

Fujikura Kasei Group

CSR Report 2021



経営理念

ともに挑みともに繋ぐ

常にお客様目線で上質な価値を創出する

行動指針

- ▶ 私たちは、全ての仲間と手を取り合い、創出する喜びを分かち合います。
- ▶ 私たちは、失敗を恐れず、常にチャレンジャーであり続けます。
- ▶ 私たちは、お客様と誠実に向き合い、信頼される存在を目指します。
- ▶ 私たちは、こだわりと思いやりをもって、心地良さの実現を追求します。
- ▶ 私たちは、法とその精神を守り、安心・安全なものづくりを約束します。



本社事務所

鷺宮事業所 開発研究所

久喜物流センター

佐野事業所(第一工場)

名古屋営業所

Contents

藤倉化成とは

- 1 経営理念・行動指針および編集方針
- 3 トップメッセージ
- 5 藤倉化成グループの歩み
- 7 **特集1** 技術力で社会課題解決

当社のCSR

- 11 **特集2** 前年参加社員座談会
- 15 CSRマネジメント
- 17 当社事業の中の社会課題対応
- 19 最重要課題
- 22 CSRの社内浸透に向けて
- 23 **特集3** 中堅社員座談会
- 27 **従業員の仕事と健康**
- 29 **労働安全衛生**
- 33 **環境保全(環境負荷の低減)**
- 37 **事業を通じた環境・社会貢献**
- 39 **化学物質管理**
- 41 **コンプライアンス**
- 43 **リスクマネジメント**

お客様と地域社会のために

- 45 品質活動
- 47 地域社会への貢献

グループ会社のCSR

- 49 藤倉化成グループの概要
- 51 グループ会社活動報告

会社情報

- 65 コーポレート・ガバナンス
- 66 事業概要・会社概要・業績ハイライト

編集方針 (CSRレポート発行にあたって)

本レポートは、藤倉化成グループが果たすべき社会的責任と社会課題の解決のために行っている取り組みに関し、説明責任と情報開示を基本原則として編集しています。

また本レポートの発行は、ステークホルダーの皆様との対話を深め、藤倉化成グループの価値を総合的に判断いただくことを目的としています。

対象範囲

当社および当社グループの事業活動を対象としています。

対象期間

主に2020年4月1日～2021年3月31日

※一部、継続的な取り組み、特記事項等については、対象期間外の活動を含んでいます。

参考ガイドライン

ISO26000(国際標準化機構)「社会的責任に関する手引き」
国連グローバル・コンパクト原則

変化する社会に対応する サステナブル経営を目指します。



～ 当社業績について ～

新型コロナウイルスでお亡くなりになられた方々に哀悼の意を、闘病中の皆様にお見舞いを申し上げますとともに、日々この難題に立ち向かっておられる医療従事者をはじめ社会基盤を支えておられる多くの皆様にお礼を申し上げます。

社会がコロナ禍により厳しい状況が続く中で、当社もまた昨年度はその影響を顕著に受ける形となりました。

当社の業績に関しては、2020年度の上半期(4月～9月)は売上高と利益面が計画を大きく下回り、特に利益面では損失ポジションとなりました。下半期(10月～3月)は社会の回復基調とともに当社の業績も反転し、その結果通期では年度計画には到達できなかったものの、利益を確保することができました。

新型コロナウイルスに関しては、2021年に入り各国でワクチンの接種が始まり、世界がこの難題解決に向け動き出しましたが、依然としてコロナ禍の収束は見えておらず、予断を許さない状況が続いています。

このようにコロナ禍で不透明感の強い2021年度ですが、第11次中期経営計画につながる結果の積み上げにこだわりを持って、取り巻く内外の環境変化に対し、変化の質(大胆さ、タイミング)を意識し行動していきます。

～ 社会変革に対応した技術開発と経営姿勢 ～

当社は創業以来80年以上の歴史を積み重ねてきましたが、サステナブル経営を目指す上で、今の社会変革期はまさに正念場と言えます、社会の変革を先取りした対応を行っていかねばなりません。

第1に、当社はB to B企業としてお客様からの要望に沿う製品づくりが主体でしたが、今後は社会課題の解決に向けた自社技術や製品の積極的な展開も図っていきます。

第2に、従業員は企業活動の常に主役であり、従業員のモ

チベーションアップが重要な課題となります。“従業員を大切に考える”姿勢は「当社らしさ」を示す特長でもありますので、この特長をさらに深耕していきます。

第3に、社会の変革に対応することも大切ですが、同時にこの変革に立ち向かう強い基盤の構築も大切であり、この基盤こそが社会から信頼され続けることであると考えています。

以下にそれぞれについてより詳しく述べさせていただきます。

社会課題の解決を新規事業創出の柱に

当社には5つの事業分野がありますが、今までは各事業部が独立した動きを行ってまいりましたので参入している市場が限られていました。新しい市場の創出は事業を成長させていく上で大きな要素となりますので、昨年のCSRレポートのトップインタビューで述べましたように社長直轄の「技術戦略推進室」を設置し、社内やグループ会社のコラボレーション効果を狙い、事業部それぞれの保有技術に横串を通し、今までにない製品を開発することを目指しています。今年の4月からは組織の人員を増強し、この動きを加速していますが、この活動は担当者だけではなく、全社員との意識の共有により早期の軌道化を図ります。

一方、ターゲットとする分野や製品が描けていないとなかなか前に進まないのも現実であります。そこで浮上したのが社会との共有価値の創出に向けたSDGsをはじめとする社会課題の解決につながるテーマです。

中でも、当社は化学を事業の根幹とした企業ですので、製品のライフサイクルを通じて環境に貢献する製品の創出が特に重要と考えており、強い信念をもって開発に従事していきます。

最重要課題の目標達成で強い基盤を

CSR活動への本格的な取り組み開始において、当社は当社事業の特色から最重要課題を抽出し、到達すべき目標の設定を行いました。最重要課題に取り組むことで経営基盤の強化を図っていきます。

先に申し上げましたように、従業員は当社にとって重要なステークホルダーです。従業員の協力なしに、当社の成長は見込めません。従業員が安全にかつ安心して業務に携わることができるように、会社として様々な期待に応えていくことが従業員のモチベーションの維持・向上につながると考えています。このために働き方改革や従業員の人権を尊重した有用な制度の導入・活用と労働災害の発生防止に向けた安全施策の更なる強化を図ります。

次に化学系企業として、環境負荷の低減と化学物質管理は操業を続けていく上で重要な課題です。環境負荷の低減では、一足飛びに現在使用のエネルギーをすべて再生可能エネルギーに切り替えるなどのような大きな変化をもたらすことは難しいですが、工場リニューアルや設備機器の購入時に環境負荷の低減を着実に進めていきます。また、化学物質管理についてはSDGsの12番

目の項目である「つくる責任、つかう責任」を念頭に安全な設計開発と確かな製品情報の展開に努めます。

他に、最重要課題としてコンプライアンスとリスクマネジメントを掲げています。共に事業の基盤として多くの企業でも課題として取り上げられています。当社では、それぞれのマネジメントを遂行する部門ですでに管理等を行ってまいりましたが、事業部体制と同様、部門ごとに独立した動きとなっていましたので、体系化して連携を強化するよう組織体制を見直しました。これに伴って不備や不足の項目を抽出し、リスクコントロールを徹底して、社会からの要求に確実に対応できるよう万全を尽くします。

尚、これらの最重要課題に対する取り組みは、全てが連結で評価されることへの意識改革を伴い、当社のみならずグループ会社にも事業特性や地域特性を考慮しつつ展開していきます。

誠実かつ正確な情報開示で社会から 信頼され続ける企業へ

企業がサステナブル経営を行うには、収益性、成長性以外に社会性も高めていく*必要があります。この社会性こそCSR活動そのものであり、優れた活動を行うことで、ステークホルダーから当社ブランドに対する共感や信頼が得られます。

しかしながら、どのように優れたCSR活動を行っても「陰徳善事」では社会に認めてもらうことはできませんし、逆に“きれいごと”だけを並べて報告しても、ステークホルダーから正確な評価をいただくことはできません。

当社はこのCSRレポートを通して、当社および当社グループのCSR活動における誠実かつ正確な情報開示を積極的に行い、社会から信頼され続ける企業を目指します。

またCSRレポートを当社から社会に対する一方的な情報開示ツールに留めず、今後もより一層の紙面の充実を図り社内、社外への有効活用を追求していきます。

不備な点や不足している点が多々あるとは思いますが、着実に歩んでまいりますので、今後とも、皆様にはより一層のご支援を賜りたく、よろしくお願い申し上げます。

*慶應義塾大学 岡本大輔教授の著書より引用。

藤倉化成株式会社
代表取締役社長

加藤大輔

藤倉化成グループの歩み

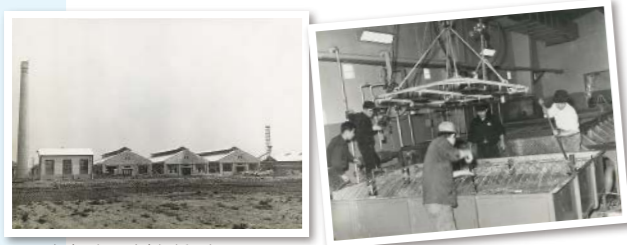
当社は、創業から現在まで80有余年、さまざまな材料の登場や産業・景気の移り変わりなど、時代の波にもまれながらも、事業を継続・拡大してきました。
近年では「企業として社会に果たすべき責任」と「社会との共有価値の創造」の重要性を認識し「本業を通じた社会貢献」を実践し、企業成長を目指すとともに、持続可能な社会の発展を支え続けます。

事業の創出と確立

技術基盤の強化

グループ会社の設立と事業拡大

1938 【創立】
「藤倉工業株式会社」(現「藤倉コンポジット株式会社」)から分離独立し、航空機用風防ガラスや航空機用塗料を主力製品とした「藤倉化学工業株式会社」を設立



1939年(昭和14年)板橋工場

1943 【塗料事業：基盤構築】
「片岡塗料株式会社」を吸収合併し、一般塗料の生産および販売の体制を強化

1957 【電子材料事業：基盤構築】
「日本電信電話公社(現NTT)通信研究所」との共同開発による導電性ペースト「ドータイト®」を発売

1958 【社名変更】
「藤倉化成株式会社」と現在の社名に改称

1962 【株式上場】
東京証券市場第2部に上場
→2001年3月に1部昇格

1971 【生産体制強化】
栃木県佐野市に佐野事業所を開設
→1973年東京板橋工場から佐野事業所への生産部門の全面移転完了



1972年(昭和47年)佐野事業所

1972 【コーティング事業：基盤構築】
米国「レッドスポット社」とプラスチック用塗料、コーティング材の分野で技術提携

1973 【塗料事業：新規技術導入】
米国「プラスタロイ社」と水系弾性塗料の分野で技術提携
→塗膜の強靱性向上

1974 【塗料事業：新規技術導入】
英国「ハーコ・コスミック社」と水系多彩模様塗料の分野で技術提携
→独特な塗膜意匠性

1985 【化成事業：技術力強化】
米国「ローム・アンド・ハース社」とナーバインダーレジン分野で、合併会社米国現地法人「ポリトライボ・インコーポレイテッド」を設立
→製造方法の多様化

1987 【コーティング事業：新規技術導入】
米国「レッドスポット社」とスエード調塗料の分野で、独国「ヴェルバーク社」とソフトフィールペイントの分野で技術提携
→独特な塗膜触感

第73期
(1984年3月期)
売上高(単体)
102億円

1984 【塗料事業：国内拡大】
建築用塗料の販売会社「フジケミカル株式会社」を設立

1986 【塗料事業：国内拡大】
建築用塗料の東日本地区販売会社「フジケミ東京株式会社」を設立

1995 【電子材料事業：当社初の海外拠点設立】
シンガポール駐在員事務所開設
→1996年にシンガポール現地法人「フジクラカセイ(シンガポール)」設立
→2011年閉鎖

1997 【コーティング事業：ASEAN進出】
バンコク駐在員事務所開設
→2002年にタイ現地法人「フジクラカセイタイランド社」設立

2000 【コーティング事業：グローバル展開】
米国「レッドスポット社」、英国「ソネボーンアンドリーク社」とプラスチック用コーティング分野において包括的3極グローバルネットワーク事業提携

2002 【電子材料事業：中国進出】
上海駐在員事務所開設

2004 【コーティング事業：中国生産拠点設立】
中国現地法人「藤倉化成塗料(天津)有限公司」を設立

2005 【コーティング事業：中国生産拠点拡大】
中国現地法人「藤倉化成(佛山)塗料有限公司」を設立

第97期
(2008年3月期)
売上高(連結)
503億円

第89期
(2000年3月期)
売上高(連結)
243億円



藤倉化成塗料(天津)有限公司



藤倉化成(佛山)塗料有限公司

2007 【コーティング事業：タイ生産拠点設立】
タイに工場新設
→2017年現在地に移転



フジクラカセイタイランド社
新工場(2017)

第105期
(2016年3月期)
売上高(連結)
737億円

2008 【コーティング事業：グローバル強化】
米国「レッドスポット社」を買収し、子会社化



レッドスポット社

第110期
(2021年3月期)
売上高(連結)
495億円

2009 【コーティング事業：中国生産拠点拡大】
中国現地法人合併新会社「上海藤倉化成塗料有限公司」を設立



上海藤倉化成塗料有限公司

2010 【コーティング事業：グローバル強化】
英国「ソネボーンアンドリーク社」を買収し、「フジケムソネボーン社」として子会社化



フジケムソネボーン社

2010 【コーティング事業：インド進出】
インド現地法人「フジクラカセイコーティング・インド社」を設立
→工場は2018年に新設



フジクラカセイコーティング・インド社 新工場(2018)

2013 【コーティング事業：ASEAN拡大】
インドネシア現地法人への出資比率を引き上げ、「フジクラカセイインドネシア社」に社名変更



フジクラカセイインドネシア社

2013 【コーティング事業：ASEAN拡大】
マレーシア現地法人「フジクラカセイマレーシア社」を設立



フジクラカセイマレーシア社

2014 【コーティング事業：ASEAN拡大】
ベトナム現地法人「フジクラカセイベトナム社」を設立



フジクラカセイベトナム社

1938年～1970年代

1970年代～1980年代

1980年代～現在

リハビリテーション向け歩行練習デバイス 藤倉化成『RoboChemia® GS Knee®』開発ストーリー

当社はさまざまな課題に対し、当社の固有技術や製品を用いて解決を図るべく取り組んでいます。このたび、脳卒中などで半身麻痺となり歩行が困難となられた方の社会復帰を支援するため、当社固有技術を活用し、リハビリテーション向け歩行デバイス『RoboChemia® GS Knee®』を開発・上市するに至りました。
なお、『RoboChemia®』は当社が開発した新技術を用いた製品群のブランドです。
本特集では、開発に至るまでの技術的な背景を、開発に携わった方々のお話も含めて紹介します。

ERゲルの可能性を広げた共同研究

原点に、藤倉化成の「ポリマー粒子デザイン技術」

当社と東京電機大学工学部先端機械工学科三井研究室、千里リハビリテーション病院、国際医療福祉大学大学院が共同開発した『RoboChemia® GS Knee® (ロボケミア・ジーエスニー)』は、脳血管疾患による片麻痺患者のリハビリテーション向けに歩行練習を支援する「電子制御膝ブレーキ」です。当社のEAM (Electro Attractive Material: 電氣的吸引材料)を用いたEAMブレーキデバイスの技術を使用しています。

このEAMには、当社の固有技術であるポリマー粒子デザイン技術により開発されたER粒子が応用されています。ER流体 (電気粘性流体) は、印加^{*1}する電場で、粘弾性^{*2}が変化する流体のこと

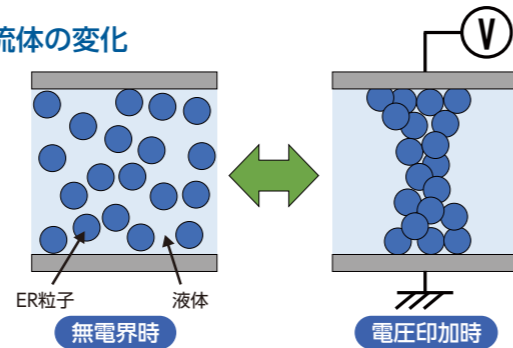
で、簡単に言えば、電圧をかけていないときは液体で、電圧をかけるとクリームのように固くなる特性を持っています。

ER流体は、ER粒子と分散媒 (液体) から成りますが、比重差があるため、時間が経過すると粒子が沈降し、特性が低下する問題がありました。

当社は長年にわたりこのER流体の研究に取り組み、ゲル化剤によって作られたゲル骨格の中にER粒子やシリコンオイルを閉じ込めることにより、粒子が完全に沈降することなく、ER効果が持続するERゲルの技術を確認しました。

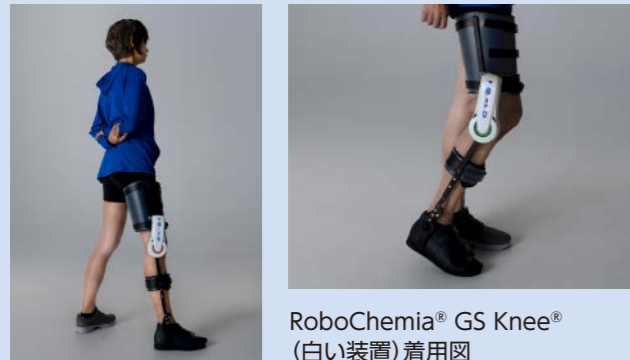
^{*1} 電気回路に電源や別の回路から電圧や信号を与えること
^{*2} 固体的な弾性変形と液体的な粘性流動を合わせ持つ特性

ER流体の変化



- 1) 電圧をかけていないときは液体
- 2) 電圧をかけるとクリームのような状態
- 3) 電圧を切ると液体に戻る
- 4) 電圧をかけると再びクリームのような状態になる

RoboChemia® GS Knee®



RoboChemia® GS Knee®
(白い装置) 着用図

VOICE

開発が中断するなか、最後まで諦めずに製品開発を進める

ERG研究開発部
安齊 秀伸



『RoboChemia® GS Knee®』開発の原点は、ER流体といわれる電圧をかけると粘度が変わる材料開発から始まります。これは1993年から、東京電機大学の三井教授と共同で開発を進めてきました。当初は自動車の部品への適用を考えていましたが、実用化には至りませんでした。なかでも、2000年～2007年頃は開発が中断することもありましたが、そのような中でも私たちは三井教授の研究室に通い続けました。その後、千里リハビリテーション病院長でもある吉尾先生 (理学療法士・医学博士) や、歩行分析の研究をされている国際医療福祉大学大学院の山本教授から、歩行練習用の膝制御のブレーキに使えるのではないかと話を持ち上がり、2012年から本格的に『RoboChemia® GS Knee®』の開発に取り掛かるようになります。

私たちは、材料開発、『RoboChemia® GS Knee®』の機構設計とシステム構築を行いました。試作段階では、より強度の高い部品を使いつつも、バッテリーを含めたデバイスの軽量化が大きな課題でした。開発当初は重さも1kg近くありましたが、なんとか690gまで抑え、さらに耐久性もそなえ、ようやく量産にこぎ着けることができました。

バイスの開発

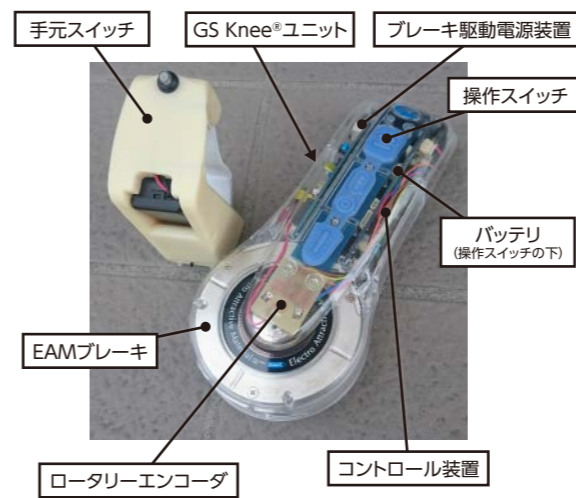
ERゲル技術からEAMブレーキデバイス開発へ

ERゲルの特性が活かせる応用技術の研究は、東京電機大学工学部先端機械工学科の三井和幸教授とその研究室所属の学生たちとともに進められました。そこで開発されたのが「EAMブレーキデバイス」です。EAMとは、シリコンゴムの中に、ER粒子を分散

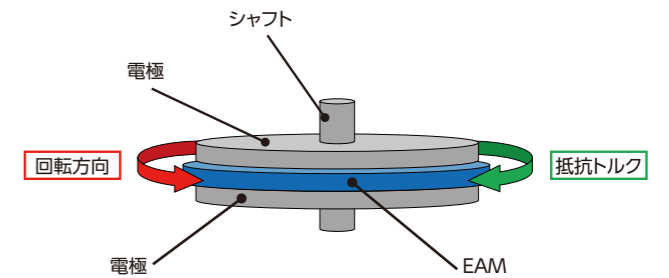
させた後に硬化させたシート状の機能性材料です。

電圧を印加すると吸引力を発生し、EAMシートと電極の間に抵抗力を発生させます。三井研究室で試作した「EAMブレーキ」は、回転する電極でシートをはさむとブレーキトルクを発生させることができます。

電子制御膝ブレーキの構成



EAMブレーキデバイスの基本構造



東京電機大学 先端機械工学科・三井研究室作成

MESSAGE

大学の研究活動が企業との製品開発に役立つ産学連携

東京電機大学 工学部
先端機械工学科
三井 和幸 教授



私は医療工学の分野でパワーアシストやAEDの基礎となるものを作っていました。東京電機大学の准教授となり、研究室を持たせてもらうようになった1993年頃、ER流体というものを専門にしていた先生と出会い、自分がやっていたことと組み合わせることで応用できるのではと考えました。その方のおかげで、藤倉化成の安齊さんと繋がり、共同研究がスタートしました。

『RoboChemia® GS Knee®』の原点ともいえるER流体は、液状のためシールの機構が必要となり大型化してしまうので、大学の学生を含めて試行錯誤を重ね、最終的にはシート状のものに改良しました。最初の試作品ができてから2～3年経った頃には材料も安定してきたので、これで何かを作ろうと動き出します。最初は腕につけるパワーアシストも検討したのですが、重りを持つほどのパワーが出せず、藤倉化成さんとともに改良を重ね、部品や形状を変えたことで体重を支えられるほどのパワーが出せるようになりました。これまで企業が直接研究室に入って製品開発をしてきたおかげで、学生にとっても社会勉強となり、教育面でも助かりました。私たちは電氣的吸引材料を、今後さまざまなものに活用できるようにと研究を進めています。

リハビリテーション向け歩行練習デバイスの開発 藤倉化成『RoboChemia® GS Knee®』開発ストーリー

電子制御膝ブレーキ完成、『RoboChemia® GS Knee®』

『RoboChemia® GS Knee®』の誕生

厚生労働省の「患者調査の概況」(2017年)によると、日本人の死因の上位にある脳梗塞・脳内出血・くも膜下出血のいわゆる「脳血管疾患」の総患者数は約111万5千人。多くの場合、脳血管疾患が回復しても右もしくは左半身が片麻痺になり、足や膝がうまく動かせず、リハビリや歩行練習が必要となります。しかし、従来の歩行練習として用いられる装具は膝関節を固定して使用するため、利用者の膝は常に伸びた状態となっています。この状態でリハビリを行うことによって、患者は不自然な歩行を習得することに

なっていました。このようなことに対して、千里リハビリテーション病院副院長の吉尾先生、国際医療福祉大学大学院の山本教授らから、体重がかかっているときに膝が自由に曲がる装具の提案がありました。

