サステナビリティマネジメント

サステナビリティの基本方針

日本ケミコンは、「環境と人にやさしい技術への貢献」を企業理念として掲げ、長年人々の生活と世の中の技術革新を陰ながら支え続けてきました。この企業理念には、世の中を支える技術とその発展は環境や人を傷つけるものであってはならない、という想いが込められています。社会から認められ、ステークホルダーとの対話と調和の中で世の中に貢献し続けることこそが、サステナビリティの本質であると日本ケミコンは考えます。このような理念をより具体化する方針として、当社は新たに「サステナビリティ基本方針」を定めました。

WEB サステナビリティ基本方針
https://www.chemi-con.co.jp/company/sustainability/philosophy/

WEB 日本ケミコングループ企業行動憲章
https://www.chemi-con.co.jp/company/sustainability/governance/compliance/charter.html

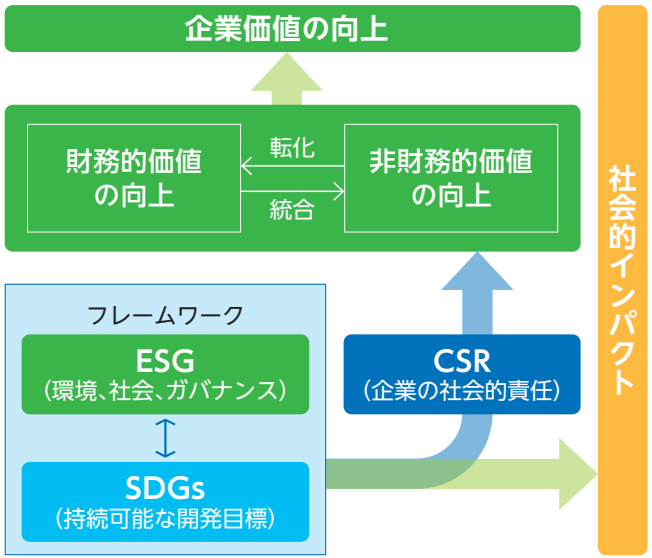
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ活動を推進するにあたり、日本ケミコングループは取締役会や経営委員会の監督指示を受けながら、実務対応を主に日本ケミコン管理部が担当し、各部門及び各事業所と連携を図っています。また、サプライチェーンにおけるCSR推進に関しては、サプライヤ様向けに当社のCSR方針をお伝えした上でアセスメントを実施し、対話を通じてともに持続的発展を目指しています。当社グループ内各事業所ではCSR内部監査を実施し、自主的にリスクの把握・是正に努め、よりよい企業を目指すための諸施策を実施しています。監査対象とは別の拠点から監査員を選出しお互いにモニタリングを行う仕組みを導入しています。

当社におけるサステナビリティ活動と諸概念の位置づけ

当社では、ESGやSDGsを、企業のCSRに関する取り組みを実践・評価するフレームワークとして位置づけています。それぞれの概念は排他的なものではなく、互いに重複し密接的に関連するものと考え、当社は包括的にサステナビリティを推進していきます。

また、当社は企業活動が社会に及ぼすインパクトを踏まえながら、サステナビリティに関する社内投資が会社の非財務的価値を高め、収益にもプラスの影響を与えることを目指します。人的資本や知的財産、気候変動対策等のサステナビリティへの投資を事業リスクの低減と短期・長期双方の収益向上に結び付けるプロセスが重要と考えます。このような活動を通じて、株主・顧客・従業員などのステークホルダーにとってより良い企業であり続け、持続的な企業価値の向上を目指します。



国連グローバル・コンパクトへの参加

日本ケミコングループは、国連グローバル・コンパクトに参加しています。国連グローバル・コンパクトとは、「人権・労働・環境・腐敗防止」の4つの分野に関する普遍的な10項目の原則からなるものです。

国連グローバル・コンパクト10原則

1 人権
企業は、
- 原則1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2 自らが人権侵害に加担しないように確保すべきである。

2 労働
企業は、
- 原則3 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 原則4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

3 環境
企業は、
- 原則7 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

4 腐敗防止
企業は、
- 原則10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

Sustainability を支える戦略基盤“ESG への取り組み”一覧

日本ケミコングループでは、持続的な企業成長を実現するために、ESG（環境・社会・ガバナンス）を経営戦略に組み込み、活動目標を定めて取り組みを推進しています。

E 地球環境に配慮した事業活動の推進　**S 人財育成・ワークライフバランスの推進**　**G 企業統治・企業倫理・経営の透明性の確保**

持続的な企業成長

ESG活動（目標、成果・進捗、達成度）

達成度／◎:目標達成　○:目標に対して80%以上達成　△:目標に対して50%以上達成　×:進捗なし　ー:当年度は評価しない

ESGの取り組み項目		2025年度の主な活動・目標	2025年度の成果・進捗	達成度	2026年度の主な活動・目標	関連ページ
E Environment	地球環境の保全	地球温暖化防止並びに省エネルギー活動 ・エネルギー原単位改善率　年1%以上※1 ・CO_2排出量削減　目標削減率　2013年度比※1 国内製造拠点　35.1% 海外製造拠点（三螢電子、青島三螢電子除く）　3.0%	基準年度（2020年度）比 10.4%改善 基準年度（2013年度）比 国内製造拠点　33.4%改善 海外製造拠点　6.0%改善	◎ ○ ◎	地球温暖化防止並びに省エネルギー活動 ・エネルギー原単位改善率　年1%以上※1 ・CO_2排出量削減　目標削減率　2013年度比※1 国内製造拠点　37.8% 海外製造拠点（三螢電子、青島三螢電子除く）　8.5%	P30
		事業所等使用の化学物質の適正管理※1 ・事業所使用化学物質による環境影響	全事業所にて適正な管理が行われ、環境へ影響を与える事故の発生無し	◎	事業所等使用の化学物質の適正管理※1 ・事業所使用化学物質による環境影響	P32
		製品含有化学物質管理（環境製品対応）※3 ・環境製品事故発生ゼロ	環境製品事故発生無し	◎	製品含有化学物質管理（環境製品対応）※3 ・環境製品事故発生ゼロ	P50
		資源の有効利用と廃棄物削減、 廃プラスチックを含む3Rの推進 ・廃棄物最終処分率　1.0%以下※2	最終処分率　0.41%	◎	資源の有効利用と廃棄物削減、廃プラスチックを含む3Rの推進 ・廃棄物最終処分率　1.0%以下（国内製造拠点）※2	P31
		環境管理システム（ISO14001等）に基づく 継続的改善によるパフォーマンスの向上※3	環境管理システムは有効に機能し、環境目標を含む パフォーマンスは向上した	◎	環境管理システム（ISO14001等）に基づく 継続的改善によるパフォーマンスの向上※3	WEB
		生物多様性保全活動の推進※2 ・絶滅危惧種の保護活動継続 ・地域の企業、学校等との連携 ・事業所周辺環境の保全活動	事業所毎に特徴のある取り組みを実施し、地域との連携も進めており一定の成果が得られた	○	生物多様性保全活動の推進※2 ・絶滅危惧種の保護活動継続 ・地域の企業、学校等との連携 ・事業所周辺環境の保全活動	P31 P39
		地域社会への貢献※2 ・各事業所周辺の環境保護活動を継続	地域貢献の一環としてボランティア活動を実施、各事業所周辺や海岸などの清掃活動、環境美化活動に取り組んだ	◎	地域社会への貢献※2 ・各事業所周辺の環境保護活動を継続	P39
		環境法遵守※3 ・自社責任による環境汚染を伴う事故、法令違反の発生無し	当社責任による環境汚染を伴う事故、法令違反の発生は無かった	◎	環境法遵守※3 ・自社責任による環境汚染を伴う事故、法令違反の発生無し	P30
		小型、高温度、長寿命ソリューション応用製品のラインアップ拡充※3	新電極箔による製品の小型化・省エネルギー化推進と高温度・長寿命化のソリューション開発	◎	小型、高温度、長寿命ソリューション応用製品のラインアップ拡充※3	P18 P20

※1 海外製造拠点（三螢電子、青島三螢電子除く）及び国内製造拠点、本社　※2 国内製造拠点　※3 日本ケミコングループ　※4 日本ケミコン　※5 日本ケミコン及び国内関係会社　※6 台湾ケミコン、インドネシアケミコン

Sustainability を支える戦略基盤“ESG への取り組み”一覧

ESG活動（目標、成果・進捗、達成度）

達成度／◎:目標達成　○:目標に対して80%以上達成　△:目標に対して50%以上達成　×:進捗なし　ー:当年度は評価しない

ESGの取り組み項目		2025年度の主な活動・目標	2025年度の成果・進捗	達成度	2026年度の主な活動・目標	関連ページ
S Social	人事・福利厚生	在宅勤務制度運用の継続※4	継続実施	◎	在宅勤務制度運用の継続	
		ウェルカムバック制度（再雇用制度）の継続実施※5	1名申請	△	ウェルカムバック制度（再雇用制度）の継続実施	WEB
	従業員の健康・安全	所定外労働時間を月間一人平均29時間以下へ※4	目標達成	◎	所定外労働時間を月間一人平均29時間以下へ	P38
		有給休暇取得率及び育児休業取得率70%以上へ※5	目標達成	◎	有給休暇取得率及び育児休業取得率70%以上へ	P37-38
		勤務間インターバル制度の継続実施※5	継続実施	◎	勤務間インターバル制度の継続実施	
		ヘルシーカンパニー活動の継続実施※5	継続実施	○	ヘルシーカンパニー活動の継続実施	P38
	人財育成	階層別研修の実施※5	予定通り実施	◎	階層別研修の実施	P36
		海外現地社員の日本国内研修の継続実施※6	受入なし	ー	海外現地社員の日本国内研修の継続実施	
		グローバル人財育成プログラムによる海外派遣（公募制）継続実施※5	未実施	ー	グローバル人財育成プログラムによる海外派遣（公募制）継続実施	
		若手社員5年以内の離職率11%以下の施策継続実行※4	目標未達	×	若手社員5年以内の離職率11%以下の施策継続実行	
	ダイバーシティ	外国人留学生の積極的な採用※4	4名採用	○	外国人留学生の積極的な採用	P35
		障がい者雇用率を2024年度までに2.5%へ※4	目標未達	×	障がい者雇用率を2025年度までに2.5%へ	P35
		女性採用比率を技術・製造職30%以上、営業・事務職40%以上へ※4	2025年度実績：技術・製造約13%、営業・事務100%	△	女性採用比率を技術・製造職30%以上、営業・事務職40%以上へ	
		2025年度末までに管理職含め主任、係長、課長補佐クラス以上の女性を2020年度末の1.5倍へ※4	2025年度末実績：1.03倍	×	2025年度末までに管理職含め主任、係長、課長補佐クラス以上の女性を2020年度末の1.5倍へ	P35-36
	社会福祉	ワクチン、衣服などの開発途上国への支援※5	継続実施	◎	備蓄品の寄贈、プルタブ回収など公的支援の実施	
		車椅子の購入サポート支援※5				
	次世代育成	インターンシップの継続実施※4	本社、神奈川研究所、福島、長井工場で実施（大卒対象）	◎	インターンシップの継続実施	P36
		業界団体等が行う次世代人財育成プログラムへの講師の参画※4	継続実施	◎	業界団体等が行う次世代人財育成プログラムへの講師の参画	

※1 海外製造拠点（三瑩電子、青島三瑩電子除く）及び国内製造拠点、本社　※2 国内製造拠点　※3 日本ケミコングループ　※4 日本ケミコン　※5 日本ケミコン及び国内関係会社　※6 台湾ケミコン、インドネシアケミコン

