

社会

【重要課題】品質と顧客の安全	55
【重要課題】職場の労働安全衛生	59
ダイバーシティ & インクルージョン	63
【重要課題】雇用の維持・拡大と人材育成	65
健康経営	68
【重要課題】サプライチェーンにおける環境・社会配慮	70
地域社会への貢献	72

【重要課題】品質と顧客の安全

方針・基本的な考え方

日本化薬グループでは、お客様の満足する「最良の製品」を提供し続けるために「環境・健康・安全と品質に関する宣言」を基本方針とし、品質マネジメントシステムを構築して、品質に対するさまざまな取り組みを全社に展開し、顧客満足度を向上させる品質保証・品質向上の活動に取り組んでいます。また、各事業本部内で本社と各生産拠点の品質マネジメントシステムを統合化したことで、今後の顧客苦情や工程異常の未然防止並びに品質改善活動の更なる強化を図ります。

環境・健康・安全と品質に関する宣言

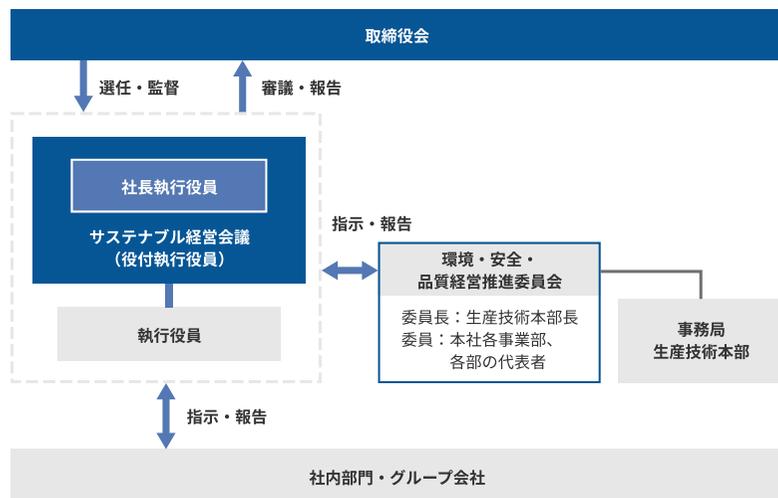
▶ [「環境・健康・安全と品質に関する宣言」はこちら](#)

体制

日本化薬グループの品質保証体制は、社長執行役員を議長とするサステナブル経営会議の専門委員会として「環境・安全・品質経営推進委員会」を設置し、品質マネジメントを統括しています。

各事業本部の生産本部長または品質保証部門の長、および本社の間接部門により構成される環境・安全・品質経営推進委員会は、品質保証方針及び品質活動状況の問題点と対策について審議を行い、サステナブル経営会議への報告及び答申を行い、日本化薬グループ全体の品質活動の強化に取り組んでいます。

さらに、各事業本部は各事業の品質保証の要となる品質保証部門を設置し、品質保証体制を強化しています。



国際認証の取得

日本化薬グループでは、優れた品質の製品・サービスを開発・提供し、お客様に信頼され満足いただくために、品質保証の国際規格の認証を取得しています。

品質保証の国際規格の品質マネジメントシステムISO9001については、1995年に福山工場、厚狭工場、東京工場、鹿島工場で認証を取得した後、さらなる顧客満足度向上を目指して、研究開発から製造、販売、サービスまでのトータル品質保証活動を進めるために各事業本部、研究開発部門をも含めた認証を取得しました。また、国内及び海外グループ会社での認証取得を進め、事業プロセスに沿ったグローバルでの品質保証体制の強化を進めています。

福山工場、厚狭工場、東京工場、本社・研究所、台湾日化股份を含めた機能化学品事業本部では、品質マネジメントシステムの一体運営を2020年10月に開始し、2021年7月にはISO9001の統合認証を取得しています。

高崎工場、医薬研究所を含めた医薬事業本部では、ISO9001及び医療機器・体外診断用医薬品の品質マネジメントシステム規格であるISO13485の統合認証取得を行い、品質保証体制の強化に取り組んでいます。また、高崎工場では「医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準に関する省令」（GMP省令）による製造業許可を取得するとともに、アメリカ、ヨーロッパ（EU）から認証を受けています。

姫路工場、セイフティシステムズ開発研究所を含めたセイフティシステムズ事業本部では、IATF（国際自動車産業特別委員会）が策定した自動車産業の国際的な品質マネジメントシステム規格のIATF16949の認証を取得しています。自動車関連の海外グループ会社も同様にIATF16949を取得し、より高品質な製品の提供に取り組んでいます。

鹿島工場、アグロ研究所を含めたアグロ事業部では、品質マネジメントシステムの一体運営を2021年3月に開始し、2021年8月にはISO9001の統合認証を取得し、品質保証体制の強化を進めています。

品質マネジメントシステム認証取得事業場一覧

事業場名	ISO9001	ISO13485	IATF16949
福山工場	●		
厚狭工場	●		
東京工場	●		
機能化学品事業本部（ポラテクノ事業部除く）	●		
機能化学品研究所	●		
台湾日化股份【機能化学品事業】	●		
ポラテクノ事業部	●		
上越工場	●		
無錫宝来光学科技	●		
高崎工場	●	●	
医薬事業本部	●	●	
医薬研究所	●	●	
姫路工場			●
セイフティシステムズ事業本部			●
開発本部			●
鹿島工場	●		
アグロ事業部	●		
アグロ研究所	●		
日本化薬フードテクノ	●		
モクステック	●		
デジマ オプティカル フィルムズ	●		
レイスペック	●		
カヤクアドバンスト マテリアルズ	●		
化薬化工（無錫）	●		
無錫先進化薬化工	●		
カヤク セーフティシステムズ ヨーロッパ			●
化薬（湖州）安全器材			●
カヤク セーフティシステムズ メキシコ			●
カヤク セーフティシステムズ マレーシア			●

GMP認可の認証取得状況

高崎工場では、「医薬品及び医薬部外品の製造管理及び品質管理の基準に関する省令」（GMP省令）による製造業許可を取得するとともに、アメリカ、ヨーロッパ（EU）から認証を受けています。

◆ GMP※の認可状況

事業所名	主な認可国
高崎工場	日本、アメリカ、ヨーロッパ

※ GMP：1980年に厚生省令として公布され、安心して使うことができる品質の良い医薬品、医療機器などを供給するために、製造時の管理・順守事項を定めたもの

品質保証・品質向上活動の推進

日本化薬グループでは、生産技術本部品質経営推進部が中心となり、品質保証・品質向上活動を推進しています。

品質保証活動は、安定した品質を保証するため品質管理技術力を強化させ、向上させるための各種教育活動や顧客苦情の低減や品質工程異常の低減を目的とした活動です。

品質向上活動として、品質リスクマネジメントの管理者向けおよび実務者向けの社内研修の実施や外部の品質講習への受講を促進し、品質教育を充実させています。また、研究所では品質工学や統計的手法導入による設計開発力の向上に取り組んでいます。

日本化薬グループ全体の品質マネジメントシステムが有効に運用されていることを確認するために、国内各事業場と海外を含むグループ会社に対し、品質診断を実施しています。



「なぜなぜ分析実践研修」のオンライン研修写真。国内全事業場をオンラインでつなげて、「なぜなぜ分析」の実践方法を学び、自職場の事例について演習し、分析手法の理解を深めます。

各事業場での品質保証活動・品質向上活動

日本化薬グループ各事業場では、さまざまな品質保証活動を展開しています。また、品質工程異常についてのデータベース化を進め、事業場間の水平展開を進めています。

品質保証活動

- 品質バトロール
- トレンド管理（見える化）
- 品質トラブル再発防止活動（なぜなぜ分析等）
- 品質管理技術力の強化

品質向上活動

- 品質リスクアセスメント
- 設計開発力の向上
- 統計解析手法（“Field Data 解析～おもしろ体得塾～”）
- 品質トラブル再発防止活動（なぜなぜ分析等）

品質リスクアセスメントの実施

製品の製造過程で、例えば、作業者の交替や新規装置導入のように人や設備の変更が行われる場合（いわゆる4M変更が行われる場合）、品質トラブルの未然防止のために品質リスクアセスメントに取り組んでいます。4M変更とは、人（Man）、機械（Machine）、材料（Material）、方法（Method）の4つの頭文字Mに関わる変更のことをいいます。

品質保証・品質向上のための教育活動

品質保証のための教育活動として、統計解析手法の実践的な研修である研究・開発者向けと工場向けの"Field Data解析〜おもしろ体得塾〜"や「外部品質講習」への受講派遣、「内部監査員教育」の工場出張講習などを行っています。2020年度及び2021年度はコロナ禍のため飛翔研修センターでの集合教育研修は実施できませんでしたが、ウェブ会議システムを使い、国内全事業場をオンラインでつなげて「ヒューマンエラー対策研修」、「なぜなぜ分析実践研修」を実施しました。移動の必要が無いオンライン研修ならではの利点で、全国の事業場から多くの従業員が参加し、充実した研修となりました。

顧客苦情および品質工程異常の低減に向けて、各工場では日常的な品質管理活動として、管理図などのQC手法の活用、品質パトロールなどを実施しています。

顧客苦情・品質工程異常の再発防止のための活動

顧客苦情および品質工程異常については、再発防止策の強化のために当社版「なぜなぜ分析マニュアル」をもとにした職場での"なぜなぜ分析"の実施を推進しています。また、品質工程異常などは全社的にデータベース化し、異常事例の水平展開を進めています。さらに、本マニュアルについて、英語版、中国語版を作成し、日本化薬の海外グループ各社に対しても"なぜなぜ分析"を展開しています。

日本化薬グループの「なぜなぜ分析」マニュアルを作成

品質経営推進部では、過去に発生した品質異常を解析したところ似通った事例が多くあったことから、原因の根本にあるものを追究する力が不足していると分析しました。そこで原因と結果の関係を正確に把握し、背後にある“根本原因”を炙り出し、類似事例の再発を防止することを目指して「なぜなぜ分析」を導入しています。当社版「なぜなぜ分析」マニュアルは、工場から選出されたメンバーにより日本語の初版が作成され、さらに英語版および中国語版を作成し、海外グループ会社への展開も推進しています。



