



CSR REPORT 2022



Philosophy

東洋合成工業は、人類文明の成長を支えるため
人財・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。



化学品のタンクターミナル



データセンターに



医薬品の研究開発に



ビルやエレベーターの制御に



自動車の自動運転に



IoTの活用に

Contents

- 02 経営方針／行動指針
- 04 沿革
- 06 会社概要／中期経営計画
- 08 社長×社外取締役 対談
- 14 事業紹介 感光材事業
- 16 事業紹介 化成品事業
- 18 事業紹介 ロジスティック事業
- 20 事業紹介 研究開発
- 22 CSR 活動方針
- 24 Topics
安全をより確かなものにするために
- 26 Topics
持続的な成長を実現するイキイキした組織づくり
- 28 活動報告 安全／労働安全衛生
- 29 活動報告 環境
- 30 活動報告 品質
- 31 活動報告 安定供給
- 32 活動報告 サステナビリティ
- 34 活動報告 人材育成
- 37 活動報告 ダイバーシティ
- 38 財務・非財務ハイライト



History

私たちが乗り越えてきた " 困難 " と " 技術革新 "

医薬品用化学製品から蒸留精製技術へ

東洋合成工業の創業は1954年、医薬品用化学製品の製造・精製からはじまりました。数年後、ドイツの化学雑誌の論文をもとに蒸留塔（液体の化学製品を沸点の差を利用して分離する装置）を設計し、この装置で輸入品の合成繊維原料の精製を開始しました。蒸留精製という最新の技術によって大きな成功を収めました。やがて主要な合成繊維・合成樹脂は国内の大手石油化学メーカーで製造されるようになり、輸入品精製から次の技術へと革新の時がきました。

化学反応技術の習得

輸入品に代わって多量に製造されるようになった石油化学製品を原料とし、それを化学変化させて塗料原料、農業原料、合成樹脂添加剤を合成する技術開発を進めました。

さまざまな大学へ足を運び、今日の香料材料事業の基幹となる化学反応技術を習得。実験室のフラスコ段階から大量生産する工場の製造技術までを毎日試行錯誤で開発したのです。



創業者木村正輝



田んぼに囲まれた中央の敷地が操業を開始した当時の市川工場



黎明期の高浜油槽所



初の感光材製造ラインが完成した市川工場



LPG用タンク完成



千葉工場竣工

1954

1963

1980

医薬品用化学製品から
蒸留精製技術へ

化学反応技術の習得

次の次の世代へ向けた

1954年

- ・日本アセチレン化学工業株式会社設立

1961年

- ・商号を東洋合成工業株式会社に変更

1963年

- ・市川工場竣工
- ・酢酸エステル製造開始

1971年

- ・高浜油槽所開設
- ・液体化成品タンク保管業務開始

1976年

- ・機能性材料の製造開始

1978年

- ・フトレジスト材料の製造を企画

1981年

- ・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

1984年

- ・過酸化水素製造触媒の製造技術研究開始

1985年

- ・LPGの委託保管業務開始

1989年

- ・千葉工場竣工

次の次の世代へ向けた感光材の研究開発

1970年代、二度のオイルショックを機に石油化学誘導品分野にも大手企業が参入し、再び革新の時を迎えました。日本の産業は急速に電子デバイス産業へとシフトをはじめました。電子製品の性能は半導体で決まります。その半導体製造に欠かせないフォトレジストは感光性の樹脂を溶剤で溶かした溶液です。私たちは、この感光材の研究開発に取り組みました。しかし半導体は3~4年に一度の周期で、集積度が4倍になります(ムーアの法則)。

半導体メーカーは半導体製品を生産販売しながら、同時に次世代半導体の生産技術を開発しています。そこで私たちは次の次の世代、7~8年先の需要を狙った研究開発を行うことで感光材メーカーとして評価を得ました。

終わることのない技術革新

私たちの研究開発は決して終わることはありません。さまざまな困難に直面し、それを乗り越えてきたのは独創的な視点を大切にした研究開発。それが私たちの生命線です。半世紀以上の技術と経験の蓄積に独創的な視点を加えることで、ライフサイエンス、ナノテクノロジー、エネルギー分野等、常に未来の技術に向かって革新を続けています。その前向きな姿勢は、これからも変わることなく続いていきます。



感光材研究所竣工



第三感光材工場竣工



香料工場竣工



淡路工場竣工



第4感光材工場竣工

1990

2000

2020

感光材の研究開発

終わることのない技術革新、そして未来へ

1993年

- ・LCD用カラーフィルターの研究開発、パイロット生産開始

1996年

- ・感光材研究所完成

1998年

- ・米国オハイオ州に当社全額出資の子会社「TG Finetech Inc.」を設立

2000年

- ・日本証券業協会に店頭登録
- ・市川工場にNAC製造設備増設

2001年

- ・千葉工場第3感光材工場完成

2002年

- ・市川工場に食品添加物製造設備完成

2004年

- ・イオン性液体生産設備完成

2005年

- ・オランダ・ロッテルダムに物流拠点設置

2006年

- ・千葉第二工場完成

2008年

- ・世界初の創薬スクリーニングツール「Cell-able[®]」発売

2012年

- ・香料工場竣工

2013年

- ・淡路工場竣工

2015年

- ・上海事務所開設

2020年

- ・グローバルニッチトップ企業100選に選定
- ・千葉工場第4感光材工場竣工

2021年

- ・高浜油槽所創立50周年

Profile&Plan

世界 No.1ダントツの超高品質と 生産性向上の両立により、未来を創る

東洋合成工業の“今”

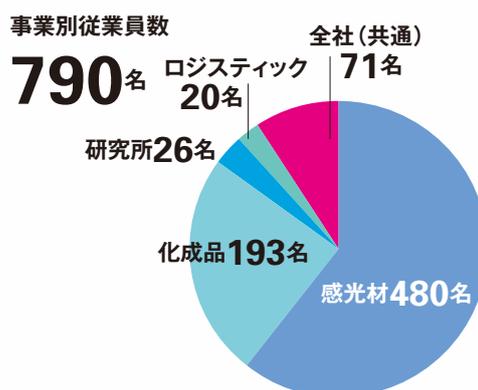
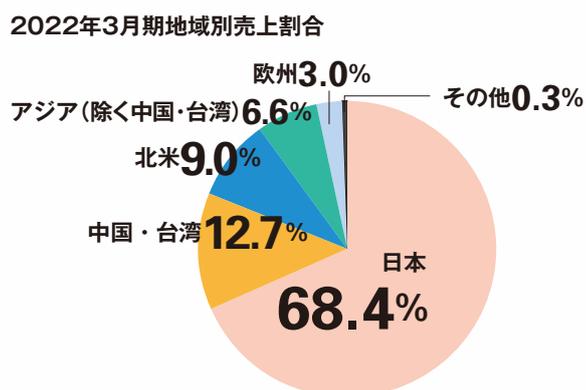
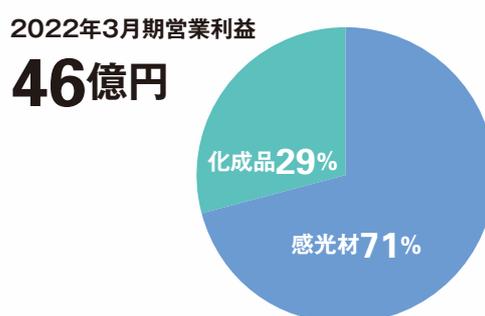
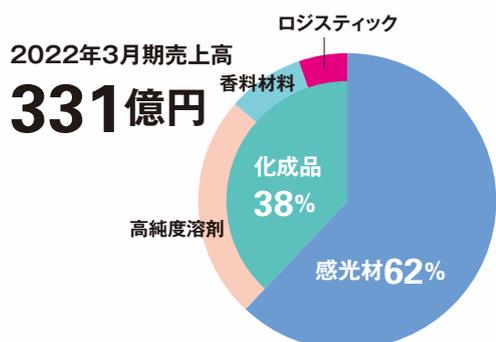
会社概要

社名 東洋合成工業株式会社
本社所在地 〒1111-0053
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 790名(2022年3月末現在)

事業内容

- 感光材事業
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(g線、i線、KrF、ArF、EUV各世代)感光材、ポリマー製品
- 化成品事業
半導体・電子材料向け高純度合成溶剤、香料向け化学品
- ロジスティック事業
液体化学品の保管管理・物流倉庫業

数値データ



東洋合成工業の“これから”

中期経営計画 **「Beyond500」** (2022.4 ~ 2027.3)

売上高500億円の達成にむけた5カ年計画

今後、持続可能な脱炭素社会の実現には、あらゆるデバイスの最適運用が必須とされ、リアルタイムネットワークの大容量化、AIの活用も企図され、電子デバイスや半導体が未来の社会インフラを担うと期待されています。特に半導体分野では今後10年で2倍以上の市場成長が予測され、世界各国ではすでに戦略的投資競争が加速し、より高性能な電子デバイスの実現に向け多くの機能性材料の供給拡大が望まれています。当社ではその実現に向け、長年培ってきた高純度合成、精製技術にさらに磨きをかけ、急増する需要と顧客品質を満たす安定供給体制を強化し、人・組織・事業の成長の三立を目指してまいります。

全社戦略

■ 人材育成

- ✓ 長期の継続的な事業拡大に向け、充実した仕事環境と人材育成環境への投資と実現
- ✓ タイムリーかつ自律的に意思決定できる組織機能の整備
- ✓ グローバルに事業を牽引する次世代リーダーの育成

■ 技術戦略の強化

- ✓ 顧客品質と生産性の両立を狙った、研究開発と製造技術の強化と連携
- ✓ 世界唯一の高純度製造技術や工程管理のDXによるリアルタイム見える化と、その活用による生産性の向上
- ✓ 次世代技術の探究 / 要素技術開発 / 新事業推進体制の充実

■ 経営基盤の強化

- ✓ 高機能材料のサプライチェーンを支える安全技術力の向上
- ✓ 機動的な設備投資を実現する財務体質の強化
- ✓ 環境配慮型エネルギーマネジメントの実現とCO₂原単位の削減
- ✓ 地域貢献と多様性を尊重するマネジメントの実現

セグメント別戦略

■ 感光材セグメントの戦略的な事業拡大

- ✓ 顧客品質の実現に向け研究開発力を強化し、電子材料の技術革新に貢献する
- ✓ 先端半導体を支える超高純度合成と生産性向上の両立
- ✓ 拡大する需要を満たす十分な生産能力増強投資

■ 化成品セグメントの事業強化

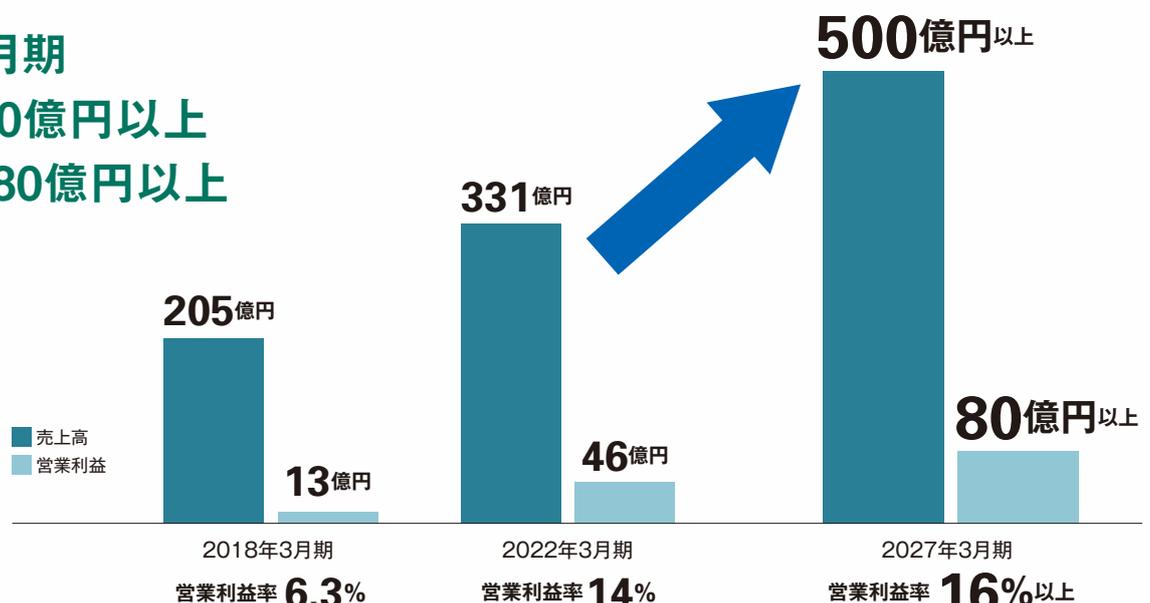
- ✓ 先端半導体向け超高純度溶剤の品質・開発・安定供給体制の強化
- ✓ 化学専業タンクターミナルの自動化促進と更なる顧客満足度向上

