

リスクマネジメント

事業の多様性を踏まえたリスクマネジメントの強化

当社は、マテリアル、住宅、ヘルスケアからなる多様な事業を有しており、これらを取り巻く事業環境は激しく変化しています。このような環境のもと、リスクマネジメントの実効性を高めるために、各スタッフ部門が主導するグループ横断的な活動と各事業部門の事業特性に応じた活動の両輪を機能させ、グループが一体となって取り組んでいます。



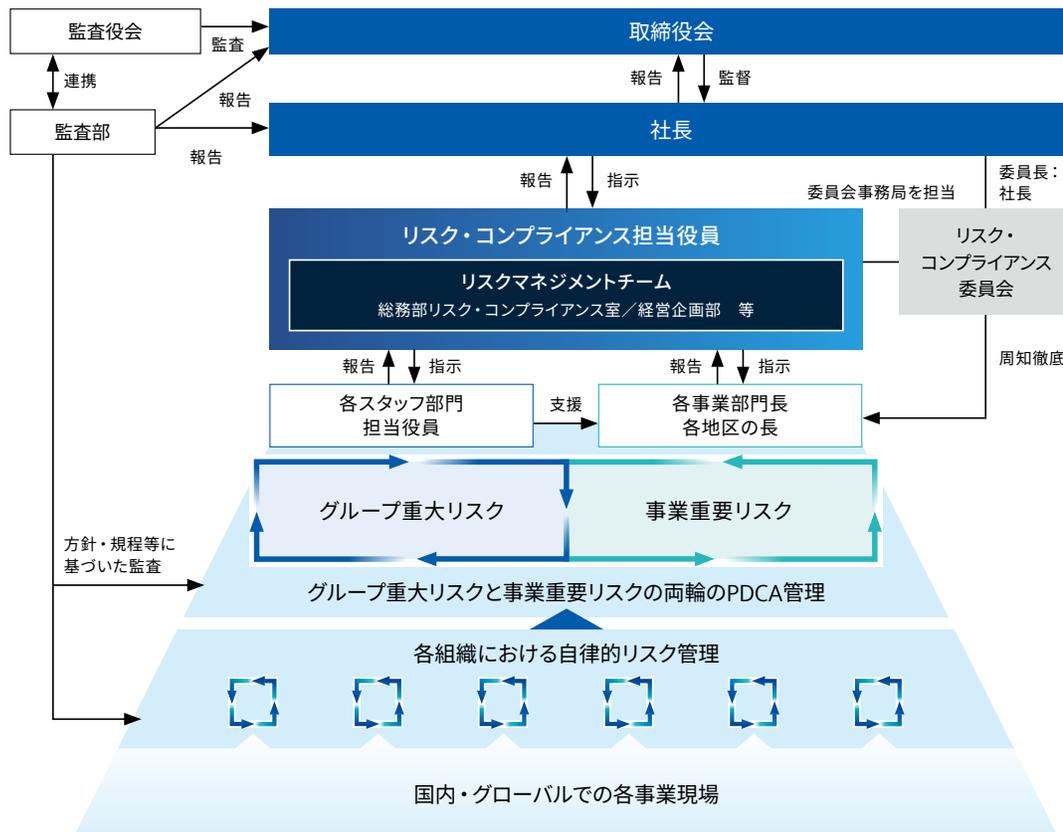
執行役員
リスク・コンプライアンス担当
山口 伸浩

グループ横断的活動と各事業部門の活動の両輪によりリスクを低減

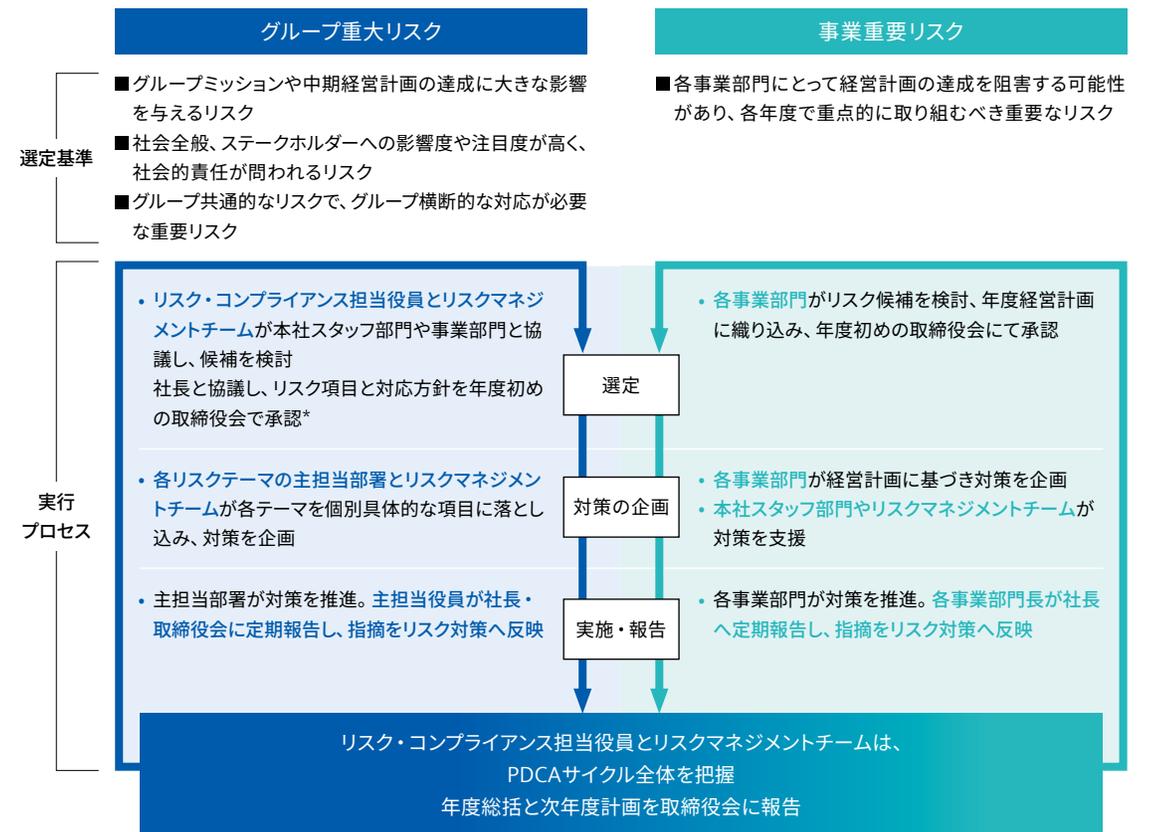
当社では、経営に大きな影響を及ぼすグループ全体に関わるリスクを「グループ重大リスク」、事業の特性上影響の大きいリスクや年度経営計画の達成を阻害する可能性があるリスクを「事業重要リスク」と定めています。

グループ重大リスクは各スタッフ部門が、また事業重要リスクは各事業部門が、それぞれ責任を持ってリスクの管理と低減に取り組んでおり、全社リスクマネジメントチームが双方の連携を主導しています。また、これらの活動状況は、取締役会によるモニタリングを受けています。

マネジメント体制と各担当の役割



リスクマネジメントのPDCAサイクル(グループ重大リスクと事業重要リスク)



*事業環境の大きな変化があった時は随時見直しを実施

リスクマネジメント

2024年度 グループ重大リスクと主な取り組みの方向性

| グループ重大リスク | | 主な取り組みの方向性 | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|
| 国内外の生産拠点における事故発生リスク (環境事故、保安事故、労災) | | <ul style="list-style-type: none"> ライフセービング・アクション活動(重篤労働災害撲滅のための禁止行動を定め徹底を図る)の浸透と進化 各製造拠点の消防技術の向上 保安防災の監査機能の強化と環境安全専門人材の育成 各製造拠点における危険源特定、プロセス安全技術の伝承・教育、異常時への対応のPDCAの徹底 | 具体的な取り組みの詳細は P.88 |
