



社外取締役 大竹 裕子

PROFILE

1999年6月公認会計士登録。2006年5月、株式会社プロピタスを設立し、代表取締役就任。同年7月税理士登録し、大竹裕子公認会計士・税理士事務所を開設。2015年6月当社社外取締役に就任。会計の専門家としての高い見識と、会社経営者としての知識・経験などを活かし、経営全般に対する監督と助言を行っている。

社外監査役 二瓶 ひろ子

PROFILE

2009年9月弁護士登録。現在、外国法共同事業オメルベニー・アンド・マイヤーズ法律事務所のカウンセラー弁護士、インベスコ・オフィス・ジェイリート投資法人の監督役員を務める。2019年6月当社社外監査役に就任。法律の専門家として、当社業務全般における法務機能強化や、意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言を行っている。

多様なお客さまの「見える」を支えながら サステナブルな成長と企業価値の向上を目指します。

シードには現在、社外取締役2名、社外監査役3名が在籍し、中立・客観的な立場からシードの業務執行を監督するとともに、専門的見地からの助言や提案を通じて、経営の透明性・健全性の維持向上に貢献しています。今回、2名の社外役員がガバナンスに対する評価や中長期的成長に向けた課題について語り合いました。

コーポレート・ガバナンスについて

**リスク要素を徹底的に洗い出し、
論理的・客観的な判断を**

——社外役員として重視していることや心がけていることを教えてください。

大竹 私は公認会計士・税理士・経営コンサルタントとして、企業の経営を外部から見る仕事をしています。シードにおいても、事業の詳細や社内事情に精通した社内役員の方々とは異なる社外取締役としての視点から意見を述べるよう心がけています。

二瓶 社外監査役である私の役割は、法律家としての視点や知見を活かしてシードの経営判断の質を担保することだと考えています。意思決定の裏付けとなる情報に不足はないか、不合理な点がないか等を確認していますが、特に重要なのはリスクに関する情報を徹底的に洗い出したうえで、リスクテイクすべきか否かを判断することです。

大竹 そうですね。例えば、グループ間取引等で、財務的にはリスクがなくても日本の税制では寄付にあたるケースがあります。そんな税制面でのリスクについても専門家として検証し、意見するようにしています。

二瓶 私は弁護士として国際的な企業紛争を専門としていますので、海外投資案件等を検討するなかで「これは紛争につながる危険性があるな」という嗅覚が働くことがあります。皆が前向きな意見を交わしているところに水を差すようで心苦しいのですが、将来訴訟に発展する恐れのある事案については、はっきり指摘するようにしています。

大竹 私たちに求められているのは、前例や商習慣に縛られず論理的・客観的に判断し、率直に意見を言うことだと思っています。

二瓶 私も、社外役員はあえて「空気を読まずに」発言すべきだと思います。

大竹 また、私は子どもの頃から視力が悪くコンタクトレンズを使い続けてきましたので、ユーザーの一人として、また女性の視点から、シードの事業に役立つ助言をすることを意識しています。

二瓶 私も40代の働く女性ですから、シードのお客さま層と一致します。社外監査役としての職務ではありませんが、自分を含むお客さまの消費行動やニーズの変化を踏まえた発言もしていければと考えています。

——シードのコーポレート・ガバナンスをどのように評価していますか。

二瓶 シードの取締役会や監査役会では、多様なメンバーによって活発な議論が交わされており、慎重なリスク検討が求められるM&A案件や親子間取引等の事項に関しても、納得いくところまで議論ができていると感じます。

大竹 議案に関する資料も早めに共有されますので、事



前に読み込んだうえで取締役会に臨むことができます。あえて課題を挙げるなら、コロナ禍の影響もあり議案の数が増えすぎてしまったことですね。議案の選別や各議案の論点整理に関してもうひと工夫していただければ、より焦点を絞った議論が可能になるのではないのでしょうか。

二瓶 将来的な課題だと思うのが、取締役会のダイバーシティです。ジェンダーでいえば、社外役員だけでなく、将来的にはプロパーの女性役員も選任した方がいいと思います。また、海外展開も進んでいますので、海外のマーケット事情に詳しい外国籍人材をメンバーに加えられると、意見がさらに多様化し、議論が一層活発化するはずです。

シードの社会価値創出について 多様な商品とサービス、社会貢献活動を通じて 人々の暮らしを支える

——シードの事業や社会的な役割をどのように評価されていますか。

大竹 シードは“眼”の専門総合メーカーとして、お客さまの「見える」をサポートするという使命のもと、近視・遠視用のコンタクトレンズはもちろん、医療用のオルソケラトロジーやスマートコンタクトレンズまで幅広く展開しています。これらは、ユーザーにとって、安全で快適な生活を過ごすために不可欠な商品・サービスであり、極めて意義のある事業だと考えています。

二瓶 角膜白濁、虹彩異常、瞳孔異常の方を対象とする整容目的の虹彩付ソフトコンタクトレンズもラインアップしていますよね。着用者が限定されることから、現在はシードだけが販売していると聞いています。眼は生活の質に大きな影響を及ぼしますから、単純に利益で割り切ってはならない側面があると思います。その点、多様なお客さまに寄り添った事業を展開するシードの社会的価値は、非常に高いと評価しています。

大竹 こうした多様なお客さまに寄り添うというシードの姿勢は、事業以外の社会貢献活動にも現れています。その一つが「Pureな愛(eye)をありがとうプロジェクト」(囲み記事参照)です。アイメイト(盲導犬)の育成等に取り組む公益財団法人アイメイト協会をはじめ、複数の視覚障がい者支援団体を支援しています。

二瓶 決して派手な活動ではありませんが、障がいを持つ方の助けになるという点では意義がありますよね。

大竹 実は、視覚に障がいのある友人が信号機の音楽を聞き違えて赤信号で渡ってしまい、事故に遭ったことがあります。幸い軽症で済みましたが、こうした事故を減らす意味でも重要な活動だと考えます。

