

品質・安全性の確保

基本的な考え方

artienceグループは、企画・研究開発から営業・アフターサービスまでの全段階で品質保証を確実に実行し、お客様に常に保証できる製品を提供しています。新製品・新事業開発の際は、自社規則にのっとり評価・検証を行い、製品化しています。

また、品質に関する国際規格「ISO 9001」を活用し、グループ全体での品質保証を充実・強化しています。経皮吸収型製剤などの医療分野では、医薬品の製造管理および品質管理に関する基準「GMP (Good Manufacturing Practice)」に基づいて生産しています。

WEB 「製品安全・品質保証に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>品質・安全性の確保」に掲載しています

リンク ESGデータ集 P.80 環境マネジメント
・ISO 9001認証取得状況

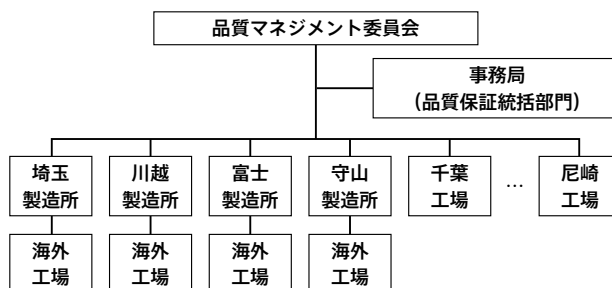
推進体制

「品質マネジメント委員会」を中心に、当社グループ全生産拠点の品質保証体制の構築と品質保証レベル向上を目的に活動を行っています。半期ごとの品質マネジメント委員会では、国内外の全生産拠点における品質向上活動戦略の共有化を図っています。

また、お客様に当社グループ製品を安心してお使いいただけるように、artience (株) 生産企画室が「品質リスク診断会」を開催し、第三者的な視点で各拠点の状況を確認し、品質不正を起こさない風土づくりを推進しています。

また、さらなる品質の安定化および品質リスクの低減に向けて、全世界どこでも同じ高品質な製品を供給できるようにするための品質標準「Global Standard for Quality」を構築し、全生産拠点への展開を進めています。

■品質マネジメント推進体制(2024年度)



品質・安全性の確保

取り組み

[製品情報の管理・提供]

当社グループでは、製品のSDS (Safety Data Sheet : 安全データシート) を社員によりお客様に配布するほか、当社のお客様ポータルサイト「ソムリエ」からも提供しています。より迅速に製品情報を提供し、お客様をサポートする体制を構築しています。重大な製品事故が発生した場合は、社内規程に従い事実の把握と影響範囲の特定を行い、速やかに経営層に状況を報告するとともに、法令に基づいた所管官庁への報告、ウェブサイトなどを通じた情報開示を行い、迅速かつ適切な処置を講じるリスクマネジメント体制を整備しています。

また、自社製品に加え、他社製品(販売商品)の販売も行っており、販売商品についても、お客様の安全に配慮した取り扱いや管理に努めています。

■ 重大製品事故発生件数

(単位: 件)

	2021年度	2022年度	2023年度
重大製品事故発生件数	0	0	0

[グローバルでの製品安全情報の提供と法令の遵守]

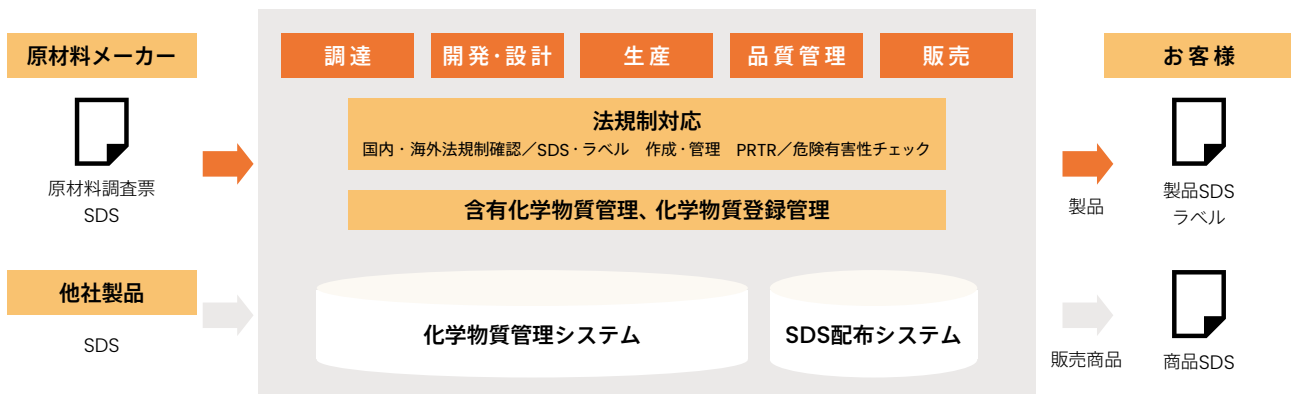
当社グループでは、各国のお客様に製品安全に関するグローバルな情報提供を行うため、輸出先の言語や法規に対応するSDS (安全データシート) 作成システムを搭載し、各国・地域の化学物質関連法規情報を一元管理できる独自の「化学物質管理システム」を運用しています。国内外のグループ各社ではこのシステムの運用を進め、各国の法規に準拠したSDSおよびGHSに準拠した「ラベルガイドライン」に従った製品ラベルを提供することで、お客様の製品安全リスクアセスメントをサポートしています。

2023年12月、従来の法規対応に加え、環境保全・回復と人びとの健康・安全・安心への配慮のさらなる強化を目的として、「化学物質管理システム」の仕様更新を実施しました。この仕様変更により、日本国内向けのSDSおよび製品ラベルにおける危険有害性情報等の表示のさらなる向上を図ります。

[製品リスク情報への対応]

当社グループは、製品リスクに対し、全社的な対応を迅速、適切に行うために、「製品リスク情報対応要領」を定めています。製品リスクへの対応は、artience (株) 生産企画室などが、中核事業会社や関係会社と連携して品質保証活動として推進しています。

■ 製品情報の管理・提供の流れ



お客様満足 (CS) の追求

基本的な考え方

artienceグループは、お客様を重要なステークホルダーと考えており、Brand Promise(ブランドプロミス)に「感性に響く価値を創りだし、心豊かな未来に挑む」を掲げて、製品・サービスの品質を第一に、社会やお客様に選ばれるブランドを目指しています。また、市場の声に積極的に耳を傾けて真摯に対応することで、信頼関係の構築に努めています。

取り組み

[お客様とのコミュニケーション]

当社グループは、ウェブサイト日本語・英語・中国語のフォームによるお問い合わせ窓口を設置し、製品・サービスへのお問い合わせや企業活動などに関するお問い合わせ(ご質問、ご意見、ご要望などを含む)に対応しています。受け付けたお問い合わせは、内容に合わせて担当部門に転送され迅速に対応する体制がとられており、対処・解決するべき案件については、是正処置や再発防止策をとっています(個人情報保護対応を含む)。

お客様ポータルサイト「ソムリエ」では、製品のPRTR(化学物質の排出量・移動量)情報やSDSの提供を行っています。

また、製品・サービスやイベントの情報をお知らせするダイレクトメールや国内外の展示会への出展などにより、お客様とのコミュニケーションの充実に努めています。

[ウェブサイトのリニューアル]

2024年1月1日、社名変更に伴い当社グループの活動についてステークホルダーの皆様にご覧いただきやすいようウェブサイトをリニューアルしました。

今回のリニューアルでは、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様によりわかりやすく当社グループの活動・取り組みをお伝えするため、事業会社や関係会社別に分かれていたサイトをグループとして一つに統合し、デザイン・ページ構成も含め大幅に見直しを図りました。サステナビリティページにおいては開示情報の充実と検索性の改善を行っています。



人材マネジメント

基本的な考え方

artienceグループのCorporate Philosophy (経営哲学)は「人間尊重の経営」です。社員の多様な価値観やキャリア志向を尊重し、新たな領域にチャレンジする人材や質の高い仕事を実践できる人材の育成に努めています。また、グループの強みを活かして社会に貢献していくために、性別や国籍、年齢、障がいの有無に関わらず多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、やりがいを持って働くことのできる職場づくりを目指しています。

人間尊重の経営を実現するために人材マネジメントに関する方針を制定し、各種人事施策をグループ全体に展開しています。

WEB 「人材マネジメントに関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>人材マネジメント」に掲載しています

人材マネジメントのあるべき姿

Corporate Philosophy (経営哲学)を人間尊重の経営とし、当社グループが最も重要としている経営資源は社員です。人材マネジメントの方向性として定めた社員の成長のための3つの柱のもと、多様な人材が各々のミッションに取り組み、グループの価値創造を支えています。社員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、会社と共に成長することで持続可能な価値の提供を目指します。

■人材マネジメントの3つの柱(2015年策定、2024年1月改定)

多様な人材が活躍できる 風土の醸成

多様な背景を持った社員の人権と多様な価値観・考え・発想が尊重され、存分に職務に取り組むことで新たな価値を世界に提供できるとの考えのもと、多様な人材が活躍できる企業風土を整えます。

主体的なキャリアを歩める しくみの構築

成長志向を持って自身のキャリアを思い描ける人材を雇用し、キャリア形成に向けた実践と成長の機会を継続的に提供することは企業の責務であるとの考えのもと、育成のしくみを構築・運用します。

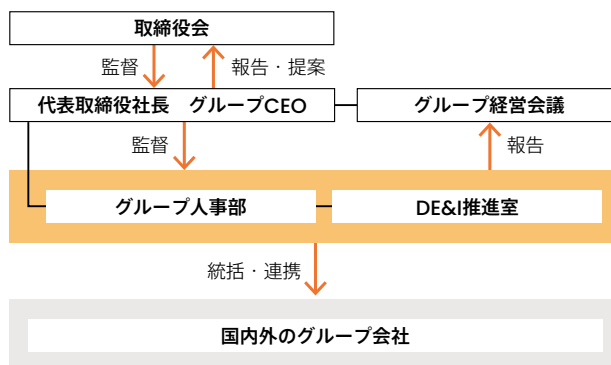
安心して働ける 職場環境づくり

社員が安心して働き、能力を最大限に発揮するには、職場の安全衛生、労務管理と評価、社員の健康と福利厚生が不可欠であるとの考えのもと、職場環境を整備し、継続的に改善していきます。

推進体制

artience (株)グループ人事部が主体となり、全社の人事施策の立案・実施、人材育成・キャリア開発の計画策定や研修の企画・実施、DE&Iの推進、健康経営など、人事戦略に向けたさまざまな取り組みを進めています。また、各地域・国の労働法令・慣行を踏まえ、国内外の各拠点と連携しながら施策を実施し、人材育成に取り組んでいます。

■人材マネジメント推進体制(2024年度)



人材マネジメント

雇用と労働慣行

[労働問題に関するリスク管理]

当社グループ(国内)では、労働関連法の遵守を目的に社員に向けた情報発信を行うとともに、労働組合と会社で検討を行う経営協議会を運営し、働き方の改善に努めています。

過重労働発生のリスクアセスメントとしては、社員の労働に関わるリスクを管理・モニタリングするため、年次有給休暇取得の促進や就業管理システムによる労働時間のモニタリングなどを実施しています。また、国内の各拠点で毎月開催される安全衛生委員会で過重労働状況について確認・監督し、上層部に報告しています。2023年度、国内での労働基準法違反の事例は0件でした。

[労働基準に関する方針の浸透]

