

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

労働慣行

基本的な考え方と取り組み	28
雇用と多様性	29
人材の育成	31
人事制度	33
健康に配慮した職場環境づくり	35
労働安全	38
保安防災	39

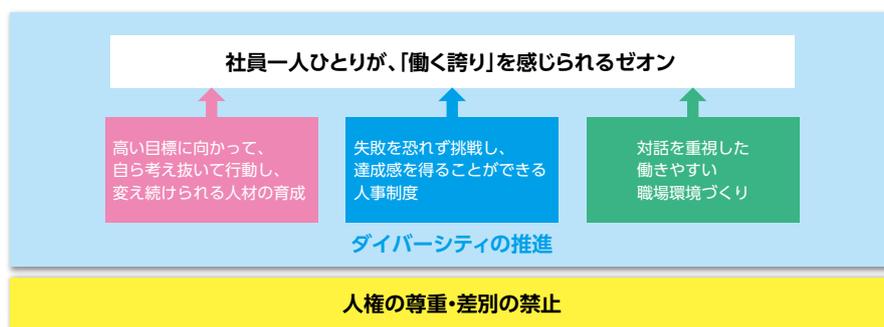
基本的な考え方と取り組み

「社員一人ひとりが、『働く誇り』を感じられるゼオン」を目指して

ゼオンは、「CSR 行動指針」に人権の尊重・差別の禁止を規定しており、性別・年齢・国籍などの属性による差別を受けることなく、多様な価値観を理解し、許容しあえる会社を目指しています。

こうした基盤のもとで、「高い目標に向かって、自ら考え抜いて行動し、変え続けられる人材の育成」、「失敗を恐れず挑戦し、達成感を得ることができる人事制度」、「対話を重視した働きやすい職場環境づくり」を通じて、社員一人ひとりが「働く誇り」を感じられるゼオンを目指しています。

※ゼオンでは、正社員およびパートタイム就業者を含む全ての労働者を「社員」と呼んでいます。



目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

雇用と多様性

ゼオングループは、ダイバーシティを尊重し、多様な人材一人ひとりの能力を如何なく発揮できる会社を目指しています。性別・年齢・国籍を問わず、さまざまなバックグラウンドを持った従業員が現在も活躍しています。

基本情報

日本ゼオン社員に関する基本情報

(単体・非正社員含まず)

	男性	女性	合計	
社員数(名)	1,429	213	1,642	
採用者数(名)	新卒 ^{※1}	52	14	66
	中途 ^{※2}	42	4	46
平均勤続年数(年)	17.2	13.6	16.7	

2021年3月31日現在(月末退職者除く)
うち外国籍社員 23名

※1 2020年4月入社者

※2 2020年4月～2021年3月入社者

採用実績

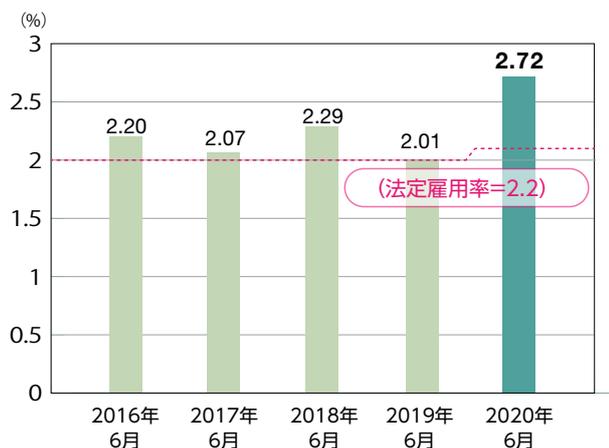
2021年度新入社員として、ゼオングループで88名(高卒・高専卒・大卒)を採用しました。

障がい者雇用

ゼオンは化学メーカーであることから、特に危険物や回転機器などを取り扱う研究所や工場では、安全に配慮しながら、今後も障がい者雇用の拡大に取り組んでいきます。

2020年12月からは、障がい者雇用の新たな取り組みとして、障がい者就労施設「ぜおんふぁーむ」を開園しています。

障がい者雇用率の推移



定年退職者の再雇用

ゼオンでは再雇用制度「マスター社員制度」を導入し、「高年齢者雇用安定法」に基づき、定年退職前に確認し、希望者全員を継続雇用しています。

エンゲージメント強化

ダイバーシティを尊重し、多様な人材一人ひとりの能力を如何なく発揮できる会社を目指して、2021年度からエンゲージメントサーベイによる定量的な把握、課題を見える化し、部門長が中心となり強化に取り組んでいます。

