

G

Governance

ガバナンス

社外取締役比率
(2026年6月末現在)

44%

重大な法令違反発生件数
(2025年度実績)

0件

- 128 コーポレートガバナンス
- 134 コンプライアンス
- 138 レスポンシブル・ケア(RC)活動
- 140 サイバーセキュリティ

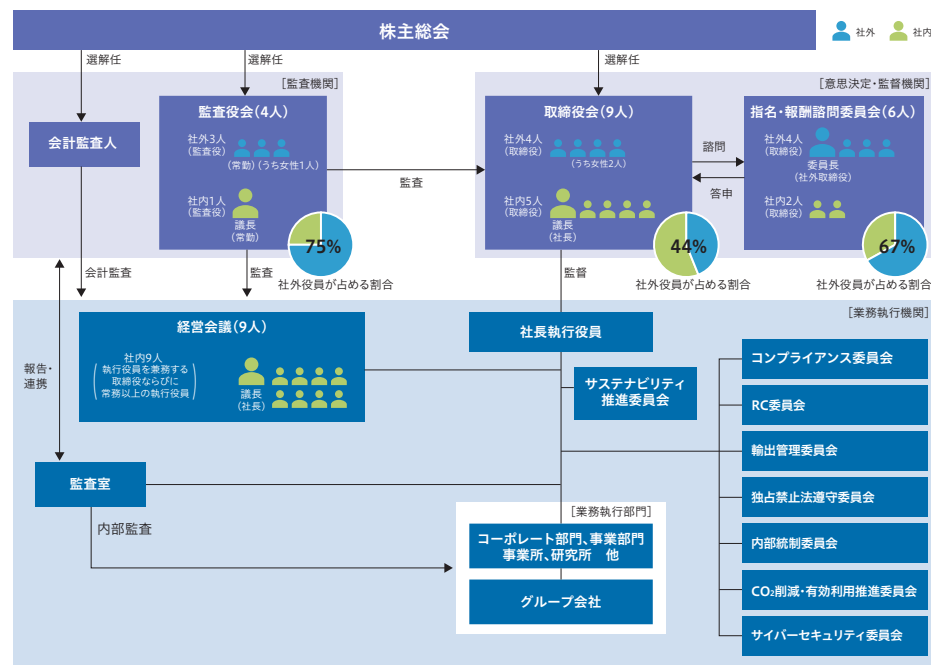
コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社は、企業価値を継続的に向上させるため、経営環境の変化に迅速に対応できる効率的な組織体制を構築するとともに、公正で透明性の高い健全な企業経営に努めています。コーポレートガバナンス・コードの趣旨や精神を尊重するとともに、当社にとって最適なコーポレートガバナンスのあり方を継続的に追求しています。

📄 コーポレートガバナンス報告書

コーポレートガバナンス体制



コーポレートガバナンス強化の変遷

年月	取り組み
2002年 6月	● 社外監査役の選任(2人)
2003年 5月	● コンプライアンス委員会を設置
2006年 6月	● 取締役任期を2年から1年に短縮
2009年 6月	● 内部統制委員会を設置
2014年 6月	● 社外取締役の選任(1人)
2015年 6月	● 社外取締役の増員(1人→2人)
2016年 6月	● 取締役会の実効性評価を開始 ● 執行役員制度の導入
2018年 6月	● CSR委員会を設置
2019年 6月	● 指名・報酬諮問委員会を設置
2020年 6月	● 社外取締役の増員(2人→4人) ● 女性社外取締役の選任(1人)
2021年 6月	● 社外監査役の増員(2人→3人) ● 常勤社外監査役の選任(1人)
2023年 1月	● サイバーセキュリティ委員会を設置
2024年 6月	● 女性社外取締役の増員(1人→2人) ● 役員報酬決定方針の改定(マテリアリティの達成度指標の導入)
2025年 6月	● CSR委員会をサステナビリティ推進委員会へ改称
2026年 6月	● 女性社外監査役の選任(1人)

取締役会

2025年度開催実績 17回

取締役会は、社外取締役4人(うち女性2人)を含む取締役9人で構成しており、原則として月1回以上開催しています。法令、定款、取締役会規則などに基づき、経営計画、事業戦略、その他経営に関する重要事項を決定するとともに、各取締役および執行役員による職務執行を監督しています。また、執行役員の選任、解任および業務執行の分担は取締役会の決議により、決定しています。

監査役会

2025年度開催実績 15回

監査役会は企業経営に精通する、もしくは法務、財務および会計に関する相当程度の知見を有する社外監査役3人を含む監査役4人で構成しており、原則として月1回以上開催し、取締役の職務の執行について監査しています。

各監査役は、監査役会が定めた監査の方針、職務の分担に従い取締役会やその他重要な会議に出席し、取締役および使用人などからその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類などを閲覧し、本社や主要な事業所において業務・財産の状況を調査しています。また、グループ会社については、グループ会社の取締役および監査役などと意思疎通や情報の交換を図り、必要に応じて業務の報告を受けています。なお、監査役の職務遂行機能の強化を図るため、監査役会に監査役会事務局を設置しています。

指名・報酬諮問委員会

2025年度開催実績 7回

コーポレートガバナンス強化の一環として、取締役、監査役、執行役員の指名・報酬等に関する公正かつ透明性の高い手続きを行うため、指名・報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。同委員会は社外取締役4人を含む取締役6人で構成しており、委員長は社外取締役が務めています。

経営会議

2025年度開催実績 23回

経営会議は、執行役員を兼務する取締役ならびに常務以上の執行役員の9人で構成しており、原則として週1回開催しています。取締役会の付議事項に関する事前審議およびグループ経営全般に関わる重要案件を審議し、適正かつ効率的な経営の意思決定を可能にする体制を構築しています。

