

価値創造を支える基盤 知的資本

知的財産に関する方針

新規事業に貢献する知財、既存事業を守る知財をグローバルで強化することを基本方針とし、権利行使可能な強い特許をベースに必要な権利を必要な国に配置しています。

また、他社の知的財産権を尊重し係争を未然に回避するため、新テーマ提案・事業化・仕様変更等の節目で必ず特許調査を実施し、パテントクリアランスの確保に万全を期しています。

事業への貢献

(1) グローバル知財活動

2017年度から、米州統括会社、アジア統括会社に続き欧州統括会社にも知財担当者を常駐させ、現地の知財課題に対し迅速な対応をはかることを決定しました。

(2) 既存事業への貢献

2016年度は、従来型の結晶に比べ酸化安定性が飛躍的に向上した新たな還元型補酵素Q10結晶、環境適合性に優れた臭素系難燃剤を使用した難燃性発泡性スチレン系樹脂粒子の製造方法等に関する特許権を取得しました。多層ポリイミドフィルムに関する特許およびLEDパッケージ用熱硬化性樹脂組成物タブレットに関する特許では、第三者から異議申立を受けていましたが、いずれも異議を退け特許を維持しました。

また、頭髮用合成繊維では、中国税関にて当社商標権に基づき模倣品輸出の監視を行い、被疑侵害者1社を捕捉し当社正規品への切替を果たしました。

(3) 新規事業への貢献

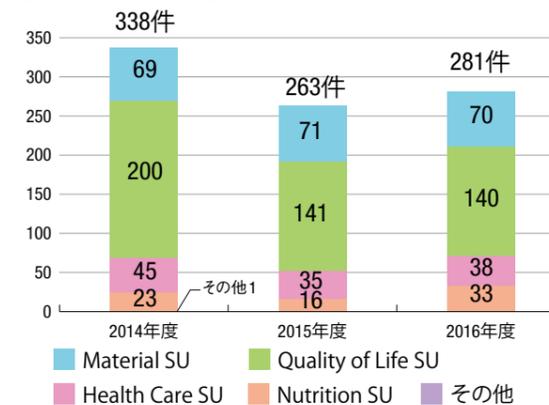
2016年度は、100%植物由来で柔軟性と耐熱性を併せ持つ生分解性ポリマーに関し、成形加工性に優れた樹脂組成物の特許が日・米で登録となりました。また国内では、特定の菌やウィルスの遺伝子を迅速に目視検出が可能な核酸クロマト型チップ、農作物の増収が期待される高機能性肥料等に関する特許が登録となりました。

特許出願・特許保有件数

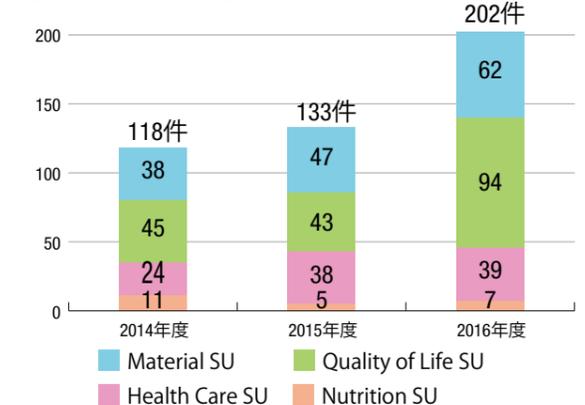
カネカグループとしての2016年度の国内出願公開件数（公表・再公表は除く）は281件でした。2011年度から出願前先行調査を厳格化し登録率の向上を図る取り組みを開始したことで、2015年度の公開数（2012～2013年度の出願）は一時的に前年度より減少しましたが、2016年度は前記の登録率向上の取り組みを継続しつつ、前年度よりも公開数は増加しました。PCT（特許協力条約）出願公開数については、外国特許網強化の取り組みに伴い、2015年度の133件から202件へと大きく増加しました。

特許保有件数は国内、外国ともに順調に増加し、2016年度末において国内特許3,442件、外国特許3,210件となっています。特に外国特許網強化の取り組みにより外国特許の保有数が大きく増加しました。2016年度は、国内では有機EL照明パネル、耐熱耐光透明樹脂、内視鏡処置具等に関する特許が多数登録となりました。外国では、変成シリコン液状樹脂、グラファイトシート、人工毛髪用繊維等に関する特許が多数登録となりました。

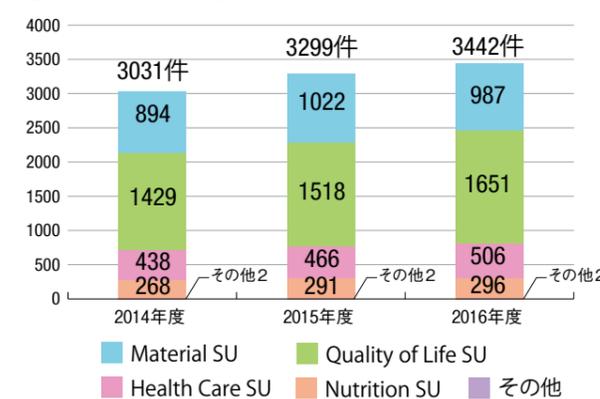
【国内出願公開数】（公表・再公表を除く）



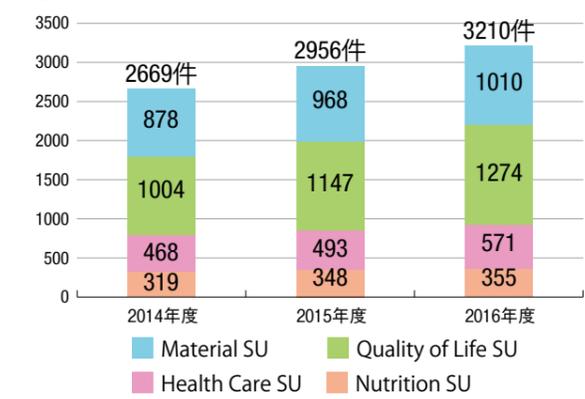
【PCT出願公開数】



【国内特許保有数】



【外国特許保有数】



知的財産関連訴訟

2017年6月末現在、知的財産関連で経営に大きな影響を及ぼすような訴訟は提起されていません。一方、当社米国特許に対する被疑侵害に対して以下の訴訟を提起しています。

酸化型補酵素Q10の製造方法に関する当社米国特許に基づく特許侵害訴訟は、カリフォルニア州中部地区連邦地方裁判所およびテキサス州南部地区連邦地方裁判所で係属中です。

ポリイミドフィルム製品とその製法に関する当社米国特許に基づく特許侵害訴訟は、一審（カリフォルニア中部地区連邦地方裁判所）において、被告に約1,350万ドルの損害賠償を命じる当社勝訴判決を得ました（2017年5月）。

難燃性ポリエステル系人工毛髪に関する当社米国特許に基づく特許訴訟は、一審（テキサス州北部地区連邦地方裁判所）において、被告に約600万ドルの損害賠償を命じる当社勝訴判決を得、控訴審（CAFC）でも勝訴しました（2016年4月）。被告は最高裁判所への上告を行わず、当社の勝訴が確定しました。