当社および東京電機大学三井研究室は、EAMブレーキデバイスでこの提案を実現するため開発を行い、長下肢装具に取り付けて使用できる電子制御膝ブレーキの開発を進め、片麻痺患者リハビリ用支援装置『RoboChemia® GS Knee®』が誕生しました。

RoboChemia® GS Knee®



手元のハンドスイッチで、体重が膝にかかっているときは、ブレーキをONにし、それ以外はブレーキをOFFにして膝が屈曲できるようにした。

患者と医療スタッフの負担軽減に

『RoboChemia® GS Knee®』は、開発したEAMブレーキデバイスを一般的な長下肢装具の膝継手に取り付けて使用します。理学療法士(セラピスト)が手元のハンドスイッチで操作することにより、膝の動きを制御することを可能にしました。患者の体重がかかったときにブレーキをかけて体重を支えて転倒を防ぎ、体重がかかっているときは膝を自由に曲げることができます。

『RoboChemia® GS Knee®』は、患者の不自然な姿勢や体重移動によって生じる身体的負担を軽減し、自然な歩行練習を実現させます。用途として、脳血管疾患による片麻痺患者のリハビリテーションはもちろん、事故や病気などで、膝に障害を持つ患者の長下肢装具に取り付け、膝ブレーキとして使用することもできます。また、『RoboChemia® GS Knee®』を用いることで、患者のリハビリ期間の短縮や病院スタッフの負担軽減、医療費負担の軽減にもつながります。

当社の技術を応用した『RoboChemia® GS Knee®』は、SDGsのゴール3「すべての人に健康と福祉を」に貢献し、さらにゴール8

「動きがよい 経済成長も」にも関わる、社会課題解決に直結する製品であると自負します。

今後も、社会課題の解決と事業成長につながる研究活動、製品開発を続けてまいります。

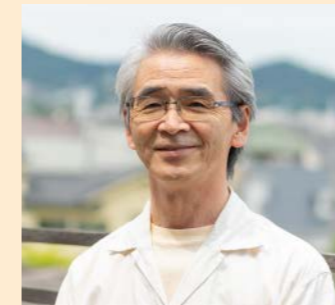


『RoboChemia® GS Knee®』を用いたリハビリテーションの様子

MESSAGE

開発に携わった医療関係者の皆さまの声

千里リハビリテーション病院
副院長
吉尾 雅春 先生



解剖学や生理学、装具療法の観点から長下肢装具の可能性を確信

私は理学療法士として働いて48年(2021年5月当時)になります。臨床の傍ら、解剖学や生理学を学び大学の研究員、医学博士の学位も取りました。それらの知識や経験から、脳血管疾患後の歩行練習をするためには長下肢装具が重要であると考え、装具療法に長年力を入れてきました。

しかし、これまでの長下肢装具は膝を曲げることはできず、膝折れしないように固定させているものばかりです。本来であれば、歩行というのは無意識に膝を曲げて足を前に出すもので、リハビリでもより自然な歩行ができるようにしたいと考えていました。その時に、理学療法士向けの講演会と一緒に進んでいた山本先生らと出会いました。私が思っていた膝を曲げて歩ける装具になる『RoboChemia® GS Knee®』の原型となるものを見せてもらい、実際にデバイスの原理やスイッチの操作について体験させてもらったことが開発にさらに深く携わることとなりました。当院では試作品を使わせてもらいながらデータを取り、今後も引き続き結果を評価していきます。私たち自身も『RoboChemia® GS Knee®』とともに成長過程にあると思っています。

千里リハビリテーション病院
セラピー部長
増田 知子 先生



現場の理学療法士として、『RoboChemia® GS Knee®』の適応を見極めていく

私は理学療法士として実際に『RoboChemia® GS Knee®』を使う立場で開発に携わりました。自分のタイミングでブレーキをかけられる歩行練習デバイスというのは、最初に使ったときにはとても斬新でした。考えてみたら、とても合理的です。患者さん一人ひとり歩き方の癖や回復の過程はそれぞれ違うので、その方の状態に合わせたタイミングでブレーキをかけられるのであれば、細かな調整がしやすいと思いました。もちろん、操作には理学療法士としてのスキルも必要です。操作に気を取られていると、他の介助がおろそかになるかもしれない、慣れるまでは少し難しいところかもしれません。

試作段階では、『RoboChemia® GS Knee®』がどういう患者さんのどういう時期、症状に対して働きかけられるか、適応を見極めることが重要でした。万能なものは存在しないと思いますから、誰にでも同じ使い方をしているわけではないわけではありません。それは、『RoboChemia® GS Knee®』を使うこと自体が悪いのではなく、使い方の問題だと思うので、私たち理学療法士はデータを取って評価をして、先頭を切ってやっていくということを、これからも続けていかなくてはならないと思います。

国際医療福祉大学大学院
福祉支援工学分野
山本 澄子 教授



患者さん一人ひとりの状態を知る、理学療法士の意思が直接反映されるモノづくり

私は、長らく歩行分析について研究しています。そのなかで、短下肢装具(膝下から足底までを覆う形状のもの)の開発にも携わってきました。理学療法士向けの講演会で吉尾先生と出会い、長下肢装具を使ったリハビリの重要性や、装具そのものに課題があることを知りました。その後、私は研究者として、歩行分析のアドバイスをしたり、論文発表をしたり、学術的な部分で今回の開発サポートをすることになりました。私たちが必要としているのは、大掛かりな装置で自動制御をして足を動かすのではなく、必要最低限のアシスト機能があり、自然な動きを妨げないものでした。

特に現場視察では、理学療法士さんが患者さん一人ひとりの歩行の癖やその日の体調など、すごく細かなところまで見ている点に注目しました。そこで、理学療法士の意思が直接反映されるデバイスを思いつきます。ここは私が一番こだわった部分です。海外と比べても、日本の装具療法は進んでいると思います。今後も日本国内だけではなく、海外にも装具療法を広げていくお手伝いができたらと思っています。

前年参加社員座談会 もっと社会課題に向き合うために



2021年5月20日Web会議にて実施

CSR推進委員会は、2020年に当社CSR活動の「最重要課題」を設定し、目標の達成に向けて活動を進めてきました。今回も「CSRレポート2020」と同じメンバーによる座談会を実施し、活動の進捗・成果を報告するとともに、今後の展開などについて意見を交わしました。

CSR活動、2020年からの変化

——ここ1年、CSR活動に取り組んで皆さんの周りや自分自身に何か変化はありましたか？

岡芹 職場全体への影響はまだ小さく、普及・浸透という意味では大きな課題が残っているという実感です。「うちの会社でもCSRをやっているんだ」といった感覚が実態に近いのではないのでしょうか。

富樫 岡芹さん同様、管理部から社内を見ていると、委員とそれ以外では意識に開きがありますし、社内にCSRが浸透しているとは言えません。今後はさらに広げていく必要がありますね。

佐々木 新聞を読んでいると、CSRやSDGs(持続可能な開発目標)というキーワードが目につくようになり、世の中の変化を感じ

た1年でした。私は営業ですから、こうした変化にはビジネスチャンスがあると思っています。

一方、これまで使い続けてきた材料も、安全や環境面から今後使用できないものが出てくるかもしれない。実際、お客様側に選別の動きがあります。このように、CSRを理解することで、事業の継続性という視点を持つようになりました。

小林 私もCSRやSDGsの視点で見えるようになりました。先日、図書館に行ったらCSR報告書のコーナーがあることをはじめて知ったのですが、以前はそこにあることに気づきませんでした。同じように、従来ならコンプライアンスに関係ないと思っていたことが、CSRやSDGsの視点で見るとつながっていることが分かるようになりました。

小松原 CSRレポートの記事づくりのために関係者にヒアリングをすると、取り組んだ活動が、CSRレポートに記載されることは名誉と感じているなど、前向きな認識が伺い知れました。工場ではさまざまな改善活動をやってきて、つねに安全や環境にアプローチしています。CSRレポートは、社内外に自分たちの活動を周知いただく良い機会であり、必要なツールと思います。

百武 私が対応する化学物質管理は、CSRレポートの前身である安全・環境報告書の時代から続けてきた活動なので、化学物質管理の活動自体は社内に認識されていると思っています。SDGsを意識すると、確かに先進的であれば素晴らしい活動を展開している企業もありますが、藤倉化成は化学会社らしく、化学製品に関わる部分

から活動を進めていければと思います。



百武 信忠

最重要課題への取り組み

——CSR推進委員として、最重要課題の進捗状況をお話ください。

岡芹 「労働」の分野では、ここ1年で特筆すべき成果はないのですが、2021年度に新たに次世代育成支援と女性活躍推進の行動計画を策定しました。特に女性活躍推進の行動計画では、「管理職に占める女性の割合が低い」という課題に対し、「女性管理職の人数を3人以上とする」という目標と、「男性社員の育児休業取得率が低い」という課題に対しては「育児休業取得率および平均取得期間の男女別の数値目標を設定」という目標を掲げ、それぞれ取り組み内容と実施時期を定め、取り組んでいく予定にしています。



岡芹 明人

小松原 「安全・環境」に関して、目標設定した「労働災害ゼロの達成」では、不慮災害が1件発生したことで未達となりましたが、全体的には少なく抑えられました。同じく「快適な職場環境の実現」も安全衛生に関する法令順守の確認が取れているので、全体的には順調だったと評価しています。

環境分野は、CO₂排出量削減や廃棄物削減で、目標を達成しま

したが、エネルギー消費原単位のみ未達でした。全体的にエコビジョン目標値は概ね達成しています。

百武 「化学物質管理」は、項目を挙げて活動できたという点では確実に進捗しています。昨今の新型コロナウイルスの問題もあり、人が集合する講習会はやりにくくなりましたが、Web会議も使い慣れてきたので、資料作りを工夫するなど、今後盛り返していきます。

富樫 「コンプライアンス」は、当社の取り組みの薄い部分を強化するために「情報セキュリティ」と「公正取引」の2つの分科会を立ち上げました。それぞれの絞って重点的に取り組んでいます。

小林 「リスクマネジメント」は、KPI(重要業績評価指標)として「経営に関わるリスクの抽出」を挙げています。関係者とやり取りをしている中では、以前より確実にリスクへの意識や理解が深まってきました。今後の展開への土台ができあがってきた印象です。

——持続可能な開発目標「SDGs」と藤倉化成の業務との関係についてはいかがですか？

都築 私たちの業務に共通して関係してくるのが「8.働きがいも経済成長も」ではないでしょうか。若者や障害者、男性・女性すべてに働きがいを感じる仕事をもてるようにとあります。男性よりも女性、女性よりも男性が向いている仕事もあるとは思いますが、基本的に公正公平な職場環境があって成り立つものだと思います。

岡芹 そのことに関連して言うと、「管理職に占める女性の割合が低い」という課題に対し、女性社員向けの研修を計画しています。

自身の強みの再認識などを行い、管理職になるという選択肢を前向きに捉えてもらえるようになっていただければと思います。また、「男性社員の育児休業取得率が低い」という課題に対しては、男性社員に対して育児休業について認識を深め、育児休業取得に向けての環境を整えていく予定です。

これらはSDGsの「5.ジェンダー平等を実現しよう」と「8.働きがいも経済成長も」につながるものと考えます。

佐々木 塗料事業部で言うと「11.住み続けられるまちづくりを」が該当しますね。国内の新築住宅着工戸数が減少傾向にある中で、リフォーム市場に注目しています。古くなったら建て直すのではなく、大事に長く住むという意識が広まっており、我々も塗り替え需要に対応しています。



佐々木 功司

小松原 労働安全は社内での活動がほとんどですが、環境分野の基本は外にコミットする活動です。対応する項目や目標は世の中の変化を取り入れ柔軟に対応しなければ、社会から取り残されてしまうのではないかと危機感を持っています。

百武 「12.つくる責任つかう責任」は、そのまま化学物質管理に当てはまります。化学物質管理は、製品に含まれる化学物質をいかに管理し、混入してはいけないものを排除していくかが基本の活動です。危険性のない化学物質はないという前提に立ち、危険の度合いに応じた取扱方法を使用者にきちんと伝えることも、安全につながる活動として重視しています。

小林 監査業務は、「17.パートナーシップで目標を達成しよう」に該当します。監査対象が各部門や国内外のグループ会社と広く横断しています。業務を通じて信頼関係を築き、サポートできればと思っています。

富樫 この17番の他に、「16.平和と公正をすべての人に」は、コンプライアンス分科会の活動に直結します。これまで手薄だった公正取引分野に取り組むことで、経営の健全性を高めた「良い

会社”を目指します。

**——海外グループ会社では女性も男性と一緒に
なって製造の現場で働いたり、女性の取締役もいま
す。女性の活躍の場を広げることにどう思いますか？**

瀬戸 藤倉化成には女性管理職が少ないということですが、論点は2つあると思っています、ひとつは管理職としてのスキル・知識が自分自身にあるのかどうか、足りないようであれば、それを引き上げる教育や研修を充実すべきだと思います。

もうひとつは、受け手である女性社員が管理職を引き受ける際に疑問や不安が生じることです。疑問や不安を解消できると、女性社員も引き受けやすくなるのではないのでしょうか。



瀬戸 貴代美

都築 同世代の女性の友人と話しても、管理職をやるとなると、自分で大丈夫かと不安が残るとい話になります。女性管理職というなら、そうした不安を払拭できる教育研修が必要かもしれません。



都築 未佳

岡芹 女性社員のマインド醸成は人事側の課題だと捉えています。出産・子育てをはじめとした女性特有の多様なライフイベントがあるため、必ずしも女性は管理職になりたいとは思っていない場合もあります。一つひとつしっかり対応したいです。

CSRの社内浸透に向けて

——藤倉化成グループの皆さんが、CSRを“自分ごと”にするにはどうすればよいか、お聞かせください。

富樫 CSRレポートを配っておしまいではなく、CSRの説明会や勉強会を開催し、そのツールとして活用してはどうでしょうか。CSRと業務を関連させれば理解が深まるでしょうね。



富樫 直也

都築 おっしゃるように、業務の中にCSRやSDGsとの関わりを入れていかないと浸透しにくいと思います。

百武 業務に限らず普段の生活そのものがSDGsに関わっていることを意外に皆さん気がついていないと思います。例えば、家庭でのゴミの分別もSDGsにつながっています。

瀬戸 ゴミの分別は確かにそうですね。SDGsは意識せずにやれること、意識しないとできないことがあります。自分の業務との関わりを考えることは、“はじめの一歩”として大切ですね。

小林 委員になって最重要課題に関わると深く入り込まざるを得ません。具体的な課題を持つことが良いのではないのでしょうか。



小林 義明

岡芹 CSRを自分ごと化するためには、まずは繰り返し教育を行うことが重要だと思います。それから、身近な社内報でCSRをもっとPRをしていく。さらには委員を積極的に交代させる。

委員会に関わり、会議などに出席するとCSR・SDGsって何だろうと考えることになります。いろいろなやり方がありますね。

小松原 環境安全部が把握する限り、社内から出た声が「CSR推進委員会って何をやっているんですか？」というもの。委員会の活動を周知する機会はなかなかないので、もっと委員会の活動を透明化することが必要かもしれません。それから、CSRの説明会をやったほうが良いという声もありました。難しい資料で講義するのではなく、業務や仕事とCSRを紐付けて説明できれば分かりやすいと思います。



小松原 秀樹

佐々木 最後に言いたいことは、CSRは決して新しい考え方ではなく、昔からある「近江商人の三方良し」のことだということ。売り手と買い手が良い思いをするのではなく、世間にとっても良いことにならなければ商売は続くものではない。世代は変わってもこれは商売の基本です。

藤倉化成は80年以上も続いてきました。つまり「三方良し」でやってきたから生き残ってきた。だから、社員の皆さんがやっている仕事も、必ずこの考えにあてはまっているはずなのです。「なんだ、藤倉化成も意外にSDGsに関わってやっているんだ」と気づいてもらうのも、私たち委員の役割だと思います。

——本日は大変ありがとうございました。

CSRマネジメント

当社は、経営理念「ともに挑み ともに繋ぐ ～常にお客様目線で上質な価値を創出する～」の実現に向け、製品、技術など事業活動のすべてにおいてステークホルダーから信頼され続けるよう全社一丸となってCSRに取り組んでいます。

CSRへの取り組み

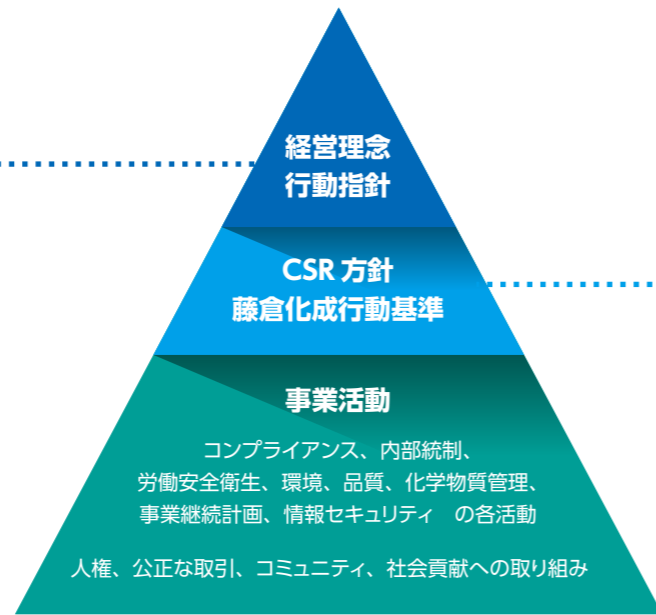
当社はCSR活動を明確にするため、CSR方針と藤倉化成行動基準を設定しています。CSR方針と藤倉化成行動基準は、当社のすべての活動を行う上での基本的な考えとなります。

経営理念

ともに挑み ともに繋ぐ
常にお客様目線で上質な価値を創出する

行動指針

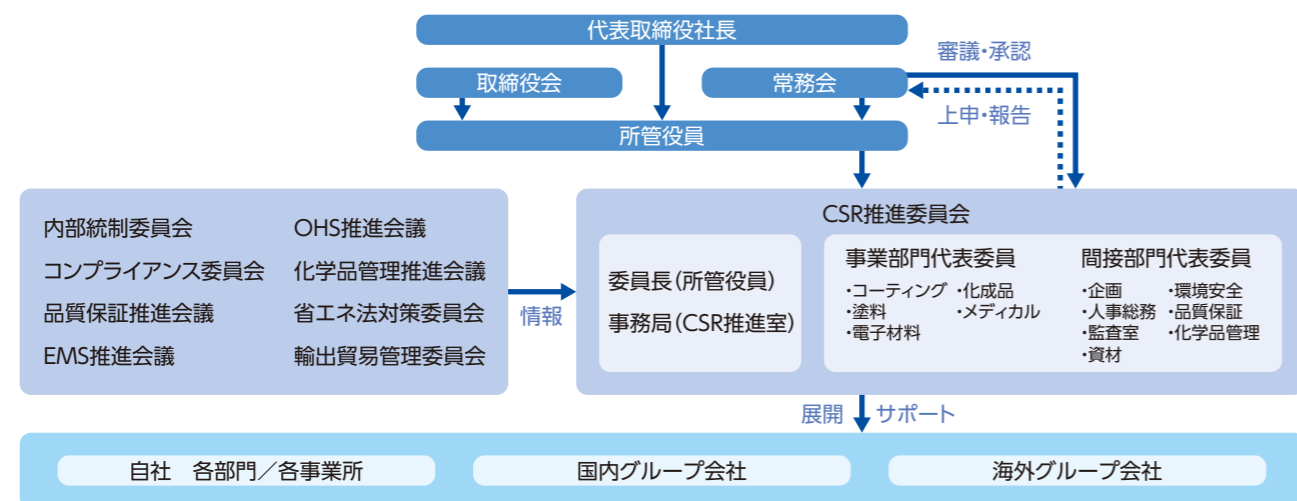
私たちは、全ての仲間と手を取り合い、創出する喜びを分かち合います。
私たちは、失敗を恐れず、常にチャレンジャーであり続けます。
私たちは、お客様と誠実に向き合い、信頼される存在を目指します。
私たちは、こだわりと思いやりをもって、心地良さの実現を追求します。
私たちは、法とその精神を守り、安心・安全なものづくりを約束します。



CSRの推進体制

当社は、CSR活動の会議体として「CSR推進委員会」を設置しています。CSR推進委員会は、当社グループのCSRに関わる企画立案・推進、実施体制の整備、教育など、CSRを推進するための全般的

な活動を行います。なお、CSR方針を含む当社グループのCSR推進に関する重要事項については、CSR推進委員会での協議を経て、取締役会および常務会にて決議されます。



事業活動を通じて社会課題の解決を目指します。

CSR方針

私たちは、1938年に化学品を設計・製造・販売する企業として社会の一員に加わり、多くのステークホルダーの皆様からご支援を賜り、今やグローバル企業の仲間入りができるまでに成長しました。
今後もステークホルダーの皆様との健全な関係を維持しながら、経営理念である「ともに挑み ともに繋ぐ ～常に

お客様目線で上質な価値を創出する～」の実現のため、社会や地球と調和し、社会の持続可能な発展に、私たちの事業活動を通じて貢献していきたいと考えています。
私たちは、社会的責任を果たし、ステークホルダーの皆様からの信頼を高め、社会から必要とされる企業であり続けるため、CSR活動に取り組んでいきます。

1. 私たちは、ステークホルダーの皆様からの要求実現のため、「藤倉化成行動基準」の実践に取り組めます。
2. 私たちは、社会が抱える課題解決のため、自社製品や自社の固有技術を駆使して取り組みます。
3. 私たちのCSR活動は当社だけでなく、国内外の関連会社、ご協力いただくサプライチェーンの皆様とともに推進します。
4. 私たちのCSR活動に関しては、CSR報告書やホームページなどで広く社会の皆様へ公開します。
5. 私たちのCSR方針は、日々変化する社会情勢を鑑み、定期的にその適切性をレビューし、必要な見直しを実施します。

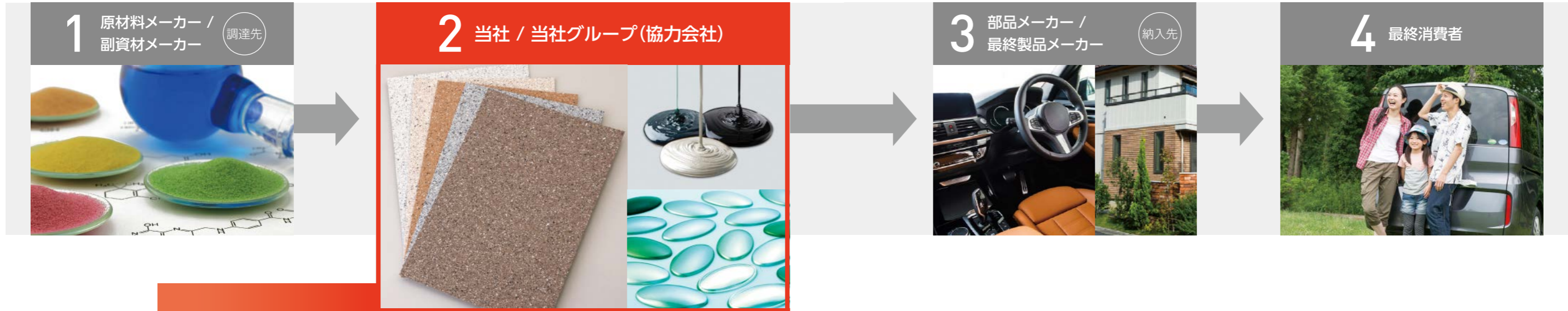
藤倉化成行動基準

1. 私たちは、サステナブル経営の実現に向け、各社の業態に応じた経営計画を達成することで、企業価値を最大限に高めていきます。
2. 私たちは、継続的に研究開発に努め、優れた製品・サービスを提供します。
3. 私たちは、法令順守はもちろんのこと、事業を展開する国や地域の文化・習慣を尊重し、社会の良識に従って行動します。
4. 私たちは、基本的人権並びに個性を大切に、いかなる差別をも排除します。
5. 私たちは、ハラスメントの無い職場を作ります。
6. 私たちは、間接的にも戦争や内戦に加担する行為や反社会勢力との関わりは行いません。
7. 私たちは、ステークホルダーのそれぞれの声に配慮し、適正で透明なパートナーシップを構築します。
8. 私たちは、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、安全・健康を優先して仕事に取り組みます。
9. 私たちは、環境マネジメントシステムを構築し、事業プロセスによる環境負荷の低減と環境対応製品の創出による環境貢献に努めます。
10. 私たちは、品質マネジメントシステムを構築し、顧客満足度の向上を目指します。
11. 私たちは、化学品管理マネジメントシステムを構築し、法令などに指定された管理を行うことで、化学品による健康障害などの防止を図ります。
12. 私たちは、事業継続計画を策定し、お客様への安定的な製品の提供に努めます。
13. 藤倉化成グループに関する情報は、適時適切な方法により公開します。
14. 私たちは、厳重で適切な情報セキュリティ管理により、管理すべき情報の漏えいを防ぎます。
15. 私たちは、会社の財産（知的財産を含む）を適切に管理・運用するとともに、他社の財産侵害は一切行いません。
16. 私たちは、地域との対話と活動を通して、地域社会に貢献します。