委員会	概要	2025年度開催実績
サステナビリティ推進委員会	社長執行役員を委員長とし、サステナビリティ活動方針の策定、マテリアリティの進捗管理などを行っています。また、サステナビリティ活動に関わる具体的事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回
コンプライアンス委員会	社長が指名する役員を委員長とし、コンプライアンス体制の構築、教育などの諸施策の策定と内部通報制度の運用に取り組んでいます。また、定期的にコンプライアンス推進計画や内部通報制度の運用状況の評価・是正を行っています。	2回
RC委員会	社長が指名する役員を委員長とし、RC活動推進のための体制構築、RC年度方針などの策定に取り組んでいます。また、各部門の活動を把握するためにRC監査を定期的の実施しています。	1回
輸出管理委員会	代表取締役を委員長とし、安全保障輸出管理規程に定める基本方針「外国為替及び外国貿易法」の遵守に関する諸施策の策定を行っています。また、輸出部門の長を現業部門の責任者として配置しています。	1回
独占禁止法遵守委員会	社長が指名する役員を委員長とし、「独占禁止法」「取適法」の遵守に関する社内規程やマニュアルの整備およびその実践に関わる施策の策定を行うとともに、事務局による社内教育研修を通して周知徹底を図っています。また、法遵守に関わる具体的事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	1回
内部統制委員会	社長が指名する役員を委員長とし、「金融商品取引法」の財務報告に係る内部統制報告制度と会社法の求める内部統制システムの整備への対応に取り組んでいます。また、定期的に内部統制の整備や運用状況の評価・是正を行っています。	4回
CO ₂ 削減・有効利用推進委員会	社長執行役員を委員長とし、技術とコストの両面から、CO ₂ 削減や有効利用に関する事項の企画、方針策定を実施しています。また、定期的に企画に関わる具体的事案とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回
サイバーセキュリティ委員会	社長が指名する役員を委員長とし、サイバーセキュリティ全般に関わる各種政策策定、進捗管理などを行っています。また、定期的に具体的事案の対応状況の評価とその対応策に関する報告と審議を行っています。	2回

役員の多様性

役員の選任は、会社の全部門にわたって管理・監督ができる人材を確保するという観点から、経営企画、製造・研究、販売、財務・経理などの分野に精通しており、職務遂行状況や実務経験、リーダーシップの有無、人格、能力などを総合的に勘案しています。

また、社外の企業経営者、学識経験者、法曹関係者など豊富な経験や実績、幅広い見識を有し、当社グループの重要事項の決定などを通じ、適切な経営の監督を行うとともに、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資する有益な助言をいただける独立社外役員を複数名選任しています。

社外取締役および社外監査役(社外役員)

会社の業務執行に対する中立的・客観的視点からの監視機能による適切なガバナンス体制を維持するため、独立性が確保され、幅広い経験・見識を有する社外役員を選任しています。当社では独自の「社外独立性判断基準」を設定し、当該基準に照らし合わせて独立性が確保されていることを判断しています。社外役員は取締役会などに出席し、定期的に説明や報告を受けることで、監督・監査を実施しています。

社外役員のサポート体制

● 社外取締役

取締役会に付議される事案などの内容について、事務局より事前に説明しています。また、重要案件について、所管部署より適宜報告を実施するほか、国内外拠点の視察および監査役とのミーティングの場を設けています。

社外取締役は、これらの取り組みを通じて事業への理解を深めるとともに、課題やリスクを把握し、これらをもとに取締役会において発言を行っています。

● 社外監査役

監査役会において、常勤監査役が経営会議などの重要な会議の内容や往査の結果など、日常的な監査を通じて得られた情報の報告・共有を行っており、必要に応じて国内外拠点における監査役監査に同席しています。また、取締役会の開催に際しては、常勤監査役より取締役会に付議される議案などの内容について事前に説明しています。そのほか、会計監査人お

よび内部統制委員会とのミーティングを行い、監査計画の進捗および結果について、報告を受けています。

社外監査役は、これらの取り組みを通じて、適切な監査に寄与しています。

執行役員

経営の意思決定および監督機能と業務執行機能を分離することで、意思決定の迅速化・効率化を図るとともに、業務執行の役割と責任の明確化を進め、経営環境の急激な変化に対応できる経営体制を構築することを目的として、執行役員制度を導入しています。2026年6月末現在の執行役員は36人で、うち5人は取締役兼務者となっています。

内部統制

当社では、コーポレートガバナンスが有効に機能するためには、内部統制システムの構築が必要不可欠であると考えており、取締役会決議にて「内部統制システムの整備についての基本方針」を制定しています。

内部統制委員会にて、金融商品取引法の財務報告に関する内部統制報告制度と上述の基本方針に対する内部統制の整備や運用状況の評価・是正を定期的に審議、確認しています。委員会が審議された内容については、取締役会に付議・報告し、その監督・承認を受けています。

内部監査

当社では、内部統制のモニタリング活動の一つとして、監査役監査、会計監査人監査とは別に、内部監査専門部署として監査室を設置して監査を実施しています。監査室は、年間監査計画に基づき、監査対象先の適用法令や社規などの遵守状況および内部統制システムの整備・運用状況の有効性と効率性を評価しています。監査結果については、代表取締役社長および監査役に報告し、監査実施状況を定期的に取締役会に報告しています。

監査室は、内部統制機能を有する部署やグループ会社の事業責任部門へのヒアリングを実施してリスクの洗い出しを行うなど、監査の効率性と実効性の向上を図っています。監査対象は約100部門(製造部、研究所、支店、国内外グループ会社など)で、定期的に監査しています。また、会計監査人とは、適宜情報交換・意見交換を実施しています。

取締役会の実効性についての分析・評価

取締役会の実効性の評価は、客観性・透明性を確保するため、外部機関の助言を受け、取締役および監査役に対し、取締役会の構成や運営などの項目について、アンケート調査を行う方法で実施しています。2025年度の取り組みおよび評価結果の概要は以下の通りです。

■ 2025年度に実施した取り組み

- 2025年5月に公表した中期経営計画について、事業ポートフォリオ、中長期での経営課題と数値目標を含め、取締役会における建設的な議論を経て策定しました。
- 取締役会において、報告方法の変更や経営会議で行われた議論の共有を行うなど、効率化や情報の非対称性解消を意識した運営を実施しました。
- 管理部門(人事部門)からの報告テーマに基づき、当社の人的資本経営への取り組みに関するフリーディスカッションを2月に実施しました。
- 気候変動問題への対応として、「日本の化学産業とカーボンニュートラル」をテーマに社外の識者を招いて役員セミナーを開催し、取締役会出席者が受講しました。

