

サステナビリティ

Sustainability

社外取締役鼎談	P43-46
基本方針と推進体制	P47-48
脱炭素社会の実現に向けて	P49-50
人権の尊重	P51
サプライチェーンマネジメント/ 労働安全衛生	P52
コーポレートガバナンス	P53-55
コンプライアンス	P56
取締役・監査役一覧	P57-58

社外取締役鼎談



取締役会の実効性を高めるために

ビジネスのグローバル化が急速に進む中で、
3名の社外取締役に、グローバル企業にふさわしいガバナンスのあり方、
取締役会のあり方について議論していただきました。

社外取締役 神林 伸光 × 社外取締役 浅田 眞弓 × 社外取締役 宮崎 俊郎

社外取締役としてのミッション、思い

宮崎 東海カーボンの社外取締役に就任してから1年が経過しました。私自身は造船会社で管理会計や計画実行のフォローアップなどを行う部門を経て企画部門に移り、コーポレートの経営企画の業務を長らく経験しました。その後はいくつかの子会社の役員やCFOも経験しました。そこから海洋開発を行う会社に転身し、社長に就任しました。この会社は事業の100%が海外事業。日本人社員は5%程度に過ぎないグローバル企業で、米国、ブラジル、シンガポール、オーストラリア、タイ、アフリカなど、石油の発掘できるエリアを拠点として活動していました。現在の東海カーボンも売上高の約8割を海外事業が占めており、グローバルな事業展開を

行っている点、社員の大半が外国籍である点などは共通していると思います。

グローバルな事業や社員を擁する企業がガバナンスを効かせていくには、それなりの工夫が必要です。前職での経験もあり、子会社に対するガバナンス、とりわけ海外子会社のガバナンスには細心の注意を払う必要があります。現在、東海カーボンの海外子会社は、タイと米国の1社を除き、基本的に現地のマネージャーにその経営を委ねる形をとっています。ただ、経営に関する権限移譲とは別に、社内の規則やルールの遵守を含む、社員に対するコンプライアンスの徹底については、親会社である東海カーボンがリードする必要があります。時にはガバナンスの範疇を超えて、会社経営全般についても未来志向で助言をすることもあります。こうした助言も含め、

必要な時に適切な意見を申し述べるのが、社外取締役としての私自身の役割だと思っています。

神林 私は重工業を営む企業での経験が長く、また宮崎取締役と同様、造船会社に長く籍を置きました。全社の営業総括本部長の経験も持っています。ご存じの通り、重工業は日本の基幹産業として位置づけられていた時代もあり、当時の私も社会の発展のために力を尽くしたほか、様々な挑戦もさせていただいたと思っています。東海カーボンの社外取締役就任の打診をいただいたのは、ちょうど造船カンパニーのカンパニー長を退任するタイミングでした。決断に至るまでには迷いもありましたが、長坂社長からの強い要請もあり、就任を決意したのは2015年12月のことでした。就任から7年が経過しましたが、この7年間で様々な経験をさせていただきました。社外取締役に課せられる使命は、基本的にはモニタリングですので、「それにはリスクが伴うからやめるべき」とか「それは危ない」など、経営や執行の暴走を指摘し、注意を喚起することはもちろん大切なのですが、執行の責任者でもある長坂社長をはじめとする執行役員の背中を押してあげることも、社外取締役としての重要な役割ではないかと思っています。こうした点にも配慮し、時には諫め、時には背中を押すような助言を行ってきました。

浅田 私はこれまで20年以上、弁護士の仕事に携わってきました。もともと企業法務を中心に活動してきたわけではなく、病院や医療法人など、医療関係の法務などが多かったと思います。また刑事事件や少年事件などにもかかわっており、特定の分野に特化するということなく取り組んできました。

社外取締役への就任は東海カーボンが初めてで、社外取締役が女性の立場から助言をすることの社会的な重要性も高まる中で話をいただき、2021年3月に社外取締役に就任させていただくこととなりました。

社外取締役としての経験がない中で、非常に助かっているのが、週1回の「経営会議」に社外取締役が陪席できるシステムの存在です。通例の取締役会は月1回ですが、週1回の経営会議に陪席することで、社内できている課題に対して、各部門がどのように対処しようとしているのかを社外取締役が把握できるシステムであり、取締役会の前に、社内の生の情報に触れることのできる、極めて有益なシステムだと思っています。

経営会議が果たす役割

浅田 経営会議では、事故やトラブルについての報告なども上がってきます。こうした際に、こういう調査や検討をしておけば、トラブルを最小限に抑える上で重要であるなど、自分自身の経験、知見も踏まえながら経営会議で助言をすることもあります。

ただ一方で、社外取締役に、経営陣の考えに対してただ「いいですよ」ということではなく、株主側に立ってリスクをチェックしなければいけない機能も求められているので、そういう視点は常に忘れないように心がけています。

宮崎 取締役会にかかる議案の殆どは、経営会議で審議されています。浅田取締役の言う通り、確かに経営会議は有益の場であり、提案内容についてはじっくり聞かせてもらいます。そこには執行側の生の情報、ビビッドな思いがあるからです。ただし、そこには起案者の熱い思いが込められていることが多いので、ついつい一つの方向に流される傾向は否めません。我々のような社外取締役の立場のものであっても、その中身を

時には執行役員の背中を押すような発言をすることも大切



社外取締役鼎談

サクセッションプランは経営の
持続可能性の観点からも非常に大切

り、深く入り込みすぎると、提案者の情熱に引っ張られて判断を誤る恐れもあると思っています。執行はあくまでも執行サイド、そこでの社外取締役は、あくまでも経営の監視・監督にウエイトを置いた発言をすべきだと思っています。経営会議で審議される内容について冷静に判断し、情熱を傾けるあまり一方に偏りすぎていないかという点を気にしながら、最後に意見表明するよう心がけています。

もちろん、個人的に大賛成という案件も多くあり、背中を押すこともあるのですが、バランス感覚には常に気を付けています。

神林 全く同感で、すべて宮崎取締役の発言に尽きると思っていますが、少しだけ付け加えます。この経営会議に出席せずに、月1回の取締役会に臨む場合、おそらく事務局の方からの事前のレクチャーを受けることになると思います。社外取締役である我々にとっても、レクチャーをしていただく事務局の方々にも、その時間を要することになります。こうした時間的な負担についても考慮すると、社外取締役が経営会議に出席することが最も合理的なのではないかという結論に達します。毎週月曜日の午前中に経営会議がありますが、それに

向けて、私は前日の日曜日に「予習」をすることにしてあります。経営会議の資料を事前に読み込んでおくのです。こうすれば、翌朝には議案のポイントが頭の中に入っているので、気になるところがあれば質問をすることも、また必要に応じて助言をすることもできます。これにより、宮崎取締役のおっしゃった「ビビッドな思い」を知ることができますし、こうした努力を重ねることで、取締役会での議論にも深みが増すことにもつながります。

東海カーボンの取締役会と、
取締役会議長としての長坂社長の資質

浅田 東海カーボンの取締役会には、社外取締役である我々が発言したい時に、それが常に許されるような、フランクな雰囲気があります。もちろん会議は議題の提案者の話を中心となり、社外取締役や監査役からの質問に答えるのは、どうしても長坂社長が中心にはなるのですが、臆せず挙手して確認すべきことはすべて確認するようにしています。取締役会での議論が深まりやすい理由は、先ほども申し上げた通り、経営会議での議論が下地として存在するからだだと思います。取締役会議長である長坂社長が、フランクな取締役会づくり、取締役会を活性化させるための経営会議の運営にしっかりと力を注いでいると思います。