ボトムアップの活動の1つには「MD(ムダ取り)委員会」があります。2009年1月に女性メンバーのみで発足した同委員会は、13期目という節目を迎え活動目的を刷新しました。1期目より続くスローガン「2つのC(CSRとコストダウン)と2つのMD(ムダ取りとムードづくり)」に加え、「自分事から展開するSDGs課題の解決とエンゲージメント強化」を掲げています。2021年度(13期目)は、性別、年齢、所属企業、勤務地の枠を越えて公募選出されたメンバー17名が「社員と会社がより幸せになる働き方」「ゼオングループ全体最適と社会への影響」を意識しながら、業務効率・健康・組織文化・社会貢献への提言活動を行っています。

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

女性の活躍

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画では、女性の就業者数・管理職人数の増加を課題とし目標を策定しました。

女性の活躍はダイバーシティ推進の第一歩として位置づけており、継続就業やキャリアアップのための研修、柔軟な働き方に資する制度の拡充など、さまざまな施策を展開しています。

日本ゼオン 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

女性の継続就業及び管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2021年4月1日 ～ 2026年3月31日
2. 日本ゼオンの課題 女性就業者数を増やしたい。
3. 目標と取組内容・実施時期

- 目標 1** 採用した労働者（大学卒業以上の新規卒業者）に占める女性労働者の比率を、事務系 50% 以上、技術系 30% 以上にする。

2021 年度～ 当社ホームページの採用ページ等で女性社員の働き方・活躍に関する内容を充実化、会社説明会の実施
- 目標 2** 管理職に占める女性労働者の比率を 6% 以上にする

2021 年度～ 管理職候補となる社員に対して管理職育成研修を実施、キャリアアップへの意識啓発を含めた自己啓発支援を拡充・継続

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

人材の育成

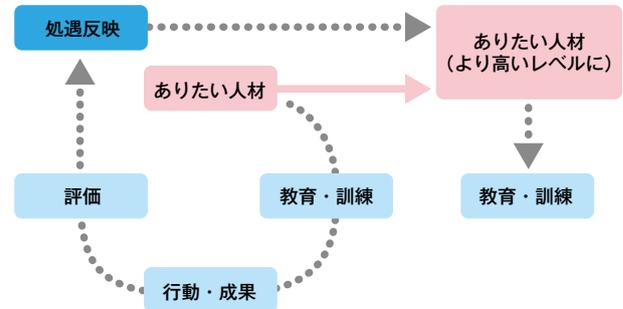
高い目標に向かって、自ら考え抜いて行動し、
変え続けられる人材の育成

人材に関する基本理念

会社は、従業員一人ひとりの能力を引き出し、育成し、活用する。

ゼオンでは、「ありたい人材」を『高い目標に向かって、自ら考え抜いて行動し、変え続けられる人材』と掲げています。各人が目標となる「ありたい人材」を描くことで、現状とのギャップを埋めていき、また日常の具体的な行動につながるように教育・訓練の仕組みを変えています。その行動を通じて達成された成果を公正に評価し、処遇反映することで、さらなる高い目標につなげることを狙っています。従業員一人ひとりが、具体的な行動により改革と改善を積み重ねることで、会社全体の現場力の向上につなげています。

人材育成のイメージ



教育・訓練の仕組み

教育・訓練については、全員を対象に経営理念の自覚や相互に協力する精神の醸成、共通知識の習得を中心とする基本教育を実施しています。また、それぞれの仕事に必要な能力を開発・向上させる職種別専門教育、さらに職場で実施するOJTなどを階層に応じて実施しています。

教育訓練体系図

階層	CSR 基本方針の徹底	マネジメントの向上			専門スキルの強化	自己啓発支援
	基本教育	職階別教育	階層別教育	選抜派遣教育	共通専門職能・専門職能部門技術伝承教育	
幹部職	CSR / コンプライアンス / 情報管理	戦略策定力 課題設定力	組織変革 メンバーの成長支援	MBA派遣 / 語学 / 海外留学 ビジネススクール派遣 考課スキル	環境安全 / 品質 / 知的財産 / 製造 研究開発 / 営業 / 管理その他	通信教育 資格取得支援 TOEIC
準幹部職		課題解決力				D&I 推進
リーダー職		問題発見力				1on1 キャリア研修 ハラスメント研修等
新入社員		問題解決力				ものづくり Z&S基本

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

研修センター「ゼオン・碧荘」

社員が「教育・訓練」に集中して資質能力の向上を図ることができるよう、1981年に研修センター「ゼオン・碧荘」を開設し、積極的に活用してきました。全国各地の社員が集まり、教育・訓練に集中するのはもちろん、講師や他の受講生と寝食を共にすることで、社内の人脈づくりにも役立っています。

