



化学物質管理

Environment

当社グループで取り扱っている化学物質を適正に管理するとともに、適切で安全な使用につなげるため内部統制の各委員会と連携した取り組みを行っています。また、化学物質の安全性データを迅速に提供できる体制の整備を進めています。

新化学物質管理システムの導入

より効率的な化学物質管理に向けて

化学物質規制の強化に伴い、化学物質管理はますます重要性を増しています。当社グループでは、化学物質管理をより効率的に実施するため、必要な機能の洗い出しを行い、システム開発を進めています。

この新化学物質管理システムの導入により、化学物質に関する規制等の最新情報を一元管理することで、当社グループの製品に含まれる化学物質と化学物質に紐づく規制等の情報を迅速かつ正確に提供することが可能になります。

また、新化学物質管理システム導入に合わせて組織再編も進めており、業務効率のさらなる向上を目指します。

サプライチェーン全般における化学物質管理の強化

当社グループは、製造から使用後の廃棄に至るまでの製品のライフサイクルにおける法的・社会的な化学物質問題への対応として、国内外の化学物質関係法令を遵守するための社内体制整備、製品の安全性や適用法令に関するお客様への情報提供など、さまざまな取り組みにより化学物質管理を推進しています。

製品による環境への影響の低減については、専門部署を設置し、使用する原材料の含有化学物質について随時および一斉に調査し正確な把握に努めています。併せて、法令の制定・改正に関する情報収集を行い、適切な対応をするとともに製品に含まれる化学物質に関するお客様への情報提供を進めています。これらの活動により、サプライチェーン全体における化学物質管理の強化とリスクを最小限に留めることに努めています。

2025年3月期は法令違反などで処罰を受けた事例はありませんでした。

有害物質の管理強化に向けて

化学物質リスクアセスメント体制の強化

昨今、国内においても化学物質関連法令などが相次ぎ改正されています。当社グループでも改正労働安全衛生法への対応を逐次進めています。

化学物質管理の基本的な考え方は、個々の化学物質のリスクを削減する方向へと変化しています。この変化に対応するため、原材料採用段階で確実に含有化学物質の情報を収集し、健康や環境への影響を含めた危険性と有害性のチェックを強化するよう努めています。また、定期的に化学物質に関する社内監査を実施することで、化学物質管理に関わる管理体制や運用状況を確認し、必要に応じて改善措置を要請するなど、化学物質管理の維持・管理強化を図っています。

化学物質管理教育を通じた知識向上

化学物質の法規制に的確に対応するため、関連部門、グループ会社に対して化学物質管理に関する教育を行っています。

2025年3月期は、原材料の輸入・製品の輸出の円滑化およびマネジメントシステムへの適切な組み込みを目的とし、化学物質管理を輸出入貿易管理およびマネジメントシステムと関連づけた内容で社内セミナーを開催しました。

各国における法令遵守

製品を製造し輸出するためには、各国の法規制を正しく理解し、適切な手続きや対応を行うことが必要です。当社グループでは、法規制データベースサービスを追加導入し、事業を展開する全ての国や地域において、法や業界基準などを把握、遵守し、国や地域ごとに化学物質の適正な管理を行うことで、企業としての社会的責任を果たしています。

この結果、2025年3月期は化学物質の登録、届出に関する法令違反は、国内外ともにありませんでした。



化学物質管理については、
こちらのウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/management/index.html>



品質保証

当社グループは、製品を安心してお使いいただくために、製品の性能はもとより、お客様に製品やサービスをお届けするまでの全ての企業活動を「品質」と捉え、全社的な品質保証体制の整備をし、お客様の満足向上に取り組んでいます。

品質保証

品質保証に対する考え方

当社グループは、製品の設計段階から製造・検査、そしてお客様にお届けする全ての段階において、関連法令や各種規制事項を遵守することはもちろん、製品・サービスの信頼性、安全性を維持・向上させることは社会からの重要な要求事項であると認識し、常にお客様が求める品質を提供することを最優先としています。

情報・電子、自動車、書籍、産業資材、文具、包装など、当社グループの製品が使用される分野は多岐にわたり、お客様が求める品質も実に多様です。当社グループでは、培ってきた技術力を生かし、お客様のニーズにきめ細かく対応した製品・サービスを提供し続けられるよう、日々、品質の維持・向上に努めています。また、製品に関する情報も適切に提供します。

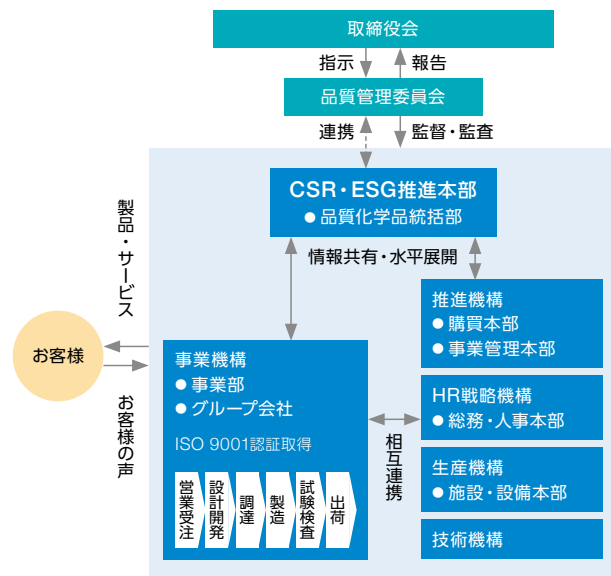


品質方針については、
こちらのウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html#no05>



品質保証体制

当社グループでは、事業部・グループ会社ごとにお客様に提供する製品やサービスの品質を継続的に改善するための仕組みとして、国際規格ISO 9001認証を取得し、「品質マネジメントシステム(QMS)」を運用しています。



