最終更新日：2024年10月30日

稲畑産業株式会社
代表取締役社長執行役員 稲畑 勝太郎
問合せ先：執行役員　財務経営管理室長　農田 康一
証券コード：8098
https://www.inabata.co.jp

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社は、『「愛」「敬」の精神に基づき、人を尊重し、社会の発展に貢献する』を経営理念としております。この経営理念のもと、株主、取引先、社員に加え、企業活動を支える全てのステークホルダーの負託に応え、持続的に企業価値を向上させるためには、経営の透明性・公正性を確保し、迅速・果断な意思決定をおこなう基盤となる強固なコーポレート・ガバナンス体制の整備・構築が不可欠と考えております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則の全てを実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1－4．政策保有株式】
1．上場株式の政策保有に関する方針
(1)基本的な考え方
当社は、様々な企業との間の緊密な取引・協業関係は当社の事業にとって貴重な財産であり、これを構築・維持・発展することが、中長期的に当社の企業価値を高め、株主・投資家の利益に繋がるものと考えております。
また、そのような企業の株式を政策保有することは、良好な協業関係の構築・維持・発展のために、依然として有効な手段の一つと考えていることから、当社は政策保有株式を保有しております。

(2) 政策保有株式の保有・縮減に関する方針
政策保有株式は、これを保有することが協業関係の構築に資するかどうか、中長期的に当社の企業価値を高め、株主・投資家の利益に繋がるかどうかという基準に基づき、その是非を判断いたします。
具体的には、毎年、取締役会において、個別銘柄ごとに投資先企業の財務状況、株式の流動性、同企業もしくは同企業グループ会社との事業に関する取引量及び利益の推移並びにこれらの中長期的な見通し、リスクとリターンが資本コストに見合っているかどうかなどの経済合理性、及びその他の定性的な情報を加味した上で、総合的に保有の適否を検証いたします。
保有の意義が認められない株式については、市場や事業への影響、タイミングなどに配慮しつつ、縮減していく方針です。
なお、当社は、2024年3月期を最終年度とする中期経営計画「New Challenge 2023」（以下、「NC2023」）の3年間で政策保有株式の残高を2021年3月末残高に対して50%削減する目標を掲げ、これを達成いたしました。更に、2027年3月期を最終年度とする新中期経営計画「New Challenge 2026」（以下、「NC2026」）における財務戦略として「政策保有株式削減による資産効率化と投資資金の創出」を掲げ、公表済み政策保有株式縮減方針である「政策保有株式残高を2027年3月末までに2021年3月末対比で概ね80%削減」を着実に実施することとしております。

2．政策保有株式に係る議決権行使の基準
当社は、株主としての権利を行使すべく、原則として全ての議案に対して議決権を行使いたします。
保有先企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を期待できるか否かを判断基準として、議案毎にその賛否を検討し議決権を行使いたします。

【原則1－7．関連当事者間の取引】
当社は、取締役が利益相反及び競業取引を行う場合は、取締役会規程により、取締役会の承認を得ることとしており、かかる運用を通じて、取締役会による適切な監督がなされているものと判断しております。また、取締役について、関連当事者間取引の有無を年1回、調査しております。
当社は、主要株主等との取引について、価格その他の取引条件は、個別に交渉の上、一般取引を勘案して決定しており、その取引内容を有価証券報告書等で開示しております。

【原則2－4．女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】
補充原則2－4－1
グローバルな競争が激化するなかで、事業を持続的に発展させるためには多様な価値観が重要であるとの認識に立ち、当社グループでは様々なバックグラウンドを持つ社員が、グローバルで活躍しています。個々の持つ力を存分に発揮するために、人種・宗教・国籍・年齢・性別・性的指向や障がいの有無などを問わず、採用・配置・評価・処遇・登用が公平であるための施策・制度強化に注力しています。社員一人ひとりの個性や能力を尊重し、多様性を受け入れて生かし、一体感を持って働ける組織風土の醸成に努めています。
また、当社グループにとって、人は最も重要な財産であり、その人材の育成は経営課題の1つであると認識しております。当社の人材育成・能力開発は、「愛」「敬」の精神と「経営理念 Mission」を土台とし、「価値観 IK Values」を共有し、「目指す姿 Vision」を実現できる人材を育てることに他なりません。
多様な業務経験と成長機会の提供、役割に応じた研修の実施を通して、専門性を有し、国内外で組織・事業を牽引する人材を育成します。世界中で事業を行う当社グループにとって、国境を問わずグローバルな視野で国際社会と共生し、新しい価値を生み出すことができる「グローバル人材」の育成は重要な課題です。
「価値創造を担う人的資本の育成・強化」を当社グループのマテリアリティとし、新たな働き方改革やダイバーシティ＆インクルージョン、従業員エ

ンゲージメント、人材育成・能力開発、労働安全衛生等の推進を掲げ、制度の一層の拡充や教育などの取り組みの充実を図っております。また、新たに策定した「サステナビリティ中期計画2026」の中で、人的資本に関わる戦略、KPI・目標を定めました。「持続的な成長を支える従業員のwell-being（身体的・精神的・社会的に満足な状態）の向上」「多様な個を最大限に活かすダイバーシティ＆インクルージョンの推進」「健康経営の更なる推進」「人的資本投資への注力」という4つの戦略ごとに、それぞれ2～5個のKPI・目標を掲げています。今後は、中期計画の進捗をサステナビリティ委員会でモニタリングするとともに、取締役会の監督を受けることで、着実に取り組みを進めてまいります。

女性がより活躍できる雇用環境の整備や、男女問わず育児介護などにおける仕事と生活の両立支援に向け、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、積極的に推進しております。

2021年4月1日～2024年3月31日の3カ年計画では、「(1)管理職（課長級以上）に占める女性割合を5%以上にする」「(2)スタッフ職の新卒採用に占める女性割合について20%以上を維持する」「(3)スタッフ職に占める女性割合を15%以上にする」という3つの目標を掲げました。2024年3月末時点で、(1)4.8%(2)26.7%(3)16.8%となりました。

(2)(3)については目標達成となりましたが、(1)については未達となりました。

この状況を踏まえ、2024年4月1日～2028年3月31日までの4年間の行動計画を新たに策定し、「(1) 2028年3月までに女性管理職比率を8%以上とし、遅くとも2030年までに10%となるようキャリア構築の制度・育成環境を整備する」「(2)スタッフ職の新卒採用に占める女性割合について20%以上を維持する（継続）」という2つの目標を掲げました。認識している課題を解決し、目標を達成するために、様々な取り組みを進めていきます。

キャリア採用者の採用および管理職への登用にも注力しております。2023年度のキャリア採用者数は32名であり、当年度に採用した正規雇用労働者に占めるキャリア採用者の比率は49%となっております。全従業員に対するキャリア採用者比率は34.4%であり、全管理職におけるキャリア採用者比率も30.2%となっており、登用が進んでおります。また、業務執行取締役4名のうち、キャリア採用者は3名を占めており、幹部管理職である本部長・室長16名のうち、キャリア採用者は4名であり、経営幹部においてもキャリア採用者を登用し、多様性の確保に努めております。

加えて、海外子会社におけるナショナルスタッフの育成と、管理職（ゼネラルマネージャー職以上）への登用も重要な課題であると考えております。「サステナビリティ中期計画2026」の中で、「海外現地法人におけるナショナルスタッフの幹部登用の積極化」というKPI・目標を掲げ、取り組みを進めています。

【原則2－6．企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社企業年金では、将来にわたり確実な給付を行うため、運用リスク全般の管理に重点を置いた年金資産の運用に関する基本方針及び年金資産の運用指針を定めております。

年金資産の運用は専門性が必要となることから、全て運用を委託しております。全ての運用委託先はスチュワードシップ・コードを受け入れております。

投資先企業の選定や議決権行使の判断は運用委託先に委ねられているため、財務、経理、人事の各部門の責任者で構成する年金運用連絡会が、定期的に年金財政及び年金運用の検討・検証等を行い、受益者の利益の最大化及び利益相反取引の適切な管理に努めております。

【原則3－1．情報開示の充実】

(i) 当社は、社是である「愛」「敬」という人間尊重の精神に基づき、社会の発展に貢献することを「経営理念」として経営の根本に据えつつ、時代とともに変化する顧客と社会のニーズに応え、グローバルに事業を展開することにより、価値ある存在として常に進化を続けることを「当社の目指す姿＝Vision」として経営を行っております。また、経営戦略や経営計画につきましては、当社ウェブサイトや有価証券報告書等に開示しております。

(ii) 当社は、『「愛」「敬」の精神に基づき、人を尊重し、社会の発展に貢献する』を経営理念としております。この経営理念のもと、株主、取引先、社員に加え、企業活動を支える全てのステークホルダーの負託に応え、持続的に企業価値を向上させるためには、経営の透明性・公正性を確保し、迅速・果断な意思決定をおこなう基盤となる強固なコーポレート・ガバナンス体制の整備・構築が不可欠と考えております。経営理念に基づき、企業価値の持続的な向上を図ることが全てのステークホルダーにとって重要であるとの認識に立ち、経営の健全性を維持し、さらに経営の透明性と効率性を高める観点から、コーポレート・ガバナンスの継続的な向上を図っていくことを基本方針としております。

(iii) 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬につきましては、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、取締役会が決定しております。取締役会の決定に当たっては、それに先立ち、指名・報酬委員会で内容を検討することとし、取締役会はその意見を十分尊重することにより、客観性、公正性、透明性を確保するよう努めております。なお、指名・報酬委員会は、筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占めております。監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において監査等委員である取締役の協議で決定しております。取締役の報酬につきましては、当コーポレート・ガバナンス報告書の【インセンティブ関係】、【取締役報酬関係】及び有価証券報告書に開示しております。

(iv) 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・執行役員候補の指名を行うに当たっては、指名・報酬委員会が例えば候補者に対する面談などを行うことにより、中長期的な企業価値の向上に貢献できるような資質や適性を見極め、取締役会の決定に客観性、公正性、透明性が付与されるよう努めております。また、独立社外取締役の選任については、当社独自の「社外取締役の独立性基準」を定めており、この基準に基づき選定しております。取締役会が経営陣幹部の解任を行うにあたっては、指名・報酬委員会の審議を経ることになっております。取締役会は指名・報酬委員会の審議結果を十分尊重したうえで、経営陣幹部の解任について決議することにより、その決議の客観性、公正性、透明性を確保するよう努めております。なお、監査等委員である取締役候補の指名にあたっては、指名・報酬委員会の意見を踏まえ、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会にて決定しております。

(v) 取締役会が上記 (iv) に基づき、経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名理由につきましては、株主総会招集通知に個々の選解任理由を開示しております。

補充原則3－1－3

当社グループは、気候変動や人権などの地球環境や社会を取り巻く様々な課題に対して、経営の重要事項として取り組むため、2021年10月に代表取締役社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しました。

同委員会は、副委員長をサステナビリティ担当の代表取締役専務執行役員が務めるとともに、4つのセグメントをそれぞれ担当する取締役1名及び執行役員2名と、主な管理部門長6名が委員を務めています。また、オブザーバーとして社外取締役7名、非業務執行取締役2名も同委員会に参加し、必要な意見を述べています。全取締役が同委員会に参加することで、同委員会を通して、取締役会としての監督機能を果たしています。

同委員会は最低年1回開催（必要に応じて臨時開催）することを原則とし、当社グループのサステナビリティに関する方針及び施策の策定・承認・モニタリングを実施しています。

同委員会で決議され、取締役会で報告・監督されたサステナビリティ関連事項は、専任組織であるサステナビリティ推進部と主な管理部門員からなるサステナビリティ委員会事務局とが連携しながら実行・運営し、グループ全体のサステナビリティ活動を推進しています。また、サステナビリティ推進部では同委員会の有効な議論のために、各営業本部員及び主な管理部門員をメンバーとするサステナビリティ推進委員とともに、全社のサステナビリティに関連する情報を取りまとめ、提供しています。

これまでサステナビリティ委員会で議論され、取締役会で報告・監督された主なサステナビリティ関連事項は以下のとおりです。

[2022/3月期] サステナビリティ基本方針及び行動指針の制定／人権方針の制定

[2023/3月期] 国連グローバル・コンパクトの参加／2050年カーボンニュートラル宣言／マテリアリティの特定／TCFD提言に沿った情報開示／外部ESG評価状況／GHG 排出量算定（スコープ1,2,3）／TCFD（シナリオ分析）進捗／人権デューデリジェンス進捗

[2024/3月期] TCFD提言に沿った情報開示／GHG 排出量算定（スコープ1,2,3）／TCFD及びTCFDコンソーシアムへの賛同／人権デューデリ

ジェンス進捗／サステナビリティ中期計画2026／カーボンニュートラル移行計画／外部ESG評価状況
2022年6月には、当社グループの持続的な成長に向けたマテリアリティ（重要課題）を特定しました。「持続的な価値創出」に関連する3つのマテリアリティと「事業継続のための基盤」に関連する3つのマテリアリティの計6つのマテリアリティを掲げました。2024年5月には、2024年度～2026年度までの3カ年計画である「サステナビリティ中期計画2026」を策定しました。当社グループのサステナビリティに関する考え方を改めて明文化したほか、マテリアリティに関わるリスク・機会と主な取り組みを整理し、マテリアリティに関わる長期的なビジョン、戦略及びKPI・目標を掲げました。すでに2022年6月に発表している「2050年カーボンニュートラル宣言」の達成に向けて、「2022年度比、2026年度までに25%削減、2030年度までに42%削減（スコープ1,2）」というGHG排出量削減の中間目標も本計画において発表しました。本目標は、パリ協定で示された1.5℃目標に整合する設定としました。
今後は、中期計画の進捗をサステナビリティ委員会でモニタリングするとともに、取締役会の監督を受けることで、着実に取り組みを進めてまいります。
詳細な「サステナビリティ中期計画2026」については、当社ウェブサイトをご覧ください。
（https://www.inabata.co.jp/sustainability/about/midterm_plan/）
商社ビジネスが基本である当社グループにとって「人材」は最重要資産であるとの認識に立ち、人的資本のより一層の強化を進めています。
マテリアリティにおいて「価値創造を担う人的資本の育成・強化」を掲げるとともに、上述した「サステナビリティ中期計画2026」の中でも、人的資本に関わる戦略、KPI・目標を定めました。「持続的な成長を支える従業員のwell-being（身体的・精神的・社会的に満足な状態）の向上」「多様な個を最大限に活かすダイバーシティ＆インクルージョンの推進」「健康経営の更なる推進」「人的資本投資への注力」という4つの戦略ごとに、それぞれ2～5個のKPI・目標を掲げています。
人的資本強化につながるダイバーシティ向上への取り組みについては、原則2－4をご参照ください。
知的財産については、商社機能を補完するものと位置づけ、国内外に開発拠点を設け、その強化に取り組んでいます。
当社グループは、サステナビリティに関する情報の適時・適切な開示を行い、透明性の確保と説明責任を果たしていきます。パフォーマンスデータを含むサステナビリティ関連情報については、当社ウェブサイトに網羅的な情報を掲載しております。
（https://www.inabata.co.jp/sustainability/）
また、当社グループは気候関連財務情報開示の重要性を認識し、金融安定理事会（FSB）が設置した気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）が2017年6月に公表した提言に賛同するとともに、気候変動起因による自社事業活動への影響を適切に把握し、その内容を開示しています。
「稲畑産業グループ サステナビリティ基本方針」「稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針」「稲畑産業グループ 人権方針」「稲畑産業グループのマテリアリティ」「TCFD提言に基づく情報開示」については、本報告書の末尾に記載しております。

【原則4－1．取締役会の役割・責務(1)】
補充原則4－1－1
取締役会は、法令又は定款により取締役会が決定すべき事項のほか、経営計画の策定及び年度予算の編成を始めとする経営の根幹にかかわる重要事項を決定し、これらに含まれない業務執行の決定については、当社の事業の実態等に照らして適切な範囲で最大限、代表取締役その他の経営陣が決定する体制となっております。
また、取締役会は、経営陣による意思決定と決定事項の執行の状況を把握するために必要な事項を定めて報告を受けることにより、経営陣に対する監督機能を適切に発揮しております。
なお、取締役会が決定する事項及び経営陣からの報告を義務付ける事項については、取締役会規程に明確に定めています。

【原則4－9．独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は、独自に「社外取締役の独立性基準」を定めており、当社ウェブサイト（https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/pdf/company/independence_20220622.pdf）に掲載しております。独立社外取締役を選任するに当たっては、企業経営に関する豊富な経験や高い見識を保有し、グローバルにビジネスを展開する当社における取締役会の意思決定や業務執行に関する監督機能、外部的視点からの適切な助言を期待できる候補者を選定するよう努めております。

