



 **TOYO GOSEI**
CSR REPORT 2019
Corporate Social Responsibility Digest

世界の技術革新に素材で貢献し、 社会、人類文明の持続可能な発展を目指します



東洋合成工業株式会社 代表取締役社長
木村 有仁

東洋合成工業は、創業以来65年にわたり、「人類の文明の成長に貢献する」という経営理念の実現を目指し、独創的な視点の研究開発を強みとして、さまざまな製品や技術を提供してきました。現在では海外売上高比率も30%を超え、輸出先も26カ国に及び世界中のお客様から高い評価を得ています。

2018年度を振り返ると、世界では米国経済の好調が続き、欧州、日本でも緩やかな回復が続く中、当社の主力となる半導体、ディスプレイ市場は拡大し、大幅な増収増益となりました。半導体市場は、年度後半に中国の景気減速に端を発した生産調整、メモリー価格の下落などの影響を受けましたが、当社においては、

先端プロセス向け材料の力強い需要が持続しています。これは、当社の製品が、総需要減退期においても、お客様にとって必須な材料であることが大きく寄与したと言えます。

2019年度は、米中貿易摩擦をはじめとして世界経済の不透明感が増していますが、電子デバイスの普及と情報通信技術の進化により、人々はさらに高い利便性を求め、世界規模で生活が大きく変わろうとしています。当社製品の主要な需要先である電子デバイス市場では、IoT、ビッグデータ、AI、電気自動車や自動運転の進歩など、第四次産業革命といわれる技術革新を背景に、データ量が飛躍的に増大し、5G等の次世代超高速通信網の整備なども進み、半導体のより一層の高性能化が求められています。当社としては、このような市場ニーズが高い素材を、独自の技術力で確実に製品化し、事業成長を描いていきたいと考えています。当社は2018年8月に5カ年の中期経営計画「TGC300」を発表しました。TGC300は、「人類の文明の成長を支えるため、人材・創造性・科学技術を核として事業を行い、その寄与度を高めるためにも成長する」という経営理念を礎に、「顧客課題、技術課題一つ一つを真摯に独創的な視点で解決し、超高品質と生産性を両立し、世界 No.1 ダントツ企業となる」をビジョンとしています。当社の成長を支えてきたのは、他社ができない、社会に貢献できるものを作るということです。本中計では、高機能・高品質な材料へのニーズがかつてないほど高まる中、当社の精神の体現を通して、4年後には、売上高300億円、経常利益30億円、経常利益率10%以上の実現という、計数目標も掲げました。当社のCSR活動の基本となる、素材産業としての責任、人々の未来を支える責任、を事業成長と企業活動を通して、果たしていきたいと考えています。

人と地域の課題の解決を通して、 世界の課題解決に貢献する

当社の製品や技術への関心の世界的な広がりから、国際社会や地球環境が抱える課題は、当社の課題とも言えます。なかでも2015年に採択され、世界中の国や企業、個人が取り組むべき指標のSDGsは世界共通の課題であり、化学メーカーはエネルギーや資源の問題も含めて多くの部分で関係していることから、果たすべき責任は非常に大きいと考えています。当社でも、人権や労働環境、生産性に留まらず、エネルギーや資源の側面においても、しっかりと貢献ができるよう、今後取り組みを加速していきたいと考えています。

特に、日本の素材産業を支えてきたエンジニアが減少している現状を鑑みると、イノベーションを牽引する化学メーカーでは、業界を支える人材の育成は極めて重要です。人類の夢を語り、化学



の未来が世界の未来につながっていることを伝え、エンジニアを目指す人を増やし、育てる、それが当社の重要な役割と認識しています。

また現在、工場が多い地方では若年層の人口が減少し、過疎化が進んでいます。地方の中で雇用を生み出し、地域を元気にし、ひいては世界の発展につながっていくということを、工場の操業を通じて、地域住民をはじめ、多くのステークホルダーに伝えていく取り組みも大切なことだと考えています。

また、人材と組織という観点からは、企業活動における働き方改

革、ダイバーシティの推進にも積極的に取り組んでいきます。国籍、年齢、性別等に関する公平性はもちろんですが、採用・キャリアプラン・評価・教育などを通じて、人の成長機会を最大化し、倫理観や価値観も伝達した上で、未来を担う自立性の高い人材を育成する組織文化を強化することが、これからより一層大切になります。ここ数年、社内の仕組み作りを進め、教育体系の構築、組織文化の醸成、ダイバーシティ担当役員の設置、女性活躍推進についても、更に具体的な取り組みを加速させていきます。

世界の人々の役に立ち、 人々が夢を持って幸せに働ける環境をつくる

今、日本は大きな変革期に差し掛かっています。人口が減少する中で、付加価値を生み出し、世界の中でいかに存在感を示せるかがキーポイントです。当社の事業は「素材」であり、世界の産業の米と言われる半導体のキーマテリアルを製品として持つことは幸せであると同時に、産業におけるその役割の責務は極めて重いと考えています。そもそも私たちの経営理念には、戦後の資源の乏しい日本において、人材・創造性・科学技術を核に付加価値を創造するという、創業の精神が込められています。技術や製品、サービスを通じて世界の発展に寄与することを目的とした姿勢こそが、当社のアイデンティティなのです。私たちは、これからも事業活動を通して社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献し、たとえば半世紀先に、東洋合成工業があつて良かったと言っていただけ存在を目指していきます。

会社概要

社名 東洋合成工業株式会社
本社所在地 〒111-0053東京都台東区浅草橋1丁目22番16号
ヒューリック浅草橋ビル8階
TEL: 03-5822-6170(代表)
設立 1954年(昭和29年9月27日)
資本金 1,618百万円
従業員数 656名(2019年3月31日現在)

事業内容

- ・ディスプレイ(液晶並びに有機EL)用、並びに半導体用として各露光波長に対応した(紫外線、KrF、ArF、EUV各世代)感光材、ポリマー製品
- ・半導体・電子材料向け高純度合成溶剤、香料向け化学品、液体化学品の保管管理・物流倉庫業

編集方針

本レポートでは、2018年度のCSRの取り組みを私たちが重要と考える課題ごとに、分かりやすくステークホルダーの皆様にお伝えすることを目的としています。Web版では、全体像をご理解いただけるようデータとともに詳しく報告しています。
<http://www.toyogosei.co.jp/csr/>
対象期間 2018年4月1日～2019年3月31日
(報告の一部に、2019年4月以降の活動と取り組み内容も含まれます)
対象範囲 東洋合成工業株式会社

Contents

- 1 トップメッセージ
- 2 編集方針
- 3 暮らしのなかの「東洋合成工業」
- 5 東洋合成工業の事業とCSR
- 7 「安全操業」という絶対の基本を徹底するために
- 9 一人ひとりの社員がイキイキと活躍できる職場づくり
- 11 化学メーカーとしての責任(安全・環境)
- 13 素材産業としての責任(品質マネジメント・労働安全衛生)
- 15 人々の未来を支える責任(研究開発・社会貢献)
- 17 社員への取り組み(人材・ダイバーシティ)

暮らしのなかの「東洋合成工業」

皆さんの暮らしのなかには、東洋合成工業の製品・サービスが活かされています。
パソコンやスマートフォンなどの電子機器、データ処理や管理、自動認識や自動制御などのIoTへの活用、医療の発展に向けた研究開発などへ、皆さんの安心、便利、快適を支える製品を提供し続けるよう東洋合成工業は歩みを進めています。



