明和産業株式会社

サステナビリティの取り組み報告書　2025

2025.04−2026.03

企業理念

明光和親

事を処するに公正明朗
全社員が和を旨としてお互いに協調し
真に暖かみのある事業体をつくると共に
事業を通じて広く社会に貢献する

「明光和親」という企業理念は、企業の経営は人の問題であり、人格を尊重し合い、和やかな交わりを開く、という考え方に基づくものであります。
当社グループは、この考え方を基に、それぞれが常に自己研鑽に努め、その能力を最大限に発揮することで、会社全体をより強い個の集団とすること、それを基盤に、事業を通じて広く社会に貢献し、社員もまた良き恩恵を受ける、このような事業体の実現を理想として目指してまいります。

ありたい姿

情熱と知恵で社会を豊かにする

Passionate **I**ntelligence

私たちは、世界に存在する多様で素晴らしい素材・製品・技術・サービスを見出し、磨き、
掛け合わせることで、心躍るイノベーションを創出します。
その原動力は、課題に挑む人の情熱（Passion）、そして社員一人ひとりの知恵（Intelligence）です。
デジタルとAIを活用し、意思決定の質を高め、PIを私たちの価値観の中核に据え、
次世代へ続く豊かな社会を実現します。

Contents

企業理念・ありたい姿 2P
トップメッセージ 3P
At a Glance 4P
ビジネスの全体像 5P

サステナビリティ経営

環境負荷低減の取組み事例 7P
新たな価値の創出 8P

環境

TCFD提言に基づく開示 10P

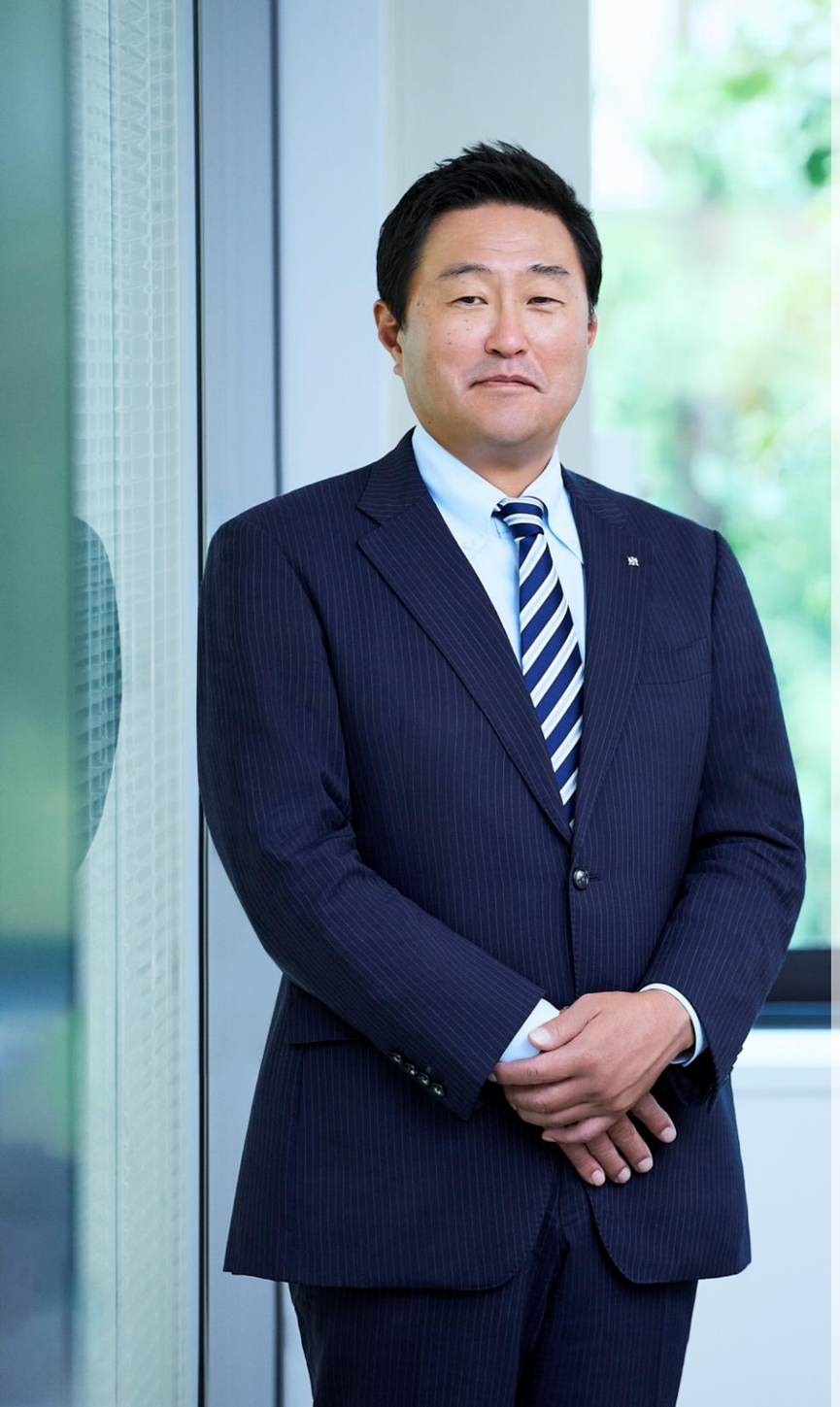
社会

人権方針/パートナーシップ宣言 12P
人的資本の強化 13P
組織力向上と社内環境整備 14P
ウェルビーイング＆ダイバーシティ 15P
社会貢献活動 16P

ガバナンス

役員一覧 18P
取締役会 19P
リスクマネジメント 20P
コンプライアンス 21P

ESGデータ



トップメッセージ

持続可能な社会を目指し情熱と知恵で、社会・経済価値の創造に挑戦し続けます。

明和産業は「明光和親」の企業理念を掲げております。
「企業の経営は人の問題であり、人格を尊重し合い、和やかな交わりを大切にする」というこの考え方は、時代が変わっても揺るぐことのない当社の根幹です。社員一人ひとりが自己研鑽に努め、その個性が強く結びつくことで、組織としての真の力を発揮する。そして事業を通じて社会に貢献し、社員もまたその恩恵を分かち合う。この循環こそが、私たちが目指すサステナビリティの原点です。

現在、気候変動や地政学リスクなど、私たちを取り巻く外部環境は激しく変化しています。しかし、当社はこの変化を「成長の機会」と捉えています。国内外の広範なネットワークと強固な事業基盤を最大限に活用し、複雑化する社会課題の解決を、新たな価値創造へと繋げていく決意です。

2023年度と2024年度、私たちは二期連続の最高益を達成いたしました。続く2025年度もこれまでの高い利益水準を維持しつつ、強固な利益基盤を確立いたしております。しかし、これはあくまで通過点です。2026年度より始動した新中期経営計画「PI2028」では、これまでの延長線上ではない「非連続な成長」を掲げています。長年培った中国市場の知見を深化させるとともに、機動的なM&Aや戦略的事業投資を加速させ、成長のスピードを一段階引き上げます。脱炭素社会への移行や環境負荷低減に向けた挑戦は、社会課題の解決であると同時に、当社の収益基盤を強化する重要な戦略です。資本効率を徹底し、次世代の成長分野へ経営資源を集中投下することで、いかなる環境変化にも揺るがない強靭な事業ポートフォリオを構築してまいります。

私たちのありたい姿である「情熱と知恵で社会を豊かにする」を実現するのは、他でもない「人」です。変革を成し遂げる原動力は、社員一人ひとりの「情熱」にあります。失敗を恐れず挑み続ける人材を育み、多様な個が互いをリスペクトし、躍動できる風土を醸成すること。この「人的資本」の最大化こそが、商社としての真の強みとなり、競争力の源泉になると確信しております。

明和産業グループは一丸となり、全てのステークホルダーの皆様の期待に応え、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。
今後とも、より一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2026年6月

