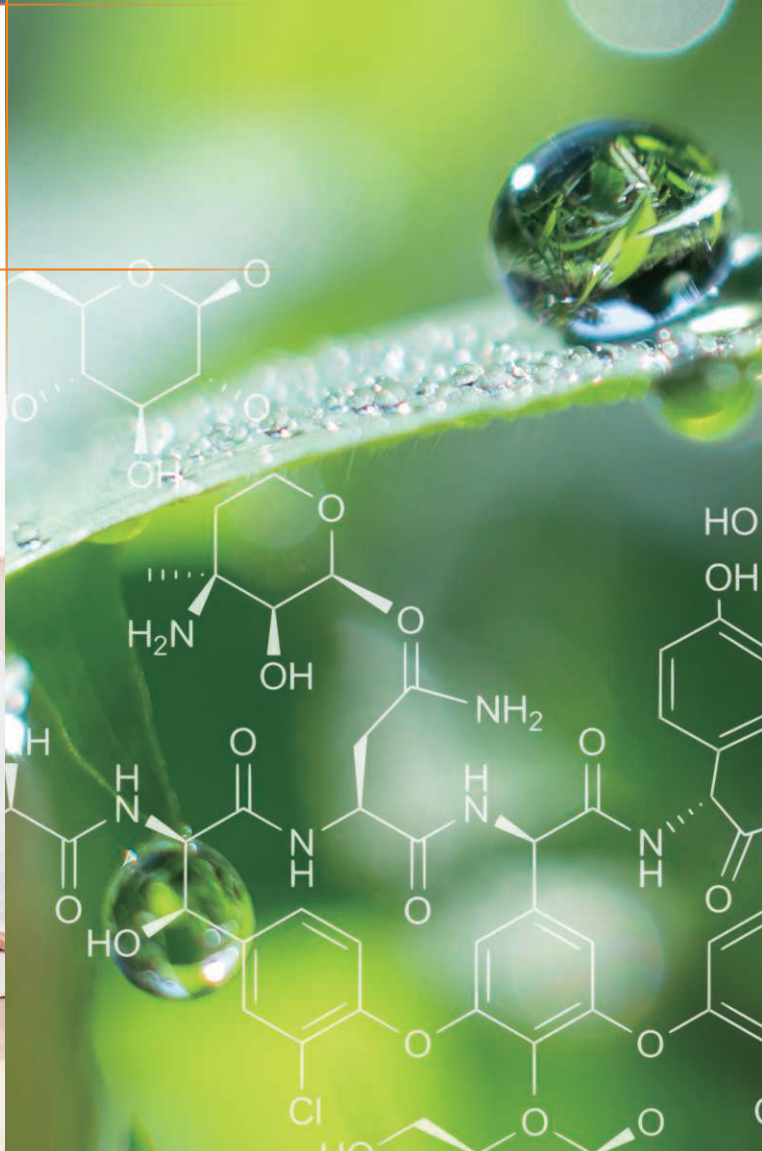




# 広栄化学レポート 2023



100年の技術と信頼を明日へ

**KOEI**

SINCE  
1917

## 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 広栄化学の歴史
- 5 価値創造プロセス
- 7 At a Glance

### トップメッセージ

- 9 トップメッセージ

### 成長戦略

- 11 担当役員座談会
- 15 中期経営計画（2022年度～2024年度）
- 16 事業成長戦略加速
- 17 経営基盤強化
- 18 人材育成強化・加速
- 19 サステナビリティ戦略
- 24 DX戦略

### 価値創造の基盤

- 26 ガバナンス
- 28 コンプライアンス
- 29 リスクマネジメント
- 30 レスポンシブル・ケア
- 32 人権尊重
- 33 人的投資

### インフォメーション

- 35 レスポンシブル・ケア データ
- 39 財務データ
- 41 第三者意見
- 42 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へ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。

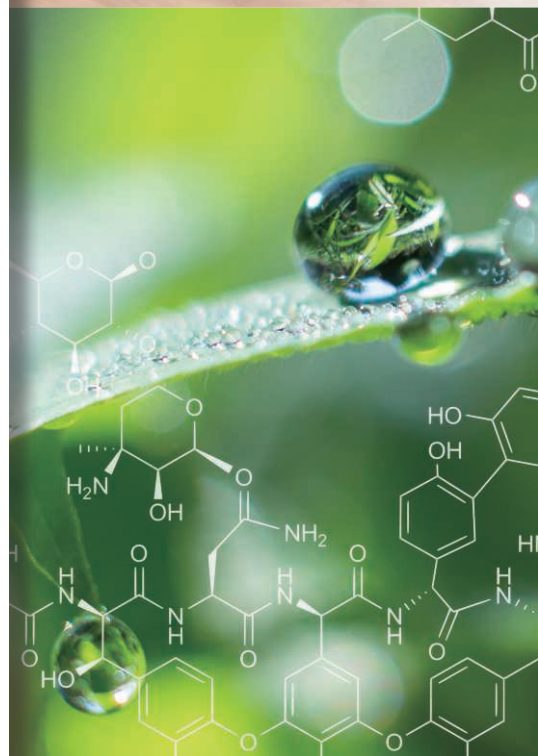
#### 報告対象期間

2022年4月～2023年3月

（一部、2023年4月以降の情報を含みます。）

#### 発行

2023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

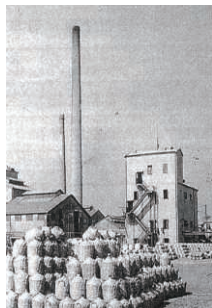
1917－1950年代

## 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。

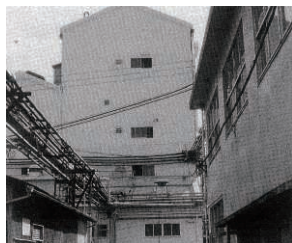
1931

- 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。

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、医薬薬中間体の製造を開始

デュッセルドルフ駐在事務所を開設

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

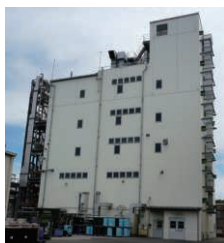
2000年代

開発製品拡大型Ⅱ

千葉工場でマルチプラント (CMI, CMIⅡ) を操業し、開発製品をさらに拡大。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

- マルチプラント (CMI) の操業開始



- 気相マルチプラント (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 駐在事務所をデュッセルドルフからブリュッセルへ移転

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

- 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 大阪工場での生産終了

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

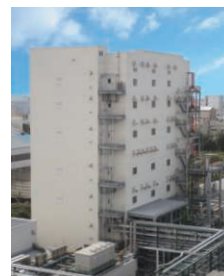
2020年代

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



2023

- 研究パイロットプラントの操業開始



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

2023年 研究パイロットプラント操業開始

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目指す

## KOEI Vision2030の実現に

### インプット (経営資源)

#### 広栄化学の強み(コア・コンピタンス)

- 有機合成をベースとした技術力
- マルチ設備・高圧水添設備
- 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	22,054百万円
自己資本比率	56.4%

#### 製造資本

パイロット設備	1系列 (2023/9~)
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

#### 知的資本

研究開発費	1,014百万円
国内保有特許数	65
海外保有特許数	112

#### 人的資本

従業員数	409名
(内研究員数)	59名
(内博士号取得者)	21名

#### 社会・関係資本

経営理念	》 2ページ
海外売上高比率	58.3%

### 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
- 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

目指します。

## に向けた『伝承と挑戦』 KX2.0

### 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 >>> 16ページ
- 2 経営基盤強化 >>> 17ページ
- 3 人材育成強化・加速 >>> 18ページ

#### 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 (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<sub>2</sub>排出量 (Scope 1 + 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

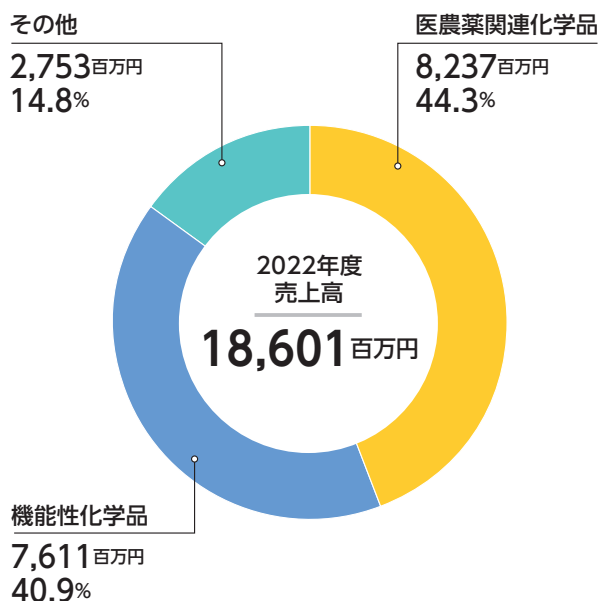
KOEI Vision  
2030

売上高  
300億円

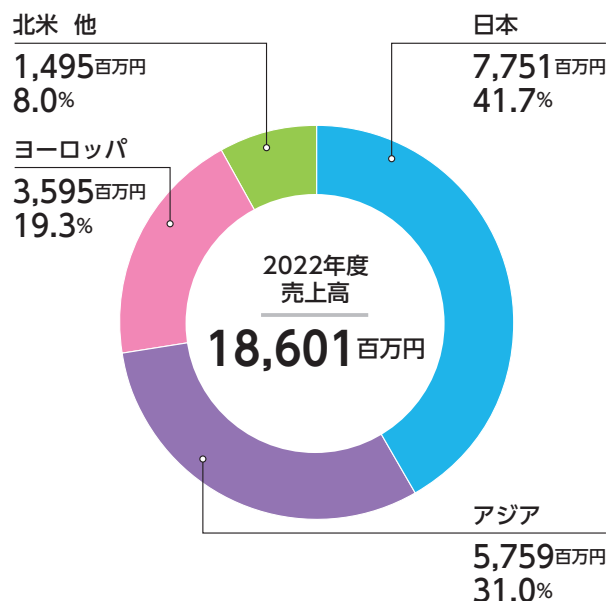
ROIC  
10%

CCC  
100日

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



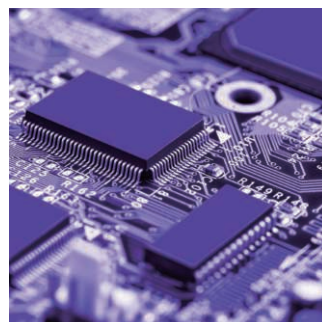
医薬品中間体原料



農業中間体原料



イオン液体 (KOELIQ®)



電材関連製品

業績  
(2022年度)

2022年度の売上高は、電子材料関連製品等の需要低迷の影響により機能性化学品の販売が減少しましたが、欧州向けの医薬関連製品等の販売増及び為替の影響による増収により、186億1百万円となりました。利益面では、原燃料価格高騰や新設したマルチプラント (CMVプラント) 稼働に伴う減価償却費の増加等の減益要因があったものの、為替の影響及び売価是正の成果、棚卸資産増加に伴う負担固定費の減少などの増益要因により、営業利益は8億32百万円、経常利益は8億55百万円となりました。



## 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造の源泉 (2023年3月31日現在)

### 従業員数

409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。

### 研究員

59名



### 博士号取得者

研究員 12名 他部署 9名



従業員数に対する研究員の割合は14.4%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

## 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。



独創的な技術をベースに、  
独自の価値創造プロセスを通じて  
地球規模の課題解決に貢献する

代表取締役社長  
社長執行役員

西本 麗

中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0は2年目を迎えています。経営の基盤であるガバナンス、レスポンス、ケア、人的投資の取り組みを強化しながら、目標として掲げている資本効率の追求を徹底し、当社の価値創造プロセス、すなわち事業を通じて、環境負荷低減、食糧問題解決等の社会課題解決への貢献と企業価値の向上を目指してまいります。

### 当社を取り巻く環境及び課題

ロシアによるウクライナ侵攻の長期化や米中「新冷戦」など地政学リスクが高まっている中で、グローバル経済の分断化が一層進み、3年を超えるコロナ禍もあり、世界的な供給不足やサプライチェーンの混乱が続きました。

その後、コロナ禍からの回復による需要増もあり各国経済は、景気過熱、インフレ傾向が強まっています。各国とも、インフレ抑制を狙って金利引き上げを実施していますが、中国経済の予想を超える不調が明らかになってきており、世界的な経済不況リスクも懸念されるところです。

こうした足下の経済課題に関しては、短期的な事業環境変化に惑わされず、当社の価値創造プロセスを絶えず見直し、強化しながら着実に取り組みを進めることで中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

