

# 東海カーボンの サステナビリティ

地球温暖化や異常気象等の地球環境を巡る諸問題、  
人権侵害や貧困等の様々な社会課題が顕在化する中、  
持続可能な社会の実現に向けた取り組みの  
重要性・緊急性が一層高まっています。

当社は、「先端素材とソリューションで持続可能な  
社会の実現に貢献する」を

2030年に向けた長期ビジョンとして掲げ、  
SDGs(持続可能な開発目標)に集約される  
地球規模の環境・社会課題に対し、  
企業活動を通じて貢献していきます。

## 目次

37 基本方針と推進体制

39 環境マネジメント

41 人権の尊重

42 人材育成

43 労働安全衛生

44 製品の安定供給 / CSR 調達

45 社会貢献

47 コーポレートガバナンス

50 コンプライアンス

51 役員一覧

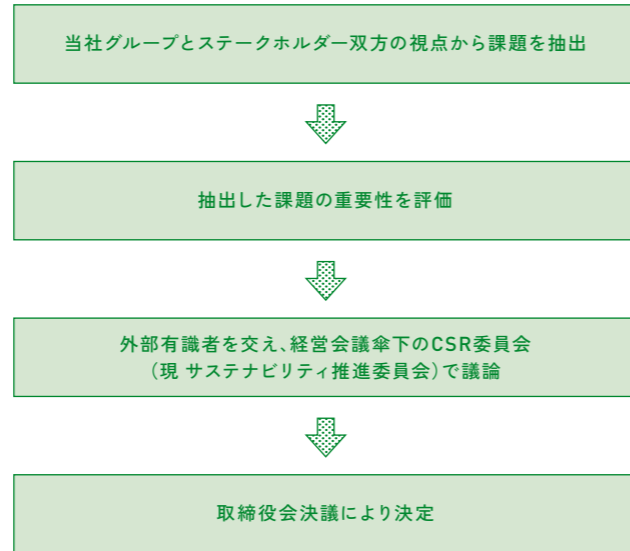
# 基本方針と推進体制

## 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「信頼の絆」を企業理念に掲げ、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。

