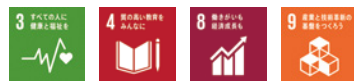


保安防災・労働安全衛生



マテリアリティ: 無事故・無災害

「保安は事業活動の基本であり、保安の確保は社会との共生の第一歩である」という姿勢のもと、徹底した保安防災活動と労働安全衛生活動を実施し、無事故・無災害を目指すとともに良好な職場環境の確保に努めています。

総合的な保安防災活動

トクヤマは保安3原則として、「保安は、①企業市民として果たすべき社会的責務、②事業活動のすべてに優先、③全役職員一人ひとりの責任ある意識と行動により確保できる」を掲げ、保安防災活動に取り組んでいます。

徳山製造所では保安管理システムを中心に、鹿島工場を含む他の事業所では労働安全衛生マネジメント

システムにより、作業・設備・プロセスリスクアセスメントの実施や変更管理の徹底により危険要因の特定、排除を図っています。また、安全文化および行動特性調査アンケートの実施により、個々人の行動特性を把握・認識することによって不安全行動の撲滅に取り組んでいます。労働安全衛生活動についても、安全パトロール、KYT（危険予知訓練）、ヒヤリハットなどの安全の基本活動の徹底を図っています。

2020 年度 全社保安管理方針	
株式会社トクヤマは、保安の基本理念に基づき、以下の保安管理方針を定め、企業市民として保安活動を積極的に推進する。 - 経営トップのリーダーシップのもと、全員参加による保安活動を推進する。 - 法令はもとより、自ら決めたことは確実に遵守する。 - 安全文化の醸成・向上により、人と設備と社会の安全を確保する。 - 快適な職場環境を確保し、心とからだの健康づくりを推進する。	2020 年度 全社保安管理目標および重点実施項目 目標 ■ 法令違反ゼロ ■ 事故・休業災害ゼロ ■ 休業率の低減 《保安管理レベルの向上》高圧ガス認定更新への対応／危険感受性の向上／変更管理の充実と徹底／KY の充実と徹底／IoT、ビッグデータ活用の推進 《危険源の特定及びリスクの低減》非定常時のリスクアセスメントの展開／化学物質のリスクアセスメントの充実 《リスク管理、危機管理の推進》巨大地震への対応 《設備管理の推進》経年設備の管理強化／設備リスク特定の拡充 《心とからだの健康づくりの推進》

防災訓練

製造事業所での地震によるタンク配管からのガス・液の漏えいおよび火災を想定し、本部と現場の指揮所間の情報伝達の改善など、より機能的に充実化を図った実践型の総合防災訓練をはじめ、夜間、休日も想定した各部署での防災訓練、関連会社・協定会共同防災訓練や所内での防災競技大会の実施などさまざまな訓練を行い、万に備えています。また、巨大地震を想定して、災害対策本部や危機対策本部を設置し、BCP（事業継続計画）の初動訓練を実施しています。

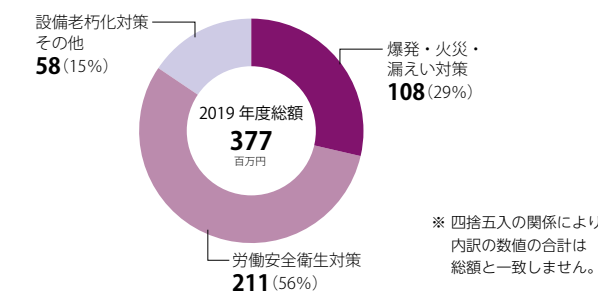
協力会社の安全衛生活動の推進

協会社と一体となり、安全衛生管理の充実に向け、①合同安全会議での計画的な安全教育と安全対話による現場状況の共有化の充実、②安全パトロールでの工事業者への安全指導の強化と、不安全箇所・作業の指摘・改善、③監督者能力向上研修、危険体験研修による危険感受性の向上、④請負工事・作業における作業手順書の整備・充実などを行っています。

