

ステークホルダー・エンゲージメント



メックは、お客様、従業員、株主・投資家様、お取引先様、地域社会の皆様といったステークホルダーとの対話を大切にし、皆様とのコミュニケーションによって得た貴重なご意見を真摯に受け止め、経営や事業活動に反映することでステークホルダーとの価値共創を目指しています。対話を通じて信頼関係を構築し、皆様とともに新たな価値を創出することで、社是の実践と持続的な社会の実現に貢献していきます。

主なステークホルダー	コミュニケーション手法	目的	参照
 お客様	● 営業担当部門・サービス担当部門によるお客様対応(随時) ● ウェブサイトなどによる情報発信(随時) ● 展示会(年複数回) ● メディアを通じたニュースリリース(随時) ● 各種調査票回答(随時) ● 各種監査・調査対応(随時) など	■ 高品質で高付加価値な製品やサービスの提供 ■ お客様ごとに適した製品やサービスの提供 ■ ご意見・ご要望・クレームへの対応 ■ 適切な製品・サービス情報の提供 ■ 情報交換	➔ P11. SCM、適切な情報開示による企業価値の向上 ➔ P19. 製品含有化学物質管理、製品の安全な取り扱い、お客様の満足度調査、製品含有化学物質に関する調査対応、RBA行動規範の順守と浸透
 株主・投資家様	● 株主総会(年1回) ● ウェブサイトなどによる情報発信(随時) ● 決算説明会(年4回) ● 国内外IRカンファレンスへの参加(随時) ● 投資家向けイベント、スモールミーティング等の実施、投資家面談対応(随時) など	■ 当社事業に関する理解深耕 ■ 適時適切な情報開示 ■ 公正で透明性の高い企業情報の開示 ■ 市場からの適切な評価・信頼の獲得 ■ 持続的成長と企業価値向上 ■ 適切な利益還元	➔ P11. 適切な情報開示による企業価値の向上 ➔ P19. 株主とのコミュニケーション、決算説明会、投資家・アナリスト向けセミナー
 お取引先様	● 日々の事業活動を通じての対話(随時) ● 調達調査・監査・依頼(随時) など	■ 公正な取引関係の構築 ■ 社会に貢献する製品提供のための相互理解・発展 ■ 円滑な情報共有 ■ CSR調達	➔ P11. SCM、適切な情報開示による企業価値の向上 ➔ P20. 原材料調達の基本的考え、各国化学物質規制情報の管理および対応について、紛争鉱物への対応、適切な物流事業者との関係構築、下請代金支払遅延等防止法への適切な対応
 地域・社会	● 森活動の参加(年2回) ● 地域イベントへの参加(随時) ● 経済団体や業界団体などへの参加(随時) ● 官公庁や研究機関への相談(随時) ● サステナビリティ報告書の発行(年1回) など	■ 法令・規制への対応 ■ 企業市民として地域への参画 ■ 研究機関支援を通じて技術発展に貢献 ■ 当社への正しい理解の促進	➔ P11. 適切な情報開示による企業価値の向上 ➔ P13. メックの気候変動対応 ➔ P17. 事業活動におけるマテリアルフロー、サプライチェーン排出量 ➔ P21. 災害時の一時避難所として、地域貢献活動(長岡工場、メックタイ)、森づくりへの取り組み
 従業員	● 社内ネットワークによる情報発信(随時) ● 従業員代表との協議(随時) ● 従業員意識調査アンケート(年1回) ● メッセージの発信(随時) など	■ 良好な労使・職場環境の整備、提供 ■ 多様な人財の活用 ■ 働きがいのある仕事 ■ 労働安全・メンタルヘルスの向上	➔ P11. 適切な情報開示による企業価値の向上 ➔ P22. 人的資本経営 ➔ P23. 人事評価制度、従業員意識調査 ➔ P25. 仕事と子育て・介護・看護の両立支援制度 ➔ P28. 内部通報制度

製品含有化学物質管理

法規制や業界基準、お客様からの要請に基づき、使用禁止物質が意図せず製品に混入しないよう、含有化学物質管理体制を構築し、原料購入から製品出荷にいたる工程への監視や、取扱者への教育等を徹底しています。引き続き、社内のみならず仕入先様にもご協力いただき、製品含有化学物質の適正な運用管理を推進します。