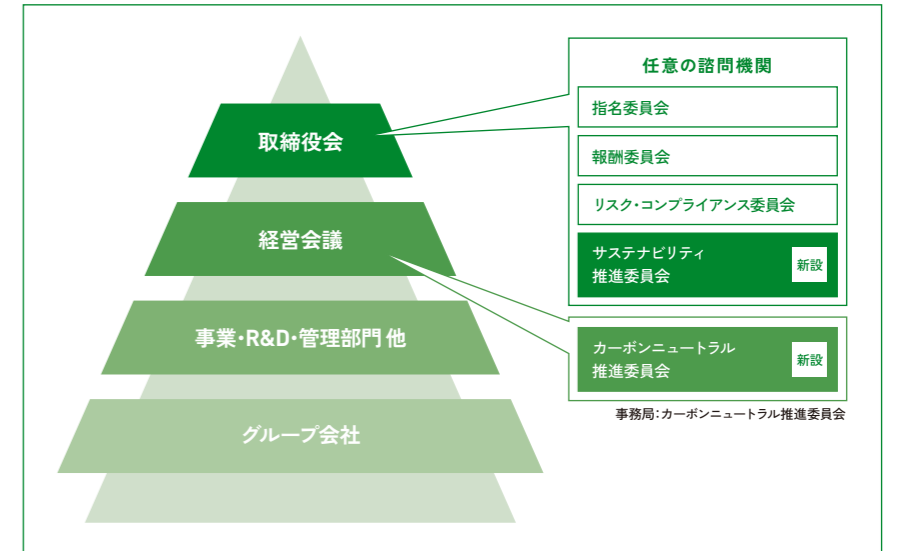
## マテリアリティ特定プロセス

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、統合報告書作成等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	2021年度				2022年度	
テーマ	要素		具体的な数値目標	対象拠点 <sup>※1</sup>	実績	評価	具体的な数値目標	対象拠点 <sup>※1</sup>
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	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	生産性改善等の省エネ効果により目標達成(前年度比約97%)	○	2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年CO <sub>2</sub> 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 環境クレームゼロ(大気、水質など)		低濃度PCB廃棄物処理は約52%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 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)
	循環型社会の実現	廃棄物再資源化	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	再資源化率85% 最終処分率19%	○ ○	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
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	単体	環境負荷低減テーマ向けの開発費用の割合92%	○	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	
		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74%	◎	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	
		環境負荷低減関連の特許出願数80%以上	単体	環境負荷低減関連の特許出願の割合92%	○	環境負荷低減関連の特許出願数80%以上	国内グループ	
		環境負荷低減関連の特許出願数60%以上	東海高熱工業	環境負荷低減関連の特許出願の割合75%	◎	環境負荷低減関連の特許出願数70%以上	東海高熱工業	
事業を通じた社会課題への貢献	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(2019年度比3%)	単体	品質改善品を出荷した対象ユーザーのうち67%は3%以上の削減達成、33%は同等レベルだが、総合評価で目標を達成	○	電極原単位の削減(2021年度比3%)	連結
	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	連結での重要サプライヤーへの調達ポリシー周知率100%	連結	2020年に調査実施した国内における重要サプライヤー6社の調査結果分析後、調査報告レポートを交付。また、海外拠点における重要サプライヤー5社を選定。	○	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
		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調査展開	単体	ハラスメント研修実施(受講率94%)	○	連結での重要サプライヤーへのCSR調査実施	
	人権の尊重	従業員の人権に関する意識向上	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 人権デューデリジェンスに関する研修の実施 グローバル人権ポリシーの理解度向上	単体 国内グループ	ハラスメント研修実施(受講率94%) グローバル人権ポリシー・人権DDに関する研修を実施。 研修受講時のアンケートでは、一定の理解を得られた結果となり目標達成。	○ ○ ○	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 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	—	連結	寄付金および活動費総額:約2,190万円 地域貢献活動内容:清掃活動、森林整備、フードバンクへの食糧寄贈等	—	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	重大な影響を及ぼす法令違反件数ゼロ	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
			グローバル行動規範(仮称)の策定および国内外子会社への周知		グローバル行動規範(仮称)は22年策定を目指す。	△	グローバル行動規範(仮称)の策定および国内外子会社への周知	
	多様な人材の確保	女性社員の増加	単体の総合職女性社員の割合向上	単体	2021年12月末の単体総合職女性従業員の割合10.17%。(2020年12月末10.32%)	△	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%		2022年度単体新卒女性社員の採用比率66.7%	○	単体の総合職新卒女性社員の採用比率30%	
		—	—	—	—	—	—	
	—	—	—	—	—	—	中途社員の管理職比率引き上げ(2024年内)	
研修の効果的な実施	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	2021年 専門研修総時間:1,252時間、新入社員研修総時間:1,674時間	○	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		
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0.98以下) 強度率の低減(強度率0.007以下)	国内グループ	度数率0.39 強度率0.002	○	度数率の低減(度数率1.8以下)	連結	

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

## 環境マネジメント

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、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、持続可能な社会の実現に向けて、様々な当社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、その低減に向けて様々な取り組みを行っています。

### 環境理念

東海カーボングループは、地球環境保全を経営における最重要課題の一つと認識し、企業活動と環境の調和に努め、持続可能な社会の実現に向けた活動を展開します。

### 環境方針

#### 1. 環境関連法規等の遵守

企業活動が生態系と生物多様性に与える影響に配慮し、環境に関する法律、条例、各種協定等を確実に守ると共に、必要に応じて自主管理基準を定めて、環境保全に努めます。

#### 2. 資源・エネルギーの効率的利用の促進

省資源、省エネルギー、廃棄物の最小化、地球温暖化物質・有害物質等の排出削減により、地球環境保全に努めます。特に、カーボンニュートラル実現に向けたCO<sub>2</sub>排出量削減に加え、効率的な水の利用と排水の適切な管理にも努めます。

#### 3. 環境マネジメントシステムの拡充

環境マネジメントシステムの維持・向上に努め、適切なガバナンスの枠組みの中で、地球環境に配慮して企業活動を展開します。

#### 4. 環境啓発活動と社会貢献活動の推進

社員一人一人の環境意識を高め、グループ全体で、地球環境保全に取り組めます。

#### 5. 環境情報の公開

企業活動に係る環境関連情報を適時適切に開示し、ステークホルダーへの説明責任を果たします。

### 環境目標

環境活動を進める上で、当社は次の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。2021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。2021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

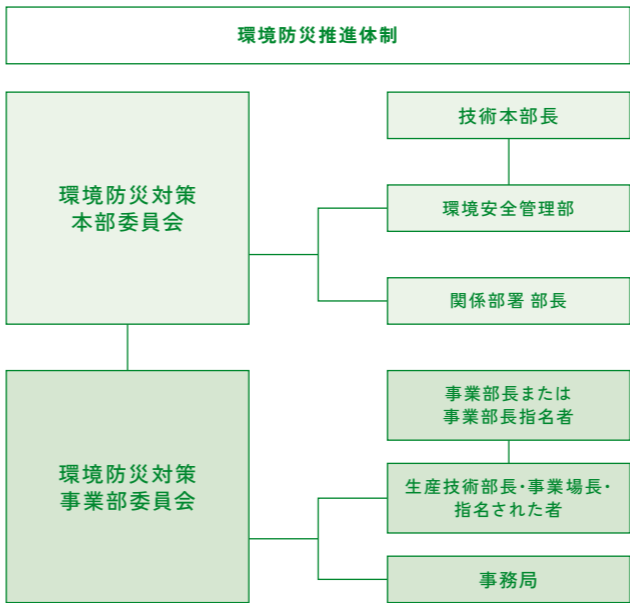
当社は、エネルギー消費原単位の削減を図ることで温室効果ガス(CO<sub>2</sub>)の排出削減を目指します。省エネルギー法の基準に基づき、中期的にはエネルギー消費原単位の年1%削減を実現することでSクラスを目指します。

#### 4. 産業廃棄物の削減

2021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んだ結果、減少しました。再資源化率80%以上、最終処分率25%以下を目標に取り組み、再資源化率85%、最終処分率19%で目標を達成しました。2022年も再資源化率80%以上、最終処分率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。

