



社員とともに

ADEKAグループが事業活動をグローバルで展開できる原動力は、一人ひとりの従業員です。従業員にとって、安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、人権の尊重と公平な処遇を行い、個性と自主性を尊重した活力ある企業を築くために、様々な施策を講じています。

人事理念

- 従業員の人間性と個性を尊重します
- 従業員の自己実現を支援します
- 社会に貢献する人財を育成します
- アグレッシブな企業人を育成します

次世代育成支援/女性活躍推進行動計画
<https://www.adeka.co.jp/csr/ngns.html>

ダイバーシティの推進

● 職場の人権

ADEKAグループ行動憲章では基本的人権の尊重について明記し、グループ全社員が遵守しています。また、求人・雇用・昇進などあらゆる局面で、国籍・年齢・性別・人種・障がいの有無を問わず、一人ひとりが個性を活かして活躍できるフィールドを整えています。就業規則においても個人の多様性や個性や人格を尊重し、性別・国籍・年齢などを理由とした差別や暴力行為、一切のハラスメント行為を禁止しています。

▶ 2017年度目標・実績/2018年度目標(社員)

テーマ	中期目標	目標	2017年度目標	2017年度実績	2018年度目標
ワーク・ライフ・バランス	次世代育成支援計画(2015年4月~2018年3月)	育児休業の取得実績として、男性は2名以上、女性は取得率80%以上を目指す	社内掲示板等を活用し、引き続き制度の周知を行い、育児休業取得に対する意識づけを図る	2017年度実績：男性取得者5名、女性取得率は100%	育児休業の取得実績として、男性は2名以上、女性は取得率80%以上を目指す(2018~2020年度の行動計画)
		所定外労働削減への取り組みを継続的に実施する	働き方改革の一環として、柔軟な働き方の推進と長時間労働の是正に努める	業務平準化を目的とした人員配置の実施	所定外労働削減への取り組みを継続的に実施する
女性の活躍推進	女性活躍推進行動計画(2016年4月~2021年3月)	管理職に占める女性比率を2021年までに5%とする		2017年度女性管理職比率：2.6%	管理職に占める女性比率を2021年までに5%とする

▶ 2017年度目標・実績/2018年度目標(労働安全衛生)

テーマ	2017年度目標	2017年度実績	2018年度目標
労働安全 保全力強化	<ul style="list-style-type: none"> ● ゼロ災に向けた情報共有の継続 ● 安全啓発ビデオの充実化 ● 安全の基本ルールの周知徹底と現場査察の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 現場における「繰り返し」「しつこく」注意喚起を継続 ● 安全啓発ビデオを制作し、ADEKAグループ生産拠点および研究所に配付 ● 休業災害の拠点の現場査察を実施、また写真を活用した安全の基本行動集を国内外拠点に配付し、教育資料として活用中 	<ul style="list-style-type: none"> ● 決め事の遵守の徹底と、設備的な改善により、不安全行動(「うっかり」)、「近道行動」と不安全状態をなくす ● 再発防止策の確実な実行と、事業所内・事業所間横展開の推進
	<ul style="list-style-type: none"> ● 若手や異動者への繰り返し教育、know-why教育の継続実施 ● 緊急訓練の全員参加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各工場・研究所にて継続してknow-why教育を実施し、現場の監査で確認 ● 緊急訓練の全員参加、手順見直しを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 若手や異動者への繰り返し教育、know-why教育の継続実施
	<ul style="list-style-type: none"> ● ADEKA マザー工場および環境保安・品質保証部と連携し、ADEKAグループ海外生産拠点の安全支援と指導の継続を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国外の安全査察の情報をマザー工場と共有化して、安全支援と指導を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ● 国内外拠点の「4つの安全」活動の支援と安全監査の実施

● 女性の活躍

ADEKAグループは、採用や昇格などの人事考課において性別による評価の差は設けません。女性従業員のキャリアアップを目的とした人事ローテーションなどを通じて、女性従業員のスキル向上を図るとともに、女性が働きやすい職場の風土醸成に努めています。