職種別専門教育 製造職掌（製造オペレーター）

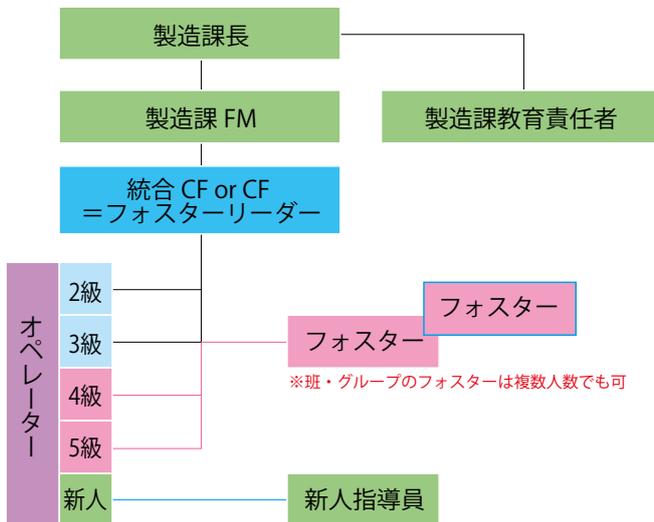
「安定的かつ安全な生産を徹底的に追求する生産革新活動」を支える人材を育てるべく、2009年に全社オペレーター教育機関として「ものづくり研修所」を設立しました。「ルールを理解して遵守し、自律的に改善できるオペレーターの育成」を目指し、基本知識の習得はもちろん、模擬プラントを使って基本操作や基本動作の訓練をしています。

入社3年目までを対象とした初級教育は全寮制とし、仲間づくりと連帯感の醸成、ケジメのある生活を実践させています。ものづくり研修所での教育カリキュラムは、座学・確認テストによる基本教育と訓練プラントによる訓練をセットにして

います。模擬プラントによる運転・監視・停止操作等の訓練では、基本動作（指差呼称、報・連・相、危険予知）と基本操作（各職場で共通する作業の安全操作）が確実に身につくまで繰り返し、あわせて「なぜその操作をするのか」についても考える機会を設けています。また翌日に座学の再確認テストを実施し、習った項目は必ず復習する仕組みにしています。これらの教育カリキュラムは、受講生の中から責任者を決めて行っています。技術の習得、自ら考える力の醸成、リーダーシップ力と協調性の強化の“一石三鳥”を狙っています。また、ルールに沿わない行動をした受講生にはイエローカードが発行されるなど、ケジメのある教育訓練となるよう運用に工夫をこらしています。

また、各職場・現場での“ものづくり教育の日常化”を目的に、新人指導員とは別に個々の新人の育成に携わる人物（フォスター）をそれぞれ設けるフォスター制を導入しました。製造オペレーター一人ひとりが、自己研鑽に努めることはもちろんですが、フォスター制を導入し、先輩社員、上司をはじめとする職場全員で人を育てる体制をつくっていきます。あわせて、フォスター自身が後輩を指導することを通じて、成長することも狙っています。

製造課フォスター体制図と各担当の定義



『フォスター』とは・・・

We foster talent that can do work.

我々は、仕事をすることができる才能を促進します。

➡ 班員を育成する役割を担います。

■ フォスターリーダー（統合 CF または CF）

当該班員の習熟度向上を統括管理する実行責任者

■ フォスター

習熟度管理票に則り、指導（OJT・OFF-JT）の調整と実行を推進する者

■ 新人指導員

入社から1年間で戦力化まで、新人の育成・指導実務の責任者

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

人事制度

挑戦し、達成感を得ることができる人事制度

日本ゼオンは、『企業競争力＝従業員一人ひとりが発揮した能力の総和』と考えています。組織のベクトルを1つにする中で、各人が高い目標に挑戦・行動し、その成果が公正に処遇に反映され、達成感を得ることができる人事制度を目指しています。