神林 長坂社長は、取締役会での議論の前に、議案の提案者の思いを事前にしっかり汲み取る努力にも、時間を惜しまずに費やしています。カジュアルな場を用意して、コミュニケーションの場をしっかりと設けているからこそ、取締役会などで深い議論ができるのかもしれない。長坂社長から「あいつの話を聞いてやってくれ」と言われることもあります。その方から話を聞くことで理解が深まることもあり、東海カーボンが多士済々な人材の集まりであることが、そうしたことからよくわかります。面白い会社だと感じます。

指名委員会 / 報酬委員会について

神林 私は指名委員会と報酬委員会の委員長を仰せつかっています。

指名委員会における最重要課題は、やはり後継者の問題です。サクセッションプランは当然のことながら

社内で策定しておく必要があります。どの会社にとっても難しい問題で、社内で決めたとしても、それを社内で広くオーソライズすべきことでも、ましてやそれを公にするべきものではありません。現時点では後継者候補をリストアップするところにとどまっていますが、非常にデリケートな問題を秘めた委員会です。

報酬委員会は、業界水準、同規模企業の水準などを踏まえて検討します。そうした水準から突出することもなく、また底を這う水準に設定する必要もありません。こうなれば100点満点という正解があるわけではありませんが、全体として納得感が得られるようにしていきます。各役員が、これからは頑張ろうと思える報酬額となるよう、配慮することが大切です。

宮崎 サクセッションプランは、サステナビリティ経営の持続可能性の観点からも非常に大切なことだと思います。当社の社長と執行役員の年齢差を踏まえれば、極めて重要であり、早急な対応が必要だと思います。今の執行役員の方々やその部下である部長クラスの方々に対して、自分の後継者は誰にするつもりなのかをはっきり表明させることが必要だと思います。こうした取り組みを毎年行い、アップデートしていくことが重要です。

今後の持続的成長に向けて

浅田 私が経営会議やグローバルな会議に出ていて思うのは、女性の姿があまりまだ見えないということです。もちろん女性社員は多くいるのですが、一定レベル以上の会議では、まだまだ女性の数が少ない印象です。社内には優秀な女性社員の方がたくさんおり、もっと活躍していただきたいと思っています。男女にとられることは適切ではないのですが、現時点では女性の活躍の場を意図的に増やすことも必要だと思います。

ガバナンス面では、既にご指摘があった通り、海外売上高が8割に迫る中で、特に海外での事業活動に目を光らせて、問題点をチェックする必要があると思います。言葉の壁もあれば、文化の違いもある中で統制をとっていくのは大変ですが、そこは当社にとって極めて重要だと思います。

宮崎 ESGやSDGsに関しては、真剣に経営の意識を高めていかなければなりません。東海カーボンは社名に「カーボン」という字が入っていることもあり、これからカー

女性の活躍はまだまだ道半ば。
海外事業に目を光らせることも重要

ボンニュートラルに対してどう取り組んでいくのかを、もっと明確に示すべきです。様々な逆風におびえるのではなく、我々自身が環境調和や自然との共生などを意識してビジネスチャンスを獲得し、これからの地球・社会に積極的に貢献できるように取り組んでいくことが重要です。

神林 私が社外取締役に就任してから、当社は5つの大きなM&Aを経験しました。その結果、当社は約8割を海外で売り上げる企業となりました。既に申し上げた通り、海外の工場や会社を含めてのガバナンスに関しては、まだまだやらなくてはいけないことが残っていると思います。

M&AはPMIとセットで考えなくてはならないのですが、M&AのあとPMIをどのように実行していくのかという計画を立てて、これを遂行していくことが大切です。これについては、今後どのようにグリップを効かせてやっていくのか、どうすればいいのかを常に我が事として考えています。取締役会においても、社外取締役として積極的に働きかけていく考えです。

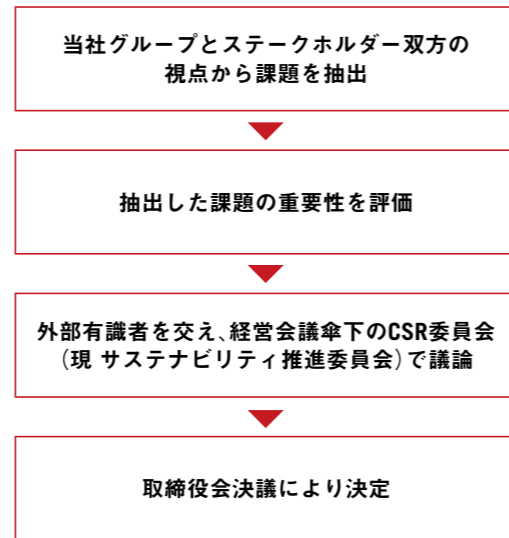
基本方針と推進体制

サステナビリティ基本方針

東海カーボングループは、ステークホルダーとの「信頼の絆」を基本理念に掲げ、企業活動を行っています。ステークホルダーからの信頼に確実に応えるべく、ESG（環境、社会、ガバナンス）に十分に配慮して経営戦略を立案し、事業を通じて社会課題の解決に取り組むことで、持続的な企業価値向上を図るとともに持続可能な社会の実現に貢献します。

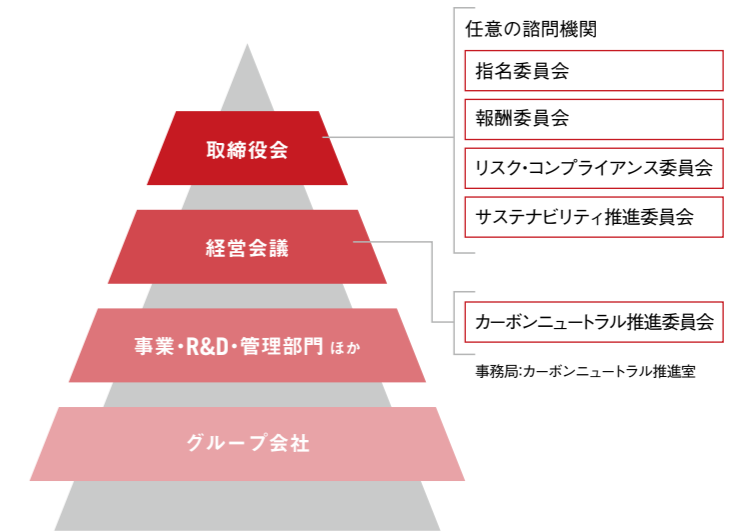
マテリアリティ特定プロセス

2019年11月、当社グループとして重点的に取り組むべき重要課題を特定しました。各マテリアリティに真摯に向き合い、持続可能な社会の実現に貢献していくとともに、取り組み状況について適切に開示していきます。



サステナビリティ推進体制

2022年1月、サステナビリティ推進委員会を取締役会の任意の諮問機関として設置しました。社長を委員長とし、総務・法務部管掌役員、経営企画部管掌役員、人事部管掌役員、開発戦略本部長、技術本部長、主要4事業部長で構成され、原則四半期ごとに開催することとしています。同委員会は、サステナビリティに関する重要事項について討議し、取締役会に付議・報告するほか、統合報告書作成などのサステナビリティに関する情報開示の統括も担っています。



