

Corporate Social Responsibility

CSR

トクヤマは「化学を通じて暮らしに役立つ価値を創造する」というミッションを実現することが、CSRと考えています。これまでに培ってきた化学技術とCSR経営の実践を通じて、持続可能な開発目標 (SDGs) の達成に寄与し、人々の幸せや社会の発展に貢献していきます。

CSR推進体制

トクヤマでは、CSRの方針と目標を決定し活動を円滑に進めるため、社長執行役員を議長とし国内在勤の全執行役員を委員とする「CSR推進会議」を設置しています。適切なコーポレートガバナンスと内部統制をCSRの基盤と位置付けており、内部統制の重要事項についても本会議で議論しています。

■ マテリアリティ

CSRを経営課題と捉え、さらに強力に推進していくため、特に重要な課題をマテリアリティとして抽出・特定し、その課題の解決に向け、経営資源を集中させて取り組んでいます。

詳細はCSR報告書またはウェブサイトをご覧ください。
<https://www.tokuyama.co.jp/csr/materiality.html>



	マテリアリティ(2019年3月 抽出・特定)	目指す姿(2025年)
環境	地球温暖化防止への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー起源CO₂排出量削減：2030年度に2013年度BAU比15%削減 Scope3、c-LCA開示情報の充実
	環境保全 	<ul style="list-style-type: none"> リサイクル推進とゼロエミッション継続 環境負荷物質の低排出状態の維持 法的要求事項などの遵守と環境事故ゼロの維持
安全衛生・保安防災	無事故・無災害 	<ul style="list-style-type: none"> 事故・災害ゼロの維持 安全文化の醸成・向上 保安管理レベルの向上 快適な職場環境の推進
技術品質	社会課題解決型製品・技術の開発 	<ul style="list-style-type: none"> SDGsを意識した社会課題解決型製品・技術開発の拡充
	適正な化学品管理 	<ul style="list-style-type: none"> 適正な化学品管理の維持
社会	地域社会との共存、連携、貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会との共存・連携 地域社会への貢献
	CSR調達の推進 	<ul style="list-style-type: none"> CSR調達ガイドラインに基づくサプライチェーンの調査・管理
	人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> 次世代経営人材の育成 キャリアプラン・ジョブスキルに基づく適材配置・ローテーション活性化 グローバル人材の育成
	多様性(ダイバーシティ)の重視 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンの推進 障がい者雇用の推進 WLBの推進 人権の尊重

CSR経営の基本理念

当社は、持続可能な未来を「社会」と共に築く活動を継続的に行い、社会課題の解決に貢献し、多様なステークホルダーからの信頼を高め、企業価値の向上を目指すことをCSR経営の基本理念としています。

環境への取り組み

地球環境保全への積極的な取り組みは、企業が果たすべき重要な社会的責任です。トクヤマは、事業活動におけるすべての過程で、環境という視点を重視する「環境経営」を実践しています。

■ 地球温暖化防止への貢献

事業活動において省エネルギーを着実に推進するとともに、温室効果ガス(GHG)削減貢献製品の開発・製造やScope3排出量の把握・管理などを通じて地球温暖化防止に寄与しています。

■ 環境負荷物質・廃棄物の削減

トクヤマは、大気や水質への環境負荷物質の排出を低減するために、さまざまな施策を実施するとともに、廃棄物の再利用を推進するなど、環境保全に積極的に取り組んでいます。

大気汚染の防止に関しては、発生源であるボイラー、セメント焼成炉などに、排煙脱硫装置、脱硝設備、低NOx(窒素酸化物)バーナー、高性能集じん装置などの排出削減設備を設置し、汚染物質の排出削減に努めています。

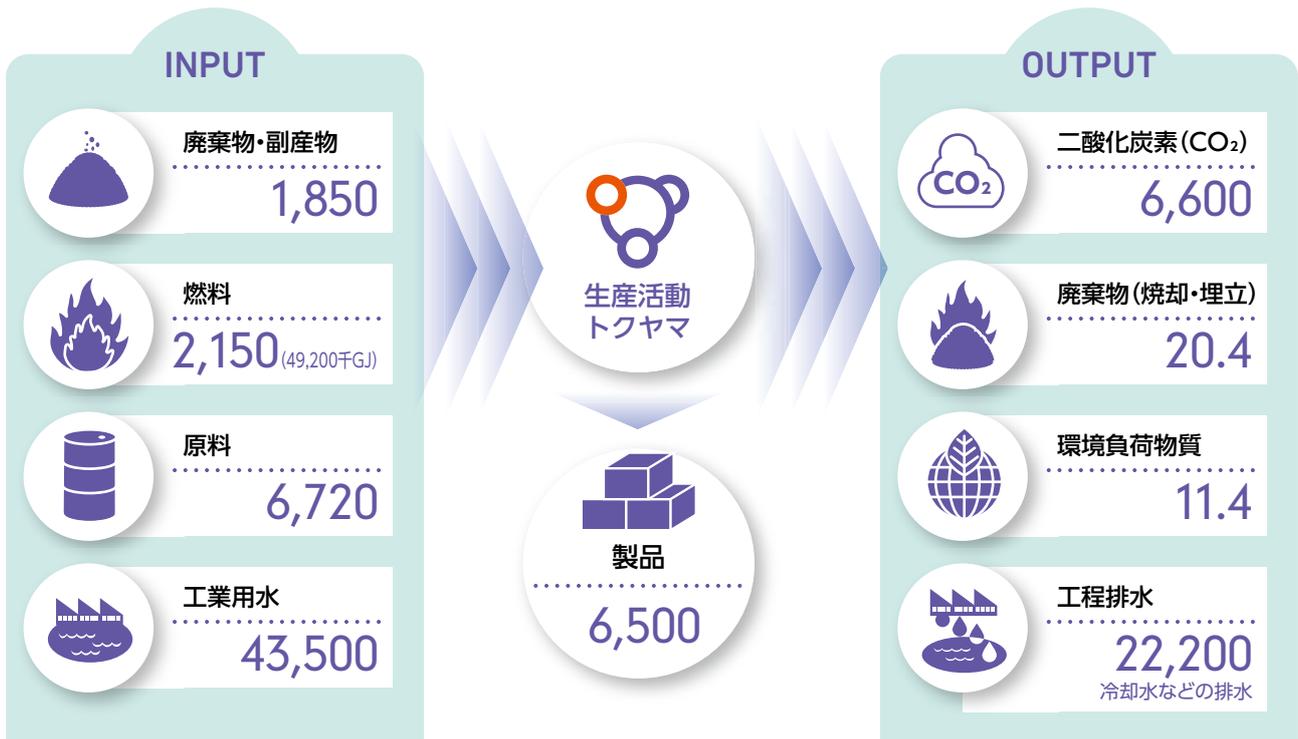
水質汚染の防止に関しては、徳山製造所では法規制値、地元自治体との協定値を遵守すべく、さらに厳しい自主管理値を設けて管理(汚染物質の監視、排水処理設備による浄化)の徹底を図っています。

