

76期サステナビリティ報告書

青木油脂工業株式会社

< 編集方針 >

当社は、お客様や取引先様をはじめとしたステークホルダーのみなさまのお陰をもちまして創立75年をむかえました。今後も地域や社会とともに持続可能な成長を継続することを目的にサステナビリティ報告書を作成することにしました。当社事業活動の理解を深めて頂けるよう、活動内容を見やすく、分かりやすく報告する紙面づくりを目指してまいります。

< 報告対象期間 >

当社における会計年度76期を対象
(2023年8月～2024年7月)

なお、今回は初めての報告書となった為、当社活動内容における歴史的背景や過去の経緯を示した方が理解し易いと考えたので、対象期間外の情報を含んでいます。

< 対象範囲 >

青木油脂工業株式会社単独の取り組み（グループ会社は無し）
本社、東京支店、大阪工場、滋賀工場、鹿島工場の5事業所対象

< 発行時期 > 2025年5月

【 I N D E X 】

トップメッセージ／経営理念／会社概要 〔総合企画部〕	0 3
沿革／中期経営計画／財務情報 〔総合企画部〕	0 4
CSR推進方針／行動規範／ガバナンス体制 〔総合企画部〕	0 5
持続可能な研究開発の取り組み 〔研究開発本部〕	0 6
環境への取り組み	
環境方針/76期環境目標・評価	0 7
カーボンニュートラルへの対応	0 8
大気EO排出削減の検討 〔各工場〕	0 9
安全・安心への取り組み	
安全衛生方針/76期安全目標・評価	1 0
BCP再構築 〔各工場〕	1 1
品質への取り組み	
品質方針/76期品質目標・評価 〔生産技術部〕	1 2
持続可能な調達への取り組み 〔総務部購買課〕	1 3
社会要請への取り組み	
誠意と信頼方針/76期目標・評価	1 4
健康経営増進	1 5
働きやすい職場作り	1 6
情報システム対応 〔総務部総務課〕	1 7

<参考情報>

当社は、産業用ユーザー向けに研究を積み重ねて開発した界面活性剤用途の素材メーカーであり、酸化エチレン(EO)及び酸化プロピレン(PO)を主原料に合成化学技術を駆使して生産し、多分野の産業界に製品を供給している。したがって、本報告書では研究開発、EO/POおよび化学品を中核主題の視点として内容を記述した。

『誠意と信頼をモットーにより良い製品を作り、社会に貢献する』

当社は、1916年の創業以来、経営理念に基づいて産業界のニーズに密着し、独自の研究体制によって高品質製品を提供することにより社会の発展に貢献してまいりました。

現在、社会は持続可能な開発目標（SDGs）に向けた未来への課題解決を目指しており、当社としてもCSR体制の整備強化を図りつつ、2024年より当社ホームページにその体制の理念を掲載し、ステークホルダーの皆様に対するコミットメントを開始しました。

当社におけるSDGs/CSRの具体的な目標や取り組み実績・評価については、これまでに公式なスタイルで紹介することはなく、社内外にアピールが必要と感じていました。社内組織は、まだまだ未熟な体制ではありますが、前会計年度である76期に基づいた事業活動のサステナビリティ報告書を発行することに致しました。

今回、はじめて1年間の活動記録をSDGs視点で振り返ってみるにより、世間の企業様より遅れをとっている点が改めて分かりました。一方、中小企業ながら頑張っている点も比較的によく確認できており、現時点での当社特色を表現できた報告書になったと思います。私のこのような感じ方に留まらず、全従業員がこの報告書の意味を理解して、社会に誇れる会社になれるよう、継続的活動の向上を従業員と一緒に図る所存であります。その結果がステークホルダーへの信頼に更に繋がっていくと考えております。

当社としては、持続可能な社会の実現に向けて当社取り組みを地道に展開してまいりますので、本報告書にて当社の位置づけをより一層にご理解を頂き、変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



2025年5月
代表取締役社長
青木 俊浩

会社概要

本社 大阪市淀川区西中島 5-14-22 リクルート新大阪ビル8F

事業内容 研究開発を基盤として、酸化エチレン(EO)および酸化プロピレン(PO)を主な原料とした界面活性剤、ポリオール、その他、機能化学品の製造・販売

研究所 大阪研究開発部：新規素材研究/界面活性剤・油剤・洗浄剤商品開発/応用研究
滋賀研究開発部：EO/PO商品開発/界面活性剤・油剤・洗浄剤商品開発/応用研究

生産設備

	鹿島工場	滋賀工場	大阪工場	滋賀パレット設備
敷地面積	48,000 m ²	38,000 m ²	3,600 m ²	105 m ²
エーテル型反応槽	9基	14基	7基	3基
エステル型反応槽	1基	3基	7基	5基
濾過設備	2ユニット	4ユニット	2ユニット	2セット
フレーカー設備	－	2基(テーブル型)	1基(ドラム型)	－
月産能力	1,700 t	1,600 t	700 t	月間約30件試作
操業開始	2011年～	1991年～	1946年～	2013年～



◀鹿島工場 正門より撮影▶
鹿島臨海工業地帯に立地
(神栖市東深芝)

1916年	(大正5年)	創業	大阪市西区道頓堀にてガス副製産物(主にベンゾール化合物)の卸売を開始
1939年		研究開始	大阪市立工業研究所の指導により油脂研究を始め、青木油脂化学研究所を設立
1946年		生産開始	大阪市西淀川区(現 大阪工場)にて硫酸化油(繊維用油剤)の製造開始
1949年	(昭和24年)	会社設立	会社経営を株式組織とし、現社名に変更
1953年		EO使用開始	非イオン界面活性剤の製造・販売を開始
1968年		設備増強	大阪工場にて酸化エチレン貯槽を設置し、生産設備を増強
1991年	(平成3年)	滋賀工場竣工	滋賀県蒲生郡日野町にて滋賀工場の稼働開始
1996年		フレーカー設置	滋賀工場にて製品成形用のフレーカー設備を設置
1998年		滋賀増強	滋賀工場に第二工場を増設し、稼働開始
2001年		ISO9001認証取得	全事業所を対象とした認証取得に拡大(1998年に滋賀工場着手)
2003年		本社移転	新大阪駅前(現住所)に本社移転(登記上の本店は現在の大阪工場)
2011年		鹿島工場竣工	茨城県神栖市にて鹿島工場の稼働開始
2013年		研究設備増強	滋賀工場にて研究開発用のEO/PO反応試作設備(滋賀パイロット設備)を設置
2019年	(令和元年)	鹿島増強	鹿島工場に第二工場を増設し、稼働開始
2023年		設備経年更新	滋賀工場EO/PO反応器の更新開始(本年以降に高経年設備を順次更新中)
2024年		鹿島エステル設備	鹿島工場にエステル設備設置(三工場再編計画に基づき、計画的に増強中)

中期経営5カ年計画 (76期～80期：2023年8月～2028年7月)