■ 2025年度の評価結果および今後の取り組み

評価結果

アンケートの回答結果をふまえ、分析・評価した結果、現状、当社の取締役会は、取締役会全体としてその役割・責務をおおむね実効的に果たしているとの評価に至りました。

〈役割・責務をおおむね実効的に果たしていると判断した理由〉

- ①知識・経験・専門性・職歴・ジェンダーなどの観点で多様性を備え、社内外のバランスの取れた取締役構成の継続
- ②必要十分な報告に基づく適切なリスク管理および業務執行の監視・監督の継続
- ③取締役会の適正な運営(開催頻度、付議範囲、審議時間、資料分量・配布時期など)の継続
- ④中長期のビジョンや事業ポートフォリオ、キャピタルアロケーションなど、経営目線での大きな方向性を議論し、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出に向けた取り組みの継続

今後の取り組み

ESGへの対応やサステナビリティへの取り組みについては一定の議論はできているとの意見がある一方で、グループベースのリスク管理体制の強化については継続的な議論が必要との意見も寄せられており、引き続き、取り組みを進めていきます。企業を取り巻く環境の変化、取締役会への社会的要請をふまえ、今後も取締役会の実効性確保のために必要と考えている事項についてはアンケートの自由意見記入欄にて意見を求め、寄せられたテーマについては、喫緊の課題と照らし合わせ、議論テーマに取り上げていきます。

今後も引き続き、分析・評価結果に基づく取り組みを不断に行っていくことで、当社グループの持続的な成長・企業価値の向上に資するように努めていきます。

2025年度の実効性に関する取締役会出席状況

氏 名	役 職	取締役会への出席状況
栗田 守	代表取締役社長 社長執行役員	100%(17回/17回)
安達 徹	代表取締役 専務執行役員	100%(17回/17回)
土井 亨※1	取締役 常務執行役員	100%(4回/4回)
吉水 昭広	取締役 常務執行役員	100%(17回/17回)
亀崎 尊彦	取締役 常務執行役員	100%(17回/17回)
大道 信勝※2	取締役 常務執行役員	100%(13回/13回)
本坊 吉博	社外取締役(独立役員)	100%(17回/17回)
日高 真理子	社外取締役(独立役員)	100%(17回/17回)
中野 幸正	社外取締役(独立役員)	100%(17回/17回)
橋寺 由紀子	社外取締役(独立役員)	100%(17回/17回)
米澤 啓	常勤監査役	100%(17回/17回)
岡山 誠※1	社外常勤監査役(独立役員)	100%(4回/4回)
眞武 尚史※2	社外常勤監査役(独立役員)	100%(13回/13回)
寺本 哲也	社外監査役(独立役員)	100%(17回/17回)
尾崎 恒康	社外監査役(独立役員)	100%(17回/17回)

※1 2025年6月26日に退任しました

※2 2025年6月26日に就任しました

取締役・監査役の専門性と経験(2026年6月末現在)

役 員			専門性と経験							
			企業経営	財務・会計	法務 コンプライアンス リスクマネジメント	営業 マーケティング	製造 研究開発 テクノロジー	国際性	人事・ ダイバーシティ	サステナビリティ
取 締 役	栗田 守	代表取締役社長 社長執行役員	●		●	●	●	●	●	●
	木内 孝文	代表取締役 常務執行役員	●			●		●		
	吉水 昭広	取締役 常務執行役員	●				●			●
	大道 信勝	取締役 常務執行役員	●			●	●	●		●
	堀谷 宏志	取締役 上席執行役員	●	●	●			●		
	本坊 吉博	社外取締役(独立役員)	●	●		●		●	●	
	日高 真理子	社外取締役(独立役員)	●	●	●				●	
	中野 幸正	社外取締役(独立役員)	●	●		●				
	橋寺 由紀子	社外取締役(独立役員)	●		●		●		●	●
監 査 役	米澤 啓	常勤監査役	●	●	●	●		●		
	眞武 尚史	社外常勤監査役(独立役員)	●	●	●	●			●	
	山田 尚義	社外監査役(独立役員)	●		●	●		●		●
	河合 優子	社外監査役(独立役員)			●			●	●	

※ 上記一覧は、取締役・監査役の有するすべての知見を表すものではありません。

役員報酬

報酬額等の算定方法の決定方針

企業業績と企業価値の持続的な向上、および優秀な人材の確保を目的とした報酬体系とすることを基本方針としています。

役員の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の範囲内で決定することとしています。

取締役報酬等に関する株主総会の決議年月日は2024年6月21日であり、決議内容は、取締役の報酬等の総額を年額6億70百万円以内(この額は①現金報酬部分5億90百万円(うち社外取締役80百万円以内)、②社外取締役を除く取締役に対する株式報酬部分80百万円とし、使用人兼務役員の使用人分給与および賞与を含まない)とするものです。決議時の取締役の員数は9人(うち社外取締役4人)であります。また、監査役報酬等に関する株主総会の決

議年月日は2024年6月21日であり、決議内容は、監査役の報酬等の総額を年額1億20百万円以内とするものです。決議時の監査役の員数は4人(うち社外監査役3人)であります。

2025年度の役員報酬総額

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)
		固定報酬	業績連動 報酬等	非金銭 報酬等	
取締役 (うち社外取締役)	458 (62)	252 (62)	144 (-)	61 (-)	10 (4)
監査役 (うち社外監査役)	84 (54)	84 (54)	-	-	5 (4)

※ 2025年6月26日開催の株主総会終結の時をもって退任した取締役1人および監査役1人を含んでいます。

取締役会、指名・報酬諮問委員会の活動内容

2025年度における役員の報酬等の額の決定過程における活動は、取締役会を2回、指名・報酬諮問委員会を3回開催しました。取締役報酬制度の見直し、取締役の報酬等の額の改定などについて、必要に応じて、指名・報酬諮問委員会の答申をふまえて、取締役会にて決定しています。

