


05

ガバナンス強化

- 79 取締役
- 80 取締役・監査役の略歴
- 82 コーポレートガバナンス
 - 84 新任社外取締役に聞く旭化成のガバナンス—
松田千恵子氏インタビュー
- 89 リスクマネジメント
- 92 環境安全
- 93 人権
- 94 コンプライアンス／情報セキュリティ
- 95 ステークホルダーとのコミュニケーション



Name	Choi Jaeho
Company	Asahi Kasei Microdevices Korea
Country/region	Korea

取締役 (2023年6月27日現在)



後列左より 川瀬 正嗣 出口 博基 堀江 俊保 松田 千恵子 立岡 恒良 久世 和資
前列左より 岡本 毅 工藤 幸四郎 小堀 秀毅 前田 裕子

取締役・監査役の略歴 (2023年6月27日現在)

取締役



取締役会長
こほり ひでき
小堀 秀毅

1978年 4月 当社入社
2008年 4月 旭化成エレクトロニクス(株)取締役
同常務執行役員
2009年 4月 同社専務執行役員
2010年 4月 同社代表取締役社長
同社長執行役員
2012年 4月 当社常務執行役員
2012年 6月 当社取締役(現在)
2014年 4月 当社代表取締役
同専務執行役員
2016年 4月 当社取締役社長
同社長執行役員
2022年 4月 当社取締役会長(現在)



代表取締役社長
社長執行役員
くどう こうしろう
工藤 幸四郎

1982年 4月 当社入社
2013年 4月 旭化成せんい(株)執行役員
2016年 4月 当社上席執行役員
2017年 4月 当社繊維事業本部長兼務
大阪支社長兼務
2019年 4月 当社常務執行役員
同パフォーマンスプロダクツ事業
本部長兼務
2021年 6月 当社取締役(現在)
2022年 4月 当社代表取締役(現在)
同取締役社長(現在)
同社長執行役員(現在)



取締役
専務執行役員
くせ かずし
久世 和資

1987年 4月 日本アイ・ビー・エム(株)入社
2005年 4月 同社執行役員
2008年 1月 IBM社ヴァイスプレジデント
2017年 1月 日本アイ・ビー・エム(株)最高技術
責任者(CTO)兼務
2020年 7月 当社入社
当社執行役員
同エグゼクティブフェロー兼務
2021年 4月 当社常務執行役員
同デジタル共創本部長兼務(現在)
2022年 4月 当社専務執行役員(現在)
2022年 6月 当社取締役(現在)



代表取締役
常務執行役員
ほり え としやす
堀江 俊保

1985年 4月 当社入社
2015年 4月 旭化成ケミカルズ(株)
経営総括部長
2016年 4月 当社石油化学事業本部
企画管理部長
2019年 4月 当社執行役員
2020年 4月 当社上席執行役員
2022年 4月 当社常務執行役員(現在)
2022年 6月 当社取締役(現在)
2023年 4月 当社代表取締役(現在)



取締役
常務執行役員
いでうち ひろき
出口 博基

1985年 4月 当社入社
2016年 4月 旭化成ファーマ(株)
経営統括総部長
2017年 4月 同社執行役員
2019年 4月 当社執行役員
同経営企画部長兼務
2020年 4月 当社上席執行役員
2022年 4月 当社常務執行役員(現在)
2023年 6月 当社取締役(現在)



取締役
常務執行役員
かわせ まさつぐ
川瀬 正嗣

1990年 4月 当社入社
2016年 4月 旭化成ケミカルズ(株)基礎化学品
事業部長
2018年 4月 当社製造統括本部製造企画部長
2020年 4月 当社上席理事
同製造統括本部長
2023年 4月 当社常務執行役員(現在)
2023年 6月 当社取締役(現在)



取締役(社外取締役)
たつおか つねよし
立岡 恒良

1980年 4月 通商産業省入省
2010年 1月 内閣官房内閣審議官
2011年 8月 経済産業省大臣官房長
2013年 6月 経済産業事務次官
2015年 7月 退官
2016年 6月 当社取締役(現在)



取締役(社外取締役)
おかもと つよし
岡本 毅

1970年 4月 東京瓦斯(株)入社
2002年 6月 同社執行役員
2004年 4月 同社常務執行役員
2004年 6月 同社取締役
2007年 4月 同社代表取締役
同副社長執行役員
2010年 4月 同社社長執行役員
2014年 4月 同社取締役会長
2018年 4月 同社取締役相談役
2018年 6月 当社取締役(現在)
2018年 7月 東京瓦斯(株)相談役(現在)



取締役(社外取締役)
まえだ ゆうこ
前田 裕子

1984年 4月 (株)ブリヂストン入社
2003年 9月 国立大学法人東京医科歯科大学
知的財産本部技術移転センター長・
知財マネージャー
2009年 10月 東京医科歯科大学客員教授兼務
2011年 10月 京都府立医科大学特任教授兼務
2013年 5月 (株)ブリヂストン執行役員
2014年 4月 国立研究開発法人海洋研究開発機
構監事兼務
2017年 1月 (株)セルバンク取締役(現在)
2020年 10月 国立大学法人九州大学理事(現在)
2021年 6月 当社取締役(現在)



取締役(社外取締役)
まつだ ちえこ
松田 千恵子

1987年 4月 (株)日本長期信用銀行入行
1998年 10月 ムーディーズジャパン(株)入社
2001年 9月 (株)コーポレートディレクション
パートナー
2006年 10月 ブーズ・アンド・カンパニー(株)
ヴァイスプレジデント(パートナー)
2011年 4月 東京都立大学経済経営学部 教授
(現在)
同大学院経営学研究所教授(現在)
2023年 6月 当社取締役(現在)

監査役



監査役(常勤)
しばた ゆたか
柴田 豊

1979年 4月 当社入社
2008年 4月 当社執行役員
2009年 4月 当社上席執行役員
2011年 4月 旭化成クラレメディカル(株)
代表取締役社長
同社長執行役員
旭化成メディカル(株)
代表取締役社長
同社長執行役員兼務
2016年 4月 当社専務執行役員
2017年 4月 旭化成ファーマ(株)代表
取締役社長
同社長執行役員兼務
2018年 6月 当社取締役
2019年 4月 当社副社長執行役員
2021年 6月 当社監査役(現在)



監査役(常勤)
まがら たくや
真柄 琢哉

1982年 4月 当社入社
2012年 4月 旭化成ホームズ(株)執行役員
2014年 4月 当社取締役
同専務執行役員
2016年 4月 当社専務執行役員
2018年 4月 当社副社長執行役員
2022年 4月 当社顧問
2023年 6月 当社監査役(現在)



監査役(社外監査役)
もちつき あけみ
望月 明美

1984年 10月 青山監査法人入所
1988年 3月 公認会計士登録
1996年 8月 監査法人トーマツ
(現 有限責任監査法人トーマツ)
入所
2001年 6月 同監査法人社員
(現 パートナーに名称変更)
2018年 7月 明星監査法人社員(現在)
2021年 6月 当社監査役(現在)



監査役(社外監査役)
うらた はるゆき
浦田 晴之

1977年 4月 オリेंट・リース(株)
(現 オリックス(株))入社
2005年 2月 同社執行役員
2006年 8月 同社常務執行役員
2007年 6月 同社常務取締役
2008年 1月 同社取締役副社長
2009年 1月 同社取締役副社長兼
グループCFO
2011年 1月 同社代表取締役副社長兼
グループCFO
2015年 6月 オリックス銀行(株)
代表取締役社長
2020年 6月 同社取締役会長
2021年 6月 同社特別顧問(現在)
2022年 6月 当社監査役(現在)



監査役(社外監査役)
おちあい よしかず
落合 義和

1986年 4月 検事任官
2015年 10月 東京地方検察庁次席検事
2017年 4月 さいたま地方検察庁検事正
2018年 2月 最高検察庁刑事部長
2020年 7月 最高検察庁次長検事
2022年 6月 東京高等検察庁検事長
2023年 1月 退官
2023年 4月 弁護士登録
西村あさひ法律事務所
オブカウンセル(現在)
2023年 6月 当社監査役(現在)