★ 会社設立80年のあるべき姿に向けた主要課題

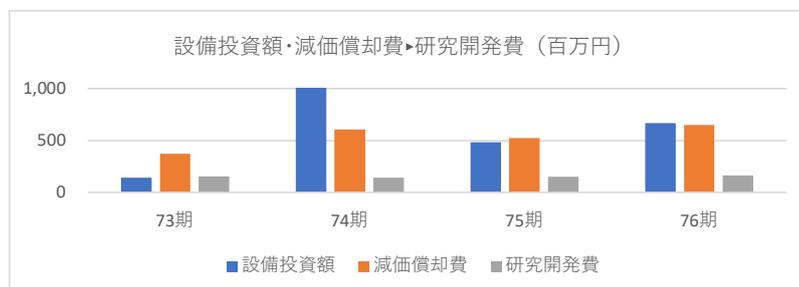
① 三工場再編による柔軟な生産体制の構築
② 営業開発・研究開発が主導する機能製品の拡充
③ 安全確保と品質向上に向けた計画的な設備投資の実施
④ 安全操業による安定収益の確保(80期売上目標：140億円)
⑤ CSR推進による組織基盤の強化

★ 中期計画の76期実績と評価

① → 再編に基づく生産移管品目：発信品目79件、製造元完了品目7件	△
② → 炭酸ジカプリルエステル(ブラウンTDC)の上市(大阪工場生産品)	◎
③ → 鹿島工場にエステル設備を導入、滋賀工場の反応槽更新	○
④ → 無事故無災害により売上高116億5千万円の過去最高実績	◎
⑤ → CSR推進グループの設置と体制整備の着手	△

<総括評価> 76期としては、中期計画1年目であり、三工場再編に向けた地盤固めはできた。
新規開発品として化粧品基材(ブラウンTDC)上市は今後の事業拡張に期待できる。

財務情報



資本金
8,064 万円

総資産
12,732 百万円

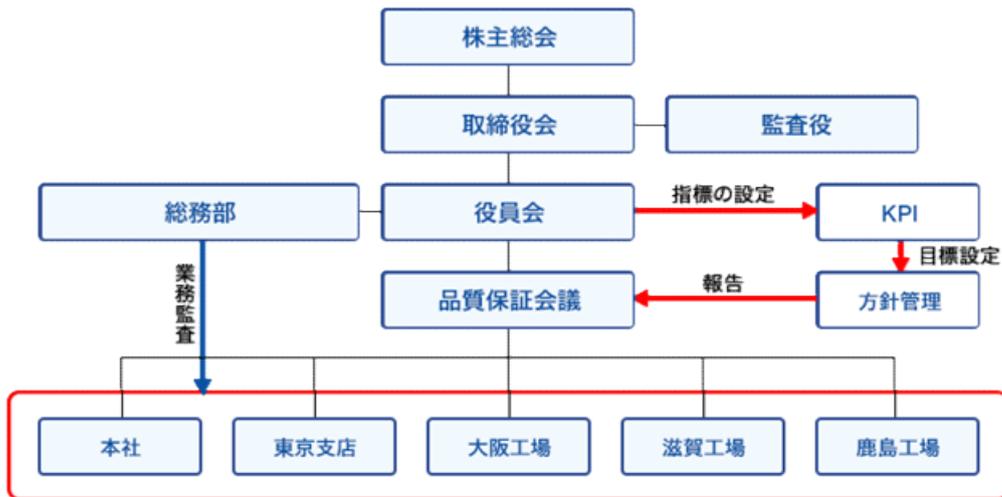
当社の経営理念に掲げられた「誠意と信頼」を企業倫理の礎として、
「より良い製品を作り上げてきた」歴史的な価値観である行動規範に従い、
全従業員と企業の成長を継続していくことが当社CSRの推進方針である

行動規範

- ① お客様第一優先を徹底し、迅速かつ誠意のある対応を行います
- ② お取引先様との相互繁栄・相互信頼を目指します
- ③ お互いの個性・人権を尊重し、心の通った温かい雰囲気の会社を目指します
- ④ 安全第一を礎として、高品質製品の安定供給を目指します
- ⑤ 技術向上に努め、高機能・高付加価値製品開発により社会に貢献します
- ⑥ 環境保全に努め、地域社会との健全な関係を目指します
- ⑦ 協力、助け合いながら働ける人材、自律的問題解決力が高い人材を育成する会社を目指します
- ⑧ 社会に誇れる誠実な企業を目指します

ガバナンスの体制と考え方

当社経営における企業統治(ガバナンス)体系は、現状では下図体制であるが、社会からより信頼されるよう体制の見直しや充実を図り、コーポレートガバナンスの強化を常に目指します。



◇ 役員会

業務執行機関として、執行役員/部長級以上の者(社長指名者)が月に1回以上実施。期初に設定するKGI(最重要達成指数)やKPI(重要業績評価指標)などの経営戦略や組織整備等の意思決定を行う。

◇ 方針管理

KPIに基づき、組織長(部長級)が品質、安全衛生、環境、教育及びコンプライアンス/人権の各方針を鑑みて、組織運営上の方針と目標を計画設定し、四半期毎に評価する仕組み。

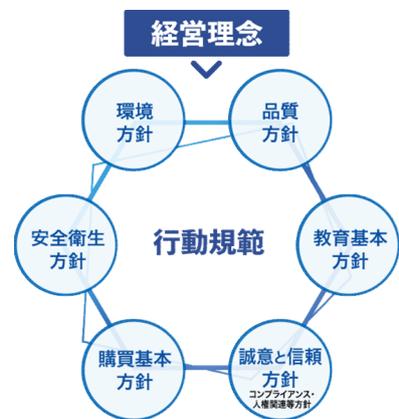
◇ 品質保証会議

ISO9001に基づく全社審議会としてスタートしたが、現在は品質業務のみならず、各組織の方針/目標計画の実施レビュー及び組織マネジメントレビューや社会的要求事項の変化等を周知報告する場になっており、CSR委員会に匹敵する位置付けである。

76期開催実績：2023年10/27、2024年1/26、4/26、7/26の計4回実施

◇ 業務監査

業務運営上の内部監査機能として、総務部が年2回以上のKPIレビューを行う際、最低1回は現地実査にて、各組織長と運営課題を共有し、実態を監査し、必要ならば役員会に報告する。



<研究開発基本方針>

当社は、お客様の「想い」をカタチにする研究開発を目指し、これまでに培った研究実績と技術力を応用して、常に開発にトライする。

- ① お客様ニーズを営業部門と協働して的確・迅速にキャッチアップし、開発に着手する
- ② 当社研究開発実績のデータを系統的に管理し、統計的な開発を行う
- ③ 工場に密接した技術力を磨き、スピーディに顧客満足度の高い製品を作り上げる
- ④ EO/PO(アルキレンオキシド)製品化技術における専門トップを目指す
- ⑤ 多様化し続ける市場を視野に入れ、ニッチ分野の高機能製品導入を図る

<76期 研究開発目標>

- ◎ 化粧品素材の上市を優先課題とし、エステル技術をブラッシュアップする
- ◎ アルキレンオキシド反応製品における未開拓な技術力を構築する
- ◎ 新規の生産技術分野にチャレンジし、将来のコア技術力養成に取り掛かる