2016年度のトピックとして、再生・細胞医療分野における知的財産活動、米国でのオープンイノベーションの推進等 R&D の取り組みを紹介します。

TOPICS 1

再生・細胞医療に関する研究・開発

日本では、2013年に再生医療推進法^(※1)が公布され、さらに2014年には再生医療等安全性確保法^(※2)と医薬品医療機器等法^(※3)が施行されました。これにより、再生医療で使用する細胞加工物の製造を外部委託することが可能になる等、ビジネスの環境が大きく変化してきています。

カネカでは、これらの環境の変化を好機ととらえ、積極的に再生・細胞医療の研究開発を推進しています。これまでに、医療器事業で培った血液浄化システムの技術やノウハウをベースにして「細胞分離デバイス」、「細胞濃縮洗浄デバイス」、「自動細胞培養装置」、「定温輸送システム」、「細胞注入シリンジ」等、細胞の分離から投与までに必要な各種デバイスを開発してきました。さらに2015年より、神戸ポートアイランドに再生・細胞医療に特化した研究開発拠点を設け、「羊膜由来間葉系幹細胞製剤」、「iPS細胞大量培養技術」、「iPS細胞創薬支援技術」の研究開発を本格化させ、『世界標準となる細胞、デバイス・装置の実用化トプランナー』を目指した活動を加速させています。

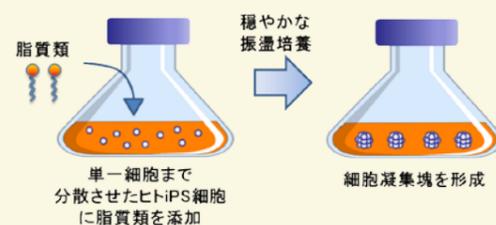
2016年度の大きな成果として、AMED^(※4)の支援を受けた東京大学と共同でiPS細胞を

浮遊培養により大量調製する画期的な新技術を開発しました。iPS細胞は単細胞状態では浮遊培養で増殖することができませんが、今回見出した脂質類(リゾホスファチジン酸やスフィンゴシン-1-リン酸)を培地中に微量添加し、穏やかに揺らしながら培養するだけで、適度な大きさの凝集塊が形成され、市販の培養容器で重篤な糖尿病の患者様1名の治療に必要な10億個以上のiPS細胞を取得することに成功しました。

本技術により、従来法に比してコストを約3分の1に、作業時間を約10分の1に削減でき、iPS細胞製剤の実用化に大きく貢献することが期待されます。本成果は、東京大学と共同で国際特許出願を行っています(国際公開番号WO2016/121737)。

他にも再生・医療に関する研究成果として、細胞培養液から間葉系幹細胞を高収率で濃縮、回収する方法(特許第5800797号)や、細胞分離フィルターや培養装置、目的細胞への分化誘導方法、細胞分離容器の特徴的なデザイン等、積極的に特許や意匠の出願を行い知的財産権の優位性を確保できるよう努めています(2017年6月30日現在、特許出願85ファミリー、うち国内登録特許14件、外国登録特許2件)。

iPS細胞の浮遊培養



※1 再生医療を国民が迅速かつ安全に受けられるようにするための施策の総合的な推進に関する法律
 ※2 再生医療の安全性の確保に関する法律
 ※3 医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全の確保に関する法律
 ※4 国立研究開発法人 日本医療研究開発機構

TOPICS 2

米国シリコンバレー「カネカ US イノベーションセンター」ライフサイエンス・情報通信技術(ICT)の開発拠点設置

米国カリフォルニア州のシリコンバレーは、世界最先端の研究開発・産業の集積地。企業が大学研究者やベンチャー企業と協働し、新しい技術や産業を育てていく「オープンイノベーション」のメッカです。

カネカは2016年9月に、シリコンバレーの一角にあるニューアークに、研究・事業開発拠点「カネカ US イノベーションセンター」を設立しました。米国ではテキサスに続いて、2番目の研究開発拠点。「ライフサイエンス」と「情報通信」の先端技術動向の調査、オープンイノベーションの推進を行っています。

カネカは販売会社「カネカファーマアメリカ」で、カテーテル等の医療機器の販路を開拓。また、欧州拠点「カネカユーロジェンテック」を通じて、バイオ医薬品を米国に輸出しています。カネカ US イノベーションセンターでは、米国市場のライフサイエンスの技術動向と

ニーズを細かく探り、新技術や新製品の開発等につなげていきます。

情報通信分野では、IoTの高度化や自動運転実用化の進展のなかで、高機能な素材へのニーズが潜在しています。カネカの米国でのオープンイノベーション第1弾となった、テキサス A&M 大学内のカネカ US マテリアル・リサーチ・センターとも連携し、高度で特殊な素材ニーズを発掘し、さまざまなソリューションを提案していきます。



カネカ US イノベーションセンターでの会議中の様子

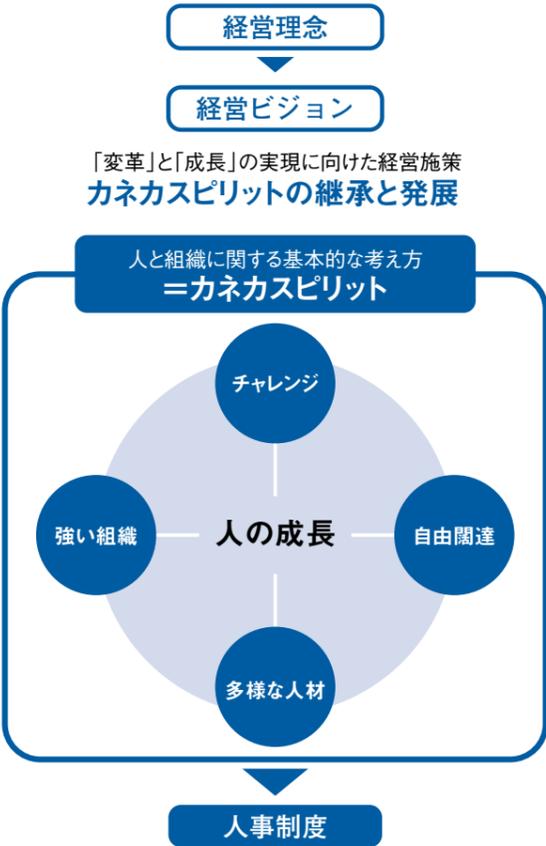


カネカ US イノベーションセンターの外観

人的資本

人と組織に関する基本的な考え方

当社は、長期ビジョンで打ち出している経営理念・ビジョンをもとに、「人と組織に関する基本的な考え方」を設定し、それを人事諸制度の根幹に据えています。この考え方は労使の議論を重ねてまとめたもので、人事制度の浸透を通じてカネカスピリットを発展させ、「挑戦心溢れる人材」「強い組織」「多様な人材」「自由闊達な風土」を実現していきます。2016年度は、変革を加速させることをねらいとして、幹部職の評価制度の見直しを行いました。



