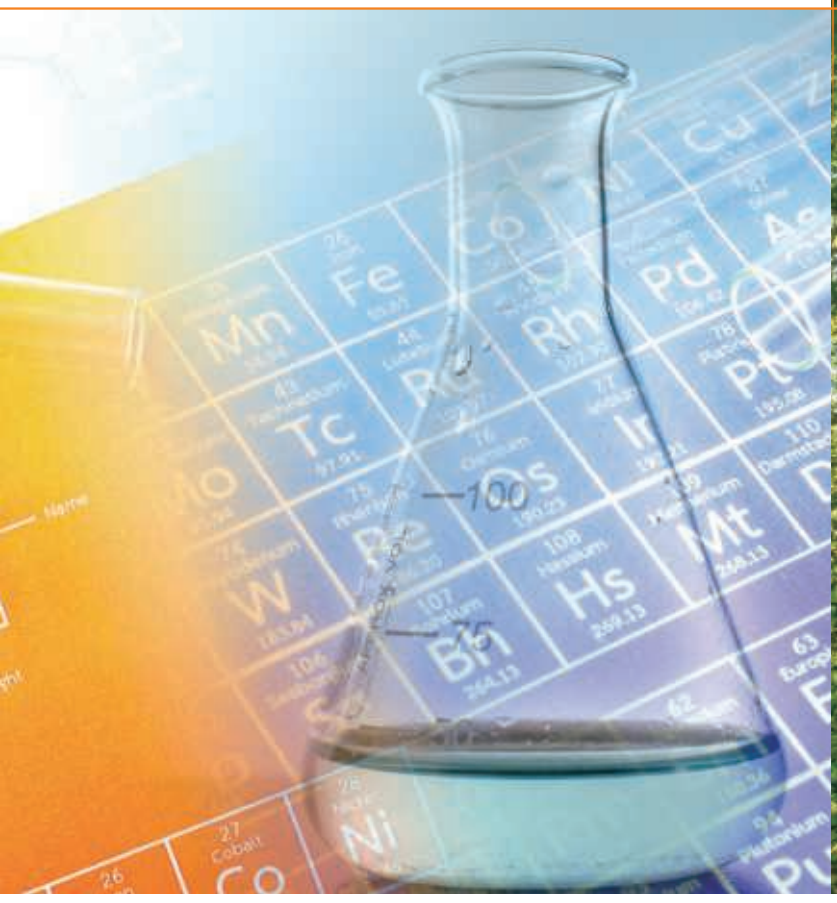
広栄化学レポート 2024



100年の技術と信頼を明日へ

KOEI SINCE 1917

広栄化学レポート 2024

Contents

イントロダクション

1 目次、編集方針
2 経営理念、サステナビリティ基本方針、広栄化学のSDGsへの考え方
3 At a Glance
5 広栄化学の歴史
7 価値創造プロセス
9 広栄化学の強み（コア・コンピタンス）
10 社会に役立つ広栄化学

トップメッセージ

11 トップメッセージ

成長戦略

13 中期経営計画
15 事業戦略　営業本部
16 事業戦略　研究開発本部
17 事業戦略　生産・技術本部
18 収益改善のカギとなる成長ドライバー
19 人材戦略
21 DX戦略
23 サステナビリティ戦略

価値創造の基盤

29 女性取締役座談会
32 取締役一覧・スキルマトリックス
33 ガバナンス
35 コンプライアンス
36 リスクマネジメント
37 レスポンシブル・ケア
39 人権尊重
40 サプライチェーンの人権への取り組み・調達方針

インフォメーション

41 レスポンシブル・ケア データ
45 人的資本データ
47 財務データ
49 第三者意見
50 会社情報、投資家情報

編集方針

編集方針

本レポートは、多くのステークホルダーの皆様に広栄化学の企業価値向上に向けた取り組みをご理解いただくため、当社の事業の強みや成長戦略、業績報告、コーポレートガバナンス体制や環境・社会への取り組みなどを総合的にまとめています。

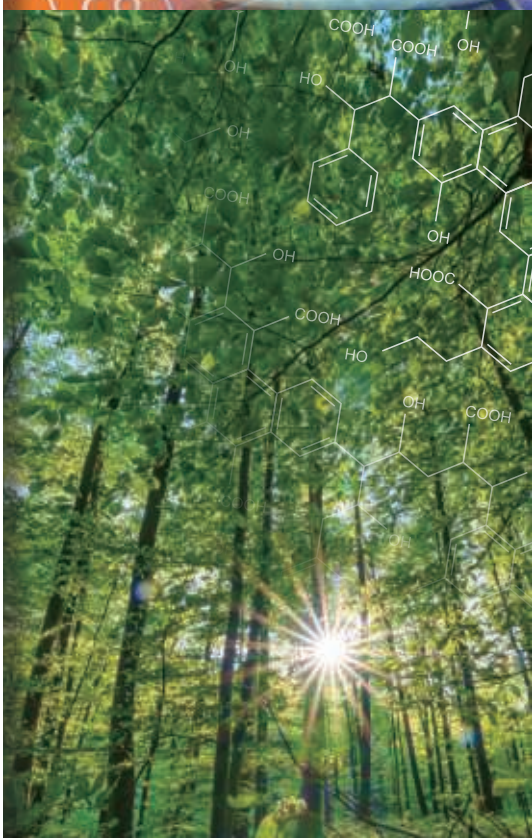
グラフや写真も交え、より分かりやすく、理解しやすい紙面になるように努めています。

報告対象期間

2023年4月～2024年3月
（一部、2024年4月以降の情報を含みます。）

発行

2024年10月1日



経営理念

1 信用と誠実を旨とし、英知と活力を結集して積極果敢に挑戦し、社業の発展を期する。

2 独創的技術の開発による有用な製品・課題解決策の提供を通じて社会の発展に貢献する。

サステナビリティ基本方針

広栄化学は、経営理念に基づき、事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献するために、以下の5つの項目に取り組みます。

1 当社は、すべての部門でイノベーションを加速し、経済価値と社会価値を共に創出し、自らの持続的な成長を実現するとともに、事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

2 当社は、人権・労働・安全・環境・腐敗防止等に関する国際規範を遵守して行動すると共に、多様で包摂的な社会の実現、持続可能な開発目標（SDGs）の達成等、国際社会の重要課題の解決に貢献します。

3 当社は、サステナビリティ推進に関する取り組み目標や進捗状況について、積極的な開示や対話を推進し、様々なステークホルダーと協働します。

4 当社は、トップマネジメント自身がサステナビリティの推進にコミットすると共に、その実現に向けて全員が高い使命感と情熱をもって取り組みます。

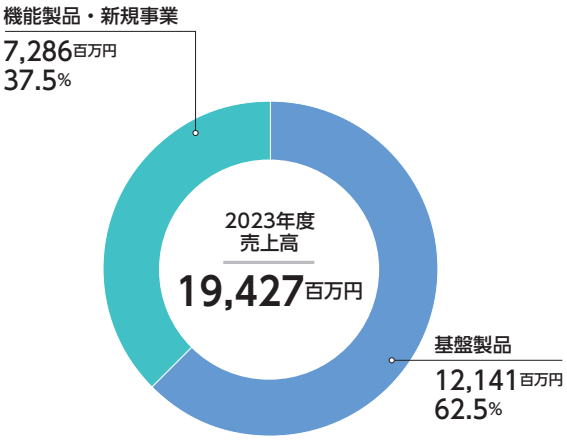
5 当社は、サステナビリティの推進状況を定期的かつ俯瞰的に検証することにより、諸取り組みを継続的に見直し、積極的に改善します。

広栄化学のSDGs*への考え方

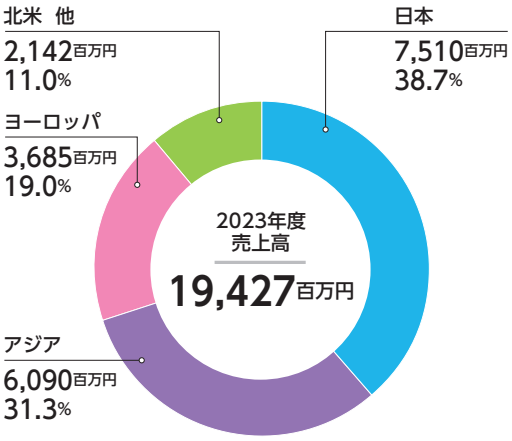
広栄化学は、様々な事業活動を通じてSDGsの達成を目指し、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

＊持続可能な開発目標。国連で採択された2030年までに解決すべき人類共通の課題です。

製品グループ別売上高構成比



地域別売上高構成比



事業内容

基盤製品

基盤製品は、気相プラント（ピリジン類、ピラジン類）、高圧反応プラント（アミン類）で生産

ピリジン類

主な用途：医薬原料・農薬原料
電材関連・溶剤等

国内唯一の合成ピリジンメーカー

ピラジン類

主な用途：結核薬ピラジナミド

ピラジナミド原料CPZは、世界シェアNo.1

アミン類

主な用途：界面活性剤・樹脂
塗料・潤滑油
ゴム薬・CO_2吸収材等

100種類以上の特殊アミン製造 少量多品種対応

ホルマリン

主な用途：接着剤・塗料・樹脂・酸化防止剤等

機能製品・新規事業

機能製品は、主にマルチプラント（CMⅠ、CMⅡ、CMⅢ、CMⅣ）で生産

カスタム合成製品（受託合成）

医薬中間体

- 国内外多数の製薬会社から医薬中間体製造を受託
- 培ってきた含窒素化合物の合成技術を活かし、独自工業化プロセスを開発

有機金属触媒

- ポリオレフィン用重合触媒であるメタロセン触媒に代表される有機金属触媒の製造を受託
- 有機合成技術と禁水・禁酸素条件を組み合わせてプロセスを構築

その他受託製品

- 農薬中間体
- 電子材料関連製品
- 光学製品等の製造を受託

機能性製品

イオン液体

主な用途：帯電防止剤・電解液
溶媒等

ウレタン関連製品

主な用途：塗料・インク・樹脂用の低温硬化システム

含窒素化合物のリーディングカンパニー〈選ばれる理由〉

選ばれる理由 1

バラエティに富んだ製品群

ピリジン類やピラジン類、100種類を超えるアミン化合物など種々の含窒素化合物を提供。効率的な切り替え生産で、多様な製品に対応します。また、豊富な含窒素化合物をカチオン源とするイオン液体のラインナップも取りそろえています。

選ばれる理由 2

100年蓄積された技術力

独創的で先駆的な研究開発は、化学業界において常に高い評価を得ています。化合物のみの指定でもプロセス開発できる合成力、極低温・禁水・禁酸素条件をはじめ難易度が高い有機合成が工業レベルで実施可能です。

選ばれる理由 3

受託合成も対応可能

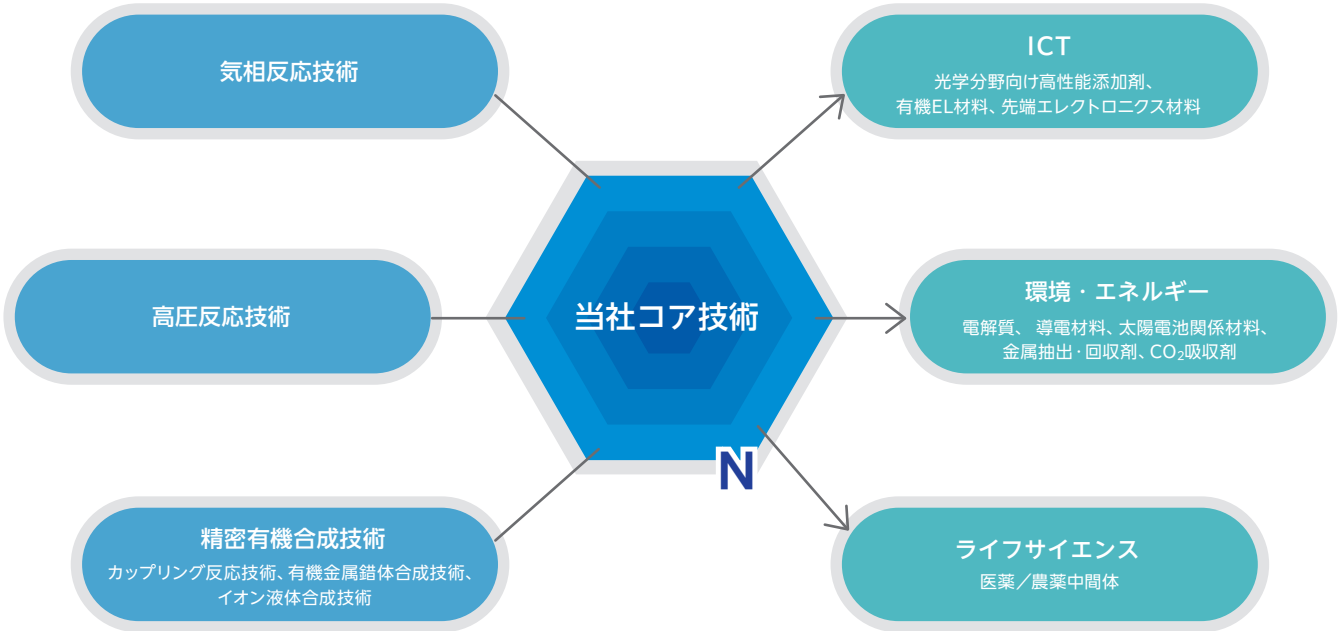
マルチ設備、高圧水添設備、気相反応設備など多彩な生産設備を駆使して製造可能なプロセスを構築し、工業品として供給いたします。当社はISO9001/14001を取得、厳格な品質保証体制のもと生産・出荷いたします。

当社が100年にわたり自社開発で培ってきた技術の蓄積は、広栄化学の研究開発の歴史そのものであると言えます。独創的で先駆的な研究開発は、化学業界において常に高い評価を得ています。

例えば、1950年代の多価アルコール、1960年代のピリジン類及びアミン類の開発、そして1980年代におけるピラジン類や、高度の技術力を必要とする医農薬中間体の開発などがあります。それらの製品については、文字通りパイオニア的存在で、現在でも至るところでリーダーシップを発揮しつづけています。なかでも、抗潰瘍剤・抗菌剤・結核薬などの中間体の製造技術は世界的にも注目を集め、学術関係者からも技術的に高く評価されています。

当社は「研究開発型企業」として、将来に向けた独創的な研究開発を続けており、イオン液体、有機金属触媒やICT関連化合物の合成にも注力し、多くの独自技術を開発しています。

広栄化学は独自技術を駆使して、自社開発による多くの製品を世に出してまいりました。これらの技術を活用できる製品の開発について、共同研究開発やカスタム合成も行っています。



化学のちからでできること、確かなカタチにしてきた100年とこれからの100年

創業期　1917―

1917年大阪で創業。酢酸の製造にはじまり、その後様々な製品を製造。1934年にはホルマリンの製造を開始。現在につながる経営の基盤を築きました。

● 醗酵法アセトン・ブタノール製造開始

1931

1952

● ペンタエリスリトール製造開始

1917年 広栄製薬株式会社を大阪に設立、酢酸の製造を開始
1926年 広栄株式会社に改称
1934年 ホルマリンの製造を開始
1950年 メタアミノフェノールの製造を開始
広栄化学工業株式会社と改称
1959年 トリメチロールプロパン及びホルミット類の製造を開始

基盤製品製造拡大期　1960―

現在も製造しているピリジン類、アミン類の製造を開始。1971年には千葉に進出。千葉工場にてペンタエリスリトール類、ピリジン類、アミン類の製造を開始しました。

● ピリジン類製造開始（大阪）

1964

1971

● 千葉工場でホルマリン、トリメチロールプロパン、ハイドロサルファイト、アミン類製造開始

1962年 アミン類の製造を開始
1963年 ペンタエリスリトールの製造に対し、塗料報知新聞社より「井上賞」を受賞
1964年 ピリジン類の製造を開始（大阪）
1967年 ピリジン類の製造に対し、大河内記念会より「大河内記念生産賞」を受賞
千葉県に工場を新設、ペンタエリスリトールの製造を開始
1972年 ピリジン類の製造を開始（千葉）

開発製品拡大期　1980―

結核薬の中間体であるシアノピラジンや抗潰瘍剤中間体の製造を開始。大阪にてマルチプラントを新設し、医薬中間体をはじめとする開発製品を拡大しました。

● シアノピラジン製造開始

1985

2006

CMI　CPⅡ

● CMI、CPⅡ操業開始

1990年 アクリレート変性エポキシ樹脂（キャスコンレジン）の開発に対し、大阪工研協会より「工業技術賞」を受賞
1992年 抗潰瘍剤中間体の開発に対し、近畿化学協会より「化学技術賞」を受賞
エポキシ樹脂系接着剤の開発に対し、日本接着学会より「技術賞」を受賞
1995年 多目的プラントを設置し、医農薬中間体の製造を開始

2024年は、ホルマリン事業90周年
ピリジン事業60周年の年です。

事業選択・集中期　2010―

2010年には新研究棟を千葉に新設し、製造・研究機能を千葉工場に集中する足掛かりとなりました。
2016年には大阪工場での製造を終了し、千葉工場への移転・集約を完了。ペンタエリスリトール類の事業譲渡や新たなマルチプラント（CMⅢ）の新設など、事業の選択と集中を進めました。

ソリューションビジネス展開期　2020―

2020年、「化学工業」の枠を超えて飛躍するという強い意志の下、「広栄化学株式会社」へ社名変更。2022年には新マルチプラント（CMⅣ）、2023年には研究パイロットプラントが完成。ソリューションビジネスの展開を進め、飛躍していきます。

● 千葉に新研究棟設立

● 東京本社を現住所に移転

● CMⅣ操業開始

2010　2013　2017　2022　2023

● 総合事務所棟竣工

● CMⅢ操業開始

● 研究パイロットプラント操業開始

1997年 ピリジン塩基類の高度選択的合成触媒プロセスの開発に対し、触媒学会より「技術賞」を受賞
大阪証券取引所市場第二部に上場
気相マルチプラント（CP）の操業開始
1998年 クロロニコチニル系殺虫剤原料の新規製造法に対し、近畿化学協会より「化学技術賞」を受賞
1999年 マルチプラント（CMⅡ）の操業開始
2003年 本社を大阪市城東区に移転
2006年 東京に本社機能を移転（東京・大阪両本社）

2013年 東京証券取引所市場第二部に配置転換上場
2016年 大阪工場での生産終了
本店を千葉県袖ケ浦市に移転
2017年 ペンタエリスリトール類事業譲渡及び製造停止

2020年 「広栄化学株式会社」へ社名変更
2022年 ペンタエリスリトール類　販売代理店契約の終了
東京証券取引所　新市場区分「スタンダード市場」に移行

これまで培ってきた独創的技術をベースに
社会課題解決への貢献を加速すると共に企業価値向上を目指

インプット

財務資本

自己資本	21,819百万円
自己資本比率	55.5%

製造資本

マルチ設備	4系列
高圧水添設備	5系列
気相反応設備	3系列
ホルマリン製造設備	1系列
パイロット設備	1系列

知的資本

研究開発費	1,129百万円
国内保有特許数	69
海外保有特許数	128

人的資本

従業員数	420名
（うち研究員数）	59名
（うち博士号取得者）	24名

社会・関係資本

経営理念	P.2
海外売上高比率	61.3%

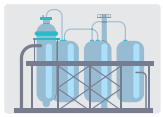
価値創造プロセスのコア

広栄化学ビジネスモデル

広栄化学の強み

❶ 有機合成をベースとした技術力

❷ マルチ設備・高圧水添設備・気相反応設備など多彩な生産設備



❸ 積極果敢に挑戦し課題解決する人材力

P.9

広栄化学の事業活動

- 基盤製品
  - ピリジン類
  - ピラジン類
  - アミン類
  - ホルマリン
- 機能製品・新規事業
  - ❶ カスタム合成製品（受託合成）
    - 医農薬中間体
    - 有機金属触媒
    - その他受託製品
  - ❷ 機能性製品
    - イオン液体
    - ウレタン関連製品

P.3

中期経営計画「伝承と挑戦」KX2.0

❶ 事業成長戦略加速
❷ 経営基盤強化 P.13
❸ 人材育成強化・加速

事業継続のための基盤

- 労働安全衛生・保安防災
- 製品安全・品質保証
- サイバーセキュリティ
- コンプライアンス

指します。

ア

経営として取り組む重要課題

住友化学グループ
持続的な価値創造のための重要課題

社会価値創出に関する重要課題

- 環境分野への貢献
- 食糧分野への貢献
- ヘルスケア分野への貢献
- ICT関連分野への貢献

将来の価値創造に向けた重要課題

- イノベーションの推進
- DXによる競争力強化
- 人材：DE&I*、育成・成長、健康

*ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

- 人権尊重
- 腐敗防止

アウトプット

経済価値（2024年度目標）

売上高
214億円

ROIC（投下資本利益率）
8%

CCC（現金循環化日数）
151日

配当性向
50%程度

新製品売上高比率
20%

社会価値

CO_2排出量（Scope1＋2）
2030年度までに
50%削減（2013年度比）
2050年度までに
カーボンニュートラル達成

エネルギー原単位削減率
年1%削減（対前年比）

新卒採用に占める女性社員割合
20%以上

障がい者雇用率
2.5%以上

KOEI Vision 2030

売上高
300億円

ROIC
10%

CCC
100日

❶ 有機合成をベースとした技術力

当社には創業以来100年以上培ってきた有機合成をベースとした技術力があります。この蓄積された有機合成力を活かし、顧客の困りごとに解決策を提案するソリューションビジネスを展開しています。ピリジン類、ピラジン類やアミン類の基盤製品、イオン液体、ウレタン関連製品等の自社開発製品に加え、顧客からの要望に応えて製造開発を行うカスタム合成（受託）ビジネスにもスピーディーに対応可能です。

研究開発費

1,129百万円

2023年度研究開発費は1,129百万円となり、2022年度の1,014百万円と比べて115百万円の増加となっています。当社は研究開発型企業として、今後も研究開発に注力していきます。

