

役員一覧



菅原 公一
代表取締役会長



角倉 護
代表取締役社長



田中 稔
代表取締役副社長
Quality of Life Solutions Unit 担当兼R&D
企画部・経営企画部・グローバル企画部・住
宅Strategic Unit 担当



亀高 真一郎
取締役専務執行役員
Material Solutions Unit 担当兼
Material Solutions New Research
Engine・原料部担当



石原 忍
取締役専務執行役員
ESG推進部・IR・広報部・法務室・経
理部・財務部担当



岩澤 哲
取締役専務執行役員
生産技術担当兼保安担当兼生産技術研
究所・プロセス開発研究所・太陽電池・薄膜
研究所・IoT Solutions Center・知的財産
部・資材部担当兼信販の生産力センター長



天知 秀介
取締役常務執行役員
Nutrition Solutions Unit 担当兼新
規事業開発部・OLED事業開発プロ
ジェクト・物流Strategic Unit 担当



藤井 一彦
取締役常務執行役員
Health Care Solutions Unit 担当
兼Kaneka Americas Holding, Inc.
(取締役社長)



塗 靖明
取締役常務執行役員
総務部・秘書室担当



井口 武雄
社外取締役



毛利 衛
社外取締役

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
泥 克信
榎 潤
鷺見 泰弘

執行役員

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
水澤 伸治
落合 計夫
丸藤 峰俊
上田 恭義

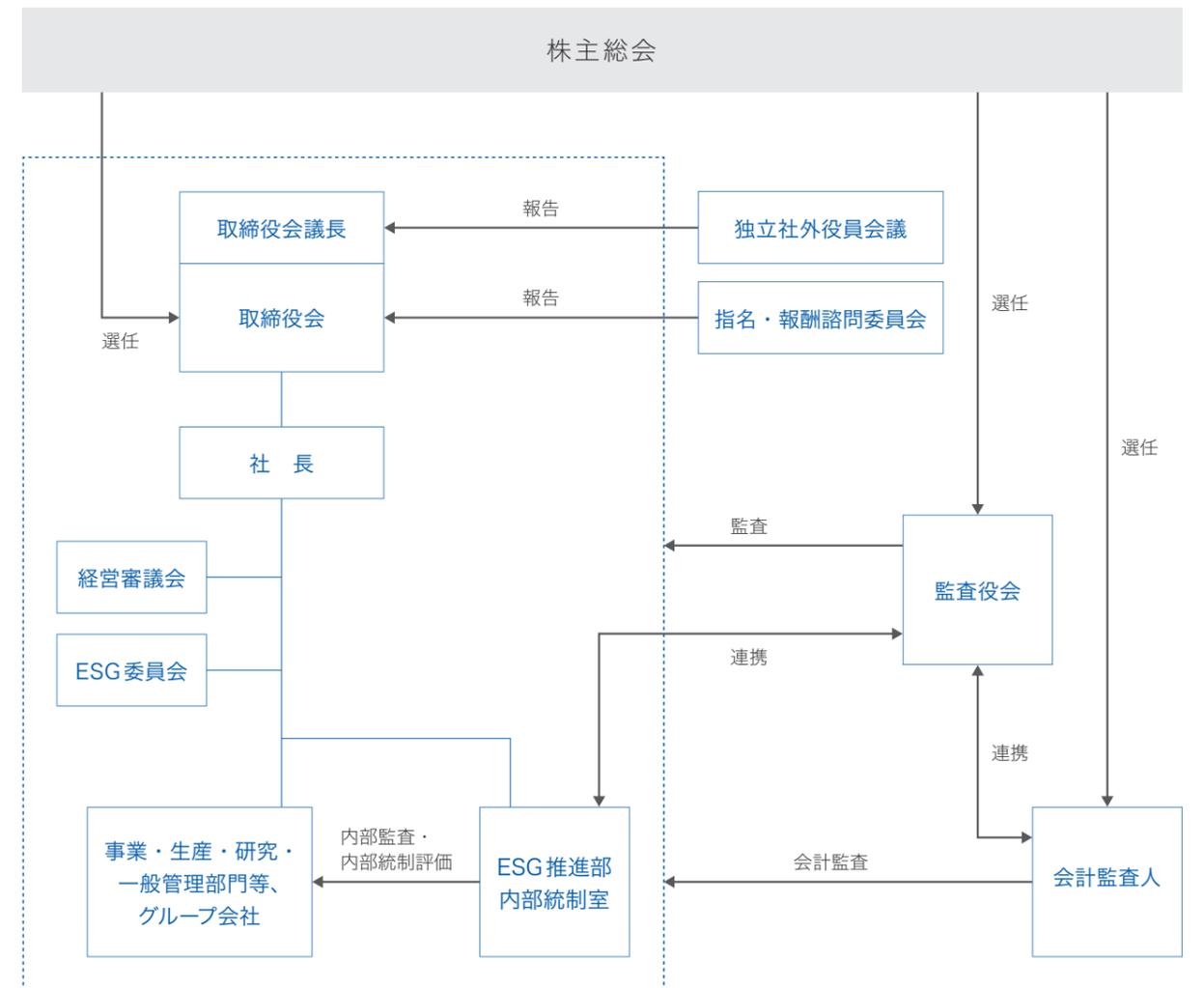
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、『人と、技術の創造的融合により 未来を切り拓く価値を共創し、地球環境とゆたかな暮らしに貢献します。』という企業理念のもと、当社が持続的に成