品質向上推進活動の歴史

日本化薬の品質改善の取り組みは、1948年工場技術者がQC活動として統計的手法の検討を自主的に開始したことから始まりました。

1963年のデミング賞の受賞後、1966年にQC活動の成果発表の場として「第1回QCサークル大会」を開催しました。それ以後、活動範囲を広げ全員参加型の「小集団活動発表大会」、「明日につなげる運動発表大会」と大会名を変え、発表内容は品質向上だけでなく、業務改革・コストダウン・5S活動・次世代育成・省エネルギー活動・安全衛生の改善活動・環境保全活動などテーマを拡げてきました。発表と交流の場である「明日につなげる運動発表大会」には、海外のグループ会社も参加するようになりました。

そして、2014年からは改善だけでなく人材育成やサステナビリティ推進活動も含めた日本化薬独自のリニューアルした小集団活動として活動を続けています。

セイフティシステムズ事業のグローバルな品質管理

グローバルに自動車安全部品を提供しているセイフティシステムズ事業は、同じ品質を管理し保証することが要求されています。製造拠点多くグローバルに展開しており、本社品質保証部とマザー工場である姫路工場は各拠点の品質管理のサポート機能を有しています。姫路工場は各拠点と連携し、技術的な変更点の把握やその支援を実施しています。

品質保証部は各拠点のリーダーとして、グローバル統一の品質保証体制の構築及び品質感度向上・強化を図るための品質向上活動を推進しております。



マレーシアからの研修生と
姫路工場 品質保証部メンバー

取り組み

医薬事業

医薬事業では、患者さんおよびご家族のみなさまにお役立ていただける情報サイトをご用意しています。

◆ 医薬品情報センターと信頼性確保

医薬品情報センターでは、抗がん薬・自己免疫疾患治療薬・血管内塞栓材など当社の医療用医薬品・医療機器に関わるさまざまな問い合わせを患者さんや医療関係のみなさまから専用のフリーダイヤルでいただいています。当社が提供するすべての製品が、お客様にとってより良い製品となることを目指して、センターのくすり相談員はお問い合わせ一つひとつに対して、的確に丁寧に回答することを心がけています。また、私たちの回答がお客様の期待にお応えしているかアンケートを行い日々改善に努めています。



医薬品情報センター

医療施設を訪問する医薬情報担当者連携し患者さんのお役に立てる情報を提供しよう努めるとともに、お客様からのご要望やご意見を社内の担当部署に報告・提案しています。医薬品情報センターでは、「すべては適正使用の推進と顧客満足の向上のために」をスローガンとし、より良い医療に貢献してまいります。

◆ 情報サイト

「子宮筋腫note」

一般の方を対象とした子宮筋腫の総合情報サイトです。

仕事や育児、介護、趣味などに忙しい女性のために、子宮筋腫の症状や治療など、子宮筋腫かも？と思った方が知りたい情報を、わかりやすく紹介しています。

[> 子宮筋腫note](#)



「IBD-INFO」

IBDの患者さんのための情報提供サイトです。

IBDとは炎症性腸疾患（Inflammatory Bowel Disease）のことで、一般的には潰瘍性大腸炎（Ulcerative Colitis）とクローン病（Crohn's Disease）のことをさしています。IBD-INFOでは潰瘍性大腸炎及びクローン病の症状、検査・診断、治療、日常ケアなどについて専門医がわかりやすく解説しています。

患者さんの知りたい情報を網羅できるよう、病気の原因や症状、治療方法や日常のケア、また気になる医療費の公費助成についてなどさまざまなコンテンツを掲載しています。また、Dr.コラムとしてIBDの専門医に最新の治療やケアについてインタビューした記事も掲載し、定期的に更新しています。

これらのサイトで、疾患に関する理解を深めていただき、正しい知識を持つことで、意欲的に治療に臨んでもらえることを目指しています。

▶ [IBD-INFO](#)



「リウマチら・ら・ら」

「リウマチら・ら・ら」はリウマチ患者さんのための情報提供サイトとして2015年2月に公開しました。「リウマチ患者さんの日常に寄り添い、ここから支える存在になりたい」そんな思いを込めサイトを作成しました。

本サイトの特長は、リウマチ患者さんも使いやすい、やさしい（アイコンを大きくタッチしやすい）デザインでスマートフォンにも対応していること。内容面では、患者さんが知りたい情報を可能な限り網羅し、リウマチの原因や症状、治療について、気になる医療費やケアなど様々なコンテンツを掲載しています。

また、リウマチ治療時に利用可能な高額療養費制度についても掲載し、高額療養費のシミュレーションを行うことも可能です。さらに、リウマチ専門医の監修による「リウマチ体操」動画は、リウマチの患者さんの好きな時間にゆっくり楽しく自宅で体操ができます。

"Feeling Happy"とよつ葉のクローバーをバイオシミラーのイメージロゴとし、バイオシミラー製品を幅広く提供してまいります。よつ葉のクローバーのように、患者さんに寄り添い、ここから支える存在になりたい。病気の治療も、より良い日々の暮らしも、あたらしい視点で支えます。患者さん、一人ひとりの"Feeling Happy"のために。

▶ [リウマチら・ら・ら](#)



「乳がんinfoナビ」

乳がんinfoナビは、乳がんの患者さんのために情報を提供するサイトとして2006年10月に公開しました。

乳がんinfoナビは、乳がんの患者さんやそのご家族にとどまらず、すべての女性に専門の医師や薬剤師からの情報を提供出来るよう努めています。

乳がんinfoナビは、すべての女性が"キラキラと"輝いて生きることを応援する乳がん情報サイトです。

▶ [乳がんinfoナビ](#)



アグロ事業

◆ 新規殺虫剤（ファインセーブ®）で農業生産に貢献

2018年6月に販売を開始した「ファインセーブ®」は、ねぎ、たまねぎ、トマト、いちご、だいこんやキャベツなどで問題視されている害虫のアザミウマ類、タバココナジラミ類、サビダニ類、コナガなどに効果の高い新しい有効成分を有する新規の殺虫剤です。

「ファインセーブ®」は、天敵などの有用昆虫への影響が小さい新しいタイプの薬剤なので、これまで農業使用が制限されていた生育時期にも使用が可能です。この特徴を最大限に活かし、栽培体系、薬剤の使用状況などを現場の指導機関と相談しながら効率的で上手な使い方を提案しています。今後、本剤が農業生産の現場で貢献できるように活動していきます。



◆ 作物の品質向上を目指した活動

アグロ事業部では、作物の品質をより良くし安全に生産いただくために、2018年6月に販売を開始したアザミウマ類、サビダニ類やコナガなどの害虫に有効な新製品の「ファインセーブ®」に、既存品である「リーフガード®」と「フォーモン®」を作物栽培の体系に組み合わせた使用方法を提案しています。キャベツや白菜などには、これまでの農業が効きにくくなったコナガなどの主要害虫に対して、卵、幼虫、成虫の広範囲に有効な「リーフガード®」と「ファインセーブ®」の提案を、イチゴなどには、安全性が高く収穫前日まで何回でも使用できる気門封鎖剤+展着剤の性能を持つ「フォーモン®」と「ファインセーブ®」の提案を行い、販売・普及推進活動を実施しています。

これからも作物の品質向上を目指し、たゆまぬ努力を続けていきます。

▶ [アグロ事業部ウェブサイト](#)



【重要課題】職場の労働安全衛生

方針・基本的な考え方

私たち日本化薬グループは、レスポンシブル・ケア方針のもと、重大事故・災害ゼロを目標としてさまざまな安全衛生活動を推進しています。その中でも、特に安全活動においては、30秒巡視の強化と定点観察の推進をレスポンシブル・ケア重点課題に掲げて活動しています。無事故・無災害に取り組むこと、従業員の心身の健康を守り安全・安心確保することは、企業の責任です。日本化薬グループでは、中期事業計画KAYAKU Vision 2025（KV25）目標達成に向け、これからも安全はすべてに優先する考えのもと、危険リスクに対する意識の向上、化学物質管理や自然災害への対応等の安全衛生活動に取り組みます。

環境・健康・安全と品質に関する宣言

▶ [「環境・健康・安全と品質に関する宣言」はこちら](#)

日本化薬グループのレスポンシブル・ケア

日本化薬グループ レスポンシブル・ケア方針 (労働安全衛生関係を抜粋)

◆ 《目標》

- 重大事故・災害：ゼロ
- 重大環境事故・災害：ゼロ
- 重大交通事故：ゼロ

◆ 1. レスポンシブル・ケア重点課題

- 30秒巡視の強化と定点観察の推進

◆ 2. 「事故災害ゼロ」へ向けた取組みの推進

- リスクアセスメントに重点を置いた診断方法の推進
- 各事業場の特性に合った定点観察の実施
- 熱中症対策の点検と適正化

◆ 3. 職場の労働安全衛生環境の改善

- RC進捗表の最適化と活動状況の見える化
- 国の化学物質管理方針転換（化学物質のリスクアセスメントによる自主管理）への適合
- 災害時情報伝達体制の訓練と強化

安全成績

1. 安全成績

2021年度の日本化薬各事業場および国内外のすべてのグループ会社の安全成績は以下のとおりです。

重大事故は2021年度も2020年度と同様に発生しておりません。休業災害の発生件数は日本化薬グループでは1件であり、2020年度の2件よりもさらに減少しました。不休業災害（微傷災害）は2件で、2020年度の5件よりも3件減少しています。なお、無傷害事故は2021年度発生しておりません。

MRの業務上および通勤路上自動車事故[※]については、2021年度も2020年度同様に重大事故は発生しておりません。総件数は、2021年度は19件で2020年度の6件よりも増えてはいますが、コロナ禍前の2019年度の34件と比較するとほぼ半数の件数になっています。

※ 業務上および通勤路上自動車事故：医薬事業本部営業車利用のMRのみが対象

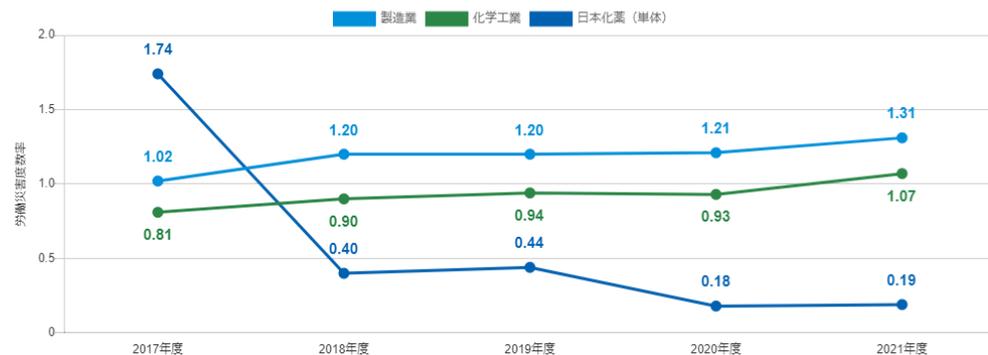
◆ 2021年度安全成績

項目	2020年度			2021年度		
	単体	グループ	全体	単体	グループ	全体
①重大事故・災害	0	0	0	0	0	0
②環境事故	0	0	0	0	0	0
③休業災害	1	1	2	1	0	1
④不休業災害（微傷）	3	2	5	2	0	2
⑤無傷害事故	1	0	1	0	0	0
⑥MR業務上及び通勤路上自動車事故	重大	0		0		
	人身	0		1		
	物損	4		11		
	自損	2		7		
	総件数	6		19		

