

社会

人権方針と基本的な考え方

当社グループは、企業理念で掲げる「信用維持を第一に新しい価値の創造を通じて社会に貢献する」という考えのもと、サステナビリティ基本方針に基づき、「ソーダニッカグループ人権方針」を定め、当社グループが展開する事業活動の中で影響を受ける全ての関係者の人権を尊重する責任を果たすよう努力します。「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「児童の権利に関する条約」など、人権に関する国際規範を支持・尊重し、「ビジネスと人権に関する指導原則（国連）」に基づいた人権尊重の取り組みを推進します。

※「ソーダニッカグループ人権方針」について、詳しくはWEBサイトをご参照ください。

WEB https://www.sodanikka.co.jp/sustainability/human_rights_policy.html

人財戦略

「『攻』への意識改革の実現」「戦略実現のための人財ポートフォリオの実現」「ダイバーシティの実現」の3つを人財戦略の軸とし、その実現のための3つのバリューとそれに呼応した人財像を設定しました。それを踏まえた人事政策により多様な人財が活躍できる職場づくりを推進しています。



■3つのバリュー

1つ目は、信用を勝ち取るために自ら動く。当社は従業員一人ひとりの信用力を基盤とし、顧客と地域社会を繋ぎ商売を続けてきました。目まぐるしい環境変化の中でも好奇心を忘れずに果敢に動き、信用を後世に繋いでいきます。

2つ目は、強みを磨き学び続け業績に貢献する。当社が成長するためには、各人が強みを磨き続け、多様な価値観を取り入れながら高度な専門性を修得し、現場で発揮することが求められます。

3つ目は、常識を疑い革新し挑戦する。英知を結集し、失敗を恐れず新たな価値を創造し続けます。

■バリューと呼応した人財像

当社が求める人財は、バリューと呼応し「顧客と社会が抱える課題の解決に貢献できる企業に進化するために自ら考え行動を起こせる人財」「高度な専門性を修得し多様な価値観を取り入れ、融合しながら新たな価値を生み出し業績に貢献できる人財」「前例にとらわれず新たな価値をつくり、多様な価値観を受け入れ組み合わせることができる人財」です。

■バリューと人財像を踏まえた人事政策

求める人財像に向けた人事政策として「評価制度の見直し・再構築」「風土づくりと教育・育成制度の設計」「採用基準・採用手法の見直し」を行っており、積極的にリソースを投入しています。

評価制度においては、各部署で年に1度、上長と部下が評価面談を実施し、仕事状況や能力・キャリア開発のフィードバックを行うことで、社員の成長を後押しします。また、人事グループでは年に1度、社員と面談し、希望キャリアや今後伸ばしたい能力を把握し、社員の挑戦を後押しできる体制を構築しています。

風土づくりとしては、3つのバリューについてのポスターを作成・掲示し、社員全員への浸透を図っています。また、テレワーク・フレックス制度の運用を見直し、全社的に出社を推奨する方針に転換しました。これに伴い、オフィスレイアウト変更によるグループアドレスの導入により、コミュニケーションの活性化を促進しています。

教育・育成制度については、階層や目的別に様々な研修を実施しています。例えば、部店長は「組織づくり、部下との対話」、営業職主任は「思考力」、2～3年目社員は「クリティカルシンキング」をテーマに研修。e-ラーニングによるコンプライアンス研修も行っています。さらに、公的資格の受験や講習、外国語学校の費用補助など、自己啓発も支援しています。多様性実現に向けた採用手法も見直しており、2024年度は即戦力人財として中途採用を実施し4名が入社しました。2025年3月卒業の女性採用比率は目標の40%に対し42.9%となりました。

人財育成のKPI	2024年度	2026年度目標
毒劇物取扱者資格保有数（総合職）	72%	80%
e-ラーニングの受講者割合	99%	100%
eco検定 [®] 取得数（総合職）	53%	70%

女性活躍とダイバーシティの推進

当社グループは、人財の多様化と育成が中長期的な企業価値向上に繋がるものと考え、性別・年齢・国籍・障がいなどにかかわらず、当社グループの事業推進に必要な人財を積極的に採用・登用しています。また、女性の活躍向上のため、新卒採用時の女性の採用比率40%以上、管理職に占める女性比率5%以上を目標としています。

