



kuraray

株式会社 クラレ

東京本社 〒100-8115 東京都千代田区大手町1-1-3 (大手センタービル)
大阪本社 〒530-8611 大阪市北区角田町8-1 (梅田阪急ビル オフィスタワー)
代表 TEL: 03-6701-1000 FAX: 03-6701-1005

<http://www.kuraray.co.jp/>

環境への配慮



この用紙は、責任ある管理をされている森林からの木材を使用しています。



VOC(揮発性有機化合物)成分フリーのインキを使用しています。



印刷時に、VOC(揮発性有機化合物)成分フリーのインキを使用しています。

見やすさへの配慮



ユニバーサルデザイン(UD)の考えに基づいた見やすいデザインの文字を採用しています。

kuraray

クラレCSRレポート

Corporate Social Responsibility Report 2014



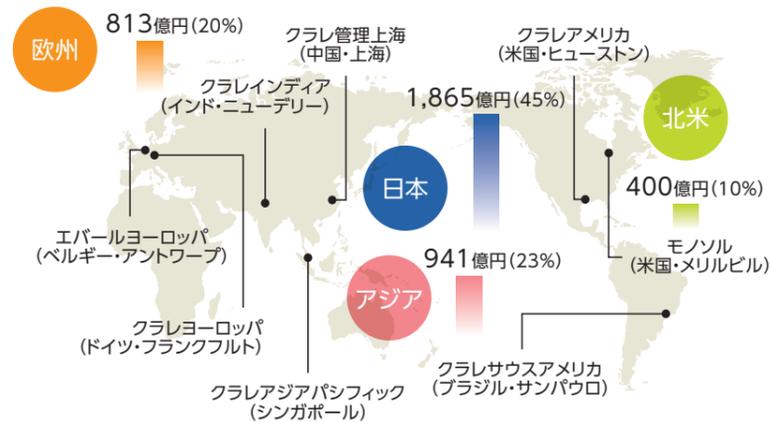
株式会社 クラレ

クラレグループの概要

会社概要

社名 株式会社クラレ
 代表取締役社長 伊藤文大
 設立 1926年6月
 資本金 890億円(2014年3月末現在)
 社員数(連結) 7,550名(2014年3月末現在)
 本社 東京・大阪
 事業所・研究所 倉敷・西条・岡山・新潟・鹿島・つくば
 グループ会社 連結子会社33社・持分法適用会社1社(2014年3月末時点)
 主要海外拠点 米国、ドイツ、ベルギー、中国、シンガポール、インド、ブラジル

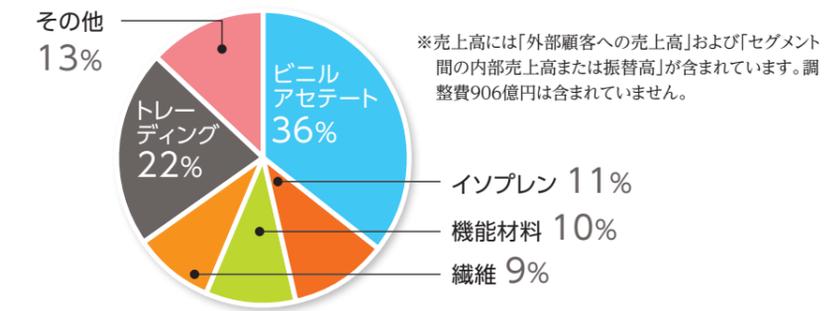
地域別事業展開(事業規模)



事業概要

クラレは1926年に化学繊維レーヨンの企業化を目的として岡山県倉敷市に誕生しました。戦後、国産技術による初の合成繊維ビロン、その原料樹脂であるポバールを世界に先駆けて工業化して以来、その独自技術を生かし、スペシャリティ化学メーカーとして、数多くのオンリーワン製品、ナンバーワン製品を世の中に送り出しています。

連結事業別売上構成 (2013年度)*



ビニルアセテート 1,793億円

水溶性や接着性などの特性を持つポバール樹脂、液晶ディスプレイ用途のほか、洗剤などの個包装フィルムに使われるポバールフィルム、高いガスバリア性を誇る〈エパール〉、合わせガラス用中間膜として使用されるPVBフィルムを製造・販売しています。

繊維 469億円

アスベスト代替材としても使用されるビロン繊維、面ファスナー〈マジックテープ〉、生活関連用品や工業用品として使用される不織布〈クラフレックス〉、ポリエステル繊維を製造・販売しています。

インプレン 530億円

世界唯一の合成法によるインプレンケミカル製品群と、その派生品である熱可塑性エラストマー〈セプトン〉や高耐熱性ポリアミド樹脂〈ジェネスタ〉を製造・販売しています。

トレーディング 1,090億円

ポリエステル長繊維をはじめとする繊維製品、樹脂・化学品の輸出入や卸売を行っています。

機能材料 486億円

天然皮革の精緻な構造と機能性を兼ね備えた人工皮革〈クラリーノ〉、天然歯に近い修復を可能にする歯科材料、優れた透明性、耐候性を持つメタアクリル樹脂などを製造・販売しています。

その他 673億円

炭素材、水処理用高機能膜・システムの製造と販売やエンジニアリング事業のほか、フレキシブル回路基板等に使用される液晶ポリマーフィルム〈ベクスター〉などを取扱っています。

経済性情報

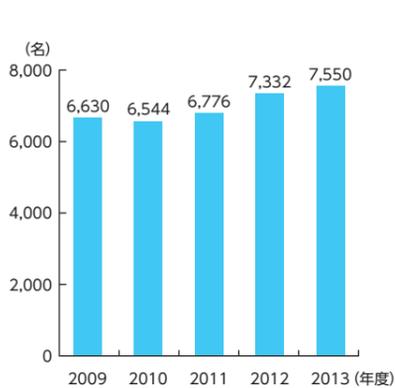
連結業績推移



連結総資産・純資産・ROA*の推移



社員数の推移(連結)



編集方針

本報告書は、すべてのステークホルダーにクラレグループのCSR活動をご理解いただくことを目的とし、クラレグループが2013年度に取り組んだ活動をお伝えしています。

対象期間

2013年度(2013年4月1日~2014年3月31日)
 ※一部、対象期間以前、もしくは以後の活動内容も含まれます。

対象範囲

安全・環境面:(株)クラレと国内関係会社を中心に、一部海外関係会社を含む
 社会面:(株)クラレを中心に、各テーマで取り組み状況に応じて関係会社の一部を含む
 経済面:(株)クラレと連結対象子会社および持分法適用会社(計35社)

参考にしたガイドライン

GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン(第4.0版)」
 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」

発行日

2014年8月(前回発行日2013年8月、次回は2015年5月予定)

クラレグループ

連結対象 33社/持分法 1社(クラレ含めて35社)

国内

- (株)クラレ
- クラレエンジニアリング(株)
- クラレケミカル(株)
- クラレトレーディング(株)
- クラレプラスチック(株)
- クラレリビング(株)
- クラレテクノ(株)
- (株)テクノソフト
- クラレラベル・サービス(株)
- 協精化学(株)
- クラレ西条(株)
- クラレクラフレックス(株)
- クラレファスニング(株)
- クラレ玉島(株)
- (株)人間カントリー倶楽部
- クラレリタケデンタル(株)
- (株)倉敷国際ホテル
- クラレアクア(株)
- (株)伊吹興産
- 岡山臨港倉庫運輸(株)

海外

- Kuraray Holdings U.S.A., Inc.
- Kuraray America, Inc.
- MonoSol Holdings, Inc.
- MonoSol, LLC
- MonoSol AF, Ltd.
- Kuraray Europe GmbH
- EVAl Europe N.V.
- OOO TROSIFOL
- Kuraray Asia Pacific Pte. Ltd.
- 可樂麗國際貿易(上海)有限公司
- 可樂麗貿易(上海)有限公司
- 可樂麗管理(上海)有限公司
- 可樂麗香港有限公司

●クラレサイト ■国内関係会社 ▲国内クラレグループ ◆海外関係会社
 本報告書の中の、()で示すものはクラレグループの商標です。

Contents

クラレグループの概要	1
Top Message	3
ライフサイクル全体を通じたクラレグループのCSR活動	5
特集① 多様なエコプロダクツの開発をサポートするクラレの技術	7
特集② 多様な能力と個性を持つ人が活躍できるクラレであるために	9

マネジメント報告

CSRマネジメント	
コーポレート・ガバナンス/CSR推進体制/リスク管理	11
コンプライアンス/品質マネジメント	12
コミュニケーション	13

安全報告

安全への取り組み	
理念・基本方針/安全マネジメント	15
保安防災/産業保安に関する行動計画	16
総合防災訓練/労働安全	17
物流安全/製品安全	18

環境報告

環境への取り組み	
環境マネジメント	19
地球温暖化防止	20
化学物質の排出管理	22
廃棄物の有効利用/水資源の有効利用	23
事業活動のマテリアルフロー(2013年度)/環境会計	24

社会性報告

社会との取り組み	
社会貢献活動	25
CSR調達	28
職場での取り組み	
社員に関する基本情報	29
多様性とワーク・ライフ・バランス	30
人材育成・評価	31
労働衛生/労働組合との関係	32

Column

創業者の足跡を訪ねて 労働科学研究所	33
--------------------	----

Top Message トップメッセージ

ステークホルダーの皆様へ

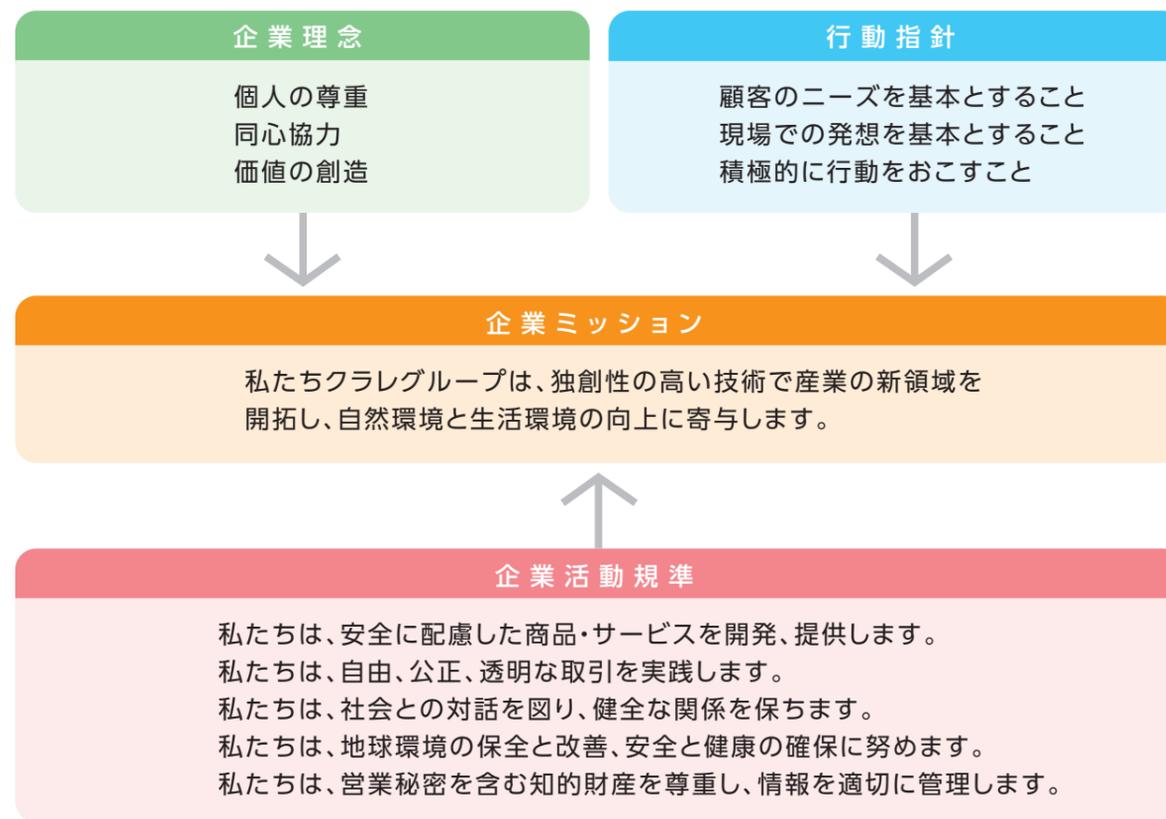
クラレCSRレポート2014を ここにお届けします。

2013年度における当社の経営環境は、米国経済が順調だった一方、欧州経済の停滞、中国をはじめとする新興国経済の成長鈍化により、世界経済は総じて低調でした。日本国内では安倍政権による経済活性化策、いわゆるアベノミクスによるデフレ脱却、景気回復への期待が膨らみましたが、当社を取巻く市場はまだまだ本格的回復とは言えない状況でした。

こうした中で当社グループの経営成績は、連結売上高4,135億円(前期比11.9%増)、同営業利益495億円(同0.7%増)となりました。所期の利益拡大は果たせませんでした。12年度のモノソル社(米国の水溶性フィルム製造販売会社)買収に続き、13年度はデュポン社のビニルアセテート関連事業の買収に合意、14年6月をもって統合するなど、成長に向けた施策を着実に進めました。

この結果を受けて14年度は、中期経営計画GS-Ⅲの最終年度として、これまでの諸施策の成果を業績に反映させるとともに、次なる中期計画の策定にあたります。

なお、当社グループは15年度より連結会計年度を1月～12月に変更することを決定しました。これに伴い、14年度は4月～12月の9ヶ月決算となります。この期間において、当社グループは連結売上高3,850億円、同営業利益440億円を目指してまいります。