2. 労働災害度数率のグラフ比較

日本化薬では2017年度に突発的に労働災害度数率が上昇し、製造業や化学工業の値を大きく上回る結果となりました。そこで2017年度の労働災害について精査したところ、労働災害の多くは非正常作業が起因であると判明しました。2018年度より非正常作業における事故災害を防止するため、不安全行動の摘出を目的として30秒巡視と定点観察を安全活動に取り入れています。その結果、日本化薬では2018年度以降、製造業や化学工業と比較して労働災害度数率は低い水準で推移しております。なお2021年度の労働災害度数率は0.19となっております。

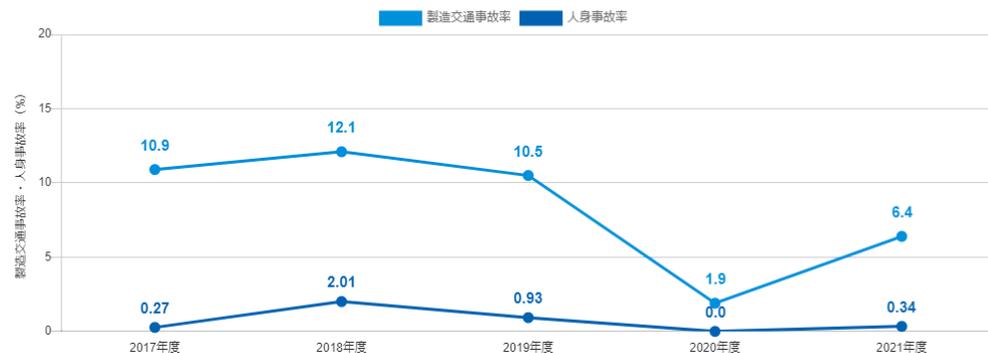
労働災害度数率の推移



3. 交通事故防止の取り組み

MRの交通事故率は、2019年度は10.5% (34件) でしたが、2020年度は新型コロナウイルス感染症による活動自粛の影響により事故率は1.9% (6件) へ大幅に減少しました。2021年度は6.4% (19件) まで上昇していますが、コロナ禍前の2019年度と比較すると減少しています。当社は今後も交通事故のさらなる低減を目指してまいります。

交通事故率の推移



各事業場での安全衛生活動

日本化薬グループの各事業場では、安全衛生目標を定め、日々さまざまな安全衛生活動を展開しています。

活動内容

- リスクアセスメント
- 5S活動※1
- ヒヤリハット活動
- KYT活動
- TPM活動※2

※1 5S活動：整理、整頓、清掃、清潔、躰の頭文字からとった活動

※2 TPM活動：Total Productive Maintenance（装置を正常に維持することによって安全を確保し生産を維持していく活動）

◆ 1. リスクアセスメントの実施

新規の作業・設備・既存作業・設備の変更時の安全審査を実施し、さらに、事故や労働災害、環境事故の未然防止のために、各事業場においてリスクアセスメントに取り組んでいます。また、化学反応については、HAZOP※を中心に危険要因を分析しています。

※ HAZOP：Hazard and Operability Study（化学プラントの安全性評価手法で、化学反応に伴う潜在的な危険性を網羅的に抽出し、評価）

◆ 2. 近道省略行為の撲滅

近年、当社で発生している事故の特徴として、近道省略行為によるものが目立ってきています。そこで当社では近道省略行為撲滅のためのチェックリストを配付し、全従業員が近道省略行為防止のための安全宣言を行い、各職場内に安全宣言を掲示するなど、安全意識の共有化を図っています。また、本安全宣言は作業事故防止のためだけでなく、交通事故防止の観点でも実施しています。

◆ 3. 交通安全活動の推進

当社では営業活動、通勤等に多くの従業員が自動車を使用しています。自動車使用者に対しカメラ付きドライブレコーダーや警察庁方式運転適性検査※を用いた運転適正診断を組み合わせた総合的な交通安全診断を実施しています。そして、新人の実技教育等をさらに強化し交通事故削減に取り組んでいきます。

※ 警察庁方式運転適性検査：全7問の記入式で状況判断力、衝動抑止性、精神安定性等 11項目の判定を行い運転の適正を判定する検査

◆ 4. AEDの設置

本社、各工場・事業所にAED（自動体外式除細動器）を設置しています。適時、社内で救急処置法講習会を開催するほか社外講習会へ参加し、突然の心臓発作に対応できるように訓練しています。



AED訓練

◆ 5. 火災への対応

日本化薬グループの各事業場では火災に備えて消防車、消火栓および化学物質用の消火器を設置しています。また実地訓練のほか、地域の消防競技大会に参加し好成績をあげています。

▶ [関連記事](#)



消防訓練

◆ 6. 自然災害への対応

すべての事業場ごとに地震をはじめ自然災害に備えた「社員の防災（地震）手引き」を整備し、全従業員に配付しています。手引きには、地震が起きたときの緊急行動、安否確認の連絡方法、交通機関が不通のときの代替帰宅手段等が記載されています。地震等の災害時の従業員の安否確認は、メール機能を利用した通報連絡システムで実施しています。地震等の災害発生時、災害対策本部からの指示で従業員にメールを送付し、従業員が簡単な操作でメールに返答することにより安否を集計することができます。日本国内で震度6以上の地震が発生したときには従業員の安否確認を行うことになっています。

取り組み

鹿島工場 フォークリフト認定制度による運転技能の向上

鹿島工場では、フォークリフトによるヒヤリハット事象が頻発した時期があり、その対策として運転者の技能向上を目指し事故の未然防止を図るため次の取り組みを行いました。

① 技能向上のための取り組み

外部講師による実技講習会（「運転操作の基本」「運転技量と教育指導の仕方」）をフォークリフト作業者全員が受講



教習コースでの実技試験

② 運転認定制度の導入

認定試験の合格者だけに運転が許される（有効期間は半年）

③ 環境整備

教習コースを常設し、いつでも運転の練習と実技試験が可能

④ 運転技術の解析

全方向ドライブレコーダーを設置し、映像をもとに運転者の状態や癖を解析

これらの取り組みにより、フォークリフトによるヒヤリハット事象を激減することができました。今後も認定制度を継続することにより事故の未然防止につなげていきます。

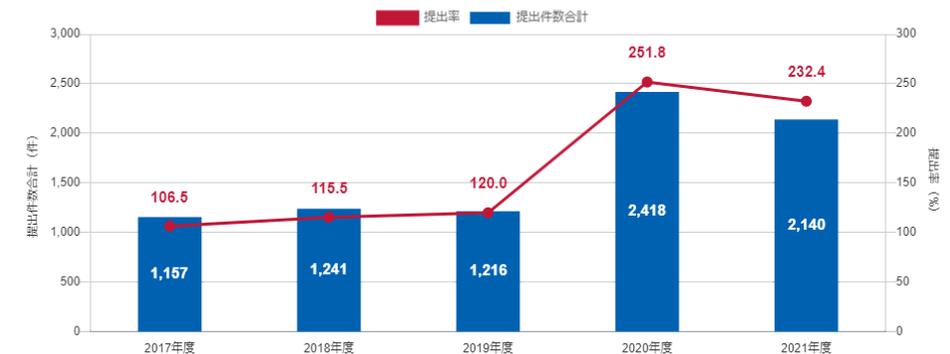
上越工場 巻込まれ体感機を活用した安全教育

上越工場では、2017年までロール挟まれ巻込まれを含む労働微傷災害が毎年のように発生していました。発生傾向を分析したところ、製造部での発生が70%を占めている点、入社3年未満の従業員の被災が80%を占めていることが分かり、労災撲滅を目的に教育体形を見直しました。特に、製造部の主任、職長等を対象にした「職長能力向上安全教育」の実施と入社3年目までの従業員を対象にした安全教育の強化を行い、慣れてきた頃に起こりうる事故防止を図りました。入社1年目は「5S・気づき力」、2年目は「KYT」、3年目は「ヒヤリハット」をテーマとして自社講師による安全教育を実施し、安全活動のボトムアップを行っています。本安全教育では、2012年度に導入した「巻込まれ体感機」を活用し、事故を未然に防ぐ光電管センサー、緊急時の非常停止ボタン、ロープスイッチの起動操作、近接センサー機能を利用した巻込まれの体感教育も活用しています。また、従業員の「気づき力の向上」、「相互注意」を高めることで労災の未然防止を図ることを目的として、ヒヤリハット活動にも力を入れています。提出目標は「年間3件以上/人」としており、特に製造部では強力に活動を推進しています。



このような活動を通し2017年まで毎年のように発生していた労災でしたが、2018年以降は労災ゼロを継続し、連続無休業災害日数は1,670日を記録しています（2022年3月31日時点）。今後もPDCAを回し企業活動の基盤となる安全に対する意識の高い企業風土づくりを推進します。

上越工場 ヒヤリハット提出件数・対目標提出率



労働組合／労使関係

日本化薬株式会社と日本化薬労働組合は、1998年6月1日「産業と労働の社会的意義と責任を認識し、労働法の精神に則り、相互に相手方の権利を尊重し、労使関係の安定平和を確立するため、誠意と信頼に基づいた」労働協約を締結しました。以来、この締結趣旨に従い8回の再締結を経た現在まで、労使相互の信頼関係に基づいた健全な関係を維持しています。ユニオンショップ制により、管理職と契約社員など一部の従業員を除いた労働組合加入率は100%です。

