

社会

人材マネジメント	48
雇用の維持・拡大と人材育成	51
働きやすい職場環境	56
職場の労働安全衛生・健康経営	59
人権尊重	63
品質と顧客の安全	67
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	73

人材マネジメント

担当役員メッセージ

私たち日本化薬グループは中期事業計画**KAYAKU Vision 2025**「**KV25**マテリアリティ」において、全社重要課題では「働き方改革」、サステナビリティ重要課題では「雇用の維持・拡大と人材育成」を掲げています。私たちは企業価値の向上と持続可能な社会を実現するためには「人」が重要な資本であると認識しています。

昨今、人材の多様化、働き方の多様化が加速しており、従業員一人ひとりのエンゲージメントが組織力の向上においてこれまで以上に重要になってきていることから、2023年12月に当社として初めてエンゲージメントサーベイを実施しました。会社に対する従業員の期待度と満足度のギャップを見ているものですが、当社の特徴としては、働きやすさや上司の支援・職場の一体感が高い一方で、制度・処遇に対する満足度や事業の将来性は低い傾向にあります。市場競争に勝てる強い組織になりきれしていない状況があることを示唆しており、組織文化や制度に改善の余地があると考えています。今回の結果を真摯に受け止め、まずは経営層から変化の姿勢を示しながら、役員と人事部（M-CFT・M-5働き方改革チーム※）、各事業場一丸となり、課題に対処します。

当社グループはこれからも、さまざまな価値観をもった従業員が互いに尊重し合い、活き活きと働き、それぞれの能力を発揮し、活躍できる組織文化や働く環境づくりに注力していきます。どうぞご期待ください。



取締役常務執行役員
武田 真

※ M-CFT（マテリアリティ・クロスファンクショナルチーム）
M-CFTは、全社的な経営課題を解決するために、複数の部門から選出されたメンバーによって構成される全社横断的のチームです。全社重要課題の取り組みの浸透や各課題解決のスピードアップを図るため、全社プロジェクトで活動します。

方針・基本的な考え方

人材育成方針

私たちは、企業ビジョンである**KAYAKU spirit**のもと、サステナブル経営の実践を通じて、環境・社会的価値および経済的価値を創造し、持続可能な環境・社会の実現と企業価値の向上を目指しています。

当社は、**KAYAKU spirit**を実現するために以下に掲げる人材育成方針を定めています。

- 創造性・専門性を高め、自ら主体的に行動できる自律型人材の育成
- 失敗を恐れず、環境変化に対し果敢にチャレンジできる人材の育成
- グローバルな視点を持って活躍できる人材の育成

人材育成方針を実現するために、当社は階層別集合教育や選抜教育、eラーニングなどさまざまな研修プログラムを用意し、人材の育成強化を推進しています。

社内環境整備方針

当社は、従業員が健康で快適に働ける労働環境を整備し、生産性向上や従業員満足度向上を目指しています。従業員が**KAYAKU spirit**に共感し、経営陣と相互に信頼し合いながら、やりがいや熱意を持ち活き活きと働くことができる職場風土を醸成し、従業員エンゲージメントを高めることを重視しています。

人事制度としては、年齢や性別、キャリア、学歴、国籍等にこだわらない職務配置と処遇を可能にする「ポジションクラス（職務等級）制度」や、管理職への登用において自発的にチャレンジできる制度を設け、役割と責任に基軸をおいたシステムを導入しています。

人材育成においても自ら「成長したい」「学びたい」従業員をサポートすることを通じて、従業員一人ひとりの自律的な成長を促し、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。

体制

当社グループは、代表取締役社長を議長とするサステナブル経営会議において、人的資本経営の取組等の審議及び活動状況の総括・評価を行っています。これらの審議、総括・評価の結果を取締役会へ報告し、取締役会による監視・監督を受ける体制としております。

指標

全従業員の活躍推進に向けた取組 行動計画（第3回）

当社は、年齢・性別・学歴・国籍・障がい等によらず多様性を確保し、働きやすく働きがいのある職場風土を醸成し、持続可能な環境・社会の実現と企業価値の向上を目指し、次の通り行動計画を策定する。

◆ 1. 計画期間

2024年4月1日～2026年3月31日（2年間）

◆ 2. 当社の課題（女性活躍推進法における女性の活躍に関する情報公表項目より抽出）

- 採用労働者に占める女性労働者の割合が低い
- 係長級に占める女性労働者の割合が低い
- 管理職に占める女性労働者の割合が低い
- 役員に占める女性の割合が低い
- 女性の職種の転換実績が少ない（職域が限られている）
- 男女の賃金の差異がある（全体比較）
- 男性の育児休業取得率の割合が女性に比べて低い
- 管理職及び男性の有給休暇取得率が低い

◆ 3. 目標

- 管理職（E職）に占める女性の割合を10%以上とする
- 有給休暇取得率70%以上を維持する

◆ 4. 取組内容と実施時期

- 1) 管理職（E職）に占める女性の割合を10%以上とするための取り組み
- ① 管理職（E職）登用制度における事業場毎の女性候補者を選定する
- 候補者は2024年8月に事業場にて選定する
 - そのために、女性管理職（E職）を交えたパネルディスカッションを開催し、意識改革を進める
- 上記の実施時期は2024年6月～7月とする
- ② 管理職（E職）登用制度候補者数を増やすために計画的な育成指導をおこなう
- 対象者選定、面談での意思確認、職務内容の見直し、キャリア研修を開催する
 - 2024年6月から実施し、2025年度の①（管理職に占める女性の割合実績）につなげる
- ③ 採用労働者に占める女性労働者の割合向上に努める
- 2025年度採用計画に向けて、2024年6月より実施する
- ④ 家庭と仕事の両立を目的とした在宅勤務制度の拡充の検討をおこなう
- 対象事業場及び対象職種の拡大を検討する
 - 育児、介護、不妊治療を対象とし5日まで可能とするなどについて検討する
 - 2024年6月から検討を開始する
- 2) 有給休暇取得率70%以上を維持するための取り組み
- ① 管理職および男性の有給休暇取得率を70%以上にする
- 5日以上の有給休暇取得プランを個人毎に作成し、職場内で共有する（アニバーサリー休暇も活用し2024年10月末までに各部署内に公開する）
- ② 各事業場において有給休暇取得奨励日を増やすことを検討する
- ③ 年次有給休暇の計画的付与を活用する
- ④ 社内報等のイントラネットを活用し、定期的に取得促進を呼びかける
- 上記②～④は2024年9月から実施する

実績報告（2023年度）



次世代育成支援対策行動計画

日本化薬は次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた働きやすい労働環境をつくるため、下記の行動計画を策定し、各種取り組みを推進しています。
また、その内容は労働組合と共有し、社外へ公開するとともに、社内イントラネット等においてすべての従業員に周知しています。

次世代育成支援対策行動計画（第4回）

従業員がその能力を発揮し、仕事と生活、子育て等の調和を図り、働きやすい職場環境の整備を行うため、次の通り行動計画を策定する。

◆ 1. 計画期間

2022年4月1日～2025年3月31日（3年間）

◆ 2. 計画内容

目標1：育児をする社員の職業生活と家庭生活を両立させるための社内環境整備

【具体的な取り組み内容】

- 男性労働者の育児休業取得割合を30%以上とする
- 男性労働者の育児休業取得及び育児目的休暇含む割合を50%以上とする
- 子供が生まれる予定の従業員に対し、妊娠と出産・育児と仕事の両立・職場復帰等について個別面談等でサポートする
- 子供が生まれる予定の従業員の上司に配慮すべき業務と基礎知識の指導を実施する
- 労使からなる専門委員会を継続的に開催し、新たな施策実施や計画内容の検討を行う

目標2：妊娠中や出産後の社員に対する支援制度の整備

【具体的な取り組み内容】

- 相談窓口を設置する
- 人事部ホームページに専用ページを開設し、出産前後に必要な情報の提供を行う
- 管理監督者向けの育児等に関する教育研修を実施する
- モデル職場の表彰制度導入を検討する
- 社内報に産休や育児前後の体験談を掲載し共有化する

目標3：働き方の見直し・ワークライフバランスに資する多様な労働条件の整備、働きやすい環境作り

【具体的な取り組み内容】

- 時間外労働の削減に努める
- ノー残業デーを実施する
- 有給休暇取得奨励日を設ける
- 有給休暇取得促進の一環としてアニバーサリー休暇の取得推進を行う

目標4：次世代育成支援対策に関する地域社会のための取り組み

【具体的な取り組み内容】

- 地域児童等の会社見学の受入
- 若年者に対するインターンシップを実施する
- 子ども参観日の開催を検討する

進捗状況（2023年度）



取り組み

人的資本経営に関する施策について

1. [エンゲージメントサーベイの実施](#)
2. [ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンの促進](#)
3. タレントマネジメントシステムの活用（人材ポートフォリオの構築、[業績評価](#)他）
4. 人事賃金制度（ポジションクラス制度）の見直し
5. 管理職登用制度の見直し（スピード感、挑戦・価値創造の組織文化）
6. 離職者防止対策（離職者インタビュー、離職率改善へ）
7. 社内教育の充実（[日本化薬経営スクール](#)、ハラスメント撲滅、アンコンシャスバイアス研修他）
8. [グローバル人材活躍推進](#)
9. 各種制度・政策の実施（[勤務制度](#)、心理的安全性の高い職場づくり）

- > [【サステナビリティ重要課題】雇用の維持・拡大と人材育成](#)
- > [働きやすい職場環境](#)
- > [【サステナビリティ重要課題】職場の労働安全衛生・健康経営](#)
- > [【サステナビリティ重要課題】人権尊重](#)

【サステナビリティ重要課題】 雇用の維持・拡大と人材育成

方針・基本的な考え方

▶ [人材育成方針](#)

多様性の考え方

当社は、企業ビジョンであるKAYAKU spiritのもと、幸せやうれしさを提供できる会社となるためには、多様性や多様な意見・発想が受け入れられる職場風土が重要だと考えております。当社は、性別、年齢、国籍、人種、宗教、障がい、民族、肌の色、文化、思想、信条、政治的見解、性的指向などの多様性を認め、尊重し合い、組織の多様性を重視しています。さらに、当社で働くすべての従業員が採用、昇進・昇格、処遇、教育などの機会を均等に得られる仕組みを通じて、多様性の確保に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、多様な人材を確保し、その多様性を認め合い、自由闊達な議論を促進することで働きやすく働きがいのある職場風土を醸成して、従業員のエンゲージメントを高めていきます。

体制

日本化薬ではKAYAKU spiritの実現を目指し、その行動主体であるすべての従業員が自信と誇りを持ってそれぞれの役割と責任を果たしていけるよう、年齢や性別、学歴にこだわらない職務配置と処遇を可能にした人事制度を導入し、制度として定着しています。また、企業にとって、競争優位性を確保するためには、多様な人材が各々の能力を最大限発揮できる機会の創出が必要であり、そのためには、経営陣を支える企業の中核人材たる管理職においてもその多様性が確保されることが極めて重要です。当社では、女性や中途採用者等でも自発的にチャレンジできる管理職の登用制度を導入しており、今後も継続して中核人材の多様性の確保と育成に努めます。

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	実績		2023年度 取り組みに関するトピックス
					2022年度	2023年度	
雇用の維持・拡大と人材育成、 人権尊重	   	● 多様な人材の採用と効果的な人材配置および交流により、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進する ● 継続的な人材育成により、ものづくり技術力の継承・強化と人材のグローバル化を図る	女性管理職比率※	(単)10%以上	(単)9.0%	(単)8.8%	● 女性管理職向けの研修や、キャリア支援の研修への参加を促し、管理職へのチャレンジを推進した。 ● 業務の切り出しから就業環境の整備までを含めて専門家による支援を取り入れ、障がい者雇用促進と職域拡大に取り組んだ。今後は、将来的な法定雇用率アップも見据えて、活躍領域の拡大、定着支援体制の確立など、障がい者が活躍できる環境整備を進める。
			障がい者雇用率	(単)法定雇用率達成	(単)1.98%	(単)1.93%	
			従業員一人当たり教育研修投資額	(単)実績を開示	(単)83,002円/人	(単)76,565円/人	
			従業員一人当たり教育研修時間	(単)実績を開示	(単)14.9時間	(単)17.7時間	

