

お客様とのかかわり

当社グループはものづくりを通して社会に貢献しています。

そのために必要な人材確保・教育とともに、従業員が働く環境と品質保証及び化学物質管理体制の整備などに取り組み、信頼いただける企業を目指しています。

労働安全衛生

各事業所の安全衛生委員会を全社ネットワークでつなげ、災害の予防や安全・安心な職場環境の整備に取り組んでいます。

推進体制

労働安全衛生活動の運営組織である全社安全衛生委員会は各製造事業所及び支社・支店の委員で構成され、そのサポート組織である環境安全統括部のほか、環境委員会などの他の社内組織と連携しながら、定期的に全体会議を開催し、全社的な安全衛生活動方針を決定するとともに、労働安全衛生に関する法令順守と災害防止や職場環境における問題点などの解決に取り組んでいます。

無事故・無災害を目指して

各事業所において、ヒヤリハットやKYT活動をはじめ、安全衛生パトロール活動や新規設備導入時の設備・防災リスクアセスメントによる予防処置型安全活動を実施し、無事故・無災害に向けた取り組みを行っています。

発生した労働災害について、発生原因の調査と再発防止策を立案し、それを水平展開することで全社的な対応につなげています。再発防止への啓発活動の一つとして、再現検証動画などの導入検討を始めました。

また、擦り傷や打撲といった軽微な怪我についても内容を把握し、大きな事故につながる芽を摘んでいく取り組みも行っています。

アシストスーツの検討

年齢や性別に関わらず、生産現場での身体への負担軽減が期待できるアシストスーツについて、複数の機種をテスト導入し、当社の作業に適した機種を選定しています。一部の機種では、重い資材を持ち上げる際の腰への負担が軽減されたとの声もありました。



メンタルヘルスケアへの取り組み

メンタル不調の低減を目指して、2014年から開始した従業員の心の健康を計るストレスチェックのほか、定期的に臨床心理士によるカウンセリングを行うなど従業員へのサポートも強化しています。また個人の結果を一定規模の集団ごと集計・分析し、個人情報に配慮した情報を職場へフィードバックするなど、職場環境の改善につなげるとともに、高ストレス者を発生させない職場環境づくりのため、管理職を対象とした研修も行っています。

全社安全衛生パトロール

日ごろの安全衛生活動では気づかない点を見つけ出し、今後の安全衛生活動に役立てることを目的に、全社安全衛生委員会が第三者の目線で各事業所の見回りを行っています。2019年度は6事業所で実施し、改善事項だけでなく、他事業所の活動でも参考になりうる点もリストアップし、水平展開することで当社グループの安全衛生活動のレベルアップを図っています。

品質保証

当社グループの製品を安心してお使いいただくとともに、製品の性能だけではなく、お客様に製品やサービスをお届けするまでの企業活動の全てを「品質」として捉え、全社的な品質保証体制の整備に取り組んでいます。

品質保証に対する考え方

当社グループは製品の設計段階から製造・検査を通して製品をお客様にお届けする全ての段階において、法令や各種規制事項を順守するとともに、製品・サービスの信頼性、安全性の維持向上が社会的要求事項であることを認識し、常にお客様の求める品質を提供することを最優先としています。当社グループの製品は情報・電子、自動車、書籍、産業資材、文具、包装など幅広い分野で使用されており、お客様の求める品質もさまざまなものとなります。当社グループではお客様にいつでもご満足いただける製品・サービスを提供できる体制を目指しています。

化学物質管理

当社グループで取り扱っている化学物質を適正に管理するとともに、適正で安全な使用につなげるため、各委員会と連携した取り組みを行っています。また、化学物質の安全性データを迅速に提供できる体制の整備を進めています。

化学物質管理に対する考え方

化学物質管理に対する要求は年々重要性が増してきています。化学物質は当社グループの製品を製造するためには欠かせないものですが、取り扱いを誤ると製品の安全性や従業員の健康、環境に対して深刻な影響を及ぼすことになります。このため、私たちが取り扱う原材料に含まれる化学物質を正確に把握し、お客様に安全にご使用いただけるよう、正確な情報提供が重要だと考えています。当社グループでは、原材料の購入段階から保管・製造・販売、廃棄に至るまでの全ライフサイクルで、適正な管理・取り扱いに努めています。