取締役の個人別報酬等の決定方針

基本方針に基づく具体的内容は以下の通りです。

① 固定報酬の額の算定方法の決定に関する方針

固定報酬は、役位の対価と捉え、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して、役位ごとに決定する。

② 業績連動報酬に係る業績指標の内容及び業績連動報酬の額の算定方法の決定に関する方針

業績連動報酬は、経常的な営業活動に財務活動を加えた事業全体の成果を表す業績指標として前事業年度の連結経常利益を用いる業績連動報酬、株主への利益還元を表す業績指標として前事業年度決算に基づく1株当たりの年間配当金を用いる業績連動報酬、また、持続可能な社会への貢献を推進するための業績指標として前事業年度の当社マテリアリティのKPI達成度合を用いる業績連動報酬にて構成し、各金額は、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して決定する固定報酬との比率及び業績連動幅に基づき、役位ごとに決定する。(報酬金額決定にあたっての具体的な指標の目標は定めていない。)

③ 非金銭報酬(株式報酬)の内容及び非金銭報酬の数の算定方法の決定に関する方針

非金銭報酬である譲渡制限付株式の割り当ては、貢献度等諸般の事項を総合的に勘案して、役位ごとに決定する。

④ 固定報酬、業績連動報酬、非金銭報酬の額の取締役の個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

個人別報酬等の額に対する、固定報酬、業績連動報酬、非金銭報酬(株式報酬)の割合は、外部機関が集計している経営者報酬の調査結果における報酬水準等を考慮して、役位ごとに決定する。また、社外取締役は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみとする。

⑤ 取締役に対し、報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針

固定報酬及び業績連動報酬は毎月支給する。固定報酬は当年度の役位に基づき、また、業績連動報酬は前年度の業績及び成果に基づき、当年度の報酬として毎月支給する。非金銭報酬である譲渡制限付株式報酬は、割当契約書に基づき、譲渡制限が付された株式を毎年割り当て、退任時に譲渡制限を解除する。

⑥ 上記以外の取締役の個人別報酬等の内容についての決定方法

取締役の個人別報酬等については、過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会の答申をふまえて、取締役会にて決定する。

監査役の報酬の決定方法

監査役の報酬は、その役割と独立性の観点から、固定報酬のみとしており、監査役会にて決定する。

政策保有株式

当社は、取引関係の維持・発展などを目的に取引先の株式を保有しています。毎年、取締役会において、保有目的の適切性および保有にともなう便益や資本コストに見合っているかを確認しています。検証の結果、将来の収益性や取引関係強化などが見込めず、当社の企業価値向上につながらないと判断した株式については、売却を検討することとしています。

政策保有株式の取得・売却・期末残高実績

区分	2025年度					
	取得		売却		期末残高	
	銘柄数	取得価額 (百万円)	銘柄数	売却価額 (百万円)	銘柄数	期末残高 (百万円)
非上場株式	—	—	3	188	70	4,687
非上場株式以外の株式	—	—	15	4,277	46	51,575

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、コンプライアンスを確実に実践し、公正な競争を通じて利潤を追求するとともに、広く社会にとって有用な存在であり続けることを基本方針としています。グループのコンプライアンス活動の基本は、すべての従業員と役員一人一人が、高い倫理観をもって、誠実かつ公正にコンプライアンスを実践することです。この基本方針に則り、当社グループの行動規範として、「東ソーグループ行動指針」を定めています。従来以上に企業の社会的責任を果たすことが期待されるなか、コンプライアンスの強化をマテリアリティに掲げ、コンプライアンス推進体制の下、グループ一丸となってコンプライアンス活動をさらに推進しています。

マテリアリティ：コンプライアンスの強化

小項目：重大な法令違反の防止

KPI(重要管理指標)	2025年度 目標	2025年度 実績	2026年度 目標	2027年度 目標
重大な法令違反発生件数	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ
法令遵守・企業倫理教育 実施回数	1回以上	3回	1回以上	1回以上

東ソーグループ行動指針

当社は2004年3月にコンプライアンス行動指針を定め運用を開始、2014年4月には当社グループ全体としてのコンプライアンス意識の統一と向上を目的に「東ソーグループ行動指針」を制定しました。行動指針は、CSRの観点から取り組むべき事項を盛り込み、法令遵守・人権尊重・腐敗行為禁止・公正取引などの遵守すべき行動規範を示したものです。

「コンプライアンスは東ソーグループの経営の根幹であり、生産や利益よりも優先されるべきもの」というトップメッセージの下、当社グループの従業員と役員の全員は「東ソーグループ行動指針」を遵守する義務を負っています。

なお、東ソーグループ人権方針の制定にともない、2024年4月に関連項目について国際的に求められる内容へと一部改定を実施しました。また、日本語版、英語版、中国語版、韓国語版のほか、海外拠点における各地域の言語に翻訳し周知を図っています。

東ソーグループの行動指針の項目

Ⅰ. 一人一人がその能力を発揮できる快適な職場をつくる

1. 法令・社会規範の遵守
2. 安全・安定操業の確保
3. 就業規則の遵守
4. 人権尊重、差別禁止、多様性の尊重
5. ハラスメントの禁止
6. 健全な職場づくり
7. 個人情報・プライバシーの保護
8. 会社財産の適切な使用
9. 情報システムの適切な使用



Ⅱ. 顧客や取引先の信頼と株主の期待に応える

10. 国内外贈賄の禁止
11. 不適切な接待・贈答の禁止
12. 安全保障輸出管理
13. 輸出入関係法令の遵守
14. 独占禁止法・競争法、関係法令の遵守
15. 公平・公正な調達
16. 製品・サービスの品質と安全性の確保
17. 反社会的勢力との関係断絶
18. 競業の禁止
19. 適正な経理処理、記録の管理、情報の開示
20. 知的財産権の尊重
21. 秘密情報の管理
22. インサイダー取引の禁止
23. 寄付・政治献金規制

