

77期サステナビリティ報告書

青木油脂工業株式会社

< 報告対象期間 >

当社における会計年度77期を対象
(2024年8月～2025年7月)

< 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 > 2026年5月

〔編集方針〕

前期に初版発行し、当社CSR活動を社内外関係者に可視化できる試みができたと感じています。

まだまだ未熟な内容ではありますが、継続することを重視し、1年間の記録として77期報告書を仕上げました。

当社事業活動の理解を深めて頂けるよう、活動内容を更に充実し、わかりやすい報告書を目指していきます。

【INDEX】

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／行動規範とSDGsの関連性 〔総合企画部〕	0 5
三工場再編計画(中期経営計画)の中間報告 〔生産技術部〕	0 6
持続可能な研究開発への取り組み 〔研究開発本部〕	0 7
環境への取り組み	
環境方針/77期環境目標・評価	0 8
カーボンニュートラルへの対応 〔各工場〕	0 9
安全・安心への取り組み	
安全衛生方針/77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/77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/77期目標・評価	1 4
健康経営増進	1 5
働き易い職場作り	1 6
ダイバーシティ/情報システム対応 〔総務部総務課〕	1 7

<参考情報>

各方針に基づいた77期目標と実績概要を中心に表現した。
特集として、中期計画における三工場再編の進捗状況を記載した。

『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』

昨年5月にサステナビリティ報告書(76期)を初めて発行させて頂き、当社におけるCSR活動のPDCA実状を少しでもまとめ上げることが出来たのではないかと考えております。

国連サミットで策定された2030年までの国際目標SDGsが掲げられながらも国家間の紛争が絶えず、憂慮する日々が続いております。原油エネルギー供給問題が露呈され、石油化学素材の多くを原料に使用している当社としては、お客様への安定供給を第一優先に考え

三工場間での生産調整を図っております。しかしながら、原油高騰の乱高下は当社にも大きなダメージを与え、持続的な工場運営のためにはお客様にご負担をお願いせざるを得ない状況であり、心苦しく感じております。そんな中、77期サステナビリティ報告書を発行させて頂きますが、今回は中期経営5か年計画の主要課題である三工場再編計画の中間進捗を特記し、ご迷惑をお掛けしているお客様に情報共有をさせて頂くことにしました。当社にとって三工場再編計画は持続可能な生産活動において必然であり、ステークホルダーである地域住民やお取引様、従業員及びそのご家族に対するESG経営(環境/社会/ガバナンス)に繋がるものと考え進めています。再編計画は順調に進んでおりますが、完遂に向けて社内一丸となって臨んでおりますので、ステークホルダーの方々には、より一層にご理解を頂き、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

社会情勢は不安定ではありますが、当社では地道にCSR活動が続けることに専念して、経営理念で掲げているより良い製品作りでの社会貢献を愚直に進めますので、本報告書を含め、見守って頂ければ幸甚に存じます。



2026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)
2025年	滋賀インフラ増強	滋賀工場物流センターの敷地拡張と危険物貯蔵所の増設

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

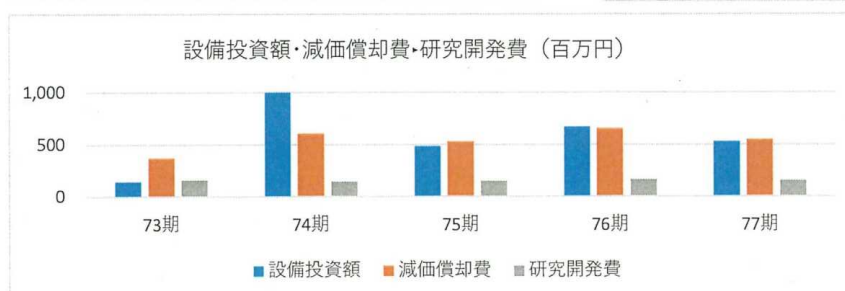
① 三工場再編による柔軟な生産体制の構築
② 営業開発・研究開発が主導する機能製品の拡充
③ 安全確保と品質向上に向けた計画的な設備投資の実施
④ 安全操業による安定収益の確保(80期売上目標：140億円)
⑤ CSR推進による組織基盤の強化

★ 中期計画の77期実績と評価

① → 再編に基づく生産移管品目：92件実績(期初目標80件)	◎
② → 化粧品原料用コハク酸エステル(ブラウノンKDEE)の上市	○
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 → 無事故無災害を継続できたが、経常利益は前年比89%と減益	△
⑤ → 前年度サステナビリティ報告書(76期分)を初発行	○

<総括評価> 中期計画メインの三工場再編については、オンスケジュールで問題なく進捗中である。
鹿島エステル設備は順調に稼働開始し、滋賀反応槽を2基更新したが、品質維持は確認済。

