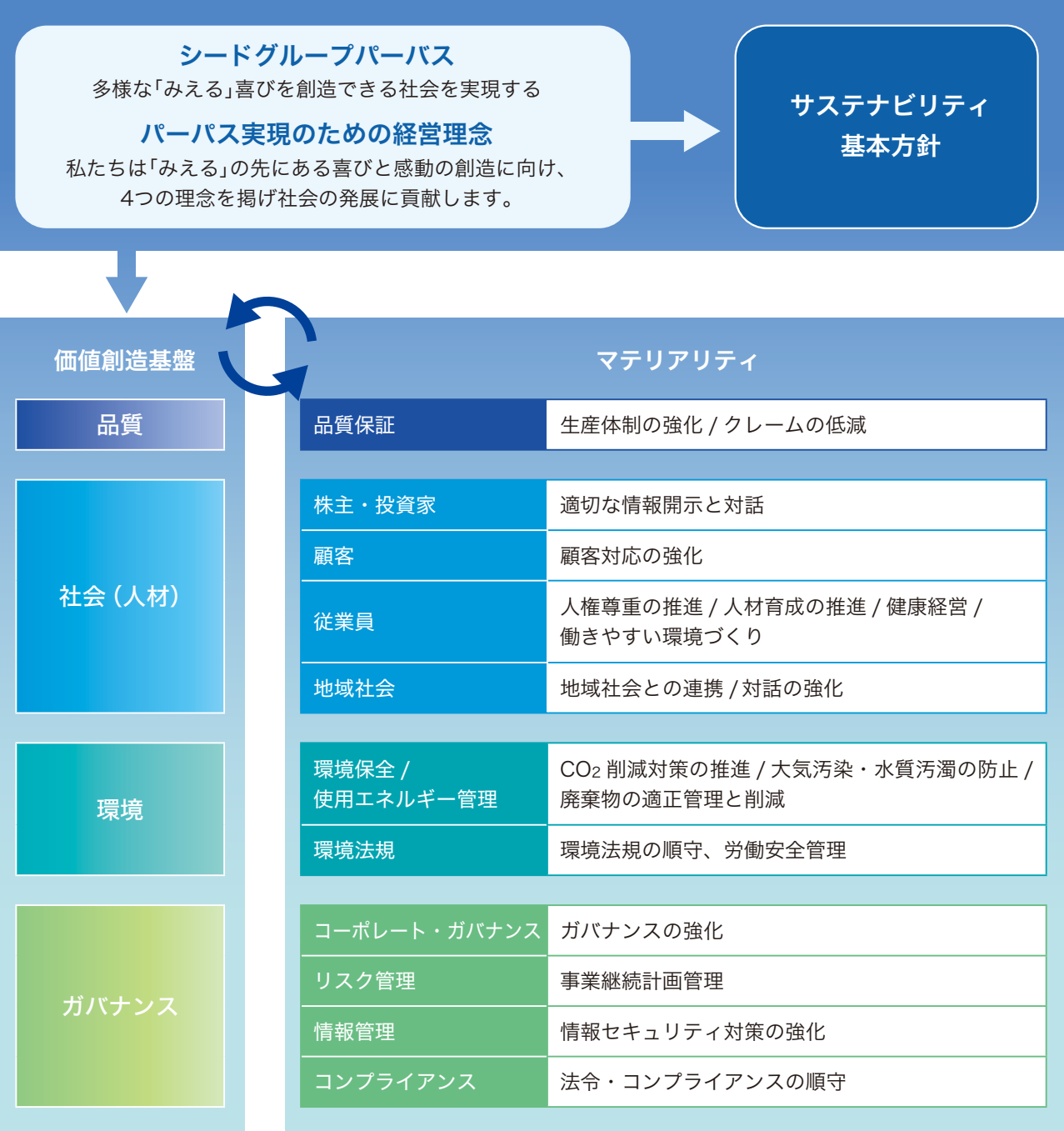


シードのマテリアリティ

2024年10月、シードは「まだみぬ、世界は、美しい」をキャッチコピーとするパーパス“多様な「みえる」喜びを創造できる社会を実現する”を策定しました。それに伴い、当社が解決すべき社会課題や社会要請を「シードのマテリアリティ」(重要課題)として特定し、ステークホルダーとのエンゲージメントを高める指標とします。

グループパーパスと実現のための経営理念のもとに、社会に必要とされる企業であり続けるというシードのサステナビリティ基本方針を掲げています。これらを支える価値創造基盤が「品質」「社会(人材)」「環境」「ガバナンス」であり、マテリアリティの大枠としています。抽出した課題への対応状況においては毎年実績を報告するとともに、外部環境の変化に応じて数年ごとにマテリアリティの見直しも実施する予定です。



非財務KPIと実績

ステークホルダーの声に耳を傾け、社会へのポジティブインパクトを最大化し、企業価値を一層向上させるために、各マテリアリティに基づいてKPIを策定しています。

KPIを企業価値向上における重要な指標として位置づけ、サステナビリティ経営の進捗を可視化し、グループ一体となり達成に向けた取り組みを進めていきます。

社会（人材）	
女性管理職比率	
2025年3月期 22.1%	2029年3月期目標 20.0%

※管理職数の年代に占める女性の割合が低いことに起因しており、年代ごとの男女の人数構成における割合で見ると、男女の管理職比率はほぼ同水準になっています。

男性育休取得率	
2025年3月期 77.8%	2026年3月期目標 75.0%

※分母が少ないなかでの算定のため、年度による変動が大きくなっています。今後も取得を希望する人員が取得可能な環境を安定・継続して提供することを使命として取り組みます。