お客様の声を反映する仕組み

当社グループでは、お客様のニーズを捉え、きめ細かく対応した機能性製品の提供につなげています。

また、お客様からいただいた品質に関するクレームやトラブルに対しては、迅速に事実関係を確認し、適切な対応を行う体制を整えています。いただいたクレームやトラブルの原因を究明し、有効な再発防止策を確実に実行するとともに、その過程で得られた貴重な知見を製品・サービスの開発や改善に活用することで、お客様にご満足いただける製品やサービスの提供、新たな価値の共創につなげています。さらに、これらの情報は、内部統制の品質管理委員会を通じてグループ全体で共有し、類似の品質トラブルの未然防止につなげる取り組みを進めています。

製品の情報開示

当社グループは、製品の開発段階から法令および製品情報の確認を徹底し、製品の性能と安全性に関する正確な情報をお客様に提供しています。製品検査の信頼性と透明性を確保するために、データ入力ミスや改ざんを防止するシステムの構築や、日常管理業務の見直しも積極的に進めています。さらに、安全データシート(SDS)の提供を通じて、製品の有害性や危険性に関する情報開示にも努めています。2025年3月期において、製品の性能と安全性に関する違反事例はありませんでした。



サプライヤーとの関わり

Social

CSR調達

時代に即した購買方針

当社グループはお客様の求める製品・サービスを提供し、ステークホルダーの皆さまから信頼され続けるため、サプライチェーン全体でCSRの取り組みを推進すべく、2019年4月に「購買方針」を改定し、運用しています。人権や労働環境、環境保全、コンプライアンスなどのCSRに関する取り組みをサプライヤーの選定基準に加えることで、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行っています。

CSR調達基準の設置

2019年4月に当社グループでは、「購買方針」の改定と同時に「CSR調達基準」を新設しました。サプライヤーに対しCSRに関する要請事項を明記し、「持続可能な調達」を推進しています。新たに取引を希望するサプライヤーには門戸を広く開放し、製品の品質、安全性、性能、価格、納期、安定供給や人権、労働環境、コンプライアンス、環境保全などのCSRの取り組みなどをサプライヤー選定基準とし、公平・公正な評価に基づいてサプライヤーや調達品の選定を行っています。

また、当社グループは、2023年3月にパートナーシップ構築宣言^{*1}に参加しました。「サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列を超えた新たな連携」と「振興基準の遵守」に重点的に取り組み、各サプライヤーや価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めていきます。

CSRアンケート調査の実施

当社グループは、「持続可能な調達」を実現するため、「CSR調達セルフ・アセスメント質問表」(SAQ)を用いて、サプライヤーへの調査を2023年3月期から実施し、約8割のサプライヤーから回答を受領しました。アンケートの分析・評価結果をフィードバックしてサプライヤーに継続的な向上に努めていただくよう、是正の取り組みを要請しています。今後もCSRに関する取り組みをサプライチェーン全体へ展開するため、モニタリング活動や監査などを継続的に実施し、当社グループの全てのお客様における満足度の向上に努めていきます。

^{*1} パートナーシップ構築宣言：サプライチェーンのサプライヤーや価値創造を図る事業者との連携・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、「発注者」側の立場から企業の代表者の名前で宣言する取り組み。

^{*2} ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、または、現地の法令における最低就労年齢のうち、最も高い年齢に満たない者を指します。

児童労働・強制労働の防止

当社グループは、基本的人権尊重の原則を定めた「国際人権章典」、国際労働機関(ILO)の定めた「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、国連の定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国連グローバル・コンパクト10原則」などの国際的な規範を支持、尊重し、CSR・ESG基本方針を基に「人権方針」を制定しました。「CSR調達基準」のなかでも、基本的人権を尊重のうえ、差別や強制労働、児童労働を排除し、労働環境の改善に努めることを掲げています。

(CSR調達基準より以下抜粋)

1. 基本的人権を尊重し、差別や強制労働、児童労働を排除し、労働環境の改善に努める。
- 3) 強制労働・児童労働の禁止
脅迫や拘束などによる強制労働を行わないこと。また、いかなる製造段階においても児童^{*2}労働を使用しないこと。
- 4) 労働環境(安全衛生)の確保
労働や安全衛生に関する法令を順守し、事業活動に関係する全ての人にとって、安全かつ衛生的で働きやすい労働環境を実現し、その維持・向上に努めること。

VOICE

オープンイノベーションへの取り組み

基礎資材プレゼンの企画活動

購買本部は、日々さまざまなサプライヤーと接し、多くの原材料情報が集まってきます。そこで、こうした原材料情報を社内に広めるための提案活動として、サプライヤーに当社向けの「基礎資材プレゼン」を依頼し、実行していただいています。社内において基礎資材に関する知識を深めることで経験の浅い従業員のスキル向上を支援するとともに、新製品開発や市場探索がさらに進むことを目指し企画・運営しています。ここで紹介したサプライヤーとの間でオープンイノベーションにつながり、新たな連携・共存共栄が生まれることを期待しています。

基礎資材プレゼンを聴講した当社社員の声

資材に関する知識が深まりました。当社製品の用途拡大、製品開発につなげていきたいと思います。

原料や製品の特性をより理解できました。お客様との会話に非常に役に立つと思います。



物流

Social

1995年の日本レスポンシブル・ケア協議会(JRCC)設立時より、当社グループも加盟し、物流における事故や災害の防止に努めるとともに、環境対応に向けた取り組みを進めています。

物流の取り組み

安全と品質に対する考え方

当社グループでは、安全と品質に係る基準に照らし合わせて物流パートナーを選定しています。さらに、物流パートナーと適時必要な情報を共有し、「現場」のリスクアセスメント、安全管理へと確実につなげています。

