

品質・安全性の確保

基本的な考え方

artienceグループは、「製品安全・品質保証に関する基本方針」(2024年5月10日制定)や「品質保証規定」を定め、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て、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。経皮吸収型製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。

WEB 「製品安全・品質保証に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ」関連する方針・指針に掲載しています

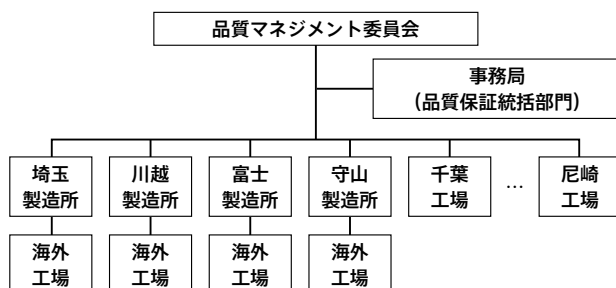
リンク 環境データ編 P.39 環境マネジメント

推進体制

当社グループは、製品・サービスの品質を第一に、お客様や社会に選ばれるブランドを目指しており、「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いただけるように、artience (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。

■品質マネジメント推進体制(2025年度)



リスク管理

[品質リスクへの対応]

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、artience (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。

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。

品質コンプライアンスの強化としては、コンプライアンス拠点ミーティングにおいて事例(検査不正、製法不正、届出・表示不正など)を解説した資料をもとに未然防止のための啓発活動を定期的に行っています。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：4-3. 製品安全、品質保証

製品安全・品質保証体制を強化し、モノづくり企業としての信頼を高める

- ・グローバル品質標準ネットワークの充実化(品質水準の統率、品質保証情報の共有など)
- ・安全性・品質に関する重大な製品トラブル(法令違反、人的被害、一定以上の財産的損害)の発生件数：0件継続

リンク グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

■重大製品事故発生件数

(単位：件)

KPI・施策	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	目標 (毎年度)
重大製品事故発生件数	0	0	0	0

品質・安全性の確保

取り組み

【製品情報の管理・提供】

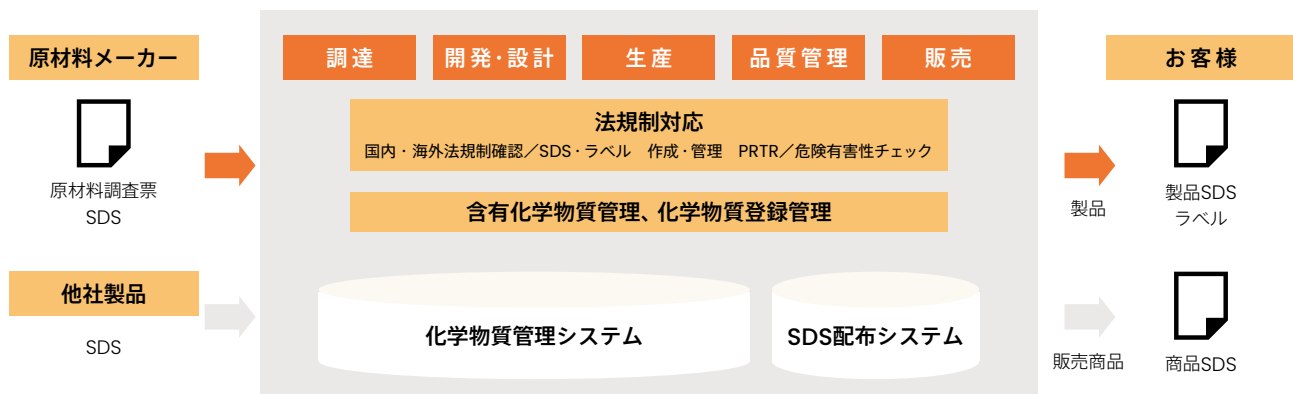
当社グループでは、製品のSDS (Safety Data Sheet : 安全データシート) を社員によりお客様に配布するほか、当社のお客様ポータルサイト「ソムリエ」からも提供しています。より迅速に製品情報を提供し、お客様をサポートする体制を構築しています。重大な製品事故が発生した場合は、社内規程に従い事実の把握と影響範囲の特定を行い、速やかに経営層に状況を報告するとともに、法令に基づいた所管官庁への報告、ウェブサイトなどを通じた情報開示を行い、迅速かつ適切な処置を講じるリスクマネジメント体制を整備しています。

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。

【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、各国のお客様に製品安全に関する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 (安全データシート) 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できる独自の「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およびGHSに準拠した「ラベルガイドライン」に従った製品ラベルを提供することで、お客様の製品安全リスクアセスメントをサポートしています。

■製品情報の管理・提供の流れ



人材マネジメント

基本的な考え方

artienceグループのCorporate Philosophy(経営哲学)は「人間尊重の経営」です。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。また、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、障がいの有無に関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。

人間尊重の経営を実現するため、「人材マネジメントに関する基本方針」(2024年5月10日制定)を定め、各種人事施策をグループ全体に展開しています。

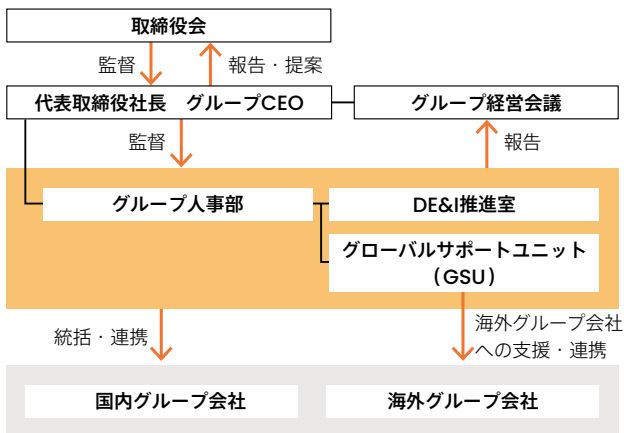
WEB 「人材マネジメントに関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

artience(株)グループ人事部が主体となり、全社の人事施策の立案・実施、人材育成・キャリア開発の計画策定や研修の企画・実施、DE&Iの推進、健康経営など、人事戦略に向けたさまざまな取り組みを進めています。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。

2024年度、海外子会社への人材サポートを強化するため、グローバルサポートユニット(GSU)を新設しました。

■人材マネジメント推進体制(2025年度)



指標と目標

グループマテリアリティ2025-2030の4つのピラーの一つである3. 人的資本を重視する経営の中の各テーマ(3-1. SCM、3-2. 人権尊重、DE&I、3-3. 人的資本、3-4. 労働安全、健康経営)にKPI・施策を定めています。

リンク グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

取り組み

[新人事制度・新人材育成制度の導入]

当社グループ(国内)では、2025年1月に挑戦を促す新人事制度「artience HR CANVAS」を開始しました。主体的なキャリア自律・成長により、社員一人ひとりの力が最大限に発揮される人事制度にするため、3つの方向性を定めて、新人事制度を策定しました。

■artience HR CANVAS

新人事制度「artience HR CANVAS」

主体的なキャリア自律・成長により、社員一人ひとりの力が最大限に発揮される人事制度へ

人事制度の方向性		
①役割と成果に応じた適切な処遇	②挑戦の後押し・成長支援	③働きやすい環境整備
- 期待役割を明確にし、役割グレードと役割レベルを一致させる - 成果に応じた適正な評価と処遇を実施する - 賃金テーブルの見直し・機動的な昇降格により、年功的要素を縮小させる	- 失敗を恐れずに挑戦し、成功を積み重ねることで成長実感できるような仕組みづくり - 自己理解を深め、主体的なキャリア成長への意識・行動を促進させる	多様な働き方の容認による、働きやすさの向上と各個人のパフォーマンス最大化を図る

人材マネジメント

[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。

また、各国・地域の労働法規に基づき、適切な賃金、諸手当、その他臨時に支払われる給与等の諸条件を賃金規則等で定めており、人材マネジメントに関する基本方針においても、各国法令等や労働慣行に準拠した労務管理規則と体制を整備することを定めています。

[労働基準に関する方針の浸透]

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、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。

[労働問題に関するリスク管理と違反状況]

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。

過重労働発生のリスクアセスメントとしては、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、年次有給休暇取得の促進や就業管理システムによる労働時間のモニタリングなどを実施しています。長時間労働の削減としては、過重労働要領に長時間労働となる所定外労働時間の基準を定めており、基準を超えた場合は就業管理システムからの通知や、面談の実施などでリスク管理を行っています。また、国内の各拠点で毎月開催される安全衛生委員会でも過重労働状況(長時間労働の是正も含む)について確認・監督し、上層部に報告しています。

2024年度、国内での労働基準法違反の事例は0件でした。

 [社会データ編 P.82 労働安全衛生・保安防災](#)

[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。当社グループ(国内)では、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]

当社グループ(国内)では、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。



[社会データ編 P.79 人材マネジメント](#)

人材育成

基本的な考え方

artienceグループは、社員の多様な価値観やキャリア志向を尊重し、社員一人ひとりの活躍を支える諸施策・環境整備として、階層別研修、職種別研修、グローバル人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修、自己啓発を柱とした「artience growth field (全社育成・研修システム)」を導入しました。「artience growth field」では、artienceグループ全社員の主体的なキャリア形成・成長を促進し、世界水準で活躍できる人材を育成します。

推進体制

artience (株) グループ人事部が主体となり、全社の人材育成・キャリア開発の計画策定や研修の企画・実施など、人事戦略に向けたさまざまな取り組みを進めています。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。

2024年度、海外子会社への人材サポートを強化するため、グローバルサポートユニット (GSU) を立ち上げました。人事を中心に、法務、総務などの管理的な側面からの海外拠点への支援に加えて、日本採用や国籍などを問わず、すべてのグループ社員を人的資本とみなして育成する体制の構築を進めていきます。

 [人材マネジメント推進体制 P.53](#)

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-3. 人的資本

チャレンジを応援する人材育成を通じて、社員のキャリアアップとエンゲージメントを高める

- ・社員教育・研修平均投資額の増大 (国内)
- ・主体的キャリア形成 (社内公募、社内FA) の成立推進 (国内)
- ・社員エンゲージメント調査におけるスコア向上
- ・社員のチャレンジ支援強化 (ビジネスアイデアコンテスト参加者支援、報奨制度など)

テーマ：4-4. DX推進

DX推進・AI活用・デジタル変革を加速し、事業環境変化への適応力や労働生産性を向上させる

- ・「生成AIネイティブ500」(生成AI核人材／活用推進人材の育成) の推進：2027年度までに500名育成

 [グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11](#)

〔2024年度の実績〕

KPI・施策	2024年度実績
社員エンゲージメント調査におけるスコア向上	当社グループ (国内と海外拠点の一部) を対象としたエンゲージメントサーベイを実施
社員のチャレンジ支援強化	ビジネスアイデアコンテストの参加者支援として事前説明会に加えて参加を後押しするためのアイデア相談会を実施
「生成AIネイティブ500」(生成AI核人材／活用推進人材の育成) の推進：2027年度までに500名育成	生成AI核人材育成を実施 (延べ31名受講) 経営層向け生成AI研修を実施 (33名受講)

取り組み

〔artience growth fieldによる人材育成〕

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、人材の育成・キャリア開発に努めてきましたが、2024年に「artience growth field」と改称し、新たにスタートしています。階層別研修、職種別研修、グローバル人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修、自己啓発を柱とし、自発的な能力開発の促進、グループの将来を担う次世代人材育成、実践的なスキルの習得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。2024年度の研修日数は延べ858日、研修受講者数は延べ2,666名となりました。