Ⅲ. 持続可能な社会の発展に貢献する

24. 地球環境保全・保護
25. 社会的責任の自覚

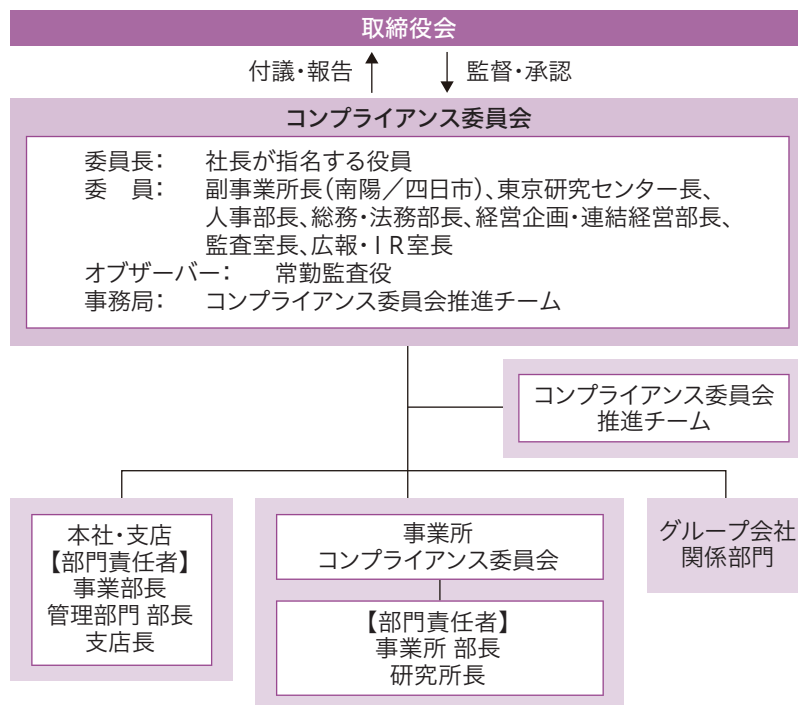
東ソーグループ行動指針

推進体制

コンプライアンスは、当社グループの経営の根幹であり、活動するすべての国の法令を遵守し、社会規範を尊重することなくして、すべてのステークホルダーからの信頼を確保し、持続的に発展していくことはできないと考えています。

そのために、コンプライアンス重視の意識が浸透し確実に実践できるよう、コンプライアンス委員会を設置し推進体制を整備しています。

推進体制図



■ コンプライアンス委員会

社長が指名する役員を委員長とし、関連部門の部門長からなる委員をもって構成し、年に2回の委員会を開催しています。委員会は「東ソーグループ行動指針」および関連する規程を定め、コンプライアンスの徹底を図るための体制構築・施策を立案して会社に提言するとともに、推進状況の調査・把握を行い、活動を推進しています。委員会で審議された事項については、取締役会に付議・報告しており、その監督・承認のもとハラスメント防止、贈収賄・腐敗行為防止を含むコンプライアンス活動を実施しています。

■ コンプライアンス委員会推進チーム

コンプライアンス委員会に意見を具申し、委員会の指示に従って活動を推進しています。当社グループ全体でコンプライアンスを徹底するために、国内のグループ会社と年1回のグループ会議を開催し、活動状況の確認および推進支援のための情報交換を行っています。また、内部通報制度の窓口担当として、相談事項の調査・対応を行っています。

■ 事業所コンプライアンス委員会

各事業所におけるコンプライアンス推進のための諸施策を企画・立案・実行しています。

■ 部門責任者

部門内のコンプライアンス推進のため、各部門に責任者を設置しています。委員会の指示に従い、従業員一人一人がコンプライアンスを確実に実行できるよう、部門内のコンプライアンス教育などを実施しています。

内部通報制度

コンプライアンス違反の予防や早期是正のため、違反または違反のおそれのある行為について、その事実を速やかに認識し対応することを目的に、内部通報窓口を設置しています。社内窓口、社外窓口、監査役窓口の3つの相談窓口を設け、当社および国内外グループ会社の役員や従業員、派遣社員、請負契約に基づき業務に従事する者および1年以内の退職者(役員を除く)がいずれかの窓口を選択し、通報・相談することができます。

相談窓口は、法令・規則違反、ハラスメントなどの人権侵害および贈収賄などの腐敗行為全般に関する相談を受け付け、実名・匿名いずれにおいても事実関係の調査・対応を行っています。相談内容は、その都度監査役に報告し、指導・監督を受けています。相談事項の調査・対応にあたっては、相談者の保護を社内規程に定め、慎重に行っています。国内外グループ会社においても個別に通報窓口を設置しており、通報者がもっとも適切と考える通報先を選ぶことができる相談しやすい体制を整備しています。

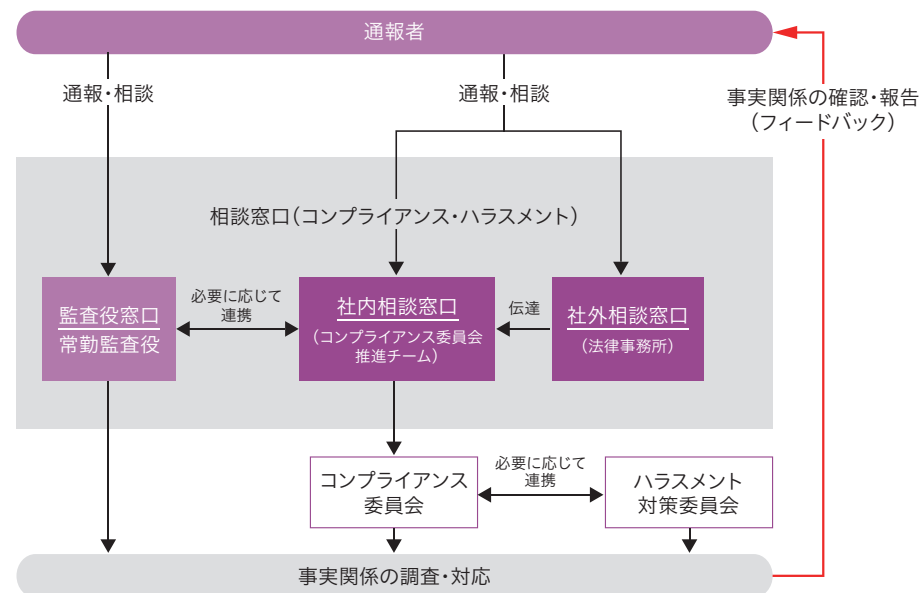
また、当社ウェブサイトには社外からお問い合わせなどが可能な窓口を設置しています。