安全と品質に対する推進体制

3PL^{*1}契約した物流パートナーと協働し、2018年10月に導入した基幹システムSAPとWMS^{*2}を活用して一元化した管理を推進しています。受注・出荷などを担う業務部門と連携し、安全と品質に関する適切な運用を行っています。

また、輸送安全の面においては、物流パートナーと定期的な品質分科会を開催し、輸送事故の要因分析・年度目標を設定することで輸送品質の改善を図っています。輸送事故件数の多い拠点や委託先については、現地での品質パトロールを行うことにより継続した改善を実施しています。



持続可能な物流体制の構築

安全第一が全てに優先する原則のもと、持続可能な物流体制の構築に努めています。国内輸送においてはモーダルシフトの推進や積載効率の改善を図り、エネルギー使用量、CO₂排出量の削減による環境負荷低減に取り組んでいます。



長距離輸送におけるモーダルシフトの推進活動

改正物流法への取り組み

「物流2024年問題」をはじめとするさまざまな課題に対応し、持続可能な物流の実現を目指すため、2025年4月に改正物流法(物流総合効率化法・貨物自動車運送事業法)が成立しました。

改正物流法は、物流事業者だけでなく、荷主に対しても物流効率化への取り組みを求めており、当社グループとしても主体的に課題と向き合い、物流事業者と連携して効率的なサプライチェーンを構築していくために以下の取り組みを推進しています。

分類	取り組み項目	内容
環境対応	改正省エネ法対応	● CO ₂ 排出抑制に向けた物流戦略の策定
	モーダルシフトの推進	● 環境負荷の少ない輸送方法への転換
	積載効率の改善	● 幹線輸送のロットアップ ● 納入条件緩和による低積載便の削減
改正物流法	2024年問題の対応	● 付帯作業の見直し ● 納品リードタイムの確保 ● 適正運賃の收受
	物流における課題解決	● 物流情報の可視化やデータ分析による課題解決
	荷主の判断基準	● 荷待ち時間、荷役時間の短縮 ● 積載効率の向上
	荷主に対する規制的措置	● 中長期計画の作成、定期報告の準備
	荷主の行動変容	● 経営層の意識改革 ● 物流統括管理者の役割、権限の明確化
物流価値向上	物流コストの最適化に向けた取り組み	● 物流施策の計画、実施
	物流品質向上に向けた取り組み	● 物流パートナーとの品質分科会の実施
コンプライアンス	法令遵守の取り組み	● 消防法、貨物自動車運送事業法等への法令対応
	イエローカード携行の徹底	● 事故発生時の応急措置

^{*1} 3PL(Third-Party Logistics)：物流業務の包括委託

^{*2} WMS(Warehouse Management System)：倉庫管理システム



人権の尊重

人権尊重に対する考え方

当社グループは、人権の尊重は事業活動において最優先に遵守すべきコンプライアンス課題であり、当社グループが社会とともに持続可能な発展を遂げるためには、当社グループの従業員や近隣住民の人権のみならず、当社グループが調達する原材料から製品の廃棄段階に至るまでのサプライチェーン全体に関係するあらゆる人々の人権尊重に取り組む必要があると考えます。

上記の考え方に基づき、当社グループは、基本的人権尊重の原則を定めた「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の定めた「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、国連の定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」および「国連グローバル・コンパクト10原則」などの人権に関する国際的な規範を支持・尊重し、「CSR・ESG基本方針」に基づき「人権方針」を定め、人権尊重に関する取り組みを推進しています。

当社グループでは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しています。CSR・ESG推進本部が主体となり、当社グループの事業活動に関わる人権リスクの特定、その防止および軽減に努めています。万一人権侵害が確認された場合は、速やかに救済に取り組む、その有効性を確認したうえで再発防止策を講じます。

人権リスクを予防・軽減するために、従業員に向けた人権尊重に関するコンプライアンス教育に取り組むとともに、当

人権尊重の取り組み

当社グループにおける人権尊重の取り組みのプロセスは次のとおりです。



コミットメント

当社グループは、人権尊重の取り組みを推進するため、2022年7月開催の取締役会において「人権方針」の制定を決議し、公表しています（2025年4月改定）。

「人権方針」はこちらのウェブサイトをご参照ください。
<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html#no01>



Social

社グループのサプライヤーに向けては、人権尊重に関する行動指針を明記した「CSR調達基準」を提示し、取り組みへの賛同を求めています。

人権尊重に関する取り組みの状況は、コンプライアンス推進活動の一環として定期的に取締役会に報告し、必要に応じて情報開示を行っています。

推進体制

当社グループでは、CSR・ESG推進本部が主体となり総務・人事本部や購買本部などの関連組織と連携して人権リスクの特定・評価および予防・軽減にあたっています。

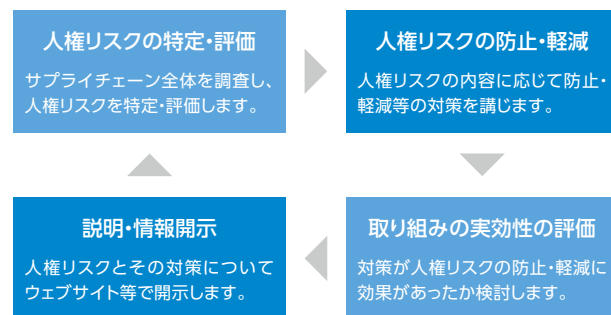
主要な人権リスクについては、内部統制の各委員会が対策の実効性の評価を行い、その結果を定期的および必要に応じて随時取締役会に報告しています。

なお、CSR・ESG推進本部および内部統制の各委員会は、いずれも取締役または役付執行役員を責任者としています。



人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、事業活動に関連した人権リスクを特定し、その予防と軽減に努めています。