当社は1926年、化学繊維レーヨンの企業化を目的に設立されました。1950年、ポバールを原料とするビニロン繊維の工業化に成功し、それ以降、独創的な化学技術をベースに事業を多角化・拡大し、現在に至っています。当社が今日も事業を継続・発展させることができているのは、創業以来、先人たちが明確な理念・方針を掲げ、これをすべての社員が胸に抱いて幾多の困難を乗り越え、事業の振興を通じて社会への貢献を実現してきたからと考えています。

当社の理念・方針は、「企業理念」「行動指針」「企業活動規準」「企業ミッション」で表現されています。

企業理念は「個人の尊重」「同心協力」「価値の創造」の三項目からなり、社業に携わるメンバーが抱くべき基本精神を表しています。行動指針は、日々の業務にあたる際の姿勢として「顧客のニーズ」と「現場での発想」を基本に、「積極的行動」を起こすことを求めています。

これらは、社内における理念と行動を表したものですが、一方、会社を取りまく多様な「社会」との係わりの中で、当社の活動がこれと調和したものであるための指針として「企業活動規準」を定めています。私たちの活動は「安全な製品の

提供」「公正な取引」「社会との対話」「環境の保全」「情報の適切な管理」を常に配慮したものでなければなりません。

これらを通じてクラレグループの不変の使命である「企業ミッション」—独創性の高い技術で産業の新領域を開拓し、自然環境と生活環境の向上に寄与します—の実現を目指していきます。

化学メーカーである当社グループにとって、とりわけ配慮が必要なのは「安全」です。近年、日本で化学工場の甚大な事故が重なっており、安全への責務はますます高まっています。当社は「安全はすべての礎」を安全活動の旗印に掲げ、保安防災・労働安全対策にさらに重点的に取り組んでいきます。

これからも確かな理念のもとに、当社グループの持続的な成長を期するとともに社会に対する責任を果たしていく所存です。

皆様のご支援をよろしくお願いいたします。

代表取締役社長
伊藤 文大

ライフサイクル全体を通じた クラレグループのCSR活動

～世のため人のため、他人のやらないことをやる～

私たちはすべてのステークホルダーを尊重しつつ、社会から預かった資源を独創的な技術によって人々の暮らしに役立つ価値の高い素材に変えて、これを社会に還元することを通じて、持続可能な社会への貢献を果たしていきます。

クラレグループ行動規範

私たちは、安全に配慮した商品・サービスを開発、提供します。

私たちは、自由、公正、透明な取引を実践します。

1. 商品・サービスの安全性
2. 独占禁止法および関連諸法の遵守
3. 不正競争の禁止
4. 輸出入関係法令等の遵守
5. 接待・贈答の制限
6. インサイダー取引の禁止

私たちは、社会との対話を図り、健全な関係を保ちます。

7. 人権の尊重(多様性と機会均等)
8. 社会貢献の推進
9. 会社情報の開示

10. 贈賄等の規制

11. 寄付等の取扱い
12. 反社会的勢力との関係拒絶
13. 利益相反行為の禁止

私たちは、地球環境の保全と改善、安全と健康の確保に努めます。

14. 環境保全の推進
15. 保安・防災の徹底
16. 安全で働きやすい職場環境

私たちは、営業秘密を含む知的財産を尊重し、情報を適切に管理します。

17. 機密情報の適切な管理
18. 知的財産権の保護

製品のバリューチェーン

調達

調達においては、当社のCSR調達方針をご理解いただき、①人権の重視②コンプライアンス③グリーン調達の推進にご協力いただいています。



開発・製造・物流

開発から製造、物流にわたり、環境保全、保安防災、労働安全衛生、物流安全および化学品安全の自主的な管理活動を推進しています。



使用・廃棄

独創性の高い技術で、お客様の使用時からその最終製品の廃棄までの間で、自然環境や生活環境の向上に貢献する製品やサービスの提供を目指しています。



かかわりの深いステークホルダー



クラレが認識する社会的課題

- 持続可能な資源の確保**
- 飲用に適するきれいな水資源の確保
 - 再生可能エネルギー使用の推進
- 公平公正な事業活動**
- コンプライアンスの遵守

- 環境負荷の低減**
- 地球規模での温暖化防止、環境リスク低減
 - 有害物質最小化
 - 生物多様性の保全

- 働きやすさと人権**
- 雇用の安定化
 - ダイバーシティの推進

- 経済の活性化と社会生活の向上**
- 少子高齢化社会の到来
 - 経済のグローバル化
 - 社会で共有できる価値の創造
 - イノベーションによる国際競争力強化

- 環境負荷の低減**
- 資源の有効活用
 - 廃棄物削減

クラレの取り組みと解決策

- 水の浄化技術・製品の提供
- バイオマス発電の推進
- CSR調達の推進
- コンプライアンス宣言
- レスポンシブルケアの取り組み強化
- LCAによるGHG削減貢献度の評価
- 環境配慮製品の開発
- バラスト水管理システム

- 公平・公正・透明な人事制度
- ワーク・ライフ・バランスの推進

- 地域社会での文化・スポーツ支援
- 障がい者の自立支援
- グローバル経営基盤の強化

- レスポンシブルケア委員会地域対話
- エコプロダクツの提供

多様な能力と個性を 持つ人が活躍できる クラレであるために

新潟事業所における ダイバーシティの 取り組み

クラレ新潟事業所が 「障害者雇用優良事業所 厚生労働大臣表彰」を受賞

「障害者雇用優良事業所等の厚生労働大臣表彰」は、障がい者の職業的自立の意欲を喚起するとともに、障がい者の雇用に関する事業主の関心と理解を一層深めるために、毎年9月の「障害者雇用支援月間」に合わせて行われているものです。クラレ新潟事業所は、知的障がい者を長年にわたって安定雇用していることが評価され、平成25年度の「厚生労働大臣表彰」を受賞しました。

私たちは、今回の表彰を平成25年度における特別な取り組みが評価されたのではなく、1997年の「クラレ作業所」開所以来、長年積み重ねてきた障がい者雇用への地道な取り組みが評価されたものと受け止めています。クラレでは、身体障がい者や知的障がい者も含めて、多様な能力や個性を

持った社員の誰もが活躍できる企業であるために、ダイバーシティ(人材の多様性の尊重)の推進と社内意識の浸透に努めています。

「クラレ作業所」の 成り立ちと現在の 取り組み

クラレは地域に密着した企業を目指し、各事業所が地域の実情に合わせた活動を行っています。1997年、それまで身体障がい者が中心であった障がい者雇用を知的障がい者にも広げようと検討をしていた折、新潟事業所近隣にある障がい者福祉施設「虹の家」が、施設入所者の雇用先を見つけるのに苦労していることを地元新聞社の記事で知り、当時の事業所の総務課長が知的障がい者雇用を目的とした「クラレ作業所」設立を「虹の家」へ持ちかけたことに始まります。以来、17年に亘り、クラレ新潟事業所と「虹の家」の間で、行政

との交渉や知的障がい者作業施設の運営ノウハウの伝授など、幅広い協力体制が築かれ、現在にいたっています。

現在、「クラレ作業所」には20名の知的障がい者が勤務しており、開所時に入社した社員が現在も勤務されているなど、ほとんどの社員が中途退職することなく、長期的な雇用を実現しています。管理面では、「虹の家」での研修を経た4名の指導員が作業上の安全と作業内容の確認および作業品質のさらなる向上に取り組んでいます。

「本業」の一端を担うことが 責任、プライド、 そして連帯感を育む

「クラレ作業所」では、クラレの本業の一部を担っています。担当する作業は30種類程度で、基本的に作業所の指導員が知的障がい者が作業をしても危険の少ない作業を社内から抽出していますが、現在では、生産現場の

意識も高まり「こういう作業を分担してくれたらうれしい」という声が積極的に出るようになってきました。作業所の従業員も、自分たちがクラレの事業に関わる仕事をしているという認識を持っており、指導員も「作ったものはクラレの製品だからいい加減な仕事をしてはいけない」と、他の生産部門と同様に製品に対する責任を持つよう指導しています。この責任感が従業員のプライドを育み、企業の一員としての連帯感が自立に繋がっていくと考えているからです。

指導員は、後片付けや掃除を含め、安全・確実に作業を行うこと自体が自立支援に役立つという考えのもと、健常者と変わらない作業品質を求めて

います。また、掃除・洗濯・アイロンがけなどを含む仕事は、それ自体が日常の生活にも役立つため、こうした仕事を社内から集めることも意識的に取り組んでいます。

地元の福祉サービス事業所 「虹の家」と協力することで 円滑な運営を実現

「クラレ作業所」は「虹の家」と隣接しており、「虹の家」の朝礼や終礼、また「虹の家」が企画する旅行・社会見学等の行事に作業所従業員も参加することで、会社の一部署だけではできない経験を積むことができます。それから円滑な作業所の運営とともに社会人としての生活スキルを磨くことにも役立ち、

知的障がい者の自立を後押ししています。また、「虹の家」職員の研修に作業所指導員も参加し、運営ノウハウなど多くのことを学ぶ機会を得ています。

その他にも、新潟事業所と「クラレ作業所」・「虹の家」の交流機会として、作業所の従業員と虹の家の入所者の方々およびクラレ新潟事業所の希望者が参加してチーム対抗戦を行う「クラレふれあいサッカー」を毎年5月に開催しています。さらに新入社員のCSR意識醸成のため、「クラレ作業所」および「虹の家」での実習を実施しています。また、事業所内の職場交流の一環として作業所を見学してもらうなど、事業所他部門の社員の理解促進を図っています。



▲20名以上が働く作業所



▲指導員が丁寧に指導



▲「虹の家」(右)に隣接する「クラレ作業所」(左)



▲2014年5月に実施した第16回「クラレふれあいサッカー」の様子

Voice

株式会社
クラレ
新潟事業所
総務部長
石川 智章



「クラレ
作業所」
指導員
佐藤 栄一



「クラレ作業所」を設立した当初は、運営主体がクラレというだけで、他の障がい者福祉施設と同じだと勘違いされたこともありました。しかし、「クラレ作業所」はあくまで企業の一部門ですので、仕事は他の生産現場となにも変わりません。作業自体は危険の少ない軽作業ではありますが、仕事としての厳しさはしっかり求めるのが私たちのスタンスです。また、それが作業所従業員の仕事に対するプライドに繋がりを、自立の後押しになると考えています。この

点は、特に保護者の方の理解を得られるよう努力もしてきました。当然ながら、作業を行うにあたっては安全第一で事前に必ずKY(危険予知)を実施し、安全に作業できていないと判断した場合は、直ちに作業を中止して全員を集め安全指導を行っています。

自立支援には、もちろん経済力という意味での自立も重要ですが、仕事を通じて後かたづけや掃除などの習慣を身に付けたり、指導員も含め作業所に集う仲間同士の絆から人と人のコミュニケーションを学ぶことも自立支援の一つだと考え取り組んでいます。

表彰は、「クラレ作業所」の設立からこれまでに至る過程で、障がい者雇用に係わってきたすべての社員の努力に対していただいたものと受け止めています。これからも、私たちの力の及ぶ限り、障がい者雇用と自立支援に貢献していきたいと思えます。

コミュニケーション

クラレグループは社会に対する説明責任を果たすため、2007年5月に制定した「クラレグループ情報開示ポリシー」にのっとり、広範なステークホルダー（株主、顧客、調達先、社員、地域コミュニティなど）に向け、タイムリーで的確な情報開示を行っています。

⇒<http://www.kuraray.co.jp/disclosure.html>

IR活動

クラレグループは投資情報の信頼性と公平性の重視を基本に、株主・投資家向けにIR活動を行っています。機関投資家向け決算説明会の実施に加え、一般投資家向けにウェブサイトを通じて決算説明会や株主総会の模様を動画配信するなど、適時適切かつ公平な情報提供に努めています。個人の皆様にも当社への理解を深めていただくべく、個人投資家向け説明会や、個人株主との懇談会を開催しています。

また、決算説明会の模様の英語版での動画配信に加えて、定期的に欧州・北米・アジアなどの海外機関投資家を訪問、当社の経営情報を報告するとともに対話の強化を図っております。



▲個人投資家向け説明会の模様
⇒<http://www.kuraray.co.jp/ir/>

広報・宣伝活動

クラレグループは、国内、海外の報道機関を通じた企業ニュースの発信をはじめ、日本語、英語、中国語によるウェブサイトへの最新の会社情報掲載、パンフレット・ビデオなどの広報ツールの充実により、企業の現状をタイムリーに紹介する広報活動をグローバルに行っています。

また、当社グループの認知度、業容理解の向上をめざし、国内ではテレビCMを中心とした企業広告キャンペーンを、海外では化学専門誌に企業広告を掲載するなどの宣伝活動を展開しているほか、展示会への出展、イベントの実施などを通じて、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図っています。

2013年6月、女子スキージャンプの高梨沙羅選手を所属として迎えました。同年10月に「高梨沙羅選手応援サイト」を開設し、高梨選手を起用したテレビCMを掲載するほか、高梨選手と

