

ガラスびんの



約20%軽量化

胴径1.5mm減

従来びん

リターナブル
中びん

470g

380g

セラミックス
コーティング付
軽量びん

キリン株式会社様と共同開発したビール用リターナブル 軽量びん(500ml)で「ワールドスター賞」を受賞

キリン様と当社が共同開発した国内最軽量となる
ビール中びんが、世界包装機構が主催する
「ワールドスター 2018」コンテストで「ワールドスター賞」
を受賞しました。当社独自のセラミックスコーティング技術
を用いて、従来びんより約20%の軽量化を実現しています。



WORLDSTAR
WINNER 2018



もたらされるメリット

製造・物流工程のCO₂排出量(切り替え完了時)

年間約 **1,100** t削減*

資源の節約

輸送効率の向上

エネルギーの節約

※2016年実績を元に算出

軽量化に挑む

最適なパリソン設計と独自のコーティング技術で、軽量化と強度を両立

ガラスびんカンパニー
生産本部 技術開発部 型成形チーム

石橋 英男

一般的に軽くするとびん強度は低下しますが、開発した軽量びんは、外表面に傷を付きにくくし、リユースに耐える強度を維持するために、すでに大びんで採用しているセラミックスコーティング技術を活用しました。従来びんと見た目はほぼ変わりませんが、マイナス90gと大幅な軽量化を実現し、胴径は1.5mm細くなっています。肉厚分布は重要であり、最も苦労したのは強度への影響が少ない首部の余分なガラスを削ぎ、充填工程でびん同士が当たる部分から底部にかけては厚みを残すことができる最適なパリソン(びんの原形)設計でした。

また、びん回収時は従来びんと軽量びん、他社びんが混在するため、自動識別が可能な形状作りにも時間をかけました。軽量化が成功したのは、容器の開発・評価チームを持ち、びんの特性をよく把握されている麒麟様との共同開発だったからこそです。「ワールドスター賞」を共に受賞できたことは光栄で、共同開発パートナーの麒麟様にあらためて感謝を申し上げます。



検討段階から携わった製品が、世界に評価されたことを嬉しく思います

ガラスびんカンパニー
生産本部 品質保証部

大河内 侑

セラミックスコーティング技術は、当社東京工場のみが専用ラインを持ち、安定した品質で供給しています。そのためコーティングについては大きな問題はありませんでしたが、びん裾部の強度アップを目的とした形状変更にあたっては生産開始当初、成形側ラインで倒びんが発生する問題がありました。QCサークル活動で改善に取り組み、現在は安定した生産につながっています。

私自身は開発が始まった2010年の検討段階からテスト生産に携わりました。テスト品の品質評価やアセスメントに立ち会い、テスト結果をもとに麒麟様と打ち合わせをして、課題解決のご要望や確認を行い、東京工場との橋渡しの役割を担いました。

2014年にテスト生産を経て初めての本生産を迎え、麒麟様の工場で充填に立ち会いました。それを飲食店で手にしたときは感慨深いものがありました。「ワールドスター賞」は、当社東京工場でしか生産できないものが評価され、嬉しく思っています。



共同開発会社の声

妥協しない姿勢で協働できる関係性の維持・発展に期待しています

麒麟株式会社
R&D本部 パッケージング技術研究所

柳田 典子様

日本山村硝子様の確かな技術力と品質へのこだわりへの信頼感から、今回も共同開発を依頼しました。本開発は当社が重要な社会課題としてとらえている「環境」への取り組みの一つです。製造・物流工程における大幅なCO₂削減が実現できただけでなく、ケース重量が軽くなり、飲食店様などからは「運びやすくなった」という声もいただいています。

2016年12月から約10年で、すべてのリターナブル中びんを軽量びんに切り替える予定です。当社では、工程適性や耐久性に対し細心の注意を払ってリスクを想定し、本開発を進めました。日本山村硝子様には基本仕様の検討段階から製造ラインテストまで、期待通りの確かなアドバイスとスピーディな対応をしていただきました。当社が目指す製品に共感し、妥協しない姿勢で協働していただいた結果が「ワールドスター賞」という形で評価され、大変光栄です。今後も共に難しい課題に挑戦できる関係性を維持・発展していくことを期待しています。

CSR Report

— 日本山村硝子のCSR

E 環境
nvironment

S 社会
ocial

G ガバナンス
overnance

編集方針

当社のCSR活動をお客様、株主、取引先、地域社会の皆様にご理解いただくことと、当社の全従業員のCSRIに対する意識向上を図る目的で発行しました。

対象期間

2017年度(2017年4月1日～2018年3月31日)

