

CSR報告書2018

2016・2017年実績

企業理念(ミッション)・・・社会に果たすべき使命

先端素材に加工やサービスなど付加価値を付けてお客様に提供することによって、より良い世界を創ることに貢献する。

中長期構想(ビジョン)・・・事業をとおして実現したいこと

私たちは「世界No.1のフィルム加工製品会社」となり、イノベーション型企业集団として、未来をお客様と共に創り上げます。

CONTENTS 〈目次〉

TOP MESSAGE	3
人権課題への取り組み	4
2016・2017年度 CSR活動計画と評価	9
組織統治	10
環境	12
公正な事業慣行	13
得意先課題	15
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展	16
会社概要	17

編集方針

この「CSR報告書2018」はパナックの2016・17年度(2016年4月~2018年3月)のCSR活動についてまとめた報告書です。

パナックと関わりのある全てのステークホルダーの皆様、ならびに従業員各位にお読みいただきたいと考えています。

パナック株式会社 CSR委員会

TOP MESSAGE

パナックは創業以来、「プラスチックフィルムの優れた機能や価値を社会に幅広く広め、産業の発展に貢献したい」という強い使命感のもと、お客様のご要望に如何にお応えできるかを追求し続けて参りました。

プラスチックフィルムは、その優れた特性から光学、半導体・電子部品、情報通信といった先端分野のみならず、家電、生活環境、ヘルスケア、建材、自動車と更に活躍の場を広げています。

パナックでは、プラスチックフィルムに様々な機能を付けて、お客様へ提供して参りました。

現在は、プラスチックフィルム以外の先端素材にも注目し、その素材の持つ力を加工の力で引き出しお客様へ提供することにも、挑戦しています。

今後とも変わらぬご指導ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

パナック株式会社
代表取締役社長 **渡辺 琢哉**

CSR方針

企業は、社会に有益な製品・サービスを提供することで社会に貢献し、それにより企業価値を高めています。また、同時に持続的な発展ができるよう、社会での活動を続けなければいけない存在です。

そのためには、経営の一環としてCSRが必須となっています。

- パナックは、取りまくあらゆるステークホルダーに対して果たすべき責任を認識し、経営を行います。
- パナックは、CSRという視点で社員・パナックの意識、意志決定、行動を行い、社会とパナックの持続可能性を高めます。
- パナックは、多様な個性・価値観を共有し、企業の成長をはかります。

今後も、パナックは、新しい価値を追求し、健全で幸福な社会の発展に貢献していきます。

人権課題への取り組み

パナックでは、2008年に行動規範を作成しCSRに取り組んできました。同時に設けたホットラインへの通報も、ほとんどない状態(年間0~1件)で推移しています。また、【人権課題】については、担当部門による、全営業所訪問を実施・個別面談を実施しており問題・懸念事例がある場合は迅速な対応が取れるようにしています。過去には、社員を対象としたアンケートを実施するなど、現状確認及び職場環境の改善に努めています。

継続して取り組んでいる課題

ワークライフバランスの推進

●育児支援

パナックでは、大企業のような厚生施設を設けることなどの支援はできませんが、短時間労働など法の求めよりも緩やかな対応をすることで、育児支援をしています。

育児休業は、取得希望者全員が取得しています。

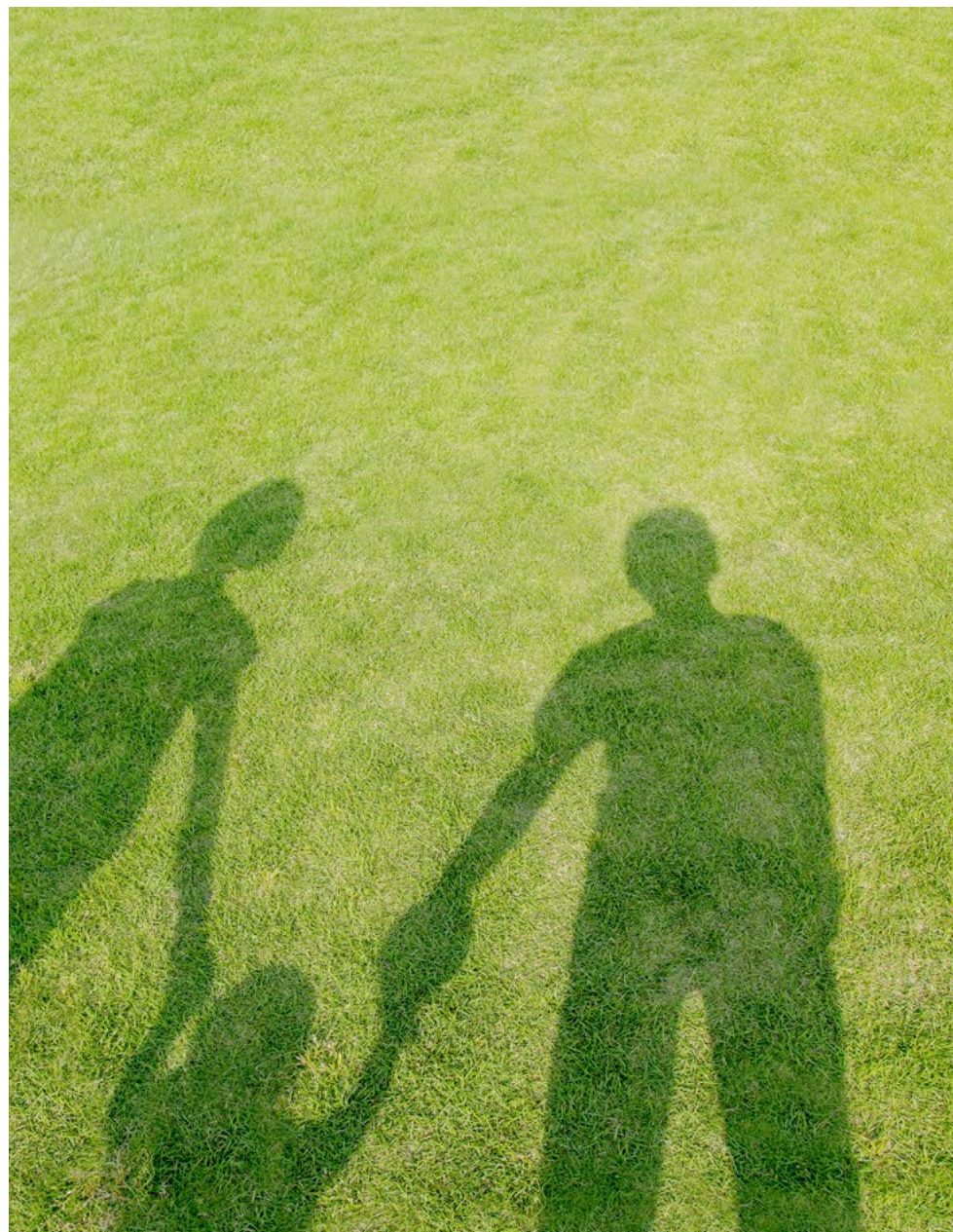
また、育児休業期間終了後、お子様の保育園への送迎のための育児短時間勤務の制度を設けており育児短時間勤務を希望する者は、全員がこの制度を利用しています。