人事労務管理の方針として、就業規則の設定、労使関係の構築、法令遵守と労務リスクの予防の3点を掲げ、グループ各社における管理業務の標準化に向けたサイト「グローバル人事ネットワークWEBサイト」に資料を掲載して常に参照可能としています。また国内では、人事関連情報サイトを開設し、人事規程や人事制度、福利厚生などの人事情報を発信しています。

国内・海外を問わず、グループ各社が適切な労務管理を行い、方針の浸透を図ることにより、すべての社員が理解できるように取り組んでいます。

[公正な評価・処遇]

当社グループでは、グループの成果・業績につながる行動を尊重し評価しています。賃金は基本給と賞与が主な構成となるようシンプルなものとし、諸手当は各国のビジネス慣習に合わせた補完的なものとします。会社の業績が向上したときに、その利益の一部を社員に還元していくために、社員一人ひとりの成果に応じた報酬体系の構築と社員(組合員)代表との協議を通じた見直しを行っています。

また、各国・地域の労働法規に基づき、適切な賃金、諸手当、その他臨時に支払われる給与等の諸条件を賃金規則等で定めており、人材マネジメントに関する基本方針においても、各国法令等や労働慣行に準拠した労務管理規則と体制を整備することを定めています。

[労働時間の適正化]

各国における労働時間に関する法規を遵守し、雇用条件や業務内容に見合う勤務形態を適用し労働時間を管理しています。一時的に労働時間が増加する場合には、社員の健康面やワーク・ライフ・バランスにもできる限り配慮し、事前に労使で協議し合意した合法的な許容範囲内で労務管理を行っています。

[労使の協議]

社員(組合員)の代表と会社側代表による年2回以上の経営協議会を開催し、労使で解決すべき課題について協議を行っているほか、個別案件に応じて適時労使協議の場を設けています。また、人事諸制度の改定については、事前に事務局レベルでの協議を開催するなど、互いに提案し意見し合うための機会を、できるだけ多く設けています。

[リンク](#) ESGデータ集 P.92 人材マネジメント

人材育成

[人材ローテーション制度]

人材ローテーション制度は、「育成異動」「自己申告反映異動」「社内公募制度／キャリアチャレンジ制度」「海外ワークショップ」からなる制度です。「育成異動」では、計画的な異動を通じて個人のキャリア形成を行います。「自己申告反映異動」では年1回の「自己申告アンケート」をもとに、本人の意思に基づいた異動への反映に努めています。「社内公募制度／キャリアチャレンジ制度」は、社員が自らやりたい仕事にチャレンジできる制度で、毎年複数名の異動を成立させています。

また、「海外ワークショップ」は、グローバル人材の育成を目的とした海外研修制度で、研修受講者は海外グループ会社においてインターンシップを経験し、海外ビジネスへの適応力や異文化コミュニケーションのスキルを身につけます。コロナ禍で中断しましたが、2023年度から募集を再開し、2012年度から2023年度の間に31名が受講しています。帰国後は海外と関わる部門でさらなる経験を積み、その後は駐在員として海外で活躍している社員も多くなります。

■主体的キャリア形成施策の成立件数

(単位：名)

	2021年度	2022年度	2023年度
社内公募制度／ キャリアチャレンジ制度	8	11	12

[DX人材]

環境・市場変化への対応と未来視点の業務改革を推進するため、DX人材育成を進めています。2022年度から「Aidemy」を全社員向けに導入し、延べ1,219人がITリテラシーやAI、機械学習のカリキュラムを受講しました。さらに2023年度からはRPA研修を開始しており44名(2024年8月時点で延べ160名)が受講、業務効率化で成果を上げています。今後は生成AI活用のため経営層も含めた研修を予定し、社員一人ひとりのデジタルスキル向上を図ります。

人材マネジメント

[artience growth fieldによる人材育成]

人材の育成と風土改革を目的として2007年に東洋インキ専門学校を開校し、人材の育成・キャリア開発に努めてきましたが、2024年に「artience growth field」と改称し、新たにスタートしています。階層別研修、職種別研修、海外人材育成・海外ナショナルスタッフ向け研修、自己啓発を柱とし、人材の底上げと将来の経営幹部の育成を基本方針として定め、各種研修や自己啓発活動を進めています。2023年度の研修日数は延べ417日、研修受講者数は延べ1,774名となりました。

新型コロナウイルス感染が拡大した2020年度からオンライン研修を拡充し、より幅広い層への教育に努めており、現在は各研修の目的・内容によってさまざまな形式(対面・オンライン・ハイブリッド)で実施しています。

	2021年度	2022年度	2023年度
一人当たりの研修費用(千円)	30	30	33
DX研修、リスクリング受講者数(名)	409	1,143	1,305

[リンク](#) ESGデータ集 P.93 人材育成

[社内表彰制度]

優れた成果を上げた事業活動を表彰する制度としてグループ社長賞表彰を毎年行っています。新製品の開発・市場化など事業に大きく貢献した実績や、事業拡大への将来性などを評価し、2023年度は、グループ特別賞(1件)、グループ社会貢献賞(1件)、優秀賞(1件)、トーヨーケム社長賞(1件)、トーヨーカラー社長賞(1件)、東洋インキ社長賞(1件)の6件が選出され、その中で特に優れた活動をグループ社長賞(1件)として表彰しました。

[ビジネスアイデアコンテスト]

2023年に第3回となるビジネスアイデアコンテストを開催し、国内127件、海外4件、計131件の応募の中からグランプリ(1件)、入賞(4件)が選ばれました。

ビジネスアイデアコンテストを通じて、新しい発想やアイデアを具現化する力を養い、「挑戦し続ける風土」、「提案し続ける風土」の醸成につなげていきます。

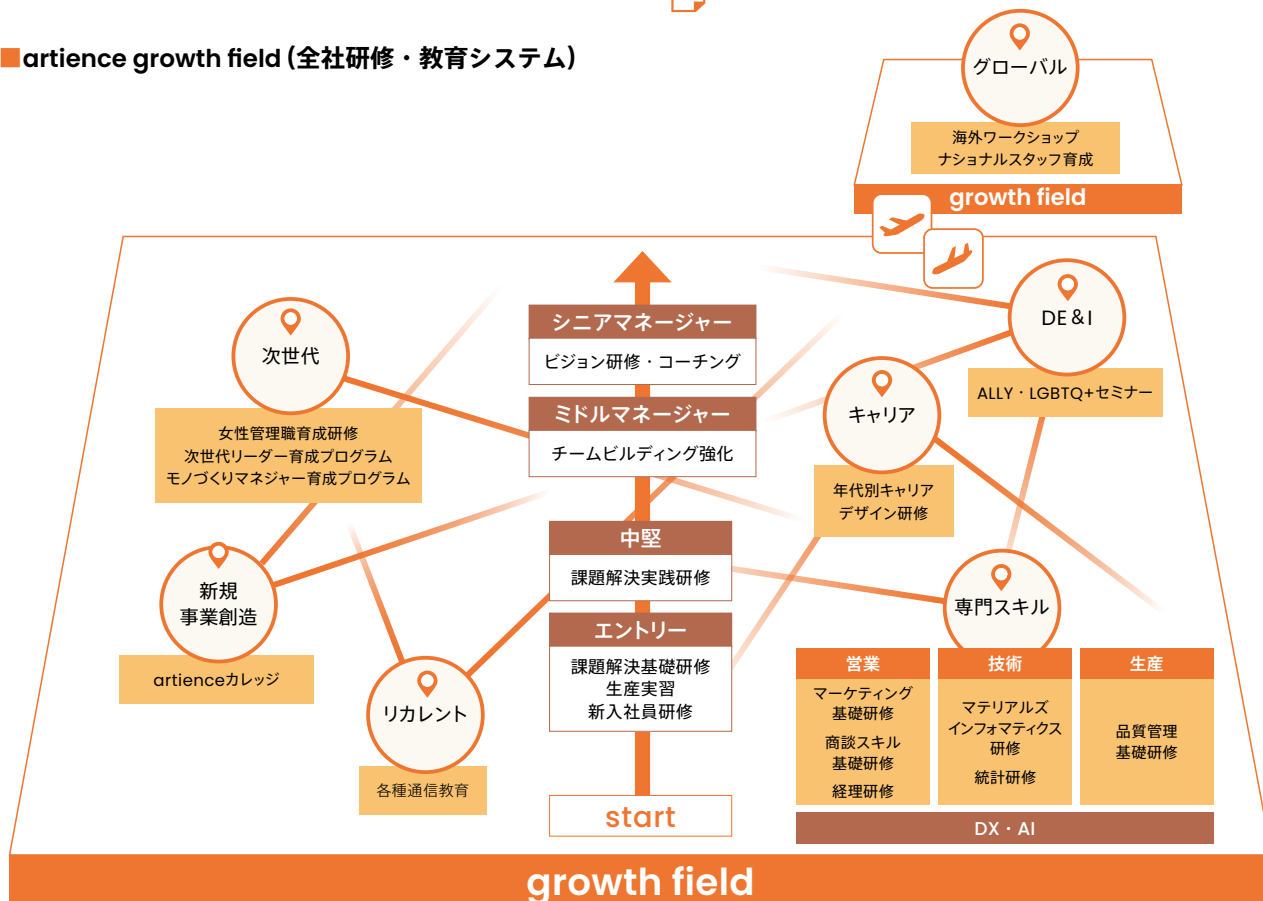
(単位: 件)

	2021年度	2022年度	2023年度
社内表彰対象件数	4	2	6
ビジネスアイデアコンテスト応募件数*	122	63	131

* 2021年度から実施

[リンク](#) ESGデータ集 P.93 人材育成

artience growth field (全社研修・教育システム)



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

基本的な考え方

artienceグループは、サステナビリティ憲章の「サプライチェーン全域での人権と多様性の尊重」に基づき、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を企業として取り組むべき重要な課題の一つとしています。性別や国籍、年齢、障がいの有無に関わらず多様な価値観・考え・発想を尊重するよう努め、やりがいを持って働くことのできる職場づくりを目指しています。

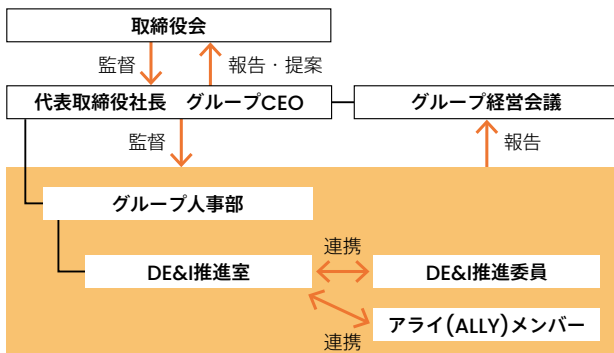
WEB 「サステナビリティ憲章」「人材マネジメントに関する基本方針」「DE&I推進に関する方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

artience(株)グループ人事部を主体とした活動から、2021年9月の部門横断メンバーからなるダイバーシティ推進プロジェクトを経て、2023年1月、グループ人事部の直下にD&I推進室を新設しました。さらに2024年1月には、組織の名称をDE&I推進室と改め、よりエクイティの観点を強調し活動しています。DE&Iの本質とは構造的差別をなくすことにあると考え、一律ではない個々に必要なサポートを通し、多様な社員の活躍につながる制度・仕組みの検討、教育研修の企画・実施、社内外への情報発信と風土の醸成を推進します。

また、拠点に適した推進方法の検討・実施と推進活動(推進月間)を行うDE&I推進委員と、アライ(ALLY)に賛同したアライ(ALLY)メンバーがDE&I推進室と連携しながら活動しています。

