

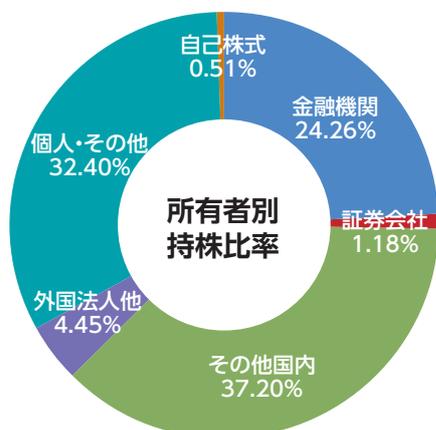
株主・投資家の皆様とともに

ハリマ化成グループは、株主・投資家の皆様に対して、適時・適切で公平な情報公開に努め、積極的な対話を心がけていきます。

株主の状況

ハリマ化成グループ株式会社の2016年3月31日現在の株主数は2,925名で、前期に比べ188名減少しました。株式所有者別持株比率は、「その他国内法人」が37.20%（前期比0.02ポイント減）と最も多く、続いて、「個人・その他」が32.40%（前期比1.00ポイント減）、「金融機関」が24.26%（前期比1.09ポイント増）となりました。単元株式は100株とし、投資家の皆様にとって、より投資しやすい環境を整備しています。

今後も投資家の皆様から魅力ある企業として評価していただき、多くの株主の皆様からご支援いただけるよう取り組んでいきます。



株主分布状況(2016年3月31日現在)

情報開示

投資家の皆様ハリマ化成グループへの理解を深めていただくため、企業情報や財務情報をはじめ、各種製品開発や事業展開に関する最新情報をホームページに掲載しています。

今後も積極的な情報開示とIR活動に努めていきます。

剰余金の配当などに関する基本方針

株主の皆様への配当につきましては、安定した配当を継続して実施するとともに、将来の企業価値向上による株主利益の増大をめざしています。また、経営基盤の強化や積極的な事業展開に備えた内部留保の充実に努めるとともに、業績動向、配当性向を勘案して実施しています。

株主総会

株主総会は、「開かれた、わかりやすい株主総会」であること、また、株主の皆様からご意見を頂戴する機会であると捉えて、次のような取り組みをしています。

株主総会の開催日

より多くの株主の皆様にご出席いただけるように、3月決算株主総会の集中日を避け、2016年6月24日に開催しました。

わかりやすい株主総会

招集通知の早期発送、ページの大型化とカラー化、数値のグラフ化を行い、株主の皆様により早く、よりわかりやすい情報提供に努めました。

会場には大型スクリーンを2基設置し、事業報告などを映像とナレーションで行うなど、わかりやすさに重点を置いた運営を行いました。また、会場非常口の案内を映像で行うなど、安全面にも配慮しています。



▲第74期定時株主総会の会場

株主懇談会の開催

株主総会終了後は、株主懇談会を開催し、株主の皆様のご意見をハリマ化成グループ株式会社の役員が直接お聞きするなど、交流を深めていただく機会を設けています。

株主工場視察の実施

工場視察を希望された株主の皆様をハリマ化成株式会社加古川製造所へご案内し、ハリマ化成グループの技術や環境への取り組みについて理解を深めていただきました。



▲加古川製造所の視察でトール油ギャラリー※を見学される参加者の皆様

※ トール油ギャラリー：P24をご参照ください。

お客様とともに

ハリマ化成グループは、お客様が満足していただける製品とサービスを提供するため、国際規格「ISO9001」の運用により品質管理の強化を実施するとともに、お客様への情報発信を積極的に行っています。

品質向上のための取り組み

品質マネジメントシステム

ハリマ化成グループは、品質保証体制を整えるため国際規格ISO9001の認証取得を推進しています。

品質マネジメントシステムの継続的改善と効果的な運用を実施するとともに、顧客要求事項および適用される法令・規制要求事項への適合を通じて、仕事の質および顧客満足度の向上を目指しています。

品質に関する基本的な考え方

品質方針のもと、全社が一体となってお客様の視点に立った品質向上活動に取り組んでいます。

ハリマ化成グループ 品質方針 (2013年5月15日改定)