採用活動においては、理系女子学生を対象に様々な世代の女性社員と交流をする「女性活躍推進セミナー」の実施など、女性の採用を積極的に進めています。2018年4月に入社した新卒従業員91名のうち、18名が女性でした。



理系女子学生を対象とした活躍推進セミナー開催

VOICE

研究開発を支えながら 新しいことにチャレンジ

情報化学品開発研究所
光素材研究室
清水 蓮



就職活動中、高専で学んだ分野を活かす職種か、今まで経験したことのない分野を目指すか悩んでいたとき、「研究を支えながら新しい分野にチャレンジすること」に興味をもち、ADEKAの研究開発サポート職を志しました。

現在は、製品の評価・分析を行っています。最初は、器具や試薬のほとんどが初めて見るものばかりで不安でしたが、最近では、効率的に評価や分析が行えるようになりました。自分で導き出したデータがお客様向けの資料になったときや、研究開発のお役に立てたときにやりがいを感じています。

今後は化学的な知識をさらに身に付け、研究開発のサポートに活かせるようにしていきたいです。

● 定年退職者の再雇用

ADEKAは特別な理由がある場合を除き、定年退職者のうち希望者を65歳まで再雇用する制度を設けています。再雇用者は次の世代に技術を継承する貴重な存在として、また、今まで培った知識や経験、技術をそなえたエキスパートとして活躍しています。雇用形態はフルタイム勤務から週3日勤務など多様な働き方をサポートしています。2017年度の定年退職者雇用率は67%(対象者3名中2名が再雇用)でした。

● 障がい者の雇用

ADEKAグループは、障がい者の能力発揮や自己実現に向けた就業環境の整備、職域の拡大に取り組んでいます。今後も積極的な雇用を推進していきます。2017年度の当社障がい者雇用率は1.81%でした。

▶ 人事関連データ

項目	単位	2015年度	2016年度	2017年度
① 連結社員数	名	3,241	3,375	3,551
② 当社社員数	名	1,561	1,593	1,639
	男性	1,355	1,373	1,415
	女性	206	220	224
③ 女性社員比率	%	13.2	13.8	13.7
④ 社員平均年齢	歳	38.9	38.8	38.8
	男性	39.1	39.0	39.0
	女性	37.7	37.5	37.6
⑤ 平均勤続年数	年	15.9	15.7	15.7
	男性	16.1	15.9	15.9
	女性	14.7	14.5	14.6
⑥ 社員離職率	%	2.8	2.5	2.8
	男性	2.8	2.6	2.7
	女性	2.8	2.2	3.4
⑦ 女性管理職比率	%	2.7	2.9	2.6
⑧ 新卒採用者数	名	49	75	75
	男性	46	59	62
	女性	3	16	13

※①：連結、②~⑧：ADEKA

人財の育成

ADEKAグループは、社員は企業にとって重要な経営資源であるという認識のもと、「人材」を「人材」と考え、一人ひとりの意欲と向上心を尊重し、次世代を担う人財の育成に取り組んでいます。

▶ ADEKA人財育成理念



● グローバル人財の育成

ADEKAグループは、2025年にありたい姿として掲げる「先端技術で明日の価値を創造し豊かなくらしに貢献するグローバル企業」を実現するため、国や地域を越えて活躍できる人財の育成に注力しています。



週1回行う社内英会話教室(ADEKA)



海外派遣研修(ADEKA)

● メンター制度による新入社員教育

新卒従業員の早期戦力化および中堅従業員の指導・育成力向上のため、マンツーマンで業務の指導や仕事の相談・コミュニケーションを図るメンター制度を実施しています。

● 従業員のキャリア開発

従業員の能力開発を支援するため、マネジメント、ビジネススキルなど、職域階層に応じて幅広い知識の習得と能力の向上に資する研修や講座を設けています。意欲のある社員が外部機関でマーケティング論や論理的思考の構築など社会人向けの研修カリキュラムを学ぶビジネススクールの通学制度も導入し、2017年度は50名が制度を利用しました。