■ DE&I推進体制(2024年度)



取り組み

[女性の活躍推進]

前中期経営計画SIC-IIにおいて女性管理職比率(国内)を2020年度の4%から、2024年1月に8%とする目標を設定し取り組みを進めてきました。2024年1月の時点で女性管理職

比率(国内)は5.5%です。

2023年は3月8日の国際女性デーに合わせ、当社で活躍する女性社員にインタビューを行いました。これまでのキャリアや女性活躍推進が進む中で感じる変化、これからキャリアを築く女性へのメッセージなどをインタビューし、電子社内報などでグローバルに公開しました。

8月には本社勤務の若手の女性社員を対象として、女性取締役である安達知子氏とのランチミーティングを開催しました。当日は女性活躍推進の活動状況の共有を行い、女性社員自身が今後キャリアを築いていく上で感じている不安や障壁になっていることなど、ざっくばらんに意見交換を行いました。

9月には当社グループにおける女性の健康に関するヘルスリテラシーの向上に向けて、役員・部門長を対象としたセミナー「更年期と更年期障害への理解、女性の活躍支援のために」を行いました。愛育病院名誉院長である安達取締役役に登壇いただき、医学的な観点から講演いただきました。女性社員からは「自身が迎えるであろう更年期に対して医学的な理解が深まった」、男性社員からも「職場や自身の家庭でも役に立つ知識でより多くの人に聞いてもらいたい」などの意見がありました。

また、2022年度より組織階層におけるチーム制度を導入しています。小さい単位での早期マネジメント機会を創出することで、グループ全体のマネジメント力強化を図っていきます。

女性活躍推進に向けた「行動計画の策定」

- ①女性採用比率を30%以上とする
- ②年次有給休暇取得率を60%以上とする

SIC-II(2021~2023年度)目標

女性の活躍推進による「えるぼし」認定の継続
(国内女性採用比率30%、女性管理職比率8%)

(単位: %)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒女性採用比率(国内) ^{※1}	30	32	32	33	37
女性管理職比率(国内) ^{※2}	3.6	3.9	4.5	4.5	5.5

※1 各年度4月入社の新卒女性採用比率

※2 各年度翌年1月時点

「えるぼし」認定を受けています

artience(株)は、女性の採用、継続就業、労働時間、多様なキャリアコースに関する実績が評価され、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を受けています。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

男女賃金格差に関する取り組み

当社グループ(国内)^{*}では、従事する役割(職務)に応じた賃金制度を適用しており、同一役割における性差による処遇差はありませんが、統計分析の手法を用いて年齢・学歴・勤続年数の影響を排除したうえで男女の賃金の差異を計算したところ、管理職社員については統計的に有意な差異は認められませんでした。非管理職(一般社員)については85.6%という差異が確認されました。これらの状況を踏まえ、差異となっている要因の分析も行き、各種施策を進めています。

※連結および非連結子会社が対象範囲

 ESGデータ集 P.93 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

男性育休セミナーの開催

2022年より男性育休の取得義務化を推進しており、職場での育休を取得しやすい雰囲気醸成やこれから育休を迎える世代への理解促進のため、2023年9月に元アナウンサーの国山ハセン氏を招いた男性育休セミナーを開催しました。

国山氏の育休の実体験をもとにした講演ののち、当社の育休経験者3名を交え、育休を取得した印象や感じたことなどを中心に、国山氏のファシリテーションのもと、パネルディスカッションを行いました。

また、育休取得者の声を社内のポータルサイトに掲載するなど、取得促進に向けた風土醸成に継続的に取り組んでいます。

[ダイバーシティ教育・啓発活動]

2023年度は、D&I推進室発足初年度として推進室のメンバーが国内の各拠点を訪問し、当社グループのこれまでのダイバーシティ関連の取り組みの紹介とともに、各拠点での実際の課題感や社員の声をヒアリングしました。これまで見えていなかった各拠点ならではの課題や、働く中で感じる課題など、生の声の抽出につながり、今後各拠点の推進委員と連携してDE&Iを推進していく足がかりとなりました。

 ESGデータ集 P.93 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

LGBTQ(SOGI)への理解と対応

2022年6月にパートナーシップ制度を導入し、これまで法律上の配偶者のみに適用していた、慶弔や育児・介護、転勤や海外赴任に関する社内制度や福利厚生について、事実婚および同性パートナーへ拡大しました。

2023年6月のPRIDE月間では、PRIDE仕様にした当社グループのパワーポイントとWEBのテンプレートを社員へ配布し、アライ(ALLY)の輪を広げる活動を行いました。10月には、2020年に公開した「LGBTQ+への理解と対応」を大幅に刷新し、LGBTQ+への理解促進に向けたセクシャリティやLGBTQ+に関する基礎知識および当社グループでの制度や取り組みをまとめたガイドブックを公開しました。

また、関西レインボープライドへの協賛を行うなど、LGBTQ+を支援する継続的な取り組みが評価され2023年11月に職場におけるセクシュアル・マイノリティへの取り組みを評価する指標のPRIDE指標で「ゴールド」に継続認定されました。




[多様な社員が活躍する職場づくり]

障がい者の活躍推進

artience(株)は、定期的に特別支援学校の生徒の就業実習を行っており、障がい者の長期的な就労の実現に向けて取り組んでいます。2019年より、知的障がい者の雇用を始め、グループ総務部十条センター内の「クローバーサポートセンター」にて、名刺作成、メール便の集配、書類の電子化、データ入力、会議室など共有スペースの消毒作業など、主にオフィスでのサポート業務を担当しています。2023年には十条センター以外への職場拡大も見据え、本社で初めてインターン生の受け入れを行いました。国内の障がい者雇用率は、2023年度2.74%です。

2024年1月、障がい者の雇用をさらに促進するため、特例子会社の認定を目指したクローバー・ビズ株式会社^{*}を設立し、4月には2023年に受け入れたインターン生のうち2名が入社しました。今後も雇用の拡大を進め、多様な人材が活躍できる機会の創出に取り組んでいきます。

※新会社クローバー・ビズの「クローバー」は幸せを運ぶ4つ葉のクローバーをイメージし、サポートセンター設立時に社員の提案により名付けました


 ESGデータ集 P.93 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

シニア世代の活躍推進

生涯現役社会において社員一人ひとりが役割を發揮し続けることを目的に、2018年9月より、国内の正社員を対象に定年年齢を63歳から65歳へ延長しました。キャリア形成の支援策として、働きがいの継続につながるキャリア教育や、シニア世代に配慮した職場環境の整備、健康増進などにも取り組んでいます。

外国籍社員の活躍推進

国内においては、外国籍の社員(約30名)が語学力やグローバルな感覚を活かしてさまざまな部署で活躍しています。

 ESGデータ集 P.93 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進

地域の宗教への配慮

当社グループは、地域の宗教に配慮してグローバル展開を進めています。イスラム圏では、Halal (ハラール) 認証の取得を進め、イスラム法の食事規程に対応したパッケージ製品などを提供しています。また、イスラム教徒のために工場内に Musholla (ムショラ) という礼拝場所を設置、断食月 (ラマダン) への対応も図っています。

PT. TOYO INK INDONESIA (インドネシア) では、インドネシアの文化を尊重し、福利厚生の一環としてモスク (礼拝堂) を建設しました。モスクは近隣の会社の従業員や地域住民にも開放しています。

TOPICS

婚姻の平等を推進する「Business for Marriage Equality」に賛同

2023年7月、当社グループは日本国内の婚姻の平等 (同性婚の法制化) を推進する「Business for Marriage Equality」への賛同を表明しました。

Business for Marriage Equality (bformarriageequality.net) は公益社団法人 Marriage For All Japan、NPO法人 LGBT とアライのための法律家ネットワーク、認定NPO法人虹色ダイバーシティが共同で運営しており、婚姻の平等 (同性婚の法制化) に賛同する企業を可視化するためのキャンペーンです。

※ 2024年7月27日時点で533の企業・団体が婚姻の平等 (同性婚の法制化) への賛同を表明しています



ワーク・ライフ・バランスの推進

基本的な考え方

artienceグループの成長を力強く推進するためには、社員一人ひとりの能力が発揮され、いきいきと働き続けられる環境づくりが不可欠です。社員がやりがいを持ち、いきいきと働ける職場づくりを目指すとともに、社員の多様な価値観やキャリア志向を尊重しながら生産性の向上、イノベーションの創出、ワーク・ライフ・バランスの向上につながる働き方改革を進めています。

WEB 「人材マネジメントに関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>人材マネジメント」に掲載しています

推進体制

artience(株)グループ人事部が主体となり、グループ全体の適正な労務管理、育児や介護との両立支援、多様な働き方の推進などのワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。海外においては、各国の法規制や慣行に合わせた取り組みを進めています。

取り組み

[ワーク・ライフ・バランス推進のための主な施策]

当社グループは福利厚生の基本理念である「社員一人ひとりが安心して働き、充実した生活が実現できるように支援する」のもと、急速な世の中の変化に対応、さらにライフスタイルや個人志向の多様化に合致するよう、2021年に福利厚生の4つの柱を設定し、各世代に必要なライフステージを支援しています。

福利厚生の4つの柱

- 健康 長くいきいきと健康に働くためのサポート
- ダイバーシティ 多様な社員とその家族の幸せにつながるメニューの拡充
- ニューノーマル ニューノーマル時代に即したワーク・ライフ・バランスを支援
- エンゲージメント 選ばれる会社、魅力ある会社へとイメージアップ

福利厚生の4つの柱に沿った取り組みの事例として、①カフェテリアプランでの多様な働き方を促進する施策、②仕事とプライベートの両立を支援する制度の整備、などがあります。

カフェテリアプランでは、介護ベッドの補助や、育児に関する補助のほか、在宅勤務のために購入した机・椅子、PC関連機器や健康増進のために購入した健康器具などの購入費の補助を行っています。また、健康や介護に関するセミナー（ウェブで視聴・参加できるフィットネスセミナーなど）の開催・情報提供を行い、介護と仕事の両立や健康を維持するための支援に力を入れています。

仕事とプライベートの両立を支援する制度としては、育児・介護に関わる社員に配慮した制度を整備しています。2021年より働き方改革の一環として、労働生産性向上、イノベーション創出、ワーク・ライフ・バランス向上を目的としたリモートワーク制度を導入し、在宅勤務とフレックス・時差出勤を活用した新しい働き方と業務改革を推進しています。

両立支援に関する制度(国内)

<仕事と育児・介護の両立支援>

- 育児・介護休業
- 育児・介護のための時短勤務
- 育児目的の積立有給休暇利用
- 子の看護休暇
- 介護休暇
- 育児・介護のためのフレックス勤務(10時から15時までをコアタイムとし、月の就労時間で管理)

<柔軟な働き方の両立支援>

- リモートワーク(在宅勤務)
- 半休制度(午前・午後の単位で取得可能。半休2回で年次有給休暇の1回に相当する)
- 退職後の再雇用制度(ジョブリターン制度)

ワーク・ライフ・バランスの推進

育児支援

2023年8月にartience(株)が「ブラチナくるみん認定」を取得、11月に中核事業会社であるトーヨーカラー(株)、トーヨーケム(株)、東洋インキ(株)が「くるみん認定」を取得しました。次世代育成支援の取り組みの一環として業務の引き継ぎや体調面の配慮などの質問項目を設けた「育児休業ヒアリングシート」を導入し、上司と育児取得者間のコミュニケーションツールとして活用することで、スムーズな休業開始・復帰につなげています。