Sustainability を支える戦略基盤“ESG への取り組み”一覧

ESG活動（目標、成果・進捗、達成度）

達成度／◎:目標達成　○:目標に対して80%以上達成　△:目標に対して50%以上達成　×:進捗なし　ー:当年度は評価しない

ESGの取り組み項目		2025年度の主な活動・目標	2025年度の成果・進捗	達成度	2026年度の主な活動・目標	関連ページ
G Governance	コーポレート・ガバナンス	社外役員の経営への参画の向上と活躍しやすい環境づくり※4	要請に応じて各種会議への出席、事業所視察等を実施 取締役会の議題に係わる事前説明の機会の充実	○	社外役員の経営への参画の向上と活躍しやすい環境づくり※4	P40
		内部統制有効性評価結果の経営への反映※4	内部統制有効性評価について経営層に報告済	◎	内部統制有効性評価結果の経営への反映※4	P40 WEB
		コーポレート・ガバナンスに関する基本方針の遵守※4	方針通り遵守	◎	コーポレート・ガバナンスに関する基本方針の遵守※4	P40 WEB
		決算説明資料の迅速な開示※4 (5月・11月:説明会当日/8月・2月:決算発表当日)	5月・11月:説明会当日 8月・2月:決算発表から1週間以内	△	決算説明資料の迅速な開示※4 (5月・11月:説明会当日/8月・2月:決算発表当日)	WEB
	コンプライアンス	法務に関する記事の社内報への掲載の継続実施※5	法務に関する記事の社内報への掲載の継続実施	○	法務に関する記事の社内報への掲載の継続実施※5	P43 WEB
		国連グローバル・コンパクトへの 継続参加(2012年から参加)※3	継続参加中	◎	国連グローバル・コンパクトへの 継続参加(2012年から参加)※3	P26 WEB
		CSR内部監査は6拠点実施予定 副監査員による事業所同士の相互監査の拡大※5	4拠点実施済 副監査員の参画拡大	△	CSR内部監査は5拠点実施予定 副監査員による事業所同士の相互監査の拡大※5	P43
	リスクマネジメント	BCPの定期的な検証、見直し※3	資材調達先一覧を含む年一回の定期的な更新あり 事業所ごとのBCP対応まとめシートの更新	◎	BCPの定期的な検証、見直し※3	P43-44 WEB
		情報漏えい防止の徹底 (データセンター、シンクライアント、内部監査他)※5	内部監査を計画通り実施済	◎	情報漏えい防止の徹底 (データセンター、シンクライアント、内部監査他)※5	WEB

※1 海外製造拠点(三螢電子、青島三螢電子除く)及び国内製造拠点、本社　※2 国内製造拠点　※3 日本ケミコングループ
※4 日本ケミコン　※5 日本ケミコン及び国内関係会社　※6 台湾ケミコン、インドネシアケミコン

ESGデータ WEB https://www.chemi-con.co.jp/company/sustainability/esgdata/

E 環境

環境マネジメント

日本ケミコン環境基本方針（概要）

- 地球環境保全活動推進のため、全社的に活動できる組織の整備と運用
- 環境目標の設定と、パフォーマンス向上及び環境マネジメントシステム（EMS）の継続的な改善
- 生物多様性への配慮
- 環境関連の法律、規制、協定及び自主基準などの遵守
- カーボンニュートラル対応並びに省エネルギー活動の推進、資源の有効利用とプラスチックを含む廃棄物削減の推進
- 環境負荷の少ない製品の開発、設計、上市の推進と製品に含有する化学物質の適正管理
- 従業員全員への環境教育の推進
- 環境に影響を及ぼす環境リスク並びに気候変動リスクについて、その発生予防と、発生時の影響を最小限にする管理体制の確立、維持と水資源リスク管理強化による事業継続性の確保
- 環境管理活動の積極的な情報開示と、地域、利害関係者とのコミュニケーション推進

環境に関する重大事故の発生状況について

日本ケミコングループでは、環境関連法規を遵守するため、以下の取り組みを行っています。

- 各種環境法に対応した管理体制を構築
- 一部の規制項目については、法的基準よりも厳しい自主基準値を設定し、より高いレベルでの管理を実施

その結果として、当社の責任による環境汚染を伴う重大事故は発生しておりません。

環境活動

省エネ

日本ケミコングループは、2021年度より電機・電子業界の「カーボンニュートラル行動計画」に参加し、グループ全体として2020年度を基準にエネルギー原単位改善率1%以上を2030年度まで継続することを目標に取り組んでいます。

また、チャレンジ目標として「2050年カーボンニュートラル実現に向け、当社生産におけるCO_2排出量を2030年度に2013年度基準で、国内46%程度、海外平均29%の削減に挑戦する」という目標を設定しました。

当社グループは、この目標達成のためにエネルギー担当者で組織した省エネルギーワーキンググループを中心に全社的な活動を推進しています。

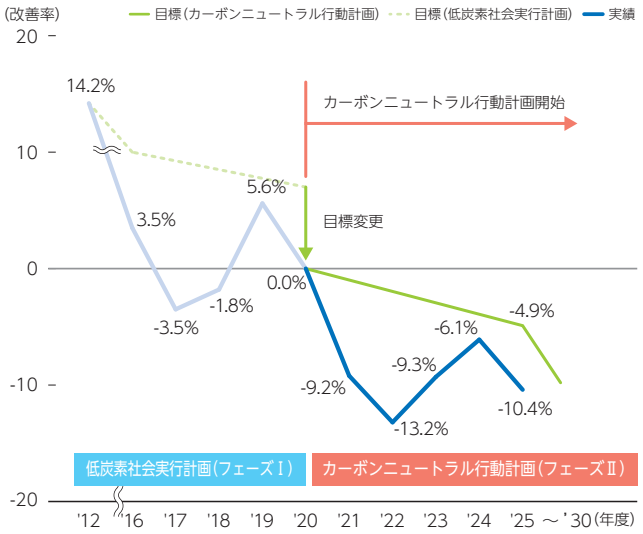
中期目標　電機・電子業界で推進する「カーボンニュートラル行動計画」を踏まえ、

2030年度に向けてエネルギー原単位改善率 → 年平均1%以上を目標とする

長期目標　電機・電子業界共通目標を踏まえ、

2050年度に向けてエネルギー原単位改善率 → 年平均1%以上を目標とする

エネルギー原単位改善率の推移（海外製造拠点（三螢電子、青島三螢電子除く）及び国内製造拠点）



＜活動実績＞ 年度別CO_2総排出量の内訳※1

単位：t-CO_2

年度	2021	2022	2023	2024	2025
電力※2	397,629	389,238	339,868	327,454	344,353
A重油	6,029	5,961	5,380	4,916	4,518
灯油	1,144	1,128	881	1,012	1,029
都市ガス	18,133	15,929	14,460	14,007	18,112
ガソリン	118	189	189	164	122
LPG	260	306	277	222	276
LNG	16,179	15,164	14,405	15,629	11,771
軽油	52	37	34	39	35
その他※3	294	174	0	0	10
合計	439,839	428,126	375,494	363,444	380,226

※1 集計範囲：海外製造拠点（三螢電子、青島三螢電子除く）及び国内製造拠点、本社。
※2 電力由来のCO_2排出量は、各国・地域の平均的な排出係数（ロケーション基準）を用いて算定しています。
※3 その他の排出量は、2024年度実績までは産業用蒸気、2025年度実績からは冷媒漏えいによる排出を計上しています。

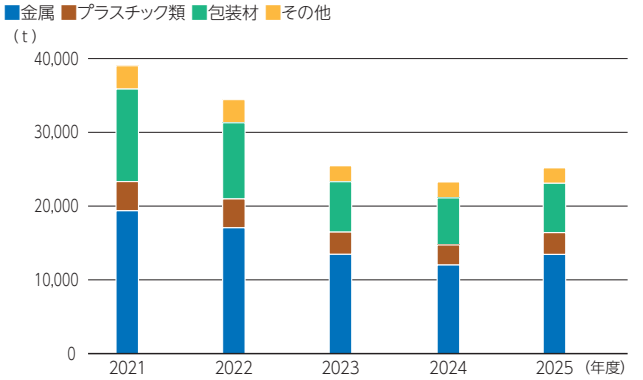
E 環境 環境マネジメント

省資源

企業の生産活動において資源は必要不可欠なものであり、限りある資源を効率よく使用することは、地球環境の保全や生態系の保護などの観点で最も重要なことです。

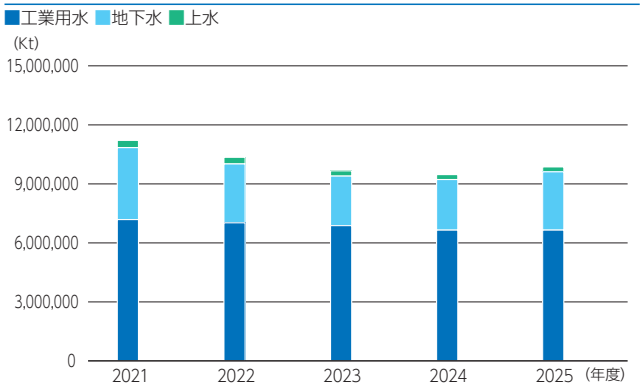
日本ケミコングループでは3Rのリデュース(廃棄物等の発生抑制)、リユース(再利用)、リサイクル(再資源化)や生産プロセスの改善により、資源の有効利用を促進しています。

資源使用量推移※



※ 海外製造拠点(三螢電子、青島三螢電子除く)及び国内製造拠点、本社

水使用量推移※



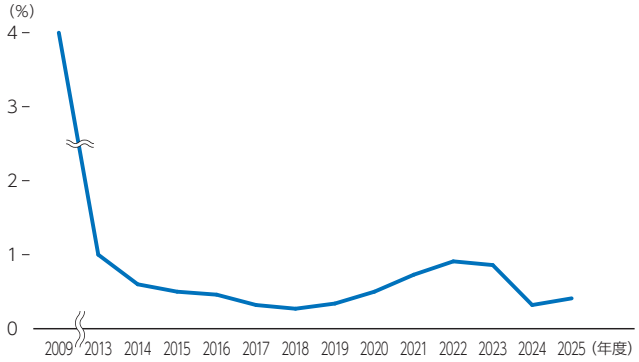
※海外製造拠点(三螢電子、青島三螢電子除く)及び国内製造拠点、本社

廃棄物削減

日本ケミコングループは産業廃棄物の発生量削減活動を推進することで、資源循環及び最終埋立処分量の削減に取り組んでいます。

私たちはさらに3Rを推進し、資源の有効利用及び資源循環に取り組み、プラスチックを含む廃棄物の削減と最終処分率の改善に努めます。

廃棄物最終処分率の推移(国内製造拠点)



生物多様性保全活動

日本ケミコングループでは、事業活動による生物多様性への影響を考慮し、三つの柱(活動)をイメージした取り組みを実施しています。

①【原材料の調達による影響】サプライヤ様と連携し、生物多様性に関する理解を深めながら相互協力により進めています。

②【ものづくりによる生態系への影響】製品の生産において使用するエネルギーや資源、それにより発生するCO_2や排水など、当社グループの生産活動が直接影響を与える部分であり、継続的な活動を進めています。

