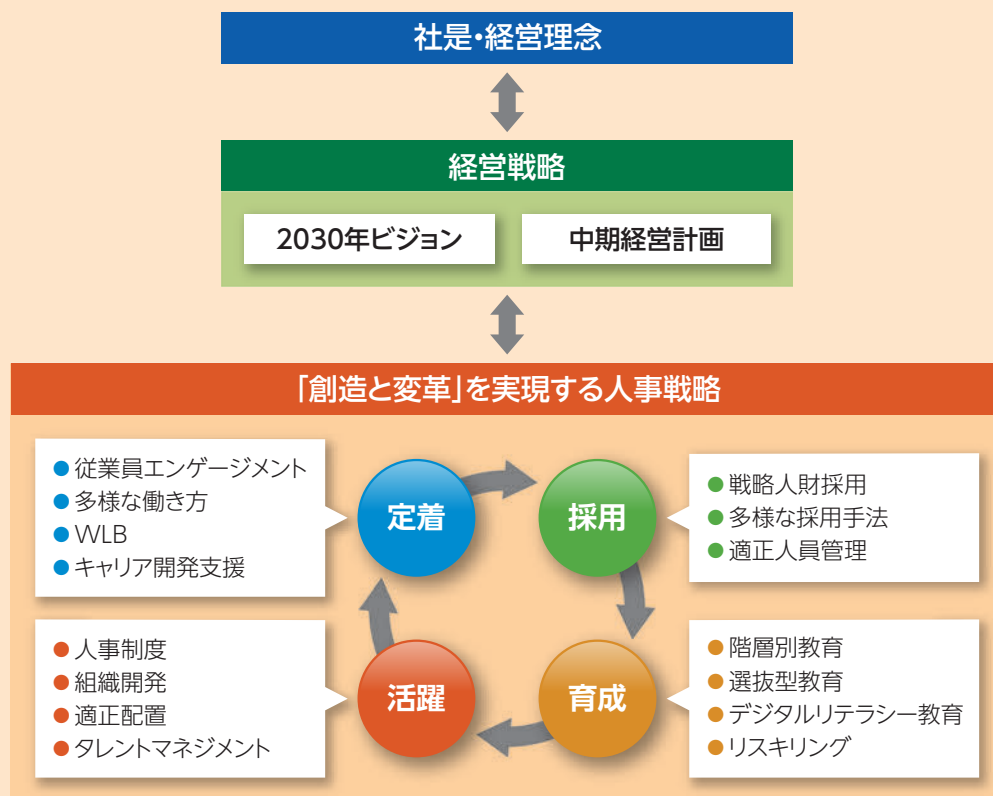


Social 社会性に関する報告

人的資本経営

当社は、社是・経営理念を踏まえ、
2030年ビジョン・中期経営計画に掲げる企業像を実現するための経営戦略と
連動する人的資本マネジメントによる人事戦略を策定・実践しています。



当社は従業員を当社グループの持続可能な発展を支える最も重要な「人的資本」と捉え、多様な個性・価値観を有する人材が、理想の人材像に掲げる「自立自走し、連帯できる」を体現できるよう、短期・中期・長期的視点での人的価値の創出を目的とした体系的な人材育成に取り組んでいます。

人材育成・社内環境整備方針について

短期・中期・長期的視点での人的価値の創出を目的とする人材育成・社内環境整備の取り組みとして、下記のとおり「人材育成・社内環境整備方針」を制定いたしました。

挑戦できる企業風土の実現

多様な個性・価値観を有する人材が、自立自走・連帯のもと、「創造と変革」に挑戦できる企業風土を醸成します。

キャリア形成と能力開発支援

従業員一人ひとりの持続的成長のために必要な教育・研修機会を提供し、キャリア形成と能力開発を支援します。

ダイバーシティの推進

「多様な人材の獲得」「公正な評価で報いる人事制度の構築」「効果的な人材配置を実現するタレントマネジメントシステムの充実」による、働き甲斐のある労働環境づくりに取り組みます。