一方で、気候変動問題などの地球環境問題は待ったなしの状況です。本年夏は全世界的に気温・海水温が上昇し、自然災害の発生や、作物の不作、河川の水面低下に

よる水運の混乱等が生じています。また、酷暑対応で電力需要が急増し、石炭火力への依存度がかえって高まるといった現象も起きています。

当社としては、このような社会課題に対して、当社ならではの技術で貢献することを通して責務を果たしていかなければならないと考えています。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」に取り組んでいるところであり、重要課題のKPI (Key Performance Indicator、主要取組指標) の一つである「CO<sub>2</sub>排出量削減」に関しては、2030年度に2013年度対比50%削減、2050年度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。昨年度は、川崎重工業株式会社様にCO<sub>2</sub>吸収アミン化合物を供給したほか、環境負荷の低い室温でセルロースを溶解できるイオン液体を開発し、アカデミアや研究機関と共同研究を開始するなど、CO<sub>2</sub>排出量の削減や地球環境負荷の低減に向け、独自技術を通じた貢献ができるよう新たな挑戦もスタートさせています。

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、スピーディーで小回りの利く顧客対応を強みとしています。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。

## 価値創造プロセスの進捗について

昨年、当社の独創的技術をベースにした社会課題解決への貢献と企業価値向上の取り組みを「価値創造プロセス」として整理しました。

2022年度の価値創造プロセスを振り返ってみると、まずインプットに関しては、当社最大の能力と高効率を誇る新マルチプラント (CMV) の本格稼働が挙げられます。昨年10月の稼働開始以来、順調に稼働を上げてきており、今後の事業成長への貢献に大いに期待しているところです。

## 経営として取り組む重要課題

価値創造プロセスのコアを成す「経営として取り組む重要課題」につきましては、2022年度の実績を本レポートに記載していますが、KPI全10項目のうち7項目で進捗が見られました。CO<sub>2</sub>排出量については、CMVの稼働開始により一時的に増加していますが、住友化学千葉工場と連携した高効率ガスタービンコージェネの活用をはじめ、太陽光発電やエネルギー原単位改善などの省エネを一層推進しており、2030年度に2013年度比50%の削減を目指して着実に進展しています。

## 中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0

価値創造プロセスのもう一つのコアである「中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0」は2年目を迎えており、1年目である2022年度は、概ね計画通り、順調に進捗しました。

「事業成長戦略加速」の取り組みとしては、CMVの稼働開始に加えて研究と製造の橋渡し役となる研究パイロットプラントの新設が挙げられます。建設は予定通り進み、今秋稼働開始します。これにより、工業化のスピードアップ、少量サンプルの供給と少量高付加価値製品の生産対応が可能となりました。また、住友化学グループのシナジー効果を高めるべく連携強化を図っており、既に複数品目の工業化検討を進めています。

「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つの分野で取り組みを進めています。このうちDXについては、各分野で部署横断的な20のプロジェクトを進めるとともに、全社のDXリテラシー向上に向けて全役員・社員を対象にe-ラーニングを実施しています。

「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、特に中堅・若手社員のレベルアップ、早期戦力化に焦点を当てたプログラムの見直しを検討しています。また、本年2月に当社として初めて従業員意識調査を実施したところであり、調査結果を従業員のエンゲージメント向上につなげるなど、人的資本経営の充実に積極的に活かしていきたいと考えています。

## 価値創造プロセスのアウトプット

当社では、経済価値に関するアウトプットとして、中期経営計画最終年度である2024年度に売上高214億円、ROIC (投下資本利益率) 8%を達成することを目標として掲げています。国内では長期にわたったデフレ経済からインフレ経済へと転換点を迎えている中、日本企業にとって資本効率の向上は至上命題となっています。ROICに関しては、現状からはかなりの改善が必要であると認識しており、当社のROICの改善取り組みをより明確にするべく社内でプロジェクトを立ち上げ、役員・社員の業績目標へ紐づけることにより、きめ細かくPDCAサイクルを回し、全社一丸となって目標達成に向けて注力してまいります。

また、資本という面では昨今、人的資本が注目されています。本レポートにおいても、人的資本関連を含めて積極的に情報開示を行っており、今後具体的な目標設定も踏まえて関連項目の継続的な改善につなげてまいります。

## ステークホルダーとの共存・共栄

従来から申し上げているように、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との双方向のコミュニケーションを図ることを通じて、更なる業績向上に努め、企業価値を向上させることにより、当社事業に関係する皆様のご期待に応えてまいります。併せて、当社がどのように成長しているかについて、ステークホルダーの皆様によりご理解いただける成長ストーリーを明確にした上で、これまで以上に社内外とのコミュニケーションを充実させてまいります。

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。



執行役員 研究開発本部長

坂本典保

取締役常務執行役員  
営業本部、物流購買室担当、営業本部長

江川彰彦

執行役員 生産・技術本部長

大山明

## 製販研一体となって、中期経営計画の達成に邁進

### 1 自社開発製品でも受託製品でも、 求められる製販研一体の対応

江川彰彦（以下・江川）：当社は、「事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献する」ことを目指し、『KOEI Vision 2030』において2030年度に売上高300億円、ROIC 10%の経営目標を設定しました。そしてこの目標を達成するために、2022年度から中期経営計画をスタートし、基本方針の一つである事業成長戦略加速に向けて、製販研一体となった製品開発や事業運営を進めてきています。

象徴的な取り組みが3つありました。

1つ目は、お客様からの要請に応じて、難易度が非常に高かったCO<sub>2</sub>吸収剤アミン化合物の供給を、2023年3月に行ったことです。

2つ目は、従来よりも温和な条件、すなわち環境負荷を低減した条件でセルロースを溶解するイオン液体の開発に成功し、2022年秋からラボサンプルの提供を開始したことです。

3つ目は、2022年10月の新マルチプラント「CMIV」の稼働です。CMIVは当社最大の生産能力を誇るだけでなく、これまでのマルチプラント操業で培ってきたノウハウを設備設計に反映し、作業管理や品質管理に優れた最新設備を備えた高効率なマルチプラントです。

坂本典保（以下・坂本）：当社の研究開発には2つのタイプがあります。当社独自の強みやシーズを生かして開発を進めるプロダクトアウト型と、顧客や市場のニーズに合致した商品を開発していくマーケットイン型です。江川本部長が紹介した取り組みにおいて、CO<sub>2</sub>吸収剤アミンは受託研究ではあるものの、マーケットイン、セルロース溶解

性イオン液体は独自の市場開拓が可能なプロダクトアウトによる取り組みと言えると思います。

プロダクトアウトの取り組みは、市場開拓において顧客に価値ある製品として提供するためにも開発初期段階から営業部門や生産部門との連携が欠かせません。一方、マーケットインの取り組みである受託ビジネスは、スタートは営業からですが、顧客の設計要請を満足する技術改良や、高品質と供給安定性を実現する生産体制の確立が求められるため、こちらも製販研の一体的取り組みが欠かせません。

**大山明 (以下・大山) :** 当社はメーカーとして安全安定操業を継続していくことが基本です。この操業体制をしっかりと固めることで、基盤を強化し、足元を固めていく。その上で、効率化、合理化に結びつけることが、中期目標の達成につながると考えます。

昨年、CMVプラントをスムーズに立ち上げることができました。これからはマルチプラント各系列を効率的、効果的に稼働できるように、体制も柔軟に見直しながら対応していきたいと思います。

いま両本部長から話があった、CO<sub>2</sub>吸収剤アミンは、実現までには非常に高いハードルがありましたが、研究と営業との綿密な連携を図ることで、お客様に満足いただける納期で生産、納入することができました。

中期目標達成に向けて、製販研の協力体制を一層強化し、一つひとつの案件に対してコンカレント（部門間の垣根を越えて同時並行）に取り組んでいくことにより、期間を短縮してスピーディーに生産対応していくことが、今後非常に重要だと考えています。

## 2. CO<sub>2</sub>吸収剤アミンのブレイクスルーのきっかけは、社会貢献につながるという意識

**江川 :** CO<sub>2</sub>吸収剤アミンの開発は、ある公的機関から2007年に依頼を受けたことが始まりですが、今回製造に成功したのは、川崎重工業株式会社様（以降、川崎重工様）から依頼を受けたことが端緒となりました。

一般的にアミン化合物はCO<sub>2</sub>吸収に欠かせない素材ですが、川崎重工様がCO<sub>2</sub>の吸収性能をより高度化したアミン化合物を開発し、当社にその工業化と生産を依頼されたのです。研究部門では工業化が実現できるかどうかを

検証し、研究部門でうまくできたものを、今度は生産部門で一定の規模で生産ができるかどうか試行錯誤してきました。ハードルは非常に高かったのですが、当社技術を駆使し、かなりの短期間で工業化、供給までこぎつけました。これはまさに、製販研が一体となったプロジェクトでした。**坂本 :** 短期間で供給するため、研究部門も生産部門も一緒になり、同時に安全・環境を所管している部署とも連携し、まさにオール広栄で進めました。

製販研が一体と言っても、実際には、研究者、営業担当者、生産関係者を含めて、会議をやるたびに喧嘩のような状態でした。でも、それがよかったと思っています。たとえば、「顧客が求めている」「短期間でつくらないといけない」、「できるわけないでしょう」などと。

このように三者で侃々諤々議論しながら、会議を続けているうちに、不思議とみんなが協力し始めるようになっていきました。カーボンニュートラル実現に向けて取り組んでいる川崎重工様に、高い品質のアミン化合物を提供することが、社会貢献につながるのだという、目標に対する一体感、SDGsへの貢献意識の全員の思いが一致した



瞬間だったと思います。つまり各担当者が本音で意見を交わしあい、お互い知恵を出し合い、課題解決に向けて一丸となって行ったわけです。

**大山：**いままで製造した中で、もっともハードルの高い案件でした。ブレイクスルーをしたきっかけは、やはり社会貢献の意識です。CO<sub>2</sub>削減に当社が貢献できることを、生産部門一人一人に理解してもらい、社員のモチベーションを上げて、進められたと思います。

**江川：**営業本部の目標として、課題解決策を提供するソリューションプロバイダーになることを掲げています。また、有機合成に強みがあることを売りにしていますので、お客様が入手困難な化合物の調達や合理化処方検討などで困っている場合、いつでもお声がけくださいとお客様に伝えています。ソリューションプロバイダーとしてお客様の要望に応えることが私たちの使命と考えています。

セルロース溶解性イオン液体やCO<sub>2</sub>吸収剤アミンは、現在様々なお客様から問い合わせをいただいております。非常に関心が高いことが伺えます。



### 3. コンカレントな対応（部門を越えた同時並行対応）により、セルロース溶解性イオン液体の迅速な工業化確立を目指す

**江川：**従来からセルロースを溶解できるイオン液体はありましたが、室温の条件下でも溶解できれば、地球環境負荷の低減という面で市場ニーズが高いアイテムだという確信があり、迅速な工業化が必要だと考えています。まさに製販研が連携して進めるべきアイテムであり、一致団結して社会実装につなげていきたいと思っています。

**坂本：**当社が2013年に開発したイオン液体は、100℃で20%以上の高濃度でセルロースを溶解可能でしたが、このたび25℃で同じ高濃度に溶解できる新しいイオン液体の開発に成功しました。セルロースは、衣類の素材として利用されており、もともとは植物の主成分です。例えば、木材の端材などは捨てられる運命でしたが、燃やすときにCO<sub>2</sub>が排出されるという問題がありました。室温で溶解するこの新しいイオン液体によって、端材からパルプ経由にてセルロースを抽出・回収することが可能になり、資源として再利用できるという観点で、非常にサステナブルな取り組みと言えます。

研究部門は、新しい発見と同時に工業化を検討しなければなりません。製造現場の意見を聞きながら一体となって進めていければと考えています。

**大山：**先ほど申し上げたコンカレントというのは、研究部門での工業化検討の段階で、生産部門がもっと入り込むべきだということです。工業化のための条件や課題を、研究部門と密なコミュニケーションを取ってプロセスを構築していくべきだと考えています。今回のセルロース溶解性イオン液体でも、CO<sub>2</sub>吸収剤アミンの成功を活かし、コンカレントな対応を実現したいと考えています。

### 4. KOEI Vision2030の目標を見据え、人材育成が課題

**大山：**昨年稼働した4系列目のマルチプラントCMIVは、既存の3系列のマルチプラント（CMI、CMIⅡ、CMIⅢ）と比較し最大規模を誇ります。今後、新製品の受け入れ、稼働余力の捻出という意味で、機動力は格段に向上したと言えます。

一方で、今後、マルチプラントで製造する製品には、簡単なプロセスの新製品は、なかなか出てこないでしょう。難易度の高いプロセスを、いかに安全・安定的に、短期間に対応できるのが、重要になっていきます。これまで以上に製販研一体となって、進めていく必要があると気の引き締まる思いです。

**坂本**：研究開発部門でも、今秋「研究パイロットプラント」が稼働します。100～300リットル規模の反応器、濾過乾燥機、超低温反応設備などを備えています。実験ラボと商用生産設備の、ちょうど中間サイズにあたる設備です。製造プロセスの確立、合理化検討を加速させることでマルチプラント系列との円滑な連携を行うことができ、効率的な生産が可能になると期待しています。加えて、本パイロットプラントには、大型カラムクロマト精製装置を備えており、キロレベルの高純度製品の対応も可能となります。

