

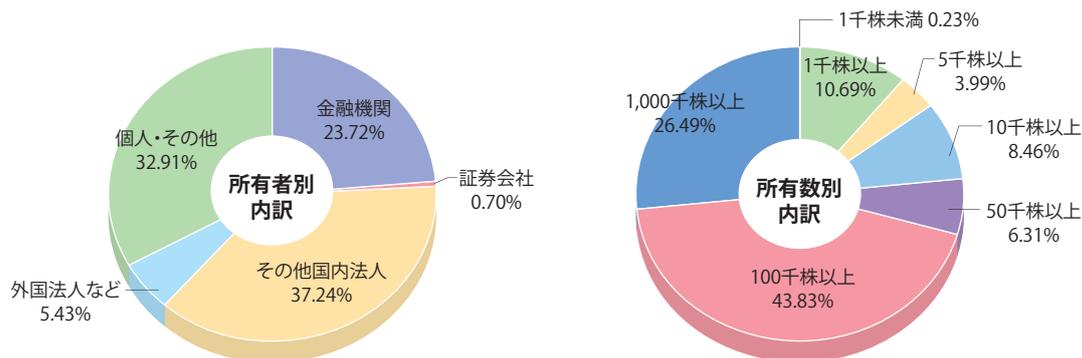
株主・投資家の皆様とともに

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

2010年3月31日現在の株主数は2,597名で、前年同期比100名減少しました。今後とも企業価値の向上に努め、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に取り組んでまいります。株式分布状況は以下の通りです。

株式分布状況(2010年3月31日現在)



情報開示

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、株主総会情報、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います。

株主総会

株主総会は、「開かれた、わかりやすい株主総会」であること、また株主の皆様からご意見を頂戴する機会であると捉えて、次のような取り組みをしています。

1. 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、毎年ホテルで開催しています。広い会場には、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、分かりやすさに重点を置いた運営をしています。
2. 株主総会終了後に、株主の皆様と当社役員による株主懇談会を開催して、株主の皆様のご意見を頂戴したり、当社役員との交流を深めていただく機会を設けています。
3. 株主懇談会終了後には、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。



第67期定時株主総会の会場



株主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。

品質向上のための取り組み

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。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は、従業員に対して品質に関する勉強会を実施しています。2009年度は、従来の品質問題発生事例紹介に加えて、統計的手法を用いた予兆管理を行うことによって異常発生を抑制する品質管理の基礎について講演を行いました。



品質月間勉強会 (2009.11.11)

改善・提案活動

当社では、2004年度より小集団活動に取り組み、生産性の向上や技能継承などを通じた人材育成、廃棄物の削減、資源・エネルギーのムダをなくす活動などを行ってきましたが、この度、改善の拡大とスピードアップを図るため、その活動方法を見直しました。

活動単位は個人、複数を問わず、期限の制限を設けずに常時、改善・提案を行う活動に変更し2010年4月から新たにスタートします。

テーマは従来の生産性向上、環境問題、省エネなどに加えて、安全や衛生、5Sなどのあらゆる業務の品質が対象となり活動職場も拡げました。また、優秀な事例については表彰を行い、従業員の品質に対する意識の向上につなげます。

お客様の信頼をより一層高めていくために、品質の向上に努めていきます。

品質マネジメントシステム

当社は、品質保証体制を整えるため国際規格ISO9001の認証を取得し、継続的に活動しています。また、国内・海外子会社でも積極的に認証取得を進めています。

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

会社名	登録年月	認証機関
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

●Topics

2009年度に新たに国内子会社となったハリマ化成ポリマー株式会社のISO9001認証取得を進めています。

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

「2009年(第8回)中国造紙化学品開発応用国際技術交流会」

中央研究所、杭州杭化播磨造紙化学品有限公司(海外子会社) 2009.4.21~4.23

中国浙江省杭州市で開催された交流会では、当社中央研究所の岩佐所長が「日本での洋紙用薬品の現状と新規な取り組み」と題して、最近の環境配慮薬品の取り組みに関する講演を行いました。また、当社海外子会社の杭州杭化播磨造紙化学品有限公司開発部の黄興耀さんが「板紙用表面サイズ剤の開発および応用」と題して、カチオン性高分子系表面サイズ剤について発表しました。