サステナビリティ目標 (KPI) ・実績

マテリアリティ		目標	2022年				2023年	
テーマ	要素		具体的な数値目標	対象拠点	実績	評価	具体的な数値目標	対象拠点
地球環境との調和	環境負荷低減	温室効果ガスの排出削減	2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年CO ₂ 排出量総量25%削減(2018年比)	連結	2022年全社CO ₂ 排出量実績:2,408kt CO ₂ (2018年比21%削減) 主に再エネ電力への切替、燃料転換等を実施	○	2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年CO ₂ 排出量総量25%削減(2018年比)	連結
		汚染の削減	低濃度PCB廃棄物を2025年3月までに全量処分	国内グループ ^{※1}	低濃度PCB廃棄物処理は約62%処分済でほぼ計画通りの進捗	○	揮発性有機化合物(VOC)を2015年度比90%以下に削減	単体
			環境クレームゼロ(大気、水質など)	連結	環境クレームはゼロ件	○	環境クレームゼロ(大気、水質など)	連結
	水使用量の削減	水使用量の削減(2018年度比年1%以上削減)	単体	2018年度比4%削減	○	製品輸送時パッケージの30%を2024年末までに環境配慮型に変更	Tokai COBEX	
	循環型社会の実現	廃棄物の再資源化	廃棄物の再資源化率80%以上 最終処分率25%以下	国内グループ ^{※1}	再資源化率87% 最終処分率18%	○	○	○
持続可能な資源の活用		—	—	—	—	—	2024年までに国内のCB 3工場でISCC PLUS認証取得	知多工場、石巻工場、九州若松工場
事業を通じた社会課題への貢献	技術革新への挑戦	研究開発の推進	環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合80%以上	国内グループ ^{※2}	環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合91%	○	環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合90%以上	国内グループ ^{※2}
			環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合60%以上	東海高熱工業	環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合85.1%	○	環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合70%以上	東海高熱工業
			環境負荷低減関連の特許出願数80%以上	国内グループ ^{※2}	環境負荷低減関連の特許出願の割合100%	○	環境負荷低減関連の特許出願数90%以上	国内グループ ^{※2}
			環境負荷低減関連の特許出願数70%以上	東海高熱工業	環境負荷低減関連の特許出願の割合100%	○	環境負荷低減関連の特許出願数70%以上	東海高熱工業
	安心・安全な製品の供給	更なる品質向上	電極原単位の削減(2021年度比3%)	連結	対象ユーザーにおいて3%以上の改善(削減)され、計画以上の削減が見られたユーザーもあり総合評価で目標達成	○	電極原単位低減技術の確立(2023年は前年比3%削減)	連結
人権の尊重	サプライチェーンマネジメント	サプライヤーのCSRに関する意識向上	連結での新規サプライヤーへの調達ポリシー周知およびCSR調査の実施	連結	2022年4月より、新規原料サプライヤーとの定期的な取引開始時には、調達ポリシー周知およびCSR調査調査を実施する運用を開始	○	—	—
		サプライヤーのCSRリスク低減	連結での重要サプライヤーへのCSR調査実施	連結	2022年に調査実施した海外拠点における重要サプライヤー5社の調査結果分析後、調査報告レポートを交付	○	連結での重要サプライヤーへのCSR調査実施	連結
	従業員の人権に関する意識向上	ハラスメントマニュアルの改訂および国内子会社へのハラスメント研修実施 人権デューデリジェンスの年次実施 グローバル人権ポリシーの理解度向上	国内グループ ^{※1}	ハラスメントマニュアル改訂。国内子会社にハラスメント研修実施(受講率100%、理解度テスト正答率約90%) 2022年度の人権デューデリジェンス実施 グローバル人権ポリシーおよび人権デューデリジェンスに関する研修実施	○	○	○	○
コミュニティへの貢献	地域貢献活動への積極的関与	地域貢献活動の開示充実	連結	寄付金および活動費総額:約4,840万円(ウクライナ支援寄付、地域の文化・スポーツ支援のための寄付等) 地域貢献活動内容:清掃活動、植樹、食糧寄贈等	-	地域貢献活動の開示充実	連結	
経営基盤の強化	コーポレートガバナンスの強化	連結ガバナンス体制の整備	—	連結	内部統制推進、北米統括会社機能整備、子会社管理等、計画通り実施	-	-	連結
		コンプライアンスの徹底	倫理・法令遵守	連結	重大な影響を及ぼす法令違反件数ゼロ 新「行動指針」「グローバル行動規範」を策定、グループ内に周知	○	○	○
	人材の育成	多様な人材の確保	女性社員の管理職の倍増(2024年内)	単体	2021年末比、1.66倍に増加(2022年12月末時点)	○	女性社員の管理職の倍増(2024年内)	単体
			単体の総合職新卒女性社員の採用比率30%	単体	2023年4月入社単体新卒採用における女性比率40%	○	単体の総合職新卒女性社員の採用比率30%	単体
			外国人社員の管理職増員(2024年内)	単体	管理職候補者層を含め採用活動実施。計画通り進捗	○	外国人社員の管理職増員(2024年内)	単体
経験者採用社員の管理職比率引き上げ(2024年内)	単体	2021年末比、3.2%増加(2022年12月末時点)	○	経験者採用社員の管理職比率引き上げ(2024年内)	単体			
労働安全衛生の推進	労働災害の低減	本社企画研修の総時間数(新入社員研修/専門研修)	国内グループ ^{※1}	2022年専門研修総時間:1,747h、新入社員研修総時間:1,674h	○	本社企画研修の総時間数(新入社員研修/専門研修)	国内グループ ^{※1}	
労働安全衛生の推進	労働災害の低減	度数率の低減(度数率1.8以下)	連結	度数率1.20	○	度数率の低減(度数率1.20以下)	連結	

※1 単体+主要国内子会社(東海高熱工業、東海ファインカーボン、東海マテリアル)

※2 単体+東海ファインカーボン、東海マテリアル

※3 単体+主要子会社9社(Tokai ErftCarbon GmbH, Tokai Carbon GE LLC, Tokai Carbon CB Ltd., Cancarb Limited, Thai Tokai Carbon Product Co.,Ltd., 東海ファインカーボン株式会社, 韓国東海カーボン株式会社, Tokai COBEX Polska sp. z o.o., Tokai COBEX Savoie SAS)

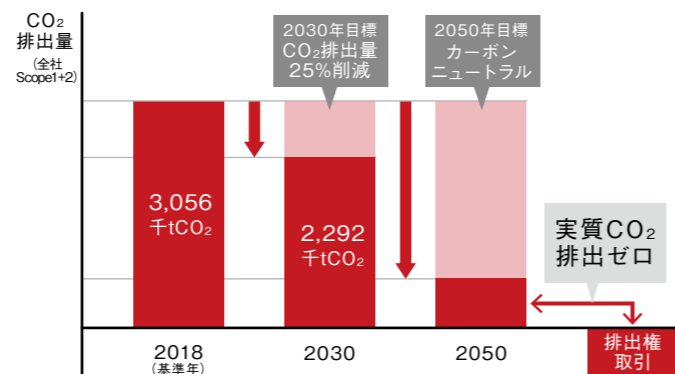
脱炭素社会の実現に向けて

当社グループは、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、CO₂総排出量削減に取り組んでいます。また、気候変動への対応を経営の重要課題として認識し、2021年11月、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）への賛同を表明。当社事業に及ぼす影響を把握した上で、脱炭素社会の実現に向けた対応を進めていきます。