■ 事業連携の強化

- ✓ 不安定化するサプライチェーンに対し、タンクターミナル事業・超高純度精製能力・高純度合成力の連携を強化し、機能性化学品の安定供給とサプライチェーン高付加価値化を実現

2027年3月期

売上高500億円以上
営業利益80億円以上





木村有仁

代表取締役社長



松尾時雄

社外取締役

**人々が日本の、世界の未来に希望をもてるよう、
実現性のある成長ストーリーを描いていくことが
企業の存在意義だと考えています。**

**「TGC300」から「Beyond500」へ。
経営理念を体現し、自ら成長することで
社会への寄与度を高めていく**

松尾

2022年3月期は、中期経営計画「TGC300」のもと、当社一丸となって経営理念を忠実に実践してきた結果、中計目標を1年前倒しで達成することができました。そして、取締役会では、昨年来、議論を重ねてきた新中期経営計画「Beyond500」の前倒しスタートを決定することとなりましたね。

木村

「TGC300」の前倒し達成は、非常に意義深いと思っています。達成の要因は、松尾取締役もおっしゃる通り、やはり他社がつかれないものをつくる、時代に必要なものをつくる、という当社の理念を形にしてきたことが大きいと思っています。コロナ禍の以前から半導体やディスプレイ等の市場の拡大は予想されていましたが、コロナの影響は予測不可能でした。しかし、メガトレンドとしてDXが加速する、脱炭素化が進む、そこで利用されるさまざまな半導体デバイスが必要となることは明白だったので、私たちとしてはやはりお客様が必要とするタイミングの前にそのキャパ

シティを用意し、需要の振れも含めて、しっかりと供給責任を果たせるよう設備投資を行ってきました。そうしたなかで、コロナ禍と米中対立によって需要は加速し、最先端半導体の激しい投資競争が起きていますが、当社はそもそも品質の差別化をモットーに、設備、ケミカル(処方)、製造技術のいずれにおいても体制強化を図ってきたので、お客様のタイミングに間に合い、売上高331億円、営業利益46億円という成果に結びつきました。

新中計「Beyond500」では、この成果を踏まえてコンセプトを練りました。世界のサプライチェーンが米中2陣営に分断されることも予測されるなか、より一層のキャパシティが求められる可能性があります。そして、コロナ後の世界は、カーボンニュートラル、EV、自動運転、メタバースや生産性向上に向けたDXなどによって、経済がドライブされると予測されています。これらを踏まえると、「Beyond500」では電子材料の分野のさらなる強化が不可欠となります。また、「TGC300」に比べ、これからの社会変革に必須な“半導体”のバリューチェーンを担う私たちは、より大きな社会的責任を負うこととなります。その責任を果たすには、供給能力の拡充だけでなく、人、組織、事業が一体となって成長していかないとなりません。

従って、新中計の大きなポイントは、まず、「世界No.1ダントツの超高品質と生産性向上の両立により、未来を創る」ことをビジョンに、“人材育成”をしっかりと行っていくこととなります。事業拡

大するなかでのワークライフバランス、仕事の充実感、新たなリーダーの育成などの取り組みを通して、高度化する製品の生産を実現していきたいと思います。また、お客様がより高い品質を求めるに連れ、生産性は自ずと悪化してしまうので、そこを両立する製造技術の開発も不可欠で、そのためには工程の見える化や収集したデジタルデータを生産に適用していく情報基盤も必要です。基本となる安全技術力、財務体質、エネルギーマネジメント、地域との融合、ダイバーシティなどの事業基盤も強化、拡大していくべきだと考えています。



松尾時雄 社外取締役

1980年旭硝子(株)(現AGC(株))入社。2006年同社エンジニアリングセンター長、2010年同社執行役員CSR室長、(公財)旭硝子奨学会(現(公財)旭硝子財団)常任理事、2016年日本カーバイド工業(株)顧問、2016年同社代表取締役社長 社長執行役員、2020年同社顧問、2021年当社取締役(現任)、2021年日本水産(株)社外取締役(現任)。

松尾

東洋合成工業という会社は、産業の米といわれる半導体の製造に欠かせない重要材料を扱っています。従って、当社が掲げた中期経営計画をきちんとやり遂げ、アウトプットを出すことは、産業や社会のパフォーマンス向上につながります。経営理念の「人類の文明の成長を支えるため、人財・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」、これこそが東洋合成工業そのものであり、本業で確たる成果を挙げていくことが社会に対する最大の貢献となるでしょう。そして、化学工業会社にとって安全は非常に重要な事業基盤であり、ここ数年、日本のみならず、世界各地で化学プラントの大きな事故が多発して



木村有仁 代表取締役社長

2001年東京大学大学院・新領域創成科学研究科修了後、日本電気(株)入社。2003年、当社入社。2006年Thunderbird The Garvin School MBA修了。2007年当社取締役、2011年当社常務取締役感光材事業本部長。2012年当社社長に就任。

いますが、これらを止めなければ、人類、社会の発展にブレーキがかかってしまいます。社長が事業拡大の局面で安全を一番目に掲げていることは非常に重要ですし、社外取締役としては、すべての従業員がその考えをよく理解し、行動していただくことを期待しています。



また、人材育成が重要視されていますが、特に日本の場合、少子高齢化等により経済成長が停滞しつつあることを考えると、企業の中で人材を育成していくことも一つの社会貢献だと思えます。有能な人材を育成し、その人材によって新しい価値を生み出し、その価値がやはり持続可能な社会に貢献していく、それ自身が、社会が抱える課題に対する一つの有効な取り組みだと思えますので、ぜひ推進していただきたいですね。

真に重要な社会課題を明らかにし、 非財務情報の収集と目標設定を行い、 計画的な ESG 経営を推進していきたい

松尾

東洋合成工業はまだ若い会社です。今後、ESG 経営へと舵を切るなかで、SDGs を念頭に置いた社会の課題にどう取り組むのか、目標をできるだけ明確に設定し、計画を立てて実践していっ

てもらいたいと思っています。いまや多くの企業が ESG 経営の取り組みを急いでいますが、ともすれば型にはまってしまいがちで、本来その会社がやるべき課題に取り組めてないところが大半ではないかと感じます。たしかに、やるべきことは山積みですが、焦りは禁物です。日頃、皆さんが感じている課題をきちんと整理し、それに付随した非財務情報の収集を行い、東洋合成工業にとっての課題はこれだというものを最初に明らかにしていくべきだと思います。

木村

おっしゃる通りです。当社は長年、「地域との融合」をテーマに、工場のある土地の名産品を株主優待品にさせていただいたり、地域奨学金の創設や学生・研究機関への支援など、地域の発展を目指したさまざまなアクションをとってきましたが、それらをマテリアリティとして整理し、明示するには至っていません。当社が重視する課題をしっかりと整理して、ステークホルダーの方々にわかりやすいように明示し、もう一つ、時代とともに変遷するニーズをしっかりと取り込んでいくことが極めて重要だと考えています。

また、環境面では、エネルギーや化学品を多量に消費している化学産業ですので、現状をしっかりと定量的に把握した上でのコントロールを行っていくことが第一歩です。生産キャパシティの拡張の中でも、エネルギー利用の効率化は必須であり、数々の対策を取っていますが、循環型社会へのさらなる寄与も構想しています。これらを正確に開示できる段階にもっていき、お客様やサプライヤーの皆様のご理解を得ていくことに注力したいと思っています。





松尾

お客様に対して供給責任を果たすことが、現在の東洋合成工業にとって最重要の使命であることは間違いないのですが、それを通じてお客様、あるいはその先の消費者のどういう課題を解決していけるのか、そこにも時々、目配せをしていただくと、よりこの「Beyond500」の実行がそのまま社会課題解決への貢献につながっていくと私は考えます。

木村

私も同感です。たとえば、日本では、少子高齢化、素材産業の立ち位置、社会・経済の未来など、課題は実にさまざまですが、これらに当社が取り組むには、製品への需要がないことには始まりません。今後の需要の伸びに対し、しっかりと供給責任を果たすとともに、日本の人材をどう育成し、一人当たりのGDP上げて



いくのか、そこにも目を向けていくべきだと感じています。そして、人材育成に傾注し、優れた技術者を輩出していくことで、地域社会、ひいては日本、世界の未来をつくるストーリーが描けると思っています。

良い人材が育っていけば、ビジネスの成果を通して給与も増やせませし、それによって消費や子育てできる経済的な余裕も生まれ、そこで初めて出生率の改善の道筋を描けるのかもしれませんが、もちろん、実際に出生率を上げることは簡単ではありませんが、そこまで考えてはじめて、人々の未来を創れる企業、産業になれると考えています

私自身としては、企業の経営目標が財務指標に偏り過ぎることも良くないと思っています。地域、産業、日本、世界の成長ストーリーのなかに、自社の事業をどう位置付けるのが重要であり、自社の描くストーリーに実現性があれば、目先の業績だけに捉われる必要はないはずです。今の世の中、このままで日本の未来はバラ色と思っている人は多くない、若い人ほど変化の必要性を実感していると思います。若者が希望をもてるストーリー、実現できるストーリーを描いていくことが企業の事業戦略のキーポイントになると考えています。

「Beyond500」においても、“人材育成”は先端設備の増強と同等に、非常に重要な位置づけにしています。おそらく今後、量子コンピューター向け材料やナノ材料へのシフトが進み、当社のつくる製品の難易度はますます高まっていくでしょう。その時、これまでの勘と経験を頼りに生産をがんばってください、というわけにはいきません。やはり高い精度で製品品質をコントロールしていくには、データの見える化、DXの活用が不可欠です。それができれば、人も意思決定しやすく、育成も加速し、生産性も上がり、製品の差別性も増し、事業も成長し、従業員の賃金も上げられる見通しが立つでしょう。

松尾

「勘と経験」これはまさに日本の製造業が陥りやすい罠で、それで何とかやってきたのは遠い過去、すべてが右肩上がりだった時代の話です。より難易度の高い製品や革新的な技術を生み出していくには、データで裏付けされた過去の実績とそこから飛躍するアイデアが必要です。そういった着眼点をもった技術者が育ってくると、もう一歩先の当社の明るい未来が見えてきます。新たな課題というのはどんどん降り注いでくるので、真に起きていること、真の原因を探究してく力をもった人材を育てることが、当社の成長の大きな武器になるはずです。

「会社もピークル」という組織になれば、 非連続なイノベーションの時代の中で、 面白い立ち位置がとれるのでは

松尾

課題はどんどん増えていきますが、今、世の中から求められているSDGsの課題も非常に多様です。一つはグリーンハウスガス（GHG・温室効果ガス）の削減。世界的に非常に大きな課題です。

木村

GHG削減には二つの貢献ができと思っています。一つはアプリケーションとしての貢献です。温室効果ガスが大幅に削減された社会を実現するためには、当然、自然を活用した再生可能エネルギーや分散電源を有効活用するスマートグリッド、IoT機器や電気自動車などがキーとなります。そこでは通常の半導体に加え、パワー半導体も大活躍し、電力の調整能力がより効率化・精緻化していくと思います。それがグリーン・トランスフォーメーションの実体ですが、当社の生產品は、これらの技術に大きく寄与するため、そこを見える化して、ストーリーとして語れるようにしていかなければなりません。

もう一つは、化学産業としてGHGをどのように削減していくのか、です。消費エネルギーで多くを占めるのが、電力や熱を多く使う蒸留などの化学的な生産プロセスです。当社は蒸留精製からスタートした会社で、高純度化の化学技術を磨いてきました。これら精製技術を今のDXテクノロジーを使っていかに最適化していくかが、消費エネルギーやGHG削減の要となります。2022年夏に稼働した最新の淡路工場の新蒸留塔では、最新鋭のセンサーやモニタリングシステムをふんだんに採用し、さらに廃熱の有効活用も計画しています。このような設備で、次世代半導体で使われる超高純度の溶剤の効率的なリサイクルや、生産モデルケースを構築しようと考えています。このモデルが水平展開できれば、非常に大きなGHG削減効果が期待できます。

松尾

そのような自力での削減活動による貢献度、そういったものを定量化して示していけるようになると良いですね。たとえば、鉄鋼会社や大手化学会社というのは圧倒的な排出量を出していますので、排出量の大幅な削減は非常に大きな課題ですから、排出量実績の公表だけでなく削減施策による目標値公表も積極的に行っています。それら他社事例もチェックし、業界全体が