※ 2024年度末の目標値

取り組み

研修体系

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。創立100年を越え、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。

◆ 次世代経営者育成プログラム

次世代のリーダー、次世代経営者候補および上級管理職候補を対象とした選抜プログラムにより次世代経営者の育成を目指します。

日本化薬グループでは、2000年に日本化薬経営スクールを開設し、次世代の経営を担う人材を発掘・育成しています。2023年度は、各事業領域と一般管理部門から23名が選抜され、参加しました。日本化薬経営スクールは毎月1回、常務以上の役付役員や社外取締役の講義、ワークショップ研修、受講生個人のレベルや必要スキルに合わせてカリキュラムを組んだウェブ講義などを通じて、約1年間かけて経営の視点を学びました。

名称	日本化薬経営スクール (通称 NBA：Nippon Kayaku Business Academy)
目的	未来洞察力や戦略&シナリオプランニングを通じた経営戦略策定の実践力など、企業経営に必要なスキルを身につけさせるとともに、KAYAKU spiritを礎とした経営者マインドを醸成し、次世代の日本化薬グループ経営幹部候補を育成する。
対象	30～40代の管理職
監修	経営企画部、人事部



涌元社長講義



太田社外取締役講義

教育研修体系図



◆ 人事部主催研修一覧（2023年度）

必修プログラム

名称	内容	日数	受講人数
新入社員研修	新卒採用者を対象とした導入研修 社内ルール、事業概要、ビジネススキルの教育	13	88
入社1年後研修	業務遂行能力の向上と自律的にキャリアを歩むための課題確認および行動計画の策定	10	87
入社3年目研修	業務遂行能力の向上と組織の中核として、常に成果を生み出すためのキャリア開発計画の策定	6	61
キャリア・プレゼンテーション	入社以来の自身のキャリアを発表し、同期およびその他の社員と活発な議論を行う	2	25
入社5年目研修	主体性を高める手法、影響力の発揮の仕方を学び今後の自身のキャリア形成に活かす	2	26
コミュニケーションスキル強化研修	中堅社員として、組織内で業務を能動的に進めるために必要とされるコミュニケーション能力の向上を図る	3	17
中堅社員研修	中堅社員としての役割と変化に主体的に取り組む重要性を認識し、今後の自身のキャリア開発に活かす	4	66
通年採用者向け人事研修	中途採用者を対象とした導入研修 社内ルール、事業概要の教育	1	20

自主選択プログラム

名称	内容	日数	受講人数
対人対応力向上セミナー	相手のスタイルに合わせたコミュニケーションスキルの習得	2	15
問題解決力向上研修	的確な判断や問題解決を行うために必要な合理的な思考プロセスの習得	3	15
マーケティング研修	マーケティングのフレームワーク、分析手法の習得	2	19
ロジカルコミュニケーション研修	論理的思考による情報伝達スキルの向上	2	19
経営シミュレーション研修	経営指標の理解と会社経営のプロセス習得	3	14

次世代経営者育成プログラム

名称	内容	日数	受講人数
ビジネスリーダー養成コース	企業家精神に溢れ、近未来を見通して行動する変革型リーダーの育成	3	20
新任管理職研修Part1	新任管理職を対象とした導入研修 役割と求められる能力・知識の習得	2	43
新任管理職研修Part2	新任管理職を対象とした導入研修 マネジメント・コミュニケーションの習得	2	42
日本化薬経営スクール（隔年で実施）	次世代の経営幹部候補が対象 未来洞察力や戦略&シナリオプランニングを通じた経営戦略策定、企業経営に必要なスキルの習得と経営者マインドの醸成	12	23
上級管理職候補（隔年で実施）※	将来の上位管理職候補が対象 リーダーシップ、事業管理力、経営リテラシー等を学ぶ	4	-

※ 2023年度は未実施

人材育成

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
正社員一人当たり研修時間	単体	時間	-	14	13	15	17.7
総研修時間	単体	時間	-	29,156	27,092	31,045	37,465
正社員一人当たり教育研修投資額	単体	円	76,122	35,706	66,606	83,002	76,565

人事評価制度

日本化薬の人事評価制度の基盤となるのが「業績評価」です。「業績評価」は全従業員を対象に、まず年度初めに各従業員が担う役割と責任に応じて職務を設定します。職務を遂行する中で、年度ごとの業務目標を上司との面談により設定し、1年間でその遂行を目指し業務に就きます。半期に1回「期中成果目標達成度」について上司と進捗状況を確認します。年度が改まり次第、上司との面談で1年の業績を振り返り評価を決定し、次年度の目標を設定します。評価は賞与に反映します。

管理職を除く従業員の人事評価制度は「業績評価」「チャレンジ評価」「プロセス評価」の3つで構成されています。「チャレンジ評価」は自主的に設定した目標の達成度を評価し、「プロセス評価」は目標の遂行にあたりその過程を評価します。

会社の成長と自己の成長につなげることで、会社の成長と従業員一人ひとりの自己実現を一致させ、また目標の達成度だけでなくプロセスを評価することで、業務に対するモチベーションを上げ従業員のエンゲージメントを高めることを目指しています。

キャリア支援

日本化薬では激変する経営環境変化に柔軟に対応するため、要員の補充が必要な職場とその職場で働く積極的な意志と能力を持つ従業員のマッチングにより適材適所な要員配置を行い業績向上につなげることを目的に社内公募制度を導入しています。

意欲ある従業員に対し挑戦の機会を設けることで従業員のキャリア自律を促進し、従業員のキャリア支援、ワークエンゲージメントの向上にもつなげています。

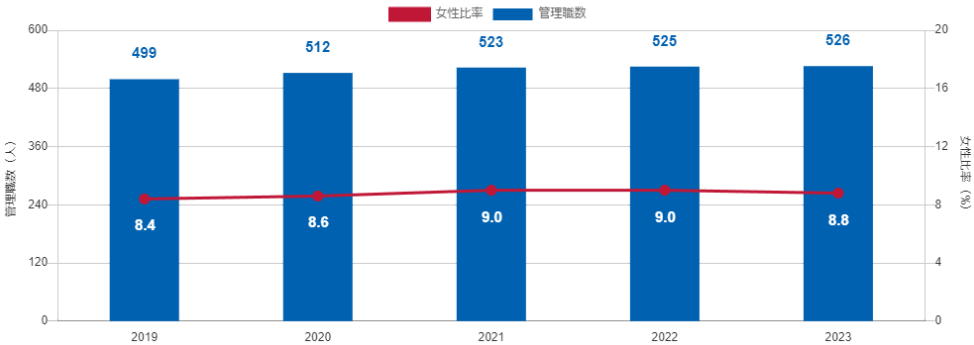
多様な人材の活躍支援

◆ 女性の活躍推進

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います。女性管理職向けの研修や、キャリア支援の研修への参加を促し、管理職へのチャレンジを推進しています。全管理職に占める女性の割合は2024年3月末時点では、8.8%（前年度9.0%）となっています。2024年度末に女性管理職比率10%達成という目標に向かって、今後も取り組みを加速していきます。



女性管理職比率の推移（＊日本化薬単体・出向者除く）



全従業員の活躍推進に向けた取組

- ＜ 行動計画 ＞
- ＜ 実績報告 ＞

◆ 障がいのある方の活躍支援

日本化薬では障がい有者の方の雇用にも取り組んでおり、2023年6月時点で、障がい有者の方45名を雇用（障がい者雇用率1.93%）しています。2023年度は厚狭工場と東京研究事務所で、採用から採用後の定着支援まで、コンサルタント会社から総合的なサポートも受けながら、障がい者雇用率向上に向けた取り組みを開始しました。

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、障がい有者従業員が働きがいを感じ、活き活きと能力を発揮できる環境の整備と、職域の開拓・拡大に継続的に取り組んでいます。

障がい者雇用率

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
障がい者雇用率※	単体	%	1.97	1.90	1.99	1.98	1.93
（法定雇用率）		%	2.2	2.2	2.3	2.3	2.3

※ 各年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）の活躍支援

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、ほとんどの方が65歳まで活躍されています。

定年退職者再雇用

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
定年退職者再雇用	単体	人	61	42	22	29	30
定年退職者再雇用率	単体	%	89.7	95.4	84.6	85.2	85.7

◆ グローバルな人材の交流

ダイバーシティ推進の1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、若手の語学力のボトムアップや中堅社員のグローバル業務推進力を強化する研修、語学力の向上や異文化適応力の向上を図ることで、グローバルな視点を持って活躍できる人材の育成に努めています。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。

TOPICS：セイフティシステムズ事業部の取り組み

セイフティシステムズ事業部の海外売上比率は70%を超えており、今後はより一層、海外と関わる機会の増加が予想されます。2023年からは、グローバルマーケットで活躍できる人材を育成するために、海外グループ会社の人材を日本に迎え入れています。グローバルな事業環境における戦略思考、組織運営、プロジェクトにおける主要業務の経験を計画的に積むとともに、語学コミュニケーション力および異文化対応力の習得を目指しています。

日本では海外ビジネスの現場の声を聞くことができ、海外グループ会社の人材は、本社の価値観や業務プロセスの理解、さらに人的ネットワークを構築することができ、帰国後、日本と海外グループ会社を繋ぐ人材として活躍しています。

今後も、幅広い層の従業員が利用できる効果的な国内外の研修プログラムを充実させていく方針です。



◆ 各事業場での取り組み

モビリティ&イメージング事業領域

KMY研修生来場

セイフティ本社工場では、カヤク セイフティシステムズ マレーシア（KMY）の研修生を受け入れています。施設と製造の技術習得を目的に研修を行います。現在、シリンダー型インフレータはセイフティ本社工場で生産していますが、マレーシアの製造拠点へ設備投資と技術移管を行い、グローバル供給体制を確立して需要の見込まれる市場をターゲットに取り組む予定です。



道場（DOJO）教育の定着

セイフティシステムズ事業部では、2018年度からセイフティ本社工場内の道場にて従業員の教育・訓練を行っています。

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」「指差呼称」等の体感教育を行っています。

さらに、現場作業者から現場監督者（中間層）のレベ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・工程の知識のみならず、実践教育も混じえながらさまざまな教育をしています。

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



データ

▶ [従業員の状況](#)

働きやすい職場環境

方針・基本的な考え方

＜ [社内環境整備方針](#) ＞

体制

労働基準の浸透の徹底

日本化薬では賃金・賞与、労働時間と休日、労働安全衛生、福利厚生、服務規律等の労働条件に関する事項は、入社時教育の必須事項としています。これらは常に社内イントラネット等に掲載しており、従業員はいつでも閲覧することができます。

また、人事労務担当者会議等を定期的に開催して、各事業場の人事担当者を通じて、従業員への情報共有や教育も行っています。こうした取り組みによって労働基準の浸透の徹底を進めています。

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	実績		2023年度 取り組みに関するトピックス
					2022年度	2023年度	
職場の労働安全 衛生	 	- 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、安全操業基盤をより強固にする - 健康経営を推進し、従業員が生き生きと働けるワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を提供する	有給休暇取得率	(単)70%以上	(単)63.7%	(単)72.8%	- 有給休暇取得率は目標を達成したが、管理職の取得率は目標を若干下回った。引き続き、社内イントラネットによる啓蒙、各事業場の人事労務担当者からの積極的な声かけ、有給休暇取得奨励日の設定等を実施するとともに、次年度は新たな取り組みとして、各人別に有給休暇取得宣言を実施する計画である。 - エンゲージメントサーベイを当社として初めて実施し、全事業場に結果をフィードバックした。次年度以降もサーベイを継続し、組織状態の可視化、アクションプラン策定と実行促進のサイクルを回す計画である。
			アンケートを利用した従業員満足度の把握とその向上	(単)進捗状況を 開示	-	トピックスに掲載	

