

04

戦略を支える ガバナンスを どのように 強化するのか？

取締役会議長メッセージ	44
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方	46
取締役会の構成・スキルの多様性に対する考え方	47
取締役会の実効性評価	48
ガバナンス強化に向けた取り組み	49
役員報酬	50
コンプライアンス・リスクマネジメント	51
役員一覧（取締役、執行役）	55



取締役会議長 メッセージ

INDEX

栄研化学は、どのような会社を
目指すか？

栄研化学は、どのように
価値創造を図るのか？

企業価値向上に向けて
どのような戦略を立てているのか？

戦略を支えるガバナンスを
どのように強化するのか？

会社概要

取締役会の実効性向上に向けて

昨期より、当社として初めて社外取締役が取締役会議長を務めることとなりました。議長としてこの1年、最も注力したことは、取締役会における議題設定です。企業価値向上の観点から、昨年公表した中期経営計画を着実に推し進めること、そのために取締役会において適切なタイミングで監督・助言を実施することが最重要と考え、社長および事務局と連携し、年間の主要議題を計画的に整理・運営してまいりました。

中期経営計画では、①海外市場の開拓・拡大、②製品ポートフォリオの再構築、③新製品開発の3点を重点項目としており、これらについては、取締役会において、

定期的に執行状況の報告を受け、取締役と執行側との間で率直かつ建設的な議論を重ねてまいりました。その結果、取締

役会として中期経営計画の推進に一定の役割を果たせたものと認識しています。また、取締役会の審議過程において、当日中に結論に至らなかった論点についても、確実なフォローアップを行い、後日に曖昧さを残さない運営に努めてまいりました。この1年間のこうした取り組みは、取締役会の実効性向上に着実につながっているものと評価しています。

一方で、課題も認識しています。例えば、将来の会社の成長を担うべき新製品開発の遅れ、期待した製品の販売計画未達等について、取締役会としてより早期に未達リスクを把握し、より適切な対応を助言する余地があったのではないかと自問する部分もあります。取締役会での執行側とのリスク共有および意思疎通の在り方といった点で、改善すべき余地があるものと認識しています。こうした反省も踏まえ、引き続き取締役会の監督機能のさらなる高度化に取り組んでまいります。

経営計画2030への関わり

中期経営計画1年目の昨期は、業績面では概ね期初計画の水準で着地しましたが、将来の成長に関わる取り組みでは、国内クリニック市場開拓の遅れや海外市場におけるUSAIDの予算凍結といった外部環境の急変もあり、中期経営計画2年目以降の計画数字の達成が厳しい状況となりました。また、2030年度までの経営目標を示した「EIKEN

ROADMAP 2030」についてもあわせて見直しが必要と判断しました。

新たな「経営計画2030」での成長に向けた考え方は、「EIKEN ROADMAP 2030」および昨年公表した「中期経営計画」と基本的には変わりありません。昨期までの活動を踏まえ、国内外の環境を精査し、達成確度の高い目標として再構築したものです。今回の計画策定にあたっては、未達リスクについての議論にも多くの時間を割いたこともあり、確度の高い成長計画となったものと認識しています。

また、本計画を着実に推進していくことに加え、M&A等を通じた非連続成長を実現することが、今後の重要な課題と考えています。取締役会としては、その実現を図るべく、執行側の取り組みを後押ししてまいります。

世の中の動きは速く、今後も事業を取り巻く環境変化は常に起こりうるものと認識しています。取締役会としては、リスクの兆候を早期に把握し、対応策の検討・実行を促すべく、引き続きプロアクティブな監督・助言に努めてまいります。

CxO体制の導入について

本年度より、新たにCxO体制を導入しました。その目的は、経営各分野における責任の所在を明確にし、意思決定をよりシンプルかつ迅速に行うこと



取締役会議長
石井 潔

にあります。

担当執行役は、CxOとして全社的な経営課題に取り組む一方で、営業、研究開発、生産等の各部門長として、日々の部門経営にも責任を負っています。その責任を果たしながら、同時に部門を超えた全体最適の視点で会社変革を推進していくことが、

執行役に求められる重要な役割であると考えています。今回の導入が、執行役一人ひとりにとって全社経営を担う立場をより強く認識する機会となり、会社変革のスピードを高めることにつながると期待しています。

また、取締役会としても、CxOとしての活動を監

督・助言するという視点を取り入れ、ガバナンス機能の一層の強化を図る工夫が必要と考えています。

これから取締役役に求められること

当社の取締役会は、社内取締役3名、社外取締役7名で構成されています。昨期より取締役会議長を社外取締役が務めることになったことに加え、指名・報酬・監査の各委員会も社外取締役のみで構成されており、社外取締役の担う役割は一層重要性を増しています。