- カネカスピリットの4つの軸
- チャレンジ** チャレンジすることを大切に
 - 多様な人材** 多様な人材を求め、育成し、活躍できる場づくり
 - 強い組織** 個々の力を結集・融合した強い組織づくり
 - 自由闊達** 自由闊達な風土を大切に

グローバル人材育成

「海外派遣型研修」では若手層が早くから海外業務を知る機会として、トレーニー制度の拡充を行ってきました。入社2年目より公募型トレーニーとして海外グループ会社への派遣が可能となり、先進国だけでなくインド・インドネシア等の新興国へ育成の場を広げています。

「グローバル人材育成プログラム (KGプログラム)」では、挙手型の語学研修に加え、事業部門より選抜された駐在予定者や海外業務にかかわる人材向けに、会社が語学取得の場を提供し、実践的な語学スキルやコミュニケーション能力の向上を図っています。

2016年度は「Kaneka Creative Corner」を新設しました。海外グループ会社のナショナルスタッフ次期リーダー層に対して集合研修を実施し、経営層からの直接指導や座禅体験を通じグローバルリーダーの育成強化を行っています。

女性社員の活躍推進

2016年度は女性活躍推進法「行動計画」に掲げたテーマに取り組んできました。女性社員が主体的に職場の課題解決に取り組んでいくことを目的に活動する「女性ネットワーク制度」では、第1期参加者からの提案により「時間単位年休の新設」や「在宅勤務制度の見直し」を実現しました。第2期では、「女性が活躍できるカネカ」をつくるために、参加者全員でビジョンを描き、行動していきます。

また女性リーダー育成に向けた挙手型研修に16人が自ら応募する等、自発的な動きが活発化しつつあります。採用面では、2017年春入社の新卒採用(高専卒・大卒)における女性社員の割合が30%を上回りました。さらに、女性社員が大学でキャリアに関する講演を行い、学生の就労への意識醸成等、次世代育成活動も行いました。

今後も、女性社員がより活躍しやすい職場環境の整備を行うとともに、女性社員の能力開発や採用に関する取り組みを積極的に展開していきます。

TOPICS 1

マレーシアでの人材育成の取り組みを強化

カネカマレーシアでは、ASEAN市場拡大に向けて今年カネエース、カネカMSポリマーの生産ラインが続いて完成しました。増産を進める上で、安定稼働に向けた人材の育成は重要な課題です。

そこで、2016年4月から当社マザー工場である高砂工業所から経験豊富なオペレーターのリーダーを送り込み、現地でも作業改善と効率化を行う取り組みを協働で進めています。

生産の安定化と改善をねらいに、3S^{※1}や指差呼称^{※2}を導入しましたが、当初はなかなか職場になじみませんでした。現場メンバー

に、取り組みがなぜ必要なのか根気よく説明しながら続ける内に、効果が数値で見えるようになり、日常業務に定着してきました。

高砂工業所からは今後3年間にわたって、次世代リーダーをマレーシアの現場に送り込む計画です。彼らは単なる支援ではなく、プラント全体の最適化という視点で取り組むため、おのずと事業全体を広い目で見られるようになります。こうして成長した人材は、日本のみならず、グローバルなカネカのリーダーとして活躍していきます。

※1 3S：整理・整頓・清掃
 ※2 指差呼称：指差しながら、その名称・状態を声に出して安全確認すること



担当メンバー全員で指差しながら安全を確認する「指差呼称」が定着している



活動を通じて現場確認の重要性を体感する

TOPICS 2

女性が活躍する組織風土づくり

2016年4月に女性活躍推進法が施行され、女性社員の活躍に関する状況把握や課題分析、行動計画の策定等、4つのステップが課せられました。

カネカが女性活躍推進のために制度改革に着手した2013年以降、総合職と地域職の区分を廃止し、「在宅勤務制度」「配偶者海外転勤時休職制度」「託児費用補助金制度」を新設しました。また、外部研修に女性社員を積極的に派遣する等、リーダーシップ開発の機会を設けました。

2016年には、女性活躍推進法に基づく「行

動計画」を策定。2021年3月までに、女性幹部職を2倍に、上席幹部職に女性を複数名登用するという計画のもとに、女性社員が生き生きと働ける企業風土と環境整備を進めています。



女性社員が職場の課題解決に取り組むことをねらいとして、2015年度創設した「女性ネットワーク制度」の活動の様子

CSR推進体制

カネカグループでは、2009年3月、CSRへの組織的な課題解決力を強化するために、CSR委員会を設けました。

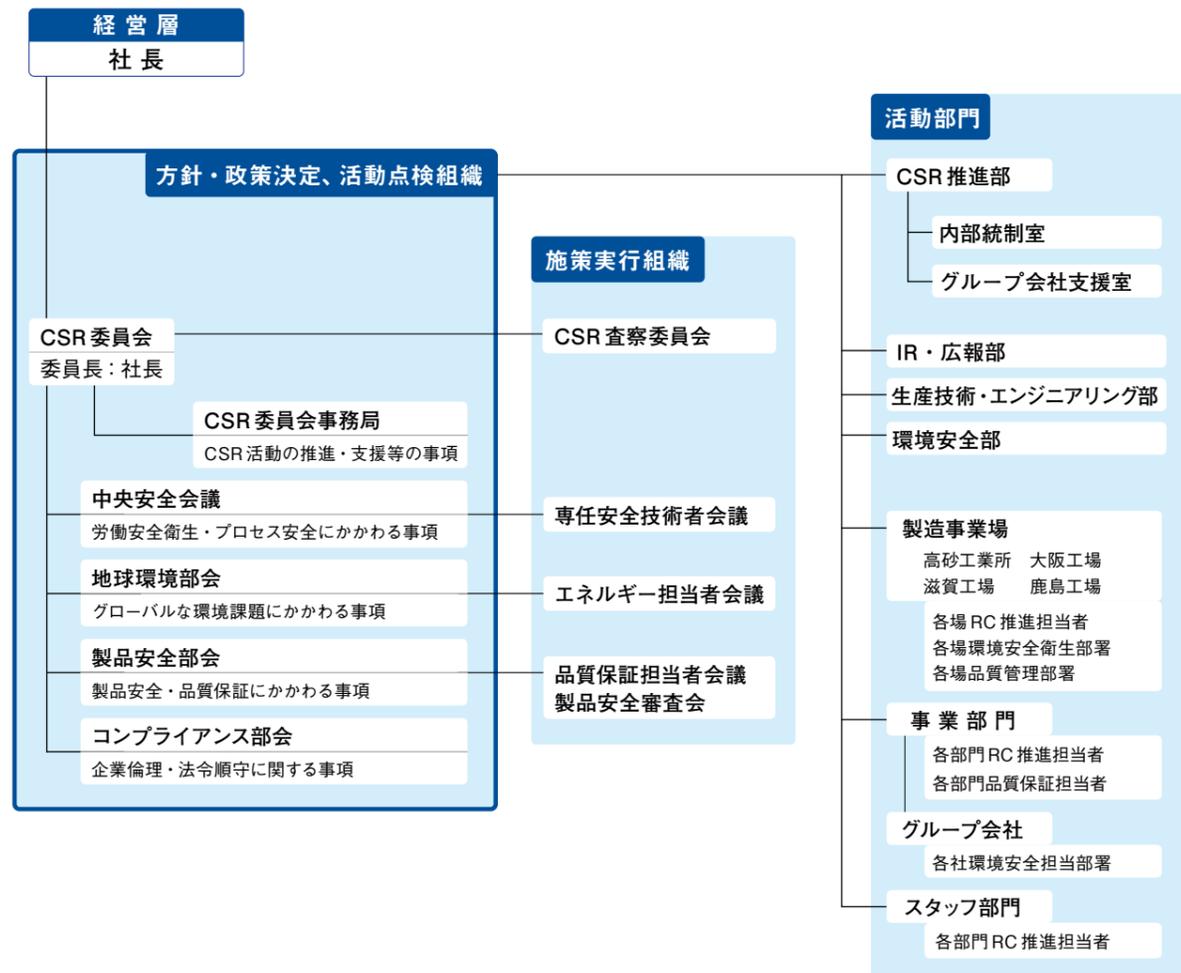
CSR委員会では、カネカグループが社会的責任を果たすためのCSR基本方針の制定・改訂を行うとともに、総合的な戦略を立案し、CSR諸活動の実行計画の策定、実施状況の評価を行います。

