

【重要課題】職場の労働安全衛生・健康経営

方針・基本的な考え方

日本化薬グループはレスポンシブル・ケア年度方針のもと、従業員一人ひとりが健康かつ安全に働き、自らの能力を最大限発揮できるように、さまざまな労働安全衛生活動と健康増進活動を推進しています。

重大事故・災害ゼロを目標として、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・無災害に取り組み、従業員の安全・安心を確保することは企業の責任と捉えています。

また、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り、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。業務中に取り扱う化学物質による暴露防止対策だけでなく、メンタルヘルスケアや生活習慣改善活動などを展開しています。

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」という考えのもと、日本化薬グループ一丸となって労働安全衛生活動と健康増進活動に取り組みます。

▶ [環境・健康・安全と品質に関する宣言](#)

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・ケア年度方針 (労働安全衛生と健康経営関連を抜粋)

◆ 《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
- 熱中症対策の強化

◆ 3. 職場の労働安全衛生環境の改善

- 改正労働安全衛生法への適正対応
- 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
- 健診結果データベースの適正運用
- 健康経営優良法人の継続取得

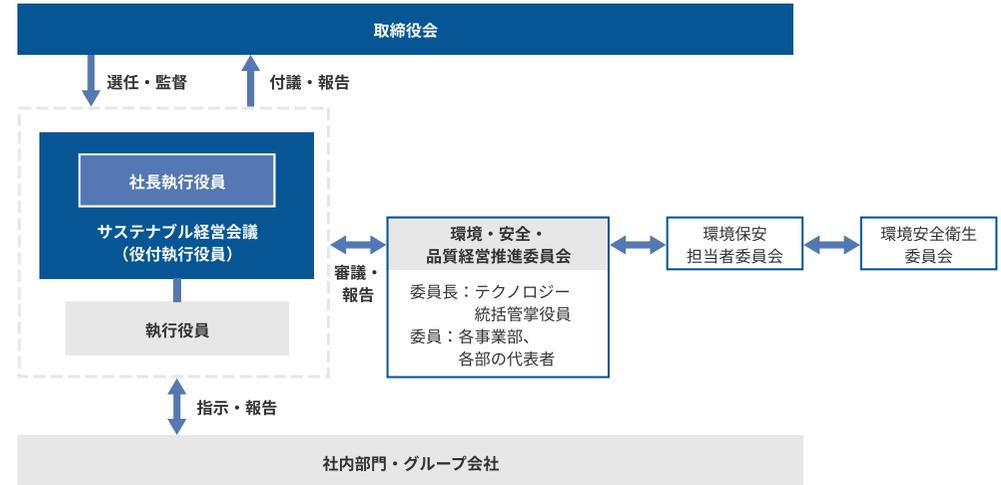
体制

日本化薬グループは「環境・健康・安全と品質に関する宣言」に基づき、環境・安全・品質経営推進委員会を設置しています。当社グループの健康・安全に関する責任者として取締役専務執行役員テクノロジー統括管掌を最高責任者に任命し、品質経営推進部・生産技術部・環境安全推進部が環境・安全・品質経営推進委員会の事務局となり、関連部署と連携する体制となっています。環境・安全・品質経営推進委員会では、レスポンシブル・ケア方針や計画の策定、職場の労働安全衛生環境の改善、健康増進活動、防火・防災、快適な職場づくりなどを議論します。環境・安全・品質経営推進委員会で審議された労働安全衛生・健康経営に関わる重要事項は、サステナブル経営会議の承認を経て、取締役会に付議・報告されます。

環境・安全・品質経営推進委員会に関連して、環境保安担当者委員会を設置しています。環境保安担当者委員会は環境安全推進部長が委員長、環境安全推進部が事務局となり、各事業場・グループ会社に配置している環境保安部・環境保安担当者と連携し、日本化薬グループ全体および各事業場・グループ会社の労働安全衛生管理および健康増進活動について情報や問題点を共有し、日本化薬グループ全体の重要事項や問題点を議論して改善や向上に取り組んでいます。

