

Vision2030



Be the best **SPICE!**

～心躍る極上のスパイスになる～

NEW JAPAN CHEMICAL REPORT

CSR報告書 2022

社会とともに 成長する企業へ

新日本理化学は「もの創りを通して広く社会の発展に貢献する」を経営理念に、日用品、建築資材、電材など様々な分野で生活に欠くことのできない「素材」を通して、人々の暮らしを支える化学メーカーです。
私たちの提供する製品は、世の中では目立つものではありませんが、人々の暮らしに溶け込んで活躍しています。
これからも、私たちは経営理念のもと、より豊かに、より持続可能な社会を目指します。

INDEX

02 理念体系

03 新日本理化学のあゆみ

05 事業紹介

07 トップメッセージ

08 カーボンニュートラル
への挑戦

09 CSRマネジメント

CSR方針／
行動規範／
CSR推進体制／
ESG事務局長メッセージ／
CSR重要課題

13 環境

環境理念・方針／マテリアルフロー／環境負荷低減の取り組み／
持続可能な原料調達／研究・開発

17 社会

社会に対する基本的な考え方／従業員とのかかわり／地域・社会とのかかわり

21 企業統治

25 グループ会社の取り組み

26 会社概要・株式の情報

【編集方針】

新日本理化学グループは、ステークホルダーの皆様へCSR経営の取り組みを分かりやすくお伝えすることを目的に、2022年度よりCSR報告書を発行することといたしました。今後も、報告内容の充実を図り、当社グループへの理解を深めていただくための有用なレポートとなるよう努めてまいります。

対象期間	2021年4月1日～2022年3月31日
発行時期	2022年9月
対象範囲	新日本理化学株式会社のESG情報を中心に記載し、国内連結子会社の取り組みを一部紹介しています。 (国内連結子会社:アルベス株式会社、日新理化学株式会社、日東化成工業株式会社)

理念体系

経営理念

私たち新日本理化学グループは、
もの創りを通して広く社会の発展に貢献します。

経営ビジョン

Vision2030



Be the best **SPICE!**
～心躍る極上のスパイスになる～

キラリと光る唯一無二の特性をもった素材のスパイスで、
世界をより、健やかで豊かなものに、毎日をもっと、心ときめくものに。

当社が創るのは、社会の様々なシーンを支える、キラリと光る唯一無二の特性をもった素材です。
それらの素材は、当社が多様な価値観を活かす精鋭の集まりであってこそ生み出されるものだと考えています。
当社の一人ひとりがスパイスのようにお互いを引き立て合い、
そして人々の心を躍らせるようなスパイスを提供する企業であることを目指します。

経営計画

第12次中期経営5ヵ年計画 (2021年度～2025年度)

目標 環境・社会・人(命)に関わる課題に果敢にチャレンジし、価値創造企業を目指す。

4つの重点領域

情報・通信

モビリティ

ライフサイエンス

環境ソリューション

経営目標(連結)

2025年度目標	売上高	360億円
	営業利益	22億円
	ROE	8.0%

事業戦略

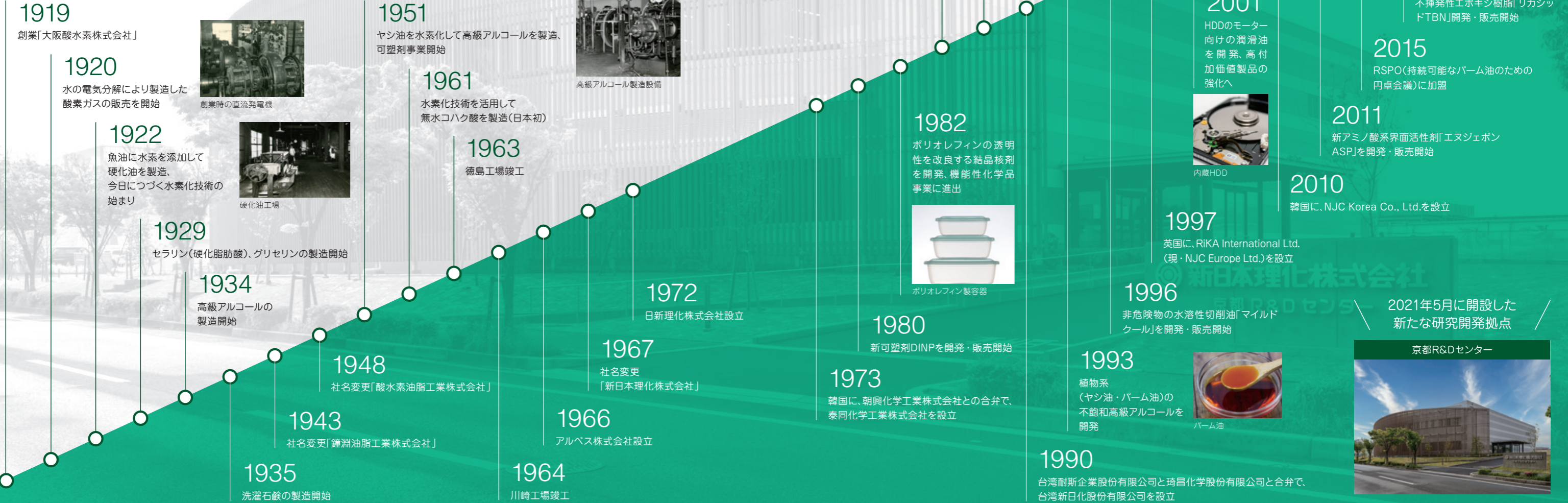
1. 稼ぐ力の再構築
2. 技術革新による競争優位の獲得
3. CSRの推進
4. 組織再編と人材育成の強化

行動指針

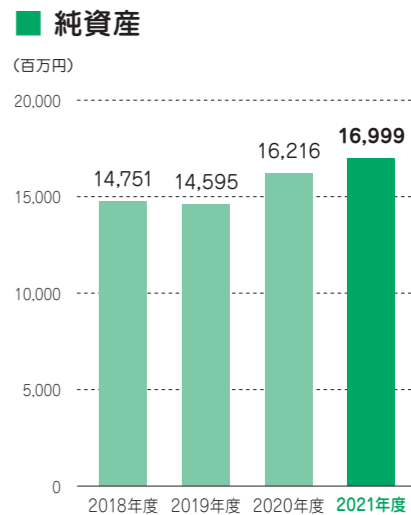
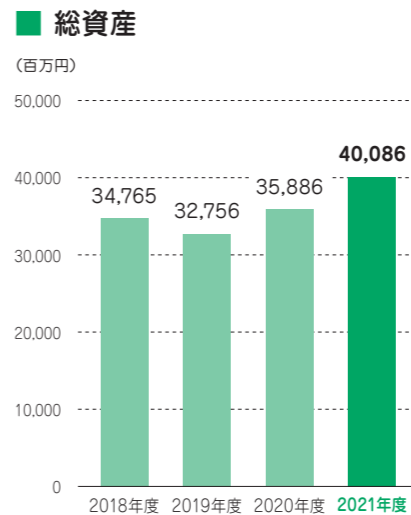
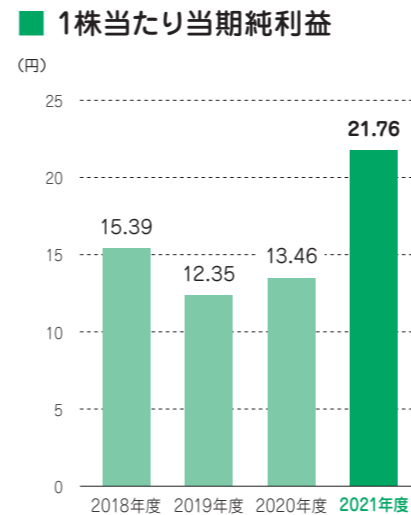
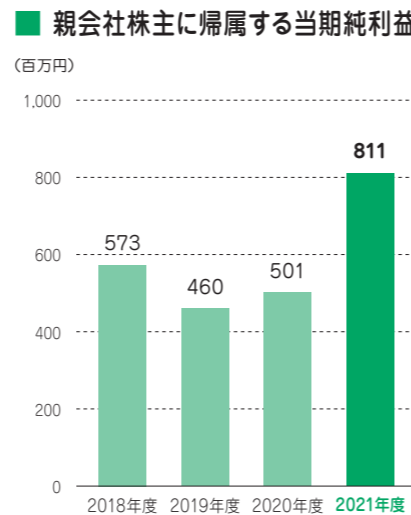
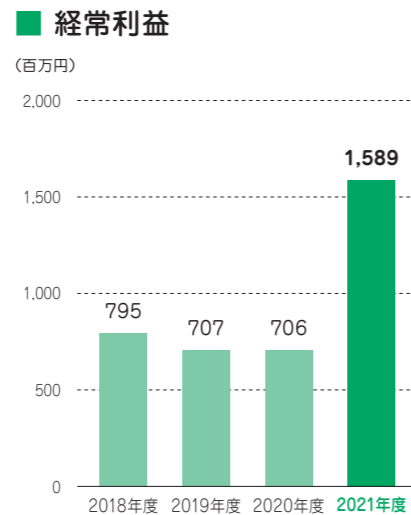
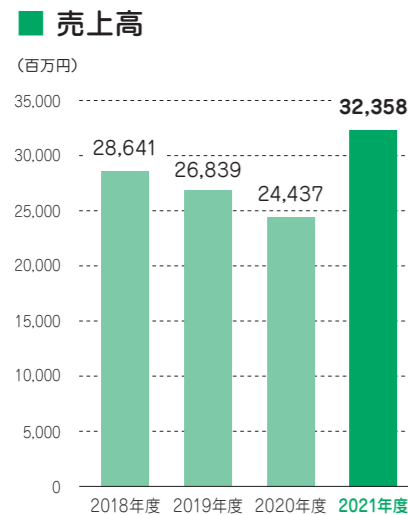
1. 顧客の満足を考えて行動する。
2. 何事にも前向きに考え、責任を持って行動する。
3. 自立・自律の精神を以って高い目標に挑戦する。
4. 創意工夫で業務効率を上げ、達成感を共有する。
5. 法令遵守・社会の常識に則り行動する。

