

ESGの取り組み

社会

当社グループは、サプライヤーと一体となった事業活動の展開により、安心・安全な製品の提供を行うとともに、働きがいのある職場づくりの実現に努め、企業価値の創造を目指しています。また社会との共生を図るため地域貢献活動を継続して行い、社会の発展に寄与できるように取り組んでまいります。

ステークホルダーエンゲージメントの基本的な考え方

ステークホルダーとの適切な関係構築を通じて、社会課題解決を志向した新たな企業価値創出を

当社グループは、事業活動を通じて地球環境問題をはじめ、さまざまな社会課題の解決に貢献し、社会の発展とともに成長する企業集団であり続けたいと願っています。そのために、あらゆるステークホルダーの声に耳を傾け、建設的な対話を通じて相互理解を深め、特定のステークホルダーに偏ることのない全方向的な信頼関係を築くことを重視しています。このステークホルダーエンゲージメントの取り組みは、持続可能な社会の実現に寄与するとともに、企業価値の向上にも資するものです。当社グループは、ステークホルダーそれぞれとの関わりに応じた対話を重ね、良好な関係構築を目指します。

当社グループは、お客さまの多種多様なご要望をかなえる製品・サービスを提供することで成長を遂げてきました。お客さまの声に真摯に向き合い、誠実に対応する姿勢は脈々と受け継がれ、独自の技術と製品開発力に裏打ちされた対応力は、私たちの大きな強みとして、ステークホルダーからの信頼獲得を支えてきました。そもそも当社グループが提供する製品・サービスは、中間材に位置付けられるものであり、幅広い産業分野で利用され、さまざまな製品となって一般消費者に提供されています。事業活動が環境や社会に与える影響を理解し、その社会的責任を全うするためには、より広範なエンゲージメントが求められます。お客さまや従業員など直接的な利害関係者のみならず、間接的に影響を与え得

る関係者も含めて、広く社会の声に耳を傾けて事業に反映し、信頼されるサプライチェーンを築いていきます。また、国際的な政治・経済情勢、産業構造の変化、地球温暖化の影響、価値観の多様化など、経営環境の不確実性が高まる中、企業として持続可能な成長基盤を築くためには、複雑化するリスクを回避・低減しながら、さまざまな変化の先にある新たな成長機会を見出していかなければなりません。当社グループは早くから中国に拠点を設け、同国の経済成長に伴うさまざまな変化に対処しながら、事業規模を拡大してきました。そして、この成果は行政機関や地域社会も含めた多くの利害関係者との直接対話を通じて、信頼関係を築いてきたからこそ実現できたものといえます。当社グループは、ステークホルダーエンゲージメントに軸足を置いたサステナビリティ経営を推進し、ステークホルダーとの適切な協働関係を築き、地球環境問題や社会課題の解決を志向した新たな価値創造を目指してまいります。

専務取締役
滝澤 清隆



法令・社会規範の遵守

当社グループでは、全ての役職員が仕事をする上で“行うべきこと”、“行ってはならないこと”を倫理綱領として定め、基本的な考え方と行動として実践しています。法令遵守はもとより、組織に対する社会からの要請に応えることが、組織として存在し続けるために不可欠なことであるとの認識のもと、定期的に倫理ディスカッションを実施するなど、倫理観の醸成に取り組み、一人ひとりが自覚を持って仕事に取り組む組織風土を目指しています。

倫理綱領

1. 法令を遵守し、社会的規範や良識に基づいて行動する。
2. 人格・人権を尊重し、不当な差別を排除する。
3. 国内外を問わず、その土地の文化や慣習を尊重し、地域との共存共栄に努める。
4. 安全確保と地球環境保全に積極的に取り組む。
5. あらゆる反社会的勢力からの不法・不当な要求には応じず、一切の関係を遮断する。

購買方針

当社グループは、「経営理念」「倫理綱領」「サステナビリティ基本方針」「品質・環境統合方針」などにに基づき、持続可能な成長を目指す取り組みを推進するとともに、事業活動を通じて社会的責任を果たしていく考えのもと、お取引先さまと協力し、調達・購買活動を実施しています。「綜研化学グループ購買方針」では、当社グループの従業

