

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。

2023年度CSR目標

ESG活動が業績に直結していることを自覚する

スピード!やり切る!全員参加!

	関連するSDGs	重要課題	アプローチ	中期目標(2025年度)	2023年度実行計画	2022年度実績	
環境 E	7 気候変動に具体的な対策を 9 産業と資源効率の改善をすすめる 12 つくばる責任 13 気候変動に具体的な対策を	カーボンニュートラルの実現	CO ₂ 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	— エネルギー使用状況を根本から把握し、ムダ・ムラを排除	電力の再生可能エネルギー化率44% CO ₂ 排出量26.5%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	石化由来原料からバイオマス原料へ置換するための検討および研究開発の推進	バイオマス由来エステル油の探求および用途開拓 バイオマス原料の調査および評価の実施	
		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	一部の灯油燃料の熱媒ボイラーを都市ガス利用へ変換	高濃度排水処理方法の改善により、一部高濃度排水を低濃度化	
			廃棄物の削減	(検討中)	廃棄物削減に向けた製造プロセスの見直し	排水設備の有効利用により廃棄物量を削減	
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	環境負荷低減製品の開発	バイオマス可塑剤の販売促進 / RSPO認証品の販売促進 / 環境負荷低減に繋がる製品の開発	バイオマス可塑剤のユーザー評価の開始 RSPO認証品の販売促進		
社会 S	5 ジェンダー平等を達成しよう 8 働きがいも経済成長も 12 つくばる責任 13 気候変動に具体的な対策を	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	コンプライアンスクイズの定期配信によるコンプライアンス教育	
			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	内部通報制度ポスターの掲示 / 各種相談窓口への相談に適切に対応	
		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	新人事制度に適した昇格審査基準へ更新	挑戦型人材に軸足を置いた人事評価制度へ刷新 全評価者を対象に評価者研修を実施	
			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	選択型研修の受講者数向上のアプローチ / 生産に特化した育成教育の実施 / 次世代リーダーに向けた人材育成	選択型研修制度の新規導入 / 生産に特化した育成教育の実施 / 選抜型研修による次世代リーダーの育成	
			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	中途採用割合40.6%	
			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比率4.7%	
		安全で働きやすい職場づくり	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% / 再検査受診率80.0% / 健康セミナー実施(睡眠、女性の健康、メンタルヘルス)
				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	保健指導による保健指導面談の実施 / 健康に関する社内相談窓口の開設 / 計画的なメンタルヘルス面談の実施	
				喫煙者率20%以下	喫煙の推進および支援	年2回の禁煙デーを定め、禁煙の呼びかけを実施 / 保健師の禁煙支援を実施 / 喫煙者率20.3%	
				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以上) (入社7年目以上の取得目標:10日以上)
		サブライチェーンマネジメント	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	2Sの徹底により、職場の異常を早期に発見し、正常な状態の維持に努める	2Sの徹底により、職場の異常を早期に発見し、正常な状態の維持に努める	トラブル発生件数30件(前年度比6件減)
				安全教育の実施1回以上/年	安全衛生・保安教育の実施 作業前のKY活動の徹底	安全衛生・保安教育の実施 作業前のKY活動の徹底	安全推進室による各工場でのKY活動指導を実施 / 労働安全衛生法改正の社内周知のためWeb説明会を実施 / 各事業所で防災訓練を実施
ワークライフバランスの推進	男性育休取得率100%		育休取得に対する職場理解を促す啓発活動の実施 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	育休取得に対する職場理解を促す啓発活動の実施 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42.9%		
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、「仕事にやりがいを感じている」と回答する人の割合80%以上		改善提案応募1件以上/人 ワークエンゲージメント観測の継続	改善提案応募1件以上/人 ワークエンゲージメント観測の継続	改善提案応募515件/年、1.3件/人(グループ会社含む) エンゲージメントの定点観測を開始 「仕事にやりがいを感じている」と回答した人の割合74.7%		
地域活性化への貢献	CSR調達の推進	CSR調達の構築	CSR調達の方針を明示し、サプライヤーへ展開 ホワイト物流の推進	CSR調達の方針を明示し、サプライヤーへ展開 ホワイト物流の推進	ホワイト物流の推進		
	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	サプライチェーンリスク調査/原料の複数購買化の推進	サプライチェーンリスク調査 / 原料の複数購買化の推進		
企業統治 G	12 つくばる責任 16 透明性と説明責任を高める	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	機関投資家の要請によるIR面談の実施3件	
			開示情報の充実	統合報告書の発行	Web決算説明会の実施 / CSR報告書の内容の充実	Web決算説明会の実施(2回/年) / CSR報告書2022の発行	
		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	リスク管理の見直し	コンプライアンス委員会の開催(1回/年)	
			取締役会の実効性の向上	取締役会の実効性の評価を通じたPDCAサイクルの確立	取締役会の実効性の評価アンケートの実施による取締役会機能の向上	取締役会の実効性の評価アンケートを実施し、その内容について取締役会で議論	
迅速果断な意思決定を支えるガバナンスの構築	役員報酬制度の見直し	企業価値向上に資するインセンティブ報酬の導入	指名・報酬諮問委員会の開催	指名・報酬諮問委員会開催実績5回			