| 国内外の品質不正リスク (データ改ざん等) | | <ul style="list-style-type: none"> 経営と現場の定期的な対話による品質意識や風土の強化 本社品質保証部門の発信強化による品質リスクに関する情報の周知徹底 品質点検等によるガバナンス強化、品質人材の育成強化等の実施 | |
| 国内外の環境安全・品質保証に関わる法規制・認証等の要求事項に関するリスク | 環境安全 | <ul style="list-style-type: none"> 法規制、法改正に関する情報の周知、教育の徹底、専門人材の配置、社内相談体制の強化 | |
| | 品質保証 | <ul style="list-style-type: none"> システム構築による法令遵守対応の強化 | |
| 経済安全保障・グローバルサプライチェーンに関するリスク | 経済制裁・輸出管理規制の強化に関するリスク(川上および川下両方を含む) | <ul style="list-style-type: none"> 法規制の動向を適時に把握し、必要に応じて関係当局・専門家へ事前相談 外部の顧客スクリーニングシステムを利用して慎重な取引審査を実施 | 具体的な取り組みの詳細は P.89 |
| | 地政学による企業活動に関するリスク | <ul style="list-style-type: none"> 地政学有事のリスクシナリオを設定し、従業員安全、調達、販売等の事業活動への影響を検討 有事発生時に対策本部のもとで実施する初動対応やBCPなどを具体化 | |
| | 人権対応リスク(川上および川下両方を含む) | <ul style="list-style-type: none"> 「旭化成グループ人権方針」に沿った事業活動の推進 人権デュー・ディリジェンスの実施、教育・啓発活動等による人権尊重意識と風土の醸成 | |
| | 原料/資材調達リスク | <ul style="list-style-type: none"> 事業ごとの原材料調達リスク・対策優先度等を見える化し、コーポレート側の支援体制を強化 主要製品・事業における原材料の調達ルートが多様化や適正な水準の在庫の確保 供給不安設備資材の代替先の探索と確保の徹底 設備資材の納期、更新時期等の管理方法の見直し | |

