

# Governance

## ガバナンス

企業倫理と遵法精神に基づき、経営の透明性を確保しながら、競争力の強化を目指しています。経営者の活動を含む企業活動全体が社会的良識にかなうとともに多様なステークホルダーの期待に応え、持続的な成長と企業価値・株主価値の向上を図っていきます。

そのため、コーポレートガバナンス体制を確立し、これらの強化・充実に努めるとともに、内部統制の充実やコンプライアンス経営の強化に資する内部通報制度の適切な運用、成長分野や基盤強化分野における知的財産の管理に取り組んでいます。

### コーポレートガバナンスの概要

#### ■ 基本的な考え方

当社グループは、常に法令遵守を念頭に置き、グループの企業価値増大に向けた健全な経営管理を行うとともに、株主、取引先、従業員、地域社会などのステークホルダーから信頼、支持され続ける企業であるため、迅速性、効率性、透明性の高いコーポレートガバナンス体制の確立と、その強化、充実に努めていきます。

#### ■ 基本方針

当社グループは、「特種東海製紙グループ企業行動規範」を定め、企業倫理と法令遵守を徹底するとともに、以下の基本方針に基づき、実効的なコーポレートガバナンスの実現に向け充実・強化させていきます。

### コーポレートガバナンスに関する基本方針

1. 株主の権利を尊重し、平等性を確保するための環境整備を行う。
2. 顧客、取引先、地域社会、従業員等の株主以外のステークホルダーから信頼・信用される良好な関係を維持・継続し、持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を図る。
3. ステークホルダーと建設的な対話を行うため、会社情報の開示にあたっては迅速かつ正確でわかりやすい情報提供に努める。
4. 取締役会の諮問機関として、社外役員等を中心とした任意の委員会（指名委員会、報酬委員会、コンプライアンス委員会）を設置するなど、経営の監督・監査の実効性を確保する。



コーポレートガバナンス報告書

[https://www.tt-paper.co.jp/pdf/csr/governance/policy/corporate\\_report.pdf](https://www.tt-paper.co.jp/pdf/csr/governance/policy/corporate_report.pdf)

### 社外取締役メッセージ



宮下 律江

当社では、より一層のコーポレートガバナンスの強化を目指し、今年度から監査等委員会設置会社に移行し、このタイミングで当方ももう1名の女性役員が就任し、社外のうち3分の1が女性役員となりました。健全な経営を維持していく上において、社外取締役の責任は年々重くなっており、身の引き締まる思いで就任いたしました。

これまで日本の社外取締役は、どちらかというと、健全で適切な企業統治の実現のために、ニュートラルな視点を持ち監視と統制をしていく「監視役」のスタンス、つまり「守り」の役回りが強い傾向にありました。しかしながらそれに加えて、社会変化が激しく不透明で、これまで経験したことのない分野への挑戦など、VUCAの時代においては、単なる「守り」の監視役だけではなく、社会の変化や動向、業種を越えた提携等を客観的に見据えながら、より広い視点で、執行側と共に「企業の成長と社会への貢献」を達成していく「攻め」のスタンスも取っていきます。

当社の主力事業である、製紙・パルプ事業は、世の中の紙の消費量の減少に加え、原燃料価格の高騰、物流2024年問題等、当社を取り巻く事業環境は厳しく、これまでの事業構造から、ポートフォリオの最適化を加速させるフェーズにきています。その中で、従来事業の製紙やパルプ事業は安定供給を継続しながらも、地球温暖化対策へも積極的に取り組んでおり、化石燃料からバイオマス燃料への転換、プラスチックを始めとする廃棄資源の再生化等、サーマルリサイクル及びマテリアルリサイクル双方に取り組み、循環型社会の実現に向けての環境事業領域を伸ばしています。

また、脱プラスチックの社会的要請が紙製品の新たな需要を生んでおり、製紙会社としての強みを活かせる事業も広がっていることから、環境に配慮した製品開発と事業開発を行い、より一層「持続可能な社会の実現への貢献」を期待しています。

