



化学物質管理

E 環境

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、適切で安全な使用につなげるため内部統制の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。

新化学物質管理システムの導入

より効率的な化学物質管理に向けて

化学物質規制の強化に伴い、化学物質管理はますます重要性を増しています。当社グループでは、化学物質管理をより効率的に実施するため、必要な機能の洗い出しを行い、システム開発を進めています。

この新化学物質管理システムの導入により当社グループとしての一元管理が実現でき、かつ各製品が含有する化学物質と化学物質に紐付く情報を、製品単位や化学物質単位などで迅速に各種規制に対応した情報提供を行うことができますようになります。さらに、新化学物質管理システム導入に合わせて、業務効率の向上を目指し、業務見直しなどを進めています。

サプライチェーン全般における化学物質管理の強化

当社グループは、製造から使用後の廃棄に至るまでの製品のライフサイクルにおける法的・社会的な化学物質問題への対応として、国内外の化学物質関係法令を遵守するための社内体制整備、お客様への製品安全や適用法令に関する情報提供など、さまざまな取り組みにより化学物質管理を推進しています。

製品による環境影響の低減については、使用する原材料の含有化学物質情報の正確な把握のため専門部署を設置し、情報収集を行っています。併せて、法令の制定・改正に関する情報収集を行い、適切な対応をするとともにお客様への製品含有化学物質の情報提供を進めています。これらの活動により、サプライチェーン全体における化学物質管理の強化とリスクを最小限に留めることに努めています。

2024年3月期は法令違反などで処罰を受けた事例はありませんでした。

有害物質の管理強化に向けて

化学物質リスクアセスメント体制の強化

昨今、国内においても化学物質関連法令などが相次ぎ改正されています。当社グループでも改正労働安全衛生法への対応を逐次進めています。

化学物質管理の基本的な考え方は、個々の化学物質のリスクを削減する方向へと変化しています。この変化に対応するため、原材料採用段階で確実に含有化学物質の情報を収集し、健康や環境への影響を含めた危険有害性のチェックを強化するよう努めています。また、定期的に化学物質に関する社内監査を実施することで、化学物質管理に関わる管理体制や運用状況を確認し、必要に応じて改善措置を要請するなど、化学物質管理の維持・管理強化を図っています。

化学物質管理教育を通じた知識向上

化学物質の法規制に的確に対応するため、関連部門、グループ会社に対して化学物質管理に関する教育を行っています。

2024年3月期は、知識レベルの向上と、化学物質管理の重要性の再認識を目的とした製品含有化学物質管理およびGHS概説を中心とした社内セミナーを開催し、化学物質管理を担う部署を中心に延べ350名ほどが参加しました。

各国における法令遵守

製品を製造し輸出するためには、各国の法規制を正しく理解し、適切な手続きや対応を行うことが必要です。当社グループでは、事業を展開する全ての国や地域において、法や業界基準などを把握、遵守し、国や地域ごとに化学物質の適正な管理を行うことで、企業としての社会的責任を果たしています。

この結果、2024年3月期は化学物質の登録、届出に関する法令違反は、国内外ともにありませんでした。

化学物質管理については、こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/management/index.html>



お客様との関わり

S 社会

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。

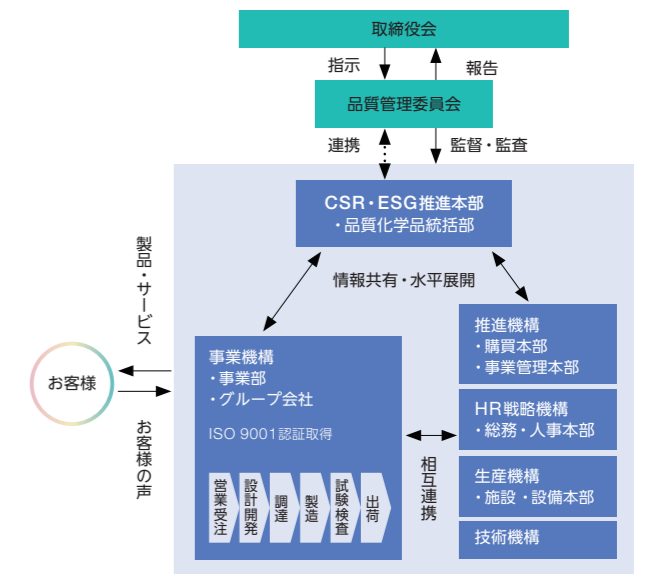
品質保証に対する考え方

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遵守するとともに、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です。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・サービスを提供するとともに、適切な製品情報を開示できる体制を目指しています。

