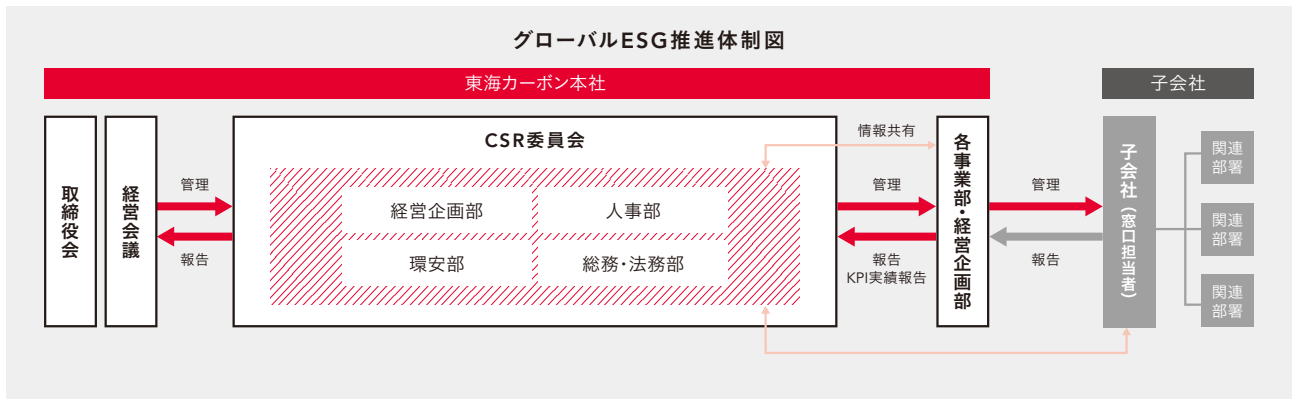


ESGマネジメント

▶ 基本的な考え方と体制

当社は地球規模の環境・社会課題に、企業活動を通じて貢献する姿勢をより明確にすべく、ESG経営基盤構築を中期的な重要施策に掲げています。推進体制としてCSR委員会を原則年4回開催し、PDCAサイクルを回していきます。



サステナビリティ目標(KPI)・実績

マテリアリティ		目標	2020年度	
テーマ	要素		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	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー消費原単位の削減(前年度比1%以上削減) 	単体
		汚染の削減	<ul style="list-style-type: none"> 低濃度PCB廃棄物を2025年3月末までに全量処分 環境クレームゼロ(大気、水質など) 	
	循環型社会の実現	廃棄物の再資源化	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の再資源化率75%以上 最終処分率30%以下 	
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	<ul style="list-style-type: none"> 環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合60%以上 環境負荷低減関連の特許出願数60%以上 	単体
	安全・安心な製品の供給	更なる品質向上	<ul style="list-style-type: none"> 電極原単位の削減(2019年度比3%) 	単体
	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	<ul style="list-style-type: none"> 重要サプライヤーへの調達ポリシー周知率100% 	単体
		サプライヤーのCSRリスク低減	<ul style="list-style-type: none"> 重要サプライヤーへのCSR調査実施(初年度) 	単体
	人権の尊重	従業員の人権に関する意識向上	<ul style="list-style-type: none"> 単体の全事業場での人権研修の実施(延べ時間) 国内グループ企業での人権研修の時間(延べ時間) グローバル人権方針の策定および全従業員への周知率100% 	国内グループ 連結
コミュニティへの貢献	地域貢献活動への積極的関与		単体	
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
	コンプライアンスの徹底	倫理・法令遵守	<ul style="list-style-type: none"> 重大な影響を及ぼす法令違反件数ゼロ コンプライアンス教育・研修の受講率80%以上 	単体
	人材の育成	女性社員の増加	<ul style="list-style-type: none"> 単体の女性社員の割合 単体の新卒女性社員の採用比率30% 	単体
		研修の効果的な実施	<ul style="list-style-type: none"> 本社企画研修の総時間数(新入社員研修/専門研修) 	
	労働安全衛生の推進	労働災害の低減	<ul style="list-style-type: none"> 労災度数率の低減(度数率0.98以下) 休業日数13日以下(強度率0.007以下) 	単体