【原則4－10．任意の仕組みの活用】
補充原則4－10－1
当社は、経営陣幹部の選解任、取締役・執行役員の候補の指名、取締役の報酬などの決議にあたり、客観性・公正性・透明性を確保するため、筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が委員の過半数を占める任意の指名・報酬委員会を設置しております。経営陣幹部の選任や取締役の報酬の決定にあたっては、取締役会の決定に先立ち、指名・報酬委員会の審議が行われます。取締役会は指名・報酬委員会の意見（後継者計画や多様性・スキルの観点を含む）を十分に尊重することにより、その決定に客観性・公正性・透明性が付与されるよう努めております。指名・報酬委員会については、【任意の委員会】の欄に記載しております。

【原則4－11．取締役会の実効性確保のための前提条件】
補充原則4－11－1
現在の取締役の人数は12名、うち7名が独立社外取締役となっています。独立社外取締役のうち、4名は、他社での経営経験を有しています。
当社では、知識・経験・能力等が全体としてバランスが取れるよう、また、多様性と適正規模も考慮して取締役を選任しております。新たな取締役候補者の選定に当たっては、候補者の有する知識や経験、見識を考慮し、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定する体制となっております。
当社取締役に求める専門性及び経験（スキルマトリックス）は、第163回定時株主総会招集ご通知P24に記載のとおりです。
（https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/event/file/notification_163_1.pdf）

【スキルマトリックスについての当社の考え方】
当社は「『愛』『敬』の精神に基づき、人を尊重し、社会の発展に貢献する」を経営理念とし、「時代とともに変化する顧客と社会のニーズに応え、グローバルに事業を展開することにより、価値ある存在として常に進化を続ける」を目指す姿としております。また2030年頃を念頭に、将来像を想定した長期ビジョン「IK Vision 2030」を掲げ、その長期ビジョンに向けたステップとして新中期経営計画「NC2026」を位置づけております。
取締役に期待するスキルを特定するにあたっては、これら経営理念、目指す姿、長期ビジョン「IK Vision 2030」、新中期経営計画「NC2026」を踏まえ、グローバルに展開する当社の取締役会の意思決定や業務執行に関する監督機能を果たすことができる体制を構築するためには、いかなるスキルが必要かという観点から決定しております。こうした観点から、具体的には以下のようなスキルを特定し、スキルマトリックスを策定しております。

（グローバル経営）
当社はグローバルに事業を展開しており、特に長期ビジョン「IK Vision 2030」においては海外事業比率を70%以上にすることを想定しております。こうした観点から、当社の今後の成長を図っていくためには、グローバルな企業経営に関する知見を有する者を取締役に登用することは極めて有用であると考えております。そのため特に社外取締役を招聘するにあたっては、グローバルに展開する企業の経営者とりわけ経営トップまたはそれに準ずる経験のある者が必ず含まれるように配慮しております。
スキルマトリックスにおける「グローバル経営」の項目についてはグローバルに事業を展開する企業の経営トップまたはそれに準ずる経験の有無を基準にしております。

この基準に照らし、稲畑勝太郎、長南収及び末川久幸はいずれもグローバルに事業を展開する企業の経営トップとして豊富な経験を有していることから、「グローバル経営」のスキルを有するものと考えております。

(事業・業界知識)
当社のような専門商社を経営するにあたっては、まず何よりも各事業分野に対する深い専門知識と経験が必要不可欠であります。特に業務執行取締役については、当社の事業分野における幅広い知識や経験、人脈を保持していることが当社のような商社事業を発展させるうえでは実際上極めて重要であり、業務執行取締役を選任するにあたっては、当社の事業分野に関する知見を有する者のバランスを考慮しております。具体的には、稲畑勝太郎は当社の特に合成樹脂セグメントに長年にわたり従事してきた経験があり、また赤尾豊弘は当社の特に情報電子セグメントに長年にわたり従事してきたほか、取締役就任後は化学品・生活産業セグメントも担当するなど、それぞれ異なった当社事業に関する知識・経験を有しています。
社外取締役を招聘するにあたっては、各事業分野における幅広い知識や経験を有し、事業戦略に対して客観的な視点から監督・意見できる者が含まれるように考慮しております。社外取締役の各候補者については、これまでの他社での経験や出身業界の特性を踏まえ、それぞれ該当する業界のスキルを有するものと考えております。

(財務・会計)
企業経営における財務戦略(コーポレートファイナンス)の重要性は言うまでもなく、業務執行取締役のなかには財務戦略を担当し、投資家との様々な対話を通じて企業価値向上に向けた取り組みを主導していく者が必要であると考えております。横田健一は長年にわたり財務・経理・IRの責任者を務めており、投資家との様々な対話を当社経営にフィードバックしつつ、当社のコーポレート・ガバナンス強化と企業価値向上に向けて一貫して取り組んできました。重森隆志はグローバルに事業を展開する総合化学メーカーにおいて財務・経理業務に従事した経験があり、また同メーカーでの取締役就任後は財務経理部門を管掌した経験を有しています。
また業務執行に対する監督機能を強化するためには、監査等委員である取締役のなかに財務・会計に精通した者が必ず含まれることが有用であると考えております。久保井伸和は長年にわたり当社の財務・経理業務に従事した後、常勤監査役として監査業務にも従事してきた経験を有しております。横田乃里也はグローバルに事業を展開する大手酒類・飲料品メーカーにおいてCFOを務めた経験を有し、財務・経理・IRに関する幅広い知見を有しています。伊藤志保は公認会計士としての豊富な専門知識を有し、長年にわたり様々な企業の会計監査に従事してきた経験を有することから当社の業務執行に対する監督機能を強化することができると考えております。

(法務・リスク管理・内部統制)
幅広くグローバルに展開する当社においては、取引先の信用リスク、事業投資に係るリスク、海外活動に潜在するリスク、為替の変動リスク、商品市場の変動リスクなど様々なリスクを伴います。そのためリスクマネジメントは経営上極めて重要であります。稲畑勝太郎は取締役として内部監査部門を直接管掌するなかでリスク管理や内部統制に深く関わってきたほか、長年にわたってコンプライアンス委員会委員長を務めております。横田健一は長年にわたり当社の内部統制委員会委員長を務め、当社の内部統制構築の実務に携わってきたほか、取締役就任後は法務・リスク管理部門も管掌してきました。
また当社は何よりもコンプライアンスを重視した経営を心掛けており、業務執行に対する監督機能を強化するためには、監査等委員である取締役のなかに法律に精通した者が必ず含まれることが有用であると考えております。佐成実は弁護士資格を有し、長年にわたり都市ガス最大手企業の企業内弁護士として働いてきた貴重な経験を有しており、企業法務全般に精通しています。
さらに、当社は経営の意思決定を迅速化し、業務執行に対する監督機能を強化するため、監査等委員会設置会社を選択しております。監査等委員会設置会社においては、会社の内部統制システムを有効に活用し組織的監査を行うことが求められます。こうした観点から、監査等委員である取締役のなかに内部統制・監査に対する専門知識や経験を有する者が含まれることが不可欠と考えております。久保井伸和はJ-SOX導入時から当社の内部統制構築に携わってきました。藤澤友一はグローバルに事業を展開する大手製薬企業において監査業務などに従事した後、常勤監査役及び監査等委員である取締役を歴任しており、内部統制・監査に関する豊富な実務経験を有しています。伊藤志保は大手監査法人において長年にわたり様々な企業の内部統制監査に従事し、内部統制・監査に関する豊富な専門知識と経験を有しています。

(人事・労務)
当社のような商社においては、人材こそが最大の財産であり、人材育成は中長期的に重要な経営課題であります。新中期経営計画「NC2026」におきましても、当社の持続的成長を支える従業員のwell-beingの向上、多様な個を生かすダイバーシティ&インクルージョンの推進や健康経営の更なる推進、人的資本投資への注力を重点方針としています。こうした戦略を推進していくうえでは、取締役のなかに人事・労務に関する経験やスキルを有する者が含まれることが望ましいと考えており、社外取締役の招聘にあたってもこうした視点を重視しております。稲畑勝太郎は取締役就任後に人事部門を管掌した経験を有しています。横田健一は現在人事部門を管掌しており、これまでも様々な人事制度改革に取り組んできました。
また萩原貴子はグローバルに事業を展開する大手電機メーカーにおいて人事業務に一貫して従事した経験を有しており、当社社外取締役就任後においては、これまでも既にその豊富な経験に基づき、当社の人事戦略や重要な経営課題であるダイバーシティ推進に関して貴重な助言を行ってきています。横田乃里也は大手酒類・飲料品メーカーにおいてグループ全体の人事総務担当ディレクターを務めるなど人事・労務に関する幅広い経験を有しています。

(IT・デジタル)
当社は新中期経営計画「NC2026」における経営基盤戦略の一環として新たに中期的な「デジタル戦略」を公表しております。新たなデジタル戦略においては、「経営情報インフラの高度化とグループ全体のセキュリティ強化」を基本方針として掲げており、こうしたデジタル戦略を具体化し、データドリブン経営及びDX(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には、IT・デジタルに関する知見は不可欠であります。また情報セキュリティに対する脅威は年々増加しており、これらに対する対策を強化していくうえでもIT・デジタルに関するスキルは必要と考えております。
横田健一は情報処理技術者などIT・デジタルに関する専門の国家資格を複数保持しており、その豊富な専門知識に基づき、これまでも当社グループ全体の情報セキュリティ強化に向けた様々な取り組みを陣頭指揮してきました。また重森隆志及び横田乃里也はともにグローバルに事業を展開する大手企業において、CIOもしくはそれに準じた職責経験があり、IT・デジタルに関する幅広い知見を有しています。

(ESG)
当社は2021年10月にサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ推進を重要な経営課題と考えております。またESGに対する外部評価の向上も重要な課題と考えております。こうした観点から、取締役のなかに企業経営におけるサステナビリティ、ESGに対する知見を有する者が含まれることは必要と考えており、社外取締役の招聘にあたってもこうした点を考慮しております。
稲畑勝太郎は当社のサステナビリティ委員会委員長を務めており、概ねESG全般に対する知見を有するものと考えております。横田健一はこれまで当社のコーポレート・ガバナンス向上に向けた取り組みを主導してきた点、および人事担当として従業員エンゲージメントサーベイや健康経営などの取り組みを進めてきた点からESGの中では特に「G(ガバナンス)」と「S(社会)」に関する知見を有するものと考えております。久保井伸和は特にコーポレートガバナンス・コード導入時において実務面での対応に深く関わってきた経験を有することから、ESGの中で特に「G(ガバナンス)」に関して知見を有すると考えております。
また萩原貴子は人事政策、ダイバーシティ戦略に関する知見が豊富であることから、当社としてはESGの中でも特に「S(社会)」に関しての助言を頂くことを期待しております。横田乃里也は日本企業の中でも特に環境分野に関して先進的な取り組みを行ってきた大手酒類・飲料品メーカーにおいて経営戦略を担当した経験があることから、当社としてはESGの中でも特に「E(環境)」に関しての助言を頂くことを期待しております。

補充原則４－11－２
　当社は、社内取締役が他社の取締役・監査役を兼任する場合、取締役会規程により、取締役会の承認を得ることとしております。
　社外取締役の選任に当たっては、他社での兼任状況を確認し、当社の社外役員として期待される機能・責務を果たすことが現実的に可能であるかどうかという点を重視しております。
　当社は、取締役の主要な兼職を有価証券報告書【役員の状況】等で開示しております。

補充原則４－11－３
　取締役会の実効性を高めていくことが重要であるとの見地から、外部コンサルタントを活用しつつ、毎年取締役会評価を実施しております。その概要につきましては当社ウェブサイト（https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/governance/file/evaluation202404_jp.pdf)に掲載しております。今後は実施した結果を踏まえ、適切に対応していく方針であり、取締役会評価は継続的に実施していく方針であります。

英語版のURLはhttps://www.inabata.co.jp/themes/english@inabata/investor/library/governance/file/evaluation202404_en.pdf

【原則４－14．取締役のトレーニング】
補充原則４－14－２
　当社は、社内取締役の就任に際して、取締役として遵守すべき法的な義務、その役割や責務について理解する機会を設けております。社外取締役については、当社グループの事業内容等について理解を深めてもらうため、社内の各部門長との面談や海外視察等の機会を適宜設けております。
　当社は、取締役に就任後も、必要な知識の習得、その役割や責務の理解促進に資するようトレーニングの機会の提供・斡旋をしております。取締役がトレーニングに要した費用を会社に請求した場合、会社が負担いたします。
　取締役のトレーニングの実施状況は、年１回、取締役会で報告されております。

【原則５－１．株主との建設的な対話に関する方針】
　当社は、株主・投資家との対話を、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、積極的に行っております。
　株主・投資家との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関する方針については以下のとおりです。
(1) ＩＲ体制
・当社のＩＲ体制は、社長を責任者とし、ＩＲ担当役員を置いています。株主・投資家との対話は、社長、IR担当役員を中心に、一部IR専任部署にて行います。
・財務経営管理室内に株主・投資家の窓口となるＩＲ専任部署（ＩＲ企画部）を設置しています。
・ＩＲ企画部は、財務経営管理室、総務広報室、営業各本部など関連部署と連携して、各種の経営情報を収集・分析し、適時・適切に情報提供できる体制を整備しています。
(2) ＩＲ活動
・個別面談の申し込みについては、合理的な範囲で前向きに対応します。
・社外取締役に対する個別面談の申し込みについても、合理的な範囲で対応しています。
・年２回決算説明会を開催し、中期経営計画の進捗状況と決算概要説明を行っています。
・ＩＲイベント等への参加を通じて、個人株主・投資家との対話の機会を設けています。
・当社ウェブサイト、統合報告書、株主通信、株主総会招集通知等を通じて、積極的に情報提供を行っています。
・海外ＩＲを実施し、国外の株主・投資家との対話の機会を設けています。
(3) フェア・ディスクロージャー・ルールの順守
・公平かつ適時な情報開示に努め、フェア・ディスクロージャー・ルールを順守します。
(4) フィードバック
・株主との対話において把握された株主の意見・懸念に関する報告を、IR担当役員の業務執行報告に年１回以上含めることを取締役会規程で定めております。今年度は、2023年５月、８月、2024年１月開催の取締役会で、IR関連事項を報告しました。
(5) インサイダー情報の管理
・社内規程である「情報開示規程」に則り、インサイダー情報の管理を徹底しています。また、各四半期決算日の翌日から決算発表日までをサイレント期間として設定しています。
(6) 株主構造の把握
・原則として年２回株主判明調査を実施し、実質株主による当社株式の保有状況の把握に努めています。
(7)【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024/10/30】
年1回、決算説明会において、原則として社長が対応策及びその進捗状況などの説明を行います。説明会資料は当社ウェブサイトに掲載しております。
（https://www.inabata.co.jp/archives/001/202409/20240603_01_1.pdf、
英文https://www.inabata.co.jp/archives/001/202409/20240603_01eng_1.pdf）。
2024年３月期は、６月３日開催の決算説明会において、社長が説明しました。
(8) 株主との対話の実施状況等
株主との対話の実施状況については、当社ウェブサイトに掲載しております。
（https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/library/governance/file/evaluation202405_jp.pdf）

2．資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,859,800	10.49
住友化学株式会社	5,591,400	10.01
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,279,100	4.08
THE BANK OF NEW YORK, TREATY JASDEC ACCOUNT	819,500	1.47
株式会社みずほ銀行	744,900	1.33
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNY GCM CLIENT ACCOUNTS M LSCB RD	734,588	1.32
株式会社三菱UFJ銀行	638,000	1.14
株式会社三井住友銀行	624,000	1.12
住友生命保険相互会社	611,000	1.09
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE	591,670	1.06

支配株主(親会社を除く)の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

1. 当社が保有する自己株式数72,904株(ただし「株式給付信託(BBT)」制度の信託財産として、株式会社日本カストディ銀行(信託E口)が保有する当社株式266,400株を除く)につきましては、持分比率の計算より除いております。
2. 上記株主の英文名は、株式会社証券保管振替機構から通知された「総株主通知」に基づき記載しております。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―――

Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	12 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	7 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
萩原 貴子	他の会社の出身者											
長南 収	他の会社の出身者											
末川 久幸	他の会社の出身者											
佐成 実	弁護士											
藤澤 友一	他の会社の出身者											
横田 乃里也	他の会社の出身者											
伊藤 志保	公認会計士											