取り組み

従業員エンゲージメントの向上

昨今の企業競争力優位性は、製品だけでは差別化しにくい世の中に変化しており、製品・サービスを提供する「人」が大きな要素となっています。当社においても、いかに人材を活かすかが重要なテーマとなっており、これまで以上に従業員一人ひとりの働きがい・生きがいを高めることが、企業価値のさらなる向上に繋がると考えています。

2023年度は当社として初めてエンゲージメントサーベイを2,204名の従業員（正社員、準社員、パート社員、シニアパートナー含む）を対象に実施しました。

日本化薬グループ全体のスコアは47.1となり、世の中の平均よりもやや低い結果となりました。全社視点で見ると、働きやすさや上司の支援・職場の一体感が高い一方で、制度・処遇に対する満足度や事業の将来性は低い傾向にあります。市場競争に勝てる強い組織になりきれない状況があることを示唆しており、組織文化や制度に改善の余地があります。次年度以降もこのような課題を解決するために、経営陣・人事部（M-CFT・M-5働き方改革チーム※）、各事業場一丸となり、スケジュールを組んで改善活動を進めています。

※ M-CFT（マテリアリティ・クロスファンクショナルチーム）

M-CFTは、全社的な経営課題を解決するために、複数の部門から選出されたメンバーによって構成される全社横断的チームです。全社重要課題の取り組みの浸透や各課題解決のスピードアップを図るため、全社プロジェクトで活動します。

従業員エンゲージメントサーベイの結果

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
回答率	単体	%	-	-	-	-	85.9
従業員エンゲージメントサーベイ	単体	スコア	-	-	-	-	47.1

◆ 今後の取り組み

今後も従業員の満足度や働き甲斐をエンゲージメントサーベイで可視化し、さらなる強みを目指します。

ワーク・ライフ・バランスの推進

従業員の仕事と育児および介護との両立、一人ひとりが生産性を高め、個々の能力を最大発揮し、働きがいのある職場を実現していくこと目的に次世代育成推進や女性の活躍推進、各種制度・施策を導入に取り組んでいます。

また、ワーク・ライフ・バランスを充実させるため有給休暇のさらなる取得率向上を目標として「アニバーサリー休暇制度」を設けるなど、有給休暇の取得しやすい職場環境づくりにとも尽力しています。

◆ 次世代育成支援対策行動計画（計画期間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）](#) ＞

＜ [進捗状況（2023年度）](#) ＞ 

◆ ワーク・ライフ・バランス推進のための各種制度

制度名	内容
フレックスタイム	本社と研究所の一部で導入。
育児休業	一定の要件を満たしている場合、お子様が2歳になるまで取得可能。
育児支援休暇	育児休業のため男女を問わず10日間の特別有給休暇が取得可能。
子供看護休暇	従業員のお子様である未就学児童の看護のために10日間（健診や予防接種の場合は5日間）の休暇が取得可能（有給）。また、半日単位での取得も可能。
アンバーサリー休暇	従業員本人、同居親族誕生日、お子様の入学式、卒業式、授業参観日に最大3日間の年次有給休暇の取得が可能。
介護休業	対象のご家族1名につき、1年を限度として取得可能。
短時間勤務制度	小学校6年生以下のお子様の育児の場合は所定労働時間を30分単位最高2時間、家族の介護の場合は所定労働時間を30分単位最高3時間まで短縮が可能。
在宅勤務	本社、研究所、医薬営業職で導入。
時差出勤	事業場で定める所定の始業終業時刻および1日の所定労働時間を基準として、30分単位で最大2時間、始業時刻を繰上げ、繰下げが可能。
年次有給休暇	奨励日を年に複数回、夏季の期間には連続3日間の取得も奨励。
半日有給休暇	年間30回を限度に半日単位での取得が可能。
計画的年次有給休暇	本社事業場において5月連休時に労使協定により設定（1～3日程度）。
時間単位年次有給休暇	年間最大3日分（24時間）を限度に1時間単位の年次有給休暇取得を試行実施中。
特別有給休暇	失効する年次有給休暇を最大60日間まで保存し、本人やご家族の私傷病、育児や介護、子供看護、ボランティア参加、骨髄ドナー、入社10年・20年・30年到達のアクティブライフ休暇等の事由により取得可能。

有給休暇

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
年次有給休暇年間平均取得日数	単体	日	11.1	12.2	11.1	12.0	13.3
年次有給休暇取得率	単体	%	60.1	65.8	59.8	63.7	72.8

育児

指標		対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
産前産後休暇取得開始※1		単体	人	13	13	11	22	21
育児休業取得開始※1	男性	単体	人	5	11	9	27	50
	女性	単体	人	13	13	11	22	16
育児休業制度の取得率※2	男性	単体	%	11.9	31.4	27.2	69.6	78.5
	女性	単体	%	100	100	100	100	100
出産・育児休暇取得後の復職率	男性	単体	%	100	100	100	100	100
	女性	単体	%	100	100	100	100	100
出産・育児休暇取得後の定着率	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	2	0	1	2	3
	女性	単体	人	31	43	42	48	52

※1 前年度から年度をまたいだ休職者は含まない

※2 2022年は育児休業等および育児目的休暇の取得割合（第71条の4第2号）の方法より算出しました。

介護

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
介護休業取得者数	単体	人	1	0	0	0	1
介護休暇制度利用者数	単体	人	1	1	0	2	3

◆ 労働時間の適正化と長時間労働の削減

日本化薬では労働時間の適正な把握と長時間労働の削減に取り組んでいます。具体的には労使からなる労働時間管理専門委員会を設置し、労働時間管理の実態調査およびその対策と取り組み状況について、各事業場へ年2回の報告を求め、内容を確認しています。

また、管理監督者、人事労務担当者への教育を実施するとともに、労使共催による学習会も実施しています。

労働時間に関する法令や36協定（当社と労働組合の間で時間外労働の上限を取り決めた協定）の遵守と並行して、時間外労働時間は「原則月45時間以内、最長月80時間までを遵守する」と制定しています。

さらには入退場管理、客観記録管理、管理監督者も対象とした時間外労働管理も適切に行うなど、法令の遵守に留まらないさまざまな取り組みを行っています。

労働時間

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
従業員1人当たり年間総労働時間	単体	時間	1,911	1,885	1,911	1,896	1,876
月平均時間外労働	単体	時間	12.7	11.3	12.7	11.9	11.2

賃金管理

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針において性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がい・出身・祖先・信条・政治的見解・性的指向・婚姻の有無・雇用形態その他の差異に基づく差別を容認しないと定めています。人事賃金制度においてもジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。また、最低賃金、時間外割増賃金、同一労働同一賃金に関する法令を遵守し、最低賃金を超える賃金の支払いを行っています。

給与

指標		対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
平均年間給与	男性	単体	千円	7,526	7,423	7,683	8,003	7,704
	女性	単体	千円	6,119	6,133	6,366	6,707	6,336
	全体	単体	千円	7,307	7,224	7,477	7,801	7,488

労使関係

日本化薬株式会社と日本化薬労働組合は、1998年の労働協約再締結以来、現在も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、管理職や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。

会社は、組合に対し可能な限り情報を開示し、誠実に対応することを協議方針としており、事業運営方針や安全衛生方針等について、経営幹部より組合へ直接伝える中央労使協議会を年3回開催しています。また、中央経営懇談会も毎月開催し、会社の状況に関する情報の共有・相互理解を深めるとともに、課題解決に向けて協議しています。

労使協議の内容や結果は、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。

一方、各事業所個別の課題については、各事業場労使協議会を年1回、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。

労使協議会開催実績

会合名	内容	2023年度の開催回数	出席者
中央労使協議会	会社の経営方針や決算、事業戦略、環境安全衛生方針等について、会社役員が労働組合役員に説明し、課題解決に向けて協議	3回	会社：役員、関係部門所属長、人事部 労働組合：本部役員、支部長全員
事業場労使協議会	事業場の方針や事業計画等について会社が労働組合に説明し、課題解決に向けて協議	1回	会社：事業場の経営幹部（工場長や管理部長、製造部長、技術部長など） 労働組合：支部執行委員
中央経営懇談会	会社の事業計画、新規事業、経営状況および生産・販売・研究状況、生産技術の改善、要員計画等に関する事項について会社から労働組合役員に説明	12回	会社：人事部管掌役員、人事部 労働組合：本部役員
事業場経営懇談会	事業場の事業計画、新規事業、経営状況および生産・販売・研究状況、生産技術の改善、要員計画等に関する事項について会社から労働組合役員に説明	12回	会社：事業場の経営幹部（工場長や管理部長、製造部長、技術部長など） 労働組合：支部執行委員
働き方に関する専門委員会	労働時間管理、次世代育成支援、女性活躍推進、高齢者雇用、福利厚生制度、各種休暇制度、人事制度、人材教育、育児・介護等について意見交換し、課題解決に向けて協議	5回	会社3名、労働組合3名

結社の自由

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
組合加入者数※1	単体※3	人	1,871	1,753	1,695	1,687	1,697
組合員比率※2	単体※3	%	100	100	100	100	100

※1 各年度、3月31日時点での人数

※2 組合加入者数/有資格者数（管理職や協定で定められた人を除く）

※3 一部関係会社を含む

◆労働組合との労働安全衛生への取り組み

日本化薬の各事業場および一部のグループ会社では、年間計画に基づき内部監査として環境安全衛生診断を実施しています。環境安全衛生診断には、原則として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参加します。

環境安全衛生診断では、環境保安部・環境保安担当者・労働組合を中心とした診断チームがレスポンシブル・ケア方針・計画に対する進捗状況や活動の実績などを会議・書類・現場巡視を通して確認します。労働組合側からの視点でも問題点などを指摘し、労使一体となった安全衛生水準の向上を図っています。

2023年度は環境安全衛生診断を現地で実施しました。レスポンシブル・ケア進捗確認表を用いたレスポンシブル・ケア活動の進捗、過去の事故事例の原因究明をもとに再発防止を目的とした潜在リスクの洗い出しや、製造工程のリスクアセスメント実施状況について重点的に確認しました。

今後も従業員が心身ともに健康で安心して働くことができる職場環境の整備に向け、労使間の対話を重視して取り組んでいきます。

福利厚生

日本化薬では、次のような福利厚生制度を導入しており、従業員の生活を支援しています。

福利厚生制度	内容
社会保険	健康保険、厚生年金、介護保険、雇用保険、労災保険
資産形成	財形貯蓄、従業員持株会、譲渡制限付株式インセンティブ制度
人材育成	留学制度
自己啓発	資格取得補助
年金	確定給付企業年金制度
住居	寮・借上社宅
育児・介護	休職制度、育児用品・介護関連費用補助
その他	カフェテリアプラン

労働基準違反報告

2023年度、日本化薬（単体）における労働基準法違反の事例はありませんでした。

労働基準法違反件数

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
労働基準法違反件数	単体	件	-	-	-	1	0

【サステナビリティ重要課題】 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、不安全行動に着目した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 レスポンシブル・ケア年度方針](#)

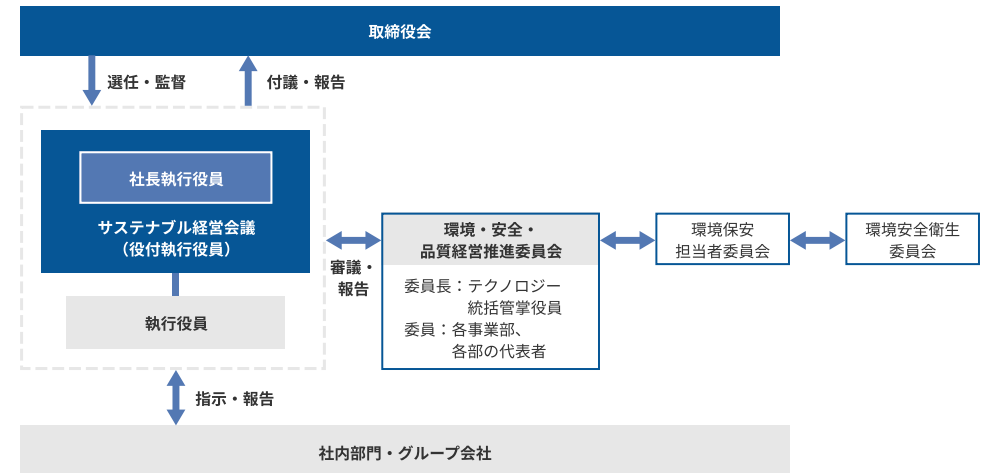
体制

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テクノロジー統括管掌役員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、審議等を行っています。