2016年度は、CSR委員会を2回、4部会（中央安全会議1回、地球環境部会2回、製品安全部会3回、コンプライアンス部会3回）をそれぞれ開催しました。

当社では、各階層を対象に、CSRハンドブック（基礎編・活用版）をベースにした研修を継続して実施しています。2016年度は、新入社員研修で3回、キャリア採用者研修で2回、新任幹部職研修、新任主任研修で各1回実施しました。

またグループ会社社長会議およびグループ会社トップマネジメント会議、グループ会社新入社員研修、国内グループ会社を対象とした説明会等、合計18回実施しました。社員一人ひとりが意識して推進することで、地域社会への貢献を含めた「企業の社会的責任」につなげていきます。

【CSR推進体制図】



環境・安全

レスポンシブル・ケアの推進

当社は、グループ経営を重視し、レスポンシブル・ケア^(※1) (RC) の理念・方針をグループ会社と共有し活動しています。

環境保全、労働安全、製品安全・品質保証とコンプライアンス面から国内外のすべてのグループ会社を対象として「CSR安全・品質査察」を行い、活動の進捗状況を確認しています。

当社の「環境安全衛生管理規程」、「品質マネジメント規程」にグループ会社への対応や責務についても明記し、グループ会社社員の自発的な取り組みを促し、カネカグループの環境負荷の低減、労働災害リスクの減少、自然災害や製品事故等への危機対応力の向上に努めています。

※1 レスポンシブル・ケア：化学物質を扱う企業が化学製品の開発から製造、使用、廃棄に至るすべての過程において、自主的に環境・安全・健康を確保し社会からの信頼性向上とコミュニケーションを行う活動のこと。当社は1995年の「日本レスポンシブル・ケア協議会（2012年度に日本化学工業協会と完全統合）」発足以来の会員として活動を推進しています。

レスポンシブル・ケア基本方針

1. 自然の生態系の保護と環境負荷の低減
2. 安全な製品および情報の提供
3. 環境・安全面に配慮した製品・技術の開発
4. 廃棄物の減量とプラスチックリサイクルの推進
5. 保安防災と労働安全衛生の向上
6. 社会からの信頼性の向上

社会からの信頼性の向上

経営者から社員の一人ひとりに至るまで、環境・安全に関する国内外の法・規制・基準類を順守して行動します。また、これらのレスポンシブル・ケアの取り組みを正しく社会に公表することにより、社会から正当な評価と信頼を得ることを期待するものです。

TOPICS

地域対話に参加

日本レスポンシブル・ケア (RC) 協議会による地域対話が、2016年11月16日に大阪地区で、2017年2月18日に兵庫地区でそれぞれ開催されました。

当社は大阪工場が大阪地区に、また高砂工業所が兵庫地区に加盟しており、本年度は幹事会社の一員として参加しました。

地域対話とは、各地区の住民の方や行政の方々を対象に、地区のRC会員事業所の活動を紹介し、企業活動に対する理解を深めていただくために行っており、活動内容は、環境保全、保安防災、労働安全衛生、化学品・製品安全、物流安全の5項目を中心としています。

当日は、会員企業のRC活動状況や成果の発表が行われ、単なる報告に終わるだけでなく時間をかけた質疑応答がありました。その結

果、所轄官庁をはじめ多くの関連企業ならびに地域住民や自治会の方々との双方向の活発な意見交換を行うことができました。今後もRC活動を通じて地域との相互理解を促進していきます。



所轄官庁・関連企業・地域住民等、多くの皆さまが参加しました（大阪地区）

自然の生態系の保護と環境負荷の低減

企業活動が地球環境と生態系に及ぼす影響に注目して、製品の全ライフサイクルにおいて環境負荷の低減と省資源・省エネルギーに努めます。

廃棄物の減量とプラスチックリサイクルの推進

製造に関わる廃棄物を極力減量します。また当社製品に関連するプラスチック廃棄物の適切な処理あるいは再資源化については、関連業界と協力して、その技術を積極的に開発するとともに、適切な処理および再資源化に努めます。

環境効率

当社は、生産活動に伴って発生する環境負荷をJEPIX^(※1)の手法で統合した環境影響ポイント (EIP) で評価し、それをを用いた環境効率^(※2)の評価も行っています。2016年度の総環境負荷量は、45.8億EIPで前年度より0.4%と若干減少しました。環境効率は売上高の減少の影響で前年度より5.1%悪化しました。

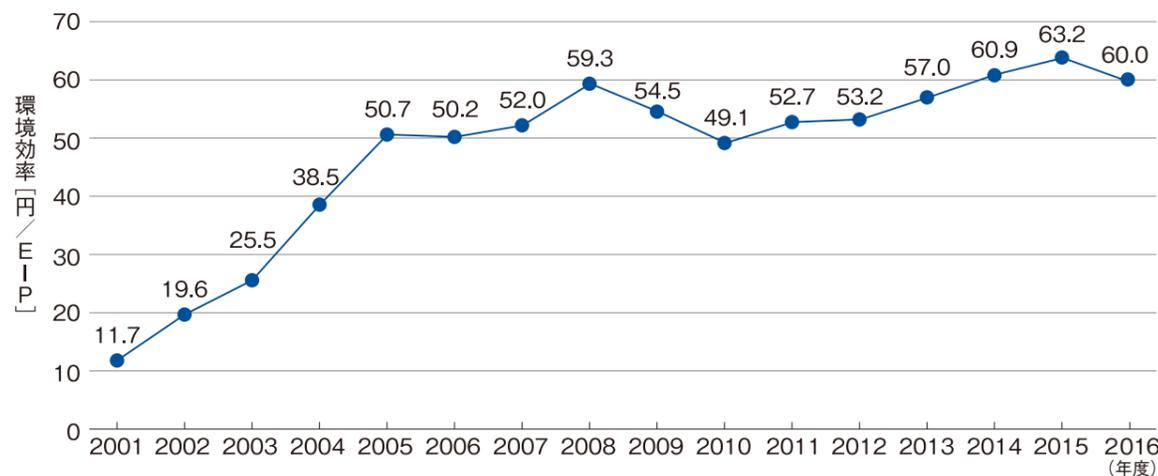
※1 JEPIX (環境政策優先度指数日本版) : 日本の環境政策等が目標とする年間排出量と実際の年間排出量との比率 (目標までの距離) から、環境負荷物質ごとに「エコファクター」という係数を算定し、エコファクターに種々の環境負荷を乗じて「環境影響ポイント (EIP)」という単一指標に統合化する手法で、「エコファクター」はJEPIXプロジェクトが算出しています。(http://www.jepix.org/)