※ 会社との関係についての選択項目
※ 本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※ 近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者
b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g 上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h 上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
萩原 貴子		○	―――	萩原貴子は、ソニー光株式会社･ソニー希望株式会社（現 ソニー希望･光株式会社）の代表取締役、株式会社グリーンハウスの取締役を歴任され、現在は株式会社DDDの代表取締役、株式会社ツインバード及びNECキャピタルソリューション株式会社の社外取締役であります。 同氏はAV機器やゲーム、映画、音楽等、複数の事業をグローバルに展開する大手電機メーカーにおいて人事部門の責任者を長く務め、また経営者としての経験も有しており、幅広い見識と経験を備えております。また取締役会において当社が期待する役割を十分に果たしてきた実績を考慮し、引き続き社外取締役に選任しました。当社における人事戦略やダイバーシティの推進等についての助言等をいただくことを期待しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外取締役の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。
長南 収		○	―――	長南収は、キユーピー株式会社の代表取締役社長執行役員を務められ、現在は公益財団法人キユーピーみらいたまご財団の理事長及び株式会社ロッテの社外取締役であります。 同氏は中国、東南アジアを中心にグローバルに展開する食料品メーカーにおいて営業部門の責任者を長く務めました。経営者としての経験も有しており、幅広い見識と経験を備えていることから、引き続き社外取締役に選任しました。 経営者としての豊富な経験と幅広い見識を基に、外部的視点から当社の業務執行に対する監督、助言をいただくことを期待しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外取締役の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。
末川 久幸		○	―――	末川久幸は、資生堂の代表取締役執行役員社長を務められ、現在は森下仁丹株式会社の社外取締役、学校法人昭和女子大学の理事及び日本管財ホールディングス株式会社の顧問であります。 同氏は化粧品事業を中心として約120の国と地域でグローバルに展開するメーカーにおいて、経営企画部門の責任者を務め、また経営者としての経験も有しており、幅広い見識と経験を備えていることから、社外取締役に選任しました。 経営者としての豊富な経験と幅広い見識を基に、外部的視点から当社の業務執行に対する監督、助言をいただくことを期待しております。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外取締役の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。

佐成 実	○	○	―――	佐成実は、東京ガス株式会社の総務部法務室長、執行役員（ガバナンス担当）を務められ、現在は早川総合法律事務所のスペシャル・カウンセルであります。 同氏は都市ガス最大手企業において、弁護士としての専門的知見と長年にわたり企業法務及びコーポレート・ガバナンスに携わってきた豊富な経験を備えております。このことから、同氏は当社の経営全般に対する的確な監査・監督をすることが期待できると判断し、監査等委員である社外取締役に引き続き選任しました。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外取締役の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。
藤澤 友一	○	○	―――	藤澤友一は、アステラス製薬株式会社の常勤監査役、監査等委員である取締役を務められました。 同氏は世界各国で医薬品ビジネスを展開するグローバル製薬企業において、事業部門の企画部長として勤めた他、同社の海外子会社における業務経験を有しています。更に、監査業務に従事した後、同社の常勤監査役及び監査等委員である取締役を務めるなど、高い見識と豊富な経験を備えております。このことから、同氏は当社の経営全般に対する的確な監査・監督をすることが期待できると判断し、監査等委員である社外取締役に引き続き選任しました。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外取締役の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。
横田 乃里也	○	○	―――	横田乃里也は、キリンホールディングス株式会社取締役常務執行役員、キリンビジネスシステム株式会社取締役、麒麟麦酒株式会社取締役を務められ、現在はニュートン・インベストメント・パートナーズ株式会社（現 ジャパン・アクティベーション・キャピタル株式会社）のシニアアドバイザーであります。 同氏は世界各国で酒類、飲料品、医薬品等の製造販売を行うメーカーにおいて、工場長や生産部門の責任者を歴任し、また同社の海外子会社の経営者を経た後は、執行役員として、人事・財務・IT・経営戦略を担当するなど、高い見識と豊富な経験を備えております。このことから、同氏は当社の経営全般に対する的確な監査・監督をすることが期待できると判断し、監査等委員である社外取締役に選任しました。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外取締役の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。
伊藤 志保	○	○	―――	伊藤志保は、中央青山監査法人（後のみすず監査法人）、新日本監査法人（現 EY新日本有限責任監査法人）のパートナーを務められ、現在は株式会社ジャパンディスプレイの社外取締役、伊藤志保公認会計士事務所の公認会計士及び野村不動産プライベート投資法人の監督役員です。 同氏は公認会計士の資格を有して国内大手監査法人のパートナーを務めてきたほか、グローバルに事業展開する大手液晶パネルメーカーの社外取締役を務めるなど、会計の専門家としての知識に加えて、幅広い見識を備えています。このことから、当社の経営全般に対する的確な監査・監督をすることが期待できると判断し、監査等委員である社外取締役に選任しました。 また、同氏は東京証券取引所が定める独立性基準や当社が独自に定めている「社外取締役の独立性基準」の要件を満たしておりますので、当社の独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	5	1	1	4	社外取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

監査等委員会の職務を補助すべき使用人（以下、「補助使用人」という。）を配置しております。
補助使用人は、監査等委員会の指揮命令系統に従い、業務を遂行いたします。また、補助使用人の任免及び人事考課については、監査等委員会の同意を得ることとしております。補助使用人の選出に関しては、その経験・知見・行動力を十分に考慮しております。取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人は、補助使用人の業務遂行を不当に制約しないこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会、会計監査人、内部監査室は定期的に監査の結果報告及び協議を通じて連携をとっております。
監査等委員会は、会社の業務及び財産の状況の調査その他の監査職務の執行に当たり、内部監査室と緊密な連携を保ち、組織的かつ効率的な監査の実施に努めております。監査等委員会は、内部監査室からその監査計画と監査結果について定期的に報告を受け、必要に応じ調査を求め、又はその職務の執行について具体的に指示いたします。
監査等委員会及び内部監査室は、会計監査人と会計監査や四半期レビューの報告等の定期的な会合を持ち、会計監査人から監査に関する報告を適時かつ随時に受領する一方、その職務の執行の過程において知り得た情報の内、会計監査人の監査の参考となる情報又は会計監査人の監査に影響を及ぼすと認められる事項について会計監査人に情報を提供するなど会計監査人との情報の共有、連携を行っています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

取締役会が経営陣幹部の選解任、取締役・執行役員候補の指名、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬などを決議するに当たっては、その決議に先立ち、筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会の審議を経ることになっております。
取締役会は指名・報酬委員会の審議結果（後継者計画や多様性・スキルの観点を含む）を十分尊重することにより、客観性、公正性、透明性を確保するよう努めております。

指名・報酬委員会は現在、以下の独立社外取締役4名と社内取締役1名とから構成されております。

社外取締役		萩原 貴子（指名・報酬委員会委員長・筆頭独立社外取締役）
社外取締役		長南 収
社外取締役		末川 久幸
社外取締役	監査等委員	横田 乃里也（監査等委員会委員長）
代表取締役	社長執行役員	稲畑 勝太郎

【独立役員関係】

独立役員の人数	7 名

その他独立役員に関する事項

当社では独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明

当社は取締役（監査等委員である取締役、社外取締役及び非業務執行取締役を除く。）の役職別に固定報酬を定めており、これをベースに税金等調整前当期純利益（投資有価証券売却益を除く。）、資本収益性（ROICとROE）、株価及び複数の外部評価機関（FTSE Russell及びMSCI）によるESGスコアの各水準に応じた係数を掛けて算出される業績連動報酬の仕組みを設けております。
取締役（監査等委員である取締役、社外取締役及び非業務執行取締役を除く。）はグループ会社を含めた当社グループ全体の営業活動、財務活動など全ての事業活動に責任を負っており、その成果は連結税金等調整前当期純利益に表れていると考え、これを一つの指標としております。また、当社は中期経営計画NC2023における主要重点施策の一つとして、「将来の成長に向けた投資の積極化」を掲げていること、更に資本市場からの要請や上場企業の動向を踏まえ、資本効率や投資利回りについても考慮すべきと考え、ROICを指標にしてしております。更に、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の一環として、ROEと株価（具体的にはTOPIXの対前年成長率と当社株価の対前年成長率の差）を指標としております。加えて、サステナビリティへの対応は当社の重要な経営課題と認識していることから、複数の外部評価機関によるESGスコアを指標としております。

また、当社は取締役（監査等委員である取締役、社外取締役及び非業務執行取締役を除く。）の報酬と当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的とし、業績連動型株式報酬制度として「株式給付信託（BBT）」を導入しております。
「株式給付信託（BBT）」は取締役が在任中に付与されたポイントを退任時に株式と金銭で受け取る仕組みです。取締役に付与されるポイントの計算方法は次のとおりです。

（取締役に付与されるポイントの計算方法）
役職ごとに定めた基準ポイントの半分を勤続ポイント（固定ポイント）とし、業績ポイント（勤続ポイント×業績係数）を加算して、当年度の付与ポイントとします。
なお、業績係数とは連結売上高目標達成率と連結営業利益目標達成率により決定される係数のことをいい、目標達成率とは対外的に公表した中期経営計画に対する実績のことをいいます。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬は、定性的な要因は考慮されておらず、規定により定められた計算式及び係数により自動的に算出されるよう設計されており、当社の人事室が規定に沿ってこれを計算いたします。その計算結果は筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会により審議されます。取締役会は指名・報酬委員会の審議結果を十分尊重し、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬を決定しております。
このような手順を踏まえることで、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の個人別の報酬決定における客観性、公正性、透明性を確保しており、特定の取締役等に個人別の報酬等の決定が委任されるようなことはありません。
なお、当社では取締役（監査等委員である取締役を除く。）の業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針を定めておりません。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当社の2023年度における取締役に対する報酬総額は以下のとおりです。
取締役(監査等委員を除く。)328百万円
内訳は固定報酬155百万円、業績連動報酬116百万円、「株式給付信託(BBT)」56百万円であります。
但し、「株式給付信託(BBT)」は、2023年度に計上した役員株式給付引当金繰入額であります。

取締役(監査等委員)48百万円
内訳は固定報酬のみであります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、当社の人事室が規定に沿って計算いたします。その計算結果は筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会により審議されます。取締役会は指名・報酬委員会の審議結果を十分尊重し、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬を決定しております。このような手順を踏まえることで、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬の客観性、公正性、透明性を確保するよう努めており、特定の取締役等に個人別の報酬等の決定が委任されるようなことはありません。
監査等委員である取締役の報酬については、固定報酬のみとしております。監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で承認された報酬総額の範囲内において監査等委員である取締役の協議で決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

監査等委員でない社外取締役は、情報を主に秘書部を経由して関係部署や担当取締役に依頼し、入手しております。監査等委員である社外取締役は、主に常勤の監査等委員である社内取締役から情報を入手する、あるいは常勤の監査等委員である社内取締役を経由して関係部署や担当取締役に依頼し、入手しております。社外取締役の情報入手をはじめ、様々な支援は秘書部が行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
-	-	―――	―――	―――	―――

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0 名

その他の事項

当社は、2022年6月に相談役･顧問制度を廃止いたしました。

2．業務執行、監査･監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート･ガバナンス体制の概要）

【取締役会】
当社の取締役会は、現在、取締役（監査等委員である取締役を除く。）7名、監査等委員である取締役5名の合計12名で構成されており、毎月1回の定時取締役会と臨時取締役会により経営方針･戦略の意思決定機能及び業務執行者に対する監督機能を果たしております。
また、当社は執行役員制度を採用しております。執行役員による業務執行機能と取締役会による経営の意思決定機能及び業務執行者に対する監督機能を明確に分離することで経営環境の変化に対する迅速な対応、経営方針･戦略に対する的確な意思決定並びに適切な監督を可能とし、それぞれの機能が強化･活性化されると考えております。現在、執行役員は取締役との兼務3名を含む12名であります。
取締役12名のうち、豊富な経験と幅広い見識を持つ独立社外取締役が取締役会の過半数となる7名を占めることによって、上述した取締役会の機能がより一層強化されると考えております。

【指名･報酬委員会】
指名･報酬委員会につきましては、【任意の委員会】の欄に記載しております。

【監査等委員会】
監査等委員である取締役は5名（うち社外取締役4名）で構成されており、監査等委員会が定めた監査の方針、監査計画等に従い、取締役の職務の執行状況の監査を実施しております。
監査等委員である取締役は財務･会計･法律などに関する専門性や高い独立性などを備えております。常勤の監査等委員である取締役の久保井伸和と監査等委員である社外取締役の伊藤志保は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。監査等委員である社外取締役の佐成実は、弁護士の資格を有しております。
監査等委員会の機能強化に係る具体的な取組み状況については、「監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況」、「社外取締役の選任状況」、「社外取締役のサポート体制」の欄に記載しております。

【内部監査】
当社は社長直轄の内部監査室を設置しております。人員は8名で構成されており、公認内部監査人等の資格を有する専門人材を配置しております。内部監査室は金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制報告制度への対応、当社の国内･海外グループ会社のグループガバナンス向上のための監査、「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」や経済安全保障関連法令の遵守状況の監査等を実施しております。内部監査室が行った監査結果の報告については、社長のみならず、取締役会及び監査等委員会にも報告しております。

【会計監査人】
当社の会計監査人は有限責任 あずさ監査法人であります。2024年3月期決算に係る業務を執行した公認会計士は、指定有限責任社員 安井康二及び指定有限責任社員 西芳範であります。また監査業務に係る補助者は公認会計士8名、会計士試験合格者等8名、その他21名であります。また、当社の有限責任 あずさ監査法人への公認会計士法（昭和23年法律第103号）第2条第1項に規定する業務に基づく報酬（消費税等控除後）は87百万円であり、それ以外の報酬（消費税等控除後）は145百万円であります。

【責任限定契約の内容の概要】
当社は、各取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）がその職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第423条第1項に定める損害賠償責任について、会社法第425条第1項に定める金額の合計額を限度とする旨の契約を締結しております。

3．現状のコーポレート･ガバナンス体制を選択している理由

監査等委員会の設置、及び取締役会について幅広い見識･経験や高い専門性、独立性を持った独立社外取締役がその過半数を占める構成にしたことによって、業務執行者に対する監督機能が一層強化され、また重要な業務執行に関する決定を執行役員に権限委譲することにより経営の意思決定が迅速化されている、と考えております。加えて、筆頭独立社外取締役が委員長を務め、かつ独立社外取締役が委員の過半数を占める指名･報酬委員会を設置することにより、役員指名や報酬決定などの重要な意思決定に対して、客観性･公正性･透明性を確保しています。これらによって、当社では最適なコーポレート･ガバナンス体制が構築されていると考えております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	当社は例年、株主総会開催日の概ね3週間前に招集通知を発送しております。なお、2024年6月21日に開催した第163回定時株主総会の招集通知は、2024年5月30日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社はより多くの株主が株主総会に出席することにより、株主との建設的な対話を実現するために、集中日を避けて株主総会の開催日を設定しております。なお、株主が自宅等からでも視聴できるよう、第163回定時株主総会はハイブリッド参加型バーチャル株主総会を開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	当社はパソコンあるいはスマートフォン、タブレット端末等からのインターネットにより議決権を行使することができます。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ＩＣＪが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用することができます。
招集通知（要約）の英文での提供	当社は第163回定時株主総会の招集通知（要約）の英訳版を作成し、2024年5月23日に当社ウェブサイト（https://www.inabata.co.jp/themes/english@inabata/investor/event/shareholder_meeting/file/notification_en_163.pdf）、日本取引所グループ及び議決権電子行使プラットフォームの各ウェブサイトに掲載いたしました。
その他	当社は第163回定時株主総会の招集通知を2024年5月30日の発送に先立ち、2024年5月23日に当社ウェブサイト（https://www.inabata.co.jp/themes/inabata/investor/event/file/notification_163_1.pdf）、日本取引所グループ及び議決権電子行使プラットフォームの各ウェブサイトに掲載いたしました。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は情報開示指針を定めており、当社ウェブサイト（https://www.inabata.co.jp/investor/management/disclosure/）に掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	－	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社ではアナリスト・機関投資家向けに第2四半期と期末の年2回、オンライン配信で決算説明会を開催しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧米・アジアなどの海外投資家に対してオンライン・リアルで個別面談を実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社は決算情報、決算情報以外の適時開示資料、営業概況・株主通信、有価証券報告書・半期報告書・四半期報告書、統合報告書、企業概要などのIR資料を当社ウェブサイト（https://www.inabata.co.jp/investor/）に掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社では財務経営管理室　IR企画部がIRを担当しております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は情報開示指針を定めており、当社ウェブサイト（https://www.inabata.co.jp/investor/management/disclosure/）に掲載しております。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

（内部統制システムの体制整備の基本方針）

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、内部統制システムの体制整備の基本方針を次のとおり定めております。なお、2024年6月21日開催の取締役会において、「6．監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項」を改定しております。

1．当社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1)「社是」「経営理念：Mission」「目指す姿：Vision」「価値観：IK Values」を定める。
(2) 業務執行取締役又は執行役員を内部統制に係る責任者として任命し、内部統制委員会を設置する。
(3) 業務執行取締役又は執行役員をコンプライアンスに係る責任者として任命し、コンプライアンス委員会を設置する。
(4) 業務執行取締役又は執行役員を内部監査に係る責任者として任命し、内部監査室を設置する。
(5) 業務執行取締役又は執行役員を個人情報保護に係る責任者として任命し、個人情報保護法を遵守する体制を構築する。
(6) 内部通報制度を構築し、コンプライアンスに違反する事実の発生における報告を受付け、また内部通報者を保護する体制をつくる。
(7) 取締役はコンプライアンスに違反する事実を発見した場合には直ちに取締役会及び監査等委員会に報告する。
(8) 監査等委員会はコンプライアンス体制及び内部通報制度の運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、改善を求める。
(9) 就業規則に服務規律及び懲戒に関する事項を定め、使用人の職務執行が法令及び定款に適合することを確保する。

