

太平洋セメントグループの コーポレート・ガバナンス

社外取締役・社外監査役メッセージ



社外監査役
藤間 義雄

社外監査役
三谷 和歌子

社外取締役
小泉 淑子

社外取締役
江守 新八郎

太平洋セメントグループは、コーポレート・ガバナンスの強化を図り、透明性の高い経営に努めています。今後も経営の健全性を確保し、さらなる成長を続けるためには、どのような課題をクリアしていかなければならないのか——。社外取締役、社外監査役の4名が、それぞれの視点で太平洋セメントグループのガバナンスについて語りました。



社外取締役

小泉 淑子

認識されていない
課題に光を当て、
ガバナンス推進に
貢献します

2015年に就任して以来、当社には「しっかりとした堅実な会社」という印象を持っています。常日頃、社外取締役向けに大量の資料が用意され、起案部などから説明を受ける機会も多くあります。社外取締役への期待は大きく、プレッシャーもありますが、だからこそ率直な意見を提言できる関係性が保たれていると考えます。また取締役会の実効性評価にあたっては、全取締役に対してアンケート方式による自己評価を実施しており、その結果をもとに取締役会議長と社外取締役が分析・評価を行うプロセスを新たに設けました。これも外部のしがらみのない意見に積極的に耳を傾けようという姿勢の表れだと感じます。

当社の社外取締役としての役目を果たすべく、直のコミュニケーションを通じて現場と共鳴することを大切にしてきました。そうした積み重ねの中で気づかされたのは、当社に脈々と息づく人と地域を大切にする精神であり、人と地域があってこそ成り立つセメント産業だということです。今後、当社が環太平洋全域に事業を拡大していく上では、歴史も風土も文化も異なる地域にいかんしてこうした精神を植えつけ、ガバナンスを利かせていくかが課題となります。社外取締役として期待される役割は、私の場合、国際弁護士としての長年の経験を活かした企業法務に関する分析や助言、他社における社外取締役、社外監査役としての経験をもとに当事者が課題として認識していない部分について忌憚なく意見を述べることに認識しています。当社には優秀な人材が多くそろっていますので、問題点の本質を把握することができれば、おのずと対応策は見出されるものと考えています。



社外取締役

江守 新八郎

経営者としての
実務経験を活かし、
実効性のある議論を
目指します

私はセメント製造も行う化学メーカーの出身であり、当社の事業環境をよく知る経営者としての実務経験を活かした助言を期待されているものと認識しています。就任して間もないため細かな指摘ができる段階にはありませんが、直観的に感じるのは、連結子会社だけでも約120社を有する一大グループの連結経営には大変な苦労があるだろうということです。歴史、業態、社風も異なるグループ会社がある中で、日々ガバナンスが行きわたっているかをチェックすることは物理的にも大変な労力が伴いますが、有事に迅速かつ適切な指導を行うためには、何をおいてもクリアにしておくべき重要なタスクです。グループガバナンスの構築、浸透には本体とグループ各社の信頼関係の醸成が重要であり、それは普段のコミュニケーションにかかっています。そうした実態に即したガバナンス体制づくりの部分で、自らの経験を活かした助言ができるものと考えています。

2020年度より、取締役会の定員数を15名以内から10名以内に変更しました。社外役員の比率を高め、モニタリング機能の強化を目指した施策であり、非常に理にかなった対応だと感じます。今後は実効性のある突き詰めた議論ができるように、それぞれの取締役が責任をもって取締役会に臨み、議論の中身を充実させていかなければなりません。企業経営の実務を知る社外取締役としては、経営にブレーキをかけるだけでなく、時にはアクセルを踏むことも役目であると考えています。難しい決断を下さねばならない時こそ有益な助言が行える社外取締役として、実効性のある貢献を果たしたいと考えています。



社外監査役

三谷 和歌子

グループ内部統制の
強化に努め、
求められている
期待に応えていきます

社外監査役に就任して2年が経過しました。この間、取締役会・監査役会のほか、様々な重要な会議に出席し、当社の戦略について理解を深めてきました。支店・工場・グループ会社を対象とする往査には国内外問わず可能な限り参加していますが、現地で従業員と対話すると、具体的かつ直接的な情報が提供され、その積極さと風通しのよさに毎回驚くほどです。

重要な案件やコンプライアンスに関する問題では、従業員と直接議論することもありました。当社はセメント産業の国内トップ企業であると同時に、規模感の異なる数百ものグループ会社を抱えています。トップ企業として高いコンプライアンスを維持すると同時に、グループ会社については、各社の業態や規模に見合った内部統制システムと太平洋セメントグループの名にふさわしいレベルの内部統制が求められています。弁護士の立場から見てもこのバランスは難しいものではありませんが、グループ全体に太平洋セメントグループとしてのあり方を浸透させていこうとする取り組みは、引き続き継続していくものと信じております。この点で一つ課題を挙げるとすれば、コンプライアンス上の問題が発生した際には、グループ内で同じ問題が起こらないように、情報共有や対応策の横展開ができるグループ内部統制体制の構築が必要と感じています。

社外監査役に期待する役割やその程度は、会社により温度感が異なりますが、当社には社外の意見を積極的に求め、反映していこうという姿勢が強く感じられます。そうした期待に応えられるよう、引き続き尽力してまいります。



社外監査役

藤間 義雄

当社グループの
発展に寄与するため、
さらに質の高い
監査を実施します

当社はよい意味で社外監査役を「働かせる」会社です。就任して1年ですが、これまで国内外の多くの現場を見ることができました。どの現場も形式的な監査ではなく、今後の業務に実効性のある監査にしようという姿勢を感じることができました。さらに、他社における監査役経験と比較しても、これだけ多くの情報を伝えてくる会社はほかになく、とても新鮮に感じています。

また、社外監査役となった際、子会社、関連会社あわせて約300社を抱える当社グループが、いかにしてグループ全体に内部統制制度の基本精神を浸透させ、持続させ続けられるのか大いに興味がありました。監査役監査を行う中でこの点も注目しながら経営をはじめ、本社の各部門や工場や子会社の業務説明を受け、意見交換をしてきました。その結果、従業員が共通認識を持っていることが分かり、これはひとえに内部統制の精神を理解し実践する人材を育て、その精神を保持し続ける環境を育ててきた130年超の歴史とプライドが大きく貢献したものと感じています。しかし、当社グループにおいては過去に新規採用を抑制した期間もあり、こうした精神の伝達や意識の醸成を着実に引き継がれていくようにすることが、経営課題の一つであると認識しています。

人材を確保し良好な内部統制体制を持続させる環境を整えながら、昨今注目度の高まる非財務情報にかかる企業情報開示をさらに充実させることも当社グループの持続的成長にとって重要なテーマだと思います。公認会計士としての目で監査役監査の効果を上げていくとともに、これらのテーマにも社外監査役として適切な助言をしていきたいと考えています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレートガバナンス基本方針

グループ経営理念に基づき、株主をはじめ、すべてのステークホルダーの期待に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的として、コーポレートガバナンス基本方針を策定しています。本基本方針を定めることにより、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。

WEB 「コーポレートガバナンス基本方針」
「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」

当社ウェブサイト <https://www.taiheiyo-cement.co.jp/>

会社情報→コーポレートガバナンス

■コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

原則	開示場所		
	ウェブサイト ※1	基本方針 ※2	報告書 ※3
【原則1-4】 政策保有株式		第22条	●
【原則1-7】 関連当事者間の取引		第23条	
【原則2-6】 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮 ※4			●
【原則3-1】 情報開示の充実	会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画	●	
	コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針		●
	経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き	第15条	
	経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き	第5条 第9条 第12条	
【補充原則4-1-1】	取締役会の決定事項、経営陣に対する委任の範囲	第3条	
【原則4-9】 独立社外取締役の独立性判断基準 ※5		第4条	●
【補充原則4-11-1】	取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方	第4条	
【補充原則4-11-2】	取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況	第7条 第14条	
【補充原則4-11-3】	取締役会全体の実効性に関する分析・評価およびその結果の概要	第19条	●
【補充原則4-14-2】	取締役・監査役に対するトレーニングの方針	第18条	
【原則5-1】	株主との建設的な対話に関する方針	第24条	

