

ヤスハラケミカル 環境・社会報告書 2023

自然と暮らしを
科学でつなぐ。



ヤスハラケミカル株式会社

CONTENTS

- CONTENTS／会社概要／編集方針
- ヤスハラケミカル ～私たちの考え方～
- 会社紹介
- TOP MESSAGE
- 経営分野
中長期的経営方針／財務ハイライト／部門別状況
- 特集 1** 鵜飼・総領工場統合による効率化
- 特集 2** 働きやすい雇用環境(仕事と家庭の調和)
- 環境・安全分野
環境・安全に関する基本方針／推進体制
【目標達成状況】
2022年度の具体的目標と実績／無災害記録証授与制度
- 【事業活動における環境配慮への取り組み】
エネルギー原単位／CO₂排出原単位／
大気汚染物質の排出量／特定排水COD負荷量／
産業廃棄物排出原単位／PRTR対象物質の排出・移動量
【安全衛生への取り組み】
労働災害発生件数の推移／休業災害度数率の推移／
安全衛生・環境に関する資格の保有者数
- 社会分野
【お客様への取り組み】
品質管理
【株主・投資家の皆様への取り組み】
株主総会／IR活動／株主還元
【従業員への取り組み】
仕事と家庭の両立支援／ハラスメント防止研修
【地域社会への取り組み】
清掃活動／スポーツ支援／献血／職場体験学習

会社概要

商 号 / ヤスハラケミカル株式会社
YASUHARA CHEMICAL CO., LTD.
本 社 / 〒726-0013
広島県府中市高木町1071番地
創 業 / 1947年(昭和22年)4月
設 立 / 1959年(昭和34年)2月24日
決 算 月 / 3月
資 本 金 / 17億8,956万円
主 な 製 品 / ■テルペン樹脂事業
(テルペン系樹脂)
■化成事業
(合成香料原料、テルペン溶剤、ワックス)
■ホットメルト接着剤事業
(ホットメルト接着剤)
■ラミネートフィルム事業
(光沢ラミネートフィルム)
従 業 員 数 / 233名(2023年3月31日現在)
証 券 コード / 4957

「環境・社会報告書2023」の発行について

ヤスハラケミカルは、企業活動全般を通じて、持続可能で豊かな暮らしの実現を目指しています。当社の理念に基づく取り組みをご報告し、より多くの方々にヤスハラケミカルの実業活動を知っていただくことを目的に2008年より、環境報告書を発行してきました。2016年からはタイトルを「環境・社会報告書」と改め、地域社会での活動などの社会性報告に加え、経営ビジョンや財務情報についてもご報告しています。

当社は、人や環境にやさしい天然素材の原材料を活かした製品を開発・提供することにより、資源調達から製造、流通、販売まであらゆる企業活動において環境への配慮を行っています。また、お客様、お取引先様、株主・投資家の皆様、従業員、地域社会を大切なパートナーと考え、様々な社会活動を続けています。

今後も、パートナーの皆様からのご意見を伺いながら、さらに情報の拡充を図り、よりわかりやすい報告書へと進化させてまいります。

編集方針

- 報告対象範囲
ヤスハラケミカル株式会社管理部門及び生産拠点
- 報告対象期間
2022年4月～2023年3月(一部期間外のトピックスを含みます)
- 次回発行予定 ※2024年6月発行予定です。
- 発行担当部署
ヤスハラケミカル株式会社 経営企画部
TEL (0847) 44-6084(ダイヤルイン)
FAX (0847) 45-8639

本報告書に関するご意見・ご質問は上記までお願いいたします。

ヤスハラケミカル～私たちの考え方～

基本理念

自然の恵みと科学技術を融合させる独創企業として、産業と生活の向上につながる活動領域をひろげます。

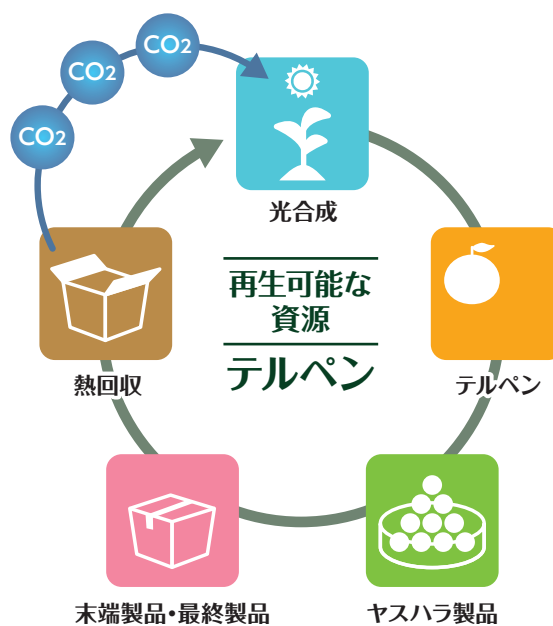
テルペン化学で培った創造と挑戦の精神をもって、自然界の無限の可能性を引き出し、産業への高品質・高付加価値品の安定供給を通して、社会の発展、便利な暮らし、心豊かな暮らしに貢献します。

ヤスハラケミカルの紹介

ヤスハラケミカルは環境にやさしい天然由来の「テルペン」を主原料とする化学メーカーで、粘・接着剤、ゴム・プラスチックの改質剤、香料、塗料の添加剤などの工業原料を製造しています。

ヤスハラケミカルの目指すところ

私たちは、従来利用されていなかったものに原料としての有効性を見出し、「社会に還元する」精神のもと高付加価値な製品を提供してきました。今後も、事業活動を通じて、社会の発展、持続可能な暮らしの実現を目指してまいります。



