

# 株主・投資家の皆様とともに

ハリマ化成グループは、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。

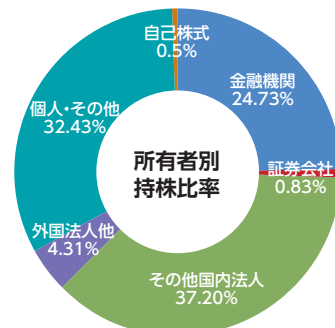
## 株主の状況

2013年3月31日現在の株主数は2,912名で、前年同期比123名減少しました。

ハリマ化成グループ株式会社の単元株式は100株ですが、株主の所有株式数分布は10単元以上50単元未満の比率が約60%で最も高くなっています。

所有者別の持株比率では、その他国内法人、個人その他の順でグラフのような状況です。

今後も投資家の皆様から魅力ある企業として評価していただけるように、多くの株主の皆様からご支援いただけるように取り組んでいきます。



株式分布状況(2013年3月31日現在)

## 情報開示

投資家の皆様にハリマ化成グループへの理解を深めていただくために、企業情報や財務情報をはじめ、製品開発や事業展開に関する最新情報をホームページに掲載しています。今後も積極的な情報開示とIR活動に努めていきます。

## 剰余金の配当などに関する基本方針

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るとともに、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. 株主総会の開催日

より多くの株主の皆様にご出席いただけるように、3月決算会社の株主総会集中日を避け、2013年6月26日に開催しました。

株主総会終了後は、株主懇談会の開催や、ハリマ化成加古川製造所の株主視察を実施し、ハリマ化成グループへの理解を深めていただきました。

### 2. わかりやすい株主総会

株主総会招集通知は、早期の発送、資料のカラー化、グラフ化などにより、株主の皆様により早く、わかりやすく情報をご提供するように努めています。

総会会場には大型スクリーンを2基設置し、事業報告などを映像とナレーションで行うなど、株主の皆様によりわかりやすい総会運営を心がけています。

また、万一の事態に備えて、会場非常口の案内を総会開始前に映像で行い、安全面にも配慮しています。

### 3. 株主懇談会の開催

株主懇談会を開催し、株主の皆様からのご意見をハリマ化成グループ株式会社の役員が直接お聞きしながら、株主の皆様と役員との交流を深めていただく機会としています。



◀株主総会後の懇親会

### 4. 株主工場視察の実施

工場視察を希望された株主の皆様には、ハリマ化成加古川製造所をご視察いただき、ハリマ化成グループの事業内容や技術、環境への取り組みについて理解を深めていただく機会としました。



▲株主総会後に加古川製造所を視察

## 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

#### 品質マネジメントシステム

ハリマ化成は、品質保証体制を整えるため国際規格ISO9001の認証を取得しています。

全部門において、品質マネジメントシステムの継続的改善と効果的な運用を実施するとともに、顧客要求事項および適用される法令・規制要求事項への適合を通じて、仕事の質および顧客満足度の向上を目指しています。

#### 品質に対する基本的な考え方

##### 品質方針

私たちは、「自然の恵みをくらしに活かし、潤いのある豊かな社会を創造する」を企業理念とし、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、規制順守を基盤にして、顧客満足の上向上に努める。
- 2.定めたシステム・手順書に則った作業、是正・予防処置の適切な実施で、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。

2013年5月15日改訂

#### 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、そして再発防止策の評価を行っていますが、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、工程内で発生した人的ミスに関しては、なぜなぜ分析を実施し、なぜなぜを繰り返して真の原因を導き、再発防止対策に取り組んでいます。品質問題をなくしていくために、なぜなぜ分析の考え方や進め方をより適正な形になるように進めています。

#### 改善・提案活動

品質を維持・向上し、変化する環境の中で安定して事業を継続していくためには、生産効率改善はもちろん、従業員一人ひとりの意識啓発も重要となります。

ハリマ化成では、2004年度より「小集団活動」に取り組んできましたが、改善の拡大と更なるスピードアップを図るため、その活動方法を見直し、2010年度より「改善・提案活動」として新たにスタートしています。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が対象となり活動職場も広がりました。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ています。今後も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。