私たちは、「自然の恵みを暮らしに活かし、潤いのある豊かな社会を創造する」を企業理念とし、品質第一に徹し、顧客の信頼と満足を得る品質を提供する。

〈考え方〉

事業所の一人ひとりの行動の結果が製品品質に直結していることを認識し、

- 1.法令、規制順守を基盤にして、顧客満足の向上に努める。
- 2.定めたシステム・手順書に則った作業、是正・予防処置の適切な実施で、クレームの発生を未然に防ぎ、より高い品質の提供を目指す。
- 3.品質マネジメントシステムの有効性の継続的改善を図る。
- 4.年度品質目標を定め、適切性、妥当性、有効性を評価し、見直しを実施する。

品質問題の対応

品質問題は基本的に関係部署でクレーム内容、処置、原因究明、対策、そして再発防止策の評価を行っていますが、特に影響が大きいクレームは重大と定義し、それ以外のクレームと区分して重点管理しています。

また、工程内で発生した人的ミスに関しては、なぜなぜ分析を実施し、なぜなぜを繰り返して真の原因を導き、再発防止対策に取り組んでいます。品質問題をなくしていくために、なぜなぜ分析の考え方や進め方をより適正な形になるように進めています。

改善・提案活動

品質を維持・向上し、変化する環境の中で安定して事業を継続していくためには、生産効率改善はもちろん、従業員

一人ひとりの意識啓発も重要となります。

ハリマ化成では、2004年度より「小集団活動」に取り組んできましたが、改善の拡大と更なるスピードアップを図るため、その活動方法を見直し、2010年度より「改善・提案活動」として新たにスタートしています。テーマは従来の生産性向上、環境問題、省エネなどに加えて、安全や衛生、5Sなどのあらゆる業務が対象となり活動職場も広がりました。また、優秀な事例については表彰を行い、従業員の品質に対する意識の向上につなげています。今後もお客様の信頼をより一層高めていくために品質の向上に努めていきます。

Topics 株式会社デンソー様より仕入先総会において「原価賞」を受賞

2015年5月18日、名古屋東急ホテル(名古屋市)にて株式会社デンソー様主催の仕入先総会が開催され、「2015年度仕入先表彰」が行われました。

主要取引先339社が参加する中、ハリマ化成グループは「原価賞」を受賞しました。

この賞は、技術開発を通じてコスト低減に貢献した企業に贈られるもので、今回の表彰の主な理由は、以下の商品における品質向上と原価低減への貢献が評価されたことによるものです。

- 1.新開発した鉛フリーソルダペーストは、微細電極へのはんだ供給を可能にし、かつ製造現場の環境でも優れた品質安定を実現。
- 2.アルミニウムろう付け材ペーストの設計を原点から見直し、コストと性能の両立を実現。

ハリマ化成グループはこれまで、2006年に「技術開発賞」、2009年に「原価賞」、2003年と2011年に「総合賞」を受賞しており、今回が5度目の名誉ある受賞となりました。

今回の受賞を励みとして、今後ますます求められる自動車用部材の軽量化や高性能化に対応し、技術開発、品質、価格、納期などで、お客様のご期待に応えていきます。



▲表彰を受ける長谷川社長(左から三番目)

展示会などを通じて、お客様と積極的にコミュニケーションを図っています。

※ トレードショー：ある特定の取引にかかわる個人や企業のための商品やサービスの展示会。

お客様への情報発信

「パインケミカル協会国際会議(PCA 2015 International Conference)」開催
 Harima USA、LAWTER、Plasmine Technology
 (2015年9月13日～15日、京都)

パインケミカル協会(Pine Chemical Association、以下PCA)は、松(パイン)から採れる松やに(ロジン)、トール油、テレピン油、脂肪酸などの有用な化学物質であるパインケミカル製品の生産や消費に関わる企業ならびに個人などで構成され、世界21カ国から86社(2015年9月15日現在)が加盟しています。

PCAは関係する企業が高品質な製品を安定的に供給できるよう、安全や環境、継続的な発展を意識した活動を推進するとともに、粗トール油、生松やにの生産性向上に関するセミナー、シンポジウムの開催、さらにパインケミカル業界の使命、役割を一般に広く知っていただく情報発信の活動を行っています。

国際会議(International Conference)には世界27カ国から100社が参加し、会議は各テーマ委員会(Committee)と全体会議(General Session)に分かれて執り行われ、全体会議ではLAWTERでグローバルビジネス開発を担当し、PCAの理事でもある片山幹生部長がコンファレンス・チェアマン(会議議長)を務めました。



▲コンファレンス・チェアマンを務めたLAWTERの片山幹生部長

PCA国際会議の終了後、ハリマ化成グループを訪問された海外からのお客様を、「トール油ギャラリー(兵庫県加古川市)にご案内し、松からロジンを取り出す方法をはじめ、松から得られる化学物質の種類や用途、精留の仕組みなどを実物や模型、映像などを使って、トール油事業の変遷、社会背景、プラント建設の経緯、原料輸送経路などとともに分かりやすく紹介し高い評価をいただきました。



◀トール油ギャラリー

関係会社の取り組み

マレーシアから —

Harimatec Malaysia Sdn. Bhd.