長し、中長期的な企業価値を向上させます。カネカは善良な市民として、すべてのステークホルダーを尊重した企業活動を行います。

コーポレート・ガバナンスの体制図



※ 当社は2018年度からESG経営への取り組みを開始しており、従来のCSR関連の表現を「ESG」と置き換えて表記しています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制

機関設計

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ます。

取締役・取締役会

取締役会は、株主からの委託を受け、当社が持続的に成長し、中長期的な企業価値の向上を実現するために、効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスを実現します。取締役会は経営全般に対する監督機能を発揮して経営の公正性・透明性を確保するとともに、経営陣の指名、評価およびその報酬の決定、当社が直面する重大なリスクの評価および対応策の策定、ならびに当社の重要な業務執行について、当社のために最善の意思決定を行います。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。取締役会の員数は、13名を上限とし、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に1年としています。

監査役・監査役会

監査役および監査役会は、株主からの委託を受け、取締役の職務の執行を監査することにより、企業の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立します。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、会計監査人およびESG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もつとともに、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。

任意の委員会

任意の委員会として、指名・報酬諮問委員会、独立社外役員会議を設置しています。

業務執行

当社は、執行役員制度を採用し、取締役の監督機能と業務執行機能を分離して、意思決定の迅速化と役割の明確化を行っています。取締役会はカネカグループ全体の重要な経営戦略の決定と業務執行の監督を担い、執行役員は担当分野における業務執行を担っています。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。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。また、各部門の業務運営については、ESG推進部内部統制室が内部統制評価および内部監査を行っています。

社外役員の独立性基準

当社は、独立社外取締役、独立社外監査役となる者の独立性をその実質面において担保するための「社外役員の独立性に関する基準」を定め、コーポレートガバナンス報告書等でその内容を開示しています。

取締役の選任基準

当社は、取締役の選任に関しては、性別、年齢および国籍等による制限を設けず、人格、見識、能力および経験とともに高い倫理観を有していることを条件として、代表取締役と独立社外取締役から構成されている指名・報酬諮問委員会の議論を踏まえて、取締役会が決定しています。

取締役会の実効性と分析・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します。今年度の取締役会の状況については、取締役会の運営（開催回数や頻度、開催時間、事前に提供される情報の内容、議事の内容、審議等）、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。その結果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という役割におい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行うことにより、取締役会の実効性の確保に努めていきます。

▶ 当社のガバナンス強化の取り組み

| | |
|-------|---|
| 2006年 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 社外取締役の選任(1名) |
| 2013年 | <ul style="list-style-type: none"> ● 「社外役員の独立性に関する基準」の制定 |
| 2015年 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の実効性評価を開始 |

