

サステナビリティレポート 2025

伝統と革新～100年先も選ばれる企業に

多木化学グループについて

伝統と革新

～100年先も選ばれる企業に

グループ理念

多木化学グループは創業者精神に則り自然と環境を守り 確かな価値の創造を通じて豊かな社会の実現に貢献します

多木化学の歴史は明治18年(1885年)、わが国初の人造肥料の開発に成功したことに始まります。農業発展には必ず人造肥料が必要になる——創業者・多木久米次郎の優れた予見と失敗を恐れぬ精神が、脈々と続く企業活動の礎を築きました。1960年代からは水処理薬剤をはじめとする工業薬品事業へも領域を拡大し、さらに近年は機能性材料やバイオテクノロジー分野にも進出。21世紀、本格的な国際化の到来とともに、変化を好機としてとらえ、活かすことのできる企業姿勢と既存技術で蓄積した技術をもとに、大きく変化する時代の要請に応えるべく、多木化学グループは丸となって絶え間ない挑戦を繰り返しながら新たな事業展開を図っています。近未来、そして創業200年への発展成長——確かな価値の創造を通じて豊かな社会の実現に貢献していきます。

多木化学グループ行動憲章

1	社会のニーズに適応した安全・安心・高品質の製品・サービスを開発、提供し、顧客の満足と信頼を得ます。
2	法令、社会規範および社内規則を遵守し、公正かつ自由な競争を行います。
3	株主、取引先、従業員、地域社会等の企業を取り巻く関係者に対して、企業情報を適時適切に開示し、広く社会に開かれた企業をめざします。
4	従業員の人格や個性を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、目標に果敢に挑戦する活力ある職場づくりをめざします。
5	自然と環境を守り、社会との調和を大切にする事業活動を推進し、地球環境の保全に努めます。
6	社会の一員として責任ある行動をとるとともに、自主的に社会貢献活動を行います。
7	社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体には毅然とした態度で臨みます。

社章：「神代鋤印」

太古創農の時代に田畑を起耕するために使用されたカラスキを図案化したものです。

(明治26年(1893年)5月13日商標登録)



創業記念碑

創業者・多木久米次郎が建立した、肥料原料である獣骨を粉末にする際に用いた石臼(3個)をはめ込んだ創業記念碑。

(昭和4年(1929年)6月7日建立)



多木化学グループ6つの事業



目次

《多木化学グループについて》

- 01 グループ理念
多木化学グループ行動憲章
多木化学グループ6つの事業
- 02 目次
編集方針
- 03 会社概要
事業所
主な出来事
- 04 多木化学の事業
- 05 トップメッセージ

《多木化学のめざす姿》

- 08 多木化学グループの価値創造プロセス

サステナビリティの戦略

- 09 サステナビリティに関する基本的な考え方
ガバナンスおよび推進体制
- 10 マテリアリティ、重要課題の特定ステップ
- 11 多木化学グループのマテリアリティと重要課題
- 13 長期ビジョン2050
- 14 中期経営計画2028

価値を生む事業活動

- 15 アグリ事業
- 16 化学品事業
- 17 不動産事業
- 18 新事業・新商品

《多木化学の成長を支える基盤の強化》

特集

- 19 肥料製品のライフサイクルと温室効果ガス排出量削減の課題
- 20 社外取締役×人事担当役員座談会

1. 持続可能な地球環境への貢献

【重要課題1】気候変動への対応

- 22 気候変動への対応
- 23 TCFD提言に基づく情報開示
- 24 温室効果ガス(CO₂)の排出量削減
- 25 多木化学グループのサプライチェーンCO₂排出量

【重要課題2】サーキュラーエコノミーの推進

- 26 環境フローチャート
化学物質排出量の削減
- 27 廃棄物の削減

2. 製品・サービスを通じた環境と社会への貢献

【重要課題3】新製品・新技術の研究開発

- 28 高付加価値新商品・新技術開発の継続

【重要課題4】環境配慮型、社会課題解決型製品・サービスの提供

- 28 環境配慮型製品・取り組みのご紹介
- 29 安全・安心
調達

3. 人的資本経営の推進

【重要課題5】人権尊重と働きやすい職場づくり

- 30 人権の尊重
ワークライフバランス
働きやすい職場づくり

【重要課題6】人材育成とダイバーシティの推進

- 30 ダイバーシティ
- 31 人材育成

【重要課題7】業務効率化と生産性向上

- 32 業務の効率化
生産性の向上

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

【重要課題8】ステークホルダーエンゲージメントの向上

- 33 地域貢献活動
適時・適切な情報開示
公式YouTube「肥料の寺子屋」

【重要課題9】ガバナンス(G)の強化

- 34 コーポレート・ガバナンス

【重要課題10】リスクマネジメント(R)の強化

- 37 リスクマネジメント
情報セキュリティ
事業継続計画
- 38 統合マネジメントシステム

【重要課題11】コンプライアンス(C)体制の維持・強化

- 40 コンプライアンス

《財務・非財務データ》

- 42 財務データ(連結)
- 43 非財務データ

- 45 サステナビリティ委員会

編集方針

多木化学グループ(以下、当社グループ)発行のサステナビリティレポートでは、ステークホルダーの皆様へ持続可能な社会の実現と当社グループの中長期的な価値創造について理解を深めていただくことを目的に、関連するさまざまな取り組みをお伝えしています。これからの100年も皆様を選んでいただける企業であり続けられるよう、事業を通じた社会課題の解決に貢献してまいります。

対象範囲 多木化学およびグループ会社

対象期間 令和6年(2024年)1月1日~令和6年(2024年)12月31日
(行政届出との関係から対象期間が令和5年(2023年)4月1日~令和6年(2024年)3月31日のデータを含みます。)

発行 令和7年(2025年)6月

100年を超えて蓄積した化学技術で、時代のニーズに即した事業を展開します。

多木化学の歴史は、明治18年にわが国初の人造肥料の開発に成功したことから始まりました。以来、創業者精神である「優れた先見性と自主独立の信念を持ち、失敗を恐れず、未知の分野にチャレンジを続けていく企業家精神」を受け継ぎ、化学品事業、不動産事業から、建材事業、石油事業、運輸事業まで、時代のニーズに即した幅広い領域にチャレンジし続けています。これからも、環境、社会、地域を戦略の軸として、独創的、革新的な新事業、新商品で、100年先も皆様から選ばれる持続可能な企業をめざし、社会に貢献し続けます。いつの時代も進化し続ける、多木化学にご期待ください。

会社概要

社名	多木化学株式会社
創業	明治18年(1885年)3月
資本金	21億47百万円
上場	東京証券取引所プライム市場
事業内容	アグリ事業、化学品事業、不動産事業、建材事業、石油事業、運輸事業
従業員数	連結:604名 単体:472名 令和6年(2024年)12月末現在
グループ会社一覧 (連結子会社)	多木建材株式会社(建材事業) しき島商事株式会社(石油事業) 多木商事株式会社(運輸事業) 多木物流株式会社(運輸事業) 別府鉄道株式会社(不動産事業) 洛東化成工業株式会社(化学品事業)

事業所

本社	兵庫県加古川市別府町新野辺3050番地	TEL.079-437-6002
本店	兵庫県加古川市別府町緑町2番地	TEL.079-437-6003
本社工場	兵庫県加古郡播磨町宮西 346番地	TEL.079-436-0222
研究所	兵庫県加古川市別府町西脇 64番地の1	TEL.079-435-6641
東京支店	東京都中央区銀座7丁目14番4号	TEL.03-3541-2775
仙台営業所	仙台市青葉区一番町1丁目4番1号	TEL.022-265-0691
東京営業所	東京都中央区銀座7丁目14番4号	TEL.03-3543-1905
名古屋営業所	名古屋市中東区社台3丁目90番地	TEL.052-773-3361
大阪営業所	大阪市西区江戸堀1丁目2番11号	TEL.06-6444-3306
加古川営業所	兵庫県加古川市別府町新野辺3050番地	TEL.079-437-2000
福岡営業所	北九州市若松区安瀬64番70号	TEL.093-761-0277
千葉工場	千葉県市原市下野567番地	TEL.0436-74-0541
九州工場	北九州市若松区安瀬64番70号	TEL.093-761-0277

主な出来事

- 明治18年(1885年) 創業者・多木久米次郎がわが国初の人造肥料として骨粉の製造を開始
- 明治23年(1890年) 骨粉を原料とした過リン酸石灰の製造を開始
- 明治26年(1893年) 「神代鋳印」の商標を農商務省に登録
- 明治31年(1898年) リン鉱石を原料とする過リン酸石灰の製造工場を建設
- 明治36年(1903年) 明治天皇の侍従御差遣を記念して「九重肥料」の製造を開始
- 大正5年(1916年) 「しき島肥料」の製造を開始
- 大正7年(1918年) 「株式会社多木製肥所」に改組
- 昭和6年(1931年) 兵庫県阿間村(現在の加古郡播磨町)に分工場(現在の本社工場)を建設、化学肥料の製造を開始
- 昭和21年(1946年) 東京出張所(現在の東京支店)を開設
- 昭和22年(1947年) 昭和天皇の行幸を仰ぐ
- 昭和24年(1949年) 大阪証券取引所に株式を上場
- 昭和25年(1950年) 化成肥料製造設備を新設、製造開始
- 昭和36年(1961年) 「しき島商事株式会社」を設立
- 昭和38年(1963年) 高度化成肥料製造設備を新設、製造開始
- 昭和39年(1964年) 石こうボード製造設備を新設、製造開始
- 昭和44年(1969年) ポリ塩化アルミニウム(PAC)製造設備を新設、製造開始
- 昭和45年(1970年) PAC千葉工場を建設、製造開始
- 昭和49年(1974年) 社名を「多木化学株式会社」に改称
- 昭和57年(1982年) 建材(石こうボード)部門を分離し、「多木建材株式会社」を設立

- 昭和63年(1988年) ショッピングセンター用商業ビル「グリーンプラザべふ」を建設
- 平成3年(1991年) 高純度酸化タンタル・酸化ニオブ製造設備を新設、製造開始
- 平成4年(1992年) 研究所新館を建設
- 平成5年(1993年) ショッピングセンター用大型立体駐車場を建設
- 平成8年(1996年) PAC九州工場を建設、製造開始
- 平成11年(1999年) 大阪証券取引所市場第一部に指定
- 平成19年(2007年) 高塩基性塩化アルミニウム製造工場を建設
ショッピングセンターに大型スポーツ店・専門店館を建設
- 平成20年(2008年) 「多木商事株式会社」を株式取得により子会社化
- 平成23年(2011年) 「多木物流株式会社」を株式取得により子会社化
「別府鉄道株式会社」を株式取得により子会社化
- 平成25年(2013年) 東京証券取引所市場第一部に上場
- 平成29年(2017年) 徐放製剤用生分解性ポリマー製造工場を建設
- 令和3年(2021年) ショッピングセンター用商業ビル「グリーンプラザべふ」を大規模リニューアル
- 令和4年(2022年) 東京証券取引所プライム市場に移行
- 令和6年(2024年) 本社新社屋を建設
- 令和7年(2025年) 「洛東化成工業株式会社」を株式取得により子会社化

新たな技術開発、事業領域へ



本社工場



本社/加古川営業所



千葉工場



九州工場

多木化学の事業

2024年実績

当社ウェブサイトの「事業情報」もあわせてご覧ください。



アグリ事業

売上高 **10,779**
百万円
営業利益 **230**
百万円

セグメント別売上高構成比



肥料・土壌改良材



包装工程

化学品事業

売上高 **18,323**
百万円
営業利益 **2,086**
百万円

セグメント別売上高構成比



その他
化学品

機能性材料

水処理薬剤



水処理薬剤・環境関連資材



自動車触媒など

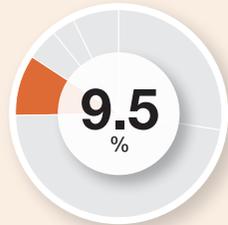


半導体など

建材事業

売上高 **3,702**
百万円
営業利益 **54**
百万円

セグメント別売上高構成比



石こうボードの製造

石油事業

売上高 **1,957**
百万円
営業利益 **13**
百万円

セグメント別売上高構成比



石油の販売

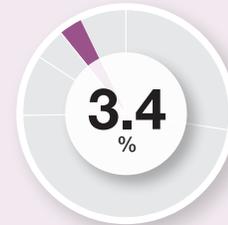


車両の整備など

不動産事業

売上高 **1,338**
百万円
営業利益 **736**
百万円

セグメント別売上高構成比



アリオ加古川

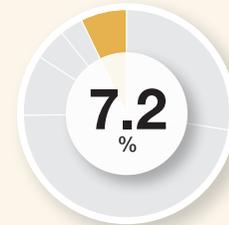


子ども図書館

運輸事業

売上高 **2,813**
百万円
営業利益 **296**
百万円

セグメント別売上高構成比



海上輸送



倉庫業

■ 農業、工場、まちづくり…多木化学グループの製品・サービスは人びとの身近なところで役立っています。



肥料 土壌改良材

携帯端末 工場・浄水場 医薬品 衛生用品

不動産（賃貸） 自動車

製鉄 石こうボード 石油 輸送（海運）

トップメッセージ

創業者精神[※]を大切に継承しつつ、挑戦する企業風土を育み、 100年先も選ばれる企業をめざして、時代の変化に対応できる経営基盤を確立していきます



代表取締役社長
多木 勝彦

※創業者精神

【当社の創業者精神】

優れた先見性と自主独立の信念をもち、
失敗を恐れず未知の分野にチャレンジを続けていく企業精神

社長に就任して一年、全国のお客様を訪問し、 成長の礎をあらためて実感

2024年3月に6代目の代表取締役社長に就任して以来、当社がグループミッションとして掲げる「伝統と革新～100年先も選ばれる企業に」をいかに実現していくか、具体的な構想を練ってきました。当社のグループ理念である「多木化学グループは創業者精神に則り自然と環境を守り確かな価値の創造を通じて豊かな社会の実現に貢献します」のもと、持続的な成長を確実なものにしていくことが、私の使命と考えております。

当社グループの現状を正しく理解するために、この一年間、さまざまなお客様をお訪ねし、忌憚のないご意見を承りました。その中でも、祖業である肥料の販売を担っていただいている全国の特約店様を訪問できたことは貴重な機会となりました。東北地方の特約店様をお訪ねした際には、「東日本大震災で被災し混乱を極める中、多木化学から迅速な支援をいただいたおかげで、今日まで特約店を続けることができた」といった話をうかがいました。被災による大変なご苦労の中で当社の製品を販売していただいたことに対する感謝の思いとともに、当社と特約店様との信頼関係の深さを改めて実感しました。

この一年間を通じて何よりも実感したことは、「創業者精神」を継承することの大切さです。創業者である多木久米次郎が並々ならぬ覚悟と苦勞の末、わが国初の人造肥料の開発に成功したことで、当社の発展の道を拓くことができました。時代の先を読むことの大切さ、不断の覚悟で新たな事業を創り出すことこそが経営者の果たすべき本分であり、これが次の100年にわたる成長につながる肝に銘じた次第です。

また、当社グループを取り巻くステークホルダーの皆様との信頼関係こそ、さらなる成長の基盤であると実感しました。私は当社に入社後、

生産技術部門を筆頭に、肥料や化学品の製造部門、調達部門、経理部門などを歴任してきました。そして、この度、経営トップとして各事業分野のお客様と対面で話をさせていただく中で、140年にわたる当社の成長の礎を実感するとともに、取引先様をはじめ、製品のユーザーであるお客様、協力会社、従業員、そして株主および投資家の皆様に対する感謝の気持ちを新たにしました。

「長期ビジョン2050」の具現化に向けて 2025年度は組織全体で意思共有の重要な一年に

以上のような経営者としての気づきを踏まえて、当社グループはどのような企業組織であるべきか、その方針と戦略について社内でも議論を続けています。近年、ステークホルダー資本主義という言葉に象徴されるように、企業の活動に関わるすべての利害関係者の方々への貢献が重視されています。上場企業として、資本コストを踏まえた経営は当然であると認識していますが、一方で、目先の収益にばかりとらわれていては、持続的な成長を実現することは難しいと考えます。その点、当社はグループミッションの中で「従業員とその家族の物心両面の幸福を追求する」と明示しています。家族も含めた従業員ファーストの経営こそ、伝統と歴史に裏打ちされた既存事業の深化と、革新的な新規事業の開拓が可能となり、ひいては株主・投資家の皆様をはじめとするステークホルダーの方々への負託に応える企業グループになるものと確信しています。

2024年に発表した成長戦略「長期ビジョン2050」の策定においても、若手を含めて従業員が仕事に対する情熱と創意工夫を戦略に反映できるよう取り組みを進めました。そのひとつが「未来洞察ワークショップ」です。当社グループの「2050年のありたい姿」を考えるためのワー

トップメッセージ

キングメンバーを社内公募し、定期的な議論の場で既存の価値観にとらわれない、自由な意見を出してもらいました。その後、管理職クラスのメンバーで数字を伴った議論を行い、最終的には経営戦略委員会の場で具体的な戦略としてまとめました。このようにして策定した長期ビジョンを組織全体で共有し、各施策に落とし込んでいくために、2025年度は重要な一年と位置づけています。

従来、経営戦略というと、各事業部が3年程度先を見すえて予算を出し、その積み上げの結果としてまとめてきました。手堅い手法ではあるものの、変化が目まぐるしい時代に従来の手法が通用するのかという危機感を抱きました。そこで、長期的な視野に立って経営のあり方を追求しなければならないという意味決定のもとで策定したのが「長期ビジョン2050」です。2050年の世界を正確に予測することはできないものの、外部の専門家の助言を踏まえて2050年の事業環境を設定し、それに対応して成長していくために何が必要かという議論を行ったのです。さらに2050年からバックキャストして行動計画を立てていきます。

この取り組みの最大の目的は、従来の発想に基づく計画ではなく、新しいアイデアをもとに飛躍的な成長、いわゆる非線形の発展を実現することです。また、従業員一人ひとりが自分の未来について主体的に考え、「自分の未来は自分で切り拓く」という意志を持ってほしいという願いも込めています。

新たな発想のもとで失敗を恐れることなく 挑戦する企業風土を確立していく

飛躍的な発展という点では、実際、当社グループでは既存事業の深化と併せて、新規領域の開拓に向けた動きが加速しています。その一例が2018年に成功したバカマツタケの完全人工栽培です。これは、従来植物との共生が必要と考えられていたマツタケ近縁種の菌床栽培によるもので、商業生産に向けた栽培方法の確立を進めている段階です。現時点で収益化には至っていないものの、担当の従業員が熱い

思いをもって取り組んでいます。経営者として大切なことは、事業収益性と従業員のやりがいのバランスを追求することであると考えています。

当然ながら、新規事業の創出は簡単ではなく、その大半は失敗で終わるかもしれません。しかし、既存事業の継続に固執するだけでは変化に対応できません。現在、既存事業であるアグリ事業、水処理事業、不動産事業のいずれも、強固な収益基盤を確立しているものの、今後も右肩上がり成長するかは不確実で、各事業を取り巻く市場環境が一変すると、たちまち経営が苦しくなる懸念がないとは言いきれません。



こうした危機意識を持ちながら、これまでになかった発想で失敗を恐れず挑戦することこそが、ブレークスルーの原動力となり、新たな価値を創出する原点となります。当社グループでは「創業者精神」のもと、組織を挙げて挑戦する社風の醸成に尽力しているところです。その中では社内での事業部間の人的な交流をはじめ、必要に応じた人事の異動、さらには社外との交流などをこれまで以上に促進していきます。また、

失敗を恐れないとはいえ、挑戦において成功確率を少しでも上げることも重要です。私は新規事業に取り組んでいる従業員に対して、「新たな挑戦に対する情熱は大切だが、一人ではできることは限られている。だから、上司や同僚、はたまたお客様でも理解者を最低2人は見つけることが大切。自分の応援団を作ろう」と助言しています。

2024年1月に新本社社屋を竣工し、各部署がひとつのフロアで交流できる環境が整いました。これによって、新たなブレークスルーが生まれることを期待するとともに、将来は工場の事務所でも同様に取り組んでいく考えです。

加えて、外部の力を得てさらなる飛躍をめざす取り組みも加速しています。そのひとつが洛東化成工業株式会社の当社グループへの参加です。同社とは従来、信頼関係を築いてきた経緯があり、その基盤のうえで本年1月にM&Aを実施することができました。今後、シナジーを追求していくことで、新規事業の創出に向けて大きな一歩になると考えます。

新たな価値の追求のひとつとして B to Cビジネスの確立を追求

長期の視点での持続的成長を追求する一方、「長期ビジョン2050」からバックキャストして達成目標および推進項目を設定した「中期経営計画2028」も着実に推進していきます。足元の業績はおかげさまで増収増益の基調であるものの、原料の価格高騰をはじめとして課題は少なくありません。基本方針である「成長事業への積極的投資と新事業の創出」「既存事業の深化による収益力向上」において成果を出すことで、「長期ビジョン2050」の実現に向けた経営基盤を確実に構築していきます。

この一年、各事業の強みや課題を精査する中で、当社グループの潜在的な可能性は大きいと感じています。その意味では従業員をはじめとするステークホルダーの方々に対して当社グループの真価について、これまで以上に正しく伝えてまいります。



私が2008年に入社して各職場を見てきた中で、当社グループは、真面目で誠実さを大切にする組織であり、何事も確実にこなし信頼を得て業績を着実に伸ばしてきた企業グループであると認識しています。一方で、ビジネスにおいて冒険することにやや躊躇する面もあります。これからの時代は、新たな価値を生み出すためには固定観念にとらわれない挑戦が必要です。これからの課題としては、既存の事業の強靱化を図りつつ、市場の変化を見すえながら研究開発を促進し、新たな価値の創出に注力していきます。

新たな価値の追求のひとつとして念頭にあるのが、B to Cビジネスへの挑戦です。140年の歴史の中で当社グループはほぼB to Bのビジネスを手がけてきました。これに対して近年は前述のバカマツタケの栽培や、魚のうろこから抽出した高濃度のコラーゲンを原料にした化粧品の製造・販売に向けた取り組みを進めています。こうした分野を事業の新たな柱に育てることが目標です。

そのためには一般消費者のニーズを踏まえたマーケティング戦略、さらには企業のブランディングに対するスキルを培っていく必要があります。当社は兵庫県に限って言えば、化学分野の企業としてトップクラスの事業規模とされているものの、社内においては必ずしもそのことが意識されていないと感じています。当社としてのブランディングを検討すべき時期を迎えています。

こうしたテーマに取り組むことができる人材を社内で育てるのが一番肝心ではあるものの、場合によっては外部の専門家から協力を得ることも一手です。当社グループとしてこれまで前例のない取り組みとなりますが、こうした課題にも果敢に挑戦していく考えです。

従業員が気持ちよく働き、 新しいことに前向きに挑戦できる組織に向けて

「中期経営計画2028」においては、「サステナビリティ・トランスフォーメーションの実践」にも果敢に取り組んでいきます。中でも「人的資本経営の推進」は、今後の持続的成長の基盤を築くうえで欠かせないものです。経営トップとして、従業員との対話を通じて当社グループの価値を共有していくとともに、一人ひとりが自律的に挑戦していく中で成長する組織づくりをめざしていきます。

また、事業の多角化が進み、経営環境の変化に対する強靱さが備わっている現在、次の成長ステージに向けて各事業部の連携によるシナジーの発揮が求められます。たとえば、既存事業であるアグリ事業と水処理事業、不動産事業は、一見、関連性のない事業のように見えますが、経営資源の効率的活用という点で結びついています。このようなシナジーを通じて、これからの人口減少の社会に必要とされているコンパクトシティの構想に合致する新たなビジネスを生み出すことができるのではないかと考えています。実際、本社近くの駅周辺ではこうした発想による地域活性化の話が出ており、ビジネスチャンスが到来しようとしています。そのためにも、従来にない発想のもとで新たな価値

を創出できる人材の育成、登用が課題と考えます。

また、社長に就任して一年、組織が拡大する中での人材の獲得、定着に対する課題を抱えています。従業員の定着率は高いものの、中途で退職される方が出るのは残念です。当社以外のステージで活躍してみたいという人があるのはやむを得ないとして、もしかするといったんは他社に移ったものの、実は当社で働いていたほうがよかったと思うかもしれません。そうした人のためにUターン転職の制度を設けることも検討していく時期だと考えています。

当然ながら、がんばっている従業員が気持ちよく働き、新しいことに前向きに挑戦できる組織の整備にこれまで以上に注力する必要性を感じています。そのため、社長に就任してすぐに働き方改革委員会を設置しました。あわせて、優秀な人材を適正に評価する人事制度の改革を進めています。こうした取り組みを積み重ねていくことで、従業員の待遇や福利厚生の上昇に継続して努めていくのはもちろんのこと、社内規定の整備などを通じて組織管理体制の強化にも取り組んでいきます。

ほかにも、「気候変動への対応」「DXの推進」といった大きな課題に真摯に取り組んでいきます。上場企業としてなすべき課題をひとつひとつしっかりと片付けていくことが、経営者の仕事と認識しています。これによって、社会価値と経済価値の両立を実現し、社会の課題解決に応える企業としてステークホルダーの皆様へ利益を還元し続ける企業を追求していきます。

