-style-type: none"> 1. ライフ、コミュニケーション、サステナビリティの方向性での生活文化創造 2. 安全な製品・サービスの提供を通じたお客様の安心の実現 3. 圧倒的に高い品質の保証 4. 高いお客様満足度の達成
重要課題 2 革新的な技術を通じて 環境と共生する	革新的な環境技術により、製品・サービスの両面で社会のリーディングカンパニーになっている。また、川上から川下に及ぶ事業全体での取り組みを通じて、社会と環境との調和や社会の持続可能性向上に大きく貢献している。		<ol style="list-style-type: none"> 5. 環境負荷を低減する革新的な技術・製品・サービスの開発と普及 6. 気候変動問題の解決や対応に向けた取り組み 7. 化学物質の適切な管理 8. 環境マネジメントの堅実な推進
重要課題 3 サプライチェーンと 共存共栄を図り、 ステークホルダーの 信頼に応える	対等な立場からサプライチェーンを尊重し、互いを刺激しあうことを通じて、共存共栄に向けた確固たる信頼関係が築かれている。また、こうした関係をベースとして、互いに協調しながらさらなる挑戦を続けている。		<ol style="list-style-type: none"> 9. 協働を通じたサプライチェーンとの共存共栄 10. あらゆるステークホルダーの人権尊重
重要課題 4 社員を大切にし、 幸せや働きがいを 追求する	それぞれの社員の人格や多様性が尊重され、社員が自ら働きがいや自己実現を追求する風土が確立している。また、風通しがよく家族的な職場環境が、国内外でイノベーションを創出するベースとなっている。		<ol style="list-style-type: none"> 11. 社員の満足につながる労働安全衛生の徹底と健康経営の推進 12. 組織の活性化に向けたダイバーシティ推進 13. グローバルな視野・能力を持つ人材の育成
重要課題 5 信頼を支える 堅実な企業基盤を築く	コンプライアンスやコミュニケーションなどの実践を通じて、ステークホルダーの信頼を支える堅実な企業基盤が確立している。また、この基盤が、歴史を継承しながら200周年まで会社が存続するための確かな礎となっている。		<ol style="list-style-type: none"> 14. コンプライアンスの徹底 15. 腐敗・汚職の撲滅 16. 確実なリスクマネジメント、災害対応の推進 17. 適時・適切かつ積極的な情報開示とステークホルダー・コミュニケーションの強化 18. 事業を通じた地域社会発展への貢献 19. 地域が抱える課題解決への貢献

特に、重要課題2の環境でのCO₂排出量削減(TCFD情報開示)および、重要課題4の健康経営の推進や女性管理職比率8%は、SIC-IIの基本方針3「持続的成長に向けた経営資源の価値向上(企業体質の変革)」の「環境経営の推進」、「働き方・人事制度改革」と同じ位置付けにあり、取り組みを強化しています。2022年度は概ね計画通り進みました。

評価 ○:計画以上に進展 ○:概ね計画通り進展 △:さらなる努力が必要

SIC-IIでのKPI・目標(2021~2023年度)	2022年度の実績	2022年度の評価
<ul style="list-style-type: none"> 社会への価値提供に資する製品・サービス・技術の創出 品質向上に向けた取り組み(「品質グローバルスタンダード」を国内外の生産拠点へ展開) 	<ul style="list-style-type: none"> 価値創造に向けた新たな製品・サービスの創出(世界最大手の車載電池メーカーにLiB用材料が採用、製造工程での時間・エネルギー・スペースの削減に貢献する粘着剤の開発、業界初の自動で姿勢を検知するセンサー市場においてセンシングシステム「Fichvita®」が床ずれ防止エアマットレスに採用) オンラインイベント「Value Showcase」をウェブサイトで開催(2022年2月14日~25日)、製品の高付加価値化に欠かせない素材技術とソリューションを紹介(オンライン来場者数約5,000名) 	○
<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量の削減(国内)67,500t(2020年度比12%減) エネルギー原単位の改善(海外)165.0L/t(2020年度比3%減) 化学物質排出量の削減(国内)62.2t(2020年度比10%減) 廃棄物外部排出量(国内)10,500t(2020年度比19%減) 環境調和型製品売上高構成比70.0%(2020年度比4.0ポイント増) 植樹などによる森林保全と、地域の河川・湖などの環境保全の推進(用水リスクの高い拠点における取水・排水管理の強化など) 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量の削減(国内) : 73,404t(2020年度比4.5%減) エネルギー原単位の改善(海外) : 163.6L/t(2020年度比3.9%減) 廃棄物外部排出量(国内) : 13,466t(2020年度比4.4%増) 環境調和型製品売上高構成比 : 62.4%(2020年度比5.5ポイント減) TCFD提言に基づく情報開示を推進(開示情報の拡充) 	○
<ul style="list-style-type: none"> 調達先選定基準に基づく国内主要サプライヤーの評価の実施(評価実施率100%) 主要サプライヤーに対するサステナビリティ調査の実施(調査実施率100%) 物流の効率化の推進(サプライヤーとの協業によるホワイト物流の推進など) 海外赴任前研修における人権教育の継続(研修受講率100%) 	<ul style="list-style-type: none"> 調達基本方針・調達先選定基準の改定 サステナブルサプライチェーンガイドラインの策定 CSR調達調査の実施(ガイドラインへの同意およびCSR調達セルフ・アセスメント質問票への回答の要請) ガイドライン同意率79.5%、CSR調達率72.8%(調査対象サプライヤー274社、取引額67,367百万円) 人権方針の策定 海外赴任前研修における人権教育受講者13名(受講率92.9%) 	○
<ul style="list-style-type: none"> 健康経営の推進による「ホワイト500」認定の継続 女性の活躍推進による「えるばし」認定の継続(国内女性採用比率30%、女性管理職比率8%) 育児・介護支援の推進による「くるみん」認定の継続(国内男性社員の育児休業10日以上の取得率80%) 重大事故の発生ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人「ホワイト500」、女性活躍推進企業「えるばし」、「くるみん」認定の継続取得 ダイバーシティ推進プロジェクトによるD&I活動の推進(情報発信、イベント企画、全会議での活動報告) 国内での新卒女性採用比率32.5% 女性管理職比率4.5%(2023年1月時点) 国内男性社員の育児休業等・育児目的休暇取得者の10日以上取得率100% 重大事故の発生ゼロ(国内の休業災害度数率0.286、強度率0.002、事故発生率2.70) 	○
<ul style="list-style-type: none"> 重大コンプライアンス違反の発生ゼロ コンプライアンス拠点ミーティングの開催と内容の充実 拠点の地域事情を考慮したコンプライアンス講習会(独禁法、下請法、贈収賄防止、個人情報保護規制など)開催と内容の充実 地域とのコミュニケーション活動の推進 地域社会での教育・文化活動の推進 社会貢献活動の推進(ボランティア休暇の活用など) 	<ul style="list-style-type: none"> 重大コンプライアンス違反の発生ゼロ コンプライアンス拠点ミーティングの実施(参加者:上期3,663名、強化月間3,896名) 各種コンプライアンス講習会の実施(独禁法:全11回 参加者406名、下請法:全16回 参加者365名) 海外拠点での各言語に翻訳したビジネス行動基準と、その解説資料を使ったコンプライアンス拠点ミーティングの開催 自然災害への適切な対応(地震、台風豪雨など) 新型コロナウイルス感染症への対応(ガイドラインの改定など) リスクアセスメント実施(国内100%、海外91.7%) 国内拠点の災害対応マニュアル策定の推進(策定率90.5%) 国内拠点の地震初動対応BCPアンケートの実施(回答率100%) システムBCP体制の構築(サイバー攻撃対策など) ボランティア休暇制度推進(ボランティア休暇取得者3名) 	○

気候変動への取り組み～TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、気候変動への対応は企業活動に大きな影響を及ぼしうる重要な経営課題と認識し、2020年11月、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同を表明しました。さらに2023年3月には日本のJCI（気候変動イニシアティブ）に参加表明しました。現在、グループのサステナビリティ戦略の核となるサステナビリティビジョン「TSV2050/2030」をベースとして、2050年度カーボンニュートラル達成に向けたCO₂排出量削減に取り組むなど、気候変動対応活動を進めています。

今回の情報開示では、2022年7月の第1次開示に、気候変動対応体制の更新と定量化情報の追加を行いました。

WEB 「2022年7月の第1次開示」については、当社ウェブサイトの「CSR活動>重要課題2>TCFD提言に基づく気候変動情報開示」に掲載しています。

※本コンテンツでは、TCFD提言が示す中核要素のうち「指標と目標」を割愛しています。本要素の内容については、当社ウェブサイトをご覧ください。

ガバナンス

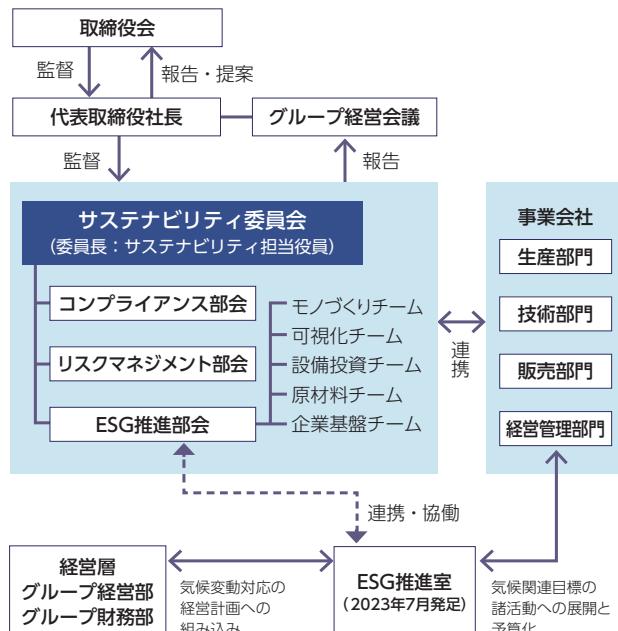
気候変動を含む全社サステナビリティ活動を統括し、組織横断的に推進するサステナビリティ委員会は、代表取締役社長を通じて取締役会の監督下に置かれています。重要な課題については、グループ経営会議での協議・決議を経て、取締役会に報告され承認を受けます。

代表取締役社長は、当社グループの気候変動対応に関する最高責任者としてサステナビリティ委員会を監督し、気候変動に関する経営判断の最終責任を負うとともに、活動の執行責任者としてサステナビリティ担当役員（サステナビリティ委員長）を任命しています。

経営層（取締役会、グループ経営会議）への 気候変動に関する報告内容

報告内容	
2022年5月	重要度の高いリスク/機会の特定プロセスと特定結果および対応策に関する提案
2022年7月	TCFD提言に基づく気候変動情報開示（第1次）の内容報告（統合レポート2022掲載）

気候変動対応体制（2023年7月以降）



委員会の下位組織であるESG推進部会は、気候変動対応に関する情報収集、リスク/機会の特定・分析・評価、社内ルール策定、情報開示などの実務を担っています。これら活動の経営に対する実効性を高めるべく、2023年7月にESG推進室を新設、サステナビリティ委員会と連携して、経営層やグループ経営部、グループ財務部との協働による気候変動対応の経営計画への組み込み強化、事業各社経営部門との協働による気候関連目標の諸活動への具体化や予算化を推進するなど、体制における連携強化を図ります。

会議体・組織	気候変動対応における役割・活動
取締役会	グループ経営会議において決議・承認された気候変動対応に関する取り組み全般を監督する。
グループ経営会議	気候変動対応に関する重要な課題について協議・決議し、取締役会に報告する。
サステナビリティ委員会	気候変動対応に関する具体的な方針・計画・施策を立案・策定し、各社と連携して活動を推進する。
ESG推進部会	<p>気候変動対応を含む全社サステナビリティ活動に関する具体的な活動を実施・推進する。定期例会を毎月開催するほか、テーマごとに随時開催する。</p> <p>モノづくりチーム：各生産拠点のGHG排出量削減施策実行支援、情報集約・共有、横串系企画の推進</p> <p>可視化チーム：CFP可視化に関するルール策定、システム構築、体制構築</p> <p>設備投資チーム：気候関連投資のルール策定、仕組み構築、ICP導入検討</p> <p>原材料チーム：サステナブルサプライチェーン構築、Scope3排出量削減のための原材料低炭素化推進</p> <p>企業基盤チーム：TCFD提言に基づく気候変動情報開示の戦略策定と開示実務</p>
リスクマネジメント部会	全社リスクマネジメント活動を推進する。ESG推進部会と連携し、気候関連リスクを他の企業リスクと同様に特定・分析・評価する。年2回開催。
ESG推進室（2023年7月発足）	全社サステナビリティ活動の実務的中心。経営・財務部門と連携し、気候変動対応の経営計画への組み込みと、気候関連目標の諸活動への展開や予算化を推進する。

リスク管理

リスク/機会の管理プロセス

当社グループは、サステナビリティ委員会の下位組織であるリスクマネジメント部会を中心とした全社リスクマネジメント体制を構築しています。気候関連リスクも他の企業リスクと同様、企業の持続的成長に影響を与える要因であり、戦略上の適切な対応を図ることによって、リスクの顕在化の予防、顕在化した際の影響の軽減はもとより、事業上の収益増大や市場評価の向上などの機会にもつながると認識しています。気候関連のリスク/機会は、ESG推進部会がリスクマネジメント部会と連携し、企業リスク全般と

同様の管理プロセスを適用して管理しています。

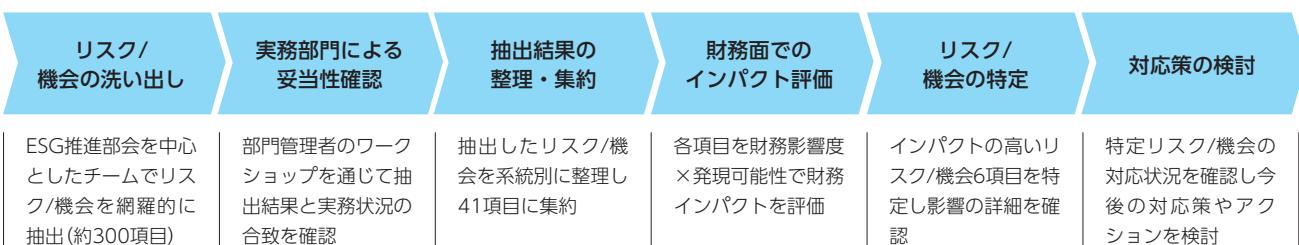
ESG推進部会では、気候関連リスクを特定・評価し、グループ経営会議および取締役会への提案・報告、また年1回開催のサステナビリティ会議を通じて、グループ内の情報と認識の共有を図っています。経営層ならびにグループ各社は、これらのリスク/機会を基点とした対応策やアクションプランを中期経営計画や事業計画に組み込み、具体的な施策に反映しています。▶▶▶P.68

