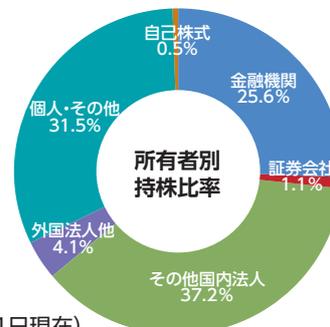


# 株主・投資家の皆様とともに

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

2012年3月31日現在の株主数は3,035名で、前年同期比341名増加しました。2010年12月1日より単元株式を1,000株から100株に引き下げ、投資家の皆様にとってより投資しやすい環境を整えることができました。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き、多くの株主の皆様からご支援いただけるよう取り組んでいます。



株式分布状況(2012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当社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ています。また、経営基盤の強化や積極的な事業展開に備えた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. 開かれた株主総会

より多くの株主の皆様にご出席いただけるように、3月決算株主総会の集中日を避け、2012年6月27日に開催しました。株主総会終了後に、株主懇談会の開催や、加古川製造所の視察を実施し、当社への理解をより深めていただきました。

### 2. わかりやすい株主総会

招集通知の大型化、カラー化、グラフ化を行い、株主の皆様によりわかりやすい情報提供に努めました。会場に大型スクリーンを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、わかりやすさに重点を置いた運営を行い、会場の非常口の案内を映像などにより行うなど、安全面にも配慮しました。

### 3. 株主懇談会の開催

株主懇談会を開催し、株主の皆様のご意見を直接頂戴するなど、当社役員との交流を深めていただく機会を設けました。



▲株主総会後の懇親会

### 4. 株主工場視察の実施

株主懇談会終了後は、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、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きました。



▲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

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の取得を進めています。

●Topics ハリマテック・チェコは2012年度にISO9001取得予定

#### 品質に対する基本的な考え方

当社は品質方針を制定し、この方針のもと、全社が一体となってお客様の視点に立った品質向上活動に取り組んでいます。

##### 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、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。今後は、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きます。

#### 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。

当社では、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ています。今後もお客様の信頼をより一層高めし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技術研究組合に参画

2011年3月に設立された次世代プリンテッドエレクトロニクス技術研究組合(略称:JAPER)は、5月31日に初会合を開催し、本格的に活動を開始しました。

この組合設立の目的は、低電力、省資源、高い生産性で電子部品を量産できる印刷技術「プリンテッドエレクトロニクス技術」を確立し、電力消費の少ない社会の構築と、産業技術の国際競争力強化を推進することにあります。

そして、これらの技術開発によって、次世代タッチパネルをはじめ、数多くの応用製品が生まれ出されるものと期待されています。

この「プリンテッドエレクトロニクス技術」を実現するため、日本国内のデバイス、プロセス、材料関係の技術を有する企業27社が参画し、異業種間の壁を越え、連携して技術開発を行っていきます。当社も材料メーカーとして設立メンバーに加わり活動の一端を担っています。

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

「2011年紙パルプ技術協会年次大会」にて  
講演、展示

製紙用薬品事業部 2011.10.5~7

講演会では、当社の製紙用薬品事業部技術開発部開発課の糸瀬龍次主任が「ロジン系サイズ剤とその技術動向」と題して講演を行いました。

展示会では、「脱墨パルプ用填料歩留り向上剤ハリアップAC」、「省資源化に向けた板紙抄紙」に関する製品の展示と説明を行い、多くの方々に興味を示していただきました。



▲講演を行う糸瀬龍次主任

「第61回ネットワークポリマー講演討論会」にて  
ポスター発表

中央研究所 2011.10.12~14

ネットワークポリマーは高分子鎖がネットワーク（網目）構造をとっている材料の総称で、各社よりネットワークポリマーに関する最新の技術などについて発表されました。

13日のポスター発表会では当社の中央研究所開発室第二チームの中石真名美研究員が「草本系リグニンの誘導体化による熱溶解性付与」と題して発表を行い、来場者からは多くの質問が寄せられ、大きな反響がありました。



▲ポスター展示ブース

「新機能性材料展2012」に出展

樹脂・化成品事業部、中央研究所、筑波研究所 2012.2.15~17

この展示会では環境、情報、エネルギー、バイオなど多岐にわたる分野に関連した新素材、新技術が紹介され、当社は7つの新製品、コンセプトを出展し、昨年を越える多くの方々にご来場いただきました。