男女賃金格差（正規雇用労働者）	
2025年3月期 79.2%	2031年3月期目標 80.0%

※ 1 正規雇用労働者における差異は、男性の管理職比率が高いことによります。
※ 2 全労働者およびパート・有期労働者における差異は、準社員の女性比率が高いことによります。
※ 3 パート・有期労働者における男女差については、現状においても時給換算で比較した場合男女賃金格差はなく、単純な労働時間の差が賃金の差となっています。

環境	
CO2 排出量	
2025年3月期平均実績 41.5g/枚	2031年3月期目標 23.15g/枚
シードエコロジーマーク商品の増加	
2024年3月期(出荷額参考値) 91.8%	2031年3月期目標 95.0%
BLUE SEED PROJECT 空ケース回収量	
2025年3月期 10,370kg	2031年3月期目標 13,000kg

マテリアリティ特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、社会(自社のステークホルダー)からの期待や要請を踏まえて、バリューチェーンを含む事業の特性を考慮しながら、優先すべき取り組みテーマを選びました。

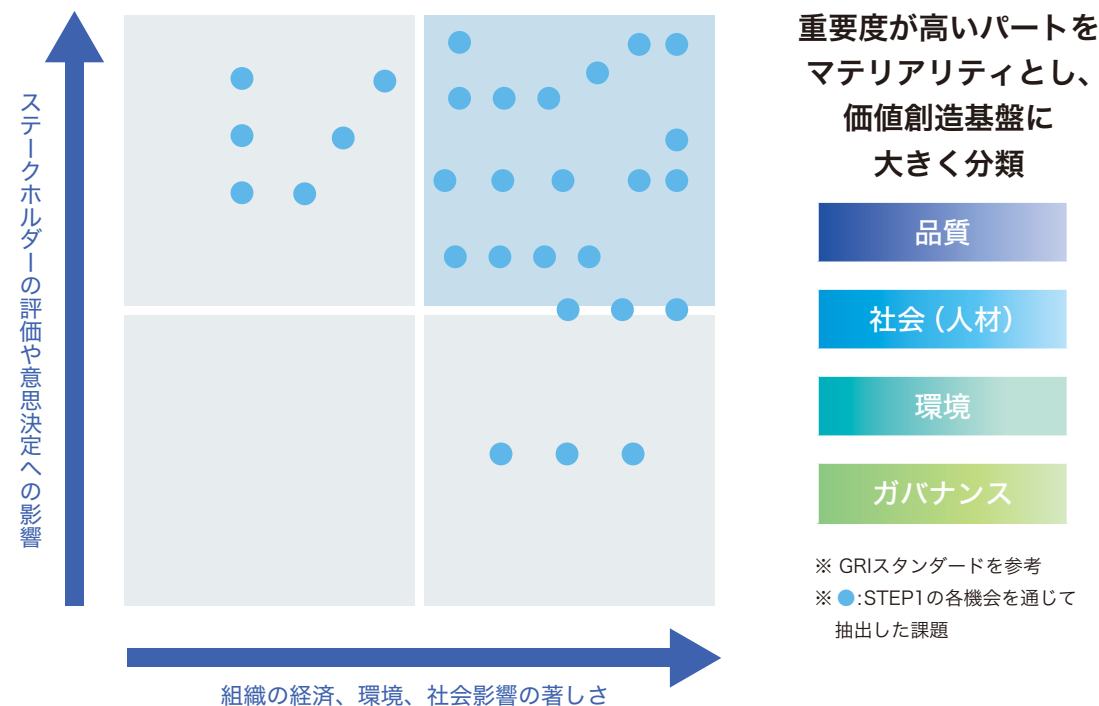
マテリアリティを特定する過程で、サステナビリティやCSRを経営課題として本業で取り組むことの重要性を再認識し、社内意識の統一が図られたと同時に、ステークホルダーとの共通理解および協働においても有効に機能しています。当社では、次の3つのステップを経てマテリアリティを特定しました。

STEP 1 課題抽出

社会と共生する企業であり続けるためには何が必要かを分析するため、お客さまや株主の皆さまをはじめとしたステークホルダーとの対話の機会を設ける等、様々な情報収集を実施しました。

STEP 2 各課題の優先順位づけと整理

新パーパスと照らし合わせ、各テーマを、ステークホルダーにとっての重要度と当社グループにとっての重要度の両軸でマッピング・優先順位づけし、候補テーマを選定しました。



STEP 3 マテリアリティの特定、妥当性評価

特定したマテリアリティについて、取締役を含めた全社横断的に構成される検討チーム、取締役会にて妥当性を確認、最終的に取締役会の承認を経て、マテリアリティ特定に至りました。

サステナビリティ担当役員メッセージ

財務・非財務の両輪で 挑む経営戦略で、 持続的な成長に貢献する

代表取締役副社長 兼
管理本部長

杉山 哲也

マテリアリティを「自分ごと」として 取り組む組織へ

ここ数年、国内外ともに社会環境が不安定な状況が続きました。コロナ禍を経て、私たち自身「何を抛り所に働けばよいか」が見えづらくなっていた時期があったのも事実です。そこで、改めて「シードにとって本当に大切なことは何か」「ぶれてはいけない軸は何か」を全社で議論し、2024年12月にマテリアリティとして策定しました。

マテリアリティの特定にあたっては、投資家説明会でいただいたご意見や、社外のセミナー等を通じて捉えた世の中の動き、そして社内外で重ねた議論を通じて、当社が立ち返るべき指針を少しずつ形にしていきました。社外役員を交えたワークショップ等も行い、時間をかけて特定に至りました。