もう一つ持続可能な社会の実現において忘れてはならないのが人権の尊重です。当社はグループ全体で風通しのよい企業風土の醸成に努めており、毎年夏には社長自ら工場や子会社の現場を視察して、直接従業員と顔を合わせてコミュニケーションを取っていますが、当方もその場に同席し、現場の実態理解に努めています。

“人財”は正に企業の財産で、常に安心安全に働ける職場環境に努め、多様な人財が笑顔で生き生きと活躍できる企業づくりも期待しています。



大和 加代子

社外役員に就任して、当社グループが「ユニークで存在感のある企業集団として、社会と環境に貢献する」を経営理念に掲げ、時代の変化に合わせた成長を続けてきたことを実感しております。今後、さらに企業価値を高め継続的に発展するためには、社員ひとりひとりが、より各自の能力を生かして各部門で創造的かつ意欲的に業務を行うことが前提となります。そのためには経営の透明性を確保しながら、コーポレートガバナンス体制を確立し、これらの強化・充実に努めるとともに、内部統制の充実やコンプライアンス経営を強化することが必須といえます。社外取締役監査等委員として、取締役会を始めとする様々な議論の機会で、コンプライアンス経営を念頭に置いたコミュニケーションを心がけていますが、当社では、取締役会以外にも社長をはじめとする各役員との対話の機会が数多くあり、社外役員も含めた議論や意思決定を重視する当社の体制が、実質を伴うものになっていると感じています。

また、コンプライアンス委員会委員長として、内部通報制度の適切な運用を始めとする不正行為などの早期発見と是正を図る仕組みの機能促進も重視しています。社外役員に就任以降、グループ各社を訪問し、様々な立場の従業員と直接話す機会をいただき、グループについての理解を深め、グループ各社の有機的関連を実感することができました。コンプライアンス委員会委員及び担当者との十分な議論を行うことはもちろん、このような経験も活かし、より風通しの良い企業風土の醸成に貢献してまいりたいと考えています。

さらに、当社グループでは、ダイバーシティ推進の中核として女性活躍推進を位置づけ、管理職および候補者層における女性比率の向上、職域拡大、仕事と家庭の両立支援策の充実と利用促進にむけて様々な取組を実施しているものの、現時点での女性管理職比率、男女労働者の賃金の差異ともに十分な数値とは言えません。人的資源経営の観点から、男女を問わず仕事と家庭の両立ができることは、魅力ある職場であるための必須条件であり、中長期的な企業価値向上に欠かせません。今までの社外役員も行ってきた様々な立場・属性の社員との対話を継続し、さらに充実したものにしていきたいと考えています。

