

社会

人権に関する基本的な考え方

当社グループは、国内外の法令を遵守し、人権を尊重した公平な処遇を行い、個性と自主性を尊重した活力ある企業づくりを目指しています。

「行動ガイドライン」では、雇用や処遇にあたり、性別や人種、国籍、宗教、思想、身体上のハンディ、その他個人的な特性に基づいた差別は、いかなる場合でも行わないことを明記しています。また、国際規範に則り、児童労働や強制労働を禁止し、団結権及び団体交渉権を尊重し、最低賃金を遵守しています。

女性活躍とダイバーシティの推進

当社グループは、人財の多様化と育成が中長期的な企業価値向上につながるものと考え、性別・年齢・国籍・障がいなどにかかわらず、当社グループの事業推進に必要な人財を積極的に採用・登用しています。また、女性の活躍向上のため、新卒採用時の女性総合職の採用比率40%以上、管理職に占める女性比率5%以上を目標としています。

人事施策として、「活力ある企業風土の醸成」「可能性を引き出される環境づくり」を目標に掲げ、人財育成と社内環境の整備・充実を図っています。

ジェンダーダイバーシティの面では、女性総合職採用に加え、一般職から総合職への職種転換制度の実施、育休取得者の時短期間の延長など働きやすい職場環境の整備に取り組みました。その結果、全社員における女性比率は2023年3月末の29.9% (86名) から2024年3月末現在では31.5% (91名) に増加しました。

また、女性総合職は2024年3月末現在で24名となり、2019年4月(9名)から15名増員し、女性管理職も4名になりました。なお、当社グループは同一労働・同一賃金を遵守し、ジェンダー間での賃金格差の是正に努めています。

女性管理職の割合と男女の賃金格差の状況

		2023年度
管理職に占める女性労働者の割合		4.8%
労働者の男女の賃金差異	全労働者	65.3%
	正規雇用労働者	65.3%
	パート・有期労働者	63.7%

ワークライフバランス

当社グループは、福利厚生として社員がより充実した生活を送るために様々な制度を用意しています。

■従業員持株会

社員の中長期的な資産形成を支援するため、従業員持株会を設置しています。会員は毎月一定額を拠出して株式を共同購入。拠出額に応じて持ち分を配分しています。

■永年勤続表彰

長年にわたり会社に貢献した社員一人ひとりに対して、これまでの働きへの感謝と、これからの更なる活躍への期待を込めて永年勤続(勤続10年、20年、30年)の表彰及び記念品の贈呈を行っています。

■健康経営への取り組み

社員の健康保持増進のため、健康保険組合が推奨する健康優良企業認定制度「銀の認定」の取得を目指しております。取り組みとして、健康に関する情報発信に加え、健康診断受診率100%を目標として、2024年度より人間ドックの受診料を全額会社負担にすることを決定しました。また、健康サポートアプリと連携した自動販売機の試験的導入を実施中です。

■子育て両立支援

育児をしながら働く社員など、様々な形で働く社員を支援するため各種制度を拡充し、制度への全社的な理解を促進しています。仕事と育児の両立のため、産休・育休から復職する際は、勤務希望などの個別相談を行い、スムーズな復帰をサポートしています。また、男性の育児休業取得も促進しています。

育児休業取得率の状況

		2023年度
女性		100% (4人)
男性		0% (0人)
合計		44% (4人)

労働安全衛生

当社グループは、グループ事業に携わる全ての人々が健康で安全に業務を遂行することが、事業の重要基盤であると考えます。労働安全衛生体制を推進し、快適な職場環境づくりに継続的に取り組んでいます。

当社グループの労働安全衛生の管理は、安全衛生委員会が行っています。同委員会は月1回開催され、「安全衛生委員会規定」に基づき、従業員の健康や化学品を扱う企業としての安全な労働体制について、定期的な話し合いを行っています。

化学品を取り扱うケミカルセンターの労働安全衛生の状況は、年に1度ソーダニッカ本社に報告されます。2023年の労働災害は0件でした。

また、グループ会社のうち、工場設備を保有する日本包装の労働安全衛生の状況については、月1回、ソーダニッカ関西支社長に報告されます。また、日本包装では毎年7月に安全週間、10月に労働衛生週間を実施し、労働安全衛生の勉強会を行うなど、社員の意識向上に努めています。2023年度は、安全週間には「熱中症対策」についての勉強会、労働衛生週間には「腰痛予防」についての勉強会が実施され、日本包装社員全員(100%)が受講しました。

研修と教育

当社グループは、長期ビジョン「Go forward」において、化学品商社として化学・機能製品に関する商品からサービスまでのあらゆる機能を備え、顧客と社会が抱える課題の解決に貢献する企業を目指し、事業価値・社会価値双方の向上を実現していくことを目標としています。この長期ビジョンを達成するためには、多様性と自律性を備えた個々人の成長が重要と捉え、研修と教育に取り組んでいます。2023年度は「次世代研修」として、将来の当社を担う有望な若手・中堅社員が集合し、中計を踏まえた事業プランの立案とプレゼン大会を行いました。

■リスクリング

公的資格の取得支援として受験費用や講習費用の補助に加え、外国語学校費用の一部補助やe-ラーニングにより自己啓発の支援を行っています。

キャリア支援

当社グループは、従業員一人ひとりが明確なキャリアプランを持ち、その実現に向けて経験を積むことが事業基盤を強化するために重要と考えています。

人事グループでは年に1度、社員と面談を行い、個人が希望するキャリアや今後伸ばしたい能力を把握し、社員の挑戦を後押しできる体制を築いています。また、各部署でも年に1回、上長と部下が直接対話を行う評価面談を行っています。現状の仕事状況や能力・キャリア開発についてフィードバックを行うことで、社員の成長を後押ししています。

情報セキュリティ

当社グループは、事業活動において、情報化及びネットワーク化を進めており、保有する経営資源としての情報資産は年々増加しています。これらの情報資産を厳正に管理し、あらゆるステークホルダーの信頼に応えるとともに、当社の継続的、安定的な事業活動に資することを経営の重要課題の1つと位置付けています。

当社は、「情報セキュリティ基本方針」を策定し、社員の情報セキュリティ意識の向上を図るとともに、リスク管理体制を整備し推進しています。

情報セキュリティ管理は、情報システム部門が担当しており、技術的な対策を行い、管理しています。また、年に1度、IT監査を受けてシステム運用に問題がないことを担保しています。2023年度も情報漏洩に関する事故は発生しておりません。

サステナブル調達

当社グループは、取引先に対し公平な競争機会を設け、公正な選定を行います。また、環境や社会に配慮した調達により、持続可能な社会の実現を目指します。

事業活動において人権を尊重し、強制労働や児童労働を認めず、あらゆる差別を許容しません。また、国際規範や事業を行う国や地域の法令を遵守し、労働者の権利を尊重します。温室効果ガス(GHG)排出量の削減や生物多様性の保全に配慮し、取引先の皆さまと協力して地球環境の保全に努めます。

また、当社は2024年3月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。サプライチェーンの取引先の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築していきます。



TOPIC

持続可能なパーム油のための 円卓会議(RSPO)の加盟と EcoVadisへの対応

当社グループは、持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)の準会員です。パーム油の調達においては、RSPOの「サプライチェーン準会員行動規範」のもと、「『持続可能なパーム油』の生産、公達及び仕様を支持し、推進し、それに向けた作業を行うこと」の達成を推進します。

また、当社自ら持続可能な社会実現に向けて行動すべく、サプライチェーン全体のサステナビリティの改善・向上を目的とした国際的なサステナビリティ評価機関EcoVadis質問書への回答を行っています。