現在の取締役のスキルマトリックスをご覧くださいとお分かりのとおり、各分野で豊富な経験を有している人財が就任しています。取締役会においても率直かつ建設的な発言が活発に行われており、議長として大変心強く感じています。

一方で、経営の監督に責任を持つ立場として、これからは株主との対話といった社外取締役から社外へ発信する機会も増えていくと想定されます。こうした活動の前提として、取締役会での執行側との十分な議論、それを通じての経営方針および重要課題の執行側との共有が極めて重要です。

共有されていると認識していても、実際には十分に共有ができていないという場面は日常的にも起こることであり、取締役会においても例外ではありません。取締役会の実効性向上の観点からも、議長として常に留意していきたいと考えています。

取締役会の実効性向上に向けた成果と課題

成果



社外取締役議長体制の定着

社外議長のもと、独立性の高い運営が浸透



中期経営計画重点テーマの計画的な議題設定と継続的モニタリング

海外市場、製品ポートフォリオ、新製品開発を中心に監督



執行側との率直かつ建設的な議論の実施

多様な視点から忌憚のない意見交換を促進



審議継続案件に対するフォローアップの徹底

結論先送り案件の確実なフォローアップにより運営を改善



「経営計画2030」策定に向けた多面的な議論の実施

環境変化や未達リスクを踏まえた計画の再構築に貢献

課題



新製品開発遅延・販売計画未達の兆候把握の早期化



未達リスクに対する監督・助言機能のさらなる強化



執行側とのリスク共有・コミュニケーションの高度化



重要経営指標・先行指標のモニタリング強化



環境変化への機動的な対応と監督機能の高度化

今後の重点テーマ

プロアクティブな監督・助言



事業環境変化の兆候を
早期に把握



成長戦略の進捗と
リスクを継続的に監督



CxO体制の実効性を
定期的に検証



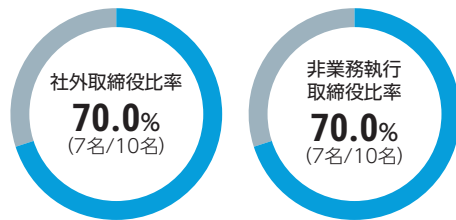
企業価値向上に向けた
建設的な対話を推進

取締役会の構成・スキルの多様性に対する考え方

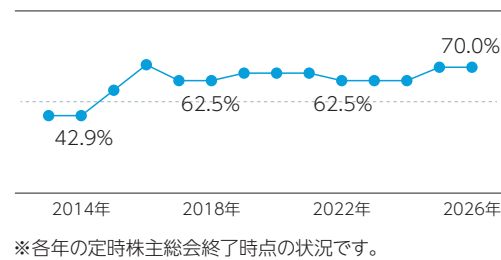
当社の取締役会は、「EIKEN Vision 2030」の実現に必要な知識・能力・経験をバランス良く備え、ジェンダーや国際性を含む多様性を重視し、構成しています。社内取締役は、経営の重要事項の決定および他の執行役の業務執行の監督に十分な役割を果たすことができる人財を指名しています。また、社外取締役は、社内取締役だけでは得られない専門性の高い知識・能力と豊富な経験を有する人財を指名しています。各取締役に、それぞれの経験に裏打ちされた能力を存分に発揮し、経営の基本方針に係わる重要事項の決定および業務執行の監督を実践していただくことを期待しています。

また、当社の執行役は、候補者に関する指名委員会への諮問を経て、取締役会が執行役選任基準を踏まえて選任しています。

取締役会の構成 (2026年6月末現在)



社外取締役比率の推移



取締役スキルマトリックス

当社では、企業価値を持続的に高めるため、取締役に求められるスキルを選定しています。「EIKEN Vision 2030」を達成するために、取締役に必要なスキルを以下のスキルマトリックスに示しています。

なお、この表は各取締役に特に期待される専門性・経験を示したものです。各取締役が有する全ての専門性・経験を表すものではありません。

		スキルマトリックス (2026年6月末)						
		企業経営	グローバルビジネス	技術・イノベーション	生産・SCM	財務・会計	法務・リスク管理	ESG・サステナビリティ
取締役会議長 (独立社外取締役)	石井 潔	●		●	●	●		
社内取締役 (代表執行役社長)	瀬川 雄司	●	●	●	●			●
社内取締役 (専務執行役)	森 安義		●	●				●
社内取締役 (執行役)	工藤 知博	●				●		●
独立社外取締役	中村 規代実						●	●
独立社外取締役	藤吉 彰	●	●	●				●
独立社外取締役	松竹 直喜					●	●	●
独立社外取締役	植木 理恵			●			●	
独立社外取締役	木野瀬 祐太		●					●
独立社外取締役	戸田 達喜					●	●	●