東海カーボングループのCO₂排出量削減目標

当社グループは、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、2030年までにCO₂排出量25%削減（2018年比）を目指します。

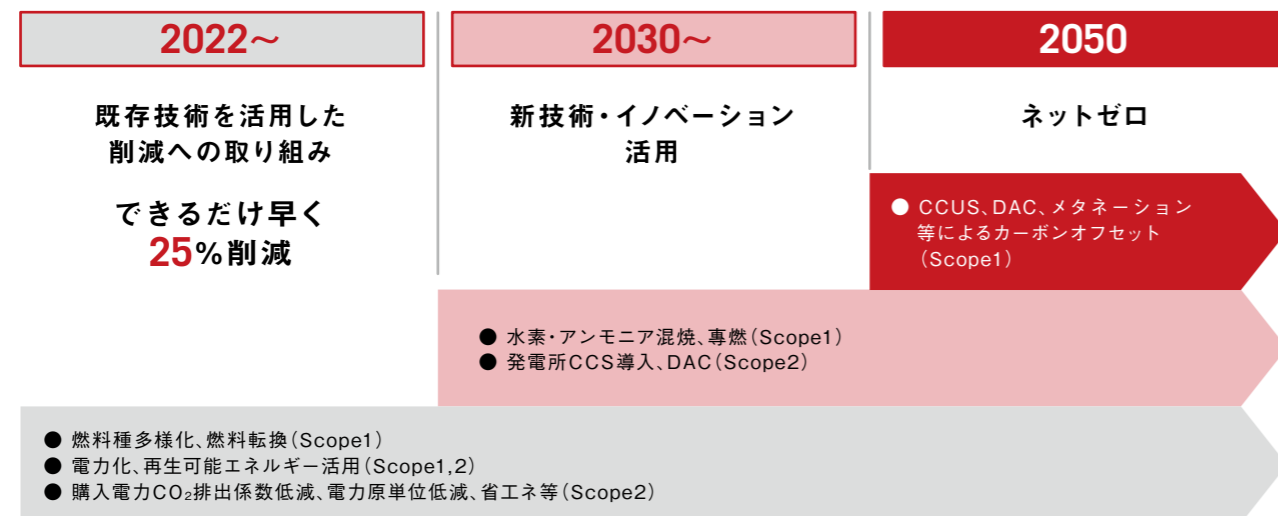
※対象は全社Scope1+Scope2。



カーボンニュートラルに向けたロードマップ

既存技術を活用した削減への取り組みを推進し、2030年までのできるだけ早い時期にCO₂排出量25%削減を目指します。原材料では、天然由来原料や再生可能資源などの導入を検討しています。製造過程では、化石燃料から電気エネルギーへのシフト、再生可能エネルギーの活用など燃料の転換や多様化を進めながら、省エネのための設備投資も

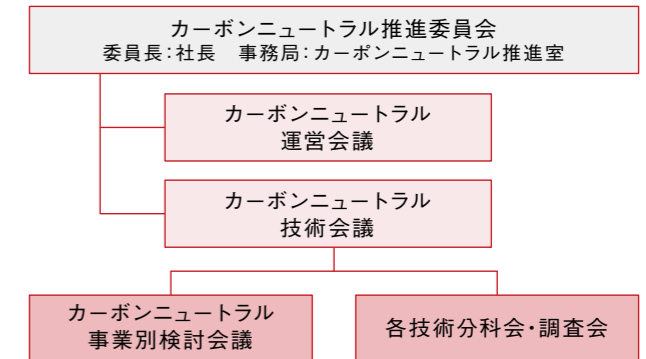
実施していきます。さらに、新技術・イノベーションも積極的に活用しながら2050年にネットゼロを目指します。世界でCO₂排出量削減に向けた革新的な技術開発が進む中、本格的に実用化が期待される技術を積極的に導入していきます。



※ CCS : Carbon dioxide Capture and Storage = CO₂回収・貯留 ※ DAC : Direct Air Capture = 大気中のCO₂を直接回収して利用する技術
 ※ CCUS : Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage = 分離・貯留したCO₂の利用技術

カーボンニュートラル推進体制

2021年5月に発足したカーボンニュートラル推進プロジェクトを、2022年2月「カーボンニュートラル推進委員会」として委員会化し、体制を強化しました。当社グループのカーボンニュートラル対応の司令塔として全社方針・戦略を起案するとともに、課題や取り組みを可視化し、一元的に管理しています。本委員会のもと、各種関連会議や技術分科会・技術調査会を設置し、グループ競争力向上のための具体的な戦略・施策を事業部横断で進めていきます。



TCFD提言に沿った気候変動への対応

気候変動が事業に及ぼす影響をTCFD提言に沿って分析し、シナリオ分析結果とともに、TCFD提言の開示要求項目をホームページに開示しています。



GHG排出量 (Scope1、Scope2) (連結)

★ 第三者保証を取得したデータ

	2018	2019	2020	2021	2022
GHG排出量 (千tCO ₂ e)	3,056	2,687	2,232	2,409	2,408*
Scope1 (千tCO ₂ e)	2,430	2,164	1,825	2,070	2,018*
Scope2 (千tCO ₂ e)	626	523	406	339	391*

GHG排出量 (Scope1、Scope2) の算出方法

対象範囲		国内	海外
CO ₂	連結の全生産拠点および本社・支店・研究所 (2022年より東海耀碳素(大連)有限公司、東海碳素(蘇州)有限公司、上海東海高熱耐火制品有限公司、東海高熱(蘇州)工業炉有限公司、Tokai Carbon Europe Ltd. Italia Branchを集計対象に追加)。		
CH ₄ 、N ₂ O	2022年より連結のCO ₂ 排出量の約98%をカバーする主要生産拠点を算定対象に追加		
集計対象期間			
CO ₂	エネルギー起源	2020年までは4月~翌年3月 (東海高熱工業は1月~12月) 2021年以降は1月~12月	1月~12月
	非エネルギー起源	1月~12月	
CH ₄ 、N ₂ O	-	1月~12月	※2022年より算定

算出方法
 CO₂、CH₄、N₂Oの各ガスの地球温暖化係数を用いてCO₂相当の排出量を計算している。HFCs、PFCs、SF₆は排出量が微量であるため、集計対象外としている。
 Scope1 : 企業活動による温室効果ガスの直接排出量とし、エネルギー起源GHG排出量および非エネルギー起源GHG排出量 (工業プロセスによる排出) を集計。
 なお、非エネルギー起源GHG排出量は、原則として原料・副資材の使用量と製品・廃棄物の収支より算出。
 Scope2 : ● 企業活動のエネルギー利用にともなう温室効果ガスの間接排出量。
 ● GHG プロトコルのマーケット基準手法を採用。国内は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく電気事業者別の排出係数を利用。海外は電気事業者が公表している排出係数 (但し、一部の工場はIEAまたは国・地域で公表している最新の排出係数) を利用。

人権の尊重

当社は、基本理念である「信頼の絆」を実現するためにも、人権への配慮は重要であると考えています。世界人権宣言は、人権および自由を尊重し確保するために「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」を宣言したものであり、当社はこの宣言を支持しています。