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス強化に向けて

基本方針

当社は、「世界の人びとの“いのち”と“くらし”に貢献します」というグループミッションのもと、「健康で快適な生活」と「環境との共生」の実現を通して、世界の人びとに新たな価値を提供し、社会的課題の解決を図っていくことをグループビジョン(目指す姿)としています。そのうえで、イノベーションを起こし、多様な事業の融合によりシナジーを生み出すことで、社会に貢献し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

そのために、事業環境の変化に応じ、透明・公正かつ迅速・果断に意思決定を行うための仕組みとして、当社にとって最適なコーポレートガバナンスのあり方を継続的に追求していきます。

ガバナンス強化に向けた変遷 (2003-2020年度)

- | | |
|--|--|
| <p>2003</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役の人数を30名から7名に縮減 (定員数も45人以内から15人以内に変更) ▶ 取締役の任期を1年に縮減 ▶ 執行役員制度を導入 ▶ 経営戦略会議を設置 ▶ 監査役4名中社外監査役を2名選任 ▶ 純粋持株会社制に移行 <p>純粋持株会社制への移行により、事業会社による経営・執行と持株会社による監督を分離することに加え、持株会社においても執行と監督機能を明確に分離するために執行役員制度を導入しました。また、迅速な意思決定を行うために取締役会の人数を縮減して、定員数も変更し、任期も1年とすることで年度ごとに業績を含む経営責任を問える仕組みとしました。</p> | <p>2015</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 指名諮問委員会・報酬諮問委員会を設置 ▶ 社外取締役と会計監査人の定期ミーティングを開催 ▶ 社外取締役と監査役の定期ミーティングを開催 ▶ 取締役・監査役候補者の指名方針、社外役員に関する独立性判断基準、政策保有株式に関する方針等の策定 <p>コーポレートガバナンス・コードの対応の一環として、指名諮問委員会・報酬諮問委員会を設置し、また、取締役・監査役候補者の指名方針、社外役員に関する独立性判断基準、政策保有株式に関する方針等を策定しました。また、社外取締役と会計監査人の定期ミーティング、社外取締役と監査役の定期ミーティングを開催、翌年には取締役会の実効性評価結果の開示も始めました。</p> |
| <p>2007</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 社外取締役を2名選任 | <p>2016</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 純粋持株会社制から事業持株会社制に移行 |
| <p>2008</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 社外取締役を3名選任 ▶ 買収防衛策を導入 <p>経営全般に社外有識者からの助言を反映させることにより経営の健全性と透明性を高めるべく、2003年に経営諮問委員会を設置していましたが、2007年からは社外取締役を選任するようになり、2008年には3名に増員しました。</p> | <p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 株式報酬制度を導入 <p>当社の株式価値と取締役の報酬との連動性を明確にし、取締役が株価上昇によるメリットを享受するのみならず株価下落リスクをも負担し、それらを株主の皆さまと共有することを目的に株式交付信託による株式報酬制度を導入しました。</p> |
| <p>2011</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 買収防衛策を更新 | <p>2020</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 報酬諮問委員会への報酬決定権限付与 <p>当社グループ全体の業績を俯瞰しつつ、独立性・客観性・透明性の高い立場からの判断にゆだねることが適切と考え、取締役会から報酬諮問委員会に業務執行取締役の個人別業績連動報酬の金額の決定権限を委任することとしました。</p> |
| <p>2014</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 社外取締役の比率が3分の1に増加 ▶ 監査役の過半数が社外監査役に ▶ 買収防衛策を廃止 <p>各事業の責任者を代表取締役としつつ、社内取締役6名、社外取締役3名の取締役構成とすることで、社外取締役の比率が3分の1に増加しました。</p> | <p>▶ 取締役会 ▶ 監査役会 ▶ その他</p> |

ガバナンス強化に向けた変遷 (2021-2022年度)

2021

独立役員会合での中間レビューの実施

より客観的な視点を取り入れ、実効性を高めるべく、2021年度より社外取締役と社外監査役のみでディスカッションを行う独立役員会合を設け、取締役会の実効性評価の中間レビューを実施しています。当社の取締役会のあり方、取締役会における説明および審議のあり方、取締役会の実効性評価のあり方について客観的な視点で審議し、取締役会での課題整理と着実な改善につなげています。

論点整理の充実による議事運営改善

取締役会資料での論点整理を定型化し、重要論点を中心とした取締役会当日の審議の充実と効率的な議論を促進させました。



2022

取締役報酬制度の見直し

取締役報酬はコーポレートガバナンスの重要な構成要素の一つであり、業務執行者と監督者それぞれにとって当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた適切なインセンティブの付与となるよう、その内容を見直しました。具体的には、取締役の業績連動報酬の指標を中期経営計画の指標と一致させ、株式報酬について非財務指標の達成度を連動させました。

重要経営事項に関する「審議事項」の導入

取締役会における審議をより一層深めることを目的として、「決議事項」と「報告事項」に加えて、2022年度からは「審議事項」を設けることとしました。これにより、経営上の重要な事項についての審議を深化させています。

取締役会のアジェンダセッティングの改善

事業の状況、社会潮流を踏まえ、取締役会におけるアジェンダセッティングを改善しています。事業ポートフォリオマネジメント、大型M&A・大型投資の振り返り、経済安全保障・グローバルサプライチェーンに関するリスク管理等の議題を積極的に取り上げ、取締役会の監督機能の充実を図っています。

事前説明を前提にした議事運営改善


取締役会での議論の質的向上と効率的な進行を目的として、2022年度からは社外役員には事前説明を行うことを前提とし、取締役会当日の資料説明の時間を短縮しています。

従業員等からの評価導入

2022年度から提案・報告の補佐として取締役会に出席した役員・従業員(取締役・監査役を除く)に匿名アンケートを実施し、取締役会への期待や課題の把握、改善につなげています。

取締役会のメンバー構成の見直し

取締役会のモニタリング機能をより一層充実させ、2023年度以降の取締役会の議論を促進するため、社内取締役はコーポレート部門の担当役員を中心とした構成に見直し、独立社外取締役と女性取締役を増員することを決定しました。

(注) 2023年度の独立役員と女性取締役の割合は、[P.85](#)  ガバナンス体制をご覧ください。



新任社外取締役聞く旭化成のガバナンスー松田千恵子氏インタビュー

Q 外部から見て、旭化成のガバナンス体制にどのような印象をお持ちですか？

旭化成との関係は、2000年代初頭に格付け会社のアナリストとしてお話を伺ったことに始まり、その後は経営コンサルタントとしてご縁がありました。長年お付き合いを続けてきた中で、ガバナンス強化については、ここ数年特に力を入れていると感じています。

日本企業がガバナンス強化を推し進める際に、欧米のコーポレートガバナンスを手本とする傾向が強くなりますが、私としては、盲目的に欧米に倣うだけでは本質的なガバナンス強化につながらないと考えています。その点、旭化成は自社のガバナンスのあり方を熟考して一歩ずつ確実に改善につなげているという印象を持っています。

Q 現時点で旭化成という企業に対してどのような期待をお持ちですか？

私個人としては多角化企業が好きなのですが、投資家の視点で見ると、根拠の乏しい多角化はネガティブな判断材料です。旭化成のような事業ポートフォリオの広い企業は、ルーツを遡って現在に至るまでの事業の取捨選択のプロセスや背景を、ストーリーとして示すことで、投資家に対して説得力のある説明ができると考えています。以前、名誉フェローの吉野彰氏から直接、旭化成の事業の流れについてご説明いただいたことがあります。そこで知った事業の源泉とその後の派生は非常に興味深く、納得感がありました。こういったストーリーを持っている旭化成は、その点をもっとアピールすべきだと思います。



取締役(社外取締役)

