

社会

旭化成グループは、社会的な課題への配慮と公正な情報開示に取り組み、社会と共生し、持続可能な社会の実現に貢献する企業体を目指しています。



品質保証

お客様に安心・安全な「製品・サービス」をお届けするとともに、お客様との誠実なコミュニケーションに努めています。



CSR調達

環境問題や人権に配慮し、公正かつ透明性を重視した活動を通じて、お取引先と共にCSRの推進を図っています。



人財

従業員一人ひとりを尊重し、働きがいと活力のある職場づくりを目指します。雇用・人財に対する考え方、人財の育成・活躍、ダイバーシティについて紹介します。



人権

旭化成グループの事業にかかわるすべての人が差別を受けることなく、生き生きと能力を発揮できるよう支援しています。



労働安全衛生および健康経営

従業員の健康と職場の安全を実現するために、労働安全マネジメントシステムをベースにさまざまな活動を展開しています。



保安防災

本社の保安管理の基本方針に基づいて、自主的な保安確保の取り組みを続けています。



社会活動

地域社会の皆様との積極的なコミュニケーションや国内各地でのさまざまな社会貢献活動を通じて、地域の発展に資することを目指しています。



品質保証

方針

旭化成グループがお客様に提供している「製品・サービス」とは、当社グループが社内外に提供する、素材、製品、施工、サービス、およびアフターサービスまでのすべてを含むものです。お客様が満足する安心・安全な「製品・サービス」を提供することが、当社グループの使命であると考えています。
当社グループは、2016年に「旭化成グループ品質方針」「グループ品質保証細則」を制定し、これに基づき、お客様・社会が満足する「製品・サービス」を提供するべく、品質保証を推進しています。
ウィズコロナ、アフターコロナの時代を迎え、「非連続で不可逆な構造変化も革新の機会と捉え、自発的に行動する」ことを強く意識するため、2020年8月1日付で「旭化成グループ品質方針」を変更しました。

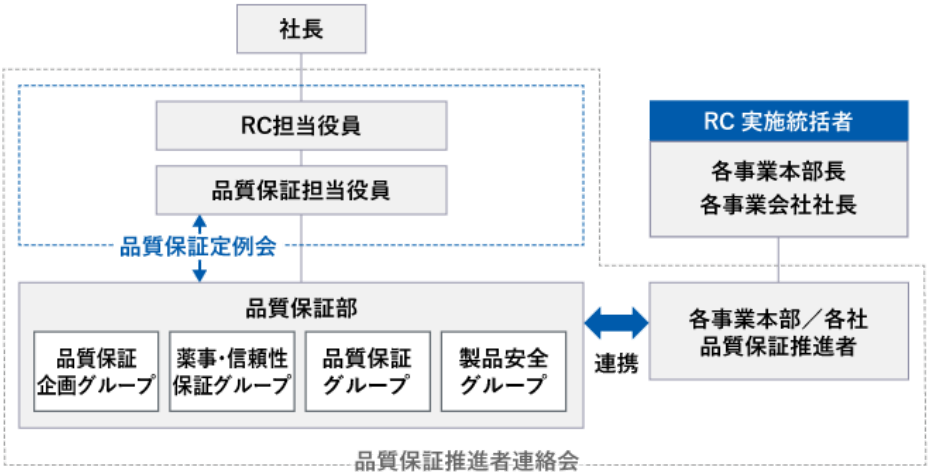
旭化成グループ品質方針

旭化成グループは、絶えず変化する顧客・社会のニーズを柔軟に先取りし、安心・安全を確信できる品質の製品・サービスを実現・提供する。

マネジメント体制

2019年4月より専任の品質保証担当役員を任命し、マネジメント体制のさらなる強化を図っています。
当社グループ全体の品質保証活動は、旭化成の品質保証部が総括しています。
品質保証部は、品質保証全体をカバーする品質保証グループ、総合化学メーカーの品質保証を確実にするための機能を担う製品安全グループ、ヘルスケア領域に「製品・サービス」を提供する上での品質保証を確実にするための機能を担う薬事・信頼性保証グループ、ならびに新たな企画提案および他組織との調整役を担う品質保証企画グループの4つのグループで構成されています。グループ品質保証体制のハブとしての本社機能を同部署が担い、グループ全体の活動に横串を通し、お客様・社会に安心・安全な「製品・サービス」をお届けする品質保証の強化に日々努めています。
また、品質保証部が『グループ品質保証月報』を作成し、これをもとにRC担当役員および品質保証担当役員それぞれと品質保証に関する情報を協議する「品質保証定例会」を毎月開催しています。

当社グループ内の各事業会社、事業本部等は、グループ共通の細則、ガイドライン類に準じて、各事業領域が提供する「製品・サービス」に適した品質保証を行っています。
「グループ品質保証細則」では、事業会社社長や事業本部長等であるRC実施統括者がリーダーシップを発揮して実施すべき品質保証を規定しており、さらに、その組織の品質保証強化活動の中心的役割を担う品質保証推進者の任命およびその役割を定めています。品質保証推進者連絡会を年4回の頻度で開催し、グループ全体への情報発信、情報の共有化を推進しています。加えて、2019年度から品質保証担当役員と品質保証部長がRC実施統括者、品質保証推進者等と品質保証の強化について直接面談し、忌憚のない意見交換を行う場を持つ活動（面着活動）を開始し、確信できる品質保証体制を構築できる環境を整えています。



品質保証体制図

品質保証定例会（毎月開催）

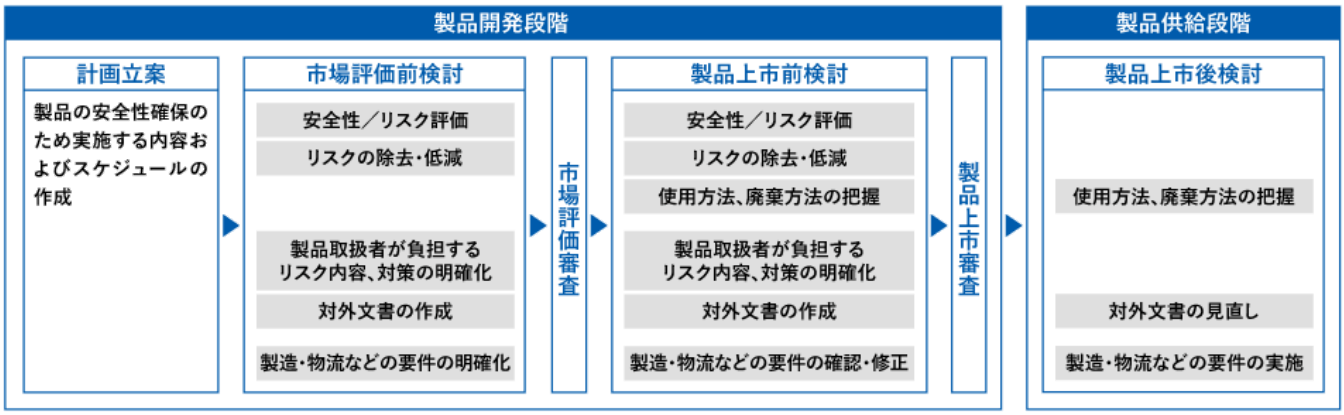
品質保証部が作成する『グループ品質保証月報』をもとに、RC担当役員、品質保証担当役員、品質保証部長の3者が品質保証に関する情報の協議を行う。

品質保証推進者連絡会（年4回開催）

品質保証強化のための活動の中心的役割を担う品質保証推進者が集まり、グループ全体への情報発信、情報の共有化を行う。

製品安全への取り組み

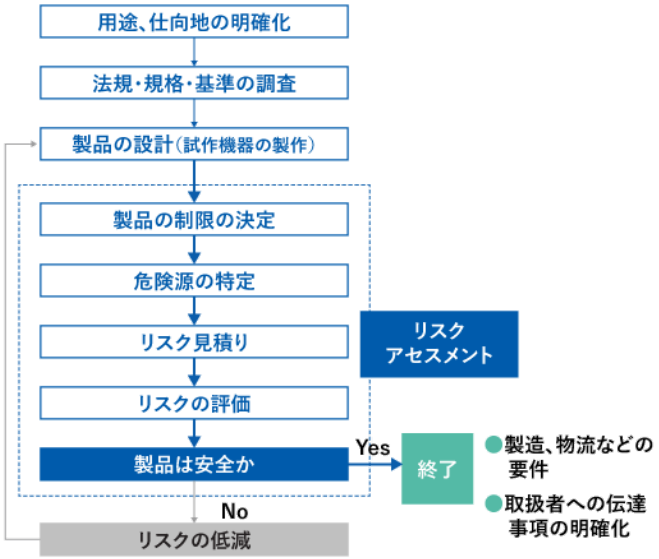
当社グループでは、「グループ品質保証細則」の製品安全の考え方をより具体化するために、「グループ製品安全対策ガイドライン」を制定しています。
製品安全対策は、製品開発段階および、製品供給段階の各事業活動段階で実施しており、製品の安全性を確保し、製品トラブル・クレーム発生の未然防止に努めています。また、重大製品トラブル・重大製品事故の発生するおそれがある場合または発生した場合の適切な対応も定めています。



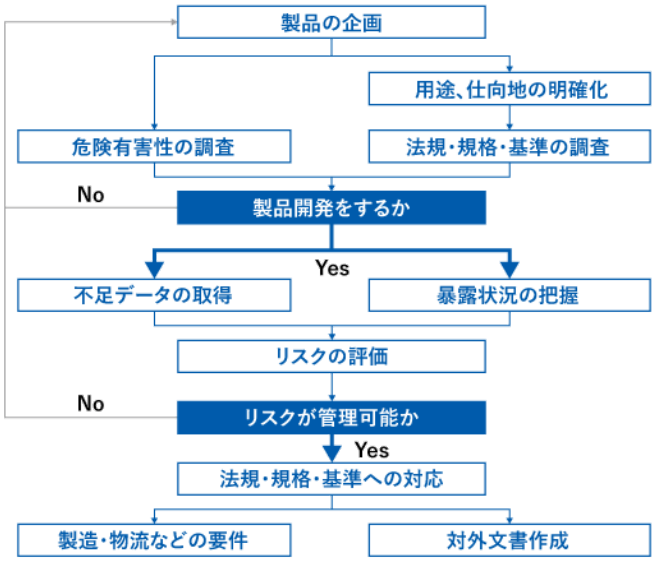
製品安全対策の流れ

安全性確保の手順

安全な「製品・サービス」を実現していく手順は、機器製品の安全性確保のガイドラインおよび化学製品の安全性確保のガイドラインを定め、具体化しています。



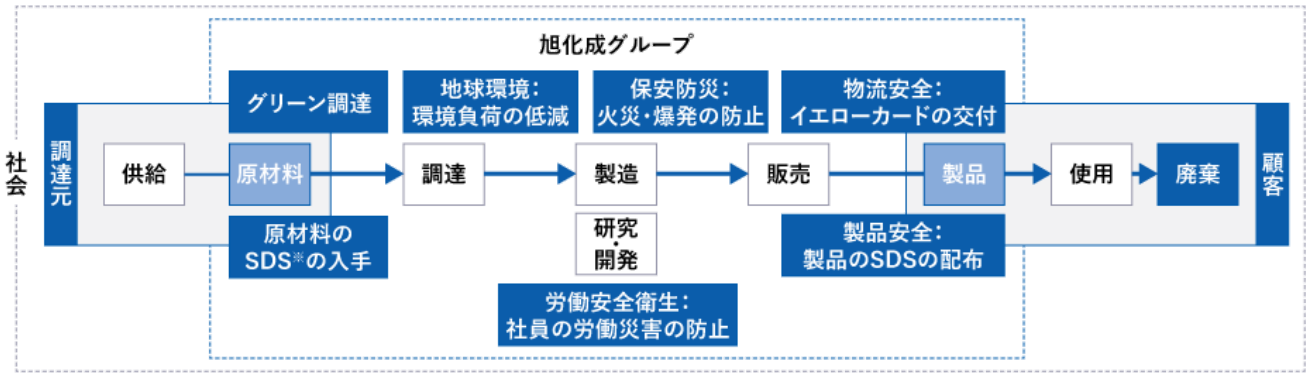
機器製品の安全性確保の手順



化学製品の安全性確保の手順

化学物質管理

当社グループでは、製品および製造プロセスの安全性を確保するために、化学物質の特性を把握し、製品開発ならびに原材料の調達、製造（中間体を含む）、使用および廃棄に至るまでの各工程を適切に管理しています。地球環境、保安防災、労働安全衛生・健康および品質保証（製品安全）の面から、各段階で、下図のように化学物質の管理を実施しています。
旭化成の品質保証部（製品安全グループ）を事務局として、当社グループの品質保証推進者を中心に、各組織単位で化学物質管理を実施しています。



※SDS：安全データシート “Safety Data Sheets”

旭化成グループの取り組み

研究・開発

どのような化学物質をどのような用途で使用するかは、研究開発段階で決まるため、製品や製造技術の研究開発の段階から、化学物質の管理を実施し、環境に配慮した設計に努めています。

原材料の調達

原材料の調達段階においては、化学物質の安全性に関する情報を調達先から入手・管理し、これら化学物質の保管、取り扱いなどに活かしています。

製造

製造段階においては、中間体も含めて化学物質を適切に管理し、環境への排出を抑制しています。また、化学物質を取り扱う設備の火災、爆発および漏えいを防止し、地域社会の安全や地球環境の保全に努めています。また、化学物質のリスクアセスメントを着実に実施し、製造現場で働く人に対する化学物質の暴露を防止し、健康に影響しないように化学物質を管理しています。

販売・使用・廃棄

製品の使用・廃棄段階において、適切に製品を取り扱っていただくため、化学物質（または化学製品）の安全性情報を、安全データシート（SDS）、技術資料、パンフレットなどにより提供しています。
また、物流活動においては、万が一事故を起こした場合にも、環境面、安全面で適切に対処できるよう、安全情報をイエローカードにより提供しています。

品質保証教育と人財育成

品質保証に関わる中核人財の育成

当社グループ全体の若手～中堅従業員の品質保証マインドの強化を図るため、2017年度から「品質保証フォーラム」を実施しています。2020年度は、グループ全体から選抜した従業員47名を本社に集めて、6カ月の期間、毎月1回、毎回テーマを決めたグループ討議と、そのテーマに応じた社外専門家（主に品質管理学会の第一線でご活躍の大学教授の方々）による講義を併せて実施しました。最終回では学んだことを踏まえて事業領域別に自組織の課題を議論した後に、経営層への提言をまとめて修了としました。
2021年度も、品質保証の社内教育の中核企画として継続しています。

部課長層の品質保証マインドの醸成

2019年には、部課長層を対象に品質保証の重要性について、一層の理解を深めるため、他企業で品質保証の陣頭指揮を執る講師を招き、「部課長層のための品質経営セミナー」を開催しました。2021年以降も引き続き、部課長層対象の品質保証教育を実施予定です。

従業員全体の品質保証マインドの醸成

2020年11月の品質月間に合わせて、社長、RC担当役員および品質保証担当役員から、品質保証の重要性について、グループ内に向けてメッセージを発信するとともに、e-ラーニング教育を実施して、従業員の品質保証に対するさらなる意識向上を図りました。2021年以降も引き続き、実施予定です。

化学物質管理の教育

化学物質管理についての国内外の最新の法規制情報（化審法、安衛法、毒劇法等）の共有とその対応検討や最新の化学品管理のトピックス紹介等を、当社グループの各地区の研究、製造、営業担当者に対して定期的な教育を実施しています。

適切な表示と情報提供

お客様への適切な情報提供

住宅や家庭用商品等の最終製品である「製品・サービス」をお客様に提供している当社グループは、安全に「製品・サービス」を利用していただくために、製品の性能、注意事項や使い方の提案などの情報を提供しています。
製品表示、広告宣伝においては、誤解の生じないようわかりやすい説明に努めるとともに、製品開発・導入段階から販売に至る各段階で、「製品・サービス」に関わる説明文書・広告宣伝の内容等について確認を行い、関連法令や業界自主規制に抵触していないか、お客様が正しく安心・安全に「製品・サービス」を利用できるようになっているか常に点検しています。

改正食品衛生法への対応

2020年6月に改正食品衛生法が施行され、新たに食品用器具・容器包装のポジティブリスト（以下、PL）制度が導入されました。
当社グループでは、JCII（一般財団法人化学研究評価機構）食品接触材料安全センターの各種委員会に参画し、PL制度に抜けのない対応を行い、PL制度に関わる適切な情報をお客様に提供するための活動を継続しています。

GHS（世界調和システム）への対応

GHS（Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）は、化学品の分類および表示を世界的に統一されたルールに則って行い、災害防止や健康・環境保護に役立てようとする仕組みです。当社グループでは、すべての化学製品の危険有害性をGHSに基づいて分類し、その結果をSDS（安全データシート）に記載するとともに、ラベル表示することを推進しています。

欧州化学物質規制への対応

REACH（Registration, Evaluation, Authorization, Restriction and Chemicals）規則※1に関する社内教育を実施するとともに、関係者を集め定期的な対応会議を行ってきました。SVHC※2に関する情報伝達義務等に対応するため、SVHCの新規追加に対応して対象化学物質の情報収集を行い、必要な情報をユーザーに提供しています。同様に、CLP（Classification, Labelling and Packaging）規則※3等の関連法規に関しても、対応を行っています。

※1　REACH規則：欧州における化学物質の登録、評価、認可、制限に関する規則
※2　SVHC：Substances of Very High Concern 認可対象の候補物質として公示された物質（認可対象候補物質）
※3　CLP規則：GHSに基づく、欧州における化学物質や混合物の分類、ラベル表示、包装に関する規則

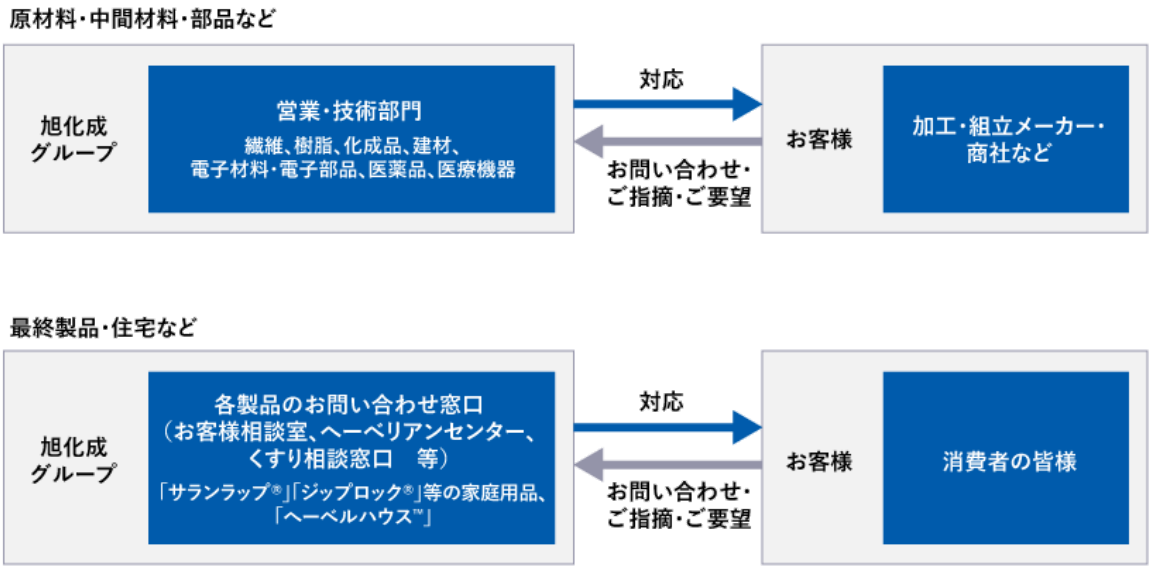
アーティクルマネジメント推進協議会（JAMP）への参加とchemSHERPA普及促進

サプライチェーンでの製品含有化学物質情報伝達については、当社はJAMPの活動に川上企業の代表として運営委員および各委員会活動に参加し、ツールやシステム構築、管理対象物質リスト改訂作業に積極的に取り組んでいます。2018年度からchemSHERPA（製品含有化学物質情報の伝達スキーム）の利用促進・普及の推進活動をしながらサプライチェーン全体への積極的な情報提供や入手に努め、JAMP事務局と共に川上企業代表として普及活動に継続して取り組んでいきます。

› JAMP

お客様の声を活かす仕組み

当社グループは、お客様のニーズを満たし、喜んでお使いいただける製品・サービスを提供することが、社会への貢献につながると考えています。これを実現するためには、お客様の声に真摯に耳を傾け、双方向のコミュニケーションを通じて真のニーズを把握することが何よりも重要であると考えています。当社グループは、それぞれの事業において、このようなお客様とのコミュニケーション体制を構築し、生の声を聴くことを心がけています。