員はもとより、お取引先さまにも認識かつ実行していただきたい事項を示しています。方針の主旨をご理解いただき取り組みを推進していくことで、お取引先さまと当社グループ双方の企業価値向上につなげることを目指してまいります。

公正公平

国内外のサプライヤーの皆さまに対して、過去の実績の有無にとらわれず、品質・価格・納期・サービスに加え、経営安定性についても公正かつ公平な評価・選定を行います。

法令遵守

当社グループが国内外の法令、社会規範を遵守し、社会に貢献する製品を提供し続けるために、製品やサービスをご提供いただくサプライヤーの皆さまにも法令遵守を求めます。

パートナーシップ

サプライヤーの皆さまとの信頼関係とご協力のもとに、相互の持続的発展を目指した取り組みを行い、win-winのパートナーシップを目指します。

環境配慮

「綜研化学グリーン調達・品質保証指針」に基づき、地球環境保全に配慮した環境負荷低減製品の購買を實踐し、サプライヤーの皆さまにも同指針へのご協力を求めます。

原材料の安定調達と安全性の確保

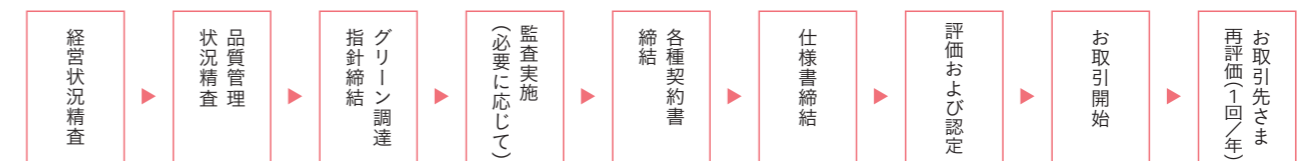
お取引先さまに納入していただく原材料や副資材などの品質は、当社製品の品質に大きく影響を及ぼす可能性があります。そのため、当社グループでは、安全・安心な製品を提供するために「購買方針」を遵守した調達活動を実施しています。

たすお取引先さまであることを確認して、適切に原材料の管理をしています。また、既存のお取引先さまに対しても、年1回の再評価を実施しています。

新たにお取引を開始する際は、経営状況、品質アンケート、グリーン指針などの調査を行い、当社グループの基準を満

昨今は、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすことが求められています。今後もより一層、お取引先さまと連携を深め、品質向上に努めてまいります。

新規お取引までの流れ



ダイバーシティ & インクルージョン

当社グループは、従業員の人権を尊重し、国籍・性別・年齢・信仰などに関わりなく、多様な人材の採用と活用を重視しています。従業員一人ひとりのバックグラウンドや個性は、さまざまな物事の見方や発想を生む基盤になります。それぞれの個性や価値観を目的達成に活かしていくことが、当社グループにとってのダイバーシティであると考えています。変化の激しい時代に新たな挑戦を続けるための重要な取り組みとして、今後もダイバーシティ&インクルージョンを推進してまいります。

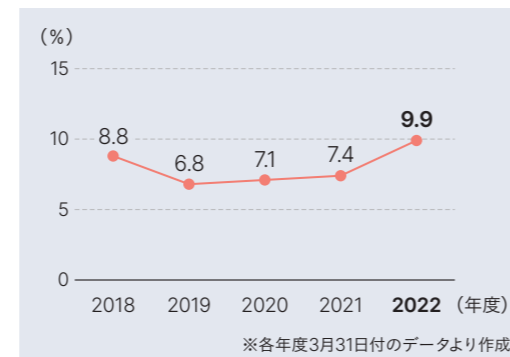
人材の多様性確保

当社グループが持続的な成長を果たすためには多様な人材を採用・育成・登用することが重要であると認識し、ダイバーシティの推進やワークライフバランスの実現に向けた取り組みを進めています。また、経営戦略の実現に不可欠な人材を確保・育成するために、教育・育成制度やジョブローテーションなどの社内環境の整備に努めています。

女性の活躍推進に向けた取り組み

ライフイベントとキャリアの両立に課題を持つ女性従業員をはじめとする、全ての従業員を支えるため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し、目標達成に向けてさまざまな取り組みを行っています。

