

ガバナンス改革の続行と人材施策の強化により、持続的価値創造力を磨いていきます。

代表取締役 取締役会長

阿久津 郁夫

リスクと機会の両面を捉え、ガバナンス改革を継続

当社グループが今後も半導体産業等の最先端分野における価値創造を継続するには、国内外の顧客と密着して事業機会を取り込みながらロングランの研究開発を継続する一方、先行投資をはじめとするリスクテイクや、化学産業ならではの環境リスクへの対応も不可欠となります。そのため、マテリアリティ「イノベーションに資する高付加価値製品の開発・提供」への取り組みによって当社グループの成長機会を最大化していく一方、「環境保全」「化学物質の管理」「労働安全衛生・保安防災」において短期および中長期視点からのPDCAサイクルを回し続けることで、顕在リスクと潜在リスクを低減し、将来の成長阻害要因を軽減していきます。

資本コストの低減や企業価値の向上につながるこうした取り組みの要となるコーポレート・ガバナンスについては、2018年に「指名報酬諮問委員会」を設置し、2019年には「東京応化工業 コーポレートガバナンスガイドライン」を制定するなど、積極的な改革を実施してきました。

この結果、取締役会については、前社長である私が事業特性や社内事情を熟知しながらも業務執行を離れた立場でモニタリングすることで実効性と客観性の向上を進める一方、取締役会評価で寄せられたアンケートには、「長期的視点からの議論を増やしたい」「事業活動や投資のリスク分析を強化した方がよい」といった声もあることから、こうした要望に1つずつ応えながら、ガバナンスのさらなる充実に努めてまいります。また、本年3月には上場企業の社長経験者をもう1名社外取締役に加え、社外取締役比率は3分の1となりました。新体制がスタートしてから4ヵ月ほど経過しますが、経営理念に根差した「自由闊達」な議論がより多様な視点のもとで活発化しており、ガバナンス改革は着実に前進していると認識しています。引き続き、社外取締役の比率と多様性をさらに高めていくことなどを視野に、ガバナンス改革を続行してまいります。



◇ 人材施策の強化により持続的価値創造力を磨く

「幸福度の追求」というコンセプトのもとでマテリアリティの1つとして取り組んでいる「人材施策の強化」においては、指名報酬諮問委員会が、役員報酬制度の抜本的な見直しに大きな役割を果たしました。また、エグゼクティブフェロー制度の新設を目玉とする役員体制の刷新においても、指名報酬諮問委員会が非常に有効に機能しました。

一方、2019年12月期に実施した従業員エンゲージメント調査における回答内容は、「幸福度」の定義が個々の人材によって異なることを改めて認識させられる結果となりました。今後も「顧客や社会のお役に立つこと」を従業員の「幸福度」のコアとして据えていく一方、「自己研鑽による成長」「プライベートの充実」といった多様な価値観をも受け入れることができる仕組みを構築していきます。足元では新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけとするテレワークの加速といった行動と価値観の変容が起きていることも踏まえ、今後の「働き方改革」のあり方や、2021年12月期から実施予定の新人事制度の内容も、柔軟に変更・調整していく構えです。

◇ リスク対応力を磨く

「tok中期計画2021」の2年目のモニタリングにあたっては、足元で顕在化している新型コロナウイルス感染症や米中貿易摩擦のほか、昨年発動された韓国向け輸出管理の厳格化を引き続きリスクとして認識しながら定量面の進捗をチェックする一方、新役員報酬制度のスムーズな運用や新人事制度の導入準備、リスク対応力の強化など、定性面のモニタリングにも注力していきます。

特にリスク対応力の強化においては、かねてより実施してきたリスクアセスメントはもちろんのこと、韓国向け輸出管理の厳格化や新型コロナウイルス感染症など新たなリスクに対し国内外の現場が一丸となって対策を議論し、スピーディーに手を打ってきた経験が、今後の新たなリスクへの対応に大きく寄与すると考えています。足元で流行が続いている新型コロナウイルス感染症については引き続き従業員の安全を守るとともに、国内外の全役員・従業員が当事者として臨んでいるこの経験を、今後のグローバルリスクへの対応や、2030年に向けた長期ビジョンにおける取り組みにも活かしてまいります。

ステークホルダーの皆様におかれましては、今後とも変わらぬご支援を賜われますようお願い申し上げます。