保有特許数

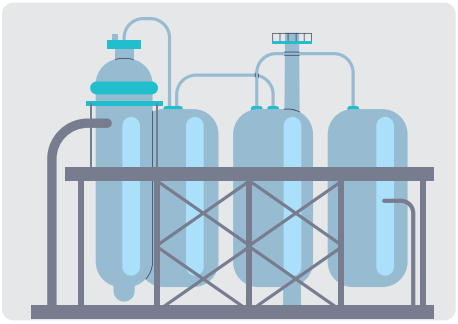
国内 69　海外 128

2024年8月現在での特許数は国内69、海外128となり、昨年（国内65、海外112）と比べて増加しています。研究開発本部では、昨年から知的財産・技術調査機能を更に強化しており、引き続き、環境負荷低減関連などの新しい研究分野での知的財産マネージメントに注力していきます。

❷ マルチ設備・高圧水添設備・気相反応設備など多彩な生産設備

当社は右の表の通り多彩な設備を有しており、ラボでの研究開発からパイロット設備での試製造、実機プラントでの工業化まで一貫した生産に対応可能です。

マルチ設備	4系列	有機金属触媒や医農薬中間体、電子材料関連製品などカスタム合成（受託）品をメインに製造
高圧水添設備	5系列	アミン類を製造
気相反応設備	3系列	ピリジン類、ピラジン類を製造
ホルマリン製造設備	1系列	ホルマリンを製造
パイロット設備	1系列	医農薬中間体など少量高付加価値製品をメインに製造



年間生産品目数

約150品目

アミン類、ピリジン類、ピラジン類、イオン液体、医農薬中間体、有機金属触媒など、多種多様な製品を扱っています。

反応温度

-60~450℃

千葉事業所では気相反応、高圧反応技術を使った製造を得意としておりましたが、近年、極低温反応設備や、禁水・禁酸素下で生産対応できる設備の導入により、難易度の高い有機合成も可能となりました。

❸ 積極果敢に挑戦し課題解決する人材力

当社では男性、女性、外国人、経験者採用者等多様な人材が製造、販売、研究、間接部門の様々な部署で働いています。博士号取得者は以下の通り業界平均を大きく超えています。当社経営理念にもある通り、「英知と活力を結集して積極果敢に挑戦し」顧客の課題に解決策を提案するソリューションビジネスを展開することで、事業拡大を図り、企業価値を向上してまいります。

従業員数

420名

ここ数年、新プラント稼働に向けて採用を重ねてきましたが、昨年度からは製造部門をはじめとした間接・研究部門についても体制強化を図ることを目的に採用活動を継続しております。昨年度と比べ、8名増加しております。

女性社員比率

11.7%

2023年度の女性社員比率は11.7%となり、昨年の10.7%から増加しました。当社は、女性社員比率を引き上げることを目的に、新卒採用に占める女性の割合をKPIに設定しています。まずは全体の女性社員の割合を増やし、中長期的には管理社員の女性割合を増やしていくことを目指しています。

研究員

59名

博士号取得者

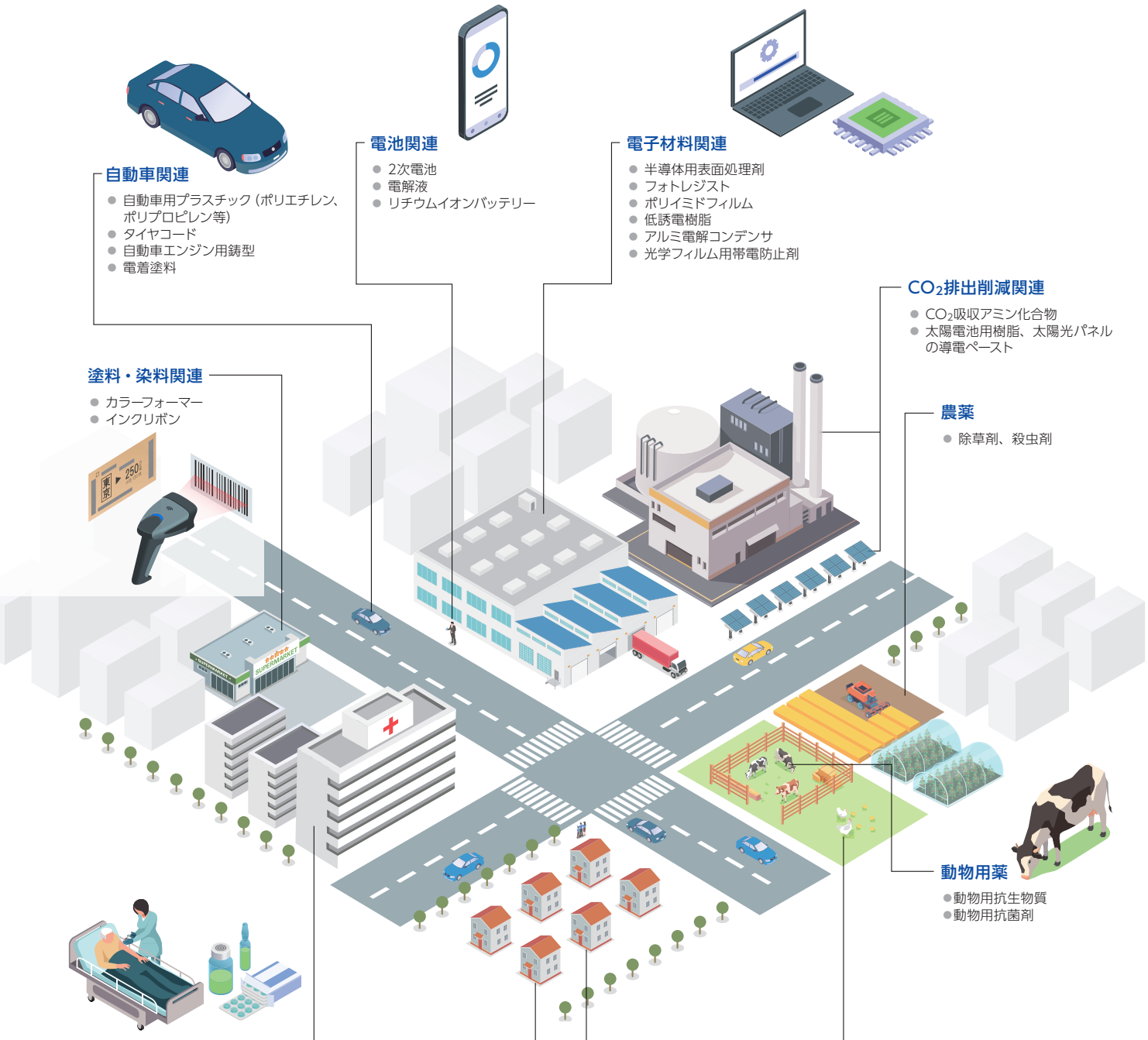
研究員 14名　他部署 10名

従業員数に対する研究員の割合は14.0%で、国内化学業界平均（14%）とほぼ同一ですが、研究員数に対する博士号取得者の割合は23.7%と業界平均（8%）より高い点が特徴です。

（出典）文部科学省　科学技術・学術政策研究所、科学技術指標2021、調査資料-311、2021年8月

イントロダクション ― 社会に役立つ広栄化学

当社は、基盤製品（ピリジン類、ピラジン類、アミン類、ホルマリン）、機能製品・新規事業（カスタム合成製品、機能性製品）を年間約150品目生産しています。当社製品は、医農薬、電子材料関連、CO_2排出削減関連や塗料、自動車関連など、多種多様な用途として使用されており、社会の様々な場面で、皆さんの生活の役に立っています。



収益力の大幅な向上を目指し、抜本的な事業ポートフォリオの改善に挑む

代表取締役社長
社長執行役員
西本 巍

現中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0は最終年度を迎えています。2030年の目標である「KOEI Vision 2030」のROIC（投下資本利益率）達成に向けて収益力向上のための取り組みを強化していきます。また、事業を通じて、CO_2排出量削減などの環境負荷低減や食糧問題解決等の社会課題解決へ貢献すると共に、従業員のエンゲージメントを高め、働きがいのある会社づくりに注力していきます。

当社を取り巻く環境と課題

世界経済はコロナ禍以降緩やかに成長しているものの、一部の事業分野では中国経済の減速もあり、回復のペースが遅れています。また、ロシア・ウクライナ紛争の長期化や中東情勢の一層の悪化、米中の緊張関係継続などの地政学リスクが高まるとともに、インフレによる物価高騰や為替・金利変動リスクの顕在化など経営環境の先行き不透明感が増している状況です。こういった状況の中、当社の売上高は円安の効果等もあり着実に伸びていますが、収益力の面では課題が大きいと認識しています。本年以降、収益力の大幅向上を目指し、抜本的な事業ポートフォリオの見直しに全社を挙げて取り組んでいきます。

中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0達成に向けた取り組み

「中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0」2年目である2023年度は、有機金属触媒関連や電子材料関連等の一部分野において需要回復の遅れ等もあり、経営目標を達成することはできませんでしたが、策定しているアクションプランの実行は、着実に進捗しています。

「事業成長戦略加速」の取り組みとしては、新たにCO_2吸収アミン化合物の受託ビジネス拡大と自社製品開発及び有機金属触媒の拡販を当社の成長ドライバーとして位置づけ、一層の経営資源の投入を図っています。CO_2吸収アミン化合物は、現在、様々な企業や研究機関からご要望を受け、工業化や実生産に向けての検討を加速させているところです。併せて、自社製品開発も進めるために、千葉研究所にCO_2吸収・脱離性能を評価する設備を導入しました。これによって、当社が有する100種類を超えるアミン化合物ライブラリーや独自開発したアミン化合物の評価を実施し、性能の高いアミン化合物を顧客に提案していく取り組みをスタートさせています。有機金属触媒も短期的には顧客である主要石化会社の需要回復遅れから厳しい状況ですが、当社の技術力やサプライヤーとしての信頼性を評価いただいており、新たな開発品目のご要望も多く、中長期的には着実な事業成長が期待できると手応えを感じています。

「経営基盤強化」については、DX（デジタル革新）、MX（マネジメント革新）、GX（ガバナンス革新）、SX（サステナビリティ革新）の4つの分野で着実に取り組みを進めており、詳細については、本レポートに掲載しています。

「人材育成強化・加速」に関しては、マネジメント強化、中堅社員の育成と若手社員の早期戦力化、人事制度の見直しを進めていますが、「KOEI Vision 2030」達成に資するよう人材育成を強化・加速するため、教育体系の抜本見直しに取り組み、2025年度から新たな社内研修プログラ

ムの発足を目指しています。また、従来から風通しの良い職場の醸成に注力しており、経営陣と課長層の対話型研修や経営陣と幹部を対象としたコーチング研修の実施など、社内のコミュニケーションを充実させるための取り組みを行っています。社員一人ひとりが自分らしく生き生きと働ける職場を築くことで、社員のエンゲージメント向上にもつなげていきたいと考えています。

持続的な価値創造のために取り組むべき重要課題

地球温暖化による異常気象の影響と考えられている各種の自然災害による甚大な被害や、作物の収穫減等が生じる等、地球環境問題への対応は待ったなしの状況です。このような社会課題に対して、当社の独創的な技術で貢献することで責務を果たしていきたいと考えています。当社は、住友化学グループで共有している「持続的な価値創出のための重要課題」に取り組んでいます。KPI（Key Performance Indicator、主要取組指標）の1つである「CO_2排出量削減」に関しては、2030年度に2013年度対比50%削減を目標に設定しており、2050年のカーボンニュートラル実現を目指して取り組みを進めています。2024年3月には、住友化学千葉工場との連携事業である高効率ガスタービンが運転を開始したことに加えて、当社千葉事業所の駐車場にソーラーカーポート型太陽光発電システムを設置し、運用を開始しました。こうした地道な取り組みを継続していくことにより、CO_2排出量削減を着実に進展させてまいります。2023年度のKPI進捗実績の詳細は本レポートに掲載していますが、KPI全10項目のうち8項目で2022年度から改善しています。

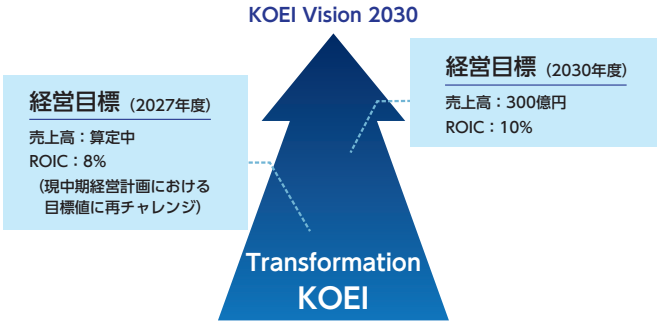
今後も目標達成に向けた取り組みを継続しますが、KPIについては達成度合いや新たな状況も踏まえた見直しも行ってまいります。さらに本年はTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に沿った当社の取り組みについても開示の準備を進めていきます。

次期中期経営計画の方向性

現在、2025年度からスタートする次期中期経営計画を策定しているところです。次期中期経営計画は、「KOEI Vision 2030」で掲げた経営目標である売上高300億円、ROIC10%の実現につなげる重要なマイルストーンになります。そのため、ROICに関しては、現中期経営計画の目標として掲げていた目標値である8%に再チャレンジすることといたします。2023年度のROIC実績は1%であり、8%達成へのハードルは相当高いものと認識していますが、引き続き資本コストを意識した経営に注力し、収益性の抜本的な改善に向けた取り組みを強化してまいります。そのためには、特に採算性・戦略性の観点から事業ポートフォリオの見直しを急ぎ、会社全体の収益力を強化することが必須です。一方、成長のための起業・投融資も積極的に進める必要があるため、ROIC目標を達成するには会社としての営業利益率は少なくとも15%超を目標にする必要があると考えています。

現中期経営計画の3つの基本方針である「事業成長戦略加速」、「経営基盤強化」、「人材育成強化・加速」については、方向性は変わりませんが、「事業成長」、「収益性向上」そして「人的投資強化」に関して一層注力していく方針です。特に強調したいのは事業を推進するのはヒトであるということです。人的資産への投資をより強化し、従業員のエンゲージメントを高め、働きがいのある会社づくりを目指します。

- 収益力があり成長を続ける会社
- 事業を通じて社会に貢献する会社
- 皆が働きがいを持ち、幸せになれる会社



ステークホルダーとのより緊密なコミュニケーションを通じた企業価値向上

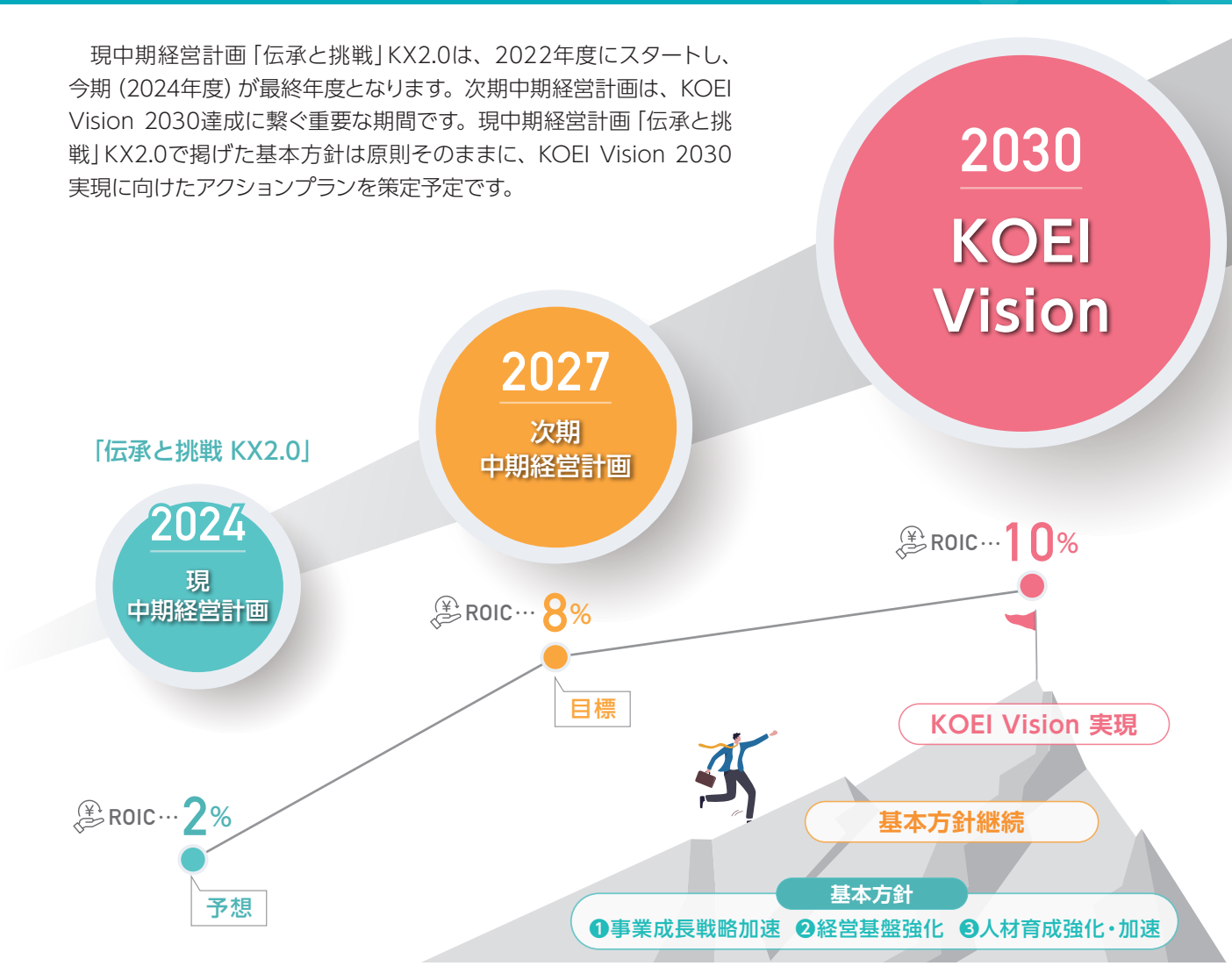
今後とも脱炭素社会の構築に向けたカーボンニュートラルの取り組みやイノベーションによる社会や環境課題の解決に向けた取り組みはグローバルに益々加速していくと予想されています。

当社は、サプライチェーンの川上に位置する研究開発型企業として、強みであるスピーディーで小回りの利く顧客対応により、持続可能な社会の実現を目指すお客様のニーズに対して解決策を提案するソリューションビジネスを展開し、お客様とともに事業を通じて社会課題の解決に貢献していくことを目指してまいります。

株主・投資家、お客様、取引先、地域社会、社員とその家族も含めたすべてのステークホルダーの皆様との双方向のコミュニケーションを通じて、当社に対する要請を事業戦略や事業活動に組み入れることで、企業価値を向上させ、期待に応えてまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご理解とご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

現中期経営計画「伝承と挑戦」KX2.0は、2022年度にスタートし、今期（2024年度）が最終年度となります。次期中期経営計画は、KOEI Vision 2030達成に繋ぐ重要な期間です。現中期経営計画「伝承と挑戦」KX2.0で掲げた基本方針は原則そのままに、KOEI Vision 2030実現に向けたアクションプランを策定予定です。



当社は、目指すべき方向性として「KOEI Vision 2030」を掲げ、売上高：300億円、ROIC※：10%を目標としています。

※ROIC：投下資本利益率（Return on invested capital）

KOEI Vision 2030

（金額：億円）

中期経営計画（2022年度−2024年度）
『伝承と挑戦』KX2.0

項目	2022年度		2023年度		2024年度	
	実績	中期経営計画	実績	中期経営計画	予想	中期経営計画
売上高	186	195	194	204	215	214
営業利益	8	11	4	15	10	21
当期純利益	7	8	3	10	7	15
EBITDA	33	36	34	45	41	53
（前提条件）						
為替（$/円）	136	125	146	110	140	110
（€/円）	142	135	160	130	150	130
ナフサ（KL/円）	76,800	82,000	68,700	50,000	70,000	50,000

2030年度
売上高
300億円
ROIC
10%

※EBITDA：金利・税金・償却前利益（Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization）

現中期経営計画における当社の事業環境は、触媒関連や電材等成長を期待していた分野の需要減退などにより厳しい状況となっております。一方で現中期経営計画で策定したアクションプランは以下に示す通り、概ね計画どおり進捗しております。「KOEI Vision 2030」の実現に向け、全社一丸となって諸課題に取り組み業績回復に努めてまいります。

2024 (2022–2024) 現中期経営計画アクションプラン進捗

1 事業成長戦略加速

① 基盤製品の競争力強化／高付加価値化

- CO_2吸収材：自社開発を進めるため、CO_2吸脱着評価システムを構築し、評価実施中。
- 農薬中間体：北米向けαP継続受注。

②機能製品・新規事業拡大

- 有機金属触媒：一時的に需要低迷も2024年度下期以降回復の見通し。
- 光学材料製品：CMⅣでの新製品初生産実施。
- 医薬カスタム品：研究パイロットプラントにて新製品初生産実施。
- イオン液体：セルロース溶解のメカニズム究明中（山口大学委託研究）。PFASフリーの帯電防止剤を検討中。

③事業ポートフォリオの高度化

- アミンプラント：インド現地企業との事業提携検討中。
- 気相プラント：CO_2吸収材生産及び既存製品の販売動向を踏まえ最適生産体制検討中。

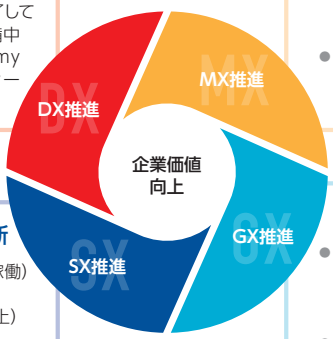
2 経営基盤強化

1 | デジタル革新

- Plant、R&D、SCM、Officeの各分野で20プロジェクトが完了しており15プロジェクトが推進準備中
- 全役員社員を対象にAidmy Businessを受講しDXリテラシー向上中