従業員エンゲージメントの向上

多様な人材を受容する制度整備・意識変革を推進し、ワークライフバランスの充実による、従業員エンゲージメントの向上を実現します。

良好な社内環境の構築

従業員一人ひとりが心身ともに健康で、安全にいきいきと働き続けることができる良好な社内環境を構築します。

指標および目標 当社単体の目標であり、連結ベースでの目標は定めておりません。

指標	女性管理職比率	男女賃金差異※	男性育児休業取得率
目標 (2030年)	30%以上	90%以上	85%以上

※当社では賃金体系を職位により設定しており、性別による賃金格差はなく、同職位における男性、女性の賃金は同一です。発生している格差は職位ごとの性別構成比の差に起因しています。

人的資本経営 企業価値向上に向けた人材戦略



企業価値向上に向けたメックの人材戦略



2030年ビジョンに掲げた理想の人財像の体現に
最適な人財の育成・配置を行い、
組織変革を進めていくことが、
当社の目指す人的資本経営であると考えています。

執行役員
管理本部長
鈴木 健嗣

人的資本経営推進のための指針を策定

メックの人的資本経営の考え方について教えてください。

当社の競争力や持続的企業価値向上を推進する原動力と言えるのが、当社の理念を体現する一人ひとりの社員です。当社は研究開発型企業として「グローバルニッチトップ」という評価をいただいているが、それは企業規模を追求するのではなく、経営理念に謳う「独創の技術」で、市場に新たな価値を創造し、そこに「信頼の品質」を担保し、「万全のサービス」で顧客満足を得ることを重視してきた結果です。今後は、中長期計画「2030年ビジョン」において理想として掲げる「自立自走し、連帯できる人」「熱意を持ち、挑戦を続ける人」を体現する人財を育成する社内環境整備を進めることが、当社の目指す人的資本経営であると考えています。

人材育成・社内環境整備を進めるにあたって何を重視しましたか。

人的価値の創出には、ダイバーシティを確保し、会社の成長と自己実現を両立できるキャリアウェイの構築・整備が不可欠です。社員一人ひとりの成長を促し、変革し続ける組織づくりを目指して策定した「人材育成・社内環境整備方針」では、以下の3つのテーマを根底に置いた施策を選定しています。

- ① 2030年ビジョンに掲げる「目指す企業像」の実現に必要な「戦略人財」の採用・育成
- ② 「創造と変革」を実現する「自立自走型人財」と「適正配置と能力発揮が両立する組織」を生み出す環境づくり
- ③ 会社と従業員の持続的成長と適正配分を支える「未来志向の人事制度」

人材投資で能力開発を加速する

人材育成ではどのような取り組みをしていますか。

適材適所と適所適材の両立は、いわば会社を動かす歯車がぴったりと噛みあい、速力を増すために不可欠です。SPIのような適性検査はもちろん、外部ツールのタレントマネジメントシステムも取り入れて、当社独自の分析を加えたマッピングを行い、人事に反映させています。それによって社員が自分の得意分野が見える化することができ、マネジメント側は部下の職務適性を理解して育成していくことが可能となります。

研修や教育などで能力開発の場を設けていますが、参加の機会は誰にでも与えられていますか。

ビジネスマインドを醸成する階層別研修やキャリア研修とは別に、階層的に受けられる機会が少ない人への支援として、会社として学びの場を設けています。また、コロナ禍で社内の対面研修ができなかったのですが、今後は、対面研修を通して社員のネットワークやコミュニケーションづくりに注力し、事業を社内横断的に取り組む時などに風通しの良い風土にしていきたいと考えています。

今回の「人材育成・社内環境整備方針」開示によって社員の意識に変化はありましたか。

また、海外拠点でも進めていくのでしょうか。

2030年ビジョンの達成に向けた戦略人事施策が進み出しています。組織変更、人事異動や採用の活発化も社内環境整備の取り組みの一環であり、社員もそうした変化から会社のこれからの方向性を理解してくれています。その意味では、社員の意識改革も進んでいると考えています。一方で、グローバルにはこれから展開していくことになります。現在は本社のみで、グローバル拠点の子会社では地域との擦り合わせが必要ですから、まず国内でやってみて、様子を見て徐々に拡大し、いずれはグループ全体を通した人的資本経営になるよう取り組んでいきたいと思っています。