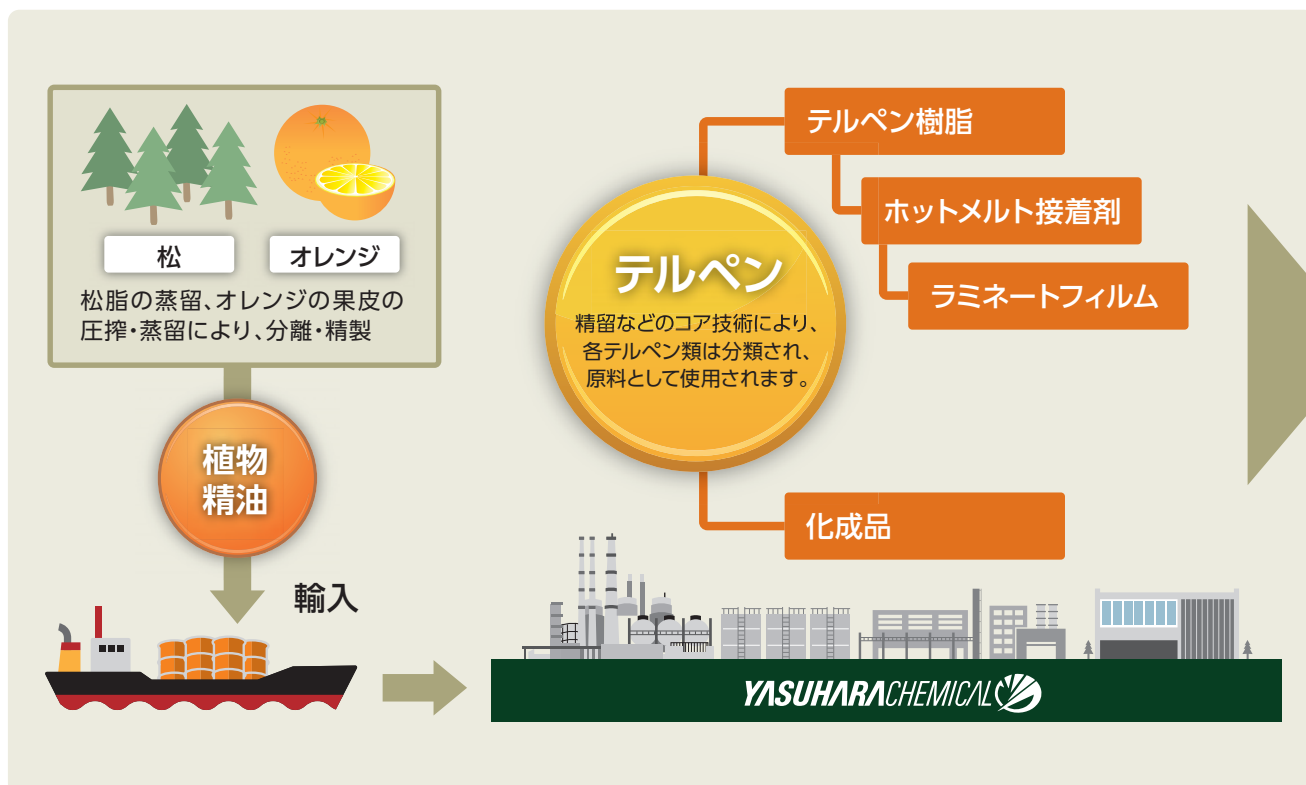
会社紹介

ヤスハラケミカル テルペンから生まれる製品

松脂や松のチップなどから得られるテレピン油と、オレンジジュース製造の副産物であるオレンジオイルを原料として、各種テルペン成分を分離精製しています。それらを付加価値の高い製品へと加工し、国内はもとより広く世界へ送り出しています。高い技術力から生まれる製品は、海外でも高い評価を得ています。

「テルペン」 とは？

植物の体内で作られる物質で、松の木から採取される「テレピン油」やオレンジなどの柑橘類の皮から採取される「オレンジオイル」に多く含まれています。テルペンは、将来の枯渇が心配される石油資源とは異なり、植物が太陽の恵みをもとに繰り返し作り出すことができる再生可能な貴重な資源です。



自社で生産したテルペン樹脂からホットメルト接着剤事業を、ホットメルト接着剤事業からラミネートフィルム事業を展開しています。原料であるテルペン樹脂の特徴を活かした製品開発が当社の強みであり、環境にやさしく、高品質な製品をご提供いたします。

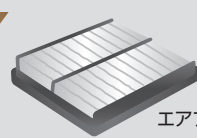
テルペン樹脂

天然素材であるテルペンを主原料としており、粘・接着剤用の粘着付与剤、ゴム・プラスチック等の改質剤として、幅広い用途に利用されています。



ホットメルト接着剤

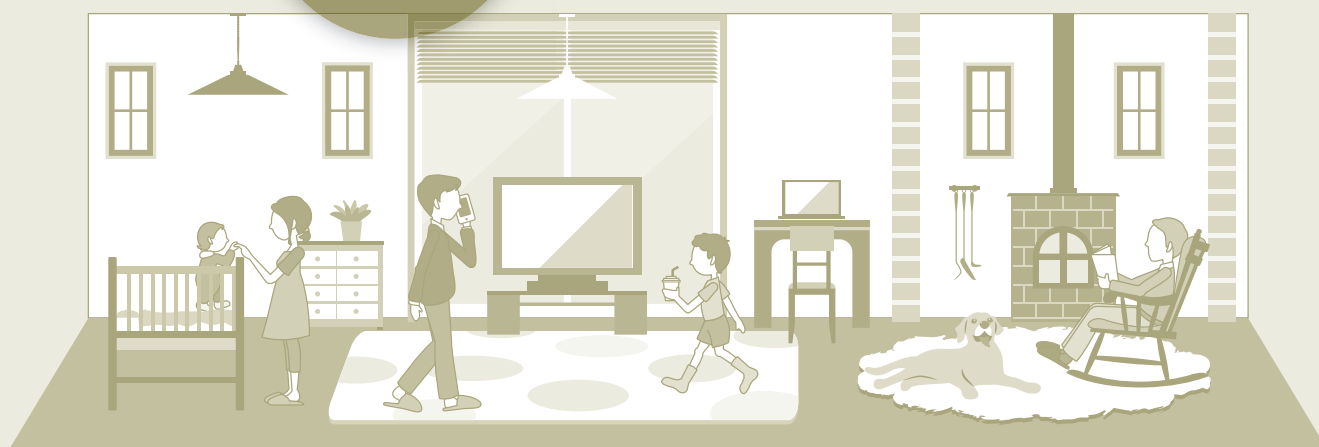
テルペン樹脂を利用し、ダンボール包装用接着剤、日用雑貨用接着剤、フィルターなどのアセンブリ用接着剤、ゼリー容器などの蓋材向け押出し加工用樹脂を製品化しています。





国内・海外の
お客様へ

当社の作り出す製品は、
世界各地の人々の暮らしに
役立っています。



ラミネートフィルム

製本の光沢やショッピングバッグなどの艶出し用フィルムとして使用されます。OPPフィルムにホットメルト接着剤などの接着樹脂を押し塗工しており、熱圧着することで貼り合わせることができます。



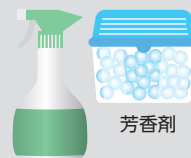
ショッピングバッグ



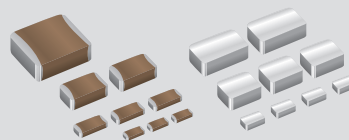
出版物

化成品

オレンジオイル、テレピン油を精製・異性化して得られるテルペン誘導体を香料原料、溶剤、洗浄剤等に展開しています。



芳香剤



積層セラミックコンデンサ (MLCC)