#### 次世代プリンテッドエレクトロニクスコンソーシアムに参画

独立行政法人産業技術総合研究所が主催する次世代プリンテッドエレクトロニクスコンソーシアムは、2012年5月30日に設立総会を開催し、本格的に活動を開始しました。

コンソーシアム設立の目的は、国際的な技術開発が展開されているプリンテッドエレクトロニクス技術の中心課題およびその解決方法についての共通認識を図り、我が国における当該技術の確立を加速するために情報の収集や提供を行い、関連する産業の発展に貢献することにあります。

プリンテッドエレクトロニクス技術は、省エネ・省資源・高生産性に対応し、軽量、フレキシブル性など従来のデバイスにはない特長を有する技術であり、日本の国際競争力を強化する上で重要な位置づけにあります。この中で、ハリマ化成は、主要なメンバーとしてコンソーシアムの活動に積極的にかかわっています。

ハリマ化成は、展示会などを通じて、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

**「インキ講座」にて講演**  
樹脂・化成品事業カンパニー 2012.9.6

印刷インキワニス工業会と一般社団法人色材協会関西支部が共催する「インキ講座」が開催され、ハリマ化成は、「機能性コーティング剤とその他の材料」と題して講演を行いました。



講座には、関西地区を代表するインキメーカーを中心に30社が参加していましたが、非常に多くの質問が寄せられ、有意義な講座となりました。

**「2012年紙パルプ技術協会年次大会」にて講演、展示**

製紙用薬品事業カンパニー 2012.10.3~5

講演会では、「板紙の軽量化における課題とその対策」と題して講演を行いました。



展示会では、講演内容に加えて、「省資源化に向けた板紙抄紙」、「野線割れ防止剤」に関するパネル、関連する製品の展示と説明を行い、多くのお客様に興味を示していただきました。

**「第33回粘着技術研究会」にて講演**  
樹脂・化成品事業カンパニー 2012.10.18~19

粘着技術研究会は、粘着テープの製造業者で構成される日本粘着テープ工業会が主催している講演会です。



本講演では同工業会の加盟企業に、ハリマ化成が開発した機能性超微粒子分散液について、微粒子分散の原理から開発のコンセプト、技術の説明、開発品の紹介を行いました。

**「第5回国際カーエレクトロニクス技術展」に出展**

電子材料事業カンパニー 2013.1.16~18

近年、ハイブリッド車、プラグインハイブリッド車、電気自動車などをはじめとする経済性に優れた自動車の普及に伴い、自動車用部品の電子化、高機能化、高耐久化が望まれています。



ハリマ化成では、これらの市場ニーズに対応するため、自動車メーカーおよび自動車部品メーカーと共同で開発した高信頼性鉛フリーソルダペーストなどの製品を出展し、これら製品に関するお問い合わせや、サンプルのご要請などをいただきました。

●Topics

**トール油ギャラリー OPEN**

ハリマ化成グループの中核施設であるトール油精留設備を有するハリマエムアイディ株式会社において、2012年12月に「トール油ギャラリー」をオープンしました。

トール油ギャラリーでは、松から得られる化学物質の種類や用途、ハリマ化成がトール油事業に参画した歴史や、沸点の違う成分を分離する精留の仕組みなどを実物や模型、映像などでわかりやすく紹介しています。

今後、お取引先様などの視察時に活用していきます。



▲トール油ギャラリー

# 社会とともに

ハリマ化成グループでは、財団活動などを通じて、科学技術の振興、芸術、文化活動の支援や人材育成に取り組んでいます。

## 松籟科学技術振興財団 第30回研究助成金を贈呈

松籟科学技術振興財団では、2013年2月22日に第30回研究助成金贈呈式を開催しました。2012年度は51件の申請の中から15名の方々に総額1,500万円の研究助成金を贈呈し、1983年の創設以来、本年度を含めて延べ569名、総額6億2,620万円の研究助成金を贈呈しています。