ただし、一部記事によっては、上記以前からの継続事項も含んでいます。

対象組織

本報告書は、日本山村硝子株式会社を対象にしていますが、一部記事においては、山村グループの記事も含んでいます。

発行時期

2018年6月(次回発行は、2019年6月を予定しています。)

参考にしたガイドライン

環境省「環境報告ガイドライン2012年版」
ISO26000(社会的責任に関する手引き)

当報告書では2017年度の活動を中心に掲載しています。そのほかの情報については、当社ウェブサイト(<http://www.yamamura.co.jp/index.html>)をご覧ください。

日本山村硝子株式会社 CSR広報部会事務局
E-mail:csr_report@yamamura.co.jp

E 環境
nvironment

環境方針

- 1 環境マネジメントシステムを構築し、継続的に改善することにより、環境に対する汚染を予防します。
- 2 事業活動に伴い適用される環境に関する環境関連法規及び社会的約束を順守します。
- 3 事業活動が環境に与える影響を調査・評価し、環境目標を定め、継続的な改善を全員で推進します。
- 4 具体的活動として、以下の項目に取り組みます。
 - (1) 省エネルギー・省資源の推進
 - (2) 環境負荷(大気汚染、水質汚濁、化学物質リスク)の低減の推進
 - (3) 地球温暖化対策・CO₂排出量低減の推進
 - (4) 持続可能な社会実現への3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動の推進
 - (5) 廃棄物の減量化及び再資源化の推進
 - (6) 環境改善に寄与する製品開発の推進
 - (7) 環境に配慮した製造設備、機器の開発
 - (8) 地球環境活動への参加

Topics

第21回環境コミュニケーション大賞受賞

優れた環境報告書等や環境活動レポートを表彰する「第21回環境コミュニケーション大賞」(主催:環境省・一般財団法人地球・人間環境フォーラム)で、当社の「Corporate Communication Book 2017」が環境報告書部門優良賞を受賞しました。

今後も、環境コミュニケーションへの取り組みを推進するとともに、環境情報の開示を図っていきます。



2017年度の環境への取り組み

当社は、環境への取り組みを全社共通の課題とし、環境方針に沿って毎年PDCAサイクルを回すことで、継続的な改善に取り組んでいます。

中でもエネルギー多消費型産業である当社にとって最重要課題は、省エネの推進と地球温暖化対策です。全カンパニー・部門が、エネルギー原単位または使用量の目標を掲げて、目標達成に向けた取り組みを推進しています。また、環境負荷低減、廃棄物削減、環境関連技術の開発、地域環境活動への取り組みにもそれぞれ目標を掲げ、継続的な改善を進めています。

企業活動の基本である法令や社会的ルールの順守については、要求事項をリストアップして定期的な評価を実施し、順守を徹底しています。

これらの取り組みの結果、2017年度は、省エネ法に基づく「事業者クラス分け評価制度」で、2016年度よりも良い実績でAクラスを維持することができました。この制度は、省エネの取り組み状況に応じて事業者をSABCの4段階に分けるもので、2015年から経済産業省が実施しています。

環境への取り組みの一環として再生可能エネルギーの導入も推進しています。2017年度は、当社で4例目となる太陽光発電設備として、プラスチックカンパニー関西プラントにモジュール1,030kW、パワコン容量800kWの設備を導入しました。この設備は自家消費型であり、使用するエネルギーを再生可能エネルギーで自ら作るというエネルギー対策です。

新たな戦略・目標など

「循環型社会の実現への貢献」が、当社の最大かつ不変の目標です。目標を達成するには、二つの戦略が重要と考えています。一つは大量に消費しているエネルギーの削減対策。もう一つは、廃棄物の削減対策です。

全社で統合認証を取得している環境マネジメントシステムISO14001をさらにレベルアップし、エネルギー

消費の削減を推進するとともに廃棄物のゼロエミッション達成を目指します。また、将来的には省エネ法「事業者クラス分け評価制度」で最高ランクのSクラスと評価されることを目標としています。

目標に向けての取り組み

省エネ法「事業者クラス分け評価制度」でSクラスと評価されるためには、5年間平均でエネルギー原単位を1%以上低減することが一つの基準です。この基準とゼロエミッションの達成を目指すため、日々の活動に加えて、技術・機器の開発など、日常の延長線上にない施策も積極的に推進していきます。