※2 環境効率

持続的成長を目指し、「環境影響を最小化しつつ価値を最大化する」取り組みを測る物差し

$$\text{環境効率} = \text{売上高 (円)} / \text{総環境負荷量 (EIP)}$$

[環境効率]



CO₂排出原単位低減活動

当社は生産活動に伴い排出したエネルギー起源CO₂に基づくCO₂排出原単位指数^(※3)を管理指標の一つとしてCO₂排出原単位低減活動に取り組んでいます。なお、基準年度を1990年度から2013年度に変更しましたので、これに合わせて目標レベルは変更せずに「2020年度に2013年度(100)比で93.2以下にする」に目標を変更しました。

当社全工場のCO₂排出原単位指数は93.4であり、2020年度目標93.2から計算した2016年度の到達目安の97.0を達成しました。

当社単独のCO₂排出量^(※4)は107.5万トンCO₂と、前年度から4.3%減少しました。

この減少はCO₂排出原単位低減活動、品種構成差、および購入電力のCO₂排出係数等によるものです。

※3 CO₂排出原単位指数: 生産活動に伴い排出したエネルギー起源CO₂量を2013年度の係数を固定使用(当社独自)して算定し、活動量で除して求めたCO₂排出原単位を、2013年度を100として指数化した数値です。当社活動による影響を見やすくし、これを用いて2020年度目標を設定しています。

※4 CO₂排出量は温対法(地球温暖化対策の推進に関する法律)に基づき算定しており、エネルギー同様当社単独の合計値です。

3Rの推進

廃棄物の削減は、省資源化、コスト削減、CO₂削減等の地球環境維持向上につながることから、全社的な活動として取り組んでいます。

当社^(※5)の2016年度の最終埋立処分量は3.0トン、最終埋立処分率は0.005%となり、ゼロエミッションを達成しました。

2016年度の国内グループ会社^(※5)45社の最終埋立処分率は、1.8%となり、ゼロエミッションを達成できませんでした。

今後、産業廃棄物の排出原単位を管理し、最終埋立処分量低減を進めていきます。

※5 当社および国内グループ会社の最終埋立処分量、最終埋立処分率、産業廃棄物発生量、再資源化量は、工場部門以外の施設および会社も加えた合計値です。

TOPICS

環境配慮製品

カネカグループは、さまざまな環境施策に取り組んでいます。2017年度からは、「環境に配慮した経営」を掲げ、当社における「環境配慮製品」を定義、その充実・拡大を図っていきます。



製品名
VISOLA / SoltileX / GRANSOLA
用途・製品
太陽光発電システム
環境貢献理由
この製品を搭載した住宅で創エネ



製品名
カネカ住宅用蓄電システム
用途・製品
住宅用定置型電池(リチウムイオン二次電池)
環境貢献理由
この製品を設置した住宅で蓄エネ



製品名
カネパール
用途・製品
住宅用・自動車用発泡体
環境貢献理由
住宅用・自動車用材料として断熱・軽量化で省エネ



製品名
エペラン
用途・製品
自動車用部材、緩衝用包装材
環境貢献理由
自動車用部材として軽量化に寄与し省エネ



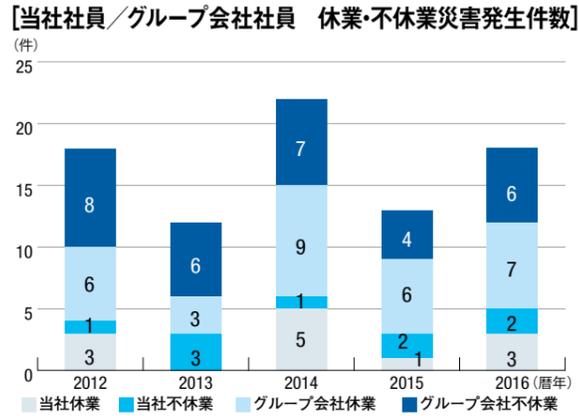
製品名
PHBH
用途・製品
生分解性樹脂(包装材、ゴミ袋、発泡体)
環境貢献理由
天然物由来&生分解性樹脂で、廃棄後に環境に優しい



製品名
カネカサーファクチン
用途・製品
天然界面活性剤、洗浄剤
環境貢献理由
天然物由来&生分解性をもつ環境に優しい材料

保安防災と労働安全衛生の向上

保安防災は地域社会の信頼の基礎であり、また、労働安全衛生は化学会社が達成しなければならない課題です。当社はこれらの絶えざる向上に努力します。



労働安全衛生への取り組み

2016年は、カネカグループの休業災害は10件、不休業災害8件の計18件の労働災害が発生しました。「挟まれ・巻き込まれ」の災害が多く、社員一人ひとりの安全意識の醸成と安全管理面の強化のため、体感装置による危険体感教育や層別の安全教育の実施により、災害発生件数の削減に取り組みゼロ災害を目指します。

【災害強度率・度数率】

部署	カネカグループ全体		当社		国内外グループ会社	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
当社およびグループ会社社員	度数率 0.61	0.56	0.18	0.35	0.74	0.67
	強度率 0.01	0.01	0.008	0.01	0.01	0.01

安全な製品および情報の提供

当社は安全に流通し、安全に使用できる製品の提供に努めるとともに、製品に関する正しい使い方や取扱方法など、適切な情報の提供に努めます。

環境・安全面に配慮した製品・技術の開発

新製品の開発に当たっては、その全ライフサイクルにわたる「環境・安全」に可能な限り配慮し、環境負荷の少ない製品・技術の開発に努めます。

製品安全審査会

最近では業容拡大や業態の多様化に伴い、新分野の製品やサービス等の審査が増加しています。

2016年度も引き続き、これらの状況にタイムリーかつスピーディに対応するために、製品安全審査会事務局による事前相談（ヒアリング）を活発に実施しました。

また、新分野の製品については、外部専門家を審査や開発初期からの支援に登用しました。

品質マネジメント活動

カネカグループは安全・安心な製品の安定供給を通して、お客様の満足と社会に貢献していきます。そのために、製品の開発、設計、製造および販売までのすべての段階で製品の安全確保も含む品質マネジメントに取り組んでいます。