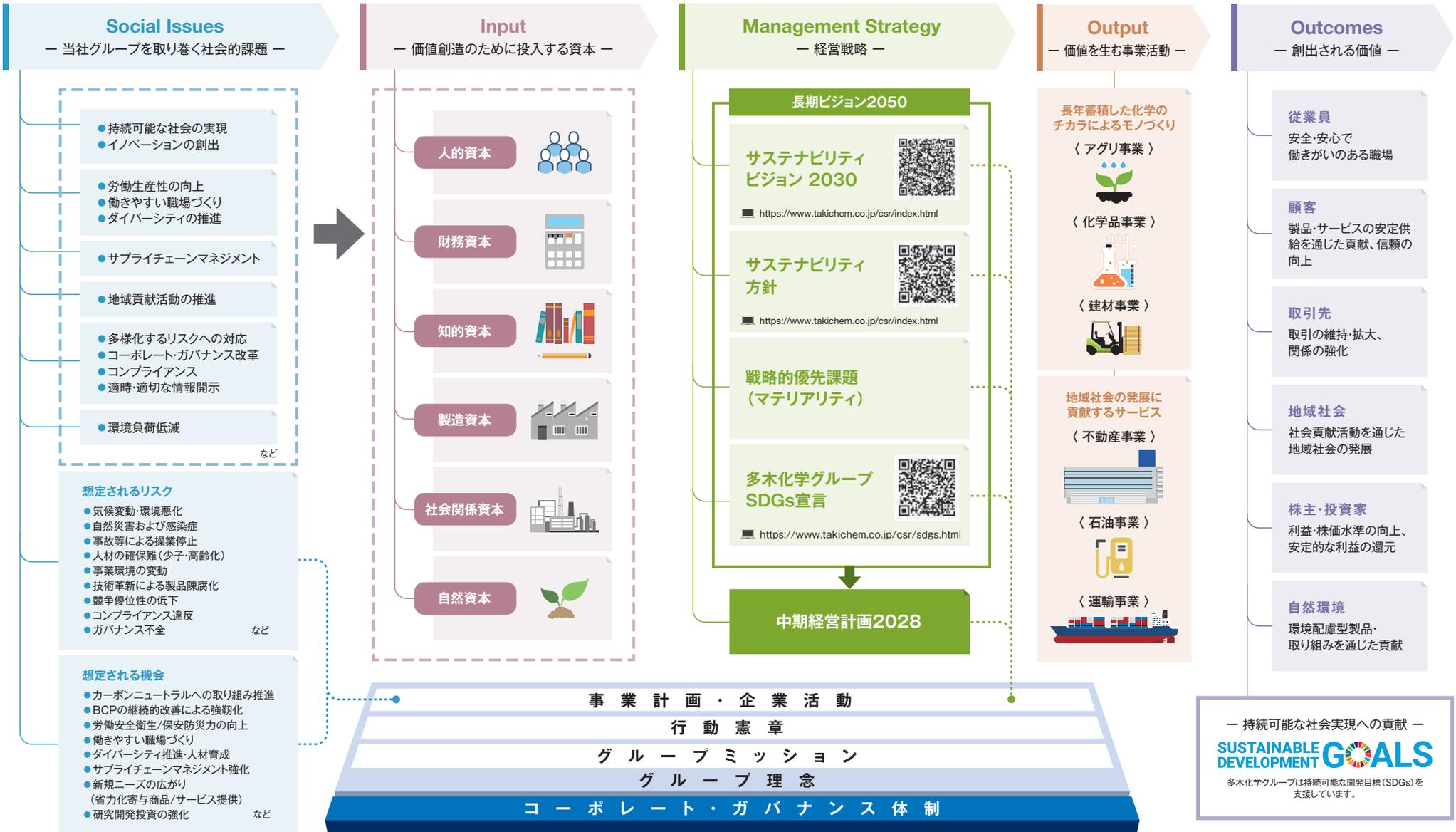
今年42歳の私は、上場企業の経営トップとしては若手であり、経営者としての経験も十分とはいえません。だからこそ、従業員約600名と一丸となって新たな成長の道を進んでいきます。その道標は冒頭の「多木化学グループは創業者精神に則り自然と環境を守り確かな価値の創造を通じて豊かな社会の実現に貢献します」という理念です。そして、組織全体で「優れた先見性」「自主独立」「チャレンジ精神」を共有し、新たな価値を自発的に生み出せる企業をめざしていきます。

ステークホルダーの皆様におかれましては引き続き当社グループに対する変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

多木化学グループの価値創造プロセス

当社グループは、グループ理念のもと、企業の持続的発展と企業価値の向上を図ります。ステークホルダーの皆様からの信頼と期待に応えるとともに、法令その他の社会的規範を遵守し、公正で健全な企業活動を通じて、社会課題の解決と新たな価値の創造をめざします。

経済的および社会的価値の創出を両立させ、持続可能な社会の実現に貢献するため、「サステナビリティビジョン2030」を策定し、令和4年(2022年)2月に公表しました。その中で定めたサステナビリティ方針に基づき、SDGsへの取り組みも踏まえた4つの戦略的優先課題(マテリアリティ)(以降、マテリアリティ)を特定しました。令和6年(2024年)にはマテリアリティの見直しを行い、社会情勢や要求される事項などを盛り込み、新たな枠組みでサステナビリティへの取り組みを推進しています。



マテリアリティ、重要課題の特定ステップ

令和2年(2020年)、当社グループは各部門がSDGsに貢献できる具体的な課題を抽出し、E、S、Gそれぞれの観点から整理したうえで、ステークホルダーにとっての重要度、当社グループにとっての重要度の両面から評価しました。その後、令和3年(2021年)6月の改訂コーポレートガバナンス・コードの施行をふまえ、マテリアリティと重要課題を特定しました。

令和6年(2024年)には、長期投資家などのステークホルダーの期待やESGに関する企業への要請の変化を踏まえ、定期的な見直しを行いました。

持続可能な開発目標(SDGs)への貢献

当社グループが特定したマテリアリティ、重要課題は、SDGsの17の目標を考慮し、関連付けて特定しております。SDGsへの貢献とESGの取り組みを両輪とし、その意義を役職員一人ひとりに浸透させ、目的意識をもって継続的に取り組むことで、当社グループのサステナビリティを推進しています。



Step 1 課題の抽出

中期経営計画2023策定時において、各部門より寄せられたSDGsの17のゴールに貢献できる課題を、E、S、Gそれぞれの面から重要課題として抽出しました。

Step 2 ステークホルダー・当社グループへの影響度の確認

Step1の重要課題をそれぞれステークホルダー、当社グループへの重要度の視点から重要度評価を行い、経営戦略委員会でのレビューのうえ、経営会議に報告を行いました。

Step 3 候補の絞り込み

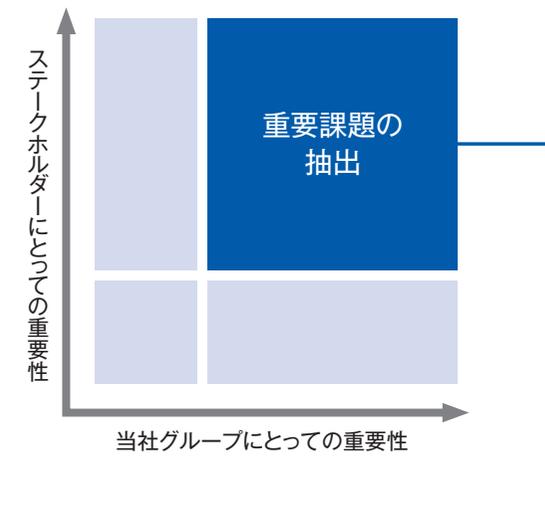
改訂コーポレートガバナンス・コードの施行を受け、改めて課題の再検討、見直しを行い、サステナビリティ推進会議でのレビューの後、マテリアリティと重要課題の候補を絞り込みました。

Step 4 経営会議・取締役会による承認

マテリアリティ、重要課題は経営会議・取締役会に報告し、承認を受けました。各部門の目標と指標は中期経営計画と連動しながら推進しています。

Step 5 定期的な見直し

社会の変化・当社の進捗に則したタイミングで見直しを行っています。



マテリアリティと2030年のあるべき姿

1. 持続可能な地球環境への貢献

気候変動の影響を分析し、そのリスクと機会の評価や対応策の実施とともに、2030年の温室効果ガスや水の削減目標を達成し、2050年のカーボンニュートラルの実現に貢献している。循環型資源の利用が進み、サーキュラーエコノミーが推進されている。

2. 製品・サービスを通じた環境と社会への貢献

温暖化や環境汚染、少子高齢化など、環境や社会課題の解決に寄与する製品・サービスの提供が進んでいる。社会全体の持続的成長に貢献できる新たな製品・サービスの開発が進み市場に提案されている。

3. 人的資本経営の推進

企業活動を通じて、人権および多様な価値観が尊重されている。また、人の成長が企業の成長の原動力であるという考えのもと、働き方の改革や人材の育成に努め、安全・安心で働きがいのある職場と、活力ある企業風土が実現している。

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

さまざまなコミュニケーションの機会を通じ、開示・対話の両面から、ステークホルダーへの責任が果たされている。社会から求められる公正で透明性の高いガバナンス体制、リスクが把握された事業継続体制、遵法意識が根付いたコンプライアンス体制が確立されている。

多木化学グループのマテリアリティと重要課題

マテリアリティ	重要課題	ESG区分	2030年の目標ならびに指標	令和6年(2024年)の実績	令和7年(2025年)の目標
1. 持続可能な地球環境への貢献	気候変動への対応 省エネルギー・省資源への取り組みや、環境に配慮された原材料およびエネルギーの調達を推進し、温室効果ガスや水の削減に貢献する。	E	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量(多木化学グループ) →2013年度比38%以上削減(Scope1,2) ● PAC製品の付加価値あたり水使用量 →2023年度比18%以上削減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量(多木化学グループ) →2013年度比21.3%削減 (内、温室効果ガスの削減が12.6%、カーボンニュートラルな都市ガス利用による削減が8.6%) ● PAC製品の付加価値あたり水使用量 →2023年度比20%削減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量(多木化学グループ) →2013年度比26.4%削減(Scope1,2) (カーボンニュートラルな都市ガス利用による削減を含む) ● PAC製品の付加価値あたり水使用量 →2023年度比14%以上削減
	サーキュラーエコノミーの*推進 従来の3Rに加え、持続可能な天然資源の使用、廃棄物の再資源化、代替材料の活用などを通じて、サーキュラーエコノミーの推進に貢献する。 <small>*従来の3Rの取り組みに加え、資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用しながら、サービス化等を通して付加価値を生み出す経済活動であり、資源・製品の価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑制等をめざすもの</small>	E	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業廃棄物の削減と再資源化率の向上 →再資源化率:100% ● 環境配慮型製品、原料、包装材料の新規採用および購入の継続 →年6件以上 ● 再生資源原料の新規採用および購入の継続 →年1件以上 ● 脱炭素由来原料の新規採用 →累計5件以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業廃棄物の削減と再資源化率 →再資源化率89% ● 環境配慮型製品、原料、包装材料の新規採用および購入 →6件(クリーンティーツールホルローダーの購入等) ● 再生資源原料の新規採用および購入 →0件 ● 脱炭素由来原料の新規採用 →0件(累計2件) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業廃棄物の削減と再資源化率の向上 →再資源化率:86%以上 ● 環境配慮型製品、原料、包装材料の新規採用および購入の継続 →年6件以上 ● 再生資源原料の新規採用および購入の継続 →年1件以上 ● 脱炭素由来原料の新規採用 →累計5件以上
2. 製品・サービスを通じた環境と社会への貢献	新製品・新技術の研究開発 時代の変化を見据えた新たなコア技術の確立と、高付加価値素材の開発を推進する。	E,S	<ul style="list-style-type: none"> ● 高付加価値新商品・新技術開発の継続 →開発件数:年5件 ● 知的財産権の取得、保護、活用の推進 →特許出願等件数:50%増(2013~2021年:累計80件) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 高付加価値新商品・新技術開発の継続 →開発件数:7件 ● 知的財産権の取得、保護、活用の推進 →特許出願等件数:10件(単年件数:10/8.9≒112%) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 高付加価値新商品・新技術開発の継続 →開発件数:年5件 ● 知的財産権の取得、保護、活用の推進 →特許出願等件数:50%増(2013~2021年:累計80件)
	環境配慮型、社会課題解決型製品・サービスの提供 環境配慮型、社会課題解決型の製品・サービスの提供により、持続可能な社会に貢献する。	S	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮型、社会課題解決型のアグリ関連製品上市 →累計5件 ● 水処理用PACの販売数量に占める環境配慮型製品の比率 →50%以上 ● 環境配慮、社会課題解決に関連する機能性材料開発素材の売上高比率 →9.0%(2021年売上高の50%増) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮型、社会課題解決型のアグリ関連製品上市 →1件上市(緩効性ペースト肥料)(累計2件) ● 水処理用PACの販売数量に占める環境配慮型製品の比率 →33% ● 環境配慮、社会課題解決に関連する機能性材料開発素材の売上高比率 →4.3% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮型、社会課題解決型のアグリ関連製品上市 →1件 ● 水処理用PACの販売数量に占める環境配慮型製品の比率 →41% ● 環境配慮、社会課題解決に関連する機能性材料開発素材の売上高比率 →3.7%

マテリアリティ	重要課題	ESG区分	2030年の目標ならびに指標	令和6年(2024年)の実績	令和7(2025年)の目標
3. 人的資本経営の推進	5 人権尊重と働きやすい職場づくり あらゆる人権を尊重するとともに、心身ともに健康で働きがいのある職場環境づくりに努める。	S	<ul style="list-style-type: none"> ● 加古川市企業人権・同和教育協議会に正副会長として参画 ● 全社員を対象としたハラスメントアンケート・同研修の継続的实施 ⇒年1回 ● 年次有給休暇取得率 ⇒75%以上 ● 育児支援、介護支援制度の利用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 加古川市企業人権・同和教育協議会に正副会長として参加 ⇒21回 ● 全社員を対象としたハラスメントアンケート・同研修の継続的实施 ⇒年1回 ● 年次有給休暇取得率⇒77.2% ● 育児支援、介護支援制度の利用促進 ⇒育児休業9名、育児短時間勤務14名、介護休業1名 	<ul style="list-style-type: none"> ● 加古川市企業人権・同和教育協議会に正副会長として参加 ● 全社員を対象としたハラスメントアンケート・同研修の継続的实施 ⇒年1回 ● 年次有給休暇取得率 ⇒75%以上 ● 育児支援、介護支援制度の利用促進
	6 人材育成とダイバーシティの推進 教育制度の充実等により従業員の成長を支援するとともに、属性や働き方の異なる多様な人材が活躍できる企業風土を醸成する。	S	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種研修、資格取得支援制度のさらなる充実と通信教育・eラーニング受講率の向上⇒60%以上 ● ダイバーシティ研修ほか、女性活躍を推進するための研修の継続的实施⇒対象者への100%実施 ● 全管理職中の女性管理職比率⇒15% ● 全管理職中の中途採用者管理職比率⇒25% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種研修、資格取得支援制度のさらなる充実と通信教育・eラーニング受講率の向上⇒47.8% ● ダイバーシティ研修ほか、女性活躍を推進するための研修の継続的实施⇒対象者への100%実施 ● 全管理職中の女性管理職比率⇒4.5% ● 全管理職中の中途採用者管理職比率⇒14.8% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種研修、資格取得支援制度のさらなる充実と通信教育・eラーニング受講率の向上⇒60%以上 ● ダイバーシティ研修ほか、女性活躍を推進するための研修の継続的实施⇒対象者への100%実施 ● 全管理職中の女性管理職比率⇒7.6% ● 全管理職中の中途採用者管理職比率⇒16.6%
	7 業務効率化と生産性向上 DXおよび生成AIによる自動化、業務見直しによる合理化などにより、ムリ、ムダ、ムラを排除し、生産性を向上させる。	S	<ul style="list-style-type: none"> ● ITを活用した業務改善件数 ⇒累計15件 ● TKグループ活動(小集団活動)の継続的实施 ⇒年1回(全グループ100%実施および完了) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ITを活用した業務改善件数 ⇒2件(累計12件) ● TKグループ活動(小集団活動)の継続的实施 ⇒年1回(全グループ100%実施および完了) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ITを活用した業務改善件数 ⇒累計15件 ● TKグループ活動(小集団活動)の継続的实施 ⇒年1回(全グループ100%実施および完了)
4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進	8 ステークホルダーエンゲージメントの向上 ステークホルダーと価値観を共有し、よりよい社会をめざして行動するグループであるために、ステークホルダーに積極的に働きかけ、相互理解と協働を深める。	S,G	<ul style="list-style-type: none"> ● IR個別面談依頼への対応率⇒100%の維持 ● 一般投資家向けIR説明会の開催⇒年1回 ● サステナビリティレポートの定期発行の継続⇒年1回 ● サプライチェーンマネジメントの強化 主要取引先へのサステナブル調達ガイドライン要請率⇒100% ● コミュニケーションプログラム(文化振興活動や地域清掃など)の継続的实施⇒年2回 ● 災害時等における支援活動の継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● IR個別面談依頼への対応率⇒100%(12件) ● 一般投資家向けIR説明会の開催 ⇒1回(個人投資家向けオンライン会社説明会を実施) ● サステナビリティレポートの定期発行の継続⇒1回 ● サプライチェーンマネジメントの強化 主要取引先へのサステナブル調達ガイドライン要請率⇒82% ● コミュニケーションプログラム(文化振興活動や地域清掃など)の継続的实施⇒年2回 ● 災害時等における支援活動の継続⇒(公財)神戸新聞厚生事業団を通じ「能登半島地震義援金」として、500万円を寄付 	<ul style="list-style-type: none"> ● IR個別面談依頼への対応率⇒100%の維持 ● 一般投資家向けIR説明会の開催⇒年1回 ● サステナビリティレポートの定期発行の継続⇒年1回 ● サプライチェーンマネジメントの強化 主要取引先へのサステナブル調達ガイドライン要請率⇒85% ● コミュニケーションプログラム(文化振興活動や地域清掃など)の継続的实施⇒年2回 ● 災害時等における支援活動の継続
	9 ガバナンス(G)の強化 コーポレートガバナンス・コードを踏まえ、意思決定の迅速化、業務執行状況の監督、内部統制システムの整備などの取り組みを強化する。	G	<ul style="list-style-type: none"> ● 公正で透明性の高いガバナンス体制の維持 ⇒取締役会実効性評価の維持・向上 ● コーポレートガバナンス・コードへの対応 ⇒各原則のフルコンプライ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公正で透明性の高いガバナンス体制の維持 ⇒情報開示(取締役会開催日数、社外取締役の出席率、取締役会の実効性評価、人的資本)の実施 ● コーポレートガバナンス・コードへの対応 ⇒各原則のフルコンプライ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公正で透明性の高いガバナンス体制の維持 ⇒取締役会実効性評価の維持・向上 ● コーポレートガバナンス・コードへの対応 ⇒各原則のフルコンプライ
	10 リスクマネジメント(R)の強化 リスクを的確に把握し、その影響を最小化するための対策を講じる体制を強化するとともに、事業継続性の強靱化を図る。	G	<ul style="list-style-type: none"> ● 重要リスクの特定 ● 化学物質管理の強化 ● BCP教育実施⇒年1回 ● 統合マネジメントシステムの効率的な運用 ⇒品質に関する重大クレーム0件/年 ⇒重大環境事故件数0件/年 ⇒重大労働災害件数0件/年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 重要リスクの特定 ● 化学物質管理の強化 ● BCP教育実施⇒年1回 ● 統合マネジメントシステムの効率的な運用 ⇒品質に関する重大クレーム0件/年 ⇒重大環境事故件数0件/年 ⇒重大労働災害件数0件/年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 重要リスクの特定 ● 化学物質管理の強化 ● BCP教育実施⇒年1回 ● 統合マネジメントシステムの効率的な運用 ⇒品質に関する重大クレーム0件/年 ⇒重大環境事故件数0件/年 ⇒重大労働災害件数0件/年
	11 コンプライアンス(C)体制の維持・強化 遵法意識の徹底と健全な企業風土の醸成に努め、公正で透明性の高い企業経営を確立する。	G	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員教育の実施 ● 内部監査体制の強化 ● 内部通報制度の浸透と公正な運営 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員教育の実施 ⇒ハラスメントセミナー実施 ● 内部監査体制の強化 ⇒部門ごとのチェックリストによる事前監査実施 ● 内部通報制度の浸透と公正な運営 ⇒子会社関係への通報窓口周知および通報事案の規定に基づいた対応 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員教育の実施 ● 内部監査体制の強化 ● 内部通報制度の浸透と公正な運営

長期ビジョン2050

将来予測が困難な時代に持続的に成長していくための道しるべとして、2050年のありたい姿を明確化した「長期ビジョン2050」を定めました。

■多木化学グループ ミッション

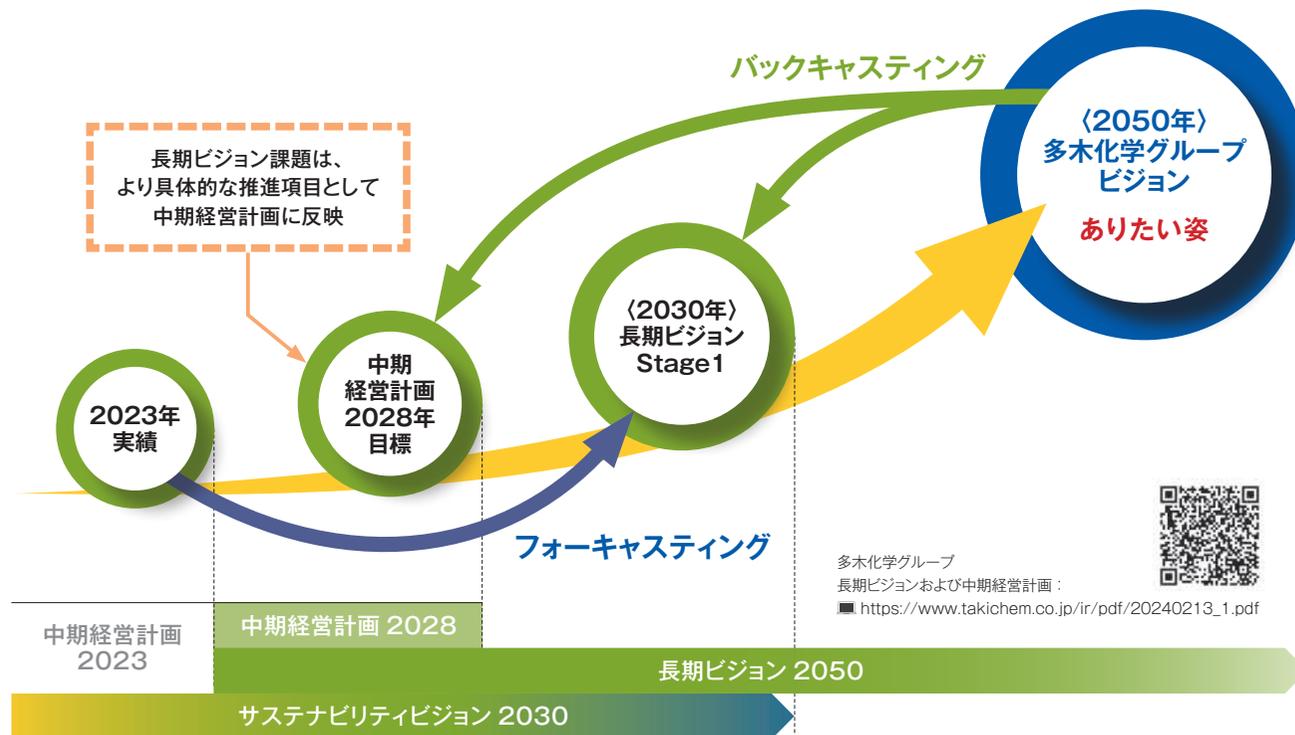
伝統と革新～100年先も選ばれる企業に

多木化学グループは、従業員とその家族の物心両面の幸福を追求するとともに、伝統と歴史に裏打ちされた既存事業の深化と革新的な新規事業の開拓により、持続可能な企業として社会へ貢献し続けます。

■多木化学グループのありたい姿

環境、社会、地域に配慮した 持続可能な事業戦略の実践

未来予測が困難なVUCA時代、私たち多木化学グループは、2050年のありたい姿を明確化することによって、強みを活かしながら変わりゆく環境に適合してゆきます。環境、社会、地域を戦略の軸として、アグリ、化学品、不動産の3本の柱をさらに深化させるとともに、独創的、革新的な新事業・新商品で、持続可能な企業経営をめざします。



戦略イメージ

アグリ事業

ありたい姿 **“Try Agriculture”**

実現したいこと

1. 国内市場の趨勢、カーボンニュートラルを考慮した生産体制の合理化、および肥料生産・栽培ノウハウを生かした海外市場への参入
2. 農産物生産事業への進出と高付加価値作物のブランディング、新たな販売ソリューションの創出