100年で培った技術に磨きをかけ、さらなる成長を目指します。

当社は、1919年「大阪酸水素株式会社」として、京都宇治川の水を電気分解し、製造した酸素ガスを販売することから始まりました。
創業100周年を迎え、2021年5月、新たな価値創造拠点として、けいはんな学研都市に京都R&Dセンターを開設いたしました。



財務ハイライト(連結)



サステナブルな未来に向かって、 Change & Challenge

当社は、パーム油やパーム核油、動物油脂などの天然油脂由来原料からなるオレオケミカルと、石油から生成される石化由来原料からなる可塑剤、合成樹脂原料、機能性化学品で、暮らしを支える様々な素材を提供しています。

事業を通して社会課題に積極的にアプローチし、豊かで健やかな社会を実現したい。そのため、社会のニーズに技術で応え、新しい価値の創造に挑戦していきます。



Be the best **SPICE!**
～心躍る極上のスパイスになる～

新日本理化の目指すところ

第12次中期経営5ヵ年計画(2021年度～2025年度)

環境・社会・人(命)に関わる課題に果敢にチャレンジし、
価値創造企業を目指す。



天然油脂由来原料の事業



オレオケミカル シャンプーなどのトイレタリー製品の原料や、工業用洗剤の原料

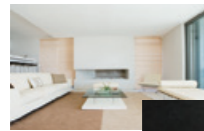
- 主な製品 アルコール、脂肪酸、界面活性剤
- 活躍する分野 トイレタリー、化粧品、繊維油剤

提供する価値

- RSPOによる持続可能な責任ある調達をさらなる促進
P.15 RSPO認証について
- 洗浄力と低刺激の両立で、人にやさしい素材を追求



石化由来原料の事業

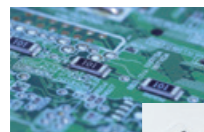


可塑剤 ポリ塩化ビニル(PVC)などのプラスチックを軟らかくしたり、加工をしやすくするための添加剤

- 主な製品 耐熱性可塑剤、耐放射線可塑剤
- 活躍する分野 建材(床材・壁紙)、電線被覆材、ビニルシート

提供する価値

- 可塑剤のバイオマス化を推進し、PVCの環境負荷を低減
P.16 バイオマス可塑剤
- 耐久性の向上による素材の長寿命化



合成樹脂原料 エポキシ樹脂そのものから、その原料、硬化剤まで扱っており、その用途は電子部材から塗料原料まで様々

- 主な製品 エポキシ樹脂硬化剤、ポリエステル原料
- 活躍する分野 LED封止材、塗料原料、接着剤、電子絶縁材料

- ディスプレイやレンズの高機能化に貢献する素材の開発
- 通信技術の発展を支えるエポキシ樹脂のさらなる高機能化に挑戦



機能性化学品 ポリプロピレン樹脂の透明性を改良する結晶核剤のほか、高機能ポリアミド原料や高性能の潤滑油など

- 主な製品 結晶核剤、ポリアミド、潤滑油
- 活躍する分野 結晶核剤:ポリプロピレン製の日用雑貨 潤滑油:HDドライブ用潤滑油

- プラスチックの成形サイクル向上による省エネ促進
- 次世代通信技術に寄与する高耐熱ポリアミドワニス開発
- バイオマス原料由来の潤滑油の開発
P.16 100%バイオマス由来エステル油

キラリと光る唯一無二の素材で、社会をより豊かに、人々をより健やかに

多様な精鋭を結集し、次の時代を拓く

新日本理化学株式会社 代表取締役社長執行役員 三浦芳樹です。
この度は「CSR報告書2022」をご覧いただき、ありがとうございます。

当社は1919年に創業し、今年103年目を迎える化学メーカーです。創業時より経営理念「もの創りを通して広く社会の発展に貢献します」のもと、より豊かで便利な暮らしを支えるため、知恵と工夫を重ねながら社会とともに成長を続けてまいりました。

そして今、世界は転換の時を迎えています。資源やエネルギーを大量に消費しながら物質的な豊かさを追求する時代は疾うに終わりました。気候変動や人権問題など世界が抱える課題に真摯に向き合い、それを解決する術を模索しながら持続可能な成長を目指す、それこそが今を生きる企業に求められる姿勢です。もちろん化学産業も例外ではありません。原材料の調達、製造、物流、そして製品の使用と廃棄、これらの各フェーズにおいて環境への影響を完全に排除するのは難しく、方法を間違えば環境破壊を引き起こす可能性もあります。

このような時代において、化学メーカーである当社が存在する意義はどこにあるのか。当社の存在意義と進むべき方向性を明らかにするために策定したものが、Vision2030「Be the best SPICE!」です。当社が創るのはスパイスのように唯一無二の特性を持った、健やかな暮らしに貢献する素材であり、そしてそれを生み出すのはスパイスのように多様な価値観を持つ精鋭たちである、そういった思いを表しています。このビジョンが達成されたとき、当社は社会に価値をもたらすユニークな企業となり、そして社会に必要とされる企業として存続することができると思っています。

Vision2030達成に向けた道標を示すために策定した5か年の中期経営計画(2021年度～2025年度)では、「環境・社会・人(命)に関わる課題に果敢にチャレンジし、価値創造企業を目指す」ことをコンセプトとして掲げています。本中計の2年目となる今年度、環境や社会、人(命)に関わる最重要課題として、カーボンニュートラルの実現を掲げました。2050年度に当社グループの国内事業所においてカーボンニュートラルを達成するためには、グループ一丸となり、事業構造や仕事のやり方を大幅に変革する覚悟を持たねばなりません。そして変革を遂げるには、当社で働く私たちもまた変わる必要があります。まさにスパイスのように多様な能力や思考を持った人材が切磋琢磨してはじめて、カーボンニュートラルという難題に立ち向かうことができます。そのため、組織のダイバーシティ&インクルージョンを進めるとともに、働き方の多様性を高め、自律した個人が遺憾なく能力を発揮できる環境を整えていきます。

もの創りを通して広く社会の発展に貢献する一。この経営理念は、100年前の創業時も、そして次の100年を歩むこれからも変わることはありません。ただ、求められる社会の姿は大きく変わりました。これからの社会がより健やかで持続可能であるために、私たち新日本理化学グループは変化を恐れず、新たなもの創りを追求してまいります。

ステークホルダーの皆様には、今後とも当社グループへの一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

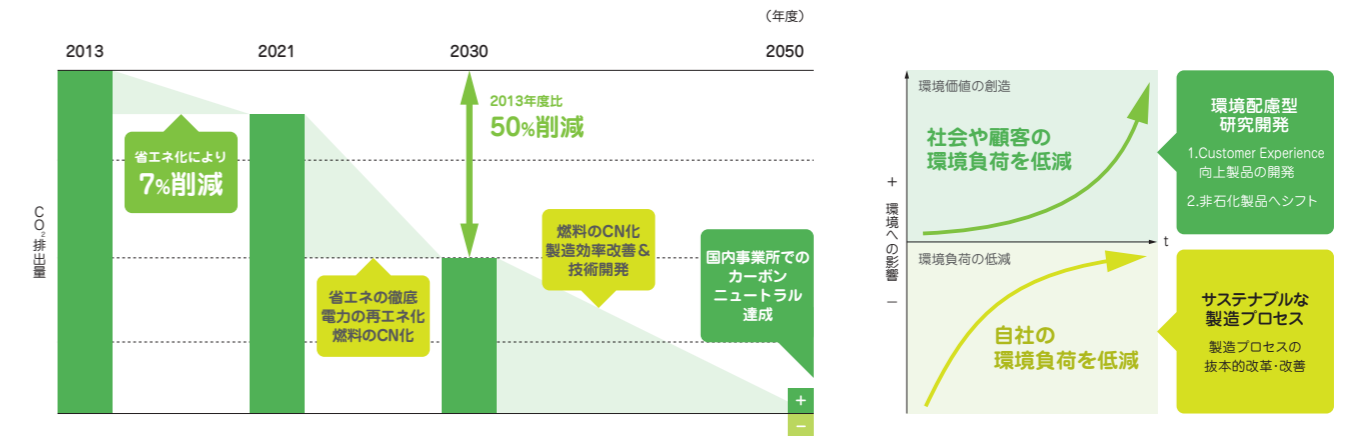
新日本理化学株式会社 代表取締役社長執行役員

三浦 芳樹

カーボンニュートラルへの挑戦

当社は、2050年度カーボンニュートラルの達成という目標を掲げました。産業を問わずカーボンニュートラル達成への貢献が求められる中、当社グループにおいても、2030年度の国内事業所からのCO₂排出量を2013年度比で50%削減し、2050年度には国内事業所におけるカーボンニュートラルを目指します。

2022年4月には、グループ横断型の新組織「CN(カーボンニュートラル)推進室」を設置し、カーボンニュートラルを事業の根幹に据えるとともに、既存の事業構造の大幅な転換に挑みます。



目標を実現させるため、
製造プロセスの改善と環境負荷低減に寄与する製品開発の
2方向のアプローチを進めていきます。

サステナブルな 製造プロセスを追求

事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー化を進め、2030年度までに国内事業所における再生可能エネルギー化率100%を目指します。また、工場で使用する燃料ガスをカーボンニュートラルなものに切り替えるほか、製品製造プロセスの抜本的改革・改善によりエネルギー効率の向上を図ります。

環境負荷を 低減する製品の開発

当社グループが提供する製品を使用いただくことで、環境負荷が低減される製品の開発を進めています。例えば、プラスチックの成形サイクルを向上させる添加剤により、成形時の消費電力が削減される省エネ製品の開発や、石化由来原料からバイオマス由来原料への置き換えなどの研究を進めています。



カーボンニュートラル工場に向けて

2022年度より、京都工場で使用している電力を再生可能エネルギーに切り替えるとともに、カーボンニュートラルな都市ガスの調達を開始しました。これにより、京都工場で使用しているエネルギーは100%再生可能エネルギーとなります。



CSR MANAGEMENT

私たちは、事業を通して社会価値を創造することが経営理念の実現そのものであると考え、持続可能な社会の実現と新日本理化グループの持続的な成長を目指します。

CSR方針(2021年1月策定)