③【事業所用地の利用に起因した影響】構内緑地の確保や社会貢献活動を進め、地域環境や周辺生態系に配慮しています。

2025年度には、ケミコン東日本株式会社岩手工場が実施している工場周辺の水質・水生生物調査結果が岩手県河川水質マップに採用されました。

生物多様性は私達に欠くことのできない大切な「めぐみ」(生態系サービス)をもたらしています。当社グループは、各事業所が工夫をして地道でも継続性のある、そのような活動を今後も展開していきます。



◀ ケミコンデバイス株式会社 長井工場
工場内にある池の生物調査を実施し、山形県　準絶滅危惧種「ツチガエル」が生息しており、豊かな生態系が育まれていることが確認できました。

ケミコン東日本マテリアル株式会社　喜多方工場
ひめさゆり保護のため、喜多方市が実施しているひめさゆり群生地の保全活動に参加しました。 ▶









◀ ケミコンデバイス株式会社 長岡工場
事業所近隣にある雪国植物園にて2025年11月に雪割草の植樹ボランティアへ参加。
2026年3月には雪割草の開花を確認できました。

詳細な環境データは、日本ケミコンWebサイトでご確認ください。
WEB https://www.chemi-con.co.jp/company/sustainability/environment/

E 環境 グリーン調達／環境への取り組みに対する第三者評価

製品含有化学物質管理

RoHS指令など、人の健康や生態系への配慮、廃棄物削減の目的より、禁止物質及び制限物質が定められ、これらの管理が不可欠となりました。日本ケミコングループは「入れない」「使わない」「出さない」「混ぜない」をキーワードに、全生産事業所及び関係部門で、“①CiP管理システム”※を構築・運用しております。さらに「入れない」管理徹底として、当社独自の“②グリーンサプライヤ認定制度”と“③材料認定制度”を実施し、当社の開発・調達・製造・販売の各段階における化学物質管理を適切に実施し、さまざまな環境要件（法規制、業界要求、お客様要求）へ対応しています。

製品含有化学物質情報は、現代社会でとても重要視され、その要件は特定の禁止物質などの管理に限定されず、廃棄物削減のための情報や、重要な資源の安定供給、資源循環型社会の実現を目的とするもの、廃棄物業者向けの適切な情報開示など、ライフサイクル全体の取り組みととらえる必要があります。

より高度な情報を取り扱うためには、サプライチェーン全体の協力が不可欠です。当社は、グリーンサプライヤ認定制度を重視しており、実績と協力度が高い仕入先を優遇する施策を進めております。

※アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP）が制定するガイドライン（https://chemsherpa.net/docs/guidelines）に基づく製品含有化学物質（CiP）管理システム

グリーン調達とサプライヤ認定制度

遵法はもとより、多様化するお客様要求にマッチした製品作りには、サプライヤ様との強固な協力体制の構築とタイムリーな情報共有が必要不可欠です。日本ケミコングループでは、法規制やお客様要求を満足する材料・部品を調達するという観点から「日本ケミコングループグリーン調達ガイドライン」を制定・運用し、化学物質管理の徹底を図っています。加えて“グリーンサプライヤ認定制度”によりサプライヤ様と規制情報の共有化を図り、サプライヤ様の化学物質及び保全管理状況を定期的に監査・評価を行うことで、サステナブルなグローバル調達活動を支えています。2021年7月より、サプライヤ監査フィードバックの際に、「気候変動リスク評価レポート」の展開を開始し、各サプライヤのリスク評価について共通認識化を進めております。

環境への取り組みに対する第三者評価



慶應義塾大学
名誉教授
岸 由二

企業の環境貢献評価に関する評価基準は、温暖化分野、生物多様性貢献分野ともに激変中です。温暖化分野では、米国のパリ協定離脱をうけ、極端な緩和策一辺倒を是とするトレンドは、国外、国内ともに適応策重視の柔軟な視野に変わりつつあります。生物多様性分野については、生物多様性の10年のビジョンを受けた希少種保全、外来種排除重視の狭い視野から、自然の総合的な復興（Nature Positive）並びに保全地域外での自然復興（OECM）へと焦点の大きな変化が見られますが、我が国における行政の対応は認定制度重視の特殊な方式にまとまっており、一般企業による対応は困難というのが現状です。これらのトレンドを背景に御社の2025年度成果を概観します。2021年度におけるTCFD宣言への取り組みに沿った御社の環境貢献基本指標は、廃棄物最終処分率、年度別CO_2総排出量、省資源、エネルギー原単位改善等の各分野で、一部で変動はあるものの改善傾向が続いており、着実な努力が進められていると判断されます。地域社会にも理解され、評価されやすい生物多様性貢献の分野では、工場敷地等における地域の重要生物種、注目生物種等の保護、保全努力が継続されています。環境省、国土交通省等におけるOECM重視への大きな転換もあり、従来軽視されがちでもあった地域ベースの生物多様性保全への努力が、今後、大きく注目される時代ともなっております。この分野における御社による貢献の新しい注目ポイントは、企業敷地内において従来から進められてきた希少生物種の域外保全・再生努力を、企業敷地外における行政、市民組織等と連携して進めていく工夫をNature Positive、OECM重視のグリーンインフラ貢献として積極的に展開し、広報してゆくことかと思われます。その際、創出される緑については、希少種の有無、規模の大小にかかわらず、温暖化適応策＝保水力向上機能について配慮ある工夫をすすめることも今後の注目点になるかと存じます。

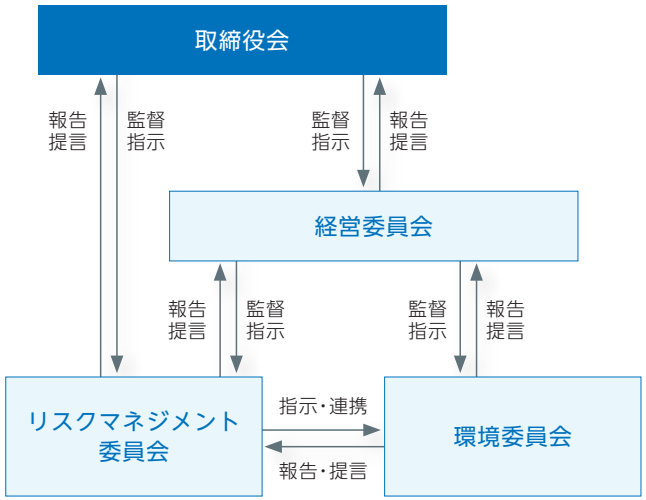
E 環境 気候変動への取り組み

日本ケミコンでは、気候変動が事業継続に影響を及ぼす重要課題と認識し、2022年3月に「気候関連財務情報開示タスクフォース（以下「TCFD」）」による提言への賛同を表明しました。TCFDにて定められた枠組みに沿って、気候変動が当社の事業に影響を及ぼすリスク・機会を分析し、経営戦略に反映するとともに、気候変動に関わる財務情報の開示に取り組んでおります。また、継続的に内容の高度化及び分析精度の向上に取り組み、毎年見直しを実施しています。

ガバナンス

当社ではリスクマネジメント委員会にて、気候変動に関わる議論や気候変動への取り組み状況の評価・管理を行います。リスクマネジメント委員会から経営委員会及び取締役会へ、リスク及び機会を含めた事業に影響する可能性のある気候関連情報について年2回の報告を行い、取締役会が指示・監督を行います。また、気候変動をはじめとする環境リスクや環境課題に関する問題の解決に向けた取り組みを環境委員会にて行います。環境委員会では、実行部門への取り組み展開、脱炭素や省エネルギーへの取り組みの進捗管理を行い経営委員会及びリスクマネジメント委員会へ報告します。

気候変動関連のガバナンス概略図



戦略

気候変動に関連した当社事業へのリスク・機会は、2022年度に全執行役員により、評価を行いました。2023年度以降は、影響度と期間について年に1度見直しを行っております。

リスク及び機会	項　目	影響度※1	期　間※2
移行リスク	[市場]気候変動に関連する顧客要求を満たせない場合のリスク	影響度：大	短期～中期

（想定される事象） 1.5℃シナリオでは、気候変動に関連する技術への対応、その他要求事項の増加が想定され、顧客要求を満たせない場合、当社の売上が減少する可能性があります。特に、車載市場及び産業機器・エネルギー変換市場においては、低炭素化・高効率化に関する要求の高度化が進んできており、これらへの対応が競争力維持の観点で重要となっています。

（対応策） ① 現在当社の最重要戦略市場に含まれる車載市場、産業機器・エネルギー変換市場は、EV化をはじめとする気候変動の緩和へ大きく貢献する分野です。当社では、新製品の投入及び開発スピードの向上によりこれら要求への対応を図るとともに、生産事業所における歩留まり改善等を通じた製造段階でのCO_2排出量削減、並びにアルミ電解コンデンサの長寿命化による製品使用段階での排出抑制に取り組んでいます。

② 当社ではグリーン調達ガイドラインに基づき、気候関連リスクに関する取り組みを行うようサプライヤーへ要求をしています。新規取引及び更新の際に、物理的リスクが高いサプライヤーに対し、気候関連のリスクを考慮した事業継続計画への見直しや適応策の実施を促すことで、サプライチェーンを通じた取り組みを推進しています。

移行リスク	[政策/法規制/市況]カーボンプライシング導入/電力・燃料・材料費増加	影響度：大	短期～中期

（想定される事象） 1.5℃シナリオにおいて、気候変動の対応策として、炭素税をはじめとするカーボンプライシングの導入が想定されています。例えば日本では、2028年度から化石燃料の輸入業者に「炭素に対する賦課金」が課される予定です。さらに他の国においても導入が想定されています。これらにより、間接的または直接的に電力費、燃料費や材料費及び租税課金の増加が想定されます。

（対応策） カーボンプライシングへの対応策として、当社では、環境委員会の傘下として、省エネルギー対策小委員会を設置しており、グループ全体での省エネ及びCO_2排出量の削減に取り組み、将来の影響額の低減に努めています。

また、2050年カーボンニュートラル実現に向け、再エネ電力の導入を開始しており、さらなる活用についても検討を進めています。具体的には、中国の貴弥功（無錫）有限公司において2023年より太陽光発電を開始。日本国内では2024年1月よりケミコン東日本福島工場にてオンサイトPPAを導入、さらに2024年11月よりCHEMI-CON（MALAYSIA）SDN. BHD.においてもオンサイトPPAによる太陽光発電を開始しています。これらの取り組みにより、電力コスト上昇リスクの低減とCO_2排出量削減の両立を図っていきます。

物理的リスク	[急性]異常気象による災害の激甚化	影響度：小	短期～長期

（想定される事象） 4℃シナリオにおいては、異常気象の発生頻度の増加に伴い、豪雨災害等の規模及び影響の拡大が予測されます。これにより、生産拠点の被災やサプライチェーンの寸断等のリスクが想定されます。

（対応策） 当社では、異常気象の激甚化に伴う災害リスクの低減に向け、2011年の東日本大震災を契機に構築してきた製品・材料の複数拠点での生産体制及び代替調達体制（複数購買・複数調達）を、物理的リスクへの対応に継続的に活用しています。さらに、これらの体制を基盤として、BCP（事業継続計画）の見直しを定期的に実施し、リスク対応の実効性向上に努めています。

また、国内事業所については、ハザードマップ等に基づき将来の浸水リスクを評価し、影響度に応じた対策を段階的に推進しています。例えば、当社グループでは洪水災害の影響を受ける可能性のある事業所を特定し、対策を実施しており、影響の大きい日本ケミコン高萩工場及びケミコン東日本宮城工場においては、以下のような具体的な対応を進めています。

・日本ケミコン 高萩工場

花貫川に隣接し、計画規模（50年に1度）の浸水深は約0.6mと想定されています。これに対し、土嚢や止水板の設置により浸水対策を進めるとともに、重要設備の高所配置を進めています。