| グループ重大リスク | | 主な取り組みの方向性 | |
|--------------------------|--------------------------|---|-----------------------------------|
| サイバーセキュリティ・技術情報管理に関するリスク | サイバーセキュリティ、通信インフラに関するリスク | <ul style="list-style-type: none"> 従業員教育等によるセキュリティ意識の啓発・徹底とセキュリティシステム等による「技術的対策」により、深化するサイバー攻撃に対して柔軟かつスピーディな対策を実施 大規模災害時に最低限のIT利用(コミュニケーション、情報アクセス)の実現を目的としたBCP対策の計画・実行 | 具体的な取り組みの詳細は P.90 |
| | 技術情報流出リスク | <ul style="list-style-type: none"> 技術情報の管理ルールの策定と同ルールに基づく流出防止対策の実施 流出防止対応へのグループ全体での一元的なモニタリング体制の強化 | |
| 自然災害やパンデミック、テロ/紛争に関するリスク | 本社/オフィス地区(国内外) | <ul style="list-style-type: none"> 大規模自然災害、パンデミック等過去の事例を踏まえた対応方針・マニュアルの再構築、リスク発現時を想定した訓練の実施 | |
| | 製造拠点(国内外) | <ul style="list-style-type: none"> 海外テロ、紛争等の海外有事を想定した緊急対策本部の設置基準・体制や行動マニュアルの整備 | |

その他下記のリスクについては、当社の経営に重大な影響を及ぼすリスクとして取締役会でモニタリングしています。

| その他のリスク | 主な取り組みの方向性 | |
|------------|---|--------------------------------------|
| M&Aに関するリスク | <ul style="list-style-type: none"> 買収検討の対象企業のデュー・ディリジェンスの慎重な実施 買収後の事業統合計画の入念な検証 | 具体的な取り組みの詳細は P.34-35 |
| 気候変動リスク | <ul style="list-style-type: none"> 気候関連のリスクと機会に関する分析・検討を毎年行っただうえで、状況把握と対応策を推進 | 具体的な取り組みの詳細は P.48-56 |

環境安全

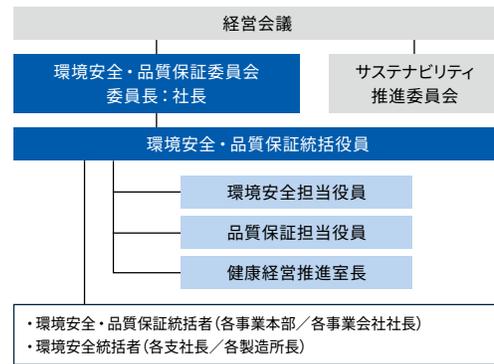
従業員と地域社会の安全を守る

方針とマネジメント体制

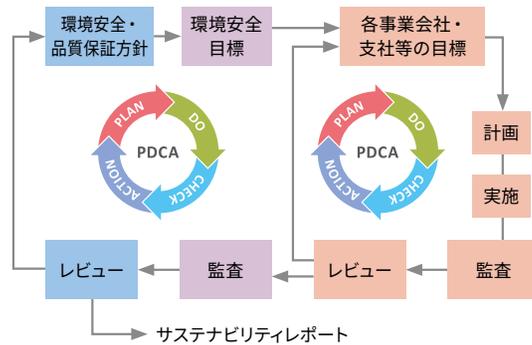
当社は、「世界の人びとの“いのち”と“くらし”に貢献します」というグループミッションに基づき、あらゆる事業活動において健康、保安防災、労働安全衛生、品質保証および環境保全を経営の最重要課題と認識した環境安全・品質保証活動を実施しています。2022年7月に、「旭化成グループ環境安全・品質保証・健康経営方針」を改定し、環境安全については「安定操業および保安防災に努めるとともに労働災害・事故の防止を図り、従業員と地域社会の安全を最優先に確保する」ことを掲げ、取り組みを強化しています。

