

三好化成グループ 社会方針

2026年3月 - バージョン 1
方針策定: SDPI*

目的

三好化成グループは、事業活動を行う国や地域の労働および人権に関する法律・規則を遵守して事業を行います。法令遵守にとどまらず、公平性、尊厳、機会均等の原則に則り、事業活動およびバリューチェーン全体を通じてそれぞれの地域における人権を尊重し、擁護することに取り組みます。

私たちは、従業員、サプライヤー、取引先、地域社会などのステークホルダーと連携し、人権に対する潜在的なマイナスの影響を予防または緩和することを目的として、合理的な期間内に測定可能な行動を通じて、労働慣行と人権パフォーマンスの強化、監視、改善に取り組みます。緩和策が十分な改善につながらない場合は、特定されたリスクの根本原因に対処するための代替的かつ持続可能な措置の実施を検討します。

適用範囲

この方針は、三好化成グループのすべての拠点および事業活動（製造、研究開発、物流、オフィス）に適用されます。この方針の適用範囲から除外されるものではありません。

三好化成グループのすべての従業員は、サステナビリティ目標の達成において役割を担っており、各自の役割に応じた責任を果たすとともに、我々のビジネスパートナーがサステナビリティへのマイナスの影響を最小化できるよう、連携して取り組みます。この方針に記載されたコミットメントに違反した場合は、従業員に対する適切なフォローアップ措置を行う場合があります。全社員は、入社時にこの方針に記載されたコミットメントに同意し、確認するために署名します。

さらに、私たちが直接関連しないサプライチェーンの一部においてパートナーと協働する場合、この方針に定める同じ要件を適用するよう奨励します。

指針および準拠基準

2025年、三好化成グループは、自社の活動およびそのバリューチェーン全体に関連する重要課題を特定するため、ダブルマテリアリティ評価（環境・社会と企業の相互的な影響評価）を実施しました。私たちの活動は主にこれらの重要なトピックに重点を置いており、より活動への関連性が高く、効果的かつインパクトのあるものとなっています。

私たちのコミットメントは主にこの基盤に基づいて定められていますが、当社の活動と価値観に照らして適切と考えられるその他のトピックにも対応しています。

このプロセスにおいて、私たちは労働慣行と人権に関するコミットメントおよび実践を、GRI、国際労働機関（ILO）中核的条約、国連ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs、人権デューデリジェンスに重点を置く）などの主要な国際基準やフレームワーク、ならびに CSRD/ESRS やデューデリジェンス法制などの新たな規制要件と可能な限り整合させるよう努めています。

主要コミットメントと目標

この目標を達成するため、三好化成グループは以下にコミットします：



従業員の安全衛生

- すべての従業員に安全で健康的な労働環境を確保する
- リスク予防と職場のウェルビーイング（働きやすい職場環境）を醸成する

目的	目標(単位)	決着期限
安全衛生リスク評価の翌年中に是正措置を実施する	90% (措置)	毎年

事業所における労働災害ゼロを目指す

0
(災害)

毎年



事業活動における人権

- 基本的労働権を尊重し、人権侵害を容認せず、自社の事業活動におけるあらゆる形態の児童労働、強制労働、または人身売買を防止する

目的	目標(単位)	決着期限
自社の事業活動における児童労働、強制労働、または人身売買のインシデントをゼロに維持する	0 (インシデント)	毎年



労働条件と社会対話

- 適切な労働組織、適正な賃金、ワークライフバランスをすべての事業体で促進することにより、公正でバランスのとれた労働条件を確保する。
- 現地の法的枠組みを尊重し、経営者と従業員との定期的かつ透明性のある対話を促進することにより、すべてのグループ企業において各国の状況に適した建設的な労使対話を実現する。

目的	目標(単位)	決着期限
ギャップ分析の結果に基づき、従業員への生活賃金支払いを維持する	100% (労働者)	毎年
社内風土、労働条件の認識、または満足度に関する社内調査を実施する	各事業体1回(調査)	3年ごと



ダイバーシティとインクルージョン

- すべての従業員および求職者が公正に扱われ、宗教、肌の色、国籍、性別、性的指向、障害、年齢、民族、社会的地位、政治的意見などを理由として差別されないことを確保する。私たちは、組織のあらゆるレベルにおいてジェンダー平等を促進し、女性のエンパワーメントを目指します。
- 脅迫や威嚇を含む、あらゆる種類の身体的、言葉による、精神的または性的な虐待、ハラスメント、不正行為を禁止する

目的	目標(単位)	決着期限
管理職にダイバーシティとインクルージョンのリーダーシップ研修を実施する	100% (管理職)	2027
従業員に内部通報手続きに関する研修を実施する	100%(従業員)	2年ごと
内部通報が調査されることを保証する	100% (件)	毎年



キャリアマネジメントと研修

- 従業員の継続的な学習とスキル開発を促進する
- すべての従業員の研修ニーズとキャリア開発機会を特定するためのツールとして、年次業績評価を体系的に活用することを保証する
- すべての管理職のスキルを強化することにより、管理職が社内におけるダイバーシティ、インクルージョン、機会均等の主要な推進者となるよう、包括的で公正な管理職を育成する

目的	目標(単位)	決着期限
年間労働時間の一定割合を、業務スキルの向上のための研修に使用する。	1% (労働時間)	毎年
すべての従業員に対して年次業績評価を実施する	100% (従業員)	毎年



外部ステークホルダー - 下流サプライチェーン

- 販売するすべての製品の安全性とコンプライアンスを確保するために最善を尽くす。

目的	目標(単位)	決着期限
毎年、製品安全に関する事故件数ゼロを目指す	0 (インシデント)	毎年



外部ステークホルダー - 上流サプライチェーン

- 上流サプライチェーンにおける賃金慣行を評価するためにデューデリジェンスのアプローチを実施し、適正賃金の欠如に関連するリスクを特定する。
- 戦略的サプライヤーに対するデューデリジェンスおよび啓発活動を実施することにより、上流サプライチェーンにおけるあらゆる形態の児童労働、強制労働、または人身売買の防止に取り組む。その目的は、高リスク状況を特定し、基本的労働権の尊重を促進し、購入原材料に関わる社会的健全性を確保することである。

目的	目標(単位)	決着期限
戦略的サプライヤーについて、そのサプライチェーン全体における現地の生活賃金、児童労働、強制労働への遵守に関連するリスクを評価する	100% (戦略的サプライヤー)	2030

実施および見直し

人事責任者、安全衛生責任者、または各社においてこれらのテーマを担当する者が、この方針の実施に責任を負います。

この方針は2年ごと、または必要が生じた場合に速やかに見直しを行います。

三好化成グループ各社を代表して
三好化成株式会社 代表取締役社長 臼井仁