女性管理職比率



えるぼし(2段階目)認定

当社グループは、女性活躍推進法に基づく優良企業として厚生労働大臣より「えるぼし(2段階目)」の認定を受けています。今後も女性だけでなく全ての従業員が能力を發揮できる職場環境づくりに取り組んでまいります。



voice

チームのレジリエンスを高める仕組みづくりに取り組みたい

2021年11月に入社し、前職と同様、国内海外からの受注業務に携わっています。前職とは業界が違うものの、周りのサポートもあり、早く仕事に慣れることができ、業務改善にも取り組んでいます。子どもが2人いますが、フレックスタイム制度などを活用し、しっかりとワークライフバランスが取れています。今後は、誰かが急用で欠けてもチームが機能するように、チームのレジリエンスを高める仕組みづくりに取り組んでいきたいと考えています。



生産本部 生産管理部
狭山生産管理G 受注T
東司 愛

外国籍人材の活躍推進

当社の外国籍者の雇用は1980年代から始まり、その後、海外事業の拡大とともに、継続的に雇用・採用しています。外国籍従業員は、管理部門、技術・開発部門、営業部門などさまざまな領域で活躍しています。

障がい者雇用推進

企業の社会的責任を果たすこととはもとより、さまざまな個性や制約条件のある人がともに働ける職場を目指しています。現在、全ての事業所で障がい者雇用に取り組んでおり、今後も継続的な雇用と職場での活躍支援に取り組んでまいります。

定年者雇用制度

当社グループの定年は60歳ですが、高年齢者雇用安定法で求められる継続雇用制度と同等内容で、65歳までの雇用確保を行っています。再雇用者が定年後も働きがいを感じ、健康的で充実した生活を送れるよう、フルタイムやショートタイムなど、複数の勤務形態を整備しています。

ワークライフバランス

全ての従業員が仕事とプライベートを両立させ、安心して働き続けることができるよう、多様な働き方とワークライフバランスの実現を目指した働き方改革を推進しています。

各種制度利用状況

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得率(男性)	42.9%	25.0%	28.6%	60.0%	35.7%
育児休業取得率(女性)	100%	100%	100%	100%	100%
育児休業復職率(女性)	100%	100%	100%	100%	100%

※育児休業取得率は出生数に対する取得比率

共通	フレックスタイム制(コアタイム有)	1日の所定労働時間を法律よりも短い7.5時間とし、出退勤が自由なフレックスタイム勤務(コアタイム有)が可能です。
育児	看護休暇	法律より対象期間が長く、小学校卒業前の子を養育する従業員は、休暇が認められます。
	育児短時間勤務	3歳に満たない子を養育する従業員は、1日の勤務時間を6時間に短縮できます。
介護	介護休暇	家族の介護のため、1年につき5日まで、休暇が認められます。
	介護短時間勤務	家族の介護のため、利用開始の日から3年の間においては、申し出により2回(申請した期間)まで勤務時間を6時間に短縮できます。

くるみん取得

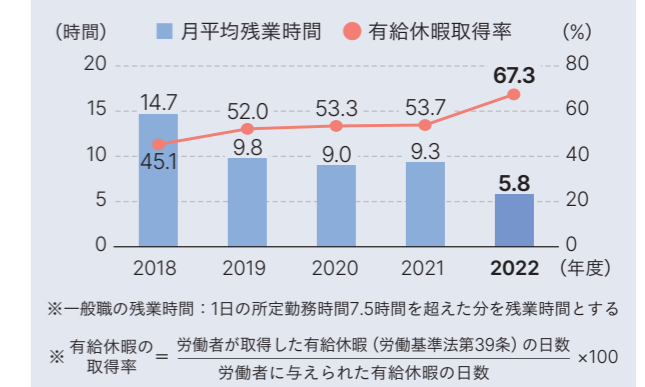
当社グループは、子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得しています。「くるみん認定」は、次世代育成支援対策推進法に基づいて策定した行動計画を遂行し、一定の基準を満たした企業が、厚生労働大臣より子育てサポート企業として認定を受けることができるものです。これからも従業員が子育てと仕事を両立できるように、環境を整えてまいります。