洗浄剤

企業を育てていくのは「人のチカラ」です。 そのためにハード・ソフト両面から人を育てていきます。

私たちの強さを取り戻すには
「お客様に価値を認めてもらう」製品を開発し、
稼ぐ力を高めていくことが重要です。

この一年間、円安やインフレの進行、資源高やコスト高、欧米の金融不安などが進み、私たちの社会や経済を取り巻く状況は、ますます不透明感を増しています。そして世界の分断が進み、サプライチェーンを使って効率的に「モノ」を供給してゆくサイクルは崩壊しつつあります。

日本にとって、もっと大きな課題は、日本製品の価値が落ちていることだと私は考えています。

日本は値上げに慎重すぎて、世界の価格上昇とのギャップがあるように感じます。日本の稼ぐ力を高めるには、日本製品でなければダメだ、少々割高でも日本製品が欲しいと言われるようなものを増やしていくことが必要です。

それには知恵を使って少量でも価値を認めてもらえる製品を開発し、すばやく供給していく基盤整備が重要です。

私はヤスハラケミカルの稼ぐ力を高めるために、ハード（工場や設備）、ソフト（人材や制度）両面からの基盤強化に取り組んでいます。

生産設備のアップデートは競争力を
高めるだけでなく、人の潜在能力の
アップデートも促します。

当社では以前から、鶏飼工場と総領工場の建物と生産設備の老朽化に対し、どう更新していくかを検討していました。

両工場ではホットメルト接着剤を主に製造しており、市場には多くの競争相手がいますが、当社では価格競争をさけるために、環境に優しく付加価値の高い製品づくりに特化しています。その中で一部の特殊製品向けに培ってきた技

術に「押出」という方法があります。それをより広い製品製造に応用する技術を確立できたことにより、今年3月に生産設備を鶏飼工場に集約し、競争力の高い製品をより効率的に生産することが可能となりました。（※1）

この生産設備統合の狙いには、生産性の向上だけでなく、「人のチカラ」の向上もあります。人というのは日々の繰り返しだけだと、その人の潜在的な能力は上がりません。たえず新しい投資をし、ハードを定期的にアップデートすることが、人をアップデートすることにもつながります。人手不足や高齢化が進む今、「人のチカラ」を高めるためにも、新しい投資を続けることには意味があります。

（※1）詳細はP9、特集1「鶏飼・総領工場統合による効率化」をご参照ください。

夫婦で一緒に子育てをしたり友人との交流の
機会を増やすことで、新しい発想や視点が
生まれることを期待しています。

稼ぐ力のある製品を生み出すには、これまでの常識にはとらわれない発想や考え方で仕事に取り組む人を育てることが大切です。

そこで、女性管理職の登用と男性育児休業取得の数値目標を設定し、仕事と家庭の調和をこれまで以上に積極的に支援することにしました。（※2）

その背景には、日本では女性が管理職になりにくい雰囲気や、男性の家事労働の時間が他国に比べてとても低いことがあります。本来、家庭では子育ても家事労働も男性と女性が一緒になって分担することが理想ですが、高度成長期以降、男性は外で働き、家事は女性が担うことが一般的な環境が続いてきました。しかしこの状況では、新しい価値観や視点は生まれません。

家事にかかる時間を労働時間として含めれば男女の間で大きな労働時間の差が生まれています。

そこで、育児期の社員に夫婦で育児を行う時間を増やすことで、男性には仕事以外のさまざまな体験から視野を広げる機会を増やし、女性には安心して仕事や子育てができる環境を整えることができると考えたのです。

さらに、こうした制度で能力や意欲のある女性がどんどん管理職にチャレンジする気運が高まれば、社内の活性化にも好影響を与えられると思います。

(※2) 詳細はP11、特集2「働きやすい雇用環境(仕事と家庭の調和)」をご参照ください。

膨大な情報の中から次の種を
瞬時に見極める、そんな能力を持つ人を
育てていきたいと思っています。

将棋の藤井聡太さんはAIソフトを使用して将棋を練習しているそうですが、彼の談話をきくと、気づく力が特に優れていることがわかります。おそらく、将棋ソフトを相手に序盤・中盤・終盤の攻めや守りの膨大なパターンを経験することで、情勢や最適解を瞬時に分析する能力が鍛えられたのではないかと想像します。従来のような詰め将棋と師匠の教えだけでは、決して身につかない分析力です。

労働人口が少なくなっていく中で生産性を上げるためには、現役世代が「学習マインド」を生涯にわたって持つことが大切になってきます。

これからの時代に勝ち抜いていくために、情報を俯瞰して分析できる人を育てていきたいと考えています。それは時間がかかることですが、それでも一歩ずつやり続けたいと思っています。

ヤスハラケミカル株式会社

代表取締役社長 安原 旗 二
Teiji Yasuhara



中長期的経営方針

当社は、設備と人の両面から、体質改善による基盤強化を推進しています。中長期的経営方針としては、収益性改善、新規開拓、グローバル展開を掲げ、積極的に取り組んでまいります。

「人のチカラ」

中長期的経営方針で掲げた目標を達成するためには、「人のチカラ」が最も重要であることを強く認識しています。そのため、社員の意識改革に繋がる教育投資、自律型人材育成を積極的に推進してまいります。ヤスハラケミカルは、従業員一人ひとりが筋肉質になることを目指しています。筋肉質であるためには、例えば、情報をただ集めるだけではなく、読書などにより知識を増やし、情報を編集する力を身につけることが必要です。知識が増えると、視野が広がり、創造性が育まれ、競争に負けない力を発揮できるようになると考えています。長期的視点に立って、「人のチカラ」を伸ばしていきます。

収益性改善

高収益製品の売上増加、工場の合理化の推進を図ることにより、利益を創出する収益構造を確立します。



収益性
改善

人のチカラ



グローバル
展開

新規開拓



グローバル展開

新興国市場など成長を取り込める事業を展開している顧客を重点的かつ積極的に探索することで、海外市場の新規開拓と拡大を目指します。

新規開拓

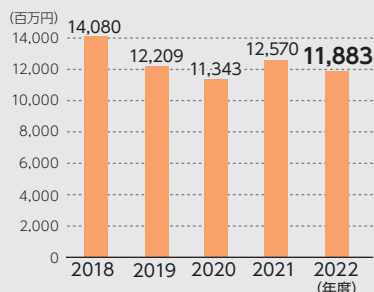
研究開発と事業化の加速を図りながら、付加価値の見込める分野、用途を積極的に開拓します。