・ケミコン東日本 宮城工場

想定最大規模（1000年に1度）の降雨により2mを超える浸水リスクがある地域に立地しており、土嚢の設置に加え、新製造棟においては防水構造及び設備の高所配置を採用しています。

これらの対策については、進捗状況を定期的にモニタリングし、必要に応じて追加対策を検討・実施しています。

※1 売上の5%以上の影響額のあるリスク及び機会を影響度：大として評価しています。
※2 期間については、従来の年度ベースの定義から、期間ベース（短期：5年以内、中期：5年超~10年以内、長期：10年超を想定）へと見直しています。

E 環境 気候変動への取り組み

リスク及び機会	項　目	影響度※1	期　間※2
機会	[市場]顧客要求に対応した製品・サービスの提供 [技術]新技術の開発による競争優位性の向上	影響度:大	短期～中期
(想定される事象)	1.5℃シナリオにおいて、温室効果ガスの排出抑制を図るため、設備の導入、機器仕様の変更が進められ、電化や省エネを推し進めていく世界の中で、当社製品の使用機会が拡大することが見込まれます。特に、電動化の進展やエネルギー効率改善の需要拡大により、高効率・低消費電力製品の需要の増加が想定され、当社の技術優位性を活かした競争力の強化が期待されます。また、当社ではこれまでも電極箔生産における使用電力の積極的削減を進めており、CO_2排出量の観点から優位性の高い製品を提供することが可能であると考えています。		
(対応策)	① 現在当社の最重要戦略市場に含まれる車載市場、産業機器・エネルギー変換市場は、EV化をはじめとする気候変動の緩和へ大きく貢献する分野です。今後もこれらの市場に対して、新製品を投入及び開発スピード向上を図ることで、顧客要求に対応し、事業機会の拡大を進めています。 ② 製品の生産におけるCO_2排出量の削減を念頭においた、製品の開発や生産設備の開発・導入を進めていきます。		
機会	[レジリエンス]再エネプログラム・省エネ対策の推進	影響度:小	短期～中期
(想定される事象)	1.5℃シナリオにおいて、再エネプログラムや省エネ対策を推進することが、求められています。		
(対応策)	再エネプログラムや省エネ対策を推進しコスト等の低減を図ることで競争力の向上を目指します。		

※1 売上の5%以上の影響額のあるリスク及び機会を影響度：大として評価しています。
※2 期間については、従来の年度ベースの定義から、期間ベース(短期：5年以内、中期：5年超~10年以内、長期：10年超を想定)へと見直しています。

リスク管理

当社グループでは、リスクマネジメント基本方針を策定し、「リスクマネジメント基本規程」及び各種関連規程に基づき、リスクマネジメント体制の整備・強化に努めています。当社グループは、リスクマネジメント総責任者のもとにリスクマネジメント委員会を設置し、グループ全体の視点から、リスクマネジメントに関する行動計画の策定及びその実施状況のモニタリングを行っています。その中で、気候変動リスクを事業上の重要なリスクとして認識し、委員会において継続的に議論を行っています。委員会は年2回開催するとともに、取締役会及び経営委員会に対してリスク管理の状況を報告しています。また、気候変動リスクについては、担当部門から各事業所及び各部門に対し、リスク低減及び機会獲得に向けた方針の展開を行い、その取り組み状況のモニタリングを実施しています。あわせて、関連部門への支援も行っています。気候変動リスクについては、定期的な評価及び対応状況のレビューを実施するとともに、重要度に応じて経営層への報告及び必要な施策の見直しを行っています。

リスクマネジメントに関する当社基本方針及びプロセスは下記ページをご参照ください。
WEB https://www.chemi-con.co.jp/company/sustainability/governance/risk/management.html

指標と目標

日本ケミコンでは、気候関連のリスクを評価・管理するために、以下の指標と目標を使用します。

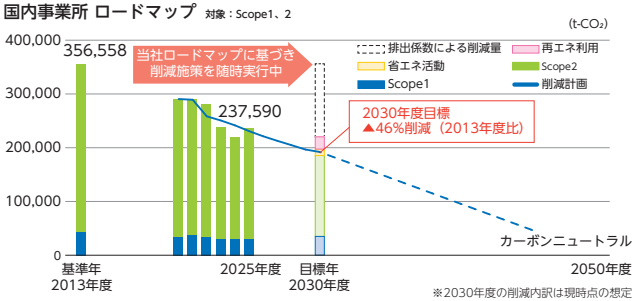
・電機・電子業界で推進する「カーボンニュートラル行動計画」を踏まえ、2030年度に向けてエネルギー原単位改善率年平均1%以上を目標とする。
・2050年カーボンニュートラル実現に向け、当社生産におけるCO_2排出量を2030年度に2013年度基準で、国内46%程度、海外平均29%の削減に挑戦する。

国内、海外CO_2削減状況

CO_2排出量は、国内は2013年度35万7千トンでしたが、2025年度は23万8千トンと約33%の削減となりました。

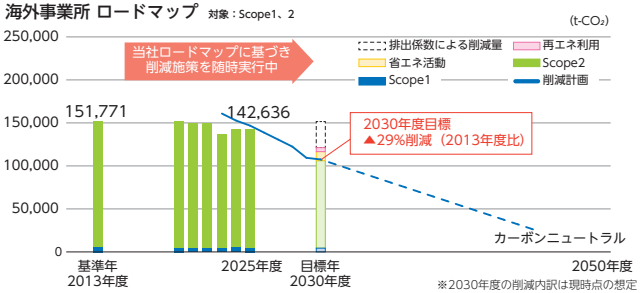
海外は、2013年度15万2千トンでしたが、2025年度は14万3千トンと約6%の削減となっております。

国内事業所 ロードマップ 対象：Scope1、2



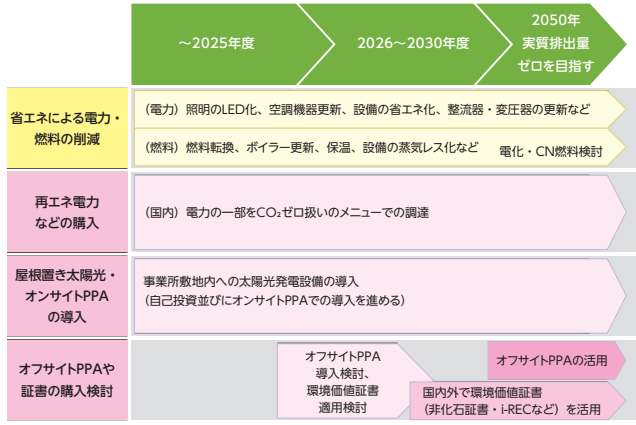
※2030年度の削減内訳は現時点の想定

海外事業所 ロードマップ 対象：Scope1、2



※2030年度の削減内訳は現時点の想定

2013年比2030年度 Scope1+2 の国内46%海外平均29%削減を目指す



日本ケミコンの事業活動におけるGHG排出については下記ページをご参照ください。
WEB https://www.chemi-con.co.jp/company/sustainability/environment/data.html

日本ケミコンの気候変動に関する指標・目標に対する実績については、下記ページをご参照ください。
WEB https://www.chemi-con.co.jp/company/sustainability/environment/target.html

S 社会

人材戦略

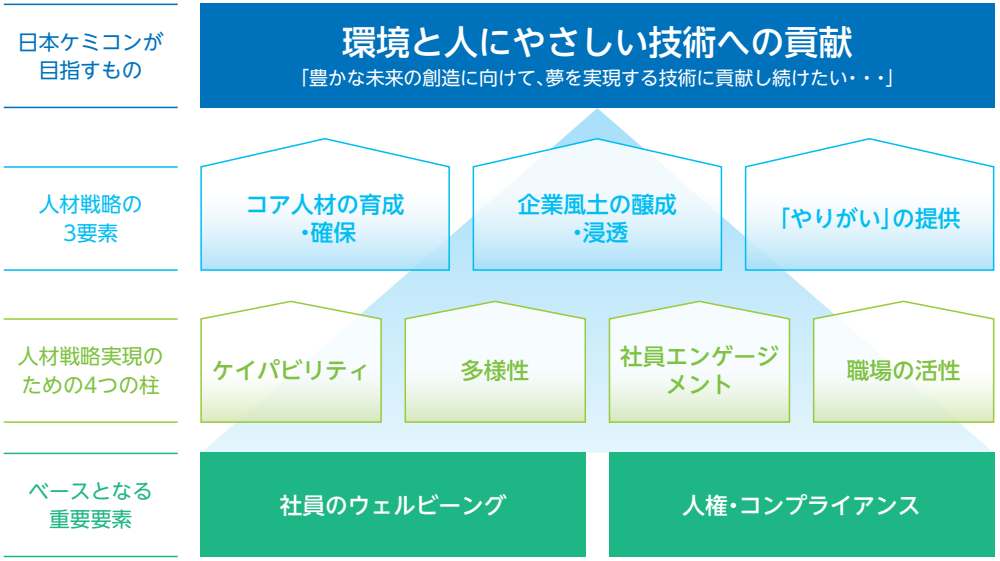
日本ケミコンの人的資本戦略・方針

当社を取り巻く、今般の不確実性の高い事業環境に置きましては、変化にいち早く対応する適応力とイノベーションによる競争力の獲得が必要であり、企業価値の源泉である人的資本への投資は注力すべき経営課題であり、特に第11次中期経営計画で掲げた事業戦略を確実に進めて行くためには、**「高度技術を含めたスキルや知見の獲得・向上に積極的に取り組むことのできる人材」、「新しいことに挑戦的に取り組み、イノベーションの創出をすることができる人材」、「グローバルな視点で市場や顧客ニーズをとらえ課題形成・達成をできる人材」**を獲得・育成・定着させていくことが重要な課題であると考えております。

これらを解決するため、当社は人材戦略方針として「求める明確な人材像」を掲げ、「組織や仕組みの改善を進め、あらゆる境界を越えて挑戦できる人材」の獲得・育成・定着を目指します。

人材戦略の概要

以下に示すように人材戦略の3要素である、「コア人材の育成・確保」、「企業風土の醸成・浸透」、「やりがいの提供」を戦略的に進めることで、当社の企業理念である「環境と人にやさしい技術への貢献」を実現していきます。



人材戦略実現に向けた取り組みとKPI・KGI

KGI　**従業員エンゲージメントスコア　3.5以上　＜2025年度実績：3.3＞**

※エンゲージメントスコアの満点は5.0であり、3.5以上で満足度が高い状況を示すスコアリング

要素	取り組み内容	KPI	目標	実績（2025年度）
コア人材の育成・確保	インターンシップ活動の強化	受講者満足度	80%以上	100%
	階層別研修の強化 ＜コンテンツの適正化＞	—	—	—
	自己啓発の推進	受講者数	—	331名
企業風土の醸成・浸透	DEI推進活動の実施	—	—	—
	ルーツ属性にとらわれない積極的な採用活動	女性採用比率	30%以上	27.3%
		外国籍採用比率	8%以上	6.8%
		障がい者雇用比率	2.7%以上	2.10%
	ルーツ属性にとらわれない積極的な登用	女性中核人材比率	2020年比1.5倍	2020年比2.3倍
		キャリア採用管理職比率	20%以上	19.9%
やりがいの提供	社内表彰の積極推進	優秀技術者表彰	—	—
		トップオブセールス表彰	—	—
	多様な働き方の推進	男性育児休暇制度の利用率	80%以上	80.6%