育児休業取得率

100%

育児時短勤務利用率

100%



●過重労働対策

社員の過労働を回避すべく「ノー残業デー」の実施や、36協定の遵守など、一層の削減に注力しています。

本社では、「ノー残業デー」の18:30にチャイムを鳴らし、帰宅を促すようにしています。

●一般事業主行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、一般事業主行動計画を策定しています。

2014年4月策定・届出を行った「一般事業主行動計画」を、2017年に更新し、有給休暇の取得率の向上、ノー残業デーの実施、育児休業取得率の向上に取り組んでいます。

しかし、2017年は特定部門の繁忙対応により有給休暇の取得が予定通り進まない状況でした。

このため、「年次有給休暇の取得率」は、全社実績56.9%と目標を下回ってしまいました。

今後、繁忙対応や業務の平準化などを課題として改めて取り組んでいきます。

パナック株式会社 行動計画

1. 計画期間 平成29年4月1日～平成32年3月31日までの3年間
2. 内容
目標1. 年次有給休暇の取得率を一人あたり平均60%以上とする。
目標2. 男女含めて育児休業・看護休暇を取得しやすい環境を作るため、制度の周知徹底に努める。
目標3. 所定外労働時間の削減を再度徹底する。

●メンタルヘルスの推進

本社では精神科の産業医を配置し、3ヶ月に1度、精神科の保健士を招き、「健康相談」も実施しています。

また、本社の精神科産業医と富士宮工場、亀山工場とも産業医契約をし、全社的な視点でメンタルヘル스에注力しています。

また、労働安全衛生法改正による「ストレスチェック実施義務化」に伴い、2016年度より、「ストレスチェック」を全社的に実施しています。

2017年度は、「受診率90%」を目標に掲げて推進を行い、その結果「90.6%」の受診率を記録して、目標を達成しました。

ストレスチェックの結果としての産業医からのフィードバックでは、生産本部(特に亀山工場)の負荷が高い指摘を受けており、この点は今後の課題として取り組んでいきます。



労働安全衛生

労災の発生は、2015年度：1件、2016年度：2件、2017年度：3件と、少数ですが発生しています。

このため、リスクアセスメントの実施、安全パトロールの強化など、対策を継続実施しています。

さらに2017年度は、以下の施策をあわせて実施しています。

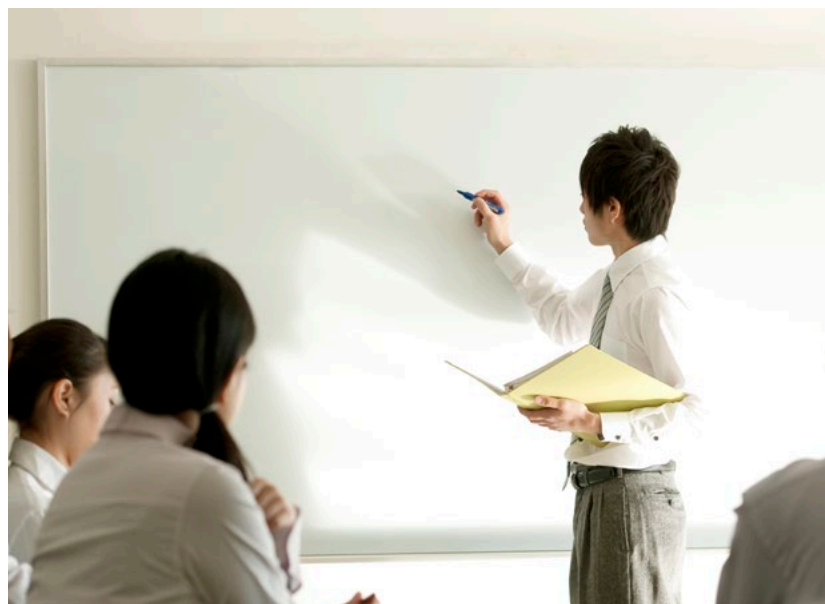
安全教育の再実施

製造現場の災害リスク低減のための取り組み

雇入時安全衛生教育

化学物質リスクアセスメント

生産部門の全従業員を対象とした安全教育



●防災訓練

パナックでは、災害時に従業員の安全を確保するため、消防法などにに基づき防災・避難訓練を実施しています。

富士宮工場

富士宮工場は、「避難訓練」「消火訓練」「有機溶剤漏洩処置訓練」を毎年実施し、希望者には普通救命救急講習会をあわせて実施しています。



亀山工場

亀山工場は、「通報訓練」「避難訓練」「消火訓練」を毎年実施しています。

本社

避難訓練を毎年9月1日に実施しています。

2016年は、地震時のビル内待機、及びその後出火時の避難訓練

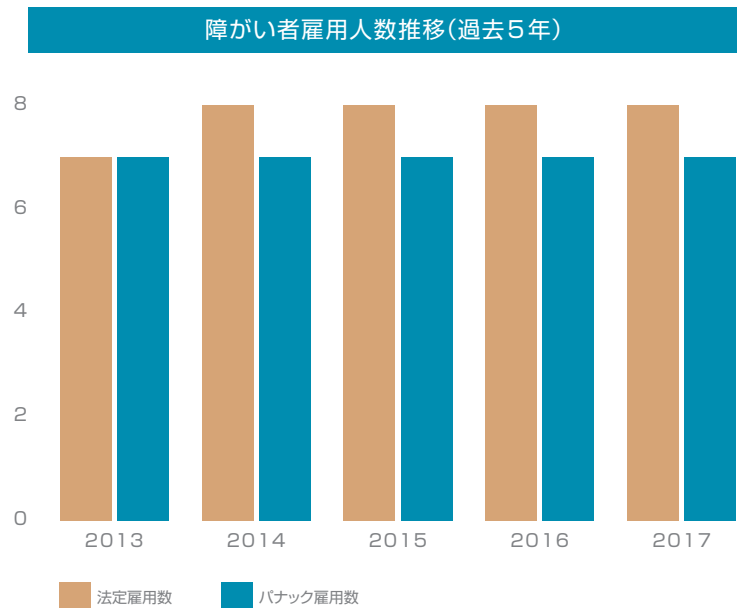
2017年は、火災時の避難訓練を実施しました。



さらなる課題へのアプローチ

障がい者休暇・雇用の促進

障がいを持たれた社員については、通院のための特別休暇を付与するほか、新たに採用された障がい者に対し離職防止のため職場面談を実施するなど、就労支援を行っています。しかし、従業員数増加に伴い法定雇用率未達成の状況が続いているため、さらなる障がい者採用に取り組む予定です。



女性従業員・管理職

パナックは、女性がより活躍できる雇用環境の整備を行うため、行動計画を策定しています。

行動計画に則り、推進していきます。

パナック株式会社 女性活躍推進法 行動計画