財務情報



資本金
8,064 万円

総資産
13,085 百万円

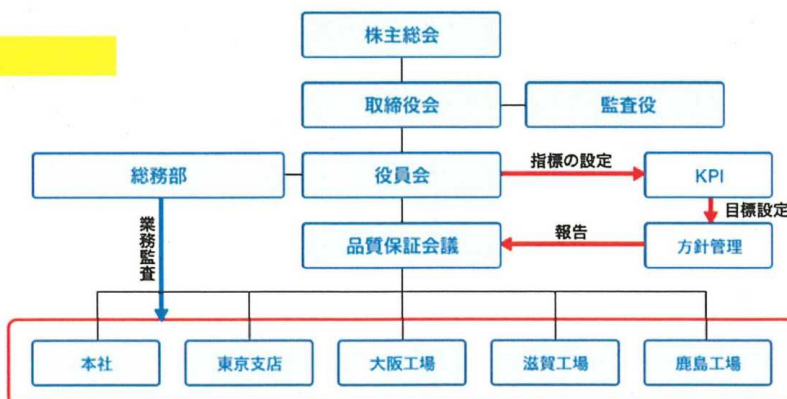
当社の経営理念に掲げられた「誠意と信頼」を企業倫理の礎として、
「より良い製品を作り上げてきた」歴史的な価値観である行動規範に従い、
全従業員と企業の成長を継続していくことが当社CSRの推進方針である

行動規範とSDGsの関連性と主な対応

- 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
 - ・品質方針：コストパフォーマンスの追求
 - ・品質取組：顧客満足度の向上
- ② お取引先様との相互繁栄・相互信頼を目指します
 - ・購買方針：公平な取引の機会提供
 - ・購買目標：新規サプライヤーの開拓と選定
- 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
 - ・方針：プライバシー尊重と助け合う職場風土
 - ・取組：障がい者雇用促進に関する検討開始
- 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
 - ・安全方針：安全で働きやすい職場環境の維持
 - ・安全目標：異常現象ゼロ、労災ゼロ
- ⑤ 技術向上に努め、高性能・高付加価値製品開発により社会に貢献します
 - ・開発目標：コア技術力の養成と未開拓技術力の構築
 - ・開発重点：自然由来係数をあげた化粧品素材の開発
- 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
 - ・環境目標：カーボンニュートラルへの対応 / EO大気排出量の削減
- ⑦ 協力、助け合いながら働ける人材、自発的問題解決力が高い人材を育成する会社を目指します
 - ・教育方針：資格取得推進と平等な教育・訓練の機会付与
 - ・教育取組：小集団によるチーム改善活動の継続（10年間）
- ⑧ 社会に誇れる誠実な企業を目指します
 - ・働きやすい職場：ワークライフバランス推進（有休/残業）
 - ・取組：健康経営優良法人として継続認定

ガバナンス体制

当社経営における企業統治の体系(ガバナンス)は、現状では右図体制であるが、社会からより信頼されるように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。



<背景>

創業地の大阪工場は、稼働開始約80年を経て周辺には住宅が増え、近隣住民と共生できる安全安心な生産活動に向けた構造改革が迫られた状況である。一方、大阪工場生産設備の高経年化も次第に進み、お客様への持続的な安定供給に繋がる将来像の構想計画も不可欠な環境になっていた。

<計画立案>

当社生産体制については、三工場にてほぼ同様な生産設備を有しているが、お客様の需要量と供給先に応じて三工場に生産品目を振り分けており、一部製品を除き同じ製品を複数工場生産する方式を採用してこなかった。そのため、小サイズ設備で小回りの利く大阪工場では、供給量の少ない特殊品や工程数が多い生産品目が多く、当社の中でも典型的な多品種少量生産の工場であった。お客様への継続的な供給と大阪工場の将来イメージを社内で勘案し、大阪工場生産品目のほぼ全てを他の二工場に生産移管する構想を持ち、約5年間で完遂可能な計画案を2023年2月(75期)に立案し、最重要な経営課題の位置付けとした。

<概要計画>

75期時点の大阪工場生産品 約360種(全社の約40%)の半数を3年間で他工場に移管する目標を第一ステップとし、計画最終の80期末(2028年7月)には、滋賀工場と鹿島工場でのウェルバランス微調整を行って全面移管を実現し、81期以降には、大阪工場は新たな生産工場に生まれ変わる計画とした。

具体的には、遊休地を利用できる鹿島工場にサイズマッチングした反応槽等の設備投資を計画し、営業的には、お客様に生産工場の移管承諾、並びに同一品質担保の確約理解を受ける等、更には合理的な物流体制の構築を含めた全社プロジェクトであり、生産技術部にコントロール機能を有する体制にて、2023年4月より開始した。

<設備投資>

鹿島工場の第二期工事(第二工場建設工事)に連動する形で三工場再編に必要な施設の設備投資を実施中

	完成期	拠点	内容
2019年	71期	鹿島工場	第二工場建屋完成、3 t 及び10 t 用のエーテル反応槽を設置し、稼働開始
2022年	74期	鹿島工場	20 t 用エーテル反応槽及び15 t 用エステル反応槽を増強 エステル生産に必要な熱媒ボイラー、フィルタープレス等のオフサイト増強
2024年	76期	鹿島工場	10 t 用エーテル反応槽を増強
2025年	77期	滋賀工場	物流センター隣接地(12000m ²)に敷地を確保し、大阪工場生産品の管理を補助
2026年	78期	鹿島工場	1 t 用及び2 t 用エーテル反応槽、更に3 t 用セット槽(2基)を設置予定



