


品質・安全性の確保

基本的な考え方

当社グループは、企画・研究開発から営業・アフターサービスまでの全段階で品質保証を確実に実行し、お客様に常に保証できる製品を提供しています。新製品・新事業開発の際は、自社規則にのっとり評価・検証を行い、製品化しています。

また、品質に関する国際規格「ISO 9001」を活用し、グループ全体での品質保証を充実・強化しています。貼付剤などの医療分野では、医薬品の製造管理および品質管理に関する基準「GMP (Good Manufacturing Practice)」に基づいて生産しています。

 ESGデータ集 P.72 環境マネジメント
・ ISO認証取得状況

品質保証に関する基本方針

1. 東洋インキグループの経営理念にある「先端の技術と品質を提供します」の思想と行動を業務全般に浸透・定着させ、マーケットインの品質保証体制を築き上げる。ここでいう品質とは、物の機能だけでなく、製品に係わる安全性および環境対応面なども含まれる。
2. 品質保証を充実・強化するために、国際規格「ISO 9001」を活用し、全社的な活動とする。なお、別途法令等において品質保証の考え方が定められている場合は、それに従い品質保証活動の充実・強化を図る。

(1993年2月制定 2020年4月改定)

推進体制

「品質マネジメント委員会」を中心に、当社グループ全生産拠点の品質保証体制の構築と品質保証レベル向上を目的に活動を行っています。半期ごとの品質マネジメント委員会では、国内外の全生産拠点における品質向上活動戦略の共有化を図っています。

また、お客様に当社グループ製品を安心してお使い頂けるように、東洋インキSCホールディングス(株)生産企画室が「品質リスク診断会」を開催し、第三者的な視点で各拠点の状況を確認し、品質不正を起こさない風土づくりを推進しています。

また、さらなる品質の安定化および品質リスクの低減に向けて、全世界どこでも同じ高品質な製品を供給できるようにするための品質標準「Global Standard for Quality」を構築し、全生産拠点への展開を進めています。

製品情報の管理・提供

当社グループでは、製品のSDS (Safety Data Sheet : 安全データシート) を社員による配布のほか、当社のお客様ポータルサイト「ソムリエ」からも提供しています。より迅速に製品情報を提供し、お客様をサポートする体制を構築しています。重大な製品事故が発生した場合は、速やかに報告するとともに拡大防止の体制を整備しています。

また、自社製品に加え、他社製品(販売商品)の販売も行っており、販売商品についても、お客様の安全に配慮した取り扱いや管理に努めています。

重大製品事故発生件数

(単位:件)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 重大製品事故件数 | 0 | 0 | 0 |

グローバルでの製品安全情報の提供と法令の遵守

当社グループでは、各国のお客様にグローバルな情報提供を行うため、輸出先の言語や法規に対応するSDS作成システムを搭載し、各国・地域の化学物質関連法規情報を一元管理することが可能な独自の「化学物質管理システム」を運用しています。国内外のグループ各社ではこのシステムの運用を進め、各国の法規に準拠したSDSを提供することでお客様のリスクアセスメントをサポートしています。さらに、ラベルにおいても各国法規で定められた記載事項に適正に対応するため、GHSガイドラインをグループ標準として国内外のグループ各社で運用しています。

海外拠点においても、化学物質名称などから各国法規制の該非などを確認できる検索ツールの活用を推進することで、化学物質関連法令遵守の強化を進めていきます。

製品リスク情報への対応

当社グループは、製品リスクに対し、全社的な対応を迅速、適切に行うために、「製品リスク情報対応要領」を定めています。製品リスクへの対応は、東洋インキSCホールディングス(株)生産企画室などが、中核事業会社や関係会社と連携して品質保証活動として推進しています。

製品情報の管理・提供の流れ



お客様満足 (CS) の追求

基本的な考え方

当社グループは、お客様を重要なステークホルダーと考えており、行動指針の一つとして「お客様満足度の向上」(CS: Customer Satisfaction) を掲げ、製品の品質を第一に、お客様に喜ばれるモノづくりの実現を目指しています。また、市場の声に積極的に耳を傾けて真摯に対応することで、信頼関係の構築に努めています。

お客様とのコミュニケーション

当社グループは、ウェブサイトにお問い合わせ窓口を設置し、製品・サービスや企業活動などに関する問い合わせに対応しています(英語、中国語でも対応)。

お客様ポータルサイト「ソムリエ」では、製品のPRTR(化学物質の排出量・移動量)情報やSDSの提供を行っています。

また、オンラインイベント「Value Showcase」の開催や国内外の展示会への出展などにより、製品を通じたお客様とのコミュニケーションの充実に努めています。

オンラインイベント「Value Showcase」の開催

2022年2月14日～25日にオンラインイベント「Value Showcase」を開催しました。このオンラインイベントは、当社グループが持つ製品の高付加価値化に欠かせない素材技術やソリューションと、お客様の技術やアイデアを組み合わせることで、社会課題を解決し、未来の共創に向けた足がかりを見つけることを目的としています。

今回は、ウェブサイト上に製品情報や動画コンテンツを用意し、「5G/次世代高速通信」「ディスプレイ/オプトロニクス」の2つを主なテーマに関連製品の紹介と、オンラインミーティングを行いました。

元来のチリマー・チリマー・チリマーから生まれた
「5G / 次世代高速通信」
「ディスプレイ / オプトロニクス」
関連のエレクトロニクス関連製品

2022年2月14日10時～25日18時 開催

「Value Showcase」は、東洋インキグループが持つ、製品の付加価値向上に欠かせない素材技術やソリューションをご紹介いただき、お客様の技術やアイデアと組み合わせることで未来の共創の足がかりをつくるためのオンラインイベントです。
今回は、エレクトロニクス分野に焦点をあて、「5G / 次世代高速通信」「ディスプレイ / オプトロニクス」の2つを主なテーマに関連製品の紹介を行います。

| 5G/次世代高速通信 | ディスプレイ/オプトロニクス |
|---|---|
| <p>5G / Beyond 5G など高速通信時の信号伝送や損失を抑制する低損失材料 5G / 高速通信向け低誘電率ポリマー</p> | <p>ディスプレイや光学デバイスに悪影響を与える紫外線やブルーライトを抑制する 高耐性ブルーライトカット剤</p> |
| <p>平準化や5G基地局、自動車の電池材料や異種合金など幅広い用途へ適用可能 エレクトロニクス用高機能ウレタン樹脂</p> | <p>光学フィルム分野で特長 保護する高機能材料にも対応する プライマー機能を持つ高透明ハードコート剤</p> |
| <p>ウェアラブル機器、自動車内、ロボット、ドローンなど精密機器の駆動や充電向けの機能性材料 次世代電源ペーストの開発</p> | <p>カメラモジュール、スマートデバイスのバックパネム、赤外線センサーなど光学機器の精密部品に貢献する 低反射/透光/近赤外線透過 フラックインキ</p> |
| <p>耐久性と使いやすさを追求した高耐熱/高硬化/高接着性 異種接着剤接着剤</p> | <p>光学センサーのレンズカットや透過フィルムなど幅広い用途に活用できる光学機能性材料 近赤外線吸収材料</p> |
| | <p>自動運転や監視カメラなどの赤外線センサー用光学機能性材料 近赤外線透過材料</p> |

人材マネジメント

基本的な考え方

当社グループの経営哲学は「人間尊重の経営」です。「多様な個の夢の実現の尊重」を行動指針の一つに掲げ、活動を行ってきました。グループの強みを活かして社会に貢献していくために、性別や国籍、年齢、障がいの有無にかかわらず多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、やりがいを持って働くことのできる職場づくりを目指しています。また、社員の多様な価値観やキャリア志向を尊重し、新たな領域にチャレンジする人材や質の高い仕事を実践できる人材の育成に努めています。

2015年に人事戦略における基本方針を体系化した「人事ポリシー」を制定しました。人事ポリシーを原点に各種人事施策をグループ全体に展開しています。（人事ポリシーは、日本語・英語併記です。）

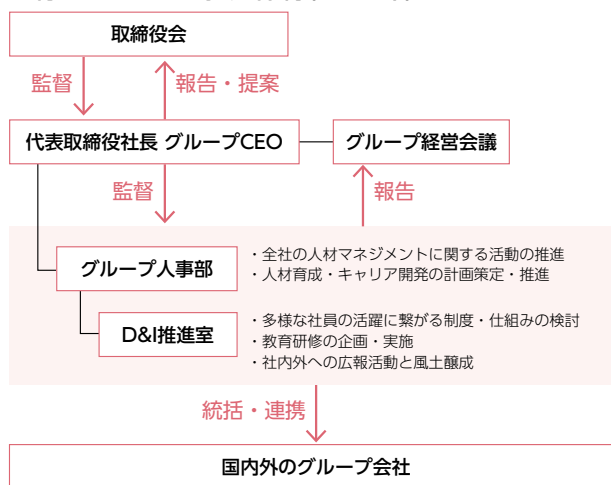
人材マネジメントのあるべき姿

経営哲学を人間尊重の経営とし、当社グループが最も重要としている経営資源は社員です。人事ポリシーに定めた社員の成長のための3つの柱のもと、多様な人材が各々のミッションに取り組み、グループの価値創造を支えています。社員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、会社と共に成長することで持続可能な価値の提供を目指します。

推進体制

当社グループは、グループ人事部が主体となり、人事戦略における基本方針を体系化した「人事ポリシー」をもとに人材マネジメントを進めています。また、各地域・国の労働法令・慣行を踏まえ、国内外の各拠点と連携しながら施策を実施し、人材育成に取り組んでいます。

人材マネジメント推進体制(2023年)



長期的なキャリアを歩める しくみの構築

経営理念への共感、期待する社員像の体現のため、将来的なキャリアに向けた実践の機会を提供し、育成のしくみを整えていきます。

多様な人材が活躍できる 風土の醸成

多様な人材が切磋琢磨して、知恵や技術を融合していくことで新しい価値を世界に提供していくことができるとの考えのもと、多様な人材が活躍できる風土を整えていきます。

安心して働ける 職場環境づくり

安全な職場環境と社員の健康は最も重要であるとの考えのもと、社員一人ひとりが安心して働けるよう職場環境を改善していきます。

人事ポリシーの3つの柱

「人事ポリシー」より抜粋

人事制度の方針

私たちは、会社のビジョン・戦略を社員全員が共有し、一人ひとりの意識・行動につなげていくことにより、会社と社員がともに永続的に発展・成長していくことを目指しています。「役割」という考え方を基軸にして仕事を設定し遂行していくとともに人材育成・キャリア開発を推進します。そして、その成果を公正に評価し処遇していくことにより社員のやる気を高め、新しい成果を生み出し続ける仕組み・風土を創り出すことを目的としています。人事制度において3つの基本方針、①ビジョン・戦略を共有する、②人材育成・キャリア開発を推進する、③公正な評価・処遇を実現する、を制定しています。

人材育成の方針

私たちは、社員一人ひとりの自己実現を支援するための環境を整えていくことを育成の仕組みづくりの基本としています。そのために職場内での業務を通じた教育、研修、および異動を3本の柱とし、社員が成長していくための基盤を整え、施策を推し進めます。

■ 職場での業務を通じた教育(OJT = On the Job Training)

職場での実践を通じた教育を育成の柱とし、中長期的な育成を計画的に進め、担当業務の範囲を広げながら多能化をはかります。

■ 研修・自己啓発(OFF-JT = Off the Job Training)

東洋インキ専門学校※や社外の研修を通じて、職場でのOJTを補うために、知識・スキルの習得や問題解決の機会を提供します。また、自らの能力向上をはかる社員に向けて自己啓発の支援を行います。

■ 異動

異動による職務領域の拡大を通じ、知識・スキルの向上や多能化につなげます。異動を育成の手段として位置づけ、会社主導で計画的に実施するとともに、社員の希望も尊重したうえで異動を促進します。