製品含有化学物質管理に関わる方針

- 1 環境汚染の防止および負荷の低減、廃棄物の削減および再資源化の推進
- 2 環境に配慮した(有害性の少ない)製品の開発・改良の推進
- 3 環境法規制およびその他の要求事項の順守
- 4 最新情報の収集と公開、および安全管理の徹底

製品の安全な取り扱い

設計段階から毒性や危険性の高い物質をなるべく排除するなど考慮し、製品の開発を行っています。製品を安全に使用していただくために、ラベルの表示やSDS(セーフティ・データ・シート)で規則に則った必要な情報を提供しています。また、技術資料等でも詳しく説明するようにしています。社内に対しても、製品の危険・有害性を周知し、安全な取り扱いについての啓発を行っています。

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

総合評価
の平均値

2023年度 4.8点/5点 → 2024年度 4.8点/5点

製品含有化学物質に関する調査対応

当社が扱う製品は化学物質関連の規制を受けるため、ご購入いただいたお客様より製品に含有する化学物質が対象となる規制に抵触しないよう、例年300~500件の含有化学物質に関する調査を受け、適切に対応しました。

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、当社に関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。

株主・投資家の皆様とともに

株主様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ことを目的として、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。2024年は前年に引き続き、3月に対面による株主様向け会社説明会、11月には株主様向け事業所見学会(本社・尼崎事業所)を実施しました。説明会・見学会には当社役員も出席いたしました。今後も、直接・間接的な対話と交流活動を継続してまいります。



第56期 株主通信



株主様向け会社説明会



株主様向け事業所見学会

投資家情報 → <https://www.mec-co.com/ir/>

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を実施しています。

2024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。

決算説明会

4回

ミーティング

延べ約270回

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

個人投資家向け、アナリスト・機関投資家向けの会社説明会やセミナーの実施、展示会への出展など、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おり、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。

当社は、双方向型のコミュニケーションを柱に、すべての株主・投資家の皆様が当社の事業内容を適切に理解してくださったうえで投資判断ができるよう、活発な株主様とのコミュニケーションを大切にし、誠実かつ公平な情報開示を行ってまいります。

お取引先様とともに

原材料調達の基本的考え | CSR調達の推進 |

原材料を購入する際には品質、コスト、納期、技術力など明確な基準に基づき、仕入先様を選定しています。また、仕入先様の環境保全への取り組みも重視しています。

なお、原料選定時には危険性・有害性の確認とともに、法令順守や環境保全にも対応しています。

自然環境や人権に考慮し、環境に配慮した原料の調達や、原料・容器のリサイクル活動に取り組み、また、引き続き、責任ある資源調達に努め、この考え方に合致するお取引先様と信頼関係を構築します。

2024年度の
実績評価件数

5件
(2023年度: 11件)

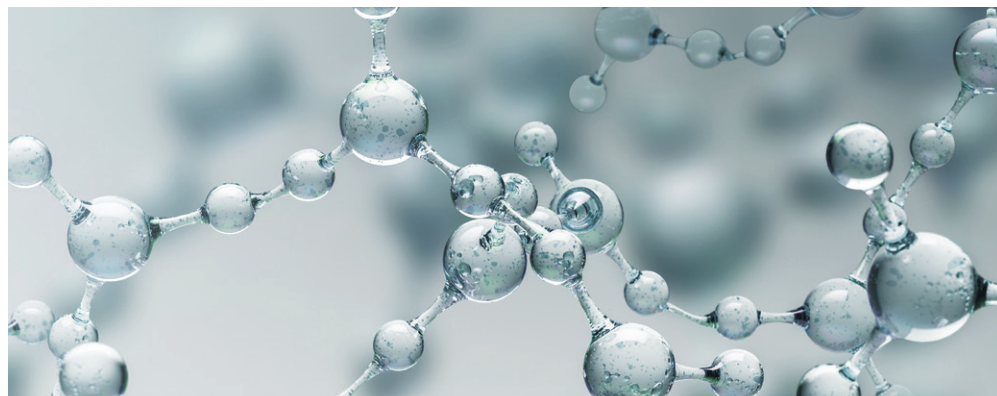
各国化学物質規制情報の管理および対応について

当社が扱う製品や原料は化学物質であるため、国内外のさまざまな規制を受けます。

日本国内での取り扱いについては『化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律』、『労働安全衛生法』、『消防法』他さまざまな関連規制があります。輸出入に際しては、例えばEU圏内に輸出を行う場合には『REACH規則※1』に、米国の場合には『TSCA※2』に基づく対応が必要です。規則の要求事項は情勢に応じて改正されるため、法規データベース等を利用し、適時、情報収集および対応により、違反しないよう注力しています。