※1 当社ウェブサイト

※2 当社 コーポレートガバナンス基本方針

※3 当社 コーポレート・ガバナンスに関する報告書

※4 改訂コーポレートガバナンス・コード(2018年6月1日)により開示すべき事項となった原則

※5 上記開示場所のほかに有価証券報告書および株主総会参考書類にも開示

太平洋セメントグループの経営体制

GRI102-18, 19, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 33

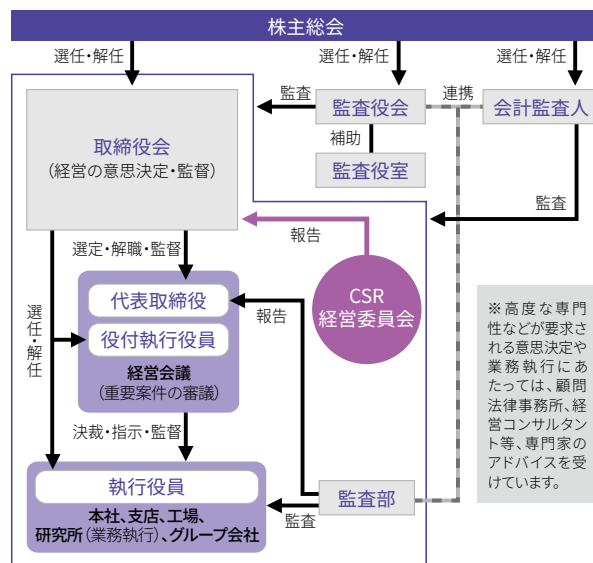
■コーポレート・ガバナンス体制

経営機構は取締役会と監査役会を基本としています。また、執行役員制度を導入し、経営の意思決定および監視・監督機能と業務執行の分離に努めています。監査役の業務全般を補助する機関として室長以下3名体制で監査役室を設置しています。また、監査部を設置して内部監査を実施し、改善すべき事項を明らかにし、社長宛に監査結果の報告を行い、内部監査の実効性を高めています。

そのほかにCSR経営委員会を設置し、事業活動のあり方をCSRの観点から改善を行うなど、コーポレート・ガバナンスの強化を図っています。

2019年度は取締役会を14回開催し、すべての取締役会において、取締役、監査役の全員が出席しました。

コーポレート・ガバナンス体制図



ガバナンス体制概要(2020年6月30日現在)

項目	人数等
組織体制	監査役会設置会社
取締役会議長	取締役会長
取締役人数(うち女性の人数) (取締役の任期:1年)	7名(1名)
社外役員人数(うち独立役員人数)	2名(2名)
執行役員人数(うち取締役兼務)	21名(2名)
監査役人数(うち女性の人数)	4名(1名)
社外役員人数(うち独立役員人数)	2名(2名)

主な会議体の開催状況(2019年度)

会議体	開催回数	社外役員出席状況
取締役会	14回	100%
監査役会	12回	100%
経営会議	23回	-

■ 取締役会の実効性評価

当社はコーポレートガバナンス基本方針に則り、毎年、取締役会全体の実効性に関する分析・評価を行っています。全取締役に対してアンケート方式による自己評価を実施しており、取締役会の構成、運営状況、意思決定プロセス、対外的なコミュニケーションのそれぞれの項目について質問が用意されています。その結果をもとに取締役会議長および社外取締役が分析・評価を行った後、取締役会に報告し、前年度からの改善状況、今後の課題や方策について審議・確認を行います。2019年度においては、当社の取締役会は概ね適切に運営され、当社の取締役会全体の実効性は確保されていると評価しています。

また、実効性評価の結果や各取締役から提示された多様な意見を踏まえ、経営監督機能の向上、意思決定の迅速化を図るため、取締役の員数削減等、実効性を高める取り組みを進めています。

■ 役員の選任

取締役および監査役候補はコーポレートガバナンス基本方針に則り、社長が社外取締役を含む取締役会に提案し、取締役会が審議し適切に決定した上で、株主総

会に上程し、その決議をもって選任されています。監査役の指名にあたっては、社長があらかじめ社外監査役を含む監査役会の同意を得た上で、取締役に提案します。

社外役員

GRI102-22

■ 社外取締役の選任

当社は「社外役員の独立性判断基準」およびコーポレートガバナンス基本方針に則り、社外役員を選任しています。一般株主との利益相反が生じる恐れがなく、十分に独立性を有すること、加えて企業法務、企業経営などの経験について幅広い見識を持つ人材を選任しています。

WEB

「社外役員の独立性判断基準
(コーポレートガバナンス基本方針 別紙1)」

当社ウェブサイト <https://www.taiheiyo-cement.co.jp/>

会社情報→コーポレートガバナンス

■ 社外役員の主な経験分野

社外役員は社外の独立した立場から当社の取締役および経営の監督を行うとともに、その豊富な経験と見識に基づき、的確・適切な助言を行うことができる人材としています。当社の社外役員は、弁護士(企業法務)、企業経営者(製造業)、公認会計士としての経験、実績、見識を有した人材を指名しています。

社外取締役・社外監査役の主な専門的経験分野

	氏名	属性	主な専門的経験分野				
			経営戦略	財務・経理	人事・労務	法務・内部統制・コンプライアンス	グローバル
社外取締役	小泉 淑子	弁護士			○	○	○
社外取締役	江守 新八郎	企業経営	○		○		
社外監査役	三谷 和歌子	弁護士			○	○	
社外監査役	藤間 義雄	公認会計士		○		○	

役員報酬

GRI102-35, 36, 37

■役員報酬に関する事項

取締役および監査役の報酬は株主総会の決議により、それぞれの報酬限度額が決定されます。取締役各々の報酬額は、社外取締役を含む取締役会で代表取締役へ決定を一任する旨を決議しています。監査役各々の報酬額は監査役の協議により決定しています。

取締役の報酬体系は、固定報酬と業績連動報酬で構成されており、社外取締役および監査役の報酬体系は固定報酬のみで構成されています。

■役員報酬の決定プロセス

固定報酬の額は役位に応じて設定しています。取締役の業績連動報酬額は当該事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益に1%を乗じた額(上限400百万円)に役職別係数を乗じた額としていますが、経営状況などにより減額できることとし、当該事業年度の年間配当金が1株につき30円に満たない場合は、原則として業績連動報酬の支給はありません。2019年度の業績連動報酬の総額報酬に占める割合は37%で、その算定基礎となる2018年度の親会社株主に帰属する当期純利益の実績値は434億円です。

役員の年間報酬(2019年度)

	支給人数(名)	支給額(百万円)
取締役	18	853
監査役	6	72
計	24	926

※上記の取締役および監査役の支給人数には2019年6月27日開催の第21回定時株主総会の終結をもって退任または辞任した取締役4名および監査役2名を含む

※上記のうち、社外役員の報酬等の総額は51百万円、支給を受けた社外役員の人数は5名

ガバナンス機能強化のための取り組み

GRI102-27

■社外役員のサポート体制

社外取締役に対して、経営企画部が取締役会議案の事前説明、業務執行に関する重要事項の報告を定期的に行うなど、職務執行に関する補佐を行っています。

社外監査役に対しては常勤監査役が定期的に業務執行に関する社内の重要な会議内容等を報告するなどしています。また、監査役室を設け、監査役補佐を行っています。

■取締役・監査役等に対するトレーニング

社内取締役、社内監査役、執行役員には就任時に会社法、コーポレート・ガバナンス等に関する研修を実施し、また就任後も外部機関等による研修を実施し、それぞれの役割に適した知識を習得する機会を設けています。

社外取締役、社外監査役には就任時に当社の事業、財務、組織、コーポレート・ガバナンス等に関する研修を実施し、就任後は当社をより理解してもらうため、国内外の当社事業所、関係会社の視察の機会を提供しています。

内部統制システム

GRI102-30

「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、①業務の効率性、②リスク・コンプライアンス、③財務報告の観点から内部統制システムを構築し、諸活動の充実に取り組んでいます。当社は、本方針に則り2019年度の財務報告にかかわる内部統制は有効であるとの内部統制報告書を作成し、監査法人より同報告書が適正であるとの意見表明がなされています。なお、本方針に則った、業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要を、2019年度の事業報告に記載しています。

役員・監査役



1

取締役会長 福田 修二

略歴

1974年 4月 小野田セメント株式会社入社	2008年 10月 執行役員・人事部長
1999年 6月 当社経理部長	2010年 8月 取締役常務執行役員・人事部長
2004年 4月 経理部長兼経理業務センター長	2010年 10月 取締役常務執行役員
2006年 4月 北陸支店長	2012年 4月 代表取締役社長
2008年 4月 執行役員・人事部長兼人事業務センター長	2018年 4月 取締役会長(現任)

経験や知識

2010年から取締役として当社の経営に従事し、代表取締役社長を経て、2018年4月に取締役会長に就任。経営者として豊富な経験・実績・見識を有しています。取締役会議長として取締役会の機能強化に努めるとともに、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など、当社グループの持続的な企業価値向上を目指すといった取締役の役割を適切に果たしています。