ISO9001およびISO14001社内勉強会の開催

2015年10月9日、ISO9001およびISO14001に関する従業員の理解を深める目的で社内勉強会を開催しました。今後も従業員の意識向上に努めていきます。



中国から —

杭州杭化哈利瑪化工有限公司

展示会に出展

2015年10月28日～29日、上海万博展示センターで「2015中国国際水処理剤・製紙用化学品・界面活性剤展示会」が開催されました。

杭州杭化哈利瑪化のブースでは、ロジン系エマルジョンサイズ剤や紙力増強剤などを出展し、製紙メーカーでの問題点や改善要望に対して、ディスカッションを通じて総合的な技術提案を行い、多くのお客様から興味を示していただきました。



▲杭州杭化哈利瑪化のブース

日本から —

株式会社セブンリバー

トレードショーに出展

2016年7月11日、株式会社ダスキン様主催の第1回「トレードショー※」が本ビル「ダスキンピア(大阪府吹田市)」で開催されました。

セブンリバーは、主要取引先である株式会社ダスキン様に洗浄の実演を交えながら5つの新商品をアピールしました。



▲セブンリバーの展示場

社会とともに

ハリマ化成グループは、財団活動などを通じて科学技術の振興、芸術、文化活動の支援や人材育成に取り組んでいます。

松籟科学技術振興財団 第33回研究助成金を贈呈

松籟科学技術振興財団では、2016年3月1日に第33回研究助成金贈呈式を開催しました。2015年度は、62件の申請の中から17名の方々に総額1,700万円の研究助成金を贈呈し、1983年の創設以来、本年度を含めて延べ620件、総額6億8,000万円の研究助成金を贈呈しています。

式典では、文部科学省研究振興局長の小松弥生様のご祝辞を、振興企画課奨励室長の黒澤弘義様からご披露いただき、受賞者を代表して大阪大学の関谷毅教授より「財団設立の趣意にもある『全地球的な科学技術』の創出に向けて精いっぱい研究に取り組みたい」とご挨拶をいただきました。

その後、2012年度研究助成先である京都大学大学院の菅原達也教授より「海洋生物資源の高度利用を目指したカロテノイドの機構解明」と題して研究成果を発表いただきました。

松籟科学技術振興財団は、1982年にハリマ化成グループの創業者である故長谷川末吉名誉会長が科学技術庁（現文部科学省）から「科学技術功労者賞」を受賞した栄

誉を機に、1983年に科学技術の振興と世界文化の発展を願って設立されました。そして、この設立の趣旨に沿った事業活動と実績により、2013年4月1日をもって公益法人の認定を受け、「公益財団法人 松籟科学技術振興財団」として、引き続き、科学技術の発展に寄与する研究開発への支援事業活動を行っています。

研究助成金受賞者に野依良治科学技術振興機構 研究開発戦略センター長や鈴木章北海道大学名誉教授の2人のノーベル化学賞受賞者がおられます。資源のない我が国にとっては、科学技術の発展こそが世界において貢献できる道です。受賞者のそれぞれの研究が大きなイノベーションを生み、さらなるノーベル賞受賞者が出ることを期待して、今後も公益法人として助成、奨励事業を通じて科学技術の振興に寄与していきます。

公益財団法人 松籟科学技術振興財団

設立：1983年3月

行政庁：内閣府

ホームページ：<http://www.shorai-foundation.or.jp/>

松籟(しょうらい) = 松に吹く風。また、その音。



▲第33回研究助成を受けた方々と長谷川理事長（前列中央）



▲受賞者を代表して挨拶される大阪大学関谷毅教授



▲研究成果を発表された京都大学大学院菅原達也教授

第45回「神戸まつり」への協賛

2015年5月17日に三宮・元町などの神戸の中心地で「第45回神戸まつり」が開催されました。

ハリマ化成グループの長谷川社長が副理事長を務める財団法人日伯協会※1は、神戸ブラジル協会※2と合同で、イベント開催を盛り上げると同時に、神戸市と姉妹都市であるブラジル・リオデジャネイロ市とのさらなる友好親善を目指して、毎年神戸まつり・パレードに出場しています。