ビルやエレベーターの制御に
センサーやカメラの活用などで、快適な施設運営を実現

- ・半導体回路形成の材料を製造
- ・半導体向けの溶剤を製造



データセンターに
IoT 社会をつなぐデータ通信の実現

- ・大容量データ保存用の磁気テープ向け溶剤の製造
- ・データ保存用半導体メモリの回路形成材料を製造



スマートフォンやタブレットに
液晶・有機ELディスプレイや高速通信を実現

- ・半導体・ディスプレイの回路形成材料を製造
- ・半導体・ディスプレイ製造用の溶剤を製造



化学品のタンクターミナル
化学品専門のタンクターミナルのなかで東京湾内最大の出荷量を誇る「高浜油槽所」を運営



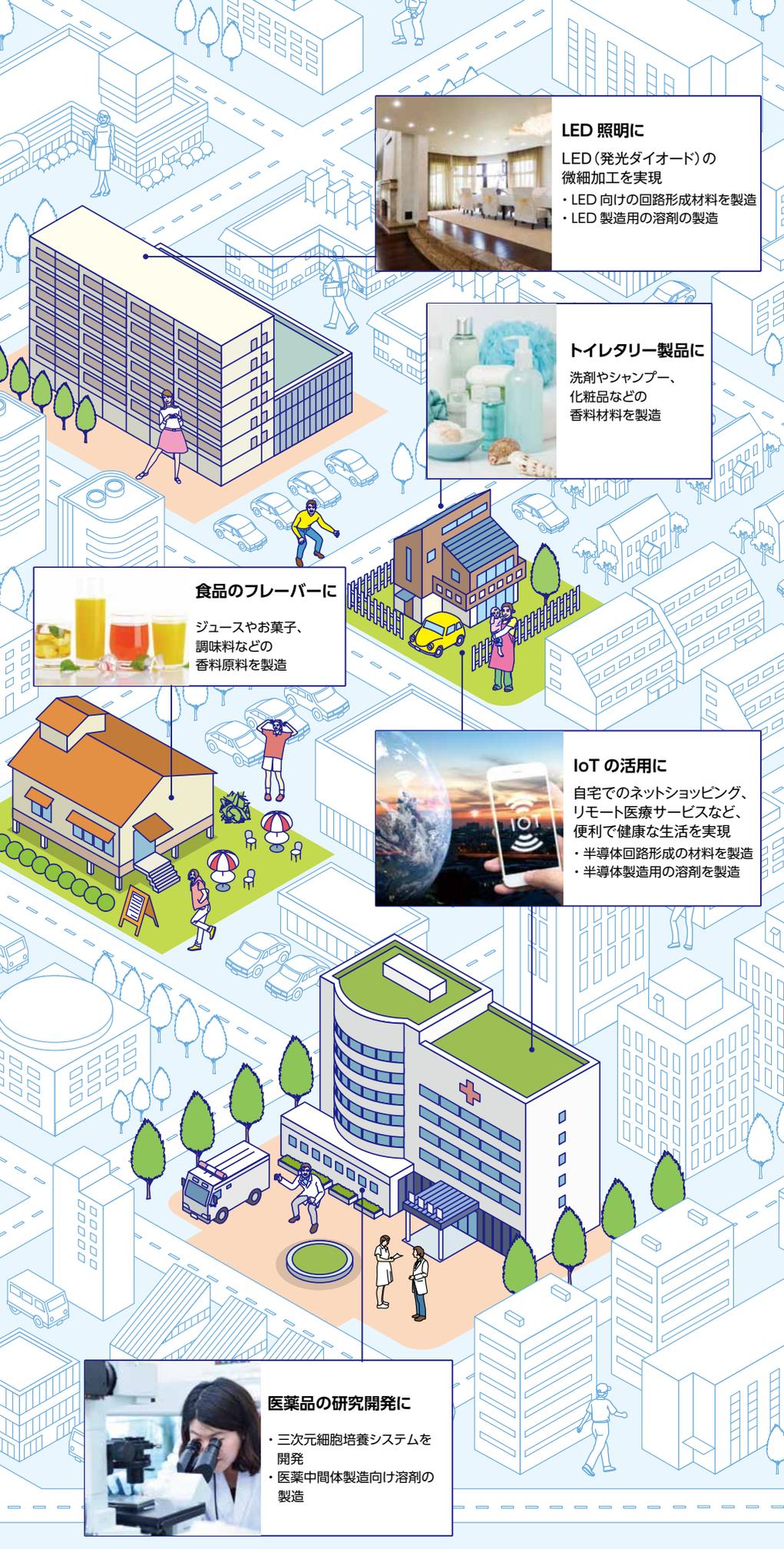
パソコンや液晶ディスプレイに
液晶・有機ELディスプレイ、高精細ディスプレイの微細加工を実現

- ・半導体・ディスプレイの回路形成材料を製造
- ・半導体・ディスプレイ製造用の溶剤を製造



自動車の自動運転に
自動運転やセンシング機能の実現

- ・半導体・ディスプレイの回路形成材料を製造
- ・半導体・ディスプレイ製造用の溶剤を製造



LED 照明に
 LED (発光ダイオード) の
 微細加工を実現
 ・ LED 向けの回路形成材料を製造
 ・ LED 製造用の溶剤の製造

トイレタリー製品に
 洗剤やシャンプー、
 化粧品などの
 香料材料を製造

食品のフレーバーに
 ジュースやお菓子、
 調味料などの
 香料原料を製造

IoT の活用に
 自宅でのネットショッピング、
 リモート医療サービスなど、
 便利で健康な生活を実現
 ・ 半導体回路形成の材料を製造
 ・ 半導体製造用の溶剤を製造

医薬品の研究開発に
 ・ 三次元細胞培養システムを
 開発
 ・ 医薬中間体製造向け溶剤の
 製造

沿革

- 1954年 9月 麻酔薬などの医薬品用化学製品の製造ならびに精製を目的として、東京都江戸川区江戸川3丁目13番地に日本アセチレン化学工業株式会社設立(資本金1,000千円)、工場を本社所在地に設置
- 1956年 東京都江戸川区小松川へ本社移転
- 1961年 5月 商号を東洋合成工業株式会社に変更
- 1963年 1月 千葉県市川市に新工場竣工、工場移転、酢酸エステル製造開始
- 1971年 2月 東京都中央区に東京営業所開設
- 1971年 8月 千葉県市川市に本社を移転
- 1971年 10月 千葉県市川市に高浜油槽所を開設、液体化成品タンク保管業務開始
- 1981年 7月 市川工場内に感光性材料製造施設完成、感光性材料の製造開始
- 1982年 9月 千葉県船橋市に感光材研究所を開設
- 1985年 10月 高浜油槽所にLPG用タンク3基完成、LPGの委託保管業務開始
- 1988年 9月 千葉県香取郡に感光性材料製造を目的とする当社全額出資の千葉東洋合成株式会社を設立(資本金200,000千円)
- 1989年 11月 千葉東洋合成株式会社感光性材料製造工場(現 千葉工場)完成
- 1993年 5月 市川工場感光性材料製造部門「ISO9002」取得
- 1994年 5月 市川工場「ISO9001」取得
- 1995年 10月 市川工場化成品製造部門「ISO9002」取得
- 1996年 4月 高浜油槽所「ISO9001」取得
 千葉東洋合成株式会社および東正産業株式会社を合併、千葉工場、高浜油槽所「ISO9002」取得
- 1996年 11月 千葉県印旛郡に新研究所完成、感光材研究所移転
- 2000年 3月 日本証券業協会に店頭登録(現東京証券取引所JASDAQ市場)
- 2001年 1月 千葉工場に第三感光材工場完成
- 2002年 7月 市川工場「ISO14001」取得
- 2002年 10月 食品添加物製造設備の新設
- 2004年 6月 環境レポートの作成・公開
- 2004年 9月 創業50周年
- 2004年 12月 千葉工場にイオン性液体生産設備完成
- 2005年 4月 オランダ・ロッテルダムに物流拠点設置
 千葉工場「ISO14001」取得
- 2006年 5月 千葉第二工場完成
- 2011年 4月 本社および営業所を東京都中央区日本橋に移転
- 2012年 5月 千葉県香取郡東庄町に香料工場竣工
- 2013年 4月 兵庫県淡路市生徳新島に淡路工場竣工
 6月 本社および営業所を東京都台東区浅草橋に移転
- 2013年 10月 本社と千葉工場、事業継続マネジメント規格ISO22301認証取得
- 2014年 1月 淡路工場「ISO9001」取得
- 2014年 4月 淡路工場「ISO14001」取得
- 2015年 10月 中国、上海事務所開設