2

代表取締役社長 不死原 正文

略歴

1978年 4月 小野田セメント株式会社入社	2015年 4月 常務執行役員
2007年 4月 当社環境事業カンパニー事業推進部長	2015年 6月 取締役常務執行役員
2009年 5月 環境事業カンパニー営業部長	2016年 4月 取締役常務執行役員
2010年 10月 環境事業部長	セメント事業本部長
2012年 4月 執行役員・環境事業部長	2017年 4月 取締役専務執行役員
	セメント事業本部長
	2018年 4月 代表取締役社長(現任)

経験や知識

2015年から取締役として当社の経営に従事し、セメント事業本部長を経て、2018年4月に代表取締役社長に就任。経営者としての豊富な経験・実績・見識を有しており、当社グループの経営を牽引し、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など、当社グループの持続的な企業価値向上を目指すといった取締役の役割を適切に果たしています。

3

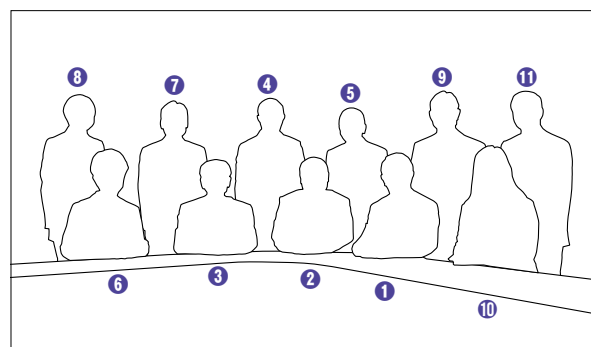
代表取締役副社長 北林 勇一

略歴

1978年 4月 日本セメント株式会社入社	2013年 6月 取締役常務執行役員
2009年 5月 当社上磯工場長	2016年 4月 代表取締役専務執行役員
2011年 4月 執行役員・生産部長	2017年 4月 代表取締役副社長(現任)
2013年 4月 常務執行役員	

経験や知識

2013年から取締役として当社の経営に従事し、2017年4月に代表取締役副社長に就任。経営者として豊富な経験・実績・見識を有しており、当社グループの経営を牽引し、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など、当社グループの持続的な企業価値向上を目指すといった取締役の役割を適切に果たしています。



4

取締役 専務執行役員 荻野 雅博

略歴

1980年 4月	日本セメント株式会社入社	2016年 4月	常務執行役員
2004年 4月	当社法務部長	2016年 6月	取締役常務執行役員
2013年 4月	執行役員・法務部長	2019年 4月	取締役専務執行役員（現任）

経験や知識

2016年から取締役として当社の経営に従事し、2019年4月に取締役専務執行役員に就任。人事法務部門の担当役員として当社グループの発展に大きく貢献するとともに、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など、当社グループの持続的な企業価値向上を目指すといった取締役の役割を適切に果たしています。

6

社外取締役 小泉 淑子

略歴

1972年 4月	弁護士登録 （第二東京弁護士会）	2015年 6月	当社取締役（現任） DOWAホールディングス 株式会社社外取締役（現任）
1980年 1月	梶田江尻法律事務所（現西村 あさひ法律事務所）パートナー	2016年 6月	住友ベークライト株式会社 社外監査役
2008年 1月	西村あさひ法律事務所カウンセ ル	2017年 9月	日本工営株式会社 社外監査役（現任）
2009年 4月	シティユーワ法律事務所 パートナー（現任）		

経験や知識

法律事務所カウンセ、パートナーを経て、2015年6月に当社取締役に就任。弁護士として企業法務に関する豊富な経験・実績・見識を有しており、当社取締役会において業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場よりの確かな提言・助言を行うとともに、経営全般に対する監視・監督を適切に行っています。

8

常勤監査役 西村 俊英

略歴

1979年 4月	小野田セメント株式会社入社	2015年 4月	常務執行役員
2006年 4月	当社建材カンパニー管理部長	2015年 6月	取締役常務執行役員
2009年 5月	経理部長	2017年 4月	取締役
2012年 4月	執行役員・関連事業部長	2017年 6月	常勤監査役（現任）

経験や知識

当社取締役常務執行役員を経て、2017年6月に当社監査役に就任。経理部門における豊富な経験と見識に加え、取締役として建材・建築土木事業やグループ会社管理等における多岐業務、取締役としての業務執行に対する監督など豊富な経験・実績・見識を有しており、当社グループの持続的な企業価値向上を目指すにあたり、取締役の職務執行を適切に監査しています。

10

社外監査役 三谷 和歌子

略歴

2000年 4月	弁護士登録（第一東京弁護士会）		
2001年 7月	田辺総合法律事務所入所		
2012年 4月	同事務所パートナー（現任）		
2018年 2月	当社監査役（現任）		

経験や知識

法律事務所パートナーを経て、2018年2月に当社監査役に就任。弁護士として企業法務分野に関する豊富な経験・実績・見識を有しており、独立した客観的かつ公正な立場で取締役の職務執行を適切に監査しています。

5

取締役 専務執行役員 安藤 國弘

略歴

1980年 4月	小野田セメント株式会社入社	2016年 4月	常務執行役員
2011年 4月	当社大船渡工場長	2016年 6月	取締役常務執行役員
2013年 4月	執行役員・大分工場長	2020年 4月	取締役専務執行役員（現任）
2015年 4月	執行役員・資源事業部長		

経験や知識

2016年から取締役として当社の経営に従事し、2020年4月に取締役専務執行役員に就任。資源事業や環境事業の担当役員として当社グループの発展に大きく貢献するとともに、経営の重要事項の決定および業務執行に対する監督など、当社グループの持続的な企業価値向上を目指すといった取締役の役割を適切に果たしています。

7

社外取締役 江守 新八郎

略歴

1975年 4月	東洋曹達工業株式会社 （現東ソー株式会社）入社	2012年 6月	同社代表取締役常務取締役
2010年 6月	東ソー株式会社取締役	2015年 6月	大洋塩ビ株式会社 代表取締役社長
2011年 6月	同社常務取締役	2020年 6月	当社取締役（現任）

経験や知識

東ソー株式会社代表取締役常務取締役、大洋塩ビ株式会社代表取締役社長を経て、2020年6月に当社取締役に就任。事業法人の経営者としての豊富な経験・実績・見識を有しており、当社取締役会において業務執行を行う経営陣から独立した客観的な立場よりの確かな提言・助言を行うとともに、経営全般に対する監視・監督を適切に行っています。

9

常勤監査役 松島 茂

略歴

1979年 4月	日本セメント株式会社入社	2013年 4月	常務執行役員
2009年 5月	当社北海道支店長	2013年 6月	取締役常務執行役員
2011年 4月	執行役員・北海道支店長	2017年 4月	取締役専務執行役員
2012年 4月	執行役員・セメント事業本部 副本部長兼同本部管理部長	2019年 4月	取締役
		2019年 6月	常勤監査役（現任）

経験や知識

当社取締役専務執行役員を経て、2019年6月に当社監査役に就任。当社取締役として総務経理部門や環境事業の業務を幅広く担当し、取締役としての業務執行に対する監督経験に加えて豊富な見識を有しており、当社グループの持続的な企業価値向上を目指すにあたり、取締役の職務執行を適切に監査しています。

11

社外監査役 藤間 義雄

略歴

1974年 11月	監査法人中央会計事務所 （みずす監査法人）入所	2007年 7月	みずす監査法人退職
1980年 3月	公認会計士登録	2011年 6月	株式会社JIEC社外監査役
1990年 9月	中央新光監査法人（みずす 監査法人）社員	2012年 5月	プライムワークス株式会社 （現ネオス株式会社）社外監査役
1996年 8月	中央監査法人（みずす監査 法人）代表社員	2016年 5月	株式会社JIEC社外取締役 （監査等委員）
		2019年 6月	当社監査役（現任）

経験や知識

監査法人代表社員、事業会社の社外取締役、監査役を経て、2019年6月に当社監査役に就任。長年にわたり企業会計の実務に携わるなど、公認会計士として豊富な経験・実績・見識を有しており、独立した客観的かつ公正な立場で取締役の職務執行を適切に監査しています。

リスクマネジメント コンプライアンス

関連するSDGs



リスク管理・コンプライアンスの基本方針

GRI102-16

■ リスク管理基本方針・規程

当社は「行動指針」において“事業環境の変化に即応し、柔軟に行動する”ことを宣言しています。リスクマネジメントは、経営の不確実性を低減し、経営目標を達成するための基盤と考え、社会変革・地球環境変化・自然災害・事故・不祥事など、経営目標の達成を不確実とするリスクを、リスク管理基本方針に基づき管理しています。またリスク管理方針を具体的なリスク管理活動に落とし込むよう、リスク管理規程を定めています。リスク管理規程には、緊急事態への対応を含めています。