2．当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に関しては、取締役会において職務執行報告を行い、その内容は取締役会議事録に記録し、適切に保存、管理する。また、職務執行に係るその他の記録については、文書管理規程に基づき適切に保存、管理する。

3．当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社の損失の危険に関して、個々の損失の危険(財務、法務、環境、品質、与信、災害等のリスク)の領域毎に当該損失の危険に関する事項を統括する部署が、それぞれの危険の管理(体制を含む)に関する規程を策定し、適切に運用する。

4．当社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1)取締役会を原則として月1回定時に開催するほか、必要に応じて臨時に開催する。
(2)経営方針及び経営戦略に係る重要事項については取締役会への付議に先立ち業務執行取締役及び特定の執行役員によって構成される経営会議、審査会議等において議論を行う。
(3)定款に取締役会での決議の省略(書面決議)を定め、効率化を図る。
(4)取締役会の決議によって、重要な業務執行の決定の全部又は一部を取締役に委任することができる。
(5)決裁基準を定め、権限の委譲をすることによって取締役の職務の執行の効率化を図る。

5．当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

(1)当社の「社是」「経営理念：Mission」「目指す姿：Vision」「価値観：IK Values」について、当社グループのすべての役員及び使用人に周知徹底を図る。
(2)当社の業務執行取締役又は使用人を必要に応じて子会社の役員として派遣する。
(3)グループ会社管理規程に基づき、子会社に営業成績、財務状況その他の重要な情報を当社へ定期的に報告することを義務付ける。また、子会社に生じる重要な事項について、当社へ事前に申請し、承認を受けることを義務付ける。
(4)子会社を統括する組織を設置し、その経営を監督し、指導する体制を構築する。
(5)内部監査規程に基づき、子会社に対し内部監査を実施する。
(6)当社の内部通報制度について、子会社の役員及び使用人からも通報を可能とする体制を構築する。

6．監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項

(1)監査等委員会の職務を補助すべき使用人（以下、「補助使用人」という。）を配置する。
(2)補助使用人は、監査等委員会の指揮命令系統に服する。
(3)補助使用人の任免及び人事考課については、監査等委員会の同意を得る。
(4)補助使用人の選出に関しては、その経験・知見・行動力を十分に考慮する。
(5)取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び使用人は、補助使用人の業務遂行を不当に制約しない。

7．監査等委員会への報告に関する体制

監査等委員会に対する報告体制を整備するために、次の内容を含む社内規程を制定し、適切に運用する。
(1)当社グループの役員及び使用人は、当社の監査等委員会から業務執行に関する事項について報告を求められたときは、速やかに適切な報告を行う。
(2)当社グループの役員及び使用人は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれのある事実については、適時に当社の監査等委員会に対して報告を行う。
(3)当社グループにおける内部監査、コンプライアンス、リスク管理、子会社管理等を所管する部署は、定期的又は必要に応じて、当社の監査等委員会に対する報告会を実施する。
(4)当社の内部通報制度の担当部署は、当社グループの役員及び使用人からの内部通報の状況について、定期的に当社の監査等委員会に報告する。
(5)当社グループの役員及び使用人が当社の監査等委員会への報告を行ったことを理由として、報告者に対して不利な取り扱いを行うことを禁止する。

8．その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1)代表取締役は、監査等委員会と定期的に会合を持ち、経営方針、当社が対処すべき課題、当社を取り巻く重大なリスク、当社グループにおける内部統制の整備・運用の状況、監査等の環境の整備状況、及び監査上の重要課題について意見交換を行う。
(2) 監査等委員会がその職務の執行のために弁護士、公認会計士その他の社外の専門家に対して助言を求める、又は調査、鑑定その他の事務を委託するなど所要の費用を請求するときは、当該請求に係る費用が監査等委員会の職務の執行に必要でないと認められる場合を除き、これを拒むことはできない。
(3)監査等委員会による監査を組織的かつ効率的なものとするため、内部監査室と監査等委員会との緊密な連携を確保する体制とする。内部監査室は、年度の内部監査の計画を策定し社長及び監査等委員会の確認を得る。計画に重大な変更があった時も同様とする。内部監査室は、監査等委員会に対して監査結果の報告を行い、監査等委員会から調査を求められた際、又は具体的な指示を受けた際には、それに従うものとする。なお、内部監査室は社長と監査等委員会の指示に齟齬がある場合は、監査等委員会の指示を尊重する。
(4)内部監査室の室長の任免及び人事考課については、監査等委員会の同意を得る。
(5)内部監査規程及び内部監査実施規則の改廃は、監査等委員会の同意を得る。

(内部統制システムの運用状況の概要)
当社は、内部統制システムの体制整備の基本方針に基づき、次のとおり運用しております。
1. 当社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
社長を委員長とするコンプライアンス委員会の下に、コンプライアンス、情報セキュリティ、個人情報保護及び医薬品等の管理について、それぞれ部会を設けるとともに、贈収賄等の腐敗行為を含む法令違反や組織的不正等の重大なコンプライアンス抵触事案を主に取り扱う通報ルート(「コンプライアンスホットライン」)と職場環境や人間関係のような案件について仲介や調整を通じて解決を図ることを目指す通報ルート(「なんでもお悩み相談室」)の2つから成る内部通報制度を設置し、コンプライアンスに関わる情報をいち早く認識し、対応できるようにしております。
また、稲畑産業コンプライアンス宣言及びコンプライアンスガイドラインなどを制定して全社的な取組みを図っております。一方、内部統制システムを構築、維持、推進していくために内部統制委員会を設けて内部統制の向上に取り組むとともに、内部監査室が内部統制の評価や業務監査を実施することによって、より高いレベルの内部統制が行われ、コーポレート・ガバナンスが徹底されるようにしております。
内部通報制度の詳細については、本報告書の末尾に記載しております。

2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
取締役の職務の執行に関しては、取締役会において職務執行報告を行い、その内容は取締役会議事録に記録しております。取締役会議事録及び職務執行に係わるその他の記録については、文書管理規程とその細則に基づき、適切に保存、管理しております。

3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社の損失の危険に関して、コンプライアンス委員会の下に、コンプライアンス、情報セキュリティ、個人情報保護及び医薬品等の管理の部会を設け、内部通報制度を設置するとともに、リスク管理室、業務推進室、財務経営管理室、総務広報室が、それぞれの危険の管理に関する規程を策定し、適切に運用しております。

4. 当社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
取締役会は社外取締役7名を含む12名で構成されており、2023年度は取締役会を17回開催しました。当社の経営方針及び経営戦略に係る重要事項については事前に常務執行役員以上の執行役員によって構成される経営会議又は審査会議等において議論を行い、その審議を経て取締役会において職務の執行の決定を行っております。
稟議規程、部門決裁に関する規則等の決裁権限に関する規程・規則等を定め権限の委譲などによって取締役の職務の執行の効率化を図っております。

5. 当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
当社グループにおいては、グループ会社管理規程に基づき、子会社は営業成績、財務状況その他の重要な情報を当社へ定期的に報告しております。また、子会社は重要な事項については、当社に事前に申請し、承認を受けたうえで実施しております。
当社は、業務執行取締役、使用人を子会社の役員として派遣し、また、財務経営管理室が子会社を監督・指導しております。一方、内部統制を含む内部監査が子会社を含め当社グループ全体として行われております。
当社が設置している内部通報制度は子会社にも周知しており、子会社から当社への通報が可能となっております。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項
監査等委員会室を設置し、取締役(監査等委員である取締役を除く。)から独立し、監査等委員会の指揮命令系統に服する適任者を配置しております。監査等委員会室に所属する者の任命及び人事考課については、監査等委員会の同意を得ております。
なお、2024年6月21日開催の第163回定時株主総会において、常勤の監査等委員である取締役が選任されたことに伴い、監査等委員会室を廃止しました。今後は、内部監査室に所属する者が補助使用人として、監査等委員会の職務を支援してまいります。

7. 監査等委員会への報告に関する体制
当社は監査等委員会に対する報告に関する規程を制定し、適切に運用しております。
監査等委員会は取締役、執行役員、内部監査室その他の使用人等と意思疎通を図り、情報の収集に努めております。監査等委員である取締役は取締役会に出席し、取締役、執行役員及び使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めております。監査等委員会室長は経営会議、審査会議等の重要会議に出席し、その会議の内容につき、監査等委員会に報告しております。子会社については、子会社の取締役及び監査役等と意思疎通及び情報交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けております。
当社の内部通報制度の担当部署は、内部通報制度への連絡・相談の状況について、監査等委員会へ適宜報告しております。
なお、2024年6月21日開催の第163回定時株主総会において、常勤の監査等委員である取締役が選任されたことに伴い、監査等委員会室を廃止しました。今後は、常勤の監査等委員である取締役が経営会議、審査会議等の重要会議に出席し、その会議の内容につき、監査等委員会に報告してまいります。

8. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
代表取締役は、監査等委員会と定期的に会合を持ち、意見交換を行っております。
監査等委員会が職務の執行に要した費用を会社に請求した場合、会社が負担しております。
内部監査室は、年度の内部監査の計画を策定し社長及び監査等委員会の確認を得ております。
内部監査室は監査等委員会に対して監査結果の報告を行っています。
内部監査室の室長の人事考課については、監査等委員会の同意を得ております。
内部監査規程の改定及び内部監査実施規則の制定を行った際には、監査等委員会の同意を得ております。

(リスク管理体制の整備の状況)
当社に影響を及ぼす可能性のあるリスクのうち取引先の信用リスク・法規制に係るリスクについてはリスク管理室が把握と監視を行っております。また、法規制に係るリスク回避のため、7名の弁護士と顧問契約を締結しており適宜アドバイスを受けております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は稲畑産業コンプライアンス宣言の中で「反社会的勢力には毅然として対応し、一切の関係を遮断し、利益供与は行わない」ことを宣言しました。また、反社会的勢力排除に会社全体で対応するため、稲畑産業コンプライアンス宣言とともにコンプライアンスガイドラインを社内ウェブサイトに掲載し、さらにコンプライアンス研修会を実施することにより、当社の役員及び従業員に反社会的勢力排除の重要性を周知徹底しています。
反社会的勢力との対応は総務広報室 総務部が行っており、対応マニュアルを備えております。また、警視庁暴力団対策課、公益社団法人 警視庁管内特殊暴力防止対策連合会と連携をとり、反社会的勢力に関する情報の収集に努めております。
なお、稲畑産業コンプライアンス宣言は当社ウェブサイト(https://www.inabata.co.jp/sustainability/governance/compliance/)に掲載しております。

V その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

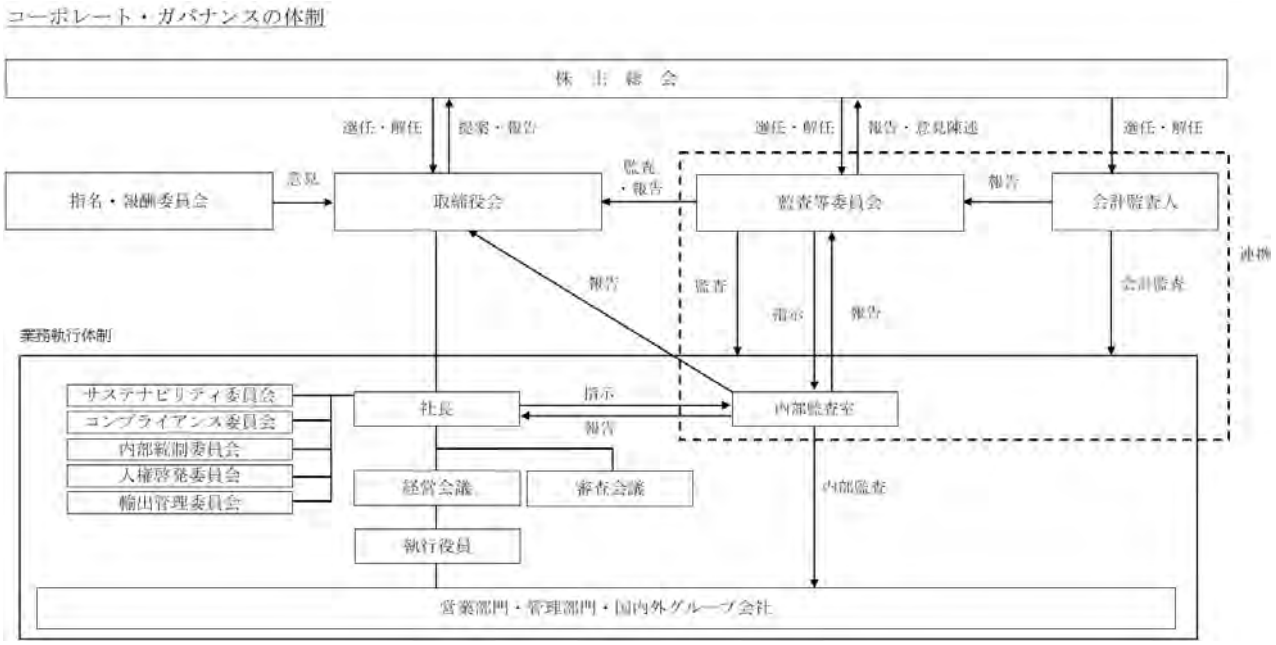
当社は顧客満足度の向上のため、ISO9001、ISO14001の認証を取得しており、その維持・管理に努めております。
また、顧客満足度の向上に加え、リスクマネジメント力の強化、業務の効率化を飛躍的に図るべく、当社の全ての業務プロセスを抜本的に見直し、再設計するBPR(Business Process Reengineering)活動にも全社をあげて取り組んでまいりました。
今後は会社法及び金融商品取引法に基づく内部統制報告制度に対応した内部統制システムの構築・維持・向上を通じて、すべてのステークホルダーの満足度を向上させるべく、コーポレート・ガバナンスの体制の整備、強化を図ってまいります。

(適時開示体制の概要)
1. 会社情報の適時開示に係る社内体制
当社は、株主・投資家等の利害関係者に対して法定された開示事項の他、当社ウェブサイト、各種印刷物等の伝達手段により会社情報を適時に公表しております。情報の伝達経路は以下のとおりであります。
各部門(子会社を含む)より上程された稟議書(稟議規程に基づく上程事項)、審査会議(与信、個別重要案件の審査機関)及び経営会議(制度等の諮問機関)に上程され承認された決定事項並びに報告書等により報告された重要な発生事実を財務経営管理室が収集し、当該事項が開示対象情報にあたるか判断いたします。当該事項が開示対象情報にあたる場合には、情報開示責任者が開示文書の企画・立案を行います。その後、代表取締役社長が開示原案を承認機関である取締役会に提示し、開示の承認を受け、財務経営管理室が情報開示いたします。

2. 適時開示に係る社内体制のチェック機能
上程された稟議書及び報告書につきましては、その担当事務局であるリスク管理室法務部及び主たる合議先である総務広報室及び財務経営管理室においてチェックし、その正確性につき検証いたします。また、審査会議・経営会議上程事項については、その事務局であるリスク管理室法務部及び総務広報室並びに、各会議においてその正確性を検証いたします。

