

# 株主・投資家/お取引先とともに

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。また、法令を遵守し、環境問題や人権に配慮した公正な購買活動を通じて、お取引先との信頼関係を構築していきます。

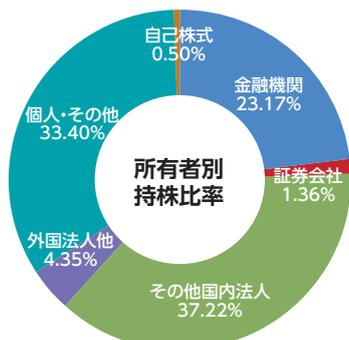
## 株主・投資家とのかかわり

### 株主の状況

ハリマ化成グループ株式会社の2015年3月31日現在の株主数は3,113名で、前期に比べ112名増加しました。株式所有者別持株比率は、「その他国内法人」が37.22%（前期比0.32ポイント減）と最も多く、続いて、「個人・その他」が33.40%（前期比0.60ポイント増）、「金融機関」が23.17%（前期比0.83ポイント減）となりました。

なお、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(2015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に、企業情報や財務情報をはじめ、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、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、2015年6月25日に開催しました。

株主総会終了後は、株主懇談会の開催やハリマ化成株式会社加古川製造所を視察していただき、ハリマ化成グループへの理解をより深めていただきました。



▲第73期定時株主総会の会場

## お取引先とのかかわり

### 取引に関する基本的な考え方

お取引先に誠意をもって接するとともに、公正かつ適正な取引と安定した信頼関係を築くため、すべての関連する法令を遵守し、CSRを重視した調達活動を推進しています。

### グリーン調達の推進

「グリーン調達運用基準」を制定し、原料や資材を調達するお取引先とともに環境保全と製品の環境配慮性向上に取り組んでいます。

### 紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国およびその周辺国において、武装勢力による一般市民への非人道的な行為や環境破壊が大きな問題になっています。

武装勢力は、不法に採掘したタンタル、錫、金、タングステンといった鉱物(紛争鉱物)を資金源としていることから、紛争鉱物の使用に対して企業の適切な対応が強く求められています。

ハリマ化成グループは、現在までの調査において、原材料に当該地域で採掘された鉱物の不使用を確認しており、今後もグローバル企業としての社会的責任を果たしていきます。

# 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。

## 労働安全衛生活動

安全衛生方針に基づき、労働災害を撲滅するために、安全教育をはじめKYT(危険予知トレーニング)、ヒヤリハット、安全パトロール、啓蒙活動などのさまざまな活動に取り組んでいます。また、安全な働きやすい職場環境の確保を目指し、5S活動を推進しています。

### 漏洩・出火事故について

2014年8月23日、22時頃、ハリマ化成株式会社東京工場において、ヒューマンエラーにより製品(危険物)が漏洩する事故が発生しました。消防、警察などに通報し、適切に漏洩の停止および回収作業を行っており、人的被害、火災の発生、工場敷地外への流出はありませんでした。

2014年9月30日、9時45分頃、ハリマ化成株式会社東京工場のタンクヤード内において、設備の老朽化により原料(危険物)が漏洩する事故が発生しました。消防、警察などに通報し、適切に漏洩の停止および回収作業を行っており、人的被害、火災の発生、工場敷地外への流出はありませんでした。

2014年12月9日、1時30分頃、ハリマ化成株式会社富士工場において、製造設備破損により、当該設備周辺の一部が燃える事故が発生しました。消防、警察などに通報し、適切に消火活動を行っており、人的被害、爆発の発生、漏洩事故はありませんでした。

### 再発防止に向けて

2014年度に発生しました漏洩・出火事故において、地域の皆様をはじめ、関係各位に対し、ご心配、ご迷惑をおかけしたこと、心よりお詫び申し上げます。

事故の重大性を真摯に受け止め、全社をあげて設備改善、従業員の再教育など管理体制の強化に取り組んでいます。

## 事故災害根絶タスクフォースがスタート

近年、化学工場において事故が増加している現状や、ハリマ化成の東京工場および富士工場が発生した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」をスタートさせました。

事故の原因には、個人に由来する部分もありますが、フェールセーフ<sup>※1</sup>、フールプルーフ<sup>※2</sup>を念頭に設備の改善で防止あるいはダメージを軽減できる事故もあります。タスクフォースでは、まずは設備改善を主体に対策を進め、併せてその作業の“どこがポイントか”、“なぜ必要か”という“Know why”を中心とした教育で個人のレベルアップを図っていきます。