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日までの5年間
2. 内容 目標1. 管理職に占める女性管理職の割合を5%とする
(上記目標に向け、主任職(係長クラス)に占める女性比率を20%以上とする。)
目標2. 新卒採用における女性(総合職)の採用比率の向上

団結権ならびに団体交渉権の尊重

パナックでは、社員(労働者)の組合がありません。

これは、労使間関係に問題がなく、団結権ならびに団体交渉権を行使する必要がなかったため、会社側が、これらの権利の行使を阻害していた訳ではありません。

このことを明文化するなど、ステークホルダーに明確に伝えることを予定しています。

新たな取り組み

多様性を尊重した職場づくり

社会のグローバル化に伴い、パナックの活動の場所も国外に広がっています。

また、一緒に働く人も日本国籍以外の人々が、少しずつ増えてきています。

このような環境の中、社員の労働条件と国内法規制、国際労働基準との整合性の確認を全社で取り組む必要に迫られています。

今後、取り組むべき項目を抽出し、検討・確認・全体教育で社員への浸透を図っていきます。

●母国語による労働契約書

- ・まずは中文・英文の労働契約書を策定し、体制作り着手しました。

●社員全体教育の項目(予定)

- ・同一労働同一賃金の原則
- ・勤務間インターバル規制
- ・受動喫煙
- ・RBA(旧EICC)
- ・LGBT



2016・2017年度 CSR活動計画と評価

7つの中核主題	主な活動計画	活動実績	評価	2018年の課題
組織統治	社会的責任への取り組み	CSR委員会の開催	◎	CSR委員会の開催
	リスク管理・BCPの整備・推進	災害時対応チェックリスト更新	○	復旧計画の抜本見直し実施
		復旧計画の見直し実施		
		避難・防災訓練の継続実施		
		調達先のBCPへの取り組み状況を確認する仕組みを策定		
決算・財務管理	適切な申告処理の実施	◎		
下請法遵守	下請法に準拠した規程の策定	◎		
人権	人権・労働の擁護に関する職場内の監視と発生時の迅速な対応	無報告を確認	○	継続監視
		社外ステークホルダーの対応として、通報・相談窓口を設置	◎	
	外国人雇用への対応	母国語(中文と英文)の労働契約書を整備	○	マレーシア(イスラム)対応
労働慣行	安全衛生リスクアセスメントの構築	リスクアセスメントの活動、新規導入設備の始業前点検を実施	○	
		安全標準を作成を進行中		
	メンタルヘルスチェックの実施	実行率(目標90%) (実績90.6%)	◎	
	ワークライフバランス	ノー残業日の実施	○	
		「年次有給休暇の取得率」向上 【2017年度全社実績56.9%】	○	
	女性活躍推進法行動計画の実行	△		
環境	電力、LPGの使用量削減	電力・LPGは原単位で圧縮	○	EMS更新審査
	ロス削減	ロス削減 年間で2.3%削減	○	
	従業員の認知・意識向上	社内教育の実施(3回/年)	◎	
	グリーン調達基準書の更新	年次更新を実施(2016, 2017年)	◎	
公正な事業慣行	不適切な接待の禁止	報告できる実績なし	△	
	カルテルや入札談合などの禁止	報告できる実績なし	△	
	情報セキュリティの強化	USBメモリの使用制限を実施できるシステム環境を構築 ・同システムの運用方針の決定	○	
	安全保障輸出管理	安全保障輸出管理規程の制定、運用開始	○	
消費者課題	QMS 維持・推進	内部監査・維持審査・更新審査の実施 2015年版への移行完了	◎	IATF16949取得を視野に入れた準備を開始
	EMS 維持・推進	内部監査更新審査の実施	○	
	業務上取得した個人情報の管理	報告できる実績なし	△	
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	外部コミュニケーション	北山工業団地立地企業連絡会に参加近隣クレームなきこと、 同会で確認	◎	地域コミュニティの参画
	工場周辺清掃	両工場で開催中計8回実施		