化学品事業

ありたい姿 **環境に配慮した化学素材で循環型社会を実現**

実現したいこと

1. 環境配慮型の水処理薬剤の浸透と海外市場への参入
2. 成長マトリクスの展開による機能性材料の事業拡大



不動産事業

ありたい姿 **自社開発エリアのコンパクトシティ化**

実現したいこと

1. 自社開発エリアの再開発によるコンパクトシティ化
2. 関連事業への進出による新たな収益機会と雇用機会の創出



新事業・新商品

ありたい姿 **“独創性を育むチカラ”で、未来を築く新事業・新商品を開発**

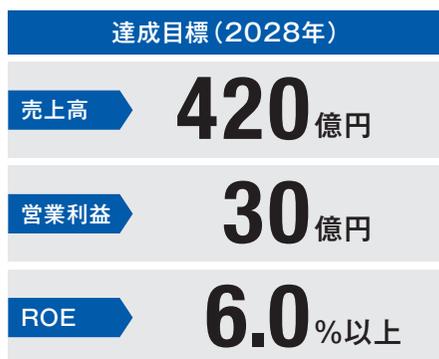
実現したいこと

1. 当社の多彩な研究開発力を拡大・融合し、革新的な商品を開発
2. 産官学連携、M&Aなどあらゆる手段を駆使して社会課題を解決する新事業・新商品を創出



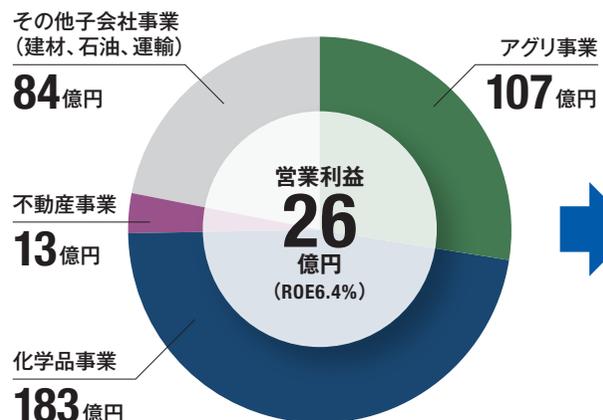
中期経営計画2028

「長期ビジョン2050」で描いたありたい姿を実現するため、これまでの3年から、より長期的な計画を組み込むことのできる5年の計画としたうえで、部門別の具体的なアクションプランと目標を組み込んだ「中期経営計画2028」を策定しました。



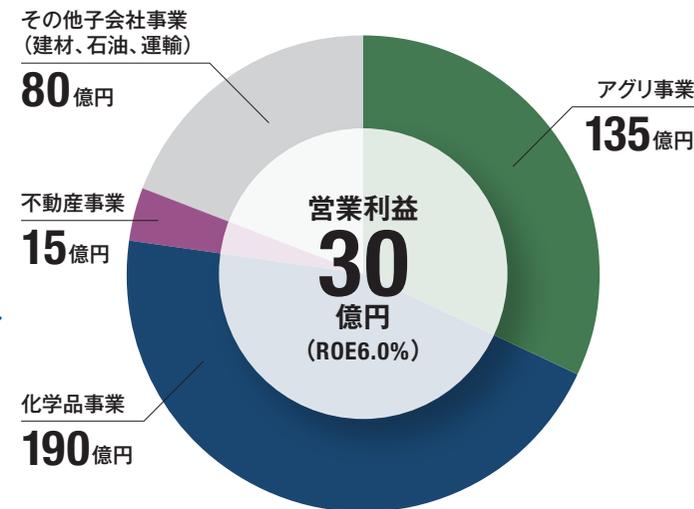
2024年実績 (連結)

売上高 **387** 億円



2028年達成目標 (連結)

売上高 **420** 億円



基本方針

1. 成長事業への積極的投資と新事業の創出

ライフサイエンス

- 医療用材料事業の拡大
- コラーゲン事業の確立
- バカマツタケの事業化



機能性材料

- ナノ材料の拡販
- 技術革新による新用途、新商品の開発
- 環境配慮型、社会課題解決型製品の新規開発



M&A、海外進出

- 業務提携による事業拡大
- 資本提携による多角化
- 海外市場の開拓



2. 既存事業の深化による収益力向上

アグリ事業の継続力強化

- 生産・販売・在庫の最適化
- モーダルシフトの推進
- 環境配慮型製品の開発
- アグリ関連新事業への進出



水処理事業の新展開

- 超高塩基度PACの市場浸透
- 新たな環境配慮型凝集剤の開発
- 原料の安定調達とコスト削減



不動産事業領域の拡大

- コンパクトシティ化
- リノベーション事業およびフランチャイズ事業への進出検討



3. サステナビリティ・トランスフォーメーションの実践

気候変動への対応

- 省エネルギーの推進
- 再生可能エネルギーの導入
- サプライチェーンを含めた温室効果ガスの削減
- 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) への対応



人的資本経営の推進

- 平等な機会提供と女性活躍の推進
- 個別キャリアパスの構築と成長促進
- 継続的スキル開発と最新知識習得のサポート
- 円滑なコミュニケーションとフィードバック文化の構築
- 従業員エンゲージメントおよび職場環境の向上、健康経営の促進



DXの推進

- RPAの活用および生成AIの導入による業務効率化
- ITリテラシーの向上
- ICTによる情報発信の多様化



4. GRCの推進

G:ガバナンス

- 取締役会の実効性の向上と独立性の確保
- 適時適切な透明性の高い情報開示の徹底
- 監査等委員会との連携による監査、監督機能の強化
- ステークホルダーとのコミュニケーションの充実
- 地域社会への貢献

R:リスク管理

- リスクマネジメント体制の強化
- 定期的なリスクの見直しによるリスクマップの更新に基づく対応
- BCPに基づく事業継続性の強靭化
- 情報セキュリティの強化



C:コンプライアンス

- 強固なコンプライアンス体制の確立・浸透・強化
- 内部統制システムの実効性の向上
- 法令、規制変更への迅速な対応
- 社内通報制度による問題の早期発見と自浄作用の強化

価値を生む事業活動

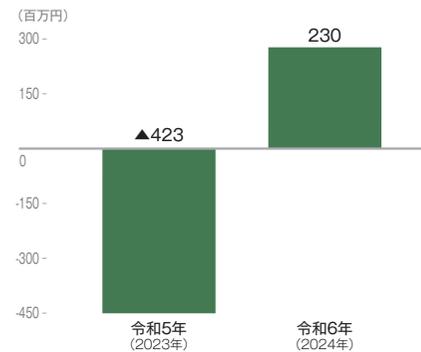
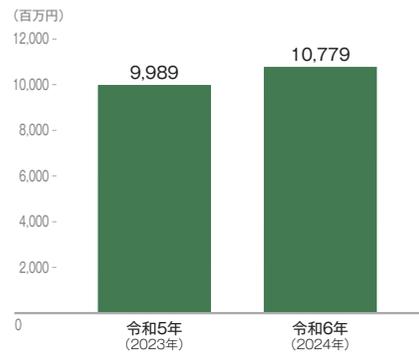
アグリ事業



当期の業績

売上高 **107** 億円

営業利益 **2.3** 億円



中長期にありたい姿と「中期経営計画2028」における戦略

■ Try Agriculture

高齢化や離農による農業従事者の減少で耕作面積が減少していることが、当社アグリ事業の柱である肥料の生産販売に大きく影響しています。当社では、2050年のカーボンニュートラル達成に向け、環境負荷を低減し持続可能な生産体制の確立をめざしています。

また、中長期ではアグリ事業を食料安全保障に関わる事業ととらえ、新たな農業関連事業へ挑戦していきます。



■ Stage 1

中期経営計画2028ではスラリー工場停止後の生産・在庫・出荷の平準化を確立するとともに、環境に配慮した生産方式への転換を含めた生産体制の検討を行っていきます。

また、環境に配慮した製品の上市を行うことと自社による農業生産を開始し、生産物のブランディングをめざします。



事業を取り巻く社会的課題(リスク)と機会・強み(競争優位性)

■ アグリ事業への外部的脅威

当社が生産する化学肥料は化石燃料や原料の多くを海外に依存し、世界人口の増加に伴う食料増産に不可欠な肥料原料は入手が困難になってきています。一方、国内の農産物は異常気象による豪雨や猛暑の影響を受け、収量や品質が低下する被害を受けています。政府ではこれらに対応する「みどりの食料システム戦略」を実現するための法律として2022年に食料システム法を制定しました。持続可能な食料システムを構築するため環境負荷低減の取り組み促進に関する法律で、化石燃料や輸入原料を使用した化学肥料の使用量を2050年には2020年比30%低減のKPIが示されています。

■ 多木化学の強み

当社は創業以来140年にわたる肥料販売を通じ、強靱な販売ネットワーク(特約店網)が構築されており、全国へ肥料と栽培技術を提供しています。また、農業現場で長年にわたり蓄積した栽培技術を有しており、「みどりの食料システム戦略」にも対応が可能です。「みどりの食料システム戦略」で活用が進められているバイオスティミュラントの定義は当社多木肥料の考え方そのものです。「みどりの食料システム戦略」をビジネスチャンスととらえ、バイオスティミュラント資材の開発と環境に配慮した製品開発に取り組んでまいります。

当期のトピックス

「みどりの食料システム戦略」では環境負荷低減に取り組み、生産力向上と持続性の両立をイノベーションで実現することをめざしています。その実現にはスマート農業がキーとなり、さまざまな農業技術が必要です。

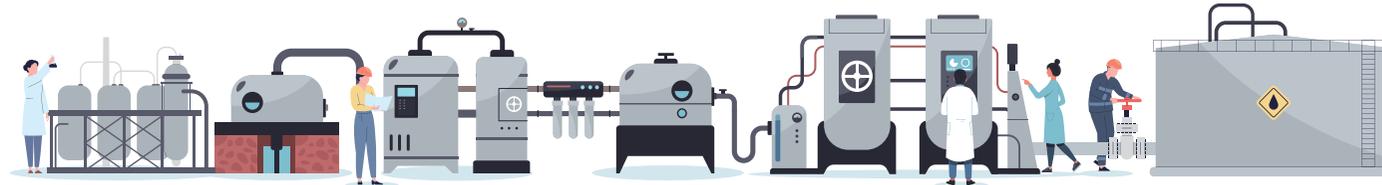
当社ではドローン肥料の開発に向け圃場試験を開始しました。また、施肥ハンドブックのデジタル化を手始めに、スマート農業に対応して行くためのDX化を行っていきます。

環境負荷低減においては農業用のマイクロプラスチックの削減を目的としてプラスチックを原料としない緩効性肥料「エコキープ」をシリーズ化し、3銘柄を上市しています。

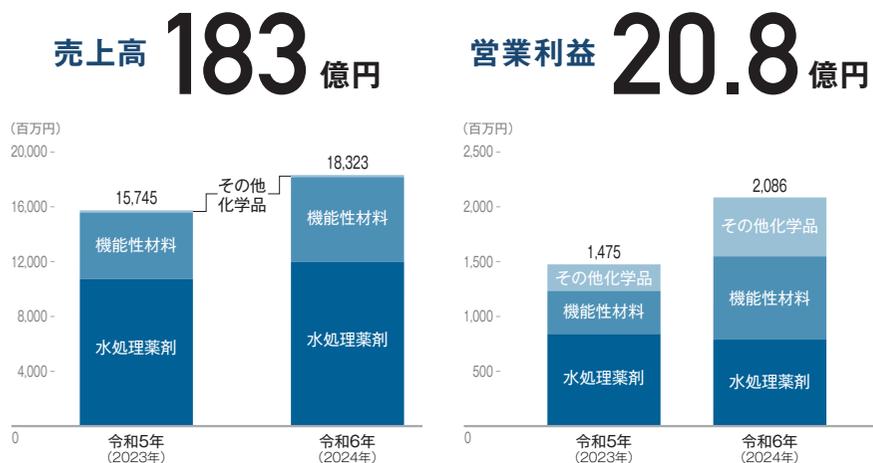
また、水稲栽培における中干し期間の延長によるメタンガス発生抑制を目的としたJクレジットの取り組みを試験的に開始しました。



化学品事業



当期の業績



中長期にありたい姿と「中期経営計画2028」における戦略

■水処理薬剤

- 「PAC700A」を環境配慮型水処理薬剤と位置付け、以下の取り組みを推進します。
 - ・国内市場については、低添加高性能・環境負荷低減といった特長を長年培った提案型営業により訴求し、水処理用PACの販売数量に占める割合を2030年に50%以上達成をめざします。
 - ・海外展開については、候補国の水処理状況の把握と薬剤の市場調査を行います。
 - ・新たな環境配慮型凝集剤の開発については、処理水の特性の把握と顧客ニーズの収集に努めます。

■機能性材料

- 「環境に配慮した化学素材で循環型社会を実現」を達成するために、以下の取り組みを推進します。
 - ・ナノ材料の拡販については、評価中の新案件のフォローアップと既存用途向け製品のさらなる拡販を並行して取り組みます。
 - ・技術革新による新用途、新商品の開発については、リサイクル・バイプロダクト原料の有効利用も念頭に、従来の生産技術をより深化させた、新銘柄の開発と新たな用途探索に取り組みます。
 - ・環境配慮型、社会課題解決型製品の新規開発については、時代の変化を見据え今後求められる機能（環境改善、ウェルビーイング等）を有した素材製品の開発に取り組みます。

■共通

- ・原料の安定調達とコスト削減については、新たなサプライヤーの探索と複数社購買を継続し、事業継続性の強化を図ります。

事業を取り巻く社会的課題（リスク）と機会・強み（競争優位性）

■暮らしに不可欠な水処理凝集剤

国内市場においては人口減少に伴い緩やかな縮小が想定される中で、薬剤使用量低減や凝集汚泥発生抑制効果等を有する環境配慮型水処理薬剤「PAC700A」へのシフトが加速しております。また、昨今の温室効果ガス削減に向けた取り組みが進む中で、使用量削減に伴う輸送時のCO₂削減や排出される汚泥排出量の削減に対するニーズも高まっており、開発メーカーである当社にとっては大きな強みとなっております。また、海外市場においては、新興国を中心に経済成長、気候変動等により水需要および水処理技術のニーズが高まっており、国内市場で得たノウハウを種に海外ビジネスへの参入に向けた取り組みを開始しています。

■暮らしを豊かにする機能性材料

高塩基性塩化アルミニウムやナノ材料等は、内燃機関車両に搭載される排気ガス浄化触媒や電動車両に搭載される二次電池関連部材等に使用されています。温室効果ガスの総排出量の観点から電動化に向けた動きは不確実な状況ですが、それぞれの車両の環境に関わる部材に採用されており安定な事業基盤であると考えております。一方、高純度酸化タンタルは、電波の送受信に関する電子部品の原料として使用されています。電子部品市場特有の大きな需要変動や技術トレンドの変遷、原料価格変動等のリスクはありますが、リサイクル原料の利用拡大に取り組んでおり、長年に渡る安定供給の強みを活かし、サプライチェーンの一員として通信端末市場の持続的拡大に貢献してまいります。

当期のトピックス

■水処理薬剤

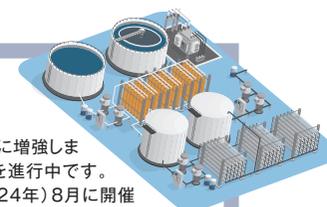
- ・「PAC700A」については、令和6年（2024年）3月、本社工場の生産能力を約2倍に増強しました。これにより関西地区の大規模浄水場への供給が可能となり、現在、実証試験を進行中です。また、新たな市場開拓先として下水処理場への拡販を推進しており、令和6年（2024年）8月に開催された第61回下水道研究発表会で事例報告やプレス発表などにより、新規の引き合いも増加しております。
- ・環境配慮型新凝集剤の開発については、市場調査と試作品の開発を進め、来年度以降の実証試験に向け関係各社へのプレゼンテーションを実施しました。

■機能性材料

- ・ナノ材料の拡販においては、採用された製品が着実に販売数量を伸ばしており、顧客からの要請により増産対応を進めています。
- ・環境配慮型、社会課題解決型製品の新規開発については、市場ニーズの探索と分析を行いました。特にカーボンニュートラルを目的とした検討案件が多数始まり、鋭意開発を進めています。

■共通

- ・技術革新による新用途、新商品の開発においては、当社化学品事業で使用する主原料を中心に、リサイクル・バイプロダクト原料の探索と利用に向けた生産技術の検討を開始しました。



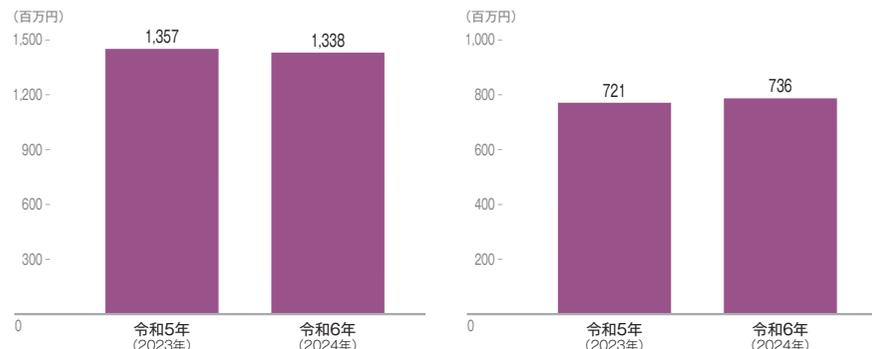
不動産事業



当期の業績

売上高 **13** 億円

営業利益 **7.3** 億円



中長期にありたい姿と「中期経営計画2028」における戦略

不動産事業の柱である商業施設は、開業から37年が経過しました。この間、周辺環境や消費者ニーズ、生活スタイルが大きく変化し、人口減少や高齢化社会への対応が急務となっています。これまでに培ったノウハウを最大限に活かし、地域社会への発展に貢献しながら、事業の安定化を図っていきます。

■ 自社開発エリア、コンパクトシティ（ウォークラブルなまち）の構築

住居環境、行政サービス、医療設備、インフラなどの基本的な都市機能を効率的に一体化させ、地域に貢献するとともに、持続可能で住みやすいまちづくりをめざします。

■ 関連事業への進出による新たな収益と雇用の創出

リノベーション事業およびフランチャイズ事業への展開を進め、新たな収益源の確保と雇用機会の創出をめざします。



事業を取り巻く社会的課題（リスク）と機会・強み（競争優位性）

不動産事業は、別府駅前の商業施設を中心に展開・開発を進めてきました。しかし、今後直面する課題として、人口減少、高齢化社会、経済縮小が挙げられます。経済縮小は、さらなる人口減少や高齢化の進行を招き、悪循環を引き起こす可能性があります。

商圏人口の減少や高齢化社会への対応には、周辺道路の渋滞緩和や公共交通網の整備など、来訪者や地域住民に配慮したコンパクトでウォークラブルなまちづくりが求められています。

こうした環境整備の一環として、2025年には山陽電鉄別府駅が終日「特急停車駅」となりました。

加古川市は別府駅周辺を「副都心」と位置付けたまちづくりを進めており、別府駅は市の南玄関口として、また当社創業の地として多くの皆様に親しまれています。今後も加古川市の施策や地元企業、地域全体との連携を強化し、当社所有の既存商業施設や周辺の大規模未利用地の開発に注力していきます。

当社は、地域で築いた信頼やブランド力、地元企業との強固なネットワークを活かし、より良い「まちづくり」をめざしてまいります。

当期のトピックス

コンパクトシティ（ウォークラブルなまち）の実現に向け、当社推進チームとコンサルティング会社による「べふミライ会議」を2024年5月に発足させ、同年度末に「1stステップ（まちづくりブランディング案）」を策定しました。

また、ショッピングセンター周辺開発の一環として、別府駅前の子会社所有地にビジネスホテル「たびのホテル」を誘致しました。9階建て・約170室の規模で、2025年秋頃に開業を予定しています。



新事業・新商品



研究開発戦略基本方針

当社グループは、「研究開発は企業価値向上の原動力」と位置づけ、新商品・新技術の研究開発に注力しています。特に、将来の成長が期待される高機能性材料、ライフサイエンス関連およびそれらの先端応用技術について、大学・企業等の研究機関と連携・共同して研究開発を積極的に推進しています。

当期の実績

高付加価値新商品、
新技術開発

7件

特許出願等件数

10件

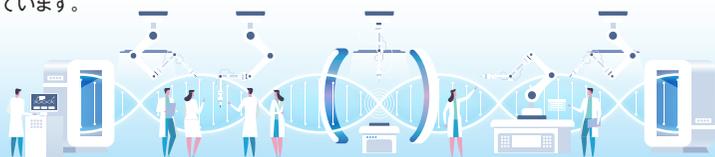
事業を取り巻く社会的課題（リスク）と機会・強み（競争優位性）

■ ライフサイエンス領域

日本では、高齢化社会や医療費の増加などの課題があり、それに対応するためにライフサイエンス技術の活用が求められています。再生医療などの分野では、日本は世界的にも先進的な技術を持っており、当社の独自性を持つ医療用高純度生分解性ポリマーおよび3重らせんコラーゲンは課題解決に期待できます。

■ 機能性材料領域

気候変動への対応が大きな課題であり、省エネの推進、再生可能エネルギーの導入、温室効果ガスの削減が求められています。当社は、水処理凝集剤ポリ塩化アルミニウムや耐熱性バインダーの開発で培われたアルミニウム化合物の技術を強みとして持っており、課題解決に寄与する新商品の創出を進めています。



中長期にありたい姿と「中期経営計画2028」における戦略

■ 獨創性を育むチカラで、未来を築く新事業・新商品を開発

長きにわたり培われてきた肥料およびアルミニウム化合物の製造技術と、成長事業に位置付けているライフサイエンス、機能性材料領域における研究開発力を拡大・融合し、未来を築く革新的な新事業・新商品を創出します。年初に株式取得により、酵素メーカーの洛東化成工業(株)を子会社化しました。技術を融合し、事業シナジーを発揮できる開発も今後進めてまいります。

■ 成長事業への積極的投資と新事業の創出

令和6年(2024年)4月に研究所・技術部の組織再編を行い、既存事業の収益力向上と成長事業の創出に向けて、研究開発の充実化を図りました。また本年には、本社新社屋隣接地に新たな研究拠点を設ける予定で、本社との連携機能を充実させる計画としています。



当期のトピックス

■ 新規無機系バインダー

令和6年(2024年)4月から研究所・技術部を再編成し、機能性材料の新規開発に特化した研究グループを誕生させました。その中で、無機系バインダーに関して、新たな知見が得られ、それに関する知的財産を確保すべく、特許出願を行いました。今後は開発した技術の実用化について検討し新たな製品を上市できるように努めてまいります。



■ 魚うろこコラーゲン材料

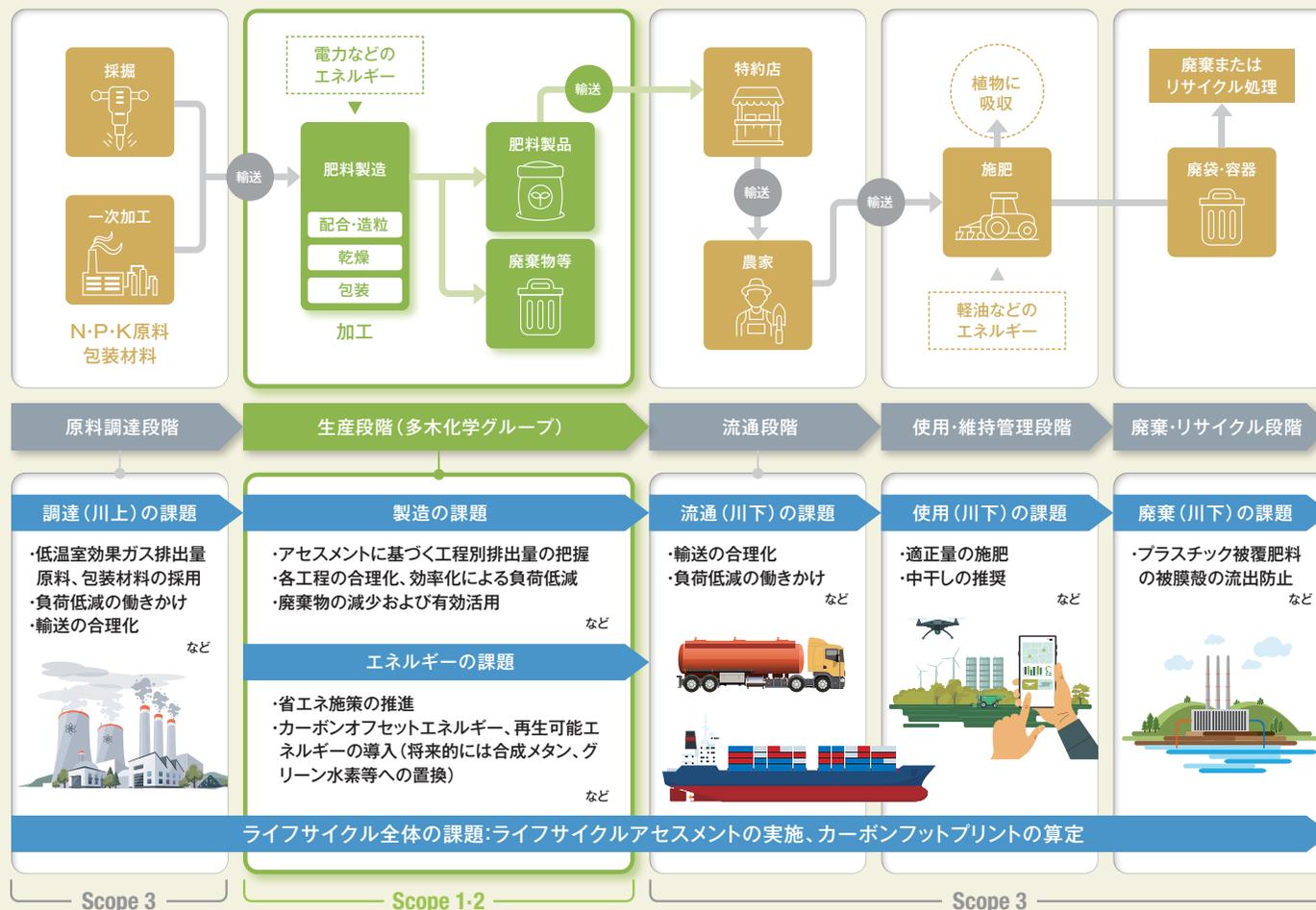
当社グループで培ってきた魚うろこコラーゲン材料に関するさまざまな技術を駆使し、心臓模型を作成しました。この心臓模型は共同開発先のクオリブス(株)にてiPS心臓細胞を播種することで人工的に拍動させることに成功しました。