会場では浙江省のみならず上海市、山東省、江蘇

省、河南省造紙学会の関係者、製紙メーカーも含め、200人近い来場者が熱心に聞き入っていました。



講演する岩佐所長(右)



講演を聞き入る来場者の方々

「第39回インターネプコン・ジャパン」に出展

電子材料事業部 2010.1.20~22

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1,025社が出展しました。



当社ブース

当社ブースでは特に先端材料であるナノペースト、各種導電性ペーストと高信頼性ソルダペースト、親水型機能性コート剤、2009年度に子会社化した日本フィラーメタルズ社の製品などに多くの問い合わせをいただきました。

「nano & neo新機能性材料展2010」に出展

樹脂・化成品事業部、中央研究所、筑波研究所 2010.2.17~19

この材料展は、「nano tech 2010」、「InterAqua 国際水ソリューション総合展」など6つの展示会が同時に開催される、入場者総数が4万人を越える展示会で、当社は2008



当社ブースに訪れるお客様

年度に続き出展し、新技術を幅広く紹介しました。

期間中には多くのサンプル依頼や、面談要請をいただきました。

●Topics

お客様より仕入先総会において「原価賞」を受賞

2009年5月18日、当社電子材料事業部の取引先である株式会社デンソー様より仕入先総会において「原価賞」の表彰を受けました。今回の受賞は2003年の「総合賞」、2006年の「技術開発賞」に続き3度目の受賞となります。

株式会社デンソー様では主要仕入先約1,000社を対象に、品質、価格、納期対応、技術開発、環境配慮などを総合的に評価し表彰を行っています。今回の原価賞の受賞は、当社の価格協力と大幅なコストダウン提案が高く評価されたことによるものです。

これからも品質、価格、納期対応、技術開発、環境配慮などにおいて高い評価を得るとともに、これまでの「信頼」を更に強くしていくことに努めてまいります。



お客様より贈られた感謝状



授賞式での株式会社デンソー加藤社長(右)と長谷川社長

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 第27回研究助成金贈呈式

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）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（2010年2月）までに、延べ521件に対して5億7,562万円を助成しています。

第27回研究助成金の贈呈式は、2010年2月26日に東京で開催されました。全国の大学・研究機関から103件の応募があり、選考の結果17名の方々に研究助成金（総額1,700万円）を贈呈しました。

式典では、文部科学省研究振興局の磯田文雄局長のご祝辞を、振興企画課奨励室の新保敏夫室長からご披露をいただきました。そして、受賞者を代表して、東京大学の阿部郁朗教授より「貴重な助成金を活用し、科学技術の振興と文化の発展のため精一杯力を尽くしたい」とご挨拶をいただきました。その後、2006年度研究助成テーマの中から京都大学の寺尾潤准教授より「被覆型分子ワイヤの合成と分子エレクトロニクスへの応用」と題した研究成果を発表いただきました。

当財団では、将来の科学技術の発展を担い、人類に共通する課題の解決に役立つことを念願して、環境・エネルギー・資源に関する技術の支援や、新しい技術に挑戦する若手研究員を支援できることを願い、これからも研究助成事業を通じて全地球的な科学技術の振興に貢献してまいります。



第27回研究助成を受けた方々と長谷川理事長（前列中央）

財団法人 松籟科学技術振興財団

設立：1983年3月12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。

「川の絵画大賞展」への協賛

当社の発祥地である兵庫県加古川市は、一級河川の流域面積を持つ「加古川」の恵みを受けて発展したことから、1995年に川との共生を考える「全国川サミットin加古川」を開催し、これを機に、全国公募の「川の絵画大賞展」を毎年開催していますが、当社では第1回から協賛を続けています。