共同で行ったランドセル寄贈活動や当社応援団の応援活動の様子を紹介するなど、ウェブを用いた情報発信を行いました。



▲高梨沙羅選手応援サイト サイトトップ画面

※「高梨沙羅選手応援サイト」
⇒<http://www.kuraray.co.jp/sara/>

地域社会との対話

クラレふれあいレクリエーション

知的障がい者の作業施設「あおぞらワークス」を開設している鹿島事業所では、2013年に「クラレふれあいレクリエーション」を初めて開催しました。当イベントは、日頃接点が少ない障がい者間の交流を図ること、当社社員が障がい者に対する理解を深めることを目的に、社会福祉法人「神栖啓愛園」、かしま障害者就業・生活支援センター「まつぼっくり」と共同で開催したもので、当日はバトンリレー・大玉転がし等のレクリエーションを行うことにより相互理解を深めました。



▲クラレふれあいレクリエーション(鹿島)

クラレ岡山祭り

岡山事業所では、事業所近隣にお住まいの方向けに毎年「クラレ岡山祭り」を開催しています。2013年度は、バザー、ゲーム大会や飲食物の提供など数々の催し物に、2日間で延べ12,000名の方が参加されました。合わせて希望者には工場見学バスツアーを実施するなど、地域にお住まいの皆様とのコミュニケーション構築に努めています。



▲クラレ岡山祭り(岡山)

レスポンスブル・ケア委員会の地域対話

クラレは、日本化学工業協会のレスポンスブル・ケア委員会が主催する地域対話に参加しています。この地域対話は15の地区ごとにおおよそ2年ごとに開催されており、工場見学や各社の防災活動、環境保全活動が紹介され、各企業と行政、そして地域にお住まいの皆様が直接意見を交わす場となっています。

2013年度は、新潟地区の地域対話(2014年3月)をクラレの新潟事業所で開催しました。クラレからは、安全・安心な事業所づくりについて報告を行い、合わせて事業所内の見学をしていただきました。今後もこうした機会を通じて地域にお住まいの皆様と対話を図っていきたくと考えています。



▲地域対話(新潟)



▲事業所内見学(新潟)

工場見学会・説明会

クラレの各事業所およびクラレプラスチックス、クラレケミカル、クラレファスニングの各工場では地域にお住まいの皆様とのコミュニケーションを目的とした、工場見学会や定期的な説明会を開催しています。2013年度は延べ2,854名の方にご参加いただき、事業所の活動状況への理解を深めていただきました。



▲工場見学会(クラレケミカル)

地域社会との交流

各拠点では、地域社会に密着した活動を行っています。西条事業所と新潟事業所では、敷地内にある桜の開花時期にそれぞれ観桜会を開催しています。2013年度はあわせて約10,000名が来場され、満開の桜を觀賞していただきました。倉敷事業所では、12月にライトアップされたヒマラヤ杉が夜空を彩るクリスマスファンタジーのイベントを地域にお住まいの皆様にご公開しました。



▲観桜会(西条)



▲クリスマスファンタジー(倉敷)

安全への取り組み

クラレグループでは、労働災害、保安事故のリスクを発見し、その発生を未然に防ぐ安全マネジメントシステムを運用して、社員の安全意識の向上を通じ、安全で事故・災害のない職場づくりを推進しています。また、万が一、事故・災害が発生した場合に備え、被害を最小限に抑えるための訓練や事故の事例、教訓などの情報共有化による再発防止に努めています。

理念・基本方針

労働安全・保安防災に関する理念
『安全はすべての礎』

労働安全・保安防災に関する基本方針(2014年度)
 ①「安全第一、生産(工事、開発)第二」を徹底すること
 ②あらゆる場面で「危険」をなくす「確認」を行うこと
 ③全員が無事故・無災害必達の決意を持って行動すること

安全マネジメント

クラレグループでは、「安全活動マネジメント規定」に基づき、年度ごとに計画を立てて労働安全・保安防災に取り組んでいます。具体的には、毎年社長および担当役員が出席する安全推進会議において、安全活動実績の総括評価を行うとともに、次年度の活動方針を定めます。この方針に沿って各事業所・各部署で具体的な活動計画に反映させて活動を行っています。活動計画の立案状況、計画に基づく活動の状況およびその成果

については、担当役員を含む本社安全スタッフが年2回各事業所を訪れて安全活動現場検証を行っています。また、各部署は自部署の安全レベルや弱点を客観的に評価するためのツールとして策定した「安全レベル評価システム」を活用して、強み、弱みを的確に把握し、安全活動のPDCAサイクルをまわして、効果的かつ効率的な活動を行っています。

安全重点活動 評価 ◎:達成 ○:概ね達成 △:さらに取り組みが必要 ×:未達

項目	2013年度			2014年度
	目標	実績	評価	
保安防災	危険源を見落とさない網羅的なリスク把握と着実な対策の実施	化学プラントの爆発事故頻発を受けて作成された日化協ガイドラインを活用したリスク把握を行い、設備対策等の改善をはかった。	◎	<ul style="list-style-type: none"> 個人の安全意識の向上 危険源を見落とさない網羅的なリスク把握と着実な対策の実施 保安事故防止対策と周知徹底 運転・技術の伝承(Know-Why)と確実な継続 守るべきルールの周知と遵守
	運転・技術の伝承(Know-Why)と確実な継続	キャリア開発計画(CDP)を活用し、Know-Whyを盛り込んで運転・技術の伝承を図っている。	○	
労働安全	効果的な安全活動の実施と活動結果の適切な評価	「安全レベル評価システム」を活用して、弱点克服のために効果的な安全活動を実施した。	◎	
	個人の安全意識の向上	危険予知(KY)、指差呼称、階段の手すり持ち、始礼巡視など各部署毎に工夫した活動を実施した。	◎	

項目	2013年度			2014年度目標(国内外グループ)	
	目標(国内グループ)	実績(国内グループ)	評価	目標	実績
保安防災	事故件数 0件	2件	×	事故件数 0件	0件
労働安全	休業災害件数 0件	4件	×	休業災害件数 0件	0件
	全労働災害度数率 1.0以下	1.3	×	全労働災害度数率 1.5以下	1.5以下

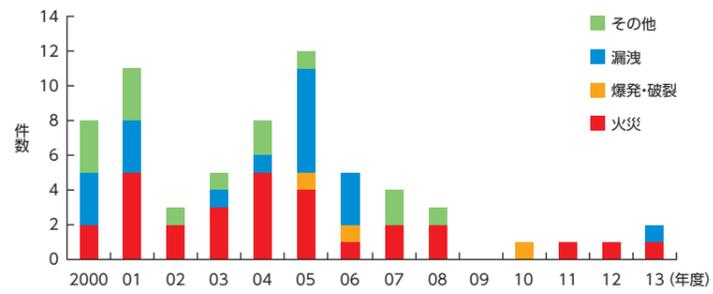
事故件数、災害件数、災害度数率の数値目標の対象範囲:国内グループ(2013年度)→国内外グループ(2014年度)
 全労働災害度数率:労働時間百万時間当りの軽微以上の全労働災害発生件数。
 なお、軽微以上の全労働災害とは軽微な医療処置以上の医療処置を要する災害。(米国OSHAのRecordable incidentを参考に設定)

保安防災

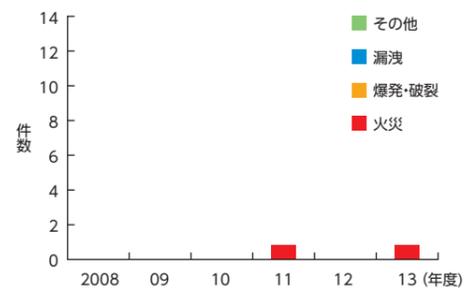
クラレグループでは、社会に対して甚大な影響を与える爆発、火災、有害物質の漏洩などの事故の未然防止を図り、事故発生時には被害を極小化することを重要な責任として考えています。そのため、保安防災に関するリスクアセスメントの推進、建築物・プラントの地震対策、設備の保安管理システムの整備などに全

社的に取り組んでいます。特に、設備の新設・改造時や運転条件等の変更時の安全審査・変更管理に注力しています。なお、2013年度は国内で火災1件、漏洩1件、海外で火災1件の小規模事故が発生しましたが、社外への影響はなく、損害も軽微でした。

保安防災事故件数(国内グループ)



保安防災事故件数(海外関係会社)



産業保安に関する行動計画

2011年から2012年に発生した3社の化学工場事故では、経済産業省から業界団体である石油化学工業協会に産業事故の撲滅に向けた提言がなされ、石油化学工業協会では「産業保安に関する行動計画」の策定を行いました。これを受けました当社の「産業保安に関する行動計画」を以下に示します。

1. 産業保安に関するコミットメント
 社長、役員等が出席して開催する安全推進会議において、当該年度の安全活動・成績の総括を行い、次年度の労働安全・保安防災に関する理念・基本方針について決定します。2014年度の方針は「労働安全・保安防災に関する基本方針」に示しています。
2. 保安に関する目標と2013年度結果
 前頁の安全重点活動と数値目標に示しています。
3. 2013年度の実施状況
 - ・化学工場の事故を受けた事故防止対策
 - 日本化学工業協会では3社の事故の要因解析から保安事故防止ガイドラインの策定を行いました。これを受けて日本化学工業協会に参加する当社は保安事故防止ガイドラインに基づく化学プラントの社内点検を実施しました。その結果、大きな問題はないことを確認しましたが、①～③の対策を実施しました。
 - ①ガイドラインによる見直しから装置・機器の監視計器を新たに追加設置しました。
 - ②緊急時の対応の改善として運転開始、停止の権限の見直しを行いました。
 - ③発熱反応の危険性についての見直しを行いました。
 この他、2012年度のリスクアセスメントでは発生する可能性は低いものの、発生すると重大事故になる可能性のあるものについて対策を検討し、2013年度に掛けて毒性ガスの拡散防止対策、液化タンクの散水設備の強化などを実施しました。
 - ・運転・技術の伝承
 - 運転・技術の伝承のために次のような施策を行っています。
- ④若手に運転技能の技術伝承を行うための指導員として定年退職者を再雇用しています。
- ⑤化学プラントの運転技能の向上のため、コンピューター上にプラントを再現した運転訓練用シミュレーターを構築、教育訓練を行っています。(訓練の写真を掲載)
- ⑥パソコン端末を使ってeラーニングによるKnow-Why教育などを行っています。
- ⑦社外教育機関を活用した教育訓練を行っています。



▲運転訓練用シミュレーターによる教育風景

4. 保安のための実行計画
 労働安全・保安防災に関する基本方針を受けた実行計画は安全重点活動に示しましたが、クラレグループの事業所、工場において、具体的には以下のような活動を進めています。

- ①個人の安全意識の向上
 保安事故の原因には、人間の行動特性に由来するヒューマンエラーによるものが多くあります。この対策として作業前に危険のポイントを考える危険予知活動を行います。
- ②危険源を見落とさないリスク把握
 人間のエラーが起きても事故に至らないよう、設備の安全を担保する本質安全化が必要です。この本質安全化を進める方策として危険なところを予め調査し、危険度の高いものから、設備対策を実施します。

③保安事故防止対策と着実な実施

保安事故の中には過去に起きた事故と同じ原因のものが多くあります。他社、自社の事故原因を見直して現状のプロセスに問題はないかを繰り返し検討します。保安事故防止ガイドラインを基に行った議論から運転停止、開始の権限、および権限者の判断基準をより明確に規定しました。

④運転・技術の伝承

保安事故防止ガイドラインを基に議論を行い、技術の伝承に関して作業標準書にKnow-Whyの記述を行うことにしました。また、第一線の生産現場作業員を対象に必要な知識、技能・技術と行動特性をレベル評価し、全員の能力をマップ化した評価表を作成、これに基づく、各人の目標を設定して、教育を行っています。

⑤守るべきルールの周知と遵守

ルールには法律、条例、社内ルールなどがありますが、どれも過去の反省から生まれたもので安全を維持するために必要なものですが「自分は大丈夫」という気持ちから無視しがちです。これを防ぐためにルールブックを作って毎日輪読しま

す。また、ルール無視に対して厳しく対応を行うなど、自分にも他人にも厳しく対応することを徹底します。

5. 保安活動促進に向けた取り組み

クラレグループの表彰制度としては事業所、グループ単位で表彰を行う安全有功賞、部単位で表彰をおこなう安全優良職場表彰の2つの安全表彰制度があります。また、安全に優れた功績のあった個人や協力会社などはそれぞれの事業所単位で表彰を行っています。この他、日本化学工業協会、化学繊維協会などによる表彰制度などを活用しています。

なお、2013年度の外部協会団体等による受賞実績は以下の通りです。

●経済産業省の「平成25年度高圧ガス保安経済産業大臣表彰」岡山事業所受賞。2013年10月

●日本化学工業協会の「無災害継続事業所確認」鹿島事業所(無災害期間6年)、つくば研究センター(同17年)、クラレファスニング(株)丸岡工場(同10年)、クラレプラスチック(株)伊吹工場(同7年)、確認証受領。2013年12月末実績

総合防災訓練

クラレグループでは事業活動の中で大量の危険物や高圧ガスなどを扱っているため、各事業所では防火設備の整備を行うとともに、事業所ごとに防災組織を編成し、定期的な訓練を行うことで万が一の事故・災害に備えています。2013年度も各事業所において火災や危険物の漏洩、地震や津波などのさまざまな状況を想定した防災訓練、通報訓練、津波避難訓練等を実施しました。また、重大な事故の発生においては全社的な危機管理が必要となることから、「コーポレート緊急対策本部」の訓練を定期的に行っています。



▲倉敷事業所 津波避難訓練

労働安全

クラレグループでは、社員の安全と健康の確保こそが企業活動の基本と認識し、労働安全マネジメントシステムの適切な運用を通じて、組織および社員一人ひとりの安全レベルの向上に努め、安全で災害のない職場を目指しています。2013年度は、「安全レベル評価システム」により明確化された安全