なお、拍動する心臓模型は、令和7年(2025年)4月13日から開催されるEXPO2025大阪・関西万博において、「PASONA NATUREVERSE」にて展示されています。

肥料製品のライフサイクルと温室効果ガス排出量削減の課題

当社における肥料のライフサイクルイメージは下図に示したとおりですが、本社工場では複数の肥料生産ラインが稼働しており、生産段階(Scope1,2)において特に乾燥工程でのエネルギー消費が多く、温室効果ガス排出量削減のキーポイントになっています。また、原料や製品の流通、使用に関する領域においても、環境負荷への影響を考慮し、モーダルシフトの推進などの輸送合理化を推し進める必要があります。このように、気候変動問題への対応は避けては通れない課題であり、肥料の生産においても重要な経営課題と認識しています。

■多木化学で製造する肥料のライフサイクルイメージ



工場担当役員のメッセージ



本社工場担当
取締役上席常務執行役員
泉 一成

本社工場では平成11年(1999年)から都市ガスへの燃料転換をはじめ、蓄熱式脱臭装置や加熱方式の変更、コージェネレーション設備の導入などにより、工場内で使用するエネルギーの削減を進め、製造コストの抑制と温室効果ガス、窒素酸化物および硫酸酸化物などの環境影響物質の排出量削減に努めてまいりました。

令和6年(2024年)7月には、59年に渡り稼働してきました肥料の製造ラインのひとつであるスラリー生産方式のラインを終了しました。特徴的な肥料を生産できる製造ラインですが、他の製造ラインに比べてエネルギーの消費量が多く、かつ、近年の多品種少量生産においてはエネルギーロスも大きく、製造コストの上昇抑制と温室効果ガス排出量削減などの課題から、今後の肥料事業の持続可能性を踏まえ肥料生産方式を合理化することにしました。

時代の流れとともに姿形は変わっていきますが、肥料造りに関する技術は脈々と受け継がれ、当該ラインで生産してきた銘柄は一部を除き他の製造ラインに移管され生産を継続しております。

今後も新しい生産技術の導入、効率的な生産方式の検討を続け、生産の安定、品質の安定、供給の安定をめざし、皆様に安心してお使いいただける環境に優しい肥料を継続して提供してまいります。

当社グループの取り組み事例



輸送の合理化



低温室効果ガス排出量
包装材料の採用

社外取締役×人事担当役員座談会

従業員とともに未来を描き、新たな企業価値を築いてまいります



代表取締役
上席専務執行役員
正木 貴久

社外取締役
北嶋 紀子

創業140年を超える多木化学は、歴史と信頼に根ざした企業文化を大切にしつつ、新たな成長軸として人的資本経営を重視し、持続的な価値創造に向けた挑戦を始めています。本対談では、企業風土や人材戦略、そして2030年のビジョンに至るまで、多木化学が掲げる「人を活かす経営」について、北嶋紀子社外取締役と、代表取締役上席専務執行役員の正木貴久が語り合いました。

【多木化学の企業風土】 誠実さという企業文化を受け継ぎつつ、 挑戦する精神を培う企業をめざします

正木 当社は創業以来、創業者精神とともに、誠実さや責任感を大切にしてきました。従業員一人ひとりが地道に職務を果たすことで、社会や取引先との信頼を築いてきたという自負があります。

北嶋 私も社外取締役として関わる中で、従業員の皆さんが非常に真面目で誠実かつ堅実に働いていらっしゃる姿勢を感じています。組織内でしっかりとネットワークが形成されていて、上司が従業員の性格や背景事情までよく理解しているという印象を受けました。家族的な雰囲気がある、居心地の良い職場だと感じています。

正木 一方で、現在の環境に満足してしまうと、新しい挑戦への意識が薄れてしまうのではという懸念があります。創業者のように未知の分野に飛び込み、やり抜く力を現従業員にも根づかせたいと強く思っています。

北嶋 確かに課題のひとつかもしれません。加古川という、都心から離れた当社の立地や文化が影響しているかもしれませんが、慎重さや堅実さと、変化を前向きに受け入れる柔軟性とのバランスが問われているように感じます。

正木 そのとおりです。既存の良さを損なわず、そこに柔軟性や挑戦する姿勢を加えることで、よりしなやかで活力ある企業風土を築いていきたいと考えています。

北嶋 当社の強みは、丁寧に人を育てる文化があることだと思います。今後はそうした土壌を生かしながら、若手の挑戦をさらに後押しするための場の設定や仕掛けが加われば、自然と新しい動きが生まれてくるのではないのでしょうか。

社外取締役×人事担当役員座談会

正木 おっしゃるとおりです。実際、従業員との対話の中でも、「もっと挑戦できる環境があるとうれしい」という声が出てきています。これからそうした声を積極的に受け止めながら、全社で挑戦を支える風土づくりに取り組んでいきます。

【人的資本経営の推進】 公平な人事評価と学びの機会の提供を通じて、 一人ひとりの前向きな挑戦を後押しします

正木 当社では、人的資本を「持続的な企業価値の源泉」と位置づけ、評価制度や人材育成の仕組みをこの数年で大きく見直してきました。

2025年からは絶対評価制度の運用を開始しており、制度設計は完了しています。努力や成果が正当に報われる仕組みとして、従業員一人ひとりの挑戦を後押しするものと考えています。

北嶋 以前は、どれだけ頑張っても相対的な位置づけで評価される面があったかと思います。新制度を通じて、評価の基準が「見える化」されることで、従業員が自分の進むべき方向を明確にできるようになっているのではないのでしょうか。

正木 評価に応じて、管理職への登用などキャリアパスを明確化しており、一定の評価点を満たせば昇格の対象になりますので、若手や女性を含むすべての従業員に対して公平な成長機会が開かれています。

北嶋 実際、女性の活躍は目に見えて進んでいますね。採用比率も上がり、2025年4月には女性の執行役員が誕生したことは象徴的です。こうした結果が得られているのは、制度面と意識改革の両方に取り組んできた努力の賜物だと思います。

正木 ありがとうございます。育成面では会社主導による次世代経営幹部研修など体系的な教育制度に加え、eラーニングなどを整備し、従業員が主体的に学べる環境を用意しています。社外研修や他社との

交流にも積極的に送り出し、視野を広げる機会を提供しています。

北嶋 外での学びが自社の強みや自分の役割を再認識するきっかけになるとよいですね。そうした変化が、組織の中に少しずつ広がっていることを感じています。

正木 加えて、心理的安全性の確保も人的資本経営に欠かせない要素です。北嶋さんによる役員および従業員を対象としたハラスメント研修を繰り返し実施したほか、相談窓口を社内外に整えています。

北嶋 担当した研修の実施後、実際に相談窓口等に声が上がることになったということからも、制度が機能していることがわかります。単なる形だけで終わらず、従業員が安心して利用できる仕組みにしている点は評価できます。



正木 今後も従業員の育成・評価・登用・環境づくりを一体的に進めるとともに、従業員が前向きに挑戦できる土壌をさらに整えていきたいと考えています。

【マテリアリティと2030年のあるべき姿】 人事制度の改革と従業員との対話をつなげて、 これまで以上に人を活かす経営を推進していきます

正木 当社では、人的資本経営を「持続的成長の基盤」と位置づけ、従業員の成長と働きがい向上を目的としたさまざまな取り組みを進めています。たとえば、健康経営やワークライフバランスの確保に

配慮した柔軟な働き方、さらには経済的健康支援としてDC制度（企業型確定拠出年金）の導入を通じて、ライフステージに応じた安心と挑戦の両立を支援する制度整備に力を入れています。

北嶋 実際、私が社外取締役として関わる中で、会社として制度を柔軟に設計していると感じます。こうした取り組みが企業文化の土台を支えているのでしょう。

正木 従業員の声を反映するひとつの仕組みとしては、エンゲージメント調査が挙げられます。この結果をもとに課題を抽出し、優先順位の高いものから解決に取り組んでいます。また、長期ビジョンの策定プロジェクトでは、公募で集まったワーキングチームを立ち上げ、年齢や役職、性別を問わず参加してもらいました。自らが参画することで、経営との

距離が縮まり、主体性や挑戦意欲が醸成されたと感じています。

北嶋 一方で、私が思うのは、せっかく良い制度や方針を打ち出したとしても、社内にどう伝えるかという点で課題があるかもしれません。背景や目的がきちんと伝わらなければ、十分に活用されないこともあると思います。

正木 確かに伝え方はたいへん重要です。説明会や私からのビデオメッセージを通じて新制度の趣旨を共有してきましたが、今後も双方向の対話を通じて理解を深めていく必要があると感じています。

北嶋 先ほど述べたように、最近では、女性の執行役員が誕生するなど取り組みが実際の成果にもつながっています。今後、登用や育成が制度として機能し、企業の柔軟性や将来性につながっていくと確信しています。

正木 はい、ご助言をありがとうございます。引き続き、人的資本経営に関する課題に真摯に取り組み、挑戦を恐れず成長する企業グループをめざしつつ、従業員とともに未来を切り拓き、新たな企業価値を創造してまいります。

1. 持続可能な地球環境への貢献

関連するSDGs



重要課題 1 気候変動への対応

当社グループは、気候変動が世界共通で取り組む喫緊の課題であるという認識のもと、事業活動に伴って発生する温室効果ガスの継続的削減に取り組むことが、事業活動において重要な課題であると考えております。

当社グループは、サステナビリティ方針(P.8参照)のもと、サステナビリティのガバナンスおよび推進体制(P.9参照)により、気候変動リスク分析をはじめとした気候変動対応での重要事項を決定し推進していくことで、当社グループならびに社会全体のカーボンニュートラル実現への貢献をめざします。そして、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みは、気候関連財務情報開示タスクフォース(以降、TCFD)の提言に基づき、TCFDの枠組みに沿った形で①ガバナンス②戦略③リスク管理④指標と目標に係る各項目について適時適切に情報開示してまいります。

気候変動への対応

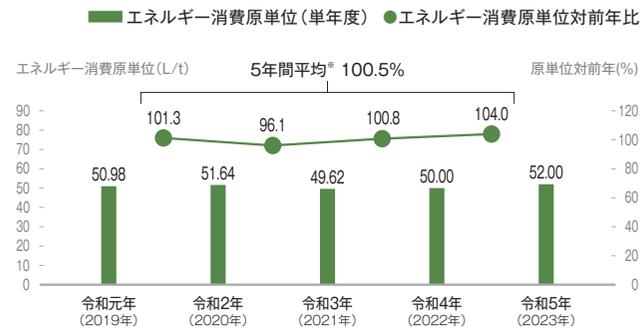
エネルギー消費原単位*

当社の本社工場は、「第1種エネルギー管理指定工場」に指定されております。これは年間で電気、ガス等のエネルギーを3,000kL(原油換算)以上使用する工場が分類されている区分で、中長期的な視点から見て、年平均1%以上のエネルギー消費原単位の低減努力が求められています。直近の実績としては、令和元年(2019年)度から令和5年(2023年)度までの5年間の平均エネルギー消費原単位の変化は100.5%であり、目標の1%削減には至りませんでした。また、令和5年(2023年)度(4~3月)単年度でのエネルギー消費原単位は52.00L/tで、前年度の50.00L/tからおおよそ4%の増加となり、単年度でもエネルギー消費原単位1%以上の削減が達成できませんでした。これらの未達成の要因としては、令和5年度(2023年)度(4~3月)は、本社工場の多くの工場で生産量が減少した影響により生産効率が低下したことが挙げられます。

当社グループは「サステナビリティビジョン2030」を掲げ、2030年度までに温室効果ガス排出量を2013年度比38%以上削減するという目標を立てております。これを達成するべく、省エネルギー施策のさらなる実施や生産プロセスの見直し等を継続して進めてまいります。

*エネルギー消費原単位:1tの製品を製造するのに要するエネルギー(燃料、電気)量のこと、エネルギー量は、原油量(kL)に換算して表記しています。

■エネルギー消費原単位の推移(本社工場)



*1 本年より原単位を求める数式が変更となりました。

*2 5年間平均値の計算式=(101.3×96.1×100.8×104.0)^{1/4}

ガスコージェネレーションシステム

令和2年(2020年)12月に運用を開始したガスエンジン式発電機(出力1,000kW×2基)を持つコージェネレーション設備(以下、コージェネ設備)は、順調に稼働を続けています。この設備からは、本社工場および多木建材株式会社に対して電力および廃熱ボイラから生成される蒸気が安定して供給されています。

当コージェネ設備は、ブラックアウトスタート機能*を備えています。これにより、停電発生時でも自立発電が可能となり、事業継続計画(BCP)において重要な役割を果たすことができます。さらに、当社は地元自治体である播磨町と「災害支援協定」を締結しており、災害時にはコージェネ設備から得られる電力を地域住民のスマートフォン等の充電に使用することができ、また井戸水を汲み上げて生活用水として供給することも可能となっております。

*ブラックアウトスタート:停電時においても運転を開始して発電することが可能。



出力合計2,000kWのコージェネレーション設備

モーダルシフト

物流部門において、トラック等の自動車で行われている貨物輸送を環境負荷の小さい鉄道貨物輸送や船舶輸送に転換することをモーダルシフトといいます。当社では、環境にやさしいこの輸送形態の活用を積極的に推進しております。

令和6年(2024年)(1~12月)における全輸送形態に占める船および鉄道輸送の割合は19.2%で、令和5年(2023年)(1~12月)の18.3%から0.9ポイント増加しました。

なお、鉄道貨物輸送については、令和元年(2019年)に、地球環境にやさしい鉄道貨物輸送を積極的にやっている企業として「エコレールマーク」の認定を取得しました。特に、重量物である肥料などの製品は、輸送形態による温室効果ガス発生量への影響が大きいとらえ、引き続き物流面においても環境負荷低減に努めてまいります。



1. 持続可能な地球環境への貢献

植林・森林保全活動

当社は北海道虻田郡に社有地を有しており、大気中の二酸化炭素濃度低減を目的とし同地の山林・原野16haあまりのうち、7haに赤蝦夷松（あかえぞまつ）17,000本、2haに椴松（とどまつ）2,200本を植樹しております。

植樹した苗木は順調に生育し、下刈管理期間を過ぎた現在は、害獣駆除が主たる管理となっております。同地における害獣は主に野鼠で、野鼠による樹皮への食害は樹木へ甚大な被害を及ぼします。薬剤散布が基本的な対策となっておりますが、樹木や他の生態系などへ与える影響を考慮し、必要最低限の散布に留めております。晩秋季から冬季にかけての積雪期に被害が発生することから、有人ヘリコプターによる殺鼠剤の散布を本年も10月下旬に実施しました。

今後も引き続き植林・森林保全活動に取り組んでまいります。



羊蹄山周辺を飛ぶヘリコプターからの薬剤散布

生物多様性保全活動

兵庫県では、貴重な生物の保護や特定外来生物の防除など県内の生物多様性保全活動の中から、モデルとなる活動を「ひょうごの生物多様性保全プロジェクト」に選定し、プロジェクトの実施団体への支援を通じて生物多様性の保全に取り組むとともに、活動の担い手の育成・拡大を推進しています。当社および（公財）多木文化振興会は、この趣旨に賛同し、令和元年（2019年）から寄付を継続して行っています。令和6年（2024年）度は、前年度と同じく、希少チョウ類の保全活動を行われている「加古川の里山・ギフチョウ・ネット」様、森林ボランティア団体の「NPO法人ひょうご森の倶楽部」様と、姫路市御旅山における里山保全活動を行われている「御旅山山遊会」様にご活用いただきました。



感謝状贈呈式

TCFD提言に基づく情報開示

当社グループは、行動憲章のひとつに「自然と環境を守り、社会との調和を大切にする事業活動を推進し、地球環境の保全に努めます。」を掲げ、共通価値の創造と中長期的な企業価値の向上に取り組んでおります。今後、提言に沿った気候変動関連の情報開示の拡充を進め、事業活動を通じて地球環境への負荷を軽減し、脱炭素社会・循環型社会・自然共生社会の構築と当社の企業価値向上に努めてまいります。

1. ガバナンス

サステナビリティ委員会では、「気候変動への対応」が経営の重要課題であることを認識し、取り組み課題のレビューおよび監視を行っております。

また、サステナビリティ推進会議では、関連する方針の策定やサステナビリティ全般に関する目標の進捗管理・施策の検討などを行っております。

活動の基本方針および重要施策等については、取締役会および経営会議にて審議・決定しております。

2. 戦略

当社グループは、気候変動に伴うリスクおよび機会が事業戦略上重要であると認識し、IEA（国際エネルギー機関）が公表したシナリオや、政府および国際機関が公表した将来予測に関するレポート等を参考に、TCFD提言に沿って1.5℃シナリオと4℃シナリオの分析を実施し、短中長期にわたる時間軸でのリスクへの対応策および機会の特定を行いました。

その結果、移行リスクとしては、カーボンプライシング（炭素税）の導入による原燃料調達コストの増加が事業活動に及ぼす影響が大きいと考え、今後の施策立案の中でイノベーションの進展や社会情勢などを見極めながら、リスク低減のために適切な手段を選択する必要があると判断しております。

また、2022年よりインターナルカーボンプライシング（ICP）を導入し、設備投資を判断する基準のひとつとして、活用を開始しております。

物理的リスクとしては、異常気象に起因する豪雨や洪水による自社拠点の操業を含むサプライチェーンへの影響が想定されるため、BCP体制を強化し事業継続力の向上により影響の低減に取り組んでおります。

なお、事業活動に対する移行および物理的リスクの財務影響度分析については、一部の定量評価を除き「大」「中」「小」三段階の定性分析としております。また、カーボンプライシング導入による原燃料調達

コストの増加のリスクがある一方、気候変動の緩和に貢献する製品およびサービスの需要増加の機会があることを認識しております。今後さらに、継続的なシナリオ分析により財務影響度や評価内容を精査し、リスクと機会への対応策を進めるとともに、経営戦略への統合を推し進め事業継続力の向上に努めてまいります。

3. リスク管理

当社グループは、危機管理委員会において「全社リスクマップ」に基づいた「気候変動への対応」を含む経営リスクの抽出および評価を行い、重大リスクの未然防止策や危機発生時の対応策等を策定するなど、機動的かつ総合的な危機管理体制を整備しております。

また、「気候変動への対応」に関連したリスクの管理は、他の経営リスクよりも事業戦略上特に重要度が高いため、サステナビリティ推進会議は危機管理委員会と連携し、シナリオ分析に基づくリスクの選別・優先順位付け・管理・評価を行い、必要に応じて取締役会ならびに経営会議に報告しております。

4. 指標と目標

当社グループは、「2030年までに2013年度比温室効果ガス排出量38%以上の削減（Scope1、2）^{*1}」、さらには「2050年のカーボンニュートラル達成」をめざして、持続可能性の観点から経済合理性を踏まえつつ、各種施策に取り組んでおります。

本社工場ではこれまで省エネルギー活動を積極的に推進する中、環境汚染の防止と低炭素化を目的として、1999年から2005年までにすべての重油を都市ガスへ燃料転換し、事業活動で発生するCO₂排出量を大きく削減してまいりました。このインフラを活用することによって、将来的に合成メタン^{*2}が社会実装された際には、速やかにカーボンフリーエネルギーを導入することが可能となります。これらのインフラの有効活用など、目標達成に向けた各種施策を下記カーボンニュートラルロードマップ概要のとおり、社会の動向に対応して適宜適切に見直しながら柔軟な施策展開を図ってまいります。

今後は、早期にサプライチェーン全体も含めた温室効果ガス排出量（Scope3）^{*1}の削減取り組みの拡大など、社会全体でのカーボンニュートラル達成に向け精力的に取り組んでまいります。

^{*1} Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）

Scope2：他社から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

^{*2} 水素とCO₂から合成（メタネーション）されたメタン

1. 持続可能な地球環境への貢献

■主なリスクへの対応策および機会

区分	内容	財務影響度	リスクへの対応策および機会
リスク	政策・規制	大	<ul style="list-style-type: none"> ・設備投資を判断する基準のひとつとして、ICPを導入し、活用を開始 ・再生可能エネルギーの導入や省エネ施策等のさらなる推進 ・関係法令に適合した循環資源、リサイクル原料の採用 ・新たな法規制への対応
	移行リスク (1.5℃シナリオ)	中	<ul style="list-style-type: none"> 【全事業共通】 ・温室効果ガス排出量削減技術の開発 ・エネルギー消費量の削減につながる生産プロセスの変更
	市場	中	<ul style="list-style-type: none"> 【全事業共通】 ・環境配慮型製品およびサービスへの研究開発投資と新市場の開拓 <p><アグリ事業></p> <ul style="list-style-type: none"> ・みどりの食料システム戦略に適合する農業資材の開発 <p><化学品事業(水処理薬剤)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・超高塩基度ポリ塩化アルミニウム(PAC700A)の増販 <p><化学品事業(機能性材料)></p> <ul style="list-style-type: none"> ・電気自動車(EV)普及率上昇に対応した高機能性材料素材の開発
	評判	小~中	<ul style="list-style-type: none"> ・ロードマップに沿ったカーボンニュートラルの推進
	物理的リスク (4℃シナリオ)	大	<ul style="list-style-type: none"> ・災害発生に備えた機動的なBCP体制の強化 ・原材料調達先の多様化およびロジスティクスの強化 ・製品在庫の確保

■カーボンニュートラルロードマップ概要

期間	実施施策
2022~2030年 移行期	<ul style="list-style-type: none"> ・徹底した省エネ施策実施、生産プロセスおよび事業構造の見直し改善 ・再生可能エネルギーの導入または調達の実施 ・カーボンニュートラルな都市ガス^{※3}の活用(2021年から順次導入開始) ・Scope3削減目標の設定、削減への取り組み ・グリーン電力の活用(2024年から利用開始) <p>⇒ これらの施策実施により2013年度比温室効果ガス排出量38%^{※4}以上の削減(Scope1、2)をめざす</p>
2030~2040年 技術革新期	<ul style="list-style-type: none"> ・(継続)徹底した省エネ施策実施、生産プロセスおよび事業構造の見直し ・グリーン水素^{※5}の利用、および合成メタン使用率を段階的に高める <p>⇒ 既存インフラを有効活用しつつさらなる低炭素化をめざす</p>
2040~2050年 社会実装期	<ul style="list-style-type: none"> ・グリーン水素の利用、および合成メタン使用率を最大限まで高める ・その他の施策を継続もしくは導入 <p>⇒ 既存インフラを有効活用しつつカーボンニュートラル達成をめざす</p>

※3 天然ガスの採掘から燃焼に至るまでの工程で発生する温室効果ガスを、森林保全等のプロジェクトによるクレジットで相殺(カーボン・オフセット)し、排出量ゼロとみなされる都市ガス。なお、当社は現時点でボランティアクレジットによるものを調達しております。

※4 環境省 地球温暖化対策計画(R3.10.22閣議決定)温室効果ガス削減目標 産業部門 ■ <https://www.env.go.jp/earth/211022/honbun.pdf>