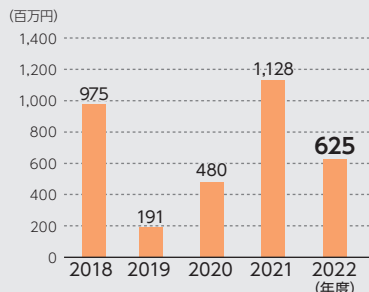


財務ハイライト

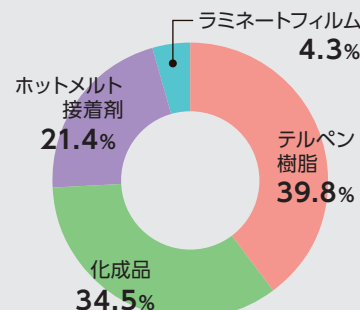
●売上高の推移



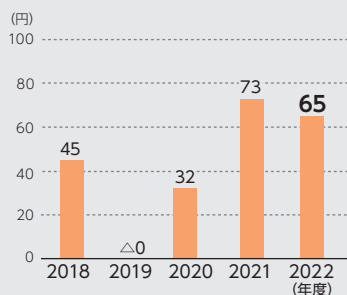
●経常利益の推移



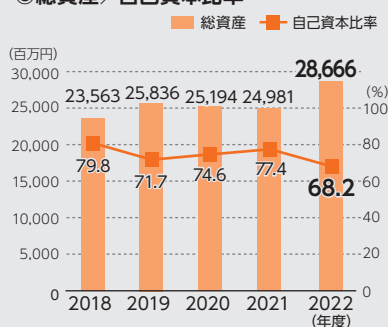
●部門別売上比率(2022年度)



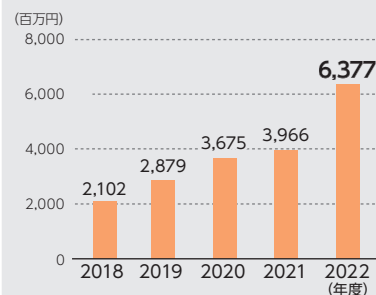
●1株当たり純利益又は1株当たり純損失(△)



●総資産／自己資本比率



●現金及び現金同等物の期末残高

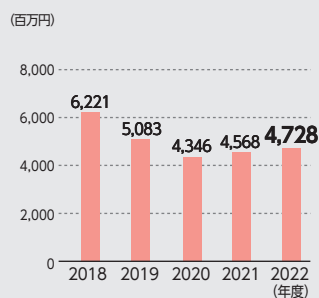


【部門別状況】

テルペン樹脂

近年は、環境対応製品や自動車関連部品、光学、医療などの高付加価値分野のほか、高い再生可能資源利用率や耐候性・耐熱性といった特徴が活かされる分野の開拓に注力しています。

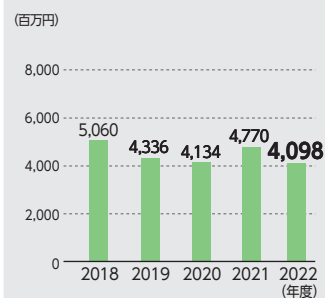
●売上高の推移



化成品

本事業の収益性向上のため、電子部品向け溶剤や特殊化学品の拡販と、環境対応分野や生理活性分野などテルペン類の機能が活かせる用途開拓に努めるとともに、生産設備の合理化を推進しています。

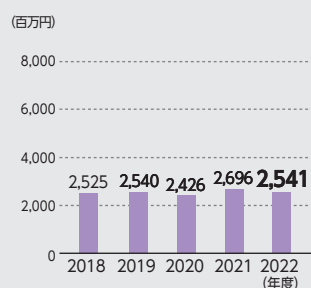
●売上高の推移



ホットメルト接着剤

熱安定性の良い包装用接着剤の展開と、透明性が高く、加工性の優れた食品包材用押し出し樹脂の実用化を進めています。また、海外法規制対応品の開発・製品化を進めています。

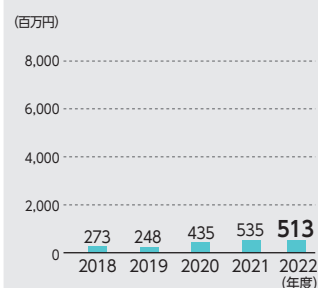
●売上高の推移



ラミネートフィルム

出版物や各種カタログ等の表面光沢加工用として長年実績があり、その技術を活かしサクツ貼り用OPPの熱ラミ加工を行い、本事業の収益性向上を推進しています。

●売上高の推移



より収益性と保守性の高い 生産体制を目指して、 鵜飼工場と総領工場を 統合しました。

ヤスハラケミカルでは、これまで生産効率の向上を目指し、
順次 各工場の生産設備や生産体制を計画的に見直し、
整備や統合を行うことで効率化を推進してきました。
今回は「鵜飼工場と総領工場の統合」についてご紹介します。



取締役 生産本部本部長 栗本 倫行

■生産設備効率化向上の歩み

取り組み内容	事業年度
福山工場に化成品製造設備を新設	2016年～
新居浜工場 生産効率向上の取り組み強化	2018年～
工場間相互交流への取り組み (班長交流研修)開始	2018年～
福山工場モデル工場計画開始	2018年～
鵜飼工場 DX導入による「見える化」推進	2021年～
鵜飼工場と総領工場 生産設備統合と効率化	2022年～

生産設備の効率性向上の狙いと概要

生産本部では、生産効率を高め、収益性の向上を目的として、計画的に生産設備の合理化や整備、事業拠点の統合等を進めて参りました。

今回の鵜飼工場と総領工場の統合は、これまでの取り組みの中でも、2016年に実施した福山工場と高木工場の統合に次ぐ規模であり、大きな取り組みとしては当面の仕上げとも言えるプロジェクトです。

当該両工場は生産効率が悪く、長年収益が上がらない状態となっていました。

しかし、技術二部が画期的な混合技術を見出した事で、生産効率が飛躍的に向上する事の確認ができ、それによって、投資費用も大幅に抑制する事が可能となり、統合を実施するに至りました。

統合の検討開始から設備完成までの間、携わった全てのスタッフには多くの苦労と努力が伴いました。しかし、これら経験と獲得した混合技術、そして統合による収益の改善は、当事業に従事する全社員の自信や誇りとなり、将来、当社の大きな財産となって、更に大きな成果をもたらすに違いないと感じております。

プロジェクトの推進とスキルアップ効果

一般的には、工場統合等の大規模投資を行う場合、専門のプラントエンジニア会社に発注し、その設計・施工管理のもとに進めます。しかし、今回のプロジェクトではプラントエンジニア会社を頼らず、設計と施工管理は全て自社で行いました。

その狙いは、社員のスキルアップとコストの削減にありました。各作業員は通常業務に関しては熟練の技を持っていますが、設備設計などの経験はありません。

こうした新しい取り組みにチャレンジする事で、各自が作業方法を見直し、より合理的な方法を見出したり、多くの事を想定したりする良い機会になると思いました。

その結果、設計会社や装置メーカー・電気設備会社など外部との個別交渉や管理といった、普段は行わない仕事は刺激となり、目的とした想定能力の向上、合理的思考の向上、コストの削減につながったと考えます。

生産本部の今後の取り組み

この10年弱の間、事業拠点の統合や生産設備の合理化を推進してきた事で、生産部門のハード面に関しては、ほぼ完成形に近いものとなりました。今後はソフト面を一層充実させ、「より快適に、より安全に、より効率的に」を目指せばと考えます。