リスク管理基本方針

- ① 当社は、製品・サービスの品質と安全性を確保し、従業員および家族の生活と安全を守り、ステークホルダーから一層の信頼を得るため、リスクの予防と低減に努める。
- ② 当社は、事業活動を取り巻く様々なリスクを適切に管理するための体制を整備する。
- ③ 当社は、計画・実践・評価・是正のサイクルを通じてリスク管理を推進する。
- ④ 当社は、リスクが顕在化した際に迅速かつ適切に対処する。
- ⑤ 当社は、当社グループ各社と連携し、事業環境の変化に伴い新たに生じるリスクを機敏に感知し、太平洋セメントグループとして迅速かつ適切に対処するための体制を構築する。

■ コンプライアンス基本方針

当社は「行動指針」において“法令遵守と社会の良識に則り行動する”ことを宣言し、コンプライアンスはCSR経営の基盤と考え、2005年3月「コンプライアンス基本方針」の公表とともに「コンプライアンス規程」を制定しました。当社の「コンプライアンス」の定義は、狭義の法令遵守にとどまらず、法令の背景にある社会通念やグループ経営理念、当社行動指針、社内諸規程の遵守を含むものとなっています。

コンプライアンス基本方針(要旨)

- 経営理念、行動指針、社会規範の遵守
- 社内諸制度・規程の整備と周知徹底
- グループ各社の連携と教育・啓発活動推進
- 問題発生時の適切な対応と施策打ち出し
- 必要な情報の適時・適切な開示とコミュニケーション
- 国際基準・ルール遵守と現地文化・習慣尊重
- 反社会的勢力・団体の不正・不当な要求拒否

WEB 「行動基準[ケースブック]」

当社ウェブサイト <https://www.taiheiyo-cement.co.jp/>

CSRの取り組み→太平洋セメントのCSR→CSR理念体系

WEB 「太平洋セメントグループ税務方針」

当社ウェブサイト <https://www.taiheiyo-cement.co.jp/>

CSRの取り組み→リスクマネジメントコンプライアンス→コンプライアンス関連細則

詳しくはこちら

「独占禁止法遵守マニュアル」「反贈賄基本方針」▶ P.84-85

リスク管理・コンプライアンス推進体制

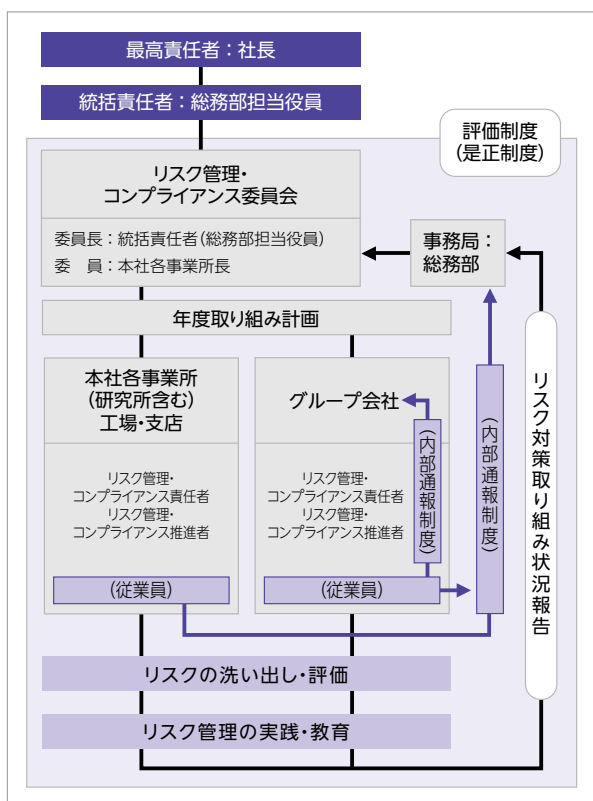
GRI102-17, 30, 31

リスク管理・コンプライアンス推進の最高責任者は社長です。社長より指名された統括責任者(総務部担当役員)が「リスク管理・コンプライアンス委員会」を主宰・運営し、組織的かつ計画的に推進活動を進めています。

同委員会は、方針の展開、全社リスクの洗い出し・評価と特定、PDCAサイクルによるリスク管理活動ならびにコンプライアンスを推進する役割をはじめ、リスク管理・コンプライアンスに関する規定の制定や改訂、従業員への啓発・教育推進など、当社グループ全体のリスク管理・コンプライアンス推進の中核を担っています。当社各事業所やグループ会社それぞれに「リスク管理・

コンプライアンス責任者」と「リスク管理・コンプライアンス推進者」を置き、具体的な取り組みを行っています。2019年度は委員会を4回開催しました。

リスク管理・コンプライアンス推進体制



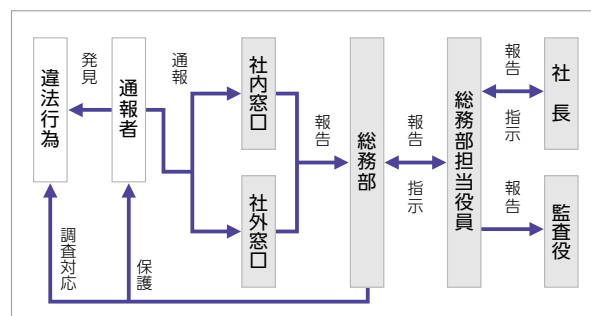
※ 管理対象：グループ会社103社（2020年4月現在）

■ 内部通報制度

通常の社内手続に則った報告・申し出に適正に対処するとともに、「コンプライアンス・ホットライン」を設け、通常の社内手続を経ない通報を直接受付ています。通報は、顕名（所属・氏名を明らかにする）に加え、心理的障壁を低減するよう匿名（所属・氏名を秘匿する）も可としています。通報受付窓口は社内（総務部CSR推進グループ）、社外（弁護士事務所）にあり、社内では、施錠された専用の部屋に専用回線の電話・FAXと専用アドレスのパソコンを設け、通報の守秘を担保しています。グループ会社従業員も当社社外窓口の利用を可能とし、連結ガバナンスの強化、制度の実

効性向上と各社の負担軽減を図っています。また、この制度を利用したことを理由として通報者に不利益な取り扱いがなされないよう、「内部通報制度運用規程」に定めています。

内部通報制度



内部通報制度実績（2019年度）

受付窓口	件数
社内（総務部CSR推進グループ）	2
社外（梶谷総合法律事務所）	1

※「通報」とすべきもの：「内部通報制度運用規定」による。

リスク管理・コンプライアンス推進活動

GRI102-11, 17, 201-2, 205-2

■ 全社リスクの洗い出し・評価と特定

当社は3年に1度、グループ会社を含めた全社リスクの洗い出し・評価と特定を、そして毎年その見直しを実施しています。

2019年度は、2016年度に実施してから3年目の全社リスク見直しの年に当たり、洗い出しの目的を「今後10年程度の社会・環境側面の想定される状況変化が当社グループの経営の不確実性に与える影響を特定し、その不確実性を回避・低減するための方策を策定すること」とし、リスクを見直しました。

詳しくはこちら

「事業環境の認識（リスクと機会）」

▶ P.16

リスクマネジメント コンプライアンス

■ リスク低減対策活動

全社リスクの洗い出し・評価結果を基にリスク管理・コンプライアンス委員会が主体となって対策を実施していくリスク課題を年度ごとに特定し、PDCAを回しリスク影響低減対策活動をしています。

2019年度に対象とした課題は、①汚染物質・危険物質の漏洩 ②情報セキュリティの強化 ③製品・サービス事故 ④施設・設備の経年劣化 ⑤交通事故防止 ⑥ 海外危機管理対策の強化 ⑦リスク管理・コンプライアンス上のグループガバナンス強化 ⑧労働災害 ⑨人材不足への対応 ⑩知的財産権の尊重とリスク防止の強化でした。

■ 海外におけるリスク対策活動事例

「暴動・テロ対応マニュアル」を作成し、定期的に改訂して活用しています。また、リスクが高い派遣国について、現地退避決定をするための要領を明文化し、現地情勢変化に応じて緊急退避レベルを評価するためのツールを作成し、ツールを用いたトレーニングを実施しています。国外退避および緊急時に必要な備蓄品（食料品、衣類、衛生用品、医薬品）、現金などのリストアップとその確保は、各海外事業拠点において順次実施しています。

■ 緊急事態対応

災害・事故・不祥事などの事象が発生した場合、事象発生場所から総務部長に情報伝達があります。総務部長は事象の重大性を考慮し、対応体制を緊急対策本部の設置・所管事業所主導のいずれにするか判断します。選択された体制をもって緊急事態への対応がなされます。