時間外労働時間の削減と有給休暇の取得促進

従業員一人ひとりが労働時間を意識・管理できるよう、時間外労働が多い部署と個人に対しては、実情の把握から改善策を立案・実行し、労働時間の削減を図っています。さらに、部署単位で週に1回の「ノー残業デー」を設定するなど、従業員のワークライフバランスの充実に向けた取り組みを実行しています。また、確実に有給休暇を取得できるように、各部門で部署員の取得状況を確認しています。2022年度の有休取得率は、67.3%となりました。

月平均残業時間と有給休暇取得率



voice

育児休業は貴重な体験。職場復帰後も両立できています

長男が生まれてから5カ月間の育児休業を取得しました。最初の2カ月間は夫婦で協力して育児をし、3カ月目以降は妻が職場復帰したため、私が一人で育児を担当しました。ミルクやおむつ替えなど慣れるまでは大変でしたが、一日中子どもと一緒に過ごし、触れ合えたことは嬉しく、貴重な体験だったと感じています。職場復帰の際、育児については妻と協力し、業務の面では上司に協力いただき、育児と仕事を両立させて復職することができました。



綜研テクニクス
装置システム部 技術G
基本設計T
下出 寛将

人材の教育・育成の推進

当社グループが永続的に発展していくためには、従業員の成長が不可欠であり、従業員一人ひとりが『働ける人』となることを促しています。自信を持って仕事に取り組み、楽しみを見出すことや、自分に不足しているものを認識し、常にスキルアップできるよう、環境の整備に努めています。また、毎年目標管理シートを作成して各自の業務目標を明確にしています。年3回、上司と面談を実施し、業務目標の共有や成果のフィードバックを行っています。

教育制度

新入社員研修、中堅社員向け研修、幹部職向け研修など、階層別に研修を行い、従業員の持てる力を発揮できる仕組みを設けています。

階層別研修

階層	研修種類
幹部職	イノベーション力・マネジメント力 部門長研修・グループ長研修・新任幹部研修
中堅社員	コミュニケーション力・課題解決力・ キャリアデザイン・リーダーシップ・プロフェッショナル 初級幹部職前研修・上級一般職研修・中堅社員研修・コミュニケーション研修
新入社員	基礎ビジネススキル ベーシックビジネススキル研修・新入社員研修

ブラザー・シスター制度

新入社員が社会人としてコミュニケーションを上手に取り、パフォーマンスを早く上げられるように、OJTだけでなく、職場環境にも慣れもらうためのプログラムとして、ブラザー・シスター制度を設けています。社会人1年目をサポートするため、先輩社員をブラザー・シスターとして任命し、相談に乗ったりアドバイスを行ったりしています。



2020年には新入社員としてSさん(中央)にサポートされる側だったKさん(右)も、今は立派なメンター役としてTさん(左)の相談に乗っています。

健康経営の推進

当社グループでは、従業員の心身の健康を維持するさまざまな取り組みを行うことで、一人ひとりの持てる力を発揮できる環境づくりに努めています。

産業医による講演

従業員の健康への意識を高めるために、産業医による講演を定期的に開催しています。2022年度は「糖質制限の勧め」について開催し、健康管理への意識向上につなげました。

健康診断の実施

各事業所での定期健康診断のほか、特定の化学物質を取り扱う従業員を対象に法定の特殊健康診断を実施しています。また、35歳以上の従業員(本人および扶養配偶者)は、会社負担で日帰り人間ドックを受診することができます。

ストレスチェックとカウンセリング

法令に先んじて、ストレスチェックを年に1回実施しています。また、全事業所に専門のカウンセラーを配置し、従業員の心の健康をサポートしています。

感染症への対応

社内でのウイルス感染を防ぎ、従業員の健康を守るために、2022年度もインフルエンザワクチンの集団接種を行いました。新型コロナウイルス感染症対策としては、早期にワクチン接種が行えるよう接種日とその翌日に特別休暇(有休)を付与しました。また、罹患した場合は、所定の日数を特別休暇とするなど、従業員の体調回復と感染していない従業員への感染防止に取り組みました。

※2023年5月8日をもって特別休暇の措置は終了しました。

品質向上活動

脱炭素社会への動きをはじめとした社会動向の変化や法改正により、お客さまの要求事項も多様化してきています。製品の原単位当たりのCO₂排出量における情報提示の要望が増加していることから、2022年度から製品の原単位当たりのCO₂排出量算出に向けて準備を進めています。また、品質向上活動の一環としてサービスの向上にも取り組んでいます。