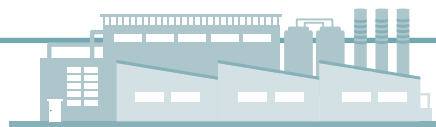
また、数年前から班長交流会などで工場間の相互交流を活性化させています。

この取り組みにより、各工場が独自に築いてきた安全管理や効率化等のノウハウが全社展開され、安全・品質面におい

て、一定の効果が現れ始めています。

また、安全や防災の質を高めるために、本年度より、全工場に業務防災課を設置致しました。この部署の役割は、工場内の安全・防災を大局的視点で捉え、その支援や指導を進める事を目的としています。

これらの活動を通じ、顧客満足度の向上と安全性の高い生産体制の構築を目指し、健全な事業活動が継続的に進められるよう、生産本部一丸となり、進めて参りたいと考えます。



■工場統合の背景

鵜飼工場では、ホットメルト接着剤やラミネートフィルムを生産していますが、ゴム系やオレフィン系で多くの手作業を必要とするため、処理量が限られ収益性に課題がありました。またラミネートはニーズの減少から生産量も減っているという状況でした。一方、総領工場の生産効率は高いものの、建物や設備の老朽化が進んでいたため、更新の必要性がありました。

さらに、生産拠点が分かれていることで、業務や電力等インフラ設備の重複、両工場間での製品の移動などの課題がありました。

■工場統合プロジェクトの経緯

2016年から技術検討が始まり、2020年に技術二部で、新たな製造技術が確立できたことにより、ひとつの装置で製造できる製品が広がったことから、2021年から工場統合プロジェクトを本格的に始めました。

そして、2022年夏に1次工事を、2023年初頭にかけ2次工事を行い、2023年3月から稼働を開始しました。

■工場統合プロジェクトの効果

工場統合後は、一つの工場でこれまでの2工場分の生産量を確保することが可能となった事に加え、設備自体の生産効率が高く、電力等のコストを大幅に削減することが期待できます。

また、この統合プロジェクトを社内で行ったことから、社員は慣れない調整作業で苦労したようですが、結果的には自分たちが立ち上げた製造ラインだから愛着も理解も深まっています。今後トラブルや調整事項が発生した際にも、対応がよりスムーズになると期待しています。



鵜飼工場 工場長 藤田 耕三

■ホットメルト接着剤の主な用途

- 食品容器のイージーピール
- 粘着式ローラー
- 段ボール箱等の接着



鵜飼工場と総領工場 統合のポイント

- ①ホットメルト接着剤・ラミネートフィルムの生産設備を鵜飼工場に集約
- ②製造ラインの計画から設置まで外部に頼らず社内主体で推進
- ③生産設備の効率化を進め、統合してもこれまでと同量を生産可能に
- ④製造ラインを統合することでスペースの削減も可能に
- ⑤作業人数や電力使用料等の削減によるコストダウンも同時に



総務部 部長
宮田 英次

女性が安心して 活躍できる環境を実現するため、 数値目標を設定して 取り組んでいます。

ヤスハラケミカルでは、社員がその能力を発揮しながら
仕事と家庭の調和を図り働きやすい雇用環境を実現するために、
さまざまな人事制度や休業制度を用意しています。
今回は「仕事と家庭の調和」をテーマにご報告します。

「仕事と家庭の調和」を推進するための目標設定

近年、女性活躍推進法や育児・介護休業法などの法整備も進み、女性がより活躍できる環境を整備しようという動きが進んでいます。当社でも女性が働きやすい環境づくりを進めていますが、女性管理職の比率は高くはありません。女性が子育てをしながら安心して仕事も頑張れる環境をつくるには、男性の家事労働への参加が不可欠です。

そこで当社では、「働きやすい雇用環境」実現のための行動計画を策定し、「女性管理職割合20%」「男性育児休業取得率20%」という2つの数値目標に向けて取り組みはじめています。

行動計画の推進状況

行動計画に沿って、昨年、男性の育児休業取得を推進するための相談窓口をつくるとともに、対象となる男性社員には育児休業取得の意思確認をするなどの体制を整えました。その結果、昨年は3名の対象者全員が2週間から6週間の育児休業を取得しました。

一方、女性管理職の現状は、部門長クラス15名中女性が2名で、課長クラスは27名中2名が活躍しています。当社では男女の差なく能力と意欲のある人を管理職に登用する体制を整えており、昇進後の不安を解消するなどの働きかけで、2026年度には女性管理職の比率を20%まで高めていこうと考えています。

「働きやすい雇用環境」へ今後の取り組み

育児休業を利用した後も、子育てをする社員が柔軟な働き方ができるよう、フレックス勤務や在宅勤務などの制度を整えています。子育て中の女性の場合、保育所への送迎などで時間に制約があるので、制度を利用して仕事の効率を高めるための工夫をするなどのプラス効果も出ています。

今後は、育児休業とともに、介護休業に関しても働きやすい環境づくりに取り組む必要があると考えています。親の介護などで、一時的に働けない状態になっても退社ではなくパートタイムでの勤務や、一時休職しても復職を約束するような、特別な制度をつくる必要があると思っています。

「働きやすい雇用環境」実現のための行動計画

目標1

女性管理職の割合を20%にする

- 2022年4月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施
- 2023年4月～ 女性従業員に対するアンケートの実施
- 2024年4月～ 女性向けキャリア研修、女性管理職候補者向け研修の構築・実施
- 2025年4月～ 研修の継続・実施

目標2

男性の育児休業取得率を20%にし、 積極的な男性の育児推進を図る

- 2022年 4月～ 育児休業や産後パパ育児休業の相談窓口設置/育児休業制度パンフレット配布/管理職の理解促進
- 2022年10月～ 申請者への制度の周知や確認、今後のスケジュール面談等
- 2023年10月～ 育児休業体験談の招集、提供を行う
- 2024年10月～ 育児推進のための環境の整備を行う



新しい仕事はたいへんですが、知らないことを知る喜びがあります。

私は1995年の入社後、研究部に配属され、10年間研究室で化成品の研究を続け、その後5年間特許関係・マネジメントシステム関係の管理を行った後、2010年に品質環境保安室に配属されました。その後2015年に品質保証グループをまとめる課長となり、今年4月から品質環境保安室の室長になりました。

現在は品質環境保安室の室長として、顧客満足向上のため製品の品質保証に対応する品質保証グループと、労働災害防止・環境負荷低減のため職場環境や現場の安全を整える環境保安グループの、2グループをまとめる立場で仕事をしています。

これまで環境保安グループの実務をしたことはなく、知らないことも多いので環境保安グループのベテランメンバーから学ぶところから始めています。負荷は増えましたが、仕事の幅が広がったことで、知らないことを知る喜びや、働く喜びを感じています。