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。2023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。

監査

レスポンシブル・ケア監査

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	実績		2023年度 取り組みに関するトピックス
					2022年度	2023年度	
職場の労働安全 衛生	3 SAFETY 8 DECENT WORK	● 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、安全操業基盤をより強固にする	重大事故災害件数※	0件	0件	0件	● 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した。 ● 定期健康診断受診率は100%を継続している。
			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)認定取得継続	(単)認定取得継続	
			メンタルヘルス研修受講率	(単)100%	(単)100%	3ヶ年計画の1年目を計画通りスタート	
			定期健康診断受診率	(単)100%	(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

2023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。2023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。

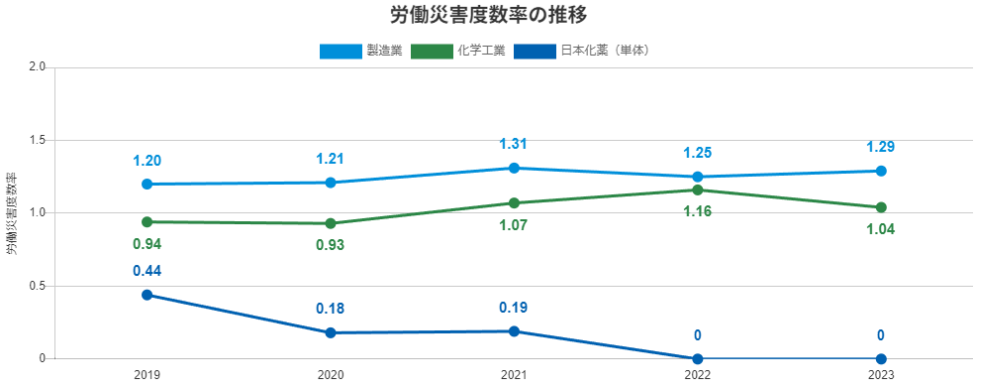
労働災害発生件数

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
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	0	0	1	0	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	0.4 (2件)	0.18 (1件)	0.19 (1件)	0 (0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	0	0	0	0	0
	従業員	グループ会社 ※2	-	-	-	-	1.5 (9人)
休業災害強度率	単体	※3	0.031	0	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



◆ レスポンシブル・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2023年度レスポンシブル・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. レスポンシブル・ケア重点課題	30秒巡視の強化と定点観察の推進	環境安全衛生診断にて実施状況を確認（日常の活動の把握に課題はある）	○～△
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	環境安全衛生診断にて実施	○
	各事業場の特性に合った定点観察の実施	非定常作業届出の適正運用と定点観察のフローの定着	○
	熱中症対策の点検と適正化	熱中症対策会議等により、対策の共有化と水平展開	○
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	チェックリストの作成と診断での実施状況確認（すでに施行済項目での未対応の箇所を確認）	△

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。

2023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	2023	集合研修	1	60
新任管理職研修 [※]	・ 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	2023	集合研修	2	42

※ 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2023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	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	事業場への分析結果説明実施	○
	健診結果のデータベースの適正運用	システム運用開始 データ読み込みに課題あり	△
	健康経営優良法人の継続取得	認定継続取得	○

評価基準：○達成／△一部未達

◆ 身体・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	2019	2020	2021	2022	2023
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、従業員が活き活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年度以降は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（2023年度ストレスチェック受検率98.0%）。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	2019	2020	2021	2022	2023
ストレスチェック受検率 [※]	単体	%	97.3	97.2	98.1	97.9	98.0
高ストレス者割合	単体	%	9.6	9.5	10.6	10.0	10.1
メンタルヘルス関連投資額	単体	百万円	10.8	11.0	13.0	12.6	12.6

※ 休職者等は除く

◆ 法定産業医がい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開催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。2023年度は日本化薬グループ全体で2,444人（参加率70.0%）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	2019	2020	2021	2022	2023
日本化薬	参加者	人	1,349	1,566	1,976	2,105	2,096
	参加率	%	49.5	51.4	65.1	69.2	70.1
グループ会社	参加者	人	280	263	82	317	348
	参加率	%	32.5	57.0	32.4	65.0	69.6
日本化薬グループ全体	参加者	人	1,629	1,829	2,058	2,422	2,444
	参加率	%	45.4	52.1	62.6	68.6	70.0

◆ 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2024（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、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



【サステナビリティ重要課題】 人権尊重

担当役員メッセージ

人権は、すべての人の幸福と豊かな生活を追求するうえで不可欠であり、基本的人権は最優先で守られるべきと考えます。

私たち日本化薬グループは、事業活動をグローバルに展開する中で、国際的な人権規範に基づき人権を尊重することはサステナブル経営の基盤であると考え、「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」、「日本化薬グループ人権方針」において人権の尊重を明文化し、取り組みを推進してまいりました。

2024年2月には、2022年に制定した「日本化薬グループ人権方針」を再考し、取締役会の決議を経て改定しました。今回の改定においては、適切な労働時間や公正で公平な報酬などの項目を追加しました。国際的に「人権」が大きな社会課題として注目され、人権尊重の重要性が高まる中で、企業活動全体において人権を取り巻く環境の変化に対応し、人権尊重の取り組みを一層強化すべく、本方針を改定しました。

また、2023年度は社内アンケート調査を実施し、日本化薬グループの従業員にとって顕在的・潜在的にどのような人権リスクが懸念されるのか、優先的に人権への負の影響の防止に取り組むべきテーマを特定しました。ステークホルダーの意見を反映しながら対策を強化していくとともに、人権リスク評価および優先対策リスクについて定期的に見直す予定です。今後も国連グローバル・コンパクトの署名企業として、「国連グローバル・コンパクトの10原則」を支持するなど、日本化薬グループの事業活動に関わるすべての人々に対する人権尊重の取り組みを推進します。



取締役常務執行役員
武田 真

方針・基本的な考え方

日本化薬グループ人権方針

日本化薬グループは、自らの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を擁護することを責務として認識しています。そのため、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進することを目的として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、日本化薬グループ人権方針（以下、本方針）をここに定めます。

日本化薬グループはステークホルダーの期待に応え、事業を通じて社会へ貢献することを企業ビジョンKAYAKU spiritの中で掲げています。また、KAYAKU spiritを実現するための行動規範として、「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」を定め、あらゆる企業活動において、基本的人権を尊重し法令を遵守し、公正な事業活動を行い、すべてのステークホルダーの信頼に応え、幸せやうれしさを提供できる会社を目指していきます。

◆ 1. 人権に対する基本的な考え方

本方針は、日本化薬グループが企業ビジョンKAYAKU spiritに基づき、すべてのステークホルダーの信頼に応えるため、人権尊重の取り組みを約束するものです。私たちは国連の「国際人権章典」「世界人権宣言」「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」「先住民族の権利に関する国際連合宣言」や、「OECD多国籍企業行動指針」「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」および、国連児童基金（UNICEF）、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンの「子どもの権利とビジネス原則」などの人権に関わる国際規範を支持し尊重します。さらに、国連グローバル・コンパクト署名企業として国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し尊重しています。

◆ 2. 事業活動を通じた人権尊重

2.1 差別・ハラスメントの禁止

日本化薬グループは、性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がい・出身・祖先・信条・政治的見解・性的指向・婚姻の有無・雇用形態その他の差異に基づく差別およびハラスメント行為を容認しません。

2.2 適正な労働時間

日本化薬グループは、適用される法令に従い、従業員の労働時間、休日、休暇を適切に管理します。

2.3 公正で公平な報酬

日本化薬グループは、従業員に対して公正で公平な報酬を支払います。また、最低賃金、残業、および法的に義務づけられている福利厚生に関する法律など、適用される法令を遵守し、従業員が生活水準を一定以上に保てるよう、最低賃金を超える報酬を支払います。

2.4 結社の自由と団体交渉権

日本化薬グループは、各国・地域の法令や労働慣行を踏まえ、労使関係における従業員の結社の自由および団体交渉権を尊重します。

2.5 強制労働の禁止

日本化薬グループは、強制労働を容認しません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も容認しません。

2.6 児童労働の禁止

日本化薬グループは、児童労働を容認せず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、18歳未満の者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させません。

2.7 労働安全衛生

日本化薬グループは、適用される法令に従い、一人ひとりが健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境を整備します。

2.8 地域住民への影響

日本化薬グループは、地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、水ストレスをはじめ、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減に向け国際規範に則り、必要な対応を実行します。

◆ 3. 適用範囲

本方針は、日本化薬グループのすべての役員と従業員に適用します。加えて、日本化薬グループは、自社の事業活動・製品・サービスに関係するすべての取引関係者（ビジネスパートナー）に対しても、本方針の遵守を求めます。

◆ 4. 人権尊重の責任

日本化薬グループは、自らの事業活動において人権への負の影響を及ぼす可能性を完全には排除できないことを認識しています。私たちは、自らの事業活動において影響を受ける人々の人権を侵害しないこと、また自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たし、責任あるサプライチェーンを築いていきます。

◆ 5. 人権デュー・ディリジェンス

日本化薬グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、日本化薬グループが社会に与える人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図ります。

◆ 6. 対話・協議

日本化薬グループは、自らの事業活動において人権への影響に適切に対応していくために、自らの事業活動において人権への影響を受けるあるいは受ける可能性があるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えています。本方針を実行する過程において、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用し、ステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

◆ 7. 教育・研修

日本化薬グループは、本方針がすべての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、適切な教育・研修を行います。

◆ 8. 救済

日本化薬グループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こしたことが認められる場合、あるいは取引関係者等を通じた関与が明らかとなった、または関与が疑われる場合には、適切な調査を行ったうえで、必要に応じて国際基準に基づいた対話と適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

◆ 9. 責任者

日本化薬グループは、本方針の実行に責任を持つ担当役員を明確にし、実施状況を監督します。

◆ 10. 情報開示

日本化薬グループは、自らの人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで開示します。

◆ 11. 適用法令

日本化薬グループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。国際的に認められた人権と各国の法令に矛盾がある場合には、国際的な人権原則を最大限に尊重するための方法を追求します。

本方針は、当社の取締役会にて決議し、代表取締役社長により署名されています。

制定 2022年4月1日

改定 2024年2月27日

日本化薬株式会社

代表取締役社長

涌元 厚宏

日本化薬グループ人権方針の翻訳

➤ [日本語](#) [534.4KB]



➤ [英語](#) [111.3KB]



➤ [中国語](#) [325.2KB]



➤ [スペイン語](#) [113.1KB]



➤ [マレー語](#) [192.2KB]



➤ [チェコ語](#) [176.9KB]



体制

日本化薬グループは、グループ全体で人権尊重やコンプライアンスを徹底するためサステナブル経営会議の専門委員会として「倫理委員会」を設置し、年2回（必要があれば随時）開催しています。倫理委員会は、社長の指名を受けた役付執行役員を委員長とし、各事業領域企画部および事業領域に属さない一般管理部門の各部の代表者から構成される委員会で「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」の遵守に関する方針・具体策を決定するとともに、相談事案・発生事案の対応と再発防止策を検討・決定しています。倫理委員会で議論された内容のうち、重要な事項はサステナブル経営会議および取締役会に報告されフィードバックを受けています。