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、ESG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

事業の状況、経理の状況等に関する事項のうち、当社グループの財政状況および経営成績に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には次のようなものがあります。

なお、ここに記載した事項は、当連結会計年度現在において、当社グループがリスクとして判断したものではありません。

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

詳しくは、当社の「有価証券報告書」をご覧ください。

情報セキュリティの強化

カネカグループは「情報管理基本方針」を定め、社員への周知を徹底することで情報の適正管理に努めています。

▶ 情報管理基本方針

1. 法令・ルールへの遵守
社会や顧客からの信頼こそ、グループとして第一に守るべきものである。
法令、社会的規範、社内規程・手続等の遵守は、業務に携わる者全員の基本原則である。
2. 機密情報の保護
製造・研究・販売等に関する機密情報は、グループの競争力の源泉である。
業務に携わる者は全員このことを十分認識し、これらの情報の外部流出や不正な目的による使用を防止する。特に個人情報や関係先から機密扱いで預託を受けた情報など、厳格な取扱いが必要な情報については、各社の情報管理責任者が情報を特定し厳重に管理する。
3. 制度・仕組みの整備
情報を有効に活用し業務運営の効率化を図ることは、グループの事業の継続と拡大に不可欠な要素である。
安全に情報を活用するために、情報セキュリティに関するルールの整備や情報システム面での対応を進めるとともに、情報の管理責任の所在を明確にし、適正な情報管理に努める。
4. 教育・啓発の実施
グループ経営の強化や外部資源活用の進展に伴い、さまざまな倫理観・価値観を持った人達が業務に関与している。
これらのメンバーとの協働がより円滑に行えるよう、情報セキュリティに係るリスクの認識を啓発し、倫理面も含めた教育活動の強化とその継続に努める。

カネカグループではサイバー攻撃等のリスクから会社の情報資産を守るため、社外の専門家の知見も取り入れながら継続的にセキュリティレベルの向上に努めています。

また社員の情報漏えい・改ざん・不正利用等のリスク防止への感度を高めるため、2006年に「情報セキュリティガイドブック」を発行しました。定期的な階層別研修、監査や訓練、eラーニングの実施等を通じて啓発、周知徹底を図っています。



情報セキュリティガイドブック

コンプライアンス

基本的な考え方

当社はカネカグループの役員・従業員によるコンプライアンスの遵守を経営の重要な課題と考え、様々な取り組みを行っています。

コンプライアンス遵守の啓発

カネカグループの役員・従業員が守るべき「倫理行動基準」や法令・規則をやさしく解説した「コンプライアンス・ガイドブック」のイントラネット上への掲載、カネカグループ内の種々の研修や会議、グループ会社でのコンプライアンス委員会の活動等により、コンプライアンスに対する理解と遵守の徹底を図っています。

研修でのセルフチェック

2014年から当社の全従業員を対象としたコンプライアンスに関するeラーニングの受講を開始しました。また2016年から国内グループ会社に対象を拡げ、累計43社・5,042名が受講しました。

独占禁止法遵守関連では、販売・購買・事業開発に携わる当社および国内グループ会社の幹部職を対象として研修を行い、誓約書の提出も義務付けています。

内部監査と相談窓口の設置

日本国内・米国・欧州のグループ会社を対象とした独占禁止法遵守関連のESG適正監査を実施しました。今後さらに海外グループ会社の対象を拡げていきます。

また、コンプライアンス相談窓口を社内および社外弁護士事務所に設け、カネカグループ内からの疑問に答えるとともに、問題が起きた場合には迅速な対応と早期解決に努めています。



コンプライアンス研修の様子

知的財産

基本的な考え方

当社は社長直轄の組織として知的財産部を持ち、研究開発の成果を特許などの知的財産の形として確実に権利化して、模倣から商品を守っています。

知的財産部は事業部門、研究開発部門と一体となって特許出願網の構築などの知的財産戦略を策定し、実行しています。

また、出願時の報奨、登録特許を一定量取得した時の特許マスター報奨、外国登録時報奨など多様な社内報奨制度を持っており、社員の出願インセンティブを高めることで積極的に知的財産を創出しています。