これから、管理職をめざそうとする人は、その前向きな気持ちを大切に、自分の思うように行動して欲しいと思います。

品質環境保安室 室長 岩井 真理子



岩井室長(後列中央)と品質環境保安室メンバー



育児休業を利用したことで、家庭と仕事の両方にメリットがありました。



研究部 主任 山本 茂

子どもは3人目なのですが、会社が男性の育児休業取得に積極的な雰囲気があることから、育児休業の取得を考えていました。期間に関して、当初は業務や他のメンバーへの負担も考えて2週間程度を想定しましたが、育児休業申請前に面談で保健師さんから「できるだけ長くサポートした方がよい」との助言を受けて、退院後2週間は妻の母に助けをもらい、その後の6週間は私が育児休業を取り育児と家事を助けることに決めました。

6週間休んだことで、はじめて出産直後からの成長を日々体験することができたのが、なによりの喜びになりました。また会社から離れることで、上の子ともたちと遊ぶ時間や、妻と将来のことを話す時間がとれたことも有意義でした。

職場復帰後も3ヶ月間はフレックス制度を利用して、子どもたちの送迎を行っており、育児休業とフレックスの期間を通して、家族の絆がより深まりました。

また、仕事面でも他のメンバーに任せることや優先順位を意識して効率よく作業するなど、業務の見直しができることもよかったと思います。



仕事が忙しい中、育児休業を取ってくれてとても感謝しています。産後で身体が辛い時にサポートしてくれて、本当に助かりました。上の子ともたち二人も、父親と多くの時間を過ごすことができ、喜んでいました。また、将来の話や子どもの教育についてなど、普段できない話もゆっくり話し合うことができ、かけがえない時間になりました。

ヤスハラケミカルは、人や環境にやさしい天然素材の原材料を活かした製品を開発・提供することはもとより、資源調達から製造、流通、販売まであらゆる企業活動において環境への配慮を行うことで、持続可能で豊かな環境づくりに貢献していきたいと考えています。

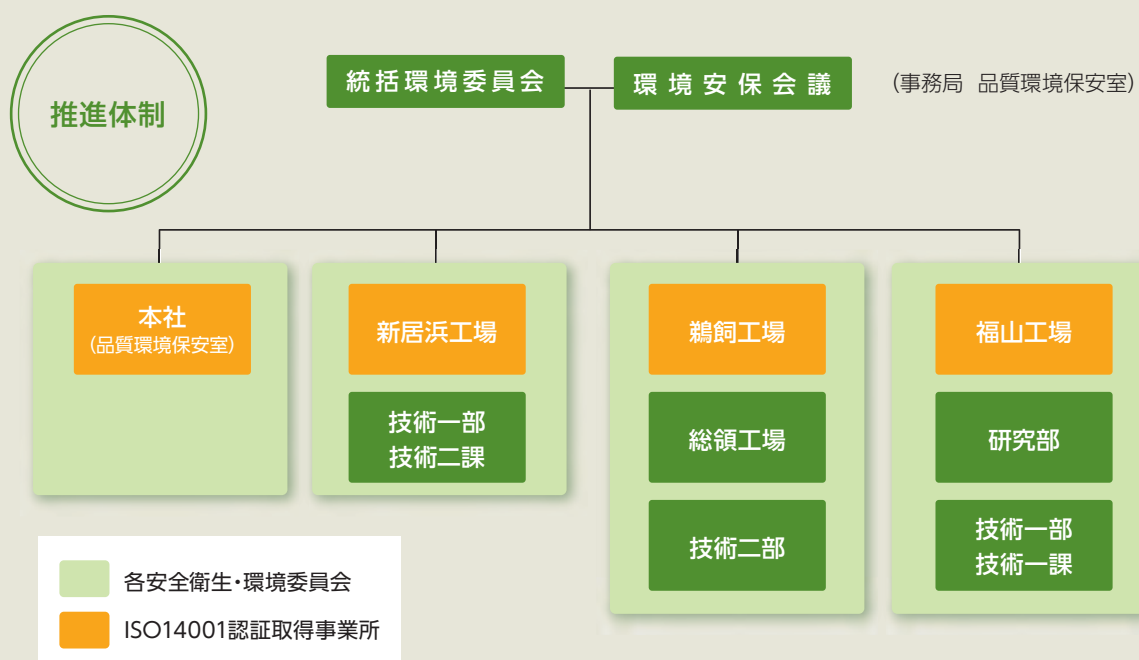
《 環境・安全に関する基本方針 》

- 1 天然物の有効活用による安全で環境負荷低減型製品の開発により、各産業分野における地球環境保護(省資源、リサイクル、健康有害物の排除など)の推進に貢献する製品を提供することで社会に貢献します。
- 2 製品の開発から廃棄に至るまでのライフサイクル全般にわたり、環境負荷の低減を図り、環境保護に努めます。
- 3 無事故・無災害の操業を継続し、従業員と地域社会の安全を確保します。
- 4 原料、製品の安全性を確認し、従業員、物流業者、顧客など関係する人々への健康障害を防止します。

全従業員は、この方針の重要性を認識し、法令、規格及び社内ルールを順守するとともに、常に改善に努力すること。

2006年5月2日

ヤスハラケミカル株式会社 代表取締役社長 安原 慎二



目標達成状況

》》 2022年度の具体的目標と実績

ヤスハラケミカルでは、各工場での環境目標を数値設定・励行することで、事業活動全体における環境負荷の削減を推進しています。

環境活動の目標と実績				
活動テーマ	2022年度目標	2022年度実績	評価	2023年度目標
環境マネジメントシステム(EMS)の推進	EMS認証取得3工場の認証維持	EMS認証取得3工場の認証更新	○	EMS認証取得3工場の認証維持
省エネルギーの推進	エネルギー原単位 前年度比1%削減	エネルギー原単位 前年度比4.7%増加	×	エネルギー原単位 前年度比1%削減
温室効果ガスの排出削減	CO ₂ 排出原単位 前年度比1%削減	CO ₂ 排出原単位 前年度比4.3%増加	×	CO ₂ 排出原単位 前年度比1%削減
産業廃棄物の削減	産業廃棄物排出原単位削減	産業廃棄物排出原単位 4%増加	×	産業廃棄物排出原単位削減
	産業廃棄物排出量削減	産業廃棄物排出量 11%削減	○	産業廃棄物排出量削減
化学物質の適正管理	PRTR排出量削減	PRTR排出量 20.3%増加	×	PRTR排出量削減
	化学物質リスクアセスメントの継続実施	化学物質リスクアセスメントの継続実施	○	化学物質リスクアセスメントの継続実施
災害・事故	休業災害・事故ゼロ	休業災害0件 事故1件	×	休業災害・事故ゼロ
環境・社会報告書発行	年1回発行	6月発行	○	年1回発行

