



TOYO GOSEI REPORT 2023



経営理念

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



01 経営方針／行動指針

03 沿革

05 会社概要／事業概要／中期経営計画

07 社長メッセージ

事業紹介

11 感光材事業

13 化成品事業

15 ロジスティック事業

17 研究開発

19 サステナビリティ活動方針

活動報告

●安全への取り組み

21 働く人々の安全／労働安全衛生

●人的資本への取り組み

23 持続的成長を支える人材育成

27 特集 安全文化の醸成

31 多様な人材の活躍(ダイバーシティ)

●社会・環境への取り組み

33 豊かな社会、地域への貢献

35 地球環境への対応

●事業継続のための取り組み

39 高品質と安定品質の両立

41 責任ある製品の供給

43 取締役紹介

45 社外取締役メッセージ

46 財務ハイライト／人事データ

History

沿革

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に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

医薬品用化学製品から
蒸留精製技術へ

1963

化学反応技術の習得

1980

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

- ・フォ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リソ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

2022

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

2022年

- ・ 淡路工場に新薬留塔を増設

Profile & Plan

会社概要／事業概要／中期経営計画

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”

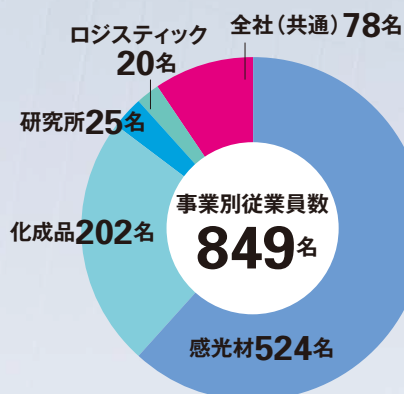
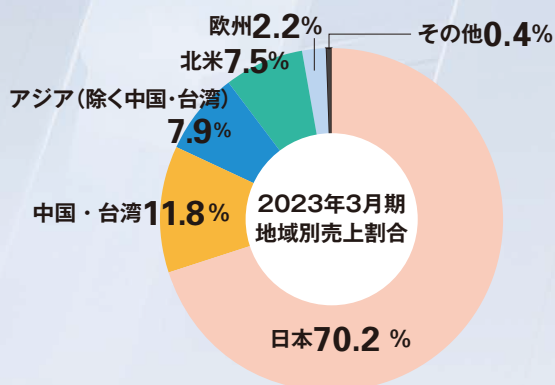
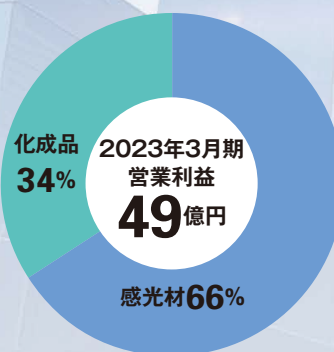
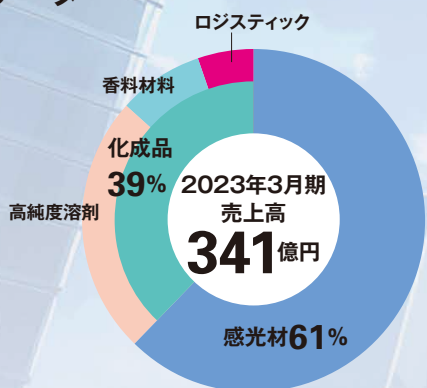
会社概要

社名 東洋合成工業株式会社
本社所在地 〒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 849名(2023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

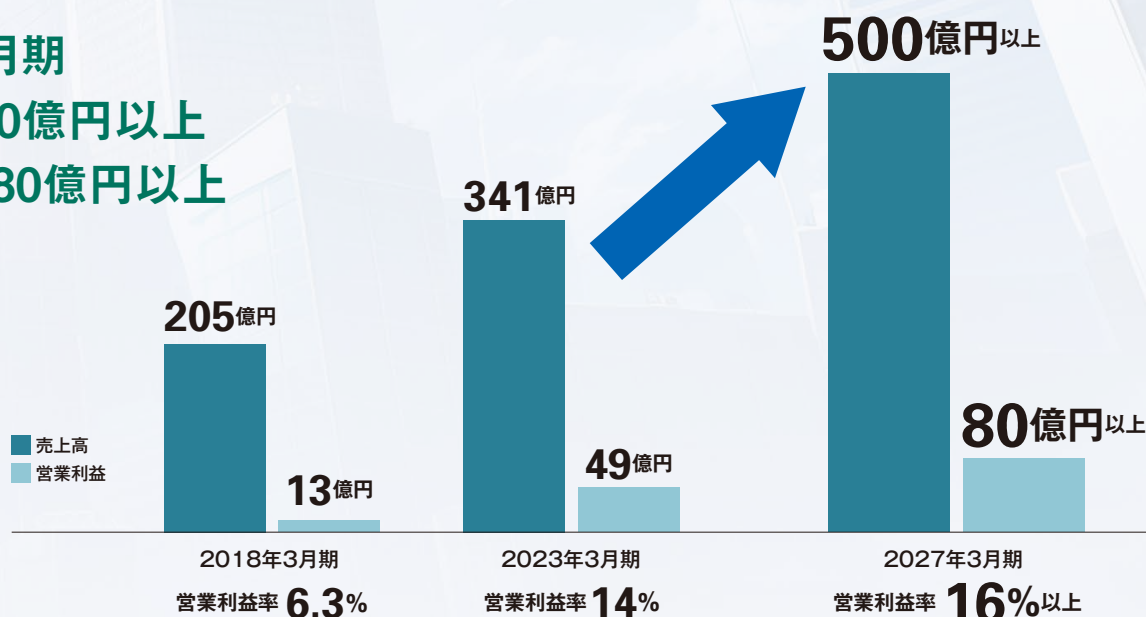
■ 事業連携の強化

- ✓ 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





東洋合成工業株式会社
代表取締役社長

木村有仁

これからの環境調和型社会に向けて、
最先端の半導体材料の技術を磨き、
必須材料の安定供給を通して
社会と文明の進化に貢献してまいります。

2022年度の東洋合成工業の活動

インフレ、円安、原材料高に苦戦しつつ、 売上、利益ともに過去最高を更新

経済環境

2021年まで世界中の経済活動はコロナ感染により抑制され、感染終息後はその反動から景気拡大が予想されていました。しかしその後、ウクライナ紛争や労働力不足も加わり、世界中でインフレが加速、ナフサ・電力・原材料・鋼材価格などは2021年の2倍以上に高騰し、当社でもその影響があらゆるコストに及んでおります。また電子デバイスはコロナ感染拡大により普及が進み、その反動から2022年度に入ると緩やかに需要が下がりはじめました。

