

社員の健康を守る職場環境づくり

化学物質の管理と作業環境測定の実施

当社は、社員一人ひとりの健康と安全を最優先に位置付け、化学物質の適正な管理と作業環境の継続的な改善に取り組んでいます。こうした活動は、安全で安心な職場づくりを通じた健康経営の基盤として欠かせないものであり、今後も重点的に推進してまいります。

化学物質の適正な管理体制

化学物質を取り扱う事業場には、法令に基づき、化学物質管理者や保護具着用管理責任者を選任し、各事業場において自律的な管理体制を構築しています。

また、新規開発製剤の主原料など、新たに取り扱う化学物質に関しては、安全審査委員会にてリスクアセスメントを行い、設備、保護具など、適切な取り扱い方法を審査しています。使用開始後も定性的、定量的な評価を行い、改善が必要な作業に関して見直しを行うなど、リスクマネジメントにおける PDCA サイクルを回しています。

各事業所の化学物質管理者と保護具着用管理責任者の選任人数

	大宮工場	大宮第二工場	北埼玉工場	幸手工場
化学物質管理者	4 名	1 名	1 名	3 名
保護具着用管理責任者	4 名	1 名	1 名	1 名

有機溶剤作業場での環境測定の実施

有機溶剤を使用する作業場では、年 2 回（半年に 1 回）、第三者機関による作業環境測定を実施しています。測定では、空気中の有機溶剤濃度が労働環境基準（管理濃度）を下回っていることを確認しており、必要に応じて換気設備の点検・整備などを行っています。

例えば、2024 年度には一部作業エリアにおいて、換気効率の改善が必要との指摘を受け、換気口の増設を実施しました。また、管理方法の見直しを行い、改善後の測定では濃度が低下し、作業者の安全性が向上しました。



有機溶剤作業場での環境測定の様子

人権の尊重



人権の尊重は、全ての事業活動の基盤にあるものと認識しています。職場環境や人間関係をより良いものとするためにセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントの防止規則を定めています。また、当社だけでなく、今後は取引先や様々なステークホルダーにおいても、人権が尊重されるよう取り組みを強化していく方針です。

これまでの取り組み内容

コンプライアンス委員会の設置、コンプライアンス教育の実施

- ・社内でコンプライアンスポスターを作成、イントラへ掲載することで、コンプライアンス意識向上の啓発を行っている。

セクシュアルハラスメント防止規則の制定

- ・セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止規則へ改定

パワーハラスメント防止規則の制定

役職者強化研修にてハラスメントに関する教育実施

高田製薬行動憲章において、以下を言及

- ・国内外の全ての人々の人権を尊重した経営を行う。
- ・事業活動のグローバル化を推進し、各国・地域の法律の遵守、人権を含む各種の国際規範の尊重はもとより、文化や慣習、ステークホルダーの関心に配慮した経営を行い、当該国・地域の経済社会の発展に貢献する。
- ・サステナブル調達方針において、人権への配慮を明記。
- ・人権尊重や地球環境に配慮した調達活動を行います。

高田製薬行動基準において、以下を言及

人権やお互いの多様な価値観、人格、個性を理解・尊重するとともに、人権、国籍、民族、性別、年齢、宗教、信条・思想、社会的身分、性的嗜好、学歴、障害、疾病、容姿等を理由とする差別的な取り扱いや嫌がらせを行いません。また、サプライチェーンに対しても人権の尊重等を表明し、理解を求めます。

CSR セミナーによる啓蒙活動の実施（テーマ：人権の尊重）

今後の取り組み内容

- ・サステナブル調達方針を基に取引先等様々なステークホルダーへ人権が尊重されるよう取り組みの強化
- ・人権デューデリジェンスの考え方に基づく仕組みの導入について、段階的な検討を実施



社内のコンプライアンスポスター



人権に関するオンラインセミナー

セミナー資料