人権デュー・ディリジェンスは、日本化薬グループ人権方針のもと、責任者を倫理委員会委員長、経営企画部サステナビリティ推進担当を事務局として、関連部署と連携し構築を進めています。自社従業員に関する人権リスクの場合は人事部、調達先に関する人権リスクの場合は調達部と各工場・各事業所の調達部門が各々リソースを確保して対応にあたります。人権に関する審議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・報告しています。

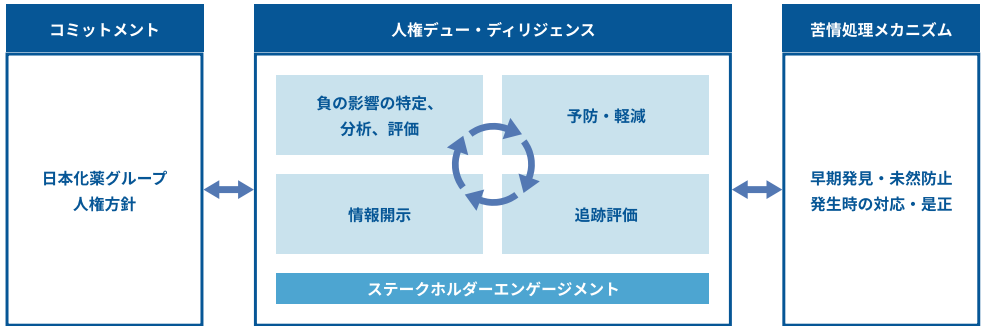
指標

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	実績		2023年度 取り組みに関するトピックス
					2022年度	2023年度	
雇用の維持・拡大と人材育成、 人権尊重		● 従業員をはじめサプライチェーンに関わるあらゆる人々の人権に配慮した事業運営を行う	人権に関する研修回数	1回以上／年	1回	2回	● 「ビジネスと人権」「日本化薬グループの従業員における優先対策リスクの特定」についてeラーニング研修を実施した。 ● 日本化薬グループ人権方針を改定した。 ● 日本化薬グループの優先対策リスクとして、 ①パワーハラスメント、②過重労働・長時間労働、③プライバシーの権利の3つをサステナブル経営会議の審議を経て特定した。優先対策リスクに対しては、人権への負の影響を防止、軽減、是正の実施を併せて開示した。
			人権デュー・ディリジェンス	(単)2022年度までに実施 (連)2025年度までに100%	(単)未完了	日本化薬グループ従業員を対象に人権リスク評価および優先対策リスクを特定	
			「人権への影響評価」実施率				
							

取り組み

人権デュー・ディリジェンス

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針に則り、人権尊重をサステナビリティ重要課題の1つとしてアクションプランを策定しています。毎年進捗状況を管理・開示することで、日本化薬グループ全体で人権デュー・ディリジェンスのプロセスを構築し活動を推進します。2021年度から1次および2次サプライヤーを対象に、人権への影響評価の調査を実施しています。2022年度は、ビジネスと人権の理解を目的として全役員および関連部署所属長を対象に勉強会を2回開催しました。2023年度は社内アンケートにより、日本化薬グループの従業員にとって顕在的・潜在的にどのような人権リスクが懸念されるのか、優先的に人権への負の影響の防止に取り組むべきテーマを特定しました。今後もステークホルダーの意見を反映しながら対策を強化していくとともに、人権リスク評価および優先対策リスクについて定期的に見直す予定です。



◆ 人権リスクの抽出

法務省人権擁護局の「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書を基に、苦情処理委員を対象とした社内アンケートを実施しました。苦情処理委員は会社側委員と組合側委員の双方が参画しています。社内アンケートにより、日本化薬グループの従業員にとって顕在的・潜在的にどのような人権リスクが懸念されるのか、「発生可能性」と「深刻度」それぞれを1～5の5段階（数字が高い程リスクが高い）で評価しました。評価結果をもとに人権デュー・ディリジェンスの事務局である経営企画部サステナビリティ推進担当が人権リスクマップを作成し、発生可能性・深刻度ともに中程度以下の人権リスクを確認しました。その中で、日本化薬グループの優先対策リスクとして、①パワーハラスメント、②過重労働・長時間労働、③プライバシーの権利の3つをサステナブル経営会議の審議を経て、特定しました。

リスク評価において考慮した人権指標

賃金の不足・未払、生活賃金、過重労働・長時間労働、労働安全衛生、社会保障を受ける権利、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント／パタニティハラスメント、介護ハラスメント、強制的な労働、居住移転の自由、結社の自由、外国人労働者の権利、児童労働、テクノロジー・AIに関する人権問題、プライバシーの権利、採用における差別、雇用条件・待遇における差別、機会・評価における差別、ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題、表現の自由、知的財産権、賄賂・腐敗、救済へアクセスする権利

◆ 防止、軽減、是正策の実施

人権リスクの影響評価により特定した日本化薬グループの従業員にとっての優先対策リスクに対して、人権への負の影響を防止、軽減、是正するために以下を実行しています。

日本化薬グループの従業員における優先対策リスク	負の影響の防止、軽減、是正策
パワーハラスメント	・「 日本化薬グループ行動憲章・行動基準 」「 日本化薬グループ人権方針 」の浸透 ・ コンプライアンス意識調査 ・ 教育・研修
過重労働・長時間労働	・ 労働時間の適正化と長時間労働の削減
プライバシーの権利	・ 情報セキュリティへの取り組み ・「 日本化薬グループ プライバシーポリシー 」「 個人情報保護方針 」の浸透 ・ 教育・研修

コンプライアンス意識調査

日本化薬グループ（国内）では、毎年10月を「コンプライアンス推進月間」としコンプライアンス意識調査を実施しています。コンプライアンス意識調査は、2015年度よりコンサルタント会社と契約し実施しています。コンプライアンス意識調査の集計結果や分析結果については、コンプライアンス推進に関する各職場の課題を抽出したうえで、改善提案を含めそれぞれの職場へフィードバックしています。各職場は、これらを参照して次年度のコンプライアンスアクションプランを策定し、意識向上のためにPDCAを回しています。2023年度コンプライアンス意識調査の結果、人権に関する深刻な事案はありませんでした。

▶ [【サステナビリティ重要課題】コンプライアンスの徹底（社内浸透）](#)

賃金管理

▶ [働きやすい職場環境（賃金管理）](#)

結社の自由・団体交渉権

▶ [働きやすい職場環境（労使関係）](#)

強制労働の禁止

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針において、強制労働や債務労働、人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷を容認しないことを明記しています。人材の採用にあたっては、必ず応募者からの申し込みを前提としており、1回以上の採用選考を経て合格を通知しています。また入社いただく際には労働条件を提示し、応募者の合意のもと、雇用を開始しています。

宗教

グローバルに事業活動を行う日本化薬グループは、さまざまな国籍・宗教・文化を有する従業員によって構成されています。グループ全体での会議や教育研修などを目的に海外から従業員が来日する際には、要望などを確認し、礼拝室の設置や宗教に配慮した食事の準備など対応しています。

セイフティ本社工場（姫路）にはイスラム文化をもつ従業員が技術習得の研修のために来日することもあります。セイフティ本社工場（姫路）では礼拝室とお祈り前に水で身を清めるためのスペースを設置しており、食堂ではハラール対応メニューも提供しています。

児童労働の禁止

日本化薬グループは、日本化薬グループ人権方針において、児童労働を容認せず、法に定められた最低就業年齢を守ることが明記しています。従業員の採用の際には、当該国の法令を遵守し、人材紹介会社やお取引先にも同様の対応を求めています。また、18歳未満の者を夜勤や残業など、健康や安全が損なわれる可能性のある危険業務に従事させません。

サステナブル調達における人権への配慮

日本化薬グループでは、サプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを促進するため「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」「購買理念」「購買基本方針」「責任ある鉱物調達に関する方針」に基づき「サステナブル調達ガイドライン」を定め、お取引先に周知しています。また「サステナブル調達ガイドライン」に沿った内容のサステナブル調達アンケートを実施しています。2023年度までに回収したアンケートでは、お取引先に改善要望依頼書を発行するような重大な人権問題は確認されませんでした。今後もお取引先とともにサステナブル調達の推進に取り組んでいきます。

▶ [【サステナビリティ重要課題】サプライチェーンにおける環境・社会配慮](#)

教育・研修

日本化薬グループでは、事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重することの重要性についてすべての役員・従業員（契約社員、パート社員含む）および派遣社員と認識を共有するために年に1回、人権に関する研修を実施しています。人権方針、ハラスメント防止、法改正、コンプライアンス意識調査の結果なども参考にして研修内容を決定しています。

2022年度の研修では、日本化薬グループ人権方針制定にあたり、人権方針制定の背景、人権方針各項目の解説、人権デュー・ディリジェンスのプロセスなどについてeラーニングで研修を実施しました。

また、中期事業計画**KAYAKU Vision 2025**のスタートに合わせ、日本化薬グループ人権方針の解説も含めた冊子を作成し、製造拠点がある国の言語に翻訳し6か国語（日本語・英語・中国語・スペイン語・マレー語・チェコ語）で日本化薬グループ全役員・全従業員に配付し周知を図っています。

研修名	主な内容	主な対象	年度	受講形式	実施回数	平均受講率
・ ビジネスと人権 ・ 日本化薬グループの従業員における優先対策リスクの特定	・ 人権問題、企業に求められる人権の取り組み、日本化薬グループの人権方針、人権デュー・ディリジェンス、救済措置 ・ 人権リスク特定方法、防止・軽減・是正策	役員、従業員（契約社員、パート社員含む）、派遣社員	2023	eラーニング	2回	86%

イニシアティブへの参画

日本化薬グループは2022年から、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのヒューマンライツ・デュー・ディリジェンス分科会と人権教育分科会に参画しています。有識者の講演から人権に関する知識を深め、テーマ・業界ごとのグループワークなどを通じて他社と情報交換を行い、自社の人権尊重の取り組みの推進に活用しています。

通報・相談窓口の設置

日本化薬グループでは、人権課題への対応を含む法令違反・倫理違反などの行為を早期に発見し、未然防止を図り、経営の透明性・公正性を高めることを目的に「コンプライアンス・ホットライン」と「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

「コンプライアンス・ホットライン」は、国内の日本化薬グループ全役員・全従業員・退職者（退職後1年以内）を対象としています。通報・相談窓口は、倫理委員会事務局（内部統制推進部コンプライアンス担当）または社外法律事務所から選択することができます。

「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」は、国内の日本化薬グループと業務上の取引をしているお取引先の全役員・全従業員の方を対象としています。通報・相談窓口は、倫理委員会事務局（内部統制推進部コンプライアンス担当）です。

両窓口ともに機密性・匿名性が担保された制度となっており、通報・相談したことによる不利益を受けることはありません。

▶ [内部通報制度](#)

▶ [お取引先からのコンプライアンス・ホットライン](#)

【サステナビリティ重要課題】

品質と顧客の安全

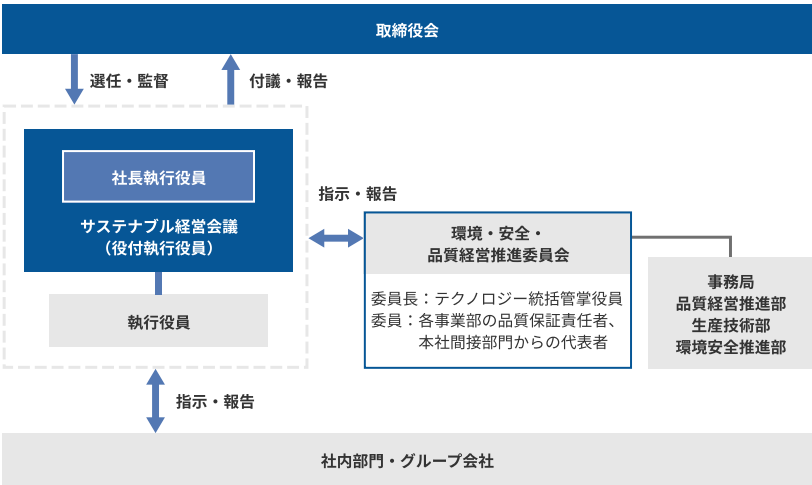
方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、高品質で安全・安心な製品を社会に提供するために、企業ビジョンである**KAYAKU spirit**に基づき「環境・健康・安全と品質に関する宣言」を基本方針として制定し、品質保証体制を構築しています。これにより品質マネジメントシステムを適切に運用し、サステナビリティ重要課題で設定した指標を含めた品質ガバナンスの徹底に取り組んでいます。さらに、すべての製品の企画・開発・生産から廃棄・再資源化に至るライフサイクル全体および資源・エネルギー・情報などに対する責任も重要な要素と認識しており、従業員の品質意識向上にも注力しています。