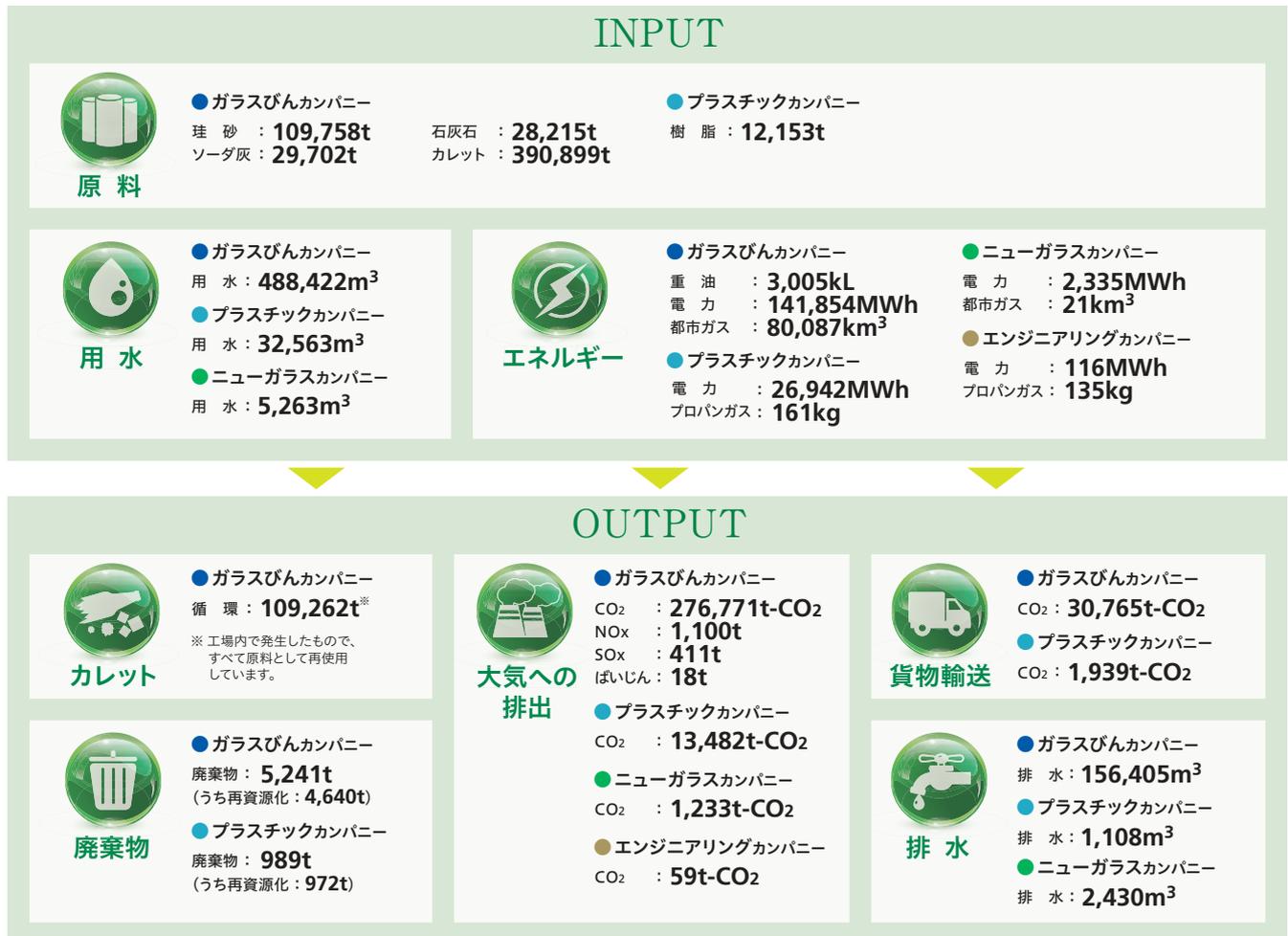
当社の環境への取り組みを充実させるためには、ISO14001の要求事項であり、環境方針にも示している継続的改善を全社で推進して定着させていくことが欠かせません。そのためには、ISOは認証取得を維持するために運用するものではなく、環境活動のために活用するツールであるという認識を浸透させることが重要です。ISOの理解を深め、互いにチェックし合える組織となるよう内部監査員の増加を図っています。2017年度は36名増員して181名としましたが、2018年度はさらに30名以上の増員を目指しています。

環境室 室長

辻 良太



環境負荷の全体像と環境保全活動



太陽光発電の導入

当社は、時代の要請に応じて、再生可能エネルギーである太陽光発電設備を積極的に導入してきました。2012年7月1日に再生可能エネルギーの普及促進を目的として、再生可能エネルギーの全量買い取り制度が始まりました。当社はそれを受け、2013年4月にプラスチックカンパニー宇都宮プラント、翌2014年4月にはガラスびんカンパニー埼玉工場に、売電方式(発電量の全量を電力会社が買い取る)による太陽光発電設備を導入しました。