代表取締役社長 久保秋 実

At a Glance

明和産業とは
（2026年3月末）

従業員数　単体 **198** 名、連結 **596** 名

関係会社数 **13** 社

中国の取引社数　約 **1,100** 社

業績 ※2025年度連結

当期純利益	営業キャッシュフロー
33 億円	**44** 億円
ROE	**配当金**
8.5 %	**42** 円/株

人的資本 ※2025年度単体

能力開発

研修費用	生成AI利用率
30 万円/人	**74** %

エンゲージメント

離職率	平均勤続年数
3 %	**16** 年

ウェルビーイング

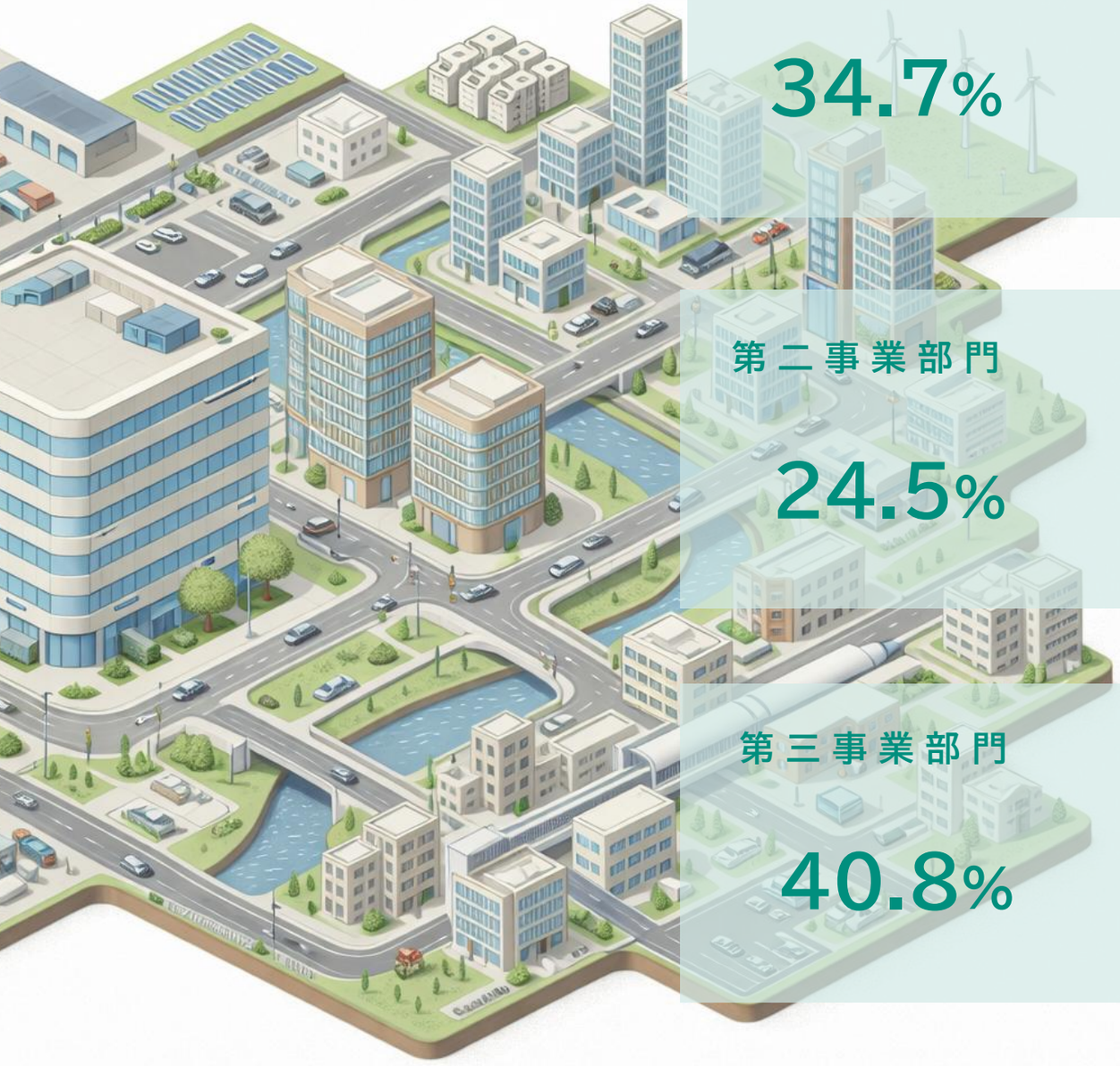
有給休暇消化率	月平均残業時間
58.7 %	**5.2** 時間

キャリア

採用に占める新卒・中途割合	海外駐在員比率
1:2	**5** %

ビジネスの全体像

（2025年度連結売上高比率）



第一事業部門

34.7%

建物や都市の安全を守る難燃剤、住まいの脱炭素化を支える断熱材、そして次世代モビリティを動かす電池材料などの供給を通じて、持続可能な社会の基盤を支えています。

- **レアアース、レアメタル、環境関連、金属製品**
- **難燃剤、難燃助剤**
- **電池材料**
- **断熱材、防水材、内装材**

第二事業部門

24.5%

産業機械の血液である「潤滑油」やエアコンの心臓部として使われる「冷凍機油」の供給を通して産業全体のエネルギー消費削減や快適な暮らしに貢献しています。

- **ベースオイル、添加剤**
- **エアコンコンプレッサー用冷凍機油、産業機械潤滑油**

第三事業部門

40.8%

プラスチックやフィルムといった、現代生活に欠かせない素材を扱っており、さらには資源循環、環境負荷を低減する製品の販売を通じて、地球に優しい豊かな暮らしに貢献しています。

- **フィルム製品、印刷原材料**
- **製紙薬剤原料、粘接着剤原料**
- **合成樹脂原料、製品**
- **無機薬品**

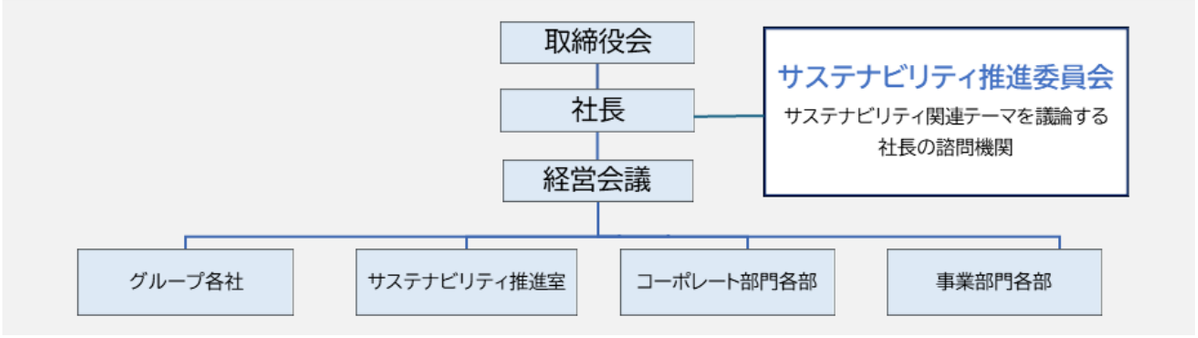
サステナビリティ経営

サステナビリティ基本方針

企業理念である「明光和親」の精神のもと事業を通じて広く社会に貢献するため、社会・環境問題を初めとするサステナビリティを巡る課題への対応を経営における最重要課題の一つとして認識し、持続可能な社会の実現に向けてサステナビリティ活動に積極的に取り組む。

推進体制

当社グループは、気候変動関連を含むサステナビリティを巡る課題をリスク及び収益機会として捉え、企業価値向上に向けて積極的かつ能動的に対応していくため、社長が推進責任者となり、諮問機関として「サステナビリティ推進委員会」、及び「サステナビリティ推進室」を設置しています。当委員会の委員長は経営企画部長が務め、サステナビリティに係る方針、課題、施策を議論し、取締役会への報告を行っています。また、重要事項は取締役会にて審議の上、決議しており、取締役会による監督が機能しております。



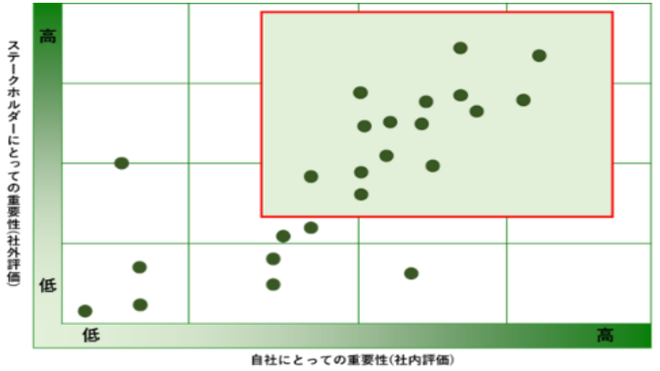
マテリアリティ

当社は、社会的価値と経済的価値の双方を高めることを目的に、当社グループの事業及び戦略と関連性が高いサステナビリティ課題について、中長期的な影響をリスクと機会の両面から分析し、マテリアリティを特定しています。

ステップ 1　課題の抽出
国際的な枠組みや基準を参考に関連する課題をリストアップ

ステップ 2　重要度の評価
「ステークホルダーにとっての影響度」及び「当社グループの重要度」の2軸で評価

ステップ 3　議論と決定
選定された優先的課題を再整理し、取締役会にて決定



【当社が特定した4つのマテリアリティ】

価値創造

環境負荷の低減に向けた取組み強化
- サーキュラーエコノミーに係る事業の推進
- 脱炭素等環境負荷の低い代替商品の取扱い拡大
- 当社グループに係るGHG排出量削減

新たな価値創造
- 新規事業の創出
- デジタル技術を活用した生産性向上とビジネスモデルの変革

経営基盤

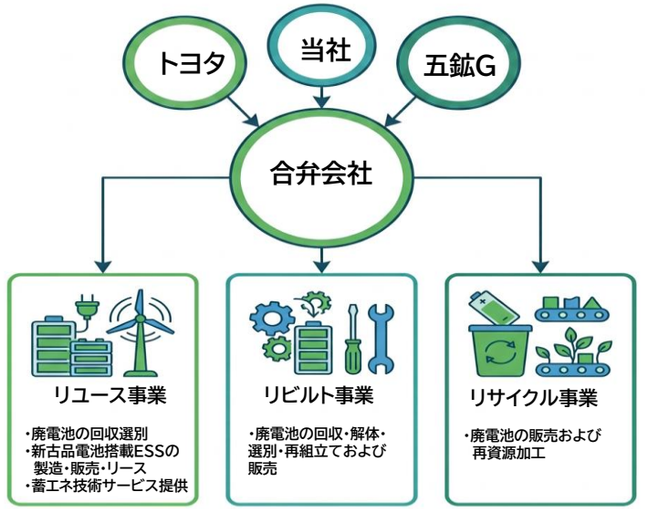
多様な個の育成と能力発揮できる環境整備
- 人材育成制度の充実
- 能力発揮を促進する働き方の改革