サステナブルな成長に向けて

ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、変化への適応力を磨く

——シードが中長期的な成長を果たすために重視すべき社会・環境課題は何でしょうか。

大竹 まず、医療機器メーカーとしては商品の安全確保・品質管理が大前提です。以前、鴻巣研究所を見学した際に、工場の製造ラインの内部はほぼクリーンルーム、自動検査やロットによる生産管理システム等、厳格な品質管理ができるようになっていて驚きました。

二瓶 監査役として各種の社内会議の議事録を閲覧しているのですが、生の議事録を読むと、品質に関する報



告事案一つひとつに対して原因究明や改善策を徹底的に議論していることが分かります。安全と品質を追求する姿勢が、経営層から現場にまで浸透しているんですね。

大竹 シードの商品はお客さまの生活に深く関わりますから、安定供給も重要な責任です。コロナ禍では多くの業界で工場の一時閉鎖や操業停止等を余儀なくされましたが、シードは迅速に対策を講じて生産・出荷を維持し、医療機器メーカーとして供給責任を果たしました。環境変化に対するシードの高い適応力が見て取れます。

二瓶 環境問題の深刻化やデジタル技術の進展等、企業を取り巻く環境は変化し続けていますが、新型コロナウイルスの感染拡大によってそのスピードがさらに加速しました。こうした激しい変化への適応力は、企業が中長期的な成長を果たしていくために欠かせない条件でもあります。

大竹 企業の適応力の源泉は、やはり人材だと思います。環境変化に柔軟かつスピーディに適応していくためには、単一思考ではなくダイバーシティ&インクルージョンの推進が必要です。物事を多角的に捉え、考えられる人材を確保・育成していかなければなりません。

二瓶 そうですね。グローバル化が進むなか、日本人だけの発想にとどまっていたら、継続的な成長や発展は望めないでしょう。もっとも、様々な国籍や専門性を持った人材を採用するだけで終わらず、その多様性を活かすことが重要です。私自身、海外留学中に多国籍の学生と

のディスカッションで意見がまとまらず、困った経験があります。これからの管理職には、メンバーの多様な個性や価値観を受け入れる度量の大きさと、意見を調整して最適な結論を導いていくリーダーシップを期待します。

大竹 もう一つ、人材の能力を引き出すためには働きやすい環境を整えることも大切です。シードでは、鴻巣研究所に保育・学童施設の開設や、在宅勤務・フレックス制度を導入しており、女性も含めた社員が、それぞれの事情に応じて働ける環境になりつつあると感じています。

二瓶 ダイバーシティ&インクルージョンは一朝一夕に実現するものではありませんが、これからも一步一步着実に進めていってほしいと思います。

大竹 シードは、環境保全にも積極的に取り組んでいます。鴻巣研究所における太陽光発電システムの活用やエネルギー消費の効率化、廃棄物削減等を推進しています。今後は、サステナブルな社会・環境づくりに向けたこれらの活動を、様々なステークホルダーに対してもっと積極的に発信してもらいたいです。

二瓶 環境に関する活動として私が注目しているのは、2019年6月にスタートしたプリスターを回収し、リサイクルする「BLUE SEED PROJECT」(P.27参照)です。

人や社会・環境に配慮した「エシカル商品」への注目度が高まるなか、“使い捨て”に罪悪感を抱く人も増えていくはず。そうした人たちに向けて、事業を通じて社会・環境課題の解決に貢献するというシードの姿勢を知っていただくためにも、重要なプロジェクトだと思います。

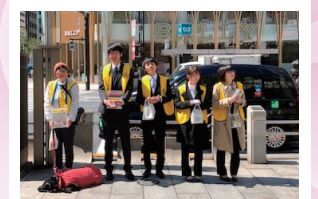
——最後に、これからのシードに期待することをお聞かせください。

大竹 様々な時代の変化に適応しながらも、シードの最大の使命が「お客さまの「見える」をサポートする」ことであることに変わりはありません。その使命のもと、シードの商品が著しい進化を遂げてきたことは、私自身がユーザーとして実感しています。今後も、お客さまの声に寄り添い、応える企業であり続けてもらいたいです。

二瓶 これからのデジタル時代は、膨大な量の情報が目から入ることになりますので、目を守ることがますます重要になっていくでしょう。シードは大学やベンチャー企業と連携し、コンタクトレンズの機能に関する様々な研究開発を進めています。時代に先駆ける新たな商品・サービスが生まれ出されていくことを期待しています。

Pureな愛(eye)をありがとうプロジェクト

シードでは、視覚障がい者の方々の自立に繋がる盲導犬の育成を支援する「Pureな愛(eye)をありがとうプロジェクト」を2011年より推進しています。これは「Pureシリーズ」の売上の一部をお客さまの気持ちとして、公益財団法人アイメイト協会へ寄付をすることで、盲導犬育成事業を支援するのはもとより、同協会と協力して視覚障がい者の社会的自立への関心や理解を高める活動を展開するものです。2018年からは視覚障がい者をサポートしている他の団体への寄付も実施。寄付活動にとどまらず“あなたの「見える」が誰かの「見える」に”のキャッチコピーのもと、広告、Web、イベント等を通じ、アイメイト啓発活動を積極的に展開しています。



新入社員研修の一環で実施される募金活動

品質管理・保証システムにより、 高品質で安全な商品を創出します。

品質管理体制

品質管理・保証システム

シードは、品質方針に沿った品質マネジメントシステム構築および徹底した安全管理体制によって製品の安全確保と品質の維持を実現し、高品質で安全な商品をお届けしています。品質方針を実現するための体制として、品質管理・保証システムの構築、営業職を対象とした安全管理研修制度、品質保証および安全管理業務やお客さまの声を収集し反映する仕組み等を整えています。

