

# 5

## 社会

品質の向上	38
サプライチェーンマネジメント	40
人財育成	42
人権尊重	44
ワーク・ライフ・バランス	45
ダイバーシティ & インクルージョン	47
労働安全衛生	49
社会貢献活動	51



# 品質の向上

## 基本的な考え方

信越ポリマーグループは、お客様に安心・安全な製品を提供するためには、高い品質を保ち、安定的な供給が不可欠であるという認識のもと、品質保証体制の構築・強化を図っています。また、当社グループ品質方針に基づき、顧客満足度の向上を目指しています。

### 信越ポリマーグループ品質方針

ものづくりを通して、顧客に信頼される高品質の製品を提供し、社会に貢献します。

- 1 市場の要求を常に製品に取り入れ、顧客満足度の向上に努めます。
- 2 技術を磨き、品質を高める努力を継続し、常に「選ばれる会社」を目指します。
- 3 徹底した現場管理を行い、安定した高品質の製品を供給し続けます。
- 4 社会と顧客に信頼される会社であり続けるために、法令・規制を遵守します。

## 品質管理に対する取り組み

### ● 品質保証体制

当社の品質保証体制はISO9001（品質マネジメントシステムの国際規格）を基盤とし、国内外の生産事業所でそれぞれ認証を取得しています。また、自動車部品、医療機器部品の生産事業所では業界要求を加えたIATF16949、ISO13485の認証を取得し、継続的な品質改善の体制を構築しています。

各生産事業所には、製造部門とは独立した品質保証部門があり、品質保証に係る業務を担っています。また、生産本部には全社横断的組織として、品質保証統括室があり、生産事業所間の連携を高めることにより全社としての品質保証体制の強化につなげています。

### ● 品質管理検定

品質管理検定（QC検定）は、一般社団法人日本品質管理学会の認定を受けて実施されています。QC検定は、品質管理に関する知識をどの程度持っているか、4つの級<sup>※</sup>に分け筆記試験で客観的に評価するものです。

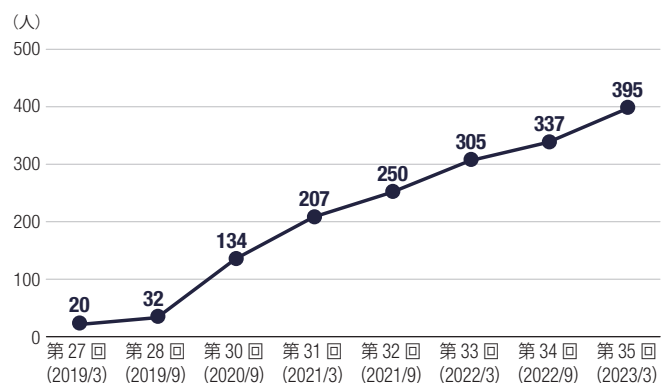
当社では、品質管理教育の一環として、業務内容や経歴に応じた級の受験制度を導入しています。2019年にこの取り組みを開始して以降、これまでの累計合格者数は395名にのぼります。

※ 各級対象者のレベル

- 1級：会社内で品質管理全般についての知識が要求される業務につく者。
- 2級：QC手法を使って品質問題の解決が、自らできることを求められ、小集団活動でリーダーを務められる者。
- 3級：QC手法などを理解し、小集団活動でメンバーとして活動している者。
- 4級：これから小集団活動などに参加しようとしている者。

（日本規格協会HPより）

QC検定累計合格者数



## ● 第6回品質月間

11月の品質月間では、全社員へ社長メッセージの配信を始め、工場診断、品質標語の募集と表彰を行い、社内報へ品質特集として掲載しました。

工場診断では、「社内異常管理の見直し」をテーマとして、糸魚川工場、塩尻工場にて実査を行いました。生産本部長、品質保証統括室長が先頭に立ち、各工程の異常管理の仕組みや、製造現場を細部にわたりチェックしました。