法を遵守し、自ら目標を立て継続的な改善を行い、積極的に情報を公開しコミュニケーションを重ねることにより、社会の理解と信頼を得ることを目指します。

マネジメント体制



保安管理のPDCAサイクル

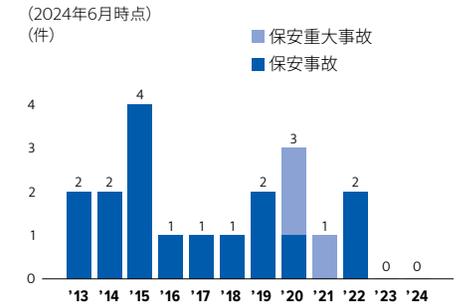


現状認識と2024年度の改善方針

2023年度は保安重大事故・保安事故とも発生しませんでした。しかし小規模な火災・爆発、敷地内での危険物などの少量漏洩に伴う21件の保安軽微事故が発生しました。過去10年で累計19件の保安重大事故・保安事故が発生しています。

この状況を踏まえ2024年7月に行われた環境安全・品質保証委員会において保安事故・火災拡大防止への対応が急務であると再確認するとともに、現場への理解を心掛け対応する、特効薬がない中で実効性ある施策を展開する、との方針を決定しています。2024年度も、この方針に基づき以下3点を重点的に推進します。

保安事故・保安重大事故の発生推移



- ① 保安防災技術伝承活動を全社に展開し定着を図ることによる保安事故の未然防止
- ② 「屋内火災高リスク箇所への防火設備設置基準」を活用した火災拡大防止の実施
- ③ 現場を専門家が支援し協働することで活動のPDCAサイクルを回す

加えて、従業員全員の安全文化醸成のため、双方向のコミュニケーションが深まるような文化をつくり上げることを意識し、全社統一の安全活動であるライフセービング・アクション活動の推進と定着を図っていきます。

| 2024年度 | 目標 | 重点取り組み施策 |
|--------|-------------|--|
| 環境安全共通 | 安全文化の醸成 | <ul style="list-style-type: none"> ライフセービング・アクション活動(重篤労働災害撲滅のための禁止行動の徹底)の推進と定着 経営・現場の双方向でのコミュニケーションの深化 |
| | 環境安全専門人材の育成 | <ul style="list-style-type: none"> 環境安全高度専門職の設置と対象者の後継者育成計画(サクセッションプラン)の策定と実行 |
| 保安防災 | 保安重大事故ゼロ | <ul style="list-style-type: none"> 保安防災技術伝承活動の優先順位を付けた全社展開 現場への実効性が高い専門監査の実施 |
| | 火災拡大防止 | <ul style="list-style-type: none"> 専門家が参画して制定した防火設備設置基準の展開 公設消防と連携した実効性ある防災訓練の実施 |

取り組みの詳細は[保安防災](#)をご覧ください。



取締役 兼 常務執行役員
環境安全・品質保証・支社・
製造・生産技術統括

川瀬 正嗣

「持続可能な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」の2つのサステナビリティの好循環を目指す当社にとって、近年の保安重大事故の発生は社会からの信頼、環境配慮、従業員や地域社会の安全、自社成長すべての観点において価値を毀損する重大リスクと認識しています。このような重篤な事故を防ぐため、専門家の監査による改善策も取り入れつつ、全社での保安防災技術の向上およびグループ・関連会社を含む安全文化の醸成に努めます。

人権尊重／CSR調達

バリューチェーン全体での責任ある事業活動

人権尊重

■方針とマネジメント体制

すべての人びとの人権の尊重は、旭化成の事業活動において最も重要なことの一つです。旭化成グループ人権方針は「国際人権章典」およびILO(国際労働機関)「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に準拠しています。加えて、当社は「国連グローバル・コンパクトの10原則」と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等に賛

旭化成グループ人権方針 (2021年度取締役会承認)

ステークホルダーすべての人権を尊重する

基本的な考え方
国際的な人権規範に則る

人権侵害等の発生時には、
ビジネスパートナーと低減・解消に努める

人権尊重の実践(事業活動を通じた取り組み)

- 法令遵守(労働時間、賃金、安全衛生、個人情報保護等)
- 差別、ハラスメント等の禁止
- 社会の皆さまの人権尊重(お客さま、地域など)