2019年度は25件の情報伝達が行われましたが、緊急対策本部を設置し対応するべき案件はありませんでした。なお、主要な情報については、それに対する対応も含めてCSR経営委員会で審議をしています。

また、災害・事故への対応訓練として、各事業所で震災時のシェイクアウト訓練、本社および支店を対象として震災時事業継続計画の講習会を実施しました。事故時の苦

情対応については、工場担当者への研修を実施しました。

■ 新型コロナウイルス感染拡大に伴う対応

新型コロナウイルス感染症の拡大により、2020年4月7日付けで日本政府から「緊急事態宣言」が発出されたことを受け、当社では同日付けで「緊急対策本部」を設置し、国内外の全従業員に向け当社の緊急対策についての通達を行いました。

緊急対策本部の取り組みとしては、都度、感染拡大状況に応じて、テレワーク勤務の強力な推進、時差出勤の奨励、ビデオ会議システムの活用、国内外の出張禁止などを実施し、工場等の製造部門も考慮した感染拡大防止と事業継続のための諸施策を実施しました。

また、海外各事業所においては、緊急対策本部からの通達を受けるとともに、現地事情に即した感染対策を徹底して行いました。本社からは全海外事業所に向けてマスクや医療物資を送る支援を行いました。

■ リスク管理・コンプライアンス推進研修

リスク管理・コンプライアンスの効果的な実施のため、当社各事業所ならびにグループ会社のリスク管理・コンプライアンス責任者および推進者を対象とした研修を実施しています。

2019年度は、11月にグループ会社を対象として責任者には「リーダーに必要な『アンコンシャス・バイアス』マネジメント」「コンプライアンスの問題を起こさない組織風土作り」についてリスク管理コンサルタントより講演（参加100社）を、推進者には「リスク管理・コンプライアンス推進のPDCAの回し方」をテーマとして講義、ケース・スタディによるディスカッションなど（参加80社）を実施しました。

■ コンプライアンス教育

経営理念を具現化し行動指針を実践するために、太平洋セメントの役員・従業員一人ひとりが日常業務を遂行する上での行動のよりどころとなるよう、太平洋

セメントの方針、規程あるいは社長メッセージとして社内外に公表してきたものを6つのカテゴリー・35項目に整理したものが「行動基準」です。

行動基準に沿って具体的にどのように行動すればよいか個々の事例を示した行動基準[ケースブック]を作成し、当社の全従業員ならびに主要なグループ会社の全従業員に配布しています。

行動基準[ケースブック]は最新情報を反映しながら定期的に改訂を行っています。

また、行動基準[ケースブック]などを題材にし、個々の状況でどのような行動を取るべきかをクイズ形式で学習するe-ラーニングを全従業員(出向者を含む)に向けて、毎月1回実施しています。

2019年度の受講率は、73.3%でした。



行動基準[ケースブック]

WEB 「行動基準[ケースブック]」

当社ウェブサイト <https://www.taiheiyo-cement.co.jp/>
CSRの取り組み→太平洋セメントのCSR→CSR理念体系

■ グループ法務懇談会

企業経営にかかわる重要な法律への理解を深め、グループ会社のコンプライアンス体制整備の一助とするため、法令改正への対応などを中心とした法務情報を共有する場として、グループ会社の経営層・法務担当者による懇談会を2005年度から開催しています。

2019年度は以下のテーマで実施しました。

グループ法務懇談会開催実績(2019年度)

開催回	開催日	参加状況	テーマ
第29回	2019年7月	11社 19名	・労務に関する法律上の諸問題
第30回	2019年11月	84社 86名	・企業不祥事対応としての当局とのコミュニケーション～刑事司法取引と独禁法上のリエンシー及び確約手続について～ ・民法改正の実務対応(契約条項の文例)

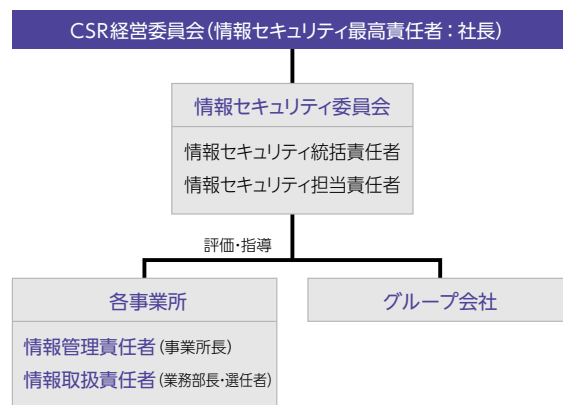
情報セキュリティ

■ 情報セキュリティ推進体制

当社では、情報資産のセキュリティを確保し運用するため、「情報セキュリティ基本方針」ならびに「情報セキュリティ管理規程」を制定し、これに基づく管理体制のもと、積極的に情報セキュリティ保持活動に取り組んでいます。

情報セキュリティの最高責任者は社長であり、社長から指名された統括責任者(経営企画部担当役員)が、組織的かつ計画的に情報セキュリティ活動を推進するため「情報セキュリティ委員会」を主宰・運営しています。

情報セキュリティ体制



WEB 「情報セキュリティ基本方針」「個人情報保護方針」

当社ウェブサイト <https://www.taiheiyo-cement.co.jp/>
CSRの取り組み→リスクマネジメント コンプライアンス

■ 情報セキュリティ推進活動

2019年度は全従業員向けに社内ポータルサイトによる注意喚起や啓発を行うとともに、標的型攻撃を想定したメール訓練を実施しました。また、グループ会社情報部門交流会を開催し、「情報セキュリティ対策ガイド」などを配布、説明し、対策の推進を図りました。

リスクマネジメント コンプライアンス

た。そのほか「災害復旧訓練」、「グループ会社のセキュリティレベル調査」、「情報セキュリティ教育」を行いました。また、情報セキュリティ関連事故については、重大な事故は発生していません。

取り組みを継続することで、国内・海外グループ会社のセキュリティレベル向上を図っていきます。

知的財産の保護と活用

■ 知的財産方針

「事業を支える知的財産活動で経営に貢献 ～戦略的な知的財産活動で事業競争優位性を確保～」を基本方針として、太平洋セメントグループとしての企業価値向上に資するため、事業部門や研究開発部門と一体となった知的財産活動を展開しています。

■ 社内の知的財産管理体制

当社では、「知的財産権取扱規程」を制定し、これに基づく管理体制のもと、知的財産活動に取り組んでいます。知的財産部は本社と中央研究所に人員を配置し、本社では企画・管理業務、中央研究所では出願、権利化、調査業務などを主に行っています。また、知的財産にかかわる業務の窓口として主要事業部門と中央研究所に「知財推進者」を配置し、知的財産部と連携しながら効率的かつ効果的な知的財産の創出・保護・活用を積極的に推進しています。

■ 当社グループの知的財産管理体制

当社グループ全体を対象とした知的財産の活用やリスクの低減を目的とした「グループ知的財産管理ガイドライン」を2018年3月に制定し、運用を開始しました。また、主要なグループ会社の知的財産関係者をメンバーとした会議体を設け、課題の共有、情報交換や勉強会を通じて、グループ各社の規模や業種に適した知的財産活動の推進、活性化にも取り組んでいます。これまでは、当社の本社を会場としていました

が、2018年度よりグループ会社を会場とする機会を新たに設けたことで、各社の経営層も出席するようになり、一層の強化を図っています。

■ 保有知的財産の概略

2020年3月末時点での当社の保有特許は国内1,235件、外国216件、保有商標は国内273件、外国132件、保有意匠はすべて国内で11件です（セグメント別のグラフは「研究開発」の項を参照ください）。

当社が保有している特許権についてはセメント分野が多くを占めていますが、ここ数年、当社の事業戦略・研究開発戦略に対応して、環境・資源分野の出願比率が高くなりました。事業として収益拡大に結び付けるためには、当社の置かれた状況を踏まえた上で、一つの特許だけではなく、その周辺技術についても特許化し、競合他社への影響力を知的財産の面においても備える観点から、一歩先んじた「広くて強い特許群」を強固に確立しています。

また、技術に立脚した製造会社として、全従業員に占める発明者人数の比率を上げることは「組織的な知財マインドの醸成」を高め、有効な発明の権利化による各事業の独創性やポートフォリオの形成、ひいては持続的な競争力の向上にもつながることから、近年重要視しています。

詳しくはこちら
「研究開発」

▶ P.40

■ ライセンス関連活動

自社の事業活動に強みを発揮することを優先に出願および権利取得を行っていますが、利用していない権利を他社にライセンスすることにも前向きに取り組んでいます。もちろん、自社事業に貢献することが見込まれる場合は、他社からライセンスを受けることもあります。