2 | マネジメント革新

- 2023年度経営指標
  ROIC：1%（前年対比1%悪化）
  CCC※：166日(前年対比15日改善)
- 広栄化学レポート発行及びIR活動の充実



4 | サステナビリティ革新

- 太陽光発電導入（2024年3月稼働）
- 障がい者雇用比率：
  2023年度3.4%（KPI 2.5%以上）
- 新卒採用女性比率：
  2023年度40%（KPI 20%以上）

3 | ガバナンス革新

- サステナビリティ委員会2回、指名委員会3回、報酬委員会1回、内部統制委員会4回、レスポンシブル・ケア委員会2回開催
- 共同内部監査の充実化
- IR活動強化（四半期決算説明会、投資家との個別面談2回）

※CCC：現金循環化日数（Cash conversion cycle）

3 人材育成強化・加速

① マネジメント強化

- コーチング研修（執行役員）
- 行動能力評価評定者研修（全評価者）
- ラインケア研修（ライン管理職）
- Bird's-eye viewセッション実施（課長層）

② 中堅社員の育成／若手社員の早期戦力化

- KOEI Vision 2030達成に資するような教育体系の抜本見直しに着手

③ 人事制度見直し

- 60歳以降の雇用制度見直し検討中
- 在宅勤務制度のガイドライン作成

2030 KOEI Vision 2030 達成

取締役　常務執行役員
営業本部、物流購買室担当
江川　彰彦

担当役員メッセージ

当社は二酸化炭素（CO_2）吸収材と有機金属触媒を成長ドライバーとして注力しています。CO_2関連は世界的に注目度の高いテーマであり、当社のアミン化合物はCO_2吸収材として期待されています。当社は、60年以上に亘るアミン化合物の有機合成技術力を駆使して、CO_2吸収アミンのカスタム合成（受託）や新規アミン化合物の開発を行っています。一方の有機金属触媒ビジネスは、顧客との信頼関係をより一層深め、大きく成長することを目指しています。その他、機能性製品材料の開発や医農薬中間体ビジネスの拡大を目指して、営業本部各人がプロアクティブに活動することにより、KOEI Vision 2030（2030年度：売上高300億円、ROIC10%）の達成に向けて、邁進してまいります。

営業本部戦略

❶ 当社コア技術活用による新規事業拡大

当社は次の3つのコア技術をベースに事業を展開しており、ライフサイエンス、環境・エネルギー、ICTなど幅広い分野で、中間体や原料として使用されています。

① 高圧反応技術によるスペシャリティーアミン類の合成
② 気相反応技術によるピリジン類、ピラジン類の合成
③ GL、SUS、ハステロイ設備を取りそろえた多目的プラントによる精密有機合成技術

精密有機合成技術の主な応用例としては、酸素や水に非常に敏感な有機金属触媒の製造や医薬中間体の受託合成などが挙げられます。医薬中間体の受託では、2023年から稼働を開始したパイロット設備も駆使し、顧客との関係強化を図り、安定供給の提供と新規ビジネスの獲得に邁進いたします。イオン液体は、PFAS非該当品を含めた製品の提案に注力しており、電解液やセルロース溶解など帯電防止用途以外の新規用途開発にも取り組んでいます。

当社はこれらのコア技術を最大限活用し、プロアクティブでスピーディーな対応をモットーに、顧客の困りごとへ解決策を提案するソリューションビジネスを展開し、製販研一体となって新規事業拡大を図ってまいります。

❷ 成長ドライバーであるCO_2吸収アミン化合物及び有機金属触媒の事業拡大

当社はCO_2吸収材及び有機金属触媒を成長ドライバーと位置付けて注力しています。CO_2吸収アミンはカスタム合成（受託）と自社製品開発の両輪で事業を展開してまいります。有機金属触媒はハイエンド向けのポリオレフィン用の触媒であり、カスタム合成（受託）ビジネスを展開していますが、顧客との信頼関係を更に深め、新規開発を図ってまいります。

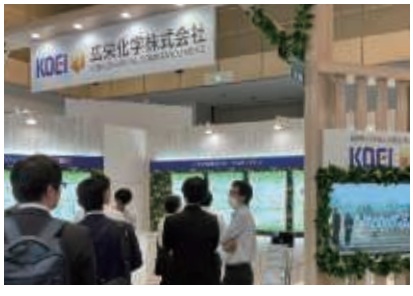
❸ 事業ポートフォリオの高度化

KOEI Vision 2030の達成には、事業ポートフォリオの高度化が必要であると考えており、将来を見据えて、製品ポートフォリオの見直しに取り組んでいます。60年以上製造を継続している気相プラント（ピリジン類、ピラジン類）、高圧水添プラント（アミン類）については、再構築による最適生産体制の検討を行っていることに加えて、2022年から稼働しているCMⅣを含めたマルチプラント系列の利益の最大化を図るための検討を進めています。また、住友化学グループとのシナジーを最大化するための取り組みも行っています。

TOPICS　**顧客へのソリューション提案に向けた取り組み**

当社の最新技術について、定期的に展示会で紹介しています。

2024年5月には、第4回関西サステナブルマテリアル展に出展致しました。環境調和型アミンであるKOLFAMIN-Bシリーズ、バイオマスであるセルロースを溶解可能なKOELIQ®-SL01、省エネに貢献が期待される低温硬化剤KONPUSシリーズなどを出展し、予想を超える反響を頂きました。2025年1月にはグリーンマテリアル展に出展し、お客様へのソリューション提案に向けた取り組みを加速してまいります。



常務執行役員　研究開発本部長
坂本　典保

担当役員メッセージ

当社が100年にわたり自社開発で培ってきた技術の蓄積は、広栄化学の研究開発の歴史そのものであると言えます。そして、これまでの技術やノウハウをもとに独自技術の開発に努め、高付加価値、高機能製品を次々に上市して国際的にも高い評価を得ております。

研究開発本部は、『諦めない試行錯誤！破ろう常識！超えよう限界！』という研究マインドで業務に取り組んでいます。研究開発では、困難な状況であっても、諦めずに試行錯誤を繰り返し、常識にとらわれることなく、壁を突破することが大切だと考えます。今後も、研究マインドを拠り所に独創的な技術開発に取り組み、有用な製品・課題解決策の提供を通じて社会の発展に貢献してまいります。

研究開発方針

❶ 環境負荷低減に資する研究開発を推進する

2050年カーボンニュートラル社会の実現に向けて、GHG排出量削減を可能にする各種の研究開発を推進しています。CO_2吸収材分野においては、当社独自技術である「高圧/気相反応」を用いた他社開発アミン化合物の工業化・製造受託に加えて、「当社独自アミン化合物」の開発にも取り組んでいます。また資源の有効利用を目指し、自社開発した「セルロース溶解性イオン液体」の開発も進めています。

❷ 製販研一体となった市場開発・新製品開発に邁進する

目まぐるしく変化する事業環境下、医農薬中間体、有機金属触媒などの受託合成と自社開発の機能性製品の両面で事業拡大を図り、また昨年稼働した「研究パイロットプラント」を有効活用するためには、製販研一体の対応が望まれます。研究開発テーマの出し入れを担う「R&D会議」、さらには「各種プロジェクト会議」など、研究-営業-製造が一堂に会することにより、部門を越えた同時並行対応（コンカレント）を行い、早期目標達成に取り組んでいます。

❸ オープンイノベーションを推進する

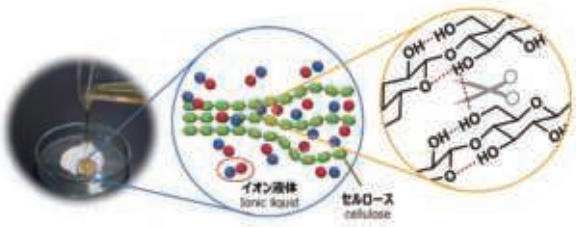
当社は、社内組織の壁を越えた技術の融合によって、「ICT」「環境・エネルギー」「ライフサイエンス」などフロンティア領域での新規事業創出を推進するとともに、アカデミア・企業との交流や共同研究を積極的に進め、新規事業創出のスピードアップを図っています。現在、大阪大学や山口大学など5大学と共同/受委託研究を進めており、また各種コンソーシアムへの参画を通じて、情報収集や人脈形成を含めた社外連携にも取り組んでいます。

❹ 知的財産マネージメントを強化する

環境負荷低減関連といった新しい研究分野やオープンイノベーション推進においては、知的財産や契約対応が極めて重要になります。昨年より、研究開発本部 研究開発技術部内の知的財産・技術調査機能を強化し、そして研究テーマのステージ管理システムとの連動により、価値共創を推進しています。

TOPICS　セルロース溶解イオン液体「KOELIQ®-SL01」の開発

当社は2022年に一般的な溶媒に難溶であるセルロースを、室温という温和な条件下で20%以上溶解できるイオン液体「KOELIQ®-SL01」の開発に成功しました。その驚異的なセルロース溶解能は、様々な資源循環プロセスへの展開が期待でき、バイオマス資源の有効利用に道を拓く研究成果とみています。当社は既に本イオン液体の量産化プロセスに目途をつけており、展示会への出展や顧客へのサンプル提供を進めております。現在、国内外の大学や企業と共同研究も進めており、早期事業化を実現させ当社イオン液体事業の拡大を目指しています。



執行役員　生産・技術本部長
大山　明

担当役員メッセージ

生産・技術本部では、経営基盤でもある安全安定操業の確保、コンプライアンスの順守、サステナビリティの推進を継続して取組み、この生産体制によりしっかりと足元を固め、その上で生産の効率化・合理化に結び付け新たな価値創出を具現化していきます。

当本部の競争力は他に真似できない製造技術と、全員が知恵を出し合った「モノづくり」力であると考えます。モノづくりは技術だけではなく、モノづくりに対する情熱が無ければ良い物は造れないと考えています。一つ一つの作業に魂を込め技術力に支えられてしっかりとモノづくりを行う。そして、これまで培ってきた知見やノウハウをフル活用して、当社の目指すべき方向性である『KOEI Vision 2030』の実現に向け全員で取組んでまいります。

生産・技術本部戦略

❶ 安全安定操業を継続する

生産部門としての基本は安全安定操業を継続していくことです。そのためにも現在進めているDXを更に活用拡大し、効率的な生産にも結び付けることにより、業績回復に向けて部門横断的に積極的に取組んで参ります。

❷ 製販研一体となった生産活動

当本部では、安定操業を基盤として効率化を進め、合理化額は現中期目標を達成見込みです。また、当社が注力しているCO_2吸収材ビジネスにおいては、高難度化合物の新製品開発に製販研一体となった取り組みにより、期待通りの品質を短期間の開発スケジュールで、且つ安全に環境に配慮した生産をすることが出来ました。こうした製販研一体となり部門間の垣根を越えた同時並行な取り組みは、今後の事業基盤となり事業拡大に寄与するものと考えます。さらに、事業ポートフォリオの高度化については、海外企業との事業提携も視野に入れ、採算性や戦略性を重視した製品プライオリティの見直しを進め、併せて高経年化設備の再構築を加速推進してまいります。

❸ 人材育成強化・加速

操業の安定継続には人材を常に確保しなければなりません。特に新プラント稼働に伴い多くの新規採用やローテーションを進めてきたこともあり、若手社員の早期戦力化と中堅社員の育成・モチベーションアップが課題となっております。このため、当本部において“班最適化プロジェクト”による独自の若手育成“ロードマップ”プログラムを作成し、今年度より実行に移しており、成果が期待できると考えております。

TOPICS

千葉事業所の取り組み宣言

生産・技術本部では、中期経営計画目標達成に向け“生産・技術本部運営方針”を実現するための達成手段として、英知を集結して“FC（Forever Challenge）活動”と称し改善活動に取り組んでいます。この活動は2008年から始まり今年で17年目に入りました。現中期では、若手社員も増えたことにより新たなステージとして活動当初の基本に立ち戻り、初期ステージから繰り返し実践し、既成概念にとらわれない新たな視点でチャレンジし、業績改善に貢献すべく取り組んでいます。今年度は、4C（4つの化）を意識して取り組んでまいります。

2024年度千葉事業所の取り組み宣言

〈意識・行動改革〉

◇ 自分たちが変わらなければ（チェンジ）
◇ 新しいことに取り組んでいかなければ（チャレンジ）
◇ そして考え、行動を起こさなければ（チャージ）
➡ それを文化に！（チバ）

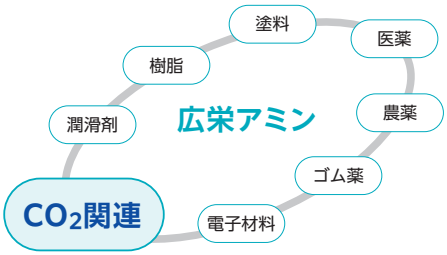
〈2024年度は、*4C（4つの化）*を意識して全員で取り組んでいきます〉

*C*hange（変化）「今までのやり方で問題ないのか？と疑問を持ち、変革していく」
*C*hallenge（進化）「新たな取り組みに勇気をもって一歩踏み出す」
*C*harge（深化）「ノウハウ、技能、知識を蓄積し次の展開へとつなげていく」
*C*hiba（文化）「そういった取組みが、至る所で実行される千葉事業所であり続ける」

この【4つの化を学び成長する化学会社：広栄化学】であるよう取り組む！

1. CO_2吸収材関連

近年、地球規模の課題である気候変動問題の解決に向けて、世界中が2050年のカーボンニュートラル実現のための取り組みを推進しています。そのような中、当社では、主力製品の「アミン化合物」のうち二酸化炭素（CO_2）吸収材向けアミン化合物を成長ドライバーの一つとして位置づけ、積極的に取り組みを進めています。



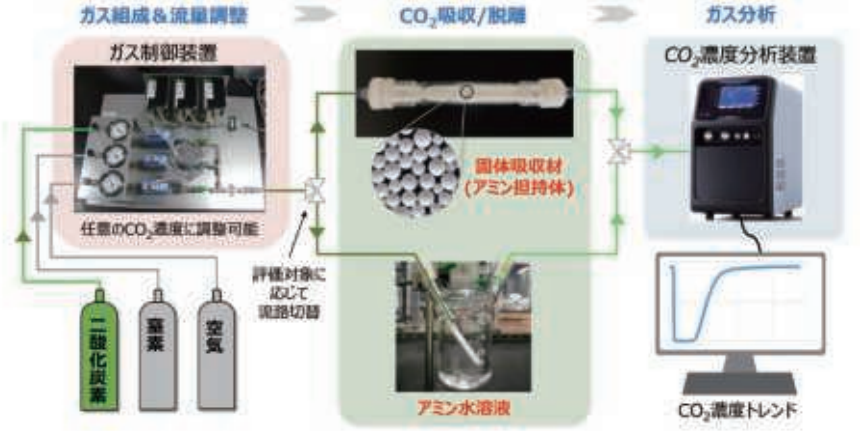
当社は、100種類を超える多様なアミン化合物ライブラリーを有しており、医農薬、電子材料関連製品など様々な用途向けにアミン化合物を供給しています。近年、CO_2吸収材向けアミン化合物の引き合いが増加しており、要望も高度化しています。実際に、様々な顧客において、顧客が独自に開発したアミン化合物の工業化や生産を受託しており、多くの企業や公的研究機関にも供給を開始しております。

当社は顧客からの要望に応えて製造するカスタム合成（受託）ビジネスに加えて、自社製品開発にも着手しています。2024年4月には、千葉事業所でCO_2吸収アミン化合物の性能を評価する「CO_2吸脱着評価システム」を構築しました。本評価システムを用いて自社が保有するアミン化合物ライブラリーや独自開発したアミン化合物のCO_2吸収・脱離性能評価を実施し、性能の高いアミン化合物を顧客に提案していくことで、CO_2吸収アミン化合物の自社製品開発を加速します。

CO_2吸収材の分野で、大いに期待されているのが、大気中のCO_2を回収するDirect Air Capture（DAC）技術です。CO_2吸収材の分野では、排出源のCO_2濃度によりアミン化合物の設計が大きく異なります。当社は以前から、天然ガス、石炭火力発電から生成する高濃度CO_2を対象としたアミン化合物を開発しておりますが、現在ではDAC向けのようなチャレンジングな技術開発にも、長年培ってきたアミン合成技術を武器に果敢に開発を開始しております。

当社は、CO_2吸収アミン化合物の開発、供給を通して、2050年のカーボンニュートラル実現に貢献してまいります。

広栄CO_2吸脱着評価システム概要



2. 有機金属触媒

当社は、世界の主要ポリマーメーカー向けにハイエンドポリオレフィン用の有機金属触媒を供給しています。ハイエンドポリオレフィンは、自動車や半導体等の様々な分野における先端材料の製造には欠かせないものであり、当社はそのポリオレフィンを製造するための有機金属触媒の供給を担っています。ハイエンドポリオレフィン向け有機金属触媒の世界市場規模は、3～4億米ドルに達し、2024年から2030年までの間で3～5%の年平均成長率と想定され、需要拡大が見込まれています。当社では、有機金属触媒を成長ドライバーの一つとして位置付けており、積極的な取り組みを進め、事業拡大を図ります。

研究を開始した2005年以来、当社は、有機金属触媒のカスタム合成ビジネスを通じて国内外の顧客と良好な関係を築いてきました。また、厳密な禁水および禁酸素管理が必須である有機金属触媒を、安全かつ効率的に製造する技術をブラッシュアップし、専用容器を用いた輸送体制を確立してまいりました。

今後は、主要顧客とのさらなる関係強化ならびに製品ポートフォリオの再構築による事業の選択と集中を進め、より一層の高収益が見込める事業への変革を目指してまいります。

執行役員
総務人事室、内部統制・監査室担当
大畑　尚志

担当役員メッセージ

当社が100年以上にわたり存続できた要因は種々ありますが、歴史を振り返ってみると、諸先輩の胆力、起業家精神、探求心、粘り強さなどに驚嘆せざるを得ません。これらは、100余年にわたって当社が培ってきた貴重な資産であり、今日の私たちもそこから学んでさらに活かしていく必要があると感じています。この貴重な資産を受け継ぎながら、次期の中期経営計画へと引き継いでいく当社経営戦略の実現に向けて、今般、人材戦略を策定いたしました。人材を経営の中心に据えた運営を徹底してまいります。

広栄化学人材戦略

1917年の創業以来、当社は幾多もの試練や危機を乗り越え、その中で、①大胆な挑戦、②ファーストペンギンとなる勇気、③飽くなき探求心、④オープンイノベーション（外部機関との連携）、⑤一致団結、⑥臨機応変といった「広栄スピリット」とも言うべき無形資産を培ってきました。この貴重な資産をさらに磨きながら活かしていくことで企業価値向上を図ることはもちろんのこと、リスクマネジメント、コンプライアンス遵守、サステナビリティ活動の推進のためには人材こそが最も重要な経営資源と捉えています。当社では、求める人材像として「自己成長を通じたプロフェッショナル人材」「当事者意識と主体性をもち、自らの意思で高い目標を設定し積極的に挑戦する人材」「One KOEIでベストパフォーマンスを生み出す担い手」を掲げ、人材一人ひとりのエンゲージメント向上に資するよう、以下の3項目を中心に人的投資の充実に取り組んでいきます。

● 長期にわたり活躍できるキャリア形成

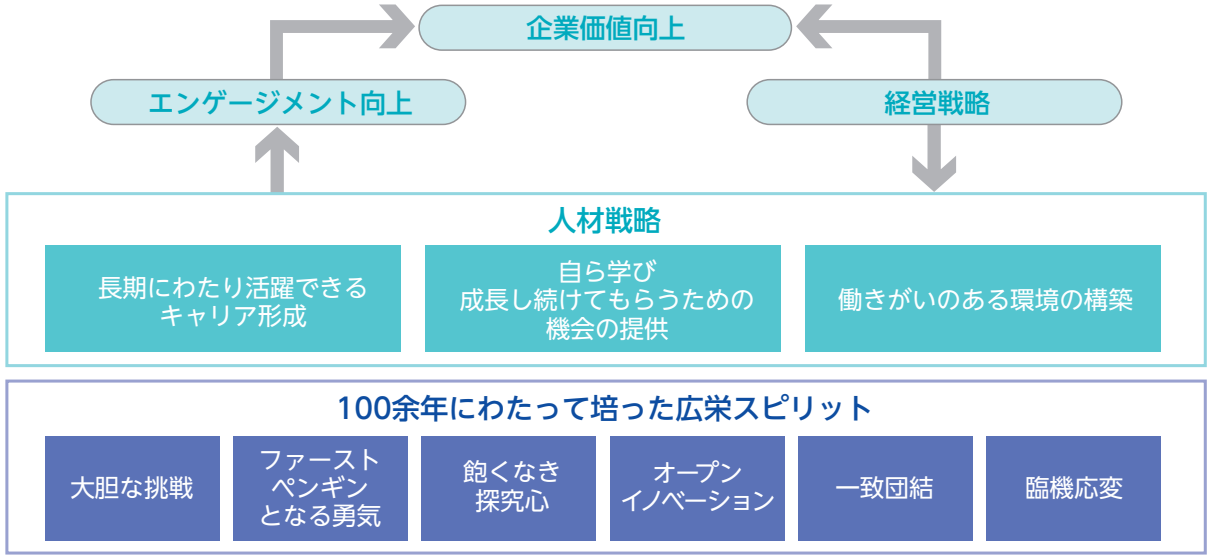
一人ひとりのキャリア形成やステップアップのために、次への成長機会につながる評価、部門間連携の強化に資するローテーションを実施するとともに、生涯にわたって活躍できるよう健康増進施策をより一層充実させていきます。

● 自ら学び成長し続けてもらうための機会の提供

業務のプロフェッショナルを目指して自律的に学び、生涯にわたって成長し続けてもらうために、2025年春からスタートさせる社内大学「広栄MANABIYA」において、さまざまな階層や分野のニーズに即した教育カリキュラムを「コア研修」「階層研修」「専門研修」といった形で用意するとともに、研修やスキルの見える化のための教育関連システムを社内大学創設と同時に導入します。