2022年10月、育児・介護休業法改正に伴い、既存のガイドブックおよびヒアリングシートを刷新しました。また、グループ全体で男性育児の取得促進に力を入れており、取得日数については10日以上を原則としています。配偶者が出産したら、一定期間の育児休業を取得することが当たり前である文化を根付かせていくとともに、この機会を日頃の業務の見直しや、互いに支え合う職場づくりのきっかけとし、会社全体での多様な働き方の実現につなげていきます。



くるみんマーク

育児支援に関する利用状況

	2021年度	2022年度	2023年度
女性育児休業からの復職率(%)	100	100	100
育児休業等・育児目的休暇取得率(%)	女性:100 男性:25.8	女性:100 男性:92.7	女性:100 男性:100
育児時短勤務者数(名)	41	36	34

※ artience(株)原籍の社員

[リンク](#) ESGデータ集 P.94 ワーク・ライフ・バランスの推進

VOICE

男性育児休業制度利用者の声

第1子の生後1カ月頃から約5カ月間の育休を取得しました。育休取得後は、家庭も仕事も充実させるために、メリハリをつけて仕事に取り組むようになりました。特に、計画性は育休前に比べ、かなり意識するようになったと思います。

育休を取得して生後数カ月間にどんどん成長していく子どもの姿を近くで見ることができたことはもちろんですが、育児の大変さを身をもって感じたことで、家庭内での気遣いも生まれ、家族の絆も深まったと実感しています。



トーヨーケム(株) 所属社員

配偶者からのコメント

二人で試行錯誤しながら取り組むことで、育児に対する温度感を合わせることができ、その都度、悩みや喜びを共有できたことが良かったです。

介護支援

少子高齢化、核家族化などの社会環境の変化に伴い、介護に直面する社員が増加しています。当社グループ(国内)では、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進を積極的に行っています。福利厚生のカフェテリアプランを利用し、介護用品の購入・レンタル費用、介護代行支援サービスの費用を補助しています。また、健康や介護に関するセミナーの開催などを通し、社員が安心して働ける環境整備の実現に取り組んでいます。



仕事と介護の両立支援

※ 育児・介護支援に関わる行動計画・取り組みについては厚生労働省両立支援総合サイト「両立支援のひろば：一般事業主行動計画公表サイト」に、女性活躍推進については厚生労働省の「女性の活躍推進企業」データベースに掲載されています

ワーク・ライフ・バランスの推進

[適正な労務管理の推進]

当社グループは、社員がワーク・ライフ・バランスを重視しながら仕事の成果を生み出せるように、就業環境の整備を進めています。また、日ごとに上司が承認する就業管理システムの運用による時間外労働(残業時間)の削減の推進、サービス残業をなくすための入門証による入退室状況の検証、「労働基準法」に基づいた労働組合との協議の実施など、労働時間の適正管理に努めています。

2023年度の過重労働による労働基準違反件数は0件でした。過重労働による健康被害の防止に向けて、対象者の所属部門に業務改善の働きかけを行い、必要に応じて対象者と産業医の面談を行っています。今後も改善に向けた取り組みを進めていきます。

 ESGデータ集 P.94 ワーク・ライフ・バランスの推進

[DX推進による業務効率化]

当社グループは、経営戦略としてDX(デジタルトランスフォーメーション)を推進しており、中期経営計画artience 2027の基本方針(3)経営基盤の変革の中でデジタル変革、SAPの最大活用を掲げ、デジタル技術やAI活用による生産性向上・価値創造を目指しています。

2021年にDX専任組織としてartience(株)情報システム部の中にDX推進グループを新設しました。優先的に取り組むべきテーマを選定、組織横断型な活動を展開し、効果を検証しながら取り組みを進めています。

取り組み事例

①DXを活用した業務効率化

業務自動化やペーパーレス(帳票類の電子化)など、デジタルを活用した業務効率化を全社活動として推進し、コスト削減・時間短縮・紙削減の成果を上げています。2024年度も引き続き業務自動化による効率化を重点に、さらには取引先やお客様とのデジタル接点の構築などの取り組みを行い、業務変革を推進していきます。

②データ収集基盤構築とデータ利活用による経営管理の高度化

当社グループのDXの狙いは、社内・社外の重要なデータと、最新のITを最大限に活用し、複雑化する事業環境に対して、変革と価値創造につなげることです。高いレベルでいち早く意思決定を行っていくために、1)データ収集・基盤整備、2)データ可視化の仕組構築、3)シミュレーション・AI予測、4)予測に基づく施策実行を基本として、当社グループの持続成長・リスク回避を進めています。社外のさまざまなリソースの活用・連携で、最新のAI技術を使用したデータドリブン経営の基盤構築のトライアルを進めています。

③ITリテラシー向上とDX人材の育成

DXを推進するためにはデジタル人材が不可欠ですが、階

層や解決したい課題ごとに必要なスキル・専門性が違うことから、全社員を対象としたITリテラシーの向上による底上げを行いつつ、RPAや生成AI、機械学習、データ分析等の専門人材育成を当社グループ人事部と連携しながら実施し、DX人材の強化・育成に努めています。

TOPICS

無人搬送EV車の導入による業務効率化

2023年8月、東洋インキ(株)埼玉製造所において無人EV車により場内搬送を行う「無人搬送EV車導入プロジェクト」を開始しました。このプロジェクトはIoT技術の導入による製造から出荷までの場内搬送工程の変革と、人は管理・指示を行い安全・効率的に働く業務改革を目的としており、従来の手動作業に比べてより迅速かつ効率的に原料や製品の運搬を行い、繰り返し作業を自動化することで物流業務の生産性向上を目指しています。

2023年10月からは、A-B地区間を往復して製品運搬の実運用を開始しています。



無人搬送EV車で運搬している様子

[従業員のコミュニケーション活性化]

「インセンティブ・プラス」の活用

当社グループ(国内)では、ニューノーマルでの働き方を進めていく中で、同僚とのコミュニケーションやチームとしての一体感の醸成のために、「インセンティブ・プラス」[※]を導入しています。社員同士が、チップと呼ばれるポイントと共に日頃の感謝や励ましのメッセージを送り合うことで、社内コミュニケーションを活発にし、お互いの行動を分かち合う文化を創出します。

※ インセンティブ・プラス：社内だけのクローズドな環境で、社員間で気持ちを込めたメッセージを送り合えるコミュニケーションツールで、貯めたポイントを商品に交換できます

健康経営

基本的な考え方

artienceグループは、Corporate Philosophy (経営哲学)「人間尊重の経営」に基づき、社員一人ひとりは会社の財産であり、その人的資源が最大限に活躍できる環境を整備していくことが重要だと考えています。そのために、健康増進、疾病予防、メンタルヘルスケアなど、社員の健康のための取り組みを通じて「社員が健康に働くための職場環境整備」を推進しています。

WEB 「健康経営に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>健康経営」に掲載しています

健康経営の活動方針と戦略

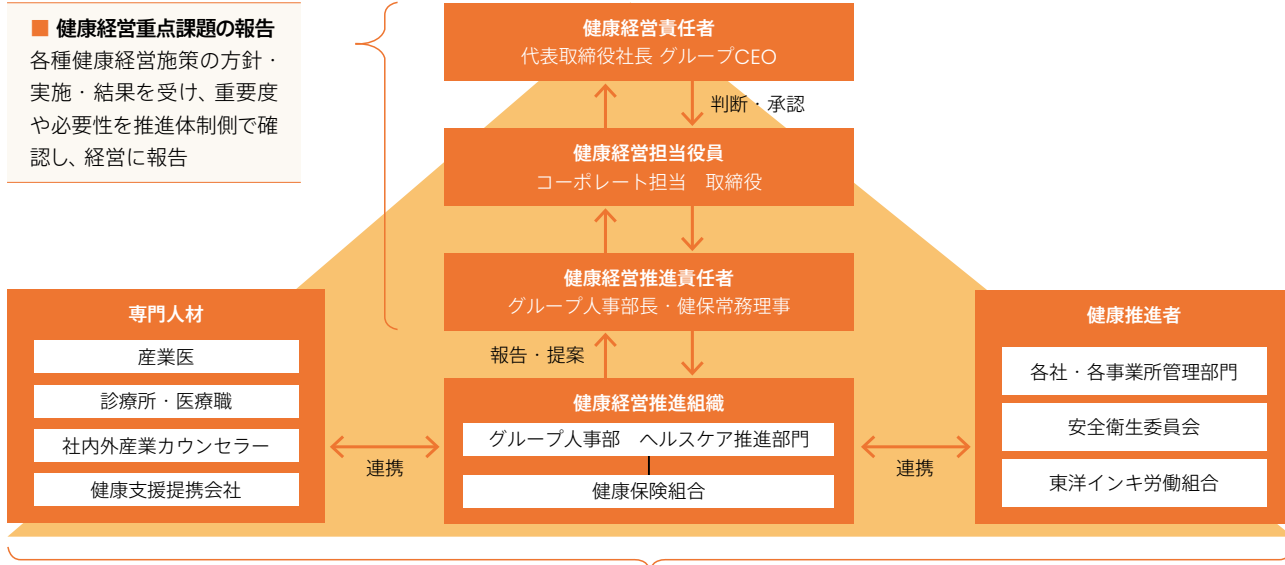
健康経営を推進するため、解決したい健康経営の課題を「社員一人ひとりが能力を最大限に発揮する環境整備を通じ、企業価値の向上を図る」と定め、「健康に働けるための環境整備支援」、「個人の健康作り支援(費用補助)」、「メンタル不全予防の支援」の3つの方向性で各種指標をモニタリングしながら取り組んでいます。また、経営課題の解決につながる健康経営を特定し、それらを解消するための手段や具体的な取り組みに落とし込んだ健康経営戦略マップを作成・活用しながらPDCAを回すことで、社員の健康を支援していきます。

WEB 健康経営戦略マップについては、サステナビリティデータブック2023 P.46に記載しています

推進体制

当社グループの健康経営は、以下の体制によって組織的に推進されています。

健康経営推進組織



健康保険組合との連携強化

健康保険組合とタイムリーに連携し、諸対応について協議(健康診断、健康増進施策の実施など)

健康経営施策の実践と研修会の実施

各事業所で健康経営推進リーダー、ヘルスケア推進委員を任命し、専門人材とも連携して健康経営施策を実施、および定期的に研修会を実施

労使での健康経営と福利厚生制度の活発な協議

社員にとってより良い職場環境整備に向け、福利厚生制度と連携した健康経営施策について労使で協議

推進体制の能力開発支援

社内カウンセラーや衛生管理者の有資格者増強を推進支援

リンク 労働安全衛生については労働安全衛生・保安防災P.53~55に記載しています

健康経営

目標と実績

健康経営目標と実績

指標	2021年 実績	2022年 実績	2023年 実績	目標値		統計値 (日本国内)	
				2025年	2030年		
生活習慣病	肥満リスク BMI25以上の割合	27.8%	28.2%	27.5%	22.3%	21.3%	26.3% ^{※1}
	高血圧リスク 最高血圧140mmHg以上または 最低血圧90mmHg以上の割合	11.1%	9.6%	9.9%	10.1%	9.7%	17.9% ^{※2}
	糖尿病リスク 空腹時血糖110mg/dL以上または HbA1c6.0%以上の割合	11.3%	11.2%	11.7%	9.5%	9.1%	12.1% ^{※2}
	脂質リスク 中性脂肪200mg/dL以上、HDL39mg/ dL以下または120mg/dL以上、 LDL140mg/dL以上のいずれかの割合	30.8%	30.2%	30.3%	35.0%	31.0%	33.3% ^{※2}
	家族(35歳以上被扶養者) 特定検診受診率	81.2%	81.9%	80.0%	88.0%	95.0%	43.1% ^{※3}
がん	婦人科(乳がん、子宮がん)検診受診率	79.5%	81.9%	83.5%	80.0%	82.5%	乳がん:47.4% 子宮がん:43.7% ^{※4}
ワーク・ライフ・バランス	有給休暇の年間平均取得日数	11.5日	12.5日	13.8日	13.0日	14.0日	11.3日 ^{※5}