**大山**：パイロットプラントを稼働するにあたり、生産部門からも人材を送り込んでおり、製造と研究が協力して、共同の運用体制を作っていきます。

**江川**：当社は、新入社員は研究所からスタートするケースが多いですが、研究所で得た知見が、営業や製造で活かされ、また逆に営業や製造で得た知見が研究に活かされるために、これまで以上に積極的なローテーションをしていくことも必要だと思います。それにより、ソリューションプロバイダーとして顧客からニーズを引き出すことも強化できるはずで。

**坂本**：製販研が一体となった取り組みは一朝一夕にはできないとは思っていません。そうした文化を醸成するためには、たとえばCO<sub>2</sub>吸収剤アミンのような成功事例を、きちんと次世代を担う若い社員にも伝承していきたいと思えます。

中期経営計画の基本方針にも掲げている通り人材育成の強化・加速が大切です。やる気のある人材がローテーションで他部門に異動し、新たな経験を重ね、そして自部門に還元されていく仕組みを作りたいと思います。

さらに社員の意識改革によるモチベーションアップにも注力していきたいと思えます。まずは、当社の技術力は非常に高いという自負心を持っていただきたい。そのためには、自己の研究をどのように展開すれば新しい成果につながるのか、またどこが新しい成果なのかを、より自信

を持って判断できるようになっていただきたい。同時にそれが契約交渉や知的財産管理のレベルアップにつながっていくと思います。

**大山**：生産部門としての基本は、冒頭に申し上げたように、安全安定操業を継続していくことです。そのためには、人材を常に確保していくことも大事なのですが、現在当社が進めているDX（デジタルトランスフォーメーション）への取り組みも、安全安定操業や効率的な生産に貢献していくと考えます。

安全安定操業の意味では、設備のスクラップ・アンド・ビルドも検討していかなければなりません。製品のライフサイクル、市場動向を見極めることが必要になります。

**江川**：2030年度に売上高300億円、ROIC 10%に向けて、いまは、イノベーション促進のために種をどんどん蒔いているところです。これまでの既成概念や成功体験にとらわれずに、将来性のあるものを探して、新しい化合物群を商業化し、成長させて、企業価値の向上を実現し、目標達成につなげていきたいと思っています。



中期経営計画 (2022年度 – 2024年度)

『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の5類への引き下げに伴う個人消費の回復
- (2) 米中摩擦の激化、ウクライナ情勢等地政学的なリスクの拡大
- (3) 原料価格など国際商品市況の高騰、サプライチェーンの混乱
- (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"> <li>● 結核薬中間体：堅調に推移する見込み</li> <li>● 電子材料関連製品：中長期的に需要拡大見込み</li> <li>● 農薬中間体：需要予想見直し、コスト競争力強化</li> </ul> <p>(2) アミン類</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 農薬中間体：堅調に推移する見込み</li> <li>● CO<sub>2</sub>吸収剤用途の需要拡大見込み</li> </ul>	<p>(1) 有機金属触媒</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 受託案件の拡大見込み</li> </ul> <p>(2) 医農薬中間体</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 大型受託案件の拡大見込み</li> </ul> <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"> <li>● 新製品開発の加速</li> </ul> <p>(4) 住友化学グループシナジー拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 医農薬中間体受託・協業強化</li> <li>● 光学材料及び触媒等受注拡大</li> </ul>

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



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	中期計画	予想	中期計画	中期計画
売上高	186	195	208	204	214
営業利益	8	11	9	15	21
当期純利益	7	8	6	10	15
EBITDA	33	36	39	45	53

(前提条件)

為替(\$/円)	136	125	130	110	110
(€/円)	142	135	140	130	130
ナフサ(KL/円)	76,800	82,000	70,000	50,000	50,000

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

2030年度  
売上高  
300億円  
ROIC  
10%



### 基盤製品の競争力強化／高付加価値化



- CO<sub>2</sub>吸収剤：川崎重工業株式会社向けCO<sub>2</sub>吸収アミン化合物供給  
 >> P23のTOPICSにて詳しくご報告いたします
- 次世代アミン触媒：触媒処方に目途が付き実装化検討中
- ポリエーテルアミン（バイオ由来）：KOLFAMIN商標登録及び複数社にサンプル提供

### 機能製品・新規事業拡大



- CMVプラント：2022.10.1～操業開始（計画通り）
- 有機金属触媒：全体需要減少も一部新製品好調
- 住友化学グループとの連携強化：複数品目の工業化検討中
- セルロース溶解イオン液体：工業化に目途、セルロース溶解以外にも用途探索中

### 事業ポートフォリオの高度化



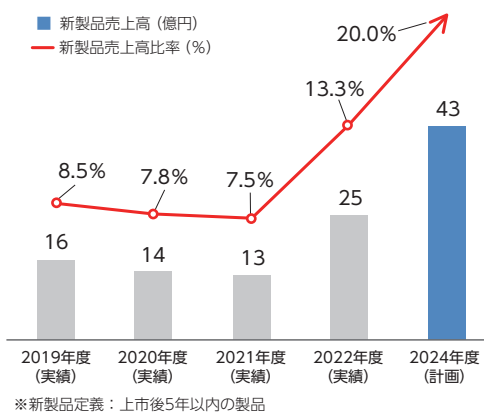
- 気相プラントの最適生産体制検討中
- 他社との事業提携の可能性検討

### CMVプラント稼働

2022年10月より、新マルチプラントCMVの稼働を計画通り開始いたしました。3系列のマルチプラント（CMI、CMIⅡ、CMIⅢ）がありましたが、4系列目であるCMVはマルチプラントの中で最大規模を誇ります。



#### 新製品売上高／新製品売上高比率



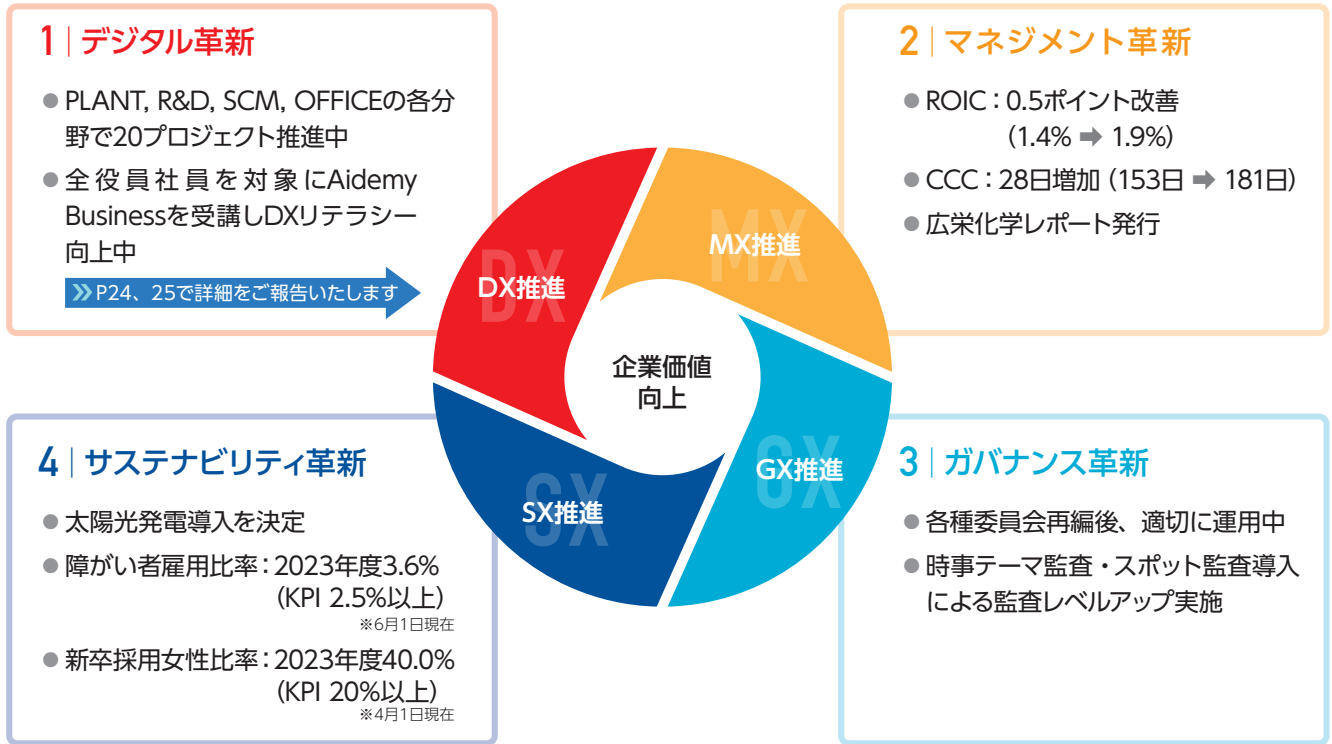
### 研究パイロットプラント建設 (2023年秋稼働)

研究パイロットプラントは、100～300リットル規模の反応器、濾過乾燥機などを備えており、新製品の製造プロセスの確立や合理化検討を加速することができます。

同プラントを活用することにより、自社開発品をはじめ、医農薬中間体、有機金属触媒を中心とした受託製品の事業拡大を図ると共に、これまで対応できなかった高付加価値製品のキログラムスケールでの製造などが可能となり新たな領域でのビジネス拡大を図ります。



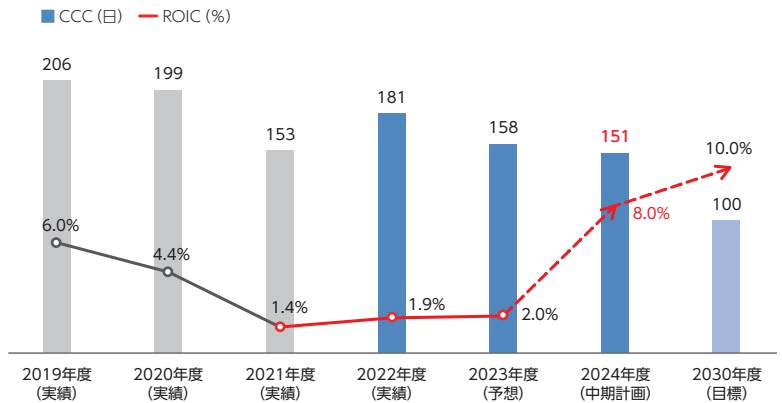
経営基盤強化は、下図の4つの分野について全社部門横断的に取り組み企業価値向上を目指します。



## ROIC及びCCC

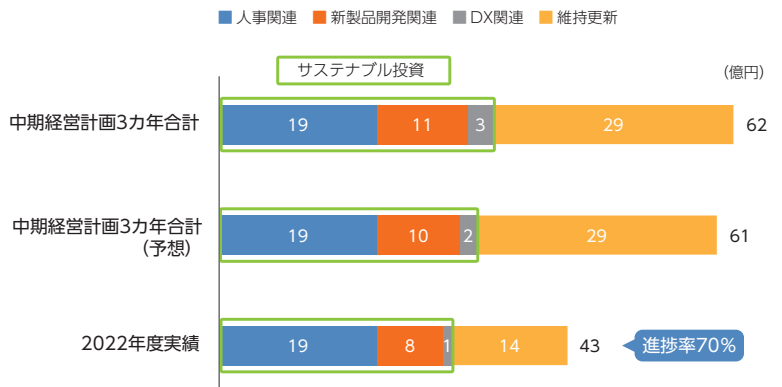
新経営指標の活用により経営効率を一層高めめます。

※ROIC：投下資本利益率 (Return on invested capital)  
 ※CCC：現金循環化日数 (Cash conversion cycle)






## 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

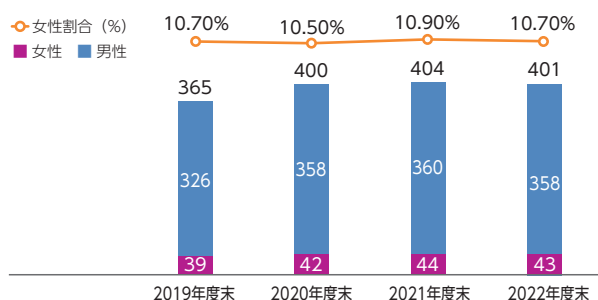
中期経営計画では右記の3つについて取り組みます。これらは一人一人のパフォーマンスを最大限に発揮し、最終的に会社全体の業績向上や経営目標に結び付けていくための取り組みです。管理社員のマネジメント強化や中堅社員の育成、若手社員の早期戦力化は引き続きの課題となります。また、2023年2月に実施した「従業員意識調査結果」をエンゲージメント向上につなげて、社員がよりやりがいを感じる人事制度へ柔軟に見直していきます。