VOICE

研修で学んだことを 中国で活かす

艾迪科(中国)投資有限公司
富田 幸嗣



グローバル人財研修では、語学力の養成はもちろん、ADEKAグループ拠点がある国々の文化や制度、現地駐在員として必要な経理や労政の知識などを学びました。現在、中国の拠点に出向し、研修で学んだことを意識しながら、グローバル購買の推進に取り組んでいるところです。

中国では昨今、環境規制が強化され、時として原料調達に支障が出る場面もありますが、現地スタッフや諸先輩方とチームワークを形成し難局を乗り切るべく注力しています。

日本での経験を活かしつつ、日本とは異なる中国の社会情勢を理解し、ADEKAグループ相互の協力を得ながら自分が何を行うべきか考え行動に移すことで、自身の成長と会社への貢献につなげたいです。

ワーク・ライフ・バランスの推進

ADEKAグループは、社員一人ひとりが個々の能力を十分に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを重視し、柔軟で多様な勤務を可能にする制度の導入と意識の醸成に取り組んでいます。

● 労働時間の適正化

当社ではカードリーダー型の時間管理システムの運用によるサービス残業の防止や、週1回定時退社デーを設けてパトロールを実施しています。超過勤務者については労使専門委員会および産業医がリストアップし、必要に応じて業務状況のヒアリングを行うなど、業務時間の削減および従業員の心身の健康管理に努めています。

● 仕事と育児・介護の両立支援

当社では、社員の仕事と育児・介護との両立を支援するため、法定以上の充実した制度を導入しています。育児休業取得中は、スキルアップ研修が用意されており、育休取得による評価マイナスやキャリアアップを阻害されないようになっています。

▶ 育児・介護支援を目的とする主な諸制度(2017年度)

制度名	内容	取得人数
出産休暇	産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間) 産後8週間	7名
出生休暇	配偶者が出産した場合3日以内	61名
育児休業 ()内は うち 男性人数	原則、子供が1歳に達するまで。特別な事情がある場合、最大1年の延長を認める ※ 育児休業開始日を起算として連続5日間を上限に積立特別休暇の取得を認めるものとし、積立特別休暇を取得した期間に関しては有給扱いとする	9名 (うち男性5名) (復職率100%)
子の為の 看護休暇	小学校4年生以下の子供を養育し、負傷または疾病にかかった当該子の世話(子の予防接種、健康診断、学級閉鎖含む)をする場合、子供の数に関わらず10日間/年まで	50名
介護休業	要介護者1人につき、通算して365日まで	0名
介護休暇	要介護者1人につき、20日/年まで	5名
短時間 勤務	(育児) 子供が小学校4年生の年度末を迎えるまで(介護) 介護休業と通算して365日まで ※ どちらも15分単位で最長2時間まで短縮可	26名

(下線は法定以上)

労働安全衛生

ADEKAグループは“保安・安全は企業の最重要課題である”という認識をもち、労働安全衛生マネジメントシステムOHSAS 18001の運用や事業所ごとの安全衛生委員会、ゼロ災委員会の活動を通じて、社員の安全意識を向上し、安全な職場づくりに努めています。

● 2017年度の安全成績と課題

2017年度のADEKAグループ全体の労働災害発生件数は21件で前年度と比べ7件増加という結果でした。内訳として、ADEKAおよび国内グループ会社は休業災害が減少し、不労災害が増加、海外グループ会社では休業災害が増加しました。前年度に引き続き災害が発生した海外拠点の現場査察を行い、再発防止策の実施結果の確認や現場巡視での指導事項について、現地と国内マザー工場、環境保安・品質保証部で情報を共有化してフォローを進めました。

▶ 災害発生数の推移

(単位:件、()内はADEKAおよび国内グループ会社)