引き続き、社外役員としての立場から当社グループの企業価値の向上に貢献していきたいと思っています。

役員一覧

取締役

2023年7月現在

**松田裕司**  
代表取締役社長  
社長執行役員

1962年 6月10日生  
1985年 入社

現職  
成長施策推進センター長

**渡邊克宏**  
取締役  
常務執行役員

1960年 10月6日生  
1999年 入社

現職  
基盤事業推進センター長  
兼 生活商品事業本部長  
兼 (株)トライフ代表取締役社長

**佐野倫明**  
取締役  
常務執行役員

1966年 1月31日生  
2004年 入社

現職  
コーポレートセンター長

**毛利豊寿**  
取締役  
上席執行役員

1966年 6月21日生  
1991年 入社

現職  
フィブリック事業本部長

**大沼裕之**  
取締役  
上席執行役員

1965年 2月23日生  
1987年 入社

現職  
特殊素材事業本部長  
兼 営業本部長

**磯貝明**  
社外取締役

1954年 10月19日生  
2020年 取締役就任

兼務先  
東京大学 特別教授

**石川雄三**  
社外取締役

1956年 10月19日生  
2022年 取締役就任

兼務先  
KDDI(株)顧問

**宮下律江**  
社外取締役

1962年 5月3日生  
2023年 取締役就任

兼務先  
(株)エターナリア代表取締役  
(株)遠藤照明社外取締役

監査等委員

**長坂隆**  
社外取締役

1957年 1月13日生  
2019年 監査役就任  
2022年 取締役就任

兼務先  
長坂公認会計士事務所代表  
パーク24(株)社外取締役(監査等委員)  
イオンフィナンシャルサービス(株)  
社外取締役

**檜垣直人**  
社外取締役

1968年 12月11日生  
2022年 監査役就任  
2023年 取締役就任

兼務先  
檜垣総合法律事務所代表  
日本リーテック(株)社外取締役  
筑波大学法科大学院非常勤講師

**大和加代子**  
社外取締役

1976年 1月9日生  
2023年 取締役就任

兼務先  
新宿法律事務所パートナー  
(株)ハーバー研究所社外取締役

取締役のスキルマトリクス

当社取締役会は第6次中期経営計画において、長期目標を見据えた進むべき道として、新たな事業領域への挑戦、製紙3事業の更なる推進、経営基盤の強化を目指すため、取締役会において備えるべきスキルを特定し、それに基づいた経験・見識・専門性等を有する取締役を選定しています。(選任理由は第16回定時株主総会招集通知をご参照)

新たな事業領域への挑戦においては、新事業への資源投入や製品ポートフォリオの入替えを図る際の強力な経営判断や製品等への知見・経験、製紙事業のさらなる推進においては新規事業探索に必要となる営業・製品・研究に係る知見、経営基盤の強化においてはグループガバナンス強化を図るための豊富な経験、そのほかサステナビリティやIT・DXの知見を経営全般に反映させることで持続的な経営を目指せるものと判断しています。

	性別	在任年数	指名・報酬委員会	スキル										
				企業経営	グローバル	研究開発	営業	製造・技術	財務・会計	法務 コンプライアンス	IT・DX	サステナビリティ ESG		
松田 裕司	男性	12年	●	●	●	●	●							
渡邊 克宏	男性	9年	●	●				●						
佐野 倫明	男性	7年		●				●						
毛利 豊寿	男性	9年		●		●		●						
大沼 裕之	男性	7年		●				●						
磯貝 明	男性	3年	●			●								
石川 雄三	男性	1年	●	●	●			●					●	
宮下 律江	女性	—	●	●									●	●
長坂 隆	男性	1年	●	●						●				
檜垣 直人	男性	—	●	●								●		
大和加代子	女性	—	●									●		●

企業経営：取締役経験、公益法人・一般法人の理事経験を有する  
 研究開発：新製品の開発実績または研究部門のマネジメント経験を有する  
 製造・技術：製造部門のマネジメント経験または生産技術に関する知識、経験を有する  
 法務・コンプライアンス：弁護士または法務業務の知識・経験を有する  
 サステナビリティ・ESG：サステナビリティ推進の知見・経験を有する  
 グローバル：海外でのビジネス経験、海外とのビジネス経験を有するまたはマネジメント経験を有する  
 営業：営業部門のマネジメント経験または多大な販売実績、拡販実績を有する  
 財務・会計：公認会計士、税理士、または財務系業務全般の知識・経験を有する  
 IT・DX：IT、DX推進の知見・経験を有する

取締役会実効性評価の概要

取締役会実効性評価にあたって

当社取締役会は取締役会の実効性確保と向上を目的に「取締役会の自己評価」を毎年1回行い、実効性の現状把握と評価・分析を行い、次年度の実効性向上に向けた取組に活用しています。2022年度は取締役・監査等全員を対象に取締役会事務局がアンケートを配布回収し、取締役会の構成、運営、議論、取締役のパフォーマンス等について選択・記述式の併用で自己評価を実施しました。アンケートの集計・分析結果は事務局から取締役会に報告し、課題の認識と次年度の取組を取締役会で確認しています。今回の評価では総じて取締役会が実効的に機能していることを確認し、特に取締役会の構成や審議に必要な時間の確保、活発な議論や意見交換の実現、さらには社外取締役の効果的な助言と経営への監督について良好に機能していることを確認しました。一方、取締役会議題の適切性や経営方針・経営計画、役員に関する制度などの議論については改善の余地があり、取締役会のさらなる情報共有やコミュニケーション増加も課題として確認しました。

2023年度におきましては、監査等委員会設置会社への移行に伴う取締役会議案の見直し、中長期的な経営方針や計画、サステナビリティ等の協議機会創出に取り組み、株主(投資家)との対話のさらなる充実と取締役会での情報共有、監査等委員である取締役を含む社外取締役への情報提供とコミュニケーション機会の更なる充実をテーマとして取り組んでまいります。