<b>1</b> 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	
<b>2</b> 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	
<b>3</b> 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	

## 多様な人材の採用

### (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下記のグラフの通り、当社の女性割合は約10%です。今後は女性社員の活躍の場を拡げるべく、KPIの設定と女性活躍推進法に基づいた目標を設定し、積極的に女性社員の割合を引き上げていきたいと考えております。



まず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。中長期的には社員の定着率をあげ、全社の女性割合をあげることを目指します。

2023年度は研究職1名、事務職3名の女性が採用できたことから、目標を大幅に達成することができました。

### KPI ● 新卒採用に占める女性社員の割合

2023年4月新卒採用

	男性	女性
営業職	1名 (100%)	0名 (0%)
研究職	2名 (67%)	1名 (33%)
化学プラントオペレーター	2名 (100%)	0名 (0%)
事務職	1名 (25%)	3名 (75%)
計	6名 (60%)	4名 (40%)

また、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に注力するとともに、女性オペレーターの積極的な採用にも取り組んでおり、女性が動きやすい職場・環境づくり、職種による性別差をなくす取り組みに注力しています。さらに、女性の管理社員への登用を積極的に進め、中長期的に管理社員の女性割合を高めていくことも目指しています。

### (2) 障がい者雇用

#### KPI ● 障がい者雇用率

2023年6月1日現在 (ハローワーク提出)

算定基礎労働者数 (a)	法定雇用障がい者数	非重度障がい者雇用者数 (カウント値)
416	9	9
重度障がい者雇用者数 (カウント値)	障がい者雇用者数 (b)	障がい者雇用率 (b/a)
6	15	3.61%

これまで障がい者雇用に注力してきましたが、さらに積極的に雇用を促進するため2022年4月に「さらだぼー農園」を開園しました。農園スタッフとして障がい者を雇用しており、2022年12月にも新しい仲間が1名加わりました。

▶▶ KPIの過去からの推移については、23ページをご覧ください

### (3) 外国人材活用

当社では4名の外国人社員が在籍しています。研究所ほか各セクションにおいて活躍しており、2023年度にはさらに1名の入社を予定しています。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いきます。

### (4) 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、多様な人材活用の一環として、定年延長を踏まえた制度改正の検討を2022年度からスタートさせました。社員が有している経験や技能などを長期にわたって発揮していただけるような制度を目指します。



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  
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

当社では、現中期経営計画（2022年度-2024年度）において、その基本方針のうち「経営基盤強化」取り組みの一つとして「サステナビリティ革新」を掲げております。2022年度に発足した「サステナビリティ委員会」（取締役会の諮問委員会）や「サステナビリティ推進統括会議」（経営会議の中に設置）においては、実績報告と具体策の強化についての議論を進めており、また、当社で設定した各KPI（住友化学グループの経営として取り組む重要課題と共有）を2022年度実績より公表し、継続してKPI値の改善、課題の検証に取り組んでまいります。カーボンニュートラルに関しては、2030年度50%削減（2013年度比）の目標に向けて、引き続きこれまでの活動を継続・強化しますが、新たに千葉事業所において太陽光発電を導入することを意思決定致しました。さらに再生可能エネルギー由来の燃料・原料の調達、排出権の購入の検討、環境負荷低減につながる技術や製品の開発についても進めてまいります。また、障がい者雇用や女性社員の割合引き上げ、管理社員への女性の積極登用を進め、ダイバーシティの拡大に努める一方、サステナビリティ、人的資本に関する開示も積極的に進めてまいります。

### 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
<b>社会価値創出に関する重要課題</b> 	<b>環境分野への貢献</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量 (Scope 1 + 2) 【目標：2013年度対比50%削減】</li> <li>エネルギー消費原単位改善</li> </ul>
	<b>食糧分野への貢献</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>農薬原料・中間体売上高</li> </ul>
	<b>ヘルスケア分野への貢献</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>医薬原料・中間体売上高</li> </ul>
	<b>ICT関連分野への貢献</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>電子材料関連製品売上高</li> </ul>
<b>将来の価値創造に向けた重要課題</b> 	<b>イノベーションの推進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>新製品売上高比率</li> <li>合理化金額の累積</li> </ul>
	<b>DXによる競争力強化</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル成熟度判定</li> </ul>
	<b>人材：DE&amp;I<sup>*</sup>、育成・成長、健康</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>新卒採用に占める女性社員割合【目標：20%以上】</li> <li>障がい者雇用率【目標：2.5%以上】</li> </ul>
<b>事業継続のための基盤</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生・保安防災</li> <li>製品安全・品質保証</li> <li>人権尊重</li> <li>サイバーセキュリティ</li> <li>コンプライアンス</li> <li>腐敗防止</li> </ul>	

\*ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

KPI項目	2021年度実績	2022年度実績	推移
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1+2)	41%削減	32%削減	↓
エネルギー消費原単位改善	0.1%	-0.8%	↓
農薬原料・中間体売上高	20億円	27億円	↑
医薬原料・中間体売上高	44億円	55億円	↑
電子材料関連製品売上高	52億円	45億円	↓
新製品売上高比率	7.5%	13.3%	↑
合理化金額の累積	6億円	7億円	↑
デジタル成熟度判定	1.5	1.9	↑
新卒採用に占める女性社員割合 <sup>*1</sup>	12.5%	14.3%	↑
障がい者雇用率 <sup>*2</sup>	2.3%	3.1%	↑

\*1：4月1日時点

\*2：6月1日時点

## 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<sub>2</sub>排出量 (Scope1+2)**  
【目標:2013年度対比 50%削減】

▶2022年度実績 **32%削減**

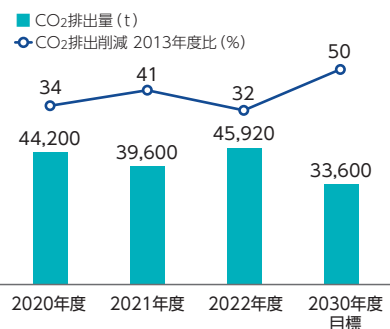
**エネルギー消費原単位改善**

▶2022年度実績 **△0.8%削減**

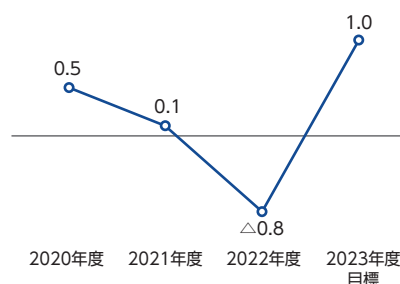


地球温暖化防止のためには、CO<sub>2</sub>などの温室効果ガスの排出量を抑える必要があります。これまでの生産プロセス改良や排熱の回収・利用等の省エネ推進、事業ポートフォリオの見直しによる拠点集約・高付加価値製品化により、CO<sub>2</sub>排出量に関しては、2022年度時点で2013年度比32%削減を達成しております。なお、2021年度と比べると増加しておりますが、これは2021年度には定期修繕工事が2度あった特殊要因によるものであります。今後は住友化学との連携事業等の省エネを推進し、更なる改善を目指します。

### CO<sub>2</sub>排出量

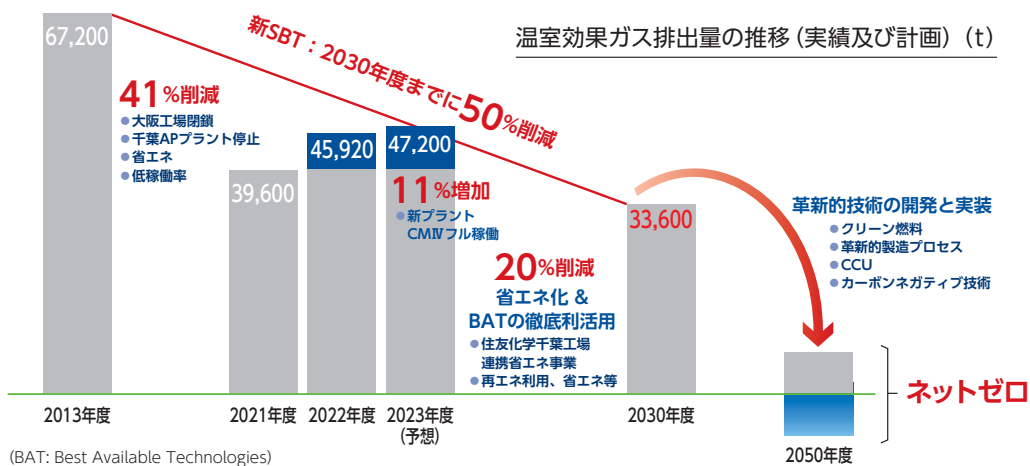


### エネルギー消費原単位削減率 (%)



## カーボンニュートラルに向けた取り組み方針

当社は2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、CO<sub>2</sub>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。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。主な取り組み計画は以下の通りです。



### 主な取り組み計画

- 住友化学(株)千葉工場との高効率ガスタービンコージェネ導入による連携省エネルギー事業 (2023年度下期より開始予定)
- 千葉事業所への太陽光発電システムの導入 (2024年3月より受電開始予定)
- 千葉事業所受電設備の高効率変圧器への変更 (2024年3月完工予定)
- その他、生産性向上等による省エネ推進の継続

## 食糧分野への貢献

- 持続可能な農業の推進

KPI

農薬原料・中間体売上高

▶2022年度実績 27億円

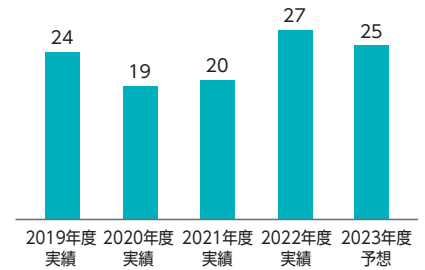


当社の基盤製品であるアミン類やピリジン類等が農薬原料・中間体として使用されており、国内外のメーカーに出荷しています。

2022年度実績は、全体売上高の15%を占めており、出荷のタイミングにより前年対比で一時的に35%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

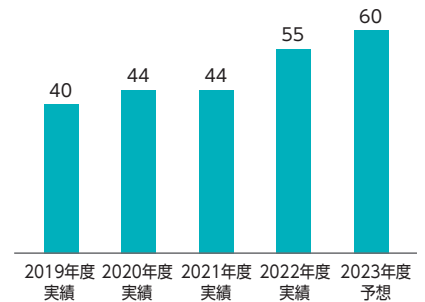
▶2022年度実績 55億円



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。

2022年度実績は、全体売上高の30%を占めており、前年対比では約25%増加しました。主な要因は大型医薬中間体を計画通り販売できたことによるものですが、2023年度以降も伸長する見込みです。

医薬原料・中間体売上高 (億円)

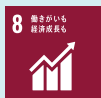


## ICT関連分野への貢献

KPI

電子材料関連製品売上高

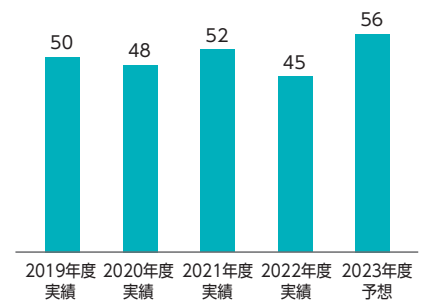
▶2022年度実績 45億円



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。

2022年度実績は、全体売上高の24%を占めており、イオン液体製品などが低調に推移したため前年対比では約13%減少しました。2023年度以降は、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

▶2022年度実績 **13.3%**

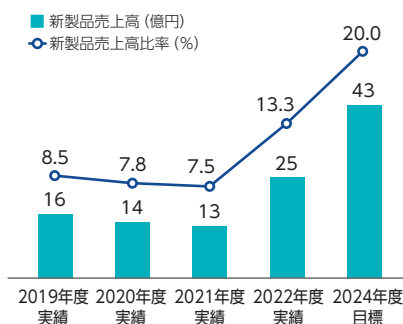
### 合理化金額の累積

▶2022年度実績 **7億円**



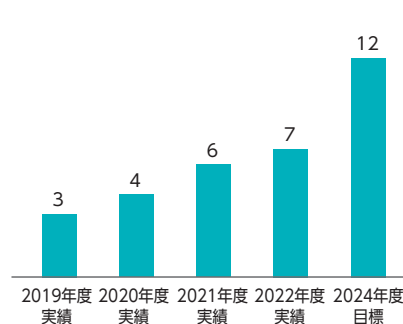
新製品売上高比率と合理化金額の累積の推移は下のグラフに示す通りです。大型医薬中間体の拡販等もあり、いずれのKPIも順調に伸びています。今後も既存製品の合理化を推進するとともに、医薬中間体、有機金属触媒及び光学材料製品を中心に新製品売上高拡大を目指します。

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)