ら見た自社のポジショニングを明確にして、自らの責任領域でのGHG削減施策や削減目標を公表していくことも重要かと思います。そして、世界的に関心が高い課題の一つはサプライチェーンにおける人権の課題ですが、日本では少し課題の範囲が小さくなり、ジェンダー多様性、特に女性の活躍が一番大きなものになっています。今の日本では、雇用機会均等法から30年以上経つのに活躍できる女性の育成が進んでいない、継続的に活躍する女性を生み出していないことが最大の問題であり、これも人材育成の大きな課題の一つだと思います。



木村

そうですね。人材育成とともに、人事制度の課題でもあると思います。昨年、感光材事業部長でダイバーシティ推進担当役員の平澤取締役が日経ウーマン・オブ・ザ・イヤーを受賞し、今、男女各々の視点でキャリアとワークライフバランスをどのように

両立できるのか、課題はどこにあるのかをディスカッションしてもらっています。今と管理職が育ってきた時代では、かなり環境が違いますが、ジェンダーの問題で苦勞をしてきたロールモデルがいること自体、大変有難いと感じています。たとえば、女性ならではの課題を聞いた時に、男性は一旦の共感を示しますが、実際に女性と同じ体験をしているわけではないので、それは想像の域を脱しません。そこはやはり実体験を持ち、苦勞を重ねてきたリーダーの存在が大きいと思います。

今、日本の人口を維持するためには二人から二人が生まれる、出生率2以上が必要ですが、女性が出産し、男女ともに、仕事と育児を分担することで女性のキャリアを維持し、二人以上を育児できる、そういった社会モデルが全く成り立っていないことが、根本的な大きな問題と思っています。男性と女性がどのようにそれぞれのロールを立て、いかに2にもっていくか、それをいかに会社が許容していくか。私は、女性が出産によってキャリアの不利益を被らないようにするには、男女同じの人事制度では恐らく不可能だと思っています。そこはあまり常識にとらわれずに、変容していくべきだと思います。

松尾

同感です。非常に実践的な考え方です。SDGsは地球上の課題を洗い出してくれていますが、本当に自分たちの置かれている立場、実業の中で、急務となる課題は何か、課題の中身をよく勉強して早めに特定していくべきだと思います。環境やジェンダー多様性などの活動を漫然とやりながら、これがSDGsのこのゴールに当てはまりますよ、と後付けでいうのでは駄目だと思います。

木村

はい。技術開発や組織マネジメント、人材育成もそうですが、より現実に即してすべての課題を洗い出すと、最初はカオスになります。しかし、製品でも事業モデルでも、イノベティブなところへ、次のステージへ行こうとしたら、そのカオスを直視し、望む未来を見定め、今の現実からやり始めるしかありません。今回の「Beyond500」の前提となった議論においても、「10年後の目指したい姿は何ですか」「そのために、当社に何が必要だと思いますか」という問いを全事業所の主任、係長、管理職、役員に至るまですべてのリーダーに聞いたのですが、山ほど意見が挙がってきました。それに対する我々、経営サイドの答えは「全部やります」です。会社が舵取りを行い、大掛かりな投資を行い、人を動かしていくことは経営に必須ですが、会社がひとたび社員とともに方

向性を決定したら、その実現過程では、社員一人ひとりが未来を描けるストーリーを自分のなかにしっかりもって進み、会社も彼らの意見を吸い上げながら実現していくような形が理想ではないかと考えています。「会社は社員の夢も実現するピークルです」という組織になっていけると、これからの非連続なイノベーションの時代の中で、面白い立ち位置がとれるのではないかと。

松尾

社長が自分の耳と足で稼いで、現場の意見を吸い上げていることは私も普段から見えております。一つ注文をつけるとしたら、管理部門やサポート部門の人たちが、事業部の仕事をどう見ているかということも聞いていただき、それらの視点の意見も取り入れてもらおうと良いのではないかと思います。そういう価値観が混ざると、経営計画はますます厚みのあるものになってくるでしょう。



木村

はい。今日、松尾取締役からいただいた意見をもとに、また社内でのいろいろな議論ができそうです。ありがとうございます。

化学合成×高純度で 世界の半導体を支える

感光材事業

電子化社会を支えるフォトレジスト材料No.1メーカーとして

当社は1970年代半ばに半導体産業にいち早く注目し、半導体回路形成に使用されるフォトレジスト用感光性化合物の基礎研究に着手しました。そして1981年にはポジ型感光材の商品化を果たしました。

さらに半導体の微細化に対応して1997年からは「化学増幅型レジスト用光酸発生剤」や「化学増幅型レジスト用ポリマー」の生産・販売を行っています。また、2000年に入り「ポジ型感光材」は液晶パネル製造にも量産で使用されるようになり、ディスプレイ産業でも欠かせない材料となっています。

半導体の微細化により露光波長はKrFからArF、さらにはEUV光へ短波長化し、感光性材料や主骨格材料の構造の複雑化と共に、純度、不純物量の低減が求められてきました。当社の高度な合成と精製技術で半導体の微細加工を実現し、次世代の半導体を化学の力で支えています。

今後も当社は半導体の微細化を支えるフォトレジスト材料No.1メーカーとして、電子化される未来社会を支えていきます。

市場環境

当社製品は半導体やフラットパネルディスプレイを通して、テレビ、携帯電話、PC、LED、データサーバー、VRデバイス、自動車と非常に広い分野で利用されています。また、今後、次世代通信インフラの整備、EV、自動運転や電子化社会の広がりや普及により、需要が大きく拡大していくことが予想されます。



当社の強み

- ① 長年機能性化学品製造業で培ってきた化学合成力
- ② 不純物、微量メタル制御が可能な高い製造、品質管理力
- ③ 半導体黎明期から発展し、顧客要求を理解できる力
- ④ ニッチ領域であるが、集中して投資、成長を行える環境を保持

長期的な需要拡大に向けて 積極的な設備投資とキャパシティの準備を

取締役
感光材事業部長
平澤 聡美

Q. 最近の事業動向について教えてください。

コロナ禍では世界的なロックダウンやステイホーム施策により、リモートワーク、遠隔授業など、仕事、教育、エンターテインメントと生活の多くが通信とつながる環境が必要となり、通信インフラの強化、各家庭、個人でのデバイス所有が急激に進みました。この進化は半導体、ディスプレイの需要を増加させることとなり、それらの製造工程には欠かせない当社の感光材、ポリマーの需要も大幅に増加しました。

Q. 事業戦略のポイントについて教えてください。

当社は半導体黎明期から、長年培ってきた化学合成の力と合わせて、製造工程、不純物や微量メタルを管理する技術を日々磨くことで、デバイスと歩みを合わせて進化しています。また積極的な設備投資を行い、伸び続ける半導体需要に応えるキャパシティを準備し、世界No.1の感光材メーカーとして、半導体、ディスプレイ産業を支えていきます。

Q. 今後の展望について教えてください。

最先端の半導体だけでなく、増加している自動車のEV化などで必要な幅広い世代の半導体、ディスプレイの需要は長期的にはこれからも成長していきます。先端半導体に対応するため、第4感光材工場2期工事を実施し、安定供給できる体制を整え、製造、開発、技術、品質、営業の各人員も強化してまいります。



Topics

第4感光材工場 中期計画「TGC300」を1年前倒しで達成

2021年はコロナ禍でのデジタル需要が継続し、レガシー世代の感光材、ディスプレイ向け感光材、先端向けの感光材のすべての領域で大幅に需要が増加しました。2020年に稼働した第4感光材工場はお客様の認定も取得し、既存設備もあわせて生産量を増加させ、加えてサプライチェーンの強化にも取り組むなど、大幅な需要増に各部門が精力的に取り組みました。この結果、当社中期経営計画「TGC300」の1年前倒しでの達成に大きく貢献しました。また、今期からスタートした中期経営計画「Beyond500」に向けた成長のために、千葉工場隣接地を取得しました。



超高純度溶剤テクノロジーが、 世界を支える

化成品事業



ダントツの品質、それが選ばれる理由

創業以来60年以上培ってきた独自の合成技術、高純度化技術を深化させながら、半導体業界など最先端の品質管理が求められるさまざまな業界を支え続けています。また、お客様のあらゆるニーズに対応したサービス品質は世界中で支持されています。

電子材料分野では、金属イオンや液中パーティクルだけでなく、非常に微小な有機不純物の管理要望にもお応えしています。

香料材料分野では、高品質はもちろんのこと香料として一番重要な安定した香りの製品を特長としており、世界各国の企業から高い評価を得ています。また、最新の分析機器と熟練の分析技術者による高精度な分析を実現しています。分析管理システムにより、原料から製品までの分析データのトータル管理を実現しています。

市場環境

電子材料分野は、在宅勤務の拡大による通信・データセンターおよびPC向け需要拡大、5G対応スマートフォンの本格始動やゲーム機向けの巣ごもり需要が継続したことに加え、ワクチン接種が進んだことによる世界経済の景気回復に向けた需要増加などにより、先端領域製品を中心に堅調に推移しています。また、香料材料分野も安定的な市場成長に加え、新型コロナウイルス感染症の影響によるトイレタリー製品向けの合成香料の需要増加により堅調に推移しています。

当社の強み

- ① 製品の高純度化（溶媒の極限まで徹底した高純度化、低水分化、低金属、低不純物化など、幅広い分野で高品位化を実現）
- ② 高度な品質管理体制
- ③ グローバルな製品供給（ISO9001、ISO14001、食品添加物製造許可、HACCP認証、KOSHER認証、HALAL認証、RSPO認証、FDA登録、REACH登録等も取得）

電子材料、香料材料、医薬向け分野ともに 需要の拡大に応えられる新たな販売戦略を立案

常務取締役
化成品事業部長
出来 彰

Q. 最近の事業動向について教えてください。

コロナ感染症やロシアのウクライナ侵攻などにより、原油・天然油脂価格の高騰、原料生産の遅れ、海上運賃の価格上昇など、サプライチェーンは混乱が継続されるものと思われま。また、インフレによる消費者マインドの低下による末端商品の販売減少が予想されます。

半導体需要についても在庫不足解消の一服感があるものの、中期的には市場は成長しており、特に先端向けの需要は堅調であることから、成長路線に変わりはないものと考えています。

Q. 事業戦略のポイントについて教えてください。

電子材料分野向け溶剤については、高純度化の開発を進めるとともに、品質管理、分析技術の向上を進めて、半導体のさらなる微細化への需要を積極的に取り込んでいきたいと考えています。また、生産増強に向けた設備投資、人材育成の強化を図っていきます。

香料材料分野は既存顧客との良好な関係に加え、新規顧客開拓とグローバルディストリビューターを活用し、販売を伸ばしていきます。

Q. 今後の展望について教えてください。

電子材料分野で使用される高純度溶剤は、半導体市場の需要増加とさらなる高純度化要求の高まりから、当社製品への需要は高まると考えています。

香料材料分野においても柔軟剤、洗剤などのトイレットリー製品に使用されており、今後も世界的な市場拡大が見込まれます。また、医薬向け分野への販売についても新規顧客獲得を含めてさらに販売を伸ばしていきたいと考えています。



Topics

淡路工場に新蒸留塔を増設

2021年度はコロナ禍による物流の混乱に加えて、経済復調に向けた原油・天然油脂価格の高騰、および自然災害による原料生産の遅れ、アメリカの金融政策による円安進行など、事業部を取り巻く環境は非常に厳しいものとなりました。そのようななか、顧客、サプライヤーの協力を得ながら、原料調達の見直し、柔軟生産対応、出荷調整など、お客様の生産を止めないことを第一に取り組んでまいりました。

一方では、3工場で安全対策の強化を図るとともに、淡路工場にはこれまで蓄積してきたノウハウを集結させた新蒸留塔を完成させました。この蒸留塔の増設により、淡路工場の生産能力は従来比で約2倍になり、半導体の微細化に伴う高純度溶剤のさらなるニーズへ対応できる体制を整えました。



ロジスティックのすべてを支える、 ケミカルテクノロジー

ロジスティック事業



高品質・高機能を提案する ケミカル・ロジスティック・ターミナル＝高浜油槽所

高浜油槽所は東京湾岸の中心に位置し、43,000㎡の広大な敷地にさまざまな容量、材質、機能を備えた化学品保税タンク計65基（総容量55,400KL）かつ1,000KL以上の大容量タンクを36基保有しています。うち56基は第一石油類保管対応タンクで、各種ニーズに対応可能なタンクラインナップを備えています。