○目標を達成 ×目標を達成できなかった

無災害記録証授与制度

当社は、2002年1月より当社独自の制度によって、安全意識の向上を目的に、規定の連続無災害日数を達成したグループに対して安全表彰を行ってまいりました。長年この制度を運用していく中で、いくつかのグループが、この制度の規定に基づく最長の連続無災害日数を達成したため、さらなる安全啓発を図るべく、2018年1月より中央労働災害防止協会主催の中小企業無災害記録証授与制度を活用することになりました。その結果、本社(従業員数36名)と研究部(従業員数25名)で2022年7月5日に第1種記録(無災害記録日数1,100日)を樹立し、中央労働災害防止協会より記録証が授与されました。



本社

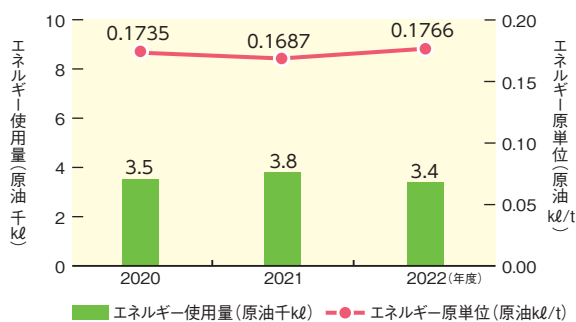


研究部

事業活動における環境配慮への取り組み

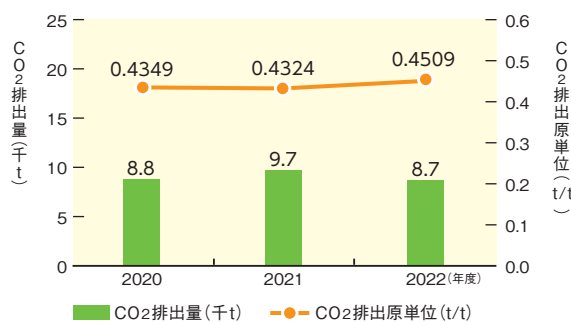
エネルギー原単位

2022年度のエネルギー原単位は、一部製品の生産量減少に伴いエネルギー効率が悪化し、前年度比4.7%増加しました。



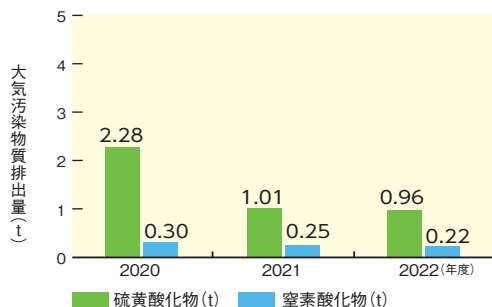
CO₂排出原単位

2022年度のCO₂排出原単位は、天然由来物から得た副産物を活用する等、化石燃料の使用量削減に努めておりますが、前年度比4.3%増加しました。



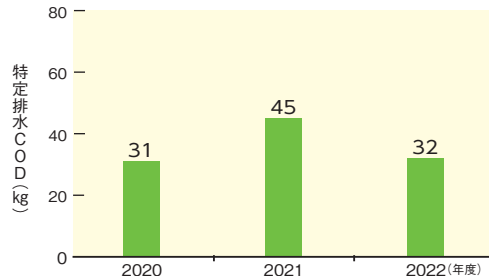
大気汚染物質の排出量

2022年度の硫黄酸化物排出量は、前年度比4.5%減少、窒素酸化物排出量は前年度比15.2%減少しました。



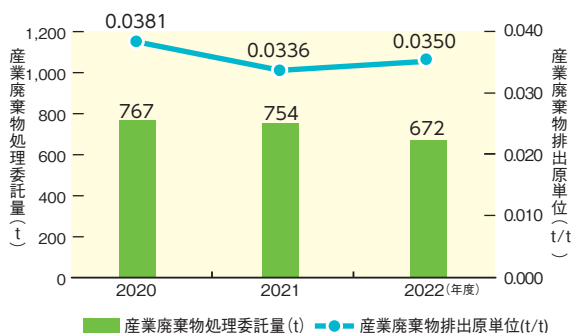
特定排水COD負荷量

2022年度の化学的酸素要求量（COD）負荷量は、稼働日数の変動等により、前年度比28.7%減少しました。



産業廃棄物排出原単位

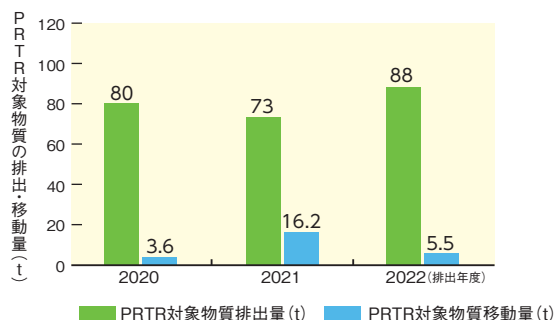
2022年度は、一部廃プラスチック類を有価物へ転換行いましたが、生産品目変動等の影響により、産業廃棄物排出原単位は前年度比4%増加しました。



PRTR対象物質の排出・移動量

2022年度のPRTR*対象物質排出量は、前年度比20.3%増加、移動量は例年並みの排出量となり、前年度比66.1%減少しました。

*PRTR:人の健康や生態系に有害なおそれのある化学物質が、事業所から環境（大気、水、土壌）へ排出される量および廃棄物に含まれて事業所外へ移動する量を、事業者が自ら把握し国に届け出をし、国は届出データや推計に基づき、排出量・移動量を集計・公表する制度です。

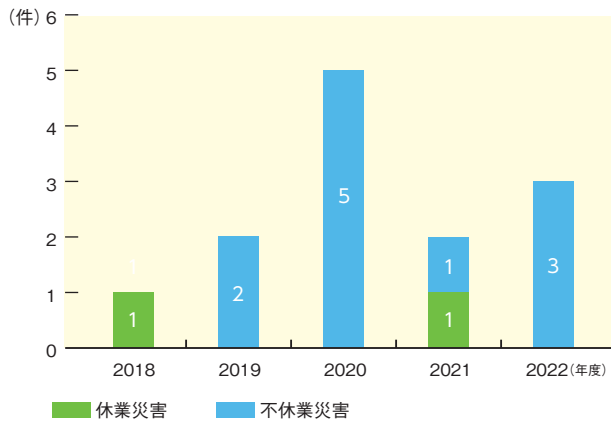




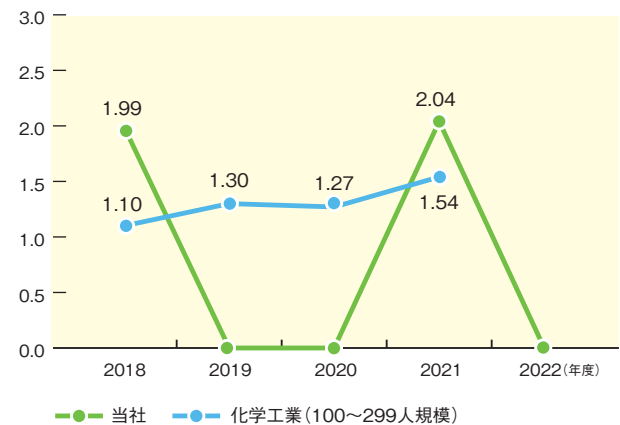
安全衛生への取り組み

従業員の安全衛生に関するリスクを評価し、安全を最優先に事業活動を行っています。また、メンタルヘルス不調予防のためにストレスチェックを導入するなど、安全・健康そして快適な職場づくりに取り組んでいます。