1 社会課題の解決

社会課題の解決に事業を通して貢献することで企業の持続的な成長を目指します。

2 環境への責任

事業活動の環境影響に責任を持ち、地球環境と調和した事業活動を行います。

3 安全への責任

安全を事業運営上の最優先に位置付け、職場と地域社会に安全安心を提供します。

4 人権の尊重

基本的人権を尊重し、あらゆる差別、不当労働やハラスメントなどの非人道的な行いを排除します。

5 企業統治の責任

健全かつ透明度の高い経営に努め、全てのステークホルダーの理解と信頼を深めます。

6 従業員への責任

従業員の自己実現を支援し、安全で働きがいのある職場を創ります。

行動規範

1. 社会課題の解決

- ・ 社会課題への取り組み
- ・ パートナーシップの構築
- ・ サプライチェーンへの責任

2. 環境への責任

- ・ 製造プロセスの環境負荷低減
- ・ 環境課題を解決するもの創り

3. 安全への責任

- ・ 保安・防災の徹底

4. 人権の尊重

- ・ 人権の尊重と差別の禁止
- ・ 非人道的な行為の排除

5. 企業統治の責任

- ・ 会社情報の開示
- ・ 贈収賄の防止
- ・ 反社会的勢力の排除
- ・ 公正な取引の推進
- ・ 輸出入関係法令の遵守
- ・ インサイダー取引の禁止
- ・ 利益相反行為の禁止
- ・ 秘密情報の適切な管理
- ・ 知的財産の保護

6. 従業員への責任

- ・ 安全で働きやすい職場環境
- ・ 多様性と機会均等の尊重

CSR推進体制

当社グループは、経営理念を上位概念とし、企業活動の姿勢を示すCSR方針と実践するための行動規範を定めております。また、全社横断的にCSRを推進する組織として、各本部長・部門長および国内連結子会社社長で構成されるCSR委員会を設置しております。CSR委員会では、当社グループ全体のESG活動に対して助言・支援を行います。



ESG事務局長メッセージ



ESG事務局長

木原 義博

経営企画部長 兼
CN推進室長

環境への取り組みを加速します。

COVID-19、気候変動、不安定な社会情勢、エネルギー問題など、我々を取り巻く環境の変化は予測不可能な状況にあり、企業のレジリエンスがより一層求められていることを日々感じます。産業を問わず環境に配慮した企業経営が目立っている中、2022年度、新日本理化グループは、2050年度までにカーボンニュートラル(CN)を目指すことを決断しました。新たにCN推進室を設け、2050年度CN実現に向けたロードマップを策定し、この4月より始動しました。私たちは環境価値創造企業を目指して、経済価値と社会価値のバランスを取りながら目標達成に向けて進んでいきます。

新日本理化グループが目指すCSR

当社グループは、環境課題、社会課題、企業の在り方について真摯に取り組み、持続的な社会の成長に事業を通して貢献することで、当社グループの持続的な成長を目指します。

CSR重要課題

当社グループが目指すCSRを実現するため、経営理念のもと、経営ビジョン・中期経営計画とCSRを関連付け、事業戦略として取り組むCSR重要課題を定めました。

CSR中期目標(2025年度)

環境・社会・人(命)に関わる課題に果敢にチャレンジし、価値創造企業を目指す。

2022年度CSR目標

ESG活動に対する当事者意識の醸成

目標を数字で語り、覚悟を持って実行する

	関連するSDGs	重要課題	アプローチ	中期目標(2025年度)	2022年度実行計画	2021年度実績	
環境 E	7 気候変動に起因している問題 9 産業と資源効率の改善を通じた持続可能な消費と生産 12 つくばる責任 つかり責任	カーボンニュートラルの実現	CO2排出量の削減	電力の再生可能エネルギー化率72% 製造プロセスの改革・改善により生産効率15%改善	電力の再生可能エネルギー化率20% エネルギーロスの徹底追求と削減	CO2排出量7%削減(2013年度比較)	
			製品のバイオマス化推進	石化由来原料割合60%未満	バイオマス由来エステル油の探求 バイオマス原料の調査および評価	バイオマス可塑剤の開発 100%バイオマス由来エステル油の開発	
		資源(水・燃料)の有効利用	再資源化率の向上	再資源化率の継続的改善	高濃度排水処理方法の改善検討	廃触媒の一部をリサイクル化	
			廃棄物の削減	(検討中)	無駄のない効率的な生産を追求する	排水設備の有効利用により廃棄物量を削減	
			水使用量の削減	水資源の効率的で適切な利用	水使用量の現状維持、水資源の適切な管理	—	
		人・環境にやさしい製品の拡充	環境負荷低減に貢献する製品の開発・販売促進	環境負荷低減製品の売上数量の向上	バイオマス可塑剤、RSPO認証品の販売促進 環境負荷低減につながる製品の開発	RSPO認証品の売上数量割合3.0%	
		社会 S	5 ジンジョウの啓蒙を推進し、社会に貢献する 8 働きがい、持続可能な成長 12 つくばる責任 つかり責任	人権の尊重	人権を尊重する企業風土の醸成	ハラスメント防止教育の実施(1回以上/年)	ハラスメント防止教育の実施
人権侵害を防止する仕組みづくり	内部統制制度をはじめとした相談窓口の充実				内部通報制度をはじめとした相談窓口の定期的な周知	内部通報窓口を社内システムにて案内(2回)	
多様な人材の育成と確保	人事評価制度の改革			SPICE人材の育成・発掘	挑戦型人材に軸足を置いた評価制度の導入、評価者研修の実施	人事評価制度の検討・構築	
	人材育成の充実			チャレンジを促す仕組みづくりと積極的な支援の実施	階層別研修、生産人材の育成教育 選抜型研修による次世代リーダーの育成	階層別研修の実施 次世代リーダー選抜研修の実施	
	中途採用による多様化の促進			—	異業種キャリア人材の採用拡大	中途採用実績9名	
	管理職に占める女性割合の増加			女性管理職割合7%以上	キャリア形成支援および育成	管理職に占める女性割合5.1%	
健康経営の推進	健康診断受診率100% 再検査受診率80%以上			健康診断受診率100% 再検査受診率80%以上	年2回の健康診断実施および結果のフォロー 健康セミナーの実施(3回/年)	健康診断受診率100% 健康セミナー実施	
	保健指導およびカウンセリング受診率100%			保健指導およびカウンセリング受診率100%	保健指導、メンタルヘルス面談の計画的な実施	保健師による保健指導面談開始 受診率28%	
	喫煙者率20%以下			喫煙者率20%以下	禁煙の推進および支援	禁煙デーを定め、禁煙の呼びかけを実施	
	有給取得日12日以上/年			有給取得日12日以上/年	有給を取得できる環境づくりの推進(業務適正化など)により年10日以上以上の取得を目指す	目標達成率100% (入社1~6年目までの取得目標:付与日数の1/2) (入社7年目以上の取得目標:10日以上)	
	安心安全操業(ゼロ災害、ゼロ労災)			トラブル発生件数15件以下/年、再発事例ゼロ 安全教育の実施1回以上/年	2Sの徹底、トラブルの横展開 各工場での安全教育の実施	トラブル発生件数36件 各事業所での防災訓練を実施	
	ワークライフバランスの推進			男性育休取得率100%	育休ミーティングシートを活用した対象者と会社との丁寧なコミュニケーションにより男性育休取得率向上を目指す	男性育休取得率75%	
安全で働きやすい職場づくり	活力ある職場づくり			改善提案応募2件以上/人 従業員アンケートにて、「働きがいがある」と回答する人の割合80%以上	改善提案制度の活性化 ワークエンゲージメントの定点観測の開始	改善提案制度の刷新 —	
	サプライチェーンマネジメント			CSR調達の推進	CSR調達の構築	ホワイト物流の推進	モーダルシフトの推進
				原料調達のBCP構築	原料調達のBCP構築	サプライチェーンリスク調査、原料の複数購買化の推進	原料の複数購買化に向けた調査を実施
地域活性化への貢献	地域社会との積極的な関わりを促進			継続的な地域社会との交流による関係強化	各事業所周辺の清掃活動の継続	—	
企業統治 G	12 つくばる責任 つかり責任 16 情報と透明性を確保する			ステークホルダーエンゲージメントの実践	ステークホルダーとの対話の促進	投資家向け説明会・個別ミーティングの充実	機関投資家とのIR面談の実施
		開示情報の充実	統合報告書の発行		決算説明会による積極的な情報開示を進める	—	
		リスクマネジメントの徹底	リスクマネジメント体制の構築	リスク管理のPDCAサイクルの確立と継続的改善	コンプライアンス委員会の効果的な運用	—	
		迅速果断な意思決定を支えるガバナンスの構築	取締役会の実効性の向上 役員報酬制度の見直し	実効性評価を通じたPDCAサイクルの確立 企業価値向上に資するインセンティブ報酬の導入	取締役会の実効性の評価アンケートの実施 指名・報酬諮問委員会の開催	取締役会の実効性の評価アンケートの実施 指名・報酬諮問委員会開催実績3回	

Environment

環境

環境理念

新日本理化株式会社は、地球環境の保全が人類共通の重要課題の一つであることを認識し、化学品製造販売を業務とする立場から、積極的に環境負荷の低減を目指します。

環境方針

新日本理化株式会社は、化学品の製造および研究開発に関する事業活動と、これら製品の環境影響を低減するための環境管理を実践するとともに、資源枯渇防止に配慮して再生可能な原料の調達に努め、環境負荷との調和を考えた活動を推進いたします。