このマテリアリティは、会社に取り組むべき重要課題として掲げるだけではなく、社員一人ひとりが自分の言葉で説明できる状態になり、日々の業務のなかで自然に体现していけることが大切だと考えています。マテリアリティの浸透と定着には時間がかかると思いますが、繰り返し伝えていき理解を促していきます。コンプライアンスと同じように、知識として正しく理解していても、実際の行動につなげるためには反復が必要です。マテリアリティを「自分ごと」として捉え取り組む組織を目指し、社内浸透を徹底していきます。

マテリアリティの達成状況や進捗管理については、私が責任者として、部署ごとのヒアリングを中心に把握していきます。そして、年に1度取締役会にも報告し、社会や事業環

境の変化に応じて定期的な見直しを行い、適宜アップデートしていく計画です。一度決めたら終わりではなく、常に進化し続ける指針として位置づけ、全社員一丸となって取り組んでいく所存です。

サステナビリティと経営戦略の融合

近年、当社のサステナビリティ活動は、単なる社会貢献ではなく、事業戦略そのものと重なり合うようになってきました。例えば、環境配慮型の製品パッケージへの移行や省エネ施策、使用済みプリスターを回収する「BLUE SEED PROJECT」等の取り組みは、従来は「環境に良いことをしている」という社会貢献としての側面が強かったと感じます。しかし今は、そういった取り組みがなければ世の中で生き残れないという認識に、私たち自身が変わってきたと感じています。

投資家の皆さまもお客さまも、サステナブルな価値観をもとに製品や企業を選ぶ時代です。だからこそ、サステナビリティ経営を主軸とした企業にいち早く変革できることが他社との差別化になり、新たなビジネスチャンスの獲得にもつながります。これまで“非財務”と見なされていた取り組みが、財務パフォーマンスにも影響を及ぼす時代に入っています。

私は、マテリアリティと非財務KPI、そして、財務戦略をマネジメントする立場として、財務と非財務の企業価値との結びつきを丁寧に見極め、持続的な成長の実現を目指します。

社会（人材）

シードは、中長期的な成長を見据えた企業価値向上の一環として、人材育成、ダイバーシティの推進、および人的資本強化に積極的に取り組んでいます。

また、社員だけでなくあらゆるステークホルダーとのコミュニケーションにより信頼関係を構築し、選ばれる企業となるべく、適切な情報開示と対話を行っています。

人的資本強化への取り組み

シードは、中期経営計画において「人的資源の強化を通じた事業基盤の整備」を主要施策の一つとして掲げ、事業基盤そのものを強化するための人的資本強化に取り組んでいます。人的資本は、シードの価値創造基盤の重要な要素であり、マテリアリティ（重要課題）の主要テーマとしても特定しています。

「人材育成方針」と「社内環境整備方針」を策定し、業績伸長や新領域開拓を支える「広い視野」を持つ人材の確保と育成に力を入れています。「個」を尊重する社内横断型の公募制プロジェクトを通じて、社員の自律的なキャリア形成を支援し、多様な経験を積める組織構造を目指しています。また、成果と報酬が連動した人事評価制度や、各種手当の充実（子育て手当等）により、社員のやる気を引き出し、目標達成への意欲を向上させる仕組みを整備しています。

女性管理職比率（4月1日時点）

	役職	女性管理職比率
2023年3月期	課長級以上	13.8%
2024年3月期	課長級以上	14.9%
2025年3月期	課長級以上	17.7%
2026年3月期	課長級以上	22.1%
2029年3月期（目標）	課長級以上	20.0%

※ 管理職数の年代に占める女性の割合が低いことに起因しており、年代ごとの男女の人数構成における割合で見れば、男女の管理職比率はほぼ同水準になっています。

男性育休取得率

	取得率
2022年3月期	25.0%
2023年3月期	66.7%
2024年3月期	61.5%
2025年3月期	77.8%
2026年3月期（目標）	75.0%

※ 分母が少ないなかでの算定のため、年度による変動が大きくなっています。今後も取得を希望する人員が取得可能な環境を安定・継続して提供することを使命として取り組みます。

男女賃金格差（2024年4月～2025年3月）

雇用形態	男性の賃金に対する女性の賃金の割合	2031年3月期目標
正規雇用労働者	79.2%	80.0%
パート・有期労働者	82.2%	—
全労働者	72.0%	—

※1 正規雇用労働者における差異は、男性の管理職比率が高いことによります。
※2 全労働者およびパート・有期労働者における差異は、準社員の女性比率が高いことによります。
※3 パート・有期労働者における男女差については、現状においても時給換算で比較した場合男女賃金格差はなく、単純な労働時間の差が賃金の差となっています。

人材育成

新卒採用における人材教育の標準化を進めるとともに、キャリア採用の多角化を図り、専門性の高い人材を外部からも幅広く採用しています。さらに、社員が常に最新の知識とスキルを身につけられるよう、継続的な学習の環境を提供し、資格取得奨励制度を整備しています。

また幹部候補選抜研修を導入し、十数名の社員が多様なグループワークを通じて、次世代幹部に必要な能力を育成しています。

さらに、自立的な成長と挑戦の場の創出に向けて、ポストチャレンジ制度を導入し、若手や中堅社員が自分のやりたい仕事を選択し、人事異動等を通じて活躍できる場を広げる取り組みを開始しています。



ダイバーシティの推進

性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらず、すべての社員に均等な機会と公平な選択の仕組みを提供することで、多様な職場環境を構築しています。2025年3月末現在、シード単体で女性社員比率は52.2%、外国籍社員比率は11.7%です。外国籍社員は国際事業本部だけでなく、研究開発本部、生産技術本部等、多様な部署で活躍しています。連結では外国籍社員比率が23.7%に達します。