活動における弱点の克服活動、危険を見落とさない網羅的なリスクアセスメント活動等に取り組みました。結果として国内クラレグループでは休業災害件数は5件から4件に、休業災害度率では0.42から0.33へ改善しました。

休業災害件数

年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013
国内グループ※1)	4	2	3	2	5	4
海外関係会社	12	8	9	18	9	20
国内外グループ※2)	16	10	12	20	14	24

休業災害度率

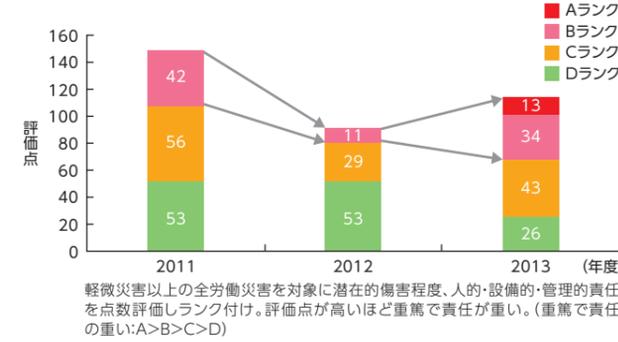


※1) 国内グループ：国内事業所+国内関係会社 ※2) 国内外グループ：国内グループ+海外関係会社

当社は2011年から当社独自の労働災害評価指標「災害評価点」(潜在的な傷害程度と災害発生要因分析(責任の重さ)による労働災害の評価)を導入していますが、2013年度は重篤で責任の重い災害が増加して評価点が悪化しました。

一方、海外では休業災害判定基準が国、工場によって異なるため、休業ではなく軽微以上の全労働災害度率なる指標を取

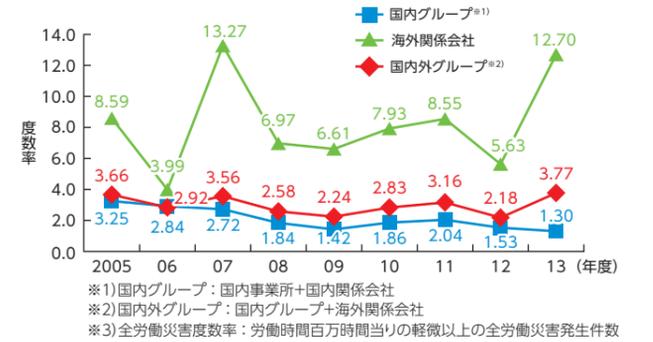
災害評価点(国内グループ)



軽微災害以上の全労働災害を対象に潜在的傷害程度、人的・設備的・管理的責任を点数評価しランク付け。評価点が高いほど重篤で責任が重い。(重篤で責任の重い:A>B>C>D)

り入れました。この指標で比較すると、2013年度は国内1.30に対し、海外は12.70で海外が高く、国内外平均では3.77です。特に海外の度率12.70は前年度5.63に比べ大きく悪化しました。無災害の工場がある反面、特定の工場での災害が多く、次の課題と認識しています。

全労働災害度率※3)



※1) 国内グループ：国内事業所+国内関係会社 ※2) 国内外グループ：国内グループ+海外関係会社 ※3) 全労働災害度率：労働時間百万時間当りの軽微以上の全労働災害発生件数

物流安全

クラレは物流事故による社会的被害を防止するため、製品の輸送、保管面での物流安全確保の活動を継続して実施しています。この活動の中心となるクラレ物流安全協議会は13年

目を迎え、2013年度は「国内および国際輸送の危険物輸送の新たな提案について」をテーマに危険物輸送に関する物流業者の安全研修(2回、延べ19社参加)を実施しました。

製品安全

製品安全に関する基本方針

安全で信頼できる製品の供給を通じて、顧客のニーズに応え、豊かでゆとりある社会の実現に貢献することを目指す。

製品安全行動指針

- ①安全関連法規および最新の技術水準を踏まえ、社会が期待する安全性レベルを満たす製品を供給する。
- ②供給する製品について予測される危険を最小に抑える。
- ③すべての製品がそれぞれに要求される品質安全基準を満たすよう、適切な品質管理システムを維持する。
- ④製品の不適切な使用・取り扱いによる事故を防止するため、顧客やユーザーに正しい製品情報を提供する。
- ⑤より安全な新製品の開発、製品安全技術の向上に努める。
- ⑥製品安全の確保・向上と迅速な事故対応のため、情報収集、社内外の協力体制の強化に努める。
- ⑦全社員の製品安全意識の高揚と製品安全を担う人材の育成に努める。

安全な製品をお客様に提供することは、製造者としての最低限の義務であると考えており、「クラレグループ行動規範」の第一項目にそれを掲げています。

具体的な方向性は、「製品安全に関する基本方針」および「製品安全行動指針」に定めています。

日常的な管理は、事業部や関連会社単位で行っていますが、体内に摂取されるものなど全社的な検討を必要とする製品を開

発、販売する際には、CSR本部を中心としたワーキンググループで、安全性等のリスクが許容可能な範囲に管理されていることを確認する体制を整備しています。2013年度は、昨年度策定したナノマテリアルの取り扱いに関する規定の運用を、より確実に行うための実態調査を実施しました。

環境への取り組み—持続可能な社会を目指して—

クラレグループは「素材・中間材メーカーであるクラレの使命は、低炭素社会・低環境負荷社会構築に求められる製品に必須の素材・中間材を提供することによる貢献であり、その素材・中間材を出来るだけ低い環境負荷で製造、提供することである。」と考え、地球温暖化対策の推進、化学物質の排出管理、廃棄物の有効利用などの環境保全活動に継続して取り組んでいます。

環境マネジメント

環境目標と実績

評価 ○:計画を上回る ○:ほぼ計画通り △:さらに取り組みが必要

	対象範囲	2013年度		2014年度 目標	環境中期目標 (2020年度達成目標)	環境中期目標に 対する達成率 (2013年度まで)	評価	掲載頁
		目標	実績					
地球温暖化 防止	国内 クラレG	【温室効果ガス排出削減対策】 排出削減対策20千トンの実施	削減対策実施量36千トン (対前年度比) ・環境効率(GHG排出量) 2010年度対比7%向上	20千トンの 削減対策実施	【環境効率(温室効果ガス排出量)] 2010年度対比 40%向上	18%	△	20
	海外 関係会社	【環境効率(エネルギー使用量)] 2010年対比 3%向上	・環境効率(エネルギー使用量) 2010年対比 14%向上	環境効率 2010年対比 4%向上	【環境効率(エネルギー使用量)] 2010年対比 10%向上	114%	○	20
化学物質の 排出管理	国内 クラレG	【日化協PRTR物質排出管理】 2010年度排出量(1,104トン) の維持	・日化協PRTR物質排出量: 1,007トン ・環境効率(PTRR排出量) 2010年度対比 18%向上	2010年度排出量 (1,104トン)の維持	【環境効率(日化協PRTR物質排出量)] 2010年度対比 100%向上	18%	△	22
廃棄物の 有効利用	国内 クラレG	【廃棄物の発生抑制対策】 2012年度発生量の1%相当分 (728トン)の削減対策の実施	削減対策実績:2,260トン ・環境効率(廃棄物発生量) 2010年度対比 横ばい	2013年度発生量 の1%相当分(800 トン)の削減対策の 実施	【環境効率(廃棄物発生量)] 2010年度対比 10%向上	0%	△	23
	海外 関係会社	【環境効率(廃棄物発生量)] 2010年対比 3%向上	環境効率(廃棄物発生量): 10%向上	環境効率 2010年対比 4%向上	【環境効率(廃棄物発生量)] 2010年対比 10%向上	100%	○	23
水資源の 有効利用	国内 クラレG	—	—	2014年度までに現状把握、使用条件等の見直しを行い、 2015年度に目標値を設定するか否かを判断する	—	—	—	23
	海外 関係会社	【環境効率(水使用量:海水除く)] 2010年対比 3%向上	環境効率(水使用量) 2010年対比 6.5%向上	環境効率 2010年対比 4%向上	【環境効率(水使用量)] 2010年対比 10%向上	65%	○	23

* 海外関係会社は電力・蒸気の殆どを外部購入しています。温室効果ガス排出量は供給元の影響(排出係数)を大きく受けることから、海外関係会社の環境保全活動を適正に評価するため、供給元の影響を受けない「エネルギー使用量」で評価することとしています。

環境マネジメントシステム

クラレグループでは「クラレグループ地球環境行動指針(1993年制定)」「環境活動方針(環境安全センター方針)」を策定し、これらの方針に沿って各事業所・関係会社において活動計画を作成、活動実施、結果の確認、次年度計画への反映、というPDCAサイクルに則った環境保全活動を進めています。

クラレグループの国内事業所、国内関係会社ではそれぞれISO14001の認証を取得し、内部監査、外部審査機関(JQA)による外部審査を実施しており、これら監査・審査を通じて環境マネジメントシステムが機能していることを確認すると共に、改善のためのアドバイスを受けてシステムの継続的改善を図っています。一方、内部監査の精度は内部監査員の力量に左右されるため、事業所毎に外部講師を招いての内部監査員研修を行うなど、内部監査員の力量向上にも努めています。

また、国や自治体に報告するデータに間違いが無いのか、を本

社環境安全センターが事業所、関係会社に出向いて測定データそのものを確認する“本社による環境データ監査”を行って虚偽報告等の未然防止に努めています。2013年度は新潟事業所、鹿島事業所、クラレケミカル(株)について実施し、適正に処理されていることを確認しました。

更に、各事業所では環境マネジメントシステムに則って法遵守状況を毎年確認しており、2013年度も届出漏れや虚偽報告などの法令違反はありませんでした。

また、クラレグループでは「安全・環境審査基準」に基づき、施設等の新增設時には事前に環境に及ぼす影響について審査を行っています。新增設により、何らかの環境影響が想定される場合には、環境影響を及ぼさない工事手法、運転方法、使用原料等に変更して実施することとしています。

環境保全推進体制

クラレでは全社的な環境保全活動に取り組むため、CSR委員会の中に「温暖化対策委員会」「環境安全委員会」を設置し、地球温暖化対策、化学物質の排出管理、廃棄物の有効利用等に取り組んでいます。(組織図 11ページ参照)

地球温暖化防止

環境中期目標

- 2020年度に環境効率(GHG排出量)40%向上(2010年度対比、国内グループ)
- 2020年に環境効率(エネルギー使用量)10%向上(2010年対比、海外関係会社)

環境中期目標に対し、2013年度は2010年度を100とした場合の指数で国内グループは107、海外関係会社は114といずれもベンチマーク(基準年度:2010年度)に比べ向上しています。特に海外関係会社では2012年度に2020年度の目標レベル(110)に到達する成果を既に挙げていましたが、さらにそれを上回る結果となりました。国内グループではCO₂排出削減努力(バイオマス燃料の使用量拡大、省エネルギー機器の導入、製造工程の運転条件見直し等)により36千トン-CO₂を削減し、単年度目標である「削減対策実施量20千トン以上」を上回る削減効果を挙げました。一方で国内事業所の稼働率アップ等により燃料起源のGHG排出量が増加、また事業所等における廃棄物の焼却(サーマルリサイクルを含む)によるGHG排出量増、さらには国内の原子力発電所が停止している影響で電力会社からの購入電力のGHG排出係数が増大したことなどの要因で2013年度のGHG排出量は前年度に比べ増加しました。

2013年度のGHG排出量実績、エネルギー使用量は次の通りでした。

国内グループ合計	1,258千トン-CO ₂ (2012年度 1,215千トン-CO ₂)
海外関係会社	254千KL-原油換算 (2012年 224千KL-原油換算)

海外関係会社では、2012年度に買収したMonoSol LLC社が新たに集計対象となったためエネルギー消費量が増大しましたが、売上高も増大したため「環境効率」は前年度を上回る結果となりました。

バイオマス燃料発電、高効率ガスエンジン発電

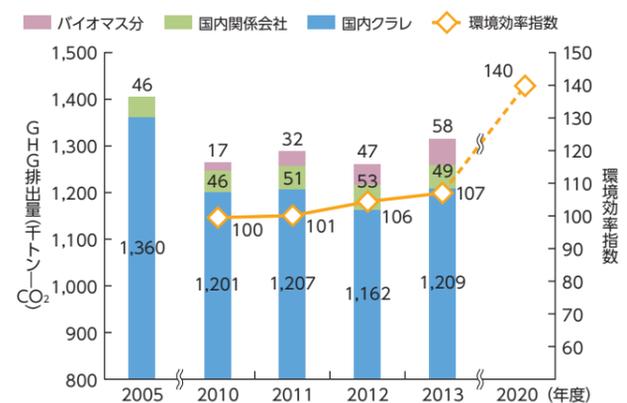
クラレでは倉敷事業所(玉島)で石炭の代替燃料としてバイオマス燃料(建築廃材等)を導入し、逐次投入量を拡大しています。2013年度は供給元の拡大、貯蔵場所の拡張などに取り組み、前年度よりも投入量が増加し(+7,100トン)、GHG削減に貢献