工場診断の様子



## ● 品質不適切行為防止活動

事業所長自らが風通しを良くし、品質不正をしてはならないという強い意思を表明することが防止には重要です。国内外の生産事業所を対象に事業所長(国内は工場長、海外は社長)自らが、品質に関わる法令や規格・お客様との仕様契約が遵守されているか、検査実績データを中心に監査を行っています。

## 製品の安全性確保への取り組み

### ● 製品安全活動

製品の安全性が疑われるなどのリスクが高い情報を顧客から受領した場合は、速やかに経営層に上申し、対応の主幹を生産事業所から品質保証統括室に移して対応する体制をとっています。

また、ものづくりにおいては、各製品の関係法令や関連業界規格などを準拠することで、製品安全の確保に努めています。

# サプライチェーンマネジメント

## 基本的な考え方

信越ポリマーグループは、従来よりグリーン調達基準を策定し、環境に配慮した調達活動を推進しています。また、人権・労働などの社会的側面に配慮した調達活動の必要性を認識し、「CSR調達ガイドライン」を定めています。お取引先の皆さまにご理解いただき、サプライチェーン全体での責任ある調達を推進し、持続可能な社会を実現していきます。

## CSR調達推進活動

当社グループは、信越ポリマーグループ「調達基本方針」のもと、サプライチェーン全体でCSR活動を推進することが重要と考えています。そのために信越化学グループ「CSR調達ガイドライン」に基づき、お取引先にご理解をいただき、共にCSR活動を推進していくことを目的としています。

### ● CSR調達の推進のための基本方針とガイドライン

#### 信越ポリマーグループ調達基本方針

- 1 法令の遵守
- 2 企業の社会的責任の推進
- 3 取引先の選定
- 4 取引先育成と見直し

#### WEB CSR調達ガイドライン

[https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/procurement/main/01110/teaserItems1/0/linkList/0/link/guide\\_shin-etsu.pdf](https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/procurement/main/01110/teaserItems1/0/linkList/0/link/guide_shin-etsu.pdf)

### ● CSR調達推進体制

購買部を中心に構成されたCSR調達小委員会を設け、定期的に会議を実施しています。2022年度は以下の活動を進めました。

#### 2022年度の活動および2023年度の計画

項目	2022年度活動	2023年度活動計画
調達基本方針の改定	改訂実施、ホームページに掲載	改定案の検討
CSR調達ガイドライン、CSR調達調査票の改定	CSR調達調査票の改定実施	調査結果の評価方法の検討
CSR調達ガイドラインのお取引先への公開による推進活動	ホームページに掲載	継続してホームページに掲載
CSR調達調査票による調査先の選定と実施	計画に基づき実施	2023年度実施計画に基づき実施予定

## ● お取引先の調査

当社グループでは、お取引先のサステナビリティ活動状況の現状把握のため、「CSR調達ガイドライン」および「RBA行動規範\*」に準拠した調査票を作成・活用し、2018年度より調査を実施しています。2022年度の調査においては信越化学グループの一員として、人権に重点をおいた合計118問の設問を、海外を含めた調査対象のお取引先に回答をお願いしています。

\* Responsible Business Alliance (責任あるビジネスアライアンス。旧EICC) (<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>)

## ● 下請法の遵守

下請法の遵守に関しては、各お取引先の資本金・取引内容に即した登録・更新が滞りなく行われるよう確認しています。また、購買部門担当者だけではなく社内関係部門と連携しながら、下請法対象企業と接点のある社員への働きかけを継続しています。

## 紛争鉱物に関する対応

当社グループは紛争鉱物に関する対応を定めています。この方針のもと、お取引先をはじめとしたサプライチェーン全体で紛争鉱物およびOECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物を使用しない取り組みを行い、責任のある調達を推進しています。