年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
休業災害	6(0)	8(3)	8(6)	9(4)	11(3)
不労災害	11(8)	13(9)	8(5)	5(4)	10(9)

(対象範囲: ADEKAおよび協力会社、ADEKAグループ生産拠点13社)

● 労働災害・事故を防止する取り組み

ADEKAの各工場では、上期は社長工場監査、下期は環境・安全対策本部監査にて労働安全衛生活動を総括し、課題を明確にして次年度の行動計画の立案を行い、マネジメントシステムのPDCAを回しています。当社グループ海外生産拠点では、災害が起きた拠点の現場査察による是正や指導を行いました。2018年度からは、予防活動として数年に1度、定期監査を計画しています。

若手および異動者の経験不足による災害を防止するため、写真や映像を活用した教育資料を充実させています。2017年度は、安全の基本行動集(日・英・中)を新たに作成し、ADEKAグループ全拠点に配付しました。また、2016年度に引き続き重大事故を見て体験する安全啓発ビデオの内容を充実させるなど、当社グループ全体で危険の認識と安全の意識醸成を図りました。

さらに、当社新入社員(研究、技術、生産職)全員に、浦和開発研究所に設置する安全体感研修施設にて有機溶媒の発火やローラー巻き込みなどを実際に体感する研修を義務付けており、延べ60名が受講しました。



安全基本行動集 (ADEKAグループ) 安全体感研修

従業員の健康管理

● 健康管理の強化

ADEKAグループは、社員の心身の健康管理を強化しています。

当社では、年2回実施する定期健康診断の受診率は100%を維持しており、結果に応じて産業医、保健師によるフォローを実施しています。

国内のADEKAグループおよび協力会社が加入するADEKA健康保険組合では、2018年度から糖尿病をテーマとした「第2期データヘルス計画」を推進しています。加入者の医療費データや健診情報のデータ分析、産業医の助言に基づいて対象者を抽出し、対象者へは、定期的な面談などで生活習慣の改善による発症・重症化の防止を目指します。これらのデータや保健指導の結果をもとに、ADEKAグループ社員の健康リスクを把握しPDCAを回

すことで、保健事業の改善に向けた取り組みを継続していきます。

● メンタルヘルス

ADEKAグループでは、毎年実施するストレスチェックの分析結果に応じて、各事業所において改善活動を行うなど、こころの健康管理のサポートを推進しています。2017年度は、管理監督者としての役割の理解および従業員のメンタルヘルス疾患予防を目的に一般職向けセルフケア研修を行い、370名が受講しました。

メンタルヘルス疾患患者へは、スムーズに職場復帰できるように短時間勤務制度を適用したADEKA職場復帰支援プログラムを導入しており、セカンドオピニオンの活用や職場復帰後の定期的な産業医面談の内容から、適切な復帰プログラムを講じています。



メンタルヘルスセルフケア研修

● 化学物質による健康障害防止

近年、化学物質による膀胱がんの発症事例など、化学物質に関する新たな有害性情報が公表されています。化学物質の有害性情報や、労働安全衛生法の改正の情報を収集次第、工場や研究所への迅速な伝達や該当する化学物質の使用有無・管理状況の確認など、従業員の化学物質による健康障害の防止に向けて対応を進めています。

地球環境とともに



原料に化学物質とパーム油を使用するADEKAグループでは、調達から製造、廃棄に至るまで、常に環境への配慮を欠かせません。環境負荷を低減する製品の提供と省エネルギーの推進を通じて、持続可能な社会の実現に向け取り組みを推進しています。