人権尊重の推進

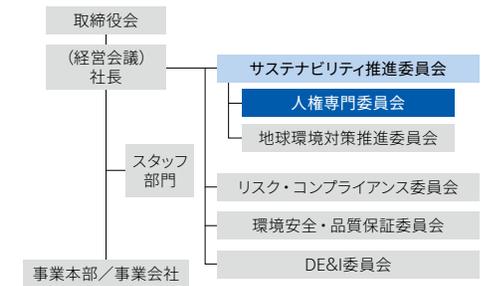
- 関係者に対する人権についてのトレーニング
- 人権デュー・ディリジェンス
- 通報・相談窓口の設置と運用
- ステークホルダーとの対話・協議
- 情報公開

同じ、これらの方針と原則に基づき、人権課題の把握と適切な対応に取り組みます。

当社は旭化成グループ人権方針に沿った行動を推進するため、人権専門委員会を設置しています。

2023年度は、人権に関する世の中の動向の共有、当社における人権尊重に関する取り組みの整理などを行いました。人権課題の複雑化、人権に対する世の中の価値観の変化、各国での法制化などが進む中、継続的に本委員会を通じ、人権に関する情報共有と取り組みのレベルアップを図っていきます。

マネジメント体制



■人権に関する教育・啓発

当社では旭化成グループ行動規範の「人権・多様性の尊重」の項の中でも、あらゆる差別およびハラスメントを容認しない方針を明示して、社内研修、有識者による講演会、eラーニング等を通じた人権に関する教育、職場単位でのコンプライアンスに関するディスカッションでの人権事例の織り込み等を実施しています。

CSR調達

気候変動や人権尊重など持続可能な社会実現に向けた社会課題への対応は、当社のみならずサプライチェーン全体で推進することが求められています。旭化成は、持続可能なサプライチェーンの構築を目的に、お取引先の皆さまとともにCSR調達の推進に取り組んでいます。

■購買方針

「すべてのお取引先は、旭化成にとって大切なパートナーである」という考えに立ち、お取引先に対して誠実な対応を行うことを方針としています。また、「購買ミッション(使命)」と「ビジョン(目指す姿)」を制定し、「購買方針」の遵守に努め、CSRを重視した購買活動を推進しています。

■サプライヤー行動規範

CSR調達を推進するため、2024年に「サプライヤーガイドライン」を「サプライヤー行動規範」へ改訂しました。お取引先の皆さまにこの行動規範への同意書に署名・提出していただく予定です。この活動を通じて、お取引先のご理解とご協力を得られるよう努めていきます。

CSR調達アンケート

お取引先へのアンケートを毎年実施し、結果を開示しています。C評価以下となったお取引先には、対話を通じて相互理解を深め、改善サポートを行っています。前回結果と比較して大幅に評価が向上したお取引先との面談も行い、CSR推進活動のベストプラクティスについてヒアリングを進めています。

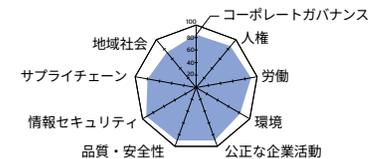
紛争鉱物調査

非人道的武装勢力の資金源の可能性が指摘されている紛争鉱物への対応として、2023年度も、タンタル、錫、タングステン、金、コバルト、およびマイカを含む調達原料についてお取引先へ調査を実施し、すべて紛争鉱物の使用に該当しないことを確認しました。

CSR調達アンケート評価状況

| 評価 | 資材取引先 | | 原料取引先 | |
|----|--------|--------|--------|--------|
| | 2020年度 | 2022年度 | 2021年度 | 2023年度 |
| A | 77社 | 119社 | 79社 | 164社 |
| B | 67社 | 60社 | 17社 | 40社 |
| C | 31社 | 28社 | 3社 | 10社 |
| D | 12社 | 7社 | 2社 | 1社 |
| 計 | 187社 | 214社 | 101社 | 215社 |

CSR調達アンケート2023年度 項目別平均



コンプライアンス／情報セキュリティ

誠実かつ安心な基盤の強化

コンプライアンス

■方針とマネジメント体制

当社は、価値創造の観点から、コンプライアンスをマテリアリティの最重要事項の一つに位置付けています。事業・業務に関する法令・諸規則や社内ルールの遵守を徹底し、グループバリューにかなった誠実な行動を目指しています。すべての役員、従業員に旭化成グループ行動規範[▶](#)を適用し、社会の要請や情勢の変化を踏まえて継続的に見直しながら周知徹底しています。

マネジメント強化のため、社長を委員長、各事業本部と事業会社の長を委員とするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス推進活動の計画・実績や、重大なコンプライアンス違反案件、内部通報制度運用状況等の報告を行っています。

