

# 社会的責任を果たすCSR活動

日本化薬グループでは、お客様に最良の製品を提供するために、製品やサービスの安全性・信頼性に配慮しています。

また、ステークホルダーのひとつである地域の皆さまとコミュニケーション活動を活発に行い、地域に根付いた会社でありたいと願っています。

## お客様への取り組み

アクションプラン  
・信頼性を確保する

2013年度の目標  
・「日本化薬と医療機関等との関係の透明性に関する指針」をウェブサイトで公開  
・農業安全使用のために現地指導を継続実施

評価

## お取引先・投資家への取り組み

2013年度の目標

・原材料および間接材のグリーン調達実績の集計を実施  
・適切な決算説明会・取材対応・情報開示により株主の信頼を獲得する

評価

## 社会への取り組み

アクションプラン  
・社会の健康に貢献する

2013年度の目標  
・ピンクリボン活動の継続  
・「あすなるの家」の継続的な管理運営

評価

## お客様への取り組み

### TOPIC 染色講習会の開催

日本化薬は2014年1月、東京事業区にて染色業界内の関係者を対象にした「第3回染色講習会」を開催しました。染料の染色方法、色彩の基礎知識をはじめ、実践的な問題解決の提案、各種法規制などの最新動向や影響について、色材事業部営業部市場開発担当による講習を行いました。目的は、参

加者の染色知識の習得はもとより、業界内の横のネットワークを広げ、問題点の共有を図り、課題解決に向けた情報交換を行うことです。近年では海外の各地域で日本の新しい技術に対する関心は非常に高まっており、グローバルな事業展開についても活発なディスカッションを実施することができました。



#### 主な取り組み

- ・くすりの相談窓口 (医薬品情報センター)
- ・農業の使用方法的指導
- ・各種展示会

## 社会への取り組み

### TOPIC 乳がんinfoナビ リニューアル

乳がんinfoナビは2006年乳がんの患者様のために情報を提供するサイトとして始まり、2013年10月のピンクリボン月間に、全面リニューアルしました。

抗がん薬メーカーの日本化薬らしく、専門性に特化し、乳がんの患者様やそのご家族にとどまらず、すべての女性に

向けて専門の医師・薬剤師から確かな情報を提供するサイトとしました。

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  
<http://www.nyugan-infonavi.jp>

#### 主な取り組み

- ・ピンクリボン活動
- ・難病とたたかう子どもと家族の潜在施設「あすなるの家」
- ・工場祭
- ・懇談会
- ・地域清掃
- ・公開講座
- ・各種寄付

#### 主な取り組み

- ・各種研修 (コンプライアンス、CSR、メンタルヘルス、人事、各事業部)
- ・各種アンケート (意識調査、コンプライアンス)
- ・社内報 (グループ報、単体報)
- ・方針TV放映
- ・社内通報制度 (社内、社外窓口)

詳細は18、19ページをご覧ください。

### TOPIC フセチン病院へのICU用ベッドの寄付と小学生の絵画コンテストを開催

Indet Safety Systems a.s.(ISS社) はチェコ共和国のフセチン市とヤブルンカ村で、自動車安全部品用の点火具とガス発生器を製造販売しています。ISS社では、従来より地域の医療レベル向上が従業員を含む地域に暮らす方々に貢献できると考え、2007年に周辺では最も大きなフセチン病院にICU(集中治療室)用のベッドを1台提供しています。2013年度はさらにICU用のベッドを4台提供しました。フセチン病院にあるICUのベッド5台すべてがISS社からの寄付によるものとなりました。今回の寄付に伴い、地域との協働で何かできないかを考えた結果、ヤブルンカ村の小学校にご協力いただき、「快気祝い」をテーマに花の絵画コンテストを実施しました。入院されている方々に元気を与える花の絵を子どもたちに描いてもらい、表彰を行いました。表彰された絵はICUの壁に飾ってあり、病室の雰囲気をも明るくしてくれています。