 紛争鉱物対応指針

<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/mineral.html>

## パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁が推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。

 パートナーシップ構築宣言

<https://www.shinpoly.co.jp/ja/sustainability/social/procurement.html>

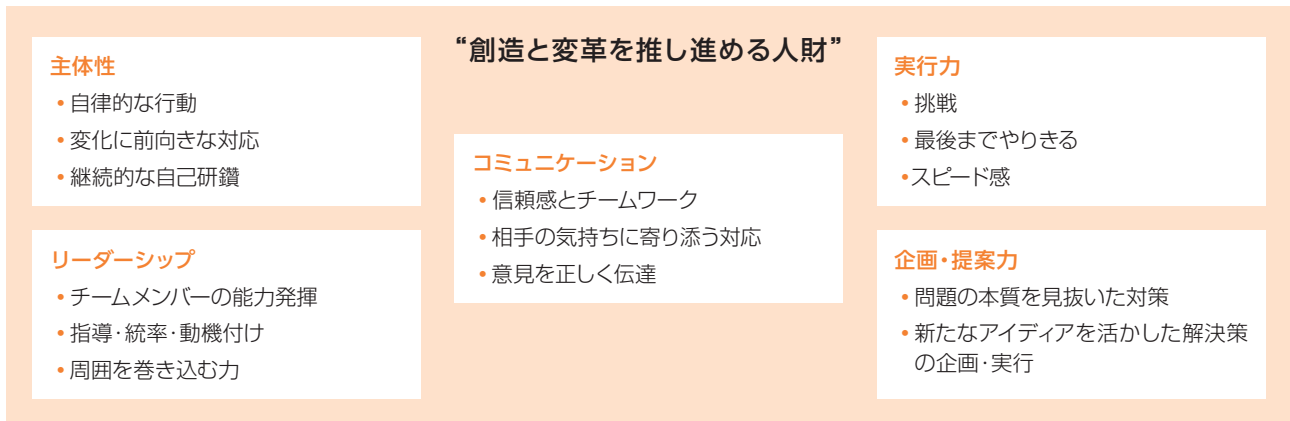


# 人財育成

## 信越ポリマー人財育成ポリシー

信越ポリマーは、「創造と変革を推し進める人財」を求めています。  
その実現に向けて、ストレッチの効いた高い目標への挑戦を後押しする職場風土づくりや、現場での経験学習サイクルを回せるようなOJTを重視した育成PDCAの醸成に取り組んでいきます。  
また、社員一人ひとりが主体的に「学びたい」「もっと活躍したい」「キャリアアップしたい」という意識を持てるように、絶えず学び続けられる環境を提供します。

## 求める人物像



## 教育研修

「人を育てる」ことが事業継続と発展の原動力であると捉え、階層別に必要な能力を育成する研修、自己啓発を支援する通信教育制度や資格取得奨励金制度など、従業員のキャリア形成のためにさまざまな研修プログラムを整備しています。

### 研修プログラム

研修名	目的	対象者	2022年度出席人数
管理職研修	<ul style="list-style-type: none"><li>経営層に近いマネジメントとしての意識転換</li><li>マネジメントの全体像と基本の再確認</li></ul>	管理職	7
新任基幹職研修	<ul style="list-style-type: none"><li>メンバーからマネジメントを担う立場への意識転換</li><li>管理職としてのマネジメントの全体像と基本の理解</li></ul>	新任管理職	19
主任層研修	<ul style="list-style-type: none"><li>中堅・ベテラン社員としての役割認識</li><li>部下・後輩への指導力の醸成</li></ul>	中堅社員	48
入社3年目研修	<ul style="list-style-type: none"><li>若手社員として求められる役割を認識</li><li>仕事へのやりがい、モチベーションの向上</li></ul>	若手社員	10
新入社員研修	<ul style="list-style-type: none"><li>社会人、企業人としての心構え</li><li>基本的な仕事の進め方・行動</li></ul>	新入社員	10 (大学・大学院卒) 18 (高校卒)