ジェンダーダイバーシティの面では、女性総合職採用に加え、一般職から総合職への職種転換制度の実施、育休取得者の時短期間の延長など働きやすい職場環境の整備に取り組みしました。その結果、全社員における女性比率は2025年3月末現在で30.3%(88名)となりました。女性総合職は2025年3月末現在で29名となり、2019年4月(9名)から20名増員し、女性管理職は4名です。なお、当社グループは同一労働・同一賃金を遵守し、ジェンダー間での賃金格差の是正に努めています。

また、当社グループは、社員がより充実した生活を送ることができるよう、福利厚生として様々な制度を用意しています。

■従業員持株会

社員の中長期的な資産形成を支援するため、従業員持株会を設置しています。会員は毎月一定額を拠出して株式を共同購入。拠出額に応じて持ち分を配分しています。

■健康経営への取り組み

社員の健康保持増進のため、健康保険組合が推奨する健康優良企業認定制度「銀の認定」を2024年12月に取得しました。健康診断受診率100%を目標として、2024年度より人間ドックの受診料を全額会社負担。血圧計を全店に配布しました。健康サポートアプリと連携した自販機を試験的に導入しました。

■子育て両立支援

仕事と育児の両立のため、産休・育休から復職する際は勤務希望などの個別相談を行い、スムーズな復帰をサポートしています。また、男性の育児休業取得も促進しています。

多様性推進のKPI		2024年度
管理職に占める女性労働者の割合		5.3%
労働者の男女の賃金差異	全労働者	66.7%
	正規雇用労働者	66.7%
	パート・有期労働者	65.1%
育児休業取得率の状況	女性	100%(5人)
	男性	28.57%(2人)
	合計	58.33%(7人)

労働安全衛生

当社グループは、グループ事業に携わる全ての人々が健康で安全に業務を遂行することが事業の重要基盤であると考えます。労働安全衛生体制を推進し、快適な職場環境づくりに継続的に取り組んでいます。

当社グループの労働安全衛生は、安全衛生委員会が管理しています。同委員会は月1回開催され、「安全衛生委員会規程」に基づき、従業員の健康や化学品を扱う企業としての安全な労働体制について、定期的に話し合っています。

化学品を取り扱うケミカルセンターの労働安全衛生の状況は、年に1度ソーダニッカ本社に報告されます。2024年の労働災害は0件でした。

グループ会社のうち、工場設備を保有する日本包装の労働安全衛生の状況については、毎年7月に安全週間、10月に労働衛生週間を実施し、労働安全衛生の勉強会を行うなど、社員の

意識向上に努めています。2024年は安全週間に工場内での転倒事故のリスクについての講和とセルフチェック、ストレッチの重要性の説明を実施しました。工場内に啓発表示する安全標語の募集及び上位者への表彰を行い、日本包装社員全員(100%)が受講しました。

情報セキュリティ

当社グループは事業活動において、情報化及びネットワーク化を推進しています。経営資源としての情報資産は年々増加します。これらを厳正に管理し、あらゆるステークホルダーの信頼に応えるとともに、当社の継続的、安定的な事業活動に資することを経営の重要課題の一つと位置付けています。

当社は「情報セキュリティ基本方針」を策定し、社員の情報セキュリティ意識の向上を図るとともに、リスク管理体制を整備し推進しています。情報セキュリティ管理は、情報システム部門が技術的な対策・管理をしています。また、年に1度、IT監査を受けてシステム運用に問題がないことを担保しています。2024年度も情報漏洩に関する事故は発生していません。

サステナブル調達

当社グループは、取引先に対し公平な競争機会を設け、公正に選定します。また、環境や社会に配慮した調達により、持続可能な社会の実現を目指します。

事業活動において人権を尊重し、強制労働や児童労働を認めず、あらゆる差別を許容しません。また、国際規範や事業を行う国や地域の法令を遵守し、労働者の権利を尊重します。温室効果ガス(GHG)排出量の削減や生物多様性の保全に配慮し、取引先の皆さまと協力して地球環境の保全に努めます。

また、当社は2024年3月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。サプライチェーンの取引先の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築していきます。



RSPOの加盟とEcoVadisへの対応

当社グループは、持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)の準会員です。パーム油の調達においては、RSPOの「サプライチェーン準会員行動規範」のもと、「『持続可能なパーム油』の生産、公達及び仕様を支持し、推進し、それに向けた作業を行うこと」の達成を推進します。

また、当社自ら持続可能な社会実現に向けて行動すべく、サプライチェーン全体のサステナビリティの改善・向上を目的とした国際的なサステナビリティ評価機関EcoVadis質問書に回答しています。