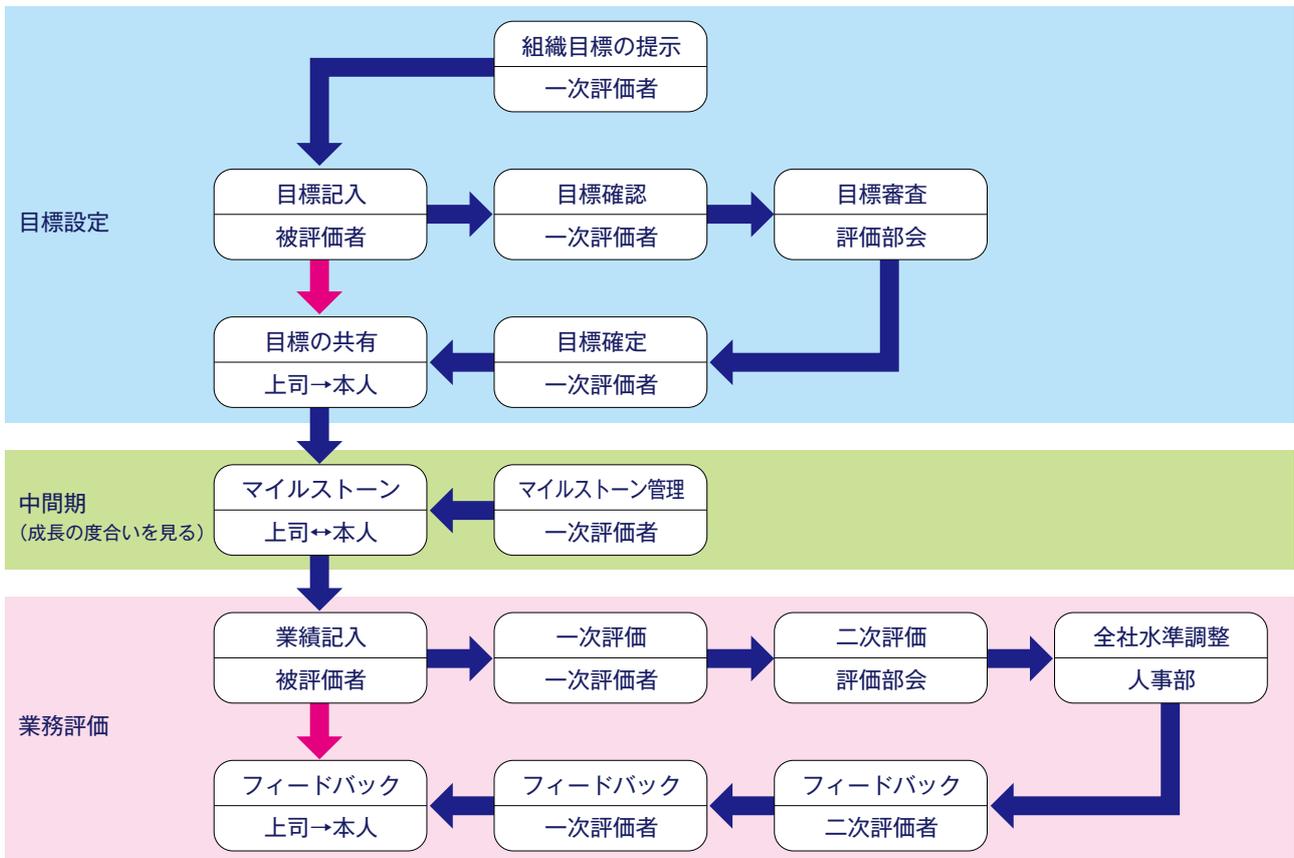
業績評価制度

「人が人を評価する個人業績評価制度に、100点満点はない」という考えに立ち、評価能力の維持・向上を図るため、すべての評価者および被評価者を対象に訓練を実施しています。

日本ゼオンは、特に評価の納得性を重視してきました。期初には各人への期待、求める仕事と成果目標を明確に示し、上司と部下が共有するようにしています。期末には仕事と成果（組織貢献）に対する公正な評価を行い、達成感と向上心（チャレンジ精神と独創的意欲）にあふれた企業風土の形成を目指しています。

今後とも、各人が付加価値を生むより創造的な仕事の実現と、機会・成果を公平・公正に配分する納得性の高い制度の実現を目指していきます。

業績評価の流れ



目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

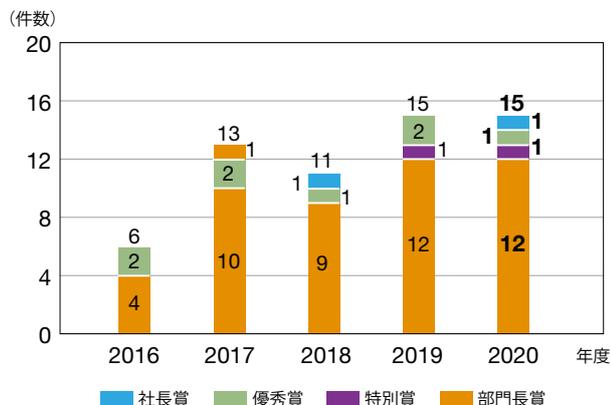
業績連動型賞与制度

日本ゼオンは、2000年度より業績に連動した賞与制度を取り入れています。賞与は、会社業績・部門成績・個人業績の3つで構成されています。業績評価制度と同様、高い目標に全員で挑戦し、その成果が公正に処遇に反映され、達成感を得ることができる制度になっています。