## チューター制度

新入社員の入社後の配属先において、新入社員1人毎に専属の指導者としてチューターを任命し、マンツーマンで育成を行う制度です。チューターは新入社員のロールモデルとして、身近な職場内の相談者、良き理解者として寄り添い、指導者としての経験を通してチューター自身の成長にも繋げています。

### 新卒採用社員

(単位：人)

項目		2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用人数 (大学・大学院卒)	男性	8	5	6
	女性	1	1	4
	合計	9	6	10
新卒採用人数 (高校卒)	男性	10	9	16
	女性	0	3	2
	合計	10	12	18
合計		19	18	28

## 人事制度

信越ポリマーグループは、従業員一人ひとりが自分らしく働き、仕事を通じて成長していく環境づくりの観点から、社員がチャレンジしやすい人事制度構築に取り組んでいます。コース別人事制度を採用し、管理職は期待される役割毎に、一般職は職務と勤務地を考慮した複数のコースを設定しています。また、当社の人事評価は、業績のみならず、業績を生み出す原動力となる能力や、組織へ貢献するチームワーク等の姿勢にも着目し、公平性と納得性を重視した制度を目指しています。今後もチャレンジしやすく従業員の成長を促進する制度構築に取り組んでいきます。

# 人権尊重

## 基本的な考え方

信越ポリマーグループは、「信越化学グループ人権方針」に基づき、全ての人々の人権を尊重します。全世界のグループ会社が人権尊重を永続的に実現していくために、国際的な行動規範を遵守し、人権尊重のための活動を積極的に推進しています。

### 信越化学グループ人権方針

#### 1 差別の禁止

私たちは、いかなる場合においても、国籍、人種、民族、性別、宗教、思想・信条、年齢、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認、組合加入、傷病、婚姻の有無、政治的見解などの事由による一切の差別を行いません。

#### 2 尊厳を傷つける行為の禁止

私たちは、いかなる場合においても、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、人間の尊厳を傷つける行為を行いません。

#### 3 プライバシーの保護

私たちは、個人のプライバシーを保護し、個人情報については各国の関連法規に則り、適正に取り扱います。

#### 4 労働基本権の尊重

私たちは、労働者の団結権、団体交渉権などの労働者に与えられた権利を尊重し、労使間の対話を通じて信頼と良好な協力関係を構築し、維持向上に努めます。

#### 5 児童労働・強制労働の禁止

私たちは、あらゆる国、地域における事業活動において、その国の法令で定める就業年齢に達しない児童労働並びに強制労働をさせません。

## 人権リスク評価を含むコンプライアンス評価の実施

当社グループは人権デューデリジェンスの一環として、信越化学グループ人権方針にもとづき事業が行われていることを確認するために2018年よりバリューチェーンにおける人権リスク調査を実施しています。2022年度は国内外一次サプライヤーの約7割を対象に調査を実施しました。その結果、当社の人権方針に抵触するような重大な人権侵害は発生していないことを確認しました。当社グループは引き続き、人権を尊重した経営を着実に推進していきます。

## サプライヤーホットライン

「CSR調達ガイドライン」に基づく人権尊重や調達関連法令に対する違反がある場合に、当社グループ以外のみならずから通報をしていただく窓口として、「サプライヤーホットライン」を設置しています。2023年度より、日本語対応に加え、英語対応が可能な窓口を設置しました。

**WEB** サプライヤーホットライン

<https://www.shinpoly.co.jp/ja/contact/contact17.html>



# ワーク・ライフ・バランス

## 基本的な考え方

信越ポリマーグループは、従業員一人ひとりが、それぞれのライフステージで働きやすく、また、健康的に働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

## ライフイベントへの就業支援

従業員の出産・育児といったライフイベントと仕事を両立することができる環境づくりに力を入れており、法定基準を上回る制度や、就業支援の充実を図っています。育児介護休業法の改正を受けて、男性の育児参加を促進する環境整備を行い、男性従業員の育児休業取得率の向上に取り組みました。