また、定年退職後の再雇用制度を整備し、経験豊富なベテラン社員が引き続き様々な立場で活躍できる仕組みを構築しています。

多様なバックグラウンドを持つ人材を受け入れ、その多様性を活かす組織文化を育むことで、常に新しいアイデアを創造し、変化する状況に柔軟に対応できる人材の育成を目指します。

DE&I基本理念の改定

シードはこれまで、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）推進の一環として、2021年に制定された「ダイバーシティ基本理念」に基づき、社員の多様性を尊重し、成長を支援することで人材の育成に努めてきました。2024年9月1日より、新たにLGBTQ支援を含めた基本理念を明文化し、支援制度の運用を開始しています。

新しい基本理念では、以下の点を掲げています。

- 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、性的指向・性自認、年齢、国籍等の属性にかかわらず、個人の成果、能力、貢献だけを評価する
- 「違い」にかかわらず、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

LGBTQ支援制度と理解浸透研修

LGBTQに関する自社内での理解を深めるために、各種支援制度の導入や研修を実施しています。LGBTQのパートナーシップ証明書を持つ社員に対し、結婚休暇や祝い金を支給する「パートナーシップ制度祝金」や、匿名で相談できる外部相談窓口の設置に加えて、年に1回外部講師を招いた研修を実施し、全社員にLGBTQに関する教育を行っています。

インナーコミュニケーションの場「MeBae CAFE（めばえ カフェ）」

社員のキャリア形成支援や育児・介護の両立支援を行うための施策の一環として、情報交換の機会や不安解消を目的とした定期交流会を実施しています。2022年7月から開始した交流会には、これまでに約70名の社員が参加。社員の働きやすい環境づくりに努めています。

社員コメント

社員一人ひとりの自己研鑽を促し、主体性のある人材を育成する

人材育成の取り組みの一つとして、2025年3月期より国内の大学と連携し、アジア地域における当社事業の拡大を主目的とした、大学の研究員として海外企業に派遣する「ビジネスリーダー人材育成プロジェクト」に参加しています。また、2024年3月期には、社員の経済的・心理的負担の軽減を図るために、社員の学生時代の奨学金の一部を会社が負担する新制度を創設しました。社員はこの制度により、返済予定の資金を通信教育等の自己投資に充てることができ、継続的な自身のスキルアップを図ることが可能です。このように、当社では社員一人ひとりの能力を最大限に引き出す取り組みを行い、組織全体の成長につなげていきます。



人事教育部長 中嶋 高広

環境

シードは、サステナビリティ理念に基づき「環境経営」の実現を掲げ、会社全体としてカーボンニュートラルを含めた環境課題解決に関する取り組みを進めています。

当社の主力商品を製造している鴻巣研究所は、効率的なエネルギー活用をはじめ、排水再利用による水使用量の削減、プラスチックのリサイクルなど、環境に配慮した技術と設備を備えており、地球保全にも積極的に取り組んでいます。

サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量（Scope3）

カーボンニュートラルの実現に向けて、温室効果ガス（GHG）排出量の削減に取り組んでいます。また、かねてより、自社でScope3の算出を進めていましたが、2025年3月期よりScope3の第三者認証を取得し、GHG排出量のさらなる削減に努めていきます。

主な施策として、「シード1dayPureうおいプラス 96枚パック」のパッケージリニューアルにより、梱包資材使用量を大幅にカットし、GHG排出量の削減に貢献しています。

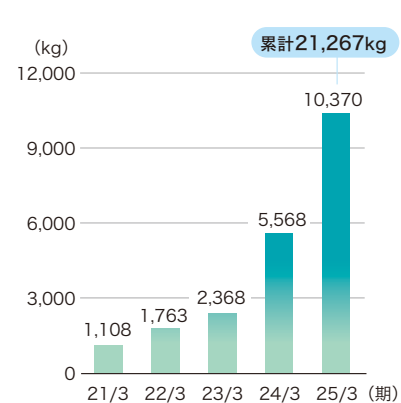
さらに、当社独自の「シードエコロジーマーク基準」を設け、GHG排出量およびCO₂排出量を50%以上削減（基準製品比）するなどの基準を満たす環境配慮型パッケージの導入を進めています。2024年3月期には、出荷額ベースで製品全体の91.8%がこの基準を満たしており、2031年3月期までに95%に引き上げる目標です。

循環型社会に貢献する「BLUE SEED PROJECT」

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、リサイクルする「BLUE SEED PROJECT」を2019年6月より推進しています。回収されたプリスターは再資源化され、得られた収益は海の保全活動を行う団体へ寄付されています。

市役所や図書館等に回収BOXを設置するなど、地方自治体との連携も深めています。2025年6月時点では1,120施設にご協力いただき、2025年3月期の回収量は21,267kgに達しています。このプロジェクトは、2021年に「彩の国埼玉環境大賞」を受賞し、環境保全の優れた活動として評価されました。

プリスターの回収実績の推移



「DBJ環境格付」取得

2022年3月期より4年連続で、日本政策投資銀行（DBJ）から「DBJ環境格付」を取得しています。これは、DBJが開発した世界初の融資メニューであり、企業の環境経営度を評価・選定するものです。製品ライフサイクル全体における環境負荷低減への取り組みや、「BLUE SEED PROJECT」の推進、マテリアリティの特定や社員教育など、サステナビリティ経営の基礎基盤構築に向けた取り組みが評価され、2025年3月期には格付け評価がBランクにアップしました。