「品質方針」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/quality/index.html>



品質保証体制

当社グループでは、事業部・グループ会社単位でお客様に提供する製品やサービスの品質に関して、継続的に改善する仕組みを定めた国際規格ISO 9001認証を取得し、「品質マネジメントシステム(以下、QMS)」を運用しています。

2013年に全社の品質管理関係者によって構成される品質管理委員会を発足し、年4回の全体会議を開催して方針の展開、情報の共有を行っています。2019年にはグループQMSの管理運営を担う品質化学品統括部を設置しました。システム検討を経て、2024年3月期からグループQMSの運用を開始し、全社的な品質管理体制の維持・向上に取り組んでいます。

グループ全体の取り組みとして、品質保証レベル向上のための各種研修の実施、原材料購入先・製造委託先の管理体制の見直し、組織間の連携・コミュニケーションの活性化促進、部門間の相互内部監査、品質化学品統括部による品質検査の監査を実施し、当社製品の品質の維持・向上を通じてお客様からの信頼と満足度の向上に努めています。

お客様の声を反映する仕組み

当社グループでは、お客様からのクレームに対して速やかに事実関係を確認し、適切な対応を行うよう努めています。品質上のクレームやトラブルについては、各事業部・グループ会社で原因を究明し、再発防止策の徹底を進めるとともに、その過程で得られた情報などを製品・サービスの開発や改善に継続して生かすことで、顧客満足度向上につなげています。品質・製品安全に関わる情報や再発防止策は、内部統制の品質管理委員会を通じて当社グループ全体に共有し、類似の品質トラブルの未然防止に努めています。

製品の情報開示

当社グループでは、製品の開発段階から法令および製品情報の確認を行い、製品の性能と安全性に関する情報をお客様に提供しています。また、製品検査の信頼性および透明性の確保に向け、データ入力ミスや改ざんを防ぐシステムの構築や、日常管理業務の見直しを進めています。さらに、安全データシート(SDS)の提供により、製品の有害性や危険性の情報開示に努めています。2024年3月期は、製品の性能と安全性に関する違反事例はありませんでした。



物流

1995年の日本レスポンシブル・ケア協議会（JRCC）設立時より、当社グループも加盟し、物流における事故や災害の防止に努めるとともに、環境対応に向けた取り組みを進めています。

安全と品質に対する考え方

当社グループでは、安全と品質に係る基準に照らし合わせて物流パートナーを選定しています。さらに、物流パートナーと適時必要な情報を共有し、「現場」のリスクアセスメント、安全管理へと確実につなげています。

安全と品質に対する推進体制

3PL^{*1} 契約した物流パートナーと協働し、2018年10月に導入した基幹システムSAPとWMS^{*2}を活用して一元化した管理を推進しています。受注・出荷などを担う業務部門と連携し、安全と品質に関する適切な運用を行っています。

また、輸送安全の面においては、物流パートナーと定期的に品質分科会を開催し、輸送事故の要因分析・年度目標を設定することで輸送品質の改善を図っています。輸送事故件数の多い事業所や委託先については、現地での品質パトロールを行うことにより継続した改善を実施しています。

持続可能な物流体制の構築

安全第一が全てに優先する原則のもと、持続可能な物流体

制の構築に努めています。国内輸送においてはモーダルシフトの推進や積載効率の改善を図り、エネルギー使用量、CO₂排出量の削減による環境負荷低減に取り組んでいます。



長距離輸送におけるモーダルシフトの推進活動

物流2024年問題への取り組み

2024年問題に対しては、物流パートナーと協業し、さまざまな改善施策を企画実行することで、ドライバーの時間外労働削減の取り組みを推進しています。

例えば、自社倉庫からの出荷業務を「宵積み」から「翌朝積み」へ切り替えることで、ドライバーの待機時間を含めた拘束時間の短縮を図るなど、取り組みを進めています。

分類	取り組み項目	内容
環境対応	改正省エネ法対応	● CO ₂ 排出抑制に向けた物流戦略の策定
	モーダルシフトの推進	● 環境負荷の少ない輸送方法への転換
	積載効率の改善	● 幹線輸送のロットアップ ● 納入条件緩和による低積載便の削減
物流2024年問題	商慣行の見直し	● 付帯作業の見直し ● 荷待ち荷役時間の削減 ● 適正運賃の取受
	物流の効率化	● 納品リードタイムの確保 ● 繁閑差の平準化
	荷主の行動変容	● 経営層の意識改革 ● 物流に関する啓蒙活動
物流価値向上	物流コストの最適化に向けた取り組み	● 物流施策の計画、実施
	物流品質向上に向けた取り組み	● 物流パートナーとの品質分科会の実施
コンプライアンス	法令遵守の取り組み	● 消防法、貨物自動車運送事業法等への法令対応
	イエローカード携行の徹底	● 事故発生時の応急措置