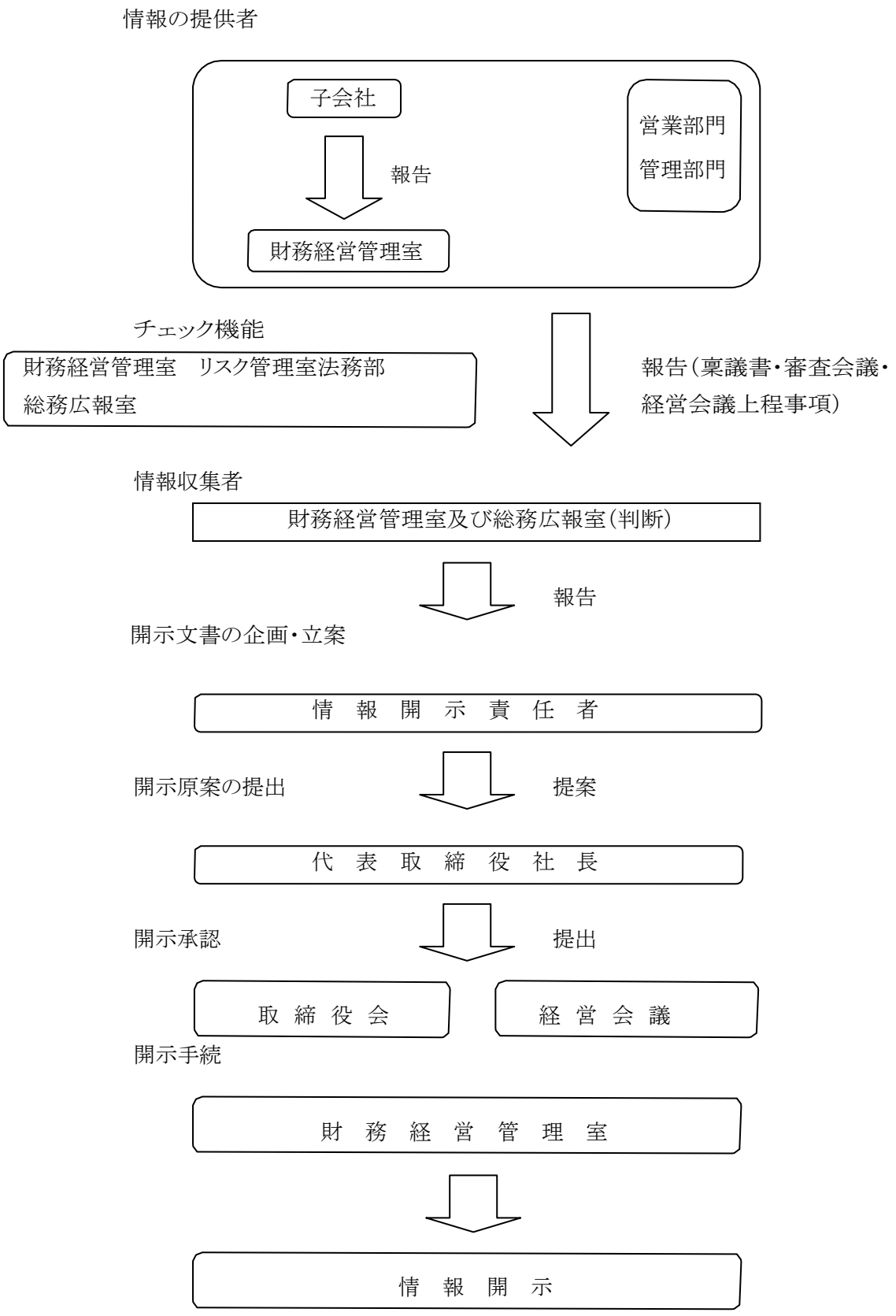
当社のコーポレート・ガバナンス体制を模式図で示すと次のとおりであります。

コーポレート・ガバナンスの体制



取締役会：取締役 12 名のうち、社外取締役は７名であります。
監査等委員会：監査等委員である取締役５名のうち、社外取締役は４名であります。
指名・報酬委員会：取締役５名のうち、社外取締役は４名であります。

当社の適時開示体制を模式図で示すと次のとおりであります。



稲畑産業グループ サステナビリティ基本方針

私たち、稲畑産業グループは、『「愛」「敬」の精神に基づき、人を尊重し、社会の発展に貢献する』
という経営理念に則り、地球環境や社会を取り巻く様々な課題に対して、
経営の重要事項として取り組んでいきます。
当社グループのあらゆる事業活動において、時代とともに変化する社会のニーズに応え続けていくことで
長期的な企業価値向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

稲畑産業グループ サステナビリティ行動指針

１．人権の尊重

人権に関する国際規範を支持・尊重し、事業活動において人種・国籍・民族・宗教・信条・性別・年齢・心身障害・社会的身分・性的指向における差別、ハラスメントなど一切の人権侵害行為を容認しません。強制労働、児童労働、奴隷行為などの非人道的な行為も容認しません。
人権デューデリジェンスを通じて、事業活動における人権侵害および侵害への加担を回避します。

２．従業員の健康および安全・安心な労働環境への配慮

従業員一人ひとりが健康で、安全に、安心して働き続けられる職場環境の整備に努めます。健康と安全に関わる悪影響については、それらの削減に努めます。
事業を行う各国の労働に関する法令遵守を徹底するとともに、労働者の権利を尊重します。

３．多様な人材が自由闊達に切磋琢磨する風土の醸成

従業員一人ひとりの関心や能力に応じた強みを育むために、能力開発の機会を継続的に提供します。また、多様な人材がお互いの個性や能力を尊重し、一体感を持って働けるよう、対話を促進する職場環境の整備に努め、自由闊達な社内風土の醸成を目指します。

４．地球環境の保全

気候変動をはじめとした地球環境問題に真摯に向き合い、その解決に向けて地球環境の保全に努めます。あらゆる事業活動において地球環境への影響を想定し、GHG排出量削減をはじめとする気候変動の緩和・適応、エネルギー管理、資源有効利用・廃棄物削減、汚染防止、化学物質管理、水資源の保全、生物多様性の保全などの活動に取り組みます。
活動にあたっては、環境マネジメントシステムを運用し、環境関連の諸法令・規制の遵守、事業活動に伴う環境への影響の適切な把握・管理に努めます。
また、顧客や社会の環境負荷を低減する課題解決型の商材販売など、事業を通じて環境保全に貢献します。

5. 災害などの不測の事態に対する危機管理

地震や風水害などの自然災害だけでなく、感染症やテロ、事故、サイバーアタックやセキュリティインシデントなど不測の事態が発生した際には、人命尊重を第一に、事業を中断しない、あるいはできるだけ早期に事業復旧させることにより、顧客・サプライヤーなどへの影響を最小限に留め、信用を維持するよう努めます。そのために、BCP(事業継続計画）を定期的に見直し、常に最新の状態に整備します。

災害時には事業所の地域社会と協力して復旧・復興に臨みます。

6.持続可能なサプライチェーンの構築

気候変動などの地球環境に関する課題や、人権問題など社会課題の解決に向けて、サプライチェーンに関わるすべてのステークホルダーと協働して、持続可能なサプライチェーンを構築します。そのため、サプライヤーをはじめとするステークホルダーと「稲畑産業サプライチェーンCSR行動指針」を共有し、当指針をもとにコミュニケーションを深め、サプライヤーとの連携強化に努めます。

取引の際には、常に公正・公平を心がけ、優越的地位の乱用は行いません。独占禁止法を含む各国・各地域の公正な競争および取引に関する法令を遵守し、フェアな事業活動を行います。

7. コンプライアンスの徹底

事業活動に関わる各種の法令遵守にとどまらず、贈収賄など腐敗行為の防止、利益相反防止、情報の適切な管理などを徹底し、公正で誠実な事業活動に努めます。すべての役職員は「稲畑産業コンプライアンス宣言」に基づき、高い倫理観をもって行動します。

コンプライアンス違反に関する報告の受理、適切な対応のために構築した、機密性・匿名性を担保した内部通報制度を適正に運用します。

これら活動は、定期的な内部監査や監査等委員会による監査の充実を通じて、グループ全体のリスク管理・コンプライアンス体制を強化し続けます。

8. 外部ステークホルダーとの協働

顧客・サプライヤー、株主・投資家、業界団体、地域社会などのステークホルダーと、様々な機会を通して継続的に対話し、課題の把握や方針・方向性の共有などに努めます。

対話を通じて得た情報は、効率的な業務運営や企業価値向上、環境・社会課題の解決に資する施策立案などに活かします。施策を実行する際は、ステークホルダーと適宜協働して、実効性を高めるよう努めます。

事業を行う地域社会に対しては、良き企業市民として地域の発展に貢献する取り組みを推進します。

9. サステナビリティ関連の情報開示

多様なステークホルダーに信頼され、期待される企業であるために、サステナビリティに関する情報の適時・適切な開示を行い、透明性の確保と説明責任を果たします。

また、TCFD提言に沿った情報開示に取り組むなど、サステナビリティに関する国際的なイニシアティブの動向の把握や活動への参画を通じて、ステークホルダーや社会の要請に応えます。

稲畑産業グループ 人権方針

稲畑産業グループは、創業以来の社是ともいえる「愛」「敬」という人間尊重の精神に基づいた経営理念と、サステナビリティ基本方針・行動指針に基づき、「稲畑産業グループ 人権方針」（以下、本方針）を定め、企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、自らの事業活動において生じる人権への負の影響に対処することにより、人権尊重を促進する責任を果たしてまいります。

1. 適用範囲

本方針は、稲畑産業グループのすべての役員および従業員（嘱託社員・派遣社員含む）に対し、適用されます。また、ビジネスパートナーやその他関係者にも本方針を支持していただくことを期待するとともに、人権の尊重に努めていただくよう働きかけていきます。

2. 国際規範の支持・尊重と法令遵守

「国連グローバル・コンパクト」が掲げる人権を含む 10 原則への賛同を表明し、「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、「児童の権利に関する条約」など、人権に関する国際規範を支持・尊重するとともに、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権尊重の取り組みを推進していきます。また、事業活動において、関連する国・地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と各国法の間に矛盾がある場合においては、国際的に承認された人権の原則を尊重するための方法を追求します。

3. 推進体制

各部門が連携し、本方針を実現する為の体制を構築するとともに、取締役会および人権啓発委員会が本方針の遵守・実施状況を監督する責任を負います。

4. 重要と考える人権課題

多様性ある社会において持続可能な事業活動を行う企業として、以下の人権課題を重要な項目と認識しています。

・人身取引、強制労働、児童労働の禁止
・心と身体の健康と安全性の確保
・人種、肌の色、国籍、言語、宗教、思想、年齢、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、財産、雇用形態等による偏見や差別の禁止
・あらゆるハラスメント、いじめ、不公平な扱いの禁止
・労働者の結社の自由、団体交渉権の尊重
・最低賃金の確保と適正な労働時間の管理
・個人情報およびプライバシーの保護

5. 人権デューデリジェンス

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、事業活動が及ぼす人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。また、人権への負の影響に対する措置について、関連するステークホルダーと誠実に対話と協議を行います。

6. 救済・是正

社内外のステークホルダーが事業活動に関する懸念を通報できる、適切かつ実効性のある苦情処理の仕組みを設け、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済・是正に取り組みます。

7. 教育・啓発

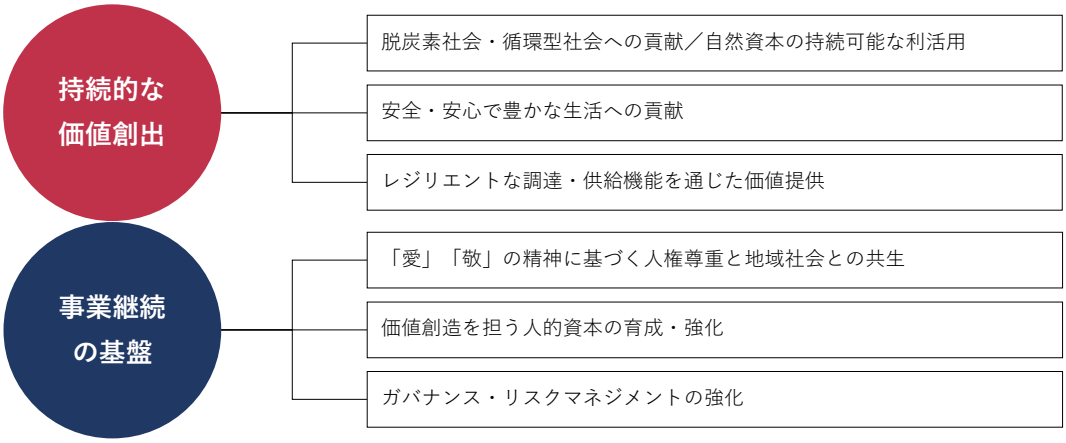
本方針が理解され、効果的に実施されるよう、稲畑産業グループのすべての役員・従業員に対し、適切な教育を行い、人権啓発に取組みます。

8. 情報開示

人権尊重の取り組みについて、当社ホームページ、統合報告書等のコミュニケーション手段を通じて報告していきます。

2022 年 3 月制定

稲畑産業グループのマテリアリティ



解説

マテリアリティ		主な内容
持続的な価値創出	脱炭素社会・循環型社会への貢献 ／自然資本の持続可能な利活用	脱炭素社会・循環型社会の実現に向けて、再生可能エネルギー関連や代替燃料関連、リサイクル関連、EV関連等の環境ビジネス（環境負荷低減商材）に注力していきます。また、建材関連や食品関連等のビジネスを通じて、自然資本の持続可能な利活用を進めていきます。地球環境保全の観点では環境マネジメントシステムを土台として、GHG排出量削減や廃棄物削減・資源循環、汚染防止、水資源・生物多様性の保全等の取り組みも推進していきます。
	安全・安心で豊かな生活への貢献	生活に関わるモビリティ関連や食品関連、ライフサイエンス関連のビジネスを中心として、暮らしの様々な課題を解決し、人々が安全・安心に豊かな生活を送れる社会の実現に貢献するビジネスを提供していきます。あらゆる産業の土台となるケミカル製品を取り扱う上での責務である化学物質管理や製品安全、品質に関しても高い意識を持って取り組んでいきます。
	レジリエントな調達・供給機能を通じた価値提供	柔軟で最適な取引を継続的に提供することは、商社である当社グループの重要な機能です。不確実性が高く、未来が予測しにくい社会において、変化する顧客や社会のニーズに応え、課題解決に貢献する当社グループの機能は、その価値をより発揮します。グローバルなネットワークを活かし、商材開発・パートナー開拓・物流ノウハウといった複合的な商社機能を駆使して、サプライチェーンマネジメントを強化し、レジリエントな調達・供給機能を通じて価値を提供していきます。
事業継続の基盤	「愛」「敬」の精神に基づく人権尊重と地域社会との共生	社是である「愛」「敬」という人間尊重の精神に基づき、当社グループの企業活動に関連するステークホルダーの人権を尊重します。また、事業を展開する世界各地の人々と価値を共有し、地域社会とそこに暮らす人々と共に発展することを目指します。
	価値創造を担う人的資本の育成・強化	新たな価値を創造する社員は、当社グループにとって最大の財産です。高い倫理観と熱い志を持ち、グローバルな視野で課題解決に臨み、信頼される顧客のベストパートナーになる。そのような魅力のある「人間力」の高い人材が、持続的な価値を生み出す源泉です。それぞれの多様性を認め合い、自由闊達な議論とチームワークを重んじる組織風土が、社員の満足度を高め、社員と当社の持続的な成長につながるものと考えます。新たな働き方改革やダイバーシティ＆インクルージョン、従業員エンゲージメント、人材育成・能力開発、労働安全衛生等の取り組みを進めていきます。
	ガバナンス・リスクマネジメントの強化	持続的に企業価値を向上させるため、経営の透明性・公正性を確保し、迅速・果断な意思決定をおこなう基盤となる強固なコーポレート・ガバナンス体制を構築します。また、国内外のグループガバナンスを強化するとともに、コンプライアンスや腐敗防止、事業継続マネジメント、情報セキュリティ等を含むリスクマネジメントを強化していきます。

マテリアリティと関連セグメント

			情報電子	化学品	生活産業	合成樹脂
持続的な価値創出	脱炭素社会・循環型社会への貢献	再生可能エネルギー関連	★	★		
		代替燃料関連	★			
		リサイクル関連	★	★		★
		EV関連	★	★		★
	自然資本の持続可能な利活用	建材関連		★		
		食品関連			★	
	安全・安心で豊かな生活への貢献	モビリティ関連	★	★		★
		食品関連			★	★
		ライフサイエンス関連			★	

TCFD 提言に基づく情報開示

目次----------

1. 気候変動に対する方針・基本的な考え方
2. TCFD 提言が求める開示推奨項目と当社対応のサマリー
3. ガバナンス
4. 戦略
5. リスク管理
6. 指標と目標

---

1. 気候変動に対する方針・基本的な考え方

気候変動は、グローバル社会が直面する最も重大な課題の 1 つです。すでに世界各地で想定を上回る異常気象の頻発や激甚化が起こるなど、自然環境や人々の暮らしに深刻な影響を及ぼす緊急性の高い課題となっています。気候変動対策の国際的な合意であるパリ協定では、「世界的な平均気温上昇を産業革命以前に比べ 2℃より十分低く保つとともに、1.5℃に抑える努力を追求」することを目指しており、今世紀後半に人為的な GHG（温室効果ガス）の排出と吸収のバランスを達成する必要があるとしています。

稲畑産業グループは、気候変動の影響及び対策の必要性を十分認識し、事業を通じて地球環境の保全に努めることを「サステナビリティ基本方針・行動指針」や「稲畑産業コンプライアンス宣言」で表明しています。また、2022 年 6 月に発表したマテリアリティにおいても「脱炭素社会・循環型社会への貢献」を掲げ、気候変動をはじめとする地球環境問題を経営の重要課題の 1 つとしています。

気候変動は、当社グループにとってリスクである一方、新たな事業機会をもたらすものでもあると考えており、GHG の排出量削減に努めるとともに、脱炭素社会に貢献する商材やソリューションの提供を進めております。