TCFD提言への対応

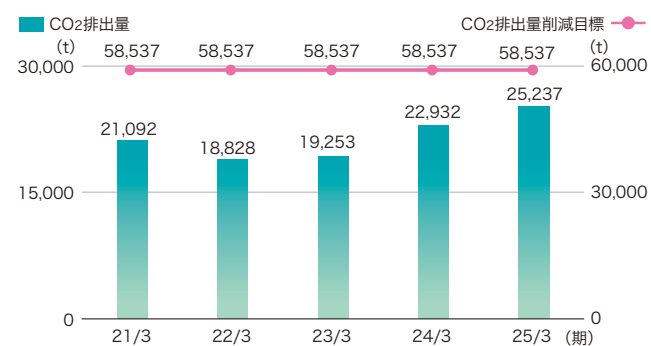
2022年4月から、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づくシナリオ分析とフレームワークの検討・構築体制を整備しています。

取締役会およびリスク・セキュリティ管理委員会の監督のもと、環境マネジメントシステム（EMS）を通じて、気候変動関連のリスク特定と評価を実施しています。

リスクの特定にあたっては、1.5℃シナリオを参考に、ロジックツリーを用いて気候変動が事業に与える影響と、それに対する対応策（戦略）を整理しています。特定された主なリスク要因には、脱炭素政策の強化、世界の人口増加、気象パターンの変化、化石燃料の規制強化、プラスチックの規制強化、グリーン調達義務の強化などが挙げられます。

リスク分析を踏まえ、鴻巣研究所や本社ビルでのエネルギー利用の効率化に努め、さらなるCO₂排出量原単位の改善を目指しています。2050年までのカーボンゼロに向けて、中間目標として2030年度までに鴻巣研究所のCO₂排出量原単位（Scope1+2を対象）を2022年度比で50%改善することをKPIとして掲げ、グループ全体で環境経営を推進しています。

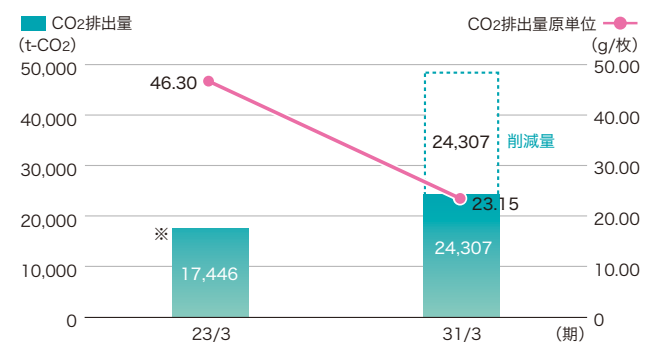
CO₂排出量（削減目標・実績）



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2：2021年3月期は2021年4月までの排出量

CO₂排出量削減目標（KPI）



※GHGプロトコルに基づいて算出

社員コメント

サプライチェーン全体のCO₂排出量見える化し削減強化へ

当社では、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを継続しています。2024年度は、CO₂排出量の算定において、サプライチェーン全体を対象とする「Scope3」の領域まで第三者による検証を受け、自社の排出量算定の透明性と信頼性を高めることができました。今年度は、特に排出量の多い鴻巣研究所において、プロジェクト体制を拡充し、担当者を増員することで、CO₂排出量削減活動をさらに強化していく計画です。今後も、環境負荷の低減を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