ガバナンスの強化
- 各拠点におけるガバナンス基盤強化
- リスクマネジメント機能の向上
- ステークホルダー・エンゲージメントの向上

環境負荷低減の取組み　事例紹介

➢ 自動車中古車載電池の資源循環サプライチェーン構築 トヨタ・五鉱グループと合弁会社を設立

中国でトヨタ、五鉱Gと合弁を設立し、中古車載電池を電力貯蔵システム（ESS）へ再利用する事業を開始。資源の有効活用と導入企業のコスト削減・節電を両立し、循環型社会の実現に貢献します。



➢ プラスチックの資源循環サプライチェーン構築 （株）タカロクの子会社化、（株）エコマックスとの業務提携

㈱タカロクの買収および㈱エコマックスとの業務提携により、強固なサプライチェーンを構築し、環境配慮型ソリューションの提供を実現しています。
業務提携先である（株）エコマックスの高純度選別機能と子会社の（株）タカロクのプラスチック再資源化機能を活用し、PCR材（ポストコンシューマーリサイクル材）*1の循環利用を可能にしました。当社と（株）タカロクの販売ネットワークを活かして資源循環ビジネスの拡大を推進しています。

*1　消費者が使用した後にリサイクルされたプラスチック材料

➢ 安定的かつ環境に配慮した原材料の調達 荒川化学工業㈱とベトナムに合弁会社設立

ベトナムに荒川化学工業との合弁会社を設立し、松脂由来の天然樹脂「ガムロジン」等の持続可能な調達・供給体制を強化します。幅広い産業を支える重要素材を安定供給し、環境負荷低減と循環型社会の実現に貢献します。

➢ 環境負荷低減と脱炭素化に貢献する 高機能素材の取扱い拡大

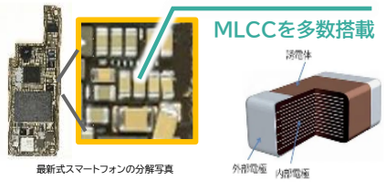
人口増加が続くインドに現地法人を設立し、地球温暖化係数を抑えた新冷媒に適した冷凍機油の販売を通じ、環境負荷の低いエアコン普及を支えます。

深い光沢感を備えた特別な樹脂の販売を通じ、塗装工程のCO2排出を削減、サプライチェーンの脱炭素化を推進します。

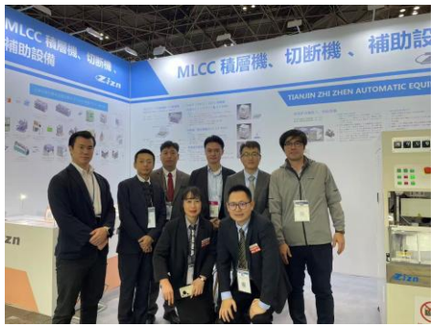
新たな価値の創出　事例紹介

➢ 中国の先端技術と日本のモノづくりを繋ぎ、次世代のデジタル社会・EVシフトを支える「高品質製品の効率的生産基盤」の確立に貢献します。

「積層セラミックコンデンサ（MLCC）」の製造装置を手掛ける中国のZizn社に出資しました。
MLCCは「電子産業のコメ」とも呼ばれ、AIサーバー、EV、スマートフォン等の普及・進歩に伴い、今後も需要の大幅な増加が見込まれます。
当社はZizn社の海外総販売代理店として、日本を始めとする中国国外の大手MLCCメーカーへ高精度且つ高効率な製造装置の展開を進めております。本取り組みは単なる輸出入を超え、先端技術の普及を支える新たな価値の創出を目指すものです。
中国での長年の経験とアジア圏でのネットワークを活用し、中長期を見据えた持続的な成長を実現してまいります。



ネプコンジャパン［第40回］に出展



出展期間：2026年1月21日（水）～1月23日（金）

➢ 気候変動によるコーヒー危機に挑む、純国産コーヒーの新たな取り組み。月桂冠（株）と協業し、国産栽培×発酵技術で新しい価値を創出

企業内起業家制度で生まれた国産コーヒーの栽培、販売事業が千葉県成田市でスタートしました。
気候変動の影響により、世界のコーヒー産地では生産適地の縮小や病害の拡大が懸念される「コーヒー2050年問題」が指摘されています。従来、日本の気候では栽培が難しいとされてきたコーヒーを、ハウス栽培により温度等を管理しながら丁寧に育てることで、国内での生産基盤づくりを進めています。これは、気候変動に左右されにくい生産手法の検討と、国内農業の新たな能性の開拓につながる取り組みです。
特にコーヒーの発酵プロセスに拘り、月桂冠（株）と協業して、同社が100年以上にわたり培ってきた発酵技術と門外不出の清酒酵母を、豆の精製工程に取り入れました。清酒酵母を用いて発酵させたコーヒーは芳醇な香りと透明感のある味わいが特徴で、清酒酵母がコーヒーの付加価値向上に大きく寄与する新たな可能性を見出しました。

国産コーヒーの新たな挑戦
- 千葉県成田市での徹底した温度管理下での栽培

伝統技術の革新的な応用
- 100年以上続く酒蔵の清酒酵母を応用

プロモーションビデオ　https://youtu.be/qIBhrwoFRFo?si=rIun0_Yl-MeHong8

環境

➢ 気候変動への取組み

気候変動問題は当社グループの中長期的に取り組むべき重要課題の一つであると捉えており、気候変動への取り組みを推進するにあたり、TCFD提言への賛同を表明するとともに、TCFD提言に基づく情報開示を行っています。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

➢ CDPに回答

2025年度CDP質問書への回答において気候変動分野で「C」スコアを取得いたしました。
今回のスコアリング結果を踏まえ、更なる持続可能な社会の実現に貢献してまいります。
また、環境商材の取り扱い等、 取り組み内容について今後もCDP質問書やサステナビリティの取組み報告書、自社ホームページ等で積極的に開示してまいります。

CDP Discloser 2025

➢ 環境マネジメントシステム（ISO14001）

2002年から同認証を取得しています。社員の一人一人が企業活動で生じる環境負荷の持続的な改善と、環境法規制の遵守徹底に取り組んでおり、環境商材の拡販活動等、環境関連ビジネスを推進し、環境保全と調和した経済活動を目指しております。深刻さを増す地球環境問題に対処し、企業としての社会的責任を果たすよう、今後も環境活動の推進に努めてまいります。

環境方針

基 本 理 念

環境問題は、その影響が地球的規模の広がりを持つとともに、次世代以降にも及ぶ深刻な問題であり、明和産業は社是である「明光和親」の精神に則り、健全な事業活動に於いて地球環境保全に積極的に対応し、以って企業市民の一員として広く社会に貢献し、社会との共生を図ります。

行 動 指 針

1. 自然環境への配慮

国内外において商品取引、事業投資を展開するに当っては、常に地域社会及び生態系への影響に配慮すると共に、環境保全型事業を推進することにより、社会への環境負荷の低減に貢献するよう心がけます。

2. 資源・エネルギーの効率的利用

資源・エネルギーの効率的利用に努めます。

3. 循環型経済社会への寄与

我社の活動のみならず、取引先や関連会社にも働きかけ、廃棄物の削減や リサイクルによる資源の有効利用を促進し、循環型経済社会の形成に寄与します。

4. 環境関連法規等の遵守

環境に関する法規制・条約等を理解・遵守し、環境汚染の防止に努めます。

5. 環境管理体制の整備

この環境方針を達成するため、商社の特性を活かした環境マネジメントシステムを構築し、定期的に見直しを行い、システムの継続的改善に努めます。

➢ TCFD提言に基づく開示

ガバナンス

当社グループは、サステナビリティを巡る課題への対応について社長が推進責任者となり、社長の諮問機関として「サステナビリティ推進委員会」、及び「サステナビリティ推進室」を設置しております。
当委員会の委員長は経営企画部長が務め、サステナビリティに係る方針、課題、施策を議論し、取締役会への報告を行っています。また、重要事項は取締役会にて審議の上、決議しており、取締役会による監督が機能しております。

リスク管理

気候変動に関するリスク管理について、サステナビリティ推進委員会が中心となり外部及び内部環境の変化を踏まえ、事業に与える影響度の高いリスクを識別・評価のうえ、社長及び取締役会に報告しております。
特定されたリスクは、リスク管理基本規程及び業務分掌規程等の諸規定に基づき、決定された責任部署（各事業部門やコーポレート部門各部）がリスク対応を図り、リスク内容に応じて取締役会や経営会議等にて監督・管理を行います。
全社の取り組み状況については、サステナビリティ推進委員会がモニタリングし、定期的（年1回以上）に社長及び取締役会に報告を行い、適宜事業戦略の見直しを図るなど、長期的な視点で気候変動に関するリスクへの対応を行ってまいります。

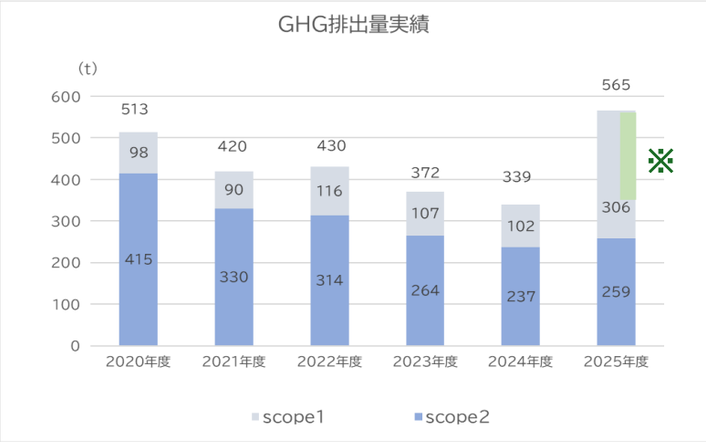
戦略

気候変動の影響は中長期的に顕在化する可能性があることから、短期だけではなく中長期的視野で検討を行っております。

設定シナリオ	時間軸	参照シナリオ
2℃未満（移行）	中期（2030年）	IPCCによる気候変動予測シナリオ「SSP1-2.6」（第6次評価報告書）、IEAによる移行シナリオ「持続可能な発展シナリオ（SDS）」（IEA WEO2020）
4℃（物理）	長期（2050年）	IPCCによる気候変動予測シナリオ「SSP5-8.5」（第6次評価報告書）