表彰制度「ZEON Challenge Award」

部門長が毎月個人を表彰する『月間表彰』と、グループや個人が「社長賞をとりに行く!」という姿勢で、受賞に向けて期初にチャレンジテーマを登録し、社長賞に挑戦する『年間表彰』制度があります。年間表彰は、毎年全事業所をオンライン会議システムでつないだ参加型の授賞式を開催しています。なお、惜しくも社長賞を逃したグループや個人に対しても、成果の度合いに応じて、社長より優秀賞が贈られ、部門長より部門長賞が贈られます。

年間表彰受賞数



退職金制度

日本ゼオンでは退職一時金と確定拠出年金があります。従業員が定年まで高い目標に向かって挑戦し、達成感を得続けられるために、定年退職前10年間の業績評価を退職一時金に反映しています。確定拠出年金制度は会社からの掛金拠出だけでなく、加えて従業員自らも拠出ができるマッチング拠出制度も導入しており、定年退職後の資産形成のための手段の一つとしています。

発明特許に対する補償金制度

ゼオンでは「ニッチでも、ゼオンらしい得意分野で、ひとのまねをしない、ひとのまねのできない、地球にやさしい、革新的独創的技術に基づく、世界一製品・事業を継続的に創出し、社会に貢献する」という研究開発の基本理念に基づき、新しい技術の継続的な創出を行っています。

他者の権利を尊重した上で、創出した自社技術を守るためだけでなく、産業の発展に寄与するため、「パテントファースト[※]」を合い言葉に、知的財産権の拡充に努めています。

そして、業務上の発明を行った発明者に対する出願時および登録時の報奨に加え、優秀発明報奨および実績報奨制度を導入しています。

[※]パテントファースト
日本ゼオンにおける定義では、製品開発し、製品発表やサンプル出しをする前に、特許出願を済ますこと。転じて、最初に、どうやって特許出願するかを考えた上で、製品開発を行うこと。

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

健康に配慮した職場環境づくり

「対話」を重視した働きやすい職場環境づくり

職場環境づくりの考え方

全社で掲げる「意欲」「信頼」「飛躍」「安定・安全」「安心」をキーワードに、CSR 重視、コンプライアンスを大前提とした柔軟な働き方を目指しています。「柔軟な働き方」「職場環境整備」「対話促進」「健康増進」「自立支援」の5つを切り口として、“働きやすい職場環境づくり”に継続的に取り組んでいます。

意欲 信頼 飛躍 安定・安全 安心

働きやすい職場環境づくり

柔軟な働き方 職場環境整備
対話促進 健康増進 自立支援

働きやすい職場環境の実現に向けた各種制度・取り組み

ゼオンは、時間外労働の削減や、柔軟な働き方のための諸制度の整備、出産・育児・介護支援制度の整備を通じて、“働きやすい職場環境づくり”に継続的に取り組んでいます。

各種制度・取り組み

柔軟な働き方	フレックスタイム制、テレワーク制度、年次有給休暇取得奨励日、半日休暇、定時退社日、啓蒙・情宣活動、管理監督者教育、実態把握アンケート、労使委員会、労使パトロール	
仕事と育児の支援	産前産後出産休暇、育児・介護休業制度、出生休暇（男性社員向け）、子の看護休暇、半日休暇制度、短時間勤務制度、時間外勤務の制限、深夜勤務の免除、保育時間、育児・介護休業支援金制度、出産祝い金	
福利厚生	財産形成	積立貯蓄、従業員持株会（奨励金あり）、確定拠出年金（DC）、マッチング拠出制度
	住宅の支援	住宅支援制度（寮・住宅、家賃補助金、持ち家取得手当、転勤者自宅借上げ）
	結婚	結婚祝い金、結婚休暇、配偶者加算給
	出産	出産祝い金、出生休暇、家族給・奨学手当
	休暇・休業	保存休暇制度、マイライフ休暇（満50歳到達時）、リフレッシュ休暇（マスター社員）、公務休暇（裁判員制度）
	保養所・研修所	箱根強羅荘、伊豆一碧荘
	貸付金・自助	弔事見舞金、弔事休暇、育英資金融資、災害見舞金、団体医療保険、休業補償（日本ゼオン健康保険組合・共済金）、希望グループ保険、団体生命保険等

