



広栄化学レポート 2022



100年の技術と信頼を明日へ

KOEI

SINCE
1917

Contents

1	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	広栄化学の歴史
5	価値創造プロセス
7	At a Glance
9	トップメッセージ
11	成長戦略
11	中期経営計画（2022年度～2024年度）
13	事業成長戦略加速
14	経営基盤強化
15	人材育成強化・加速
16	サステナビリティ戦略
20	カーボンニュートラルへ向けたマイルストーン
21	DX戦略
22	価値創造の基盤
22	ガバナンス
25	レスポンシブル・ケア
27	人権尊重
28	人的投資
29	インフォメーション
29	レスポンシブル・ケア データ
33	財務データ
35	第三者意見
36	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さま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。

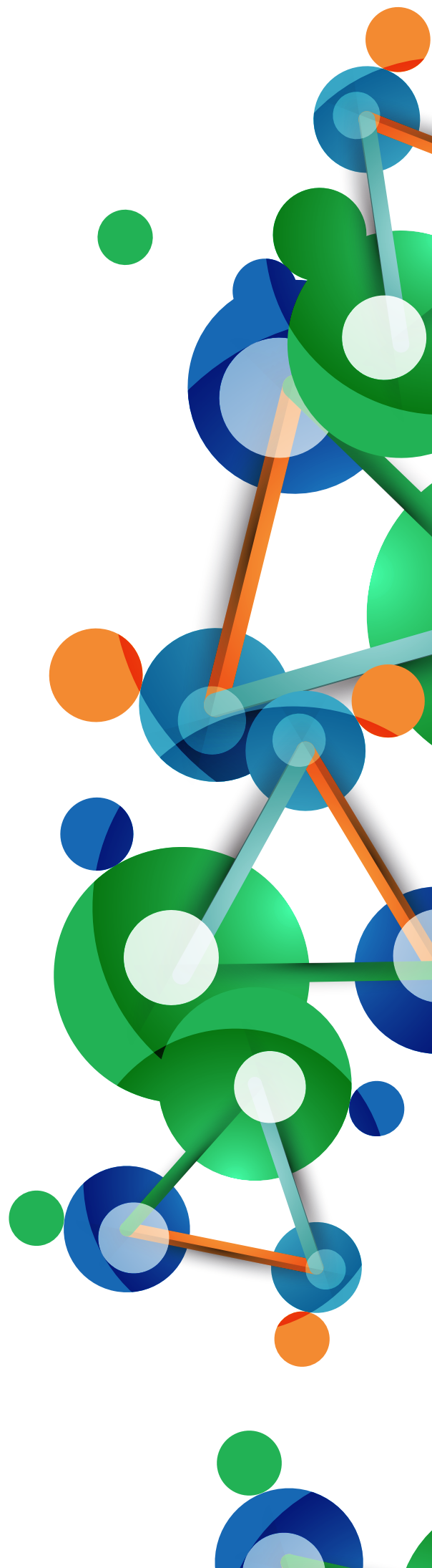
報告対象期間

2021年4月～2022年3月

（一部、2022年4月以降の情報を含みます。）

発行

2022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。

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

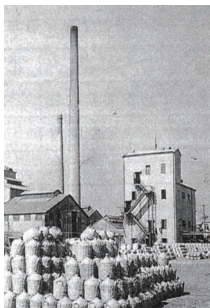
1917－1950年代

創業期

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。

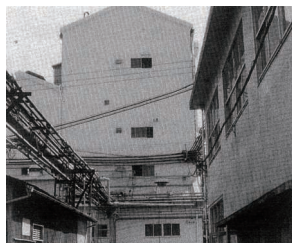
1931

- 醗酵法アセトン・ブタノールの製造を開始



1952

- ペンタエリスリトールの製造を開始



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

1960－1970年代

基盤製品・製造拡大期

現在も製造しているピリジン塩基類、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、ピリジン塩基類、アミン類の製造を開始しました。

1964

- ピリジン塩基類の製造を開始(大阪)



1966

- アミン類製造の強化



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、アミン類の製造を開始



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

1967年 ピリジン塩基類の製造に対し、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 ピリジン塩基類の製造を開始(千葉)

1980－1990年代

開発製品拡大期 I

結核薬の中間体であるシアノピラジンを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。

1985

- シアノピラジンの製造を開始



1980年 化学カイロの製造を開始

1982年 多目的プラントを新設し、アミン類、ピリジン誘導体等ファインケミカル設備を増強

1990年 アクリレート変性エポキシ樹脂(キャストコンレジン)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

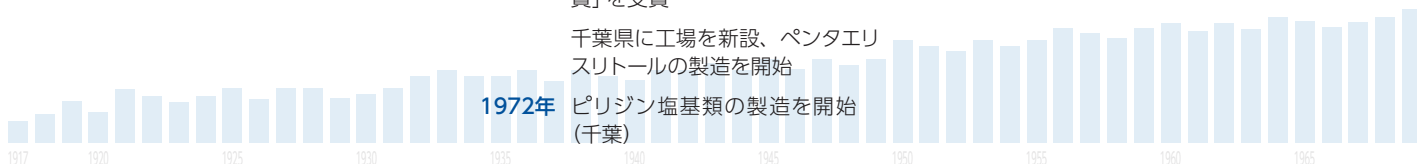
1995年 多目的プラントを設置し、医薬農薬中間体の製造を開始

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
気相多目的プラントを設置

1998年 クロロニコチ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 医薬中間体製造用の新多目的プラント設置



2000年代

開発製品拡大型Ⅱ

千葉工場で新たにマルチプラント (CMI、CMIⅡ) を新設、操業を開始。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しました。

2006

- 新マルチプラント(CMIⅡ)の操業開始



- 農薬中間体用新プラント(CPIⅡ)の操業開始



2010

- 千葉に新研究棟を建設、製造・研究機能を千葉に集中



2003年 本社を大阪市城東区に移転

2004年 住友化学ヨーロッパに社員を派遣

2006年 東京に本社機能を移転 (東京・大阪両本社)

2010年代

事業選択・集中期

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。

2013

- 東京本社を現住所に移転



2017

- 新マルチプラント(CMⅢ)の操業開始



- 総合事務所棟竣工



2013年 東京証券取引所市場第二部に配置転換上場

2016年 大阪での生産終了、本店を千葉県袖ヶ浦市に移転

2017年 ペンタエリスリトール類事業譲渡及び製造停止

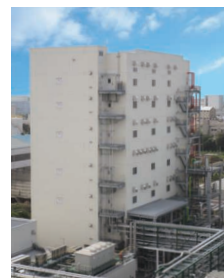
2020年代

ソリューションビジネス展開期

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) 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。

2022

- 新マルチプラント(CMⅣ)の操業開始



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

新マルチプラント (CMⅣ) 操業開始



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

中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0

インプット (経営資源)

広栄化学の強み(コア・コンピタンス)

- ① 有機合成をベースとした技術力
- ② マルチ設備・高圧水添設備
- ③ 積極果敢に挑戦し課題解決する人材力

財務資本

自己資本	21,934百万円
自己資本比率	63.2%

製造資本

マルチ設備	4系列 (2022/10~)
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

知的資本

研究開発費	1,036百万円
国内保有特許数	68
海外保有特許数	50

人的資本

従業員数	401名
(内研究員数)	59名
(内博士号取得者)	17名

社会・関係資本

経営理念	➤ 2ページ
海外売上高比率	55.8%

価値創造プロセスの

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

事業継続のための基盤

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

目指します。

の推進 (2022年度～2024年度)

コア

広栄化学の事業活動

中期経営計画
『伝承と挑戦』 KX2.0

- 1 事業成長戦略加速
- 2 経営基盤強化
- 3 人材育成強化・加速

事業内容

- 1 医薬品関連化学品
医薬品、農薬等の中間体や原料
- 2 機能性化学品
有機金属触媒、イオン液体、光学材料、電材
関連製品
- 3 その他
樹脂製品、工業製品等
の製造・販売

アウトプット (経営活動による成果)

経済価値
(2024年度目標)

売上高
214億円

ROIC
8%

CCC
151日

配当性向
50%程度

新製品売上高比率
20%

社会価値

GHG排出量
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)
新卒社員に占める女性社員割合
20%以上
障がい者雇用率
2.5%以上

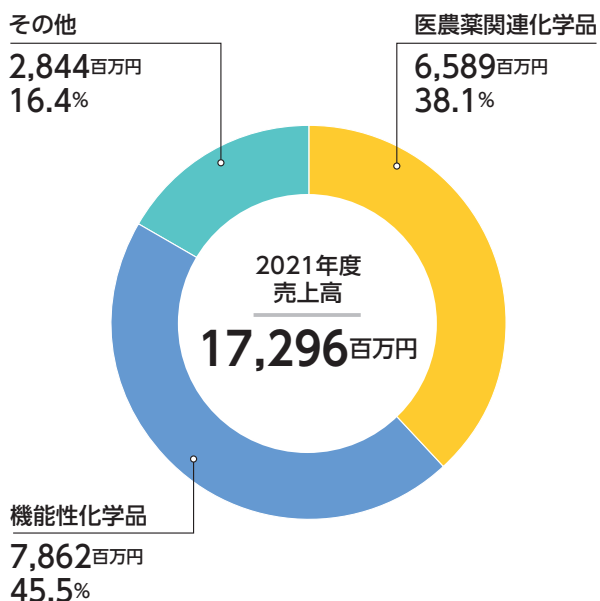
広栄VISION 2030

売上高
300億円

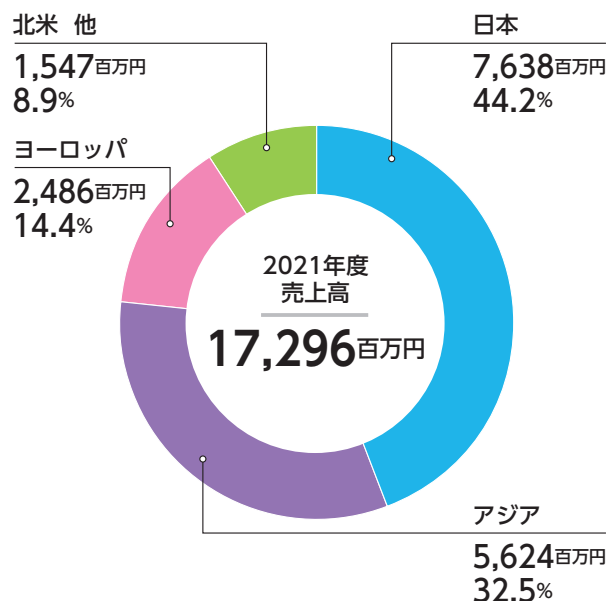
ROIC
10%

CCC
100日

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

- 医農薬関連化学品 (医薬品、農薬等の中間体や原料)
 - 機能性化学品 (有機金属触媒、イオン液体、光学材料、電材関連製品等)
 - その他 (樹脂製品、工業製品等)
- の製造・販売



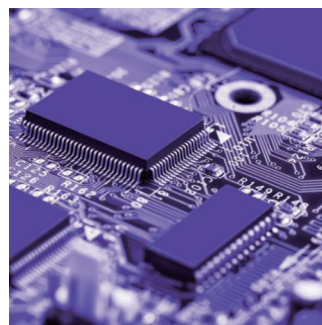
医薬品中間体原料



農薬中間体原料



イオン液体 (KOELIQ®)



電材関連製品

業績

(2021年度)

2021年度の売上高は、医薬関連製品の出荷は減少したものの、触媒関連製品及び農薬関連製品の販売が堅調に推移したことに加え、光学材料関連の出荷が増加したことにより、172億96百万円となりました。利益面は、原燃料価格高騰に加え、年度内の2回の定修によるコスト増加などにより、営業利益は5億8百万円、経常利益は8億2百万円となりました。

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。

人のチカラが価値創出の源泉 (2022年3月31日現在)

従業員数

401名



ここ数年、新プラント稼働に向けて採用を重ね、体制が整いつつあります。従業員数は昨年度と比較し、ほぼ横ばいとなっております。

研究員

59名



従業員数に対する研究員の割合は14.7%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20.3%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

博士号取得者

研究員 12名 他部署 5名



社会・産業界のエッセンシャルに貢献する事業価値の創出

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℃



千葉工場では気相反応、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。



独創性ある技術をベースに 社会問題の解決に貢献

本年4月に新中期経営計画がスタートしました。計画の着実な実行により、昨年9月に制定した、持続可能な価値創出に向けた重要課題に関するKPI (Key Performance Indicator: 重要業績評価指標) の達成を目指しながら、ステークホルダーの皆さまと手を携えて、事業を通じた社会課題解決への貢献、企業価値の向上を目指してまいります。