会社と労働組合とは活発に協議しており、会社は可能な限りの情報開示を行ない誠実に対応することを協議方針としています。年度事業計画や中期事業計画、安全衛生方針が明確になり次第、経営幹部より会社の経営方針を伝える中央労使協議会を年3回開催しています。また、毎月中央経営懇談会を開催し、会社の状況に関する情報の共有化・相互理解を深めるとともに、課題解決に向けた協議を行なっています。またこれら労使協議の結果は、従業員に向けて各部門で速やかに伝達されるように努めています。

なお、労働協約には協議・交渉に関する条項を明記しています。また、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、事前に通知しています。たとえば、転居を伴う異動の場合については原則1カ月前までに通知しています。内容によっては、さらに前から通知や協議を行っています。

一方、各事業所個別の課題については、各事業場経営懇談会を毎月開催し、認識の共有と協議・意見交換を実施し、働きやすい労働環境の実現を目指しています。

環境安全衛生診断

日本化薬各事業場および一部のグループ会社に対して、年間計画に基づき、環境安全衛生診断を実施しています。この診断には、労働組合本部および被診断事業場・グループ会社の労働組合支部が原則として参加します。

診断では、被診断事業場やグループ会社のレスポンスル・ケア方針・計画に対する進捗状況の確認、活動の実績などを会議、書類、現場巡視を通して把握し、労働組合側からの視点でも問題点を指摘し、全社的な安全衛生レベルの向上を図っています。

2021年度は新型コロナウイルス感染症防止のため、被診断事業場で現場巡視などの現地での診断は実施せず、環境安全推進部でまとめているRC（レスポンスル・ケア）進捗確認表を用いたRC活動の進捗確認および機械設備、製造工程のリスクアセスメントの実施について診断を行いました。

労働組合との環境安全衛生への取り組み

労働安全衛生の取り組みとして、労働組合が主催する「レベルアップセミナー（安全衛生）」に協力しています。日本化薬労働組合は、運動方針のトップ項目に「安全」を掲げており、例年2日間の日程で研修を実施しています。1日目は外部の専門機関を利用した「安全体感研修」として、機械の巻き込まれや安全帯ぶら下がりなどを体験し、「危険とは何か」、「ルールを守る必要性」などを学ぶ研修を実施しています。2日目は環境安全推進部による「日本化薬の事故災害（過去の事故から学ぶ安全対策）」、「気づき力を鍛える」と題した講演を行い、労働組合からは「労組としての安全の取り組み」と題し、労働組合が安全に取り組む重要性を伝えています。講演の後は、各事業場・各支部の安全衛生活動の良い点や問題点を抽出し、参加者で共有するとともに良い点を自職場でどう活用・展開していくかを考え、安全衛生意識の向上を図るグループ協議を行っています。2021年度も新型コロナウイルス感染症の影響により中止としましたが、今後も取り組んでいく予定です。

2021年度の組合活動は新型コロナウイルス感染症の影響により、大きく移動が制限されたことから、ウェブ会議システムを併用しながら環境安全衛生への取り組みを実施しています。

メンタルヘルスケア対策のオンラインセミナーを行う以外にも、日本化薬が取り組む環境への活動やハラスメントの撲滅に関して、会社より講師として派遣し講義を行いました。

今後も従業員が心身ともに健康で、安心して働ける職場環境の整備に向け、労使協力して取り組んでいきます。

ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

日本化薬グループの人事制度

年齢や性別、キャリア、学歴にこだわらない職務配置と処遇を可能にする人事制度として「ポジションクラス制度（職務等級制度）」を導入していますが、時代背景や社会からの要請に対応して改善しています。本制度は本人の役割と責任に基軸をおいた制度であり、管理職も同一の制度で運用しています。従って、管理職層への登用においても、年齢、性別、学歴、キャリア等に関係なく自発的にチャレンジできるシステムであり、女性の管理職も年々増加しています。

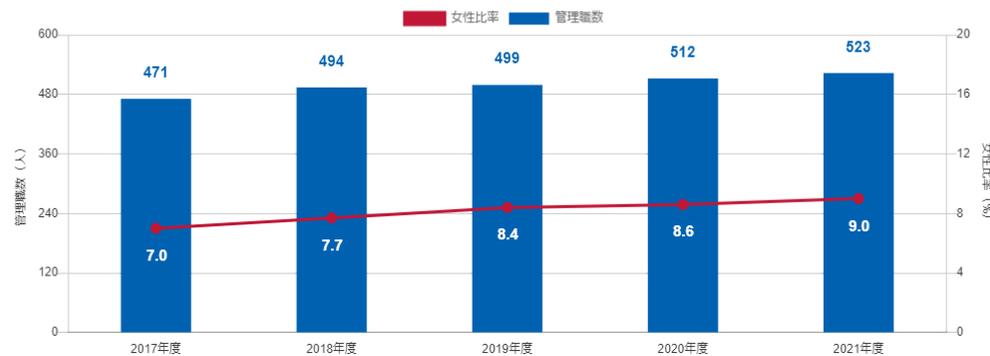
女性の活躍

女性の管理職登用は、「ダイバーシティ」の推進に向けた取り組みの結果であると捉えております。全管理職に占める女性の割合は2022年3月末時点では、9.0%（前年度8.6%）まで向上してきました。2024年度末には女性管理職比率10%達成を目標としております。今後も継続的・発展的に女性の活躍を推進していきます。

女性管理職比率
(2022年3月末現在)

9.0%

女性管理職比率の推移（*日本化薬単体・出向者除く）



障がい者雇用

日本化薬では障がい者有する方の雇用にも取り組んでおり、2022年3月末時点で、障がい者有する方49名を雇用（障がい者雇用率1.99%）しています。社会的には、積極的な雇用が要請されていることから、特別支援学校との連携（協働）等により知的障がい者の継続的採用を実施するなど、法定雇用率の確保は元より、障がい者有する従業員が働きがいを感じ、活き活きと能力を発揮できる職場の実現を目指し、より一層の取り組みを行ってまいります。

指標	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用率 ^{**}	単体	%	2.08	1.82	1.97	1.90	1.99

^{**} 各年度、6月1日時点でのデータ

定年到達後再雇用者（シニアパートナー）の活躍

2006年4月より、定年到達者の再雇用制度として「日本化薬シニアパートナー制度」を導入しています。この制度は定年到達後も心身ともに健康で、働く意欲がある方が、これまで培ったキャリアやノウハウを十分発揮し、活躍していただくことを目的とした制度です。ご本人より勤務地、職務内容、勤務形態に関する希望を聴取していますが、制度導入以来、再雇用希望者のほぼ100%が希望通りに再雇用され、また、そのほとんどの方が65歳まで活躍されています。2022年3月末時点での在籍者は106名です。

指標	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
定年退職者再雇用	単体	人	116	139	153	157	142
定年退職者再雇用率	単体	%	60.9	62.7	70.5	84.1	57.6

グローバルな人材の交流

ダイバーシティ推進のひとつとして、日本化薬グループの日本人従業員だけでなく、海外グループ会社の現地スタッフが、よりグローバルな環境下で活躍できるよう取り組んでいます。グローバル人材育成プログラムとして、海外語学留学プログラムや英語短期集中研修、全社一斉TOEIC試験など語学力の向上を図るとともに、海外赴任予定者に対し異文化適応力を含むテーマ別の教育研修を行っています。また、教育研修だけでなく海外グループ会社と日本拠点との人的交流を積極的に支援し、さまざまな国の文化やビジネス環境を経験するためのサポート体制を充実させています。

海外からのインターンシップ学生の受け入れ

直近は世界的なコロナ禍の影響で実現できていませんが、日本化薬では国内だけでなく海外の大学からもインターンシップ生を受け入れています。インターンシップ生は、日本化薬の研究所で研究開発を中心とするさまざまな活動に取り組み、企業活動や日本文化について学びます。一方、企業側は、若い研究者と一緒に働くことで刺激を受けることができます。今後もインターンシップ生の受け入れを通して、社内風土のグローバル化を進めるとともに、日本の人的な国際交流に貢献していきます。



環境整備・制度の充実

男女共同参画のために、社内制度の拡充並びに制度活用の促進に取り組んでいます。次世代育成支援対策では育児休業制度をはじめ、従来、以前から法を上回る内容の諸制度を導入し、取り組んできました。2021年度の育児休業取得実績は、女性の取得率100%（期間中の取得者数は11名）であり、男性27.2%（期間中の取得者数は9名）でした。また、育児休業取得後の復職率は、男女ともに100%です。今後なお一層、男性の育児参加を後押しする職場風土作りに取り組めます。

「特別有給休暇制度」の充実

特別有給休暇制度は、労基法により2年間で時効消滅する年次有給休暇を別枠として積み立て、介護・子の看護・研修・ボランティア・不妊治療や骨髄ドナーとしての休暇などの理由があれば利用出来る制度です。取得にあたっては煩雑な手続きは不要で、用途によってその事実を証明できるものがあれば申請できます。また、一度取得した場合でも、再び限度日数まで積み立てることができるなど、従業員の利用しやすさを第一に考えた制度にしています。

◆ 特別有給休暇制度

用途	充当日数
私傷病のための連続4日以上療養またはリハビリテーション、アフターケアのための通院（医師の診断書の期間内）	最大60日
2親等以内の親族、おじ、おばの介護	60日
研修やボランティア活動に参加	30日
日本化薬カフェテリアプランのアクティブポイント使用に伴う休暇	5日
未就学児童の休診、予防接種のため休暇を必要とする場合	5日
不妊治療のために必要とする場合	60日
育児休業に充当する場合	10日
未就学児童の看護のため取得する場合	10日

ワーク・ライフ・バランス

日本化薬グループは、従業員の健康を第一に考え、またコンプライアンスやメンタルヘルスの面からも、労働時間の適正な把握と状況に応じた適切な対応を行うため、労使での専門委員会の設置など、労働時間管理の徹底に取り組んでいます。さらに、ワーク・ライフ・バランスを充実するため有給休暇の取得率向上を目標としています。「アニバーサリー休暇制度」を設けるなど、より取得しやすい職場環境の整備を行い、有給休暇の取得奨励をしています。

時間外労働（残業）時間の削減のためには、職場風土と従業員の意識改革（働き方改革）のため労使による専門委員会で議論し、各事業場における管理職教育も実施しています。また、働き方の改善を業務生産性の向上および付加価値創造に結びつけるために「まず時間外労働時間の削減ありき」ではなく「従業員の働きがい」を念頭においた地道な改善努力が優先されると考え取り組んでいます。