コア人材の育成・確保

Ⅰ. インターンシップ活動の強化

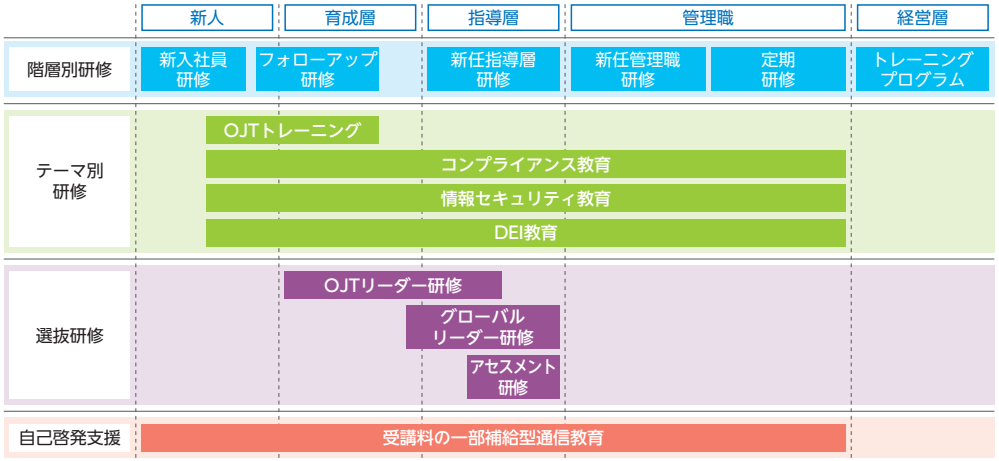
当社では当社の求める人材を積極的に獲得・確保という目的の実現と入社いただく学生の企業イメージ・価値観と当社の目指すものの親和性を互いに確認し、価値観を共有することを目的としてインターンシップ活動の強化を進めています。特に、当社の技術力の根源となる「開発人員」の獲得・確保に向けて、3種類7コースの多彩なプログラムを揃え、受講者にとっても満足度の高い活動になる様、積極的な対応を進めています。



Ⅱ. 階層別研修の強化（キャリア形成支援の強化）

従業員意識調査の結果から、職位職階の求めるスキルアセットの獲得とより連動した体系的な教育・育成が求められていることから、以下のように知識・技術習得、経験の2側面から人材育成の体系化を実践し、従業員の育成を実施しています。

人材育成に向けた研修体系



Ⅲ. 自己啓発の推進

当社では従業員ひとり一人の自主自立的な成長意欲を尊重し、促すことを目的に自己啓発の仕組みとして、受講料の一部補給型の通信教育支援制度を構築・運用しております。

企業文化の醸成・浸透

Ⅰ. DEI（Diversity, Equity and Inclusion）推進活動の実施

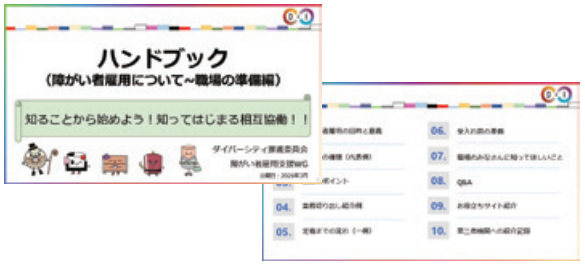
当社の基本的な考え方としてDEIの推進はそれ自体に社会的価値があるのみならず、知見の結合（イノベーション）を誘発するような多様なアイディアが生まれやすい環境を整備する上でも欠かせないものと考えております。この考え方に基づき、当社の必要とする人材像である「新しいことに挑戦に取り組み、イノベーションの創出をすることができる人材」「グローバルな視点で市場や顧客のニーズをとらえ、課題形成・達成をできる人材」の獲得・育成を進めています。

当社では2023年度よりダイバーシティ推進委員会を設置しており、国内の各拠点・事業所から委員を選出し、2025年度においては「両立支援」「意識向上・啓蒙」「障がい者雇用支援」の3つを柱として「ハンディキャップを抱える従業員の働き難さの解消」をテーマとして取り組みを実施しました。

DEI推進に関する主な取り組み

活動テーマ	取り組み内容
両立支援（育児・介護・療養と仕事の両立支援）	両立支援に関わる社内制度の利用実態の把握と改善方法の模索と改善の取り組み
意識向上・啓蒙（DEIの認知度向上）	メールマガジンや社内報による広報活動、社内講習会の実施、一部研修への導入
障がい者雇用支援	特別支援学校や先進企業への訪問見学、専門家に協力をいただいての「障がいを知る」ことに起点をおいたガイドブック作成などの活動





Ⅱ. ルーツや属性にとらわれない積極的な採用・登用の促進

1）女性活躍の推進

当社では将来的に管理職や中核人材に占める女性の割合を増やしていくために、目標値を定め達成に向けて、新卒女性の積極的な採用や中核人材になることを希望する社員の意識向上を促進するために現状抱える問題を議論する座談会等の開催などの活動を進めてきました。2025年度における中核人材に占める女性の割合は目標であった2020年度比1.5

倍以上を大きく上回る2020年度比2.3倍を達成しました。引き続き、現状活躍する管理職や中核を担う女性社員のロールモデルの展開などによるキャリア形成支援を進め、さらなる底上げを進めてまいります。

2）キャリア採用者の活躍推進

当社は事業目標の達成に資する即戦力人材への期待から積極的なキャリア採用の実施を進めており、またそれらの人材に対する当社特有の知識、技術の教育や研修などにより中核人材化を推進しております。2025年度においてはキャリア採用者の管理職に占める割合が19.9%となっており、目標である20%以上に引き上げるべく引き続き対応を進めてまいります。

やりがいの提供

Ⅰ. 社内表彰制度の積極推進

当社では従業員が仕事に「やりがい」を持ち、エンゲージメントを高く保って業務に取り組んでもらえる環境を整備することを目的に、事業分野・研究開発分野・販売分野など幅広い分野における社内表彰制度を構築・運用を実施しております。2025年度においては、研究開発・事業分野においては多くのエントリー案件の中から、14案件、約80名を社内表彰しており、当社技術の発展や従業員エンゲージメントの向上に大きく貢献しております。今後についても引き続き表彰制度を推進し、従業員エンゲージメントの向上に努めてまいります。

Ⅱ. 多様な働き方の推進

当社では従業員一人ひとりが安心して働くことのできる職場環境の整備の一環として、男性従業員の育児休暇取得を促進しています。その取り組みのひとつとして、出産・育児などのライフイベントに対する不安を解決する助けの提供として、社内ホームページに「仕事と子育て両立支援情報」を掲載しています。

「男性育休取得者アンケートや体験談」「育休取得者の上司のインタビュー」など実体験を情報共有することにより、父親が育児に参加することへの重要性の理解や育休を取得することへの不安を払しょくするきっかけづくりを進めています。それらの取り組みの結果、2025年度の男性従業員の育児休暇取得率は80.6%となっております。

多様な働き方の実現

日本ケミコングループでは、さまざまな背景や多様な価値観を持った人材が活躍できるよう、環境整備に取り組んでいます。

多様な働き方

- 在宅勤務制度の導入（フレックス勤務の適用可）
- フレックス勤務制度の導入（コアタイムの暫定廃止）
- 時間単位有給休暇制度の導入
- 半日単位有給休暇制度の拡充
- 積立有給休暇制度の取得単位変更（半日取得可）
- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 短時間勤務制度
- 時差勤務制度
- 休職者の復職支援制度
- 仕事と治療の両立支援制度
- ウェルカムバック（再雇用）制度

ワークライフバランスの実現

- 定時退社日の設定
- 時間外労働の削減
- 有給休暇取得促進
- 男性の育児休業の取得促進
- 勤務間インターバル制度（インターバル時間の拡大）

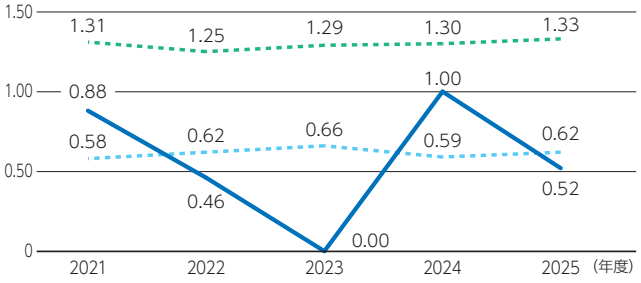
労働安全衛生

日本ケミコングループでは、各事業所に安全衛生委員会を設置し、労働安全衛生に関する取り組みを推進しています。労働災害が発生した際には、その要因と是正対策について日本ケミコンの製造事業統括部門を通じて速やかに情報を水平展開し、他事業所で同様の労働災害が発生しないよう未然防止に努めています。

労働災害の発生状況

日本国内における労働災害（休業災害）度数率（LTIR）は年度によりばらつきがありますが、2025年度は0.52となりました。なお、死亡災害は発生しておりません。

労働災害（休業災害）度数率（LTIR）



※出典：労働災害度数率／労働災害動向調査（厚生労働省）

S 社会 ヘルシーカンパニー

活動内容

従業員とその家族が健康であれば、安心して働くことができ、会社の発展にもつながります。従業員の健康が会社の経営状況を表す指標になるという考えのもと、従業員一人ひとりが主体的に『健康管理』『健康リスク対策』『健康維持・増進』に取り組むことができる、働きやすい会社の実現を目指します。従業員の心と身体の健康づくりをサポートするために、健康保険組合とのコラボレーションをさらに強化し、ICTを積極的に活用しながら健康経営を推進していきます。

また、日本ケミコン及び国内関係会社は2017年度より経済産業省主催の健康経営度調査に参加しており、「健康」をより数値化することで、「健康」の効果的な取り組みを進めています。従業員の健康管理を経営的な視点でとらえ、戦略的に取り組んでいきます。

2025年度活動内容(日本ケミコン及び国内関係会社)

Ⅰ. 健康管理への取り組み

①健康診断受診率100%継続及び再検査受診率向上への対応

定期健康診断の受診率は100%を達成していますが、再検査受診率は改善の余地があります。労働安全衛生法の遵守、従業員の健康への意識の向上に向けて、再検査受診率向上への取り組みを継続して実施しています。

②健康診断受診結果を踏まえた事後措置等の実施

メタボリックシンドロームに着目した特定検診の結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる従業員に対して専門スタッフがサポートする特定保健指導を精力的に実施しています。

その他、各事業所での職場巡回、長時間労働者への産業医による面談等を実施しています。

③ストレスチェックの継続実施、回答率向上への取り組み

全事業所においてストレスチェックを実施し、“予防”を主眼に各自の気づきの機会を広げることにより、メンタル疾患や休職者発生の未然防止を図っています。未回答者に対する働きかけを強化し回答率の向上に取り組むとともに、ストレスが高いと診断された方には医師による面接指導を勧めるなど、相談しやすい環境づくりに努めています。

併せて管理職には、部下からの相談への対応方法を学ぶ機会として、ラインケアの研修を実施しています。

Ⅱ. 健康リスクへの取り組み

①喫煙率低減への取り組み

タバコは、喫煙者はもとより受動喫煙による非喫煙者の健康にも影響を与えるとして、その対策に社会的な関心が高まっています。喫煙は肺がんや虚血性心疾患の発症リスクを高め、将来的に健康を脅かすことにつながりかねません。健康維持の観点から喫煙率のさらなる低下を目指し、各喫煙対策を進めています。

日本ケミコングループでは、各事業所において就業時間中の禁煙推進や、健康セミナーによる喫煙リスクの周知啓蒙、並びに禁煙外来治療補助制度の運用等を実施し、喫煙率の低減に努めております。