マテリアリティとKPI

役員のダイバーシティ推進

取締役		執行役	
女性取締役比率		女性執行役比率	
2026年6月末	20%	2026年6月末	- %
2030年度目標	30%	2030年度目標	30%
外国人取締役比率		外国人執行役比率	
2026年6月末	- %	2026年6月末	- %
2030年度目標	20%	2030年度目標	20%

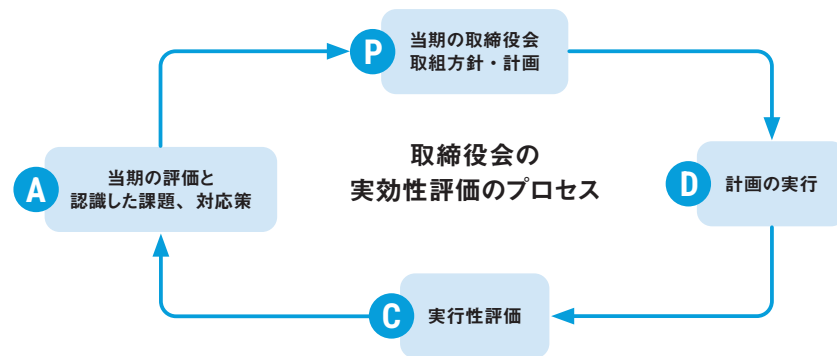
スキルマトリックス項目の選定理由

企業経営	グローバルビジネス	技術・イノベーション	生産・SCM
経営計画・経営戦略の監督・推進を行い、企業価値の継続的な向上に必要なため	グローバルに事業を展開するための監督・推進を行い、企業価値の向上に必要なため	既存技術のブラッシュアップに加え、イノベーション創出による新技術を取り込み、新しい検査ニーズに対応する製品開発の推進に必要なため	信頼される品質の維持・向上、安定供給の確保と生産性の向上に必要なため
財務・会計	法務・リスク管理	ESG・サステナビリティ	資本市場との対話
健全な財務基盤維持のもと、投資戦略と株主還元との両立を推進し、企業価値の継続的な向上に必要なため	適正な業務執行、公正な企業活動の維持を監視し、リスク管理を通じた企業価値の持続的な向上に必要なため	企業の持続可能な成長と社会的責任を果たすために必要なため	企業の財務的健全性と投資家との信頼関係を維持するために必要なため

取締役会の実効性評価

◆ 2025年度の評価を踏まえた課題、今後に向けて

当社は、毎年、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しており、2025年度における分析・評価において、当社の取締役会は適切に機能し、実効性が概ね確保されていることを確認しました。指摘された課題については必要に応じて改善を図り、取締役会の監督機能の更なる強化に向けた運営改善を継続的に推進します。



評価方法

全取締役に対して、記名式・自由記述式のアンケートを実施

主なアンケートの項目

- | | |
|--------------|----------------|
| 1 取締役会の構成 | 4 執行役の対応状況 |
| 2 取締役会の運営 | 5 取締役研修・トレーニング |
| 3 取締役会の監査・監督 | |

2025年度 評価結果、指摘された課題と対応

取締役会の構成	【評価結果】 社内・社外取締役の構成比は適切であり、経験・知見のバランスが確保されている。
取締役会の運営	【評価結果】 上程資料の構成や説明の明瞭性については改善が見られ、議論環境は向上しており、取締役による意見表明および審議は活発に行われている。 【課題】 上程資料の内容の充実（論点整理と意思決定に必要な情報の拡充）および事前説明の充実を通じた議論の深化。 【対応】 取締役会への上程前における事前検討の徹底、重要議題の位置づけの明確化。
取締役会の監視・監督	【評価結果】 以前より充実しており、定期的な説明がある。 【課題】 経営計画に関する進捗管理および未達要因分析の精緻化ならびにKPIと戦略の連動性の強化。 【対応】 情報提供の質および適時性の向上。
執行役の対応状況	【評価結果】 取締役会指摘事項に対する執行側の対応については、フォローアップシートの活用等により、可視化およびモニタリングの仕組みが整備され、一定の改善が認められる。 【課題】 対応スピード、実行成果および進捗の実効性。 【対応】 対応報告をメールにて中間報告する、実効成果の可視化を徹底。
取締役研修・トレーニング	【評価結果】 研修ニーズは、業界動向、資本市場、ガバナンス、人的資本、DX、工場・事業所見学等多様化しており、優先順位を考慮しつつ可能な研修から実施する。 【課題】 取締役研修の実施。 【対応】 2026年度、取締役向け研修および工場・事業所見学を企画、実施する。