最新の設備で、お客様に高付加価値のサービスを提供し、月間50隻の船舶と1日100台のローリーにスピーディーに対応しています。また、常設の分析室では緊急な性状分析や品質保証に対応しています。

市場環境

タンクターミナルの需要は堅調で概ね9割を超す契約率が維持されています。一方で増設の余地が乏しくターミナル新設も難しいことから常時タイト感が強く、既存のターミナルの重要性が増してきています。

当社の強み

- ① 高度な品質管理体制
- ② 最適な立地環境（高浜油槽所は東京湾岸の中心に位置し、首都圏の高速道路網へのアクセス性が良い最適なロケーション）
- ③ 専門性の高いスタッフが多数勤務

機能品への供給ができる拠点として より一層存在感がある油槽所を目指す

上席執行役員
ロジスティック事業部長
吉田 勇

Q. 最近の事業動向について教えてください。

ロジスティック事業部を取り巻く環境は溶剤価格が不安定ななかで、需要が落ち込み取扱量が減少しています。高浜油槽所を維持管理する諸費用も高騰しており、厳しい環境が続いています。そのような状況下ではありますが、溶剤のサプライチェーンの川上から川下のお客様の保管ニーズに対応し、65基のタンク契約は高い水準を保つことができています。事務のシステム化(受注、在庫照会、各種書類発行など)にも着手しており、業務の効率化を進めています。さまざまな状況が入り組んでいますが全体では安定した事業運営ができています。

Q. 事業戦略のポイントについて教えてください。

ファインケミカルメーカー「東洋合成」が運営するタンクヤードとして品質保証を充実させて差別化していきます。電子材料、医薬品など管理が厳しいユーザーへの供給拠点としても信頼が得られるよう会社として培った品質管理、保管技術および安全対策をタンクターミナルの運営に展開していきます。そのためには昨年新設した高浜品質保証課で確実な品質マネジメントを確立し、効率的な業務体制と荷役体制を構築していくことが必要です。クオリティカルチャーを改善し、各組織にスピーディに落とし込んでいくことがポイントと考えています。

Q. 今後の展望について教えてください。

時代の変化に伴って顧客要望が多様化しているの、ニーズに適切に対応していきたいです。化学品物流は顧客戦略に大きく影響する要素になってきています。基礎化学品業界が再編に本格突入し、日本の化学業全体が機能品に傾向していくことは間違いありません。内外の需給ギャップを埋めるバランスの商社にタンクを提供する契約に加えて、機能品への供給ができる拠点として、さらに一段存在感がある油



槽所を目指して取り組んでいきたいです。お客様を勝たせることができる油槽所でありたいと考えています。

Topics

高浜油槽所 設立50周年行事

高浜油槽所は2021年12月9日に設立50周年を迎えました。コロナ禍で関係者の方々をお招きして催しを実施することができませんでしたが、記念ロゴ、Webサイト、ノベルティ、記念誌を作成し感謝の意を表しました。

Challenge Next



TOYO GOSEI
高浜油槽所

高浜油槽所50周年記念号
STORAGE



時代のニーズの その先をカガクする 研究開発

未来価値の共創に挑戦する組織をビジョンに掲げて

お客様のニーズに細やかに応えるため、世界屈指の感光材開発で磨き上げた高い技術力と独創的な視点で、既存事業の進化、ライフサイエンス、ナノテク、エネルギー分野等の新しい技術領域の拡大に注力しています。感光材研究所では、新規事業創出と現業の強化のための研究開発を行っています。研究開発を進めるにあたっては、顧客ニーズ、市場動向、技術動向および社内ニーズ等を踏まえ、かつ、当社でこれまで培った有機合成技術、高純度化技術、評価技術を基盤として、新規製品、新規プロセスの開発や高効率製造法の開発を行っています。

「当社の生命線は研究開発にある」—この理念のもと、化学の力を通じて、多様化・高度化する社会ニーズに応えていきます。

当社の強み

- ① 時代のニーズを価値基準に新事業分野へのアプローチや新製品・新技術の創出に積極的に挑戦できる開発環境
- ② 蓄積した感光性物質のラインナップと知見を活用した光機能性材料への応用力
- ③ 先端の半導体産業需要に対応する精製技術と充実した分析解析装置

需要拡大に向けて真摯かつ機敏に取り組み、 「Beyond 500」の達成に貢献します

Q.最近の動向について教えてください。

半導体分野で多くの需要がある感光材ならびに電子材料用の溶剤は、先端半導体製造において欠陥につながる微量・微細不純物の特定と低減が課題で、今後さらに高レベルの純度と品質管理が必須になり、当社の経験や知識のフル活用に加えて技術の進化が求められています。当社コア技術である感光性材料とその応用技術は半導体に限らず、広くエレクトロニクス分野や異分野で活躍しているメーカーからもご相談や開発品提供の要望をいただいております。光加工技術の裾野の広さと次世代アプリケーション創出に向けた感光性材料への期待感を感じています。

Q.戦略のポイントについて教えてください。

研究所で所有する最高精度の質量分析装置などを活用した分析解析技術を駆使して既存事業の開発課題解決に貢献することに加えて、当社の感光性材料のノウハウを新事業領域の価値につなげるオープンイノベーションの創出です。それには新たな価値創造に向けたバリューチェーンを意識して自社のポジションと役割を明確にし、開発品を顧客価値につなげるために対話を重視した活動を実行することが不可欠です。目的を明確にした開発活動から学び、パートナーとともに創り上げることで、当社が産業や社会に貢献する領域を広げていきます。

Q.今後の展望について教えてください。

未来の価値を創り上げることにチャレンジする研究所組織として「新事業創出」を1つのゴールとして、半導体に次ぐ社会の発展に貢献する事業領域での活躍を目指します。エレクトロニクス分野ではAR・VR・MRなど新しいアプリケーションへの光加工技術需要は引き続き強く、ライフサイエンス分野でも感光性材料技術を活用して価値創造に貢

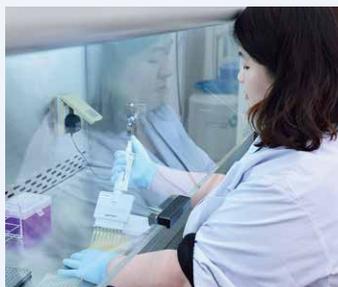


献する機会が多くあります。恵まれた機会を成果に結びつけるために真摯かつ機敏に取り組み、掲げたゴールを実現して「Beyond 500」の達成に貢献していきます。

Topics

再生医療用途での活用が進む

当社感光性材料を用いた3次元培養器の持つ、 μm 単位で任意に調整した環境で細胞培養できる特徴に対して、再生医療用途での活用についてご相談いただいております。当社製品のメリットを存分に活用してさらに再生医療用途の幅広いニーズに応えるための研究開発を進めています。



Cross Over The New World

時代を先読みし、可能性の地平線を超えろ

今はまだ誰も見たことのない、時代の先をいくテクノロジーとは何か…

東洋合成工業は、常に人々が求めるものの数歩先を見つめ、
未来を思い描き、ニーズに合致した製品やサービスの開発を続けてきました。

東洋合成工業の製品やサービスは、暮らしのなかのさまざまな所に使われています。

例えば、生活や仕事に欠かせないスマートフォンやパソコンなどの電子機器、

データ処理や管理、自動認識や自動制御、通信などのIoTへの活用、

医療の発展に向けた研究開発、

生活を豊かにする香水やシャンプーなどのトイレットリー製品など、

あらゆるシーンで人々の安心、便利、快適な生活を支えています。

グローバルニッチトップのポジションに至ったのは、その結果です。

科学技術の力で社会の役に立ち、人類の文明の成長を支えること、

人々が夢を持って幸せに働ける環境づくりに寄与すること、

事業を通じて世界の人々の豊かな生活に貢献すること、

この理念が、東洋合成工業が創業以来ずっと持ち続けている精神です。

この心が可能性の地平線を切り開く原動力になっています。

これからも社会は絶えず変化し続け、

求められるニーズも、日々変化していきます。

だから、今日も、明日も、誰も見たことのない未来に挑戦し続けます。



地球環境の改善、人類文明の成長に貢献



3つの観点でCSR活動を推進します

- 1 化学メーカーとしての責任(安全／労働安全衛生、環境) P28-29
- 2 素材産業としての責任(品質、安定供給) P30-31
- 3 人々の未来を支える責任(サステナビリティ、人材育成) P32-36

すべての事業活動の基本となる責任 P37

ダイバーシティ、ガバナンス、コンプライアンス

安全をより確かなものにするために

高浜油槽所の「保護具着用推進活動」



東京湾岸の中心に位置し、危険物を保管する役割を担う高浜油槽所では、「安全操業」を継続するべく、2021年から「保護具着用推進活動」を推進しています。協力会社のオリентサービス株式会社と一体となり、現場の声を取り入れながら新たな手法を導き出していく同活動は、高浜油槽所に確かな安全意識を根付かせようとしています。



防曇性能のある保護メガネ



面体付きヘルメットの採用



防毒マスクの着用徹底



静電気対応の保護手袋



携帯用ポシェット



協力活動の体制を構築



作業前の保護具着用を確認

大切なのは一人ひとりが“腹落ち”すること



吉田 勇

分析・戦略／周知・PR 担当
 上席執行役員
 ロジスティック事業部 事業部長

高浜油槽所はもともと高い安全意識が育まれている事業所ですが、安全が個人に委ねられており、慣習として安全を維持してきた背景があります。そこをもう一段高いレベルに上げていくには、着用率を可視化し、改めてルールを設定して定着させる必要があると感じていました。ただし、最終目標はルールを決めることでも着用率100%にすることでもなく、現場の皆さんの安全が保たれ続けることです。そのためには、「保護具は自分の“盾”になってくれるものだ」ということを、しっかりと腹落ちして理解してもらうことが大切だと思います。今回の活動で現場の皆さんの声を傾聴し、さまざまな課題が明確になったことは大きな一歩だと感じています。

着用率100%から安全作業・ゼロ災につなげる



鈴木 城治

意識向上／分析・戦略担当
 ロジスティック事業部
 高浜油槽所 所長

現場によっては、作業効率を考えた上で保護具の着用を避けたい場合もあります。一律に「着用すべきだから着用しよう」と言うのでは、現場へ浸透していかないと考え、今回「褒める文化をつくること」を試みました。着用してくれていること、それを継続してくれていることへの感謝を、きちんと言葉にして伝えるということです。細かいことではありますが、こうしたことの積み重ねが、着用率の向上にも寄与したと感じています。

着用率を100%にまで上げるには、現場の困りごとを受けて吟味した上でルールを変えたり、保護具を変えたりする工夫が必要です。今後も継続して力を合わせ、現場に合った対策を考えていきたいと思っています。

コミュニケーションの活性化こそが一番の成果



永野 浩

分析・戦略担当
 ロジスティック事業部
 高浜油槽所 参与

保護具着用率の数値分析や管理を担当しました。特に苦労したのは、「数値から何を読み取るか」です。それぞれの現場で着用率が上がらない理由があり、数値をどう比較してどう評価するかは悩ましいものがありました。しかし、現場への傾聴活動によって着用率が上がらない理由が明確にでき、それらを一つ一つぶつけていくことで安全意識が着実に高まっていったと感じています。もう一つの成果は、現場から提案や意見をいただけるようになったことです。オリентサービスとは毎月の職場安全衛生会議で意見交換をしていますが、以前よりも積極的に声を出してくれるようになりました。今後も現場との連携を保ち、さらなる安全を目指します。

いかに全員が納得する着地点を見つけるか



馬場 真吾

意識向上／環境整備担当
 ロジスティック事業部
 高浜油槽所 高浜品質保証課 係長

曇りにくいメガネの提案や溶剤臭気の問題改善に取り組みました。今回の活動で難しかったのが、意見の取りまとめです。作業性と安全性は天秤の関係であり、作業しづらい側面が出てきますし、人によって感じていること・求めているものはさまざま、皆が納得するような答えを出すことは困難でした。ただ、普段は知ることができなかった困りごとに触れることができ、現場の事情に沿った提案ができたことは前進だと感じています。

「危険の反対は“無関心”」といいますが、皆が安全というものに関心を持ち続けなければ危険な状態は防げると考えています。今後も、どうしたら皆が安全に意識を向けられるかを考え続けていきたいと思っています。

