

社会への取り組み

当社は会社の持続的な成長のため、多様な人財がそれぞれの能力を最大限に発揮できる体制・制度・企業風土づくりに積極的に取り組んでまいります。

人財マネジメントに関する基本方針

1. 働きがいのある職場の構築

クミアイ化学グループは、「人財」が企業の持続的成長に欠かせない最重要なファクターであると捉え、ワークライフバランスの実現による生き生きと働ける職場環境の実現に積極的に取り組むとともに、「存在感」「達成感」「将来への希望」を持ち続け、仕事を通して自己実現ができる環境の整備を進め、従業員幸福度の向上に努めます。

2. 安全で健康的な職場環境の構築

クミアイ化学グループは、労働災害と疾病を未然に防止するとともに、従業員の代表者も参加する安全衛生委員会での協議を反映して、安全衛生・防災に係る法的要求事項を従業員に周知徹底するなど、安全で健康的な職場環境の整備を進めます。

3. 公正な労働条件の確保

クミアイ化学グループは、結社の自由および団体交渉権を含む労働に関する基本的な権利を尊重し、労働組合との協議会における建設的な労使の対話を通じて、最低賃金規定や労働時間規制など労働に関する法令を遵守するとともに、均衡の取れた人事体系の維持やさらなる待遇の改善に努めるなど、公正な労働条件の確保に努めます。

4. 公平・公正な人財マネジメント

クミアイ化学グループは、公平・公正な人財マネジメントと人財育成を支える制度の下、倫理観に富み企業理念に則り行動できる人財や高い専門性やグローバルな視点を持つ人財を育成します。

5. ダイバーシティの推進

クミアイ化学グループは、多様な人財が、その個々の価値観や能力を最大限に活かせるダイバーシティ&インクルージョンの実現を目指します。

ワークライフバランスの推進

過重労働の防止とワークライフバランス

当社では、従業員のワークライフバランスを促す制度として、時差出勤制度と在宅勤務制度を導入しています。また、在宅勤務制度やサテライトオフィスの活用など、多様な人財が十分に能力を発揮し、安心して活躍できるよう環境整備を進めています。

KPI	2022年度実績	2026年度目標	2030年度目標
平均年次有給休暇取得率	60.6%	70.0%	80.0%
月平均所定外労働時間	13.8時間	10時間未満	10時間未満

子育て世代を支援する制度

当社では、子育て世代を支援するためのさまざまな制度を設けています。短時間勤務制度は中学校就学まで利用できます。時差出勤制度は日単位の設定ができます。コロナウイルス感染症拡大防止をきっかけに導入された在宅勤務制度も多くの利用者がいます。

近年では男性の育児休業取得者も増えており、今後も会社全体で働きやすい職場環境を作っていきます。

KPI	2022年度実績	2026年度目標	2030年度目標
男性の育児休業取得率	24.1%	100%	100%
次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定の取得」	—	「プラチナくるみん」認定の取得	「プラチナくるみん」認定の維持

ダイバーシティ・インクルージョンの推進

当社は、会社の持続的な成長を確保するためには、多様な視点や価値観の存在が欠かせないものであるという認識のもと、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。年齢、国籍、性別などの差別なく、女性、外国人、キャリア採用者等についてもその能力・成果に応じた公平な人事評価のもと、マネジメント層やスペシャリストとしての育成を行います。

採用におけるダイバーシティ推進に取り組んだ結果、2022年度の新卒採用者における女性の割合は31.3%、年間採用者に占めるキャリア採用者の割合は27.3%となりました。

また、今後の女性活躍推進については行動計画を策定し、各KPIを設定して実行していきます。さらに、多様な人財が安心して能力を発揮できる企業風土をつくるためダイバーシティに関する研修を行います。

新卒採用者に占める女性の割合

入社年度	2020	2021	2022
男性(人)	28	22	11
女性(人)	7	12	5
合計(人)	35	34	16
女性の割合	20.0%	35.3%	31.3%