②生活習慣病対策

健康診断結果に基づき、メタボリックシンドローム該当者・予備軍に対して保健師や専門職による保健指導を実施し、生活習慣の改善を支援しています。また、身近な病気や食習慣・睡眠等に関する生活習慣病対策を推進するために、各事業所において「行動変容セミナー」を継続的に実施しています。実施にあたっては、従業員の働き方に合わせて柔軟に対応できる方式とし、実地によるセミナーをオンライン視聴でも対応する等、状況に合わせた対応を行っております。

今後もセミナー等の受講者数の向上を図りながら、健康増進に向けた取り組みを継続してまいります。

Ⅲ. 健康維持・増進への取り組み

運動習慣改善促進への各種施策の実施

多くの人が運動の大切さ・楽しさは認識しているものの、意識していても実際に運動を習慣にしている人は少ないのが現状です。この状況を改善するために、健康経営度調査の指標である「運動習慣者比率(適切な運動習慣を有する者の割合)」の向上を目指します。引き続き従業員個人での取り組みが容易な健康保険組合主催のウォーキングイベントを開催してまいります。

さらなる参加率の向上に向け、参加を推奨し、従業員の健康維持推進に努めてまいります。

Ⅳ. ワークライフバランスの実現

仕事と育児や介護を両立できる働きやすい環境を作ることによって、すべての従業員がその能力を十分に発揮できる風土づくりに取り組んでいます。

日本ケミコンは、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、有給休暇取得率及び育児休業取得率70%以上、所定外労働時間月間一人平均29時間以下の計画を立てております。

引き続き目標を達成するとともに、より柔軟で多様な働き方に向けた制度の拡充に努めてまいります。

S 社会

地域社会への貢献

日本ケミングループでは、地域社会とのコミュニケーションを大切にしながら、共存共栄の精神で地域貢献活動に取り組んでいます。

未来へつなぐシナイモツゴ保全活動

シナイモツゴは、宮城県の品井沼で発見された希少な淡水魚で、現在は環境省の絶滅危惧種に指定されています。ケミコン東日本株式会社 宮城工場では、2016年度から地元NPOの皆さまのご協力のもと、工場敷地内でシナイモツゴの保護と孵化活動を続けています。2019年6月には、シナイモツゴのふるさとである桂沢ため池へ、地域の小学生たちと一緒に放流を行いました。この放流会は、2020年以降も毎年継続しており、2025年6月24日にも元気なシナイモツゴたちを自然へと送り出しました。また、当社と同様にシナイモツゴの保護を実施している他企業へ情報交換・アドバイスを実施しました。これからも私たちは、地域の一員として、命のつながりや自然の大切さを分かち合える活動を続けていきます。未来の世代へ、豊かな自然とやさしい心を届けられるよう、一歩ずつ歩んでまいります。



（写真は2025年6月のもの）

環境保全活動を通じた地域社会への貢献

日本ケミングループでは、地域貢献活動の一環として、環境保護を目的とした従業員によるボランティア活動を継続的に行っています。私たちに多くの“めぐみ”をもたらしてくれる自然を未来へ残すため、毎年、多くの従業員とそのご家族が参加し、各事業所周辺の道路や、近隣の海岸・河川などで清掃活動に取り組んでいます。

この活動は、地域の美化だけでなく、自然環境への意識を高めるきっかけにもなっており、企業としての社会的責任（CSR）を果たす重要な取り組みのひとつです。今後も地域の皆さまとともに、持続可能な社会の実現に向けて、環境保全活動を続けてまいります。



▲ 日本ケミコン株式会社新潟工場による海岸清掃活動



▲ ケミコン東日本株式会社青梅事業所による清掃活動

未来へつなぐミナミメダカ保全活動

ケミコン東日本株式会社 岩手工場では、2015年より環境省レッドリストで絶滅危惧Ⅱ類に指定されている「ミナミメダカ」の保護活動に取り組んでいます。

この活動は、地元・北上川水系に生息する原種のメダカを未来の子どもたちに残すことを目的に、工場敷地内の池での保護からスタートしました。育てたメダカは、近隣の小学校などへ寄贈することで、地域に保護の輪を広げています。

2016年には、同地域内のTDK秋田株式会社 北上工場様（当時）へ約30匹のメダカを寄贈し、企業間の連携による保護活動が始まりました。さらに2019年10月には、増えたメダカを岩手工場の池へ放流する「メダカの里帰り」も実現。2025年度にも、地域の小中学校への寄贈を継続しています。

今後も北上地区の皆さまとともに、小さな命を守り育てる活動を通じて、自然環境の大切さを次世代へ伝えてまいります。





▲ 工場内池での保護の様子



▲ 北上中学校への寄贈の様子



▲ 黒沢尻小学校への寄贈の様子

G ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの沿革

2014年
- 執行役員制度の導入

2015年
- コーポレート・ガバナンスに関する基本方針の制定
- 指名諮問委員会の設置
- 報酬諮問委員会の設置

2016年
- 社外取締役比率1/3 以上
- 取締役会の実効性評価の実施

基本方針

日本ケミコンは、株主をはじめとするすべてのステークホルダーに対して経営の透明性並びに経営の効率性を確保することをコーポレート・ガバナンスの基本と考えています。株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人などの法律上の機能に加え、内部統制システムを整備するとともに、決算説明会の開催、適時開示等により経営状況についての情報提供を継続して行うことで、健全性、効率性、透明性の高い経営を実践しています。

企業統治体制の概要

日本ケミコンは、監査役会設置会社であり、経営の監視監督と業務執行を明確に分離する目的で執行役員制度を採用しています。加えて、当社は役員人事と報酬に関するガバナンスを強化するため指名諮問委員会及び報酬諮問委員会を設置しています。指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の委員長はいずれも独立社外取締役とし、各諮問委員会は、過半数を独立社外取締役で構成することとしています。

（2026年3月31日現在）

取締役会

日本ケミコンは、取締役会を少人数構成（6名）とすることにより、迅速な経営の意思決定を図るとともに、利害関係のない独立した社外取締役（3名）を招聘し、経営の監視監督機能を強化しています。取締役の人数は、10名以内とすることを定款で定めています。

■取締役会の構成

独立性

社内取締役 3名 | 社外取締役 3名

性別 男性4名:女性2名　**平均年齢** 63歳

■社外取締役の活動状況

氏名	発言状況や職務などの概略	取締役会出席状況
宮田　鈴子	法務・リスク管理に関する高度な知見を活かし、独立した客観的な立場からダイバーシティ推進に関する会議で有益な発言を行っています。また、指名諮問委員会の委員及び報酬諮問委員会の委員長として職務遂行を行っています。	24/24
吉田　浩	営業・マーケティングに関する高度な知見を活かし、独立した客観的な立場からアルミ電解コンデンサの開発に関する会議で有益な発言を行っています。また、指名諮問委員会の委員長及び報酬諮問委員会の委員として職務遂行を行っています。	24/24
中野　智美	財務・会計に関する高度な知見を活かし、独立した客観的な立場から各種会議等で有益な発言を行っています。また、指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の委員として職務遂行を行っています。	19/19

執行役員制度

日本ケミコンは、執行役員制度を採用し、取締役会における経営の意思決定及び取締役の業務監視監督機能と業務執行機能の分離を図っています。執行役員は取締役会の決定した事項を実行することにより、経営の意思決定に基づく業務執行を迅速に行います。

監査役会

監査役会は、ガバナンスのあり方と運営状況を監視し、取締役を含めた経営の日常的活動の監視を行っています。監査室や会計監査人と報告・意見交換を行い緊密に連携しています。

■監査役会の構成

独立性

社内監査役 2名 | 社外監査役 2名

平均年齢 65歳

■2025年度重点監査項目

ⅰ 取締役会その他重要な会議における意思決定のプロセス及び決定内容の適法性並びに適正性の監査
ⅱ 業務運営の適法性及び企業集団としての行動規範遵守状況の監査
ⅲ 日本ケミコングループにおける内部統制システムの整備・運用状況及び本社機能別組織による子会社統制の有効性の監査
ⅳ 第11次中期経営計画の作成及び2025年度経営方針の遂行状況の監査
ⅴ リスクマネジメントの新しい体制構築状況の監査

■社外監査役の活動状況

氏名	発言状況の概略	取締役会 監査役会 出席状況
土居　正明	長年の公認会計士としての経験と知見を活かし客観的な発言を行っています。	23/24 17/18
小川　薫	長年の公認会計士としての経験と知見を活かし客観的な発言を行っています。	24/24 18/18

指名諮問委員会

指名諮問委員会は、取締役及び監査役の選任及び解任に関する株主総会の議案の内容並びに執行役員の選任及び解任に関する取締役会の議案の内容について、日本ケミコンが定める「取締役及び執行役員の選任基準」、「監査役の選任基準」に照らし、当該議案の確定前に協議し、その結果を取締役会に勧告しています。

報酬諮問委員会

報酬諮問委員会は、同業他社水準、経済・社会情勢等に加え、日本ケミコンの事業規模、従業員の報酬水準、定期的に実施される適切な第三者機関による企業経営者の報酬に関する調査等を参考にした上で、取締役及び執行役員の報酬に関わる事項等を協議し、取締役会に意見の陳述及び助言を行っています。

経営委員会

機動的な意思決定のために業務執行方針の協議機関である経営委員会を設置し、原則として毎月2～4回程度開催して経営上の重要事項を審議しています。

役員報酬

1. 方針

日本ケミコンの取締役の報酬は、業績及び株主の長期的利益との連動性と人材の成長・発展促進の双方を満たす体系となるよう設計・運用し、取締役の企業価値最大化に向けた意欲をより高めることのできる適切・公正かつバランスの取れたものとすることを基本方針としています。

2. プロセス

取締役の報酬に関する事項についての決定プロセスは、取締役の報酬決定に係る機能の独立性・客観性を強化する目的で、報酬諮問委員会を設置し、同委員会での協議を経て決定することとしています。当社の取締役会は、取締役の個人別の担当部門における業績が当社全体の業績に貢献した度合いを代表取締役が最も適切に総合評価できるものと判断し、代表取締役に取締役の個人別の報酬等の内容の決定を委任しています。なお、業務執行取締役に対する報酬については、月額報酬と単年度の会社業績と個人業績により決定される業績連動報酬から構成しています。また、非業務執行取締役及び社外取締役に対する報酬については、業績連動報酬は相応しくないため月額報酬のみとしています。監査役に対する報酬等については、月額報酬のみとし、監査役の協議により個別の固定報酬として決定しています。また、当社は取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を報酬諮問委員会の諮問・答申を経て決議しています。

役員区分	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）				対象となる役員の員数（名）
		固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役（社外取締役を除く）	127	127	—	—	—	4
監査役（社外監査役を除く）	42	42	—	—	—	3
社外役員	46	46	—	—	—	6
合計	216	216	—	—	—	13