※1 Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicalsの略で、EU内の化学物質管理における法規制

※2 Toxic Substances Control Actの略で米国の有害物質の製造や輸入を規制する法律



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せんが、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。

責任ある鉱物調達方針の制定

メックグループは、人権侵害に関与せず、地球環境問題に関して自主的・積極的に取り組みます。

- 製品に使用する鉱物の調達において、いかなる人権侵害も容認しません
- 人権侵害を行う相手先とのビジネス関係の構築や、社会経済や環境の悪化につながる行為に加担しません

2025年1月制定

適切な物流事業者との関係構築 | 物流業界の2025年問題対応 |

働き方改革関連法が2024年4月より適用され、物流業界ではトラックドライバーの時間外労働時間に上限が課せられ、輸送能力の不足が懸念されています。当社では、トラック輸送の生産性向上・物流の効率化や「ホワイト物流」に賛同し、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。

2025年も引き続き、物流事業者との連携を強化し、効率的な物流体制の構築と環境負荷の軽減を目指します。

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。2024年度には、仕入先様との窓口となる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。

災害時の一時避難所として | 保育園の避難訓練

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、災害が発生した場合の一時避難所として尼崎事業所を活用していただけるよう、近隣の自治会にお知らせしています。

2024年も近隣の保育園から当社に避難する訓練を行いました。クリスマスが近かったので、サンタさんも登場してマジックをして、プレゼントのお菓子を手渡しなど、楽しい避難訓練になりました。



長岡工場における地域貢献活動

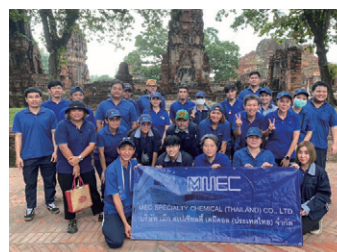
新潟県長岡市に所在する長岡工場では、地域貢献の取り組みとして、長岡大空襲での犠牲者を悼む長岡祭りの一環である、長岡花火大会へ長年にわたり協賛を行っています。また、所在する工業団地内での清掃活動への参加、長岡メックの森活動の運営や参加呼びかけ等、さまざまな活動を行っています。



長岡工場外観

遺跡の清掃活動 | メックタイ

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、昨年に引き続き、2024年も有志を募って清掃活動を実施しました。



森づくりへの取り組み

電子基板・部品製造用の薬品を製造する当社では、事業活動に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ています。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。各自治体等のご指導のもと、社員およびその家族が主体となって、取り組んでいます。

2024年には前年からの大雪の影響により、長岡メックの森が打撃を受けました。間伐や水路整備などを行い、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いきます。