事故が起これば従業員も安心して作業ができず、また事故の後始末に手がとられ品質の安定化、作業の省力化という前向きな活動ができず、慌ただしく作業することでミスが発生するという負のスパイラルに入ります。この負のスパイラルを断ち切ることがタスクフォースの大きな使命として活動を強力に推進していきます。

- ※1 フェールセーフ:装置・システムにおいて、誤操作・誤動作による障害が発生した場合に生じる被害を最小限に抑えること。
- ※2 フールプルーフ:利用者が誤った操作をしても危険にさらされないよう、設計の段階で安全対策を施しておくこと。

## ▶ 関係会社の取り組み

### アメリカから —

#### Plasmine Technology, Inc. ベイミネット工場

### パインケミカル協会より安全衛生施設優秀賞を受賞

パインケミカル協会(以下PCA、詳細は24ページをご覧ください。)は、毎年、秋にはパインケミカル産業の関係者が集まる国際会議、春にはPCA委員会メンバーを中心とした年次総会を米国で開催しています。

2014年4月29日～5月1日に開催された年次総会では、環境衛生安全委員会より今年から採用された安全衛生優秀賞において、組織一丸となった継続的な5S活動への取り組みなどが高く評価され、多くの候補社の中からPlasmine Technologyが安全衛生施設優秀賞を受賞しました。



▲安全衛生施設優秀賞を受賞するPlasmine TechnologyのSteve Violette社長(左から2人目)

# 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めざしています。

### 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、「自然の恵みをくらしに活かし、潤いのあふ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げました。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 お客様のご要望にスピーディーに対応

ナノテクノロジーはIT、エレクトロニクス、インフラ・エネルギーなどのあらゆるマーケットにおいて、ビジネスに革新をもたらしている基盤技術です。



▲完成した新工場

近年、ハリマ化成グループではコア技術である印刷インキや塗料用樹脂の製造で培われた樹脂合成のノウハウと、新たに取り組んできた機能性ナノ粒子の分散技術を融合した研究開発を進め、光学フィルム分野を中心に機能性コーティング剤の供給を行っています。

本事業に本格的に取り組むため、新たに工場を立ち上げ、供給面でもお客様のご要望にスピーディーに対応することが可能となりました。

#### Topics 新たに信頼性試験センター稼働

試験効率を高めるため、新たに信頼性試験センターを稼働させました。信頼性に関する重要なデータを採取する役割を果たしています。



▲信頼性試験センター建屋

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。

お客様への情報発信

**「パインケミカル協会 (PCA) 国際会議開催**  
 ハリマ化成グループ、Harima USA、Lawter、  
 Plasmine Technology  
 (2014年9月21日～23日、米国シアトル)

パインケミカル協会 (Pine Chemicals Association、以下PCA) は、松の木から採れるロジン、トル油などの有用なパインケミカル製品の生産や消費に関わる団体で、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しており、世界の企業82社 (2014年9月23日現在) が加盟しています。

国際会議には世界26カ国、125社が参加し、ハリマ化成グループからはPlasmine TechnologyのCatti Post技術課長が「Developing Old Chemistry in New Global Market」と題して発表を行いました。

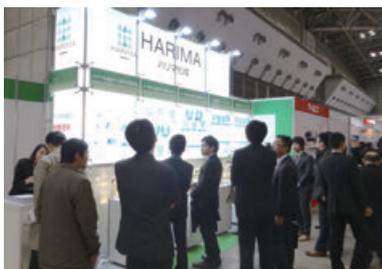
一方、PCAの環境衛生安全副委員長からは、「PICS Program」と命名されたPlasmine Technologyの安全性や作業環境の改善への取り組みについて紹介されました。PICS ProgramはPCA年次総会においてBest Practices賞を受賞しています。



▲発表するPlasmine TechnologyのCatti Post技術課長

**「第14回国際ナノテクノロジー総合展・技術会議」に出展**  
 樹脂・化成事業カンパニー  
 (2015年1月28日～30日、東京ビッグサイト)

展示会では、ハリマ化成グループの機能性ナノ粒子分散技術を紹介するとともに、独自に開発したさまざまな機能性ナノ粒子の分散液の展示も行い、多くのご来場者様と活発なディスカッションが交わされるとともに、サンプル提供のご希望や多くのご質問が寄せられました。