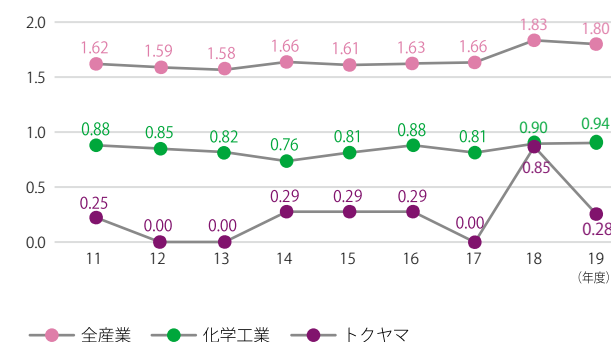


徳山製造所防災訓練

安全防災・労働安全衛生対策投資

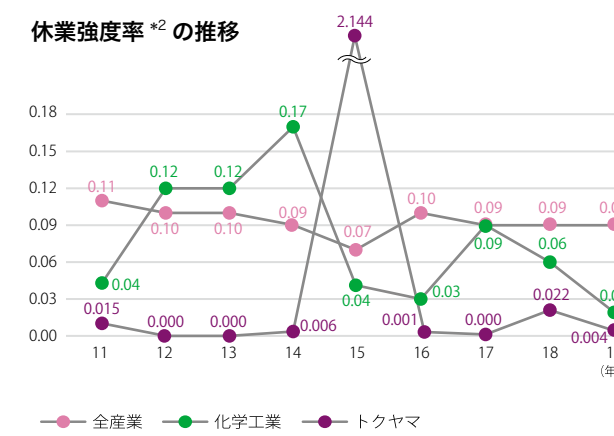


休業度数率^{*1}の推移



*1 休業度数率：100万のべ労働時間あたりの労働災害による休業者数で表示し、労働災害発生頻度を表す

休業強度率^{*2}の推移



*2 休業強度率：1,000のべ労働時間あたりの労働災害による労働損失日数で表示し、発生した労働災害の大きさを表す

ステークホルダーとの コミュニケーション



マテリアリティ：地域社会との共存、連携、貢献

トクヤマは地域から必要とされる企業として、地域コミュニティと共生を図るためさまざまな活動を行っています。会社はもちろん、従業員も自ら進んで地域の皆さまとの交流を深めています。

地域との連携・社会貢献活動

■ 次代を担う子どもたちの育成を支援

徳山製造所では、地元・山口県を中心に小学生の社会見学の受け入れや小・中学校への出前授業の実施など、子どもたちの育成を支援しています。

周南市内4校の小学3年生が社会見学として徳山製造所を訪れ、海の塩から身近にあるさまざまな製品が生み出されていることや工場の広さや設備、安全への取り組みなどを紹介しました（左の写真）。出前授業では周南市立徳山小学校の5年生を対象にリサイクルの取り組みを説明。また、光市が主催する「ひかり環境未来塾」に参加し、浅江中学校1年生を対象に「水素エネルギーって何だろう」と題し、水素自動車「MIRAI」を前に持続可能な社会づくりと水素の利活用などについて講義を行いました。



出前授業「水素エネルギーって何だろう」



御影文庫の寄贈

徳山製造所の塩山を見学する小学生

Topics

徳山科学技術振興財団

30年以上にわたり、新材料分野の研究等を助成

トクヤマの創立 70 周年記念事業の一環として、次世代を担う科学技術の振興を目的に 1988 年に設立された徳山科学技術振興財団は、新材料開発分野における基礎・応用を指向する独創的な研究に対して助成を行っています。

助成対象は若手研究者（45 歳未満）とし、研究室を上げた直後の研究者が 1 年間研究を継続できる資金（200 万円）を支援し、1989 年～2019 年で計 460 名に総額 8 億 9,982 万円の助成を行っています。

さらに、2020 年度からはスタートアップ助成として、より若い研究者（学位取得 10 年以内、ポスト着任後 3 年以内）

また、1978年の創立60周年以来、周南市内の小中学校へ図書券の寄贈を続けている「御影文庫」は、2020年で43回目を迎えました。今回は、周南市内の小中学校41校に各10万円を寄贈し、現在までの総額は2億1,160万円に上っています。

■ 化楽くらぶ「日本化学連合 化学コミュニケーション賞2019」を受賞

子どもたちに化学の不思議と面白さを、身近な道具を使った実験を通じてわかりやすく伝えるため、各地で体験教室を展開しているトクヤマ化楽くらぶが、（一社）日本化学連合の化学コミュニケーション賞2019を受賞しました。また同くらぶの武末代表は、長年にわたる活動を評価され、（一社）山口県発明協会から



南陽工業高校化学科の生徒とトクヤマ化楽くらぶで、「竹の化学実験室」を開催



発明・知財功労賞を受賞したトクヤマ化楽くらぶ代表の武末正広（人事グループ）



2019年11月に実施された第22回研究成果報告会

を対象に 100 万円を支援するほか、研究助成の終了者を対象に、さらなる発展が期待できる研究への継続支援（2 年間、総額 500 万円）を新設して、従来の助成と合わせて 3 段階の研究支援を行うことを計画しています。