2016年度は以下のような活動を行いました。

- 製品検査の実施状況を点検し、法令や認証・認定基準に対する不適合がないことを確認しました。
- 食品分野の物流管理について、法令順守・フードディフェンスの観点で現場を点検し、問題のないことを確認しました。
- 社員一人ひとりのレベルアップをねらい、外部セミナーへの派遣、外部講師を招いての社内講習会開催等の取り組みを行いました。
- 品質マネジメントの基盤強化の一環として、事業部門・研究部門を対象に品質管理に関するe-ラーニングを実施しました。

化学物質管理

製品等に含有される化学物質の適正管理のため国際的に法規制の厳格化が進んでいます。当社は国内外の法規制の順守を徹底するとともに、当社製品を適切に取り扱っていただくため、GHSに対応したラベルによる表示やSDS（安全データシート）等により化学物質に関する情報を積極的に提供しています。

一般社団法人日本化学工業協会が推進するJIPS（Japan Initiative of Product Stewardship：化学品のリスクを最小化するための化学業界の自主的活動）での情報公開の取り組みも継続して行っています。

また、2016年施行の改正労働安全衛生法に対応し、ケミカルリスクアセスメントにかかわる社内基準を改訂して周知しました。

TOPICS

安全の部屋

カネカグループは、安全を経営の最優先課題と位置付け、社員の安全・安心を守る工場づくりを推進しています。鹿島工場では、2009年に発生した爆発による死亡事故を風化させないという想いから、安全を単なる活動に終わらせることなく、継続的に進化させるために、「設備の安全技術」「社員の安全意識」を両輪としたPDCAを回しています。

「安全の部屋」は、一人ひとりが安全最優先の心と技を学び、それぞれの現場に根付かせるための「気づきの場所」として2015年に開設されました。ここでは、事故には直接的原因と間接的原因があることについて学び、自分たちの職場で発生した事故をテーマに議論を行うことで、安全の基本を身に付けていきます。さらに、挟まれ、感電等の体感



事故の記憶を風化させないために、「蒼海塾」と名付けられた鹿島工場の「安全の部屋」

学習によって、現場に潜む危険や、現場でのルール厳守の重要性について学びます。加えて、保全実習室では安全・安心操業を追求するため、自主保全の技を磨きます。延べ受講者数は、鹿島工場の全社員数を上回る400名以上。一人ひとりが繰り返し学習を行い、新たな気持ちで「安全の誓い」を立てることで安全意識向上のPDCAを回しています。

「安全の部屋」は、2017年、化学業界に安全最優先を浸透させるためのベンチマーク事例として、日本化学工業協会のレスポンスブル・ケア賞の努力賞を受賞しています。

社会とのコミュニケーション

ステークホルダーとの対話

カネカグループでは、立場や意見の異なるもの同士が、相互理解を深め、問題意識を共有しながら連携することを目的にステークホルダーとの対話を継続しています。2017年3月1日、東日本大震災、熊本地震で連携相手となったジャパン・プラットフォーム (JPF) とダイアログを開催しました。

JPF との詳細なダイアログの内容についてはウェブサイトに掲載しています。 カネカ CSR 検索

(写真左から)

特定非営利活動法人
ジャパン・プラットフォーム
渉外部部長代理
平野尚也様

特定非営利活動法人
ジャパン・プラットフォーム
地域事業部部长 東北事務所所長
阿久津幸彦様

株式会社カネカ
常務理事 CSR 推進部長
CSR 委員会事務局長
丸藤峰俊

株式会社カネカ
CSR 委員会事務局
幹部職
近藤清隆

株式会社カネカ
CSR 委員会事務局
主任
藤井美和

**最先端技術を持つ企業と連携することで、
地域力を強化し、救える命が増えると思います (JPF)**

**復興に向けて、製品提供等、
事業活動を通じた支援を継続して行っています (カネカ)**

平野様：JPF は、海外での人道支援を目的に設立されたオール・ジャパンの体制ですが、東日本大震災発生時には、海外での経験を発揮すべく、国内で初の本格的な支援活動を行いました。

阿久津様：私たちは、災害による「直接死」と、復興へ向かうフェーズでの「関連死」から命を救うことを大切にしています。カネカのような最先端技術を持つ企業と連携し、地域力を強化することで、救える命が増えると思います。

平野様：カネカは、我々が願う前に、「電気がないからソーラーパネルが必要だろう」と、積極的に提案してくださったのです。あれは有難かったですね。

藤井：あのときは、カネカの太陽電池事業担当者から、「ポータブルで設置しやすいソーラーパネルをつくることできる」という声が上がったのです。そこで約100基のソーラーパネルを、弊社の流通網を通じて送らせていただきました。JPF からは、被災者の方々からの温かい言葉や、現地の写真を送っていただき、自分たちの製品がどのように役立っているかを知りました。

近藤：震災後は、気仙沼の水産業の早期復興に向けて、グループ会社であり、地域で唯一の発泡スチロール製魚函生産会社カネカの工場再建に着手し、2013年には再稼働が可能になりました。また、幹線道路復旧に向けたソイルブロック（土木工用大型発泡スチロール）や、放射能除染用洗浄剤等の製品も提供させていただきました。

平野様：カネカは、ビルド・バック・ベター（よりよい復興）という考え方を持っているところがすごいと思います。事業継続や雇用の創出等、被災地の血肉となる支



援は企業にしかできないと思います。

**復興に向けた想いを継承していくためにも、
CSR活動は重要になります (カネカ)**

**カネカは、トップのコミットメントが
強いと感じました (JPF)**

丸藤：カネカは、阪神淡路大震災から多くのことを学びました。工場の被災は少なかったものの、社員や協力会社が被害を受け、全国の皆さまから温かい支援をいただきました。そういった経験をしたメンバーは、お返しをしようという想いを持っているのです。この想いを若手のメンバーに伝えていくためにも、CSR 活動は重要だと考えています。



2016年4月に発生した熊本地震。カネカからJPFを通じて1,000万円の支援を行った



災害時の避難所となる体育館等で床に敷く断熱材として、発泡樹脂製品「カネライトフォーム」等を支援物資として提供しています



平野様：私は「CSR Communication Book 2016」を読んで、カネカはトップのコミットメントが強いと思いました。社長が CSR 委員会の委員長を務め、事務局を設置し、全社横断的な CSR の仕組みをつくっていることが強みだと思います。

阿久津様：「CSR Communication Book 2016」では、社会との対話を通じ、カネカの CSR 活動の方向性が社会の要請とずれていないかを検証するという意義が強調されています。その謙虚な姿勢が、非常に目を惹きました。ときとして NGO、NPO も人道支援活動が現場のニーズからずれてしまうことがあります。現場ニーズの目まぐるしい変化を見落としたり、対応しきれなかったり…。そこで私たちが一番やってはいけないことは、自分たちがやっていることは正しいと独善的になってしまうことです。カネカが CSR 活動で、被災者と一緒に考える謙虚な姿勢を謳っていることには、ある種の感動を覚えましたし、自分たちも常にそうありたいと考えています。