※欧州連合地域内、中国、米国における通報については、同地域あるいは域内各国の個別の諸法令を遵守して体制を整備、対応を図っています。

コンプライアンス・ハラスメント相談窓口運用基準(一部抜粋)

- 相談者の氏名その他個人を特定する情報は、調査・対応上必要な場合のほか、法令に基づく場合等の正当な理由がある場合を除き相談窓口の受付担当者・調査担当者、その他相談窓口の関係者(調査に関係する者を含む)以外の者が知ることはありません。
- 相談者がルールに従った通報をしたことを理由として、相談者に解雇、懲戒処分、退職勧奨、更新拒否、事実上の嫌がらせその他一切の不利益な取り扱いがなされることはありません。
- 相談者に不利益な取り扱いがなされたことを確認したときは、適切な救済・回復の措置を講じます。

内部通報制度概要図



内部通報窓口 通報件数

(件)

	2023年度	2024年度	2025年度
国内通報	50	57	40
海外通報	4	1	0

2025年度は、国内で40件の通報が寄せられましたが、事業活動に影響を及ぼすような重大な案件はありませんでした。内容としては、ハラスメントや社内規程に関連する相談が多かったです。それぞれの相談に対しては、事実確認の実施や当事者への注意など必要な対応をし、その後の状況確認などのフォローを行っています。

コンプライアンス意識調査

職場の風土・意識やコンプライアンス違反リスク、会社方針や相談窓口などの制度の理解度を測るため、コンプライアンス意識調査を毎年実施しています。意識調査の結果をもとに、従業員のコンプライアンス意識向上や活動推進のさらなる向上を目指し、教育や諸施策の立案につなげています。2025年度は、東ソー籍の国内従業員すべてを対象として実施し、回答率は89.0%でした。また、幅広い意見を収集するためにアンケートに自由記載欄を設けており、記載された意見については、コンプライアンス推進活動に反映させています。

コンプライアンス教育

■ コンプライアンス研修

東ソー籍の従業員を対象に、新入社員や各階層別研修でコンプライアンスや贈収賄・腐敗行為防止などに関する事項の教育を毎年実施しています。内容については、従業員が身近なものとして考えることができるよう、各階層で求められる役割やわかりやすいケーススタディを取り上げながら意識付けを行っています。さらに、各職場において、コンプライアンスに関する教育を毎年実施し、ルールを遵守する意識をより一層高めています。

また、社内イントラネットやe-ラーニングなどを活用し、グループ会社と情報共有しながら、グループ一体となったコンプライアンス教育を推進しています。

■ 法務説明会など

独占禁止法、中小受託取引適正化法(取適法)、不正競争防止法、外国為替及び外国貿易法(安全保障輸出管理)、各国贈収賄禁止などの重要な法制度や業務上の注意点などについての知識や考え方などを習得する法務説明会などを実施しています。そのほか、海外に赴任する従業員に対して、現地の法令の留意点などを含めた教育を実施しています。

また、e-ラーニングなどを活用した重要な法令に関する学習をはじめ、社内イントラネットを利用した情報発信を通して、従業員に対する教育を継続実施しています。

2025年度コンプライアンス教育の実績

研修名	対象者	研修時間(時間)	受講者数(人)
新入社員研修	新入社員	1.5	82 (男性:55、女性:27)
中堅キャリア研修	入社7年目相当	2.5	87 (男性:70、女性:17)
初任幹部職研修	初任幹部職昇格者	0.5	56 (男性:50、女性:6)
上級幹部職研修	上級幹部職昇格者	0.5	36 (男性:35、女性:1)
法務説明会など	—	(各講座)1.0	498
		(各講座)0.5	270

内部監査

内部監査専門部署である監査室は、当社およびグループ各社の業務執行全般に関する内部監査などを実施しています。コンプライアンスについても、当社およびグループ各社の推進体制や運用状況などに関して監査・評価を行っています。監査結果については、社長および監査役に報告しています。

レスポンシブル・ケア(RC)活動

基本的な考え方

当社グループは、数多くの化学物質を取り扱い事業活動を行っており、当社グループの生産活動あるいは化学物質自体が人命や環境に多大な負の影響を及ぼすおそれがあります。そのため、環境保全と安全および健康の確保が事業運営の根幹であるという認識の下、「環境・健康・安全に関する日本化学工業協会基本方針」を考慮した「環境・安全・健康基本理念」とそれを達成するための「行動指針」を制定し、推進体制を構築してRC活動※に取り組んでいます。

■東ソーグループのRC活動

当社グループのRC活動は、法を遵守するだけでなくとどまらず、環境保全、保安防災、労働安全衛生、化学品・製品安全、品質保証、物流安全、社会との対話に至るすべてを適用範囲として、自主的に取り組んでいます。

国際的には国際化学工業協会協議会(ICCА)がレスポンシブル・ケア世界憲章を2006年に発表(2014年改訂)しました。当社もレスポンシブル・ケア世界憲章に2006年2月(改訂版には2014年9月)に署名しています。

※レスポンシブル・ケア(Responsible Care)とは、化学物質を取り扱う企業が、化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費・リサイクルを経て廃棄に至るすべての過程において、環境・安全・健康を確保するとともにその成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う自主活動で、一般社団法人日本化学工業協会RC委員会により取り組みが進められています。