人的資本経営

企業価値向上に向けた人材戦略



INTERVIEW

メック台湾

グローバル拠点の一つ、メック台湾は創業から34年、電子基板製造用薬品の日系企業として台湾の地にしっかりと根付いています。従業員46名(うちメック本社からの赴任者5名)の小さな所帯ではありますが、日系企業は人気も高く、毎年優秀な人材を確保してきました。近年は半導体産業の好景気もあって厳しくなっていますが、幅広い分野から人材を募り、外部機関を活用して階層別教育を実施するなど各人の能力向上と仕事へのモチベーションを高める工夫をして全体のレベルアップを図っています。台湾は日本より物事を進めるスピードが早いです。日本のように計画を吟味・検討するというより、走りながら軌道修正をしていく感じです。自分の役割や仕事を守る意識が強いので、現在の仕事にプラスする、つなげる形で導くと非常に良い仕事をしてくれます。今後はメック本社と連携して、次世代を見据えた組織体制の強化や人材育成に注力し、グループ全体の成長に貢献していきたいと考えています。

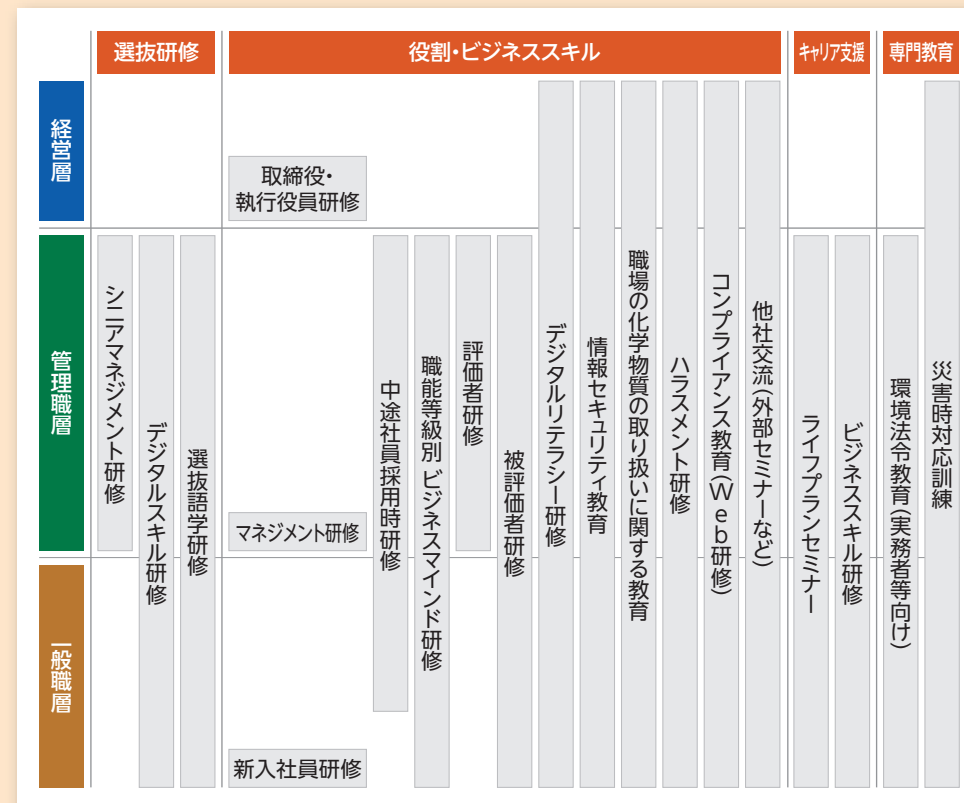


メック台湾 総経理
丸石 尚平

教育体系

「自立自走し、連帯できる」人材の育成を具現化すべく、目的および社員区分別に各種研修プログラム、諸施策を実施しています。

具体的には、ポジションや役割に応じた階層別研修、選抜型で実施する管理職層の経営視座育成を目的とするマネジメント力強化研修、グローバルビジネス展開に応じた語学力向上プログラムなど、目的に応じた研修体系を整え、従業員の能力向上に努めています。