▶ [環境・健康・安全と品質に関する宣言](#)

体制

日本化薬グループは、取締役会の直接監督のもと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。各事業部の品質保証責任者および本社間接部門により構成される本委員会において、品質保証方針の策定や品質活動状況の課題と対策について討議し、サステナブル経営会議へ審議・報告することにより、グループ全体の品質保証体制の強化に取り組んでいます。



国際認証の取得

日本化薬グループは「モビリティ&イメージング事業領域」「ファインケミカルズ事業領域」「ライフサイエンス事業領域」で事業を展開しています。さまざまな事業形態において適切な品質マネジメントシステムを構築し、高品質な製品・サービスを開発・提供するために、品質保証に関する国際規格の認証を各事業で取得しています。

モビリティ&イメージング事業領域では、セイフティシステムズ事業部、セイフティ本社工場（姫路）、開発統括部にて、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。自動車安全部品を製造している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。

ファインケミカルズ事業領域では、福山工場、厚狭工場、東京工場、本社・研究所、台湾日化股份の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。

ライフサイエンス事業領域の医薬事業部では、高崎工場、医薬研究所にてISO9001および医療機器・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の統合認証を取得しています。さらにグループ会社である日本化薬フードテクノにおいて、2022年10月に食品安全マネジメントシステムに関する規格であるISO22000を取得しました。アグロ事業部では鹿島工場、アグロ研究所で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ています。

▶ [品質マネジメントシステム認証取得事業場](#)

品質診断（監査）

日本化薬グループでは、品質経営推進部メンバーからなる診断チームを結成し、中央品質診断[※]を定期的に行っています。中央品質診断は、国内各事業場および海外グループ会社に対して、品質保証レベルを向上するための提案や品質マネジメントシステムが効果的かつ効率的に機能していることを確認し、日本化薬グループの品質経営推進およびガバナンス強化を支援しています。

※ 日本化薬グループでは品質監査を品質診断として実施しています。

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	実績		2023年度 取り組みに関するトピックス
					2022年度	2023年度	
品質と顧客の安全		品質マネジメントシステムの継続的な改善と、品質ガバナンスを徹底することにより、品質管理・品質保証体制をより強固にする	重大顧客苦情件数 [※]	0件	1件	0件	品質月間（11月）に「品質コンプライアンスの本質を理解する」と題して、品質不正防止に関するセミナーを開催した。 セミナー後のアンケート調査（120名回答）は、良好な結果となった。 満足度：非常に満足・満足：78% 理解度：とても分かりやすかった・だいたいわかった：90%
		品質経営を推進し、デジタル化による生産効率の向上と工程異常の低減を図る	重大工程異常件数 [※]	0件	1件	0件	

※ 損失額1,000万円以上

取り組み

品質保証・品質向上活動の推進

日本化薬グループでは、テクノロジー統括・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。安定した品質を保証するため品質管理技術力の強化に努め、顧客苦情の低減および品質工程異常の低減を目的として、中央品質診断、品質教育・研修、品質改善活動に取り組んでいます。

日本化薬では1948年に工場技術者がQC活動として自主的に統計手法の検討を始め、その後も活発な活動を継続することによって、1963年にはデミング賞を受賞することができました。この品質向上の精神は現在も受け継がれており「A3活動（KAIZEN）発表大会」として国内だけでなく、海外グループ会社においても現場の技術者が中心となった品質改善活動に取り組み、さまざまな成果をあげています。さらに、デミング賞受賞時の社内品質教育テキスト「みんなの品質管理」は現代版にブラッシュアップし、教育研修資料として活用しています。

◆ 各事業領域での取り組み

日本化薬グループの各事業領域では、品質経営推進部が提供する教育プログラムだけでなく、それぞれの業種に合わせ、さまざまな品質保証活動を展開しています。

モビリティ&イメージング事業領域 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。製造拠点もグローバルに展開しており、品質安全統括部は各拠点のリーダーとして各拠点と連携し、技術的な支援を実施しています。

また、グローバル品質統一に向け、グローバルガバナンスを強化し品質向上活動を推進します。



マレーシアからの研修生と
品質保証部メンバー

お取引先との品質向上活動

品質の高い製品を迅速に市場へ提供するためには、お取引先との信頼関係に基づく継続的な品質向上が欠かせません。セイフティシステムズ事業では、新規お取引先を選定する段階で品質安全統括部が工程監査、品質状況の確認、品質向上のためのアドバイスなどの品質教育を実施しています。

また、日本化薬グループ品質マニュアルをすべてのお取引先へお送りし、内容承諾の受領書はすべてのお取引先から提出いただくようにしています。

調達品の種類・重要度に応じて、調達統括部がお取引先への定期監査を実施しています。定期監査では、日本化薬グループの品質保証の基本的な考え方や品質管理基準の確認、お取引先の品質状況の確認、品質向上のためのアドバイス等を行っています。

2023年度は主要お取引先9社に定期監査（実地監査5社、チェックシートを用いた書面監査4社）を実施しました。定期監査の結果、深刻な品質問題につながるような事例はありませんでした。指摘事項については「工程・製品監査改善計画書兼対策書」を提出いただき、是正されていることを確認しています。

品質の維持向上のためには、お取引先との継続的なコミュニケーションが重要です。今後も定期的に意見交換を実施し、お取引先とともに維持・向上に向けて取り組みます。

ファインケミカルズ事業領域

品質不正・データ改ざん防止への取り組み

ファインケミカルズ事業領域は事業部と独立した品質保証本部を設置し、3事業（機能性材料事業、色素材料事業、触媒事業）を支える国内3拠点の工場（福山工場、厚狭工場、東京工場）で、各製品の品質管理・品質保証業務を実施しています。また、全社の各事業領域の品質管理を統括する品質経営推進部と連携し、事業部の品質保証体制の強化に取り組んでいます。

品質不正・データ改ざん防止に対する取り組みとして、品質保証本部の駐在機関を各工場に配置し、現場でのガバナンス強化の役割を果たすと同時に工場品質管理部と連携して品質パトロール、品質文化醸成の推進に努めています。福山工場、厚狭工場においては、製品検査データ処理における人の介入をなるべく削減したシステム（LIMS：ラボラトリー情報管理システム＝検査の自動記録など品質不正防止に寄与）を導入し、データインテグリティの向上を目指しています。

今後も改善を追及し、顧客、社会から信頼される品質保証体制を目指します。

ライフサイエンス事業領域

患者さん・医療関係者の方々からの問合せ対応

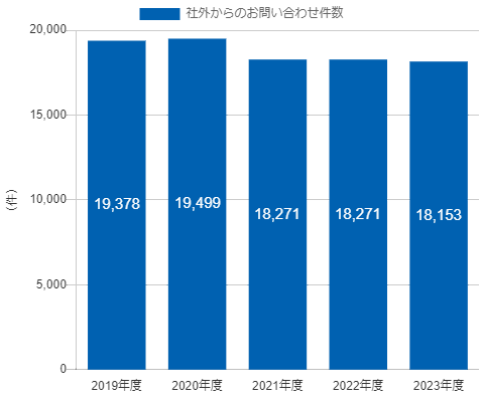
医薬品情報センターでは、抗がん薬・自己免疫疾患治療薬・血管内塞栓材など社の医療用医薬品・医療機器に関わるさまざまな問い合わせを患者さんや医療関係者のみなさまから専用のフリーダイヤルでいただいています。2023年度の電話等によるお問合せ件数は18,153件でした。当社が提供するすべての製品が、お客様にとってより良い製品となることを目指して、センターのくすり相談員はお問い合わせ一つひとつに対して、迅速・正確・丁寧に回答することを心がけています。また、私たちの回答がお客様の期待にお応えしているかアンケートを行い日々改善に努めています。

医療施設を訪問する医薬情報担当者と連携し患者さんのお役に立てる情報を提供する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いきます。

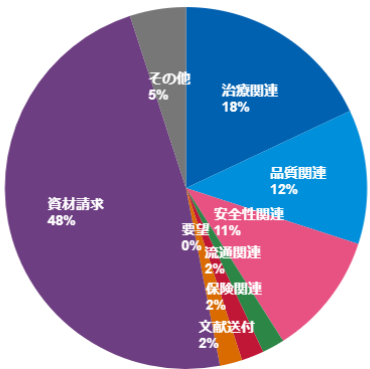


医薬品情報センター

社外からのお問い合わせ件数の推移



お問い合わせ内容分類（2023年度）



患者さん・ご家族のみなさま向け情報



サプライヤーへの品質教育

アグロ事業部では、国内外の製造委託先への定期的な監査や、綿密な情報交換を行うことにより、製造委託製品の品質維持・改善を進めています。監査は、品質保証部門と技術部門が連携し、必要に応じて研究部門も協働で実施しています。法規制の適合性、品質保証体制、品質管理・製造工程の状況等について製造委託先調査票に基づいたアンケートを実施し、自己評価が低い項目を事前に把握した上で、可能な限り現地に確認しています。また、過去に異常・不適合が発生した製造委託先に対しては、その再発防止策が十分に講じられているかを確認し、他の製造委託先にも水平展開を図ることにより、同種の異常が発生しないように対応しています。監査にて取り組みが不十分であると判断した場合は「改善要望書」を発行し、速やかに是正措置を講じるよう求めています。製品の品質、お客様満足度の向上に努めるとともに、食糧供給を支え、持続可能な農業の発展に貢献していきます。

◆ 品質教育・研修活動

品質経営推進部では、品質保証・品質向上活動を行う上で必要となる課題を明確にするために企業ビジョンであるKAYAKU spiritを中心に据えた「品質マンドラート」として集約し、これに沿った品質教育を計画的に実施しています。

「品質マンドラート」はさらに細分化され、表中A～Hの課題を解決し、あるべき姿を実現するために必要な知識やスキルが定義されています。これに従ったさまざまな品質教育は、各事業領域の研究・開発者および工場関係者が効率的かつ効果的に受講できるようにするために集合研修だけでなく、ウェブ会議システムを活用して受講者の移動を伴わない方式、講師を各事業場に派遣した上で複数事業所へ同時配信するハイブリッド方式で行うなどオンラインとオフラインを使い分け、研修方法も工夫しています。また、教育・研修後にはアンケート調査を実施し、受講内容の質・量についてフィードバックを行うことで、さらなる改善につなげています。

(KAYAKU spirit：最良の製品を不断の進歩と良心の結合により社会に提供し続けること)

A 安定的に 供給する	B デジタル化を 推進する	C 良好な コミュニケーション をする
D 品質意識を 向上する	KAYAKU spirit	E 継続的に 改善する
F 設備・機器を 合理的に管理する	G 工程設計・ 工程管理を 合理的に行う	H リスク コントロールを 合理的に行う

品質マンドラート

研修内容の一部

- Field Data解析～おもしろ体得塾～
- 内部品質監査員教育
- なぜなぜ分析研修
- ヒューマンエラー対策研修

また、品質管理を実践する上で基礎的な知識等を取りまとめた社内品質教育テキスト「みんなの品質管理」を基にeラーニングで全役員・全従業員を対象に品質教育を実施しています。受講率は高水準を維持しており、2019～2022年度の平均受講率は97%でした。従業員一人ひとりが品質意識の向上のために日々研鑽を積んでいます。