### 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、環境マネジメントシステムISO 14001とリンクさせ、より実効性の高い目標にチャレンジしています。



### ISO14001に基づく環境マネジメントシステム

ISO14001は、環境配慮型企業活動を進める上で重要なシステムであり、当社では、国内のすべての生産拠点で認証を取得しています。海外の主要生産拠点を含むグループ全体での取得状況は80.7%です。(2020年10月末現在) また、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。外部審査において重大な指摘事項はありません。

### 水資源における基本的な考え方

水は当社の事業活動に不可欠であり、また、当社の工場等が立地する地域社会においても大切な資源であることを認識しています。そのため、水の循環利用や製造プロセスの改善による効率的な水利用を全社的に進めています。

### 水の削減目標

当社は、生産上必要な水使用量を明確に把握し、余分な水使用量を抑えることで、水使用量を2022年から毎年、2018年度比年1%以上削減することを目標に取り組んでいます。

※対象：単体

### 水リスク評価

当社では、WRI Aqueductを使用して水ストレスのかかる地域を特定しています。2019年は、本社・支店およびグループ企業を含めた国内外の全45拠点<sup>※1</sup>を対象に調査を実施しました。このうち、1拠点で水ストレスが高いと判定<sup>※2</sup>されましたが、過去の洪水・干ばつの発生状況や水使用量<sup>※3</sup>の詳細な調査より、低リスクであることを確認しています。

※1 2019年7月現在

※2 WRI Aqueductのリスク項目のうち「総合的な水リスク」に該当する地域。

※3 地下水や河川からの取水はなく、拠点の自治体と取り交わした取水権内の工業用水を月平均約3万トン使用しています。

### 自主基準に基づいた環境負荷低減活動

当社では、環境負荷低減に向け、各種法令により求められる対応だけでなく、法令よりも厳しい自主基準に基づき環境汚染物質の低減に向けた取り組みを進めています。低濃度PCB廃棄物については、法令で定められた期限よりも2年前倒しし、当社が保有していた全量を2025年3月末までに処分することを目標とし、2021年までに52%を処分しました。残り48%についても引き続き処分を進め、目標達成に向けて取り組みます。また、産業廃棄物については、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。

### 環境教育・啓発

企業が環境への取り組みを推進するためには、従業員一人ひとりが環境問題に対する理解を深め、環境意識を持って行動することが重要です。

当社は環境方針に環境啓発活動を掲げ、様々な環境教育・啓発活動を積極的に実施しています。環境マネジメントシステムにおいて、環境汚染事故の可能性を特定し、環境汚染防止に取り組むとともに、万一緊急事態が発生した場合にも環境に及ぼす影響を最小限に抑えるための体制および手順を確立しています。

また、事業活動を行っていく上で必要な公害防止管理者やエネルギー管理士など、環境関連資格者の育成を計画的に進めています。

## 人権の尊重

当社は、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、高い倫理観をもって事業活動を展開します。こうした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等に取り組みます。

#### 「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

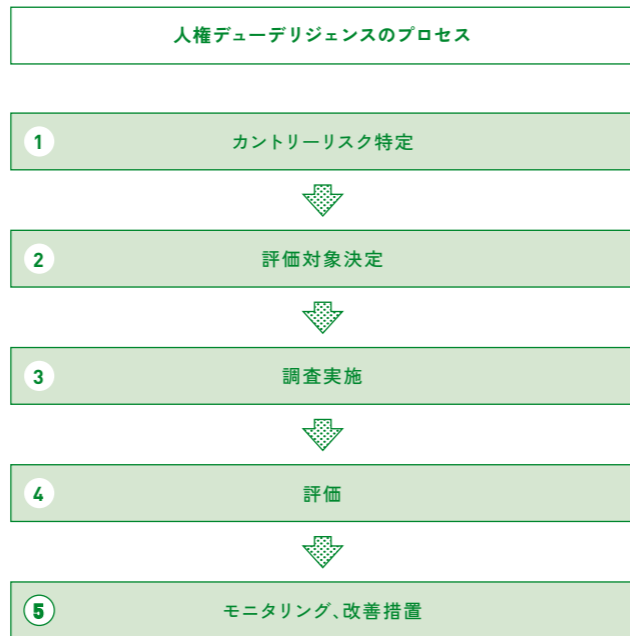
- 1) 法令の遵守
- 2) 差別の禁止
- 3) 児童労働・奴隷労働の防止
- 4) 労働基本権の支持
- 5) 過度の労働時間削減・賃金に関する権利確保
- 6) 健康と安全基準
- 7) ハラスメントの禁止
- 8) プライバシーの尊重
- 9) 人権への負の影響防止・軽減
- 10) 人権侵害への対応

WEB 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](https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/pdf/human_right.pdf)

### 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、発生件数や各事案への対応策などの実例を交えて教育を行っています。

2021年度に実施した人権研修は管理職を対象とし、単体の事業場で121人、国内全グループ企業で111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。

## 人材育成

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、技術開発等様々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