● 働きがいのある環境の構築

当社を再び成長軌道に乗せるために、立場や部署などに関係なく、互い（個人、組織両面）の多様な価値観を尊重しながら、現状打破につながる多彩な意見やアイデアを出し合い、実現に結び付けられる組織風土を醸成し、心理的安全性の高い職場環境を構築します。



求める人材像

- 自己成長を通じたプロフェッショナル人材
- 当事者意識と主体性をもち、自らの意思で高い目標を設定し積極的に挑戦する人材
- One KOEIでベストパフォーマンスを生み出す担い手

各種教育・研修実績※

❶ 研修費用	196千円／年・人
❷ 研修時間	29時間／年・人

※OFF-JTのみで、OJTは含んでいません。

主な研修内容

1. 階層別研修

- 昇格者研修（役割GⅢ）
- 昇格者研修（役割GⅣ）
- 昇格者研修（新任管理者）
- 昇格者研修（役割GⅢ フォロー研修）
- 昇格者研修（役割GⅣ フォロー研修）
- 昇格者研修（新任管理者 フォロー研修）
- 新卒新入社員研修
- 新卒新入社員フォローアップ研修
- ブラザーシスター研修（新人）
- ブラザーシスター研修（指導者）
- ブラザーシスター制度 振り返り研修（新人）
- ブラザーシスター制度 振り返り研修（指導者）
- 経験者採用入社時研修
- 内定者研修
- 住友化学グループ合同 人事・労務&RC管理研修

2. 技術研修

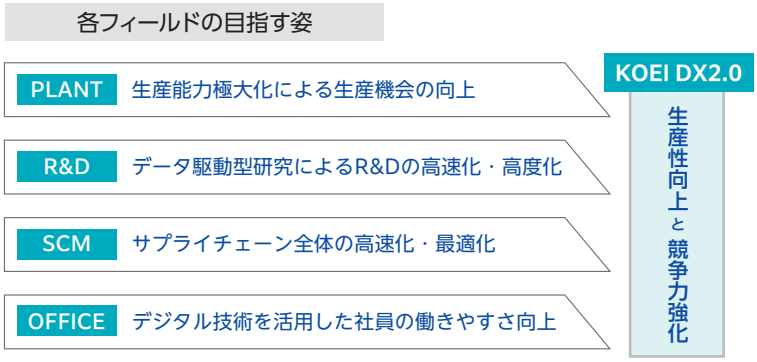
● 新入社員	新入社員基礎技術研修
● 初級OP	運転体験コース
● 初級OP～中堅OP	化学安全体感研修
● 中堅OP	中堅技能者研修
● 中堅OP～班長	職場リーダー研修
● 中堅OP	自主保全士2級（通信教育）
● 中堅OP～班長	自主保全士1級（通信教育）
● 初級OP～班長	技術道場
● 千葉事業所在勤者	安全体感道場
● 主任、副課長	OM育成コース
● 主任、副課長	ものづくりリーダー 基礎技術研修

※ OP：オペレーター、OM：オペレーションマネージャーの意

人的資本に関する詳しいデータは、45−46ページをご覧ください。

1. DXの目的と目指す姿

当社は生産性の向上と競争力の強化をデジタル革新（DX）の目的に掲げており、これを実現するための取り組みとして全社部門横断的なタスクフォースチーム（DX戦略チーム）を編成すると共に、PLANT、R&D、SCM、OFFICEの各フィールドが中期経営計画で目指す姿をDX戦略として定めております。また、当該戦略に基づいたDX活動を『KOEI DX2.0』と位置付け、全社一丸となってデジタル革新による中期経営計画の達成に向けた取り組みを推進しております。



2. One KOEI Platformの構築

『KOEI DX2.0』では核心的な取り組みとして、当社が100年以上かけて積み上げてきた技術や知識、経験を『デジタル化』し全社的に共有するための基盤（One KOEI Platform）を構築しております。

One KOEI Platformの目指す姿は個別に最適化されている既存システムの機能やデータベース、ワークフローを可能な限り集約し一元管理することによって、社内のあらゆる情報とコミュニケーションを可視化し共有化することであり、それによって意思決定までのスピードを格段に向上させることが期待できます。

3. KOEI DX2.0の取り組み状況

KOEI DX2.0ではPLANT、R&D、SCM、OFFICEの各フィールドにおいて様々な切り口でプロジェクトを立ち上げDX活動を推進しております。これらのプロジェクトは全社部門横断的に選出されたメンバーが中心となって『自分ごと』として取り組んでおり、2024年7月末時点で35件のプロジェクトを立ち上げ20件が完了しております。

❶ PLANT

生産ごとの振り返りとフィードバックの強化に取り組んでおり、デジタル化の準備段階として各種フォーマットを整備し運用を開始いたしました。また、プラント全体の業務プロセスやルールの最適化についても昨年度から継続して取り組んでおります。

❷ R&D

当社がこれまでに蓄積してきた研究技術に関する種々の情報をデータベース化しOne KOEI Platform上に構築しております。また、MI（マテリアルズ・インフォマティクス）を活用しプラントの操業データを解析することで製造プロセスの合理化を実現すると共に、実験データを活用したデータエンジニアの育成にも取り組んでおります。

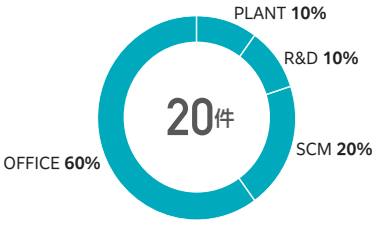
❸ SCM

従来のSFA（営業活動支援ツール）やMA（マーケティング活動支援ツール）をOne KOEI Platformに集約し一元管理することにより、精度の高い情報をリアルタイムで共有することが可能となりました。今後はOne KOEI Platformの更なる拡充と高度活用を進めて参ります。

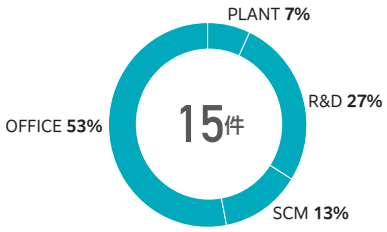
❹ OFFICE

業務の標準化・平準化を促進するため、既存システムからOne KOEI Platformへの移行に取り組んでおります。また、全社員のデジタルリテラシー向上の一環として、昨年度から継続してeラーニングサービスを活用したカリキュラムの作成やOfficeツールのスキル向上教育を実施しております。

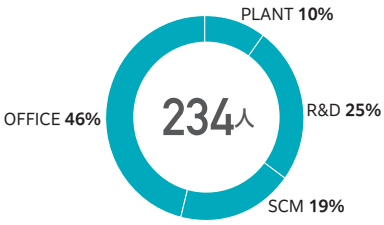
完了したプロジェクト



推進中・準備中のプロジェクト



プロジェクトへの参加者（延べ人数）



KOEI DX2.0の概況

	領域	プログラム名	プロジェクト名	ステータス
1	PLANT	生産振返り フィードバック	生産能力最適化	完了
2			設備投資最適化	完了
3	R&D	DX環境整備	研究技術伝承DB構築	完了
4			TeachMeBiz導入	完了
5	SCM	情報の リアルタイム 共有化	One KOEI Platform構築	完了
6			名刺管理システム導入	完了
7			業務プロセス最適化（Step1）	完了
8			業務プロセス最適化（Step2）	完了
9	OFFICE	業務の平準化・ 標準化	業績予想業務のオンライン化（Step1）	完了
10			暗黙知の形式知化（Step1）	完了
11		ペーパーレス化 促進	RC委員会のペーパーレス化	完了
12			FAXデジタル化（Step1）	完了
13			FAXデジタル化（Step2）	完了
14			FAXデジタル化（Step3）	完了
15			電子稟議システム移行	完了
16			複合機の紙出力削減	完了
17		選択肢のある 働き方	テレワークの労務管理検討	完了
18			DX時代のワーキングスペース実現（Step1）	完了
19		デジタル リテラシー向上	Officeツールのスキル向上（2022年度）	完了
20			Officeツールのスキル向上（2023年度）	完了

	領域	プログラム名	プロジェクト名	ステータス
1	PLANT	プラント組織 再構築	班最適化	推進中
2	R&D	MI活動推進	MI自社事例獲得	推進中
3		R&D系 エンジニア育成	データエンジニア育成	推進中
4		DX環境整備	技術文書管理DBリニューアル	推進中
5			データ蓄積環境構築（Step1）	推進中
6	SCM	情報のリアル タイム共有化	業務プロセス最適化（Step3）	推進中
7		情報の精度向上	Data Driven Management導入	推進中
8	OFFICE	業務の平準化・ 標準化	暗黙知の形式知化（Step2）	準備中
9			固定費管理システム移行	準備中
10			エンジニアリング部 業務改革	準備中
11		ペーパーレス化 促進	One KOEI Platform 内製化	推進中
12			伺い・申請のデジタル化（Step1）	準備中
13			複合機の紙出力削減（Step2）	準備中
14		選択肢のある 働き方	DX時代のワーキングスペース実現（Step2）	推進中
15		デジタル リテラシー向上	Officeツールのスキル向上（2024年度）	準備中

4. DX活動の定着化

当社ではDX活動を全社的かつ継続的な取り組みとするために『KOEIデジタル祭り』と題して全員参加のマインドセット醸成を目的とした社内イベントを定期的に開催しております（春・秋の年2回）。

2024年4月に開催いたしました『2024年度 KOEI 春のデジタル祭り』ではOne KOEI Platformの具体的な活用事例を中心に各フィールドの活動状況を発表すると共に、社外から講師をお招きして『製造業における改革事例』についてご講演いただきました。当日は社外役員や住友化学の方も含めて約260人が参加し、それぞれの発表内容に対して活発な質疑応答が行われました。

取締役　常務執行役員
経理企画室、サステナビリティ推進担当
和田　英男

広栄化学のサステナビリティに対する取り組み

当社はサステナビリティを経営上の重要課題と位置付けており、現中期経営計画（2022年度−2024年度）においても、「経営基盤強化」の一項目として「サステナビリティ革新」を掲げて活動しています。また適正なガバナンスを担保するため、取締役会およびその諮問委員会である「サステナビリティ委員会」においても実績報告や具体策の実施・強化等についての議論を実施しております。当社で設定した各KPI（2022年度より公表）に関しては、2030年度におけるCO_2排出量50%削減（2013年度比）等の核になる目標は継続致しますが、今般、2025年度−2027年度の新中期経営計画を策定するに際し、当社のサステナビリティ活動強化やその反映のためにより相応しいKPI項目の見直しや、TCFD等の新たな課題に対する対応についても検討しており、これらは新中期経営計画に反映させてまいります。また、カーボンニュートラル関連製品の開発・販売強化を一層推進する一方、障がい者・女性社員の雇用拡大、女性管理社員の比率向上等のダイバーシティの拡大、人的資本に関する情報開示等についても、住友化学グループとしての方針・活動とも連携しながら、引続き進めてまいります。

経営として取り組む重要課題と広栄化学KPI

重要課題		項目
社会価値創出に関する重要課題	環境分野への貢献	• CO_2排出量（Scope 1 + 2）【目標：2013年度対比50%削減】 • エネルギー消費原単位改善
	食糧分野への貢献	• 農薬原料・中間体売上高
	ヘルスケア分野への貢献	• 医薬原料・中間体売上高
	ICT関連分野への貢献	• 電子材料関連製品売上高
将来の価値創造に向けた重要課題	イノベーションの推進	• 新製品売上高比率 • 合理化金額の累積
	DXによる競争力強化	• デジタル成熟度判定
	人材：DE&I※、育成・成長、健康	• 新卒採用に占める女性社員割合【目標：20%以上】 • 障がい者雇用率【目標：2.5%以上】

※ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン

事業継続のための基盤		
● 労働安全衛生・保安防災	● 製品安全・品質保証	● 人権尊重
● サイバーセキュリティ	● コンプライアンス	● 腐敗防止

KPI項目	2022年度実績	2023年度実績	推移
CO_2排出量（Scope1+2）	32%削減	33%削減	↗
エネルギー消費原単位改善※1	94.5	90.6	↗
農薬原料・中間体売上高	27億円	31億円	↗
医薬原料・中間体売上高	55億円	67億円	↗
電子材料関連製品売上高	45億円	45億円	→
新製品売上高比率	13.3%	26.6%	↗
合理化金額の累積	7億円	10億円	↗
デジタル成熟度判定※2	1.9	2.8	↗
新卒採用に占める女性社員割合	14.3%	40.0%	↗
障がい者雇用率	3.7%	3.4%	↘

※1　2023年度から算出方法を変更。売上高当たりのエネルギー消費量を、2020年度実績を100として指数化
※2　経済産業省のDX推進指標を基に定めた12の項目について6段階で評価しデジタル成熟度レベルを判定

環境分野への貢献

- 気候変動の緩和と適応
- 資源循環への貢献
- 自然資本の持続可能な利用

KPI

CO_2排出量 (Scope1+2)
【目標：2013年度対比 50%削減】

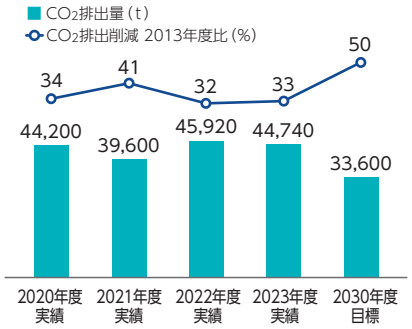
>2023年度実績 33%削減

エネルギー消費原単位改善

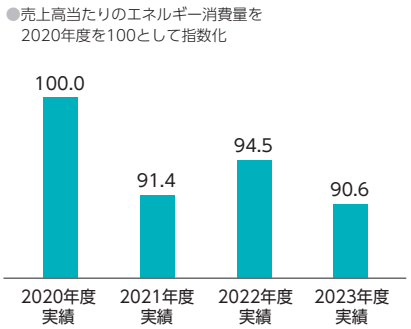
>2023年度実績 90.6

CO_2排出量とエネルギー消費原単位改善の推移は下のグラフに示す通りです。CO_2排出量に関しては、2023年度時点で2013年度比33%削減を達成しております。なお、2021年度には2013年度比41%削減を達成しましたが、これは当該年度には定期修繕工事が2度あった特殊要因によるものであります。また、エネルギー消費原単位に関しては、今回の報告にて、売上高基準の原単位（2020年度を100として指数化）に変更しておりますが、前年度よりも改善しております。今後も省エネ等を推進し、更なる改善を目指します。

CO_2排出量



エネルギー消費原単位改善



食糧分野への貢献

KPI

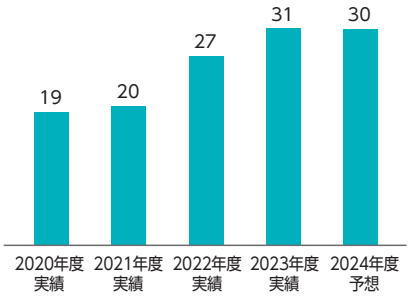
農薬原料・中間体売上高

>2023年度実績 31億円

当社の基盤製品であるアミン類やピリジン類等が農薬原料・中間体として使用されており、国内外のメーカーに出荷しています。

2023年度実績は、全体売上高の16%を占めており、前年対比で15%増加しました。主な要因は北米向け農薬中間体用の需要が増加したことによるものですが、2024年度以降は横ばいで推移する見込みです。

農薬原料・中間体売上高 (億円)



ヘルスケア分野への貢献

KPI

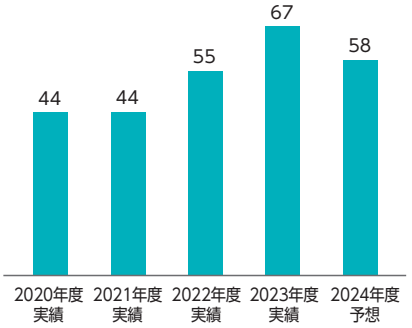
医薬原料・中間体売上高

>2023年度実績 67億円

当社は、長年に亘り結核薬中間体をはじめアミン類やピリジン類等の基盤製品及び医薬中間体を国内外の製薬メーカーに出荷しております。

2023年度実績は、全体売上高の34%を占めており、前年対比では22%増加しました。主な要因は結核薬中間体や大型医薬中間体が増加したことによるものですが、2024年度以降は横ばいで推移する見込みです。

医薬原料・中間体売上高 (億円)



ICT関連分野への貢献

KPI

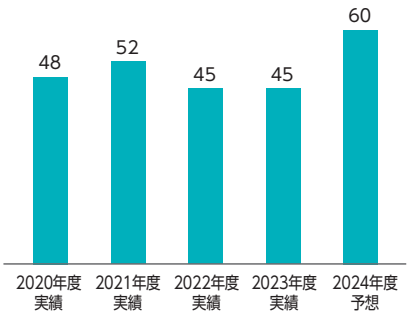
電子材料関連製品売上高

›2023年度実績 45億円

電子材料関連製品は、半導体関連製品、イオン液体製品、光学材料製品等で構成しており需要の変動が大きいものの総じて順調に成長する見込みです。

2023年度実績は、全体売上高の23％を占めており、前年対比では1%減とほぼ横ばいとなりました。2024年度以降は、ICT関連製品の需要回復や住友化学グループとの連携強化等による光学材料製品の一層の拡大を目指しており中長期的に伸長する見込みです。

電子材料関連製品売上高（億円）



イノベーションの推進

KPI

新製品売上高比率

›2023年度実績 26.6%

合理化金額の累積

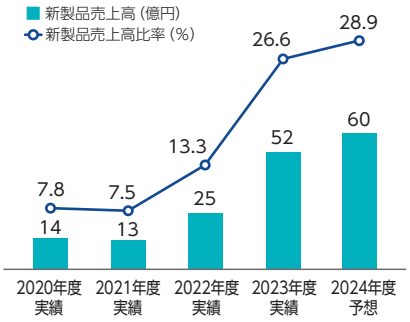
›2023年度実績 10億円

新製品売上高比率と合理化金額の累積の推移は、下のグラフに示す通りです。

新製品売上高比率は、大型医薬中間体や農薬中間体の拡販などもあり、順調に伸びています。今後も、既存製品の用途開発を推進するとともに、カーボンニュートラル関連製品、光学材料製品及び有機金属触媒を中心に新製品売上高比率拡大を目指します。

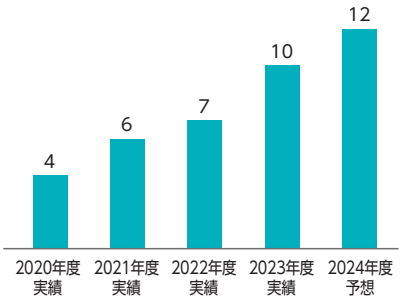
また、合理化金額につきましても既存製品の合理化を引き続き推進してまいります。

新製品売上高及び比率



※新製品定義：上市後5年以内の製品

合理化金額（億円）



TOPICS **エコバディス社のサステナビリティ調査で2年連続のメダル獲得**

当社は、エコバディス（EcoVadis）社が実施しているサステナビリティ評価において、2023年は評価対象の上位5%に相当する「ゴールド」、2024年は上位15%に相当する「シルバー」を獲得いたしました。

2024年は、昨年同様に「環境」分野で高水準評価を得ましたが、「ゴールド」獲得には至りませんでした。今後は、「環境」以外の分野での取り組みも引き続き強化して、バランスの取れた評価を得られるよう努力してまいります。

今後とも事業を通じてサステナブルな社会の実現に貢献するとともに、持続的な成長を実現し、ステークホルダーの皆さまの期待に応えてまいります。

DXによる競争力強化

KPI

デジタル成熟度判定

>2023年度実績 2.8

当社では自社のデジタル成熟度レベルを測定するために①DX推進のための経営の在り方・仕組み（6項目）及び②DXを実現する上で基盤となるITシステムの構築（6項目）の合計12項目について5段階評価しデジタル成熟度レベルを判定しています。

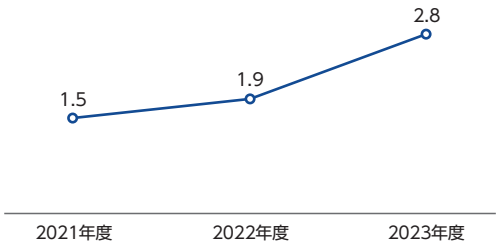
2023年度のデジタル成熟度判定は、前年度から0.9ポイント向上し2.8ポイントとなり着実に成果を上げており、今後も持続的なレベルアップを目指します。

各項目の自己評価

DX推進のための経営の在り方・仕組み			DXを実現する上で基盤となるITシステムの構築		
No.	評価項目	自己評価	No.	評価項目	自己評価
1	戦略・ビジョン*	3.0	7	ガバナンス・体制	3.0
2	経営トップのコミットメント	4.0	8	人材確保	3.0
3	マインドセット・企業文化	3.0	9	部門のオーナーシップ	3.0
4	推進・サポート体制	4.0	10	IT資産の分析・評価	2.0
5	人材育成・確保	3.0	11	IT資産の仕分けとプランニング**	2.0
6	事業への落とし込み	4.0	12	変化への追従力	2.0