■ 知的財産に関するリスクマネジメント

知的財産の取得・管理は、前述した「知的財産権取扱規程」を指針とし、個々の事業の実態に適した知的財産戦略の展開を図っています。

出願後の特許などの知的財産は、知的財産部のデータベースによって一元管理されています。

他社権利への侵害防止などに対しては、特許情報の定期的回覧、問題特許監視制度、知的財産確認制度などによって動向把握に努め、細心の注意を払いながら、独自の判断基準を策定してリスク管理の徹底を図っています。また、社内研修、各部門との知的財産推進会議開催時などで、従業員の啓発・意識付けの徹底を図っています。これまでに知的財産権侵害で訴えられ、事業に支障があった事例はありません。

営業秘密の管理やノウハウ、技術流出の防止などに関しては、それぞれ「情報セキュリティ管理規程」、「文書管理規程」が全社対象に定められています。また、技術流出の防止に関連して、特許出願を行うか、ノウハウとして秘匿するかの判断に関しては、「知的財産権取扱規程」に定められた指針に基づいて運用しています。

グループ会社については、知的財産に関する諸規定の整備および、発明者との契約の締結を完了しています。一方、今後のグローバルな経営スタンスを視野に入れ、コア技術の海外へのライセンスも戦略的にやっていることから、海外ライセンスのリスク対策にも注力しています。アジア新興国については、ライセンサーが品質・性能保証の義務を負うなど、法制度が日本と異なります。社内での周知のほか、各国に詳しい専門の弁護士などと協力しながら、リスクマネジメントを実施しています。

■ 表彰制度

従来から、特許出願および事業収益に大きく寄与した登録特許に対しては、規定により発明者に所定の報奨金を支払っています。加えて、知的財産に関する従業員の意識向上を目的として2017年度分より知的財産表彰制度の運用を開始し、2019年度は「優秀発明賞」1件7名、「最多出願賞」1名および1チーム、「知財貢献賞」2件で計8名を表彰しました。

■ 教育・啓発

知的財産意識を啓発し、組織の「知財ポテンシャル」を高めるため、研究部門と技術開発部門を中心に国家資格である知的財産管理技能検定の受験を推奨しています。また、(一社)日本知的財産協会や(一社)発明推進協会などの社外講習会の利用や、本社、中央研究所および各支店・工場での社内研修の開催など、従業員の教育・啓発にも継続的に力を注いでいます。2019年度は表に示すような研修を実施し、関係会社も含めて計90名の参加がありました。また、e-ラーニングも一部導入を開始しました。さらに前述の各社知的財産関係者による情報交換や勉強会を通じて「利益の源泉である知的財産」を主眼に置き、グループ全体としての知的財産の正当な保護・活用と、他社知的財産の尊重や侵害防止を図っています。



特許明細説明会

知的財産研修社内参加実績(2019年度)

(単位：名)

研修内容	当社	関係会社	合計
ベーシック	24	31	55
明細書	18	17	35
合計	42	48	90

CSRマネジメント

関連するSDGs



CSR理念体系

GRI102-15, 16

グループ経営理念は、事業活動を行うにあたり指針とする最上位の概念です。「行動指針」は、グループ経営理念を受け、より具体的に行動の指針を表したものです。

また、グループ経営理念を踏まえた未来像として、2020年代半ばの「ありたい姿・目指す方向性」を設定しました。これらはグループの価値観・方向性を定性的に示しています。

中期経営計画は3年間の経営戦略と経営目標であり、「CSR目標2025」は長期的なCSR定量目標です。この2つの定量目標を両輪として「ありたい姿・目指す方向性」の実現を目指しています。

※ グループ経営理念：表紙裏、行動指針：P.01、「CSR目標2025」：P.21に掲載

CSR経営推進の基本方針

GRI102-16

当社は、経営理念の具現化および行動指針の実践に関する基本的事項を定め、当社が事業内外において社会的責任に則った活動を推進し、社会および当社の持続可能な発展を追求することを目的とするCSR要綱を定め、CSR経営を推進しています。また、本要綱にCSR経営を推進するための基本方針を定めています。

CSR経営の推進体制

GRI102-18, 19, 20, 21, 28, 29, 30, 32

社長を委員長とし、取締役会直属で全取締役および全役付執行役員がメンバーであり部門横断的に構成される「CSR経営委員会」を設置し、CSR経営を推進しています。

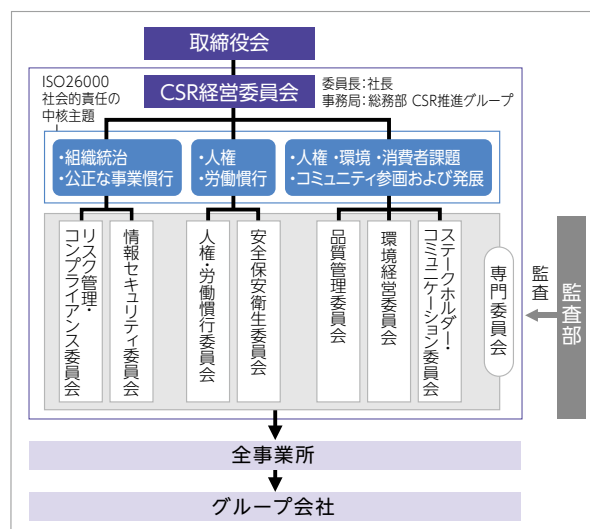
CSR経営委員会は、全社CSR実施計画等の重要事項の審議とCSR活動実施状況のレビューを行っています。CSRの個別課題により具体的に取るため、CSR経営委員会の傘下に7つの専門委員会を設けています。各専門委員会は担当役員が委員長を務め、課題に対し最も関連の強い部署が事務局となっています。



CSR経営推進の基本方針

- 1 当社の経営理念・行動指針を踏まえ、目指すべき理想のCSR経営を明確にし、CSRに基づいた事業活動の進展を図る。
- 2 コンプライアンスを最重視する企業風土を醸成し、全役員・従業員が常に主体的に最適な判断を行うことを志向する。
- 3 環境保全・人権擁護・地域貢献等が当社の社会的使命であると認識した経営を行う。
- 4 CSRの重点課題について、積極的に取組み、適正な優先順位付けと資源配分を行う。
- 5 CSR経営推進の状況を踏まえ、ステークホルダーに対して適切な情報開示・コミュニケーションを実践し、信頼関係を構築する。
- 6 CSR経営推進を当社グループ全体の活動として位置付ける。

CSR経営の推進体制 (CSR経営委員会と専門委員会)



CSR研修・教育

GRI102-27

新入従業員研修、新入従業員フォローアップ研修(2年目)、キャリア開発研修(10年目前後)、新任管理職研修などの各階層別研修において、CSRに関する教育を実施しています。コンプライアンスや人権などのCSRの個別課題に関する教育は個別の専門委員会が実施しています。また、グループ会社を含めたトップ層に対し、年1回CSR関連の研修を実施しています。また、当社のCSRレポートに対する理解を深めるため、2019年度はレポートの要旨を作成・配布しました。

トップ層研修開催実績(2019年度)

開催日	参加社数	テーマ
2019年 11月	100社	・リーダーに必要な『アンコンシャス・バイアス』マネジメント ・コンプライアンスの問題を起こさない組織風土作り

外部団体との協働

G102-11, 12, 13

■ グローバルセメント・コンクリート協会

当社は、2018年に設立された業界団体であるグローバルセメント・コンクリート協会(Global Cement and Concrete Association)の設立メンバーとして、国内メーカーでは唯一活動に参加しています。GCCAは、持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)のセメント部会の活動を2019年1月から承継し、WBCSDと戦略的パートナーシップにより、持続可能な開発へ向けて協働しています。

GCCAでは、気候変動への対応、CO₂削減の長期ロードマップ、低CO₂コンクリート、生物多様性、安全衛生などをテーマとして、6つの作業部会を設置して各種ガイドラインなどの開発を展開しています。こうしたGCCAのイニシアティブにより、メンバー各社のCO₂排出削減の目標設定や公表などを通じて持続可能

な社会の構築への取り組みが進められています。

さらに、GCCAは2020年にInnovandiという研究ネットワークを立ち上



げ、低CO₂を特徴とするサステナブル・コンクリートやセメント、さらにはCO₂の分離回収などの調査研究をグローバルに展開しています。当社はInnovandiにも設立時から参加しています。

このようなGCCAやInnovandiの取り組み課題は、当社においても経営課題の一つと認識し、取り組みに努めています。

■ 持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)