環境・安全・健康基本理念

東ソーグループは、製品のライフサイクル全般(研究・開発、生産から使用、消費、リサイクル、廃棄に至るまでのすべての段階)にわたり、環境保全と安全・健康の確保を最重要課題として認識し、たゆまぬ化学の革新を通して継続的かつ自主的なレスポンシブル・ケア活動に取り組み、社会の持続的な発展に貢献する。

行動指針

私たち東ソーグループのすべての従業員と役員一人一人が、環境・安全・健康基本理念を真摯に実践するための拠り所となる指針を以下の通り定める

1. 環境保全

- 循環型社会の形成に向け、省エネ、省資源、3Rによる資源の有効利用の最大化と、事業活動に係る環境影響の最小化を目指す
- 生物多様性の保全が持続可能な社会の実現につながることを認識し、地域に根付いた環境保全活動を推進する

2. 安全確保

- 「安全がすべてに優先する」ことを常に認識する
- 事故・災害の撲滅と安定操業に向け、リスクの網羅的かつ定量的把握とその低減に努める
- 自然災害も含めた緊急事態対応体制の強化を図る

3. 化学品・製品安全

- 新製品を含め研究・開発、生産において取り扱うすべての化学物質の正確な情報把握に努め、適正な管理を徹底する
- 製品・サービスの提供にあたっては、環境保全と安全・健康の確保を最優先する
- 品質管理の徹底、物流安全の確保に努め、顧客満足度の向上を目指す

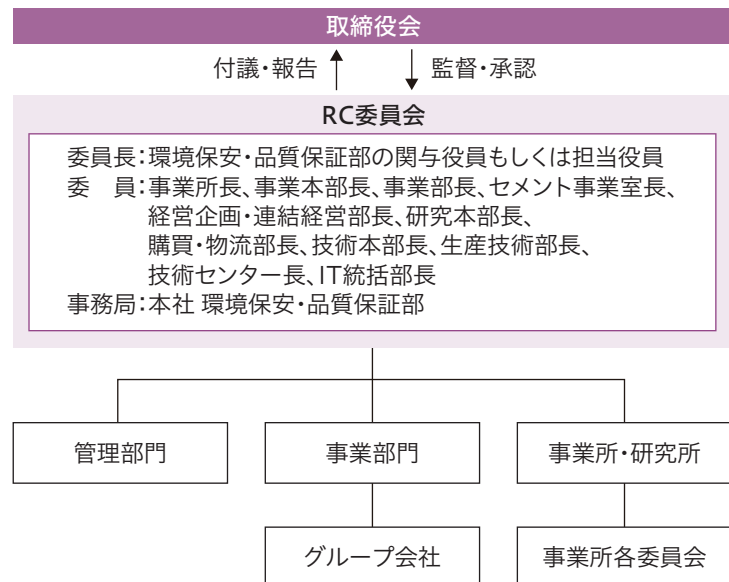
4. コミュニケーションの推進

- 情報の開示と対話を通して、ステークホルダーとのコミュニケーションを積極的に進める

RC 推進体制

RC 委員会は、環境保安・品質保証部の関与役員もしくは担当役員を委員長として、各部門長(管理部門、事業部門、事業所)より構成されています。当委員会では、全社活動方針の策定、重要事項の審議や勧告および承認、活動に関する重要な諸施策の策定などを行っています。委員会で審議された内容は、取締役会に付議・報告し、その監督・承認を受けています。各部門の活動はRC 監査にて実施状況を把握し、結果を次年度の改善計画に反映させるPDCA サイクルにより、活動のスパイラルアップを図っています。

推進体制図

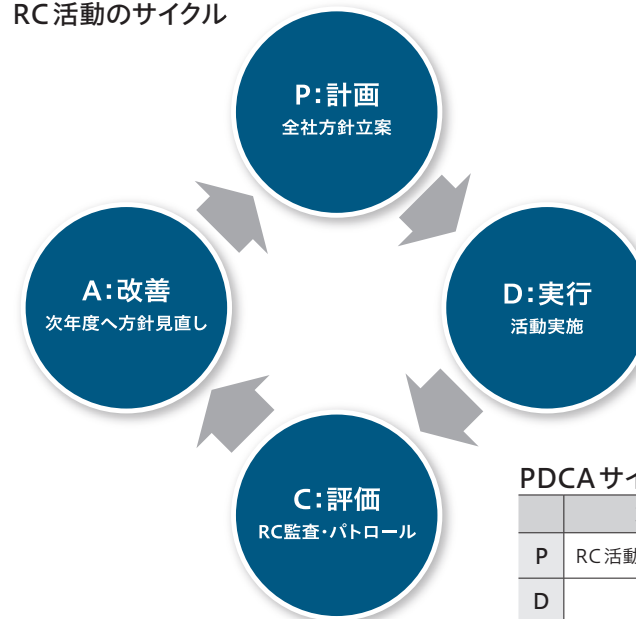


■ RC 監査体制の見直し

当社では、RC 活動方針の遂行状況などを把握し次年度の活動にその結果を反映させるため、年1回以上RC 監査を実施することを規定しています。各事業拠点に対して、「保安防災・労働安全衛生、化学品・製品安全」「環境保全、社会との対話」「品質保証」について、また本社購買・物流部物流Gに対して「物流安全」について監査を実施してきました。

近年、RC 活動方針は、事業所横断的なテーマが設定され、全社的な活動を増やしています。そのため、2025年度は事業所毎の監査から、全社監査に変更し、被監査部門が一堂に会するRC 監査を試行しました。被監査の全部門が同席することで、相互の理解が深まり、充実した議論ができたことから、今後も継続していきます。

RC 活動のサイクル



PDCA サイクル

	東ソー	東ソーグループ
P	RC 活動方針の策定	各社方針の策定
D	方針に沿って活動を推進	
C	活動状況の監査実施 (RC 監査)	環境・安全パトロールによる活動状況の確認
A	監査結果およびグループ各社の活動状況をふまえた RC 活動方針の見直し	各社の活動状況をふまえた各社方針の見直し