*No.1は2項目、**No.11は4項目に細分化して評価した平均値。小数点以下第二位を四捨五入。

デジタル成熟度数値



人材：ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン、育成・成長、健康

KPI

新卒採用に占める女性社員割合【目標：20%以上】

>2024年度実績 50.0%

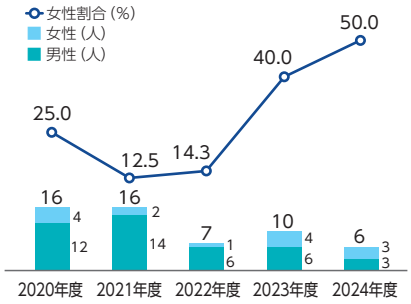
障がい者雇用率【目標：2.5%以上】

>2023年度実績 3.4%

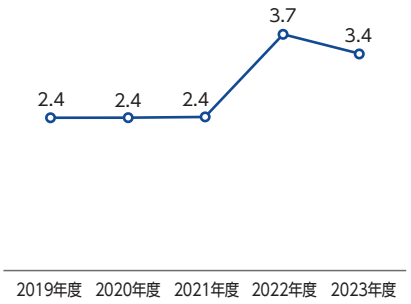
社員の定着率をあげ、全社の女性割合を上げるために、まずは、新卒採用者に占める女性割合20%以上を目標として取り組んでいます。女性社員による学校訪問等の地道な活動により、2023年度、2024年度は目標を上回ることができました。引き続き、女性にも魅力を感じていただける会社・制度づくりを目指します。

また、障がい者雇用については、2022年度さらだぼーる農園の開園により、幅広い職種を用意して就業機会の確保に努めています。

新卒採用に占める女性社員割合



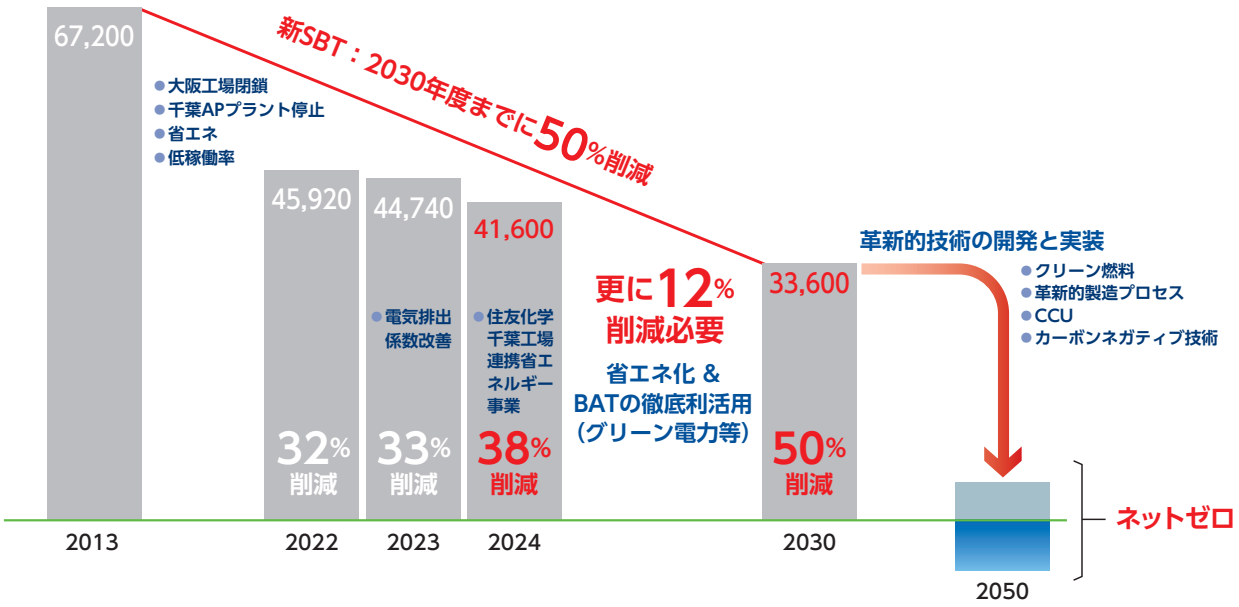
障がい者雇用率（%）



カーボンニュートラル、気候変動への取り組み

地球温暖化防止のためには、CO_2などの温室効果ガスの排出量を抑える必要があります。当社は2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、CO_2排出量を2030年度までに2013年度比50%削減することを目標にしております。下図に、当社のカーボンニュートラルロードマップを示します。

（単位：t）



(BAT: Best Available Technologies)

CO_2排出量は、これまでの生産プロセス改良や排熱の回収・利用等の省エネ推進、事業ポートフォリオの見直しによる拠点集約・高付加価値製品化により、順調に削減を進めております。2024年度には、千葉事業所での住友化学との連携省エネルギー事業や、太陽光発電システムの運用開始などの効果も加わり、2013年度比38%削減を目標としております。以下に今後の主な取り組み計画を記します。

今後の主な取り組み計画

- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った気候関連の情報開示
- 環境負荷低減に貢献する事業の展開
- その他、生産性向上等による省エネ推進の継続

TOPICS 「さらだぼーる農園」の近況について

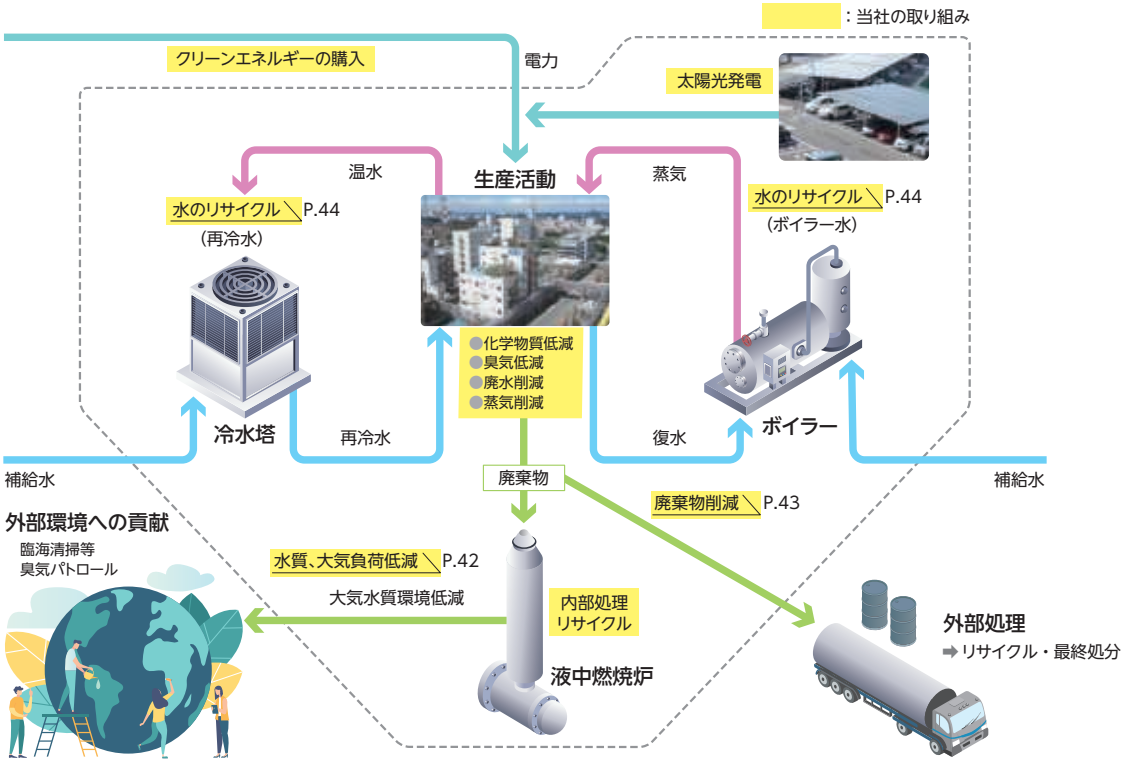
当社は、地域の障がい者雇用の更なる促進につながる取り組みとして「さらだぼーる農園」を運営しております。農園管理業務は、2023年10月に設立しました子会社KGS株式会社に委託しております。現在、農場長と障がいを持つスタッフとで野菜栽培に取り組んでいます。最近は、小松菜やエディブルフラワー、枝豆を栽培し、収穫した野菜を社員に配布し、好評を得ています。今後も多様な人材の雇用を通して、持続可能な社会の実現を目指します。

環境負荷低減に向けた取り組み

当社ではレスポンシブル・ケア目標の中に、環境保全、気候変動対応、リスク低減等を挙げて各部門で環境負荷低減のための活動を実施しております。

当社が立地する地域は臨海工業地帯であり、特定工場に指定される当社は千葉県と袖ケ浦市の三者間で環境保全（水質・大気汚染・VOC・騒音・臭気等）に関する協定を締結し、法令よりも厳しい管理値を設定しており、生産活動においては協定値を逸脱しないよう管理を行い地域全体の環境負荷低減に努めています。

化学物質の生産にはユーティリティー、化学物質の使用が必要不可欠ですが、蒸気、使用溶剤の回収・再利用、スクラバーによる臭気低減、工程変更による収率向上や廃棄物低減など購入から排出に至るまでの各場面で環境負荷低減活動を行っています。



地域社会との関わり

小学生対象の理科教室を実施

今年も袖ケ浦市立長浦小学校4年生を対象とした「理科教室」を実施しました。

「スライム・スーパーボール作成」「液体窒素実験」「静電気実験」と“体験”を重視した内容です。

子供たちは化学に興味を持ってくれたようでした。

袖ケ浦市少年野球春季大会を後援

袖ケ浦市少年野球春季大会を「広栄化学旗大会」として後援しました。

今後も子供たちの元気な姿が見られるよう応援していきます。

袖ケ浦市里山ボランティアに参加

コロナ禍が落ち着き、袖ケ浦市主催の里山保全活動への参加を再開しました。

今年はゴミの撤去や下草刈りなど、のべ100名程度の参加を予定しています。

社外取締役
上田　亮子

2001年みずほ証券入社からキャリアをスタートし、日本投資環境研究所等を歴任。2020年以降、複数企業にて社外取締役に就任、大学教授としても教鞭をとっている。当社取締役には2024年に就任。

取締役
深堀　敬子

1981年当社入社。研究所からキャリアをスタートし、技術部、物流購買室長、千葉工場副工場長、研究開発本部長等を歴任。2019年取締役就任。

社外取締役監査等委員
八田　陽子

1988年Peat Marwick Main & CO.（現KPMG LLPニューヨーク事務所）入社からキャリアをスタート。2015年以降、複数企業にて社外取締役等に就任。当社取締役監査等委員には2022年に就任。

広栄ブランドに磨きをかけて会社の持続性に繋げる

Q. 広栄化学の印象や魅力についてお聞かせください。

（深堀）当社は100年を超える歴史があり、先人から受け継がれ、社員一人ひとりがこれまで積み重ねてきた技術や経験を愚直にものづくりに活かしていることが強みだと思います。一方で、新しいことへのチャレンジに、時間がかかる傾向にあるかもしれません。これからはスピード感が求められています。

（八田）社外取締役に就任して2年経ちましたが、社員の皆さんが自社の製品についての知識を多く持っており、広栄化学にしか作れないものを作っている印象を持っています。しかし、ものづくりはしっかりしているものの、顧客目線で考えるというところが課題かもしれません。

（上田）今年就任したばかりですので、内実はこれからですが、技術力に誇りを持っている会社であるという印象を持っています。広栄化学レポートやウェブサイトでの開示なども含め、情報開示の質が高いと思います。ガバナンスに対する取組みも含めて、より高いレベルを目指す姿勢が伝わってきます。

（八田）当社の情報開示は、トップの強いリーダーシップもあり、プライム市場レベルを目指している内容となっています。

Q. 広栄化学のガバナンスについてのご意見をお聞かせください。

（八田）取締役会では、必ずリスクマネジメントの視点からの質問が出ますが、それに対して適切に回答していただいており、その意味では、リスクに対するガバナンスは大変効いていると思います。また、当社はスタンダード市場ながら、かなりの開示をしており、ガバナンスを効かせた取り組みをしていると思います。

（上田）コーポレートガバナンス・コード等で求められる以上の取組みを行っていると思います。ディスクロージャーは、事実にないことを開示することはできないので、真摯に取り組んでいることがわかります。

（深堀）法をクリアさえすればいい時代からメーカーとしての責任を全うしなければならない時代に変わっていく中で、積極的に情報開示していくように変わっていきましたが、そうした流れがあって、今につながっているのだと思います。

（八田）積極的に開示していくという方向性は、取締役会の中でもはっきり示されています。

Q. それぞれの立場はちがいますが、取締役として期待される役割についてのお考えをお聞かせください。

（八田）社外取締役ならではの役割があると考えています。例えば、社内取締役は専門外のことに関して発言しにくいことがあると思いますが、そうした場面では、社外取締役として発言するようにしています。また、進捗が遅いと感じたときに、社外取締役が発言することで速く進むこともありますので、積極的な発言を心掛けています。

（上田）社外取締役の一番の役割は企業価値の保全と向上です。そのためには、守りのガバナンスと攻めのガバナンスの両方に貢献できればと考えています。当社は、親会社が存在しますので、少数株主等のステークホルダーの立場から見ると、グループに所属するメリットと懸念の両面があると思います。当社の企業価値の観点から、親会社と緊張感をもった関係を築けているかについて、独立社外取締役として配慮しなければなりません。それには、社内では気づきにくいリスクを多様な目で見ていくことが必要です。グループの中での役割を果たすことで、住友化学グループと当社が協働して価値を生み出していくことが重要です。

（深堀）昨年、執行を離れて立場が変わり、世間において広栄化学がどう見られているかを意識する機会が増えました。社外の視点と社内の視点を併せて持ち、意見を伝えていくことが私の役割だと認識しています。執行役とは異なる視点で気付いたことを発言したいと思います。

Q. サステナビリティや、人材活用、女性活躍について、広栄化学に期待することや課題についてお聞かせください。

（深堀）広栄化学は、現中期経営計画の中で経営として取り組む重要課題、KPIを設定してサステナビリティ推進活動に取り組んでいますが、気候変動や人的資本等、社会から求められる水準が高くなってきていると認識しています。世の中の要求を踏まえ、当社なりの取り組みが重要と考えます。

（八田）サステナビリティに対しては、非常にまじめにしっかり取り組んでいると思いますが、特に女性社員の採用増等、実際に現場の中で実行していくのは難しい面もあるのではないかと感じていますが、女性活躍に関しては、私もこれまでいろいろな経験をしてきた中で、女性の社内役員がいたのは広栄化学が初めてであり、そういう土壌が当社にはあるのではないかと思っています。

（上田）サステナビリティ推進は、誰のために、何を目的としているのかということを意識して議論していきたいと考えています。サステナビリティは、会社が将来にわたってサステナブルに事業を継続していくための基本であり、社会に貢

献することが企業価値向上に繋がります。だからこそ、サステナビリティを戦略に組み込む必要があると思っています。世の中の環境変化が大きい中で、しなやかで柔軟かつ強靱な経営力、レジリエント力を持つ必要があります。

（深堀）誰のためのサステナビリティなのかということを、社員にどう伝えるのかも大切だと感じています。たとえば、会社全体で女性社員比率を増やしましょうと言っても、他人ごとになりがちですが、人材不足に直面する中で、事業を継続していくためには、力仕事を機械化する等、女性や高齢者でも働ける現場にすることも必要になってきます。会社に多様性が必要な理由は、会社を持続していくためのものでもあり、自分ごととして理解してほしいと感じています。

（八田）特に国内の製造業は、女性が働く環境がなかなか整っていません。誰がいつ仕事から離れても、他の人がいつでも代われるという会社が最も進んでいると思いますが、これは、女性のためだけでなく、男性の働く環境においても同じです。仕事を見える化し誰でも代わることができることが今後益々重要になってきます。

（上田）女性活用については、組織として細やかに目配りすることが必要です。幸い、当社には、研究開発を率いられた経験のある深堀取締役がいらっしゃるので、実績もあり、ブレイクスルーできる下地があります。優れた企業文化があり、社員と会社の信頼関係が築かれているのだと思います。

（深堀）女性社員が少ないことは当社にとって課題です。10年、20年の長期計画で人材を育てていくことが必要だと考えています。当社に入社した社員が、ここで長く働こうと思ってもらえる会社にしたいと思っています。人材の確保は持続的な成長のためには本当に大事なことです。

Q. 広栄化学が今後持続的に成長していくための課題、期待することについてお聞かせください。

（上田）中長期のサステナブルな成長を目指し、そこに貢献できればと考えています。そのためには、ステークホルダー間の対話が大事ですので、社内および社外のステークホルダーとの対話を継続していただきたいと期待しています。

（八田）当社の社員は皆さんが自社の技術力を誇りに思っており、CO_2吸収アミン化合物等、社会が明るくなる技術、会社が成長する資産を持っているので、ぜひ、それを伸ばしてほしいと思います。また、私は、会社のフレキシビリティはダイバーシティから生まれると思っています。多様な意見を持つということは、固定観念や先入観がないということです。そこから過去を超えるイノベーションの創出を目指してほしいと思っています。

（深堀）最後に、後輩へのエールとして。「広栄ブランド」に磨きをかけてほしいと期待しています。当社の社員は技術に誇りを持ち、技術に一生懸命です。非常に狭い分野ですが、知る人ぞ知る存在であり、そこが広栄化学の肝だと思っています。こうした「広栄ブランド」に磨きをかけ、次の100年に続くために、頑張ってほしいと期待しています。

取締役一覧 (2024年10月1日現在)

代表取締役社長
社長執行役員
西本　麗

取締役
常務執行役員
和田　英男

取締役
常務執行役員
江川　彰彦

取締役
深堀　敬子

取締役
清水　正生

取締役 (社外)
上田　亮子

取締役
監査等委員
浜辺　昭彦

取締役
監査等委員 (社外)
瀧口　健

取締役
監査等委員 (社外)
養老　信吾

取締役
監査等委員 (社外)
八田　陽子

スキルマトリックス

地　位	氏　名	担　当	企業経営	事業戦略・マーケティング	技術・研究	国際性	ESG・サステナビリティ	財務・会計	人事労務	法務・コンプライアンス
代表取締役社長 社長執行役員	西本　麗		○	○		○	○			
取締役 常務執行役員	和田　英男	経理企画室、 サステナビリティ推進担当		○		○		○		
取締役 常務執行役員	江川　彰彦	営業本部、 物流購買室担当		○	○	○				
取締役	深堀　敬子			○	○		○			
取締役	清水　正生					○			○	
取締役（社外）	上田　亮子					○	○	○		
取締役 監査等委員	浜辺　昭彦							○		○
取締役 監査等委員(社外)	瀧口　健		○					○		
取締役 監査等委員(社外)	養老　信吾									○
取締役 監査等委員(社外)	八田　陽子					○		○		
常務執行役員	坂本　典保	研究開発本部長		○	○		○			
執行役員	大畑　尚志	総務人事室、 内部統制・監査室担当				○			○	○
執行役員	大山　明	生産・技術本部長			○		○			
執行役員	浦　利和	生産・技術本部副本部長			○		○			
執行役員	小原　克英	営業本部長		○	○	○				

ステークホルダーの期待に応えるため、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の構築・運用に努め、継続的に強化・充実を図っています。

コーポレートガバナンス体制強化の取り組み

2015年	取締役会の諮問機関として、指名委員会・報酬委員会を設置
2016年	取締役会実効性評価の導入
	監査等委員会設置会社へ移行
2019年	女性取締役の選任
	社外取締役会議を設置
2020年	監査等委員である取締役を増員（3名 ➡ 4名）
2021年	執行役員制度を導入
	独立社外取締役の比率1/3以上
2022年	取締役会の諮問機関として、サステナビリティ委員会を新設
2023年	役員賞与の個人別報酬額の決定方針を一部変更

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、公正な企業活動を期し、コンプライアンスを当社の極めて重要な経営の根幹として位置付けています。当社の経営管理体制については、取締役会及び監査等委員会に加え、取締役会の機能を補完強化するものとして、経営会議、内部統制委員会等を設置し、当社事業の運営に当たっております。また、効率的な経営により企業価値の増大を図るべく、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、次の各方針に則ってコーポレートガバナンスの強化・充実の取り組みを継続的に行っています。

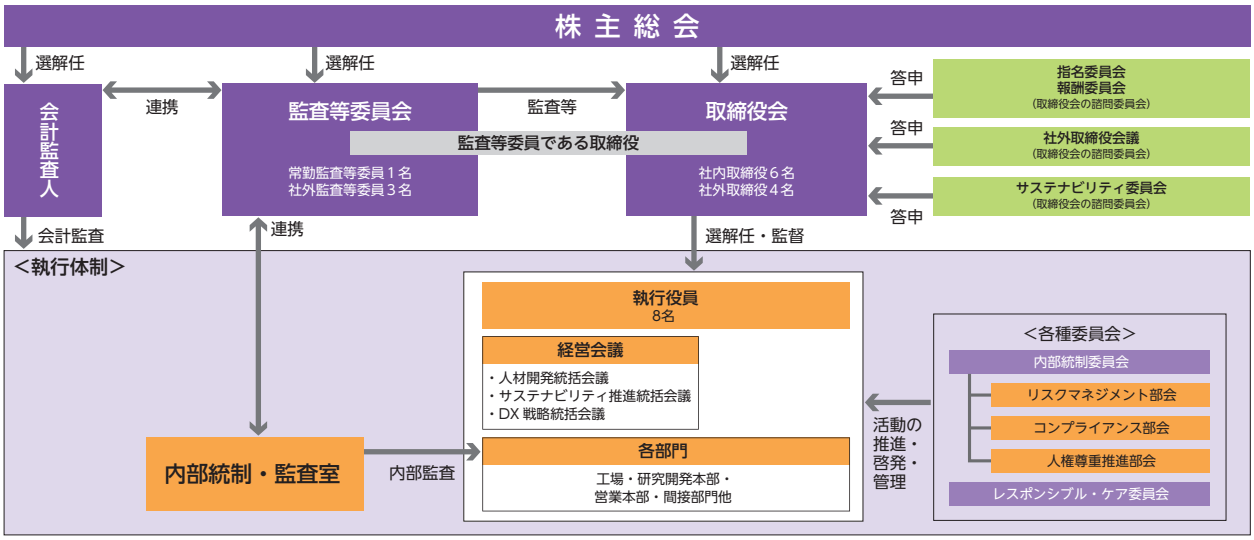
- 当社は、株主の権利を尊重するとともに、株主の円滑な権利行使を実現するための環境整備及び株主の実質的な平等の確保に努めます。
- 当社は、会社の持続的成長には従業員、顧客、取引先、債権者及び地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であるとの認識の下、積極的に企業の社会的責任を果たしていくとともに社会から信頼される企業風土の醸成に努めます。
- 当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行うための基盤作りの一環として、信頼性が高く、かつ変化する社会・経済情勢を踏まえた的確な経営方針・事業戦略を示すとともに業務執行に対する実効性の高い監督を実施するなど取締役会の役割や使命を適切に履行します。
- 当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上との認識を共有するステークホルダーとの建設的な対話に努めます。

