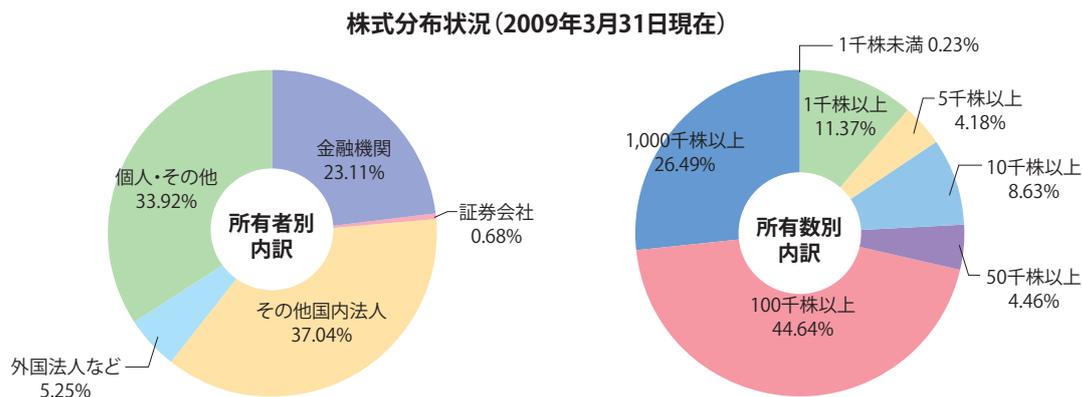


株主・投資家の皆様とともに

株主・投資家の皆様に対して、適時・適切で公平な情報公開に努め、積極的な対話を心がけていきます。

株主の状況

2009年3月31日現在の株主数は2,697名で、前年同期比50名減少しました。投資家の皆様から魅力ある企業として評価していただき、株主数が増加するよう取り組んでまいります。株式分布状況は以下の通りです。



投資家の皆様当社グループへの理解を深めていただけるように、当社ホームページには、事業報告、有価証券報告書、決算短信、適時開示情報をはじめ、製品開発や事業展開に関する最新情報を掲載しています。今後も積極的なIR活動に努めてまいります。

剰余金の配当等に関する基本方針

株主の皆様への配当につきましては、安定した配当を継続して実施するとともに、将来の企業価値向上による株主利益の増大を目指した積極的な事業展開に備え、内部留保の充実に努め経営基盤の強化を図りながら、業績動向、配当性向を勘案して実施しております。

株主総会

株主総会は「開かれた株主総会」を目指して、次のような取り組みをしています。

1. 株主総会の会場は、より多くの株主の皆様にご出席いただけるように、交通の利便性を踏まえてホテルで開催しています。会場には、150インチの大型スクリーン2基を設置して、事業報告を映像とナレーションで行うなど、わかりやすさに重点を置いた運営を行っています。
2. 株主総会終了後に、株主懇談会を開催して、株主の皆様と当社役員の懇談を通じて、皆様からご意見を頂戴したり、当社役員と交流を深めていただく場を設けています。
3. 株主懇談会後には、工場視察を希望される株主の皆様を加古川製造所へご案内して、当社をより身近に感じていただきながら、当社の製品、技術や環境への取り組みに理解を深めていただいています。



株主総会の会場



総会終了後に株主懇談会を開催しました

お客様とともに

ハリマ化成は、お客様が満足していただける製品とサービスを提供するため、国際規格「ISO9001」の運用により品質管理の強化を実施するとともに、お客様への情報発信を積極的に行っています。

品質方針

当社の品質に対する基本的な考え方と取り組む姿勢を品質方針として制定し、全社を挙げて取り組んでいます。

品質方針

私たちは、品質第一に徹し、顧客の信頼と満足を得る品質を提供する。

<考え方>

事業所の一人ひとりの行動の結果が製品品質に直結していることを認識し、

1. 法令、規制遵守を基盤にして、顧客要求事項を満足させる。
2. 定めたシステム・手順書に沿って作業し、クレームの発生を未然に防ぎ、より高い品質の提供を目指す。
3. 品質マネジメントシステムの有効性の継続的改善を図る。
4. 年度品質目標を定め、適切性、妥当性、有効性を評価し、見直しを実施する。