“声をかけ合う”“褒め合う”を当たり前にする



加藤 永子

意識向上担当
 ロジスティック事業部
 高浜油槽所 物流業務課 課長

今回の活動は、当社とオリентサービス、双方が「当たり前」を打破することに、意義があったのだと感じています。オリентサービスにとっては、保護具を着けたほうが安全だとわかっているものの、現場では危険物があるのが当たり前で、危険物を取り扱っている意識が低くなっていました。私たちにとっては、保護具を着用することは当たり前なので、着用してくれていることにわざわざ褒めたり感謝を伝えたりしていませんでした。安全を保つためには、密なコミュニケーションやお互いへの感謝が重要であり、それは今回に限った話ではありません。今後もこうした意識を持ち続け、「安全を守るためには何が必要なのか」を自然と考えられる風土にしていきたいです。

活動を進めるなかで感じた、お客様の高い安全意識



鈴木 智則

周知・PR 担当
 ロジスティック事業部
 物流営業課 課長

周知・PR担当として、高浜油槽所にお越しになるお客様へ保護具着用を促す活動をしていました。今回の活動を通じて発見だったのが、お客様の安全意識が高くなっているということです。例えば、高浜油槽所にお越しになる際に、こちらから案内していなくても「歩きやすい靴を履いていった方がいいですか」「どのような服を着用した方がいいですか」など、当社が規則として定めていること以外の質問や提案をしてくださる方が多かったです。また、営業という立場から油槽所に常駐している訳ではないので自分自身の安全意識も高まりました。今後、より広く油槽所のことを見ていきたいと思っています。



運営事務局担当
本社 環境安全部 担当課長
堤 清彦

現場作業者の生の声を聞き本質的な課題の解決につなげる

ヘルメット、防毒マスク、保護手袋、保護メガネなどの保護具は作業中の事故や危険から身を守るものであり、労働安全衛生法により一定の作業環境下での使用が規定されています。安全意識を向上させていくなかで、保護具の着用率を見える化し、適切なルールを策定や運用をしていくことが必要だと感じ、保護具着用推進活動に着手しました。

今回の活動は、実際に現場作業に当たる協力会社であるオリエントサービス（株）の協力なくして成り立ちません。まずは方向性を共有することが必要だと感じ、「労災や漏洩をゼロにしたい」という当社の思いと、「従業員の安全を守りたい」というオリエントサービスの思いを擦り合わせることから始めました。そして、企画、実行、傾聴、再考と、一連のPDCAサイクルのなかで課題を分かち合い、改善に向けた方策と一緒に考えました。設定したゴールは、「保護具着用率100%」。その達成のために①意識を高める②分析・戦略③環境整備④周知・PRの4つが必要だと感じ、それぞれに担当メンバーを設置して活動を推進しました。

おかげさまで現在、保護具着用率は100%近くにまで向上していますが、一番の成果は現場が抱える本質的な課題が見えてきたことだと考えています。今回明らかになった課題をもとに、引き続きオリエントサービスと協力して事故や怪我が出ない安全な職場環境づくりを進めていきます。

「ルールはなぜ必要なのか」を再徹底できた有難い機会



オリエントサービス株式会社
代表取締役社長

今尾 義幸

当社は1974年の設立以降、「高浜油槽所の指示のもと、現場業務は当社が責任を持って行う」という意識で取り組んで参りました。そのなかで安全操業を第一に心がけ、そのレベルは低いものではなかったと感じていましたが、ときに作業効率を優先するあまり、安全が見過ごされてしまうことがあったのも事実です。今回の活動を通じて、ただルールがあるというのではなく、「なぜそれが必要なのか」を一人ひとりに再認識させることができ、有難いことだと喜んでます。当社従業員には保護具の適切な着用等により、より確実に安全を確保してもらいたいと思っており、私も今まで以上に積極的に現場（当社従業員、乗務員等の皆さん）に声掛けをしています。



今後も両社の目線合わせを



オリエントサービス株式会社
高浜事業所 所長

笠川 和則

今回の活動によって、東洋合成工業側で着用強化したことが波及し、オリエントサービス内でも着用しようという意識が変化してきたことが良かったと感じています。

苦労したのは、夏場の防毒マスク等の使い方です。夏場はどうしても脱着が多くなるため、どのように携帯したらよいか悩みました。コンパクトに収納でき、着用の際はすぐに取り出せるものがないか苦労しました。

少しずつですが、活動を推進していくなかで現場作業の大変さがお互いに浸透してきたと思います。重要なのは目線合わせ。今後も、現場の作業状況を見ていただき、保護具の着用条件や環境を見てもらったルール化へ改定してもらえると良いかと思います。

「ないと気持ちが悪い」と思えるくらいの浸透を



オリエントサービス株式会社
高浜事業所 所長補佐
兼 荷役グループ グループ長

羽賀 友美

荷役の現場では防毒マスクや保護手袋が必要になりますが、「まず目の前のものを対処しなくては」という頭が働きがちで、ときに着用しないまま作業が進んでしまったこともあったと感じています。まず保護具を近くに置くことで現場への意識づけになりましたし、なかった場合はどうなってしまうのか、リスクを考える良い機会になったと思います。例えば、シートベルトは、着用が義務付けられた最初は居心地の悪さを感じた方も多かったと思いますが、繰り返すことで当たり前になり、今はむしろなかったら気持ち悪いとすら感じると思います。それと同じで、保護具も着用しなければ気持ちが悪いくところまで定着させることが大切だと考えています。

「自分を守るのは自分」その意識を根付かせたい



オリエントサービス株式会社
技術業務部 部長
兼 高浜事業所 所長補佐

品川 哲夫

入社以来、高浜油槽所での設備保全に携わってききましたが、昔は作業性を優先するあまり安全性をそこまで意識していなかった傾向があったと感じています。しかし今は、お客様のニーズも扱うものも変化し、私たちも安全をレベルアップしていく必要性を感じていました。今回の活動を通じて、現場の意識をどのように変えていくかを東洋合成工業の皆さんと一緒に考えることができ、さらなる安全への足がかりになったと感じています。

現場作業者が認識するべきは、安全は自分自身で守っていくことだということです。その意識をしっかりと根付かせるべく、これからも東洋合成工業の皆さんと力を合わせて活動を進めていきたいと考えています。

持続的な成長を実現するイキイキした組織づくり

8



CASE.1 化成品事業部

大きなゴールの達成に向けて 全員が目線を合わせられるよう 道筋をつけていく



化成品事業部
香料工場 香料生産課 課長
石田 健

香料生産課では、食品のフレーバーやトイレタリー製品に使われる香料材料の生産、電子部品の製造に使われる溶剤の生産を担っています。現在は各3名4班を基本に、スタッフや新入社員を含め20名体制で運営しており、現場は昼夜2交代で稼働しています。

安定した品質で製品を供給し続けるためには、設備点検や工程分析、現場のリスクの洗い出しなどが日常的に欠かせません。特に、ミスは小さなうちに芽を摘んで大きなトラブルに発展させないことが重要です。このため、交代勤務の引き継ぎなどの場では、うまくいかない点があれば重点的にコミュニケーションをとるようにしています。その場で解決できた小さなミスであっても、改善シートなどで積極的に共有し再発防止につなげられるよう、課員に促しています。

日常的になるべく課員の意見を聞く側に回ろうと努め、合間を見て声をかけるようにもしていますが、現場も忙しいため話をする時間を取りづらいこともあります。このため、半期に一度実施する目標管理の面談の時間を大切にしています。評価シートに書かれていないことも十分に伝えるようにし、一年間のゴールイメージを共有した上で、そこに向けて上期には何をすべきかを話し合っています。例えば、現在工場全体で推進している工程の自動化では、手順が定まらないとシステムへの落とし込みができません。このため、ゴールから逆算して上期は手順の統一化を図り、下期に実行するといった形で計画を各班に割り振り、主任・班長の裁量に任せることで、課員一人ひとりが着実に動けるようになっていきます。

香料工場は安全面・品質面でのトラブルゼロを継続しているため、その維持に向けて今期は特に、現場のリスクの洗い出しに力を入れて取り組んでいます。期初に方向性を示したところ、すでに前期を上回る成果が上がっており、課のポテンシャルを改めて感じているところです。生産現場を含め、仕事において課題というものは永遠に変わらないものです。当課のようにみんなで仕事をする環境では、課題をどう解決するか、課長である私が道筋をつけていかななくてはと考えています。一人ひとりの改善提案や行動によって解決でき、それが全社で評価されるようになれば、課員のモチベーションにもつながるはず。課全体が「やらされ感」を持たずに行動できるよう、うまく導いていくことが私の責任だと感じています。



From Member

香料生産課 主任
安藤 敏晃

石田課長は、細かい点も突き詰めた上で明確な方向性をもって現場に指示を出してくださる方だと感じています。生産計画に合わせて現場の稼働スケジュールはさまざまに変化するため、イレギュラーな対応の場合も係長などと相談をし、班員のコンディションも確認しながら、孤立する課員をつくらないこと、ケガやトラブルなく業務を全うすることを大切にしています。忙しいときであっても、一つ一つの作業の際にお互いに感謝の言葉を交わし合う姿勢を忘れないようにしたいですし、そうした姿を後輩にも示していければと考えています。

香料生産課 係長
鈴木 和也

当課は交代勤務制なので、引き継ぎの際に伝えるべき情報が失われることがないように努めています。現場は現状維持で終わることはなく、常に改善が求められます。このため、何か変更が必要な際には課員に目指している成果を伝えることで、仕事がやりやすくなるように努めています。近年は生産工程の自動化をはじめデジタルな業務も増え、個々人の得意不得意もあるため、偏りのない職場づくりがより重要になると感じています。工場のスローガン「人にやさしく」を実践した職場環境づくりを今後も進めていければと思います。

香料生産課 係長
小川 昌洋

生産計画の立案や予実管理に携わっていますが、調達部や営業、業務課など他部署とのコミュニケーションも多い業務なので、工場全体のため、会社のために何ができるかを常に意識することが大切だと考えています。原料の遅延などで都度生産計画の変更を求められますが、現場の負担が少なくなるよう臨機応変に対応し、効率的な生産が組めるとやりがいを感じます。若干、仕事が属人化している傾向もあるので、自分の仕事を周りの人知ってもらえるよう、より一層コミュニケーションを意識して日々振る舞っていきたく思います。

CASE.2 感光材事業部

権限委譲によって メンバーが自律的に考え行動する 積極性あるチームをつくる



感光材事業部
感光材事業企画課 課長
安藤 圭祐

感光材事業企画課は2013年に設立した部門で、現在私を含めて5名が在籍しています。私は主に予算編成など事業企画そのものや部の事業サポートに携わっており、課員4名が化学物質管理の実務を担当しています。化学物質管理は化学メーカーになくてはならない部門で、製品の危険性・有害性など利害関係者にお伝えるために、感光材事業部で扱うすべての製品のSDS(安全データシート)や、製品に貼付するGHSラベルを作成したり、化学物質の製造などに関して官公庁に申請して承認を求めるのが主な業務です。業界全体で見てもこの業務に携わる女性は多く、私以外の4名全員が女性という、当社の中ではめずらしい構成になっています。

4名のうち2名が監督職、2名が若手なので、若手それぞれに1名メンターがついて指導する形をとっていますが、それぞれに得意分野もあるので、案件によって組む相手がクロスすることもあります。以前は毎朝朝礼を行っていましたが、コロナ禍でテレワークが推進されたことで、週に二度必ず課内ミーティングを行い、それぞれのタスクの進捗を確認するようになりました。私はそのミーティングには参加せず、権限委譲する形でメンバー間で情報共有をしています。テレワーク1年目はタスク管理が課題で、進んでいると思ったことができていないなどもありましたが、今では作業完了日を明確にし、スケジュール表も共有するなど管理が徹底しています。メンバー間のコミュニケーションも活発で、オンライン会議やチャット等も積極的に活用し、雑談もオンラインで交わっているようです。

ともすると書類作成にのめり込みがちな業務でもあるので、私からはお客様の状況や事業の背景などを伝えて、ビジネスを大きく捉えた視点で業務を見るよう促しています。将来的には現在のメンバーの中から課長を育成したいという思いもあり、お客様の視点に立って考える習慣を身につけてほしいと考えています。また、監督職の2名には「自分の成長が半分、課員の成長が半分」として、育成に責任を持つことの重要性も伝えていきます。

化学物質管理の業務ではこれまでも、海外の法規制やビジネス慣習などの知識が必要でしたが、中国やアメリカ等で半導体関連業界の活発な動きが見られるなか、私たちもさらに成長していかなければならないと感じています。ビジネス全体を見る広い視野を大切にしながら、これからも学び続けなければならないと思います。