そして、他社の知的財産権を尊重し係争を未然に回避すべく、テーマ提案・事業化・仕様変更等の事業開発の節目において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。

特許網の構築と権利行使

2017年度は、難燃性に優れた発泡スチレンの製造方法、0℃以上の各温度帯で温度保持可能な定温保存・輸送用蓄熱材、トランス脂肪酸含量を低く抑えつつ成型性や食感に優れたロールインマーガリン、疲労改善・血流改善等の機能を有する新規乳酸菌等に関する特許権を取得しました。

また、海洋でも優れた生分解性を有する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・欧で登録となりました。米国では、ペットのネコにおいて罹患率の高い腎臓病に対して有用なタンパク医薬に関する特許が登録となりました。さらには国内では、iPS細胞の大量浮遊培養に貢献する簡便な細胞凝集塊の調製に関する特許が登録となりました。

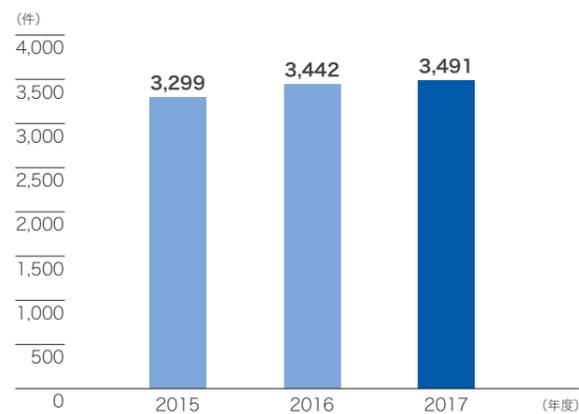
欧州では、還元型コエンザイムQ10の特許権に基づき、侵害品に対して警告を行い市場からの排除を行いました。また、頭髮関連商品では、中国およびフランス税関の協力を得て、当社商標権侵害品の検知ならびに廃棄を行いました。

特許保有数

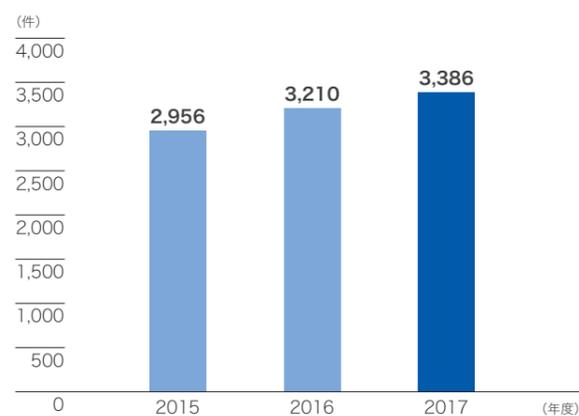
2011年度から強化している登録率の向上の取り組みと海外特許網強化の取り組みを反映して、国内では有機 EL 照明パネル、太陽電池、医療器、発泡樹脂等に関する特許が多数登録となり、海外では、変成シリコン液状樹脂、太陽電池、グラファイトシート、生分解性ポリマー等に関する特許が多数登録となりました。

その結果、特許保有数は国内、海外ともに増加し、2017年度末において国内特許3,491件、海外特許3,386件でした。

国内特許保有数



海外特許保有数



ESG 推進体制

基本的な考え方

カネカグループでは、2018年6月、ESG 経営への進化に取り組むべく、「ESG 憲章」を制定しました。「ESG 憲章」は、企業理念を実現するための一人ひとりの行動指針であり、また化学を軸に価値あるソリューションをグローバルに提供することを目的としています。