さらに事業場・グループ会社単位で労使合同の環境安全衛生委員会を毎月1回開催しています。環境安全衛生委員会では各拠点の課題や問題点、その解決策の立案について、労使双方が議論し、合意形成を図っています。

また、日本化薬と日本化薬健康保険組合は互いに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サポート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、審議を行っています。



ISO45001認証を取得しているグループ会社

日本化薬グループは連結子会社である化薬（湖州）安全器材において、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001の認証を取得しています。2022年度における対象組織の認証取得割合は5%です。なお、認証を取得していない事業所にも、ISO45001と同レベルの労働安全衛生マネジメントシステムがあります。

労働安全衛生マネジメントシステム (ISO45001) 認証取得事業場

事業場	取得年月	審査登録機関	認証番号
化薬（湖州）安全器材	2023年1月	NQA	132021
カバー率※			5%

※ 当社および連結子会社が所有する製造施設数に占める、ISO45001取得施設数の割合。

指標

サステナビリティ重要課題	目指すSDGs	アクションプラン	重要指標 (KPI)	2025年度到達目標	2022年度結果	2022年度取り組みに関するトピックス
職場の労働安全衛生		<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生に関する基本ルールの徹底と、設備や作業手順の改善により、安全作業基盤をより強固にする 健康経営を推進し、従業員が生き活きと働けるワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を提供する 	重大事故災害件数※	0件	0件	<ul style="list-style-type: none"> 事業場内グループ会社および協力企業を含めて日本化薬単体での休業災害発生なし 健康経営優良法人を再取得。継続するよう従業員の健康維持増進活動を推進 メンタルヘルス研修は3ヶ年計画の3年目終了 定期健康診断受診率は100%を継続
			健康経営優良法人（大規模法人部門）認定取得	(単)認定取得継続	(単)健康経営優良法人（大規模法人部門）2023の認証を取得	
			メンタルヘルス研修受講率	(単)100%	(単)100%	
			定期健康診断受診率	(単)100%	(単)100%	

※ 3人以上の同時休業災害または死亡災害

取り組み

労働安全衛生

◆ 労働災害

2022年度、日本化薬と国内外グループ会社および協力企業において、業務関連の死亡事故等、重大事故は発生していません。日本化薬単体および日本化薬単体の協力会社において、休業災害度数率および休業災害強度率はいずれも0となっています。2022年度も、労働安全衛生に関する法令、規則および規範等の違反は発生していません。

労働災害発生件数

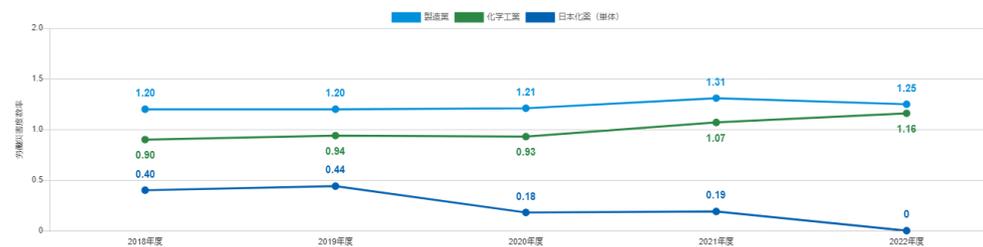
指標		対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
業務関連の死亡事故等、重大事故件数		単体	件	0	0	0	0	0
労働関連の死亡者数	正規社員	連結	人	1	0	0	1	0
	契約社員／パートタイム従業員	連結	人	0	0	0	0	0
	協力会社社員※1	連結	人	0	0	0	0	0
休業災害度数率	正規社員	単体	※2	0.43 (2件)	0.4 (2件)	0.18 (1件)	0.19 (1件)	0 (0件)
	契約社員／パートタイム従業員	単体	※2	0	0	0	0	0
	協力会社社員※1	単体	※2	4.47 (1件)	0	0	0	0
休業災害強度率	単体	※3	0.012	0.031	0	0	0	
労働安全衛生に関する規制及び規範の違反件数		単体	件	0	0	0	0	0