当社事業の中の社会課題対応

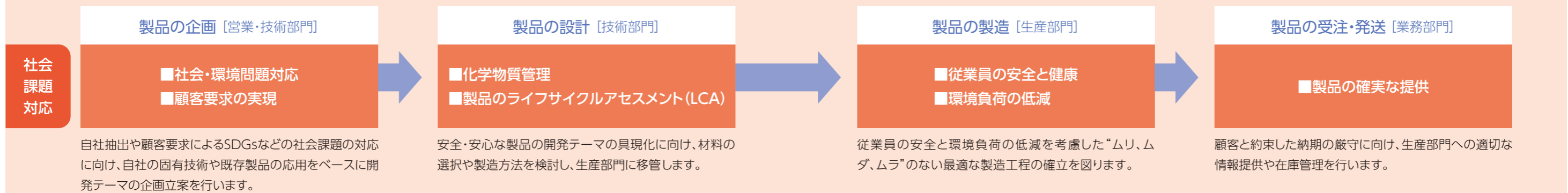
当社は、CSR方針の中で“社会の持続可能な発展に、私たちの事業活動を通じて貢献していきたい”ことを明記しています。これを踏まえ、CSRレポートにおいて社会における当社事業の位置づけと、事業活動における社会課題対応について検討しました。これにより、当社のCSRコンセプト「CSR活動は本業そのものである」を明確にとらえることができました。

サプライチェーンにおける当社グループの位置づけ

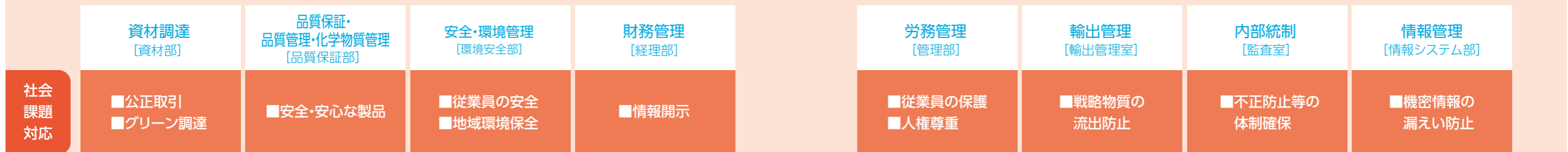


当社事業の中の社会課題対応

●直接業務部門



●間接業務部門



最重要課題

当社は、CSRへの取り組みを計画・推進するにあたり、2020年に「最重要課題」を策定しました。それぞれの最重要課題で目標を設定し、その到達に向け取り組んでいます。

当社の最重要課題

最重要課題	重点テーマ	最重要課題	重点テーマ
従業員の働き方と健康	●従業員の健康に配慮した快適な職場の形成	化学物質管理	●藤倉化成化学物質管理データベースの維持向上
労働安全衛生	●従業員の労働安全を確保した職場の形成 ●従業員の健康と安全に向けた強い基盤の確保	コンプライアンス	●重要法令の順守徹底 ●不正を防止する強い体制
環境保全 (環境負荷の低減)	●自社製造工程の改善による地球・地域環境負荷の低減	リスクマネジメント	●リスクマネジメント体制の確立 ●災害に強い企業体質の構築
事業を通じた環境・社会貢献	●自社製品・固有技術を用いた環境課題解決への貢献		

最重要課題の目的

最重要課題(マテリアリティ)の選定について、CSR活動を行う上で経営資源の選択と集中、活動の効率化を目的に「インパクトが最も大きい本質的な部分から焦点をあてること」を考慮する必要があります。当社CSRの活動にはさまざまな項目がありますが、社会の動向やステークホルダーへの影響度、中期経営計画などをもとに、2019年に5つの分野に層別した最重要課題を特定しました。

その後、より具体的な活動目標とするために層別を見直し、上記7項目を最重要課題としてアプローチしています。

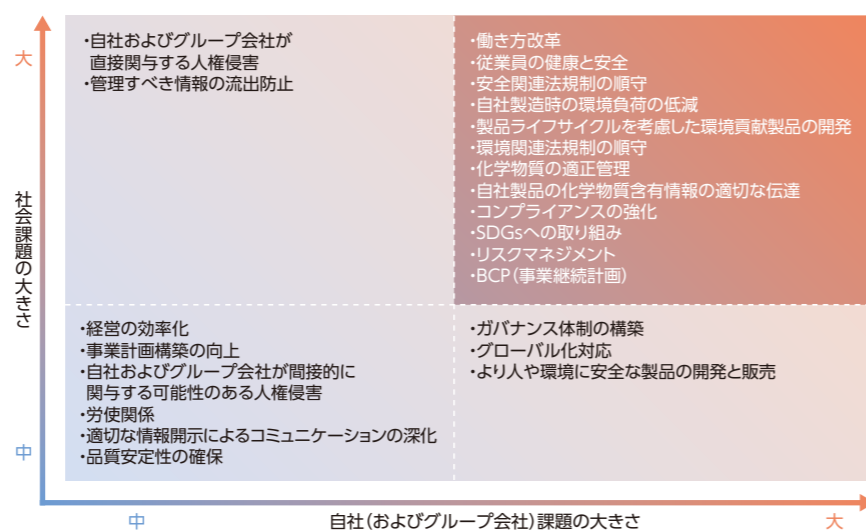
最重要課題の選定プロセスと経緯

最重要課題は企業の特徴(ステークホルダーからの期待、企業の成長戦略、所属する業界の特徴、その企業がおかれている状況等)を反映し、また以下の事項を踏まえて選定しています。

- ①最重要課題は経営者または経営層で決定されたものであること
- ②最重要課題は社会が捉える課題の大きさとその企業が捉える課題の大きさがマッチングしたものであること

当社のCSR推進委員会の委員は、全事業部(メディカルを含む)と主な間接部門から選出されています。CSR推進委員会にて最重要課題案の選定作業を以下の手順にて行いました。

最重要課題候補案の選出マトリックス図(図1)



STEP 1 社会が捉える課題の検討

当社は、外部有識者(セミナー講師)の助言により、SASB^{*1}に記載された業界別の課題リスト(化学業界、およびさまざまな出所^{*2})で共通して記載されている項目を、社会が捉える課題の重要度付けに利用しました。

STEP 2 当社が捉える課題の大きさの検討

CSR推進委員会から自部門が抱える課題を抽出し、その課題をSTEP1の社会が捉える課題で用いた言語に変換し、重要度付けを行いました。

STEP 3 最重要課題案の抽出

STEP1とSTEP2で得られた重要度付けをマトリックス化。図1の右上12項目が社会にとっても当社にとっても大きな課題とし、層別し5つの項目に整理して最重要課題案としました。

STEP 4 経営層での決定

最重要課題案は経営層の会議体で討議し、案の通りに決定しました。この決定により、それぞれの最重要課題に対して目標を設定し、活動を進めていくことになりました。

STEP 5 層別の見直し

CSR推進委員会は再度協議の上、より具体的な活動目標とするため、5つに層別した最重要課題を7つに展開しました。この展開により、労働は2020年度のサブタイトル2項目の「従業員の働き方と健康」と「労働安全衛生」に、環境もサブタイトル2項目の「環境負荷の低減」と「事業を通じた環境・社会貢献」に分けることで、社内における担当部門を明確にし、事業活動に即した活動の明確化を図りました。

^{*1} Sustainability Accounting Standards Board
^{*2} 国連グローバルコンパクト、ISO26000、OECD多国籍企業行動指針、SDGs等

SDGsへの対応

CSR(Corporate Social Responsibility)は社会的要求への企業の対応力であり、直訳の“企業の社会的責任”と“社会との共有価値の創出(CSV)”の両方の活動を行うことであると当社は考えています。

当社はこの“社会との共有価値の創出”に向けた手段として、社会課題(社会の困りごと)の解決を自社の固有技術や製品を用いて図るべく取り組んでいます。現在の社会課題を具体的に示したものがSDGsであると捉えています。

SDGsは17のゴールと169のターゲットで構成されていますが、一つのターゲットでもかなり大きな課題ですので、当社の関連するターゲットに、当社ができる範囲で取り組んでいきます。

世界を変えるための17の目標 SUSTAINABLE GOALS



最重要課題とESG・SDGsとの関連

当社は設定した最重要課題が社会と共有できるものでないと活動の意味がないものと考えています。このため抽出した最重要課題の棚卸として代表的なESG、SDGsとの関連について次の表にまとめてみました。

ESG	当社グループの最重要課題	社会課題	関連するSDGsの項目	当社グループの取り組み
E	環境保全 (環境負荷の低減)	地球温暖化	13	全社CO ₂ 排出量の削減
		エネルギー	7, 12	全社使用エネルギー量の削減
		廃棄物	6, 12	沈降性汚泥排出量の削減
		環境保全	6, 7, 11, 12, 13	環境法規制の順守
	化学物質管理	安全な製品	3, 12	安全な製品設計と次工程(顧客をきむ)への適切な情報の開示
E	事業を通じた環境・社会貢献	企業の社会貢献	3, 9, 11, 12, 14	環境・社会貢献製品の創出
S	従業員の働き方と健康	労働者の保護	3, 4, 5, 8, 10	ワーク・ライフキャリア支援多様性の推進 従業員の健康管理
		労働安全衛生	3, 4, 6, 12	労働災害ゼロの達成 快適な職場環境の実現
SG	コンプライアンス	公正取引・倫理	5, 10, 16	コンプライアンス意識の向上と基盤の強化
G	リスクマネジメント	経営基盤の強化	17	経営リスクの抽出・評価・対策の実施
		供給責任	11, 17	災害に強い企業体質の構築

最重要課題進捗状況一覧

最重要課題	ゴール(KGI)	ゴールに向けての手段(KPI)	進捗状況を評価する指数	2020年度KPI達成状況	自己評価	2021年度の展開	関連する藤倉化成行動基準
従業員の働き方と健康	従業員の健康に配慮した快適な職場の形成	ワークキャリア・ライフキャリアにあわせた支援	面談・研修の実施件数	自己申告制度に基づく面談を実施(希望者22名中22名) <small>*自己申告制についてはP.27で説明</small>	○	面談の実施を継続	4. 基本的人権の尊重、差別の排除 5. ハラスメントの無い職場
		多様性の推進	面談・研修の実施件数	育児休業取得時面談および復職時面談実施率100%	○	面談の実施を継続 キャリアデザイン研修と女性活躍推進	
		従業員の健康管理	健康診断・ストレスチェック受診率	健康診断受診率:100%(休職者除く) ストレスチェック受診率:95.2%	○	健康診断・ストレスチェックを継続	
労働安全衛生	労働災害ゼロの達成 快適な職場環境の実現	安全衛生委員会の適切な活動	KYシート目標件数の達成	抽出件数479件 目標476件	○	抽出件数479件	8. 労働安全衛生 マネジメントシステムの構築、安全・健康の優先
		OHS推進会議の適切な活動	休業災害件数 不慮災害件数	0件 1件	○ △	労働災害ゼロの達成 労働災害ゼロの達成	
		労働安全衛生法の順守 安全衛生委員会の適切な活動	該当法規制順守状況確認 重点活動項目の順守状況確認	全部署で順守していることを確認 通期重点活動項目39件、すべて実施	○ ○	法規制に基づく、規制順守 安全衛生委員会活動計画の完了	
環境保全(環境負荷の低減)	CO ₂ 排出量を2030年までに2013年度比7%削減する 5年度間平均エネルギー消費原単位年1%以上低減を継続する 廃棄物を2022年度までに2017年度比7%削減する	省エネ活動の推進によるエネルギー使用量の削減	CO ₂ 排出量(単位:t)	速報値:4,908t 目標値:6,314t	○	CO ₂ 排出量6,288t以下	9. 環境マネジメントシステムの構築、事業プロセスによる環境負荷の低減
		省エネ活動の推進によるエネルギー使用量の削減	原油換算の売上原単位(単位:kℓ/億円)	原単位:15.22kℓ/億円 目標値:14.94kℓ/億円	△	原油換算売上原単位14.79kℓ/億円	
		沈殿性汚泥排出量の削減	全社廃棄物排出量(単位:t)	全社廃棄物排出量969t 目標1,183t	○	廃棄物排出量1,165t以下	
環境法規制の順守	環境マネジメントシステムの運用	該当法規制の順守確認	32部署で順守していることを確認	○	法規制に基づく、規制順守		
事業を通じた環境・社会貢献	自社製品・固有技術を用いた環境課題解決への貢献	環境貢献製品開発意識の向上	環境貢献製品開発件数	開発企画書発行段階から環境を意識した開発への取り組み	○	継続	2. 優れた製品、サービスの提供 9. 環境対応製品の創出による環境貢献 16. 地域社会への貢献
		バリューチェーンでの環境貢献製品展開	環境貢献製品売上比率	設定した4事業部の合計で目標達成	○	継続と新製品へ発展	
化学物質管理	藤倉化成化学物質管理データベース(FCDB)の維持向上	化学物質管理意識の浸透	要更新データの決定と更新率 原材料情報更新数 化学物質管理社内講習回数、参加人数	99.7% 1,673 講習回数:7回 参加人数:65名	○ ○ ○	更新しにくい情報に着手 継続 内容を更新し継続	11. 化学品管理マネジメントシステムを構築し、化学品による健康障害などを防止
コンプライアンス	重要法令の順守確認	コンプライアンスの意識向上	勉強会実施件数	3件(フォローアップ研修、分科会×2)	○	継続	3. 法令順守、事業を展開する国や地域の文化・習慣の尊重 6. 戦争や内戦に加担する行為、反社会勢力との関わり排除 7. ステークホルダーとの適正で透明なパートナーシップの構築 13. 藤倉化成グループに関する情報の適時適切な方法による公開 14. 管理すべき情報の漏えい防止 15. 会社財産(知的財産を含む)の適切な管理・運用、他社の財産侵害防止
	不正を防止する強い体制	内部通報案件への確実な対応 コンプライアンス基盤の再構築	制度の充実 コンプライアンス委員会での取り上げテーマ数	内部通報案件なし 公正取引と情報セキュリティの分科会の立ち上げ	△ ○	引き続き制度の周知を図る 重点テーマとして取り組む	
リスクマネジメント	リスクマネジメント体制の確立	経営に関わるリスクの抽出	抽出基準の見直し	リスクマネジメント一覧表案を作成	△	コーポレートガバナンス・コード改訂に伴う内容確認と展開	12. 事業継続計画の策定、顧客への製品の安定供給
	災害に強い企業体質の構築	BCPの再構築と運用	各地区の防災マニュアルの整備 全社防災マニュアルの構築	ハザードマップ更新に合わせた見直しおよび訓練実施、備品整備 各地区の防災マニュアルの整備完了後に着手	△ ×	適宜必要な見直しを継続 各地区の防災マニュアル整備の進捗監視	

CSRの社内浸透に向けて

CSRレポートおよびCSR活動に関するアンケート調査

当社は第1回目のCSR報告書として2020年9月末に「CSRレポート」を発行しました。
2019年まで発行していた「安全・環境報告書」から大きく刷新

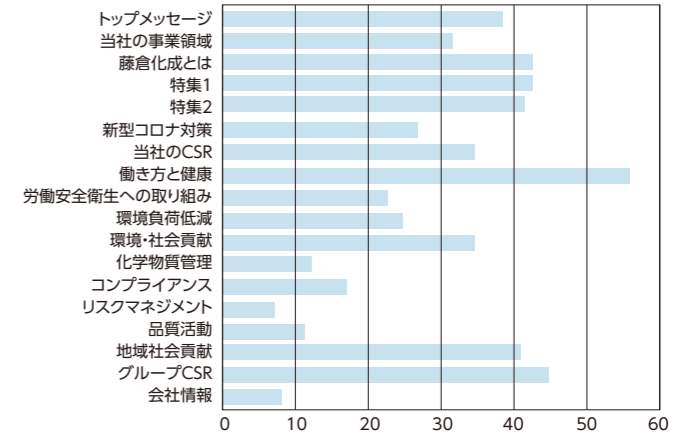
を図ったものの、従業員がこの変化をどのように受け取ったかを調査するため、CSR活動に対する意識調査も含めて、2020年10月下旬から11月中旬にかけて、アンケートを実施しました。

「CSRレポート」に対する調査結果

回答者の約75%が「『CSRレポート』が『安全・環境報告書』より変化したとの印象を受けた」と回答し、また自由意見で「読みやすかった」「分かりやすかった」との回答が得られたことは、第1回目のCSRレポートとしては良い結果でした。

またグラフ1のように、個々の記事に関しては従業員の誰もが関わる「働き方と健康」や当社の全体に関する項目で高い関心がありました。その反面、特定の部門に関わる項目では、関心が低い結果となりました。

【グラフ1】CSRレポートで興味や関心のあった記事は?



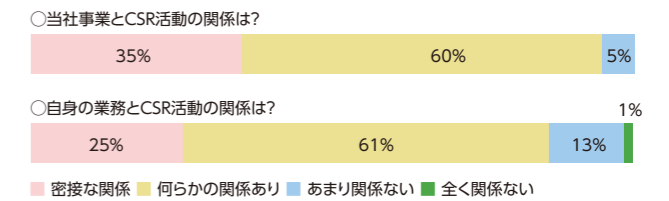
CSR活動に対する意識調査結果

「当社の事業とCSR活動の関係」「自身の業務とCSR活動の関係」への設問に対する比較結果はグラフ2のように、自身の業務となるとCSR活動との関係性は希薄になる傾向が見られました。

アンケート結果を受けて

「CSRは何のために行うのか」「自分自身にどのような関係があるのか」が漠然としている従業員が多くいることを今回のアンケートにより抽出できたので、今後のCSR啓発活動ではこの点の理解が深まるように努めていきます。

【グラフ2】CSR活動と事業・業務の関係について



CSRの社内浸透に向けて

全従業員に向けた啓発活動

当社の社内報に「CSRレポートの発行とアンケート調査結果報告」のタイトルで記事を掲載しました。CSRレポートがCSR担当部門からの一方的な流れとならないように、今後対話によるコミュニケーションを通じたCSR活動意識の向上を目指していきます。

グループ会社へのCSRレポート解説の実施

要求のあったグループ会社、国内2社(フジケミカル・藤光樹脂)と海外7社(タイ・インドネシア・ベトナム・マレーシア・インド・上海・佛山)に対して、送付したCSRレポートの解説会を実施しました。

CSRレポートの解説だけでなく、お客様からいただくCSRアンケートの設問内容についての解説も行い、社会の要求に対する当社グループのCSR活動の理解、各グループ会社における今後の活動の参考や、CSRレポートへの記事提供につながることを目的としています。

技術部門長に対するSDGs説明会の実施

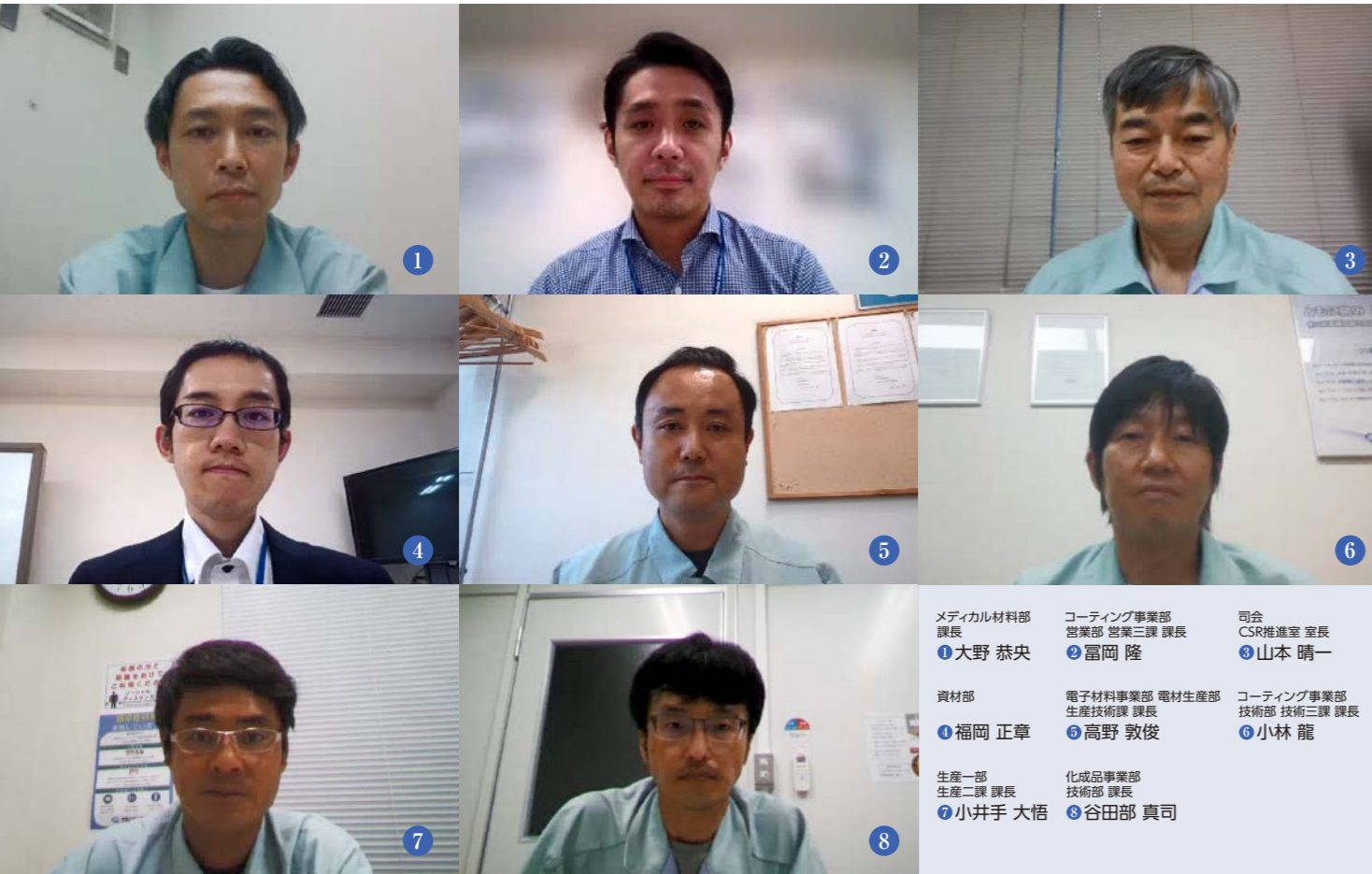
当社では「本業によるCSR活動」を掲げており、これにはSDGsが重要な位置づけであると促え、各事業部の技術部門長に対しSDGsの説明会を実施しました。