品質監査

2008年度は、品質の維持・向上の品質内部監査員の増員と、品質内部監査員の質的向上を目的に、外部講師（JCQA）を招いての教育を行いました。また、教育資料を関係者に配付するなどの横展開も行っています。



品質内部監査員のレベルアップ研修を開催しました（2008.10.22）

品質問題の対応

品質問題は基本的に関係部署でクレーム内容、処置、原因究明、対策、そして再発防止レビューを行っていますが、特に影響が大きいクレームは重大と定義し、それ以外のクレームと区分して重点管理しています。

また、毎年11月の品質月間において、従業員に対して当社の品質問題発生事例を紹介し、「なぜ起きたのか」「どのような対策を講じたのか」などの勉強会を実施しています。



品質勉強会を開催しました（2008.11.12）

品質マネジメントシステム

当社は、品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001の認証を取得し、継続的に活動しています。

□ISO9001認証取得状況

ハリマ化成株式会社

会社名	登録年月	認証機関
加古川製造所・中央研究所	1998年 6月	JCQA
北海道工場・営業所	1999年 6月	JCQA
仙台工場・営業所	1999年 6月	JCQA
茨城工場	1999年 6月	JCQA
筑波研究所	2002年 4月	JCQA
東京工場	1999年 6月	JCQA
ハリマ化成 東京営業所	1998年 6月	JCQA
富士工場・営業所	1999年 6月	JCQA
名古屋営業所	1998年 6月	JCQA
大阪営業所	1998年 6月	JCQA
四国工場	1999年 6月	JCQA
四国営業所	1998年 6月	JCQA
九州営業所	2008年12月	JCQA

国内子会社

会社名	登録年月	認証機関
ハリマエムアイディ株式会社	1998年 6月	JCQA
株式会社セブンリバー	2000年2月	JCQA

海外子会社

杭州杭化播磨造紙化学品有限公司	2006年 4月	CQM
杭州哈利瑪電材技術有限公司	2004年10月	CQM
南寧哈利瑪化工有限公司	2009年 5月	CNAS
ハリマテック マレーシア SDN. BHD.	2005年12月	BVQi
ハリマテック INC.	2006年 2月	UL
ハリマ・ド・ブラジル・インダストリア・キミカ LTDA.	1999年10月	FCAV

展示会などのさまざまな機会を通じて、お客様と積極的にコミュニケーションを図っています。

お客様への情報発信

「上海ネブコン2008」に出展
電子材料事業部 2008.4.8~11

上海ネブコン2008が中国上海市で開催され、22ヶ国、650社が出展、2007年より約10%増の約1万7千人が来場されました。

実装装置、はんだ付け装置、プリント基板装置の主要メーカーや、はんだペーストに関連する日欧米のほとんどの企業が出展しており、当社も2007年に引き続き出展し、最新商品の紹介を行いました。



杭州哈利瑪電材技術有限公司(海外子会社)のブース

「平成20年度紙パルプ技術協会年次大会」で講演
製紙用薬品事業部 2008.10.8~10

「平成20年度紙パルプ技術協会年次大会」が愛知県名古屋市で開催されました。

講演会では当社研究員が中性紙の製造に適した紙力増強剤の性能向上に向けた基礎的な研究から、実機での適用結果に関する内容を紹介しました。

また、展示会では講演内容のパネルを中心に展示し、多くのお客様にご来場いただきました。



当社ブース

中国造紙化学品工業協会主催の展示会に出展 杭州杭化播磨造紙化学品有限公司(海外子会社) 2008.10.27~28

中国造紙化学品工業協会主催の「2008中国国際水処理化学品、水溶性高分子、造紙化学品、工業界面活性剤展示会」が上海市で開催されました。

中国製紙業界における最大の関心事は、2007年に発表された「製紙産業発展施策」によって示された方向性(省資源、省エネルギー、節水、環境保護)です。

当社海外子会社の杭州杭化播磨造紙化学品有限公司が中国で展開している紙力剤、表面サイズ剤はこうした厳しい条件でも高い効果を示しており「製紙産業発展施策」にも十分対応出来る製品となっています。