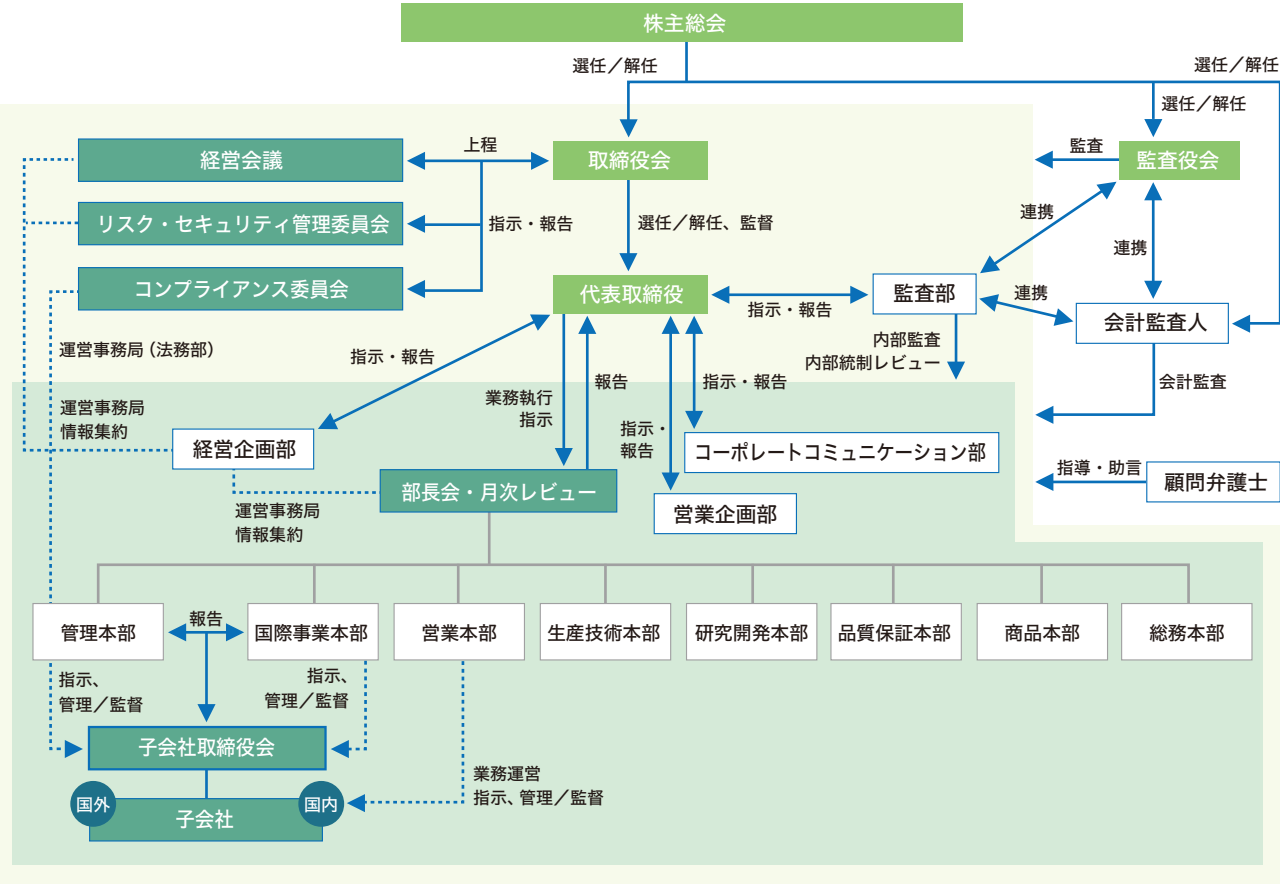
設備管理部長 片田 崇洋

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

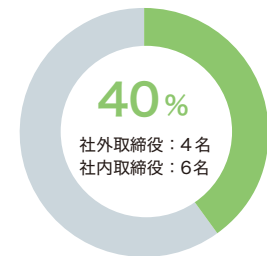
シードおよび連結子会社(以下、「当社グループ」という)は、当社の存在意義である“多様な「みえる」喜びを創造できる社会を実現する”の達成、および中長期的な企業価値の向上を目指しています。このミッションを実現するため、コーポレート・ガバナンスを充実させ、株主をはじめとするすべてのステークホルダーとの良好な関係を構築し、透明、健全かつ迅速、果断な企業経営を行うことに努めます。

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。

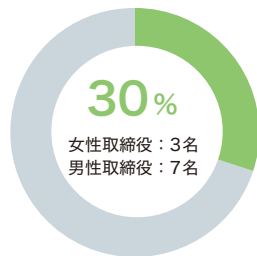
コーポレート・ガバナンス体制図 (2025年6月現在)



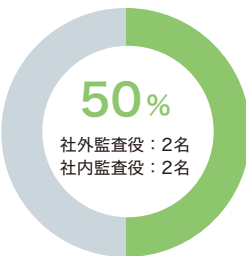
社外取締役比率



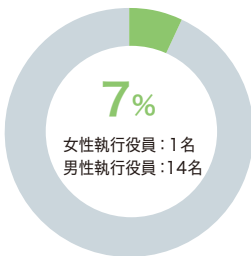
女性取締役比率



社外監査役比率



女性執行役員比率



取締役会

取締役会は10名(うち独立社外取締役4名)で構成されています。監査役を含む取締役会のボードメンバーは、社内8名、社外6名であり、独立役員が3分の1以上を占めています。毎月1回定時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、2025年3月期は定時、臨時を合わせて17回開催しました。

2025年3月期 取締役会における主なテーマ

- 資本コスト開示
- 鴻巣研究所4号棟建設
- スコットレンズ買収
- マテリアリティ特定
- 役員報酬の業績連動報酬の評価指標にESG指標を導入
- 委員会実施報告会
- 環境マネジメントシステム運営報告会

監査役会

監査役会は4名(うち独立社外監査役2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。

執行役員制度

当社は業務執行を担う機関として業務監督の役割や責任の明確化を行い、市場の環境変化等を捉え、迅速な意思決定や長期的な企業の成長を図るために、執行役員制度を設けています。執行役員の指名については、透明性や公平性を確保するため、本人の知見・経験・能力・業績評価などを踏まえ、独立社外取締役が3分の1を占める取締役会において

決定します。

取締役会では、各執行役員が詳細な業務内容や現状の課題などを報告し、当社各部署のミッション、指揮命令系統を示すことで業務執行スピードの向上と経営の効率性を高めています。

取締役会の実効性評価

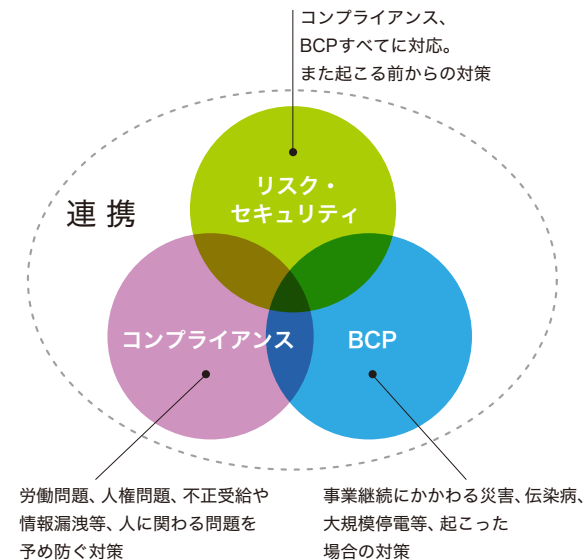
当社の取締役会は多様な知識、経験を有するメンバーで構成されており、自由闊達な議論を通じて実効的なガバナンスと経営判断が確保されています。

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。2025年3月期のアンケートでは、課題として、経営会議の活性化や、活発な議論のための時間の確保をより求められました。