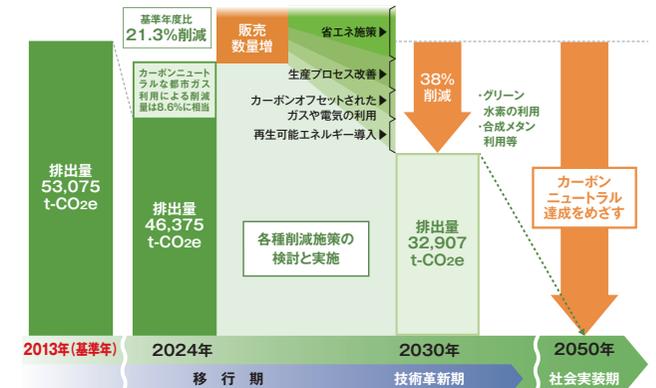
※5 再生可能エネルギー由来の電力により水を電気分解した際に得られる水素

■温室効果ガス(CO₂)の排出量削減

当社グループは、政府が掲げる2050年カーボンニュートラルの実現に貢献するため、グループ全体で温室効果ガス排出量の削減に努めることを、「サステナビリティビジョン2030」にて表明しています。当社では、肥料、化学品の製造で多くのエネルギーを消費する本社工場において既に平成17年(2005年)に重油の天然ガスへの燃料転換を完了しているほか、平成14年(2002年)以降はガスコージェネレーションによる発電もっており、生産活動で発生するCO₂を大きく削減してきておりますが、さらに持続可能な社会の実現に貢献するため、これらの対策導入後の平成25年(2013年)を基準年として2030年までに38%削減する目標を設定しております。

令和6年(2024年)の当社グループ[※]のCO₂排出量(Scope1+2)は、下図に示すとおり46,375t-CO₂eと基準年度比で12.6%削減、カーボンニュートラルな都市ガスの利用による削減4,580t-CO₂eを含めると21.3%の削減(達成率55.9%)となります。引き続き生産現場を中心として省エネルギー施策および生産プロセスの改善を通じた削減はもとより、カーボンオフセットされたガスや電気の利用、再生可能エネルギーの導入により、さらにCO₂排出量の削減を推進します。また、令和5年(2023年)より連結子会社を含むグループ全体に算定対象を拡大しており、グループ一丸となって着実なCO₂排出量の削減に努めてまいります。

■多木化学グループのCO₂排出量(Scope1+2)



※集計範囲:多木化学グループ(遠隔地事業所、連結子会社を含む)
集計時期:令和6年(2024年)1月~12月

1. 持続可能な地球環境への貢献

■ 多木化学グループのサプライチェーンCO₂排出量

昨今の情報開示の社会的要請の高まりを受け、国際的な温室効果ガスの排出量の算定と報告の基準である「GHGプロトコル」に基づき、当社グループの令和6年(2024年)度のサプライチェーン排出量(Scope1、2、3)を算定しました。肥料、化学品の製造、販売を主要な事業とする当社グループでは、Scope3の排出量は全体の約9割となっており、中でもカテゴリ1、原材料の購入およびカテゴリ4、それら原材料の輸送および配送に伴うCO₂排出量が非常に大きな割合を占めているほか、連結子会社である石油事業において、カテゴリ11、販売した石油製品の使用の占める割合が高くなっており、これらの削減のためには、より排出量の少ない原材料の選定、原料サプライヤーへの排出削減の働きかけなどを進めていく必要があり、今後対応策について検討をしております。

また、Scope3については、2030年までの適切な削減目標を設定するとともに、「長期ビジョン2050」に基づき、2050年のカーボンニュートラルの実現をめざしてまいります。

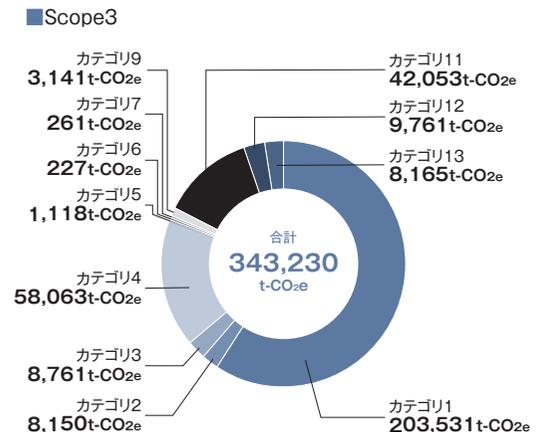
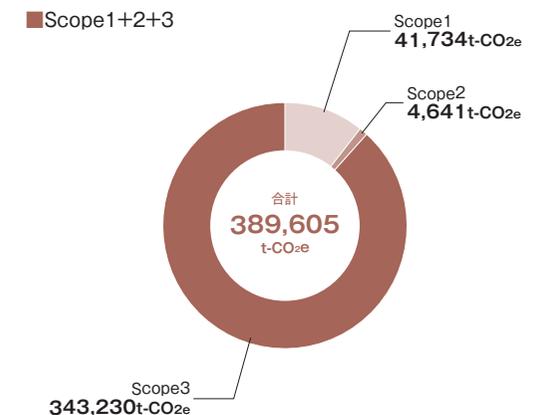
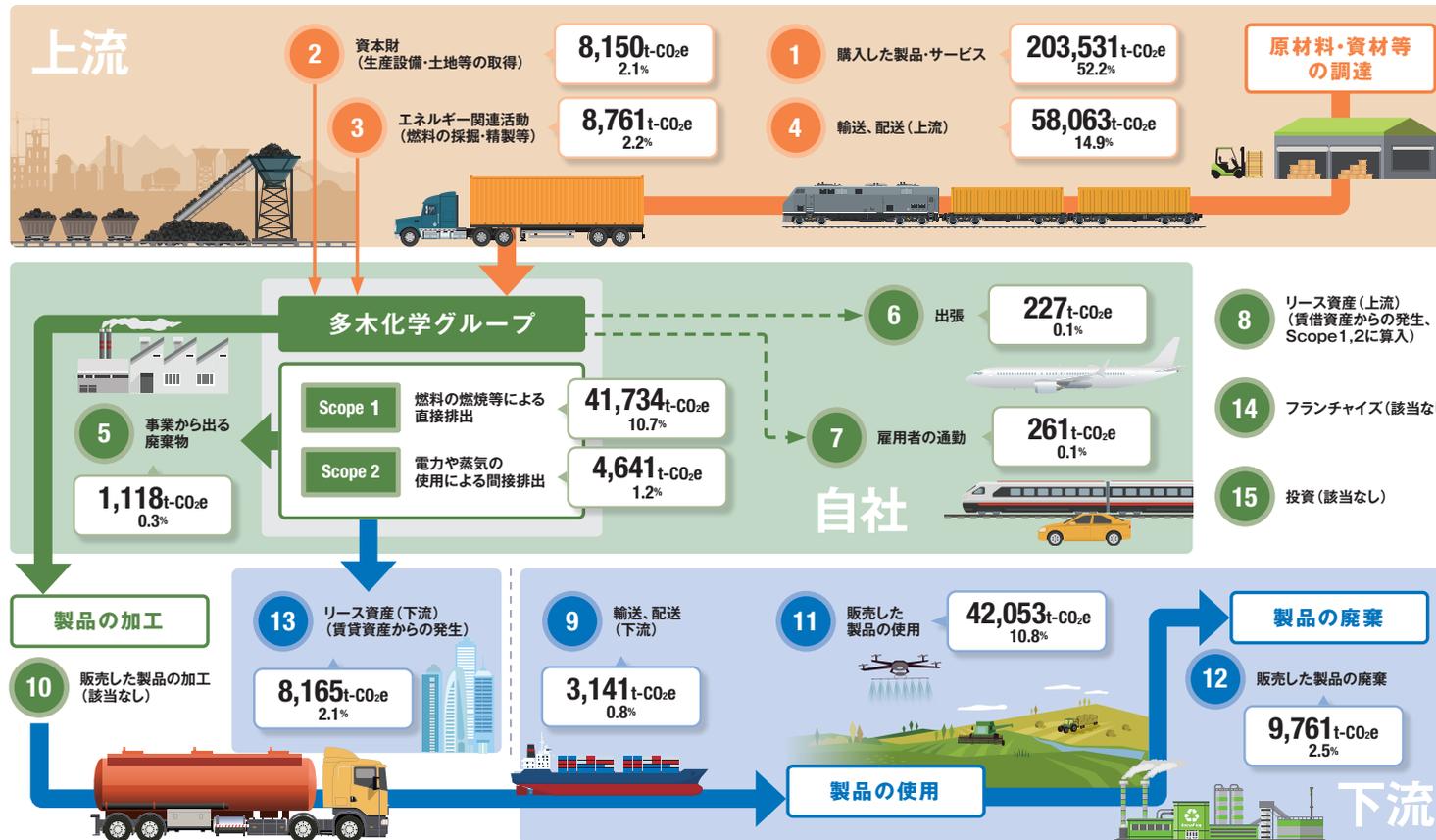
なお、当社グループは令和4年(2022年)度から国際的イニシアチブである「CDP*」からの調査に回答しています。令和6年(2024年)度は、「気候変動」「水セキュリティ」「フォレスト」質問書が統合された

「CDP2024コーポレート質問書」に回答しました。

算定方法については、GHGプロトコルのほか、環境省・経産省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.4)」を参考とし、排出原単位は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(ver.3.2)」等を参照して算定しました。

*環境分野に取り組む国際NGO。企業への環境に係る質問書送付およびその結果を取りまとめ、共通の尺度で分析・評価している。

図中の①～⑮はScope3のカテゴリです。(%)は総排出量に占める割合です。



集計範囲：多木化学グループ(遠隔地事業所、連結子会社を含む) 集計時期：令和6年(2024年)1月～12月
カテゴリ1について、サプライチェーン全体に占める重要性が低いものについては、算定除外としております。

1. 持続可能な地球環境への貢献

重要課題 2 サークュラーエコノミーの推進

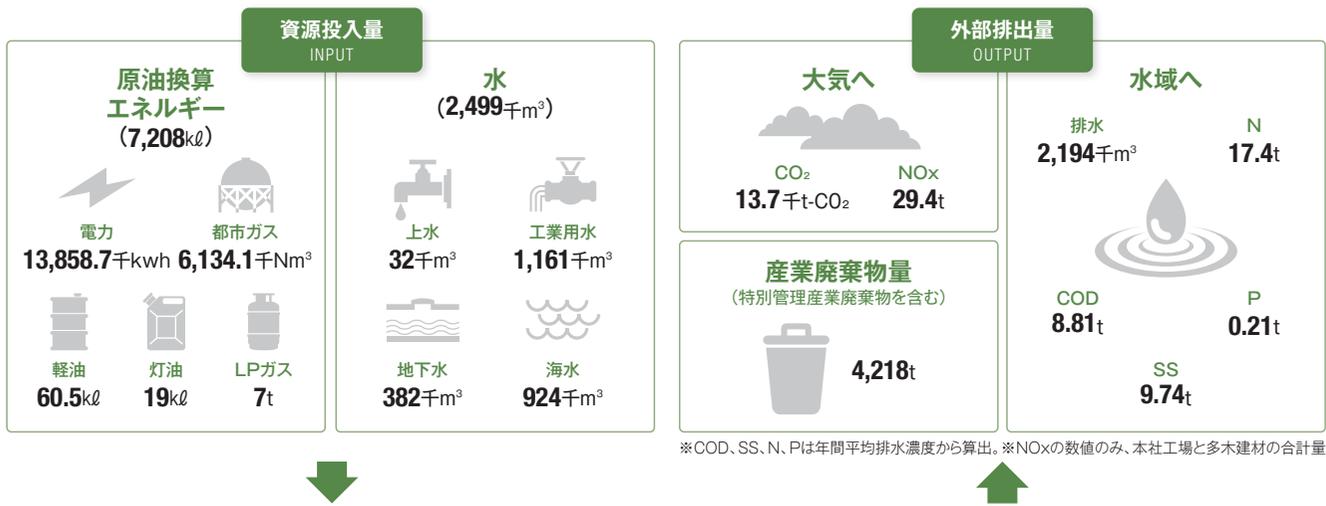
近年は、過剰な生産と消費を特徴とする従来の経済社会活動から、より持続可能な方法で付加価値を生み出す新たなビジネスモデル、サーキュラーエコノミー(循環経済)*へとシフトする動きが見られます。このモデルでは、必要最小限の資源の投入や消費に抑えつつ、存在するストックの有効利用を通じてサービスを提供することで、経済活動を遂行する試みが進められています。

当社グループでは、持続可能な社会の実現をめざし、重要な課題である資源の有効利用に積極的に取り組んでいます。

※ 従来の3Rの取り組みに加え、資源投入量・消費量を抑えつつ、ストックを有効活用しながら、サービス化等を通じて付加価値を生み出す経済活動であり、資源・製品の価値の最大化、資源消費の最小化、廃棄物の発生抑制等をめざすもの

環境フローチャート

当社グループは、資材調達から製品出荷までの全事業活動において、使用される資源の量や環境への排出量の把握に努めています。以下で示すデータは、令和5年(2023年)度(4月~3月)の本社工場の実績を表しています。



※COD、SS、N、Pは年間平均排水濃度から算出。※NOxの数値のみ、本社工場と多木建材の合計量。



NOx 窒素酸化物のことで、燃料を燃焼させるときに発生します。
SOx 硫黄酸化物のことで、燃料を燃焼させるときに発生します。
COD "Chemical Oxygen Demand"の略称で、水質汚濁の程度を示す指標。化学的酸素要求量とも呼ばれます。

SS "Suspended Solid"の略称で、水中で浮遊している物質の量をあらわします。
N、P 窒素、リンのことで、植物の生育には必須の元素ですが、水質に多量存在すると赤潮が発生する要因となります。

化学物質排出量の削減

PRTR法対象物質

PRTR法(化学物質排出把握管理促進法)対象物質については、適正な管理を行っています。法令改正により、令和5年(2023年)4月から指定化学物質の変更があり、当社では「セリウムおよびその化合物」が新たに追加となり、「塩化第二鉄」が除外となりました。したがって、令和5年(2023年)度(4~3月)の対象物質は8物質で、環境への総排出量は130kgでした。

令和5年(2023年)度(4~3月)PRTR法対象物質の排出・移動量



※対象物質の排出・移動量は、有効数字2桁で表記しています。

令和5年(2023年)度(4~3月)PRTR法対象物質(年間取扱数量1t以上のもの)

PRTR法 指定番号	化学物質名	使用量	100%換算値 大気 排出量	100%換算値 水域 排出量	100%換算値 土壌 排出量	移動量 単位:kg
374	ふっ化水素およびその水溶性塩	450,000	5.4	0	0	0
87	クロムおよび三価クロム化合物	15,000	0	0	0	0.9
405	ほう素化合物	13,000	0	0	0	0.3
127	クロロホルム	7,700	42	0	0	7,700
412	マンガンおよびその化合物	7,400	0	5.2	0	25
665	セリウムおよびその化合物	3,300	0	63	0	0
392	ノルマルヘキサン	2,700	15	0	0	2,700
407	ポリ(オキシエチレン)アルキルエーテル	1,200	0	0	0	0
	合計	500,000	62	68	0	10,000

表中の数値は有効数字2桁で表示しています。

1. 持続可能な地球環境への貢献

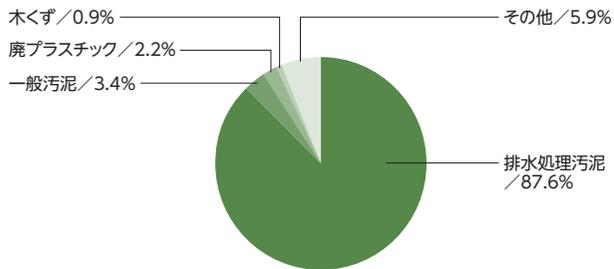
廃棄物の削減

本社工場における令和6年(2024年)度(1~12月)の産業廃棄物(特別管理産業廃棄物を含む)は、4,997tとなり、前年度の4,063tに比べ934tの増加となりました。

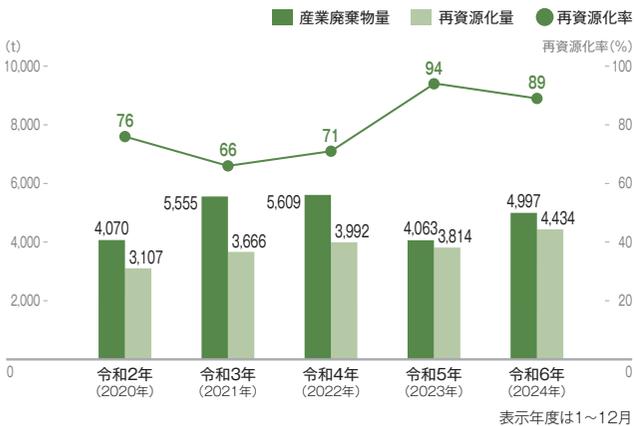
一方、再資源化率については、89%となり前年度の94%から5ポイント減少しました。再資源化先への搬出を優先しましたが、前年より排水処理汚泥の発生量が増加しており、埋立処理への搬出量が増加したことなどが要因と考えています。

2030年の当社目標である再資源化率100%に向け、引き続き廃棄物の削減と段階的な埋立処理への搬出量削減により再資源化率の向上に努めてまいります。

令和6年(2024年)度(1~12月)本社工場における主な廃棄物の内訳



産業廃棄物発生量の推移



プラスチック産業廃棄物の削減に向けた取り組み

令和6年(2024年)度(1~12月)のプラスチック廃棄物の発生量は149tで、前年の110tから39t増加しました。その内訳は産業廃棄物が110t(前年比131%)、有価物が39t(前年比150%)で、産業廃棄物のうちRPF^{※1}の原料として再資源化されたものが70t(前年比134%)、埋立処分は40t(前年比125%)となり、再資源化率は64%と前年の62%より改善しました。

プラスチック産業廃棄物の増加要因として、今期は生産量が回復し、それに連動して、包装材料の使用量が前期より増加したことが挙げられます。使用済みの包装材料の一部は再使用(リユース)するために有価物として引き取っていただいております、それ以外はRPF原料として再資源化されることから、再資源化率を押し上げた形となりました。

また、当社は、産業廃棄物として捨てられていたプラスチックのマテリアルリサイクル^{※2}に向けた取り組みを進めています。今年度も引き続き、原料の搬入に使用されていたポリドラム等のマテリアルリサイクル業者の探索を精力的に行った結果、新たな取引先様を見つけることができました。再原料化に向け、保管の段階での汚れ等の付着を防止するために、管理方法を徹底的に見直しました。これにより、再原料化に支障がない状態を維持でき、取引先様に有価物として引き取っていただくことができました。令和6年(2024年)度(1月~12月)の実績は8t程度で全プラスチック廃棄物の5.3%と僅かですが、これが廃棄物削減の第一歩となりました。

今後も、プラスチック産業廃棄物の削減に向けて、廃棄物の適切な分別の推進や、プラスチック容器のリサイクルなどを行うことで、リユースとリサイクルの取り組みを継続してまいります。

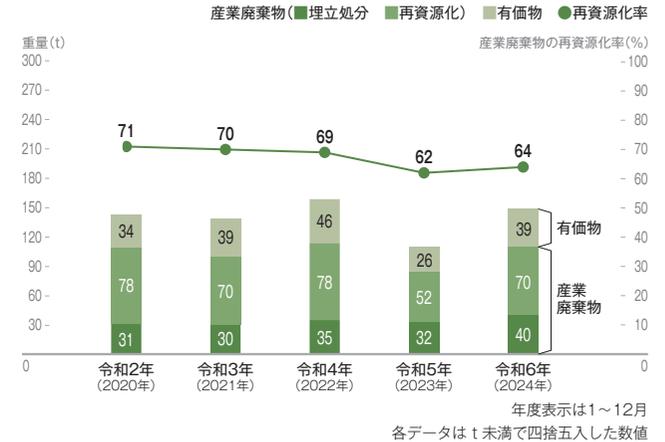
※1 RPF: Refuse derived paper and plastics densified Fuelの略称で、主に産業系廃棄物のうち、マテリアルリサイクルが困難な古紙および廃プラ類を主原料とした高品位の固形燃料

※2 マテリアルリサイクル: 廃棄物を新しい原料として再利用する環境負荷の低いリサイクル方法



再原料化に向けた廃プラスチックの引き渡し

プラスチック廃棄物の発生量と処理方法の推移



2. 製品・サービスを通じた環境と社会への貢献

関連するSDGs



重要課題 3 新製品・新技術の研究開発

高付加価値新商品・新技術開発の継続

排熱回収装置設置による温室効果ガス低減

昨年の技術開発による検証を経て、実生産設備に廃熱回収装置を設置しました。得られた回収熱を外気予熱のために再利用することで乾燥用空気の加熱エネルギーが約10%削減され、温室効果ガス発生量の低減につながりました。

なお、この設備は当社の設備投資判断基準にインターナショナルカーボンプライシング(ICP)を導入した初めての実施例であり、環境負荷の低減と持続可能な生産活動の両立に貢献しています。

今後も引き続き、温室効果ガス排出量削減等、技術の開発を進めてまいります。



設置した廃熱回収装置外観

無機系バインダーの新規開発

耐火物などのセラミックス分野では、無機粒子を焼き固める際に、バインダー(粉末や液体状の接着剤)が用いられています。当社では無機系バインダーを各種製品化していますが、昨今、バインダーに求められる性能も大きく変化しつつあります。このことから、当社の既存技術であるアルミニウム系化合物に関するコア技術を基礎として、環境と社会に貢献する新規のバインダーの研究開発を行い、この度、関連特許を出願いたしました。

今後は、ユーザーのご意見を加味し、開発技術の実用化、新たな製品開発を進めてまいります。



開発したバインダーとそれを利用したセラミックス成型体

重要課題 4 環境配慮型、社会課題解決型製品・サービスの提供

環境配慮型製品・取り組みのご紹介

異常気象から身を守るバイオスティミュラント資材

近年、異常気象による高温・干ばつにより農作物は正常に生育しづらくなっています。

バイオスティミュラント資材は、植物が元々持っている力をより良い生理状態を維持させることができる資材です。植物に施用することでさまざまな環境ストレスを回避することができます。当社では令和3年(2021年)よりバイオスティミュラント協議会に入会し最新の動向や研究成果について知識を深めています。

当社のバイオスティミュラント資材としては、高温干ばつに効果がある抗酸化物質を多く含むアミシャワーや、有益微生物により連作障害を予防するタキアゼ-S、腐植酸資材であるネガアップ等があります。中でもネガアップは、作付け前に施用すると腐植酸の効果により作物の根が刺激され、内生ホルモンが活性化することで、発根が促進されます。

また、微生物活性が高まり、有機物の分解、土壌の団粒化が促進され、土を甦らせます。

これら2つの相乗効果により、写真のようにいつもとは見違える生育となります。

今後、異常気象による不作や食料供給の不安が深刻化する傾向にあります。当社におきましては、バイオスティミュラント効果のある機能性の高い資材の研究開発に努めてまいります。



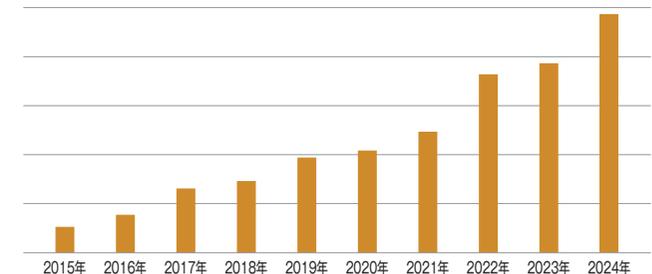
水処理薬剤

浄水中の残留アルミニウム濃度低減を目的として長年の研究で培われた知見を基に、平成22年(2010年)に開発された超高塩基度ポリ塩化アルミニウム(以下、PAC700A)は、これまでに多くの水道事業者で採用が進んでおります。

PAC700Aは、従来PACと比較し上記特長に加え原水水質に対する適用範囲の拡大、凝集剤・pH調整剤の使用量やPAC由来汚泥の発生量低減、そして優れた製品安定性からなるスケール発生抑制などの効果が認められたことで普及が加速し、処理水質の向上とともに施設管理上の環境負荷低減にも寄与しております。近年では下水処理・民間排水処理市場にも普及が広まり、販売数量は順調に増加しております。当社は需要拡大に応じた安定供給のため計画的な製造能力増強を推進しております。

今後ともPAC700Aを水処理薬剤のネオスタンダードとして普及に努めるとともに、社会のニーズに合わせた研究開発を推進し、生活に欠かせない水インフラにおける環境負荷低減を通じて社会に貢献してまいります。

■ PAC700Aの販売数量推移



2. 製品・サービスを通じた環境と社会への貢献

安全・安心

多木化学の化学品安全に関する取り組み

化学物質管理の推進

化学物質を扱うすべての企業が調達、製造、流通、使用、最終消費を経て廃棄に至るすべての過程において、人や環境に悪影響を与えるリスクを抑制するため、責任ある自主的な行動をとることが求められています。当社におきましては、化学物質管理指針を定め、研究開発、生産、購買および販売活動によって扱われる化学物質について、環境・生態系およびヒト健康への影響、国内・国際社会の動向ならびに顧客要請・各種関連法令などを考慮して「禁止物質」「リスクアセスメント対象物質」「適正管理物質」の3つの区分を設定し、管理しております。

