

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、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	➡ P10. SCM、適切な情報開示による企業価値の向上 ➡ P20. 製品含有化学物質管理、製品の安全な取り扱い、お客様の満足度向上の取り組み、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	➡ P10. 適切な情報開示による企業価値の向上 ➡ P20. 株主様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	➡ P10. SCM、適切な情報開示による企業価値の向上 ➡ P21. 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、取適法への適切な対応
 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	➡ P10. 適切な情報開示による企業価値の向上 ➡ P13,14. メックの気候変動対応 ➡ P15. 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 ➡ P22. 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	➡ P10. 適切な情報開示による企業価値の向上 ➡ P23. 人的資本経営、人事評価制度 ➡ P24. 仕事と子育て・介護・看護の両立支援制度 ➡ P26. エンゲージメント測定 ➡ P29. 内部通報制度

お客様とともに

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、原材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

設計段階から製品の安全性と環境への影響を総合的に考慮し、有害性の少ない製品の開発・改良に取り組んでいます。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)により、関連する法規制に則った必要な情報を提供するとともに、技術資料等を通じたより詳しい情報提供にも取り組んでいます。社内に対しても、製品の危険・有害性の周知と、化学物質の適正な管理および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

2024年度 4.8点/5点 → 2025年度 4.9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法規制の対象となるため、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法規制に抵触しないよう、例年300~700件の含有化学物質等に関する調査を受けます。2025年度については400件弱の調査を受け、適切に対応しました。

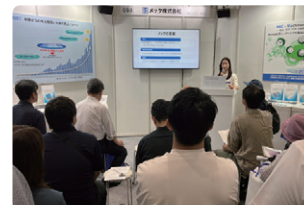
RBA行動規範の順守と浸透

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。2025年11月には行動規範がVer.8.01へと小変更されました。社内調査の結果、Ver.8.0より変更された項目について、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。株主向け会社説明会や株主向け事業所見学会(本社・尼崎事業所)は継続して開催しており、2025年は個人投資家向けの展示会にも出展いたしました。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。



個人投資家向け展示会



株主向け事業所見学会

 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。2025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下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。



第57期 株主通信

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。

2025年度の
実績評価実施件数

31件
(2024年度:5件)

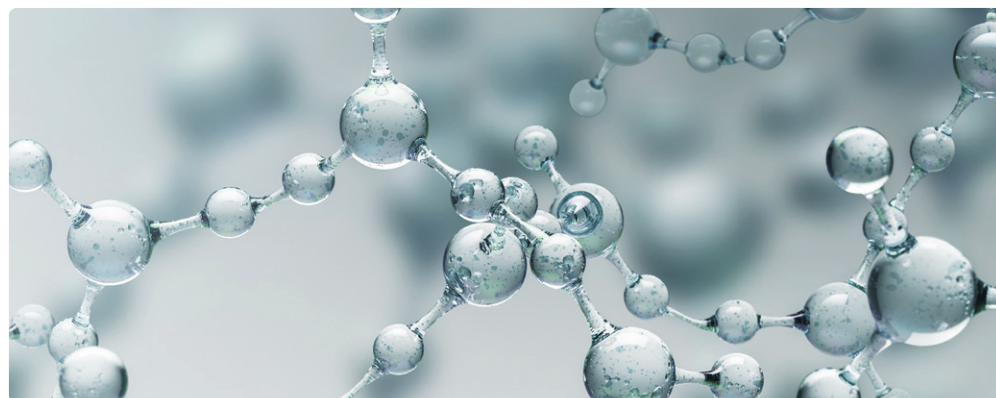
各国化学物質規制情報の管理および対応について

当社の製品および原材料は化学物質であるため、国内外の多岐にわたる規制の対象となります。

日本国内においては、『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』をはじめとする各種関連法規制に準拠した取り扱いを行っています。また、輸出入においては、EU圏内への輸出の場合は『REACH規則※1』、米国への輸出の場合は『TSCA※2』への対応が求められます。これらの法規制の要求事項は随時改正されるため、法規データベース等を活用し最新情報の収集に努めています。これにより、法令違反の未然防止に取り組んでいます。

※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

責任ある鉱物調達の観点から、対象となる原材料のメーカーに対しRMI (Responsible Minerals Initiative) が提供する各種調査票を活用した調査を実施し、サプライチェーン全体を通じて幅広い鉱物に包括的に対応しています。あわせて、外部研修の受講など、継続的な情報収集にも取り組んでいます。