松田 千恵子

(株)日本長期信用銀行、ムーディーズジャパン(株)、(株)コーポレートディレクション、ブーズ・アンド・カンパニー(株)を経て東京都立大学経済経営学部、同大学院経営学研究科の教授として教鞭を執る。2023年6月に当社社外取締役に就任。

Q これまでの経験や専門性を踏まえ、社外取締役としてどのような貢献をしていきたいとお考えですか？

大きく3つあります。第一に投資家視点での提言です。銀行での企業審査やアナリストとしての経験を活かしていきます。執行側とは異なる立場からの見方なので、時には意見が異なることもあるかもしれませんが、多角的な視点での議論を通じて経営の質を高めることに貢献できればと思います。

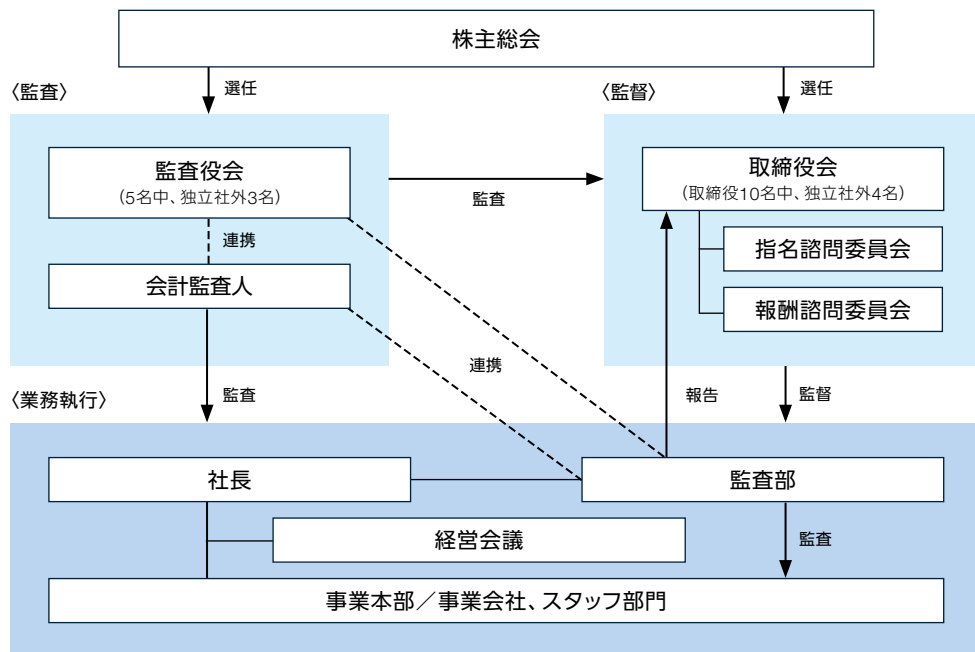
第二に全社戦略への提言です。現在大学教授として企業経営、中でも全社戦略を主に研究している立場から、事業ポートフォリオマネジメントに関する議論に積極的に関わっていただければと思っています。

第三に多様性です。旭化成のようなイノベーション創出を期待される企業にとっては、ジェンダーや国籍のみならず、キャリアなどのタスク型多様性の確保も重要です。多くのキャリアを経てきた立場を活かして発信していきたいと思っています。

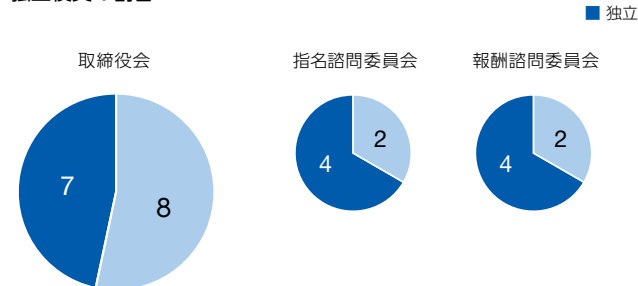
Q 今後、社外取締役として経営を監督していくうえで、どのような点に留意したいとお考えですか？

社外取締役の重要な役割は、社外の人間だからこそ気付ける視点で経営を監督することです。一方、事業のことを全く知らないままでは議論はできません。私はこれまでも、他社の社外役員を務める際には、海外も含め多くの拠点や工場に足を運び、働く環境や人びとの空気を直に感じ、肌感覚を養うことに努めてきました。現場の従業員の方々と直接話すことで、マネジメントの観点から本質が見えてビジネスモデルの課題が浮かび上がってくることもよくあるのです。旭化成でも同様に、積極的に現場を訪れ、コミュニケーションを図っていただきたいと思っています。

ガバナンス体制 (2023年6月27日より)

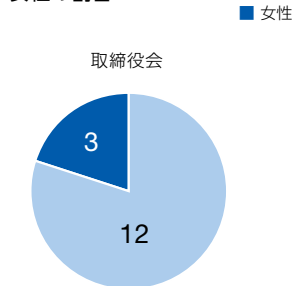


独立役員の割合



(注) 15名中7名が独立役員
(取締役10名中4名が独立役員)

女性の割合



(注) 15名中3名が女性
(取締役10名中2名が女性)

2022年度の活動状況

種類	年間開催回数	平均出席率	主要テーマ
取締役会 議長:小堀 秀毅	15回	99% (取締役および監査役)	<ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画、年度経営計画 四半期・年度決算 大型投資・M&A・組織再編の審議・決定・フォローアップ TCFDに関する分析・開示 リスクマネジメント強化、工場事故フォローアップ、ウクライナ情勢の影響 取締役会実効性評価、役員報酬制度見直し、役員人事
指名諮問委員会 議長:岡本 毅	5回	100% (全委員)	<ul style="list-style-type: none"> 委員長の選定 委員会スケジュール 2023年度役員人事
報酬諮問委員会 議長:岡本 毅	6回	100% (全委員)	<ul style="list-style-type: none"> 取締役報酬の決定方針見直し 業績連動報酬制度見直し 株式報酬制度見直し 個人別業績連動報酬額の決定
監査役会 議長:中尾 正文	19回	98% (監査役)	<ul style="list-style-type: none"> 監査計画 取締役会議題に関する意見交換 決算書類の確認 社外取締役との意見交換会 会計監査人の評価

取締役および監査役に特に期待する分野

不連続・不確実な経営環境のもと、グループ経営とその監督・監査をより高い水準で推進するうえで必要とされる知識・経験・能力等を特定し、その多様性と独立性のバランスを考慮して取締役会の構成を考えています。

機会獲得とリスク低減を追求するために不可欠な「企業経営・事業戦略」「財務・会計」「法務・知財・リスク管理」「研究開発・製造・技術」に加えて、市場・事業の国際化に即した「グローバル」、デジタルトランスフォーメーションを推進していくための「デジタル」、社会環境の変化やステークホルダーの状況を機敏に捉える「環境・社会」、そして経営の基盤である人を活かす「人財マネジメント」を重視します。

加えて、取締役会のモニタリング機能をより一層充実させていくために、社内取締役はコーポレート部門の担当役員を中心とした構成に見直すこととしました。

各取締役および監査役がそれぞれ有する知識・経験・能力を発揮することを期待し、全体として多様な視点をもってグループ経営の重要な意思決定および適切な監督・監査を遂行していきます。

スキルマトリクス (2023年6月27日以降の体制)

		企業経営・事業戦略	財務・会計	法務・知財・リスク管理	研究開発・製造・技術	グローバル	デジタル	環境・社会	人財マネジメント
取締役	小堀 秀毅	★		★				★	
	工藤 幸四郎	★				★		★	★
	久世 和資				★	★	★	★	
	堀江 俊保	★	★					★	
	出口 博基			★				★	★
	川瀬 正嗣				★			★	
	立岡 恒良	独立		★		★		★	
	岡本 毅	独立	★	★				★	
	前田 裕子	独立		★	★			★	
	松田 千恵子	独立	★	★				★	
監査役	柴田 豊		★	★				★	
	真柄 琢哉				★			★	
	望月 明美	独立	★					★	
	浦田 晴之	独立	★	★				★	
	落合 義和	独立		★				★	