行動規範の周知徹底

国内グループ会社においては、コンプライアンスアンケートによる状況把握や課・係などの小集団でコンプライアンス違反の事例を用いた意見交換を定期的を実施し、行動規範の周知と理解につなげています。2023年度のコンプライアンスアンケートの回答率は93.3%に達し、96.6%が行動規範を読んだことがある、約8割が行動規範を理解していると回答しました。今後はグローバルにも活動を広げ、強化していきます。

グループ基本原則の施行

当社の事業が多様化し事業拠点がグローバル化する中で、世界各地の法規制や社会的要請への対応も複雑化・高度化しています。グループ各社がこの状況に適切に対応するため、グループ共通の原則として「グループ基本原則」を施行しました。「グ

情報セキュリティ

■方針とマネジメント体制

当社は、DXを推進するうえで情報セキュリティ対策を重大な経営課題と認識しており、旭化成グループ情報セキュリティポリシー[▶](#)を策定し、情報セキュリティの確保と一層の向上を目指しています。体制面においては、社内に専門組織（セキュリティセンター）を設置し、国内外すべてのグループ会社を対象に、ガバナンス・技術の両面から情報セキュリティ対策を実施しています。

「グループ基本原則」は、世界中のグループ各社が守るべき共通の規範であり、各事業や地域に即したルールづくりを行う基盤となります。今後もこれを土台として、最適なグループ経営の体制整備を進めていきます。

■内部通報制度（コンプライアンスホットライン）

コンプライアンス違反に関する情報を迅速に収集し、対策を講じるべくコンプライアンスホットラインを運用しています。お取引先とその従業員も対象に含め、あらゆるテーマの通報・相談を受け付けており、内容に応じて事務局や調査・対応チームが調査を実施します。リスク・コンプライアンス担当役員は、運用状況をリスク・コンプライアンス委員会や監査役会に報告します。2022年6月の公益通報者保護法改正に合わせて内部通報制度も改定しました。

通報件数と運用状況（2023年度）：86件（うち5件がハラスメントなどの人権問題に関連）

■腐敗防止

当社は国連グローバル・コンパクトに賛同し、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むことを宣言しています。特に、贈収賄行為を企業の信頼を著しく損なう重大なリスク要因として認識し、旭化成グループ贈収賄防止に関する基本方針[▶](#)を定め、規程類に従って贈収賄行為の防止対策を運用しています。

■サイバーセキュリティ

サイバー攻撃の急増・巧妙化に伴い、サイバーセキュリティ対策の重要度は一層増えています。当社では、情報漏えいや生産活動の停止といった重大なリスクを低減するために、ゼロトラストの導入や工場セキュリティの強化を図っています。また、EDR^{*1}やSIEM^{*2}などの高度なセキュリティシステムを用いたSOC^{*3}を自社運用し、サイバー攻撃を未然に防いでいます。情報セキュリティ教育をはじめとした従業員への啓発活動にも力を入れており、不審メールを端緒としたサイバー攻撃のリスクを低減するために年に複数回の不審メール訓練も実施しています。

*1 Endpoint Detection and Responseの略で、高度なサイバー攻撃を検知するシステム。また、解析に必要なログの収集、侵害されたPCの隔離などのインシデント対応も可能

*2 Security Information and Event Managementの略で、セキュリティ機器やネットワーク機器などのログを収集・分析し、インシデントやその兆候を検知するための仕組み

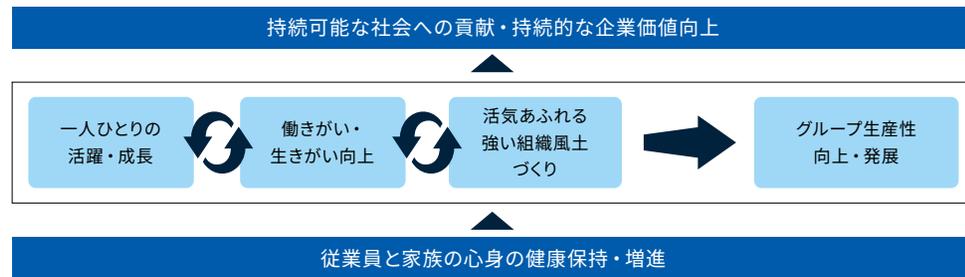
*3 Security Operation Centerの略で、セキュリティ監視を行う組織。セキュリティツールのアラートを受け、影響範囲や深刻度の調査を行う