■リスク及び機会の対応策実行について
上記にて特定されたリスク及び機会の対応策については、適時社長及び取締役会で審議の上戦略に落とし込み、経営会議を通じて施策の実行に向けて努めてまいります。サステナビリティ推進委員会は、対応策の進捗状況や外部及び内部環境の変化を踏まえた対応策の妥当性をモニタリングしてまいります。

指標と目標



Scope1,2のGHG排出量について現時点で具体的な目標は設定しておりませんが、引き続きグループ全体におけるGHG排出量の削減及び脱炭素社会への貢献に向けて取り組んでまいります。

（1）GHG排出量の算出は、「GHGプロトコル」を参照して算出
（2）算出範囲：単体及び連結子会社（（株）タカロクを除く）
（3）2025年度増加理由
※SCOPE1：当社コーヒー栽培開始に伴う重油使用量の純増
SCOPE2：タイ現地法人の子会社化による電気使用量の純増

【当社グループのリスク・機会及び対応策】

カテゴリ		世の中の 動き	リスク	影響度 影響額	機会	影響度	対応策
移行	政策及び規制	資源循環等に関わる法規制強化	• 合成樹脂など石油化学製品の市場縮小、樹脂難燃剤など関連する素材の需要減少	中～大 14億円 ※ア	• 石油化学製品における植物由来代替品や環境対応製品・高機能リサイクル素材など、新たな取扱製品の獲得 • 新たな海外サプライソースの獲得などにより事業展開する地域の拡大	中	• 環境配慮型製品の拡大 • 調達能力の強化 • サーキュラーエコノミーに係る事業の推進
	市場動向	国内産業構造の変化	• 石油化学産業の縮小による業界再編・事業撤退による取扱商品の消失				
		パワートレイン※1の電動化	• ガソリン車減少によるエンジンオイルの需要縮小、ベースオイルなどガソリン連産品の供給減少				
			• EVシフトに伴うリチウム・レアアースなどの需要増加、資源価格高騰、資源輸出国の規制による供給不足	中 2億円 ※イ	• 高効率な車載電池や蓄電池の市場拡大 • 電子材料など関連する素材の需要増加 • 自動車部品の軽量化ニーズの拡大	中	
		原料・製品価格の高騰	• CO2排出規制による石油化学製品・金属資源などの価格高騰、価格転嫁した場合の需要への影響	中 1億円 ※ウ	—	-	
		脱炭素へのシフト	• 3R※2などの資源循環や脱炭素への対応遅れによる売上機会の喪失 • 取引先や株主などステークホルダーへの情報発信のためのコスト上昇	中	• 生分解性樹脂やリサイクル親和性の高い樹脂添加剤など機能性のある素材・製品の需要拡大 • リサイクル・リユースにおける新たなビジネスの創出 • サーキュラーエコノミーに寄与する循環サプライチェーンの構築	中	
物理	慢性	平均気温の上昇	• 空調使用によるエネルギーコスト・GHG排出量の増加	小	• 環境配慮型空調機器の市場規模拡大に応じた冷凍機油の需要増加	中	• 気温上昇対応製品の拡大
		海水面の上昇	• 自社グループ拠点や主要取引先拠点での浸水リスク評価や予防・安全対策にかかるコストの上昇 • 脆弱な自社グループ拠点の移転・取引先の複数化など対応コストの上昇	中	• 情報共有体制や物流・在庫機能の強化による、顧客・サプライヤーとの取引関係の深化	小	• リスク情報の収集分析強化とBCP拡充
	急性	気象災害の激甚化	• 台風などの甚大な災害による資産価値の棄損やサプライチェーンの棄損・断絶、事業活動の中断	大 6億円 ※エ			

※1 パワートレイン：動力エネルギーを効率よく駆動輪に伝えるための装置類。車の動力源、または動力を推進力として伝える装置の総称。
※2 3R ：リデュース、リユース、リサイクル
【影響額】試算対象は2021年度時点での2023年度の業績見通しを採用しております。
※ア （営業利益減少）石化製品需要の縮小、石油・石油化学産業の縮小、ガソリン連産品の供給減少による影響
※イ （営業利益減少）EVシフトに伴う資源供給不足による影響
※ウ （営業利益減少）炭素税による価格高騰による影響
※エ （特別損失発生）甚大な水災害により保有資産・在庫が被災する影響

社会

➢ パラリンアートゴールドパートナー取得

障がい者アーティストの自立支援を行う「パラリンアート」の理念に共感し、ゴールドパートナーとして協賛を開始しました。企業理念「明光和親」のもと、社会福祉や次世代支援を推進する一環です。2026年度下期には、従業員投票による作品選定企画を実施予定。選定作品は社内イベントや広告、レポート等へ活用し、多様性を尊重する文化の醸成と、アートを通じた社会課題解決への貢献を深めてまいります。

Paralym Art® GOLD PARTNERS
障がい者アートを応援しています

➢ ハタラクエールの認証取得

福利厚生の充実・活用に注力する法人を認証する「ハタラクエール(福利厚生表彰・認証制度)」において、実行法人として認証されました。本制度は、優れた福利厚生を通じて従業員のエンゲージメント向上や持続的な成長を図る企業を評価するものです。今後も、多様な働き方を支える福利厚生制度の拡充と活用を推進し、全ての従業員が意欲を持って働ける職場環境の構築に努めてまいります。

ハタラクエール2026 福利厚生推進法人

➢ 健康経営優良法人、TOKYOパパ育業促進企業の継続取得

心身ともに安心して活躍できる環境整備の一環として健康経営や育児支援にも取り組んでいます。健康経営の取り組みとしては健診の充実に加え、野菜摂取量測定イベント等で食生活改善への意識を高めています。また、法定を超える育児関連休暇の付与や男性の育休取得を促す風土づくり等が評価され、「TOKYOパパ育業促進企業(シルバー)」に登録されました。今後も社員の健康保持とライフイベントへの柔軟な対応を両立し、持続可能な組織づくりを推進します。

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

TOKYO パパ育業 促進企業 2025

人権方針

役職員行動規範において人権の尊重と差別・ハラスメントの禁止及び根絶に努める旨をうたい、教育・相談体制を通じて人権侵害の防止に取り組んでいます。また、当者グループ人権方針を策定し、展開する事業活動において影響を受けるすべての関係者の人権を尊重する責任を果たしてまいります。

多様性の確保に向けた人材育成・社内環境整備に関する方針

多様な視点や価値観をもった人材の個性・能力・知見を活かして組織を活性化し成長に繋げる為、性別・国籍・入社経路に関わらず、多様な人材を確保し、高度な専門性や総合力を最大限に発揮できる人材へ育成します。
属性に捉われない適正・公正な評価制度、能力と将来性を重視した人材登用、個々人の働き方を促進し、多様な人材を活用するための社内環境の整備に努めます。

健康経営方針

1, 社員が健康意識を持ち、主体的に健康維持・増進に取り組む事を支援します。
2, 多様な個が生き生きと活躍できる職場環境・働き方の整備に取り組みます。
3, 健全な事業体の実現を通して、企業の持続的成長に繋げていきます。

社会貢献活動方針

1, 地域社会への貢献
事業活動を行う地域社会の健全な発展に貢献する活動を取り組んでいきます。
2, 次世代人材の育成支援
未来を担う人材の育成に向けて、教育支援活動や文化・芸術支援活動、国際交流の促進活動を取り組んでいきます。
3, 社会福祉
募金活動や災害支援を行っていくほか、貧困に苦しむ地域や環境改善を支援する活動にも幅広く取り組んでいきます。

人権の尊重

人権に関する課題への適切な対応は、企業の社会的責任であるとともに、事業の持続的な成長や企業価値の向上においても重要な要素となっています。当社はこれまでも、法令遵守や役職員行動規範に基づき、従業員の働きやすい環境づくりや公正な取引の推進など、人権尊重につながる取り組みを進めてまいりました。今後、事業活動のさらなる発展と社会からの期待に応えていくため、当社の人権に対する考え方と取り組み姿勢を明確に示すものとして、「人権方針」を策定いたしました。本方針をグループ会社および取引先を含むステークホルダーへ周知するとともに、人権尊重の取り組みを事業活動全体に浸透させてまいります。今後も、人権を企業活動の重要な基盤と位置付け、人権侵害の防止と事業継続性の向上を図りながら、社会から信頼される企業を目指してまいります。

明和産業グループ人権方針

私たち明和産業は、「明光和親」を経営理念として掲げ、事業活動を推進してまいりました。この理念は、企業の経営の根幹は人であり、人格を尊重し、和やかな関係を築くことが重要であるという考え方に基づくものであります。事業領域が拡大し複雑化する環境の中で、多様な文化や価値観に対峙する現代において、人権の尊重は、事業活動を持続可能にするために不可欠な取り組みであると考えています。私たちは本方針を策定し、展開する事業活動において影響を受けるすべての関係者の人権を尊重する責任を果たしてまいります。