◎……目標達成 ○……目標の50%以上の達成 △……目標の50%未満の達成

組織統治

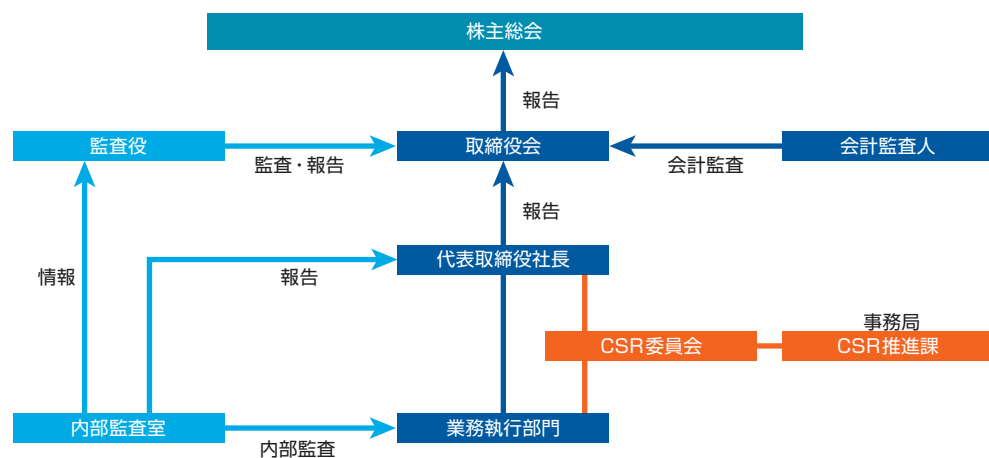
コーポレートガバナンスの推進

パナックは、経営理念を実現するために、経営の効率化、透明性、健全性の維持に努めています。

これらの活動により、継続的に企業価値を創造し、全てのステークホルダーから信頼され、満足いただける魅力ある企業を実現させ、社会とパナックの持続性を高めていきたいと考えています。

適正な監査を通して、現状の経営システムを最大限に機能させることにより、公正、透明、かつ迅速な経営執行を実現したいと考えています。

そのため、会社全体の内部監査機能を担当する部門として、内部監査室を設けています。また、QMS内部監査実施時は、狭義の品質にとどまらず、「業務の品質」を監査することにより社内ルールの浸透も監査の対象としています。



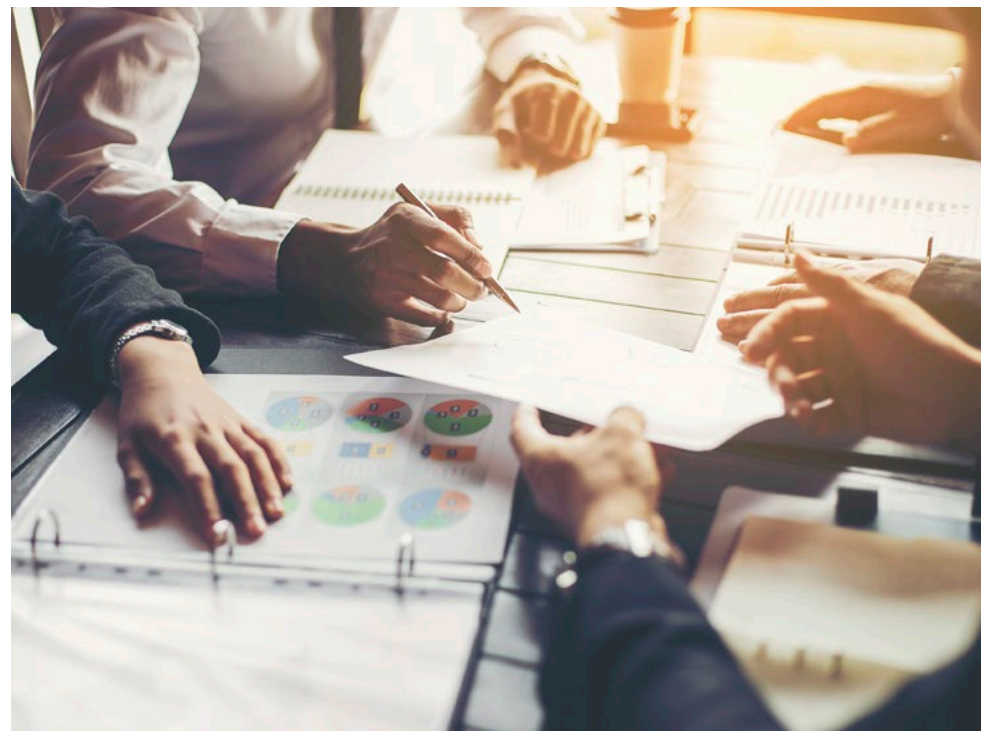
さらに、営業部門においては、「権限の遵守(権限委譲や代行者の選任を含む)」について、適切な運用がなされていると報告されています。