その後、太陽光発電設備による電力の全量買い取り制度は一定の役割を果たしたとして、再生可能エネルギーは自家消費型の推進へと移行し、2017年2月にニュー

ガラスカンパニー尼崎プラント(植物工場)、2018年3月にはプラスチックカンパニー関西プラントに補助金を活用した自家消費型の太陽光発電設備を導入しました。

関西プラントの設備は、設置面積6,160m²、モジュール1,030kW、パワコン容量800kWと、2017年度の二酸化炭素排出抑制対策事業費等補助金、再生可能エネルギー電気・熱自立的普及促進事業の中では最大規模となり、再生可能エネルギーの自家消費の推進に応えた形となりました。

その結果、太陽光発電による発電量は、400万kWh/年を超え、2,000t/年以上に相当するCO₂削減につながっています。



関西プラント

● 環境保全活動の目標と実績

カンパニー	環境保全活動	2017年度 目標		2017年度 実績		
		上段	2016年度対比	上段	2016年度対比	
		下段	目標値	下段	実績値	
ガラスびん カンパニー	びんの軽量化を推進する		提案件数 年間40件以上		36件	
	工場エネルギー原単位を削減する 原油換算(L)/ガラス製品量(t)		1.0%減 303.1L/t		1.5%減 301.5L/t	
	CO ₂ 原単位を削減する CO ₂ 排出量(kg-CO ₂)/ガラス溶融量(t)		1.0%減 490kg-CO ₂ /t		0.6%減 492kg-CO ₂ /t	
	SO _x 排出量原単位を維持する SO _x 排出量(kg-SO _x)/ガラス溶融量(t)		— 0.76kg/t		6.0%減 0.77kg/t	
	NO _x 原単位を削減する NO _x 排出量(kg-NO _x)/ガラス溶融量(t)		— 2.3kg/t		4.2%減 2.1kg/t	
	ばいじん原単位を維持する ばいじん排出量(kg-ばいじん)/ガラス溶融量(t)		— 0.033kg/t		13.5%増 0.034kg/t	
	カレット 使用率※1 を維持する	市中カレット※2使用率 市中カレット量(t)/ガラス溶融量(t)		— 52.6%		2.9%減 51.1%
		カレット使用率 [市中カレット量(t) + 工場カレット量(t)] / ガラス溶融量(t)		— 75.4%		2.8%減 73.3%
		廃棄物量(t)を削減する		10.0%減 454 t		19.2%増 602 t
		再資源化率の向上を図る 再資源化物量(t) / 総廃棄物量(t) × 100		1.2%増 91.8%		2.1%減 88.5%
プラスチック カンパニー	工場エネルギー原単位を削減する(ボトル) 電力使用量(kWh)/製品量(千本)		— 399.0kWh/千本		— 413.2kWh/千本	
	工場エネルギー原単位を削減する(キャップ) 電力使用量(kWh)/製品量(千個)		— 6.79kWh/千個		— 6.69kWh/千個	

※1 カレット使用率とは、溶融したガラス中に占めるカレットの割合のことです。
 ※2 市中カレットとは、市中から回収したカレットのことです。

注1) 各項目については、法規制を十分に順守し、満たしています。
 注2) 2018年度については、引き続き、省エネやCO₂排出量削減、大気汚染防止などに取り組んでいます。
 注3) 詳細は当社ウェブサイトの「環境データ集」をご参照ください。
https://www.yamamura.co.jp/csr/pdf/05_data.pdf

ISO14001:2015年版で更新認証

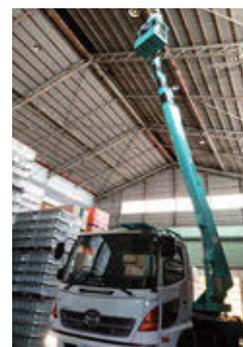
ISO14001は2015年9月に、1996年の初版発行以降2004年の改訂を経て「20年目の大改訂」が行われました。この改訂された2015年版は、事業プロセスとの統合、リスクをベースとした思考、環境パフォーマンス改善を重視といった特徴があります。

当社は、これらを環境マネジメントシステムをレベルアップさせる絶好の機会ととらえ、発表されてからすぐに移行作業に着手しました。外部講師招聘による新規格の研修会の開催、およびOJT等を経て、2017年4月1日より2015年度版の運用へ移行しました。その後12月の審査を受け、2018年1月23日に更新認証されています。