リスク/機会の特定・評価プロセス

ESG推進部会は、TCFD提言が定義するリスク/機会の分類(移行リスク:政策と法・技術・市場・評判、物理リスク:急性的・慢性的、機会:資源効率・エネルギー源・製品とサービス・市場・レジリエンス)と当社グループのバリューチェーンプロセス(調達・生産・物流・販売・開発・管理・使用・廃棄)のマトリックスを用い、気候変動に伴うリスク/機会を網羅的に抽出しました。さらにグループ各社の部門管理者を対象にしたワークショップ(2022年2

月、34名参加)を通じて、これら抽出結果の妥当性を確認しました。その後、これら抽出された約300項目のリスク/機会を整理して41項目に集約し、異なる2つの気候変動シナリオ(1.5°Cと4°C)に沿って財務影響度と発現可能性の2軸でインパクト評価を行いました。このように、当社グループにとって重要と考えられるリスク4項目と機会2項目を、評価結果に基づき特定しました。

気候関連リスク/機会の特定・評価プロセス



戦略

基本方針、基本戦略

当社グループは、世界的な気候変動および各国や地域行政が講じる政策・施策は、市場環境や原材料調達、消費者の選好性を大きく左右し、事業の継続や業績に強い

影響を及ぼしうると認識しています。こうしたリスク/機会を分析し、経営方針や事業計画に反映させています。

気候変動対応活動に関する基本方針

東洋インキグループは、気候変動を重大な事業上のリスクの一つと認識し、グローバルな要請への対応を積極的に推進します。同時に、気候変動対応を含む全般的なサステナビリティ活動を通じて、社会の持続可能性向上への貢献に努めます。

1. あらゆる企業活動におけるGHG排出量の把握と削減
2. お客様や生活者の気候変動対応に貢献する製品・サービスの提供
3. 気候変動対応活動を積極的に推進できる企業基盤の構築
4. グループの気候変動対応活動に関する適切な情報開示

戦 略

シナリオ分析

シナリオ分析の目的は、想定される気候変動がどのようなリスク/機会を生ずるか、どのような影響を当社グループに及ぼすかの把握、そして想定される未来における当社グループの持続的成長戦略のレジリエンスの確認、およびさらなる施策の必要性を検討することにあります。当社グループが特定したリスク4項目および機会2項目について、分析の対象期間としている2030年度

までにおける財務影響度と発現可能性を3段階で定性的に示しました。

分析にあたっては、平均気温上昇を産業革命以前に比べて1.5℃に抑制するためにさまざまな施策が行われる世界を想定した1.5℃シナリオと、既存の政策・制度の運用に留まり気候変動による物理的リスクの影響が高まる世界を想定した4℃シナリオを参照しました。

カテゴリー	リスク／機会	財務影響度／発現可能性		影響の増大時期
		1.5℃シナリオ	4℃シナリオ	
移行リスク：政策と法、市場	原材料コスト・エネルギー価格の上昇	影響度3／可能性3	影響度2／可能性3	中期
移行リスク：技術、市場、評判	パッケージ・印刷関連需要の減少	影響度3／可能性3	影響度2／可能性2	短期
移行リスク：政策と法	炭素価格のコストへの影響増大	影響度3／可能性3	影響度2／可能性3	短期
物理リスク：急性的	気象災害の激甚化に伴う事業機会の喪失	影響度2／可能性2	影響度3／可能性3	長期
機会：エネルギー源、製品とサービス	低排出製品の売上増大	影響度3／可能性3	影響度2／可能性3	短期
機会：製品とサービス、市場	猛暑・感染症対策素材などの事業機会の獲得	影響度2／可能性3	影響度3／可能性3	長期

財務影響度：3=影響が数十億円に及ぶ 2=影響が10億円程度 1=影響が10億円を下回る

発現可能性：3=既に発現しているか、将来ほぼ確実に発現する 2=発現の可能性が比較的高い 1=発現の可能性が低い

影響増大時期：短期=1年程度(年度計画の期間) 中期=3年程度(中期経営計画の期間) 長期=10年程度(TSV2050/2030の中間目標年度=2030年度までの期間)

1.5℃シナリオ：IEA World Energy Outlook: Net Zero Emission by 2050 ScenarioおよびIPCC: SSP1-1.9を参照

4℃シナリオ：IEA World Energy Outlook: Stated Policy ScenarioおよびIPCC: SSP5-8.5を参照

分析対象範囲：当社グループ全体の既存事業、および現時点で想定している新規事業

定量分析① 炭素税による影響額

化学品製造を主業とし、生産活動によるCO₂排出量の大きい当社グループにとって、日本国内および海外の事業展開地域における炭素税の導入は、当社グループの財務に強く影響を及ぼすものと認識しています。

そこで当社グループは、2022年1月に策定・開示したサステナビリティビジョンTSV2050/2030の中間目

標「2030年度までにCO₂排出量を国内35%削減(2020年度比)、海外35%削減(2030年度BAU比)」が、炭素税による財務影響をどの程度軽減するかを定量分析しました。分析に用いた両シナリオにおいて、TSV2030目標を達成することで、影響額を約38%軽減することを確認しました。

シナリオ	1.5℃	4℃
CO ₂ 1トン当たりの炭素税 [※] (2030年)	14,950円/t-CO ₂	7,475円/t-CO ₂
2030年度・BAU	CO ₂ 排出量	国内：88,400t-CO ₂ 海外：146,000t-CO ₂
	炭素税による影響額	35.1億円 17.4億円
TSV2030目標達成時	CO ₂ 排出量	国内：50,000t-CO ₂ 海外：95,000t-CO ₂
	炭素税による影響額	21.7億円 10.8億円
差分	▲13.4億円	▲6.6億円

※CO₂1トン当たりの炭素税価格は、IEA World Energy Outlook 2021を参照し、1.5℃ではNet Zero Emission by 2050 Scenarioの先進国の炭素税価格を、4℃ではStated Policy ScenarioのEUの炭素税価格を引用しました。

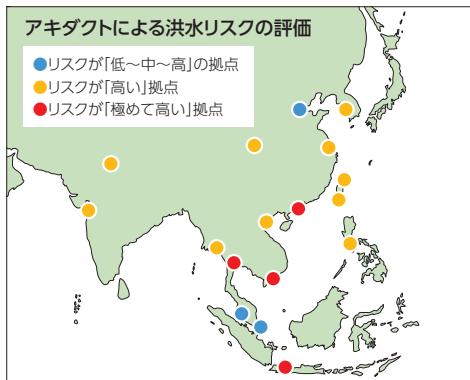
※2030年度BAUは、国内・海外の活動量(売上高)の成長を2020年度比でそれぞれ15%増・23%増とし、かつ排出量原単位が2020年度のまま変わらない場合を想定しました。

定量分析② 水リスクの高い地域での洪水発生時の損害額

当社グループは、世界資源研究所の水リスク評価ツール「アキダクト3.0版」を用いて流域単位での物理的リスク(量・質)、水ストレス、洪水リスク、規制・風評リスクを評価しています。その結果、アジア地域(東南アジア・インド・中国・台湾・韓国)にある半数以上の海外事業所で、何らかの水リスクが「高い～著しく高い」と評価されています。特に、中国(華南)・ベトナム・インドネシア・ミャンマーでは洪水リスクが著しく高くなっています。

今回、洪水リスクが高いと示された地域にある事業所における、洪水発生時の損害額を試算しました。なお、このような洪水リスクの高い地域にある事業所では、過去に大規模な水害を経験したTOYO INK (THAILAND)

CO., LTD.(タイ)で実施された対策の水平展開と、洪水に備えた定期訓練の実施によってリスク低減を図っています。



洪水リスクが高い地域の事業所における洪水発生時^{※1} の損害額(推定)

区分	具体的な損害	拠点数	損害額(推定)
直接損害 ^{※2}	建屋(事務所・工場・倉庫など)の毀損	3	2,429百万円
	設備(生産設備・車両・事務機器など)の毀損	3	6,618百万円
	在庫(製品・仕掛品・原材料など)の毀損	3	6,816百万円
間接損害 ^{※3}	操業停止による機会損失	3	7,326百万円
その他の損害		—	—
合計			23,189百万円

※1 21世紀末に4°C上昇する気候シナリオで、100年に1回程度の規模の洪水となる場合を想定しました。

※2 浸水の深さごとに毀損割合を設定し、各事業所の建屋・設備・在庫の毀損額を試算しました。

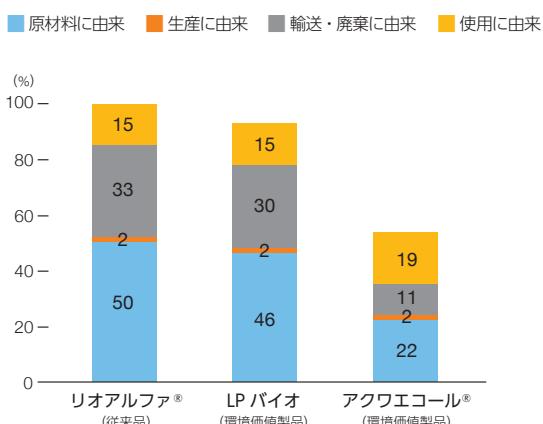
※3 浸水の深さごとに平均的な操業停止日数を設定し、影響を受ける拠点ごとの操業停止日数を推定したうえで、機会損失額を試算しました。

定量分析③ サステナビリティ貢献製品の「環境価値」製品群の使用によるCO₂排出量削減

サステナビリティビジョンTSV2050/2030では、従来の環境調和型製品の「環境価値」基準に「生活価値(社会の持続可能性向上に貢献できる価値)」の基準を加え、「サステナビリティ貢献製品」として再定義しました。当社グループは、これらサステナビリティ貢献製品の売上高比率を2030年度までに80%以上とすることを目標として、研究開発の加速と製品ポートフォリオのシフトを推進しています。

環境価値製品群は、低炭素原材料の採用、製品減量化(少ない使用量で従来品と同等の性能を発揮)、使用時における省エネ化など、製品ライフサイクルでの環境負荷を低減できる機能性製品です。その一例として、当社グループが推進しているパッケージ用グラビアインキの原材料バイオマス化と水性化がもたらしうるCO₂排出量の削減割合を定量化しました。

環境価値製品の使用時におけるCO₂排出量削減効果(パッケージ用グラビアインキ)



持続的成長を支える人権マネジメント

基本的な考え方

当社グループは、経営哲学である「人間尊重の経営」に則り、多様な人材の育成・活躍できる風土づくりを目指し、人権の尊重、各労働法の遵守を定め、各地域の文化や価値観を尊重した事業活動を進めています。

OECD多国籍企業行動指針、カリフォルニア州サプライチェーン透明法、英国現代奴隸法(Modern Slavery Act 2015)などの枠組みにおいて、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲と捉え、人権、労働、環境などに配慮した取り組みを推進しています。

人権方針の策定

当社グループは世界約20カ国に約70のグループ会社を抱え、グローバルにビジネスを展開しています。さらに、事業のグローバル化により、サプライチェーンも拡大し複雑化しており、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められています。

グローバルに事業を展開する企業としてサプライチェーン全体での人権尊重に努めるべく、2022年10月に「調達基本方針・調達先選定基準」を改定しました。また、従来の「ビジネス行動基準」と「人事ポリシー」で社内に展開してきた人権尊重の考え方や事項を整理し、それらの上位に置いて国内外の当社グループ拠点で働くすべての人が遵守しなければならない基本方針として、2023年3月に「人権方針」を策定しました。

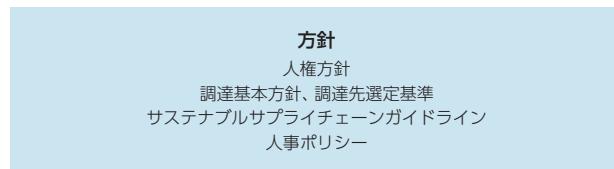
 「人権方針」、「調達基本方針、調達先選定基準」については、当社ウェブサイトの「CSR活動>関連する方針・指針」に掲載しています。

人権尊重の推進体制

サステナビリティ担当役員(取締役)を責任者として、サステナビリティ委員会の中に配置されている「ESG推進部会」「コンプライアンス部会」「リスクマネジメント」の3部会が中心となり、関連部署(東洋インキSCホールディングス(株)のグループ人事部、グループ法務部、グループ広報室、グループ情報システム部、生産・物流本部)と連携して、国内外のグループ全体の人権への取り組みを進めています。

サプライヤーに対する人権への取り組みは、東洋インキSCホールディングス(株)グループ購買部が中心となり、「調達基本方針・調達先選定基準」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」に基づいたCSR調達を推進しています。

人権の取り組みの全体像



・人権尊重推進体制

責任者：サステナビリティ担当役員
ESG推進部会、コンプライアンス部会、リスクマネジメント部会

グループ人事部、グループ法務部、 グループ広報室、グループ情報システム部、 生産・物流本部	グループ購買部、製造所・工場
---	----------------

P
↓
リスク特定・評価・報告

P
↑
評価・改善支援

国内外のグループで働く すべての人	サプライチェーン
----------------------	----------

研修・教育、啓発活動

調達先選定基準調査(新規取引先)
CSR調査調査(セルフ・アセスメント
調査)
ホワイト物流の推進
外部評価の活用(EcoVadis)

・苦情処理メカニズム

人権侵害を含めたコンプライアンスに関する通報窓口として、社内外にコンプライアンスオフィス(▶▶▶P.70)を設置しています。また、ウェブサイトにお問い合わせ窓口(英語・中国語でも対応)を設置し、外部からの通報について対応しています。

D

負の影響の防止・低減

人権尊重推進体制での取り組み

C

取り組みの追跡・評価

取締役会、グループ経営会議、
サステナビリティ委員会、サステナビリティ会議

A

情報開示

統合レポート、サステナビリティデータブック、ウェブサイト

グローバルでの人権対応

事業活動が人権に及ぼすマイナスの影響を把握し、低減する必要があると考え、基本的人権の尊重などを規定した「ビジネス行動基準」を海外グループ会社とも共有し、グループ全体で人権尊重の考え方の定着を図っています。さらに、近年の人権に関する国際的な動きを考慮し、海外グループ会社の人事管理体制の構築・整備を目的とした「人事ポリシー」を発行し周知しています。これは、当社グループの人事戦略における基本方針を体系化したものです。

また、調達活動における人権尊重の取り組みの確認や、EcoVadisを用いたCSR評価、CSR調達アンケートへの対応を通じて、お客様と共にサプライチェーンマネジメントの構築を進めていきます。