今後も取締役会の定期的な自己評価と分析を継続し、効果的な課題認識と改善への取組を行い、持続的な取締役会の実効性向上を目指してまいります。

役員報酬制度

■ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

取締役の報酬が継続的な業績向上と企業価値向上への貢献意欲を高めるインセンティブとして機能するよう、業績連動報酬と株式報酬型ストックオプションを活用した報酬体系とし、個々の取締役の報酬は、各々の担当職務と責任、業績への貢献等を反映した水準とすることを基本方針としております。

具体的には常勤取締役（業務執行取締役）の報酬は固定報酬としての基礎報酬、業績連動報酬および株式報酬型ストックオプションにより構成し、経営の監督機能を担う非常勤（社外）取締役の報酬は基礎報酬で構成し、役位ごとに年間報酬総額の割合を基礎報酬60%、業績連動報酬が30%、株式報酬型ストックオプション10%とする役位別ベース報酬額を定めております。

a. 基礎報酬

当社グループの取締役の基礎報酬は金銭報酬とし、役員報酬基準金額（定額）に「役位」、「代表権の有無」、「在任年数」および「常勤・非常勤」に応じて定めた基準値を乗じて月額基礎報酬を決定しております。

b. 業績連動報酬

業績連動報酬は金銭報酬とし、業務執行取締役が持分法適用会社を含む連結対象会社全体の経営を意識し、継続的な利益確保を実現することが、企業基盤の強化と企業価値の向上を成し、持続可能な企業集団の源泉になるという理由から連結営業利益および連結経常利益を指標とし、役位別ベース報酬額で定める業績連動報酬を連結営業利益評価分30%、連結経常利益評価分70%に分離し、直近に終了した事業年度とその前の事業年度の連結営業利益、連結経常利益の増減率を分離した額にそれぞれ乗じ合算した額を年間業績連動報酬額とし、当該報酬額を12で除した額を毎月支給しております。なお、当連結会計年度の連結営業利益は1,640百万円、連結経常利益は4,058百万円となりました。

c. 株式報酬型ストックオプション

業績と株式価値との連動性を強固なものとし、株価上昇によるメリットのみならず株価下落によるリスクまでも株主の皆様と共有することで、取締役の中長期に継続した業績向上と企業価値向上への貢献意欲や士気を一層高めることを目的に、取締役に対して株式報酬型ストックオプションとして新株予約権を割当てております。各取締役に対し、各取締役の月額基礎報酬の2倍の額に決算期末前3ヵ月間の平均株価で除して算出した株式数（単元未満株切り捨て）を、原則として株式報酬型ストックオプションにより付与しますが、特に職務上の功績が顕著な場合は30%の範囲内で特別に加算することがあります。株式報酬型ストックオプションは、毎年定時株主総会の日以降、原則として7月度の取締役会で新株予約権発行を決議し、個別の割り当てを行っております。

d. 報酬等の額の割合と指名・報酬委員会への諮問に関する事項

当社グループは、個人別の取締役報酬に対する金銭報酬（基礎報酬および業績連動報酬の合計）および株式報酬型ストックオプションの割合を一定の水準に固定せず、株主総会決議により定められたそれぞれの報酬総額の上限並びに連結営業利益および連結経常利益を指標とする業績連動報酬を含む取締役の個人別報酬の原案について、取締役会が諮問機関である指名・報酬委員会に諮問し、指名・報酬委員会はその水準、体系、および個々の役員報酬額の適切性を審議しております。

■ 取締役の個人別の報酬等の内容の決定に係る委任に関する事項

個々の役員への報酬の額については、取締役会から委任を受けた代表取締役社長松田裕司が決定しております。権限を委任した理由は、当社グループ全体の業績や事業環境等を踏まえ、総合的な評価を行うのに最も適しているからであります。当該決定については代表取締役が委任した権限が適切に行使されるよう、取締役会は社外取締役が委員長となり、過半数の委員が社外取締役によって構成される指名・報酬委員会に、取締役の報酬全般についてその水準、体系および個々の役員報酬額の適切性について諮問し、答申を受けることとしております。以上の手続きを経て取締役の個人別の報酬額が決定されていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものであると判断しております。