マテリアリティ特定プロセス

ESG 経営基盤構築に向けた第一歩として、2019年11月、当社として重点的に取り組むべき重要課題を特定しました。



サステナビリティ目標(KPI)の設定

特定したマテリアリティに対し、具体的なサステナビリティ目標(KPI)を設定し、PDCAサイクルを回しています。

初年度である2020年は、まずは単体を中心に取り組みを開始しましたが、2021年度は、国内グループ会社も含め

て取り組んでいきます。さらに、並行して海外グループ会社のESG関連データ収集体制構築に努め、グループを挙げたESG推進体制を確立していきます。

評価 ○:目標達成 △:目標達成度が60%~99% ×:目標達成度が60%未満

	実績	評価	2021年度	
			具体的な数値目標	対象拠点
コロナ禍等による減産の結果、設備の固定エネルギー比率が増加し、目標未達。(2020年4月~12月までの実績は前年度比約11%増加)		×※1	● エネルギー消費原単位の削減(前年度比1%以上削減)	国内グループ※2
● 低濃度PCB廃棄物は約40%処分済でほぼ計画通りの進捗。 ● 環境クレームはゼロ件。		○	● 低濃度PCB廃棄物を2025年3月末までに全量処分 ● 環境クレームゼロ(大気、水質など)	国内グループ
再資源化率91%		○	● 廃棄物の再資源化率80%以上	国内グループ
最終処分率15%		○	● 最終処分率25%以下	
環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合87%		○	● 環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合80%以上 ● 環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合60%以上	単体 東海高熱工業
環境負荷低減関連の特許出願数100%		○	● 環境負荷低減関連の特許出願数80%以上 ● 環境負荷低減関連の特許出願数60%以上	単体 東海高熱工業
対象ユーザーのうち67%は削減達成、33%は同等レベルとなり目標未達。		△	● 電極原単位の削減(2019年度比3%)	単体
重要サプライヤーを選定し、当社調達ポリシーの周知およびCSR調達調査を実施。		○	● 連結での重要サプライヤーへの調達ポリシー周知率100%	連結
		○	● 連結での重要サプライヤーへのCSR調査展開	
単体および国内関係会社の管理職および管理職候補に対して人権研修実施。 【受講時間】単体:182時間、国内グループ会社:141時間		○	● ハラスメント意識調査結果に基づくハラスメント研修の実施	単体
		○	● 人権デューデリジェンスに関する研修の実施	国内グループ
2020年7月にグローバル人権方針を策定し、全従業員(連結)に周知		○	● グローバル人権ポリシーの理解度向上	国内グループ
寄付金および活動費総額:約2,062万円 参加従業員数:約420人		—		連結
内部統制推進、内部通報制度の連結展開、米統括子会社機能整備等を実施。		—		連結
重大な影響を及ぼす法令違反件数ゼロ		○	● 重大な影響を及ぼす法令違反件数ゼロ	連結
コンプライアンス教育・研修の受講率90%		○	● グローバル行動規範の策定および国内外子会社への周知	
2020年12月末の単体の女性社員の割合約8.5%(2019年12月末7.9%)		○	● 単体の総合職女性社員の割合向上	単体
2021年度新卒女性社員比率33.3%		○	● 単体の総合職新卒女性社員の採用比率30%	単体
新入社員研修:13392時間、専門研修:1672時間 (グローバルリーダー研修、階層別研修)		○	● 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
度数率0.55		○	● 度数率の低減(度数率0.98以下)	国内グループ
休業件数は1件のみであったが、休業日数90日(強度率0.05)で目標未達。		×	● 強度率の低減(強度率0.007以下)	

※1 集計対象期間が各年4月~翌年3月のため、12月までの状況から達成度を予想。 ※2 国内グループとは、単体+主要国内子会社(東海高熱工業、東海ファイナカーボン、東海マテリアル)

環境マネジメント

▶ 基本的な考え方

当社グループは、地球環境保全を経営における最重要課題の一つと位置づけ、独自に制定した環境方針とISO14001に基づいて構築した環境マネジメントシステムの運用により、企業活動と環境の調和に努めています。企業活動と環境の調和、持続可能な循環型社会の実現に向けて、生産と物流を中心とする事業活動が地球に与える影響を、定性的・定量的に把握評価し、その低減に向けてさまざまな取り組みを行っています。

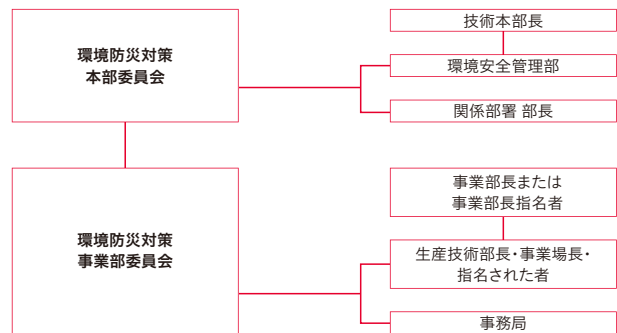
環境方針の項目

1. 環境管理体制の充実
2. 資源・エネルギーの効率的利用の促進
3. 環境関連法規の遵守
4. 環境啓発活動と社会貢献活動の推進
5. 環境情報の公開

環境防災に関する推進体制

「環境防災対策本部委員会」と、グループ会社も参加して事業部ごとに開催する「環境防災対策事業部委員会」で構成するマネジメント体制を構築しています。重要な施策や方針は、環境防災対策本部委員会で決定し、各事業部の活動は、環境マネジメントISO14001とリンクし、PDCAサイクルを通して、継続的な改善を図るとともに、より実効性の高い目標にチャレンジしています。

環境防災推進体制



ISO14001に基づく環境マネジメントシステム

国内のすべての生産拠点でISO14001の認証を取得しており、海外の主要生産拠点を含む当社グループ全体での取得状況は80.7%です(2020年10月末現在)。加えて、