お客様とのコミュニケーション体制

› 製品・事業に関するお問い合わせ



CSR調達

方針

旭化成グループでは、「すべてのお取引先は、旭化成グループにとって大切なパートナーである」との考えに立ち、お取引先に対して誠実な対応を行うことを方針としています。
そのために、当社グループは、目指すべき理念と日々の行動のよりどころとなる「購買ミッション(使命)」と「ビジョン(目指す姿)」を制定し、「購買方針」の遵守に努め、CSRを重視した購買活動を推進します。
この方針には、環境側面では、サプライヤーにおけるエネルギー使用や気候変動、生物多様性、汚染・廃棄物・資源利用等の環境負荷について、社会側面では、差別禁止や機会均等、結社の自由、過度の労働時間の削減や最低賃金に関する現地法の遵守等を含めています。
法令を遵守し、地球環境や人権に配慮し、公正かつ透明性を重視した購買活動を通じて、お取引先との信頼関係を構築していきます。

› 旭化成グループ購買方針

購買理念

ミッション

信頼される調達を通じて、「持続可能な社会」ならびに「持続的な企業価値の向上」に貢献する

ビジョン

旭化成グループの持続可能なサプライチェーンの構築

基本方針

1. 法令遵守	私たちは、購買取引に関連する法令、旭化成グループ社内規定類を遵守します。
2. 公正・公平の確保	私たちは、見積照会先の選定・契約先の決定を公正・公平な判断で行います。
3. 門戸の開放	私たちは、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. CSR調達	私たちは、全社のCSR活動と一体となって購買業務に取り組みます。
5. パートナーシップ	私たちは、取引先との相互理解の深化と信頼関係の構築に努めます。

旭化成グループの購買理念

サプライヤーガイドラインの策定

当社グループは、世界のさまざまな国や地域で事業活動を展開していますが、気候変動対策や人権尊重など持続可能な社会実現に向けた社会課題への対応は、当社グループのみならずサプライチェーン全体で推進することが求められています。
そこで、購買方針に基づきCSR調達を推進するためのツールとして、2021年に「サプライヤーガイドライン」を策定しました。お取引先に対して当社グループの方針をご理解いただくために、購買方針およびサプライヤーガイドラインをウェブ上に公開するとともに、英語版の公開に向けて準備を進めています。また、お取引先のCSR評価を通じて遵守状況をモニタリングし、ともに改善を図るなど、マネジメントを行っていきます。

› サプライヤーガイドライン (945.8KB)

マネジメント体制

当社グループの購買方針は購買物流統括部が管轄し、サステナビリティ推進部との連携のもとで、グループ各社と共有しています。
サプライチェーン管理の一環として、国連グローバルコンパクト「CSR調達アセスメントシート」最新版を活用し、グローバル基準に基づく開示を行っています。

お取引先のCSR評価

当社グループは、持続可能なサプライチェーンの構築を目的に、お取引先の皆様と共にCSR調達の推進に取り組んでいます。その一環として、主要なお取引先に対して「CSR調達アンケート」への回答を依頼し、サプライチェーン全体におけるCSRの取り組み状況の把握に努めています。これにより、お取引先と協力してCSRのレベル向上を図り、サプライチェーンにおける環境・社会側面のリスク回避につなげることを目的としています。
CSR調達における取引先調査は、①新規取引開始時の評価　②継続取引先の評価の2つの観点で実施しています。
新たな企業とのお取引開始時には、購買方針に基づく事前審査でCSRの観点を含む評価を行った上で、取引を開始しています。
また、継続のお取引先企業にも、CSRを意識した事業活動を実践していただくため、CSRに関するアンケートを実施して、取引におけるCSR意識の醸成に取り組んでいます。

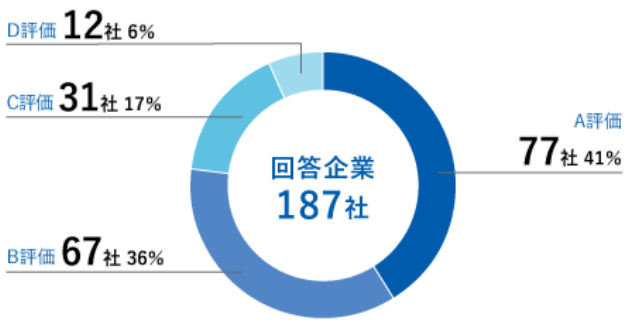
設問項目

1. CSRにかかわるコーポレート・ガバナンス
2. 人権
3. 労働
4. 環境
5. 公正な企業活動（倫理・コンプライアンス）
6. 製品安全・品質保証
7. 情報セキュリティ
8. サプライチェーン
9. 地域社会との共生

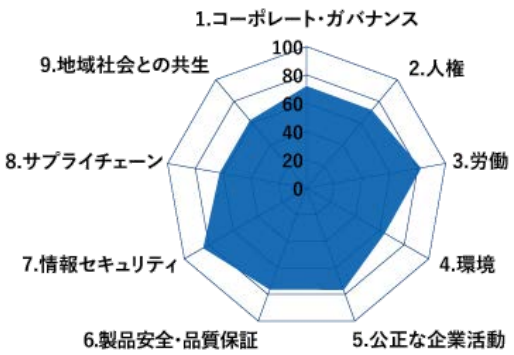
› 2020年度CSR調達アンケート （2.2MB）

2020年度CSR調達アンケート結果

2020年度はお取引先の取り組み状況を定量的に把握し、お客様と共に成長できるコミュニケーションを強化するため、改めて、国連グローバルコンパクトの公開している「CSR調達ツール」を参考にし、アンケート設問と選択肢の見直しを行いました。
2020年は、主要なお取引先のうち過去に依頼実績のある139社のお取引先に、新設問での依頼を改めて行うとともに、新たに50社のお取引先を追加し（計189件）アンケートを依頼し、187社より回答をいただきました。
項目別にみると、「品質・安全性」「労働」「コーポレート・ガバナンス」が高い一方、「地域社会」が相対的に低い結果となりました。



2020年度 CSR調達アンケート（総合評価）



項目別平均点

前回アンケートでD評価のお取引先の複数社と、実際にお取引先を訪問・来社の上、(1)アンケートの内容・目的について説明、(2)お取引先の状況に合わせた改善のサポートを行い、2020年度アンケートでは評価が向上しました。今後とも引き続きコミュニケーションを図っていきます。

今回アンケートにおいてC、D評価のお取引先については、個別にすべての回答内容、サプライチェーンに及ぼすリスクの評価・分析を行い、当社のフィードバックに対する改善対応について必要に応じてコミュニケーションをとらせていただいています。

サプライヤーの環境に関する認証

アンケートでは、国際規格のISO014001認証等の第三者認証制度の取得による環境マネジメント体制の状況も調査しています。現在、主要お取引先のうち約5割(母数187社)が環境保全を推進する体制や仕組みを定めていることを確認しています。

自社従業員に対する教育

当社グループでは、CSR調達を推進するため、サステナビリティ推進部、グループ会社の調達部門と連携して、調達関連部門の従業員に対して、CSR調達に関する教育を継続的に行っています。2020年度は、コロナ禍ではありましたがオンラインにて、本社調達部門のみならず各地区に対しての教育活動を実施しました。

お取引先とのコミュニケーション

当社グループの各生産地区では、事故・災害防止を目的に「安全協議会」を開催し、お取引先との情報交換を定期的に行っています。
さらにサステナビリティ関連の動向紹介や推進活動、意見交換など実際に複数のお取引先を訪問や来社いただき、丁寧なコミュニケーションに積極的に取り組んでいます。今後も引き続きお互いにより良いコミュニケーションを図っていきます。
また、当社グループのコンプライアンスホットラインは、お取引先からの通報・相談も受け付けています。





紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国およびその隣接国から産出される鉱物の一部が非人道的な武装勢力の資金源となっており、2010年に米国で成立した金融規制改革法をはじめとして、そうした紛争鉱物の使用を排除していく取り組みが世界的に広がっています。
当社は、紛争鉱物の問題を重く捉え、紛争および非人道的活動に加担しないように、サプライチェーンの透明性を図り、責任ある鉱物調達を実践していきます。



人財

労働問題に関する基本方針

旭化成グループは、当社グループで働くすべての人財は多様性と変革力による新たな価値を創造する源であると考えています。

当社グループは、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、グローバル・コンパクトの労働に関する原則を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネスの原則」にも賛同し、これらの枠組みをもとに、事業における労働課題の把握と適切な対処に取り組んでいきます。
国連グローバル・コンパクトでは、以下の労働原則が規定されています。

- 結社の自由と団体交渉の実効的な承認
- あらゆる形態の強制労働の撤廃
- 児童労働の実効的な廃止
- 雇用と職業における差別の撤廃

さらに、「旭化成グループ行動規範」では、当社グループはもとより調達先においても、児童労働や強制労働など非人道的な行為を容認せず、雇用形態を含むあらゆる理由に基づく差別を禁止し、人権および多様性を尊重し、誠実で責任感ある業務遂行を実践していくことを明記しています。

上記の考え方に基づき、以下の労働問題について、国内外の労働関連法令の遵守はもちろんのこと、従業員が能力を十分に発揮でき、安全で安心して働ける職場環境づくりに努めます。

- 児童労働および強制労働の防止
- 過度の労働時間の削減
- 労使の協議に基づく労働条件の策定
  旭化成(株)の新卒採用者の初任給は、地域別最低賃金全国加重平均額の少なくとも120%以上となっています。
  地域で定められた最低賃金の遵守および適正な賃金の支払いを通じた従業員の生活水準を一定以上に保ちます。
- 結社の自由および団体交渉権の保障
  雇用する従業員については、結社の自由団体交渉権を保障しています。

当社グループの労働条件は、労使の協議、合意に基づき策定、運用します。

マネジメント体制

当社の人事・労務管理と人財育成に関する取り組みは、総務部および人事部人財・組織開発室が所管しています。グループ各社はそれぞれにおいて人事制度を運営し、人財開発に取り組んでいますが、法令違反や不適切な状況が発生していないか、定期的な監査によりグループ全体の状況を確認しています。

労働基準の遵守と働き方改革への取り組み

労働基準に関する労使の協議

法令遵守をグループ全体で徹底するため、労働関連法の改正やトピックスについてグループ各社へも情報共有を行うなど、法令遵守の徹底に取り組んでいます。
また、当社では2017年度より働き方改革に関して労働組合と会社で検討を行う専門委員会を設け、在宅勤務制度等の施策が具体的に実施されています。
また、労働時間を短縮すべく、年次有給休暇の取得促進のほか、過重労働を組織単位で防止する目的で労働時間が相対的に長い職場のモニタリング等に取り組んでいます。

<働き方改革の具体的な取り組み(2019年度より制度化)>

- 在宅勤務制度
- 時間単位の年次有給休暇を1時間単位で取得可能に
- 年間休日数の1日増加 等

なお、2020年度、労働基準法違反の事例、当社グループ(国内)における労働基準違反の事例は6件でした。うち4件は時間外労働が月間の上限時数(80時間)を超えたもの、残り2件は36協定の特別条項の適用の年間上限(6回)を超えたものであり、事例が発生した職場では再発防止を徹底しています。
また、当社の新型コロナウイルス感染症対応の基本方針、テレワーク等実施状況については、以下のページをご覧ください。

› 新型コロナウイルスへの対応について

ハラスメント防止

当社グループでは「旭化成グループ行動規範」において、あらゆる差別およびハラスメントを容認しない方針を明示しています。その実現のため就業規則にてセクシュアルハラスメント等を明確に禁止するとともに、当社グループの国内グループ会社においては、新入社員、新任係長クラス、新任課長クラス(経営管理職)向けなどの層別研修や、その他各事業会社、地区において実施する企業倫理研修を通じて一切の差別やハラスメントを容認しない会社方針の浸透を図っています。
また、当社グループの国内、および一部を除く海外グループ会社においては、ハラスメントに関するグループ共通の相談窓口や匿名性の担保されるコンプライアンスホットライン(内部通報システム)を設け、さまざまな相談や不安への対応を行っています。
こうした相談への対応や研修は、派遣社員や関係会社に勤務する従業員も対象としており、グループ全体でハラスメントの防止に取り組んでいます。
2020年4月のハラスメント法改正に合わせ、社内報やイントラネットを活用してハラスメントに対する会社方針を発信し、幅広い層の従業員への注意喚起を行いました。2020年度以降、新型コロナウイルス感染防止の観点から、動画研修やビデオ会議による研修を活用し、職場の状況に応じたハラスメント研修を進めています。

従業員のワーク・エンゲージメントの向上

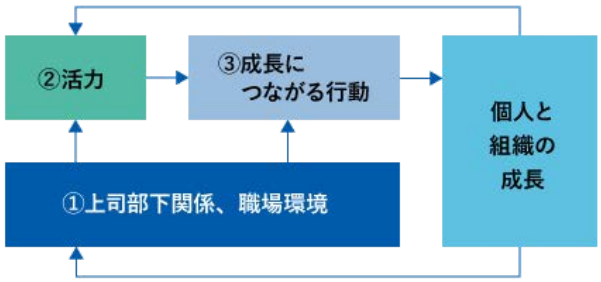
当社グループでは、「個人と組織の活力向上と成長」が実現できる組織づくりを目指しています。2020年度に従来の従業員意識調査の内容を見直し、新たにワーク・エンゲージメントや成長につながる行動についても確認できるサーベイとしてKSA（活力と成長アセスメント）を導入しました。国内の全従業員を対象に1年に1回調査を行い、自組織の現状を捉える参考としてラインマネジャーへレポートを提供するとともに、メンバーとの対話を通して「より良い職場づくり」を目指す活動を推進しています。同時にストレスチェックを行うことで健康リスクの確認も行い、従業員一人ひとりが心身共に健康で「持続可能な成長」を実現できる環境を整備していきます。
また、グループ全体では、多様な働き方の推進、専門能力の高い従業員を評価する「高度専門職」制度の拡充、次世代を担うリーダー層の育成等にも取り組んでいます。より変化の激しい時代の中でも多様な人財が挑戦・活躍・成長できる会社を目指していきます。

KSA（活力と成長アセスメント）の概要

KSAは、「活力と成長循環モデル」（阪大・開本教授「組織行動論」）に基づき、個人と組織の状態を3つの指標（①上司部下関係、職場環境 ②活力 ③成長につながる行動）で捉えています。

3つの指標とそれらの影響度合いを確認することで、
- **これまでの取り組み（打ち手）の成果を「見える化」する**
- **現在の組織の状態について知り、次の打ち手に役立てることにつなげます。**

KSA（活力と成長アセスメント）の仕組み



KSA（活力と成長アセスメント）によって測定できる項目

①上司部下関係、職場環境（組織の資源）	②活力	③成長につながる行動
● 上司の働きかけ ● 仕事を支える人間関係 ● 創意工夫の奨励 ● 多様性の尊重 ● 率直に発言できる職場	● 前向きさを維持する力（個人の資源） -自信、自己効力感 -逆境を乗り越える力 -目標への道筋を立てる力 -楽観性 ● 仕事への高い意欲（ワーク・エンゲージメント）	● 経験学習行動 ● 組織貢献行動 ● 問題解決・改善行動 ● ジョブ・クラフティング

労使のコミュニケーション

当社グループは、従業員の結社の自由と団体交渉の権利を支持し、健全な労使関係の維持・強化を重視しています。
旭化成労働組合との間では、グループ全体の経営についての協議会や事業部門、事業所ごとの経営協議会を定期的に開催しています。また、当社グループの各労働組合の連合体である当社グループ労働組合連合会とも定期的に経営懇談会を開催するなど、議論の場を持ち、労使の円滑なコミュニケーションを促進する取り組みを行っています。
なお、旭化成労働組合とはユニオンショップ協定（管理監督者を除くすべての従業員が組合に加入する協定）を締結しており、組合員数は9,816名（2021年6月1日時点）となっています。



人財

人財・雇用に対する考え方 | 人財の育成・活躍 | ダイバーシティ

方針

旭化成グループでは、人と組織の卓越した力が当社の競争力の源泉である、との認識のもと、①旭化成らしさが発揮される風土を維持強化すること、②従業員一人ひとりが成長すること、③優れた人財と組織で事業を創り伸ばすこと、を目的として、さまざまな人事施策に取り組んでいます。
2006年3月に制定した「人財理念」では、「人財」たる従業員一人ひとりが共有すべき価値観や行動の指針をまとめています。従業員がこの理念に沿った行動を積み重ねることを通じ、企業風土として定着させ、従業員一人ひとりの成長と当社グループの発展を実現することを目指しています。

人財理念

会社が約束すること

旭化成グループの人財が、
働きがいを感じ、いきいきと
活躍できる場を提供し、
グループの成長と発展を目指す

社員に求めること

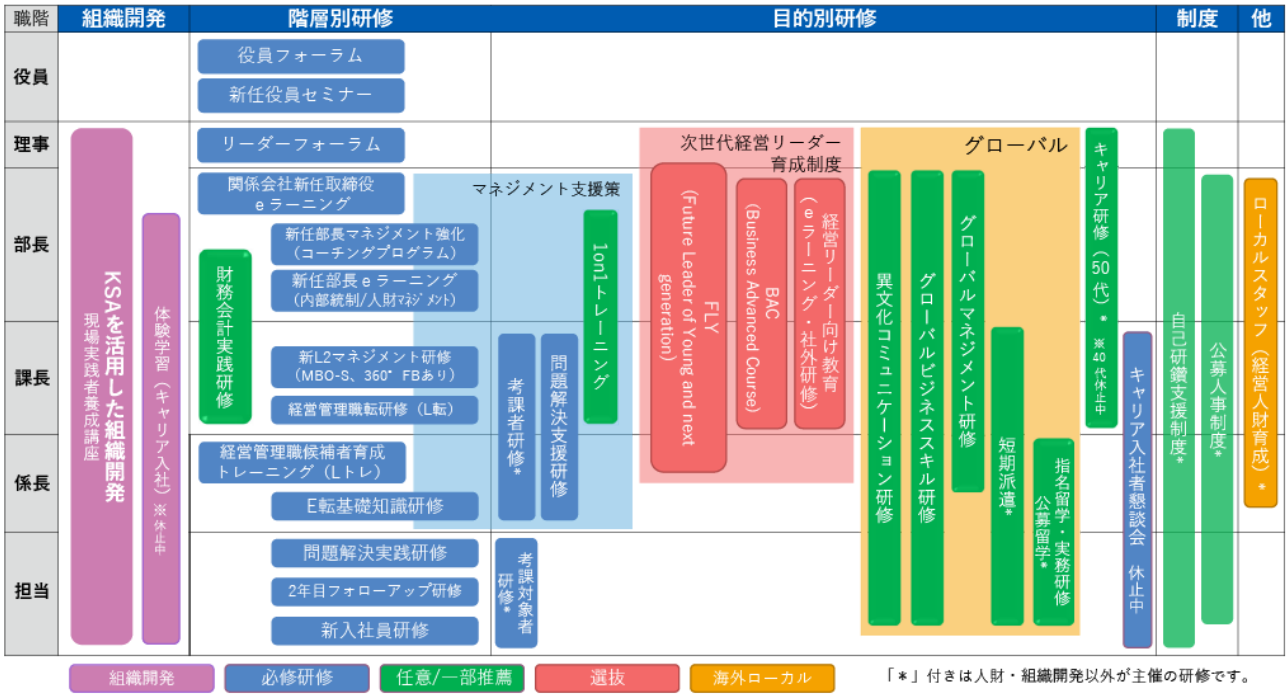
- 挑戦し、変化し続ける
- 誠実に、責任感を持って行動する
- 多様性を尊重する

リーダーに求めること

- 活力ある組織をつくり、成果をあげる
- 既成の枠組みを超えて発想し、行動する
- メンバーの成長に責任を持つ

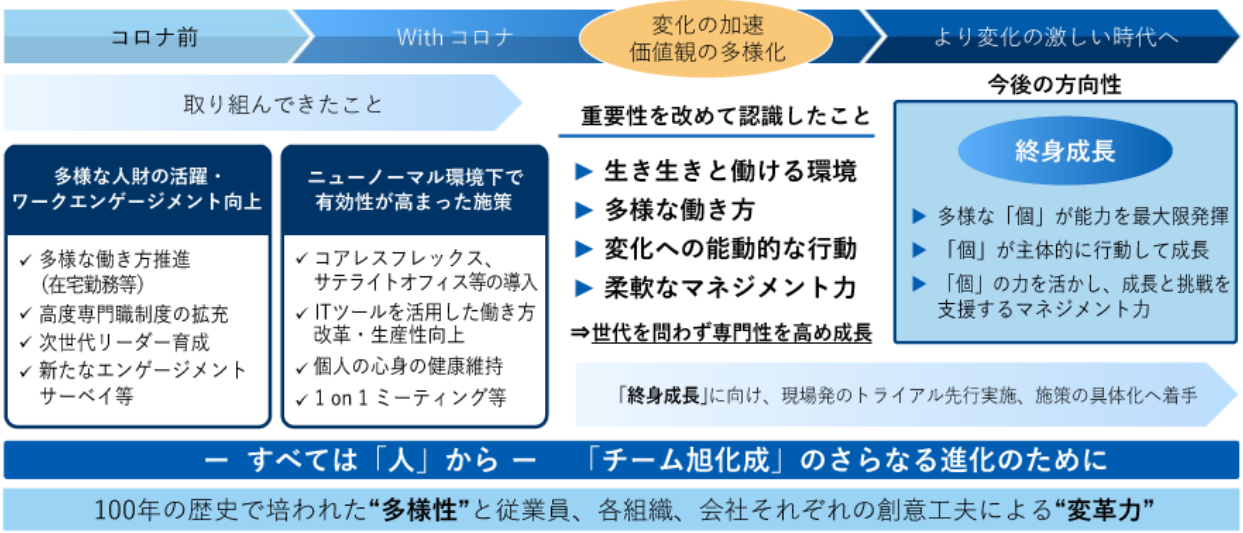
この人財理念のもと、当社グループは「人と組織がともに成長する」を人財育成の方針としています。2019年度からは人事領域の中期計画の中で、①経営層・リーダー層の成長、②プロフェッショナル集団とそれを束ねるラインマネジャーの成長、③グローバル要員の成長、を掲げています。