また、この展示会を通じ、海外子会社を含めた当社のグローバルネットワークやコア事業であるロジン関連事業についても多くの方々にご紹介することができました。



▲当社ブースに訪れるお客様

「第4回国際カーエレクトロニクス技術展」に出展

電子材料事業部 2012.1.18~20

近年、電気自動車、ハイブリッド車の普及により車載用部品の機械的特性の向上が望まれています。そこで、当社は自動車メーカーおよび自動車部品メーカーと共同開発した車載用高信頼性鉛フリーソルダペーストや、高性能な電子部品の接合に欠かせない微細接合用ソルダペースト、LEDの放熱に用いられる高性能導電性銀接着剤などを出展しました。



▲当社ブース

●Topics

お客様より優秀仕入先として2回目となる「総合賞」を受賞

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では主要な仕入先を対象に、品質向上、原価低減、納期対応など総合的な評価で顕著な成績を修め、同社の事業発展に多大な貢献をしたと認められる会社に対して表彰を行っており、当社は2011年5月16日、株式会社デンソー様にて開催された仕入先総会において「総合賞」の表彰を受けました。今回は2003年の「総合賞」、2006年の「技術開発賞」、2009年の「原価賞」に続き4度目の受賞となります。

これからも品質、価格、納期対応、技術開発、環境配慮において高い評価を得るとともに、更なる信頼関係の構築に努めていきます。



▲お客様より贈られた感謝状



▲開発に携わった研究員と長谷川社長(前列中央)

## 社会とともに

ハリマ化成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29回研究助成金を贈呈

松籟科学技術振興財団では、2012年2月17日に第29回研究助成金贈呈式を開催しました。2011年度は57件の申請の中から17名の方々に総額1,700万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554名、総額6億1,035万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新保敏夫室長からご披露いただき、受賞者を代表して東北大学の徳山英利様から「野依良治先生、鈴木章先生の2人のノーベル賞受賞者を含め各分野を代表する著名な先生方と同じリストに載ることは大変名誉なことです。

また、ハリマ化成の理念の「自然の恵みをくらしに活かす」は、私どもの研究には極めて重要なことであり、陸前高田の奇跡の一本松のように今後も地に足ついた研究を続けていきたい」とのご挨拶をいただきました。

松籟科学技術振興財団は、1982年に当社創業者である故長谷川末吉(前ハリマ化成名誉会長)が科学技術庁(現文部科学省)から「科学技術功労者賞」を受賞された栄誉を機に、1983年に科学技術の振興と世界文化の発展を願って設立しています。



財団法人 松籟科学技術振興財団  
 設立:1983年3月  
 所管官庁:文部科学省  
 基本金:9億6,932万円(2012年3月末現在)  
 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29回研究助成を受けた方々と長谷川理事長(前列中央)

### 駐日ベルギー大使が表敬訪問

2012年1月11日、大阪本社にベルギー王国大使館リュック・リーバウト駐日特命全権大使が表敬訪問され、長谷川社長、松田取締役海外部長と懇談されました。

ベルギーのカロには海外子会社のLAWTER社の拠点があり、ヨーロッパでの研究開発・製造の基幹事業所となっています。今回の当社訪問では、ハリマ化成グループへの期待と感謝の意を表されるとともに、今後のベルギー王国での当社活動を支援していくとの力強いお言葉をいただきました。

### 日伯協会※1「創立85周年記念の集い」開催

当社が1974年にブラジルへ進出して以来、今年で38年となりますが、成長が期待される南米の拠点ブラジルと日本を結ぶ財団法人日伯協会「創立85周年記念の集い」が2011年12月4日に神戸市の「海外移住と文化の交流センター※2」で開催されました。

イベントには協会の常任理事を務める当社長谷川社長、兵庫県知事をはじめとする来賓、協会関係者、ブラジルと由縁のある150名のゲストの方々が出席され、交流が繰り広げられました。



▲イベントでのカポエイラ演奏

※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 海外移住と文化の交流センター:日伯協会が建設に携わった日本初の国立移民収容所を、2009年にブラジル移住100周年事業の一環として、保存・整備したものです。ブラジルとの文化・経済交流などを紹介しています。

# 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

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。

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。



▲中央安全衛生委員長によるあいさつ。(2011.7.4)



▲安全大会で安全決意表明をする所属員。(2011.7.4)

## 労働安全衛生に関する教育、講演会の開催、啓蒙活動



▲春の全国交通安全運動の一環として、出勤する従業員に対して安全運転の呼びかけを行いました。(2011.5.12)



▲加古川警察署にご協力いただき交通安全講演会を開催しました。(2011.5.16)



▲メーカー様より講師としてお招きし、「有機過酸化物の安全な取り扱いについて」講演いただきました。(2011.7.5)



▲衛生講演会「メタボ対策につながる食生活のポイント」を開催しました。(2011.9.15)