※ 目標設定以後、①定年延長による社員の平均年齢の上昇、②新型コロナウイルス感染症流行による生活習慣の大幅な変化が起こったため、現状に即した目標値への変更と施策の展開を予定しています

※1 厚生労働省平成30年度国民健康・栄養調査

※2 厚生労働省令和2年度定期健康診断結果報告

※3 厚生労働省2020年度特定健康診査・特定保健指導の実施状況について【概要】

※4 厚生労働省令和元年度国民健康生活基礎調査の概況

※5 厚生労働省令和3年就労条件総合調査の概況

健康増進活動の参加率・受診率

	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率(%)	100	100	100
被扶養者健康診断受診率(%)	81.2	81.9	80.0
ストレスチェック実施率(%)	92.5	90.9	92.3
インフルエンザ予防接種受診率(%)	60	64	59

[健康に関する社内サーベイ結果]

健康、プレゼンティーズム[※]、エンゲージメントの現状把握・関係解明を目的に2022年度から社員アンケートを実施しています。

※ 何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

指標	2022年度の結果	2023年度の結果
プレゼンティーズムによる生産性阻害割合 ^{※1}	11.7	10.5
プレゼンティーズムの具体的な内容 ^{※2}	1.睡眠課題(16.1%) 2.腰痛(12.3%) 3.肩こり(11.3%)	1.睡眠課題(11.5%) 2.腰痛(10.1%) 3.肩こり(7.9%)
ワークエンゲージメントが高い社員の割合 ^{※3}	63.7%	60.7%
健康施策の社員満足度が高い割合	87.6%	-

※ アンケート対象者は、2022年度が3,037名(うち、回答数2,226名)、2023年度が2,989名(うち、回答数2,063名)です

※1 何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。WHO-HPQの設問をベースに、健康課題による生産性低下が占める割合を独自で確認した結果の合成指標により算出

※2 社内アンケート回答者に占める具体的事由の割合。上位3テーマを抜粋

※3 社内アンケート内の以下3指標を基に算出(2023年度調査のポジティブ回答割合)。「知人などに自社を勧めたいかどうか(48.6%)」、「モチベーション高く仕事をしているかどうか(65.8%)」、「仕事の満足度(67.8%)」

健康経営

取り組み

[定期健康診断]

毎年実施している定期健康診断は、法定で定められた項目よりも充実した検査を実施しています。受診率は毎年100%となっています。

さらに重症化予防として、当社で加入しているTOPPANグループ健康保険組合と協業して、通院・治療の重要性を本人や家族に継続的に周知・啓発しています。

なお、ハイリスク者には社内診療所を通じて保健指導を継続して行っています。

[事業所単位別健康施策]

事業所単位で発行される健康診断結果レポートについて、拠点ごとに健康推進者を定め、事業所の健康状態や働き方にあった施策を実施しています。

ストレッチや腰痛改善セミナー、禁煙セミナー、歯科診断イベント、女性の健康支援イベントなど、2021年度は24件、2022年度は24件、2023年度は18件実施しました。

[選択型福利厚生制度の充実]

選択型福利厚生制度(カフェテリアプラン)では、健康に関するメニューを充実させています。

フィットネスやスイミング、ゴルフなどのスポーツ費用補助、予防接種費用補助、メディカルチェック費用補助、禁煙費用補助、保険適用外費用補助、入院時の差額ベッド代補助、ヘルシー食品購入費用補助など、さまざまなメニューが用意されています。

[メンタルヘルス対策]

- ストレスチェック：50人未満の事業所も含めた国内全事業所で実施しており、受検率は2021年度92.5%、2022年度90.9%、2023年度92.3%でした。
- セルフマネジメント：新入社員向けにeラーニングによるセルフケア学習を提供しています。
- 社内相談員制度：社内外の専門カウンセラーが事業所の相談室に赴き、社員の悩みなどについて相談を受ける制度です。相談室は独立した機関として運営されています。上記以外にも、ラインケアなどの実施、産業保健スタッフによる健康面談、健康保険組合が設ける事業場外の相談先など、複数の相談窓口を設けています。

[森林セラピー]

森林セラピーは、科学的な証拠に裏付けされた森林浴のことです。森林を楽しみながら心と体の健康維持・増進、病気の予防を目指します。

当社で加入しているTOPPANグループ健康保険組合で推奨しており、当社でも新入社員研修などに活用しています。



新入社員研修で実施した森林セラピー

[禁煙対策推進]

禁煙デーの実施、選択型福利厚生制度での禁煙メニュー、事業所内診療所での禁煙治療支援など、さまざまな取り組みを行っています。

喫煙率は2021年度26.9%、2022年度25.6%、2023年度22.0%でした。

[感染症対策への取り組み]

感染症対策として、主要事業所では毎年社内においてインフルエンザ予防接種を実施しています。勤務時間内に受診できるなどのメリットがあり、受診率は2021年度60.0%、2022年度64.0%、2023年59.0%でした。

また、2021年度および2022年度には、本社にて希望者向けに新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施しました。

[スマートミールの認証取得]

健康な食事・食環境の認証制度である「スマートミール」[※]の認証を各事業所の社員食堂で受けています。

全国にある食堂13拠点のうち、本社および主要製造所を中心に8拠点で認証を取得しており、栄養バランスの取れた食事で社員の健康を支援しています。

※ 複数の学協会からなる「健康な食事・食環境」コンソーシアムが運営、審査、認証を行っている

「健康経営優良法人」に認定

当社グループは、社員の健康に配慮した経営を実践している企業として、経済産業省より「健康経営優良法人2024」大規模法人部門(ホワイト500)に8年連続で認定されました。健康課題に即した取り組みや、日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大規模法人のうち、健康経営度調査結果の上位500法人に該当します。この制度は保険者と連携して優良な健康経営を実践している法人として認定されるものです。



労働安全衛生・保安防災

基本的な考え方

artienceグループは、「労働安全衛生に関する基本方針」（2024年1月改定）の中で「職場における労働安全衛生を持続的に向上させるために、法令遵守と国際規範尊重を前提とした、安全操業・保安防災・衛生管理に努める」としており、事故防止のために必要な最善を尽くし、建築物や設備等の安全対策を図っています。また、安全の根幹である「労働安全衛生に関する基本方針」を高いレベルで確保するため、各事業拠点にそれぞれの事業活動内容に即した労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、リスク管理に基づく安全衛生活動を積極的に行っています。

WEB 「労働安全衛生に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>労働安全衛生・保安防災」に掲載しています

推進体制

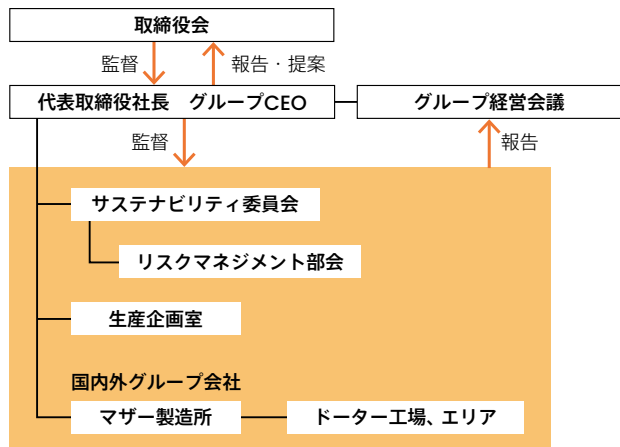
artience（株）生産企画室が、グループ全体の労働災害・保安防災事故防止に関する監査やリスク評価、事故調査確認などを行い、国内外の「安全ネットワーク会議」を通じて、労働安全衛生に関する重要情報やグループ全体としての適切な対応をグローバルに指示するなど、労働災害・保安防災事故の未然防止と再発防止の推進機能を担っています。

さらに、労働災害・保安防災事故の未然防止と再発防止を目指すため、「繰り返し安全教育」を定期的を実施し、過去にグループ内で発生した労働災害・保安防災事故をまとめた「過去事故振り返りカレンダー」を国内外に毎月配信し、過去事故に対する安全に関する取り組み事例の共有や議論を通じて、グループ全体の安全意識の向上やスキルアップを図っています。

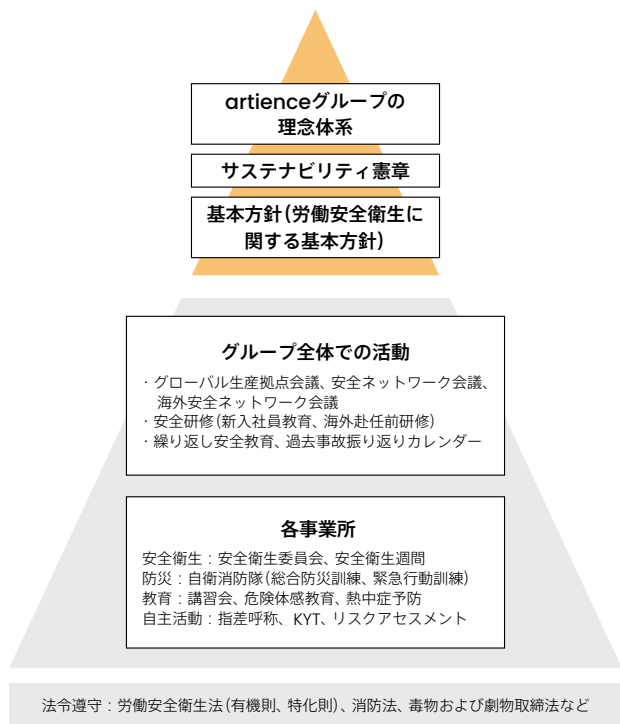
大規模地震などの自然災害や火災・事故対応については、リスクマネジメント部会と連携し、災害および事故の未然防止や被害を最小限に抑える対策の検討を行うとともに緊急時の連絡網を整備しています。

労働組合と会社で検討を行う経営協議会を定期的に開催し、安全・衛生を含む働き方の改善に努めています。さらに、毎月各拠点において責任者および管理者と労働組合員をメンバーとする安全衛生委員会を開催し、労働災害を含む労働安全衛生に関わる報告および討議を行っています。委員会の議事録は、社内イントラネットなどに掲載して社員に周知しています。

労働安全衛生に関わる組織・体制(2024年度)



安全の体制図



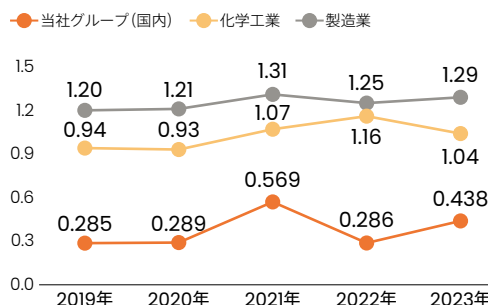
労働安全衛生・保安防災

取り組み

[度数率・強度率の推移]