任命された監査員による「内部監査」と外部環境認証機関による「外部審査」を定期的に行い、環境保全活動の実効性を高めています。

環境目標

環境活動を進める上で、当社グループは次の4つのターゲットを活動の主体として取り組みを進めています。

1. 法令等遵守

関連する法、条例、地域と結んだ協定、合意事項などを整理し、適切に遵守しています。

2020年、当社事業場において重大な法令および条令の違反はなく、環境関連訴訟、罰金などについてもありませんでした。

2. 環境クレームゼロ

地域との共生を重視し、関連する法、条例、地域と結んだ協定、合意事項などで定められた基準以下でも地域社会の中で問題となる事象については、適切に対応しています。2020年、当社において重大な環境クレームの発生はありませんでした。

3. エネルギー消費原単位の削減

当社は、エネルギー消費原単位の削減を図ることで温室効果ガス(CO₂)の排出削減を目指します。

省エネルギー法の基準に基づき、中期的にはエネルギー消費原単位の前年度比1%削減を実現することでSクラスを目指します。

4. 産業廃棄物の削減

2020年の産業廃棄物委託処理量、最終処分量は、新たな有価物処理業者の探索・採用等の再資源化に取り組み、減少しました。2020年の実績を踏まえ、2021年は削減目標を上積みし、再資源化率80%以上、最終処分量25%以下を目標として、取り組んでいます。引き続き、分別の徹底や、廃棄物の再資源化を図り、委託処理量のさらなる削減と最終処分量の削減に注力していきます。

気候変動におけるリスクと機会の認識、リスク管理

当社グループは、気候変動への対応を経営の重要課題として認識しています。すでに、優先度の高い事業所への洪水対策や主要事業における複数拠点の設置によるリスク分散、気候変動リスクの事業継続計画(BCP)への盛り込み等の対策を実施していますが、当社グループの気候変動におけるリスクと機会を把握するため、2020年12月よりTCFD提言の要求項目であるシナリオ分析によるビジネスインパクトの算定を進めており、今後、シナリオ分析結果の開示も予定しています。

当社では、他の重要なリスクと同様に、取締役会が、気

候変動リスクを、会社全体のリスクマネジメントシステムの中で管理・監督しており、必要に応じて担当取締役が重要事項を取締役会に報告しています。

カーボンニュートラルへの取り組み

カーボンニュートラル社会実現に向けて、当社グループの低炭素・脱炭素対応を組織横断的な取り組みとして推進するため、2021年5月、社長をリーダーとする「カーボンニュートラル推進プロジェクト」を発足させました。このプロジェクトを通じ、削減目標や施策の検討を開始しています。

温室効果ガス排出量(単体)

	2016年	2017年	2018年	2019年
CO ₂ 排出量(t) ^{※1※2}	228,904	256,943	255,989	3,900,214
Scope1(t) ^{※1}	38,990	44,332	44,778	36,681
(Scope1内訳)CO ₂	38,990	44,332	44,778	36,681
CH ₄	0	0	0	0
N ₂ O	0	0	0	0
HFCs	0	0	0	0
PFCs	0	0	0	0
SF ₆	0	0	0	0
その他	0	0	0	0
Scope2(t) ^{※1}	185,474	206,312	204,321	128,693
Scope3(t) ^{※2}	4,439	6,299	6,890	3,734,840
カテゴリ1 購入した製品・サービス ^{※3}	—	—	—	469,342
カテゴリ2 資本財 ^{※4}	—	—	—	19,862
カテゴリ3 Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	—	—	—	N/A
カテゴリ4 上流の輸送・流通 ^{※1}	4,439	5,551	6,234	4,903
カテゴリ5 事業から出る廃棄物 ^{※5}	—	748	656	501
カテゴリ6 出張	—	—	—	N/A
カテゴリ7 雇用者の通勤 ^{※6}	—	—	—	413,096
カテゴリ8 リース資産(上流)	—	—	—	N/A
カテゴリ9 輸送、配送(下流)	—	—	—	N/A
カテゴリ10 販売した製品の加工	—	—	—	N/A
カテゴリ11 販売した製品の使用 ^{※7}	—	—	—	2,827,136
カテゴリ12 販売した製品の廃棄 ^{※8}	—	—	—	0
カテゴリ13 リース資産(下流)	—	—	—	N/A
カテゴリ14 フランチャイズ	—	—	—	N/A
カテゴリ15 投資	—	—	—	N/A

※1 集計対象期間は各年4月～3月。Scope1はエネルギー起源のみ。

※2 2019年より集計開始したScope3のカテゴリ1～3、5～15の集計対象期間は1～12月。Scope3の算定にあたっては、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.3)」や環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.2.6)」、環境省が公表している電気事業者別排出係数等を参照した。

※3 主要原料の調達総額に排出原単位を乗じて算出。

※4 資本財の購入金額に排出原単位を乗じて算出。

※5 種類別廃棄物処理量・リサイクル量に排出原単位を乗じて算出。

※6 従業員数に営業日数、排出原単位を乗じて算出。

※7 報告対象範囲は電機事業部。製品のエネルギー消費量、販売数量に排出原単位を乗じ、さらに使用時に製品自体から発生するCO₂を加えて算出。

※8 報告対象範囲は電機事業部。

人権の尊重

▶ 人権についての基本的な考え方

当社グループは、企業理念である「信頼の絆」を実現するために、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「すべての国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、当社グループ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

当社グループは、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、高い倫理観をもって事業活動を展開します。このような国際的な人権規約等を踏まえ、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。本ポリシーは、当社グループにおける「人権の尊重」に