（2026年3月期実績）

取締役会の実効性評価

当社は取締役会メンバーである全ての取締役・監査役を対象に取締役会の実効性に関するアンケートを実施し、取締役会の実効性の分析及び評価を行っています。

主な評価項目

・取締役会の構成と運営
（独立社外取締役の責務、役員トレーニングなど）

・経営戦略と事業戦略
（実行計画の進捗状況の監視・監督、戦略の審議に必要な情報提供など）

・企業倫理とリスク管理
（リスク評価プロセスの構築、内部統制システムの構築・運用の監督など）

・業績モニタリングと経営陣の評価
（業績指標と経営指標の関連性、後継者計画の適切な策定・運用など）

・株主等との対話
（株主からの意見のフィードバックなど）

なお、本アンケートでは、外部機関を活用し調査項目の検討、アンケートの回収・集計等を行いました。

アンケートの結果、2025年度における当社の取締役会の実効性は概ね確保できていると評価いたしました。

高い評価を受けた項目

・取締役会における議題の選定は適切であり、取締役会での決議事項と経営陣に委任すべき判断事項との振り分けは、案件の重要度に照らし適切になされている。
・取締役会は、グループ会社を含む従業員が法令違反等を報告するための効果的な伝達手段と経路（内部通報窓口）が存在し有効に機能していることを確認している。
・取締役会は、経営陣が、効果的な「企業理念」や「企業行動規範」等を制定し遵守した上で、全従業員がそれらを十分に理解し広く実践することを促すよう、適切な監視・監督を行っている。

改善が必要な項目

・後継者計画のあり方について取締役会で議論し、問題意識を共有すること。中長期視点での計画を策定し、適切な運用を図ること。
・人材戦略に関する審議機会を充実させること。人材育成や人材定着に関する調査結果を取締役会に報告すること。
・取締役及び監査役が、その役割・責務を適切に果たすために必要な知識を習得（知識の向上、補完等を含む）するため、より効果的かつ継続的なトレーニングの機会を提供すること。新任取締役向けのトレーニングの強化及び社外役員の当社事業への理解を深めるための説明機会の充実を図ること。

今後は、今回の評価の内容を踏まえ、取締役会の実効性確保のための取り組みを継続して実行し、コーポレートガバナンスの強化と持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

実効性評価の2024年度に認識した課題と2025年度の取り組み

＜取締役会資料の事前配布と説明の充実＞
- 事前説明会で取り扱う案件の優先度の見直しを実施いたしました。決議する前に議論を必要とする案件については、当日の取締役会の案件だけでなく、先の取締役会で取り扱う案件についても早い段階から説明の場を設けることで、より深い理解につながるように改善を図りました。

＜役員トレーニング＞
- 外部講師を招いた役員向け研修会を実施しています。（年2回）
- 役員自らが講師となり、サステナビリティに関する勉強会を開催しています。（年5回）
- 新任社外役員を中心に、当社事業への理解を深めていただくための生産拠点巡回を実施しています。（年2回）

＜人材戦略＞
- 役員に対するヒアリング結果から、各職位に求められる能力やスキル、人材像を整理しました。
- 従業員意識調査を実施し、求められる人材像とのギャップを分析するとともに改善計画を立案し、第11次中期経営計画に反映しました。

G ガバナンス

コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

1. 体制

日本ケミコングループは、コンプライアンスの推進・徹底のための責任者としてコンプライアンス統括役員を総責任者として任命しています。このコンプライアンス総責任者のもとコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス方針の策定並びにコンプライアンスに関わる行動計画の策定及びその実施状況のモニタリング等を行っています。また、日本ケミコンの各部門及びグループ各社にコンプライアンス責任者及びコンプライアンス担当者を配置し、コンプライアンスに関わる諸施策の推進・徹底に努めています。

2. 施策等

コンプライアンス全般に関する遵守状況をより確実なものとするため、各事業所に対しCSR内部監査を実施し、各事業所において、労働・安全衛生・倫理のマネジメントシステムが、常に有効に運用されていることを確認しています。コンプライアンス教育として、サステナビリティ、競争法、インサイダー取引規制等の研修を、新入社員研修をはじめとした各階層別研修で実施しています。また、競争法遵守のための取り組みとして、外部講師（弁護士）を招いて競争法の講習会を開催するとともに、「競争法の遵守に関する基本方針」をはじめとする競争法遵守のための社内規程・マニュアル等を整備し、併せて法務担当部門による内部監査を毎年継続的に実施しています。

加えて、全従業員がいつでもコンプライアンスに関する教育にアクセスできるよう、体系化した動画資料を法務部門が作成・更新しています。

内部通報窓口の設置

日本ケミコングループは、「内部通報の取り扱いに関する規程」を定め、従業員等からの相談や内部通報を受け付けるための相談窓口及び通報窓口（日本ケミコン常勤監査役・管理部長）を設け、法令違反等の早期発見・未然防止及び通報者の保護を図るための体制を整備しています。

内部通報窓口については、2024年11月より社外窓口を新設しました。相談・通報者のプライバシーを厳守し、Eメール・電話・WEBフォーム・手紙による匿名の相談を容易に行えるようにしました。

また、コンプライアンス研修では、内部通報の重要性・有効性を説明し、内部通報制度の周知を図っています。なお、日常業務上の法律相談については、法務担当部門が窓口となりコンプライアンス上のリスクの未然防止に努めています。

WEB 内部通報制度
https://www.chemi-con.co.jp/company/sustainability/governance/compliance/whistleblowing.html

G ガバナンス

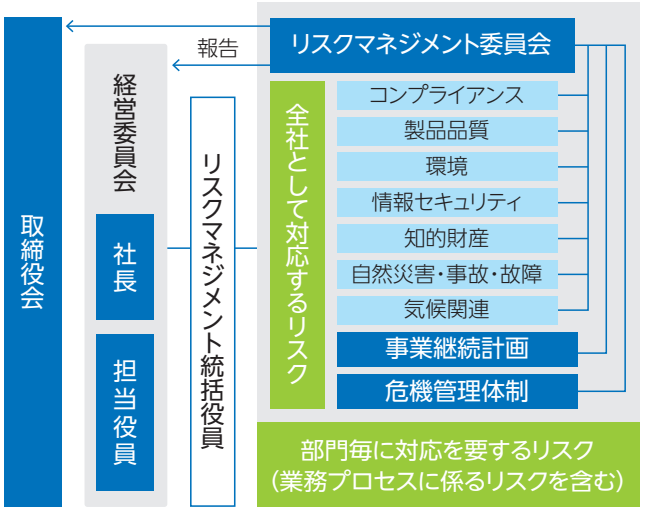
リスクマネジメント

日本ケミコングループでは、人為的な災害や自然災害をはじめとする経営に重大な影響を与えるリスクの未然防止と、その発生時のステークホルダーへの影響を極小化するために、「リスクマネジメント基本方針」を策定し、「リスクマネジメント基本規程」及び各種関連規程に基づいたリスクマネジメント体制の整備・強化に努めています。

リスクマネジメント推進体制

日本ケミコングループでは、リスクマネジメント総責任者のもとにリスクマネジメント委員会を設置し、各種施策を推進しています。この委員会では、グループ全体の見地から、リスクマネジメントに係わる行動計画の策定やその実施状況のモニタリング等を行っています。なお、委員会は、リスクマネジメント総責任者及び各リスクを主管する部門長等に、監査役を加えたメンバーで構成され、半期に1回定期的に開催するほか、必要に応じて臨時でも開催します。リスクマネジメント委員会では顕在化したリスクの報告や潜在的なリスクの特定・分析・評価を行い、グループとして優先対処すべき重要リスクを特定した上で対策を取りまとめ、年2回、取締役会と経営委員会にリスク管理状況を報告しています。

リスクマネジメントシステム



事業等のリスク

リスク項目	リスクの内容	リスク軽減策
(1)経済状況について	● 製品が販売されている国や地域の経済状況の変動。 ● 米国の関税政策や各国における金融政策の変化を背景としたインフレ圧力の高まりによる、企業の設備投資や消費者の購買意欲が低迷並びに当社製品の需要が減少する可能性。	● AIサーバー向け電源用途を中心とした、大形アルミ電解コンデンサの生産能力強化。 ● 高容量・高出力ハイブリッドコンデンサの開発及び増産投資の継続。 ● 競争力強化に向けて次世代高容量トップ箔の開発推進。 ● コスト構造改革として、海外生産移管の推進による原価構造の改善、汎用品における外部アルミ箔の活用及び海外現地調達の推進、並びに量産拡大などにより原価低減の取り組みの推進。
(2)為替レートの変動	● 在外子会社の財務諸表を円換算する際の為替レート変動。	● 為替予約等によるリスクヘッジ。
(3)価格競争	● 国内外の競合他社との間に生じる価格競争。	● 材料開発から製品販売までの一貫した生産体制という強みを活かした生産システム効率化によるコスト削減。 ● 高付加価値で高収益な製品の開発と重点市場への拡販。
(4)原材料等の価格変動と調達について	● 物流費・人件費・原材料費の高騰による材料の値上げ。 ● 災害等による原材料不足等に起因した製品出荷の停滞。 ● 国家間の武力紛争による地政学的緊張による調達困難。 ● 調達先による製造中止(EOL)の増加。	● 海外製造会社での現地調達推進。 ● 生産性向上によるコストダウン継続。 ● 複数社からの購買。 ● サプライヤの定期的な与信管理。 ● 安定調達を目指したサプライチェーンの強化。
(5)製品の欠陥	● 大規模な製品欠陥の発生。	● 品質管理基準(UL規格、AEC-Q200など)の遵守。 ● ISO9001、IATF16949の認証取得と品質の強化。 ● 欠陥発生時に影響を最小限に抑えるための迅速な対応体制の構築。
(6)法令その他の公的規制等に関するリスク	● 法令や公的規制の変更に伴う費用負担。 ● 規制違反による刑事処分、課徴金、損害賠償請求。	● 法令の遵守と変更への迅速な対応。 ● 適切な訴訟遂行によるリスク管理。
(7)自然災害や突発的事象発生のリスク	● 地震等による設備の破損、電力・水道の供給困難による生産停止。 ● 感染症の拡大・長期化による市場の減退。 ● 各国政府の方針による休業要請。	● 行政との連携と情報収集の強化。 ● 在宅勤務、時差勤務などの感染予防対策の実施。 ● リモートワークツールの活用による業務継続。
(8)気候関連リスク	● 炭素税やカーボンプライシング、排出量取引制度の導入による追加費用の発生。 ● 環境性能やサステナビリティに関する顧客要求を満たせない場合の市場競争力低下。 ● 自然災害の激甚化や頻度の高まりによる事業継続の中断や追加費用の発生。	● 省エネやカーボンニュートラルに向けたロードマップに基づくCO_2削減。 ● 自然災害による事業活動への影響が大きい事業所の防災設備の拡充。 ● 複数の気候シナリオ(脱炭素化が進展するシナリオ及び気候変動影響が進行するシナリオ)を前提として分析。 ● 省エネルギー対策小委員会を中心とした、CO_2排出量削減の推進、再エネの導入、顧客要求に対応した製品開発の強化、並びに事業継続計画(BCP)の見直し。
(9)人材確保・人材育成に関するリスク	● 労働市場における人材獲得競争の激化、事業環境の変化に伴うスキルギャップの拡大、人材流出、育成施策の遅れ等により、経営戦略の実現に必要な人材を計画通り確保・育成できない可能性。	● 必要な人材ポートフォリオの構築、採用活動の強化、教育研修の充実、働きやすい職場環境の整備、ダイバーシティの推進、従業員エンゲージメントの向上等。
(10)情報セキュリティに関するリスク	● 外部からのサイバー攻撃、不正アクセス等が発生した場合、機密情報の漏えいやデータ改ざん並びにシステム停止等の事業中断が生じる可能性。 ● 特に、ランサムウェア等により重要データが暗号化され、復旧と引き換えに金銭の支払いを要求される場合や、窃取された情報の公開を示唆される場合には、基幹システム、受発注、生産管理、出荷、会計その他の業務に支障が生じる可能性。	● ネットワークの監視や不審なアクセスの検知等の多層的なセキュリティ対策の構築。 ● 社員教育や拠点監査の実施。