また、今回出展したブースでは多くの来場者に興味を示していただきました。



展示会の開幕式



当社ブースに来場した中国造紙化学品工業協会名誉理事長(中央)

「第38回インターネブコン・ジャパン」に出展
電子材料事業部 2009.1.28~30

エレクトロニクス製造・実装に関する装置、技術、部品、材料を一堂に集めたアジア最大規模の展示会が東京ビックサイトで開催され、国内外から過去最多の1,228社が出展しました。

当社ブースでは特にノンハロゲンソルダペースト、先端材料であるナノペーストや新規高熱伝導性銀ペーストに関する問い合わせを多くいただきました。



説明を熱心に聞き入るお客様

「新機能性材料展2009」に出展
樹脂・化成製品事業部、中央研究所、筑波研究所 2009.2.18~20

新機能性材料展2009は東京ビックサイトで開催され、当社ブースへの来場者数は1,400名を超え、2008年を上回りました。

いずれの展示品においても熱心に質問されるお客様が多く、当社の機能性材料に対する関心の高さを伺うことができました。



当社ブース

従業員とともに

従業員も重要なステークホルダーという認識のもと、従業員一人ひとりが安心して仕事に全力投球でき、仕事を通して自己実現できる環境の整備に取り組んでいます。

雇用と処遇

□採用

当社では「企業行動基準」の中で、採用にあたって雇用機会均等と多様性を尊重し、人種・宗教・国籍・年齢・性別などによって差別しないことをうたっており、これを基本方針としています。また、ホームページ、各種広報媒体を活用し応募機会を広く提供しています。

また、中途採用や派遣社員から正社員への雇用の転換を進めるなど雇用機会の拡大と雇用の安定に努めています。

□ワークライフ・バランスへの取り組み

当社では、早くから育児休業制度(1992年)・介護休業制度(1998年)を導入し、仕事と家庭の両立を支援するための制度を整備しています。また、女性社員キャリア形成研修では、これらの制度を活用したワークライフ・バランスについての研修も実施しています。

□60歳以降の再雇用制度

企業の社会的責任の履行という側面だけでなく、能力ある人材の確保および定年退職者の生活の安定を図る目的で、2006年4月より、「再雇用制度」を導入しています。定年退職者が健康で60歳以降も継続して働く意欲がある場合で、かつ一定の条件を満たし会社との合意ができた場合は、最長で厚生年金基礎部分の支給開始年齢に達するまで雇用を継続することができます。

<育児休業等の取得実績>

	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
産前産後休業	2	1	2	3
育児休業	2	1	3	3
介護休業	0	0	0	0

VOICE 育児休暇を取得して

周りの人達に感謝

2007年11月に出産、1年間の育児休暇を取得しました。復帰するにあたり、子供は保育園へ預けることになりましたが、別れ際に見る子供の泣く姿はとても後ろ髪を引かれる思いでした。しかし、今ではすっかり慣れ、元気に保育園へ行く様子を見ていると、私も仕事を頑張ろうという気持ちになります。

当初は不安もありましたが、今、こうして仕事と子育ての両立ができるのも家族や職場の方々の協力があってこそだとつくづく思うようになりました。改めて周りの人達に感謝感謝の毎日です。



加古川製造所総務課
藤村 恭子

子供の笑顔を活気に

2008年7月に出産し、2009年4月まで約1年間の育児休暇をとりました。私の職場では出産が重なったこともあり、長期間休むことに不安を感じていましたが、職場の皆さんの理解と協力のおかげで充実した1年を過ごすことが出来ました。