品質管理・保証システムの構築においては、薬機法、ISO13485(医療機器品質マネジメントシステム)、MDDの法令等に基づいた独自の管理システムを構築し、細部にまでわたり品質水準の向上に努めています。そのほか、製品・サービスの規制に対応し、リスクを低減するためのマネジメントシステム規格を採用しています。また、製品の品質保証を図るため原材料から製品製造、出荷までのトレーサビリティ体制の構築にも力を入れています。

さらに、欧州に向けて高品質な製品を提供するため

に、CEマーキングを取得しています。引き続き、より高品質な製品とサービスを提供できるよう一層の効率化や品質向上に努めていきます。

品質方針

- 製品と提供サービスの品質をシードの経営活動の最優先事項とし、患者様・お客様の「見える」をサポートします
- 品質水準の向上を目指し、PDCAサイクルを回してQMSを不断に維持します
- 品質に関する法規制を遵守し、多様なお客様の品質要求に応えます

社員研修

コンプライアンス遵守が重要視されるなか、安全管理体制の構築がコンプライアンスの遵守に資すると考えています。製品品質と安全確保のために、お客さまに最も近い営業職社員を含めて医療機器や眼科医療関連知識の教育を行っています。また、シードでは安全管理研

修制度を設けており、全ての営業職社員に医療機器情報担当者(MDIR)の研修を義務付けています。そのほかにも、新入社員研修、全社員が対象の全体研修や営業研修、MDIR導入教育(入社時/異動時/毎年/臨時)等を定期的に開催しています。

MDIR研修受講人数・研修時間

教育訓練種別	受講人数(名)	研修時間(時間)	
導入教育	6	6	新入社員/営業職
臨時教育	5	1	お客様相談室
継続教育	92	2	営業職および関連職

お客さまの声の活用

充分な研修や教育を受けた社員が対応することで、お客さまのニーズにきめ細かく寄り添い、お客さまの声を収集して事業活動に反映する体制を整えています。商品情報・取り扱い施設・不具合情報・会社情報等の各種お問い合わせは、HPや電話窓口であるお客様相談室で受け付けており、寄せられたお客さまの声は迅速に担当部署へ届けられ、適切な回答を行っています。お客様相談室では、専門知識を持つスタッフが対応することでご質問やご意見を適切にヒアリングし、正しく内容を把握することができるインハウスコールセンターを採用しています。

また、配送に関するお問い合わせにおいても、業務受託者であるヤマトロジスティクスと連携し対応を行っています。

医療機関・販売店との連携

MDIRの研修を受けた営業職社員が医療機関・販売店からの安全管理情報を収集し、販売店等の取引先へ提供することで医療機器の適正な使用を促進しています。医療機関・販売店からコンタクトレンズの不具合の報告を受けた場合は、担当社員が速やかに安全管理室

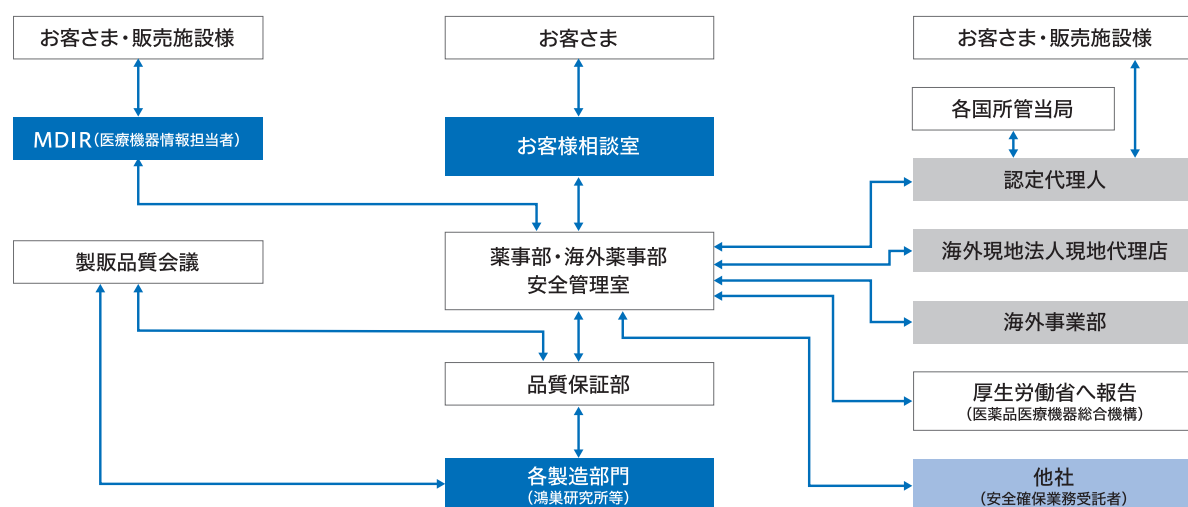
へ連絡し、独立行政法人医薬品医療機器総合機構(PMDA)の方針に沿って情報の収集、分析、報告を行います。

製品の安定供給

適切なサプライチェーン構築と生産体制の複合化により製品の安定供給を図り、お客さまに確実に製品をお届けする体制を整えています。BCP調達の観点から、主要製品の最低在庫を自社内で確保する等、安定的な供給体制を整えています。資材についてはQMS/ISOの方針に則るとともに、3ヵ月以上の調達量を確保しています。また、原材料については複数の供給地点から速やかに代替品が調達できるネットワークを構築中です。

生産体制の複合化においては、現時点で生産拠点を集約するメリットが高いと考え、主力商品であるPureシリーズは、金型から成形品(樹脂型)、それらに必要な部材等を鴻巣研究所で製造しています。3つの独立した生産棟を設けることで一定のリスク回避を行っています。また、海外に2社の製造委託先を持ち、生産の複合化を行っています。災害等で鴻巣研究所全体が被害を被った場合のリスクを考慮し、中長期の計画の中で工場の分散についても検討しています。2021年3月期は、倉庫・資材棟を新設し、製品在庫を分散化することで、さらなるリスク低減に努めました。メイン倉庫となる「横浜物流センター」が全国(一部地域除く)の在庫を保有し、配送を行う一方、サブ倉庫として「福岡物流センター」を設立し、九州・四国・中国地方の一部に配送を行っており、また、使い捨てコンタクトレンズについては、原則1ヵ月以上の供給に応えられる分の在庫を保有することで災害等の事態に備えており、災害等が発生した際には、被害が発生していないいずれかのセンターから製品を供給することで事業継続を行います。