1. 適用範囲

本方針は、明和産業の全役職員に適用します。私たちは、当社グループ各社と本方針を共有するとともに、当社グループ各社の事業経営においても、本方針に沿った人権尊重の取り組みを求めてまいります。
また、お取引先を含む全てのビジネスパートナーの皆さまにも本方針をご理解いただき、人権の尊重に取り組んでいただくことを期待します。

2. 国際規範の支持・尊重

私たちは、事業を行う各国・地域の法令を遵守するとともに、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした人権に関する国際規範を支持します。仮に国際的に認められている人権の基準と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合、国際的に認められている人権の基準を尊重する方法を追求します。

3. 当社グループの事業活動に関わる人権課題

私たちは、当社グループの直接の事業活動及びバリューチェーンに関わるステークホルダーの主な人権課題として以下の項目を認識し、その解決に取り組んでまいります。

(1) 差別の禁止
(2) 非人道的な扱いの禁止
(3) 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供
(4) 結社の自由及び団体交渉権の尊重
(5) 強制労働及び児童労働の禁止
(6) 地球環境への配慮
(7) ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン

4. 人権デューデリジェンス

私たちは、自らの事業活動に関連する人権への負の影響（潜在的なものも含む）を特定し、防止・軽減していくため、人権デューデリジェンスの仕組みの構築に努めます。

5. 救済・是正

私たちは、当社グループの事業活動により人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その救済・是正に取り組みます。

6. 教育・啓発

私たちは、本方針が事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、当社グループの役職員に対し、必要な教育及び能力開発を行っていきます。

7. ガバナンス・管理体制

私たちの人権に係る取り組みは、コーポレート担当役員が管掌し、サステナビリティ推進委員会で審議後、取締役会において付議・報告しています。

パートナーシップ構築宣言

当社は、「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

直接の取引先だけでなくサプライチェーンの深い層の取引先に働きかけることにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。

人的資本の強化

個の能力・意欲の最大化

➢ 新人事制度の導入

多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境づくりの一環として、2026年度より新たな人事制度を導入しました。従来の「総合職」「事務職」という職群を廃止して多様な働き方を促進するとともに、年功序列から脱却し、役割や能力・適性に基づいた公平な処遇を実現しています。
また、次世代を担う役職者の育成ステップとして「リーダー職」を新設しました。さらに、優秀な人材の早期抜擢を促進するため、新卒入社から管理職までの期間を従来の最短12年から5年へと短縮することを可能にし、社員のモチベーション向上とスピーディな成長を後押しする体制を整えています。

価値を生み出す
PI人材の創出

自らの意志を持ち、真の課題や機会を
見抜き変化を楽しみながら挑戦する人材

挑戦を支える
組織力の強化

忌憚のない意見が飛び交い、
多様な個が共創する組織

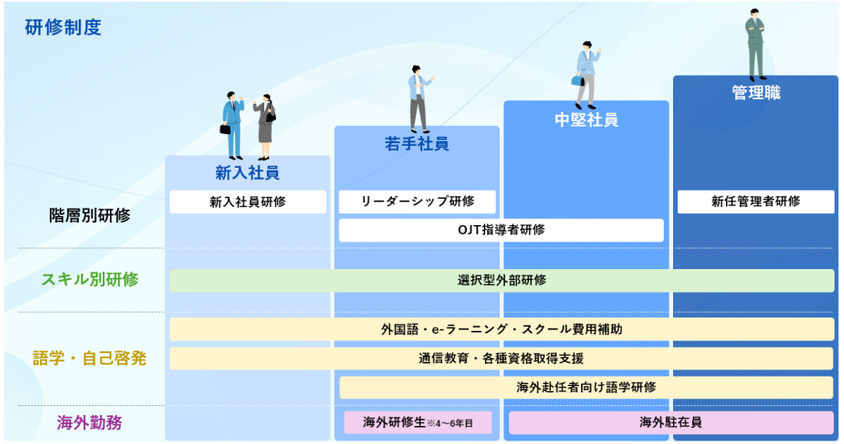
➢ 持株会制度の入会促進による経営参画意識の醸成

全従業員向けに持株会制度を運用、毎月の給与および賞与から一定額を拠出し、自社株式を購入することができます。拠出金に対して一定額の奨励金を設けております。この持株会制度は、会社経営に対する従業員の参画意識を高めることに貢献し、株価の向上や社員の資産増加を通じて従業員の定着を促進します。

キャリア開発

➢ 階層別の研修制度を実施

従業員の階層に応じた研修制度を設けており、各レベルで必要なスキルを習得できるカリキュラムを実施しています。また、業務に直結するスキルを自ら選んで受講できる選択型の外部研修や、語学学習、資格取得の支援制度も整えています。



➢ 海外トレーニー・語学研修

グローバルで活躍できる人材育成を目的として、海外現地法人（タイ、ベトナム、インドネシア）にトレーニーを派遣、また当社の強みである中国に語学研修で人材を派遣しています。
現地ビジネスのスピード感や異文化間の人材交流を通じて価値観を養い、リーダシップをとることができる人材の育成に力を入れています。

組織力向上と社内環境整備

組織力向上

➢ デジタル研修の実施

デジタル戦略室が推進するデジタル変革プロジェクトの一環として、社内生成AI「exaBase」を導入しました。従業員それぞれの業務に応じた効率化・生産性向上の取組を展開し、組織全体のデジタル人材育成と業務革新を加速させています。

exaBase 生成AI

➢ BPOの活用

定型的かつ反復的な業務を外部委託化することで、従業員がコア業務に集中できる環境を整備しています。業務の棚卸しと段階的な移管を進め、人的資本の最適配置と生産性向上を実現しています。

➢ PDCA研修の実施

マテリアリティの対応に向け、2024年4月より各部門でKPI等を設定し、PDCAサイクルを用いた進捗管理を開始しました。同年12月に管理職等を対象者とした研修を実施し、更なる理解浸透を図りました。25年度は対象者を拡大し、外部講師による継続的な研修を実施しました。
PDCAサイクルのさらなる定着を通じてマテリアリティ対応の実効性を高めるとともに、全社的なマネジメント力の向上へと繋げています。

環境整備

➢ 組織風土調査の実施

社員がより働きやすい環境整備と働きがいの向上を目的に組織風土調査を実施しています。2025年度の結果は、前回2023年度の結果と比べてエンゲージメントサーベイスコアには変化がなかったものの、「研修制度の充実」と「経営陣への信頼」のポイントが改善がしました。当社の強みとしては、「権限・裁量」、「働き方」、「コンプライアンス」が挙げられます。より社内のエンゲージメントを上げる為の施策を講じていきいます。

エンゲージメントスコア
50pt → 50pt

働き方
61pt → 66pt

➢ オフィスラウンジエリアの創設

組織を超えたタテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーションのきっかけとなる施設や設備を執務室のあらゆる場所に整備することにより、社内のコミュニケーション活性化を目指しています。
2025年度に創設された本社内にあるオフィスラウンジエリアは、社員が気軽に集まることができるシンボルエリアとなっています。業務の合間の休憩やランチ時間、簡単な打ち合わせ等で多くの社員の憩い・交流の場になっています。

ウェルビーイング＆ダイバーシティ

ウェルビーイング

➢ 健康増進の取組み

毎年全社員を対象に実施している定期健康診断において、生活習慣病の検査項目の充実や女性特有疾患を早期発見する婦人科検診等の検査項目を充実させ、社員の健康維持・増進に取組んでいます。また、検査結果に応じ産業医面談や保健指導を実施しています。
また、健康経営の推進施策の一つとして2025年度には「ベジチェック®」測定イベントを実施しました。
総勢121名の社員が食生活の改善や野菜接種への意識づけなどで活用頂きました。

➢ 社内部活動「明和倶楽部」の活動支援

「明和倶楽部」と呼ばれる倶楽部活動や社内イベントを通じ、年代を超えた社内交流が活発です。2025年度には社員主導で新たにバスケットボール、バレーボール、マッスルトレーニング部が創設されました。中には、合宿なども企画して社内交流を行う部活動もあり、当社として全倶楽部に係る活動へ一部補助を出し、社員の交流を促進しています。

ダイバーシティ

➢ 多様な働き方・女性活躍推進

在宅勤務制度や時間単位の休暇制度、育児・介護に伴う短時間勤務制度の拡充を進め、社員が多様な働き方を選択できる環境を整えています。2025年度に新たに導入した時間単位で取得できる休暇制度に対しては、「個人の予定に合わせて柔軟に取得できる」といった声が多く寄せられており、働きやすさの向上に寄与しています。
また、育児と仕事の両立支援を図るため、男性社員に対して育児休業の取得を働きかけ、3期連続で取得率100%を達成しました。

項目（単体）	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用の総合職における女性比率（目標20%）	20%	25%	20%
管理職における女性比率	1.4%	1.6%	1.5%
男性の育児休業取得率	100%	100%	100%

➢ ファミリーデー

子供たちが仕事や社会に触れる機会を提供するとともに、働きやすい職場環境を目指し、社員の子供たちを職場に招待するファミリーデーを開催しました。
6組のご家族が参加され、社長より子供たちへ一日社員証の授与や、子供たちが各部署を巡り当社の事業に関わるクイズに挑戦するスタンプラリーを実施し、社員との交流を深めました。
参加者やその子供たちからは「パパやママの仕事がわかった」、「普段と違った交流ができて楽しかった」といった声をいただきました。