ESG 推進体制

ESG 憲章の実現に当たり、ESG 委員会および ESG 推進 Steering Committee が、ESG 推進を図っています。ESG 委員会においては、「Environment」「Social」「Governance」の課題への取り組みを強化し、各部会の実施状況の点検、評価を行うとともに、主要課題について情報を共有化し、必要な経営諸施策について方向付けを行っています。2017年度は、ESG 委員会を1回、4部会（中央安全部会1回、地球環境部会1回、製品安全部会1回、コンプライアンス部会1回）をそれぞれ開催しました。

また、ESG 推進 Steering Committee では、全社的視点より ESG 経営に関わる重要事項を検討し、ESG 委員会の取り組みを効果的に推進しています。

ESG 推進体制図



ESG 査察

カネカグループの法令順守、徹底状況の確認および労働安全衛生レベル等の向上を図るため、ESG 査察として、ESG 安全・品質査察、ESG 適正監査を行っています。

2017年度は、重大リスクのマネジメントの取り組み状況と変更管理の取り組み状況（多面的評価、有効性評価）を重点ポイントとした ESG 安全・品質査察を、当社全工場、国内グループ会社13社14拠点、海外グループ会社4社4拠点に対して実施しました。

また ESG 適正監査として、独占禁止法に代表される競争法等で全事業部門、国内グループ会社26社、海外グループ会社5社に対して実施しました。

2018年度以降は、ESG 安全・品質査察および ESG 適正監査として、継続した取り組みを実施しています。

環境

基本的な考え方

カネカグループは、「ESG憲章」に基づき、製品の全ライフサイクルにおいて、それぞれの段階で地球環境の保護に取り組み、資源の保全、環境負荷の低減により、社会の持続的発展と豊かな社会の実現を目指しています。

この地球環境の保護に係る重要事項は、ESG委員会で決定されますが、経営会議、工場経営会議などでも課題を共有し、議論を深めています。中期経営計画においてもESG経営の一層の充実に向け、重要事項の取り組み強化に努めます。

環境配慮製品

カネカグループは、様々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。

※ お客様の使用段階、廃棄・リサイクル段階において、従来製品と比べて地球環境負荷低減に貢献できる製品。



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
住宅用蓄電システム
用途・製品
住宅用定置型電池
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
自動車用部品として軽量化に寄与し省エネ



製品名
PHBH
用途・製品
生分解性ポリマー（包装材、ゴミ袋、発泡体）
環境貢献理由
天然物由来と生分解性樹脂で、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
天然物由来と生分解性をもつ環境に優しい材料

CO₂排出量低減活動

ESG委員会の傘下の「地球環境部会」において、当社独自の環境設備投資促進制度を活用する等、エネルギーの効率的な活用を通じた二酸化炭素（CO₂）排出量低減に取り組み、地球温暖化防止対策を推進しています。

- CO₂排出原単位指数^{※1}は91.5と自社目標を達成しました。
- エネルギー原単位指数^{※2}は前年度比0.2%低減と目標（対前年1.0%低減）未達成であるものの、5年間平均変化率では2.1%低減と目標を達成し、省エネ法事業者クラス分け評価制度開始以来、4年連続Sクラス（省エネが優良な事業者）を維持しました。

今後、イノベーションによる生産工程の合理化等を推進し、CO₂排出量低減に努めます。

※1 生産活動に伴い排出したエネルギー起源CO₂量を製品生産量で除した数字（原単位）を100として指数化したもの。

※2 エネルギー消費を表す一般的な指標であり、製品の単位生産量に対する必要エネルギー量で、生産効率を表す指標。

3R（リデュース、リユース、リサイクル）の推進

カネカグループは、省資源化、CO₂削減等の地球環境の保護を目的に3Rを推進しています。カネカグループで発生する廃棄物に対し、生産段階での3R活動を中心に、また、MFCA（マテリアルフローコスト会計）での工程分析手法による改善活動を継続して進めています。