尼崎メックの森



長岡メックの森

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

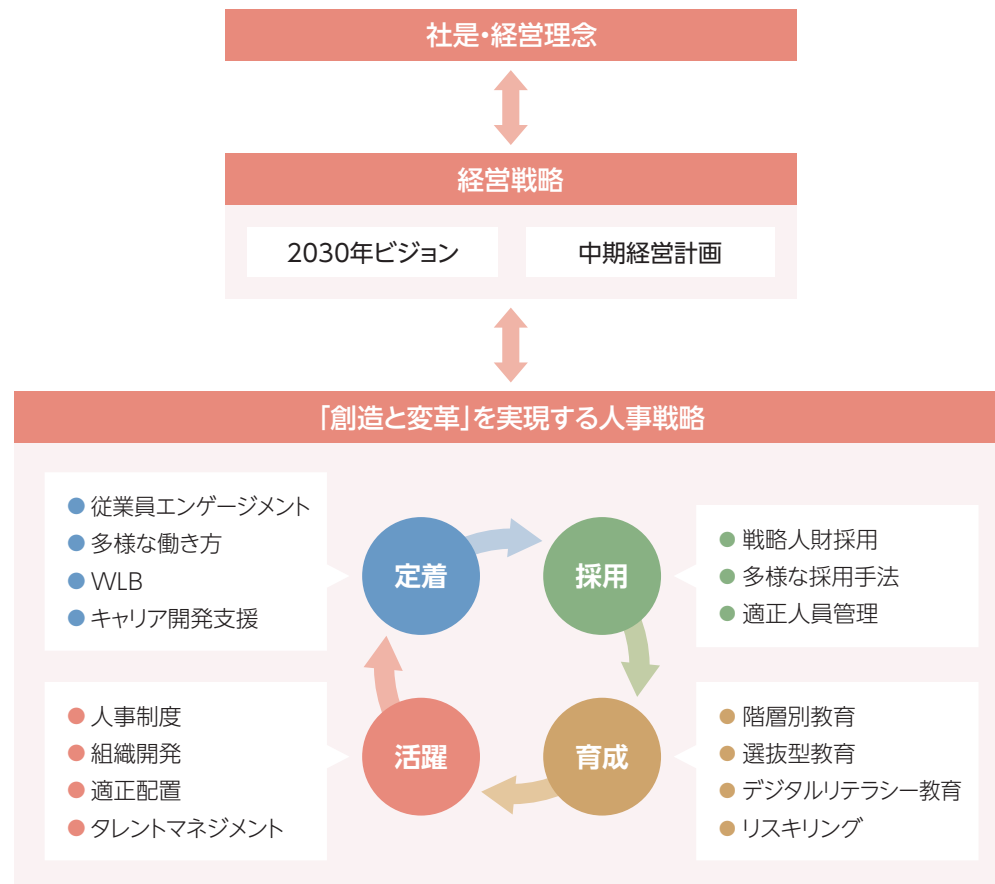
ESG投資の実行

兵庫県「SDGs債(グリーンボンド)」および北九州市「サステナビリティボンド」への投資・支援を継続しています。「SDGs債(グリーンボンド)」は地域の個性を活かしたSDGsの達成に資するグリーン化事業に充当される債券です。「サステナビリティボンド」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。

従業員とともに

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・価値観を有する人財が、理想の人財像に掲げる「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財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・価値観を有する人財が、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** 「多様な人財の獲得」「公正な評価で報いる人事制度の構築」「効果的な人財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** 多様な人財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	目標(2030年)	実績(2023年度)	実績(2024年度)
女性管理職比率	30%以上	30.0%	26.3%
男女賃金差異※	90%以上	87.0%	89.3%
男性育児休業取得率	85%以上	44.4%	90.0%

※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、最終的な目標の達成度だけでなく、目標に向けたプロセスも評価対象とすることで、目標に向けた日々の業務の質向上を図っています。

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 : 海外勤務経験者や外国籍社員等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定着
- 障がい者 : 障がいのある方の積極的な採用(2024年度平均: 3.1%)

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で運用しております。男女の賃金格差は、男性100に対し、女性89.3となっています。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。また、管理職全体に占める女性管理職比率も2024年度で26.3%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。

※「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「中長期的企業価値向上」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

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
20.4%	19.6%	25.5%	30.0%	26.3%

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)

- フレックスタイト制度(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時間短縮勤務制度
- 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)

海外赴任者・海外出張者サポート

医療と安全対策

グローバルに事業展開する当社では、海外出張や駐在を行う従業員へのサポートが欠かせません。海外出張者や駐在員が日本と違う文化や慣習の環境下における生活で、ちょっとした疑問や不安に思うことがあれば、気軽に問い合わせられるよう医療・セキュリティアシスタンス会社であるインターナショナルSOSジャパン株式会社と契約しています。

感染症対策

海外赴任前の従業員や特定地域への出張者には、会社負担で国が推奨する予防接種を実施しています。また、現地の医療等の健康や安全に関する情報も、インターナショナルSOSジャパン株式会社から提供を受け、対象従業員に周知しています。

日常生活充実へのサポート

海外駐在員の日常生活充実の一助として、日本の食料や医薬品、日用品等を提携サイトより購入する際の送料について、上限を設けて会社が負担する制度を導入しています。

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。2024年度も、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。

回答率
約80%

(目標/KPI)
「仕事のやりがい」スコアの向上

従業員が抱く「大切にすべき企業風土」
(上位3項目)

満足度

2023年度
70.5% → 2024年度
74.7%

1 チャレンジ
(2023年: チャレンジ)

2 創造性
(2023年: 創造性)

3 柔軟性
(2023年: 柔軟性)