当社は、2000年からWBCSDセメント部会(CSI)のコアメンバー



として、持続可能な開発に向けた国際的な活動に取り組んできました。セメント部会の活動がGCCAに承継された後も引き続きWBCSDメンバーとしての活動を継続し、より広い視野を持って世界的なメンバー企業とESGにかかわる最新情報の交換を行っています。

また、WBCSD Leadership Program という海外研修に当社から毎年1名を派遣しています。これまでに8名の派遣実績があり、グローバル人材の育成にも寄与しています。

■ 東京人権啓発企業連絡会への参画

当社は「東京人権啓発企業連絡会」に参画しています。同団体は、1979年11月に発足し、東京に本社を置く企業を主体に123社(従業員約150万人、2020年7月現在)で組織され、「自主的運営と全員参加の精神」を基本理念として、企業の立場から同和問題をはじめ、様々な人権問題の解決に向けて取り組んでいる任意団体です。

CSRマネジメント 2019年度CSR活動の主な実績 GRI102-11, 44

組織統治／公正な事業慣行

計画	実績	判定	関連ページ
活動主体 リスク管理・コンプライアンス委員会			
1. 全社リスク対策組計画の実行による推進活動の強化			
●汚染物質・危険物質の漏洩	●環境経営委員会にて対応、本委員会ではレビューを実施	○	P.50-52
●情報セキュリティの強化	●全社レベルでのWindows10への円滑な移行が完了 ●グループ全体の情報セキュリティレベル調査の実施と、結果に基づくフォローや対策の強化 ●「標的型攻撃による機密情報の窃取」リスク対応、不審なメールへの対応訓練実施	○	P.53-54
●製品・サービス事故	●セメント・関連製品・資源製品について各品質保証規定を改定、配布完了 ●既存各製品のデータ推移を監視し、異常値に至らないフォローを継続 ●グループ会社自主点検体制の確立完了、自主点検結果の所管事業部からの報告と承認	○	P.50-52
●施設・設備の経年劣化	●遊休設備解体はほぼ計画通りに実施	○	P.50-52
●交通事故防止	●設備部および休止事業所所管部にて対応、本委員会ではレビューを実施	○	P.50-52
●海外危機管理対策の強化	●リスクの高い派遣国における備蓄品の確保 ●バブアニューギニアとフィリピンにおける退避判断基準と退避実行ツールの更新完了	○	P.50-52
●リスク管理・コンプライアンス上のグループガバナンス強化	●「贈収賄防止規程(案)」を策定。案の審議を継続中、早期の運用開始を目指す ●グループトップ層講演会(11月)およびリスク推進者研修会(11月)にてコンプライアンスに関する研修を実施 ●廃棄物業継続のため、支店長・支店環境事業担当者に対する教育・意識向上研修の実施	△ ○ ○	P.50-52
●労働災害	●死亡災害ゼロを達成したものの、災害件数は熱中症とルール違反による災害が多発したため、例年並み	○	P.50-52
●人材不足への対応	●従業員の人材確保・定着に向けた諸施策について意見交換	○	P.50-52
●知的財産権の尊重とリスク防止の強化	●知的財産権のベーシック研修の実施、著作権に関する教材とQ&Aを全事業所長および全従業員向けに掲示	○	P.54-55
2. PDCAサイクルによるグループ会社も含めた推進活動の継続的改善			
●PDCAサイクルによる推進活動の継続的改善	●当社事業所およびグループ会社のPDCAを実施 ●リスク推進者に対しPDCAの実践の実施法の研修実施 ●より自身のリスクを感じ取り組みを実施するようPDCA実施記入様式を改定	○	P.50-52
活動主体 情報セキュリティ委員会			
1. 「情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)」体制の強化と継続運用・改善			
●単体情報セキュリティの維持管理	●臨時開催が必要となるような事象はなし ●「モバイルPC利用要領」改訂、「クラウドサービス利用ガイド」作成 ●災害復旧訓練の実施(年1回)	○	P.53-54
●グループ情報セキュリティ体制の強化	●セキュリティレベル調査結果：平均2.8(昨年2.8) ●グループ会社情報部交流会にて「情報セキュリティ対策ガイド」、「クラウドサービス利用ガイド」について説明 ●グループ会社個別訪問2社実施／太平洋陸送、大分太平洋鉱業 ●海外グループ会社の情報セキュリティレベル改善のため、2018年度の調査結果を基に改善策を各社に提示する	△	
2. 安全・事故・障害対策の計画的実施			
●情報セキュリティ関連案件の実施によるセキュリティレベル向上	●社内システムのWindows10対応は2019年度内に完了の見込み ●外部の専門家による脆弱性診断を実施し、標的型攻撃メール訓練を実施	○	P.53-54
3. 教育・研修・啓発の実施			
●グループ会社を含めた従業員個々のセキュリティ意識の向上	●各階層別教育にて情報セキュリティ教育を実施 ●セキュリティニュース公開 ●グループ会社へセキュリティニュース資料、社内セキュリティ教育資料を提供	○	P.53-54
4. 情報セキュリティの保持状況のモニタリング、評価			
●定期モニタリングによる適正利活用の推進	●ウイルス対策ソフト変更により、ウイルスメールの添付ファイルをユーザーが開く前に検知できるケースが増加 ●社外へのファイル送信をチェック、出口対策により不審なアプリケーションの通信監視を実施、問題なし	○	P.53-54
●情報セキュリティ内部監査の実施	●書面監査、実地監査とも未実施	×	
5. 「個人情報保護マネジメントシステム」の継続的運用・改善			
●タスクフォースとして随時課題に対応 ●遵守、教育、監査状況の確認と対応	●社有スマートフォン紛失：上期0件、下期1件(すぐ発見し、漏洩の恐れは無し) ●当社ウェブサイト常時SSL化、これにあわせてウェブサイトの「個人情報の取り扱いについて」の記載内容を修正	○	P.53-54
活動主体 人権・労働慣行委員会			
1. グループ会社も含めた「人権意識」の高揚と継続的研修の実施			
●社内研修・啓発	【階層別研修等での人権研修(参加人数にはグループ会社からを含む)】 ①CSRトップ層講演会(11月)テーマ：「コンプライアンスの問題を起さない組織風土作り」講師：(株)ビジネスコンサルタント・松本繁直氏、受講者138名、②新入従業員研修(4月)受講者108名、③コミュニケーション+OJT研修(4年目)91名、(5年目)81名、④キャリア開発研修(主任・副主任昇格)43名、⑤新任管理職研修(8月)42名、⑦職長研修(2月)20名、⑧テクノスクール特別講義(7月)5名	○	P.79-80
●ハラスメント再発防止策の検討と実施	【各種研修の実施】 ①人権啓発推進委員とハラスメント相談窓口の役割を明確化する動画による研修 ②すべての事業所長、管理職、一般職に対し、無意識の偏見を自覚する「アンコンシャス・バイアス研修」 ③アンガーマネジメントビデオ研修 ●ハラスメント相談後のプロセスの透明化と周知のため、ポータルサイトに相談窓口の利用方法を新設 ●ハラスメントの基準を示す「べからず集」をポケットサイズで作成し、すべての従業員へ配布(7月)	○	P.79
●グループ会社の研修・啓発	①DVDの貸し出しによる、各階層従業員の研修支援(延べ15本) ②関係資料の定期的提供：東京人権啓発企業連絡会の広報誌を各事業所、グループ会社に配布(6、12月)	○	P.79-80
●人権啓発企業連絡会	●東京人権啓発企業連絡会、大阪同和・人権問題企業連絡会の各種研修・グループ会へ積極的に参加	○	P.79
2. 法定雇用率の継続的達成と障がい者の活躍推進			
●「障がい者雇用中期計画」に基づく障がい者新規採用	●採用ソース、ハローワーク、障がい者特別支援学校、就労支援機関と連携を図り、採用活動を実施した	○	P.81
●特例子会社の課題への対応	●各社の採用状況：太平洋サービス(1名)、上興興業(2020年4月1名採用見込み)、日豊オノダ(1名、重度のため2名としてカウント)	○	P.81
3. 人権・労働慣行関連課題への取り組み状況報告			
●女性活躍推進、働き方改革推進、グループ人事推進等の人権・労働関連諸課題に関する近況報告	●「夏の生活スタイル変革」の取り組み実施(6月-10月) ●フレックスタイム制度の利用促進・早帰りデー(水曜・金曜)の通年実施。プレミアムフライデーの実施 ●第4回ダイバーシティフォーラム開催(10月) ●テレワークトライアルの実施(7月-12月) ●エルダー嘱託規程の改訂(9月)	○	P.79-82
●新教育体系に基づく教育研修、グローバル人材育成プログラム等の取り組み状況報告	【新グローバル人材育成プログラムに基づき派遣実施】 ●海外技術トレーニング制度：フィリピン(4名)、ベトナム(4名)、米国(2名) ●海外語学留学制度：米国(2名) ●海外インターン制度：6月マレーシア(6名)、11月マレーシア(7名)	○	P.80
●健康経営推進に関する取り組み状況報告	●導入を決定した健康管理システムの具体的な運用およびデータ整備を実施中 ●生活習慣病のリスク低減、メンタルヘルス疾患予防対策について取り組み中	△	P.82-83
●「CSR目標2025」の進捗状況	●総合職採用における女性比率を30%以上：2019年20.3% (14名/69名)、2020年20.9% (14名/67名) ●女性従業員比率10%以上：2020年2月11日現在9.0% (210名/2,346名) ●新任管理職登用に占める割合10%：2019年3月11日付3% (1名/33名)、2020年3月11日付8% (2名/25名)	○	P.09 P.80-83