### 産休、育児休業、介護休業の状況

項目	2020年度	2021年度	2022年度
産休取得者数(人)	2	5	5
育児休業取得者数(人)	2	4	15
うち男性取得者(人)	0	0	7
女性の育児休業取得率(%)	100	100	100
男性の育児休業取得率(%)	0	0	77.7
育児中の短時間勤務利用者(人)	17	16	13
介護休業取得者(人)	1	0	0



## 男性育児休業取得者の声

経理部  
尾野 亮太

産後直後のタイミングが、比較的に仕事が繁忙で、子育てに関わることができる時間が少なかったことから、産休を取得し子供と長く触れ合える時間を作りたいという思いや、育児を妻任せではなく、私も積極的に関わっていきたいという思いがありました。会社としても育休制度のeラーニングがあり、取得しやすい環境があったため2週間育児休業を取得しました。

産休期間中は、子供の面倒（おむつ替え、調乳、抱っこ等）をなるべく見ました。また、家事全般（掃除、洗濯、料理等）は私が行い、妻には産後の回復に努めてもらいました。

産休を取得したことによって、育児に慣れたことや子育ての大変さを、身をもって知ることができて良かったです。子供と触れ合う時間が多く持てたことや、身体が大きくなったり、声を出すようになってきたりと成長が見られ貴重な2週間であったと感じています。妻は、産後で体調が回復しておらず、夜中の授乳や寝かしつけで寝不足など、心身ともに疲労が溜まっていたことから、産休期間のサポートに助かったと言われました。

## 健康増進活動

### ● 従業員支援プログラム（EAP）

当社および国内グループ会社では従業員とその家族が心も身体も健康に過ごせるようサポートする「従業員支援プログラム（EAP）」を導入しています。フリーダイヤルやメールでプライバシーを守りながら、各分野の専門家がメンタルヘルス、健康、育児、介護等の相談を受け付けています。

また、メンタルヘルス、健康管理への意識の向上を図るため、社内LANを利用し定期的に健康促進に役立つ情報を配信しています。

### ● 年次有給休暇取得の推進

各職場において年次有給休暇の計画的な取得を推進しています。また、失効した年次有給休暇の一定数を、積立有給休暇として、私傷病、家族の介護や育児、社会貢献活動への参加などに充てることができます。

#### 年次有給休暇の取得状況

項目	2020年度	2021年度	2022年度
平均有給付与日数（日）	19.0	19.0	18.7
平均有給取得日数（日）	11.2	12.2	12.8
有給休暇取得率（%）	59.3	64.4	68.4

### ● 適正な労働時間への取り組み

業績拡大に伴って繁忙な職場が増加した結果、時間外就業時間は前年並みとなりました。これからも業務効率化に継続的に取り組み、時間外就業時間の抑制を図っていきます。

#### 平均月間時間外就業時間（1人あたり）

項目	2020年度	2021年度	2022年度
時間/月	10.4	13.2	13.4

※所定内労働時間に対して

# ダイバーシティ & インクルージョン

## 基本的な考え方

信越ポリマーグループは、多様な従業員一人ひとりが、様々な価値観や違いを尊重し、全ての人々が持てる力を十分に発揮できる企業風土を醸成していきます。

### 雇用の現状

項目	2020年度		2021年度		2022年度		
	単体	連結	単体	連結	単体	連結	
従業員数	男性	793	1,902	794	2,023	799	1,946
	女性	203	3,187	207	3,134	206	2,760
	合計	996	5,089	1,001	5,157	1,005	4,706

## 女性活躍推進に向けた取り組み

女性活躍推進法に則り定めた行動計画に基づき、長期間にわたって女性が活躍し、自身の成長を遂げ、いかに能力を発揮できる職場環境の構築を推進します。今年度は、女性管理職を中心とするプロジェクトをスタートしました。