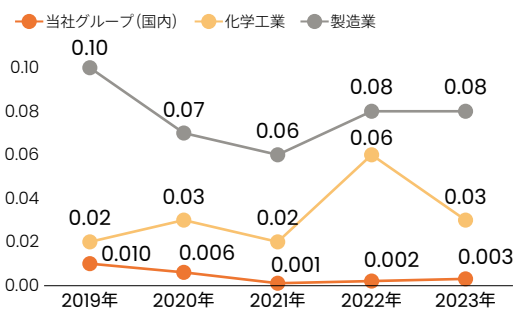
当社グループ(国内・自社)では、休業災害が2022年より1件増加したことにより、休業災害度数率は上昇しました。一方、休業日数が13日増加したため、強度率は上昇しました。結果、度数率0.438、強度率0.003となり、製造業や化学工業全体に比べて低い結果でした。当社グループでは、休業災害を含めた事故災害原因と対策の明確化を進め、再発防止に努めています。

■休業災害度数率^{*1}の推移



※1100万延べ実労働時間当たりの休業災害による死傷者数で、休業災害発生頻度を表す社外データは、厚生労働省「令和5年労働災害動向調査(事業所調査)の概況」より引用

■休業災害強度率^{*2}の推移



※21,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、休業災害の重篤度を表す社外データは、厚生労働省「令和5年労働災害動向調査(事業所調査)の概況」より引用

■休業災害発生件数

(単位: 件)

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
当社グループ(国内・自社 [*])	2	2	4	2	3

※ 自社: 当社グループの国内全事業所における社員(契約社員、パート・アルバイト、派遣社員を含む)

[危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査]

1. 危険性(ハザード)の特定、リスク評価

当社グループでは、労働災害防止活動や対策実施状況について、安全統括管理部門が各拠点の基本的な安全活動状況を確認するとともに、不備がある場合は改善指導を進めています。

また当社グループの各拠点では、作業前に危険予知やヒヤリハット報告などのリスクアセスメントを行い、実際の作業時は指差呼称を実施してリスクの低減対策を強化しています。なお、各職場で潜在危険を発見した場合は管理者に報告し、管理者は対策・改善をフィードバックする仕組みがあります。

2. 労働災害調査

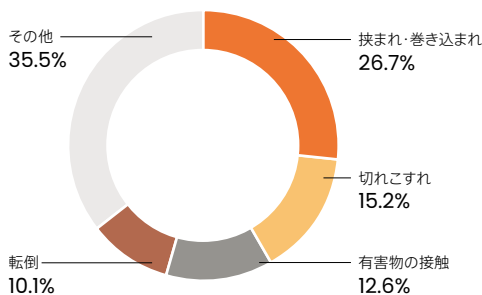
労働災害発生時は、拠点現場確認や対策会議を実施し、災害に至るまでの事実・経緯を明確にして原因究明を行い、対策を立案し実行しています。また、発生した災害内容は事故情報管理システムを通じて早期にグループ内に水平展開を行い、再発防止対策を推進しています。

3. 重点化したリスク低減活動

当社グループの過去に発生した労働災害発生事故型を分析すると、「挟まれ・巻き込まれ」が最も高く、次いで「切れこすれ」「有害物の接触」「転倒」の順番でした。この「挟まれ・巻き込まれ」と「有害物の接触(特に眼への災害)」による災害は、重大災害につながる可能性が高いことから、当社グループでのハイリスク災害として取り上げ重点的に活動を進めています。この労働災害を防止するために、各事業所から選任したメンバーで構成したワーキンググループを体系化し、労働災害防止に向けた人や設備への対策、ルール策定推進活動を実施しています。さらに同ワーキンググループ活動を通じて、各拠点の安全メンバーへの継続的な育成にも取り組んでおり、当社グループ全体の安全レベル向上につなげています。

■過去に発生した労働災害発生事故型の内訳

1997年～2023年の当社グループの国内外データ(赤チン^{*}含む)



※ 赤チンを塗る程度の軽い傷の意味

労働安全衛生・保安防災

[労働安全衛生に関する研修]

当社グループでは、重大事故を発生させないための知識を習得する目的で繰り返し安全教育を実施しています。この繰り返し安全教育は、個別教育になっており好きな時間に安全教育が受講できるようにeラーニング方式とし、自社で作成した安全動画を視聴して安全に関する問題やクイズを解答する形式になっています。

また、VRを活用した疑似体験型の「VR危険体感教育」を実施しています。これは生産現場などの再現困難な労働災害・保安事故の事例(火災、墜落、挟まれなどの危険事象)を、VRを用いて、現実に近い形で再現し疑似体感による危険体感と関連する座学を組み合わせたもので、国内の各拠点で実施しています。さらに、国内だけでなく海外でも「VR危険体感教育」を実施し、危機意識および危機管理レベルの向上に努めています。



VR危険体感教育の様子

■ 全社安全教育の参加人数(2023年度)

(単位:名)

研修の種類		テーマ	参加人数
繰り返し安全教育	eラーニング	転倒災害の防止	2,104
繰り返し安全教育	eラーニング	低頻度作業	2,101
新入社員安全研修	オンライン研修	安全の心得	57
海外赴任者研修	オンライン研修	海外安全	20
VR危険体感	危険体感	挟まれ、 転倒転落、 フォークリフト	512

[国内外のネットワーク会議]

当社グループは、安全ネットワーク会議を継続して開催しています。2023年度は国内拠点で5月と10月に開催し、安全規定、新たな化学物質規則、低頻度作業などに関する事例紹介や現場確認などを行いました。また、海外拠点では、中国圏、英語圏、韓国の全27拠点に対して安全責任者と安全(挟まれ災害防止、静電気対策、電気火災防止など)に関する相互確認を行いました。今後も国内外の拠点において、安全ネットワーク会議を実施し、グループの安全情報の共有化と安全レベル向上を図ります。

[保安防災の取り組み]

火災や生産設備による事故は、そこで働く社員はもちろん周辺住民の健康や安全も損なう可能性があります。当社グループは、国内外の各拠点において、事故や災害の発生を未然に防ぐ取り組みを進める一方で、万が一事故や災害が起きてしまった場合に備え、被害を最小限に抑えるための防災訓練を拠点別に行っています。

2023年度は、人命に関わるような重大な火災・事故は発生しませんでした。

[リンク](#) ESGデータ集 P.95 労働安全衛生・保安防災

人権の尊重

基本的な考え方

artienceグループは、経営哲学である「人間尊重の経営」にのっとり、多様な人材の育成・活躍できる風土づくりを目指し、人権の尊重、各国労働法の遵守を定め、各地域の文化や価値観を尊重した事業活動を進めています。

OECD多国籍企業行動指針、カリフォルニア州サプライチェーン透明法、英国現代奴隷法(Modern Slavery Act 2015)などの枠組みにおいて、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲にとらえ、人権、労働、環境などに配慮した取り組みを推進しています。

また、事業活動が人権に及ぼす負の影響を把握し、低減する必要があると考え、2023年3月に「人権の尊重に関する基本方針」(2024年1月改定)を策定しました。

人権方針

当社グループは世界約20の国・地域に約60のグループ会社を抱え、グローバルにビジネスを展開しています。さらに、事業のグローバル化により、サプライチェーンも拡大し複雑化しており、企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められています。

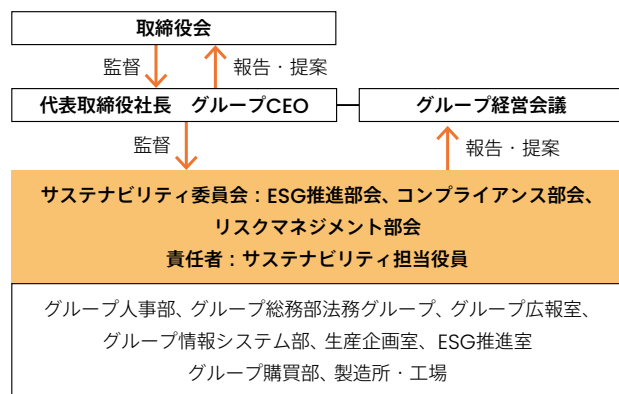
グローバルに事業を展開する企業としてサプライチェーン全体での人権尊重に努めるべく、「人権の尊重に関する基本方針」に加えて「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」(2024年1月改定)を、海外のグループ会社やサプライヤーに周知しています。

WEB 「人権の尊重に関する基本方針」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>人権の尊重」に掲載しています
「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント」に掲載しています

推進体制

当社グループでは、人権に関する規程や方針については、グループ人事部が対応しています。人権課題や人権に関する教育については、グループ人事部とコンプライアンス部会が中心となり、テーマ別に取り組んでいます。人権リスクについては、リスクマネジメント担当役員(リスクマネジメント部会長)のもと、リスクマネジメント部会で、グループ全体のリスクを網羅的・総括的に管理し、部会で確認しています。

■人権尊重に関わる体制(2024年度)



人権の尊重

人権デュー・ディリジェンス

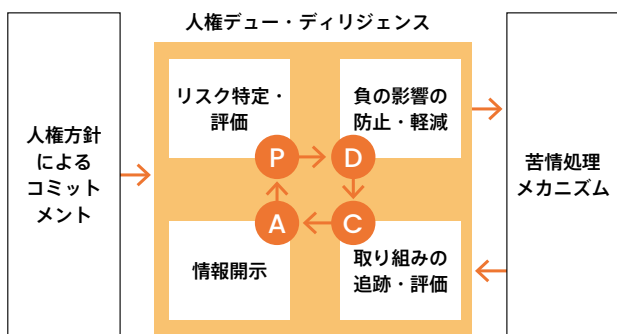
企業がそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められており、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲と捉え、人権・労働・環境などに配慮した取り組みを推進しています。また、事業活動が及ぼす人権に対する負の影響を把握し、低減する必要があるという考えのもと、想定される人権リスクをテーマ別に関連部門に落とし込んで取り組みを進めています。

グループ内の人権尊重や労働慣行状況については、グループ人事部、グループ総務部法務グループを中心に関連部門が連携しながら研修・教育、啓発活動を行い健全な職場環境の確保に努めています。