環境中期目標

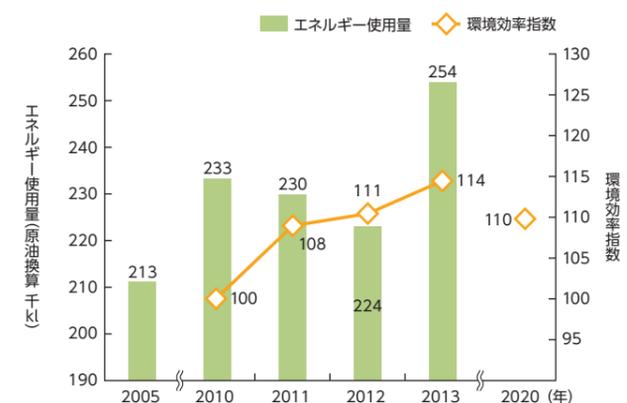
2010年度を基準年度、2020年度を目標年度とする「環境中期計画」を策定し2011年度から取り組んでいます。中期計画においては、「環境効率*」という指標を導入し活動成果を数値評価できるようにしています。

*環境効率=売上高/環境負荷
環境負荷:GHG排出量、化学物質排出量、廃棄物発生量、等
製造工程でのGHG排出量を削減した場合でも、事業活動が拡大すると排出量の絶対値は増加するため、削減努力が適正に評価されなくなります。そこで売上高と環境負荷を組み合わせた“如何に効率的に生産活動を行ったか”を評価する指標として「環境効率」を導入し、この環境効率を向上させていくことを目標として掲げています。

国内クラレグループ GHG排出量推移と環境効率指数推移



海外関係会社 エネルギー使用量と環境効率指数推移



(△10,600トン-CO₂)しました。また、新潟事業所では天然ガスを燃料とする高効率ガスエンジン発電設備を2011年度に導入・稼働開始し、2012年度から年度を通じてGHG削減効果が発現し、GHG削減に寄与しています。

クラレグループ素材を使用した製品のライフサイクルを考慮したCO₂削減貢献評価

2012年度から“製品の使用・廃棄段階までのライフサイクルを含めたGHG削減貢献度”の評価を開始しました。これにより、製造段階でのGHG排出量だけでなく、その製品が廃棄されるまでの間にどの程度のGHG削減に貢献しているか、を評価できるようになりました。

2013年度はクラレのオンリーワン製品の1つである高耐熱性樹脂(ジェネスタ)製品について「自動車用部品」「LED照明」について評価を行い、世界でCO₂排出削減に大いに貢献していることが分かりました。

「自動車部品」の用途では、金属製の部品を(ジェネスタ)樹脂製に置き換えたことで、車体重量を軽減することが可能となり、燃費向上によるCO₂排出削減効果が約45千トン-CO₂/年となりました。

一方、従来の蛍光灯をLED照明(蛍光灯タイプ)に変更したことによるCO₂削減効果は全世界で非常に大きなものと算定され、(ジェネスタ)樹脂も貢献していますが、この効果は従来の蛍光灯をLED照明に置き換えた場合の効果の合計値であり、(ジェネスタ)樹脂がどの程度寄与しているかは確定していないため、数値の公表は控えさせていただきます。

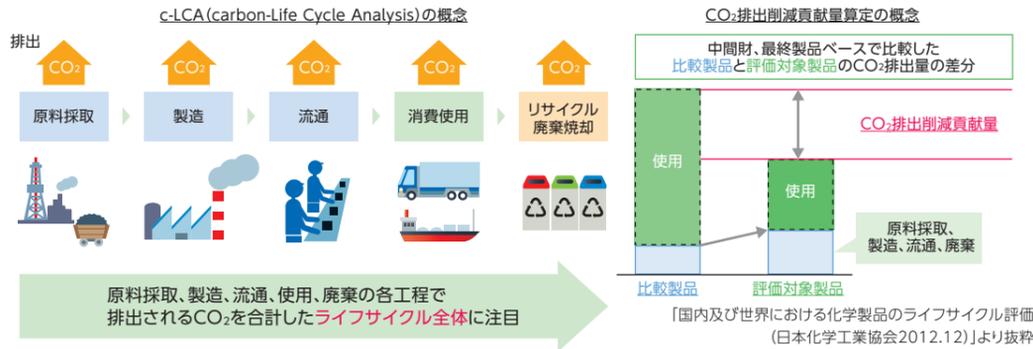
2012年度に評価した(エパール)樹脂と合わせたCO₂削減効果は、(ジェネスタ)樹脂の自動車部品用途を加えて約30万トン-CO₂となり、これは2013年度の国内クラレグループの年間CO₂排出総量のおよそ23%に相当します。

今後、他の製品についても評価を行う予定で、結果はCSRレポート等で公表していきます。

評価対象最終製品	CO ₂ 排出削減効果
自動車部品	45千トン-CO ₂

「CO₂削減貢献評価に関するコンサルティング 報告書(2014.5 みずほ情報総研(株))」より抜粋

c-LCAの評価方法(CO₂排出削減貢献量の算定方法)



製品輸送時の環境負荷低減

クラレでは事業所等での製品製造時に自らが排出するGHGのほかに、製品をユーザーへ輸送する際の物流段階での環境負荷の低減にも取り組んでいます。トラック輸送から貨物列車、

船などへ輸送手段を転換する“モーダルシフト”にも取り組み、2010年度以降、徐々に輸送時のGHG排出量、窒素酸化物は減少しましたが、2013年度はほぼ前年度並みの排出量となりました。

トピックス

Scope3 GHG排出量の算定を開始

GHGプロトコル[※]ではGHG排出量をScope1、2、3の3つに区分しています。

Scope1	直接排出量…事業所等で燃料などを燃焼させることで発生するGHG排出量
Scope2	間接排出量…購入電力などの購入エネルギーに伴うGHG排出量
Scope3	その他の間接排出量…サプライチェーン全体(原料から製品廃棄まで)におけるGHG排出量

このうちScope1、2は事業者が自主的に算定し国に報告することが法で義務付けられており、クラレでも国に報告するとともにCSRレポート等で公表してきました。

一方、サプライチェーン全体を考慮したGHG排出量であるScope3は家電メーカー等では先行して算定・公表する動きが出てきています。また、環境NGO等から企業に対してScope3

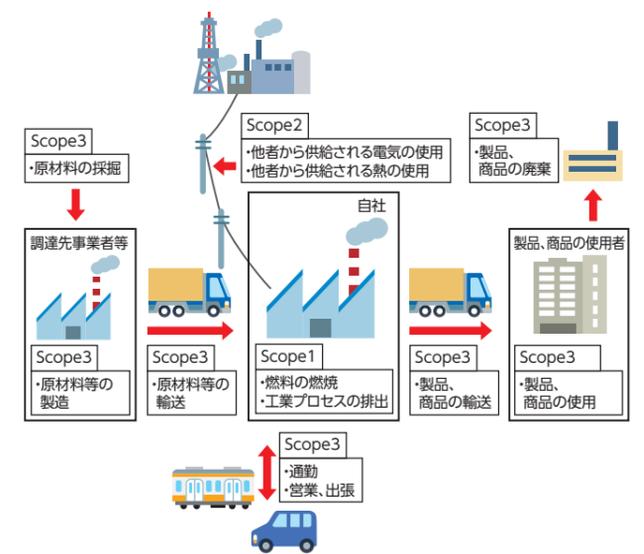
の排出量を求めるアンケート調査も増えてきていることから、クラレでは2013年度実績から算定を開始することとしました。

Scope3の全15カテゴリのうち、当社に非該当の4カテゴリ、データ収集不能な3カテゴリを除く8カテゴリについて算定を行いました。その結果、原材料の購入に伴う排出量が国内クラレグループのScope1、2の排出量の約半分に匹敵する610千トン-CO₂と算定されました。但し、「販売した製品の加工、使用、廃棄」に関する排出量は、ライフサイクルを考慮したCO₂削減貢献評価を実施した製品について算定したものであり、クラレグループの売上げに占めるカバー率は低いものとどまっています。

クラレでは今後もScope3排出量の算定を継続し、サプライチェーンでのCO₂排出量の削減の可能性についても検討していく予定です。

※) GHGプロトコル(The Greenhouse Gas Protocol)は、世界資源研究所(World Resources Institute:WRI)と持続可能な開発のための世界経済人会議(World Business Council for Sustainable Development:WBCSD)が中心になり、世界中の企業、NGO、政府機関等が参加して温室効果ガス/気候変動に関する国際スタンダードや関連ツールを開発するイニシアティブです。

サプライチェーン排出量におけるScope1、Scope2およびScope3のイメージ



化学物質の排出管理

環境中期目標

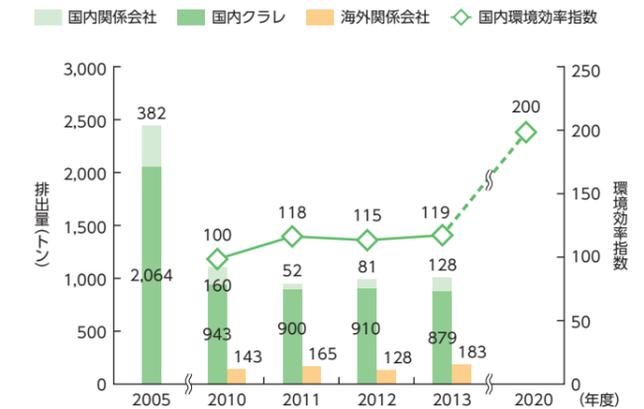
2020年度に環境効率(化学物質排出量)100%向上(2010年度対比、国内グループ)

化学物質排出把握管理促進法(PRTR法)に基づき、国内事業所、国内関係会社では対象となる化学物質の年間排出量を調査・把握し、国に報告しています。また、クラレではPRTR法の対象物質以外に日本化学工業協会(日化協)が定める化学物質についても同様に排出量を把握してHP等で公表しています。

2013年度は基準年である2010年度に比べ環境効率で19%の向上となりました。なお、日化協PRTR物質の排出量は国内事業所;880トン(対前年度比△30トン)、国内関係会社;130トン(対前年度比+50トン)と若干の増加となりました。国内関係会社では生産量の増加や銘柄構成の変化により、当該化学物質の使用量が増加したことに伴い排出量が増加しました。

なお海外関係会社についても、それぞれが立地する各国の規制に従い排出量削減に取り組んでいますが、2013年は183トン(対前年比+55トン)となりました。

クラレグループ化学物質排出量と環境効率推移



廃棄物の有効利用

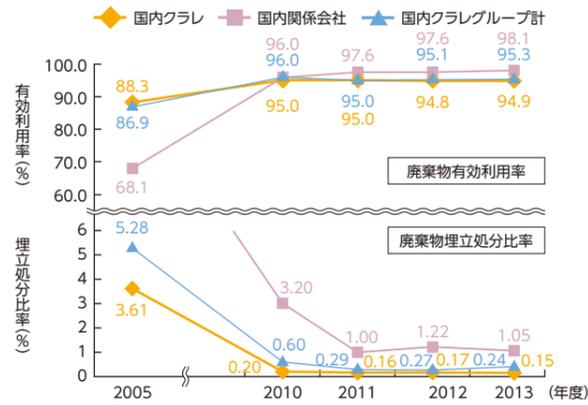
環境中期目標

2020年度に環境効率(廃棄物発生量)10%向上(2010年度対比、国内グループ・海外関係会社)

国内クラレグループでは、「廃棄物の有効利用率90%以上、最終埋立処分率1%以下」を2007年度以降継続しています。2013年度も有効利用率95%、最終埋立処分率0.2%となりました。2013年度は2012年度発生量の1%相当量(728トン)の削減対策を行う、という目標に対し2,260トンの削減となり、年度目標を達成しました。一方、2020年度に環境効率10%向上、という環境中期目標に対しては、2013年度実績は環境効率で±0%(2010年度対比)となり、目標を下回る結果となりました。これは西条事業所での新設の光学用ポリアルフィルム生産設備が本格稼働を開始したこと、岡山事業所で石油コークス(PC)リサイクル設備を撤去したためPC焼却灰の発生量が増加したことによるものです。

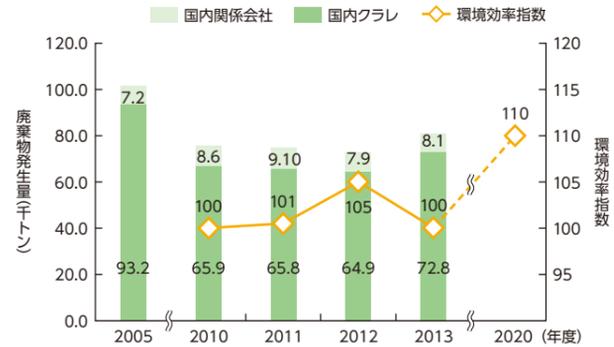
一方で海外関係会社では、買取効果などにより生産量は増加

国内クラレグループ廃棄物有効利用率・廃棄物埋立処分比率推移



しましたが、廃棄物発生量はほとんど増加しなかったため、環境効率では10%向上(2010年対比)となりました。今後も動向を注視すると共に、運転条件の最適化や再原料化などに取り組んでいきます。

国内クラレグループ 廃棄物発生量推移と環境効率指数推移



海外関係会社 廃棄物発生量と環境効率指数推移



水資源の有効利用

環境中期目標

2020年に環境効率(水使用量)10%向上(海外関係会社)