※1 日伯協会：1926年創立、日本で初めてブラジルとの2国間交流関係を結んだ団体で、交流促進のため積極的な活動を展開しています。

※2 神戸ブラジル協会：日本、ブラジル両国国民の理解を深め、相互協力を通じて両国の友好、親善に寄与しています。



▲神戸まつり・パレードに出場した日伯協会・神戸ブラジル協会チーム

Topics ベルギー王国 副首相ご来訪・長谷川社長と懇談

ベルギー王国のクリス・ペータース副首相、リュック・リーバウト駐日ベルギー大使ご一行が2015年5月14日午後、ハリマ化成グループ大阪本社(大阪市中央区)を訪問され、ハリマ化成グループの長谷川社長との懇談が行われました。

訪問団は、5月11日からシャルル・ミシェル・ベルギー王国首相を団長に、2016年の日本ベルギー友好150周年も念頭に二国間関係を強化するために来日したもので、前夜に東京での安倍晋三内閣総理大臣との首脳会談、貿易・投資促進セミナーほか夕食会を終えて、



▲ペータース副首相(左)、長谷川社長(中央)、リーバウト駐日ベルギー大使(右)

翌14日に副首相一行が大阪を訪問されました。

ベルギーからは20名以上のマスコミ関係者が同行しており、ハリマ化成グループでは隣接する大阪倶楽部



▲懇談は和やかに行われました(ハリマ化成グループ大阪本社にて)

(1924年竣工、国の登録有形文化財)をプレスセンターとしてご一行をお迎えしました。

長谷川社長は、ハリマ化成グループの子会社であるローター社の概要とベルギー・カロにある主力工場で展開する印刷インキ用樹脂や粘接着剤用樹脂事業について説明するとともに、グローバルに展開するハリマ化成グループの事業概要やCSR活動について映像を使って説明しました。クリス・ペータース副首相からは、ベルギーとハリマ化成グループとの文化、経済の結びつきをより発展させるよう要望がありました。ハリマ化成グループは、スウェーデンでバイオディーゼル燃料を生産するサンパイン社に出資してトルロジン生産設備を建設し、2015年12月に試運転を開始しており、2016年には主力のカロでも市場競争力があるロジン原料を調達できることから、生産の拡大も期待できる見通しであることを説明しました。懇談は終始和やかに1時間以上にわたり、両者は固い握手を交わして終了しました。

Topics 作州武蔵カントリー倶楽部従業員寮でNPO支援

ハリマ化成商事が運営する作州武蔵カントリー倶楽部(岡山県美作市)は、ゴルフ場隣接地に保有する従業員寮と社宅1棟を地元のNPO法人が運営する人おこし事業に活用しています。美作市の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」企画に協力するもので、施設を美作市に貸与し、市がNPO法人に転貸する仕組みで、引きこもりに悩む16~25歳の男性を対象に全国から募り(定員は18人)、シェアハウスとして運営し、移住・定住、社会復帰を支援する事業が2016年4月にスタートしました。

ハリマ化成グループとしても社会貢献は経営上の重要な責務と判断し貸与を決めました。



▲4月から引きこもりの若者を受け入れるシェアハウス(改装工事当時の写真)

従業員とともに

ハリマ化成では、従業員は重要なステークホルダーであり、また会社にとって最大の財産であり、その成長が会社全体の発展につながるという認識のもと、従業員一人ひとりが安心して仕事に全力投球でき、仕事を通して自己実現できる環境の整備に取り組んでいます。

雇用と処遇

採用

ハリマ化成では「企業行動基準」の中で、採用にあたって雇用機会均等と多様性を尊重し、人種・宗教・国籍・年齢・性別などによって差別しないことをうたっており、これを基本方針とし、ホームページ、各種広報媒体を活用し応募機会を広く提供しています。

また、中途採用や派遣社員から社員への雇用の転換を進めるなど雇用機会の拡大と雇用の安定に努めています。

また、海外事業拡大に伴い、中国を中心とした外国籍の人材の採用を行ってきており、今後は更に国籍の拡大と採用後のフォロー体制の整備を推進していきます。

ワークライフ・バランスへの取り組み

ハリマ化成では、早くから育児休業制度(1992年)、介護休業制度(1998年)を導入し、仕事と家庭の両立を支援するための制度を整備しており、2010年度には育児目的の新しい半日休暇制度を導入するなど、従業員のワークライフ・バランスの充実に取り組んでいます。