社会貢献活動

当社は、事業を通じて広く社会に貢献することを企業理念として掲げており、将来にわたり継続的に活動を行い更なる推進を図るため、2024年2月に社会貢献活動方針を策定しました。「地域社会への貢献」、「次世代人材の育成支援」、「社会福祉」の3分野を重要分野とし、事業活動に加え社会貢献活動も積極的に推進し、より良い社会の実現に努めてまいります。2025年度は、寄付・協賛に加え、社員も参加できる活動を実施しました。

障害者支援・社会参加促進

➢ パラリンアートの活動へ協賛し、ゴールドパートナーを取得

ステークホルダー（株主、顧客、社員、地域）にとって当社の存在を誇らしく思ってもらえるように様々な社会貢献活動に力を入れております。パラリンアートは、一般社団法人障がい者自立推進機構が運営する社会貢献プログラムであり、障がいのあるアーティストの作品発表機会を創出することで、社会的認知向上と収益機会の提供を目的としています。SDGsおよびDE&I推進の観点から、障がい者アーティストの社会参加と経済的自立を支援する「パラリンアート」への協賛を実施しました。

Paralym Art®
GOLD PARTNERS
障がい者アートを応援しています

防災・減災教育

➢ 救命講習　受賞

9月9日の「救急の日」及び「救急医療週間」に伴い、東京消防庁丸の内消防署より、救急業務に貢献した事業所に贈られる感謝状を受領しました。
当社は2023年度より毎年『救命講習』を実施しており、これまで東京本社・大阪・名古屋支店合わせて127名が受講し、単体社員の6割以上が認定証を取得しました。

次世代育成・多様性教育

➢ 「こころの劇場」への協賛と社員鑑賞会

当社は、一般財団法人舞台芸術センター及び劇団四季が主催する「こころの劇場」の活動意義に共感し、昨年度は大阪・東海エリアに協賛しました。同活動への協賛意義を深めるきっかけとして社員とその家族を劇団四季ファミリーミュージカルへ無料招待しました。

参加した社員からは「昔見たことのある演目を子供と一緒にみることができて感動しました」などの声もあり、好評なイベントとなりました。

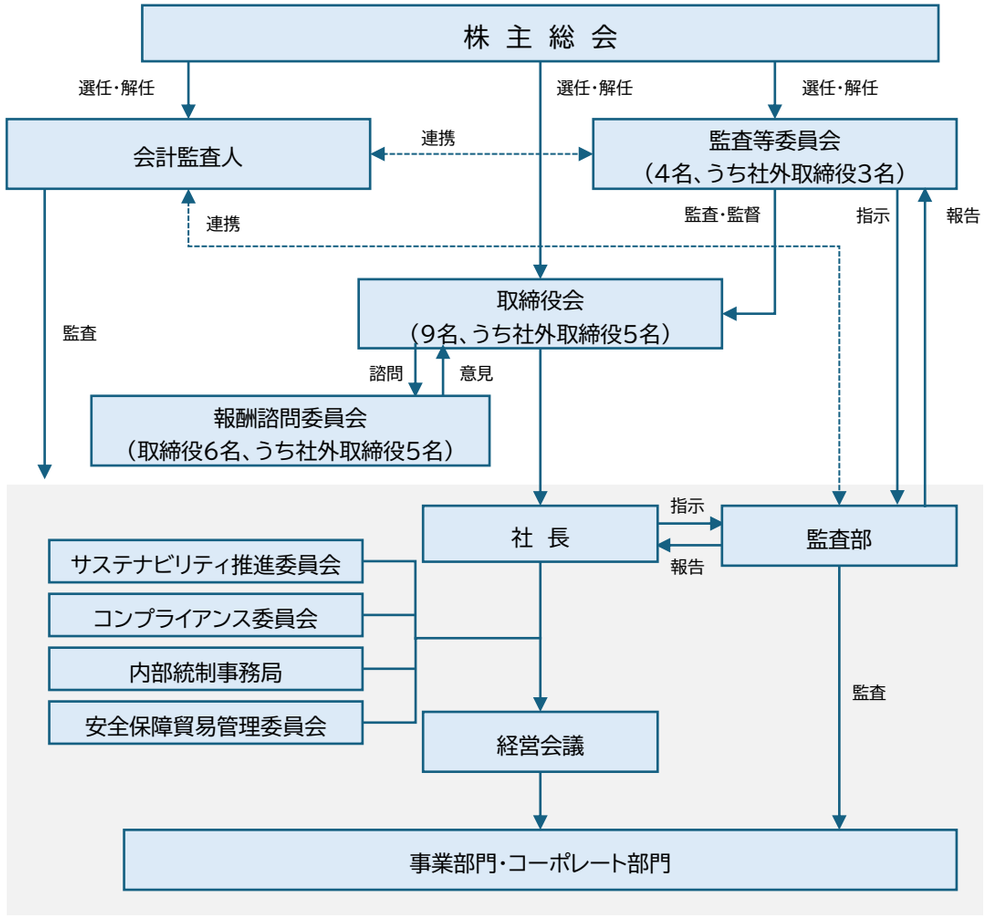
災害支援

➢ 能登半島海岸清掃ボランティアに参加

4月にイオン様主催の能登半島ボランティア清掃に参加しました。活動場所の輪島市・黒島漁港は、約80kmに及ぶ海岸隆起により漁港としての機能を失っており、被害の甚大さを痛感しました。現地では地元の出展業者様と交流し、「民間企業として能登に関わる関係人口を増やしてほしい」という切実な声を頂きました。被災地の方々の生の声を伺った本活動の経験を基に、一過性ではない継続的な支援のあり方や、発災時に向けた実効性の高い支援体制の構築を真摯に検討してまいります。

ガバナンス

コーポレートガバナンス体制図



コーポレートガバナンス　基本的な考え方

当社グループは「明光和親」を企業理念とし、公正明朗を旨とした企業活動により事業を通じて広く社会に貢献する事業体の実現を目指すという理念のもと、企業価値の向上を図る事が、全てのステークホルダーの期待に応えるものと認識し、経営の健全性、透明性、効率性を確保する基盤としてコーポレートガバナンスの強化を経営の最重要課題としております。

監査等委員会

監査等委員会は、監査部及び会計監査人と定期的に情報・意見の交換を行うとともに、監査結果の報告を受け、緊密な連携を図ります。また、監査等委員会は、コンプライアンスやリスク管理の状況等について、コンプライアンス委員会及び所管部門等から、定期的または必要に応じて報告を受けます。

報酬諮問委員会

取締役の報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任体制を強化することを目的として、取締役会の諮問機関として報酬諮問委員会を設置しております。委員は3名以上、その過半数は社外取締役と定めており、今年度の委員は2026年度6月26日開催の取締役会において久保秋実代表取締役が委員長に、社外取締役である三輪慧、持田洋介、村本伸一、菅秀章、田中俊平の各取締役（うち、独立役員は、三輪慧、村本伸一、菅秀章、田中俊平）が選定されております。委員会は、原則として年4回開催し、取締役（監査等委員である取締役を除く）及び取締役でない執行委員の報酬の水準や制度等に関して、取締役会に対し提案、助言または提言を行うとともに、業務執行取締役及び取締役でない執行役員の業績と定性面について個別に評価を行います。

内部統制システム

社会の信頼に応え、持続的な成長を実現するため、透明かつ健全な内部統制システムを構築・運用しています。取締役会による監督と監査等委員会による厳正な監査を軸に、社長直轄の監査部が定期的な内部監査を実施しています。さらに、コンプライアンスの推進やリスク管理体制の強化、適正な財務報告と情報開示を徹底し、ステークホルダーの皆様に対する説明責任を果たす実効性の高いガバナンス体制を維持しています。

役員一覧(2026年6月26日現在)

取締役

久保秋 実
代表取締役社長

金井 正宏
取締役常務執行役員
コーポレート部門管掌 兼 コーポレート部門長

安藤 賢一
取締役執行役員 第三事業部門長
兼 最高デジタル責任者(CDO)

三輪 慧
社外取締役(独立役員)

持田 洋介
社外取締役

取締役(監査等委員)

藤井 幸一
常勤監査等委員

村本 伸一
社外取締役 監査等委員(独立役員)

菅 秀章
社外取締役 監査等委員(独立役員)

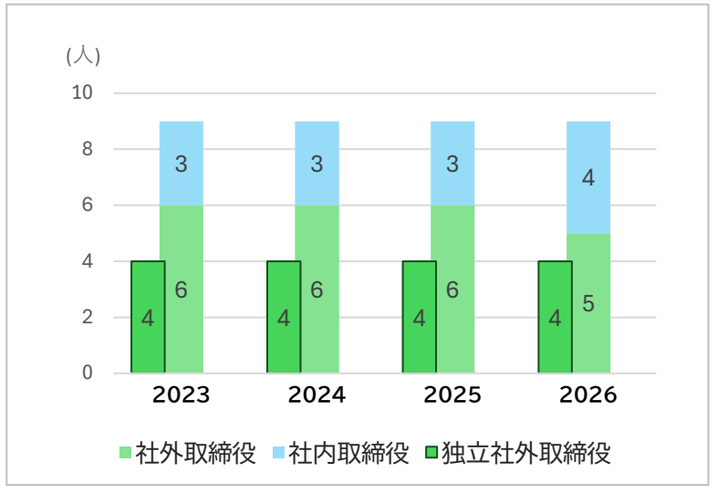
田中 俊平
社外取締役 監査等委員(独立役員)