<当社 研究開発の特色>

全社員の約20%が研究開発部門を経験しており、開発と密接な営業部を含め、新規生産に関わる全部署に経験者が在籍している為、より迅速な開発品導入を進めることができる組織体制になっている。

開発の流れとしては、右スキームに示すシーズ&ニーズアプリのAI-CriPよりスクリーニングされたテーマが開発計画書でステージアップし、パイロット試作を経由して、実機生産に移行するシンプルな流れである。よって、スピーディ開発を重視し、顧客評価に繋げるスタイルである。



<76期開発の重点分野>

◇化粧品関連分野

天然原料やバイオ原料を使用して、環境に優しいクレンジング基材やオイル成分の開発を推し進め、産業用界面活性剤を超越する品質製品を目指す

◇金属・電材分野

新規合成技術により、従来経験の少なかった潤滑油ベースなどの開発を推進する

◇樹脂原料分野

過去に培ったポリオール合成技術を応用して、高分子量ポリオールの現場生産技術を構築して樹脂原料の多様化に貢献する

◀下写真：滋賀研究 パイロット設備▶



<研究開発部員の主な活動>

- ・ 顧客要望に応じた製法考案と試作(実機相似のパイロット設備稼働)
- ・ 営業部員に同行し、試作品の評価を得ながら改良試作を繰り返す
- ・ 顧客評価の合格を受け、実機プラントにて試運転を実施
- ・ パイロット試作品と実機プラント品の同等性の検証
- ・ 新規製品の各種データを収集し、技術資料を作成
- ・ 新規製品の適用法規などの調査と安全性データ取得
- ・ 拡販に向けた展示会開催と来場者との情報交換/需要創出

◀右写真：展示会における当社ブースでの研究員と営業部員▶



<環境方針>

当社は、地球環境と資源保護を重要課題とし、顧客・地域社会に安全と安心を与えるため、環境目標を設定し、環境保全に関する継続的な改善を目指す

- ① 化学物質的的確な管理に努めます
- ② 製品の不良率低減と量目管理を徹底し、廃棄物削減に努めます
- ③ 廃棄物管理および排出管理を徹底し、環境負荷低減に取り組みます
- ④ 環境負荷がより少ない原材料・資材の購入に努め、環境保全に努めます
- ⑤ 電気・ガス等の燃料エネルギーを管理し、省エネルギーに取り組みます

<76期 環境目標と実績評価>

◇ 環境負荷の見える化の開始 ⇒ 事業活動におけるマテリアルフローを可視化した	○
◇ カーボンニュートラルへの対応力アップ ⇒ CO2サプライチェーン算出システムを導入し、年間データを算出した	○
◇ 酸化エチレン大気排出量削減への継続的な取り組み ⇒ 排出ガス分析のモニタリングに基づく試算により、2022年度より漸減	△
◇ 化学物質取扱いにおける全社的な統制の構築 ⇒ 三工場での管理手法を統一化し、社内ネットワークシステムで共有した	◎

<環境負荷マテリアルフロー>

当社の三工場における76期生産活動に伴うマテリアルバランスは以下のフローです。

《インプット》

- エネルギー投入量**
原油換算：2,894KL
75期より2KLのみ増加
- 水資源投入量**
176,483 t (上水・工水・地下水)
75期より253 t 減少
- 原材料投入量**
25,700 t・・・天然系約10%
EO/PO投入割合：60~70%
- ドラム缶：約 60,000本**



《アウトプット》

- 【生産製品】 25,579 t**
75期より1,189 t 増加
- 産廃量1,387 t (廃油・廃汚泥)**
- (製品輸送トンキロ)
大阪工場： 491 千トンキロ
滋賀工場： 2,149 千トンキロ
鹿島工場： 3,490 千トンキロ
- お客様**

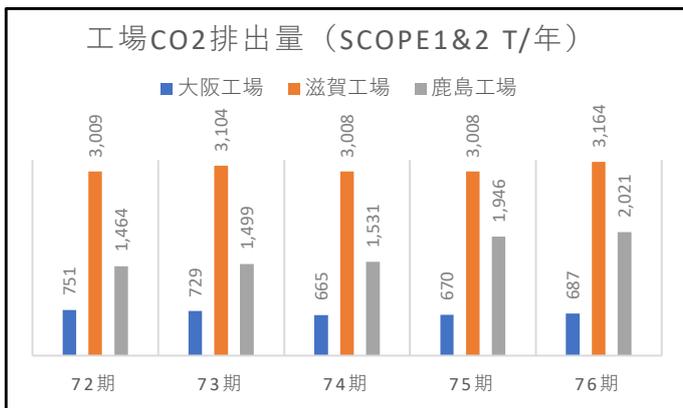
◎ 76期環境負荷(マテリアルフロー)の評価

75期に比較し、生産量は増加しているものの投入エネルギーの増加は抑制できている。理由としては、三工場再編によるエネルギー効率の優れた鹿島工場での生産が増加した影響と考えられる。当社製品群については、三工場で異なる銘柄を生産しているものの、EO/PO原料を反応する際の発熱エネルギーにより製品化できる銘柄が多い為、エネルギー大量消費型のプラント(=商品)ではない。また、反応プロセスは副生成物が少ない製法であるため、産業廃棄物の原単位も低いのが特徴である。一方、バッチ生産の繰り返しにより多銘柄製品を生産している為、反応釜洗浄に使用する水資源は多く、水域への排出量も比較的に多い。76期において、水域の排出が増加した理由としては、反応釜容積の大きい鹿島工場での生産量が多くなった為、鹿島工場の下水排出が75期に比較して5,800m3増加した結果によるものと判断している。

今回、初めてマテリアルフローの可視化を行い、環境負荷の指標ができたので、負荷低減に努める。

＜カーボンニュートラルへの対応＞

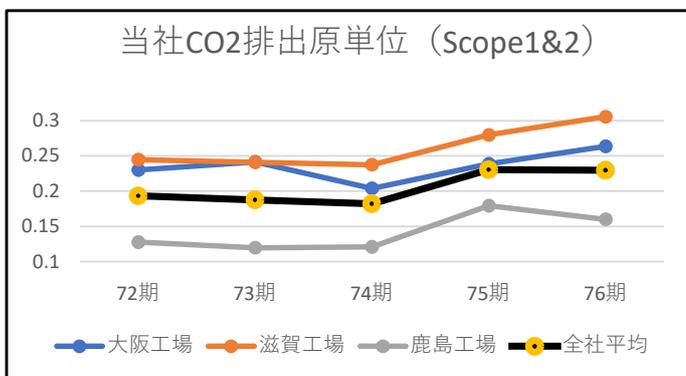
当社生産活動におけるエネルギー起源(Scope1&2)に基づくCO2排出量を可視化した。



左図の各工場における5年間の年度推移において、大阪工場のみ、CO2排出量が低下傾向を示している。この原因としては、三工場再編計画に基づき、大阪工場での生産数量を抑制した結果と考えている。