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

仕事と子育ての両立支援

現時点では、出産した女性従業員は育児休業を100%取得しています。また、男性従業員については2020年度においては13名が育児休業を取得しました。さらに、短時間勤務制度を利用しながら仕事と育児の両立を実現している従業員も多数いました。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」に基づいて一般事業主行動計画を策定し、届け出を行っています。

現在の行動計画は次のとおりです。

日本ゼオン株式会社 一般事業主行動計画 (次世代育成支援対策推進法)

社員一人ひとりの能力を最大に発揮できる環境づくりをより一層進めていくためには、仕事と子育てを両立させる風土・労働環境を形成することが大切と考え、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1 両立支援の利用しやすい環境づくりを推進する

対 策：2021年4月～ 制度利用についての情報提供や説明会の開催、相談体制の構築と教育

目標2 柔軟な働き方に資する施策を導入

対 策：2021年4月～ 本社でテレワーク制度を導入。時間単位年次有給休暇の導入を検討、フレックスタイム制およびテレワーク制度対象の拡充を検討
以上

仕事と介護の両立支援

介護を必要とする家族のいる従業員が、仕事と介護を両立できるよう支援する「仕事と介護の両立を支援する相談窓口」を設置しており、労使一体となって取り組んでいます。

職場環境整備、対話促進、自立支援

日本ゼオンは“仲間との相互信頼”を大切にしています。全員が共通認識を持ち、お互いに注意しあえる風土づくりと、「現場力」の向上のために、「対話（コミュニケーション）」を重視しています。

経営者と従業員はもちろん、職場での対話、職場間の対話が全ての基本であると考えています。対話により、組織間の壁を取りはらって、全社の方向性を一致させ、従業員にやりがいと誇りを感じてもらいたい狙いです。

労働協約と労使の対話

企業発展に向けた労使共同宣言

1. 労使関係は、相互理解と信頼を基本とする
2. 誇れる会社づくりと企業基盤強化に向け、互いの役割を着実に実行する
3. 労使は良きパートナーとして、企業風土の改革と定着を目指す

日本ゼオン（株）と日本ゼオン労働組合は、両者間の平和を維持し、事業の健全な発展と組合員の労働条件の維持改善に協力することを目的に労働協約を締結しています。組合活動・労使交渉・苦情処理のルール、賃金・労働時間等の労働条件を定めています。

企業の発展に向けた施策を確実に展開していくためには、会社と労働組合が協力しあい、ゼオングループ全員の力を結集して、積極的に取り組んでいかなければならないとの労使共通認識に立ち、“企業発展に向けた労使共同宣言”を締結しています。

また、経営層との懇談会を定例化しているほか、労使協議会・懇談会、RC対話、労使合同パトロールをはじめ、さまざまな意見交換の場が設定されています。労使協議会では、厳しい議論を交わす場面も多々ありますが、労使の信頼関係のもと、双方にとって前向きな取り組みとすべく、互いに切磋琢磨しています。

今後とも労働組合との対話の機会を積極的に設け、労使が互いの立場を尊重しつつ、良きパートナーとして「『働く誇り』を感じるゼオン」の実現に向けて、さまざまな施策に取り組んでいきます。

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

経営層との対話

方針説明会など、社長以下、経営層が直接事業所に赴き、説明の上、意見交換をする機会を積極的に設けています。

苦情の申出

労働協約の中で苦情の申出に関するルールを定めています。

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントおよびその他の職場におけるハラスメントを防止するためのハラスメント防止規則を定め、就業規則で懲戒対象とするほか、専用相談窓口を設置し問題解決に取り組んでいます。

また、ダイバーシティ教育の一環として、全従業員を対象にハラスメントの防止にかかわる教育を実施しています。

健康管理への取り組み

一人ひとりの心身の健康をベースとした健康経営の考え方により、従業員の心と身体の健康の維持・改善に取り組んでいます。

看護師による保健指導のほか、法定健診に加え産業医の指導のもと、細やかな健康診断を実施し、健康保険組合とのコラボヘルスで重症化防止にも取り組んでいます。

心の健康についても、メンタルヘルス教育を実施するとともに、従業員のストレスチェックを実施して、ストレスが心身に与える影響の把握に努めています。ストレスチェック実施時期に限らず、自分のストレス状況がいつでもチェックできるセルフケアやeラーニングによる教育システムを配しています。産業医のほか、精神科医を配置しています。