2025年度 取締役会の主な議題

【経営計画】

- ・ 経営計画2030
- ・ 2026年度経営方針
- ・ 2026～2027年度事業予算

【成長戦略】

- ・ 全社ROIC改善施策の進捗
- ・ 事業ポートフォリオの整理
- ・ 海外展開戦略の進捗
- ・ 海外子会社の持分譲渡
- ・ 受託検査事業の進捗と課題

【株主・投資家との対話】

- ・ 資本政策
- ・ 自己株式の消却
- ・ 投資家・株主との対話内容の分析
- ・ 株主総会の課題と対策
- ・ 議決権行使結果の分析
- ・ 政策保有株式

【ガバナンス】

- ・ 取締役会の実効性評価
- ・ 3委員会の活動報告
- ・ サクセッションプラン
- ・ スキルマトリックス
- ・ 執行役育成

ガバナンス強化に向けた取り組み

◆ サクセッションプラン

当社は、当社グループの持続的成長と企業価値向上を目指すため、代表執行役の選解任および後継者の育成を経営上の重要課題の一つに位置づけ、サクセッションプランを定めています。

■ 執行役の選任基準

- 経営感覚に優れていること
- グローバルな視点から戦略を立案し、戦略実現に向けた変革を実行できること
- 自己のミッション遂行に向け、強靱な意思を持ってリーダーシップを発揮できること
- 高い倫理観を有し、遵法精神に富んでいること
- 人格に優れ、心身ともに健康であること

■ 代表執行役の選定基準

執行役の中から以下のすべての要件を満たす者

- 企業経営の諸問題に関する高度な見識を有していること
- 先見性を有し、将来の展望を踏まえて当社グループの経営ビジョンを創造できること
- 当社グループ全体の視野に立ち、会社を代表して、適時・的確に判断・決定できること

■ サクセッションプランのプロセス



◆ 取締役・執行役のトレーニング、支援体制の方針

当社は、取締役・執行役がその責任・責務を適切に果たすために、年に1回以上、取締役・執行役の全員を対象として当社がその費用を負担し研修を実施すること、また、必要な知識の習得や適切な更新等のために随時必要な情報を提供し、業務上必要と認められる場合には費用の支援を行うことをトレーニングの方針としています。なお、新任の社外取締役に對しては、当社の経営方針、定款、事業内容、経営状況、コーポレート・ガバナンス体制および社内規程等の説明、事業所（工場・研究所）視察の機会などを設けています。

■ コーポレート・ガバナンスに対するこれまでの取り組み

2001 - 2005年

- 2001年
- ビジネス行動規程全面改正
- 2002年
- 社内通報制度開始
- 2003年
- コンプライアンス委員会設置
- 2005年
- 委員会等設置会社（現 指名委員会等設置会社）へ移行

2006 - 2010年

- 2007年
- 業績連動報酬開始
- 2009年
- EIKEN WAY制定
 - EIKEN ROAD MAP 2009策定
 - リスク管理・コンプライアンス委員会設置

2011 - 2015年

- 2015年
- コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方
 - 社外取締役の独立性に関する基準
 - 社外取締役が過半数
 - 社外取締役への研修・施設見学開始

2016 - 2020年

- 2016年
- 取締役会の実効性の評価開始
- 2018年
- 取締役指名基準策定
 - グローバル行動規程策定
- 2019年
- EIKEN ROAD MAP 2019策定
- 2020年
- 社外取締役と執行役のディスカッション開始

2021年 -

- 2021年
- 取締役スキルマトリックス掲載
- 2022年
- EIKEN Vision 2030策定
 - サステナビリティ委員会設置
 - 譲渡制限付株式報酬開始
- 2025年
- 取締役会議長が独立社外取締役
 - 3委員会のメンバーは全員独立社外取締役
- 2026年
- 「経営計画2030」策定

役員報酬

◆ 基本方針

当社は、指名委員会等設置会社であり、独立社外取締役によって構成される報酬委員会の決議により、取締役および執行役の個人別報酬を決定しています。報酬決定の基準は、当社の業績向上の意欲を高め、株主価値の向上に資する目的で、各人の役位・担当執行業務に応じた職責、当社業績、経営環境、世間水準等を考慮のうえ決定しています。

2025年度の当社役員の報酬等の額は、2025年6月18日開催の報酬委員会で、十分に審議のうえ、決議しています。

◆ 具体的方針

執行役の報酬は「固定報酬」、「業績連動報酬」、「譲渡制限付株式報酬」で構成されています。また、業務執行から独立した立場にある社外取締役の報酬は、業績との連動を行わず、固定報酬および譲渡制限付株式報酬により構成しています。なお、2022年11月18日開催の報酬委員会において、譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議したことに伴い、株式報酬型ストックオプション制度を廃止しています。

報酬構成の割合は、取締役は固定報酬90%、業績連動報酬0%、譲渡制限付株式報酬10%、執行役は固定報酬50%、業績連動報酬30%、譲渡制限付株式報酬20%をモデルケースとして設定しています。ただし、実際の支給額の割合は個人ごとに異なる場合があります。