式典では、文部科学省研究振興局の吉田大輔局長のご祝辞を、振興企画課奨励室の棒田明室長からご披露いただき、受賞者を代表して豊田工業大学の吉村雅満様から「助成対象となった研究を推進するうえで非常に有用な助成金であり、必ず大きな成果を上げる」と力強いご挨拶をいただきました。その後、2009年度研究助

成先である京都大学の松田建児教授から「スイッチング分子を基盤としたスケールナノサイエンス」と題して研究成果を発表いただきました。

松籟科学技術振興財団は、1982年にハリマ化成の創業者である故長谷川末吉名誉会長が科学技術庁（現文部科学省）から「科学技術功労者賞」を受賞した栄誉を機に、1983年に科学技術の振興と世界文化の発展を願って設立されました。

そして、この設立の趣旨に沿った事業活動と実績により、2013年4月1日から公益法人に認定されました。



公益財団法人 松籟科学技術振興財団

設立:1983年3月

主務官庁:内閣府

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。

◀第30回研究助成を受けた方々と長谷川理事長(前列中央)



▲挨拶する長谷川理事長（ハリマ化成グループ代表取締役社長）



▲研究成果を発表される京都大学の松田建児教授

## 「第42回神戸まつり」への協賛

2012年5月20日に三宮・元町などの神戸の中心地で「第42回神戸まつり」が開催されました。

ハリマ化成グループ長谷川社長が副理事長を務める財団法人日伯協会※1は、神戸ブラジル協会※2と合同チームを結成し、イベント開催を盛り上げると同時に、神戸市と姉妹都市であるブラジル・リオデジャネイロ市とのさらなる友好親善を目指して、神戸まつり・パレードに出場しています。



▲神戸まつりの広報車

※1 日伯協会:1926年創立、日本で初めてブラジルとの2国間交流関係を結んだ団体で、交流促進のため積極的な活動を展開しています。

※2 神戸ブラジル協会:日本、ブラジル両国国民の理解を深め、相互協力を通じて両国の友好、親善に寄与しています。

# 労働安全衛生への取り組み

ハリマ化成は、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. 地域の方々、従業員が安心して暮らし、働けるより安全な企業を目指し、安全衛生目標を定め、継続的に改善を実施する。
2. リスクアセスメントの継続により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. 安全で快適な職場環境の形成に努め、健康保持・増進を支援する。

2013年5月15日改訂

## 労働安全衛生活動

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(危険予知トレーニング)、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活動に取り組んでいます。また、安全な働きやすい職場環境の確保を目指し、5S活動を推進しています。

### 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、毎年安全大会を開催しています。

大会では、安全活動表彰、職場ごとに定めた「安全決意表明」を所属員全員で力強く発表しました。



▲安全大会で発表する所属員(2012.7.2)

### 安全体感研修の推進

安全への感性を高めるための教育手段として、擬似的な危険性を体験させる体感型安全研修を取り入れています。

受講者からは安全に対する意識が変わったと好評で、今後も推進していきます。



▲巻き込まれ体験(2012.4.22)

## その他、2012年度の主な活動

- ・新入社員教育
- ・委員会、役職者による安全および5S巡回
- ・講演会、PRニュース発行などの啓蒙活動

- ・AED普通救命講習会の開催
- ・KYT競技会の開催
- ・放水競技会の開催



▲衛生講演会「職場における熱中症予防」(2012.6.19)



▲全国労働衛生週間に合わせ、健康増進などの呼びかけ(2012.9.28)

### ●Topics

#### 宮城労働基準協会仙台支部長賞を受賞

2012年5月17日、仙台工場は「宮城労働基準協会仙台支部長賞」を受賞しました。

この表彰は、安全衛生管理水準が他の事業所の模範であると認められ評価されたものです。

今後も更なる安全意識の向上に努め、安全で安心なものづくりができる工場を目指していきます。



# 従業員とともに

ハリマ化成では、従業員は重要なステークホルダーであり、また会社にとって最大の財産であり、その成長が会社全体の発展につながるという認識のもと、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

ハリマ化成では「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きており、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

ハリマ化成では、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おり、2010年度には育児目的の新しい半日休暇制度を導入するなど、従業員のワークライフ・バランスの充実に取り組んでいます。