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おり、現在は各研修の目的・内容によってさまざまな形式 (対面・オンライン・ハイブリッド) で実施しています。

	2022年度	2023年度	2024年度
社員一人当たりの研修費用 (千円)	30	33	35
社員一人当たりの研修時間 (時間) ※	-	-	0.3
DX研修、リスキリング、ESG研修 受講者数 (名)	1,143	1,305	3,490

※ 国内 (連結および非連結子会社) と海外駐在員を受講対象としたESG研修のeラーニング受講時間

 [社会データ編 P.80 人材育成](#)

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／キャリアチャレンジ制度」「海外ワークショップ」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／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。

■主体的キャリア形成施策の成立件数

(単位：名)

	2022年度	2023年度	2024年度
社内公募／ キャリアチャレンジ制度	11	9	20
海外ワークショップ制度	-	3	2

【DX人材の育成】

環境・市場変化への対応と未来視点の業務改革と創造を推進するため、DX人材育成を進めています。2022年度から「Aidemy」を全社員向けに導入し、延べ1,219人がITリテラシーやAI、機械学習のカリキュラムを受講しました。さらに2023年度からはRPA研修を開始しており2024年度までに177名が受講、業務効率化で成果を上げています。

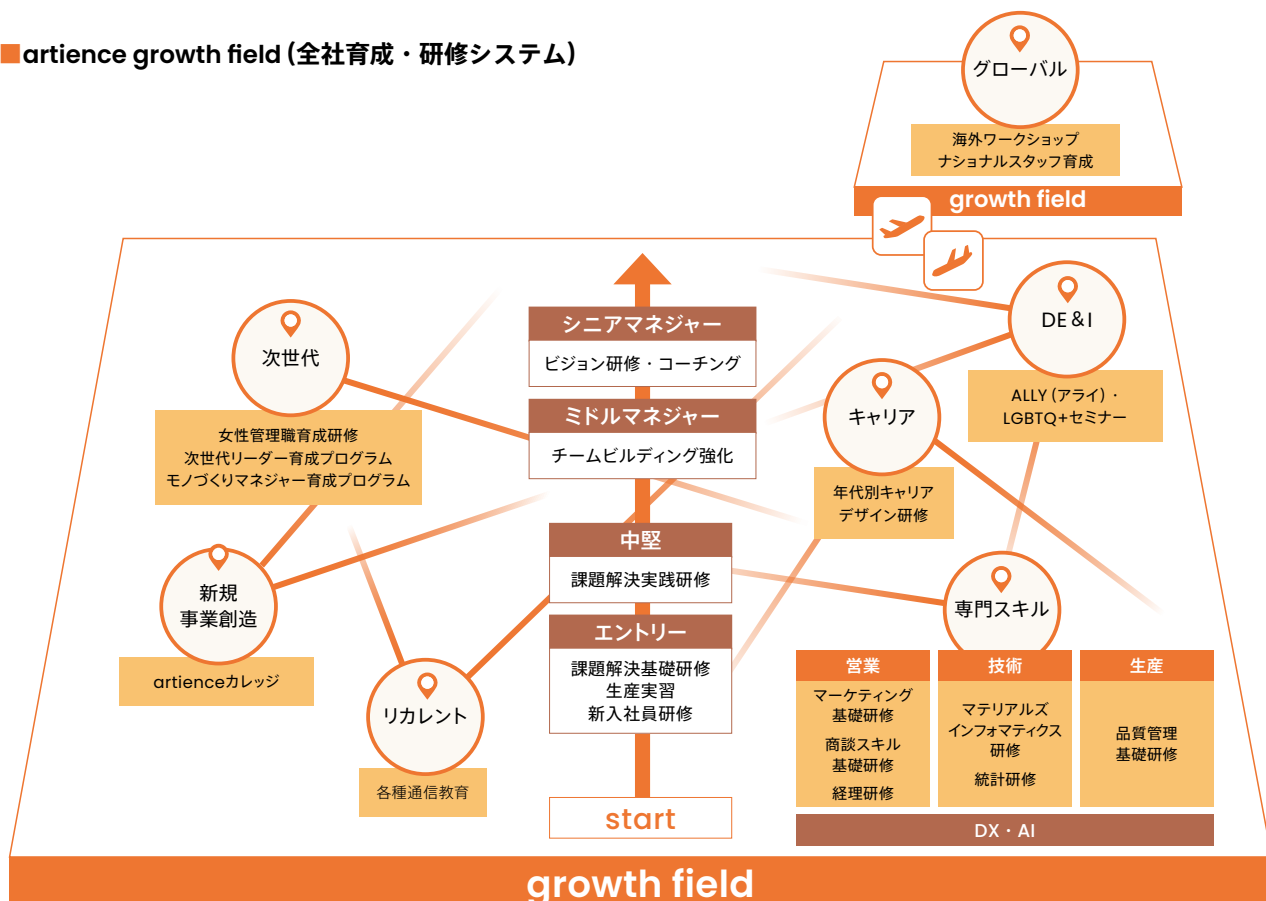
また、2024年度からは生成AI活用を「業種共通領域(情報検索、整理、効率化等)」と「業種特有領域(技術・研究・知財分野)」の2つに分けて全社的な活動を進めています。生成AIの活用に向けて経営層への研修(33名)に加え、2027年度までに生成AIネイティブ500として、各部門での推進核人材200名、活用人材の育成300名を目標としており、2024年度は核人材31名の育成を行いました。生成AIの活用は必須であるため、そのメリット・リスクをバランスさせた推進をする人材の育成を図ります。

【グローバル人材の育成】

「海外ワークショップ」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。コロナ禍で中断しましたが、2023年度から募集を再開し、2012年度から2024年度の間に33名が受講しています。帰国後は海外と関わる部門でさらなる経験を積み、その後は駐在員として海外で活躍している社員も多くいます。

2024年度、海外子会社への人材サポートを強化するため、グローバルサポートユニット(GSU)を立ち上げました。日本採用や国籍などを問わず、すべてのグループ社員を

■artience growth field (全社育成・研修システム)



人材育成

人的資本とみなして育成する体制の構築として、英語で研修に参加できる環境の整備などを進めています。

2024年度の派遣先とミッション

- ・派遣先：TOYO PRINTING INKS INC.<トルコ>/ミッション：原料在庫削減の仕組み構築、在庫適正化の仕組み構築
- ・派遣先：上海東洋油墨制造有限公司<中国>/ミッション：粘接着剤・構造色のマーケティングおよび開発/NSの技術力向上

VOICE

海外ワークショップ参加者の声

海外拠点での経験を通して、artienceグループはグローバル企業であり、日本本社はグローバルなビジネスを推進するためのリーダーシップを求められていることを実感しました。また、現地では日々新しい経験の連続で、異なる言語や文化を持った人たちと一緒に働く難しさと楽しさを知り、自身の能力開発とキャリア開発に大きく役立ちました。Our Principles “世界中の仲間とともに”を体感した半年間でした。

【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おり、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ています。2024年度は、21件のエントリーの

中で特に優れた活動をグループ社長賞・トーヨーケム社長賞(1件)、東洋インキ社長賞(1件)、artience優秀賞(1件)、artience変革活動賞(1件)として計4件を表彰しました。

【ビジネスアイデアコンテスト】

2024年に第4回となるビジネスアイデアコンテスト「IPPO」を開催し、国内(97件)、海外(17件)、計114件の応募がありました。2025年9月の最終審査後に賞が授与されます。

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)

	2022年度	2023年度	2024年度
社内表彰対象件数	2	6	21
ビジネスアイデアコンテスト応募件数	63	131	114

[リンク](#) 社会データ編 P.80 人材育成

【社員エンゲージメントの向上に向けた取り組み】

Brand Promiseに沿って新しいOur Principles(行動指針)を実践するためには、社員一人ひとりのエンゲージメントの向上が必要と考え、当社グループ(国内)と海外拠点の一部を対象としたエンゲージメントサーベイを2024年8月に実施しました。

グループマテリアリティ2025-2030のKPI・施策に社員エンゲージメント調査におけるスコア向上を設定しており、今後は継続的なモニタリングと改善を行っていきます。

エンゲージメントサーベイ結果

実施目的 : エンゲージメント向上に向けた社員意識調査
実施期間 : 2024年8月
対象者 : 約3,600名
 国内グループ全社(正社員・嘱託社員)
 海外子会社：Toyo Ink America(アメリカ)、Toyo Printing Inks(トルコ)、Toyo Ink India(インド：デリー拠点)
回答率 : 83%
実施内容 : 15カテゴリー

	設問	スコア
強み	全般的にartienceグループの方針や制度は、社員のワークライフバランスの実現をサポートしている	72
	当社では、創造的なアイデアが実を結ばなかったとしても、創案者やチームが責められることはない	72
	直属上司は、良い仕事をすれば評価してくれる	82
	職場の安全性に何か問題がある場合、会社は社内ガイドライン・ルールに則り、適切な処置をする	89
	当社は、社外関係者(顧客、仕入先など)へ誠実に向き合い、対応している	86
	設問	スコア
改善領域	当社は、顧客が次に求める製品やサービスをうまく先取りしている	38
	当社では、業務効率を悪化させる要因(官僚主義、無駄、不要なルールなど)をうまく排除できている	33
	artienceグループは、部門の垣根を越えて効果的に情報が共有されている	47

※ サーベイパートナー企業であるWTW社の提供による

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

基本的な考え方

artienceグループは、「サステナビリティ憲章」に「サプライチェーン全域での人権と多様性の尊重」を明記するとともに、「人材マネジメントに関する基本方針」(2024年5月10日制定)「DE&I推進に関する方針」(2024年8月1日制定)を定めて、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を企業として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、障がいの有無に関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。



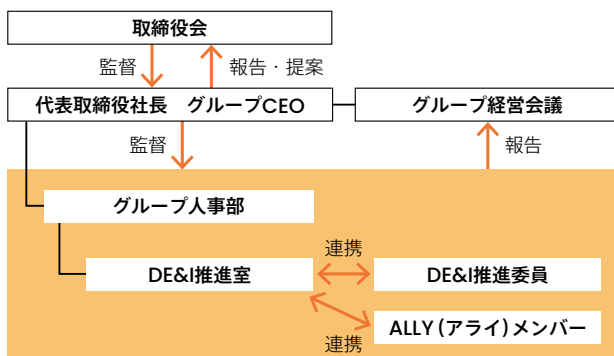
「サステナビリティ憲章」「人材マネジメントに関する基本方針」「DE&I推進に関する方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

artience(株)グループ人事部を主体とした活動から、2021年9月の部門横断メンバーからなるダイバーシティ推進プロジェクトを経て、2023年1月、グループ人事部の直下にD&I推進室を新設しました。さらに2024年1月には、組織の名称をDE&I推進室と改め、よりエクイティの観点を強調し活動しています。DE&Iの本質とは構造的差別をなくすことにあると考え、一律ではない個々に必要なサポートを通し、多様な社員の活躍につながる制度・仕組みの検討、教育研修の企画・実施、社内外への情報発信と風土の醸成を推進します。

また、拠点に適した推進方法の検討・実施と推進活動(推進月間)を行うDE&I推進委員と、ALLY(アライ)に賛同したALLY(アライ)メンバーがDE&I推進室と連携しながら活動しています。

DE&I推進体制(2025年度)