### 「女性活躍推進に関する行動計画」

2021年4月～2026年3月

- ① 女性管理職の30%増 (2021年度比)
- ② 男女平均継続勤務年数の差異3年以下
  - ・女性管理職の育成
  - ・男女ともに働きやすい環境の整備

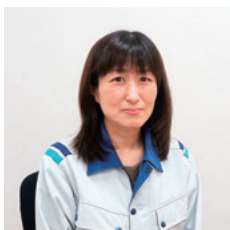
### 女性従業員の状況

項目		2020年度	2021年度	2022年度
管理職層	男性	302	311	302
	女性	10	10	10
	女性比率 (%)	3.21	3.11	3.21
主任層	女性比率 (%)	19.24	21.91	25.81
平均勤続年数 (年)	男性	20.8	20.6	20.7
	女性	15.7	16.7	17.6

### 2022年度 男女の賃金差異 (%)

全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
67.3	69.0	52.5

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出



## 女性管理職の声

開発企画グループ  
田中 厚子

### これまでの職歴と担当業務について

技術開発職として中途採用で入社後、知的財産部を経て、現在は開発企画グループに所属しています。主に技術動向調査、市場調査を行っており、アイデア創出プラットフォームの運用も担当しています。仕事柄、多くの部門の方とお話しする機会があり、開発職を離れた今も、さまざまな製品、技術に触れられることはこの仕事の魅力です。

### これからの女性活躍推進について

入社後、2人の子供を出産し、それぞれ約1年の育児休暇を取得し、仕事に復帰してきました。社内の各種制度の利用、周囲の理解に助けられ、ここまでこれたと思っています。まだまだ少ない女性管理職ですが、今後においても、既存概念にとらわれず、個々の能力を活かし、活躍の場を広げていってもらえればと思っています。

## 障がい者雇用

積極的に障がい者の雇用を支援することにより、多様な人財が活躍できる企業を目指します。各事業所において特別支援学校の実習を受入れることで学校との連携を深め、長期的な視点で、障がい者雇用に継続的に取り組んでいきます。

### 障がい者雇用人数/率

項目	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者人数(人)	23	25	22
障がい者雇用率(%)	1.98	2.13	2.19

## 定年者の継続雇用

定年退職後に再雇用を希望する従業員全員を雇用義務年齢まで再雇用しています。今後も再雇用した従業員がこれまで培った知識技能経験を活かし、若手従業員への技能伝承を推し進め、引き続き職場で活躍しています。再雇用した従業員がさらに活躍できるように再雇用制度の充実を図っていきます。

### 再雇用者人数/雇用率

項目	2020年度	2021年度	2022年度
定年退職者数(人)	41	31	29
定年退職後再雇用者数(人)	39	29	25
定年退職後再雇用率(%)	95.1	93.5	86.2
再雇用希望者雇用率(%)	100	100	100

## 中途採用

多様な経験と価値観をもつ人財を受け入れ、組織の活性化および事業発展につなげるため、中長期的な事業戦略を踏まえ必要な人財の採用を継続しています。

### 中途採用者/率

項目	2020年度	2021年度	2022年度
中途採用者(人)	4	24	23
中途採用比率(%)	18.2	57.1	47.9

# 労働安全衛生

## 基本的な考え方

信越ポリマーグループでは「安全・衛生意識を高めて“ゼロ災”達成」を経営目標に掲げ、従業員一人ひとりが一丸となって職場の危険リスクを低減し、日々の安全対策に取り組んでいます。