ついて具体的な指針を示すものであり、すべての従業員と事業拠点に適用されると同時に、お取引先様にも遵守していただくことを求めています。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くため、「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。

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

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。

人権デューデリジェンスのプロセス



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、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、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。2020年度実施した人権研修は管理職を対象とし、単体の事業場で182人、国内全グループ企業で141人が参加しました。

人材育成

▶ 採用・雇用に関する基本的な考え方

当社は、すべての方に対して就職の機会均等を保障し、人種・地域・国籍・年齢・性別・性的指向・障がいの有無による差別をせず、応募者の適性と能力のみを採用基準としています。新卒採用では、高い目標に向かって自ら発想し行動できる、チャレンジ精神と問題解決能力・協調性を持った人材を求めています。キャリア採用では海外展開、技術開発等さまざまな事業テーマに即した人材を募集しています。

人材育成への取り組み

当社は「炭素で社会を支えるグローバル企業」という長期ビジョンの下、基本理念に掲げる「国際性」「価値創造力」

向上に向けて人材育成に力を入れています。従業員のさらなる能力向上、組織としての価値の創出を目指しています。

資格等級制度

担うべき役割・配置・ローテーションの違いによるコース別資格等級制を運用しています。この制度では、会社の要員配置上の必要性や本人の意思に基づいたコース転換、また優秀な人材の早期昇格も可能です。

評価制度

従業員個々の業績目標・テーマを設定し、達成すべきゴールを明確にする目標管理制度を導入しています。上司との面談による具体的な目標設定と進捗評価によって個々のモチベーションを向上させ、人材育成ならびに業績管理につなげています。

自己申告制度

職務ローテーションが育成の一要素となっている総合職の従業員を主な対象として、自己申告制度を運用しています。この制度は、従業員が担当職務の量・質や、現在および将来に希望する職務・勤務地、会社へ伝えたいことについて毎年、会社へ申告するものです。

【教育・研修】

1. 選抜型研修

将来の幹部候補を育成するための留学型語学研修・次世代リーダー研修・エグゼクティブマネジメント研修を2017年に開始しました。2020年は当社の各事業部から選抜された中堅層を対象に、6カ月間の次世代リーダー研修を実施しています。2021年は、2カ月の留学型語学研修・6カ月のエグゼクティブマネジメント研修を実施します。

2. 階層別研修

階層別研修として、部長候補者研修・課長候補者研修・中堅社員研修・入社1年後研修・新入社員研修を定期的に行っています。この研修には、希望するグループ会社も参加しています。2019年から新入社員研修を拡充し、本社導入研修と併せて、約3カ月間の工場実習を行い、メーカー社員として、安全・生産管理等の基礎知識を習得させています。

2021年から階層別研修を拡充し、若手層には年次ごと、中堅層には等級ごとに、キャリアデザイン・グローバルマインド醸成・MBA基礎知識等について学ぶ機会を提供しています。

選抜型研修と階層別研修の従業員一人当たりの研修時間は、19時間/年となります。

女性の活躍推進

2020年に策定した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画では、2020年4月から2022年3月までの2年間で、総合職新卒採用数に占める女性の割合を30%以上にすること、年次有給休暇の取得率を65%以上とすることを目標に掲げました。2021年入社の新卒採用数に占める女性の割合は33%となっており、今後も女性採用比率拡大と女性の働きやすい職場づくりを目指し、継続して取り組んでいきます。

従業員数および離職者数(自己都合)、女性社員比率(単体)

※有期雇用労働者を除く

	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数	729人	769人	778人
離職者数(自己都合)	14人	17人	11人
女性社員比率	6.7%	7.9%	8.5%
総合職新卒女性社員比率	20.0%	42.9%	20.8%

労働安全衛生

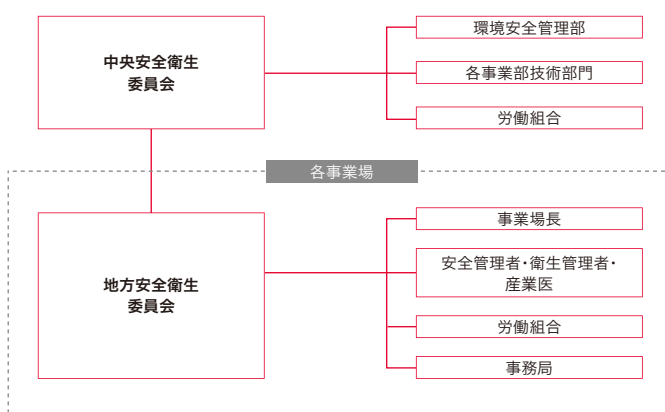
▶労働安全衛生についての基本的な考え方

当社グループは、労働安全衛生を最優先事項と捉え、重要な経営基盤の一つと考えています。当社はゼロ災を目指し、安全目標として「場内全員の危険に対する感度の向上を図る」を掲げています。

安全衛生管理体制

安全衛生の重点取り組みの審議・決定や各事業場における安全衛生活動の状況を確認するため、安全担当役員レベルを含む労使の代表者が参加する「中央安全衛生委員会」を開催しています。労働安全衛生について継続的に改善していくために、毎年、中央安全衛生委員会において労働安全衛生の向上に向けた方針などを決定しています。2021年の度数率の管理数値は0.98以下です。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等の重要事項を報告しています。