From Member

感光材事業企画課 係長
山口 めぐみ

化学物質管理の業務は、メーカーとして化学物質を製造する上で不可欠なものです。対応が遅れると生産の数量に制限がかかるなど事業の停滞にもつながるため、楽しく仕事をしつつも緊張感を忘れてはいけないと感じています。安藤課長は温かな方ですが、業務のバランスをしっかり把握していて、芯の通った面もあります。何か問題が発生したときもすぐに切り替え、次の布石を示していただけるなど、大きな方向性を提示してこちらに任せられているという実感があります。世界的にも化学物質の規制が強化され、それに伴って業務量も増えており、やりながら勉強せざるを得ないことも多いですが、これからもメンバーそれぞれの知見を共有しながら成長していければと思います。

感光材事業企画課 主任
吉田 志保

以前、研究開発部門に所属していたこともあり、新規開発物質への理解はありましたが、会社の現状や法規制に合わせた対応を求められるこの業務は仕事の質が異なっていると感じます。国内外の法規制をお客様より早くキャッチアップする必要がありますし、間違いが許されない仕事なので、書類提出時や出荷時などは課内で厳密なチェックを行っています。日常的にはメンバー間で気軽なコミュニケーションが図れていますが、一方業務においては厳しく指導しなければならないときもあります。一人ではできない仕事ですし、メンバーのうち3名は子育て中で業務がストップする可能性は常にあると認識し、チームだからこそその動き方を模索し、全員で常に新しいことに挑戦していければと考えています。

1 化学メーカーとしての責任

安全／労働安全衛生



東洋合成工業では、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。

活動報告① 提出のしやすさに力点を置いたヒヤリハット活動

ヒヤリハット活動は、事故防止の主要な手法の一つです。重大事故を防ぐために事故にはならなかったものの、「ヒヤリとした」「ハットした」など事故になりそうだった事例を私たちは日々収集しています。1件の重大事故の裏には300件ものヒヤリハットが潜んでいると言われ、できるだけ多くの事例の継続的収集が活動のキモとなるのです。しかし、この活動は、本業である生産などの業務を行いながら報告書を作成する必要があり、その負担感と活動を続けるうち、事例そのものが枯渇してしまうなどの問題もあり、事例の収集が年々難しくなってきました。そのようななか、ある工夫で飛躍的に提出件数を伸ばした事業所がありました。



その負担感と活動を続けるうち、事例そのものが枯渇してしまうなどの問題もあり、事例の収集が年々難しくなってきました。そのようななか、ある工夫で飛躍的に提出件数を伸ばした事業所がありました。

From Employee

各事業所では、安全の取り組みとして安全パトロール、リスクアセスメント、KY(危険予知)、ヒヤリハット活動などを実施しています。そのなかでもヒヤリハット活動は作業者が遭遇・発見した危険を体験事例として報告し、改善につなげる安全の基本的な取り組みです。しかし報告や改善に労力がかかることから、淡路工場では多忙な日々のなかで、次第に報告件数が減少していきました。そのようななか、「ヒヤリハットは質より量。報告者の負担を減らし、報告しやすい環境づくりをしてはどうか?」という従業員の声がかきつけとなり、73期からその意見を反映し、提出のしやすさに力点を置いたヒヤリハットの書式を導入したところ、72期は通期で29件だった報告件数が、73期は6月末時点で51件となり、多くの体験事例が寄せられました。新書式のヒヤリハットは、ESH(環境安全衛生)担当者や各課長のコメントを必須にしたことで、労使間のコミュニケーションが活発になる効果もあり、淡路工場の安全意識の向上に一役買っています。



淡路工場
淡路生産課 課長
小林 裕之

活動報告② 労災防止・健康管理への取り組み

本年は休業災害が1件発生し、度数率0.67、強度率0.03となりました。また、定期健康診断の受診率は、新型コロナウイルスによる受診延期が1件あり、99.9%となりました。

労働災害発生時および健康診断の有所見については、近年人との対話を重視した取り組みを進めています。労働災害およびトラブルが発生した際には現場でのヒアリングを実施し、真の原因究明を行い、再発防止対策を検討・実施しています。健康診断については、段階別ケアを綿密に行い、将来の健康寿命も見据えた指導やアドバイスを産業医による面談で実施



しています。また本年は、心身の健康管理の一環として、職場環境の衛生面や従業員の健康を維持する上で問題発見と改善につなげることを目的とした、衛生管理者の職場巡視にも力を入れて取り組みました。

From Employee

市川工場の衛生管理者を2017年4月から担当しています。法律で定められている業務の一つに、「毎週1回作業場等を巡視する」があり、毎週、工場内のいろいろなエリアを巡視しています。チェックリストを元に巡視を行っていますが、それ以外の部分も見るように心がけています。巡視中、何か変化を感じれば、その場でヒアリングするようしており、現場に行くこと、話をすることで、工場内の皆さんに顔を覚えてもらい、何かあった時に話せる窓口の一つ(厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の中で示されているメンタルヘルスの4つのケアのうち、『事業場内産業保健スタッフ等によるケア』)となるよう心がけています。



市川工場
市川環境安全課 副主事
竹内 希美

1 化学メーカーとしての責任

環境



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。

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。

私たちはこの事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。当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。

活動報告①

大気・水質

大気への汚染物質排出量は、生産の増加による設備の高稼働が続いています。そのため、硫黄酸化物(SOx)、窒素酸化物(NOx)、ばいじんについては増加、横ばいとなっています。引き続き基準値管理を行っていきます。水域への排出量については、化学的酸素要求量(COD)は前年比で微減となっています。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います。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。



活動報告③

エネルギー

エネルギー使用量は、前年度比で約8%の増加となりました。エネルギー原単位は、2013年度基準で約12%の削減となっています。高効率化、エネルギー使用量削減の取り組みを行い、省エネルギー化、CO2削減に努めてまいります。



活動報告④

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全社ベースで前年度比10%の増加となりましたが、再利用など削減活動に取り組んでいます。また、化成事業部(市川、淡路工場)では溶剤のリサイクル事業を行っています。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、再利用を行っています。回収装置の改善など再利用量の向上、廃棄物量削減に努めてまいります。

活動報告②

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、主なものではベンゼンが前年度比で約70%の大幅減少となりました。1,4-ジオキサン、塩化メチレン、アセトニトリルは前年度比で増加となっています。排出量削減の改善検討や設備の強化など削減への取り組みを行っています。

From Employee

2014～19年までベンゼンの大気放出量は千葉工場全体で20t/年で推移してきましたが2020年度は70%の減少(6.8t)と大幅な低減となりました。これは大気保全を念頭に次の重要項目を実施した成果と考えています。

- ①事業所外移動量・構内在庫量の算出精度の向上
- ②VOC回収設備の過去不具合を一覧化し事後保全から予防保全への切り替え
- ③VOC回収設備の運転管理強化と排ガス測定方法を改善し、本来の設備能力を監視する事で不具合を早期発見できる仕組みを構築

これら取り組みの結果、データ採取から取りまとめを行ったことで一段、二段と私たちの大気保全の意識レベルが向上しました。さらに得られた結果を共有することで認識を統一することもできました。また千葉工場PRTR委員会では、結果報告以外にも困りごと・相談案件・改善方法提案など部門を跨いで意見を交換し、積極的に活動することでベンゼン以外の物質においても意識の変化が芽生えてきています。今後もさらなる改善方法を検討し、VOCの大気放出抑制に尽力していきます。

※ VOC:揮発性有機化合物



千葉工場
千葉生産 4 課 担当課長
石毛 隆紀

2 素材産業としての責任

品質



創業以来変わらない品質へのこだわりと、常に一步先を目指した品質への追求が、東洋合成品質です。化学の素材メーカーならではの経験と技術をフルに活用して、高品質と安定供給を実現しています。また、社員一人ひとりの意識の高さが、高品質を支える力になっています。

活動報告①

グローバルニッチトップを支える品質管理

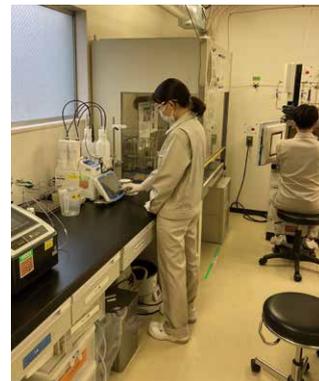
厳しい最先端の要望に応えられる、厳格な品質管理体制、安定的な量産を実現できる生産技術力に磨きをかけています。わずかな品質の変化、通常の検査では見えない品質の違いが、お客様での不具合につながる場合があります。そこで原材料品質、製造工程パラメーター、製品品質を継続的にモニター、統計的管理も活用して、わずかな変動があれば要因解析や改善アクションを実施します。半導体デバイス需要・用途はさらに拡大し、半導体の集積度向上、微細化の進化はスピードアップしています。新規開発品の早期立ち上げと量産化、より一層安定な品質での安定供給が必須です。日々地道な改善を積み重ね、品質の向上を図っています。



活動報告②

異分野交流の品質管理

化成事業の製品は高品質な溶剤を安定供給できることが特徴です。主な製品用途は電子材料用途、医薬品用途、食品添加物となっていて、それぞれの分野で活躍できる品質を実現するとともに、1年後、3年後といった将来求められる品質水準や法規制を満たすための活動にも着手しています。異なる分野のお客様が必要としている品質管理手法を組み合わせることが可能で、多角的に検査した製品分析の傾向を製造工程へフィードバックして安定品質を実現しています。



From Employee

年々厳しくなる品質に対して、お客様の要求を正しく捉え日々課題に取り組んでいます。難易度はますます高くなっていますが、関係部署と連携しわずかな変動に対する感度を日々磨き、スピーディに改善へとつなげられる力が感光材製造技術部門の強みです。



感光材事業部
感光材製造技術 1 課 課長
伊五澤 直也

From Employee

合成香料としての品質はもちろんのこと、食品添加物としての安全性にも留意した品質管理を実践しています。具体的には化学的な分析手法に加え、人の嗅覚を用いた官能試験により品質を評価しています。また、当社では義務化以前より HACCP 認証を取得し、安全かつ高品質な製品をお客様に提供できるように努めています。



化成事業部
香料工場 香料品質管理課 係長
林 晃市

2 素材産業としての責任

安定供給



東洋合成工業の高品質製品の安定供給は、世界各国のさまざまな協力があって実現しています。そして、お客様との協力や対話交渉を通じ、強固なサプライチェーンを構築しています。

活動報告①

安定供給体制強化への取り組み

化成事業部では、電子材料業界をはじめ香料、医薬、農業、食品などの幅広い業界へ、超高純度溶剤などの製品を供給しています。万一、当社からの供給が止まるようなことになれば、その影響は非常に大きく、積極的に安定供給体制の強化に取り組んでいます。お客様の中長期的な需要予測に基づいた生産計画の検討や、原材料サプライヤーとの連携強化・原料調達先の複数化・生産工場間の相互バックアップ体制・製品および原料在庫の備蓄や備蓄先の分散化など、それぞれの製品の状況に応じてさまざまな取り組みを行っています。



活動報告②

サプライチェーンの安定化に向けて

安定供給には安定した原料調達が重要です。一方で世界ではCOVID-19の感染拡大やロシアによるウクライナ侵攻影響、自然災害などによりサプライチェーンが大きく乱れています。このような状況下でも安定した原料調達を実現するため、国内外のサプライヤー状況を常に把握することに注力しています。年2回の定期操業状況調査、地震や台風など自然災害発生時の影響確認、海外サプライヤーとのWeb会議による打ち合わせを実施することでいち早く原料調達リスクを把握しています。生じたリスクに対しては、複数サプライヤーの提案などの対策を行い安定した原料調達に努めています。



From Employee

我々が供給する製品はニッチで代替の難しい製品です。お客様にとっても重要な原料であり、サプライチェーンの強化が求められています。お客様と協力・連携して生産計画の精度を向上させ、安定供給の実現を図ります。



化成事業部
ファインケミカル東日本営業課
笠井 直人

From Employee

多様化するリスクや激しい変化に対応するにはサプライヤーとの相互理解が重要と感じています。サプライヤーと協力してリスクを乗り越えたのちに、安定供給が継続されている状態を実感したときには非常にやりがいを感じます。



調達部 副主事
阿部 貴志

サステナビリティ



東洋合成工業は、企業が果たす社会的責任の一つとして、社会貢献活動に注力し、地域住民や行政団体の信頼を確保するために、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、子どもたちの成長を支援するため、職場体験の機会を提供しています。

活動報告①

高浜油槽所 50周年

日本が1970年代の高度経済成長を遂げ、二度のオイルショックを経て、当社が新たな事業モデルを求めなかで、高浜油槽所は、昭和43年(1968年)に用地取得、昭和46年(1971年)に開設し、2021年12月で50周年を迎えました。これからも「顧客満足度向上」と「安全」を2本柱に、社員・協力社員一同が力を合わせ、時代の変化に対応するロジスティックサービスの創造にまい進していきます。