■ 当該事業年度に係る報酬等の総額

	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる 役員の員数
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役	209	137	71	11
（うち社外取締役）	(31)	(31)	(-)	(4)
監査役	24	24	-	4
（うち社外監査役）	(12)	(12)	(-)	(3)
合計	233	162	71	15
（うち社外役員）	(43)	(43)	(-)	(7)

注) 報酬等のうち、業績連動報酬に含まれている新株予約権に関する報酬（非金銭報酬）は以下のとおりです。  
取締役：5名分11百万円

任意の委員会の設置状況

■ 指名・報酬委員会

当社グループでは、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会を設置することにより、特に重要な事項に関して委員会で検討し、取締役会に助言を行っています。

過半数を独立社外取締役とする3名以上の委員で構成し、委員長（議長）は独立社外取締役から選出することを原則として、委員の互選により選任しています。

次の諮問事項（役割）について、その適切性について審議し、取締役会への助言・提案を行っています。

1. 株主総会に提出する取締役、監査役の選解任、後継者計画に関する事項
2. 役員報酬全般・個人別報酬及び報酬制度設計に関する事項、その他経営上の重要事項で取締役会が諮問する事項を審議・検討

【指名・報酬委員会】		
委員長	長坂隆	独立社外取締役
委員	磯貝明	〃
	石川雄三	〃
	宮下律江	〃
	松田裕司	代表取締役社長
	渡邊克宏	取締役常務執行役員

■ コンプライアンス委員会

当社グループのコンプライアンス体制の確立、浸透、定着を図ることを目的としてコンプライアンス委員会を設置し、監査等委員を含む社外取締役または社外有識者を含む5名以内で委員会を構成しています。

委員会は次の事項を所管し、委員会での審議結果を取締役会に報告しています。

また、公益通報制度における内部通報窓口の役割も担っています。

1. コンプライアンスに関する組織及び体制の審議・承認
2. 重大なコンプライアンス違反（不祥事件を含む）が発生した場合の関連部門への調査指示、調査報告の受理
3. 重大なコンプライアンス違反に関する再発防止策の審議、決定及び取締役会への報告
4. 重要なコンプライアンス上の課題の審議、承認および取締役会への上程・報告

【コンプライアンス委員会】		
委員長	大和加代子	独立社外取締役
委員	檜垣直人	〃
	姫野博昭	弁護士
	佐野倫明	取締役常務執行役員

コンプライアンス

■ 内部通報制度

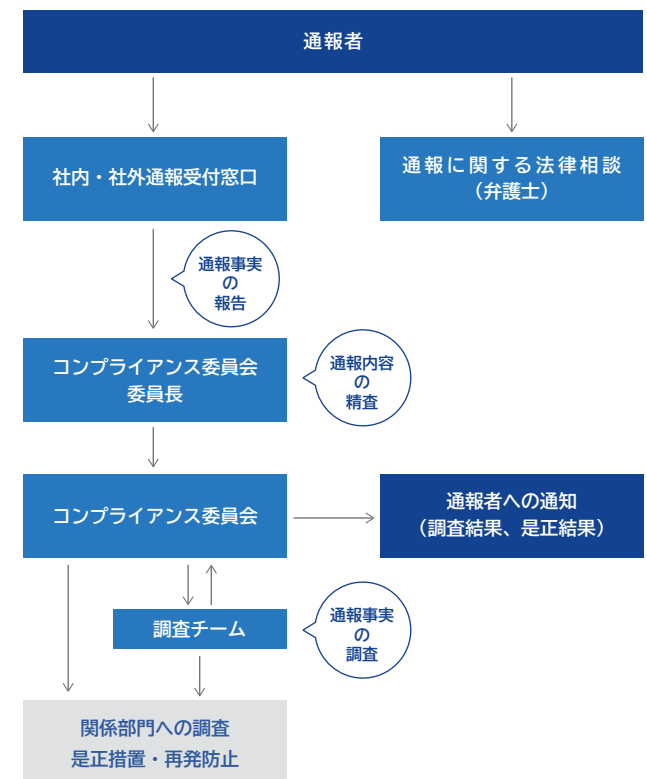
企業活動において「コンプライアンスを守る」、「コンプライアンスは重要」とよく言われます。コンプライアンスは「法令遵守」のみならず、マナーを守ることやモラルある活動をするなども含めてコンプライアンスと考えられています。私たちは企業活動を行う上で、株主・取引先・お客様・近隣住民の皆様そして従業員とその家族など、多くの「ステークホルダー」と繋がりを持っています。私たちは、ステークホルダーの皆様からより厚い信頼を得ることができるよう誠実に活動していきます。

