

社会

人権方針と基本的な考え方

当社グループは、企業理念に掲げる「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、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めています。

当社グループは、「国際人権章典」やILO「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、「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、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権尊重の取り組みを推進します。具体的には、同原則に沿って人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築に取り組み、事業活動及びバリューチェーン上で人権への負の影響の特定・防止・軽減に努めるとともに、負の影響が生じた場合には適切な手続きを通じて是正に取り組みます。併せて、本方針を実効的に運用するため、役員及び従業員への教育・研修を継続的に実施してまいります。

※ソーダニッカグループ人権方針についてはWEBサイトをご覧ください。
https://www.sodanikka.co.jp/sustainability/human_rights_policy.html

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ました。その結果、全社員における女性比率は2026年3月末現在で32.2%(97名)となりました。女性総合職は2026年3月末現在で26名となり、2019年4月(9名)から17名増員し、女性管理職は2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に、福利厚生として様々な制度を用意しています。

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。2025年度に東京薬業健康保険組合へ健康企業宣言実施結果レポートを提出し、認定の更新を受けました。

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。2025年度からはオプション検査(単科健診)の一部(「子宮頸がん検診」「乳がん」他5項目)を会社負担にしました。

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。

2025年の育児・介護休業法の改正に伴い、育児休業規程に「柔軟な働き方を実現するための措置」を追加しました。3歳から小学校就学までの子を養育する従業員は「短時間勤務」「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤)」を申請できるようにしました。

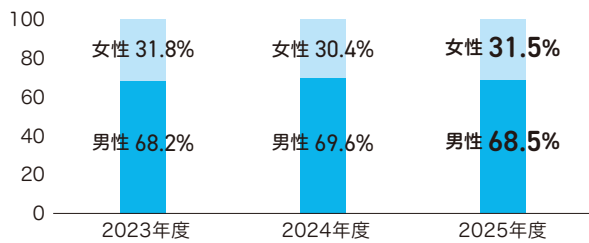
ストレスチェック

2025年度より健康経営やエンゲージメントの観点から、ストレスチェックの項目を57問から80問へ増設しました。

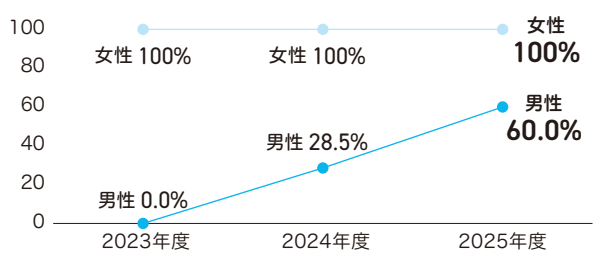
個人のストレス反応だけでなく「働きがい(ワークエンゲージメント)」「ハラスメント」「上司のマネジメント」「人事評価」を測定可能にし、これまでの設問数では把握しにくい組織ごとのストレス要因をより詳細に分析できるようにしました。

多様性推進のKPI		2025年度
管理職に占める女性労働者の割合		2.9%
労働者の 男女の賃金差異	全労働者	65.6%
	正規雇用労働者	67.1%
	パート・有期労働者	52.4%

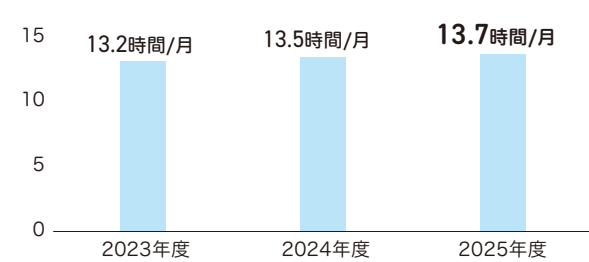
【従業員の女性比率(連結)】



【育児休業の取得率】



【従業員の平均残業時間】



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。2025年度の労働災害は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。全社員を対象として外部講師によるハラスメント講習も実施し、各工程責任者への職長教育も受講完了率100%となりました。前年度同様、工場内に啓発表示する安全標語の募集・投票を行い、上位者を表彰するなど、安全衛生啓発活動を進めています。

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)排出量を削減し、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、調達及び使用を支持し、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の質問書に回答しています。

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。2025年度も情報漏洩に関する事故は発生していません。

社会・地域への貢献

本社では、お昼休みの時間帯に東京都中央区の「まちかどクリーンデー」に4回、本社前の中央通り「はな街道」の「クリーンウォーク」に3回参加し、清掃活動を行っています。各事業所でも清掃ボランティアなどの環境保全活動を行っています。2025年度の活動は以下の通りです。



本社 はな街道
(2025年12月18日)

【2025年度の地域慈善活動】

部署	内容	回数
本社	まちかどクリーンデー(中央区)	4
本社	はな街道 クリーンウォーク	3
札幌支店	清掃ボランティア	1
釧路ケミカルセンター	海の日海岸清掃活動	1
七ヶ浜ケミカルセンター	近隣他社と合同清掃活動	1
仙台支店	清掃ボランティア	1
宇部営業所	清掃ボランティア	1
静岡支店	清掃ボランティア	1
名古屋支店	清掃ボランティア	1
関西支社	大阪マラソン“クリーンUP”作戦	1
大野ケミカルセンター	大野漁協一斉海浜清掃活動 海の日	1
四国支店	清掃ボランティア	1
福岡支店	清掃ボランティア	1