※人材育成と風土改革を目的とした当社グループ独自の教育体系

人事労務管理の方針

私たちは、会社と社員一人ひとりが協力して、会社のさらなる発展と社員の意欲の向上を推進していく職場環境を構築するために、3つの方針に則り活動します。

■ 会社の発展に向けて効果的な就業規則を設定する

職場で働く為の基本ルールとして効果的な就業規則を設定し、その内容は各国ビジネス慣習や労働関係法の変更にも対応していきます。内容変更の際は労使コミュニケーションの機会に内容を協議し変更理由の説明と内容の周知徹底をはかります。

■ 定期的な労使コミュニケーションにより良好な労使関係を構築し維持する

労使が一体となって会社の発展と社員の職場満足の上昇の為に、経営課題の共有化を行ない、相互の信頼と協力を下に良好な労使関係を構築・維持します。安全課題の取り組みは双方で最重要認識として、安全協議会や安全啓発活動を定期的に開催します。

■ 法令遵守と労務リスク予防の両面から労務管理の体制を整える

各国における労働関連法規を遵守するとともに、労務リスクの回避に向けて、予防の姿勢で労務管理の体制を整えます。特に労働時間管理・雇用管理・個人情報保護・メンタルヘルス対策について不足が確認された場合は改善を促します。

福利厚生の方針

私たちは、社員一人ひとりが安心して働き、充実した生活が実現できるような環境を整備していきます。福利厚生において3つの方針に則り活動します。

■ 心身ともに健康に働ける環境をつくる

会社における健康管理は社員自身の幸せのみならず労働生産性を維持・向上させることにつながります。大きな経営課題であるとの認識のもと、下記の健康推進宣言に則り、活動します。

【東洋インキグループ健康推進宣言】

1. 私たちは、人間尊重の経営の実践として、コミュニケーションの質の向上や、健康に働くための環境整備に取り組みます。
2. 私たちは、生活文化創造企業の担い手として、持ちうる能力を十分に発揮するために、自らの健康が基本であることを認識し、主体的に健康増進、疾病予防に取り組みます。
3. 私たちは、社会の一員として、家族も含めた心と身体の健康づくりに参加し、その輪を広げるように努力します。

■ ワーク・ライフ・バランスを推進する

社員がワーク・ライフ・バランスを良好に保てるよう、フレキシブルな労働条件を提供し、仕事と私生活との両立を実現することで、安心して長期にわたり仕事に取り組める環境を整備します。

■ グループのスケールメリットを活用しコストの効率化を実現する

医療保険等における市場の水準およびコストを把握し、グループ全体のスケールメリットを活用したコスト最適化に向けて取り組みます。

雇用と労働慣行

労働問題に関するリスク管理

当社グループ(国内)では、労働関連法の遵守を目的に社員に向けた情報発信を行うとともに、労働組合と会社で検討を行う経営協議会を運営し、働き方の改善に努めています。

また、社員の労働に関わるリスクを管理・モニタリングするために、年次有給休暇取得の促進や、労働時間のモニタリングを行い、過重労働の防止に取り組んでいます。2022年度、国内での労働基準法違反の事例は0件でした。

労働基準に関する方針の浸透

人事ポリシーにおける人事労務管理の方針として、就業規則の設定、労使関係の構築、法令遵守と労務リスクの予防の3点を掲げています。人事ポリシー(日本語・英語併記)は、グループ各社における管理業務の標準化に向けたサイト「グローバル人事ネットワークWEBサイト」に掲載して常に参照可能としています。また国内では、人事関連情報サイトを開設し、人事規程や人事制度、福利厚生などの人事情報を発信しています。

国内・海外を問わず、グループ各社が適切な労務管理を行い、方針の浸透を図ることにより、すべての社員が理解できるように取り組んでいます。

公正な評価・処遇

当社グループでは、グループの成果・業績につながる行動を尊重し評価しています。賃金は基本給と賞与が主な構成となるようシンプルなものとし、諸手当は各国のビジネス慣習に合わせた補完的なものとします。会社の業績が向上したときに、その利益の一部を社員に還元していくために、社員一人ひとりの成果に応じた報酬体系の構築と社員(組合員)代表との協議を通じた見直しを行っています。

労働時間の適正化

各国における労働時間に関する法規を遵守し、雇用条件や業務内容に見合う勤務形態を適用し労働時間を管理しています。一時的に労働時間が増加する場合には、社員の健康面やワーク・ライフ・バランスにもできる限り配慮し、事前に労使で協議し合意した合法的な許容範囲内で労務管理を行っています。

労使の協議

社員(組合員)の代表と会社側代表による年2回以上の経営協議会を開催し、労使で解決すべき課題について協議を行っているほか、個別案件に応じて適時労使協議の場を設けています。また、人事諸制度の改定については、事前に事務局レベルでの協議を開催するなど、互いに提案し意見し合うための機会を、できるだけ多く設けています。

 [ESGデータ集 P.82 人材マネジメント](#)

人材育成

人材ローテーション制度

人材ローテーション制度は、「育成異動」「自己申告反映異動」「社内公募制度/キャリアチャレンジ制度」「海外ワークシopp」からなる制度です。「育成異動」では、計画的な異動を通じて個人のキャリア形成を行います。「自己申告反映異動」では年1回の「自己申告アンケート」をもとに、本人の意思に基づいた異動への反映に努めています。「社内公募制度/キャリアチャレンジ制度」は、社員が自らやりたい仕事にチャレンジできる制度で、毎年複数名の異動を成立させています。

また、「海外ワークシopp」は、グローバル人材の育成を目的とした海外研修制度で、研修受講者は海外グループ会社においてインターンシップを経験し、海外ビジネスへの適応力や異文化コミュニケーションのスキルを身につけます。2022年度は新型コロナウイルス感染拡大により派遣できませんでしたが、2012年度から2021年度の間には28名が受講しています。

主体的キャリア形成施策の成立件数

(単位:名)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| 社内公募制度/ キャリアチャレンジ制度 | 3 | 8 | 11 |

東洋インキ専門学校

人材の育成と風土改革を目的として2007年に東洋インキ専門学校を開校しました。階層別研修、職種別研修、海外人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修、自己啓発を柱とし、人材の底上げと将来の経営幹部の育成を基本方針として定め、各種研修や自己啓発活動を進めています。新型コロナウイルス感染が拡大した2020年度からオンライン研修を拡充し、より幅広い層への教育に努めています。2022年度の研修日数は延べ99日、研修受講者数は延べ3,099名となりました。

2022年度はDXに関するeラーニングとして「Aidemy」を導入しました。管理職のITリテラシー教育から始め、977名が、AI、機械学習分野を主軸としたカリキュラムを受講しました。

研修一覧

| 階層別研修 | |
|------------------------|-----------------|
| ・新任役員研修 | ・次世代リーダー育成プログラム |
| ・課題解決実践プログラム | ・問題解決基礎プログラム |
| ・インクルージョンマネジメント研修 | |
| ・管理者基礎セミナー | ・シニアキャリアビジョン研修 |
| ・5年目社員キャリアデザイン研修 | |
| ・1年目社員フォローアップ研修 | |
| ・新入社員導入研修 | ・OJT担当者研修 |
| ・女性社員外部派遣研修 | ・女性社員キャリア研修 |
| 職種別研修 | |
| ・商談スキル強化プログラム | ・QC基礎研修 |
| ・知財・特許講座 | ・実験計画法研修 |
| ・MI実践研修 | |
| 海外人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修 | |
| ・海外ワークショップ | ・海外赴任前研修 |
| ・環境・安全系セミナー | |
| e-learning | |
| ・化学物質・貿易管理講座 | ・DX教育(Aidemy) |
| 自己啓発 | |
| ・グロービス学び放題 | ・JMOOC |

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| 一人当たりの研修費用 (千円) | 20 | 30 | 30 |
| DX研修、 リスキリング受講者数(名) | 620 | 409 | 1,143 |

社内表彰制度

優れた成果を上げた事業活動を表彰する制度としてグループ社長賞表彰を毎年行っています。新製品の開発・市場化など事業に大きく貢献した実績や、事業拡大への将来性などを評価し、2022年度は、グループ社長賞・東洋インキ社長賞(1件)、トーヨーケム社長賞(1件)が選出され表彰されました。

ビジネスアイデアコンテスト

2022年に第2回となるビジネスアイデアコンテストを開催し、国内55件、海外8件、計63件の応募の中から最優秀賞(1件)、優秀賞(2件)、奨励賞(2件)が選ばれました。

ビジネスアイデアコンテストを通じて、新しい発想やアイデアを具現化する力を養い、「挑戦し続ける風土」、「提案し続ける風土」の醸成につなげていきます。

(単位：件)

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------------------|--------|--------|--------|
| 社内表彰対象件数 | 4 | 4 | 2 |
| ビジネスアイデア コンテスト応募件数* | — | 122 | 63 |

* 2021年度から実施

 [ESGデータ集 P.83 人材育成](#)

ダイバーシティ&インクルージョン推進

基本的な考え方

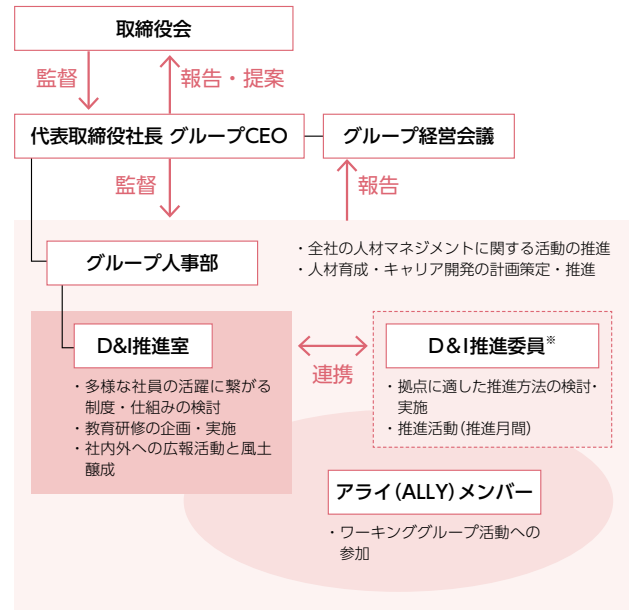
当社グループは、行動指針の「多様な個の夢の実現の尊重」に基づき、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を取り組むべき重要な課題の一つとしています。性別や国籍、年齢、障がいの有無にかかわらず多様な価値観・考え・発想を尊重するよう努め、やりがいを持って働くことのできる職場づくりを目指しています。

また、2020年に制定した「LGBTの理解を深めサポートするためのガイドライン」に基づき、LGBTQ+やSOGIへの理解促進に向けた取り組みを進めています。

推進体制

東洋インキSCホールディングス(株)グループ人事部が主体となって行ってきましたが、2021年9月にダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げ、部門横断的なメンバーで取り組みを推進しました。2023年1月からは、プロジェクトを引き継ぐ組織としてグループ人事部の配下にD&I推進室を新設し、新たな体制で活動を進めています。

D&I推進体制(2023年)



※ D&I推進委員は2023年下期から活動予定です

「人事ポリシー」より抜粋

ダイバーシティと人権に関する方針

私たちは、皮膚の色、出生地、人種、国籍、民族、性別、社会的身分、年齢、宗教、信条、思想、政治的帰属、教育、障がいの有無、婚姻の有無、労働組合への加入、性的指向、性自認などにかかわらず、世界の人々と永く共に生き、世界の人々が豊かに暮らすための新たな生活の価値をつくるために、以下を約束します。

■ 人権を尊重する

世界人権宣言を支持し、人権啓発を積極的に推進しあらゆるハラスメントを排除する行動をとります。また、個人のプライバシーを尊重し、情報は慎重かつ厳格に管理します。

■ 各国の労働法を遵守する

業務の上で直接関係のない非合理的理由を雇用の際の判断基準とはせず、非合理的理由に基づいた社員の解雇は行いません。また強制労働・児童労働は決して行いません。

■ 人材の多様性を尊重する

過去の成功体験や既存の方法に捉われずに、多様な人材が差別されることなく尊重し合うことで社員一人ひとりが、働きがいを感じられる組織づくりを行います。また、各国・各地域の文化や価値観を尊重した事業活動を行います。