指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-2. 人権尊重、DE&I

人権と多様性が尊重される、ジェンダー差異のない職場環境を構築する

- ・女性管理職比率(国内連結)：10%
- ・社員に対する人権デュー・ディリジェンス実施率(グローバル)：100%
- ・障がい者雇用率(国内・特例子会社をグループに適用)：3%
- ・DE&I活動の推進(ジェンダー・障がい者・シニア対応など)



グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

KPI・施策	2024年度実績
DE&I活動の推進	障がい者の雇用をさらに促進するため、特例子会社クローバー・ビズ株式会社を設立

KPI・施策	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
女性管理職比率(%) [*]	4.5	5.5	5.8	10
障がい者雇用率(%)	2.60	2.74	2.57	3

集計範囲：各実績の集計範囲は国内(artience(株)原籍社員)

※ 各年度翌年1月時点

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

取り組み

[DE&Iの取り組みの変遷]

性別や国籍、年齢、障がいの有無に関わらず多様な価値観・考え・発想を尊重し、社員一人ひとりがやりがいを持つ

で働くことのできる職場づくりを目指し、多様な働き方を推進しています。

■DE&Iの取り組みの変遷

目標 (KPI)

2016～2018年度

- ・国内新卒女性採用比率：30%

2019～2021年度

- ・女性の活躍推進による「えるぼし」認定の継続
- ・国内新卒女性採用比率：30%

2022～2024年度

- ・女性の活躍推進による「えるぼし」認定の継続
- ・国内新卒女性採用比率：30%

2025～2030年度

- ・女性管理職比率(国内連結)：10%
- ・国内新卒女性採用比率：35%
- ・障がい者雇用率(国内・特例子会社をグループに適用)：3%
- ・DE&I活動の推進(ジェンダー・障がい者・シニア対応など)

取り組み

多様な人材の活躍推進と各制度の整備

- ・女性の活躍推進「女性活躍推進法に基づく一般事業行動計画」を公表
- ・シニア世代の活躍推進(定年年齢の延長)
- ・育児支援
- ・介護支援
- ・障がい者支援

女性活躍推進・ダイバーシティ推進へ

- ・ダイバーシティ推進プロジェクト発足
- ・「LGBTの理解を深めサポートするためのガイドライン」を制定
- ・女性の活躍推進「2030年30%へのチャレンジ」賛同表明
- ・リモートワーク・在宅勤務の推進スタート
- ・障がい者雇用の促進(十条センターにクローバーサポートセンターを設置し知的障がい者の雇用を開始)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進へ

- ・グループ人事部の直下にD&I推進室を新設(2024年DE&I推進室に改称)
- ・各拠点でDE&I推進委員を選定
- ・ワーキンググループALLY(アライ)発足
- ・「DE&I推進に関する方針」を制定
- ・パートナーシップ制度の導入
- ・「LGBTQ+ガイドブック」を作成
- ・男性育休の取得義務化を推進
- ・特例子会社クローバー・ビズ株式会社を設立
- ・ヘルスケアに関する相談窓口設置

人権と多様性が尊重される職場環境を構築

認定・評価

- ・2015年2回目のくるみん取得(artience(株))
- ・2017年えるぼし取得(artience(株))
- ・2017年「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定(以降継続認定)

- ・2022年PRIDE指標ゴールド取得(以降継続認定)
- ・2023年プラチナくるみん取得(artience(株))
- ・くるみん取得(東洋インキ(株)、トーヨーケム(株)、トーヨーラー(株))

[女性の活躍推進]

前中期経営計画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きましたが、グループマテリアリティ2025-2030においてKPIを2030年女性管理職比率10%と決めました。今後さらに女性の働きやすさやキャリア形成の支援を行っていきます。

2024年3月8日の国際女性デーには当社で活躍する国内外の女性社員にインタビューを行いました。これまでのキャリアや女性活躍推進が進むなかで感じる変化、これからキャリアを築く女性へのメッセージなどをインタビューし、電子社内報などでグローバルに公開しました。

5月には当社グループにおける女性の健康に関するヘルスリテラシーの向上に向けて、役員・部門長を対象としたセミナー「PMSと月経困難症に関するセミナー」を行いました。愛育病院名誉院長である安達取締役役医学的な観点から講演いただきました。女性社員からは「なかなか聞けない女性の身体全体の機能や病気の背景・原因などの話を医学的に説明いただき、非常に理解が進んだ」、男性社員からも「男性にとっては実感のない症状ばかり、また個人差も大きい。女性への当然の配慮、思いやりが欠けていたと反省した」などの意見がありました。その他「不妊治療に関する理解促進セミナー」を開催するなど健康課題に関する社内の理解促進に努めました。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

女性部下を持つ直属の上司向けにはダイバーシティマネジメント研修を実施し、アンコンシャスバイアスの再認識や部下の多様な個性を引き出すヒントを学びました。女性本人に対してはキャリア座談会やランチ会の開催により、主体的なキャリア形成や女性同士のネットワーク形成の機会となりました。

また、2022年度より組織階層におけるチーム制度を導入しています。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

(単位: %)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒女性採用比率(国内) ^{※1}	32.1	32.7	32.5	37.0	42.0
女性管理職比率(国内) ^{※2}	3.9	4.5	4.5	5.5	5.8

※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

artience(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。



男女賃金格差に関する取り組み

当社グループ(国内)^{*}では、従事する役割(職務)に応じた賃金制度を適用しており、同一役割における性差による処遇差はありませんが、統計分析の手法を用いて年齢・学歴・勤続年数の影響を排除したうえで男女の賃金の差異を計算したところ、管理職社員については統計的に有意な差異は認められませんでした。非管理職(一般社員)については87.5%という差異が確認されました。これらの状況を踏まえ、差異となっている要因の分析も行い、各種施策を進めています。

※ 連結および非連結子会社が対象範囲



社会データ編 P.80 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

男性育休の取得の支援

2022年より男性育休の取得義務化を推進しており、職場での育休を取得しやすい雰囲気醸成やこれから育休を迎える世代への理解促進に努めています。

また、育休取得者の声を社内のポータルサイトに掲載するなど、取得促進に向けた風土醸成に継続的に取り組んでいます。

[ダイバーシティ教育・啓発活動]

2023年度は、D&I推進室発足初年度として推進室のメンバーが国内の各拠点を訪問し、当社グループのこれまでのダイバーシティ関連の取り組みの紹介とともに、各拠点での実際の課題感や社員の声をヒアリングしました。これまで見えていなかった各拠点ならではの課題や、働くなかで感じる課題など、生の声の抽出につながり、今後各拠点の推進委員と連携してDE&Iを推進していく足がかりとなりました。

2024年度は、国内の複数拠点でDE&I推進に関する説明会の開催や、拠点推進委員が一堂に会する推進委員全体ミーティングを開催し、各拠点でのDE&I推進に関する取り組みや課題感の共有などを行いました。



社会データ編 P.80 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

LGBTQ (SOGI) +への理解と対応

当社グループでは、LGBTQ+を含む誰もが安心して働くことのできる多様性を尊重した職場づくりを目指しています。LGBTQ+に関わる差別を禁止した規程・方針の制定、同性パートナーや事実上の配偶者が福利厚生を利用できるパートナーシップ制度の導入、LGBTQ+に対する理解を深めるための社内研修の実施、LGBTQ+に関する基礎知識および当社グループでの制度や取り組みをまとめたガイドブックの作成など、さまざまな取り組みを行っています。

また、6月のPRIDE月間ではPRIDE仕様にした当社グループのパワーポイントとオンライン会議用背景の制作や、外部講師を招いたセミナー「LGBTQ+とハラスメント、ALLY (アライ) について」を開催しました。

2024年11月、多様性に対する理解促進やALLY (アライ) の輪を広げるための勉強会の定期開催や、誰もが平等に扱われるインクルーシブな職場・社会づくりを目指す「Business for Marriage Equality」、「ビジネスによるLGBT平等サポート宣言 Business Support for LGBT Equality in Japan」への賛同を行うなどの取り組みが評価され、職場におけるセクシュアル・マイノリティへの取り組みを評価する指標のPRIDE指標で「ゴールド」に3年連続で認定されました。

work with Pride



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

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



[多様性への理解促進に向けた社内ネットワークALLY (アライ)]

ALLY (アライ) は一般的にはLGBTQ+を理解し、支援する人のことをいいますが、当社グループではLGBTQ+だけではなく「あらゆる違いを理解し、味方する人」と位置付けています。2024年度は賛同者に対して当社オリジナルで作成したALLY (アライ) 賛同ステッカーの配布を行うなど、周囲の人にも見えるような取り組みを始めました。また、ALLY (アライ) の行動原則を作成し、それをもとに意見交換を行う勉強会や、障がい者の合理的配慮について学ぶため外部講師を招いたセミナーを開催するなど、定期的な勉強会を開催することで社内風土の醸成に努めています。2025年1月時点で国内社員のうち約170名がALLY (アライ) に賛同しています。

[多様な社員が活躍する職場づくり]

障がい者の活躍推進

artience (株) は障がい者の長期的な就労の実現に向けて2019年より知的障がい者の雇用を始め、グループ総務部十条センター内の「クローバーサポートセンター」でオフィスサポート業務を担当してきました。2023年には十条センター以外への職場拡大も見据え、本社で初めてインターン生の受け入れを行いました。2024年1月にはさらなる職場拡大・雇用促進を目指してクローバー・ビズ株式会社[※]を設立し、7月に特例子会社の認定を受けました。同年4月には2023年に受け入れたインターン生のうち2名が入社し、これまでの十条センターに加え、本社でも名刺作成、メール便の集配、書類の電子化、データ入力、共有スペースの消毒作業など、主にオフィスでのサポート業務を担っています。また、新たな取り組みとして、埼玉製造所内で社員が着用する作業着クリーニングの内製化を進めました。ここでは、クローバー・ビズの新入社員が業務を担うため、複数回のインターンを繰り返し、2025年4月からの本格稼働に向けた準備を行って

きました。今後も雇用の拡大を進め、多様な人材が活躍できる機会の創出に取り組んでいきます。国内の障がい者雇用率は、2024年度2.57%です。

※ 新会社クローバー・ビズの「クローバー」は幸せを運ぶ4つ葉のクローバーをイメージし、サポートセンター設立時に社員の提案により名付けました



社会データ編 P.80 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

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発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。

2024年は会社や業界から離れた外の世界と触れ合いながら、これまで歩んできたキャリアを振り返り、今後のキャリアを考える機会として、ニューホライズンコレクティブが運営する「Life Shift Platform (LSP)」への参加を地域限定でトライアル実施しました。事前の「ライフシフト講演会」には70名以上が参加し、本申し込みをした社員の中から抽選で3名を6か月間派遣しました。電通を中心としたさまざまな企業出身の方とお互いに支え合い、刺激し合いながら活動し、自身のキャリアを考える機会になりました。

外国籍社員の活躍推進

国内においては、外国籍の社員(約40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。



社会データ編 P.80 ダイバーシティ・エクイティ&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 (ハラール) 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。

ワーク・ライフ・バランスの推進

基本的な考え方

artienceグループは、「人材マネジメントに関する基本方針」(2024年5月10日制定)を定め、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。

また、福利厚生の基本理念である「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に支援する」のもと、急速な世の中の変化に対応し、さらにライフスタイルや個人志向の多様化に合致するよう、福利厚生の4つの柱を設定し、各世代に必要とされるライフステージを支援しています。

福利厚生の4つの柱

- 健康：長くいきいきと健康に働くためのサポート
- ダイバーシティ：多様な社員とその家族の幸せにつながるメニューの拡充
- ニューノーマル：ニューノーマル時代に即したワーク・ライフ・バランスを支援
- エンゲージメント：選ばれる会社、魅力ある会社へとイメージアップ