#### 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。併せて、人事考課制度・目標管理制度の理解を促し、考課のバラつきをなくすため、新たに考課者となった従業員に対して研修を実施しています。

#### 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。申告内容は、個別面談を経て人事部が管理し、本人のキャリア開発や育成の基礎情報としています。また、各職務・職場環境の現状把握にも役立てています。

### 教育・研修

#### 1. 特化型研修

2017年に開始した特化型研修は、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選抜型で実施し、将来の幹部候補生を確保しています。2021年は、各事業部から選抜された管理職層を対象とした6ヶ月間のエグゼクティブマネジメント研修を実施しました。また、2ヶ月間の留学型語学研修は、新型コロナウイルスの影響で留学は取り止め、国内で受講できるプログラムに切り替え、各事業部の若年層から選抜された海外赴任候補者を対象に実施しました。

2022年は、各事業部から選抜された中堅層を対象に6ヶ月の次世代リーダー研修を実施します。なお、留学型語学研修については、ウィズコロナの研修スタイルを構築した上で実施します。また、研修終了後、研修受講者が社長・事業部長らに対してプレゼンテーションする成果報告会を実施します。

#### 2. 階層別研修

階層別研修は、管理職向けの研修として部長候補者研修・課長候補者研修・マネジメントリーダー研修・中堅社員研修を実施し、若年層向けの研修として

リーダーシップ研修・カフェテリア研修・グローバル研修・キャリアデザイン研修・ステップアップ研修・入社1年後研修・新入社員研修を実施しています。管理職向けの研修には、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ヶ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。

### ワークライフバランス

当社は、子どもの生後最長2年間の育児休業制度、1家族につき通算93日間の介護休業制度を運用しています。育児短時間勤務は小学3年生までと、法定基準に比べて特に自由度の高い制度としています。

### 女性の活躍推進

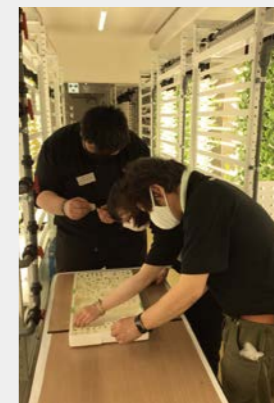
2022年に策定した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画では、2022年4月から3年間で、総合職新卒採用数に占める女性の割合を30%以上、女性管理職を2024年末までに6名、年次有給休暇の取得率を70%以上とすることを目標に掲げています。2022年入社の上総合職新卒採用者数に占める女性の割合は66%です。

### 障がい者雇用の促進

障がいのある方の就業機会の確保を図るとともに、共生社会の実現に寄与するという考え方のもと、2021年6月1日時点における当社の障がい者雇用率は2.55%と、法定雇用率を達成しています。引き続き働きやすい環境づくりに努め、積極的に採用を進めていきます。

## TOPICS

### 農園(TOKAIファーム)での障がい者雇用



2021年1月より企業向け貸し農園を利用して、障がいのある方が野菜を栽培する取り組みを始めました。屋内農園にある水耕栽培施設で、農場長2名とスタッフ6名が従事しています。小松菜や水菜など葉物野菜を中心に、播種から1ヶ月程度で収穫でき、収穫した野菜は社員の皆さんに配布しています。

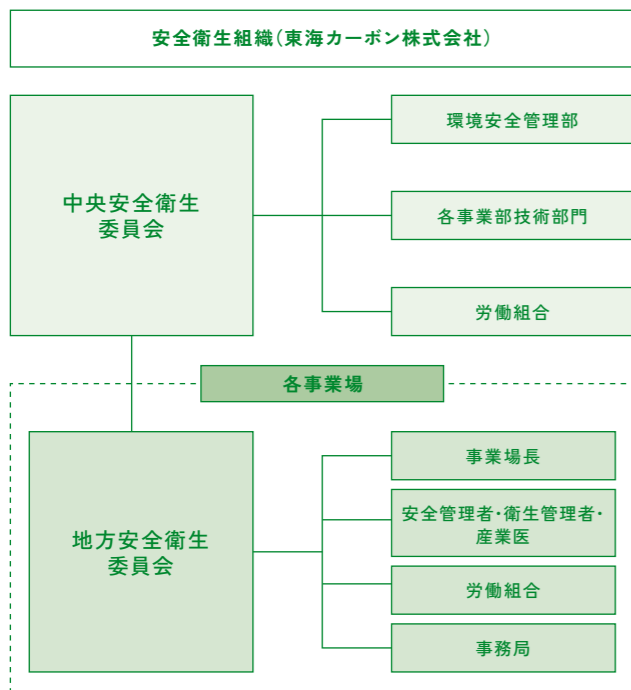
## 労働安全衛生

当社は、労働安全衛生を最優先事項と捉え、重要な経営課題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

労働災害の撲滅を目指すには、労使一体となった取り組みが重要と考えています。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。2022年より、対象範囲を当社単体から連結に拡大し、度数率の管理数値を1.8以下に設定しています。

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等の重要事項を報告しています。



### 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。生産設備の新設および増設の際には、設備の設計段階からリスクアセスメントを実施し、災害リスクが高いと思われる場合は事前に改善してリスク低減を図っています。