管理体制

化学物質管理委員会は各事業部の化学物質管理担当者及び購買などの関連部門の委員で構成され、当社グループで取り扱う化学物質を適正に管理し、製品及び従業員の安全性確保、製品の安全な取り扱いにつなげるための活動を行っています。さらに、全社組織である「化学品管理部」に各事業部の化学物質管理担当者が兼務することで、化学物質管理体制の強化を図っています。また、化学物質情報を化学物質管理システムで管理することで、お客様が求める管理体制の構築を目指すとともに、社内監査を行うことで適正な管理体制の維持・改善を行っています。

管理体制

当社グループでは事業部・事業所単位でISO 9001に基づいた品質マネジメントシステムを運用していますが、グループ全体の品質保証体制を整備する組織が必要との意識の高まりを受け、2013年に全社組織である「品質管理委員会」を設置し、全社的な品質管理体制の維持・向上に努めています。

さらに、全社組織である「品質保証部」には各事業部の品質管理部門責任者が兼務することで、品質管理体制の見直し及び各事業部・事業所の品質マネジメントシステム活動の支援を強化し、当社グループの品質保証体制の維持・向上に努めています。

お客様の声を反映する仕組み

クレームや当社グループ内で発生した品質や製品安全に関する情報は「品質管理委員会」にて共有し、原因の究明と再発防止策の水平展開を図っています。また、こうした情報を製品・サービスの開発や改善に継続して活かしていくことで、当社グループ全体の品質保証の強化に取り組んでいます。

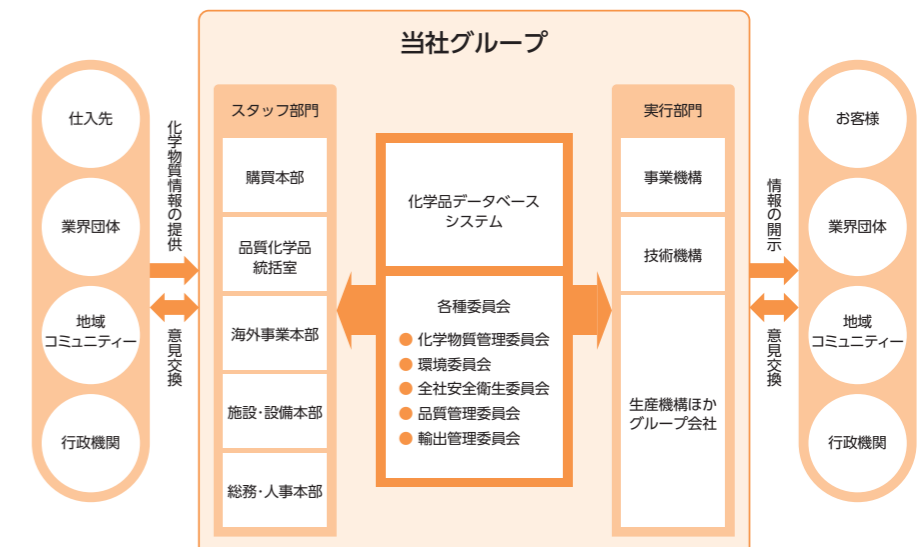
法規制・各種基準への対応

当社グループでは、製品の危険有害性や取り扱い時の注意事項などを記載したGHS^{※①}対応のSDS（安全データシート）を作成しています。また、海外向けについても各国の法制化に合わせた各国語対応のSDS作成を推進しています。さらに、含有する化学物質などの情報を適切に管理し、サプライチェーンでの情報伝達を適切に行うために、新たな製品含有化学物質の情報伝達共通スキームであるchemSHERPA^{※②}への対応を進めています。

※① GHS：The Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals、化学品の分類および表示に関する世界調和システムのこと。

※② chemSHERPA：Chemical Information Sharing and Exchange under Reporting Partnership in supply chain、製品含有化学物質の情報伝達共通スキームのこと。