安全管理体制



社員の多様性を尊重し、成長を支援することで 人材の質を高めていきます。

ダイバーシティの推進

多様性のある人材の登用

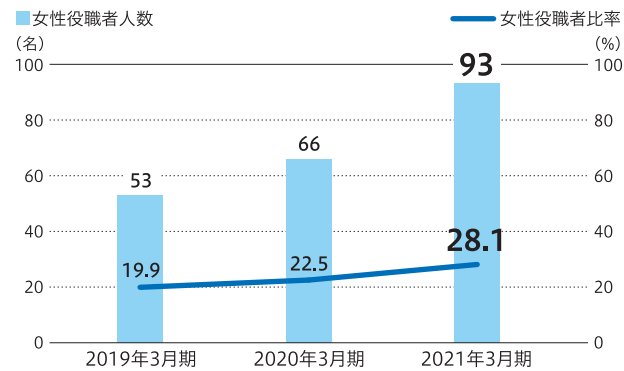
シードのダイバーシティ基本理念である3つの指標

- ・個々人の「違い」を尊重し受け入れる
- ・職務に関係のない性別、年齢、国籍等の属性に係わらず、個人の成果、能力、貢献だけを評価する
- ・「違い」に係わらず、全社員が組織に平等に参画し、能力を最大限発揮できるようにする

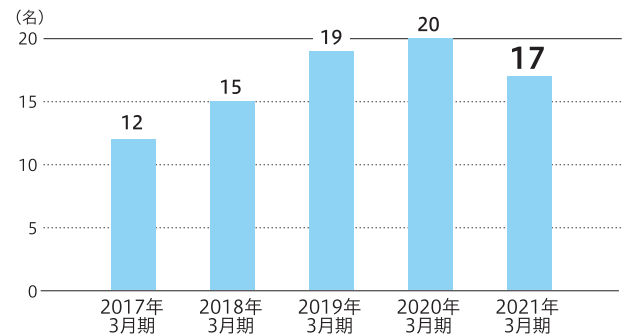
に基づいて、社員の多様性を尊重し、成長を支援することで人材の質を高めていきます。

シードでは性別や年齢、国籍に関係なく様々な社員が活躍しています。2021年3月末現在、シード単体の女性社員比率は39.8%、外国籍社員比率は2.2%で、外国籍社員は主に海外事業部、技術部、学部、開発部等で活躍しています。

女性役職者数、比率の推移(主任以上)



外国籍社員数の推移(単体)



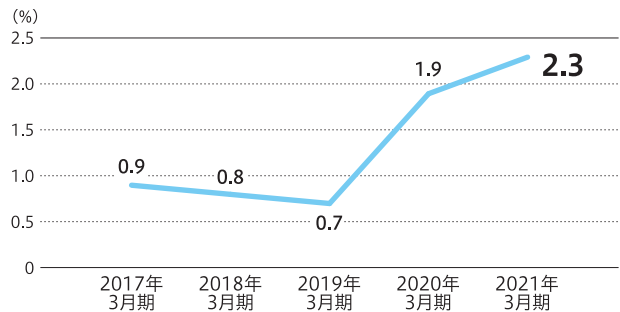
さらに海外からの技能実習生を21名受け入れており、国内では合計41名の外国籍社員が活躍しています。海外子会社を含めると、外国籍社員比率は連結26.0%となっています。

また、「定年延長」や「再雇用制度」等、ベテラン社員が引き続き活躍するための仕組みづくりも進めています。

障がい者雇用

2021年3月期の障がい者雇用率は2.3%となっています。鴻巣研究所では、様々な分野で身体に障がいを持つ社員が活躍しています。工場内をバリアフリー化する等、誰もが働きやすい環境を整え、主に、コンタクトレンズの金型メンテナンスやパレット洗浄等の業務や、業務委託による清掃依頼も行っています。2019年4月には、埼玉県より「障害者就労施設応援企業」として認定されました。

障がい者雇用率の推移



人材育成

環境変化に対応できる人材を育成する研修を体系的に構築しています。階層別研修では、業務に必要な専門知識・スキルだけでなく、ビジネスパーソンとして必要とされる一般教養・知識も含めて総合的に学ぶことができます。職位別研修では、環境変化のなかでも成果を創出し続けるためコンピテンシーを細分化し、個々人に適した能力開発に努めています。

グローバル人材育成

主体的な学びを支援する多彩な自己啓発支援、世代リーダー創出に向けた選抜研修、海外戦略に対応する語学研修に力を入れています。語学研修では、TOEICテスト受験支援、eラーニング等の自己啓発型英語研修のほか、選抜型英語研修等、即戦力となる英語力を身につけるための育成に取り組んでいます。

技術系人材育成

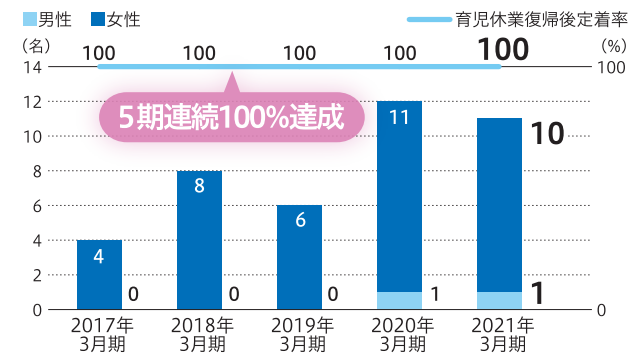
シードでは、コンタクトレンズに欠かせない光学レンズデザイン設計等で大学と共同研究を行っています。大学へ出向する社員は若手を積極的に選抜し、将来的な技術力の向上を図っています。こうした外部での経験を新商品開発や非コモディティ商品の技術開発に役立てています。