高付加価値化の推進

当社は、前中期経営計画「TGC300」を一年前倒しで達成し、2022年度から新中期経営計画「Beyond500」をスタートしました。当社理念である、“時代に必要なものをつくる、他社がつかれないものをつくる”を体現すべく「Beyond500」では、更なる高付加価値化を進めております。

2022年度の業績

需要減退やインフレ、キャパシティ拡大による

固定費増の影響がありましたが、2022年度通期業績は過去最高の売上高341億円、営業利益49億円と、増収増益を継続することができました。原材料価格上昇は5倍を超える製品もあり、昨年はリアルタイムの原材料価格を原価反映する仕組みを作り、対応してまいりました。

2023年度の見通し

サプライチェーンの混乱もほぼ沈静化し、現在は、円安加速やインフレの鎮静化、半導体市場の在庫調整、世界景気の回復が課題となり、2024年以降の市場回復に向け、高付加価値化と安定供給体制の整備を推し進めております。

電子デバイス市場は現在調整局面ですが、生成AIをはじめ、データ量の成長は続いており、半導体は処理能力、量ともに増加が望まれ、2030年には2020年比2倍近くに成長すると期待されています。当社では、高純度溶剤を担う化成品を含め、先端半導体向け感光材の生産能力を2021年度比1.8倍まで増強する工事を進めており、2024年以降、徐々に投資効果が出てくると見込んでおります。

中期経営計画
「Beyond500」

 P6

事業紹介

 P11～

世界の変化と経営施策

世界の多極化に際し、競争力の強化、脱炭素化、 BCMの強化を推進

世界の多極化

今後、グローバル経済は、米中の新冷戦・グローバルサウスの勃興など、多極化が加速しつつ、緩やかな成長に向かうものと考えております。過去30年の新興国経済をエンジンとするグローバル化は一巡し、既にGDP・平均賃金は高まり、各国の主体的な経済政策の展開により、資源や戦略物資は各国のFTA戦略に組み込まれ、経済のブロック化を生み、世界のサプライチェーンは複雑さを増していくと考えられます。

日本の立ち位置

そして日本は、少子高齢化や労働力不足、税負

担増などから、経済成長の前提となる、技術的優位性、人口増加、経済成長に大きな課題を抱えています。これらは今後、他の先進国でも同様に発生すると考えられ、日本はいち早くこの難局に取り組み、競争力が高いとされる機能性化学品産業では、労働生産性と付加価値を高め、グローバルでのポジションを強固にすべきと考えています。

日本の強み

同時に、日本の化学産業も大きな転換期にあり、グリーンケミストリーやグローバルシェアの高い機能性化学品の強化に乗り出しています。しかし、競争力維持には数多くのイノベーションの実現が必要です。そもそも分子は人に見えず、シミュレーションやAIも進化しているものの、化学品の開発



に想像力は必要不可欠です。中でも品質面においては、ミクロで起きていることを想像する力がとても大切で、その工業的量产を実現するとすると、背景の理解ときめ細かい配慮が大切であり、そこは日本人の強みに合致していると考えています。

脱炭素化

そして、もう一つの課題は脱炭素化です。既にある再生可能エネルギーの適用を増やすだけではなく、日本の素材産業の強みを生かし、持続可能なサプライチェーン構築に向け、持続可能な発展に貢献できる材料やプロセス開発が重要と考えています。

安定供給に向けたパートナーシップ強化

また、利害関係者とのパートナーシップ構築も重要です。私たちの製品は世界中で高い評価をいただいておりますが、1社でできることは少なく、多極化が進む各国の利害に配慮しつつ、お客様や世界経済に貢献できるようなパートナーシップ、サプライチェーンの構築が大切です。原材料も、持続可能性に資する調達が必要であり、コロナ禍でのサプライチェーン混乱から、事業継続計画を含めた調達体制の強化、サプライチェーンの最適化、強靱化に鋭意取り組んでいます。

中期経営計画「Beyond500」の先を見据えた基盤強化

事業・環境・組織の持続的発展を目指す

当社におけるサステナビリティ

このように世界が変化する中で、現在の中期経営計画「Beyond500」が持続可能な発展につながるように、中計ビジョン「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」の下、化学メーカーとしての責任、素材産業としての責任、人々の未来を支える責任、の3つの観点でサステナビリティ(持続可能性)を強化しております。

安全

まず化学メーカーとして重要な責務である「安全」については、経営方針第1項「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」を実現できるように、全社的に最も力を入れ、法令遵守・リスク管理・知識習得・安全設備投資・人材育成と、包括的に施策を展開しています。特に昨今では、「一人ひとりが実感できる安全の実現」が重要と考え、組織文化にも着目し、話しやすい環境、経営として準備すべきリソース、時間、場所を充実させ、現場のメンバー自らの気づきを促し、あるべき姿を考えるワークショップを全社的に展開しています。その場ではさまざまな意見が出ますが、お互いを認め合い、組み合わせしていくというプロセスを通じて、初めて「本当の現場の安全」への道筋が見えてきますし、組織的成長、労災の減少や事故リスクの低減につながっていると実感しています。

環境

次に、地球環境、社会の持続性の観点では、これからの環境調和型社会ではエネルギー利用効率を高める半導体が活躍する場面は数多くあり、処理能力の高い最先端の半導体をつくる革新的な材料をしっかりと供給し、地球と人類の持続的発展に貢献していくことが当社の大きな使命と捉えています。

また化学工業はエネルギー消費量が大きいため、サプライチェーン全体での温暖化効果ガスの排出削減が大切です。当社では生産工程のエネルギー消費量の可視化に取り組んでおり、そこから製造工程や設備の見直しを図り、削減に努めております。また、お客様や自社の製造過程で発生する溶剤廃液のリサイクルにも取り組み、今後、さらに廃棄物の削減や大気・水質への環境負荷低減を強化してまいります。対策のスピードアップに向け、見える化したデータは、月例会議で共有する取り組みを始めております。どこまでが見え、どこが見えていないか、コントロールできていないのか、すべての課題を見える化・共有化し、三現主義で取り組んでまいります。「課題は共有できた時点で7割解決している」といわれますが、社員の環境意識も高く、共有化がより良い結果につながっていくと期待しています。その他ESG(環境・社会・ガバナンス)課題に関しても、四半期ごとのリスク管理委員会、月次の事業部会議、経営会議で課題を共有し、解決を図ってまいります。