1 法遵守と汚染予防

環境に関わる法規制その他の要求事項を遵守して環境汚染の予防に努め、社会や地域の環境保全に取り組みます。

2 環境負荷低減活動

事業展開に伴う環境汚染を把握し、且つ継続的な改善にて環境管理を行い、汚染の予防に取り組みます。

1 環境配慮型商品の購入、および製品の設計・開発・製造・販売活動を展開します。

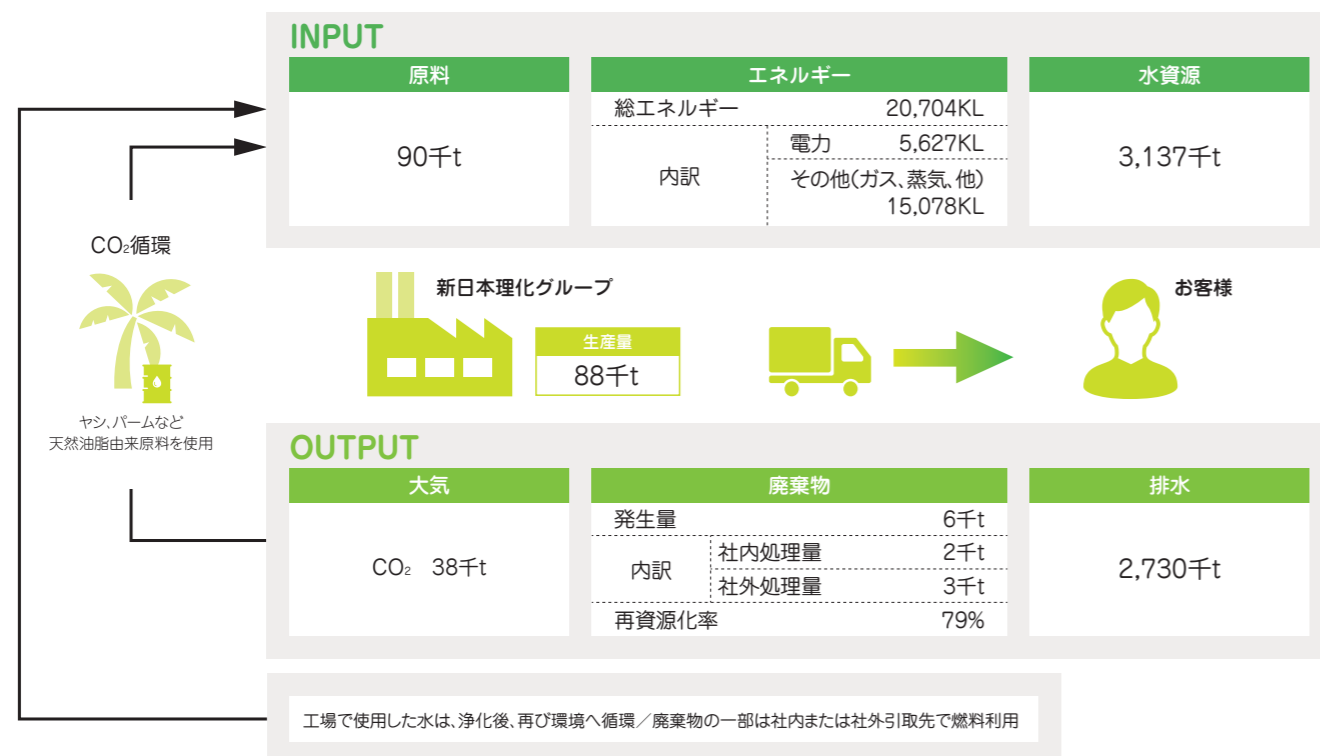
2 有害化学物質の把握・管理を強化して、排出物の削減活動を行います。

3 環境負荷に配慮した研究開発、および排出物の管理に努めます。

3 教育および周知活動

この環境方針を達成するために環境目的・目標を設定し、自主的に環境汚染防止活動が実践できるよう、環境教育を通じ全従業員に周知いたします。

新日本理化 マテリアルフロー (2021年度実績) 新日本理化株式会社および日新理化株式会社



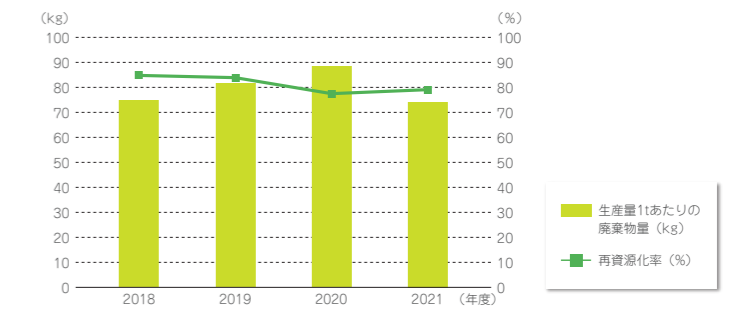
環境負荷低減の取り組み

当社は環境負荷並びに処理コスト削減の観点から、継続して廃棄物の低減に努めていきます。生産量あたりの廃棄物量を直接減らすことは困難ですが、発生した廃棄物のリサイクルを推進することで再資源化率*を高める取り組みを行っています(2021年度実績79%)。

*再資源化率:発生する廃棄物のうち自社または外部委託先で処理されリサイクルに用いられる割合。

廃棄物

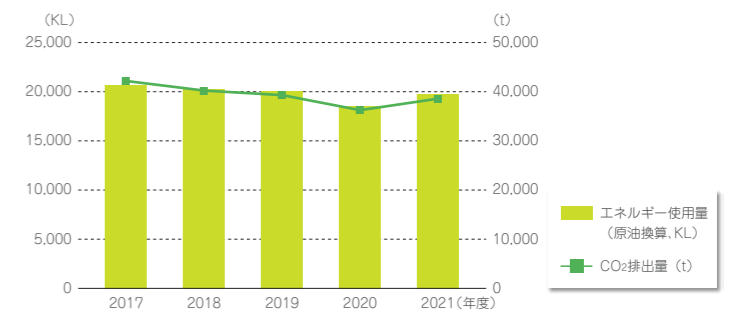
生産量1tあたり廃棄物量・再資源化率



エネルギー

各工場では、プロセスの管理値最適化、省エネルギー機器の積極的導入をはじめとし、蒸気廃熱の回収再利用、蒸気配管の効率化などを実施し、燃料・電気使用量の削減を推進しています。今後も、経済産業省資源エネルギー庁が掲げる「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」に基づくエネルギー原単位の毎年1%削減の目標に向かって、生産量あたりのエネルギー原単位の削減とCO₂排出量削減を目指した活動を推進しています。

エネルギー使用量・CO₂排出量



水資源

現在、当社の生産拠点は取水制限地域にはありませんが、生産活動に欠かせない水資源については、その重要性を認識し、水リスクの把握と低減へ向け取り組み水資源の保全につなげていきます。2021年度は、国内の生産拠点の水源別総取水量を把握した結果、使用水量は3,137千tでした。生産拠点の排水水質については、各自治体等が定める基準より厳しい独自基準にて管理しています。



堺工場、徳島工場は排水処理設備を有し工場内で発生した排水を工場内できれいにして環境に戻しています。

大気

当社は、これまでにボイラーや焼却炉の適正運転を進めるなどの対策を通じて、各自治体等が定める基準より厳しい独自基準で管理し、大気への有害物質の排出削減をさらに進めています。

持続可能な原料調達

当社は、ビジネスパートナーであるサプライヤーとともに、社会の要請や期待に応え、事業を通じて様々な価値を創出し続けるために、CSR方針に基づく調達活動を行っています。環境に配慮した原料調達の取り組みとしては、当社の主要な原材料の一つであるパーム油誘導体に関する持続可能な調達が挙げられます。

● 新日本理化グループのRSPOの取り組み

アブラヤシから採取されるパーム油、パーム核油は他の植物油脂に比べ、単位面積あたりの収量が非常に多く安価であることから、食用・化粧品・洗剤・燃料などの用途に世界で最もよく利用される植物油です。それらの需要拡大に伴い、東南アジア域では農園拡大のための熱帯雨林の伐採、強制労働など環境、社会への影響が問題となっています。パーム油誘導体を原料とした様々な製品を展開する当社は、RSPO®の趣旨に賛同し、2015年に正会員として加盟、2018年にSCCS認証を取得し、翌年に認証品の販売を開始しました。

2021年には当社関連会社の日新理化(株)、イワタニ理化(株)も当社のRSPOの取り組みに加わりました。脂肪酸、高級アルコールなどの一次製品から、界面活性剤、トイレットペーパー製品などの末端商品に至るまで、幅広いRSPO認証を取得した製品の展開を進めることで、環境負荷低減、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

※当社Webサイト RSPO認証について(<https://www.nj-chem.co.jp/rspo/>)

● RSPOへの取り組みのあゆみ

- 2015年 7 月：RSPOに加盟(正会員)。
- 2018年 8 月：新日本理化(株)徳島工場製品SCCS認証(Mass Balance)取得。
- 2019年 1 月：SCCS認証製品(Mass Balance)の販売開始。
- 2019年 8 月：日新理化(株)生産品SCCS認証(Mass Balance)取得。
- 2020年 8 月：新日本理化(株)京都工場SCCS認証(Mass Balance)取得。
- 2020年 9 月：アルベス(株)ディストリビューターライセンス取得。
- 2021年 6 月：イワタニ理化(株)SCCS認証(Mass Balance)取得。
- 2021年11月：日新理化(株)SCCS認証(Mass Balance)取得。

● 原材料から末端製品まで

～広がる新日本理化グループのRSPO～

アララ(ALALA)シリーズは、新日本理化グループのイワタニ理化(株)が製造し、岩谷産業(株)が販売している洗浄剤です。本シリーズは、人と自然へのおもいやりをコンセプトにしています。100%植物由来の成分が優れた洗浄力を発揮すると同時に、9種のハーブエキスを含む保湿成分がみずみずしい肌を保持します。ハンドソープや台所用洗剤、入浴剤など幅広いラインナップを揃え、健やかな暮らしに貢献しています。シリーズのうち、ハンドソープおよび台所用洗剤は、当社が提供するRSPO認証原料を用いてRSPO認証品として展開しています。これからも原材料から末端製品まで新日本理化グループを通してRSPOの普及に貢献していきます。

※アララ(ALALA)シリーズの販売は、岩谷産業(株)が行っています。



■ SCCS認証取得事業所
<新日本理化(株)>
大阪本社、東京支社
京都工場、徳島工場
<グループ会社>
日新理化(株)、イワタニ理化(株)

■ ディストリビューター
ライセンス取得事業所
<グループ会社>
アルベス(株)