指標	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
従業員1人当たり年間総労働時間	単体	時間	1,833	1,919	1,911	1,885	1,911	
月平均時間外労働（組合員）	単体	時間	12.8	13.3	12.7	11.3	12.7	
年次有給休暇取得率	単体	%	59.2	61.1	60.1	65.8	59.8	
産前産後休暇取得開始 [※]	単体	人	5	8	13	13	11	
育児休業取得開始 [※]	男性	単体	人	1	3	5	11	9
	女性	単体	人	5	8	13	13	11
出産・育児休業取得後の復職率	男性	単体	%	100	100	100	100	100
	女性	単体	%	100	100	100	100	100
出産・育児休業取得後の定着率	男性	単体	%	100	100	100	100	100
	女性	単体	%	100	100	100	100	100
育児短時間勤務取得	男性	単体	人	1	2	2	0	1
	女性	単体	人	23	26	31	43	42

※ 前年度から年度をまたいだ休職者は含まない

次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画

2022年4月1日付で次世代育成支援対策行動計画（2022年4月1日～2025年3月31日）を策定し、東京労働局に策定届を提出しました。

2015年4月1日～2018年3月31日	行動計画（第1回：2015年度～2017年度）
2018年4月1日～2020年3月31日	行動計画（第2回：2018年度～2020年度）
2020年4月1日～2022年3月31日	行動計画（第3回：2020年度～2021年度）
2022年4月1日～2025年3月31日	行動計画（第4回：2022年度～2024年度）
2015年4月1日～2016年3月31日	達成状況（2015年度）
2016年4月1日～2017年3月31日	達成状況（2016年度）
2017年4月1日～2018年3月31日	達成状況（2017年度）
2018年4月1日～2019年3月31日	達成状況（2018年度）
2019年4月1日～2020年3月31日	達成状況（2019年度）
2020年4月1日～2021年3月31日	達成状況（2020年度）
2021年4月1日～2022年3月31日	達成状況（2021年度）



くるみんマーク

【重要課題】雇用の維持・拡大と人材育成

方針・基本的な考え方

担当役員メッセージ

日本化薬グループが、社会に対して果たすべき責任の一つは従業員の雇用の維持です。さらに事業活動の拡大を通じて雇用を増大させることが、当社が社会に存在する意義と考えます。

当社の成長の源泉は従業員の成長であり、従業員が最も重要な資産と考えております。自ら「成長したい」「学びたい」従業員に支援を行うことを通じて人材育成を図ってまいります。新たに人事制度にチャレンジ項目を取り入れ、従業員一人ひとりが個性を磨きながら知識と能力を伸ばす仕組みづくりを進めております。また、各種研修によるサポート体制も充実しており、仕事を通じて成長するための自律的变化を後押しし、個人の希望に沿った多彩なキャリアの実現を支援してまいります。



取締役常務執行役員
グループ管理本部長
三上 浩

人材育成

企業の主体は「人」です。ものづくりを通じて世界の人々に価値を提供する、その営みの原動力は「人」に他なりません。創業100年を超え、次の100年の日本化薬を担う人材の育成に取り組みます。

研修プログラム

職種別、階層別、従業員に応じたさまざまな研修プログラムが用意されており、多くの研修プログラムを通じて、次世代を担うための優れた人材の育成を図っています。



研修

◆ 必修プログラム

新入社員、入社1年後、3年後、5年目、中堅社員に向けて職務能力に応じた職種別・階層別に研修を行っています。役割や能力の変化を認識し実践につなげ新たな一歩を踏み出せるよう支援しています。

◆ 自主選択プログラム

多彩な自主選択プログラムが整備され、個々の従業員特性や職種に応じた、職務遂行のためのビジネススキルや問題解決能力の向上など自己研鑽を支援しています。

◆ 選抜プログラム

次世代のリーダー・管理者の育成のため、上司の推薦により受講する選抜プログラムを準備しています。

	階層別		職種別		選抜プログラム		
	大卒	高卒	MR	研究技術者	技術系	管理系	グローバル
若手・中堅社員	新入社員研修		導入研修 Part 1, 2	情報調査初級	情報調査初級	グローバル 人材候補支援	
	入社1年後研修			特許出願講座 (基礎)	特許出願講座 (基礎)		
			フォローアップ	特許出願講座 (応用)	特許出願講座 (応用)		
	入社3年目研修			特許権利解釈	特許権利解釈		
			対人対応力 (MIR)	R&D Research研修	R&D Research研修		
	入社3年後研修			マーケティング			
	キャリア プレゼンテーション			対人対応力 (MIR)			
	入社5年目研修				ロジカルコミュニケーション		
					問題解決手法 KT法		
	コミュニケーション スキル強化研修				経営シミュレーション		
中堅社員研修							
異業種交流							
自己啓発セミナー (TPI)							
ビジネスリーダー養成コース							
新任E職研修 Part 1		新任 所長 研修	所長 研修	必修プログラム			
新任E職研修 Part 2				選抜プログラム			
上級管理職研修				医薬研修室			
				がん専門MR研修			

取り組み

福山工場 工場ならではの基礎教育

福山工場は、機能性材料と色素材料の製造拠点です。2013年以降は、定年到達者およびシニアパートナー社員などのベテラン社員の退職が続く年であったため、中途採用者を含めた多数の新規採用を実施する計画となり、工場の安全含む技術の伝承が危ぶまれる期間と想定していました。この間を事故や大きなミスを起こさず技術を継承していくため、福山工場の社員育成に必要な基礎的教育を43項目設定し教育を実施してきました。この43項目の教育を行うにあたり考慮した点として、技術の伝承は、先輩から後輩に受け継がれることであり、育成する風土の醸成も合わせて行う必要があることを考えました。このため、各組織の主任以上のリーダーが、横のつながりを生かしながら、一つひとつの基礎教育について、内容を検討し後輩育成用の講義資料を作成しました。2014年から2019年の6か年において、先輩社員となる主任以上のリーダーが講師を務め、主に新任者の知識拡大教育を図ることができました。



この6年間で、定年到達者およびシニアパートナー社員の退職による新任者の技術継承はいたん落ち着いたと考え、2020年より工場教育プログラムを新任者育成に限定した基礎教育プログラムへ移行しました。具体的には、日本化薬全体の研修および工場各部署内で行っている外部機関研修などを考慮し、この隙間を埋め込む基礎・基本の教育として見直しをしました。過去6年間の経験と蓄積された教育資料を基に、部署横断の部会による資料の改定や講師など、工場全体で実効力のある組織体制を継続しています。係長やチームリーダーなど中堅以上の社員が中心となって講座内容を考案し、新人社員に必要な情報・知識を教えています。

新人が基礎基本教育を同じ土台でスタートし、一体感が醸成できる風土づくりを推進しながら、業務効率化を図るためのDX教育等も取り入れて実行しています。新型コロナウイルス感染症で集合研修が制限される中、感染予防を徹底しながらe-learningなども活用して教育を実施しています。

上越工場 IATF16949と車載顧客要求に関する教育

車載規格が2016年に改訂（ISO/TS16949→IATF16949）されたことに伴い、顧客（既存顧客含む）から日本化薬上越工場に対して取得する要求が強くなってきました。

また新規製品、既存製品の用途拡大（HUD、SGF、ヘッドライト等）をしていくためには、顧客からのIATF16949に準じた品質管理への対応の必要性が高くなってきています。

しかし新しい規格を既存の品質管理システムに取り入れるにあたっては、少なからず抵抗があるため、まずはIATF16949に対する認知度を上げ、車載製品に携わる方々に必要性を理解してもらう事が大切であると思い、IATF16949と車載顧客要求に関する教育を実施しました。

教育の対象者は全社員対象ではなく、各部署に選任していただくようお願いしましたが、思っていた以上に関心が高く、約150名の従業員が教育に参加しました。

2021年度は実務で使用することになるコアツールの教育を計画しました。実務で使用するコアツールになるので教育内容は、対面式及びグループ学習を計画しました。しかしコロナウイルスの影響で会議室の人数制限がかかってしまい、解除されるまで延期しています。

2022年度は上越工場の品質管理の向上させる目的で、8.5.1.1項に記載されているコントロールプランについての教育を予定しています。

姫路工場 若手社員の育成と品質向上

姫路工場は自動車安全部品を扱うセーフティシステムズ事業の国内製造拠点であるとともに、海外拠点のマザー工場としての役割も担っています。事業のグローバルな拡大に伴い当工場でも増産が続き、現在は日本化薬の国内工場で最多の従業員数となっています。

このような背景から、当工場では新規採用などにより若手社員が急増しており、その育成が課題となっていました。そこで、若手社員に重点を置いた体系的な教育システムを構築し、2019年度よりスタートしました。当プログラムにより社員の能力を底上げし、製品品質・業務品質を向上させていきたいと考えています。2018年度より実施している中堅社員向けの品質教育と両輪で人材育成を進めています。

当プログラムでは座学だけではなく体験型の教育も取り入れています。たとえば、おもちゃのブロックを製品に模して「かんぱん生産」の有効性を学ぶ教育や、当工場では危険な火薬を取り扱っていますので、現物の製品を用いて正しい取り扱い方を習得できるような教育などもあります。教育内容や手法について随時見直しをし、より効果的な教育ができるよう常にKAIZENを行っています。



姫路工場 道場（DOJO）教育の定着

セーフティシステムズ事業本部では、従業員の教育・訓練の場として姫路工場内に道場（教育センター）を新設し、2018年度から教育を行っています。

道場には、安全・品質のルール（守るべきこと）と禁止事項（やってはいけないこと）を分かりやすく掲示しています。また、機材を揃え、「静電気」等の体感教育を行っています。更に、事業本部メンバーの現場監督者（中間層）のスキルアップを図るべく、ベテラン従事者が指導員となって、製品・工程及び過去トラブルの教育を継続しています。

セーフティシステムズ事業の海外子会社の道場とも連携を取り、事業本部全体のレベルアップを図っています。



カヤク セーフティシステムズ デ メキシコ

COE 3rd Generation※プログラム

～日給社員から月給社員へ～

カヤク セーフティシステムズ デ メキシコではCOEプログラムを開始して以来COE第1期生（2014-2017年）4名、第2期生（2017年-2019年）4名が卒業しています。

COEとは、日給社員を教育・訓練し、月給社員に昇格するための育成するプログラムのことで、日給社員が月給社員になるための昇格チャンスを与え、日給社員のモチベーションを上げることが目的としています。

2020年は13名を3期生メンバーに迎え入れてプログラムを開始しました。メンバーたちは当初2021年9月のプログラム卒業までにリーダーシップスキル、チームワーク、問題解決能力について学ぶ予定でしたが、コロナ禍のためスケジュールを変更し2023年8月にプログラムを卒業する予定です。