当社業容は拡大傾向であり、エネルギー消費の多いエステル型の香粧品類を積極的に展開しているので、CO2全体排出量を削減させる事は難しい状況である。よって、製品1トン当たりのCO2排出量(原単位)を算出し、カーボンニュートラルを評価する事にした。

◆ 製品1トン当たりのCO2排出量 (原単位)



全社平均として、CO2排出原単位は、75期(0.231)⇒76期(0.230)に0.001ポイント低下しており、生産量が1189トン増加ながら原単位におけるCO2排出割合を抑制できた。

滋賀工場及び大阪工場でのCO2排出原単位の増加傾向は、エステル生産品目の構成割合が増えた要因、および生産品目切替時での洗浄強化による要因の両者が主因と考えている。

◆ エネルギー起源(Scope1&2)におけるCO2排出削減の目標設定

各工場にて大型の省エネルギー機器導入が計画されていない中、以下内容を定性的な目標に設定している。

- ◎ 使用エネルギーの種類において、CO2排出原単位の低い鹿島工場に生産移管を積極的に展開する
- ◎ 太陽光発電設備など、再生可能エネルギーの導入を検討する

◆ サプライチェーン全体で発生するCO2排出量の算定 (全社対応のテーマ)

当社全体におけるサプライチェーン全体で発生する温室効果ガス(CO2)排出量を初めて算定した。

算定にあたっては、CO2排出量管理システムのSustanaを活用した。

Scope	項目	排出量 (T/年)	割合 (%)
Scope 1	自社燃料	3,609	6.3%
Scope 2	電気/蒸気	2,276	4.0%
Scope 3	①調達物	47,551	83.2%
	②資本財	1,400	2.4%
	③調達燃料	246	0.4%
	④輸送・配送	967	1.7%
	⑤事業廃棄物	1,021	1.8%
	⑥出張	28	0.0%
	⑦通勤	82	0.1%

全社合計 57,181 T/年

環境省による『サプライチェーン排出量』の分類上では、年間約57,200トンのCO2を排出している試算となり、当社の事業規模における現状指標を把握できた。

Scope 1～3のうち、Scope 3の占める割合が約90%と最大であり、その中でもカテゴリー①の調達物に関わる排出割合は、93%を占めているので、主たる調達物であるEO/POデータの精査を実施予定。

[次年度以降の定性目標]

- ・ 事業活動から排出される廃棄物を削減し、廃棄物原単位を低下させる
- ・ CSR物流統括チームのトンキロデータを解析して、輸送効率の良い配送方法を模索する

<エネルギー管理データ>

	全工場計	大阪工場	滋賀工場	鹿島工場	(単位)
都市ガス	1,484.8	156.1	1,233.1	95.6	千m3
軽油	16.73	6.82	9.91	0.00	KL
購入電気	3,581	415	646	2,520	千kWh
購入蒸気	3,847	0	0	3,847	T
工業用水	68.4	23.5	0.0	44.9	千m3
地下水	57.8	0.0	57.8	0.0	千m3
上水	50.2	4.5	12.6	33.1	千m3
下水	89.5	28.0	27.9	33.6	千m3
廃油類	1180.1	244.9	224.1	711.1	T
廃汚泥	206.9	30.2	110.8	65.9	T

※ 他の産業廃棄物は、工場間での統制を行い77期より報告する

- 三工場の歴史的な成り立ち及び地理的な環境により、ユーティリティ起源の違いがあるが、基本的には同じ方式のバッチ反による製造の為、生産品目に対するエネルギー原単位は、製品1Tに対し原油0.1KL前後であり、工場間の原単位差は小さい。
- 鹿島工場はエネルギー効率の優れたコンビナート内の蒸気を利用しているため、当社内で最も効率的な工場である。
- 滋賀工場では2020年に都市ガスによる発電設備を導入し、省エネ化を実施済み。
- 当社全体での省エネ方針については、三工場再編の中期計画と連動し、鹿島工場での生産比率を上げていく。

◎ 76期 省エネのトピックス

当社鹿島工場に設置されている排水処理設備の濃縮装置に対して、電気需要の最適化による省エネに貢献している理由により、一般財団法人のヒートポンプ蓄熱センターから、2024年7月に感謝状が授与された。

※ 感謝状主旨

冷房需要が本格化する毎年7月がヒートポンプ蓄熱月間となっており、その省エネ対象設備の模範一例として、表彰に値した。



◀ 鹿島工場設置の濃縮装置(感謝状対象) ▶

<大気EO排出削減に向けた検討>

当社の最重要原料である「酸化エチレン(EO)」については、PRTRの報告対象物質であるが、従前は理論的な根拠により行政報告を行っていたが、昨今の環境課題によりサンプルモニタリングによって大気排出量をシミュレーションし、持続的な削減の取り組みを2022年度より開始し、報告している。

[単位:kg]	全社計	大阪工場	滋賀工場	鹿島工場	全社削減率
2022年度	4,791	91	400	4,300	(2022年度比)
2023年度	3,276	76	386	2,814	32%
2024年度	3,056	36	409	2,611	36%

注) 報告年度については、4月～翌年3月におけるシミュレーション数値で報告

◆ 当社における大気EO排出量の算定方法

◎年間約800品種のバッチ生産において、生産条件が様々な各バッチ生産毎にEOの大気排出量を測定する事は、現状のEO検出システムでは困難であるため、各工場の生産品を10種程度選定し、EO反応生産後のバッチ気相部のEO濃度を測定し、年間の全体バッチ放出量を試算した。EO反応後の熟成時間を延長することにより気相部のEO濃度は低下するので、熟成時間延長での削減率を算出している(現在もデータを収集中)。

◎EOサプライヤーがEO供給する際、当社EO貯槽系外に排出される窒素中のEO混合ガス(約10%)が大気に放出されるフロー系統を鑑みると、鹿島工場においてEO受入時の大気放出量が膨大である事が分かった。したがって、この系での削減への取り組みに関しては、酸性液のスクラバーによるEO転換を試みて、設備改造を検討している。

<安全衛生方針>

当社は、無事故無災害を最優先課題と位置づけ、従業員・地域社会に安全と安心を与える溜め、安全目標を設定し、災害防止に関する継続的な改善を目指すとともに、従業員の心と体の健康の充実を図る

- ① 自主保安と5S活動を推進し、安全で働きやすい職場環境を維持します
- ② 危険源の低減活動を通じて、従業員に優しい設備への改善を目指します
- ③ 自然災害などのリスク対応に取り組み、安全操業を継続します
- ④ 継続的な従業員教育を行い、ヒューマンエラー撲滅を目指します
- ⑤ 協力会社との安全活動を推進し、工事安全・物流安全に努めます
- ⑥ 労働安全衛生に関連する法令を遵守します
- ⑦ 全社員が長く元気で楽しく働ける職場を目指します

<76期 安全目標と実績評価>

・ 異常現象ゼロ	高圧ガス保安法/消防法に関わる異常現象はゼロで安全操業を継続中	◎
・ 休業災害ゼロ	社内基準による休業災害(休業1日以上)の労災は発生していない	◎
・ 不休労災 3 件以下	滋賀6件、大阪2件、鹿島1件；眼への製品飛散が3件あり、対策が必要	×
・ BCPの再構築	次ページに記載の通り、従前の活動を大幅に見直し、改善できた	◎
・ 設備トラブルでの生産影響ゼロ	稼働日休止のトラブルはゼロながら、生産計画変更はあり	△