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 | 改正物流効率化法への対応

改正物流効率化法(物資の流通の効率化に関する法律)が2026年4月より本格施行され、荷主企業にも物流効率化への主体的な関与が求められる時代となっています。当社では、引き続きトラック輸送の生産性向上・物流の効率化に取り組むとともに、荷待ち時間の短縮や積載率の向上に向けた具体的な施策を各物流事業者と連携して推進しています。また、法令対応にとどまらず、ドライバーの労働環境改善や持続可能なサプライチェーンの構築を見据え、物流事業者との対話を継続しながら、適法・適切な物流体制の確保と環境負荷の軽減を目指してまいります。

中小受託取引適正化法(改正下請法)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ておりました。2026年1月には、適用範囲の拡大(従業員基準追加、物流事業者も対象に他)や約束手形の禁止他、より厳格化され中小受託取引適正化法として施行されました。施行に備えて改正時点より社内対応を行っており対応に漏れの無い状態となっています。

災害時の一時避難所として

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おり、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。また、近隣の保育園から当社に避難する訓練も受け入れています。



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、地区のお祭りへの協賛を継続しております。他にも、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 |

当社工場がある、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。当社ではこの遺跡の環境整備に貢献するため、清掃活動を継続して行っており、3年目となる2025年も多くの社員が参加して実施されました。



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。2025年には長岡メックの森では倒木の処理や水路整備などを行い、森の健全な育成に努めました。尼崎メックの森所在地では、エリア外の未開園区域において、生物多様性の森づくりを行いました。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/>

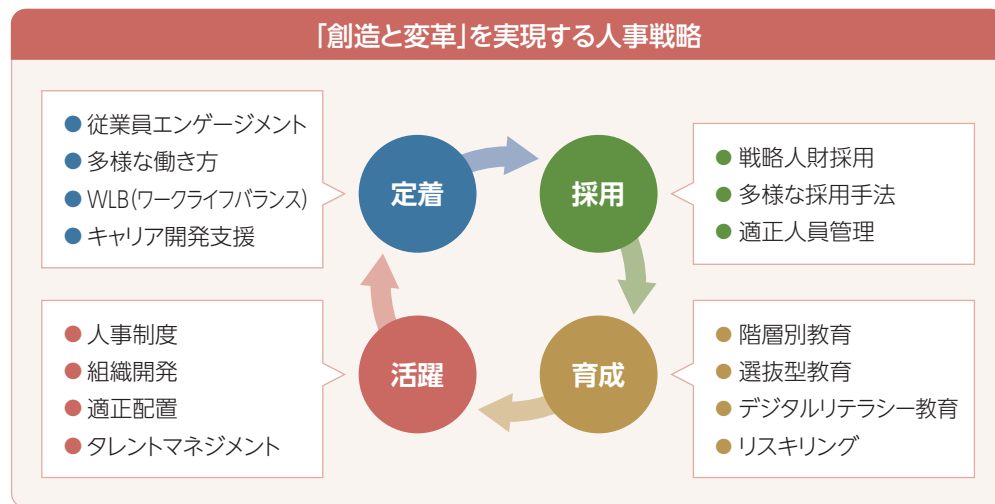
ESG投資の実行

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。また当社はSDGsへの取り組みの一環として、大手金融機関が取り扱う「グリーン円定期預金」への預け入れを実施しています。本「グリーン預金」は、同機関が再生可能エネルギーなどの環境分野へのファイナンスにより運用する定期預金で、再生可能エネルギーや省エネルギー事業等の環境に配慮したプロジェクトに充当されます。

当社は、本取り組みを始め、企業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献する取り組みを継続していきます。