ISO 9001(品質)およびISO 14001(環境)について

2015年9月のISO 9001およびISO 14001の国際規格改訂は、ISOマネジメントシステムを会社経営本来の業務プロセスに統合することで、会社全体の事業目標やビジョンの実現に直結させることを目的としています。また近年、ISO 9001とISO 14001を統合させることで、本来の業務の仕組みとして活用するだけでなく、ISOに基づく業務の

効率化によるコスト削減なども注目されています。このような背景の中、当社グループは、2019年10月より、事業環境の変化に対する迅速かつ適切な意思決定とパフォーマンスの向上を目指して、品質・環境統合方針を定め、品質・環境統合マネジメントシステムの運用を開始しています。

品質・環境統合方針

基本方針

私たちは、粘着剤、微粉体、特殊機能材などの高機能製品、それを応用した加工製品などの各事業領域において、地球環境の保全に努め、社会に役に立つ革新的な製品を提供し続ける研究開発型企業として、国内外の法規制を遵守し、高い倫理観と良識をもって社会的責任を果たすことで、全てのステークホルダーの満足を実現することに努めます。

行動指針

高品質・革新的な製品提供
お客さまのニーズを先取りし、独自の技術やノウハウで新たな製品、用途開発の創出に挑み、お客さまにとって「なくてはならない企業」を目指します。

顧客満足度の向上
従業員満足度の向上をとおして顧客満足度の向上を図るために、品質・環境マネジメントシステムの運用を通じて、継続的改善を図ります。

持続継続的社会的実現
省エネルギー活動を主体とした「地球温暖化防止」と3R(リデュース、リユース、リサイクル)「資源の循環」に取り組みます。

地球環境保全への配慮
全ての事業活動の推進にあたり、自然生態系と生物多様性などの地球環境保全へ配慮し、化学物質による汚染、事故災害の未然防止に努めます。

品質関連階層別教育

高品質な製品・サービスづくりと、従業員一人ひとりの品質意識を高めるために、前年度に体系化した品質関連の階層別教育に基づき、2022年度は集合研修に加え、「なぜなぜ分析の基礎研修」などのe-ラーニング研修を開始しました。2023年度は、さらにe-ラーニングを拡大導入し、品質関連教育の強化を図ってまいります。



品質関連階層別教育

品質パトロール

製品の品質不適合を未然に防ぐことを目的として、品質パトロールを実施しています。製造や検査の現場を巡視し、製品の品質に影響を及ぼす可能性のある因子を事前に発見し、作業現場の環境改善に努めています。



品質パトロール

労働安全衛生

当社グループでは、労働安全衛生方針のもと、全ての従業員が安全で快適な環境で働き、心身の健康を維持するためのさまざまな取り組みを推進しています。法令に基づき、安全衛生委員会を各事業所に設置して、より安全で働きやすい職場環境を目指しています。また、ヒヤリハット活動や安全パトロールなども定期的実施しており、事故防止に向けた改善に努めています。

労働安全衛生方針 基本方針

私たちは、粘着剤、微粉体、特殊機能材などの高機能製品、それを応用した加工製品などの各事業領域において、働く人の健康と安全確保を最優先に考え、目標管理のもと全員参加で心身ともに、安心・安全・快適な職場環境形成の維持・促進を図り、地域社会とともに安全衛生活動に取り組みます。

労働安全衛生方針 行動指針

安全環境の整備

労働安全衛生活動は一人ひとりに責任があると認識し、危険源を特定し、除去または改善することで労働安全衛生リスクを低減し続けます。

衛生環境の整備

働く人が心身ともに健康に働けるように職場環境の改善およびワークライフバランスの実現を目指します。

安全衛生意識の醸成

労働安全衛生関係法令を遵守し、労働安全衛生活動の継続的な改善および働く人とのコミュニケーションを図り労働安全衛生意識の向上に努めます。

重大労災リスク低減活動

浜岡事業所において、第三者機関による労働安全活動診断を実施し、安全水準に達しているとの評価を受けました。この診断結果をもとにリスクレベルの低減に向け、さらなる労働安全の向上に努めています。