令和5年(2023年)より労働安全衛生法が順次改正・施行され、自律的な化学物質管理への移行が求められています。当社は事業場毎の化学物質管理者選任やSDSの定期確認・更新など、法改正への確実な対応を行っております。

■化学物質管理区分

管理区分	定義
禁止物質	当社の事業活動で意図的使用を禁止する化学物質 また、不純物の管理レベルがある場合は厳守する
リスクアセスメント対象物質	使用に際し、製品含有、環境影響および労働安全の観点でリスクアセスメント(RA)を実施する必要がある物質であって、RAの結果、リスクが高い場合はリスク低減したうえで厳格に管理する物質 リスク低減できないものは使用禁止措置をとる
適正管理物質	使用実態を把握し、リサイクルや適正使用を配慮すべき物質であって、上記禁止物質、リスクアセスメント対象物質を除くすべての物質

原料の含有化学物質調査の推進

当社は安全な製品を提供するために、サプライヤー様に対して製品含有化学物質調査を実施し、SDS、chemSHERPA*の入手、当社管理化学物質の含有の調査を通して、原料に含有される化学物質の把握に努めています。これらの調査結果を、製品への有害物質混入リスクの低減、お客様への製品含有化学物質情報の伝達などに利用しています。

* chemSHERPA：製品含有化学物質情報伝達スキーム

製品安全に関する取り組み

当社の製品にはさまざまな化学物質が含まれています。お客様に、製品を適切かつ安全にご使用いただくために、当社は、GHS*対応のレベル表示および安全データシート(SDS)の提供を通して、製品の危険有害性情報の開示および伝達を実施しています。

また、お客様からは、当社製品についてさまざまな質問や製品化学物質含有調査等の依頼をいただきますが、それらひとつひとつを精査し、正確な情報伝達を心がけています。令和6年(2024年)度は、158件の調査依頼に回答しました。

*GHS(Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals)：化学品の分類および表示に関する世界調和システム

調達

当社グループは、お客様に安全・安心・高品質の製品・サービスを提供するとともに社会的責任を果たすべく、「多木化学グループ行動憲章」、「多木化学グループ人権方針」および「多木化学グループ調達方針」に則り、自社の行動はもちろんのこと、お取引先様とのパートナーシップを大切にしながら、公正な調達取引を行っております。

また、購買活動において持続可能な社会の実現に向け、サプライチェーン全体での認識共有と活動の推進が重要であると考え、「多木化学グループ調達方針」と「サステナブル調達推進項目」で構成する「多木化学グループサステナブル調達ガイドライン(旧CSR調達ガイドライン)」を制定しています。本ガイドラインは多木化学グループが取り組んでいるサステナビリティ活動をお取引先様にご理解いただくとともに、お取引先様の川上のサプライチェーンにも取り組みを促進していくことで、ともにサステナビリティ活動を推進していくことを目的としています。

当社グループは同ガイドラインを通じ、持続可能な地球環境、環境・社会、人的資本経営、ステークホルダーエンゲージメントを優先課題とし、持続可能な調達の実現をめざしてまいります。

責任ある鉱物調達に関する取り組み

責任ある鉱物調達とは、サステナビリティ/ESGの観点から紛争への関与や人権侵害などのリスクのある鉱物を使用しないように努めることを言います。

スズ・タンタル・タングステン・金などのいわゆる「紛争鉱物」の取引は、武装勢力への資金提供、強制労働やその他の人権侵害等への関与の懸念があります。これらの鉱物の調達については、米国の「金融規制改革法(ドッド・フランク法)」に加え、令和3年(2021年)からは「EU紛争鉱物規則」の対象とされており、より一層の管理が求められています。

当社は、高純度酸化タンタルを製造する精練業者であり、責任ある鉱物調達の重要性を強く認識しております。グローバルサプライチェーンの一員として、経済協力開発機構(OECD)が鉱物調達に関して定めるガイダンス*1を尊重し「タンタルサプライチェーン方針」*2を定め、活動を行っております。これらの取り組みについては、平成24年(2012年)よりRMI*3が指定する第三者機関によるRMAP*4監査を毎年受審し、“Conformant Smelter”(RMAP適合精錬所)としての認証を継続取得しております。

*1 紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンス・ガイダンス

*2 https://www.takichem.co.jp/products/chem/functional/pdf/tantalum_JP_2025.pdf

*3 RMI(Responsible Minerals Initiative)：サプライチェーンにおける責任ある鉱物調達の問題に取り組むさまざまな業界の企業にとって最も活用され、尊重されているリソースのひとつで、全世界で500社を超える企業が加盟

*4 RMAP(Responsible Minerals Assurance Process)：RMIにより提供される「責任ある鉱物保証システム」



RMAP Recognition Certificate (RMAP適合認定証)

調達方針： <https://www.takichem.co.jp/csr/procure.html>



3. 人的資本経営の推進

関連するSDGs



重要課題 5 人権尊重と働きやすい職場づくり

当社グループは、企業活動においてあらゆる人権および多様な価値観を尊重し、また、人の成長が企業の成長の原動力であるという考えのもと、働き方の改革や人材の育成に努め、安全・安心で働きがいのある職場と活力ある企業風土を醸成してまいります。

人権の尊重

当社グループは、ILO（国際労働機関）による国際労働基準に則り、「多木化学グループ人権方針」を策定し、自らの事業活動において影響を受けるすべての人びとの人権を尊重しています。

なお、ILO国際労働基準のうち中核的労働基準である、「結社の自由・団体交渉権の承認」、「強制労働の禁止」、「児童労働の禁止（条約138号、182号）」および「差別的撤廃」を尊重し、適正に実施しています。

また、企同協（加古川市企業人権・同和教育協議会）では会長として正副会長会に参画し、企同協別府ブロックでは理事として正副ブロック長研修会およびブロック研修会に参画しております。

さらに、企同協主催の新入社員研修には10名が参加しました。

社内においては、新入社員導入教育としての人権研修を実施しました。

ワークライフバランス

当社は、従業員の出産と育児を支援しています。育児休業制度、子の看護休暇制度など法律に沿った制度のほかに、子どもが小学校を卒業するまで利用することができる短時間勤務制度があります。配偶者の出産時には、2日以内の有給休暇を付与しています。また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画では、令和4年（2022年）10月1日から令和8年（2026年）3月31日までの期間で、「男性社員の育児休業取得率を15%以上に維持する。」「育児・介護向けに柔軟な働き方が可能になる制度の導入」「所定外労働を削減するため、定時退社日の実施を徹底する。」という3つの目標を設定して、従業員のワークライフバランスの充実に向けて取り組みを進めています。

くるみんマーク

平成26年（2014年）に当社は、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の目標達成が認められ、厚生労働省兵庫労働局からくるみんマークの認定（1回目）を受けました。



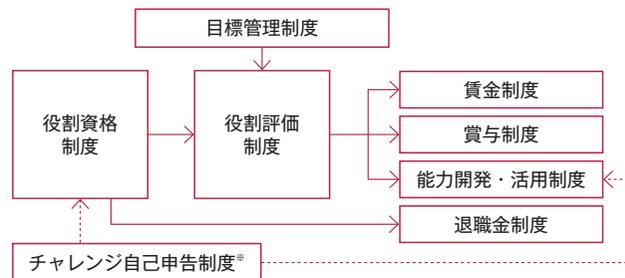
働きやすい職場づくり

公正な評価 — 役割主義人事制度 —

当社では、従業員の職務上の役割を重視した役割主義人事制度を導入しています。役割主義人事制度は、従業員が「失敗を恐れず未知の分野にチャレンジする企業家精神」を発揮し、目標に向かって成果を上げることで評価・処遇され、充実感を持って仕事に対し取り組むことができる制度です。

役割主義人事制度を公正かつ適切に運用するために、評価を行う管理職、リーダー職を評価者研修に参加させて、公平な評価ができるように取り組んでいます。評価の基準の公開や結果を本人に開示することで、透明性を高めています。また評価者と被評価者の面談制度を設けて、両者の意思疎通を図っています。

■ 役割主義人事制度のフレームワーク



※チャレンジ自己申告制度は、業務に対する従業員の希望や意見を役割交代、配置転換、能力開発などに反映することを目的として行っております。

重要課題 6 人材育成とダイバーシティの推進

ダイバーシティ

当社では、障がいのある方にとって働きやすい環境づくりを推進しており、障がい者雇用率は法定の雇用率を上回っています。また、平成30年（2018年）9月4日には、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構より、障がい者雇用に貢献している企業として理事長表彰を受賞しました。

高齢者雇用については、60歳の定年を迎えた労働組合員を対象にしたシニア社員制度を設け、希望する組合員を最長65歳まで再雇用しています。

女性活躍推進の取り組みについては、育児や介護と仕事の両立支援とともに、令和4年（2022年）4月から4年間、「総合職新卒採用において女性が占める割合を30%以上とする」、「有給休暇取得率を70%以上とする」および「女性が働きやすい環境整備や職場風土の改善を行う」という目標を設定して取り組みを進めています。令和7年（2025年）4月の総合職新卒採用において女性が占める割合は75.0%となりました。

また、女性の能力や意欲を活かすことができる環境を整えることを目的として各種制度の提言・検討を行うため、令和5年（2023年）に女性活躍推進委員会を設置しましたが、令和6年（2024年）は通常の会合とは別に女性社員が気軽に情報交換ができる場をつくることを目的として「茶話会（さわかい）」を開催しました。各部署から女性社員が多数参加し、働き方に関するさまざまな意見・要望を抽出できました。

ミモザ企業認定マーク

令和5年（2023年）に当社は、兵庫県より女性活躍や多様な働き方に積極的に取り組む企業であるとして、「ひょうご女性活躍推進企業（ミモザ企業）」に認定されました。



3. 人的資本経営の推進

人材育成

教育・研修・資格取得支援制度

当社では、さまざまな教育・研修制度によって従業員の成長を支援しています。教育・研修制度には、階層別研修、コンプライアンス研修、目的別研修、通信教育があります。コンプライアンス研修以外の各種研修の企画・実施に際しては、能力開発委員会などで検討し、実施しています。このほかにも部門で必要な教育については、適宜行っています。

令和5年(2023年)より、今後のキャリアアップを見据えて、自社の経営を担う当事者としての自覚を醸成し、経営資源とその有効活用に関する知見・視座の獲得とマーケティング、財務会計など経営戦略に資する能力を養成することを目的とした次世代幹部候補育成研修を実施しました。

また、会社業務に必要な各種資格・免許の取得を従業員に奨励し、従業員個々人の能力開発の促進および業務効率の向上を図っています。

ハラスメントの防止

当社グループでは、パワーハラスメント、セクシャルハラスメントおよびマタニティハラスメントを防止するために、ハラスメント教育およびハラスメントアンケートを毎年実施しています。令和6年(2024年)は課長代理級以下を対象にハラスメントセミナーを開催しました。また、相談窓口も社内外に複数設置しており、アンケートにより表面化した問題および相談窓口への相談に対して、早急な解決に努めております。

エンゲージメント調査

当社では、従業員が会社や職場の同僚などとの関係に価値を感じ、積極的に会社に貢献したいと考えている度合いを計るため、エンゲージメント調査を定期的に行っています。この結果を踏まえて課題の可視化を行い、その対策を講じることで、従業員が、より働きがいをもって働ける環境を整え、心身の健康と労働生産性の向上を同時に実現してまいります。

人事担当役員のメッセージ

当社グループは、「伝統と革新100年 先も選ばれる企業に」というミッションのもと、従業員とその家族の物心両面の幸福を大切にしながら、既存事業の深化と革新的な新規事業の開拓を推進しています。このミッションを人事施策にも反映させ、人的資本経営を強化することで、従業員が働きやすく成長できる環境を提供し、持続可能な企業の実現をめざしています。



代表取締役
上席専務執行役員
正木 貴久

今年度導入した新人事制度では、「絶対評価」を採用し、従業員の取り組みや成果をこれまで以上に正当に評価する仕組みを整えました。これにより、努力が報われ、優秀な人材がこれまでより早く昇進できる環境を実現しています。また、定期的な従業員エンゲージメント調査を通じて従業員の声を反映し、職場環境の改善に積極的に取り組んでいます。これらの施策を通じて、従業員一人ひとりが企業の成長に貢献できるようサポートしています。

さらに、当社はダイバーシティ&インクルージョンの推進にも積極的に取り組んでいます。多様な価値観や背景を持つ従業員が互いに尊重し合い、個々の強みを活かせる環境を整えることが、持続的な成長につながると思っています。特に女性の活躍推進に注力しており、「女性活躍推進委員会」を設置し、アンコンシャスバイアスを排除しつつ、女性がリーダーシップを発揮できる公正な環境と平等な機会の提供を推進しています。

教育制度の充実も当社の重要な施策のひとつです。従業員が自主的にスキルを向上させられるよう、eラーニングを自由に受講できる環境を整えました。また、次世代のリーダー育成を目的とした「次世代幹部候補育成研修」を導入し、将来を見据えた戦略的な人材育成を進めています。

ワークライフバランスの支援としては、「働き方改革委員会」を設置し、在宅勤務制度をはじめとする柔軟な勤務制度の強化を図っています。これにより、育児や介護など個々の事情に合わせた働き方を選択できる環境を提供しています。さらに、ファイナンシャル・ウェルネスの支援策として企業型確定拠出年金(DC)の導入など、従業員に経済的な安心を提供する取り組みを推進しています。また、「健康経営」の一環として、健康診断の強化やフォローアップ、メンタルヘルスクアの推進など、従業員の健康維持・増進を支援する施策も充実させています。

さらに、「従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度」を導入し、従業員が企業の成長と成果を共有できる仕組みを提供しています。これにより、会社と従業員が一体となって持続的な成長を実現しています。

今後も、人的資本を重視し、従業員一人ひとりの成長と幸福を支える施策を推進することで、企業価値の向上と持続可能な社会の実現に貢献してまいります。皆様のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

種類 役割	コンプライアンス研修				目的別研修								通信教育
	階層別研修	階層別 コンプライアンス 研修	職掌別 コンプライアンス 研修(専門知識)	人権研修	通信教育	小集団 活動	グローバル	評価者	女性	キャリア デザイン	安全 衛生	各部門 専門教育	
役員	新任役員研修												
部長・ 課長級	ダイバーシティ 研修	マネージャー会議											上級管理者コース
課長 代理級	次世代幹部候補 育成研修		営業職掌	研究開発・管理・製造職掌									
コア・ スタッフ (総合職)	ローカル コミュニケーション 研修	DVD研修		DVD研修	各種法律関連講座	TKグループ活動 リーダー研修 メバー研修	英語教育	評価者研修	女性キャリアアップ研修	キャリアデザイン 研修	安全衛生教育	各種講習会派遣	管理職昇格必須3コース 上級総合職昇格必須2コース 新入社員コース
リーダー職	職長 研修												
技能職・ 一般職			全職掌										上級一般職 昇格必須2コース 新入社員コース
													自己啓発

※嘱託社員・パート社員・派遣社員は必要に応じて技能職・一般職と同じ研修を受講する。

3. 人的資本経営の推進

重要課題 7

業務効率化と生産性向上

業務の効率化

DXの推進

当社は、ICT*1を用いた業務改善に取り組んでいます。これまで社内の業務改善を集中的に推進してきました。ペーパーレス化の推進、脱ハンコのための電子承認の導入、小規模な単位から利用できる情報データベースの構築など、アナログからデジタルへの変換を進めるとともに、RPA*2を導入し、単純で連続する作業を自動化することにより従業員の負担を軽減しています。

また、ChatGPTを導入し生成AIによる文書作成支援を行うなど業務効率化につながる取り組みを行っています。

今後、営業支援、生産の効率化や品質管理の強化等についても、業務そのものの見直しとあわせて効率的なシステムの導入による業務改善を行うことで、経営戦略と一体化したDXを実践していく予定です。

【入場門自動ゲート導入】

本社工場では、保安業務の効率化を目的として、令和4年(2022年)から2年間をかけて東西2か所の入場門の運用を大幅に見直し、住宅街にある東門(以下、宮西門)は歩行者および自転車専用、バイクを含む自動車の入退場は西門(以下、西脇門)に限定しました。各門には自動開閉ゲートを新設し、入退場管理を自動化しました。

このことによるメリットとして、宮西門では、車両の入場禁止による騒音問題の解消と交通事故発生リスクが大幅に低減しました。これに対して、地元町内会から謝意をいただいております。

一方、西脇門では、事前に車両登録すれば車番やETC情報の認証により自動でゲートが開き、受付なしで目的の部署まで行くことが可能となりました。これにより、来場者がスムーズに入退場でき、利便性が向上するとともに、受付待ち車両による周辺道路の渋滞がなくなりました。

また、自動開閉ゲートの導入により保安員の作業負担が大幅に軽減されました。宮西門では受付業務がほぼなくなったので、保安員の工場内保安作業時間が増加し、保安防災力向上に寄与しています。西脇門では、混雑時に行っていた大型車両の誘導頻度が激減し、安全性が向上しました。さらに車両入場台数はパソコンで一括管理されるようになったので、集計に係る労力が削減されました。

その他、自動開閉ゲートは、部外者や車両の誤侵入防止効果があり、

全入退場車両が自動記録されることにより、防犯面やセキュリティ面も向上しました。尚、入退場記録は、「物流・運送業界の2024年問題」におけるドライバーの労働時間軽減を目的としたトラックの場内滞在時間の把握等にも活用できることが期待できます。今後も、効率化につながるさまざまな取り組みを推進し、本社工場の保安業務の効率化を進めてまいります。

さらに、製造部門においてはIoTの活用推進に取り組んでおり遠隔監視システムを導入して業務効率化に役立てています。

【遠隔操業管理】

各製造工場ではオペレータが現地で操業監視を行っていますが、それと並行して製造担当者がネットワークを活用し、工場の操業状況をモニタリングしながら遠隔で管理を行っています。使用にあたってはWi-Fi経由でタブレットに表示して利便性を高め、移動先でも操業状況が目で確認できることから、迅速で適切な指示・対応につながっています。必要な情報をいつでもどこでも活用できるIoT設備は平成30年(2018年)から運用を開始して業務効率率が向上しました。

【遠隔支援カメラ】

本社工場から千葉工場や九州工場の支援について、設備計画や改修計画の管理業務は元より、設備の突発的な事象においてはインターネットを利用した遠隔支援カメラを活用して迅速に適切な支援ができる体制を整えています。



宮西門自動ゲート



西脇門自動ゲート



遠隔操業管理



遠隔支援カメラ

【監視制御系ネットワーク統合】

令和5年(2023年)に工場の監視制御系のネットワークを基幹系ネットワークに統合し、監視制御系に蓄積しているデータを共有できるシステムに再構築しました。操業状況の確認や原料、製品の状況といった生産に必要な情報を把握できる体制になり、収集したデータの有効活用が進み、業務効率化が進んでいます。

*1 ICT=Information and Communication Technologyの略称で、情報処理および通信技術の総称

*2 RPA=Robotic Process Automation:ロボットによる作業の自動化が可能な仕組み

生産性の向上

TKグループ活動

当社グループは、小集団活動を導入し、各種改善手法などを活用した職場や業務の改善を自主的に継続的に全員参加で行う「TKグループ活動(小集団活動)」を30年以上にわたり実施しています。全社の活動グループを10部門に分け、毎年、部門ごとに部門発表大会を行っています。令和6年(2024年)度は、10部門65グループが発表を行い、その会合および作業時間(平均)は、101.8時間/グループ、14.1時間/人でした。

また部門発表大会にて部門1位を獲得した活動グループが参加する全社発表大会を行っています。



令和6年(2024年)度 TK全社発表大会表彰式

改善活動

改善活動は、改善の習慣づくりによる問題解決能力と改善能力の向上、改善を通じてのOJTの推進、さらに全員参加により会社と従業員の一体感を高めるとともに、コミュニケーションや仕事への積極的な参画意識の向上を図ることを目的としております。毎年、多数の改善を実施した従業員および優秀な改善を実施した従業員に対し、褒賞式にて表彰を行っています。

なお、令和6年(2024年)度の改善提出件数は5,015件となりました。

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

関連するSDGs



重要課題 8

ステークホルダーエンゲージメントの向上

創業者・多木久米次郎は地域発展のため、道路・港湾・河川・鉄道・通信の整備に尽力し、播磨臨海工業地帯の現在に至る発展に寄与するとともに、教育・文化にも情熱を注ぎ、多くの学校の設立・援助・支援に私財を投じ人材育成に貢献しました。こうした創業者の奉仕の精神は、当社グループの経営の根幹に受け継がれ、今日では、地域の各種協会、協議会などには地元企業として主体的に参画し、自治会・漁協などの方々とコミュニケーションを図り、地域の一員として活動しております。

地域貢献活動

(公財)多木文化振興会の公益活動を支援

多木文化振興会として子ども図書館の運営を引き継いでから15周年を迎えました。

本年度は、記念事業としてボランティアスタッフと相談し、しかけ絵本を購入すること



としました。しかけ絵本とは「とびだす絵本」です。

貸し出しは不可ですが館内でご覧いただけるように展示し、ボランティアスタッフ一同今まで以上に集客力UPに努めました。

また、同館は小さな子どもさんが本に興味を持っていただくため、最新刊の図書を導入し、リピート率の高い絵本を更新するよう心がけています。

6月には地元別府町の浜の宮中学校の生徒2名を「トライやる・ウィーク」で受け入れました。同館のボランティア業務等の経験や地域の方々のふれあいを通して、働くことの意義や尊さ、やりがいや厳しさについて感じ、学ぶ機会になってくれたと思います。

本年度の来館者数は、3,589名(対前年263名減)となりましたが、徐々に地元の皆さまにも、「子ども図書館」の認知度も浸透してまいりました。

来年度は斬新なイベントを企画し、新規の来館者獲得にも尽力してまいります。

当社グループは、同会の演奏会・講演会事業、子ども図書館事業などの公益事業の活動を引き続き積極的に支援してまいります。

志方公民館主催の地域学講座で「多木化学の歴史」を講演

令和6年(2024年)11月16日(土)午前10時から加古川市志方公民館において、当館主催の「地域学講座」の受講生27名に対して「多木化学の概要」を90分間にわたり、講演しました。

2名のご高齢の方から①被覆肥料について、②他社品の代替についての質問がありました。地元加古川にありながら少し離れた志方町の在住というだけで、ほとんどの受講生が当社の事業内容・取り組み姿勢・地域貢献活動について、初めて耳にすることばかりだったようです。

地域の環境等の移り変わりだけではなく、さまざまな分野で活躍する企業の取り組みを市民の皆様にも認知いただくことも、地域学講座かと思えます。またひとつ地元加古川を牽引してきた多木化学の存在に注目を集めた一日になったのではないのでしょうか。

これからも地域社会との調和を大切に豊かな社会の実現に貢献してまいります。



適時・適切な情報開示

当社は、情報開示方針(ディスクロージャーポリシー)を定め、社会やステークホルダーからの要求にお応えして、社内外に財務情報および非財務情報を適切に発信しています(以下URLをご参照ください)。

情報開示方針:

■ <https://www.takichem.co.jp/ir/disclosure/index.html>



ステークホルダーとのコミュニケーション

上段:ステークホルダーとの関係 下段:コミュニケーション方法

従業員	人格や個性を尊重し、公正な評価を行い、明るく働きやすい職場づくりに努めています。 労使懇談会、安全衛生委員会、社内広報誌(「しきしま」など)、イントラネット、教育研修、評価面接、1on1ミーティング、社内通報窓口、ハラスメント相談窓口、チャレンジ自己申告など
顧客	安全・安心・高品質な、肥料・水処理薬剤・機能性材料・建材・石油などの製品およびサービスを個人、企業、地方公共団体などに提供しています。 面談、特約店会、代理店会、当社ウェブサイト、展示会、技術会報誌(「タキニュース」ほか)、農事指導、工場見学、顧客監査、お問い合わせ窓口など
取引先	当社グループは数多くのお取引先様より原材料を調達し、また製品を販売していただいております。対等な重要なパートナーと位置づけています。 面談、情報交換会、安全・環境配慮説明、工場視察、監査、サステナブル調達ガイドラインの要請とサステナブルアンケートへの回答など
地域社会	地域社会の一員としてコミュニケーションを深め、地域の発展に貢献しています。 自治体・自治会との定期的な協議会(環境保全協議会、環境保全研究会ほか)、自治会・組合・地元PTAとの定期交流会、各種地域・協会会合、工場見学など
株主・投資家	令和6年(2024年)12月末現在、当社の株主数は5,888名(昨年度から1,173名増加)となっており、適時適切な情報開示に努めています。 株主総会、決算報告、機関投資家向けIRミーティング、個人投資家向けIR説明会、投資家情報(当社ウェブサイト)、お問い合わせ窓口など

公式YouTube「肥料の寺子屋」

当社は、ユーザーの皆様にも肥料をより効果的に活用していただくため、動画共有サイトの「YouTube」を用い、「多木化学:肥料の寺子屋」チャンネルを開設しました。

本チャンネルでは、当社肥料を用いた栽培事例を中心に配信を開始しており、今後もさまざまな動画を拡充してまいります。

多木肥料 肥料の寺子屋:

■ <https://www.youtube.com/@user-jt5wc3qo4j/videos>



独立行政法人日本学生支援機構が発行する「ソーシャルボンド」への投資

令和6年(2024年)11月、独立行政法人日本学生支援機構が発行するソーシャルボンド*への投資を行いました。

当社は、グリーンボンド・ソーシャルボンドなど継続的なESG投資を通じて、今後も社会的責任を果たしてまいります。

* ソーシャルボンド:社会的課題の解決に資するプロジェクトの資金調達のために発行される債権。本債権の発行による資金調達は同機構が担う貸与奨学金の財源として活用される。

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

重要課題 9

ガバナンス(G)の強化

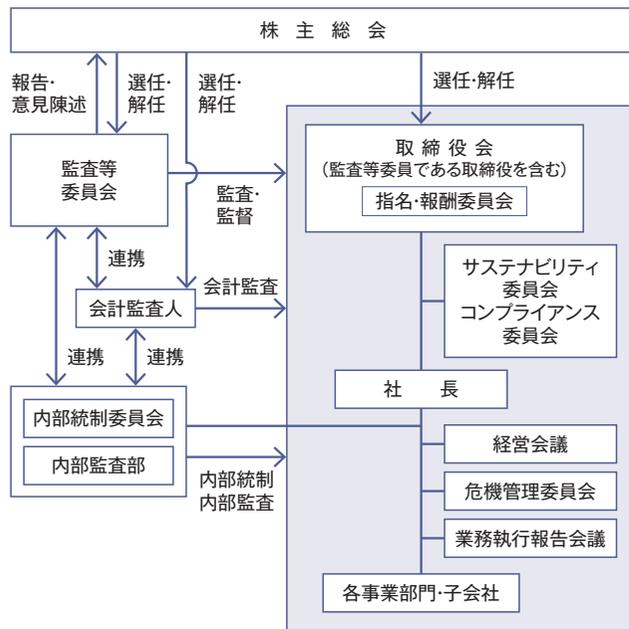
■ コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、株主の皆様をはじめその他のステークホルダーの負託にお応えすることがコーポレート・ガバナンスの基本であると認識し、企業の持続的発展と企業価値の向上を図るとともに、経営の透明性および公正な業務執行を重視し、監査・監督体制の強化、コンプライアンス体制・内部統制システムの整備・運用に努めております。

また、コーポレートガバナンス・コードの各原則の趣旨を踏まえ、株主の皆様のご権利・平等性の確保、株主以外のステークホルダーとの適切な協働、適切な情報開示と透明性の確保、取締役会などの役割・責務の適切な遂行および当社が相当と認める合理的な範囲での株主の皆様との建設的な対話にも努めております。

■コーポレート・ガバナンス体制図



令和6年(2024年)3月末現在

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、当社のガバナンス体制を強化し、持続可能な成長を支えるため、経営幹部の指名および報酬に関する方針を策定・監督する役割を担っています。本委員会は、独立性と透明性を確保するため、独立社外取締役4名、代表取締役2名、取締役上席常務執行役員1名の7名で構成されており、委員長は互選により社外取締役が務めています。

委員会は、年6回程度開催し、以下の活動を通じて経営幹部の健全な選任・評価・報酬決定を行っています。

1. 経営幹部の選任および解任に関する提言

当社の長期的成長を支えるリーダーシップを確保するため、取締役や執行役員の適正評価と人材選任を行います。特に、後継者計画に基づき、多様な候補者を選定し、次世代リーダーの登用を重視した人事戦略を推進しています。また、女性活躍推進の観点から、2030年までに女性役員を30%以上とする目標を掲げ、女性役員の登用や女性リーダーシップ育成にも積極的に取り組んでいます。

2. 報酬方針および報酬水準の決定

業績や持続可能な企業価値の向上を促進する報酬体系を策定し、ジョブサイズに基づく報酬決定原則を採用することで、経営陣の役割に応じた適切な報酬水準を設定しています。また、業績連動報酬などの透明性を高め、報酬の限度額についても適切な監視と議論を行っています。

3. 透明性と公平性の確保

報酬決定プロセスの透明性を確保し、株主やステークホルダーに対して適切な説明責任を果たします。特に、役員人事においては多様性や必要なスキルセットを考慮し、ジェンダーバランスを含む幅広い視点で公平な選任と報酬決定を行っています。

企業統治の体制 令和7年(2025年)3月末現在

当社の取締役会は、取締役11名(うち、社外取締役監査等委員4名)で構成されており、また、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能の分担をより明確化し、経営の機能性向上を図るための執行役員制度を採用することで、環境の変化に即応することのできる経営体制を構築しております。

取締役の職務の執行につきましては、令和6年(2024年)度は取締役会を14回開催し、法令および定款に定められた事項や経営に関する重要事項の決定、業務執行状況の報告および監督を行いました。また、当社グループの業務執行報告会議を24回開催し、中期経営計画および目標とする経営指標などの情報を当社グループ全体で共有しました。

監査等委員会は、監査等委員である取締役5名で構成されており、うち4名が独立社外取締役であります。監査等委員会は、独立した立場から会社の内部統制システムを活用しつつ、内部統制委員会・内部監

査部や会計監査人と緊密に連携し、監査等委員会が定めた監査の方針および職務分担に従って年度の監査計画に基づく監査を実施することとしております。また、原則として毎月1回開催し、監査の実施状況とその結果について、情報共有し、意見交換を行うこととしております。

令和6年(2024年)度は合計14回開催しました。独立社外取締役である監査等委員は、原則として毎月1回開催される取締役会のほか、グループの業務執行報告会議、サステナビリティ委員会、コンプライアンス委員会および指名・報酬委員会へ出席し、一般株主の利益保護がなされるよう、必要な意見を述べております。また、会計監査人および内部統制部門との情報共有や意見交換を行うなど、有機的な連携強化に努め、監査の実施状況および結果等については常勤監査等委員から定期的に報告を受け、情報共有を図っており、その有する高度な専門的知識や豊富な経験を当社の監査・監督に活かし、当社経営の適法性・妥当性の確保に努めることとしております。

内部監査は、執行部門とは独立した内部監査部(4名)を設置し、当社グループの組織運営および業務活動が法令や社内規程等に基づき、適正かつ効率的な運用が実施されているかを検証し評価を行っています。内部監査の実施にあたっては、実効性を確保するために代表取締役をはじめ監査等委員を含むすべての取締役に対し、年度初めに内部監査計画および年度末に内部監査結果の報告を行っています。報告の場では、質疑応答を行い、その後の内部監査に反映しております。なお、常勤監査等委員は内部監査に立ち会い監査状況を確認し、必要に応じ意見表明をしております。

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、取締役および執行役員で構成され、社長が委員長を務めております(P.9「ガバナンスおよび推進体制」およびP.45「サステナビリティ委員会」参照)。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、取締役および執行役員で構成され、社長が委員長を務めております(P.40「コンプライアンス」参照)。

危機管理委員会

危機管理委員会は、社長直属の委員会で、社長が委員長または任命する委員長、副委員長および若干名の委員で構成され、委員長は取締役上席常務執行役員が務めております(P.37「リスクマネジメント」参照)。

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

取締役



取締役
会長
多木 隆元



代表取締役
社長
多木 勝彦



代表取締役
上席専務執行役員
正木 貴久



取締役
上席常務執行役員
泉 一成



取締役
上席執行役員
井筒 裕之



取締役
上席執行役員
鈴木 吾郎



取締役
常勤監査等委員
下山 昌彦



独立社外取締役
監査等委員
岩木 達郎



独立社外取締役
監査等委員
重田 昇三



独立社外取締役
監査等委員
北嶋 紀子



独立社外取締役
監査等委員
水野 久美子

■取締役の専門性と経験(スキル・マトリックス)

	氏名	職位	企業経営	財務/会計/ 金融経済	法務/リスク管理	人事労務/人材開発	営業/ マーケティング	製造/品質	研究開発	IT/デジタル 情報セキュリティ	サステナビリティ /ESG
取 締 役	多木 隆元	取 締 役 会 長	●	●			●	●			
	多木 勝彦	代 表 取 締 役 社 長	●	●				●		●	
	正木 貴久	代表取締役上席専務執行役員	●		●	●	●				
	泉 一成	取締役上席常務執行役員						●	●	●	●
	井筒 裕之	取締役上席執行役員		●					●	●	●
	鈴木 吾郎	取締役上席執行役員						●	●		●
	下山 昌彦	取締役常勤監査等委員		●	●						
	岩木 達郎	独立社外取締役監査等委員		●						●	●
	重田 昇三	独立社外取締役監査等委員	●	●			●				●
	北嶋 紀子	独立社外取締役監査等委員			●	●					●
	水野 久美子	独立社外取締役監査等委員		●	●		●			●	

※1. 各人の有する専門性と経験のうち主なものを最大4つに●印をつけております。

※2. 上記の企業経営は社内取締役については代表取締役経験者(主要子会社含む)に、社外取締役については他社での社内取締役経験者に●印をつけております。

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の実効性および自らの業務執行に関して、自己評価により取締役会の評価を実施いたしております。令和6年(2024年)度の評価では、取締役会の実効性アンケートを配布し、記名方式で回答を得て、その集計結果に基づき、取締役会の実効性に関する分析・評価を行いました。

その結果、取締役および社外取締役の員数、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスなどの取締役会の構成は適切であり、運営としても、取締役会に付議される事項の範囲は適切かつ実効的な監督に資する内容が確保されており、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定ができていますと評価しました。

また、前年度課題とされた、社外取締役のみの議論・意見交換の場を設けるなど社外取締役の連携強化、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題への取り組み、取締役会資料の早期配布と必要に応じた事前説明、経営課題・経営目標の進捗管理の徹底については概ね改善が進んでいると認識しました。

さらに、一層充実した審議を行い、より取締役会の実効性を高めるため、今後も取り組むべき課題として、「取締役へのトレーニング機会の提供と、必要に応じた外部専門家の活用」、「株主・投資家・外部関係者からの意見・要望の適切な審議」が挙げられました。

取締役会の実効性評価アンケートの集計結果から認識された経営課題について、今後も継続して改善策等の検討を重ね、取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

令和6年度取締役会の実効性評価結果について：

■ <https://www.takichem.co.jp/news/news20250128.pdf>



社外取締役のメッセージ



(左から)水野氏、北嶋氏、重田氏、岩木氏

今年で創業140年を迎える多木化学。日本で初めての人造肥料の製造を開始し、農業の発展に大きく貢献してまいりました。近年開発した水処理薬剤は安全な水道水の供給に欠かせないものとなっています。また、その排水処理機能は環境保全に欠かせないものです。そして、グループ理念である「創業者精神に則り自然と環境を守り、確かな価値の創造を通じて豊かな社会の実現に貢献する」は、サステナビリティの考え方そのものです。一般消費者には見えないものではあるものの、「豊かな社会」の発展にはもはや欠かせないさまざまな製品を供給しています。また各種商業施設の運営により地域の発展にも貢献してまいりました。

社外取締役として、こうした多木化学のさまざまな企業活動に接してきましたが、そこには創業者理念を守りながらも社会への貢献をめざして日々努力を続ける当社の経営者、社員の熱い想いを感じ

ることが多々ありました。一方で、世界各地での気候環境の激変、災害の多発を見るにつけ、地球環境の維持のため、これからも多木化学が果たすべき役割に大いに期待するものです。さらなる企業発展により株主の負託に応え、社員とその家族の物心両面の幸福を追求し、また地域への貢献と課題は多岐に亘り、困難を伴うことも多々あるかと思えます。そういった課題に対して敢然として立ち向かい乗り越えていくことが、これからも多木化学に求められるものです。

時代の変化は今以上に早くなり、時代の要求はさらに厳しさを増していく中で、立ち止まることなく果敢に挑戦を続けていくことを大いに期待します。我々社外取締役は、常に社外取締役としての独立性を保ち、多木化学グループの中長期的な企業価値向上に資するべく尽力してまいります。

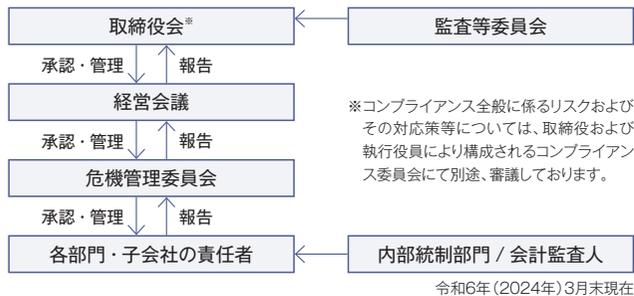
4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

重要課題 10 リスクマネジメント(R)の強化

■ リスクマネジメント

当社グループにおけるリスク管理の体制と枠組みは、「危機管理方針」に基づいており、危機管理委員会において、当社グループに関する経営リスクの抽出・評価を行い、重大リスクの未然防止策や危機発生時の対応策等を策定するなど、グループ各社が連携してリスク管理やリスク対応力の向上に努めています。そして、経営会議および取締役会において、事業および投資に係るリスクの総合的かつ多面的な検討のほか、重点的に管理すべきリスクの評価・管理などをそれぞれ行っております。

■ リスク管理体制図



危機管理方針： <https://www.takichem.co.jp/csr/risk.html>



■ 情報セキュリティ

当社グループは、情報セキュリティの確保を重要な経営課題のひとつと認識し、情報資産の改ざん、故意または過失による破壊、漏えいなどの人為的脅威に対処するため「情報セキュリティ基本方針」を定めております。情報セキュリティの維持・向上のため情報セキュリティ体制も構築しております。社内ITシステムは、セキュリティ管理の一元化と災害時におけるシステムダウンに係るリスクを低減するためVDI(仮想デスクトップ基盤)型のシンクライアントシステムを採用しており、原則として端末側にはデータやアプリケーションを置かず、外部サーバで一括して

管理しています。在宅勤務に対しても仮想デスクトップ環境による安全な運用を行っております。

また、役職員の意識向上のため、定期的に標的型攻撃メール対応訓練などを行うことにより、拡大する情報セキュリティリスクに対応しています。さらには社内のセキュリティに関する規程を定期的に見直すとともに役職員へ周知・徹底させることを行っております。

また、当社が収集したマイナンバーについても法令に則った適切な管理・運用を行い、毎年、特定個人情報等取扱責任者および事務取扱担当者に対し、人的安全管理に関する教育を実施しております。

■ 事業継続計画

当社グループの事業が中断した場合、お取引先様をはじめステークホルダーの皆様にも多大な影響を及ぼすことが危惧されます。当社の事業を中断させるさまざまな脅威への対応として、人命最優先のもと社会的責任を果たすべく、本社、本社工場および研究所について事業継続計画(BCP)を平成31年(2019年)4月に策定、翌年には遠隔地事業所および子会社に適用拡大し、グループ全体で事業継続計画を整備しております。

令和6年(2024年度)は、BCPの実効性を高めることを目的に、マニュアルの大幅改定を行いました。発災時の安全確保と災害の拡大防止を主とした「初動ステージ」、被害状況を把握してからの事業活動を主とした「復旧ステージ」の2部構成とし、初動ステージのマニュアルには拠点固有の状況を盛り込み、発災時の初動対応として誰が何をすべきか、迅速かつ適切に行動するために可視的に理解しやすい簡潔なフロー図を組み込みました。また、平時の情報収集や防災訓練などから得られる知見も反映しました。復旧ステージは、被災レベルに応じた事業への影響を各種視点(資材、製造、物流、営業)から分析し、復旧優先度・復旧期間・財務影響度等をより明確に想定し、部門横断的な対応・承認プロセスを策定するなど、情報量を増やしました。特に、ライフラインに直結する水処理薬剤事業においては被災時のタスクの洗い出しを行い、長期にわたり製造が停止する場合は、代替手段として同業他社と製品を相互融通することも含めて有事に備えています。引き続き、事業への影響を最小限にとどめるべく、BCPの実効性を高める改善を行っていきます。

また、令和6年(2024年)10月には本社工場にて、東播磨地区特別防災区域加古川・播磨協議会総合防災訓練が実施されました。この訓練は、特別防災区域における石油等の漏洩・流出・有害ガスの



発生・火災等の災害に対処するため、加古川市消防本部、加古川警察署ならびに加古川・播磨協議会加盟6事業所が緊密な連携のもとに、災害の応急対策訓練を行い、防災体制の確立と防災意識の高揚を図ることを目的としたものです。緊急地震速報の放送から始まり、当社自衛防災団による通報訓練と初期活動、消防隊による救出・救護訓練、協議会加盟企業の応援による灯油流出防止訓練(土嚢構築活動)や消防署による放水訓練が順次進められました。



2024年東播磨地区特別防災区域加古川・播磨協議会総合防災訓練

事業継続方針： <https://www.takichem.co.jp/csr/bcp.html>



4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

■ 統合マネジメントシステム

当社はISO 9001(品質)、14001(環境)ならびに45001(労働安全衛生)を統合マネジメントシステムとして一本化し、効率的に運用しております。共通する要求事項を一元的にとらえることでシステムのスリム化を図り、統合形式にてマネジメントレビューや内部監査および外部審査を実施しております。今後の課題として、より統合度を高め、さまざまな課題を一元化した仕組みの中で対応できる足腰の強いマネジメントシステムをめざします。

品質

品質方針

1

顧客の要望を満足させる品質を提供し、社会的責任を果たす。

2

商品力向上の目標を施策展開し、実施状況をレビューする。

3

全員参加で要求事項への適合を図る。

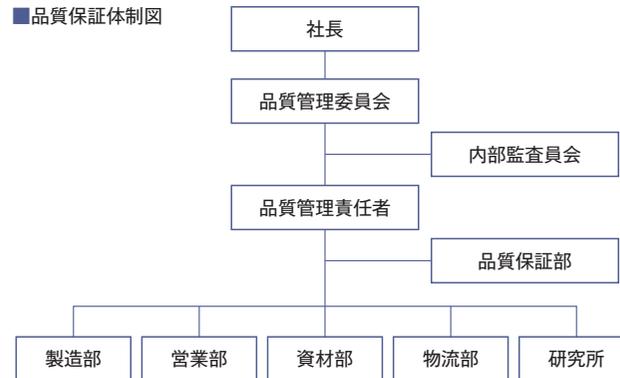
4

品質マネジメントシステムを継続的に改善する。

品質保証を支える仕組み

当社は、品質方針に基づき、品質マネジメントシステムを構築し、PDCAサイクルに沿って、各プロセスの監視と継続的な改善活動を実施することにより品質の向上に努めています。当社の品質保証活動を推進する組織として社長直属の品質管理委員会を設置し、委員長(品質保証担当役員)のもと、品質保証部が中心となった活動を展開しています。活動のレビューや重要事項の審議を実施し、品質課題に迅速に対応できる体制を構築運用しています。今後、ますます多様化するお客様の要求に対応するため、品質保証活動のさらなる充実に努めてまいります。

■品質保証体制図



令和6年(2024年)3月末現在

化学品の品質保証

当社の化学品の品質保証は、ISO 9001を基盤としており、主力製品の水処理薬剤およびセラミック原料用工業薬品の一部については第三者機関による認証を取得しております。

第三者視点により抽出された事項や、ユーザーによる監査(第三者監査)結果への対応を通じて顧客満足度の向上を継続的かつ積極的に図っております。また水処理薬剤(ポリ塩化アルミニウム、硫酸バンド)についてはJWWA(公益社団法人日本水道協会)の認証も取得しております。

さらに基盤となるISO 9001については、スキルアップや監査員の養成を計画的に実施し、内部監査による社内チェック体制の維持・向上に努めています。

肥料製品の品質保証

当社の肥料製品の品質保証は、「肥料の品質の確保等に関する法律」の遵守を基本とし、原料の購入、製造、検査、包装、表示管理、在庫管理、出荷を適正に行っています。また、必要に応じて、FAMIC(独立行政法人農林水産消費安全技術センター)の指導を仰ぎ、適切な対応を行っています。製品検査は製造との連携により24時間体制で実施し品質の監視を行っています。

当社は大阪肥料品質保全協議会に加入し、肥料の品質を保全するための知識および技術の向上を図っています。さらに、分科会「手合わせ分析の会」に加盟し、品質保証の基礎となる肥料分析技術の維持・向上に努めています。

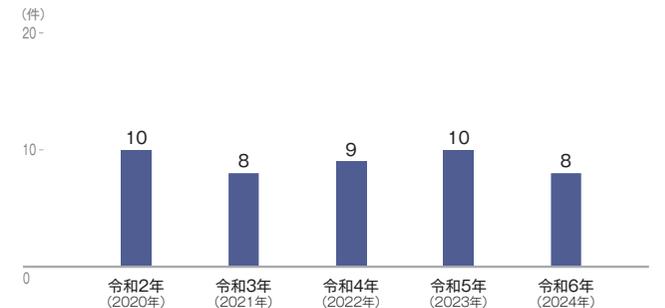
クレーム対応

当社は、お客様からのクレームが発生した場合、社内での情報共有を速やかに行ったのち、初期対応・原因追究・再発防止策実施・対策の妥当性評価・お客様への説明・事後チェックの6ステップで処理を進めます。

迅速な初期対応と確実な再発防止を基本とし、品質保証部がステップごとにチェックすることで適切なクレーム対応を行っています。

令和6年(2024年)度のクレームは、製品の固結、沈殿発生といった製品物性に関するものや、包装、出荷、輸送過程での不具合などがありました。引き続き品質管理体制の継続的改善とクレーム対応の強化に努め、再発防止、発生数の削減に努めてまいります。

■クレーム件数(対象:多木化学)



表示年度は1~12月

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

環境

当社グループの製造工場では、水質、大気など適用される環境法令が多岐にわたることから、排水や排ガス、廃棄物等について厳格な管理を行っています。

特に、最も規模が大きい本社工場では、地元行政と「環境保全協定」を締結し、法令による規制を超えた自主的な環境保全対策を実施しています。その取り組み結果は、毎年開催されている「環境保全協議会」において地元行政と地域住民代表の皆様へ報告しております。

ISO 14001 認証取得

本社工場では、平成15年(2003年)9月に、環境マネジメントシステムに関する国際規格であるISO 14001の認証を取得し、環境負荷の低減や環境影響の改善に継続的に取り組んでいます。



審査機関 一般財団法人 日本品質保証機構
【初回登録日】平成15年(2003年)9月11日
【登録番号】JQA-EM7754

環境方針

環境方針は、ISO 14001の認証取得にあわせて制定し、範囲をISOの取り組み部門のみに限定していましたが、令和6年(2024年)1月に方針の改訂を行い、対象を当社グループ全体に拡大しました。

—基本理念—

多木化学グループは、持続可能な社会の実現をめざして、グループ全体の事業活動を通じて、自然と環境を守り、社会との調和を大切にす事業活動を推進し、地球環境の保全に貢献します。

—基本方針—

1. 事業活動のあらゆる面で、環境影響の把握と環境負荷の低減を重視し、汚染の予防に努め、環境改善への取り組みを推進します。
2. 省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの活用、その他地球温暖化対策に継続的に取り組み、気候変動の緩和に貢献します。
3. 環境関連の法令・規制・協定、その他同意する要求事項を順守します。
4. 環境目的・目標を定めて、実施し、評価し、定期的に見直しを行います。
5. 省資源の推進と廃棄物の削減・活用・再資源化に継続的に取り組み、循環型社会の形成に貢献します。
6. 水環境の保全や生物多様性保全活動などを通して、地域の環境保全と地域社会との調和に努めます。
7. 環境配慮型製品・サービスの提供により、持続可能な社会に貢献します。
8. 全従業員に対し、環境に関する教育および意識向上啓蒙を行います。
9. 環境方針は全従業員に周知し、ウェブサイト等で社外にも公開します。

令和6年(2024年)1月改定

環境方針： <https://www.takichem.co.jp/csr/environment.html>



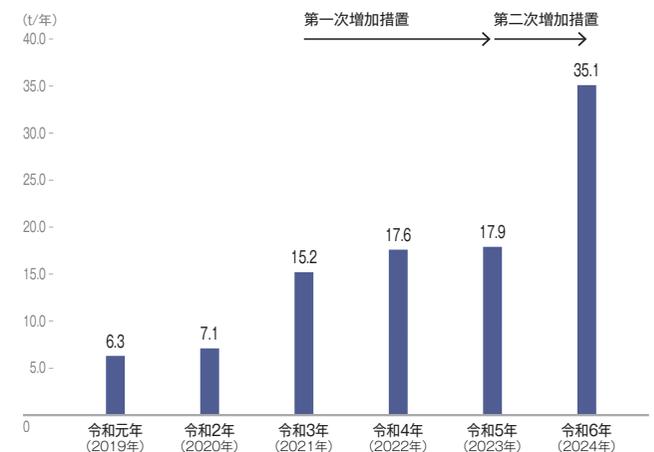
環境保全活動(栄養塩類増加措置の実施)