人権に関するグローバルポリシー

人権の尊重について企業の責任を果たすため、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、高い倫理観を持って事業活動を展開します。こうした国際的な人権規約などを踏まえ、2020年7月、「東海カーボングループ 人権に関するグローバルポリシー」を制定しました。本グローバルポリシーのもと、当社グループ一体となった人権尊重への取り組みをより一層推進していきます。推進体制として、東海カーボングループ人権啓発推進委員会が中心となり、本グローバルポリシーや人権尊重に対する考え方の社内浸透を図っています。また、当社は、子どもはその権利が侵害されやすい立場にあり、その人権に関して特別な配慮が必要であると考えことから、「子どもの権利とビジネス原則」を支持するとともに、事業における子どもの権利侵害を回避することや、子どもの権利の実現に向けた社会貢献活動などに取り組みます。

人権デューデリジェンス

当社グループは、事業活動における人権尊重を目的として人権デューデリジェンスを実施し、バリューチェーン全体において発生する可能性のある潜在的な人権リスクや事業特有の人権課題を特定し評価するとともに、それらの未然防止・是正に努めています。また、これらの人権課題については従業員やサプライヤー、取引先などのステークホルダーとのエンゲージメントを踏まえ、特定を行っていきます。

人権デューデリジェンスのプロセス



「東海カーボングループ 人権に関するグローバルポリシー」の項目

1	法令の遵守
2	差別の禁止
3	児童労働・奴隷労働の防止
4	労働基本権の支持
5	過度の労働時間削減・賃金に関する権利確保
6	健康と安全基準
7	ハラスメントの禁止
8	プライバシーの尊重
9	人権への負の影響防止・軽減
10	人権侵害への対応

東海カーボングループ 人権に関するグローバルポリシー
https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/pdf/human_right.pdf

人権啓発の取り組み

従業員に対する人権尊重意識の浸透を図るため、当社では、国内グループ全社・全事業場を対象にした啓発研修を実施しています。

「東海カーボングループ 人権に関するグローバルポリシー」に基づいた研修として、当社グループの人権尊重に対する考え方の周知徹底や、同和問題・ハラスメント・障がい者や外国人の人権など時代に応じた人権問題を取り上げています。入社時や管理職昇格時にも人権教育を実施しており、特に管理職昇格時の研修では、いじめやハラスメントといった人権問題について、ハラスメントの問題点を明確化し、各事案への対応策などの事例を交えて教育を行っています。

2022年に実施した人権研修は、単体の事業場・協力会社で1,060人、国内全グループ企業で625人が参加しました。ハラスメント関連研修は、単体で209人、国内全グループ企業で527人が参加しました。

また、人権はサステナビリティの基盤との認識のもと、東京・大阪・名古屋では企業が構成する任意団体に加盟し、人権尊重を企業文化として定着させることを目指して、人権に関する情報交換や相互研鑽をしています。

サプライチェーンマネジメント

当社は、高品質の製品を安定供給し続けることが最も基本的な責任であると認識し、各種法令・社会規範の遵守、製造工程での環境負荷低減に継続的に努めています。

CSR調達方針／CSR調達アンケートの実施

当社は、地球規模の環境・社会課題に、当事者として向き合っていくために、「東海カーボングループ 調達ポリシー」を定めています。そして、新規のお取引先様および重要なお取引先様には、当社グループ調達ポリシーへの賛同を求めるとともに、CSR調達アンケートへの回答を依頼し、遵守状況の確認を行っています。CSR調達アンケートの主な調査項目は調達ポリシーに沿って設定しています。

また、調査結果に基づいてお取引先様の評価を行い、必要に応じて改善をお願いするプロセスとしています。

2022年は、既存のお取引先様の評価を行うため海外拠点における重要な原料調達先5社でアンケートを実施しました。調査の結果、確認が必要な事案が発生した企業はありませんでした。

東海カーボングループ 調達ポリシー
https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/pdf/pdf_procurement.pdf

東海カーボングループ お取引先様へのCSR調達アンケートの実施
<https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/procurement.html>

労働安全衛生

当社グループは、「安全は、東海カーボングループが共有する重要な価値観です。危険の排除とリスクの低減により、工場で働くすべての人に安全な作業環境の提供を目指します。」をグローバル安全方針として掲げています。

安全衛生管理体制

当社グループの安全方針および取り組み内容は経営会議、取締役会での承認を得る管理体制としています。当社では、取締役会が労働安全衛生リスクを監督しており、必要に応じてリスク担当取締役が取締役に労働災害などの重要事項を報告しています。

また当社では、安全衛生の担当役員、担当部署の部長、労働組合が参加する中央業務委員会を開催し、安全衛生に関す

る討議を重ね、安全衛生の継続的な改善について取り組んでいます。さらに、当社各拠点の責任者および管理者と労働組合が参加する安全衛生委員会を拠点ごとに開催し、労働安全衛生に関する事項の報告および討議を行っています。安全衛生委員会には当社業務を委託している協力企業もオブザーバーとして参加しています。

労働安全衛生向上の取り組み

当社グループでは、危険の排除とリスク低減のため、リスクアセスメントの実施とその対応を推進しています。リスクアセスメントの中では、ケガにつながるリスク、健康に影響を与えるリスクを評価、特定されたリスクに対し優先事項を明確にし、作業環境の改善を行っています。新規の生産設備の設置や既存設備の改修の際には、設備の設計段階からリスクアセスメントを実施し、リスクが高い場合は事前にリスクの低減を図っています。業務に起因するケガ（労働災害）や体調不良、重大インシデントに対しては、まず現場検証により状況を把握、なぜなぜ分析を通じて根本原因を徹底究明するとともに再発防止対策を策定し、その有効性を確認しています。また類似

災害の未然防止を図るため、全事業場へその内容と対策について、情報共有をしています。

このような取り組みに加え、安全意識高揚のため安全教育を実施しています。危険に対する感度の向上を図るため、社外機関による研修を活用しており、2022年は新規入社した従業員を含め118名が受講しました。また、VRを使用した危険体験研修も実施し、2022年は67名が参加しました。さらに、事業場内の安全ルールと過去の労働災害の再発防止策の徹底を目的に安全研修を行っており、2022年は当社全事業場の入社5年未満の従業員106名を対象に実施しました。