これらの取り組みが評価され、3年連続（2019年度、2020年度、2021年度）で健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定を受けました。また、工場の作業場の作業環境測定（化学物質濃度、粉じん濃度、騒音等）を実施することで、より良い作業環境になるよう改善を進めています。

そして、ICTを活用した健康予防情報サービスを導入し、パソコンやスマートフォンでいつでもどこでも健診データの確認が可能としています。自分の健康データに合わせた健康情報も配信されます。ICTを活用し、一人ひとりが自分の健康に関心を持ってもらうとともに、当健康予防情報サービスを通じて健康づくりイベントにも参加しています。

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

労働安全

労働災害防止を目指した活動を展開し、工場内で働く全員の安全と健康を守る

安定・安全な生産体制を目指し、管理監督者と現場作業員との対話を重視して現場力を高め、安全5S診断^{※1}、危険予知^{※2}活動や、ヒヤリハット^{※3}抽出に注力した活動を実施するとともに、体験学習にも取り組んでいます。

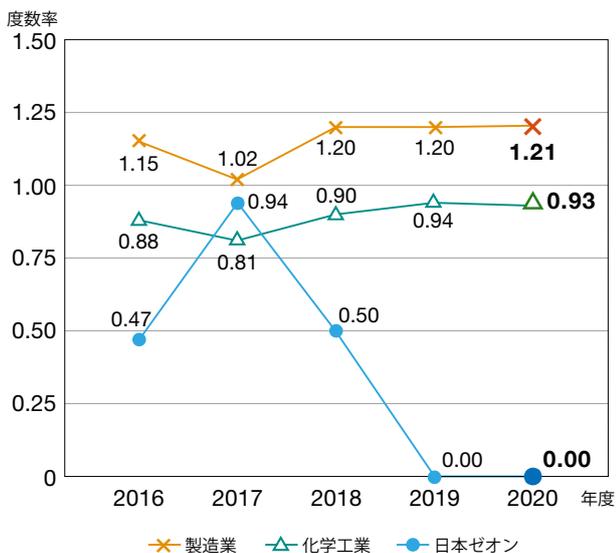
※1 安全5S診断
作業現場の見える化と危険箇所の見直しなどのために5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を推進する上で、特に安全とのかかわりの強い事柄について行う診断

※2 危険予知（KY）
不安全な状態を分析し、理解することで自らの危険な行動を前もって知ること

※3 ヒヤリハット
ヒヤリとしたり、ハッとしたりするなど、事故になりそうだった事象のこと

労働災害の発生状況

休業災害度数率[※]の推移（日本ゼオン単体）



※ 休業災害度数率
労働災害の発生率を示す安全指標の1つで以下の式で算出されます
休業災害度数率 = 休業災害被災者数 ÷ 延実労働時間 × 100万時間

安全5S診断

安全5S診断とは、5Sを推進する上で、特に安全とのかかわりの強い事柄について行う診断のことです。

2020年度は、コロナ禍であったため、労災発生場所に限定した現場確認を行いました。

危険予知（KY）の活動

4R-KY（4ラウンド危険予知）活動

4R-KYとは、作業前に作業分析し、理解することで自らの危険な行動を防止する危険予知手法の1つです。手順を1ラウンドから4ラウンドに分けて行います。

事業所に配置した「KYトレーナー」を中心に活動しています。

ヒヤリハット抽出

ヒヤリハットとは、重大な災害や事故にはいたらないものの、ヒヤリとしたり、ハッとしたりするなどした事象のことをいいます。この背景には、「重大な事故1件の陰には、29件の軽微な事故と、300件のニアミスが存在する」というハインリッヒの法則があります。ヒヤリ、ハットしたニアミス事例を蓄積・共有することで、重大事故の防止につなげていきます。

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

保安防災

経営層と工場との対話

経営層は、トップ診断、トップヒアリング、年度方針の説明会などで定期的に工場を訪問し、重点課題の進捗状況を確認しています。また、それ以外にも工場を訪れ、現場の第一線で働く工場従業員と直接、対話をしています。2020年度はコロナ禍で訪問はできなかったもののWEBで30日の対応を行い、積極的な事業所訪問の実施を継続しています。

トップを先頭にした保安管理の推進

「保安の確保は全てに優先する」との理念のもとに「保安管理向上マスタープラン」を毎年作成し、経営トップを先頭とした保安管理体制のスパイラルアップを図っています。

下のような分かり易い合い言葉のもとに、重点的な取り組みを継続しています。

1. 抜け落ち防止のための設備・システムの確実な運用（だろ
う・はずだはやめよう）
2. 工場老朽化対策、フルプルーフ化[※]推進（金を出すから
知恵を出せ）
3. 過去事故の見直しと再発防止対策（だろ
う・はずだはやめよう）
4. 標準類の見直し（決めたことは守る、守れないものは変え
る）