人的資本の考え方

経営戦略とHR戦略の関係性

当社グループでは、経営戦略と連動したHR戦略を推進しています。新中期経営計画「明日への変革 2027」（以下、新中計）の実現のための手段と取り組みは、以下の通りです。なお、各テーマの指標と目標は事業の状況を鑑み、適宜見直しを行います。

HR戦略の実現に向けて

当社グループは、経営戦略の推進にはイノベーションが湧き上がる活力に満ちた企業風土の醸成が不可欠だと認識しています。そのため、経営層と従業員との対話を深めお互いの期待感を共有し、具体化させていく機会を増やし、従業員一人ひとりが経営方針や戦略を自分ごととして理解・共感した上で日々の業務目標に落とし込むことが必要だと認識しています。

その結果、「会社の目標達成=個々の従業員の理想の実現」となり、モノづくり企業の従業員としてのエンゲージメント向上が期待できるHR戦略を推し進めていきます。

また、従業員一人ひとりの強みの特定に向け、業務遂行を通して従業員自身が自己理解を深めることに加え、指導員や同僚間での相互観察を実施します。さらに、強みを最大限生かせる業務を割り当てることで、従業員一人ひとりの自己効力感向上につなげ、従業員の集集体である組織全体の効力感向上も目指します。加えて、管理職を養成する社内外の研修を充実させていきます。

評価の仕組みについては、職階ごとに求める役割の定義を明確にした上で、評価項目や基準を設定し、納得感が得られ、成長につながり、心理的安全性が高い評価などの考え方を取り入れます。

これらの施策の趣旨を社内に十分浸透させ、確実に運用し続けていくことで、エンゲージメントの向上と人財の育成を促進し、その成果として、イノベーションの創出を達成できると確信しています。

「人的資本の考え方」については、こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/human/index.html>



人財育成・活用

人財育成の考え方

当社グループでは、人的資本および知的財産への投資と人財育成の重要性を認識し、2023年4月に「人財育成方針」「社内環境整備方針」を制定しました。

「人財育成方針」と「社内環境整備方針」は、こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html>



人事制度

当社グループは、新中計におけるHR戦略として、「イノベーションが湧き上がる活力に満ちた企業風土の醸成」を目指します。従業員一人ひとりが「働きがい」を感じながら目標に向かい自走できる力を養うため、制度改革を進めています。その実現に向け、多様な働き方を尊重しながら自己実現を可能にするキャリアパス制度、目標管理をベースとして人財育成のツールとして活用可能な人事考課制度、役割と貢献度を適切に反映する賃金制度などを軸とした人事制度を運用しています。

学生の採用・選考戦略

当社グループでは、「自ら考え行動できる人」「何事にも興味を持って取り組める人」を求める人物像として採用活動を行っています。採用活動時には適性テストを活用し、学生の特性や理想像を理解し、入社後のミスマッチ防止に取り組んでいます。さらに、選考の前後に従業員とのコミュニケーションの機会を設けることで、社風や風土をしっかりと伝え、具体的な活躍イメージを持って入社できるよう注力しています。

女性・外国人・中途採用者の積極的活躍推進

当社グループでは、2022年7月に「人権方針」を制定しました。採用や昇格においても人権の侵害を排除し、平等に活躍の場を提供しています。直近3か年の新卒採用者のうち女性従業員の割合は36%に拡大しました。女性従業員の配属数が少なかった営業部署や生産現場などへの登用の機会を広げるとともに、人事制度を見直し、働き方の多様性を確保することで、長期にわたり活躍する女性従業員が年々増えています。

また、「人財の化学反応」を早期に起こすことを優先するという観点から、性別、国籍、採用時期などの区別なく積極的に採用の機会を設けています。日常業務のスキル習得に直結したOJTやOff-JTの適切な活用、納得性の高い的確な人事

※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



従業員との関わり S 社会

考課制度と公平な昇格機会により、課長職以上の管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率を、2024年3月期の13.3%から2031年3月期には17%へと順次高めていきます。

新卒採用に占める女性従業員割合 (国内グループ)