社会課題の解決に向け、当社の技術や製品がどのように役立つかを検討し、開発をしていくことが社会との価値共有につながると考えています。



社内報

中堅社員座談会 CSRを仕事につなぎ、未来へつなぐ



2021年5月18日Web会議にて実施

当社の各部署の最前線で活躍する中堅社員が集まり、「本業を通じたCSR」をテーマに語っていただきました。藤倉化成の社員は、日ごろどのような意識でCSRに向き合い、業務の中で実践しているのか、ご紹介します。

藤倉化成社員とCSR

——「藤倉化成CSRレポート2020」を読んだ感想やその後の変化についてお話しください。

高野 レポートを読んで、率直に自分の仕事とCSRにつながっていることを再認識できました。藤倉化成としてCSRがどういった位置づけで、どういう方向に向かっているかが分かりやすかったです。

小井手 たしかに会社のCSRに対する方向性は分かりやすい。しかし、配布されて社員全員が読むかどうか。もっと読ませる工夫が必要かもしれませんね。

小林 そうですね。改めてすみずみまで読むと、いろんなことが詳細に書かれていることが分かるけれども、反面、読むのに時間が

かかる。少々CSRに興味があるぐらいだと、途中で読まなくなるかもしれません。



小林 龍

谷田部 そういう意味では最重要課題は分かりやすかったですよ。製品を設計する人は、コンプライアンスやリスクマネジメントを考慮しながら開発にあたっているのだから、改めてその重要性を確認できました。



谷田部 真司

富岡 営業では、お客様から藤倉化成の環境関連の話を知りたいというリクエストがあるので、CSRレポート発行時から内容は読んでいます。今ではこの冊子の記事を拝借して、事業部でのプレゼンテーションのシートに盛り込むなどして活用しています。今後、CSRレポートをお客様にお渡しするケースは増えていくのではないのでしょうか。

福岡 私は作成する立場にいましたが、作成を進めていくにつれて、自分の担当以外の最重要課題への意識が薄かったことに気づきました。自分には直接的に関係ないけれど、生産、技術、営業それぞれの立場では重要な課題、CSR活動があります。まず、最初は自分の携わる課題を深めていくことが大事なことだと思います。

大野 まだ社員の中には「CSRと自分の仕事は無関係」という意識がどこかにあって、まじめに仕事をこなしている社員にどうアプローチするかが課題だと思います。2021年の経営方針の発表で経営層がCSRに言及していましたが、今後、経営がコミットする方向に進むと、CSRは企業活動そのものになり、必然的にレポートに書いてある内容と自分の業務がリンクしてきます。

——業務の中で、CSRやSDGsを意識した行動をしていますか？

小井手 生産部門は、環境負荷低減や化学物質管理などの活動を活発にやっておりますが、取り立ててCSRとして意識するシチュエーションは少ないです。普段の業務の改善活動そのものがCSRの実践だと自負しています。

富岡 営業では、お客様とのやり取りの中でCO₂排出量削減と

いった環境関連の話は盛んに交わされますし、会社全体としてCSRにどう取り組んでいるか、見られているなど感じます。

大野 メディカル材料部でもお取引先からサプライチェーンのCSR活動に関するアンケートをいただいております。製造・開発を含めて部内で対応しています。このように社会全体が変化している中で、まずは自社のCSRレポートを読むよう部内のメンバーには言っています。

小林 コーティング事業部門は数年前からCSRやSDGs(持続可能な開発目標)に対する意識が強くなってきていて、富岡さんが言うように取引先からの要望や問い合わせも増えており、その傾向は強くなっています。

福岡 取引先原材料メーカー様も取引先商社様も、SDGsの中で、特に環境関連項目を意識した、そうした原材料を私たち資材部に紹介してくることが多くなりました。逆に、SDGsが藤倉化成の新しいビジネスの種になるかというところはまだ少しハードルが高い気はしますが、必要性は強く感じます。



福岡 正章

——藤倉化成の最重要課題「働き方と健康」について意見をいただけますか？

小林 コロナ禍で当社でもリモートワークが普及していますが、技術の立場でいえば、自宅ですることには限られてくるので限度はあります。ただ、自分の仕事のやり方を見直す良いチャンスです。実験する日、データ整理の日と分ければ、週に数日は在宅勤務も可能だと分かりました。

福岡 本社では、社内システムの都合などでリモートワークが難しいという意見があったり、営業部門と間接部門で在宅勤務率に差が生じたりしました。小林さんが言うように技術は実験があるのでできない、会社は在宅勤務を認めるけど、実際にやるとなると難しい人もいるという状況です。

「働くモチベーション」を維持するには、従業員の間には不平不満が出ない職場にすることも大事だと思います。私個人としては、もう少し育児や介護に踏み込んだ形の休暇制度が整備されると良いと思います。

大野 会社が社員個人の力に依存して仕事が集中してしまう、しかし評価は一律というような状態は避けたいですね。社員が高いモチベーションを維持できるように、働き方に合わせて細かく管理・評価できる制度・体制になればいいと思います。

小井手 最近男性でも育児休暇を取られている方も出てきましたが、生産の現場は人手不足なので忙しく、なかなか休みを言い出せる雰囲気ではありません。もう少し休暇を取得しやすくなりたいです。

谷田部 いろいろお客様と話している中では時差出勤はかなり効率的な印象です。一律に定時出勤するのではなく、仕事しやすい時間に出社する。当社もフレックスタイム制を導入していますが、職

種によってはなかなかそのメリットを享受できないと思っています。現場の実情に合わせた仕組みの改善が必要ですね。

高野 私の部署は有給取得率が高く、働きやすい職場の中で皆さん頑張っている印象です。一方、取り扱っている溶剤の健康面への影響が心配なので、作業者の健康と安全を守るさまざまな対策を強化しています。今後もリスク低減していくことを目指します。



高野 敦俊

藤倉化成は「社会」に何ができるか

——CSRやSDGsに関連した新しい活動があればお話しください。

富岡 コーティング事業部ではワーキンググループを発足しました。先ほど言ったように、お客様から製品の環境負荷低減という命題に対して当社がどれだけCO₂の排出を抑制しているか、明確に示す状況になっています。大きなテーマなので、営業と技術の幹部・管理職でワーキンググループを作り、各方面にインタビューをしたり、逆に受けたりしています。



富岡 隆

大野 メディカル材料部は、新市場開拓に向けて、従来あまりウォッチしてこなかった「貧困地域の医療施設」への製品供給の可

能性を探っています。現地ではモノが適正価格で買え、我々は市場を開拓できるとの考えです。社会の仕組みやインフラなど環境要因的な課題もあって、製品の供給体制をつくるのは非常に困難ですが、まずはできるところから始めています。

谷田部 かつてトナー用材料には、含金属の材料を多く使用していましたが、化成品事業のポリマー合成技術により、環境にやさしいポリマー型のトナー用材料を提供し、使用いただけるようになりました。さらに、そういった合成技術を応用することで、溶剤系から水系化へなど環境に対応した製品を拡充し、市場に投入しています。

小井手 技術面から言うと、SDGsとCSRに合致したものを開発するときには、客先をどこに設定するかがポイントになります。既存のお客様なら新しい価値をプラスしていく方向で、例えばもっと耐候性の高い塗料を開発すれば廃棄サイクルが長くなるというメッセージが可能です。SDGsの17目標と169ターゲットにつながる当社の製品や技術はまだあるので、製品開発の道を広げて、新規のお客様へアプローチすることもできるでしょうね。

高野 これまで生産の現場では、廃棄物削減等の活動を当たり前に行ってきたので、CSRという言葉こそ出さなかったですが、今後

は朝礼やゼロ災害デーを活用し、CSRの意味を深く理解してもらい働きかけは必要だろうと思います。

——2050年の藤倉化成はどんな会社であってほしいですか？そこに向けて自分は何ができると思いますか？

富岡 化学メーカーとして明確に社会に貢献できる会社になってほしい。私たちの製品は見えないところで使われていることが多いのですが、明確に社会に貢献しているものはこれだと言えるものを世に出していけたらと思います。

小林 富岡さんと同様で、社会貢献していることが社内外に伝わり、働くことを誇れるような会社でありたいです。これまで私は、私がつくった製品が売れることを幸せに感じてきました。同じように、ものづくりを幸せと感じる人を一人でも多く増やしたいです。

谷田部 化成品技術に関わるものとしては、やはり環境に対応した製品を拡充させることです。バイオマス由来で性能の高い製品を開発するなど、画期的技術を社会に発信していきたいです。

小井手 技術部門から生産部門に異動して再認識したのが、工場の安全操業は第一であること。当工場は危険物を扱うのでハザードが存在する。そのリスクを下げる仕組みをつくり、安全操業を続けることを考え続けます。



小井手 大悟

高野 小井手さんと同じように、製造現場では気をつけていても疲れが蓄積するとケガの可能性が高まります。そうしたリスクを取り除いていきたい、みんなが健康で長生きできるように、安心・安全な作業を考えながら進めていきたいです。

福岡 資材部は、お取引先様や社内各部署とコミュニケーションを密に取らないといけないので、これから先も自分を通じてwin-winの関係が築けるような仕事をやっていけたらと思います。

私はこのメンバーの中でいちばん若いので、2050年もまだ在籍していると思いますが、藤倉化成は、日本的経営の良い部分を残しながら変化に柔軟に対応できる会社だと思っています。新型コロナウイルス感染症のような社会変化が起きても、それに打ち勝つことができる強い会社だと思っています。

大野 私は、自分が関わった人たちが定年退職するまで働き続けられる事業環境を残して引き継いでいくことを自分の至上命題としています。それは世の中に必要とされる会社であることとイコールだと考えています。

メディカル材料部の製品は、しっかりした技術基盤のもとに作られているので、先ほど言った新しい市場に供給していければ、医療格差も減って、当社の事業も拡大します。そうした新しい事業に挑戦していきたいと思っています。



大野 恭央

——本日は大変ありがとうございました。



従業員の働き方と健康

当社は、従業員の健康が会社の健全な成長を支える基盤であるとして、従業員の健康管理を推進しています。また、従業員が自主性を発揮して仕事に取り組める職場環境づくりを目指し、人事制度の改善に取り組んでいます。

本ページをお読みいただく前に

- ・本ページは“働きやすい職場の形成”を目的とした活動を報告しています。
- ・2020年度は3つの課題(KPI)に関する当社の労務管理制度を主に報告しました。
- ・2021年度はこれらの制度の利用や運用状況を主体に報告します。

「ワークキャリア・ライフキャリア」にあわせた支援

当社では、従業員が事業活動の主役であり、従業員のモチベーションを高めることが、事業活動の活性化につながると考えています。そのため、従業員の「ワークキャリア・ライフキャリア」にあわせた「多様で柔軟な働き方」を支援する制度を導入しています。自主性と責任感、意欲の向上を図り、安心して全力で働ける職場を実現します。

■ 保存休暇制度の改定

保存休暇制度とは、本来3年目に消滅する年次有給休暇を最大100日まで保存休暇として残せる制度です。療養や介護、子の看護のために使用できる制度で、年次有給休暇と同様の扱いとなり、給与は100%支給されます。2020年度に労使協議の上、保存休暇の取得要件を一部緩和・改定しました。

①本人の連続する私傷病による保存休暇の使用について、その使用条件を緩和しました。

従来	本人の連続する私傷病欠勤 7日(暦日)以上のとき	▶	改定後	本人の連続する私傷病により 暦日5日以上のお休みが必要となったとき
----	-----------------------------	---	-----	--------------------------------------

②子の看護による保存休暇の使用について、その休暇の使用条件を緩和しました。

従来	小学校就学前の子を対象	▶	改定後	小学校3年生までの子を対象
----	-------------	---	-----	---------------

■ 自己申告制度に基づく面談の実施

自己申告制度は、34歳までの正社員を対象とし、3年ごとに従業員が現在の仕事や働き方について「自己申告書」に記載し、人事担当部門に提出します。その後、従業員と人事担当者が個別面談を行い、会社や職場が考える育成施策と従業員の働き方の希望等を確認します。仕事や職場、それぞれのライフステージにあわせた働き方などをヒアリングすることで、それぞれが将来について考える機会となっています。

2020年度の実施状況

例年、自己申告制度対象者全員と直接面談を実施しておりましたが、2020年度は新型コロナウイルス感染症対策として、希望者のみの面談実施とし、Web面談にも対応しました。

多様性の推進

当社では、年齢・性別はもちろんのこと多様な人材が活躍しています。すべての人材の基本的な人権ならびに個性を尊重し、いかなる差別も排除することに努め、安心して働くことのできる職場環境づくりを心掛けています。

■ 男性の育児休業の取得

2019年度まで男性の育児休業制度の利用はありませんでしたが、2020年度、当社で初めて男性の育児休業の取得がありました。一般職で2名、管理職で1名、合計3名が取得しています。

2020年度、当社の男性の育児休業取得率は16.6%^{*1}で、厚生労働省が発表している男性の育児休業取得率7.48%^{*2}を上回っています。

当社では、2026年までの次世代育成支援「行動計画」において、2021年～2026年の間で男性の育児休業取得率7%以上を目指し、働き方の整備に努めていきます。なお、女性の育児休業取得については2019年度に引き続き100%を維持しています。



*1 2020年4月～2021年3月までの対象者で算出
*2 「令和元年度雇用均等基本調査」参照
社内報で男性育児休業取得者へのインタビューを掲載しました。

■ 女性採用人数

女性の採用人数は、2019年度までと同様に約3割を維持しています。

新規採用における女性の採用人数(カッコは全体)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
新卒採用	5名 (15名)	4名 (15名)	4名 (13名)	4名 (12名)
中途採用	3名 (5名)	2名 (9名)	3名 (13名)	2名 (7名)

■ 育児休業取得時面談・復職時面談

当社では、育児休業取得時と育児休業からの復職時に本人・職場上長・人事で面談を行っています。育児休業取得時の面談では、育児休業制度の概要説明から育児休業給付金などの各種手続き、仕事の引き継ぎ確認などを行い、復職時は、復職時の待遇(昇給や有給休暇など)や保育園の状況、今後の時短勤務、仕事内容の確認などを行っています。また、育児休業取得時、復職時ともに職場上長へのハラスメント防止研修を実施しています。

職場上長を交えて面談を行うことで、仕事内容の再確認と、従業員の育児についての情報共有をしています。特に復職時は、長期間職場から離れていることから、復職前に面談を行うことで職場復帰に対する不安・負担の軽減も図っています。

TOPICS

当社HPにて、次世代支援および女性活躍推進に関する行動計画を掲げています。女性が長く活躍できる雇用環境や従業員が仕事と子育てを両立させることができる職場づくりを行っています。

URL : <https://www.fkkasei.co.jp/csr/policy.html>
藤倉化成HP>CSR情報>取り組み>行動計画



従業員の健康管理

当社では、労働安全衛生法に基づき、従業員の健康・ストレス管理を行っています。毎年、定期健康診断・ストレスチェックを実施し、診断結果に応じて、産業医・精神科医との面談等の対策を実施しています。

■ ストレスチェック制度の流れ

毎年全社員に向け、ストレスチェックを行っています。ストレスチェック実施後には社長をはじめ役員が参加し、集団分析報告会にて、職場のストレス状況の確認を行っています。2020年度のストレスチェック実施率は95.2%で、実施率は毎年9割以上となっています。社員の健康やストレス状況の指標となる「総合健康リスク」は、昨年までと同様、全国平均よりリスクが低い状況で推移しています。



安全衛生への取り組み

当社は、「労働安全衛生方針」を定め、ISO45001に準拠した「労働安全衛生マネジメントシステム」を構築・運用して、従業員が安全・安心に働ける職場づくりに取り組んでいます。

本ページをお読みいただく前に

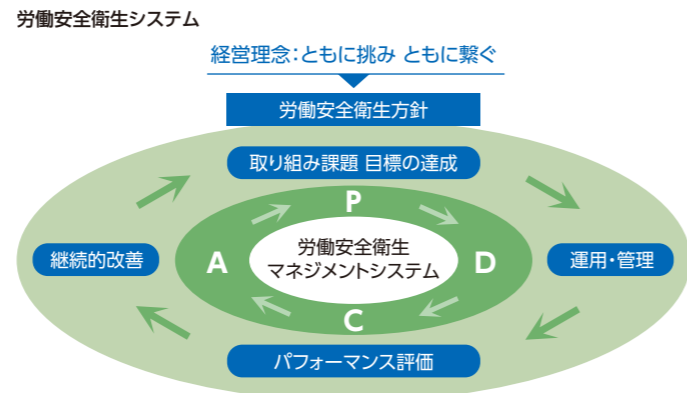
- ・本ページは「安全・安心な職場の形成」を目的とした活動を報告しています。
- ・2020年度は当社の安全への考え方、安全推進体制および改善事例について報告しました。
- ・2021年度は推進体制における活動報告、従業員からの積極的な提案による改善事例を主体に報告します。

労働安全衛生方針

1. 当社は、化学物質と化学反応を取り扱う企業として、労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、有効な労働安全衛生マネジメントシステムとなるように継続的に改善します。
2. 当社は、より安全で健康的な働きやすい職場を目指すため、労働安全衛生目標を設定し、達成度を評価し、労働安全衛生活動を全社的に展開します。
3. 当社は、事業活動に適用される安全衛生に関する法令、当社が同意したその他の要求事項、及び当社が決定した自主基準を順守します。
4. 要員の負傷・疾病を防止するための安全で健康的な労働条件を提供します。
5. 当社は、全社員のコミュニケーション(協議及び参加)を図り、全員参加の労働安全衛生活動を実行します。
6. 当社は、要員に対して、安全や健康の価値とその義務を自覚させる目的で、必要な教育、訓練、及び安全指導を行います。
7. 当社の労働安全衛生方針は、文書により全要員に周知します。
8. 当社の労働安全衛生方針は、一般に公開します。

労働安全衛生マネジメントシステム

当社は、2019年12月からISO45001:2018に準じた労働安全衛生マネジメントシステムに切り替え、従来のBS-OHSAS 18001:2007からの移行作業を行い、2020年11月に外部審査機関から認証を取得しました。引き続き、労働災害ゼロ、快適な職場環境の実現に向け、活動を継続していきます。



わかるさまざまな外部情報も委員会で確認し全社で足並みを揃えた活動を行っています。

また、労働災害が発生した場合、速やかに各事業所に情報展開し、労働災害の原因、再発防止策を共有し横展開することで、同様の労働災害の発生を予防しています。

OHS推進会議活動報告

OHS推進会議*では、労働安全衛生の関係法令の改正情報の展開とその対応、審査機関の審査による改善の機会として提案された事項の対応状況の確認、マネジメントレビューによる社長所見の指示事項の進捗確認など、幅広く活動し、マネジメントシステムの継続的改善を図りながら活動しています。その他、労働安全衛生に関

*労働安全衛生マネジメントシステムに関する重要事項の決定を行う会議。

安全衛生委員会の活動報告

当社は、中央安全衛生委員会を中心に、各拠点で地区安全衛生委員会を組織し、従業員の健康障害や危険防止のため、関連するさまざまな事項についての取り組みを進めています。2020年度は、「ゼロ災害社の定着化」を目標に、「現場を重視し、さまざまな方向から安全対策の充実を図る」を委員会活動方針に定めて、活動を進めました。新型コロナの影響から、委員会の開催が困難

な状況にありましたが、工夫を凝らし、計画した議事を進めることができました。具体的な活動として、持続的な安全パトロールと危険予知活動(KY活動)に加えて、年度計画で重点活動を取り決め、広範なチェックポイントの確認を進めています。また、社内外の労働安全衛生に関するトピックを委員会で報告し、全社で情報を共有しています。

安全教育

フォークリフトの安全教育

毎年、構内でのフォークリフト事故を予防するため、各事業所で安全講習を実施しています。2020年度も従業員はもとより構内荷役業務を行う請負業者に対してビデオ撮影をしながらの安全操作評価会や、フォークリフトの事故事例や不安全行動についての教育を行い、労働災害ゼロが継続できるよう、活動しました。



フォークリフトの安全教育

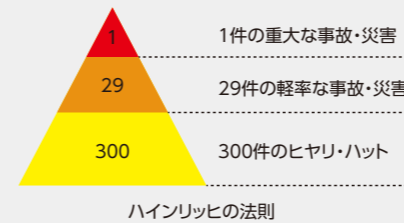
安全衛生への取り組み 安全活動事例

KY(危険予知)活動

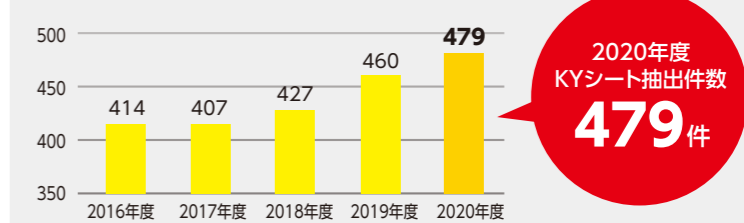
当社は毎年、KY活動を全社で展開しています。2020年度は全社で479件のKYを抽出(前年対比104%)し、事業所ごとに安全衛生に関する潜在リスクの低減に取り組んでいます。アメリカのハインリッヒ氏が提唱した、「1件の重大事故・災害の背景には、

29件の軽微な事故・災害があり、その背景には300件のヒヤリ・ハットがある」という法則の考え方を取り入れ、従業員一人ひとりの危機意識を底上げし、継続的に潜在リスクを低減することで、労働災害ゼロの達成を目指します。

労働災害=不安全状態×不安全行動



藤倉化成KYシート抽出件数推移



安全衛生への取り組み 安全活動事例

KYシート抽出事例①

- 潜在リスク
マスクを着用したまま仕込みなどの若干負荷の大きい作業を行うと、保護メガネが曇り視野を妨げられる危険があり、事故を起こす原因となれる。
- 対策
フェイスシールドタイプの着用に切り替えました。



フェイスシールドタイプの保護具

KYシート抽出事例②

- 潜在リスク
ガラス製のデシケーターの蓋が机から落下し怪我をする恐れがある。
- 対策
デシケーターを蓋が独立しないBOX型に変更しました。



KYシート抽出事例③

- 潜在リスク
105℃乾燥機で素材を出し入れする際、中の棚網金属に腕が触れ火傷する恐れがある。
- 対策
手袋をミトンに変更し、腕の露出部分を覆うようにしました。



当社のCSR
従業員の働き方と健康
労働安全衛生
環境保全(環境負荷の低減)
事業を通じた環境・社会貢献
化学物質管理
コンプライアンス
リスクマネジメント
品質活動
地域社会への貢献
グループ会社のCSR活動



安全衛生への取り組み

当社は、従業員によって抽出された潜在リスクの低減を図るとともに、必要に応じて他の職場にも情報を展開・共有して、労働安全衛生に取り組んでいます。

安全衛生への取り組み 安全活動事例

KYシート抽出事例④

●潜在リスク
静電気対策のアースクリップは、カバー内にあるビスが使用を繰り返している間に緩み、接地が不十分になり、静電気事故のリスクがある。

●対策
チェックリストを作成しました。ビスに緩みがないか、使用前に確認し、緩みが確認されたら増し締めを行います。

緩みの有無を確認するビス



点検記録

KYシート抽出事例⑤

●潜在リスク
大地震のニュースで、事務所のコピー機が高速で移動する映像をよく見ることから、大地震発生の際にコピー機に激突し怪我をする恐れがある。

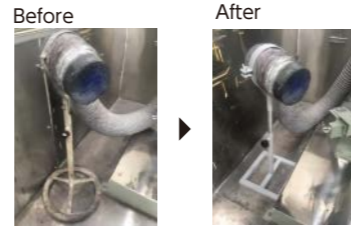
●対策
市販の耐震用ストッパーをキャスター部に取り付け、耐震対策を行いました。



KYシート抽出事例⑥

●潜在リスク
攪拌機横の集塵ホースを固定するスタンドが大きく、設置場所が限られてしまう。さらにスタンドが不安定なため、倒れて怪我をする恐れがある。

●対策
スタンドを更新。台座の大きさも調整し、壁と攪拌機台座の間にも入るようになったので使い勝手も良くなりました。



快適な職場環境の実現に向けた活動

活動テーマ「作業環境改善による働き易さの追求」(佐野事業所 予防対策チーム)