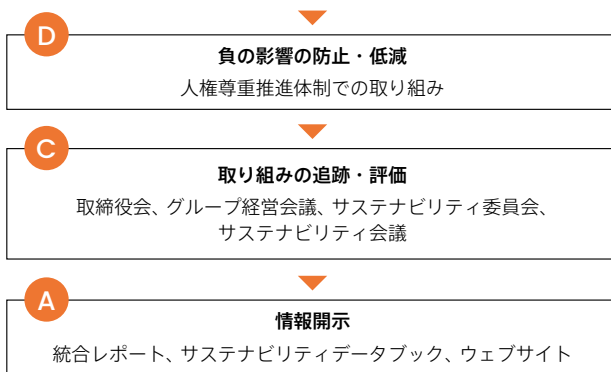
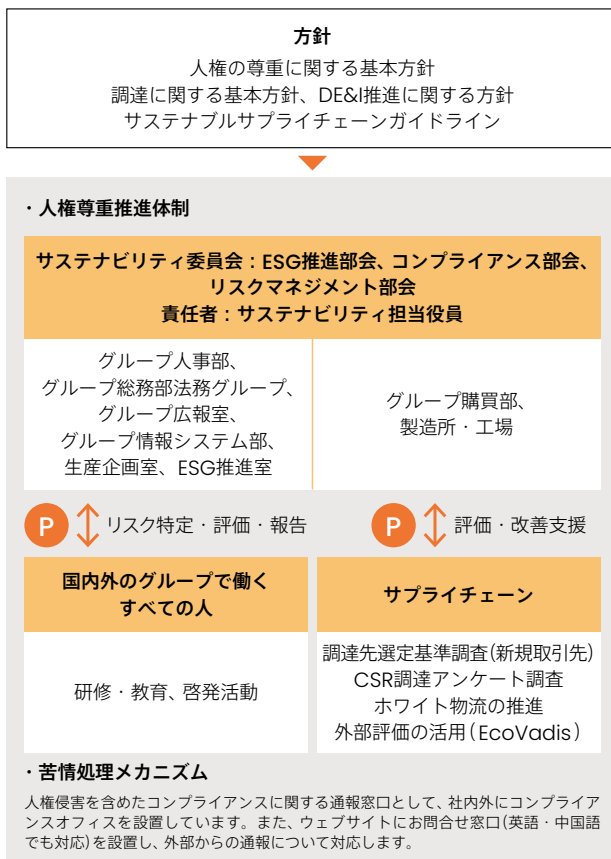
サプライチェーンに対しては、法令の遵守・国際規範の尊重、人権尊重、公正な労働条件や労働環境、環境への負荷の低減、腐敗防止などについて明記した「サステナブルサプライチェーンガイドライン」の配布とCSR調達アンケートへの回答を通じて、サプライヤーにおける人権を含むサステナビリティ活動への取り組み状況を確認しています。

当社グループの事業活動により直接的または間接的に、人権侵害への加担または人権に対する負の影響を引き起こすようなことがあった場合、対話と適切な手続きを通じて速やかにその是正に取り組みます。

人権デュー・ディリジェンスの取り組み



人権の取り組みの全体像



人権の尊重

■ 事業活動での潜在的な人権リスク

(□：国内 ■：海外)

潜在的な人権リスク	当社での活動 <input type="checkbox"/> ■ 差別 <input type="checkbox"/> ■ ハラスメント <input type="checkbox"/> ■ 労働環境 <input type="checkbox"/> ■ 個人情報漏洩	サプライチェーン <input type="checkbox"/> ■ 差別 <input type="checkbox"/> ■ ハラスメント <input type="checkbox"/> ■ 労働環境 <input type="checkbox"/> ■ 強制労働 <input type="checkbox"/> ■ 児童労働 <input type="checkbox"/> ■ 紛争鉱物 <input type="checkbox"/> ■ 個人情報漏洩 <input type="checkbox"/> ■ 腐敗防止 <input type="checkbox"/> ■ 製品の安全性確保の不備 <input type="checkbox"/> ■ 製品の利用段階における人権侵害 <input type="checkbox"/> ■ 製品の軍事目的利用	地域社会 <input type="checkbox"/> ■ 環境汚染・環境破壊
主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・研修・教育や啓発活動(新入社員研修、海外赴任前研修、コンプライアンス拠点ミーティングの開催、社内アンケート調査など) ・DE&I推進体制の整備 ・情報セキュリティ対策(システムBCP体制の構築) ・情報セキュリティ対策(ITリテラシーテスト、情報セキュリティ調査など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・CSR調達(調達先選定基準調査、CSR調達アンケート調査) ・CSR調査・アンケートへの回答 ・情報セキュリティ対策(システムBCP体制の構築) ・ホワイト物流の推進 ・外部評価の活用(EcoVadis) ・品質情報の管理・提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクコミュニケーション活動 ・環境保全活動への参加 ・地域主催の活動への参加やダイアログの実施 ・情報開示(統合レポート、サステナビリティデータブック、ウェブサイト)
	社内窓口・社外窓口(弁護士事務所)	お問い合わせ窓口	お問い合わせ窓口

人権教育・啓発活動

当社グループは、人権に関する基本的な考え方を「人権の尊重に関する基本方針」で明確にしており、入社時の新入社員研修や海外赴任前研修など、各社内研修において人権に関する内容を組み込んでいます。また、毎年開催しているコンプライアンス研修(コンプライアンス拠点ミーティング・コンプライアンス強化月間)では重要と思われる人権テーマを取り上げ、継続的な啓発活動に努めています。

事業のグローバル展開に合わせて、2013年度より海外赴任前研修に人権啓発の教育を導入しています。具体的な実例を交えながら、海外で業務をする際の人権侵害のリスクに関して、講義を実施しています。人事管理に関する教育も同時に行っており、海外のりびとと共に働く上で必要な、地域の文化・慣習の尊重および地域との共生についての教育を実施しています。2023年度は、海外赴任前研修の人権啓発教育を20名が受講しました。

 ESGデータ集 P.93 [ダイバーシティ&インクルージョン推進](#)

人権尊重の考え方の定着

当社グループは、社員および幅広いステークホルダーの人権尊重に取り組むことが重要と考え、「人権の尊重に関する基本方針」の中で「児童労働および強制労働の禁止」「差別・ハラスメントの排除」「結社の自由、団体交渉権やプライバシーの尊重」「労働安全衛生、労働時間と賃金への配慮」「責任ある調達の推進」を明記し、職場ごとにコンプライアンス拠点ミーティングを行うなど、積極的な社内啓発活動を行っています。また、具体的な事例を記載した「コンプライアンス事例集」(2020年4月1日改訂)を配布し、人権問題に関する社内教育に活用しています。

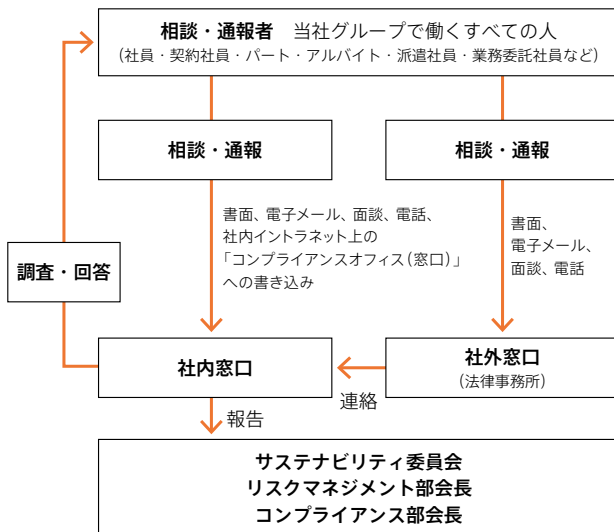
「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を定めており、これらの基本方針、ガイドラインには、サプライチェーンでの児童労働・強制労働の禁止、差別禁止、結社の自由、団体交渉の権利、最低賃金の遵守、法令で定められた労働時間の遵守、社員の労働安全衛生、適正な労働環境の提供などを明記しています。また、現地法を遵守することを含めています。

人権の尊重

人権侵害に関する通報窓口

人権侵害を含めたコンプライアンスに関する通報窓口として、社内外にコンプライアンスオフィスを設置しています。また、ウェブサイトにお問い合わせ窓口(英語・中国語でも対応)を設置し、外部からの通報について対応しています。通報については事実関係を調査して、問題発生の際には速やかに対応を講じており、通報者の保護と秘密保持には最大限配慮しています。

2023年度は、人権侵害に関する重大なリスクにつながる通報はありませんでした。



ハラスメントの防止

2022年6月1日に施行された改正公益通報者保護法に対応し、2022年6月に「ハラスメント防止規程」を改定しました。「ハラスメント防止規程」に具体的な禁止行為を示すことによって、人権尊重に関する正しい理解と、Corporate Philosophy (経営哲学)の「人間尊重の経営」に基づく社員の多様性を受容する環境づくりを促進し、人権侵害の防止に努めています。

当社グループ(国内)では、管理職全員を対象としたハラスメント教育を実施し、ハラスメントへの理解を深めるとともに、自身の行動の振り返りなどを行っています。また、全社員を対象とするコンプライアンス活動の中でも、「コンプライアンス事例集」をもとにハラスメント教育を行っています。当社グループは、あらゆる場面でのハラスメント防止に向けて取り組んでいます。

「ハラスメント防止規程」で禁止しているハラスメント

- セクシャルハラスメント行為の禁止
- パワーハラスメント行為の禁止
- マタニティハラスメント・パタニティハラスメント行為の禁止
- ケアハラスメント行為の禁止
- 性的指向・性自認に関するハラスメントの禁止

労働者の権利の尊重

当社グループは、社員の団結権、団体交渉権など、労働に関する基本的な権利を尊重しています。海外においては、各地域の特性や法律を遵守しています。

当社グループ(国内)では、結社の自由や団体交渉を行う権利を尊重し、経営層と労働組合の代表者が定期的話し合いの場を設け、経営方針や労働条件などについて話し合い、健全で良好な労使関係の構築に努めています。また、経営トップと組合員による協議会を年2回以上開催し、経営全般について意見を交換しています。

児童労働・強制労働

当社グループは、「人権の尊重に関する基本方針」の中で児童労働・強制労働の禁止など人権の尊重に関する方針を定めるとともに、海外赴任者への研修やガイドラインの海外への展開を徹底し、海外のグループ会社に浸透を図っています。

また、「調達に関する基本方針」(2024年1月改定)、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」を定めており、サプライチェーン全体で取り組むために自社だけに留まらず、サプライヤーにも理解と遵守を求めています。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

artienceグループは世界約20の国・地域に約60のグループ会社を抱え、グローバルにビジネスを展開しています。さらに、事業のグローバル化により、サプライチェーンも拡大し複雑化しており、企業にはそのサプライチェーンも含めて社会的責任を果たすことが求められています。当社グループは、サプライチェーンも自社の社会的責任の範囲と捉え、人権、労働、環境などに配慮した取り組みを推進しています。

具体的な施策として、「原材料購買規程」を1990年6月に制定(2024年1月改定)するとともに、「調達に関する基本方針」(2005年4月制定、2024年1月改定)に基づいたCSR調達を推進しています。サプライヤー各社のCSRのレベルアップと、サプライチェーン川上のサステナビリティ向上を目的として、「サステナブルサプライチェーンガイドライン」(2022年10月制定、2024年1月改定)を定めています。これらの基本方針やガイドラインは、当社グループが事業を展開する国・地域の法令や、国連・ILO・OECDなどによる国際行動規範、RBA・AIAGなどの業界基準の遵守・尊重を基本姿勢として、人権・労働慣行・安全衛生・環境・製品安全・コンプライアンス・情報セキュリティなど広範なサステナビリティ課題を網羅しています。日本語版、英語版、簡体字中国語版を用意しており、国内外のグループ会社やサプライヤーに周知しています。

WEB 「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント」に掲載しています

推進体制

サプライヤーに対する取り組みは、artience(株)グループ購買部が中心となり、「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」に基づいたCSR調達活動を推進しています。

また、CSR調達に関わるリスクについては、リスクマネジメント部会で定期的に評価し、情報共有を行うとともにリスク発生の未然防止とリスクの低減に努めています。

CSR調達の推進

CSR調達を通じて、サプライチェーンにおける遵法性の確保、労働環境・地球環境の改善に貢献したいと考えています。このため、①「調達に関する基本方針」「サステナブルサプライチェーンガイドライン」の周知、②サプライヤーに対する調査・監査・改善活動、③社員の理解深化、の施策を実

施しており、海外拠点への調達に関する基本方針の周知活動なども推進しています。

2021年度から調達デュー・ディリジェンスの本格化に向けた準備を進め、2022年度から国内サプライヤーのサステナビリティ調査を順次実施し、分析結果を調達活動にフィードバックしています。