サイバーセキュリティ

基本的な考え方

自社技術や経営情報、取引先やグループ会社などの重要な情報を厳格に保護すること、および事業活動やサプライチェーンを維持し、環境・保安・品質を担保することは、社会的責任であり重大な経営課題であると認識しています。「情報セキュリティ基本方針」を制定し、情報セキュリティの確保と一層の向上を図っています。

情報セキュリティ基本方針(一部抜粋)

- 従業員一人ひとりが情報セキュリティの重要性を認識し、ルールを遵守するよう、継続的に教育を実施しています。
- リスクアセスメントを実施し、リスクの重要性に応じた適切な対策を実施しています。
- 基本方針を確実に実施するために、下記を東ソーグループサイバーセキュリティポリシーとして定めています。

1. ウイルス対策ソフトの適用義務

- 安定的に更新される「企業向けウイルス対策ソフト」の導入を徹底し、コンピュータウイルスなどによる業務停止や、ウイルス対策ソフトの老朽化による防御不能状態が無いよう対策を講じること
- 未適用デバイスは、社内ネットワークへの接続を禁じること

2. 未承認デバイスの接続禁止

- 意図しないウイルス感染や情報漏えいを防ぐうえでも、承認が得られていないUSBメモリやPC等は、社内環境への接続を禁じること
- 生産機能を有する会社においては、制御装置へUSBメモリ等を接続する際には事前確認を行うこと

3. サイバーインシデント発生時の連絡義務

- ウイルス感染被害・情報漏えいなどが生じた場合は、速やかに東ソー IT 統括部及び事業責任部門に通知すること
- IT 統括部は解決に向けた支援を行うとともに、セキュリティ業者手配/ 斡旋や官公庁・警察等への届け出を行うこと

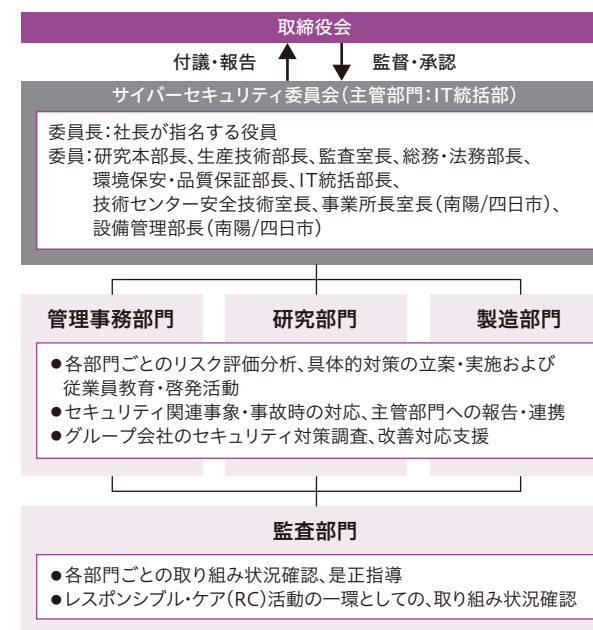
推進体制

IT 統括部にサイバーセキュリティ管理責任者である担当役員を配置し、その指示の下、当社グループ全体での情報セキュリティ対策を推進しています。また、情報システムだけでなく、製造・R&D 領域のサイバーセキュリティ強靱化を推進するために、サイバーセキュリティ委員会の下で関係する部門が一体となって活動を行い、取締役会に適宜付議・報告しており、その監督・承認を受けています。

これらの取り組みを迅速・的確に推進するうえで、各部門に1~2人の担当者を選出する補助員制度「システム化推進員制度」を設け、職場ごとに情報システムおよびサイバーセキュリティに対する展開や要望を取りまとめ、教育・啓蒙活動などを行っています。

さらに、情報セキュリティに関する資格取得者に対して報奨金を給付するなど、全従業員のセキュリティ意識向上も図っています。

推進体制図



セキュリティ対策について

プラント制御系システムや基幹システムの毀損・停止、研究内容、機密情報や個人情報などの漏洩・毀損や、サプライチェーンの寸断、環境・保安・品質基準の逸脱による社会的信用や競争力の低下を防止するため、経済産業省発行の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」や、各種サイバーセキュリティフレームワークなどを活用しています。

運用上のセキュリティ強化、体制構築

セキュリティ体制の構築

進化を続けるサイバー攻撃に対し、セキュリティ対策のスパイラルアップを図るため、経営者の指示に基づくPDCAサイクルを構築しています。そのなかで、リスクへの対策、サプライチェーン管理、従業員教育などを実施しています。

また、インシデント発生時の連絡体制と社内SIRT (Security Incident Response Team) の設置を規定しています。

サプライチェーンリスク対策

お客さまやグループ会社との原材料調達や製品販売を通じた密接なサプライチェーンを維持し、お客さまへ安心・安定的に製品・サービスを提供するために、グループ全体でのサプライチェーンリスク対策が必要と捉えています。

このため、国内外グループ会社の各種フレームワークへの適応状況を定期的に確認し、セキュリティ監査を行っています。

ワーキンググループへの参加

日々変化する情報セキュリティを取り巻く環境に追従するため、業界団体のワーキンググループなどへ参加し、最新の情報を常に収集しています。得られた情報は、関連部門と共有するとともに、社内教育に活用することで、当社グループのセキュリティ対策に役立てています。

人材育成・社内教育

従業員へのセキュリティ教育

従業員のリテラシー不足や不注意によるサイバー被害拡大防止のため、全事業所で「情報セキュリティ基本方針」の遵守や事故事例を用いた注意喚起・防御策などの教育を実施しています。対象にはグループ会社従業員も含め、サプライチェーン全体を意識しています。

また、生成AIの誤った利用による情報流出など防止のため情報セキュリティを考慮した生成AI利用環境を構築し、リテラシー教育・啓発活動などに積極的に取り組んでいます。

標的型攻撃メール訓練の実施

増加する標的型攻撃メールによるサイバー攻撃に対し、従業員の意識向上のため、疑似的な標的型攻撃メールを全従業員に配信し、体験型教育プログラムを実施しています。