### <育児休業などの取得実績>

(人)

	2010年度	2011年度	2012年度
産前産後休暇	1	3	2
育児休業	1	4	4
介護休業	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制度です。従業員が60歳以降も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繋がります。

### 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おり、その中で、育児休業制度などを活用したワークライフ・バランスの実現も推奨しています。

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。

2012年度障害者雇用率は3.7%で、法定雇用率2.0%を上回っています。今後も新卒採用に加え、中途採用も積極的に実施し、雇用機会の拡大に努めていきます。

## 人材育成

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。

今後は、激変する市場変化に対応できるグローバル企業実現のため、「実践的な人材育成」に向け、更なる教育プログラムの強化、導入を実践していきます。

### <主な研修プログラム>

階層別研修(集合教育)	テーマ別研修(集合など)	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 など	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

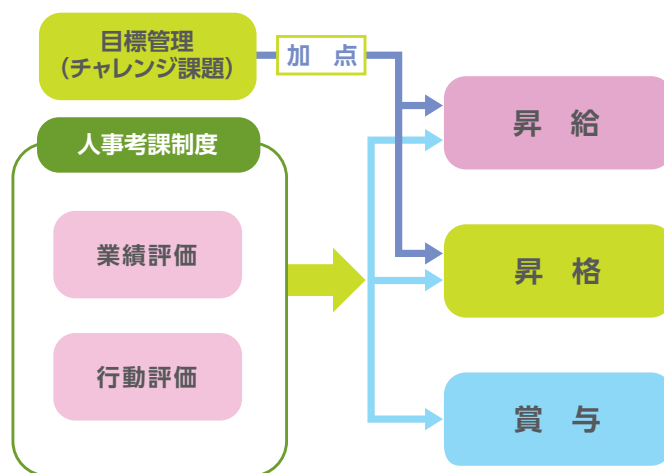
次代を担う人材の育成に資する制度として、成果だけでなく、行動評価(プロセス)を評価項目として取り入れ、更にはチャレンジに対して、その努力にも報いる加点主義を基本方針とした透明性の高い人事評価制度を導入しています。

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2010年度より、「計画的な人材育成のための人事評価制度の活用」をキーワードに、より実態に則し、効果的な運用ができるよう制度の見直しに取り組んでいます。



## 福利厚生

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クア制度を導入し、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。

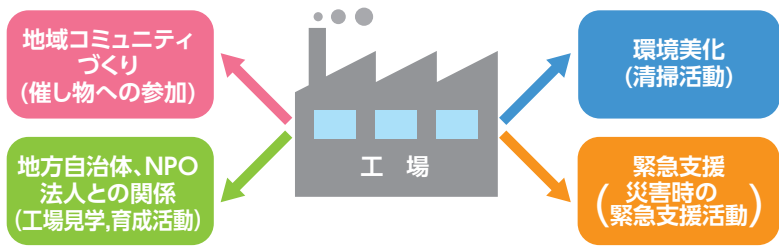
本制度では精神的負担の約半分が法律に関連するといわれていることより、法律相談サービスも整えてサービスの充実にも努めています。

また、2010年4月より全社統括産業医を任用し、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メンタルヘルスクアに努めています。

# 地域社会とともに

ハリマ化成は、「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。

**良き企業市民として**  
工場見学を通してハリマ化成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。



## 地域交流

### 夏祭りにそば屋を出店

2012年8月18日に加古川製造所のある水足町内会で夏祭りが開催され、ハリマ化成はそば屋を出店し、地元の方々とともに夏のひとときを楽しく過ごしました。



### 近隣清掃活動

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(2012.6)

## 工場見学

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

### 加古川製造所で「かこがわ学講座」が開催

2013年2月16日に加古川観光協会などが主催する「第3回かこがわ学講座」が、加古川製造所で開催されました。「かこがわ学講座」は、「かこがわ検定」の事前講座として開講されるものですが、今年は新たな試みとして地元企業の工場見学が企画され、その最初の見学先としてハリマ化成が選ばれました。  
今回の「かこがわ学講座」を通じ、地域の方々にはハリマ化成のことを、より深く知っていただく良い機会となりました。  
今後も地域行事への参加、受け入れについて、創意工夫をこらした工場見学を実践していきます。