■2021年度人財育成体制図



多様な「個」が活躍できる基盤構築を推進

当社は、すべては「人」からという考え方をベースに人財基盤の整備を進め、さまざまな施策に取り組んできました。また、新型コロナウイルス感染症の拡大によるニューノーマルな環境下においては、生き生きと働ける環境、多様な働き方、変化への能動的な行動、そして柔軟なマネジメント力が重要であることを改めて認識しています。
変化が激しい時代の中で、若手からベテランまで世代を問わず専門性を高め続け、成長を続けることが重要です。終身成長に向けて、今後施策を具体化していきます。



人財基盤の整備

人財育成

研修制度の充実

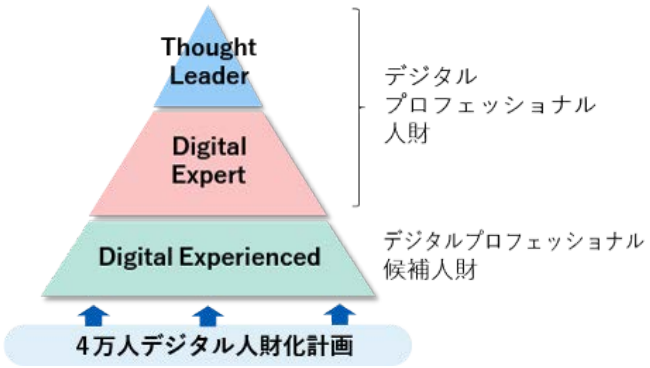
当社グループでは、階層別研修や目的別研修などを組み合わせて、従業員の能力開発や業務遂行の支援を行い、仕事を進める上での基礎力向上、グローバルに活躍する人財の育成、ラインマネジメントの支援、次世代経営リーダーの育成を図っています。
2020年度からデジタルラーニングも積極的に導入し、従業員が勤務地・勤務時間に左右されず自律的に質の良い学習機会を得られるような効果的な教育体系・研修カリキュラムの整備を進めています。

参考：従業員一人あたりの教育投資（実績）

	2019 年度	2020 年度
教育投資額（総計）	2,053,238（千円）	756,367（千円）
教育投資額（一人あたり）	116.0（千円）	42.5（千円）
教育投資時間（一人あたり）	—	21.5（時間）

DX推進のためのデジタル人財育成

当社グループでは、成長戦略の柱にDX展開を掲げ、2021年に「DX Vision 2030」を策定しました。デジタルの力を最大限に活用して、サステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいきます。
DX 推進において最も重要なのはデジタル人財です。層別のDX 教育を強化するとともに、高度なデジタル化を推進するデジタルプロフェッショナル人財を 2021 年度末までに 230 名に拡充することを目指しています。全従業員向けのDX教育として、2021 年4月より、社内で「Open Badge 制度」の運用を開始し、デジタルの基礎知識習得を推進しているほか、事業責任者向け DX 研修プログラムを展開しています。

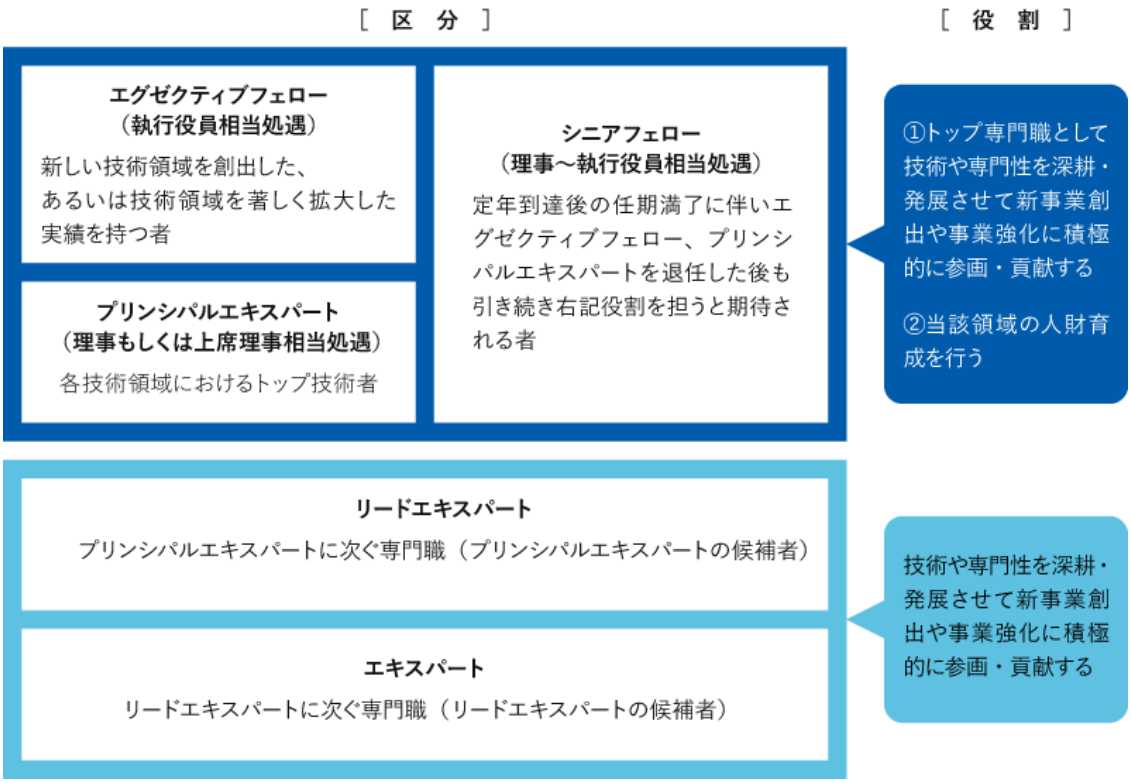


› 当社のDX戦略については経営説明会資料をご覧ください。

高度専門職制度

事業環境が大きく変化している中で当社グループが持続的成長を果たしていくためには、世界に成長を求め勝ち抜いていくことが必須であり、そのための最大の鍵は「人財」です。
こうした中、当社では、新事業創出、事業強化へ積極的に関与し、貢献することが期待できる人財を「高度専門職」として任命、育成、処遇することで、社内外に通用する専門性の高い人財の層を厚くする「高度専門職制度」を実施しています。
本制度では高度専門職を5つの区分に定義しており、それぞれの役割を明確にするとともに処遇を向上させ、人財の成長を促すと同時に優秀な外部人財を獲得するための仕組みとしています。
また、各領域における高度専門職の後継者育成計画（サクセッションプラン）を策定し、事業の強化と人財育成をリンクさせ、競争力の強化につなげます。

高度専門職の区分と役割



対象となる領域

事業横断で強化すべき技術領域を「コア技術領域」として特定し、各コア技術領域をけん引する技術者を高度専門職に任命します。
今後5年～10年先の事業拡大・事業創出を目指し、当社グループの競争力の源泉として培ってきたコア技術・生産技術・ノウハウ、事業プラットフォーム・多様なマーケットチャネル・ビジネスモデルを整理した結果、下記の12領域を事業横断のコア技術領域として特定しました。また、各事業固有の領域や、全社横断的な重要職能領域（コアプラットフォーム領域）についても専門家として社内で育成すべき領域・職種を特定し、その領域をけん引する人財を高度専門職に任命します。

コア技術領域

①繊維（重合・紡糸・セルロース）
②膜・セパレーション
③電気化学（電気分解・電池）
④ポリマー（設計・重合・加工・アプリケーション）
⑤触媒・化学プロセス・無機合成
⑥化合物半導体
⑦解析・CS
⑧プロセス開発・建設技術
⑨製品設計・高度制御
⑩設備技術
⑪デジタルイノベーション
⑫バイオ

※毎年領域の確認、必要に応じて見直しを実施

事業固有領域

マテリアル領域（旭化成（株）および旭化成エレクトロニクス（株））、旭化成ファーマ（株）、旭化成メディカル（株）、旭化成ホームズ（株）、旭化成建材（株）の各事業にて対象領域を設定し高度専門職を任命

コアプラットフォーム領域

対象領域の一例

【事務系】
法務、会計・税務、通商・関税、内部監査、人事など

【技術系】
知的財産、環境安全・品質保証、IT など

グローバル人財の育成

中期経営計画「Cs+ for Tomorrow 2021」で掲げるグローバル事業展開を人事面で推進すべく、グローバル人財育成を見据えた若手従業員の海外挑戦施策である、海外公募留学制度を実施しています。また、海外現地法人の人財育成施策にも取り組んでおり、海外ポストサクセッションプラン、理念浸透施策、異文化コミュニケーション研修、マネジメント研修等を実施、運用しています。
例えば中国では、旭化成(中国)投資有限公司が、旭化成中国全現地法人に対して「公開講座」や「層別職能別の人財育成プログラム」を提供しています。
ここ数年特に力を入れてきたアイテムとして、ローカル従業員の「選抜課長育成研修(2017年度～2019年度)」とさらに将来の総経理以上を目指す「経営幹部候補者育成プログラム(2020年度から現在にかけて実施)」があり、中国市場の動きを深く、継続的にウォッチし、その流れを当社に取り込みうるには経営者の現地化が必要という認識のもと、施策を推進してきています。

自己研鑽の支援

当社グループでは、2003年10月から職務遂行能力や専門知識・技術を高める努力を支援する制度として、「自己研鑽支援制度」を設け、能力開発に要した経費の一部を支援金(受講料などの補助)として支給しています。2020年度は延べ694人が利用しています。



人財

人財・雇用に対する考え方 | 人財の育成・活躍 | ダイバーシティ

方針

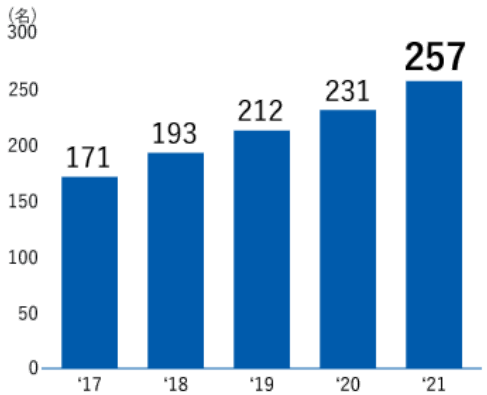
旭化成グループでは、個人の基本的人権と多様性を尊重し、あらゆる事業活動において国籍・人種・出自・人権・民族・宗教・性別・思想・年齢・身体的特徴・性的指向や性自認・雇用形態・契約形態その他を理由とする差別を行わず、また容認しないという会社方針を旭化成グループ行動規範に明記しています。すべての従業員が差別を受けることなく、機会均等が保証され、生き生きと能力を発揮するための環境整備を進めるとともに、従業員が差別やハラスメントを行わないよう、新入社員、新任係長クラス、新任課長クラス等の階層別、その他各事業会社、地区において実施する企業倫理研修を通じて会社方針の浸透を図っています。

マネジメント体制

当社グループでは、多様な価値観を有する人財が活躍する人的組織へ発展することが、事業の持続的な成長のためには不可欠であると考えています。
多様な人財の活躍推進およびワーク・ライフ・バランスの推進への取り組みに関する専任部署である旭化成ダイバーシティ推進室を中心に活動を進めています。

女性の活躍推進

当社グループでは、1993年に専任組織（現・人事部ダイバーシティ推進室）を設置し、性別にかかわらない従業員の育成登用や女性の職域拡大を進めてきました。その結果、1994年に3名だった女性管理職は、257名に増加しています（2021年7月1日現在）。さらに、女性が出産・育児等のライフイベントを経て活躍することを支援する育児休業復職セミナー、女性管理職のさらなるキャリアアップを促進するメンタープログラムなどを実施しています。
また当社グループでは、女性活躍推進法に基づき、2020年度に以下の行動計画と目標を定めました。



女性管理職数の推移※

旭化成グループ※行動計画	当社グループにおいて、さまざまな価値観やバックグラウンドを有する多様な人財が共に活躍し事業と組織の成長に貢献できる環境を実現するための取り組みの一環として、今まで以上の女性の活躍を促進するため次のように行動計画を策定する。
計画期間	2021年4月1日～2026年3月31日
内容	**目標1** 指導的役割を担う上級管理職の候補になりうる人財層を拡充する： 女性の管理職数を2021年3月31日時点の人数から40%増加させる **目標2** 女性が指導的役割を果たすポジションで活躍している状況を目指す： 女性の課長クラスのラインマネジャーおよび高度専門職就任者の合計人数を、2021年3月末時点の人数比で20%増加させる

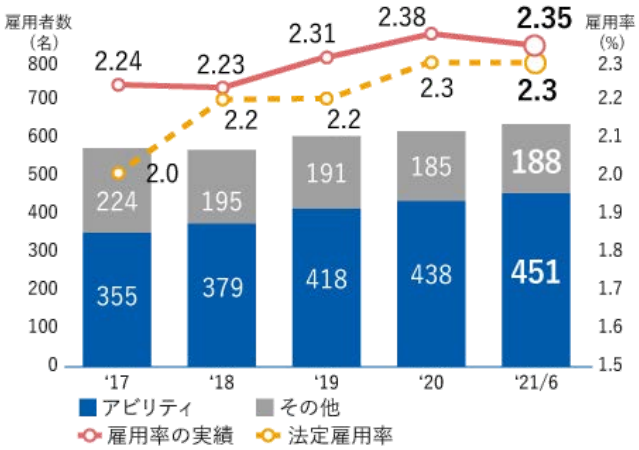
※ 旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ファーマ、旭化成メディカル、旭化成ホームズ、旭化成建材

› 女性の活躍推進企業データベース

障がい者雇用の促進

当社グループは、障がい者雇用促進のための特例子会社「旭化成アビリティ」を1985年に設立しました。データ入力、書類の電子化（PDF化）、ホームページ作成などのOA業務、名刺作成、印刷・製本、サンプル発送代行、クリーニング、筆耕、花壇の管理など、当社グループからさまざまな業務を請け負っています。
2021年3月1日より障がい者の法定雇用率はそれまでの2.2%から2.3%に改定されました。当社グループの特例子会社グループ適用会社全体の年間を通じての雇用率は2.38%であり、直近の2021年6月1日現在でも2.35%（639名）と、法定雇用率を上回っています。

※ 雇用率・雇用数は特例子会社グループ適用会社全体の各年度平均の数字です。2021年6月1日の算定基礎人員は20社合計27,191名（障害者雇用促進法に基づいて計算した人員数）



障がい者雇用率・雇用数の推移※

旭化成アビリティの取り組み

① 障がい者法定雇用率の上昇に対応した取り組み

障がい者雇用を積極的に行う旭化成アビリティでは、2020年10月に、大仁地区（静岡県伊豆の国市）への拠点開設の準備組織として大仁事務所準備室を立ち上げるなど、引き続きその事業規模は拡大基調にあります。



2020年10月に開設された大仁事務所準備室

② 新たな業務の確保

（1） 当社グループ従業員のリモートワーク支援

これまで当社グループの従業員は、請求書処理のために出社の必要がありましたが、新型コロナウイルス感染拡大以降、地方にも複数拠点を持つ旭化成アビリティがそれを代理で一括受領し、グループ会社の代わりに専用システムにアップロードを行うことで、出社を必要としない事務対応を可能とし、当社グループ従業員のリモートワーク支援を実現しました。

（2） 窯業（手作り陶器）・コーヒー加工（ドリップパック作製）

障がい特性に応じた職務開発を行っており、多岐にわたる作業工程の確保ができ、手指を使ったものづくりの作業体験ができることから、窯業やコーヒー加工の業務を2020年度より開始しました。



窯業の作業風景



窯業商品

③ アビリンピック（障がい者技能競技大会）

旭化成アビリティからはアビリンピック（障がい者技能競技大会）の各県大会に毎年多くの従業員が出場し入賞しています。2020年度の全国大会（愛知県開催）には8名の従業員が各県代表として出場し、1名が縫製部門で銅賞を、1名がDTP部門で銅賞を獲得するなど、日頃の業務や練習で培った技術を発揮しました。また、招聘選手として本大会に参加した1名は、2022年にロシアで開催予定の国際大会に出場することが決定しています。

④ コミュニケーション強化への取り組み

普段ではあまりない5つの営業所間でのコミュニケーションを強化する取り組みとして、ウェブによる全営業所参加型の文化祭を開催しました。応募者から、ユニーク川柳、手作り作品等イントラ内に多数の出品がされ、また、従業員もそれを鑑賞し作者の思いを感じとり、営業所間の一体感の醸成につながる活動となりました。



ウェブ文化祭

すべての意欲ある人財の活躍を支援する制度

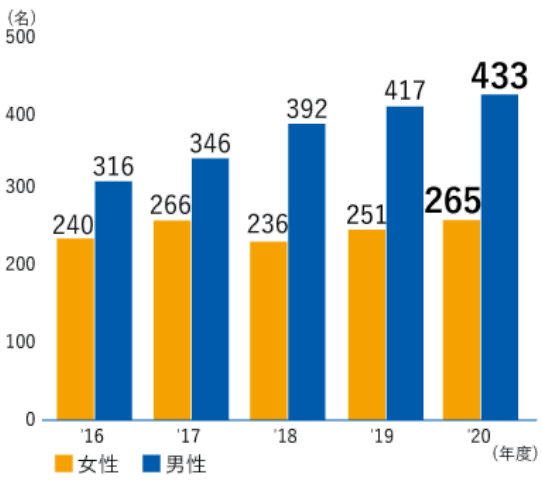
女性や障がい者の活躍推進のみならず、従業員の個々の事情に対応し、それぞれの人財が十分に能力を発揮し活躍できる環境づくりのための支援策を幅広く展開しています。
例えば、病気療養からの円滑な業務復帰を支援する仕組みとして、産業医の指示に従い段階的な業務再開等を行うためのリハビリ勤務制度を設けています。今後はさらに、病気治療をしながら働く従業員への支援策の拡充に向けた検討を進めています。
また、社会のグローバル化の進展に伴い、配偶者が海外転勤となるケースが増えてきたことから、2013年に配偶者海外転勤時同行休職制度を導入しました。2020年度の利用者は16名（うち男性1名）でした。
また、2021年1月より、同性パートナー関係を社内制度上は婚姻関係と同等に扱う運用を開始しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

当社グループでは、ワーク・ライフ・バランスの向上を進めるため、長時間労働の撲滅・削減に向け関連法規を遵守するとともに、さまざまな事情を抱える従業員が安心して生き生きと働けるよう各種両立支援制度を設けています。同時に、イントラネット等による制度周知や上司向けのマネジメント支援を通じて、それらの制度を利用できる職場風土の醸成も進めています。一部内容が異なりますが、両立支援制度は非正規従業員にも適用され、利用されています。

育児休業制度

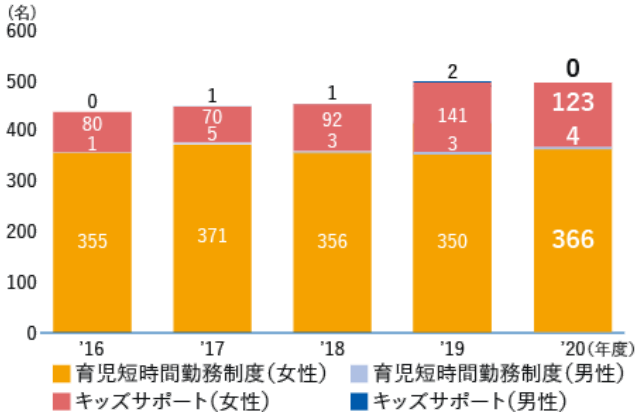
当社グループ（国内）※ の「育児休業制度」は、子の年齢が満3歳到達後の4月1日まで取得可能です。
2020年度の育児休業制度の利用者は698名で、そのうち433名が男性、265名が女性であり、子が生まれた男性の育児休業取得率は過去6年連続で40%を超えています。