当社グループでは、内部統制の充実並びにコンプライアンス経営の強化に資することを目的として、社員などから組織的または個人的な法令違反行為などに関する相談や通報の受付窓口を設置し、不正行為などの早期発見と是正を図る仕組みを作り運用しております。

通報窓口は、社内と社外に設け、社内窓口はコンプライアンス委員会を通報受付窓口とし、社外窓口は外部機関を通報受付窓口としています。

また、法令違反に該当するかを確認するなど相談できる窓口を外弁弁護士事務所に設置しています。

なお、通報者や相談者が通報したことを理由に不利益な取り扱いの禁止を規程で定め、通報者保護を図っています。



コーポレートガバナンス体制

■ 指名・報酬委員会 委員長 長坂氏より



会社の機関設計については2年前からいろいろな角度から検討を進めてきましたが、モニタリング型の取締役会を志向して、2023年6月開催の株主総会決議を経て当社は監査等委員会設置会社に移行しました。

その目的は①取締役会の重要な機能である経営陣による事業執行に対する監督を強化するとともに②個別の事業執行については経営陣に委ねることにより急速なスピードで変化する経営環境に迅速かつ柔軟に対応することであり、これらによる経営力の強化を図ることにあります。事業執行に対する監督を強化するためには取締役会は経営陣から独立した存在であることが重要ですが、この制度移行により当社の取締役会メンバー11名のうち独立社外役員は過半数の6名となり、経営の一層の透明性と客観性が図られることになりました。

また経営陣との独立性がより要求される監査等委員会については3名の構成員全員を社外役員としました。社内常勤者不在による情報収集能力の低下といった問題については内部統制・監査室との緊密な連携と、3人の監査等委員で分担しての各種会議体への出席等による積極的な情報収集活動により、これを解決しています。

さらに当社には任意の委員会として指名・報酬委員会とコンプライアンス委員会があります。

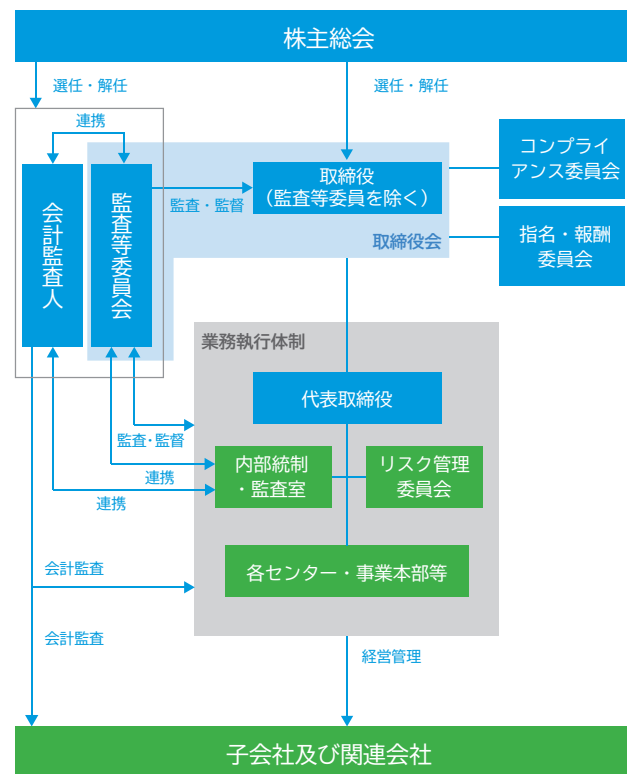
当社グループの存続と更なる成長のため、後継者計画の策定・運用は喫緊の課題ですし、中長期的な視点から経営層の育成も重要な課題です。同時に企業業績の向上のための経営陣への適切なインセンティブの付与といった観点から報酬設計についても検討が必要です。このような状況から社外取締役4名、社内取締役2名で構成される指名・報酬委員会は毎月1回のペースで開催され、上記課題について活発に議論を進めており、後継者問題についてはすでに具体的な選定作業に着手していますし、また役員報酬については2022年度、2023年度にわたりインセンティブを効かせた制度に変更し実際に施行しています。