<76期の予防活動>

- ・ 各工場にて、5S活動/ヒヤリハット活動/KY活動/安全衛生パトロール活動を実施しているが、KYT講習等への受講基準が工場間で差があり、KY教育の平準化不足が今後の課題である。
- ・ 労働リスクアセスメントについては、三工場再編に伴う生産品の移管時に実施されているが、アセスメント記録が各工場にて統制化されていないので、次年度以降に様式化を計画する。
- ・ 防災訓練については、基本的には地震発生を起点として危険物/高圧ガスの施設被災を想定し、各工場とも毎年1回以上実施している。76期はBCP規程改定に合わせてBCP訓練と連携した。



《右写真：反応槽の散水訓練/防毒マスク装着訓練》

<電源喪失時の対応>

EO/POバッチ反応において最も危険な状態は電源喪失時の反応器停止と冷却水ポンプ停止であり、鹿島工場では緊急用の自家発電装置(右図)を保有しており、滋賀工場では大阪ガスと協同したコージェネレーション施設を設置し、対策を施した。



《鹿島工場の自家発電施設 2系列保有》

<化学物質管理>

労働安全衛生法の改正に伴い化学品管理基準を新規作成し、三工場の統制を図った。本基準により、当社が取り扱う化学品のうち、厚生労働省が指定するSDS交付義務物質にリストアップされた化学物質に対応する原材料/製品/試薬類を表形式で見える化した。化学物質リスクアセスメント評価については、従前のコントロールバンディング方式よりクリエイトシンプル方式を採用し、ばく露濃度の指標を改めた。その他、工場間で統一されていなかった特殊健康診断の対象物質を定め、作業環境測定物質に関しても社内基準を設定した。

<事業継続方針>

当社は、化学品製造事業としており、これらの事業が中断した場合、当社製品及びサービスを利用されているお客様に多大な影響を与え、お客様からの信頼を失うことが予想されることから、当社の事業を中断させる様々な脅威への対応として、この方針に基づく事業継続計画を策定し、社内外の環境変化に応じた継続的改善を行っていくことを宣言します。

<76期活動>

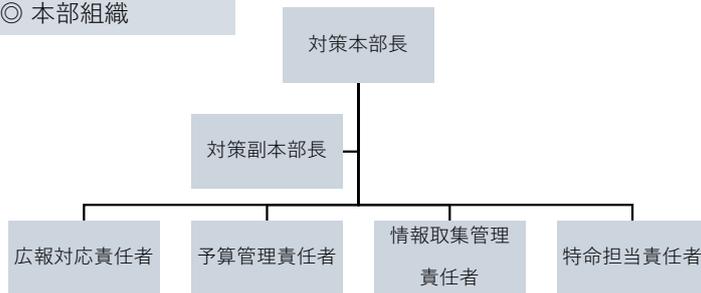
- ・2018年に初版が制定されたが、以後の見直しは無く、訓練も未実施であったので、全面改定した。
- ・大阪産業創造館によるBCP構築の支援を受けて、各工場の危害予防規程などと調整して作成開始。
- ・必要な組織や帳票類を準備して、2024年4月1日に全面改定の規程を施行した。
- ・安否確認連絡テストを年4回実施した。
- ・従業員携帯用のBCPカード(名刺サイズ)を配布した(各事業所のBCP発動基準を掲載したカード)。

<当社BCPの目的>

企業責任に関する項目	損失拡大防止に関する項目
<ul style="list-style-type: none"> ● 製品及びサービスの供給責任を果たす ● 従業員の安全を確保する ● 従業員の雇用を守る 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 事業中断を防ぐ ◇ 事業中断による影響を最小化する ◇ 中断後の早期復旧を可能とする

<体制図>

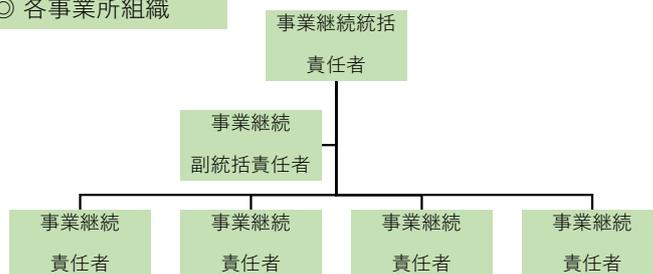
◎ 本部組織



<主な脅威>

- ・地震(震度5弱以上)
- ・大雨
- ・台風/高潮
- ・サイバー攻撃
- ・河川氾濫
- ・異常現象(高圧ガス保安法)

◎ 各事業所組織



<他の脅威/ローカル分を含む>

- ・工場のユーティリティ停止
- ・EO/POの供給停止
- ・公共交通網の寸断
- ・パンデミック

◀下写真:大阪工場でのBCP訓練風景▶

<準備した帳票類>

◎ 事業影響度分析表

- ・緊急時対応経過表/緊急時対応指示書
- ・被災状況確認チェックシート
- ・被災状況明細書
- ・非常時資産持出一覧表
- ・備蓄品一覧表
- ・非常招集メンバー一覧表
- ・緊急通報/連絡先一覧表



<品質方針>

当社は、お客様本位の精神のもと、非イオン界面活性剤、ポリオールその他の関連製品の製造、販売を通じて、お客様のお役に立ち続けることを企業の使命と考え、常に「より良い製品」の実現に向けて、絶えざる改革に挑戦し続ける

- ① お客様第一優先の意識を徹底し、迅速な対応を行います
- ② 全社員が品質保証活動へ参画します
- ③ 高機能、高付加価値製品を開発します
- ④ コストパフォーマンスを追求します
- ⑤ 組織力を向上します

<76期 品質関連の数値目標と実績評価> ※クレーム/苦情/不良の重複を除く

数値目標	実績	備考	評価
クレームゼロ	4件	受託生産品の管理不備トラブルが発生し、重要クレームとした	×
苦情12件以下	9件	物流協力会社における輸送に起因する容器擦れ等の3件を含む	○
不良21件以下	26件	ヒューマンエラー起因による発生割合が75期に比べ上昇した	×

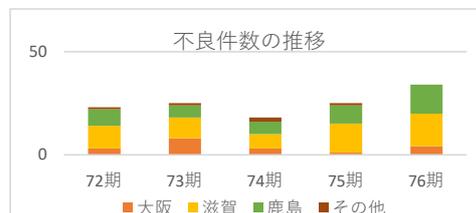
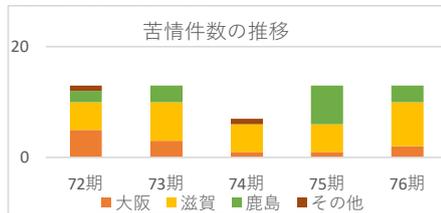
◎ 重要クレーム(1件)対応