パーム油製品を扱うすべての拠点でSCCS認証・ライセンスを取得済み

SINCE 1962
ALALA
人と自然へのおもいやり

製品には、RSPO認証マークを付与しています。

ALALA広告

研究・開発:100%バイオマス由来エステル油

近年の活発なカーボンニュートラル化に向けた取り組みの流れを受けて、当社のオレオ製品とこれまでに培ったエステル化技術を活かして100%バイオマス由来のエステル系潤滑油を開発しました。まずは、環境配慮に向けた取り組みが盛んな自動車分野をメインターゲットとして、潤滑剤のカーボンニュートラル化に貢献していきます。

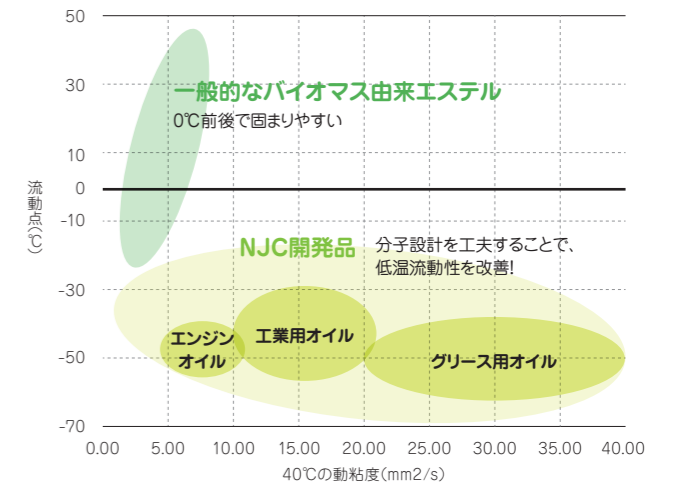
製品の特徴

パーム油・パーム核油から得られる脂肪酸とアルコールを中心に使用した100%バイオマス由来のエステル油です。低温流動性に優れ、28日間で概ね良好な生分解性を示します。

ラインナップ

低粘度から高粘度まで幅広い粘度帯のエステル油をラインナップ。様々な用途へアプローチしていきます。

粘度と流動点



開発者の声



当社のオレオ原料を活用することで、バイオマス由来エステルの持つ課題を解決することができました。現在は積極的にサンプルワークを行いニーズ探索中ですが、今後は様々な用途でカーボンニュートラル化に貢献できるよう、新規開発に取り組んでいきたいです。(研究開発部員)



限られたバイオマス原料の中で、どのようにして目標の性能を持つエステルを作るかが課題になり、この研究の面白い所だと感じています。今後も、増加すると予想されるバイオマス原料を使いこなし、様々なバイオマス由来のエステルを開発し、社会に貢献したいと考えています。(研究開発部員)

研究・開発:バイオマス可塑剤

当社が提供している石化由来原料の可塑剤であるDOP、DINPおよびDUPと同等以上の耐熱性・耐寒性を持ちながら、バイオマス度が70%以上の可塑剤「グリーンサイザー」シリーズを開発しました。

可塑剤は樹脂の加工において配合される量が多いことから、当製品をお使いいただくことで、樹脂自体のバイオマス度を大きく向上させることができます。「グリーンサイザー」シリーズは全て、一般社団法人有機資源協会が認定する「バイオスマーク」®を取得いたしました。

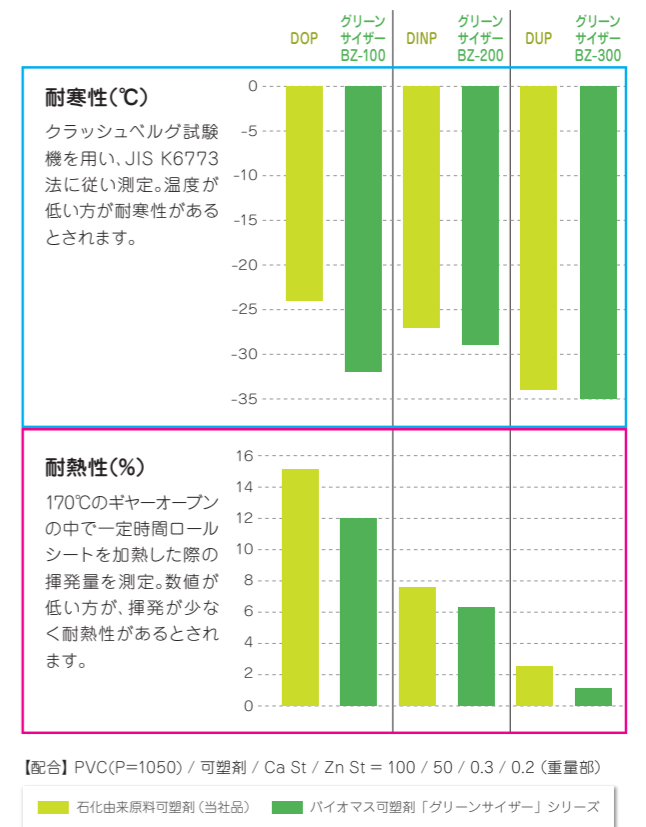


※バイオスマークとは、一般社団法人有機資源協会が認定する、生物由来の資源(バイオマス)を活用し、品質および安全性が関連する法規、基準、規格等に適合している環境商品の目印です。

開発者の声



可塑剤は当社の主要事業の一つであり、なくてはならない製品ですが、石化由来原料の製品ということで、現在の環境意識が高まりつつある社会の流れから、10年後にはどうなっているかわからないと危機感を抱いています。そのために、将来への備えとして「グリーンサイザー」を開発しました。この製品が市場にとって最適なのかはわかりませんが、引き続きサンプルワーク・マーケティング調査を行って、さらなる開発や新たな市場価値の創造へとつなげたいと思っています。(研究開発部員)



Society

社会

社会に対する基本的な考え方

急速に変化する昨今の環境・社会・経済において、我々が直面する課題もますます複雑化しています。こうした環境の中、これからの100年もお客様に寄り添い、社会の発展に貢献していくもの創り企業であり続けるため、私たちは時代をキャッチアップし、現状に満足することなく、仕事の仕方やその仕組み、組織のあり方を絶えず見直し続けなければなりません。

私たち新日本理化グループは、このような社会において従業員こそが企業価値向上の源泉と考え、多様な価値観を受容し、培った技術と技能を発揮するスパイスのような人の集まりでありたいと考えています。そのような人材が楽しく自由な発想で挑戦するスパイスのような職場を作ることで、世界の様々なシーンを支えるスパイスな製品を創造し、より活力と思いやりのある社会の実現に向けて貢献できる企業となることを目指します。

経営理念	もの創りを通して広く社会の発展に貢献する。
経営ビジョン Vision2030	Be the best SPICE! ～心躍る極上のスパイスになる～
第12次中期経営計画	環境・社会・人(命)に関わる課題に果敢にチャレンジし、価値創造企業を目指す。



従業員とのかかわり

人を思いやる

人権尊重

心と身体の健康づくり

両立支援

働きやすさ

当社は、人材こそが全ての礎と考え、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進するとともに、一人ひとりが心身ともに健康であるために、各職場における従業員の安全管理や健康づくりを進めています。また、家庭や生活とともに仕事があると考え、柔軟な働き方を可能にする勤務体系の整備に取り組んでいます。

ハラスメント防止への取り組み

管理職向けの昇格時や定期的なハラスメント防止研修はもちろんのこと、2021年度は全社にイントラネットで、ハラスメントの種類や定義、防止のための対策、心掛けに関するクイズを配信し、全従業員を巻き込んだハラスメントのない職場づくりのための共通認識づくりを実施しました。ハラスメントに該当していなくても、職場環境が悪化しているような場合は、お互いの意見が言い合える風通しの良さが重要であることを従業員全員で理解し合う機会となりました。

労働時間の適正化

過重労働対策およびメリハリのある働き方の推進を目的とし、在宅勤務中の従業員の始業時刻および労働時間を把握・管理することができるよう、昨年度に勤怠管理システムを改修しました。仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、生活時間帯の確保に支障が生じやすい在宅勤務ですが、当システムの改修により、自己申告に頼ることなく業務時間の管理が可能になるとともに、従業員自らが働き方を見直すきっかけにもなり、業務効率化だけでなく、健康障害の防止にも繋がっています。

コアレスフレックスタイム制

働く時間や場所にとらわれない働き方へ適応していくことが事業活動の継続性の観点からも重要であることから、研究開発部門のみに限定し導入していたフレックスタイム制(コアタイム有り)のコアタイムを廃止したことに加え、コアレスフレックスタイム制の適用部署の拡大を進めています。2021年度の全従業員に対するコアレスフレックスタイム制対象者比率は16%ですが、2024年度までに適用部署の拡大を進め、対象者比率を70%まで引き上げることを目指します。

仕事と育児の両立

当社は、仕事と育児に積極的に取り組む方を応援しています。2021年度は、育児休業の取得と職場復帰への支援をさらに拡充し、より多くの従業員に育児休業を取得してもらえるよう、「育児ミーティングシート」の活用を始めました。出産予定が分かった従業員とその上司の間でコミュニケーションを取ってもらうことで、育児休業取得の促進とスムーズな職場復帰に役立っています。また、仕事と育児の両立支援に関する社内制度について従業員アンケートを実施した結果、育児に加えて介護と仕事の両立支援についても強化してほしいとの声がみられました。寄せられた意見は、関連する制度や運用方法のさらなる改善に活用するとともに、育児休業取得希望者および職場の全員が働きやすく、全ての従業員が能力を十分に発揮できる環境を整えるために役立てていきます。

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績	2025年度目標
男性従業員の育児休業取得率	17%	43%	75%	100%
女性従業員の育児休業取得率	100%	100%	100%	100%
育児休業からの復帰率	男女とも100%	男女とも100%	男女とも100%	男女とも100%

健康推進体制の強化、治療から予防中心の取り組みへ

労働安全衛生法に基づき、労働災害の防止や、従業員および関連会社の作業従事者の安全確保、健康の保持増進等を目的とした安全衛生管理を推進しており、全事業所に産業医或いは嘱託医を配し、従業員の日々の健康管理をサポートしています。また、福利厚生の一環として医療費補助制度や、産業医での内科診療を補助するなど、従業員の健康維持や早期治療を支援しています。