■ EcoVadisの評価(東洋インキSCホールディングス(株))：
2022年のスコア(BRONZE)

責任あるサプライチェーンの実現

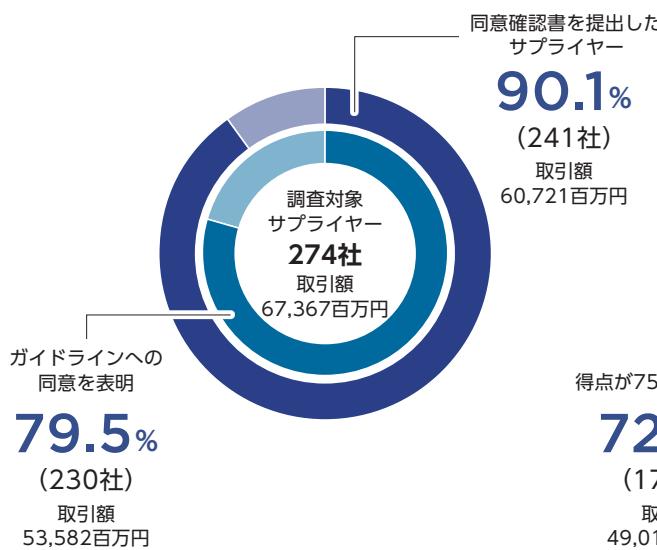
CSR調達を通じて、サプライチェーンにおける遵法性の確保、人権の尊重、労働環境や地球環境の改善を実現していきます。①調達基本方針およびサステナブルサプライチェーンガイドラインの周知、②サプライヤーに対する調査・監査・改善活動、③社員の理解深化の3軸で施策を展開し、海外拠点へのCSR調達の啓発活動なども進めています。

2022年度は、グループ購買部が管轄する国内サプライヤー274社にガイドラインを配布し、内容に関する同意確認書の提出を求めるとともに、各サプライヤーのCSR実施状況を確認するアンケート調査を実施しました。

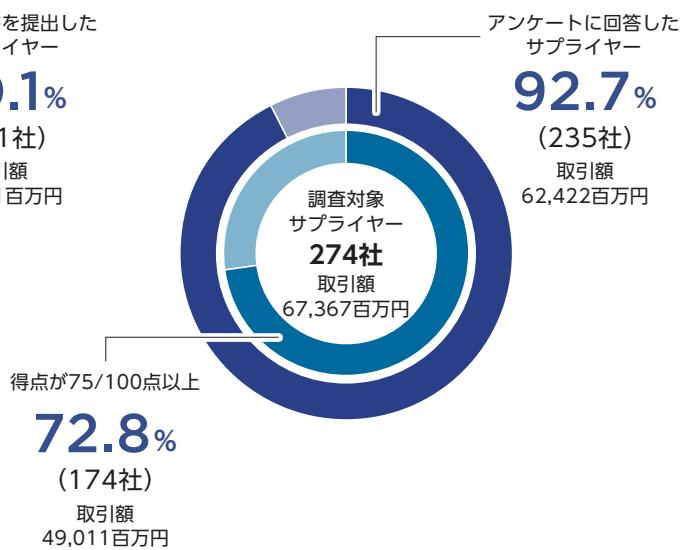
その結果、同意確認書を241社から受け取り、アンケート調査では235社から回答を受け取りました。ガ

イドラインの内容に同意したサプライヤーは230社、取引額ベースで79.5%でした。またアンケート調査は、GCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)の「CSR調達セルフ・アセスメント質問票v1.1」を用いて実施し、75/100点以上の得点となったサプライヤーは174社、取引額ベースで72.8%でした。この値を当社グループのCSR調達率を示すKPIとして、今後も調査活動を定期的に実施するとともに、グループ購買部管轄でない国内サプライヤーや海外拠点が取引しているサプライヤーにも調査活動を水平展開し、グローバルサプライチェーンにおけるサステナビリティ推進および人権尊重の向上に努めていきます。▶▶▶P.36

ガイドラインへの同意状況



アンケートへの回答状況



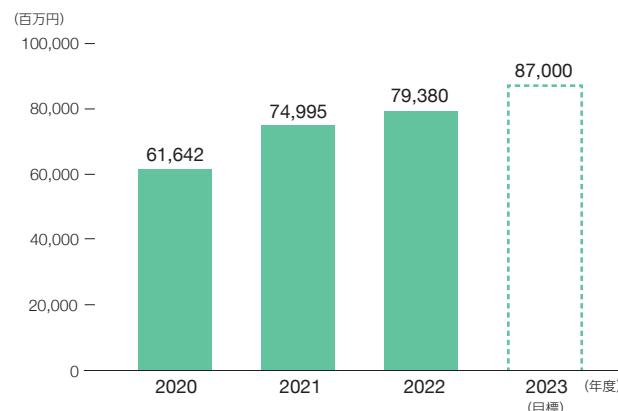
色材・機能材関連事業

有機顔料を出発点とした色彩と機能性の技術を追求

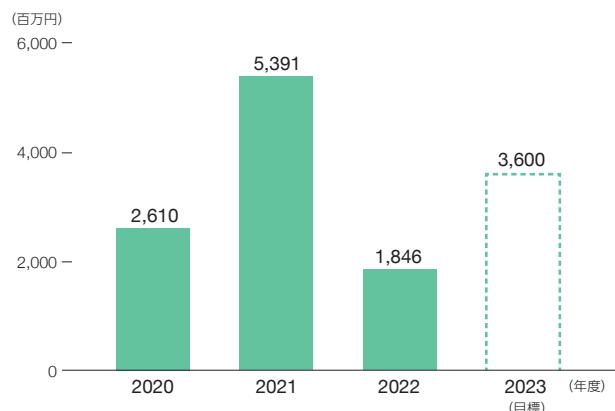
色材・機能材関連事業の実績の推移

(2023年2月現在)

売上高



営業利益



※2022年度実績を受け、SIC-II期間最終年度である2023年度の目標値を修正しています。

分類	主な製品	主な用途
汎用化成品	汎用顔料、顔料分散体	印刷インキ、自動車用塗料、プラスチック用着色剤など
高機能化成品	高機能顔料、カラーフィルタ用ペースト	フラットパネルディスプレイ(FPD)カラーフィルタ用レジスト、デジタル印刷用インキ
表示材料	カラーレジスト	FPDカラーフィルタ、イメージセンサーなど
プラスチック用着色剤	カラーマスター/バッチ、機能性マスター/バッチ、機能性コンパウンド	プラスチック容器、自動車内外装、OA機器、電化製品など
開発品ほか	記録材塗料、カーボン分散体、インクジェットインキ	データストレージ用磁気テープ、リチウムイオン電池、広告看板、ラベルなど

色材・機能材関連事業におけるSWOT分析

《プラス要因》

内部環境	<p>S 〈強み〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 分散加工技術、粒子・界面制御技術、合成技術をベースにした、素材からの製品開発が可能 顔料合成から製品までの一貫した開発・生産体制
外部環境	<p>O 〈機会〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの拡大 電気自動車の普及 プラスチック使用量削減、環境調和型製品のニーズ拡大

《マイナス要因》

内部環境	<p>W 〈弱み〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 一部の製品群に偏った収益構造 顔料・プラスチック用着色剤事業において、グローバル大手メーカーと比較して規模が小さい
外部環境	<p>T 〈脅威〉</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル化加速による印刷インキ用顔料の需要減少 廃プラスチック問題など環境意識の高まりに伴うプラスチック製品の需要減少

色材・機能材関連事業 マネジメントメッセージ

▶ 2022年度の振り返り

東洋インキグループにとって有機顔料の合成技術は原点の一つです。この事業は有機顔料をベースとしてさまざまなアプリケーションに適応させた製品を開発しています。特に液晶カラーフィルタ用材料では、顔料・ミルベース(CFペースト)・カラーレジスト(表示材料)すべてを自社生産し販売している唯一の企業であり、連結業績への貢献度も高くなっています。

2022年度は、第2四半期以降に大型テレビやスマートフォン用液晶パネルの需要減少に伴い急激に減産が進み、後半期の表示材料が非常に低調となりました。プラスチック用着色剤は、容器用途のほか海外の太陽



トヨーカラー株式会社
代表取締役社長

岡市 秀樹

光発電向けを中心に堅調でしたが、原材料価格の高騰、半導体不足や中国におけるロックダウンの影響で特に自動車用や事務機器用が伸び悩みました。またインクジェットインキは、商業印刷用やサイン用が堅調に推移、車載用リチウムイオン電池用のCNT分散体は、欧州や米国拠点の整備が進み販売を拡大しました。

▶ 2023年度の重点施策

コロナ禍からの回復期にある成長市場で確実に業績につなげていく

2023年度は、コロナ禍からの回復を確実に業績につなげていくことを基本に成長市場での収益向上を図ります。

2022年、原材料高騰の影響や生産調整の影響を受けたプラスチック用着色剤は、リサイクルや生分解など新市場・新機能への対応を継続していきます。

インクジェットインキは、需要が拡大している欧州地区での拡販を収益向上につなげるとともに、国内では軟包装材用の開発を加速、また中国市場ではサインディスプレイ用途に注力していきます。

液晶カラーフィルタ用材料は、市場の回復とともに台湾、中国を中心に製品出荷を伸ばしていきます。

さらに車載用リチウムイオン電池用CNT分散体は、市場急拡大への対応として米国のケンタッキー州に、第二の製造拠点としてLioChem e-Materials LLC社を2023年1月に設立、本格稼働に向けて準備を進めています。今期はEV市場の拡大とともに売上高も昨年比2倍以上を見込んでおり、既に稼働している欧州や米国の生産量も大幅に拡大、収益向上により投資額の早期回収に努めます。



重点施策トピックス

リサイクルの効率化 ~時短によるリサイクル時のCO₂排出量の削減~

温室効果ガス排出量の削減や循環型社会の実現に向けた取り組みが世界中で進む中、ペットボトルなどを中心に、回収されたプラスチックをリサイクルする取り組みも盛んに行われています。

トヨーカラー(株)では、このたびペットボトルなどの原材料であるPET樹脂のリサイクルを促進するための新たな製品を開発しました。この製品をPET樹脂のリサイクル工程中に添加することで、新たなPET樹脂に生まれ変わる際の時間が大幅に短縮されます。PET樹脂リサイクルの普及に貢献するとともに、リサイクル工程に掛か

るエネルギーとCO₂排出量も削減できます。国内だけでなく、北米、中国、東南アジアなど世界中の販売拠点で製品供給を一斉に開始し、各國での循環化型社会に向けた取り組みに貢献していきます。



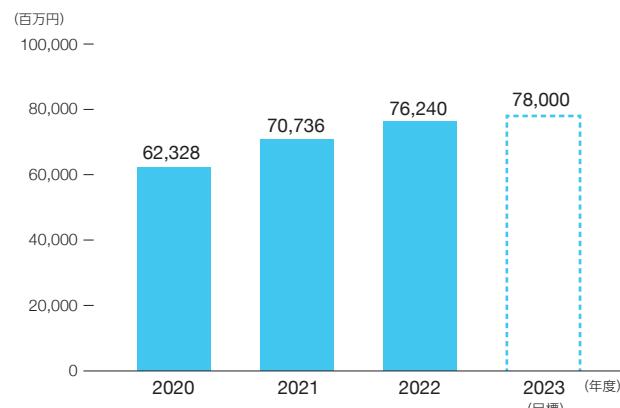
ポリマー・塗加工関連事業

ポリマーの高機能化を軸に多様な市場に価値を提供

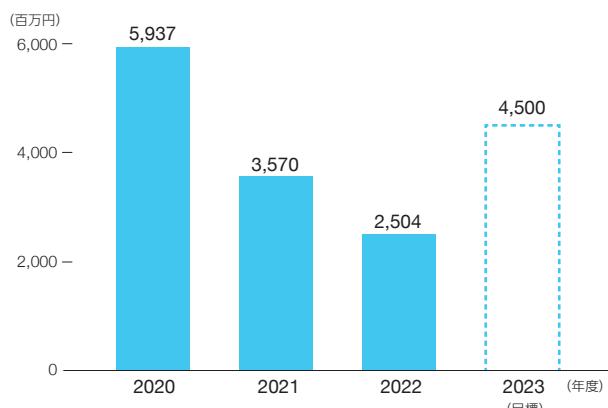
ポリマー・塗加工関連事業の実績の推移

(2023年2月現在)

売上高



営業利益



※2022年度実績を受け、SIC-II期間最終年度である2023年度の目標値を修正しています。

分類	主な製品	主な用途
接着剤・粘着剤	粘着剤(感圧性接着剤)、ラミネート接着剤、ホットメルト(熱溶融型接着剤)	フィルム包材、フラットパネルディスプレイ(FPD)、PETボトル胴巻きラベルなど
塗工材料	接着テープ、エレクトロニクス関連機能性フィルム材料、マーキングフィルム	両面テープ、エレクトロニクス製品、看板・屋内外装飾など
塗料・樹脂	製缶塗料、樹脂、ハードコート	飲料缶、食缶、ドラム缶、建築用塗料、機能性フィルム、FPDなど
開発品ほか	メディカル製品、天然材料	貼付型医薬品、食品、飼料など

ポリマー・塗加工関連事業におけるSWOT分析

《プラス要因》

内部環境	S (強み)	<ul style="list-style-type: none"> 精密ポリマー合成、分散安定化、精密塗工・加工などにおける高度な技術力 素材(ポリマー)自製から接着剤化、塗加工までの一貫生産 	W (弱み)	<ul style="list-style-type: none"> 原材料価格変動の影響を受けやすい事業収益構造 欧米大手メーカーと比較して規模、供給力が小さい
	O (機会)	<ul style="list-style-type: none"> 環境規制などによる産業構造の変化に伴う新市場の拡大(5G、EV、二次電池、半導体、バイオ、センサー) 世界的な環境志向の高まりによる環境調和型製品の需要増大 		<ul style="list-style-type: none"> 環境規制の強化や社会要請の高まり(脱プラスチック、リサイクル、溶剤排出規制、CO₂排出規制) 原材料価格の高騰、原材料の調達困難化

《マイナス要因》

外部環境	T (脅威)	<ul style="list-style-type: none"> 環境規制の強化や社会要請の高まり(脱プラスチック、リサイクル、溶剤排出規制、CO₂排出規制) 原材料価格の高騰、原材料の調達困難化 	O (機会)	<ul style="list-style-type: none"> スマートフォンなどエレクトロニクス製品の仕様変更に伴う材料の不採用や競争激化
	O (機会)	<ul style="list-style-type: none"> 環境規制などによる産業構造の変化に伴う新市場の拡大(5G、EV、二次電池、半導体、バイオ、センサー) 世界的な環境志向の高まりによる環境調和型製品の需要増大 		<ul style="list-style-type: none"> 環境規制の強化や社会要請の高まり(脱プラスチック、リサイクル、溶剤排出規制、CO₂排出規制) 原材料価格の高騰、原材料の調達困難化