育児休業取得者の推移

仕事と育児の両立のための短時間勤務制度

当社グループ(国内)※は、子の小学校就学時まで短縮勤務が可能な育児短時間勤務制度(1日最長2時間)に加えて、キッズサポート短時間勤務制度を2007年9月に導入し、子が小学校3年生までの短時間勤務を可能にしました。フレックスタイム制度が適用されている職場では、フレックスタイムとの併用などにより同制度を利用しやすいように配慮しています。2020年度の育児短時間勤務・キッズサポート短時間勤務の利用者は493人で、そのうち男性の利用者は4人でした。なお、2020年4月に契約社員の育児短時間勤務の適用期間の拡大(小学校就業前まで)およびキッズサポート制度適用を開始しました。



育児短時間勤務制度・キッズサポート短時間勤務制度の取得者の推移

次世代認定マーク「プラチナくるみん」取得

旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ファーマ、旭化成メディカルの4社は、次世代育成支援に積極的な企業のうち特に取り組みが優秀なものとして、2016年に厚生労働省より「プラチナくるみん」を取得しました。

仕事と介護の両立のための制度

当社グループ(国内)※では、法の定めを超える介護支援制度を設け、介護と仕事の両立を支援しています。

- 介護休業:
  家族を介護することを理由とする場合、要介護者1人、1疾病につき通算245日の休業を取得可能
- 介護短時間勤務:
  要介護者1人につき通算1,225日取得可能
- 介護支援勤務制度:
  コアタイムの短いフレックスタイム勤務　など

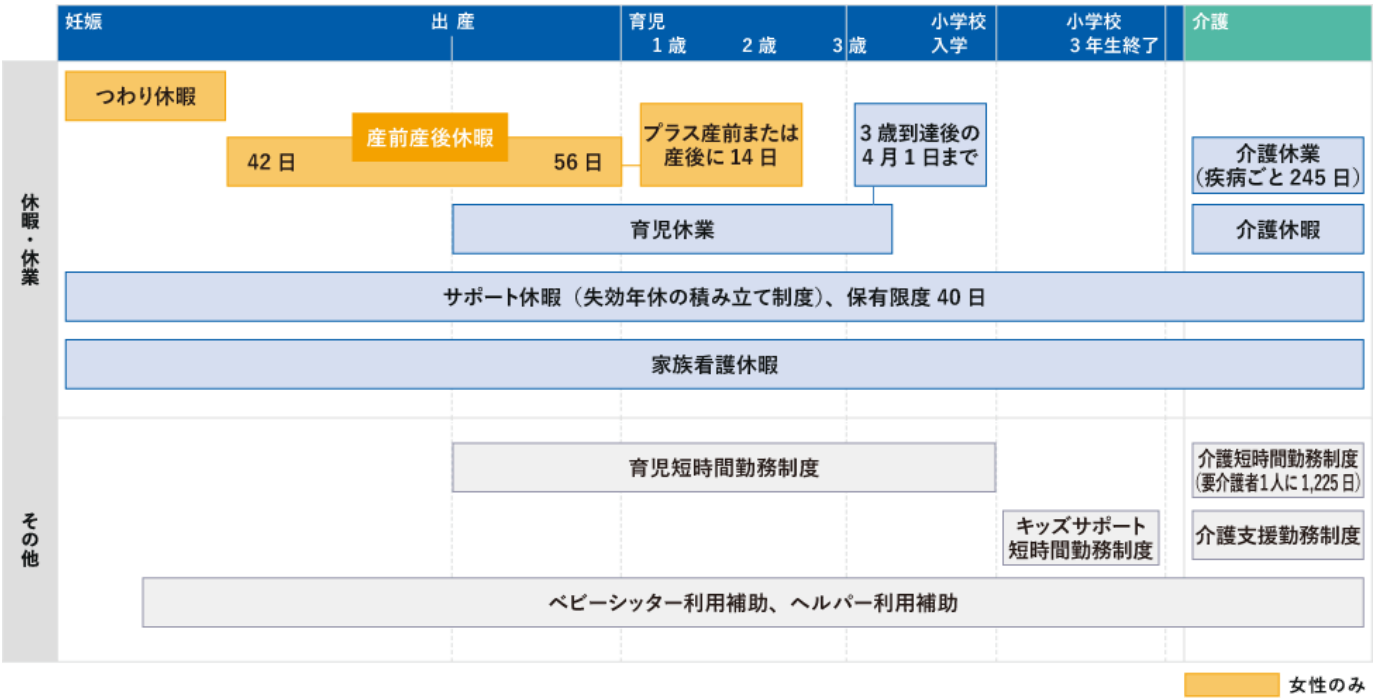


仕事と介護の両立を支援するハンドブック

2011年より全国各拠点で開催している介護セミナーについては、2018年度から「介護と仕事を両立する部下を持つ上司向けセミナー」にリニューアルし、介護を担う従業員の上司および職場の理解増進を図っています。2019年4月から開始した無料介護電話相談サービス(当社グループの全従業員とその家族が365日・24時間利用可能)では、1年間で20件を超える利用がありました。また、2020年4月には、在宅介護者が増大した場合への対策として、介護短時間勤務制度の拡充を行いました。

同時に、制度を利用できる職場環境づくりを進めるため、イントラネットを通じた仕事と介護の両立に関する情報や制度情報の発信、仕事と介護の両立に役立つ情報をまとめたハンドブックの配布(2013年1月～)を実施しています。

※ 旭化成、旭化成エレクトロニクス、旭化成ホームズ、旭化成建材、旭化成ファーマ、旭化成メディカル、および国内の主要関係会社の正規従業員を対象とする。



主な仕事と育児･介護の両立支援制度

定年退職者の再雇用

満60歳の定年退職を迎えた従業員が、豊富な経験や高度なスキルを活かして働き続けられるよう、2001年度より希望者全員を対象とする再雇用制度を導入しています。2013年度には、定年前と同様の働く意欲･やりがいを持ち続けるために処遇を従来設定額の1.5倍に引き上げる見直しを実施しました。2020年度は定年退職者の8割以上が同制度を活用して活躍しています。



人権

方針

すべての人々の人権の尊重は、旭化成グループの事業活動において最も重要なことの一つです。当社グループは、2021年に「旭化成グループ人権方針」を策定しました（2021年度内公開予定）。本方針を遵守し、「国際人権章典」およびILO（国際労働機関）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に定められている人権を尊重してまいります。
また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、同原則に則った取り組みを実施していきます。
さらに、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、グローバル・コンパクトの人権に関する原則、および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」「子どもの権利とビジネスの原則」にも賛同し、これらの枠組みをもとに、事業における人権課題の把握と適切な対処に取り組んでいきます。

旭化成グループ行動規範（10）人権・多様性の尊重

旭化成グループは、個人の基本的人権と多様性を尊重し、誰もがいきいきと活躍できる職場を提供します。

1.基本的人権と多様性の尊重

私たちは、個人の基本的人権と多様性（ダイバーシティ）を尊重し、あらゆる事業活動において、国籍・出自・人種・民族・宗教・性別・思想・年齢・身体的特徴・性的指向・雇用形態・契約形態その他を理由とする差別を行わず、また容認しません。

2.ハラスメントの禁止

私たちは、セクシュアル・ハラスメントなど、精神的、肉体的であるかを問わず、相手を傷つけるような言動を行わず、また容認しません。

3.非人道的な労働行為の禁止

私たちは、基本的人権を尊重する考えに立ち、強制労働・児童労働・奴隷行為など非人道的な行為を容認しません。また、調達先がこれらの行為を行うことも容認しません。

› 人権に関するイニシアティブへの参加（国連グローバル・コンパクト署名）

人権デュー・ディリジェンスの実施

当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施すべく、体制を構築してまいります。ここで「人権デュー・ディリジェンス」とは、当社グループが社会に与えうる人権への負の影響を予防的に把握し、回避、緩和するために実施される継続的なプロセスを指すものとします。

調達における人権配慮

当社グループではCSR調達の一環で、お取引先へのCSRアンケートを実施し、人権・労働課題への取り組み状況の把握に努めるとともに、お取引先と共にCSR意識の醸成に取り組んでいます。

› CSR調達

人権に関する通報・相談窓口

当社グループのコンプライアンスホットラインでは、人権を含むあらゆるテーマに関する通報・相談を受け付けています。グループ従業員のみならず、お取引先とその従業員の方にも対象としています。

› コンプライアンス＞コンプライアンスホットライン（内部通報制度）

人権に関する教育・啓発

当社グループでは「旭化成グループ人権方針」ならびに「旭化成グループ行動規範」の「人権・多様性の尊重」の項の中で、あらゆる差別およびハラスメントを容認しない方針を明示しています。その具体的な取り組みとして、現在、パワーハラスメントを重点テーマとした勉強会を展開しているほか、社内報への人権・多様性の問題に対する意識啓発記事の掲載、イントラネットを通じた情報提供を行いました。今後は、職場内の人権問題のみならず、企業が社会的に責任を負うべき人権上の問題に対する従業員の理解を深めていくための取り組みも実施していきます。



労働安全衛生および健康経営

労働安全衛生 | 健康経営

方針

企業の活動がグローバルに展開されるようになる一方、社会の構造は大きく変化しています。高齢化の進展や雇用や働き方における大きな変化などです。こうした変化の中では、従業員の一人ひとりが満足感を持って能力や可能性を最大限に発揮するために、安全で快適な職場環境を作る取り組みが必要です。
旭化成グループでは従業員をかけがえのない存在と考えており、職場や作業現場における安全衛生の維持管理について、「環境保全、品質保証、保安防災、労働安全衛生および健康経営を、経営の最重要課題と認識し、開発から廃棄に至る製品ライフサイクルすべてにわたり、あらゆる事業活動においてこれらに配慮する」との会社方針のもと、従業員との協働を通じた全社的な環境の整備に努めています。

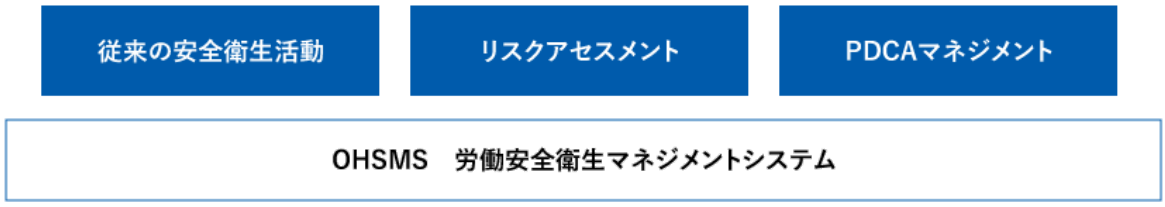
労働災害防止活動

当社グループでは2020年度より、重篤労働災害の撲滅を図るため、「旭化成ライフセービング・アクション(LSA)」を定めて、グループ全体で展開を開始しました。守らないと命を失うおそれがある下記の4つの行動を「禁止行動」として制定し、事業活動のあらゆる局面で徹底を推進しています。



図　LSAの4つの禁止行動

また、従来の安全衛生活動※1にリスクアセスメント、PDCAのマネジメントを導入した労働安全衛生マネジメントシステム(OHSMS※2)の運用により、労働災害防止活動を継続して推進しています。



安全活動との関連

※1　従来の安全衛生活動：　3S(整理・整頓・清掃)、HHK(ヒヤリ・ハット・気がかり)、危険予知、パトロール、事例検討等
※2　OHSMS：　Occupational Health & Safety Management System

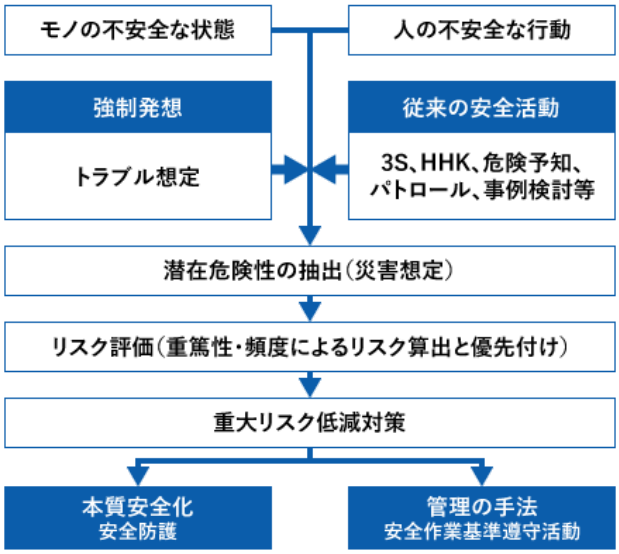
労働災害防止の進め方

1.潜在危険性の抽出

有効な労働災害防止対策を実施するには、職場の潜在危険性をもれなく挙げることが必要です。そのためには、安全衛生活動に強制発想（トラブル想定）の視点を入れて、モノの不安全な状態（設備、有害物、騒音等物理的有害環境など）や人の不安全な作業行動、さらに、その組み合わせで発生する危険事象に対する災害想定を幅広く実施することが重要です。

2.リスク評価

抽出された職場の潜在危険性について、災害の重篤性と災害に遭遇する頻度との組み合わせから、リスク点数を算出し、優先順位を付けます。リスク点数の高い重大リスクから低減対策を実施します。



労働災害防止の全体像

3.重大リスク低減対策

重大リスク低減対策としては、モノの不安全な状態を安全化する本質安全化（危険作業排除、自動化、トラブルゼロ化、安全な物質への転換など）と安全防護が極めて有効とされています。右表はその原則を示したものです（文献より引用）。
当社グループでは特に重大な災害に至りやすい、機械への挟まれ・巻き込まれ型災害の対策として、機械設備等の本質安全化と安全防護（隔離と停止）による対策を重点的に推進しています。

	安全対策		安全性の達成度
1	本質安全化		100%
2	安全防護		80%
3	管理の手法	表示・警告等	20%
4		マニュアル・許可制等	20%

出典：中央労働災害防止協会（1999）
「職場のリスクアセスメントの実際」p.26

安全対策構築の原則

本質安全化・安全防護対策

安全対策構築の原則に則って、設備の新設・変更・既存設備見直し・事故発生時の対策等として本質安全化と安全防護による対策を推進しています。

安全作業基準遵守活動

当社グループでは、安全作業基準※の遵守活動にて安全の確保に努めています。具体的には、日々の業務での安全作業基準遵守状況をチェックするなど、工夫して実行しています。また、設備等の改善が難しい作業に関しては、特別管理作業と位置づけて厳重な管理のもとに作業を行っています。

※ 安全作業基準： 個別作業ではなく類似した複数の作業に共通する基本的事項を定めた安全原則。例えば、機械への挟まれ・巻き込まれ防止対策として運転中の露出部には手を出さない等

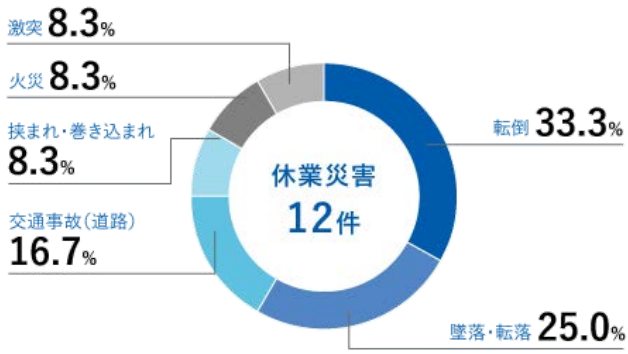
労働災害情報の共有と活用

労働災害が発生した事業所では原因究明と再発防止対策を行います。当社グループ内ではすべての労働災害情報をデータベース化して共有し、安全教育や事例検討、類似災害防止などに活用しています。

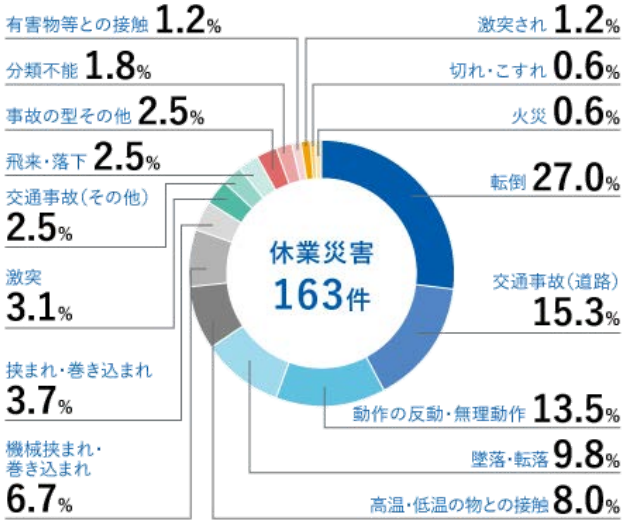
労働災害発生状況

2020年度は誠に残念ながら、設備解体工事時の引火爆発事故により、協力会社1名の方の死亡災害が発生しました。現在、このような事故の再発を防ぐべく、全社を挙げて取り組んでいます。

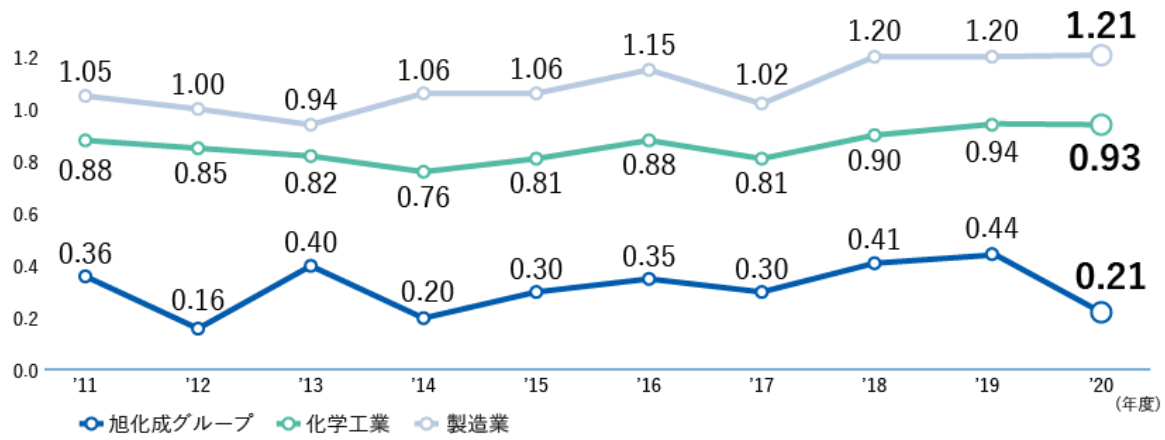
また、2020年度は国内グループ従業員では12件の休業災害が発生しました（2012年度以降、死亡災害は発生していません）。発生した災害を事故の型で分類すると、近年、「墜落・転落」の占める割合が高くなってきている傾向があります。前述のライフセービング・アクションも合わせ、重大事故につながりやすい「墜落・転落」の防止だけでなく、他の事故の型の労働災害の防止も推進していきます。



休業災害事故の型（2020年度 国内）



休業災害事故の型（2011～2020年度 国内）



※　旭化成グループは年度、化学工業と製造業は暦年

グループ休業度数率※1



※　旭化成グループは年度、化学工業と製造業は暦年

※　2011 年度は機械挟まれによる死亡災害、2012 年度は転倒による後遺症災害、2019 年度は機械巻き込まれによる後遺症災害が各1件発生し、強度率が高くなった。

グループ強度率※2

※1　休業度数率：　労働災害の発生率を表す安全指標の一つで、以下の式で算出されます。[休業度数率＝休業災害被災者数÷延べ労働時間×100万時間]
休業度数率0.1以下というのは、例えば、工場の従業員が100名であれば、50年間に1名しか休業災害を起こさないという、大変高い目標です。

※2　強度率：　労働災害の軽重を表す安全指標の一つで、以下の式で算出されます。[強度率＝労働損失日数÷延べ労働時間×1,000時間]

快適職場形成の改善活動

化学物質などの管理として、有機溶剤中毒予防規則・特定化学物質障害予防規則・粉じん障害防止規則などが適用される単位作業場では、作業環境測定法に基づく測定を毎年実施しています。さらに、化学物質取り扱いにおけるリスクアセスメントも行い、化学物質に起因するリスクの把握と低減にも取り組んでいます。
また、騒音ならびに暑熱に関しては、作業環境測定データをベースに作業管理を行い、個人への負荷を下げる管理を実施しています。引き続き、設備改善対策や作業見直しなどの改善を進めています。

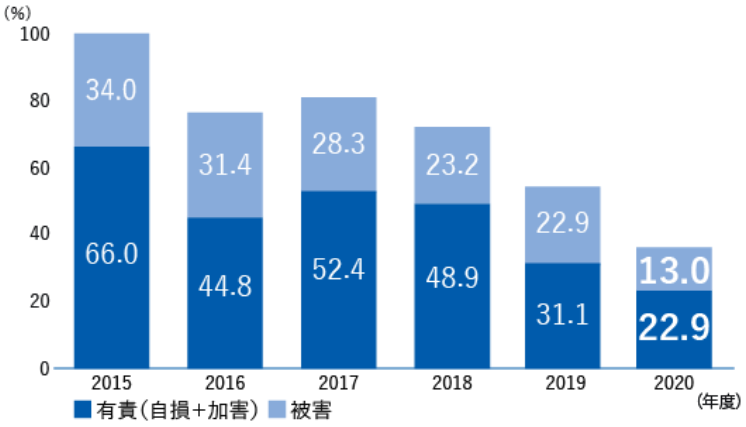
旭化成ファーマ株式会社　医薬営業本部　MRの交通安全活動

1. はじめに

旭化成ファーマは、「いのちの数だけ、アンサーを」をスローガンに、「ひとりひとりの“いのち”に真摯に寄り添い、豊かなアイデアと確かなサイエンスで、アンメットメディカル（治療法が見つかっていない疾患に対する医療）ニーズを解決する」というミッションのもと、全社一丸となって事業活動を進めています。
今回は、医薬営業本部で改善を続けてきた、MR（Medical Representatives）の交通安全活動をご紹介します。