東洋合成工業の事業とCSR

私たちの経営理念には、戦後の資源の乏しい日本において、科学技術の発展を通じて付加価値を創造するという創業の志がこめられており、技術や製品で世界の人々の役に立ち、人類の豊かさに貢献すること、人々が夢を持って幸せに働ける環境をつくること、事業を通じて世界の発展に寄与することを目的とした姿勢は、60年たった現在でも変わることなく、この理念が当社のCSRの基盤となっています。

経営理念

東洋合成工業は、人類の文明の成長を支えるため、人材・創造性・科学技術を核として、事業を行い、その寄与度を高めるためにも成長する。

経営方針

1. 安全操業を最優先し、従業員、協力会社社員、地域住民など関係者の安心できる操業環境を確保する。
2. 法令や社内ルールを遵守するとともに、誠実かつ公正な企業活動を行う。
3. 世界最高のマイクロストラクチャー構造材料を国際社会に提供する。
4. 常に新製品、新プロセス、新サービスを開発する。
5. 生産技術の高度化を推進し、新プロセスを開発、安定品質で市場競争を勝ち抜く。
6. 国内外隔たりなく企業活動を展開し、日本を代表するグローバル企業となる。
7. 全社をあげて、常に能力開発に努め、個人の能力の向上を通じて創造性を発揮し、社会に貢献する。

行動指針

安全最優先

1. 常に安全を最優先します

—私たちは、社員、取引先、地域社会の安全・安心・信頼を確保します。

法令遵守

2. 常に公正な行動をします

—私たちは、法令および社内ルールを遵守し、誠実かつ公正に行動します。

価値創造

3. 新たな発想で価値創造にチャレンジします

—私たちは、新たな発想で顧客価値の高い開発・サービス、生産性向上にチャレンジします。

課題解決

4. 現場・現物・現実に基づいて課題を解決します

—私たちは、本質的な課題を見極め、現場・現物・現実に基づいて、チームで科学的に解決します。

個人とチームの成長

5. 個人とチームが共に成長します

—私たちは、広く社会に目を向け、知識・経験・成果を分かち合い、個人とチームが共に成長します。

お客様の信頼

6. お客様の感動を創り出し信頼を勝ち取ります

—私たちは、お客様へ、製品・サービスを通して、感動を創り出し、信頼を勝ち取ります。

社名にこめられた思い



「化学合成技術を礎に、アジアからグローバルに貢献する事業を立ち上げたい」

戦後復興期にあった日本は資源に乏しいものの、貿易立国であったことを活かして付加価値を創造できる産業を興そうと、科学技術立国としての発展を目指していました。「東洋合成工業」という社名は、創業から7年後の1961年、事業拡大とともに、それまでの「日本アセチレン化学工業株式会社」から変更された社名です。「合成」とは、「A」と「B」という、比較的簡単な化合物から化学反応により、さらに複雑な化合物「C」をつくることを言い、現在の社名には、科学的な合成技術で新たな価値を創造し、アジアの雄を目指して世界に貢献したいという思いが込められています。以来、東洋合成工業は、半世紀以上にわたり、独創的な視点で、新たな価値を創造する企業としてグローバルに発展し続けています。

ステークホルダーとともに、事業を通じて社会に貢献する

新しい価値の創造に向けた化学工業に対する期待は、世の中で高まっています。

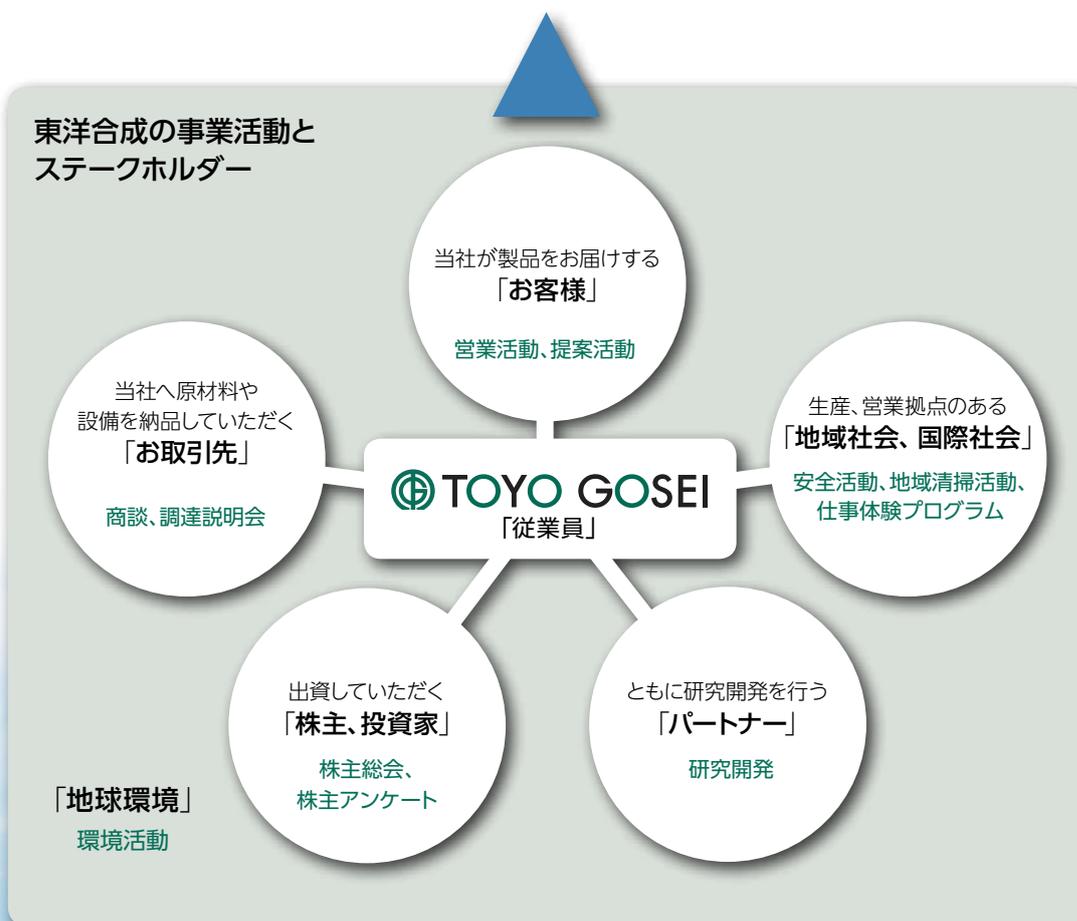
その実現のために私たちは、安全操業を第一として、

研究開発、品質管理、事業継続性などを重視した事業運営を行い、

新たな発想から価値を創造することで人類文明の持続可能な発展に向けて貢献していきたいと考えています。

私たちは、人財、創造性、科学技術を核として、未来社会の創造に経営理念の実現を通して貢献していきます。

地球環境の改善、人類文明の成長に貢献



3つの観点でCSRを推進します

- 1 化学メーカーとしての責任(安全・環境)
- 2 素材産業としての責任(品質、労働安全衛生)
- 3 人々の未来を支える責任(研究開発・社会貢献)

すべての事業活動の基本となる責任

人材・ダイバーシティ(人権)、ガバナンス、コンプライアンス

「安全操業」という 絶対の基本を徹底するために



化学品を扱う東洋合成工業の現場では、「安全」はすべてに最優先するものです。
その実現に向けて、本社や各工場は協力して体制を整え、様々な施策で安全意識の向上を図っています。

一人ひとりの高い意識で、安全を実現します

安全が損なわれれば 信頼を失うことにつながる

当社は「安全最優先」を掲げて事業活動を行っていますが、その始まりは2007年に遡ります。千葉工場で火災事故が発生したことを契機に、本社に安全を専門とする部署を設置し、安全に関するマネジメントシステムを構築、リスクアセスメントを導入するなど、全社的に安全の体制を構築しました。しかし翌年、再び同じ建屋で電気トラブルによる発火が発生してしまいます。これは、お客様からの信頼を失う大きなインパクトを持った出来事でした。