2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
33%	26%	34%	40%	34%

女性従業員割合 (国内グループ)

2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期
17%	17%	18%	19%	20%

管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率^{※1} (国内グループ)

2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2031年 3月期 (目標)
12.0%	11.0%	12.1%	12.0%	13.3%	17.0%

表彰制度

当社グループでは、年に一度、大きな成果を出した事業や、大きな改善を行った取り組み、従業員の自発性から動き出したプロジェクトなどを、十分に審査の上、社長表彰を実施することにより、従業員のモチベーションアップを図っています。また、その成果を社内に紹介することで、全社的なモチベーション向上につなげています。

研修内容

当社グループでは、従業員一人ひとりの階層に応じた研修カリキュラムを実施しています。階層ごとの研修を積み重ねることにより、企業理念やコンプライアンスの浸透、従業員のスキルアップ、ステークホルダーとの信頼と責任感の向上につなげています。

また、早期にHR戦略の目標を達成できるよう管理職向けの研修を強化します。キャリアパス制度と組み合わせ、職階定義を理解し行動に落とし込むことにより、研修の効果の最大化を図っています。

2024年3月期の主な研修実績 (国内グループ)

	延べ受講人数	延べ研修時間	研修費用 (税抜き)
個人研修	395名	3,718時間	5,337,664円
集団ハラスメント研修	533名	1,927時間	7,140,526円
小計	928名	5,645時間	12,478,190円
従業員1人当たり		2.53時間/名	5,593円/名

※1 「女性・外国人・中途採用者に固執することなく優れた従業員を管理職に登用するべきであり、属性別に数値目標掲げることがむしろ機会平等に反する結果になりかねない」との方針により、現状では、あえて、女性・外国人・中途採用者ごとの目標は設定していません。このため、女性・外国人・中途採用者を合計した数値で管理職登用の中期目標を定め状況をモニタリングしています。

働きやすい職場環境

当社グループでは、「働きがい」「働きやすさ」双方の観点から職場づくりを推進することが、従業員の定着・活躍、生産性および業績の向上につながると認識しています。具体的には、定期的な上司との面談を通じて仕事の意義や重要性の再認識を図り、初期配属のミスマッチ防止のためのヒアリングや、異動希望の実現などに取り組んでいます。また、相談しやすい環境づくりや、メンタルヘルス診断の実施、休暇取得管理などを継続し、従業員が心身ともに健康的に働ける職場環境を整えています。

福利厚生

当社グループでは、退職慰労金として、基金型の確定給付企業年金と、会社から支給する退職一時金を導入しています。さらに、従業員選択制の企業型確定拠出年金制度や、財形貯蓄制度、従業員持株会などの施策を組み合わせ、従業員の資産形成に係る自主的な努力を支援しています。

従業員のエンゲージメント調査

当社グループでは、ストレスチェックの一環としてエンゲージメント調査を定期的の実施しています。新中計ではHR戦略としてエンゲージメントスコアをKPIとして設定しました。調査結果を基に、各組織に適合したアプローチ方法を実施していくことで、従業員の働きがいや満足度の向上を目指します。

労働組合

当社グループでは健全な労使関係の維持・向上に向けて、定期的に労使協議会を開催し、対話に基づく信頼関係の醸成に努めています(2024年3月期は8回)。労使協議会では、経営情報や職場課題の共有を図り、活発な意見交換を通して労働条件の改善を図っています。

当社グループの労働組合加入率(労働組合への加入権がある従業員の加入率)は99.8%となっています。

ダイバーシティ&インクルージョン

VOICE

定年を迎えた今でも、 責任感とやりがいを持って 仕事に取り組んでいます



化成品事業部 技術統括部
加須応用技術部 所属

入社後、化成品事業部に配属され、繊維用原液着色剤の調色を約7年間担当しました。その後、ジョブローテーションとして生産技術、品質保証、製造管理といったさまざまな部署で経験を積み、QMS (ISO 9001) やEMS (ISO 14001)

の認証取得にも取り組んできました。

現在は、その経験から配合、製造工程条件、品質管理条件・規格値、化学物質管理などを標準化した文書である製造指示書の作成や部門のEMS活動などにも携わっており、そこに携わる人財へのノウハウ継承と後進育成に努めています。

2020年より技術KI^{※2}活動が始まり、中堅や若手メンバーと気軽に議論ができる環境が今まで以上に整いました。議論を交わすなかで、今まで蓄積されてきた暗黙知をどのように継承していくのが課題であると感じました。自分の頭の中にある蓄積された知識の棚卸、データ化を行うとともに、仕事を本質的なところから理解してほしいという思いから、導き出した答えの「過程」もあわせて伝えていくことを心掛けています。