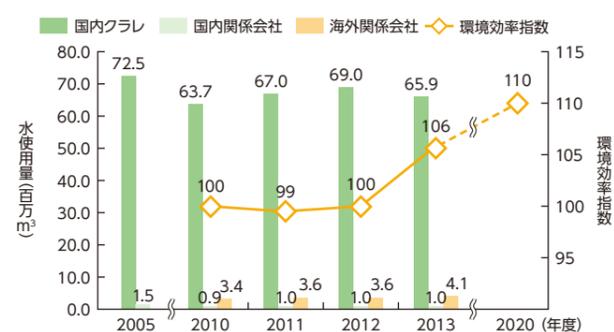
クラレグループでは海外関係会社も含め、水資源が乏しい地域での生産活動は行っていませんが、水も「限りある資源」と捕らえ、環境中期計画においては「水資源の有効利用」をテーマの一つにあげています。

国内事業所では、2010年度以降、水使用量(海水を除く)が徐々に増加する傾向が見られ、2014年度までに現状を把握、対策の可否を含めた検討を行い、2015年度に数値目標の設定を判断することとしています。2013年度の国内クラレグループの用水使用量は2012年度よりも若干減少して66百万m³となり、ここ数年はほぼ同程度の使用量となっています。

また、海外関係会社では2012年に比べ使用量がやや増加しました(+0.5百万m³)が、売上高も増加したため環境効率は大き

く向上しました。海外関係会社では2020年に環境効率10%向上(2010年対比)を目指しています。

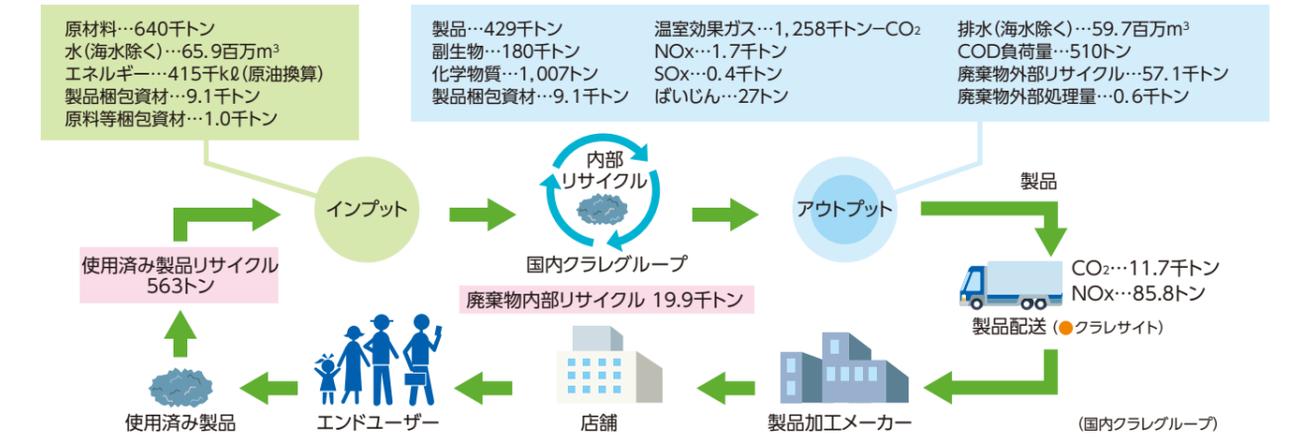
クラレグループ 水使用量と海外環境効率指数推移



事業活動のマテリアルフロー(2013年度)

クラレグループは事業活動の中で多くのエネルギー、化学物質および水資源などを使用しています。投入する資源、排出物質

を定量的に把握し、事業活動に伴う環境負荷を低減するために役立てています。



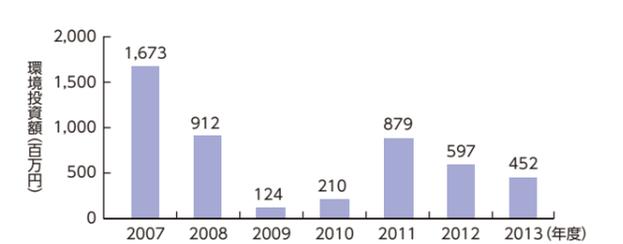
環境会計

- 当該期間の投資額総計:271億円
- 当該期間の研究開発費総計:130億円

環境保全コスト(百万円)

分類	投資額	費用額	主な内容	
事業所エリア内コスト	公害防止コスト	116	107	環境設備運転費用、有害化学物質処理費用
	地球環境保全コスト	207	1	省エネ活動費用
	資源環境コスト	42	379	リサイクル費用、廃棄物処理費用
計	365	487		
上・下流コスト	-	104	梱包材料の回収・再使用、容器包装の改良	
管理活動コスト	85	78	ISO14001、環境測定、環境教育	
研究開発コスト	2	10	環境配慮型製品の開発	
社会活動コスト	-	0	緑化、美化、地域住民への環境情報提供	
環境損傷コスト	-	0		
合計	452	679		

環境設備投資額推移



クラレグループでは2007年度以前に大型の環境設備投資を数年間にわたって実施しており、大型案件は既の実施済みとなっています。そのため2008年度以降の環境設備投資額が減少しています。

環境保全効果(クラレ)

区分	単位	2011年度	2012年度	2013年度	増減	
公害防止効果	SO _x 排出量	トン	375	351	412	61
	NO _x 排出量	トン	1,516	1,556	1,643	87
	ばいじん排出量	トン	22	22	25	3
	PRTR物質排出量	トン	900	910	879	▲31
	COD負荷量	トン	573	520	508	▲12
地球環境保全活動	温室効果ガス排出量	千トン-CO ₂	1,207	1,162	1,162	0
	エネルギー使用量	千KL(原油換算)	419	386	402	16
資源循環活動	廃棄物未利用外部処分量	トン	511	345	460	115
	廃棄物有効利用率	%	95.1	94.8	94.9	0.1
	水資源使用量*	百万m ³	67	69	67	▲2
	総排水量*	百万m ³	60	60	60	0

*)海水を除く

- 環境会計の集計に当たっての前提条件**
 - 対象期間…2013年4月1日～2014年3月31日
 - 対象範囲…クラレ
- 環境保全コストの算定基準**
 - 減価償却費…定額法
 - 複合コストの計上基準…原則100%環境保全項目に計上していますが、一部按分集計をしています。
- 環境保全効果の算定基準**
 - 前年度環境負荷総量との比較により算出。なお、生産量調整は行わず、前年度との単純比較です。
- 環境保全対策に伴う経済効果の算定基準**
 - 実質的效果としてリサイクル収入などを把握していますが、環境保全コストをマイナス処理しています。

環境データ集については、ウェブサイトをご覧ください。

社会との取り組み

クラレグループは、社会の健全で持続可能な発展が企業としての成長や繁栄の条件であるとともに、企業活動の究極の目標であると考えます。人々にとって価値のある製品や事業を通して社会に貢献することはもちろん、企業市民として一定の節度ある範囲で社会的な問題に取り組むことは、企業として重要な社会貢献であると認識しています。

社会貢献活動

クラレグループ社会貢献活動方針

クラレグループは、社会の一員としての責任を果たすため、以下の方針に基づき、社会貢献活動に積極的に取り組みます。

活動のあり方

- ・社会的な課題の解決につながる活動
- ・社員の主体的参加を重視した活動
- ・国内外の事業拠点の地域社会に根ざした活動
- ・長期的に持続可能な活動

活動の領域

「文化」「学術」「環境」「福祉」を重点領域とする

学術

少年少女化学教室

クラレでは、子どもたちに化学実験を体験してもらい、化学の楽しさを知ってもらう教育活動として、小学生を対象に「少年少女化学教室」を開催しています。

この教室は、事業所内の専門教室や、地域の小学校、公共施設などで、社員ボランティアが講師やアシスタントを務めるもので、1992年より毎年国内の各事業所で開催しています。2013年度は延べ12回328名の子どもたちが参加しました。また、2002年から



▲おもしろ化学教室(新潟事業所)

少年少女化学教室開催実績

事業所	教室名	累計開催回数	累計参加人数
倉敷事業所	おもしろかがく館	63回	1,737名
西条事業所	わくわく化学教室	62回	1,837名
岡山事業所	おもしろ化学教室	38回	1,257名
新潟事業所	ふしぎ実験室	48回	1,480名
鹿島事業所	おもしろ化学教室	16回	1,108名
合計		227回	7,419名

一般社団法人日本化学工業協会が主催する「夢・化学-21」子ども化学実験ショーにも出展を続けています。2013年度は、高吸水性樹脂を使った芳香剤をつくる実験に約1,400名の子どもたちや保護者が参加しました。

ランドセルは海を越えて

「ランドセルは海を越えて」は、戦禍によって教育機会を奪われたアフガニスタンなどの子どもたちに、毎年、日本の小学生が使っていたランドセルを文房具や手紙を添えて贈る国際貢献活動です。

2004年のスタートから10年目を迎えたこの活動は年々その規模が拡大し、2013年は全国各地から、約9,000個のランドセルの応募がありました。子どもたちの思いの詰まったランドセルは、公益財団法人ジョイセフの協力のもと、関係団体やクラレグループ



▲アフガニスタンの子どもたち(写真提供 ジョイセフ)

社員の手で仕分けて梱包した後、さらに多くのボランティアの協力を得て海を渡り、今年も現地の子どもたちに届けられます。

また、秋田県立大学の「ヒマラヤプロジェクト」(ヒマラヤ山村の小学校に電灯をとす活動)を通じて、ネパールの子どもたちにランドセルと文房具をプレゼントするなど、活動の裾野を広げています。



▲ネパールの子ども(写真提供 秋田県立大学ヒマラヤプロジェクト)

教育支援

2014年3月、当社所属の女子スキージャンプ高梨沙羅選手と共同で、新小学1年生向けに「高梨沙羅&クラレ ランドセルギフト」を実施しました。当社との関係の深い石井記念愛染園*の保育園と大阪府の母子家庭の新小学1年生に合計168個のランドセルを寄贈しました。



▲高梨沙羅&クラレ ランドセルギフト

*石井記念愛染園について
日本で最初の孤児院と言われる岡山孤児院を創設し「児童福祉の父」と呼ばれた石井十次氏が、都会の貧困の根絶を目指し、1909年に大阪で始めた社会福祉事業が前身。石井の没後、大原孫三郎がその遺志を受け継ぎ、1917年に私財を投じて財団法人石井記念愛染園を設立、現在は、社会福祉法人石井記念愛染園として、病院事業・隣保事業・介護事業を行っています。

スポーツ大会の主催

倉敷事業所・岡山事業所・新潟事業所では、近隣の小中学生向けに、ソフトボール・サッカー・ソフトテニス・フットベースボールなどのスポーツ大会を主催するなど地域の青少年育成に取り組んでいます。



▲クラレ杯子ども球技大会(倉敷)

福祉

知的障がい者の自立支援

クラレは、障がい者に雇用機会を提供することによって、その自立を支援するため、地域の福祉施設と連携して知的障がい者のための作業所を設置しています。

新潟事業所の「クラレ作業所」は、1997年に中条町(現・胎内市)と社会福祉法人七穂会「虹の家」の協力を得て、知的障がい者就労の場として開所し、生産工程で発生する端材をリサイクルするための分別や、備品の製作などを行っています。(特集② 9ページ参照)

2007年には西条事業所の「ひまわり作業所」が開所し、生産工程で発生する残糸をリサイクルするための回収や計量作業を行っています。

また2011年にも、鹿島事業所で、社会福祉法人「神栖啓愛園」の支援により「あおぞらワークス」を開設し、液状樹脂の梱包用の袋の製作、製品の異物選別を行っています。

倉敷事業所で作業服のクリーニング・製品のラベル貼付作業に従事している社員を含めると、4つの事業所で、あわせて11名の指導員と35名の作業員が働いています。



▲「虹の家」感謝祭での手話コーラス(新潟)

障がい者スポーツ支援

クラレヨーロッパでは、毎年フランクフルトで開催されるチャリティーマラソンに参加しており、2013年は32名の社員が参加しました。参加費の一部は、青少年の障がい者スポーツを支援する事業に寄付されました。



▲チャリティーマラソン(クラレヨーロッパ)

クラレふれあい募金

クラレでは、従業員の寄付金に、その同額を会社がプラスして行う寄付制度であるマッチングギフトを、「クラレふれあい募金」の名称で1992年7月からスタートしました。制度に賛同する従業員が月次給与100円未満の端数を積み立て、その同額を会社が拠出します。集まったお金は基金として、社会福祉に役立てるよう活用しています。2013年度は、各事業所の近隣にある福祉施設、学校や自治体を中心とした24カ所に、介護用品や図書等を寄贈し、地域に根ざした活動を行っています。



▲神栖市長から感謝状(鹿島)

医療、福祉施設へのサポート

日本のフィランソロピーの先駆者である初代社長の大原孫三郎は数々の医療施設、福祉施設の創立に携わりました。クラレグループは社会貢献の一環として、「社会福祉法人石井記念愛染園」、「公益財団法人大原記念倉敷中央医療機構(倉敷中央病院)」、「社会医療法人同心会西条中央病院」に対する経営面のサポートを継続するほか、事業所の福利施設を活用した高齢者介護施設を運営しています。



▲倉敷中央病院



▲西条中央病院



▲愛染橋病院

環境

自然保護活動

クラレの各事業所では、自治体・NPO法人と連携して、社員ボランティアによる森林保全活動に取り組んでおり、昨年のはべ385名の社員が参加しました。また、労働組合と共催で富士山植樹活動を続けており、2013年度までに8回開催、全国の事業所からのべ377人が参加しています。



▲富士山植樹の様子



▲ミラバケツの森・森づくり活動(新潟)