信頼回復のためには、全社でより強固な安全の体制構築を行う必要がありました。そこで、事業継続マネジメントシステム(BCMS)の構築にも取り組み、2012年にはBCMSの認証を取得するに至りました。これにより、地震などの自然災害を含む事業継続の障害となるインシデントに的確に対応できる会社として認識されるようになり、お客様からグッドサプライヤー賞を連

続で受賞できるようになるなど、高い評価をいただけるようになりました。

2018年度は、お客様と一緒に事業中断時の対応に関する2日間の演習を行いました。その演習を通じて非常時の生産体制や原料調達、製品供給の課題を洗い出し合うなど、更に事業継続の障害となるインシデントへの対応力を高める取り組みを進めています。

一人ひとりが実感を持って 「安全最優先」を実行するための施策

2018年度からは、従来の安全監査を「現場安全監査」としてリニューアルし、本社と各工場がより密接に関わり合いながら安全を守る体制を整えています。本社が先頭に立ち、設備・技術や研究・開発など様々な専門部門が加わることで改善が進みやすくなりました。今後はより事業所主導で進められるようにし、より活発に皆で実施する取り組みにしていきます。

当社の製品の性質上、静電気には特に注意が必要です。ですから、設備や取扱いの手順に安全対策を施すだけでなく、現場で働く一人ひとりが、静電気による危険が発生する理屈を体感・実感して、普段の仕事の中で行動に移すことが重要だと考えています。そこで、静電気に関する専門的な教育を受けた社員が講師となって実演を交えて行う静電気講習(→P11)を定期的の実施しています。

安全に関する取り組みは、新しいことを導入するというよりは、従来やってきたことをつなぎ合わせ、うまく省力化しながら取扱いやすくしていくことが大切であると考えています。今後は現場と一体となって、「安全最優先」を実現していきます。

執行役員
環境安全部 部長
中渡 孝



「現場安全監査」による課題とアイデアの共有

東洋合成工業の各工場ではこれまでも安全監査を行ってきましたが、2018年度に「現場安全監査」としてリニューアルを行いました。

現場安全監査では、本社と各事業所の安全担当者、および現場の責任者や生産技術担当者がチームを組んで監査を行います。指摘を行うだけでなく、現場の意見や困りごと、トラブルについても話を聞き、ディスカッションを通じて課題を共有しながら、ともに対策を検討します。監査後も進捗を報告し合い、現場が孤立してしまうことを防ぐように取り組んでいます。

例えば千葉工場では、生産設備の導入に際して、稼働前に現場安全監査の手法を適用した監査を実施しました。環境安全課の担当者、設備を設計した技術担当者、現場の担当者がともに監査を行い、発見された課題については、軽微なものはすぐに直し、重篤なものは直すまで立ち上げないという前提で、徹底した安全最優先に取り組みました。この手法によって、全員が納得して設備を使うことができ、得られたフィードバックを今後の教訓として活かすことができるなど、多くのメリットが生まれています。



パライトの位置について協議



作業スペース、取扱い易さについて協議



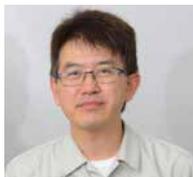
機器の交換作業における安全性評価

千葉工場 副主事 林 龍一



今回の安全監査では、増設した設備を実際に現場で模擬操作して、安全を阻害する要因の洗い出しを行いました。現場担当者を軸に、生産課、技術課、ESH、環境安全部、有識者が一丸となって課題の抽出と改善の方策を議論しましたが、それぞれの立場で異なる見方や意見があり、限られた時間で最善策を決定して実行するのは大変困難でした。しかし、お互いがそれぞれの視点から意見を出し合うことは、よりよい作業環境の実現だけでなく、自分の成長にもつながることも理解でき、とてもよい機会でした。今回の経験を今後にも活かしていきたいと思います。

千葉工場 千葉技術課 課長 佐藤 崇



安全監査による指摘事項の是正では、生産現場の使い勝手や限られたコスト等を踏まえてベストミックスさせる苦労は大きかったですが、実際に設備を改善し、生産現場から喜びの声をもらったことで達成感がありました。また監査を通じて、指摘事項だけでなく、現場から安全に関する更なる設備要求や改善事項などの率直な声をいただきました。今後は、それらに真摯に耳を傾け、固定概念に捉われず、安全事項を予防保全的に設備検討設計に活用して、生産現場のオペレーターが安心できる設備を提供していきたいと思います。

千葉工場 千葉技術課 担当課長 石久保 佳伸



品質監査や環境監査では、書類確認など現場から離れた場所での作業も多いですが、今回の安全監査では、現場で現物の設備を前にして模擬作業を行いながら現実を確認する「三現主義」が主体であることに違いを感じました。設備完成直後の安全監査のため、監査後量産試作まで直ちに行う安全対策と、当面は運用上の改善でしのぎ、将来の修繕工事で対応する安全対策について見極めが必要でした。今後は完成後だけでなく、設計段階から監査を実施することで、設備の改修をできるだけ削減していければと考えています。

2018年度 Good Risk Sense Award の顕彰を受賞

当社は、株式会社化学工業日報社および特定非営利活動法人リスクセンス研究会主催の2018年度 Good Risk Sense Awardにおいて、「リスクセンス顕彰」を受賞しました。

リスクセンス顕彰とは、リスクセンス研究会の「組織および人のリスクに対するセンスの向上、そしてリスクマネジメントの向上に寄与する」という理念を共有できる組織や個人の活動を応援するための顕彰制度です。当社のBCMS等の活動が、事業を世界展開しているお客様からの日本のものづくりに対する信頼性につなげていることを評価され、今回の受賞となりました。



2018年度 Good Risk Sense Award の顕彰楯と顕彰状



一人ひとりの社員が イキイキと活躍できる職場づくり

東洋合成工業の高付加価値の製品・サービスは、一人ひとりの社員が持てる力を発揮することで実現されています。
当社は社員の活躍を支えるために、「働きがい」と「働きやすさ」がテーマの環境づくりに取り組んでいます。

組織と個人がともに成長できる環境を整えていきます

人材育成の強化に向けた取り組み

近年の事業成長に伴い数年間で100名を超える仲間が増えました。新たに入社いただいたメンバーはさまざまな文化や異業種で経験を積んできた方々です。これまで当社が積み上げてきた伝統に、異なる視点やノウハウを融合することで、新たな価値を生み出し、東洋合成工業の更なる成長につながっていくことを期待しています。

そのためには、新メンバーに一日も早く職場や仕事に慣れて能力を発揮していただく必要があります。数年前より約1年間はメンターを選任しOJTを行っています。更に入社時の受入研修を拡充するとともに、工場を中心に役職者からOJT担当を対象とした「教える技能の研修」を取り入れています。教わる側と教える側の双方のコミュニケーション力を強化することで信頼関係が深まり、育成スピードの向上につながっているという手応えを感じています。

また、今後は持続的な成長に向けた「組織開発」にも取り組んでいく予定です。事業部ごとに中長期的な視点で、事業ビジョン・戦略・人材・組織などのあり方をしっかりと検討し、それを実現するための人事・人材育成施策に落とし込んでいきます。社員一人ひとりが自部門の中期経営計画に自分の業務がどのように関わっているかを認識し、チャレンジングな仕事にやりがいを持って力を発揮し、成長を実感できることが、組織と個人がともに成長していく環境であると考えています。一方で、社内イベントや懇親会など、共通の価値観から社員同士のネットワークが広がる「場」も作り出していきたいと考えています。

個々の「働きがい」と「働きやすさ」に向けて

個人の成長を考える際に重視していることは「働きがい」です。高付加価値の製品・サービスを更に維持、発展させていくためには、社員一人ひとりが自分の仕事に意義を感じ、情熱を持って取り組んでいく必要があります。社員の適性を見極め、成長していく場を与えられるようにサポートしていきたいと考えています。そして今後は、自分の将来のキャリアを考える機会を定期的につくり、適材適所を踏まえたローテーションやプロジェクトなどの人材交流策を拡充していきたいと思えます。