業績連動報酬は執行役に対して支給し、毎期の持続的な業績改善へのインセンティブとして、当事業年度の連結売上高・連結営業利益の目標達成度および前年度からの改善度、ならびに当社が重視する経営指標であるROEを評価指標として、総額を決定します。さらに執行役に対しては、持続的成長を実現するための事業基盤の再構築への取り組みなど、財務的な業績数値では測ることができないサステナビリティパフォーマンス（マテリアリティKPI）目標の達成度を評価基準に加えています。

報酬体系

種類		対象者			支給方法	設定のねらい	概要	個人評価の反映
		社外取締役	社外取締役以外の取締役	執行役				
固定	固定報酬	●	●	●	現金	・職務への一定の対価	・取締役・執行役の別、役位および職務の内容に応じて一定の額を毎月支給	なし
変動	業績連動報酬	なし	なし	●	現金	・持続的な業績改善へのインセンティブ ・事業基盤の再構築やサステナビリティ目標への具体的な取り組みの促進	・当事業年度の連結売上高・連結営業利益の目標達成および前年度からの改善度、ならびに当社が重視する経営指標であるROEを評価指標として、総額を決定 ・執行役に対して、持続的成長を実現するための財務的な業績数値では測ることができない戦略目標の達成度も評価基準に加え、個人別に設定した担当職務の目標達成度を評価	あり
	譲渡制限付株式報酬	●	●	●	株式	・報酬と業績および株主価値との連動性の明確化 ・企業価値の向上、株主の皆様とのリスク・リターン共有	・役位および職務の内容に応じて普通株式を割当	なし

業績連動報酬の評価指標

評価指標	2025年度	
	目標	実績
連結売上高（百万円）	42,200	41,899
連結営業利益（百万円）	3,250	2,919
ROE（%）	8.8	8.5

2025年度の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 （百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の員数 （人）
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役（社外取締役を除く）	19	17	—	1	5
執行役	242	125	42	75	16
社外取締役	76	70	—	5	8

※1. 執行役を兼務する取締役の報酬等の額は、取締役としての報酬等と執行役としての報酬等を区分したうえで、それぞれの報酬等の総額に含めています。

※2. 執行役の支給額には、使用人兼務執行役の使用人分給与は含まれていません。

※3. 上記のうち、譲渡制限付株式報酬は非金銭報酬等に該当します。

コンプライアンス・リスクマネジメント

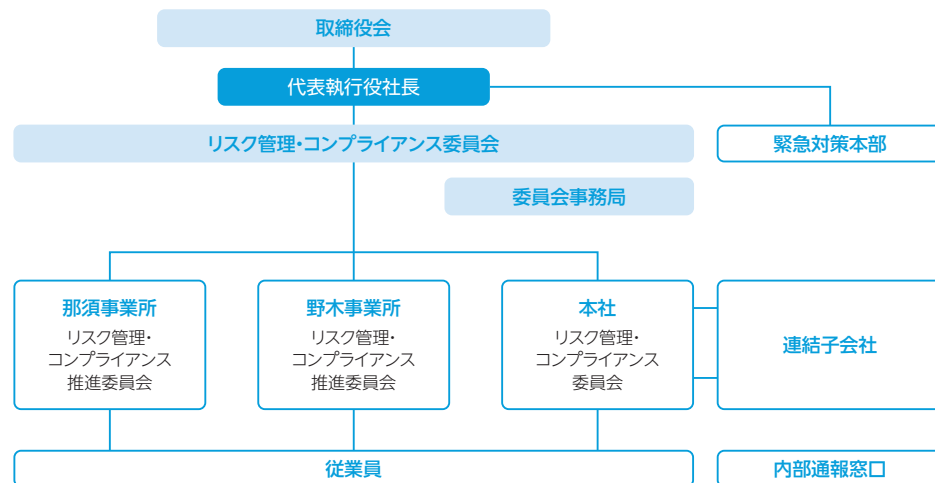
当社グループは、最高リスク管理責任者を委員長とし、全執行役を委員とする「リスク管理・コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスおよびリスクの把握と管理を行っています。また、その下部機構として各事業所に「リスク管理・コンプライアンス推進委員会」を設置し、コンプライアンス活動・リスク管理活動を推進しています。

また、当社グループは、内部通報制度を整備して社内と社外に通報窓口を設置し、従業員からの通報・相談に対応しています。

なお、社外のお取引先関係者からの当社へのコンプライアンスに関連するご相談・苦情・通報に関しては、当社ウェブサイトの「栄研化学へのお問い合わせ」より受け付け、対応しています。