化学物質管理における情報コミュニケーション



新型コロナウイルス感染症に対する対応について

従業員とその家族の安全確保を徹底するとともに、お客様やお取引先様をはじめとする関係者の皆様とともに社会的責任を果たすため、感染防止に取り組んでいます。引き続き厳重な警戒と必要な感染防止対策を行ってまいります。

■ 考え方と推進体制

新型コロナウイルス感染症の中国での感染拡大を受けて、中国子会社では中国行政主導で感染防止対策が始まりました。日本では、2020年2月下旬から社内の感染防止策を実行するにあたり、従業員の安全・安心の醸成とお客様に当社グループ

製品を供給し続けるために、対策プロジェクトを発足、予防行動の基本である「手洗い、マスク着用など咳エチケットの徹底」「人混みや繁華街への外出を避ける」をはじめ、対策を立案・実施してきました。

■ 代表的な実施策

従業員の健康管理

従業員家族を含めて濃厚接触の疑いがある場合や感染が疑われる症状がある場合には、従業員本人は出社しないことを徹底しています。また、自然災害対策で導入した「安否確認システム」を活用してメールでの問いかけを行い、毎日出社前に携帯電話などから体調確認を回答してもらうことで、全従業員の体調を管理できる仕組みを維持しています。

在宅勤務の導入

当社グループではテレワークに対応した仕組みがなかったため、リスク回避の手法として急遽、国内グループ会社に導入しました。在宅勤務が可能な職種については、スマートフォンやノートパソコンを貸与し、在宅でも業務が行える環境を整えました。急遽構築したテレワークを活かした業務のあり方などを含めて、検討を継続しています。

生産拠点では在宅勤務が可能な職種については在宅勤務を奨励し、生産に携わる職種では通勤時や休憩スペース・社員食堂利用時などでの感染防止対策を可能な限り実施し、現在でも引き続き実行しています。

コミュニケーションツールの拡充

ビデオ会議システムを導入し、在宅勤務者との意思疎通をはかるとともに、お客様とのコミュニケーションツールとしても活用しています。お客様への訪問によるコミュニケーションは、2020年6月現在、国や行政の指針、お客様の対応方針に従い行っています。

新型コロナウイルス感染症対応・経緯

年	日時	社会情勢		当社グループ対応	
		世界	日本	事項	海外拠点
2019	12/12	中国湖北省武漢市で原因不明の肺炎が発生			
2020	1/16		日本で初めて感染者を確認したことを厚生労働省が発表		
	1/21	中国政府の新型コロナウイルス専門家チームが同ウイルスの「人から人への感染」を確認			
	1/22			[新型コロナウイルス関連肺炎罹患(疑い)時の対応について]を社内通知	
	1/28			緊急性を伴う出張以外の中国渡航禁止を指示。また、中国在住の帯同家族に対し、安全が確認されるまで日本への帰国勧告を通知	
	2/3			海外危機管理マニュアルに従い、海外拠点からの現地情報収集と支援検討を目的に連絡網を設置・運用開始	
	2/25		日本政府は新型コロナウイルスへの対策基本方針を決定。テレワークなどを呼びかけ	[新型コロナウイルス感染症への対応]を社内通知。以降、状況に応じて、追加修正を実施	
	2/27			[新型肺炎対策のための時差勤務について]を社内通知	
	3/3			納品時におけるドライバーの感染予防措置実施事項を物流会社に通知	
	3/6			感染拡大した状況下でも、企業活動を維持できるよう、対策を立案・実行する「新型肺炎緊急対策プロジェクト」を発足	
	3/6			企業活動の維持を図り、グループ社員などの罹患の可能性を軽減を目的に、比較的裁量性の高い営業職を対象とした「在宅勤務の適用について」を社内通知	
	3/9			安否確認システムによる体調管理確認を開始	
	3/11	WHOが新型コロナウイルスの感染状況を「パンデミックとみなせる」と表明			
	3/12			[新型コロナウイルス感染症に対する当社の対応について]をコーポレートサイトにアップ	
3/25	インド政府は全土でロックダウン			大日カラー・インディアは州政府の命令により操業停止	
4/1			入社式中止		
4/7		日本政府が新型コロナウイルス感染拡大で、7都府県に緊急事態宣言を発令	緊急事態宣言を受けて、当社の基本方針、対応として、「当社の新型コロナウイルス感染症への対応について(改訂版)」を社内通知		
4/8				DMカラー・メヒカーナが州政府の要請により操業停止	
5/25		緊急事態宣言を全面解除			
5/29			決算短信と減配のお知らせを東証に報告		