主な人権リスク

当社グループにおいて配慮すべきと認識する主な人権リスクは次のとおりです。

人権リスク	主な取り組み
ハラスメント	● ハラスメント防止教育 (P.73参照)
過剰・不当な労働時間	● 36協定の遵守
安全で健康な作業環境	● 労働安全衛生の推進 (P.58参照)
児童労働・強制労働	● 採用時の年齢確認の実施 ● パスポート等の会社による保管の禁止
サプライチェーン上の人権問題	● CSRアンケート調査の実施 (P.51参照)
紛争等の影響を受ける地域における人権問題	● 責任ある鉱物調達の実施 (P.51参照) ● 安全保障貿易管理の徹底
救済へアクセスする権利	(「救済」参照)

ハラスメントの防止

当社グループは、職場におけるハラスメントの防止を人権尊重における最も重要な取り組みの1つと考えます。

当社グループでは、「ハラスメント等防止規程」を定め、ハラスメント防止委員会が各拠点に配置されたハラスメント相談員と連携してハラスメントの防止に関する取り組みを行っています。

2025年3月期における取り組みの実績は次のとおりです。

- ハラスメント相談対応（ハラスメント相談員との連携による）
- 「ハラスメント等防止規程」の改定（他の従業員のみならず当社グループの全てのステークホルダーに対するハラスメントの禁止について明確化）
- 「ハラスメント防止委員会全社会議」の開催（ハラスメント防止委員会の委員長、事務局、ハラスメント相談員および各拠点の責任者が出席）
- 「ハラスメント防止便り」の定期配信
- 全従業員向けe-ラーニング研修の実施
- ハラスメント相談員向け研修の実施

教育

当社グループでは、「人権方針」のほか、「ハラスメント等防止規程」をはじめとする人権に関する諸規程をグループウェア等に掲示して役職員に周知徹底しています。

また、コンプライアンス推進活動（P.73参照）において、人権尊重に関するテーマを定期的に取り上げることで役職員の人権意識の向上を図っています。

評価

内部統制の各委員会が実効性の評価を行う人権尊重の取り組みは次のとおりです。

委員会	評価事項	主要関連組織
環境委員会	環境汚染に由来する健康被害の防止	CSR・ESG推進本部
全社安全衛生委員会	労働者の安全と健康の確保	総務・人事本部 CSR・ESG推進本部
化学物質管理委員会	有害化学物質による被害の防止	CSR・ESG推進本部
輸出管理委員会	人権侵害につながる貨物等の拡散防止	海外事業本部
品質管理委員会	製品の安全性の確保	CSR・ESG推進本部
情報管理委員会	知る権利およびプライバシーの確保	CSR・ESG推進本部 総務・人事本部 情報システム本部
ハラスメント防止委員会	職場におけるハラスメントの防止	総務・人事本部

このほか、CSR・ESG推進本部が社内コンプライアンス監査の実施や内部統制の各委員会および関連組織との連携を通じて取り組みの実効性を評価しています。

当社グループのサプライヤーに対しては、「人権方針」に加え、基本的人権の尊重、差別や強制労働、児童労働の排除、労働環境の改善について明記した「CSR調達基準」を提示のうえ、「CSRアンケート調査」の実施（P.51参照）を通じてサプライチェーン全体での取り組みの実効性を評価しています。

説明・情報開示

当社グループにおける人権尊重の取り組みの状況は、取締役会に報告のうえウェブサイト等に掲載しています。

また、人権尊重に関するお客様からのアンケートへの回答や外部評価機関への届出を行うほか、ステークホルダーとの対話（P.75参照）においても必要に応じて人権尊重の取り組みについて取り上げます。

救済

当社グループでは、企業倫理ホットラインおよびハラスメント相談員（P.73参照）を設置し、人権リスクに関する役職員からの通報・相談に対応しています。

このほか、当社ウェブサイト「お問い合わせ」ページ（日本語・英語）を設けてステークホルダーからの通報・相談にも対応しています。

いずれの窓口にも寄せられた通報・相談についても、事実関係を調査のうえ、必要に応じて速やかに是正措置を講じるとともに、個人情報等の保護と通報者の不利益な取扱いの防止を徹底しています。



人財育成・D&I

Social

人的資本の考え方

経営戦略とHR戦略の関係性

当社グループでは、経営戦略と連動したHR戦略を推進しています。本中期経営計画「明日への変革 2027」実現のための手段と取り組みは、以下の通りです。なお、各テーマの指標と目標は事業の状況を鑑み、適宜見直しを行います。

HR戦略の実現に向けて

当社グループは、経営戦略の推進にはイノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成が不可欠だと認識しています。そのため、経営層と従業員との対話を深めお互いの期待感を共有し、具体化させていく機会を増やし、従業員一人ひとりが経営方針や戦略を自分ごととして理解・共感したうえで日々の業務目標に落とし込むことが必要だと認識しています。

その結果、「会社の目標達成＝個々の従業員の理想の実現」となり、モノづくり企業の従業員としてのエンゲージメント向上が期待できるHR戦略を推し進めていきます。

2025年4月より新たな人事制度の運用を開始しました。新たな人事制度では成功報酬型インセンティブ制度・新人事考課制度によるチャレンジを推奨・評価する仕組みや職階ごとの期待役割を明確にしたジョブディスクリプションを設定し、行動を評価する仕組みなどを取り入れ、よりメリハリある評価と処遇を目指しました。これらの施策により、チャレンジしたいと思える環境づくりから「イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成」を目指します。

これらの施策の趣旨を社内に十分浸透させ、確実に運用し続けていくことで、エンゲージメントの向上と人財の育成を促進し、その成果として、イノベーションの創出を達成できると確信しています。

「人的資本の考え方」については、
こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/social/human/index.html>