ダイバーシティ教育・啓発活動

2022年度は、ダイバーシティ推進プロジェクトの活動としてCEO座談会での意見交換や階層やテーマ別の研修を実施しました。また、毎年開催している全社会議（サステナビリティ会議）においてプロジェクトの活動報告とグループ内での情報共有を行いました。

「CEO座談会」の開催

2022年6月28日、高島社長（グループCEO）、関野人事部長およびダイバーシティ推進プロジェクトのメンバー（7名）によるCEO座談会を開催しました。座談会ではこれまでの活動報告と、「ガバナンスと推進体制」、「女性管理職比率」について意見交換を行いました。座談会の最後には、高島社長より全体についての講評がありました。

「アンコンシャス・バイアス研修」の実施

2022年10月7日、11日に無意識の偏見や無意識の思い込みを無くし、違いを認め合う風土作りを目的とした「アンコンシャス・バイアス研修」を部門長を対象に実施しました。

研修の参加者からは、「自分にはアンコンシャス・バイアスはあまりないと思っていたが、その自己認識が間違っていることに気付かされた」、「無意識の思い込みが意外とあった」などの声があがりました。

（単位：名）

| | 2022年度 |
|-------------------|--------|
| アンコンシャス・バイアス研修 | 66 |
| LGBTQとアライ(ALLY)研修 | 80 |
| アライ(ALLY)賛同者数 | 94 |

ESGデータ集 P.83 ダイバーシティ&インクルージョン推進

女性の活躍推進

中期経営計画「SIC-II」において女性管理職比率（国内）を2020年度の4%から、2024年1月に8%とする目標を設定し取り組みを進めています。

2022年度は、6月にCEO座談会を開催し、なでしこ銘柄フィードバックシートを基に活動で不足している点を分析し、「ガバナンスと推進体制」、「女性管理職比率」の2点について意見交換を行いました。9月には、外部講師を招き、役員・部門長を対象とした「生物学的、医学的に見た男女の健康の違い」の講演を実施しています。

また、組織階層におけるチーム制度を導入しました。小さい単位での早期マネジメント機会を創出することで、グループ全体のマネジメント力強化を図っていきます。

女性活躍推進に向けた「行動計画の策定」

- ①女性採用比率を30%以上とする
- ②年次有給休暇取得率を60%以上とする

SIC-II（2021～2023年度）目標

女性の活躍推進による「えるぼし」認定の継続
（国内女性採用比率30%、女性管理職比率8%）

（単位：%）

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新卒女性採用比率(国内) ^{※1} | 35 | 30 | 32 | 32 | 33 |
| 女性管理職比率(国内) ^{※2} | 3.0 | 3.6 | 3.9 | 4.5 | 4.5 |

※1 各年度4月入社の新卒女性採用比率

※2 各年度翌年1月時点

「えるぼし」認定を受けています

東洋インキSCホールディングス(株)は、女性の採用、継続就業、労働時間、多様なキャリアコースに関する実績が評価され、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を受けています。



LGBTQ (SOGI) への理解と対応

2022年6月にパートナーシップ制度を導入し、これまで法律上の配偶者のみに適用していた、慶弔や育児・介護、転勤や海外赴任に関する社内制度や福利厚生について、事実婚および同性パートナーへ拡大しました。

9月には「LGBTQとAllyー正しく知る事からはじめよう」セミナーを開催し、LGBTQに関する基礎知識やLGBTQに関する日本の状況などを学ぶ動画の視聴と、トークセッションを行いました。研修の参加者からは、「今回の研修のような『まずは知ること』『考えるきっかけ』となる活動が最初の一步となり、多くの人を知ることができればいいと思いました」「この研修はとても良かったので、たくさんの方に広く知ってもらいたい」「固定観念、先入観が大きく取り払われた近年で稀にみるためになる研修であった」など反響が大きい研修となりました。

さらに、「あらゆる違いを理解し味方する人」をアライ (ALLY) とするワークグループを発足し、アライ (ALLY) 賛同者を募集しました。今後は情報発信による啓発活動を実施してアライ (ALLY) 賛同の輪を広げていきます。

これらの活動が評価され2022年11月に職場におけるセクシュアル・マイノリティへの取り組み指標であるPRIDE指標の「ゴールド」に認定されました。



シニア世代の活躍推進

生涯現役社会において社員一人ひとりが役割を發揮し続けることを目的に、2018年9月より、国内の正社員を対象に定年年齢を63歳から65歳へ延長しました。キャリア形成の支援策として、働きがいの継続につながるキャリア教育や、シニア世代に配慮した職場環境の整備、健康増進などにも取り組んでいます。

障がい者の活躍推進

2019年より知的障がい者の雇用を始め、国内の障がい者雇用率は、2022年度2.6%です。主な業務はメール便、書類の電子化、データ入力、会議室など共有スペースの消毒作業や各フロアの消毒液・除菌シートの補充、名刺

作成、グループ会社や他部門から依頼された商品出荷や配送、イラストやデジタルサイネージの作成等、多岐にわたる業務を行っています。

また、定期的に特別支援学校の生徒の就業実習を行っており、障がい者の長期的な就労の実現へ向けて取り組んでいます。

リンク ESGデータ集 P.83 ダイバーシティ&インクルージョン推進

外国籍社員の活躍推進

国内においては、外国籍の社員(約30名)が語学力やグローバルな感覚を活かしてさまざまな部署で活躍しています。

リンク ESGデータ集 P.83 ダイバーシティ&インクルージョン推進

地域の宗教への配慮

当社グループは、地域の宗教に配慮してグローバル展開を進めています。イスラム圏では、Halal (ハラル) 認証の取得を進め、イスラム法の食事規程に対応したパッケージ製品などを提供しています。また、イスラム教徒のために工場内にMusholla (ムショラ) という礼拝場所を設置、断食月(ラマダン)への対応も図っています。

PT. TOYO INK INDONESIA (インドネシア) では、インドネシアの文化を尊重し、福利厚生の一環としてモスク(礼拝堂)を建設しました。モスクは近隣の会社の従業員や地域住民にも開放しています。

TOPICS

婚姻の平等を推進する「Business for Marriage Equality」に賛同

2023年7月、当社グループは日本国内の婚姻の平等(同性婚の法制化)を推進する「Business for Marriage Equality」への賛同を表明しました。

Business for Marriage Equality (bformarriageequality.net) は公益社団法人Marriage For All Japan、NPO法人LGBTとアライのための法律家ネットワーク、認定NPO法人虹色ダイバーシティが共同で運営しており、婚姻の平等(同性婚の法制化)に賛同する企業を可視化するためのキャンペーンです。

※ 2023年7月26日時点
415の企業・団体が婚姻の平等(同性婚の法制化)への賛同を表明しています。



ワーク・ライフ・バランスの推進

基本的な考え方

当社グループの成長を力強く推進するためには、社員一人ひとりの能力が発揮され、いきいきと働き続けられる環境づくりが不可欠です。社員がやりがいを持ち、いきいきと働ける職場づくりを目指すとともに、社員の多様な価値観やキャリア志向を尊重しながら生産性の向上、イノベーションの創出、ワーク・ライフ・バランスの向上につながる働き方改革を進めています。

推進体制

東洋インキSCホールディングス(株)グループ人事部が主体となり、グループ全体の適正な労務管理、育児や介護との両立支援、多様な働き方の推進などのワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。海外においては、各国の法規制や慣行に合わせた取り組みを進めています。

適正な労務管理の推進

当社グループは、社員がワーク・ライフ・バランスを重視しながら仕事の成果を生み出せるように、就業環境の整備を進めています。また、日ごとに上司が承認する就業管理システムの運用による時間外労働(残業時間)の削減の推進、サービス残業を無くすための入門証による入退室状況の検証、「労働基準法」に基づいた労働組合との協議の実施など、労働時間の適正管理に努めています。

2022年度の過重労働による労働基準違反件数は0件でした。過重労働による健康被害の防止に向けて、対象者の所属部門に業務改善の働きかけを行い、必要に応じて対象者と産業医の面談を行っています。今後も改善に向けた取り組みを進めていきます。

 ESGデータ集 P.84 ワーク・ライフ・バランスの推進

リモートワーク・在宅勤務の推進

働き方改革の一環として、労働生産性向上、イノベーション創出、ワーク・ライフ・バランス向上を目的に、2021年よりリモートワーク制度を導入し、在宅勤務とフレックス・時差出勤を活用した新しい働き方と業務改革を推進しています。また、カフェテリアプランを活用した在宅勤務での環境整備にかかわる費用の補助も行っています。

育児支援

2022年3月、4回目の次世代育成支援認定マーク「くるみん」を取得しました。次世代育成支援の取り組みの一環として業務の引き継ぎや体調面の配慮などの質問項目を設けた「育児休業ヒアリングシート」を導入し、上司と育休取得者間のコミュニケーションツールとして活用することで、スムーズな休業開始・復帰につなげています。

2022年10月、育児・介護休業法改正に伴い、既存のガイドブックおよびヒアリングシートを刷新しました。また、グループ全体で男性育休の取得促進に力をいれており、取得日数については10日以上を原則としています。配偶者が出産したら、一定期間の育児休業を取得することが当たり前である文化を根付かせていくとともに、この機会を日頃の業務の見直しや、互いに支え合う職場づくりのきっかけとし、会社全体での多様な働き方の実現に繋げていきます。



育児支援に関する利用状況

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 女性育児休業からの復職率(%) | 100 | 100 | 100 |
| 育児休業等・育児目的休暇取得率(%) | 女性：100 男性：25.8 | 女性：100 男性：25.8 | 女性：100 男性：92.7 |
| 育児時短(名) | 39 | 41 | 36 |

※ 東洋インキSCホールディングス原籍の社員

 ESGデータ集 P.84 ワーク・ライフ・バランスの推進

介護支援

少子高齢化、核家族化などの社会環境の変化に伴い、介護に直面する社員が増加しています。当社グループ(国内)では、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進を積極的に行っています。福利厚生のカフェテリアプランを利用し、介護用品の購入・レンタル費用、介護代行支援サービスの費用を補助しています。また、健康や介護に関するセミナーの開催などを通じ、社員が安心して働ける環境整備の実現に取り組んでいます。



※ 育児・介護支援にかかわる行動計画・取り組みについては厚生労働省両立支援総合サイト「両立支援のひろば：一般事業主行動計画公表サイト」に、女性活躍推進については厚生労働省の「女性の活躍推進企業」データベースに掲載されています。

多様化する働き方に対応した制度と取り組み

当社グループ(国内)では、福利厚生制度の一つであるカフェテリアプランにおいて、介護ベッドの補助や、育児に関する補助のほか、在宅勤務のために購入した机・椅子、PC関連機器や健康増進のために購入した健康器具などの購入費の補助を行っています。また、健康や介護に関するセミナー(ウェブで視聴・参加できるフィットネスセミナーなど)の開催・情報提供を行い、介護と仕事の両立や健康を維持するための支援をしています。

両立支援に関する制度(国内)

- 育児・介護休業
- 育児・介護のための時短勤務
- 育児目的の積立有給休暇利用
- 子の看護休暇
- 介護休暇
- 在宅勤務
- 育児・介護のためのフレックス勤務(10時から15時までをコアタイムとし、月の就労時間で管理)
- 半休制度(午前・午後の単位で取得可能。半休2回で年次有給休暇の1回に相当する)
- 退職後の再雇用制度(ジョブリターン制度)

新たなコミュニケーション支援

当社グループ(国内)では、ニューノーマルでの働き方を進めていく中で、同僚とのコミュニケーションやチームとしての一体感の醸成のために、「インセンティブ・プラス」*を導入しています。社員同士が、チップと呼ばれるポイントと共に日頃の感謝や励ましのメッセージを送り合うことで、社内コミュニケーションを活発にし、お互いの行動を分かち合う文化を創出します。