2021年の休業災害は0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、「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。また、類似災害の未然防止を図るために全事業場への情報の共有化を進め、安全対策点検事業場制度を通じて安全の基盤強化に努めています。

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、2021年は新規入社の新入社員を含め79名が受講しました。また、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、安全研修を行っています。2021年は、東海カーボン全事業場の入社5年未満の従業員79名を対象に実施しました。

### 労使関係

当社グループは、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79.4%です(2021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、労使が様々な意見交換をしています。労使相互の信頼と協力のもと、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。

### 労働時間および賃金

労働時間については、労働関連法令を遵守します。また、社員のワークライフバランスや健康維持・増進に配慮するため過重労働を抑制し、時間外労働の低減を目指します。

また、賃金については、労働関連法令を遵守し、生活賃金などを考慮した上で、従業員に最低賃金以上の賃金を支払うことを基本的な方針とします。

## 製品の安定供給/CSR調達

お客様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などの、幅広い分野で当社製品が使われています。当社グループでは、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、お客様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

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(2022年2月売却)、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を買収する等、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、お客様のもと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。

### 原料の安定調達

カーボンブラック製品、電極製品とも主原料の調達先はタール蒸留会社・石油精製会社であり、世界的にみてサプライヤーは限られています。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、お取引先と緊密な関係を構築し、ともに成長し、ともに成果を出すことで、持続可能な社会の実現に貢献していきたいと考えています。

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は、ともに製品の需要増に対して供給がタイトになってきています。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が、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。

### CSR調達方針

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」を通じ、サプライヤーの皆様とともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



WEB 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](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

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。

CSR調達アンケートの主な調査項目	
1) 企業の責任	企業の社会的責任に関する方針や研修の有無、過去3年間のコンプライアンス違反件数 等
2) 透明性	サプライヤーの環境・社会問題についてのモニタリング状況
3) 人権問題の解消	支持する国際人権規約、人権侵害防止措置、人権研修状況
4) 雇用・労働	労働に関する人権侵害(強制労働、児童労働、奴隷労働、人身売買、各種ハラスメント)防止のための方針・体制、法令違反件数
5) 環境	環境汚染防止、資源の効率的利用、気候変動に関する方針・体制、環境関連の法令違反件数
6) 品質・安全確保	品質・安全確保に関する方針・体制、法令違反件数
7) 公正な事業遂行	公正な事業遂行(汚職・贈収賄防止、独占禁止法違反防止、輸出管理関連法令の遵守)に関する方針・体制、法令違反件数

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。

2020年度は、既存のお取引先様の評価を行うため国内拠点における重要な原料調達先6社でアンケートを実施しました。調査の結果、過去3年間に雇用・労働や環境に関する法令違反が発生した企業があることがわかりました。対象企業に対しては速やかに改善計画等の確認を行い、必要があれば直接訪問するなど再発防止を働きかけていきます。

## 社会貢献

当社は、社会貢献活動を通じて地域社会との連携と調和を図り、地域社会の一員として責任を果たすとともに、地域社会との信頼関係をより強固にするために、国内外でコミュニケーションの促進に努めています。



防府工場

### 「水を守る森林づくり体験活動」に参加

防府地区工業用水利用者協議会の会員として「水を守る森林づくり体験活動」(山口県農林水産事務所主催)に11名が参加し、森林整備作業を行いました。



Tokai COBEX



### 子どもたちが安全活動に参加

職場での安全意識を高める映像プロジェクト「Safe Plant-Children」に従業員の子どもたちが出演しました。

### 漁業協同組合の清掃活動に参加

田ノ浦漁業協同組合主催の清掃活動に、田ノ浦工場よりのべ18名が参加し、工場周辺の環境美化に努めています。

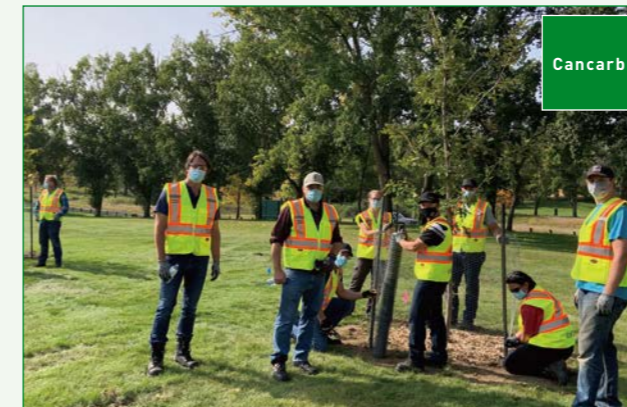


田ノ浦工場



### 植樹活動

20本の樹木をメディシンハット市(カナダ・アルバータ州)に寄贈し、ボランティアで植樹を行いました。



Cancarb



Cancarb

### フードバンクプロジェクト

新型コロナウイルスの影響で在宅勤務となった従業員が地域のフードバンクと提携し、困窮している家庭に自家用車で食料品を配達する取り組みを実施。1,000個以上の食品パッケージを配達しました。