人財育成・活用

人財育成の考え方

当社グループでは、人的資本および知的財産への投資と人財育成の重要性を認識し、2023年4月に「人財育成方針」「社内環境整備方針」を制定しました。

「人財育成方針」と「社内環境整備方針」は
こちらのウェブサイトをご参照ください。

<https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html>



人事制度

先述の通り、2025年4月に新人事制度を運用開始しました。制度改定の軸となるのが人事考課制度です。考課に対する公平感、納得感を高めるために考課項目の見直しを行い、新たに「行動考課」という評価軸を設けました。顕在的部分である「業績」のみではなく、能力(スキル)・知識・価値観のような潜在的な部分の現れである「行動」を評価することで、より公平な評価や育成効果を期待しています。また、それらの結果を処遇につなげることで、「頑張れば評価される制度」を運用します。人事制度改定は今後も継続して見直しを進め、イノベーションが湧き上がる活力に満ちた組織風土の醸成を目指します。

学生の採用・選考戦略

当社グループでは、「自ら考え行動できる人」「未来への道を切り拓ける人」を求める人物像として採用活動を行っています。応募者全員と必ず面接を実施する“人物重視”の選考により、一人ひとりの応募者の特性や価値観を理解し、入社後のミスマッチ防止に取り組んでいます。さらに、選考過程や内々定提示後に、既存社員や人事部と面談の機会を設けることで、社風やキャリアパス等を伝え、具体的な活躍イメージを持って入社できるよう注力しています。

女性・外国人・中途採用者の積極的活躍推進

当社グループでは、2022年7月に「人権方針」を制定しました。採用や昇格においても人権の侵害を排除し、平等に活躍の場を提供しています。直近3か年の新卒採用者のうち女性従業員の割合は37%に拡大しました。女性従業員の配属数が少なかった営業部署や生産現場などへの登用の機会を広げるとともに、育児休業制度などを見直し、ライフイベントに合わせた働き方の多様性を確保することで、長期にわたり活躍する女性従業員が年々増えています。

また、「人財の化学反応」を早期に起こすことを優先するという観点から、性別、国籍、採用時期などの区別なく積極的に採用の機会を設けています。日常業務のスキル習得に直結したOJTやOff-JTの適切な活用、納得性の高い確かな人事考課制度と公平な昇格機会により、課長職以上の管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率を、2025年3月期の13.4%から2031年3月期には17%へと順次高めていきます。

新卒採用に占める女性従業員割合(国内グループ)

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
26%	34%	40%	34%	38%

女性従業員割合(国内グループ)

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
17%	18%	19%	20%	21%

管理職に占める女性・外国人・中途採用者の比率*(国内グループ)

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2031年3月期(目標)
11.0%	12.1%	12.0%	13.3%	13.4%	17.0%

表彰制度

当社グループでは、年に一度、大きな成果を出した事業や、大きな改善を行った取り組み、従業員の自発性から動き出したプロジェクトなどを、十分に審査のうえ、社長表彰を実施することにより、従業員のモチベーションアップを図っています。また、その成果を社内に紹介することで、全社的なモチベーション向上につなげています。

研修内容

当社グループでは、従業員一人ひとりの階層に応じた研修カリキュラムを実施しています。階層ごとの研修を積み重ねることにより、企業理念やコンプライアンスの浸透、従業員のスキルアップ、ステークホルダーとの信頼と責任感の向上につなげています。

「キャリア研修」では、キャリアパス制度と組み合わせ、上位の職階で必要となるスキルを身に付け、アウトプットにつなげる研修を行っています。「品質向上関連研修」は、お客様に安心して製品をご利用いただくため、品質保証の実践と品質管理力の向上に必要な知識・スキルを習得する研修です。今後、人事制度変更に伴い、継続的に研修内容の見直しを行っていくため、今期より2項目に関して情報を追記しました。

2025年3月期の主な研修実績(国内グループ)

	延べ受講人数	延べ研修時間	研修費用
個人研修	431名	4,019時間	11,300,351円
キャリア研修	196名	1,916時間	8,580,664円
品質向上関連研修	141名	914時間	1,466,143円
ハラスメント研修	28名	168時間	462,000円
小計	796名	7,017時間	21,809,158円

働きやすい職場環境

当社グループでは、「働きがい」「働きやすさ」双方の観点から職場づくりを推進することが、従業員の定着・活躍、生産性および業績の向上につながると認識しています。例えば、若手社員の定着に向けては、若手社員・配属先部署・人事部の3者によるコミュニケーションシートを通して、初期配属以降3年間にわたり、若手社員へのサポートを継続的にを行っています。また、指導員制度を導入し新入社員がス

※ 女性・外国人・中途採用者に固執することなく優れた従業員を管理職に登用するべきであり、属性別に数値目標を掲げることはむしろ機会平等に反する結果になりかねないとの方針により、現状では、あえて、女性・外国人・中途採用者ごとの目標は設定していません。このため、女性・外国人・中途採用者を合計した数値で管理職登用の中期目標を定め状況をモニタリングしています。

ムーズに仕事・職場に馴染めるよう、心理的安全性を重視した関わり方を研修し、相談しやすい環境づくりや、従業員が心身ともに健康的に働ける職場環境を整えています。

福利厚生

当社グループでは、退職慰労金として、基金型の確定給付企業年金と、会社から支給する退職一時金を導入しています。さらに、従業員選択制の企業型確定拠出年金制度や、財形貯蓄制度、従業員持株会などの施策を組み合わせ、従業員の資産形成に係る自主的な努力を支援しています。

従業員のエンゲージメント調査

当社グループでは、働きやすい職場環境づくりのため、エンゲージメント調査を定期的の実施しています。本中期経営計画ではHR戦略としてエンゲージメントスコアをKPIとして設定しました。調査結果を基に、各組織に適合したアプローチ方法を実施していくことで、従業員の働きがいや満足度の向上を目指します。