## DXによる競争力強化

KPI

### デジタル成熟度判定

▶2022年度実績 **1.9**



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。

2022年度のデジタル成熟度判定は、前年度から0.4ポイント向上し1.9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*	2.0	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	2.0
3	マインドセット・企業文化	0.0	9	部門のオーナーシップ	2.0
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	1.0	11	IT資産の仕分けとプランニング**	1.2
6	事業への落とし込み	3.0	12	変化への追従力	1.0

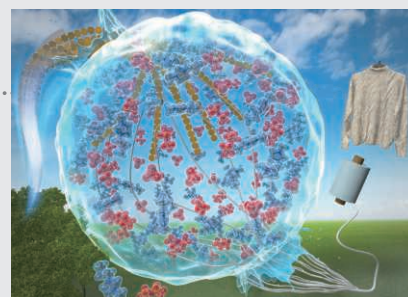
\*No.1は2項目、\*\*No.11は4項目に細分化して評価した平均値。小数点以下第二位を四捨五入

## TOPICS

### 環境分野への貢献

#### 信州大学と再生セルロース繊維の紡糸に関して共同研究を開始

当社は、世界トップレベルの高濃度でセルロースを溶解できるイオン液体の開発に成功し各種用途開発を実施しています。その用途の一つとして、再生セルロース繊維の紡糸プロセス確立に関して、信州大学と共同研究を開始しました。バイオマス資源の一つであるセルロースを有効利用することで、資源循環プロセスに貢献していきます。



## 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】

▶2023年度実績 **40.0%**

### 障がい者雇用率

【目標：2.5%以上】

▶2023年度実績 **3.6%**

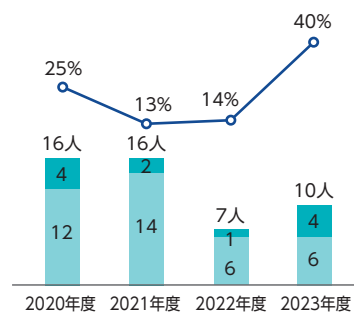


新卒採用に占める女性社員の割合を20%以上にすることを目標とし、中長期的には、社員の定着率をあげ、全社の女性割合を上げることを目標としています。2021年度、2022年度は目標を下回りましたが、2023年度は募集職種を広げた結果、目標を大きく上回ることができました。引き続き、女性にも魅力を感じていただける会社・制度づくりを目指します。

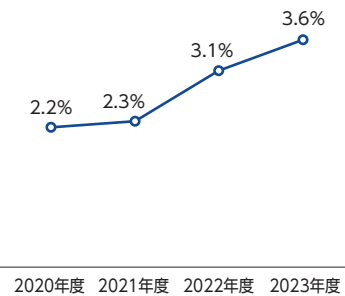
また、2022年度さらだぼーる農園の開園に伴う障がい者の雇用により、障がい者雇用率の目標を達成しています。引き続き、雇用率の維持、改善を図ります。

### (1) 新卒採用に占める女性社員の割合 【目標：20%以上】

●女性割合 ■男性 ■女性



### (2) 障がい者雇用率 【目標：2.5%以上】 (各年6月1日現在)



## TOPICS

## 環境分野への貢献

### 川崎重工業株式会社にCO<sub>2</sub>吸収アミン化合物供給

当社は、川崎重工業株式会社からの要請を受け、同社が独自に開発をしたCO<sub>2</sub>吸収アミン化合物の工業化ならびに生産を受託しています。同社は、ワイオミング州にあるIntegrated Test Center (ITC) において、環境省事業の「環境配慮型CCUS—貫実証拠点・サプライチェーン構築事業委託業務（固体吸収剤による分離回収技術実証）」を一般財団法人カーボンフロンティア機構（JCOAL）と共同で行っており、そのテスト用のアミン化合物を当社で生産・供給しました。今後も当社独自のアミンも含む化合物の開発や、各社からの要請に応じ、アミン化合物の供給を続けることで、カーボンニュートラルの実現に向けて貢献してまいります。



川崎重工業株式会社の固体吸収剤による分離回収技術実証のイメージ

## 社外役員メッセージ

## 広栄化学のサステナビリティに対する取り組み

社外取締役（監査等委員） 八田 陽子

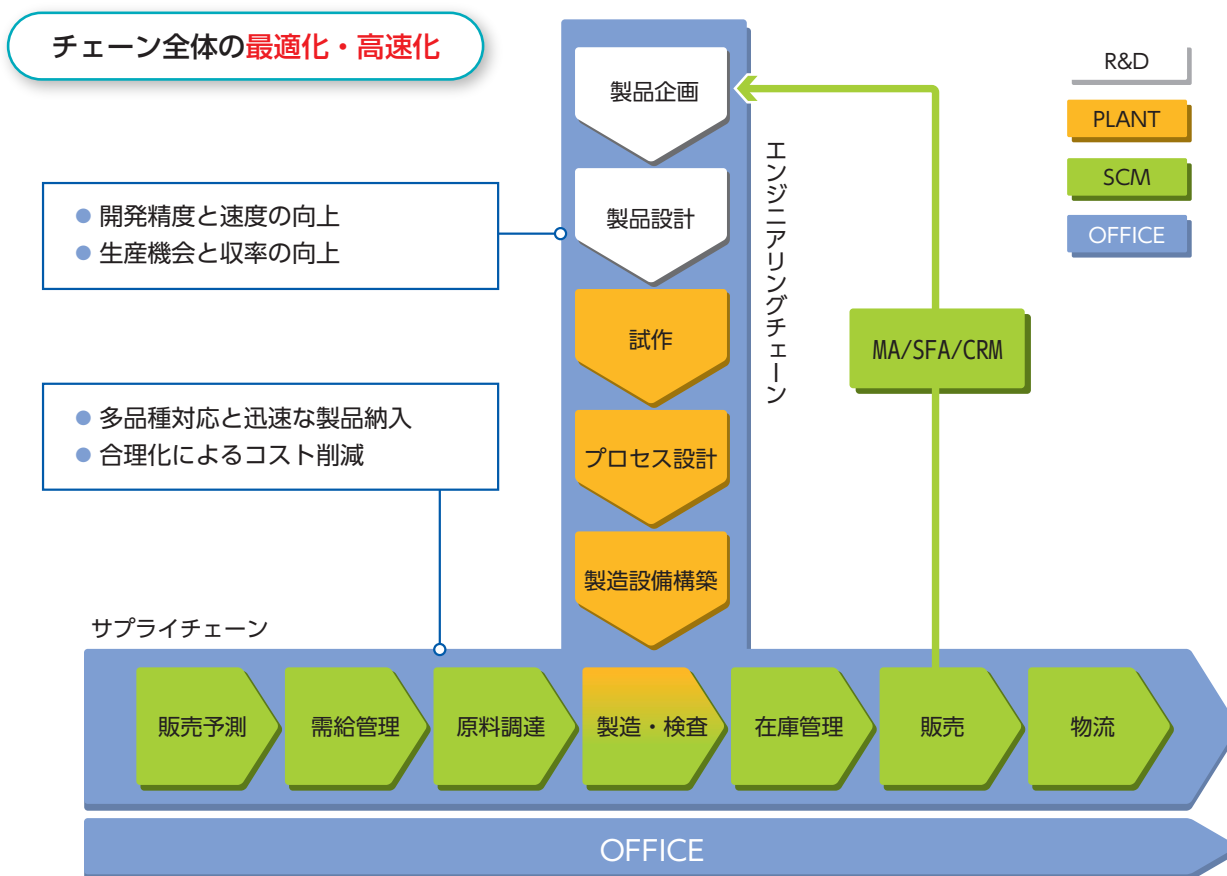
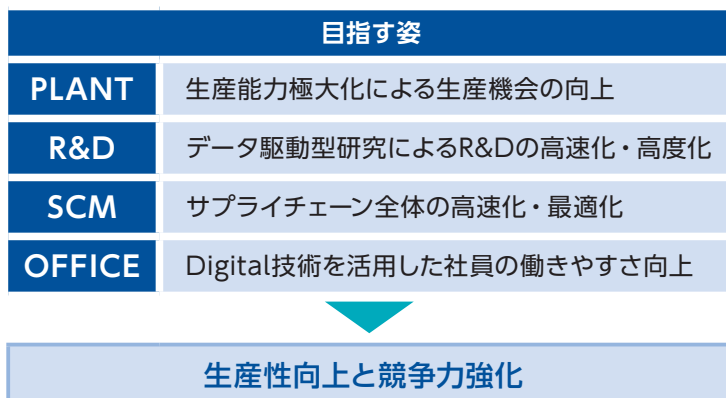
当社は医薬原料・中間体から農薬原料、電子材料など多岐にわたる分野において事業を通じて経済価値、社会価値の両方を創出し持続可能な社会の実現に取り組んでいます。「独創的な技術の開発による課題解決の提供を通じて社会に貢献する」という経営理念にあらわれているように当社のみができるといった貢献に関して磨きをかけたつ、昨年度発足させたサステナビリティ推進統括会議で将来の価値創造の基礎となる人材育成・イノベーションへの取り組み、社内外のステークホルダーへのコミュニケーションへの努力もしっかりと進めています。当社の社外取締役役に就任して1年が経ちましたが、当社の成長と社会への貢献に大いに期待をしています。





### 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。



### DX人材育成の継続した取り組み

当社のDX活動を強力に推進する「DX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2022年度から導入しており、経営層をはじめとした各階層向けのカリキュラムを作成し継続して受講しております。

また、全社員のデジタルリテラシー向上の一環としてOfficeツールのスキル向上教育や情報セキュリティ教育を定期的を実施しております。

## DX戦略の取り組み状況

## ① PLANT

生産能力極大化による生産機会の向上を図るため、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、現在はデジタル化の準備段階として、各種フォーマットの作成と運用を検討しております。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。



## ② R&amp;D

データ駆動型研究によるR&Dの高速化・高度化を図るため、研究データをビッグデータとして蓄積するための環境や研究技術伝承データベースの構築といったDX環境の整備に加え、MI（マテリアルズ・インフォマティクス）を活用した自社事例の獲得や蓄積したビッグデータを活用することができるデータエンジニアの育成に取り組んでおります。



## ③ SCM

サプライチェーン全体の高速化・最適化を図るため、あらゆる情報を統合管理し部門の壁を越えた情報共有を実現するための仕組みとして、次世代情報共有基盤『One KOEI Platform』の構築を株式会社セールスフォース・ジャパンが提供するクラウドサービスを活用して進めております。

現在、当社が推進している多くのDX関連プロジェクトが『One KOEI Platform』上に実装される予定です。



## ④ OFFICE

デジタル技術を活用した社員の働きやすさ向上を図るため、ペーパーレス化を促進するための取り組みとしてFAX業務や各種社内手続きのデジタル化を推進すると共に、選択肢のある働き方としてテレワークの定着化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Officeツールのスキル向上教育を定期的実施しております。



## ⑤ DX活動の定着化

現在、当社のデジタル革新を実現するための具体的な取り組みとして、PLANT、R&D、SCM、OFFICEの各フィールドにおいて複数のプロジェクトを立上げ推進しておりますが、これらのプロジェクトを円滑に運営し遅滞なく完遂するためには全社一丸となってDX活動に取り組む必要があることから、『KOEI デジタル祭り』と題して全員参加のマインド醸成に向けた社内イベントを定期的（春・秋の2回）に開催しております。



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
		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。

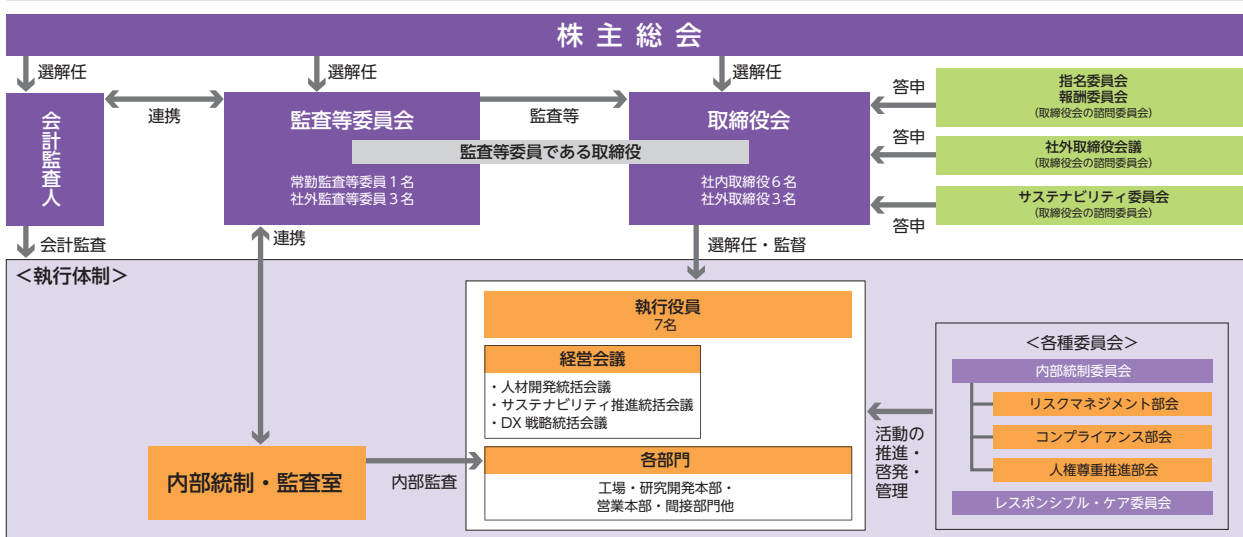
- 当社は、株主の権利を尊重するとともに、株主の円滑な権利行使を実現するための環境整備及び株主の実質的な平等の確保に努めます。
- 当社は、会社の持続的成長には従業員、顧客、取引先、債権者及び地域社会をはじめとする様々なステークホルダーとの協働が必要不可欠であるとの認識の下、積極的に企業の社会的責任を果たしていくとともに社会から信頼される企業風土の醸成に努めます。
- 当社は、ステークホルダーとの建設的な対話を行うための基盤作りの一環として、信頼性が高く、かつ変化する社会・経済情勢を踏まえた的確な経営方針・事業戦略を示すとともに業務執行に対する実効性の高い監督を実施するなど取締役会の役割や使命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3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 (2023年7月1日現在)