▲ハリマ化成のブース

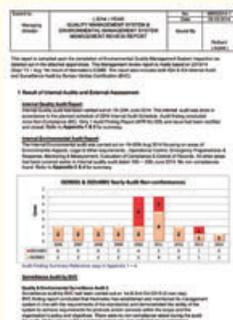
▶ 関係会社の取り組み

マレーシアから —

**Harimatec Malaysia Sdn. Bhd.**

**ISO9001勉強会の開催**

2014年9月9日、ISO9001に関する従業員の理解を深める目的で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。



勉強会に使用した資料▶

日本から —

**株式会社セブンリバー**

**展示会で製品紹介**

2014年11月28日～30日、東京ビッグサイトで開催された多彩なクリーニング製品・技術・サービスを展示する「クリーンライフビジョン21・2014東京国際クリーニング総合展示会」に出展しました。



▲セブンリバーのブース

展示会では、病院・介護施設用の薬剤など新規開発した11製品を紹介し、多くのお客様に興味を示していただきました。

中国から —

**杭州杭化哈利瑪化工有限公司**

**品質管理活動**

杭州杭化哈利瑪化工では、品質管理会議を毎月開催し、品質に関わる事項の方針を決定し、組織的に品質管理活動を進めるための調整や審議を行っています。お客様に満足していただけるような安定した品質の製品提供に努めています。



▲品質管理会議 (2014.12.22)

# 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32回研究助成金を贈呈

松籟科学技術振興財団では、2015年3月4日に第32回研究助成金贈呈式を開催しました。2014年度は、58件の申請の中から18名の方々に総額1,800万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603件、総額6億6,195万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常盤豊様よりご祝辞をいただき、受賞者を代表して早稲田大学の水野潤教授から「研究者は、身近なところにもある研究の種を発見しなければならない。また、受賞者としては、日々精進してこの助成研究の成果を上げるとともに、将来を担う学生を育てることも社会に還元する重要なことだと考えている。」とご挨拶をいただきました。

その後、2011年度研究助成先である東北大学の徳山

英利教授から「酸化-骨格転位カスケードの精密制御を基盤としたアミナルアルカロイドの革新的合成」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。



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32回研究助成を受けた方々と長谷川理事長(前列中央)



▲祝辞を代読される振興企画課奨励室の棒田明室長



▲受賞者を代表して挨拶される早稲田大学の水野潤教授



▲研究成果を発表される東北大学の徳山英利教授

## 「第44回神戸まつり」への協賛

2014年5月18日に三宮・元町などの神戸の中心地で「第44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<sup>\*1</sup>は、神戸ブラジル協会<sup>\*2</sup>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めざして、毎年神戸まつり・パレードに出場しています。

<sup>\*1</sup> 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。

<sup>\*2</sup> 神戸ブラジル協会:日本、ブラジル両国民の理解を深め、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

**Topics 理科教育への支援が日本のサイエンスのレベルを上げる**

2014年12月10日、北海道大学において、北海道大学の鈴木章名誉教授とハリマ化成グループの長谷川社長が対談されました。

鈴木名誉教授は金属のパラジウムを触媒として、ホウ素を用いて有機化合物を合成する化学反応「鈴木カップリング」を開発し、2010年にノーベル化学賞を受賞されています。また、松籟科学技術振興財団の研究助成を1991年に「生理活性物質合成を指向した選択的炭素-炭素結合形成反応」のテーマで受賞されています。

鈴木名誉教授から「ハリマ化成グループはケミカル領域の企業ですが、化学だけではなく物理も生物も含めて日本のサイエンスのレベルアップのために理科系の研究者のサポートを今後ともお願いしたですね」とお言葉をいただきました。長谷川社長も「会社の業績を上げて支援を拡げていきたいと思っております」とお言葉を返され、その後もなごやかに対談が続きました。



▲鈴木名誉教授(右)と長谷川社長

【鈴木 章(すずき・あきら)博士略歴】  
1930年、北海道勇払郡鶴川村出身。北海道大学理学部化学科卒業。北大大学院理学研究科化学専攻を修了、北大工学部助教授、1963年から米国パデュー大学に留学し、ホウ素研究の第一人者であるブラウン教授に師事、1973年から1994年まで北大工学部教授、現在は北大名誉教授。2010年ノーベル化学賞を受賞。