鹿島工場 第二工場内のエーテル反応槽 新設



滋賀工場 2025年7月完成の危険物倉庫

<進捗状況>

	76期目標	77期目標	78期目標	79期目標	80期目標
移管目標	未設定	30%	52%	80%	100%
実績	6%	31%	—	—	—

※ 生産移管品目数ベースの進捗%を示す
実績値は顧客了解を得た品目数ベース

- ・ 77期終了時点で移管品目数の進捗%は、上表のように目標通りであり、78期もオンスケジュールを維持。
- ・ 工場移管に伴う品質面での差異は当社では一切認められず、一次顧客評価においても問題ない状況である。
- ・ 再編効果として、大阪工場の余力を生み出し、新プロセスの導入を図り、新規分野の本格参入を開始した。
- ・ 在庫管理及び出荷管理においても工場移管でのトラブルは無く、全般的に順調に進捗している。
- ・ 滋賀工場 物流センター(飛び地)には写真のように屋内危険物倉庫を増設し、新設の屋外危険物貯蔵所も含めて約450 t の貯蔵能力を増強し、ドラム缶で約2000本の置場確保になっている。

<再編計画完遂に向けた課題>

- ① 生産移管は、お客様最優先のスタンスであるが、最終用途により評価結果が年単位となる品目がある
- ② 工場(反応槽)移管で生産数量がアップする場合、完全受注生産などの合理化に対する顧客理解が必要となる
- ③ 大阪工場の地域環境に適した新たな生産活動に向けての新企画製品を実機生産にて拡充していく

<開発基本方針>

経営理念「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」を具現化すべく、これまでに培った研究実績と技術力を応用して常に新しい開発に挑戦する。

<77期 研究開発目標>

- ◎ 自然由来係数をあげた化粧品素材に着目し、エステル技術を更に向上させると共に新規反応による新素材の探索を目指す
- ◎ 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>

営業開発部員の約半数が研究開発部門を経験しており、市場のニーズと当社技術を的確に判断し新製品の提案を進めることができる。また新製品の製造を統括する生産技術部に研究開発の経験者が在籍している為、研究開発部員と協力して迅速に新製品の实機生産に繋げられる。研究開発部では、テーマの選択と実行を的確に行うため、専用アプリ (AI-CriP) にテーマを集約し、その中から優先順位をつけパイロット試作へと進み実機生産に移行する流れを構築している。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。



<77期開発の重点分野>

◇化粧品関連分野

自然由来係数を上げた化粧品素材の開発が営業と研究の協働テーマとして立ち上げられ、当社購買課よりバイオPEGの情報を得て新規製品の開発に着手し、77期末には数品種のサンプルワークを開始した。

BioBLAUNON

AOKI OIL INDUSTRIAL CO.,LTD
Confidential information

植物由来 脂肪酸 (・グリセリン) と植物由来 PEG で作成した、100% 植物由来原料の PEG エステル製品 です。

● **自然由来指数 1.0**
PEG を化石燃料由来から植物由来へ置き換えました。適切な炭素循環に貢献し、自然に配慮した商品です。

従来品
自然由来指数
0.5

(例: ヤシ油脂肪酸EG7グリセリン)

>>>

新製品
自然由来指数
1.0

配合製品の自然由来指数を 向上 することが可能です。

青木油脂工業株式会社 2025.4.18版

1

バイオPEGを用いた開発品については、左図に示したように『BioBLAUNON』として、商品化できるよう、78期実生産を目指している。

◇金属・電材分野

環境負荷低減を可能とする新規製品を目指し潤滑油ベースなどの開発を推進する。

ユーザー使用時に加熱不要な界面活性剤開発を目指し、カーボンニュートラルに配慮した素材を検討する。

◇樹脂原料分野

培ったポリオール合成技術に新知見を融合して高分子ポリオール開発を試み、サンプルワークを開始した。

◇アルキレンオキシド以外の製品

電子材料分野を中心に再編後の大阪工場生産設備を有効活用したニッチな製品開発で多様化する川下顧客のニーズに応える。数社からのテーマを吸い上げサンプルワーク中であり、78期実生産を目標とした。

一方、新たな挑戦として家庭環境に関連したB to Cの製品開発を進め、アルキレンオキシド以外の製品で3年後、200 t/年の売り上げを目指している。

<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 化学物質の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

<77期 環境目標と実績評価>

◇ 環境負荷の見える化の継続監視 ⇒ 事業活動におけるマテリアルフロー可視化を精度アップした	○
◇ カーボンニュートラルへの対応力アップ ⇒ Sustanaシステムのデータ解析を行い、廃棄物からのCO2発生量を見直した	○
◇ 酸化エチレン大気排出量の削減（業界目標：0.5 t以下/各工場） ⇒ 鹿島工場でのEO受入対策が途上であり、目標値を未達(2.6 t/年)	×
◇ 環境トラブルのゼロ継続 ⇒ 三工場ともに大気/水質/臭気/廃棄物等でのトラブルは無かった	◎

<環境負荷マテリアルフロー>

当社の三工場における77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：2,670KL
76期より224KL減少