2. 交通事故防止への取り組み

旭化成ファーマのMR は現在約660名。医薬情報担当者とも呼ばれ、病院やクリニックの医師、薬剤師などの医療従事者を訪問し、情報提供・情報収集を行うことが主たる業務です。医師・患者の立場に立ち、医療の一翼を担うパートナーとして社会貢献度の大きな仕事です。
拠点となる支店・営業所・出張所は全国に61カ所あります。社有車で医療機関を訪問するため、交通災害が安全上の大きな課題で、実際に交通事故（駐車場での軽微な物損事故含む）が多発したため、2018年度から交通安全活動を最重点活動テーマとして取り組んでいます。
3M（Man、Machine、Management）分析を用いて過去の事故原因を分析し、対策につなげています。
・Man：事故発生率の高い新卒MRへの教育強化
・Machine：バックモニター、ブレーキ補助システムの搭載
・Management：ドライブレコーダーによる事故原因の分析、交通違反ゼロプロジェクト
また、この活動では、一人ひとりが交通事故、違反を発生させないために何をすべきかを本気で考え実行できる職場安全風土の構築も目指しています。
当初は、交通事故を撲滅したいというトップからの強い思いの発信から始まった活動でしたが、本音の議論を重ねる中でMR一人ひとりの“当事者意識”が高まり、「ご安全に」と声をかけながら出掛けていく安全風土が構築され、2020年度の交通事故は2015年度の36%まで減り、大きな成果につながっています。



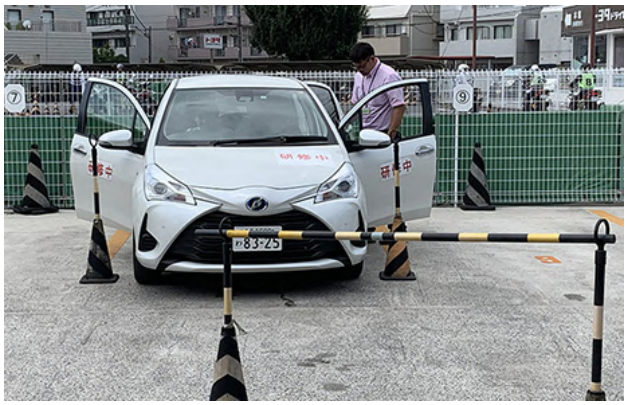
年度別交通事故推移

3. 運転技術向上への取り組み

新卒MRは自動車運転経験が浅いため事故発生者率が高く、各種対策を行ってきました。配属前の「安全運転講習」や「運転技術向上訓練」、配属後は配属地に特化した「地域特性研修」や「所長の同乗同行教育」等、新卒MRへの交通安全教育を実施しています。
特に、事故の要因として狭い道や車庫入れ時の未熟な運転技術があると考え、ドライビングスクール協力のもと「運転技術向上訓練」に特に力を入れています。この訓練では、“実際に配属後使用する同種のリース車”を使用することがポイントであり、「実車での死角確認」や「狭路の通り抜け」「立体駐車場での運転」等、過去事故が多く発生したシチュエーションでの運転技術訓練を安全な環境のもと実施しています。
これにより、2020年度新卒MRの事故発生者率は、2016年度の1/7まで減少しました。



新卒MR運転技術向上訓練(狭路の通り抜け)



新卒MR運転技術向上訓練(立体駐車場バック駐車)

4. 交通違反ゼロへの取り組み

交通事故の背景には、交通違反があると考え、交通安全活動の大きな柱として交通違反ゼロプロジェクトを進めています。特に重篤災害につながる「携帯電話の使用」「30km/時以上の速度超過」「信号無視」を指定交通違反と定め、これらの違反の撲滅を強力に推し進めています。
2020年度、「携帯電話の使用」による違反はついにゼロを達成しました。
現在、MR一人ひとりの“当事者意識”のもと、違反ゼロに向けた原因解析・対策を職場ごとに進め、ゼロ化を目指しています。

アスベスト問題への対応

当社ではアスベスト問題に対して、以下のように対応いたしました。

	具体的な対応
工場を含む旭化成グループ所有建物の対応	旭化成グループが所有する工場を含む所有建物のアスベスト調査を実施し、「石綿障害予防規則」に基づいた除去、封じ込め、あるいは囲い込み等の対応を計画的に実施いたしました。
工場におけるジョイントシート類のアスベスト代替化	アスベストが使用されているジョイントシート類は、点検・整備等で開放するタイミングで順次、非アスベストタイプの部材への取り換えを行っています。
旭化成グループを退職された方の健康面への対応	当社グループでは石綿障害予防規則が適用される「アスベストを製造し、または取り扱う作業」はありませんが、当社グループの在職中に保全等で臨時的に石綿を取り扱った経験がある退職者の方から申し出があった場合は健康診断を受けていただくとともに、その後のフォローをしております。

旭化成グループ退職者の皆様へ

› アスベスト問題に対する健康診断の取り扱いについて (250.6KB)



労働安全衛生および健康経営

労働安全衛生 | 健康経営

方針および推進体制

昨今、就労年齢の上昇、経営・社会環境の変化によるストレスの増加など、従業員の健康を巡る状況は大きく変わってきています。他方、旭化成グループが社会に向け、事業を通じた価値提供をしていくためには、従業員の創造性と生産性が一段と発揮されることが必要となっています。
そこで、当社グループでは、これまでのレシポンシブル・ケア活動における健康管理を発展させ、健康に関する取り組みを全社経営課題と位置づけた「健康経営※」を展開することとしました。
具体的には、2020年1月に健康経営推進室を設置、同年4月付で健康経営担当役員・同補佐を設置し、同年10月に、「健康経営宣言」を発出しました。企業価値を持続的に向上させていく上で、従業員が心身共に健康で活躍できる環境を、会社として整備することがますます重要になってきています。同宣言において掲げた、「グループ健康経営ビジョン」に基づき、「健康経営」をさらに推進していきます。
2021年4月には、国内の主要拠点の産業保健スタッフが所属する健康管理センター等を、健康経営推進室の傘下とし、健康に関わる業務の標準化、全体最適化、拠点間の連携を強化しグループ共通課題に迅速に対応できる体制に移行しました。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

【健康経営宣言】

旭化成グループは、私たちの強みである「多様性と変革力」を武器に「持続可能な社会」の実現に貢献し、「企業価値の持続的向上」を追求しています。この実現には、「人財」がすべてだと考えます。
従業員が心身共に健康で、皆が活躍できる環境を会社として整備することが今後、ますます重要になっていきます。これまで展開してきた健康保持・増進の取り組みをさらに発展させた「健康経営」を、「グループ健康経営ビジョン」を掲げて推進することを宣言します。

2020年10月　旭化成株式会社　代表取締役社長 小堀 秀毅

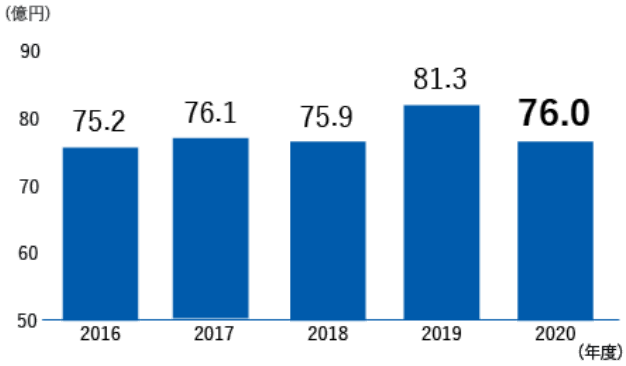
【グループ健康経営ビジョン】

旭化成グループは、「一人ひとりの活躍・成長」と「グループの生産性向上・発展」を通じて、さらに「持続可能な社会」の実現に貢献します。そのため会社は、従業員と家族が心身共に健康で、従業員の働きがいと生きがいを高めていきます。

健康経営の実現に向けて

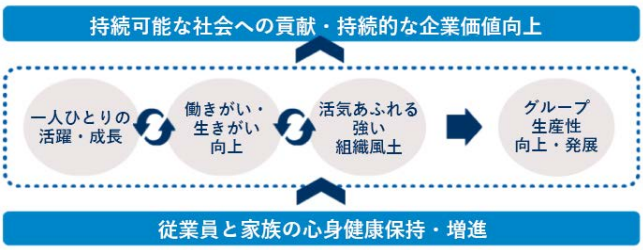
近年、当社グループでは、従業員の総休業日数の増加傾向等により、医療費や労働損失が増加しています。旭化成健康保険組合の保険給付費については、2016年度75億円から、やや増加し、2020年度は76億円でした。また、傷病等に起因する従業員の総休業日数については、2016年度に比べ、2020年度は12%の増加となりました。

当社グループでは、「従業員と家族の心身の健康保持・増進」を、健康経営の基盤と考えており、従業員の休業日数増加の原因となっているメンタルヘルス不調、がん、生活習慣病関連疾患等への対策を進めています。



旭化成健康保険組合の保険給付費の推移

さらに、健康経営の目的である「一人ひとりの活躍・成長」「働きがい・生きがい向上」「活気あふれる強い組織風土づくり」に向けて、各施策・活動を進めることで、「グループの生産性向上・発展」を行い、中期経営計画「Cs+ for Tomorrow 2021」で目指しているサステナビリティ(「持続可能な社会への貢献」「持続的な企業価値向上」)の実現に取り組んでいきます。



健康経営の全体像

健康経営目標

健康経営の目的達成のためには、「従業員の活躍・成長機会等の創出」「個人／組織活性化」が重要であると考えています。
「従業員の活躍・成長機会等の創出」のために、従業員の休業日数の削減を進めます。さらに、休業日数の削減だけでは、健康経営を進める上で不十分であると考え、出社している「個人/職場の活性化」を進めていきます。
また、生産性向上の観点からプレゼンティーズム※1の多くを占めていると言われている「睡眠」の質・量の向上にも取り組みます。
このようなことから、当社グループでは、①従業員の活躍・成長機会等の創出(休業率の改善=メンタルヘルス不調、生活習慣病重症者、メタボリックシンドローム該当者、がん、禁煙への対策)、②個人・組織活性化(ワーク・エンゲージメント※2の向上)、③睡眠の質・量向上を、主要な健康経営目標の項目に設定しました。

※1　プレゼンティーズム：出勤しているが、心身の健康上の問題でパフォーマンスが上がらない状態。従業員の生産性を測るWHO-HPQを用いた経済産業省の研究等において、プレゼンティーズムが健康関連総コストの6~8割を占めるとの報告がある。

※2　ワーク・エンゲージメント：仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、熱意・没頭・活力の3つの構成要素からなります。

①従業員の活躍・成長機会等の創出（休業率の改善）

	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 目標	2024年度 目標
メンタルヘルス不調による休業者率	0.91%	0.98%	0.85%	0.64%
生活習慣病重症者率※	11.0%	11.0%	11.0%	7.7%
メタボリック症候群該当者率	11.1%	11.4%	11.1%	7.8%
がん1件あたり休業日数	79.2日	68.1日	76.0日	67.3日
喫煙率	25.8%	24.7%	23.1%	15.5%

※ 自社基準に基づき選定

②個人・組織活性化（ワーク・エンゲージメントの向上）

当社グループでは、毎年7月に、心の健康支援システム「e診断：職業性ストレス簡易診断システム（株式会社富士通ソフトウェアテクノロジーズ）」を用いて、メンタル面の診断を実施しています。これは、従業員自身のストレス状況について気付きを促し、メンタルヘルス不調のリスクを低減させるために実施する、一次予防を目的とした取り組みです。また、職場に起因するストレス要因そのものを低減させていくことを目的に、「e診断」結果を職場単位で分析し、職場単位でストレス状況やその要因を把握し、職場環境改善活動も進めています。
さらに、設問が広範囲であった従業員意識調査よりも、各職場の「ワーク・エンゲージメント『熱意』『没頭』『活力』」の状況を、より詳細に分析、可視化することができる「KSA（活力と成長アセスメント）」を、2020年度に導入しました。「KSA」の分析結果を活用し、各職場の従業員同士が対話を行うことで、さらなるワーク・エンゲージメントの向上を目指していきます。
また、今後、各職場の「さらなる個人と組織の活性化」に向けた支援ツールとして、「e診断」と「KSA」の調査結果を総合的に活用できる仕組みを構築します。

③睡眠の質・量向上

プレゼンティーズムは、一般的に、健康関連総コストの 6 ～8 割を占め、医療費の数倍にもなっていると言われています。睡眠の質・量が、メンタルヘルス不調に続くプレゼンティーズムの大きな原因と考えられており、その改善のための施策を推進していきます。
具体的には、①睡眠の評価方法の確立、②十分に睡眠が取れていない従業員への対応方法の検討、③睡眠リテラシー向上に向けた教育研修を進めていきます。

具体的な取り組み

メンタルヘルスケアの推進

当社グループでは「メンタルヘルスケア・ガイドライン」に基づき、メンタルヘルスの「4つのケア」を充実させることにより、メンタルヘルス不調による休業者率低減に取り組んでいます。

①「セルフケア」

メンタルヘルス不調による休業要因は、多岐にわたり、かつ一つに特定できないことが多く、対応は簡単ではありません。その中で、休業要因が、どこにあるとしてもまず、従業員一人ひとりが、自らストレスの状態を把握、認識し、ストレスの予防、軽減策を講じることを支援していくことが、一次予防策として、重要であると考えています。
ストレスやメンタルヘルスへの対処方法等への理解を促すため、新入社員、キャリア採用者を皮切りに、メンタルヘルスに関する研修を実施・強化していきます。

②「産業保健スタッフなどによるケア」

心の健康支援システム「e診断」を運用し、個人のストレス調査と併せて、職場のストレス分析「健康いきいき判定」も行っています。
また、東京、大阪の事務所地区において、異動者に対して、異動等による環境の変化があった後の生活や仕事への適応状況を確認し、不調の兆候がある従業員に対して早期に対応することで、重症化を予防することを目的に、「異動者健康アンケート」を開始しました。

③「ラインによるケア」

「ラインによるケア」の一環として、健康いきいき判定シートの活用（延岡地区）、MIRROR※を活用した職場改善（富士地区）等、各地区で職場環境の改善につなげています。また、水島地区にて、人事部門、産業保健スタッフ、労働組合とも連携しながら、「e診断」と「KSA」を総合活用したワークショップを2020年度に実施しました。

※ MIRROR：職場環境改善ツール。望ましい職場の姿に関するチェックとディスカッションを行う。

④「専門機関によるケア」

当社グループでは、メンタル疾患およびそれ以外の傷病により休業した人が、その後円滑に職場復帰できるように「リハビリ勤務制度」を設置しています。さらに各地区・事業所では、外部講師による研修やカウンセリングの導入などの「専門機関によるケア」の活動も実施しています。

⑤メンタルヘルス不調休業者の直接要因および背景事象の分析

メンタルヘルス不調による休業者数の低減を目的に、「休業者ストレス分類ツール」を活用して、休業に至った原因を産業保健スタッフの視点で、面談結果から直接の要因や背景について寄与割合を同ツールに入力し、その傾向や特徴を地区ごとに分析し、グラフで可視化します。また、各地区の結果を全社で集計し、職種や職階など多様な視点で分析し、全社で共有し、対策を講じています。

生活習慣病重症者、メタボリック症候群該当者への取り組み

当社グループでは、従業員の健康保持・増進のため、生活習慣病の予防および対策を推進しています。従来より実施している特定保健指導「Asahiヘルスアッププログラム」の運用に加えて、2021度よりその対象層を広げることにより、従来ではリーチの届かなかった層に早期に関与していくことで、生活習慣病の予防に役立てようとしています。

喫煙率低下への取り組み

従来、旭化成健康保険組合が企画、実施している禁煙参加企画「禁煙チャレンジ」に加え、それぞれの拠点ごとに、喫煙者に対する禁煙セミナー等のイベントを開催しています。さらに、受動喫煙問題に対応するため、喫煙所の削減や屋外化、就業時間内の全面禁煙などへ向けた取り組みを進めています。

健康経営戦略マップ

健康経営で解決したい経営上の課題に対して、健康経営の投資や施策により期待する効果や具体的な取り組みのつながりを把握し、健康経営を推進しています。これらの関係性を図解したものを整理しました。

› 戦略マップ （398.5KB）

＜トピックス＞

ウォーキングアプリ「&well」を活用した運動習慣の定着

生活習慣病重症者、メタボリック症候群該当者の低減に向け、定期的な運動習慣定着を目的として、2020年度に事務所地区の従業員639名、72チームが、平均歩数を競う「“&well”ウォークチーム対抗戦※」に参加しました。同対抗戦では、当社を含め11社、340チームが参加し、当社は企業順位で4位となりました。
昨今の在宅勤務下においても、参加者の行動変容・健康意識の増進、コミュニケーションの活性化が確認でき、参加者の多くが好意的に捉えていることを踏まえ、事務所地区において、2021年度より「&well」を正式導入しました。他の拠点においても展開していきます。

※ 三井不動産が企画・運営



産業保健スタッフから、職場ごとに従業員の心身の状態を集団として可視化し、部場長に報告

当社グループの主要製造拠点である延岡地区、富士地区では、健康診断結果、生活習慣データ、傷病休業等のデータ等を、各部場ごとに解析し、産業保健スタッフから、集団としての解析結果を、各職場の責任者に報告しています。これは、各職場の責任者が、自分の職場の従業員の心身の集団としての状態を、客観的に理解、課題を把握し、職場ごとの改善策を講じることを目的としています。



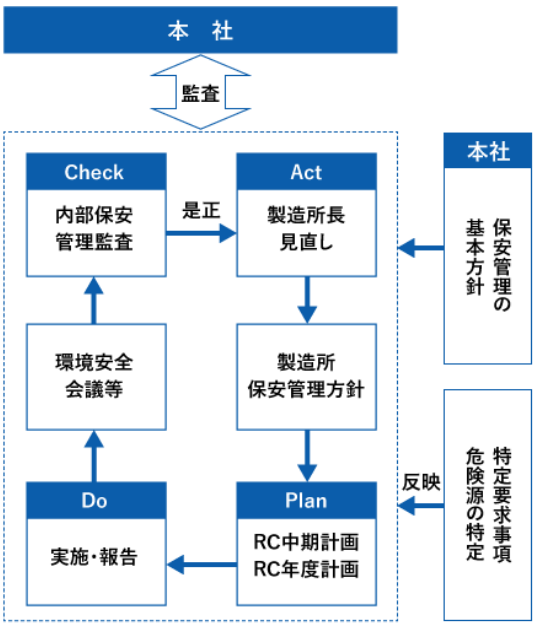
新型コロナウイルス感染拡大前の取り組みの模様



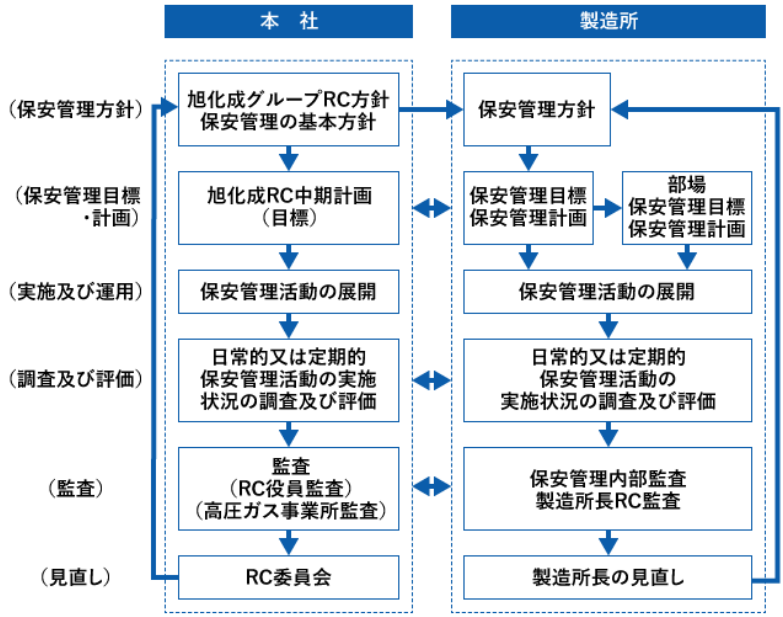
保安防災

方針

旭化成グループでは、本社の保安管理の基本方針「安定操業および保安防災に努めるとともに労働災害の防止を図り、従業員と地域社会の安全を確保する」に基づき活動を行っています。基本方針に基づいて安全性評価を行い、危険源を特定して、中期計画、年度計画を策定・実行していくことにより、自主的な保安確保の取り組みを続けています。
旭化成グループレスポンシブル・ケア(RC)方針に基づき、環境保全、品質保証、保安防災、労働安全衛生および健康を、経営の最重要課題と認識し、開発から廃棄にいたる製品ライフサイクルすべてにわたり、あらゆる事業活動においてこれらに配慮しています。また、法を遵守することはもとより、自ら目標を立て継続的な改善を行い、さらに積極的に情報を公開し、コミュニケーションを重ねることにより、社会の理解と信頼を得る努力を継続しています。