このほか国際交流や国際シンポジウム、科学技術の普及・啓発への助成も行っています。とくに、科学の啓発については、日本化学会中国四国支部が実施している子どもたちを対象とした「おもしろワクワク化学の世界」を 1993 年から共催しています。年に 4～6 日開催される実験教室には毎回 3,000 名程度の親子が参加しています。

発明・知財功労賞の表彰を受けました。

■ 徳山製造所レスポンシブル・ケア地域対話

徳山製造所では、製造所における保安防災と環境保全への取り組みを近隣の自治会の皆さまにご理解いただくことを目的に「徳山製造所レスポンシブル・ケア地域対話」を開催しています。

2019年度は9月20日に、周辺の17自治会から28名、周南市防災危機管理課と環境政策課から各2名の参加を得て実施しました。16回目となる地域対話は「徳山製造所を知る～平時の備えと緊急時対応～」と題し、製造所が取り扱っている化学物質とその管理状況、緊急時の対応、広報活動、防災訓練について説明しました。工場見学では、セメント工場のセメント製造現場を案内しました。

■ 「令和元年東日本台風(19号)」の被災地へ支援

2019年10月に伊豆半島に上陸し、関東地方から福島県を縦断した令和元年東日本台風により甚大な被害を被った被災者および被災地を支援するため、義援金として1,000万円を寄付しました。

人材育成、多様性の推進



マテリアリティ：人材育成、多様性(ダイバーシティ)の重視

トクヤマのビジョンで掲げた4つの価値観の浸透を図るとともに、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮できるよう人材育成と多様性(ダイバーシティ)の推進に取り組んでいます。

トクヤマの人材育成

トクヤマは従業員の資質の向上、能力の開発および自立した人間としてヒューマンスキルを高め、積極的・創造的に行動する人材を育成するため、グローバル研修や次世代リーダー育成(NBL研修)などの人材開発システムを運用しています。

人事制度の見直し

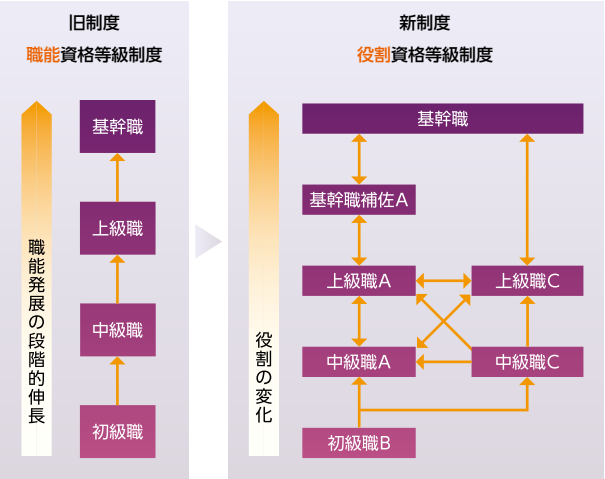
従業員の働きがいを高めるため、メリハリのついた評価制度のもとで公正な処遇を受けるとい、基本に忠実な運用を徹底させるとともに、トクヤマのビジョンの浸透による組織風土の変革を目指して、人事制度の

見直しを実施しました。管理職、シニア契約社員の制度変更に続き、2020年度から一般従業員を対象に新人事制度が導入されました。

新制度は従来の職能資格等級制度をベースとしながら「役割」「職務行動」など、行動を重視する役割資格制度へ移行することとし、資格等級ごとに会社が期待する役割、仕事のレベルを提示し、従業員の挑戦を促すものです。

また、営業・製造・研究開発など多様な職種、働き方に対応するため、複線型等級制度を導入。本人に期待する役割の大きさと、成果や行動次第で早期の昇進・昇格が可能となり、将来の経営幹部やスペシャリストを目指すCコースと、専門分野や事業のエキスパートとして事業基盤を支えるAコースを設定し、本人の

資格等級制度を職能資格から役割資格へ移行



トクヤマの従業員の状況

		(トクヤマ単体)		
		2017年度	2018年度	2019年度
従業員数(人)	男性	1,750	1,750	1,849
	女性	170	174	214
	計	1,920	1,924	2,063
新入社員数(人) [キャリア採用数]	男性	23 [5]	58 [10]	120 [60]
	女性	4 [0]	8 [1]	16 [7]
	計	27 [5]	66 [11]	136 [67]
再雇用者数(人)	単年	34	26	24
	累計	216	172	142
勤続年数(年)	男性	21.5	20.9	19.6
	女性	18.0	17.6	15.3
	平均	21.2	20.6	19.1
離職率(%)		1.3	0.9	0.7
障がい者雇用率(%)		2.0	2.0	1.9