G ガバナンス

社外役員メッセージ



成長戦略と人材基盤の強化を通じた持続的な成長へ

社外取締役　**宮田 鈴子**

2026年度は第11次中期経営計画がスタートする重要な年です。AIサーバー市場における製品需要の拡大を背景に当社の事業には成長の機会が広がっています。計画最終年度には、売上高・営業利益ともに高い目標を掲げていますが、足元でも各種施策の実行に伴い、改善の方向にあります。日進月歩で進化する市場ニーズに応える生産技術力を一層高めるとともに、そこから生まれる付加価値を適切な販売戦略へ結びつけることが重要です。技術力と販売力を相互に機能させ、成長戦略を着実な成果につなげられるよう、中期経営計画の進捗をしっかりと見守ってまいります。

ガバナンスの面では、将来を見据えた新たな人事戦略体制が動き始めました。社員一人ひとりが自らのキャリア形成に取り組める仕組みづくりや、次代のリーダーを育成する中長期的な人材育成システムの構築など、前向きな取り組みが進められています。制度の整備にとどまらず、社員が成長を実感し、意欲を持って挑戦できる運用につなげることが大切です。また、女性管理職比率や障害者雇用率も年々向上しています。モノ・ヒト両面においての社会貢献を果たしながら、日本ケミコンが持続的な成長を確実に遂げていけるよう、社外取締役として引き続き責務を果たしてまいります。



第11次中期経営計画達成に向けて

社外取締役　**吉田 浩**

今年度開始の第11次中期経営計画は最終年度に売上高1,650億円、営業利益140億円という挑戦的なゴールを掲げています。ゴールに向けての事業戦略の骨子は

A. 他社の参入障壁の高い高付加価値市場での数量伸長及び収益単価大幅アップ

B. マス市場での市場シェア奪還 です。

二つの戦略の施策を見ると、戦略Bについてはコスト構造改革による損益分岐点の10ポイント改善です。生産拠点の海外移転、スマートファクトリー化への加速等施策が具体的でかつ当社が得意とする施策であることから、簡単ではありませんがその達成の見込みが大きいと考えております。

一方戦略Aについてはターゲットの中心がAIサーバー用途であり需要拡大が高い確率で見込まれ、その需要を満たす当社の設備拡大計画も伴っていることから数量伸長は充分に期待できると見ていますが、収益性向上については課題があると考えています。当社の技術開発力は業界トップレベルにあり、その価値はお客様にもご評価いただいております。そこから一歩踏み込み、お客様への提供価値をより重視したアプローチを取り入れていく余地があると考えています。その実現に向けては、お客様の製造工程や事業課題、コスト構造への理解を一層深めることが重要です。当社の製品が、お客様にどのような価値や成果をもたらすのかを技術部門と営業部門が十分に把握し、その経済的な効果も含めてお客様にご提案できる体制の構築が求められます。こうした顧客価値に基づく適切な収益の確保は、将来に向けた研究開発投資や設備投資を支える基盤となります。そして、それらの取り組みを通じて、お客様へのさらなる価値提供と長期的なパートナーシップの強化につながるものと期待しています。



新中期経営計画のスタート

社外取締役　**中野 智美**

当社は新しい区切りとなる2026年度から第11次中期経営計画をスタートし、コスト面の構造改革と成長市場へのアプローチにより売上及び利益の伸長を目指しています。成長市場で注力する主な分野のひとつがAIサーバー市場です。AIの登場は歴史的なイノベーションであり、この市場への積極的な事業戦略の集中は当社が大きく飛躍する可能性を持っていると考えます。一方で競合の激化や技術のめまぐるしい変化も懸念されるため、環境変化に迅速に対応できているか過度なリスクとなっていないかを冷静に見守ってまいります。

もうひとつの大きな柱としてマス（汎用品）市場のシェア拡大も計画に織り込まれています。当社の強みであるアルミ電解コンデンサの生産・販売の足元を固めることは盤石な事業基盤を構築する上で重要です。

財務戦略についてはキャッシュ・フロー重視への全社的な取り組みの進捗を確認するとともに、新たに発行した種類株式を踏まえ普通株主及び種類株主に対する責任を強く意識してまいります。また、上場企業として環境、社会、ガバナンスといった重要課題への対応を注視し、事業の推進力となる従業員のエンゲージメント向上にも積極的に取り組んでまいります。



企業価値のさらなる向上を

社外監査役　**土居 正明**

現在、世界の社会・経済は不確実性を増し、AIをはじめとする技術革新や持続可能性（サステナビリティ）への対応など、企業を取り巻く環境は著しく変化を続けています。日本ケミコングループがこの激動する局面に立ち向かい、グローバル市場で確固たる地位を築き続けるためには、健全な経営基盤に基づく「ガバナンスの維持・強化」と「着実な変革」が不可欠であると考えます。

このような中で、第11次中期経営計画がスタートしました。諸課題の克服や目標達成のために、グループ一丸となって実行することが重要です。

公認会計士、そして社外監査役という客観的な視点から、企業の持続的な成長とは、透明性の高い経営と、全てのステークホルダーからの信頼の上に成り立つものだと思っています。法令遵守（コンプライアンス）は守るべき最低限のルールであり、その先にある高い倫理観と社会的責任を果たす姿勢が、企業の真の価値を高めるものと考えています。

このような環境であればこそ、グループ構成員一人ひとりが自らの役割に誇りと責任を持ち、果敢に挑戦を続けていただきたいと願っています。私も独立した立場から、日本ケミコングループの健全な発展と持続可能な社会の実現に向けて、監査役としての職責を果たしたいと思います。

未来へ向けて、新たな価値を創造していくことを期待しています。



持続的な成長と信頼を支える

社外監査役　**小川 薫**

当社グループが世界に供給する製品は、あらゆる電子回路において必要不可欠な重要部品となっており、より高機能で、信頼性のある製品を供給することが、最大の社会貢献であると言えます。

また、近年の科学技術の進展は、自動運転の実現、AIの利用形態の変化と拡大、自律的なヒューマノイドロボットの実用化、宇宙ビジネスの拡大など、産業界を大きく変えています。ここにおいて、顧客からのニーズに適切に対応することが期待されています。

さらに、現代においては、サステナビリティの観点から、環境、人権、コンプライアンス、サプライチェーン、人的資本など、さまざまな課題に対応することが求められています。

当社グループは第11次中期経営計画において「アルミ電解コンデンサ事業の競争力強化を主軸とした事業基盤の再構築」を基本方針とし、「事業成長に向けた収益創出の実現」と「効率的資本運用による財務体質の健全化」を重点施策とすることにより、目標達成に向けて努力してまいります。

グループ全体の能力を結集し、リードしていく責任が当社経営陣にあることは言うまでもありません。私は日本ケミコンの役員の一員としては、会社の持続的な成長を実現させていく責務を果たしつつ、一方で監査役会の一員として、取締役からは独立した立場から健全な経営の確保と株主・ステークホルダーの信頼を守るという使命を果たしてまいります。

G ガバナンス

役員一覧（2026年6月26日現在）



代表取締役　社長
今野 健一

1965年12月25日生　1984年 当社入社

現　職：社長執行役員

主な経歴：ケミコン東日本株式会社 代表取締役社長
当社製品事業統括総統括



取締役
石井 治

1959年7月3日生　1984年 当社入社

現　職：専務執行役員
（CFO、経理部・経営戦略部・デジタル戦略部担当）

主な経歴：当社材料事業本部事業企画部長、
同 企画本部経理部長



取締役
入江 峰年

1970年12月16日生
1998年 当社入社

現　職：上席執行役員（営業本部長、
United Chemi-Con, Inc.代表取締役社長）

主な経歴：Europe Chemi-Con（Deutschland）
GmbH代表取締役会長
貴弥功貿易（深圳）有限公司 総経理



取締役
（社外取締役）
宮田 鈴子

1955年4月2日生
2021年6月 取締役就任

主な経歴：株式会社テレビ東京ホールディングス
専務取締役法務統括兼リスク管理委員会
委員長、同社 内部監査室特別専門委員



取締役
（社外取締役）
吉田 浩

1955年７月24日生
2023年6月 取締役就任

主な経歴：旭化成株式会社 取締役副社長執行役員、
同社 高機能ポリマー事業本部長、
旭化成ケミカルズ株式会社 執行役員



取締役
（社外取締役）
中野 智美

1969年8月17日生
2025年6月 取締役就任

現　職：中野智美公認会計士・税理士事務所 代表
日本調剤株式会社 社外取締役（監査等委員）
株式会社めぶきフィナンシャルグループ社外
取締役（監査等委員）
ヘルスケア&メディカル投資法人 監督役員

主な経歴：株式会社きらぼし銀行 社外監査役
ユニデンホールディングス株式会社 社外取
締役（監査等委員）



常勤監査役
堀野 俊一

1963年9月3日生
1988年 当社入社
2024年6月 監査役就任

主な経歴：当社監査室長



常勤監査役
市原 博和

1962年3月14日生
1984年 当社入社
2025年6月 監査役就任

主な経歴：ケミコン長岡株式会社 代表取締役常務
当社複合事業本部商品開発部長



監査役
（社外監査役）
土居 正明

1960年9月15日生
2022年6月 監査役就任

現　職：土居公認会計士事務所　所長
神鋼鋼線工業株式会社　社外監査役

主な経歴：監査法人朝日新和会計社
（現有限責任あずさ監査法人）常務理事、
同社　大阪統括事務所第2事業部長



監査役
（社外監査役）
小川 薫

1958年4月3日生
2024年6月 監査役就任

現　職：小川薫公認会計士事務所 所長
株式会社ジャパン・ティッシュエンジニアリング
社外監査役

主な経歴：有限責任監査法人トーマツ パートナー
日本公認会計士協会 理事
仰星監査法人 パートナー
株式会社ATグループ 社外監査役

スキルマトリックス

当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、当社の企業理念を前提に①商品企画改革や構造改革への対応②全世界における市場環境への対応③サステナビリティの推進などを総合的に考慮し、取締役会が備えるべきスキル・経験の分野を特定しています。各取締役に対して、特に期待する分野は以下の通りです。なお、独立社外取締役のスキル選定に関しては、他社での経営経験を有し、当社ガバナンスに有益な提言が行えることを重視しています。

（2026年6月26日現在）

氏名	属性	当社における地位	年齢	性別	在任年数	スキル・経験					
						企業経営	研究開発・製造・品質	営業・マーケティング	法務・サステナビリティ	財務・会計	国際的経験
今野 健一		代表取締役社長 (社長執行役員)	60	男性	3	○	○				
石井 治		取締役 (専務執行役員)	66	男性	5	○				○	○
入江 峰年		取締役 (上席執行役員)	55	男性	1	○		○			○
宮田 鈴子	社外 独立役員	取締役	71	女性	5	○			○		
吉田 浩	社外 独立役員	取締役	70	男性	3	○		○			
中野 智美	社外 独立役員	取締役	56	女性	1					○	
堀野 俊一		常勤監査役	62	男性	2					○	○
市原 博和		常勤監査役	64	男性	1	○	○				
土居 正明	社外 独立役員	監査役	65	男性	4					○	
小川 薫	社外 独立役員	監査役	68	男性	2				○	○	

執行役員

社長執行役員	今野 健一	専務執行役員CFO	石井 治	常務執行役員	野上 勝憲	上席執行役員	入江 峰年	執行役員	若林 洋之
執行役員	牧野 顕己	執行役員	福島 勇介	執行役員	須田 正和	執行役員	爪田 覚	執行役員	村松 卓