PCB 廃棄物の適正処分

2016年8月施行のPCB特措法改正を受けて、当社は2017年度に開始した廃棄物として保管しているもの以外にPCB含有機器に該当するものがないかの調査をほぼ完了させました。

高濃度機器と確定したものと、低濃度の疑いがあり分析が必要なものをリストアップ。そのうち高濃度機器は処理期限が迫っているため、該当した倉庫照明の安定器も高所作業車による取り外しを随時実施し、期限内に処分が完了するよう進めています。



作業の様子

2017年度の社会への取り組み

当社は創業以来、循環型社会の実現と持続的成長を目指して事業に取り組んできました。さまざまなステークホルダーの期待に応えるべく、社会の発展に寄与する活動に取り組んでいます。昨今は社会環境が大きく変化しており、ステークホルダーから求められる期待も変化しています。その変化に対応していかなければ、当社は持続的成長を果たすことはできないと考えています。

当社の基本理念において、“商いの基は品質にあり”を掲げており、お客様へ安全・安心な製品を提供するために品質向上に取り組んでいます。また、基本理念には“事業は人なり”も掲げ、「人材基盤の確立」を経営方針とし、世界で活躍できる人材の育成、多様な人材の雇用の促進、多様な価値観が発揮できる組織づくりに取り組んでいます。さまざまな職場で働く従業員の安全と健康を確保するために、安全衛生活動や働き方改革に取り組んでいます。さらに、地域社会への貢献も重要な課題として認識しており、環境負荷の低減、地域環境活動への参画、次世代を担うこどもたちの成長に寄与できる活動に取り組んでいます。

Topics

ガラスびんアワードを受賞

※特集で取り上げたキリン株式会社/キリンビール株式会社様の「キリンビール 最軽量ビール中びん(丸正びん)」が機能・環境賞を受賞

ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社様の「ポッカレモン100」が日本ガラスびん協会特別賞を受賞

発売当初よりガラスびんを採用いただき、レモン果汁の市場をリードされてきました。「エコロジーボトル」や「点字」の刻印などガラスびんを通して、社会的にも意義のある取り組みを積極的に展開されている点が評価され、日本ガラスびん協会特別賞に選出されました。



株式会社秋田屋本店様の「はちみつDAYS」が富永美樹賞を受賞

茶道具の「尻張型」をガラスびんに応用した形状は、内側の段差をなくし、中味を最後まで楽しめる。美しい曲線を

新たな戦略・目標など

国連は2015年にSDGs(持続可能な開発目標)を採択しました。これには17のゴールと169のターゲットが掲げられ、すべての国の目標となっており、世界各国の組織・団体・企業がこの目標達成に向けて活動しています。「世界のYAMAMURAへ一心と技術を伝えたい」という中期経営計画のスローガンを掲げている当社としても、SDGsの達成に寄与するために、これまで同様に株主・お客様・取引先・従業員・地域社会といったさまざまなステークホルダーの期待に応える活動に取り組んでいきます。

目標に向けての取り組み

- 安全・安心な製品をお客様へ提供するためのさらなる品質向上
- 要求される製品・サービスを実現する高度な技術開発
- 世界で活躍できる多様な人材の育成
- コンプライアンス体制のさらなる強化
- コーポレート・ガバナンスのさらなる実効性向上
- 地域の発展に貢献できる活動に参画

描いたデザインが、食卓に優しさや温もりを演出してくれる。機能とデザインが融合した愛用してみたい商品という点が評価され、富永美樹賞に選出されました。



福祿寿酒造株式会社様の「NEXT5 THE HARVEST 2017」が優秀賞を受賞

造り手の酒造りに対する想いをガラスびんの中で表現。精米歩合を模した米のひと粒ひと粒がガラスびんを通して光り輝き、酒として生まれ変わり注がれるまでのプロセスが、1本のガラスびんで見事に描かれた商品という点が評価され優秀賞に選出されました。



お客様のための取り組み

品質のための取り組み

当社では、基本理念の一つに“商いの基は品質にあり”を掲げています。ガラスびん、プラスチック、ニューガラスの3カンパニーでは、品質マネジメントシステム(QMS) ISO9001の認証を取得し、最新版にも対応しています。

2017年度は、各事業所の自動検査機による全数検査において検査機の新規導入や改良による検査精度向上を行いました。

品質保証の取り組みとしては従来から実施している内部監査に加え、カンパニーのトップによる品質監査なども実施し、管理の仕組みを定着させ、トップマネジメントによる品質改善の意識が浸透してきました。さらなる活動の質の向上を目指していきます。