人的資本の持続的発展、「個人が共創し、チームでイノベーションを起こす」組織を目指して

このような改善や、中計ビジョン“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、事業を創る”を実現するのは人材であり、人材こそが創造性、競争力の源泉と捉え、人的資本の充実に向け、取り組みを強化しています。

2022年度は“ダイバーシティ&インクルージョン”、“中長期の成長を実現する人材育成を目的とした全社的人材育成”、“人材育成DXインフラの整備”、“心理的安全性の確保”に主眼を置き、人と人の関係性に着目したチームビルディングも鋭意進めています。

品質

中期経営計画「Beyond500」の戦略の下、全社を挙げて未来に向けた品質技術を我々は開発していますが、当社が目指す品質は未知な領域であり、技術・品質・設備・人材などの開発、DXなど部門間連携が増え、いずれも大きな進化が期待され、その実現にはイノベーションが不可欠です。

イノベーションを生むチーム作り

イノベーションとは、異なる意見の組み合わせで生まれますが、そこで必要となるのが、互いをリスペクトし、異なる意見を許容し、そこから実現可能なア

イディアを生む、強い信頼関係で結ばれたチームです。

そのチームづくりには、リアルなコミュニケーションが重要であり、現在は組織感情のエンゲージメント分析、360度分析、1on1ミーティング等、チームビルディングなどさまざまな施策を組み合わせ、良きチームワークの醸成に取り組んでいます。そして、個人個人の課題や感情を大切にし、成功でも失敗でもその状況を認める、そこから次なる改善を目指す場づくりを先頭に立って示すようにしています。理想は「共創する個人がチームでイノベーションを起こす」組織です。それが社内の文化となれば、市場の変化や予測できないこと、課題や問題、技術的なハードル、すべてがみんなで乗り越えられる目標に変わります。そこに社員の誇りも生まれ、会社の競争力や付加価値が向上するとこのような道筋が、日本の労働生産性向上の実現になると考えています。

ワークライフバランス

当社はコロナ禍に入ってから半年経たずにテレワークを導入し、コロナ収束後の今では、多様な働き方が定着しています。リアルなコミュニケーションの充実とともに、日々の生活で育児や介護などとの両立にゆとりが生まれ、良いバランスのなかで仕事のクオリティも向上し、結果的に残業の減少にもつながっていると思います。

人的資本への取り組み



P23～

事業継続のための取り組み



P39

人事関連データ



P46

メーカー、産業、未来への3つの責任を果たし、未来を創る企業へ

社会・環境への取り組み



P33

中計ビジョンを実現し、地域、社会、環境、人類への貢献を体現していく

私たち東洋合成工業は、「共創する個人によってイノベーションを生み出す組織」へと変革を目指しています。それによって大きな成長を実現し、地域、社会、環境に貢献し、未来を創っていく企業になりたいと考えています。

当社の操業拠点は、いずれも地域の皆様のご理解の上に成り立っており、その地域に少しでも貢献できるよう、地元の方々とお祭りやフェスティバル、落語会など、ふれあいの場を大切に、地元のスポーツ振興、奨学金助成、学術振興、雇用づくりなども積極的に推進し、共に未来を創っていきたいと考えています。私たちが注力する半導体産業の成長に疑いを持つ人はいません。どうぞ皆様の引き続きのご理解、ご支援をよろしくお願いいたします。



化学合成×高純度で
世界の半導体を
支える

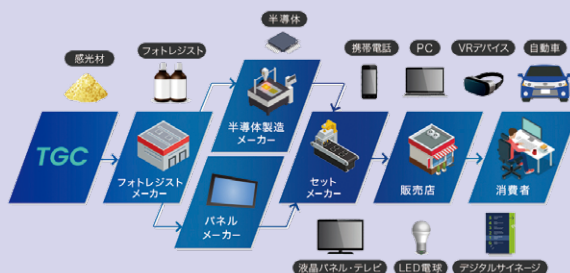
感光材 事業

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ともに、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、電子化される未来の社会を支えています。

● 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の発展と同時にAIを利用した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

半導体マーケットの回復に向けて準備の1年

Q. 最近の事業動向について教えてください。

コロナ感染の分類が変わり、人々が家の中から外に、そして海外旅行にも出かけ、物を買うことから、経験にお金をかけるというように消費行動が大きく変化しています。また、各国は、インフレ抑制のため、金利を上げています。これにより景気減退となり、電子デバイスの販売は低迷しています。この結果、半導体メーカーは工場稼働を低下させて、大幅な在庫調整を実施しているため、当社の感光材の需要も低下しています。一方でディスプレイは昨年すでに在庫の調整が行われたため、今期は復調がみられ、ディスプレイ向けの感光材は好調となっています。

半導体の在庫調整は今しばらく継続する見込みであり、我々が今できる利益改善策を最大限実施しつつ、この先の需要回復、増加に備え、第4感光材工場Ⅱ期工事を予定通り進め、安全、人材育成をしていく“備えと貯え”の期間です。

Q. 事業戦略のポイントについて教えてください。

現在の感光材事業戦略のポイントは、新規ビジネスの成長、品質向上、それを支えるキャパシティの3点です。ディスプレイ、半導体、それぞれのマーケットの成長領域にフォーカスし、どちらも成長できる製品開発、販売促進を行いビジネス成長を実現します。品質要望は日々厳しくなっており、先端品はもちろんのこと、既存品を継続的な品質の向上が求められています。当社が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、誰も到達できない品質を実現して、競合他社に差別化をしていきます。また、その伸びていく需要に対応できるキャパシティを準備し、東洋合成の成長ドライバーとしてBeyond500を実現していきます。

Q. 事業を通じた社会への貢献活動について教えてください。

感光材事業は主に二つの点で社会に貢献しています。一つは、製品実現によるものです。感光材は先端半導体をはじめ、多くの電子機器、デバイス、自動車にも不可欠な製品です。これらの電子機器は人々の生活を豊かにするとともに、スマートグリッドや電気自動車、LED照明などへの応用により、エネルギー消費削減や安全な電子社会へ貢献しています。もう一つは、感光材を製造している千葉工場のある自治体への支援です。具体的には中学生への職業体験、キャリア講演会、奨学金制度を通じて子供達の成長支援し、自治体イベントへの参加を通じて、町の振興を支援しています。

Q. 今後の展望について教えてください。

半導体市場は今期後半まで需要低迷が続いていくと見込まれます。しかしながら、長期的には、電子社会の進行により、通信に関わる先端半導体、自動車のEV化、自動運転のなどで半導体、ディスプレイの需要は成長していきます。現在工事を進めている第4感光材工場Ⅱ期に完成により、安定供給できるキャパシティの準備が整います。また感光材開発分析棟の完成に伴い、千葉工場へのリソースを集結させ、開発から製造までの一貫体制を構築し、感光材の力がさらに発揮されることを期待しています。