代表取締役社長
社長執行役員

西本 龍

当社を取り巻く環境及び課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響が長期化の様相を呈する中、ロシアのウクライナ侵攻、台湾を巡る米中の軋轢など、地政学リスクが近年にない高まりを見せています。当社を取り巻く事業環境という視点では、世界的なサプライチェーンの脆弱化が露呈しつつあり、原燃料価格や内外物流費用の高騰に見舞われるとともに、調達先の安定確保も大きな課題となっています。このような状況の下、当社としては、あらゆる可能性を視野に入れて事業リスクの低減に努めているところですが、同時にこのような混沌とした情勢をチャンスと捉え、事業拡大の機会獲得を図っていきたくと考えています。

一方、中長期的な観点からは、気候変動への対応を大きなテーマと捉えています。化学産業はエネルギー多消費

産業であり、環境負荷をかける側面がありますが、同時に技術的イノベーションによって環境負荷の低減に寄与できるという側面もあります。当社は気候変動への対応を社会貢献に寄与できる絶好の機会と捉えており、アミン化合物によるCO₂吸着材の開発、室温でセルロースを溶解するイオン液体の開発など、長年培ってきた有機合成をベースとした技術の蓄積を活かし、当社ならではの課題解決策を提供することが可能であると考えています。こうした技術課題だけに限らず、私たちは、住友化学グループとして認定されているSBT2030 (2030年の温室効果ガス削減目標) の達成、2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、全社を挙げて取り組んでまいります。

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、スピーディーで小回りの利く顧客対応を強みに、顧客のニーズ、とりわけ潜在的な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ています。これまで培ってきた独創性ある技術をベースに、新規技術の創出や新規用途開発を実現することにより、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います。

中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0

本年は中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0の初年度にあたります。スローガンとして掲げた『伝承と挑戦』KX2.0は、前中期経営計画「伝承と挑戦 Koei Transformation (KX)」の精神を引き継ぎ、社会課題解決への貢献を一層加速させると共に、企業価値向上を目指すという強い意志を示しています。基本方針として、「事業成長戦略加速」、「経営基盤強化」、「人材育成強化・加速」を掲げており、これらを着実に実行することで、最終年度である2024年度の売上高214億円、ROIC8%という経営目標の達成を目指してまいります。

基本方針の一つ、経営基盤強化では「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つの分野での変革を掲げています。これら4つの変革（Transformation）を通して、製造・販売・研究・間接部門すべての部門におけるイノベーションを促進し、企業価値向上につなげてまいります。

また、本年は、新マルチプラントCMIVが完成し、稼働を開始します。CMIVプラントは、当社マルチプラントの中で最大規模を誇ります。まずはCMIVプラントの円滑な立ち上げが喫緊の課題ですが、医薬中間体や有機金属触媒、イオン液体等機能性製品の拡販に大きく寄与することを期待しており、CMIVプラントを含むマルチプラント系列が、中期経営計画達成の原動力となるべく、医薬中間体及び有機金属触媒事業の拡大、イオン液体の用途探索、住友化学グループとのシナジーによる新製品開発加速など、製販研一体となった運営を進めてまいります。

持続可能な社会への貢献

当社は住友化学グループとして設定している「持続可能な価値創出のための重要課題」を共有しており、昨年9月に重要課題に基づいたKPI（Key Performance Indicator: 重要業績評価指標）を策定しました。

重要課題の「環境負荷低減への貢献」に対するKPIとして、CO₂排出量、エネルギー消費原単位の削減を設定しています。CO₂排出量については、2021年度実績は2013年度対比41%削減されており、2030年度の50%削減に向けて順調に推移しています。但し、昨年度は、通常年1回である定修工事を年2回実施したことにより生産

量が減少するという特殊要因もCO₂排出量削減に影響しています。今後とも現状に満足することなく、CO₂排出量削減に向け、鋭意改善を目指してまいります。2050年カーボンニュートラルというチャレンジングな目標に対しても、新たなソリューションの導入等積極的な取り組みが必要だと考えています。室温でセルロースを溶解する新規イオン液体の開発や、環境負荷低減につながる低温低圧条件を目指したアミン製造用触媒の開発に着手するなど、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを加速してまいります。

その他にも、「食糧問題への貢献」「ヘルスケア分野への貢献」「ICT技術革新への貢献」といった、当社製品が社会に貢献できる用途向けの拡販や、「技術・研究開発の推進」といった研究開発の取り組み、「デジタル革新への貢献」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進」といったKPIを指標として、事業活動を通して、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

ステークホルダーとの共存・共栄

これまでも、私たちは、株主・投資家、お客さま、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さまと共存・共栄していくために、双方向のコミュニケーションを大切にしたいとお伝えしてきました。

その中で、とりわけ社員に対しては、共に成長していくために、業務のプロフェッショナルとしての意識とプロアクティブな姿勢、チームワークによるベストパフォーマンスの追求を呼びかけています。引き続き、誇りを持って会社の業務に取り組めるよう、働きやすく風通しの良い職場づくり、様々な研修機会の提供による人材開発、モチベーションを維持できる人事制度の充実、ご家族も含めた健康づくりの支援等を進めてまいります。

また、資金面から当社事業をご支援いただいている株主・投資家の皆さまには、更なる企業価値の向上を通じてご期待に応えるべく、決算説明会の定期開催やニュースリリースによる当社状況の報告など、IRコミュニケーションをこれまで以上に充実させていくことにより、当社の事業内容や成長戦略をなお一層ご理解いただくと共に、経営に対するご意見・ご要望を伺う機会を増やしてまいります。

お客さま、取引先の皆さまともwin-winの関係を構築し、共に事業成長ができるよう引き続き努力してまいります。

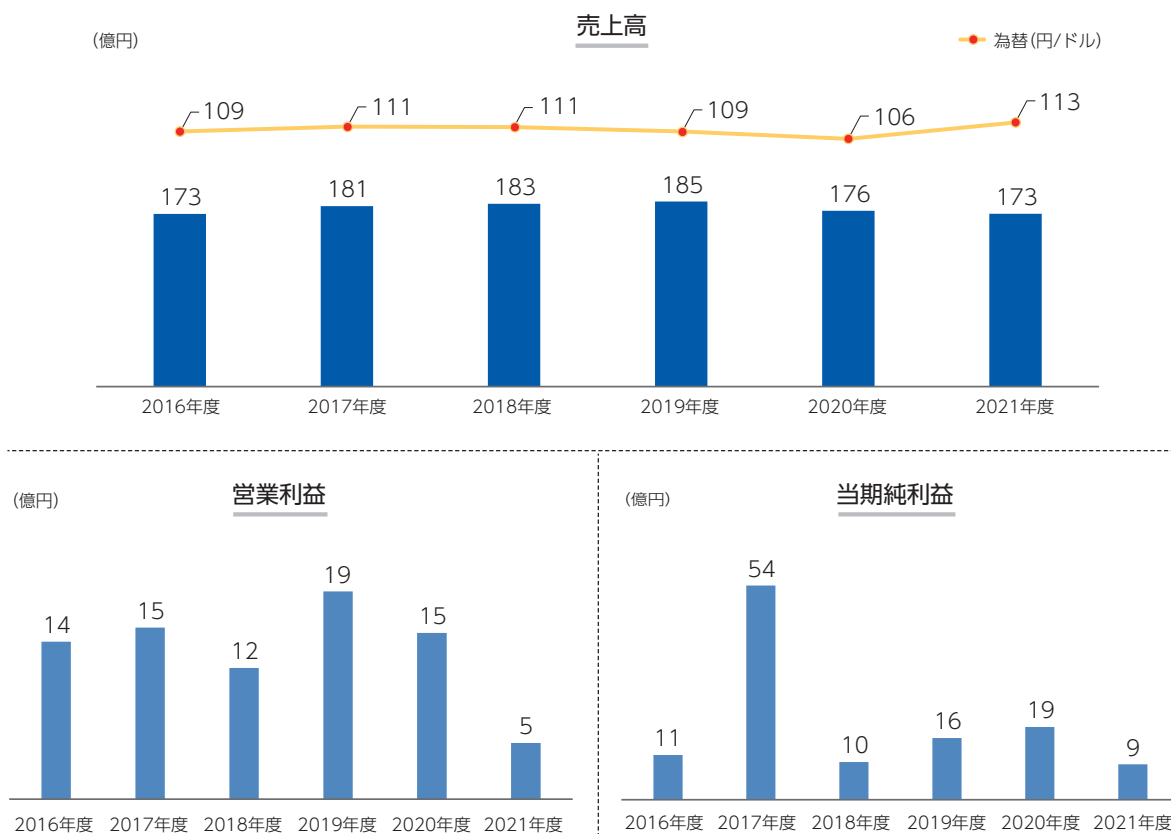
ステークホルダーの皆さまにおかれましては、引き続き、広栄化学の挑戦にご注目いただき、これからも長きにわたりご支援をお願い申し上げます。

当社は、『中期経営計画 (2022年度～2024年度)』を策定しました。

本中期経営計画は、事業成長戦略加速、経営基盤強化及び人材育成強化・加速を基本方針として諸課題に取り組み企業価値向上に努めます。

また、スローガンである『伝承と挑戦』KX2.0は、これまで培ってきた独自の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デジタル革新 (DX) ・マネジメント革新 (MX) ・ガバナンス革新 (GX) ・サステナビリティ革新 (SX) を全社一丸となって取り組むメッセージを込めています。

過去中期経営計画の変遷 (実績)



積極投資による事業拡大及び競争力強化を実施

中期経営計画 (2016年度 - 2018年度)	
課題	実績
◇積極投資による事業拡大及び競争力強化	
● 生産拠点集約	● 2016年大阪工場シャットダウンし千葉工場に集約
● CMⅢプラント	● 2017年第1系列完工、2019年第2系列完工
◇事業構造改革	
● ペンタエリスリトール事業譲渡	● 2017年生産終了し事業譲渡
	● 2022年4月 パーストープ社との代理店契約終了
中期経営計画 (2019年度 - 2021年度)	
課題	実績
◇積極投資による事業拡大及び競争力強化	
● CMⅤプラント	● 2020年意思決定
	● 2022年10月稼働開始
● 基盤プラント再構築	● アミンプラント再構築スタート
	● 気相プラント再構築スタート
● 新製品開発加速	● ウレタン樹脂低温硬化触媒の開発推進
◇業務プロセス見直し	
● 業務高付加価値化	● DX推進による業務効率化
	● 人事制度、組織、会議運営の見直し

継続課題

新製品開発加速	● ウレタン樹脂低温硬化触媒の商業化 ● イオン液体の用途探索
既存事業強化	● 気相ビジネスの再構築
設備投資計画	● 成果実現 (投資回収)
サステナビリティ推進	● カーボンニュートラルに向けた取り組み推進
人材育成強化	● 管理社員のマネジメント力強化 ● 中堅/若手社員のスキルアップ加速

『**伝承と挑戦**』 KX2.0

売上高 … 214億円
ROIC … 8%

当社を取り巻く事業環境

- (1) 新型コロナウイルス感染症感染状況緩和後の社会・経済活動の活発化
- (2) 米中摩擦激化、地政学リスク拡大懸念
- (3) 原料価格の高騰
- (4) 国際的なサステナビリティ意識の高まりによる社会・環境課題解決の取り組み加速
- (5) DXによる生産性向上及び働き方改革推進

主要製品分野の見通し

基盤製品	機能製品・新規事業
<p>(1) ピリジン・ピラジン類</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 結核薬中間体：堅調に推移する見込み ● 電子材料関連製品：中長期的に需要拡大見込み ● 農薬中間体：需要予想見直し、コスト競争力強化 <p>(2) アミン類</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 農薬中間体：堅調に推移する見込み ● CO₂吸収材用途の需要拡大見込み 	<p>(1) 有機金属触媒</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 受託案件の拡大見込み <p>(2) 医農薬中間体</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 大型受託案件の拡大見込み <p>(3) イオン液体/ウレタン樹脂低温硬化触媒</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新製品開発の加速 <p>(4) 住友化学グループシナジー拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医農薬中間体受託・協業強化 ● 光学材料及び触媒等受注拡大