また、イキイキと働いていただくための「働きやすい」環境づくりも重要です。仕事とプライベートを両立し、出産・育児・介護などのライフステージに合った柔軟な働き方をサポートしていきます。これまで、育児休業については女性の復職率100%を実現してきましたが、近年は男性の育児休業取得も増えてきました。今後は、短期間勤務やフレックスタイム制の拡充、シフト勤務の更なる安定化などにも取り組み、「働きがい」と「働きやすさ」を両立することで個人と組織の成長につなげていきたいと考えています。

執行役員
人事総務部 部長
水戸 智



男性の育児休業取得

2人目の子どもの妊娠がわかってから育休取得について漠然と考えていましたが、ちょうどその時に取引先の男性が育休を取ると聞いて、自分にもできるのではと思うようになりました。同じ部署の女性は産休・育休を取っていますし、元経理部長が以前3カ月の育休を取得したこともあって、自分が育休取得を決めた際に周囲に特別驚かれることはありませんでした。

育休の間はもう少し楽かと思っていたのですが、上の子の面倒を見ながら家事全部をやるのは思った以上に大変でした。しかし、子どもと接する時間が長くとれ、仕事

以外の視野が広がったのはプラスの経験でした。

大変さが身に沁みたくもあり、できる限り効率的に仕事に取り組み、家族と過ごす時間を増やしていきたいと思っています。

今後、男性も当たり前で育休を取得できるようになれば、仕事の属人化が減るとともにスムーズな引き継ぎや業務整理が進み、組織の効率も上がるのではないかと考えています。

経理財務部 係長
石原 怜史



石原さんは部署のキーマンなので、育休の間に頼ることができない不安はありましたが、一方で彼の業務をみんなでシェアしたことで仕事の見える化ができ、効率化やいざというときのサポート体制を考えるきっかけになったのは良いことでした。また、他のメンバーが普段とは違う仕事を3カ月経験できたことは、育成の観点からもさまざまな気づきがあったと感じます。一人欠けることで組織や業務が滞ってしまうことは問題なので、マニュアル化やすぐ引き継げる状況を自ら日々作っておくことが大切だと思いました。石原さんはそうした準備を事前に整えて

てくれていました。

私自身、産休・育休を取得して復帰していますが、最初の3カ月という大変な時期に夫婦揃って子育てできるのは心強いことです。時代の流れで男性の育休取得も増えると思うので、制度をポジティブに捉えて、チームでサポートしていければと考えています。

経理財務部 課長
鈴木 幸子



ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度活用

実際に制度を利用した社員とその上司に、制度のメリットや今後の展望について聞きました。

千葉工場での短時間勤務

第三子の出産後、2018年7月から短時間勤務で復帰しました。一人目のときは1年、二人目のときは1年半の育休後にフルタイムで復帰したのですが、三人の面倒を見となると時間が足りないですし、一番上の子が小学生になって学校に慣れないタイミングでもあったので、子どもたちのことも考えて時短で働くことを選択しています。

人材育成を担当しているため各課とのやりとりも多いのですが、話したい人と話せなかったり、時間帯によっては会議に出席できないなどの葛藤もあります。しかし、家庭以外の場所に自分の居場所があるのはありがたいことですし、いつまでもどの仕事を終わらせるかを常に考え、自分一人で仕事を抱え込まないようにするなどを意識して働いています。

今後は、時間休で少しだけ仕事を抜けられたり、子どもが小学生になってからも短時間勤務ができるなど、会社の制度が更に充実していくと、より働きやすくなるのではないかと思います。

千葉工場 千葉人材育成課
林 美里



社員の皆さんには、制度を活用してほしいというのが率直な思いです。今という何にも代えがたい時間に家庭をしっかりと見ること、将来懐かしく思い出されることでしょうか。もちろん、時短勤務だから仕事を中途半端にしてよいということではありませんが、業務に時間的な制限が出ますので、従前と同様の働き方が難しくなることや将来のキャリアも含めて、本人ときちんと相談をしながら支えていく必要があります。周囲のメンバーも含めて理解し協力して、働き続けられる環境を整えていくことが大切だと思います。

千葉工場での時短勤務は林さんが初めてで、現在みんなでルールを作りながら進んでいる状況です。将来、林さんが経験したことを次の世代に伝え、よりよい形でフォローできるようにになれば、更に良い連鎖が生まれていくと考えています。それにより、林さんをはじめとする女性がより活躍できる職場を実現できればと思います。

執行役員 千葉工場 工場長
林 孝雄



化学メーカーとしての責任

東洋合成工業は、安全操業を最優先し、社員、協力会社社員、地域住民など関係者の安心できる操業環境を確保し、人々や環境にとって持続可能な製品を開発していく使命があると考え、取り組みを進めています。

安全

東洋合成工業は、安全操業を最優先し、会社で働く人々、地域にお住いの皆さまなど、関係者の安心できる操業環境を確保します。

安全方針

1. 「常に安全を最優先します」を念頭に、全社員が一丸となって安全衛生活動を推進します。
2. 人命尊重の理念の下、必要な社内基準を設け、法令を遵守し、安全で働きやすい職場環境の創造を目指します。
3. 良好なコミュニケーションを社内・社外で展開し、社内外の関係者の安全と健康の確保に貢献します。
4. 全従業員がそれぞれの立場で職場に潜む危険源の把握に努め、リスク低減に貢献します。

安全啓蒙活動の実施

現場安全監査の実施

化学メーカーの責任として、安全操業は絶対に譲れない基本です。私たちの事業活動は危険物を安全に扱える技術によって成り立っているからです。その技術を向上させるための活動として従来からの安全監査をリニューアルしました。

一般的な監査と同様の「指摘をして改善を現場に指示する」監査から、現場の声に耳を傾け、開発部門、技術部門、安全衛生部門など様々な視点から作業や設備を観察し、安全を阻害するものがないか確認する監査としました。そして、関わった全ての部門、時にはそれを超えて知恵を出し、現場とともに対応策を考え、実行しています。この現場とともに考え、「できる」施策で現場の安全性を向上させるこの「現場安全監査」の取り組みは、当社の安全活動の柱として全社に浸透しつつあります。



執行役員 環境安全部 部長

中渡 孝

安全パトロール

研究所を含めた全事業所で、毎月安全パトロールを実施しています。パトロールには事業所内の各課が相互で行うもの、事業所を超えて他事業所のメンバーが複数参加し相互に行うもの、トップマネジメントが参加するものなど、多彩な活動となっています。様々な視点によるパトロールを実施することで、より効果的、実質的な改善につながる活動を目指しています。



OSHMS

危険物を扱う当社は事故を未然に防止するためにOSHMSを導入し、職場のリスクアセスメントを実施し、リスクの低減を図るなどの活動をしています。2018年3月にOSHMSの国際規格ISO45001が発行され、9月にはこの国内規格JIS Q 45001が発行されます。当社ではさらに安全衛生活動を高めるため、この規格の承認取得を目指します。

※ OSHMSとは：労働安全衛生マネジメントシステムの頭文字で、継続的な安全衛生管理を自主的に進めることにより、労働災害の防止と労働者の健康増進、さらに進んで快適な職場環境を形成し、事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組みのこと

静電気講習

当社の製品の多くはその製品中に含まれる金属が非常に少ないことが大きな特徴となっています。そのために金属との接触を避ける生産工程となり、静電気帯電も起こりやすくなります。帯電は、有機溶剤などに対して着火のリスクがありますので、私たちは産業安全技術協会の静電気エキスパートの資格者を複数名確保して、設備の対応、作業の方法について検討し、静電気帯電によるリスクの封じ込めを行っています。その静電気安全の管理を確実なものとするために「安全啓蒙活動」などの教育の機会に静電気エキスパートを含む社員自らが静電気安全教育を実施するとともに、産業安全技術協会の専門家を招いての講習会も定期的に毎年開催しています。

救急救命講習

非常時に備え、各事業所では消防の協力を得て救命講習を実施しています。また事業所にはAEDを設置し、使用方法を「安全啓蒙活動」などの機会を通じて、教育・訓練しています。