ISO9001 登録証



ISO9001 登録証付属書

食品安全のための取り組み

お客様へ安全・安心な製品を提供するため、ガラスびん、プラスチックの2カンパニーでは、カンパニーごとの「食品安全マニュアル」と各工場の「食品安全衛生管理規定」を制定し、食品安全マネジメントシステムの国際規格であるFSSC22000(ISO22000)の認証を取得しています。社内では取り組みが定着し、工場ごとの食品安全チームを中心にしたパトロール、各工程のハザード分析の実施、前提条件プログラムの管理や衛生管理規範による従業員教育により、品質・衛生管理の改善活動を継続的に実施しています。

Topics

植物工場事業の推進

2014年末より生産・販売を始めた植物工場では、発光ダイオード(LED)照明を無線で操り、植物に照射する光の波長や時間を調整して食感や食味を変化させたり、ビタミンCなどの栄養成分含有量を従来の植物工場で作った野菜より増加させることが可能です。

一般的な植物工場がレタス類の生産販売を主業としている中、当社は栄養価が高く、苦みと硬い食感を抑えたサラダ用の美味しいケールやハーブ類の通年安定供給など、当社でしか栽培できない野菜の生産を実現し、お客様から高い評価をいただいています。

また、2018年には自社ブランド「きらきらベジ」を立ち上げ、一般消費者向けの商品展開も開始しました。



「きらきらベジ」ロゴマーク



栄養価の高い野菜を栽培

CSR推進室 室長

山田 隆

社会貢献活動

尼崎に森を作る活動への参加

当社は、尼崎21世紀の森づくり協議会が実施する「尼崎21世紀の森づくり活動」に2013年から参画しています。

兵庫県尼崎市の「尼崎の森中央緑地」にある、当社が担当する200m²の土地を「日本山村硝子の森」と名付け、従業員やその家族が植樹や除草などの活動にボランティアで取り組んでいます。また、「苗木の里親」制度を利用して、これまでに600鉢の苗木を育成しました。

「尼崎の森中央緑地」では、他にも森づくり活動を宣伝するさまざまなイベントを開催しており、当社は「エコキッズメッセ」や「グリーンフェスタ」に参画しています。

各イベントでは多くの子どもたちに、びんの工作を楽しんでもらいながら、リサイクルの大切さやびんの魅力について伝えています。



グリーンフェスタの様子

環境学習プログラムへの参画

当社と(株)山村製壺所は、2003年度から兵庫県西宮市のNPO法人こども環境活動支援協会が企画した環境学習プログラムに参画し、毎年、西宮市内の小学校でガラスびん関連企業4社とともに、ガラスびんの3Rを通じて、持続可能な社会への理解を深めてもらう体験型の環境学習を実施しています。

2017年度は、7月に小学4年生を対象、2018年1月に小学3年生を対象に出前授業を実施しました。子どもたちは、「びんの気持ち」になって各社のブースを回り、金型、びん成形、ラベル貼り、びん洗浄、分別など、いろいろな体験を通して、ガラスびんの3Rを楽しみながら理解を深めていました。



授業の様子

従業員のための取り組み

人材育成の取り組み

当社が持続的発展をしていくためには、従業員一丸となり、世界を視野にイノベーションを創出していかなければなりません。これらを実現するのは、「人=社員」であり、人材基盤をより強固なものにしていくことが求められています。そのために、従業員一人ひとりが自発的に行動する自律型・自立型人材へ変革していくことを目指して、「研修・教育基本方針」に基づいた体系的かつ継続的な研修・教育を実施しています。

その一つとして、技能スキルの伝承と専門性向上のため、若手、中堅層から従業員を選抜し、国家公的資格

取得を支援しています。

2017年度は、新たにエネルギー管理士2名、第1種公害防止管理者2名(大気1名、水質1名)、甲種危険物取扱者1名が合格しました。

多様な人材の雇用・活躍を促進

多様な人材の雇用を促進し、多様な価値観が発揮できる組織づくりに取り組んでいます。障がい者雇用率は2.5%(22名/865名)と、法定雇用率2.0%(2017年度)を上回っています。また、高年齢者の技術・技能を活かし、グループ内での人材の有効活用を図るため、2016年度

に労働条件の改善を図りました。定年退職者12名中10名が継続雇用制度を利用し、後進の指導などキャリアを活かして活躍しています。

2017年度は、女性管理職3名を登用。また、ダイバーシティへの取り組みの一環として、2018年4月に外国人2名を採用しました。今後も多様な人材の積極的な雇用、活躍を推進していきます。