※操業を停止していた海外現地法人は、安全への配慮を行いながら、現在稼働しています。

物流安全

輸送事故・クレームといったトラブルの防止や深刻化するドライバー不足などから生じる「物流クライシス」に対応するだけでなく、グループ全体での合理化・安定化を目指しています。

■ 物流安全に対する推進体制

2018年10月に導入した3PL^{※①}とWMS^{※②}の活用のため、専任組織を設置し、従来は事業所ごとに管理・運用していた物流業務を、物流事業者と協働でグループ一元化を図っています。専任組織は目的に沿った施策を事業部あるいは事業所担当窓口にて提案し、事業部戦略とのすり合わせを行ったうえで管理指標・手法を決定し、各事業所担当組織で運用しています。

※① 3PL(Third-party Logistics：物流業務の包括委託)

※② WMS(Warehouse Management System：倉庫管理システム)

環境対応
<ul style="list-style-type: none"> ■ 改正省エネ法対応への取り組み ■ 働き方改革実現に向けた荷主の配慮義務への取り組み
物流価値向上
<ul style="list-style-type: none"> ■ トータル物流コストの最適化に向けた取り組み ■ 物流品質向上に向けた取り組み

■ 物流安全に対する考え方

当社グループは危険物も含めた製品を安全にお客様に納入することが求められます。将来にわたり、持続可能で安定した物流網を構築するために、「全ての従業員が当事者となって解決していく」仕組み作りと、ムダを省き物流効率化をはかるための改善を進めています。

物流クライシス回避
<ul style="list-style-type: none"> ■ ドライバー不足対応のための取り組み ■ 「ホワイト物流」推進運動に向けた取り組み
コンプライアンス
<ul style="list-style-type: none"> ■ 消防法や貨物自動車運送事業法など法令順守への取り組み

CSR調達への取り組み

当社グループはお客様の求める製品・サービスを提供し、ステークホルダーの皆様から信頼される企業であり続けるため、サプライチェーン全体でCSRに関する取り組みを推進すべく、2019年4月に「購買方針」を改定し、運用しています。

人権や労働環境、環境保全、コンプライアンスなどのCSRに関する取り組みをお取引先選定基準に加えることで、公平・公正な評価に基づいてお取引先、調達品の選定を実践していきます。

また同時に、お取引先様において取り組んでいただきたい内容を「CSR調達基準」として新設し、お取引先様のご協力をいただきながら運用を開始しました。この「購買方針」と「CSR調達基準」は当社コーポレートサイトに掲載し、新規にお取引を希望されるお取引先様にはご理解いただくよう、努めています。

一方で、お取引先様の継続的なCSR活動をサポートするためにも、CSR推進状況のアンケート調査などによるモニタリングを実施しています。

今後はさらにお取引先様の範囲を拡大し、多くのお取引先様にCSR活動を展開していただくよう進めていきます。

CSR調達 社員コメント

環境や人体への安全性などに、特に注意を払う

購買本部購買部 朱 依蕾

主に海外製の資材に関する輸入業務を担当しています。初めて採用される資材については、環境や人体への安全性などについて、書類に不備がないかどうか特に注意を払っています。

今後ますますグローバルな調達が増えてきますので、細心の注意を払って仕事をしています。



人材育成・活用

企業を構成する大きな要素である「人」。企業を常に活性化させるために必要なのが、さまざまなスキルを持ち、組織において高いパフォーマンスを発揮できる人材を常に育てることで。当社グループでは社員の向上心を支援する育成支援と、自己実現をサポートできる環境づくりを推進します。

■ 人材育成の考え方

当社グループの人材育成の考え方は、企業理念にある「人・新しいこと・未来に興味を持とう」を軸とし、豊富な専門知識とさまざまな経験から得られた知識・知恵と向上心を持った人材を育てることで。当社グループの製品は多岐にわたるため、幅広い専門知識が求められます。日常の業務経験を通じて会得するOJTに加え、教育機関に通って教育を受けるOff-JTや各階層別研修などの個々人の個性を活かした能力開発を積極的に支援する体制を整えています。