(注)各人に特に期待される分野を最大4つまで記載しています。上記一覧表は、各人の有するすべての知識・経験・能力等を表すものではありません。

■ 取締役会の実効性評価結果 (2022年度)

当社取締役会では、その実効性を毎年度終了後、取締役会での審議を通じて定期的に評価しています。2022年度の評価の方法、主な取り組みおよび今後に向けての課題認識は以下のとおりです。

実効性評価の方法

年度途中において、前年度の評価を踏まえ、機関投資家からの要望や資本市場の動向を背景に、取締役会議長の主導で将来的な当社の取締役会の方向性を精査しました。そのうえで、社外取締役・社外監査役のみで構成する独立役員会合で取締役会の実効性の中間レビューと意見交換を行いました。そして、取締役会にてこれらの内容を審議し、年度内での改善すべき課題と継続的課題とを分けて整理しました。これらを経て、年度明けに、年度内での改善活動の進捗確認を含め、改めて取締役会でその実効性を審議しました。

2022年度の主な取り組み

2022年度の当社取締役会では、前年度の評価結果を踏まえて、主に以下の取り組みを実行しました。

(1) 取締役会の構成

不連続・不確実な経営環境のもと、グループ経営とその監督・監査をより高い水準で推進するために、多様性と独立性のバランスを考慮して取締役会の構成を考えていますが、取締役会のモニタリング機能をより一層充実させ、来年度以降の取締役会の議論を促進するため、以下の構成員の見直しを実施することになりました。

- ①コーポレート部門の担当役員を中心とした社内取締役構成への見直し
- ②独立社外取締役と女性取締役の増員

(2) 従業員等からの評価の導入

取締役会における提案・報告の補佐として出席した役員・従業員(取締役・監査役を除く)から見た取締役会への期待や課題の把握のため、匿名アンケートを実施しました。内部議論にはない観点での取締役会での審議の価値が従業員等に広く認識されていることとともに、経営会議を含む社内会議との違いを意識した取締役会における議題の提案・報告方法に関する次ページの運営上の改善に向けた課題を認識するに至りました。

(3) 運営上の改善

「決議事項」「報告事項」に加えて、2022年度から「審議事項」を導入したことや、経営会議等における社内議論の内容を取締役会でも共有する仕組みを取り入れたことにより、経営上の重要事項に関する取締役会での審議がより一層深化しました。さらに、社外役員への事前説明を前提とした取締役会当日での資料説明の短縮およびエグゼクティブサマリーを使った論点整理による取締役会での議論の質的向上を図りました。また、取締役会の構成や役割に照らし、より実効的な運営のための基本的項目を整理したガイダンスを作成しました。

今後に向けての課題認識

上記の取り組みを踏まえて、今後に向けて以下の課題認識を改めて取締役会にて共有しています。

(1) 取締役会実効性評価の方法

第三者の活用を含む、より客観的な視点を入れた評価のあり方も継続的に精査していきます。

(2) 取締役会のあり方

今後も経営環境に応じて最適な取締役会のあり方(独立性、ダイバーシティ、機関設計の観点を含む)を継続的に追求していきます。

役員報酬

2022年度の役員報酬の状況

2022年度における取締役および監査役の報酬等の額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	種類別の内訳(百万円)			支給人員(名)
		基礎報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役	528	379	95	54	11
うち、社外取締役	53	53	—	—	3
監査役	154	154	—	—	6
うち、社外監査役	53	53	—	—	4

2022年度の業務執行取締役の報酬構成比

基礎報酬 56.5%	業績連動報酬 27.7%	株式報酬 15.8%
(月次支給)	(月次支給)	(退任時支給)

- 業績連動報酬=成果へのコミットメント
- 株式報酬=株主との目線一致

(注)社外取締役の報酬は基礎報酬のみで構成

取締役の報酬

(1) 決定方針

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を確保していくためのコーポレートガバナンスの仕組みの一つとして、決定方針について報酬諮問委員会に諮問し、その答申内容を尊重して、取締役会において次の基本方針を含む決定方針を決議しています。

〈基本方針〉

当社の取締役報酬はコーポレートガバナンスの重要な構成要素の1つであり、業務執行者と監督者それぞれにとって当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた適切なインセンティブの付与となるよう、これを設計する。

当社経営に対する監督の立場にある社外取締役を含む非業務執行取締役*の報酬については、特に短期的な業績変動によって左右されるべきものではなく、独立性の高いポジションを確保するために、固定額の基礎報酬のみで構成し、水準は外部専門機関の調査データ等を勘案して決定する。

一方、業務執行取締役の報酬については、経営陣幹部として業績や経営戦略に紐づいたインセンティブの付与が必要であるため、生活基盤となる固定額の基礎報酬に加えて、業績連動報酬および非金銭報酬としての株式報酬を組み合わせた報酬体系とし、経営戦略や経営課題に応じて、外部専門機関の調査データ等から得た水準を考慮しながら、報酬額の支給水準や報酬の種類別の支給割合を調整することにより、その役割に応じた適切な水準とする。

なお、取締役報酬のあり方・制度設計が最適なものであるようにするため、取締役会および報酬諮問委員会にて定期的に審議し、継続的にその妥当性を確認のうえ、改善を行うものとする。

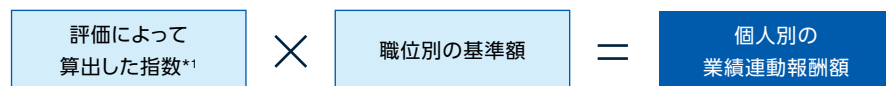
* 非業務執行取締役には取締役会長を含む

(2) 基本的な設計内容

① 業績連動報酬

- 経営陣幹部として業績や経営戦略に紐づいたインセンティブの付与の観点から、投下資本効率を含む財務目標の達成度とサステナビリティの推進等の個人ごとの目標を含む非財務目標の達成度の両面を組み合わせで設計
- グループ連結の売上高、営業利益、投下資本利益率(ROIC)等の財務指標の達成度とともに、サステナビリティの推進を含む個別に設定する目標の達成度を踏まえ、総合的に判断して算出

- 基準とする財務指標は、事業成果に基づく客観的かつ明確な評価軸としての適性ととも、資本効率の向上の意識付けの観点から選択
- 個人別の業績連動報酬額を算出するまでに要する計算式の概要は以下のとおり



*1 財務指標の達成度と非財務指標の達成度を総合考慮した指数

- 業績連動報酬の算出に要する主な経営指標の2022年度における目標値・基準値とその実績値

	2022年度目標値・基準値	2022年度実績値
連結売上高	27,310億円	27,265億円
連結営業利益	2,105億円	1,284億円
連結ROIC*2	6.0%	4.0%

*2 (営業利益-法人税等)÷期中平均投下資本

② 株式報酬

- 株価上昇によるメリットを享受するのみならず株価下落リスクをも負担し、株主視点を共有すべく、株式報酬制度を導入し、2022年6月24日開催の第131期定時株主総会決議に基づき同制度を改定
- 当社の設定した信託が当社株式を取得し、対象となる取締役に対して当社株式を交付する株式交付信託で、取締役会で定めた株式交付規程に基づき対象取締役に対して職位および業績目標の達成度に応じてポイントを付与し(1事業年度当たり150,000ポイントが上限)、付与を受けたポイント数に応じて、取締役かつ当社グループの役員の退任時に当社株式を対象取締役に交付(交付される株式の数は、付与されたポイント数に1を乗じた数)
- 取締役会で定めた上記業績目標に係る2022年度の状況は以下のとおり

指標	指標の算定方法	2022年度目標値・基準値	2022年度実績値
働きがい	メンタルヘルス不調による休業者率	0.80%	1.07%
DX	デジタルプロフェッショナル人財総人数	1,000名	1,206名
ダイバーシティ	ラインポストおよび高度専門職における女性の占める割合	3.9%	3.8%