ポリマー・塗加工関連事業 マネジメントメッセージ

▶ 2022年度の振り返り

2022年度は、接着剤は食品包装用を中心に国内外とも堅調に推移しました。粘着剤は、ラベル用やディスプレイ用が世界的な需要低迷の影響を受けましたが、設備を増強した米国やインドでは拡販が進みました。塗工材料は、スマートフォン向けや液晶パネル向けの機能性フィルム製品が、世界的なエレクトロニクス市場の生産調整の影響を大きく受けました。缶用塗料は、国内では機能性を付与した新製品の拡販が進みましたが、海外では漁獲量の低迷により食缶用が



トヨーケム株式会社

代表取締役社長

町田 敏則

低調に推移するなど、全体では伸び悩みました。

全体としては、海外では価格改定と安定した原材料価格により利益が改善、国内では原材料やエネルギーの価格高騰が続き、連結では増収減益となりました。

▶ 2023年度の重点施策

事業環境変化への耐性を高め、成長軌道へと回帰する

原材料やエネルギー価格の高止まりに対して、適正な販売価格への改定を着実に進め、収益力の改善を図るとともに、高付加価値製品の拡充と低収益製品の見直しにより事業収益構造を変革していきます。併せて、成長する海外市場における事業を拡張させ、環境変化への耐性強化と成長軌道への回帰に努めます。

塗工材料は、モバイルや半導体市場向け材料の新規開発を進めるとともに、中国・深圳の技術センターや米国拠点の活用により、さらなるマーケティングの強化を図ります。粘着剤および接着剤は、海外拠点の設備増強を進めてきましたが、既にフル稼働に近

いインドや北米での次期増強を検討していきます。缶用塗料は、タイで買収した食缶用塗料会社Thai Eurocoat Ltd.社とのシナジー効果を発揮して現地ニーズに即した製品開発を推進し、東南アジア地域でのシェア拡大を目指します。守山に新工場を竣工したメディカル製品は、最新の規制状況に適合した設備を活用した新規開発を推進します。また、今期稼働を開始する川越の新ポリマー棟の活用により、半導体周辺材料やEV向けの新規樹脂の開発を加速させます。併せて、CO₂排出量削減や脱プラスチックなどに対応した環境調和型製品群の拡充を進めています。

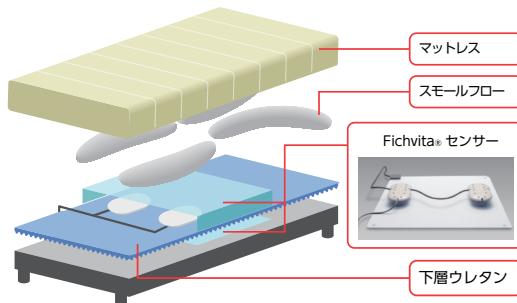
重点施策トピックス

センシングシステムによるヘルスケア事業 ~パラマウントベッド「ここちあ利楽flow」~

当社グループが開発した非光学式センシングシステム「Fichvita(フィッヂヴィータ)®」を搭載したパラマウントベッド(株)の床ずれ防止エアマットレス「ここちあ利楽(りらく)flow」は、使用者の姿勢を自動検知する業界初のセンサー機能が高評価を受け、2020年の発売開始以来、順調に販売数を伸ばしています。

電磁波シールド材料の開発で培われた塗加工技術と新たな電子回路設計技術の複合で生まれたFichvita®は、お客様の製品と最適な連携・連動ができるようにカスタマイズ(調整)開発を行っています。個人情報を収集せず、また被視感を払拭した“生活に溶け込んだ”センシングが

可能なことから、自動運転バスの着席状況や、店舗の来店者数・滞在者数をリアルタイムに把握する実証実験も進んでいます。



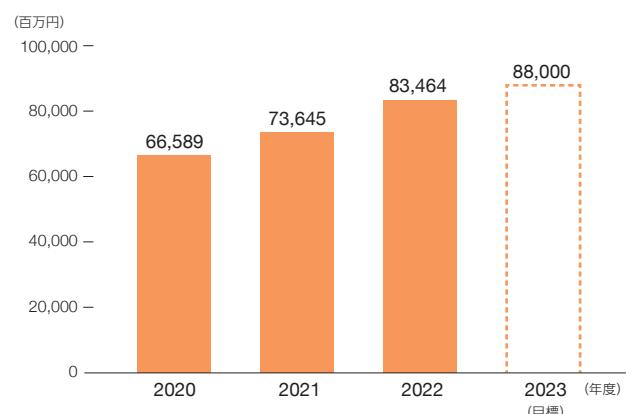
パッケージ関連事業

ライフサイクル全体を見据えた環境対応パッケージ材料を提供

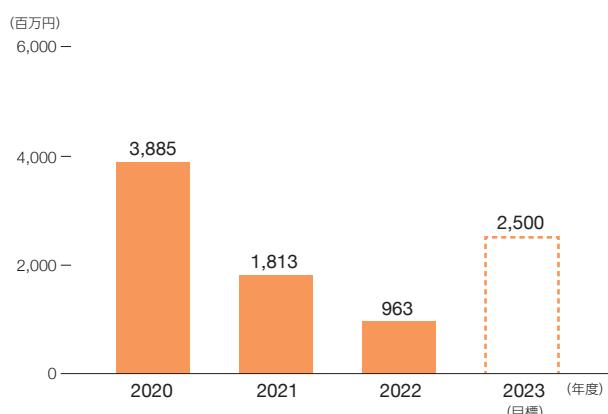
パッケージ関連事業の実績の推移

(2023年2月現在)

売上高



営業利益



※2022年度実績を受け、SIC-II期間最終年度である2023年度の目標値を修正しています。

分類	主な製品	主な用途
リキッドインキ	グラビアインキ、フレキソインキ	軟包装材、建装材、段ボール、ラベル、紙器など
グラビア機器・製版	グラビア機器、グラビア・フレキソ製版	グラビア・フレキソ印刷、エレクトロニクス向け精密製版

パッケージ関連事業におけるSWOT分析

《プラス要因》

S
〈強み〉

- ・顔料・樹脂・インキ・製版技術・ラミネート接着剤を設計・開発する技術力
- ・素材から製品まで一貫した生産技術と品質管理力
- ・自社内で軟包装フィルムを印刷試作する設備とその評価技術による、迅速な顧客対応力

《マイナス要因》

W
〈弱み〉

- ・原材料価格高騰の影響を受けやすく、迅速な価格改定が困難
- ・欧米市場でのプレゼンスが低い

内部環境

O
〈機会〉

- ・新興国の人口増加とそれに伴うパッケージ需要全体の伸長の継続
- ・SDGsや循環型経済に対応するためのパッケージに求められる機能や形態の変化、プラスチックから紙や金属へのシフト

T
〈脅威〉

- ・SDGs、循環型経済への対応としての脱インキ、脱接着剤の流れ
- ・脱プラ・減プラやCO₂削減の動きに伴うリサイクル材料・構成の普及

外部環境

パッケージ関連事業 マネジメントメッセージ

▶ 2022年度の振り返り

当事業セグメントは、主に食品包装印刷に使用されるグラビアインキが中心となっています。そのため不況下においても比較的安定した出荷が見込まれ、人口増加に伴って特に海外市場は拡大していくと考えています。また世界的な環境意識の高まりにより、国内では環境調和型製品であるバイオマスインキ、またCO₂排出量削減が期待される水性インキ、無溶剤型ラミネート接着剤のニーズが高まっています。加えて、プラスチック削減を念頭に置いた包材の紙化や、海外でのモノマテリアル化などの流れも拡大しています。

2022年度は、日本国内ではコロナ禍においても冷凍食品、飲料ラベルや麺類などの食品向けの需要が



東洋インキ株式会社
代表取締役社長
柳 正人

底堅かったことと、各種資材の調達難や価格上昇を見据えた顧客での在庫積み増しの動きもあり堅調に推移しました。海外においても中国ではロックダウンによる影響で出荷が落ち込みましたが、そのほかの地域では経済活動の回復や拡販効果により増収となりました。一方利益については、原材料の世界的な調達難や価格高騰に加えてエネルギーコストならびに輸送コストの上昇も重なり減益となりました。

▶ 2023年度の重点施策

海外市场の成長投資と価格改定の推進

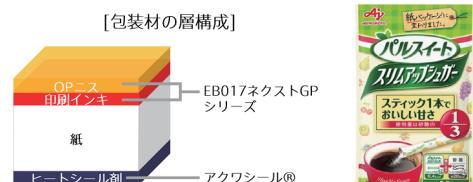
印刷インキメーカーの中でも特徴的な当社の強みは、印刷に必要な版の製造技術と、複層構造を持つ食品包装に不可欠なラミネート接着剤の開発技術を有していること、さらに自社内で印刷試作する設備と評価技術を併せ持っていることです。これは多くのブランドオーナーからの信頼を得ることにつながり、近年ではバイオマス化や水性化といった環境負荷の少ない原材料を用いた製品をブランドオーナーとともに開発、実用化につなげることに大きく貢献しています。

これらの強みを活かし、2023年度も引き続き包装業界において環境対応をリードしていきます。新興国の人団増によるパッケージ需要の伸長に対しては、インド・グジャラート州の生産設備第2期増強などを迅速に進めます。一方、今期も原材料価格の高騰は継続すると見ており、適正価格への早期改定を進めていますが、原材料価格の影響を受けやすい当事業の抜本的な対策として、品種統合による採算性の向上、省人化設備の導入などのコスト削減も推進します。

重点施策トピックス

100%バイオマス由来の生分解性ヒートシール剤
～味の素「パルスイート®スリムアップシュガー®」パッケージ～

環境問題への関心が高まる中、プラスチックやCO₂排出量削減施策の一つとしてあらためて“紙”が注目されており、包装材においても紙化の取り組みが拡がっています。このたび当社は、味の素(株)、伊藤忠商事(株)、伊藤忠プラスチックス(株)と共同で環境配慮型の紙製包装材を開発しました。この包装材には100%バイオマス由来の生分解性樹脂を使用したヒートシール剤「アクワシール®」と、当社が独自に開発した生分解性を有するポリ乳酸樹脂を主原料とした印刷インキ・OPニスが使用されています。



サステナブルな世界を実現していくことが強く望まれている現在、廃プラスチック問題や海洋プラスチックごみ問題、地球温暖化問題への対応が喫緊の社会課題となっています。当社グループは、生活の豊かさと地球環境保全の両立を目指し、刻々と変化するニーズに柔軟に対応できる製品とソリューションを提供していくことに努めています。

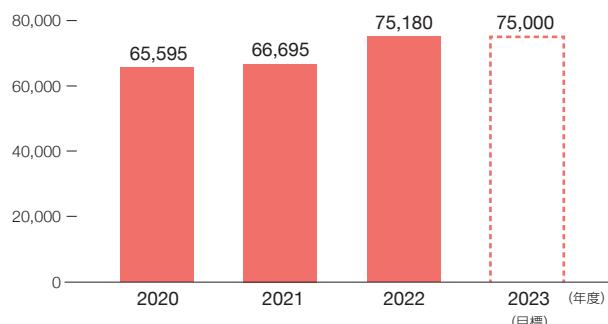
印刷・情報関連事業

環境対応・高機能化で高付加価値印刷市場に展開

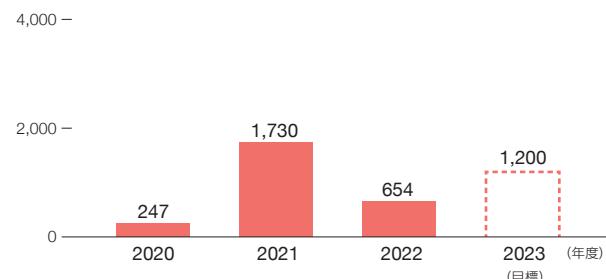
印刷・情報関連事業の実績の推移

(2023年2月現在)

売上高

(百万円)
100,000 -

営業利益

(百万円)
6,000 -

※2022年度実績を受け、SIC-II期間最終年度である2023年度の目標値を修正しています。

分類	主な製品	主な用途
オフセットインキ	オフセットインキ、新聞インキ、金属インキ、UV硬化型インキ	チラシ、書籍、雑誌、新聞、シール・ラベル、紙器、飲料缶、食缶など
印刷材料・機器	オフセット印刷材料、印刷検査装置	オフセット製版、紙面検査など
開発品ほか	スクリーンインキ、その他	パッケージ、自動車用インストルメントパネル、プリントエレクトロニクス材料など

印刷・情報関連事業におけるSWOT分析

《プラス要因》

内部環境	S 〈強み〉	<ul style="list-style-type: none"> ・処方技術力・豊富な評価機器と検証ノウハウ ・環境調和型製品など豊富なラインナップ ・商業印刷分野におけるオフセット輪転インキとUV硬化型インキは国内シェアNo.1 ・顔料・樹脂の二大原料の自社生産能力および技術力
	O 〈機会〉	<ul style="list-style-type: none"> ・脱石化資源・脱プラのトレンドに伴う紙パッケージ拡大の動き ・情報通信技術の活用の進展によるグローバル展開の加速

《マイナス要因》

外部環境	W 〈弱み〉	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化・人口減少に伴う需要減少に対して事業インフラの規模が大きすぎる
	T 〈脅威〉	<ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化や人口減少による国内印刷業界縮小とインキ需要減少の継続 ・印刷需要のフレキソ、インクジェット方式への一部移行によるオフセット需要の縮小

印刷・情報関連事業 マネジメントメッセージ

▶ 2022年度の振り返り

印刷・情報関連事業セグメントでは、オフセット輪転インキ、オフセット枚葉インキ、新聞インキ、金属インキといった製品を扱っています。これらはその用途において2つに大別されます。一つは書籍・雑誌・新聞などの商業印刷用途であり、もう一つが紙器パッケージや飲料缶など容器の用途です。近年のデジタル化の進行により縮小している商業印刷市場は、コロナ禍の影響で加速度的に縮小しましたが、紙器用途は堅調に推移、市場も緩やかに拡大しています。

2022年度の国内市場は、オフセットインキの中でも紙器用途や飲料缶向けの金属インキが堅調に推移



東洋インキ株式会社
代表取締役社長

柳 正人

しましたが、商業印刷用途は低調に終わり増収ながらも大幅な減益となりました。一方海外においては、もともと日本国内とは市場環境が異なり紙器用途の出荷比率が高いため、商業印刷分野では国内同様に低調ではあったものの、紙器用途の出荷が好調に推移したため、増収増益となりました。