委員会の活動は、取締役が出席する「監査合同会議」に報告され、適法性および効率性を継続的に監視しています。

栄研化学グループ



内部通報件数

内部通報制度の受付件数
(ハラスメント相談窓口の受付含む)

2025年度：12件

◆ コンプライアンスの基本的な考え方

当社グループは、世界の人々の健康・生命に関わる製品・サービスを提供する企業として、その活動には厳格でより高い企業倫理が求められています。従業員一人ひとりがその自覚を持ち、その使命を認識し、「栄研グループ・グローバル行動規準」に基づいて医療関係者および一般の方々に信頼される責任ある行動をしていきます。当社グループは、「コンプライアンス方針」に基づき、「コンプライアンス規程」を定め、企業倫理・法令遵守を推進しています。

主な全社コンプライアンス活動の取り組み（2025年度実績）

分類	実施月	内容	対象
教育研修	5月	インサイダー取引防止・株価操作防止	全従業員
	6月	薬事規制（法令遵守）	全従業員
	7月	労働時間管理	正社員・シニア社員
	9月	人権尊重	全従業員
	10月	ハラスメント防止（カスハラ含む）	全従業員
	4月	コンプライアンス方針の解説	全従業員
	6月	「コンプライアンスの日」社長メッセージ、研修	全従業員
	毎月	リスク・コンプライアンス通信	全従業員
	4月・随時	入社者研修	新入社員・中途入社者
	4月・随時	入社者研修	新入社員・中途入社者
点検・改善	5月-6月	規程類の定期点検	規程主管部門
モニタリング	7月	従業員満足度調査	全従業員
	11月-12月	人権デュー・デリジェンス	自社・グループ会社、サプライチェーン
	年間	内部通報	全従業員

重大なコンプライアンス違反件数

2025年度：0件



コンプライアンスに関する方針等は、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.eiken.co.jp/sustainability/governance/compliance/>

コンプライアンス・リスクマネジメント

◆ 人権尊重

当社グループは、「人権方針」を策定し、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本として、「国際人権章典」、国際労働機関「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、「国連グローバル・コンパクト10原則」等の人権に関する国際規範を支持、尊重することを表明しています。

◆ 人権デュー・デリジェンス

当社グループは、日本国政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」および経済産業省の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」に基づき、人権デュー・デリジェンスを行っています。

負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価（2025年度評価）

人権侵害リスクの具体的な内容	懸念先	深刻度※1	発生可能性	対応優先度
差別的な扱い	自社	低	高	低
職場での労働安全衛生環境の不備	自社	低	高	低
有給休暇・特別休暇・育児休暇の取得制限	自社	低	高	低
ハラスメント	自社	中	高	高
強制労働・サービス残業	自社	中	高	中
個人情報の漏えい	自社	中	中	低
発展途上国における医療（診察（検査））へのアクセス制限	自社	高	高	高
人権に対する基本姿勢	サプライチェーン※2	中	中	低
人権の尊重と差別の禁止	サプライチェーン	中	中	低
人権侵害の加担（助長）の回避	サプライチェーン	中	中	低
雇用における差別の禁止	サプライチェーン	中	中	低
強制労働の禁止	サプライチェーン	中	中	低
児童労働の禁止	サプライチェーン	中	中	低
先住民の生活および地域社会の尊重	サプライチェーン	中	中	低
操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重	サプライチェーン	中	中	低
結社の自由と団体交渉の権利の認識と尊重	サプライチェーン	中	中	低
紛争鉱物への取組み	サプライチェーン	中	中	低
内部通報体制の構築	サプライチェーン	中	中	低

※1 規模、範囲、是正困難度の総合評価

※2 主要取引先（仕入先：取引金額上位90%、販売先：取引金額上位70%）

負の影響（人権侵害リスク）と企業の関わりの評価において、対応優先度が「高」、「中」のものに対して以下の通り対策を実施しています。

栄研化学	ハラスメント	教育研修によるコンプライアンス意識向上・モニタリング
	強制労働・サービス残業	働き方改革の推進、教育研修による意識向上・モニタリング
	発展途上国における医療（診察（検査））へのアクセス制限	サステナビリティKPIの設定による供給国数の拡大推進

◆ ハラスメントの防止

当社グループは、ハラスメントのない快適な職場環境を維持するため、「ハラスメント防止規程」を策定し、ハラスメントに関する教育・研修を毎年1回以上実施しています。また、毎年1回の実態調査アンケートや通年を通じた通報窓口によるモニタリングにより、ハラスメントの発生防止や発生時の早期解決を図っています。

ハラスメント防止
研修受講率

2025年度：
100%

◆ 腐敗防止

当社グループは、世界的潮流として贈収賄防止の強化が要請されていることを踏まえ「贈収賄防止方針」を定め、国内および事業を展開するすべての国・地域において、本方針に基づいた贈収賄防止に取り組んでいます。