※1 協力会社社員：請負（会社）社員、派遣（会社）社員

※2 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

※3 1000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数

労働災害度数率の推移



◆ 監査

▶ レスポンスブル・ケア監査

◆ レスポンスブル・ケア目標に対する労働安全衛生の取り組み

日本化薬グループにおける2022年度レスポンスブル・ケア目標の労働安全衛生の取り組み結果は下記の通りです。

項目	目標	結果	評価
・重大事故・災害	ゼロ	ゼロ	○
・重大交通事故	ゼロ	ゼロ	○
1. レスポンスブル・ケア重点課題	30秒巡視の強化と定点観察の推進	内部監査（環境安全衛生診断）で各事業場の状況を確認し、ほぼ推進されていることを確認	○～△
2. 「事故災害ゼロ」へ向けた取り組みの推進	リスクアセスメントに重点を置いた診断方法の推進	上越工場、鹿島工場、姫路工場、福山工場、厚狹工場、高崎工場、日本化薬フードテクノ（株）で実施	○
	各事業場の特性に合った定点観察の実施	一部非定常作業場から定点観察のフローに課題	△
	熱中症対策の点検と適正化	6月に熱中症対策会議等により、対策の共有化と水平展開を実施 ※熱中症による事故災害が1件発生	○～△
3. 職場の労働安全衛生環境の改善	レスポンスブル・ケア進捗表の最適化と活動状況の見える化	年度初めにレスポンスブル・ケア進捗表を見直し、内部監査（環境安全衛生診断）で活用	○
	国の化学物質管理方針転換（化学物質RAIによる自主管理）への適合	日本化学工業協会等より適宜情報を入手し、課題と対策を整理	○
	災害時情報伝達体制の訓練と強化	安否確認システム、緊急用IP無線機での訓練実施	○

評価基準：○達成／○～△おおむね達成

安全審査によるリスク評価の実施

日本化薬では、新規作業・設備の導入時および、既存作業・設備の変更時に安全審査によるリスク評価を実施し、その評価結果に基づく安全対策を行っています。また、化学プロセスや反応設備に対しHAZOP※による安全性評価を行い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を網羅的に抽出し、評価）

◆ 教育・研修

日本化薬グループでは、法令およびレスポンシブル・ケア年間計画に基づき安全衛生教育を職務別・階層別を実施しています。日本化薬グループの安全衛生教育は、新入社員や各事業場で異動になった従業員を対象とした転入時受入教育、職場を異動になった従業員を対象にした作業前の安全教育、新任管理者向けの安全教育、各工場で実施されている職長教育、化学物質のリスクアセスメント等を用いた化学物質およびその取り扱いの教育、さらには化学の基礎や法令に関する教育など多岐に渡っています。

教育の方法もオンライン（eラーニングや外部講習受講）とオフライン（集合教育や現場でのOJT）を使い分け、効率的かつ効果的に実施することで従業員の安全衛生に対する意識向上を図っています。

2022年度 主な安全教育

研修名	主な内容	主な対象	年度	受講形式	回数	受講者数
新入社員研修※	安全管理の基本ルール	新入社員	2022	集合研修	1	46
新任管理職研修※	<ul style="list-style-type: none"> 職場の安全配慮義務を中心とした安全管理 日本化薬レスポンシブル・ケア活動で管理者として知っておくべきこと 環境・気候変動に対する日本化薬グループの取り組み 	新任管理職	2022	集合研修	2	57

※ 毎年実施

◆ 労働組合との労働安全衛生への取り組み

▶ [働きやすい職場環境（労使関係）](#)