▶ 2023年度の重点施策

構造改革の強化と機能性インキの拡販

オフセットインキは国内市場シェアNo.1であり、当社グループは処方設計技術力や印刷機などの豊富な評価機器、検証に関するノウハウを持っているほか、環境調和型製品についても豊富なラインナップを有しています。しかしながら、デジタル化による商業印刷市場の縮小は確実に進行しており、2023年度も引き続きオフセット輪転インキ、枚葉インキおよび新聞インキについて、需要規模に合わせた最適な生産・物流・販売体制の再構築などの構造改革を進めていく

ことを重点施策に掲げています。

一方で機能性インキと呼んでいるUV硬化型インキや金属インキ、スクリーンインキは付加価値も高く、数量拡大が見込める市場をターゲットとした印刷インキです。UV硬化型インキでは環境調和型バイオマス製品のさらなる拡販を目指します。また非常に高い国内シェアを持つ金属インキでは、海外市場に省電力インキ製品を投入するなど、環境調和型製品の伸長を加速させていきます。

重点施策トピックス

カラーユニバーサルデザインツール Lioatlas® CFUDのサブスクサービス提供開始 ～色彩のバリアフリーを実現～

私たちは、情報を伝えやすくするために「色」を用いた区分けを日常的に多用しています。しかし、人間の色覚（生まれつきの色の感じ方）は一つではなく、色覚タイプによっては識別をすることが難しい色の組み合わせが存在することが知られています。こうした色覚タイプの違いに起因する色の識別のしづらさを解消していくための取り組みがカラーユニバーサルデザインです。「Lioatlas® CFUD」は、カラーユニバーサルデザインに対応した色覚タイプによる違いがない、見やすい色の組み合わせを、誰でも簡単に作成可能なアシストツールで

す。最適な色の組み合わせ選定をサポートするだけでなく、色覚タイプによる色の見え方の違いも確認することができます。



コーポレート・ガバナンス座談会

グループの持続的成長に向けて社外取締役が果たす役割は何か。筆頭社外取締役を務める横井裕取締役と、今年3月に就任された安達知子取締役、そして高島悟代表取締役社長の3名による鼎談を行いました。



社外取締役就任の経緯と当社グループへの想い

高島 私が初めて取締役に参加した10年前、取締役会は20～30分くらいで終わってしまうような会議でした。重要な案件は社内役員だけが出席するグループ経営会議で侃々諤々に議論され、そこで決議した内容を形式的に取締役会に上程する流れでした。当時はそういうものかと感じましたが、3年前社長に就任して、取締役会はどうあるべきか、と考えるようになりました。

この数年、当社が抱える経営課題は本質的に変わっていません。成長企業に生まれ変わらなければならない、変革しなければならないということです。隗より始めよ、という通り、取締役会のあり方を思いきり変えて、そこに出席する我々の意識も変えていかなければと考えました。

変革を遂げた取締役会で、私が社外取締役の方々に期

待することが3つあります。まず、間違った舵取りに対して「間違っているよ」と率直に指摘してほしい。同時に、「こうすると当社はもっと良くなるよ」と前向きな変革につながるアドバイスがほしい。そして、これは望みすぎかもしれませんのが、社内の人間が持っていない社外取締役ならではの知見や人脈を、当社のためにお貸しいただきたい。

横井 前職にありますとき、中国やトルコの大使館・総領事館で当社の方々と度々お話しする機会が何度かありました。その都度上下の隔たりがない、雰囲気のよい会社との印象を持ちました。ですから、社外取締役の打診をいただいた際は大変嬉しく思いました。外交官をしていた頃の在外公館の非常に重要な任務に、海外に進出する日本企業を全力で支援するというものがありました。私た

ちの働きが日本企業の活動に結びつく、前職の中でも私が格別好きな仕事でした。40数年間の官の仕事の後、このように企業の中に迎えてくださり、共にグローバル市場での成長を目指すことができると思い、とてもありがとうございました。

安達 共通の知人を介して高島社長と初めてお会いしたのは、1年少し前くらいでしょうか。そのときには当社の120年余りの歴史のお話になり、激動の時代を幾つも乗り越えてきたのは何か「抜きん出たもの」を持っていたからこそ。けれどもこれから先の経営を考えると、それだけに固執してはいけない。そんな話題を同じく長い歴史を持つ母校の発展と重ねて、歓談したと思います。

またその後に社長より「医師でありながら経営や経済にどうして詳しいのですか」と尋ねられたことを憶えております。40年以上最前線で医療と研究に携わりながらも、400名を超える医師や職員を抱える病院のトップとして、私は二つの大きな課題に取り組んできました。

一つは患者さんの満足度を高めるために質の高い安全な医療とサービスを提供し、そのために健全な病院経営を行うこと。もう一つは病院で働くすべての人たちの意欲を向上させる組織と体制づくりです。医療とモノづくり、また規模の違いはあっても、この経験や知見は当社でも

活かせるのではと考えています。また、国が「女性の活躍支援」を推進していく中で、政府のいろいろな有識者会議や審議会の委員をさせていただき、そこで意見する、理解を共有する、そして政策に反映していただく、そういう貴重な経験もさせていただきました。そのような中で、社長から社外取締役へのお誘いをいただいた時は、当社の発展のお役に立てることに大変嬉しく思いました。

横井 社長が就任後にされた取締役会の改革、具体的には、社外取締役が各々の専門性に沿って意見や批判を発信しやすい環境づくりや、事前の資料準備も質量ともに非常に良いと思います。あらかじめ勉強できますし、案件の執行サイドから解説セッションを受けられるのも、取締役会での議論や意見交換を意味あるものにしています。

高島 おっしゃる通り、取締役会の内容に明らかに質的な向上を感じています。ただそれは、会に出席しているメンバーもしくはオブザーバーの間だけあって、事業の現場にいる社員たちは含まれていません。そこで、社内にはない高い専門性を持った社外取締役の方々にお力を借りて、講演や懇親会などを通じて社員たちとのコミュニケーションを深めることで、会社全体を豊かにレベルアップしていくのだろうと思うのです。

グローバル企業としてのガバナンスとは

高島 グローバル企業としてのガバナンスの実効性を高めるには、進むリスク・退くリスクを見極め、時にブレーキを踏む役割が必要です。それと、複雑なグローバルビジネスの世界で渡り合っていくには、グローバルリスクマネジメントの知見が欠かせません。

かなり以前ですが、アメリカの司法省から訴追寸前まで追い込まれた事案がありました。最終的には和解で決着したのですが、事案の経緯や係争地の状況、国際状況を正しく判断できていれば回避できた案件でした。

横井 外国の司法制度などはなかなか理解するのが難しいと思います。

高島 ご指摘の通りです。日本の理屈『正しいことは解ってもらえる』でアメリカに乗り込み、現地の『勝ち負けがすべて』のビジネスゲームに巻き込まれた、お粗末な顛末でした。ゆえに、グローバル経験が豊富な横井取締役、今後の注力事業であるメディカル分野で現場も経営も務めてこられた安達取締役に期待するところが大きいのです。

横井 私はアメリカ、北京・上海、マレーシア、トルコに

駐在してきましたが、そのすべてに当社グループの拠点があり、戦略的重要性も事業規模も大きい。そこでトラブルやチャンスがあれば、取締役の役割範疇に関わらず喜んでご相談に乗りたいと思っています。





現在は次期中期経営計画の策定に向けて議論も高まつてくる頃です。当社の将来を左右する人材、リスク、とりわけ戦略面において、ぜひ私たちをもっと巻き込んでください。

高島 ありがたい限りです。実は今日も若手社員と中計についての勉強会を発足したところです。よろしければ一度お越しいただき、議論がもっと深まっていけばと思います。

横井 在外公館ではさまざまなリスクへの対応がマニュアル化されています。その中で特に重要視しているのがメディア対応などの初動です。グローバルリスクは基本的に回避不可能であり、リスク発現直後にどのような体制を取れるか。この体制づくりが要諦だと考えています。当社は海外拠点が非常に多く、拠点によっては経験が不十分な場合もあります。マニュアル化と訓練・研修を徹

底させて、どんなケースでもなるべく初期対応を正しくとる、その準備がグローバルリスクマネジメントの中でも重要なことだと思います。

安達 現場での状況を日頃察知できるようにしておくことも大切ですね。組織がそれなりの規模になると、トップが受け取る各部門の責任者からの報告と、現場で感じている危機感が乖離していることがあります。それは最終的に現場で働く人たちの意欲や結果にもつながってきます。そのような乖離を防ぐために現場とのコミュニケーションは特に大切ですね。

高島 同感です。私も若手社員との直接対話や製造現場に訪問することで気付かされることが多いです。

安達 病院では月に1回、看護部と事務部のトップを連れて、病院の屋上から1階まですべての現場を実際に見てまわる「総巡視」というのを行っておりました。そこで働いている人たち、ベテランから若手、非常勤の方も含めて皆に「何か問題はありますか」「うまくいっていますか」「楽しくやっていますか」などと声を掛けていました。そうすることで皆さんとても喜んでくださいますし、現場と報告内容とのすり合わせもできます。

取締役会の実効性を高めるということを考えたとき、社外取締役を含む取締役会メンバーが現場の声にじかに接することのできるコミュニケーションの仕組みがあれば、当社をますます良くしていくのではないでしょうか。事業の専門的な部分はもちろんですが、それぞれの現場でのサステナビリティに関する事柄、D&I推進や働き方など聞けることはたくさんあります。組織全体の風通しを良くするコミュニケーションは、リスクマネジメントの一策ともなるでしょう。

事業とサステナビリティの統合を踏まえた社外取締役の役割とは

横井 次世代経営トップの育成を考えると、ナンバー1とナンバー2の差は、ナンバー2とナンバー3以下の差と比べて天文学的に違うといわれます。経営トップには、リスクや機会、経営課題を長期的な視点で俯瞰して、一人で判断し一人で成果を出すという、特別な資質が必要です。どれだけナンバー2や3を務めてもトップの資質を培うのは簡単ではありません。それよりも、候補の方々にいろいろな拠点や職務のナンバー1、最終責任者をさせて経験させ、成果を競うことも一つの方法だと思います。

さらに、トップだけでなく、トップを支える有能な補佐チームの育成も同様に重要です。経営トップの育成と同

様、他役員の育成プログラムの必要性を感じます。今後の課題として皆さんと議論していきたいテーマです。

高島 私は43歳でタイ法人の責任者として赴任しました。当時のタイ拠点は、生販技合させて300名以上が在籍する大規模な拠点で、そこでの経験はその後の大きな糧になりました。今後ますます社長の責務が重たくなってくる中で、研修プランだけでなく「お前に任せる」と言って世界に送り出す、こうした実践プランも考えていこうと話し始めているところです。

安達 「任せる」というのはとても大事なことです。自分なら100できることを後進に任せてみると7割しかでき

ない。物足りないなと思っても、ぐっと堪える。人を育てるというのは我慢も忍耐も必要です。でもいずれ彼ら・彼女らも「我慢してくれたおかげで今の自分がある」と気付き、それがフィードバックされて、またさらなる次世代層の育成につながるのだと思います。

それに、育てた相手が当初仮に7割しかできなくても、そういう人を三人育てることができたら、自分の2倍以上のことをしてくれるので、自分はまた別のことを取り組める。それは人材育成全般に共通することだと思います。

高島 人材育成、人的資本の強化という点で少し気になっているデータがあるのですが、ここ数年の社員満足度調査で「当社ずっと働き続けたい」という割合が徐々に減少してきています。若手層の転職志向もあるでしょうが、もっと本質的な問題を抱えていると思っています。

当社は健康経営や人材育成など社員に向けたサステナビリティ活動を積極的に推進しています。D&Iにしても今後強力に推進していくとしている。ですが、そのような社内の仕組み以上に、当社の収益性や成長性、将来性に対する不安が調査データに反映されているのかもしれません。ですから私は、当社の成長に向けた変革を明白に示し、社員を「引き留めるのではなく、惹き付ける会社」にしたいと強く思います。

横井 当社がさらに収益力を付けて魅力的な企業にするというのは重要な点だと思います。他方、転職者が増加しているという傾向は当社に限った問題でもありません。おそらく若手層にはジョブ型雇用の世界が見えていて、終身雇用は初めから選択肢にないのかもしれません。社会人生活の最初の数年間のうちに、他社や他業種でも通用するようなビジネススキルを獲得したいという成長意欲かもしれません。であれば、当社は「自らのスキルアップを求める人材にとって魅力的な企業」となることを目指すというのも一つの考え方かもしれません。

高島 まったくその通りだと思います。このところ、本社のスタッフに対して「専門性を高めてプロフェッショナルになれ」と強く求めています。成長した社員が辞めてしまっては元も子もない、との意見もありますが、むしろ社員の市場価値が上がるくらい育成力のある会社になろうというスタンスが大事だと。

横井 当社自身もこれまでにも増して社員の健康を重視する経営スタイルやダイバーシティなどサステナビリティをレベルアップして、働きやすい会社、誇りを持って所属できる会社、たとえ一旦は離れてもいずれ戻ってきたくなるような会社になれれば良いと思います。

安達 D&Iはいろいろな対象を含みますが、まずは女性の活躍が当社に限らず一番のカギになると思っています。また日本は世界で特に遅れていると言えます。

国の女性活躍支援研究に携わらせていただいた私の経験では、女性が活躍するためには3つの要素が必要です。まず女性のキャリアに対するモチベーション、次に周囲や家族の理解と協力、特に上司の考え方と行動は最重要です。そして最後に仕組み、社会的な支援です。

ただ、一括りに女性と言っても皆が同じわけではありません。妊娠・出産・子育てに十分時間を取りたい人もいれば、早く復帰してキャリアを継続したい人も大勢います。育児時短中の女性社員には軽い仕事、責任の低い仕事を与えるという固定観念は無くすべきであり、本人が望む形態で働けるよう組織として、上司もチームも皆が納得する形でサポートできる仕組みを作っていくことが大切です。

最近の世界ではD&IがDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)へと進化してきています。女性・男性、年齢や経験・社歴や肩書きを超えて多様な意見を交換し、互いに尊重して理解を深めていく取り組みです。会議室にいる一人の女性に対して「女性はどう思いますか?」と質問しないこと。これはDE&Iのファーストステップです。

高島 それは男性にとって重要な気付きです。ありがとうございます。私にとって社外取締役とは、企業の成長に向けたサポートをしてくれる、一方で道を外れそうなときにはブレーキ役もしてくれる大切な応援団だと思っています。お二方のお話を伺えて本当に良い時間でした。今後ともよろしくお願いいたします。