特に中期経営計画に掲げるデジタルリテラシーを全従業員が有するための研修については、昨年度からの定期的な従業員のレベル調査結果を踏まえ、現状とゴールのギャップを埋めるための研修内容を策定し、階層別教育の一環として実施していきます。

グループ会社の管理職数について

(管理職の定義：日本でいうところの課長職以上、社長を除く)

2024年1月現在

	メック珠海		メック中国(蘇州)		メック台湾		メックヨーロッパ		メックタイ	
社長/総経理	日本人		日本人		日本人		日本人以外		日本人	
管理職	8名		8名		9名		4名		5名	
内訳	日本人	日本人以外	日本人	日本人以外	日本人	日本人以外	日本人	日本人以外	日本人	日本人以外
	2	6	2	6	3	6	0	4	2	3
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	7	1	4	4	8	1	3	1	3	2

従業員とのかかわり

人事評価制度

当社の人事評価制度は絶対評価システムを導入し、被評価者へのフィードバックを通じて評価への透明性・納得性を高めると同時に、育成のポイントなどについて、評価者と被評価者間の意見交換をより重視する仕組みとしています。また、人事評価制度をより効果的なものとするため、「制度の正しい理解」と「適切な評価の実施」を目的とする評価者研修および被評価者研修を昨年度実施しました。

ダイバーシティ&インクルージョン

当社では、年齢・性別・人種・国籍・障がいの有無を問わず、多様な個性・価値観や考えを持った人財が、当社のイノベーションや成長の原動力として活躍できる企業を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンに積極的に取り組んでいます。

多様な人財の獲得

キャリア人財	即戦力となる知識や経験を持つ中途者の採用
グローバル人財	外国籍を含むグローバルで活躍できる人財の採用
シニア正社員	60歳定年以降も広義の正社員として働ける制度の導入
障がい者	障がいのある方の積極的な採用(2023年度平均: 2.88%)

女性活躍

当社は創業以来、さまざまなライフステージにおいても、女性が継続して能力を発揮し、活躍できる組織風土の醸成に力を入れており、「なでしこ銘柄」※にも2015年度、2016年度と過去2度選定されています。

当社は創立以来、一貫して性別の区別のない人財登用を推進しており、正規従業員は全員総合職として単一の賃金テーブルを運用しております。男女の賃金格差は、男性100に対し、女性87.0となっています。

また、管理職全体に占める女性管理職比率も2023年度で30.0%を占めており、女性上司も珍しくありません。これからも、性別を問わず、能力・適性を踏まえた登用を推進していきます。

【註】当社では賃金体系を職位により設定しており、性別による賃金格差はなく、同じ職位における男性、女性の賃金は同一です。発生している格差は職位ごとの性別構成比の差に起因するものです。

※「なでしこ銘柄」とは、経済産業省と東京証券取引所が「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として選定するものです。

全管理職に占める女性の割合

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
20.0%	20.4%	19.6%	25.5%	30.0%

ワークライフバランス

当社では、就業に関する各種制度を導入し、従業員の柔軟な働き方の実現に取り組んでいます。

当社独自の制度(法定外)

- フレックスタイム制度(コアタイム: 10時から15時)
- 在宅勤務制度
- 積立有給休暇(取得目的: 看護・介護)
- 年次有給休暇の半日単位での取得制度
- 子育て休暇(小学校入学前の子を持つ従業員を対象に年5日/有給)
- 小学校3年生までの子の育児のための短時間勤務制度
- リフレッシュ休暇(勤続年数に応じて付与)
- 看護支援休暇(1親等以内の家族の看護・介護に備え、年5日/有給)

男性従業員の育児休業取得推進

育児休業(以下、育休)制度は1991年度に設けられました。男性の育休取得は2008年度が第一号です。それ以降、必要に応じて取得されてきましたが、2020年度からは会社として男性の育児への主体的参加を促し、仕事と育児の両立に対する理解を浸透させ続けており、2023年度は44.4%でした。社員一人ひとりの自律的な働き方の実践へとつなげ、より生産性の高い職場環境を構築していきます。

男性の育児休業取得率

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
0%	30.0%	25.0%	66.7%	44.4%

DX教育の推進

デジタルリテラシーを全従業員が有し、IT・デジタル技術の活用により、新たな価値を提供することを目的に、様々な業務プロセスの改善を実行すべく、土台となるDX教育の仕組みを構築し、推進していきます。