取締役
感光材事業部長
平澤 聡美



Topics

第4感光材工場Ⅱ期工事と 感光材開発分析棟建設工事の着工

感光材事業の次期成長を支える2つのエンジンとして、第4感光材工場Ⅱ期工事と感光材開発分析棟建設工事が着工しました。次の成長を見据えた、第4感光材工場Ⅱ期工事の着工に先立ち、2023年3月には安全祈願祭を執り行いました。今回の工事では先端半導体を支える大型設備導入を予定しており、Beyond500達成のための大きな重要施策となっています。また感光材開発分析棟は東庄町に融合する有機的なイメージの外観としながら、最先端の技術を支える開発・品質チームが2024年5月に集結する予定です。



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。また、高純度溶剤のリサイクルにより、持続可能な社会の推進に向けた資源の有効活用、環境負荷の低減に貢献しています。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、最新の分析機器と高度な技術をもつ分析者による高精度な分析を実現。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、コロナ禍におけるサプライチェーン分断に伴う製品在庫の積み上げと世界的な物価上昇に伴う消費の落ち込みから生産の調整が発生しており、これらの回復には一定期間を要する見通しです。香料材料分野は、インフレ進行による景気減速により当社製品の主な用途であるトイレタリー向け香料の需要が軟化していましたが、世界的な消費回復に伴い緩やかな回復が進んでいます。

● 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、医薬向け分野の 需要拡大に応えられる新たな販売戦略を立案

Q. 最近の事業動向について教えてください。

半導体市場においては、足元の消費の落ち込みから生産の調整が発生していますが、通信・データセンターなどの社会インフラへの需要拡大を背景に、大手半導体製造会社が積極的に設備投資を行っており、成長路線には変わりないものと考えています。また、香料市場においても世界的に緩やかな消費回復とトイレタリー市場の拡大により、更なる事業成長を見込んでいます。

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、半導体の更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、持続可能な社会に向けた環境への対応が求められる中、高純度溶剤リサイクルの推進に向けた活動を強化してまいります。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. 事業を通じた社会への貢献活動について 教えてください。

持続可能な脱炭素社会の実現には、電子デバイスや半導体による社会インフラが不可欠となります。より高性能な電子デバイスの実現に向け長年培ってきた高純度合成、精製技術により、急増する需要と顧客品質を満たす安定供給体制を強化するとともに、高

純度溶剤リサイクルの推進による資源の有効活用を行い、社会に貢献します。

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大と更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、洗剤などのトイレタ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。



常務取締役
化成品事業部長
出来 彰

Topics

市川工場に不純物処理工程の導入

化成品事業部のマザー工場である市川工場では、更なる高純度品質への対応、生産工程の改善、エネルギー使用量の削減のための開発研究を行っています。この検討の成果の一つとして市川工場に新たな設備導入を行い、蒸留精製時間の削減および原単位エネルギーの効率化に大きく貢献しました。引き続き、化成品事業部はリサイクルビジネスと生産工程でのエネルギー使用効率の向上の両面から持続可能な社会に貢献してまいります。



ケミカルテクノロジーを活用した
ロジスティックサービス

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、お客様へのアクセスに優れたロケーションで輸送をサポートしています。
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）を保有しています。
そのうち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。
また、ケミカルメーカーが運営する油槽所として知見を活かし性状分析や品質保証に対応しています。
最適な設備で、月間50隻の船舶と1日100台のローリーに対応し液体化学品の物流を支えるインフラとして重要な役割を担っています。

● 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

お客様の戦略をサポートできる油槽所へ

Q. 最近の事業動向について教えてください。

高浜油槽所では需要減退や価格変動の影響を受けて取扱量が減少しています。しかし、過剰な市中在庫さえ解消すれば徐々に回復してくるのではないかと期待しています。一方、旺盛な保管要望により、65基のタンク契約は堅調で高い契約率が維持できています。また、事務のシステム化による業務の効率化、高機能商品対応、老朽化設備の更新などの取り組みを進めています。さまざまな状況が入り組んでいますが、好ロケーションと品質保証体制という強みを生かし、全体では安定した事業運営を継続できています。

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、会社全体で培った品質管理、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必要があります。クオリティーカルチャーの改善を進めて、各組織に迅速に落とし込んでいくことがポイントと考えています。

Q. 事業を通じた社会への貢献活動について教えてください。

高浜油槽所はさまざまな生活必需品の原料となる液体化学品の流通を支える非常に重要な役割を担っています。したがって、油

槽所を止めることは社会を止めることに直結します。私たちは安全対策、減災対策を計画的に進捗させることにより、事業所の継続ならびに有事の早期復旧を確実なものにしていきます。

また、サプライチェーンが混乱する中でもユーザーへの供給を止めることがないよう、お客様と協力しながら特殊な作業にも対応しています。

Q. 今後の展望について教えてください。

現在の状況は取扱量の低迷、中国経済の鈍化、2024年問題など物流を取り巻く課題が山積しており、必ずしも見通しが良いとは言えません。だからこそ共同物流の推進、品質保証による高機能品対応など思い切った提案ができるタイミングだと考えています。

私たちがサプライチェーンを構成する各社の戦略を実現し、お客様を勝たせることができる油槽所となる、これしかありません。化学産業が変貌してきている中で私たちなりのソリューションを提供してまいります。



上席執行役員
ロジスティック事業部長
吉田 勇

Topics

港湾施設の耐震補強工事が完了

港湾施設の耐震補強工事が完了しました。東日本大震災での被害がきっかけとなり工事も加速しましたが、工事中の交通や荷役規制が大きいエリアは慎重に検討を進めてきました。そして、事前に綿密な協議を行い、全てのケースを想定して一昨年から対象エリアの施工に取り組みました。その結果、2023年3月に工事が完了し、大地震にも強い高浜油槽所としてリスクが一段と軽減されました。



時代のニーズの
その先を力ガクする

研究開発



未来価値の共創に挑戦する組織への第一歩として

世界屈指の感光材開発で磨き上げた高い技術力は、既存事業の進化とお客様からの信頼を獲得する源泉となる当社のコアコンピテンシーであり、その認知が既存事業の枠を超えてナノテクノロジー、ライフサイエンス、エネルギー分野で開発を実施している企業や研究機関の方にも広がり、既存事業と異なる分野での共同開発推進につながっています。中でも現在研究部門で注力しているAR(拡張現実)グラス向けナノインプリント材料においては、開発レイヤーが異なる企業の開発者との旺盛な交流が進み、ARデバイスのバリューチェーンが構築されつつあります。