Challenge Next

50th

TOYO GOSEI
高浜油槽所

From Employee

50周年企画として記念誌・動画・HP 特設ページ・ノベルティを作成しました。お客様には感謝の気持ちと高浜油槽所らしさをお伝えすることができたかと思っています。また、当社社員も次なるステージに向けてのモチベーションとすることができました。



ロジスティック事業部
物流営業課 課長
鈴木 智則

活動報告②

ハラール認証を取得

当社は、宗教法人日本ムスリム協会から、市川工場と香料工場で製造する製品のハラール認証を取得しています。ハラールは「合法的である」ことを意味し、ハラール認証製品はイスラム教徒の生活に無くてはならないものです。当社の製品は、北米やヨーロッパなど世界各地に輸出しており、ハラール認証を取得していることで、全世界で約18億人以上とされるイスラム教徒の人々に安心して利用いただくことが可能となりました。近年ハラール製品は、グローバルに伴う人や物の流れの複雑化のなかで、イスラム教徒の人々以外にも国内外で非常に関心が高まっており、ハラール認証製品の需要の大幅な増加が見込まれています。



From Employee

ハラールは食添用香料材料を製造・販売する上でイスラム教徒向けに「安心・安全な製品」を保証するための認証です。化成品事業部では香料関係を取り扱う上では他にKosher、RSPOなどさまざまな認証の取得をしています。これらを毎年確実に更新できるようにサプライヤー状況や世の中の流れを注視しています。



機能化学品営業課
主事
石田 陸廣

化成品事業企画部
担当課長
諏訪 美晴

活動報告③

エコパデイス社のサステナビリティ調査で シルバー評価を獲得

当社は、サプライチェーンに関する国際的な評価機関であるエコパデイス社によるサステナビリティ調査において、2021年より「シルバー」の評価を獲得しています。

※エコパデイス社は、グローバルサプライチェーンを通じた企業の環境・社会的慣行の改善を目指し、企業の持続可能性(サステナビリティ)を独自の審査と分析によって客観的に調査・評価する機関で、2007年に設立されました。これまでに世界160カ国、200業種、約75,000社の企業を対象として、評価を実施しています。「シルバー」は、対象企業全体の上位30%内の評価を受けた企業が認定されるものです。

From Officer

エコパデイスの調査は、企業のガバナンス対応やダイバーシティ、リスク管理などが追加になり、サステナビリティ活動全般の振り返りや向上目標に良い指針となってきました。今後は、水使用やCO₂削減などの目標管理整備にも活用していきたいと思っています。



取締役
経営企画部長
渡瀬 夏生

活動報告④

地域清掃活動

千葉工場、香料工場では、毎年夏季および冬季休暇前に工場周辺の清掃活動を行っています。



活動報告⑤

千葉ロッテマリーンズと オフィシャルスポンサー契約締結

2022年2月1日に、プロ野球パシフィックリーグの千葉ロッテマリーンズと2022年シーズンより3年間のオフィシャルスポンサー契約を締結しました。当社は1954年の創業以来、千葉県内に5カ所の事業所を有し、売上の約90%以上が千葉県内での生産活動から生み出されており、67年にわたって地域の皆様とともに成長してきました。今回のスポンサーでは、ZOZOマリンスタジアムダグアウトボックスのエリアネーミングライツ契約、冠協賛試合「東洋合成スペシャルデー」の開催、ZOZOマリンスタジアムでは初となる企業説明会と試合観戦がセットになった学生や中途採用向けイベントの開催などを通して、認知度の向上を図るとともに、さらなる地域貢献活動を続けていきます。



活動報告⑥

東庄町善行表彰を受賞

千葉工場は、東庄町表彰条例に基づき、東庄町善行表彰を受けました。この賞は、2002年からこれまでに50名の学生に奨学金を授与したことや東庄中学校へ卒業記念の図書カードを寄付し、人材教育支援を行ってきたことを通じて東庄町の発展に貢献したことが認められ、受賞したものです。



From Employee

千葉工場では「東庄から世界へ」を合言葉に、世界中へ製品を供給しているだけでなく、将来を担う学生が「東庄から世界へ」羽ばたき、活躍できるように応援しています。特に、卒業記念の図書カードは中学校卒業を控えた生徒の皆さんの恒例となり、楽しみにしてくれていると聞いています。私たちとしても卒業を一緒にお祝いできることを毎年楽しみにしています。



千葉工場 千葉業務課 課長
菅原 明彦

Topics

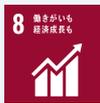
8月14日の冠協賛試合 「東洋合成スペシャルデー」では 社内プロジェクトチームが運営

8月14日にZOZOマリンスタジアムで「東洋合成スペシャルデー」を開催しました。当日は社内有志のプロジェクトメンバー約60名が当社独自のイベントを企画運営しました。本イベントを通じて地域社会との関わりを持つとともに、事業所や部門を超えた社員同士の交流を図ることもつながりました。



3 人々の未来を支える責任

人材育成



東洋合成工業が持続可能な成長を実現するためには、日々の活動を支える「人材」が何よりも大切です。その大切な人材の多様性の確保や人材育成、働きやすい環境づくりを通じて、社員一人ひとりがイキイキと仕事にやりがいを持って働き、持てる力を最大限に発揮して社会とともに成長できる組織づくりを目指しています。



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。

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、正当に処遇していく

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

持続可能な成長に向けた組織づくり

当社が持続可能な成長を実現するためには、自律した組織づくりの活動のなかで、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、重要な課題を共有し、実現するための組織設計と人材要件を描き、人材育成を図っていきます。特に重要となる人材育成については、社員一人ひとりがキャリア開発の視点を持って、戦略実行において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推進していきます。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の導入を強化しています。中期経営計画「Beyond500」の組織目標と個人目標をリンクしていくことで社員一人ひとりの参画意識を高め、全社一丸となって持続可能な成長に向けて取り組んでいきます。

イキイキした組織づくりに向けた取り組み

当社は、多様な人材がイキイキと働き、持てる力を発揮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組織診断を行い、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。診断結果は、各部門に対してフィードバックを行い、各職場レベルで継続的な職場改善を図っています。

組織開発のアプローチとして、組織診断とマネジメント層に対する360°フィードバックの結果を総合的に分析し、人と組織の課題を特定し解決策を策定するとともに、実行につなげています。また、必要に応じて組織単位のワークショップや個別コーチングを実施し、自律してイキイキした職場をつくることを目指しています。

From Officer

イキイキした組織づくりには、組織単位のアプローチ（組織開発）と個人にフォーカスしたアプローチ（キャリア開発）の両輪が必要と考えています。組織開発においては、部門長が組織目標の達成と人材育成を両立する組織運営を高度に行っていくことが求められます。課題は①メンバーに仕事のやりがいを持たせる②人材育成を支える仕組みづくりと運用③生産性向上④風通しの良い職場づくり⑤働きやすい環境づくりの5つです。キャリア開発においては、社員一人ひとりが「働く」ことにしっかり向き合い、自分の強みは何か？どうありたいか？中期的な目標の実現に向けて何をすべきか？を節目節目で振り返り、自律的なキャリア開発につなげることを目指しています。社員一人ひとりが、縁あって出会った東洋合成工業で自分の仕事と会社に誇りを持ち、イキイキ働いていただける組織づくりに貢献したいと考えています。

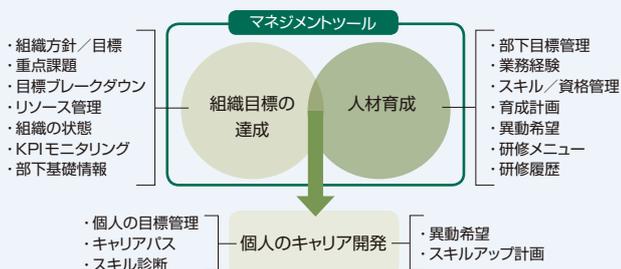
執行役員
人材総務部 部長
水戸 智



Topics

組織運営と人材育成を見える化する「人材情報システム」

当社は、人材マネジメントを推進するためのマネジメントツールとして、人材情報システムを導入しました。第一フェーズでは、所属長の役割である「組織目標の達成」と「部下育成」を推進するため、組織運営と人材育成に必要な情報の見える化を行いました。第2フェーズでは、人材育成を推進するため、目標設定と評価のフィードバックのサイクルを回すことに活用しています。次のフェーズでは、個人の人事履歴や能力開発に関する情報を蓄積していくことで、キャリア開発にも有効活用したいと考えています。



Topics

組織活性化に向けた社長と若手社員との座談会の実施

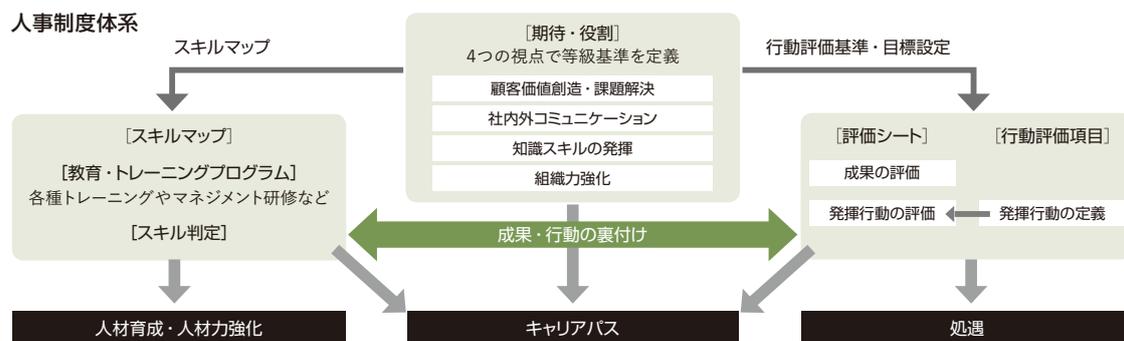
当社では、社長と若手社員が会社と個人の成長に対する思いや課題について、ざっくばらんにディスカッションを行う機会として、座談会を実施しています。2017年より各事業所にて実施し、若手社員からは、普段抱えている悩みや現場での課題について社長と直接話せる機会となり、仕事のやりがいや組織活性化につながっています。また「安全」や「品質」などのテーマ別にキーマンと社長による座談会に拡大しています。引き続き、人材交流を図り、組織活性化の一環として実施していく予定です。



個人と組織の成長を支える研修機会の拡充

当社は、経営方針の一つに「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」ことを掲げています。「人は仕事の経験を通じて成長する」という考えのもと、一人ひとりの適性を見極めてチャレンジングな仕事を体験させるOJTを基本にしています。また、OJTを補完するOff-JTも含めた育成機会の充実に向けて、求める人材

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。研修プログラムには、組織目標の達成と部下育成を遂行するためのプログラムを独自に開発し、階層別研修、各スキル研修、OJTリーダー育成、専門技術、キャリア開発プログラム等を導入しています。今後は次世代リーダー育成プログラムや技術教育、主体的に学ぶ機会を拡充していきます。



マネジメント研修

役職者に対して各階層別研修と定期的な360°フィードバック診断を実施し、マネジメントに求められる期待役割に対する現状把握と今後の課題をフィードバックすることでマネジメント人材の育成と組織運営の強化を目指しています。



新入社員研修

新入社員の研修では、社会人としての心構え、東洋合成工業の歴史・現状・今後目指す方向性などを学ぶとともに、多様な人材と協力しながら仕事に取り組むことができるビジネスパーソンの育成を目指しています。入社してから1年間は、OJT担当者が日々の業務を通じて専門スキルや、企業人としての視点・考え方・態度・行動基準を教育していきます。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を図っています。また、1年後には経営陣に対して研修成果発表会を行い、研修成果の確認と今後の期待を伝える機会をつくっています。



人材育成プログラム

技術伝承と生産性向上に向けて、技術教育を担う役職者およびOJT担当者に対して、指導方法の教育プログラムを展開しています。技術教育手法の標準化を図ることで、技術指導とコミュニケーションの活性化につながり、人材育成の推進につなげています。



キャリア開発プログラム

イキイキとした個人の育成に向けて、社員一人ひとりが「動く」ことに向き合い、今後のキャリアについて考える機会をつくっています。自分の強みは何か?どうありたいか?を節目節目で振り返り、仕事のやりがいと能力開発につなげることを目指しています。今後はプログラムの拡充やキャリアカウンセリングの機能を強化していきます。社員に寄り添ったキャリア開発サポートの充実を図り、社員ひとり一人に自分の能力を存分に発揮してもらうことで、会社の成長につなげていくことを目指します。