佐野事業所では、主にヒューマンエラーを防止するための「予防対策チーム」を発足しました。職場の心地良さを追求するため、安全・環境・省エネ・品質・5Sと多岐にわたる視点で職場ごとの「気づき」を募集。集まった「気づき」をふせんに書き出し、ボードに張り出しました。そして、張り出した「気づき」に対する改善活動に取り組み

ました。予防対策チームで各職場を巡回することにより、他の職場の「良いこと」を共有できるようになりました。

2020年度は佐野事業所全体で598件の「気づき」を抽出し、595件を改善。気付いたことをすぐに解決することでヒューマンエラーを防止し、快適な職場環境の実現に一步步近づいています。



「気づき」をふせんに書きボードに貼る



連結ホースの識別表示

活動テーマ「作業環境改善による働き易さの追求」(佐野事業所 生産一部 生産三課)

微粉製品を取り扱う際に発生する粉じん飛散による作業環境の悪化が問題になっていました。また、可燃性粉じんは、粉じん爆発を起こす可能性もあり、局所排気や集塵機を使う際は、帯電量の調査など安全確認も必要になります。

まず、職場独自の評価表を用いて現状把握と目標の数値化を行い、快適な職場環境の実現に向け、粉じんの発生源を調査する

とともに改善活動に取り組みました。対策として集塵装置の充実および集塵バランスを工夫し、帯電量調査など安全の確保を確認した上で設定した数値目標を達成できました。

活動の結果、粉じん飛散のない快適な職場環境を実現するとともに、作業後の清掃時間の短縮などの波及効果も得られました。



Before

After



帯電量調査

VOICE

『働きやすい職場とは』と考え、微粉製品を取り扱う職場ならではの課題点を洗い出し、粉じん飛散環境の改善に取り組みました。活動の結果、微粉飛散軽減による清掃時間短縮での作業性向上と視覚的効果も得られました。今回の活動で終わりにするのではなく、一歩ずつ安心・安全で働きやすい職場を目指します。

佐野事業所 生産一部 生産三課
大豆生田 透



活動テーマ「事務所のCO₂濃度管理による快適な職場環境の実現」(鷺宮事業所 メディカル材料部 佐野分室)

換気が困難な事務所のため、CO₂濃度の上昇が懸念される状況でした。労働安全衛生法の事務所衛生基準規則では、空調設備がある部屋のCO₂濃度を1,000ppm以下にする必要があります。CO₂濃度が1,000ppmを超えると眠気誘われ、さらに濃度が上昇すると頭痛・倦怠感・注意力の散漫など健康に害を及ぼす

可能性があります。対策として換気扇の増設、扉に「ガラリ」の取り付けを行い、十分な換気ができるように改善しました。

また、日常のCO₂濃度を監視するため、CO₂濃度計を設置し、1,000ppmを超えると警報が鳴るよう、監視しています。



CO₂濃度計



ガラリの取り付け



換気扇の取り付け

VOICE

換気改善前では、事務所のCO₂濃度が1,000ppmを超えることが散見されましたが、改善後は1,000ppm以下に抑えられ、時々感じていた息苦しさが解消されました。

メディカル材料部 佐野分室
赤坂 信幸



労働災害ゼロの達成に向けた活動

労働災害発生件数

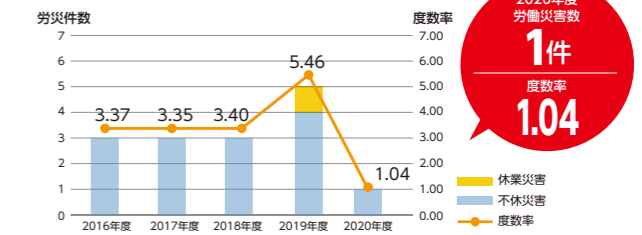
2020年度、鷺宮事業所で1件の不休災害が発生しました。2020年度の目標も労働災害ゼロを掲げておりましたが、未達成の結果となりました。

今後も安全体感講習などを取り入れ、安全意識をさらに向上することで労働災害の撲滅に努めます。

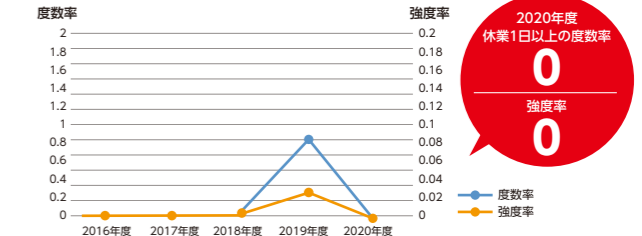
労働災害の指標

2020年度は休業災害の発生はなく、休業1日以上の度数率および強度率は「0」となりました。今後も休業災害の度数率および強度率の「0」を維持し、また、不休災害の度数率も「0」となるよう、危険に対する意識の向上に努めます。

労働災害数と度数率



休業1日以上の度数率と強度率





環境活動

当社は、化学物質と化学反応を取り扱う企業として地球と共生できる環境に配慮した製品を製造しています。また、事業活動に伴う環境負荷を軽減するため、環境改善活動に計画的・組織的に取り組んでいます。

本ページをお読みいただく前に

- ・本ページは「事業活動から生じる地球や地域に対する環境負荷の低減」を目的とした活動を報告しています。
- ・2020年度はエコビジョンの設定根拠、パフォーマンスデータ、改善事例について報告しました。
- ・2021年度は改善事例を主体にパフォーマンスデータの推移について報告します。

環境方針

1. 当社は、製品開発から購買、生産、物流、廃棄物処理のすべての過程において、外部及び内部の課題を明らかにし、利害関係者のニーズを理解し、技術的、経済的に可能な範囲で環境改善活動に取り組めます。
2. 当社は、環境目標を設定するため、毎年「EMS 目標設定表」を見直します。
3. 当社は、有害な環境影響を低減するため、環境汚染の予防に努めます。
4. 当社は、資源を有効に利用し、環境を保護するため、環境配慮型製品の開発を促進します。
5. 当社は、気候変動を緩和するため、省エネ活動を推進します。
6. 当社は、環境関連の法規制、地域住民を含む約束した要求事項を順守します。
7. 当社は、環境マネジメントシステムを構築し、維持し、継続的に改善します。また、協力会社にも理解と実施を求めます。
8. 当社は、全社員が参画して、環境改善活動に取り組めます。
9. 当社の環境方針は、全社員及び一般に公開します。

EMS推進会議活動報告

EMS (環境マネジメントシステム) 推進会議では、各事業所の環境パフォーマンス (エネルギー使用、水使用量、廃棄物・CO₂の排出状況) を収集し、エコビジョン目標の達成状況を確認しています。また、今後の予測についても協議し、特にエネルギー使用状況は、売上原単位だけでなく、生産量に対して妥当な使用状況を確認し、増減の原因について調査しています。その他、環境関係法令の改正情報の展開とその対応、審査機関の審査による観察事項などの対

応状況の確認、マネジメントレビューによる社長所見の指示事項の進捗確認など、マネジメントシステムの継続的改善を図りながら幅広く活動しています。環境に関わるさまざまな外部情報を委員会で確認し、全社で足並みを揃えた活動を行っています。

また、環境に影響を及ぼす恐れのある事象が発生した場合、速やかに各事業所に情報展開し、事象の原因、再発防止策を共有することで、同様の事象が発生しないよう、予防しています。

EMS活動事例

水質汚濁防止法順守のための改善 (鷺宮事業所)

埋設配管は漏えいの検知が難しく、点検も困難なため、漏えいの発見が遅れる側面があります。このことから鷺宮事業所では、可能なものは配管を地上に出すことで、配管劣化の点検実施と漏えいが発生した場合の早期発見が可能になりました。



埋設から地上に設置した配管

省エネ法対策委員会活動報告

各事業所のエネルギー管理員から構成される省エネ法対策委員会では、CO₂排出量の削減とエネルギー消費原単位1%削減を目指した活動を行っています。また、省エネ活動の推進体制を強

化すべく「省エネルギー方針」および「省エネルギー取組方針」を定め、目的と活動の狙いをより明確にし、各事業所で方針に沿った活動を行っています。

省エネルギー方針

1. 当社は、エネルギーの効率的な使用を目指した事業活動を推進します。
2. 当社は、エネルギーパフォーマンス及び環境保全に配慮した製品を提供することで、社会貢献に努めます。
3. 当社は、全社員参画による省エネルギー活動を推進し、エネルギーパフォーマンスの改善を目指します。

省エネルギー取組方針

当社は、環境負荷低減のため、常にエネルギーの効率的な活用に努力する。

1. 【目標】エネルギーの使用に係る原単位:1%/年削減
2. 【設備の新設・更新】設備を新設及び更新する際には、エネルギー効率を考慮し、省エネ機器の導入を推進する。
3. 【設備の運用】・主要な設備には、「管理標準」を設定し、運用する。
・電気需要平準化に配慮し、本社を除く各地区は、デマンド監視による電力ピークの抑制に努める。
4. 【活動】・エネルギー管理統括者を議長として、「省エネ法対策委員会」を設置し、各地区の状況を管理する。
・各地区では、「省エネ法対策委員会」委員を省エネ担当者とし、省エネ活動を推進する。
・社員は、全社及び各地区の省エネ活動に対し、積極的に参画する。
5. 【教育訓練】教育訓練については、『教育・訓練規定』に従い実施する。

省エネ活動事例

関東地区電気使用合理化委員会より 優秀賞を受賞 (佐野事業所)

電力の有効利用の推進や負荷率低減など、電気使用の合理化に顕著な成果を収めた事業者および個人の功績を称えるエネルギー管理の表彰制度において、佐野事業所の省エネ活動が評価され、関東地区電気使用合理化委員会から優秀賞を受賞しました。2021年3月16日に委員会代表として、東京電力エナジーパートナー株式会社様が来所し、授与式が行われました。

渡邊所長コメント

この度、このような賞を受賞できたことは、大変光栄であり、佐野事業所で働く社員の努力の賜物と思います。今後とも、地球環境の負荷低減のため、全所一丸となって、「省エネ活動」を進め、効率的な電気使用に努めていきたいと思っています。



活動テーマ「保温設備運転見直しによる省エネ」(佐野事業所 生産二部 塗料生産課)

工場の使用電力のうち、夜間や休日にも常に一定の電力を消費する保温設備の運転条件に着目し、夏期(4~9月)の省エネの検討を行いました。

現状の設定温度における保温庫内の場所による温度の違いなどを確認。連続運転していた保温設備を週末にOFFにした場合と、設定温度を下げた場合の消費電力を比較し、安全と品質を確保しながら省エネ効果が得られる運転条件を導き出しました。その運転条件で稼働した結果、下記の省エネ効果を得ることができました。

- 4~9月の省エネ効果…1,665kW削減
- 対策前比較……………64%削減

VOICE

今回の活動を通じて、品質保証と省エネ効果のバランスをとることの大切さや、省エネ効果の算出方法など多くの学びがありました。工場内にはさまざまな機器類があるので無駄なエネルギー使用がないように管理し、今後も省エネ活動に取り組んでいきたいと思っています。

佐野事業所 生産二部
塗料生産技術課 黒田 久
塗料生産課 亀山 学





当社は、独自の長期目標である「エコビジョン」を設定し、各目標の達成を目指して活動しています。

環境活動の長期目標「エコビジョン」について

CO₂排出量と原単位の推移

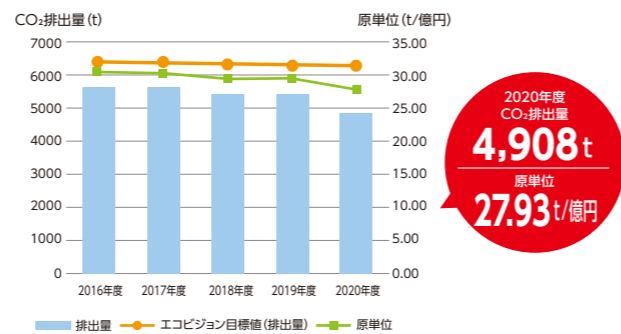
目標 2030年度までに2013年度比7%削減する。

2020年度のCO₂排出量は、2019年度と比較し、約9%の削減となりました。原単位としては約6%の削減です。2020年度、CO₂の排出量が大きく削減できた理由として、2019年度と比較し、燃料使用量の削減が大きく寄与していると考えています。また、電力使用量削減と電力のCO₂排出係数が小さくなったことも要因と捉えています。

エコビジョンの2020年度排出量目標値は、2013年度対比2.9%の削減です。結果は目標を大きく上回る23.0%の削減をすることができました。

今後も継続的なエネルギー使用の改善を行うことで、CO₂排出量の削減に努めていきます。

●CO₂排出量と原単位の推移



エネルギー使用量と原単位の推移

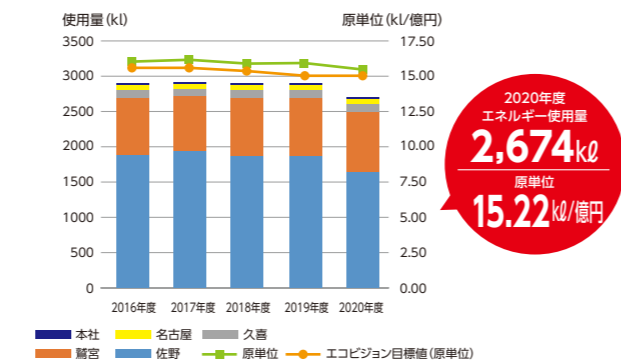
目標 5年間平均エネルギー消費原単位の年1%以上低減を継続する。

2020年度の原単位は、約4%削減となりました。また、2020年度のエネルギー使用量は、2019年度と比較して、約7%の削減となりました。2020年度は、コロナ禍などの影響により大変な状況下でしたが、電力使用量の削減に加え、燃料関係の使用量削減が寄与した結果と考えております。

エコビジョンの2020年度の目標値は、14.94です。結果は15.22と未達となりました。

今後も、省エネ活動を継続し、エネルギーの効率的な使用、無駄の排除を推進することで使用量および原単位の削減に努めていきたいと考えます。

●エネルギー使用量と原単位推移



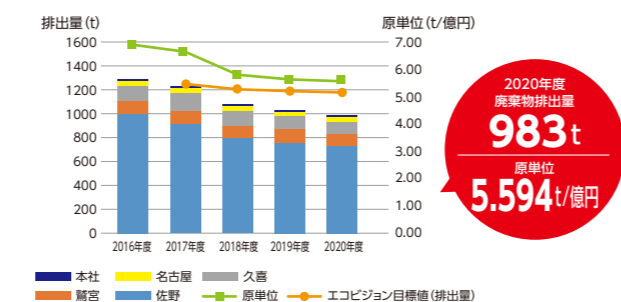
廃棄物排出量と原単位の推移

目標 2022年度までに2017年度比7%削減する。

2020年度の廃棄物排出量は、2019年度と比較して、約4%の削減となりました。原単位としては約1%の削減です。2020年度実績としては、汚泥排出量が2019年度に続き削減されたことが大きく寄与しています。その他、廃プラスチック類などの廃棄物排出量も削減されました。

エコビジョンで設定した2020年度の排出量目標値は、2017年度対比4.2%削減です。結果は20.5%削減し、目標を達成することができました。今後も、工程管理や在庫管理などの多角的な視点により、廃棄物の削減に向けた活動を継続したいと考えます。

●廃棄物排出量と原単位の推移



廃棄物処理施設の視察

廃棄物処理業者の視察を定期的に行っていますが、2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により実施を見送りました。2021年度は、状況に鑑み再開する予定です。



廃棄物処理業者施設

沈降性排水の改善

2019年、沈降性排水を改善するための真空式固形分離装置を導入しました。期待される効果として、①最終ピットの沈降性汚泥排出量低減 ②凝集剤使用量低減 ③バキュームによる原液排出の低減があります。

2020年度の活動の結果、①最終ピット手前の工程で約0.4t回収することができ、その分の量を削減できたと考えています。

②活動前の使用量4.823kg/m³が4.296kg/m³となり、約11%削減できました。③定常運転後、前処理汚泥槽のバキューム処理がゼロになりました。

1年間の稼働を通じて、最適運転条件を見つけることができましたが、冬場の凍結防止策などの課題もあり、引き続き「沈降性汚泥の低減」に向けた活動を継続していきます。

環境改善対策

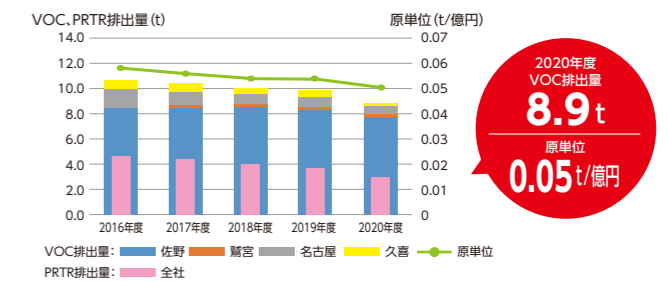
汚染対策

VOC排出量の削減

2020年度のVOC排出量は、2019年度と比較し、約9%削減となりました。コロナ禍の影響もありますが、トルエン、キシレンなどのPRTR物質を削減した製品の上市により、これらの取扱量が削減されたことが寄与していると考えます。

今後もトルエン、キシレンを中心としたPRTR物質の削減およびVOC削減に努めていきたいと考えます。

●VOC、PRTR排出量

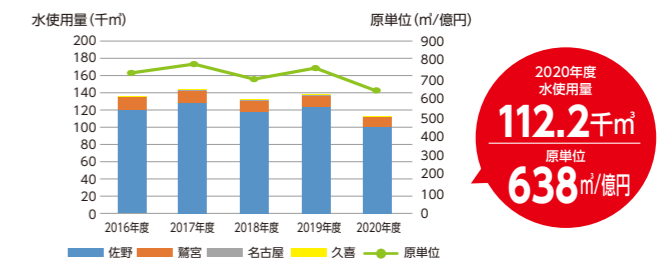


省資源化対策・水使用量と原単位の推移

2020年度の水使用量は、2019年度比約18%削減しました。用水使用の改善活動により、大きく削減する結果となりました。

今後も、製品製造に関係する用水の使用量増加が見込まれますが、大切な資源である水の使用量削減を継続していきます。

●水使用量と原単位の推移



温暖化対策

特定フロン(R12、R22)の全廃計画

佐野事業所・久喜物流センター・名古屋営業所では特定フロンの全廃計画に基づき活動し、特定フロンの全廃が完了しました。鷺宮事業所については引き続き全廃に向けた活動を継続し2022年に完了する予定です。

照明器具LED化の推進計画

当社は照明器具の蛍光灯について、すべての事業所でLED化する計画を立てました。2023年に完了する計画です。蛍光灯をLED化することで、電力使用量が約30%削減すると言われております。照明器具の電力使用量を削減することで、CO₂排出量削減にもつながると考えています。

今後、実施した効果をCO₂換算で監視していきます。

*3か年の投資金額合計：1.3億円

環境投資報告

継続的に省エネを含む環境投資を行っています。2020年度は合計で約1.2億円、原油換算で約100kl/年の効果が見込まれる投資を行いました。今後も積極的に環境投資を行っていきます。

投資項目	投資金額(千円)	該当するSDGs
省エネ投資	42,099	7.3, 13.3
環境改善投資	77,715	11.6, 13.3
合計	119,814	



事業を通じた環境・社会貢献

当社は、事業活動を通じた環境と社会への貢献活動を展開し、企業としての社会的責任を果たしていきます。

本ページをお読みいただく前に

- ・本ページは「本業でのCSR活動で社会に貢献する」を目的とした事業活動における当社製品の紹介を報告しています。
- ・2020年度は環境貢献の視点から3事業での製品を、社会貢献の視点から2事業と1分野での製品を報告しました。
- ・2021年度はSDGsへの取り組みから、5事業1分野の製品を報告します。

自社の固有技術や製品を活用

国連の「SDGs (持続可能な開発目標)」において、企業に期待する役割が増加しました。またCSRに対する考え方は「本業による社会課題の解決・社会への貢献」へとシフトしています。

当社は化学物質を取り扱うメーカーとして、社会課題の中でもとりわけ環境課題への取り組みが重要と考え、本業を通じた解決と自社製造工程の改善による環境負荷低減の両面から活動していく方針です。

環境と社会貢献の基本的な考え方

事業活動を通じて環境保全、より良い社会の実現に貢献する



環境貢献製品

コーティング事業

水質汚染を減らしたい

美観部品で使われる蒸着用塗料は、大量の汚染排水を生んでしまうめっき加飾技術の代替技術として産業問わず広がりを見せています。当事業部の蒸着用UV塗料は基材を問わず硬いものから軟らかいものまで塗装することができ、色、艶などを調整することであらゆる金属の風合いを再現することができます。

加えて、近年では電波透過性を有した金属表現として、美観と機能性を合わせもった不連続蒸着塗装仕様を開発し、家電や自動車のミリ波レーダーのエンブレムなどに採用されています。

今後は溶剤系から水系化、溶剤を減らしたハイソリッド化、高圧水銀灯から省エネのLEDランプでの硬化など、塗料でできる環境貢献をさらに推し進めていきます。



蒸着用UV塗料



化成品事業

有害物質をなくしたい

複写機用トナーの原材料の一つとして使用されているのが、粒子の電荷をコントロールする電荷制御剤です。今までは無機系の制御剤が使用されていましたが、有害要素があり、昨今の化学物質規制の対象となりつつあります。当事業部は安全性の高い有機系ポリマーでの電荷制御剤開発に成功し、上市しています。

トナーは、微量ながら大気に排出されることがあるため、今後も安全性を考慮し、有害物質の排出を抑制した製品開発に取り組めます。



安全性の高い有機系ポリマーの電荷制御剤を使用したトナー



塗料事業

素材や建物の意匠性を高めて有効活用したい

これまでのメタリック調塗料は、吹き付けによる施工が一般的でしたが、現場塗装では、光輝材の配向ムラが生じるなど、施工面での難しさがありました。また、溶剤型塗料が主流で、安全性でも課題がありました。

当事業部は、独自の塗料配合技術を駆使し、新たに意匠性、耐久性、安全性及び現場施工性に優れた、水系メタリック調塗料「フェロプリエ®」を開発上市しました。「フェロプリエ®」により、新築だけでなく、既存の建物の再生でも、高意匠のメタリック調仕上を付与させることができるようになりました。

今後も建物の再生や付加価値向上につながる塗料の開発を推進し、環境と社会へ貢献していきます。



メタリック調塗料「フェロプリエ®」

社会貢献製品

電子材料事業

人々の暮らしを豊かにしたい

導電性ペーストはフィルム基材への塗布により、たわみ、折り曲げに追従した回路形成市場にエントリーしています。当事業部は、従来製品では成しえなかったストレッチャブル導電回路用ペーストを上市し、ヘルスケア、医療用品、自動車内装スイッチ分野等に貢献していきます。例として、ジョギング、ウォーキング時の心拍数情報や日常生活における体調管理、介護・医療分野では心疾患の早期発見に活用でき、あらゆるトレンド市場でウェアラブルデバイスに活用していきます。