その活動の中でAR用Waveguide(導波路)製造に使うレプリカモールド用途で当社のUVナノインプリント樹脂の価値を高く評価していただき、実用化ならびに改良開発に適した共創環境を形成することができました。

ライフサイエンス分野でも再生医療用途の培養器開発をユーザーと綿密に連携したアジャイルな開発によって開発進展に貢献するなど、近い将来に飛躍が望まれる分野での価値共創活動を実行しています。

● 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

量産における課題に真摯に取り組み エレクトロニクス産業や再生医療の進展に貢献します

Q. 最近の事業動向について教えてください。

当社で生産する感光材ならびに電子材料用の溶剤は、EUV リソグラフィーなどの先端半導体製造に活用される事例が多くなっています。現在でも欠陥につながる微量・微細不純物の特定と低減による高品質化の要望は強く、このニーズに応えるべく分析技術開発に取り組んでいます。今後更なる微細化のロードマップが示されている中で、欠陥につながる不純物分析技術の向上は、先端半導体製造を支える感光材製品を提供するための要素技術になります。現在は複合的なアプローチによる解析力強化に向けて日々仮説検証に取り組んでいます。

Q. 戦略のポイントについて教えてください。

引き続き、研究所で所有する複数の最高精度の分析装置と分析解析技術を掛け合わせた開発により、世代を追うごとに難題化する既存事業の課題解決に向けて、実際の製品を活用して試行錯誤することで新技術を創出するとともに、新事業領域の価値創造につなげるためのオープンイノベーション施策を拡大します。昨年度に推進した価値共創に向けたバリューチェーン構築によって見えてきた自社のポジションと役割を理解して、対話を重視する開発活動を継続していきます。

Q. 研究開発を通じた社会への貢献活動について教えてください。

コロナ禍の影響で、ここ数年は実体験や人材交流の場が途切れていますが、2019年までは印西市の「生きる力を持ち未来を拓く子

どもを育む」教育施策に賛同して継続的に印西市の中学生を対象とした職場体験教育を実施していました。当社では実験学習を通して、化学の楽しさや仕事の意義を伝えて研究開発への興味を育む機会となるように努めています。この施策は若い世代の勤労観や職業観の育成につながる教育的効果に加えて、地域の方々に当社を理解していただく機会となる意義深い活動です。社会が正常化に向かい動き出している中で再開できることを期待しています。

Q. 今後の展望について教えてください。

昨年度から推進しているオープンイノベーションを取り入れた積極的なアライアンス活動を通じて、「新事業の創出」という一つのゴールに向けて着実に前進していると考えています。エレクトロニクス分野はAR用途への展開を中心に活動する中で、フォトニック結晶など次世代の光加工技術に関する開発のご相談をいただく機会もあり、ライフサイエンス分野での感光性材料技術活用と併せて引き続き価値共創に挑戦する機会が多くあります。感光材の応用開発力と緻密な分析解析力の向上を通じて社会と会社の発展に貢献していきます。

感光材研究所長
榎本 智至



Topics

光学用途での活用が進むナノインプリント用樹脂

今後市場の拡大が見込まれるAR グラスおよびその他の光学用途では、ナノインプリント技術のプロセスコストの低減に寄与する高性能なレプリカモールドが求められています。当社のナノインプリント用光硬化性樹脂は、高価なマスターモールド(金型)の形状をUVナノインプリント技術によって忠実に複製して、熱処理や離形処理をすることなく、直ちにレプリカモールドとして製品を成型できる点を強みとして実用化されています。製品成型用樹脂に加えて、レプリカモールド用樹脂を揃えて多様なニーズに応える研究開発体制を構築しています。



Cross Over The New World

サステナビリティ活動方針

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タリー製品など、

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

東洋合成の事業活動と ステークホルダー



東洋合成の考えるサステナビリティ

「当社は持続可能な社会の実現のため、
3つの責任の観点で事業活動を推進しています」

化学メーカーとしての責任
素材産業としての責任
人々の未来を支える責任

すべての事業活動の基本となる責任
ガバナンス、コンプライアンス

安全への取り組み

働く人々の安全／ 労働安全衛生

● 関連するSDGs



○ 施策・取り組み内容

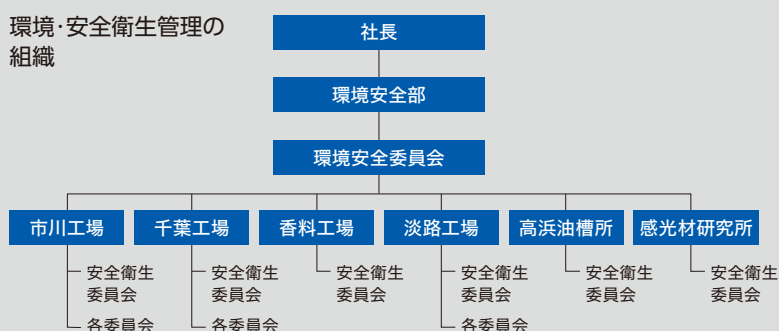
化学メーカーの責任として、安全操業は絶対に譲れない基本です。当社では、毎月安全パトロールや安全啓発活動を実施し、従業員はもちろん、工場内で作業を行う協力会社の皆様も含めたすべてのスタッフが、安全に対する高い意識を共有するための活動を行っています。また、労働災害ゼロを実現するため、リスクアセスメントや安全教育を継続し、体感を経て皆で分かち合うことで、安全に対する理解がより深まる機会を積極的に作っています。労働安全衛生では、健康診断・ストレスチェックの結果に基づき、産業医との面談を受ける機会を促し、心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを心がけています。また、これまでに疾病の予防・未然防止の取り組みに加え、2022年度は従業員ひいてはその家族の幸せのため、健康増進を推進する施策を検討しました。今後も取り組みを強化し、安全衛生方針の元、健康経営に取り組んでいきます。

○ 安全衛生方針

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・健康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、事故・災害を未然に防ぎ健康を確保するためリスク低減に貢献します。

東洋合成工業では、経営理念・行動指針で「安全を最優先」を掲げ、社員、協力会社社員、地域住民など関係者が安心できる環境づくりのため、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、安全で健康な職場づくりに努めています。

環境・安全衛生管理の組織



DATA

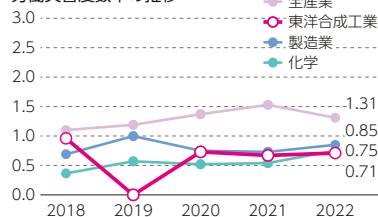
労働災害度率・強度率

労働災害の発生頻度を表す度数率と、休業により労働できなくなった日数を表す強度率で、労働災害の発生状況を毎年評価しています。

2022年度は、休業1日以上労働災害が1件発生したため、労働災害度数率は0.71となりましたが、度数率・強度率共に、同人数規模の各業種と比較し、低い数値となっております。