田ノ浦工場

### 小学生の工場見学

田ノ浦小学校の子どもたち28名の工場見学を受け入れました。社会教育の一環として、未来を担う子どもたちの学びの場を提供しています。

### 出前授業の講師

NPOたけと主催のサイエンストークに講師として参加。地域の子どもたちに実験を通じて化学の面白さを伝えました。



知多研究所

### 栽培した野菜をフードバンクに寄付

工場敷地内の空き地に温室を設置し、従業員がボランティアでトマトを栽培。これまでに約300kgのトマトを地元のフードバンクに寄付しました。



Cancarb

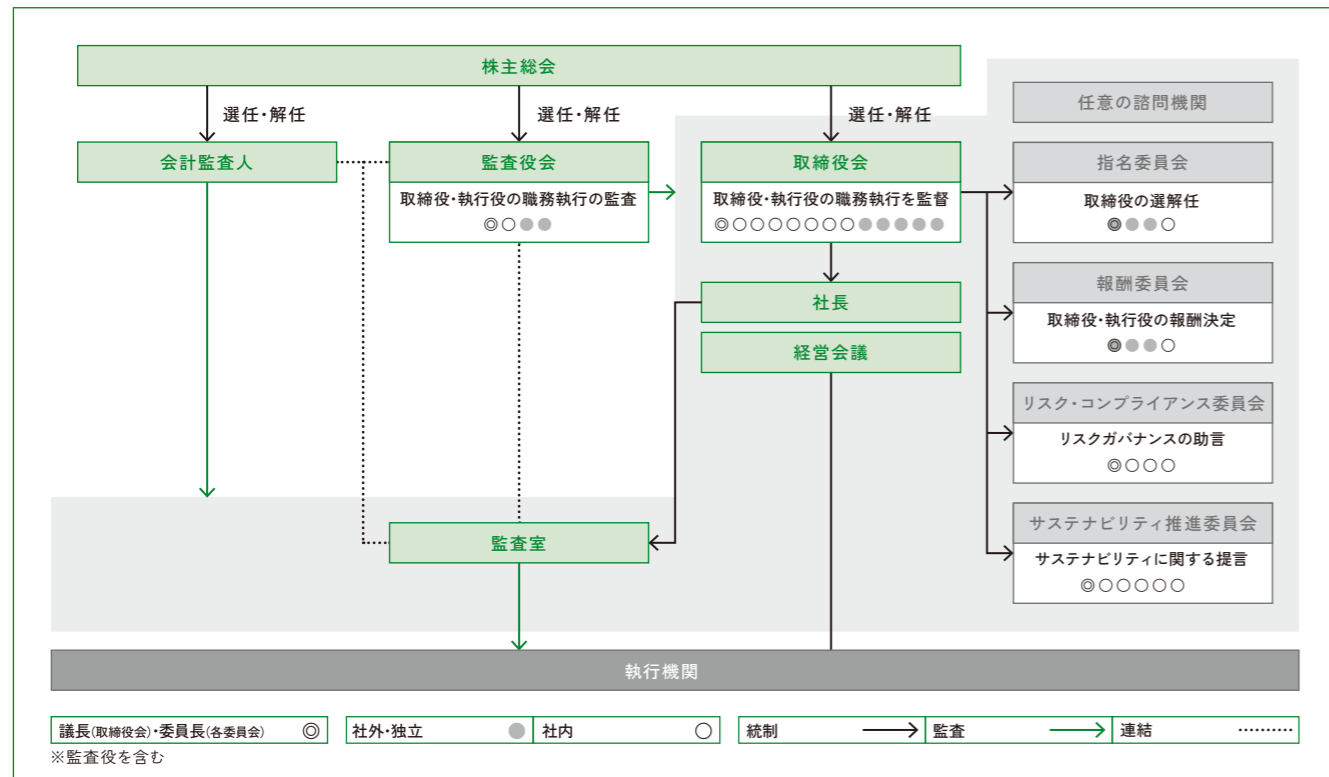
## コーポレートガバナンス

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」「企業倫理綱領」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

コーポレートガバナンス体制



な経営管理体制の実現を図っています。また、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。

### 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。2022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、また社内役員等により構成されるリスク・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。2022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。

### 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。

WEB コーポレートガバナンス報告書(2022年3月30日)  
<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS04435/a9ed4b49/ea49/400f/9791/127ef90ca9db/140120220318508272.pdf>

2021年度取締役会審議事項

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、運用及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
	特定子会社株式譲渡
人事・組織	取締役・役員の人事
	規程改定
決算・財務	決算報告書
	年度予算総合計画
	中期経営計画策定
経営戦略・サステナビリティ	事業ポートフォリオマネジメント基本方針策定
	気候変動・脱炭素対応方針の決定および進捗報告
	サステナビリティ基本方針策定、ESG活動状況およびサステナビリティ目標実績報告

### 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。具体的には、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出席することで重要事案に関する理解を深めています。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。

新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、実効性のさらなる向上も果たしているものと評価しています。