社会的責任への取り組み

パナックは、2008年にCSR委員会、CSR推進室(現在は総務人事部CSR推進課に改組)を新設し、CSR活動に取り組む体制を作りました。

CSR委員会は、社長を委員長として定期的を開催し、パナックのCSRに関する基本方針・総合施策の審議・決定とパナックで実施するCSR活動を総括しています。

CSR推進課は、CSR委員会の事務局とし活動しています。



通報・相談窓口の設置

パナックは、CSR推進の一環として社内外からの通報や相談を受け付けています。

●従業員向け通報窓口 「ホットライン」

パナックは、コンプライアンス違反や疑問が生じた場合に相談できる窓口として2008年9月に「ホットライン」を設けました。

従業員が電話・電子メールによって通報や相談することができる体制を設けています。

●すべてのステークホルダー様向け通報窓口 「コンプライアンスライン」

パナックは、従業員のコンプライアンス違反を防止するため、及び社会的要請を認識し各ステークホルダーとの友好的な関係を築くことを目的とした通報窓口「コンプライアンスライン」を、2017年8月に設けました。

パナックの役員・従業員の、事業活動(研究開発に関する活動を含みます)における組織的または個人的な法令違反行為等に関して、「コンプライアンスライン」に通報・相談をすることができます。

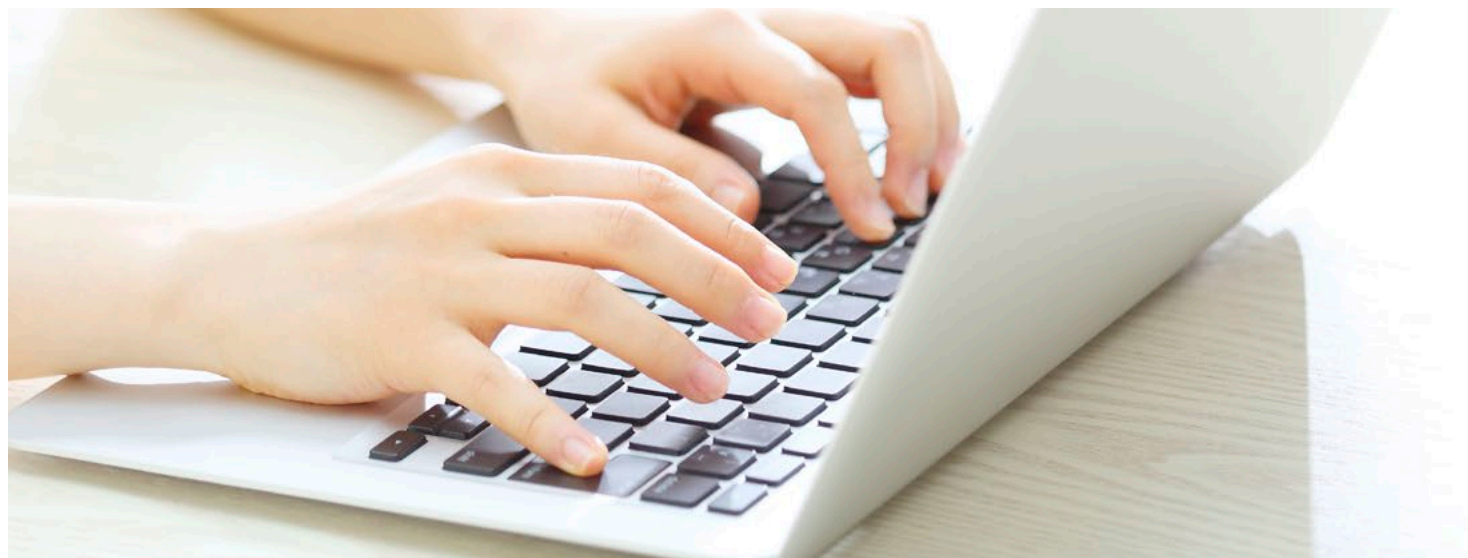
リスクマネジメント活動

パナックでは、内部統制の構築の一環として、リスク管理委員会を設置し活動しています。2011年3月11日の東日本大震災以降については、特に大地震への対応を重点的に活動し、大地震発生時の社員の安全と顧客への製品・サービスの提供の確保を第一として、対策の検討や実行性と実効が期待できる手順を策定してきました。

2016・2017年度も、これらの手順の見直しや改訂作業を継続して行ってきました。また、情報セキュリティ面では、管理ソフトを導入しUSBメモリの使用制限が実施できる環境を構築しました。