腐敗防止に関する
違反件数

2025年度：
0件

◆ 従業員満足度調査

当社は、毎年、「従業員満足度調査」を実施し、組織の現状や課題を可視化することにより、従業員エンゲージメントの向上と人材育成の強化に取り組んでいます。

総合的な満足度

2025年度：
80.6※

※6段階評価で、肯定的な回答の割合

満足度の低い項目と対応

項目	対応優先度
新製品や新サービスの創出	新製品・新サービスの創出につながる体制整備
必要な人材の確保	あらたな採用手法ならびに人材紹介インセンティブの導入
人事運営（昇格・役職登用・人員配置）	役職者を対象とした目標設定・評価制度に関する再教育、異動希望を示しやすくなる運用への変更、ならびに社内公募制度の導入
部署の壁を超えた連携・協業	社内コミュニケーションの活性化

コンプライアンス・リスクマネジメント

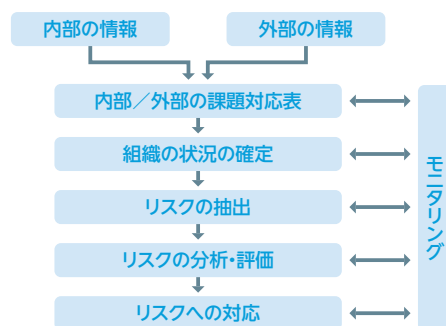
◆ リスクマネジメントの基本的な考え方

当社グループは、「リスクマネジメント方針」に基づき、「リスク管理規程」を定め、当社グループの事業目的の達成を阻害するおそれのあるリスクの発生の予防・低減を図っています。

定期的にリスクの抽出・分析・評価を実施し、リスクの共有化と各種規程の整備・運用、教育訓練などの適切なリスク管理活動により、リスクの低減と未然防止に努めています。

また、万が一発生した場合に備え、各種対応マニュアルの作成・教育訓練により、迅速かつ的確な初期対応と復旧策を講じ、損失の最小化を図ります。

リスク管理の基本プロセス



主な全社リスク管理活動の取り組み（2025年度実績）

分類	実施月	内容	対象
教育研修	4月	リスクマネジメント方針の解説	全従業員
	6月・12月	情報セキュリティ訓練（標的型攻撃メール対応）	全従業員・違反者再訓練
	毎月	リスク・コンプライアンス通信	全従業員
点検・改善	4月	緊急連絡網、緊急対策本部体制の更新	関係部門
	6月	安否確認システム訓練	全従業員
	10月	事業所防災訓練	関係部門
	10月	BCM訓練（南海トラフ地震のサプライチェーン対応）	関係部門
モニタリング	6月	2024年度内部の課題、外部の課題対応の有効性評価	室長以上
	11月	2025年度内部の課題、外部の課題の見直し	室長以上
	年間	リスク即時報告（情報漏えいリスク含む）	全従業員

◆ 情報セキュリティ

当社グループは、情報資産のセキュリティを確保することは、事業を継続する上で不可欠であり、社会的責務であると認識しています。当社グループの情報資産を保護する方針として、「情報セキュリティポリシー」を定め、栄研グループの情報資産に対する機密性、完全性、可用性の確保・向上に努めています。

重大な情報漏えい件数

2025年度：

0件

◆ 事業継続マネジメント

当社グループは、世界の人々の健康・生命を守る製品・サービスを提供する企業として、製品・サービスの安定供給を続けることは、当社の最優先事項の一つであると認識しています。このため、大規模地震等の自然災害や重大な事故、感染症の拡大においても、従業員・家族および地域の安全を確保しつつ、お客様への製品・サービスの提供という社会的責任を果たすための対応能力を向上すべく、「事業継続マネジメントの基本方針」に則り、事業継続計画を策定し、積極的な事業継続マネジメントに取り組んでいます。当社は、内閣官房国土強靱化推進室が進める国土強靱化貢献団体認証（レジリエンス認証）を取得しています。