スキルマトリクス

氏名	性別	地位	企業経営	業界知見	営業マーケティング	財務会計	法務コンプライアンス	海外経験	選任理由
久保秋 実	男性	代表取締役社長	●	●	●			●	難燃剤事業における長年の実務経験、海外業務経験に裏打ちされた国際的な視点、および執行役員としての経験により培った経営全般に関する深い知識に基づき、グループの持続的成長と企業価値向上に寄与する人材と判断したため
金井 正宏	男性	取締役常務執行役員	●	●		●	●	●	商社における長年の経験を通じた財務・会計・監査業務への精通、および海外業務経験による経営全般に関する深い知識とグローバルな知見に基づき、事業戦略の立案・執行と適切な監督を通じてグループの業績向上および企業価値向上に寄与する人材と判断したため
安藤 賢一	男性	取締役執行役員	●	●	●			●	化学品事業における長年の実務経験、海外業務経験に裏打ちされたグローバルな知見、および執行役員として培った経営全般に関する深い知識に基づき、経営手腕の発揮を通じてグループの業績向上と企業価値向上に寄与する人材と判断したため
三輪 慧	女性	社外取締役	●		●		●	●	中国での弁護士経験および企業内弁護士としての法務・海外M&A・ガバナンス分野の豊富な経験、ならびに独立した立場からの監督・リスク管理の強化や報酬決定に関する専門的な提言に基づき、当社の経営監督を担うのに最適な人材と判断したため
持田 洋介	男性	社外取締役	●	●	●			●	三菱商事㈱での商社・化学品事業への精通や国際感覚、当社経営企画部での経営計画の立案・実行経験、および独立した立場からの監督・リスク管理に関する専門的な提言に基づき、当社の経営監督を担うのに最適な人材と判断したため
藤井 幸一	男性	取締役常勤監査等委員	●	●	●			●	化学品事業における長年の経験と、執行役員およびクミ化成㈱の取締役として培った経営知見に基づき、経営の重要事項に対する積極的な提言と、当社グループの適切な監督・監査を担うのに最適な人材と判断したため
村本 伸一	男性	社外取締役監査等委員	●			●	●		大手事業会社コーポレート部門における要職の歴任による豊富な実務経験と専門性に基づき、経営の重要事項に対する積極的な提言と、コーポレート・ガバナンス体制の強化および適切な監督・監査を担うのに最適な人材と判断したため
菅 秀章	男性	社外取締役監査等委員	●	●		●			AGC㈱での業務執行を通じた財務への精通と伊勢化学工業㈱の取締役としての経営経験、および独立した立場からの財務リスク管理やガバナンス強化に関する専門的な提言に基づき、当社の経営監督と会計監査の検証を担うのに最適な人材と判断したため
田中 俊平	男性	社外取締役監査等委員	●				●	●	弁護士として企業法務をはじめとする幅広い分野で培った豊富な経験と高い識見に基づき、経営の重要事項に対する積極的な提言と、コーポレート・ガバナンス体制の強化および適切な監督・監査を担うのに最適な人材と判断したため

取締役会

取締役会の構成（6月末時点）



当社は、客観的な立場から豊富な見識や幅広い見識に基づき、当社経営に対する助言と監督をいただくため、取締役9名のうち5名（うち、監査等委員である取締役が3名）を社外から選任しております。
これらの社外取締役については、本人と当社との間に人的関係、資本的関係または取引関係その他の利害関係はありません。
これらの社外取締役は、いずれも当社経営陣から独立した立場で、経営の監督あるいは監査を行っております。

取締役会の実施状況

取締役会は、2025年4月から2026年3月までに17回開催しております。
当事業年度は主に以下のテーマについて審議を行いました。

テーマ	主な審議事項
コーポレート・ガバナンス	株主総会招集決議。「コーポレート・ガバナンス報告書」の承認、内部監査・内部統制、取締役会実効性評価の実施及び結果への対応、コンプライアンス
役員選定・報酬	代表取締役及び社長選定、業務執行取締役の選定及び担当職務委嘱、報酬諮問委員会及び委員長選定、取締役候補者の選定、執行役員の選任及び担当職務の委嘱、取締役（監査等委員であるものを除く）及び執行役員（取締役を除く）の個人別報酬額決定
経営方針	中期経営計画「PI2028」、デジタル推進
サステナビリティ	サステナビリティに係るマテリアリティ開示
事業関連	各事業部門の業況報告、事業投資先の経営戦略、重要な契約の締結、子会社の役員人事
財務・株式	予算、決算（通期、四半期）、事業報告及び計算書類の承認、自己株式の取得、業績予想及び配当予想の修正

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性について1年に1度、分析・評価を実施しており、2026年3月期は、取締役全員を対象とし、外部機関に依頼してインタビューを実施しました。取締役会にて結果の分析・報告を行い検討の結果、取締役会において忖度なく率直に意見を述べる闊達な議論が行われており、取締役会の実効性は概ね確保されていると認識できることを確認しました。
今後は、代表取締役社長および取締役会メンバーの大幅な交代などの環境変化を踏まえ、「取締役会のサクセッション・プランの計画的運用」「事業ポートフォリオ戦略および重要経営課題に関する議論の深化」「新体制における社外取締役とのコミュニケーション拡充と十分な討議機会の確保」等を重点テーマとして、取締役会の実効性を高めるための取組みを行い、経営の質を高め、中長期的な企業価値向上を実現するよう努めてまいります。

政策保有株式

政策保有株式については、毎年、取締役会において、個別に保有の目的と保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に検証しており、2025年度は保有する7銘柄について検証を実施した結果、現時点においては全ての銘柄について保有意義を認めました。
今後も、定期的に検証を行い、保有意義が認められない銘柄については売却を行っていく方針です。
なお、縮減に関する方針及び議決権の具体的な基準 については、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」第一章をご参照ください。

■コーポレートガバナンスガイドライン　第6条（政策保有株式）
コーポレートガバナンス（基本方針・体制図・株主との対話）｜ガバナンス（G）｜サステナビリティ｜明和産業株式会社

リスクマネジメント

リスクマネジメント管理プロセス

当社が連結会社の財政状態、経営成績及びキャッシュフローの状況に重要な影響を与える可能性があると認識している主要なリスクは、以下の通りです。リスクの類型、類型ごとの管理責任者を設置し、管理方法を社内規定等で定め、体制を整備するとともに必要に応じて社内委員会等を設置する等、リスク管理体制及び管理手法を整備しています。

主要なリスク	リスクの説明	主な対応・対策
信用リスク	取引先の信用悪化や経営破綻等に伴い損失が発生するリスク	定期的に取引先の信用状況を調査し、与信額が一定の基準を超過する取引先については経営会議にてさらなる信用供与の可否を審議することにより、信用リスクの低減を行っております。
市場リスク	市場価格の変動に伴い当社グループが保有する資産・負債や成約の価値が変動し、損失を被るリスク	商品市況ならびに関連業界の動向に関する情報の入手・分析により対応に努めると共に、為替変動リスクについては、先物為替予約等を行い、為替変動リスクを最小限に止めるよう対応しております。 また、上場株式の保有意義の見直し等、リスクを軽減する施策を継続して実施しております。
事業投資リスク	事業投資への投下資金の回収不能、撤退時の追加損失が発生するリスク及び計画した利益が上がらないリスク	事業投資先に取締役および監査役を派遣し直接的に経営に参画するとともに、重要事項については当社との事前協議を必須とし、安易な追加投資やリスクの見落としを防止することで価値低下の防止に努めております。また、事業投資先の商権拡大などを通じた成長に寄与し、連結ベースでの企業価値向上に取り組んでおります。
カントリーリスク	事業に関連する国や地域の法規制の変更や政治要因等により、予測不能な事態が発生するリスク	カントリーリスク管理委員会が定期的に国ごとの全社のリスク状況を把握し、信用度・全社管理基準枠・対応方針等国ごとの管理手法の見直しを行うことで、対応を図っております。
リーガルリスク	事業に関連する法規制による義務を履行できず、当社グループの事業活動に制約を受け、また、これに関連して損害賠償請求等、重要な訴訟の対象となるリスク	取引に関わる契約にあたっては適切な承認プロセスを経て締結するとともに、取引における責任範囲を明確にすることで適切なリスク管理を図っております。また、コンプライアンス委員会及び各部門にコンプライアンス部門責任者と事務局を設置し、また子会社においても同様の体制整備を促進することで、連結グループでのコンプライアンス体制の充実に努めています。
自然災害リスク	大規模な自然災害や感染症によるパンデミック等が発生し、営業活動の停滞や機会損失等が発生するリスク	自然災害等が発生した場合、代表取締役社長を本部長とする緊急対策本部を設置し、迅速に状況を把握するとともに、適切な対応をはかる体制を構築しております。
情報セキュリティリスク	サイバー攻撃やコンピュータへの不正アクセス等により、顧客や個人情報を含めた重要な情報資産が漏洩又は毀損するリスク	情報資産の保護に向け、アクセス権限管理、認証管理、端末・ネットワーク監視、バックアップ、脆弱性対応等を実施しています。また、役員・従業員への教育・注意喚起を通じて、不正アクセスや情報漏えい等のリスク低減に努めております。

事業投資の意志決定プロセス

新規の事業投資案件の検討に際しては、当社独自の「投資ガイドライン」を用いて、事業計画の妥当性やリスク・リターンのバランスを精査しています。投資判断においては事業戦略との整合性や内部収益率（IRR）等の指標を用い、設定したガイドラインレートを上回る案件を厳選することで、株主資本コストに見合う収益性の確保を徹底しています。

これらの案件は、経営会議及び取締役会での多角的な分析・可視化を経て、実行可否を判断します。

情報セキュリティ体制

「情報セキュリティ基本方針」および関連規程に基づき、情報システム部を主管部署として、社内ITインフラ（ハード・ソフト・ネットワーク）および情報セキュリティ対策の導入・運用・管理を行っています。