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。

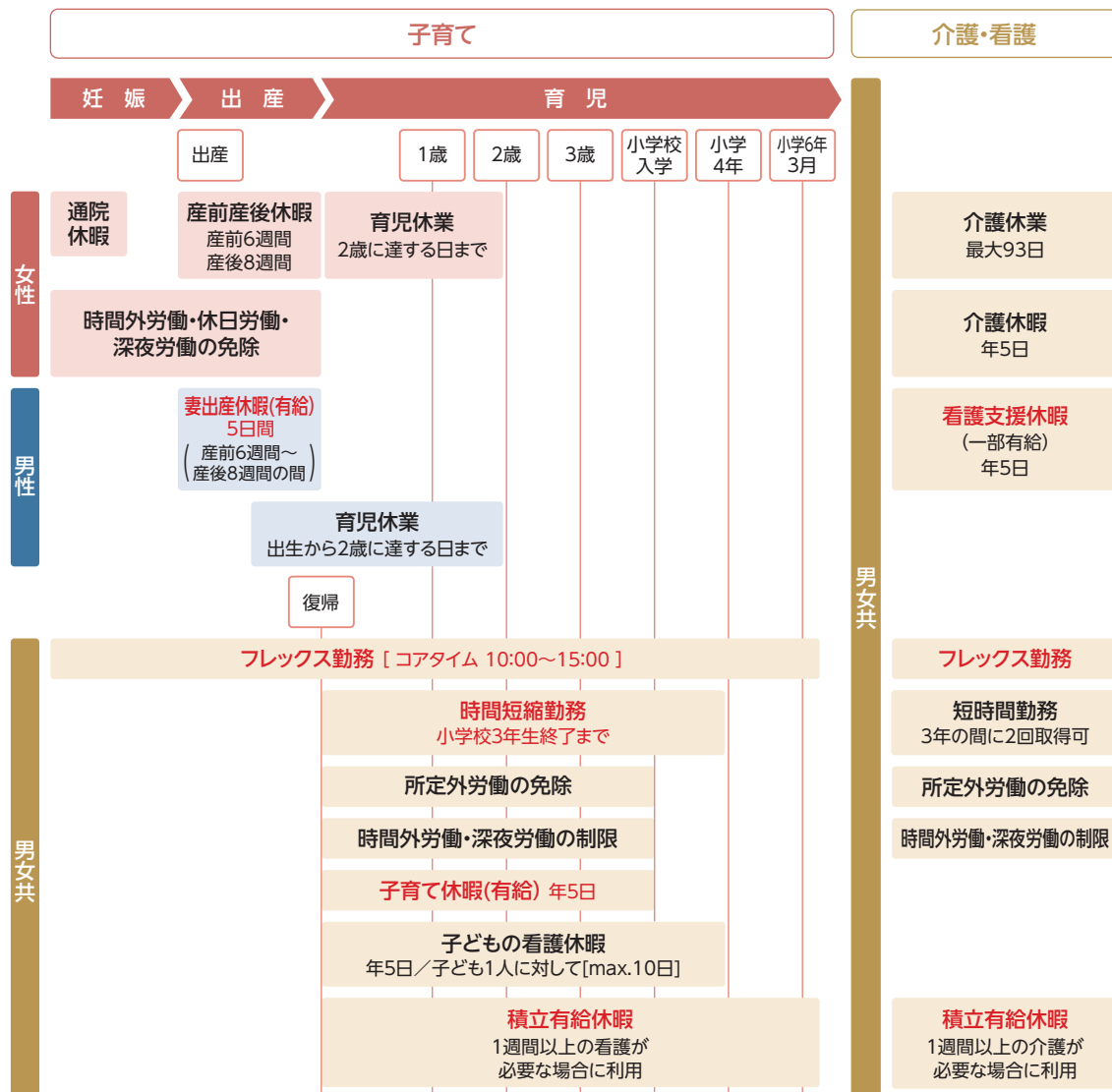
指 標	目標(2030年)	実績(2024年度)	実績(2025年度)
女性管理職比率	30%以上	26.3%	24.5%
男女賃金差異※	90%以上	89.3%	85.3% (小数点第2位 四捨五入)
男性育児休業取得率	85%以上	90.0%	90.9%

※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。

仕事と子育て・介護・看護の両立支援制度



※朱: 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、2025年度の取得率は90.9%、平均取得日数は63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

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
25.0%	66.7%	44.4%	90.0%	90.9%

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。2025年度に本制度を利用した、10名中4名の社員の声を集めました。