水資源投入量
191,270 t（上水・工水・地下水）
76期より14,787 t 増加

原材料投入量
27,400 t・・・天然系約10%
EO/PO投入割合：60～70%



《アウトプット》

エネルギー使用に伴う
CO2排出量：5,836 t
76期より28 t 減少

水域への排出
89,207m3（下水）
76期より295m3減少

産廃量1,375 t（廃油・廃汚泥）
76期より12 t 減少

【生産製品】25,758 t
76期より179 t 増加

ドラム缶：約 60,000本

〔製品輸送トンキロ〕

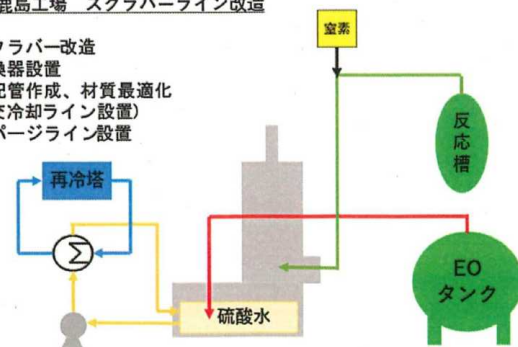
大阪工場： 453千トンキロ(76期比-38千)
滋賀工場： 2,211千トンキロ(76期比+62千)
鹿島工場： 4,016千トンキロ(76期比+526千)

<大気EO排出削減検討>

最重要原料EOの大気放出量については、76期サステナビリティ報告書に示した通り、鹿島工場EO貯槽からの排出が膨大であり、スクラバー改造を実施し、排出削減を検討した。硫酸水濃度によるEO転化率/EG生成率を実測し、反応熱によるスクラバーの温度上昇を考慮して、ライン改造を行った。スクラバー吸収液の飽和濃度確認や硫酸水を向流接触方式に改良し、排出量は大幅に削減でき、自主目標値0.5 t/年以下を達成できる見込みである。

鹿島工場 スクラバーライン改造

- 第1スクラバー改造
 - ・熱交換器設置
 - ・循環配管作成、材質最適化（熱交換ライン設置）
 - ・窒素パーズライン設置



<カーボンニュートラルへの対応>

◆ エネルギー管理

	全工場計		滋賀工場		鹿島工場		大阪工場	
	使用量	前期比	使用量	前期比	使用量	前期比	使用量	前期比
都市ガス(千m3)	1,479.2	99.6%	1175.1	95%	166.3	174%	137.8	88%
軽油/灯油(KL)	57.2	86.1%	9.8	98%	3.3	—	44.1	78%
購入電気(千kWh)	3,816.0	106.6%	676.2	105%	2738.7	109%	401.1	97%
購入蒸気(T)	3,508.0	91.1%	—	—	3508.0	91%	—	—
原油換算	2670 KL		1328 KL		1074 KL		268 KL	

<考察>

- ・ 77期生産量は前期比較100.7%と増加したが、エネルギー使用量は原油換算ベースで224KL減少できた。
- ・ 理由としては、三工場再編に基づくエネルギー効率の良い鹿島工場での生産比率が上がった事が主因であるが、生産計画や製造担当者による各バッチの効率生産により、エネルギー削減につながったと考える。
- ・ 鹿島工場にて都市ガス使用量が前期比174%となった要因としては、再編でのエステル製品の増加により高温反応に必要な熱媒ボイラー稼働が増加したものであり、その反面、蒸気使用量は減少した。

◆ 省エネ検討

- ◎ 滋賀工場ボイラーで発生する蒸気の約20%は廃水濃縮設備で使用されているが、廃水中の吸着剤などのスケール付着により濃縮効率が低下し、エネルギーロスが見込まれていた為、設備のオーバーホールを実施した。その結果、オーバーホール実施後の廃水処理量は3カ月平均で9%増加し、熱効率を改善でき、理論計算上での蒸気効率は一日あたり約2GJ省エネとなり、原油換算で年間約10KLの削減と算出できる。
- ◎ 77期では鹿島/滋賀の工場照明の一部をLED化による省エネ更新を行い原油換算約1KL/年の削減となった。

◆ エネルギー起源によるCO2排出量 (Scope1&2ベース)

2024年度(76期)より、CO2排出管理システムSustanaを用いてCO2排出量を算出した。

[単位: t-CO2]	77期	76期	増減
Scope 1 (燃料燃焼)	3575	3609	-34
Scope 2 (電気/蒸気)	2261	2255	6
合計	5836	5864	-28

<考察>

- ・ 全社5事業所(本社と東京支店を含む)の総計値は、CO2排出量では前年比28t減少できたものの、今期に暫定的に目標とした総量1%削減には至らなかった。

◆ 製品1トン当たりのCO2排出量 (原単位)

- ・ 当社製品については、多品種のバッチ生産であるため、現状の工場データ管理では個別製品1トン当たりのCO2排出量を厳密に算出する事はできない。各工場のエネルギー起源の違いはあるものの、バッチ生産での各工程は同等操作であり、エネルギー使用上もほぼ同等と見なされるので、当社では各工場のScope 1 & 2の年間CO2排出量を年間生産量で割り返した数値(原単位)を算出し、各製品1トン当たりのCO2排出量とする。

(CO2排出原単位の年度推移)

	滋賀工場	鹿島工場	大阪工場	全社換算	
75期	0.280	0.180	0.239	0.231	
76期	0.305	0.159	0.263	0.229	
2024年8月~2025年7月	77期	0.289	0.164	0.314	0.227

<考察>

- ・ 当社では、業容拡大と三工場再編の事業環境下、全社としてCO2排出量の原単位を低下させる目標設定として年率1%削減を継続中である。

◆ Scope 3 : サプライチェーンで発生するCO2排出量の算定

サプライチェーンに基づくCO2間接排出 (=Scope3) についてもSustanaを用いて算出し、前期と比較した。

Scope 3 カテゴリ	77期	76期	増減
①調達物	51,668	47,551	4,117
②資本財	1,452	1,400	52
③調達燃料	263	246	16
④輸送・配送	763	967	-205
⑤事業廃棄物	1,962	2,210	-248
⑦通勤	85	82	3
合計	56,192	52,456	3,735