伸縮可能なストレッチャブル導電回路用ペースト

メディカル材料分野

ユニバーサル・ヘルス・カバレッジに貢献したい

疾病の早期発見や定期的なモニタリングは、予防や重症化リスクの低減に有効であり、医療費の低減にもつながります。当部では、微粒子合成技術を応用した診断薬用ラテックス粒子やラテックス比濁試薬など、さまざまな製品を開発しています。これらを適正な価格で世界中に普及させることで、人々のQOL*向上に貢献していきます。

*QOL: Quality of Life 「生活の質」



右: 診断薬用ラテックス粒子セット
左: ラテックス比濁試薬

合成樹脂事業

感染症を防ぎたい

当社のグループ会社である藤光樹脂では、合成(特にアクリル)樹脂の専門商社として長年培ったノウハウや知見を活かし、コロナ禍の社会要求に対応した飛沫感染防止製品の開発と販売に努めています。

特にアクリル樹脂の優れた特性の一つである透過性は良好な視界を得ることができることから、さまざまな業界の新たなシチュエーションで使用されることになりました。



透明アクリルパネル



演台用モスマイト



ヘルメット用フェイスシールド(夏場のマスク着用による体への負担軽減)



信頼を繋ぐ化学物質管理

化学物質は、生活に有用な物質です。半面、取り扱いを間違えば人に健康被害をもたらすこともあります。当社は化学物質を扱う企業の社会的責任として、直接取引のある会社はもちろんその先も視野に入れた管理体制を敷いています。

本ページをお読みいただく前に

- ・本ページは「適切な化学物質の管理」を目的とした活動を報告しています。
- ・2020年度は化学物質管理を進めるうえでの当社の管理体制を報告しました。
- ・2021年度は化学物質管理の社内浸透活動を含めて報告します。

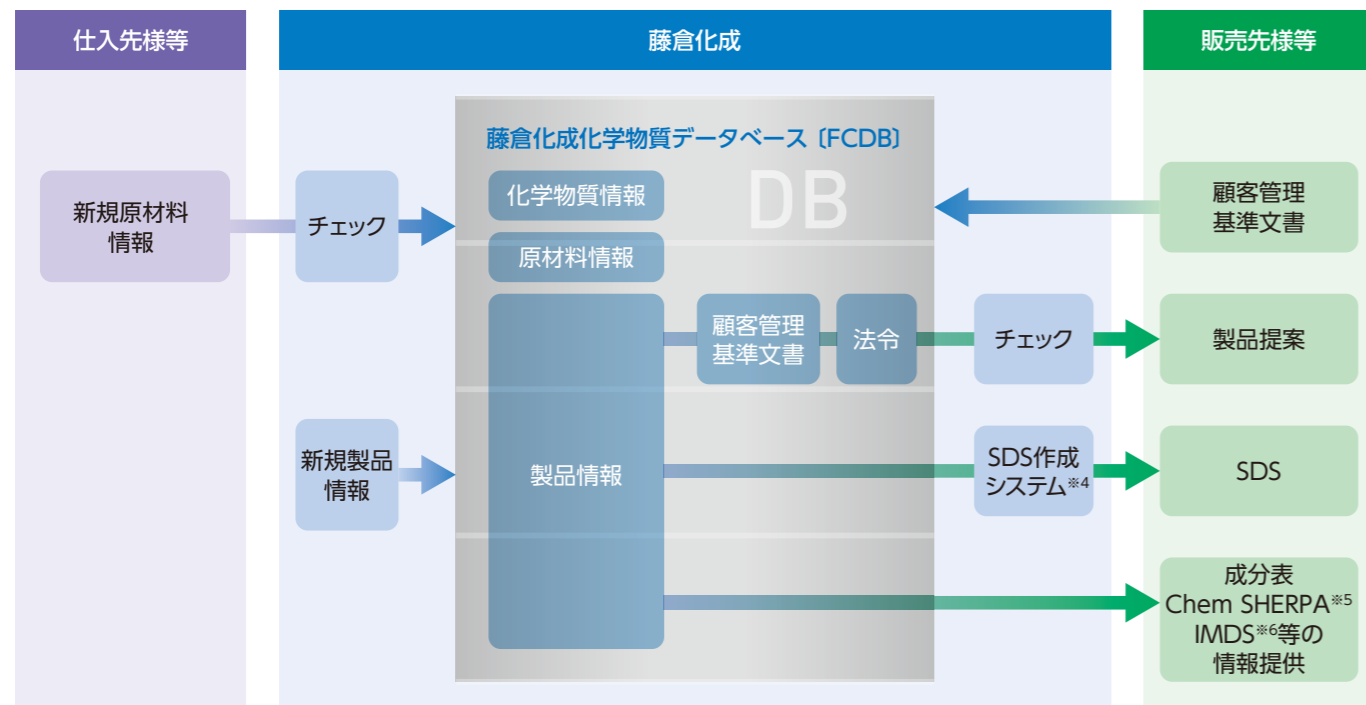
化学物質管理への取り組み

化学物質を取り扱う当社は、当社製品を製造する従業員や当社製品を直接ご使用いただくお客様はもとより、エンドユーザーまで多くの方々の健康に配慮するとともに、環境に著しい悪影響を及ぼさない製品を設計することが重要と考えています。

そのために化学物質管理システム(CMS)を構築しQMS^{*1}、EMS^{*2}、OHSMS^{*3}に組み込み運用しています。

また、製品に含まれる化学物質の含有情報も適切に伝達しなければなりません。このために、当社は『藤倉化成化学物質データベース(Fujikura Kasei Chemical Data Base、略称FCDB)』を核とした下図のような仕組みで化学物質管理を行っています。これらの仕組みを通じて、当社はおお客様にご安心いただける製品の提供を心掛けています。

化学物質管理の仕組み



^{*1} [QMS]はQuality Management Systemの略称で品質マネジメントシステム。
^{*2} [EMS]はEnvironmental Management Systemの略称で環境マネジメントシステム。
^{*3} [OHSMS]はOccupational Health and Safety Management Systemの略称で労働安全衛生マネジメントシステム。
^{*4} [SDS]はSafety Data Sheetの略称で安全データシート。
^{*5} [Chem SHERPA]は製品含有化学物質の情報伝達共通スキーム。
^{*6} [IMDS]はInternational Material Data Systemの略称で材料データベースや伝達の仕組み。

製品の化学物質についての制限

健康や環境に著しい悪影響を与える物質は、法律や業界などで規制されています。当社も幅広くこれらの物質を特定し「使用禁止物質」としています。使用禁止には至らないものの影響が懸念される物質は「許可申請物質」として、当社の化学品管理推進会議でのアセスメントを経て使用可否や制限を決定して管理してい

ます。用途や国によって一部制限されている物質については、幅広く「管理物質」として情報提供を求め、適切に管理しています。

法令等によって新たに規制される物質や、含有が判明した規制物質は、弊社基準に従い代替品への置き換えや使用停止など、状況に応じて適切に対応しています。

TOPICS

化学物質管理マニュアル改定

当社はCMSを構築し、他のマネジメントシステムと組み合わせで効率的な運用を進めています。CMSの基本的な考えとして以前より化学物質管理マニュアルを作成し運用していましたが、社会の変化に合わせて見直しを行い2021年4月に改定しました。

新しいマニュアルは最新のJISZ7201:2017に対応する

よう、JAMP(アティクルマネジメント推進協議会)発行の「製品含有化学物質管理ガイドライン第4.0版」に準じて作成しました。

これにより当社製品の化学物質管理がよりスムーズに進むと考えています。また、マニュアル記載の「化学物質管理方針」は当社ホームページで公開しています。

化学物質管理方針

1. 当社は、製品の設計・開発から購買、生産、物流、廃棄物処理の全ての過程で化学物質に関わる人及び環境に対し、より安全に化学物質を取り扱える仕組みを構築します。
2. 当社は、化学物質関連の法規制、顧客要求事項を順守します。また、当社の製品に含有する化学物質情報は適切に顧客に伝達します。
3. 当社は、より良い化学物質管理活動を行うために継続的に改善し、適切な化学物質の取扱いを行います。また、当社の全ての過程に関わる人に対して健康被害防止、及び環境汚染防止に努めます。
4. 当社は、化学物質管理への理解と意識向上のため、全社員に教育や啓発活動を実施します。また、取引先にも理解と協力を求めます。
5. 当社の化学物質管理方針は、一般に公開します。

従業員への講習会実施

KPIに取り上げているように、化学物質管理を適切に行うためには、従業員の力量向上も欠かせない要素です。当社に入社した従業員は、状況に応じて定期的に講習会を受講します。すべての従業員に受講が義務付けられた講習会として、入社時講習、入社約半年後に行うフォローアップ講習があ

り、すべての従業員が受講することによって、最低限の力量を確保しています。その他に担当業務に応じて、FCDBを適切に使用するための講習会や、各国化学物質管理法令について等、社内講習会だけでなく社外講習会を適切に組み合わせ力量の向上を図っています。

化学物質情報の更新

従来から実施している原材料情報更新も、KPIに取り上げで活動しています。情報更新が必須なもの、必須ではないが

更新が望ましいものと分類し、情報の更新を行っています。今後も引き続き適切な情報更新を実施していきます。



目 コンプライアンス

当社は、コンプライアンス順守は企業活動を行っていく上での礎であると捉えています。法令順守は当然として、お客様との約束事項、社会ルールや規範などコンプライアンスの範囲は多種多様にわたります。また、グローバル展開を行う当社は、関連会社が所在するそれぞれの国や地域の慣習にも配慮しつつも、グローバルスタンダード(人にやさしく、地球にやさしい)のコンプライアンス構築を目指して推進していきます。

本ページをお読みいただく前に

- ・本ページは「社会からの信用の基盤となる法令や社会規範の順守」を目的とした活動を報告しています。
- ・2020年度はガバナンスを含めて当社のコンプライアンス推進体制を報告しました。
- ・2021年度はガバナンスを別のページに移行しコンプライアンスのみの記載とし、コンプライアンス活動を加えて報告します。

コンプライアンスへの取り組み

当社グループは、役員・従業員一人ひとりについて「コンプライアンス憲章」および「行動基準」に基づいた誠実で公正な企業活動を追求し行動しています。

藤倉化成グループ コンプライアンス憲章

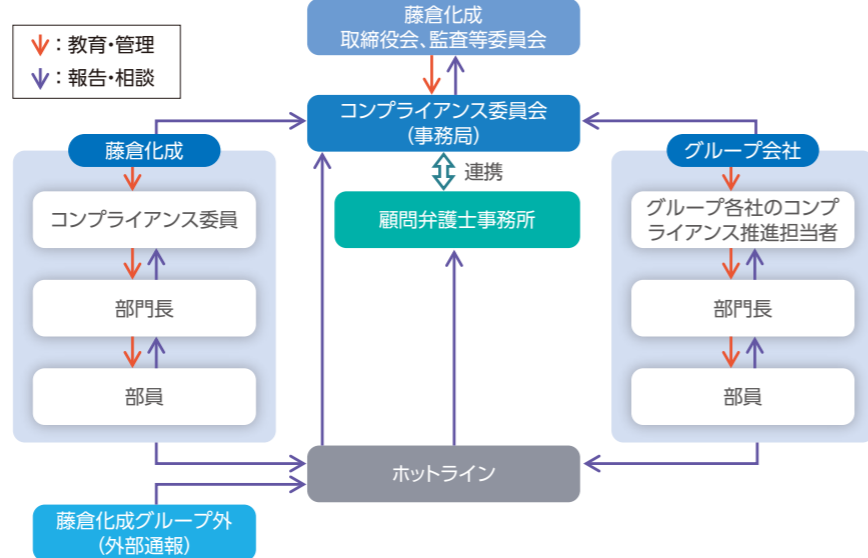
- ・法令や社会規範を順守し、より高い倫理観を持って行動する。
- ・基本的人権や個性を尊重し、いかなる差別も排除する。
- ・各国の文化や慣習を尊重し、環境保全や地域社会に貢献できる事業活動を行う。
- ・徹底したリスク管理で職場や地域社会の安全衛生を維持・向上させる。
- ・公正で透明な取引とタイムリーな情報の開示で、ステークホルダーとの信頼を築く。
- ・企業情報、個人情報、他社情報は、厳重な管理を行う。

コンプライアンス推進体制

当社は、グループ全体のコンプライアンスの強化のため、コンプライアンス委員会の下、当社にコンプライアンス委員、主要子会社にコンプライアンス推進担当者を任命しています。具体的な活動としては、部門やグループ会社の委員に対し、法規制の動向等の確認および従業員向けの勉強会を実施しています。

また、「コンプライアンス・ホットライン」(内部通報制度)を設けています。法令違反などの恐れのある不正な行為や事業活動を従業員が知り得た場合、コンプライアンス委員会事務局または顧問弁護士事務所に通報できる制度で、通報者に一切の不利益が生じないよう定められています。

コンプライアンス組織図



コンプライアンス委員会の活動

コンプライアンス委員会活動報告

コンプライアンス委員会では、当社グループが企業活動を行っていく上で重要となる項目を再確認するため、コンプライアンスチェックシートを作成し、現状把握、関係法令の抽出を行いました。

チェックシートについて検討を行った結果、当社グループとしてコンプライアンス体制の整備が遅れていると考えられる「公正取引」「情報セキュリティ」の2つの分野について、コンプライアンス委員会の中に分科会を立ち上げました。分科会は各拠点の管理部門や各事業部門のメンバーで構成されており、法令の確認、チェック体制の整備などの活動を進めることにしました。

2021年3月、第1回目の分科会を開催し、初回は専門家を招いた勉強会や教材の視聴、現状把握、課題の確認等を行いました。引き続き、より良いコンプライアンス体制の整備に努めていきます。



「公正取引」分科会

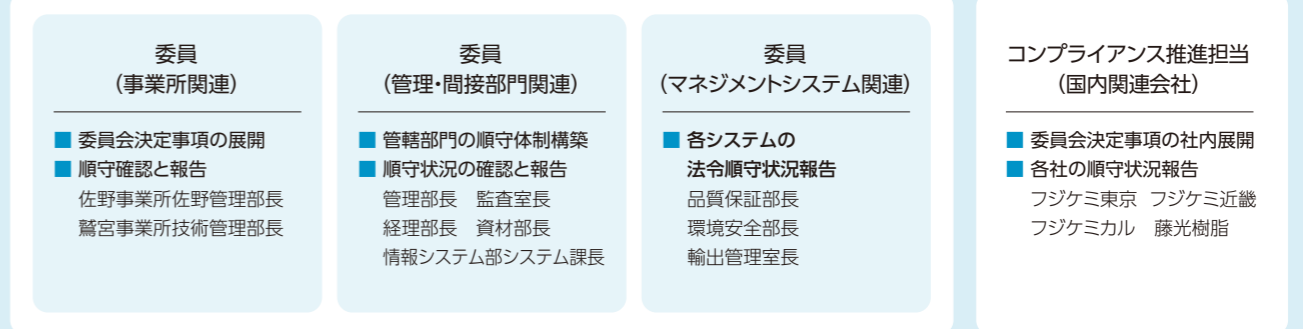


「情報セキュリティ」分科会

コンプライアンス委員会の構成と役割

コンプライアンス委員会

- コンプライアンス推進体制の構築
 - 全社順守状況の確認と情報の共有
 - 改善に向けての計画の立案
- 委員長：取締役管理本部長 事務局：管理部長



委員 ■ 委員会運営のサポート
CSR推進室長

分科会

- 順守体制の整備が遅れている分野の体制構築
- 「公正取引」「情報セキュリティ」



リスクマネジメント

当社では、健全かつ円滑に事業運営を行うために、業務全般に関してのリスクを未然に防止するための管理体制を整備するとともに、リスクが発生した場合の対応方法を定めています。

本ページをお読みいただく前に

- ・本ページは「リスクが顕在化した時に事業活動への影響を最小限に抑える」を目的とした活動を報告しています。
- ・2020年度はリスクマネジメントの当社の考え方と活動事例として防災訓練と情報セキュリティについて報告しました。
- ・2021年度は情報セキュリティのその後の進展、リスクが顕在化したパンデミックインシデントである新型コロナウイルスの感染予防対策について報告します。

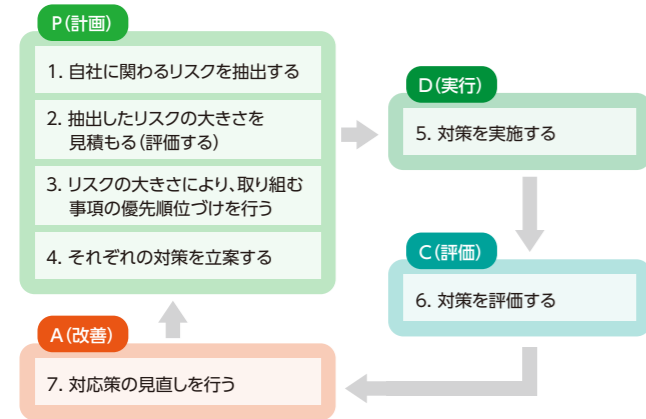
リスクマネジメントの考え方

当社は、重大な危機の発生を未然に防ぐこと、および万一重大な危機が発生した場合に事業活動への影響を最小限に留めることを経営の重要課題と位置づけています。ステークホルダーへの影響を極力小さくするリスクマネジメント体制の確立に努めるとともに、リスクの種類に応じた対策を行います。

リスクの種類	管理体制	主担部門
環境	環境マネジメントシステム	環境安全部
労働安全衛生	労働安全衛生マネジメントシステム	環境安全部
品質	品質マネジメントシステム	品質保証部
経理	計数的管理	経理部
その他(平時)	リスク管理全体の総括	コンプライアンス委員会
その他(有事)	対応の総括	緊急対策本部(本部長・社長)

リスク対応の基本的な考え

経営に関わるリスクを抽出するなど、万一の事態発生に際してリスクマネジメントのプロセスを明確にしています。リスクに応じた適切な対策を講じることで災害に強い企業体質の構築を目指しています。



「実行」におけるリスク対策のパターン

- ① 予防: リスクの発生確率を低くする対策を講じる (例えば人為的災害発生の防止活動など)
- ② 軽減: リスクが発生した時の影響を小さくする対策を講じる (例えば自然災害対応など)
- ③ 移転: リスクが発生した時にその影響を第三者に移す対策を講じる (例えば保険に加入など)
- ④ 容認: リスクの発生を認めて何もしない

機密情報・個人情報の漏えいが多い企業で発生しています。それらの脅威に対する社会の意識も高まり、法令の整備も進んでいます。

情報セキュリティ分科会では、各部門で扱う情報の洗い出しやそれぞれの情報の評価等を行っています。分科会の活動によりソフト、ハードの両方から情報セキュリティにおけるリスク対策を講じ、さまざまな情報を適切に取り扱えるように展開していきます。

情報セキュリティ

当社では、機密情報や個人情報などの管理すべき情報の漏えい防止に対し、リスクの低減を行っています。

2019年度にはグループウェア関連のシステムをクラウド環境に切り替え、あわせて社内システム接続のルールも新たに発生する脅威に対応して刷新しました。

2020年度、コンプライアンス委員会内に情報セキュリティ分科会を設立しました。昨年標的型攻撃メールや、ウイルス感染による

リスク対応活動:感染症対策に関するBCPの運用

当社のBCPにおいては、感染症の流行についても災害リスクの一つとして捉えており、その基本的な対策についても記載がされています。

今回の新型コロナウイルス感染症の蔓延に際しては、流行状況に関する情報収集やマスクの着用、手指消毒、健康観察といった各拠点の個別の対策は徹底できているものと考えています。しかしながら、在宅勤務環境の整備や感染疑い時の対応など、

十分な想定がなされていなかった点については、状況に応じた案を適宜取り入れ、対策の質の向上を図りました。

今後は、目の前の問題への個別対応が主となり体系的な動きが取れなかった点を反省し、感染症対策はもちろん、これからのBCPの再構築に向け、この経験を活かした見直しを進めていくこととしています。

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対策

安全衛生委員会での活動事例

各地区の安全衛生委員会では新型コロナウイルス感染症対応についての情報交換、中央安全衛生委員会では全社的な波及効果を期待し、継続して各地区の取り組み事例を紹介しました。「職場で感染者が発生した場合の対応手順」や「在宅勤務・時差出勤を推奨」などの通達事項に加えて、非接触体温測定器やアルコール消毒器、アクリルパーテーションの

設置や、昼食2部制の取り組みなど、各地区で実施した感染予防対策を紹介しました。これらの情報は、各地区の新型コロナウイルス感染症対策へ活かされ、全社的な対策レベルの向上へつながりました。今後も、安全衛生委員会では、各地区とのコミュニケーションを通じて、有益な情報の発信に努めていきます。

感染予防対策例

換気状況の可視化 高精度CO₂センサの導入

新型コロナウイルス感染症対策において重要な換気状況を確認するための高精度CO₂センサを導入しました。室内空間のCO₂濃度を可視化することで、適切な換気を行えます。



CO₂センサ

情報の共有による啓発活動 デジタルサイネージの活用

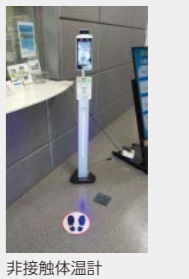
事業所内の情報共有のために使用していたデジタルサイネージに、新型コロナウイルスの感染状況や事業所内での対策通知を追加しました。日々最新情報への更新を行っています。



デジタルサイネージ

体調管理 非接触体温計の導入

出入り口に非接触体温計を導入しました。従業員には入社時の計測を義務化し、来所される外部の方にも測定のご協力をお願いしています。日々の体調管理は、自分自身だけでなく周囲への感染拡大の予防につながります。



非接触体温計

飛沫防止シートの設置

従業員同士の飛沫による感染を防ぐため、飛沫防止シートを設置しました。在宅勤務が困難な職場や、スペースの確保が難しい職場でもそれぞれが対応可能な対策を講じています。



飛沫防止シート(事務所内)

昼食の2交代制、黙食の実施

食事時はマスクを外し、従業員同士の会話は必ずため、感染リスクが高まります。そのため昼食の2交代制を実施、また黙食が行えるようにテーブルや椅子の配置を対面から一方向に変更しました。



食堂のテーブル配置

応接室・会議室の定員見直し

人と人の距離を取るために、会議室や応接室の定員を約半分にしました。使用できない椅子への表示や、部屋ごとのアルコール消毒液の設置、会議後のテーブルの清掃を実施しています。



応接室内

お客様の目線に立った製品作り

当社の製品は、企業のお客様に生産財としてご購入いただいています。品質保証活動では、お客様に「藤倉化成の製品を購入すれば、間違いなく安心だ」との確信をもっていただけるよう、製品品質の向上にとどまらず、仕事の質の向上にも努めています。

品質保証の基本的な考え

当社は、常にお客様目線に立った製品作りに取り組み、全社一体となって品質保証活動を進めています。

品質方針

1. 当社は、常に創意をもって製品作りに取り組み、「品質は、質と速さを」で、顧客満足度ナンバーワンを目指します。
2. 当社は、品質重視の経営を一層強固なものとするため、ISO9001 品質マネジメントシステム規格の適合と継続的改善による有効性の向上を図ります。
3. 当社は、顧客の期待に応えるため、品質目標を設定し、達成度を評価して品質改善活動を全社に展開します。
4. 当社は、品質方針を全社員へ伝達し、理解と浸透を図ると共に品質目標の実現のため、全社員への教育と啓発活動を実施します。
5. 当社は、品質方針との整合性ある品質マネジメントシステムの運用を維持するため、定期的にその適切性をレビューし、必要な見直しを実施します。

品質保証体制

品質マネジメントシステムの認証取得

当社は、お客様の期待に応えるため、ISO9001品質マネジメントシステムの認証を取得・維持し、製品品質の保証にとどまらず、仕事の質の向上にも努めています。また、一部の事業部門においては、高度化が進む顧客要求に応えるべく、産業分野に特化した品質マネジメントシステム (ISO13485、IATF16949) の認証を取得・維持しています。