マネジメント一覧

(2023年3月23日現在)



代表取締役会長

北川 克己

1953年 9月26日生(69歳)

1977年 4月 当社入社
 2004年 6月 当社執行役員
 2005年 6月 当社取締役
 2011年 4月 当社代表取締役社長
 2020年 3月 当社代表取締役会長

指名・報酬委員

所有する当社の株式数 49,121株

指名・報酬に関する諮問委員会 委員

2022年度取締役会への出席状況 100%(17回／17回)

2022年度指名・報酬に関する諮問委員会への出席状況 100%(1回／1回)



代表取締役社長 グループCEO

高島 悟

1960年 4月18日生(62歳)

1984年 4月 当社入社
 2012年 6月 当社執行役員
 2013年 6月 当社取締役
 2020年 3月 当社代表取締役社長
 2022年 3月 当社グループCEO

指名・報酬委員

所有する当社の株式数 28,312株

取締役会 議長

指名・報酬に関する諮問委員会 委員

2022年度取締役会への出席状況 100%(17回／17回)

2022年度指名・報酬に関する諮問委員会への出席状況 100%(1回／1回)

専務取締役
コーポレート部門担当**濱田 弘之**

1958年 7月19日生(64歳)

1981年 4月 当社入社
 2013年 6月 当社執行役員
 2016年 6月 当社取締役
 2023年 3月 当社専務取締役
 2023年 3月 当社コーポレート部門担当



社外取締役

金子 真吾

1950年11月25日生(72歳)

1973年 4月 凸版印刷株式会社入社
 2003年 6月 同社取締役
 2010年 6月 同社代表取締役社長
 2019年 6月 同社代表取締役会長*
 2020年 3月 当社社外取締役

社外

所有する当社の株式数 7,721株

2022年度取締役会への出席状況 100%(17回／17回)



独立社外取締役

小野寺 千世

1966年 1月2日生(57歳)

2018年 4月 日本大学法学部教授
 2019年 3月 当社社外監査役
 2021年 3月 当社社外取締役

社外

独立

指名・報酬委員

所有する当社の株式数 2,100株

指名・報酬に関する諮問委員会 委員

2022年度取締役会への出席状況 88%(15回／17回)

2022年度指名・報酬に関する諮問委員会への出席状況 100%(1回／1回)



独立社外取締役

安達 知子

1954年 3月10日生(69歳)

2017年12月 社会福祉法人恩賜財団母子愛育会理事
 2017年12月 社会福祉法人恩賜財団母子愛育会総合母子保健センター愛育病院(以下、愛育病院という)院長
 2022年 4月 愛育病院名譽院長
 2023年 3月 当社社外取締役

社外

独立

新任

所有する当社の株式数 0株

2022年度取締役会への出席状況 —



取締役
品質保証・生産・環境、
サステナビリティ、購買担当
生産・物流本部長
佐藤 哲章
1961年 3月9日生(62歳)
1985年 4月 当社入社
2017年 6月 当社執行役員
2022年 3月 当社常務執行役員
2022年 3月 当社品質保証・生産・環境、サス
テナビリティ、購買担当
2022年 3月 当社生産・物流本部長
2023年 3月 当社取締役

新任

所有する当社の株式数 9,600株
2022年度取締役会への出席状況 一



取締役(常勤監査等委員)
平川 利昭
1958年 9月13日生(64歳)
1982年 4月 当社入社
2010年 6月 当社執行役員
2013年 6月 当社取締役
2021年 3月 当社常勤監査役
2022年 3月 当社取締役(常勤監査等委員)

監査等委員

所有する当社の株式数 14,400株
監査等委員会 委員長
2022年度取締役会への出席状況 100%(17回/17回)
2022年度監査等委員会への出席状況 100%(10回/10回)



筆頭独立社外取締役(監査等委員)
横井 裕
1955年 1月10日生(68歳)
1979年 4月 外務省入省
2013年 8月 特命全権大使トルコ国駐箚
2016年 3月 特命全権大使中華人民共和国
駐箚
2020年12月 外務省退官
2021年 3月 当社社外取締役
2022年 3月 当社社外取締役(監査等委員)

社外 独立 監査等委員 指名・報酬委員

所有する当社の株式数 1,100株
指名・報酬に関する諮問委員会 委員長
2022年度取締役会への出席状況 100%(17回/17回)
2022年度監査等委員会への出席状況 100%(10回/10回)
2022年度指名・報酬に関する諮問委員会への出席状況 100%(1回/1回)



独立社外取締役(監査等委員)
木村 恵子
1959年10月13日生(63歳)
2002年10月 第一東京弁護士会登録
2002年10月 安西・外井法律事務所(現安西
法律事務所)入所
2016年 6月 当社社外取締役
2022年 3月 当社社外取締役(監査等委員)

社外 独立 監査等委員 指名・報酬委員

所有する当社の株式数 1,600株
指名・報酬に関する諮問委員会 委員
2022年度取締役会への出席状況 100%(17回/17回)
2022年度監査等委員会への出席状況 100%(10回/10回)
2022年度指名・報酬に関する諮問委員会への出席状況 100%(1回/1回)



独立社外取締役(監査等委員)
松本 実
1957年 2月16日生(66歳)
1983年10月 等松・青木監査法人(現有限責
任監査法人トーマツ)入所
1987年 3月 公認会計士登録
2012年 9月 有限責任監査法人トーマツ退所
2021年 3月 当社社外監査役
2022年 3月 当社社外取締役(監査等委員)
2022年10月 税理士法人寺田会計代表社員

社外 独立 監査等委員

所有する当社の株式数 0株
2022年度取締役会への出席状況 94%(16回/17回)
2022年度監査等委員会への出席状況 100%(10回/10回)

※金子眞吾氏は、凸版印刷株式会社の代表取締役を兼務しています。当社と凸
版印刷株式会社との間に特別な利害関係はありませんが、当社グループと同
社グループの間には、製商品の売買などの取引があります。

※青山裕也氏は、2023年3月23日付で専務取締役を退任し、2022年度取締役
会への出席状況は100% (17回/ 17回)でした。

※池上重輔氏は、2023年3月23日付で社外取締役を退任し、2022年度取締役
会への出席状況は100% (17回/ 17回)でした。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、グループ戦略機能の強化、スピード経営の推進、グループ全体最適と各事業最適のバランスを通じてグループ全体の企業価値向上を図るため、「コーポレート・ガバナンス基本方針」に沿って適正なコーポレート・ガバナンスの構築に努めています。

監査等委員会設置会社の体制を選択することで、監査等委員が取締役会における議決権を持ち、経営の公正性・透明性を高めるとともに、取締役会の監督機能を強化しています。また、執行役員制度(任期1年)を採用することで、経営監督機能と業務執行機能の役割分担を明確にし、意思決定の迅速化と業務執行に対する監督機能を強化しています。

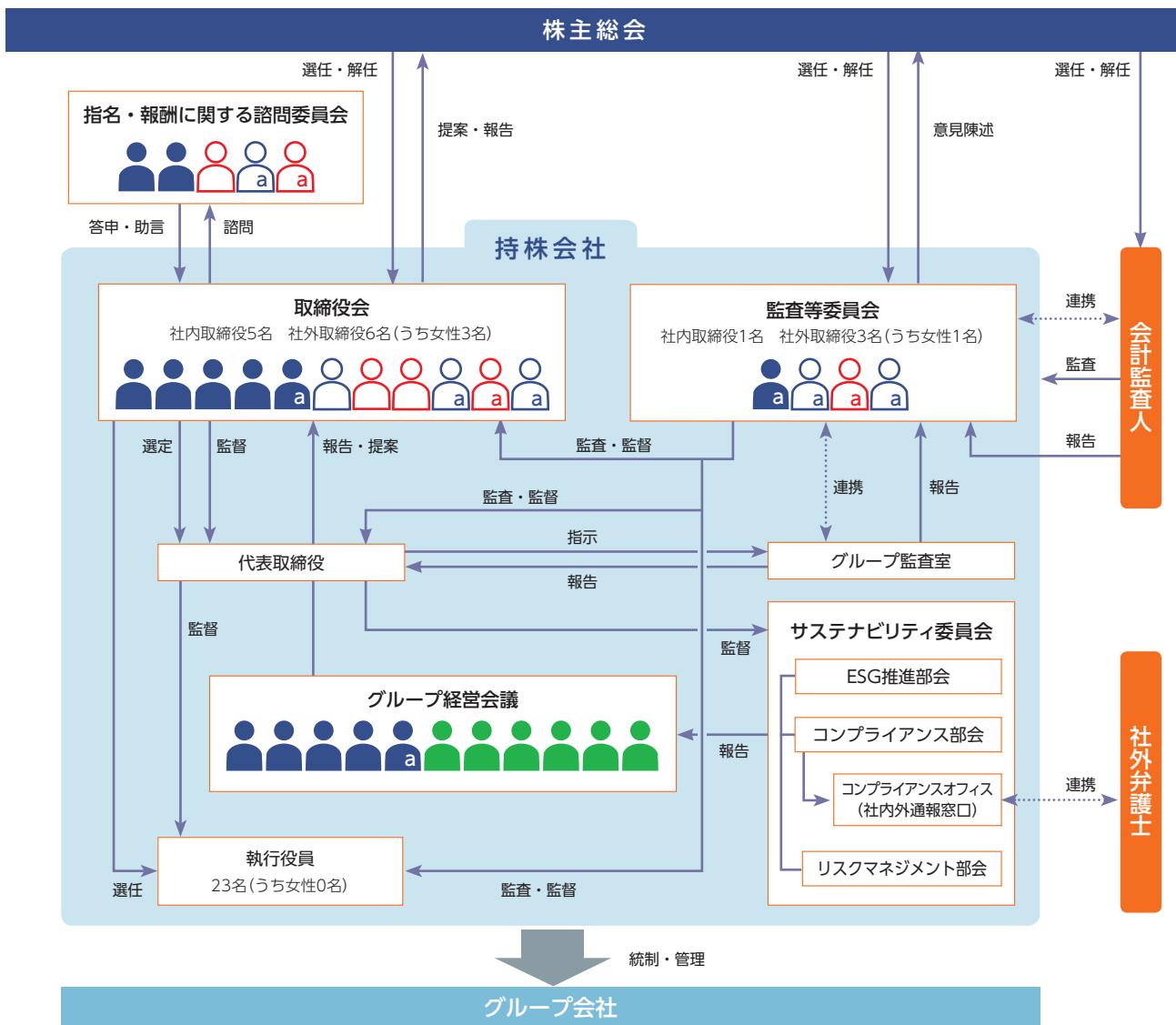
一方、中核事業会社であるトヨーカラー(株)、トヨーケム(株)、東洋インキ(株)の各社では、持株会社の取締役が出席する事業会社の経営会議を定期的に開催し、経営方針・戦略の共有と執行課題・業績の討議を行っています。

コーポレート・ガバナンス基本方針

1. 株主の権利を尊重し、株主の実質的な平等性の確保に努めます。
2. さまざまなステークホルダーと適切な協働を図ります。
3. 会社情報(非財務情報も含む)の適切な開示により透明性を確保します。
4. 取締役会は株主に対する受託者責任を認識し、取締役会機能の維持向上を図ります。
5. 中長期的な株主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います。

2015年11月制定 2022年3月改定

コーポレート・ガバナンス体制(2023年度)



主な組織・会議体制と役割

主な組織・会議体制	構成	役割
取締役会 2022年度 開催回数:17回 任期:1年	議長: 代表取締役社長 構成員: 監査等委員でない取締役7名(うち社外取締役3名)、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名)の11名(うち女性3名)。	グループ全体の経営上の重要な意思決定機関として毎月1回開催されるほか、必要に応じて適宜臨時に開催され、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行状況を監督しています。
監査等委員会 2022年度 開催回数:10回 任期:2年	構成員: 監査等委員4名(うち社外取締役3名)。	内部監査部門であるグループ監査室および会計監査人と連携し、取締役の職務執行の適法性および妥当性を監査しています。 内部監査部門であるグループ監査室は、代表取締役に直属し、グループ各社における業務が法令および定款に適合し、かつ適切であるか、また内部統制システムが有効に機能しているかについての監査を行い、監査結果を代表取締役ならびに内部統制担当取締役に報告するとともに監査等委員会にも報告しています。 また、会計監査人とは監査結果の報告に加えて情報交換会を随時行っています。 内部監査部門であるグループ監査室とも、定期的な監査等委員会での報告に加えて情報交換会を随時行っています。
グループ経営会議 2022年度 開催回数:26回	構成員: 取締役、監査等委員、重要な経営機能を統括もしくは担当する執行役員、中核事業会社の社長	グループ経営会議は、取締役会に準じる協議・決定機関として、業務執行上の重要な意思決定を行っています。 また、グループ経営会議では、主にグループの事業戦略および事業上の執行課題・業績の討議を行うことから、取締役会に出席しない技術・研究・開発担当の執行役員、グループ財務部長、グループ人事部長および中核事業会社であるトヨーカラー(株)、トヨーケム(株)、東洋インキ(株)の代表取締役が常時出席しています。
指名・報酬に関する諮問委員会 2022年度 開催回数:1回	構成員: 社内取締役2名、社外取締役3名(うち1名が委員長)	定時株主総会の開催に先立って同委員会を開催し、取締役候補者およびその報酬について審議しています。社外取締役が過半数を占める同委員会が、役員の選任・報酬について取締役会に助言することで、取締役の指名・報酬の決定プロセスおよびその内容について透明性・客觀性を一層高めています。

コーポレート・ガバナンスに関する会議体の構成員(2023年3月23日現在)

◎:議長／委員長 ○:構成員

役位	氏名	取締役会	監査等委員会	指名・報酬に関する諮問委員会
代表取締役会長	北川 克己	○	—	○
代表取締役社長 グループCEO	高島 悟	◎	—	○
専務取締役 コーポレート部門担当	濱田 弘之	○	—	—
取締役 品質保証・生産・環境、サステナビリティ、 購買担当 兼 生産・物流本部長	佐藤 哲章	○	—	—
社外取締役	金子 真吾	○	—	—
独立社外取締役	小野寺 千世	○	—	○
独立社外取締役	安達 知子	○	—	—
取締役(常勤監査等委員)	平川 利昭	○	◎	—
筆頭独立社外取締役(監査等委員)	横井 裕	○	○	◎
独立社外取締役(監査等委員)	木村 恵子	○	○	○
独立社外取締役(監査等委員)	松本 実	○	○	—

コーポレート・ガバナンス

取締役の専門性および経験(スキルマトリックス)

取締役会の構成については、経営課題に対する有益な監督や助言が得られるように、スキルマトリックスによ

り特に期待する分野を設定し、豊富な経験や専門的知見を有する多様な取締役で構成することとしています。

取締役の専門性および経験(スキルマトリックス)