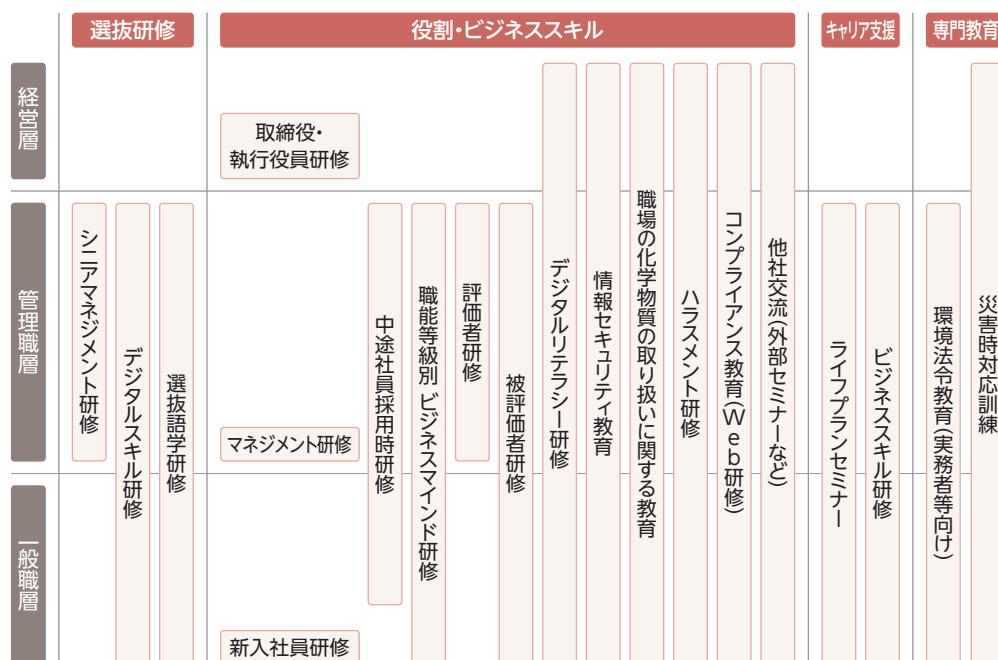


質問内容	30代研究部門	30代研究部門	30代管理部門	30代管理部門
育児休業制度は利用しやすかったですか?	上司や社内の雰囲気として、非常に制度を活用しやすいと感じました。	利用しやすかったです。	上司、同僚に理解があり、利用しやすい環境でした。取得にあたり人事からも丁寧にご説明・ご提案を頂き安心して取得することができました。	私の部署では取得しやすかったです。3か月の取得でも早く取得出来ました。
制度自体に要望はありますか?	会社の制度に不満はないです。	特にないです。	特にありません。	部署によっては3か月取れるのかなと感じました。制度に要望というよりは制度を使用できる環境がすべての部門で同じなのかという疑問があります。
その他感想など(ご家族の声など)	制度を活用する、しないの選択を付度なしに決断できる環境はありがたいと感じました。臨機応変に制度を活用させて頂いた点に感謝しているとのことでした。	嫌な顔されず取れて良かったです。	妻も満足していました。男性でも早く取得させて頂き非常にありがたかったです。	家族は満足してくれていました。

教育体系

「自立自走し、連帯できる」人財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。

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、さまざま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。

化学物質関連法規の講習会

化学品製造メーカーとして、設計開発から調達・製造、廃棄に至るまで化学物質を適切に管理することが求められます。そのため、国内外の関連法規制に関する社内講習会を開催し、従業員の知識向上に努めています。



INTERVIEW

海外拠点における人事体制等について

メックタイ

(MEC SPECIALTY CHEMICAL (THAILAND) CO., LTD.)



メックタイ外観

社長 萩澤 一宏

● メックタイについて

当社は2017年に、世界遺産の街として知られる古都・アユタヤで現地法人として設立されました。

その後、東南アジアにおける生産拠点として、2019年より操業を開始し、電子基板・部品製造用化学薬品の製造・販売を行っています。

現在は全従業員数45名、この内日本人3名、タイ人39名、ベトナム人2名(在ベトナム)、マレーシア人1名(在マレーシア)です。日本人以外の管理職は、20名となっています。

● 社員の採用について

中長期的な経営戦略と各部門長からの人員要求を軸に、人員バランスを考慮の上、採用計画を立案します。書類選考→一次スクリーニング→最終面接という流れですが、その際には入社後のミスマッチを防ぐため、実際の職場を見せる取り組みを行っています。職種によってはタイ語・英語での語学面接を行い、業務上のコミュニケーション能力を確認しています。

タイでは、日系企業は過去からの進出歴により「安定性」「長期間雇用」である反面、「低賃金」「意思決定が遅い」という認識が広まっています。面接時に日系企業として当社で働く事のメリットについて、時間をかけて丁寧に説明し、十分に納得してもらった上で採用しています。