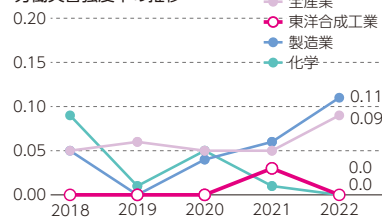
当社では毎年、「休業災害・不休業災害ゼロ」達成を目指し、各事業所で積極的な安全活動を推進しています。今後も、発生した災害の原因や安全パトロールで見つかった不安全な状態などを全社共有し、一丸となって改善に取り組むことで災害ゼロを目指します。

労働災害度数率の推移



労働災害度数率：延べ100万労働時間当たりの労働災害による死者数で、災害発生頻度を表す
労働災害度数率＝労働災害による負傷者数÷延べ100万労働時間数

労働災害強度率の推移



労働災害強度率：延べ1,000労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す数値
労働災害強度率＝延労働損失日数÷延べ1,000労働時間数

活動報告

①

研究所

効果を高める 安全パトロール運用の強化

感光材研究所では、安全パトロールの中で同じ指摘が繰り返されることが多くありました。そこで、安全パトロールの企画、レビュー、運営を行い、過去のリスクや指摘内容を体系的にまとめ、チェックシートとして確立、誰でも同じ目線でパトロールができる仕組みを作りました。

安全パトロールを実施後は、即座に報告書を作成し、進捗管理を行い、次のパトロール前に残件を共有するなど、PDCAサイクルの仕組みを確立しました。



From Employee

安全パトロールでは、各所員の危険に対する意識レベルや意欲を持って注視する部分にバラつきがあるという課題がありました。そこで過去の指摘を再確認し、指摘件数が多い課題を事前にピックアップ、分類し確認項目を定め、指摘漏れを低減し、レベルの整ったパトロールを目論みました。

最初は項目が多く、全てをパトロールで確認するのに時間がかかりましたが、重点項目を設定し、効率的に行えるよう工夫しました。さらに全体の士気を高めるため、Good pointを意識し、取り上げるようにしました。こうした活動の結果、以前よりも改善スピードが上がり、指摘件数も減少し、特に改善に関しては当初1か月かかっていたものが1週間以内に対応が完了するなど劇的に変化しました。山本五十六 海軍大将の名言の通り、「良い活動をちゃんと見る、認める、感謝する」を明示的に伝えることが大切だと実感しています。これからも一つの手法に固執せず、柔軟に安全対策へ取り組みたいと思います。



研究支援課 副主事
秋谷 栄夫

活動報告

②

香料工場

出張型 安全体感教育

危険な状態を実際に体感し、より一層安全への意識を高めるために、香料工場において、外部講師を招いての出張型安全体感教育を実施しました。当日は、各事業所・協力会社から計50名が参加し、巻き込まれ・感電・ぶら下がり・すべり等の危険な状態を実際に体感することにより、参加者は安全の重要性を再認識できました。



活動報告

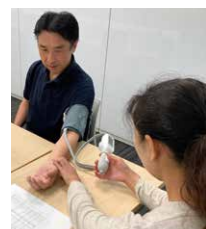
③

全事業所

健康管理への取り組み

心身の健康管理のため、ストレスチェック・定期健康診断・特殊健康診断を全従業員対象に実施しています。今年度のストレスチェックの受検率は、前年度より5.2ポイント増の91.2%となりました。定期健康診断の受診は、新型コロナウイルスの流行に伴い近年100%を達成できていませんでしたが、健康管理の必要性を再周知し、未受診者へのリマインドを繰り返すことにより、受診率100%にできました。また、有所見者率は昨年度より0.6ポイント減の、38.6%となりました。

健康診断結果の有所見者には、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・産業保健スタッフにより実施しています。今年度は、高血圧予備軍の従業員に向け、血圧の自己測定と記録を実施してもらい、結果について産業医からアドバイスをもらうことにより、日々の血圧に留意し生活改善をしてもらう指導を行っています。



人的資本への取り組み

持続的成長 支える 人材育成

● 関連するSDGs



東洋合成工業は、日々の活動を支える「人材」が何よりも大切であると考えており、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。

From Officer

イキイキと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行っていくことが求められます。強化しているのは、①メンバーの仕事のやりがい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で自分の仕事と会社に誇りを持ち、イキイキと働いていただける組織づくりを常に心掛けています。



執行役員
人材総務部 部長
水戸 智

○ 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、世界各国の地域文化・伝統・慣習の理解に努め、国際的基準を支持し、人権の尊重を重視しています。

職務に関し、人種・性別・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。

人権に関する教育では、新入社員および中途入社社員に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、その後も全社員へ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

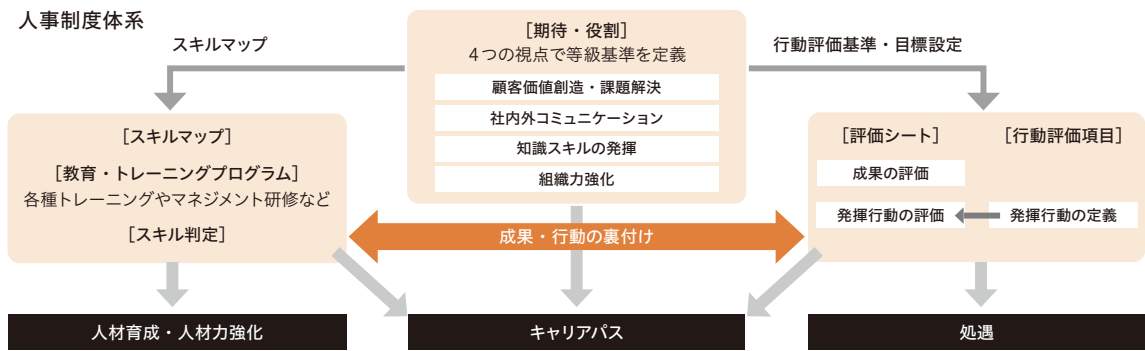
自らのキャリア開発に向けて、積極的に自己研鑽に励む社員を支援する

3. オープン&フェア

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経験させる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。
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開発し、研修プログラムには、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。