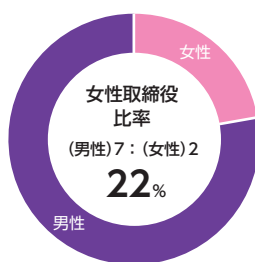
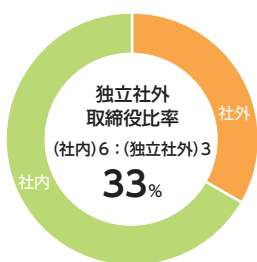


## コーポレートガバナンス体制の強化

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の新設及び

### 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162期定時株主総会において、3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3名で取締役会を構成しております。



取締役総数 **9名**



社内取締役 **6名**



独立社外取締役 **3名**

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。

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。

### ② サステナビリティ委員会

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、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しております。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います。

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・検討及び監督を行うことで、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。

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ております。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しております。

当社では、内部統制システムの諸施策を実行、推進する

## 社外取締役コメント

当社の社外取締役に就任して7年が経過しました。この間当社は、監査等委員会設置会社への移行、取締役会の実効性評価や任意の指名委員会・報酬委員会の導入および社外取締役会議、サステナビリティ委員会の設置など、ガバナンス強化を図る諸施策を実施してまいりました。コーポレートガバナンス体制の強化の取り組みの進展と共に、当社における社外取締役としての役割・重要性は年々増していると感じております。

業務執行取締役の職務の監査や内部統制の監督に加え、少数株主を含むステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映させるために、今後も必要な提言を続けていきたいと思っております。



社外取締役（監査等委員）  
瀧口 健

## 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。

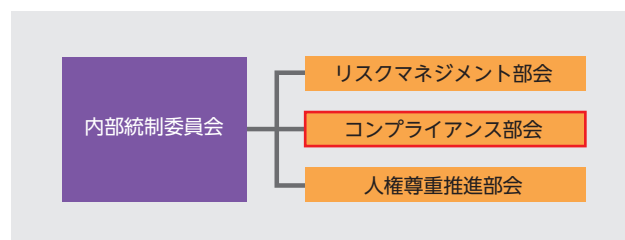


## コンプライアンス推進体制

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定しております。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。

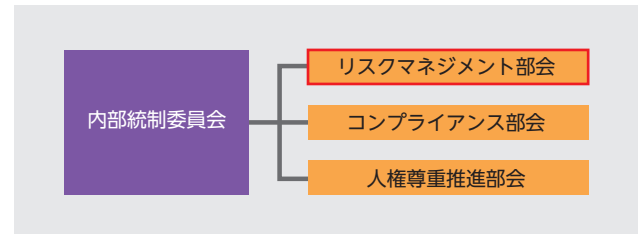


### リスクマネジメント推進体制

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。

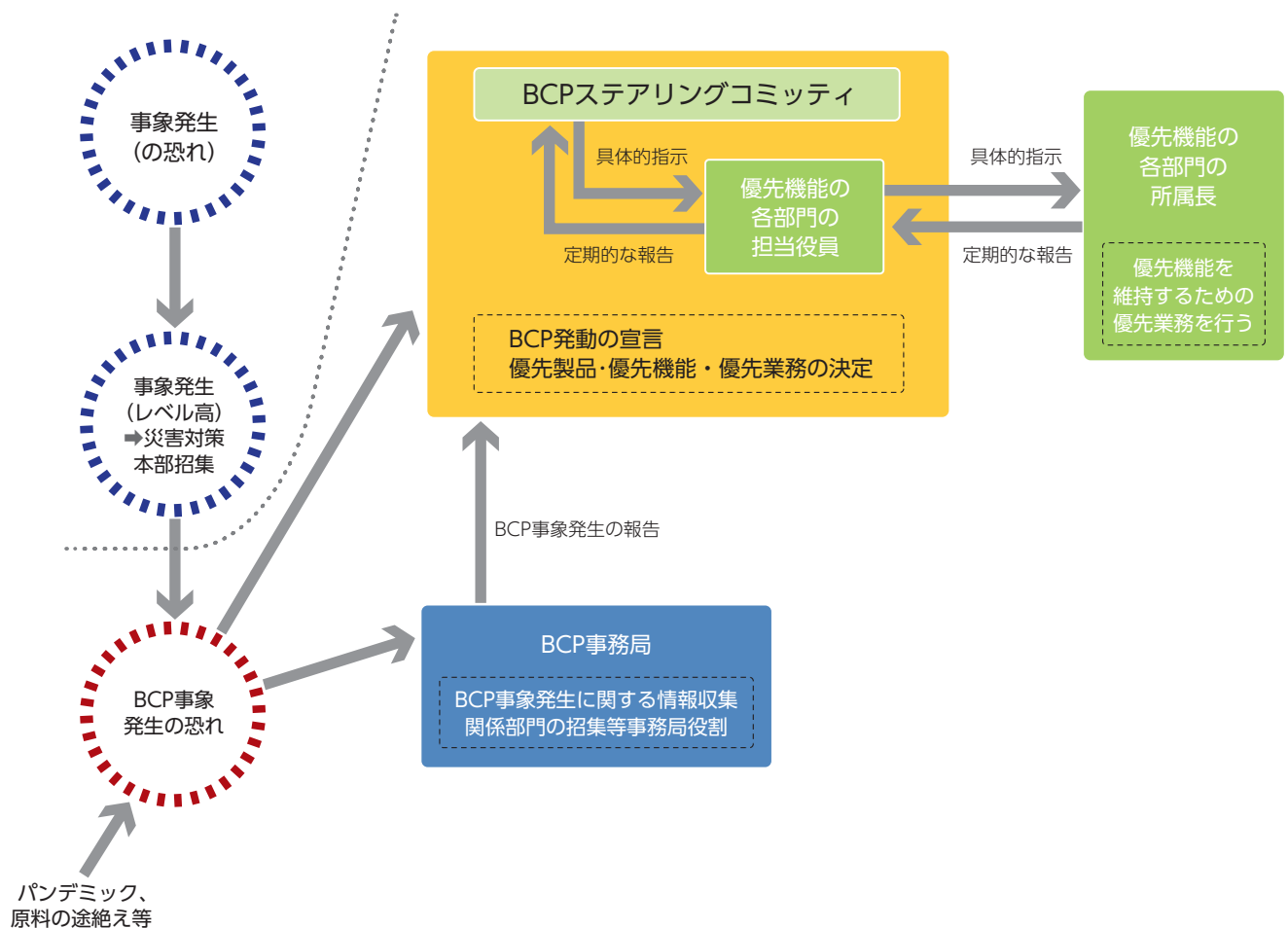


### BCP管理体制の整備

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事象発生のおそれが生じた場合、経営会議メンバーで構成されるBCPステアリングコミットィが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トィは、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。



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すべての過程において、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

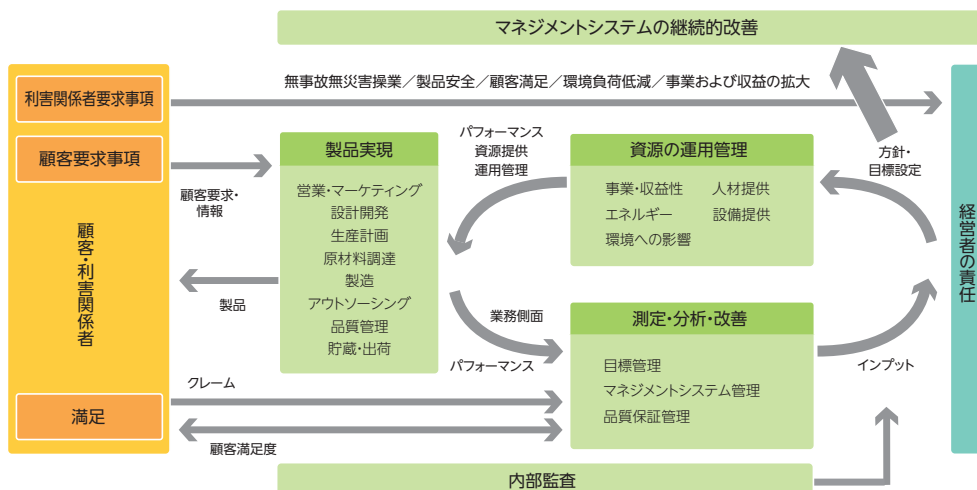
当社は、1995年にレスポンシブル・ケアの実施を宣言しています。役員及び社員はこれを認識するとともに、法令を遵守し、常にマネジメントシステムの改善に努めています。また、安全・環境・品質を管掌する役員が安全衛生、環境保全、保安防災、品質保証及び化学品安全に関する業務を総合的に所管しています。

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。

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。



安全大会



防災訓練

## 化学品安全

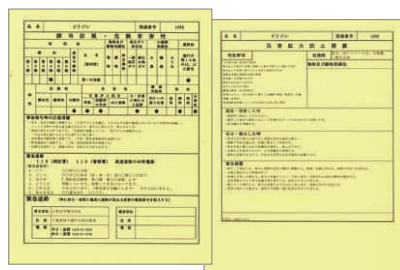
当社では、全製品について、GHS対応の「安全データシート」(SDS) 及び「製品ラベル」を整備し、使用者へ必要な危険・有害性情報の提供・表示をしています。SDS・ラベルの提供義務は国内外の法令で義務付けられており、CLP・中国版など製品の向け先に応じて適切に対応しています。また、製品を輸送する物流業者に、緊急時の処置と連絡先を記載したカード (イエローカード) を携行させ、物流の安全を確保しています。

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。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等を含めて研究所・事業所が一体となって審査しています。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おります。



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。

発生した品質クレーム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、再発防止を行っています。また、工場の改革活動の一つの品質保全部会にてこれらを会社全体に共有し、再発防止策の水平展開を行って類似クレームの撲滅につなげています。

レスポンシブル・ケアに関する詳しいデータは、35-38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

#### 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。

### サプライチェーンにおける人権尊重に関する取組み

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」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及び人権尊重を働きかけるために具体的な「サステナブル調達方針」の策定を進めているところです。

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

## 人的投資

事業拡大を推進する上で必要な研究開発体制の強化を図るべく、技術系人材の継続採用を進めています。また、販売競争力強化、新製品開発及び合理化推進に必要な人材の確保も進めていくとともに多様な人材の活用という観点から障がい者雇用の拡大を図ります。

これまで当社は生産能力向上を目的とした新マルチプラントの建設以降、プラントオペレーターを中心に相当に採用活動を拡充しており、新人・若手社員の早期戦力化が事業拡大の大きなポイントになります。

### 独身寮体制整備について

当社は、独身寮1棟の貸借を行うことを決定しており、現在建設中です。現在所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。

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、ひいては従業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。

### 健康増進活動

2022年度も新型コロナウイルス感染防止に配慮しながら、社員の健康増進につながる様々な活動を推進しました。メンタルヘルスケアの一環として行うラインケア、セルフケア研修会を実施したことに加え、卒煙サポートや骨密度測定、インボディ測定会等、社員が自らの健康状態に気づき、生活習慣を見直せるようなイベントを実施し、結果に基づいた保健師からのアドバイスも行いました。