労働組合

当社グループでは健全な労使関係の維持・向上に向けて、定期的に労使協議会を開催し、対話に基づく信頼関係の醸成に努めています(2025年3月期は8回)。労使協議会では、経営情報や職場課題の共有を図り、活発な意見交換を通して労働条件の改善を図っています。当社グループの労働組合加入率(労働組合への加入権がある従業員の加入率)は98.9%となっています。

取締役と若手従業員との座談会

HR戦略のひとつとして、取締役が各拠点に赴いて、若手従業員と座談会を行っています。

2025年3月期は22回開催しました。

取締役と若手従業員が、将来の当社の方向性や日頃考えている課題、提案などについて率直な意見交換を行うことでお互いの期待感を共有し、エンゲージメント向上につなげています。





ダイバーシティ&インクルージョン

VOICE

異業種で培った
スキルと多様性を生かして
サステナブルな成長に
貢献しています



購買本部 購買部
坂東購買課 課長

前職では異なる業界で約10年間、主にサプライチェーンマネジメントとコスト最適化に携わってきました。中途社員として入社後、川口製造事業所での勤務を経て、現在は坂東購買課の一員として働いています。

現在主な業務として、製造部門の安定的な生産活動を支援するために、原材料安定調達を目的とした仕入先や社内関係者との折衝を行っています。また、管理職としてチーム全体のパフォーマンス向上とメンバー一人ひとりの成長をサポートすることも重要な役割だと考えています。

当社は、性別や経歴に関わらず、個々の能力と意欲を正に評価し、活躍の機会を与えてくれるフラットな組織だと感じています。特に女性であること、中途入社であること、それぞれのバックグラウンドが強みとして生かされていると実感しています。これまで培った経験を生かすことで組織に新たな視点や価値をもたらし、多角的視点を持った人材育成の一翼を担っていきたくと考えています。

今後も、これまでのキャリアで培った経験を生かしつつ、購買戦略の強化を通じて会社の持続的な成長に貢献していきたいと考えています。また、女性社員や中途入社の後輩たちにとって、「この会社でなら自分も活躍できる」と感じてもらえるようなロールモデルとなれるよう、自身の成長はもちろん、積極的に多様な働き方やキャリアパスについても発信していきたいです。また、楽しく働ける活気あるチーム作りを目標に、お互いに思いやりを持ち、新しいことに挑戦し成長していきたいと思います。

多様な働き方への支援

従業員一人ひとりの理想とする働き方は、ライフスタイルやライフステージによって、変化するものと考えています。

従業員が思い描く多様な働き方を尊重し、その働き方が実現できるように、以下のような各種制度を充実させています。

育児・介護制度

従業員が安心して育児や介護と仕事の両立が図れるように、育児および介護休業制度の取得を容易にし、短時間勤務制度やフレックスタイム制度の導入および、雇用環境の整備に取り組んでいます。

2021年3月期には、育児フレックスの利用対象を子どもが小学校4年生になるまで延長し、短時間勤務とフレックスタイム制度の併用を可能にするなど、より働きやすい環境になるよう制度を更新しています。

また、2024年3月期には男性従業員の育児休業の分割取得制度を整備しました。男性の育児休業取得経験を社内展開することで、より取得しやすい風土づくりに取り組んでいます。

さらに、2026年3月期には育児・介護休業法の改正に則り、子の看護等休暇の対象となる子を小学校3年生修了までに延長し、取得可能事由に学級閉鎖や入園式、卒園式を追加しました。

2025年3月期の育児休業取得率は、男性73.2%(単体)、女性100%でした。短時間勤務およびフレックスタイム制度の利用者は延べ91名で、女性だけではなく男性の制度利用者も確実に増えています。

定年再雇用制度

長年の業務経験で得た技術や知恵の伝承(継承)、人財活用とともに、従業員の定年後のライフプランを支援するために、62歳の定年後、希望する全ての方を対象として65歳までの1年ごとに再雇用契約する制度を導入しています。2025年3月期の定年再雇用制度利用者は113名でした。

障がい者雇用

当社単体での2025年3月期の障がい者雇用率は2.56%でした。障がい者の適性を考慮し、今後も長期的就労の実現に努めます。



当社グループでは、全ての従業員が安全で快適な作業環境で働くことで、生産性の向上、品質の維持・向上、従業員の働きがいの向上につながると考え、2022年に「安全衛生基本方針」を制定し、関係法令の遵守、安全性の確保に加え、健康を増進し長く働けるように、自律的な管理による労働安全衛生活動を推進しています。

推進体制

代表取締役社長並びに生産機構担当取締役の指示により、本社と各生産拠点の安全衛生委員会がリスクとその対応策を共有して労働安全衛生と保安防災の改善に取り組んでいます。また、内部監査室と全社安全衛生委員会が取り組み内容の監査を行っています。

無事故・無災害を目指して

当社グループの生産現場では、化学物質のリスクアセスメントを確実に、化学物質の取り扱い工程ごとに危険性と有害性を評価し、リスク対処方法を現場作業者に周知徹底して労働災害、事故の未然防止に努めています。発生した災害や事故については、各職場で自分たちの職場に置き換えて原因と対策を議論することで当事者意識を高めるとともに、議論された内容を全社的に水平展開しています。また、近年の労働災害の傾向を捉え、予防対策を全社的に展開しています。

	当社グループ			製造業平均			化学工業平均		
	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
休業件数	15	7	3	—	—	—	—	—	—
度数率	4.15	1.96	0.85	1.25	1.29	1.3	1.16	1.04	1.23
強度率	0.031	0.064	0.002	0.08	0.08	0.06	0.06	0.03	0.04