働きやすい職場づくり

育児・介護支援

2018年4月、鴻巣研究所の隣接地に複合型の保育・児童施設「ふくろうの森」を開園しました。時短制度や育児休業制度とあわせて、男女の別なく自分らしい働き方で仕事と育児を両立することが可能です。また「シード保育園」では、希望する時期に入園が可能なほか、預かり可能な時間が長いこと、時短・フルタイム・

育児休業取得者数、育児休業復帰後定着率



パート勤務が自由に選択できる等、社員が自分らしい働き方で自己実現できるような環境の整備を行っています。さらに、育児や介護休業からの復帰時期も本人の希望に沿って手続きができます。

働きがいのある職場

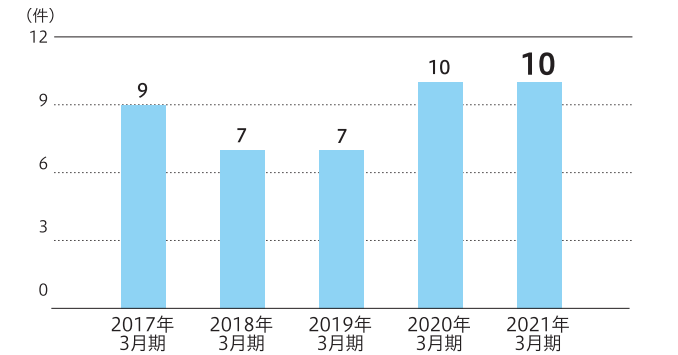
「資格取得奨励金制度」というインセンティブ制度を設けており、業務に関わる資格取得に対して受験費用や奨励金を支給しています。また、フレックスタイムや在宅勤務の導入、子育て手当等、各種手当が充実しているため個々人の環境に合わせて働くことができます。

労働安全衛生

社員の健康を守るため、業務効率化および安全操業を推進しているほか、健康診断やワクチン、風しん予防接種等の各種補助をはじめ、産業医による相談窓口を設け、業務が原因と考えられる健康問題の相談、一般的なこころと体の健康相談、適切な医療機関の紹介などを行っています。さらに、「眼」の専門総合メーカーとしてVDT検診※を本社社員へ推奨しています。

※VDT(Visual Display Terminals)とは、パソコンの画面等の画像表示端末のこと。職場でコンピューターを使用する作業のうち、身体的疲労等の自覚症状がある人は約8割いるとされ、厚生労働省は「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」を制定し、VDT作業員に対して健康診断を受診するよう推奨しています。

労働災害発生件数



循環型環境事業経営の実現を目指し 環境リスクの低減に取り組んでいます。

循環型環境事業経営

シードは、医療機器メーカーとして持続的な成長ができるよう、環境問題解決に向けて中長期を見据えた様々な取り組みを行っています。材料調達から生産、消費者の使用段階に至るまで、循環型の事業経営を実現し環境リスクの低減を目指しています。

材料調達においては、環境に配慮した材料や備品を優先的に購入しています。

コンタクトレンズ事業の基盤となる生産においては、かねてよりCO₂排出量削減に力を入れています。あらゆる資源を有効に活用するため、電気、ガス、水道から、圧縮空気や高圧蒸気に至るまで、使用状況を管理し、ムダのない利用を行っています。

また、昨今注目されている海洋プラスチックごみ問題については、従来より行ってきた工場内の廃プラスチックリサイクルに加え、2020年3月期より使い捨てコンタクトレンズの空ケースを回収するプロジェクトを立ち上げました。調達、生産、お客さまの使用後という三方から、より継続的な廃プラスチックの削減に努めています。

さらに、ペーパーレス化への取り組みや包装資材の削減および環境に配慮した素材採用の検討を続けています。シードでは、2020年3月期より、石灰石で作られリサイクルも可能なLIMEX素材の名刺を本社および鴻巣研究所で採用しています。

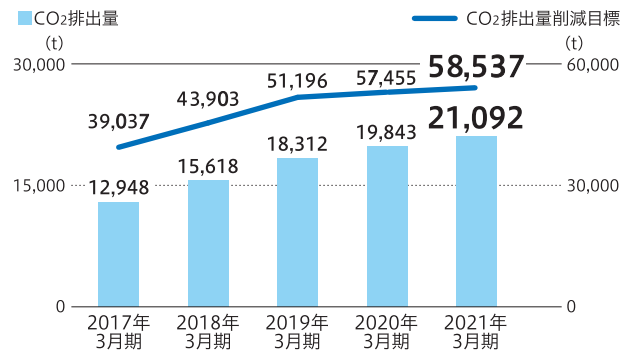
環境推進体制



気候変動への対応

気候変動への対応としてCO₂排出量の削減に取り組んでいます。2021年3月期のCO₂排出量は21,092tでした。具体的には、鴻巣研究所の研究施設および保育・児童施設「ふくろうの森」の屋上に太陽光発電システムを設置し、エネルギー使用量における再生可能エネルギーの割合増加と太陽光パネルの遮熱効果によるCO₂排出量の削減を行っています。こうした施策により、埼玉県からシードに要請されているCO₂排出量削減についても、毎年目標を大幅に超えて達成しており、2020年3月期は目標を超えて削減できたCO₂ 36,000t分を排出権(クレジット)化して、そのうちの10,000t分を埼玉県に譲渡しました。このような取り組みを引き続き行うとともに、今後も検討を重ね、カーボンニュートラルの実現を目指します。

CO₂排出量(削減目標・実績)