* インセンティブ・プラス：社内だけのクローズドな環境で、社員間で気持ちを込めたメッセージを送り合えるコミュニケーションツールで、貯めたポイントを商品に交換できます

新型コロナウイルス感染症への取り組み

新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向け、各国政府の方針や社会状況に合わせて取り組みを進め、国内ではステークホルダーの罹患リスク低減と重症化予防のため、職域での新型コロナウイルスワクチン接種をトップグループ健康保険組合と合同で早期に実施しました。

主な取り組み

- 検温、マスク着用、手洗い、消毒の励行
- 業務に応じたリモートワーク・在宅勤務の推奨、時差出勤の推奨
- ウェブ会議の活用、ウェブ配信の活用
- イベントなどの延期、海外渡航制限
- 新型コロナウイルスワクチンの職域接種(国内)

また、2020年に引き続き、コロナ禍での士気を高めるイベントとして、国内製造拠点において社員食堂を利用した特別メニューを無料で振る舞うイベント「サンクスランチ」を実施しました。黙食形態ですが、一緒に働く仲間と共においしい食事を楽しむイベントとなりました。暑さが厳しい職場で勤務する方向けに、スポーツリンクの無償提供も継続しています。

VOICE

男性育児休業制度利用者の声

妻の出産直後から1カ月程、「産後パパ育児」を取得しました。産後の妻のサポートと、子どもの新生児期を傍で見守りたい気持ちから、この時期の取得を希望しました。

育休中は、外出できない妻の代わりに日々の買い出しを担当し、洗濯、食器洗い、掃除等の家事を行っていました。新生児のケアについて楽観的にとらえていた私に対し、妻は不安に感じていたかもしれません。お互いにやってほしいことや、思っていることを口に出して伝えることが大切だと実感しました。

また、職場は人員に余裕がないこともあり、繁忙期に長期間の育休を取得すると影響が大きかったかもしれません。上司や同僚には育休を快く後押ししてもらい、とても感謝しています。



トーヨーケム(株)所属

上司からのコメント

少人数の生産現場では、繁忙期での長期育休取得が難しい面もありますが、職場内で協力し合い対応しました。育休後の表情を見て充実した育休期間であったことがわかり良かったです。また、育休を取得しやすい職場づくりには、自組織を越えた協力や理解も重要だと思いました。

健康経営

基本的な考え方

当社グループは、経営哲学「人間尊重の経営」に基づき、社員一人ひとりは会社の財産であり、その人的資源が最大限に活躍できる環境を整備していくことが重要だと考えています。そのために、健康増進、疾病予防、メンタルヘルスケアなど、社員の健康のための取り組みを通じて「社員が健康に働くための職場環境整備」を推進しています。

健康経営基本方針

東洋インキグループの持続的成長を力強く推進するためには、会社の財産である社員が心身ともに健全で、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる仕組みと職場環境の整備が不可欠です。そのために、経営・職場・社員個人の各ステージにおいて、健康への認識を共有し適切な諸施策を実行することで、グループ全社としての健康経営を実現いたします。加えてメディカル・ヘルスケア事業をグループの基幹事業の一つとして推進・展開することで、あらゆる人々の健やかな暮らしに貢献してまいります。

(2009年制定 2019年10月改定)

健康経営宣言

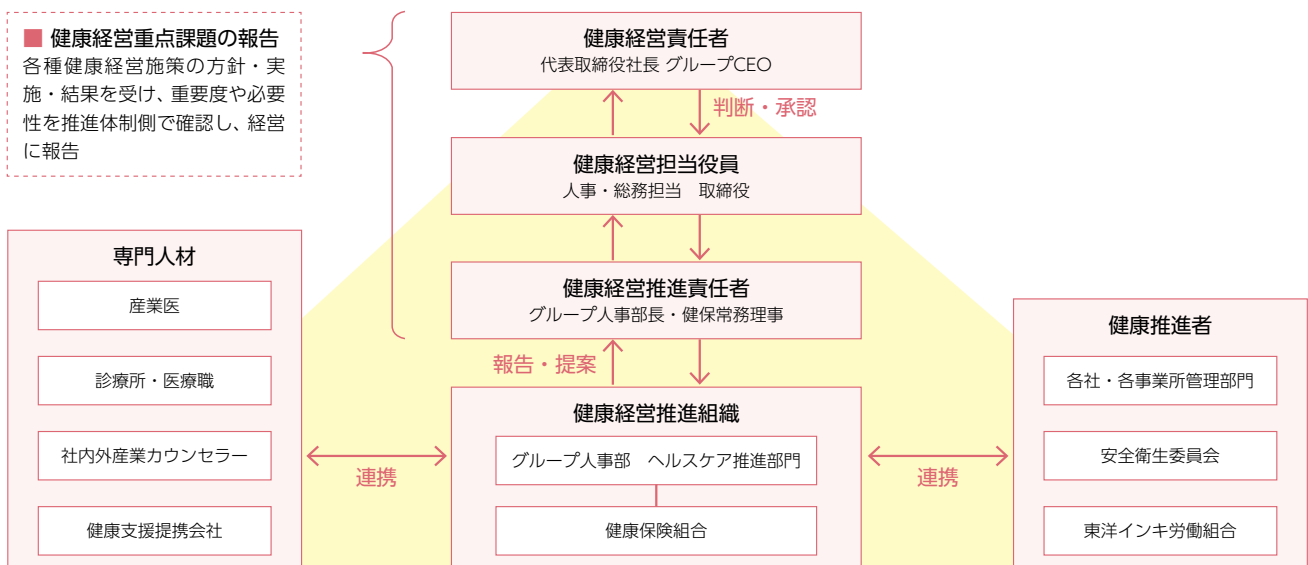
1. 私たちは、健康経営の実践として、社内コミュニケーションの質の向上や、社員が健康に働くための環境整備に取り組みます。
2. 私たちは、自身の能力を十分に発揮するには健康が基本であることを自覚し、主体的に健康増進・疾病予防に取り組みます。
3. 私たちは、地域社会の一員として家族も含めた心と身体の健康づくりに積極的に参加し、その輪を広げるように努めます。
4. 私たちは、生活文化創造の担い手として、メディカル・ヘルスケア事業を通じて、社会のあらゆる人々の健やかな暮らしに貢献します。

(2009年制定 2019年10月改定)

推進体制

当社グループの健康経営は、以下の体制によって組織的に推進されています。

健康経営推進組織



■ **健康保険組合との連携強化**
健康保険組合とタイムリーに連携し、諸対応について協議（健康診断、健康増進施策の実施など）

■ **健康経営施策の実践と研修会の実施**
各事業所で健康経営推進リーダー、ヘルスケア推進委員を任命し、専門人材とも連携して健康経営施策を実施、および定期的に研修会を実施

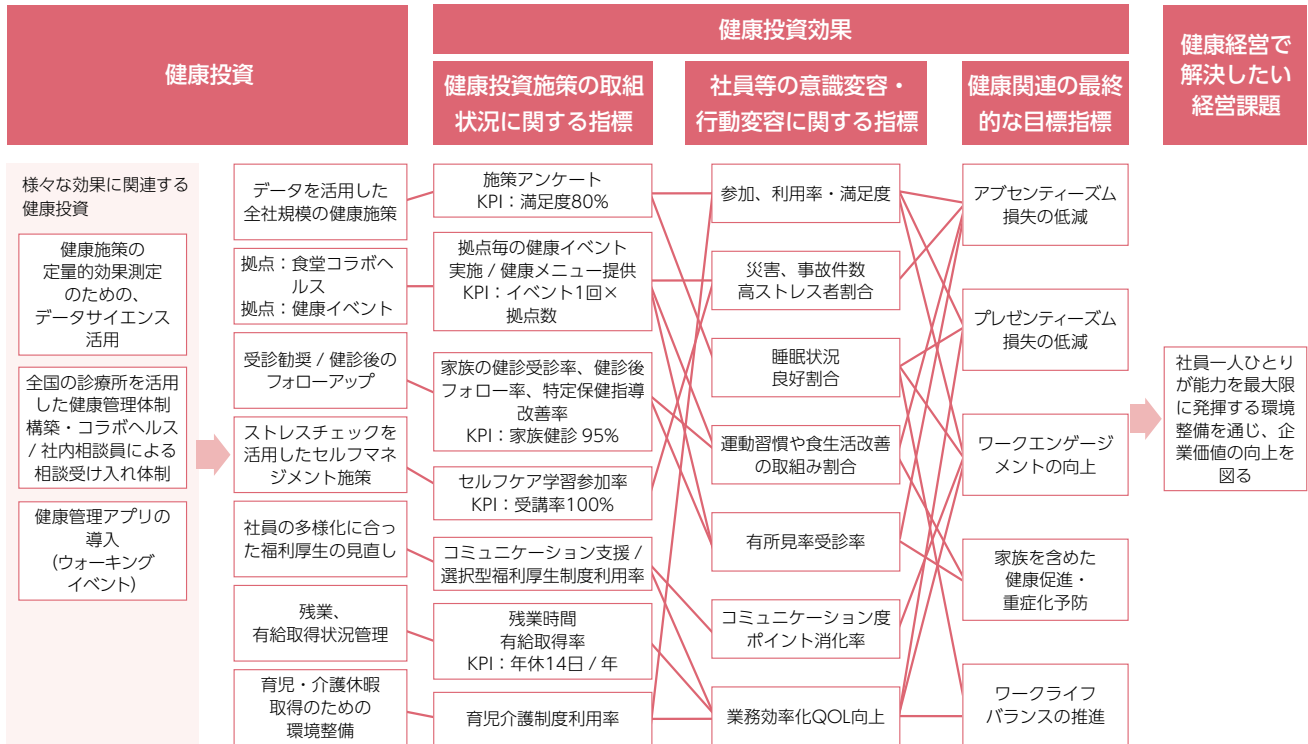
■ **労使での健康経営と福利厚生制度の活発な協議**
社員にとってより良い職場環境整備に向け、福利厚生制度と連携した健康経営施策について労使で協議

■ **推進体制の能力開発支援**
社内カウンセラーや衛生管理者の有資格者増強を推進支援

リンク 労働安全衛生については労働安全衛生・保安防災P.48～50に記載しています

健康経営戦略マップ

当社グループは、健康経営を通じて解決したい課題について、以下の施策を行いPDCAをまわしていきます。



健康経営目標と実績

| 指標 | 2020年 実績 | 2021年 実績 | 2022年 実績 | 目標値 | | 統計値 (日本国内) | |
|--------------|---|-------------|-------------|-------|-------|---------------|---|
| | | | | 2025年 | 2030年 | | |
| 生活習慣病 | 肥満リスク BMI25以上の割合 | 29.0% | 27.8% | 28.2% | 22.3% | 21.3% | 26.3% ^{*1} |
| | 高血圧リスク 最高血圧140mmHg以上または 最低血圧90mmHg以上の割合 | 12.4% | 11.1% | 9.6% | 10.1% | 9.7% | 17.9% ^{*2} |
| | 糖尿病リスク 空腹時血糖110mg/dL以上または HbA1c6.0%以上の割合 | 10.9% | 11.3% | 11.2% | 9.5% | 9.1% | 12.1% ^{*2} |
| | 脂質リスク 中性脂肪200mg/dL以上、HDL39mg/dL以下 または120mg/dL以上、LDL140mg/dL以上 のいずれかの割合 | 33.0% | 30.8% | 30.2% | 35.0% | 31.0% | 33.3% ^{*2} |
| | 家族(35歳以上被扶養者)特定検診受診率 | 77.3% | 81.2% | 81.9% | 88.0% | 95.0% | 43.1% ^{*3} |
| がん | 婦人科(乳がん、子宮がん)検診受診率 | 77.4% | 79.5% | 81.9% | 80.0% | 82.5% | 乳がん: 47.4% 子宮がん: 43.7% ^{*4} |
| ワーク・ライフ・バランス | 有給休暇の年間平均取得日数 | 11.0日 | 11.5日 | 12.5日 | 13.0日 | 14.0日 | 11.3日 ^{*5} |