基本方針

1 事業成長戦略加速



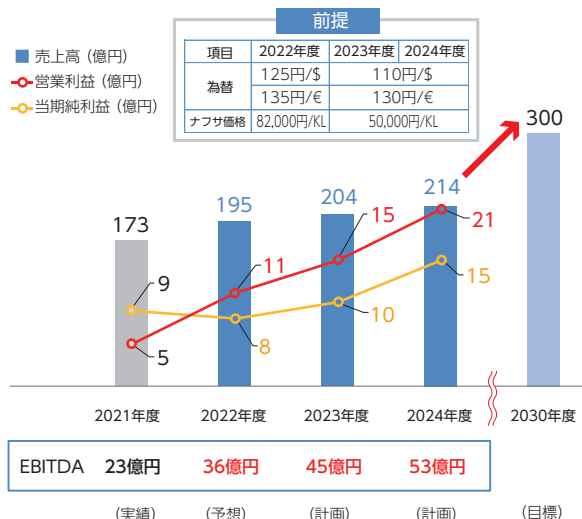
2 経営基盤強化



3 人材育成強化・加速



業績計画

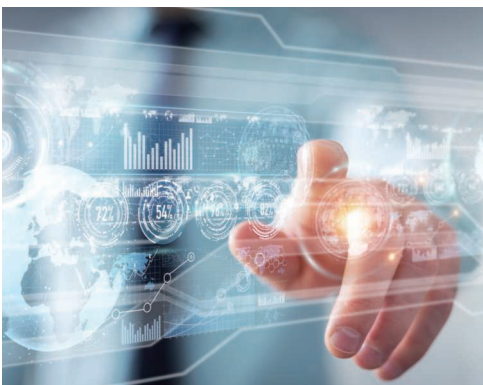


基盤製品の競争力強化／高付加価値化



- アミン類・ピリジン類の拡販及び新製品の早期商業化
- 新規用途開発加速 (CO₂吸収用途等)
- 他社との事業提携による事業拡大策の追求
- 抜本的合理化及び生産性向上の追求により競争力強化

機能製品・新規事業拡大



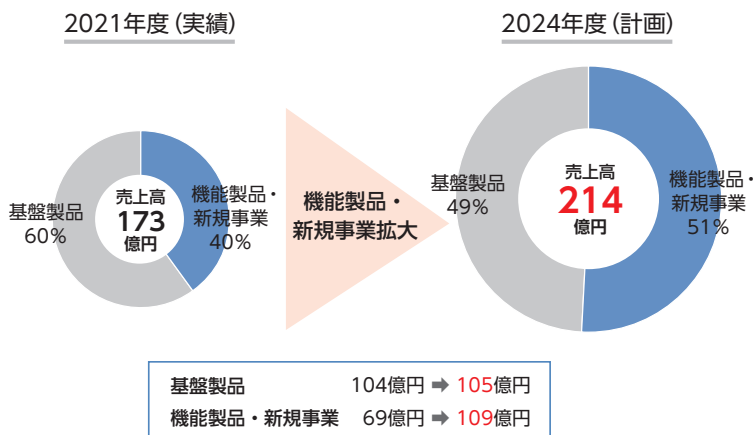
- CMIVプラントの円滑な立上げ (2022年10月稼働)
- イオン液体の用途探索
- ウレタン樹脂低温硬化触媒の早期商業化、用途開発加速
- 有機金属触媒事業及び医農薬中間体事業の拡大
- 住友化学グループとの連携強化による新製品開発加速
- 新規分野探索 (光学・電子・電池材料、環境負荷低減分野等)
- 既存技術×新技術融合により新ビジネスモデル構築

事業ポートフォリオの高度化

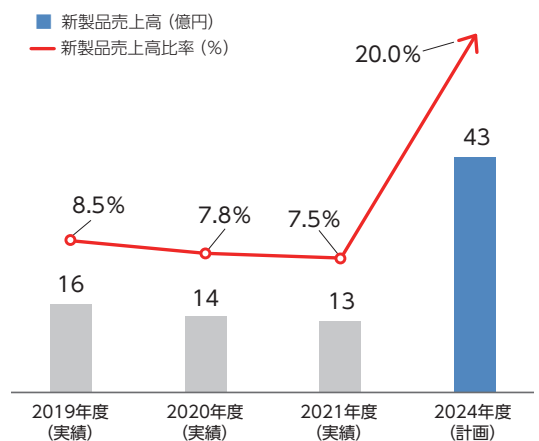


- 採算性や戦略性を重視した製品プライオリティの見直し
- 自社製品のPLCM (プロダクトライフサイクルマネジメント) の徹底

機能製品・新規事業拡大見通し

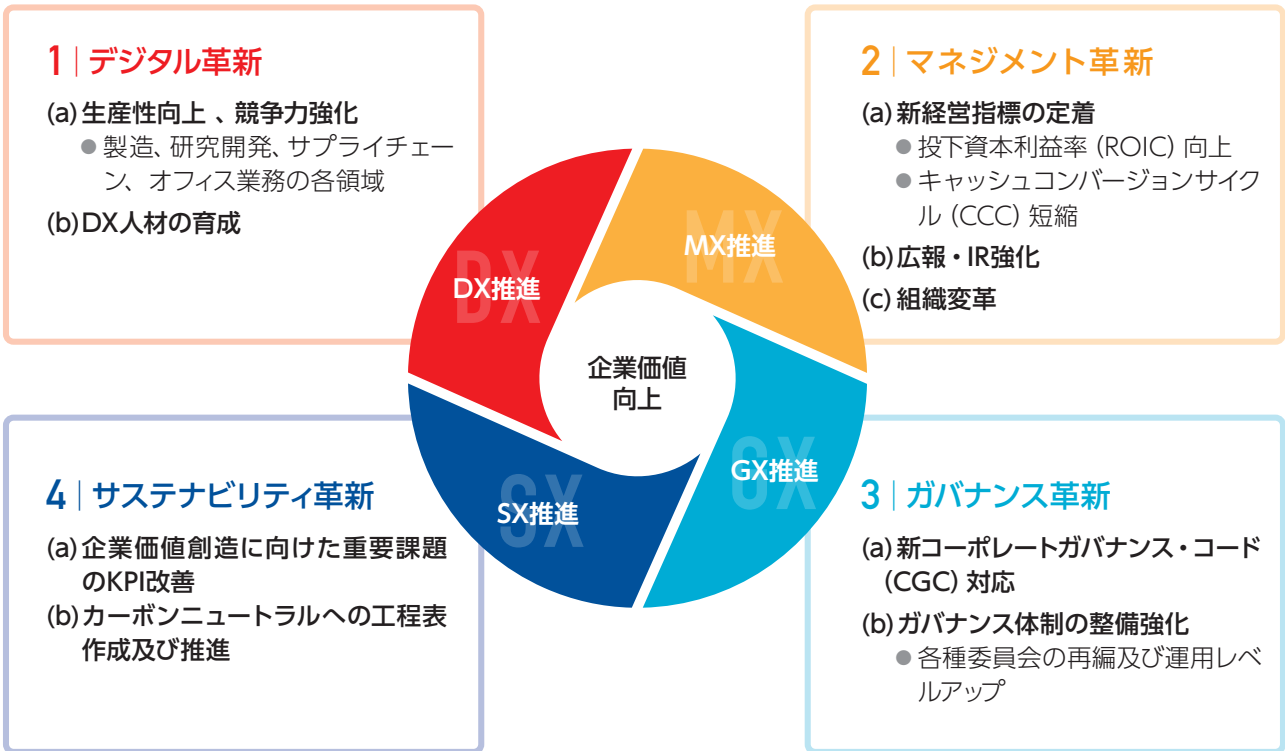


新製品売上高／新製品売上高比率



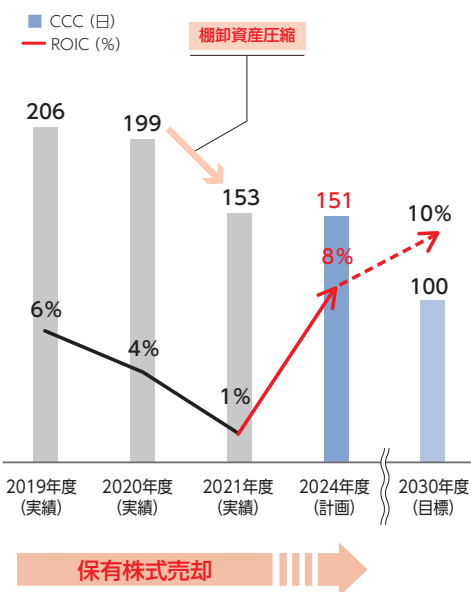
※新製品定義：上市後5年以内の製品

経営基盤強化は、下図の4つの分野について全社部門横断的に取り組み企業価値向上を目指します。



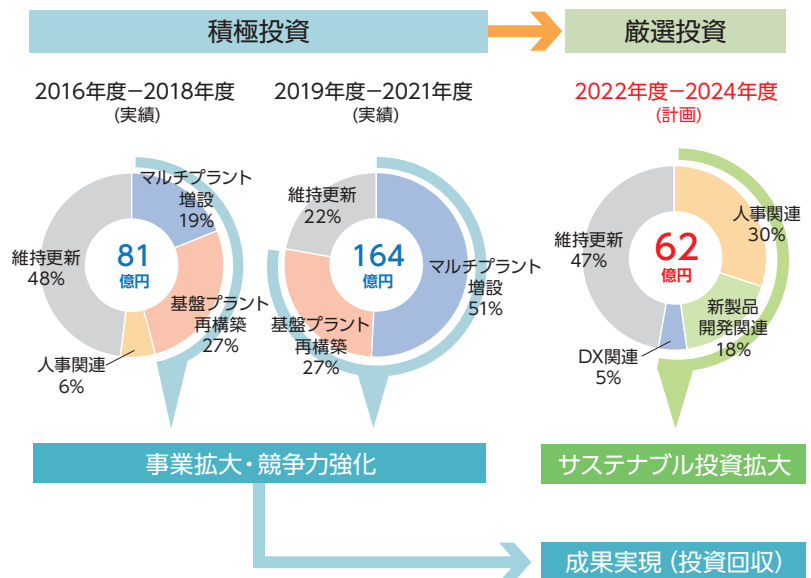
ROIC及びCCC

新経営指標の活用により経営効率を一層高めます。



設備投資計画 (意思決定ベース)

設備投資計画は、過去の事業拡大投資の成果実現に注力するとともに、既存プラントの維持更新や新製品開発等、競争力強化に努めます。



人材育成強化・加速における基本的方向性

中期経営計画では右記の3点について取り組みます。これらの取り組みは一人一人のパフォーマンスが最大限に発揮され、最終的に会社全体の業績向上や経営目標に結び付けていくことを目的としています。管理社員のマネジメント強化や中堅社員の育成、若手社員の早期戦力化は引き続きの課題となります。また、社員の成果に対する適正な評価は社風改善、モチベーション向上につながることから、社員がやりがいを感じる人事制度へ柔軟に見直していきます。

1 マネジメント強化

- (a) マネジメント研修強化
- (b) 評定者訓練継続
- (c) 課長層道場新設等



2 中堅社員の育成 若手社員の 早期戦力化

- (a) 製造・研究・営業分野の育成プログラム見直し及び強化



3 人事制度見直し

- (a) キャリア開発システム新設
- (b) デュアルラダー制度新設
- (c) チャレンジ目標設定、評価基準の見直し及び教育



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

(1) 積極採用(女性活躍/外国人材活用/障がい者雇用)

① 女性活躍

当社はかねてから性別を問わず、公平公正な採用活動を行っていますが、現状は女性社員の割合が低い状況にあります。KPIの設定と女性活躍推進法に基づいた目標を設定し、今後は、積極的に女性社員を増員し、活躍の場を増やしていきたいと考えております。

② 外国人材活用

当社では3名の外国人社員が複数のセクションで活躍しており、2022年度にはさらに1名入社予定です。今後も国籍や性別を問わず、当社で活躍していただける方を積極的に採用してまいります。

③ 障がい者雇用

2022年5月に多様な人材の就業機会提供の一環として農園(さらだぼーる農園)を開設し、新たに採用した障がいのある社員2名が水耕栽培に携わっています。今後とも、多様な人材が活躍できる機会の提供を進めてまいります。

(2) 定年退職者再雇用制度

高齢者雇用安定法に基づき、当社では60歳定年後、65歳まで就労可能な再雇用制度を導入しておりますが、多様な人材の活用の一環として、2022年度から定年延長を踏まえた制度改正検討に着手します。社員が有している経験や技能などを引き続き発揮していただくような制度を目指します。

(3) 多様で柔軟な働き方

① フレックスタイム制度

育児や介護、療養などのプライベートと仕事のバランス、いわゆるワークライフバランスの観点から、当社は有効に時間を活用できる環境づくりをさらに推進させるため、スーパーフレックスタイム制度と在宅勤務制度を導入しております。