従業員意識調査

当社では、従業員(派遣社員含む)の満足度を測り、労務施策等に活かすべく、多年にわたり意識調査を実施しています。2021年度・2022年度については外部専門機関による調査を実施した結果、高い満足度を維持していることが分かったため、多角的な分析を行うべく、2023年度については従来の社内システムによる調査を実施しました。

回答率
約94%

(目標/KPI)
「仕事のやりがい」のスコア向上

2020年度※ 69.4% → 2023年度 70.5% ※社外調査と比較できないため、前回(2020年度)の社内システムによる調査結果との比較

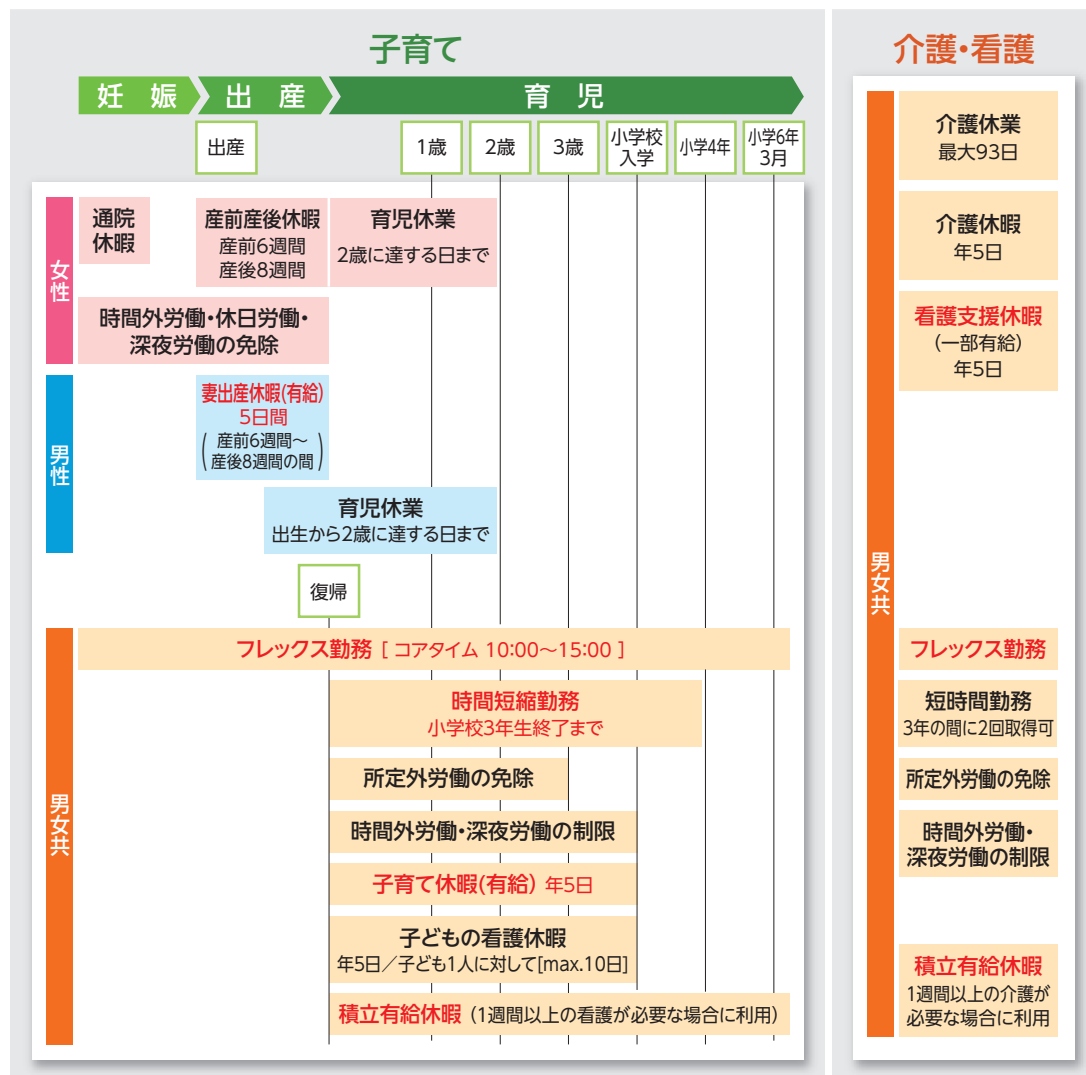
従業員が抱く「大切にすべき企業風土」(上位3項目)