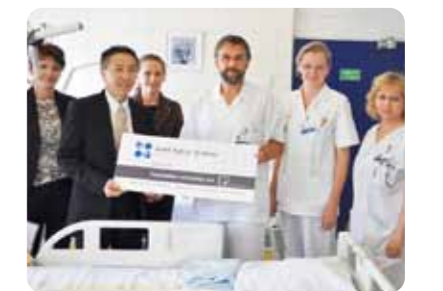
### TOPIC 場内駅伝大会の開催

厚狭工場では、スポーツの普及および振興をはかり、スポーツを通して健全な心身の養成と懇親を深めることを目的として、毎年3月に「場内駅伝大会」を開催しています。

1965年の初開催から数え、2013年度は第50回記念大会となりました<sup>※1</sup>。全59チーム(5名/1チーム)がエントリーし、全員が無事故で完走しました。



※1 地域住民との懇親を深め、交流を促進し社会の活性化に寄与することを目的として、地域へ開催案内をしました。

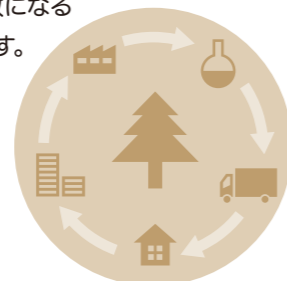


## お取引先への取り組み

### TOPIC CSR調達への取り組み

日本化薬は現在、CSR調達規準の作成準備を進めています。CSR調達規準とは当社の考えるCSR経営をサプライヤーの皆さまとともに取り組むため、当社の考え方をサプライヤーの皆さまに具体的にお伝えするものです。CSR調達への取り組みは次の考え方に基づきます。当社はCSR経営を標榜し数年が経過しています。次のステップとして、価値観を共有するサプライヤーの皆さまとともにこれを実践します。これにより、なお一層社会に対する企業の責任を果たすことができると考えています。CSR調達規準は安全・品質・環境、人権と労働、コンプライアンス、

情報開示、購買倫理などの企業が社会に負う責任全般を網羅する内容になります。CSR調達基準の考え方は現在お取引先をさせていただいているサプライヤーだけでなく、潜在的なサプライヤーに対しても共有されることを希望します。当社は多様な産業分野に関わっているため、対象となるサプライヤー数は企業規模に照らし相対的に多数になると考えています。



#### 主な取り組み

- ・CSR調達
- ・日本化薬と医療機関等との関係の透明性に関する指針

詳細はウェブサイトをご覧ください。  
[www.nipponkayaku.co.jp/csr/social/persons.html](http://www.nipponkayaku.co.jp/csr/social/persons.html)



お客様

社会

お取引先

社員

株主

日本化薬グループ  
KAYAKU spirit

CSR経営

## 従業員への取り組み

企業の主体は“人”。日本化薬グループは、従業員が安心して働ける環境の中で一人ひとりが持てる能力を発揮し、仕事を通じて社会に貢献することで働きがいを感じる事が大切だと考えています。

- アクションプラン  
・安全な職場環境を実現する
- 2013年度の目標  
・ダイバーシティの拡大  
・メンタルヘルス研修実施



### グループ管理本部長メッセージ

日本化薬グループが **KAYAKU spirit** を永続的に実現していくためには、社会において存在価値が常に認められる状態に保つことが大切だと考えています。その基本は「安全、安心、コンプライアンス」を維持・向上しつつ、社会に役立つ製品やサービスを提供し続けることですべてのステークホルダーの皆さまから信頼

される企業グループとなることです。現在取り組んでいます **Challenge 100A!** の達成もこの信頼なくして実現できるものではありません。そして日本化薬グループ各社が、それぞれ社内に設けているさまざまな規程や制度・施策は正にこの信頼を確保するための手段であると言っても過言ではありません。これからもよ

り高い信頼性を目指してグループ経営体制の整備に取り組んでいきます。



グループ管理本部長  
平尾 宰

## 男女共同参画のための制度の充実

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、従来より育児休職制度をはじめ、法を上回る内容の諸制度を導入し、取り組んできました。育児休職の取得実績は、女性社員ですすでに取得率(=育児休職を取得した女性社員の人数/出産した女性社員の人数×100)は100%以上ですが、男性の育児休職者も増加し、2013年度の取得者は3名でした。今後は、さらに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