※ 目標設定以後、①定年延長による社員の平均年齢の上昇、②新型コロナウイルス感染症流行による生活習慣の大幅な変化が起きたため、現状に即した目標値への変更と施策の展開を予定しています。

- ※ 1 厚生労働省平成30年度国民健康・栄養調査
- ※ 2 厚生労働省令和2年度定期健康診断結果報告
- ※ 3 厚生労働省2020年度特定健康診査・特定保健指導の実施状況について【概要】
- ※ 4 厚生労働省令和元年度国民健康生活基礎調査の概況
- ※ 5 厚生労働省令和3年就労条件総合調査の概況

健康経営投資額

(単位:百万円)

| 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|--------|--------|--------|--------|
| 103 | 101 | 125 | 122* |

※ 健康診断・予防接種(70百万円)、社内診療所運営(49百万円)、睡眠改善施策(3百万円)、ウォーキングイベントなど

健康経営施策の取り組み状況

1.健康に働けるための環境整備支援

- ・新型コロナウイルス職域接種の実施
- ・コロナ禍での衛生用品、健康支援補助
- ・睡眠改善プログラムの実施
- ・ウォーキングイベントの開催
- ・事業所内でのインフルエンザ予防接種実施
- ・健康診断での任意項目の追加(がん検診、婦人科検診、腹部超音波検診)
- ・被扶養者健診の受診促進
- ・社員食堂でのヘルシーメニューの提供・カロリー表示、スマートミール認証制度に合わせた食事の提供
- ・診療所による保健指導・栄養指導
- ・各種運動部への活動費支援
- ・新入社員向け健康研修の実施
- ・労働時間管理の徹底

2.個人の健康づくり支援(費用補助)

- ・フィットネス・スイミング利用補助
- ・予防接種補助、メディカルチェック補助
- ・保険適用外医療費補助
- ・健康計測器購入補助、入院差額ベッド補助
- ・禁煙費用補助
- ・ヘルシー食品購入補助

3.メンタル不全予防の支援

- ・社内相談員制度
- ・定期的なストレスチェックのアンケート実施
- ・メンタル・ハラスメントに関する研修(管理者・一般社員)の実施
- ・コミュニケーション支援制度

健康増進活動の参加率・受診率**1

(単位:%)

| | 2020年 | 2021年 | 2022年 |
|----------------|-------|-------|-------|
| 健康診断受診率 | 100 | 100 | 100 |
| 被扶養者健康診断受診率**2 | 77.3 | 81.2 | 81.9 |
| ストレスチェック実施率 | 91.7 | 92.5 | 90.9 |
| インフルエンザ予防接種受診率 | 78 | 60 | 64 |

※ 1 東洋インキSCホールディングス(株)原籍の社員

※ 2 各年12月末時点

健康に関する社内サーベイ結果

健康、プレゼンティズム*、エンゲージメントの現状把握・関係解明を目的に2022年度から社員アンケートを実施しています。また、社員の「睡眠」と「エンゲージメント」、「生産性」に関係があるという仮説から、正しい睡眠習慣や生活習慣を身につけ健康的な生活を送ることで、エンゲージメントや生産性の向上につなげることを目指す「睡眠改善プログラム」を実施しました。アンケートをもとに産学連携で効果測定を行ったところ、睡眠改善した社員は「生産性」が平均4.4%改善していました。

※ 何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

| 指標 | 2022年度の結果 |
|------------------------|--|
| プレゼンティズムによる生産性阻害割合*1 | 11.7 |
| プレゼンティズムの具体的な内容**2 | 上位3テーマを抜粋 1. 睡眠課題(16.1%) 2. 腰痛(12.3%) 3. 肩こり(11.3%) |
| ワークエンゲージメントが高い社員の割合**3 | 63.7% |
| 健康施策の社員満足度が高い割合**4 | 87.6% |

※ 1 何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。WHO-HPQの設問をベースに、健康課題による生産性低下が占める割合を独自で確認した結果の合成指標により算出

※ 2 社内アンケート回答者に占める具体的な事由の割合

※ 3 社内アンケート内の以下3指標をもとに算出(ポジティブ回答割合)。「知人等に自社を勧めたいですか(52.3%)」、「モチベーション高く仕事をしているか(68.7%)」、「仕事の満足度(69.9%)」

※ 4 自身の睡眠をモニタリングして改善活動を行う睡眠デザインプログラムの満足度。2022年度は120名が参加

「健康経営優良法人」に認定

当社グループは、経済産業省が推進し日本健康会議が運営する第7回「健康経営優良法人2023」大規模法人部門(ホワイト500)に7年連続で認定されました。この制度は、大規模法人のうち、保険者と



連携して優良な健康経営を実践している法人について、「健康経営優良法人(ホワイト500)」として認定するものです。

労働安全衛生・保安防災

基本的な考え方

当社グループは、「環境・安全行動指針」の中で「安全操業と保安防災に努める」としており、「ビジネス行動基準」においても「事故防止のために、必要な最善を尽くす」「建築物や設備等の安全対策を図る」と定めています。

WEB 「環境・安全行動指針」はウェブサイトに掲載しています

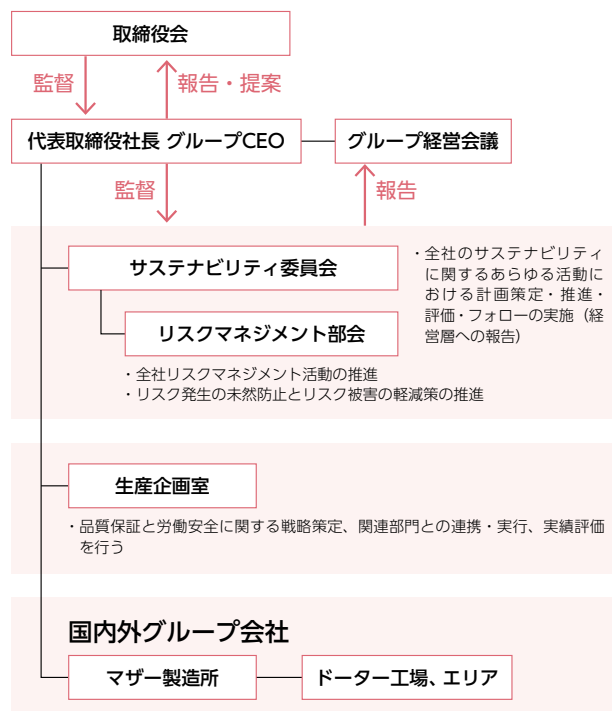
推進体制

当社グループは、安全の根幹である「環境・安全行動指針」を高いレベルで確保するため、法規制に準拠した労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、安全活動を積極的に行っています。生産企画室は、グループ全体の労働災害・保安防災事故防止に関する監査(安全対話)やリスク評価、事故調査確認などを行い、国内外の「安全ネットワーク会議」を通じて、労働安全衛生に関する重要情報やグループ全体としての適切な対応をグローバルに指示するなど、労働災害・保安防災事故の未然防止と再発防止の推進機能を担っています。

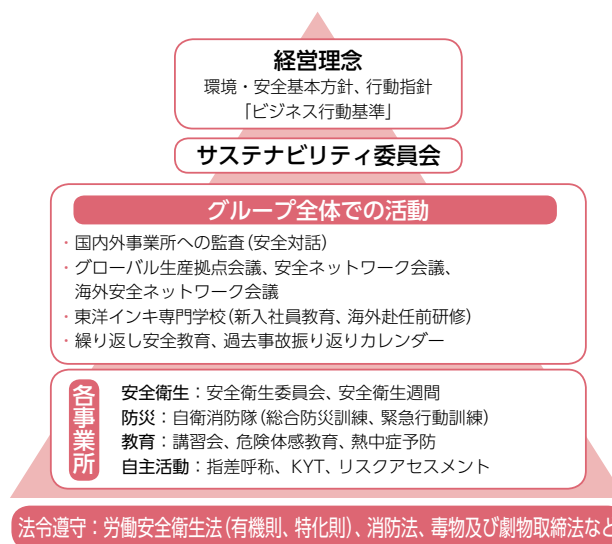
さらに、労働災害・保安防災事故の未然防止と再発防止を目指すため、「繰り返し安全教育」を定期的を実施し、過去にグループ内で発生した労働災害・保安防災事故をまとめた「過去事故振り返りカレンダー」を国内外に毎月配信し、過去事故に対する安全に関する取り組み事例の共有や議論を通じて、グループ全体の安全意識の向上やスキルアップを図っています。

労働組合と会社で検討を行う経営協議会を定期的に開催し、安全・衛生を含む働き方の改善に努めています。さらに、毎月各拠点において責任者および管理者と労働組合員をメンバーとする安全衛生委員会を開催し、労働災害を含む労働安全衛生にかかわる報告および討議を行っています。

労働安全衛生にかかわる組織・体制(2023年度)



安全の体制図



監査(安全対話)

国内の安全対話では、安全目標や拠点で実施している基本安全活動(KY、ヒヤリハットなど)の進捗、過去事故対策継続と水平展開状況などを対話形式で確認を実施しました。海外の安全対話では、安全テーマとして、挟まれ災害防止、電気火災防止、静電気対策などを書類診断形式で確認を実施しました。

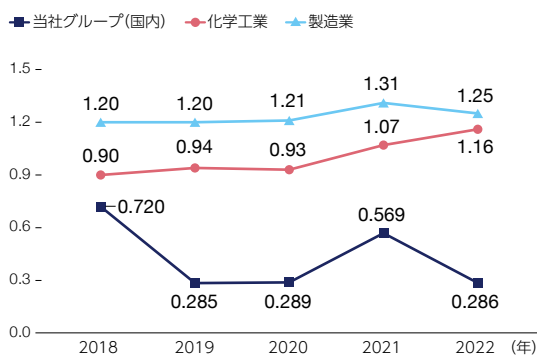
監査(安全対話)の実施実績(2022年度)

| | |
|----|--|
| 国内 | マザー製造所：4製造所（富士製造所、川越製造所、埼玉製造所、守山製造所） ドーター工場：5工場（西神工場、千葉工場、東洋モートン、東洋 FPP、マツイカガク） |
| 海外 | 27拠点（中国圏で5拠点、英語圏で20拠点、韓国で2拠点） |

度数率・強度率の推移

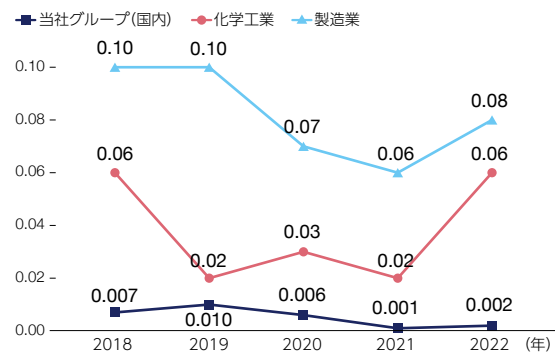
当社グループ(国内・自社)では、休業災害が2021年より2件減少したことにより、休業災害度数率は、低下しました。一方、休業日数が7日増加したため、強度率は、上昇しました。結果、度数率0.286、強度率0.002となり、製造業や化学工業全体に比べて低い結果でした。当社グループでは、休業災害を含めた事故災害原因と対策の明確化を進め、再発防止に努めています。

休業災害度数率^{*1}の推移



※1 100万延べ実労働時間当たりの休業災害による死傷者数で、休業災害発生頻度を表す
社外データは、厚生労働省「令和4年労働災害動向調査(事業所調査)の概況」より引用

休業災害強度率^{*2}の推移



※2 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、休業災害の重篤度を表す
社外データは、厚生労働省「令和4年労働災害動向調査(事業所調査)の概況」より引用

休業災害発生件数

(単位:件)

| | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 当社グループ(国内・自社*) | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 |