Topics

周南スイミングクラブが「えるぼし」認定を取得



グループ会社の周南スイミングクラブは、女性の活躍推進に関する取り組みが優れている企業として、「えるぼし」

「えるぼし」認定マーク
3段階目



認定証を受けとる相本美佐江社長(右)

認定を2019年12月に取得しました。「えるぼし」認定は、女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかについて、採用、継続就業、労働時間等の働き方、管理職比率、多彩なキャリアコースの5つの評価項目を3段階で評価するもので、周

南スイミングクラブは、職場環境の整備、非正規から正社員への登用、女性管理職への登用などに積極的に取り組んでおり、5つすべての基準を満たしているとして、最高位の3段階目の認定を取得しました。

希望により選択・変更ができるよう設計しています。

新制度では、トクヤマの4つの価値観(顧客満足が利益の源泉、目線はより広くより高く、前任を超える人材たれ、誠実・根気・遊び心)に対する行動の評価が人事評価項目に追加され、トクヤマビジョンの達成を人事制度面から後押しするものとしています。

ダイバーシティの推進

トクヤマのダイバーシティ推進活動は、会社の持続的な成長のために、社員がイキイキと活躍できる状態を目指しています。「知」(知識や知恵)の多様性を重視

し、職場風土改革を通じて、生産性向上を志向しながら、働きやすさと働きがいを追求しています。

女性活躍推進法に基づく行動計画の一環として、昇格制限のある一般コースの廃止や職域拡大に取り組みましたが、目標は一部未達となりました。2019年度末に働きやすさの目標を追加し、計画を2年更新しました。障がい者の雇用率は現在1.9%であり、法定雇用率2.2%を目指し、バリアフリー化を進めるなど職場環境の整備に努めていきます。シニアについては、シニア契約社員制度により定年後65歳までの再雇用を選択できます。現在は約170名のシニア契約社員(全社員の約7%)が在籍し、豊富な経験を生かし活躍しています。

女性活躍推進に関する行動計画と実績

計画期間：2020年4月1日～2022年3月31日

目標	計画目標値	2016年3月 前計画策定時	2018年4月 進捗	2020年4月 実績
目標1：学卒以上の女性採用比率	20%以上維持 (3年移動平均)	25%	23%	19%
目標2：主任(係長クラス)の女性比率	6%以上維持	4.7%	6.0%	6.1%
目標3：管理職(課長クラス*)以上の女性比率	2%以上	1.2%	1.5%	1.8%
目標4：女性の職域拡大	営業職*2：10人 全製造部*3：20人	営業職：4人 全製造部：13人	営業職：7人 全製造部：14人	営業職：12人 全製造部：19人
(新規) 目標5：全従業員の有給取得率	75%以上	—	—	72.2%

*1 嘱託などの管理職相当の者を含む

*2 営業職=技術営業・品質保証など、対外的に直接顧客サービスに携わる者を含む

*3 監理係を除く

ワークライフバランス(WLB)の推進

トクヤマでは、ライフスタイルに応じた柔軟な働き方を実現するため、フレックスタイム勤務適用者はコアタイムなくフレキシブルに勤務パターンを選択できます。一方で、勤務実態を管理できるようPCログ記録表示を行うなど、労働時間の適正化にも取り組んでいます。

仕事と育児の両立支援制度では、短時間勤務は産前10週から子どもが就学前まで(法定：3歳)、フレックスタイムの弾力運用*1は妊娠判明時から子どもが小学6年生まで利用することができます。2019年4月からは育児休暇(有給)の取得できる期間を子どもの出生から1年以内までに延長しました。社内報でのPR活動や、対象となる社員とその上司への利用案内により、休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいます。育児休業は子どもが満2歳に達するまで(法定：1歳*2)取得することができます。2019年度の産前・産後休暇、育児休業後の復職率は前年に続き100%を達成しました。

介護休業については、要介護者1名につき最大2年間

*1 妊娠判明時から小学6年生までの子を養育している場合に、月度の所定労働時間に満たない短時間勤務および勤務の中断と再開を認める断続的労働が可能

*2 一定の場合は最長2歳に達するまで取得することができます

(法定：通算93日)休業することができます。介護休暇(無給)は、要介護者の人数にかかわらず、週2日(法定：年間5日間)の介護休暇の取得が可能です。

育児・介護休業者に対する支援として、育児休業取得者向けの閲覧掲示板などを通じて社内情報を共有し、円滑な職場復帰を支援しています。また育児・介護によりやむなく退職した社員の復職を受け入れる退職者復職登録制度も整えています。