- ・発生部署の是正処置に対して、ISO品質管理責任者自らによる特別内部監査を実施した
- ・委託元による是正内容の査察が行われ、水平展開として当社の別工場にも実査を受けた

◎ 不良実績の解析

- 〔定義〕 当社は不良の是正/予防活動を重視したシステムを構築し、不良対象には各検査の逸脱に限らず、ヒューマンエラーによる収率低下などの異常状態も不良に扱い、不良案件を広く拾い上げている。
- 〔解析〕
- ・クレーム/苦情を除いた26件の不良事例において、製品の廃棄処分に至った事例は4例であり、特別採用や手直し処置を施すことによって、製品化し、結果的に廃棄物を抑制している。
 - ・不良発生時は迅速対応する仕組みであり、不良品を顧客に引き渡さないガード機能である。
 - ・中期計画に掲げた「三工場再編」によって受入工場(滋賀&鹿島)にて不良数が減少していない状態であり、移管品生産前には工場間の担当者勉強会を開催することにより対策している。

<苦情/不良の状況と年度推移>



注1) クレームに関しては、苦情カウントの内数、

注2) その他については、営業等の工場外案件

- 〔考察〕
- ・苦情と不良の合計件数は、5年間で最も多い結果となったが、三工場再編計画に基づき、慣れない作業工程の対応等で複数作業における注意力散漫と確認不足が要因と考察している。
 - ・苦情では、石油缶容器の運搬時の擦れやキズ、輸送時の荷崩れ等による変形に起因した事例が含まれるが、中味の性状品質は担保されている為、エネルギーの無駄使いに繋がる返品等を回避できるよう、現場サイドは当社営業に伝え、顧客との折衝を依頼している。

<顧客満足度>

◎ 顧客優先の方針に基づき、以下の年度推移に示すように、受注の変更対応は減少し、向上している

	納期変更	分納	返品対応	再分析	納入先変更	数量変更	問題なし
76期	0.16%	0.15%	0.25%	0.49%	0.18%	1.03%	97.64%
75期	0.27%	0.17%	0.23%	0.62%	0.26%	1.12%	97.23%
74期	0.47%	0.45%	0.26%	0.47%	0.27%	1.58%	96.30%

<76期の監査実績>

JCQA維持審査 : 2023年11月 大阪工場で受審、2024年5月 滋賀工場で受審

顧客監査 : コロナ明けによる要因により、3工場合計13回を受入れ過去最高レベルとなった

内部監査 : 定例の年2回を実施し、計12件の指摘事項に対して、全て対応完了済

<品質教育の実施>

- ・例年、内部監査を通じた個人と組織のレベルアップを目標としており、監査員への事前説明会を3月と9月に計6回実施し、期初目標を達成している。
- ・外部講習による内部監査員養成を図り、8名の監査員追加となった(全社で合計96名)。

<購買基本方針>

当社は、お取引先様との相互繁栄及び相互信頼を重要課題とし、公正・公平かつ透明性の高い取引を行うと共に、お取引様とのパートナーシップの構築を目指す

- ① 購買取引に関連する法令を遵守します
- ② 反社会的勢力や反社会的勢力と関係のある企業との取引は致しません
- ③ 国内外の企業に対して公平な取引の機会を提供します
- ④ 取引の選定は、品質・価格・安定供給など総合的見地において判断します
- ⑤ 取引先様との相互理解の深化に努め、信頼関係維持を重視します
- ⑥ 持続可能な製品に繋がる購買業務に取り組みます

<76期 購買目標と実績評価>

◇ 原材料の調達トラブルに起因する生産遅延及び生産不可能な事象のゼロ達成 ⇒ アミン系原料の調達遅れに起因した生産計画の変更が1件発生した	○
◇ 原材料価格変動に対する社内周知の迅速対応と原材料比率の維持低下 ⇒ 原材料比率の期初目標を達成し、最高利益確保に貢献した（目標値は非開示）	◎
◇ BCP対応に向けて新規サプライヤーの開拓を実施し、選定を行っている ⇒ 期初目標4件/年に対し、7件の実績となり、サプライヤー訪問も実施した	○
◇ サプライヤー取引契約書の整備と見直し ⇒ 重要原料のEO保安協定を見直し済。契約書に環境条項を組み入れる検討を開始	△
◇ サプライヤーに対して、環境面/社会面に関する取り組みの情報収集を着手する ⇒ サプライヤー向けCSR調達セルフチェックシート質問票を準備中で未実施	×

<76期 サプライヤー実査等>

- 原料系サプライヤーの実地監査：4件、包装材料系サプライヤー：2件
- 最重要原料であるEO/POのサプライヤーとの面談による情報収集：25回以上

<調達における環境面の取り組み>

- ◎ バイオマスナフサ由来のEO供給に対して、サプライヤーからの受入れ要請を了承
- ◎ RSPOに対応可能な原料調達先確保の調査を実施
- ◎ ドラムメーカーと再生リサイクルドラムの効率運用を實踐中：返却率60%以上の実績
- ◎ 滋賀工場にて再生ドラム勉強会を開催し、リサイクル効率を上げる意識を高揚させた
- ◎ EOのカーボンフットプリントデータを収集し、カーボンニュートラルの勉強を開始した

<調達における社会面の取り組み>

- ◎ 安定供給とBCP対応に基づく複数購買先の探索を実施中
- ◎ 市場/顧客ニーズに対応する為、原料起源の調査をサプライヤーに依頼

<RSPO取り組みの歩みと76期実績>

- 2020年4月：RSPOに加盟（正会員）
- 2021年1月：鹿島工場 サプライチェーン認証（Mass Balance）取得
- 2021年9月：認証製品（Mass Balance）の販売を開始
- 2023年3月：大阪工場、滋賀工場 サプライチェーン認証（Mass Balance）取得

〔76期 実績〕

- ・ 内部監査実施（全部門対象、2023年9月/2024年4月実施）・・・コメント5件に対応済
- ・ 維持審査実施（大阪工場・鹿島工場対象、2023年11月）・・・指摘事項なし
- ・ 香粧品カタログに掲載を開始し、当社品のサステナビリティ活動を公開



<誠意と信頼方針（コンプライアンス/人権等 方針）>

当社は、役員および社員一人ひとりが社会の一員としての責任を理解し、正しい行動をとるよう心がけ、得意先様・社会などのステークホルダーから信頼される誠実な会社を目指す

- ① 法令・社内規則・ルールを遵守します
- ② 人権を尊重し、あらゆる差別的取り扱いとハラスメントを禁止します
- ③ 反社会的勢力に対しては毅然とした態度で臨みます
- ④ 取引先、行政との健全かつ正常な関係を保ちます
- ⑤ プライバシー尊重の上、お互いが助け合う職場風土をつくります
- ⑥ 個人情報の取り扱いには細心の注意を払います
- ⑦ 不適切な接待・贈答と賭博を禁止します
- ⑧ 知的財産を含む会社財産を適切に使用します
- ⑨ 地域社会との関わりを大切にし、社会の一員として信頼されるよう努めます