注1: 埼玉県温室効果ガス排出量取引制度の第三者検証結果より
注2: 2019年3月期は未検証のため想定値
注3: 2021年3月期は2021年4月までの排出量

水資源の有効活用

2021年3月期のシード事業に伴う洗浄水使用量は、24,062m³でした。さらなる排水量削減を図るため、コンタクトレンズの製造で大量に使用される純水とその精製過程で生じる排水を工場内のトイレ洗浄水や、植栽のかん水用水として再利用するシステムを構築しています。

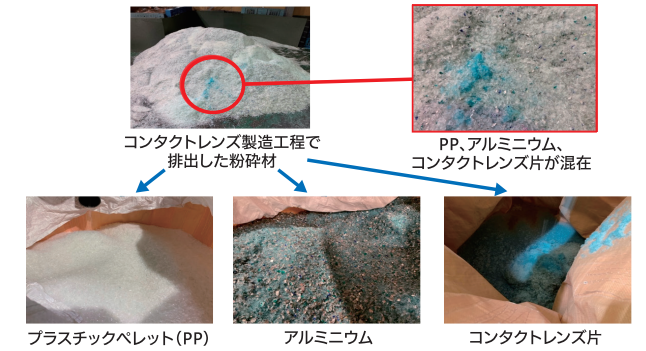
廃棄物削減

2021年3月期の廃棄物最終処分量は約800tとなりました。

2021年4月からは、産業廃棄物として処理していた包装容器に用いたアルミニウムやコンタクトレンズが付着したプラスチックを選別するシステム「ドックス」(Daitoku Optical & Hydro-Cyclone Sorter System)をリサイクル業者と共同で運用しています。分離されたプラスチックやアルミは有価物として販売しており、廃プラスチックはプラスチックペレットに、廃アルミニウムは再度アルミニウム材料として生まれ変わります。また、コンタクトレンズ片はRPFと呼ばれる固形燃料等の原料としてサーマルリサイクルされています。2022年3月

期で約800tの削減に繋がると想定しております。このシステムの導入により、産業廃棄物の大幅な削減に繋げ、廃棄費用削減とともにシードの循環型事業経営の発展を目指していきます。

産業廃棄物を有価物として再資源化



BLUE SEED PROJECT

サーキュラーエコノミーシステムの採用

この取り組みは、使い捨てコンタクトレンズの空ケース(プリスター)を、メーカー問わず回収し、資源としてリサイクルするプロジェクトです。使用済製品の再利用を推進することで資源の無駄を省く「サーキュラーエコノミーシステム」を取り入れた活動として取り組んでいます。主な回収拠点は、活動の趣旨にご賛同いただいている当社取引先の眼科やコンタクトレンズ販売店です。また、様々な企業においても自社社員のCSR活動として回収にご協力いただいています。回収したプリスターは、ヴェオリア・ジャパン株式会社に販売し、物流パレットとして再製品化します。販売によって得た利益は一般社団法人JEANに全額寄付し、さらなる環境改善に繋げていきます。

プリスター回収数の推移

年次	回収数 (kg)
2020年3月期	90
2021年3月期	1,108
2021年6月時点	480
累計	1,678kg

迅速な意思決定と業務執行を重視し 企業価値向上を目指しています。

基本的な考え方・体制

当社および連結子会社(以下、「当社グループ」という)は、当社の使命である「眼」の専門総合メーカーとして、お客さまの「見える」をサポートする”の達成、および中長期的な企業価値の向上を目指しています。このミッションを実現するため、コーポレート・ガバナンスを充実させ、株主をはじめとする全てのステークホルダーとの良好な関係を構築し、透明、健全かつ迅速、果敢な企業経営を行うことに努めます。

また当社は、監査役会制度を採用し、取締役会、監査役会および会計監査人を設置しています。当社グループでは、下に示した組織体制によって、取締役の職務執行の監視体制が効果的に機能し、経営判断および業務執

行の迅速化が図られていると判断しているため、現コーポレート・ガバナンス体制を採用しています。

取締役会

取締役会は8名(うち独立社外取締役2名)で構成され、毎月1回定期取締役会を開催しており、経営方針や重要事項について決議するほか、業績の進捗状況や子会社に関する事項等についても議論を行います。また、必要に応じて臨時取締役会を開催する等、十分な議論を踏まえたうえで意思決定を行っています。

なお、2021年3月期は定例、臨時を合わせて16回開催しました。

監査役会

監査役会は4名(うち独立社外監査役3名)で構成され、取締役の職務執行を監視・監督しています。監査役会は、毎月1回開催しており、また会計監査人とのミーティングの場を定期的に設けて、会計基準に準拠した適正な会計処理を実施できるように情報交換を行っています。常勤監査役は、監査役付スタッフも活用し経営の意思決定のプロセスや結果の妥当性を検証するほか、重要な書類の閲覧、各部門の業務執行状況の実査・検証を行い、毎月開催される監査役会で報告することで、監査役相互間での意見交換・情報の共有に努めています。