汚染防止

当社は大気汚染防止法、水質汚濁防止法の規制値や自治体との協定値を順守し生産活動を行っています。引き続き、規制値等の順守を徹底して参ります。

生物多様性の取り組み

当社は企業活動が生態系におよぼす影響に注目して、環境への負荷を軽減する技術や素材、製品を提供するとともに生産における環境負荷の軽減に努めています。

また、社会貢献活動の一環としても、社外の多様な生物多様性活動との連携・協力を行っています。



当社の大阪工場敷地内にあるビオトープで観察されたホタルの成虫

安全

労働安全、保安防災

カネカグループは「安全」を経営の最重要課題と位置付け、「安全に関する基本方針」を制定し、全社員およびカネカグループで働く協力会社を含む関係者全員が、無事故、無災害を目標として取り組んでいます。また、経営者自ら、工場を巡回し、現場の状況を確認するとともに、社員との対話を通じて「安全」の重要性を共有しています。

この安全に関する取り組みは、「中央安全部会」にて状況をチェックし、次年度に取り組むべき重要事項を明確にし、ESG委員会にて最終決定されます。

2017年は、①安全意識の醸成、②専門力の強化、③仕組みの構築を重要項目として取り組みました。

個々の事故・災害の本質原因を徹底究明するとともに、基本行動の徹底、リスクアセスメントの実施、作業前の危険予知の徹底、事故災害情報の共有を通じて無事故・無災害に取り組めます。

メンタルヘルス対策

メンタルヘルスケアは、こころの健康を守るために大切な取り組みの一つです。2016年から開始したストレスチェックを活用した高ストレス者に対するケアに加え、職場ごとのストレスチェック集団分析を実施し、その結果に基づき各職場環境の課題を抽出し、職場環境改善につなげる取り組みを開始しました。

安全に関する基本方針

- **安全の確保は、経営の基盤をなすものであり、あらゆる事業活動の基本である。**
われわれは、会社における全ての活動において、安全を優先して行動する。
- **安全の確保は、地域社会や世界の信頼の基礎である。**
われわれは、信頼を高めるために全力を尽くす。
- **安全の確保は、「すべての事故は防止できる」との信念に基づくものである。**
われわれは、中途半端な成果に満足することなく、常に前進をめざす。
- **安全の確保のためには職務に応じてすべての社員に果たすべき責任がある。**
われわれは、その職務が何であるかをお互いに明らかにして、責任を全うする。
- **安全は、絶えず守り続けなければならない。**
われわれは、日常の地道な努力の積み重ねを通し、安全を確かなものとする。

製品責任

ESG委員会の傘下に「製品安全部会」、そして、その施策実行組織である「製品安全審査会」「品質マネジメント会議」を設置し、カネカグループの製品安全・品質保証の統括を行っています。

品質マネジメント

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全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。

2017年度は以下のような活動を行いました。

- 検査員の資格認定の状況について点検し、問題のないことを確認しました。
- 従来の品質保証担当者会議は、各事業部門の品質マネジメント管理責任者をメンバーとする品質マネジメント会議に改めて運営しました。
- 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ラーニングを継続して実施しました。

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。

働きがい

カネカ1on1による人材育成 ～対話を成長につなげる～

変化の時代が到来するなか、企業のミッションは、課題を乗り越え、しなやかに成長する姿を実現することです。

カネカは、生まれながらの「Human Driven Company」です。仕事の成果やバリューは現場で生まれると考え、「課題を設定し、解決するのは人である」という理念の下、人の能力開発に注目して取り組んでいます。変化の時代は、人が活躍できる絶好のチャンスと考え、旧制度を脱皮する極めてユニークな新しい人事制度をスタートさせました。

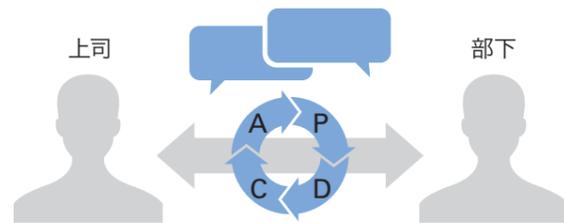
この制度の核心的な考え方は、頻繁に上司と部下が対話することで、課題に正面から向き合い、目標達成と自らの能力開発を促進させるということです。仕事と人をライフタイムで成長させる新しい働き方に