また、新入社員や健康診断有所見者面談等、保健師面談を積極的に実施し、必要に応じて産業医面談を実施しました。

### 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。

- 2022年度報奨金制度利用者 38名

### 各種教育・研修実績

#### 1. 主な研修内容

##### (1) 技術教育

階層	研修名	のべ人数
新入社員	新入社員基礎技術研修	6
初級OP	運転体験コース	3
初級OP～中堅OP	化学安全体感研修	21
中堅OP	中堅技能者研修 (Step1)	8
初級OP～班長	職場リーダー研修 (Step1)	6
中級OP	自主保全士2級 (通信教育)	9
初級OP～班長	自主保全士1級 (通信教育)	6
初級OP～班長	技術道場	206
千葉事業所在勤者	安全体感道場	107
主任、副課長	OM育成コースSTEP1 (OM18期)	1
主任、副課長	ものづくりリーダー (Step1)	8
その他	化学プロセス、省エネルギー関係	22
	化成協セミナーほか	153
	化学品安全関係	83
	研究開発関係	83
	知的財産 (基礎編)	3
	知的財産 (明細書作成編)	2
	ITスキル向上 (Aidemy Business)	133
	標的型攻撃メール訓練	417
	階層別セキュリティ教育	414
	SE研修	1

※OP=オペレーター、OM=オペレーションマネージャーの意

(2) ビジネススキル、安全衛生ほか

研修名	のべ人数
コンプライアンス研修	439
コンプライアンス推進月間	439
独禁法遵守研修 (eラーニング)	135
昇格者研修 (役割GⅢ)	11
昇格者研修 (役割GⅣ)	5
昇格者研修 (新任管理者)	5
昇格者研修 (役割GⅣ フォロー研修)	5
昇格者研修 (新任管理者 フォロー研修)	5
新卒新入社員研修	7
新卒新入社員フォローアップ研修	7
ブラザーシスター制度 振り返り研修 (新人)	14
ブラザーシスター制度 振り返り研修 (指導者)	14
経験者採用入社時研修	6
内定者研修	19
語学研修 (skype)	51
ラーニングエージェンシー (web)	232
メンタルヘルス研修会	588
ストレスチェック結果説明会 (ライン長)	62
女性セミナー	18
インボディ測定会	199
卒煙サポート	4
骨密度測定	124
産業保健実習受け入れ	4
看護学生 (実習生) による健康教室	22

2. 研修費用及び研修時間

● 研修費用

約**18**万円/年・人

● 研修時間

約**26**時間/年・人

(OFF-JTのみで、OJTは含んでいません。)

人的資本

人的資本開示データ

人的資本を情報開示する方向で進めるべく、2022年度から有価証券報告書、当社ホームページにて女性活躍推進法に基づく情報開示等を進めています。開示項目は次の通りとなります。

男女別の採用における競争倍率

男性	女性
7.3倍	6.4倍

各層における女性の割合について (2023年4月1日現在)

	女性 (a)	総数 (b)	割合 (a/b)
全体	49名	417名	11.8%
役員	2名	14名	14.3%
管理職	3名	89名	3.4%
係長級	9名	51名	17.7%

雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 (2022年実績)

	男性	女性	全体
一般社員	22.1h	13.5 h	20.9h
再雇用・その他	12.3 h	1.7 h	9.7h
計	21.7 h	12.8 h	20.4h

雇用管理区分ごとの有給休暇取得率 (2022年実績)

	男性	女性	全体
管理社員	56.3%	43.1%	55.7%
一般社員	81.9%	70.8%	80.4%
再雇用・その他	82.2%	85.6%	82.6%
計	75.3%	69.6%	74.6%

男女の平均勤続年数の差異 (2023年3月末現在)

男性	女性
14.9年	12.6年

10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合

男性	女性
76.2%	66.7%

男女別の育児休業等取得率及び平均取得期間 (2022年度)

	男性	女性
育児休業等取得率	50%	100%
平均取得期間	66.7日/人	育児休業継続中

男女の賃金の差異

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%
	うち管理社員	うち定年後再雇用
	103.3%	45.9%
	うち一般社員	うち臨時社員
	92.1%	159.1%

## 環境会計報告

### 環境会計 (2022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	387	1,299
	温暖化防止、省エネルギー等	22	882
	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	36	217
		329	200
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	107
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	104
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	1	7
⑥ 環境損傷コスト	土壌汚染、自然破壊の修復	0	0
合計		388	1,517

(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
① リサイクル活動による効果	396
② 省資源による効果	347
③ 省エネルギーによる効果	26
合計	769

集計範囲：広栄化学単体

対象期間：2022年度 (2022年4月1日～2023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た。

● コストは実績ベースで算出した。

● 経済効果は実質的效果のみとし、推定効果は含めていない。

## 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<sub>2</sub>e)

	排出量		
	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1 (燃料・廃油の燃焼)	32,640	28,788	29,657
Scope2 (他社から供給された電力・蒸気の使用)	11,593	10,794	16,263

• Scope1では燃料や廃油等の燃焼に伴って直接排出されるCO<sub>2</sub>の排出量を算出した。  
• 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<sub>2</sub>排出量を算出した。

### 温室効果ガス排出量 Scope3

(単位：トン-CO<sub>2</sub>e)

カテゴリ	排出量		
	2020年度	2021年度	2022年度
1. 購入した製品・サービス	44,298	42,591	44,618
3. Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	7,490	6,939	7,288
4. 輸送・配送 (上流)	2,100	2,478	2,343
5. 事業から出る廃棄物	1,829	1,229	1,630

• 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た。  
• 上記の4つのカテゴリを算出対象とした。

## 再生可能エネルギー利用量

(単位：kWh)

	2020年度	2021年度	2022年度
太陽光 (自家発電)	24,110	23,700	24,320

## PCB及びフロン関連機器の保有状況

		2020年度	2021年度	2022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	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た。

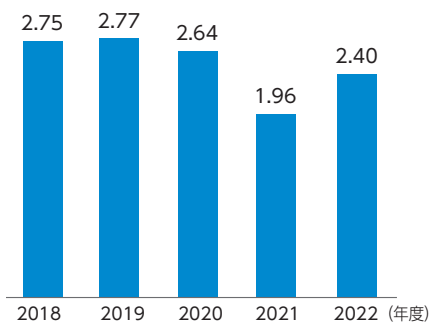
## PRTR報告

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。

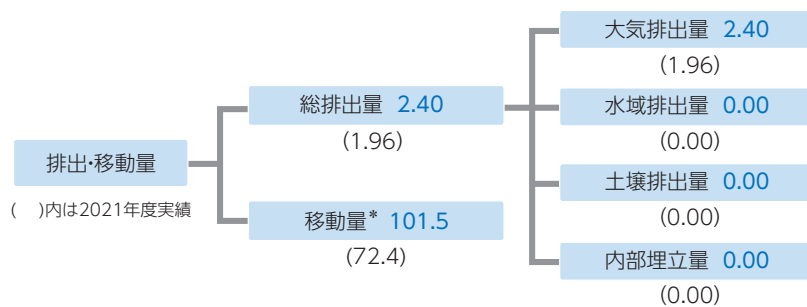
PRTR (Pollutant Release and Transfer Register : 化

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)



2022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)

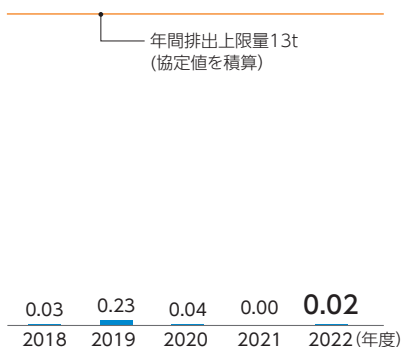
## SOx、NOx、ばいじん大気排出量 COD、窒素、リン水域排出量

大気及び水域への環境負荷については、以下の通りです。

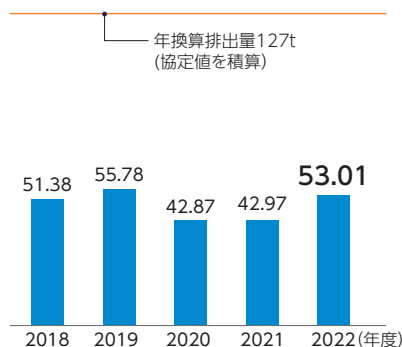
SOxについては毎年の分析で微量検出されていますが、排出基準より低い値で推移しています。

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。

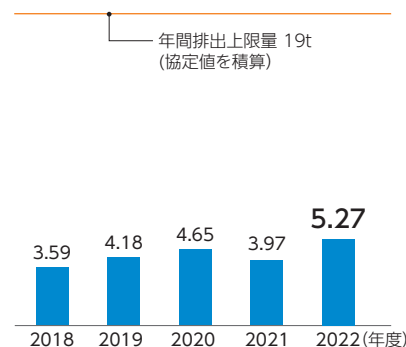
SOx排出量の推移 (トン)



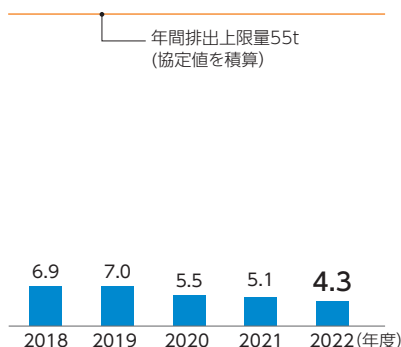
NOx排出量の推移 (トン)



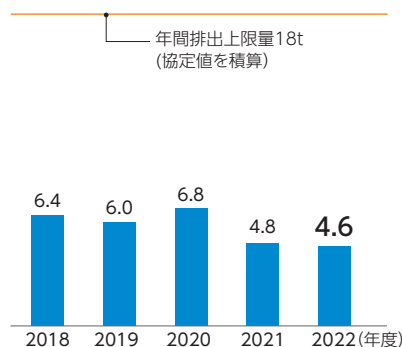
ばいじん排出量の推移 (トン)



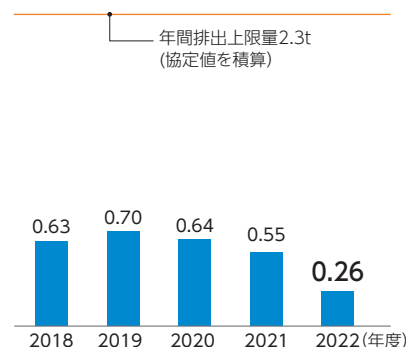
COD排出量の推移 (トン)



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2022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16%増加し、リサイクル率は37%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。

2022年度の実績値	
取り組み目標	実績値
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 20,037トン 前年度(17,316トン 16%増加)
	● 埋立処分量 144トン 前年度(197トン 27%減少)
リサイクルの促進 ● 有効利用率の向上	● リサイクル量 7,338トン ● リサイクル率 37% 前年度(4,218トン リサイクル率 24%)

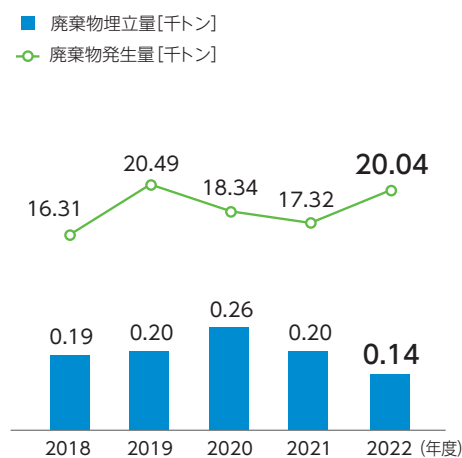
生產品目の変化に伴い廃棄物の発生量、埋立量には増減が生じています。

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 (2022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	0.13	0	0	0	0	0.13	0	0.01	0.06	0.04	0.02
有害廃棄物	19.9	0	4.71	12.4	0	2.75	0	0.10	0.30	2.23	0.13

※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)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総排水量	1,906	2,601	2,864	2,004	1,858
水利用量	2,450	3,154	3,406	2,458	2,353
工業用水	497	512	489	400	442
上水道	13	14	14	14	13
海水	1,940	2,628	2,904	2,045	1,898

## 安全衛生データ

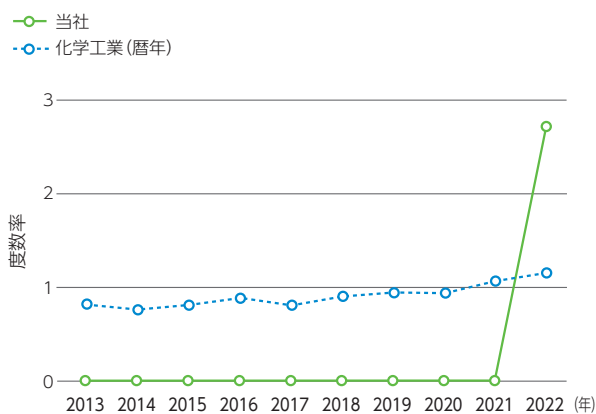
労働災害については、2022年度において休業災害が2件発生しました。いずれも無理な姿勢や動作による腰痛等の災害でした。腰痛予防として、重量物の取扱い作業教育や毎朝始業前のラジオ体操等で自己管理を促し、再発防止に努めております。