(3) 決定プロセス

- 業務執行取締役の業績連動報酬は、取締役会からの委任に基づき、報酬諮問委員会が、取締役社長から提案された個人別の目標達成度の評価の合理性・適正性を確認し、これを取締役会で決定された計算式の枠組みに投入して個人別の業績連動報酬の金額を決定
- 職位ごとの固定額の基礎報酬の金額は取締役会で決定
- 株式報酬については、取締役会で決定された株式交付規程に基づいてポイントを付与し、所定の条件成就時に当社株式を交付(報酬諮問委員会は、株式報酬にかかる毎年度末における目標達成度および業績連動指数を取締役会に報告)
- 報酬諮問委員会は社外取締役を過半数の委員として構成し、取締役会に対して定期的な上記確認および決定のプロセスを報告

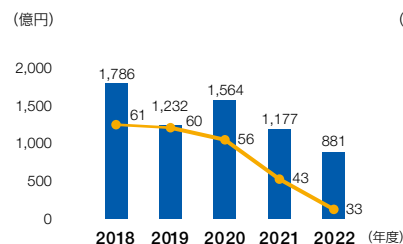
■ 政策保有株式

当社は、純粋な投資目的以外の目的で保有する株式(政策保有株式)について、株価変動リスクや保有に伴うコスト、資本効率等を考慮し、保有量の縮減を継続的に進めています。

個別の政策保有株式についても、保有の意義、効果、経済合理性等について定性・定量両面での評価を毎年定期的実施し、取締役会で検証しています。

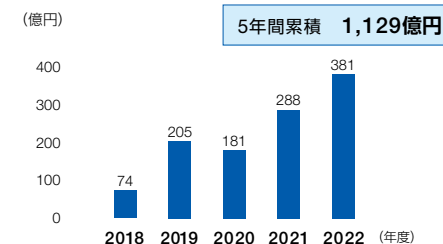
検証の結果、保有の目的に合致しなくなったと判断される株式または保有効果がコスト・リスクに見合わない判断される株式については、当該企業の状況を勘案したうえで、売却等による縮減を進めています。

政策保有上場株式の推移



(左軸) ■ 期末貸借対照表計上額 (右軸) ● 銘柄数

売却額



リスクマネジメント



取締役 兼 常務執行役員
リスク・コンプライアンス担当
出口 博基

基本的な考え方

当社グループが3領域における多様な事業でグローバル展開を加速させる一方、取り巻く事業環境は激しく変化しています。新たなリスクや複雑化するリスクの影響は大きくなっており、グループ経営という大きな視点でリスクを捉えてマネジメントすることが必要です。そのため、2022年度に大きく枠組みを変更しました。

体制の仕組みと自身の役割

役員直下にリスクマネジメントチームを設置し、社内各部門の活動をフォローしています。個別のリスク対策を指示・

支援するとともに、社長が委員長となるリスク・コンプライアンス委員会で事務局を担当し、経営レベルの決定事項や指示事項を各部門に周知徹底しています。

リスクマネジメントチームを総務部メンバーと経営企画部メンバーで構成することで、纯粹リスクだけでなく事業機会・リスクに対応できる体制を目指しています。

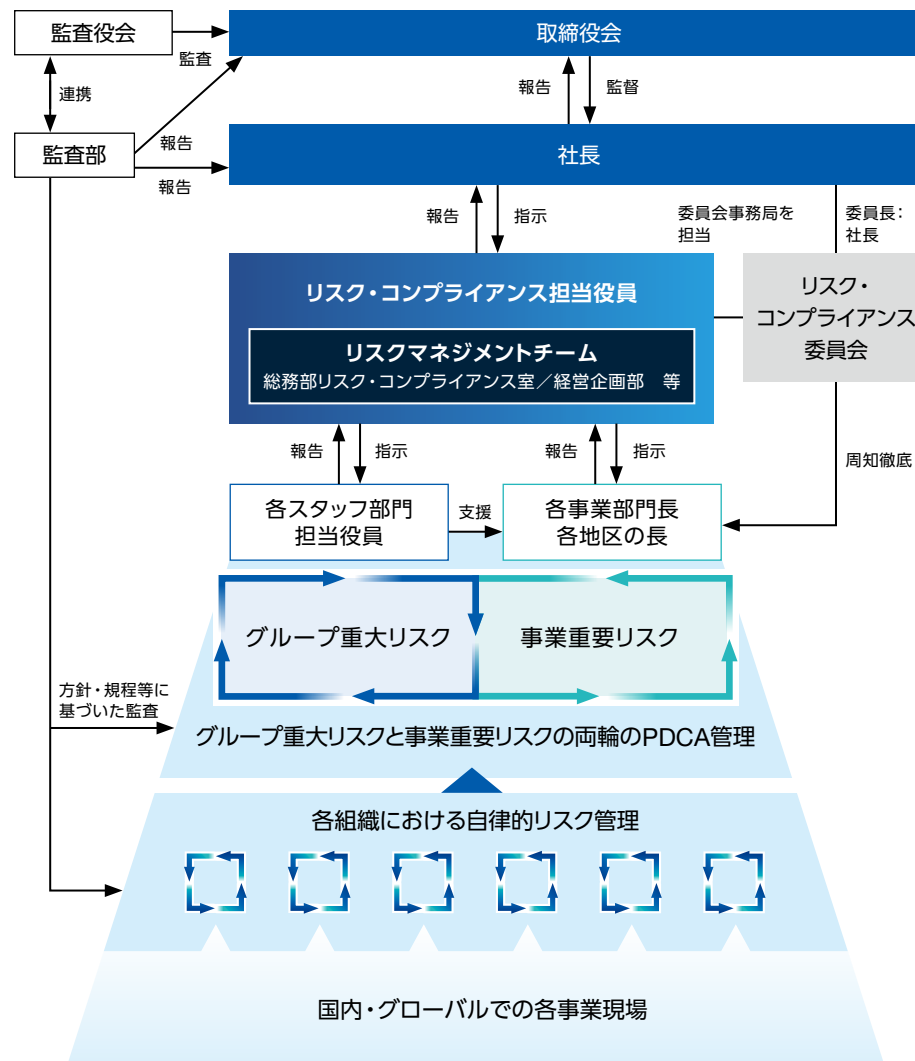
事業特性に対応したリスクマネジメントの強化

各組織における自律的なリスク管理を基本とし、中でも取締役会が定期的に監督する特に重要なリスクを「グループ重大リスク」、各事業部門における年度経営計画を阻害する可能性があるリスクで当該年度に重点的に取り組むものを「事業重要リスク」と定めています。