(2021年7月改定)

WEB 「人材マネジメントに関する基本方針」については、当社ウェブサイト「サステナビリティ」関連する方針・指針に掲載しています

推進体制

artience(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。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-4. 労働安全、健康経営

現場の労働安全と社員の健康をレベルアップし、安心できる職場環境を構築する

- ・育児休業等・育児目的休暇取得率(国内)：100%維持

テーマ：4-4. DX推進

DX推進・AI活用・デジタル変革を加速し、事業環境変化への適応力や労働生産性を向上させる

- ・生・販・技・管の各職務分野におけるDX導入推進

リンク グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

KPI・施策	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	目標(毎年度)
育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	女性:100 男性:92.7	女性:100 男性:100	女性:100 男性:96.0	100%維持

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)
※ 各年度翌年1月時点

取り組み

[ワーク・ライフ・バランス推進のための主な施策]

福利厚生の4つの柱に沿った施策としては、カフェテリアプランでの介護と仕事の両立や健康を維持するための支援(介護ベッドの補助、育児に関する補助、在宅勤務用の机・椅子やPC関連機器、健康増進のための健康器具の購入費の補助など)や、健康や介護に関するセミナーの開催・情報提供、仕事とプライベートの両立を支援する育児・介護に関わる社員に配慮した制度の整備などがあります。

2024年度はベビーシッター活用に関する説明会を開催するとともに、仕事と介護に関する実態把握のためのアンケート調査を実施し、社内ポータルサイトで調査結果を共有しました。今後もニーズに合った支援・制度の整備に努めます。

両立支援に関する制度(国内)

<仕事と育児・介護の両立支援>

- 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
- 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)

<柔軟な働き方の両立支援>

- フレックス勤務・時差出勤
- リモートワーク(在宅勤務)
- 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)

ワーク・ライフ・バランスの推進

育児支援

グループ全体として男性育休の取得促進に力を入れており、取得日数については10日以上を原則としています。育児支援の取り組みとしては、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。

2023年8月、artience(株)が「プラチナくるみん認定」を取得、11月に中核事業会社であるトーヨーカラー(株)、トーヨーケム(株)、東洋インキ(株)が「くるみん認定」を取得しました。育児休業を取得することが当たり前である文化の醸成・浸透を進めるとともに、育児休業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つなげていきます。



くるみんマーク

■育児支援に関する利用状況

	2022年度	2023年度	2024年度
女性育児休業からの復職率(%)	100	100	90
育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	女性:100 男性:92.7	女性:100 男性:100	女性:100 男性:96.0
育児時短勤務者数(名)	36	34	32

※ artience(株)原籍社員

[リンク](#) 社会データ編 P.81 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し、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。



仕事と介護の両立支援

※ 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

VOICE

男性育児休業制度利用者の声

約1年間の育休を取得しました。育休期間中は育児に専念することに加え、復職後の共働き生活を意識して家の整理整頓やルール作りにも力を入れました。育休取得後は、以前よりも仕事の優先度を意識するようになりました。育休を取得して子どもが初めて笑った瞬間や寝返りを打った日など、さまざまな「初めて」に立ち会えたことは、かけがえない経験となりました。そして何より、夫婦で多くの時間を共有できたことは、人生において大きな財産になったと感じています。家族との絆が一層深まったことも、育休を取得して良かったと実感する点のひとつです。

(東洋ビーネット(株) 所属社員)

配偶者からのコメント

初めての育児でしたが、すぐに夫に相談できる環境のため、安心して過ごすことができました。

[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。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、サービス残業をな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。

また、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。

2024年度の過重労働による労働基準違反件数は0件でした。

[リンク](#) 社会データ編 P.81 ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの推進

【DX推進による業務効率化】

当社グループは、経営戦略としてDX(デジタルトランスフォーメーション)を推進しており、中期経営計画artience2027の基本方針(3)経営基盤の変革の中でデジタル変革、SAPの最大活用を掲げ、デジタル技術やAI活用による生産性向上・価値創造を目指しています。

DX専任組織であるartience(株)情報システム部DX推進グループが、優先的に取り組むべきテーマを選定して組織横断的な活動を展開し、効果を検証しながら取り組みを進めています。

取り組み事例

① DXを活用した業務効率化

業務自動化やペーパーレス(帳票類の電子化)など、デジタルを活用した業務効率化を全社活動として推進し、コスト削減・時間短縮・紙削減の成果を上げています。今後も引き続き業務自動化による効率化を重点に、さらには取引先やお客様とのデジタル接点の構築などの取り組みを行い、業務変革を推進していきます。

② データ収集基盤構築とデータ利活用による経営管理の高度化

経営管理の高度化に向けて、1)データ収集・基盤整備、2)データ可視化の仕組構築、3)シミュレーション・AI予測、4)予測に基づく施策実行を基本とし、社内外のさまざまなリソースの活用・連携を進めています。また、最新のAI技術を使用したデータドリブン経営の基盤構築のトライアルを実施しています。

③ ITリテラシー向上とDX人材の育成

ITスキルの多様性と高度化に対応するため、全社員を対象としたITリテラシーの向上による底上げを行いつつ、RPAや生成AI、機械学習、データ分析等の専門人材育成をグループ人事部と連携しながら実施し、DX人材の強化・育成に努めています。

【社員のコミュニケーション活性化】

「インセンティブ・プラス」の活用

当社グループ(国内)では、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

TOPICS

無人搬送EV車の導入による業務効率化

2023年10月、東洋インキ(株)埼玉製造所において、無人EV車により場内のA-B地区間を往復して製品を運搬する実運用を開始しました。

これは、IoT技術の導入による製造から出荷までの場内搬送工程の変革と、人は管理・指示を行い安全・効率的に働く業務改革を目的としたプロジェクトによるもので、繰り返し作業を自動化することで物流業務の生産性向上を目指しています。



無人搬送EV車で運搬している様子

健康経営

基本的な考え方

artienceグループは、Corporate Philosophy (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。

WEB 「健康経営に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ」関連する方針・指針に掲載しています

健康経営の活動方針と戦略

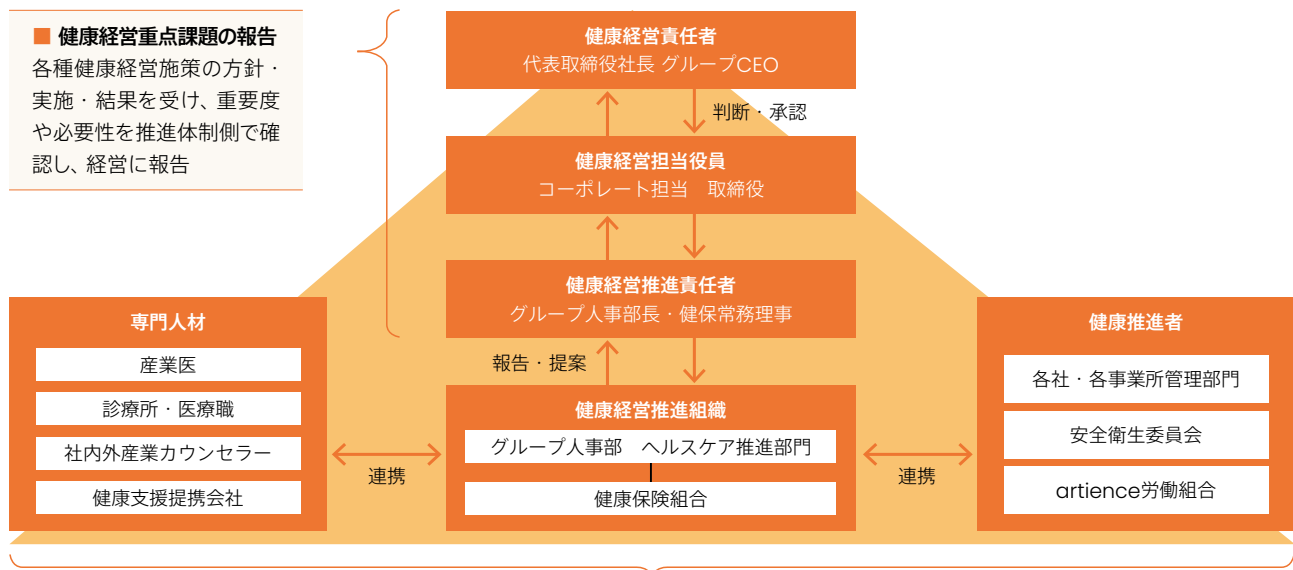
健康経営を推進するため、解決したい健康経営の課題を「社員一人ひとりが能力を最大限に発揮する環境整備を通じ、企業価値の向上を図る」と定め、「健康に働けるための環境整備支援」、「個人の健康作り支援(費用補助)」、「メンタル不全予防の支援」の3つの方向性で各種指標をモニタリングしながら取り組んでいます。また、経営課題の解決につながる健康経営を特定し、それらを解消するための手段や具体的な取り組みに落とし込んだ健康経営戦略マップを作成・活用しながらPDCAを回すことで、社員の健康を支援していきます。

WEB 健康経営戦略マップについては、サステナビリティデータブック2023 P.46に記載しています

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.69～71に記載しています

健康経営

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-4. 労働安全、健康経営

現場の労働安全と社員の健康をレベルアップし、安心できる職場環境を構築する

- ・生活習慣病リスクの低減(国内)：
肥満リスク21.3%・高血圧リスク9.7%・糖尿病リスク9.1%・脂質リスク31.0%
- ・社員の労働安全衛生、健康増進に資する取り組み推進

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

■健康経営目標と実績(★：マテリアリティのテーマ目標)

指標		2022年 実績	2023年 実績	2024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	28.2%	27.5%	28.3%	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	9.6%	9.9%	11.0%	10.1%	9.7%	18.3% ^{※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	11.2%	11.7%	11.5%	9.5%	9.1%	13.1% ^{※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	30.2%	30.3%	28.9%	35.0%	31.0%	31.2% ^{※2}
	家族(35歳以上被扶養者) 特定検診受診率	81.9%	80.0%	78.3%	88.0%	95.0%	49.5% ^{※3}
がん	婦人科(乳がん、子宮がん)検診受診率	81.9%	83.5%	83.6%	80.0%	82.5%	乳がん:47.4% 子宮がん:43.6% ^{※4}
ワーク・ライフ・バランス	有給休暇の年間平均取得日数	12.5日	13.8日	13.6日	13.0日	14.0日	12.0日 ^{※5}

※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5年定期健康診断結果報告

※3 厚生労働省2022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4年度国民健康生活基礎調査の概況

※5 厚生労働省令和5年就労条件総合調査の概況

■健康増進活動の参加率・受診率

	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率(%)	100	100	100
被扶養者健康診断受診率(%)	81.9	80.0	78.3
ストレスチェック実施率(%)	90.9	92.3	92.6
インフルエンザ予防接種受診率(%)	64.0	59.0	58.0

■健康経営投資額

(単位：百万円)

2022年度	2023年度	2024年度
122	112	105 [※]

※ 内訳：健康診断・予防接種(56百万円)、社内診療所運営(49百万円)、各種健康イベントなど

健康経営

取り組み

[定期健康診断]

年1回実施している定期健康診断は、法定で定められた項目よりも充実した検査を実施しており、受診率100%を継続しています。健康診断で再検査または精密検査が必要と判断された場合は、産業医からの指導により早期発見・早期治療につなげています。また、ハイリスク者には社内診療所を通じて保健指導を継続して行っています。

[がん対策]