2023年度は新入社員等（キャリア採用、未受講者への再配信を含む）に対して「みんなの品質管理」を基にeラーニングで品質教育を実施しました。平均受講率は99%でした。

受講実績（国内）

研修名	主な内容	主な対象	実施期間	受講形式	実施回数	平均受講率
みんなの品質管理	品質管理の基礎知識、品質規格・検査規格、問題発生時の対応など	主に新入社員等（キャリア採用、未受講者の再配信含む）	2023年7月～2024年3月	eラーニング	20回	99%
みんなの品質管理	品質管理の基礎知識、品質規格・検査規格、問題発生時の対応など	全役員・全従業員	2019-2022	eラーニング	20回	97%

◆ 品質改善活動

日本化薬グループは、品質工程異常や顧客苦情の原因を探索し、効果的な再発防止を行うために、個々人ではなく職場全員が一体となって考え、適切な対策を立案していくことを目的に「なぜなぜ分析」という手法を取り入れています。2014年には「なぜなぜ分析」をより積極的に活用するために、各工場から推進チームを結成して「なぜなぜ分析マニュアル」を作成し、各職場への普及を進めています。現在では改版を重ね、さらに海外グループ会社へも展開できるように外国語版も作成して講習を行うなど、国内外の職場において改善活動の活性化に役立てています。



【サステナビリティ重要課題】

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。お取引先のみなさとともに持続可能な社会実現に取り組んでいきます。

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ともに、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

1. 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。
2. 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

3. 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。
4. 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

5. 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

6. 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

7. 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

8. 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。
9. 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。
10. 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。

責任ある鉱物調達に関する方針

紛争地域や高リスク地域※（以下、これらを合わせて対象地域と呼ぶ）における金、スズ、タンタル、タングステン、およびコバルト、天然マイカ（以下、鉱物）の採掘や取引から得られる利益は、紛争、児童労働・強制労働などの人権侵害、環境破壊、汚職などのリスクや不正に関わる組織の大きな資金源となっていることが懸念されています。当社は、紛争および非人道的活動などに加担しないよう、対象地域の鉱物（以下、紛争鉱物）および紛争鉱物を含む原料を使用しません。万一、紛争鉱物の使用が判明した場合は、迅速に是正策を講じます。お取引先様にも本方針に賛同いただき、当社製品に使用される原材料に紛争鉱物を使用することのないよう、協力を求めます。

※ EU紛争鉱物規則が規定するCAHRAs（Conflict-Affected and High-Risk Areas）
リスト参照：<https://www.cahraslist.net/cahras> 

体制

日本化薬ではサステナブル経営会議の指示のもと、「購買理念」「購買基本方針」「責任ある鉱物調達に関する方針」に則って持続可能な購買活動を促進しています。本社調達部は日本化薬のサステナブル調達の推進役として各工場・各事業所の調達部門と連携し取り組みを強化しています。

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	実績		2023年度取り組みに関するトピックス
					2022年度	2023年度	
サプライチェーンにおける環境・社会配慮	8 	サステナブル調達ガイドラインに基づき、環境面や社会面に配慮したサプライチェーン・マネジメントを実践する	サステナブル調達ガイドラインに対する同意確認書の回収率	(単)90%以上	(単)99%	(単)91%	● 2021年度における原材料購買実績上位90%を占めるお取引先および2022年度・2023年度の新規お取引先（合計：371社）にサステナブル調達ガイドラインの内容に沿ったアンケートを送付し、338社から同意確認書を回収した。 ● 回収したサステナブル調達アンケート内容から人権や環境に問題のあるお取引先は確認されなかったため、改善要望依頼書を提出する必要がなかった。
	12 		お取引先へのアンケートを利用した改善計画の策定・実施	(単)進捗状況を開示	-	トピックスに掲載	
	13 						
	16 						

取り組み

サステナブル調達の推進

日本化薬グループは、持続可能な社会の実現に向けて「日本化薬グループ行動憲章・行動基準」「購買理念」「購買基本方針」「責任ある鉱物調達に関する方針」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さま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さま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。

お取引先のみなさま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じて、お取引先に当社のサステナブル調達の取り組みに賛同いただけるよう努め、サステナブル調達ガイドブック遵守についての同意文書への署名を定期的にお願ひしています。

2024年度からはすべての新規お取引先（原材料メーカー）を対象に、サステナブル調達ガイドブックを送付し、各社に記入していただいたサステナブル調達アンケートを回収して、取り組み状況を確認しています。今後も持続可能な社会の実現に向けて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](#) 

取り組み一覧

主な活動	活動内容	評価頻度
サステナブル調達アンケート	国内お取引先（原材料購買実績上位90%を占めるお取引先および新規お取引先）に対し、サステナブル調達アンケートを送付し、日本化薬グループサステナブル調達ガイドブックの取り組み状況を確認	- 既存の国内お取引先：適宜実施 - 新規の国内お取引先：新規取引先登録時
取引先監査	お取引先への書面監査もしくは製造拠点を訪問しての実地監査（品質監査を中心とした取引先監査）を実施	1回／年
BCP調達	- サプライチェーンでの災害や事故情報の入手に努め、入手した情報は社内データベースで共有 - 複数購買化の取り組み強化	- 災害や事故発生時に適宜実施 - 四半期ごとに状況確認
責任ある鉱物調達	RMIが提供するCMRTおよびEMRTを用いて、該当する鉱物（金、タンタル、タングステン、スズ、コバルト、天然マイカ）に関する調査を実施	新規取引先登録時 また、必要に応じ適宜実施
財務評価	新規お取引先を対象に、外部信用調査機関の情報を基に財務レベルを評価	新規取引先登録時

◆ サステナブル調達アンケートの実施

日本化薬では、新規お取引先と既存お取引先に対してサステナブル調達アンケートを実施し、環境面および社会面の取り組み状況を確認しています。

2023年度は、2021年度における原材料購買実績上位90%を占めるお取引先および2022年度・2023年度の新規お取引先（合計：371社）を対象に、サステナブル調達ガイドブックに沿った内容のサステナブル調達アンケートを実施しました。その結果、2022年度から2023年度の2年間で338社から同意確認書を回収しました（同意率91%）。また、サステナブル調達アンケートにご回答いただいたお取引先（353社）においては、環境面と人権・労働安全衛生などの社会面にマイナスのインパクトがないことを確認しました（回答率95%）。今後もお取引先とともにサプライチェーン全体での持続可能な社会の実現を目指します。

過去2年に評価したお取引先数、回答率、同意率

	お取引先数	回答率	同意率
2022～2023年度	371社	95%	91%

サステナブル調達アンケートの主な調査項目

評価項目	内容
人権と労働	強制労働の禁止、児童労働の禁止、労働時間の適正管理、賃金の適正支払い、人道的待遇、差別・ハラスメントの排除、結社の自由
安全衛生	職務上の安全、緊急時への備え、労働災害および疾病の防止、産業衛生、身体に負荷のかかる作業への配慮、機械の安全対策、衛生設備・食事および住居の提供、安全衛生のコミュニケーション
環境	環境許可と報告、資源の有効活用と廃棄物管理、汚染防止と資源削減、有害物質の管理、固形廃棄物の管理・削減、大気排出前の処理、物質の制限、水の管理、エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減、生物多様性の保全
倫理	ビジネスインテグリティ、不適切な利益の排除、適正な情報の開示、知的財産権の尊重、公正なビジネス・広告および競争、身元の保護と報復の禁止、責任ある鉱物調達、動物福祉、プライバシー保護
管理システム	企業のコミットメント、経営者の説明責任と責任、法的要件および顧客要求事項、適切な輸出入管理、リスク評価とリスク管理、改善目標、トレーニング、コミュニケーション、労働者のフィードバック・参加・苦情対応、監査と評価、是正措置プロセス、文書化と記録の作成と維持、サプライヤーの責任
品質・製品の安全性	製品の安全性の確保、品質管理、正確な製品・サービス情報の提供
情報セキュリティ	サイバー攻撃に対する防御、個人情報の保護、機密情報の漏洩防止
BCP	事業継続計画の策定

◆ お取引先への監査

日本化薬では、サステナブル調達の推進と徹底を目的に、お取引先に対して毎年監査を実施しています。監査では日本化薬の各工場の担当者が、お取引先の工場の施設管理・工程管理・衛生管理・生産管理など、多岐にわたる項目をチェックし評価を行っています。

2023年度は101社のお取引先へ監査を実施しました。（ただし、書類監査の4社からは回答待ち（2024年6月末時点））

監査における確認・指摘事項などを確認した結果、当該お取引先にフィードバック、改善を求めたケースもありましたが、重大な違反は認められませんでした。

ファインケミカルズ事業領域では、RBA行動規範に基づき「労働（人権）」「安全衛生」「環境」「倫理」「マネジメントシステム」に対するお取引先の取り組み状況を確認しています。

2023年度は71社のお取引先に監査を実施しました。（現地監査16社、ウェブ監査1社、書類監査54社（ただし、4社からは回答待ち（2024年6月末時点））

◆ 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、情報入手した際は即座に、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。

◆ 各事業領域での取り組み

モビリティ&イメージング事業領域

購買説明会の開催

セイフティシステムズ事業部では、日頃お世話になっているお取引先を対象に、年1回「購買説明会」を実施しています。

日本化薬グループはお取引先とともに自動車産業のサプライチェーン全体で、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。購買説明会は、当社グループの業績見込みや次年度以降の事業計画、生産体制の現状、開発計画、中長期ビジョン、品質方針、購買方針を説明し、お取引先の事業計画の参考情報の1つとしていただくことを目的としています。併せて、品質・コスト・納期を模範的に対応いただいたお取引先を、「優秀協力会社」として表彰しています。

今後も購買説明会が当社グループとお取引先との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に努めます。



ファインケミカルズ事業領域

RBA監査への対応

RBA（Responsible Business Alliance）は、グローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟です。RBA行動規範では、サプライチェーンにおける労働条件が安全であること、労働者が敬意と尊厳をもって扱われていること、事業活動が環境に配慮していることを保証するために必要な基準を規定しています。

2022年1月、福山工場にてRBA第三者監査（VAP監査）を受審しました。監査項目である「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」「管理システム」において適正な管理が認められ、シルバー認証を取得しました。指摘事項は是正措置計画（CAP）に則り、改善に向けて真摯に取り組み、2023年1月にはすべてのCAPが承認となりました。

今後もRBA監査基準維持のために1年に1回、内部監査を継続して実施します。なお、2023年10月に実施した内部監査では、RBA監査基準を維持していることを確認しました。

調達担当者の教育

日本化薬では新たに調達部門に配属された担当者には、当社の調達活動に関する「購買理念」「購買基本方針」「責任ある鉱物調達に関する方針」および「サステナブル調達ガイドライン」の十分な理解に向けた導入教育を実施しています。

また、健全なサプライチェーンマネジメントの実践を担保するため、サステナブル調達や責任ある鉱物調達への取り組みをテーマとした調達部門担当者への教育と研修に注力しています。

担当者のさらなる知識習得を促すため「調達資格取得のための書籍」を会社負担で購入するなどの支援も行っており、CPP資格（Certified Procurement Professional）やCPSM資格（Certified Professional in Supply Management）の取得を奨励しています。

イニシアティブへの参画

◆ 国連グローバル・コンパクト「サプライチェーン分科会」

日本化薬グループは、2022年から国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会に参画しています。サプライチェーン分科会で得られた知見は、調達に関わる社内担当者に共有され、お取引先調査に使用するアンケート項目の見直しなどに活用しています。

◆ パートナーシップ構築宣言

日本化薬は、経団連会長、日商會頭、連合会長および関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとする「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、2023年に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

「パートナーシップ構築宣言」とは、サプライチェーンのお取引先や価値創造を図る事業者のみなさまとの連携・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宣言するものです。

「パートナーシップ構築宣言」への参加を通じてお取引先と共存共栄できる持続可能な関係を構築します。

▶ [日本化薬のパートナーシップ構築宣言](#) 