マネジメントシステム	取得年	適用範囲
ISO9001	1999年 ^{※1}	<全社> コーティング材、導電性ペースト材、化成品(体外診断用医薬品及びその他メディカル材料部で取り扱う全ての製品を除く)の設計、製造、販売
ISO13485 医療機器産業に特化した国際規格	2007年 ^{※2}	<メディカル材料部> 体外診断用医薬品及びその他メディカル材料部で取り扱うすべての製品の設計、製造、製造販売
IATF16949 自動車産業に特化した国際規格	2019年 ^{※3}	<電子材料事業部> 導電性および絶縁性ペースト材の設計及び製造

※1 一般社団法人日本能率協会 審査登録センター ※2 SGSジャパン株式会社 ※3 ロイドレジスター クオリティ アシユアランス リミテッド

品質保証体制

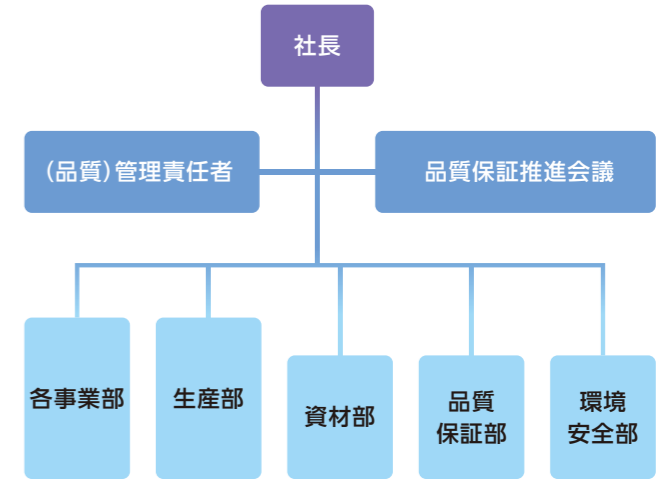
当社は、製品品質の確保(製品含有化学物質管理含む^{※4})のため、製品の企画・設計・製造・出荷・お客様にご使用いただくまでの全プロセスの体制を備えています。

品質不具合や顧客苦情が発生した際には、事業部、生産部が一体となって原因究明および再発防止への活動を実施します。品質保証部は、常にお客様目線に立って品質保証するため、各事業部および生産部から分離独立した社長直轄部門としています。

また、各事業部・各部門のメンバーが参画する品質保証推進会議を設置し、全社の品質マネジメントシステムの維持・改善、品質問題解決のための提言等の活動を進めています。

2018年度からは、品質保証部が主体となり、顧客苦情の未然防止を目的としてデザインレビューの早期実施に関する促進支援を実施しています。また、発生した顧客苦情に対しては、対策のレビューとフォローアップの強化による再発防止に取り組んでいます。

※4 製品含有化学物質管理については、P39-40 化学物質管理の項で述べています。



品質保証のための各種活動

藤倉化成グループの品質維持活動

当社は、当社グループ全体での品質向上を図るため、国内外のグループ会社のISO9001の認証取得を推進するとともに、品質維持活動を展開しています。製造拠点のある国内外のグループ会社14社におけるISO9001認証取得数は2021年6月に海外で1社が増え現在10社(71%)となっております。

2020年度は新型コロナウイルスの影響により、グループ会社への現地訪問は実施できませんでしたが、Web会議等を通じた意見交換を実施し、お互いの品質維持に努めました。

製造拠点のある国内外のグループ会社のISO9001認証取得状況

	製造拠点会社数	認証取得数	認証取得率
国内	4	1	25%
海外	10	9	90%
合計	14	10	71%

品質改善活動

当社は、全社的な改善提案制度を設け、その中で品質改善につながる活動にも努めています。

2020年度、例年実施している全社従業員が参集しての活動事例の発表会は、新型コロナウイルスの影響により中止となりましたが、同年度も、品質面において優秀な改善活動に対して、品質活動優秀実施賞が表彰されました。活動内容としては、当社の品質管理体制に対してお客様からの信頼を獲得し、お客様における当社製品の受入検査廃止およびそれに伴う納期の短縮を実現したものです。

また、当社の経営理念における行動指針をキーワード化^{※5}し、全従業員への経営理念の意識づけと改善活動を目的とした理念定着活動も行っています。その中で2020年度は、塗料の品質アップに貢献した活動が、キーワード「信頼」の部門で表彰されました。

※5 キーワード「創出」「チャレンジ」「信頼」「心地よさ」「約束」の5項目



品質活動優秀実施賞 表彰



理念活動 表彰

地域社会への貢献

当社は、地域社会とのコミュニケーションに努め、事業や社員を通じた社会貢献活動を実践し、地域社会とのコミュニケーションづくりを大切にしています。

2019年度の活動概要(ダイジェスト)

2019年度は、各事業所とも活発な地域貢献活動を行いました。佐野事業所では東日本に発生した台風の災害復旧のボランティア活動を行い、鷺宮事業所ではフードロス対応として福祉施設に備蓄食料品を提供しました。

2020年度の地域貢献活動

当社には5か所の事業所があり、それぞれの事業所が属する地域の皆様も当社にとってのステークホルダーです。地域の皆様との共存共栄の関係を目指して、当社は地域貢献活動に取り組んでいます。

前年度CSRレポートでは、2019年度の各事業所の主な地域活動をご報告しました。しかし残念ながら2020年度は、コロナ禍の影響により、地域の方々と連携した活動や地域の皆様にご参加いただく活動が相次いで中止となりましたので、事業所主体の活動について報告します。

■ 鷺宮事業所の地域活動

鷺宮事業所(埼玉県久喜市)の最寄駅であるJR宇都宮線東鷺宮駅は、2015年東京駅に直通したことから、多くの住宅が着工し、新しい住民が増加しています。

一方で鷺宮事業所は、多くの社有車を保有しています。さらに、当事業所勤務者142名中61名が車通勤者のため、安全運転への

取り組みは地域の皆様に対する重要な活動項目の一つとなっています。

2020年度、鷺宮事業所では安全運転管理者を置いている事業所として、以下の取り組みを通じて車通勤者への啓発活動を実施しました。

埼玉県安全運転管理者協会主催

「交通事故防止コンクール(8月~1月の6か月集計)」への参加



参加したドライバーに交付される無事故無違反の証となるSDカード。参加期間だけでなく、継続中の全期間が記載されます。

キムラユニティー株式会社主催

「100日間無事故キャンペーン」への参加(9月~12月)



キムラユニティー株式会社は、公益社団法人愛知県交通安全管理協議会の後援を受け、交通事故防止に取り組む活動を行っています。鷺宮事業所はこの趣旨に賛同し、同社が企画した「100日間無事故キャンペーン」に参加し、100日間の交通無事故を達成しました。この成果に対し、鷺宮事業所は埼玉県にありますが、愛知県交通安全管理協議会から感謝状をいただきました。

グループ会社のCSR

Contents

藤倉化成グループの概要	49
グループ会社活動報告	
従業員の働き方と健康	51
安全衛生への取り組み	53
環境活動	55
信頼を繋ぐ化学物質管理	57
コンプライアンス	58
リスクマネジメント	59
お客様の目線に立った製品作り	63
地域社会への貢献	64

従業員の働き方と健康

藤倉化成は従業員を最大のステークホルダーと位置づけています。この考えはグループ各社も一致しており、“人材”である従業員一人ひとりの成長に向け取り組んでいます。

1 働き方に関する制度の策定と浸透

働き方に関する制度の充実を図り、従業員への理解・浸透に努めています。

■ フジケミ近畿 (国内)

組織文化の明文化と社内一体感の向上を図るため、方針や社内ルール、当期目標などを記載した「フジケミ近畿 アイデンティティ・ブック」を作成し、運用を開始しました。



アイデンティティ・ブックを手にするスタッフ

■ フジケム ソネボーン (英国)

企業行動規範や採用方針、福利厚生方針を含む方針と手順を継続的に見直しています。また毎月「ウェルビーイングマガジン」を発行し、健康・安全・環境に関するメッセージを掲載しています。

メンタルヘルスに関しては、ヘイノルト(本社・研究拠点)とチェスターフィールド(製造拠点)に訓練を受けた4名のメンタルヘルス救急対応者を配置しています。



ウェルビーイングマガジン

■ レッドスポット (米国)

● 雇用機会均等、差別の禁止

レッドスポットでは雇用機会均等を掲げており、人種や宗教、肌の色、国籍、性別、年齢、軍事的地位、障害、遺伝情報、市民権のステータスによる差別のない職場を目指しています。差別の定義に関しては全従業員が閲覧できる自社の企業行動規範にて概説しています。

● 内部通報・内部告発者に対する報復の禁止

企業行動規範の違反の疑いを報告した従業員に対する報復やその他の不利益な扱いを禁止しています。禁止されている報復には、降格、停職、解雇、公平な雇用勧告の不履行、またはその他の雇用上の利益の拒否を含みますが、これらに限定されることはありません。

● 企業行動規範の浸透

従業員は毎年、企業行動規範に基づくトレーニングを行い、意識の浸透を図っています。また、内部通報に関しては、「直属の上司と話す」「人事担当者に報告する」「レッドスポットの倫理担当者に連絡する」「電話やWebサイトで、機密の第三者報告管理者に苦情を報告する」といった手段を従業員に明示しています。

● 2020年度の実績

企業行動規範の項目について寄せられた苦情は、2020年度は0件でした。これは、毎年取締役会で報告されます。

2 働き方に関する制度の改定

適宜、制度改善の必要性について判断し、対応しています。

■ 上海藤倉化成塗料 (中国)

就業規則の改正として、従業員の安全と環境にやさしい行動を明確にした生産部安全審査弁法(試行版)を制定し、試行を開始しました。この制定によって、従業員の安全に対する意識が高まります。



就業規則

3 働き方に関する制度の活用状況把握

運用状況を把握して制度改善の必要性有無を確認しています。

■ フジクラカセイマレーシア

フジクラカセイマレーシアの労働時間は8時間/日で、目下22名の従業員が働いています。全体として、フジクラカセイマレーシア従業員は健全なワークライフバランスを維持していると捉えています。

■ 年間稼働日: 247日(1年の68%に該当)

■ 時間外労働時間: 全社363時間、1.38時間/人・月

■ 有給休暇取得日数: 15日/人(有給休暇取得率: 73%)

有給休暇の残日数は最大7日を翌年に繰り越すことができますが、3か月以内に使用する必要があります。

4 職場環境の改善活動

トップダウンだけでなく、現場からの意見も取り入れた双方向の職場環境の改善活動を行っています。

■ フジケミカル (国内)

2020年度から、働きやすい職場形成につながる制度や取り組み、教育活動など各自1案以上の業務改善提案書を提出する活動を開始しました。

また、工場では従業員の人権を考慮した制度や取り組み、啓発活動など、年2回の現場意見聴取会を実施して職場の改善に取り組んでいます。

■ フジクラカセイコーティング・インド (インド)

書類の整理整頓に関するルールを設定し、作業効率の向上を図りました。



改善前

改善後

5 健康管理に関する取り組み

グループ各社では従業員の健康配慮や健康状態の把握に向けた取り組みを行っています。

■ フジケミ東京 (国内)

2017年度から健康を考えた食材の安価提供システムである「OFFICE DE YASAI」を導入しています。おかずやご飯もののラインナップがあり、昼食時や軽食時などに利用しています。



OFFICE DE YASAI

■ フジクラカセイタイランド

毎年、病院のX線モバイルチームを含むモバイルチェックユーティリティを使用し、自社にて健康診断を実施しています。



自社での健康診断

■ フジクラカセイインドネシア

日々の自己健康診断として、毎日コップ8杯の水を飲み、排出する尿の色で水分が足りているかを確認しています。



尿の色のチェックシート

■ フジクラカセイマレーシア

すべての新入社員に対して、雇用時の健康診断を実施しています。入社後は、会社の追加保険(人身事故および入院)に加入して、万一来ています。

安全衛生への取り組み

安全法令の順守はもちろんのこと、グループ各社は安全の質の向上に向け、さまざまな課題に取り組んでいます。

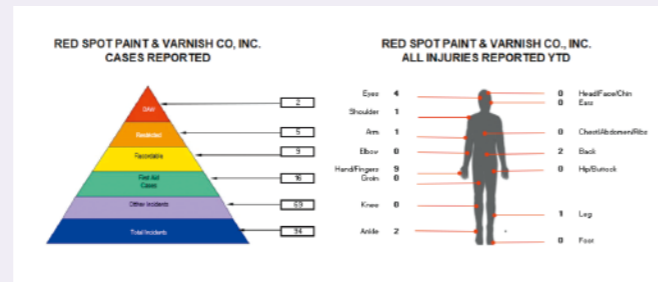
1 EHSマネジメントシステムへの対応

レッドスポット (米国)

労働安全衛生に関して、マネジメントシステムの構築は活動を進める上での基本です。レッドスポットでは以前よりEHS(環境・健康・安全)マネジメントシステムを構築・運用しており、毎年その改善を図っています。

EHSマネジメントシステムのPDCAを回し、以下の取り組みを行っています。

- 1 特定施設に対する文書化された基準の作成と運用
- 2 積極的に意識変革をもたらせるEHS組織の確立
- 3 EHS メトリック*データの収集標準化による、ターゲットと目的(KPI)のサポート
*データソースに保存されたデータに対して実行される分析的計算
- 4 施設レベルで実行可能なEHSプログラムの標準化
- 5 EHS 内部監査プログラムの実施
- 6 EHS の取り組みを促進するため「主要な」委員会に参加
- 7 地域社会への取り組み拡大の継続



メトリックの事例

2 作業環境の改善

生産現場では機械、設備、化学物質を取り扱っており、安全や健康に対する潜在的なリスクがあります。リスク低減に向けて各社で取り組んでいます。

フジケミ近畿 (国内)

生産現場における手積み作業の負荷低減と、作業効率改善を目的として、パレタイザーを導入しました。腰痛発生リスクの軽減に効果を発揮しています。



導入したパレタイザー

フジクラカセイコーティング・インド (インド)

原材料の仕込みに際して、ドラムリフターを導入し、作業頻度による身体的負担(疲労の蓄積)の軽減を行いました。



改善前



改善後

藤倉化成 (佛山) 塗料 (中国)

静電気事故対策として、粉体原材料用プラスチック缶を鉄缶に変更しました。工場の床も導電性処理を行っています。



改善前



改善後

3 設備の安全対応

設備に関しては、定期的なメンテナンスによる動作確認はもとより、社内パトロールや外部監査などによる“気づき”への対応も重要です。

藤倉化成塗料 (天津) (中国)

● 公的機関の視察による指摘事項への対応

天津市緊急局による法律執行検査の結果、内部倉庫に強制排気装置をするよう指摘を受け、対応しました。



検査風景 設置後

● 生産設備の安全点検

定期的に生産設備の点検を行い、安全性を確保しています。



高速分散機のメンテナンス アラームシステムの点検 防爆壁の工事

4 安全意識の向上

どのような対策を行っても、リスクを完全に排除することはできません。そのため、従業員の安全意識向上も重要な活動要素となり、意識向上を目指したさまざまな取り組みを行っています。

フジケミカル (国内)

管理職による巡視活動を毎日実施し、その記録結果を3か月ごとの巡視報告会で伝達しています。また、安全衛生年間計画書に基づく安全衛生活動や、毎日の作業朝礼時に保護具着用確認を実施しています。

フジクラカセイマレーシア

全従業員が参加する安全ポスターと社内安全講習会を実施しました。また、政府機関から専門家を招き、化学物質の啓発と予防に関する話を聴講しました。



安全ポスター 化学物質に関する講演

フジクラカセイインドネシア

職場での呼吸保護に関する社内研修、危険予知(KY)に関する社内研修を年4回、HSE(健康・安全・環境)マネジメントシステム監査の導入に関する社内研修、職場におけるHIV&AIDSの予防と対策に関する社内研修、毎月のHSE委員会などを実施しています。

上海藤倉化成塗料 (中国)

従業員は安全意識向上のため、特定の訓練に参加しています。また、化学物質を取り扱う従業員は、スマートフォンによる安全問題集に日々取り組んでいます。



スマートフォンによる安全問題集への取り組み

5 協力会社への安全指導

グループ会社の中には、事業を遂行する上でご協力いただいている他事業者様があり、その方々の安全や健康にも配慮しなければなりません。

フジケミ東京 (国内)

塗装現場で従事される協力会社の従業員の安全意識の啓発のため、下記の取り組みを行っています。

● 安全研修会の実施

19地区へ出張し、体験型の研修会を開催。2020年度は465名が参加。前年度の労災事故現場を再現し、参加者がその発生状況を体験しました。



協力会社への安全研修会

● 特別教育の実施

フルハーネス特別教育を実施し67社/181名が参加。職長特別教育には、19社/45名が参加しました。



協力会社への特別教育

● 熱中症対策支援

協力会社に熱中症発生時の応急処置グッズを750個配布しました。



グループ会社活動報告
環境活動

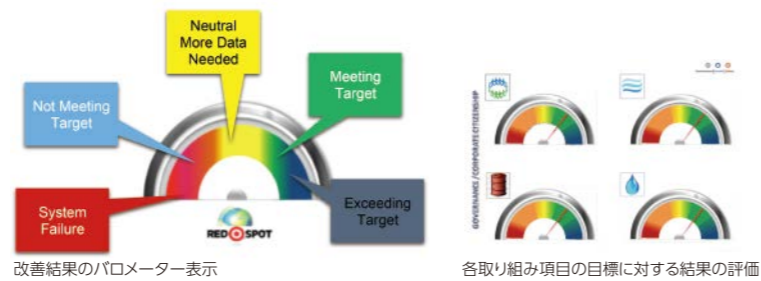
地球環境の保全は、世界レベルでの重要課題です。グループ各社は、環境改善意識向上や省エネ・省資源への対応など、事業活動に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。

1 環境改善意識の向上

環境活動もまた従業員一人ひとりの改善意識が重要です。

レッドスポット(米国)

環境改善の結果を“見える化”したシートを作成して掲示し、全従業員で共有することで、環境改善意識の維持・向上に努めています。



2 省エネ・省資源への取り組み

省エネや省資源に向けグループ各社では自社の規模や可能な範囲でさまざまな取り組みを行っています。

フジケム ソネボーン(英国)

本社および製造拠点で使用しているすべての電力は再生可能エネルギー源となりました。どちらのサイトでも自家発電は行っていませんが、供給される電力はすべて再生可能エネルギー源(証明書付き)から供給されています。具体的な再生可能エネルギー源は電力会社からは示されていませんが、電力の供給安定の観点から、風力、バイオ、太陽光、水力がミックスされたものと考えています。



再生可能エネルギー証明書

フジクラカセイコーティング・インド(インド)

生産量との兼ね合いもありますが、2020年1~12月の実績では、全電力使用量のうち45~50%を再生可能エネルギー(太陽光)で賄っています。



設置した太陽光パネル

フジケミ東京(国内)

クールビズの実施、事務所内での仕事上支障の無い場所の消灯、トイレ・EVホールの消灯、昼休み時間の消灯など節電への取り組みを行っています。

また、営業車両を全車ハイブリッド車に置き換え、二酸化炭素排出の削減に取り組んでいます。

フジクラカセイインドネシア

節電や節水のポスターを掲示し、啓発活動を行っています。

またソフトコピー(電子化)による紙使用量の削減活動に取り組んでいます。



節電ポスター

節水ポスター

上海藤倉化成塗料(中国)

溶剤型塗料工場内の照明器具を従来の蛍光灯と紫外線防止フィルムからLED照明器具に変えることで、工場内の明るさを高めながら電力を15%節約しました。また付帯効果としてランプの修理回数と修理時の転落リスク低減が得られました。

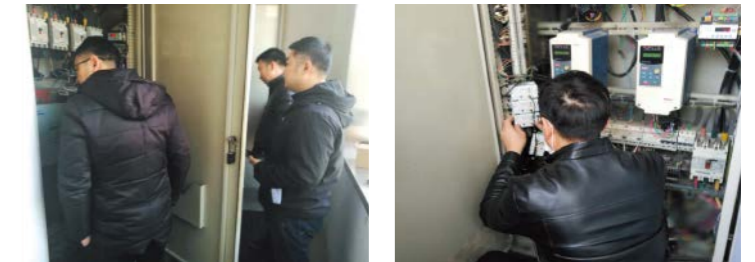


改善前

改善後

藤倉化成塗料(天津)(中国)

環境保護プロジェクトによる電気監視システムの設置工事を行いました。また、設置した電気監視システムは定期的に稼働状態の点検を行っています。



設置した電気監視システム

稼働状態の点検

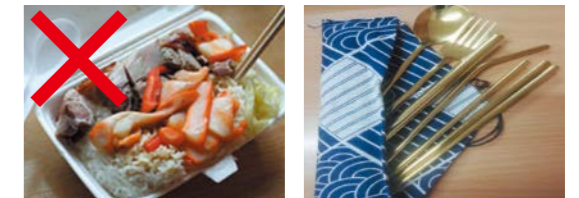
3 汚染防止への取り組み

地域の環境汚染の防止に向けて取り組んでいます。

フジクラカセイマレーシア

発泡スチロール容器の禁止

持ち帰り用の発泡スチロール容器は、生分解性が低いため、環境に影響を与えます。したがって、有害な化学物質による汚染を防止し、環境を保護するために工場敷地内での発泡スチロールの使用を禁止しました。また、プラスチックスプーンなどの削減を促すためカトラリーの提供も行っています。



発泡スチロール容器の禁止

カトラリーの提供

有害化学物質の放出レベルのモニタリング

工場からの有害化学物質の放出レベルを監視するために、毎年、大気排出モニタリングおよび局所排気装置モニタリングを実施しています。大気排出モニタリングでは、煙突より放出された重金属およびガス状物質を測定し、2014年マレーシア環境品質(クリーンエア)規制を大幅に下回っていることを確認しました。局所排気装置モニタリングでは、ACGIHおよびUSECHH規制2000への適合と、空気中の汚染物質が作業エリアから効果的に除去されていることを確認しました。

フジケミカル(国内)

廃液ピットにつながる側溝を定期的に清掃し、側溝から廃水が外部に流出することを防ぎ、また地下への漏えいや浸透の原因となるコンクリートの亀裂の発生有無を確認しています。



溝清掃前

溝清掃後

藤倉化成塗料(天津)(中国)

VOC計測設備の工事を行いました。また、廃棄塗料の漏れ防止用パレットを購入し、設置しました。



VOC計測設備

廃棄塗料の漏れ防止用パレット

藤倉化成(佛山)塗料(中国)

VOC処理装置のダクト破損を確認し、修理しました。



破損箇所

修理後

信頼を繋ぐ化学物質管理

当社グループは化学物質を取り扱う企業群であり、化学物質管理はすべての拠点の従業員や顧客、エンドユーザーの健康・安全・環境と深く関連する重要な活動となります。使用する原材料や製品に含有する化学物質情報は藤倉化成などの製品設計部門から提供され、グループ各社はこの情報に基づく活動を行っています。

1 従業員への化学物質に応じた教育

原材料を直接取り扱う従業員が正しい知識を有することが重要と考え、これに対する取り組みを各社で行っています。

■ フジケミカル (国内)

工場では年2回、危険性の高い原材料の取り扱いに対し、SDSを再確認するなどのOJTを実施しています。

■ フジクラカセイタイランド

生産および倉庫エリアでの作業中に発生する可能性のある偶発的な事故に備えて、毎年関係するすべての従業員に対し、化学物質取り扱い時の緊急事態対応に関するトレーニングを実施しています。この研修は、安全管理責任者による社内研修であり、社内のあらゆる化学物質について、法律の意味や危険性の説明を行っています。研修は丸1日行われ、午前中は座学、午後は現場での訓練となります。