2年間、取得をしなければ有効期限が切れる年次有給休暇を積み立て、特定の理由があれば使えるようにする「特別有給休暇制度」など、従業員のワーク・ライフ・バランスのための支援をしています。取得にあたり煩雑な手続きが必要なものではなく、「私傷病であれば医師の診断書や、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る」など、利用しやすい制度としています。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等親以内の親族、おじ、おばの介護	45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
未就学児童の検診、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
育児休職に充当する場合	10日
子ども看護休暇への充当	10日



## ダイバーシティの推進

日本化薬グループは、ダイバーシティ(=多様な人材)を尊重し、社員それぞれの能力を最大限に発揮し、やりがいや充実感を感じながら生き生きと働くことにより、競争力を高めていく経営を考えています。

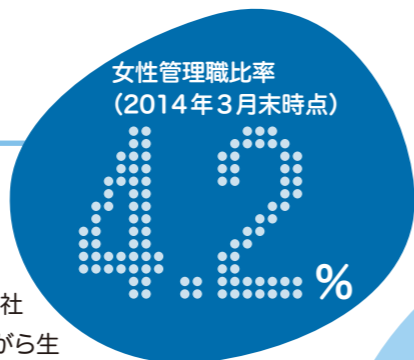
その達成においては、職場における女性の能力発揮がひとつの指標となります。そのため、「男女共同参画」と「ワーク・ライフ・バランス」の推進が不可欠であり、これらの結果として、女性のみならず、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる「ダイバーシティ」の推進が達成できると考えます。すなわちこのサイクルを回すことによって、競争力を高めていく「いい会社・強い会社」を実現していきます。

### 女性の活躍

女性の管理職登用は、あくまで「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考えています。管理職に占める女性の割合は2014年3月末時点では、4.2%(前年3.2%)にまで向上してきました。今後も継続的・発展的に女性の活躍を推進していきます。

### 障がい者雇用

日本化薬では多様性重視の観点から障がいを有する方の雇用にも取り組んでおり、2014年3月末時点で、障がいを有する方48名を雇用(障がい者雇用率2.0%)しています。さらにスピードを上げた対応が社会的にも求められており、今後は知的障がい者の継続的採用にも取り組むなど、より一層取り組みを強化していきます。



男女共同参画  
●仕事と育児・介護の両立支援

ワーク・ライフ・バランス  
●社員の意識改革・風土

ダイバーシティ  
●人権・女性の活躍  
●障がい者採用・高齢者



## ワーク・ライフ・バランス

### 労働時間管理

日本化薬グループは、コンプライアンスやメンタルヘルスの観点から、労働時間の適正な把握、状況に応じた対応を行い、労使協力して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・バランスの充実という観点から、従業員の所定外労働の削減や、有給休暇の取得率向上を目指しています(有給休暇の取得率は2012年度比4.3%向上)。

そのためには、業務生産性の向上と付加価値創造に向けた社員の時間管理に対する意識改革(職場風土)が重要です。

### 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「メンタルヘルス導入宣言」を社長名で発信し、管

理者への指導を徹底してきました。メンタルヘルスクエアには、従業員全員が、継続的に正しい知識・認識を持ち、メンタル不調の早期発見・予防に努めることが大切です。そこで「メンタル不調を予防することを第一に考える」取り組みを重点に行っています。メンタルヘルスを導入後、外部の契約EAPの講師を招き、2005年度、2006～2008年度、2009～2011年度の3回の期間を設け、各期間内に全従業員が必ず1回はメンタルヘルス研修を受講するプログラムを実施しました。2012年度からは新たな3カ年計画とし、社員全員が受講実施中です。

一方、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についても、「復職プログラム」を策定し、職場の上司(会社)、産業医、EAPが三位一体となって、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。

KAYAKU spirit 「いい会社・強い会社」の実現