※ 自社：当社グループの国内全事業所における社員（契約社員、パート・アルバイト、派遣社員を含む）

危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査

1. 危険性(ハザード)の特定、リスク評価

当社グループでは、労働災害防止活動や対策実施状況について、生産企画室による安全対話を実施し、各拠点の基本的な安全活動状況を確認するとともに、不備がある場合は改善指導を進めています。

また当社グループの各拠点では、作業前に危険予知やヒヤリハット報告などのリスクアセスメントを行い、実際の作業時は指差呼称を実施してリスクの低減対策を強化しています。なお、各職場で潜在危険を発見した場合は管理者に報告し、管理者は対策・改善をフィードバックする仕組みがあります。

2. 労働災害調査

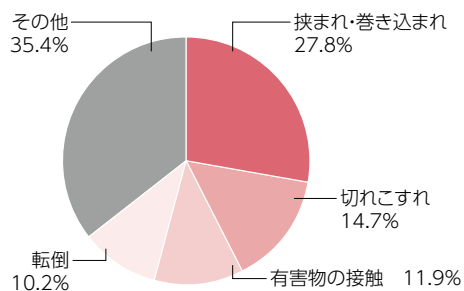
労働災害発生時は、拠点現場確認や対策会議を実施し、災害に至るまでの事実・経緯を明確にして原因究明を行い、対策を立案し実行しています。また、発生した災害内容は事故情報管理システムを通じて早期にグループ内に水平展開を行い、再発防止対策を推進しています。

3. 重点化したリスク低減活動

当社グループの過去に発生した労働災害発生事故型を分析すると、「挟まれ・巻き込まれ」が最も高く、次いで「切れこすれ、有害物の接触、転倒」の順番でした。この「挟まれ・巻き込まれ」と「有害物の接触(特に眼への災害)」による災害は、重大災害につながる可能性が高いことから、当社グループでのハイリスク災害として取り上げ重点的に活動を進めています。この労働災害を防止するために、各事業所から選任したメンバーで構成したワーキンググループを体系化し、労働災害防止に向けた人や設備への対策、ルールの新設推進活動を実施しています。さらに同ワーキンググループ活動を通じて、各拠点の安全メンバーへの継続的な育成にも取り組んでおり、当社グループ全体の安全レベル向上につなげています。

過去に発生した労働災害発生事故型の内訳

1997年～2019年の当社グループの国内外データ(赤チン*含む)



* 赤チンを塗る程度の軽い傷の意味

労働安全衛生に関する研修

当社グループでは、重大事故を発生させないための知識を習得する目的で繰り返し安全教育を実施しています。この繰り返し安全教育は、個別教育になっており好きな時間に安全教育が受講できるようにeラーニング方式とし、自社で作成した安全動画を視聴して安全に関する問題やクイズを解答する形式になっています。

また、VRを活用した疑似体験型の「VR危険体感教育」を実施しています。これは生産現場などの再現困難な労働災害・保安事故の事例(火災、墜落、挟まれなどの危険事象)を、VRを用いて、現実に近い形で再現し疑似体感による危険体感と関連する座学を組み合わせたもので、国内の各拠点で実施しています。さらに、国内だけでなく海外でも「VR危険体感教育」を実施し、危機意識および危機管理レベルの向上に努めています。



VR危険体感教育の様子

全社安全教育の参加人数(2022年度)

(単位:名)

| 研修の種類 | テーマ | 参加人数 | |
|----------|---------|------------------|-------|
| 繰り返し安全教育 | eラーニング | 葉傷の防止 | 2,139 |
| 繰り返し安全教育 | eラーニング | 低頻度作業 | 2,013 |
| 新入社員安全研修 | オンライン研修 | 安全の心得 | 49 |
| 海外赴任者研修 | オンライン研修 | 海外安全 | 15 |
| VR危険体感 | 危険体感 | 挟まれ、転倒転落、フォークリフト | 43 |

国内外のネットワーク会議

当社グループは、安全ネットワーク会議を継続して開催しています。2022年度は国内拠点で5月・10月に開催し、安全規定、新たな化学物質規則、低頻度作業などに関する事例紹介や現場確認などを行いました。また、海外拠点では、中国圏と英語圏の安全責任者と安全(挟まれ災害防止、静電気対策、電気火災防止など)に関する相互確認を行いました。今後も国内外の拠点において、安全ネットワーク会議を実施し、グループの安全情報の共有化と安全レベル向上を図ります。

保安防災の取り組み

火災や生産設備による事故は、そこで働く社員はもちろん周辺住民の健康や安全も損なう可能性があります。当社グループは、国内外の各拠点において、事故や災害の発生を未然に防ぐ取り組みを進める一方で、万が一事故や災害が起きてしまった場合に備え、被害を最小限に抑えるための防災訓練を拠点別に行っています。

2022年度は、周辺地域や人命にかかわるような重大な火災・事故は発生しませんでした。

ESGデータ集 P.85 労働安全衛生・保安防災

人権の尊重

基本的な考え方

当社グループは、経営哲学である「人間尊重の経営」にのっとり、多様な人材の育成・活躍できる風土づくりを目指し、人権の尊重、各国労働法の遵守を定め、各地域の文化や価値観を尊重した事業活動を進めています。

OECD多国籍企業行動指針、カリフォルニア州サプライチェーン透明法、英国現代奴隷法 (Modern Slavery Act 2015) などの枠組みにおいて、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲ととらえ、人権、労働、環境などに配慮した取り組みを推進しています。

また、事業活動が人権に及ぼす負の影響を把握し、低減する必要があると考え、基本的人権の尊重などを規定した「ビジネス行動基準」を海外グループ会社とも共有し、グループ全体で人権尊重の考えの定着を図っています。さらに、近年の人権に関する国際的な動きを考慮し、当社グループの人事戦略における基本方針を体系化した「人事ポリシー」を発行し周知しています。(人事ポリシーは日本語・英語併記です。)

人権方針の策定

当社グループは世界約20カ国に約70のグループ会社を抱え、グローバルにビジネスを展開しています。さらに、事業のグローバル化により、サプライチェーンも拡大し複雑化しており、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められています。

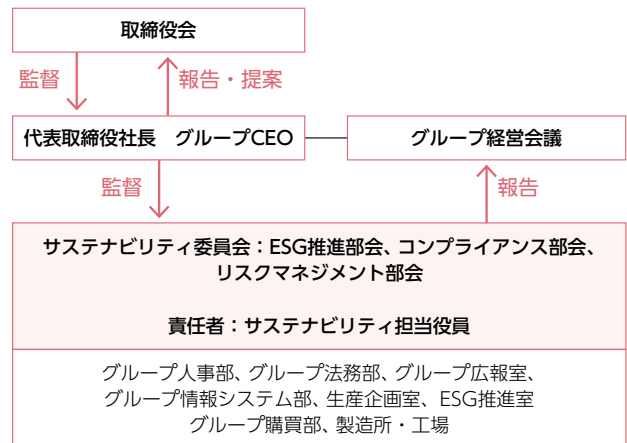
グローバルに事業を展開する企業としてサプライチェーン全体での人権尊重に努めるべく、2022年10月に「調達基本方針・調達先選定基準」を改定、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を制定し、2023年3月に「人権方針」を策定しました。

人権方針は日本語版、英語版、中国語版があり、海外のグループ会社やサプライヤーにも周知しています。

推進体制

当社グループでは、人権に関する規程や方針については、グループ人事部が対応しています。人権課題や人権に関する教育に関しては、グループ人事部とコンプライアンス部会が中心となり、テーマ別に取り組んでいます。

人権尊重にかかわる体制(2023年度)



東洋インキグループ人権方針

東洋インキグループは、経営哲学を「人間尊重の経営」とし、人権の尊重を重視した事業活動を行っています。また、「世界にひろがる生活文化創造企業」を経営理念に掲げ、世界中の人びとの暮らしの彩りや豊かさに貢献すると共に、地球環境の保全と社会課題の解決に取り組むことで持続可能な社会の実現に貢献します。

自らの事業活動において、直接的または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、影響を受けるすべての人びとの人権を尊重するために、「東洋インキグループ人権方針」(以下、本方針)をここに定めます。

1. 位置づけ

東洋インキグループは、次の人権の保護に関する国際規範に則り、本方針を定め、人権尊重の取り組みを推進していきます。

- ・「国際人権章典」、「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関 (ILO) 宣言」
- ・「OECD多国籍企業行動指針」
- ・「子どもの権利とビジネスの原則」

2. 適用範囲

本方針は、東洋インキグループで働く役員・社員・契約社員を含むすべての人に対し適用されます。また、東洋インキグループは、サプライチェーンを構築するすべてのお取引先においても、本方針の理解・遵守を求めます。

3. 法令・国際規範の遵守

東洋インキグループは、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法令を遵守します。当該法令が人権の保護に関する国際規範に照らして不十分な場合には、国際規範を最大限に尊重するための方法を追求します。

4. 人権尊重の取り組み

東洋インキグループは、自らの事業活動において影響を受けるすべての人びとの人権を尊重し、人権への負の影響が生じた場合には是正・救済措置を図ります。また、事業活動を通じて日頃から人権侵害への加担または人権への負の影響を排除するよう取り組みを進めていきます。

5. 人権デュー・ディリジェンス

東洋インキグループは、人権尊重の取り組みを実践するため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、事業活動が与える人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減に努めます。

6. 情報開示

東洋インキグループは、人権尊重に関する取り組み状況ならびに結果をウェブサイトなどで開示します。

7. 対話・協議

東洋インキグループは、事業活動において人権への負の影響を受ける、あるいは受ける可能性があるステークホルダーを認識して適時に対話・協議を行います。

8. 教育・研修

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

9. 是正・救済措置

東洋インキグループの事業活動により直接的または間接的に、人権侵害への加担または人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合、対話と適切な手続きを通じて速やかにその是正に取り組みます。

(2023年3月10日 東洋インキSCホールディングス株式会社 取締役会にて決定)

人権への取り組み課題

人権尊重の責任を果たすべく、以下の人権課題に取り組みます。

- ・児童労働、人身取引、強制労働など奴隷的扱い、非人道的な処遇や不当な労働慣行を認めません。
- ・個人の人権と多様性を尊重し、皮膚の色、出生地、人種、国籍、民族、性別、社会的身分、年齢、宗教、信条、思想、政治的帰属、教育、障がいの有無、婚姻の有無、労働組合への加入、性的指向、性自認などを理由とするあらゆる差別およびハラスメントを排除します。
- ・事業活動を行う国または地域において適用される法令を遵守し、結社の自由、団体交渉の権利、プライバシー保護を尊重します。
- ・安全と健康に配慮した職場環境を築き、適正な賃金と適切な労働時間を管理し、やりがいと働きがいを持って働くことのできる環境を整備します。
- ・資源保護、環境保全に配慮するとともに、紛争地域および高リスク地域における鉱物採掘や取引によるいかなる人権侵害にも加担しないよう、責任ある調達を推進します。

※ 日本語版、英語版、中国語版があります

人権デュー・ディリジェンス

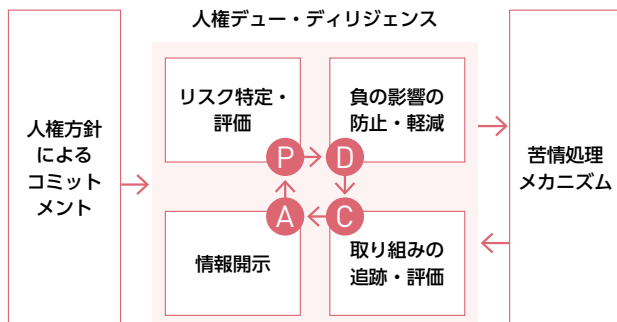
企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲にとらえ、人権・労働・環境などに配慮した取り組みを推進しています。また、事業活動が及ぼす人権に対する負の影響を把握し、低減する必要があるという考えのもと、想定される人権リスクをテーマ別に関連部門に落とし込んで取り組みを進めています。

グループ内の人権尊重や労働慣行状況については、グループ人事部、グループ法務部を中心に関連部門が連携しながら研修・教育、啓発活動を行い健全な職場環境の確保に努めています。