成長に向けた人材育成方針と具体的な施策

当社は、「社員は全員有能であり、すべては育成次第」、「会社は“成長”を提供する場」、「人の可能性を開く」という基本的な考えのもと、個人の成長はもとより、成長した個人の共創によって組織としても成長する姿を目指して、各種施策を展開しています。
組織の状態を定点観測し職場環境を整えることで、組織成長と人材育成の両立を図る「**イキイキ職場づくり**」、各自のキャリア自律

を土台として各ステージでのスキルを継続的に習得できる「**長期の成長支援計画**」、社会のニーズと各人の思いや得意分野の重なり部分を大きくするための「**キャリア開発支援**」、各人が設定した目標に基づくスキルアップやキャリアアップを継続的に支援する「**計画とレビューの育成サイクル**」などを具体的な施策として展開しています。

具体的な施策 ①

イキイキ職場づくり

「組織の成長」と「人材の育成(成長支援)」の両立を図るため、活力ある職場を目指す「イキイキ職場づくり」施策を展開しています。

【組織の成長】

個人が充実して活躍できる場を「イキイキ職場」と定義し、個の成長と、個の成長を通じた組織の成長を目指します。

「イキイキ職場」とは

- 風通しの良く、働きやすい職場
- 一人ひとりの長所を活かす
- 良きチームワークとコミュニケーション
- 仕事のやりがい、成長実感
- 人材育成を支える仕組み
- 自分に立ち返る時間、余裕
- 人材交流、生産性向上

【人材の育成(成長支援)】

イキイキとした個人の成長を支援することを目的として、キャリア開発とスキルの向上を促す施策を展開しています。

手段と制度

ドライバー

教育研修	行動指針	志	企業文化
フィードバック	人・経験との出会い	好奇心	薫陶
経験(仕事・OJT)	新しい知識・視点の獲得	動機	



階層や役職の壁を越えてチームとしての一体感を醸成し、持続的な成果の創出と組織の成長の両立を実現する「イキイキとした職場」となるための「チームビルディング活動」



事業推進やチームマネジメント、人材育成のための必要な知識やスキルを、グループダイナミクスを働かせて、より効果的に習得することを目的とした「階層別集合研修」



職場での実践を通じて、先輩や上司から知識や技術を教わる「OJT」。集合研修にて学んだ知識を実業に定着させることも目的としている

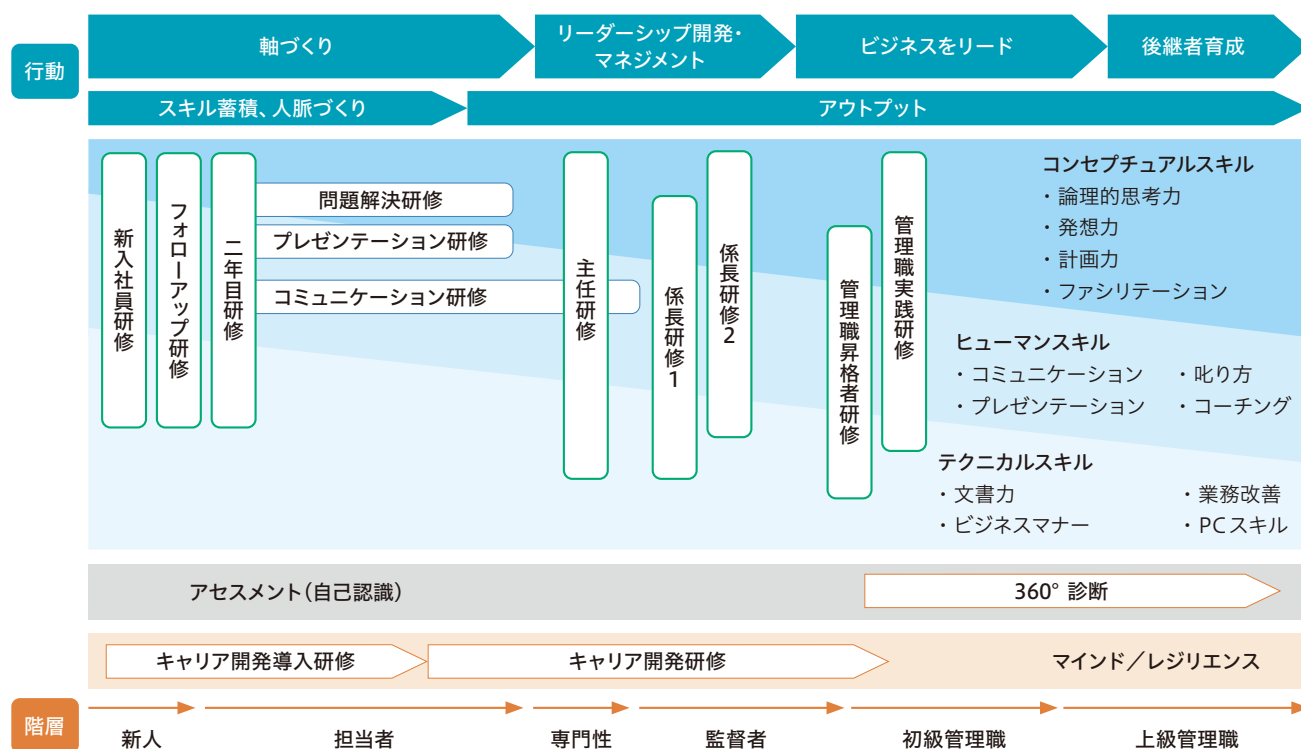
具体的な施策 ②

長期の成長支援計画:OFF-JT(研修)

成長の根幹となるキャリア観の確立を基本に据え、新入社員から上級管理職に至るまでの長期的な視点から、それぞれの段階で必要となるスキルを定め、学習する機会を提供し長期的な成長を支援しています。



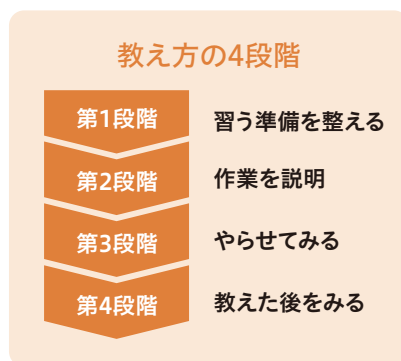
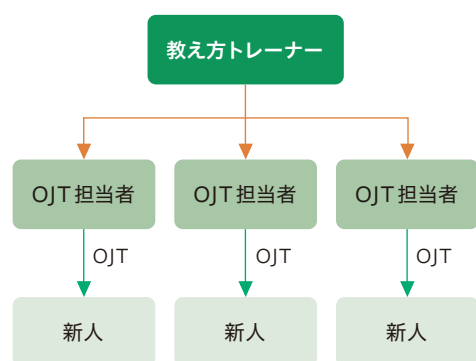
研修体系図