体のガバナンスの維持、資源の効率化・最適化を図り、国際競争力の向上に努めています。

取締役会の実効性評価

シードの取締役会は多様な知識、経験を有するメンバーで構成されており、自由闊達な議論を通じて実効的なガバナンスと経営判断が確保されています。

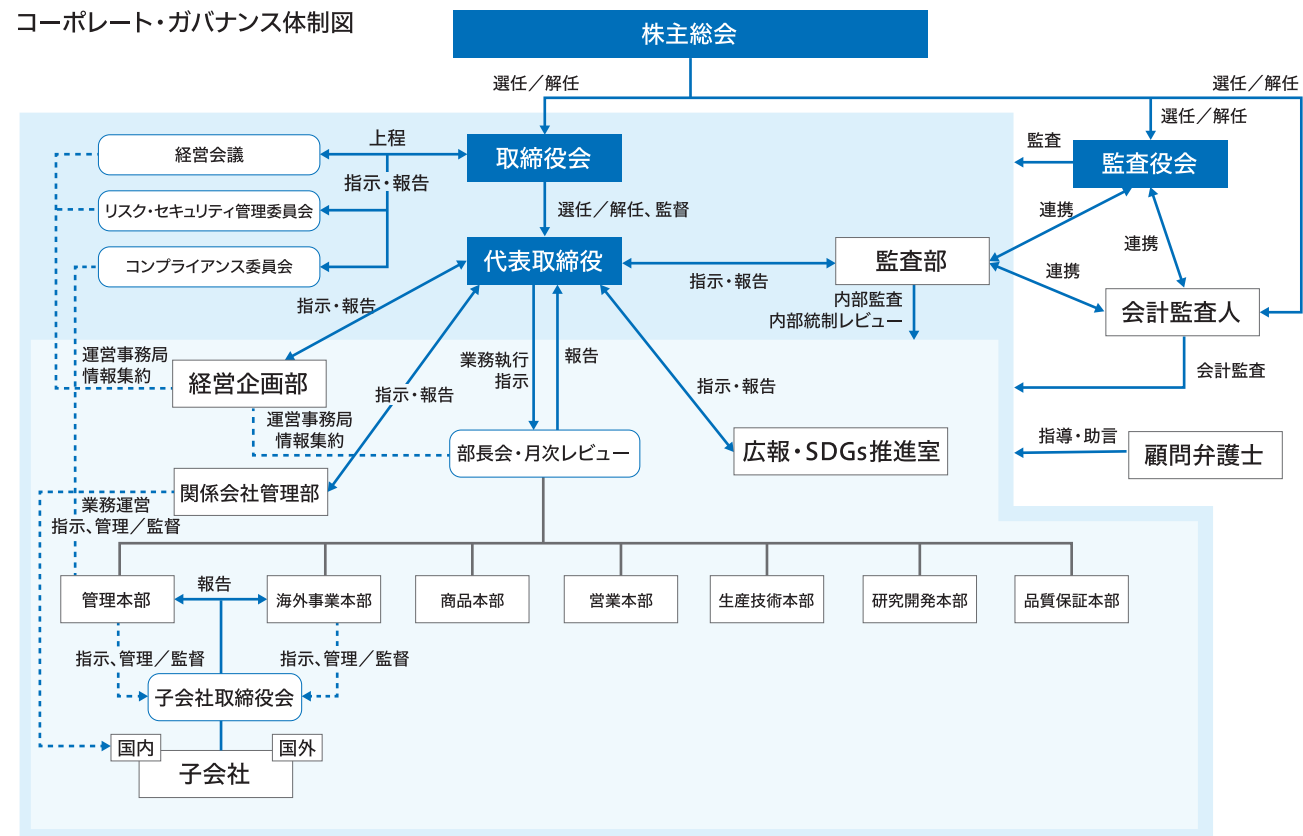
また、年1回取締役会アンケートを実施することで、取締役会を自己評価し、内容を協議のうえ、以後の運営に活かしています。

役員報酬

取締役および執行役員の報酬は、持続的な成長のために、投資家の視点・開示要求を反映した仕組みとすることを目的として、基本報酬と業績連動報酬、株式取得目的報酬および役員退職慰労金で構成されています。

なお、業績連動報酬は、企業業績および各担当業務の貢献度と連動し、年度ごとに支給額を決定します。

コーポレート・ガバナンス体制図



海外グループマネジメント

当社取締役を含めたメンバーと現地の管理者が参加する月例会議を開催し、業績の進捗や活動内容について報告を受け、重要案件については協議を行っています。各社の自主性を尊重しながらも、シードグループ全

スキルマトリックス

	企業経営	当社事業に関する知見	ガバナンス・リスク・マネジメント・法務	財務・税務・会計・金融・資本市場	M&A・経営再建	商品企画・生産・技術	化学・工学・薬学・医学	ロジスティクス	国際経験・海外ビジネス
取締役									
代表取締役社長	●	●	●	●	●	●		●	●
取締役		●	●	●					
取締役		●				●			
取締役		●				●	●		
取締役		●	●	●		●			
取締役		●	●	●		●			
社外取締役	●	●	●	●	●				●
社外取締役	●	●	●	●	●				
監査役									
常勤監査役		●				●		●	
社外監査役	●	●	●	●	●				●
社外監査役		●	●						●
社外監査役	●	●	●	●					●

適切な管理体制の整備とリスク低減対策により ステークホルダーの信頼維持に努めています。

リスク管理体制

シードはリスク・セキュリティ管理委員会、コンプライアンス委員会、BCPプロジェクトが連携し、適切な管理体制の整備とリスク低減対策によりステークホルダーの信頼維持に努めています。社長を委員長とするリスク・セキュリティ管理委員会においては、増大するリスクに対応するため、必要に応じてリスク案件の洗い出し、改善・回避する施策立案を議論しています。また、コンプライアンス委員会では、多くの社員を抱える企業として、労働問題、人権問題、各種ハラスメント、情報漏洩など人に関わる問題に対して、匿名での通報・相談が可能な専用窓口を設けて違法・反社会的行為の未然防止に取り組んでいます。

情報セキュリティ

情報セキュリティの重点要素である、機密性、完全性、可用性を担保するため、情報資産に対して正当な権限を持った人のみアクセスを可能とし、情報の改ざんや破損が行えないセキュリティシステムを構築しています。

データバックアップ、システムの冗長化のほか、クラウド環境のシステム多重化構成をすることで、サイバーセキュリティリスクを回避します。

また、情報漏洩対策、不正アクセス対策、ウイルス対策、Webサイトの改ざん対策など、それぞれのリスクを回避し、業務停滞や損失等が生じないよう、情報システム部で管理を行っています。

海外での不正取引防止

近年の海外出荷国数増大やM&Aを踏まえ、監査部では、公正な取引とシードの企業ビジョンの周知徹底が行われるよう海外子会社に英訳した企業ビジョンとコンプライアンス規定を配布し、不正取引防止の周知徹底を図っています。2020年3月期は、中国の上海実瞳光学科科技有限公司に対して視察を実施し、不適切な事業運営が行わ