また、治療型の支援から生活習慣の改善等、病気の予防の支援に重心を置くべく、産業保健スタッフとして産業医、嘱託医、産業カウンセラーに加え、2021年5月より新たに保健師を迎え、健康づくり体制をさらに強化しました。これからも従業員の疾病予防・健康増進を強化していきます。

心と身体の健康づくり

会社として最低限行うべき従業員の健康管理のみならず、従業員自ら主体的に健康を維持増進する「健康づくり」を支援することを目的とし、2021年度は産業保健スタッフや健康保険組合と連携し、正しい健康リテラシーを身に付け、日々のライフスタイルの改善を促すための第1回健康セミナーを開催しました。

自分に有効な健康づくりの方法が、他の人にも効果を発揮するとは限りません。一人ひとりに合った健康づくりがあり、そうした健康リテラシーを持つことが、職場の健康づくりにも深くかかわります。健康を個人の問題とせず、所属するコミュニティがより健康な選択をできるよう支援するために、当社は今後も心と身体の健康づくりに精力的に取り組んでいきます。

健康づくり 取り組み項目	2021年度実績
健康診断受診率	春季・秋季ともに100%
ストレスチェック実施率	春季・秋季ともに100%
精密検査対象者の受診率	61%
全従業員対象 健康セミナー 「受けよう健診、活かそう結果」	参加率69%、満足度89%
保健師による保健指導面談	86件



健康経営優良法人2022認定(2年連続認定)

当社は2020年4月に「健康経営宣言」を策定するとともに、健康診断やメンタルヘルス対策の充実、感染症、過重労働対策に力を入れてきました。これからも活力ある働きがいのある職場づくりに取り組み、健康経営をより一層推進していきます。



個を磨く、成長を促す

能力向上

育成

評価・処遇

第12次中期経営計画では、従業員こそが企業価値向上の源泉と考え、個の能力向上を目的とした計画的な人材育成、研修制度の充実とチャレンジングな成長機会を提供し、積極的な投資および支援を行っています。

研修制度

当社の教育訓練制度は、主に一般教育、部署別教育、自己啓発支援で構成され、「想像力と責任感をもった実行力のある人材」の育成を目的とし、職務遂行に必要な能力を獲得するために、階層別に研修体系を定め、計画的且つ継続的に進めています。

中期経営計画の達成には全社的な英語力の向上が不可欠であることから、2021年度は語学学習希望者の支援を検討し、学習ツールと学習補助制度を再設計しました。学習補助制度においては一定の効果が認められたことから今後も継続して実施していきます。また、次世代経営層の候補者育成を目的とした選抜型研修を導入し、個の長所を磨き、得た学びを職場で実践することにより、積極的に行動し、業績に貢献できる人材の育成を推進しています。

主な研修	内容	2021年度実績
階層別研修	・公開型 ・社会人基礎力の習得および異業種交流により刺激を受け、視野・視界を広げる機会を提供	・対象者：全従業員 ・受講回数：2~4回
ビジネススキル習得研修	・選抜型、OFF-JT形式 ・社外研修を活用した次世代リーダー層の育成	・半年間、月1回終日の計6日間実施
自己啓発	・英語能力測定試験CASECの一斉受験 ・英語学習支援	・対象者：各本部の役員・従業員、生産本部は社内公募(挙手制) 5月：150名受験 12月：154名受験 ・希望者：63名

人事評価制度の刷新

製品も、職場も、会社も、人がつくり出すものであり、組織の原動力は人の力にほかなりません。一方、急速に変化する社会環境の中で、企業も変化が求められています。変化にチャレンジし、新しい社会を切り拓いていく人をより力強く後押ししていくために、新人事評価制度の刷新に向け、検討を開始しました。新人事評価制度は、従業員に優劣をつけることが目的ではなく、プラス評価によってチャレンジ精神を醸成し、変化や困難に負けず、新しい発想や自分らしいアイデアを自らつくり出す人材の育成を第一の目的としています。「保守の人材中心から挑戦型人材中心への変革」をキーワードに、チャレンジする人、やり抜く人を公平公正に認め、褒めて、報いていく制度を構築しました。

2022年4月より新人事評価制度の運用を開始しており、評価者も被評価者も一人ひとりが成長を実感できる制度として、しっかりと当社に根付かせていきます。



多様な人が活躍する場をつくる

採用

配置

働きがい

継続的にイノベーションを創出し社会価値を創造するためには、社内人材を多様化し、多様な価値観を活かして事業を遂行することが不可欠です。当社では、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を重要な事業戦略として位置付け、中核人材の多様化を推進しています。

多様性の確保

中期経営計画の1年目となる2021年度は、事業構造および社内風土改革の布石として、組織のスリム化および事業領域別プロジェクトチーム活用による意思決定の迅速化を進めるべく組織再編を行いました。また、異業種でキャリアを積んだ人材を登用し、社内人材の多様化を進めるとともに、社内ローテーションを行うなど、組織の活性化に向けた多方面での取り組みを積極的に進めました。さらに、多様なパートナーとの連携によるイノベーション創出の拠点として、2021年5月に新研究所「京都R&Dセンター」を開設し、共同研究等の取り組みを進めています。

活躍の場

一人ひとりの多様な背景や経験、知識を活かし能力を最大限に発揮できる環境を整えることにより、やりがいを持って働ける職場と組織を実現することが、企業の使命であると考えています。

現時点では、管理職に占める女性割合や障がい者雇用割合は目標値には届かず、取り組みは道半ばではありますが、2022年度以降はダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを加速し、早期に成果を出すべく、企業価値向上に邁進していきます。

	2021年度実績	2025年度目標
女性比率の低い職場(営業・購買職、製造・技術職)への新たな女性従業員の配置	営業職 2名採用・配置	各職場に女性従業員2名以上配置
管理職に占める女性割合	5.1%	7%以上
障がい者雇用割合	1.3%	2.3%以上
障がい者定着率(入社3年目まで)	100%	100%

従業員のワークエンゲージメントの向上

企業価値向上の源泉たる従業員のワークエンゲージメント(活力、熱意、没頭)は、今後も当社が社会へ貢献できる企業であり続けるための不可欠な要素と考えています。

一人ひとりが「心身ともに健康でイキイキと活力ある状態」そして「働きがいがある状態」を実感できることを目指し、従業員のパフォーマンスを最大限に発揮できるような職場環境の整備に努めておりますが、それらを測る指標として2021年度はストレスチェックや従業員アンケートを実施し、「仕事に満足」「働きがいがある」と回答した人の割合が74.3%となりました。今後も定期的にワークエンゲージメントを測定し、肯定的回答70%以上を維持し、且つ80%以上への改善を目指し、従業員と良好な関係を継続して築くことに努めます。

地域・社会とのかかわり

当社が推進する社会貢献活動は、経営の目標とする「安全を事業運営上の最優先に位置づけ、職場と地域社会に安心・安全を提供すること」を様々な形で実現するものです。当社では労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、従業員の安全性確保と生産性向上、および社会的な信頼性維持に取り組んでいます。

各工場では地域住民の方々に安心して暮らしていただくため、事故に対応する想定訓練を定期的実施し、万一緊急事態が発生した場合に適切な行動が取れるように備えており、工場の安全確保に努めています。また、操業に伴う臭気・騒音・振動などの発生時に、地域からご連絡をいただく窓口を設け、寄せられた苦情やご意見は、事業場内で内容を検討し、必要に応じて全社の関係部門と協議のうえ、迅速かつ誠実に対応しています。

例年、地域自治体や地域住民の皆様との定期的な会合を通じて、安全や防災について話し合うほか、開かれた工場を目指し、地域の防災訓練や行事への参加、工場見学の受け入れ等の活動を積極的に行ってきました。2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により多くの活動を延期・中止せざるを得ませんでしたが、各事業所周辺の清掃を行うなど地域とのつながりの維持継続に努めています。

今後も、事業所のあるそれぞれの地域での課題について、新日本理化グループのリソースを活かした活動に取り組み、地域社会と継続的に交流して共存していくとともに、持続可能な社会の実現を目指していきます。

Governance

企業統治

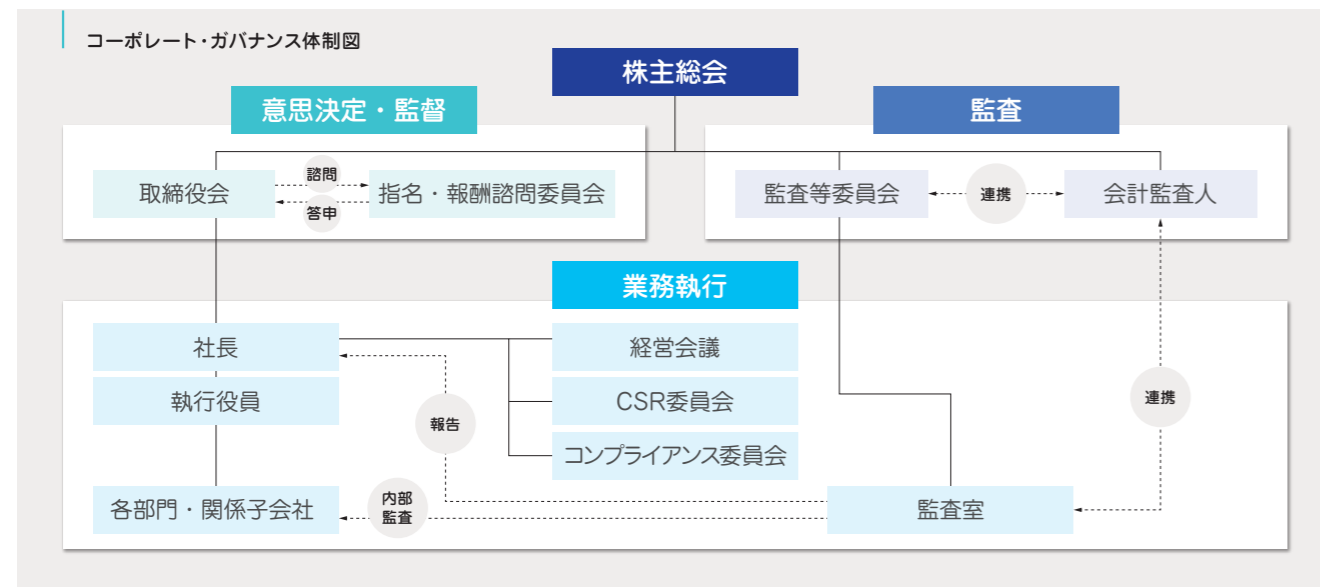
コーポレート・ガバナンスの考え方

当社は、効率的かつ健全な企業経営のもとに企業価値の向上を目指す化学素材メーカーとして、広く社会から信頼される企業となるため、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要課題と位置づけています。