かつて栄養塩類の濃度が急上昇し、赤潮の大量発生などが見られるほどに環境が悪化した瀬戸内海は、「瀕死の海」とまで呼ばれたほどでした。しかし今日では、その水質は大幅に改善し、逆に栄養塩類の不足により、イカナゴ等の漁獲量の減少や海苔の色落ちなどの問題が深刻化しています。このことを受けて、「瀬戸内海環境保全特別措置法」(瀬戸法)は、令和3年(2021年)の改正にて、栄養塩類濃度の「規制から適正化」へと方針が転換され、栄養塩類の供給が促進されるようになりました。

本社工場では、その法改正以前から窒素を含む処理水の一部を他の工場排水とともに放流する許可を得て、令和3年(2021年)3月から実施しています(第一次増加措置)。

そして、令和5年(2023年)3月には兵庫県の栄養塩類管理計画に基づき、さらなる窒素供給量の増加への許可を受けました(第二次増加措置)。令和5年(2023年)7月に第二次増加措置の改造工事が完了し、窒素供給量を段階的に増加させていきました。その結果、令和6年(2024年)度(1月~12月)では、窒素の水域放出量は35.1tで、前年度の約2倍となりました。また、この増加措置実施前の令和2年と比べると、約5倍となります。現設備は窒素供給量のさらなる増加も可能なため状況に応じて柔軟に対応し、瀬戸内海の環境保全に貢献します。

■ 窒素水域排出量



※排水総量規制値測定データによる

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

労働安全衛生

労働安全衛生方針

当社は、次の労働安全衛生方針を定め、労働安全衛生活動に取り組んでいます。

—基本理念—

多木化学は、「多木化学グループ行動憲章」に則り、全従業員の安全と健康の確保が企業の社会的責任と認識し、災害の未然防止と心身の健康確保および快適な職場環境づくりを推進します。

—基本方針—

1. 労使一体となって労働災害の未然防止に取り組むとともに全従業員の協力のもとに、労働安全衛生活動を実施する。
2. 事業活動のすべてにおいて、危険および有害性の事前評価を実施し、リスクの軽減を図る。
3. 労働安全衛生関連法律・規制・協定および社内規程等を順守するとともに、労働安全衛生マネジメントシステムに従って事業活動を展開し継続的改善につなげ、労働安全衛生パフォーマンスを向上させる。
4. 災害の未然防止と心身の健康確保および快適な職場環境づくりに向けた労働安全衛生目標を定め、実施し、定期的な見直しを行う。
5. 全従業員に対し、労働安全衛生確保に必要なかつ十分な教育を継続的にを行い、労働安全衛生意識の向上を図る。
6. 労働安全衛生方針は、文書により全従業員に周知させ、社会からの信頼性向上のため正確で透明性の高い情報とともに社外に公開する。

制定:令和元年(2019年)12月16日

労働安全衛生方針 : <https://www.takichem.co.jp/csr/oshp.html>



労働安全衛生計画目標・結果

当社は、令和5年(2023年)より、第13次中期安全衛生計画をスタートさせ、昨年に引き続き「休業災害ゼロ」、「不休災害前年以下」、「病欠者数前年以下」、「交通災害前年以下」を目標に掲げて取り組んでいます。

具体的な取り組みとしましては、労働災害対策では、以前から取り組んでいる「転倒防止重点月間」を今年度も2回実施し、各部門にて危険箇所の抽出と対策を実施しました。また、労働安全衛生ISO(ISO45001)の取り組みと連動し、労働災害の潜在的な危険源を全社の共通認識とするため、「ヒヤリハット報告」の提出を推進し、前年度比1.5倍の目標を掲げて取り組んだ結果、令和6年(2024年)度は184件と目標(185件)とほぼ同件数の報告がなされました。ヒヤリハットの内容は、定期的に「ヒヤリハットインフォメーション」として全社掲示板に掲載し共有を図りました。これらの取り組みによって、今年度はヒヤリハット案件の再発による事故は発生しておりません。

一方、病欠者、交通災害対策については、外部の専門家を講師としてお招きして、メンタルヘルスや熱中症対策、生活習慣病予防、救命救急、交通安全等についての講習会を開催し、多くの従業員に参加いただきました。

また、組織面におきましては、令和6年(2024年)3月の本社新社屋の完成・移転に伴い、在籍する従業員数が法律上の要件を満たしたことにより、新たに新社屋の安全衛生組織を編成いたしました。これにより、本社工場および本社の2拠点を中心として安全衛生活動の推進を実施しております。

以上の取り組みの結果、3ヶ年計画の2年目である令和6年(2024年)度の安全成績は次のとおりとなりました。

- ・労働災害発生件数:13件
(休業災害0件、不休災害7件、微傷災害6件)
- ・病欠者23名(感染症含む)
- ・交通災害6件(通勤途上含む)

以上より、「休業災害ゼロ」、「病欠者数前年以下」、「交通災害前年以下」については、目標を達成することができました。

一方、「不休災害前年以下」については達成できませんでしたが、これまで行った取り組みの継続と新しい取り組みも取り入れ、最終年の目標達成をめざして活動を進めてまいります。

重要課題 11

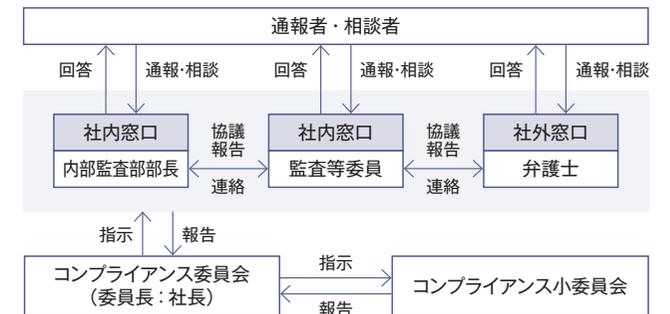
コンプライアンス(C)
体制の維持・強化

■ コンプライアンス

当社グループは、コンプライアンスを経営の重要課題と位置づけ、コーポレート・ガバナンス体制のもと役員および従業員が適切な意思決定や行動を行うように意識の浸透を図っています。また、新年式・褒章式・入社式・安全大会など社内を発する社長メッセージの機会を通じて、グループの役員および従業員に、コンプライアンスの重要性を継続的に周知・啓蒙しています。

加えて、独占禁止法遵守規程および独占禁止法遵守マニュアルにより、役員および従業員にこれらを遵守させるとともに、同業他社と面談する場合、事前面談申請とその結果報告を義務付けております。また、独占禁止法関係の講習会を定期的に行っております。

■ 社内通報制度



令和7年(2025年)3月末現在

内部監査体制の強化

違反行為ができないシステムを構築することは重要で、この段階で未然防止を図ることが最も望ましいことです。しかしながら、故意の違反行為、意図しない違反行為いずれもこの段階で完全に払しょくできない可能性があります。そこで、内部監査によって違反行為は必ず判明する体制を確立し、故意による違反行為の抑止力を高めます。また、内部監査の充実により故意の有無にかかわらず違反行為、違反になる可能性のある行為の早期の発見も可能となり、迅速な是正や、未然に防ぐ効果もあります。

4. ステークホルダーエンゲージメントの向上とGRCの推進

内部監査は、組織全体に関することですので、その範囲は極めて広く、非常にデリケートなもので、専門的かつ広範な知識と経験、解決能力等を必要とします。

当社グループは、監査の重要性を重視し「ヒト、モノ、カネ、情報、時間」などの経営資源を有効に配分してまいります。また、その効果が最大限発揮できるよう独立性、客観性を担保する仕組みを確立し、内部監査体制の強化を図ってまいります。

内部通報制度の浸透と公正な運営

コンプライアンスを徹底するため、社員教育の実施、内部監査体制の強化を行っておりますが、組織側からのコンプライアンス違反行為の防止、早期発見だけでなく、当事者、第三者の立場から違反行為を明らかにすることで、是正または違反行為に至るまでに解消することも重要です。

当社グループは、法令違反行為、社内規程違反行為および企業倫理に反する行為の早期発見と是正を図るとともにこれら不正行為等に関する通報を行う通報者の保護を図ることを目的に、「社内通報規程」を制定、運用しております。

当社の役職員等は、

1. 法令、社会規範、企業倫理および社内規則に違反する行為
2. 株主、取引先、社員、地域社会等の企業を取り巻く関係者に損害、危険を及ぼす行為
3. 自然と環境の悪化もしくは破壊を招来する行為
4. 上記行為の隠蔽、証拠隠滅等により会社等の名誉または社会的信用を侵害するおそれのある行為

について、行為が生じ、また生じるおそれのある場合に通報できる体制となっています。

通報窓口は、社内（常勤の監査等委員である取締役および内部監査部部長）および社外（弁護士）の3カ所設けられ、いずれにも通報可能で、対応に差はありません。匿名での通報も可能です。通報者は保護され、通報したことを理由とした不利益な取扱いもされません。

面会、電話、電子メール、郵便、FAXなど通報手段も限定されません。

通報内容は通報窓口の担当者および総括責任者である担当役員のみで共有され、調査、是正等が行われます。

通報者の希望する範囲で調査結果、是正結果が通知されます。

上記通報制度の浸透を図るため、入社時だけでなく、定期的に内部

通報制度について、各種研修会、会議等で説明を行い、ヒアリングなどを通じて周知徹底を図っております。

合わせて社内ネットワーク上にも通報制度について掲示を行っており、また通報先を記載した名刺サイズのカードを役職員等全員に配布しております。

取引先に対しては、通報受付先を当社Webサイトに掲載しております。引き続き、通報者が臆することなく通報でき、その通報者は必ず保護される通報制度と、通報された情報が隠匿、改ざん等されることなく、適切に調査、是正される体制の強化に努めてまいります。

社員教育の実施について

さまざまなシステムを構築しコンプライアンス違反行為ができないようにすることは大変効果的で重要なことです。一方で、コンプライアンス違反行為をするのも、違反防止のシステムを構築するのも「人」です。従って、「人」への教育はコンプライアンスの根幹であり、教育を充実せずしてコンプライアンス体制の維持・強化はありません。

当社グループでは、各部門が年間のコンプライアンス教育計画を策定し、進捗を半期ごとにコンプライアンス委員会に報告を行っており、不足がないように監視する体制となっています。

また、全社員を対象とした外部講師による研修会、部門ごとに行う勉強会、eラーニング、資料や動画教材の情報提供など集団、個人に関わらず、教育の場を設けコンプライアンス教育を推進しています。社員教育に終了はありません。漫然と同じことを繰り返すのではなく、有効と考えられるものは積極的に取り入れ、コンプライアンスに対する知識・意識・感覚をアップデートさせる社員教育を継続してまいります。

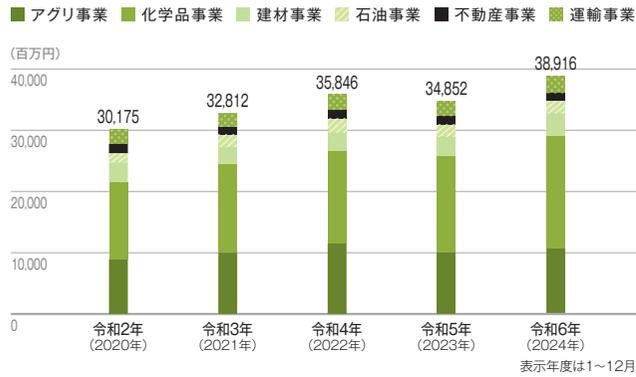


社内で作成・配布したコンプライアンス啓蒙ポスター

財務・非財務データ

■ 財務データ（連結）

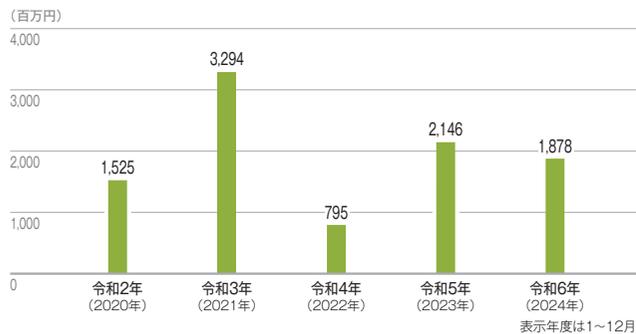
売上高



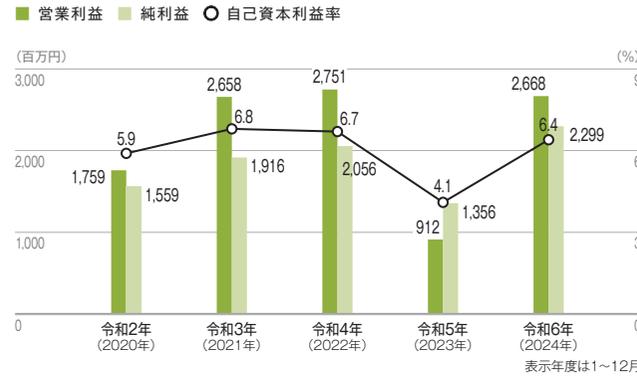
1株当たり配当金・配当性向



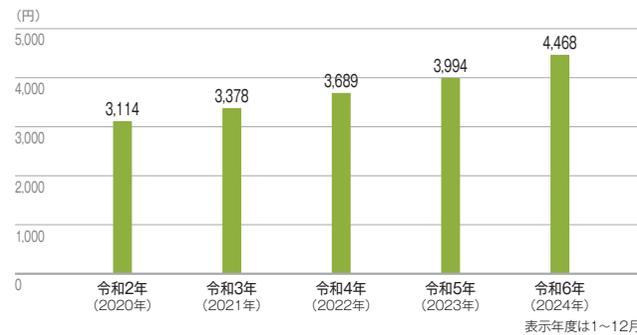
設備投資額



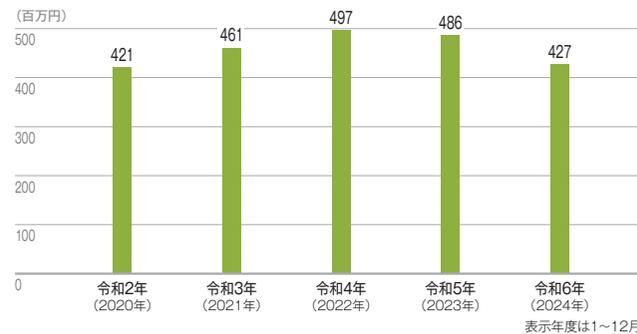
営業利益・純利益・自己資本利益率



1株当たり純資産額



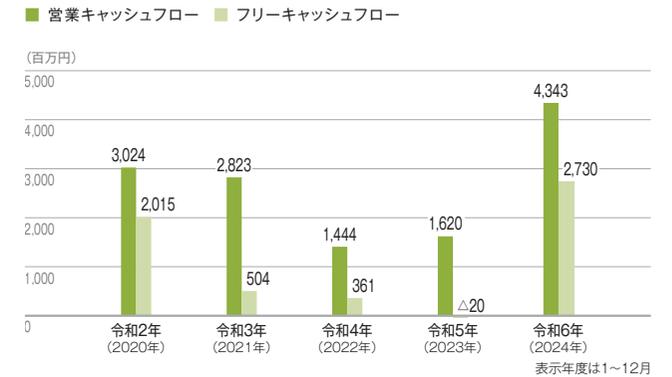
研究開発費



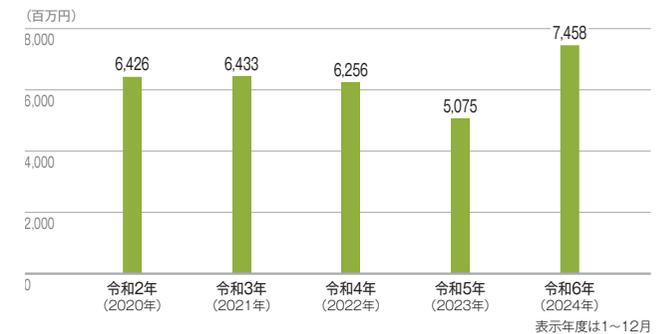
総資産・純資産・自己資本比率



営業キャッシュフロー・フリーキャッシュフロー



現金および現金同等物の期末残高



財務・非財務データ

■非財務データ

人 材		令和2年(2020年)	令和3年(2021年)	令和4年(2022年)	令和5年(2023年)	令和6年(2024年)
従業員数[単体](人) ^{*1}	合計	474	462	464	474	472
	男	409	396	396	401	397
	女	65	66	68	73	75
従業員数[連結](人) ^{*1}		612	598	599	609	604
平均年齢[単体](歳) ^{*1}	合計	44.6	44.7	44.7	44.6	44.6
	男	45.0	45.3	45.2	44.8	45.1
	女	42.2	41.3	41.5	42.8	41.6
平均勤続年数[単体](年) ^{*1}	合計	18.0	18.2	17.4	16.9	16.7
	男	18.7	18.9	18.1	17.6	17.5
	女	13.7	13.7	13.8	13.1	12.6
女性社員比率[単体](%) ^{*1}		13.7	14.3	14.7	15.4	15.9
女性管理職比率[単体](%) ^{*1}		2.9	3.0	3.1	4.3	4.5
女性管理職数[単体](人) ^{*1}		3	3	3	4	4
女性役員数[単体](人) ^{*1}		0	0	0	0	0
離職率[単体](%) ^{*2}		1.2	1.9	2.2	1.9	2.1
障がい者雇用率[単体](%) ^{*3}		2.5	2.6	2.4	3.0	2.9
障がい者雇用数[単体](人) ^{*3}		12	12	11	14	14
有給休暇取得率[単体](%) ^{*4}		64.4	69.2	72.5	82.8	77.2
育児休業取得率[単体](%)	男	15.4	13.3	37.5	41.7	70.0
	女	100	-	100	100	100
育児休業取得後の復帰率[単体](%)	男	100	100	100	100	100
	女	100	-	100	-	100
育児短時間勤務制度利用者数[単体](人)		5	4	4	7	14
介護休業取得者数[単体](人)		0	0	0	0	1
介護休暇取得者数[単体](人)		0	0	0	2	0
介護短時間勤務制度等利用者数[単体](人)		0	0	0	0	0
定年退職後の再雇用者数[単体](人)		27	24	28	31	30
改善提出件数(件)	連結	5,083	4,843	4,838	4,885	5,015
	単体	4,363	4,182	4,207	4,113	4,305

※1 各年度における12月末現在

※2 各年度における年初人員の内自己都合退職者数÷
各年度における年初人員(役員・有期雇用社員除く)×
100(%)

※3 各年度における6月1日現在

※4 表示年度は4~3月

安全衛生		令和2年(2020年)	令和3年(2021年)	令和4年(2022年)	令和5年(2023年)	令和6年(2024年)
休業災害度数率 [*]		1.12	4.65	2.36	2.37	0.00
業務上災害者数(人)		10	16	11	10	13
ストレスチェック受検率(%)		100	95	100	98	98

※労働災害の発生頻度を示す指標

財務・非財務データ

知的財産

項目	令和2年(2020年)	令和3年(2021年)	令和4年(2022年)	令和5年(2023年)	令和6年(2024年)
特許保有件数(件)*	83	86	92	88	82

※各年度における12月末現在

調達

項目	令和2年(2020年)	令和3年(2021年)	令和4年(2022年)	令和5年(2023年)	令和6年(2024年)
取引先へのサステナブル調達ガイドライン要請件数(件)	47	50	78	80	65

品質

項目	令和2年(2020年)	令和3年(2021年)	令和4年(2022年)	令和5年(2023年)	令和6年(2024年)
クレーム件数(単体)(件)	10	8	9	10	8

環境

項目	令和元年(2019年)	令和2年(2020年)	令和3年(2021年)	令和4年(2022年)	令和5年(2023年)	
水使用量(千m ³)*1*2	2,538	2,401	2,262	2,353	2,499	
電気使用量(千kwh)*1*2	15,314	14,898	16,863	16,600	13,859	
燃料使用量(原油換算)(kℓ)*1*2	7,932	8,032	9,513	8,550	7,208	
エネルギー使用量(原油換算)(kℓ)*1*2	9,059	8,533	9,568	9,197	7,355	
NOx排出量(t/年)*1*3	31.4	28.0	30.8	34.6	29.4	
COD負荷量(kg/日)*1*2	平均	26	29	34	29	24
	最大	33	37	44	36	28
SS負荷量(kg/日)*1*2	平均	23	21	26	27	26
	最大	37	32	62	38	42
エネルギー消費原単位(ℓ/t)*1*2	50.98	51.64	49.62	50.00	52.00	
二酸化炭素排出量(千t)*1*2	17.43	16.41	18.55	17.65	13.74	
二酸化炭素排出原単位(t-CO ₂ /t)*1*2	0.0981	0.0994	0.0963	0.0960	0.0973	

※1 表示年度は4~3月

※2 本社工場のデータ

※3 本社工場および多木建材の合計データ

項目	令和2年(2020年)	令和3年(2021年)	令和4年(2022年)	令和5年(2023年)	令和6年(2024年)
産業廃棄物発生量(t)	4,070	5,555	5,609	4,063	4,997
上記のうち廃プラスチック発生量(t)	110	100	113	84	110
産業廃棄物の再資源化量(t)	3,107	3,666	3,992	3,814	4,434
産業廃棄物の再資源化率(%)	76	66	71	94	89
建築端材の再生利用量(t)	22,613	24,881	24,254	22,152	22,820
包装資材の再利用量(t)	13	19	27	16	22

コーポレート・ガバナンス

項目	令和2年(2020年)	令和3年(2021年)	令和4年(2022年)	令和5年(2023年)	令和6年(2024年)
社外取締役の取締役会(平均)出席率(%) (書面開催含む)*	-	100	96.4	100	100
社外取締役の監査等委員会(平均)出席率(%) (書面開催含む)*	-	100	96.7	100	100
重要な法令違反指導件数(件)	0	0	0	0	0
内、重大な環境法令違反・環境事故件数(件)	0	0	0	0	0

※ 令和3年(2021年)3月30日開催の第102回定時株主総会の決議により、監査等委員会設置会社へと移行したため、移行前の実績についてはCSR報告書2021をご参照ください。

サステナビリティ委員会

■サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員長	代表取締役社長	多木勝彦
サステナビリティ副委員長	代表取締役上席専務執行役員	正木貴久
サステナビリティ委員	取締役会長	多木隆元
	取締役上席常務執行役員	泉一成
	取締役上席執行役員	井筒裕之 鈴木吾郎
	常勤監査等委員である取締役	下山昌彦
	監査等委員である社外取締役	岩木達郎 重田昇三 北嶋紀子 水野久美子
	上席常務執行役員	金治久守
	上席執行役員	大矢昭人
	執行役員	橋本成人 磯田茂 大橋正 松井由美 野口一人

令和7年(2025年)3月27日現在

サステナビリティ 担当役員の メッセージ



多木化学株式会社
取締役上席執行役員
井筒 裕之

SDGs(持続可能な開発目標)は、事業に従事している人だけではなく、メディアなどを通じて広く一般に広まり、あっという間に多くの人々が虹色のマークを見てSDGsであると理解するようになりました。しかしながら、その内容については具体的な活動をしない限りあまり理解されていないかもしれません。当社グループでも高い理想を掲げた網羅的な17の目標に対し、とまどいながらも先行する企業などから学びつつ、令和4年(2022年)2月「サステナビリティビジョン2030」としてマテリアリティ、重要課題を設定し活動を進めてきました。その活動も3年を終え、当社グループが貢献できること、やるべきことが絞れてきたように感じています。

ところでSDGsの17目標に対して順調に進んでいるのは15%であると言われているそうです。例えば、「5.ジェンダー平等を実現しよう」、「13.気候変動に具体的な対策を」などは、企業が貢献できる目標として取り組みやすく、上場企業としての情報開示項目とも重なることから、我々も女性活躍推進、温室効果ガス削減など具体的な目標を設定して進めています。また、当社グループに特徴的な取り組みとして、「11.住み続けられるまちづくりを」は、社有地を活用した不動産事業

における長期ビジョン達成と共通課題となり、意欲的に取り組んでいます。

一方で、当社グループは化学産業の一員として複数の目標達成に貢献する、環境配慮型、社会課題解決型の製品開発を極めて重要な課題であると認識して取り組んでいます。自社の製造過程のみならず、その利用過程においても、物質とエネルギーの使用強度を下げつつ、プロセスの効率性を高めることに加えて、人々の健康、安心、幸福を達成するための充足性までも両立できる製品開発に取り組み、一歩踏み込んだCSV(共通価値の創造)を達成するという高い志をもって挑戦していく所存です。

当社グループでは、グループミッション「伝統と革新~100年先も選ばれる企業に」のステートメントの中で従業員やその家族の物心両面の幸福を追求することを謳っています。モノづくりの現場でも「人の視点」を入れて新製品、新技術を開発していくことで、「世界の変革」に対して当社グループらしい貢献ができるよう行動していきたいと考えています。

引き続き当社グループに対するご理解とご支援をよろしくお願い申し上げます。

多木化学株式会社

本レポートに関するお問い合わせ

〒675-0131 兵庫県加古川市別府町新野辺3050番地

多木化学株式会社 経営企画部

TEL.(079)437-0561 FAX.(079)436-7030

E-mail : m_and_p.dept@takichem.co.jp

多木化学ウェブサイト：

<https://www.takichem.co.jp/>