お取引先からのコンプライアンス・ホットライン

日本化薬グループは、法令違反などの行為に関する「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」を設置しています。

「お取引先からのコンプライアンス・ホットライン」は、国内の日本化薬グループと業務上の取引をしているお取引先の全役員・全従業員の方を対象としています。通報・相談窓口は、倫理委員会事務局（内部統制推進部コンプライアンス担当）です。

機密性・匿名性が担保された制度となっており、通報・相談したことによる不利益を受けることはありません。

▶ [お取引先からのコンプライアンス・ホットライン](#)

地域社会への貢献

方針・基本的な考え方

日本化薬グループは、世界各地に事業拠点を置いており、それぞれの地域社会の一員として活動しています。社会の要請と信頼に応える良き企業市民として、持てる資源を有効に活用し、地域の方々とのコミュニケーションを大切に、地域との共生に努めています。また、当社グループの技術や製品を活用した次世代育成支援や災害支援などの社会貢献活動を通じて、地域社会の健全で持続的な発展に貢献します。

指標

次世代育成支援対策行動計画

次世代育成支援対策行動計画（第4回）

（地域社会の項目のみ抜粋）

◆ 目標4：次世代育成支援対策に関する地域社会のための取り組み

【具体的な取り組み内容】

- 地域児童等の会社見学の受入
- 若年者に対するインターンシップを実施する
- 子ども参観日の開催を検討する

＞ [行動計画（第4回：2022年度～2024年度）](#)

＞ [進捗状況（2023年度）](#) 

取り組み

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「あすなろの家」

「難病とたたかうお子さんとご家族の助けに」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「あすなろの家」を開設し運営しています。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ご滞在いただけることを目指しています。2023年は203家族、2522人（年間延べ人数）の方にご利用いただきました。

あすなろの家は、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、プレイルーム、洗濯室など、長期滞在に必要な設備を備えた「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。また2023年に2部屋をリニューアルオープンし多くの利用者に喜んでいただいております。

あすなろ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、また少しでも病気のお子さん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。

2,522人
延べ年間※利用者数

年間利用家族数203家族
※2023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

＞ [「あすなろの家」概要](#)

Message

あすなろの家を開設してから25周年を迎え、今までに4,115組（のべ74,421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。

新型コロナウイルス感染症の影響を受けてご利用家族が減少しておりましたが、徐々にではありますがご利用を希望されるご家族がまた増えてきております。今後も感染症対策を継続しながらより多くのご家族を受け入れてまいります。

2017年にハウスマネージャーを拝命して以来、あすなろ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、全国のような施設との情報交換などを行い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

◆ 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。

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](#) 



各事業場での取り組み

本社

「令和5年度東京都スポーツ推進企業」に認定されました

東京都生活文化スポーツ局から、「令和5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理解していただけるよう次世代育成支援に取り組んでいます。

各事業場での取り組み

本社

千代田区立九段中等教育学校への学習協力

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！」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るよう継続して取り組んでいきます。



研究所

夢・化学-21委員会主催の「夏休み子ども化学実験ショー2023」に出席

日本化薬は、2023年8月5日～6日の2日間、科学技術館（東京・竹芝）で開催された夢・化学-21※ 委員会主催の小学生向け化学実験イベント「夏休み子ども化学実験ショー2023」に出席し、200名を超えるお子さんにご参加いただきました。「オリジナルのギャラクシーボールをつくらう！」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。世界に1つだけのキーホルダーが完成すると、子供たちは歓声をあげて喜んでくれました。

※ 日本化学会、化学工学会、新化学技術推進協会および日本化学工業協会が、化学の啓発と化学産業の社会への貢献の理解促進を目的として取り組むキャンペーン事業



夢・化学-21「子ども化学チャンネル」にて当社の実験動画を公開

日本化薬は「夢・化学-21」委員会が運営する「子ども化学チャンネル」（YouTube）にて『色の不思議！おうちでイロイロ実験！』と題した当社の実験動画を公開しました。「子ども化学チャンネル」が掲げる“将来を担う子どもたちの化学への好奇心、興味関心につなげるための化学動画の配信”の企画趣旨に賛同し協力しています。実験動画制作に際しては、研究部門の若手社員中心に企画検討を行い、より分かりやすく化学の魅力をお伝えするために試行錯誤しながら制作しました。

【実験動画の概要】

タイトル：「色の不思議！おうちでイロイロ実験！」

実験内容：バスボムを使った中和反応、サインペンを使ったクロマトグラフィー・色の三原色

▶ [【化学実験#07】色の不思議！おうちでイロイロ実験！（協力：日本化薬株式会社）- YouTube](#) 



上越工場

上越科学館「青少年のための科学の祭典」「偏光板を使った万華鏡作り」を開催

上越工場では、新潟県上越市で開催される「青少年のための科学の祭典」、同県妙高市で開催される「サイエンスフェス」にブースを出展し、小学生を中心とした子どもたちに、工作を通じて科学を身近に感じてもらう取り組みを行っています。

出展ブースでは、上越工場で製造された「偏光フィルム」を使用した万華鏡作製実験を行い、参加した子どもたちには、時折親御さんの手を借りながら自分好みに装飾を施した万華鏡を作製いただきました。

完成した万華鏡を覗いた子どもたちは「キレイ!」「不思議!」「家でも作りたい!」などとても喜んでいて、説明したスタッフは、1日の中で数十回と実験説明を繰り返していましたが、万華鏡を覗く子どもたちの反応が楽しみで、疲れを忘れて対応していました。

今後もさまざまな実験メニューを考案し、地域に根付いた社会貢献活動を展開していきます。



厚狭工場

地域貢献活動（大学開放デー）

2023年9月24日、山陽小野田市立山口東京理科大学の大学開放デーに、地元企業の紹介ならびに子どもたちが科学に興味をもってもらうことを目的として科学体験実験ブースを出展しました。

実験タイトルは「紫キャベツが起こす? 不思議な化学の七変化!」で、内容は紫キャベツに含まれるアントシアニンが溶液の種類で色を変えするという実験で、子どもたちにも視覚的に化学を楽しめるのではないかと考えて選びました。多くの方の手伝いもあり、当日は滞りなく実験を進めることができました。実験を体験していただいた子どもたちの反応もとても良く大盛況でした。



厚狭工場

応募前職場見学

2023年8月2日、厚狭工場では、地元3校より計7名の高校生を招いて応募前職場見学を行いました。

工場概要の説明の後、プラントの見学を実施しました。高校生のみなさんは、しっかりメモを取りながら説明を聞き、質問もたくさんしていただきました。今回の見学が職場の雰囲気を理解していただく機会となれば嬉しいです。



地域への取り組み

日本化薬グループは、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、清掃活動、懇談会などを通して地域のみなさまに当社グループ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、事業を通じて地域社会の活性化と発展に取り組みます。

日本化薬が締結している主な地域との協定

◆ 現地雇用に関するコミットメント

日本化薬グループは地域社会を重要なステークホルダーの一つと認識しており、社会貢献活動だけでなく、現地雇用や自治体との情報交換を活発に行い、地域社会の健全で持続的な発展に貢献することが重要であると考えています。日本化薬グループは世界各地に事業拠点を置いており、各拠点で現地人材の採用を積極的に行っています。現地での従業員雇用においては、適用される法令に従い、最低賃金を超える賃金を支払います。

◆ 各事業場での取り組み

厚狭工場

希望の花火

2023年7月21日、日頃お世話になっている地域のみなさまへの感謝の気持ちを込めて約300発の花火を打ち上げました。打ち上げ場所は工場近くの山陽小野田市梶漁港で、花火の打ち上げは2020年から始めて4年連続になります。今回は地元の竜王太鼓にオープニングを飾っていただき、和太鼓の演奏も相まって素晴らしい花火が打ち上げられました。

当日は夏休み初日ということもあり、会場には多くの観客が集まり夏の夜空を彩る大輪の花火と迫力満点の太鼓の演奏に大きな歓声があがりました。花火を通じて多くの方に笑顔と元氣をお届けでき大盛況のうちに終えることができました。

今後も地域のみなさまに喜んでいただける活動を継続してまいります。



高崎工場 さつまいも掘り

2023年10月、社宅前のさつまいも畑に岩鼻保育所・高南幼稚園の園児たちを招き、爽やかな秋晴れの中でさつまいも掘りを行いました。今年も夏に気温が高い日が続いたためか、さつまいも(紅はるか)が大きく育ちました。

園児たちは一生懸命、手で土を掘り進めて、自分の顔と同じ大きさほどのさつまいもを掘り出すと、「大きいお芋がとれた!」とはじけるような笑顔を見せてくれました。私たち従業員も、さつまいも掘りを通じて園児たちのたくさんの笑顔に触れ、楽しい時間を過ごすことができました。さつまいも掘り後、群南産業のみなさんにご協力いただき、さつまいもの根っこや土汚れを取り除き、収穫したたくさんのさつまいもをトラックに乗せ、岩鼻保育所・高南幼稚園へお届けしました。



カヤク セイフティシステムズ ヨーロッパ チャリティー活動

カヤク セイフティシステムズ ヨーロッパ（以下、KSE）は毎年、チャリティー活動に注力し、地域の非営利団体、自衛消防隊、子どものスポーツチーム、お年寄りや恵まれない人々へのサポートを続けています。2023年はKSE本社近くに開設したフードバンクの倉庫建設を支援しました。フードバンクは、大量に余ったり賞味期限が近かったり廃棄される食料品を収集し、その食料や衛生用品を必要な人（例えば、ホームレス、シングルマザー、難民など）に再配布することを目的にしています。

また、KSEが支援しているピンクリボン運動は、乳がんの予防に焦点を当てています。9年目を迎えたこの活動は、徐々に認知が高まってきており、予防に対する人々の関心が高まってきています。地域の医学生とフセチン地域のがん患者を集めた非営利団体との長きに渡る連携に加え、チェコ最大手の公的医療保険会社との連携も築くことができました。

KSEは寄付金や献血、血漿の寄付などを通じてチャリティー活動にも参加しています。2023年に、KSEは慈善寄付と非営利団体のサポートに対してフセチン市長賞を受賞しました。



カヤク アドバンスト マテリアルズ
チャリティー活動

カヤク アドバンスト マテリアルズ（以下、KAM）では、海兵隊の「トイズ・フォー・トッツ」活動に毎年参加しています。この活動は、新しいおもちゃや本を贈ることで、アメリカの恵まれない子どもたちに、クリスマスの喜びと希望のメッセージを届けるものです。「トイズ・フォー・トッツ」では、これまでに2億9100万人の子どもたちに、6億5200万個のおもちゃを配りました。もちろんクリスマス時期だけでなく、クリスマスを過ぎても、子どもたちに希望を届けています。

KAM従業員であるラス・バーディックは、過去6年間、会社の「トイズ・フォー・トッツ」活動を率いてきました。毎年、ラスは会社でこの活動を取りまとめ、集めたおもちゃを配布する海兵隊へ確実に届くように手配しています。この活動はラスにとって重要であり、会社は何年も前に参加を促していました。それ以来、KAM従業員は意義を理解し、この活動への参加を毎年楽しんでいます。



ラスと、KAM従業員が寄付したすべてのおもちゃ

データ

◆ 社会貢献活動

指標	対象範囲	単位	2019	2020	2021	2022	2023
社会貢献活動支出額	単体	百万円	254	146	154	149	158
内寄付金総額	単体	百万円	222	114	123	120	126
内その他社会貢献支出	単体	百万円	31	32	31	29	32

「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3,900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、Wi-Fi（無線LAN）、押入、電気ポット、ドライヤー、シャンプー、リンス、ボディソープ完備。

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。

ご予約・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。

ご予約に必要な情報：医療機関名、受診・入院スケジュール、利用期間、利用者のお名前とご関係、ご住所、ご連絡先など
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

個人情報の取り扱いについて：お申し込みの際に提供された個人情報は病院への照会時にのみ使用させていただき法令を順守し、適切に管理します。