保安管理システムの体系



保安管理に係るPDCAサイクル

高圧ガスの保安管理

水島製造所および川崎製造所においては、「高圧ガス自主保安認定」を経産省より取得し、自主的な設備の認定保安・完成検査等を通して安全・安定運転の継続、保安の確保に注力しています。具体的には、「高圧ガス認定保安・完成検査実施管理規程」に従い、下記の役割で対象施設(認定事業所)の保安を確保しています。

高圧ガス統括責任者	旭化成社長
高圧ガス保安対策本部長	旭化成RC担当役員(取締役)
高圧ガス保安管理部門長	旭化成環境安全部長

本社、両製造所の関係者による「高圧ガス保安対策推進会議」(委員長は高圧ガス保安管理部門長)を年4回開催し(2020年7月、10月、2021年1月、4月)、タイムリーな情報交換、PDCAサイクルの展開に努めています。高圧ガス保安対策本部長を委員長とする「高圧ガス保安対策会議」を年1回開催し(2020年7月)、両製造所の保安状況の確認を行いました。また例年行っている高圧ガス保安対策本部長による現場パトロールはコロナ感染症の影響を考慮して昨年度は未実施としました。両製造所では、工場の操業継続を最優先課題と認識し、徹底したコロナ感染症予防対策を講じて確実な操業人員確保に努め、感染症の罹患者増加に伴う操業停止を回避しています。
また、水島製造所は更新審査(2021年9月)時に、より高度な高圧ガス保安管理が求められるスーパー認定制度(特定認定事業者)を申請しました。2018年度に立ち上げた準備プロジェクトにより検討を継続し、申請に向けた主要課題への対応を議論してきました。2020年度に正式なキックオフを行い、今後も本社・製造所で協働しながらスーパー認定制度取得に取り組んでいくとともに、高圧ガス保安管理の高度化に努めていきます。

高圧ガス保安管理の基本方針

- 安全は、経営の基盤をなす重要な要素であり、あらゆる事業活動の基本とする。
- 一人ひとりが安全に責任を持ち、現場確認の徹底により全員で安全を確保する。
- 安全に関するPDCAサイクルを回し、安全レベルを継続的に向上させる。
- 危険性を評価し、危険性の除去・低減対策を絶えず講じる。

プラントの保安防災管理

国内外のグループ関係会社も含めて、2020年度は下記の通りの保安に関する事故が発生しました。

【2020年度保安に関する事故件数】

- 保安重大事故　2件(事故強度　18ポイント以上、または死亡事故)
- 保安事故　1件(事故強度　3ポイント以上～18ポイント未満)
- 保安軽微事故　20件(事故強度　3ポイント未満)
  ※事故強度による分類は石化協基準(CCPSベース)を採用

2020年度は下記の通りの保安重大事故が2件発生し、その内1件では工事業者の方が1名死亡される重大事故となりました。

① 2020年6月10日(守山製造所)ハイポア工場撤去工事中の爆発(1名死亡)
② 2020年10月20日(延岡支社)旭化成マイクロシステム建屋火災

守山製造所の爆発事故においては、安全対策を実施済みの設備の撤去作業を実施していましたが、その設備の一部が密閉空洞部となっていることに気づかず、かつ腐食影響により、その内部に危険物が浸入、残留した状態で火気工事を行ったために爆発が発生し、工事業者の方が1名死亡されました。事故調査委員会を設置し徹底した原因解析を行い、2021年1月にRC担当役員による再発防止指示を当社グループ内に発信しました。
延岡支社での建屋火災に関しては、鎮火宣言が出されるまでに約4日間を要し、地域住民、消防、行政、顧客の方へ多くのご迷惑とご心配をおかけする重大事故となりました。本件に関しても、事故調査委員会を設置して議論を重ねていますが、現時点においても行政(警察)も調査中の段階であり、今後速やかな情報提供、徹底した再発防止策を図っていきます。
この2件の保安重大事故は延岡でのレオナ火災(2002年3月)以来の重大事故となります。今回の反省を踏まえ、今後も類似事故の未然防止をグループ全員の力を結集して展開していきます。

その他、1件の保安事故(2021年3月、定修工事中の発火)、小火/燻り、敷地内での危険物等の少量漏洩に伴う20件の保安軽微事故も発生しましたが、現場の的確な一次処置により被害の拡大を防止することはできました。今後も保安に関する事故件数の低減に向けての取り組みを強化していきます。

保安防災技術伝承活動

保安防災管理においては、プラントの機能を健全に保ち、安全・安定に運転することが重要です。当社グループでは、プラント建設時にリスクアセスメントを行うと同時に、既設プラントに対して火災・爆発防止、異常反応防止&インターロック機能保全や、老朽化などの視点による設備やプロセス見直しを繰り返すことにより、プラントにおける保安事故の撲滅を図っています。
2013年度に開始した「保安防災技術伝承活動」を継続し、各工場のハザードの洗い出し、リスクの特定を行っています。その際には、インターロック等の安全装置が機能しない時の最悪状態（ハザード）を想定し、異常反応、用役停止、コンタミ等のリスクや、重合禁止剤の有効性等の異常時の処置を検討しています。

「保安防災技術伝承活動」の取り組み内容

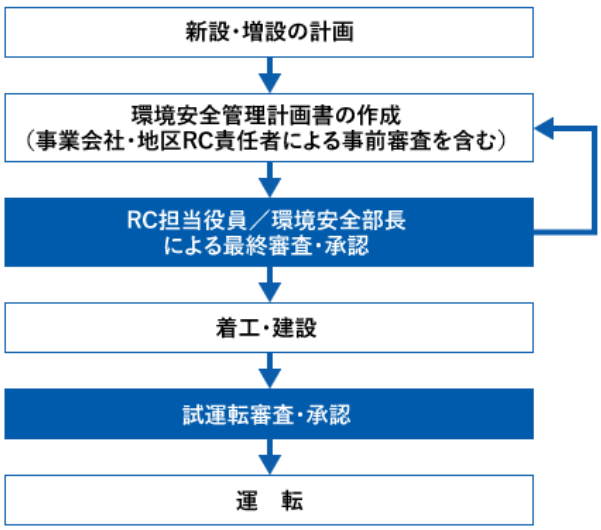
① 危険源の特定
② 技術伝承資料（要約版）による継承
③ 高ハザード（機器破損・火災爆発）に至る要因解析および対応策の妥当性確認
④ 異常処置行動訓練の実施による考動力を身に付けた運転員の育成

また、各工場を訪問し本社環境安全部による専門的な第三者検証を定期的に行い、議論を重ねて検討内容の進捗確認、高度化を図っています。

設備新設・増設時の事前審査

設備の新設・増設時はもちろん、改造時または撤去時も含めて事前にプロセス危険性評価を行い、プラントの高い安全性を確保しています。当社グループが定める「設備投資に関する事前審査基準」に基づき、一定規模以上の設備の新設、改造などに対して「設備投資事前安全審査」および実運転に入る前の「試運転前安全審査」を行い、安全性確認を行っています。この活動は、国内はもちろん海外の設備に対しても適用しています。
この事前審査の中で行う「安全性評価（SA）」は、危険度ランクの高い設備に対してはHAZOP※などの手法によるリスクアセスメントを必ず実施しています。

※ HAZOP ： “Hazard and Operability Study”
設計点からのずれによる想定から発生原因と対策を洗い出す手法。網羅性に優れた手法で広く使われています。



設備投資に関する事前審査システム

プラントの安全・安定生産への取り組み

当社グループは、マテリアル・住宅・ヘルスケアの事業領域があり、それぞれ特徴を持ったプラントを有しています。安全確保を図る上でも、プラントの特性に適した方法が必要になってきます。
この考え方に則り、「計画保全システム」を構築し、保全PDCAを回しています。計画保全システムの特徴は、工場ごとに機器別に保全方法や周期等を定めた「機器別管理基準」を策定し管理を行っていることです。
また、グループ横断的な活動として、保全人事委員会やグループ設備技術会議を設置し、4つの専門部会等を通し、①最適な計画保全体制の構築、②基準・標準類の整備、③保全技術者育成システム構築、④技術情報の共有化等の施策推進を行っています。この保全活動を推進することにより、プラントの安全・安定生産を確保していきます。

保全教育

保全とは、「製造目標を達成するに必要な設備の状態をつくり出す力」のことをいいます。その取り組みは計画保全システムにより保全PDCAを回すことですが、その基盤は人財です。一人ひとりが基礎となる技術をしっかり身に付け、それをチーム力に変えることが大切です。
当社グループの考える「保全人財」は、単なる現状復帰を繰り返す修繕屋ではなく、計画保全の遂行力、危険の予知力、改善力を持った保全エンジニアです。このような保全人財を育成するため、「保全人財育成理念」を明確にした上で、2009年度から「保全人財育成カリキュラム」を運用し、保全エンジニア全員を対象にカリキュラムに基づいた教育・育成のPDCAを回しています。

保安防災教育

化学プラントを操業していく上で必要な技術習得を目的として、水島、川崎地区に教育・訓練センター「旭オペレーションアカデミー(Asahi Operation Academy ; AOA)」を設置しています。ここでは、設備の原理・構造について学ぶとともに設備故障部位の特定能力と対応能力を向上させるために、教育用ミニプラント、シミュレーターを使用し、技術技能訓練、単体機器操作訓練、プラント運転訓練などを行っています。異常を発生させない適切な処置を学ぶことができ、異常兆候を早期に把握する能力を向上させることによって、不測の事態にも対応できる「設備とプロセスに強いオペレーター」の育成を行っています。
また、労働災害の恐ろしさや安全作業基準の意味を体で理解させる安全体験訓練を実施しています。挟まれ・巻き込まれ、被液、つまずき・転倒、火傷、墜落等の危険体験に加え、人の行動特性や災害事例の教育を併せて行い、安全の感性を向上させ基準・ルールを守り常に危険を回避する行動がとれる人財を育成しています。
2019年度より、基礎技術教育および安全体験教育カリキュラムにVR体験の盛り込みを開始し、設備扱いや運転操作における危険感受性向上教育の充実に努めています。

定期的に実施している研修	基礎技術コース(機械、計装、電気、化工) 安全体験コース(挟まれ・巻込まれ、被液、火傷、躓き、転倒・転落、火傷等) 階層別コース(問題解決研修等)
研修対象者	製造オペレーター、設備管理要員

また、各支社・製造所においても環境安全に関する教育に注力しています。
富士支社には、電子材料や化合物半導体、水処理膜、医薬品など多種多様な製品の工場群があるだけでなく、複数の研究所群もあり、研究開発から製造までの幅広い人財育成が必要となります。また、近年ではキャリア採用者を含めて、比較的経験の浅い従業員の構成比率が増加し、さまざまな労働災害や保安事故発生が懸念されます。そのため、経験の浅い従業員を対象とした教育制度の充実化に取り組んでいます。特に「製造基礎学校」として、2019年度から行動規範や安全・製造の基礎知識を学ぶ製造オペレーター初期教育コースを立ち上げました。
また「製造基礎学校II」として、2020年度から設備工学の基礎を学ぶ製造オペレーター技能教育コースを立ち上げ、さらに、労働災害が疑似体験できる体験型安全教育も立ち上げました。特に体験型安全教育では、挟まれ巻き込まれ、被液、引火爆発、転倒、感電など多種多様な労働災害が体験でき、座学で得た知識をもとに実際に体験して覚えることができるようになっています。



富士支社　引火爆発体験教育　(2020年12月9日)



富士支社　挟まれ巻き込まれ体験教育　(2020年12月9日)

緊急事態への対応

当社グループでは、保安事故あるいは大規模地震などの緊急事態が万一発生した場合に備え、防災体制を内規に定め運用しています。
生産地区では、緊急事態発生時の人的安全の確保と隣接地域への影響を最小限にとどめるために、円滑な防災活動を行えるように体制を整えています。そのため、防災訓練等の年間スケジュールを立て、本社と一体となった定期的な防災訓練を実施しています。

富士支社においては、大規模地震や火災などの緊急時の対応を内規に定めて、定期的に訓練を実施しています。2020年度はコロナ感染症拡大の影響で公設消防との合同訓練は中止となりましたが、例年通り部場ごとの火災訓練、救護訓練、異常排水対応訓練等は継続しました。



富士支社　消火訓練　（2021年2月24日）



富士支社　救護訓練　（2021年2月24日）

物流安全

当社グループでは、物流事故を未然に防止するために、製品の保管、荷役、輸送業務を委託する物流会社とともに、物流安全大会、安全連絡会議、安全査察、教育等さまざまな安全活動に取り組んでいます。具体的には、毎年、物流会社を一堂に会し当社経営トップも参加して安全意識を高めていく物流安全大会のほか、輸送モード別に事故事例などの情報を共有化するための安全会議を開催しています。2020年度は、コロナ感染症対策のため、すべてリモート方式にて開催しましたが、多くの方々にご出席いただきました。

【2020年度　物流安全大会および輸送モード別安全会議実績】

- 物流安全大会　48社
- 陸運安全会議　16社
- 海運安全会議　16社
- 個品安全会議　11社

また、万一の物流事故に備え、物流会社と一体となった物流総合防災訓練を行い被害の拡大防止対策を図っています。
これらに加え、緊急時の防災対応力のさらなる強化を目的として、一般財団法人海上災害防止センターとの契約（2017年1月）による「危険物質事故対応サービス：HAZMATers（ハズマッターズ）」を導入しています。本サービスを起用することで、より専門性の高い事故対応態勢を24時間365日確保するとともに、万一の事故発生時には、専門要員による実効性の高い迅速な事故処理活動により、事故被害の早期拡大防止体制が強化されました。



HAZMAT緊急用出動車両

【2020年度物流事故件数】

	目標	結果
物流重大事故*	0件	0件
物流事故**	0件	1件

（ただし旭化成ホームズなど一部の関連会社を除く）

2020年度は1件の物流事故が発生しました。この事故は、輸送会社にて危険物をISOコンテナに充填中に少量漏洩したものです。直ちに回収措置を行ったため、区域外への流出はありませんでしたが是正処置を行い、再発防止に努めています。

※　事故定義

*物流重大事故：①死者または重傷者1名以上／②損害額1億円以上／③社会的影響大（住民避難勧告等）

**物流事故：①人的災害（物流重大事故以外）／②公設対応（消火・漏洩防止活動等）／③爆発・延焼・中毒またはその恐れあり／④損害額5百万円以上



社会活動

方針

旭化成グループでは、操業地域において、地域社会と良好な関係を築き、地域の発展に寄与することは企業の社会的責任であるととらえています。地域の文化を十分に理解し、地域社会の皆様とのコミュニケーションを深め、地域の発展に資することを目指します。
地域の雇用創出に取り組み、地域活性化に貢献するとともに、その地域の課題解決につながる活動を展開していくことをグループ全体の方針とします。また、地域交流会や工場見学の受け入れ、地域貢献活動等を通じて、地域社会の皆様に当社事業や取り組みへのご理解をいただくとともに、いただいた声を経営に活かしていきます。

マネジメント体制

工場周辺地域とのコミュニケーションに関しては、当社グループの各製造地区の総務・事務部門が中心となり、定期的な地域交流会や工場見学等の開催運営を行っています。

工場見学の受け入れ

当社グループでは、事業活動および環境安全への取り組みについて理解していただくために、工場見学を実施しています（実施していない工場もあります）。
※2020年度は、新型コロナウイルス感染が拡大している状況に鑑み、工場見学を中止としました（写真は2019年度の様子です）。



工場見学（鈴鹿製造所）



研究所見学（富士支社）




延岡地区の工場見学、延岡展示センターの見学お申し込みはこちらから

生産拠点周辺の地域の皆様との対話

当社グループの主要生産地区では、地域の自治会などを通じた地域住民の皆様との懇談や、体育館・グラウンド・駐車場などの施設の開放、イベントの開催などで、対話と交流を行っています。



近隣自治会への環境説明会（大分地区）



育樹の集い（守山製造所）



「男女共同参画授業」への参加（富士支社）



自治体へのマスク寄贈（延岡支社）



「職業体験フェア」への参加（大仁地区）



工場周辺美化活動（鈴鹿製造所）

NPO法人の次世代教育を支援

2009年より当社OB会の会員有志が学業支援ボランティア「はげまし隊」を組織し、宮崎県延岡市の中学生に対し、数学・理科の学業支援を開始しました。2012年にはNPO法人化し、現在も規模を拡大して活動を続けています。当社はNPO法人「学校支援のべおかはげまし隊」を支援しています。



「学校支援のべおかはげまし隊」の活動



社会活動

地域社会
社会貢献活動

方針

旭化成グループでは、社会を構成する一員としての責任を果たすべく、以下を社会貢献活動方針に掲げ、活動を展開しています。この方針に基づき、「次世代育成」「環境との共生」「文化・芸術・スポーツ振興」の3つの分野を中心とした支援を通じて、当社の事業に関わる地域やステークホルダーとの共存共栄を図っていきます。

1. 旭化成グループの経営資源である人財と技術を有効に活用し、旭化成として特色ある活動を展開します。
2. 目的と効果を常に意識し、より価値のある活動を心掛けます。
3. 従業員の参画意識を醸成するとともに、一人ひとりの自主的な活動を支援・促進します。

旭化成グループ 社会貢献活動テーマ

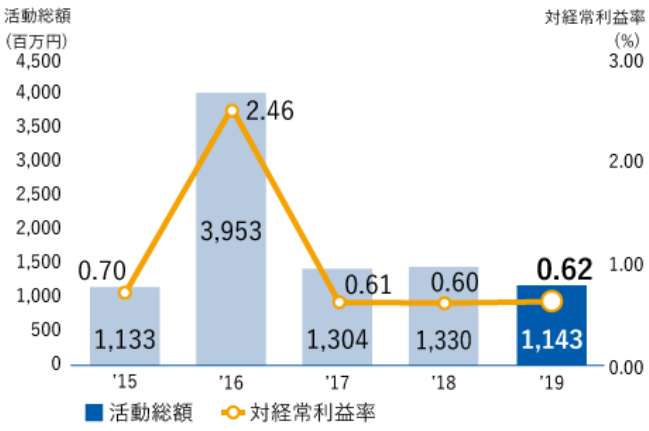
次世代育成 | 環境との共生 | 文化・芸術・スポーツ振興

社会貢献活動実績

当社グループは、従業員の積極的な社会貢献活動への参加を支援するとともに、日本経団連の「1%(ワン・パーセント)クラブ」に参加し、毎年、社会貢献活動関連の支出額(換算値※を含む)を実績として報告しています。2019年度の総寄付金額(コミュニティ投資額を含む)は11億4,300万円でした。

※「1%クラブ」が実施する社会貢献活動実績調査の調査方法に基づき、当社グループ全体の活動実績を金額換算したもの。

› 日本経団連「1%クラブ」



社会貢献活動関連支出の推移

次世代育成

出前授業（講師派遣事業）などの実施

当社グループは、小・中・高校生の皆さんに科学技術への関心と理解を深めていただくため、従業員が講師を務めて、学校もしくは当社工場内で授業を行い、理科・科学や環境に関する実験学習を行っています。また、職業講話、課題解決学習などのキャリア教育も行い、職場訪問学習も受け入れています。
2020年度は延べ7校、413名の児童・生徒の皆さんが受講しました。
※2020年度は、新型コロナウイルス感染が拡大している状況に鑑み、大幅に規模を縮小して実施しました（写真は2019年度の様子です）。



神奈川県川崎市



岡山県倉敷市



滋賀県守山市



宮崎県延岡市



宮崎県延岡市



宮崎県延岡市

日本科学未来館・パートナーシップ企業としての活動

当社グループは、2008年度より、東京・お台場の日本科学未来館（館長：毛利衛氏）のパートナーシップ企業として、子どもたちをはじめとする多くの皆様の科学への興味を共に育んでいます。
これまでに、このパートナーシップ制度を活用し、未来館主催の展示会における展示協力、実験教室開催にあたっての製品協賛等の協力、友の会会員などを対象としたイベントの実施などを行っています。



日本科学未来館

新聞社が実施する、科学・環境学習関連企画への協賛

当社グループは、新聞社が主催する、子どもたちを対象とした科学・環境学習関連の企画に協賛しています。

日本学生科学賞

中・高校生の理科教育の充実を目的として、読売新聞社が主催している『日本学生科学賞』に、2020年度も単独協賛し、「旭化成賞」を授与しました。
表彰式は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けオンラインにて開催されました。