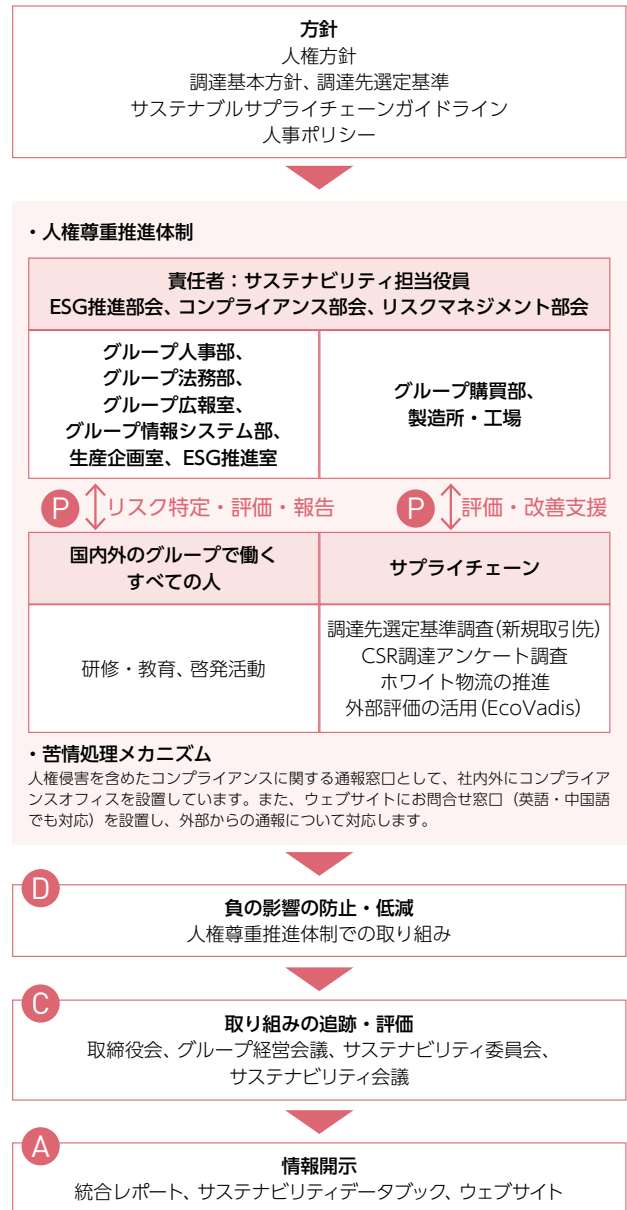
サプライチェーンに対しては、法令の遵守・国際規範の尊重、人権尊重、公正な労働条件や労働環境、環境への負荷の低減、腐敗防止などについて明記した「サステナブルサプライチェーンガイドライン」の配布とCSR調達アンケートへの回答を通じて、サプライヤーにおける人権を含むサステナビリティ活動への取り組み状況を確認しています。

当社グループの事業活動により直接的または間接的に、人権侵害への加担または人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合、対話と適切な手続きを通じて速やかにその是正に取り組みます。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み



人権の取り組みの全体像



事業活動での潜在的な人権リスク

(□:国内 ■:海外)

| 潜在的な 人権 リスク | 当社での活動 <input type="checkbox"/> 差別 <input type="checkbox"/> ハラスメント <input type="checkbox"/> 労働環境 <input type="checkbox"/> 個人情報漏洩 | サプライチェーン <input type="checkbox"/> 差別 <input type="checkbox"/> ハラスメント <input type="checkbox"/> 労働環境 <input type="checkbox"/> 強制労働 <input type="checkbox"/> 児童労働 <input type="checkbox"/> 紛争鉱物 <input type="checkbox"/> 個人情報漏洩 <input type="checkbox"/> 腐敗防止 <input type="checkbox"/> 製品の安全性確保の不備 <input type="checkbox"/> 製品の利用段階における人権侵害 <input type="checkbox"/> 製品の軍事目的利用 | 地域社会 <input type="checkbox"/> 環境汚染 |
|-------------------|---|--|--|
| 主な 取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ・研修・教育や啓発活動(新入社員研修、海外赴任前研修、コンプライアンス拠点ミーティングの開催、社内アンケート調査など) ・D&I推進体制の整備 ・情報セキュリティ対策(システムBCP体制の構築) ・情報セキュリティ対策(ITリテラシーテスト、情報セキュリティ調査など) | <ul style="list-style-type: none"> ・CSR調達(調達先選定基準調査、CSR調達アンケート調査) ・CSR調査・アンケートへの回答 ・情報セキュリティ対策(システムBCP体制の構築) ・ホワイト物流の推進 ・外部評価の活用(EcoVadis) ・品質情報の管理・提供 | <ul style="list-style-type: none"> ・リスクコミュニケーション活動 ・環境保全活動への参加 ・地域主催の活動への参加やダイアログの実施 ・情報開示(統合レポート、サステナビリティデータブック、ウェブサイト) |
| | 社内窓口・社外窓口(弁護士事務所) | お問合せ窓口 | お問合せ窓口 |

人権教育・啓発活動

当社グループは、人権に関する基本的な考え方を「ビジネス行動基準」に明記しており、入社時の新入社員研修や海外赴任前研修など、各社内研修において人権に関する内容を組み込んでいます。また、毎年開催しているコンプライアンス研修(コンプライアンス拠点ミーティング・コンプライアンス強化月間)では重要と思われる人権テーマを取り上げ、継続的な啓発活動に努めています。

事業のグローバル展開に合わせて、2013年度より海外赴任前研修に人権啓発の教育を導入しています。具体的な実例を交えながら、海外で業務をする際の人権侵害のリスクに関して、講義を実施しています。人事管理に関する教育も同時に行っており、海外の人々と共に働く上で必要な、地域の文化・慣習の尊重および地域との共生についての教育を実施しています。2022年度は、海外赴任前研修の人権啓発教育を20名が受講しました。

 ESGデータ集 P.83 ダイバーシティ&インクルージョン推進・研修

人権尊重の考え方の定着

当社グループは、社員および幅広いステークホルダーの人権尊重に取り組むことが重要と考え、「ビジネス行動基準」の中で「あらゆる差別の禁止」「セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの禁止」「プライバシーの尊重」「児童労働・強制労働の禁止」を明記し、職場ごとにコンプライアンス拠点ミーティングを行うなど、積極的な社内啓発活動を行っています。また、具体的な事例を記載した「コンプライアンス事例集」(2020年4月1日改訂)を配布し、人権問題に関する社内教育に活用しています。

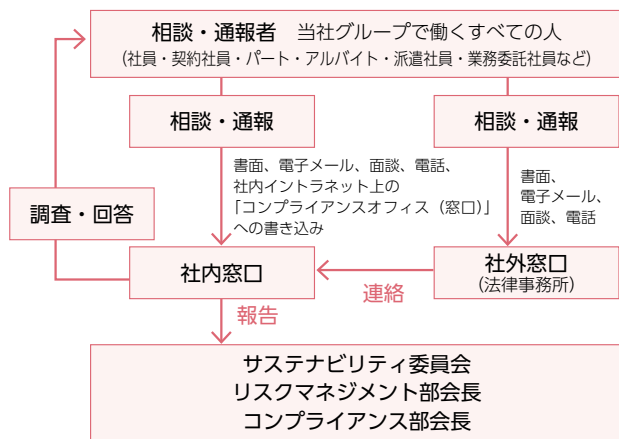


2022年10月に「調達基本方針・調達先選定基準」を改定し、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を新たに制定しました。これらの方針、基準、ガイドラインには、サプライチェーンでの児童労働・強制労働の禁止、差別禁止、結社の自由、団体交渉の権利、最低賃金の遵守、法令で定められた労働時間の遵守、社員の労働安全衛生、適正な労務環境の提供など、現地法を遵守することを含めています。

人権侵害に関する通報窓口

人権侵害を含めたコンプライアンスに関する通報窓口として、社内外にコンプライアンスオフィスを設置しています。また、ウェブサイトにお問い合わせ窓口(英語・中国語でも対応)を設置し、外部からの通報について対応しています。通報については事実関係を調査して、問題発生の懸念があれば速やかに対策を講じており、通報者の保護と秘密保持には最大限配慮しています。

2022年度は、人権侵害に関する重大なリスクにつながる通報はありませんでした。



ハラスメントの防止

2022年6月1日に施行された改正公益通報者保護法に対応し、2022年6月に「ハラスメント防止規程」を改定しました。「ハラスメント防止規程」に具体的な禁止行為を示すことによって、人権尊重に関する正しい理解と、経営哲学の「人間尊重の経営」に基づく社員の多様性を受容する環境づくりを促進し、人権侵害の防止に努めています。

当社グループ(国内)では、管理職全員を対象としたハラスメント教育を実施し、ハラスメントへの理解を深めるとともに、自身の行動の振り返りなどを行っています。また、全社員を対象とするコンプライアンス活動の中でも、「コンプライアンス事例集」をもとにハラスメント教育を行っています。当社グループは、あらゆる場面でのハラスメント防止に向けて取り組んでいます。

「ハラスメント防止規程」で禁止しているハラスメント

- セクシャルハラスメント行為の禁止
- パワーハラスメント行為の禁止
- マタニティハラスメント・パタニティハラスメント行為の禁止
- ケアハラスメント行為の禁止
- 性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止

労働者の権利の尊重

当社グループは、社員の団結権、団体交渉権など、労働に関する基本的な権利を尊重しています。海外においては、各地域の特性や法律を遵守しています。

当社グループ(国内)では、結社の自由や団体交渉を行う権利を尊重し、経営層と労働組合の代表者が定期的に話し合いの場を設け、経営方針や労働条件などについて話し合い、健全で良好な労使関係の構築に努めています。また、経営トップと組合員による協議会を年2回以上開催し、経営全般について意見を交換しています。

児童労働・強制労働

当社グループは、「人権方針」や「ビジネス行動基準」、「人事ポリシー」の中で児童労働・強制労働の禁止など人権の尊重に関する規定を定めるとともに、海外赴任者への研修やガイドラインの海外への展開を徹底し、海外のグループ会社に浸透を図っています。

また、2022年10月に「調達基本方針・調達先選定基準」を改定し、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を新たに制定しました。サプライチェーン全体で取り組むために自社だけに留まらず、サプライヤーにも理解と遵守を求めています。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

当社グループは世界約20カ国に約70のグループ会社を抱え、グローバルにビジネスを展開しています。さらに、事業のグローバル化により、サプライチェーンも拡大し複雑化しており、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められています。当社グループは、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲にとらえ、人権、労働、環境などに配慮した取り組みを推進しています。

そのため、「原材料購買規程」を制定するとともに、「調達基本方針」「調達先選定基準」に基づいたCSR調達を推進しています。サプライチェーンマネジメントを強化するため、2022年10月に「調達基本方針・調達先選定基準」を改定し、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を新たに制定しました。これらの方針、基準、ガイドラインには、差別禁止、結社の自由、団体交渉の権利、最低賃金の遵守、法令で定められた労働時間の遵守、社員の労働安全衛生、適正な労務環境の提供など、現地法を遵守することを含めています。日本語版、英語版、中国語版があり、海外のグループ会社やサプライヤーにも周知しています。

 「サステナブルサプライチェーンガイドライン」はウェブサイトに掲載しています

推進体制

サプライヤーに対する取り組みは、東洋インキSCホールディングス(株)グループ購買部が中心となり、「調達基本方針・調達先選定基準」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」に基づいたCSR調達活動を推進しています。