コーポレートガバナンス

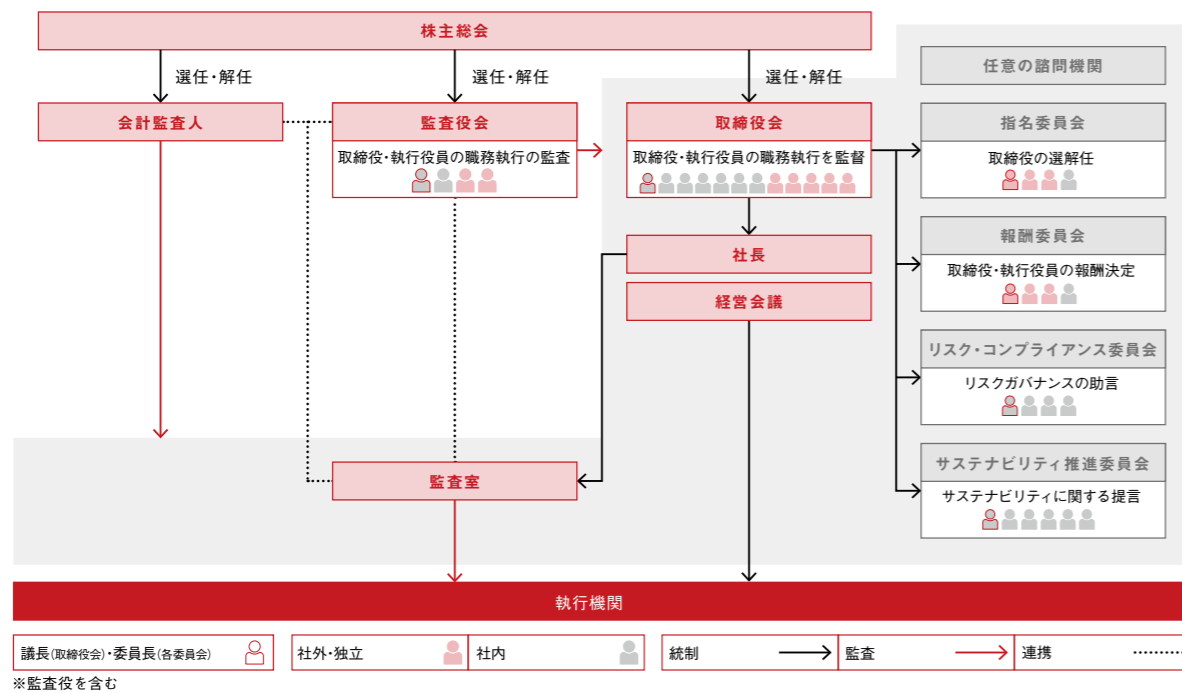
当社は、中長期的な企業価値の向上を経営の最重要課題としており、その実現のために、お客様、株主をはじめとするステークホルダー各位のご期待に応え、良好な関係を構築していくことが重要との考えのもと、「信頼の絆」を基本理念としています。「行動指針」「グローバル行動規範」の考え方も踏まえ、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の構築に努めています。

コーポレートガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社として、監査役による監査と内部監査機能の強化を基本としつつ、複数の社外取締役の選任や任意の委員会の設置によって取締役会の経営監督機能を強化し、適正な経営管理体制の実現を図っています。また、当

社は業務執行を担う役員の機能・責任明確化の観点から執行役員制度を導入しています。この執行役員制度と経営会議の設置とを併せて、業務執行機能の充実・強化を図っています。

コーポレートガバナンス体制図 (2023年4月1日時点)



取締役会

取締役会は、経営上の重要事項の決定と業務執行の監督を行っており、原則、月次で開催しています。2023年4月1日現在の取締役は8名であり、うち3名は社外取締役です。取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役が過半数を占める

指名委員会・報酬委員会を、また取締役会傘下の任意の諮問機関としてリスク・コンプライアンス委員会およびサステナビリティ推進委員会を設置しています。

監査役・監査役会

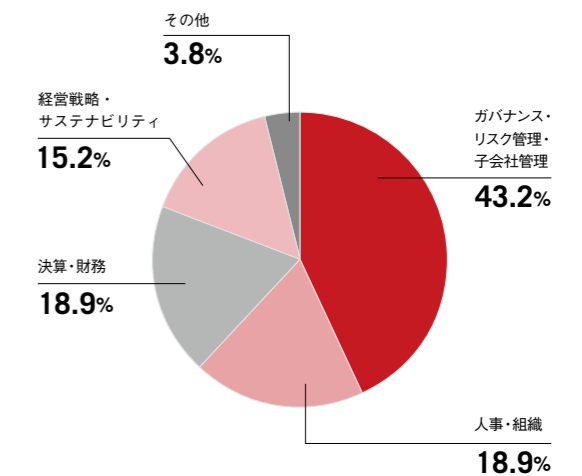
当社は、監査役会を原則月次で開催しています。2023年4月1日現在の監査役は4名であり、うち2名は社外監査役です。監査役は、監査役会で決議した監査方針・計画に基づき、取

締役員をはじめとする重要会議への出席や業務および財産の状況の調査を通じて、取締役の職務遂行状況を監査しています。

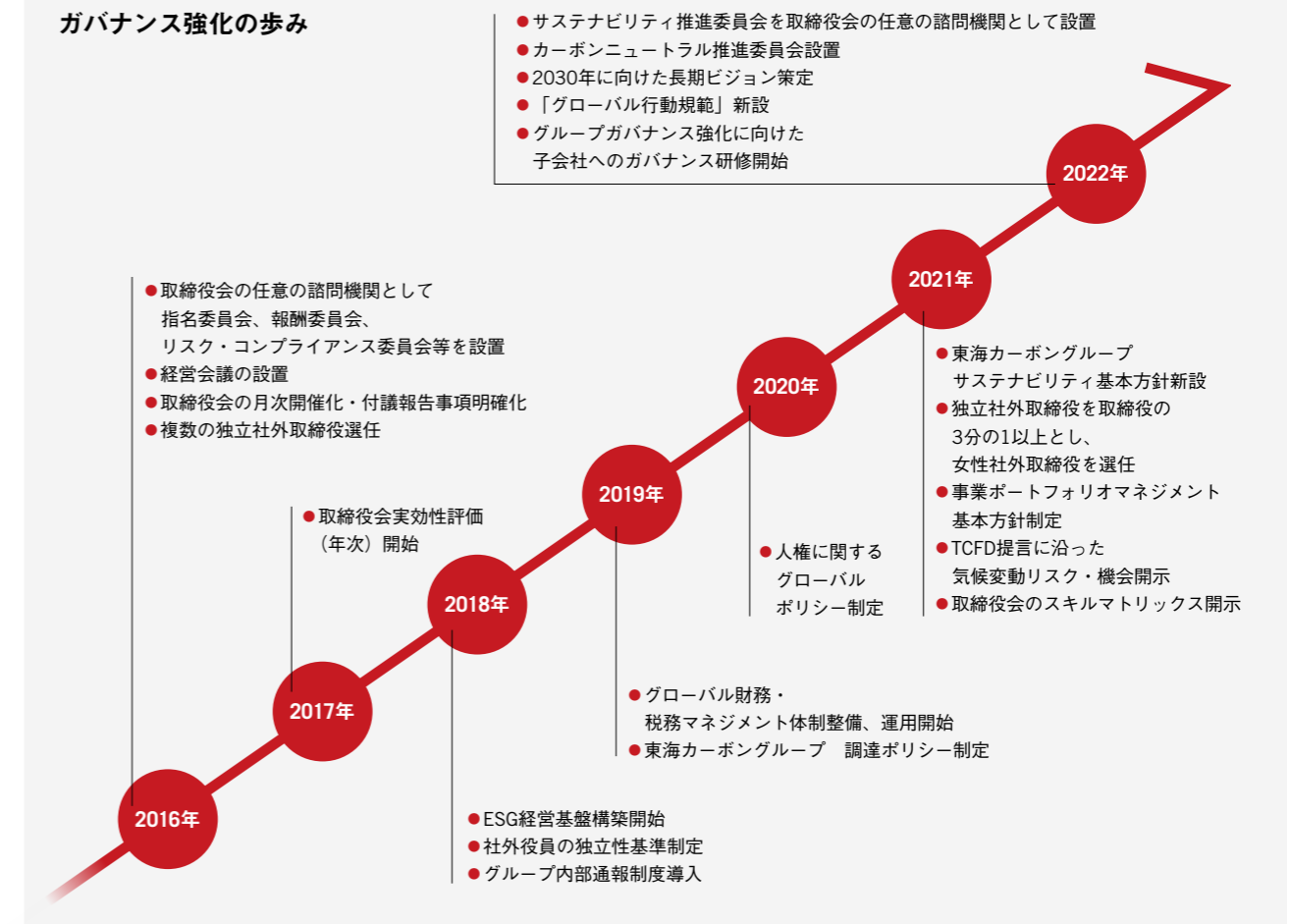
2022年 取締役会審議事項

テーマ分類	審議事項トピックス
ガバナンス・リスク管理・子会社管理	取締役会の実効性に関する分析・評価
	資金調達、運用および市場リスク管理実績報告
	内部統制状況報告、内部監査報告
	リスク・コンプライアンス委員会報告
人事・組織	子会社新工場設立・増設
	取締役・役員の人事 組織・規程改定
決算・財務	決算報告書
	年度予算総合計画
経営戦略・サステナビリティ	長期ビジョン・中期経営計画策定 サステナビリティ推進委員会、 カーボンニュートラル推進委員会報告