若手・中堅メンバーとは、同じ目線に立って会話するように意識しています。対等な立場で意見を出し合いながら、良い製品・サービスを生み出してほしいと思っています。お客様に評価され、長く愛される製品を設計する経験を皆さんにしてほしいと思っています。

これまでの経験を生かし、同じ方向を向いて一緒に頑張れる仲間がいることは励みになりますし、自身のモチベーションにもつながっています。これからも一年一年を大切に、組織に貢献できるよう努めていきます。

多様な働き方への支援

従業員一人ひとりの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。

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、以下のような各種制度を充実させています。

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し、短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入および、雇用環境の整備に取り組んでいます。

2021年3月期には、育児フレックスの利用対象を子どもが小学4年生になるまで延長し、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。

また、2024年3月期には男性従業員の育児休業の分割取得制度を整備しました。さらに、男性の育児休業取得経験を社内展開することで、より取得しやすい風土づくりに取り組んでいます。

2024年3月期の育児休業取得率は、男性71.8%(単体)、女性100%でした。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77名で、女性だけではなく男性の制度利用者も確実に増えています。

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)、人財活用とともに、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年ごとに嘱託契約する制度を導入しています。2024年3月期の定年再雇用制度利用者は93名でした。

従業員本人の希望と職場の状況を勘案し、65歳を超えても雇用を継続するケースもあります。

障がい者雇用

当社単体での2024年3月期の障がい者雇用率は2.07%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めます。

※2 「ナレッジワーカー」の日常業務を「チームワーク」を生かした「オープンマインド」で「互いの仕事の中身や思考が見える」仕事のスタイルに変えることにより「生産性」と「創造性」を高め、「組織風土の活性化」を実現するプログラム。



従業員との関わり S 社会

健康経営

健康経営に対する考え方

当社グループでは、持続的な企業価値の向上のためには人的資本の充実が重要課題と認識し、2023年9月に健康経営方針を制定しました。本方針のもと代表取締役社長を推進責任者として継続的かつ具体的な活動を推進し、従業員がポテンシャルを最大限発揮することで事業活動を通じて社会に貢献し、業績向上によって従業員の生活に還元することにより、当社グループ、社会、従業員が、WIN+WIN+WINとなる関係を構築していきます。2024年3月期に把握した効果と健康課題に対し、2025年3月期はさらに踏み込んだ健康経営戦略を策定し、健康保険組合、各拠点との連携を強化してフィジカルヘルス、メンタルヘルス、ワークライフバランスを中心に、具体的なKPIを定めて目標達成に取り組みます。