当社グループは金融安定理事会（FSB）が設置した気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）が 2017 年 6 月に公表した提言に賛同するとともに、気候変動起因による自社事業活動への影響を適切に把握し、その内容を開示しています。

※TCFD：G20 の要請を受け、2015 年に設立された気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」の略称。気候変動が金融市場に重大な影響をもたらすとの認識を背景に、2017 年に公表された最終報告書（TCFD 提言）では、企業等に気候変動に伴うリスクと機会等の情報開示を求めている。

2. TCFD 提言が求める開示推奨項目と当社対応のサマリー

要求項目	項目の詳細	当社対応
ガバナンス	気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンス体制の開示	気候変動を含むサステナビリティ課題について、代表取締役社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」にて審議・検討しています。 全取締役がサステナビリティ委員会に参加することで、同委員会を通して、取締役会としての監督機能を果たしています。 取締役会では、取締役会規程にてサステナビリティ課題への取り組み状況を担当取締役から取締役会へ報告することが定められております。同委員会で審議・検討された内容も上記プロセスの中で適切に報告が行われ、取締役会の監督を受けています。
戦略	気候関連のリスク及び機会に係る事業（ビジネス・戦略・財務計画）への影響の開示	4℃シナリオについては、異常気象の激甚化による国内外拠点への被害が想定されましたが、事業を大きく揺るがすほどのリスクではないと想定されました。 また、機会として気温上昇や気象パターンの変化に対する「適応商材」の需要増加が見込まれ、自社のレジリエンス性は保たれるという結論に至りました。 1.5℃シナリオについては、カーボンプライシングの導入や電力価格の高騰による操業コストの増加がリスクとして挙げられましたが、それ以上に低炭素や環境配慮に寄与する技術や商材の将来的な成長による収益機会の獲得が大きいことが確認されました。 中期経営計画「NC2026」で掲げられた成長戦略である「環境関連ビジネスの拡大」及び「サステナビリティ中期計画 2026」で掲げられた「事業を通じた地球環境への貢献」という戦略が、今後の脱炭素社会における自社の成長に大きく関連する事項であることを再認識しております。
リスク管理	気候関連のリスクに対する組織の識別・評価・管理プロセスの開示	当社では気候変動リスクに関して、サステナビリティ委員会においてリスク管理を行っています。同委員会にてシナリオ分析を元に定性・定量の両面から抽出・検討されたリスクを審議し、必要に応じて取締役会に報告し、監督を受けています。 取締役会では、同委員会からの報告に加え、リスク管理室や財務経営管理室、コンプライアンス委員会などから報告されるその他リスクを加味し、統合的に重要性の高い全社リスクを監督しています。

指標と目標	気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標と目標の開示	当社グループでは、パリ協定で掲げられた「気温上昇を 1.5°C未満に抑える」という世界的な目標達成にコミットすべく、2050 年度カーボンニュートラルという長期目標を設定しています。（連結グループのスコープ 1,2 が対象）また、「サステナビリティ中期計画 2026」の中で「GHG 排出量を 2022 年度比 2026 年度までに 25%削減、2030 年度までに 42%削減（連結グループのスコープ 1,2 が対象）」という中間目標を定めました。本目標は、パリ協定で示された 1.5°C目標に整合する設定としました。 2022 年 3 月期からは当社のサプライチェーン全体の排出量を把握するため、スコープ 3 の算定を行っています。現在は単体のみですが、今後は算定対象範囲を広げていきます。

3. ガバナンス

当社グループでは、サステナビリティ課題について全社的に取り組みをより推進するため、2021年10月に代表取締役社長執行役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しました。

同委員会は、副委員長をサステナビリティ担当の代表取締役専務執行役員が務めるとともに、4つのセグメントをそれぞれ担当する取締役1名及び執行役員2名と主な管理部門長6名が委員を務めています。また、オブザーバーとして社外取締役7名、非業務執行取締役2名も同委員会に参加し、必要な意見を述べています。全取締役が同委員会に参加することで、同委員会を通して、取締役会としての監督機能を果たしています。

同委員会は最低年 1 回開催（必要に応じて臨時開催）することを原則とし、当社グループのサステナビリティに関する方針及び施策の策定・承認・モニタリングを実施しています。

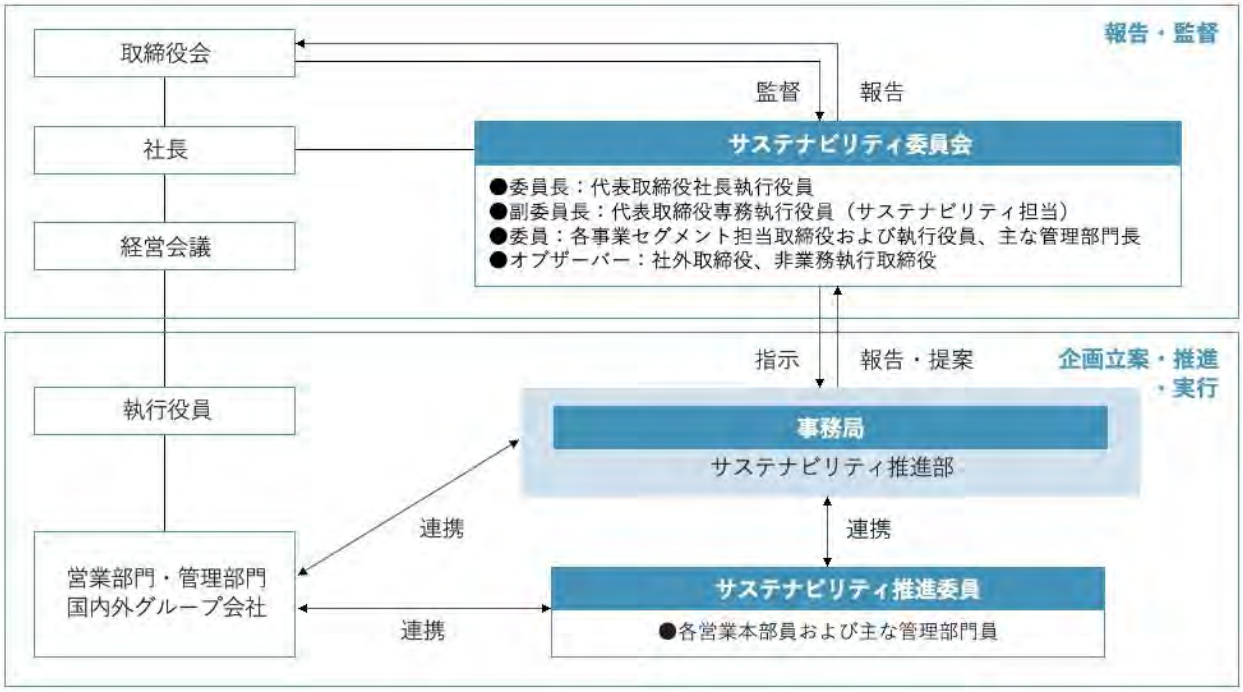
取締役会においては、取締役会規程にてサステナビリティを巡る諸課題（気候変動などの地球環境問題 への配慮、人権の尊重、従業員の健康・労働環境への配慮や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など）への取り組み状況を、最低年1回、担当取締役から取締役会へ報告することが定められています。加えて、四半期ごとに業務執行報告書を通じて、サステナビリティに関する取り組み状況を取締役会に報告しており、同委員会で審議・検討された内容も上記プロセスの中で報告が行われ、取締役会の監督を受けています。

また、当社ではサステナビリティへの対応は当社の重要な経営課題と認識していることから、取締役の業績連動報酬※の指標として「複数の外部評価機関（FTSE Russell 及び MSCI）による ESG スコア」を設定して、取締役会のサステナビリティ課題への実効性を高めております。

同委員会で決議された事項は、専任組織であるサステナビリティ推進部と主な管理部門員からなるサステナビリティ委員会事務局とが連携しながら実行・運営し、グループ全体のサステナビリティ活動を推進しています。また、サステナビリティ推進部では同委員会の有効な議論のために、各営業本部員及び主な管理部門員をメンバーとするサステナビリティ推進委員とともに、 全社のサステナビリティに関連する情報を取りまとめ、提供しています。

※役職別固定報酬をベースに税金等調整前当期純利益（投資有価証券売却益を除く。）、資本収益性（ROIC と ROE）、株価及び複数の外部評価機関（FTSE Russell 及び MSCI）による ESG スコアの各水準に応じた係数を掛けて業績連動報酬を計算しております。

■サステナビリティ推進体制図



■サステナビリティ委員会で議論され、取締役会に報告された主なサステナビリティ関連事項

2022/3 月期	サステナビリティ基本方針及び行動指針の制定、人権方針の制定
2023/3 月期	国連グローバル・コンパクトの参加、2050 年カーボンニュートラル宣言、 マテリアリティの特定、TCFD 提言に沿った情報開示、外部 ESG 評価状況、 GHG 排出量算定（スコープ 1,2,3）、TCFD（シナリオ分析）進捗、 人権デューデリジェンス進捗
2024/3 月期	TCFD 提言に沿った情報開示、GHG 排出量算定（スコープ 1,2,3）、 TCFD 及び TCFD コンソーシアムへの賛同、人権デューデリジェンス進捗、 サステナビリティ中期計画 2026、カーボンニュートラル移行計画、 外部 ESG 評価状況

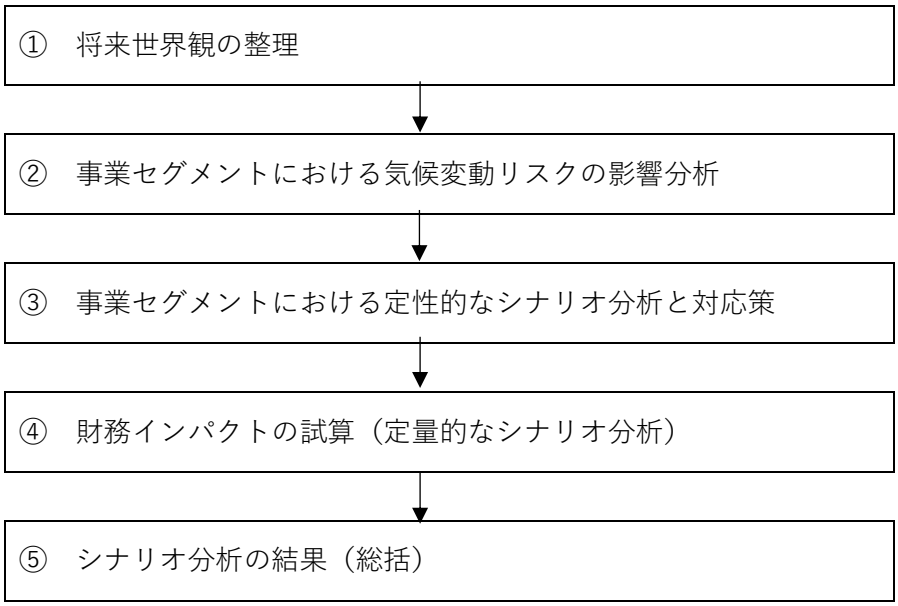
4. 戦略

当社グループは、気候変動の移行リスク及び物理リスクがもたらす事業に関するリスクや機会の把握に努め、気候変動対策の立案や事業戦略に反映しています。

今回は、当社グループの長期ビジョン「IK Vision 2030」の達成年である 2030 年に加え、カーボンニュートラルの目標達成年である 2050 年時点を想定し、現状を上回る気候変動対策が行われず、異常気象の激甚化が想定される「4°Cシナリオ」と、脱炭素に向けてより野心的な気候変動対策の実施が想定される「1.5°Cシナリオ（一部 2°Cシナリオも併用)」を参考に、定性・定量の両面からシナリオ分析を行いました。

参考シナリオ		
■1.5°Cシナリオ	IEA Net Zero Emissions by 2050	
■2°Cシナリオ（一部）	IEA Sustainable Development Scenario	RCP2.6
■4°Cシナリオ	IEA Stated Policies Scenario	RCP8.5

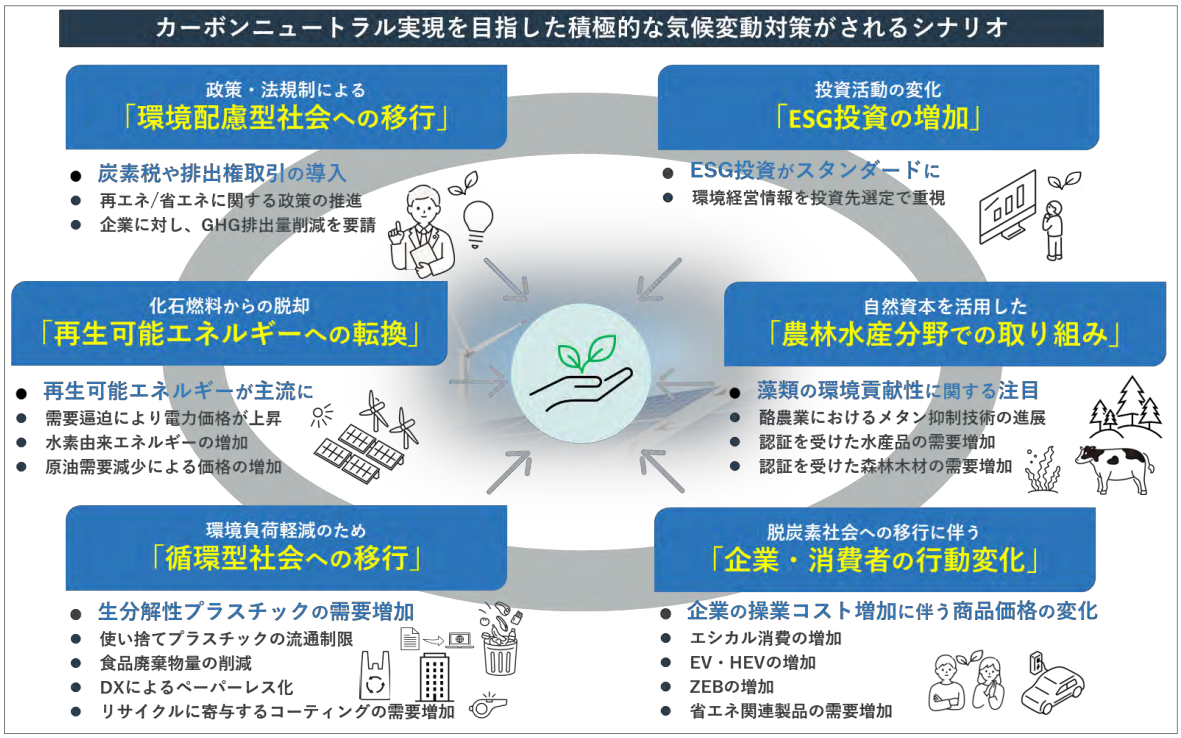
シナリオ分析は以下のプロセスで実施しました。



①将来世界観の整理

まずは、定性・定量の分析を行う前に、将来世界観の整理を行いました。上記のシナリオを可視化し、以下のとおり 1.5℃・4℃シナリオの将来社会像イメージを作成しました。

➢ **1.5℃シナリオの将来社会像イメージ（シナリオの可視化）**



➢ **4℃シナリオの将来社会像イメージ（シナリオの可視化）**



②事業セグメントにおける気候変動リスクの影響分析

次に、1.5℃・4℃シナリオにおける気候変動リスクが、当社の 4 つの事業セグメント（情報電子・化学品・生活産業・合成樹脂）に与える影響の大きさを整理しました。1.5℃シナリオにおいては主に移行リスクを、4℃シナリオにおいては主に物理リスクの影響を評価しました。

それぞれのセグメントは、取り扱う商材が違うというだけでなく、販売する市場やサプライチェーンなども大きく違います。そのため、気候変動リスクに対しても、以下のとおり、影響があるリスクやその影響の大きさについても差異が認められました。

◎：重大な影響を受ける　○：影響を受ける
△：軽微な影響を受ける　×：直接的な影響は想定されない

1.5℃

		情報電子 ディスプレイ部材、半導体材料、IoT商材など	化学品 機能化学品、コーティング材料、建材など	生活産業 医薬品、ホームプロダクツ、農産品、水産加工品など	合成樹脂 樹脂コンパウンド、フィルム・シートなど
政策規制	カーボンプライシングの導入	○	○	○	○
	プラスチック規制	○	△	△	◎
	リサイクル規制	○	◎	○	◎
	再生可能エネルギー使用規制	◎	○	△	○
	省エネルギーに関する規制	◎	△	△	△
技術	再生可能エネルギー技術の普及	◎	△	×	×
	低炭素技術の普及	◎	◎	△	○
市場	エネルギーコストの変化	△	△	△	△
	原材料コストの変化	○	○	○	◎
	重要商品の需要変化	◎	○	○	◎
	顧客行動変化	○	○	○	○
評判	顧客の評判変化	○	○	○	○
	投資家の評判変化	△	△	△	△