<76期 主要目標と実績評価>

◇ ハラスメント教育の強化により、社内相談窓口の質的かつ量的減少 ⇒ 全従業員に対して、ハラスメントカードを配付し、相談窓口の明確化	○
◇ 適切な要員計画に基づく新規・中途採用の人材確保と社内異動による活性化 ⇒ 25大卒研究員の内定、新規高卒ゼロ、中途確保84%達成、工場間異動実施	○
◇ 年間教育計画の的確な実施管理と階層別教育の仕組み見直し ⇒ 教育実施記録のシステム管理開始、改定階層別研修プログラム骨子を策定済	△
◇ 労働環境および労政制度の計画的な改善等に基づく、離職率を1.5%以下 ⇒ 就業日数：削減済、育児目的休暇制度の浸透、離職率5.2%	△
◇ 健康経営マネジメントのシステム定着 ⇒ 年度方針策定・実績報告書周知など内容的にも有効な活動が可視化できた	◎
◇ 情報セキュリティーの強化により、社外への情報漏洩事故ゼロ ⇒ マルウェア感染対策訓練の実施などにより情報漏洩の事故ゼロを達成	○

<人権尊重への取り組み>

- ・ 管理職向けのハラスメント研修会を開催（2024年3月～4月）した。
- ・ ハラスメント相談/通報に関する社外窓口（ハラスメントダイヤル）の設置導入した。
- ・ ハラスメント社内相談窓口を見直し、女性相談員の連絡窓口を追加した。
- ・ ハラスメントケアカード（名刺サイズ）を作成し、全従業員に配付し、周知喚起した。
⇒ 各種ハラスメント（セクハラ/パワハラ/マタハラ/パタハラ/ケアハラ/カスハラ）の定義紹介
⇒ 社内相談窓口/社外相談窓口の連絡先を明示した掲示を行い、その中にQRコードを示した

<地域社会貢献活動>

鹿島工場	本社総務部	滋賀工場
<p>・白砂青松再生プロジェクトに参加し松の植林を実施(写真左；24/3/3)</p> <p>・日川浜のゴミ拾い海岸清掃に参加。(写真右；24/6/29 ご当地キャラのカスミココくんと鹿島工場長)</p>	<p>わくわく・どきどきSDGs ジュニアプロジェクトに参加 河内長野市の中学校にて 特別授業を実施(2023/11/27)</p>	<p>日野第二工業団地内の歩道の清掃ボランティア活動を実施 ※76期 滋賀工場長表彰の対象</p>
	 <p>※総務部女性社員がRSPO授業を実施</p>	

当社は、「より良い製品を作り、社会に貢献する」ため、社員の健康維持増進は不可欠であると考えます。全社員が長く元気で楽しく働ける職場を目指し、「健康経営」に取り組むことを宣言します。

2021年8月に当社『健康宣言（上記）』を提唱し、毎年活動を継続し、2024年度についても健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定を得ている。



<健康診断受診/特定保健指導（対象期間：2023/4/1～2024/3/31）>

健診対象206名(男性183名/女性23名)に対し、各事業所で実施し、100%受診率を達成。76期健康目標として、「特定保健指導実施率の向上」を掲げ、目標値を対象者の50%以上と定めたところ、保健指導実施率は31%に留まったが、75期に比較して、11ポイントの増加結果となり、社員の健康意識向上には繋がった。77期には生活習慣の改善を動機付けさせる仕組みを取り入れ、特定保健指導の対象者を減少させる目標とした。

<プレゼンティーイズム対策（何かしらの不調を抱えながら仕事をしている状態の対策）>

プレゼンティーイズム対策として、社内にて肩こり・腰痛セミナーを実施した(2023年12月)。肩こりや腰痛に悩む日本人は8割近くいるとの調査情報に基づいて、本テーマをWeb開催したところ、全事業所から予想以上の45名社員が参加した。座学のみならず、動画視聴しながらのストレッチ実践により、業務時間内の効果的なストレッチ要点を学んだ。



《右写真：腰痛セミナー》

<女性の健康保持増進>

2024年5月に女性の健康保持増進の一環として、外部講師を招き、女性の健康応援セミナーを実施した。今回は「女性特有のがん」をテーマとし、ホルモンバランス変化に起因する更年期についても触れた内容となった。当社は女性従業員が少ないものの、男性管理職の参加を積極的に促し、女性の健康について理解を深める良い機会になったとの感想を得た。

<運動機会の増進>



みんなで競う健康づくりとして、昨年度に引き続き、参加希望社員にて1ヵ月間のウォーキングイベントを行った(期初目標は年1回以上)。第1回実施後の感想にて、「チーム戦はプレッシャーが掛り、敬遠したい・・・」と言った社員の声を取り入れ、今回はチーム戦の部門と個人戦の部門を完全に分け、各人が楽しんで参加でき、更に豪華景品の獲得を目指して、歩数アップに挑んだ。イベント期間中に80万歩(1日平均29,000歩)を歩く人や徒歩通勤になった人など、歩数公表を刺激として健康を維持するプログラムとなった。恒例イベントへの定着を図り、更に改善して、従業員参加率の向上を目指す。



《滋賀工場の個人表彰》

<ストレスチェック実施>

社員のストレスチェックについては、法的義務のある滋賀工場では、2016年に開始して以後、76期に初めて受検率100%を達成できた。鹿島工場では昨年度より開始しているが、2年連続で受検率100%を達成している。各事業所から選ばれた健康づくり担当者会議にて、77期には全社員がストレスチェックを受ける方向性を確認した。

<健康情報の提供>

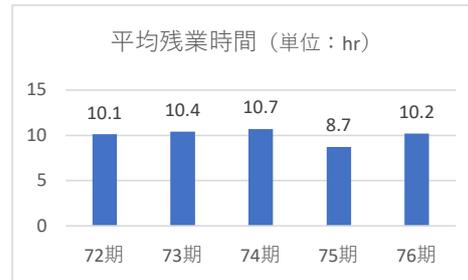
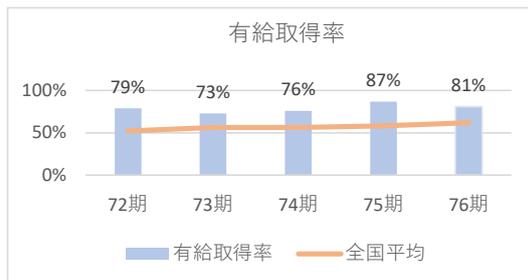
社内コミュニティサイト掲示板を用いて、健康情報を提供しており、月例で異なるテーマを掲げ、様々な原因や症状、治療法や予防法、控えた方がよい習慣など、問題点、健康被害、改善方法を紹介して、健康意識の向上を推進中。