氏名	主な専門性・経験						
	経営	技術・研究開発 生産	営業 マーケティング	グローバル	財務・会計	人事・D&I	ESG コンプライアンス リスク管理
北川 克己	●	●	●				
高島 悟	●		●	●			
濱田 弘之			●	●	●		●
金子 真吾	●		●				
小野寺 千世							●
安達 知子	●	●				●	
佐藤 哲章		●					●
平川 利昭					●		●
横井 裕				●			●
木村 恵子						●	●
松本 実					●		●

※上記マトリックスは、それぞれの取締役が有するすべての専門性や経験を示すものではありません。

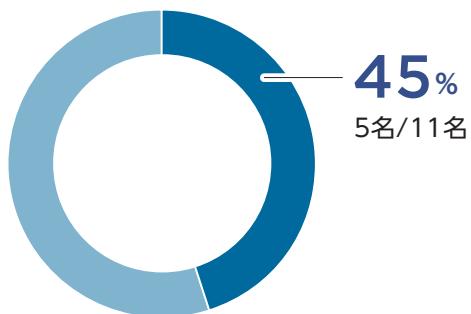
各スキルの内容・選定理由

項目		選定理由
会社の基盤、成長 に関する事項	経営	中長期的に持続可能な成長戦略を策定・実行するためには、企業経営での総合的判断が求められおり、個別の専門性に偏らない、事業経営ないし組織運営の経験を必要な項目として選定しています。
	技術・研究開発 生産	当社が培ってきた技術をさらに進歩・発展させ、さまざまなイノベーションを起こすには、技術・研究開発・品質・生産の各分野に関する確かな知識・経験を必要な項目として選定しています。
	営業 マーケティング	市場において着実に増収増益を重ね、中長期的に成長し続けるためには、営業やマーケティングに関する豊富な知識・経験を必要な項目として選定しています。
	グローバル	当社はグローバルに事業を展開していることから、海外でのマネジメント経験や海外の生活文化・事業環境、地政学や地域戦略に関する幅広い識見と経験を必要な項目として選定しています。
会社の成長実現を 担保する事項	財務・会計	当社の資本の効率的な運用による企業価値の最大化のためには、正確な財務報告、強固な財務基盤構築が実現でき、持続的な企業価値向上に向けた成長投資の推進と株主還元の強化を実現する確かな知識・経験を重要な項目として選定しています。
	人事・D&I	当社が最も重要としている経営資源は「人材」であり、グループの価値創造を支える多様な人材に向けた人事分野(人材育成、D&Iを含む)に関する経験・見識・専門性を必要な項目として選定しています。
	ESG コンプライアンス リスク管理	サステナブル経営を推進し、サステナビリティビジョン「TSV2050/2030」の実現やマテリアリティで示した社会課題を解決するために、ESGやコンプライアンス、リスク管理に関する幅広い経験・見識・専門性を重要な項目として選定しています。

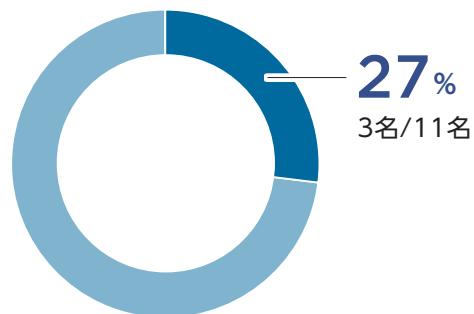
社外取締役に期待される役割と行った業務の内容

金子 真吾 社外取締役	凸版印刷株式会社において長年にわたり取締役を歴任し、企業経営の分野をはじめとする豊富な経験と幅広い識見を有しています。同氏は当社が定める社外取締役の独立性基準に準拠しておりませんが、業界に精通した経営の専門家として、客観的な視点から健全かつ効率的な企業経営に向けた発言を適宜行っています。
小野寺 千世 独立社外取締役	保険法や会社法に関する高度な専門知識と法学者としての高い識見を有しており、客観的な視点から健全かつ効率的な企業経営に向けた発言を適宜行っています。また、指名・報酬に関する諮問委員会の委員として客観的・中立的な立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬の決定過程における監督機能を担っています。
安達 知子 独立社外取締役	病院経営の経験を有するほか、女性活躍に関する国や行政の各種審議会、委員会の委員を務めるなど、医薬品や健康経営およびダイバーシティ&インクルージョンに関する高度な知見と専門性を有しています。これらの経験や知見を活かし、公正な立場で客観的かつ中立的な経営監督機能を果たすことを期待されています。
横井 裕 筆頭独立社外取締役 (監査等委員)	長年にわたり外務省の要職を歴任し、外交を通じて培われた国際感覚と世界情勢に関する幅広い識見を有しており、公正な立場で経営監督機能を果たし、客観的な視点から健全かつ効率的な企業経営に向けた発言を適宜行っています。また、指名・報酬に関する諮問委員会の委員長として客観的・中立的な立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬の決定過程における監督機能を担っています。
木村 恵子 独立社外取締役 (監査等委員)	弁護士資格を有し、特に労働法・人事労務関連の高度な専門知識と幅広い識見を有しており、公正な立場で経営監督機能を果たし、客観的な視点から健全かつ効率的な企業経営に向けた発言を適宜行っています。また、指名・報酬に関する諮問委員会の委員として客観的・中立的な立場で当社の役員候補者の選定や役員報酬の決定過程における監督機能を担っています。
松本 実 独立社外取締役 (監査等委員)	公認会計士として会計監査の豊富な経験と財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、公正な立場で経営監督機能を果たし、客観的な視点から健全かつ効率的な企業経営に向けた発言を適宜行っています。

全取締役に占める独立社外取締役の割合



全取締役に占める女性役員の割合



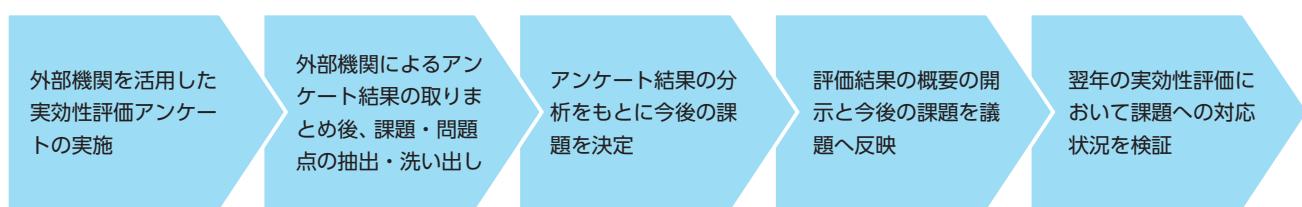
取締役会の実効性評価

コーポレート・ガバナンスを有効に機能させるため、取締役へのアンケート調査を実施して取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、抽出した課題をもとに取締役会の改善に取り組んでいます。

2023年は、外部機関の関与・助言を得て調査を実施し、その結果をもとに取締役会による討議を経て、最終的な評価を行いました。

実効性評価の概要

＜実施プロセス＞



＜対象者＞

全取締役会メンバー：監査等委員でない取締役7名（うち社外3名）監査等委員である取締役4名（うち社外3名）合計11名

＜評価方法＞

無記名方式によるアンケート

＜実施期間＞

アンケート回答期間：2023年1月13日～1月26日

＜アンケートの質問項目＞

- ・取締役会のあり方
- ・取締役会の構成
- ・取締役会の運営
- ・取締役会の議論
- ・取締役会のモニタリング機能
- ・社外取締役（監査等委員含む）の機能発揮
- ・取締役（監査等委員含む）に対する支援体制
- ・トレーニング
- ・株主（投資家）との対話
- ・自身の取り組み
- ・指名・報酬に関する諮問委員会の運営

＜前回のアンケートに対する改善について＞

- ・前回2022年1月にアンケート形式で実施した実効性評価で、取締役会報告事項（グループ経営会議の内容）の社外取締役への説明において創意工夫が必要という意見があり、2022年度は社外取締役に対し取締役会の報告事項を事前に詳細に説明する場を設けました。その結果、今回のアンケートで「より適切に情報提供がなされるようになった」とのご意見を得ることができました。

＜評価結果・課題＞

- ・取締役会での議論・意見交換は活発に行われている、監督機能を重視した取締役会のあり方に沿っている等、概ね肯定的な評価が得られ、総じて取締役会全体の実効性が確保されていることが確認できました。
- ・課題としては、役員のトレーニング機会、株主との対話状況の取締役会へのフィードバック、指名・報酬に関する諮問委員会の運営についての指摘がありました。2023年度中にこれらの改善に取り組み、翌年のアンケート調査で課題への対応状況を検証します。

取締役会における討議の活性化

取締役会の出席者に対し、事前に議題についての資料配布を行うことによって活発な討議を促進しています。

2022年度の取締役会で討議・審議された主な議題は、法定決議事項の他、理念体系・商号変更、中期経営計画「SIC-II」、年度計画、月次業績、コーポレートガバナンスコードで求められる事項（政策保有株式の経済合

理性、株主総会における議決権行使結果確認など）、グループ経営会議付議事項（TSV2050/2030、気候変動対応情報開示、女性活躍推進、D&I推進、調達基本方針改定、設備投資、人事制度など）でした。

役員向け研修の実施

取締役・執行役員の知識向上を目的とした研修を定期的に実施しています。2022年度は、ガバナンス研修(参加対象：新任執行役員、経営者ポジションで赴任す

る新規海外駐在員)と女性活躍推進への理解を深めるための研修『生物学的、医学的に見た男女の健康の違い』(参加対象：取締役、執行役員、部門長)を実施しました。

最高経営責任者等の後継者育成計画

最高経営責任者を含む後継者育成計画としては「未来検討タスクフォース」「次世代リーダー研修」をその体系として位置付けており、将来の経営者候補の育成を行

ます。育成計画のもと研修などを実施し、取り組み状況については適宜、取締役会に報告します。

経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名

取締役候補を指名する際は、代表取締役会長、代表取締役社長および人事管掌取締役が指名基準をもとに総合的に判断して人選し、人選結果について指名・報酬に関する諮問委員会での審議を経て取締役会での審議・決議により決定します。監査等委員である取締役候補については、株主総会への選任議案提出に関する監査等

委員会の同意を得たうえで取締役会での審議・決議により決定します。

経営陣幹部の解任については、取締役懲戒規程に定める解任基準に照らして諮問委員会で諮問します。

なお、最高経営責任者、取締役候補者の指名基準については、コーポレート・ガバナンス報告書に記載しています。

社外取締役へのサポート体制

社外取締役に対しては、当社グループの経営戦略や事業の内容・状況等の理解を深めるため、就任時に事業所見学、担当役員からの説明などを行い、全会議であるサステナビリティ会議(年1回)や役員・管理者向け研修などの場において、当社を知る機会を設けています。

取締役会に付議される議案などの資料を社外取締役

に事前に配布し内容を説明する場を設けることで、取締役会を含む経営会議の重要事項については、これらの会議への出席有無にかかわらず、重要書類の閲覧や取締役会での報告を通じて、社外取締役が当社の業務執行の状況を適時に把握できる体制をとっています。

政策保有株式に関する考え方

政策保有株式について、毎年、取締役会において、経済合理性を検証しています。資本コストと比較した保有に伴う便益や取引状況などを個別銘柄ごとに検証し、保有が適切ではないと判断した銘柄は、当該企業の状況や市場動向を勘案したうえで縮減を進めていきます。

政策保有株式の議決権行使については、各議案が発行会社の中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否か、当社を含む株主共同の利益に資するものであるか否か、また当社グループの経営や事業に与える影響などを定性的かつ総合的に勘案したうえで、議案ごとに適切に行使します。なお、発行会社において企業価値の著しい毀損や重大なコンプライアンス違反の発生など、特

別な事情がある場合や、株主としての当社の企業価値を損なうことが懸念される場合は、発行会社との対話などにより十分に情報収集したうえで、慎重に賛否を判断します。▶▶▶P.30

政策保有株式*の期末残高

	2020年度	2021年度	2022年度
銘柄数	60	52	45
貸借対照表計上額の合計額(百万円)	27,832	26,731	17,704

*非上場株式以外の株式

コーポレート・ガバナンス

役員報酬制度

当社は、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認識しており、以下の基本ポリシーに基づいて制度を構築し、また指名・報酬に関する諮問委

員会において客観的な視点を取り入れながら運用しています。

役員報酬に関する基本ポリシー

1. 経済情勢および経営成績とのバランスを勘案した水準であること
2. 企業価値の増大を図るための優秀な経営者を確保できる水準であること
3. 経営理念の体現および中長期経営戦略を反映する報酬体系とし、持続的成長を強く動機づけるものであること
4. 業績連動性を反映する仕組みを取り入れ、公開業績の達成を動機づけるものであること
5. ステークホルダーへの説明責任の観点から公正性と合理性を備えた設計とし、客観性と透明性を高めた適切なプロセスを経て決定されること

役員報酬の決定プロセス

役員報酬は、事業年度ごとに委任された取締役が原案を提示し、指名・報酬に関する諮問委員会において評価プロセスおよび評価結果等について審議、答申ののち、取締役会の決議により決定します。

役員報酬の概要

当社の役員報酬は、成果重視と透明性確保の観点から、取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)の報酬を、「基本報酬」、「業績連動報酬」および「譲渡制限付株式報酬」で構成しています。2022年3月23日開催の定時株主総会で決議された取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬総額は、年額5億円以内(うち社外取締役1億円以内)、監査等委員である取締役の報酬総額は、年額1億円以内です。また、取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式報酬として支給する金銭報酬債権の総額は、年額5億円以内とは別枠とし、年額1億円以内としています。

・基本報酬は金銭による月例の固定報酬とし、役位に基

づき決定します。

- ・業績連動報酬は、連結業績に対する評価を反映させる仕組みを取り入れ、短期インセンティブ報酬とし月例報酬として支給します。監査等委員でない社内取締役を支給対象としています。
- ・譲渡制限付株式報酬は、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、健全な企業家精神の発揮により当社の中長期的な業績向上および企業価値増大に対する意欲や貢献をより一層高めるための長期インセンティブ報酬であり、監査等委員でない社内取締役を支給対象としています。