また社外取締役2名、社内取締役1名、社外専門家1名で構成されるコンプライアンス委員会は、ますます重要性を増しつつあるコンプライアンスの課題に社外の目から監視機能を働かせています。

今回の監査等委員会への移行と2つの委員会の積極的な活動がコーポレートガバナンスの一層の向上に繋がるものと期待しています。そして我々社外取締役は、その役割をしっかりと認識し、当社グループの企業価値の一層の向上に貢献していきたいと思っています。

■ 内部監査及び監査役監査の状況

当社の監査等委員会は、会社の監督機能の一翼を担い、取締役の職務の執行を監査する独立の機関として、健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出の実現に寄与してまいります。また、当社及び当社子会社の業務執行の適正性・妥当性・効率性等を監査するため、社長直轄の内部統制・監査室（5名）を設置しております。内部監査結果は、都度社長及び関係する諸部門に報告するとともに、定期的に取り締り及び監査役会においても報告しており、監査等委員会設置会社移行後においても、監査等委員会に対し、同様の内容の評価及び報告をしております。



2023年7月以降のコーポレートガバナンス体制

知的財産の取り組み

当社グループは、知的財産に関する基本的な取組として、次の5つの方針を掲げております。

知的財産に関する基本方針

1. 知的財産の創造と蓄積によって特種東海製紙グループの「技術と信頼」を守り、事業の安定と継続を支えます。
2. 企業活動の中で生まれた発明、考案、意匠等の『技術』を国内外の知的財産権として適切かつ効率的に保護し、お客様から『信頼』される企業グループを目指します。
3. 企業活動におけるロゴ及びその他の商標を知的財産権として保護し、ブランド価値を高めるとともに、お客様から『信頼』される企業グループを目指します。
4. 成長戦略に基づき知的財産への投資を実行し、各事業の発展を側面から支えます。
5. 第三者の知的財産権を尊重し、第三者が所有する知的財産権の調査・侵害予防を行います。

以上の方針に従い、特種東海製紙の経営企画本部が当社グループ全体の知的財産業務を担い、経営戦略と知的財産との整合性を確保すると共に、関係部門と連携し、全社的な視点による知的財産権への投資を判断しております。さらに、『技術と信頼』を守るため、当社グループの知的財産権の不正使用、模倣等の行為に対し、各種法律の定めに基づき厳正に対処しております。

■ 知的財産権の保有件数

当社グループは、上記の取組を通じて、これまで国内外で特許権、意匠権、商標権等を取得・保有してまいりました。

2022年度は、特殊素材事業において、中国で展開するファンシーペーパーのブランド「和紙楽活（KAMI Lab.）」に関連する特許権、意匠権、商標権を取得しました。また、ポストコンシューマ古紙由来のリサイクルパルプを配合した環境配慮型製品「TOKYO™」に関連する意匠権を取得しました。また、生活商品事業では、環境配慮型製品である、ペーパータオルの紙包装パッケージに関する特許権を取得しました。

今後も成長分野および基盤強化分野における重要度の高い製品や開発品を中心に、知的財産の強化に努めてまいります。

当社グループが保有する特許権および意匠権の件数

	2021年度期末	2022年度		
		増	減	計
産業素材	6	0	△1	5
特殊素材	74	7	△8	73
生活商品	17	2	△1	18
環境関連	0	0	0	0

当社グループが保有する商標権の件数

	2021年度期末	2022年度期末		
		増	減	計
産業素材	1	0	0	1
特殊素材	97	6	△2	101
生活商品	59	6	△5	60
環境関連	4	0	0	4