※ COE 3rd Generation : COE 第3期生



日本化薬グループ内での交流

明日につなげる運動発表大会

“明日につなげる運動発表大会”は、業務の効率化や生産性向上といった改善活動や、人材育成、新製品開発などの業務の成果を全社的に発表する場として毎年開催しています。

2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により開催を見送ったため、2021年度に約2年ぶりに開催しました。これまでのように大人数での集合開催が難しく、ウェブ配信での開催となりましたが、これまでの最多となる約350名の方々が参加しました。

発表大会では、参加部署による事例発表が行われ、審査により優秀な事例を選出し表彰しています。日頃の活動が評価されることで、従業員の改善活動へのモチベーションの向上、やりがいにつながるだけでなく、他事業場の事例発表を聴講することにより、新たな考えや課題解決のヒントが得られることも少なくありません。



KAYAKU spirit Dream and Drive活動※交流会

2021年で第9回を迎えたD&D活動交流会は、工場におけるD&D活動を推進するために、工場の推進メンバーがざっくばらんに日頃の思いや悩みをぶつける場です。そのため、参加者全員が忌憚のない意見や活発な発言ができるように小規模で会合を開催するなど、運営を工夫しています。

これまでは2日間の集合開催としていましたが、2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、ウェブ形式での1日の開催となりました。6事業場から推進事例の紹介がなされ、そのテーマも生産性向上、業務効率化、コストダウン、省エネ等、多岐にわたりました。

参加者からは多くの質問が出され、意見交換、情報共有がなされました。



※ KAYAKU spirit Dream and Drive活動（D&D活動）：サステナブル経営を念頭に、主体的に職場の課題解決に向かって、全員の創意工夫により取り組む改善活動。

健康経営

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、2017年に「環境・健康・安全と品質に関する宣言」を見直し、「健康」を追加しました。従業員が心身ともに健康であることは、組織の活性化や生産性の向上にもつながるとともに、ステークホルダーの満足度を向上させるために必要不可欠なことです。業務中に取り扱うさまざまな化学物質に対する暴露防止だけでなく、メンタルヘルスケアや生活習慣改善を目指した活動を展開しています。

日本化薬グループ レスポンシブル・ケア方針 (健康関連を抜粋)

◆ 《目標》

- 重大事故・災害：ゼロ

◆ 3. 職場の労働安全衛生環境の改善

- 国の化学物質管理方針転換（化学物質のリスクアセスメントによる自主管理）への適合
- ストレスチェック組織分析による高ストレス職場の把握とフォロー推進
- 健診結果のデータベース化による管理体制の確立（本年度中での運用開始）
- 健康経営優良法人の再取得

環境・健康・安全と品質に関する宣言

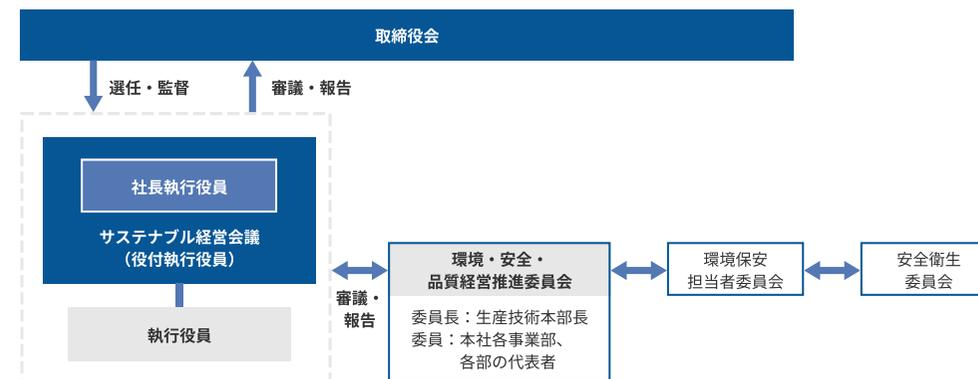
▶ [「環境・健康・安全と品質に関する宣言」はこちら](#)

体制

日本化薬グループの健康経営体制の中で、環境保安担当者委員会は環境安全推進部長が委員長となって招集する各事業場、グループ会社の環境保安部、環境保安担当者をメンバーとした委員会で、全社および各事業場、グループ会社のレスポンシブル・ケア活動について報告ならびに情報共有を行い、問題点や重要事項を議論します。安全衛生委員会は各事業場、グループ会社で開催され、労働安全衛生活動状況の確認と問題点を議論しています。

また、日本化薬と日本化薬健康保険組合が連携して協力し合いながら、従業員とその家族の健康維持、健康づくりを効果的かつ効率的に実行することを目的としてコラボヘルス連絡会を設置し、健康増進に関する情報交換や報告、審議等を行っています。

健康経営体制図



健康経営の推進

健康経営の推進

日本化薬グループの全従業員が「健康経営」の基本である「定期健康診断」を受診し、健康診断の後に面談が必要と産業医が判断した従業員に対して面談を行い、健康管理についての助言・指導をしています。

また、指定された化学物質を取り扱う従業員には特殊健康診断を実施しています。取り扱う化学物質の有害性データをデータベース化し、蓄積したデータの情報を基にリスクアセスメントを実施して、事故・健康被害を防止しています。さらに各事業場では、従業員の健康保持増進のため、「心とからだの健康づくり」であるTHP[※]を推進しています。従業員それぞれの生活習慣を見直し、継続的に計画的な健康づくりをすすめることで、より健康に生活できることを目標にしています。健康体力測定、健康管理コンクール、ウォークラリー、ハイキングなどを実施しています。

※ THP (Total Health promotion Plan) : "健康づくり計画"~"健康測定"~"健康指導"~"実践活動"~"生活習慣改善と職場の活性化"のPDCAのサイクルを回していく取り組み

メンタルヘルスの取り組み

業務生産性の向上と付加価値創造の達成を両立させるためには、従業員が生き生きと働ける就業環境と心身の健康が不可欠です。

日本化薬では、2005年に社長名で「メンタルヘルスケア体制の導入宣言」を発信し、管理者への指導を徹底してきました。メンタルヘルスケアは、全従業員が、継続的に正しい知識・認識を得て、メンタル不調者の早期発見・予防に努めることが重要です。そこで「メンタル不調を予防することを第一に考える」取り組みを重点的に行っています。

具体的には、EAP[※]委託業者から講師を招き、2005年度にメンタルヘルス研修を開始、2006年度からは全従業員が受講できるように3年計画で実施しています。2021年度も引き続き新型コロナウイルス感染症への対策として集合教育を避け、e-ラーニングにより全従業員向けの新型コロナウイルス感染症などの影響による環境変化に対応するセルフケア研修を実施しています。

メンタル不調によって、休養を余儀なくされた方の職場復帰は「復職プログラム」を策定し、職場の上司（会社）、産業医、カウンセラーが連携し、再発予防を念頭においたスムーズな職場復帰を支援する体制を整えています。なお、2015年12月に施行された労働安全衛生法のストレスチェック制度への対応は、毎年継続して実施しています。

※ EAP : Employee Assistance Program (従業員支援プログラム)

各事業場の健康づくりの取り組み

法定産業医がない事業場への対応

日本化薬は、今まで産業医の選任が必要のない事務所[※]の健康管理では、法定健診および日本化薬健康保険組合の成人病健診の受診後の産業医面談を各地域の拠点となる事務所で実施できていませんでした。そこで、2013年度に産業医の選任がされていない事務所への対応を検討し、本社産業医が出張し従業員との面談をすることにしました。

2014年からは、本社産業医が年1回全国の事務所の巡回を始めました。産業医面談の年間日程を決め、事務所だけでなくウェブ会議システムも活用して面談を実施しています。



※ 産業医の選任について必要のない事務所：労働安全衛生法第13条、労働安全衛生施行令第5条に労働者50人未満の事業場では産業医の選任は必要とされていない

【重要課題】 サプライチェーンにおける環境・社会配慮

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、サステナブル経営に即した購買活動を行うため「購買理念」「購買基本方針」を定め、これに従って購買活動を行います。お取引先のみならずとともに持続可能な社会実現に取り組んでいきます。

サステナブル調達への取り組み

日本化薬グループは、サプライチェーンのみならずとともに持続可能な社会の実現を目指し、人権尊重、環境保全、労働安全衛生、法令遵守、公正取引などに配慮した調達活動を推進しています。サステナブル経営に即した購買活動を行うため「購買理念」「購買基本方針」を定め、これに従い購買活動を行っています。

購買理念

日本化薬グループは、**KAYAKU spirit**を実現するために『お取引先は最良の製品づくりの大切なビジネスパートナー』との考えに立ち、お取引先と相互の持続的な発展を目指してまいります。購買活動におきましては、法令や社会規範を遵守すると共に、購買基本方針に基づき公平・公正で誠実な取引を行います。

購買基本方針

◆ 法令・規範の順守、行動基準との適合性

- 日本化薬グループは、購買活動の実施に際し、関連法令や規範を遵守いたします。
- 日本化薬グループは、購買活動の適格性に関して、日本化薬グループの行動規範である、日本化薬グループ行動憲章・行動基準、グループ行動指針に基づいて判断いたします。

◆ 門戸の解放、公正・公平な取引、取引の透明性

- 日本化薬グループは、購買活動の執行に際し、国内外のお取引先に広く門戸を開放し、公正・公平な取引を行います。
- 日本化薬グループは、資材業務規程に従い電子的購買システムまたは文書により適正な手続きにて購買活動の透明性を確保します。

◆ お取引先とのパートナーシップ

- 日本化薬グループは、お取引先と相互理解と信頼関係に基づくパートナーシップを構築し、お互いの持続的な発展を目指して参ります。

◆ 情報の保護

- 日本化薬グループは、業務上取得したお取引先に関する情報を適切に保護し、漏洩防止に努めます。

◆ 地球環境への配慮

- 日本化薬グループは、地球環境に配慮した商品、原材料の調達を推進します。

◆ 取引先選定に関する基本方針

- 日本化薬グループは、品質・価格・納期等の経済性と共に、お取引先の経営基盤、技術競争力、安定供給力等を考慮して商品・原材料を選定します。
- 日本化薬グループは、お取引先の選定に際し、法令・規範の遵守、人権の尊重、労働環境への配慮、防災・安全への取り組み、環境保全への取り組み等、持続可能な社会実現への取り組みも考慮いたします。
- 日本化薬グループは、お取引先の選定に際し、サプライヤーのBCP（Business Continuity Plan）等のリスク管理体制の有無を考慮いたします。