具体的には、ポジションや役割に応じた階層別研修、選抜型で実施する経営視座育成、視座の向上を目的とした研修、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、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。



メック中国(蘇州)

メック中国(蘇州)外觀

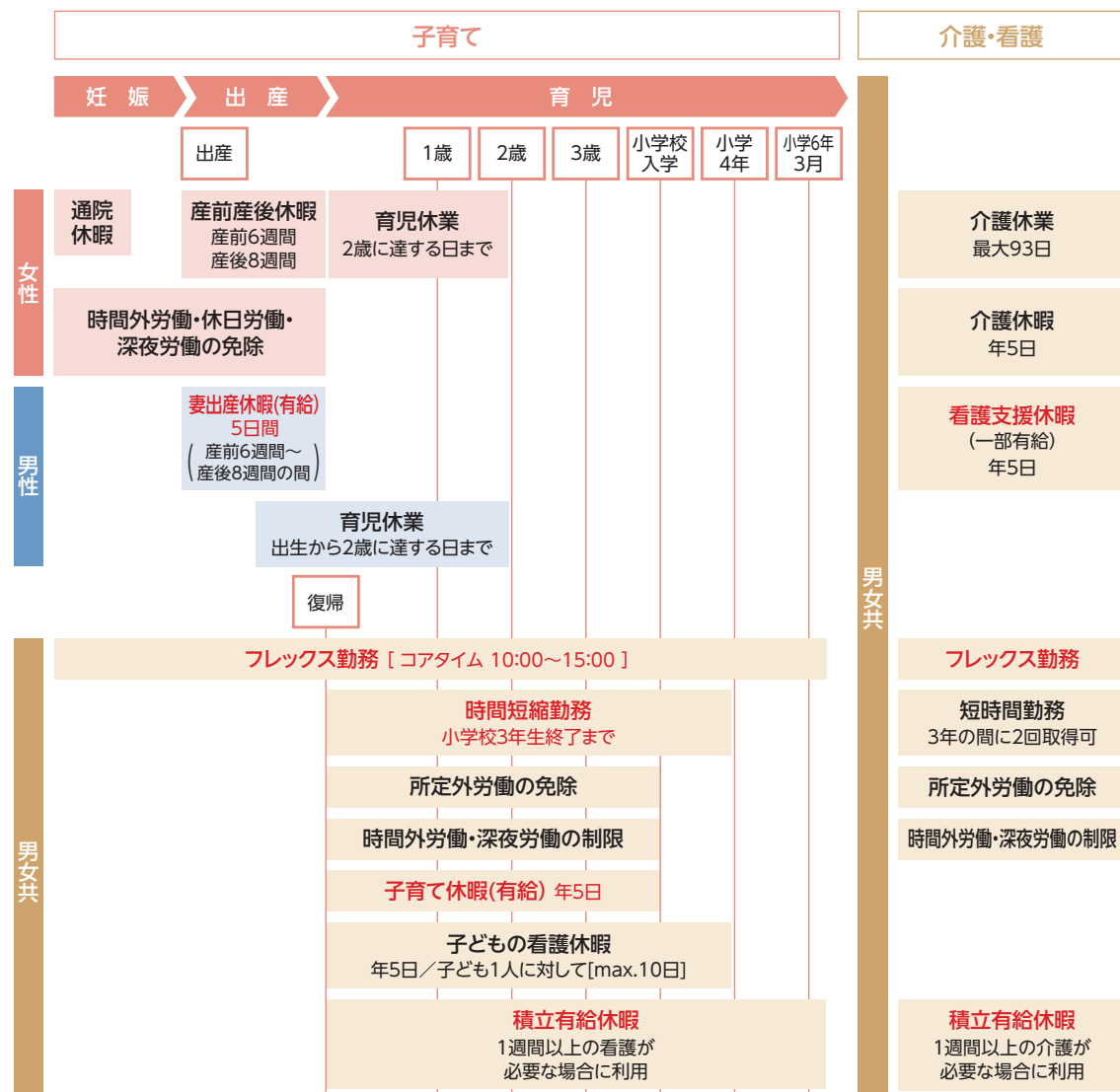
- **メック中国(蘇州)について**
- 当社は2002年、中国における最初の生産拠点として操業を開始しました。現在は全従業員数55名、この内日本人5名で、電子基板・部品製造用薬品の製造・販売を行っています。
- **社員の採用について**
- 日系企業は安定性が高く、人員削減といった極端な経営施策は行わないイメージがあり、それらを魅力と感じて応募する方がない反面、給与等人事制度に関しては日本の基準をベースとしていることから、現地企業のような極端な給与差が生じ辛くなっており、上記のイメージを良いと捉える方しか採用に至らないこととなっています。必要な人材確保に向け、さまざまな取り組みを模索しています。
- **社員の処遇について**
- 社員の評価は、年初に1年間の個人目標を設定し、年末に達成状況を確認すること、定性評価(意欲や能力等)により行っており、ルールに則って昇給等へつなげています。昇格については各部門長による推薦を受け、推薦理由等