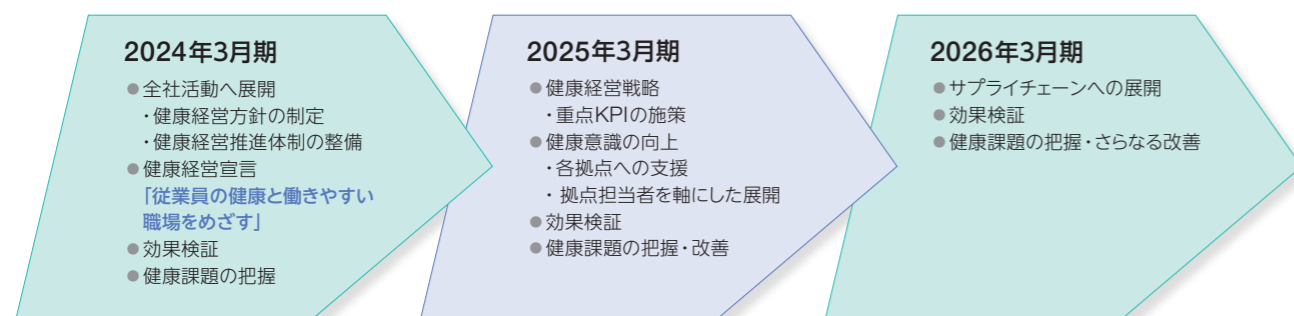
社員食堂と連携し、健康メニューを提供 禁煙デーの様子

「健康経営」はこちらのウェブサイトをご参照ください。

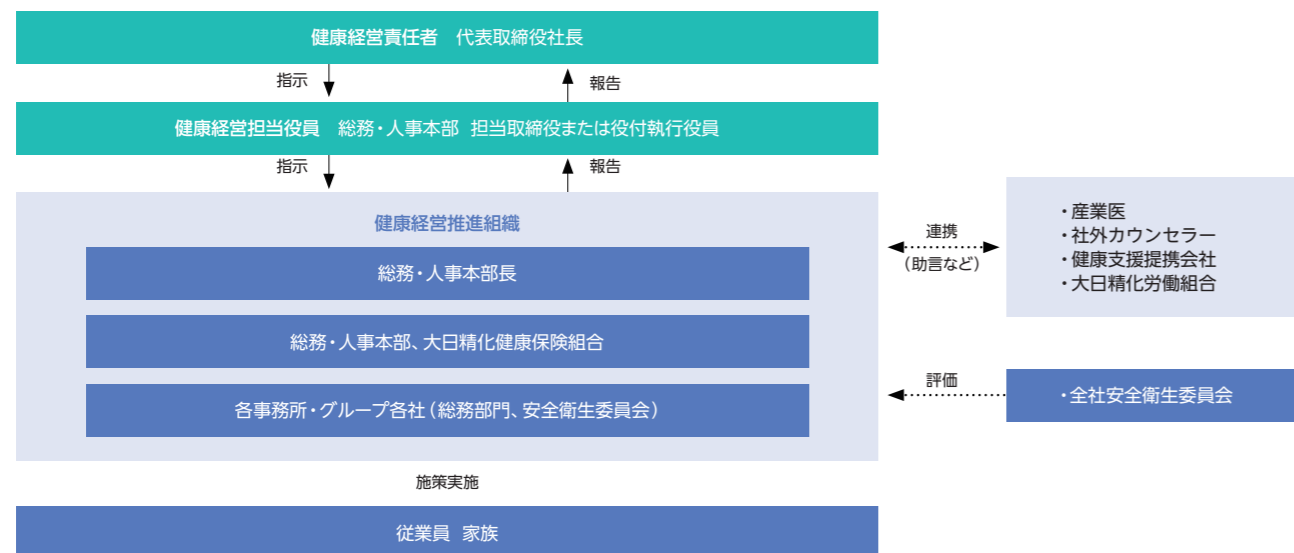
<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/health/index.html>



健康経営への対策とロードマップ



健康経営推進体制



健康推進に関する取り組み

取り組み	項目	目的（期待する効果）	2024年3月期		2025年3月期	
			結果	目標	目標	活動（施策）
フィジカルヘルス	定期健康診断の受診率	アブセンティーズムの改善（健康で出勤できている状態） 健康意識の向上 生活習慣病の予防/重症化の予防 個人・健保医療費の削減	100%	100%（持続）	健康情報発信による健康への意識改善 ・健康経営理解度アンケート結果 ・健康経営だより 有所見者の再検査受診の促進 健康診断項目の追加 ・健康保険組合と協議し増加している 傷病に関する健診項目の追加	
	定期健診二次健診の受診率		64.0%	100%		
	特定健診の受診率*1		81.1%	85%（5%改善）		
	特定保健指導の実施率*1		64.8%	68%（5%改善）		
	適切な運動習慣を有する者の割合*2		35.6%	37.3%（5%改善）		運動の習慣化支援 ・アプリ活用によるウォーキングイベント開催など
	適切な食事習慣を有する者の割合*2		57.3%	60.1%（5%改善）		健康メニューの提案 ・社員食堂での健康メニュー提供
	適切な飲酒習慣を有する者の割合*2		83.0%	86.8%（健保全国平均）		健康教育 ・産業医による健康セミナー全国発信
	適切な睡眠習慣を有する者の割合*2		62.6%	65.7%（5%改善）		
メンタルヘルス	喫煙率*2	プレゼンティーズムの改善（心身に不調感がなく、いきいきと働いている状態） 従業員の元気度向上 疲労度、不安度、憂鬱度の減少	29.7%	26.2%（健保全国平均）	禁煙活動の促進 ・一斉禁煙Dayの設定、禁煙支援	
	ストレスチェック回答率		93.6%	100%	自己分析支援 ・ストレスチェック自己分析方法の教育など	
	高ストレス者率		7.5%	7.1%（5%改善）	職場環境改善支援 ・高ストレス部署への指導、教育 ・ハラスメント教育の継続 ・保健士相談の継続・拡大 ・産業医相談の継続・拡大	
	ワークエンゲージメント		49.3	50（偏差値50）		
ワークライフバランス	高エンゲージメント率	ワークエンゲージメントの向上（インベーションが湧き上がり活力に満ちた状態） 健康で豊かな生活のための時間が確保できる 多様な働き方・生き方が選べる	8.1%	8.5%（5%改善）		
	年次有給休暇取得日数		14.7日	15.4日（5%改善）		
	男性の育児休業取得率		75.0%	78.7%（5%改善）		
	80時間以上残業者率		0.6%	0名（撲滅）		