無災害日数は年度末(2023年3月31日)に47日間であり、

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。

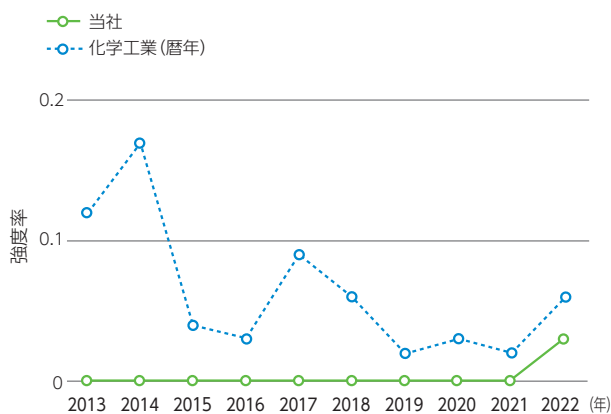
また軽微ではありますが災害は発生しています。軽微な災害であっても原因究明や対策に関してより深掘りするため「RCゼロ災監査」を実施し、類似災害の発生防止のため水平展開も行いながら“ゼロ災達成”に向けて取り組んでいます。

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)

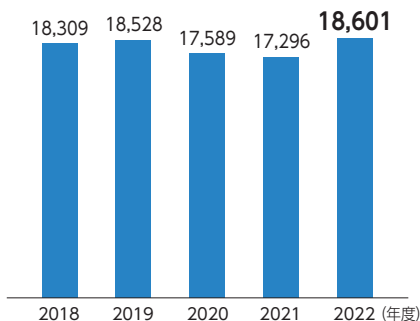


$$\text{強度率} = \frac{\text{労働損失日数}}{\text{延労働時間数(千時間)}}$$

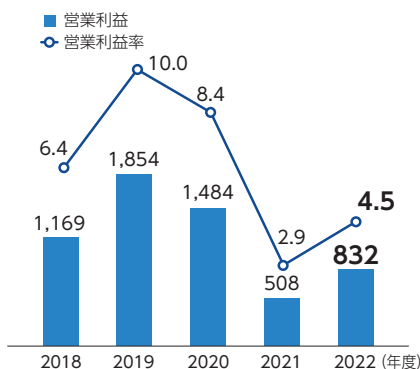
## マネジメントシステム認証取得状況

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

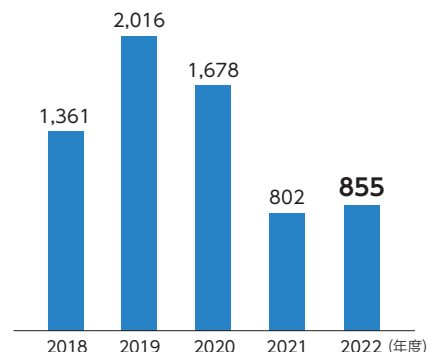
売上高 (百万円)



営業利益 (百万円) / 営業利益率 (%)



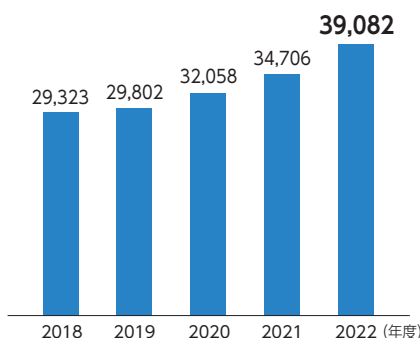
経常利益 (百万円)



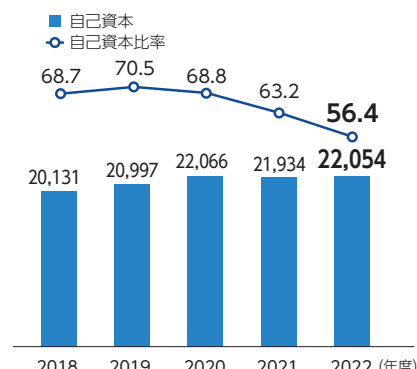
当期純利益 (百万円) / 1株当たり当期純利益 (円)



総資産 (百万円)



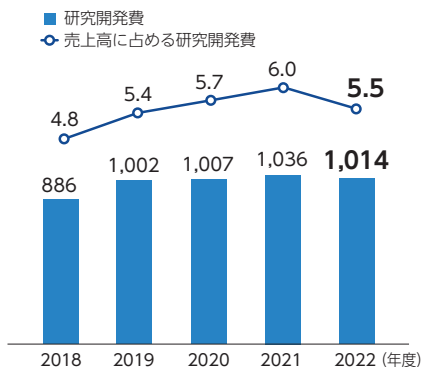
自己資本 (百万円) / 自己資本比率 (%)



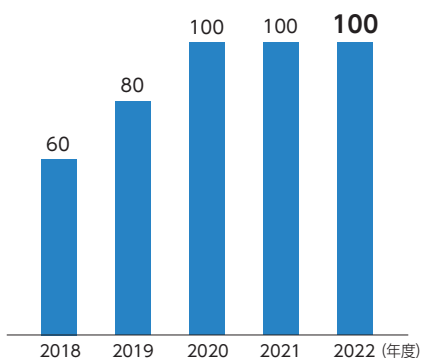
		2018	2019	2020	2021	2022 (年度)
売上高	(百万円)	18,309	18,528	17,589	17,296	18,601
営業利益	(百万円)	1,169	1,854	1,484	508	832
営業利益率	(%)	6.4	10.0	8.4	2.9	4.5
経常利益	(百万円)	1,361	2,016	1,678	802	855
当期純利益	(百万円)	960	1,568	1,851	940	690
1株当たり当期純利益	(円)	196.45	320.60	378.51	192.32	141.24
総資産	(百万円)	29,323	29,802	32,058	34,706	39,082
自己資本	(百万円)	20,131	20,997	22,066	21,934	22,054
自己資本比率	(%)	68.7	70.5	68.8	63.2	56.4



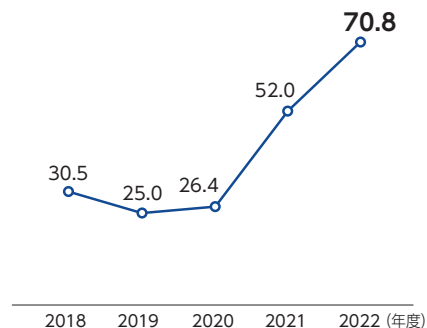
研究開発費 (百万円) /  
売上高に占める研究開発費 (%)



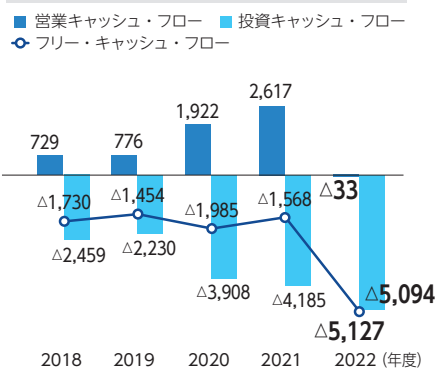
1株当たり配当金 (円)



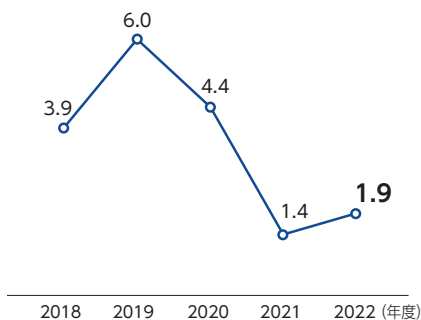
配当性向 (%)



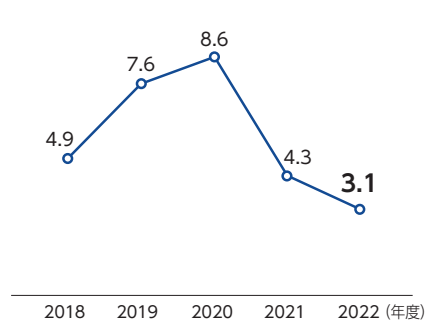
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円) /  
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円) /  
フリー・キャッシュ・フロー (百万円)



投下資本利益率 (ROIC) (%)



自己資本利益率 (ROE) (%)



	2018	2019	2020	2021	2022 (年度)
研究開発費 (百万円)	886	1,002	1,007	1,036	1,014
売上高に占める研究開発費 (%)	4.8	5.4	5.7	6.0	5.5
1株当たり配当金 (円)	60	80	100	100	100
配当性向 (%)	30.5	25.0	26.4	52.0	70.8
営業活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	729	776	1,922	2,617	△33
投資活動によるキャッシュ・フロー (百万円)	△2,459	△2,230	△3,908	△4,185	△5,094
フリー・キャッシュ・フロー (百万円)	△1,730	△1,454	△1,985	△1,568	△5,127
投下資本利益率 (ROIC) (%)	3.9	6.0	4.4	1.4	1.9
自己資本利益率 (ROE) (%)	4.9	7.6	8.6	4.3	3.1

立教大学経営学部・大学院経営学研究科客員教授 倍和博氏に、「広栄化学レポート2023」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客員教授  
博士（経営学）

倍 和博氏

プロフィール

2018年立教大学に奉職、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年豪邦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、『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）は様々な事業活動を通じたSDGsの達成とサステナブルな社会の実現を目指し、「広栄化学レポート」として2022年4月から2023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

今年度の報告書では次の2点に着目しました。まず注目したのは、「担当役員座談会」（11-14頁）において、業務横断的な製品開発や事業運営を進めている点です。ここでは製販研が連携した象徴的な取り組みやKOEI Vision2030の目標を見据えた課題として「人材育成」などを取り上げ、議論が交わされています（13-14頁）。これらは中期経営計画『伝承と挑戦』KX2.0の基本方針で示された事業成長戦略加速に向けた活動の一例であり、製販研が業務の垣根を超えた連携を実現しなければ達成が難しい事案への挑戦といえます。難しい問題が内在する業務横断的な連携を実現するとともに、重要課題を「独自の価値創造プロセスを通じて地球規模の課題解決に貢献する」という「経営理念」から「中期経営計画」→「基本方針」→「事業成長戦略」へと落とし込む経営を実践されている点を高く評価します。今回注目したもう一つの点は、人材育成や人権尊重などの「人」の力を価値創出の源泉と考へて活動を展開されている点です（8、18、32-34頁）。とりわけ、「技術系人材の継続採用」や「販売競争力強化、新製品開発及び合理化推進に必要な人材の確保」、「障がい者雇用の拡大」などの人的「投資」を推し進める同社の取り組みを、

価値創造プロセスである「インプット」→「コア」→「アウトプット」という形で可視化された点は同社が掲げるステークホルダーとの共存・共栄に貢献していると判断します（5-6、33-34頁）。トップメッセージでも触れられていますが、そうした流れで人材を企業の「資本」と捉えて価値を最大限引き出し、中長期的な企業価値向上を目指す一連の取り組みは大いに評価できる内容です（10頁）。以上の内容を総括しますと、今年度の報告書にはサステナブルな価値創造の源泉である人的資本に関わる充実した記述が随所に盛り込まれるなど、SDGsのゴールを見据えた同社の取り組みが色濃く反映されており、今後の発展が期待できる完成度の高い報告書であると判断します。

今後の改善に期待する点

昨年度も述べましたが、同社の報告書はここ数年間で進化を遂げており、構成面はほぼ完成形に近いと判断します。そこで、今回も改善に期待する点として内容面に関する展望を申し述べます。同社の報告書は統合報告を志向していると拝察しますが、統合報告は報告対象を財務資本の提供者と位置づけ、関連する財務情報とその他の情報（非財務情報）との緊密な連携によって価値創造能力を可視化する流れを表現しなければなりません。同社の取り組みの大部分は実践段階にありますが、財務情報との接点を探りながら非財務情報に関する可視化の精度を上げると、報告書の規範性をこれまで以上に高めることが期待できます。この内容を参考にいただき、同社の取り組みのさらなる発展へとつなげていただければ幸いで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、業務横断的な事業運営や「人」の力を価値創出の源泉と考へた活動など、SDGsのゴールを見据えた当社の取り組みが随所に記載され、今後の発展が期待できる完成度の高いものであると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、財務情報と結びついた非財務情報の可視化の精度を上げ、報告書の規範性をこれまで以上に高める必要があるとのお言葉を頂戴しました。今後、財務情報と非財務情報の連携を強く意識しながら、サステナブルな価値創造能力を可視化できるようさら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

(2023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 409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 2,881名

役員一覧

(2023年10月1日現在)

代表取締役社長執行役員	西本 麗	執行役員	坂本 典保
取締役執行役員	和田 英男	執行役員	大畑 尚志
取締役執行役員	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	小坂 伊知郎		
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  
 千葉事業所(千葉プラント・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
大塩 学而	56	1.16
磯 雅弘	43	0.90
阪本 重治	43	0.89
広栄化学社員持株会	37	0.77
丸石化学品株式会社	33	0.69
堀江 豊	30	0.61
山崎 孝二	26	0.54

(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  
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/>