川の絵画大賞展ポスター

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。

安全衛生方針

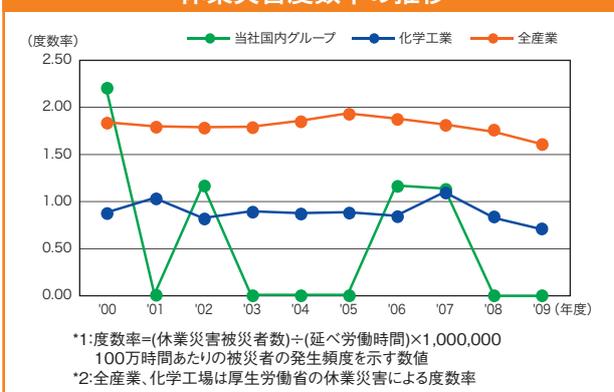
- 1.無事故、無災害を目指し、地域社会と従業員の安全を確保し社会との共存共栄を図る。
- 2.作業環境の改善と設備の本質安全化に努め、労働災害の防止を図る。
- 3.快適な職場環境の形成に努め、健康保持・増進を支援する。

安全衛生方針に基づき、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います。

事故災害件数の推移



休業災害度数率の推移



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。

職場ごとに「安全決意表明」「改善宣言」を所属員全員が力強く発表しています。



加古川製造所の安全大会 (2009.7.6)

安全体感研修の推進

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推進しています。



茨城工場、東京工場、富士工場合同で研修を行いました (2009.11.20)

●Topics

「兵庫県知事表彰 優良事業所」を受賞

2009年4月9日、加古川製造所は兵庫県危険物安全・安心大会において「兵庫県知事表彰 優良事業所」を受賞しました。

この表彰は、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が評価されたものです。

今後も他の事業所の模範となるよう安全活動に取り組めます。



「愛媛労働局長奨励賞」を受賞

2009年7月3日、四国工場は安全衛生表彰式において「愛媛労働局長奨励賞」を受賞しました。

この表彰は、四国工場が1973年の創業以来36年間、無災害を継続していること、およびリスクアセスメントへの取り組みが評価されたものです。

この受賞を機に、引き続き災害ゼロ職場を目指します。



その他、2009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や、講演会、PRニュース発行などの啓蒙活動を行っています。

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、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。

また、海外事業拡大を見越し、中国を中心とした外国籍の人材の採用を行っており、今後は更に国籍の拡大と採用後のフォロー体制の整備を推進していきます。

□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。

<育児休業等の取得実績>

(人)

	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
産前産後休業	1	2	3	0
育児休業	1	3	3	2
介護休業	0	0	0	0

□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、「継続雇用制度」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る継続雇用制度を設けています。知識や経験を十分に活かして働きがいを持って就業できると同時に、収入不足に対する不安の解消にも努めています。

□女性の活躍推進

女性の活躍を推進するため、キャリアビジョン策定に向けた女性社員キャリア形成研修を実施しています。

また、スタッフ職から総合職への転換制度を導入し、女性の活躍の場の拡大を推進しています。

□障害者の雇用

障害者の雇用については、通年採用を実施し雇用機会の拡大に努めています。

障害者雇用率は2%で、法定雇用率1.8%を上回りました。今後も積極的に採用を実施し、雇用機会の拡大に努めていきます。

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。これらの教育研修を通して、「自己の成長を感じ、働きがいを持って仕事に取り組める」環境づくりを推進しています。

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。また、2009年度よりeラーニングを導入し、基礎教育およびテーマ別の教育に活用しています。

<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 eラーニング ・コンプライアンス ・情報セキュリティ ・メンタルヘルス ・安全輸出貿易管理等	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

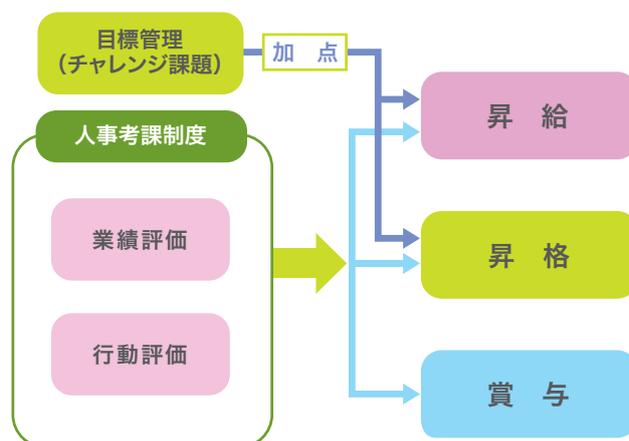
当社では、次代を担う人材の育成に資する制度として、成果だけでなく、行動評価(プロセス)を評価項目として取り入れ、更にはチャレンジに対して、その努力にも報いる加点主義を基本方針とした透明性の高い人事評価制度を導入しています。