復帰後は子供と接する時間が短くなりましたが、その分、絵本を読んだりして、ゆっくり向き合う時間づくりを心掛けています。仕事と育児の両立は大変ですが、ハリマ化成は働きやすい職場だと感謝しています。今後も子供の笑顔を活気に頑張りたいと思います。



加古川製造所総務課
菅野 智子

人材育成

当社では、従業員一人ひとりの能力向上を支援するために教育研修にも力を入れています。特に、フォローアップに注力し、研修の内容を確実に習慣として身につけて「能力」とすることを研修の主眼としています。

研修プログラムについては、年間実施計画およびその内容を社内のイントラネット上にオープンにし、自己のビジネスプラン形成や部下育成に活用できる体制としています。

<主な研修プログラム>

階層別研修(集合教育)	テーマ別研修(集合等)	選抜型研修(派遣)	自己啓発支援
新入社員導入研修 新入社員フォロー研修 リフレッシュ研修(2年目社員) チャレンジ研修(3年目社員) キャリア開発研修(中途採用者) 女性社員キャリア形成研修 昇格候補者研修(監督職、管理職) 昇格者研修(指導職、監督職、管理職) 考課者訓練研修(管理監督職)	ライティングセミナー コーチングセミナー 基本動作研修 コンプライアンス等ビデオ研修(2009年度以降eラーニングにて実施予定)	幹部候補者研修(監督職) 経営幹部候補者研修(管理職)	海外留学制度 国内留学制度 語学留学制度 公的資格取得支援 通信教育 語学研修

人事制度

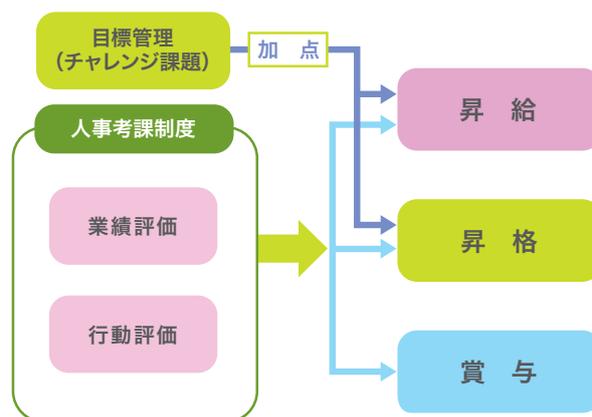
当社では、次代を担う人材の育成に資する制度として、成果だけでなく、行動評価(プロセス)を評価項目として取り入れ、更にはチャレンジに対して、その努力にも報いる加点主義を基本方針とした透明性の高い人事評価制度を導入しています。

従業員は、役割責任にリンクした行動評価基準により、一人ひとりが担っている職務に対して求められる行動、能力、資質を理解し、自らが育成課題を掲げ、その結果が報酬に反映されます。

また、現在の役割基準を上回るチャレンジ課題に挑戦する制度を設けており、このチャレンジ課題は未達成であっても評価の減点はなく、達成すれば加点する制度として運用しており、果敢にチャレンジできる風土の醸成と人材育成のスピード化を図っています。

成果主義に束縛されず、行動評価とチャレンジ課題への挑戦を通して、働きがいのある環境を整備

しています。



また、制度の運用面でも、評価者訓練において、『評価のための評価制度』ではなく、『育成のための評価制度』であることと「評価レベルの統一」を徹底しており、制度が高い納得性をもって、より効果的に実効性を持って運用されるよう努めています。

福利厚生

当社では、従業員が持てる能力を最大限発揮できる環境をつくり出すための福利厚生制度や、従業員自身が病気になったり、家族の介護が必要になったときなど、いざというときのセーフティネットとなる制度も整備しています。