*1 健康スコアリングレポート2022数値 健康保険加入員対象

*2 健康スコアリングレポート2022数値 健康保険組合被保険者対象

メンタルヘルスケアの推進

当社グループでは、メンタル疾患の未然防止活動、休職からの円滑な回復支援など、総合的なメンタルヘルス対策を講じています。労働安全衛生法改正前となる2014年よりストレスチェックの取り組みを自主的に開始し、2023年3月期の回答率は82%、2024年3月期は93%へと上昇しました。また、継続的なハラスメント教育、習慣化する時間外労働への継続的な注意喚起の効果もあり、高ストレス者率は2023年3月期の7.9%から2024年3月期には7.5%と改善しました。今後は高ストレス職場の原因分析とその支援を新たな施策として積極的な活動を進めていきます。

健康経営優良法人（大規模法人部門）

当社は、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されました。さらなる従業員の健康保持・増進や、モチベーションおよび生産性の向上を目指し、健康経営を推進していきます。





従業員との関わり S 社会

労働安全衛生

当社グループでは、全ての従業員が安全で快適な作業環境で働くことで、生産性の向上、品質の維持・向上、従業員の働きがいの向上につながると考えています。関係法令の遵守、安全性の確保に加え、健康を増進し長く働けるように、自律的な管理による労働安全衛生活動を推進しています。

推進体制

代表取締役社長並びに生産機構担当取締役の指示により、本社と各製造拠点の安全衛生委員会がリスクとその対応策を共有して労働安全衛生と保安防災の改善に取り組んでいます。また、内部監査室と全社安全衛生委員会が取り組み内容の監査を行っています。

無事故・無災害を目指して

当社グループの生産現場では、化学物質のリスクアセスメントを確実にし、化学物質の取り扱い工程ごとに危険性と有害性を評価し、リスク対処方法を現場作業者に周知徹底して労働災害、事故の未然防止に努めています。発生した災害や

事故については、各職場で自分たちの職場に置き換えて原因と対策を議論することで当事者意識を高めるとともに、議論された内容を全社的に水平展開しています。また、近年の労働災害の傾向を捉え、予防対策を全社的に展開しています。バーチャル・リアリティ(VR)を用いた危険疑似体験教育や重量物を取り扱う際の姿勢の指導なども行っています。

労働災害発生状況

2024年3月期は7件の休業災害が発生し、度数率1.96(前期4.15)、強度率0.064(前期0.031)となりました。業務上の疾病、死亡災害はありませんでした。

	当社グループ(国内)				製造業平均		化学工業平均		
	2022年3月	2023年3月	2024年3月	2021年	2022年	2023年	2021年	2022年	2023年
休業件数	4	15	7	—	—	—	—	—	—
度数率	1.01	4.15	1.96	1.31	1.25	1.29	1.07	1.16	1.04
強度率	0.038	0.031	0.064	0.06	0.08	0.08	0.02	0.06	0.03

休業件数:災害発生の翌日から休業せざるを得ない労働災害、度数率:100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。強度率:1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。製造業:従業員100人以上の企業の平均値。化学工業:従業員100人以上の企業の平均値。データ出典元:厚生労働省の労働災害動向調査(2021年~2023年)

安全衛生委員会

事業所ごとに労働安全衛生法で定められた構成員で運営される安全衛生委員会を月1回開催し、安全衛生上の課題を解決するための協議を行っています。また、生産機構担当役員が委員長を務める内部統制の全社安全衛生委員会を年2回開催し、他事業所との意見交換や全社的に取り組む課題に対して議論を行うことで、快適な職場環境の整備に努めています。

安全衛生パトロール

各事業所では安全、衛生、防災などに関する各種パトロールを行い、指摘事項の対策を図ることで事故や災害発生を防いでいます。2024年3月期は、全社安全衛生パトロールを12回実施しました。社外取締役が参加するなど、多様な視点から指摘事項や改善に関する意見交換を行い、その内容を全社に水平展開することで、安全衛生活動の標準化と向上につながっています。