サステナブル調達の推進

日本化薬グループは、持続可能な社会を実現するために「日本化薬グループ行動憲章」「購買理念」「購買基本方針」をサステナブル調達ガイドブックとしてガイドラインを定め、多くのお取引先のみならずともに賛同を得られるよう推進しています。

研究・開発から原材料の調達、製造、販売、物流までのサプライチェーンすべてのお取引先のみならずとともに人権尊重をはじめ環境保全、労働安全衛生、法令遵守、公正取引などに配慮したサステナブル調達を推進しています。

お取引先のみならずにご理解いただくために説明会や、日常のコミュニケーションや商談の場を通して、当社のサステナブル調達方針に賛同いただけるよう努め、サステナブル調達ガイドライン遵守についての同意文書への署名をお願いしております。

今後も持続可能な社会の実現のためサプライチェーン全体で社会的責任を履行し、お客様に愛され親しまれるよう努めます。

[▶ サステナブル調達ガイドブック](#)

お取引先の環境面と社会面のアセスメント

2021年度は過去1年間の原材料購買実績上位から1次と、その2次のお取引先（計約300社）を対象にサステナブル調達ガイドブックに準じた設問内容（人権、安全衛生、環境、倫理、管理システム、品質・製品の安全性、情報セキュリティ、BCPの各項目、全52問）を設定し、アンケートを実施しました。ご回答いただいたお取引先（274社）においては環境面、社会面ともにマイナスインパクトがないことを確認しました。今後もお取引先のみならずとともに持続可能な社会実現を目指し、これらの活動を継続していきます。

BCP（事業継続計画）調達への取り組み

日本化薬では日頃からサプライチェーンでの災害や事故情報の入手に努めており、情報を入手した際は即、社内のデータベースにて情報を共有するとともに、直ちに該当原産国やメーカーの原材料一覧をピックアップし、在庫、調達への影響、工場の再開状況、製造への影響を確認しています。BCP対策として多くの品目が複数購買化されていますが、さまざまな状況に対応するため、さらに取り組みを強化していきます。

日本化薬と医療機関等との関係における透明性に関する取り組み 日本化薬と患者団体との関係の透明性に関する取り組み

日本化薬は、医薬品等の提供を通じてみなさまの健康向上に貢献するため、研究者、医療関係者、患者団体等と相互の信頼関係を構築し、医学・薬学の基礎研究、臨床開発、製造販売後の情報提供・収集活動、安全対策の実施などの多様な活動を展開しています。創薬や医薬品の適正使用を推進するために発生する費用については医療機関等と適切に契約を締結し、適正な対価を支払っています。また、薬機法をはじめとする法規制は製薬協企業行動憲章、製薬協コード・オブ・プラクティス、医療用医薬品プロモーションコード、医療用医薬品製造販売業公正競争規約などの業界自主規範を遵守しています。しかし、このような法令遵守体制に基づく企業活動を推進しても、当社から医療機関等への寄附金や対価の支払いが存在するため、それらが医療関係者等の判断に何らかの影響を及ぼしているのではないか、との懸念を抱かれている可能性は否定できません。

製薬産業をはじめとする生命関連産業は、他の産業以上に、高い倫理性とその活動の透明性が求められることを踏まえ、日本化薬は医療機関、患者団体等に対する資金提供の情報をウェブサイト上で公開するための指針を作成し、支払い情報も公開しています。

▶ [日本化薬と医療機関等との関係の透明性に関する取り組み](#) 

▶ [日本化薬と患者団体との関係の透明性に関する取り組み](#) 

取り組み

セイフティシステムズ事業

購買説明会の開催

セイフティシステムズ事業では、日頃お世話になっているお取引先を対象に、年に一度「購買説明会」を実施しています。これは、当社グループの業績見込みや次年度以降の事業計画、生産体制の現況、開発計画、中長期ビジョン、購買方針、環境への取り組みを説明し、これらをお取引先の事業計画の参考情報の一つとしていただくことを目的としています。

当社を含め自動車産業のサプライチェーンを担うお取引先は、めまぐるしく変化する国内・国際情勢、原材料相場、為替変動などの外的環境に即応しながら、顧客に遅延を起こすことなく、高品質・低コストの製品を供給し続けなければなりません。この購買説明会が貴重な情報交換の場となるよう有益な情報を提供することを心がけています。

また、品質・コスト・納期に模範的な対応をとっていただいたお取引先に、「優秀協力会社賞」を進呈しています。



2019年度の実施風景

地域社会への貢献

健康で豊かに暮らせる社会づくり

難病とたたかう子どもと家族の滞在施設「あすなるの家」

「難病とたたかうお子さんご家族の手助けに」を合言葉に、1998年に日本化薬創立80周年記念事業の一環として、病気で入院・治療されるお子さんと付き添われるご家族のための滞在施設として埼玉県さいたま市のさいたま新都心の近くに「あすなるの家」を開設し運営しています。

大人2名と子どもがご宿泊できる10部屋の個室（約10畳）と広いダイニングやキッチンを備えた「もうひとつの我が家」として安心してご利用いただける施設です。

あすなるの家を利用されるご家族のみなさまに気持ちよく滞在いただけるよう、日本化薬と関係会社の従業員やOBによる清掃や草刈りなどの定期的なボランティア活動も行われています。

利用されるご家族のプライバシーを守りつつ、そのご家族同士の交流を図ることができるように、またご家族にとって精神的・経済的な負担の軽減にお役にたてる施設となるように努めています。

> 「あすなるの家」概要

2,395人

延べ年間利用者数

年間利用家族数159家族
※2021年1月～12月



従業員やOBによる清掃や草刈りなどのボランティア活動

Message

あすなるの家を開設してから24年目を迎え、今までに3,799組（のべ73,416人）のご家族が利用されています。

近隣には埼玉県立小児医療センター、さいたま市立病院、大和鍼灸院をはじめ小児医療に力を入れている医療機関が多く、より専門的かつ高度な治療を受けるために、日本全国からお見えになるご家族が増えています。

一昨年以来の新型コロナウイルス感染症の流行によりご利用家族数が減少しておりますが、感染症対策を行いつつ、多くのご家族を日々受け入れ続けています。

2017年にハウスマネージャーを拝命して以来、あすなるの家を利用される方の「我が家」となれるように、少しでも季節を感じられるような飾りつけをしたり、全国の同じような施設との情報交換など多くの新しいことを取り入れてまいりました。

これからも難病とたたかう子どもとご家族がより安全・安心・快適にお過ごしいただける「もうひとつのわが家」となれるように日々努めていきます。

お子さんが無事に退院され、ご家族と本当の家に帰る時の「ありがとう」の一言を胸に。

ハウスマネージャー 山路



LRIへの支援

LRIとはLong-range Research Initiative（長期自主研究）の略で、日米欧の化学産業界（日本化学工業協会、米国化学協議会、欧州化学工業連盟）の協力下で進められている活動です。ICCA（International Council of Chemical Associations）の自主活動のひとつであり、内分泌かく乱作用、神経毒性、化学発がん、免疫毒性、リスク評価の精緻化に焦点をあて、人の健康や環境に及ぼす化学物質の影響に関する研究を長期的に支援しています。

日本化薬グループは、このLRI支援活動が始まった1999年から積極的に賛同し、LRI活動のための資金を出資及び委員会への出席をしています。

> [LRI](#)

スポーツ振興

日本化薬グループは、スポーツ支援活動や社内の健康づくりイベントなどに取り組んでいます。

「生命と健康を守り豊かな暮らしを支える」という企業理念を実現するため、これからもさまざまな社会貢献活動を推進していきます。

◆ Tリーグ オフィシャルスポンサー

「卓球界を通じて人生を豊かにする」というTリーグの理念に賛同し応援していきます。Tリーグを応援するとともに「生命と健康を守り豊かな暮らしを支える」という日本化薬の使命を果たしていきます。

> [Tリーグ公式サイト](#)



◆ Vリーグ：ウルフドッグス名古屋「ゴールドパートナー」

バレーボールはボールを“つなぐ”スポーツ。人と人をつなぐことを理念に活動しているウルフドッグス名古屋の活動に協賛し応援しています。

> [ウルフドッグス名古屋公式サイト](#)



◆ 「スクラム・ジャパン・プログラム」の賛助に参画

「公益財団法人 日本ラグビーフットボール協会」が立ち上げた、これからの将来を担う子どもたちのためにラグビーを通じて「子どもたちや青少年の育成や教育」を実現するため、さまざまな活動を行う「スクラム・ジャパン・プログラム」の賛助に参画しました。

その趣旨に賛同し、社会貢献活動の一環として、賛助会員として参加し応援していきます。



▶ [スクラム・ジャパン・プログラム公式サイト](#)

本社

「令和3年度東京都スポーツ推進企業」に認定されました

東京都オリンピック・パラリンピック準備局から、「令和3年度東京都スポーツ推進企業」に認定されました。東京都スポーツ推進企業認定制度は、東京都が従業員のスポーツ活動の促進に向けた優れた取り組みやスポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業を認定する制度です。

日本化薬は今後も、健康づくりイベントに継続的に取り組み、従業員の健康増進に積極的に取り組んでいきます。

▶ [東京都スポーツ推進企業認定制度](#)



次世代育成支援

次世代育成の取り組み

日本化薬グループは、未来を担う子どもたちに化学の面白さを少しでも理解していただけるよう次世代育成として「出張授業型」「学習協力型」「施設見学型」「イベント型」の4とおりで取り組んでいます。

2021年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、イベント開催の中止や延期・リモート開催へ切り替えました。

出張授業型

出張授業は小学校の指導要領に即した独自の教育プログラムを開発し、工場・研究所のある地域の小学校で実施しています。

◆ 出張授業：「体のふしぎ発見！～体のしくみとくすりのかわり～」

医薬事業に関わりのある理科単元「人の体のつくりと働き」を発展させた次の4点について実験を通じて学べるカリキュラムです。

1. 食べ物が消化されるとどのように栄養が血液中に取り入れられるのか、全身をめぐるのか
2. くすりの成分がどのように小腸から血液中に取り入れられ、全身をめぐるのか
3. くすりが発揮することと体の仕組みには深く関わりがあること
4. くすりを作る会社がさまざまな工夫や努力を行っていること