<考察>

- ・ カテゴリ①調達物で算定した排出量が前年比4117トン分増加した数値となったが、購入金額ベースの排出換算による影響と考えられ、物量ベース排出換算に見直す予定。
- ・ ⑤事業廃棄物は、77期では産廃廃油の含水成分を控除した数量に変換したため、前期より排出量が減少した。
- ・ Scope 3のCO2排出については、上述の通り入力データの適合性を精査する必要があり、順次見直しを行う予定。

<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

<77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	事務所での脚立から転倒による休業災害(休業1日以上)が発生	×
・ 不休労災ゼロ	滋賀2件、大阪1件、鹿島2件；眼へ飛散が3件あり	×
・ BCP対応訓練	前期(2024年4月)に全面改定したBCPシステムで計画通り訓練実施	◎
・ 故障要因影響ゼロ	生産に影響する設備トラブル0件、滋賀反応槽の更新は計画通り完工	○

<防災面付ヘルメット採用>

当社不休労災については、社内基準により就業に係る負傷/疾病が発生し、医師の診断を受けた全ての事象を所轄の労働監督署に報告している。過去の不休労災は、原料/製品が眼に飛散した事例が皮膚への熱傷と共に最も多く、保護メガネ着用のルールがあったが、コロナ禍でマスク着用が多くなり、保護メガネ曇り対策が懸案であった。一方、三工場における安全ヘルメットは共通化しておらず、20年以上前のヘルメットを使用している従業員も存在した。今期安全活動の一環で防災シールド(面体)を付属したヘルメットを採用し、全ての工場で一斉に更新した。今後はシールド面の透明度低下など保護具個別点検をルール化して労災予防を図る。



<労働負荷低減に向けた検討>

当社製品の半分以上はドラム缶仕様による製品供給であるが、充填作業については専用の充填ラインが無く、手作業によって年間60,000本以上(三工場計)のドラム缶を取り扱っている。そのため、加熱製品充填時の被液による熱傷労災が発生したり、ドラム缶移動による腰痛持ち従業員が多いのが現状である。石油缶製品に関しては、5年前より半自動充填機を導入し、労働負荷低減に着手したが、主流のドラム缶は未実施であり、2024年9月にクボタ計装(八尾市)にてドラム缶半自動充填機を見学し(右写真)、導入検討を開始した。同時期に滋賀工場の近隣にある化学工場2社を訪問し、ドラム運搬用のエアホイスト設備運用状況を確認できたので、労働負荷低減を図っていききたい。



<熱中症対策>

2025年6月からの熱中症対策義務化に伴い、各工場での従来対策の情報共有を実施し、全工場共通の作業服対策を検討開始した。当社工場の高圧ガスおよび危険物を取り扱う設備内では、ファン付き作業服(非防爆)は使用できず、78期夏場に向けて方向性を決定する予定である。現状の熱中症対策は、スポーツドリンクなどの飲料および塩飴の無償提供を全工場で実施中。

<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

<77期活動>

- ・全拠点で震度5クラスを想定した初動復旧訓練を実施
- ・大阪府商工会連合会の支援を受け、BCP対策本部模擬訓練演習を実施
- ・改定後の対策本部運営手順の確認と運用力向上
- ・システム障害に対してBCPを速やかに発令（事業を中断することなく継続し、新BCPの有効性を確認）