女性活躍推進研修の実施

2017年1月に実施した女性活躍推進セミナー「女性リーダー交流会」に引き続き、2017年度は第2弾として、2018年3月に「女性活躍推進研修」を実施しました。女性社員43名を対象とし、「今までのキャリアを振り返り、さらに一歩前に進むためにはどうしたらよいか、今後のキャリアデザインを考える」「会社からの期待、求められる役割を認識する」というテーマで講義・グループワークに取り組み、研修の最後には各自で今後の「キャリア・ライフ計画書」を作成しました。

また、女性社員の上司25名を対象に、「上司向け女性活躍推進研修」を実施し、「女性社員が



研修の様子

キャリアアップを目指せるよう、管理者としてできることを具体的に考える」「女性社員が活躍できる風土づくりとマネジメント手法を学ぶ」をテーマに研修に取り組みました。

労働安全衛生の取り組み

従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成し、円滑に作業を遂行することで生産性の向上を図ることを目的に「安全衛生管理規程」を定め、安全衛生活動を推進しています。

各事業場では、毎月、協力会社も含めて安全衛生委員会を開催し、リスクアセスメント活動や安全活動の基本である、KYT(危険予知)能力の向上にも取り組んでいます。また、年1回、全社の安全衛生担当者が集合する全社安全衛生委員会を開催し、全社での災害状況の把握や対策など、意見交換を実施しています。

2017年度は、各事業場の安全衛生活動の取り組みを議論し、目標を決め、1年間活動を実施しました。



安全衛生パトロールの様子

● 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 (期間:2016年4月1日~2021年3月31日までの5年間)

課題	目標	取り組み
管理職(課長クラス以上)になりうる女性が育っていない。	管理職の女性を1人以上登用する。	女性管理職3名を登用。女性社員、所属長を対象に女性活躍推進研修を実施。
監督職(係長・主任クラス)に占める女性の割合が低い。	監督職に占める女性の割合を現行4%から6%にする。	4.3%(2018年4月1日現在)

● 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 (期間:2018年4月1日から2021年3月31日までの3年間)

目標
育児支援制度を継続実施するとともに、働き方改革を実行する。[女性:育児休業取得率80%以上 男性:育児参画拡充]
適正な時間外労働時間を維持する。[月1人あたり平均5.0時間]
計画的な年次有給休暇の取得を促進する。[60%以上]

コーポレート・ガバナンスについて

ガバナンスについて

当社は、コーポレート・ガバナンスを経営上の重要課題と位置づけています。

企業理念などに基づき、経営の透明性・公正性を確保したうえで、迅速・果敢な意思決定を行うことで、持続的な成長および中長期的な企業価値向上を図るとともに、株主をはじめお客様・取引先・従業員などの各ステークホルダーの信頼に応える経営を行っていくことを、基本的な考え方としています。

このような考え方のもと、当社は2017年、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行し、取締役会の監督機能のさらなる向上、審議の一層の充実および経営の意思決定の迅速化を図り、コーポレート・ガバナンスの実効性向上に努めています。

会社の機関、業務執行、監督など

当社では、取締役会を毎月1回開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しています。業務執行についてはカンパニー制度・執行役員制度を導入し、適正な権限委譲のもとで執行責任を明確化しています。そのうえで、経営会議やグループ社長会を通じて、情報共有と相互

牽制を図っています。また、当社は監査等委員会制度を採用しています。監査等委員は、取締役会をはじめ重要な会議へ適宜出席し、取締役・執行役員業務の業務執行を監視しています。