輸出関連法規の遵守

国際的な平和及び安全の維持を目的とする安全保障輸出管理を適切に実施することを目的に、リスト規制への対応に向けた安全保障輸出管理規程を制定し、運用を開始しました。



環境

ISO14001マネジメントシステム

パナックでは、ISO14001マネジメントシステムにより、環境を意識した経営をおこなっています。

エネルギー消費量の削減

富士宮工場

2017年度は、電力使用量は原単位で24.1%圧縮、LPG使用量は原単位で13.7%圧縮を実施しました。

亀山工場

2016年度との比較で、エネルギー使用量を6.4%削減し目標を達成しました。

化学物質管理

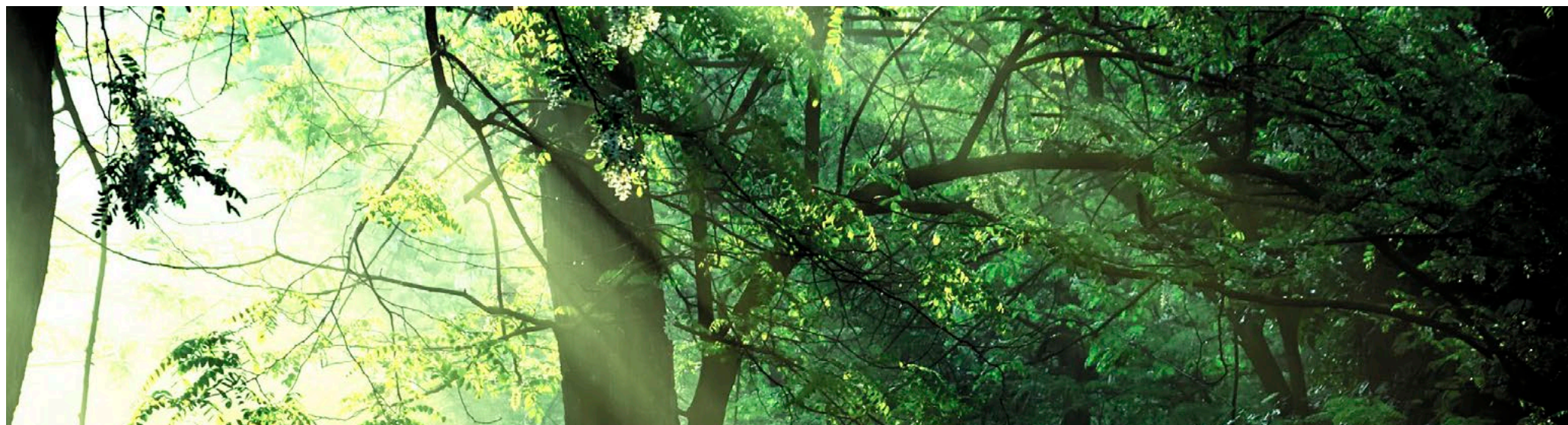
近年の欧州RoHS指令、REACH規制など製品に対する化学物質規制が急速に高まってきました。

このような背景により各種規制への対応を強化するため、グリーン調達基準書を制定・改訂しています。

サプライチェーンを含めた化学物質情報管理体制を推進し、お客様への情報提供(MSDS、RoHS分析データ)に注力していきます。

区分	対象物質
使用禁止物質	RoHS 指令対象物質、アスベスト、PFOS、ヘキサクロロベンゼン、ヒ素、ベリリウム等
管理物質	アンチモン、ポリ塩化ビニル、ヘキサブロモシクロデカン等

<http://www.panac.co.jp/csr/greenProcurement.html> 参照



公正な事業慣行

パナック企業行動憲章・行動規範

CSRを推進する上で、その担保であるコンプライアンス(法令遵守)に取り組む事は、必要不可欠です。

コンプライアンスは、言い換えればビジネス社会のルールの遵守です。

パナックのビジネス社会のルールとして、企業行動憲章・行動規範を2008年に制定し徹底を図っています。

購買基本方針

パナック購買部門は、「パナック企業行動憲章」及び「パナック行動規範」に基づいて、関係法令の遵守、公正な取引のもとで、必要な資材・サービス等を適切な品質・納期で調達し、お客様が求める価値ある商品の提供に貢献しています。

購買活動においても、お客様のご協力のもとで、CSR活動の推進に取り組んでいます。

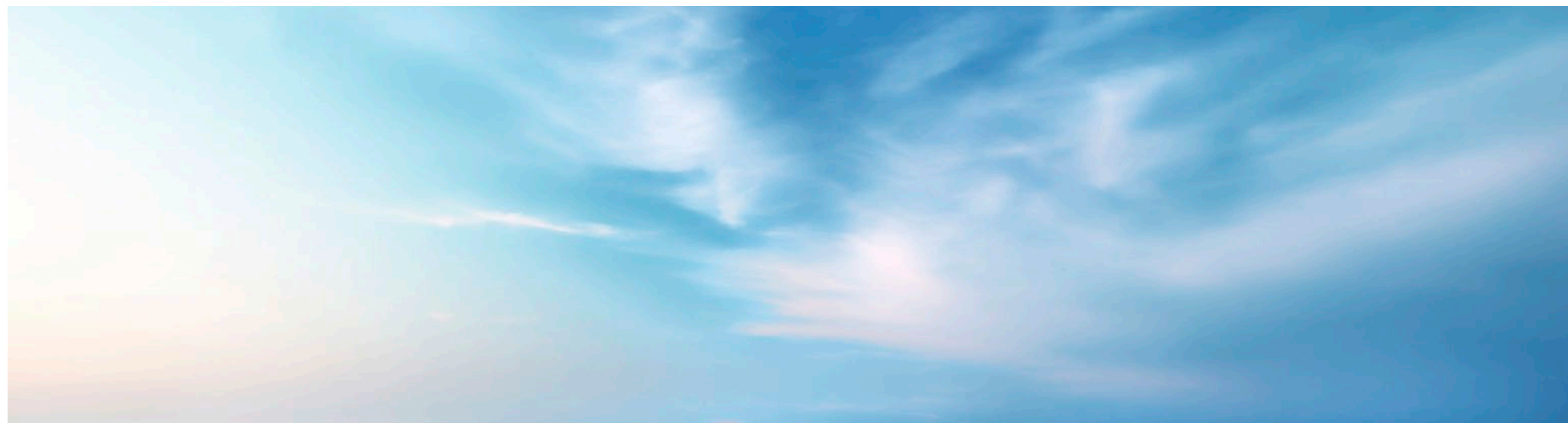
サプライヤーとの関係

下請代金支払遅延等防止法の精神を尊重し、優越的地位の濫用に当たる行為を防止することにより、取引の適正化に寄与することを目的として、下請事業者管理規程を2017年に制定し、運用を開始しました。