年間採用者に占めるキャリア採用者の割合

入社年度	2020	2021	2022
新卒採用(人)	35	34	16
キャリア採用(人)	6	8	6
採用合計(人)	41	42	22
キャリア採用の割合	14.6%	19.0%	27.3%

ダイバーシティの推進に関するKPI

KPI	2022年度実績	2026年度目標	2030年度目標
女性管理職(課長職以上)の割合	1.6%	4.9%	8.2%
女性社員比率	16.8%	19.0%	20.0%
ダイバーシティに関する研修	—	年1回以上	年1回以上

人財の育成

当社では、全部門共通の研修として、新入社員研修、中堅社員研修、ライフプランセミナー等の入社年次に応じた研修や、アセスメント研修、人事考課者研修のように役職に応じた研修を実施しています。また、各部門では語学研修や営業研修など実務に即した研修を行っています。

研究開発部門では、外部の研究機関(産業技術総合研究所等)に研究員を派遣し、共同研究を通じた研究員育成に努めています。

人権の尊重

当社は、「人権に関する基本方針」を定め、企業活動において差別を行わず、基本的な人権を尊重することに

努めます。海外で展開する事業においても、児童労働や強制労働などの人権侵害に加担することなく、これらの排除・廃絶に向けた国際的な取り組みを支持します。

KPI	2022年度実績	2026年度目標	2030年度目標
人権教育・研修の実施	全管理職を対象に実施: 1回	社員カバー率:100% 社員1人当たり年1回以上	社員カバー率:100% 社員1人当たり年1回以上

人権に関する基本方針

1. 人権の尊重

クミアイ化学グループは、国連の「国際人権章典」および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」などの人権に関する国際規範を尊重し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の趣旨を踏まえて人権尊重の取り組みを推進します。

2. 差別・ハラスメントの禁止

クミアイ化学グループは、あらゆる事業活動において、性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、信条、学歴、社会的地位、障がいの有無、性的指向・性自認などによる差別、およびセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの個人の尊厳を傷つけるハラスメントを禁止します。また、事業活動を通じた間接的な人権侵害への加担や人権侵害の助長を回避するための取り組みを推進します。

3. 児童労働や強制労働の禁止

クミアイ化学グループは、あらゆる国・地域の事業活動において、強制労働、児童労働、奴隷労働、人身取引などを直接・間接的に行わないよう取り組みます。

4. プライバシーの保護

クミアイ化学グループは、プライバシーを尊重し、個人情報などの保護に努めます。

5. 人権デュー・ディリジェンスの実施

クミアイ化学グループは、人権に関する潜在的な負の影響を認識し、防止あるいは軽減することにより対処する是正プロセスを行うように努めます。

労働安全衛生の推進

当社は労働安全衛生が何ごとにも優先する重要事項であると考え、安全衛生活動を事業所主体と本社主体の二本立てで実施しています。事業所では安全衛生委員会が中心になり事業所ごとの対応を実施します。本社主体では、VR危険体感研修の導入や労働安全コンサルタントとの契約、ヒューマンエラーの研究者や産業技術総合研究所との安全に関する共同研究等を行っています。社内外の協力のもと、全社的な安全衛生活動を推進しています。

安全衛生管理体制

当社では事業所ごとに総括安全衛生管理者を任命し、以下の事項を総括管理しています。

- 1) 従業員の危険または健康障害を防止するための措置に関する事項
- 2) 従業員の安全または衛生のための教育の実施に関する事項
- 3) 健康診断の実施、その他健康管理に関する事項
- 4) 労働災害の原因の調査および再発防止の対策に関する事項
- 5) その他、安全及び衛生管理に関する事項

また、安全衛生委員会を設置し、従業員の安全衛生に関する関心を高めるとともに、従業員の意見を反映させ、災害防止対策ならびに健康の保持増進を向上させる活動を推進しています。各事業所では必要に応じ管理者・責任者、産業医等を選任し、安全衛生に関する業務を遂行しています。

労働災害を抑止する取り組み

当社では発生した災害について、発生時の状況や再

労働災害発生件数(新規)