緑のカーテンコンテスト

鹿島事業所では、夏場の省エネルギーの一環として、2011年から毎年、事務棟の壁面にゴーヤーを生育させてグリーンカーテンを作っており、従業員の環境意識を高めています。2013年度は「いばらき緑のカーテンコンテスト」で生育部門 団体の部 最優秀賞を、「神栖市緑のカーテンコンテスト」では2年連続優秀賞を受賞しました。



▲事務棟のグリーンカーテン(鹿島)

環境写真コンテスト

クラレトレーディングでは、身近なエコを撮影することにより、環境に興味を持ってもらおうと、小学生向けに「こどもくエコトーク」写真コンテストを公益社団法人日本写真家協会と開催しています。コンテストの入賞者には、夏休みを使った親子

キャンプに招待しており、大自然での生活を通じて、自然について学ぶ場を提供しています。



▲こども「エコトーク」キャンプの様子

地域清掃活動

各事業所では、社会貢献活動の一環として地域の清掃活動を行っています。定期的に事業所の周辺の道路や近隣の公園を社員ボランティアが清掃しており、地域美化をお手伝いしています。



▲「美化活動」(クラレプラスチック)

文化

文化支援活動

クラレでは、初代社長の大原孫三郎が設立した公益財団法人大原美術館を継続して支援しています。



▲大原美術館

岡山事業所では、近隣の小学生向けに文化活動を発表する場として、2005年から「小学生絵画・書道コンクール」を毎年開催しています。日頃の成果を発揮する場として定着しており、2013年度は5つの小学校から多くの作品応募がありました。なお入賞作品は公民館に展示、全作品はホームページ上に掲出しています。



▲小学生絵画・書道コンクール(岡山)

CSR調達

クラレCSR調達方針

人権の重視

1. 人権・人格の重視
2. ILOの中核的労働基準の遵守
 - ・ 団結権・団交権の保障
 - ・ 強制労働の禁止
 - ・ 児童労働の禁止

コンプライアンスの遵守

- ・ コンプライアンス方針
- ・ コンプライアンス遵守システム
- ・ コンプライアンス教育プログラム

グリーン調達の推進

- ・ 環境方針、環境報告書の作成
- ・ グリーン調達の実行計画、実行組織
- ・ ISO14001の認証取得
- ・ グリーン調達の教育、啓蒙の実施

クラレCSR調達活動の歩み

取引先へのグリーン調達の推進(2002年～)

『クラレグループ地球環境行動指針』(1993年制定)の下、2002年に、取引先に協力いただいて地球環境保全を推進するための「グリーン調達基準」を策定しました。主要取引先約800社に「グリーン調達基準」の冊子を配布するとともに、チェックリストによる各社の取り組み状況の評価を実施しました。

CSR調達への展開(2005年～)

2005年には、国際的な普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト」の10原則にもとづき、「クラレCSR調達方針」を策定しました。これは、従来取り組んできた「グリーン調達の推進」に「人権・人格の重視」、「コンプライアンスの遵守」を加えた、より包括的な内容です。取引先にこの方針の理解をお願いする

とともに、アンケート調査により主要取引先約700社のCSR調達の取り組み状況を把握し、課題がある取引先に対してはフィードバックと改善のお願いを実施してきました。その結果、2012年には98%の取引先が取り組み十分*と評価されました。

(*取り組み十分とする評価基準:CSR調達方針11項目のうち8項目以上について取り組みを実施している場合)

2014年度は、CSR調達に関する取り組みの見直しを行い、中長期的な計画を策定します。

クラレのグリーン商品購入活動

2002年よりクラレでは事業活動に必要な9品種107品目(文具、OA機器、自動車他)について、「グリーン購入ガイドライン」を定め、環境負荷の低い「グリーン商品」を優先的、積極的に購入する活動を進めています。

職場での取り組み

クラレグループはグローバル人事ポリシーに基づいて、社員一人ひとりが仕事を通じて人間的に成長できるよう、多様性の推進、人材育成、公正・公平な評価などの制度を整えとともに、健全な組織風土の醸成と雇用機会の創出に取り組んでいます。

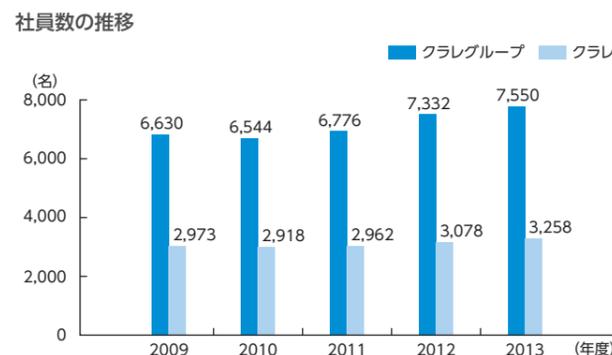
クラレグループ グローバル人事ポリシー

- 1 個人の人権を尊重します。**
企業理念「個人の尊重」にもとづき、全ての働く人の人格・人権を尊重します。セクシャルハラスメント、児童労働、強制労働といった人権侵害を排除いたします。
- 2 差別を撤廃し、多様性を尊重します。**
雇用、処遇、能力開発、配置、評価などあらゆる人事局面において、業務上の能力・成果に関連しない人種・国籍・性別・思想等、個人の属性による差別を行わず、さまざまな国の人材、文化、考え方を受け入れる多様性を尊重します。
- 3 法律を遵守した人事施策を実行します。**
人事施策の実行にあたっては、各国の法律を遵守します。
- 4 公平・公正・透明な人事制度を目指します。**
人事施策の実行にあたっては、公平性・公正性・透明性に最大限配慮し、すべての働く人にとって納得感あるものを目指します。
- 5 職場環境の整備に努めます。**
労働安全、労働衛生の観点から、心身ともに健康で安全に働くことのできる職場環境の整備に努めます。
- 6 クラレグループの発展に貢献できる人材の雇用に努めます。**
高い能力、知識、モラルと倫理観を持ち、クラレグループの発展に大きく貢献する、意欲ある人材を雇用します。
- 7 適材適所の配置を行います。**
保有能力・知識、適性、能力開発の観点から、人材を適材適所に配置し、業績貢献と職務満足度の極大化を目指します。
- 8 納得性の高い評価・処遇を行います。**
評価者との対話を通じ、従事職務、発揮能力、成果、態度・行動を重視した、納得性ある評価・処遇を行います。
- 9 能力開発を支援します。**
職務を通じた能力開発を重視し、そのための適切な支援を行います。
- 10 適切な情報開示、コミュニケーションの促進に努めます。**
クラレグループで働くすべての人が、ミッション遂行へ向けて一体感を感じることができるよう、適切な情報提供を行うとともに、直接、間接的な対話を行います。

社員に関する基本情報

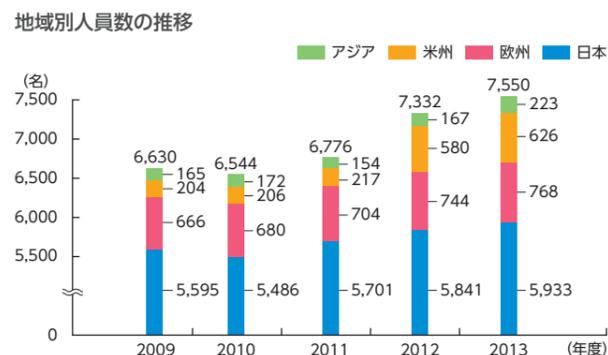
	全体	男性	女性
クラレグループ全体	7,550名	6,362名	1,188名
クラレ単体	3,258名	2,947名	311名

※グループは連結対象会社



	退職者数	離職率
自己都合	28名	0.9%
定年	41名	1.3%

※ 離職率は、事由別退職者数 / 期初クラレ社員数

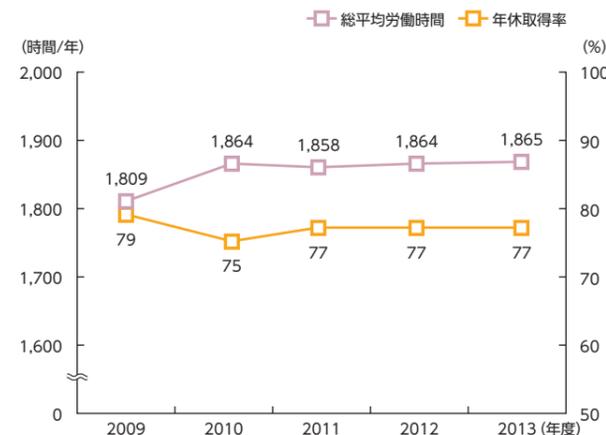


多様性とワーク・ライフ・バランス

勤務制度と平均労働時間

クラレでは、個人の仕事内容に応じた「裁量労働制」「事業場外みなし労働時間制」「変形労働時間制」など、柔軟な勤務制度を導入しています。また、ノー残業デーの実施や年休取得率の向上に取り組んでいます。

総平均労働時間と年休取得率の推移[クラレ]



育児・介護休職制度

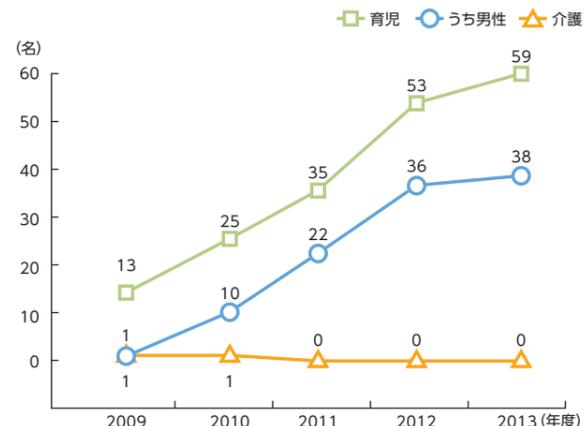
クラレでは、ワーク・ライフ・バランスを支えるインフラとして社員の育児・介護をサポートする制度を導入しています。

育児休職は、保育園入園時期を考慮し、子どもが1歳到達後の4月末まで、もしくは1歳6ヵ月になるまでのいずれか長いほうの期間を取得できます。また、男性の育児参加を促進するため、男性の育児休職取得を推進しています。

育児短時間勤務制度は、子どもの小学校3年修了までを対象としています。育児休職制度および育児短時間勤務制度は、2013年に取得単位を30分から15分に改定しより柔軟な取得が可能になったことなどもあり、出産した女性社員のほぼ全員が利用しています。

介護休職・介護短時間勤務は、それぞれ最長1年間、通算して最長2年間の取得が可能です。

育児休職・介護休職者数[クラレ]



クラレは次世代育成支援対策推進法に定められた行動計画を達成し、2007年3月、2009年3月、2013年8月の3回にわたり、厚生労働大臣から認定事業主と指定されました。現在、2015年3月の第4回目認定に向けて活動を続けています。



退職者再雇用制度

育児や介護、配偶者の転勤によりやむなく退職した方で、再就職を希望される方への再雇用制度を制定し、利用が始まっています。

障がい者雇用

法定雇用率を達成するだけでなく、地域の福祉施設と連携して知的障がい者のための作業所を設定するなど、障がい者の自立支援に取り組んでいます。

障がい者雇用率[クラレ]



その他の制度

1 社会貢献のサポート

クラレでは、時効により消滅する年次有給休暇を積み立てた「特別休暇(最大60日/年)」を社会貢献活動のために取得できます。また、社会貢献休職制度を設け、社員の多様な社会貢献活動をサポートしています。

2 リフレッシュ休暇

クラレでは、勤続表彰(25年)の受賞の際、記念品として旅行券を選択できます。旅行券を選択した場合は、記念旅行のために「特別休暇」を取得できます。

3 ライフプランのサポート

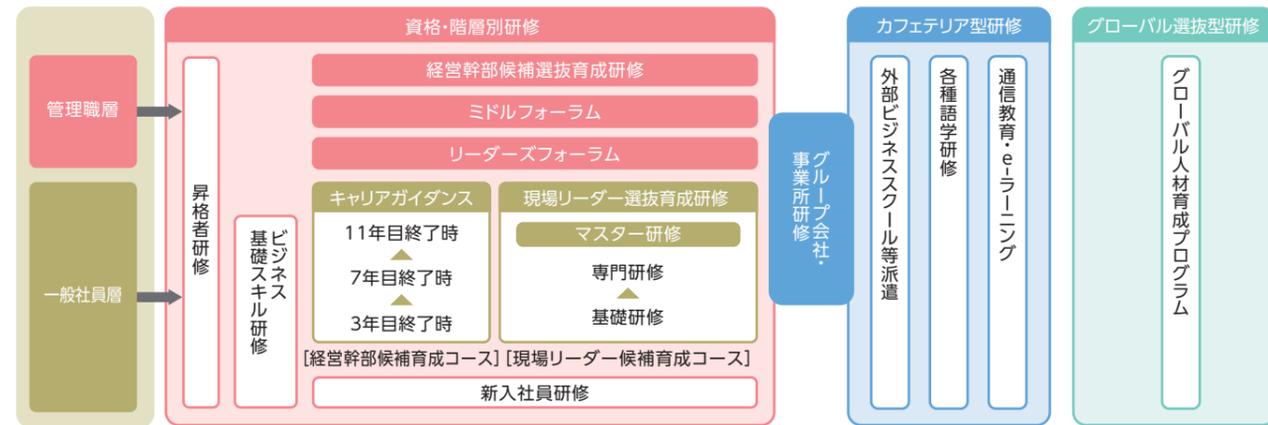
クラレでは、社員のライフステージに応じてライフプラン研修を行っています。また、自宅での将来の収入・支出のシミュレーションができるよう、クラレの給与・退職金制度にカスタマイズしたWEBツールを導入しています。