特定の年齢や一定以上の年齢の社員に対し通常の健診項目に加えて腫瘍マーカーと腹部超音波、胃カメラを実施、また女性特有の子宮頸がん・乳がん検診は女性社員全員を対象とし、がんの早期発見に努めています。

[女性特有の健康課題への対応]

女性社員の健康診断項目の拡充、健康に関することをチャットやオンラインで気軽に専門家に相談することができるヘルスケアサポートサービス「famione (ファミワン)」の導入、更年期と更年期障害への理解をテーマにしたセミナーの実施など、女性が健康でいきいきと活躍できるように健康支援を強化しています。

[生活習慣病予防]

生活習慣病の予防の目標値を定め、数値の改善が必要な社員（ハイリスク者）に対して産業医の面談および生活指導を行うなど、改善に向けた支援を実施しています。また、食に関する健康イベントの開催や社員食堂（国内8拠点）での栄養バランスの取れた食事「スマートミール」の提供により社員の健康意識向上に取り組んでいます。

[高血圧対策における職域での産・学・官連携の実証実験への参画]

2024年から日本高血圧学会による「食行動の変容に向けた尿検査及び食環境整備に係る実証事業」に参画しています。特定の拠点において、健康診断時に採取する尿検体から食塩とカリウムの摂取量の比率を評価し、適正な摂取比率に向けて生活習慣の改善を促し、高血圧の予防につなげています。

[メンタルヘルス対策]

50人未満も含めた国内全事業所を対象にストレスチェックを年1回実施し、可視化による自身のストレスへの気づきを促すとともに、高ストレス者には産業医との面談を行うなど、発症予防、早期発見、早期治療に取り組んでいます。ストレスチェックの組織ごとの集団分析を活用し職場環境の改善につなげています。

また、2024年からはストレスチェックと同時にプレゼンティーズムの調査・現状把握を行っています。これまで実施していた社員自主参加型の「健康と生産性のアンケート」よりも多くの社員の回答を集め、よりグループ全体の実態に即した現状把握と原因説明につなげています。

ストレスチェック	50人未満の事業所も含めた国内全事業所で実施 受検率:2022年度90.9%、 2023年度92.3%、2024年度92.6%
セルフマネジメント	新入社員向けにeラーニングによるセルフケア学習を実施
社内相談員制度・相談窓口	事業所で独立した機関として運営されている相談室に社内外の専門カウンセラーが赴き、社員からの相談を受け付ける制度です。また他にもラインケアの実施、産業保健スタッフによる健康面談、健康保険組合が設ける事業場外の相談先など、複数の相談窓口を設置しています。
プレゼンティーズムによる生産性損失※	2022年度31.1%、2023年31.0%、 2024年30.4%

※ 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を採用

[事業所単位別健康施策]

事業所単位で発行される健康診断結果レポートについて、拠点ごとに健康推進者を定め、事業所の健康状態や働き方にあった施策（ストレッチや腰痛改善セミナー、禁煙セミナー、歯科診断イベント、女性の健康支援イベントなど）を提供しており、2022年度は24件、2023年度は18件、2024年度は19件実施しました。

[禁煙対策推進]

禁煙デーの実施、選択型福利厚生制度での禁煙費用補助、事業所内診療所での禁煙治療支援など、さまざまな取り組みを行っています。

喫煙率は2022年度25.6%、2023年度22.0%、2024年度21.6%と減少傾向です。

[感染症対策への取り組み]

感染症対策として、主要事業所では毎年社内においてインフルエンザ予防接種を実施しています。勤務時間内に受診できるなどのメリットがあり、受診率は2022年度64.0%、2023年59.0%、2024年度58.0%でした。

健康経営

〔スマートミールの認証取得〕

健康な食事・食環境の認証制度である「スマートミール」※の認証を各事業所の社員食堂で受けています。

全国にある食堂13拠点のうち、本社および主要製造所を中心に8拠点で認証を取得しており、栄養バランスの取れた食事で社員の健康を支援しています。

※ 複数の学協会からなる「健康な食事・食環境コンソーシアム」が運営、審査、認証を行っている

〔選択型福利厚生制度の充実〕

選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)では、健康に関するメニューを充実させています。

フィットネスやスイミング、ゴルフなどのスポーツ費用補助、予防接種費用補助、メディカルチェック費用補助、禁煙費用補助、保険適用外費用補助、入院時の差額ベッド代補助、ヘルシー食品購入費用補助など、さまざまなメニューが用意されています。

〔森林セラピー〕

森林セラピーは、科学的な証拠に裏付けされた森林浴のことです。森林を楽しみながら心と身体健康維持・増進、病気の予防を目指します。

当社で加入しているTOPPANグループ健康保険組合で推奨しており、当社でも新入社員研修などに活用しています。



新入社員研修で実施した森林セラピー

「健康経営優良法人」に認定

当社グループは、社員の健康に配慮した経営を実践している企業として、経済産業省より「健康経営優良法人2025」大規模法人部門に9年連続で認定されました。健康課題に即した取り組みや、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人として認定されるものです。



労働安全衛生・保安防災

基本的な考え方

artienceグループは、「労働安全衛生に関する基本方針」(2024年1月改定)の中で「職場における労働安全衛生を持続的に向上させるために、法令遵守と国際規範尊重を前提とした、安全操業・保安防災・衛生管理に努める」としており、事故防止のために必要な最善を尽くし、建築物や設備等の安全対策を図っています。また、安全の根幹である「労働安全衛生に関する基本方針」を高いレベルで確保するため、各事業拠点にそれぞれの事業活動内容に即した労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、リスク管理に基づく安全衛生活動を積極的に行っています。

WEB 「労働安全衛生に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

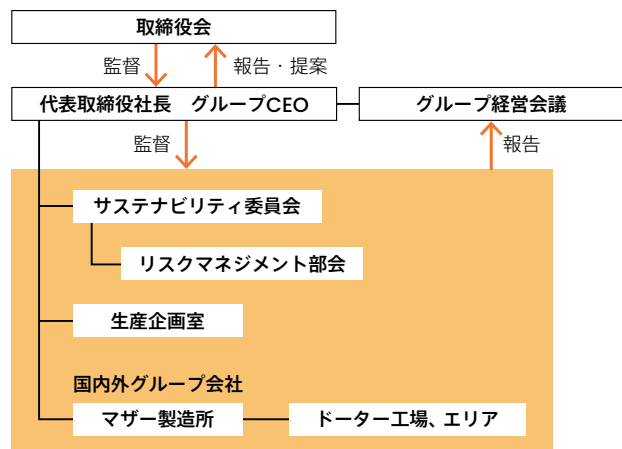
artience(株)生産企画室が、グループ全体の労働災害・保安防災事故防止に関する監査やリスク評価、事故調査確認などを行い、国内外の「安全ネットワーク会議」を通じて、労働安全衛生に関する重要情報やグループ全体としての適切な対応をグローバルに指示するなど、労働災害・保安防災事故の未然防止と再発防止の推進機能を担っています。

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。

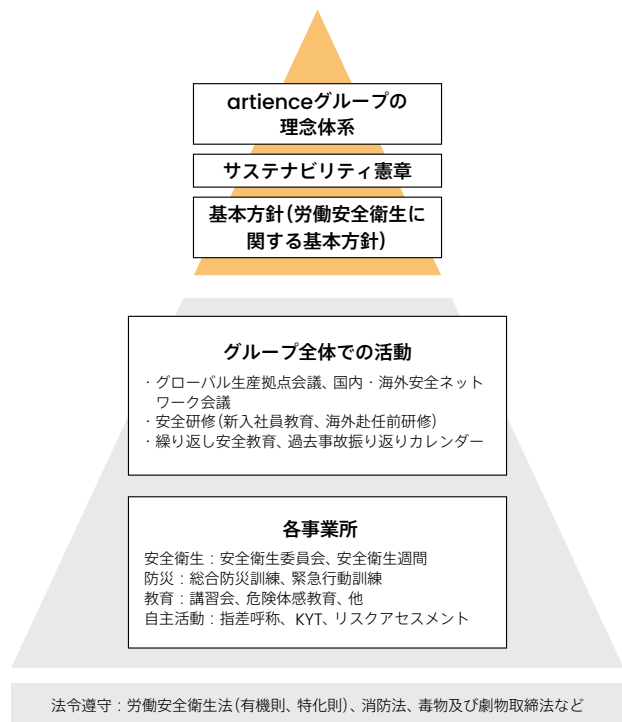
大規模地震などの自然災害や火災・事故対応については、リスクマネジメント部会と連携し、災害および事故の未然防止や被害を最小限に抑える対策の検討を行うとともに緊急時の連絡網を整備しています。

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関わる報告および討議を行っています。委員会の議事録は、社内イントラネットなどに掲載して社員に周知しています。

労働安全衛生に関わる組織・体制(2025年度)



安全の体制図



労働安全衛生・保安防災

リスク管理

[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、安全統括管理部門が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、リスクアセスメントなどを行い、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。

[労働災害調査]

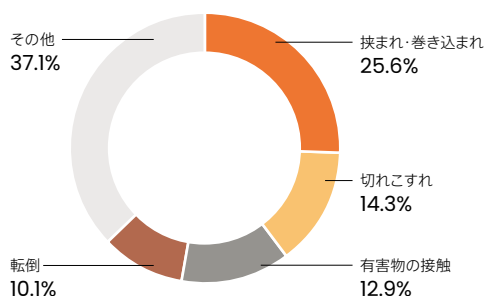
労働災害発生時は、拠点現場確認や対策会議を実施し、災害に至るまでの事実・経緯を明確にして原因究明を行い、対策を立案し実行しています。また、発生した災害内容は事故情報管理システムを通じて早期にグループ内に水平展開を行い、再発防止対策を推進しています。

[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、ルール策定推進活動を実施しています。

■過去に発生した労働災害発生事故型の内訳

1997年～2024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

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-4. 労働安全、健康経営

現場の労働安全と社員の健康をレベルアップし、安心できる職場環境を構築する

- ・休業災害発生件数(国内、場内委託先を含む)：0件
- ・社員の労働安全衛生、健康増進に資する取り組み推進

[リンク](#) グループマテリアリティ2025-2030 P.10～11

[2024年度の実績]

■休業災害発生件数

(単位：件)

KPI・施策	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	目標 (毎年度)
当社グループ (国内・自社※)	2	3	7	0

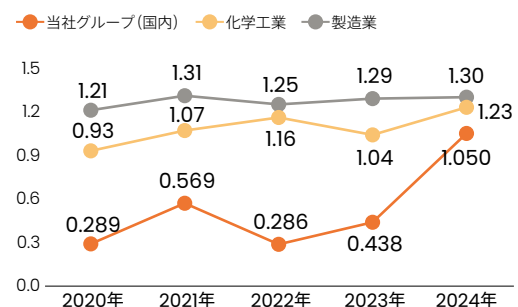
※ 自社：当社グループの国内全事業所における社員(契約社員、パート・アルバイト、派遣社員を含む)

取り組み

[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2023年より4件増加したことにより、休業災害度数率は上昇しました。休業日数が44日増加したため、強度率は上昇しました。結果、度数率1.05、強度率0.009となり、製造業や化学工業全体と同水準でした。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。