**▶ 関係会社の取り組み**

**チェコから**

**Harimatec Czech, s.r.o.**

**在チェコ日本大使館幹部とJETRO※3・プラハ事務所所長がご来訪**

2015年3月17日、在チェコ日本大使館の亀谷一等書記官と永見一等書記官、JETRO・プラハ事務所の村上所長がご来訪されました。

今回のご訪問は、先方のご要望により実現したもので、Harimatec Czechの事業内容や安全・環境・品質の取り組みを説明しご理解をいただきました。チェコでのHarimatec Czechの活動に対するご期待がうかがえました。

※3 JETRO(Japan External Trade Organization):日本貿易振興機構法に基づき設立された独立行政法人日本貿易振興機構。



▶亀谷一等書記官(中央)、永見一等書記官(左)とHarimatec Czechの中川社長(左から2番目)

**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**

2015年4月26日、広西師範学院明秀キャンパスで第8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人学生を対象に行われ、2015年度は13校から27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審査員をするなど運営を支援しています。



▲コンテストの参加者

# 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)

	2012年度	2013年度	2014年度
産前産後休暇	2	0	6
育児休業	4	2	7
介護休業	0	0	0

### 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。

2014年度障害者雇用率は3.2%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、働きがいを持って仕事に取り組める」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。

### <主な研修プログラム>

階層別研修(集合教育)	テーマ別研修(集合など)	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)	ライティングセミナー コーチングセミナー 基本動作研修  eラーニング ・コンプライアンス ・情報セキュリティ ・メンタルヘルス ・安全輸出貨物管理 など	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

## 人事制度

次代を担う人材の育成に資する制度として、成果だけでなく、行動評価(プロセス)を評価項目として取り入れ、さらにはチャレンジに対して、その努力にも報いる加点主義を基本方針とした透明性の高い人事評価制度を導入しています。

従業員は、役割責任にリンクした行動評価基準により、一人ひとりが担っている職務に対して求められる行動、能力、資質を理解し、自らが育成課題を掲げ、その結果が報酬に反映されます。

また、現在の役割基準を上回るチャレンジ課題に挑戦する制度を設けており、このチャレンジ課題は未達成であっても評価の減点はなく、達成すれば加点する制度として運用しており、果敢にチャレンジできる風土の醸成と人材育成のスピード化を図っています。

成果主義に束縛されず、行動評価とチャレンジ課題への挑戦を通して、働きがいのある環境を整備しています。

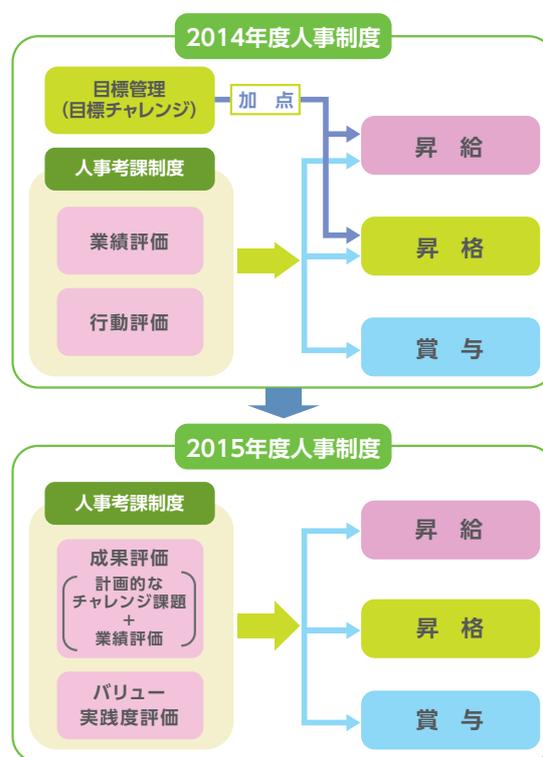
また、制度の運用面でも2012年度より、「計画的な人材育成のための人事評価制度の活用」をキーワードに、より実態に則し、効果的な運用ができるよう制度を見直し、2015年度より、新制度の運用を開始しています。