環境

東洋合成工業は、電子部品製造用材料の生産、調合香料用材料の生産、化学製品の生産に使う溶剤のリサイクル、液体石油化学品の省エネルギー物流等を通じて、社会に貢献します。私たちはこの企業活動で地域社会が負う環境負荷が最も低く抑えられるよう努めます。会社の活動が地球環境の改善に貢献できるように指向します。

環境方針

目標 環境保全と安全操業を経営の重要課題と位置付け、各事業所は内に向かっては「社員の安全と健康」を、外に向かっては「地域環境の保全」を念頭に企業活動を推進します。

法の遵守 環境保全の諸法令を遵守し、地域の住民の声にも耳を傾けるように全従業員に徹底します。

溶剤リサイクルへの取り組み

最先端のリサイクルテクノロジーで地球環境の保全に貢献

当社は、60年以上培った技術を活かし、電子材料向け高純度溶剤および医薬関連溶剤の合成・精製の技術を確立しています。この技術を溶剤リサイクルにも活用し、使用済み溶剤を回収し、精製分離する溶剤リサイクル事業に取り組んでいます。自動車、電機、電子、医薬・農業と幅広い業界のリサイクル実績があり、資源の有効活用と地球環境の保全に貢献しています。



常務取締役 化成品事業部 事業部長

出来 彰

大気・水質

大気への排出量は、生産の増加の影響で前年度比硫黄酸化物(SOx)：約8%、窒素酸化物(NOx)：約6%の増加となりました。

水域への排出量は、化学的酸素要求量(COD)は約3%増加しました。排水基準値を順守し、自社廃水処理場で処理可能なものについては処理を行い、産業廃棄物の減量化を継続しております。またCOD計、全有機体炭素計(TOC計)、ガスクロマトグラフ質量分析計などを導入しており排水処理管理を強化しています。



エネルギー

エネルギー使用量は、前年度比で千葉工場、淡路工場、香料工場は増加。市川工場は微減となり、全社では約9%の増加となりました。またエネルギー原単位は、全社で約2%の改善となりました。高効率化、使用量削減の取り組みを行い、省エネルギー化に努めていきます。



PRTR

化学物質排出把握管理促進法(PRTR制度)対象物質の大気排出量は、ベンゼンが前年度比で約2t、1,4-ジオキサンは約1.7tの増加となりました。

生産増加に伴い排出量も増加になりましたが、吸着設備の強化など排出量削減に取り組んでいます。

廃棄物および再資源化

廃棄物については生産量の増加に伴い前年度比全社ベースで約19%の増加となりました。

また、溶剤の再資源化は、市川、香料、淡路3工場合計は、前年度比約10%の増加となりました。千葉工場では、主に工場内で使用した廃溶剤を蒸留精製し、再資源化を行っています。2018年度の再資源化量は、約25%増加となりました。回収装置の強化等対策を行っていきます。

素材産業としての責任

東洋合成工業は、製品開発から製造、物流、納品後の品質保証までを品質と捉え、品質マネジメントシステムの継続的改善に取り組み、お客様に信頼してお使いいただける製品の安定供給を目指しています。また、事業の基本となる化学物質管理と労働安全衛生には万全の配慮を行っています。

品質マネジメント

東洋合成工業は、独自性の高い製品群に最適な管理を実施するため、感光材事業、化成品事業それぞれに品質保証部門を設け、それぞれの特性に合わせたマネジメントシステムを運用しています。

サプライチェーン全体での品質マネジメントを推進

当社の製品は、お客様のご要望に合わせて独自に開発されるものがほとんどを占めているため、製品ごとの特徴に応じた品質管理が必要です。基本的には、お客様の求める品質に合わせて技術面でのすり合わせを行い、統計的なデータに基づく傾向管理、微量不純物管理を軸とする個別の品質管理、品質保証の体制を構築しています。また、製品は納品時だけでなく、最終製品の使用環境において安定した性能を発揮しなければなりません。製造にあたり各種の品質リスクアセスメントを実施、また不具合に対する要因分析、検証、そして改善にも力を入れています。製造するにあたり、4M+E(Man, Machine, Method, Material+Environment)の要因、すなわち人、機械、方法、原材料、そして環境要因のわずかな変化が品質に影響を及ぼすため、あらゆる側面からリスクを低減できる仕組みを整えています。また、品質保証体制については、独自性の高い製品群に最適な管理を実施するため、感光材事業、化成品事業それぞれに品質保証部門を設け、それぞれの特性に合わせたマネジメントシステムを運用しています。さらに、原料調達も品質に大きな影響を及ぼすため、重要なサプライヤーとのパートナーシップを構築し、サプライチェーン全体での品質マネジメントを実施しています。

感光材事業の活動

継続的な品質のモニターによる傾向管理を徹底、開発品のスピーディーな量産化と製品供給

感光材事業部の品質管理は、お客様の要望に基づく厳しい基準と、設計・開発ステージのR&D活動が基盤となり、量産後の継続的な品質のモニターによる傾向管理を徹底しています。逐次、詳細なデータを測定し、少しでも数値に特異的な変化があれば原因を解析、プロセスでの具体的な改善に活かすことで、より安定した品質を提供することが可能になります。しかし、改善のためのわずかな変更でも、お客様のプロセス・品質・性能に違った影響を与えるのか分からないため、改善活動は当社だけでは実施することはできません。潜在的なリスクを排除するために、改善した製品を一定期間評価していただいたうえで、最終納品となることから、お客様との協業が不可欠となっています。また、原料品質の安定化・管理は必須条件のため、重要なサプライヤー様には、お客様の基準に即し、品質、製造プロセスなどについての監査、品質改善の協力をお願いしています。

グローバルの化学物質管理法規制や労働安全衛生に対しての化学物質管理は当然のこととして、電子材料分野の厳しい要求に対応するため、日々、お客様やパートナーとともにさまざまな取り組みを推進しています。IT、IoTの急速な進化により、新規開発品の量産化の立ち上げは益々スピードアップしています。ラボ段階で実現した品質レベルを実機製造の初期から実現することが必須です。より一層、開発段階からお客様とのコミュニケーションを密にして、ラボから量産を見据えた製品開発・品質保証に力を入れています。2018年も変わらず多くのお客様に見学や監査でご来場いただきました。品質要求の変化、それに関わる具体的なお要望をいただいています。当社への期待、当社の使命として現状に留まらず、継続的な改善活動の推進に努めます。開発から量産に至るトータルの東洋合成品質で、お客様から信頼されるパートナーを目指します。



執行役員
感光材事業部 感光材品質保証部 部長

多田 健太郎

化成品事業の活動

中期的な視点に立って製品品質ロードマップを策定、 更なる”高品質”の高純度溶剤を追求

電子材料用途の製品については、感光材事業と同じく傾向管理に注力しています。品質変動を少なくするためにサプライヤー様の協力を得ることに加え、原料検査から製造工程を経て充填作業に至るまでの各工程を厳しく管理することで、高純度・低金属の溶剤を安定供給しています。また、製品に含まれる微量不純物(有機成分、金属、パーティクル)を半導体産業が必要とする水準まで低減させるためのプロジェクト活動を推進しています。基礎研究から工場がもつ経験やノウハウまで、あらゆる資源を投入して部署横断で若手中心に中期的な視野を持って取り組み、超高品質の新製品で顧客満足を向上していきます。

香料材料については、フレーバー向けとフレグランス向けがあります。どちらも人が判定する「匂い」が品質で最も重要な項目となります。このため、純度などの客観的な数値が出てくる分析項目に加えて「官能試験」を実施しています。官能試験は、匂いの違いを判定できる社内認定を受けたパネラーが行っています。香料材料は機器分析や傾向管理での合格判定に加えて、パネラーによる官能試験に合格して初めて製品を出荷できます。そのため、品質検査部門の認定パネラーを2つの工場で増員するだけでなく、製造部門でもパネラーを育成し、工程検査でも「匂い」を確認しながら、常に同じ匂いを表現できる安定した品質の香料材料を製造・供給していきます。