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も努めています。

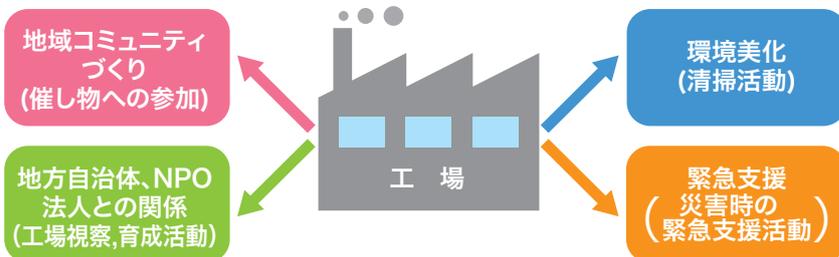
また、2010年4月より専門医を全社統括産業医に任用し、統括産業医による教育の充実および専門的なサポートができる体制としました。

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。



●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2009年8月22日に夏祭りが開催され、当社はそば屋を出店し、地元の方々と共に夏のひとときを楽しく過ごしました。



□加古川楽市へ出展

2009年9月5日、6日に加古川商工会議所青年部が主催する「加古川楽市」が開催され、当社も出展しました。



松ヤニの用途説明や体験コーナーでは市民とのふれあいを楽しみました。

●工場視察

地域の皆様との交流、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。

□日本接着学会関西支部 若手研究者の会 工場視察

2009年11月25日に中央研究所にて「日本接着学会関西支部 若手研究者の会」が開催されました。「若手研究者の会」は学生、大学、企業における40歳以下の研究者に技術交流、意見交換の場を提供することを目的としていて、当社の研究員も参画しています。

また、工場視察も行われ、就職活動中の学生が多かったこともありプラント見学はご好評をいただきました。



□四国工場 工場視察

四国工場では、2010年2月3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ました。

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。



●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。



富士工場 (2009.6.11~12)
高校生を対象としたインターンシップ



東京工場 (2010.1.20~1.22)
中学生を対象とした職場体験研修

●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。



北海道工場 (2009.6)

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携帯するよう徹底しています。

□東京工場 (2010.2.24)

草加消防署青柳分署にご協力いただき、訓練を行いました。

緊急通報訓練、消火器・ラビットポンプによる消火訓練、そして阪神淡路大震災の揺れや震度8の揺れを参加者全員が体験しました。



□仙台工場 漏洩対応訓練 (2010.1.18)

原料の受け入れ時にタンクローリーより原料が流出、側溝へ流れ出したことを想定し、運送会社の方にも参加していただき訓練を行いました。

訓練後には課題点の洗い出しを行い、回収作業の改善に努めています。



□富士工場 (2009.7.28)

震度6強の地震が発生したことを想定し、富士市役所のご協力のもと訓練を行いました。

訓練は消火活動などに加えて、地震体験車による実際に起きた阪神淡路大震災や関東大震災時の揺れ、振動時間を体験しました。また、市の職員の方より震災に関するご説明をいただき、改めて防災意識が向上しました。



□加古川製造所 (2009.12.7)

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。2009年度は、ご来賓の方々に当社KYTの実演を行い、訓練では2009年6月に設置した緊急地震速報システムの社内緊急放送を活用して地震対応訓練を行いました。

また、非常用自家発電機を使って水と電気を確保する災害後復旧訓練を行っています。この訓練は所内だけでなく、地域へ水、電気を供給する緊急対応も視野に入れていきます。



●災害対策マップの内容

自家発電機

災害時に発電する装置。



変圧器

自家発電機の電気を一般家庭用電気に変えて外部へ供給する。



井戸水供給配管

自家発電機により、井戸水用ポンプを稼働させて水を供給する。生活用水として使用可能。



緊急時飲料提供

自動販売機の緊急用ボタンを押すと飲料が無料で提供される。



AED(自動体外式除細動器)

突然、心停止による救急措置として使用する。



衛星電話

災害時の通信手段として、衛星電話を設置しています。