健康経営

◆ レスポンシブル・ケア目標に対する健康の取り組み

日本化薬グループにおける2022年度レスポンシブル・ケア目標の健康の取り組み結果は下記の通りです。

項目	目標	結果	評価
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RAによる自主管理）への適合	国の化学物質管理方針転換（化学物質RA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	年間計画に沿ってストレスチェックおよび組織分析を実施	○
	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）	システム構築終了	△
	健康経営優良法人の再取得	健康経営優良法人2023（大規模法人部門）の認定を取得 健診結果の解析に基づいたPDCAを回していることが今後の課題	○

評価基準：○達成／△一部未達

◆ 身体の健康

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

定期健康診断受診率

指標	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
定期健康診断受診率※	単体	%	100	100	100	100	100

※ 休職者等は除く

◆ 心の健康

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職場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きます。

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。2020-2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため集合教育ではなく、eラーニングで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全従業員に実施していましたが、2022年度は新型コロナウイルス感染症拡大に細心の注意を払いながら講師と対面して集合教育を行いました。

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・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。

2015年度からは労働安全衛生法改正に伴いストレスチェックを年1回実施し、毎年97%以上の従業員が受検しています（2022年度ストレスチェック受検率97.9%）。ストレスチェックの結果は個人のストレス状況の把握だけでなく、組織ごとの分析も実施することで高ストレス職場の把握とフォローを行っています。

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

メンタルヘルス関連

指標	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック受検率※	単体	%	97.5	97.3	97.2	98.1	97.9
高ストレス者割合	単体	%	10.0	9.6	9.5	10.6	10.0
メンタルヘルス関連投資額	単体	百万円	10.0	10.8	11.0	13.0	12.6

※ 休職者等は除く

◆ 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行って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

◆ 健康管理コンクール開催

日本化薬および一部のグループ会社では、2018年度から全社健康管理コンクールを開催して従業員の健康増進活動に取り組んでいます。2022年度は日本化薬グループ全体で2422人（参加率68.6%）が参加しました。

全社健康管理コンクールは、毎年3月に実施しています。従業員が日々の健康活動の取り組みを1か月間記録して点数化し、各事業場およびグループ会社の環境保安部が取りまとめ、環境安全推進部で結果を集約・分析しています。取り組み項目は、朝・昼の体操、日常生活での食事、歯磨き、睡眠、歩数の他、娯楽やスポーツなど多岐にわたります。参加方法は個人での参加だけでなくチームでの参加も募って開催しています。

今後も全社健康管理コンクールの開催を通じて、従業員の健康維持・向上を支援します。

健康管理コンクールの参加者と参加率

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本化薬	参加者	人	937	1,349	1,566	1,976	2,105
	参加率	%	34.8	49.5	51.4	65.1	69.2
グループ会社	参加者	人	9	280	263	82	317
	参加率	%	6.6	32.5	57.0	32.4	65.0
日本化薬グループ全体	参加者	人	946	1,629	1,829	2,058	2,422
	参加率	%	33.4	45.4	52.1	62.6	68.6

◆ 社外からの評価

日本化薬は経済産業省と日本健康会議より「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として評価され、健康経営優良法人2023（大規模法人部門）

※に認定されました。

日本化薬は従業員の健康保持・増進のために、定期健康診断受診率100%の維持やストレスチェック、メンタルヘルス研修など多くの取り組みを実施してきました。健康増進のための取り組み課題を抽出し、この課題に対して健康診断結果改善の取り組みや受動喫煙対策、全従業員による健康づくりイベントなど、新型コロナウイルス感染症対策に配慮しながら可能な範囲で多くの施策を実施したことが評価され、認定を受けるに至りました。日本化薬では従業員の健康増進は、企業の繁栄とステークホルダーの満足度向上に必要な不可欠なものと考え、引き続き健康経営に積極的に取り組んでいきます。



※ 健康経営優良法人大規模法人部門：経済産業省が2016年に創設した認定制度「健康経営優良法人」のうち、規模の大きい企業や医療法人を対象とした大規模法人部門の認定法人