1 チャレンジ (2022年: チャレンジ) 2 創造性 (2022年: 国際感覚) 3 柔軟性 (2022年: 創造性)

結果は、引き続き高い満足度を維持していることが分かりました。今後も適宜意識調査を実施し、従業員の満足度を把握していきます。

従業員とのかかわり

仕事と子育て・介護・看護の両立支援制度



育児休業取得社員(男性)の声

女性に偏りがちな育児や家事の負担を分かち合い、仕事と家庭の両立への理解浸透を図るため、当社では男性の育児休業取得を推奨しています。直近で育休を取得した3名の社員の声を集めました。



質問内容	30代生産部門	30代研究部門	30代管理部門
育児休業制度は取得しやすかったですか？	子供の出産予定日を報告した段階で育児休業制度を勧めてくれた。事前に色々相談できたので取得しやすかった。	育児休業は非常に取得しやすかったです。予定日より2週間ほど早い出産でしたが、早く手続きを進めてもらえました。	部門内は皆快諾してくれました。同僚も育児中の業務フォローをしてくれて取得しやすい環境です。人事担当者には制度を賢く使う方法まで教えてもらえました。
制度自体に要望はありますか？	なし。	要望は特にありません。必要書類に関してもまとめてあり、利用しやすかったです。	出産前の戌の日参りや、月1程度の検診付き添いのために休日申請しづらい会社もあると思いますので、制度として組み込めば面白いと思います。
その他感想など(ご家族の声など)	二人目の出産だったため、育児や家事を分担することができ、とても助かった。仕事も他の方が分担して引き受けてくれたため、すごく感謝している。	周囲の男性社員でも育児休業を取得している方が多く、「子供が生まれたら男性であっても育児休業を取得することが普通」という雰囲気を感じられる環境です。	特にありません。

従業員の健康増進(総務グループ長の声)

昨年同様、各種健康診断やストレスチェックの実施等に留まらず、有所見者への再検査ならびに治療の徹底を図るよう、注意喚起を積極的に行ったことにより、再検査受診報告も増えました。また、ストレスチェックではチェック項目を48項目から60項目へ増やし、さらなる状況把握を致しました。今後はこの結果よりどのような対応が必要なのかを検討し、環境改善に活かせるよう総務として取り組めるところから実施できたらと考えております。



従業員とのかかわり

安全な職場環境

労働安全衛生のマネジメントシステムを構築・運用し、危険な作業や危険箇所がないか、衛生上の問題はないかなど、安全衛生委員会や改善活動を通じて、安全で衛生的な職場環境を目指しています。

労働災害

休業を要した労働災害

● 2023年目標：0件

実績 **0** 件

休業を要しない労災件数

実績 **0** 件

これからも労働環境の改善を図ってまいります。

度数率・強度率・死傷者1人平均労働損失日数

度数率 **0.0**

強度率 **0.0**

死傷者1人平均労働損失日数 **0** 日

※2023年度末の社員数263名(単体)、休業災害0件にて算出

産業別労働災害の状況(2024年厚労省発表)によると「製造業」における

度数率：**1.29**、強度率：**0.08**、死傷者1人平均労働損失日数：**58.0**日となっています。

当社の労働環境は安全面・衛生面で非常に高い管理状況にあると言えます。

新たな化学物質規制への対応

化学物質を原因とする労働災害防止のため、国は化学物質の管理体制強化を主眼とし、労働安全衛生規則他を改正しました。従来まで規則の対象外であった化学物質についても、リスクアセスメントを実施し、その結果に基づくばく露防止のための措置を施しました。また、化学物質管理者等の選任に向け、必要な研修も受講しています。これまで以上に主体的な取り組みが求められることから、当社では各事業所の安全衛生委員会が主体となり対応を進めています。