コーポレートガバナンス体制

2016年6月24日開催の第155期定時株主総会の決議に基づき、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。構成員の過半数を社外取締役とする監査等委員会を設置し、複数の社外取締役を選任することにより取締役会の監督機能の更なる強化を通じてコーポレートガバナンスのより一層の充実を図っています。

また、監督機能の更なる強化を図ることを目的として、社外取締役4名を東京証券取引所に対し、独立役員として届け出ております。

コーポレートガバナンス体制（2024年7月1日現在）



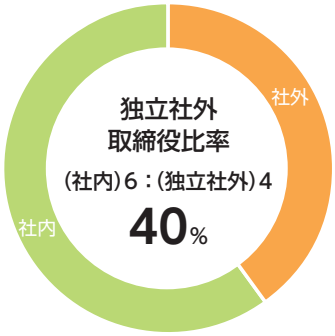
コーポレートガバナンス体制の強化

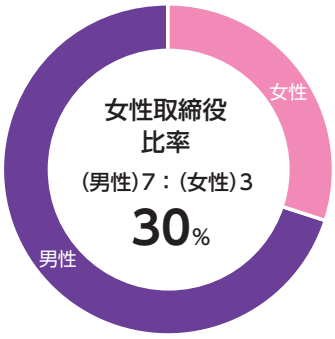
当社は2022年4月1日より2022年度~2024年度中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0をスタートさせましたが、その達成に向けた取り組みの中で経営理念を実現すべく、取締役会の構成変更、サステナビリティ委員会及び内部統制委員会の充実等、ガバナンス体制について更なる見直しを行っております。今後も、社会動向等を踏まえて随時コーポレートガバナンスのあり方を検証し、適時適切な施策の実施・改善を行ってまいります。

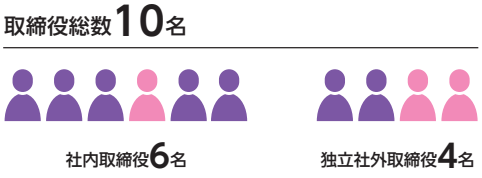
❶取締役会の構成

当社は、取締役会の監督機能強化及び支配株主からの独立性をより高めるガバナンス体制の構築を目的に、第163期定時株主総会において、4名の社外取締役の選任を行いました。これにより、社内取締役6名・独立社外取締役4名で取締役会を構成しております。

2022年度~2024年度中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0の実現のための知識・経験・能力等を有する取締役をバランス良く備え、ジェンダーや職歴を含む多様性を確保しております。







❷任意の諮問機関

当社は、取締役会の監督機能を強化するため、任意の諮問機関である指名委員会、報酬委員会、サステナビリティ委員会、社外取締役会議を設置しております。

指名委員会、報酬委員会は、独立社外取締役2名と代表取締役社長のみを構成員としており、指名委員会では取締役候補者、監査等委員である取締役候補者及び執行役員候補者の指名案について助言を行っています。報酬委員会では取締役と執行役員の報酬、賞与及びその他処遇制度について助言を行っております。原則年1回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。2023年度は、指名委員会計3回、報酬委員会計1回開催いたしました。

また、サステナビリティ委員会は、原則年2回開催し、サステナビリティの観点で企業価値向上を追求するための重要方針を定める体制を強化しております。当委員会は、社外取締役および非常勤取締役を含む多様なメンバーで構成され、様々なステークホルダーの視点を取り入れながら議論・検討及び監督を行っていくことで、サステナビリティ推進活動の実効性を高めています。

加えて、社外取締役会議を原則年1回開催しています。当会議は、株式会社東京証券取引所に独立役員として届出をしている独立社外取締役のみで構成され、当社の親会社グループと取引の公正性及び透明性を確保するとともに、当社の少数株主の利益の保護に資することを目的としております。取締役会は、取締役会規程に従って付議し決議すべき事項において、親会社グループと当社との間の取引その他親会社グループと当社との間の利益が実質的に相反する事項が含まれる場合については、当会議に諮問します。この諮問を受けた当会議は、可及的速やかに当該事項を少数株主の利益保護の観点から審議し、社外取締役会議としての意見を決議のうえ、その結果を取締役会へ報告します。取締役会が当該報告内容を尊重する義務を負うことを通じて、上記利益の保護を図っております。

❸ 取締役会の実効性評価

当社は全取締役を対象として取締役会の実効性評価を実施し、取締役会の規模およびメンバー構成、運営状況、審議および報告の状況、監督機能を評価しております。2023年度の評価結果は前年度の評価に比べて、特に取締役会資料の質および量に対する評価が上がり、効率的な取締役会運営による審議の充実化が進みました。

今後は、当社が目指す中長期的な方向・課題や事業ポートフォリオについても議論する機会を設け、取締役会によるコーポレートガバナンス体制の更なる強化を図ります。これにより少数株主を含むステークホルダーの意見を適切に取締役会に反映してまいります。

コンプライアンス

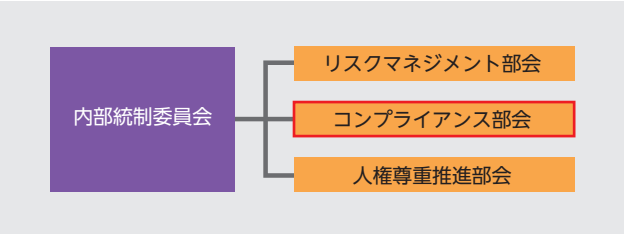
当社は、経営理念として、「独創的技術の開発」と「有用な製品の提供」によって「社業の発展」や「社会の発展」に貢献することだけを目指すのではなく、「信用と誠実を旨」とすることを役員・社員が認識し行動することにより、社会からの信頼を得て事業活動を推進していくことを掲げております。これらを実現するためには、法令や社会の倫理を守ること（コンプライアンス遵守）が前提となります。その意味で、当社はコンプライアンスの遵守をもっとも重要な経営の根幹に位置付けています。

当社は、役員及び社員へのコンプライアンスの徹底を図るため、広栄化学企業行動要領（コンプライアンスマニュアル）を制定しています。コンプライアンスマニュアルには、当社の役員、社員、出向社員、嘱託社員、派遣社員他、当社の管理・監督下で当社の事業活動に従事する人員が、法令、社則及び社会倫理を遵守するために守るべき諸ルールを定めています。また、役員、社員等が守るべき基準や文書化されていない倫理基準について、重要な26のテーマを取り上げ、行動指針として示しています。コンプライアンスマニュアルは、社会の要請、法令などの変化にも対応し続けるべく、都度改定を行っています。

コンプライアンス推進体制

当社は、コンプライアンス遵守を推進する組織として内部統制委員会を設置しております。社長を委員長とする同委員会は、コンプライアンスに基づく行動要領を策定し、コンプライアンス違反のおそれがある場合に調査を行います。この違反が認められる場合は、事態の収拾と処理策、再発防止策とコンプライアンス体制改善策を策定の上、関係職制に対し報告し、人事上の処分または配置転換等を含めた勧告あるいは指示をすることで、コンプライアンスを推進しています。

また、内部統制委員会の下部組織であるコンプライアンス部会は、コンプライアンスリスクの対処方針を立案し、それを社内に周知徹底するとともに、各ラインにおけるコンプライアンス遵守を支援しています。



スピークアップ制度

社内または関係会社においてコンプライアンス違反またはそのおそれがあることを知った場合の内部通報窓口を設置しています（スピークアップ制度）。通報・相談者のプライバシーには十分に配慮するとともに、通報・相談を理由として、不利益を与えることのない体制を整えています。また、社内の窓口だけではなく、外部通報窓口（外部弁護士）も設置しており、より利用しやすい体制を整えており、スピークアップ制度に関する教育も行っています。

コンプライアンス教育

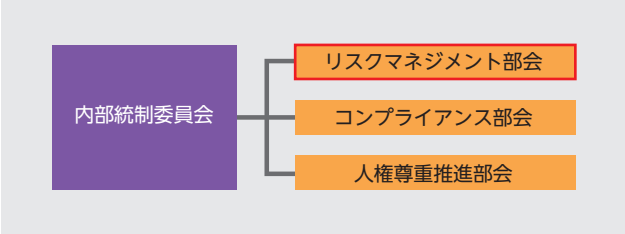
当社は、全役員社員のコンプライアンス意識の醸成を目的としてコンプライアンス教育に注力しています。毎年、全役員社員を対象としたコンプライアンス研修を実施するとともに、コンプライアンス推進月間を設定し、全員参加により、各部門特有のコンプライアンスリスクの洗い出しと対策立案を行っています。また、新入社員研修や階層別研修においてコンプライアンスに関するカリキュラムを織り込むなど、きめ細やかな教育を行っています。特に下請法・独禁法の遵守を徹底するため、社内研修に加えて、社外研修を活用して知識レベルの向上に努めています。

これに加えて、全役員社員にコンプライアンス関連の啓蒙を図るべく、コンプライアンス啓蒙ポスターを掲示するのはもちろんのこと、社内報で「コンプライアンス便り」を掲載し、時流に沿ったテーマや身近に起こりうるテーマなど全社共通のコンプライアンスリスクを中心に、イラスト等を用いて、リスクの内容と予防策について分かりやすく解説しています。

リスクマネジメント推進体制

当社では、持続的な事業を阻害するおそれのある様々なリスクを早期に発見し適切に対応していくとともに、顕在化したリスクに対応するためリスクマネジメントに関する体制を整備し、運営しております。

リスクマネジメントの統括機関として、代表取締役社長を委員長とした内部統制委員会を設置しており、統合的なリスクとして、「事故・災害リスク」「情報セキュリティリスク」「法令違反・コンプライアンスリスク」「税・財務リスク」「人事・労務リスク」「事業リスク」「政治・社会リスク」の7つのカテゴリーでリスク管理をしています。同委員会では定期的に重要リスクの識別を行い、リスクマネジメントに関する方針、取り組み計画を策定の上、各部門の取り組み状況について監督、評価、管理しています。また、内部統制委員会の下部組織として、リスクマネジメント部会を設置しており、個別リスクの対処方針等を審議しています。



BCP管理体制の整備

当社では、大規模災害、パンデミック、原料途絶等の様々な不測の事態や人的・物的被害により、当社製品の供給が途絶える可能性及び当社の事業活動に重大な支障を与える可能性が生じた場合に、適切な対策を講じ、顧客に安定的に製品を提供することによって、顧客及び当社の事業を継続させることを目的にBCP (Business Continuity Plan)基本計画を策定し、BCP管理体制を整備しています。

事業継続が困難となるBCP事象発生の恐れが生じた場合、経営会議メンバーで構成されるBCPステアリングコミッティがBCP発動を判断することとしており、BCP発動時、BCPステアリングコミッティは、各部門を指揮監督し、復旧計画を促進することで、事業継続性を確保します。

主なリスク項目および対応策

当社は事業継続における様々なリスクを想定し、対応策を講じています。当社が想定している主なリスクは以下表の通りです。

リスク項目	リスクへの対応策
❶ 事故・災害の発生	安全安定操業の徹底を図り、製造設備の停止や設備に起因する事故等による潜在的なリスクを最小化するために、すべての設備について定期的な点検を実施しています。また、大規模災害が発生した場合に備えて、BCP基本計画の策定や演習の実施等、リスクの低減を図っています。
❷ 為替レート変動	為替予約による短期的リスクのヘッジに努めています。また、外貨建てによる原料購入を進め、為替脆弱性を軽減しています。
❸ 気候変動等環境問題	気候変動等の環境問題への対応を経営の重要課題と捉えており、温室効果ガスの削減等に積極的に取り組んでいます。
❹ 情報セキュリティ	事業活動の基盤である情報システム・ネットワークに、様々なセキュリティ対策を実施しており、セキュリティ強化と情報管理体制の厳重化を図っています。
❺ 原燃料等の価格変動	主要な原材料価格の動向を注視し、適正な製造原価への見直しを行うと共に売価是正に努めています。
❻ カントリーリスク	原料調達先である中国等のカントリーリスクに対し、複数購買の推進と定期的な情報収集により、リスクの低減を図っています。
❼ 感染症の蔓延	感染状況に応じたガイドライン及び対応マニュアルを適宜見直して、感染予防を図っています。

世界の化学工業界では、化学物質を扱うそれぞれの企業が化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至る全ての過程において、自主的に「環境・安全・健康」を確保し、活動の成果を公表し社会とのコミュニケーションを行う活動を展開しています。この活動をレスポンシブル・ケア(Responsible Care)と呼んでいます。当社は日本化学工業協会のレスポンシブル・ケア会員企業として「レスポンシブル・ケア（安全、健康、環境、品質）基本方針」を制定しました。基本方針の下、ライフサイクル全体において安全、健康、環境、品質を確保することを一層推進していくことを目指しています。

レスポンシブル・ケア（安全、健康、環境、品質）基本方針（改定2022年4月1日）

当社は、信用と誠実を旨とし、英知と活力を結集して積極果敢に挑戦し、社業発展を期し、独創的技術の開発による有用な製品・課題解決策の提供を通じて社会の発展に貢献する。

この経営理念に則り、社会の持続可能な発展に貢献すると共に自らの持続的な成長を実現するため、安全、健康、環境、品質に関して以下の事項を最優先事項として取り組む。

1	「安全をすべてに優先させる」ことを基本に、無事故・無災害の達成による安全・安定操業を継続する。
2	リスクに基づき、安全衛生、保安防災などの安全に関するパフォーマンス、及び、自社の設備・プロセス・技術に関わるセキュリティの継続的改善に努め、従業員や地域社会を含むステークホルダーの安全を確保する。
3	サプライチェーン全般にわたって化学品の安全性とプロダクト・スチュワードシップの継続的改善を促進し、化学品管理システムを強化することにより、製品のライフサイクルにわたる環境と人々の健康・安全の確保に努める。
4	開発から廃棄に至る製品の全ライフサイクルにわたって、環境パフォーマンスの継続的改善を行い、環境保護に努めるとともに、気候変動等の問題解決に取り組む。
5	顧客が満足しかつ安心して使用できる品質の製品とサービスを提供する。
6	国内外の法令・基準を遵守することはもとより、自主的な取り組みによりベストプラクティスの実践に努める。
7	社会の関心と期待に応え、説明責任を果たすため、情報の公表と対話を行う。
8	パフォーマンスの改善やビジネスチャンスの拡大により、さらには社会課題に対して革新的技術やその他のソリューションを開発、提供することにより社会の持続的発展に貢献する。

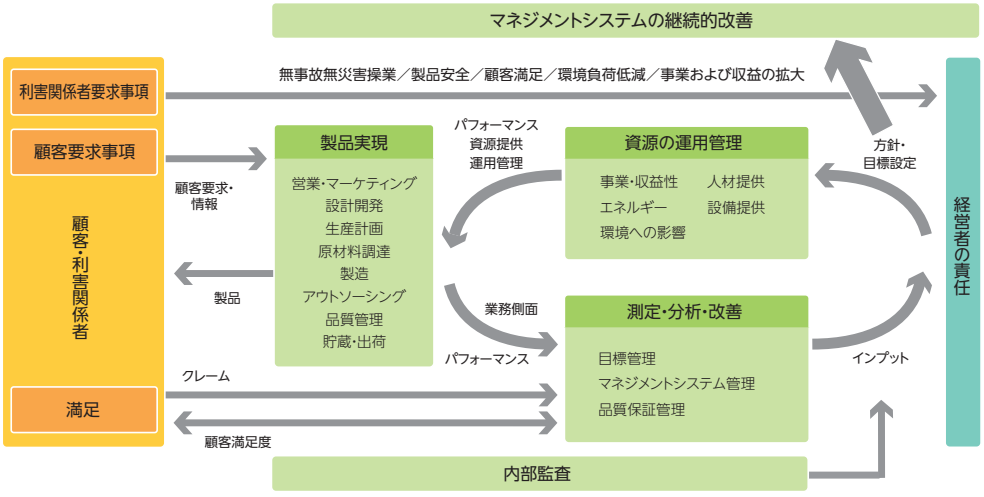
レスポンシブル・ケア活動への取組み

当社は、1995年にレスポンシブル・ケアの実施を宣言しています。役員および社員はこれを認識するとともに、法令を遵守し、常にマネジメントシステムの改善に努めています。また、安全・環境・品質を管掌する役員が安全衛生、環境保全、保安防災、品質保証および化学品安全に関する業務を総合的に所管しています。

レスポンシブル・ケア活動を推進する最高意思決定機関として、社長を委員長とするレスポンシブル・ケア委員会を設置しています。レスポンシブル・ケア委員会は、年に2回開催し、前年度の実施結果のレビュー、当年度の実施計画の承認等を行うことにより、マネジメントシステムの継続的改善を図っています。また、定期的に、その他必要に応じ臨時の内部監査を実施して活動の実効性を確認しています。

レスポンシブル・ケア活動推進のツールの一つとして、環境および品質マネジメントシステムの国際標準規格であるISOの認証を取得し活動しています。また、システム全体のパフォーマンスの向上を目指しています。

主要プロセスの相互相関図



安全・保安防災

当社は、「安全をすべてに優先させる」を基本理念とし、安全・安定操業を強みにすることを目標に、働く人の安全と健康を確保する取り組みを行っています。

具体的には、安全衛生委員会や安全環境推進員会を中心とした定期的な安全および衛生に関する議論や検討ならびに施策の決定などの活動を行っています。

また、大きな災害はもちろんのこと、軽微な災害の撲滅も目指し、各種キャンペーンを展開して重点的な安全活動を行っています。この期間には、気がかり作業の発掘と棚卸し、危険個所の洗い出しとその改善、ヒヤリハット活動の推進、危険予知と指差呼称の推進を各職場代表の安全環境推進員が中心となって実施しています。

社長及び事業所のトップである事業所長が、それぞれ職場巡視を行い、安全の確保をすべてに優先させるべく、「5Sの徹底」や「安全意識の醸成」、「安全上の問題点撲滅」を積極的に進めています。

防災訓練

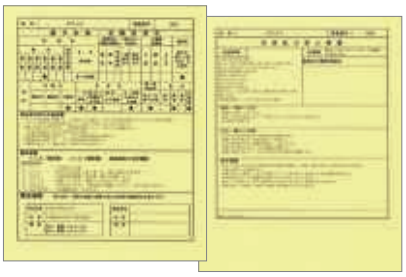
防災訓練

化学品安全

当社では、全製品について、GHS対応の「安全データシート」(SDS) および「製品ラベル」を整備し、使用者へ必要な危険・有害性情報の提供・表示をしています。SDS・ラベルの提供義務は国内外の法令で義務付けられており、CLP・中国版など製品の向け先に応じて適切に対応しています。また、製品を輸送する物流業者に、緊急時の処置と連絡先を記載したカード (イエローカード) を携行させ、物流の安全を確保しています。

化学品はリスクに応じた管理を必要とされています。リスクアセスメントは、職場の潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去、低減するための手法であり、研究実験段階から取り扱い物質の「危険性・有害性」を文献調査や試験を行い確認しています。プラントで本格製造する場合は、化学的・設備的危険度評価による各種アセスメントを義務づけ、有害性の取扱いに関する手順、法対応等を含めて研究所・事業所が一体となって審査し、リスク低減が図られているかを確認しています。化学物質の取扱いに必要な保護具は従業員へ支給しており、部署毎に保護具管理責任者を選任し適切な管理を行っています。

製品ラベル



イエローカード

品質保証

当社は、「顧客が満足しかつ安心して使用できる品質の製品とサービスを提供する」を基本方針として品質保証体制を構築しています。お客様にご満足いただくためには、お客様が望む製品を、お客様の満足する品質で、タイムリーにお届けすることが重要と考えています。そのために、営業、設計開発、購買、生産、品質保証、物流等の各プロセスにおいて各事業部門が一体となって品質保証活動を推進しています。

品質不正や品質偽装は当社の社会的信用にかかわる重要事項です。これらを防止するために、毎年のISO内部監査、ISO外部審査、社内コンプライアンスリスクの洗い出し等により当社製品の品質健全性に問題が無いかを調査し、品質不正が行われていないことを確認しています。

レスポンシブル・ケアに関する詳しいデータは、41−44ページをご覧ください。

人権尊重

広栄化学は、人権に関する国際規範を尊重して「人権の尊重に関する基本方針」を以下の通り掲げ、すべての役員と社員にて遵守してまいります。

基本的な考え方

❶ 規範と法令の遵守

『世界人権宣言』、国際労働機関（ILO）『労働における基本的原則及び権利に関する宣言』等の人権に関する国際規範を積極的に支持、尊重し、人権尊重の取組みを推進していきます。また、事業活動を行う国や地域で適用される法令を遵守するとともに、各国・地域の法令と国際規範との間に矛盾が生じる場合には、国際的に承認された人権の原則を尊重する方法を追求していきます。

❷ 事業活動を通じた人権尊重

雇用形態、年齢、性別、出身、祖先、国籍、障がい、宗教、信条、結婚の有無等を理由とした差別、ならびにパワーハラスメントやセクシャルハラスメント等のあらゆるハラスメント行為を行いません。また、結社の自由および団体交渉権を含む労働に関する基本的な権利を尊重し、強制労働や児童労働は認めません。

事業活動において人権を尊重し、人権侵害を助長しないように努めます。事業活動全体における人権リスクを防止または軽減するため、コンプライアンスマニュアル（広栄化学企業行動要領）や各種方針、ガイドラインの遵守を徹底するなど、必要な対策を講じていきます。また、事業活動が地域社会に与える影響について理解し、地域社会との共生を目指します。サプライチェーンの取引先を含むビジネスパートナーやその他の関係者にも、本人権方針中の原則にそって行動いただくことを期待しており、人権の尊重を働きかけてまいります。