<育児休業などの取得実績>

(人)

	2013年度	2014年度	2015年度
産前産後休暇	0	6	4
育児休業	2	7	6
介護休業	0	0	1

60歳以降の再雇用制度

企業の社会的責任の履行という側面だけでなく、能力ある人材の確保および定年退職者の生活の安定を図る目的で、2006年4月より、「継続雇用制度」を導入しています。定年退職者が健康で60歳以降も継続して働く意欲がある場合で、会社との合意ができた場合は、最長で厚生年金基礎部分の支給開始年齢に達するまで雇用を継続することができる制度です。従業員が60歳以降も知識や経験を十分に活かして働きがいをもち就業できると同時に、収入不足に対する不安の解消にも繋がります。

女性の活躍推進

女性の活躍を推進するため、キャリアビジョン策定に向けた女性社員キャリア形成研修を実施しており、その中で、育児休業制度などを活用したワークライフ・バランスの実現も推奨しています。

また、スタッフ職から総合職への転換制度を導入し、女性の活躍の場の拡大を推進しています。

障害者の雇用

障害者の雇用については、通年採用を実施し雇用機会の拡大に努めています。

2015年度障害者雇用率は3.1%で、法定雇用率2.0%を上回っています。今後も新卒採用に加え、中途採用も積極的に実施し、雇用機会の拡大に努めていきます。

人材育成

従業員一人ひとりの能力向上を支援するために教育研修にも力を入れています。特に、フォローアップに注力し、研修の内容を確実に習慣として身につけて「能力」とすることを研修の主眼としています。これらの教育研修を通して、「自己の成長を感じ、働きがいをもち仕事に取り組める」環境づくりを推進しています。

研修プログラムについては、年間実施計画およびその

<主な研修プログラム>

階層別研修(集合教育)	eラーニング	選抜型研修(派遣)	自己啓発支援
新入社員導入研修 新入社員フォロー研修 リフレッシュ研修(2年目社員) チャレンジ研修(3年目社員) キャリア開発研修(中途採用者) 女性社員キャリア形成研修 昇格候補者研修(監督職、管理職) 昇格者研修(指導職、監督職、管理職) 考課者訓練研修(管理監督職)	【共通】 ・コンプライアンス ・情報セキュリティ ・メンタルヘルス ・安全輸出入貿易管理 など 【各専門職】 ・製造職 ・営業職 ・研究開発職 ・企画職	幹部候補者研修(監督職) 経営幹部候補者研修(管理職)	海外留学制度 国内留学制度 語学留学制度 公的資格取得支援 通信教育 語学研修

内容を社内のイントラネット上にオープンにし、自己のビジネスプラン形成や部下育成に活用できる体制としています。また、2009年度よりeラーニングを導入し、基礎教育およびテーマ別の教育に活用しています。

今後は、激変する市場変化に対応できるグローバル企業実現のため、「実践的な人材育成」に向け、更なる教育プログラムの強化、導入を実践していきます。

人事制度

人材育成のための人事制度

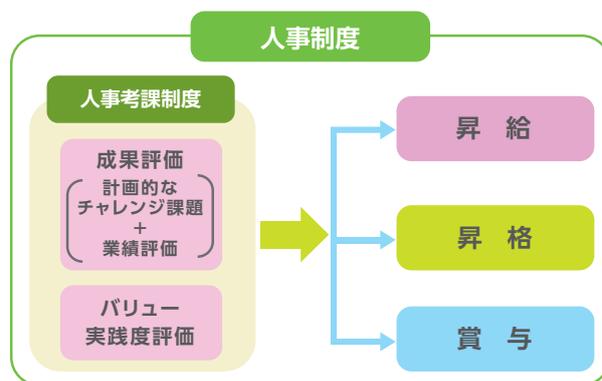
次代を担う人材の育成に資する制度として、2012年度より、「計画的な人材育成のための人事評価制度の活用」をキーワードに、より実態に則し、効果的な運用ができるよう制度を見直し、2015年度より、新制度の運用を開始しています。

新制度は「テーマ達成度(成果評価)」と「バリュー実践度(バリュー評価)」を評価軸とする人事評価制度とキャリア開発プログラムシート(Career Development Program Sheet、以下CDPシート)の導入を特徴としています。

「統一された価値観“バリュー”」を、採用-教育(育成)-評価-処遇(賃金)に至るすべての人事制度の基軸とすることにより、価値観の多様化が進む中で従業員のベクトルを合わせ、企業グループとして追い求める課題や企業理念の実現といった企業価値の創造の推進力を高めます。