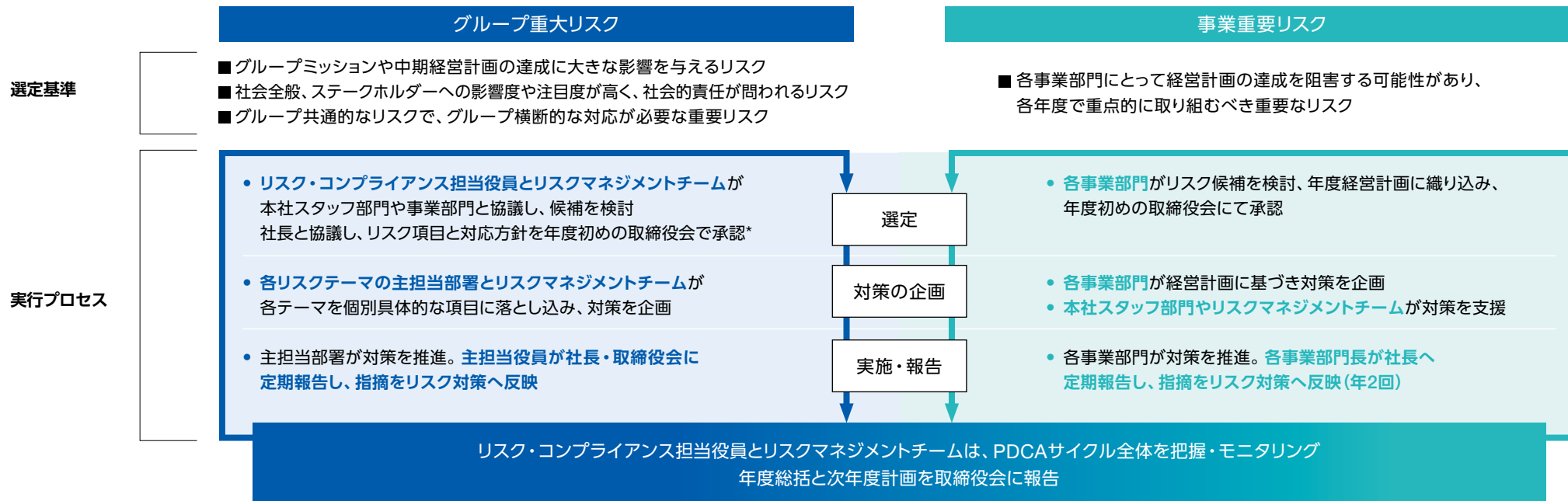
マテリアル領域はグループ重大リスクと事業重要リスクで重なる部分が多く、住宅やヘルスケア領域は許認可・法規制など業界特有リスクに事業側が直接対応するケースが多く、個別の事情に応じた柔軟なマネジメントが必要です。

スタッフ部門と事業部門の間で互いに対応を見合わせてしまうことによるリスク対応の不備を防ぐため、それぞれの責任や役割を明確化し、スタッフ部門間や、スタッフ部門と事業部門間でのコミュニケーションを強化して、平時・有事ともに迅速かつ適切な対応ができるようにしていきます。

マネジメント体制と各担当の役割

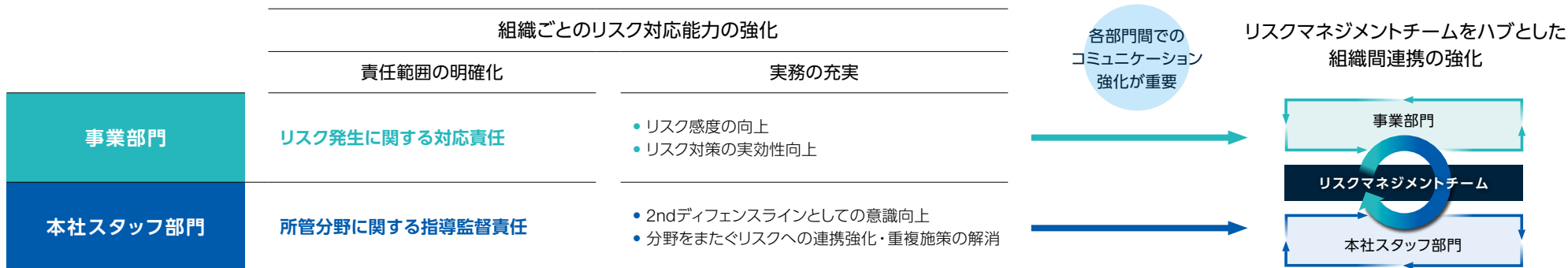


リスクマネジメントのPDCAサイクル(グループ重大リスクと事業重要リスク)



*事業環境の大きな変化があった時は随時見直しを実施

2023年度の強化方針



2023年度 グループ重大リスクと主な取り組みの方向性

グループ重大リスク		主な取り組みの方向性	
国内外の生産拠点における事故発生リスク (環境異常、保安事故、労災)		<ul style="list-style-type: none"> ライフセービング・アクション活動(重篤労働災害撲滅のための禁止行動を定め徹底を図る)の浸透と進化 各製造拠点の防消火技術の向上 保安防災の監査機能の強化と環境安全専門人材の育成 各製造拠点における危険源特定、プロセス安全技術の伝承・教育、異常時への対応のPDCAの徹底 	具体的な取り組みの詳細は P.92 環境安全
国内外の品質不正リスク(データ改ざん等)		<ul style="list-style-type: none"> 経営と現場の定期的な対話による品質意識や風土の強化 本社品質保証部門の発信強化による品質リスクに関する情報の周知徹底 品質点検等によるガバナンス強化、品質人材の育成強化等の実施 	
国内外の環境安全・品質保証 に関わる法規制・認証等の 要求事項に関するリスク	環境安全	<ul style="list-style-type: none"> 法規制、法改正に関する情報の周知、教育の徹底、専門人材の配置、社内相談体制の強化 システム構築による法令遵守対応の強化 	
	品質保証		
経済安全保障・グローバル サプライチェーンに関するリスク	経済制裁・輸出管理規制の強化に関する リスク(川上および川下両方を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 法規制の動向を適時に把握し、必要に応じて関係当局・専門家へ事前相談 外部の顧客スクリーニングシステムを利用して慎重な取引審査を実施 	
	地政学による企業活動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 地政学有事のリスクシナリオを設定し、従業員安全、調達、販売等の事業活動への影響を検討 有事発生時に対策本部のもとで実施する初動対応や BCP などを具体化 	
	人権対応リスク (川上および川下両方を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 「旭化成グループ人権方針」に沿った事業活動の推進 人権デュー・ディリジェンスの実施、教育・啓発活動等による人権尊重意識と風土の醸成 	具体的な取り組みの詳細は P.93 人権
	原料/資材調達リスク	<ul style="list-style-type: none"> 事業ごとの原材料調達リスク・対策優先度等を見える化し、コーポレート側の支援体制を強化 主要製品・事業における原材料の調達ルートが多様化や適正な水準の在庫の確保 供給不安設備資材の代替先の探索と確保の徹底 設備資材の納期、更新時期等の管理方法の見直し 	
サイバーセキュリティ・ 技術情報管理に関するリスク	サイバーセキュリティ、通信インフラに 関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 従業員教育等によるセキュリティ意識の啓発・徹底とセキュリティシステム等による「技術的対策」により、深化するサイバー攻撃に対して柔軟かつスピーディな対策を実施 大規模災害時に最低限のIT利用(コミュニケーション、情報アクセス)の実現を目的としたBCP対策の計画・実行 	具体的な取り組みの詳細は P.94 情報セキュリティ
	技術情報流出リスク	<ul style="list-style-type: none"> 技術情報の管理ルールの策定と同ルールに基づく流出防止対策の実施 流出防止対応へのグループ全体での一元的なモニタリング体制の強化 	
自然災害やパンデミック、 テロ/紛争に関するリスク	本社/オフィス地区(国内外)	<ul style="list-style-type: none"> 大規模自然災害、パンデミック等過去の事例を踏まえた対応方針・マニュアルの再構築、リスク発現時を想定した訓練の実施 海外テロ、紛争等の海外有事を想定した緊急対策本部の設置基準・体制や行動マニュアルの整備 	
	製造拠点(国内外)		
M&Aに関するリスク		<ul style="list-style-type: none"> 買収検討の対象企業のデュー・ディリジェンスの慎重な実施 買収後の事業統合計画の入念な検証 	
気候変動リスク		<ul style="list-style-type: none"> 気候関連のリスクと機会に関する分析・検討を毎年行っただうえ、状況把握と対応策を推進 	具体的な取り組みの詳細は P.61 TCFD提言に基づく開示