年度	通勤災害	業務災害	全体	内休業災害
2019	1	5	6	1
2020	4	10	14	1
2021	5	5	10	0
2022	4	15	19	1
合計	14	35	49	3

※クミアイ化学単体

発防止のための改善等を報告書にまとめて管理しています。

安全衛生に対する新たな取り組み事例

2018年に、龍野工場に新設する顆粒水和剤新プラントの建設プロジェクトを生産現場と本社とで立ち上げました。安全・環境への配慮を念頭に設計検討を重ね、2022年10月4日に竣工式を行い、同月に検収運転前の安全診断を行いました。

新プラントの設計は以下のコンセプトで検討されました。

- 1) 省エネ・省力・無人
- 2) フレキシブル・プラント丸洗い
- 3) スマート工場・デジタル工場
- 4) 合理化・効率化

これらにより安全対策やリスク軽減がなされました。従来の切り替え作業時における作業者の曝露リスクを軽減するために全工程水洗可能な設備にしました。また、粉じん飛散を抑えた設備工程により作業者曝露の軽減と粉じん爆発への安全対策を図りました。

機器、作業のリスクアセスメントについては、外部の労働安全コンサルタントの協力のもと、検収運転前に安全診断(リスクアセスメント含む)を実施しました。その対応を図るとともに、検収運転時の追加リスクを抽出し、さらに改善を実施しました。再度、労働安全コンサルタント参加の安全診断により残存リスクの検討を行いました。



レスポンシブル・ケアの取り組み

当社ではサステナビリティ経営の一環としてレスポンシブル・ケア活動を推進しています。2022年5月にレスポンシブル・ケア推進課を新設しました。



当社は農薬を中心とした研究開発型の化学メーカーであり、レスポンシブル・ケア活動は研究開発から製造、販売、お客様の使用時から廃棄に至る全ての過程において社内外の関係する方々の安全と健康および環境を守るものです。

2022年11月に日本化学工業協会レスポンシブル・ケア委員会に入会し、12月には代表取締役社長をトップとするレスポンシブル・ケア推進委員会を設置しました。化学系の当社グループ会社7社とも情報共有してより良い活動を目指していきます。

レスポンシブル・ケア推進体制

レスポンシブル・ケア推進委員会は代表取締役社長を委員長とし、常勤役員および部長で構成され、レスポンシブル・ケア推進課が事務局として運営しています。レスポンシブル・ケア活動の取り組みを継続的に改善するため、以下の内容を中心に取り組んでいます。

- 1) レスポンシブル・ケア活動の目標・計画の策定
- 2) レスポンシブル・ケア活動計画の進捗管理
- 3) レスポンシブル・ケアマネジメントシステムに関すること
- 4) レスポンシブル・ケア内部監査報告およびマネジメントレビュー

(情報共有しているグループ会社: 理研グリーン、イハラニッケイ化学工業、ケイ・アイ化成、イハラ建成分業、尾道クミカ、クミカ物流、ネップの7社)

レスポンシブル・ケアに関する基本方針

クミアイ化学グループは、「クミアイ化学グループ企業基本理念」のもと、化学製品の全ライフサイクルにおいて環境・健康・安全を確保し、その取り組みを継続的に改善することによって、人々の生活の質の向上と持続可能な社会の実現に貢献することを目標に、レスポンシブル・ケアを実施します。

1. 経営層自らリーダーシップを発揮し、レスポンシブル・ケアを推進します。
2. 化学製品の開発から廃棄に至るまでの全ライフサイクルにわたり、自主的に環境・健康・安全の確保とその継続的改善に努めます。
3. 省資源及び省エネルギーを推進し、廃棄物の削減ならびに有効活用に努めます。
4. サプライチェーンの全てにわたって、環境と人々の健康・安全を守ります。
5. 環境・健康・安全に関する活動に対するステークホルダーの期待に応えるため、その成果を公表し社会との対話・コミュニケーション活動に努めます。
6. 「いのちと自然を守り育てる」ために、豊かな社会の持続的発展に繋がる新しい価値の創出に挑戦し続けます。