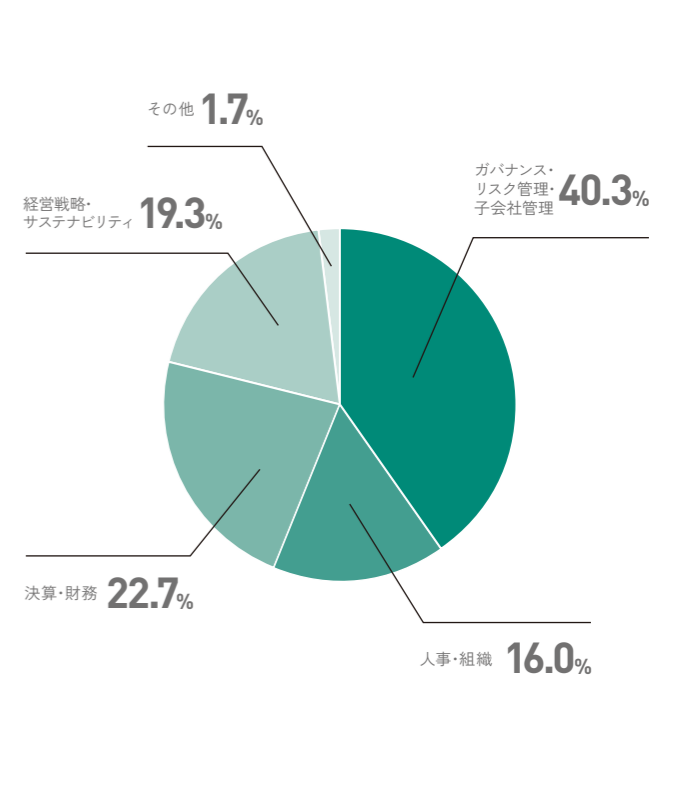
### 内部統制システムの整備

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

テーマ分類



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、(社外取締役を除く)取締役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	16	●			●				●	●	●
取締役執行役員 芹澤 雄二	男性	9	●		●					●	●	●
取締役執行役員 辻 雅史	男性	5	●			●			●	●	●	
取締役執行役員 山口 勝之	男性	3					●					●
取締役執行役員 山本 俊二	男性	3				●	●					
取締役 (社外・独立) 神林 伸光	男性	6	●			●			●	●	●	
取締役 (社外・独立) 浅田 真弓	女性	1			●					●	●	
取締役 (社外・独立) 宮崎 俊郎	男性	—	●	●						●		
常勤監査役 細谷 正直	男性	3		●	●	●				●		
常勤監査役 掛橋 和幸	男性	6			●		●					●
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		●	●							

2021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)

※2021年12月末時点の就任状況 ※議長、委員長は◎

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	◎(15回/15回)	—	○(3回/3回)	○(2回/2回)	
	芹澤 雄二	○(15回/15回)	—	—	—	◎(4回/4回)
	辻 雅史	○(15回/15回)	—	—	—	○(4回/4回)
	山口 勝之	○(15回/15回)	—	—	—	○(1回/1回)
	山本 俊二	○(15回/15回)	—	—	—	
	増田 浩文	○(15回/15回)	—	—	—	
	神林 伸光(社外・独立)	○(15回/15回)	—	◎(3回/3回)	◎(2回/2回)	
	棚橋 純一(社外・独立)	○(15回/15回)	—	○(3回/3回)	○(2回/2回)	
監査役	浅田 真弓(社外・独立)	○(11回/11回)	—	○(3回/3回)	○(1回/1回)	
	細谷 正直	○(15回/15回)	◎(11回/11回)	—	—	○(4回/4回)
	掛橋 和幸	○(15回/15回)	○(11回/11回)	—	—	○(4回/4回)
	小柏 薫(社外・独立)	○(15回/15回)	○(11回/11回)	—	—	
	檜浦 幹和(社外・独立)	○(15回/15回)	○(11回/11回)	—	—	

## コンプライアンス

当社は基本理念「信頼の絆」、行動指針「価値創造力」「公正」「環境調和」「国際性」のもと、公正な事業活動推進のため、「企業倫理綱領」等を定め、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、「企業倫理綱領」「倫理・コンプライアンス行動基準」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、「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。

2021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。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・啓発

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。



## 役員一覧 2022年4月1日現在

## 取締役

代表取締役社長  
社長執行役員

長坂 一

ながさか はじめ

1950年1月9日生まれ

## 略歴

1972年 4月 東海電極製造株式会社(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  
2010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  
2012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)

取締役  
執行役員

辻 雅史

つじ まさひろ

1963年1月10日生まれ

## 略歴

1986年 4月 当社入社  
2014年 3月 当社理事 カーボンブラック事業部長  
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 1月 当社執行役員 ファインカーボン事業部長  
2017年 3月 当社取締役執行役員  
ファインカーボン事業部長  
2020年 1月 当社取締役執行役員  
経営企画部・戦略投資部  
販売企画部副管掌兼経営企画部長  
2020年 2月 当社取締役執行役員  
経営企画部・戦略投資部  
販売企画部副管掌兼経営企画部長兼  
販売企画部長  
2020年 4月 当社取締役執行役員  
経営企画部・戦略投資部  
販売企画部副管掌兼経営企画部長(現任)