Topics

成長と交流を目的とした自由参加のコミュニティ「toyogosei café」

成長と交流を目的とした自由参加のコミュニティ「toyogosei café」をスタートしました。若手社員には拠点ごとにキャリア開発を考えるコミュニティ「café」を開催しています。今後のキャリアを考え、行動したいと思っている社員や悩みがある社員が集い、新たなものの見方や考え方を感じとり、ネットワークを広げ、行動していく、その「きっかけとなる場」をつくっています。自分自身の強みと価値観を認識し、今後の目標と実現に向けた行動計画をご自身で探っていくことをサポートしています。また、管理職には、持続的な成長が可能な「イキイキ組織づくり」を考えるコミュニティ「マネジメントcafé」を開催しています。「イキイキ組織づくり」に向けて、毎月1回一流のゲストをお招きし、さまざまな角度から組織運営に関するさまざまな課題解決のヒントを探求するとともに交流を図っています。



すべての事業活動の基本となる責任

ダイバーシティ



当社は、ダイバーシティ活動の取り組みとして、社員それぞれを尊重し、誰もが活躍できる職場づくりを推進しています。活動の柱の一つとして、8拠点でさまざまな仕事をしている女性社員の活躍の推進があります。当社の女性管理職の割合は、現在、全管理職中約6.4%です。平均年齢の若い当社の女性社員の多くは、今後人生のライフイベントを迎えながら、監督職、管理職へ成長していただくために支援をしていきます。4月から当社では育児時間制度をお子さんが小学校3年生まで取得ができるようになり、制度が一つ充実しました。また、10月1日からはパパ育児制度が施行されます。男性も育休を取得しやすくなってきました。すべての社員が子育てや介護のある生活と仕事を両立しながら、活躍できる職場環境づくりを目指していきます。イントラネット上にダイバーシティページを設置し、引き続き社員向けの情報発信もしています。

ダイバーシティ

ワーク・ライフ・バランス

女性管理職比率	女性採用者比率	障がい者雇用率	平均時間外労働時間	有給休暇取得率	育児休業取得者	育児休業取得率
6.4%	12.6%	2.3%	23.3h	70.3%	19名 女性10名、 男性9名	女性 100% 男性 28%
※ 2022年7月時点	※ 2021年度実績	※ 2021年度実績	※ 2021年度実績平均	※ 2021年度実績	※ 2021年度実績	※ 2021年度実績

From Officer

当社は、コロナ禍で世界環境が変化するなか、会社が急成長し、社員数は1000人にも迫る勢いです。業績の成長に合わせ、知名度向上策も実施しながら、積極的に全国から人材を募集、採用しています。この結果、さまざまな文化や背景、専門性を持った皆さんが集まるようになり、多様性が増しており、各職場でのダイバーシティの理解は急務です。特に管理職、監督職の皆さんの果たす役割は大きく、直面する課題を解決できるよう、研修を行いながら共に取り組んでいきます。他の化学メーカーの方々とダイバーシティについて、取り組みを共有したり、意見交換を実施し、当社の今後の取り組みも積極的に考えていきます。男性、女性、若手、シニア問わず人材の多様化に理解と尊重ができる文化の醸成と、働きやすさと働きがいを両立しやすい環境づくりに取り組みたいと思います。

取締役
ダイバーシティ推進担当役員
感光材事業部 事業部長
平澤 聡美



Topics

障がいをお持ちの方が活躍する職場づくり

ダイバーシティ推進活動の一環として、障がいをお持ちの方にも活躍いただける職場づくりに取り組んでいます。

2019年から千葉県内の「わーくはぴねす農園」の2拠点に農園を設け、8名の社員に水耕栽培により新鮮で美味しいお野菜を作っていただいています。取れたての野菜については、当社各拠点で社員の皆さんで分け合っています。



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育児休業取得を推進しており、2021年度男性の育休取得率は28%となっています。今後も、より柔軟な対応を推進していきたいと考えています。



日経 WOMAN ウーマンオブザイヤー2022 (後援:内閣府) 取締役 感光材事業部長の平澤聡美が理系の新ロールモデル賞を受賞

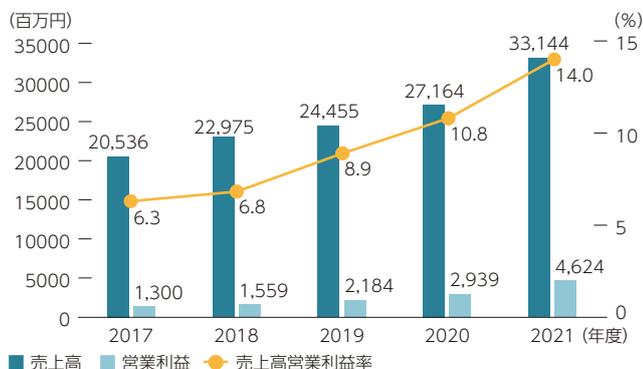
女性のキャリアとライフスタイルを支援する月刊誌「日経WOMAN」により、取締役 感光材事業部長の平澤聡美が「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2022」理系の新ロールモデル賞に選ばれ、2021年11月27日に六本木ミッドタウンで表彰式とトークセッションが行われました。



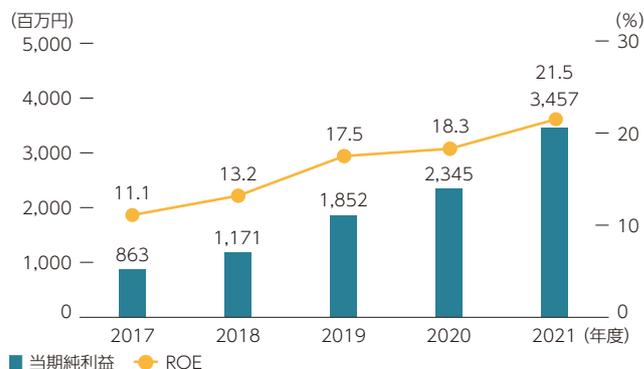
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

売上高/営業利益/売上高営業利益率



当期純利益/ROE



設備投資額/減価償却費/研究開発費



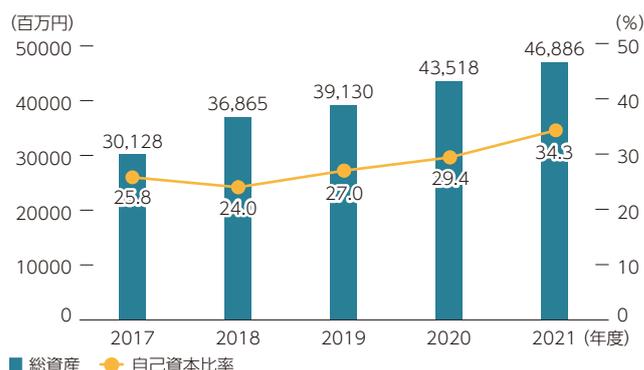
キャッシュ・フロー



有利子負債/D/Eレシオ



総資産/自己資本比率



人事関連データ

	2019	2020	2021
女性管理職比率	7.8%	7.8%	6.4%
障がい者雇用率	2.1%	2.3%	2.3%
平均時間外労働時間	21.5h	22.7h	23.3h
有給休暇取得率	67.2%	66.6%	70.3%
育児休業取得者	15名 (うち男性4名)	12名 (うち男性4名)	18名 (うち男性9名)

非財務ハイライト

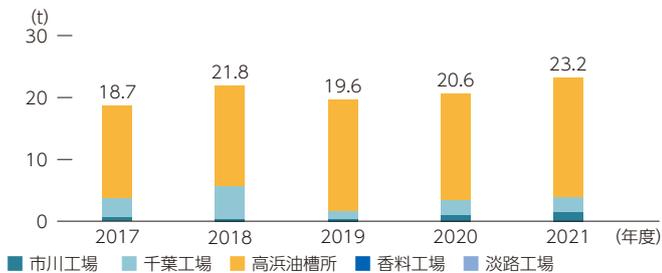
SOx排出量



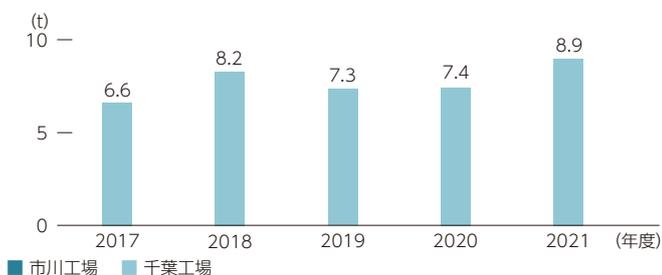
ばいじん排出量



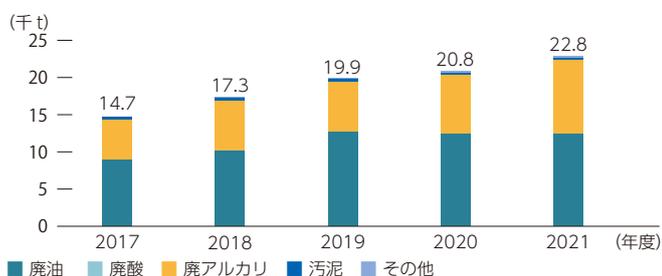
トルエン



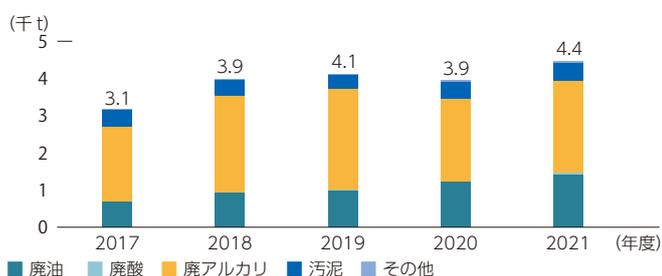
1,4-ジオキサン



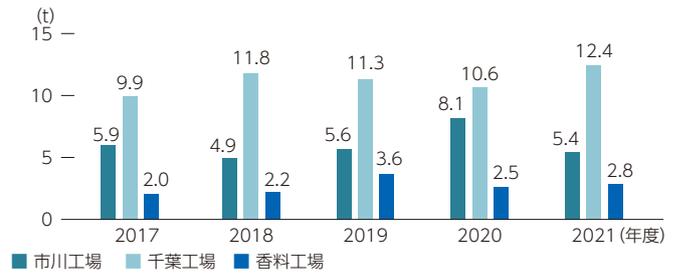
千葉工場廃棄物量の推移



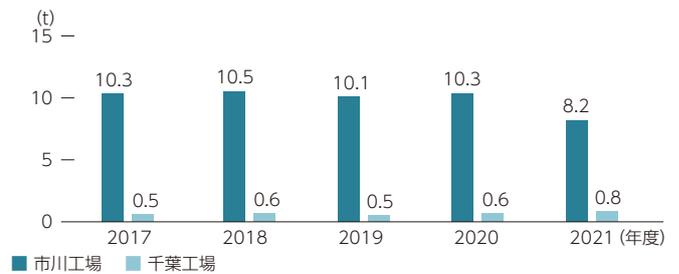
市川・香料・淡路工場廃棄物量の推移



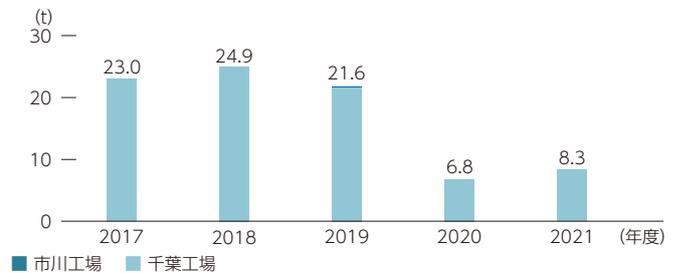
NOx排出量



COD負荷



ベンゼン



エネルギー使用量と原単位の推移



千葉工場再資源化量の推移



市川・香料・淡路工場再資源化量の推移



東洋合成工業株式会社

<https://www.toyogosei.co.jp>

〒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

■ 市川工場

〒272-0012

千葉県市川市上妙典1603番地

■ 香料工場

〒289-0623

千葉県香取郡東庄町宮野台1番58号

■ 淡路工場

〒656-2225

兵庫県淡路市生穂新島9番1

■ 高浜油槽所

〒272-0125

千葉県市川市高浜町7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

■ 西日本営業所

〒532-0011

大阪府大阪市淀川区西中島3丁目9番13号

NLC新大阪8号館

■ 中国・上海事務所

■ オランダ・ロッテルダム倉庫