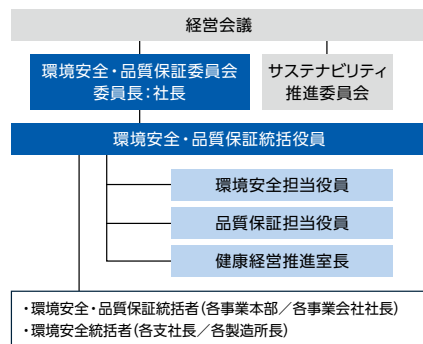
環境安全

方針とマネジメント体制

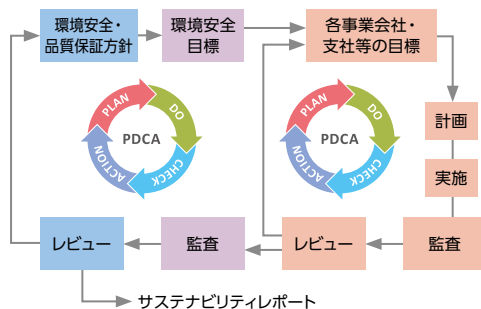
当社グループは、「世界の人びとの“いのち”と“くらし”に貢献します」というグループミッションに基づき、あらゆる事業活動において健康、保安防災、労働安全衛生、品質保証および環境保全を経営の最重要課題と認識した環境安全・品質保証活動を実施しています。2022年7月に、「旭化成グループ環境安全・品質保証・健康経営方針」を改定し、環境安全については「安定操業および保安防災に努めるとともに労働災害・事故の防止を図り、従業員と地域社会の安全を最優先に確保する」ことを掲げ、取り組みを強化しています。

法を遵守し、自ら目標を立て継続的な改善を行い、積極的に情報を公開しコミュニケーションを重ねることにより、社会の理解と信頼を得ることを目指します。

マネジメント体制



保安管理のPDCAサイクル



取締役 兼 常務執行役員
環境安全・品質保証・支社・製造・生産技術部門統括

川瀬 正嗣

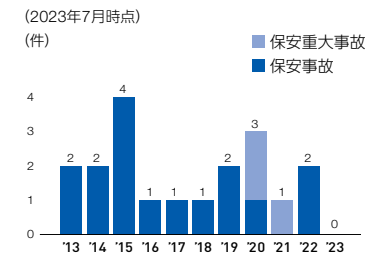
「持続可能な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」の2つのサステナビリティの好循環を目指す当社グループにとって、近年の保安重大事故の発生は社会からの信頼、環境配慮、従業員や地域社会の安全、自社成長すべての観点において価値を毀損する重大リスクと認識しています。このような重篤な事故を防ぐため、専門家の監査による改善策も取り入れつつ、全社での保安防災技術の向上およびグループ・関連会社を含む安全文化の醸成に努めます。

現状認識と2023年度の改善方針

2022年度は、4月と9月に長時間火災が継続する保安事故が発生しました。また小規模な火災・爆り、敷地内での危険物などの少量漏洩に伴う14件の保安軽微事故が発生しました。過去10年で累計19件の保安重大事故・保安事故が発生しています。

この状況を踏まえ2023年7月に行われた環境安全・品質保証委員会において保安事故・火災拡大防止への対応が急務であると再確認するとともに、現場への理解を心掛け対応する、即効薬がない中で実効性ある施策を展開する、との方針を決定しました。2023年度は、この方針に基づき以下3点を重点的に推進します。

保安事故・保安重大事故の発生推移



- ① 保安防災技術伝承活動を全社に展開し定着を図ることによる保安事故の未然防止
- ② 「屋内火災高リスク箇所への防火火設備設置基準」を活用した火災拡大防止の実施
- ③ 現場を専門家が支援し協働することで活動のPDCAサイクルを回す

加えて、従業員全員の安全文化醸成のため、双方向のコミュニケーションが深まるような文化をつくり上げることが意識し、全社統一の安全活動であるライフセービング・アクション活動の推進と定着を図っていきます。

2023年度	目標	重点取り組み施策
環境安全共通	安全文化の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ライフセービング・アクション活動(重篤労働災害撲滅のための禁止行動の徹底)の推進と定着 経営・現場の双方向でのコミュニケーションの深化
	環境安全専門人財の育成	<ul style="list-style-type: none"> 環境安全高度専門職の設置と対象者の後継者育成計画(サクセッションプラン)の策定と実行
保安防災	保安重大事故ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 保安防災技術伝承活動の優先順位を付けた全社展開 現場への実効性が高い専門監査の実施
	火災拡大防止	<ul style="list-style-type: none"> 専門家が参画して制定した防火火設備設置基準の展開 公設消防と連携した実効性ある防災訓練の実施

取り組みの詳細は[保安防災](#)をご覧ください。

人権

方針

すべての人びとの人権の尊重は、当社グループの事業活動において最も重要なことの一つです。2021年度に取締役会の承認のもと制定した「旭化成グループ人権方針」は、「国際人権章典」およびILO(国際労働機関)の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に準拠しています。加えて、国連グローバルコンパクトの10原則と国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネスの原則」に賛同し、これらの枠組みをもとに、事業における人権課題の把握と適切な対応に取り組めます。

旭化成グループ人権方針

基本的な考え方

- ステークホルダーすべての人権を尊重する
- 国際的な人権規範に則る
- 人権侵害等の発生時には、ビジネスパートナーと低減・解消に努める

人権尊重の実践(日常の活動)

- 法令遵守(労働時間、賃金、安全衛生、個人情報保護等)
- 禁止事項(差別、ハラスメント等)
- 社会の皆さまの人権尊重(お客さま、地域など)

人権尊重の推進(会社としての取り組み)

- 関係者に対する人権についてのトレーニング
- 人権デュー・ディリジェンス
- ステークホルダーとの対話・協議
- 通報・相談窓口
- 情報公開

サプライチェーンに関しても、[購買方針](#)において「すべてのお取引先は、旭化成グループにとって大切なパートナーである」という考えと当社グループの方針を表明するとともに、2021年に[サプライヤーガイドライン](#)を策定し、お取引先における理解と協力につなげています。

人権に関する教育・啓発

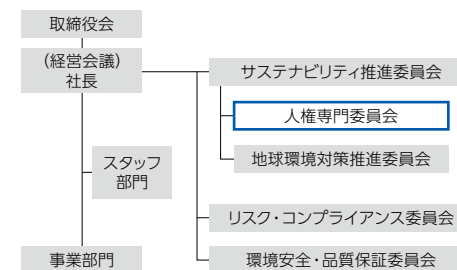
当社グループでは「旭化成グループ行動規範」の「人権・多様性の尊重」の項の中でも、あらゆる差別およびハラスメントを容認しない方針を明示しています。2022年度の教育・啓発活動としては、経営層に対して、社外有識者による人権セミナーを開催しました。また、従業員に対しては、ビジネスと

人権に関するeラーニングを実施し、人権尊重について理解促進を図りました。今後も継続的に人権に関する啓発活動を実施し、取り組みを強化していきます。

マネジメント体制

人権専門委員会の新設

人権尊重について議論・方向付けする場として、また、「旭化成グループ人権方針」の実現のための推進体制として、人権専門委員会を新設し、2022年に第1回委員会を開催しました。人権課題に対する世の中の関心が年々高まり、各国政府での法制化が進む中、継続的に本委員会で人権への取り組みに関する情報共有を図っていきます。

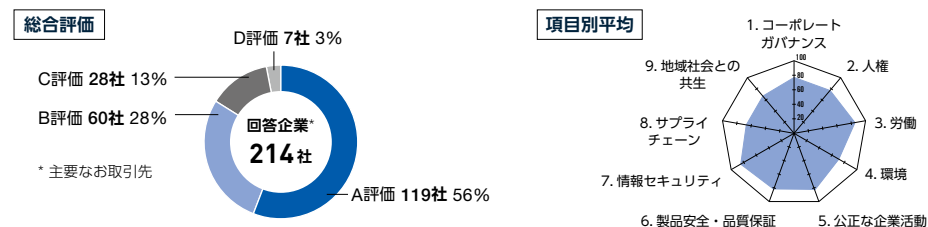


調達における人権配慮

当社グループでは、購買・物流統括部とサステナビリティ推進部、グループ会社が連携し、人権尊重をはじめとするCSR意識の醸成に取り組んでいます。当社のサプライヤーガイドラインにおいて、人権尊重をお取引先の皆さまに遵守していただく事項として定めており、周知を徹底するとともに、CSR調達アンケートを毎年実施し、人権および労働慣行に関する各お取引先の取り組み状況の把握を行っています。