脱皮することです。

すなわち、上司と部下が毎月2回定期的に対話（コミュニケーション）を行い、対話を通じてお互いの関係性を強固にするとともに、部下の内発的動機に働きかけることによって、自律的・自発的な行動を引き出すことをねらいとしています。

また、定期的な対話によってPDCAを短サイクルで回すことにより、能力開発や人材育成のスピードを加速させるとともに、目標達成に向けた次の打ち手を柔軟に軌道修正することで、効率的・効果的な業務推進を実現することを目指しています。

カネカ1on1をねらいに沿った運用としていくため、その目的を理解するワークショップや、コーチングスキルを習得する研修等を継続的に実施しています。



| 目的 | |
|--|---|
| 自らが考え行動し、高く広い視座でチャレンジし成果を出す | |
| 自覚 | 対話 |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 経営方針・ミッションの理解促進 ● 環境変化に応じた取り組みの柔軟な見直し ● 目標達成に向けたチャレンジ行動の促進 ● 育成スピードの加速 ● 能力開発の促進 | <ul style="list-style-type: none"> ● 成長・目標達成に向けた進捗状況の共有 ● メンバーがよくできたこと・いいところの共有 ● メンバーの成長・目標達成に向けた悩みや課題の共有 ● メンバーの成長・目標達成に向けた方向性と具体的なアクションの共有 |

Work Cultureの変革

当社では、貴重な資源である「時間」「情報」「人材」を有効に機能させ、組織の生産性を最大化させるためWork Culture委員会を設置しました。会議を「発

議」と「決断」の場にするを目的に、定例の大会議のやり方を見直す等の取り組みを進めています。

リーダー層の育成

変革と成長を推進するリーダー層の育成強化をねらいに、リーダー人材・経営人材の早期育成を目的とした研修を拡充しています。2017年度は、国内外の次期リーダー層を対象にした「一粒の種モミ塾」「Kaneka Creative Corner」や国内外リーダー向けの「The

Leadership Challenge Workshop」研修を通じてリーダーシップ開発と意識醸成を目指しています。また、人事部と各機能部門との連携強化を通して、継続して育成ローテーションの活発化に取り組みました。

多様性

女性社員の活躍推進

2018年4月1日に「Stand Close Together 作戦」として女性メンバーで構成された全社プロジェクトが設置され、事業拡大とカネカの企業価値・ブランド力の向上に向けて活動を開始しています。

また、昨年に引き続き、女性活躍推進法の「行動計画」に掲げたテーマに取り組んできました。「女性キャリア相談窓口」を3事業所で開催し、キャリアイメージのブラッシュアップのために利用しています。女性幹部職については、積極的な登用を進めるため、個別育成計画を作成して対象者への支援を継続して行っています。採用面では、2018年春入社の新卒採用（高専卒・大卒）における女性の割合が約32%となりました。

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。

外国籍社員の採用と活躍推進

カネカグループでは、概ね10,000人の社員のうち、2,500人を超える外国籍社員が全世界で業務に従事しています。また、海外グループ会社では、経営層としても活躍しています。

当社においても、40名超の外国籍社員が在籍しており、いち早く職場になじみ、活躍できるよう、日本語強化研修を実施する等、積極的な支援を行っています。

障がい者雇用

2017年度の障がい者雇用率は、2.19%と法定雇用率（2.0%）を達成しました。引き続き、障がい者の積極採用、職域拡大、働きやすい職場づくりといった取り組み強化に加え、グループ会社の雇用支援を行っていきます。

シニアの活用

2013年4月施行の改正高齢者雇用安定法対応として「シニア契約社員制度」の見直しを行い、希望者を対象とした65歳までの継続雇用を行っています。

2017年度は、50歳、55歳の社員を対象とするキャリアデザイン研修を引き続き開催し、定年をキャリアの終わりではなく転機と捉え直し、60歳以降も生き生きと働きかけづくりの場の提供を継続しています。