を総経理が確認した上で是非を決定する仕組みになっています。また、教育については、各部の部員構成や個能力を見た上で、部門の責任者の判断に基づき、OJTや外部セミナーにより実施しています。

これら処遇については随時の見直しを行っており、直近では、語学学習費用の会社負担、賃金ベースの底上げ、営業員の評価項目改訂(努力がより報われる形へ)等を実施しました。

- ## ● 人財に対する考え
- 地理的には近くても考え方には違いがあり、人とのつながりや体面を大切にする所においては、日本人と同じ基準で考えることができない場面はあります。しかしながら、中国に限るものでは有りますが、日本人駐在員は出向先では現地スタッフの協力無しでは業務を行えません。考え方の違いを人財マネジメントに活かす、というよりも「郷に入りては郷に従う」の精神で立ち振る舞うことが大切と考えています。
- 駐在員と現地スタッフの融和を通じ、メック中国（蘇州）の事業活動を推進してまいります。

仕事と子育て・介護・看護の両立支援制度



赤字:当社規程に基づく

男性従業員の育児休業取得推進

当社では、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、2024年度の取得率は90.0%、平均取得日数は83日でした。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

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
30.0%	25.0%	66.7%	44.4%	90.0%

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。2024年度に本制度を利用した、3名の社員の声を集めました。



質問内容	30代研究部門	30代研究部門	40代管理部門
育児休業制度は利用しやすかったですか？	利用しやすかったです。上司や同僚の理解もあり、早く手続きしてもらえました。また、人事の方から制度について詳しく説明してもらったので、取得するうえでの疑問も解消できました。	取得しやすかったです。取得する時の説明も丁寧で、職場復帰後の必要な申請についても丁寧に教えてもらえました。自分自身の業務については、周りの人にフォローいただけましたし、取得について快諾してもらえました。	上司、同僚にも理解があり、利用しやすい環境でした。
制度自体に要望はありますか？	特にありません。	取得期間に関わらず、これまでと同水準の給与があると嬉しいです。	特にありません。
その他感想など(ご家族の声など)	3人目の子の育児取得であり、家事育児の負担が大きかったので、助かったそうです。男性でも早く育児を取らせてくれる会社に感謝です。	妻も満足していました。今後、年単位で取得しても家計に負担がかからないような制度になると嬉しいです。	第二子で初めて育児休業を取りましたが、第一子の子育て等もあり、予想以上にやる事があったので、取得して良かったと思います。

従業員とともに

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

● 2024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

※2024年度末の社員数277名(単体)、休業災害0件にて算出

令和6年労働災害動向調査(厚労省発表)によると、「製造業」における産業別労働災害の状況は、
度数率: **1.30**、強度率: **0.06**、死傷者1人平均労働損失日数: **47.4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、労働安全衛生規則等を改正しました。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、その結果に基づき、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。

■ 緊急時に、誰でも応急手当できるよう講習会を実施

本社・尼崎事業所と本社・東初島事業所の従業員に向けて、最寄りの消防署のご協力のもと、普通救命講習を実施しました。
これは一次救命処置といわれるもので、呼吸や心臓が止まった傷病者に対する胸骨圧迫と人工呼吸による心肺蘇生、AEDの使用方法を習得する講習です。
両事業所から160名(事業所の約64%)が積極的に参加し、緊急時の救命措置を学びました。



実地訓練に先立つ座学の様子。消防署員の方々から救命に関する知識をご教示いただきました

■ 安全衛生方針の制定について

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
 - 1) 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
 - 2) 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。

■ 人権の尊重 ―ハラスメントや差別の防止―

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。

また、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