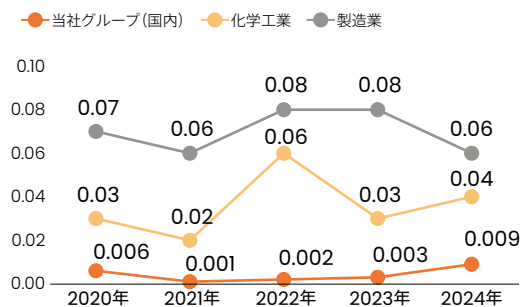
■休業災害度数率※の推移



※ 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6年労働災害動向調査(事業所調査)」の概況より引用

労働安全衛生・保安防災

■休業災害強度率※の推移



※ 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6年労働災害動向調査(事業所調査)」の概況より引用

■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。

■負傷または死亡につながる事故の発生

2024年度は、海外グループ会社で静電気による火災事故の初期消火活動中に死亡災害が発生しました。現地での現場検証・原因究明を行い、事故発生状況、対策案をグループ関係会社に展開しました。

■人命に関わるような重大な火災・事故発生件数 (単位：件)

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
当社グループ (連結)	0	0	0	0	1

■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。2024年度は 国内拠点で5月と10月に開催し、初期消火、緊急事態対応、行動災害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、英語圏、韓国の27拠点に対して安全責任者と安全(静電気対策、初期消火活動など)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、安全ネットワークを強化し、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。

■[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 (2024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	電気火災の防止	2,046
繰り返し安全教育	eラーニング	腰痛災害の防止	2,183
新入社員安全研修	オンライン研修	安全の心得	48
海外赴任者研修	オンライン研修	海外安全	16
VR危険体感教育	危険体感	挟まれ、 転倒転落、 フォークリフト	103

人権の尊重

基本的な考え方

artienceグループは、Corporate Philosophy (経営哲学)である「人間尊重の経営」にのっとり、「人権の尊重に関する基本方針」(2024年1月改定)のもと、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捉え、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。「人権の尊重に関する基本方針」に加えて、「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」(2024年5月改定)を定め、国内外のグループ会社やサプライヤーに周知しています。

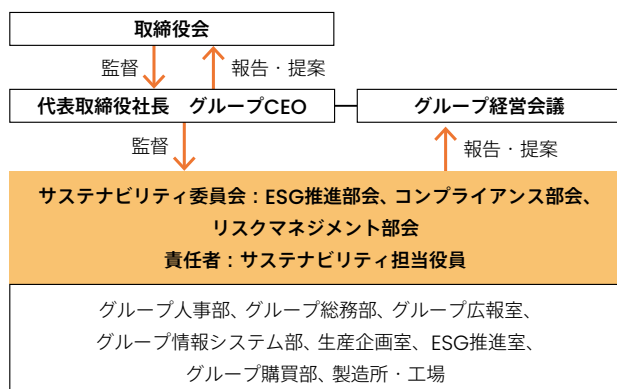
WEB 「人権の尊重に関する基本方針」「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

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ついては、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。

人権に関するリスクについては、テーマ別に関連部門に落とし込んで対応を進めるとともに、リスクマネジメント担当役員(リスクマネジメント部会長)のもと、リスクマネジメント部会で、グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理し、部会で確認しています。また、グループ経営会議および取締役会はこれらの取り組みについて報告を受け、取り組みの進捗や課題を監督しています。

■人権尊重に関わる体制(2025年度)



リスク管理

【人権デュー・ディリジェンス】

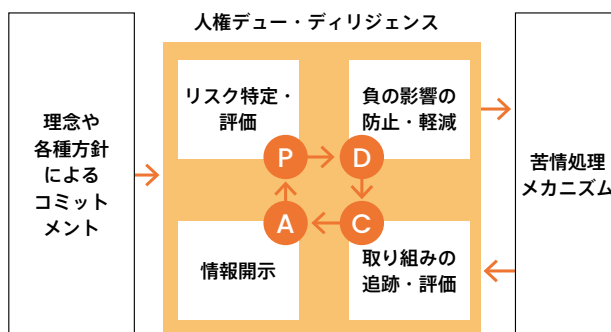
企業はそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲と捉え、人権・労働・環境などに配慮した取り組みを推進しています。また、事業活動が及ぼす人権に対する負の影響を把握し、低減する必要があるという考えのもと、想定される人権に関わるリスクをテーマ別に関連部門に落とし込んで取り組みを進めています。

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、グループ総務部法務グループ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。

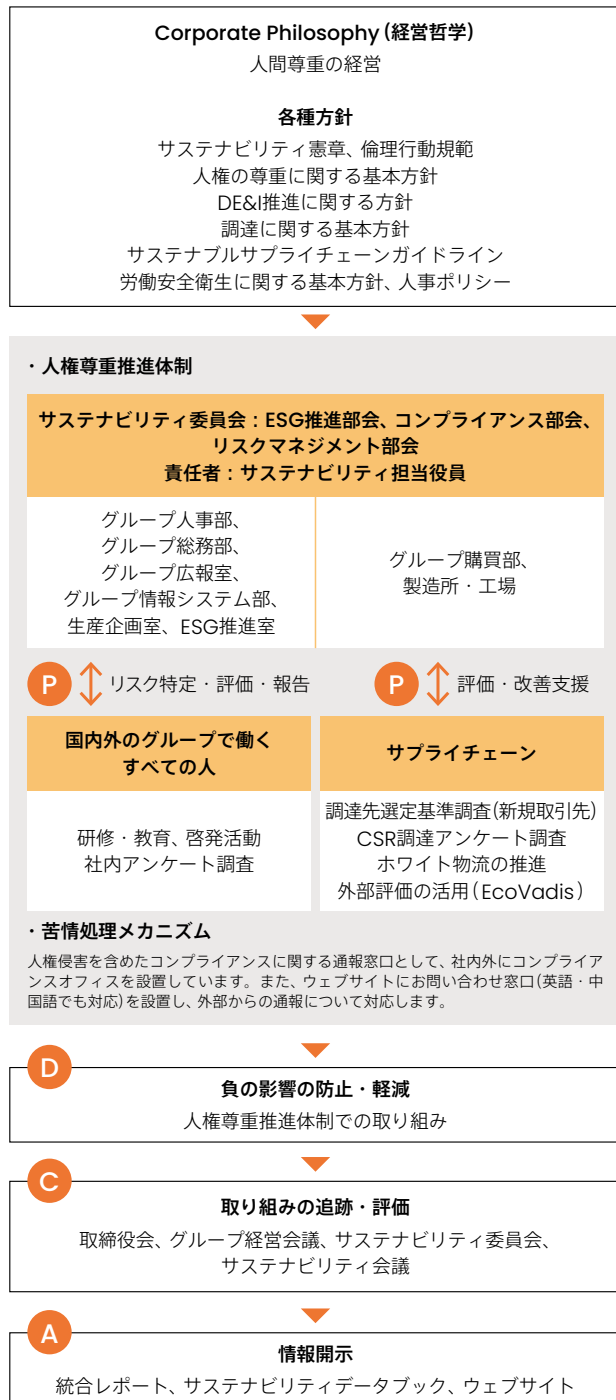
当社グループの事業活動により直接的または間接的に、人権侵害への加担または人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合、対話と適切な手続きを通じて速やかにその是正に取り組みます。

■人権デュー・ディリジェンスの取り組み



人権の尊重

■人権の取り組みの全体像

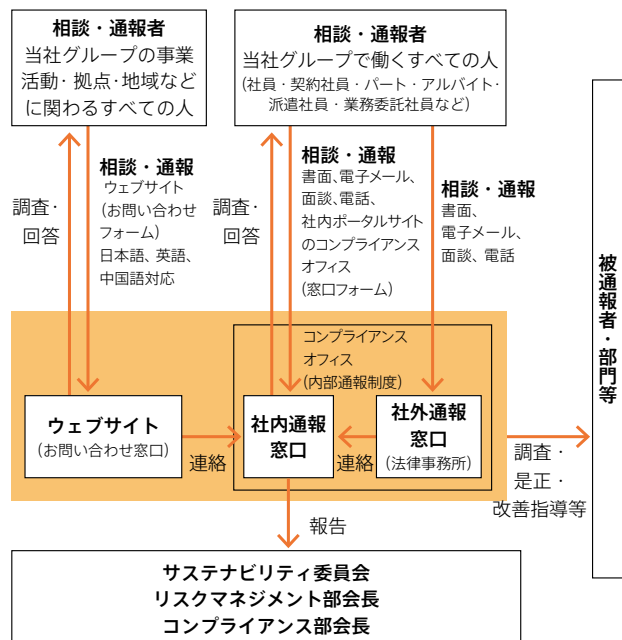


【人権侵害に関する通報窓口(苦情処理メカニズム)】

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、問題発生の際には最大限配慮しています。

2024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。また、重大な人権侵害の発生件数は0件です。

■相談・苦情の通報窓口



人権の尊重

[取り組むべき人権課題]

当社の事業活動により負の影響が生じるリスクのある人権課題について洗い出しを行い、「人権尊重に関する基本方針」のなかで取り組むべき人権課題(①児童労働、強制労働、②差別、ハラスメント、③結社の自由、団体交渉権、プライバシー、④労働安全衛生、労働時間と賃金、⑤責任ある調達)として明記しています。

取り組むべき人権課題を優先的に対応すべき人権リスクと捉え、負の影響を排除するための取り組みとして、DE&I推進やコンプライアンス活動での啓発(人権尊重や人権侵害をテーマにした研修・教育の実施)、社内アンケート調査やサプライヤーへのCSR調達アンケート調査などを実施しています。

 サプライチェーンマネジメント P.76～77 CSR調達調査の実施 (2024年度)

取り組むべき人権課題

- ・ 児童労働、強制労働
- ・ 差別、ハラスメント
- ・ 結社の自由、団体交渉権、プライバシー
- ・ 労働安全衛生、労働時間と賃金
- ・ 責任ある調達

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ
テーマ：3-2. 人権尊重、DE&I

人権と多様性が尊重される、ジェンダー差異のない職場環境を構築する

- ・ 社員に対する人権デュー・ディリジェンス実施率(グローバル)：100%

[2024年度の実績]

KPI・施策	2024年度の実績
社員に対する人権デュー・ディリジェンス実施率(グローバル)：100%	・ Corporate Philosophy（経営哲学）「人間尊重の経営」を含む理念体系の社内浸透活動：グローバル100% ・ コンプライアンス研修での各種ハラスメントについての継続的な啓発活動

 グループマテリアリティ2025-2030 P.10～11

取り組み

■事業活動での潜在的な人権リスクと主な取り組み

(□：国内 ■：海外)

潜在的な人権リスク	当社での活動 □■差別 □■ハラスメント □■労働環境 □■個人情報漏洩	サプライチェーン □■差別 □■製品の安全性確保の不備 □■ハラスメント □■製品の利用段階における人権侵害 □■労働環境 □■強制労働 □■児童労働 □■製品の軍事目的利用 □■紛争鉱物 □■個人情報漏洩 □■腐敗防止	地域社会 □■環境汚染・環境破壊
	・ 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) ・ 社内調査(アンケート調査、ストレスチェック) ・ DE&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)	・ CSR調達(調達先選定基準調査、CSR調達アンケート調査など) ・ 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	・ 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)

人権の尊重

【人権教育・啓発活動】

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、「人権の尊重に関する基本方針」の中で「児童労働および強制労働の禁止」「差別・ハラスメントの排除」「結社の自由、団体交渉権やプライバシーの尊重」「労働安全衛生、労働時間と賃金への配慮」「責任ある調達の推進」を明記しており、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。毎年、職場ごとに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。また、具体的な事例を記載した「コンプライアンス事例集」(2025年4月1日改訂)を国内のグループで働くすべての人に配布し、人権問題に関する社内教育に活用しています。