人権課題への取り組み

❶ 教育・啓発

本方針が理解され効果的に実施されるよう、役員および社員に対して適切な教育と研修を行っていきます。

❷ 人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。

❸ リスク対応

実際のまたは潜在的な人権への悪影響に対応するために、関連するステークホルダーと協議を行っていきます。

❹ 救済

人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

❺ 苦情処理メカニズム

人権への負の影響を含む事業活動に関する懸念について、広栄化学の役員および社員に加え、その家族ならびに取引先等、当社の事業に何らかの関与があるすべての方々が利用できる通報窓口（スピークアップ制度）を設けています。今後も、さらに実効的な苦情処理メカニズムの運用に取り組んでいきます。

❻ 情報開示

人権尊重の取組みについて、当社ホームページ、CSR報告書等を通じて報告していきます。

サステナビリティの啓蒙活動

当社は、「世界人権デー」や「国際寛容デー」「世界環境デー」といった国連等が設定している国際デーについて、社内ポータルサイトに掲載し社員に周知しています（右の画像）。世の中で起こっている問題・課題について社員一人ひとりが認識することで、日々の業務の中で人権尊重の対応を含め、持続可能な社会にどう貢献していけるかを考えるきっかけにすることを目的としています。人権への対応を含め、持続可能な社会の実現に貢献するために引き続き取り組んでまいります。

サプライチェーンの人権への取り組み

当社は、住友化学グループが掲げる「人権の尊重に関する基本方針」と「責任ある鉱物・原材料の調達方針」に基づき調達活動をしています。サプライチェーン上、人権への負の影響を生じさせるリスクが高い原材料（タンタル、錫、金、タングステン、コバルト等）をハイリスク原材料と定義し、これらが含まれる品目の取引先に対して適切な人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

また、事業活動を通じて自然環境や労働環境、人権といったサステナビリティ関連要素をこれまで以上に重視した調達活動を求められている昨今において、当社としてもサプライチェーン全体におけるサステナビリティおよび人権尊重を働きかけるため「サステナブル調達基本方針」を策定しました（2024年1月）。

現在、当社事業への影響度の大きさを優先基準として、主要国内サプライヤーに対し、人権条項を含む「住友化学グループ　サプライヤー行動規範」の遵守を求める「サプライチェーンにおける人権尊重に関する合意書」の締結を進めています。

次段階として、順次、海外主要サプライヤーへも同様の合意書締結を予定しています。

当社にとって重要なパートナーであるお取引先の皆さまのご理解とご協力を得て、これらの取り組みを推進してまいります。

サステナブル調達基本方針

1. 公正・公平な取引

公正かつ自由な競争に基づき、公平な取引機会の創出に努めると共に、透明性のある取引を行います。

2. 取引先の選定

安定した経営基盤、品質、価格、持続的な供給体制、技術開発および環境・安全・健康への配慮等を総合的に勘案します。また、社会的責任の遂行とステークホルダーとの健全な関係構築を目指し、サステナビリティに取り組んでいる取引先からの優先的な調達に努めます。

3. 相互発展

取引先との健全な取引関係の維持に努め、相互発展を目指します。

4. 法令の遵守、秘密保持

関係法令および社内規定を遵守するとともに、当社および取引先に関する情報の不正取得、漏洩の防止を徹底します。

5. 責任ある鉱物・原材料の調達

ハイリスク原材料(タンタル、錫、金、タングステン、コバルト等）の取引に関して発生する可能性がある人権への負の影響リスクを認識し、責任ある調達を行います。

「パートナーシップ構築宣言」公表及び「ホワイト物流」自主行動宣言の提出

当社は、2024年5月、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

「パートナーシップ構築宣言」とは事業者がサプライチェーン全体の成長と付加価値の向上に努めながら取引先と共存共栄の関係構築を目指すことをオフィシャルに宣言することです。

主に以下2点の取り組みについて宣言しています。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携

（企業や大学等のパートナーとの協業、カーボンニュートラルの実現を含めた社会課題の解決）

2. 親事業者と下請事業者の望ましい取引慣行の遵守

（価格決定方法、支払条件など）

また、2024年8月、国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、自主行動宣言の提出をいたしました。

「ホワイト物流」推進運動は、深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化を通じ、女性や60代の運転者等も働きやすい、より「ホワイト」な労働環境の実現に取り組むものです。

今後ともステークホルダーの皆さまのご理解とご協力をいただきながら、持続可能な事業活動を展開していきたいと考えております。

環境会計報告

環境保全に関わる投資・費用と効果を定量的・継続的に把握し、それを適切に評価する「環境会計」を2000年度から導入しています。また住友化学サステナビリティデータブックにグループ会社として公表されます。環境保全に投入する資源を数値化することによる活動の効率化、中長期的視野による環境対策の意思決定、情報開示を目的としています。

環境会計（2023年度）

環境保全コスト　（単位：百万円）

分　類	主 な 内 容	投資額	費用額
❶ 事業エリア内コスト		96	1,182
（内訳）環境対策コスト	大気汚染、水質汚濁、土壌汚染防止等	18	774
地球環境保全コスト	温暖化防止、省エネルギー等	31	178
資源循環コスト	省資源、節水、雨水利用、産業廃棄物処理・減量・削減・リサイクル等	48	230
❷ 上・下流コスト	グリーン購入、製品等のリサイクル、容器包装等のリサイクル	0	0
❸ 管理活動コスト	環境教育、環境負荷の監視測定、ISO14001 維持管理	0	109
❹ 研究開発コスト	環境保全に資する製品等の研究開発	0	84
❺ 社会活動コスト	緑化・美化・汚染負荷量賦課金、地域住民の行う環境活動に対する支援	2	2
❻ 環境損傷コスト	土壌汚染、自然破壊の修復	0	0
合　計		98	1,379

（注）費用額は減価償却費、補修費、労務費、材料・用役費、業務委託費などの合計

環境保全対策に伴う経済効果　（単位：百万円）

効果の内容	金額
❶ リサイクル活動による効果	353
❷ 省資源による効果	270
❸ 省エネルギーによる効果	94
合　計	717

集計範囲：広栄化学単体
対象期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）
集計の前提条件：
- 環境省のガイドラインを参考としました。
- コストは実績ベースで算出しました。
- 経済効果は実質的効果のみとし、推定効果は含めていません。

温室効果ガス排出量

温室効果ガス排出量　Scope1・2

（単位：トン-CO_2e）

	排出量		
	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1（燃料・廃油の燃焼）	28,788	29,657	29,660
Scope2（他社から供給された電力・蒸気の使用）	10,794	16,263	15,076

- Scope1では燃料や廃油等の燃焼に伴って直接排出されるCO_2の排出量を算出しました。
- Scope2では他社から供給された電力や蒸気の使用に伴う間接的なCO_2排出量を算出しました。

温室効果ガス排出量　Scope3

（単位：トン-CO_2e）

カテゴリ	排出量		
	2021年度	2022年度	2023年度
1. 購入した製品・サービス	42,591	44,618	48,340
3. Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	6,939	7,288	7,388
4. 輸送・配送（上流）	2,478	2,343	2,529
5. 事業から出る廃棄物	1,229	1,630	902

- Scope3ではサプライチェーンでの企業活動に伴う温室効果ガスの間接排出量を算出しました。
- 上記の4つのカテゴリを算出対象としました。

＊温室効果ガス排出量Scope1・2・3については住友化学の国内グループ会社として第三者保証対象項目となっています。

再生可能エネルギー利用量

（単位：kWh）

	2021年度	2022年度	2023年度
太陽光（自家発電）	23,700	24,320	26,850

PCBおよびフロン関連機器の保有状況

		2021年度	2022年度	2023年度
PCB含有機器台数	微量PCB	0	0	0
	高濃度PCB	0	0	0
フロン類を冷媒にする冷凍機台数※	CFC	0	0	0
	HCFC	1	1	1
	HFC	2	4	4

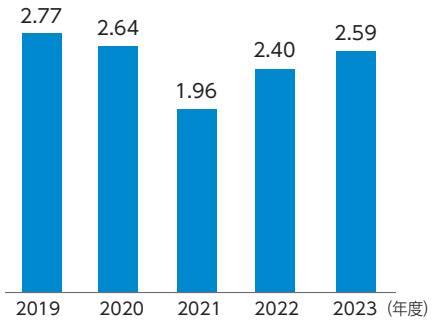
※製造プロセスに組み込まれている業務用冷凍機、空調設備を対象としました。

PRTR報告

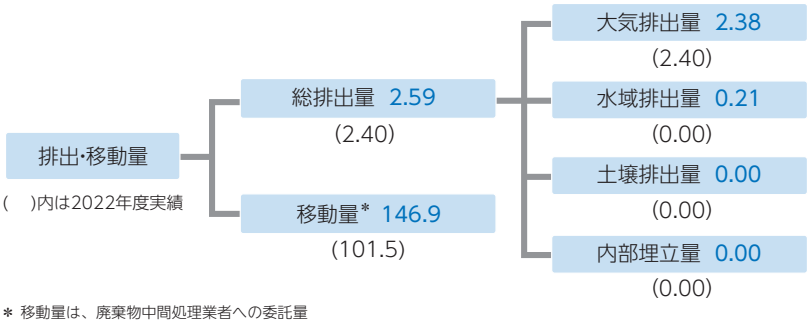
PRTR報告は2000年3月に施行された「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」（一般的な略称は化管法、PRTR法）の第5条に規定されています。

PRTR（Pollutant Release and Transfer Register：化学物質排出移動量届出制度）とは、政令で指定された化学物質が、どれくらい環境中に排出されたか、あるいは廃棄物に含まれて事業所の外に運び出されたかを把握し、集計し、公表する制度です。

総排出量の推移（トン）



2023年度排出・移動量実績（トン）

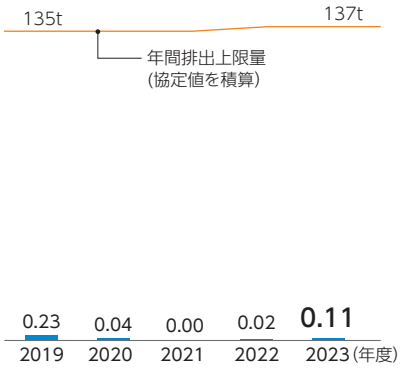


＊ 移動量は、廃棄物中間処理業者への委託量

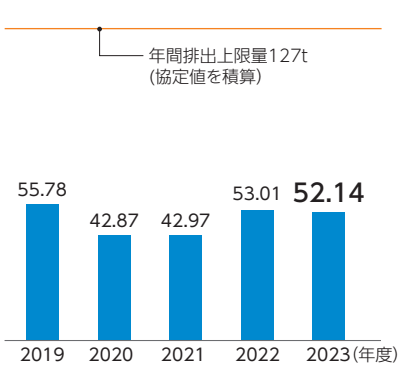
SOx、NOx、ばいじん大気排出量
COD、窒素、リン水域排出量

大気及び水域への環境負荷については、以下の通りです。
SOxについては毎年の分析で微量検出されていますが、排出基準より低い値で推移しています。
法による規制よりも厳しい協定値を自治体と締結しており、この協定値に基づいて管理を行っています。

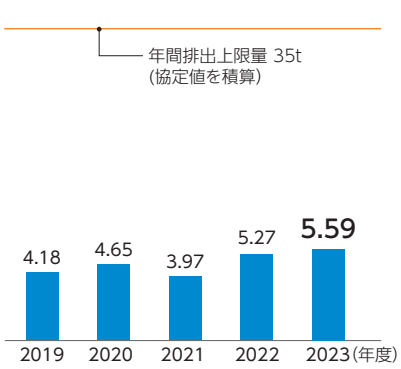
SOx排出量の推移（トン）



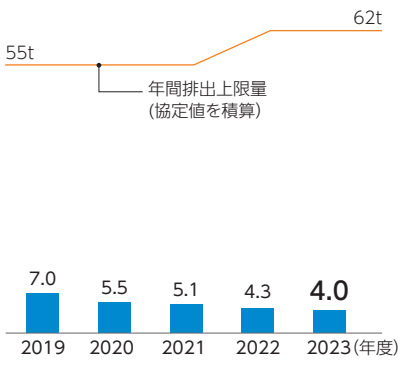
NOx排出量の推移（トン）



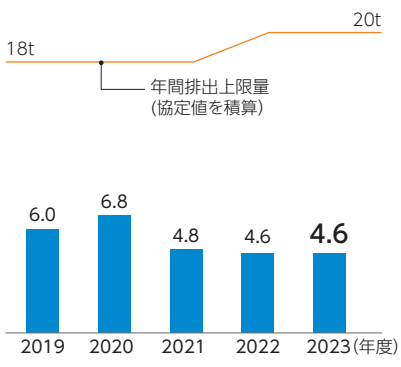
ばいじん排出量の推移（トン）



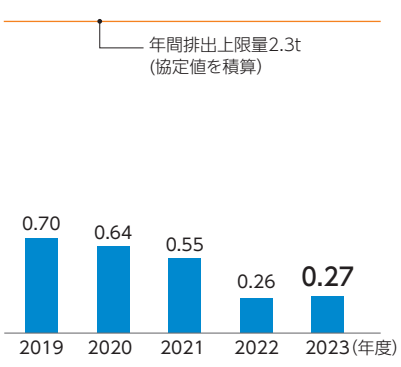
COD排出量の推移（トン）



全窒素排出量の推移（トン）



全リン排出量の推移（トン）



産業廃棄物

事業活動で発生する廃棄物は、環境負荷低減のため3R（リデュース、リユース、リサイクル）を積極的に推進しています。

当社の2023年度の廃棄物実績値は下表の通りです。

廃棄物発生量は、前年度に比較して9%減少し、リサイクル率は40%となりました。リサイクルの方法としては、焼却残渣をセメント原料にするなど今後も環境負荷低減に努めます。

2023年度の実績値

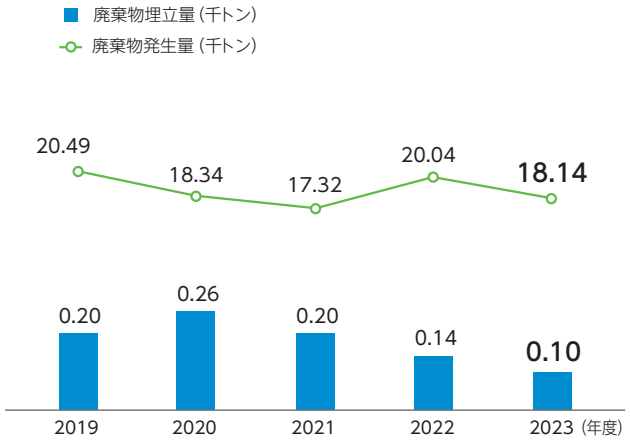
	取り組み目標	実績値
ゼロエミッション	事業活動における ●廃棄物排出量の削減 ●埋立処分量の削減	事業活動における ●廃棄物発生量　18,143トン 前年度（20,037トン　9%減少） ●埋立処分量　96トン 前年度（144トン　33%減少）
	リサイクルの促進 ●有効利用率の向上	●リサイクル量　7,257トン ●リサイクル率　40% 前年度（7,338トン　リサイクル率 37%）

生産品目の変化に伴い廃棄物の発生量、埋立量には増減が生じています。

発生削減はもとより、埋立量の削減に努めながら環境負荷低減を今後も推進していきます。なお、廃棄物処理法施行規則に基づき、2011年度から当社ホームページにおいて、廃棄物処理施設（焼却炉）に関する維持管理情報を公表しています。

（公開URL：
https://www.koeichem.com/company/rc.html）

年度別廃棄物量推移



有害廃棄物※・非有害廃棄物の区分（2023年度）

（単位：千トン）

	廃棄物発生量	内部リサイクル量		内部減量化量		廃棄物搬出量	内部埋立量	外部減量化量	外部リサイクル量		外部埋立量
		再使用・再利用	熱回収	焼却	その他				再使用・再利用	熱回収	
非有害廃棄物	0.25	0	0	0	0	0.25	0	0.001	0.17	0.05	0.03
有害廃棄物	17.9	0	5.07	10.8	0	2.03	0	0.003	0.43	1.54	0.07

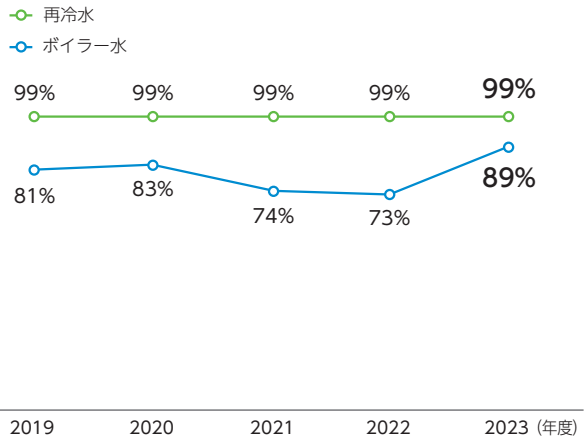
※廃油（廃有機溶媒を含む）、廃アルカリ、廃酸

水資源

水利用量／総排水量 (千トン)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総排水量	2,601	2,864	2,004	1,858	1,695
水利用量	3,154	3,406	2,458	2,353	2,175
工業用水	512	489	400	442	428
上水道	14	14	14	13	13
海水	2,628	2,904	2,045	1,898	1,735

水リサイクル率の推移



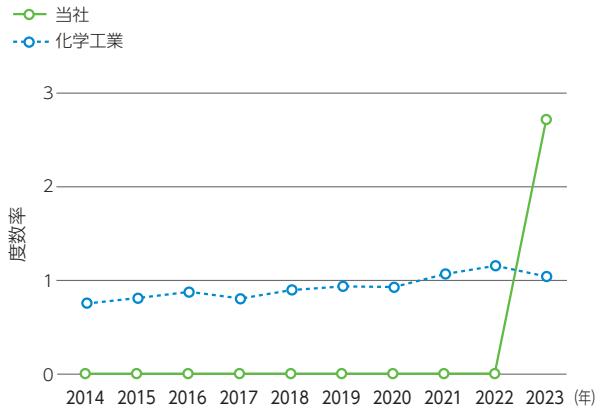
安全衛生データ

労働災害については、2023年 (1～12月) において休業災害が2件発生しました。いずれも無理な姿勢や動作による腰痛等の災害でした。腰痛防止として重量物の取扱い作業教育や毎朝始業前のラジオ体操で自己管理を促し、再発防止に努めています。

無災害日数は昨年度末 (2024年3月31日) に146日であり、無災害継続に向けて新たなスタートとなりましたが、日々の安全活動を継続してまいります。

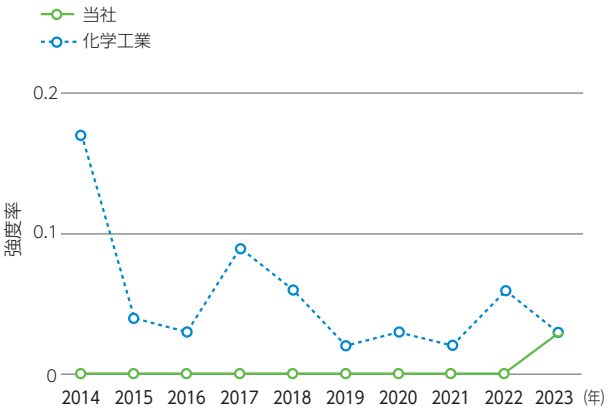
また軽微ではありますが災害は発生しております。軽微な災害であっても原因究明や対策に関してより深掘りするため「RCゼロ災監査」を実施し、類似災害の発生防止のため水平展開も行いながら“ゼロ災達成”に向けて取り組んでいます。

休業度数率 (社員) ※



$$\text{度数率} = \frac{\text{休業災害被災者数}}{\text{延労働時間数 (百万時間)}}$$

休業強度率 (社員) ※



$$\text{強度率} = \frac{\text{労働損失日数}}{\text{延労働時間数 (千時間)}}$$

※休業度数率 (社員) と休業強度率 (社員) の当社集計を暦年に変更しました。

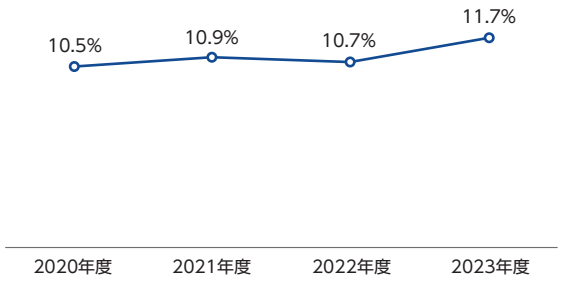
マネジメントシステム認証取得状況

規格	対象事業所	登録番号	登録日	有効期限	認証機関
ISO9001：2015 (品質)	千葉工場、研究所、東京本社	JCQA-1810	1996年7月26日	2026年3月11日	日本化学キューエイ株式会社
ISO14001：2015 (環境)	千葉工場、研究所、東京本社	JCQA-E-0969	1999年3月12日	2026年3月11日	日本化学キューエイ株式会社

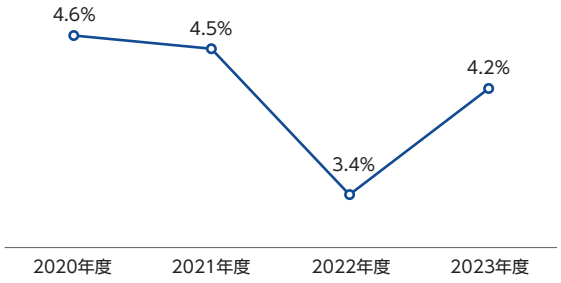
人的資本

当社は人的資本データを当レポートや有価証券報告書、ウェブサイト等にて積極的に開示しています。KOEI Vision 2030の達成には人材が重要であり、社員一人ひとりのエンゲージメントを高めるよう人材戦略を策定しています。これからも、社員一人ひとりが働きがいを持ち、幸せになれる会社を目指してまいります。