2025年7月BCP机上演習（本社内）



2025年4月滋賀工場BCP訓練

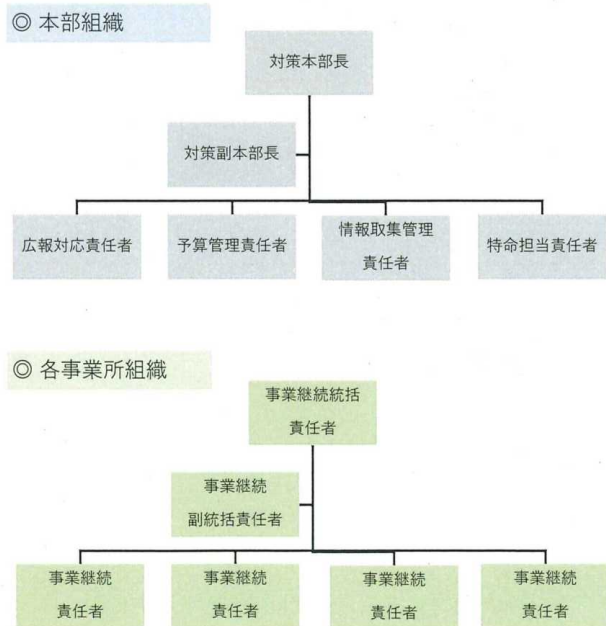
<当社BCPの目的>

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

<BCP発動実績>

2025年3月、ネットワークの不具合を起因とした大規模なシステムトラブルが発生した。発生直後に状況を確認し、受発注システムに影響を及ぼす三工場を含めた全事業所に関するインシデントと判断し、当社として初めてBCPを発動した。速やかに立ち上がった対策本部の指揮命令系統に従って、情報収集/状況整理/各部門への連絡、更には社内パソコンへの感染対策用の機器購入のための緊急現金出納等を実施した。システムトラブルに関しては週末夕刻での発覚であり、非営業日の2.5日間にて緊急体制を整備し、週明けからの受発注を通常通りに実施でき、お客様への影響を回避できた。社内的には一部システムを使用しないマニュアル作業で業務を継続しており、最終的にはシステムの健全性を確認できた約1.5カ月後にBCPは解除した。前年度に新たに構築したBCP規程に基づき、非常時の連絡手段や役割分担が事前に明確化されていたことで、社内対応がスムーズに進行したと評価している。一方、緊急時の情報が錯綜しやすく、情報統制の重要性と正確な情報の発信手法に課題点を確認できた。今回の事象は、全面改定したBCPの実効性を実務レベルで確認できた貴重な発動実績として位置づけている。

<BCP体制図>



<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

<77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	9件	同一製品による品質クレームが複数発生し、重要クレームとした	×
苦情9件以下	9件	物流協力会社における輸送に起因するもの5件を含む	△
不良18件以下	23件	ヒューマンエラー起因による発生割合が76期に比べ上昇した	×

◎ 重要クレーム(1件)対応

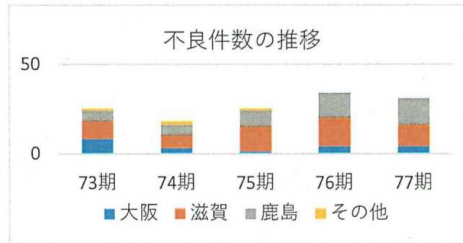
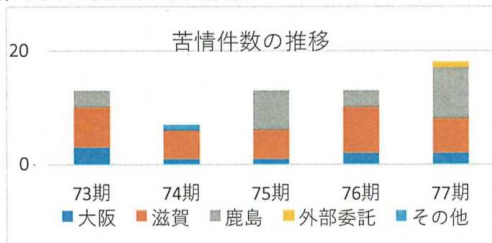
- ・クレーム発生後、出荷先に対して迅速な連絡を実施し、返品回収作業を行った。
- ・発生原因は究明され、現在は品質に問題ないものを供給している。

◎ 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23件の不良事例において、製品の廃棄処分に至った事例はなく、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>

右表は受注担当の営業業務グループが集計している年度比較データであり、在庫不足の納期変更と半年超在庫品の再分析割合が上昇し、満足度が低下。

	納期変更	分納	返品対応	再分析	満足度
77期	0.45%	0.19%	0.23%	1.06%	98.07%
76期	0.16%	0.15%	0.25%	0.49%	98.95%
75期	0.27%	0.17%	0.23%	0.62%	98.71%

<77期 監査実績>

JCQA維持審査 : 2024年11月 鹿島工場で受審、2025年5月 全拠点で更新審査受審

顧客監査 : 77期は合計3件と前年と比較すると件数的には減少した

内部監査 : 定例の年2回を実施し、計21件の指摘事項に対して、全て対応完了済

<77期 品質教育>

- ・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、監査員への事前教育を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、10名の監査員追加となった(全社で合計104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、お取引先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

<77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 ⇒ 0件で目標達成	◎
◇ 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に対し98%の達成率（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、8件の実績となり、サプライヤー訪問も実施した	◎
◇ 石油化学産業再編に伴うシミュレーションの考察 ⇒ サプライヤーからの情報聴取を実施	○
◇ 三工場生産移管に伴う安定的な原料調達 ⇒ 調達のバランスを見直し、外部委託の調整を実施	○

<77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：3 件 … 当社で新たに発生した使用済み原料ドラムの提供開始
- 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100%PEGの調達先の確保 … 自然由来指数 1 の製品開発に貢献
- ◎ RSPOに対応可能な原料調達先確保の調査を実施
- ◎ 再生ドラム調達先の新規確保
- ◎ 原材料納入仕様書の改定着手

<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、原料調査をサプライヤーに依頼

<RSPO取り組み実績>

〔77期 顧客対応〕

- ・ 認証取得後、はじめて一般在庫品のRSPO認証品の販売を開始した
- ・ 当社としては、今期に3製品を4社向けに供給した
- ・ 香粧品向け顧客を中心にRSPO認証品への切り替え方針の情報を得ている

〔77期 管理実績〕

- ・ 内部監査実施（全部門対象、2025年4月実施）… 指摘事項2件、コメント16件に対応済
- ・ RSPO内部監査員を新規に2名認定（滋賀工場1名、鹿島工場1名）
- ・ 年次審査実施（滋賀工場・鹿島工場対象、2024年11月）… 指摘事項なし
- ・ ACOP(Annual Communication of Progress；進捗に関する年次報告書)レポートを4月提出



＜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

＜77期 目標と実績評価＞

◇ ハラスメント教育の継続的な実施による安心して働ける職場環境をつくる ⇒ アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)による思い込み危険性の教育実施（社内通信）	○
◇ 適切な要員計画に基づく人材確保と階層別研修による人材育成（離職率3.5%以下） ⇒ 中堅層研修/主任研修を実施し、フォローアップ研修も完了。離職率は7.4%と悪化	△
◇ 基幹システム改修(78期完成)に向けた、各工場ローカルルール共通化などの課題抽出完了 ⇒ ベンダー選定を終了し、カスタマイズの基本設計フェーズを予定通りに完了	◎