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、具体的な事例を交えながら、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、海外の人びととともに働く上で必要な、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。

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。

 [社会データ編 P.80 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進](#)

【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、Corporate Philosophy(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」(2025年4月1日改訂)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。

【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、「人権の尊重に関する基本方針」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方針を定めるとともに、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、「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を定めており、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

artienceグループは世界約20の国・地域に約60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、企業には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と捉え、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」(2024年1月改定)「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)に加えて、自社を含めたサプライチェーンとしての考え方や姿勢、責任などを整理した「サステナブルサプライチェーンガイドライン」(2024年5月改定)を策定しました。

これらの方針・ガイドラインは、当社グループが事業を展開する国・地域の法令や、国連・ILO・OECDなどによる国際行動規範、RBA・AIAGなどの業界基準の遵守・尊重を基本姿勢として、人権・労働慣行・安全衛生・環境・製品安全・コンプライアンス・情報セキュリティなど広範なサステナビリティ課題を網羅しています。日本語版、英語版、中国語版で作成し、国内外のグループ会社やサプライヤーに周知・要請することで持続可能なサプライチェーンの構築につなげていきます。



「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ」関連する方針・指針に掲載しています

推進体制

サプライヤーに対する取り組みは、artience(株)グループ購買部が中心となり、「調達に関する基本方針」「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調達に関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評価し、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。

リスク管理

[CSR調達の推進]

CSR調達を通じて、サプライチェーンにおける違法性の確保、労働環境・地球環境の改善に貢献したいと考えています。このため、①「調達に関する基本方針」「サステナブル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、海外拠点への調達に関する基本方針の周知活動なども推進しています。

また、調達活動における人権尊重の取り組みの確認や、EcoVadisによるサプライチェーンサステナビリティ評価、お客様からのCSR調達アンケート対応などを通じて、サプライチェーン全体のサステナビリティ向上に取り組んでいます。

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。artienceグループの2024年のサステナビリティ評価は総合得点53/100でした。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：3-1. SCM

責任ある原材料調達を実現するサプライチェーンを構築する

- ・ガイドライン同意率：85% (カバレッジ70%)
- ・CSR調達率80%：(カバレッジ70%)
- ・物流、原材料取引、業務委託におけるサステナブルサプライチェーン取り組み推進



グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11

[2024年度の実績]

KPI・施策	2023年度実績	2024年度実績	2030年度目標
ガイドライン同意率	76.7% (カバレッジ42.6%)	80.2% (カバレッジ42.4%)	85% (カバレッジ70%)
CSR調達率	71.1% (カバレッジ42.6%)	69.1% (カバレッジ42.4%)	80% (カバレッジ70%)

※ 2025年3月時点

取り組み

[CSR調達調査の実施(2024年度)]

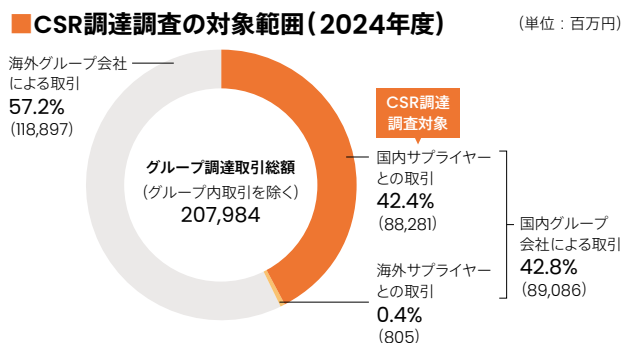
2022年度より、CSR調達調査として国内サプライヤーに「サステナブルサプライチェーンガイドライン」への同意確認と、CSR取り組み状況を確認するアンケート調査を実施しています。このガイドライン同意率とCSR調達率を当社グループのCSR調達度を示すKPIとして、継続的にモニタリング(既存サプライヤーは3年ごとに調査、新規サプライヤーは契約時に調査)を行い、結果をフィードバックすることで改善につなげています。

2024年度は、グループ購買部と国内生産拠点が管轄するサプライヤーの計481社(取引額88,281百万円＝グループ取引総額の42.4%)を対象に調査を実施しました。その結果、ガイドライン同意率は80.2% (354社)、CSR調達率

サプライチェーンマネジメント

は69.1%（259社）でした。また、取引額が大きくCSRレベルが不十分なサプライヤー（取引額1億円以上、アンケートの総合点60/100点未満）を「要ケアサプライヤー」として、CSRレベルの改善に取り組んでいます。

今後は、海外グループ会社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、特に人権尊重の向上に努めていきます。



■ 調査対象サプライヤー（481社）のアンケート結果

	会社数 (社)	取引額割合 (%)
確認書を署名提出したサプライヤー	372	90.3
そのうち、ガイドラインへの同意を表明 (ガイドライン同意率)	354	80.2
アンケートに回答したサプライヤー	372	90.6
そのうち、点数が75/100点以上 (CSR調達率)	259	69.1

※ 2025年3月時点

※ ガイドラインへの同意確認は、5段階の同意レベルが設定された確認書の署名提出を求めるもので、同意レベル3（すでに自社または業界団体などが制定したCSR行動規範を遵守しているか、本ガイドラインの遵守に同意する）のサプライヤーの割合を「ガイドライン同意率」と定義しています

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1.1」を用いて行い、総合点が75/100点以上のサプライヤーの割合を「CSR調達率」と定義しています

■ 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、「調達に関する基本方針」第6条の「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対しても、当社グループの基本方針や「サステナブルサプライチェーンガイドライン」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、定期的にサプライヤーの再評価を行い、調達リスクの低減を図っています。

■ 紛争鉱物・拡張紛争鉱物への対応と調達における人権侵害加担の回避

紛争の影響を受けた地域および高リスク地域において、人権侵害などを伴う不当な手段で採掘・精錬・加工され、これに加担する集団・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るか否かを確認したうえ、使用が発覚・確定した場合には速やかに使用を停止するなど適切な対応をとっています。引き続き、新規原材料採用時の調査・確認を行い、取り組みを強化していきます。また、「拡張紛争鉱物」としてEMRT 2.0に指定されている6種類の鉱物（コバルト、天然マイカ、銅、天然グラファイト、リチウム、ニッケル）については、サプライヤーへの周知を行うとともにお客様の要望に応じて調査を実施するなど、一部取り組みを進めています。さらに、米国UFLPA（ウイグル強制労働防止法）への抵触可能性について、現時点で当社購買部門が原材料を直接購入している一次サプライヤーに「エンティティリスト」掲載企業が含まれていないことを確認済みです。今後も継続してこれらの責任ある調達活動に関する調査・確認・対応を行っていきます。

■ 物流課題に向けた取り組み

artience（株）は、2020年より国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、自主行動宣言を公表しています。取り組みとしては、中継拠点の整備・再配置を行い、配送や荷受けの最適化を進めます。さらに、納品リードタイムの緩和や、納品先での待機時間の短縮、附帯業務の軽減など、お客様の理解と協力のもと、サプライチェーン一体となって物流事業者の負担軽減を図り、重要な社会インフラである物流の維持・改善に努めます。

WEB 「ホワイト物流」推進運動への参画については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント」に掲載しています

TOPICS

「パートナーシップ構築宣言」を改定

2024年5月27日、artience（株）は「パートナーシップ構築宣言^{*}」を改定しました。2022年10月31日に「パートナーシップ構築宣言」を公表していましたが、今回の改定は、2023年11月に内閣官房・公正取引委員会より示された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づいています。改定内容として、宣言文に以下の文言を明記しました。

「不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定にあたっては、下請事業者と少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、下請事業者の適正な利益を含み、下請事業者における労働条件の改善が可能となるよう、十分に協議するよう努めます。」

今後もサプライヤーとのさらなる相互繁栄を目指し、対話と連携を推進していきます。

※ ウェブサイトに掲載されています

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/80746-05-08-tokyo.pdf>



地域・社会への貢献

基本的な考え方

artienceグループは、良き企業市民として事業を通じて社会に貢献し、地域・社会への貢献を重んずる企業風土の醸成を目指しています。

新たに定めたグループマテリアリティ 2025-2030に掲げたKPI・施策の「地域社会とのコミュニケーション」「社会貢献活動(災害等支援、文化・教育支援、環境保全、寄付・寄贈、雇用など)」の分野に取り組むことで、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。

推進体制

artienceグループは、各拠点の総務・管理部門が主体となって活動を推進しており、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。

指標と目標

■グループマテリアリティ2025-2030の関連するテーマ

テーマ：4-5. 共創風土、コミュニティ

パートナーシップ構築と地域コミュニティとの共生を通じて、価値共創を実現する企業風土を醸成する

- ・地域社会とのコミュニケーション推進
- ・社会貢献活動(災害等支援、文化・教育支援、環境保全、寄付・寄贈、雇用など)の推進

 [グループマテリアリティ2025-2030 P.10~11](#)

取り組み

[ボランティア休暇制度の導入]

当社グループ(国内)では、ボランティア休暇制度を導入し、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。2024年度は3名がボランティア休暇を取得しました。

2024年度の主な活動実績

分野	内容
地域社会とのコミュニケーション	・リスクコミュニケーション活動の実施(トーヨーケム(株)川越製造所) ・災害用備蓄品(保存食や保存水など)を、社会福祉協議会を通じて寄贈(artience(株)) ・社会福祉協議会へ使用済み切手・ベルマークの寄贈(artience(株)) ・工場の敷地内での社員による献血活動への協力(TOYO INK (PHILIPPINES) CO., INC.と TOYO INK INDIA PVT. LTD.) ・パンチャン工業団地と提携し地域でのキャリア促進を目標とした活動を実施(TOYO INK (THAILAND) CO., LTD.) ・マレーシア・リサイクル連合(MAREA)がコーディネートした高層住宅を中心とした回収プログラムに協力し、廃棄物回収のためのジャンボバッグ、69袋を寄付(TOYO CHEM SPECIALTY CHEMICAL SDN. BHD.)
文化・教育支援	・男子プロバレーボールチーム(東京グレートベアーズ)が教える子どもバレーボール教室を開催(artience(株)) ・ラグビー普及育成活動「スクラム・ジャパン・プログラム」への協賛の継続(artience(株)) ・学生団体Starsが主催の「こどもキャリアサミット2024」にメインスポンサーとして協賛 ・東京都中央区の小中学校を会場に開催される環境について体験しながら学べるイベント「子どもとためす環境まつり」に協賛(artience(株)) ・2021年度から研究機関への寄付や地域の学校へ生徒が使用する備品(パソコンなどの学習機器、本棚や椅子など)を寄贈するCSRプログラムを開始し寄付・寄贈を実施(TOYO INK INDIA PVT. LTD.) ・トルコ教育財団(TEV)への寄付を通じて、支援を必要とする学生へ教育のための支援(奨学金制度など)を実施(TOYO PRINTING INKS INC.)
環境保全	・「びわ湖の日(7月1日)」の環境美化活動に継続参加(東洋ビジュアルソリューションズ(株)守山製造所) ・環境美化活動「中之島ウエスト・クリーンアップ活動」に継続参加(東洋インキ(株)関西支社) ・アスкул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・再資源化活動への参加(拠点：京橋本社・十条センター、東洋インキ(株)埼玉製造所、回収量：85.58kg) ・「環境の日(6月5日)」に合わせた敷地内での植樹活動(TOYO INK INDIA PVT. LTD.) ・センセーブ運河沿いのポート清掃活動に参加(TOYO INK (THAILAND) CO., LTD.)
災害等支援、寄付・寄贈、雇用など	・能登半島における地震への災害被災地支援として日本赤十字社を通じて500万円の寄付を実施 ・東京都中央区が地球温暖化対策として進める森林保全事業「中央区の森」への寄付を継続実施 ・研究を支援することを目的とした大学機関への研究助成金の寄付を実施