安全衛生方針の制定について

社訓に掲げた「安全と健康に気を配り楽しい職場」の実現に向けて、全員参加で万全の配慮をもって労働安全衛生活動を行うべく、安全衛生方針を公表し、労働災害の撲滅に向けて取り組んでまいります。

メック安全衛生方針

全社ポリシー：安全と健康第一の実践

● 安全宣言

私たちは、人命尊重の精神に基づき、社訓「安全と健康に気を配り楽しい職場を作ろう」の実現に向けて、全員参加で万全の配慮をもって労働安全衛生活動を行います。安全衛生を企業活動の最も重要な基盤のひとつと位置づけ、適切に経営資源を投入します。

● メック行動指針

- 労働安全衛生法令および社内規定・ルールを順守し、当社の活動に係る安全衛生リスクを認識した安全衛生管理体制の継続的改善と管理レベルの向上に努める。
- 働く人全員の安全と健康を守る
 - 事故ゼロ、ケガゼロの達成
 - 危険域の特定、評価、除去、低減
 - 対策の仕組み化
 - 薬液飛散事故防止
 - 健全な安全文化の醸成
 - 心身の健康確保・増進
 - 過重労働防止
 - 心の健康の保持管理
 - 働きやすい環境の整備
- この安全衛生方針は、当社グループで共に働く、日本国内および海外子会社全てのの人に適用する。

当社は化学薬品メーカーとして、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様に、安全・安心に関する情報提供に努めます。

ハラスメントや差別の防止

RBA行動規範に基づいて作成した、『労務・倫理ガイドライン』を全役職員に配布し、ハラスメント防止の意識啓発を行うとともに、ハラスメントの具体事例の周知や研修等により、ハラスメント防止を図っています。なお、当ガイドラインには国籍や出身、性別、性的マイノリティ(LGBTQ+)などで雇用や昇進、昇給などにおける差別的な行為を行わない旨も明記しています。



労務・倫理ガイドライン 第7版

メックとかかわりある皆様とともに

株主とのコミュニケーション

当社への理解を深めていただくため、株主様向け会社説明会開催(兵庫・東京)や株主通信の発行(年2回)に取り組んでいます。株主通信では「株主アンケート」を実施し、いただいたお声は情報発信や誌面づくり、事業活動に役立てております。2023年はコロナ禍で中止していた、対面による株主様向け会社説明会(東京会場)を再開しました。また、11月には株主様向け事業所見学会を実施し、本社・尼崎事業所にて、工場・研究・事務エリアをご見学いただきました。見学後の質疑応答には当社役員が出席しました。

 投資家情報 > <https://www.mec-co.com/ir/>



第55期 株主通信

RBA行動規範の順守と浸透

当社は社会的責任ある活動を推進し、当社にかかわるすべてのステークホルダーの皆様とともに継続的な成長を図ることを目的として、RBA(Responsible Business Alliance)行動規範に準じた事業活動の推進に努めています。2024年1月には行動規範がVer.8.0へと更新されました。社内調査の結果、新たに追加された項目についても、すべて適応できていることがわかりました。

人権について

当社では人権尊重を前提にし、児童労働やハラスメントなど、人権を無視する扱いについては断固として禁止する旨を明文化しています。雇用の際には公的書類で年齢を確認するなど、不正の無いよう確実なルールづくりを行っています。

お客様の満足度向上の取り組み

当社の主要なお客様に対して、毎年1回満足度調査を実施しています。お客様の要望や不満を直接知ることができ、製品情報の共有、技術サポート、および今後の新製品開発に活かし、より満足いただけるよう努めています。ご要望やご不満に対しては、解決できるものから順次対応しています。

調査項目

- 製品・技術対応
- 受注対応・窓口対応・アフターサービス・価格
- 納期・梱包状況
- 環境対応

総合評価の平均値

2022年度 4.8点/5点 → 2023年度 4.8点/5点

決算説明会、投資家・アナリスト向けセミナー(説明会)

機関投資家・アナリスト向け決算説明会、技術セミナー、国内外の機関投資家・アナリスト等とのミーティングの実施ほか、株主様向け会社説明会や個人投資家向けセミナーの実施、展示会への出展など、株主・投資家の皆様とのコミュニケーション環境の充実を図っています。これらのコミュニケーションにより得られたご意見やご質問は適宜経営陣に報告しています。