情報セキュリティに関する重要な課題やインシデントについては、関係部署と連携して影響範囲の確認、対応方針および再発防止策の検討を行うとともに、経営層へ報告・共有する体制を整えています。

事業継続基本方針

「危機管理規程」に基づき、災害発生時の事業継続方針を定めています。危機事象の発生時には人命保護を最優先とする初動対応（ERP）を実施後、被害状況に応じて事業継続計画（BCP）を発動します。

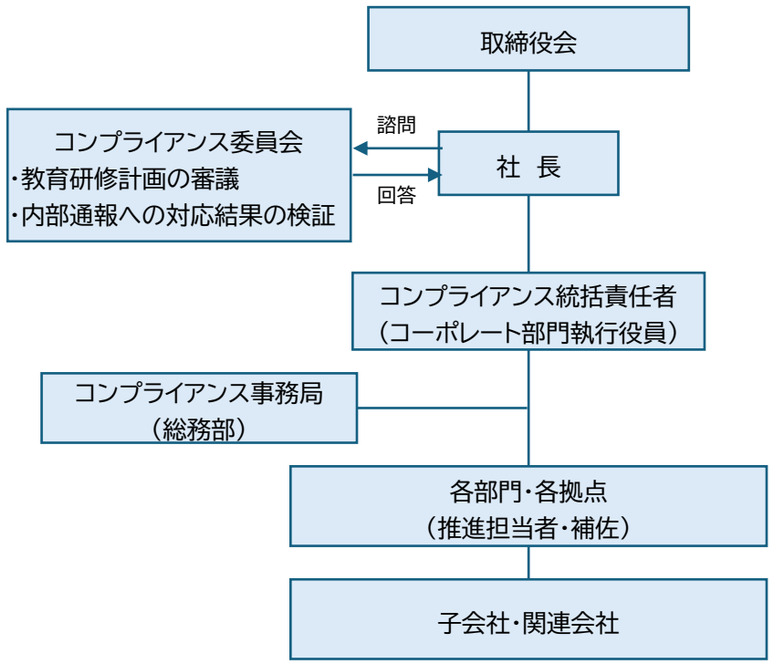
社長を本部長とする「対策本部」を設置し、平時・休日を問わず迅速に意思決定と情報共有を行う体制を整えています。

コンプライアンス

コンプライアンス方針

当社は、コンプライアンスへの取り組みを経営の重要な基本方針の一つと位置づけています。
当社におけるコンプライアンスとは、法令や国際ルール、社内規程の遵守にとどまらず、一般的な社会規範に対しても適切に配慮し、良識をもって行動することと定義しています。
この方針は、当社の業務に従事するすべての役員、従業員、および派遣労働者等に適用されます。私たちは、日々のあらゆる業務遂行においてコンプライアンスを最優先とし、推進体制の継続的な整備と維持向上に努め、社会から信頼される企業を目指してまいります。

コンプライアンス推進体制



コンプライアンス担当役員は、取締役会の決議を経て社長により任命され、統括責任者としてコンプライアンス全般の管掌および各種施策の立案・実施の責務を担うとともに、違反やその恐れがある事案への調査および業務の中止・改善命令を行う権限を有しています。

コンプライアンス教育

社内イントラネットでの「コンプライアンス便り」の定期発行を通じ、社員の意識啓発を行っています。また、教育体制の充実を図るため、以下の研修を継続的に実施しています。

部門別研修：各部署の特性に合わせたテーマで年3回実施
役員研修　：本社・子会社の役員を対象とした専門研修
eラーニング：全社員を対象とした知識の定着化

■研修テーマ　例
・アンコンシャスバイアス
・インサイダー取引
・ハラスメント
・基本的人権
・情報漏洩

組織の階層や役割に応じた教育を実施することで、コンプライアンス経営の強化を推進しております。

内部通報制度

コンプライアンス違反の未然防止と早期発見・是正を図るため、内部通報制度を設けています。通報窓口は社内の総務部に加え、社外の弁護士や監査等委員会を設置し、匿名での通報も受け付けています。また、規程において通報者の個人情報保護や不利益取扱いの禁止を明記し、違反者への懲戒処分を定めることで、従業員が安心して制度を利用できる環境を整え、コンプライアンス経営の強化に努めています。

関連データ（連結）		2023年度	2024年度	2025年度
内部通報	通報数（件）	2	1	0
コンプライアンス	違反数（件）	3	3	2
コンプライアンス研修　※1	受講率（%）	100	100	100

※1　単体

ESGデータ集

環境

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
CO2排出量	Scope1＋Scope2	連結	t-CO2	372	339	565
	電気使用量	連結	Mwh	769	736	759
	Scope1	連結	t-CO2	107	104	306
	Scope2	連結	t-CO2	264	235	259

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
資源循環	廃棄物発生量	単体	t	8.7	8.6	9.1
	紙(コピー用紙)使用量	単体	千枚	1,307	1,122	1,048

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
環境マネジメント	ISO14001取得状況	単体		取得	取得	取得

社会

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
基礎データ	従業員数	連結	人	518	510	596
	従業員数	単体	人	193	200	198
	正社員_男性	単体	人	109	113	113
	正社員_女性	単体	人	56	62	64
	正社員_全体計	単体	人	165	175	177
	正社員_女性比率	単体	%	34	35	36
	非正規社員_男性	単体	人	13	15	14
	非正規社員_女性	単体	人	6	7	7
	非正規社員_全体計	単体	人	19	22	21
	派遣社員	単体	人	9	10	4
	在籍出向	単体	人	26	20	20
	管理職_男性	単体	人	69	63	68
	管理職_女性	単体	人	1	1	1
	管理職_全体計	単体	人	70	64	69
	管理職_女性管理職比率	単体	%	1.4	1.6	1.5
	平均年齢	単体	歳	43.0	43.5	42.5
	平均年齢_男性	単体	歳	43.3	43.5	43.2
	平均年齢_女性	単体	歳	42.5	43.5	41.2
	平均勤続年数	単体	年	16.9	18.6	16
	平均勤続年数_男性	単体	年	17.1	18.9	16.5
	平均勤続年数_女性	単体	年	16.5	17.7	15
	採用人数	単体	人	8	14	15
	採用人数_男性	単体	人	4	7	7
	採用人数_女性	単体	人	4	7	8
	採用人数(新卒)	単体	人	7	5	5
	採用人数(新卒)_男性	単体	人	3	3	3
	採用人数(新卒)_女性	単体	人	4	2	2
	採用人数(第二新卒/キャリア)	単体	人	1	9	10
	採用人数(第二新卒/キャリア)_男性	単体	人	1	4	4
	採用人数(第二新卒/キャリア)_女性	単体	人	0	5	6
	採用人数に占める中途採用比率	単体	%	13	64	67
	離職者(自己都合退職のみ)	単体	人	6	10	6
	離職者_男性	単体	人	3	6	3
	離職者_女性	単体	人	3	4	3

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
多様性	障害者雇用率	単体	%	2.2	2.2	1.4

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
給与	平均給与	単体	千円	7,427	8,100	9,355
	平均給与_男性	単体	千円	8,438	9,308	10,609
	平均給与_女性	単体	千円	5,422	5,696	6,777

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
人材育成	研修費	単体	万円	4,439	5,400	6,958
	海外トレーニー数	単体	人	4	4	2

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
ワークライフバランス	有給休暇取得率	単体	%	60.6	60.2	58.7
	時間休暇取得者数	単体	人	—	—	146
	育児休業取得率	単体	%	100	100	100
	育児休業取得率_男性	単体	%	100	100	100
	育児休業取得率_女性	単体	%	100	100	100
	健康診断受診率	単体	%	100	100	100
	従業員一人当たり総労働時間/年	単体	時間	1,768.7	1,767.2	1,756.1
	従業員一人当たり平均時間外労働時間/月	単体	時間	6.9	5.4	5.2

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
エンゲージメント	【コンプライアンス】 私の職場では、コンプライアンスを遵守する風土になっている	単体	%	84	—	90
	【権限・裁量】 社員が仕事で成果を上げる為の権限や裁量を十分に与えられているか、提案したことが採用される機会があるか	単体	%	68	—	67
	【働き方】 社員が現環境での働き方についてどう感じているか	単体	%	61	—	66

※各年で実施する組織風土調査の肯定的回答率

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
安全衛生	労働災害度数率	単体	%	0	0	0
	ストレスチェックで高ストレスと判断された従業員の数	単体	人	19	17	21

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
社会貢献	社会貢献活動支出額	単体	万円	500	400	530

ガバナンス

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
コーポレートガバナンス	取締役数	単体	人	9	9	9
	独立社外取締役数	単体	人	4	4	4
	独立社外取締役比率	単体	%	44	44	44
	女性取締役数	単体	人	1	1	1
	女性取締役比率	単体	%	11	13	13
	株主総数	単体	人	31,444	28,771	36,202
	配当性向	単体	%	50	50	50
	配当金/株	単体	円	34	42	42

	指標	対象	単位	2023年度	2024年度	2025年度
コンプライアンス	内部通報件数	連結	件	2	1	0
	法令違反件数	連結	件	3	3	2
	コンプライアンス研修受講率	単体	%	100	100	100

明和産業株式会社

〒100－8311
東京都千代田区丸の内3丁目3番1号 新東京ビル
TEL 03-3240-9011（代表）
お問い合わせ先　サステナビリティ推進室

ウェブサイト
https://www.meiwa.co.jp/

公式YouTube
https://www.youtube.com/@meiwa corporation