■ 人事制度について

社員のモチベーションにも影響する人事制度は、職階と役割に応じた目標設定を明確にし、適切に評価する「人事考課制度」、役割と貢献度を適切に反映した「賃金制度」などから成り立っています。キャリアパスでは社員が持つ多様な働き方を尊重し、さまざまな部署や職種での経験から幅広い知識を習得することを目指す、あるいは高い専門性を活かして特定分野での活躍を目指すなど自己実現を可能にする制度のほか、勤務エリア限定職も導入し、社員が働きやすい環境づく

言葉の不安を乗り越え、コミュニケーションのチャンネルとして貢献



今まで、またこれから積み重ねていく経験や知識を使い、海外売上高比率50%の目標達成に貢献したいと思っています。

合樹・着材第2事業部営業統括部
顔 森 2016年入社

アニメや和食といった日本文化に憧れがあったことから、日本の大学に進学することを決め、2008年に来日、大学卒業を迎えるにあたっては、もっと日本の企業文化も身につけたい、言語力とともに自分自身の強みである理系の知識や考え方を仕事に活かしたいとの思いから、日本の化学メーカーへの就職を考えました。就職に際し、一番不安だったことはコミュニケーションです。語学にはそれなりに自信を持っていましたが、学生時代にも感じていた「文化の壁」は正直、ないとは言えませんし、メールや書類など短時間で理解し、次の行動に素早く結び付けることができるかも不安でした。

その不安は入社後に研修を受けていくなか、周囲から氣にかけてもらったこと、悩みを率直に相談できたことからなくなり、むしろ通勤時間を使って読書をする中で、文章の理解力や作文力をあげていくモチベーションにつながりました。

また、大学で得た知識や入社後研修で取得したスキルを活かして、すぐに営業活動に入ることを希望していたものの、やはり難しいのかなと思っていましたが、配属直後に上司と中国出張に行き、営業活動に参加できたことには驚きました。その後は中国などにプラスチック用着色剤のお客様のフォローを行いながら知識を蓄え、現在では当社グループの現地スタッフとの協力も得ながら、新市場開拓も手掛けています。最近では中国の新規のお客様と当社技術部門の間になつて、コミュニケーションのチャンネルとしても貢献できていると自負しています。また社内外の方々と同じよりも一歩踏み込んだコミュニケーションをとれるようになったこと、また仕事もスムーズに進めることができていることから、自身の成長も感じています。

今まで、またこれから積み重ねていく経験や知識を使い、中国をはじめアジア各国、そして世界に当社のプラスチック用着色剤の拡販を行い、海外売上高比率50%の目標達成に貢献したいと思っています。



りに努めています。

2015年より、昇格要件に複数部署への異動経験を盛り込みました。部門間や職種間の異動も行われ、社員のキャリア形成につながっています。

■ 女性活躍推進

直近3カ年の新卒採用者で女性社員の割合は20.5%で、職種を限定することなく配属を行っています。近年では女性社員の配属数が少なかった技術職や営業職にも登用しており、ここで活躍する女性社員も多くなっています。

当社グループは管理職に占める女性の割合がまだ低いことは認識しており、女性活躍推進法の目標達成には課題を残していますが、今後も女性が活躍できるさまざまな取り組みを行い、女性の活躍を推進します。

女性社員比率

	国内グループ全体	
	従業員数(名)	女性比率
30歳未満	456	23.9%
30歳代	515	21.4%
40歳代	503	17.3%
50歳代	660	5.8%
60歳以上	117	3.4%
合計	2,251	15.5%

※2020年3月31日時点。パート・アルバイト・嘱託及び契約社員除く

■ 多様な働き方への支援

従業員それぞれが理想とする働き方は、ライフスタイルやライフステージによって、変化するものと考えています。当社グループは従業員が思い描く多様な働き方を尊重し、その働き方が実現できるように各種制度を導入しています。