休業件数：災害発生の翌日から休業せざるを得ない労働災害。度数率：100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す。強度率：1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す。製造業：従業員100人以上の企業の平均値。化学工業：従業員100人以上の企業の平均値。データ出典元：厚生労働省の労働災害動向調査(2022年～2024年)

安全衛生委員会

拠点ごとに労働安全衛生法で定められた構成員で運営される安全衛生委員会を月1回開催し、安全衛生上の課題を解決するための協議を行っています。

KY(危険予知)パトロールで見つかった問題点や他の拠点で発生した公傷原因などについて、話し合いが行われ、公傷発生の防止に向けて継続的な改善活動を行っています。

全社安全衛生委員会

当社グループでは、拠点ごとに設置されている安全衛生委員会を全社的な位置から俯瞰し、相互連携して機能を高めるために、生産機構担当役員が委員長を務める全社安全衛生委員会を設置しています。

この全社安全衛生委員会では、さまざまな知見を持った委員で生産現場のパトロールを行い、不安全作業や設備的

バーチャル・リアリティ(VR)を用いた危険疑似体験教育や作業現場の安全管理の要である職長の教育を強化しています。



社内講師による職長研修の様子

労働災害発生状況

2025年3月期は3件の休業災害が発生し、度数率0.85(前期1.96)、強度率0.002(前期0.064)となりました。業務上の疾病、死亡災害はありませんでした。

な問題点を指摘し、未然に災害を防止する取り組みを行っています。2025年3月期はこのパトロールを10事業所で行いました。

また国内全拠点の安全衛生委員会による全社的な委員会を年2回開催し、他事業所との意見交換や全社的に取り組む課題に対して議論を行うことで、安全で快適な職場環境の整備に努めています。



安全衛生パトロールの様子



健康経営

Social

健康経営に対する考え方

当社グループでは、「持続的な企業価値の向上」には人的資本の充実と生産性向上の両輪が重要課題と認識し、従業員が健康でいきいきと働き続けられる職場づくりに向けて、2023年9月に健康経営方針を制定しました。本方針のもと代表取締役社長を推進責任者として、従業員の健康面と精神面の充実を図る施策を継続的に推進しています。具体的には2024年3月期から健康経営推進体制の整備と健康課題の把握を行い、2025年3月期は健康経営戦略を作成し従業員の健康意識向上に向けた活動、全国各拠点担当者を軸にした施策の展開を行ってきました。2026年3月期はさらに踏み込んだ健康経営戦略を策定し、健康保険組合、各拠点、産業医との連携をさらに強化していきます。従業員のポテンシャルを最大限発揮することで事業活動を通じて社会に貢献し、業績向上によって従業員の生活に還元すること

により、当社グループ、社会、従業員が、WIN+WIN+WINとなる関係を築いていきます。



写真1：2025年3月期から実施している施策「産業医健康セミナー」の全国Web発信。
直近のテーマ：睡眠、飲酒、眼精疲労、肩こり、ストレス、花粉症など



写真2：2026年3月期実施の施策「血圧計設置による測定習慣向上」生活習慣病の重症化予防を目的に、これからシニア世代を迎える40歳後半～50歳代の従業員の健康意識を向上。

健康経営への対策とロードマップ

2025年3月期(実績)

HR戦略・健康経営戦略

- 戦略マップと健康に関するKPIの開示
- 重点KPIの実績確認
- ➡ アブセンティーズムの改善⇒0.1P改善
- ➡ プレゼンティーズムの改善⇒0.7P悪化
- ➡ ワークエンゲージメント向上⇒0.3向上

健康意識の向上施策

- 各拠点を巻き込んだ施策
- ➡ 健康食、禁煙Day、運動アプリ
- ➡ 産業医セミナーのWeb配信(睡眠、飲酒、眼精疲労、肩こりストレス、花粉症など)

健康課題の継続と新たな課題を把握

- 戦略マップの改定

2026年3月期(実行)

HR戦略・健康経営戦略

- 重点KPIの実績を基に健康課題の継続と新たな課題を把握
- ➡ 新たな戦略マップの開示

健康意識の向上と中長期的な健康保険医療費の削減

特に高齢者への疾病の早期発見と重症化予防とさらなる健康意識の向上

- ➡ 人間ドック受診向上
- ➡ 精密検査受診率の改善

健康課題の把握・改善

- 戦略マップの改定

2027年3月期以降(計画)