健康経営

従業員と家族の健康を基盤とした、活力ある人財・職場づくり

当社は、従業員とその家族の健康保持・増進を経営の最重要課題と捉え、2020年度に「旭化成グループ健康経営宣言」を発表しました。企業価値の持続的向上には「人財がすべて」であるという考え方のもと、従業員の健康サポートを強化し、従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き生きと働くことができる環境づくりを目指しています。

健康経営の全体像



健康経営目標

健康経営のKPIとして、一人ひとりの生産性向上の観点から、疾病による休業日数の削減に向けた施策を進めています(目標①~④)。また、心身の不調を抱えながら業務をする「プレゼンティーイズム」の多くの原因を占める睡眠の質・量の低下に着目し、その改善を目指しています(目標⑤)。

KPI項目／全社目標*

| 項目 | 実績 | | | | | 目標 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| ① メンタルヘルス不調による休業者率(%) | 0.91 | 0.98 | 1.00 | 1.07 | 1.16 | 0.64 |
| ②-1 生活習慣病重症者率(%) | 11.0 | 11.0 | 10.7 | 10.7 | 9.9 | 7.7 |
| ②-2 メタボリックシンドローム該当者率(%) | 11.4 | 11.4 | 11.1 | 10.7 | 10.8 | 7.8 |
| ③ がん1件当たりの休業日数(日) | 79.2 | 68.1 | 87.5 | 88.6 | 75.7 | 67.3 |
| ④ 喫煙率(%) | 25.8 | 24.7 | 23.5 | 22.5 | 21.8 | 15.5 |
| ⑤ 睡眠で休養が十分取れない者の割合(%) | 32.4 | 28.5 | 27.2 | 28.0 | 28.7 | 22.7 |

* 対象範囲：旭化成(株)、旭化成エレクトロニクス(株)、旭化成ホームズ(株)、旭化成建材(株)、旭化成ファーマ(株)、旭化成メディカル(株)および一部関係会社

重点施策

メンタルヘルス対策

従業員自身のストレスやメンタルヘルス不調に早期に対処するため、グループ全従業員に対し、「メンタルヘルスセルフケア教育」を実施しています(2023年度受講率：95.4%)。受講3カ月後に、行動変容が起きているかを確認する追加アンケートを実施し、教育内容の定着度を測っています(「すでに役立っている」「今後は役に立つと思う」と回答した人の割合：76.2%)。さらに2024年度からは、「異動者等フォローアップ」を実施しています。メンタル不調発

症の背景は入社や異動などの職場環境の変化が要因となるケースが多くあります。新たな業務や生活環境に変化があった従業員に対して、健康状態や新しい環境への適応状況を確認し、必要に応じて産業保健スタッフが早期に介入するなど、メンタルヘルス不調への対処を一段と強化しています。

また、当社では、ワークエンゲージメントの重要要素である「熱意」「没頭」「活力」の状況を詳細に分析・可視化することができる「KSA(活力と成長アセスメント)」をストレスチェックと併せて実施しています。各職場で結果を総合的に活用し、従業員同士が対話を行うなど、ワークエンゲージメントの向上に取り組んでいます。

生活習慣病対策

▶ 特定保健指導とスリムアップチャレンジ

従業員の生活習慣病の予防および対策を推進するため、2022年度より、メタボリックシンドロームと診断を受けた従業員は特定保健指導を受けることを原則必須としました。また、その予備軍に対しても、スリムアップチャレンジとしてプログラムを提供しています。

▶ 運動習慣定着のためのエクササイズ動画の作成

旭化成柔道部と地区の健康経営担当者とが協力し、デスクワークの多い従業員のリフレッシュや運動習慣の定着を目的に、仕事の合間に取り組めるストレッチ動画を作成しました。



がん対策

がんに対する正しい知識の習得を促し、がん検診受診率向上を図ることを目的に、全従業員を対象に、「がん予防および治療と仕事の両立支援教育」を実施しました(2023年度受講率：95.7%)。受講後アンケートの結果では、がん検診を受診したいと回答した人は90.4%、がん予防に関する生活習慣行動に取り組む予定と回答した人は91.3%となるなど、がんに関するリテラシー向上に寄与しました。

喫煙対策

当社は2024年4月より、喫煙者の禁煙をサポートするとともに、従業員の望まない受動喫煙を防止するため、就業時間内全面禁煙(努力目標：屋内喫煙所廃止)としました。2025年4月には、敷地内での全面禁煙、宴席中の禁煙を予定しています。また、従業員の喫煙による健康影響の理解を促すeラーニング(2023年度受講率：94.1%)や、当社の健康保険組合と共同での「禁煙チャレンジ企画」など、喫煙者に対するサポートを実施しています。