化学物質の法律や危険性に関する座学



取り扱い時の緊急事態を想定した訓練

■ フジクラカセイインドネシア

化学物質の基礎知識に関する社内研修(2日間)、およびGHSマーク・ラベルに関する社内研修を実施しています。



化学物質の基礎知識に関する社内研修

2 化学物質課題対応に基づく新製品開発

化学物質管理はリスクを伴う反面、新製品開発の機会も生じます。

■ フジケム ソネボーン (英国)

変化する化学物質規制に対して、コンプライアンスを確保しながら対応を続けてきました。目下の新しい課題は、英国REACHおよびトルコREACH規制への対応です。フジケム ソネボーンのR&Dチームは、自社製品をより厳しいEU化学物質安全法に適合させるために取り組み、自動車内装用の新しい水系塗料システムを開発しました。

コンプライアンス

グループ各社は藤倉化成と連動した活動以外に、各社においてもコンプライアンスに取り組んでいます。

1 従業員へのコンプライアンス教育

法令、社会規範、慣習、自社のルールの順守に関しては、従業員がその意味を理解し、意識した活動を行うことが重要となります。

■ フジケミ東京 (国内)

管理職および中堅社員を対象とし、不正のない公正な職場環境の確保を目的としたコンプライアンス研修を2020年度は3回実施しました。



コンプライアンス研修

■ フジケミカル (国内)

全社的な取り組みとして管理職へコンプライアンス教育の冊子を配布し、周知徹底を図っています。

2 コンプライアンス順守確認・対応

自社の企業活動に対し、定期的にコンプライアンスの順守状況を確認し、その結果に応じた適切な行動をとる必要があります。

■ フジケム ソネボーン (英国)

関連するすべてのコンプライアンスを継続して順守していることを確認しています(これには、英国コーティング協会への年次データの提供も含まれています)。チェスターフィールド(製造拠点)は、North East Derbyshire County Councilによる作業環境許可に関する年次検査の対象となっており、現在まですべての検査に合格しています。

■ フジクラカセイインドネシア

定期的に社内コンプライアンス会議を実施し、順守状況の確認を行っています。また2020年度は危険物廃棄前の一時保管場所を設置することの許可申請を法に従って提出しました。



法律に従って設置した危険物廃棄前の一時保管場所



コンプライアンス会議の議事録

■ フジクラカセイマレーシア

以下のコンプライアンス順守に係る状況を確認しています。

財務諸表

マレーシア財務報告基準(MFRS)、国際財務報告基準(IFRS)および会社法2016に従って対応しています。

廃棄物処理

環境省(DOE)のガイドラインに従って対応しており、DOEによって承認された指定業者に処理を委託しています。この処理の記録は毎月DOEに提出されています。

化学的健康リスク評価(CHRA)

フジクラカセイマレーシアは労働安全衛生局(DOSH)の登録メンバーであり、化学的健康リスク評価(CHRA)を実施しています。

リスクマネジメント

グループ各社は、経営に影響を及ぼすインシデントに対して被害を最小限に抑えるための取り組みを行っています。直近の最大課題である新型コロナウイルスに対するグループ各社の対策事例を報告します。

1 新型コロナウイルス対策

2019年の後半に認識された新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、全世界に感染が拡大し、多くの人命や世界の経済に多大な影響を及ぼしました。事業継続計画(BCP)にはパンデミックへの対応も記載していましたが、今回の各社の活動事例は、将来、万一同じようなことが発生した時に対応の参考となります。

■ フジケミ東京 (国内)

時差出勤実施のために週次ミーティング時にすり合わせを行い、在宅勤務のために業務ローテーション表を作成し運用しています。

■ 藤光樹脂 (国内)

時差出勤や在宅勤務を推奨していますが、会社に出勤しなければならぬ場合もあるため、飛沫感染予防対策を実施しました。なお、パーテーションに用いた素材はともに自社製品です。



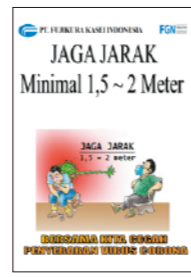
隣席とのパーテーション



前席とのパーテーション



石鹸での手洗いの奨励ポスター



ソーシャルディスタンスとマスクの着用ポスター



勤怠管理を組み込んだタッチフリーの温度センサー

■ フジケム ソネボーン (英国)

- ① COVID-19タスクフォース会議実施(毎週)による英国政府ガイドライン更新の確認
- ② 接触感染予防のため、勤怠管理システムを指紋認証から勤怠管理を組み込んだタッチフリーの温度センサーに変更
- ③ 従業員への必要な保護具の提供
- ④ 今回のパンデミックを受けての事業継続計画の見直し

■ フジクラカセイマレーシア

リスクが顕在化しても最短時間で事業を再開するよう努めています。特に従業員の安否確認は、事業継続計画(BCP)の取り組みにおける最優先事項です。またパンデミック対策として予防対策を継続的に実施しています。通常時には、従業員にブリーフィングとカウンセリングを提供し、緊急事態やパンデミックの際に決められた行動計画を実行します。

パンデミックに対する具体例としては、右記の取り組みを実施しています。

- ① マレーシア政府が作成した接触確認アプリケーションソフトウェア(My Sejahtera)と会社のQRコードを用いたの追跡調査
- ② 従業員と訪問者の体温測定
- ③ 扉の閉まった部屋での会議の制限
- ④ 単独での食事の推奨
- ⑤ 日常のイベントに加えて内部イベントのキャンセルまたは延期
- ⑥ 共有エリアでの定期的な消毒
- ⑦ すべての職場でのソーシャルディスタンスの確保
- ⑧ 頻繁な手洗いとマスクの着用
- ⑨ リモートワークの実施
- ⑩ 従業員同士の座席などのソーシャルディスタンスの確保



追跡調査のためのQRコード

■ フジクラカセイベトナム

ベトナムでは、感染者や感染源への接触者が発生すると、「一次接触者：隔離施設で21日間の隔離+3回のPCR検査」「二次接触者：21日間の自宅隔離+一次接触者の3回のPCR検査が「陰性」になるまで、自宅で経過観察」と非常に厳しい対応が求められているため、感染者が発生すると事業活動に大きな影響を及ぼします。

- ① 出勤体制を、オフィス、工場のそれぞれを各2班(A班、B班)体制にしました。
- ② 社内において、オフィスメンバーと工場メンバーが接触しないようにしました。
- ③ 政府の指導により、会社内全体を消毒し、また隔離スペースを確保しました。



事務所および事業所内の除菌

隔離スペース

■ 上海藤倉化成塗料 (中国)

- ① クイックレスポンス …… 春節休暇前日にマスクの事前配布
従業員による対策チームの設立
- ② 物資の調達 …… 各種ルートを通じた物資の調達
春節休暇前の消毒の実施
- ③ 常態予防 …… 要求に応じた常態化防疫措置
十分な防疫物資の確保



啓発のための社内掲示

■ 藤倉化成塗料 (天津) (中国)

天津開発区管理委員会の要求に対応し、従業員の体温検査や体温計・使い捨て手袋・マスク・アルコール消毒液・インスタントラーメン・ビスケット・手洗い液などの緊急物資を準備しました。



食事前の体温測定

調達した物資

隔離室の設定

リスクマネジメント

人為的災害や自然災害の発生に備えたグループ各社の活動事例について報告します。

2 インシデント発生時に被害を最小限に抑える訓練や対策

爆発や火災などの人為的災害、地震や洪水などの自然災害が発生した時に、まずは人員の安全を確保し、その後被害を最小限に抑える活動を行います。これらはその“突然の発生”に備えて、日頃から訓練を行っておく必要があります。

■ フジケミカル (国内)

業者の指導を受け、消火器を用いた初期消火訓練を工場で実施しました。



訓練前の消火器の取り扱い説明



着火の様子

■ フジクラカセイタイランド

すべての男性従業員と警備員は、政府の消防員の指導のもと、実際に消防服を着用して、消防ポンプに接続するホースやリールの取り扱い訓練を行いました。また、タイの法規制である基本的な消火訓練や避難訓練も毎年行っています。



消防講習



実際の消防服の着用



消火訓練



避難訓練

■ 藤倉化成塗料 (天津) (中国)

天津開発区消防大隊の要請を受け、構内に消防線を設置しました。また、消火および避難訓練を実施しました。



消防線



消火訓練

■ 上海藤倉化成塗料 (中国)

10名の従業員による自衛消防隊を組織し、毎週理論学習と実際の操作訓練を行い、応急処置能力の向上を図っています。



消防訓練

■ 藤倉化成 (佛山) 塗料 (中国)

火災時の消火水量を確保するため、屋外埋設配管の修繕を行いました。



修繕した屋外埋設配管

3 顧客への供給責任に向けて

自社でインシデントが発生するとお客様への製品の供給が滞る事態が発生します。お客様の生産活動に影響を極力及ぼさないためにあらゆる取り組みを行っています。

■ フジクラカセイインドネシア

工場災害発生を想定し、工場敷地内の倉庫以外にも郵船倉庫を原材料の一時保管場所として利用することとし、運用を開始しました。



郵船倉庫内

4 災害発生時に帰宅困難となった従業員の保護

地域全体などの大規模災害が発生すると、混乱を避けるため公共交通機関が停止することがあります。帰宅困難となった従業員や地域住民のための取り組みを行っています。

■ フジケミ近畿 (国内)

自然災害等による防災対策として、本社と工場それぞれに非常食の備蓄を行っています。2020年度からは従業員一人につき、3日分の必要数を確保し、万が一の事態に備えています。



本社の備蓄品



工場の備蓄品

お客様の目線に立った製品作り

グループ各社は、顧客満足度の向上を目指して品質活動に取り組んでいます。

1 従業員の資質向上

品質の確保には従業員の資質向上は欠かせない要素です。

■ フジケミカル (国内)

2020年度に工場で新たな力量評価表の設定を行い、自己評価および管理職評価を実施し、各員のスキル状況を把握しました。

今後、この結果をもとに検査体制の見直しや検査技能の向上教育を行い、品質の確保につなげていきます。

■ フジケム ソネボーン (英国)

顧客の要求を効果的に満たし、市場での信頼を得るためにIATF16949:2016の基盤を利用してプロセスを改善し、品質マネジメントシステムを強化しています。コアスキルトレーニングプログラムを実施するとともに、認定内部監査員になるための従業員のトレーニングも実施しています。トレーニングと内部監査スキルを強化することで、プロセスをより適切に管理できるようになります。

■ フジクラカセイインドネシア

品質管理の強化に向け、新たにB型粘度計を購入し、使用方法のトレーニングを実施しました。



新規導入のB型粘度計

2 品質改善事例

実際の製品における活動事例となります。

■ フジクラカセイコーティング・インド (インド)

製品を梱包する段ボールの見栄えが良くないと運送時に粗暴な取り扱いを受け、損傷する場合があります。それを受け取ったお客様に不快な思いをさせてしまうこともあり、これも品質上の課題でしたので、梱包素材の見直しを行いました。



改善前

改善後

3 協力会社への品質教育

最終製品である塗膜の特性は、塗料と塗装により発現されます。このため、塗装いただく協力会社に対する教育は品質を確保する上で重要な活動となります。

■ フジケミ東京 (国内)

品質向上教育として19地区に出向き、施工不良事例紹介の研修会を開催し631名が受講しました。また、施工品質向上を目的とした動画配信チャンネル「藤・塗・フジちゃんねる」を開設しました。



品質研修会

4 認証システムへの対応

品質などのマネジメントシステムの認証を取得しているグループ各社では、維持と向上を目指し、定期的に認証機関からの審査や内部監査を実施しています。

■ フジクラカセイマレーシア

●内部監査 2020年5月19日~20日にISO9001:2015に準拠した内部監査を実施しました。内部監査には、内部監査員と各部門のすべてのキーパーソンが被監査者として参加しました。監査の目的は、システムへの適合、システムの有効性をチェックし、改善事項を見つけることです。軽度の指摘とそれに応じた改善の実施で目的が達成されました。

●更新審査 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年6月5日にリモートで、同8月10日に実地で審査が行われました。結果は不適合と推奨事項はありませんでした。これにより認証が維持されました。

地域社会への貢献

地域の皆様との共存共栄を目指し、グループ各社はさまざまな地域貢献活動に取り組んでいます。2020年度はコロナ禍の影響があり、寄付活動が主体となりました。

1 寄付活動

グループ各社では地域の状況に鑑みてさまざまな寄付活動に自主的に取り組んでいます。

■ レッドスポット (米国)

レッドスポットは毎年従業員の投票により、推薦された候補の中から取り組む活動を決定しています。2020年度は右記の活動に取り組みました。

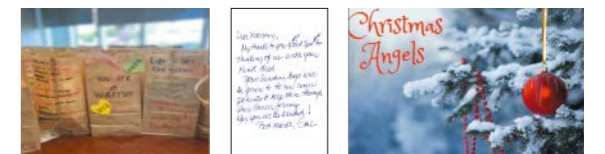
- 8月に子供たちが学校に戻れるように515個の紙マスク、285個の布マスク、100個の安全ストラップを寄付しました。
- Chemo Buddies (がん治療を受けている方に希望を提供するという意図で設立された団体)への寄付品の収集と配布を行いました。これらは、「サンシャインバック」(ティッシュ、ハンドサニタイザー、リップクリーム、パズル本、ローション、たくさんキャンディー)として患者に配布しています。
- United Way drive (子供の発達に取り組む団体)に76名の従業員が総額23,499.23ドルを寄付しました。
- クリスマス・エンジェル・プログラムの一環として、困っている家族を支援するために、従業員から寄付を募り、クリスマスプレゼント、掃除用品、アドベント(食品)ボックスを3家族および4名の子供に提供しました。



がん治療を受けている方に希望を提供するという意図で設立された団体



子供の発達に取り組む団体



クリスマス・エンジェル・プログラム

■ フジケム ソネボーン (英国)

従業員の賃金パケットからの直接寄付や社内での募金活動により、右記の3つの慈善事業団体への寄付活動を行いました。

- Barnardos : 英国で最も弱い立場にある子供たちを保護、支援、育成することを目的に設立された団体
- Dove Hospice : 末期症状の患者のケアを行う団体
- Ashgate Hospice : 末期症状の患者のケアを行う団体

■ フジクラカセイインドネシア

フジクラカセイインドネシアでは児童養護施設へ寄付を行いました。



児童養護施設の子供たちと訪問したスタッフ

■ フジクラカセイマレーシア

ハンド消毒液をすべての従業員のみならずロケーション内の他の事業者、顧客に配布しました。



配布したハンド消毒液



近隣住民や事業者へハンド消毒液を配布



コーポレート・ガバナンス

投資分野では「ESG」のくくりがありますが、当社はE(環境)とS(社会性)は同列であり、G(ガバナンス:企業統治)はEとSの活動を遂行する上での基盤であると捉えています。当社は全社員が社会との共存共栄、持続可能な成長を目指して一体となった活動に取り組むため、より強固なガバナンス体制の構築を進めていきます。

当社コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社ではコーポレート・ガバナンスを経営上の重要課題のひとつとして捉え、経営の効率化・意思決定の迅速化、経営監視機能を充実させるための各種施策に取り組んでいます。

また、「内部統制システム基本方針」に則り、企業価値の向上に向け効率性と統制バランスを取りつつ、当社に相応しい内部統制の構築を目指しています。

企業統治の体制の概要および当該体制を採用する理由

当社はコーポレート・ガバナンスの実効性をさらに高め、中長期的な企業価値の向上を図ることを目的として、2019年6月27日の株主総会での決議にて、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。

(1) 取締役会

取締役会は7名の取締役、2名の社外取締役および3名の取締役監査等委員で構成されています。意思決定機関である取締役会および常務会は、会社全体の経営課題について討議、審議、決定をしています。

また、取締役および各部門長で構成される事業幹部会議が毎月定期的に開催され、事業運営の効果的な展開を推進しています。

(2) 監査等委員会

当社は会社法に基づき、監査等委員によって構成される監査等委員会を設置しています。監査等委員会は、3名で構成されており、そのうち2名が、社外取締役です。

取締役一覧

役職	氏名	担当
取締役社長	加藤 大輔	
常務取締役	渡邊 博明	監宮事業所長、化成事業部長、メディカル材料部、品質保証部、CSR
常務取締役	梶原 久	塗料事業部長、関連会社(塗料事業三販社)
取締役	高野 雅広	佐野事業所長、環境安全部、輸出管理室
取締役	渡邊 聡	電子材料事業部長、関連会社(合成樹脂)
取締役	川口 浩俊	コーティング事業部長、関連会社(海外)
取締役	栗原 進	管理本部長、監査室、関連会社(国内)
社外取締役	田中 治	
社外取締役	長浜 洋一	
取締役監査等委員	下田 善三	
社外取締役監査等委員	中 光好	
社外取締役監査等委員	渡邊 孝	

東京証券取引所市場区分変更に伴うコーポレートガバナンス・コードへの対応

2022年4月4日、東京証券取引所が運営する株式市場は、プライム市場・スタンダード市場・グロース市場の3つの新しい市場区分に生まれ変わります。プライム市場は、グローバルな投資家との建設的な対話を中心に据えた企業向けの市場、スタンダード市場は、公開された市場における投資対象として十分な流動性とガバナンス水準を備えた企業向けの市場、そして、グロース市場は、高い成長可能性を有する企業向けの市場で、それぞれに基準が設定されます。

今後はより一層のガバナンス体制の強化が求められることから、当社におきましても、2021年6月の株主総会から議決権行使プラットフォームや、インターネットによる議決権行使制度を導入しました。

当社は、引き続きガバナンス体制の充実に努めてまいります。

●東京証券取引所市場区分変更およびコーポレートガバナンス・コード改訂のスケジュール

- 2021年春: 改訂コーポレートガバナンス・コード公表
- 2021年9月～12月: 各企業の市場選択申請書と改訂コーポレート・ガバナンス報告書の提出
- 2022年4月4日: 新市場へ移行

藤倉化成 会社情報

事業概要

創業当初からの塗料と樹脂材料に加え、新たに体外診断薬関連製品が加わり、藤倉化成の事業領域は一段と広がりを見せています。

コーティング事業はプラスチック素材に対するコーティング材を主力製品とし、自動車部品や家電製品、化粧品容器、農業資材、ホビー用品など、幅広い分野を対象としています。

塗料事業は住宅外壁用塗料を中心に、戸建住宅の新築物件から塗り替え(リフォーム)工事まで、外壁塗料を一貫して手掛けています。

電子材料事業は「ドータイト®」ブランドのもと、ペーストや接着剤、シールドなどさまざまなタイプの導電性樹脂材料を電気・電子機器分野に提供しています。

化成事業は樹脂材料を扱う事業で、粘着剤やトナー用樹脂をはじめ、成形材料、ステーションリー材料、電子部品材料、メディカル材料など多くの市場に参入しています。

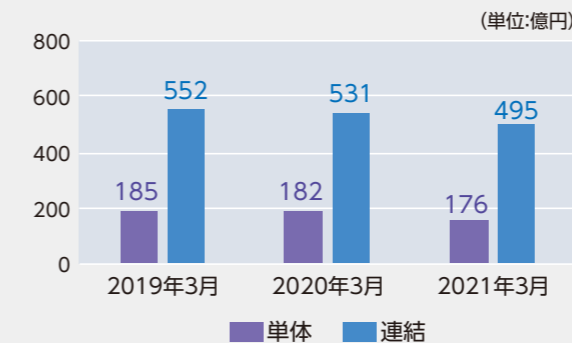
合成樹脂事業は当社子会社が担い、合成樹脂原材料や加工製品の販売をしています。

会社概要

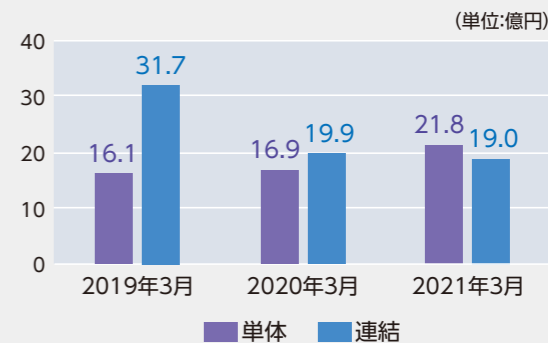
- 設立 / 1938年9月22日
- 資本金 / 5,352,120,526円(2021年6月末日現在)
- 社員数 / 433名
- 主な取引銀行 / みずほ銀行 三井住友銀行 三井住友信託銀行 群馬銀行 七十七銀行 静岡銀行
- 主な株主 / 株式会社フジクラ
- 拠点 / 本社事務所 鷺宮事業所 久喜物流センター 佐野事業所 第一工場 佐野事業所 第二工場 佐野事業所 第三工場 佐野事業所 配送センター 名古屋営業所 上海駐在員事務所

業績ハイライト

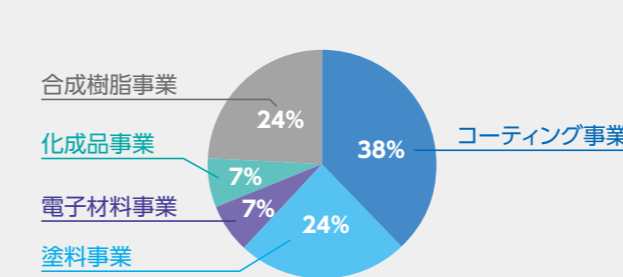
売上高推移



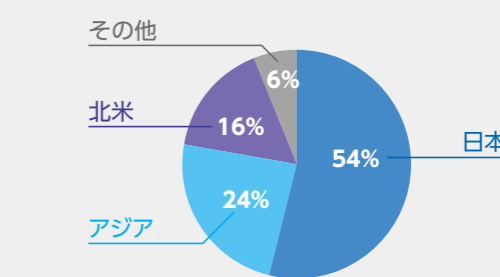
経常利益推移



事業別売上高構成(連結)



地域別売上高構成(連結)





【本社事務所】

〒105-0011
東京都港区芝公園2-6-15 黒龍芝公園ビル
営業部門 TEL. 03-3436-1100 FAX. 03-3436-5416
管理部門 TEL. 03-3436-1101 FAX. 03-3431-6097

【鷺宮事業所 開発研究所】

〒340-0203
埼玉県久喜市桜田5-13-1
TEL. 0480-57-1155 FAX. 0480-57-1160

【久喜物流センター】

〒349-1125
埼玉県久喜市高柳1205
TEL. 0480-48-5421 FAX. 0480-55-0101

【佐野事業所】

〒327-0816
栃木県佐野市栄町12-1
事業所 TEL. 0283-23-1881 FAX. 0283-24-7560
配送センター TEL. 0283-21-0680 FAX. 0283-21-0651

【名古屋営業所】

〒476-0002
愛知県東海市名和町三番割中3
TEL. 052-601-0551 FAX. 052-604-1325

藤倉化成グループ

〈 国内 〉

- ▶フジケミ東京株式会社
- ▶フジケミ近畿株式会社
- ▶フジケミカル株式会社
- ▶藤光樹脂株式会社

〈 海外 〉

- ▶レッドスポット
- ▶フジケム ソネボーン
- ▶藤倉化成塗料(天津)有限公司
- ▶藤倉化成(佛山)塗料有限公司
- ▶上海藤倉化成塗料有限公司
- ▶フジクラカセイタイランド
- ▶フジクラカセイインドネシア
- ▶フジクラカセイマレーシア
- ▶フジクラカセイベトナム
- ▶フジクラカセイコーティング・インドア

発行者
藤倉化成株式会社 CSR推進委員会

お問い合わせ CSR推進室

TEL. 0480-57-1155 FAX. 0480-57-1157
<https://www.fkkasei.co.jp/>