**対話の姿勢を持った企業と連携することで、
支援活動のイノベーションが生まれます (JPF)**

**カネカは、将来のニーズに応える
ソリューションプロバイダーを目指します (カネカ)**



2011年東日本大震災では社員募金を行い、JPFを通じて寄付を行った

平野様：世界では第二次世界大戦後最悪のレベルで難民が発生したり、自然災害の規模が巨大化したりしています。問題は複雑化し、課題解決には、NGO 等の支援者以外のさまざまなセクターの関わりが求められ、また、世界的にイノベティブな支援活動への期待が高まっています。大学、研究機関、企業等と連携し、特に企業がビジネスの視点をもって社会課題の解決を行うことで、持続性の高い活動を生むことができると考えられています。その点で、カネカはアフリカでのウィッグ・ビジネスの展開等、先行していると思います。

阿久津様：カネカには、かなえていただきたいことがたくさんあります。化学のイノベーションは、私たちが目指している地域力の強化につながると思います。

丸藤：企業に求められる役割が変化していると感じています。当社の経営陣は、カネカは社会的なニーズ、特に将来のニーズに応える「ソリューションプロバイダー」にならなくてはならないという意識を強くもっています。また、継続的に事業を行っていくために、社会に貢献しながら適正な利益をあげることでできるビジネスモデルをつくることも企業の重要な役割になります。そのためにも、ステークホルダーとの対話を続け、正しい取り組みを進めていきたいと考えています。

ジャパン・プラットフォームとは

国際人道支援組織ジャパン・プラットフォーム (JPF) は、難民発生時・自然災害時の緊急援助を効率的かつ迅速に行うことを目的に、NGO、経済界、政府が、それぞれの特長・資源を生かして協力・連携するためのプラットフォーム (土台) として設立されました。このプラットフォームのもと、政府からの支援金や企業・個人の方々からの寄付を募り、緊急援助のための初動活動資金を迅速に提供することで、NGO は直ちに支援活動を開始できるようになります。



コーポレートガバナンス

役員 一覧



代表取締役会長
菅原 公一



代表取締役社長
角倉 護



取締役副社長
田中 稔



取締役専務執行役員
亀高 真一郎



取締役常務執行役員
岩澤 哲



取締役常務執行役員
天知 秀介



取締役常務執行役員
石原 忍



取締役常務執行役員
藤井 一彦



取締役常務執行役員
塗 靖明



社外取締役
井口 武雄



社外取締役
毛利 衛

監査役
松井 英行 (常勤)
岸根 正実 (常勤)
藤原 浩
魚住 泰宏

常務執行役員
川勝 厚志
青井 郁夫
穂谷 文則
木村 雅昭
武岡 慶樹

執行役員
鷺見 泰弘
牧 春彦
西村 理一
岡部 貫
小森 敏生

安田 尊宗
矢原 均
上田 正博
石橋 拓朗

基本的な考え方

当社は、当社の多角的かつグローバルな事業展開と、それを支える研究開発・生産・営業における最適な経営資源配分を持続させるために、コーポレートガバナンス機能を働かせることが非常に重要であると考え、それが当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に不可欠と考えています。その観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、迅速・果断な意思決定により経営の活力を増大させるためにコーポレートガバナンスを充実させます。その取組みの中で右記の基本的事項はとりわけ重要であると考えています。

- ・株主の権利の尊重と平等性の確保。
- ・株主以外のステークホルダーとの協働による価値創造プロセス。
- ・会社情報の適時・適切な開示による透明性の確保。
- ・独立社外役員の独立性・知見を活かした取締役会の監督機能と戦略的提言機能の強化。
- ・当社経営理念、経営方針の全ステークホルダーへの適切な伝達と理解促進。
- ・当社経営方針への理解に基づく株主との建設的な対話。

[当社のガバナンス強化の取り組み]

2006年 ・執行役員制度の導入
・取締役の員数変更 (21名→13名)
・「内部統制システムの基本方針」の制定

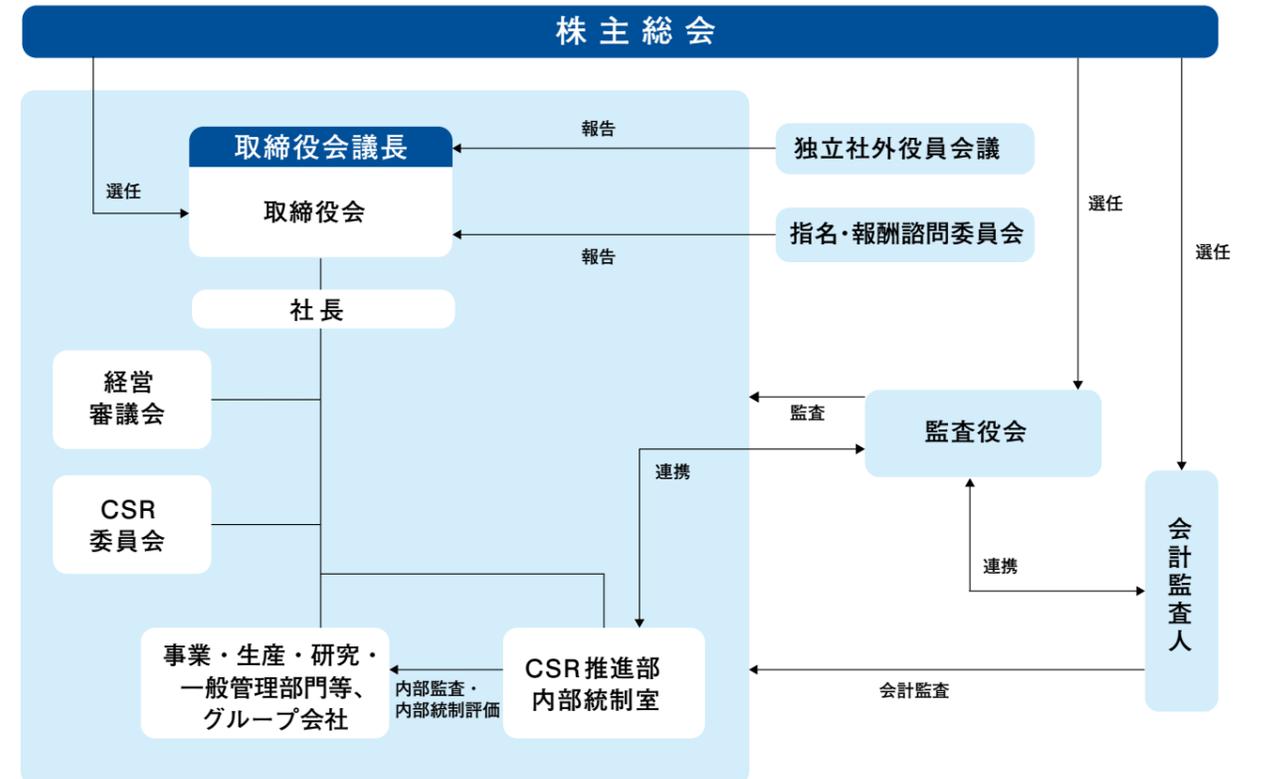
2011年 ・社外取締役の選任 (1名)

2013年 ・「社外役員の独立性に関する基準」の制定

2015年 ・社外取締役の増員 (1名→2名)
・「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の制定
・指名・報酬諮問委員会の設置
・独立社外役員会議の設置