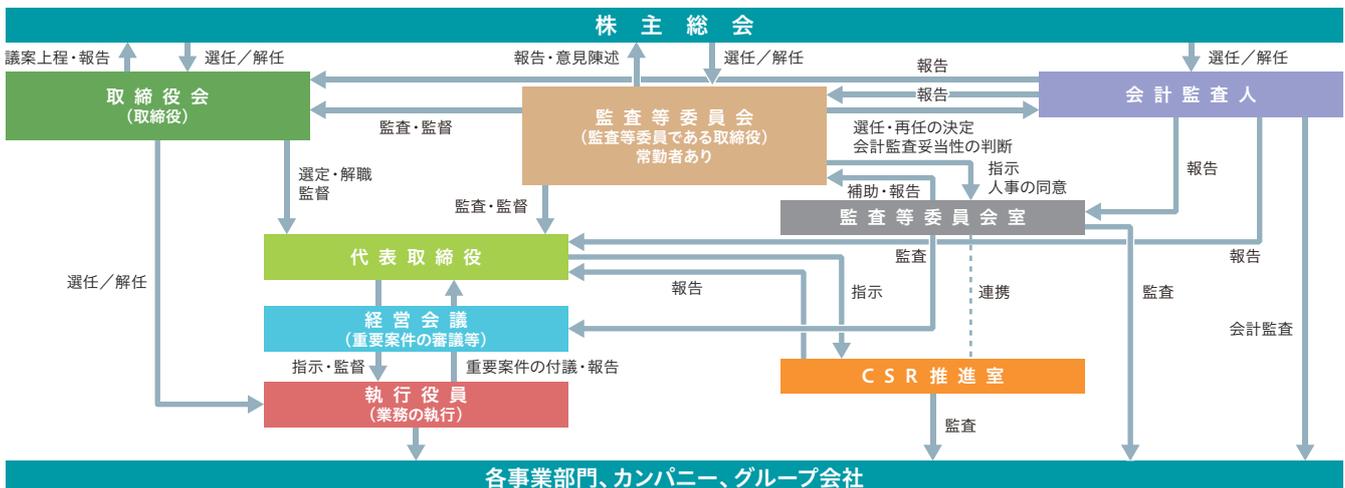
これらの体制をとることで、経営の機動性や効率性を確保しながら、十分な統制機能を働かせることが可能と判断しています。

内部統制について

当社は、適法かつ効率的な経営の実現のため、「内部統制システム構築の基本方針」を取締役会で決議し、その体制の整備・運用を行っています。業務の有効性・効率性、財務報告の信頼性、コンプライアンス(法令順守)、資産の保全という内部統制の4つの目的を達成するため、「企業活動に関する基本指針・行動基準」をはじめとした社内規程を整備し、その周知徹底に努めています。財務報告に係る内部統制については、当社および当社グループの財務計算に関する書類、その他の情報の適正性を確保するため、「財務報告に係る内部統制の基本方針」を定め、運用しています。

また、内部統制の整備・運用状況については、監査の実効性を高めるため、監査法人と監査等委員会および

● コーポレート・ガバナンス体制



内部監査機能を担う社長直轄のCSR推進室が密に連携しています。監査法人からは会計監査・内部統制監査の結果報告を定期的に受けています。監査結果は随時、被監査部署にフィードバックされ、指摘の内容に応じて改善しています。

リスクマネジメントについて

全社的、組織横断的なリスクについてはコーポレート本部管掌役員が、また、各部門の業務執行にかかわるリスクについては担当部門長が、監視・対応にあたっています。特に経営に重大な影響を及ぼすおそれのあるリスクについては、経営会議で管理責任者を定め、リスク管理の進捗状況を経営会議や取締役会に適宜報告しています。

コンプライアンスについて

コンプライアンスのためにとるべき行動規範を「企業活動に関する基本指針・行動基準」に定め、内部統制担当役員がその周知徹底を担当しています。

法令・ルールの順守状況については、CSR推進室が各部署に対し内部監査を実施し、その結果は、取締役会で報告しています。2017年度の監査では、いずれの部署においても重要な指摘事項はありませんでした。

当社グループでは、組織的・個人的行為にかかわらず、不正・違法・反倫理行為を速やかに認識し、危機を回避することを目的に、内部通報制度を設けています。当社グループの役員、従業員のみならず、契約社員、派遣社員も利用でき、通報は社内イントラネットや投書、専用の電話で受け付けています。

内部通報制度の運用にあたっては規程を整備し、通報者に対し、通報などを理由にした不利益な取扱いを行わないことを明確に定めています。



監査に使用した資料

人権への取り組み

1980年に発足した同和問題研修推進委員会を、1990年に人権啓発推進委員会に改称し、同委員会を主体とした人権啓発に取り組んでいます。人権に関する相談について従業員は内部通報制度を利用することができます。また、各事業所にハラスメント相談員を配置して相談に対応しています。

さらに、当社は「兵庫人権啓発企業連絡会」および「東京人権啓発企業連絡会」に加盟し、各連絡会や団体が主催する研修会や各種行事に、人権担当者をはじめ、従業員も参加して人権に対する意識を深めています。



人権研修の様子

2017年度の主な取り組み

- 社外から講師を招いて講演会を実施
テーマ：アンガーマネジメント
- 社内研修の実施
テーマ：同和問題、外国人、ハンセン病、DVなど
- 人権啓発標語の募集
2017年度応募数：1,656作品(グループ各社1,112名)

執行役員
コーポレート本部 本部長

井料田 保二