また、2008年1月よりメンタルヘルスケア制度を導入し、従業員だけでなく従業員の家族も利用できる体制を整えています。

□セーフティネット／長期休業補償制度

従業員が病気やケガで就業できなくなった場合に、収入の減少をカバーし家族の生活をサポートするための制度で、社会保険での補償期間18ヶ月を超えて就業できない状態が継続した場合に、最長満60歳まで収入をカバーする制度です。

本制度では会社が基準給与月額60%を補償し、従業員の任意加入上乗せにより最大基準給与月額の90%が補償されます。

□健康・医療・メンタルヘルス相談サービス

社員とその家族の体と心の健康の保持・増進と各個人のセルフケアのサポートを目的として、健康・医療・メンタルヘルスに関する相談サービスを整備しています。

本制度では精神的負担の約半分が法律に関連するといわれていることより、法律相談サービスも整えてサービスの充実に努めています。

社会とともに

ハリマ化成では財団を通じて科学技術の振興、発展への助成活動や各種の社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

松籟科学技術振興財団

1947年、戦後物資の乏しい時期に当社を創業した故長谷川末吉(前ハリマ化成名誉会長、7月1日死去)は、以来トール油に対するさまざまな研究開発を通じて、トール油の化学的利用の可能性を拓きました。その長年にわたる功績が認められ、1982年に科学技術庁(現文部科学省)より「科学技術功労者賞」を受賞しました。当社は、これを機にさらなる科学技術の振興と発展を願って、科学技術に関する調査・研究・国際交流に対する助成、奨励を行うことを目的として、1983年に「財団法人松籟科学技術振興財団」を設立し、今年(第26回)までに、延べ504件に対して5億5,795万円を助成しています。ノーベル

化学賞を受賞された野依良治博士は、第4回(1986年)に助成を受けています。

第26回の研究助成は、全国の大学・研究機関から121件の応募があり、選考の結果18件に助成(総額1,800万円)を行いました。第26回研究助成金贈呈式は、2009年2月27日に東京虎ノ門のホテルオークラで開かれ、研究助成金受賞者を代表して、鹿児島大学の門川淳一教授から謝辞が延べられ、続いて2005年に同助成を受けられた筑波大学の繁森英幸准教授が「植物の不思議—その謎解き—」をテーマに発表されました。



第26回研究助成を受けた方々と長谷川理事長(前列中央) 2009年2月27日

財団法人 松籟科学技術振興財団

設立:1983年3月1日

所管官庁:文部科学省

基本金:5億4,025万円

ホームページ:

<http://www.shorai-foundation.or.jp/>

松籟(しょうらい) = 松に吹く風。また、その音。

中国四川大地震救援活動(義捐金)

当社は、2008年5月12日に中国四川省で発生しました大地震に対して、日本赤十字社を通じて義捐金を寄付しました。また、中国の子会社(杭州杭化播磨造紙化学品有限公司、杭州哈利瑪電材技術有限公司、南寧哈利瑪化工有限公司)と現地従業員も被災地へ義捐金を贈りました。



日本赤十字社より贈られた感謝状

日本人ブラジル移住100周年で、ブラジルを訪問

2008年は、日本からブラジルへの移住100周年にあたり、両国で様々な催しが開催されました。

34年前にブラジルに進出した当社からは、長谷川社長が皇太子さまもご臨席されたサンパウロ市の記念式典などに参加しました。

その後社長は「兵庫県民交流団」と現地で合流し、兵庫県と姉妹州であるパラナ州で開催された日本人ブラジル移住100周年の記念式典に参加し、その帰途兵庫県民交流団約50名を案内し、当社の子会社であるハリマ・ド・ブラジルのポンタ・グロッサ工場を視察されました。