テーマ分類



ガバナンス強化の歩み

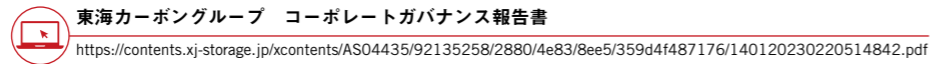


コーポレートガバナンス

経営会議

取締役会のもとに経営会議を設置し、取締役会で決定した基本方針に基づき、経営に関する重要事項を協議決定しています。経営会議には業務執行取締役、業務担当執行役員、監

査役等が参加し、原則週1回開催しています。経営会議傘下には、各種委員会が設置され、審議結果を経営会議に上程することにより、経営会議の協議を補完しています。



取締役会の実効性強化

当社は、2016年に指名委員会、報酬委員会、経営会議、リスク・コンプライアンス委員会等を新設し、取締役会を中心としたガバナンス体制の抜本的強化を図りました。特徴的なのは、3名の社外取締役が取締役会以外の重要会議にも積極的に陪席することで重要事案に関する理解が深められ、それら社外取締役からの中立・客観的な意見が取締役会の監督機能向上に大きく寄与していることが、実効性評価において指摘されています。

2022年においては、①取締役会・経営会議を含むガバナンス体制の運営実績・状況等の定量・定性分析、②全取締役・監査役を対象に実施した「取締役会の構成・運営、社外役員への情報提供等についてのアンケート」結果、③社外役員への個別ヒアリング結果を踏まえ、取締役会において、実

効性分析・評価を実施いたしました。

現ガバナンス体制は概ね定着し、当初の成果が適切に維持されているだけでなく、2022年においては、2021年に新設したサステナビリティ基本方針・事業ポートフォリオマネジメント基本方針に則り、サステナビリティ経営・事業ポートフォリオマネジメント強化に向けて舵を切ったほか、取締役会報告事項を拡充し、また、ウクライナ危機の影響、台湾有事対応等の危機事象につき討議する等、実効性のさらなる向上も果たしていると評価しています。

今後の課題として、①サステナビリティ（カーボンニュートラル対応含む）と経営戦略との連携、②事業ポートフォリオマネジメントの高度化等、よりハイレベルなテーマについて、継続的に取り組んでいきます。

内部統制システムの整備

当社は、グループ全体として法令・定款に則り、適正に業務を遂行するため、2006年5月の取締役会において決議し、

改定を重ねている「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、継続的に体制の改善を図っています。

役員選任のプロセスについて

取締役・監査役・執行役員の選任にあたっては、取締役会の諮問機関であり、社内取締役1名、社外取締役3名で構成する指名委員会が、社内外の候補者の中から経験・知見・専門性等を総合的に勘案して選任案を策定します。選任案をもとに取締役会での決議を経た後、取締役・監査役候補者につ

いては株主総会に付議します。

なお、当社では、株主総会参考書類において、社外取締役・社外監査役候補者の指名理由に加え、社内取締役・社内監査役候補の指名理由についても開示しています。

役員報酬

当社の役員報酬は、固定報酬である「基本報酬」と、業績目標の達成度によって変動する「業績連動型報酬」によって構成され、業務執行を担う取締役については、各役員の経営責任の大きさに配慮し、上位役員ほど変動報酬の割合を高くするように設計しています。

役員報酬制度、各役員の業績評価や報酬決定は、社外取

締役を委員長として社外メンバーを加えた報酬委員会の審議を経て見直し、決定しています。なお、2020年3月27日開催の2019年度定時株主総会にて、取締役の報酬について株主総会で承認された報酬限度額とは別枠で、取締役（社外取締役を除く）に対する譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給する決定をしています。

コンプライアンス

当社は基本理念「信頼の絆」、行動指針「誠実」「革新」「挑戦」「共創」「スピード」のもと、公正な事業活動推進のため、「グローバル行動規範」等の基本方針を定め、法令・規則・諸規程を遵守するとともに、高い倫理観を持って企業活動を行うよう努めています。

マネジメント体制

取締役会の諮問機関であるリスク・コンプライアンス委員会では、全社のリスク対策などリスクおよびコンプライアンスに関する重要事項について討議するとともに、討議結果を踏まえ、関係部室等に助言を行いつつ、取締役会に対して進捗状況の報告および対策等の提言を行っています。

また、「行動指針」「グローバル行動規範」をもとに、役職員全員が日常の業務を遂行する過程で、遵守すべき行動基準を定めた手引書であるコンプライアンスマニュアルを作成し、コンプライアンスの社内浸透と徹底の一助としています。

内部通報制度

役員・社員などによる贈収賄などの汚職につながるすべての行為を含め、法令違反や不正行為の発生（あるいはその兆候）を知った従業員等から通報を受け付ける内部通報制度を導入しています。社内窓口（法務部、監査役）および社外窓口（顧問弁護士）を設け、電話、ファックス、電子メールあるいは書面郵送などで通報や相談を受け付けており、匿名での通報も可能です。また、社外第三者からの通報、外国語による通報、所定の窓口以外に入った通報についても、対応可能な体制を確保しています。

この制度を利用した際には、不正目的で行った場合を除き、これを理由として解雇その他不利益が生じないように、「内

部通報管理規程」に情報提供者の保護も明記した上で適切な運用を行っています。通報があった場合、通報された事項に関する事実関係の調査は、当社法務部長を責任者とし、通報者の秘密保持に関する厳格な管理のもとで実施しています。仮に調査の結果、違法行為等が明らかになった場合は、是正措置および再発防止措置を講じ、就業規則に従った処分が課される仕組みとしています。また、社外窓口の設置を通じて、すべての従業員およびステークホルダーが安心して通報できる仕組みも整えています。本制度については、コンプライアンスマニュアルや社内規程集に明記するとともに、社内研修、社内掲示板、社内報等、工夫を凝らして周知を行っています。

腐敗防止

贈収賄・汚職行為の防止

当社では、「グローバル行動規範」において、公正な競争を通して事業活動を行い、政治、行政および取引先などとは健全かつ正常な関係を維持することとしています。また、法令を遵守し、社会規範、社会良識に基づいた事業活動を行うことを明示しています。そのため、便宜を図る対価として利益を提案または提供することや、現金・過剰な接待・娯楽・サービス等の利益を要求または収受すること等の贈収賄行為、または贈収賄と疑われる行為を禁止し、防止に努めています。従業員による会社資金の着服や、マネーロンダリングへの加