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。



## 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の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も努めています。

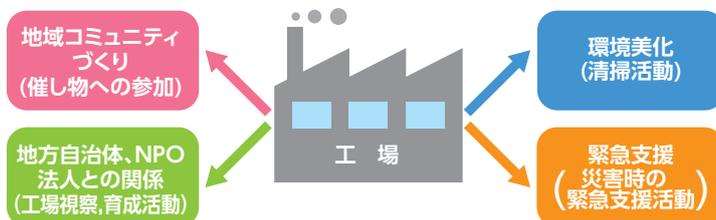
また、2010年4月より全社統括産業医を任用し、統括産業医による教育の充実および専門的なサポートができる体制としメンタルヘルスクアに努めています。

# 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、地域の皆様や従業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

工場見学を通してハリマ化成グループの事業活動や環境への取り組みなどを紹介し、社会の一員として、地域の一員として相互理解を深めています。



## 工場見学

地域の皆様との交流、相互理解を深めるため工場見学を実施し、有意義な意見交換などを行っています。

## 次世代の教育支援

学生を対象とした工場見学会や職場体験のためのインターンシップなどを実施しています。

## ▶ 関係会社の取り組み

### ブラジルから——

#### Harima do Brasil Indústria Química Ltda.

#### 古着寄付キャンペーン活動に参加

2014年6月5日、不要となった古着などを回収し、恵まれない方々が暖かく冬を過ごせるようにと、市が主導するキャンペーンがあり、従業員に古着などの提供を募り、市の呼びかけに協力しました。



▲寄付活動に協力する従業員

### アメリカから——

#### Plasmine Technology, Inc. ベイミネット工場

#### インターンシップ実施

就業体験としてフロリダ大学1年生の学生2名を受け入れました。インターンシップ期間中は実験の進め方、計画の立て方、そして、自分たちが作成した製品の評価方法など実際の業務を行い、最終日には、経営層に対してプレゼンテーションを行うなど化学やもの作りの素晴らしさを体験する貴重な機会を提供しています。



▲インターンシップ期間中(2014.8.15~2014.12.15)に体験した消火訓練(左)と実習中の学生(右)

### アメリカから——

#### Harimatec Inc.

#### 地域清掃活動(アドプロード・プログラム)

アドプロード・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)<sup>\*</sup>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(2014.7.10)

<sup>\*</sup> 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——

#### 信宜日紅樹脂化工有限公司

#### 清掃活動

2014年10月、清掃活動を行いました。環境美化に努めています。



# 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11日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なければなりません。

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の袋をウエストポーチからリュック式に変更して、内容の充実を図りました。
- 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。



▲エマージェンシーキットの中身

### 通信手段の確保

2013年4月より、災害で被災した拠点の状況を確認する通信手段として、ボイス・パケット・トランシーバー(V.P.T.)を国内17拠点に設置しました。

V.P.T.は、現在災害時通信規制の対象外であるため、災害発生直後でも通話が可能であると判断し採用しました。



▲ボイス・パケット・トランシーバー

### 帰宅困難者の対策

借り上げ住居の一部や、社有マンション数室を避難場所に使用できるようにしています。

### 災害時安否確認システム

災害発生時に従業員などの安否状況をいち早く確認できるように、2006年度から安否確認システムを導入しています。また、不定期に安否を連絡する返答訓練も繰り返し行っています。

## 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

### 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。



▲倒壊家屋からの救出訓練

### アメリカから —

#### Harimatec Inc.

##### 消火訓練

2014年9月5日、火災などの緊急事態の発生に備え、消火訓練を行いました。消防署からは指導職員を派遣していただき、火災時の対処方法や消火器の取り扱い方法、消火方法について指導していただきました。



訓練を通して、消火活動の重要性を確認しています。

### 日本から —

#### 株式会社セブンリバー

##### 火災避難訓練

毎年、火災発生による初期消火や各所通報など、各自がとるべき初動対応を全員が迅速かつ確実に身につける訓練を行っています。

2014年11月14日、消火器・消火栓の設置場所の確認や防災設備業者の指導のもと、消火器・消火栓を実際に使用した消火訓練を行い、常日頃から高い防災意識を持つよう努めています。



### 中国から —

#### 东莞市杭化哈利瑪造紙化学品有限公司

##### 総合防災訓練

2014年12月15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。



訓練は従業員19名と保安員6名が真剣に対処し、保安防災に関する意識を高めることができました。