

Social

社会への取り組み



法令・社会規範の遵守と公正な取引

法令等の遵守

当社は、各国・地域の法令、社内規程類、社会規範等を遵守します。また、事業活動を行う際に、業法を確認のうえ、必要な許認可等を取得する等、その内容を十分に理解して各種業法を遵守します。企業倫理を重視し、常に社会人としての自覚を持ち、良識と責任を

持って行動します。2023年10月から施行されたインボイス制度に対して、新たなシステムを導入し、全社で取り組んでいます。また、改正開示府令による人的資本、多様性に関する開示義務に対して、第77期有価証券報告書から当該事項を掲載しております。

購入先との適正取引

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2022年4月に「パートナーシップ構築宣言」を公表いたしました。

- (1) 当社は、購入先や業務委託先等を選定する場合は、安全、価格、品質、納期、経営状態等を総合的に評価し、関係法令等に従い、適正な取引を行います。
- (2) 当社は、紛争鉱物規制に係る児童労働や強制労働等の人権侵害行為や環境破壊行為を認めない観点から、購入先から情

報収集を行い、責任ある調達活動を行います。これらの持続可能な調達に向けた取り組みは、当社のみならずサプライチェーン全体で推進することが求められています。当社は、購入先にもご理解いただくために、CSR調達ガイドラインを購入先に配布しており、2024年3月末時点で約9割の購入先から同意いただきました。また、CSRの取り組みなど要望事項をまとめた「仕入先アンケート」も運用しております。

VOICEインタビュー



業務部
資材グループ
田村 一成

調達活動について

私の所属する部署は原料、資材の調達を行っており、主に仕入先の選定・開拓、仕入価格の交渉、納期管理などを行っています。当社の製造スケジュールや原料のリードタイム、価格など様々な要因を勘案して調達する事で、安定した品質、コストで顧客の要望にお応えできるよう日々業務に取り組んでいます。今後も必要なものを必要な時に安定的に適正価格で調達できるよう努めて参ります。

人権に対する行動計画

当社は、社員の人権と個性や価値観を尊重します。社員一人ひとりが最大限に能力を発揮でき、自己実現ができる職場環境を維持・拡充するとともに公私のけじめをつけた職場運営を行います。また、社内外を問わず個人情報を適切に管理し、プライバシーを

尊重します。ハラスメント防止の取り組みとして、会社方針を定期的に掲示し、社内従業員に周知するとともに全社教育を実施しています。

女性の活躍推進に向けた取り組み

女性が活躍できる雇用環境の整備に向けた行動計画を2022年3月に策定しました。2025年度までに正社員に占める女性社員割合8%を目指す目標を掲げており、2023年度の女性採用数は1人となりました。育児・介護休業法の改正が、2022年4月から段階的に施行されました。社内イントラネットを活用した法改正情報の提供を実施することで、2023年度は男性社員4人が出生時育児休業、3人が育児休業を取得しています。

また、2023年1月には、女性特有の健康課題に関する取り組みとして「職場のロリエ®」の導入を正式に決定しました。これからも女性が働きやすい環境作りを推進してまいります。

※「職場のロリエ®」は、生理用ナプキンを職場のトイレに備品化する花王株式会社の取り組みです。



健康経営の推進

当社は、社員の安全と健康を確保するために、労働災害および職業病の発生防止にとどまらず、健康管理の充実と体力の向上に努め、快適な作業環境の形成および労働条件の改善を通じて職場づくりに取り組んでいます。これまでも「環境・品質・安全衛生(健康)」に関する毎月の改善活動の推進、安全や社員の健康に関する教育などを実施してまいりました。それら従来からの活動および新たな活動を積極的に推進することを目的として、2023年4月に全社組織である「健康経営推進委員会」を設置しました。当社の「健康経営方針」を掲げ、取り組むべき事項を「健康宣言」として明確に定め、本委員会を中心に健康経営を全社一丸となって進めています。2023年度は、たばこに関する取り組みとして受動喫煙防止を目標に掲げ、社内禁煙活動を開始しました。毎月22日をスワンの日

(吸わんの日)に定めて就業時間内の禁煙活動や外部講師による健康教育などに取り組んでいます。また、食習慣改善活動の一環として野菜不足を補うことを目的として、各事業所に青汁コーナーを設置したり、昼食時には野菜サラダの提供などにも取り組んでいます。これらの取り組みや活動が評価され、昨年度に引き続き「健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)」に認定されました。



有給休暇取得日数と休暇制度

当社では社員の人権と個性や価値観を尊重し、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮でき、自己実現ができる職場環境の維持・拡充に取り組んでいます。また、社員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるように次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく行動計画を策定しています。

2023年度の有給休暇取得日数は14.3日でした。これは、次世代法に基づく当社の行動計画目標である「2025年度の有給休暇取得日数である14.1日(2019年度取得日数の10%向上)」を達成

した数値になります。引き続き、社員の良好なワークライフバランスを実現できるよう取り組んでまいります。



品質方針

当社は、品質マネジメントシステムとして国際規格であるISO 9001の認証を大阪事業所、静岡事業所、福井事業所および東京オフィスの全事業所で取得しています。顧客要求事項および規制要求事項を満たし、安心して使用できる製品を作りこみ顧客信頼確保と顧客満足向上を図るとともに、品質活動を合理的かつ円滑に運営することを目的として、継続的な改善活動に取り組んでいます。

- 1 事業活動に関連する法律、規制、要求事項等を順守します。
- 2 顧客の様々な要求を満たすため、技術・知識の習得に励みます。
- 3 持続可能な製品開発に取り組み、製品を提供するすべてのプロセスにおいて継続的な品質改善活動を行い、顧客の要望に合った品質を確保します。
- 4 売上目標を達成し、社会に貢献するとともに全社員の満足を図ります。
- 5 この品質方針を達成するために品質目標を設定・レビューし、品質マネジメントシステムの継続的な改善を図ります。
- 6 この品質方針は、全社員に伝達し理解させるとともに、必要に応じて利害関係者へ公表します。