当社社長の小堀秀毅による「旭化成賞」中学の部 受賞校・作品発表の様子

地球教室

朝日新聞社が企画・運営する小学生対象の環境学習イベント『地球教室』に、2020年度も協賛しました。希望する全国の小学校等に配布される環境学習テキストの編集協力や、省エネの取り組みをテーマにした小学校での出前授業の実施、小学生の親子を対象とした環境イベントへの講師派遣などを行いました。



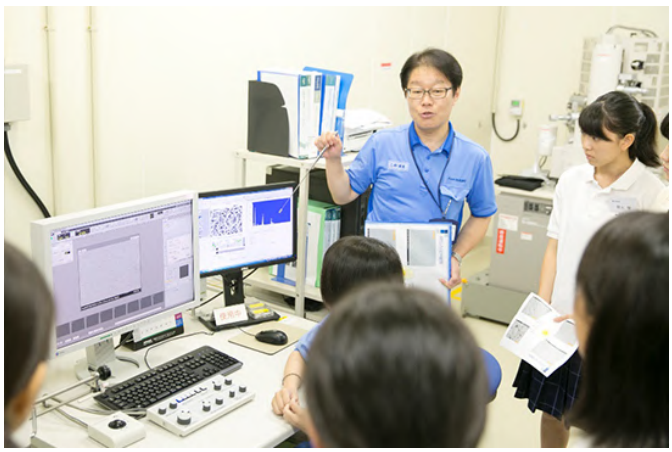
環境イベントへの講師派遣（オンライン）のもよう（写真提供　朝日新聞社）



「地球教室」オンラインでの出前授業のもよう（写真提供　朝日新聞社）

理工系女性人材育成への支援活動

当社は、内閣府が展開している理工系女性人材育成の推進活動「理工チャレンジ」キャンペーンの一環として、理工系を志望する女子高校生を対象としたイベントを実施しました。この「理工チャレンジ」は、女子学生の理工系選択やその分野での活躍を支援するための取り組みとして、内閣府、文部科学省、日本経団連（女性の活躍推進委員会）がタイアップし推進しているもので、当社もこの趣旨に賛同し、初年度より協力しています。
※2020年度は、新型コロナウイルス感染が拡大している状況に鑑み、実施を見送りました（写真は2019年度の様子です）。



透過型電子顕微鏡での回析を学習



女性研究員との交流会

旭化成奨学生制度

当社グループは、新分野を開拓し科学技術の向上に寄与する人材を育成するため、奨学生制度を設けています。
大学院修士課程、博士課程ならびに6年制大学に在籍している方を対象に、化学・化学工学・機械・土木・建築・制御・電気・電子・強電・物理・情報・生物・薬学・農学・医学・獣医学などを専攻する方から応募を受け付け、多数の皆様に奨学金を貸与しています。

環境との共生

「あさひの森」（宮崎県）での植林活動

宮崎県延岡市にある「あさひの森・速日の峰」で、毎年植林活動を行っていましたが、2020年度は、新型コロナウイルス感染が拡大している状況から、実施を見送りました（写真は2019年度の様子です）。



文化・芸術・スポーツ振興

企業スポーツを通じての社会貢献

当社グループの企業スポーツ部（陸上部、柔道部）は、オリンピック競技大会にのべ50名近い従業員を代表選手として送り出し、輝かしい成績を残しています。さらに、陸上や柔道に関わる社会貢献活動にも積極的に取り組み、主に練習拠点を置く宮崎県延岡市周辺で陸上トラック長距離走の記録会「ゴールデンゲームズinのべおか」などの陸上・柔道関係のイベント運営に協力し、子ども向けの陸上・柔道教室を開催するなど、スポーツ振興に貢献しています。
また2020年2月19日にはドイツ・デュッセルドルフ市で、柔道教室「Asahi Kasei Judo Workshop」を開催し、柔道部の4名が講師を務め、現地の小学生、柔道経験者らが参加しました。このような社会貢献活動で子どもたちと触れ合う時間は、当社の選手たちにとっても、気持ちを新たにし、地域との交流を深める貴重な機会となっています。
2020年度の「ゴールデンゲームズinのべおか」柔道教室「Asahi Kasei Judo Workshop」は、新型コロナウイルス感染が拡大している状況に鑑み、実施を見送りました（写真は2019年度の様子です）。



ゴールデンゲームズinのべおか



Asahi kasei Judo Workshop（ドイツ・デュッセルドルフ市）



『（公財）旭化成ひむか文化財団』の活動

『旭化成ひむか文化財団』は、当社の発祥の地、宮崎県において、地域の文化振興に資するため1985年に設立されました。以来、宮崎県内において、音楽・芸術・演劇などの文化行事の開催、地域の文化活動の支援、郷土文化への理解醸成のための活動などを行っています。
2020年度は、新型コロナウイルス感染が拡大している状況に鑑み、すべての活動の実施を見送りました。

› 旭化成ひむか文化財団

被災地支援・地域防災・その他の活動

新型コロナウイルス感染症に関する支援活動

当社グループは新型コロナウイルスの感染の予防、対策にお役立ていただくため、世界各地の拠点より、各国の共同募金会や医療機関に義援金の拠出、マスク等の寄贈を行いました。

心肺蘇生および救命救急医療の研究・教育活動の支援

当社の子会社であるZOLL Medical Corporation（ZOLL社　本社：米国マサチューセッツ州）「The ZOLL Foundation（ゾール基金）」に対し、心肺蘇生および救命救急医療の研究・教育活動の支援として、2020年12月に1千万米ドルの寄付を実施しました。
ゾール基金は、2013年に設立した非営利の公共慈善財団で、ZOLL社とは独立して運営されています。同基金は、心肺蘇生措置の質の向上や、心筋梗塞による容体悪化の防止および救急患者の死亡率・罹患率を下げるケアの向上による生命予後の改善を目的とし、革新的な新しい研究や若手研究者の研究・教育・啓発活動に助成金を提供し、これら活動を支援しています。助成金の募集は、年2回、ゾール基金のウェブサイトにて実施しています。詳細は下記のウェブサイトをご覧ください。

› ゾール基金のウェブサイト

津波避難タワーの建設

当社は、2013年度、宮崎県延岡市および日向市の自社敷地内に、地震時に発生する津波から避難できる場所として、津波避難タワーを2棟建設しました。敷地内で働く従業員だけでなく、地震発生時に周辺にいる一般の方々にも避難していただける収容能力を持ち、地域防災にも貢献します。



延岡市内の津波避難タワー

「ライフスポット」の設置

当社では、膜ろ過技術を活用して、深井戸の水などを高度浄化して飲用できるようにする飲料水供給システム「ライフスポット」を事業展開しており、自社内でも、守山・鈴鹿・延岡の各生産地区に設置しています。災害時にはこの「ライフスポット」から得られた飲料水を地域に供給するなど、地域の災害支援に活用できる取り組みを行っています。



「ライフスポット」（滋賀県守山市）

災害ボランティアクラブの活動

宮崎県延岡市の延岡支社では、従業員とOB・OGで組織する「災害ボランティアクラブ」が活動しています。



AED（自動体外式除細動器）訓練

献血活動の推進

当社グループは、グループ理念である「人びとの”いのち“と”くらし”に貢献する」ために、身近でできる社会貢献活動として、日本赤十字社に協力し、全国で献血活動を行っています。
本社（東京都千代田区）での献血活動は、献血量が少なくなる冬の2～3月に実施するようにしています。身近でできる社会貢献活動として、より多くの従業員の協力を得て、献血に協力していきたいと考えています。



献血活動会（東京本社）

グローバルな観点での社会貢献

地域の特性に合わせた活動を展開

当社グループのアメリカ・ヨーロッパ・中国・韓国・東南アジアなどにある事務所や製造拠点は、それぞれの地域の事情に配慮しながら、環境美化・清掃、福祉・教育支援、地域団体・学校への寄付などの活動を行っています。なお、当社の事業戦略上、重要拠点である欧州地域においては、産学連携強化（独アーヘン工科大学等）を積極的に行い、進出地域との共存共栄を図っています。また、2016年に旭化成ヨーロッパ、2017年に欧州R&Dセンターを設立し、現地の優秀な人財を採用しています。



ガバナンス

旭化成グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、コーポレート・ガバナンスの充実に努めています。

コーポレート・ガバナンス

事業環境の変化に応じ、透明・公正かつ迅速・果断に意思決定を行うための仕組みとして、最適なコーポレート・ガバナンスの在り方を継続的に追求していきます。

コンプライアンス

法令・諸規則の遵守のみならず、あらゆる事業活動において社会的な規範を含む、より高いレベルの企業倫理の実践を目指します。

リスクマネジメント

事業運営にかかわるリスク管理と有事における対応を基本規程に定め、その強化に取り組んでいます。

税務方針

当社グループの税務関連法令等の遵守や、税務の透明性向上を目的として税務方針を制定しています。



コーポレート・ガバナンス

› 最新のコーポレート・ガバナンスの報告書はこちらから (257.6KB)

2021年11月5日更新

基本的な考え方

旭化成は、「世界の人びとの“いのち”と“くらし”に貢献します」というグループ理念のもと、「健康で快適な生活」と「環境との共生」の実現を通して、世界の人びとに新たな価値を提供し、社会的課題の解決を図っていくことをグループビジョン(目指す姿)としています。その上で、イノベーションを起こし、多様な事業の融合によりシナジーを生み出すことで、社会に貢献し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。そのために、事業環境の変化に応じ、透明・公正かつ迅速・果断・的確に意思決定を行うための仕組みとして、当社にとって最適なコーポレート・ガバナンスの在り方を継続的に追求していきます。

基本方針

1. 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利を実質的に確保するために適切な対応を行うとともに、外国人株主や少数株主に配慮し、権利行使に必要な情報を適時・的確に提供することをはじめ株主の権利行使に係る適切な環境を整備していきます。

2. 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

当社は、「健康で快適な生活」と「環境との共生」の実現を通して、世界の人びとに新たな価値を提供し、社会的課題解決を図っていくことをグループビジョン(目指す姿)としており、各ステークホルダーとの適切な協働に努めます。

3. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、さまざまなステークホルダーに向けて、財政状態や業績等の財務情報とともに、経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示はもとより、法令に基づく開示以外の情報提供にも積極的に取り組んでいきます。

4. 取締役会の責務

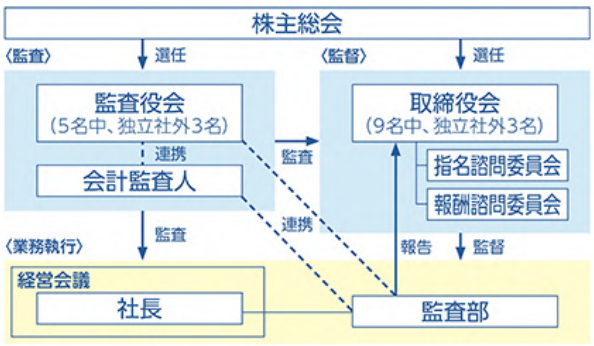
当社取締役会は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を促し、収益力・資本効率等の改善を図るため、経営戦略の大きな方向性を示し、経営陣によるリスクテイクを支える環境整備を行い、さらに、独立した客観的な立場から当社の経営の監督を実効的に行っていきます。

5. 株主との対話

当社は、株主・投資家のみなさまとの建設的な対話を図るための体制を整備し、積極的に対話を推進していきます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社のガバナンス体制とポイント



ポイント

- 取締役の1/3が独立社外取締役
- 女性取締役が1名在籍
- 多様なバックグラウンドを持つ取締役メンバー
- 監査役の3/5が独立社外監査役
- 監査役を補佐する監査役室を設置
- 監査部は社長と取締役会の双方に報告

取締役会・任意の委員会・監査役会の活動状況（2020年度）

種類	年間開催回数	平均出席率	主要テーマ
取締役会	14回	98% （取締役および監査役）	• 事業投資 • 中期経営計画 • リスク管理およびコンプライアンス • サステナビリティ
指名諮問委員会※	3回	100% （全委員）	• 最適な取締役会の構成・規模 • 取締役・監査役候補の指名方針 • 社外委員に関する独立性判断基準
報酬諮問委員会※	4回	100% （全委員）	• 取締役の報酬方針・報酬制度 • 取締役の個人別業績連動報酬の決定
監査役会	18回	96% （監査役）	• 取締役の職務執行状況の監査 • 業務および財産の状況の監査 • 会計監査人の評価

※ 指名諮問委員会と報酬諮問委員会のメンバーは、社外取締役3名と代表取締役 小堀 秀毅および髙山 茂樹で構成されており、両委員会の委員長は、社外取締役 岡本 毅氏が担っています。

› コンプライアンス
› リスクマネジメント

取締役候補指名の方針と手続き

取締役候補者の選出にあたっては、取締役にふさわしい識見、能力等に優れた者を候補者としています。社内取締役については、担当領域における専門的知識、経験、能力等を備えていると考えられる者を候補者として選定しています。一方、社外取締役については、高い識見を踏まえた客観的な経営の監督を期待し、それにふさわしい経営者、学識経験者、官公庁出身者等で、豊富な経験の持ち主を幅広く候補者としています。取締役候補の指名に関する客観性と透明性をより一層高めるため、社外取締役を主たる委員とする指名諮問委員会を設置し、取締役会の構成・規模、役員の指名方針等についての検討に参画いただき、助言を得ることとしています。

› 社外取締役の選任理由と独立性に関する補足説明（第130期 有価証券報告書）

社外役員の専門性と経験分野の多様性（スキルマトリックス）

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、多様な事業を営む当社グループの業務執行を監督・監査できるよう、知識・経験・能力等の多様性を考慮して取締役会の構成を考えています。中でも、当社グループを取り巻く社会環境の変化、社外のステークホルダーの視点を機敏に捉える高い感度、企業経営の実践を通じて培われた知見を反映した取締役会の多面的な審議の実現にあたっては、当社グループから独立した立場を有する社外取締役および社外監査役の専門性と経験分野の多様性は不可欠と考えています 。

		企業経営	財務・会計	法務・知財	環境・社会
社外取締役	立岡 恒良			★	★
	岡本 毅	★	★		★
	前田 裕子			★	★
社外監査役	真壁 昭夫		★		★
	伊藤 鉄男			★	★
	望月 明美		★		★

取締役会の実効性評価

当社取締役会では、その実効性を毎年度終了後、取締役および監査役のアンケートを収集した上で、取締役会での議論を通じて定期的に評価しております。2020年度の主な取り組みおよび今後に向けての課題認識は以下の通りです。

2020年度の取り組み

2020年度の当社取締役会では、前年度の評価結果を踏まえて、主に以下の取り組みを実行しました。

（1） 議題の充実
事業ポートフォリオの管理、サステナビリティ推進の取り組み、デジタルトランスフォーメーションへの対応等の中長期的な経営課題に関する議題を取りあげる頻度を増やし、取締役会でのこれらへの実効的な監督が行われるよう取り組みました。

（2） 社外役員への情報提供充実
新型コロナウイルスの感染防止に配慮しながら、定期的に行ってきた当社グループの拠点視察の機会を確保し、一方で、オンライン会議を活用しながら、取締役会当日での議論の深化のため、取締役会議案の事前説明を拡充しました。

（3） 委員会運営の改善
報酬諮問委員会だけではなく指名諮問委員会の委員長をも社外取締役が担うこととし、さらに、取締役報酬のうち個人別の業績連動報酬の決定を報酬諮問委員会に委ねることとしました。これらによって、取締役人事・取締役報酬の決定プロセスの独立性・客観性・透明性が向上しました。

今後に向けての課題認識

2020年度の取り組みを踏まえて、今後に向けて以下の課題認識を改めて取締役会にて共有しています。

（1） 議題の充実
中長期的な経営課題に関する取締役会での議論の一層の拡充および必要な付議基準の見直し

（2） 次期中期経営計画にあわせたコーポレート・ガバナンスの見直し
次期中期経営計画にあわせた取締役会の構成・規模・スキル要件の整理

（3） その他
取締役会の実効性評価の方法、社外役員間の連携拡充等

役員報酬

業務執行取締役の報酬構成比（2020年度）

基礎報酬（固定）	業績連動報酬（短期）	株式報酬（長期）
55.8%	32.5%	11.8%

- **業績連動報酬＝成果へのコミットメント**
- **株式報酬＝株主との目線一致**

※ 社外取締役の報酬は基礎報酬のみで構成

2020年度における取締役および監査役の報酬等の額

役員区分	報酬等の総額(百万円)	種類別の内訳(百万円)			支給人員(名)
		基礎報酬	業績連動報酬	株式報酬	
取締役	484	291	142	51	9
-うち、社外取締役	48	48	–	–	3
監査役	132	132	–	–	5
-うち、社外監査役	45	45	–	–	3
計	616	423	142	51	14

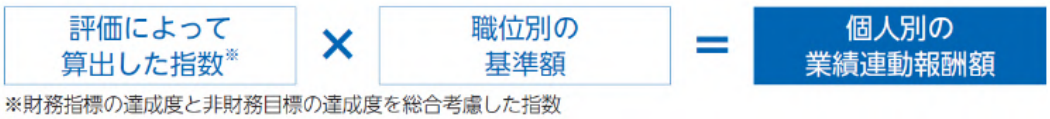
役員報酬に関する方針

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を確保していくためのコーポレート・ガバナンスの仕組みの一つとして、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針について報酬諮問委員会に諮問し、その答申内容を尊重して取締役会において以下の通り決議しています。
また、監査役の報酬については、取締役から独立した立場で取締役の職務執行を監査するという役割に鑑み、業績連動報酬制度は採用せず、固定報酬で構成され、個別の報酬額は監査役の協議により決定しています。

取締役報酬の決定方針

1. 基本方針
   当社経営に対する監督の立場にある社外取締役の報酬については、特に短期的な業績変動によって左右されるべきものではなく、独立性の高いポジションを確保するために、固定額の基礎報酬のみで構成し、水準は外部専門機関の調査データ等を勘案して決定する。
   一方、業務執行取締役の報酬については、経営陣幹部として業績や経営戦略に紐づいたインセンティブの付与が必要であるため、生活基盤となる固定額の基礎報酬に加えて、業績連動報酬及び非金銭報酬としての株式報酬を組み合わせた報酬体系とし、経営戦略や経営課題に応じて、外部専門機関の調査データ等から得た水準を考慮しながら、報酬額の支給水準や報酬の種類別の支給割合を調整することにより、その役割に応じた適切な水準とする。
   なお、取締役報酬のあり方・制度設計が最適なものであるようにするため、取締役会及び報酬諮問委員会にて定期的に審議し、継続的にその妥当性を確認のうえ、改善を行うものとする。
2. 報酬付与の時期又は条件の決定に関する方針
   それぞれの種類の報酬の目的に照らし、基礎報酬は生活基盤としての性格から月次、業績連動報酬は恒常的インセンティブとしての性格から月次で支給するものとし、株式報酬は中長期的な株主視点の共有としての性格から取締役かつ当社グループの役員の退任時に当社株式を対象取締役に交付する。
3. 基礎報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針
   当社の取締役の基礎報酬は、職位、職責に応じて、他社水準、当社の業績をも考慮しながら、総合的に勘案して決定する。

4. 業績連動報酬並びに非金銭報酬の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針
業務執行取締役の報酬の一部を構成する業績連動報酬については、経営陣幹部として業績や経営戦略に紐づいたインセンティブの付与の観点から、資産効率を含む財務目標の達成度とサステナビリティの推進を含む個人ごとの目標達成度を含む非財務目標の達成度の両面を組み合わせる。
業績連動報酬は、グループ連結の売上高、営業利益、ROA等の財務指標の達成度とともに、サステナビリティの推進を含む個別に設定する目標の達成度を踏まえた総合的な判断を踏まえて算出する。基準とする財務指標は、事業成果に基づく客観的かつ明確な評価に適しているとともに、資産効率の向上の意識付けの観点から選択する。
個人別の業績連動報酬額を算出するまでに要する計算式の概要等は以下のとおりとする。
[個人別の業績連動報酬額を算出するまでに要する計算式]



また、業務執行取締役の報酬の一部として、非金銭報酬である株式報酬を付与する。当社においては、株価上昇によるメリットを享受するのみならず株価下落リスクをも負担し、株主視点を共有するべく、2017年6月28日開催の第126期定時株主総会決議に基づき、株式報酬制度を導入しているが、これは当社が設定した信託が当社株式を取得し、対象となる取締役に対して当社株式を交付する株式交付信託である。具体的には、取締役会で定めた株式交付規程に基づき、対象取締役に対して職位等に応じてポイントを付与し(1事業年度当たり100,000ポイントを上限とする。)、付与を受けたポイント数に応じて、取締役かつ当社グループの役員の退任時に、当社株式を対象取締役に交付するものである(交付される株式の数は、付与されたポイント数に1を乗じた数)。