HH・KYT 活動

狭山および浜岡事業所では、重大事故を未然に防ぐためにHH(ヒヤリハット)活動、KYT(危険予知訓練)活動を行っています。HH活動では、従業員のヒヤリハット事例を集め、速やかに事故防止策を実施しています。また、KYT活動では、現場の状況を想定して危険ポイントを洗いだし、危険に対する感受性を高めるなど、事故・災害を防止する訓練を実施しています。

voice

安心安全な職場環境の構築を目指します

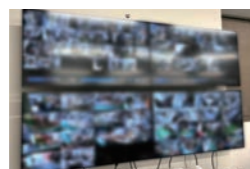
担当プラントは若い従業員が多いため、下級者にアドバイスや教育を行い、HH・KYT活動を定着させています。今後も危険予知能力の向上やHHからの改善を実施し、安心安全な職場環境の構築に向けて活発な活動を展開していきます。



生産本部 樹脂製造部
浜岡工場 浜岡製造G
池田 将太

見守りカメラ

従業員の安全を守るために、工場にカメラを設置し、異常時に迅速かつ適切に対応できる職場環境を整えています。



入構業者に対する安全教育

新規入構業者に対して、作業服や保護具などの着用、構内通行のルール、廃棄物の処理方法など、基本的な安全教育を実施しています。工事作業に従事される方には、当社の安全基準に従い行動してもらうよう『教育確認チェックシート』を用いて教育し、安全管理者が入構を承認しています。

安全パトロール

安全衛生委員会が各事業所にて構内の見回り・点検を行い、労働安全衛生に関する環境整備を実施しています。パトロール後は関係部署に情報を共有し、指摘内容の改善を行い、安全で健康な職場づくりに努めています。

地域・社会との関わり

当社グループは、社会との共生を図るため地域貢献活動を持続的にを行い、社会の発展に貢献できるように取り組んでいます。各事業所では周辺の清掃活動として「環境美化活動」を定期的実施するほか、各事業所が関わる自治体との関係性を大切に、日々の細やかなコミュニケーションを心掛けています。

地域交流・ボランティア活動

献血活動

狭山事業所では毎年2月と7月に献血活動を行っています。参加者は毎回20名程度おり、貢献度の高さを赤十字に評価いただきました。この3年間はコロナ禍の影響で献血車の配車を控えており、次年度からは事業所を挙げて積極的に参加する予定です。



献血活動



献血活動

浜岡事業所では例年6月と11月に献血活動を行っています。2022年度は2月に静岡県赤十字血液センター浜松事業所から献血量が不足していると急遽連絡があり、献血の打診がありました。そのため早急に献血者を募ったところ、多くの協力が得られ、通常時と同数の人数が集まりました。赤十字の方からも期待以上の人数が集まったと喜ばれました。

ふじのくにジュニア防災士養成講座

静岡県認定「ふじのくにジュニア防災士」は、地域の小・中・高校生を対象にした防災リーダー養成講座で、地震や台風などの風水害から自分の命を守り、家庭や地域の防災リーダーを担う次世代の人材育成を目的としています。今回は、2022年7月30日に静岡県御前崎市で開催され、当社浜岡事業所が協賛企業として参画しました。当日の講座では、地震・津波・風水害などの基礎知識や、家庭・地域での防災対策についての学習をはじめ、「災害図上訓練」「避難所運営ゲーム」「災害時判断ゲーム」などのさまざまな防災演習が行われ、当社スタッフは受講者の小・中・高校生とともに、それぞれのプログラムに参加しました。



防災演習「避難所運営ゲーム」

実在する学校を想定し、校内の見取り図を見ながら、避難所の運営をゲーム形式で進めていきます。高齢者、車いす、ベツト、外国人など多様な避難者への対応、喫煙所や仮設トイレのレイアウトなど、グループで討議して完成させていきます。

海外グループ会社の活動

ボランティア活動

綜研化学(蘇州):市からの要請で従業員が新型コロナウイルスの検査員資格を取得し、検査員として従事しました。寧波綜研化学:地域のPCR検査補助や政府機関の新型コロナウイルスの対応支援を行いました。



綜研化学(蘇州)
新型コロナウイルス検査員による
検査の様子



綜研高新材料(南京)
婦人児童福祉基金からの感謝状

慈善団体への寄付

綜研高新材料(南京):家計困難な学生への学費補助や婦人児童福祉基金への寄付を行いました。