### 信越ポリマーグループ環境保安方針

安全・防災・環境保全が全てに優先する経営の最重要課題の一つであることを認識し、グループ会社一体となって次の活動を展開しています。

- 1 安全で快適な職場、環境に優しい職場を構築し、労働災害『ゼロ』、業務上疾病『ゼロ』、環境事故『ゼロ』を目指す。
- 2 法令遵守に徹する。
- 3 リスク管理を推進することにより、リスクの極小化を図り、災害・環境事故の未然防止に努める。(リスクアセスメントの推進)
- 4 教育により安全・防災・環境保全の意識高揚を図る。
- 5 環境保安活動の推進・進捗状況について、社内外に広く情報公開を行い、社会の信頼を勝ち取ることに努める。

## 環境保安管理に対する取り組み

### ● 労働災害ゼロを目指して

労働安全衛生マネジメントシステムに基づく設備や作業のリスクアセスメントを行い、全員参加による危険予知訓練(以下「KYT」)や5S+1A活動を推進しています。2022年は、製造部門のボトムアップ活動として始業前の職場体操、ヒヤリ・ハット・キガカリ会話、指差し呼称を励行し、作業員一人ひとりの危険感受性の向上を図りました。

### ● 環境保安監査

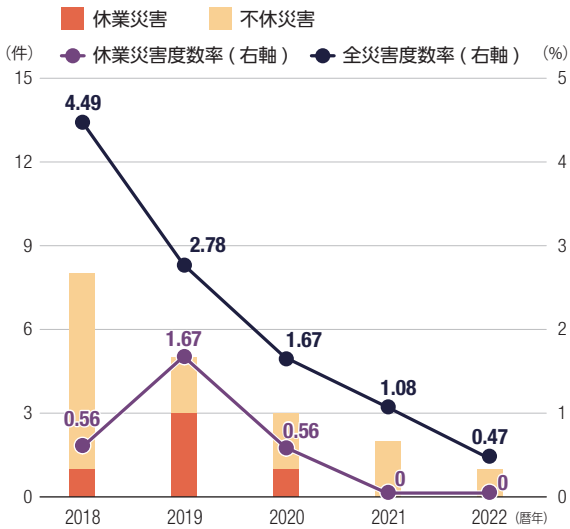
国内外の生産事業所の環境保安活動(安全衛生、防災・防火、環境・廃棄物、法令遵守)が確実に実施されているかを確認するため毎年1回環境保安監査を行っています。

2022年度の監査は、新型コロナウイルス感染症の予防対策のため、国内7事業所のうち2事業所と海外4事業所は実地監査は実施せず、WEB会議形式による書類監査を行いました。また、特別監査として「設備・機械類の安全装置」の管理・点検状況について確認しました。

## ● 2022年の労働災害報告

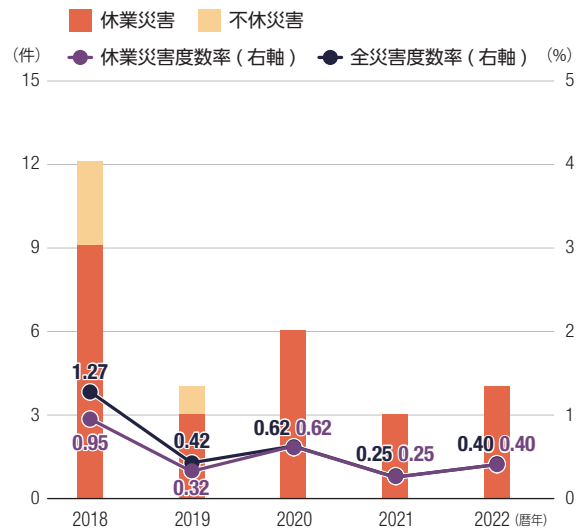
国内外生産事業所の災害発生件数は5件で、内訳は国内1件（うち休業0件）、海外4件（うち休業4件）でした。被災者は経験年数3年未満の若年層が特に多く、ヒューマンエラーが原因でした。手指の挟まれ・巻き込まれによる災害が多かったため、非常常作業の手順書の見直し、再教育を実施しました。今後も安全教育、KYT等を推進し、各職場での安全対策を強化していきます。