② 年間所定総労働時間の短縮

総実労働時間の短縮に向けて、労働組合と協働で取り組みを行い、2020年、2021年と段階的に短縮を図り、2019年に対し、昼勤勤務者は24時間短縮し、年間1,891

時間。交替勤務者は21時間短縮し、年間1,883時間としております。

(4) 長時間労働削減に向けて

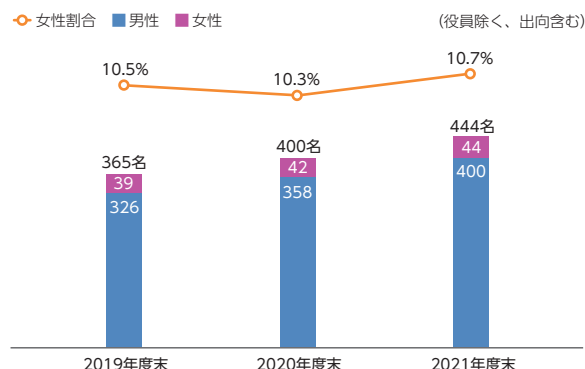
社員一人一人が自らの働き方や時間の使い方を意識して仕事を進めることが重要であると考えており、時間外労働は自主的に管理するようにしています。各人での管理を促すべく、時間外勤務の個人別実績を管理社員へ報告するとともに、PC管理システムや入退室管理システムによるチェックを行い、適切な就業管理に努めています。

また、毎週金曜日を『ノー残業デー』とし、構内放送、メールで周知するなど時間外勤務削減に向けた意識向上を図っています。

なお、長時間労働が見込まれる場合は適切に産業医や保健師面談を行っております。

(5) 全社の女性割合

グラフのとおり、当社の女性割合は約10%となっております。KPIとして新卒採用に占める女性社員の割合を20%にすることを目標としているのは、中長期的に全社の女性割合をあげることを目指すためです。女性の定着率をあげるために、育児休業制度の充実や女性向けの健康セミナーの開催なども行っています。現在、女性オペレーターの積極的な採用にも取り組んでおり、女性にも働きやすい職場・環境づくりに努めるとともに、職種による性別差をなくす取り組みを行っています。また、積極的に女性管理社員への登用を進め、中長期的に女性管理社員の割合を高めていくことを目指しています。



担当役員メッセージ

広栄化学のサステナビリティに対する取り組み

取締役 常務執行役員 研究開発本部、サステナビリティ推進担当 深堀 敬子

当社はこれまで、RC活動、CSR活動に取り組み、現在は、住友化学グループとしてサステナビリティ活動へと取り組みを深化させております。昨年度は推進プロジェクトを発足させ、住友化学グループの重要課題を共有し、KPIを設定いたしました。2022年度は取締役会の諮問委員会としてのサステナビリティ委員会、執行側には経営会議の中に推進統括会議を発足し、取り組みの加速に向け実績報告と実績を踏まえた具体策の強化を図ります。その中で、カーボンニュートラルにつきましては、工場におけるエネルギー消費原単位年1%削減は引き続き取り組み、2023年度秋には住友化学千葉工場との連携省エネ事業高効率ガスタービンコージェネが稼働いたしますが、現時点では2030年50%削減にはギャップがあります。ギャップ解消策として、再生可能エネルギー由来の燃料・原料の調達、排出権の購入等優先順位を見極めながら進めます。そして省エネルギーな触媒や常温でセルロースを溶解可能なイオン液体などの環境負荷低減につながる技術や製品の開発、又ダイバーシティへの取り組みとしまして、さらだぼー農園を5月に開園、障がい者雇用促進を図っております。



経営として取り組む重要課題と広栄化学のKPI

当社は住友化学グループとして設定している持続的な価値創出のための重要課題を共有しており、下表に示すとおり、各重要課題に対する主要取り組み指標 [KPI] を設定しました。全社員がサステナビリティ推進への意識を高め

KPIに対する取り組み状況の管理と開示を進めることで持続可能な社会の実現に貢献します。また、社内外のステークホルダーの皆さまとの対話も進め推進活動を一層充実していきます。

重要課題	KPI
社会価値創出に関する重要課題 	環境分野への貢献 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <ul style="list-style-type: none"> ● CO₂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 <ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な農業の推進 <ul style="list-style-type: none"> ● 農薬原料・中間体売上高
	ヘルスケア分野への貢献 <ul style="list-style-type: none"> ● 医薬原料・中間体売上高
	ICT関連分野への貢献 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <ul style="list-style-type: none"> ● デジタル成熟度判定
	人材: DE&I※、育成・成長、健康 <ul style="list-style-type: none"> ● 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】
事業継続のための基盤	
<ul style="list-style-type: none"> ● 労働安全衛生・保安防災 ● サイバーセキュリティ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 製品安全・品質保証 ● コンプライアンス
	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権尊重 ● 腐敗防止

※ダイバーシティ・エフィティ&インクルージョン

環境分野への貢献

KPI

CO₂排出量 (Scope1+2)
【目標:2013年度対比 50%削減】

▶2021年度実績 **41%**削減

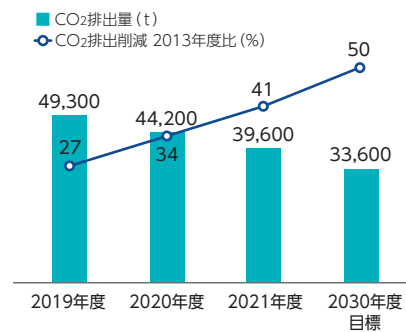
エネルギー消費原単位改善

▶2021年度実績 **0.1%**削減

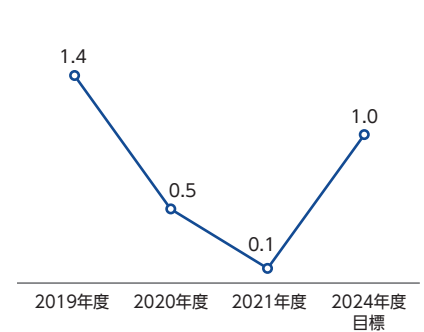


地球温暖化防止のためには、CO₂などの温室効果ガスの排出量を抑える必要があります。これまでの生産プロセス改良や排熱の回収・利用等の省エネ推進、事業ポートフォリオの見直しによる拠点集約・高付加価値製品化により、CO₂排出量に関しては、2021年度時点で既に2013年度比41%削減を達成しております。しかし、2021年度は定期修繕工事が2度あった特殊要因もあり、生産量の減少に伴ってCO₂排出量が大幅に減少した一方で、エネルギー消費原単位削減率は低下しました。今後は住友化学との連携事業等の省エネを推進し、更なる改善を目指します。

CO₂排出量



エネルギー消費原単位削減率 (%)



TOPICS 大阪大学大学院とアミン製造用触媒の共同研究を開始

当社はCO₂吸収剤として欠かせないアミン化合物を製造していますが、アミンは高温・高圧といった過酷な条件下で製造されます。大阪大学大学院基礎工学研究科満留敬人准教授との本共同研究を通じ、従来よりも低温・低圧条件のプロセスを構築することにより、水素及びエネルギー使用量を削減し、グリーンでサステナブルなアミン製造技術の確立を目指しています。



食糧分野への貢献

KPI

農薬原料・中間体売上高

▶2021年度実績 **20**億円

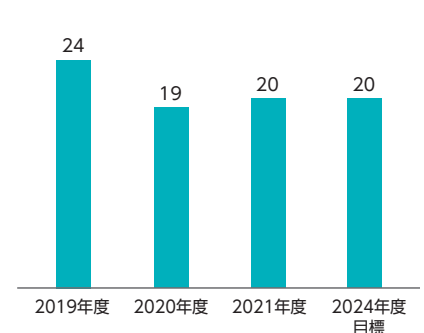


当社の基盤製品であるアミン類やピリジン類等が農薬原料・中間体として使用されており、国内外のメーカーに出荷しています。

2021年度実績は、全体売上高の12%を占めており、前年対比10%程度増加しているものの当面は競争激化により横ばいで推移する見込みです。

今後は、既存製品の合理化や生産性向上により競争力を強化し需要拡大を図ると共に新製品開発の一層の推進により改善を図ります。

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

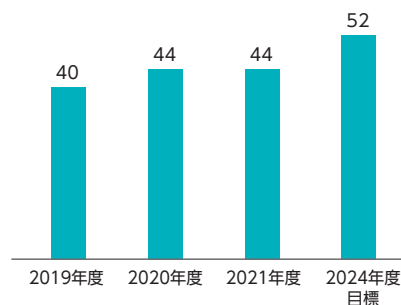
▶2021年度実績 **44**億円



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。

2021年度実績は、全体売上高の26%を占めており、前年対比では0.4%の微増に止まりました。2022年度以降、大型医薬中間体の受注が見込める等、2024年度に向けて大きく伸長する見込みです。

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

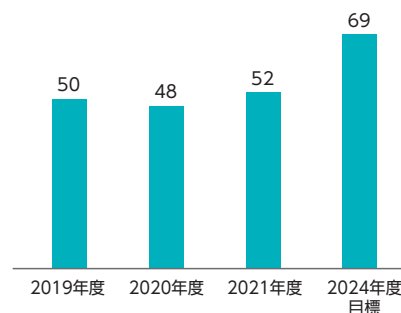
▶2021年度実績 **52**億円



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。

2021年度実績は、全体売上高の31%を占めており、光学材料製品が寄与し前年対比では9%増加しました。2022年度以降は、半導体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2024年度に向けて大きく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

▶2021年度実績 **7.5%**

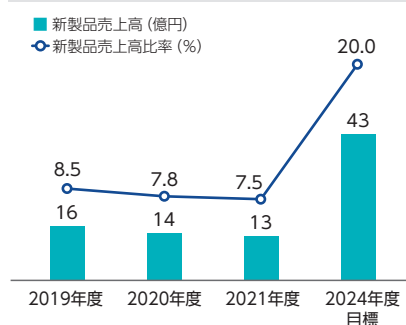
合理化金額の累積

▶2021年度実績 **6**億円

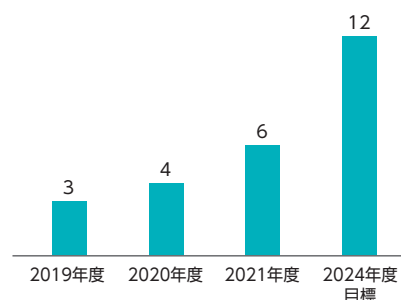


新製品売上高比率と合理化金額の累積の推移は下のグラフに示すとおりです。合理化金額の累積は順調に伸びています。一方、新製品売上高比率は若干減少しておりますが、2024年度に向けて有機金属触媒、医薬中間体及び光学材料製品を中心に拡大を目指します。

新製品売上高比率 (%)



合理化金額 (億円)



※新製品定義：上市後5年以内の製品

DXによる競争力強化

KPI

デジタル成熟度判定

▶2021年度実績 **1.5**



広栄化学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。

2021年度のデジタル成熟度判定は、1.5と低水準ですが着実に成果を上げており、持続的なレベルアップを目指します。

デジタル成熟度判定

2021年度デジタル成熟度 … **1.5**

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*	1.5	7	ガバナンス・体制	2
2	経営トップのコミットメント	2	8	人材確保	2
3	マインドセット・企業文化	0	9	部門のオーナーシップ	2
4	推進・サポート体制	3	10	IT資産の分析・評価	2
5	人材育成・確保	1	11	IT資産の仕分けとプランニング**	1
6	事業への落とし込み	2	12	変化への追従力	1

*No.1は2項目、**No.11は4項目に細分化して自己評価

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】

▶2022年度実績 **14.3%**

障がい者雇用率

【目標：2.5%以上】

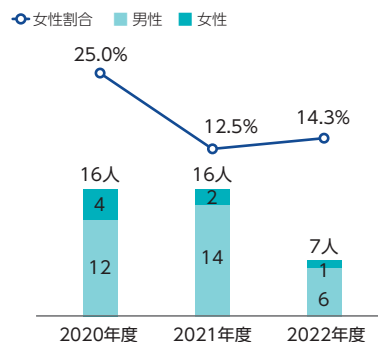
▶2022年度実績 **3.1%**



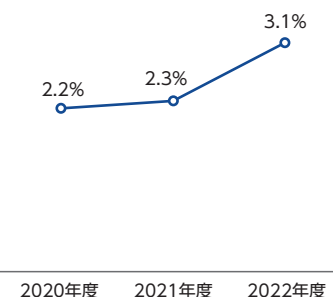
新卒採用に占める女性社員の割合を20%以上にすることを目標としていますが、中長期的には、社員の定着率をあげ、全社の女性割合を上げることを目標としています。2020年度は目標を達成していますが、2021年度、2022年度は目標を下回っています。引き続き、女性にも魅力を感じていただける会社・制度を目指します。