リスクマネジメント

当社は、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。



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。

2023年3月期には個人情報に関する管理体制のさらなる強化・整備に取り組むため、「プライバシーマーク(Pマーク)」を取得いたしました。

さらに、情報リテラシーに対する意識向上を目的とした「情報セキュリティ研修」を各部署で実施し、全社員が情報セキュリティガバナンスの強化に取り組んでいます。

不正アクセスへの対応

一部サーバーに対して、2022年11月末に第三者からの不正アクセスが発生し、外部専門家の協力を得ながら調査を進めてまいりました。外部専門家の見解を含めて総合的に検証した結果、システムメンテナンス用に設置していたネットワーク機器の脆弱性を突いた不正アクセスを受けた可能性が高いと判明しています。

本不正アクセスに関しては、所轄の警察署および個人情報保護委員会等へ発生の経緯・状況を説明し、被害の相談・届け出を行っております。これを踏まえ、当社ではサイバーセキュリティ対策の見直しを行い、今後も管理体制の強化、再発防止の徹底に努めてまいります。

コンプライアンス

コンプライアンス体制の充実・強化に向けて、代表取締役社長を議長としたコンプライアンス委員会を設置し、適宜開催・議論を行っています。

コンプライアンス委員会は、法令順守の意識を経営陣・シードグループ全社員に周知、および高い倫理観を持って企業活動に努めるため運営をしています。

コンプライアンス室と監査役が主となり、違法行為や反社会的行為を未然に防止するため、労働問題、人権問題や各種ハラスメント、情報漏洩等、人が関わる問題に対して、匿名で通報・相談が可能な専用窓口を設けています。

品質管理

当社が定める品質方針に沿ったマネジメントシステムの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、高品質な商品をお届けしています。薬機法、ISO13485(医療機器品質マネジメントシステム)、MDD等の法令等に基づいた独自の品質管理システムを構築するとともに、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。

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。

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、お客さまに確実に製品をお届けする生産体制を構築しています。資材についてはQMS/ISOの方針に則るとともに、少なくとも3カ月以上の使用量を確保し、海外調達品においては6カ月を目安としています。また、生産拠点を集約するメリットが高いと考え、鴻巣研究所では金型から成形品(樹脂型)、それらに必要な部材等を製造していますが、複数の生産棟で分散して行い、一定のリスクを回避しています。また、海外に3社の製造委託先を持ち、使い捨てコンタクトレンズ生産の複線化も行っています。

さらに、災害等が発生した際には、被害が及んでいない物流センターから製品を供給する等、災害時でも事業が継続できるように備えています。

社外取締役として社外の視点を活かし、率直な助言・提言を行い、当社の企業価値向上と変革に貢献します。

2025年6月より、新社長のもと新たな経営体制がスタートしました。変化する事業環境の中、当社がこれまで築き上げてきた研究開発型のものでづくり企業としての強みを新たな眼で見直し、さらなる底上げを図ることで、主力商品の競争力を維持・強化するとともに、ニッチ領域でのトップポジション確保による成長を期待しています。

こうした成長を支える基盤として、コーポレートブランディングの再構築を目的に、2024年10月に新パーパスのもと当社が目指す姿が明確化され、経営理念およびカルチャーも再定義されました。これらを実現するには、経営陣と社員が理念を共有し、一人ひとりが強い当事者意識をもって、日々の業務を通じて体現していくことが不可欠です。そうした実践が企業文化として根付き、継続されていくことを期待しています。



社外取締役
小原 之夫

透明性と実効性を兼ね備えたガバナンスを一層深化させ、持続的な企業価値向上に資する強固な経営基盤を築いてまいります。

新しい経営体制のもと、取締役会では多様な視点を取り入れ、中期経営計画の達成に向けた建設的かつ戦略的な議論が行われています。新たなパーパスやロゴの刷新を軸としたコーポレートブランディングは、単なるビジュアルの変更にとどまらず、社員一人ひとりの意識を内側から変革する大きな原動力となっています。同時に、私たちが目指す理想の姿を、社内外のステークホルダーの皆さまへ力強く発信しています。

社外取締役として、長年の経験で培った客観的な視点と専門的なスキルを活かし、経営課題に対して本質的かつ実践的な提言を継続してまいります。また、経営陣と率直な対話を重ねることで意思決定の質の向上に貢献し、多様な「みえる」喜びを創造できる社会の実現に向けて挑戦するシードを全力で支えてまいります。



社外取締役
大竹 裕子

世界中の人々のQOL向上に貢献する企業へと成長していくことを期待しています。

シードは2025年、新たな経営体制と企業パーパス「まだみぬ、世界は、美しい」のもと、大きな変革期を迎えました。私は眼科医として、患者一人ひとりの「みえる」に向き合っており、多様な視覚ニーズに応える高付加価値レンズの製品開発に大きな可能性を感じています。さらに、2025年2月に発表したスマートコンタクトレンズの共通プラットフォームの公開は、未来を見据えた挑戦の象徴であり、医療とテクノロジーの融合による社会的価値の創出が期待されます。私は社外取締役として、現場の視点を経営に活かし、コーポレート・ガバナンスの強化とともに、こうした挑戦が実を結ぶよう支援してまいります。



社外取締役
小泉 範子

国内外での経営経験を通じて得たグローバルな視点を活かし、持続可能な成長と企業価値の向上に向けた助言・提言を行ってまいります。

優れた技術力と品質管理力により既に高い知名度を誇る当社が、コーポレートロゴ刷新および新パーパスの策定等のコーポレートブランディングに着手したことは、さらなる企業価値の創造と役職員のモチベーション向上を目指す強い意思の表れであり、当社が次のステージへと進化する大きな可能性を感じます。

私は、長年にわたり総合商社で培ったグローバルな視点と、国内外での経営経験を通じて得た執行・監査両面にわたる知見を活かし、新任の立場から「Fresh Eye」で「健全なる違和感」を見出してまいります。また、社外取締役間の連携を深め、独立性と多様性に富んだ議論を促進することで、中長期的に持続可能な成長と企業価値の向上に向けた助言・提言を行ってまいります。