人権／労働慣行

計画	実績	判定	関連ページ
活動主体 安全保安衛生委員会			
1. 全社安全保安衛生委員会【目標】			
①「CSR目標2025」グループ全体で死亡災害ゼロ ②グループ全体で休業災害を30件以下 ③グループ全体の災害総件数を80件以下 ④当社在籍従業員の休業率0.6%台	●四半期ごとに全社安全保安衛生委員会を開催し、統計データを確認 ●災害の頻度、重篤度を勘案し、議論し、横展開すべき再発防止策を作成 【実績】①死亡災害：ゼロ、②休業災害件数：29件、③災害総件数：94件、休業率：0.580%	△	P.09 P.86-88
2. 安全保安衛生活動の推進			
●「CSR目標2025」目標達成のためのグループ会社全体の基本的な安全活動 ●災害の削減のための具体的活動の展開 ●災害発生時の速やかな情報発信ならびに情報共有化 ●災害発生事業所が実施する対策の横展開 ●特定の事業所や関係会社での重篤な災害の発生、もしくは多発の防止	●グループ会社への安全パトロールの実施 【実績】①国内：生コン3社、建材2社、その他2社、②海外：生コン1社、工場3 ●安全週間、衛生週間、年末年始無災害活動メッセージ発信、安全保安衛生対策のグループ全体への横展開 ●全社掲示板を活用した情報発信ならびに注意喚起、委員会における災害報告、災害情報DBによる情報共有化 ●災害発生事業所が実施する災害防止対策支援ならびに委員長名での安全通達、再発防止のための委員による現場パトロール ●安全管理特別強調事業所指定による管理強化、安特指定された事業所や関係会社への安全調査、指導	○	P.86-88
3. 安全保安衛生体制の見直し			
●災害発生時の対策の歯止め	●検討書にて対策の歯止めは確認できたが、類似・再発災害が発生。今後は対策実施の持続性が必要	△	P.86-88
4. コンプライアンスの推進			
●国や行政機関の要求事項の確実な実行	【実績】ストレスチェック、化学物質取扱時のリスクアセスメント、健康情報等管理要領制定	○	P.82-83
活動主体 品質管理委員会			
1. 品質保証体制			
●体制の改善：リスク低減に向けた保証体制構築 ●セメント事業に関わるQMS(ISO9001)の確実な運用と外部審査認証継続	●セメント規程、関連製品、資源製品各規程の見直し改訂実施 ●QMSシステムの確実な運用のための集合教育(7月、9月)を実施 ●スリム化に伴い、アウトソースと位置付けた事業所の管理方法見直し・ルール化	○	P.76-77 P.76
2. 品質リスク管理			
●顧客ニーズに即した品質基準策定	●品質保証規程の品質基準を見直し	○	P.76-77
●重大品質トラブル発生時の適正な対応	●全製品対象とした緊急対応マニュアルの整備検討	○	P.52 P.76
3. 品質コンプライアンス管理			
●製品の安全性確保	●微量成分、放射能濃度社内基準の100%遵守のため、製品安全性試験の実施と試験内容の適正な見直し	○	P.77-78
●規格、通達等の改正対応への確実な遵守	●企画、通達改正情報の関係部署への共有化、改正後の規定、新基準などへの遅滞ない対応	○	P.76-78
4. 品質異常、苦情、クレーム対策			
●顧客満足度向上への取り組み	●是正処置と予防処置の徹底、工場、SS、物流における固結・異物混入防止対策の推進	○	P.76-78
●セメント製品、関連・資源製品の品質異常 2019年度実績 ※()内は目標値	【セメント製品】 ①重大クレーム：0件(0件) ②苦情クレーム：11件(10件) ③品質異常：16件(15件) 【資源製品】 ①重大クレーム：0件(0件) ②苦情クレーム：4件(0件) ③品質異常：6件(0件) 【関連製品】 ①重大クレーム：0件(0件) ②苦情クレーム：0件(0件) ③品質異常：0件(0件)	○ △ △	P.76-77 P.84-85
5. グループ会社対応			
●グループ会社の品質保証体制の向上	●グループ会社自主点検による品質データの適正管理体制の確立、データ不正防止に関する説明会開催		P.76-78
活動主体 環境経営委員会			
1. 全社EMSの推進			
●EMS目的・目標の設定、計画と運用推進および評価	●環境経営方針、全社環境目標の策定 ●遵守計画の策定、法遵守評価 ●内部環境監査計画の策定と内部監査実施 ●EMS担当者の選任と教育の実施、EMS内部審査員養成およびフォローアップ教育の実施	○	P.60-61
2. 地球温暖化対策への対応			
●「CSR目標2025」温室効果ガス排出抑制：2025年までに2000年度比で排出原単位を10%以上削減	●国内／海外セメント製造拠点の区分けによる2018年度実績の把握 ●セメント製造エネルギー原単位の実績把握、予算の達成 ●省エネ設備の導入、投資支援 ●化石エネルギー代替廃棄物増量計画の支援	○	P.09 P.24-25 P.62-63
●温暖化対策長期ビジョンの策定と公表	●さらなる削減対策メニューと公表方法の検討	○	P.24-25 P.64-65
3. 環境リスク(水銀)への取り組み			
●法令遵守の支援	●法に基づく測定および対応の継続、原燃料インプット水銀量の管理継続	○	P.70
●法改正に向けた検討開始	●連続測定データの長時間評価による管理方法の検討と提案	○	P.70
4. 環境に関する教育・啓発・情報			
●地球環境にかかわる情報収集と提供	●環境月間の取り組み実施(社長メッセージ、ポータル環境サイト充実、節電の実施、生物多様性に関する意識啓発および社内報の掲載)	○	P.61
5. グループ展開			
●環境経営グループ展開の定着と充実	●緊急事態情報の報告推進および再発防止の横展開、グループ会社に影響する法改正時の対応展開	○	—
活動主体 ステークホルダー・コミュニケーション委員会			
1. 社内コミュニケーションの活発化			
●経営方針浸透	●「役員と語ろう」会を全事業所で実施、本社ではフリーアナウンサーとのトーク形式で開催。総計1,168名参加	○	P.83
●当社活動周知	●CSRレポート2019の要旨を全従業員に配布	○	P.57
2. CSRレポートの制作・発行			
●2019年版和文版9月末、英訳版10月末発行	●GRIスタンダード準拠開示、DSJIの結果を踏まえた開示改良の実施。9月末和文発行、10月末英文発行 環境コミュニケーション大賞環境報告部門環境報告優秀賞受賞	○	P.01
3. SRI調査等への対応			
●主要なESG投資調査などCSR関連外部調査に回答	●DJSI、CDP、日本総研、東洋経済、グッドバンカーなどに回答、6年連続でDJSIアジア・パシフィックに選定、5回連続でDBJ環境格付最高ランク取得	○	—
4. 社会とのコミュニケーションの推進			
●地域とのコミュニケーション活動の推進	●本社では所在地である台場地区清掃のボランティア活動に参加	○	P.89-91
5. 委員会活動のグループ会社の展開			
●グループ会社の活動情報交換の場の設置	●社内報にグループ会社紹介ページを設け情報交換を開始	○	—
活動主体 その他			
●「グループトップ層向けCSR研修」の実施	●11月実施(100社参加)	○	P.57
●グループ会社地域社会関係情報定期報告の実施(年2回)	●4月、10月実施	○	—
●グループ法務懇談会の開催	●第28回(7月)「労務に関する法律上の諸問題」11社19名 ●第29回(11月)「企業不祥事対応としての当局とのコミュニケーション〜刑事司法取引と独禁法上のリネエーションおよび確約手続きについて」民法改正の実務対応(契約条項の文例)84社86名	○	P.53

※ 実績欄は、各専門委員会の2020年3月末の実績報告を記載