◎ 76期の健康情報提供テーマ

夏バテ		腰痛		目の表情		顔色の状態	
副鼻腔炎		アルコール肝炎		足の状態		体温	
加齢黄斑変性		舌の症状		爪の状態		呼吸	

<ワークライフバランス推進への取組み>

◎ 有給休暇取得率と平均残業時間の年度推移



※全国平均有給取得率の平均は、令和5年版 労働経済の分析より抜粋

◎ 育児目的休暇制度の活用

当社の育児目的休暇(有給)は、適用要件を満たす社員(40名)に対して、年間2日を付与されるが、76期の取得率は、前年比較して増加し取得率69%となり、2年目をむかえた本制度が浸透した。76期には、男性社員が育児休暇を取得した者は2名、育児時短制度を利用した者は1名となり、75期に比較して、男性社員の子育て参加が向上している。

◎ 年間休日の増加

育児や介護等への積極的な参加、及び従業員自身による健康作りと維持管理を一層促進するために年間の休日を3日間増加した(大阪工場は6日間の増加)。全社平均の残業時間については、過去5年を通じて、ひと月当たり10時間程度で推移しており、年間休日が増加した影響を受けず、ワークライフバランスを維持できている。

<従業員教育>

教育基本方針： 人材の育成なくして会社の発展なし

当社は、あらゆる経営資源の中で人材が最重要な財産と位置づけ、人材育成こそが会社発展のための第一条件であるとの共通認識に基づいた教育・訓練を継続的に目指す

- ① 全従業員に対して、平等に教育・訓練の機会を与えます
- ② 資格取得を推進し、個人と組織の持続的なレベルアップを図ります
- ③ 年齢または組織による教育・訓練の水準を設け、力量に見合った計画を図ります
- ④ OJTおよびOff-JTの適切なバランスを考慮して、実行します
- ⑤ 部署内教育のみならず部署間を跨ぐ横断教育を実践します

◎ 教育体系

76期は階層別研修に行政系の能力開発促進センタープログラムを導入した。一方、研修動画コンテンツサービスを導入し、若手社員を中心に各階層で必要な知識やスキルを手軽に習得できる仕組みとした。新任管理職には例年通りに外部研修を実施すると共に、管理職全員を対象としたハラスメント教育(社内講師)を実施し、強化を図った。

◎ 資格取得推進

当社業務上における必要な資格については、社内規定に従った形で全額会社負担により資格を推進しており、主たる資格の取得実績を右図に示した。製造系における資格のみならず、事務系の資格も対象として推進している。

取得推進資格〔名〕	74期	75期	76期
高圧ガス(丙種以上)	5	7	7
危険物(乙種以上)	5	5	8
ボイラー技士(2級以上)	2	2	4
第一種衛生管理者	0	2	3
公害防止管理者	0	2	0
特管廃棄物管理責任者	1	2	2

〔高圧ガス取得率は、全社対象で41%に至っているが、60%以上を目標〕

◎ 改善活動

2015年(68期)から全組織全社員を対象として、小集団によるチーム改善活動を行っている。76期は全社で14チームが、テーマ設定から発表までの約8カ月の活動を行い、職場改善を図った。ほぼ毎月を実施する活動状況報告会を経て、最終的には社長以下の可能な限りの管理者が参加する形で成果発表を行い、社長表彰を含め、各チームと個人に表彰を行い、改善活動を労っている。業務改善と共に個人スキルアップに繋がる活動として定着している。

<ダイバーシティ>

当社品の生産に関わる製造業務は、肉體労働作業が多い為、76期までのダイバーシティ取り組みは他社に比較して劣る(右図)。将来に向け、作業の軽減化、自動化を検討し、誰もが働ける職場を目標にしている。女性社員での係長職/主任職割合は8.9%であり、ジェンダー格差解消も課題である。

ダイバーシティ内容	全社	非現業
外国人社員比率	1.3%	3.4%
女性社員比率	11.1%	28.7%
障害者比率	0.44%	1.14%

※ 非現業(割合)：全社より製造課と施設部の要員を除いたもの

<適切な人材確保>

経営基盤である採用活動を継続的に行っており、採用者における男女比率は、現業を除いた場合、5年平均として、男女比7:3の状況である。一方、キャリアを保有する中途採用者割合は、全数の58%を占め、適材適所の採用方針である。

採用数〔名〕	72期	73期	74期	75期	76期
大学新卒	3	4	5	3	3
高校新卒	2	2	2	2	1
キャリア(中途)	6	3	5	9	14
離職率	4.6%	4.0%	5.3%	3.3%	5.2%

離職率は、期初目標値(KPI=1.5%以下)を未達成であり、管理層を中心に、より働き易い職場環境作りを目指し、職場コミュニケーションを活性化して、若年者の離職を抑制していく方向である。

<社内コミュニケーションの推進>

福利厚生費に占めるサークル活動費は、76期実績で1.3%となっており、社内ゴルフコンペ、月例ヨガ教室、地域マラソン大会に職場仲間と参加、山登りウォーキングなど社員5名以上の参加で会社が補助する制度を提供し、社内コミュニケーションの活性化を図っている。

一方、飲食を伴う職場コミュニケーションの促進に対しても会社が負担する仕組みを持っている。

<情報システム方針>

- ① システムの整合性と可用性の維持
すべてのユーザーが必要な情報とサービスに正確かつ効果的にアクセスできるように情報システムの整合性と可用性を維持します
- ② セキュリティの強化
データの機密性、完全性、および可用性を保護するための最新のセキュリティ対策を常に追及します
- ③ 適切なIT資産管理
ITリソースを最大限に活用し、コスト効率的で持続可能な方法で組織の目標をサポートします
- ④ 法的小および規則上の順守
技術進歩と共に変化していく当該法規情報を迅速に掌握し、その順守に努めます
- ⑤ トレーニングと教育
ユーザーがシステムを適切かつ安全に利用できるように、必要な教育とトレーニングを支援します
- ⑥ サポート
ユーザーからのフィードバックと要望を敏感に受け取り、迅速かつ適切に対応します
ユーザーが必要とするサポートを提供することで、組織全体の生産性を向上させます
- ⑦ 災害復旧と事業継続計画
緊急事態に対応するための詳細なプランを作成し、定期的にその有効性を確認します

◇ 76期実績

- ◎ システムトラブル : 全社で6件(ネット回線、ネットワーク機器、電話回線)
復旧には、最長で1日を要した事例もあったが、重篤現象には至らず
- ◎ モデル訓練 : マルウェア対策として、机上教育後に標的型訓練メールを実施
実践訓練の適応不足者には、フォローアップ再教育を実施
- ◎ 定期教育 : 月例でマルウェア対策の情報を社内掲示板にて発信
- ◎ 強靱化対策 : UTM活用を調査し、当社レベルでのセキュリティ対策案を構築する

【77期における主なKPI】

- 構造改革 : 三工場再編進捗度30%以上、新規製造対応 96件/年 以上、新規誘導体開発(量産化)1件/年 以上
- 環境 : 環境トラブルゼロ、不良廃棄物0.1%以下(各工場)、大気EO排出0.5ト/年 以下
- 安全安心 : 異常現象ゼロ、不不休災ゼロ、BCP訓練 各拠点1回/年 以上
- 品質 : クレームゼロ、不良件数(全社)18件/年 以下、顧客監査の重要指摘ゼロ
- 社会要請 : コンプライアンス違反ゼロ、ハラスメント違反ゼロ、秘密情報流出件数ゼロ