また、さらだぼーる農園の開園に伴う障がい者の雇用により、2022年度から障がい者雇用率の目標を達成しています。引き続き、雇用率の維持、改善を図ります。

(1) 新卒採用に占める女性社員の割合 【目標：20%以上】



(2) 障がい者雇用率 【目標：2.5%以上】(各年6月1日現在)



TOPICS 「さらだぼーる農園」の開園

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」を開園しました。障がいの特性に合わせた仕事内容や役割を設定し、きめ細かいフォロー体制を構築するなど、一人ひとりが活躍しやすい就業環境の整備に取り組んでいます。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。



GHG排出量削減の現状や認識する課題

広栄化学は、総合化学会社として世界で初めてSBTインシチブの認証を取得した住友化学グループの一員として、地球温暖化防止のために、CO₂などの温室効果ガス(GHG)排出量 (Scope1+2) をKPIとし、2013年度比で2030年度までに50%削減を目標に、2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指します。

当社では、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、CO₂排出量に関しては、2020年度時点で既に2013年度比34%削減を達成しておりますが、2022年度に開始する新プラントの稼働に伴う生産量増加により、一時的にCO₂排出量も増加することが予想されます。

カーボンニュートラルへ向けた今後の取り組み方針

このようなチャレンジングな目標達成のためには、従来の取り組みの延長線上では達成困難であり、新たなソリューションの導入等、積極的な取り組みが必要となります。その取り組みの一例としては、当社千葉工場では、既存のコージェネレーション設備を廃止し、不足する電力及び蒸気を、隣接する親会社の住友化学(株)千葉工場が新設する高効率なガスタービン発電設備 (2023年秋に完成

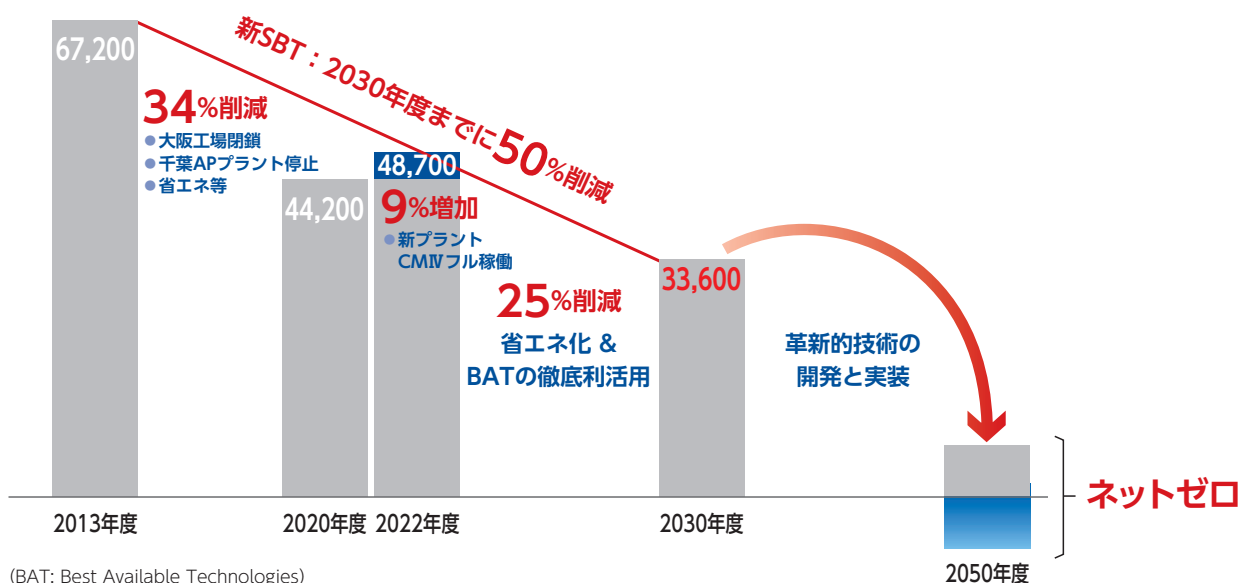
予定) から受給する連携事業の推進が挙げられます。

また当社はカーボンニュートラルへの取り組みの中で、これまでに培った研究技術開発力を生かした資源循環への貢献も重要課題として位置付けております。低エネルギーでセルロースを溶解できる新規イオン液体の開発など、以下に主な取り組み計画を記します。

主な取り組み計画

- 従来よりも温和な条件でセルロースを溶解する新規イオン液体の開発
- CO₂吸収剤として欠かせないアミン化合物の従来よりも低温・低圧条件での安全性の高い製造プロセスを実現するための金属ナノ粒子触媒の開発 (大阪大学大学院との共同研究)
- CO₂固定化バイオマス由来のポリオールを利用したポリエーテルジアミンの製造、等

温室効果ガス排出量の推移 (実績及び計画) (t)



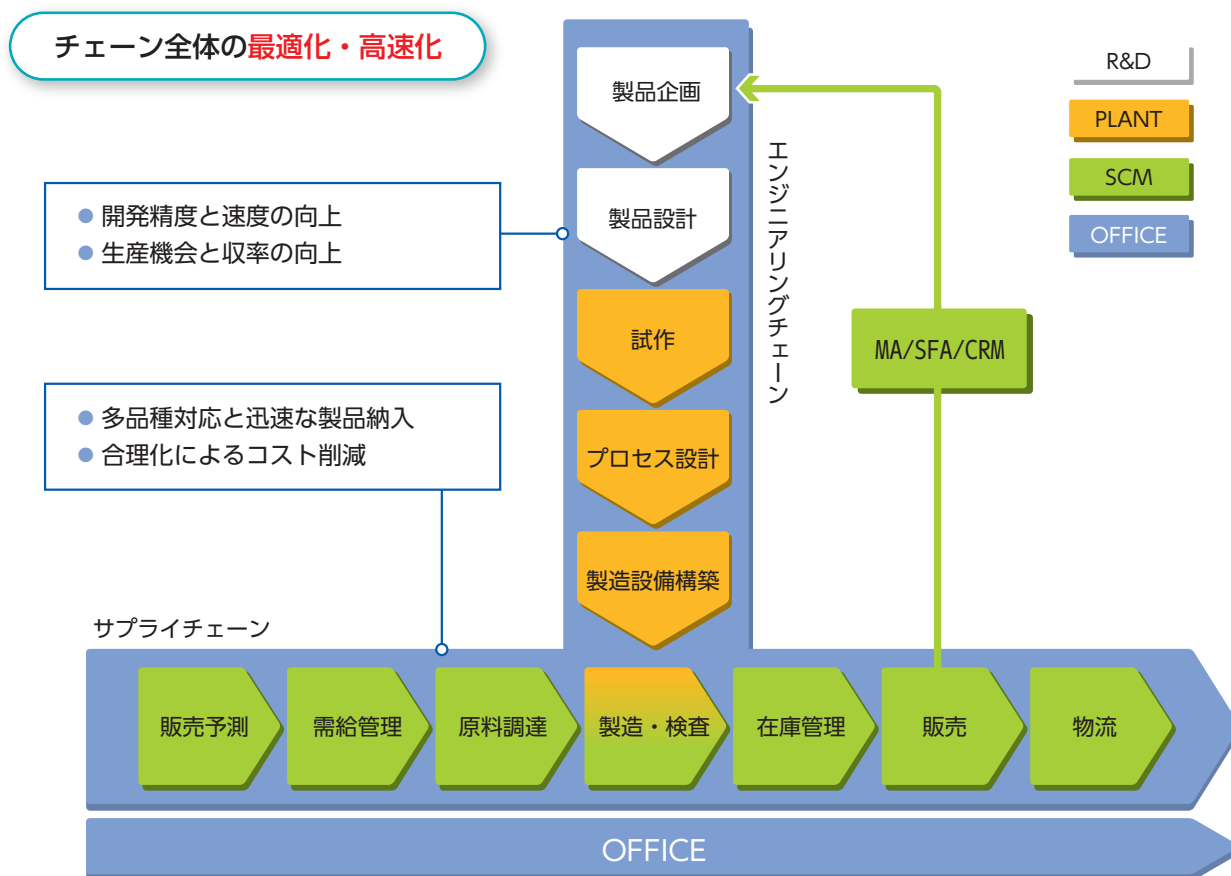
DXの目的と目指す姿

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、これを達成するための取り組みとして全社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、中期経営計画においてPLANT、R&D、SCM、OFFICEの各フィールドが目指す姿をDX戦略として定めております。本DX戦略に基づいた取り組みを通じて当社のサプライチェーン及びエンジニアリングチェーン全体の最適化と高速化を図ると共にイノベーションを加速させ、中期経営計画の達成を目指します。

目指す姿	
PLANT	生産能力極大化による生産機会の向上
R&D	データ駆動型研究によるR&Dの高速化・高度化
SCM	サプライチェーン全体の高速化・最適化
OFFICE	Digital技術を活用した社員の働きやすさ向上

▼

生産性向上と競争力強化



DX人材育成推進の一環としてeラーニング [Aidemy Business] を新たに導入

最新のデジタル技術と考え方を理解し当社のDXを強力に推進する人材を育成するための取り組みとして、株式会社アイデミーが提供するeラーニングサービス [Aidemy Business] を導入いたしました。DXを推進するためにはDX戦略チームのメンバーだけでなく経営層のデジタルリテラシー向上も同様に重要であると考え、当社の全執行役員が本サービスのカリキュラムを受講しております。

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	2020年	監査等委員である取締役を増員 (3名 → 4名)
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	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
2019年	女性取締役の選任 社外取締役会議を設置	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

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。

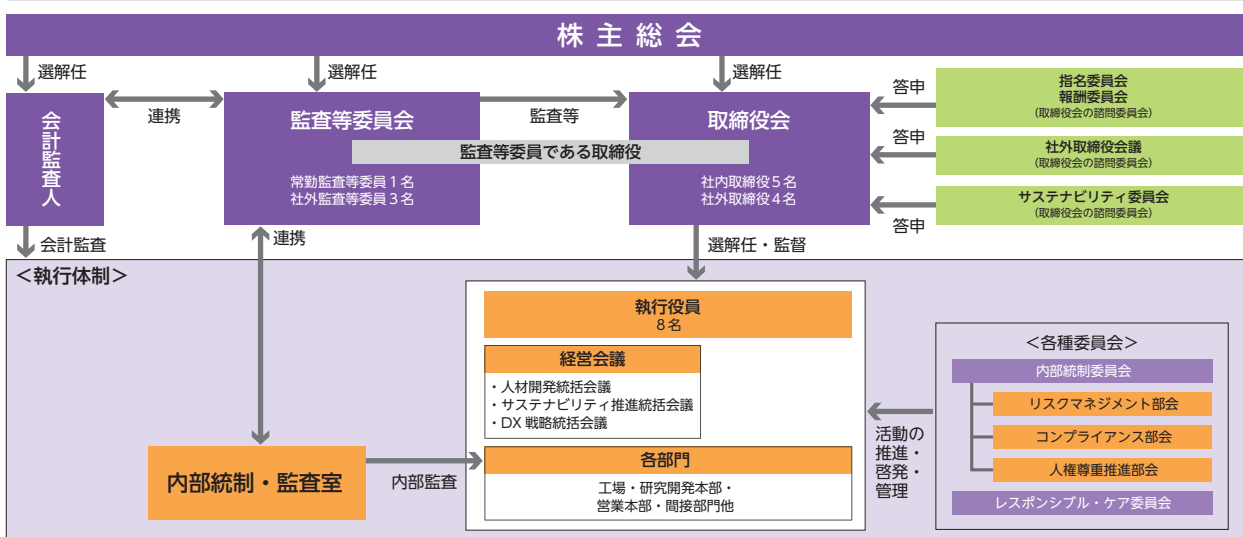
- 当社は、株主の権利を尊重するとともに、株主の円滑な権利行使を実現するための環境整備及び株主の実質的な平等の確保に努めます。
- 当社は、会社の持続的成長には従業員、顧客、取引先、債権者及び地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であるとの認識の下、積極的に企業の社会的責任を果たしていくとともに社会から信頼される企業風土の醸成に努めます。
- 当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行うための基盤作りの一環として、信頼性が高く、かつ変化する社会・経済情勢を踏まえた的確な経営方針・事業戦略を示すとともに業務執行に対する実効性の高い監督を実施するなど取締役会の役割や使命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 (2022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年度新中期経営計画『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の新設及