当社グループ自身もまた、調達活動における人権尊重の取り組みの確認や、EcoVadisによるサプライチェーンサステナビリティ評価、お客様からのCSR調達アンケート対応などを通じて、お客様とともにサプライチェーン全体のサステナビリティ向上に取り組んでいます。

【CSR調達調査の実施】

2022年度より、CSR調達調査として国内サプライヤーに「サステナブルサプライチェーンガイドライン」への同意確認と、CSR取り組み状況を確認するアンケート調査を実施しています。

本ガイドラインへの同意確認は、5段階の同意レベルが設定された確認書の署名提出を求めるもので、同意レベル3(すでに自社または業界団体などが制定したCSR行動規範を遵守しているか、本ガイドラインの遵守に同意する)のサプライヤーの割合を「ガイドライン同意率」と定義しています。またアンケート調査は、GCNJ(グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン)の「CSR調達セルフ・アセスメント質問票1.1」を用いて行い、総合点が75/100点以上のサプライヤーの割合を「CSR調達率」と定義しています。サプライヤーは企業規模や当社グループとの取引額がさまざまなので、算定は会社数ではなく取引額をベースにしています。このガイドライン同意率とCSR調達率を当社グループのCSR調達度を示すKPIとして、継続的にモニタリング(既存サプライヤーは3年ごとに調査、新規サプライヤーは契約時に調査)しながら改善活動にフィードバックしています。

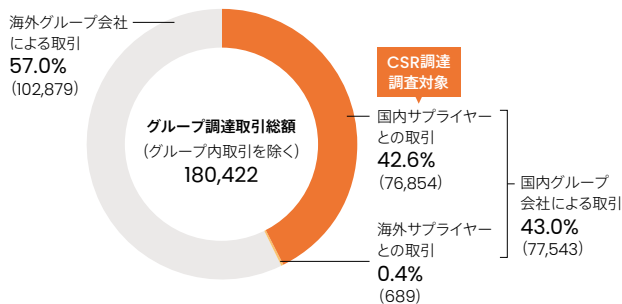
2023年度は、前年度の調査対象だったグループ購買部管轄のサプライヤー274社に、国内生産拠点が管轄するサプライヤーを加えた計522社(取引額76,854百万円=グループ取引総額の42.6%)を対象に調査を実施しました。その結果、ガイドライン同意率は76.7%(379社)、CSR調達率は71.1%(274社)でした。また、取引額が大きくCSRレベルが不十分なサプライヤー(取引額1億円以上、アンケートの総合点60/100点未満)を「要ケアサプライヤー」として、CSRレベルの改善に取り組んでいます。2023年度は12社を要ケアサプライヤーに特定しており、うち1社と協議を実施しました。

今後は、海外グループ会社が取引しているサプライヤーにも調査活動を水平展開し、グローバルサプライチェーンにおけるサステナビリティ推進、特に人権尊重の向上に努めていきます。

サプライチェーンマネジメント

CSR調達調査の対象範囲(2023年度)

(単位: 百万円)



	会社数 (社)	取引額割合 (%)
調査対象サプライヤー	522	—
確認書を署名提出したサプライヤー	397	91.4
そのうち、ガイドラインへの同意を表明 (ガイドライン同意率)	379	76.7
アンケートに回答したサプライヤー	392	91.3
そのうち、点数が75/100点以上 (CSR調達率)	274	71.1

※ 2024年3月時点

【新規サプライヤーへの取り組み】

新規サプライヤーに対しては、「調達に関する基本方針」第6条の「調達先選定基準」に基づいて評価し、一定の評価基準に満たないサプライヤーとは取引を行いません。評価基準を満たしたサプライヤーに対しても、当社グループの基本方針や「サステナブルサプライチェーンガイドライン」の内容についてご理解をいただけることを前提に、取引を開始するようにしています。また、定期的にサプライヤーの再評価を行い、調達リスクの低減を図っています。

【紛争鉱物への対応と調達における人権侵害加担の回避】

紛争の影響を受けた地域および高リスク地域において、人権侵害などを伴う不当な手段で採掘・精練・加工され、これに加担する集団・勢力の資金源につながる「紛争鉱物(金、スズ、タンタル、タングステン)」の不使用に向けた取り組みを推進しています。これまで直接および間接取引において、すべての調達原材料が紛争鉱物を使用しているか否かを確認したうえで、使用が発覚・確定した場合には速やかに使用を停止するなど適切な対応をとっています。引き続き、新規原材料採用時の調査・確認を行い、取り組みを強化していきます。また、「拡張紛争鉱物」に指定されているコバルトとマイカについては、サステナブルサプライチェーンガイドラインを通じたサプライヤーへの周知や、アンケート調査を行うなど、一部取り組みを進めています。さらに、米国UFLPA(ウイグル強制労働防止法)への抵触可能性について、現時点で当社購買部門が原材料を直接購入している一次サプライヤーに「エンティティリスト」掲載企業が含まれていないことを確認

済みです。今後も継続してこれらの責任ある調達活動に関する調査・確認・対応を行ってまいります。

【EcoVadisによるサステナビリティ評価】

EcoVadis社は、サプライチェーンのサステナビリティ評価を行う国際的な機関です。artience(株)は、2023年のサステナビリティ評価においてブロンズメダル(総合得点52/100)を取得しました。

物流課題に向けた取り組み

artience(株)は、2020年より国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、自主行動宣言を公表しています。取り組みとしては、中継拠点の整備・再配置を行い、配送や荷受けの最適化を進めます。さらに、納品リードタイムの緩和や、納品先での待機時間の短縮、附帯業務の軽減など、お客様の理解と協力のもと、サプライチェーン一体となって物流事業者の負担軽減を図り、重要な社会インフラである物流の維持・改善に努めます。

WEB 「ホワイト物流」推進運動への参画については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント」に掲載しています

TOPICS

「パートナーシップ構築宣言」を改定

2024年5月27日、artience(株)は「パートナーシップ構築宣言」を改定しました。2022年10月31日に「パートナーシップ構築宣言」を公表していましたが、今回の改定は、2023年11月に内閣官房・公正取引委員会より示された「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に基づいています。改定内容として、宣言文に以下の文言を明記しました。

「不合理な原価低減要請を行いません。取引対価の決定にあたっては、下請事業者と少なくとも年に1回以上の協議を行うとともに、下請事業者の適正な利益を含み、下請事業者における労働条件の改善が可能となるよう、十分に協議するよう努めます。」

今後もサプライヤーとのさらなる相互繁栄を目指し、対話と連携を推進していきます。



社会貢献活動

基本的な考え方

artienceグループは、サステナビリティ憲章の中で「モノづくり企業として、製品・サービスを通じてお客様とその先にいる生活者に向けて価値を創出・提供することで社会と共生し、ステークホルダーからの信頼を獲得し、企業市民としての責務を遂行する」としています。

良き企業市民として事業を通じて社会に貢献し、社会貢献を重んずる企業風土を醸成するという考えのもと、学生に化学への興味を持ってもらうための社会体験授業や工場見学の実施などの「次世代教育」、植樹や地域の清掃活動による「環境保全」、地域社会への協力・支援や、住民の方々と地域社会の課題解決に向けた活動の「地域貢献」の3つの分野に継続して取り組むことで、企業活動を行う地域の一員としての社会的責任を果たし、共存共栄を図ります。

WEB 「サステナビリティ憲章」については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ>関連する方針・指針」に掲載しています

推進体制

各拠点の総務・管理部門が主体となり活動を推進しています。国内では、社員のボランティア活動を支援するボランティア休暇制度を定めています。

また、NPO・NGOや災害復興支援などへの寄付については、社内規程に基づく適正な判断のもとで実施しています。

取り組み

【ボランティア休暇制度の導入】

当社グループ(国内)では、社員が積極的にボランティア活動に参加できるよう、2021年7月にボランティア休暇制度を導入しました。事業で培ったノウハウを活かした賛助活動を行うほか、社員のボランティア活動を積極的に奨励・支援し、社会貢献活動を重んずる企業風土を醸成しています。2023年度は1名がボランティア休暇を取得しました。

【使用済みクリアホルダーの回収・再資源化】

当社グループ(京橋本社・十条センター、埼玉製造所)は、プラスチック廃棄物の削減とプラスチック資源の循環利用を目的に、2022年度よりアスクル資源循環プラットフォーム^{*}への参加による、使用済みクリアホルダーの回収・再資源化の活動を開始しました。2023年度は埼玉製造所で41.05kg、京橋本社・十条センターで22.4kgのクリアホルダーを回収しました。

古くなるなど不要になったクリアホルダーは、捨てられてしまうのが現状ですが、資源として回収することによって再資源化が可能です。再資源化されたものは、新しいプラス

チック製品(クリアホルダー、ボールペン、小物入れなど)の原料となります。今後も、グループ全体で事業活動におけるリデュース・リユース・リサイクルを推進し、限りある資源の有効活用と環境負荷の低減に努めます。

^{*} アスクル資源循環プラットフォーム
<https://www.askul.co.jp/kaisya/shigen/>

2023年度の主な活動

分野	活動
次世代育成	<ul style="list-style-type: none"> ラグビー普及育成活動「スクラム・ジャパン・プログラム」への協賛 (artience(株)) 東京都中央区の小中学校を会場に開催される環境について体験しながら学べるイベント「子どもとためす環境まつり」に協賛 (artience(株)) 埼玉製造所、西神工場において仕事体験を通じて学べる技術系向け夏季オープンカンパニーを実施(計42名が参加) (artience(株)) 2021年度から研究機関への寄付や地域の学校へ生徒が使用する備品(パソコンなどの学習機器、本棚や椅子など)を寄贈するCSRプログラムを開始し寄付・寄贈を実施(TOYO INK INDIA PVT. LTD.)
環境保全	<ul style="list-style-type: none"> 「びわ湖の日(7月1日)」の環境美化活動に継続参加(東洋ビジュアルソリューションズ(株) 守山製造所) 環境美化活動「中之島ウエストクリーンアップ活動」に継続参加(東洋インキ(株) 関西支社) 使用済みクリアホルダーの回収・再資源化活動への参加(拠点:京橋本社・十条センター、東洋インキ(株) 埼玉製造所) 「環境の日(6月5日)」に合わせた敷地内での植樹活動(TOYO INK INDIA PVT. LTD.) 3月29日、海岸線をゴミのないきれいな状態に保つことの重要性について意識を高めることを目的として、工業団地内の企業が共同でラスピニャス・パラニャーク地区およびエコツーリズムエリアでの海岸清掃を実施し、総重量 449kgのゴミを収集(TOYO INK (PHILIPPINES) CO., INC.)
地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> アグリビジネスによる直売所での販売や地元の観光協会・地域と一体となったプロモーション活動の推進(東洋ビーネット(株)) 近隣の幼稚園に消毒用アルコールなどを寄贈 (artience(株)) 社会福祉協議会へ使用済み切手・ベルマークの寄付や子ども食堂への寄贈 (artience(株)) 工場の敷地内での社員による献血活動への協力(TOYO INK (PHILIPPINES) CO., INC.とTOYO INK INDIA PVT. LTD.)
その他 (支援、寄付など)	<ul style="list-style-type: none"> 東京都中央区が地球温暖化対策として進める森林保全事業「中央区の森」への寄付を継続実施 研究を支援することを目的とした大学機関への研究助成金の寄付を実施 トルコ南東部における地震への災害被災地支援として、防寒ベスト400着、毛布100枚などの支援物資の寄付と、日本赤十字社を通じて1,000万円の寄付を実施