廃棄物の減量化・リサイクルの徹底により、2019年度も廃棄物有効利用率、ゼロエミッション率とも高い数値を維持しています。

■ 化学品の適正な管理

トクヤマは、製品の品質管理を徹底するだけでなく、安心して使用していただくために化学物質の危険性・有害性についても確認しています。さらに、国内外の化学品規制にも対応しています。

● 事業活動に伴うマテリアルフロー (単位:千トン)



※数値はすべて2019年度(株)トクヤマ単体

社会への取り組み

トクヤマは地域をはじめとする社会から必要とされる企業として、地域コミュニティや多様なステークホルダーとのコミュニケーションを大切に、さまざまな活動を行っています。

■ 社会貢献活動

トクヤマでは、徳山製造所の地元・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。

周南市内の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



小学生の徳山製造所見学

どを学びました。

また、光市が主催する「ひかり環境未来塾」に参加し、同市浅江中学校1年生を対象に、出前授業として「水素エネルギーって何だろう」と題し、当社が水素を供給する水素自動車「MIRAI」を前に持続可能な社会づくりや水素の利活用などについて講義を行いました。



中学生向け出前授業「水素エネルギーって何だろう」

■ トクヤマの人材育成

トクヤマは、会社の存続・成長・発展を担う従業員に対して、どのような働きを求め、どのように成長を促していくのか、従業員に求め期待するあるべき姿を明確にする「人事ポリシー」を定めています。この人事ポリシーに基づきつつ、従業員の働きがいも高めるため、メリハリのある評価制度のもとで公正な処遇を受けるといふ、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つき、2020年度からは一般従業員を対象とする新人事制度を導入します。

新人事制度は、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や仕事のレベルを提示し、従業員の挑戦を促すものです。

新人事制度の運用を徹底するため、2020年度からの人材マネジメントシステムの導入も決定しました。目標設定から評価プロセスまでの充実を図るとともに、人材情報の一元管理および共有、各種データの活用による人材育成やローテーションの実施といった効果が期待されています。

■ ダイバーシティの推進

トクヤマのダイバーシティ活動は、社員がイキイキと活躍できる状態を目指しています。社員の知識や知恵を生かすこと(知の多様性)を重視し、企業価値向上への貢献度に応じて社員を公正に評価し、生かしていく取り組みです。例えば、社内報でのキャリア採用者の人物紹介や、グループ内勉強会「ヒルトク塾^{*}」の開催により、自らの知を発信し、誰しもが多様な知を得られる機会を提供しています。また、一般従業員の新人事制度では、昇格に上限があった一般コースを廃止し、大半を占めていた女性社員の成長への道筋をつくりました。これは、女性活躍推進法行動計画の目標(例:主任の女性比率6%以上維持)達成につながるものと思われます。さらに、生産性の向上と社員の仕事への満足度向上を狙い、育児や介護に限定されている現行の在宅勤務制度の適用拡大に取り組んでいます。なお、障がい者雇用については、法定雇用率2.2%を目指し職場環境の充実などに努め、積極的に取り組んでいきます。

^{*}ヒルトク塾:2013年から毎月1回昼休みに開催しているグループ社員向け勉強会。毎回、その道のプロが仕事の知識や知恵を披露している。

■ ワークライフバランスの推進

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取り組んでいます。

仕事と育児の両立支援制度では、フレックスタイムの弾力運用^{*1}は妊娠判明時から小学6年生までの子どもに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。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。

介護休業については、要介護者1名につき最大2年間(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。

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。

^{*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。

● 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

■ 保安防災・労働安全衛生

「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。

防災訓練をはじめ、夜間、休日にも想定した各部署での防災訓練、関連会社・協力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、万一来に備えています。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。

■ 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、より機能的な充実を図った実践型の総合

■ 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。

2020年3月、当社は「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。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。



徳山製造所防災訓練