① 取締役会の構成

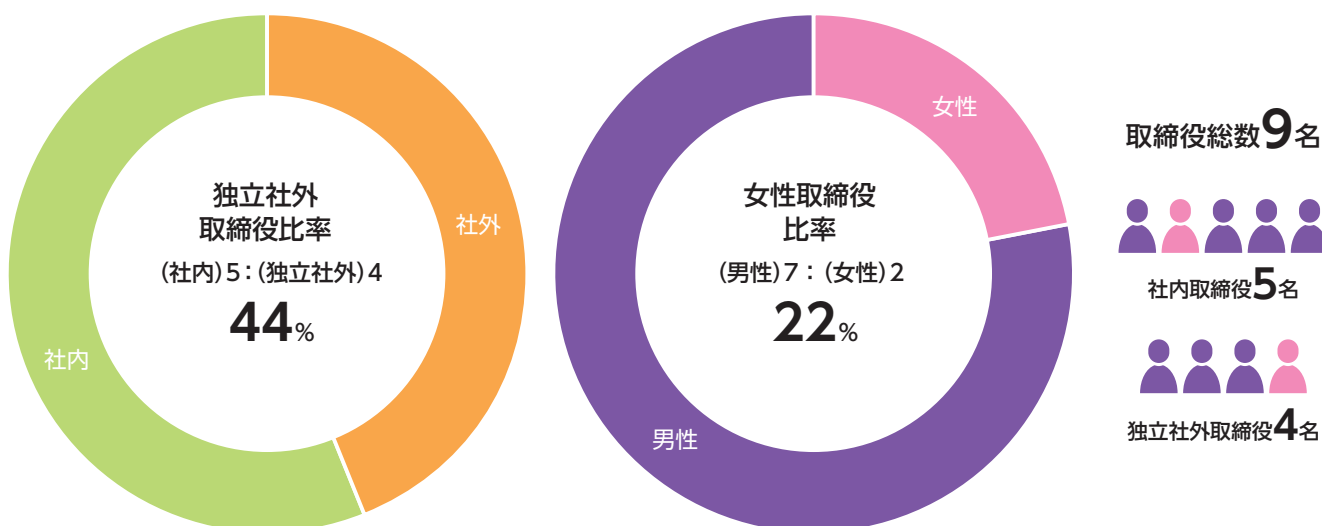
当社は、取締役会の監督機能強化及び支配株主からの独立性をより高めるガバナンス体制の構築を目的に、第161期定時株主総会において、4名の社外取締役の選任を行い、独立社外取締役の割合を増加させております。これにより、社内取締役5名・独立社外取締役4名で取締役会を構成しております(昨年度までは、社内取締役6名・独

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。

立社外取締役3名)。

2022年度~2024年度新中期経営計画『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。

取締役の構成



② サステナビリティ委員会の新設

近年、企業価値向上に向けてサステナビリティが重要な経営課題であるとの認識が高まっています。当社においても、サステナビリティ追求を経営基盤強化の一つとして掲げており、サステナビリティの課題への対応を戦略的かつ継続的に進めていくため、新たに取締役会の諮問委員会として、サステナビリティ委員会を設置いたしました。また、経営会議の中に、サステナビリティ推進統括会議を設置

し、執行体制の中でサステナビリティの具体的な方策について検討してまいります。

サステナビリティ委員会では、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まいります。

③ 内部統制委員会の充実

当社は会社法に定める業務の適正を確保するための体制として、「内部統制システムに係る基本方針」を制定しています。また、内部統制委員会にて、この基本方針に基づく当社の内部統制に関する諸施策及び財務報告に係る内部統制報告制度に関する諸施策を審議し、取締役会に具申しています。

当社は、今年度、コーポレートガバナンス体制強化の一

環で、内部統制委員会の充実を図りました。内部統制システムの諸施策を実行、推進するために、内部統制委員会の下に、リスクマネジメント部会、コンプライアンス部会及び人権尊重推進部会を設置しました。これにより、内部統制委員会が、リスクマネジメント、コンプライアンス及び人権尊重に関する事項を含む内部統制に関する諸施策について、実行、推進していく体制となります。

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。



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。

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。



社外取締役コメント



社外取締役監査等委員
養老 信吾

独立社外取締役（監査等委員）は、主に監査業務を担う監査等委員会の構成員であるとともに、取締役会での意思決定に参加し、且つ、一般株主保護のための独立役員としての地位をも有しており、広範な職責を担っています。2年前に就任以来、KAM（監査上の主要な検討事項）の導入やコーポレートガバナンス・コードの改訂等、監査やガバナンスに関する環境は著しく変化しています。当社が上場子会社であることを認識しつつ、少数株主保護のみならず、多様なステークホルダーの意見をガバナンスに反映させるべく法律実務家としての経験をもとに努力してまいります。

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」を制定しています。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 (制定2021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社業発展を期し、独自の技術の開発による有用なる製品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・ステeward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・ケア活動への取り組み

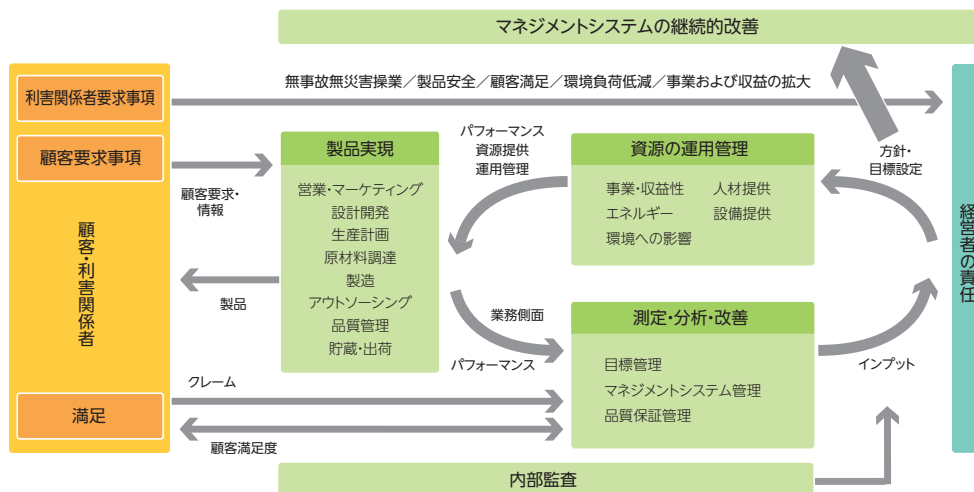
当社は、1995年にレスポンシブル・ケアの実施を宣言しています。役員及び社員はこれを認識するとともに、法令を遵守し、常にマネジメントシステムの改善に努めています。また、安全・環境・品質を管掌する役員が安全衛生、環境保全、保安防災、品質保証及び化学品安全に関する業務を総合的に所管しています。

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的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、環境及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委員会を中心とした定期的な安全及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、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、危険予知の強化、指差

呼称の推進等を各職場代表者の安全環境推進員が中心となって実施しています。

さらに、工場の改革活動においても「安全環境推進部会」を設け、改革活動の重要な柱と位置付けて活動を強化しています。

社長及び工場のトップである工場長が、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。



安全大会



防災訓練

化学品安全

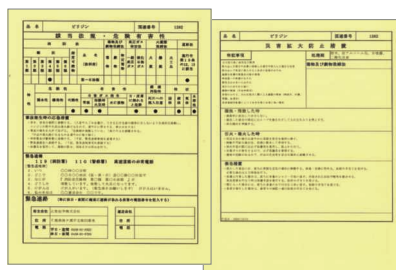
当社では、全製品について、GHS対応の「安全データシート」(SDS)及び「製品ラベル」を整備し、使用者へ必要な危険・有害性情報の提供・表示をしています。SDS・ラベルの提供義務は国内外の法令で義務付けられておりこれらに適切に対応しています。また、製品を輸送する物流業者に、緊急時の処置と連絡先を記載したカード（イエローカード）を携行させ、物流の安全を確保しています。

化学品はリスクに応じた管理が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。工場で本格製造する場合は、化学的・設備の危険度評価による各種アセスメントを義務づけ安全担当部門だけでなく、研究所、工場部門が一体となって審査しています。



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。お客さまにご満足いただくためには、お客さまが望む製品を、お客さまの満足する品質で、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。

発生した品質クレーム・品質トラブル等の品質関連情報に対しては、所管部門及び品質保証部がなぜなぜ分析等による原因究明、再発防止及び水平展開を行い、クレーム撲滅を図っています。これらを工場の改革活動の一つの品質保全部会にて会社全体に共有し、品質保証体制の向上につなげています。

レスポンス・ケアに関する詳しいデータは、29-32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」を以下のとおり掲げ、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

① 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。

② 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。

人権課題への取組み

① 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まいります。

② 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。

③ 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まいります。

④ 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。

⑤ 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。

⑥ 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まいります。

人権デュー・ディリジェンス、ハイリスク原料調達への取組み

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」及び「責任ある鉱物・原材料の調達方針」に基づき事業活動をしています。サプライチェーン上、人権へ負の影響を生じさせ得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、マイカ、グラファイト、パルプ等) をハイリスク原材料と定義しています。

当社は、購入している品目においてハイリスク原材料が含有されている品目の把握に努めており、当該品目の取引先に対し人権デュー・ディリジェンス調査を実施し、問題ないことを確認しています。今後も住友化学グループの諸方針に則り、これらの取組みを推進していきます。

人的投資

当社は、従来から事業拡大を推進する上で必要な人材の採用を進めてきております。研究開発体制の強化のための技術系人材をはじめ、営業部門への採用、新マルチプラントのための人員拡充などを行っています。それだけではなく、社員の生活の安定や一人一人が生き生きとして仕事に取り組める環境作りを目的に独身寮の体制整備や様々な健康増進活動も行ってまいります。

また、社員のスキルアップ・能力取得を支援しており、様々な教育・研修を実施しております。中堅社員の育成、新人・若手社員の早期戦力化を課題として、人材育成に取り組んでまいります。

独身寮体制整備について

当社は、独身寮1棟の賃借を行うことを決定しました。これにより、現在保有している独身寮と合わせて2棟の独身寮を利用することが可能となり、男女を問わず希望する社員に居室を提供することが可能となります。新独身寮は、2024年2月から利用開始する予定です。

本年4月からスタートした中期経営計画において人材育成強化・加速を基本方針の一つに掲げております。その一環として独身寮の体制整備を行うことにより、一緒に働く仲間同士のコミュニケーションの促進や一体感の醸成を通じて働きやすい職場環境の整備、延いては社員のエンゲージメント向上につなげていきたいと考えています。

国家資格取得支援

社員一人ひとりの生産性向上や業務レベル向上のため「国家資格取得」を推進しています。

出前教室による試験勉強のバックアップや難易度別に報奨金を支給する施策を実施しています。

- 2021年度報奨金制度利用者 60名

健康増進活動

2021年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、健康増進イベントは計画どおり実施することは叶いませんでしたが、卒煙サポートや、メンタルヘルスケアの一環として行うラインケア、セルフケア研修会は、回数を増やすことで密を避ける工夫をした上で、すべての健康イベントにおいて、感染状況を見極めながら必要な感染対策を施して実施しました。

また、保健師面談を継続するため、対面式のほかWeb面談や電話面談も活用し、新入社員や健康診断有所見者等の面談を行い、必要に応じて産業医面談を実施しました。

今後とも、健康維持・増進のため、どのようなことができるか検討・実施してまいります。

各種教育・研修実績

2021年度 各種集合教育・研修 実績表

技術教育

研修名	延べ受講者数	対象者
新入社員基礎技術研修	17	新入社員オペレーター
安全体験コース	3	初級オペレーター
化学安全体感研修	47	初級～中堅オペレーター
中堅技能者研修	6	中堅オペレーター
職場リーダー研修	6	中堅オペレーター～班長
SS研修	2	班長
SV(スーパーバーザー)研修	1	班長～主任・副課長
OM育成コース	1	主任、副課長
ものづくりリーダー研修	11	間接部門管理社員
安全体感道場	131	製造課員+エンジニアリング部、研究ほか
技術道場	226	初級オペレーター～班長
自主保全士(通信教育)	20	中堅オペレーター～班長