取締役  
執行役員

山本 俊二

やまもと しゅんじ

1962年3月8日生まれ

## 略歴

1985年 4月 当社入社  
2013年 3月 当社九州若松工場長  
2015年 6月 当社カーボンブラック事業部  
生産技術部長  
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(現任)



取締役

浅田 眞弓

あさだ まきこ

1968年2月5日生まれ

## 略歴

2002年10月 弁護士登録  
平沼高明法律事務所入所  
2013年 7月 東京都医師会  
医事紛争処理委員会委員(現任)  
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  
2015年 4月 目黒区情報公開・個人情報保護審議会  
委員(現任)  
2017年 6月 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 4月 東京家庭裁判所調停委員(現任)  
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)  
2021年 7月 順天堂大学非常勤講師(現任)

社外 独立
取締役  
執行役員

芹澤 雄二

せりざわ ゆうじ

1959年12月27日生まれ

## 略歴

1984年 4月 当社入社  
2006年 3月 当社執行役員  
ファインカーボン事業部副事業部長  
2009年 3月 当社執行役員  
ファインカーボン事業部長  
2012年 3月 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 3月 当社取締役執行役員  
田ノ浦研究所長・田ノ浦工場長  
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  
経営戦略部部長  
2017年 3月 当社取締役執行役員  
人事部・総務部・法務部管掌(現任)

取締役  
執行役員

山口 勝之

やまぐち かつゆき

1964年3月29日生まれ

## 略歴

1988年 4月 当社入社  
2015年 9月 当社技術本部技術エンジニアリング部長  
2016年12月 当社理事 技術本部長  
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  
2019年 6月 当社取締役執行役員  
技術本部長兼環境安全管理部長  
2020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)



取締役

神林 伸光

かみばやし のぶみつ

1948年5月28日生まれ

## 略歴

1971年 4月 川崎重工業株式会社入社  
2002年10月 株式会社川崎造船取締役  
2005年 6月 同社常務取締役  
2008年 4月 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  
川崎重工業株式会社常務取締役  
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10月 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 4月 川崎重工業株式会社取締役  
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)

社外 独立


取締役

宮崎 俊郎

みやざき としろう

1949年8月21日生まれ

## 略歴

1972年 4月 三井造船株式会社  
(現株式会社三井E&Sホールディングス入社)  
2002年10月 三井造船株式会社経営企画部長  
2005年 3月 三井海洋開発株式会社監査役(非常勤)  
2005年 6月 三井造船株式会社理事 経営企画部長兼  
資産活用プロジェクト室長  
2007年 6月 三井造船株式会社取締役 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)

新任 社外 独立

## 監査役



常勤監査役

細谷 正直

ほそやま なおひこ

1955年8月27日生まれ

## 略歴

1979年 4月 株式会社三菱銀行  
(現株式会社三菱UFJ銀行)入行  
2008年 3月 当社執行役員  
2009年 3月 当社執行役員 経営管理本部担当  
経営管理本部長  
2010年 3月 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 3月 当社取締役執行役員  
経営管理本部長  
2017年 3月 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 1月 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 3月 当社常勤監査役(現任)



監査役

小柏 薫

おがしわかおる

1967年1月7日生まれ

## 略歴

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)

社外 独立


常勤監査役

掛橋 和幸

かけはし かずゆき

1951年12月7日生まれ

## 略歴

1975年 4月 東洋カーボン株式会社(現当社)入社  
2001年 3月 当社ファインカーボン事業部  
生産技術部長  
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  
2009年 8月 当社ファインカーボン事業部長付  
2009年 9月 当社開発戦略本部開発企画部長  
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  
2018年11月 当社常勤監査役  
2019年 3月 当社監査役  
2019年 5月 当社常勤監査役(現任)



監査役

檜浦 幹和

ひうら もとかず

1955年2月15日生まれ

## 略歴

1977年 4月 大日精化工業株式会社入社  
2014年 4月 同社理財部長  
2015年 4月 同社経理・財務本部長  
2019年 3月 同社退社  
2020年 4月 当社社外監査役(現任)

社外 独立

## 執行役員

執行役員  
摩擦材事業部長  
東海能代精工社 代表取締役社長  
中国東海碳素(蘇州)有限公司 董事長

増田 浩文

ますだ ひろふみ

執行役員  
Tokai Carbon Korea Co., Ltd.代表理事会長

高橋 宏

たかはし ひろし

執行役員  
スメルティング&ライニング事業部長  
Tokai COBEX HoldCo GmbH 取締役  
Tokai COBEX Savoie SAS 取締役会会長

真先 隆史

まさき たかし

執行役員  
電極製造所長

執行役員  
知多研究所長

片岡 和人

かたおか かずひと

三浦 光治

みうら こうじ

執行役員  
電極事業部長  
TOKAI ERFTCARBON GmbH 取締役  
TOKAI CARBON GE LLC 取締役会会長

榎谷 謙士

えのきだに けんじ

執行役員  
Tokai COBEX GmbH  
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

なかしま たけし

執行役員  
総務部長 兼 法務部長

山田 晃

やまだ あきら

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

さとう あきひこ

執行役員  
電極事業部 生産技術部長

執行役員  
技術本部長

灰野 和義

はいの かずよし

町原 啓一郎

まちばら けいいちろう