社外取締役も参加した全社安全衛生パトロール

VOICE

誰もが働きやすい職場づくりを推進

浮間合成(株)では「安全衛生と防災は全てに優先する」の理念のもと、重点目標4項目(1.安全対策の徹底、2.快適な職場づくり、3.健康保持増進、4.ワークライフバランス推進)を掲げて活動を推進しています。パトロールによる5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)強化と不安全改善に取り組み、熱中症対策や有機溶剤による健康被害の防止などの作業環境改善に取り組んでいます。また、産業医と協力し、健康のバランスを重視しながら対策を講じるとともに、誰もが働きやすい職場づくりを目指しています。



浮間合成(株) 総務部 所属



サプライヤーとの関わり S 社会

CSR調達

時代に即した購買方針

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続けるため、サプライチェーン全体でCSRの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サプライヤーの選定基準に加えることで、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行っています。

CSR調達基準の設置

当社グループでは、「購買方針」の改定と同時に2019年4月に「CSR調達基準」を新設しました。サプライヤーのCSRに関する要請事項を明記し、ともに「持続可能な調達」を推進しています。新たに取引を希望するサプライヤーには門戸を広く開放し、製品の品質、安全性、性能、価格、納期、安定供給や人権、労働環境、コンプライアンス、環境保全などのCSRの取り組みなどをサプライヤー選定基準とし、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行っています。

また、当社グループは、2023年3月にパートナーシップ構築宣言^{*1}に参加しました。「サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列を超えた新たな連携」と「振興基準の遵守」に重点的に取り組み、各サプライヤーや価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めていきます。

CSRアンケート調査の実施

当社グループは、「持続可能な調達」を実現するため、「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」(SAQ)を用いて、サプライヤーへの調査を実施し、約8割のサプライヤーから回答を受領しました。アンケートの分析・評価結果をフィードバックしてサプライヤーに継続的な向上に努めていただくよう、是正の取り組みを要請しています。今後もCSRに関する取り組みをサプライチェーン全体へ展開するため、モニタリング活動や監査などを継続的に実施し、当社グループの全てのお客様における満足度の向上に努めていきます。

児童労働・強制労働の防止

当社グループは、基本的人権尊重の原則を定めた「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の定めた「労働における基本

的原則および権利に関するILO宣言」、国連の定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国連グローバル・コンパクト10原則」などの国際的な規範を支持、尊重し、CSR・ESG基本方針を基に「人権方針」を制定しました。

「CSR調達基準」のなかでも、基本的人権を尊重の上、差別や強制労働、児童労働を排除し、労働環境の改善に努める

(CSR調達基準より以下抜粋)

1. 基本的人権を尊重し、差別や強制労働、児童労働を排除し、労働環境の改善に努める。
- 3) 強制労働・児童労働の禁止
脅迫や拘束などによる強制労働を行わないこと。また、いかなる製造段階においても児童^{*2}労働を使用しないこと。
- 4) 労働環境(安全衛生)の確保
労働や安全衛生に関する法令を順守し、事業活動に関係する全ての人にとって、安全かつ衛生的で働きやすい労働環境を実現し、その維持・向上に努めること。

責任ある鉱物調達

2020年12月に「CSR調達基準」を改定し、「責任ある鉱物調達」を追加しました。

(CSR調達基準より以下抜粋)

8. 責任ある鉱物調達を実施する。
1) 人権侵害、環境破壊等を引き起こし武装勢力の資金源となっている紛争鉱物を使用しないこと。
- 2) RMIなどが選定した紛争フリー精錬業者から調達するよう取り組むこと。
- 3) 万一、武装勢力の資金源となっている紛争鉱物の使用が判明した場合は、是正に向けた取り組みを迅速に進めること。

調査は、責任ある鉱物イニシアチブ(RMI)のテンプレートで、錫・タンタル・タングステン・金については紛争鉱物報告テンプレート(CMRT)、コバルト・マイカについては、拡張鉱物報告テンプレート(EMRT)を使用しています。

現在の責任ある鉱物等の調達を取り巻く国際動向(ESGリスク、対象鉱物の拡大等)を考慮し、2024年3月期から調査対象物質にアルミニウムや銅なども追加して、計15物質の調査を実施しています。当社グループは、世界的な人権問題、環境デュー・ディリジェンス、気候変動対策などの面から重要性が増している責任ある鉱物調達を引き続き実施しています。

^{*1} パートナーシップ構築宣言: サプライチェーンのサプライヤーや価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言する取り組み。

^{*2} ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、または、現地の法令における最低就労年齢のうち、最も高い年齢に満たない者を指します。