年次有給休暇の取得状況と所定外労働時間

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
年次有給休暇 平均利用日数	15.9日	15.2日	15.2日	15.7日	15.2日
年次有給休暇 平均取得率	76.6%	73.6%	73.2%	75.6%	72.2%
所定外労働時間 平均(月)	6.3時間	7.7時間	8.3時間	9.8時間	10.3時間

育児・介護休業などの取得状況

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
育児休業取得者	10人	13人	11人	12人	12人
復職率	90.0%	84.6%	100.0%	100.0%	100.0%
育児休暇取得者	18人	13人	25人	33人	65人
介護休業取得者	1人	1人	2人	2人	1人
介護休暇取得者	1人	1人	0人	1人	1人
フレックス弾力 運用利用者	52人	55人	54人	50人	52人

Voice))

4人の育児で時間管理の意識が向上

世の中が新型コロナウイルス感染症の影響で、自粛が本格化した4月の頭に長女が誕生しました。さまざまな不安を抱えながら、育児が始まり、加えて3人の男子小学生も休校となり、一日中家にいることとなりました。

一方で私自身は、会社の感染防止対策として3月末より臨時在宅勤務を始めていたため、通勤にかかっていた時間を子どもたちの面倒を見ることに充てられました。

赤ちゃんにミルクをあげたり、オムツを替えたり、また上の子の勉強を見たり、と普段出社していればなかなか手伝えま

ポリシリコン営業部

黒河 信之



せんが、いざやってみると手際が悪いことばかりで、どうすれば効率良く作業できるのか、時間管理を改めて意識するようになりました。普段の生活で得られるこういった感覚が仕事と双方向に働き合うことが、ワークライフバランスの目的の一つであると思います。

今回の在宅勤務は予期したものではありませんでしたが、今後は適宜在宅勤務を選択できるようになれば、子育てに限らず、多くの社員が恩恵を受けるのは間違いありません。

健康に配慮した職場づくり



CSR課題：心と体の健康増進

トクヤマは、従業員が職場で生き生きと働き、家庭や地域などで充実した生活が送れるよう、従業員の健康の維持・増進を経営課題と位置づけ、全社健康管理基本計画を策定するなど、従業員の心と体の健康のためにさまざまな取り組みを行っています。

トクヤマの健康経営

トクヤマは従業員の心と体の健康づくりと生活習慣病対策の推進の2つを柱とする全社健康管理基本計画に基づき、個人の健康意識の向上、有所見率の維持・低減(44%以下)および休業率の低減を目標に掲げ、スマートライフ・プログラムの推進、健康指導・生活習慣病対策、メンタルヘルス・ケアを重点項目としてさまざまな活動を実施しています。

■スマートライフ・プログラムの推進

スマートライフ・プログラムでは、個人向け健康ポータルサイト「My Health Web」での体重・歩数・血圧等の自己記録を活用した生活習慣病対策や、喫煙の有害性の啓発、屋内喫煙所やたばこ自動販売機の削減、毎月22日の「スワンスワンデー(就業時間内禁煙日)」の普及などの喫煙対策を推進しています。

■健康指導・生活習慣病対策の推進

健康指導・生活習慣病対策としては、健康保険組合と共同で特定保健指導を実施し、面接やメール等による保健指導により、2020年の健康診断では前年度の保健指導対象者の44%に改善がみられました。引き続き、定期健康診断および特定健康診断の実施、産業保健スタッフによる保健指導の徹底や出張健康教育(職場ミニ教室)などに取り組んでいきます。

■メンタルヘルス・ケアの推進

心の健康については、全従業員を対象とした職業性ストレス診断の実施と高ストレス者への声かけ・面談と、さらには外部を含む相談窓口の充実などにより、メンタル不調者の早期発見と対応を行っています。このほか徳山製造所の各製造部において、メンタルヘルス研修会を2019年のはのべ21回実施し、対象者の59%にあたる485名が参加し、ストレスの低減とセルフケア教育、集団分析結果を活用した職場環境改善に取り組んでいます。

Topics

「健康経営優良法人2020」の認定を取得

2020年3月、トクヤマは「健康経営優良法人2020(大規模法人部



門)」の認定を取得しました。トクヤマは体重管理や喫煙対策の推進、職業性ストレス診断の実施および社内外の相談窓口の設置などのメンタルヘルス・ケアの推進などが評価されました。

本制度は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人の中から特に優れている法人を顕彰するもので、経済産業省が制度設計し、日本健康会議が認定を行っています。