※ かこがわ検定:兵庫県、東播磨地方の中核都市である加古川市の歴史や文化、自然や産業などに関する知識を問うご当地検定です。

## 次世代の教育支援

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。

### インターンシップ

2012年6月7日～8日、富士工場では高校生を対象としたインターンシップを行いました。



2013年2月26日～27日、茨城工場では高校生を対象としたインターンシップを行いました。



### 企業研修会

2012年6月14日に筑波大学大学院のカリキュラムの一環として、筑波研究所において企業研修会が開催されました。



研修会には大学院生18名が参加し、パインケミカル事業や電子材料に関するハリマ化成の技術の紹介と、所内および関係施設である「つくばイノベーションベース」の見学ツアーを行いました。



# 保安防災への取り組み

ハリマ化成は、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。

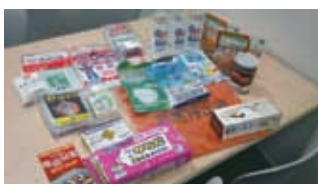
## 災害から身を守るために

2011年3月11日に発生した東日本大震災のような大災害から身を守るためには、平時から準備や心構えを整えておかなければなりません。

ハリマ化成では、2006年から全従業員に帰宅困難者用のエマージェンシーキット(防災グッズ)配布や、安否確認システムを導入するなど行ってきましたが、東日本大震災の教訓を活かし、保安防災への取り組みを強化しています。

### 防災用の備蓄品

- エマージェンシーキットの袋をウエストポーチからリュック式に変更して、内容の充実を図りました。
- 備蓄品として被災時に最低限必要となる防災用品を配備した上で、拠点ごとの事情に応じた整備を行っています。
- 工場には、緊急地震速報装置を設置するとともに、非常用発電機の設置も進めています。



▲エマージェンシーキットの中身



▲非常食の備蓄

### 通信手段の確保

2013年4月より、災害で被災した拠点の状況を確認する通信手段として、ボイス・パケット・トランシーバー(V.P.T.)を国内17拠点に設置しました。

V.P.T.は、現在災害時通信規制の対象外であるため、災害発生直後でも通話が可能であると判断し採用しました。



▲ボイス・パケット・トランシーバー

### 帰宅困難者の対策

借り上げ住居の一部や、社有マンション数室を避難場所に使用できるようにしています。

### 災害時安否確認システム

災害発生時に従業員などの安否状況をいち早く確認できるように、2006年度から安否確認システムを導入しています。

また、不定期に安否を連絡する返答訓練も繰り返し行っています。

## 防災訓練

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。

### 富士工場(2012.7.24)

東日本大震災での津波被害を教訓に、訓練は、「東海地区にて震度7強の地震が発生し、5分後には大規模な津波が富士工場に到達する可能性がある」と想定して行いました。

今回は、富士工場を臨時避難場所としている近隣の企業からも16名が訓練に参加し、交流を図ることができました。



▲富士市指定の避難場所へ移動

### 四国工場(2012.11.19)

四国工場は8名という少人数ですが、各自が防災に対する役割の重要性を意識した上で、迅速に訓練を行っています。

近年、四国地方は南海地震発生の予測が高まっています。自家発電を設置するなど、より一層の防災対策に努めています。



▲放水訓練

### 茨城工場(2012.12.3)

2012年度は初めて近隣企業を来賓に迎え、阿見町消防本部のご協力のもと、訓練を行いました。

来賓者もご参加いただいた煙体験では、数センチ先が見えない状況下で、煙に気を配りながら手探りで移動するという貴重な体験ができ、充実した訓練が行えました。



▲煙体験

### 加古川製造所(2012.12.10)

地域関係者を来賓に迎え、加古川東消防署のご協力のもと、緊急地震速報システムを活用した訓練を行いました。

今後も訓練を通じて防災意識を高めていきます。



▲市消防との放水訓練