人材育成・評価

国内クラレグループでは、業務上必要な知識・スキルの獲得と社員の自立的なキャリア形成をサポートする全社研修制度を設けています。

全社研修は、正社員だけでなく、臨時パート社員、契約社員も必要に応じて受講が可能であり、クラレ各事業所、各国内グループ

クラレ全社研修制度



会社でも、独自の研修を企画・実施して、社員のスキル開発・キャリア形成にきめ細かく対応しています。

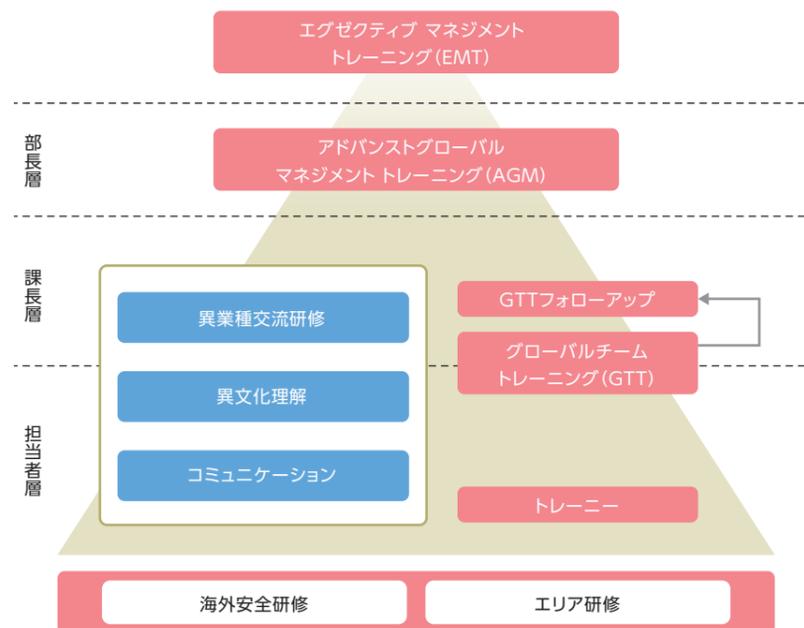
また、自己啓発による一定の公的資格の取得に対して、奨励金を支給する資格取得支援制度を設けています。

グローバル人材育成プログラム

クラレグループの2013年度の海外売上高比率は50%であり、全体の約2割にあたる社員が海外で働いています。クラレグループのグローバルな成長をさらに加速させるためには、人的資源のグローバル対応力向上、グループ一体経営意識の醸成、「クラレDNA」の共有化をより一層進め、世界を舞台に活躍できる人材を育成することが急務であると考え、2007年度より「グローバル人

材育成プログラム」を開始し、さまざまな研修を企画・実施しています。海外各拠点で集合研修を行う「グローバルチームトレーニング(GTT)」や国内・海外のグループ会社間で相互に研修派遣を行う「トレーニー」等に2007年度から2013年度の7年間で国内外から500名以上が参加しました。今後も、毎年プログラムの見直しを行いながら継続して実施していきます。

グローバル人材育成プログラム



公正・公平・透明な人事諸制度

クラレは、年功や属人的要素ではなく、職務遂行能力の向上や業績・役割、高い目標へのチャレンジを処遇に反映する人事制度を導入しています。

具体的には、管理職は役割・業績に応じて処遇する役割等級制度により、一般社員は能力伸長度・業績に応じて処遇する職能資格制度により、給与・賞与を決定しています。また、希望するキャリアパスに応じて育成コースを転換できる制度も取り入

れています。

人事評価は上司と部下が面談のうえで、職務や能力開発上の目標を設定し、実績を評価する目標管理制度を取り入れており、評価者研修も継続的に実施しています。

また、社員が仕事や職場生活についてどのように感じ、何を望んでいるかを把握し、制度・職場を改善していくために、定期的に従業員意識調査を実施しています。

労働衛生

クラレグループは心身ともに健康で安全に働くことのできる職場環境を整備するため、「クラレ労働衛生基本方針」を制定しています。

クラレ労働衛生基本方針

クラレグループでは、「企業活動規準」に基づき、社員および関係者の安全と健康の確保が企業活動の基本と認識し、健康で安全に働くことのできる職場環境の整備と健康づくり活動に取り組めます。

メンタルヘルス

クラレグループでは、近年社会的に増大傾向にあるストレス性疾病を予防するメンタルヘルス対策に全社的に取り組んでいます。

する産業医・保健スタッフによる健康チェックを実施しています。

予防のための研修

公益財団法人労働科学研究所にご指導いただき、社員本人、職場の上司、人事担当者それぞれがメンタルヘルス対策の担当であるとの認識の下、セルフケア(社員自身による対処)・ラインケア(管理者・職場リーダーによる対応)の研修を継続して実施しています。

職場復帰への支援

長期休業者の段階的な職場復帰を支援するリハビリ出勤制度を設けています。

心の相談室

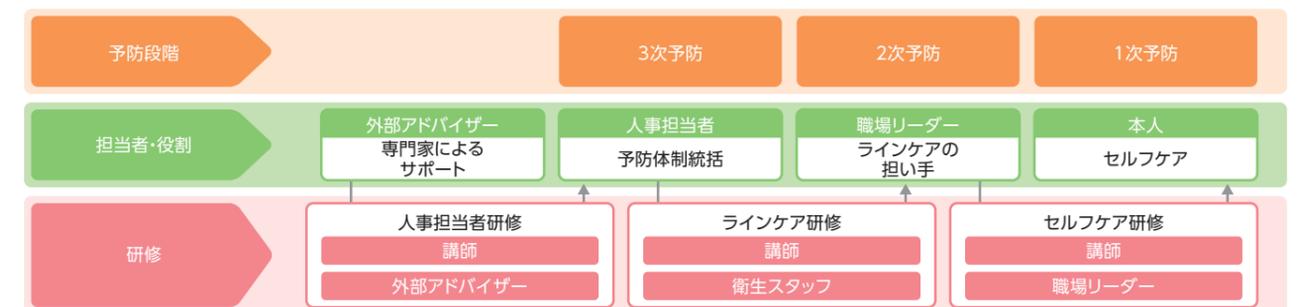
クラレでは、社内、社外に心の相談室を設け、電話相談やカウンセリングが気軽に利用できる体制を整えています。また、長時間労働によるメンタル不全を防ぐために、長時間残業の対象者に対

健康づくりの支援

クラレは社員の健康増進を図るため、各社員が日常生活習慣改善の目標(運動量、食事量など)を定め、その達成に向け自主的に取り組む「ヘルスアップ作戦」を全社的に展開するなど、健康づくり施策に取り組んでいます。

健康診断では、労働安全衛生法に定められている内容に加え、生活習慣病対策や婦人科健診などで対象年齢の引き下げや項目の追加を実施しています。

予防体制



労働組合との関係

クラレにはクラレ労働組合とクラレグループに所属する労働組合によって組織されるクラレ労働組合連合会があります。労使協

議会や安全衛生協議会などの場を通じて、さまざまな課題について真摯に協議を行い、労使協力して解決に取り組んでいます。

Column 創業者の足跡を訪ねて 労働科学研究所

公益財団法人である「労働科学研究所」は、もともと一民間企業の経営者、クラレ初代社長である大原孫三郎の発意により創設されました。孫三郎は、先進的な発想から、働き手の安全と健康に心を砕いたといえます。同研究所の酒井所長をお訪ねし、今も孫三郎の理念と哲学が生きている研究所の活動についてお話を伺いました。

(2014年6月19日、労働科学研究所所長室にて)



てるおか ぎとく
暉峻 義等
(1889年-1966年)

日本の生理学者・産業医学者

兵庫県高砂生まれ。鹿児島第七高等学校造士館卒。1910年東京帝国大学に入学し、医学部を卒業した。1919年大原社会問題研究所に招かれた。暉峻が主宰した同研究所の労働衛生部門は、のち倉敷労働科学研究所として独立し、紡績女工・労働者の夜勤労働や職場環境及び農民・開拓民の生活・栄養の調査研究を行う。その後東京に移転して日本労働科学研究所(労研)と改称、財団法人化した。



1921年 倉敷労働科学研究所 創立
倉敷紡績の工場内に建てられた民間の労働科学研究機関であることが当時として画期的だった。



1971年 労働科学研究所 移転
創立50周年を迎え、現在の川崎市宮前区に移転。生田緑地に程近い生茂の木々に囲まれた場所に建っている。
現在の公益財団法人労働科学研究所(川崎市宮前区)



数々の研究成果の一部



労働に関する日本有数の図書館を備えている。



自動車の運転がドライバーに与える疲労についての計測機



大原 孫三郎
(1880年-1943年)

労働科学研究所創設者。
倉敷絹織(現在のクラレ)、倉敷紡績(クラボウ)、倉敷毛織、中国合同銀行(中国銀行の前身)などの社長を務めた。

公益財団法人 労働科学研究所

安全・安心で、豊かな労働生活づくりへ貢献することを目指し、労働に関する基礎データの採取や問題解決のための方法とツールの開発・提供を90年以上にわたり続けている。

労働科学研究所の

成り立ちを教えてください。

クラレ創業者であり、当研究所の創設者でもある大原孫三郎と初代所長である暉峻義等(てるおか ぎとく)、この二人の出会いが設立に至る決定的な出来事であったのだらうと思います。

関係者の間では有名な逸話ですが、大原孫三郎と暉峻義等が、工場労働者の実態を把握するため冬の深夜に倉敷紡績の工場へ出向き、夜勤の様子を直接見たそうです。当時、工場労働者には女工や子供もいましたが、環境の悪い中で眠さを我慢しながら働いていた。それを目の当たりにして衝撃を受けた孫三郎は「この人たちを幸せにするため、労働に関わる科学的な検証をしたい」と決意を告げ、暉峻義等もその場で「私がそれをやりましょう」と答えた。それが研究所創設のきっかけとなったと聞いています。

現在、労働科学研究所が

担っている役割とは何でしょうか？

科学的な調査により、労働条件や職場環境が労働者に及ぼす生理的・心理的な影響を明らかにし、健全な経営に向けた改善提案を行うことを目的に活動しています。

労働における科学とは、客観的な指標でデータを算出し、現場で議論をするためのバックグラウンドやエビデンスを提供するもので、科学的検証に基づくデータをどう受け止め、尊重するのか、結論をどうするかは、あくまで企業側の考え次第です。私たちの役割は、エビデンスを提供し、労使が労働問題を考える下地を作ることだと思っています。

従業員の労働安全などがCSRとして定着し、最近では労働に関する国際規格なども登場しています。こうしたグローバルの動きは、研究所の活動に影響を与えていますか？
影響はとてもあります。例えば、日本

の労働安全は「現場主義」で、発生した事故を現場が自ら検証し、自ら改善する手法が得意です。一方、欧米は安全をシステムで考えます。ISOなどで規格・認証制度化することで事故の予防に力を入れる。どちらの考え方にも長所がありますので、当研究所としては、予防と改善、システムと現場主義を統合させるスタイルを日本において確立したいと考え研究を進めています。さらにそれが国際的なイニシアティブを取れるようにしたいと考えています。

現在、注目している労働問題は 何でしょうか。

主な実績も併せてお聞かせください。

やはり「少子高齢化」が、現代日本の大きな問題でしょう。人は年を取っても働けるか、若い世代と高齢者が共に働ける環境を如何に作るか、こうした問題に対して人間工学、科学的アプローチ

が必要とされていると考えています。

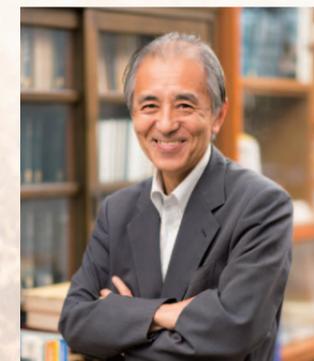
あとは職場のIT化ですね。パソコンやスマホがなければ仕事にならないという人も多く、IT機器の使用によるストレスや健康への影響はもちろん、就業時間外の過ごし方にも関心があります。私が入所した当時は、就業時間内の労働環境などを調べるのが労働科学であり、研究所の役割だと言われました。しかし、今やそれで分かったとはいえません。労働科学の方法論も変わってきています。

最近の活動で実績を上げているのは「職場ドック」です。文字通り、人間ドックのように職場を専門的な視点から診断し、診断に基づいた方法論として職場改善に具体的に取り組むことを目的としたものです。特にメンタルヘルスの問題が増えていることを踏まえて、働き方そのものがメンタルを崩す前の予防になるように変えていきたいと思います。

今後、所長として研究所を どのように発展させていきたいと お考えでしょうか？

当研究所は、クラレ寄付講座として「産業安全保健エキスパート養成コース」という人材育成講座を開催しており、これは産業界の中核を対象とした極めてユニークな人材育成システムです。今後は、研究と人材育成を二本柱としてより精度の高いデータを追求し、社会に役立てていきたいと考えています。既に企業がやっていることの後追いをしても社会的価値はありません。企業や社会のニーズを捉えて半歩先のテーマを掲げ、労働科学というユニークな観点からソリューションを編み出したいと思っています。

本日はお忙しいところ
ありがとうございました。



所長 酒井 一博 氏

Profile

1973年、労働科学研究所に入所。大学および大学院で修めた人間工学の知見を活かし、主に労働における疲労の科学的な研究に携わる。1999年に所長就任、2001年に後進に所長職を譲り研究職に復職するものの、2007年に所長に再任され、以来現職。