● 当社の事業継続計画

- ・事業継続マネジメント基本計画書、事業継続マニュアル（自然災害対応）
- ・新型インフルエンザ等感染症に関する事業継続計画書



リスクマネジメントに関する方針等は、当社ウェブサイトをご参照ください。

https://www.eiken.co.jp/sustainability/governance/risk_management/

コンプライアンス・リスクマネジメント

財政状態や経営成績に影響を与える可能性のある主な事業上のリスク

項目	想定されるリスク	課題	対応
海外事業展開	・国・地域ごとの経済・景気の変化、パンデミックの発生、地政学的リスク等による大腸がん検診のスクリーニングプログラムの遅延・中断・中止等 ・新製品の薬事承認の遅延 ・USAIDの閉鎖に伴うGlobal Fundの資金規模縮小	・マーケティング力の強化 ・グローバル展開の強化 ・途上国への医療貢献	・販売代理店等を戦略パートナーとしてグローバル市場の情報収集・分析、各国動向を反映させた事業の企画・立案・推進 ・適切な販売代理店の選択などを通じた販売の強化 ・国際機関等との連携
新製品・新技術・新規事業	・企画・開発の遅延や中断による投資回収の遅れや事業化機会の逸失 ・変化する市場動向との不整合等による販売の低迷 ・新規事業の計画の遅延や中断	・新技術・新領域を活用した事業ポートフォリオ ・研究開発力の強化 ・マーケティング力・企画の強化	・医療ニーズおよび中長期的な観点に基づく新規事業・新製品・新技術の企画・開発 ・事業環境の変化に応じた事業戦略を策定、新製品・新技術の戦略的推進 ・投資回収基準の設定
医療制度・薬事規制等	・各国の医療制度や薬事規制の変更による製品価格や使用方法、薬事申請への影響 ・環境規制の強化による入札条件等への影響	・各国の医療制度の情報収集 ・研究開発の迅速化	・国・地域ごとの医療制度や薬事規制、環境規制の動向の迅速な把握と対応
製品品質	・品質問題の発生による主力製品群、高収益製品群の供給停止	・高品質製品の提供	・生産技術力の強化による品質の安定化 ・品質マネジメントシステムの適切な運用 ・市場における製品の品質モニタリングと品質保証の強化
製品の安定供給	・大規模な地震、風水害等の自然災害や火災等の重大な事故、サイバー攻撃により当社またはサプライヤーの甚大な被害 ・感染症の拡大や地政学的リスクにより長期間の操業停止	・レジリエンス力の強化	・製品、重要な原材料の安全在庫の確保、複数社購買などによるリスク回避 ・初動対応・事業継続マネジメント訓練
ITシステム	・情報技術革新への対応の遅れ ・災害等によるシステム障害・回線障害 ・サイバー攻撃による障害・情報流出	・情報セキュリティの強化	・DX、ITの推進によるビジネスプロセスの改善 ・適切なサイバーセキュリティ対策の構築 ・標的型攻撃メール対応、感染初動対応・事業継続マネジメント訓練
原材料価格・エネルギー価格の高騰	・市場価格、輸送コスト、為替等の変化に伴う原材料価格・エネルギー価格の高騰による製品原価の上昇	・生産性向上	・原材料の市場動向の調査、複数社購買、適正在庫 ・製品ポートフォリオに基づく経営資源の配分、継続的な生産効率化

役員一覧 (2026年6月24日現在)

■在任年数 □取締役会出席状況(2025年度) ◆所有する当社の株式数

取締役



取締役会議長
石井 潔

独立 社外

■ 7 年
□ 19/19 回
◆ 530 株

指名委員会委員



中村 規代実

独立 社外

■ 7 年
□ 19/19 回
◆ 530 株

監査委員会委員長



藤吉 彰

独立 社外

■ 6 年
□ 19/19 回
◆ 530 株

報酬委員会委員長

指名委員会委員



松竹 直喜

独立 社外

■ 3 年
□ 19/19 回
◆ 530 株

指名委員会委員長

監査委員会委員



植木 理恵

独立 社外

■ 1 年
□ 11/11 回
◆ 530 株

報酬委員会委員

監査委員会委員



木野瀬 祐太

独立 社外

■ 1 年
□ 11/11 回
◆ 530 株

報酬委員会委員



戸田 達喜

独立 社外

■ 1 年
□ 11/11 回
◆ 530 株

監査委員会委員



瀬川 雄司

代表執行役社長

■ 1 年
□ 11/11 回
◆ 11,289 株



森 安義

専務執行役

■ 1 年
□ 11/11 回
◆ 8,641 株



工藤 知博

執行役

■ 新任
◆ 4,896 株

執行役

瀬川 雄司 代表執行役社長 CEO, COO

森 安義 専務執行役 研究開発本部長 CTO

土居 通寿 常務執行役 生産本部長 CPO

古橋 弘康 執行役 内部監査室長

土谷 敏之 執行役 営業本部長 CMSO

吉田 佳一郎 執行役 営業本部 海外営業統括部長

赤石 聡 執行役 営業本部 国内営業統括部長

渡邊 勝紀 執行役 生産本部 野木工場長

富田 憲弘 執行役 研究開発本部 生物化学研究所長

工藤 知博 執行役 経営管理本部長 CFO, CHRO

役員の略歴、兼職の状況、選任理由については、有価証券報告書をご覧ください。 https://ssl4.eir-parts.net/doc/4549/yuho_pdf/S100YD7R/00.pdf