化成品事業部 化成品品質保証部 部長

米山 信博

労働 安全衛生

東洋合成工業では、労働安全衛生方針を掲げ、社長をトップとする環境安全委員会を設置し、各事業所の安全衛生委員会を中心に、安全を最優先とした事業活動を行っています。

労働災害度数率

本年は、休業災害が1件発生し、度数率0.96%、強度率は0.00%となりました。再発防止に努めるとともに、労働災害ゼロを実現するため、リスクアセスメントおよび従業員への安全教育を継続して実施していきます。2019年は労災及びトラブルが発生したときに速やかに事故の調査を行い、発生現場及び周辺地域への影響等を含む初動対応の確認及び現場のヒアリングに基づく課題解決に向けた原因を究明するとともに、現実可能な再発防止対策を計画的に立案できる仕組みを作っていく予定です。

救命講習

非常時に備え、消防署及び社内の有資格者による、心肺蘇生・AEDの使い方などの救命講習を開催しています。本年は、50名が普通救命講習を受講しました。



健康管理

本年の定期健康診断受診率は100%、有所見率については昨年より2.5%減の33.1%となりました。社員の健康増進と生活習慣病予防のため、産業医監修の元、健康診断結果の段階別ケアを綿密に行っています。また、メンタルヘルスについて、法定のストレスチェックを実施の上、希望者には産業医による面談を実施しました。ストレスチェック実施時以外にも、社員が気軽に安心して相談できる窓口を社内外に設置し、各事業所で産業医や産業カウンセラーによるメンタルヘルス講習も実施しました。



人々の未来を支える責任

東洋合成工業は、世界最先端の技術と知見を活かし、地球環境や社会課題の解決に資する技術や製品の開発を通じ、持続可能な社会の構築に貢献します。

研究開発

「当社の生命線は研究開発にある」を理念に研究開発に取り組んでいます。常にお客様の声から、新しい技術や製品の種を見つけ、ともに可能性を追求し続け、既存事業で培った高い技術をさらに進化させながら、エネルギーやナノテクノロジー、ライフサイエンスなどの分野にも応用展開しています。

研究開発体制

3拠点、50名以上の研究開発組織

当社では、主に①新製品・新市場創出のための研究開発②既存事業の競争力強化のための研究開発③上記①及び②の基盤となり今後必要となる技術の研究開発という3つのカテゴリーの研究開発を行っています。上記の①について市場動向や想定されるお客様との対話を通して数年以内には本格的に市場が立ち上がると予想される新製品・新市場を設定し、それに必要な技術の研究開発を行っています。特に既存事業分野とは異なる分野であるライフサイエンスやインフラ分野への進出を可能とする新製品の研究開発を進めています。上記の②については既存のお客様にさらに良い製品をお届けするために、お客様との密接な対話を通してそのお客様のご要望を具現化する製品を開発しています。上記の③については、例えば、当社における製造の効率向上に必要な新規プロセスの開発を行っています。事業に有効な差別化技術もしくはその基礎となると判断されるのであれば本格的に現象解析や機構説明等も行い、この際に必要であれば大学や公的研究機関などとも積極的に連携しています。このように当社は、研究開発目的やフェーズ、研究手段が異なるさまざまな研究開発を実施していますが、相互理解と研究開発成果の共有化のために研究開発組織間のコミュニケーションを行っています。また、研究開発人材の育成面では、研究員の個性やキャリアプランを考慮して研究開発テーマを設定するとともに、関連部署と協力して研究開発成果の事業化にも携わってもらうことで、研究開発から事業化への一連の流れが理解できるような仕組みにしています。さらに、研究開発的な差別化だけでなく、知的財産の観点での独自技術の守り方やノウハウの使い方を含め、事業化し、適正な利益を上げていくためのさまざまな施策も行っています。例えば、特許出願を行い、特許化するべき研究成果なのか、社内の営業秘密としてノウハウを秘匿すべきなのかの評価スキームを確立し、運用しています。



取締役 感光材研究所 所長 兼 知財法務部長

宮澤 貴士

Cell-able®

癌細胞などに対する医薬品の開発においては、人工的に生体内、生体に近い細胞組織をできる限り再現する必要があります。Cell-able®は、弊社が感光剤で培った技術を医薬開発の培養分野に応用した製品で、癌細胞やiPS細胞などの生存と機能の維持に必要なとされる3次元構造を容易に形成でき、これらの細胞と血管内皮細胞などの細胞との共培養を可能にした細胞培養用のプレートです。3次元化することにより、最適なサイズで制御された再現性の高い細胞を実現し、現在、グローバルに多くの製薬企業、大学等の研究機関で利用されています。



熱硬化 (促進) 剤

熱により硬化する接着剤や封止剤等は、最近では建設、自動車や航空機、電子デバイスなどのチップ等さまざまな分野に用いられていますが、ハンドリング性や熱硬化後の物性等に接着剤や封止剤等に添加剤される熱硬化 (促進) 剤は重要な役割を果たすことが知られています。これに対して既存製品の多くの課題を解決可能な独自構造を有する熱樹脂硬化剤の開発を行っています。

社会貢献

東洋合成工業は、企業市民として社会に貢献し、地域社会と歩みをとをすることを重要と考えています。社会から信頼される企業を目指し、地域住民や団体との積極的なコミュニケーション活動に取り組んでいます。また、地域コミュニティを中心に、次世代を担う子ども達の成長を支援するため、職場体験などの機会を提供しています。

仕事体験プログラムの提供

千葉工場と感光材研究所では、地域の小学生や中学生向けの仕事体験プログラムを提供しています。子供たちにとって、社会における各職種の役割を学び、将来の仕事や学校で学ぶことの意味について考える場になればと考えています。



研究所にて、印西市立印旛中学校の生徒が感光材を使った実習を体験

「東庄ふれあい祭り」に出店

千葉工場では、毎年、東庄町の笹川小学校で開催される「東庄ふれあいまつり」に出店しています。地域住民の皆さまと信頼関係を築くためには、交流の機会を積み重ねることが大切です。千葉工場は、今年も引き続き参加を予定しています。



出展ブースにて風船や抽選賞品を配布



当社参加メンバー

地域清掃活動

千葉工場、香料工場、淡路工場では、毎年、夏季および冬期休暇前に工場周辺地域の清掃活動を行っています。



千葉工場の冬季清掃活動



社員への取り組み

東洋合成工業にとって、社員は最も重要な財産であると考えています。経営理念、経営戦略の実現に向けて、社員一人ひとりがイキイキと働き、社員と会社がともに成長し続けるための環境づくりを目指しています。