※ アスкул資源循環プラットフォーム
<https://www.askul.co.jp/kaisya/shigen/>

社会データ編

人材マネジメント

社員数

			2022年度	2023年度	2024年度
社員数 (名)	artience	男性	304	288	280
		女性	99	100	97
		合計	403	388	377
	東洋インキ	男性	585	673	639
		女性	75	88	91
		合計	660	761	730
	トーヨーケム	男性	493	513	520
		女性	73	82	86
		合計	566	595	606
	トーヨーカラー	男性	426	424	431
		女性	58	56	61
		合計	484	480	492
	その他国内関係会社(連結) [※]	男性	768	608	607
		女性	183	162	162
		合計	951	770	769
	海外関係会社(連結)	男性	3,754	3,792	3,861
		女性	1,112	1,050	1,062
		合計	4,866	4,842	4,923
	グループ計	男性	6,330	6,298	6,338
		女性	1,600	1,538	1,559
		女性比率(%)	20.2	19.6	19.7
		合計	7,930	7,836	7,897

集計範囲：グローバル(連結)

※ 東洋インキ(株)、トーヨーケム(株)、トーヨーカラー(株)を除く国内連結子会社

地域別社員数

			2022年度	2023年度	2024年度
社員数 (名)	日本	男性	2,576	2,506	2,477
		女性	488	488	497
		合計	3,064	2,994	2,974
	中国	男性	1,220	1,171	1,153
		女性	344	321	302
		合計	1,564	1,492	1,455
	アジア (中国を除く)	男性	1,790	1,791	1,863
		女性	467	491	508
		合計	2,257	2,282	2,371
	北米・中南米	男性	303	385	374
		女性	161	95	86
		合計	464	480	460
	ヨーロッパ・ アフリカ	男性	441	445	471
		女性	140	143	166
		合計	581	588	637

集計範囲：グローバル(連結)

新規雇用者数・平均勤続年数・正社員の割合

			2022年度	2023年度	2024年度
新規雇用者数 (名)	新卒採用者数	男性	32	37	32
		女性	17	20	18
		合計	49	57	50
	中途採用者数	男性	49	28	59
		女性	10	2	12
		合計	59	30	71
	合計	男性	81	65	91
		女性	27	22	30
		合計	108	87	121
平均勤続年数(年)		男性	19.3	18.9	19.0
		女性	14.9	14.2	14.3
		合計	18.6	18.1	18.2
正社員の割合(%)			81.3	81.6	82.3

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)

年代別社員数、平均年齢

		2022年度	2023年度	2024年度
社員数(名)	18～29歳	380	378	363
	30～39歳	704	654	647
	40～49歳	796	777	774
	50～59歳	1,002	965	945
	60～64歳	309	326	341
	65歳～	17	24	32
	合計	3,208	3,128	3,066
平均年齢(歳)	男性	45.6	46.0	46.1
	女性	41.9	41.9	42.0
	合計	45.0	45.3	45.4

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)

離職率、退職事由

		2022年度	2023年度	2024年度
離職率(%) ^{※1}		2.84	3.71	3.20
自己都合離職率(%) ^{※2}		72.50	83.00	68.46
退職事由(名)	会社都合	0	0	0
	自己都合	58	83	89
	定年退職	0	9	25
	休職満了	6	1	7
	契約期間満了	16	7	9
	合計	80	100	130

集計範囲：2022～2023年は国内(artience(株)原籍社員)、2024年は国内(連結)

※1 離職率は、対象社員数に対する自己都合および休職期間満了の退職者の割合で計算

※2 自己都合離職率は、退職者の合計に対する自己都合退職者の割合で計算

社会データ編

人材育成

■主な研修一覧

階層別研修	
各階層別に必要な知識・スキル・思考力・マインドを身につけることを目的とした研修	
・新入社員導入研修	・1年目社員フォローアップ研修
・仕事の進め方研修	・ロジカルコミュニケーション研修
・OJT担当者研修	・問題解決実践研修
・問題解決基礎研修	・キャリアデザイン研修
・チームマネジメント研修	・評価者研修
	・新任役員研修
職種別研修	
職種別に必要なスキルを身につけることを目的とした研修	
・商談スキル強化研修	・マーケティング基礎研修
・統計基礎研修	・実験計画法研修
・QC基礎研修	・MI実践研修
	・生産系社員向けカイゼンスkill講座
選拔型研修	
経営・組織の中核を担う次世代人材に必要なビジョン構築力、課題形成力、思考力、その他専門性の習得を目的とした研修	
・次世代経営者育成プログラム	・次世代リーダー育成プログラム
・モノづくりマネジャー育成プログラム	
・新事業創造に向けたマインドセット&スキルアッププログラム	
・生成AI研修	
グローバル人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修	
グローバルで活躍するために必要なマインドの醸成、知識習得のための研修や海外ナショナルスタッフの次世代リーダー向けに経営知識やスキルを身につけることを目的とした研修	
・異文化コミュニケーション研修	・海外ビジネス体験研修
・海外ワークショップ	・海外赴任前研修
・海外ナショナルスタッフ次世代リーダー育成プログラム	
DE&I	
「DE&I推進に関する方針」に基づいたセミナーや研修	
・女性キャリア研修	・LGBTQ+セミナー
・両立支援セミナー（介護、育児、治療）	
eラーニング	
・化学物質管理講座	・貿易管理講座
・知財／特許講座	・環境／安全講座
	・ESG講座

■社員一人当たりの研修費用・社内公募

		2022年度	2023年度	2024年度
社員一人当たりの研修費用 ^{※1}	投資額(千円／一人当たり)	30	33	35
社員一人当たりの研修時間 ^{※2}	(時間／一人当たり)	—	—	0.3
社内公募／キャリアチャレンジ制度(名) ^{※3}	主体的キャリア形成の成立件数	11	9	20
社内表彰対象者数(名)		2	6	21
ビジネスアイデアコンテスト応募件数(件) ^{※4}		63	131	114

※1 集計範囲：artience(株)、東洋インキ(株)、トーヨーケム(株)、トーヨーカラー(株)、東洋ビジュアルソリューションズ(株)
※2 集計範囲：国内(連結および非連結子会社)と海外駐在員を受講対象としたESG研修のeラーニング受講時間
※3 集計範囲：国内(連結および非連結子会社)
※4 集計範囲：グローバル(連結)。ビジネスアイデアコンテストは、複数名でチームを作り、テーマを決めて取り組みを発表する形式

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

■社員のダイバーシティ

	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率(%) ^{※1}	4.5	5.5	5.8
新卒女性採用比率(%) ^{※2}	32.5	37.0	42.0
外国籍社員数(名)	28	30	37
障がい者雇用	雇用者数(名)	42	43
	雇用率(%)	2.60	2.74
	勤続年数(年)	15.6	16.9

集計範囲：国内 (artience(株) 原籍社員)
※1 各年度翌年1月時点
※2 各年度4月入社の新卒女性採用比率

■男女の賃金の差異

	2022年度	2023年度	2024年度
正規労働者(%)	76.0	77.3	78.4
非正規労働者(%)	65.1	39.8	66.2
全ての労働者(%)	75.5	77.1	78.2

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)
※ 男女の賃金の差異は女性労働者の年間平均賃金／男性労働者の年間平均賃金で算出

■研修

		2022年度	2023年度	2024年度
人権・ハラスメント研修(名)	新入社員研修	49	57	48
	海外赴任前研修	20	20	16
	管理者向け研修	97	76	92
	コンプライアンス研修	拠点ミーティング：3,663 強化月間：3,896	拠点ミーティング：3,386 強化月間：3,479	拠点ミーティング：3,315 強化月間：3,375
ダイバーシティ研修参加者数(名) [※]		延べ146	延べ146	延べ312
ALLY(アライ)賛同者数(名) [※]		94	115	170

集計範囲：国内(連結および非連結子会社)
※ 2022年度から実施

社会データ編

ワーク・ライフ・バランスの推進

			2022年度	2023年度	2024年度
育児休暇	育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	男性	92.7	100	96.0
		女性	100	100	100
	休業後の復職率(%)	男性	100	100	100
		女性	100	100	90
		合計	100	100	97.6
	育児時短勤務者数(名)		36	34	32
労働時間	総労働時間(時間)		1,723	1,755	1,729
	平均残業時間(時間/1月当たり)		7.2	7.9	8.5
	有給休暇取得率(%)		64.0	69.2	68.0
	年次有給休暇取得平均日数(日)		12.3	13.3	13.0
	全有給休暇取得平均日数 [※]		16.7	16.8	16.1
	半休制度取得率(%)		73.7	78.4	78.7
	選択型福利厚生制度利用率(%)		85.8	83.2	83.9

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※ 全有給休暇=年次有給休暇+看護介護休暇+特別休暇+積立休暇

健康経営

	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率(%)	100	100	100
被扶養者検診受診率(%) [※]	81.9	80.0	78.3
ストレスチェック実施率(%)	90.9	92.3	92.6
インフルエンザ予防接種受診率(%)	64.0	59.0	58.0

集計範囲：国内(artience(株)原籍社員)

※ 各年の12月末時点

社会データ編

労働安全衛生・保安防災

■休業災害・死亡災害

			2022年度	2023年度	2024年度
休業災害	発生件数(件) ^{※1}	自社	2	3	7
		協力会社	1	2	0
死亡災害	発生件数(件) ^{※1}		0	0	0
	死亡者数(名)	自社	0	0	0
		協力会社	0	0	0
休業災害	度数率 ^{※2}	自社	0.286	0.438	1.050
		協力会社	—	2.744	0.000
	強度率 ^{※3}	自社	0.002	0.003	0.009
		協力会社	—	0.056	0.000
労働関連の疾病・体調不良	発症数(件)	自社および協力会社	0	0	0
	死亡者数(名)	自社および協力会社	0	0	0

集計対象：国内 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、パートタイマー、派遣社員、受入出向者を含む）
 協力会社：当社グループの国内全事業所内で委託業務を行っている会社（資本関係がない会社も含む）、かつ自社にデータ提供協力があり、自社と同じく安全管理を行っている会社の社員（協力会社の総人数は2022年度424名、2023年度381名、2024年度355名）

算定期間：各年の1月～12月

※1 発生件数：労働者が業務遂行中に業務に起因して受けた負傷又は疾病（休業1日以上又は不休災害であって身体の一部または機能を失うもの。ただし、業務上の疾病であっても、遅発性のもの（*）、食中毒、及び伝染病は除く。）及び死亡を対象。なお、通勤災害による負傷、疾病及び死亡は除く

*遅発性のもの→疾病の発生が、事故、災害などの突発的なものによるものでなく、緩慢に進行して発生した疾病をいう。例えば、じん肺、鉛中毒症、振動障害などがある。（令和2年厚生労働省 労働災害動向調査 調査票記入要領より抜粋引用）

※2 休業災害度数率：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、休業災害発生の頻度を表す

※3 休業災害強度率：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

■労働基準関係法令違反件数

	2022年度	2023年度	2024年度
労働基準関係法令違反件数(件)	0	0	0

集計範囲：国内（連結および非連結子会社）

地域・社会への貢献

■ボランティア休暇取得者数

	2022年度	2023年度	2024年度
ボランティア休暇取得者数(名)	3	1	3

集計範囲：国内（artience（株）原籍社員）