労働災害発生件数の推移



休業災害度数率の推移



※度数率は、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。

$$\text{度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$$

※出典：厚生労働省「労働災害動向調査」の「用語の解説」(6)項アから引用

安全衛生・環境に関する資格の保有者数

安全衛生・環境に関わる必要な資格の積極的な取得に努めています。

法的に定められた選任者は充足していますが、新入社員をはじめとした若手従業員を中心に資格取得の推進を図り、スキルアップにつなげています。

資格名称	2022年度保有者数※(名)
公害防止管理者	17
エネルギー管理士	9
衛生管理者	23
ボイラー技士・整備士	44
危険物取扱者	156
消防設備士	23
高圧ガス製造保安責任者	70

※2023年3月13日時点の各工場勤務者

COLUMN

消防競技大会参加

当社では、緊急事態に備えた防災訓練を定期的に行っています。また、地域の消防競技大会に参加し、他社と競い合うことで切磋琢磨し、より一層の防災技術の向上に努めています。2022年度は、新居浜工場、福山工場が各地区の競技大会に参加し、新居浜工場製造課D班は、屋外消火栓の部で準優勝の成績を収めました。



福山地区消防競技大会



新居浜地区消防競技大会

お客様への取り組み

品質管理

品質方針

お客様の満足と信頼をいただくために、
常にニーズに合った品質の製品を
経済的、安定的に提供します。

取締役 生産本部本部長 栗本 倫行

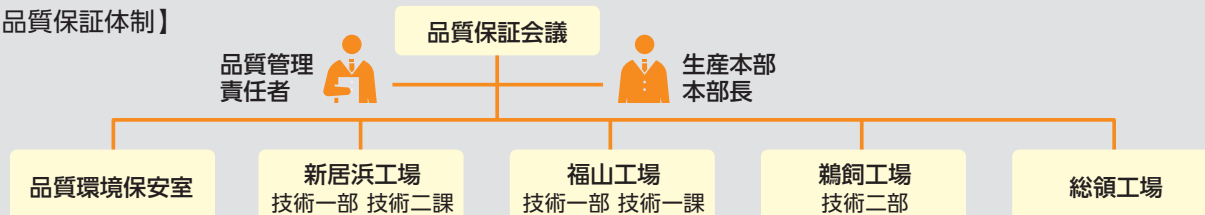
ISO 9001
取得状況

適用工場	新居浜工場、福山工場、 鵜飼工場、総領工場
登録番号	JCQA-0472
認証機関	日本化学キューエイ株式会社

品質マネジメントシステムISO9001:2015を運用し、顧客満足向上、品質向上に努めています。

品質保証活動を全社で推進するため、品質保証会議を合同で定期開催し、お客様からのご要望やご指摘を共有するとともに、工場の問題点などを明確にして解決策を協議しています。今後も製品品質の維持管理や改善に努めます。

【品質保証体制】



株主・投資家の皆様への取り組み

株主総会

当社は、より多くの株主様にご出席いただけるよう、総会を集中日より早期に開催するとともに、株主総会招集通知の早期発送ならびに早期開示を行っています。

2022年6月16日に開催した第64期定時株主総会は、新型コロナウイルス感染症対策として、出席される株主様への検温やアルコール消毒の実施、ならびに会場のレイアウト変更によるソーシャルディスタンスの確保などの対策を行ったうえで実施いたしました。



IR活動

株主・投資家の皆様に向けて、業績、経営戦略、その他当社をご理解いただくために有用な情報を、適時適切に開示しています。ホームページ内の「IR情報」における迅速な情報発信に加え、日々のお問い合わせへの対応等を通じて、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションの充実に努めます。



株主還元

当社では中長期的な視点からの株主の皆様への利益還元を重要な政策と位置付け、継続的かつ安定的な配当を実施しています。



従業員への取り組み

》》 仕事と家庭の両立支援

育児や介護といった家庭の事情と仕事を両立できるよう、育児休業制度、介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度といった両立支援制度を取り入れています。従業員への認知も定着し、また制度を活用しやすい職場環境を整えたことで、2022年度もさまざまな人が制度を利用しました。



制度	概要	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業制度	子が1歳に達するまで (一定の条件のもと、最長2歳まで延長可能)	1名 (内 男性0名)	3名 (内 男性1名)	4名 (内 男性3名)
介護休業制度	要介護状態の家族がある場合、 通算93日間まで(3回を上限として分割取得可)	0名	0名	0名
育児短時間勤務制度	子が小学校3年生終了まで勤務時間を 9:00~16:00(または16:30)に短縮可能	11名	10名	10名

》》 ハラスメント防止研修

2020年6月の労働施策総合推進法改正による「パワハラ防止措置」の施行に伴い、当社は外部講師によるハラスメント防止研修を2021年度から二年にわたり実施しました。2021年度は管理職層、2022年度は管理職を除く全社員を対象に行い、「ハラスメント」について理解し、防止することの重要性について学びました。

また、取締役を対象としたコンプライアンス研修でもハラスメント研修を取り入れることで、社員全員がハラスメント防止への意識を高め、安心して働ける職場づくりをめざします。



ハラスメント研修



役員トレーニング

地域社会への取り組み

》》 清掃活動

地域社会への感謝の気持ちを込めて、本社事務所、各工場周辺の清掃を行っています。



》》 スポーツ支援

当社は、女子バレーボール市民クラブチーム「岡山シーガルズ」の応援を通じて、スポーツ振興に取り組んでいます。定期的に開催される同チームによる府中バレーボール教室を共催するなど、地域に根ざした活動を展開しています。

》》 献血

当社では、赤十字血液センターに協力し献血を行っています。2022年度は新居浜工場で15名が献血に協力しました。



》》 職場体験学習

地域の学校の生徒を対象に、職場体験学習の受入れを行っています。2022年度は総領工場に1名の中学生が職場体験学習に訪れました。



<https://www.yschem.co.jp>



ヤスハラケミカル株式会社

〒726-0013 広島県府中市高木町1071番地 TEL:0847-45-3530 FAX:0847-45-8639