ビジネススキル、メンタルヘルス、保健衛生他の集合研修

研修名	延べ受講者数
コンプライアンス研修	415
コンプライアンス推進月間	415
下請法研修	61
癒着防止・贈賄防止eラーニング研修	103
ブラザーシスター制度 振り返り研修(新人)	16
ブラザーシスター制度 振り返り研修(指導者)	13
昇格者研修(一般社員 役割GⅢ)	13
昇格者研修(一般社員 役割GⅣ)	7
昇格者研修(新任管理者)	6
昇格者フォロー研修(一般社員 役割GⅢ)	12
昇格者フォロー研修(一般社員 役割GⅣ)	5
昇格者フォロー研修(新任管理者)	6
管理社員マネジメント研修(課長相当職 G1, 2)	56
管理社員マネジメント研修(部長相当職 G3以上)	39
部長研修“新中期経営計画作成にあたり”	40
新卒新入社員研修	16
新卒新入社員フォローアップ研修	16
経験者採用入社時研修	5
語学研修*1	28
メンタルヘルス研修会(ラインケア)	181
メンタルヘルス研修会(セルフケア)	404
ストレスチェック結果説明会(ライン長)	49
女性セミナー“骨の健康の変化”	16
食育研修会(ライン長)	46
食育研修会(一般社員)	357
インボディ測定会	44
卒煙サポート	4
産業保健実習受け入れ*2	7

*1 オンライン英会話研修を受講

*2 和洋女子大学看護学部生

環境会計報告

環境会計 (2021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
① 事業エリア内コスト (内訳) 環境対策コスト 地球環境保全コスト 資源循環コスト	大気汚染、水質汚濁、土壌汚染防止等	272	959
	温暖化防止、省エネルギー等	137	567
	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	44	228
		91	163
② 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
③ 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	112
④ 研究開発コスト	環境保全に資する製品等の研究開発	0	89
⑤ 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	0	3
⑥ 環境損傷コスト	土壌汚染、自然破壊の修復	0	0
合計		272	1,163

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
① リサイクル活動による効果	196
② 省資源による効果	255
③ 省エネルギーによる効果	28
合計	479

(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

集計範囲：広栄化学単体

対象期間：2021年度 (2021年4月1日～2022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。

● 経済効果は実質的效果のみとし、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-CO₂e)

	排出量		
	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1 (燃料・廃油の燃焼)	36,025	32,640	28,788
Scope2 (他社から供給された電力・蒸気の使用)	13,249	11,593	10,794

● Scope1では燃料や廃油等の燃焼に伴って直接排出されるCO₂の排出量を算出している。
● 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CO₂排出量を算出している。

温室効果ガス排出量 Scope3

(単位：トン-CO₂e)

	排出量		
	2019年度	2020年度	2021年度
1. 購入した製品・サービス	59,142	44,298	42,591
3. Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	8,326	7,490	6,939
4. 輸送・配送 (上流)	2,942	2,100	2,478
5. 事業から出る廃棄物	1,236	1,829	1,229

● 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ている。
● 上記の4つのカテゴリについて算出対象としている。

PCB及びフロン関連機器の保有状況

		2019年度	2020年度	2021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	2	2

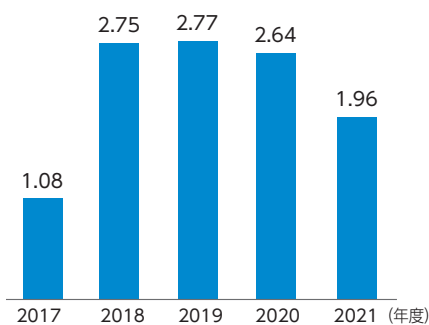
*製造プロセスに組み込まれている業務用冷凍機、空調設備を対象としている。

PRTR報告

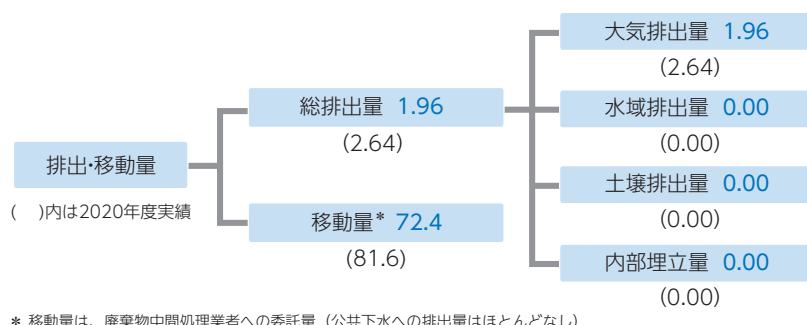
PRTR制度は2000年3月に施行された「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律」（一般的な略称は化管法、PRTR法）の第5条に規定されています。PRTR(Pollutant Release and Transfer

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だされたかを把握し、集計し、公表する制度です。

総排出量の推移 (トン)



2021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（公共下水への排出量はほとんどなし）

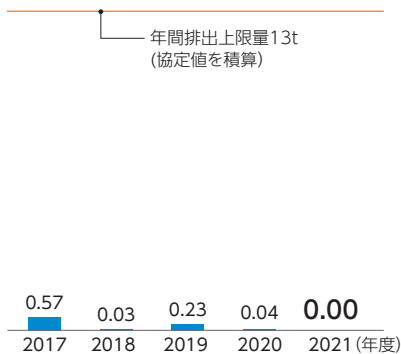
SOx、NOx、ばいじん大気排出量 COD、窒素、リン水域排出量

大気及び水域への環境負荷については、以下のとおりです。

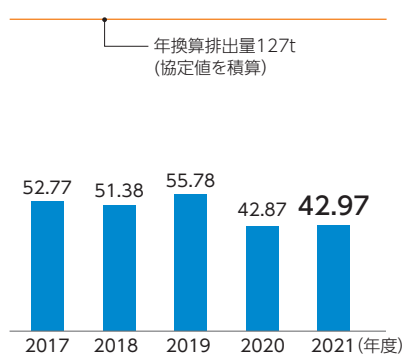
SOxについては毎年の分析で微量検出されていますが、排出基準より低い値で推移しています。

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。

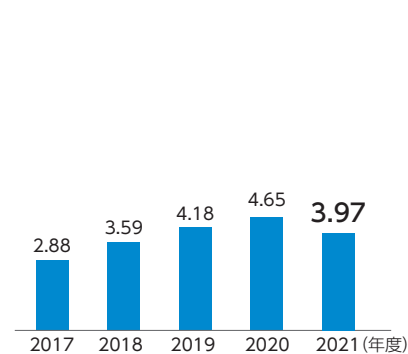
SOx排出量の推移 (トン)



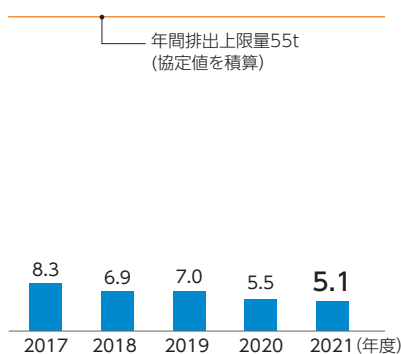
NOx排出量の推移 (トン)



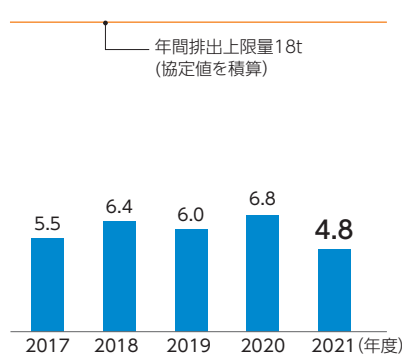
ばいじん排出量の推移 (トン)



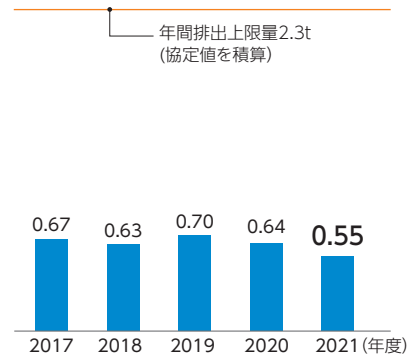
COD排出量の推移 (トン)



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2021年度の廃棄物実績値は下表のとおりです。

廃棄物発生量は、前年度に比較して6%減少し、リサイクル率は24%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。

2021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 17,316トン 前年度(18,338トン 6%減少) ● 埋立処分量 197トン 前年度(264トン 25%減少)
	リサイクルの促進 ● 有効利用率の向上 ● リサイクル量 4,218トン ● リサイクル率 24% 前年度(4,497トン リサイクル率 25%)

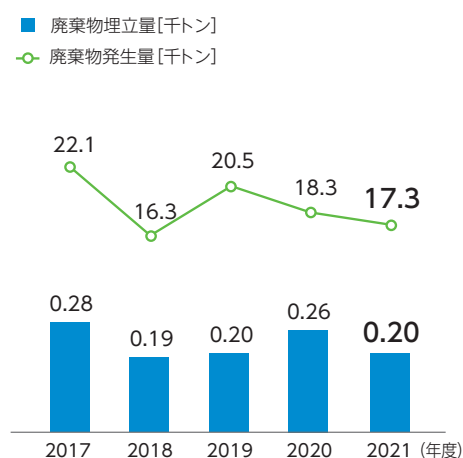
廃棄物の発生量は毎年減少傾向にありますが、生産品目の変化に伴い埋立量には増減が生じています。

発生量削減はもとより、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 (2021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	0.28	0	0	0.0	0	0.28	0	0.01	0.18	0.04	0.04
有害廃棄物	17.0	3.57	0	10.2	0	3.24	0	0.08	0.46	2.53	0.16

※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)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総排水量	2,173	1,906	2,601	2,864	2,004
水利用量	2,753	2,450	3,154	3,406	2,458
工業用水	547	497	512	489	400
上水道	13	13	14	14	14
海水	2,193	1,940	2,628	2,904	2,045

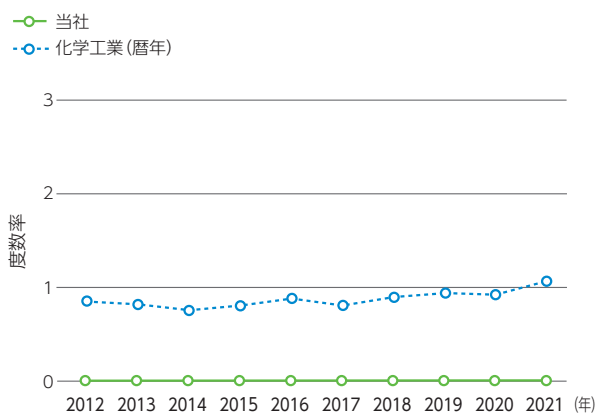
安全衛生データ

労働災害については、2021年度において休業災害は発生しておりません。

無災害日数は、年度末(2022年3月31日)に4,784日間を数え、13年を超える結果となっています。従いまして、下記グラフのとおり、休業度数率及び休業強度率はゼロを継続中です。

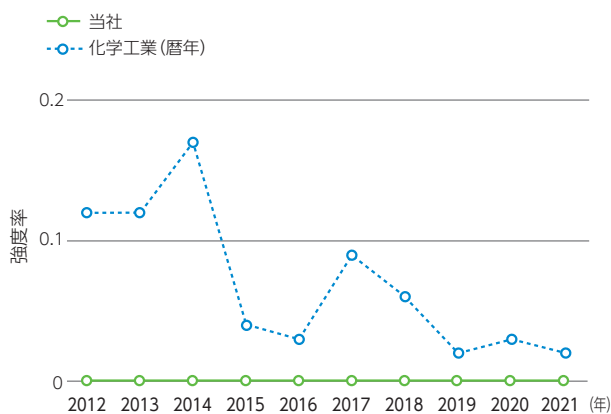
残念ながら、軽微ではありますが不休業災害は発生しています。軽微な災害であっても原因究明や対策に関してより深掘りする「RCゼロ災監査」を実施し、類似災害の発生防止のため水平展開も行いながら“ゼロ災達成”に向けて取り組んでいます。

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)

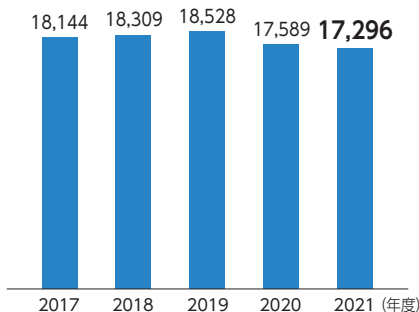


$$\text{強度率} = \frac{\text{労働損失日数}}{\text{延労働時間数 (千時間)}}$$

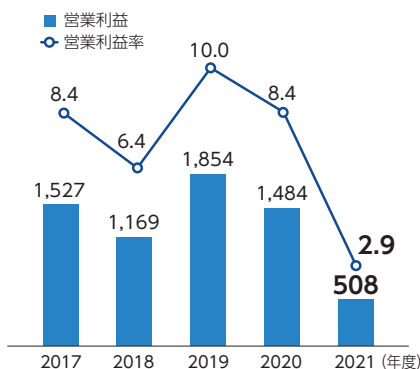
マネジメントシステム認証取得状況

規格	対象事業所	登録番号	登録日	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	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	日本化学キューエイ株式会社