CDPシートの導入により、上司と部下が協働して“バリュー”を基軸とした10年先のキャリアを見据えた計画を作成し、実践する人材育成(自己成長)制度を構築しました。CDPシートで「計画的な人材育成(自己成長)」を型決めることにより、ハリマ化成においては普遍的に一定の基準

での育成が可能となり、すべての従業員の満足度を高め、企業価値最大化への推進力を高めます。



多様化する人材が活躍するための賃金制度

多様化する人材が活躍できるよう「成果=賃金」を基本とするグローバル基準の賃金制度に移行するため、日本独自の属人的な手当類については、一部(住宅手当)を除き廃止する改定を2015年10月に行いました。

福利厚生

従業員が持てる能力を最大限発揮できる環境をつくり出すための福利厚生制度や、従業員自身が病気になったり、家族の介護が必要になったときなど、いざというときのセーフティネットとなる制度も整備しています。

また、2008年1月よりメンタルヘルスクア制度を導入し、従業員だけでなく従業員の家族も利用できる体制を整えています。

セーフティネット/長期休業補償制度

従業員が病気やケガで就業できなくなった場合に、収入の減少をカバーし家族の生活をサポートするための制度で、社会保険での補償期間18ヶ月を超えて就業できない状態が継続した場合に、最長満60歳まで収入をカバーする制度です。

本制度では会社が基準給与月額60%を補償し、従業員の任意加入上乗せにより最大基準給与月額90%が補償されます。

健康・医療・メンタルヘルス相談サービス

従業員とその家族の体と心の健康の保持・増進と各個人のセルフケアのサポートを目的として、健康・医療・メンタルヘルスに関する相談サービスを整備しています。

本制度では精神的負担の約半分が法律に関連するといわれていることより、法律相談サービスも整えてサービスの充実に努めています。

また、2010年4月より全社統括産業医を任用し、統括産業医による教育の充実および専門的なサポートができる体制としメンタルヘルスクアに努めています。

Topics 「ファミリーデー」を開催

2015年8月26日、加古川製造所にて「ファミリーデー」を開催しました。この「ファミリーデー」は日々従業員を支えてくれているご家族の皆様へ、ハリマ化成とはどのような会社であるか実感していただき、職場に対する理解を深めてもらうため、お子様の夏休みを利用して企画しました。今回が第1回目で、11家族13名の皆様に参加されました。

ロジンを使った体験や普段会話の中でしか出てこないお父さん・お母さんたちが働く職場を実際に見て、「ハリマ化成のことがよくわかり、お母さんがどのような仕事をしているのか知ることができてよかった」などの感想をいただくことができました。家族ぐるみで会社を理解し、親しんでいただけたと思います。



▲人が入れるロジン入りシャボン玉体験

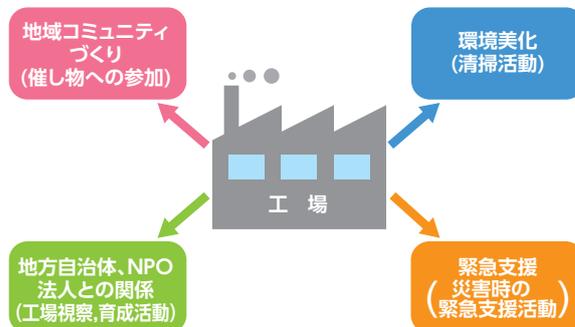
地域社会とともに

ハリマ化成グループは、「地域とともに発展することが企業の使命である」との認識にもとづき、地域の皆様や社員とのよりよい関係づくりを心がけています。

良き企業市民として

ハリマ化成グループでは、それぞれの事業所が地域の一員として、さまざまな社会貢献活動を行っています。良き企業市民として、従業員一人ひとりが社会貢献活動を支援しています。

次世代の育成や工場見学、清掃活動などの取り組みを通じて、地域の方々との相互理解を深めていきます。



関係会社の取り組み

アメリカから——

Harimatec Inc.