5. 業務執行取締役の基礎報酬、業績連動報酬の額又は非金銭報酬の額の個人別報酬額に対する割合の決定に関する方針
各業務執行取締役の基礎報酬、業績連動報酬及び株式報酬の個人別報酬額の構成割合については、外部専門機関の調査データ等から得た水準を考慮しながら、経営戦略や経営課題に応じた適切な動機付けとなるよう設定する。
各業務執行取締役の基礎報酬:業績連動報酬:株式報酬の構成割合をおよそ6:3:1とし、このうち業績連動報酬は、職位別に定めた基準額に対して、評価によって0~200%となるように設計する。ただし、取締役会及び報酬諮問委員会にてその妥当性を定期的に審議し、継続的にその妥当性を確認のうえ、改善を行うものとする。

6. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の委任に関する事項及び取締役の個人別の報酬等の内容についての決定の方法
各取締役の個人別の報酬額のうち、業績連動報酬については、取締役会決議に基づき報酬諮問委員会にその具体的内容の決定を委任するものとし、その権限の内容は、報酬諮問委員会が、各業務執行取締役の業績連動報酬について、取締役社長から提案された個人別の目標達成度の評価の合理性・適正性を確認し、これを取締役会で決定された計算式の枠組みに投入して個人別の業績連動報酬の金額を決定することとする。
当該権限が適切に行使されることを確保するため、報酬諮問委員会は社外取締役を過半数の委員として構成することとし、取締役会に対して定期的に上記確認及び決定のプロセスを報告する。
各取締役の個人別報酬額のうち、基礎報酬及び株式報酬の決定にあたっては、取締役会は報酬諮問委員会に審議を求め、報酬諮問委員会の審議結果を十分に斟酌したうえで、取締役会にて決定することとする。
なお、職位毎の固定額の基礎報酬は、取締役会でその金額を決定のうえ支給するものとし、株式報酬については、取締役会で決定された株式交付規程に基づいて各取締役にポイントを付与し、所定の条件成就時に当該取締役に当社株式を交付する方法で支給するものとする。

› 役員の報酬等(第130期 有価証券報告書)

社外役員に関する独立性判断基準

当社は、社外取締役および社外監査役が独立性を有すると認定するにあたっては、以下のいずれにも該当することなく、公正かつ中立的な立場で職務を果たしうることを確認します。

1. 当社グループの業務執行者(業務執行取締役、執行役、執行役員、従業員等)または過去10年間にこれに該当した者
2. 当社グループを主要な取引先とする者(年間連結売上高の2%以上が当社グループ向けである者)またはその業務執行者
3. 当社グループの主要な取引先(当該取引先による当社グループへの支払いが当社の年間連結売上高の2%以上を占める場合、または、当社連結総資産の2%以上の金銭の借入先)またはその業務執行者
4. 当社からの役員報酬以外に、当社グループから個人として多額の金銭その他財産上の利益(年間1千万円以上)を得ている者
5. 当社グループから多額の寄付・助成(年間1千万円以上)を受けている者またはその業務執行者
6. 当社グループの主要株主(当社の総株主の議決権の10%以上を直接または間接的に保有している者)またはその業務執行者
7. 当社グループの役員・従業員を役員に選任している法人の業務執行者
8. 当社グループの会計監査人またはその所属者
9. 過去3年間に、上記2から8のいずれかに該当する者
10. 上記1から8のいずれかに該当する近親者(配偶者、2親等以内の親族および生計を共にする者)
    ただし、上記1から3、5から7の「業務執行者」は「重要な業務執行者(業務執行取締役、執行役、執行役員等)」に読み替えるものとする

監査役監査および会計監査、内部監査の状況

- 業務執行に関わる内部監査については、社長直轄の組織として監査部を設置しており、当社内部監査基本規程に基づき年次監査計画を立案し当社社長の承認を得たうえで、当社グループの監査を実施しています。
- 監査役監査については、各監査役は、監査役会が定めた監査方針のもと、取締役会への出席、業務状況の調査などを通じ、取締役の職務遂行の監査を行っています。なお、監査役会の機能充実のため監査役室を設置しています。
- 会計監査については、当社と会社法監査および金融商品取引法監査について監査契約を締結しているPwCあらた有限責任監査法人が、監査を実施しています。
- 監査部、監査役会、会計監査人の相互連携については、監査部、監査役会および事業会社等の監査役が、定期的な連絡会等を通じて連携を強化し、当社グループとしての法令等の遵守およびリスク管理等に関する内部統制システムの有効性について確認しています。また、監査役会は、会計監査人との間で監査計画の確認を行うとともに、四半期連結会計期間末ならびに連結会計年度末に当社グループの監査結果の報告を受けています。

› 監査報酬の内容等(第130期 有価証券報告書)
› 旭化成レポート



コンプライアンス

方針

旭化成グループは、コンプライアンスを重視し、事業・業務に関する法令・諸規則や社内ルールの遵守を徹底します。
また、これらの遵守のみならず、あらゆる事業活動において、社会的な規範を含むより高いレベルの企業倫理を実践し、グループ理念に基づくグループバリュー（共通の価値観）にかなった「誠実な行動」を目指します。

旭化成グループ行動規範

当社グループは、コンプライアンスを含む行動基準として、「旭化成グループ行動規範」を定め、これを当社グループのすべての役員、従業員に適用しています。行動規範は、当社グループで働く私たち一人ひとりが、グループ理念に基づくグループバリュー（共通の価値観）にかなった日々の行動を実践するための判断基準を具体化したものであり、行動のよりどころとなるものです。
社会の要請、情勢の変化などを踏まえ、その有効性を保てるように、継続的にこの行動規範を見直していきます。

「旭化成グループ行動規範」の内容はこちらをご覧ください。

› 「旭化成グループ行動規範」（366.8KB）



「旭化成グループ行動規範」

行動規範の周知

2017年度の行動規範の制定以降、当社グループの役員および国内の全従業員に上記行動規範を冊子にして配布するとともに、各職場単位での行動規範の読み合わせ、行動規範の学習ためのeラーニングの開設などによって、行動規範の周知活動を実施してきました。
また、行動規範の一層の浸透のため、国内の各職場で、コンプライアンス違反の具体的な事例を用いて意見交換を行う活動を実施するとともに、階層別社内研修のカリキュラムに行動規範の学習内容を組み込みました。2019年度には、行動規範の浸透度確認のため、国内従業員29,572名（契約社員・派遣社員・パート・アルバイトを含む）へのコンプライアンス・アンケートを実施したところ、27,683名が回答し（回答率93.6%）、そのうち約80%が「行動規範を理解している」と答えており、行動規範が着実に浸透してきています。
海外についても各国語版の行動規範の配布に加えe-ラーニングや研修等で、周知活動を順次実施し、高い倫理観に基づく行動の実現を推進しています。

マネジメント体制

当社は、グループ全体のリスク管理とコンプライアンス体制の強化を図るために、社長が直轄するリスク・コンプライアンス委員会を設置し、当社グループ全体のコンプライアンスに関する遵守状況とリスク対策の進捗状況をモニタリングしています。なお、委員会での審議結果等については、都度、取締役会に報告しています。

重大なコンプライアンス違反への対応

当社グループで重要なコンプライアンス違反が発生した場合には、コンプライアンス担当役員が、リスク・コンプライアンス委員会に案件を報告する仕組みとなっています。

コンプライアンスホットライン（内部通報制度）

当社グループは、コンプライアンス違反に関する情報を速やかに収集し、対策を講じることを目的として、2005年より、コンプライアンスホットライン（内部通報制度）を導入・運用しています。2015年度からは、お取引先とその従業員の方々からも同様の通報・相談ができるよう、この仕組みを拡大しています。通報された内容については、コンプライアンス担当役員が指名した者で構成する事務局および必要に応じて組織される調査・対応チームが調査を行います。コンプライアンス担当役員は、運用状況をリスク・コンプライアンス委員会に報告し、また重大コンプライアンス違反や役員に関わる案件については監査役会に報告するようにしています。

■秘密の厳守
- 当社グループでは、通報者に対し、通報を理由とした不利益な取り扱いが行われないための措置を講じています。
- また、通報案件に関する秘密保持および通報者の個人情報の保護を徹底しています。

■対象
- 当社グループ役職員、お取引先とその従業員の方々

■受付内容
- 通報の対象とする事案に制限は設けず、差別やハラスメントなどの人権侵害、贈収賄などの腐敗行為等、幅広い事案に対する通報を受け付けています。

■対応方法
- 通報手段にはイントラネットと封書（指定する弁護士事務所宛て）があり、匿名、実名いずれでも受け付けています。

通報件数と運用状況

2020年度は、60件の通報・相談が寄せられましたが、事業遂行に影響を及ぼすような重大な案件はありませんでした。なお、このうち5件が、差別やハラスメントなどの人権問題に関連する通報・相談でした。

腐敗防止

当社グループは国際連合のグローバル・コンパクトに賛同しており、「強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む」ことを宣言しています。「旭化成グループ行動規範」の中においても、贈収賄を含む腐敗行為を明確に禁止しています。
当社グループでは特に、贈収賄行為を企業の信頼を著しく損なう重大なリスク要因として認識しており、「グループ贈収賄防止規程」を定め、グループにおける贈収賄の禁止に関する基本方針、贈収賄防止のための各種手続き、社内体制等を明確にし、グループ全体に展開しています。

› 旭化成グループ贈収賄防止に関する基本方針 （204.5KB）

1. 各種手続き
   当該規程に基づく各種手続きの対象は、①公的部門（国を問わない）または②商業賄賂規制のある一定の国における民間部門のいずれかが、直接または間接的な相手方となる取引等です。具体的には、会食・贈答等の授受、寄付等を行う場合は、各組織における所定の責任者による事前審査・事前承認を経てから行うこととしています。また、エージェント、ディストリビューターを起用する契約など、贈収賄防止の観点で注意すべき一定の類型に該当する取引の場合は、贈収賄防止の観点から、ビジネスパートナーの適正性を確認するデュー・ディリジェンスを行っています。また、ビジネスパートナーに対し、当社の贈収賄防止の基本方針を明示するとともに、贈収賄規制関連法遵守の宣明を誓約書または契約条項に盛り込む形で求めています。

2. 教育
   腐敗防止全般(贈収賄、マネーロンダリング、詐欺等)に関するe-ラーニングや社内研修などの海外を含む従業員教育に取り組んでいます。
3. モニタリング
   継続的かつ有効な贈収賄防止体制を維持するために、定期的に内部監査を行うとともに、贈収賄防止の管理体制の評価・見直しをしています。
4. 相談・報告
   従業員が日常業務において贈収賄に関する不明点・疑問点が生じた場合、日本または海外地域拠点の法務部門に相談できる体制を整備しています。
   各従業員には贈収賄規制法違反またはそのおそれのあることを知った場合、速やかに所定の責任者へ報告することを義務付けています。
   お取引先とその従業員の方も当社内部通報制度により贈収賄を含む腐敗行為全般に関する報告・相談ができるように体制を整えています。
5. 腐敗行為に関する法令違反の状況
   2020年度、腐敗行為による従業員の解雇や法的措置を受けた事案は発生しませんでした。

政治献金実績

政治献金については、政治資金規正法を遵守し、社内ルールでけん制機能を設け事前決裁の上実施しています。2020年度の献金額は15,990,000円(旭化成グループ合計)であり、以下にて開示されています。

- 官報(号外第248号 P67)

独占禁止法・競争法遵守

当社グループでは、「独禁法遵守管理規程」を策定し、各国の競争法に違反する行為を禁止しています。また、カルテルやその疑いを持たれる行為を防止するために、業界会合への出席基準を定め、不適切な競合他社との接触・情報交換を禁止するとともに、商品の国内販売価格の一斉改訂を行う際には、コンプライアンス担当役員を含めた複数の委員から構成される「市場委員会」に付議し、価格改定の理由を確認し、独占禁止法に違反する行為がないことを確認した上で実施することとしています。

輸出関連法令遵守

当社グループは、「輸出管理規程」を策定し、外為法等の管理関係法令の遵守を徹底しています。当社グループから輸出を行う全製品について該非判定および顧客審査を行い、許可を要するものについては社内承認を経て経済産業省の許可を取得する制度を構築しています。また、定期的に全社講習会を実施して従業員へ法令・社内制度の周知を図るとともに、毎年度当社グループ関連部門に対して書面・実地監査を実施しています。

医療機関等との関係の透明性に関する取り組み

当社は、「企業活動と医療機関等の関係の透明性に関する指針」を自社の指針として定め、当社の医薬・医療分野での活動に伴う医療機関・医療関係者等への資金提供実績の情報を公開しています。詳しくは以下をご覧ください。

- 医療機関等との関係の透明性に関する指針 (149.3KB)
- 医療機関等に対する資金提供等に関する情報

医薬品・医療機器開発における倫理的配慮

医薬品の研究開発を行う旭化成ファーマ、医療機器の開発を行う旭化成メディカルでは、動物実験における法令・ガイドラインの遵守や倫理的配慮を徹底しています。詳しくは以下をご覧ください。

- 旭化成ファーマ
- 旭化成メディカル

その他法令等に基づく開示

当社グループは法律や国の方針に従った対応をしております。また、過去の案件に関しても現在の法律に遵守した対応を行っております。当社は過去行っていた核燃料物質に関連する研究の廃棄物を保有しております。このため「原子力損害の賠償に関する法律」（以下「本法律」といいます。）の対象事業者となっておりますが、1991年以降は関連する研究および事業等は一切行っておらず、それ以降法令の定めに従って適切に廃棄物を保管・管理し続けております。また、関係自治体や地域住民の皆様にもご理解いただけるように説明会の開催などを実施しております。本法律の改正（令和2年1月1日施行）に伴い、損害賠償実施方針を作成・公表しています。



リスクマネジメント

方針

旭化成グループは、「グループ リスク管理・コンプライアンス基本規程」に基づき、当社グループの事業運営にかかわるリスク管理と有事における対応の基本的な事項について定め、その強化に取り組んでいます。

マネジメント体制

各部署・事業本部・子会社でリスクマネジメントの推進責任を明確にして各事業等のリスクの認識と評価・分析を行い、各々の経営計画にて重要リスクの対策を計画管理しています。また、社長を委員長とするリスク・コンプライアンス委員会を通じて、進捗状況を確認・フォローしています。

ESGリスクへの対応

気候変動をはじめとする環境課題や産業構造の変化、労働人口の減少など、サステナビリティに関する社会動向から新たなESGに関するリスクが顕在化することが考えられます。当社グループではこれらESGリスクにも経営上の重要課題として向き合います。とりわけ、エネルギーを多用する事業の性質上、気候変動への対策は重要であり、経営上のリスク・機会要因として捉えています。
この認識のもと、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿って気候変動によるリスク・機会の分析を行い、対応策を検討しました。これらの結果を、経営や事業、環境の各部門で認識し、適切な対応に努めています。

› TCFD提言に沿った情報開示

情報セキュリティ

当社グループは、情報セキュリティリスク対策を重大な経営課題と認識しており、「旭化成グループ情報セキュリティポリシー」を策定し、情報セキュリティの確保と一層の向上を目指しています。

旭化成グループ情報セキュリティポリシー

旭化成グループは、情報セキュリティの確保を経営の重要な責務と認識し、旭化成グループ情報セキュリティポリシーを定め、実践することを宣言します。

1. 法令遵守
   私たちは、情報セキュリティに関連する法令・社内規程類を遵守します。
2. 体制整備
   私たちは、組織的に情報セキュリティを確保するため、情報セキュリティに関する体制を整備します。

3. 対策実施
   私たちは、情報セキュリティ事故を未然に防ぐため、情報資産に応じた適切な情報セキュリティ対策を実施します。万一、事故が発生した場合は、迅速かつ的確に対応し、被害の最小化と再発防止に努めます。
4. 従業員教育
   私たちは、全従業員が情報セキュリティの重要性を認識し、情報資産を正しく利用するため、全従業員に対して情報セキュリティ教育を実施します。
5. 継続的改善
   私たちは、継続的に情報セキュリティを確保するため、情報セキュリティに関する取り組みを点検し、必要に応じて改善します。

2016年12月1日
旭化成株式会社
代表取締役社長 小堀 秀毅

情報セキュリティに関する受付窓口

旭化成株式会社 IT統括部 セキュリティセンター

電話：03-6699-3036（受付時間：平日午前9時～午後5時）

電子メール：ak-security_sh@om.asahi-kasei.co.jp

個人情報の保護

当社グループは、取得・利用させていただいている個人情報の適正な管理を重要な責務と認識しており、「グループ個人情報管理規程」を策定し、個人情報を適切に取り扱っています。また、全従業員に、情報の取り扱いについてのルールを記載した『情報セキュリティハンドブック』（冊子）の配布、e-ラーニングによる教育を行っています。なお、2017年5月施行の日本における改正個人情報保護法に対応するため、「グループ個人情報管理規程」について必要な見直しを実施しました。

› プライバシーポリシー



情報セキュリティハンドブック

EU一般データ保護規則（GDPR）への対応

2018年5月施行のEUにおける「一般データ保護規則（General Data Protection Regulation：GDPR）」に対応するため、新たに「グループ個人情報管理細則」を定め、必要な基準と体制を整備しています。

知的財産の保護

当社グループは、重要技術情報が意図せずグループ外に流出することを防止するために、「技術流出防止に関する基本方針」および「管理の基準」を制定するとともに、海外進出時に留意すべき点をまとめたガイドラインの発行や、海外工場における「先使用権保全手続き」および国内における「技術情報流出防止の施策」を実施しています。従業員に対しても社内広報などで注意喚起を行い、研修会等による教育・啓発活動に取り組んでいます。

知的財産に関する事項は、別途公開している知的財産報告書をご参照ください。

› 知的財産報告書

危機発生時の緊急事態対応

事故・事件、問題の発生により当社グループの事業運営に重大な支障が生じる場合、または、当社グループの事業活動が原因となり、社会に重大な影響を及ぼしかねない事態が発生した場合には、緊急対策本部を設置し、関係部門と連携して対応する体制を構築しています。
なお、2017年度には、「グループ緊急事態対応規程」を定め、緊急事態発生時における基本方針、緊急対策本部の設置基準・役割などを改めて明文化しています。



税務方針

旭化成グループ税務方針

旭化成グループは、「旭化成グループ行動規範」に基づき、国内外の法令を遵守し、社内ルールの整備と適切な運用を徹底しています。
税務に関しても、旭化成グループの各社が事業活動を行う各国の税法を遵守し、社内ルールに基づいた税務処理を実行することを通して、適法にして適正な納税を行います。
加えて、税務リスクを極小化すること、適切な税務プランニングを実施すること、税恩典を積極的に活用することにより、キャッシュ・フローの極大化を図り企業価値の向上に貢献します。

1. 税務コンプライアンス

旭化成グループは、グループ各社が事業活動を行う各国の税務に関する法令・諸規則を遵守するとともに、OECD（経済協力開発機構）が整備したガイドライン等にも準拠した税務処理を実行します。その上で、各国において定められた期限までに確実に申告・納税を行います。

2. 税務ガバナンス

旭化成グループは、すべての役員・管理職・従業員が守るべき「旭化成グループ行動規範」の中で、法令・諸規則・社内ルールに基づき、グループ各社に適用される税法を理解し、適正・適法な税務処理を行うことを定めるとともに、「グループ経理規程」において、グループ各社に対して、税務ガバナンスの整備や税務状況に関する適切なレポーティングを義務付けています。

3. 税務リスク管理

旭化成グループは、法令・諸規則に遵った税務処理を実施しますが、税務当局と見解が相違する可能性が排除できない案件も存在すると認識しています。そのような案件については、税理士法人等外部の専門家を起用して十分な検討を行い、また必要に応じて税務当局に対して事前の照会をすることにより、税務リスクを最小化するように努めます。

4. 税務プランニング

旭化成グループは、事業目的の達成のため適切な税務プランニングを行うことは重要であると認識しています。法令・諸規則の制定趣旨を踏まえながら、キャッシュ・フローのメリットがある税務プランニングを検討・実施しますが、軽課税国（タックスヘイブン）への利益移転等といった経済的合理性のない租税回避を目的とするような行為は行いません。事業上必要なスキーム等が、各国の税制に照らしてタックスヘイブン対策税制の対象となる場合には適正に申告・納税します。

5. 移転価格

旭化成グループは、国外関連者との取引においては、価格設定に恣意性が入りやすく、その結果、各国の税額が本来あるべきものと異なるリスクがあることを理解しています。国外関連者との取引にあたっては、各国の移転価格税制を踏まえた独立企業間価格で行います。また、各国の移転価格税制に即した適切な移転価格文書を作成します。

6. 税恩典の活用

旭化成グループが事業を展開する各国では、その政策判断により各種の税恩典が用意されます。旭化成グループでは、それらの国々の税制を不断に研究し、事業目的に適う税恩典を積極的に活用します。

7. 税務当局との関係

旭化成グループは、税務当局との対応を誠実に行い、健全かつ良好な信頼関係を構築・維持します。税務調査等において指摘された問題は適切に対処し改善に努めます。ただし、税務当局の処分が税法に照らして不合理で納税者救済制度での対処が適当、と会社側が判断した場合には当該制度を利用します。