高崎工場 高崎市立岩鼻小学校6年生を対象に実施

2019年6月に高崎市立岩鼻小学校6年生を対象に出張授業を実施しました。高崎工場の専門性の高い知識を持つ従業員が講師や補助スタッフとして参加しました。多少緊張しながらも子どもたちに寄り添い、より理解を深められるようにアドバイスをしながら授業を進めました。今後も子どもたちに化学の面白さや社会とのつながりを身近に感じてもらえる機会を提供できるよう継続して取り組みます。



2019年度の実施風景

東京研究事務所 北区立なでしこ小学校6年生を対象に実施

2019年7月に東京都北区立なでしこ小学校6年生を対象に出張授業を実施しました。医薬研究所と機能化学品研究所の研究員が講師や補助スタッフとして参加しました。児童のみなさんは授業中に行われる実験に興味を持ち、真剣に聞き入っていました。先生方からも感謝の言葉をいただきました。このようなイベントを通し、化学について興味をもってもらうとともに日本化薬についてもよりよく知っていただきました。



2019年度の実施風景

学習協力型

本社 千代田区九段中学校への学習協力

日本化薬は以前、千代田区九段下に本社を構えていたご縁より、千代田区立九段中等教育学校の『総合的な学習の時間「地域を知る」』の学習に協力しています。2014年に本社を丸の内に移転した後も地域貢献として継続しています。例年、会社にお越しいただき、会社紹介・広告制作の授業・課題説明・社内見学などを行い、後日課題の成果を発表していただいています。



課題：「たくさんの人に興味を持ってもらえる日本化薬らしい広告を考えよう！」

今年は新型コロナウイルス感染症対策としてオンライン会議システムを使用し開催しました。広告制作を行う広報部員より広告についての授業を行い、「誰に、何を、どのように」伝える広告であれば効果的なのか、アイデアを出し合い班での議論を深め、1カ月後に中間報告、その1カ月後にパワーポイントを使った最終報告を行っていただきました。

今後も生徒の学びの一助となれるよう継続して取り組んでいきます。

施設見学型

姫路工場 次世代育成の取り組み

近隣小学校の6年生を招いて、姫路工場で製造しているガス発生剤を模した「しゅわしゅわタブレット」を作るワークショップを行いました。

エアバッグの重要性や火薬の燃焼の動画を視聴していただき、社内の体験教育を行う施設「道場」で部品や製品の品質検査も体験していただきました。

これからもさまざまな工夫をこらし、科学の面白さやものづくりの楽しさをお伝えしていきたいと考えています。



2018年度の実施風景

イベント型

厚狭工場 山陽小野田市主催の「かがく博覧会」

小中学生を対象に「クロマトグラフィーを使ったうちわ作り」を開催

厚狭工場は毎年恒例となっている山陽小野田市主催の「かがく博覧会」に出展しました。今年は「色で遊ぼう」というテーマで、クロマトグラフィーの実験を行い、世界に一つだけのうちわ作りを体験してもらいました。



2019年度の実施風景

子どもたちには、うちわ作りの中で色が分離する仕組みを説明し、科学の不思議に触れてもらいました。

東京研究事務所 小学校夏休み子ども公開講座の開催

2019年8月、東京都北区立なでしこ小学校の3年生から6年生までを対象に、夏休み公開講座を開催しました。

東京研究事務所や各研究所メンバーが協力して、光硬化性樹脂であるアクリルレジンを使用した実験を実施しました。

光を当てると、液体のアクリルレジンが、固体へと変化する様子に子どもたちは夢中になっていました。東京研究事務所ではこのようなイベントを通し、化学について興味を持ってもらい、さらに日本化薬についてより知っていただくイベントを開催していきます。



2019年度の実施風景

東京研究事務所・本社 日本化学工業協会主催の

～「夏休み子ども化学実験ショー」～実験教室を開催

日本化薬は2019年8月3日～4日の2日間、科学技術館（東京・九段下）で開催された小学生向けの化学実験イベント「夏休み子ども化学実験ショー」に出展し、200名を超えるお子さんに参加いただきました。

「レジンで作るキラキラキーホルダー～光でかたまる、不思議な液体のナゾ～」というテーマで光硬化性樹脂であるアクリルレジンを使った工作を行いました。夏休み子ども化学実験ショーで「光硬化性樹脂」をテーマにするのは、初めての試みでしたが、かやくーまのシールやキラキラビーズを自分好みに配置し、世界に一つだけのキーホルダーが完成すると、子どもたちは歓声をあげて喜んでくれました。



2019年度の実施風景

カヤク セーフティシステムズ デメキシコ スクールサポートプログラム

サステナビリティ推進活動の一環として、カヤク セーフティシステムズ デメキシコ（以下、KSM）では毎年、ご協力いただいている方々の子どもたちを対象にスクールサポートプログラムに参加するためのコンテストを開催しています。このプログラムは、例えばKSMで働く両親を通じて、従業員の子どもたちが学習を続け、モチベーションを高めることを継続的に推奨することを目的としています。参加した子どもたちは、KSMの価値観である「コミットメント」「チームワーク」「環境・安全への配慮」を表す「かやくーま」を描き、奨学金として、KSM公式バックパック、学校用品、土産品などを含む「奨学金キット」が進呈されました。

KSMはご協力いただいている家族に対して、子どもたちの専門的・学術的成長のための勉強を継続的に進めるため支援をしています。



地域への取り組み

日本化薬グループでは、工場祭や各施設の開放、教育活動、寄付や協賛などの支援、献血、ピンクリボン活動、清掃活動、懇談会などを通して地域のみなさまに当社の事業内容をご理解いただけるよう努めています。

今後もさまざまな交流の場を設け、地域のみなさまとのコミュニケーションを活発に行い、地域に根付いた会社でありたいと考えています。

日本化薬の締結している主な地域との協定

事業場	協定名	協定先
福山工場	公害防止に関する協定	広島県、福山市
厚狭工場	水質汚濁防止に関する協定	山口県漁業協同組合
	環境保全に関する協定	山陽小野田市
東京工場	緑の協定	足立区
	着色排水問題協議会設置の合意書	東京都下水道局第二管理事務所
	震災時における災害時相互応援に関する協定	足立区新田町内会、新田一丁目地自治会
	市民用小型ポンプ格納庫設置場所	千住消防署
東京研究事業所	消防関連施設提供	東京消防庁赤羽消防署
	1. 消防水利の提供	
	2. 渡し舟の災害救助時の出勤	
	3. 消防団協力事業所	
高崎工場	4. 高所見張所としての屋上部分の使用協力	
	自衛消防隊の消火協力に関する協定書	高崎市等広域消防局
姫路工場	排水の管理に関する覚書	姫路市
鹿島工場	公害防止に関する協定	茨城県、鹿嶋市、神栖市

厚狭工場 がんばろうASA！ 希望の花火

日頃お世話になっている地域住民のみなさまへの感謝と、新型コロナウイルス感染症と闘っていらっしゃる医療従事者のみなさまへ感謝の意を込めて、すべての人に元気と笑顔をお届けし、明日への希望をもっていただくことを目的として昨年引き続き打ち上げ花火を実施いたしました。打ち上げの場所には地域のみなさまのご協力を得て、工場近隣にある山陽小野田市梶漁港をお借りし、今回が初めての試みとなる当社公式YouTubeチャンネルにてライブ配信しました。約15分間にわたる花火の模様は多くのみなさまに見ていただけました。現地では夜空を彩る色とりどりの花火に観客から拍手が起り、コロナ禍のなか明るい話題をお届けすることが出来たと思います。ご協力いただいた関係者のみなさまありがとうございました。



東京工場 消防総監賞・東京防災救急協会理事長賞 受賞

2021年11月、東京工場は消防総監賞と東京防災救急協会理事長賞の2つの賞を受賞しました。

こちらは、千住消防署より長年の消防行政への協力を高く評価していただき受賞に至りました。東京工場は数少ない東京都内に残る化学工場の1つで、毎年の総合防災訓練の実施や千住消防署が主催する「自衛消防訓練審査会」への参加など、地元消防行政と連携を深めながら運営してきました。

今後も安全第一での操業を続けていきます。



「あすなろの家」概要

「あすなろの家」は、小児がんをはじめとする難病の治療を受けるなど、専門の医療機関に入院・通院しているお子さんと付き添われるご家族の方に安心して我が家のようにご滞在いただけることを目指しています。日本化薬創立80周年記念事業の一環として1998年の開設以来、延べ3,800組を超えるご家族の方々にご利用いただいております。

この施設内には、ご利用者のプライバシーを守れる全10室の部屋とご家族同士の交流が図れる共同キッチンやダイニングルーム、プレイルーム、洗濯室などがあります。小さなお子さんと一緒に長期滞在に必要な設備を備え、少しでも病気のお子さんご家族の精神的・経済的なご負担を軽くするお手伝いをするための施設です。



所在地

埼玉県さいたま市大宮区北袋町2-336

[> 地図](#)

交通

JR京浜東北線「与野駅」、「さいたま新都心駅」から徒歩約15分 / 車約5分 / 自転車約8分

JR大宮駅東口またはさいたま新都心駅東口から東武バス（「さいたま市立病院」行、「東新井団地」行）で「上木崎」下車、バス停より徒歩約3分

施設設備

全館禁煙

個室10室（和室1、洋室9：内1部屋は車椅子での利用も可能）、共同キッチン、ダイニング、プレイルーム、洗濯室、玄関はオートロックシステムとなっており、滞在者は夜間、休日いつでもご利用できます。

また、無料駐車場5台分と無料貸し出し自転車5台を常設しています。

個室設備

全個室にテレビ、バス、トイレ（ウォシュレット付）、冷暖房設備、押入、電気ポット、ドライヤー完備。

そのほかに、洋室にはセミダブルベッド2床、テーブル、椅子、クローゼットが、和室にはテーブル、座椅子がそれぞれ設置されております。

※ 車椅子利用可能な部屋は、若干設備が異なります。

利用料

1日（1室1家族）1,000円。

※ 貸し布団代（1人分：1日100円）、リネンクリーニング代、自炊するための食材費は自己負担となります。

予約・お問い合わせ

治療されている病院の紹介を受けて、電話やFAX、メールであすなろの家に直接利用の申し込みをします。ハウスマネージャーが利用目的を確認した上で、ご利用希望者へ確定のご連絡をいたします。

電話番号：048-658-5861 ハウスマネージャー 山路（平日：9時～17時）

FAX番号：048-658-5863

E-mail：asunaro@nipponkayaku.co.jp