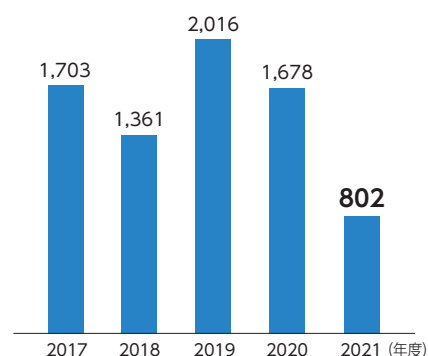
売上高 (百万円)



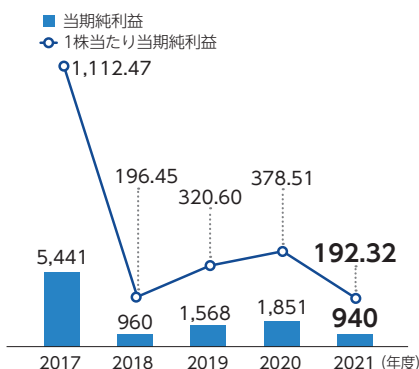
営業利益 (百万円) /
営業利益率 (%)



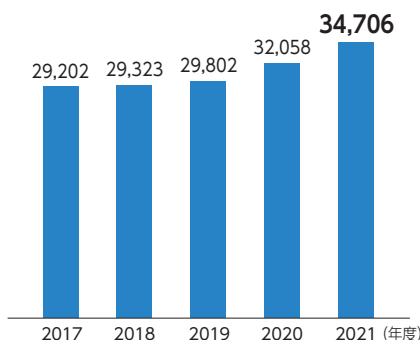
経常利益 (百万円)



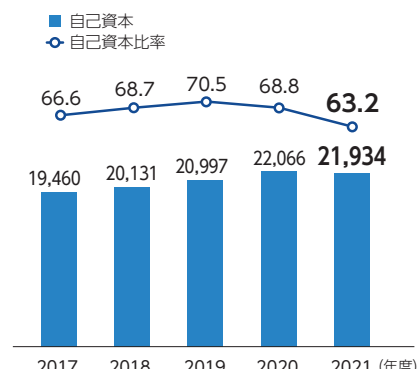
当期純利益 (百万円) /
1株当たり当期純利益 (円)



総資産 (百万円)

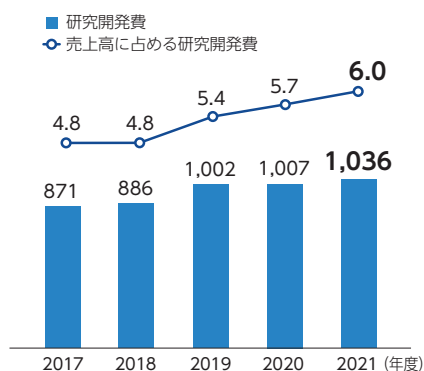


自己資本 (百万円) /
自己資本比率 (%)

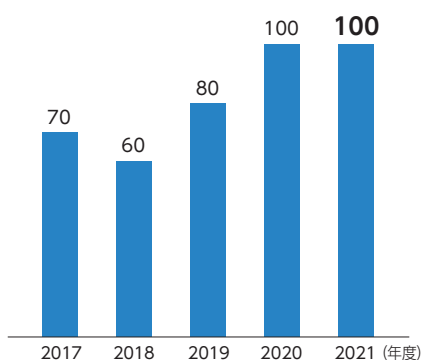


		2017	2018	2019	2020	2021 (年度)
売上高	(百万円)	18,144	18,309	18,528	17,589	17,296
営業利益	(百万円)	1,527	1,169	1,854	1,484	508
営業利益率	(%)	8.4	6.4	10.0	8.4	2.9
経常利益	(百万円)	1,703	1,361	2,016	1,678	802
当期純利益	(百万円)	5,441	960	1,568	1,851	940
1株当たり当期純利益	(円)	1,112.47	196.45	320.60	378.51	192.32
総資産	(百万円)	29,202	29,323	29,802	32,058	34,706
自己資本	(百万円)	19,460	20,131	20,997	22,066	21,934
自己資本比率	(%)	66.6	68.7	70.5	68.8	63.2

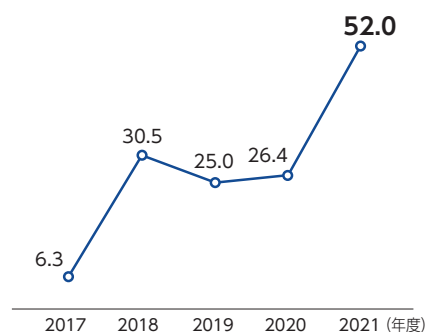
研究開発費 (百万円) /
売上高に占める研究開発費 (%)



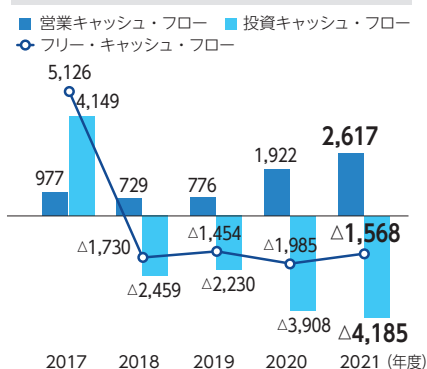
1株当たり配当金 (円)



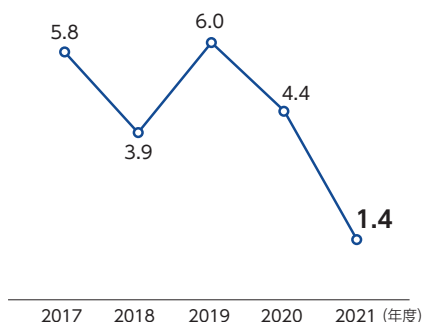
配当性向 (%)



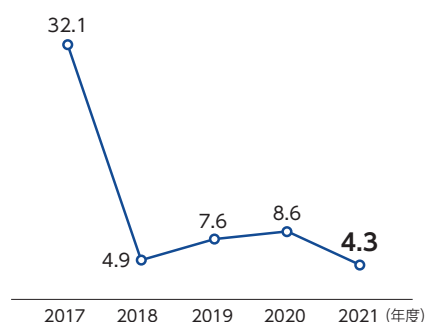
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円) /
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円) /
フリー・キャッシュ・フロー (百万円)



投下資本利益率 (ROIC) (%)



自己資本利益率 (ROE) (%)



	2017	2021	2018	2019	2020	2021 (年度)
研究開発費 (百万円)	871	1,036	886	1,002	1,007	1,036
売上高に占める研究開発費 (%)	4.8	6.0	4.8	5.4	5.7	6.0
1株当たり配当金 (円)	70	100	60	80	100	100
配当性向 (%)	6.3	52.0	30.5	25.0	26.4	52.0
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	977	2,617	729	776	1,922	2,617
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	4,149	△4,185	△2,459	△2,230	△3,908	△4,185
フリー・キャッシュ・フロー (百万円)	5,126	△1,568	△1,730	△1,454	△1,985	△1,568
投下資本利益率 (ROIC) (%)	5.8	1.4	3.9	6.0	4.4	1.4
自己資本利益率 (ROE) (%)	32.1	4.3	4.9	7.6	8.6	4.3

立教大学経営学部・大学院経営学研究科特任教授 倍和博氏に、「広栄化学レポート2022」を読んでいただき、ご意見をいただきました。



立教大学経営学部・大学院経営学研究科特任教授
博士（経営学）

倍 和博氏

プロフィール

2018年立教大学に奉職、現在に至る。2008年豪邦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）は独創性のある技術を基盤として社会課題の解決を目指し、「広栄化学レポート」として2021年4月から2022年3月の企業価値向上に向けた取り組みを整理しています。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

今年度の同社の報告書で高く評価すべき点は2点あります。第一に注目したのは、昨年度の報告書と比較してみると、価値創造プロセスの体系化を企図しながら内容を追加し、より具体的に説明を加えている点です。具体的には同社の独創的技術に基づきながら社会課題解決への貢献を加速させ、中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0の推進に向けて「インプット」→「価値創造プロセスのコア」→「アウトプット」の3段階で時系列にデータを整理して企業価値向上を図る点に特徴が見出せます（5-6頁）。さらに、「アウトプット」を「経済価値」と「社会価値」とに区分して「財務情報＋非財務情報」という形式で目標値を設定し、企業内における価値創造活動の推進を促しています（6頁）。報告書の冒頭部分で同社の価値創造プロセスを掲げ、簡潔かつ分かりやすく説明するレポートの構成は、社会課題解決に貢献するという同社の想いが強く込められており、大いに評価できる点といえます。第二に評価できる点は、中期経営計画に基づき、企業価値向上にとって重要な要素となる成長戦略の基本方針（「事業成長戦略加速」、「経営基盤強化」、「人材育成強化・加速」）を掲げて、社会課題解決への貢献を促進すべく成長戦略要素の拡充を図っている点です（12頁）。とりわけ「経

営基盤強化」を構成する要素として「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）」に展開させ、全社一丸となってイノベーションを促進しながら企業価値向上に取り組む体制を整備する点は同社の取り組みの特徴であり、着目すべき点といえるでしょう（14-28頁）。事業活動との関連性が見出しにくいサステナビリティな活動を中期経営計画と融合させて企業価値の向上を目指す同社の熱意が現れているからです。今年度の報告書を総括しますと、中期経営計画を基盤としながら社会課題解決に挑戦する新たな情報開示の道程を指し示す内容で構成されており、今後の展開が大いに期待できる報告書であると判断します。

今後の改善に期待する点

同社の報告書は年々進化を遂げており、個別事項で指摘すべき点はほぼ解消されたのではないかと考えております。そこで、今回は今後の改善に期待する点として将来的な展望を申し述べます。現在の同社の取り組みを概観しますと、事業活動に社会課題解決に資するサステナビリティな価値創造を促す活動を組み込み、企業価値向上へとつなげるプロセスがバランス良く整理されています。次なるステップとして期待する点は、現在、注目されており持続可能な成長と分配との好循環を実現する分配政策強化などをより具体的な形で成長戦略に位置付け、企業価値向上との関連性を検討されることをお勧めします。今回の提案を参考にしながら、同社の取り組みの更なる発展へとつなげていただければ幸いです。

第三者意見をいただいて



大畑 尚志
執行役員 総務人事室、
内部統制・監査室担当

倍先生には、本年も大変貴重なご意見を賜わり、誠にありがとうございます。
当社は、この4月から中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0をスタートさせておりますが、今回の報告書が、この計画を基盤としながら社会課題解決に挑戦する新たな情報開示の道程を指し示しており、今後の展開が大いに期待できるものとご評価いただきました。合わせて、当社の報告書が年々進化を遂げているとのご評価も頂戴しており、厚く御礼申し上げます。
今後は、先生からご提案いただきましたように、成長と分配の好循環を反映する戦略づくりと企業価値向上への結び付けを次の検討ステップとして視野に入れながら、サステナビリティな付加価値創造と企業価値の向上に向けて全社一丸となって取り組んでまいります。

(2022年3月31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 401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…………… 2,938名

役員一覧

(2022年10月1日現在)

代表取締役社長	西本 麗	常務執行役員	河合 秀忠
取締役常務執行役員	深堀 敬子	常務執行役員	鴻上 博光
取締役執行役員	和田 英男	執行役員	坂本 典保
取締役	酒井 基行	執行役員	江川 彰彦
社外取締役	東 英雄	執行役員	大畑 尚志
取締役(監査等委員)	近藤 憲二		
社外取締役(監査等委員)	瀧口 健		
社外取締役(監査等委員)	養老 信吾		
社外取締役(監査等委員)	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
 千葉工場・千葉研究所
 〒299-0266 千葉県袖ヶ浦市北袖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
磯 雅弘	43	0.90
広栄化学社員持株会	43	0.89
阪本 重治	40	0.82
丸石化学品株式会社	33	0.69
大塩 学而	30	0.63
山崎 孝二	26	0.54
西川 宗孝	23	0.48

(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



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/>