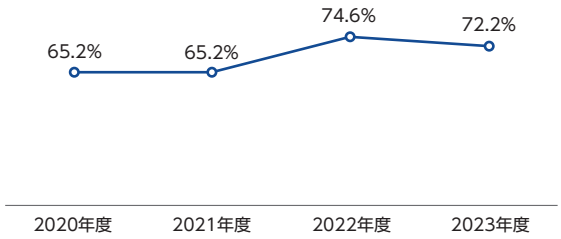
社員女性比率



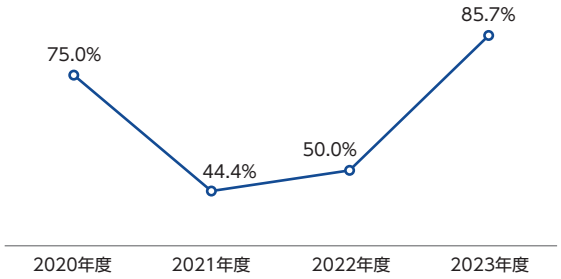
管理社員女性比率



有給休暇取得率



男性育児休業取得率



採用競争倍率（男女別）

	全体競争倍率	男性競争倍率	女性競争倍率
2022年度	7.0倍	7.3倍	6.4倍
2023年度	6.6倍	7.3倍	4.7倍

各層における女性割合

	2022年度（3月末）		2023年度（3月末）	
	男性	女性	男性	女性
全社員	89.3%	10.7%	88.3%	11.7%
管理社員	96.6%	3.4%	95.8%	4.2%
一般社員	87.4%	12.6%	85.8%	14.2%
再雇用その他	85.7%	14.3%	89.3%	10.7%

雇用管理区分ごとの平均残業時間（男女別）

（単位：時間/人・月）

	2022年度			2023年度		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
全社員	21.7	12.8	20.4	21.7	14.2	20.7
一般社員	22.1	13.8	21.0	22.3	15.2	21.3
再雇用その他	12.3	1.7	9.8	8.8	1.3	7.0

雇用管理区分ごとの有給休暇取得率（男女別）

	2022年（暦年）			2023年（暦年）		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
全社員	75.3%	69.6%	74.6%	72.9%	67.1%	72.2%
管理社員	56.3%	43.1%	55.8%	56.0%	50.6%	55.7%
一般社員	81.9%	70.8%	80.4%	79.0%	65.6%	77.2%
再雇用その他	82.2%	85.6%	82.7%	79.4%	100.0%	81.7%

平均勤続年数（男女別）

	2022年度			2023年度		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
全社員	16.3年	12.8年	16.0年	16.3年	12.1年	15.8年
管理社員	22.8年	31.7年	23.1年	22.9年	25.5年	23.0年
一般社員	12.2年	11.1年	12.1年	12.3年	10.3年	12.0年
再雇用その他	37.4年	14.3年	34.1年	33.8年	19.7年	32.3年

10事業年度前後の継続雇用割合（男女別）定着率

2022年度			2023年度		
男性	女性	全体	男性	女性	全体
76.2%	66.7%	75.0%	91.7%	100.0%	92.3%

育児休業取得率、取得日数（男女別）

	2022年度		2023年度	
	男性	女性	男性	女性※
該当人数	8人	1人	7人	−
取得率	50.0%	100.0%	85.7%	−
取得日数	293日	193日	416日	−

※2023年度において、女性の対象者はいませんでした。

男女の賃金差異

2022年度			2023年度		
全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規雇用労働者	全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規雇用労働者
81.2%	85.1%	38.7%	78.9%	80.2%	47.1%
	うち管理社員	うち定年後再雇用		うち管理社員	うち定年後再雇用
	103.3%	45.9%		101.5%	49.7%
	うち一般社員	うち臨時社員		うち一般社員	うち臨時社員
	92.1%	159.1%		85.9%	180.5%

職種又は雇用形態転換実績

	2022年度			2023年度		
	男性	女性	計	男性	女性	計
昇格試験	9人	1人	10人	14人	3人	17人
派遣社員➡社員	0人	0人	0人	0人	1人	1人

男女別の再雇用又は中途採用の実績（30歳以上）

採用	2022年度			2023年度		
	男性	女性	計	男性	女性	計
再雇用※	0人	0人	0人	0人	0人	0人
中途採用	4人	2人	6人	10人	3人	13人

※定年後再雇用を除く

離職率（分母＝期首人員）

	2022年度			2023年度		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
離職率	3.3%	4.3%	3.4%	3.2%	4.1%	3.3%
自己都合	2.2%	4.3%	2.4%	2.1%	4.1%	2.4%
嘱託期間満了	1.1%	0%	1.0%	0.8%	0%	0.7%
契約期間満了	0%	0%	0%	0.3%	0%	0.2%

外国人採用者数

2022年度			2023年度		
男性	女性	計	男性	女性	計
1人	0人	1人	0人	1人	1人

※2024年3月31日現在　5人

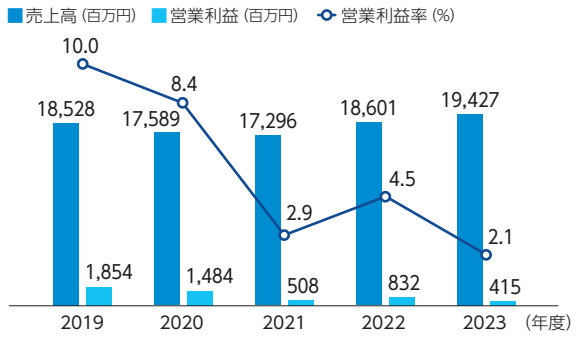
管理職に占める経験者採用者割合

2022年度	2023年度
29.5%	29.5%

2023年度秋の健診 有所見者率

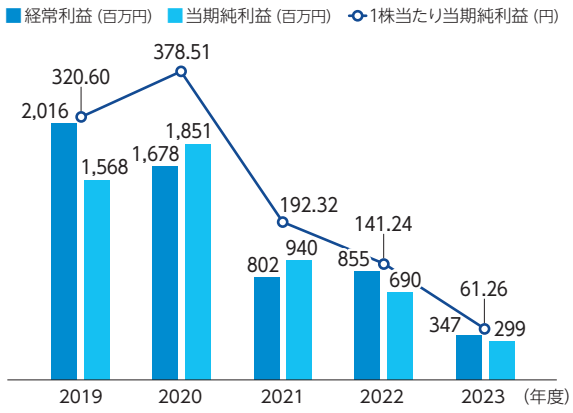
有所見者率（全社）：60.3%

売上高／営業利益／営業利益率



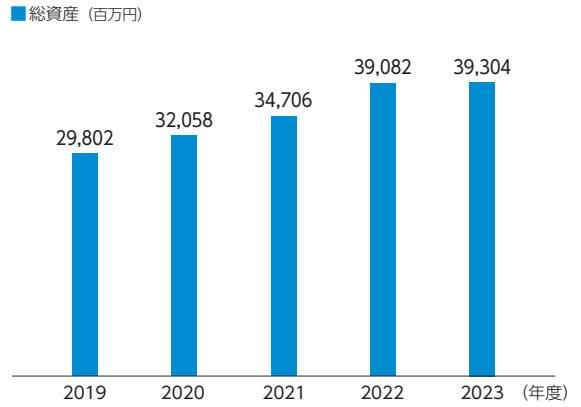
売上高は、触媒関連製品等の需要低迷がありましたが、北米向け農薬関連製品等の販売増加及び為替の影響により増収となりました。
営業利益は、為替の影響及び売価是正の成果や、電力・ガス価格高騰に対する補助金などの増益要因があったものの、2022年度に稼働したファイン製品製造設備や2023年度に稼働した研究パイロットプラントの減価償却費の増加、棚卸資産減少に伴う負担固定費の増加などにより減益となりました。
営業利益率は、2.1%となりました。

経常利益／当期純利益／1株当たり当期純利益



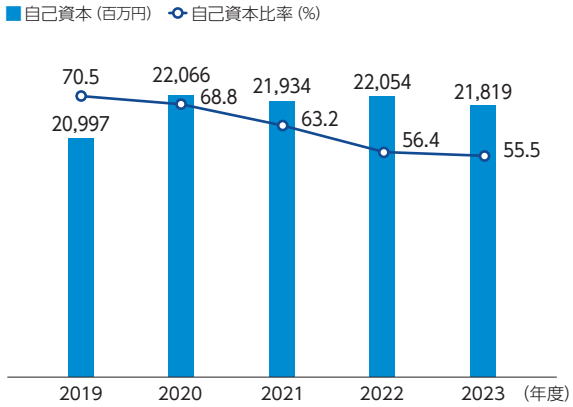
2022年度は差益であった為替差損益が、2023年度では差損に転じたこと等により、経常利益、当期純利益は営業利益以上の減益となりました。
1株当たり当期純利益は61.26円となりました。

総資産



独身寮（リース資産）の取得や研究パイロットプラント新設などによる有形固定資産の増加及び、売掛金の増加などにより増加となりました。

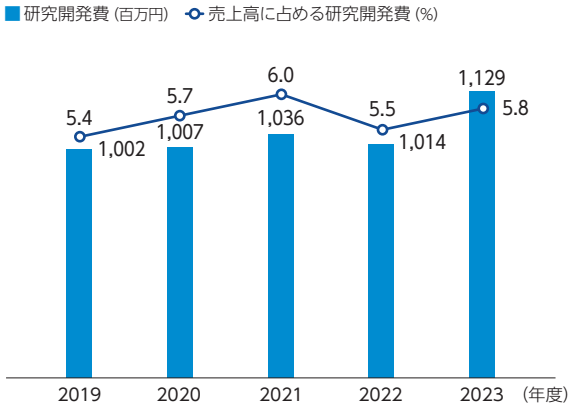
自己資本／自己資本比率



自己資本は当期純利益の計上及び配当金の支払いなどにより、218億19百万円となりました。
自己資本比率は2022年度末の56.4%から55.5%となりました。

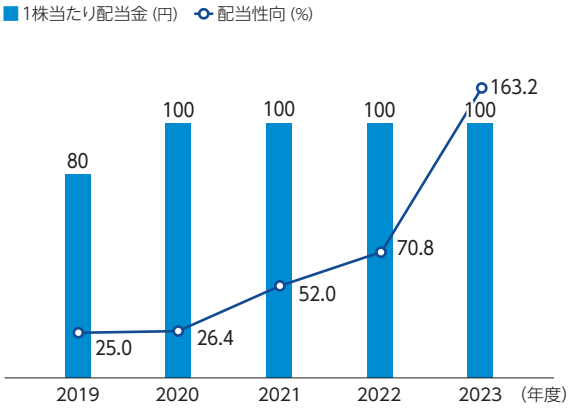
		2019	2020	2021	2022	2023（年度）
売上高	（百万円）	18,528	17,589	17,296	18,601	19,427
営業利益	（百万円）	1,854	1,484	508	832	415
営業利益率	（%）	10.0	8.4	2.9	4.5	2.1
経常利益	（百万円）	2,016	1,678	802	855	347
当期純利益	（百万円）	1,568	1,851	940	690	299
1株当たり当期純利益	（円）	320.60	378.51	192.32	141.24	61.26
総資産	（百万円）	29,802	32,058	34,706	39,082	39,304
自己資本	（百万円）	20,997	22,066	21,934	22,054	21,819
自己資本比率	（%）	70.5	68.8	63.2	56.4	55.5

研究開発費／売上高に占める研究開発費



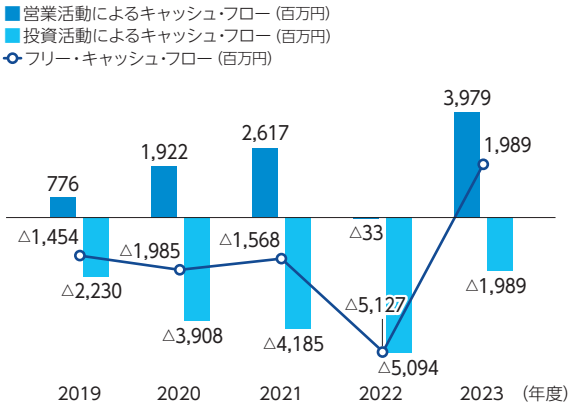
2023年度に稼働した研究パイロットプラントの減価償却費の増加等により、11億29百万円となりました。

1株当たり配当金／配当性向



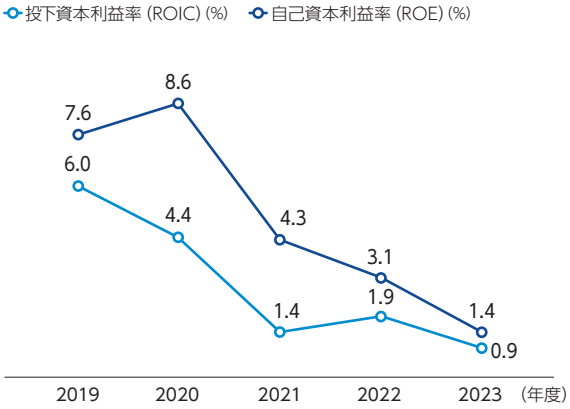
2023年度は2022年度に比して減益となりましたが、安定的な配当の実現を考慮し、1株当たりの年間配当金を100円として実施しました。
配当性向は、163.2%となりました。

キャッシュ・フロー



営業活動によるキャッシュ・フローは、在庫減少などによる運転資金の改善や、2022年度に完成したCMⅣプラント建設代金に係る消費税の還付があったことから、大幅に改善しました。また、投資活動によるキャッシュ・フローでは、大型投資が一巡したことにより低水準の支出にとどまりました。その結果、フリー・キャッシュ・フローは19億89百万円の収入となりました。

ROIC／ROE



2023年度損益の悪化に伴い、ROIC・ROEともに2022年度を下回りました。

		2019	2020	2021	2022	2023 (年度)
研究開発費	(百万円)	1,002	1,007	1,036	1,014	1,129
売上高に占める研究開発費	(%)	5.4	5.7	6.0	5.5	5.8
1株当たり配当金	(円)	80	100	100	100	100
配当性向	(%)	25.0	26.4	52.0	70.8	163.2
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	776	1,922	2,617	△33	3,979
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△2,230	△3,908	△4,185	△5,094	△1,989
フリー・キャッシュ・フロー	(百万円)	△1,454	△1,985	△1,568	△5,127	1,989
投下資本利益率（ROIC）	(%)	6.0	4.4	1.4	1.9	0.9
自己資本利益率（ROE）	(%)	7.6	8.6	4.3	3.1	1.4

麗澤大学経営学部・大学院経済研究科教授、立教大学経営学部客員教授 倍和博氏に、「広栄化学レポート2024」を読んでいただき、ご意見をいただきました。

麗澤大学経営学部・大学院経済研究科教授、立教大学経営学部客員教授
博士（経営学）
倍　和博氏

プロフィール

2024年麗澤大学に奉職、立教大学経営学部・大学院経営学研究科特任教授を経て現在に至る。2008年豪ボンド大学経営学部客員教授。著書に『CSR会計への展望』森山書店、『CSR会計を導入する』日本規格協会、『会社員のためのCSR経営入門』（共）第一法規、"*Deployment of Financial Reporting Theory based on Global Governance*" 『CSRマネジメントコントロール』『永続企業の条件：環境変化に打ち克つ5原則』『企業倫理と社会の持続可能性』（共）以上麗澤大学出版会など多数。

広栄化学株式会社（以下、同社）はさまざまな事業を通じたSDGsの達成を目指し、「広栄化学レポート」として2023年4月から2024年3月のサステナビリティの推進に向けた独自の取り組みを整理されています。CSR活動の定量化を試みるCSR会計と永続企業経営を研究する立場から、以下に第三者意見を申し述べます。

高く評価できる点

報告書の評価にあたり、今年度は同社がサステナビリティの推進に向けた独自の取り組みをいかなる視点で整理しているか、という点に着目しました。同社の報告書は「経営理念に基づき、事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献する」ための5項目の「サステナビリティ基本方針」に基づいて展開されており（2頁）、同社が目指すサステナブルなパーパス経営を反映した成果が示されています。パーパス経営の実践に際しては経営者のトップメッセージが重要な役割を担いますが（11−12頁）、同社は「事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献する」というトップメッセージを基点にしながらナラティブ（narrative）を形成し、ナラティブに沿ったサステナブルな取り組みへとつなげる工夫が随所に見受けられます。具体的には、トップメッセージに込められたナラティブを「次期中期経営計画の方向性」（13−14頁）→「持続的な価値創造のために取り組むべき重要課題」（15−28頁）→「ステークホルダーとのより緊密なコミュニケーションを通じた企業価値向上」（29−40頁）という形で展開する試みは特筆に値します。これらの内容を総括しますと、「経営理念」→「基本方針」→「中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0」から同社が向き合うべき「マテリアリティ（重要課題）」を導出し、企業価値向上に向けた「事業成長戦略」へと落とし込むナラティブの形成と展開、さらにそれら一連の流れをパーパス経営へとつなげるSDGsへの取り組みを高く評価します。加えて、企業価値向上に向けた財務情報（3頁、47−48頁）＋非財務情報としての物量情報（7−8頁、41−46頁）、サステナビリティの推進に関わる定性情報＋記述情報を上手く組み合せて企業情報が整理されており、企業価値評価への貢献を意識した報告内容になっていると判断します。

今後の改善に期待する点

同社の報告書には企業価値向上に資する各種サステナブルな取り組みが掲載されていますが、これら諸活動は一定の水準に達していると判断します。そこで、今回は改善に期待する点として先ほど述べた内容と関連した展望を申し述べます。企業が作成する報告書の意義は、開示される情報がいかにステークホルダーの共感を得られるかという点にあります。共感へとつなげるにはサステナビリティの推進に向け社内が一丸となるだけでなく、社会全体との共感を育む体制作りが大切となります。ここで重要な役割を果たすのが企業の想いを伝えるナラティブの存在です。報告書を通して当該企業の熱い想いであるナラティブな情報群をどのような方法で生成して伝達できるか、企業には不断の努力が求められます。同社は毎年、改善を繰り返しながら報告書の作成に努めておられますが、今後も継続的なステークホルダーとの対話を通して信頼性の高いナラティブな情報の生成・開示に挑戦され、企業価値向上へとつながる報告書作りに取り組まれますことを祈念しております。

第三者意見をいただいて

倍先生には、大変貴重なご意見を賜わり、誠にありがとうございます。

今回の報告書では、「経営理念」や「中期経営計画」から「マテリアリティ（重要課題）」を導き出し、企業価値向上に向けた「事業成長戦略」へと落とし込むとともに、こうした取り組みを、サステナビリティ活動を通じて、「事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献する」というサステナビリティ基本方針の実践につなげていることをわかりやすく展開している点を高くご評価いただきました。ここに厚く御礼申し上げます。

今後の課題として、サステナビリティの推進に向けて社内が一丸となるだけでなく、社会全体との共感を育んでいけるよう情報伝達の工夫・改善が重要であるとのお言葉を頂戴しました。今後、さらにステークホルダーとの対話を充実させながら、企業価値向上につながるレポートづくりに努力してまいりたいと思います。

大畑 尚志
執行役員　総務人事室、内部統制・監査室担当

(2024年10月1日現在)

会社概要

会社名	広栄化学株式会社
英文表記	KOEI CHEMICAL COMPANY, LIMITED
所在地	東京都中央区日本橋小網町1番8号
URL	https://www.koeichem.com/
設立	1917年
資本金	23億43百万円
従業員数	420名
事業内容	医薬、農薬、塗料、染料、各種合成樹脂の原料・中間体の製造及び販売他

株式に関する情報

決算日	3月31日
定時株主総会	毎年6月開催
株式の状況	発行可能株式総数……16,000,000株
	発行済株式の総数……4,900,000株
	株主数……3,085名

役員一覧

(2024年10月1日現在)

代表取締役社長 社長執行役員	西本 麗	常務執行役員	坂本 典保
取締役 常務執行役員	和田 英男	執行役員	大畑 尚志
取締役 常務執行役員	江川 彰彦	執行役員	大山 明
取締役	深堀 敬子	執行役員	浦 利和
取締役	清水 正生	執行役員	小原 克英
取締役(社外)	上田 亮子		
取締役 監査等委員	浜辺 昭彦		
取締役 監査等委員(社外)	瀧口 健		
取締役 監査等委員(社外)	養老 信吾		
取締役 監査等委員(社外)	八田 陽子		

拠点ネットワーク

事業所等

東京本社
〒103−0016　東京都中央区日本橋小網町1番8号
TEL (03) 6837−9300　FAX (03) 6837−9307

千葉事業所 (千葉プラント・千葉研究所)
〒299−0266　千葉県袖ケ浦市北袖25番地
TEL (0438) 63−5511　FAX (0438) 63−5546

ブリュッセル駐在員事務所
Woluwelaan 57, B-1830 Machelen, Belgium
Sumitomo Chemical Europe S.A./N.V.内

大株主の状況

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
住友化学株式会社	2,731	55.84
近畿産業信用組合	240	4.91
種田　修	103	2.11
大塩　学而	71	1.46
阪本　重治	50	1.02
磯　雅弘	43	0.90
広栄化学社員持株会	41	0.85
丸石化学品株式会社	33	0.69
山崎　孝二	28	0.57
石橋　拓朗	23	0.47

(注) 持株比率は、自己株式 (8,883株) を控除して算定しております。

レスポンシブル・ケア®
このシンボルマークは、「両手と分子模型」をデザインしたもので「化学物質を大切に取り扱う」という趣旨を表しています。

100年の技術と信頼を明日へ

KOEI SINCE 1917

広栄化学株式会社
KOEI CHEMICAL COMPANY, LIMITED

総務人事室

〒103-0016　東京都中央区日本橋小網町1番8号
TEL.03-6837-9300　FAX.03-6837-9307
https://www.koeichem.com/

VEGETABLE OIL INK

FSC www.fsc.org
ミックス
紙｜責任ある森林管理を支えています
FSC® C022915