● 社員の処遇について

社員の評価については、年2回の個別面談と目標の達成度をもとに、各部門長と日本人マネジメントチームで実施

をしています。昇格については、各部門長の推薦のもとに各部門長および日本人マネジメントチームの会議により実施します。その結果は対象者に理由も含めて開示しています。昇給は、予め定められたルールに従い行います。

● 各種社内制度の見直しについて

教育制度は、ISOの社内規定にもとづき常に見直しと改善を行っています。賃金や評価制度については、皆勤手当の増額など、頑張っている従業員が明確に評価される事に主眼を置き、改善しています。組織が若く、社歴の短い従業員が多いので、各階層の管理者への手当を拡充し、組織作りを加速させています。

● 人材に対する考え

日本人と大きく違う点は、「仕事に対する割り切り方」と「感情(面子)のデリケートさ」です。「担当は誰」や「指示」などを明確にしないと現場が止まる恐れがあります。また叱咤激励についても、皆の前で行う日本流のアプローチは逆効果です。違いを否定せず、「仕組みと環境を整えるのが社長の仕事」だと割り切っています。タイの人たちは、「自分を大切にしてくれるリーダー」に対して、非常に強い信頼とエンゲージメントを返してくれます。彼らの「職務への集中力」と「チームの和を重んじる温かさ」を活かすことで、いい雰囲気、組織作りを、今後とも心がけていきます。

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、社員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(2025年度平均: 3.5%)

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。

また当社は創立以来、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85.3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2025年度で24.5%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

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
19.6%	25.5%	30.0%	26.3%	24.5%

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上場者には、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、セキュリティアシスタンス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。また、海外子女教育振興財団の会員となり、海外出向者の子女の教育相談、教育施設の情報提供、出向前の親子教室、帯同する家族への海外生活のための講座等の支援を受けられるようにしています。

新規福利厚生サービスの導入

多くの従業員が享受できる福利厚生を提供し、より充実した生活を送ってもらう事を主旨として、福利厚生、健康支援、教育・研修を自由に選択できる「ベネフィット・ワン」の福利厚生サービスを導入しました。今後は従業員の要望を確認しつつ、プランの見直し等を行っていきます。



新規福利厚生制度説明会の様子

エンゲージメント測定

本年は、従来までの従業員意識調査では計る事のできない「仕事への熱意ややりがい、組織への共感など能動的な姿勢(自発的貢献意欲)、それが組織にどう影響しているか(好悪)」を測定する、外部専門業者によるエンゲージメント測定を行いました。

結果は、ベンチマークとした素材・素材加工品業界・従業員数~500名の企業集団と比較し、全社スコアはベンチマークより1.3点上回りました。中でも、「ワーク・ライフ・バランス」(+12pt)、「給与への納得感」(+8pt)がベンチマークより突出して高い事が分かりました。一方、「挑戦する風土」(-4pt)、「自己成長への支援」(-3pt)がベンチマークを下回る結果となりました。

専門業者による結果解釈では、安定した待遇と働きやすさは強固な土台(衛生要因)として確立されていることが伺える反面、その「安定」が現状維持を優先させ、自発的なキャリア形成やリスクを取る「挑戦」を阻害する組織の硬直化を招いている可能性があるとの事でした。

詳細な分析結果については役員をはじめ各部門の責任者へ説明・配布し、部門管理用の資料として活用してもらう事となりました。

回答率
約**97%**

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

実績 **0** 件

● 2025年目標：0件

休業を要しない
労災件数

実績 **2** 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

※ 2025年度末の社員数292名(単体)、休業災害0件にて算出

令和7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：1.33、強度率：0.07、死傷者1人平均労働損失日数：51.6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、その結果に基づき、ばく露防止のための措置を実施しています。また、化学物質管理者、保護具着用責任者等を選任し、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、当社では事業所の安全衛生委員会が主体となり対応を継続しています。

■ 2026年4月1日付の道路交通法改正内容に関する教育について

国内拠点全従業員を対象に、外部講師を招き、道路交通法改正に伴う自転車の走行、注意点について講習会を開催しました。約180名が(従業員54%)が積極的に参加し、道路交通法の改正内容について学びました。また、2025年より通勤、勤務中の自転車使用時には、ヘルメット着用を義務付けました。

自転車安全運転講習会の様子



■ 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