障がい者雇用

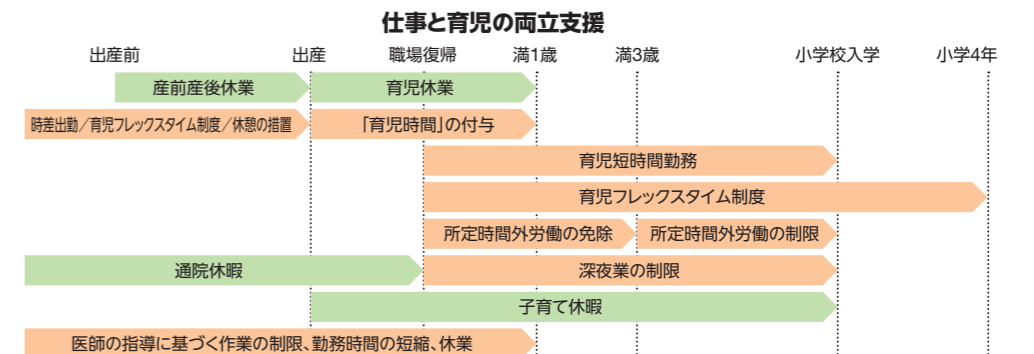
2019年度の障がい者雇用率は2.17%でした。障がい者の適性を考慮し、今後も長期的就労の実現に努力していきます。

育児・介護制度

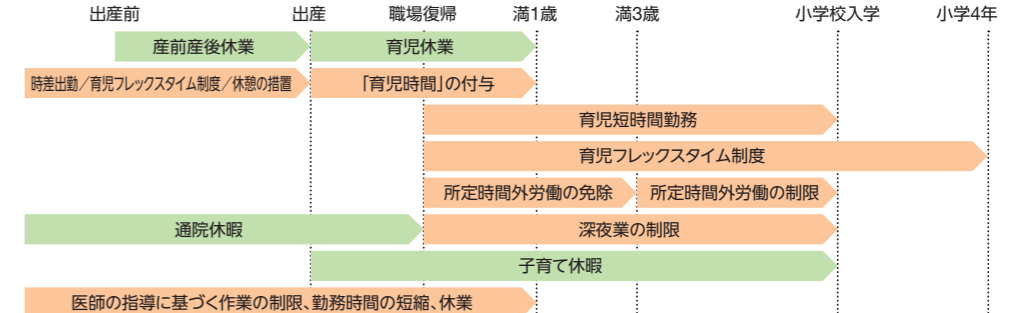
従業員が安心して育児や介護と仕事の両立が図れるように、育児および介護休業制度の取得を容易にするとともに、短時間勤務制度やフレックスタイム制度を導入し、雇用環境の整備に

仕事と介護の両立支援

- 介護休業
- 介護短時間勤務
or
介護フレックスタイム制度
- 所定時間外労働の免除
- 所定時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 介護休暇



仕事と育児の両立支援



育児フレックスタイム制度 利用者の声

周囲のサポートに感謝！

ファインポリマー事業部 海外事業統括部 榎山 資

妻が職場復帰するにあたり、私も異動して間もない時期でしたが、上司から快く了解いただき、利用させていただくことにしました。妻は早朝出勤のため、私が朝ご飯の支度から保育園への送りまで行っています。子どもと歩きながらの登園は四季の変化と一緒に楽しめる、とても大切な時間です(ひとたび寝坊するとドタバタです!)

理想とする家庭と仕事の両立には自分の力不足も感じています。サポートいただいている上司・同僚への感謝を忘れず、営業職での制度利用者のロールモデルとなれるよう、日々精進していきます。



取り組んでいます。2020年春には、育児フレックスの利用対象を子が小学4年生までに延長、短時間勤務とフレックスタイム制度の併用を可能にするなど、より働きやすい環境になるよう制度を更新しています。2019年度の育児・介護休業制度の利用者は延べ26名、短時間勤務およびフレックスタイム制度の利用者は延べ44名でした。

定年再雇用制度

長年の業務経験で得た技術や知恵の伝承(継承)、人材活用とともに、定年が近づいた従業員のライフプランを支援するために、62歳の定年後65歳までの1年間ごとに嘱託契約する制度を2007年から導入しています。2019年度の定年再雇用制度利用者は63名でした。