れていないか、ルールが遵守されているか調査を実施しました。2022年3月期はドイツのWöhlk Contactlinsen GmbH、SEED Contact Lens Europe GmbHへの視察を予定しています。海外市場でのプレゼンス向上と適正な利益を生み出すための事業体制を整えるべく、コンプライアンスの強化を図っていきます。

自然災害への備え

シードは、地震など自然災害に対する事前の備えとして、災害時の応急対応や発生後の復旧・復興にいち早く取り組むための体制整備を進めています。BCPプロジェクトでは、大規模災害等の非常時に被害を最小限に抑え、速やかな事業復旧を図るため、事前の防災訓練や非常時のマニュアル策定、災害時における安否確認システムの導入等、事業活動の障害となる様々な要因に対応できるよう、複数の施策を事前に準備しています。

新型コロナウイルスへの対応

従業員の健康・安全確保を最優先に、医療機器メーカーとして製品の供給責任を全うすべく対応しています。生産・受注・物流体制については、工場内の衛生管理を徹底するとともに生産に必要な資材・材料の確保に努めています。また、感染者発生に備え、受注業務を2班の交代制かつ複数拠点体制に変更する等、正常な生産・出荷体制を継続しています。従業員に対しては、手洗い、アルコール消毒を励行するとともに、入館時の検温、体調チェックを義務付けています。また、在宅勤務やフレックスタイム制度を利用した時差出勤を推奨しています。今後も新型コロナウイルス感染症拡大による市場変化と影響に鑑み、顧客のニーズに応えられる企業であり続ける体制を整えていきます。

取締役



**代表取締役社長
浦壁 昌広**
1985年4月 (株)富士銀行(現(株)みずほ銀行)入行
2000年7月 みずほコーポレートアドバイザー(株)マネージングディレクター
2009年6月 当社取締役
2009年9月 当社取締役副社長
2010年1月 当社代表取締役社長(現任)



**取締役常務執行役員
研究開発本部長兼開発部長
佐藤 隆郎**
1998年4月 当社入社
2014年4月 当社執行役員技術本部開発部長
2018年6月 当社取締役常務執行役員
研究開発本部長兼開発部長(現任)



**取締役専務執行役員 管理本部長兼経理部長
杉山 哲也**
1986年4月 (株)富士銀行(現(株)みずほ銀行)入行
2017年1月 当社入社 執行役員経理部長
2018年10月 当社常務執行役員管理本部長兼経理部長
2019年6月 当社取締役常務執行役員管理本部長兼経理部長(現任)



**取締役執行役員 営業本部副本部長
森 大助**
1990年4月 (株)富士銀行(現(株)みずほ銀行)入行
2007年7月 (株)みずほ銀行 営業第十七部 次長
2014年4月 同行 銀座中央支店 支店長
2017年4月 同行 新宿第二部 部長
2020年10月 当社入社 執行役員営業本部副本部長
2021年6月 当社取締役執行役員営業本部副本部長(現任)



**取締役常務執行役員 営業本部長
細川 均**
1986年6月 当社入社
2006年7月 当社執行役員営業本部CL営業部長
2013年4月 当社常務執行役員営業本部長兼CL営業部長
2016年6月 当社取締役常務執行役員営業本部長(現任)



**社外取締役
小原 之夫**
1969年7月 (株)富士銀行(現(株)みずほ銀行)入行
2002年4月 (株)みずほホールディングス取締役副社長
2005年6月 みずほ情報総研(株)代表取締役社長
2014年6月 当社社外監査役
2015年6月 当社社外取締役(現任)



**取締役常務執行役員 生産技術本部長
福田 猛**
1992年4月 当社入社
2016年4月 当社常務執行役員生産技術本部長兼生産部長兼技術部長
2017年6月 当社取締役常務執行役員
生産技術本部長兼生産部長兼技術部長
2018年4月 当社取締役常務執行役員生産技術本部長(現任)



**社外取締役
大竹 裕子**
1999年6月 公認会計士登録
2000年7月 みずほコーポレートアドバイザー(株)入社
2006年7月 税理士登録
大竹裕子公認会計士・税理士事務所開設(現任)
2015年6月 当社社外取締役(現任)

監査役



**常勤監査役
中山 友之**
1993年4月 当社入社
1996年6月 当社取締役営業本部薬粧部長
2000年6月 当社取締役商品部長
2006年4月 当社取締役営業本部長
2009年6月 当社常勤監査役(現任)



**社外監査役
二瓶 ひろ子**
1999年4月 (株)富士銀行(現(株)みずほ銀行)入行
2009年9月 司法修習修了、弁護士登録
2009年10月 外国法共同事業オメルベニー・アンド・マイヤーズ法律事務所入所 弁護士(現任)
2014年9月 オックスフォード大学法学修士号取得
2019年3月 早稲田大学大学院 法学研究科先端法学専攻 知的財産法LL.M. 先端法学修士号取得
2019年6月 当社社外監査役(現任)



**社外監査役
種房 俊二**
1960年4月 (株)富士銀行(現(株)みずほ銀行)入行
1991年6月 みずほキャピタル(株)代表取締役社長
2000年3月 みずほキャピタルパートナーズ(株)代表取締役社長
2010年6月 当社社外監査役(現任)



**社外監査役
林 龍太郎**
1982年4月 (株)北海道拓殖銀行入行
1989年5月 コーネル大学ビジネススクール卒業(経営学修士)
2006年10月 中央三井信託銀行(株) 国際部長
2011年2月 中央三井ローンビジネス(株) 執行役員
2020年4月 学校法人獨協学園 学園本部内部監査室長(現任)
2021年6月 当社社外監査役(現任)

執行役員

五十嵐 淳
山口 栄

新庄 信孝
木村 朗司

野島 雄一郎
坏 智徳

人見 存
中村 きく江

安田 孝則