※フルプルーフ化
新人等経験や知識の乏しい人が間違った操作をしたり、ベテランがうっかりミス等により誤操作をしても事故が起きないような仕組みにすること

全事業所での認定保安検査実施者の認定取得

認定保安検査実施者^{※1}の認定

全事業所(高岡工場、川崎工場、徳山工場、水島工場)で取得

認定完成検査実施者^{※2}の認定

川崎工場、水島工場、徳山工場で取得

認定更新審査では、保安検査および完成検査の方法や検査管理の実施状況の審査に加え、保安管理システムが高圧ガス保安法に定められた規格要件を満たしたシステムであることおよびその運用状況についても審査が行われます。

全事業所とも保安の確保をより確実なものにするために、保安管理システムの確実な運用や、事業所の全プラントの危険源特定とリスク軽減対策の計画的実施などを行っています。また、スマート保安^{※3}についてありたい姿を描いて推進していきます。

※1 認定保安検査実施者
高圧ガス保安法に基づき、特定施設が技術上の基準に適合しているか否かについて、運転を停止することなく自ら保安検査を行うことができる者または運転を停止して自ら保安検査を行うことができる者として、経済産業大臣が認定した者

※2 認定完成検査実施者
高圧ガス保安法に基づき、製造のための施設または第一種貯蔵所にかかわる特定変更工事が技術上の基準に適合しているか否かについて、完成検査を自ら行うことができる者として、経済産業大臣が認定した者

※3 スマート保安
①国民と産業の安全の確保を第一として、②急速に進む技術革新やデジタル化、少子高齢化・人口減少など経済社会構造の変化を的確に捉えながら、③産業保安規制の適切な実施と産業の振興・競争力強化の観点に立って、④官・民が行う、産業保安に関する主体的・挑戦的な取組のこと。

認定取得状況

工場	認定保安検査実施者の取得	認定完成検査実施者の取得
高岡工場	2000年(2020年更新)	—
川崎工場	1998年(2017年更新)	2008年(2017年更新)
徳山工場	2007年(2021年更新)	2012年(2021年更新)
水島工場	2006年(2021年更新)	2006年(2021年更新)

プラントの安全性向上

プラントの安全レベルを一層向上させ、重大事故・災害の発生を未然に防止するために、「プラント安全性評価」と「プラント安全診断」を実施しています。

プラント安全性評価

プラントの新設時および増設時に、設計段階でプラントの安全性を確認

プラント安全診断

既設のプラントに対し、現場を確認しながら、危険源の特定に漏れはないか、対策の必要性の有無の判断が適正になされているか等を確認

目次	ゼオンのCSR	組織統治	環境	労働慣行	GRI スタンダード対照表
公正な事業慣行	消費者課題	人権	コミュニティ	データ集	国連グローバルコンパクト対照表

事故・災害の発生状況

2020年度：保安異常[※] 6 件

（高圧ガス・危険物漏洩 3 件、フロン漏洩 2 件、
発煙 1 件）

人的被害、設備損傷、環境への大きな影響などはありませんでしたが、いずれも事故調査委員会を設置し、直接原因および間接原因を究明して対策を立て、再発防止に努めています。

※ 保安異常

出火、爆発、漏洩、破損、暴走反応等が発生したとき。あるいは、それらの発生にいたらなかったが、処置が遅れば発生の可能性のあったもの、およびその兆候が見られたものを保安異常と社規に定義しています。

防災訓練

各事業所では毎年、各種想定のもとに、通報・連絡、緊急処置、救護、消火等の防災訓練を実施しています。総合防災訓練にあたっては、可能な限り消防機関とも協力して合同で実施しています。

訓練では、基準の適切性、実際の防災機器（消防車、消火栓、放送設備等）の作動状況の確認を行い、問題があれば速やかに改善を加え、より確実に安心できる体制の整備に努めています。

第三者評価

日本ゼオンでは、特定非営利活動法人保安力向上センターの設立当初から支援企業（正会員）として参加し「安全基盤」と「安全文化」からなる保安力評価とその向上に努めてきました。第三者評価としては、安全基盤では保安力向上センター、安全文化ではさらに慶応大学方式を加えて、各事業所や各部署の強み弱みを客観的に把握し、保安力向上に向けた改善活動を継続しています。