サプライチェーンCSR推進ガイドブック

パナックのCSR推進活動を、お取引先様にご理解をいただくとともに、CSR推進の観点から、お取引先様にご協力いただきたい項目を明確にする事で、お取引先様とともにCSRを推進していく目的として、「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」を2011年7月に作成、お取引先様に配布しました。

現在は、2016年に内容の見直しを行った改訂版(第二版)を、オフィシャルサイトにて公開しています。



グリーン調達

パナックは、グリーン調達の基本的な考え方「環境の保全に積極的に取り組んでいるお取引先様から、環境負荷の少ない資材を優先的に調達する」に基づき、グリーン調達活動を推進しています。

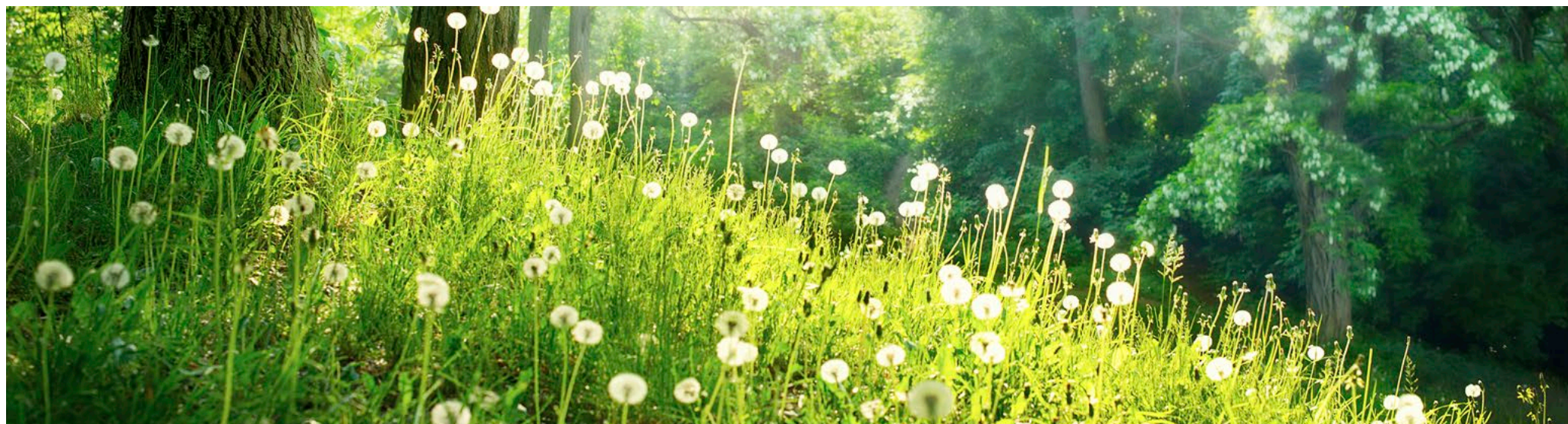
EUでは、2006年7月から「RoHS指令」が施行されていますが、2007年6月には「REACH規制」が施行され、製品に含有する化学物質に関する法規制が強化されています。

このような背景から、弊社では2006年に「グリーン調達基準書」を制定し、2017年7月に ver.9.0と更新しています。

パナックでは、本グリーン調達基準書の遵守を、お取引先様との取引条件とさせていただいています。

紛争鉱物に対する基本姿勢

パナックでは、お客様に安心して製品をお使い頂くため、紛争鉱物に関する動向を監視しながら、お取引先様と協力して、製品に使用される鉱物の来歴の確認と紛争鉱物の不使用に向けた取り組みを進めていきます。



得意先課題

ISO9001マネジメントシステム

パナックでは品質保証体制を整えるため、国内外の各主要拠点でISO9001認証を取得しています。

パナック本社 品質方針

お客様のニーズと期待を的確に捉え、社内外の技術と情報を駆使して、スピーディーに応え続ける。

クレームへの対応

パナックでは、クレーム対応を最優先に行うことを定めています。クレームの情報をデータベース化して、トラブル時には過去のクレーム・コンプレイン情報の集積から対応を把握し、迅速にお客様にフィードバックすることができます。



コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

義捐金寄付、文化活動の協賛

パナックでは、皆様に信頼される企業、一企業市民として、持続可能で健康的な関係を共有することを目的に、社会貢献活動に取り組んでいます。

災害被災者救援活動への義援金寄付活動（2016～2017年度）

平成28年熊本地震災害義援金(2016.4.25)

平成29年7月5日からの大雨災害義援金(2017.7.31)

その他の寄付活動

時代に即した貢献活動や、未来につながる夢のある活動に対象範囲を拡げて貢献活動を計画・実施する試みを、2017年度から始め新規に2件の寄付を行いました。

セイジ・オザワ 松本フェスティバルへの協賛(1992～)

サイトウ・キネン・オーケストラは、1984年、世界各地に散る同門の志が、恩師齋藤秀雄先生没後10年に集い、メモリアルコンサートを開いたことから生まれた、世界に類をみないオーケストラです。

このオーケストラを中心に、「サイトウ・キネン・フェスティバル松本」を開催し、2015年から名称を「セイジ・オザワ 松本フェスティバル」に変更して、新しいステージへと歩んでいます。