労働災害発生件数・度数率推移（国内）



※国内と海外とは労働災害の定義が異なるため、グラフを分けて表示しています。

労働災害発生件数・度数率推移（海外）



# 社会貢献活動

## 基本的な考え方

信越ポリマーは、「地域社会との共存を図る」との考えに基づき、安全衛生、地域とのコミュニケーション、人道・災害活動など、地域社会との共存・共栄を図る活動に取り組んでいます。また、これらの実施状況については、広く外部に情報公開を行っています。

## 地域とのコミュニケーション

### ● ～インフラに感謝を込めて～ 橋梁補修のボランティア活動

南陽工場のある山口県周南市のインフラメンテナンスに関するイベント、「みずべの橋みがき」に参加しました。このイベントは、一昨年に100歳を迎えた長寿橋梁の松室大橋（建設後、移設されることなく供用する鋼単純トラス形式の車道橋としては日本最古）の橋守活動で、地域の方々の生活を支えてきたインフラに感謝の気持ちを込めて橋を磨く活動です。

橋を少しでも長持ちさせる目的で、産官学民の有志で構成する任意団体「CATS-B（橋守隊）」が橋梁の点検や清掃等を行う取り組みの中で、当社のインフラメンテナンス向け製品『ポリマエース®』を橋梁の補修にお役立ていただきました。

今後とも、簡単施工・長寿命のインフラメンテナンス製品で、地域社会に貢献していきます。



橋梁への「ポリマエース®」施工の様子

### ● 地域の高齢者へのボランティア活動

Shin-Estu Polymer (Malaysia) Sdn. Bhd.（マレーシア）のライダー・バイカーズ・クラブが、プトラジャヤにある高齢者住宅を訪問し、食料品や高齢者が必要とする物資を寄付しました。また、周辺地域の環境整備のため清掃などの社会貢献活動を実施しました。



清掃活動の様子

### ● 「こどもの日」のイベントで地域に寄付

Hymix Co., Ltd.（タイ）では、2023年「こどもの日」の活動の一環として、地域のDonhuaroh市役所とDondamrongtham小学校に、文房具や食べ物、プレゼント等を寄付しました。タイでは毎年1月の第2土曜日が「こどもの日」として制定されており、タイ全土の公共施設や小学校等で、こどもの日にまつわるイベントが開催されています。



寄贈品を準備した Hymix 社員ら

## ● 美化活動

地域の一員として、工場周辺の美化活動に継続して取り組んでいます。東京工場では毎月、工場外周のゴミ拾いを実施するほか、児玉工場やキッチニスタ筑西工場では年数回の美化活動、糸魚川工場では6月の環境月間の一環として、美化清掃に130名の社員が参加するなど、多くの社員が美化活動に取り組んでいます。



筑西工場で10月に実施した「クリーンキャンペーン」にて

## 安全衛生

### ● 交通安全

東京工場では年間を通して、朝の通勤時間帯に車通勤者のシートベルト着用調査を実施し、従業員の道路交通法の遵守と安全運転励行に継続して取り組んでいます。

また、塩尻工場ヤングドライバークラブやShin-Etsu Polymer India Pvt. Ltd. (インド) では地元警察とともに街頭立ち活動を実施してドライバーらに安全を呼びかけるなど、地域の安全活動に取り組みました。このほか、蘇州信越聚合有限公司 (中国) では汾湖交通警察隊関係者より提供された交通安全知識勉強会を実施し、部門推薦の51名が参加するなど、各拠点で安全意識の醸成を図りました。



SC安全講習の中で電動バイクに反射マークを貼付する様子

### ● 献血活動

Shin-Etsu Polymer (Malaysia) Sdn. Bhd. (マレーシア) では献血活動を実施し、120名の社員が参加しました。提供者の健康に留意しながら、一人でも多くの命を救うために行いました。



献血活動