担といった汚職行為も禁止しています。

2022年においては、当社で汚職行為に関する摘発事例はなく、罰金・課徴金等の支払いもありませんでした。また、汚職行為を理由とした従業員への処分もありませんでした。なお、政治献金は行っていません。

汚職行為に関する取締役会の監督

取締役会は、贈収賄など汚職防止を含むコンプライアンスに関する取り組み状況を監督しており、リスク・コンプライアンス委員会から報告を受けています。



教育・研修

贈収賄を含む包括的な汚職行為の禁止について意識を向上させるため、従業員を対象とした研修において汚職防止の方針を周知するとともに、役員、管理職、新入社員などを対象とした、社内外の講師によるコンプライアンス研修を継続的

に実施しています。

また、コンプライアンスメッセージ動画の社内配信や、社内報への関連記事掲載を通して、役職員のコンプライアンス意識の向上にも努めています。

取締役・監査役一覧 2023年4月1日現在

役職												
氏名	長坂 一	辻 雅史	山口 勝之	山本 俊二	山崎 辰彦	神林 伸光	浅田 眞弓	宮崎 俊郎	芹澤 雄二	掛橋 和幸	小柏 薫	松島 義則
生年月日	1950年1月9日	1963年1月10日	1964年3月29日	1962年3月8日	1964年11月22日	1948年5月28日	1968年2月5日	1949年8月21日	1959年12月27日	1951年12月7日	1967年1月7日	1968年2月7日
在任期間	17年	6年	4年	4年	—	7年	2年	1年	—	7年	3年	—
主な経歴	1972年4月 東海電機製造株式会社(現当社)入社 2006年3月 当社取締役執行役員カーボンブラック事業部副事業部長 2008年3月 当社取締役常務執行役員カーボンブラック事業部副事業部長 2011年3月 当社取締役専務執行役員カーボンブラック事業部長 2013年3月 当社代表取締役専務執行役員カーボンブラック事業部、電極事業部担当 2014年3月 当社代表取締役副社長執行役員カーボンブラック事業部、電極事業部、原料調達部担当 2015年2月 当社代表取締役社長社長執行役員(現任)	1986年4月 当社入社 2015年3月 当社執行役員カーボンブラック事業部長 2016年1月 当社執行役員電極事業部長 2017年3月 当社執行役員ファイナンス部長 2020年1月 当社取締役執行役員経営企画部・戦略投資部・販売企画部副管理兼経営企画部長 2022年9月 当社取締役執行役員経営企画部・関係会社事業管理部・戦略投資部・販売企画部・新規事業推進部管理兼経営企画部長 2023年3月 当社取締役執行役員人事部・総務部・法務部管理(現任)	1988年4月 当社入社 2018年3月 当社執行役員技術本部長 2019年3月 当社取締役執行役員技術本部長 2021年3月 当社取締役執行役員開発戦略本部長兼知的財産部長(現任)	1985年4月 当社入社 2015年6月 当社カーボンブラック事業部生産技術部長 2016年3月 THAI TOKAI CARBON PRODUCT CO., LTD. 取締役社長 2018年3月 当社執行役員THAI TOKAI CARBON PRODUCT CO., LTD. 取締役社長 2019年3月 当社取締役執行役員TCCB Genpar LLC取締役 2023年3月 当社取締役執行役員技術本部長(現任)	1985年4月 当社入社 2016年3月 当社カーボンブラック事業部生産技術部長 2017年3月 当社理事カーボンブラック事業部販売部長 2020年1月 当社理事THAI TOKAI CARBON PRODUCT CO., LTD. 取締役社長 2023年3月 当社取締役執行役員THAI TOKAI CARBON PRODUCT CO., LTD. 取締役社長(現任)	1971年4月 川崎重工株式会社入社 2002年10月 株式会社川崎造船取締役 2008年4月 川崎重工株式会社常務執行役員株式会社川崎造船取締役社長 2010年4月 株式会社川崎造船代表取締役社長川崎重工株式会社常務取締役(非常勤) 2010年10月 川崎重工株式会社代表取締役常務取締役 船舶海洋カンパニープレジデント 2013年6月 同社特別顧問 2015年6月 一般財団法人日本船舶技術研究協会理事長(現任) 2016年3月 当社社外取締役(現任) 2017年6月 乾汽船株式会社社外取締役(現任)	2002年10月 弁護士登録 平沼高明法律事務所入所 2014年1月 丸ビルあおい法律事務所代表(現任) 2014年3月 順天堂大学大学院医学博士号取得 2020年4月 学校法人二階堂学園理事(現任) 2021年3月 当社社外取締役(現任)	1972年4月 三井造船株式会社(現株式会社三井E&S)入社 2007年6月 同社取締役財務部門、経理部門およびIR・広報担当 2008年3月 三井海洋開発株式会社取締役 2011年3月 同社代表取締役社長 2019年3月 同社取締役会長 2020年3月 同社特別顧問 2022年3月 当社社外取締役(現任)	1984年4月 当社入社 2012年3月 当社取締役執行役員ファイナンス部長兼ファイナンス部長 2014年3月 当社執行役員電極事業部長 2015年3月 当社取締役執行役員電極事業部長 2016年1月 当社取締役執行役員経営戦略本部長 2017年3月 当社取締役執行役員人事部・総務部・法務部管理 2023年3月 当社常勤監査役(現任)	1975年4月 東洋カーボン株式会社(現当社)入社 2001年3月 当社ファイナンス部長 2004年3月 当社田ノ浦工場長 2009年3月 当社湘南事業所長、茅ヶ崎工場長 開発戦略本部工業化グループ長 2010年3月 当社開発戦略本部開発企画部長 2010年8月 東海高熱工業株式会社取締役 2015年3月 同社常務執行役員 2016年3月 当社監査役 2019年5月 当社常勤監査役(現任)	1990年10月 株式会社新日本証券調査センター経営研究所(現株式会社日本投資環境研究所)入社 1992年12月 税理士登録 小柏薫税理士事務所代表(現任) 2005年6月 センコン物流株式会社監査役 2017年6月 同社社外取締役監査等委員(現任) 2019年5月 当社社外監査役(現任)	1997年11月 監査法人 トーマツ入所 2001年5月 公認会計士登録、松島公認会計士事務所代表(現任) 2006年5月 税理士登録 2023年3月 当社社外監査役(現任)
所有株式数	156,847株	59,662株	32,205株	9,500株	22,338株	23,200株	6,500株	—	65,662株	19,900株	400株	—
取締役会出席状況(2022年度)	21回/21回	21回/21回	21回/21回	21回/21回	—	21回/21回	21回/21回	17回/17回	21回/21回	21回/21回	21回/21回	—
所属する委員会	指名委員会	●					●	●				
	報酬委員会	●					●	●				
	リスク・コンプライアンス委員会		委員長		●				●	●		
	サステナビリティ推進委員会	委員長	●	●	●				●	●		
スキルマトリックス	企業経営	●	●		●			●				
	財務・会計							●			●	●
	法務・リスク管理		●				●	●	●	●	●	●
	グローバル	●	●		●			●				
	製造・技術・ICT			●	●					●		
	営業・マーケティング	●		●								
	人事・人材開発	●	●				●	●				
ESG・サステナビリティ	●	●	●				●		●			