4℃

		情報電子 ディスプレイ部材、半導体材料、IoT商材など	化学品 機能化学品、コーティング材料、建材など	生活産業 医薬品、ホームプロダクツ、農産品、水産加工品など	合成樹脂 樹脂コンパウンド、フィルム・シートなど
急性	異常気象の激甚化	○	○	○	◎
慢性	平均気温の上昇	△	○	◎	○
	降水・気象パターンの変化	△	○	○	△
	生物多様性の減少	×	×	○	×
	原材料の生育不良	×	○	○	×
	海洋環境の変化	×	×	○	△
	害虫発生	×	△	○	△
	感染症の増加	×	×	◎	△
評判	顧客の評判変化	○	○	○	○
	投資家の評判変化	△	△	△	△

③事業セグメントにおける定性的なシナリオ分析と対応策

続いて、事業セグメントごとの定性的なシナリオ分析を行いました。参考シナリオや①②で整理した内容などを基に、「想定される事業環境」「主なリスク」「主な機会」を 1.5℃・4℃シナリオそれぞれで分析しました。加えて、リスク対応と機会獲得に向けた今後の対応策についても整理しました。

情報電子・化学品・生活産業・合成樹脂の 4 つのセグメントは、トレーディングをコアの機能としながらも、顧客のニーズに合わせて付帯機能を組み合わせて、様々なビジネスモデルを展開しています。市場やサプライチェーンも様々です。そのため、共通のリスク・機会を有するとともに、それぞれに異なったリスク・機会も有しています。

➢ **1.5℃シナリオ**

	情報電子	化学品	生活産業	合成樹脂
想定される事業環境	幅広い分野において、環境配慮型製品の進展およびGX化が推進される。特にxEV車や水素技術をはじめとする再エネ・省エネ技術の進展に伴い、市場が大きく拡大する。	幅広い分野において、環境配慮型製品の進展およびGX化が推進される。それに伴い、新たな商材・技術の需要が増加する。	輸送によるGHG排出量の削減に関連し、地産地消ニーズが高まる。食品ロスや廃棄物削減に向けた法規制が敷かれる。家畜由来のGHG排出量が問題視される。気象パターンの変化による農水産物の生育不良や収量不足が発生する。	環境配慮の観点から、化石燃料由来プラスチックの流通量が規制され、バイオマス/リサイクルプラスチック（PCR、PIR、ケミカルリサイクル）及び生分解性プラスチックへの段階的移行が進む。
主なリスク	▪ カーボンプライシングの導入 ▪ 化石燃料由来である既存商材の段階的減少に伴う関連商品の需要減少 ▪ 気候変動に関する情報開示の強まり ▪ 電力価格の増加による操業コストの増加 ▪ 異常気象の増加によるサプライチェーンの被災 ▪ 省エネ規制に伴う自社拠点の対応コストの発生 ▪ 脱炭素社会への移行に伴う原材料価格の上昇		農水産物の生育不良や収量不足による調達コストの増加	
主な機会	xEV車の普及による関連製品の需要増加 地産地消ニーズやエシカル消費の拡大に伴う国産原材料の需要増加 再エネ・省エネ関連技術製品の需要増加 DX化や水素技術の普及による関連製品の需要増加	xEV車の普及による関連製品の需要増加 非化石化・リサイクル技術の需要増加	地産地消ニーズやエシカル消費の拡大に伴う国産原材料の需要増加	xEV車の普及による関連製品の需要増加 バイオマス/リサイクルプラスチック及び生分解性プラスチック素材の需要増加
対応策	▪ 排出量の多い製造拠点については再エネ電力への移行 ▪ CDPなど各種要請への対応 ▪ 原材料価格上昇に伴う販売価格への価格転嫁 ▪ 現地での加工委託等を含めた現地化推進 ▪ 資金力を生かした在庫対応や在庫の分散化 ▪ M&A等も含めた低炭素・脱炭素ビジネスの先行開発 ▪ 非化石証書の購入を積極検討 ▪ 電力消費システムの導入 ▪ 異常気象に対するBCP策定やサプライヤーの多様化等のレジリエンス強化 ▪ 低炭素技術の新技術や代替技術の先行開発及びパートナー開拓 ▪ 低炭素に資する代替技術、新素材、新サービス等に関する情報収集 ▪ 製造拠点におけるエネルギー効率の高い設備への切り替え及び電化 ▪ 本社及び支店ビルの環境配慮ビルへの段階的移行		
	鳥取県境港市において、バイオマス発電所の建設および運営を予定（2026年5月稼働予定）		地産地消による輸送時のCO_2削減を目的として国産商材の開発パートナー開拓	ISCC認証（バイオマス認証）の取得を予定

➢ 4℃シナリオ

	情報電子	化学品	生活産業	合成樹脂
想定される事業環境	気象パターンの変化に伴う日照時間の減少や、化石燃料由来エネルギーの継続利用に伴い、一部再生可能エネルギー（太陽光・バイオマス等）に関する市場の拡大は見込まれない。	気象パターンの変化による樹木の生育不良が発生する。また、気温上昇に伴い、幅広い分野において、気候変動適応商材の需要が増加する。	気象パターンの変化による農水産物の生育不良や収量不足が発生する。また、気温上昇や降水パターンの変化に伴い、消費者の外出機会の減少や、マラリア等の感染症流行域が拡大する。	異常気象の激甚化に伴い、樹脂コンパウンド工場拠点への被災及び操業停止が発生。また。気象パターンの変化により、農業分野において気候変動適応商材の需要が増加する。
主なリスク	▪異常気象の激甚化による拠点の被災 ▪化石燃料価格の高騰に伴う輸送コストの増加	▪サプライチェーンの寸断による損害の発生 ▪物理的なレジリエンス性に関する情報開示の強まり	▪営業停止による損失の発生 ▪気候変動適応商材の販売/取扱い競争激化	▪火災保険料の高騰
		樹木の生育不良による各原体・原料の価格高騰と品質劣化	農水産物の生育不良や収量不足による調達コストの増加 消費者の外出機会減少に伴う外食産業の衰退 感染症の拡大による軽疾患者の通院頻度減少	
主な機会	▪気候変動適応商材の需要増加			
		断熱ガラス等の気温上昇に対する適応商材需要の増加	消費者の外出機会減少に伴う冷凍食品やテイクアウト製品等の適応商材の需要増加 感染症拡大による医薬品需要の拡大	農作物の品質管理を目的とした農業用ハウスなどの農業分野商材の需要増加 樹脂メーカーのBCP対策進展に伴う樹脂コンパウンド工場拠点での受託加工増加
対応策	▪気候変動適応商材/サービスの開発及び開拓 ▪原材料の見直し及び仕入れ先の多様化/関係強化	▪異常気象に対するBCP策定やサプライヤーの多様化等のレジリエンス強化 ▪現地での加工委託等を含めた現地化推進	▪資金力を生かした在庫対応や在庫の分散化	
			農業水産資源の安定確保に向けた上流への事業拡大(栽培~養殖領域へのビジネス領域拡大)	農業水産資源の安定確保に向けた上流への事業拡大(栽培~養殖領域へのビジネス領域拡大)

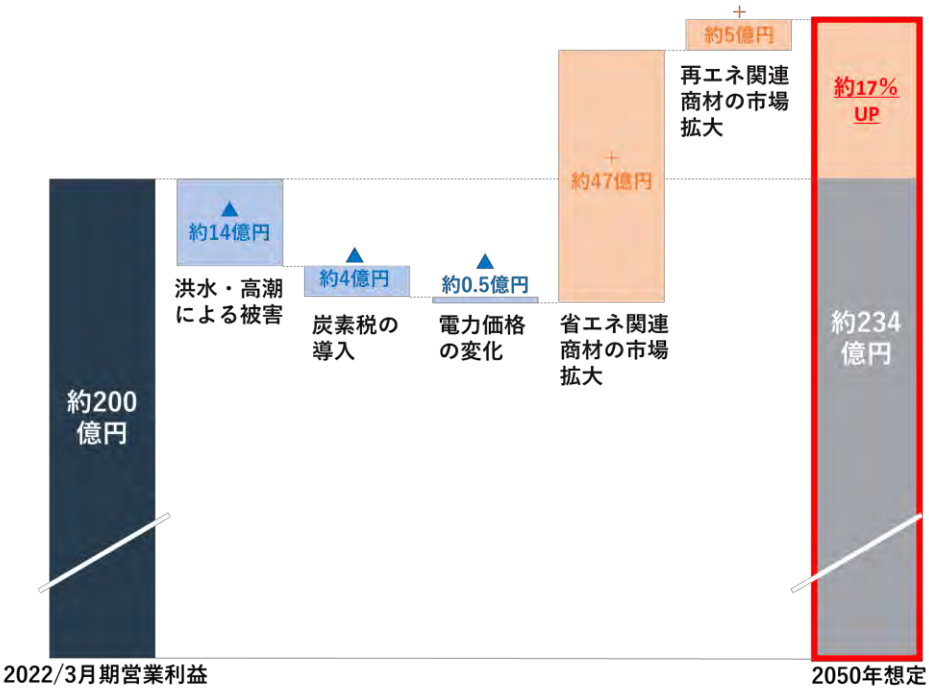
④財務インパクトの試算（定量的なシナリオ分析）

定性的な分析に加え、定量的な分析を行いました。

①～③において考察した内容から、試算が可能なリスク・機会を選定し、試算のための当社グループの実績値と外部機関からの将来情報（パラメータ）を収集しました。それらを基にリスク・機会の財務的インパクトを、1.5℃・4℃シナリオの両方で試算しました。

なお、今回の財務インパクト試算は、現時点で得られる限定的な情報やデータを基に分析対象を絞り、仮定条件を設定して算定したものです。

➢ **1.5℃シナリオ**



➢ **4℃シナリオ**



試算における算定式	
■洪水/高潮による物理的被害	治水経済調査マニュアル（国土交通省）に基づき、拠点ごとに災害による被害額を試算。 被害情報（被害率や営業停止停滞日数）はハザードマップにて拠点ごとに特定。
■炭素税	当社グループ GHG 排出量及び将来の炭素税価格(IEA WEO2021 Net Zero Emissions by 2050 の値を参照)から試算。
■電力価格	当社グループ電力使用量及び将来の電力価格（IEA WEO2019 Stated Policies Scenario、Sustainable Development Scenario の値を参照）から試算。
■再エネ/省エネの普及	当社グループ関連商材の売上及び将来の電力容量/省エネ市場規模（IEA WEO2021 Stated Policies Scenario、Sustainable Development Scenario、Net Zero Emissions by 2050 を参照）の予測から試算。

⑤シナリオ分析の結果（総括）

①～④までの分析の結果、以下の総括を行いました。

4℃シナリオについては、異常気象の激甚化による国内外拠点への被害が想定されましたが、事業を大きく揺るがすほどのリスクではないと想定しています。また、機会として気温上昇や気象パターンの変化に対する「適応商材」の需要増加が見込まれ、自社のレジリエンス性は保たれながら、社会全体での地球温暖化への適応に資する社会貢献可能性を改めて認識するに至りました。

1.5℃シナリオについては、カーボンプライシングの導入や電力価格の高騰による操業コストの増加がリスクとして挙げられましたが、それ以上に低炭素や環境配慮に寄与する技術や商材の将来的な成長による収益機会の獲得が大きく、中期経営計画「New Challenge 2026」で掲げられた成長戦略である「環境関連ビジネスの拡大」及び「サステナビリティ中期計画 2026」で掲げられた「事業を通じた地球環境への貢献」という戦略が、今後の脱炭素社会における自社の成長に大きく関連する事項であることが再認識されました。

環境関連ビジネスについては、前中期経営計画「New Challenge 2023」において、主要重点施策「将来の成長が見込める市場への多面的な取り組みと確実な収益化」の取り組みの 1 つとして「環境負荷低減商材の拡販」を掲げ注力してきました。

2024 年 5 月に発表した新中期経営計画「New Challenge 2026」においても「環境関連ビジネスの拡大」を全社成長戦略として掲げるとともに、同時に発表した「サステナビリティ中期計画

2026」において、2026 年度までに環境関連ビジネスの売上高 1,000 億円という数値目標を掲げ、目標達成に向けて、全セグメントで取り組みを進めています。

売上高集計については、2021 年度報告より環境関連ビジネスの分野を見直し、クリーンテック分野を中心に整理し直し、以下のとおり経年で算定・報告を行っています。

■環境関連ビジネスの分野と売上高

分野	主な内容	売上高		
		2022/3 月期	2023/3 月期	2024/3 月期
エネルギー・電力	再生可能エネルギー関連、電池関連など	134 億円	175 億円	244 億円
資源・環境	持続可能な原材料、リサイクル、水関連など	42 億円	75 億円	107 億円
素材・化学	低炭素部材、環境汚染物質削減など	7 億円	15 億円	31 億円
農業・食料	食料廃棄物削減、土壌改良など	–	–	–
交通・物流	EV 充電、グリーン物流など	–	–	–
環境認証	森林認証 FSC・PEFC、水産認証 MSC・ASC など	3 億円	3 億円	1 億円
合計（単純合算）		187 億円	269 億円	386 億円

億円単位の数値は、億円未満を切り捨てておりますので、個別数値と合計数値が一致しない場合があります。

※対象範囲：稲畑産業グループ（国内外連結）

※「農業・食料」「交通・物流」の実績はなし。

5. リスク管理

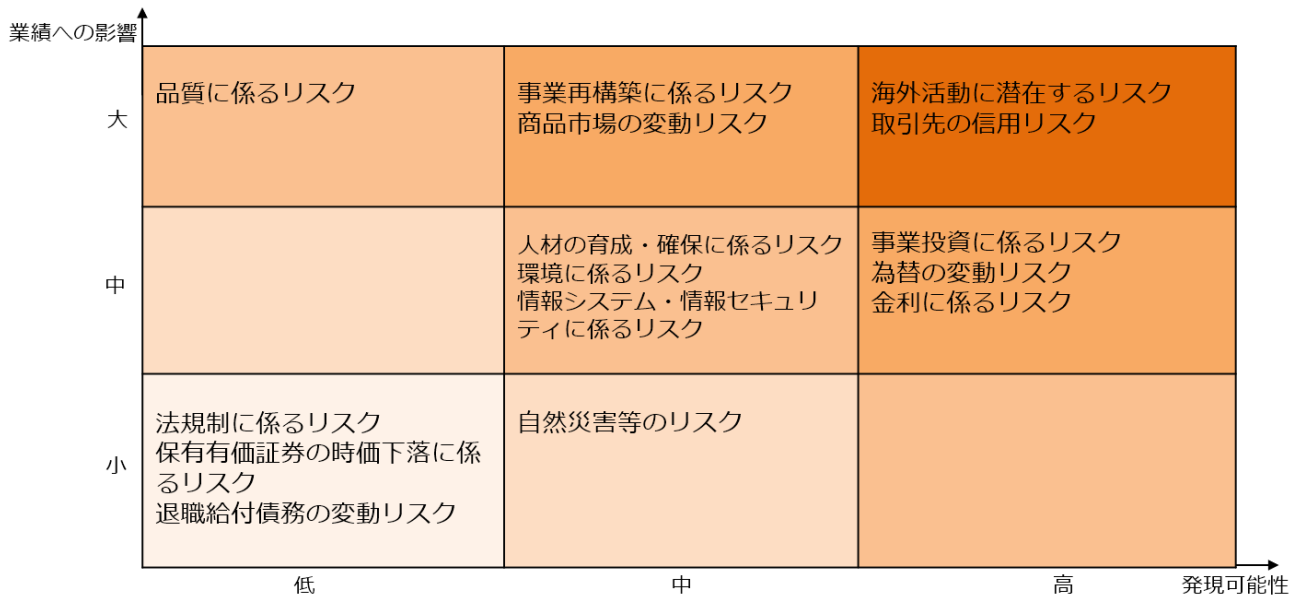
当社では、従来のリスク管理手法だけでは不確実な要素を含む長期的な影響を管理するには十分ではないと考え、気候変動関連のリスクに関しては、サステナビリティ委員会において管理を行っています。シナリオ分析を元に定性・定量の両面から抽出・検討されたリスクを審議し、進捗をモニタリングするとともに、必要に応じて取締役会に報告し、監督を受けています。

全社のリスク管理については、リスク管理室や財務経営管理室、コンプライアンス委員会などが専門性に応じて、取引先・商品・輸出入関連リスクや財務関連リスク、コンプライアンス関連リスクなど個々のリスクを分析・評価し、連携して適切なリスク管理を行っています。また、それぞれ重要な内容については必要に応じて取締役会に報告し、監督を受けています。

取締役会は、サステナビリティ委員会からの報告に加え、上述の専門部門から報告されるその他のリスクを加味し、統合的に重要性の高い全社リスクを監督しています。

また、年に一度行っている「取締役会の実効性評価」の中で、各リスクにおいて想定される業績への影響と発現可能性の 2 つの観点からリスク評価を行っています。

■2024/3 月期に行った「取締役の実効性評価」で評価された主要なリスク



また、当社グループでは 2022 年 6 月に持続的な成長に向けたマテリアリティ（重要課題）を特定しました。特定にあたっては、リスク・機会を踏まえ、重要度の評価を行いました。脱炭素社会・循環型社会への貢献も重要なマテリアリティの一つとして特定しています。