各報酬構成要素の割合(業績連動報酬の目標を100%達成したときの標準額)は、基本報酬65%、業績連動報酬35%、譲渡制限付株式報酬5%となるよう設計しています。

監査等委員である取締役は、業務執行に対する監督機能および監査機能を担う職責と役割に鑑み、基本報酬のみとしてその上限は年額1億円です。

取締役および監査役の報酬等の総額(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 (名)
		固定報酬 (基本報酬)	変動報酬 (業績連動報酬)	譲渡制限付 株式報酬	
取締役(監査等委員である取締役を除く) (うち社外取締役)	293 (34)	196 (34)	85 (-)	11 (-)	11 (6)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	40 (22)	40 (22)	—	—	4 (3)
監査役 (うち社外監査役)	20 (8)	20 (8)	—	—	5 (3)
合計 (うち社外役員)	353 (64)	256 (64)	85 (-)	11 (-)	延べ20 (延べ12)

※上記の金額には、2022年3月23日開催定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名および監査役5名を含んでいます。

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループは、事業継続に影響を及ぼす可能性のあるリスクを把握し、迅速かつ適切な対応により、リスクによる影響を最小限に留めることが重要な課題であると認識し、取り組みを進めています。

リスクマネジメント活動方針

- (緊急時対応) グループ全体に影響を及ぼす可能性のある緊急事態発生時の対応策と体制を整備する。
- (リスク顕在化予防、損失の低減・移転対応) グループ全体に影響を及ぼす可能性のある既存リスクを特定・抽出し、その対応策を確認・周知する。
- (啓発活動) 新しいリスクへの感知力の向上を促進する。

リスクマネジメント体制

リスクマネジメント担当役員(リスクマネジメント部会長)のもと、グループ総務部を事務局とするリスクマネジメント部会で、グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理しています。また、グループの各社・各部門では、社会環境の変化や日常業務に潜むリスクを洗い出して評価・検討し、対策を実施しています。

リスクマネジメント部会では、各社・各部門のリスクを発生頻度と重大性に基づき評価したリスクマップを作成し共有しています。重大リスクについては、リ

スク低減のための活動の進捗と達成度を部会で確認し、グループとして対応する必要のある全社的リスクをグループ経営会議および取締役会に報告しています。新たに重大リスクとなりうる問題が発生した場合は、取締役会に報告するとともに、対策本部を設置し対応を図っています。

2022年度の主な活動

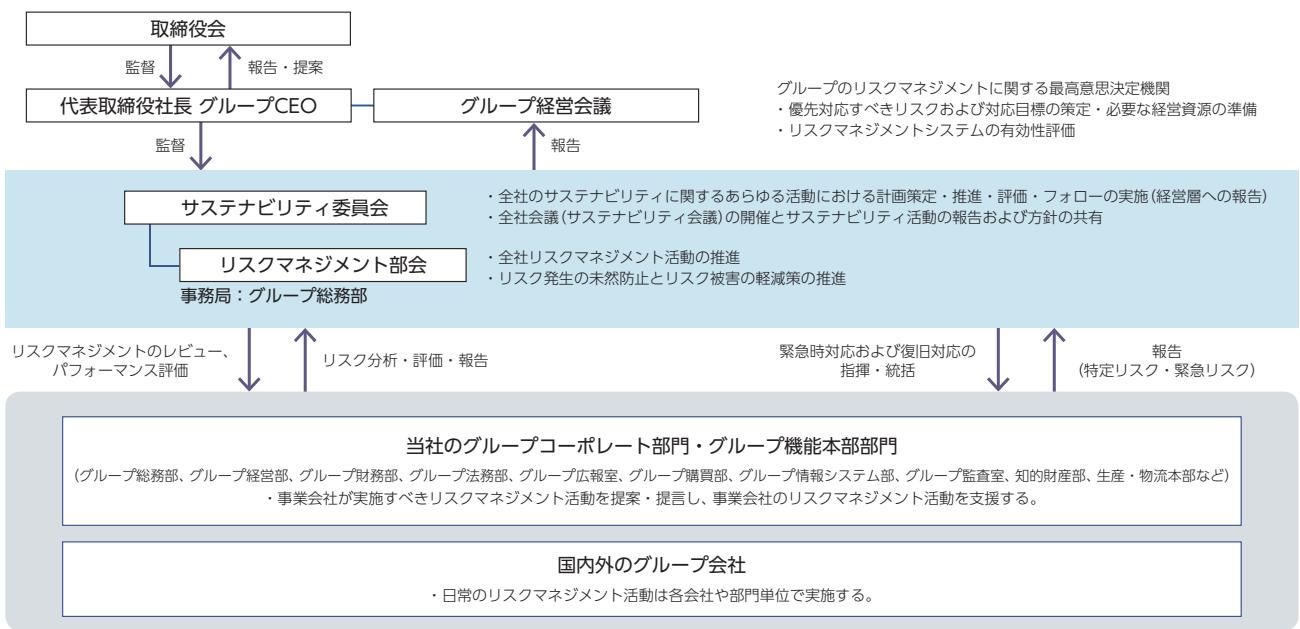
2022年度は、リスクマネジメント部会の機能の見直しと、リスクマネジメント体制の再構築を行うとともに、①事故、災害、品質保証で想定される課題の分析と共有、②首都直下型地震発生時の災害対策マニュアルやBCP体制の再確認、③原料価格変動やサイバー攻撃対策など、新たな課題の検討と情報共有を行いました。

教育・啓発活動としては、①国内全拠点の営業社員を対象とした安全運転講習会、②派遣社員やパート社員を含む生産拠点でのeラーニングを活用した薬傷と低頻度作業に関する安全教育(全2回開催:各約2,000名が受講)などを実施しました。

内部統制

当社グループは、内部統制システムを整備し運用することが経営上の重要課題であると認識しており、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、業務の適正性を確保するための業務執行体制および監査体制の整備に努めています。

リスクマネジメント体制(2023年度)



※P.37「サステナビリティ推進体制(2023年度)」より抜粋・加筆

リスクマネジメント

代表的な事業等のリスクと対応

当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している代表的なリスクは以下の通りですが、これらに限

定されるものではありません。

なお、2022年度において当社グループに甚大な悪影響を及ぼす新たなリスクの発生はありませんでした。

リスク項目	代表的なリスク	リスクに対する対応の事例
① 海外活動に潜在するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・法律・規制・不利な影響を及ぼす租税制度の変更 ・社会的共通資本が未整備なことによる企業活動への悪影響 ・不利な政治的要因の発生 ・テロ、戦争、伝染病などによる社会的混乱 ・予期しない労働環境の急激な変化 	<ul style="list-style-type: none"> ・各国の経済動向やその他リスクの影響を受けづらい収益構造とするための、世界各国における事業展開の促進、事業分野のバランスの向上 ・リスクに対して柔軟に対応できるサプライチェーンマネジメントの構築 ・固定費や原材料費などの変動費の削減
② 情報漏洩、滅失、毀損に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・コンピュータウイルスなどサイバー攻撃やセキュリティ侵害による情報漏洩、滅失または毀損 ・情報漏洩、滅失または毀損の発生による社会的信頼の失墜、秘密保持契約違反、ノウハウの流出または逸失による競争力の低下 	<ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティ専任部門による、情報セキュリティ管理体制の強化と社員教育・啓発活動を通じたリスクの低減 ・テレワーク推進に関わるセキュリティ対策の実施と運用ルールの策定・履行
③ 品質・製造物責任に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・製品の品質に起因する事故、またはクレームの発生 	<ul style="list-style-type: none"> ・品質や安全に関する法的規制の遵守の徹底と、品質保証強化活動の実施 ・品質に関する国際規格「ISO 9001」などを活用したグループ全体での品質保証の充実・強化
④ 自然災害・疫病などに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・大規模地震や大雨などの自然災害や国内外における感染症の大流行(パンデミック)などによる、原材料の調達困難化、生産活動への支障、世界的な消費活動の停滞、サプライチェーンの物流機能の停滞などに伴う供給不能 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクに応じた各種マニュアルの策定や定期的な訓練の実施 ・新型コロナウイルスなどの感染症に対する感染防止策の実施と、ガイドラインや運用体制の整備、新型コロナウイルスワクチン職域接種の実施 ・BCM(事業継続マネジメント)による災害対策の体制の整備と国内外の生産補完体制の確立
⑤ 原材料調達に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・市況変動、天災、事故、政策などによる原材料価格高騰や在庫不足 ・調達先からの原材料供給の停止 ・取引先への供給不履行による損害賠償などの発生 	<ul style="list-style-type: none"> ・市況価格予測や需要予測の精度の向上による適正な価格での原材料調達 ・幅広い調達先による原材料の特性に応じた在庫の確保 ・調達基本方針に基づいた調達の推進
⑥ 為替の変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・急激な為替変動 	<ul style="list-style-type: none"> ・為替予約や外貨建て債権債務のバランス化などによる為替相場変動リスクの抑制
⑦ 一般的な法的規制に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の法規制の変更や、それに伴う市場の変化 ・環境問題や製造物責任、特許侵害をはじめとする当社グループの事業に重大な影響を及ぼす訴訟紛争 	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の法規制の情報収集と対応の実施 ・コンプライアンス部会による、コンプライアンスに関わる方針の見直しと対策の実施 ・内部統制システムによるグループ全体の管理と実効性の向上
⑧ 環境負荷発生のリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の環境法規制の変更や、それに伴う市場の変化 ・環境負荷低減の対応の遅れによる費用の増加 ・社会的な環境対応要請(脱プラスチック、カーボンニュートラルなど)に対する追加投資、事業形態の変更 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期の経営計画の中での製造工程の見直しによる環境対応(CO₂の排出削減、製品の脱VOC(揮発性有機化合物)化、マテリアルリサイクル化など)の推進 ・化学物質の管理強化やシステム化
⑨ 気候変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の気候変動に関する規制の変更や、それに伴う市場の変化 ・CO₂排出量削減など社会的な要請に対する対応の遅れによる費用の増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報の開示 ・サステナビリティビジョン「TSV2050/2030」が示す、モノづくりでの環境負荷低減の継続的な取り組み(CO₂排出量の削減、カーボンニュートラルの推進)
⑩ 一般的な債権回収に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の経営状況の悪化による売上債権などの回収困難 	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客の与信リスクの定期的な見直し ・債権保全策の実施と与信管理の強化
⑪ 固定資産の減損に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> ・経済条件の変化などによる固定資産の減損 	<ul style="list-style-type: none"> ・投資計画の妥当性の審査基準の見直し ・リスク回避・低減のための対策の検討

※「事業等のリスク」の詳細は有価証券報告書に記載しています。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループのコンプライアンス活動は、「社員一人ひとりがコンプライアンスを考えることが重要である」という考え方のもと、日常業務を通してコンプライアンスに関する議論を重ねていくことにより、法令遵守に対する意識が着実に浸透している状態を目指しています。

2022年度のコンプライアンス活動方針

サステナビリティビジョン「TSV2050/2030」の達成に向け、ベースとなる信頼された企業基盤を築くため、「時代を超えた不变の柱」である経営理念のもと、持続的かつ健全な成長に向けたガバナンスを強化するコンプライアンス施策を実施する。

1. グループの健全な風土を醸成するコンプライアンス活動の先導
2. 国内・海外法務リスク体制の整備強化&モニタリング
3. 重大法務リスク防止に重点をおいたコンプライアンス教育

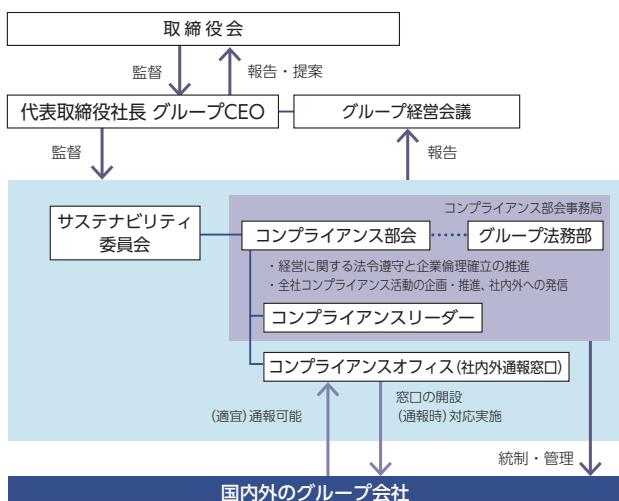
コンプライアンス体制

サステナビリティ委員会のコンプライアンス部会が主体となり、コンプライアンスに対する考え方の発信や、法令などの教育を全社的に実施しています。また、各拠点のコンプライアンスリーダーが中心となって、日常業務に関わるコンプライアンスについて意識を高めるための機会を積極的に設けています。

内部通報制度

コンプライアンスに関する相談・通報窓口として、社内外にコンプライアンスオフィスを設置するとともに、

コンプライアンス体制(2023年度)



※P.37「サステナビリティ推進体制(2023年度)」より抜粋・加筆

「コンプライアンスオフィス運用規程」を定め、相談・通報窓口の公正かつ適正な運用を図っています。法令違反行為(贈賄などの腐敗行為、独占禁止法違反行為などを含む)および社内規程違反行為を中心に相談・通報の対象としています。窓口に寄せられた相談・通報に基づき事実関係を調査し、問題発生の懸念があれば、速やかに対策を講じています。また、相談・通報者の保護と秘密保持に最大限配慮しています。なお、2022年度のコンプライアンスオフィスへの相談・通報に関して、重大なリスクにつながるものはありませんでした。

2022年度の主な活動

・上期コンプライアンス拠点ミーティングの開催(3~6月)

グループ共通の資料をもとに国内で拠点ミーティングを開催(3,663名参加)し、新たなコンプライアンス課題の抽出と解決策の策定・実行を推進しました。

・コンプライアンス強化月間を10月に開催

国内で各拠点ミーティングを開催(3,896名参加)し、各拠点で抽出された課題への対応状況や新たなリスク発生の確認・検討を行いました。また、海外では各言語に翻訳した「ビジネス行動基準」の解説資料(海外で起こり得る事例や腐敗防止についての教育内容などを含む解説資料)を海外関係会社の全駐在員に送付するとともに、現地スタッフを含めた拠点ミーティングの開催を依頼し、コンプライアンス意識の啓発強化を行いました。

・コンプライアンス教育

〈各階層・職務に合わせたプログラム〉

新入社員向けコンプライアンス講習会(年1回開催)

海外赴任前研修(年2回開催)

〈テーマ別プログラム〉

独占禁止法講習会(全11回開催、406名参加)

下請法講習会(全16回開催、365名参加)

・誠実な組織づくりを目的としたコンプライアンス監査

2022年度は、公正取引委員会が過去公表したQ&Aをもとに、下請法を遵守した取引を実施しているかに関するアンケートを下請法対象取引が発生する全グループ会社に実施しました。結果として、違法な取引は確認されませんでした。

・海外法務リスクへの対応

海外拠点でも、内部通報窓口を設置のうえ、現地スタッフへの継続的な周知を行っています。また、中国においては「贈収賄禁止規程」に基づき半期に一度、現地の運用状況を確認しています。