社外取締役
藤田 礼次

取締役

	代表取締役社長 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 2024年4月 当社取締役常務執行役員研究開発本部長 2025年6月 当社代表取締役社長（現任）		取締役常務執行役員 研究開発本部長兼学術部長 中村 きく江 1988年1月 当社入社 2019年4月 当社臨床研究部長 2020年4月 当社学術部長 2021年7月 当社執行役員学術部長 2024年6月 当社取締役執行役員研究開発本部副本部長兼 学術部長 2025年6月 当社取締役常務執行役員研究開発本部長兼学 術部長（現任）
	代表取締役副社長兼管理本部長 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 2021年7月 当社取締役専務執行役員管理本部長兼 経理部長 2025年6月 当社代表取締役副社長兼管理本部長（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（現（株）みずほ フィナンシャルグループ）取締役副社長 2005年6月 みずほ情報総研（株）（現みずほリサーチ＆ テクノロジーズ（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 営業本部長 五十嵐 淳 1985年4月 当社入社 2014年4月 当社執行役員関連事業部長 2016年4月 当社常務執行役員商品本部長 2021年7月 当社常務執行役員関係会社管理部長 2022年4月 当社常務執行役員事業開発本部長 2023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 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） （現（株）みずほ銀行）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） 2025年3月 MCP キャピタル（株）社外取締役（現任） 2025年6月 日本高純度化学（株）社外取締役（現任）
	取締役 常務執行役員 国際事業本部長 兼 海外営業部長 新庄 信孝 2018年1月 当社入社 2019年1月 当社執行役員経営企画部経営戦略室長 2020年4月 当社執行役員経営企画部長 2021年7月 当社常務執行役員経営企画部長 2022年8月 当社常務執行役員海外事業本部担当兼事業戦略部長 2023年4月 当社常務執行役員国際事業本部担当兼海外管理部長 2025年6月 当社取締役常務執行役員国際事業本部長 取締役 常務執行役員 国際事業本部長 兼 海外営業部長（現任）		社外取締役 小泉 範子 1994年3月 京都府立医科大学医学部医学科卒業 2000年3月 同大学院医学研究科修了（博士（医学）） 2000年10月 ケルン大学眼科 博士研究員 2010年4月 同志社大学生命医科学部 教授（現任） 京都府立医科大学医学部 客員教授（現任） 京都大学医学部 臨床教授（現任） 2018年5月 アクチュアライズ（株） 最高科学責任者（現任） 2022年6月 当社社外取締役（現任） 2025年7月 アクチュアライズ（株） 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 藤田 礼次 1984年4月 三井物産（株）入社 2009年10月 三井物産ロジスティクス・パートナーズ（株） 代表取締役社長 2017年4月 三井物産（株）執行役員コンシューマービジネス本部長 2019年4月 泰国三井物産（株）社長 ミットサイアム・インターナショナル（株）社長 三井物産（株）執行役員 2021年6月 三井情報（株）常勤監査役 2025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） 2022年6月 北越コーポレーション（株）社外取締役（現任） 2023年3月 JUKI（株）社外監査役 2025年3月 同社 社外取締役（現任） 2025年6月 学校法人津田塾大学 非常勤監事（現任）
	常勤監査役 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 2023年6月 当社常勤監査役（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）（現三井住友信託銀行（株））国際部長 2011年2月 中央三井ローンビジネス（株）（現三井住友トラスト・ ビジネスサービス（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 2021年6月 当社社外監査役（現任）

執行役員一覧

氏名	現部署
安田 孝則	執行役員 営業本部 アイケア営業部長
山口 栄	執行役員 コーポレートコミュニケーション部長
坪 智徳	執行役員 商品本部長 兼 物流管理部長
中嶋 高広	執行役員 管理本部 人事教育部長
齊藤 隆史	執行役員 国際事業本部 副本部長
橋本 誠二	執行役員 国際事業本部 担当部長 兼 上海実瞳光学科技有限公司 総経理
伊藤 崇	執行役員 営業本部 営業力強化部長
久保田 慎	執行役員 生産技術本部 副本部長 兼 技術部長
石川 武史	執行役員 経営企画部長
金澤 寛子	執行役員 国際事業本部 担当部長 兼 Wöhlk Contactlinsen GmbH Managing Director
松永 透	執行役員 研究開発本部 副本部長 兼 開発部長
桐山 武司	執行役員 総務本部長 兼 総務部長
木村 真樹	執行役員 生産技術本部 副本部長
小林 和博	執行役員 品質保証本部 副本部長 兼 品質保証部長
菅野 勝太	執行役員 営業本部 アイケア営業部 担当部長

取締役および監査役のスキルマトリクス

		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	サステナ ビリティ・ ESG	国際経験・ 海外ビジネス
代表取締役社長	佐藤 隆郎	●	●				●	●		
代表取締役 副社長	杉山 哲也	●	●	●	●				●	
取締役	五十嵐 淳	●	●			●	●			
取締役	新庄 信孝		●		●	●				●
取締役	福田 猛		●				●	●		
取締役	中村 きく江		●					●		
社外取締役	小原 之夫	●	●	●	●	●				●
社外取締役	大竹 裕子	●	●	●	●	●				
社外取締役	小泉 範子	●	●					●		
社外取締役	藤田 礼次	●		●						●

監査役

常勤監査役	中山 友之		●				●		●	
常勤監査役	細川 均	●	●				●			
社外監査役	二瓶 ひろ子		●	●						●
社外監査役	林 龍太郎	●	●	●	●					●