人材・ダイバーシティ

東洋合成工業は、「社員がチャレンジングな仕事にやりがいを持って力を発揮し、人材育成を支える人材マネジメントシステム構築、運用の充実」に取り組んでいます。

人事基本方針

1. チャレンジ精神

チャレンジ精神を持って、困難を乗り越え、革新的な成果を出した社員を評価し、正當に処遇していく

2. 積極的な人材育成

自らのキャリア開発に向けて、積極的に自己研鑽に励む社員を支援する

3. オープン&フェア

客観的かつ公平で高い納得性が得られるようオープンに推進する

4. 安心して働ける職場環境

社員が安心して働ける職場環境・制度を整えていく

行動指針

安全最優先

1. 常に安全を最優先します

—私たちは、社員、取引先、地域社会の安全・安心・信頼を確保します。

法令遵守

2. 常に公正な行動をします

—私たちは、法令および社内ルールを遵守し、誠実かつ公正に行動します。

価値創造

3. 新たな発想で価値創造にチャレンジします

—私たちは、新たな発想で顧客価値の高い開発・サービス、生産性向上にチャレンジします。

課題解決

4. 現場・現物・現実に基づいて課題を解決します

—私たちは、本質的な課題を見極め、現場・現物・現実に基づいて、チームで科学的に解決します。

個人とチームの成長

5. 個人とチームが共に成長します

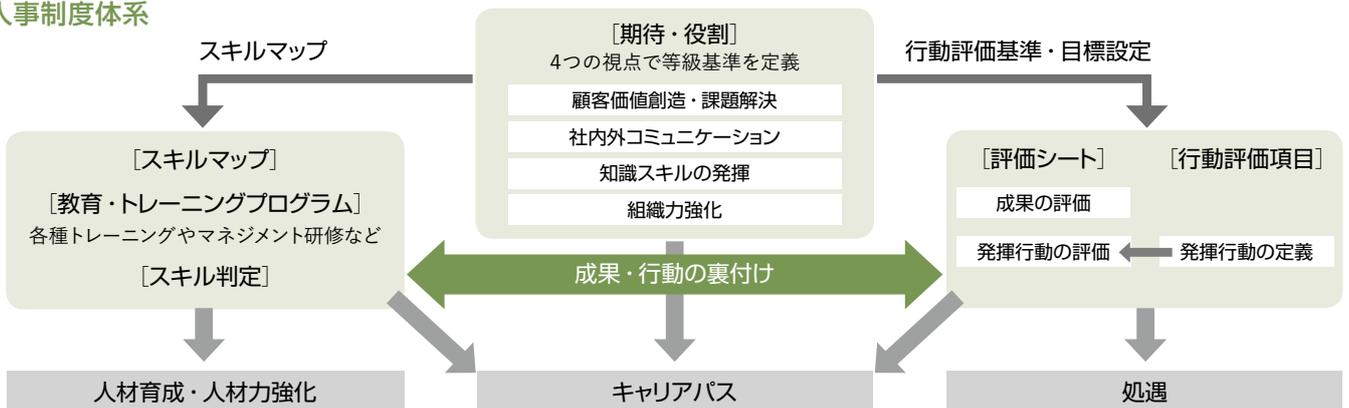
—私たちは、広く社会に目を向け、知識・経験・成果を分かち合い、個人とチームが共に成長します。

お客様の信頼

6. お客様の感動を創り出し信頼を勝ち取ります

—私たちは、お客様へ、製品・サービスを通して、感動を創り出し、信頼を勝ち取ります。

人事制度体系



持続的な成長に向けた組織開発

当社が事業を継続し持続的に成長していくためには、自律した組織づくりの活動の中で、自律した個人を育成していくことが重要であると考えています。そのために、各組織が中期経営計画に基づき、組織のビジョンと戦略を共有し、実現するための組織設計と人材要件を描いています。特に重要となる人材育成については、社員ひとり一人がキャリア開発の視点を持って、戦略を遂行するための差別化するためのチャレンジングな課題に取り組んでいくことを促していきます。また、年代別のキャリア開発研修や各役割や課題解決を補完する研修プログラム導入を強化していきます。

中期経営計画の組織目標と個人目標をリンクしていくことで社員ひとり一人の参画意識を高め、全社一丸となって目標達成に取り組んでいきます。



執行役員 人材総務部 部長

水戸 智



新規事業プログラムの様子

教育体系

求める人材像の計画的な育成を目指し、教育研修体系の再構築を進めています。

また、階層別、スキル別の研修体系を整備し、さらにキャリア開発プログラムも導入を予定しており、自律的な人材開発を目指します。

マネジメント研修

役員・管理職に対して、マネジメントの役割再確認および制度を運用していく上で必要となる目標管理から評価までのフィードバック、コミュニケーションについての研修を実施しています。さらに、人材育成という観点から、キャリアパスやスキルの棚卸しや、コミュニケーション方法についての研修を実施し、人材育成の強化に取り組んでいます。

組織開発

組織診断とマネジメント層に対するアセスメントや360°フィードバックの実施に基づき、組織と人の課題を明らかにすることで、組織開発の方向性及び具体的施策を立案しています。さらに、それらの実行に必要な各スキルの教育プログラムを展開することで、人材開発の実現と、それに基づく組織開発を目指します。

ワーク・ライフ・バランス

当社は、創業以来当社で働くことを通じて、自己成長や人生の夢を実現してほしいという考え方がベースにあり、従来より所定労働時間が7時間15分という時短を進めています。さらに、社員の働きやすさを配慮し、安全な職場、一人ひとり多様な生活スタイルに対応する個人を尊重した勤務体系の構築を目指しています。「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向け、労働組合・従業員代表との労使協議を適宜実施し、柔軟な勤務制度・環境の整備に取り組んでいます。

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
残業時間	17.1時間	18.5時間	20.3時間	21.0時間	21.8時間
年休取得率	55.1%	48.3%	65.4%	61.5%	60%

ダイバーシティの推進

当社では、各組織で多様な人材が活躍し、さまざまな視点やアイデアが融合される環境の醸成を重要な経営戦略の一環と考えています。女性や高齢者、外国人の活躍推進、障がい者雇用に対する理解・支援など、さまざまな活動を展開・強化し、職場の活性化と組織力の向上に取り組んでいます。

女性管理職

6.7%

新卒採用の女性比率

20%

定年再雇用率

100%

イキイキ職場づくり

当社では、多様な人材がイキイキと活躍できる活力ある職場づくりを目指しています。

2013年から、全社員に対して職場や社員の活性化に関する調査を行い、職場の状態や課題等を定点観測し、今後の施策展開につなげています。また、調査結果は、各部門に対してフィードバックを行い、継続的な職場改善を図っています。

育児介護休業制度

当社では社員の育児・介護をサポートする制度を導入しています。育児休業は、最大2歳になるまでの期間を取得できる制度としています。また、男性の育児参加を促進するため、男性の育児休業取得を推進しており、育児取得率は11%となっています。今後も、短時間勤務の拡充など、より柔軟な対応を検討していきたいと考えています。

新入社員研修

新入社員が入社し、1年間を経過するまで、OJT担当者が日々の業務を通じて専門的スキルや、企業人としての視点・考え方・態度・行動基準を教えます。教育計画を立案し、週報による進捗チェック、3か月に1度の育成面談を行い、しっかり時間をかけて、育成しています。また、1年後には経営陣に対して成果発表会を行い、研修成果の確認と今後の期待を伝える場をつくっています。

GLTD (団体長期障害所得補償保険)

安心して働いていただける環境づくりの一環として、万が一業務上就業が困難になった場合に所得補填する、個人買い増しオプションもある保険を、正社員全員を対象に導入しています。前年度は約50%の社員が買い増しオプションを行使するなど、好評を得ています。

人権への配慮

当社では、国際基準に則った人権に対する配慮はCSR経営の基盤であると考え、世界各国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努め、国際的基準を支持し、人権を尊重することが重要であると考えています。

職務に関し、人種、性、宗教、信条、国籍、その他非合理的な理由により差別することやハラスメントを禁止行為として定め、その行為者に対しては必要な処分を行うこととしています。

人権に関する教育については、新入社員および中途入社社員に対して、入社時の導入研修でコンプライアンスに関する研修を行うとともに、その後も全社員に対し、継続的に実施しています。

また、コンプライアンスに関する相談・申告窓口やハラスメント相談窓口を社内外に設け、人権侵害に関わる事態が発生した場合にも、その情報を迅速に把握して、適切な対応を取ることができる体制を整えています。

〒111-0053

東京都台東区浅草橋1丁目22番16号

ビューリック浅草橋ビル8階

経営企画部 03-5822-6170



- | | |
|--|---|
| ■ 千葉工場
〒289-0623
千葉県香取郡東庄町宮野台1番51号 | ■ 高浜油槽所
〒272-0125
千葉県市川市高浜町7番地 |
| ■ 市川工場
〒272-0012
千葉県市川市上妙典1603番地 | ■ 感光材研究所
〒270-1609
千葉県印西市若萩4丁目2番地1 |
| ■ 香料工場
〒289-0623
千葉県香取郡東庄町宮野台1番58号 | ■ 西日本営業所
〒532-0003
大阪府大阪市淀川区宮原4丁目1番45号
新大阪八千代ビル10階 |
| ■ 淡路工場
〒656-2225
兵庫県淡路市生穂新島9番1 | ■ 中国・上海事務所
■ オランダ・ロッテルダム倉庫 |