2024 年 5 月に発表した「サステナビリティ中期計画 2026」の中でも、マテリアリティごとのリスク・機会を改めて整理し、開示しております。

■マテリアリティ特定プロセス

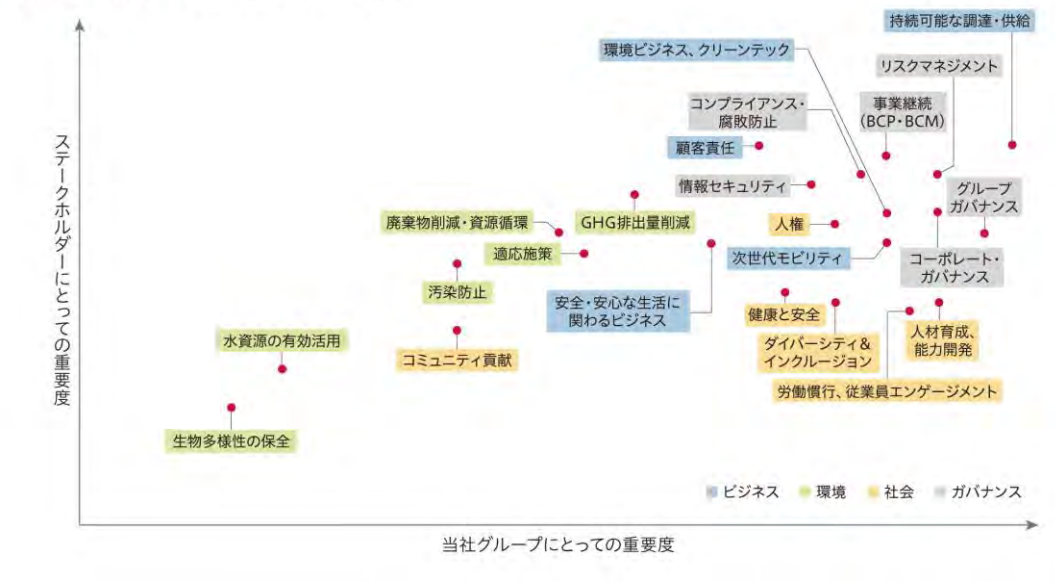
STEP1　社会課題のリストアップ（ロングリスト作成）

国際ガイドライン（GRI、SASB、SDGs、ISO26000、国連 GC10 原則等）や外部評価・要請（FTSE・MSCI などの各種 ESG 調査、投資家の要請等）を参照し、社会課題のロングリストを作成。

STEP2　課題の抽出と重要度評価

サステナビリティ委員会事務局及び推進委員にて、ビジネス・環境・社会・ガバナンスの 4 分野 23 個に課題を絞り込み、当社グループにとっての重要度とステークホルダーにとっての重要度の二軸で評価を実施。結果を元に課題の集約や表現の見直しを行い、マテリアリティを仮特定。仮特定したマテリアリティ項目をサステナビリティ委員会で審議。

重要度評価結果（マテリアリティマップ）



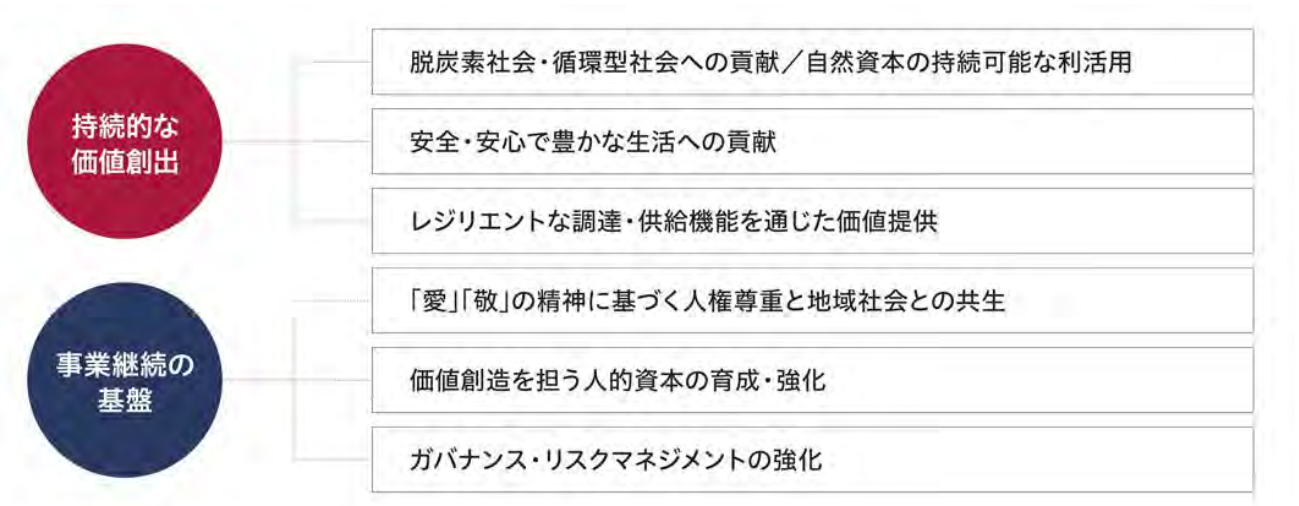
STEP3　外部視点での妥当性検証

サステナビリティ全般の知見を有する外部有識者と、サステナビリティ担当取締役（代表取締役専務執行役員）及びサステナビリティ委員会事務局とで、ステークホルダー・ダイアログを実施。

STEP4　経営層による決議

外部意見を踏まえた候補項目をサステナビリティ委員会にて審議・決議。

■稲畑産業グループのマテリアリティ



■マテリアリティに関わるリスク・機会と主な取り組み（気候変動に関わるものを抜粋）

持続的な価値創出	脱炭素社会・循環型社会への貢献／自然資本の持続可能な利活用

リスク・機会
リスク ■気候変動関連の政策・法規制の強化に伴うコストの増加 ■石油由来プラスチックに対する政策・法規制の強化や消費者ニーズの低下に伴う収益の悪化 ■気候変動の影響による農産品・水産品の産地・収穫量・質等の変化での収益の悪化 ■気候変動や自然資本に関わる不十分な情報開示によるレピュテーションの低下、サプライチェーンからの除外 ■異常気象の激甚化による自社拠点の被災やサプライチェーンの寸断 ■グリーンウォッシュによるレピュテーションの低下
機会 ■再生可能エネルギーや電池関連の需要拡大

主な取り組み	リスク対応	機会対応
カーボンニュートラルに向けたGHG排出量削減活動の推進	◎	◎
再生可能エネルギーの導入	◎	◎
TCFD をはじめとする適切な情報開示	○	○
環境関連ビジネス（クリーンテック等）の拡販		◎
サステナビリティ関連認証の取得		○

■温暖化の進行に伴う企業・消費者の行動変化による適応商材の需要拡大 ■バイオマス・リサイクルプラスチック、生分解性プラスチック等の需要拡大 ■持続可能な農産品・水産品に対する需要拡大 ■環境活動の着実な推進と適切な情報開示における企業評価の向上	BCP の策定・見直し、運用	○	○
	サプライヤー・委託先の多様化、在庫の分散化	◎	◎

※対応欄の印は、取り組みの重要度の高さ（◎＞○）を表す

その他のマテリアリティに関わるリスク・機会と主な取り組みについては、当社ウェブサイトをご参照ください。（https://www.inabata.co.jp/sustainability/about/midterm_plan/）

6. 指標と目標

2022 年 6 月、当社グループでは、パリ協定で掲げられた「気温上昇を 1.5℃未満に抑える」という世界的な目標達成にコミットすべく、2050 年度カーボンニュートラル達成（連結グループのスコープ 1,2）という長期目標を設定しました。

気候変動はグローバル社会が直面する最も重大な課題の 1 つであり、その対策が世界中で求められ、国内外で脱炭素化の動きが加速しています。当社グループの「カーボンニュートラル宣言」は、気候変動に関する世界的な要請に応えるものであり、これまで以上に気候変動対策を加速させることを宣言するものです。

続いて、2024 年 5 月に発表した「サステナビリティ中期計画 2026」の中で「GHG 排出量を 2022 年度比 2026 年度までに 25%削減、2030 年度までに 42%削減」という中間目標を定めました。本目標は、パリ協定で示された 1.5℃目標に整合する設定としました。

今後は、照明の LED 化、省エネタイプの空調機器や機械の導入・切り替え、作業効率の改善などで電力使用量の削減を行っていくことに加え、再エネ電力証書の活用等による再エネ電力の導入を進めていきます。

2022 年 3 月期からは当社のサプライチェーン全体の排出量を把握するため、スコープ 3 の算定を行っています。現在は単体のみですが、今後は算定対象範囲を広げていきます。

■GHG 排出量削減目標

長期目標	2050 年度	2050 年度カーボンニュートラル達成
中間目標	2030 年度	2022 年度比 42%削減
	2026 年度	2022 年度比 25%削減

■サプライチェーン排出量（2023 年 3 月期）　※目標の基準年

スコープ	GHG 排出量 [t-CO_2e]	全体割合 [%]
スコープ 1	2,755	0.1
スコープ 2（マーケット基準）	43,666	2.2
スコープ 3	1,960,235	97.7
スコープ 1,2,3 合計	2,006,656	100

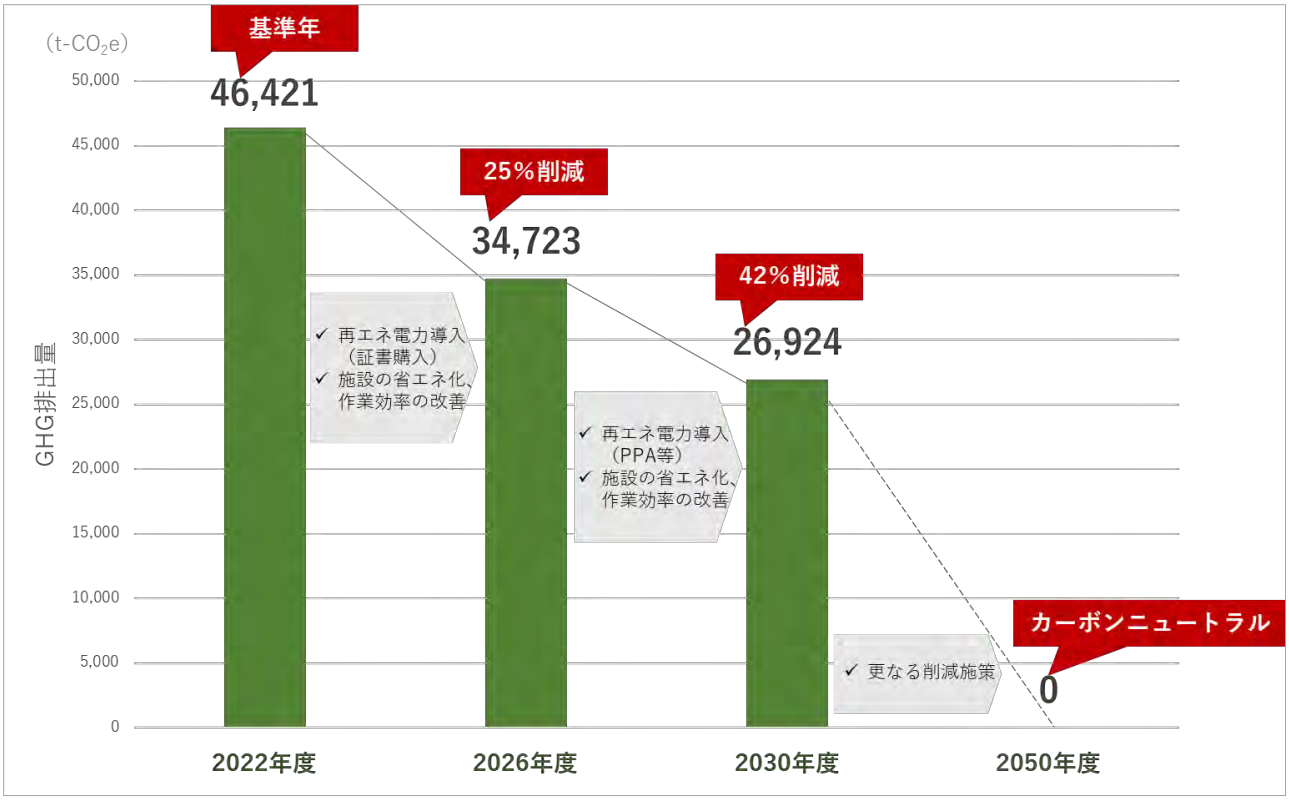
スコープ 3 カテゴリ別 内訳			GHG 排出量 [t-CO_2e]	Scope3 に占める割合[%]
上流	カテゴリ 1	購入した製品・サービス	1,435,020	73.207
	カテゴリ 2	資本財	2,984	0.152
	カテゴリ 3	Scope1,2 に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	71	0.004
	カテゴリ 4	輸送、配送（上流）	55,189	2.815
	カテゴリ 5	事業から出る廃棄物	53	0.003
	カテゴリ 6	出張	2,377	0.121
	カテゴリ 7	雇用者の通勤	234	0.012
	カテゴリ 8	リース資産（上流）	Scope1,2 に計上しているため該当なし	–
	小計（上流）		1,495,928	76.3
下流	カテゴリ 9	輸送、配送（下流）	販売している製品、輸送先が多岐にわたり、実態把握及び合理的な推計が困難なため、算定から除外	–
	カテゴリ 10	販売した製品の加工	販売している製品、輸送先が多岐にわたり、実態把握及び合理的な推計が困難なため、算定から除外	–
	カテゴリ 11	販売した製品の使用	対象となる活動がないため、該当なし	–
	カテゴリ 12	販売した製品の廃棄	464,242	23.683
	カテゴリ 13	リース資産（下流）	64	0.003
	カテゴリ 14	フランチャイズ	対象となる活動がないため、該当なし	–
	カテゴリ 15	投資	対象となる活動がないため、該当なし	–
	小計（下流）		464,306	23.7
合計（上流＋下流）			1,960,235	

【算定対象範囲】

Scope1,2：稲畑産業及び国内外連結子会社／Scope3：稲畑産業

※過去のパフォーマンスデータはこちらをご確認ください。

※2023 年度実績は、2024 年夏頃開示予定。



また、事業活動においても、脱炭素社会に貢献する様々な商材やソリューションの提供に注力しており、「サステナビリティ中期計画 2026」の中で、「2026 年度までに環境関連ビジネスの売上高 1,000 億円を達成」という目標を掲げました。最終年度で想定している環境関連ビジネスの分野別比率は以下のとおりです。

■エネルギー・電力（再生可能エネルギー関連、電池関連など）：約 70%
■資源・環境（持続可能な原材料、リサイクル、水関連など）：約 20%
■素材・化学、農業・食料、交通・物流、環境認証　：約 10%

なお、2021 年度～2023 年度までの環境関連ビジネスの売上高については、「戦略　⑤シナリオ分析の結果（総括）」をご参照ください。

■ 内部通報制度について

当社は、贈収賄等の腐敗行為を含む法令違反や組織的不正等の重大なコンプライアンス抵触事案を主に取り扱う通報ルート（「コンプライアンスホットライン」）と職場環境や人間関係のような案件について仲介や調整を通じて解決を図ることを目指す通報ルート（「なんでもお悩み相談室」）の２つから成る内部通報制度を設けております。

この内部通報制度の詳細を定める内部通報規程には、上記の２つの通報ルート共通の規律として、通報対応業務従事者が通報者を秘匿する義務、通報者を探索することの禁止、通報者及び調査協力者に対する不利益取扱の禁止などを定め、従業員等が不利益を被る危険を懸念することなく安心して情報提供できる制度としております。

「コンプライアンスホットライン」については、経営陣から独立した社外弁護士や外部の専門業者（外国語対応）を活用した社外窓口や、監査等委員である取締役を含む社内窓口を設置し、匿名でも受付をしております。

監査等委員である取締役のうち１名が窓口の通報ルートでは、ここに提供された情報のうち、経営幹部が利益相反関係を有するものなど、通常の対応では差障りがあると監査等委員会が判断する案件については、経営から独立した社外役員や外部専門家等による対応主体を組織して調査等を行うことが可能である旨を内部通報規程に規定しております。

また、それぞれの通報ルートの窓口に情報提供があった場合の情報伝達、事実調査等についても明確に規定されており、提供された情報の検証や活用が迅速かつ適切に実施される体制となっております。

なお、内部通報制度の運用状況については、コンプライアンス委員長である社長より定期的に取締役会に対する報告が行われております。