安全衛生組織(東海カーボン(株))



労働安全衛生向上の取り組み

当社では、労働災害の撲滅を目的とし、現行の作業や設備のリスクアセスメントを手段として、危険の芽をつむ活動、ヒヤリハット提出活動、KYT(危険予知トレーニング)活動などを定期的に行い、全員参加の安全管理活動に継続して取り組んでいます。2020年の休業災害は、「重量物

の落下」による1件でした。発生した休業災害に対しては、まず現場検証により状況を把握、根本原因を徹底究明するとともに再発防止対策書を策定しています。かつその対策を講じるだけでなく、安全査察を通して工場を訪問し再発防止対策の有効性を確認しています。

労使関係

当社は、結社の自由や団体交渉権を含む従業員の権利を尊重します。JEC連合東海カーボン労働組合と当社は、ユニオンショップ協定を結んでいます。労働組合の組織率は86.3%です(2020年12月末時点)。労使関係および会社の事業活動を円滑に行うため、労働協議会、業務委員会、人事諸制度専門委員会などにおいて、労使がさまざま

な意見交換をしています。労使相互の信頼と協力の下、それぞれが責任を果たし、双方にとって前向きな諸施策に取り組んでいます。また、会社が組織変更や労働条件の変更などを行う場合には、事前に労働組合と協議の上、決定しています。

製品の安定供給 / CSR調達

▶ 事業・顧客特性と基本的な考え方

顧客の業種業態は多岐にわたり、自動車関連、鉄鋼関連、電子部品関連、農産業機械関連、リチウムイオン電池関連と、幅広い分野で当社グループの製品が使われています。したがって、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ています。また、顧客のサプライチェーンに連なる企業として、各種法令・社会規範の遵守はもちろんのこと、製造工程での環境負荷低減に継続的に努めています。

工場の分散化と需要地生産

工場の分散化、需要地生産

アジアでの生産をベースにしていた当社グループは、1990年代から事業地域をグローバル市場へと拡大。2004年に中国でカーボンブラック工場を開設、2005年にドイツの黒鉛電極メーカーTOKAI ERFTCARBON GmbHを買収、2014年にカナダのカーボンブラックメーカーCancarb Limitedを買収するなど、生産拠点を各地へ増やしてきました。さらに2017年から2018年にかけて、北米拠点を黒鉛電極、カーボンブラックそれぞれの事業で獲得。これにより、両事業ともグローバルプレーヤーとして需要地に近いところでの生産・販売を実現し、お客様の元へ高品質の製品を安定的に供給できる体制としています。

原料の調達

カーボンブラック・電極ともに、世界の原料サプライヤーが限られています。したがって、原料を安定的に調達し、製品を安定供給することが、お客様を含むすべてのステークホルダーに対する当社の責任であると考えています。カーボンブラック原料油、電極の主原料であるニードルコークスともに、製品の需要増に対して供給がタイトになっています。カーボンブラック原料油については、必要量、価格、品種のバランスを見極めながらサプライヤーを選定しています。

ニードルコークスについては現在、日・米・欧の生産拠点がそれぞれ現地調達しています。安定調達の観点から、将来的には3拠点の集中購買も視野に入れ、グループ全体での最適な購買体制を構築していきます。

品質管理

当社では品質管理の基盤として、国内の全製造拠点で国際品質規格であるISO9001認証を取得し、各プロセスでPDCAサイクルを日々繰り返しながら、顧客に満足いただける品質をつくり込んでいます。また、品質マネジメント

システムの有効性に関する評価や意見交換を定期的に行うなど、事業部と事業場が一体となって品質管理に取り組んでいます。

▶ CSR調達の基本的な考え方

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、

「東海カーボングループ 調達ポリシー」を通じ、サプライヤーの皆様と共に、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

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

お取引先様へのCSR調達アンケートの実施

当社グループは世界各地に拠点をもち、世界中のお取引先様から原料を調達しており、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。

コーポレートガバナンス

▶コーポレートガバナンスの体制

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に、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。

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。2021年3月30日現在の取締役は9名であり、うち3名は社外取締役です。