地域清掃活動(アドプトロード・プログラム)

アドプトロード・プログラムとは、ボランティア団体が地元行政機関と協力しながら道路の一定区間を継続的に清掃管理することで、地域の環境美化に貢献する制度です。

Harimatecは、2008年6月に地元グイネット郡(Gwinnett County)※と合意書を締結して以来、工場前のEvergreen通りの定期清掃に努めています。



▲Evergreen通りの定期清掃(2015.8.10)

※グイネット郡：ハリマテックが所在するジョージア州の郡(州の行政区)。

中国から——

南寧哈利瑪化工有限公司

「広西大学生日本語スピーチコンテスト」への協賛

2016年5月6日～7日、桂林電子科技大学で第9回「広西大学生日本語スピーチコンテスト」が開催されました。

コンテストは、広西自治区の大学で日本語を専攻する中国大学生を対象に行われ、25名が参加しました。事前テーマのスピーチと即興テーマのスピーチの2部構成となっており、日本語の発音や



▲コンテストの表彰式

文法、語彙、内容、表現などを審査します。

南寧哈利瑪化工はコンテストの運営を支援しています。

ブラジルから——

Harima do Brasil Indústria Química Ltda.

障害者のための学校支援

Harima do Brasil Indústria Químicaは、近隣の障害者のための学校を支援するため、従業員有志から募金を募りました。集まった募金は、学校側から要望があった清掃器具などを購入し、2015年8月に寄付しました。今後も地域社会への貢献を考え、活動していきます。



▲募金に協力した従業員

アメリカから——

Plasmine Technology, Inc. ベイミネット工場

「Dash & Splash」への協賛

2015年9月11日、ベイミネット市で第2回「Dash & Splash(ランニングとウォーキングを楽しむイベント)」が開催されました。

イベントは、ベイミネット市



▲イベントに参加したHugh Parker Quality / Safety Manager (左から二番目の男性)

イベントは、ベイミネット市で第2回「Dash & Splash(ランニングとウォーキングを楽しむイベント)」が開催されました。イベントは、ベイミネット市Hugh Parker Quality / Safety Manager (左から二番目の男性)が主催です。このイベントは、火災警報器を設置するための基金を調達する目的で消防署が企画しているもので、Plasmine Technology/ベイミネット工場は消防署を支援するため、シルバースポンサーとして参加しました。

労働安全衛生への取り組み

ハリマ化成グループは、安全をすべてに優先させるという基本理念のもとに、働く人の安全と健康を確保する取り組みを行っています。

安全衛生方針

ハリマ化成グループ 安全衛生方針 (2013年5月15日改定)

1. 地域の方々、従業員が安心して暮らし、働けるより安全な企業を目指し、安全衛生目標を定め、継続的に改善を実施する。
2. リスクアセスメントの継続により作業環境の改善と設備の本質安全化に努め、労働災害の防止を図る。
3. 安全で快適な職場環境の形成に努め、健康保持・増進を支援する。

事故災害根絶タスクフォース

近年、化学工場において事故が増加している現状や、2014年に発生したハリマ化成東京工場の危険物漏洩事故とハリマ化成富士工場の製造設備周辺の一部が燃える事故を重く受け止め、2015年1月から、グループ全体を統括した「事故災害根絶タスクフォース」をスタートさせ、活動を推進しています。

活動は、設備改善を主体に安全衛生診断※1、安全行動調査※2などを進めていますが、併せてソフト面を強化するため、座学や通信教育を中心とした基礎的な専門教育の充実を図っています。これは、製造工程あるいは原料・製品の取り扱いなどに大きなリスクがなければ、操作だけ知っておけば良いのですが、ひとたび異常が発生した場合に、設備の作動原理、化学物質の反応原理、危険・有害性などの知識がなければ適切な対応ができず、大事故につながる恐れがあります。そこで、この専門教育を検討中である「生産マイスター検定」を補足する教育として、2016年度は準備期間とし、2017年度より実施していきます。

※1 安全衛生診断：中央労働災害防止協会より知識・経験の豊富な「安全管理士」「衛生管理士」が事業場に伺い、安全衛生管理の状況、生産設備・工程や作業方法の問題点を明らかにし、改善に必要なアドバイスをを行う。また、労働安全衛生法などの法令に規定されている事項の適合状況についてもチェック、アドバイスをを行う。

※2 安全行動調査：日常の行動に関する78項目の質問に「はい、いいえ」で答えることにより、その時点でその人のエラー傾向、パーソナリティの傾向(性格、行動様式などの傾向)が把握できる調査で、ヒューマンエラーによる不安全行動の防止として、効果的な対策の推進に活用。1997年に中央労働災害防止協会が事業化したもの。