兵庫県民交流団のみなさん

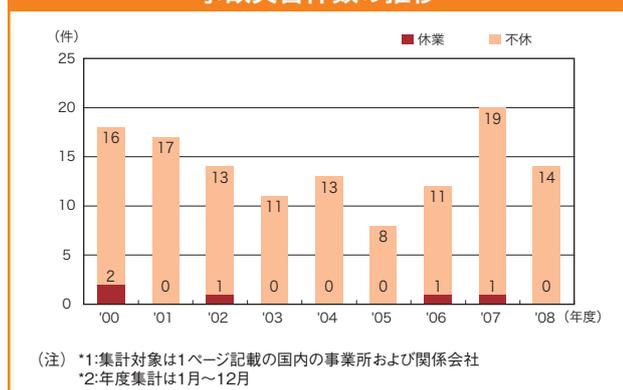
労働安全衛生への取り組み

安全をすべてに優先させるという基本理念のもとに、働く人の安全と健康を確保する取り組みを行っています。

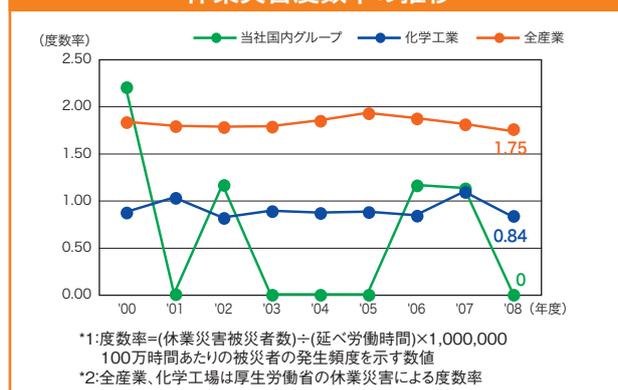
労働安全

労働災害を撲滅するために安全教育をはじめKYT、ヒヤリハット、安全パトロール、啓蒙活動などのさまざまな運動を行ってきました。

事故災害件数の推移



休業災害度数率の推移



安全体感研修の推進

現場には思っている以上に危険が潜んでいます。若手社員の「経験不足」やベテラン社員の「自分だけは大丈夫」という思い込みが災害の発生につながります。

当社では2007年度より安全への感性を高めるため、従来の座学やビデオ学習とは違う外部教育機関による安全体感研修を取り入れています。

受講者からも安全に対する意識が変わったと好評で、今後も継続していく予定です。

<体感内容>

安全帯着用ぶら下がり体験、足場移動逃げ遅れ体験、荷振れの強さ体験、ロールによるロープ巻き込まれ体験、低圧電気感電体験、高圧電気感電体験、漏洩体験



安全帯着用ぶら下がり体験(2009.2.2)



足場移動逃げ遅れ体験(2009.2.2)



荷振れの強さ体験(2009.2.2)

「優良事業所」を受賞

2008年9月3日に富士工場は、社団法人静岡県危険物安全協会連合会主催の会長表彰「優良事業所」を受賞しました。

この表彰は富士工場での危険物の取り扱いおよび施設の維持管理、また従業員に対する保安教育が徹底していることなど保安管理体制が評価されたものです。



表彰を受ける富士工場安全衛生推進委員長

安全大会の開催

労働災害防止活動の推進と、安全意識の高揚と安全活動の定着を図るため安全大会を開催しています。

当日は職場ごとの「安全決意表明」、「改善宣言」を所属員全員が力強く発表を行いました。



加古川製造所の安全大会のようす(2008.6.30)

その他、2008年度の主な重点実施事項

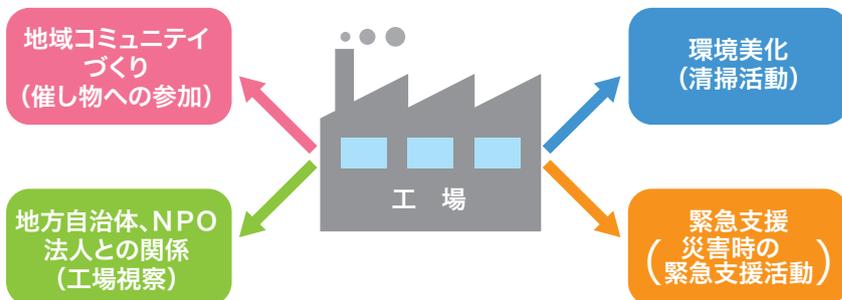
- ・委員会、役職者による安全パトロール
- ・講演会、PRニュース発行などによる意識高揚
- ・AED普通救命講習会の開催
- ・工場見学
(他社の安全衛生に対する取り組みを学んでいます)