パナックでは、1992年より、同フェスティバルに協賛しています。

工場周辺清掃活動

生産本部では地域活動の一環として、工場周辺の清掃活動を展開しています。

富士宮工場・亀山工場共に、春、秋の2回の清掃活動を実施しており周辺美化に努めています。

また、富士宮工場では、地域コミュニティである北山工業団地立地企業連絡会へ参加しています。

2017年度に、工業団地入り口にゴミ投げ捨ての苦情があったことを情報共有し、コミュニティの一員として監視強化及び周知を行いました。



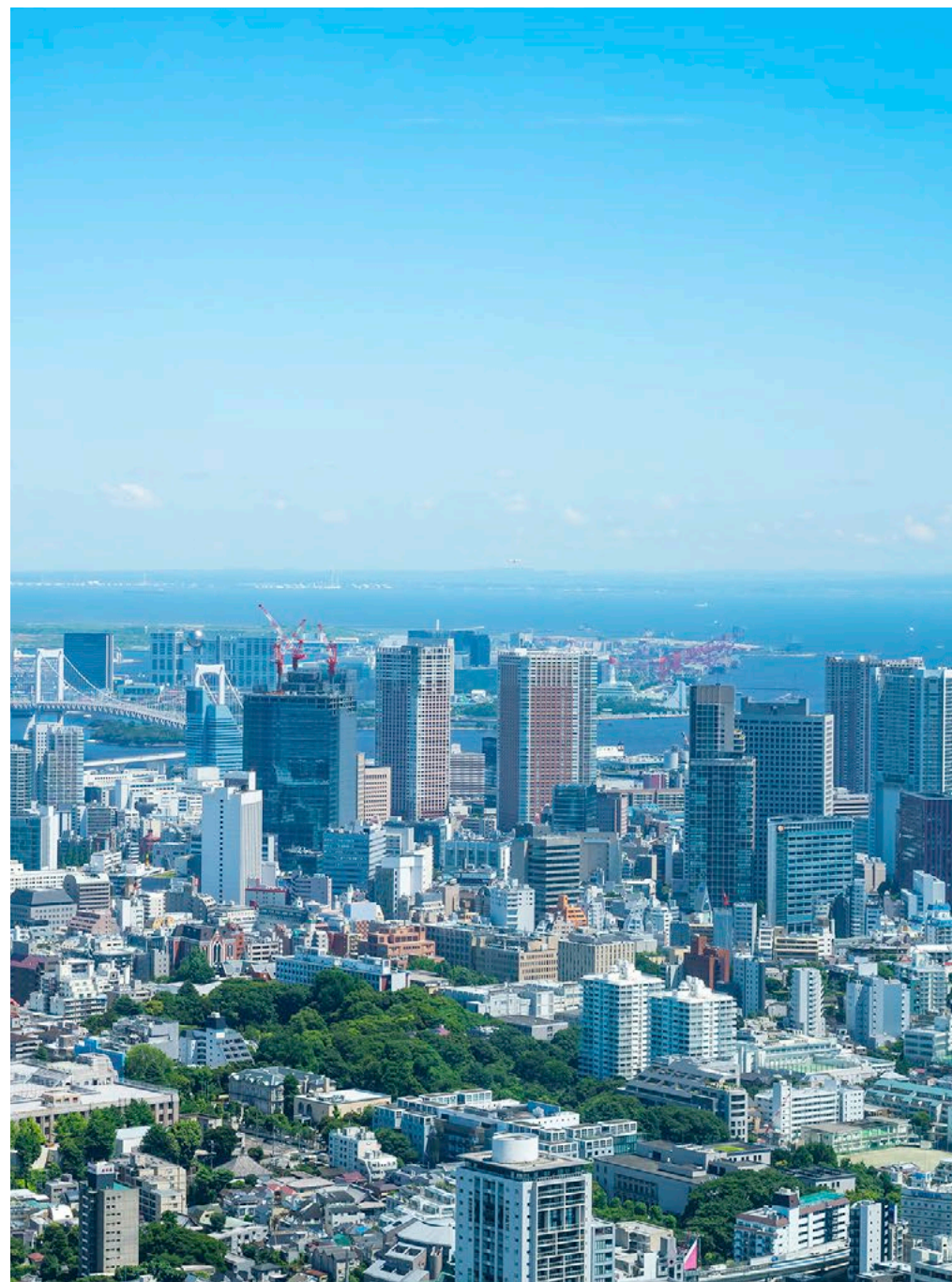
会社概要

Corporate Outline

会社名	パナック株式会社 PANAC CO.,LTD
本社設立	〒108-0014 東京都港区芝5-31-19 1979年1月12日(創業1933年)
資本金	3億1,000万円
代表取締役社長	渡辺 琢哉
従業員	449名(2018年6月現在)
営業拠点	大阪営業所(大阪府)、名古屋営業所(愛知県)、 尾道営業所(広島県)、熊本営業所(熊本県)
生産拠点	富士宮工場(静岡県)、亀山工場(三重県)
関連会社	シエス株式会社(東京都)、台湾パナック(台湾)、香港パナック(中国)、 上海パナック(中国)、蘇州パナック(中国)、パナックコリア(韓国)、 深圳パナック(中国)、タイパナック(タイ)、 パナックアドバンスドフィルムマレーシア(マレーシア)

事業内容

- 富士フィルム株式会社特約代理店として「フジタック」、「WVフィルム」、その他各種産業材料の特約販売
- 株式会社サンリッツ代理店として高級プラスチック偏光フィルムの加工及び販売
- 東レ株式会社の「ルミラー」、東レ・デュポン株式会社の「カプトン」をはじめとして、メーカー各社の各高機能プラスチックフィルムを、工業材料、電子材料分野に加工及び販売
- ライフサイエンス、エネルギー関係事業
- 加工技術 コーティング加工/ラミネート加工/プロテクト加工/マット加工/スリット加工/カット加工/抜加工/染色加工/印刷加工/蒸着加工 他



An abstract graphic composed of several overlapping, semi-transparent blue rectangular planes. The planes are tilted and layered, creating a sense of depth and movement. The colors range from light sky blue to a deeper, more saturated blue. The overall effect is clean and modern.

www.panac.co.jp/

PANAC パナック株式会社