▲全国労働衛生週間の一環として、出勤する従業員に対して労働衛生に関する意識の高揚を呼びかけました。(2011.9.30)



▲AED普通救命講習会を開催しました。(2011.11.16)

## その他、2011年度の主な重点実施項目

新入社員教育、委員会、役職者による安全パトロール、KYT活動、放水訓練や、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

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

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おり、2010年度には育児目的の新しい半日休暇制度を導入しました。

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>

	2009年度	2010年度	2011年度
産前産後休暇	0	1	3
育児休業	2	1	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。

2011年度障害者雇用率は、派遣社員の直接雇用を推進したことにより従業員数が増大したにもかかわらず3.26%で、法定雇用率1.8%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>

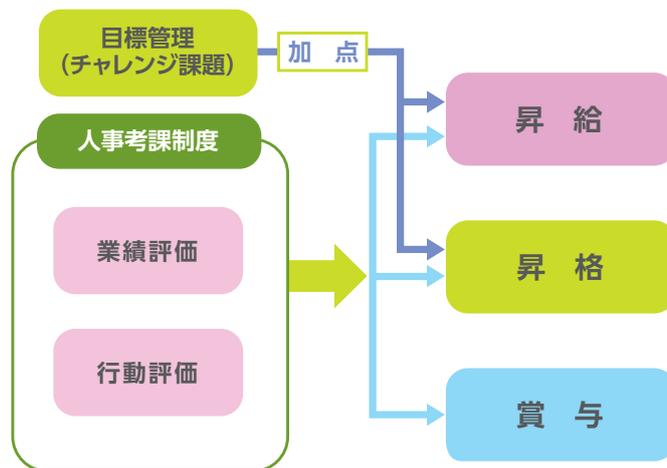
階層別研修(集合教育)	テーマ別研修(集合など)	選抜型研修(派遣)	自己啓発支援
新入社員導入研修 新入社員フォロー研修 リフレッシュ研修(2年目社員) チャレンジ研修(3年目社員) キャリア開発研修(中途採用者) 女性社員キャリア形成研修 昇格候補者研修(監督職、管理職) 昇格者研修(指導職、監督職、管理職) 考課者訓練研修(管理監督者)	ライティングセミナー コーチングセミナー 基本動作研修  eラーニング ・コンプライアンス ・情報セキュリティ ・メンタルヘルス ・安全輸出入貿易管理 など	幹部候補者研修(監督職) 経営幹部候補者研修(管理職)	海外留学制度 国内留学制度 語学留学制度 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で基準給与月額の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ことにより、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。

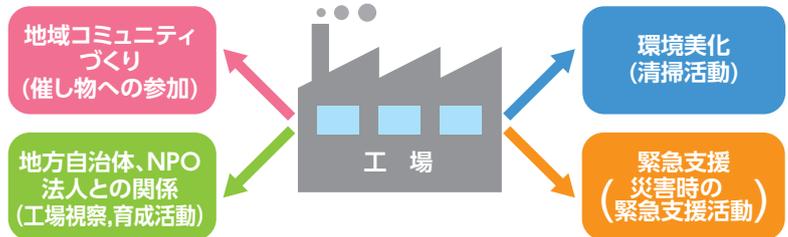
また、2010年4月より全社統括産業医を任用し、統括産業医による教育の充実および専門的なサポートができる体制としメンタルヘルスクアに努めています。

## 地域社会とともに

「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。



## 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。

### 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ねばなりません。

当社では、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

- ①エマージェンシーキット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。



▲リュック式のエマージェンシーキットの中身

- ②本社・営業所では、全員にヘルメットを配布し、女子従業員などは運動靴を勤務先に備え置くようにしました。
- ③拠点の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てさらに整備を進めています。

- ④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。

### 通信手段の確保

災害時の通信手段確保のために、全拠点に衛星携帯電話もしくはMCA(広域無線通信機)の配備を検討中です。

### 帰宅困難者の対策

- ①東京本社地区で、会社が借り上げてしている一部の住居に対して、寝袋などの防災用品を配備して、リスクを分散した上で、帰宅困難者が発生した場合に避難場所として使用できるように準備を進めています。
- ②大阪市内では、社有マンション数室に防災用品を整備し、帰宅困難者10名程度の避難場所に使用できるようにしました。

### 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年から安否確認システムを導入しています。

東日本大震災直後は本システムの通信回線がパンクして作動せず、本来の目的を果たさなかったことを経験しましたが、災害時における従業員などの安否確認手段を確保することが非常に大切であることを再認識して、システムを改善しながら運用しています。

### 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。