地域社会とともに

「地域とともに発展することが企業の使命である」との認識にもとづき、地域の皆様や社員とのよりよい関係づくりを心がけています。

情報開示

工場視察を通して当社の事業活動や環境への取り組みなどを紹介し、社会の一員として、地域の一員として相互理解を深めています。



●清掃活動

自ら主催する活動のほか、地域が主催する活動にも参加しています。



工場外の一斉掃除 (東京工場) 2008.6



溝掃除 (北海道工場) 2008.6

●工場視察

皆様との交流、相互理解を深めるため工場視察を実施し、有意義な意見交換などを行っています。

□四国工場 工場視察

四国工場では、2008年2月18日に原料供給工場研修の一環として、取引先の新入社員の方々が工場視察に訪れ、当社の製造工程や品質管理、環境への取り組みなどについて視察されました。



□加古川製造所 工場視察

環境への取り組みなどの説明や工場視察を通じて、これからも地域交流の拡大を図っていきたく考えています。

●育成活動

学生を対象とした工場見学会や職場体験のためのインターンシップなどを実施しています。

□高校生を対象としたインターンシップ



加古川製造所 (2008.8.4~8)

□中学生を対象とした社会体験授業



東京工場 (2008.9.30~10.2)

●地域住民の皆様との交流

□夏祭りに参加

加古川製造所のある水足町内会で2008年8月16日に夏祭りが開催され、当社もそば屋を出店し、地元の方々と共に夏のひとときを楽しみました。



●緊急支援活動

加古川製造所では非常用自家発電機を使った水と電気を確保する災害後復旧訓練を行っており、この訓練は所内だけでなく、地域への緊急対応も視野に入れていきます。



□災害時の通信手段として、衛星電話を設置しています。



保安防災への取り組み

防災への対応を怠らず、日常業務の中で企業防災を心がけています。



防災グッズ

防災訓練

当社内の防災訓練は各拠点において毎年実施しており、拠点に応じたより実践的な内容で行っています。また、防災グッズを全社員に配布し災害時に身につけるよう徹底しています。

茨城工場 (2008.12.1)

阿見町消防本部のご協力のもと訓練を行い、特にキビキビした動作はプロの消防隊員の方から高い評価を頂きました。

訓練後は消火器を使った実技指導を受け、初期消火活動のポイントを学びました。



加古川製造所 (2008.12.8)

町内の方々、加古川警察署、地元新聞社を来賓に迎え、加古川東消防署にご協力いただき訓練を行いました。

今回は、特に地震対応訓練において全員が参加する人員把握訓練を行いました。



東京本社 (2008.12.19)

東京本社が入居するビルで消防訓練が行われました。

訓練後、ビル内の各事業所の防火管理者が集まり防火計画について協議しました。



大阪本社 (2009.3.18)

大阪本社が入居するビルで消防訓練が行われました。

今回は、昨年の訓練時に避難完了者の点呼に時間を要したことから、フロアごとに避難完了点検者を定めて訓練に参加しました。



東京工場

漏洩対応訓練 (2008.9)

原料が側溝へ流れ出したことを想定し訓練しました。万が一の時に一人ひとりが素早く対応出来るよう、身体で覚えるまで繰り返し訓練を実施してまいります。



防災訓練 (2009.2.23)

地元の方々を来賓に迎え、草加消防署に全面協力いただき訓練を行いました。

一地方工場の訓練で、はしご車が出動するのは稀ですが、当社の危機管理体制が評価され、全面協力に繋がったと感じています。