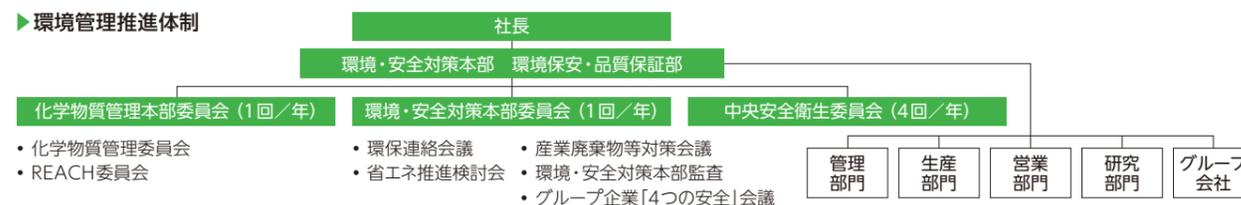
環境基本方針

1. 環境汚染の防止のため、省資源、省エネルギー、廃棄物の抑制および再資源化に努める
2. 環境に関連する国内外の法令および規制を遵守するとともに、自主管理を強化し、さらなる環境保全に努める
3. 事業活動は生物多様性が生み出す恩恵に依存していることを自覚し、生物多様性の保全を図る
4. 環境負荷の低い原材料を積極的に調達し、循環型社会の実現に貢献する
5. 環境保全に関する活動の成果を社会に公表する
6. ステークホルダーとコミュニケーションを図り、社会や地域における環境保全活動への支援を行う

環境推進体制

当社環境・安全対策本部が定めた年度方針のもと、ADEKAグループ各事業所が実施計画を策定し、PDCAサイクルを通じて地域のニーズに適した環境管理活動に取り組んでいます。国内の事業所および工場を有する関連会社を対象に、年に1回環境・安全対策本部が監査を行っています。2018年度からは、対象を海外拠点にまで拡大し、数年に1回の間隔で環境・安全対策本部監査の実施を計画しています。なお、当社グループ生産拠点における環境マネジメントシステムISO 14001の認証取得のカバー率は73%です。

▶ 環境管理推進体制



▶ 2017年度目標・実績 / 2018年度目標

評価：◎計画を上回る ○ほぼ計画通り △計画を下回る
①ADEKA ②③ADEKAおよび国内グループ11社

項目	2017年度 目標	2017年度 実績	自己評価	2018年度 目標
① 省エネルギーの推進	・エネルギー原単位を前年度対比1.0%以上改善	・エネルギー原単位0.1777kl/t (前年度対比1.0%改善)	○	・エネルギー原単位を対前年度対比1.0%以上改善。(2017年度をベンチマークとして2020年度に3.0%以上改善)
	・CO ₂ 排出原単位を前年度対比1.0%以上改善	・CO ₂ 排出原単位0.401t-CO ₂ /t (前年度対比1.1%改善)	○	・CO ₂ 排出原単位を対前年度対比1.0%以上改善。(2017年度をベンチマークとして2020年度に3.0%以上改善)
② 産業廃棄物の削減	・再資源化・リサイクルによる完全ゼロエミッション ^{*1} の推進と継続 ・産業廃棄物の適正な処理の推進(契約書の点検、委託業者視察、食品廃棄物の転売防止の対応など)	・最終埋立処分量55.6t (産業廃棄物発生量の0.11% ^{*2}) ・食品部門の定期監査の項目に食品廃棄物の管理状況を追加して監査を行い、いずれも適正に管理して横流し防止が図られていることを確認しました	○ ^{*2}	・再資源化・リサイクルによる完全ゼロエミッションの推進と継続 ・産業廃棄物の適正な処理の推進(契約、業者視察、食品廃棄物の転売防止の対応など) ・食品リサイクル率を2020年度に95%達成(食品製造業の目標)
③ グリーン購入の推進	・特定の文具類43品目についてグリーン購入率80%以上達成	・77.3% (購入点数13,469品中10,415品目)	△	・特定の文具類43品目についてグリーン購入率80%以上達成。80%未満の場合は対前年度比1%の改善

※1 当社は最終埋立処分量が産業廃棄物発生量の0.1%未満になることを完全ゼロエミッションと定義しています。
※2 一過性要因として建設由来の最終埋立処分量が増加したためゼロエミッション率が0.1%を超えましたが、本業におけるゼロエミッション率は0.08%であり、「○」と自己評価しています。