また、CSR調達にかかわるリスクについては、リスクマネジメント部会で定期的に報告し、情報共有を行うとともにリスク発生の未然防止とリスクの低減に努めています。

調達基本方針・調達先選定基準

東洋インキグループは、優れた製品をお客様に提供することで社会に貢献するとともに、お取引先に対しても公正で対等な調達活動を行うことで信頼関係を築き、ともに発展したいと考えています。また、公平・公正な購買取引を行うにあたり、「調達基本方針」「調達先選定基準」に基づいたCSR調達を推進しており、CSR調達を通じてサプライチェーンにおける遵法性の確保、労働環境・地球環境の改善に貢献します。近年では、経済協力開発機構(OECD)が定めた紛争地域および高リスク地域からの鉱物に関する責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス、OECD多国籍企業行動指針、カリフォルニア州サプライチェーン透明法、英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)の枠組みにおいても、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められています。当社グループは、これを実現するため、お取引先と協働し、次の施策を実施します。

・調達基本方針の周知

日本国内におけるお取引先と締結する契約書に調達基本方針を盛り込み、これを共有しています。今後は、海外におけるお取引先にも、調達基本方針を共有し、これをご理解いただいたうえで当社グループの調達活動にご協力いただけるよう、必要な活動に努めます。

・検証、監査等

今後、国内および海外におけるお取引先に対して、調達基本方針をご理解いただき、遵守いただくための検証作業、監査、問題が発見された場合の報告制度の整備、是正支援等を進めるよう努めます。

・サプライチェーンにかかわるすべての人への教育

当社グループでは、グループの全社員ならびにお取引先に対して「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を遵守するよう求めています。今後、当社グループのサプライチェーンにかかわるすべての人に、人権・労働・環境などの諸課題に関する教育を行うよう努めます。

調達基本方針

東洋インキグループは、優れた製品・サービスをお客様に提供することで社会に貢献すると同時に、当社グループとともにサプライチェーンを構築するお取引先とも、公正・公平な調達活動を通じて相互信頼関係を構築することに努めます。当社グループとお取引先がともに構築するサプライチェーンにおいて、その持続可能性の向上を追求することにより、社会と地球環境の持続的成長に貢献できるよう、当社グループは以下の基本方針に基づいて、購買や業務委託などの調達活動を遂行します。

1. 法令・国際規範の遵守

私たちは、調達活動において事業を展開する各国・地域の法令や規制を遵守し、かつ、国際行動規範および国・地域ごとの社会規範を尊重し、遵守に努めます。

2. 人権・労働への配慮

私たちは、サプライチェーンに関わるすべての労働者の人権を尊重し、児童労働や強制労働など非人道的な処遇、差別、ハラスメント、紛争鉱物調達など人権侵害に及ぼす可能性を排除し、労働者としての権利と適切な労働環境が保障されたサプライチェーンの構築に努めます。また、事業展開地域における先住民や地域住民の生存権・生活権にも配慮します。

3. 地球環境・資源への責任

私たちは、調達活動を通じて地球環境の保全と循環型社会の発展に寄与すべく、環境関連の法令や規制の遵守に加え、自発的に環境負荷の低減と資源使用の削減に努めます。特に、サプライチェーン全体でのエネルギー消費と温室効果ガス排出の削減に取り組みます。また、化学メーカーとしての化学物質管理を原材料と製造プロセスの両面で徹底していきます。

4. 公正な企業活動

私たちは、あらゆるステークホルダーの信頼を得るべく、法令を遵守し、企業倫理および責任ある企業行動規範に基づいた調達活動を実践します。贈収賄、不適切な利益供与や受領、公正な自由競争の阻害、知的財産権の侵害などを禁止するとともに、守秘義務および説明責任の履行と透明性の確保のための適切な情報開示に努めます。

5. 調達先の選定

私たちは、調達活動を通じて希求するサステナブルサプライチェーンのあるべき姿とともに実現するパートナーとして、遵法・品質・価格・供給力・技術力・情報提供力などの能力や信頼性を、合理的かつ総合的に勘案し、地球環境と社会の持続可能性向上に対して志を等しくするお取引先を公平かつ公正な基準で選定します。

(2005年制定 2022年10月改定)

調達先選定基準

1. 法令遵守

常に法令・社会規範を遵守していること。特に、人権と労働慣行に配慮し、サプライチェーン上のすべてのステークホルダーに対して誠実な企業活動を行っていること。

2. 品質

当社グループの要求品質を満たし、かつ適切な品質管理体制を機能させることで、品質の安定性が確保されること。

3. 価格

経済合理性のある妥当な価格であること。当社グループが市場において価格競争力を確保できる水準の原材料価格であること。

4. 供給力

当社グループの要求数量および納期を満たし、かつ供給の安定性が確保されること。

5. 技術力

当社グループの目指すモノづくりを支える、必要な水準の技術力を有していること。

6. 情報提供力

当社グループに必要なまたは有効な情報や提案を、適時・適切に提供できること。

7. 秘密保持

当社グループとの取引を通じて獲得した情報について、適切な情報管理およびセキュリティ体制を機能させることで、秘密保持ができること。

8. 環境調和

事業活動において地球環境保全と資源保護に十分に配慮し、サプライチェーンにおけるエネルギー消費と温室効果ガス排出の削減に努めていること。

9. 経営基盤

レジリエンスな経営基盤に立脚した、健全で持続的な企業経営を実践していること。

10. CSRの取り組み

当社グループの調達基本方針およびガイドライン、もしくはそれらと同等水準の企業行動規範の遵守に努めたCSR経営を実践していること。

(2005年制定 2022年10月改定)

※ 日本語版、英語版、中国語版があります

CSR調達推進

当社グループは、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲にとらえ、人権、労働、環境などに配慮した取り組みを推進しています。「原材料購買規程」を制定するとともに、「調達基本方針」「調達先選定基準」に基づいたCSR調達を推進しています。サプライチェーンマネジメントを強化するため、2022年10月に「調達基本方針・調達先選定基準」を改定し、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を新たに制定しました。

これらの方針やガイドラインをもとに、①調達基本方針およびサプライチェーンガイドラインの周知、②サプライヤーに対する調査・監査・改善活動、③社員の理解深化、の施策を実施しており、海外拠点への調達基本方針の周知活動なども推進しています。

今後は、サプライヤーに対して、3年に1度CSR調達セルフ・アセスメントを実施し、その結果を分析することで、サプライチェーンにおける環境・社会への負の影響の把握と改善に努めます。

CSR調達セルフ・アセスメント

2022年度は、グループ購買部が管轄する国内サプライヤー274社に「サプライチェーンマネジメントガイドライン」を配布し、内容に関する同意確認書の提出を求めるとともに、各サプライヤーのCSR実施状況を確認するアンケート調査を実施しました。

その結果、同意確認書を241社から受け取り、アンケート調査では235社から回答を受け取りました。ガイドラインの内容に同意したサプライヤーは230社、取引額ベースで79.5%でした。

またアンケート調査は、GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）の「CSR調達セルフ・アセスメント質問票v1.1」を用いて実施し、75/100点以上の点数となったサプライヤーは174社、取引額ベースで72.8%でした。

これらの値を当社グループのCSR調達度を示すKPIとして、今後も調査活動を定期的に継続するとともに、グループ購買部管轄でない国内サプライヤーや海外拠点が取引しているサプライヤーにも調査活動を水平展開し、グローバルサプライチェーンにおけるサステナビリティ推進および人権尊重の向上に努めていきます。

| | 会社数 (社) | 合計取引額 (百万円) | 取引額割合 (%) |
|------------------------|------------|----------------|--------------|
| 調査対象サプライヤー | 274 | 67,367 | — |
| 同意確認書を提出した サプライヤー | 241 | 60,721 | 90.1 |
| そのうち、ガイドラインへの 同意を表明 | 230 | 53,582 | 79.5 |
| アンケートに回答 | 235 | 62,422 | 92.7 |
| そのうち、点数が75/100点以上 | 174 | 49,011 | 72.8 |

※ 2023年3月時点

新規サプライヤーへの取り組み

新規サプライヤーに対しては、「調達先選定基準」に基づいて評価し、一定の評価基準に満たないサプライヤーとは取引を行いません。評価基準を満たしたサプライヤーにおいても、当社グループの「調達基本方針」の内容についてご理解をいただけることを前提に、取引を開始するようにしています。また、5年ごとに調達先の再評価を行い、調達リスクの低減を図っています。

紛争鉱物への対応とコバルト調達への対応

コンゴ民主共和国と近隣国から産出され、当地の武装勢力の資金源につながる「紛争鉱物（金、スズ、タンタル、タングステン）」の不使用に向けた取り組みを推進しています。これまで直接および間接取引において、すべての調達原材料が紛争鉱物を使用していないか否かを確認したうえ、使用が発覚した場合には適切な対応をとっています。引き続き新規原料採用時の調査・確認を行い、取り組みを強化していきます。また、責任あるコバルト調達についても継続して調査・確認を行っていきます。

EcoVadisによるサステナビリティ評価

EcoVadis社は、サプライチェーンのサステナビリティ評価を行う国際的な機関です。東洋インキSCホールディングス(株)は、2022年のサステナビリティ調査において「ブロンズ」の認定を受けました。

社会貢献活動

基本的な考え方

当社グループは、「一市民としての基本的な考え方を理解し、生活者としての視点を大事にして、一人ひとりの行動が社会に及ぼす影響や効果を考慮しつつ、社会的責任を果たす」ことを、社会との共生の基本原則としています。この基本原則にのっとり、社員一人ひとりがどのように行動すべきかを「ビジネス行動基準」に示し、全社員に配布しています。

社会貢献活動の基本方針

1. 事業を通じて社会に貢献する

事業を通じて社会に貢献するとともに、社会を構成する「良き企業市民」としての役割を自覚して、社会活動にも積極的に参加します。

2. 社会貢献活動を重んずる企業風土を醸成する

社会貢献活動を重んずる企業風土を醸成するため、事業で培ったノウハウを活かした賛助活動を行う他、社員のボランティア活動を積極的に奨励・支援します。

推進体制

社会貢献活動の基本方針に基づき、各拠点の総務・管理部門が主体となり活動を推進しています。国内では、社員のボランティア活動を支援するボランティア休暇制度を定め、東洋インキSCホールディングス(株)グループ人事部が取り組みを進めています。

また、NPO・NGOや災害復興支援などへの寄付については、社内規程に基づく適正な判断のもとで実施しています。

地域・社会に関する活動

学生に化学への興味を持ってもらうための社会体験授業や工場見学の実施などの「次世代教育」、植樹や地域の清掃活動による「環境保全」、地域社会への協力・支援や、住民の方々と地域社会の課題解決に向けた活動の「地域貢献」の3つの分野に継続して取り組むことで、企業活動を行う地域の一員としての社会的責任を果たし、共存共栄を図ります。

2022年度は、新型コロナウイルス感染拡大によって、さまざまなイベント・活動が中止となりましたが、徹底した感染対策と活動内容を工夫することで、長引くコロナ禍に対応した社会貢献活動を実施しました。

ボランティア休暇制度の導入

当社グループ(国内)では、社員が積極的にボランティア活動に参加できるように、2021年7月にボランティア休暇制度を導入しました。事業で培ったノウハウを活かした賛助活動を行うほか、社員のボランティア活動を積極的に奨励・支援し、社会貢献活動を重んずる企業風土を醸成しています。2022年度は3名がボランティア休暇を取得しました。

使用済みクリアホルダーの回収・再資源化

当社グループ(京橋本社・埼玉製造所)は、プラスチック廃棄物の削減とプラスチック資源の循環利用を目的に、2022年度よりアスクル資源循環プラットフォーム^{*}への参加による、使用済みクリアホルダーの回収・再資源化の活動を開始し、2022年12月～2023年3月の期間に、約21kgのクリアホルダーを回収しました。

古くなるなど不要になったクリアホルダーは、捨てられてしまうのが現状ですが、資源として回収することによって再資源化が可能です。再資源化されたものは、新しいプラスチック製品(クリアホルダー、ボールペン、小物入れなど)の原料となります。今後も、グループ全体で事業活動におけるリデュース・リユース・リサイクルを推進し、限りある資源の有効活用と環境負荷の低減に努めます。

^{*} アスクル資源循環プラットフォーム
<https://www.askul.co.jp/kaisya/shigen/>

 [ESGデータ集 P.85 社会貢献活動](#)