＜社会貢献活動＞

◆ 中学校での特別授業



大阪府わくわくどきどきSDGsジュニアプロジェクトに昨年に引き続き参加し、大阪狭山市立南中学校の特別授業にてグループ毎に生徒さんのSDGsに対する取り組み案を聞き、若い意見に刺激を受けた(2024/11/12)

◆ 優良申告法人の表敬表彰

優良申告法人とは、税務調査にて適正な申告と納税が行われており、経営内容を細かく分析した上で良好と判断された法人を指し、西淀川税務署より表敬された(2024/11/29)。表敬対象は国内法人企業全体の約1%未満と言われている。



青木油脂工業株式会社 本社 御中

物品寄付お礼状（受領書）

このたびは物品寄付を通じてJVCの活動をご支援いただき、誠にありがとうございました。
皆さまからお寄せいただいた物品は、専門業者やコレクターさんの買取などにより換金し、新しい状況に置かれている世界の人々のためのJVCの活動に役立てられます。物品寄付は2024年度は1900万円を超える資金となっており、いただいたご支援は人々の暮らし・命を支える大きな力となっています。

2025年5月17日

◆ 使用済み切手
寄付活動

当社の身の丈に合った社会貢献の一步として、全社にて使用済み切手を回収して、初めて寄付活動を実施した。

＜障がい者雇用促進に関する検討開始＞

当社では、多様な価値観や働き方を尊重し、すべての従業員がいきいきと活躍できる職場づくりを進めている。社会全体でもダイバーシティ&インクルージョンの重要性が高まる中、当社としても持続的な企業運営の視点から、障がい者雇用についての検討を進めることが必要であると考え、取り組みを開始した。

○77期 取り組み

- ・ 障がい者雇用の現状についての社内調査・情報収集を開始
- ・ 社外（支援機関・行政等）との連携可能性についての確認
- ・ 工場・本社部門における業務切り出しの検討
- ・ 受け入れに際しての教育体制・フォロー体制の方向性を検討
- ・ 関連部署との意見交換会を実施し、社内理解の促進を図る

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、2025年度も健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定を受けた。



<健康診断受診／特定保健指導（対象期間：2024/8/1～2025/7/31）>

受診対象者数204名において100%受診率を達成している（男性181名/女性23名）。

77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40%以上と定めた。

77期の保健指導実施率は31%に留まったものの、指導対象者が76期は16人、77期は13人と減少し、社員の健康意識向上に繋がった。

今後は生活習慣の改善活動を開催し、社員の健康意識向上を図っていく予定。

<InBody測定会の実施>

初めての試みとして、健康意識向上を目的に全拠点で「InBody測定会」を開催した。

InBodyは筋肉量・脂肪量・体水分などを短時間で測定し、どこにどれだけ筋肉や脂肪がついているか？を可視化できる身体バランスを詳しく把握できる機器です。

各拠点にて昼休みを活用して実施し、多くの社員がInBody機器を体験した。

結果は個別に配布し、自分の体の状態を知るきっかけとなり、「体の変化に気づけた」

「生活習慣を見直すきっかけになった」などの声も寄せられ、好評であった。



<運動機会の増進>



社員が健康で長く働けるよう、身体の健康づくりの一環として、

今年度も運動機会の増進を目的とした取り組みを年1回実施することを目標として掲げている。昨年に引き続き、2025年5月12日～6月8日の約1ヵ月間、ウォーキングイベント「第3回 AOKI ウォーキング決定戦」を開催した。

今回は、過去2回の振り返りを踏まえて「拠点別1位の表彰」を新たに導入し、より多くの社員が参加しやすい形を目指した。その結果、全拠点より60名のエントリーがあり、日常生活で歩く習慣が定着している様子をうかがえた。参加者からは「今年も楽しみにしていた」などの前向きな感想が多く寄せられ、楽しみながら取り組める健康づくりのプログラムとして定着している。

<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、77期で初めて全社員を対象に実施し、受検率100%を達成できた。

76期までは法的対象(労働者数50名以上の事業所)となっていた滋賀工場及び鹿島工場で個別実施してきたが、全社にて同じ仕組みで受検する体制に広がり、小規模事業所でも社員の心身状態の把握につながった。

<健康情報の提供>

昨年度に引き続き、社内コミュニティサイトを活用して、毎月1回、健康に関する情報提供を掲示発信した。身近なテーマを継続的に取り上げることで、日常の気づきや生活改善のきっかけづくりにも役立っている。