経営会議

取締役会の下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。

監査役・監査役会

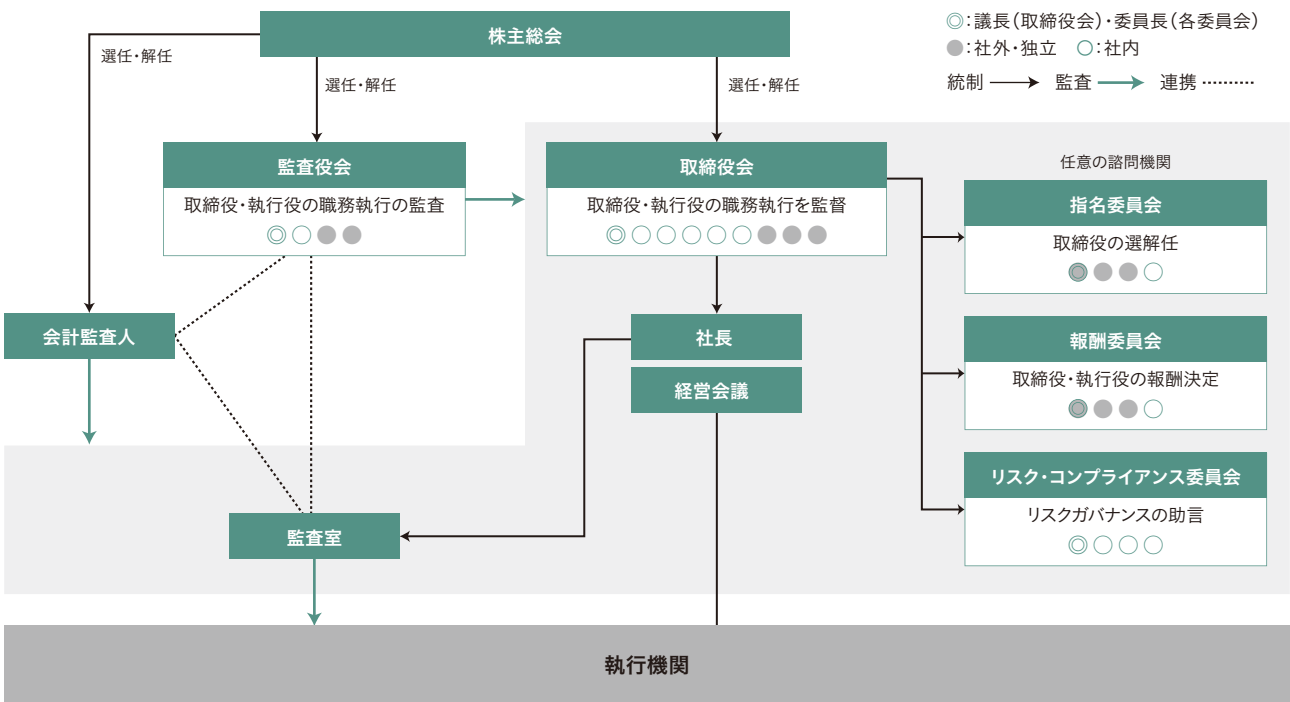
監査役は、監査役会で決議した監査方針・計画に基づき、取締役会をはじめとする重要会議への出席や業務および財産の状況の調査を通じて、取締役の職務遂行状況を監査しています。2021年3月30日現在の監査役は4名

であり、うち2名は社外監査役です。

コーポレートガバナンス

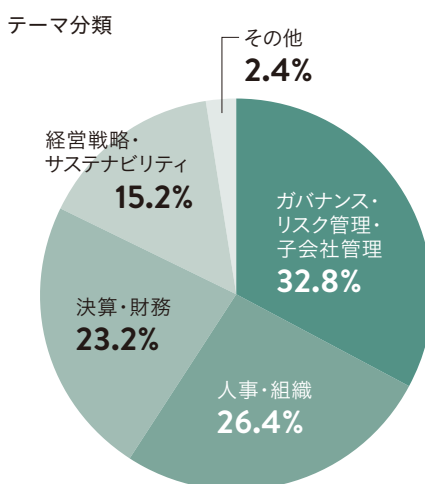
 https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/corporate_governance.html

コーポレートガバナンス体制



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
	内部監査報告
	リスク・コンプライアンス委員会報告
人事・組織	取締役・役員候補者の人事
	組織改編
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	中期経営計画策定
	ESG活動状況およびサステナビリティ目標実績報告
その他	株主総会関連
	令和2年7月豪雨義援金



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。年次で実施している取締役会実効性評価の中で課題の設定を行い、改善を図るプロセスを通じ、当初の成果が適切に維持されているだけでなく、実効性の継続的な向上が果たせていると評価しています。

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

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取締役等の選任案を策定し、取締役会による決議後、取締役・監査役候補者については株主総会に付議します。

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。

コーポレートガバナンス

スキルマトリックス

氏名	性別	在任期間 (年)	当社が期待する知見・経験								
			企業経営	財務・会計	法務・コンプライアンス	海外ビジネス	製造・技術	営業・マーケティング	人事・人材開発	ガバナンス・リスク管理	ESG・サステナビリティ
代表取締役社長 長坂 一	男性	15	●			●			●	●	●
取締役執行役員 芹澤 雄二	男性	8	●		●				●	●	●
取締役執行役員 辻 雅史	男性	4	●			●		●	●	●	
取締役執行役員 山口 勝之	男性	2					●				●
取締役執行役員 山本 俊二	男性	2				●	●				
取締役執行役員 増田 浩文	男性	1				●		●			
取締役(社外・独立) 神林 伸光	男性	5	●			●		●	●	●	
取締役(社外・独立) 棚橋 純一	男性	1	●				●	●			
取締役(社外・独立) 浅田 眞弓	女性	0			●					●	●
常勤監査役 細谷 正直	男性	2		●	●	●				●	
常勤監査役 掛橋 和幸	男性	5			●		●				●
監査役(社外・独立) 小柏 薫	男性	2		●	●						
監査役(社外・独立) 檜浦 幹和	男性	1		●	●						

2020年度 取締役会、監査役会、委員会出席状況(参加回数/開催回数)