HR戦略・健康経営戦略

- 重点KPI(3か年)実績確認と評価
- 新たな戦略マップ作製と開示

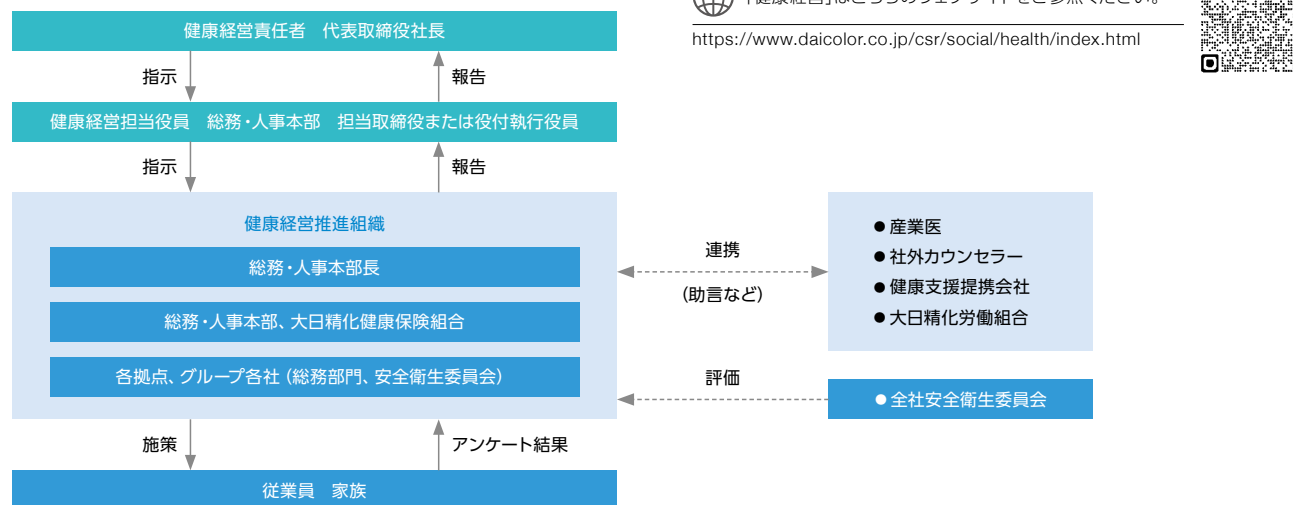
健康意識の向上と中長期的な健康保険医療費の削減

- 施策効果(KPIの確認)

健康課題の把握・改善

- 戦略マップの改定

健康経営推進体制



健康経営 戦略マップ

健康課題		健康投資効果				健康経営で 解決したい経営課題	
健康診断・ストレス チェック・労務数値の分 析結果を産業医、健康 保険組合、各拠点総務 と協議した課題		具体的取組	従業員の意識改善	期待できる効果	目標とする効果		
フィジカルヘルス	内臓脂肪型肥満の リスク	産業医セミナー(Web配信) ●睡眠、飲酒、眼精疲労、 生活習慣病など				健康診断受診率の向上 ●定期健診受診率 2027年3月期 目標：100% ●特定健診受診率 2027年3月期 目標：100% ●特定保険指導対象者率 2027年3月期 目標：20.0%	中長期的な 健康保険医療費の 削減
	高血圧リスク						
	肝機能異常症の リスク	運動支援 ●運動支援アプリによる ウォーキングイベントなど	健康改善意識の向上 ●精密検査受診率 2027年3月期 目標：100% ●適切な運動習慣を有する者の割合*1 2027年3月期 目標：37.3% ⇒2025年3月期達成(39.8%) ●適切な食事習慣を有する者の割合*1 2027年3月期 目標：62.3% ●適切な飲酒習慣を有する者の割合*1 2027年3月期 目標：86.8% ●適切な睡眠習慣を有する者の割合*1 2027年3月期 目標：67.6%	特定保健指導 対象者率の低下 (生活習慣病 発生リスク)	アブセンティーズムの 改善 (健康で出勤でき ている状態)		
	糖尿病のリスク	食事支援 ●社員食堂にて健康食提供継続					
	飲酒によるリスク	ドック等の受診推進 55歳以上の受診率向上	禁煙率*1 ●2027年3月期 目標：26.2%	高ストレス者率の 低下	プレゼンティーズムの 改善 (心身に不調感がな くいきいきと働け ている状態)		
	適切な睡眠を 有しないリスク	特定健診項目追加 ●眼底検査					
	健康保険医療費上位 ●循環器系疾患 (高血圧・脳内出血) ●新成物(がん)	血圧測定習慣 ●血圧計設置					
	喫煙者のリスク	全社一斉禁煙日設定 ●禁煙希望者率向上への 資料揭示	ストレスチェックの セルフケア教育実施 ●自己分析教育	ストレスチェックの受検率向上 ●2027年3月期 目標：95.4%	高ストレス者率の 低下	ワーク エンゲージメントの 向上 (イノベーションが 湧き上がり活力に 満ちた状態)	
ストレス反応の改善	ラインケア ●職場環境の把握と改善 ●休業者への職場復帰支援	高ストレス者面談の利用率向上					
メンタルヘルス	心理的安全性の向上	高ストレス職場支援 ●対象職場の管理職教育	職場ストレスに関する管理職意識の向上	ストレス疾患の 再発低下 (心理的安全性の 向上)	ワーク エンゲージメントの 向上 (イノベーションが 湧き上がり活力に 満ちた状態)		
	健康で豊かな 生活のための時間 が確保できる	ハラスメント教育 ●相談員への教育 ●従業員へのeラーニング	ハラスメントの撲滅				
ワークライフバランス	多様な働き方・ 生き方が選択でき る	年次有給休暇取得推進 ●第3四半期時点にて 組織長経由にて報告	年次有給休暇取得率向上 ●2027年3月期 目標：15.5日/年	仕事・家庭 満足度の 向上			
		残業規制 ●毎月組織長経由にて警告	時間外労働時間の改善 ●2027年3月期 目標：80時間残業/月 撲滅				
		育児休暇の推進 ●管理職、従業員へ周知 (男性社員、女性社員)	制度活用により離職率低下 ●2027年3月期 目標：1.7%				

2025年3月期より実施中の施策 2026年3月期に新たに実施する施策

*1 健康保険被保険者のうち40歳以上

フィジカルヘルス、メンタルヘルス、ワークライフバランスは最も関連性の高い領域と紐づけていますが、他領域への関連性も把握・分析しながら戦略マップを策定しPDCAを回しています。

メンタルヘルスケアの推進

当社グループでは、メンタル疾患を未然に防止する活動、休職からの円滑な回復支援など、総合的なメンタルヘルス対策を講じています。労働安全衛生法改正前となる2014年よりストレスチェックの取り組みを自主的に開始し、2024年3月期の回答率は93%、2025年3月期の回答率も93%でした。2025年3月期には新たな施策として、高ストレス職場へアクションプランシート(職場の改善計画書)を使用した支援を開始しました。今後も働きやすい職場を目指し、積極的な活動を継続的に進めていきます。

健康経営優良法人(大規模法人部門)

2025年も引き続き、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に申請し、認定されました。今後も、さらなる従業員の健康維持・増進やモチベーション向上・生産性向上を目指し、健康経営を推し進めていきます。