注1：一定規模以下の企業に対して、新たに4級を設定している浙江省杭州市蕭山区の独自の取り組み。

注2：危険物工場に該当しないため、認証取得対象外。

関係会社の取り組み

中国から——

南寧哈利瑪化工有限公司
杭州杭化哈利瑪化工有限公司
杭州哈利瑪電材技術有限公司
東莞市杭化哈利瑪造紙化学品有限公司
信宜日紅樹脂化工有限公司

中国安全生産法への対応

2014年12月1日、「中華人民共和国安全生産法」(以下、安全生産法)が改正・施行されました。

安全生産法は中国における労働者の権利・義務を定めた「中華人民共和国労働法」のうち、主として労働安全衛生に関わる事項の詳細を規定したもので、2002年11月に施行しています。しかしながら、安全生産法の施行以降も中国の生産現場では、大規模な労災事故が頻発していることから、生産現場における労働安全対策のさらなる強化を目的として今回の法改正がなされました。

安全生産法では、安全生産標準化(等級評価)による認証取得を進めており、すべての企業に対して適用することを指導しています。等級評価とは、安全生産に関する専門家が業界ごとに定められた評価基準に従って審査を行い、点数により一級から三級に区分しています。今後、この等級評価で三級以上の認証取得ができない企業は、生産許可取り消しの対象となる恐れもあります。ハリマ化成グループは、安全生産法に対して適切に対応しています。

会社名	認証取得状況
南寧哈利瑪化工有限公司	三級
杭州杭化哈利瑪化工有限公司	三級
杭州哈利瑪電材技術有限公司	四級注1
東莞市杭化哈利瑪造紙化学品有限公司	2016年取得予定
信宜日紅樹脂化工有限公司	対象外注2

中国から——

信宜日紅樹脂化工有限公司

安全勉強会の開催

労働災害ゼロへの取り組みとして、安全勉強会を開催しています。自社、グループ会社、他社の事象例などを説明することで、安全に対する意識を高め、安全対策の実施や類似事故・災害の発生防止に活用しています。



▲安全勉強会(2015.6.10)

また、工場の安全診断を行うなど、安全操業の確保に取り組んでいます。

保安防災への取り組み

ハリマ化成グループは、防災への対応を怠らず、日常業務の中で企業防災を心がけています。

災害から身を守るために

2011年3月に発生した東日本大震災のような大災害から身を守るためには、平時から準備や心構えを整えておかねばなりません。

ハリマ化成では、2006年から全従業員に帰宅困難者用のエマージェンシーキット(防災グッズ)配布や、安否確認システムを導入するなど行ってきましたが、東日本大震災の教訓を活かし、保安防災への取り組みを強化しています。

防災用の備蓄品

- エマージェンシーキットをリュック式に変更するなど、内容の充実を図っています。
- 備蓄品として、被災時に最低限必要となる防災用品を配備した上で、拠点ごとの事情に応じた整備を行っています。
- 工場には緊急地震速報装置を設置するとともに、非常用発電機の設置も進めています。

防災訓練

防災訓練は各拠点において毎年実施しており、拠点に応じたより実践的な内容で行っています。

▶ 関係会社の取り組み

ブラジルから

Harima do Brasil Indústria Química Ltda.

総合防災訓練

2015年6月、外部コンサルタントの指導のもと、災害時の避難訓練、火災時の消火訓練、負傷者の応急処置訓練を行いました。

訓練終了後に、保安防災に関する講演会を開催するなど従業員の防災意識、緊急事態対応能力の向上に取り組んでいます。



▲消火訓練

チェコから

Harimatec Czech, s.r.o.

火災・漏洩訓練

Harimatec Czechは、毎年、出火・漏洩事故を想定した訓練を外部コンサルタントの指導のもと、実施しています。

定期的に訓練を実施することで、従業員への周知徹底と危険に対する意識を高め、連続無災害を継続していきます。



▲漏洩訓練(2016.6.28)

日本から

株式会社日本フィラーメタルズ

総合防災訓練

日本フィラーメタルズの本社がある千葉県野田市では、毎年9月1日の防災の日に、地域の皆さんや関係機関・団体などと連携して総合防災訓練を実施しており、日本フィラーメタルズも訓練に参加しています。

いつ起きるか分からない災害に対して、防災意識の向上を図っています。



▲野田市総合防災訓練に参加

中国から

東莞市杭化哈利瑪造紙化学品有限公司

総合防災訓練

2015年12月4日、従業員の突発事故の対応能力の養成と、火災発生時の組織の迅速な行動で火災損失を最小限にとどめるべく、消防安全教育の一環として総合防災訓練を行いました。

訓練は、各自が決められた役割を迅速な行動で対応し、防災意識を高めています。



▲救護訓練