区分	氏名	取締役会	監査役会	指名委員会	報酬委員会	リスク・コンプライアンス委員会
取締役	長坂 一	◎ (19回/19回)	—	○ (4回/4回)	○ (4回/4回)	
	芹澤 雄二	○ (19回/19回)	—	—	—	◎ (5回/5回)
	辻 雅史	○ (19回/19回)	—	—	—	○ (4回/5回)
	山口 勝之	○ (19回/19回)	—	—	—	○ (5回/5回)
	山本 俊二	○ (19回/19回)	—	—	—	
	増田 浩文	○ (14回/14回)	—	—	—	
	神林 伸光(社外・独立) 棚橋 純一(社外・独立)	○ (19回/19回) ○ (13回/14回)	— —	◎ (4回/4回) ○ (3回/3回)	◎ (4回/4回) ○ (2回/2回)	
監査役	細谷 正直	○ (17回/19回)	◎ (14回/14回)	—	—	○ (5回/5回)
	掛橋 和幸	○ (19回/19回)	○ (14回/14回)	—	—	○ (5回/5回)
	小柏 薫(社外・独立)	○ (19回/19回)	○ (14回/14回)	—	—	
	檜浦 幹和(社外・独立)	○ (12回/12回)	○ (9回/9回)	—	—	

※ 2020年12月末時点の就任状況
※ 議長、委員長は◎

コンプライアンス

当社は「基本理念」「行動指針」および「企業倫理綱領」等の基本方針を定め、それらに掲げた理念にそって、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。また、「企業倫理綱領」「倫理・コンプライアンス行動基準」を基にコンプライアンスマニュアルを作成しています。このマニュアルは、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り、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。

腐敗防止

【汚職行為に関する摘発事例】

2020年12月期、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。

【贈収賄・汚職行為の防止】

【汚職行為に関する取締役会の監督】

当社では、「企業倫理綱領」において、公正な競争を通して事業活動を行い、政治、行政および取引先と健全かつ正常な関係を維持すること、法令を遵守し、社会規範、

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。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ています。

社会良識に基づく事業活動を行うことを明示しています。便宜の対価に利益を提案または提供することや現金・過剰の接待・娯楽・サービス等の利益を要求または收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などの汚職行為も禁止しています。汚職・贈収賄の禁止は調達ポリシーにも規定し、お取引先にもご協力を依頼しています。

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、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・啓発

役員、管理職、新入社員などを対象として、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。

研修テーマ

年度	研修テーマ	受講者数
2017	独占禁止法	約50名
2018	ESG	約45名
2019	品質偽装問題	約50名
2020	株主との対話/株主提案対応	約50名

役員一覧 (2021年7月1日現在)

取締役



代表取締役社長
社長執行役員
長坂 一

略歴
1972年 東海電極製造株式会社[現当社]入社
2006年 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 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
2010年 当社取締役常務執行役員
カーボンブラック事業部長
2011年 当社取締役専務執行役員
カーボンブラック事業部長
2012年 当社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
2013年 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 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 当社代表取締役社長 社長執行役員(現任)



取締役
執行役員
芹澤 雄二

略歴
1984年 当社入社
2006年 当社執行役員
ファインカーボン事業部副事業部長
2009年 当社執行役員 ファインカーボン事業部長
2012年 当社取締役執行役員
ファインカーボン事業部担当兼
ファインカーボン事業部長
2013年 当社取締役執行役員 田ノ浦研究所長、
田ノ浦工場長
2014年 当社執行役員 電極事業部長
2015年 当社取締役執行役員 電極事業部長
2016年 当社取締役執行役員 経営戦略本部長
2017年 当社取締役執行役員
人事部・総務部・法務部管掌(現任)



取締役
執行役員
辻 雅史

略歴
1986年 当社入社
2014年 当社理事 カーボンブラック事業部長
2015年 当社執行役員 カーボンブラック事業部長
2016年 当社執行役員 電極事業部長
2017年 当社執行役員 ファインカーボン事業部長
2017年 当社取締役執行役員
ファインカーボン事業部長
2020年 当社取締役執行役員
経営企画部・戦略投資部・販売企画部
副管掌兼経営企画部長
2020年 当社取締役執行役員
経営企画部・戦略投資部・販売企画部
副管掌兼経営企画部長兼販売企画部長
2020年 当社取締役執行役員
経営企画部・戦略投資部・販売企画部管掌兼
経営企画部長、販売企画部長
2020年 当社取締役執行役員
経営企画部・戦略投資部・販売企画部管掌兼
経営企画部長(現任)



取締役
執行役員
山口 勝之

略歴
1988年 当社入社
2015年 当社技術本部技術エンジニアリング部長
2016年 当社理事 技術本部長
2018年 当社執行役員 技術本部長
2019年 当社取締役執行役員 技術本部長
2019年 当社取締役執行役員
技術本部長、環境安全管理部長
2020年 当社取締役執行役員 技術本部長
2021年 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)



取締役
執行役員
山本 俊二

略歴
1985年 当社入社
2013年 当社九州若松工場長
2015年 当社カーボンブラック事業部生産技術部長
2016年 THAI TOKAI CARBON PRODUCT CO.,
LTD. 取締役マネージングディレクター
2018年 当社執行役員、THAI TOKAI CARBON
PRODUCT CO., LTD. 取締役マネージング
ディレクター
2019年 当社取締役執行役員、TCCB Genpar LLC
ディレクター(現任)