◎ 77期 健康情報提供テーマの一例

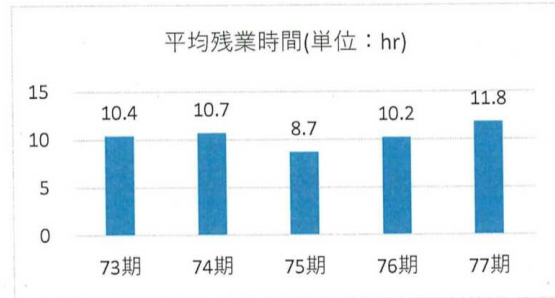
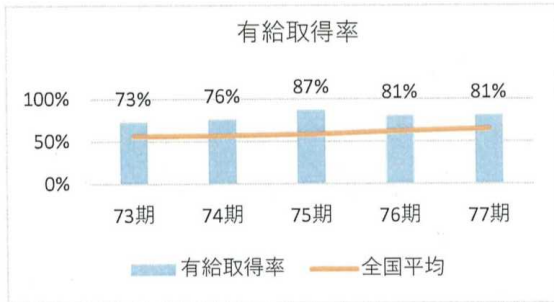
- ①インフルエンザ対策ポイント： 免疫力アップの規則正しい生活、手洗いうがい、室内の温度湿度管理
- ②下半身の衰え解消： 椅子スクワット、かかとの上げ下げ、ちょっとだけ空気椅子座り
- ③正しい食事習慣： 毎日同じ時間食事で体内時計の整え、家族や仲間と一緒に食事(共食)で不規則解消
- ④姿勢の悪さ解消： 椅子を用いた腹横筋/腹直筋/背柱起立筋の鍛え方（ヒップフロート、骨盤を立てた正座）

※ それ以外に高血圧対策、血糖値対策、メンタルトレーニングなどのテーマを提供

<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は令和6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、未就学児を養育する社員(38名)に対して、年間2日を付与されるが、77期取得率は83%となり、前年比較で14ポイントアップし、子育て世代応援に積極的である。77期には、育児休暇を取得した者は男性社員が2名、女性社員が1名であるが、育休浸透のため業務分担体制や代替体制の整備を徐々に行って属人化を防ぎ、制度の活用を促進している。

◎ 年間休日の増加

前期で年間休日は3日間増加し、今期も1日分の休日増加となったが、有給休暇の取得率は維持でき、残業時間増加も抑制できており、高水準のワークライフバランスを確保できている。77期では年間休日は119日となったが、働き易い環境作りのため更に増加を計画中である。

<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

77期も引き続き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、中堅層や主任層の研修を実施した。7月にはフォロー研修を実施し、知識や技能の定着を図った。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(ビデオ受講)を実施し、ライン職として必要な知識・考え方を学んだ。

◎ 資格取得推進

当社業務範囲の必要資格は、社内規定に従って全額を会社負担して、取得推進している。主たる資格の年度実績推移を右図に示した。製造系資格のみならず、事務系の資格も推進している。

取得推進資格〔名〕	75期	76期	77期
高圧ガス(丙種以上)	7	7	6
危険物(乙種以上)	5	8	1
ボイラー技士(2級以上)	2	4	0
第一種衛生管理者	2	3	1
公害防止管理者	2	0	1
特管廃棄物管理責任者	2	2	1

◎ 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。77期は全社で13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実施し、社長表彰を含め、各チームと個人に表彰を行い、改善活動を評価した。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>

当社のダイバーシティに関する数値は、全社・非現業ともに前年より一定の向上が見られ、組織として多様な人材を受け入れる姿勢が少しずつ広がってきている。一方、製造業務を中心とした現業部門では、作業の自動化が遅れており、障がい者や女性の雇用は厳しく、その社員比率の伸びは難しいのが現状である。

今後は、多様な方が参加しやすい職場づくりを進める方向である。77期は特に、障がい者雇用促進に向けた検討を開始した年度であり、外部機関との連携や業務の切り出しなど、受け入れ体制の整備に向けた準備を進めている。これらの取り組みを通じて、性別・国籍・障がいの有無を問わず、誰もが働きやすい職場を実現することを目指している。

ダイバーシティ内容	全社	非現業
外国人社員比率	1.9%(+0.6)	3.5%(+0.1)
女性社員比率	12.6%(+1.5)	24.1%(-4.6)
障がい者比率	0.46%(+0.22)	0.89%(-0.25)

括弧内は前年数値%からの変化ポイントを±で表示

※ 非現業：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>

人材確保に向けては売り手市場が続く中、年間を通じて採用活動を進めており、77期はキャリア採用の割合が高まった一年となった。一方、離職率は7.4%と前年水準より2.2ポイント上昇し、改善が必要な状況である。職場環境の整備や職場コミュニケーションの活性化を通じて、従業員の定着を促す取り組みを継続することが重要である。

採用数(人数)	77期	76期	75期	74期	73期
大学新卒	2	3	3	5	4
高校新卒	0	1	2	2	2
キャリア採用	16	14	9	5	3
離職率	7.4%	5.2%	3.3%	5.3%	4.0%

<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、77期実績で1.3%となっており、社内ゴルフコンペ、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活用し、社内コミュニケーションの活性化を図っている。一方、コロナ禍で中断していた飲食を伴う職場内コミュニケーションに対して、会社からの負担補助が復活し、垣根の低い職場作りを促進している。

**<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 法的大きび規則上の順守

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

<77期情報システム実績>**・EDRの導入**

EDR (Endpoint Detection and Response) とは、エンドポイント上で発生する脅威の検出・調査・対応を可能にするセキュリティ対策です。企業内のパソコンやスマートデバイス、サーバーなどのエンドポイントを常時監視し、サイバー攻撃をいち早く検知して対処するための仕組みを構築した。

・標的型メール訓練の実施

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済。
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済。

・基幹システム (ERP) のリプレイス

更なる業務効率化を図るべく、基幹システム改修プロジェクトを76期から引き続き活動中。
77期にはベンダー選定、要件定義を完了させた。基幹システムのリプレイスは2026年2月を予定。