2023年度は、Web会議システムや電話会議、対面による決算説明会やミーティング等を適宜実施し、コミュニケーションの継続を図りました。

また、個人投資家様向けイベントにも参加しました。

決算説明会

4回

ミーティング

延べ約 240回

 IR資料室 > <https://www.mec-co.com/ir/library/>

適切な物流事業者との関係構築【物流業界の2024年問題対応】

働き方改革関連法が2024年4月より適用され、物流に携わる方々の時間外労働時間に上限が課せられ、物流総量の減少他さまざまな問題が発生するとされています。

当社では、トラック輸送の生産性向上・物流の効率化や、「より働きやすい労働環境(より「ホワイト」な労働環境)」の実現を目指す社会運動である、ホワイト物流に賛同する立場から、事前に各物流事業者と協議を進め、双方合意のうえ契約の見直しを行い、適法・適切な物流量を確保できるよう取り組んでいます。

メックとかかわりある皆様とともに

下請代金支払遅延等防止法への適切な対応

当社は、資本金の額が一定以下の仕入先様への、より厳格な対応を求められる、いわゆる下請法の適用を受けます。2023年度には、仕入先様との窓口となる、営業部門と調達部門の担当者に対し、下請法関係の教育を実施しました。

引き続き下請法の趣旨に沿った取り組みを継続します。

紛争鉱物への対応

紛争鉱物への対応は、該当する鉱物を使用した原料については、メーカーにCMRT調査票にて調査を実施し、責任ある資源調達に努めています。また、コバルト、雲母を含む原料の使用は有りますが、責任ある鉱物調達の外部研修の受講など、情報収集をしています。

ESG投資の実行

北九州市が発行する「サステナビリティボンド」に投資を行いました。「サステナビリティボンド」とは、調達資金の使途が、環境改善効果があること（グリーン性）および、社会的課題の解決に資するものであること（ソーシャル性）の双方を有する債券です。なお昨年版で報告しました、ソーシャルボンド（日本学生支援機構）およびSDGs債（兵庫県）につきましては引き続き投資・支援を継続しています。

寄付による社会貢献

当社では、大規模災害発生時等、被災地支援のため日本赤十字社他を通じて寄付を行っています。直近では、甚大な被害となった「令和6年能登半島地震」に対し、能登半島地震避難者受入基金へ災害義援金を寄付しました。

地域社会の皆様とともに

尼崎事業所は、自治体が公表しているハザードマップを参考に、想定される地震や津波等の自然災害の被害を最小限に抑えるよう設計されています。また、非常時に備えた食料や飲料等の備蓄についても、必要数以上に備えています。このため、近隣の自治会へは自然災害が発生した際の一時避難所として活用いただけるよう、ご案内しています。

メックタイによる遺跡清掃活動

メックタイの所在するタイ王国のアユタヤ地区には、世界遺産となっている貴重な遺跡が多数存在します。遺跡の環境整備に少しでも貢献するよう、有志を募って清掃活動を実施しました。



世界遺産ロカヤスタラム寺院での活動です



メックの森活動について

電子基板製造用の薬品を製造する当社では、事業活動にともない多量の水を使用します。

そこで、地球温暖化防止にも役立つ水源となる森を育てることで、地域や環境にも貢献できるのではないかと考えて、長岡工場がある新潟県長岡市、本社がある兵庫県尼崎市で「森づくり」を行っています。実施にあたっては、各自治体等のご指導のもと、社員およびその家族を活動主体とし、取り組んでいます。

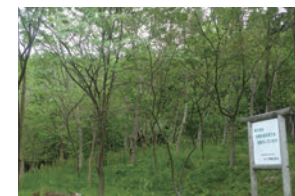
コロナ禍で活動を休止していましたが、2023年には双方のメックの森で間伐等の維持活動を実施し、森の健全な育成に努めました。

引き続き生物多様性に配慮した森づくりに貢献してまいります。

 **メックの森づくり** > <https://www.mec-co.com/special/forest/>



尼崎メックの森



長岡メックの森