取締役
執行役員
増田 浩文

略歴
1985年 当社入社
2012年 当社電極事業部販売部長
2015年 当社大阪支店長、名古屋支店長
2016年 当社カーボンブラック事業部販売部長
2017年 THAI TOKAI CARBON PRODUCT
CO., LTD. 取締役デュプレティ・マネージング
ディレクター
2019年 当社執行役員、THAI TOKAI CARBON
PRODUCT CO., LTD. 取締役マネージング
ディレクター
2020年 当社執行役員 カーボンブラック事業部長
2020年 当社取締役執行役員
カーボンブラック事業部長(現任)



社外取締役
非常勤
神林 伸光

略歴
1971年 川崎重工業株式会社入社
2002年 株式会社川崎造船取締役
2005年 同社常務取締役
2008年 川崎重工業株式会社常務執行役員、
株式会社川崎造船取締役副社長
2009年 川崎重工業株式会社常務取締役
2010年 株式会社川崎造船代表取締役社長、
川崎重工業株式会社常務取締役(非常勤)
2010年 川崎重工業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 川崎重工業株式会社取締役
2013年 同社顧問
2015年 一般財団法人日本船舶技術研究協会理事長
(現任)
2016年 当社社外取締役(現任)
2017年 乾汽船株式会社社外取締役(現任)



社外取締役
非常勤
棚橋 純一

略歴
1981年 日本化学工業株式会社入社
1984年 同社取締役
1986年 同社常務取締役
1989年 同社代表取締役社長
2005年 同社代表取締役会長
2005年 日本無機薬品協会相談役(現任)
2009年 富士化学株式会社社外取締役(現任)
2014年 一般社団法人日本粉体工業技術協会副会長
2015年 日本化学工業株式会社取締役会長
2020年 当社社外取締役(現任)
2020年 一般社団法人日本粉体工業技術協会監事
(現任)
2021年 日本化学工業株式会社相談役(現任)



略歴

2002年 弁護士登録、平沼高明法律事務所入所
 2003年 赤木・松岡法律事務所移籍
 2013年 東京都医師会医事紛争処理委員会委員(現任)
 2014年 丸ビルあおい法律事務所代表(現任)
 2014年 順天堂大学大学院医学博士号取得
 2015年 目黒区情報公開・個人情報保護審議会委員(現任)
 2017年 順天堂大学医学部附属順天堂医院医療の安全に関する外部監査委員
 2018年 東京家庭裁判所調停委員(現任)
 2020年 学校法人二階堂学園理事(現任)
 2021年 当社社外取締役(現任)
 2021年 順天堂大学医学部病院管理学研究室非常勤講師(現任)

社外取締役
非常勤

浅田 真弓

監査役



略歴

1979年 株式会社三菱銀行
[現株式会社三菱UFJ銀行]入行
当社顧問
2008年 当社執行役員
2008年 当社執行役員 経営管理本部長
2009年 当社執行役員 経営管理本部長
2010年 当社取締役執行役員
経営管理本部担当兼経営管理本部長
2015年 当社取締役常務執行役員 経営管理本部長
2017年 当社取締役常務執行役員
経理部・情報システム室管掌
2019年 当社取締役常務執行役員
財務経理部・情報システム室管掌
2019年 当社常勤監査役(現任)

常勤監査役

細谷 正直



略歴

1975年 東洋カーボン株式会社[現当社]入社
 2001年 当社ファインカーボン事業部生産技術部長
 2004年 当社田ノ浦工場長
 2009年 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
 2009年 当社ファインカーボン事業部長付
 2009年 当社開発戦略本部長付
 2010年 当社開発戦略本部開発企画部長
 2010年 東海高熱工業株式会社取締役
 2015年 同社常務執行役員
 2016年 当社監査役
 2018年 当社常勤監査役
 2019年 当社監査役
 2019年 当社常勤監査役(現任)

常勤監査役

掛橋 和幸



略歴

1990年 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 税理士登録(現在に至る)
 2005年 センコン物流株式会社監査役
 2017年 同社社外取締役監査等委員(現任)
 2019年 当社社外監査役(現任)

社外監査役
非常勤

小柏 薫



略歴

1977年 大日精工業株式会社入社
 2014年 同社理財部長
 2015年 同社経理・財務本部長
 2019年 同社退社
 2020年 当社社外監査役(現任)

社外監査役
非常勤

檜浦 幹和

執行役員

執行役員
韓国TCK社 代表理事会長

高橋 宏

執行役員
精練ライニング事業部 事業部長
TCX社 取締役会長

真先 隆史

執行役員
電極製造所 所長

片岡 和人

執行役員
知多研究所 所長

三浦 光治

執行役員
電極事業部 事業部長
独国TEG社
アドバイザリーボード会長
米国TCGE社 取締役会会長

榎谷 謙士

執行役員
TCX社 ストラテジック・
インテグレーション・オフィサー

中島 健志

執行役員
総務部長 兼 法務部長

山田 晃

執行役員
財務経理部・情報システム室管掌
兼 財務経理部長

佐藤 昭彦