また、コーポレート・ガバナンスの強化を図る上での具体的な方向性を示すものとして、「コーポレート・ガバナンス基本方針」を制定し、適宜見直しを図っています。

※「コーポレート・ガバナンス基本方針」は当社Webサイトよりご覧いただけます。

コーポレート・ガバナンスの体制



各機関および委員会の役割・機能

●取締役会

取締役会は、全取締役7名のうち5名を社外取締役としています。社外取締役には、企業経営の経験や財務・会計に関する専門知識を有する方、法律の専門家など、多様なバックグラウンドを持つ方々に就任いただいております。取締役会において多角的な視点から議論を行うことができる体制を確保しています。

取締役会は、原則毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営の重要事項について決定を行うとともに、業務執行取締役および執行役員の職務の執行を監督しています。

●指名・報酬諮問委員会

取締役会の諮問機関として、社外取締役5名で構成する指名・報酬諮問委員会を設置しています。取締役会は、取締役等の選解任および報酬等について、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ決定することとしています。

●監査等委員会

監査等委員会は、社外取締役3名で構成しており、うち2名は財務・会計に関する知見を有する方、1名は弁護士の方に就任いただいております。常勤の監査等委員は、取締役会および経営会議その他の重要な会議に出席し、経営の基本方針や重要事項の決定、業務執行取締役による職務執行の状況について実効的な監査を行っています。また、業務執行取締役からの独立性を確保された監査室の従業員が監査等委員会の職務を補助しています。

●会計監査人

当社は会計監査人として、EY新日本有限責任監査法人を選任しています。会計監査人は、監査計画に従い、中間・期末および期中においても適宜、法令に基づく適正な会計監査を行っています。また、監査等委員会との間で随時、監査情報の交換を行うなど連携を図っています。

●経営会議

取締役および執行役員を中心に構成し、業務執行に関する具体的な事項の決定および取締役会決議事項の事前審議を行っています。

●CSR委員会

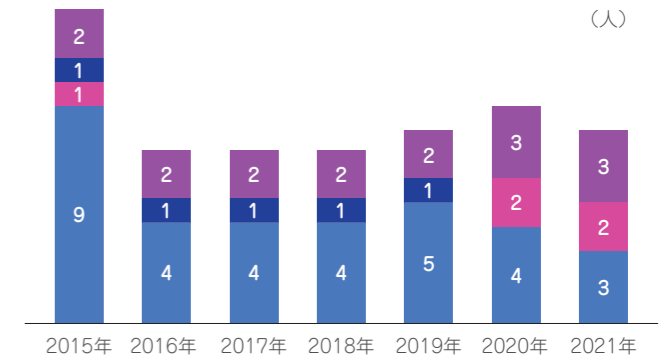
執行役員および国内連結子会社の社長を中心に構成し、当社グループのCSR経営の推進・強化を担っています。

●コンプライアンス委員会

執行役員および国内連結子会社の社長を中心に構成し、内部通報制度の運用・改善を含むコンプライアンス施策の推進を担っています。

ガバナンス強化のあゆみ

当社は、2016年に監査等委員会設置会社に移行し、社外取締役比率を4分の1以上としました。さらに2019年には指名・報酬諮問委員会を設置し、翌2020年には社外取締役比率を過半数とするなど、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでまいりました。取締役会の実効性評価(年1回実施)の結果も踏まえ、引き続き経営の透明性向上に努めてまいります。



- = 監査役・監査等委員（社外）
- = 監査役・監査等委員（社内）
- = 取締役（社外）
- = 取締役（社内）

項目	実施年
執行役員制度の導入	2014年
コーポレート・ガバナンス基本方針の策定	2015年
監査等委員会設置会社への移行	2016年
取締役会の実効性評価の開始	2017年
指名・報酬諮問委員会の設置	2019年

指名・報酬諮問委員会

当社は、取締役会の意思決定プロセスの客観性・透明性を強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。本委員会は社外取締役5名で構成しており、2021年度には委員会を3回開催の上、以下の審議を行いました。

2021年度における指名・報酬諮問委員会の主な活動状況

指名に関する事項	審議内容
取締役候補者に関する審議	
執行役員制度の改定に関する審議	
取締役候補者に関する審議	
執行役員の評価に関する審議	

報酬に関する事項	審議内容
当事業年度の取締役の個人別の報酬に関する審議	
当事業年度の執行役員の個人別の固定報酬に関する審議	
次期事業年度の執行役員の個人別の評価型報酬に関する審議	

取締役の報酬

当社は、取締役報酬の決定方針について、次のとおり決議しています。なお、本方針の改定にあたっては、指名・報酬諮問委員会に原案を諮問し、その答申内容を踏まえて取締役会で決議するものとしています。

取締役（監査等委員および社外取締役を除く）の報酬

基本報酬のみとしています。基本報酬は、取締役としての役割や役位に応じた年額の基準額を12ヶ月で按分した月額の金額を毎月支給することとしています。ただし、会社業績の著しい悪化等により、基本報酬の基準額を支給することが妥当でないと判断する場合には、報酬の減額を行うこととしています。なお、業績連動型賞与については、業績指標の選定や報酬額の算定方法を含め、導入に向けた検討を重ねてまいります。

監査等委員および社外取締役の報酬

役割と独立性の観点から、その役割等に応じて設定された基本報酬のみとし、それを12ヶ月で按分した月額の金額を毎月支給することとしています。

2021年度における取締役報酬の総額

対象となる役員	報酬等の総額（百万円）	対象となる役員の員数（名）
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	115 (14)	6 (2)
取締役（監査等委員） （うち社外取締役）	30 (30)	3 (3)

取締役紹介 (2022年6月29日現在)

 <p>代表取締役 会長執行役員 藤本 万太郎</p> <p>1975年4月 当社入社 1998年6月 当社オレオ販売部長 2002年6月 当社経営企画部長 2003年6月 当社取締役管理本部長 2004年6月 当社代表取締役社長 2016年6月 当社代表取締役社長執行役員 2020年6月 当社代表取締役会長執行役員 2022年4月 当社代表取締役会長執行役員 生産本部長(現任)</p>	 <p>代表取締役 社長執行役員 三浦 芳樹</p> <p>1978年4月 豊田通商(株)入社 2001年7月 豊田通商オーストラレーシア社長 2004年4月 豊田通商アメリカ副社長 2008年6月 豊田通商(株)執行役員 2012年6月 同社常務取締役 2015年4月 同社専務取締役 2017年6月 同社専務執行役員 2019年6月 当社取締役 常務執行役員 営業部門担当 2020年6月 当社代表取締役 社長執行役員 2022年4月 当社代表取締役 社長執行役員 研究開発本部長兼新事業企画室長(現任)</p>	 <p>社外取締役 清水 順三</p> <p>1970年4月 トヨタ自動車販売(株) (現トヨタ自動車(株))入社 1996年1月 Toyota Motor Corporation Australia Ltd. 出向(部長職) 2001年6月 豊田通商(株)取締役 2004年6月 同社専務取締役 2005年6月 同社代表取締役社長 2007年6月 三洋化成工業(株)社外監査役 2012年6月 豊田通商(株)代表取締役会長 2013年6月 名港海運(株)社外取締役 2015年6月 豊田通商(株)相談役 2020年6月 当社社外取締役(現任)</p>	 <p>社外取締役 松本 恵司</p> <p>1971年3月 ハウス食品工業(株) (現ハウス食品グループ本社(株))入社 1998年6月 同社取締役 2012年4月 同社代表取締役 2013年10月 同社代表取締役専務 2015年3月 (株)ヴォークス・トレーディング 取締役会長 2018年4月 ハウスフーズホールディング USA社取締役 2022年6月 当社社外取締役(現任)</p>
 <p>社外取締役 監査等委員(常勤) 中川 真二</p> <p>1984年4月 (株)大和銀行 (現(株)りそな銀行) 入行 2003年1月 同行長吉支店長 2009年6月 同行船場エリア 営業第一部長 2012年4月 同行京都滋賀営業本部長 2016年8月 第一生命保険(株) 大阪法人営業部 部長 2020年6月 当社常勤監査等委員である 取締役(現任)</p>	 <p>社外取締役 監査等委員 織田 貴昭</p> <p>1988年4月 弁護士登録 三宅合同法律事務所 (現弁護士法人三宅法律事務所) 入所 1995年1月 同事務所パートナー就任 (現任) 2011年6月 当社社外監査役 2014年6月 (株)ダスキン社外監査役 2016年6月 当社監査等委員である 取締役(現任)</p>	 <p>社外取締役 監査等委員 竹林 満浩</p> <p>1996年10月 青山監査法人入所 2000年7月 公認会計士登録 2006年9月 竹林公認会計士事務所開設 2007年11月 (株)プロアクティブ設立、 代表取締役社長就任(現任) 2009年3月 サイレックス・テクノロジー(株) 社外取締役 2016年6月 (株)メタルアート 社外取締役(現任) 2020年6月 当社監査等委員である 取締役(現任)</p>	

取締役会の実効性評価

当社は、毎年、取締役会の実効性の評価を行うことで、取締役会機能の向上を図っています。第6回目は2021年度開催の取締役会を対象に、各取締役にアンケート調査を実施の上、その結果を踏まえ取締役会で議論しました。