睡眠対策

睡眠アンケートによって不眠の重症者を抽出し、希望者に「睡眠改善プログラム」を提供するトライアルを実施しています。プログラムの満足度は高く、睡眠の質の改善にも一定の効果が得られたため、2025年度より全社展開を予定しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

信頼される企業活動に向けた社内・社外との対話

旭化成の事業は、お客さま、株主・投資家の皆さま、お取引先、地域の方々、国内外の一般市民、従業員など、多様なステークホルダーとの信頼関係の上に成り立っています。それぞれのご意見や期待をしっかりと受け止めて事業活動に反映していけるよう、さまざまなコミュニケーションの機会を設けています。

主なステークホルダーとコミュニケーション機会

| 主なステークホルダー | 主なコミュニケーション機会 |
|---------------|--|
| お客さま | <ul style="list-style-type: none"> 営業・販売担当者による直接対応 ウェブサイトでの製品・サービス情報の提供 電話・ウェブサイトなどへのお問い合わせへの対応 |
| 株主・投資家 | <ul style="list-style-type: none"> 株主総会 機関投資家・証券アナリスト向け説明会・取材対応 個人投資家向け説明会 ウェブサイトでの情報公開 電話・ウェブサイトなどへのお問い合わせへの対応 |
| お取引先 | <ul style="list-style-type: none"> 安全協議会などの交流会 内部通報制度(コンプライアンスホットライン) CSR調達アンケート |
| 地域社会／国内外の一般市民 | <ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域交流会 地域貢献活動 |
| 従業員 | <ul style="list-style-type: none"> 各種研修、面談 社内報・イントラネット 従業員意識調査等 経営協議会、経営懇談会 内部通報制度(コンプライアンスホットライン) |

企業価値向上に向けた対話の推進

国内外の株主・投資家の皆さまに、当社の目指す姿や経営戦略、ガバナンス等の持続的な企業価値向上に向けた道筋をご理解いただくため、トップマネジメントをはじめとして積極的な情報開示と双方向のコミュニケーションに努めています。

2023年度は、経営説明会、決算説明会(年4回)に加え、マテリアル領域に関する事業説明会や、DX戦略説明会を開催し、その内容をウェブサイトでも開示しました。トップマネジメントは説明会への登壇や面談、スモールミーティング等を通じ、中長期的な企業価値向上に向けたコミュニケーションを積極的に推進しています。資本効率のさらなる

向上など、対話を通じて示された株式市場の要望も踏まえながら、事業ポートフォリオ変革の加速や各種KPIの向上を図っています。

そのような対話は、当社の成長戦略をご理解いただくためのIR活動にも活かされています。具体的には、決算説明会資料の改善や、経営説明会資料における主要M&A案件の利益成長推移の定量的な開示など、投資家・アナリストの皆さまからのご意見をもとに開示の拡充を進めました。

工場見学会の積極的開催

当社の技術力や製品の品質の高さを実際の製造現場にてご理解いただくため、投資家・アナリストの皆さまを対象に、工場・事業所の見学機会を積極的に設けています。2023年7月には当社最大の製造拠点である宮崎県延岡・日向地区の見学会を実施し、セパレータ事業や自動車内装材事業など主力製品工場のほか、工場群の電力供給源である水力発電所などを見学していただきました。2024年6月には、当社最大の研究・開発拠点である静岡県富士地区の見学会を実施し、デジタルソリューション事業の工場等を見学していただきました。

2023年度における株主・投資家の皆さまとの主な対話

| | | | |
|------------|----|------------|------|
| 株主総会 | 1回 | IR個別面談 | 273回 |
| 経営説明会 | 1回 | SR個別面談 | 22回 |
| 決算説明会 | 4回 | 海外ロードショー | 2回 |
| 事業説明会 | 2回 | 工場見学会 | 1回 |
| スモールミーティング | 2回 | 個人投資家向け説明会 | 1回 |



2023年7月宮崎県延岡・日向地区見学会(水力発電所見学の様子)



2024年6月静岡県富士地区見学会(電子部品工場見学の様子)

従業員とマネジメントとの積極的対話

従業員に対しては、一人ひとりを尊重し、働きがいがあり、能力を十分に発揮できる職場づくりを目指しています。職場内のコミュニケーションの活性化はもちろん、社内報やイントラネットを通じて役員メッセージを発信するほか、社長自らが各地区に訪れ直接経営方針を語るタウンミーティングも積極的に実施しています。中期経営計画や今後注力する取り組みについて、マネジメント自らが従業員に伝え、自由闊達に対話を行うことは、従業員エンゲージメント向上に向けても重要であると考えています。



2024年度従業員向け経営説明会の様子