品質向上活動の推進体制

製品の高品質化や製品含有化学物質の管理強化に伴い、製品の品質のみならず製造のプロセスや管理体制まで重要視されるようになりました。ISO 9001のシステム運用の他にも、顧客監査や毎年11月に開催されるTQM大会を通じて、製品品質のより一層の向上を目指しています。



人材教育

【人材育成方針】

- 1 自ら主体性を持って積極的・能動的に考え、行動できる社員の育成を目指します。
- 2 能力開発の中心はOJTによって行い、それを補完するために集合研修を実施します。
- 3 あらゆる階層の管理者は、部下の能力開発指導者としての責任を果たします。
- 4 社員の職能別基礎能力の底上げを図ります。
- 5 各部門の職能別専門性を高度化するため、支援を行います。

【教育方針】

- 1 将来の経営幹部育成を目的として、経営戦略立案研修、部門構想策定研修、OJTリーダー研修、その他経営・マネジメント等に関する研修を役職位に応じて実施します。
- 2 各種研修が事業所間・部署間の垣根を越えた課題共有の場となるよう企画立案します。

2023年度教育実績

- 新入社員研修(4~5月) ————— 7人
- 入社時研修(随時) ————— 上期5人、下期5人
- 新任部長職研修(12月) ————— 1人
- 新任課長職研修(上期5~7月、下期10~11月) ——— 上期2人、下期3人
- 新任主任研修(9月) ————— 2人
- 全社管理職向け情報セキュリティ・原価社内研修 ————— 62人
- コンプライアンス社内研修(5~8月) — 全社
- 中堅社員対象 アカウンティング研修(2月) ————— 12人
- ハラスメント社内研修(10~2月) ——— 全社

労働安全衛生

当社は、ものづくりメーカーとして安全第一を基本に置き、無事故・無災害を目指して社員の安全と健康の確保に取り組んでいます。

1) 安全衛生活動への取り組み

各事業所で年度毎に安全衛生に関する目標、重点取組課題を設定し無事故・無災害に向けた活動を行っています。毎月の安全衛生委員会の開催、安全衛生パトロールの実施、全国安全週間においては各事業所の安全衛生大会を開催し、安全衛生取り組みの事例発表を実施しています。年度末には安全診断により、目標の達成状況および部署毎の活動状況を確認しています。

2) 防災訓練・非常時の対応

各事業所では、危険物施設や化学物質の保管施設での事故発生(火災、爆発、漏洩)を想定した訓練を繰り返し実施し、防災に関する継続的な向上に努めています。さらに、自然災害(地震、津波)想定訓練や緊急用資材・備蓄品等も定期的に確認し、BCPの一環としています。

3) 社員への教育

当社は、毎月「環境・品質・安全衛生(健康)」に関する活動推進項目を定め、継続的な改善活動に取り組んでいます。専門講師を招く等、安全や社員の健康に関する教育を実施しています。

基本方針

2023年度基本方針

「指差呼称での確認の徹底とKYによる事故災害削減、個人の健康増進への取り組みによる有所見者率の低減を目指す」

2024年度基本方針

「指差呼称での確認とKYによる事故災害削減、健康経営方針の推進による有所見者率の低減を目指す」



防災訓練

製品安全のための取り組み

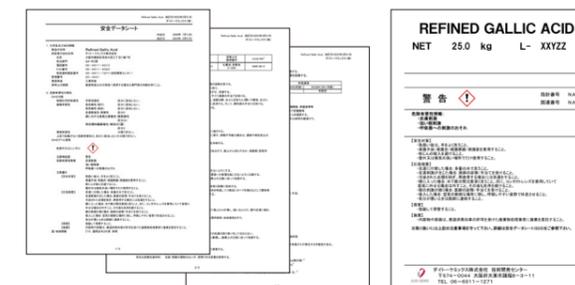
当社ではレスポンスフル・ケア方針に基づき、取り扱う化学物質および製品含有化学物質に係る社内規程を定めています。当社全製品について、化学品の分類および表示に関する世界調和システム(GHS)に対応した「安全データシート(SDS)」を提供し、製品には危険有害性情報や応急措置を示す「製品ラベル」を貼付することで、使用者に必要な危険有害性情報を提供しています。

SDS関連法令となる労働安全衛生法(安衛法)、化学物質排出把握管理促進法(化管法)、毒物及び劇物取締法(毒劇法)の改正や新たな有害情報が得られた時には見直しを行い、最新の法規制に対応したSDSや製品ラベルに更新しています。

輸送時の事故に備え「イエローカード」を発行する等、輸送者に必要な危険有害性情報も提供しています。

また、化学製品を製造するにあたっては、様々な法律を遵守しな

ければなりません。左記の安衛法、化管法、毒劇法に加え、化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律(化審法)等への届出、製造(輸入)実績数量の報告など、多岐にわたる法令に十分配慮し、適切な化学物質管理に努めております。



VOICEインタビュー



QA・RC部 主幹 田辺 清美

法対応業務について

2023年度から化審法および安衛法等への届出業務は、技術開発センターからQA・RC部に移管されました。業務の移管に伴い、QA・RC部へ異動となり、異動前の化審法および安衛法の新規化学物質に関する実務を中心に、レスポンスフル・ケアに関連する業務も担当するようになりました。

今後も法改正等にも十分留意し、取引先や製造・技術・調達などの各部門の協力を得て、製造スケジュール等を考慮しながら適切な時期に対応するよう努めてまいります。