また、非人道的武装勢力の資金源の可能性について指摘されている紛争鉱物への対応として、2022年度は、タンタル、錫、タングステン、金、コバルト、およびマイカを含む調達原料について、お取引先へ調査を実施し、すべて紛争鉱物に該当しないことを確認しました。

2022年度 CSR調達アンケート(資材お取引先)



コンプライアンス／情報セキュリティ

コンプライアンス

■ 方針とマネジメント体制

当社グループは、価値創造の観点から、コンプライアンスをマテリアリティの最重要事項の一つに位置付けています。事業・業務に関する法令・諸規則や社内ルールの遵守を徹底し、グループバリューにかなった誠実な行動を目指しています。すべての役員、従業員に旭化成グループ行動規範⑤を適用し、社会の要請や情勢の変化を踏まえて継続的に見直ししながら周知徹底しています。

マネジメント強化のため、社長を委員長、各事業本部と事業会社の長を委員とするリスク・コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス推進活動の計画・実績や、重大なコンプライアンス違反案件、内部通報制度運用状況等の報告を行っています。

行動規範の周知徹底

国内グループ会社においては、コンプライアンスアンケートによる状況把握や課・係などの小集団でコンプライアンス違反の事例を用いた意見交換を定期的に行い、行動規範の周知と理解につなげています。2021年度のコンプライアンスアンケートの回答率は93.5%に達し、97%が行動規範を読んだことがある、約8割が行動規範を理解していると回答しました。今後はグローバルにも活動を広げ、強化していきます。

グループ基本原則の制定

当社の事業が多様化し事業拠点がグローバル化する中で、世界各地の法規制や社会的要請への対応も複雑化・高度化しています。グループ各社がこの状況に適切に対応するため、当社グループ共通の原則として

情報セキュリティ

■ 方針とマネジメント体制

当社グループは、DXを推進するうえで情報セキュリティ対策を重大な経営課題と認識しており、旭化成グループ情報セキュリティポリシー⑥を策定し、情報セキュリティの確保と一層の向上を目指しています。体制面においては、社内に専門組織(セキュリティセンター)を設置し、国内外すべてのグループ会社を対象に、ガバナンス・技術の両面から情報セキュリティ対策を実施しています。

「グループ基本原則」を定めました。「グループ基本原則」は、世界中の当社グループ各社が守るべき共通の規範であり、各事業や地域に即したルールづくりを行う基盤となります。今後もこれを土台として、最適なグループ経営の体制整備を進めていきます。

■ 内部通報制度(コンプライアンスホットライン)

コンプライアンス違反に関する情報を迅速に収集し、対策を講じるべくコンプライアンスホットラインを運用しています。お取引先とその従業員も対象に含め、あらゆるテーマの通報・相談を受け付けており、内容に応じて事務局や調査・対応チームが調査を実施します。リスク・コンプライアンス担当役員は、運用状況をリスク・コンプライアンス委員会や監査役会に報告します。2022年6月の公益通報者保護法改正に合わせて内部通報制度も改定しました。

通報件数と運用状況(2022年度): 85件(うち2件が差別やハラスメントなどの人権問題に関連)

■ 腐敗防止

当社グループは国連グローバル・コンパクトに賛同し、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むことを宣言しています。特に、贈収賄行為を企業の信頼を著しく損なう重大なリスク要因として認識し、旭化成グループ贈収賄防止に関する基本方針⑦を定め、規程類に従って贈収賄行為の防止対策を運用しています。

■ サイバーセキュリティ

サイバー攻撃の急増・巧妙化に伴い、サイバーセキュリティ対策の重要度は一層増えています。当社グループでは、2017年度にはEDR*1など高度なセキュリティシステムを用いたSOC*2運用を開始し、サイバー攻撃を未然に防いでいます。また、サイバー攻撃の多くが不審メールを発端としているため、年に複数回の標的型攻撃メール訓練を実施するとともに、定期的な情報セキュリティ教育を実施するなど、従業員の啓発活動にも力を入れています。

*1 Endpoint Detection and Responseの略で、高度なサイバー攻撃を検知するシステム。また、解析に必要なログの収集、侵害されたPCの隔離などのインシデント対応も可能

*2 Security Operation Centerの略で、セキュリティ監視を行う組織。セキュリティツールのアラートを受け、影響範囲や深刻度の調査を行う

ステークホルダーとのコミュニケーション

旭化成グループの事業は、ステークホルダーとの信頼関係のうえに成り立っています。お客さま、株主・投資家の皆さま、お取引先、地域の方々、国内外の一般市民、従業員など、多様なステークホルダーの要請を理解し、期待に応えていくことが企業価値の向上につながると考えています。ステークホルダーとの対話をより良い事業活動へつなげるために、さまざまなコミュニケーションの機会を設けています。

主なステークホルダーとコミュニケーション機会



お客さま

- 営業・販売担当者による対応
- ウェブサイトでの製品・サービス情報の提供
- 電話・ウェブサイトなどへのお問い合わせへの対応



株主・投資家

- 株主総会、投資家向け各種説明会
- 個別面談、ウェブサイトでの情報開示
- 電話・ウェブサイトなどへのお問い合わせへの対応



お取引先

- 安全協議会などの交流会、CSRアンケート
- 内部通報制度 (コンプライアンスホットライン)



地域・社会

- 定期的な地域交流会
- 地域貢献活動



従業員

- 各種研修・面談、労使コミュニケーション
- 社内報・イントラネット
- 内部通報制度 (コンプライアンスホットライン)

企業価値向上に向けた対話の推進

国内外の株主・投資家の皆さまに、当社グループの目指す姿や経営戦略、ガバナンス等の持続的な企業価値向上に向けた道筋をご理解いただくため、トップマネジメントをはじめとして積極的な情報開示と双方向のコミュニケーションに努めています。

2022年度は、経営説明会、決算説明会(年4回)、事業説明会に加え、サステナビリティ(気候変動対応や人財戦略等)、知財戦略、DX戦略などの説明会を開催し、その内容をウェブサイトでも開示しました。個別面談は年間で277回実施しており、パッシブ投資家の皆さまとのSR対話や、ESG、知財・無形資産等の非財務情報を主テーマとする面談なども多く行っています。各種説明会や面談、開示物等に対してフィードバックをいただくことにより、株主・投資家の皆さまのご意見を踏まえた情報開示の改善に努めています。海外投資家の皆さまに向けては、ウェブサイトでの英語開示を充実させるとともに、オンライン会議を中心とした面談も積極的に実施しています。

トップマネジメントは説明会への登壇や面談、スモールミーティング等を通じ、中長期的な企業価値向上に向けたコミュニケーションを積極的に推進しています。資本効率のさらなる向上など、対話を通じて示された株式市場の要望も踏まえながら、事業ポートフォリオ転換の加速や各種KPIの向上を図っています。

「宮崎県デジタル人財育成コンソーシアム」の設立

2023年5月に、当社の創業の地であり主要な製造拠点を置く宮崎県において、産学官がデジタル人財の育成を通じてデジタル技術の普及・浸透・質的向上を推進し、地域課題の解決、地方創生に貢献することを目的とする「宮崎県デジタル人財育成コンソーシアム」を、当社を含む5組織で設立しました。

宮崎県においては高齢化や人手不足等の課題が深刻化する一方、豊かな観光資源や盛んな農林畜産産業等を有しており、デジタルを活用しさらにその魅力を高めることが可能であると考えています。

本コンソーシアムでは、宮崎県内のデジタル化を牽引する人財を育成すべく、学生向け・社会人向けそれぞれのプログラム展開からスタートし、産学官の各組織が“対話”と“各自の強み”を活かし一体となってこの取り組みを推進することで、活動の輪を広げていきます。