2016年 ・取締役会の実効性評価を開始

[コーポレートガバナンスの体制図]



機関設計及び業務執行体制

当社は、原則として独立社外取締役2名と独立社外監査役2名を設置し、取締役会による業務執行の監督かつ監査役会による監査は十分に機能していることから、会社法上の機関設計として監査役会設置会社を選択しています。

当社グループの経営にかかわる重要事項に関しては、社長他によって構成される経営審議会の審議を経て取締役会において執行を決議しています。また、当社では、事業環境の変化に迅速かつ柔軟に対応するとともに、業務執行と監督機能を分離・強化することを目的に、執行役員制度を導入しています。日常の業務執行については、取締役会が選任した執行役員をはじめとする部門長に広い権限を与えていますが、取締役が各部門を管掌あるいは担当して業務の執行を監督するとともに、毎月部門長会を開催し、各部門長から取締役・監査役に対し職務の執行状況を直接報告させています。なお、法令を遵守し、ステークホルダーに対する説明責任を果たし、社会の持続可能な発展に貢献する活動を推進することを目的に、社長を委員長とするCSR委員会を設置しています。

取締役会

取締役会は、月1回以上定期的に開催され、法令、定款及び取締役会規則に定められる重要事項について議論してその執行を決定するとともに、取締役に職務執行の状況を報告させて、その適法性及び妥当性を監督しています。取締役の員数は、13名を上限とし、原則としてそのうち2名は取締役会の監督機能を強化するために独立社外取締役を選任しています。取締役の任期は、経営責任の明確化を図るため1年としています。

監査・監督

監査役会は、原則として独立社外監査役2名を含む4名で構成されており、会計監査人及びCSR推進部内部統制室と相互に連携して監査を遂行しています。監査役は、定期的に代表取締役と意見交換する場を持つとともに、取締役会をはじめ、執行としての

重要事項の決定を行う経営審議会や部門長会等の重要会議に出席し、適宜業務執行状況の監視を行っています。また、各部門の業務運営については、CSR推進部内部統制室が内部統制評価及び内部監査を行っています。

指名・報酬諮問委員会

当社は、コーポレートガバナンスの取り組みが効果的に機能するために、取締役会の諮問委員会として、指名・報酬諮問委員会を置きます。指名・報酬諮問委員会は、当社の取締役及び監査役の選任・解任、並びに取締役の報酬の決定に際して、代表取締役の諮問に対して独立社外取締役が公平・中立の立場から意見を述べ、その結果を、取締役会に報告します。また、指名・報酬諮問委員会の委員は当社の代表取締役及び独立社外取締役で構成します。

2016年度につきましては、年2回開催して、取締役報酬額や体制、執行体制等について議論し、意見を述べました。

独立社外役員会議

当社は、独立社外取締役及び独立社外監査役をメンバーとする独立社外役員会議を、少なくとも年1回開催し、当社のコーポレートガバナンスに関する事項等について議論します。独立社外役員会議は、その開催に先立ち、常勤監査役から必要な情報を収集するとともに、議論した内容は適宜取締役会議長に報告します。2016年度につきましては、年1回開催して、取締役会の運営、社外取締役の役割、リスクマネジメント等を中心に議論を行いました。

役員報酬

・算定方法の決定に関する方針

取締役の報酬は、株主の中長期的利益に連動するとともに、取締役の当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることができる、適切、公正かつバランスの取れたものとします。

社内取締役については固定報酬としての月例報

酬、業績連動報酬としての賞与及び株式報酬型ストックオプションで構成し、社外取締役については固定報酬としています。それぞれ株主総会の決議によ

役員報酬等の内容

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			対象となる 役員の員数
		月例(固定) 報酬	株式報酬型 ストックオプション	賞与	
取締役 (社外取締役を除く)	605	452	53	100	11
監査役 (社外監査役を除く)	48	48	-	-	2
社外役員	68	68	-	-	5

(注) 1 金額は表示単位未満を切り捨てております。
2 取締役の員数及び月例(固定)報酬額には、平成28年6月29日開催の第92回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名に係る分が含まれております。
3 社外役員の員数及び月例(固定)報酬額には、平成28年6月29日開催の第92回定時株主総会終結の時をもって退任した社外監査役1名に係る分が含まれております。
4 取締役に対する報酬限度額は、月額(固定)報酬が46百万円(平成12年6月29日開催の第76回定時株主総会決議)、株式報酬型ストックオプションが年額75百万円(平成19年6月28日開催の第83回定時株主総会決議)であります。
5 監査役に対する報酬限度額は、月額780万円(平成19年6月28日開催の第83回定時株主総会決議)であります。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会議長が、独立社外役員会議からの報告や、社内役員からの意見を定期的に確認して、現在の取締役会のあり方や運営に関する分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。

2016年度は、取締役会の運営(事前に提供される情報の内容、議事の内容、審議等)や、社外取締役の役割、リスクマネジメント等を中心に、独立社外役員会議において議論を行いました。それを踏まえて自己評価を行った結果、取締役会は、リスク管理を考慮した当社グループの重要事項の意思決定と業務執行の監督機関として有効に機能しており、実効性が確保されていることが確認されました。

当社は、今後も実効性評価を継続して行い、取締役会の実効性の確保に努めてまいります。

内部統制システムの整備状況

当社は、取締役会の決議により「業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)の基本方針」を定めています。この基本方針については、定期的に確認を行い、適宜見直しを行うことにより、内部統制システムの実効性確保に努めており、今年度においては、平成29年3月22日開催の取締役会で決議しました。

り承認いただいた上限額の範囲内で、経営環境、業績等を勘案して、決定いたします。

個々の取締役の報酬については、「役員報酬の考え方」に従って、指名・報酬諮問委員会の議論を経て、取締役会が決定します。監査役の報酬は、固定報酬とし、株主総会の決議により承認いただいた上限額の範囲内で決定しております。個々の監査役の報酬については、職務と責任に応じた報酬額を監査役の協議により決定しております。

リスクマネジメント

・基本的な考え方

リスク管理については、各部門が、業務の遂行に際して、または関連して発生しそうなリスクを想定して適切な予防策を打ち、万一、リスクが発現した場合には、関連部門の支援も得ながら適切に対処することを基本としています。

潜在的リスク発現に対する予防策については、倫理・法令遵守に関するものも含め、CSR委員会コンプライアンス部会が全社の計画の立案・推進を統括します。

リスクが発現した場合または発現するおそれが具体的に想定される場合には、適宜リスク対策委員会が当該部門と協働して対処します。

以上のことが、的確に実施されているかどうかについて定期的に点検を行い、体制の形骸化を回避するとともに、実効性を維持・改善していきます。

・事業等のリスク 詳しくは、当社の「有価証券報告書」をご覧ください。

1. 当社事業の優位性の確保と国内外の経済環境の動向に係るリスク
2. 事業のグローバル化に伴うリスク(為替変動、海外事業展開)
3. 原燃料価格の変動に係るリスク
4. 製造物責任・産業事故・大規模災害に係るリスク
5. 知的財産権の保護に係るリスク
6. 環境関連規制の影響
7. 訴訟などに係るリスク
8. その他のリスク