<取締役会の実効性評価結果> 対象：2021年度開催の取締役会

評価項目	評価の概要
取締役会の構成	取締役の過半数を社外取締役としていること、また、多様なバックグラウンドを有する方々を社外取締役として選任していることから、多角的かつ深い議論を行うことが可能となっている。ただし、女性取締役が不在であり、会社全体の多様化を進めるためにも女性取締役候補者の育成・選任を急ぐべきである。
取締役会の運営	開催頻度や報告内容は概ね適切である。ただし、取締役会に付議される事項は執行部門から上程される個別事案が多いため、今後は執行側への委任を進め、取締役会はより中長期かつ大局的な議論を行うべきである。
取締役会での議論	各取締役の多様なバックボーンを活かした多角的な議論が行われている。また、社外取締役も積極的に意見を述べることのできる環境が確保されている。今後は経営の方向性についてより活発な議論がなされることが望まれる。
社外取締役への情報提供	取締役会付議事項にかかる事前説明および情報提供は概ね適切に行われているが、当社グループが抱えるリスクや課題、業界動向に関するより広範囲の情報の提供について改善する余地がある。

取締役会のスキル・マトリックス (2022年6月29日現在)

当社は、2025年度までの中期経営計画において、「環境・社会・人(命)に関わる課題に果敢にチャレンジし、価値創造企業を目指すこと」および「情報・通信/モビリティ/ライフサイエンス/環境ソリューションの4領域に経営資源を集中し、成長戦略を実現すること」の2点を基本コンセプトとして掲げています。

本計画の達成に向け、現時点で当社の取締役が保有すべきスキルを①企業経営、②国際経験、③財務会計、④法務、⑤ESG、⑥IT・デジタル、⑦研究開発の7分野と定義し、これらを満たす方を取締役候補者として指名することとしています。

当社が特に期待する分野

氏名	当社における地位	意思決定スキル		監督スキル		経営ビジョン		
		企業経営	国際経験	財務会計	法務	ESG	IT・デジタル	研究開発
藤本 万太郎	代表取締役 会長執行役員	●		●	●	●		●
三浦 芳樹	代表取締役 社長執行役員	●	●	●	●	●	●	●
清水 順三	社外取締役	●	●			●		
松本 恵司	社外取締役	●		●	●	●		
中川 真二	社外取締役 監査等委員(常勤)			●	●		●	
織田 貴昭	社外取締役 監査等委員				●			
竹林 満浩	社外取締役 監査等委員		●	●				

コンプライアンス

当社は、経営理念・CSR方針のもと、当社グループの役員・従業員が企業活動を行う上で遵守すべき規範を「行動規範」として定め、コンプライアンスの徹底に努めています。

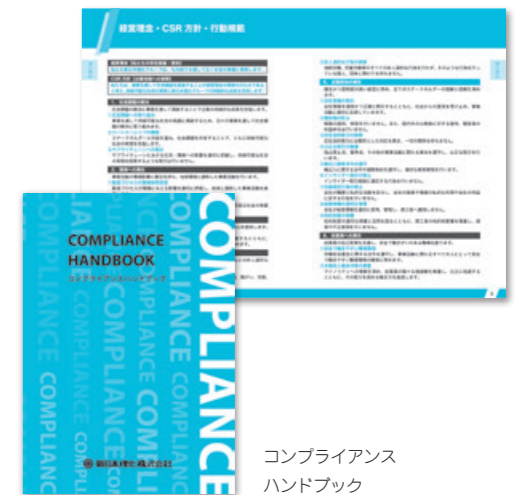
行動規範を分かりやすく解説するハンドブックを配布し研修を行うなど、その周知・浸透を図ることで、コンプライアンスに関する問題の未然防止・早期是正に取り組んでいます。

内部通報制度

法令や社内規程に違反する行為、その他コンプライアンス上問題のある行為などに関して、当社グループの役員・従業員からの通報・相談に対応するため、内部通報制度を設けています。

内部通報窓口は、常勤監査等委員および内部監査部門が担うものとしており、執行部門からの独立性を確保しています。

また、公益通報者保護法の趣旨に則り、窓口への通報・相談者に対して、通報・相談したことにより不利益な取扱いが行われることのないよう、社内規程に明記の上、その遵守を徹底しています。



コンプライアンス
ハンドブック

グループ会社の取り組み

アルベス株式会社

当社は、商社機能とメーカー機能を持ち合わせた会社です。新日本理化グループの一員として、CO₂削減や地球にやさしい環境対応製品の提案および販売を通してより良い社会へ貢献するとともに、信頼を獲得してまいります。併せて、社員がわくわくする職場環境づくりを進めてまいります。



わたしたちのESG活動

- RSPOへの対応**
 2020年9月1日付でRSPOディストリビューターライセンスを取得しました。これによりRSPO対象製品を供給販売できるようになりました。
- 環境負荷物質対応**
 劇毒物やPRTR対象化学物質への法対応、また当該物質を含まない製品開発に取り組んでいます。
- その他**
 リサイクル原料、天然素材原料を使用したエコ対応製品およびエネルギーコスト低減となる製品の提案と販売に取り組んでいます。また、人の命を守るためのウイルス・菌・カビ等に対応した抗菌剤の提案と販売に取り組んでいます。

日新理化株式会社

当社は新日本理化のグループ会社として、可塑剤、脂肪酸、界面活性剤の生産に携わっています。製造に特化した会社であることから、お客様に安全・安心を提供できる“ものづくり”を追求し、CSRに取り組んでまいります。



わたしたちのESG活動

- 環境負荷低減への取り組み**
 界面活性剤生産設備において、難分解性で環境中に残留しやすく発がん性が疑われているジオキサンを除去し、付帯設備でジオキサンの処理まで行い環境改善に貢献しています。また、不調によりトラブルが多発し産業廃棄物が増加していた設備の更新を行うことで、従来よりも産業廃棄物の発生量を抑制することができました。
- CO₂排出量削減への取り組み**
 工場全体でのCO₂排出量削減への取り組みとして、電力の再生可能エネルギー化を進めています。2022年度には調達する電力の全てが再生可能エネルギーとなる予定です。

日東化成工業株式会社

当社は、金属石鹸・PVC用安定剤・各種粉体加工品を製造・販売しています。こうした製品は直接皆さまの目に触れることは少ないのですが、日用品・医薬品からインフラに至るまで、世の中の快適な暮らしに貢献しています。私たちは社会的責任を果たし続けるため、製品改良および生産性向上に励むとともに、資源消費量の抑制・副生物の削減および有効利用に向け弛まぬ努力を続けてまいります。



わたしたちのESG活動

- プラスチック循環型社会への貢献**
 当社は添加剤メーカーとして、回収された廃プラスチックの再生加工(マテリアルリサイクル)に携わる企業と協力し、プラスチック循環型社会の一翼を担っています。具体的には、添加剤によって廃プラスチックの再加工を補助し不良品の抑制、また製品外観や機能改善により再生プラスチック製品の流通促進などに貢献しています。2021年度にはプラスチックリサイクル用途の添加剤を年間640t販売し、プラスチック約62,000tの再利用につなりました。

CORPORATE PROFILE

会社概要

会社概要(2022年3月31日現在)

会社名	新日本理化株式会社
本社所在地	大阪市中央区備後町二丁目1番8号 備後町野村ビル
設立	1919(大正8)年11月10日
資本金	56億6千万円
従業員数	433名(連結)
営業所	大阪(本社)、東京
工場	京都、徳島、川崎、堺
研究所	京都

重要な子会社および関連会社(2022年3月31日現在)

- <連結子会社>**日新理化株式会社/アルベス株式会社
 日東化成工業株式会社/NJC Korea Co.,Ltd.
- <持分法適用会社>**Emery Oleochemicals Rika (M) Sdn.Bhd.
 台湾新日化股份有限公司

※ 2022年4月29日付で、当社の持分法適用会社であるEmery Oleochemicals Rika (M) Sdn.Bhd.は、商号をEdenor Oleochemicals Rika (M) Sdn.Bhd.に変更しております。

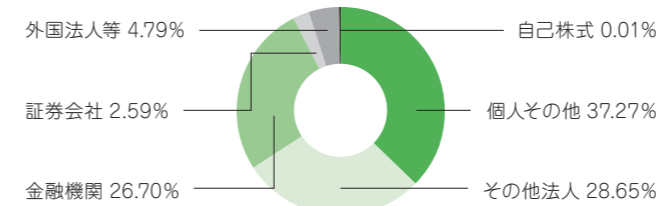
STOCK INFORMATION

株式の情報

会社の株式に関する事項(2022年3月31日現在)

発行可能株式総数	150,000,000株
発行済株式の総数	37,286,906株 (うち自己株式2,605株)
株主数	11,697名

■ 株式分布状況(所有者別)



■ 大株主(上位10名)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,578,700	9.60
株式会社りそな銀行	1,861,533	4.99
株式会社日本カストディ銀行(信託口4)	1,260,600	3.38
フクダ電子株式会社	1,199,000	3.22
日油株式会社	922,875	2.48
野村貿易株式会社	850,100	2.28
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	845,375	2.27
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	834,100	2.24
株式会社西日本シティ銀行	833,300	2.24
ダイソークミカル株式会社	758,900	2.04

(注)持株比率は自己株式(2,605株)を控除して算出しています。

編集後記

ESG事務局は、E/S/G活動のそれぞれを統括するメンバー3名と事務局長・副局長の5名で構成しています。

環境品質保証室(E)、人事総務部(S)、経営企画部(G)より選抜された統括メンバーは、当社グループのESG活動を推進するため、周知・啓発や課題の抽出・改善、取り組みの取りまとめなどの活動を意欲的に行っています。

今回、私たちはステークホルダーの皆様当社のCSRをお伝えすべく、初めてのCSR報告書「CSR報告書2022」を発行いたしました。発行にあたり、当社グループのCSRに対する姿勢、取り組み、これから目指すところをお伝えできるように心がけました。読者の皆様からの忌憚のないご意見を頂戴し、より分かりやすくお伝えできるよう、内容の充実を図ってまいります。



ESG事務局

お問い合わせ先

新日本理化株式会社 経営企画部

TEL:06-6202-0621

<https://www.nj-chem.co.jp/>