長期の成長支援計画-OJT(On the Job Training)

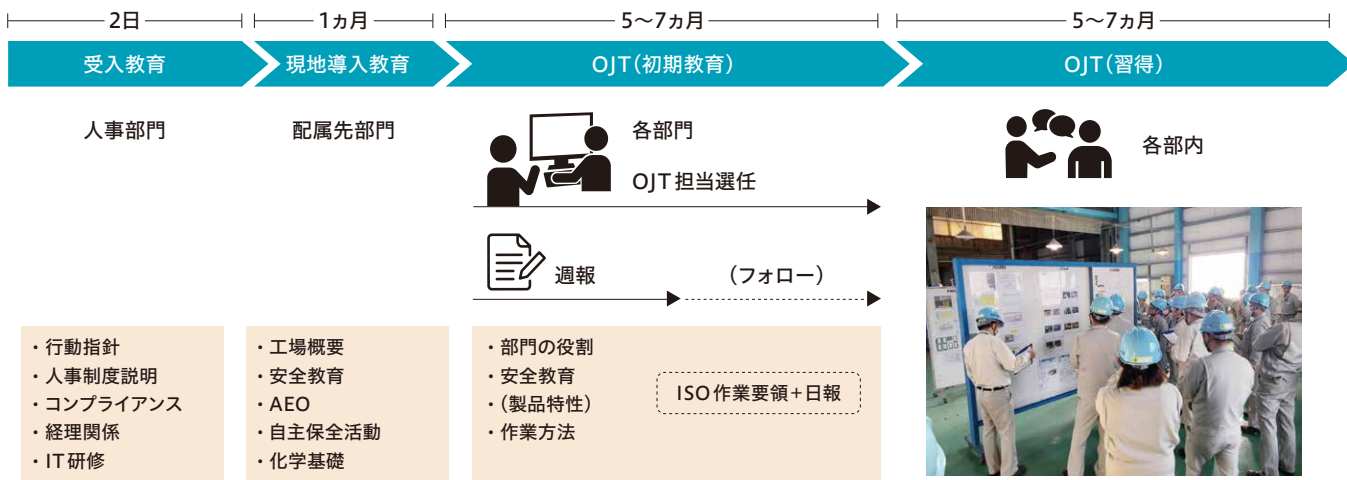
業務を通じた実践的な人材育成を支える仕組みとして、1対1のOJTを導入、また、OJTをより効果的に運用し、安全な生産活動と職場における人材育成力を底上げするため、「教える技能の教育」

を実施しています。トレーナー資格を有する社員が、OJT担当者に「教え方の4段階」を指導し、OJT担当者は、その手法を基に新人に仕事を教えていきます。



長期の成長支援計画:OJT(新人向け)

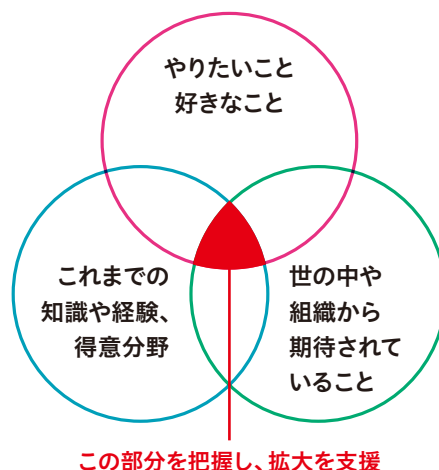
- 安全最優先、安全教育(安全基準や仕組みの理解と作業手順)を重視
- 入社後教育のほか、約1年間、1:1のOJT教育でわからないことは聞ける環境を用意
- 入社された方が早期に1人前になれるようにしっかりとサポート!



具体的な施策 ③

キャリア開発支援

キャリア開発のフレームワークを用いて、個人のキャリア開発を支援しています。個人のやりたいことや好きなこと、これまでの知識や経験・得意分野を棚卸、それらと世の中や組織から期待されていることとの重なりを把握します。そのうえで、その重なりがより大きくなるよう、上司と部下が共に一人ひとりの育成計画を立案することで、キャリアとして重なる部分の拡大を支援します。



具体的な施策 ④

計画とレビューの育成サイクル

組織目標から個人の目標を定め、その達成のために行動目標を定めます。

その双方の目標を達成するために、個人として何の知識・経験を獲得し、どのように実務適用してスキルアップしていくべきか、本人と上司がともに計画を立てて、半年ごとにレビューする「育成サイクル」を実現しています。

振り返り	本人　上司		実績、日常的、継続的なコーチング、外部研修 ・360度フィードバック、組織感情診断、スキル診断		
			・メンタリング、キャリアカウンセリング		
			・人材交流、360度フィードバック		
経験	仕事での成長、OJT、プロジェクトへのアサイン				
	自主性・チャレンジスピリットを重視したキャリア実現制度 (社内公募・自己申告制度)		専門性を軸とした分野別の人材育成と研修 (化学工学、研究開発者)		体験型学習 (製造実習、ディスカッション)
研修	選抜研修		階層別研修		専門スキル研修
	エグゼクティブ ・コーチング ・次世代リーダー ・留学(学卒、修士、博士、MBA)		・役員 ・部長 ・課長 ・係長、主任 ・OJTリーダー ・新入社員		キャリア開発研修 ・製造 ・開発 ・品管 ・ビジネスリーダー ・マネジメント研修
					自己啓発 ・eラーニング ・化学工学通信講座



特集

安全文化の醸成

～すべては「本音で話せる」環境づくりから～

東洋合成工業は、危険物を安全に扱うプロフェッショナルです。私たちにとって安全は最重要の課題であり、さまざまな活動を進めています。なかでも、安全文化醸成の取り組みは、東洋合成工業全体に新たな波及効果を生み出しています。

活動の背景

互いに真に信頼できる組織づくりこそ安全の根源

東洋合成工業は、2007年に大きな事故を経験して以来、さまざまな安全対策に取り組んできました。その結果、大きな事故は防げることができていますが、一方で小さなトラブルはなかなか0にならないという課題があります。将来の大きな事故を防ぐためには、日頃から小さなトラブルの芽を摘んでいく必要がある——その想いから、「全社員が自然に安全な行動を取ることができる文化をつくることはできないか」と考えました。

そこで、外部機関による評価を通じて、これまでの安全の取り組みにおける課題を特定し、管理職を中心に改善策を検討。しかし、「これらの改善策によって本当に安全性が向上するのか?」「社員が安

全を実感し、安心して働ける環境が実現できるのか?」という疑問が提起され、さらに経営層や管理職の間で議論を重ねました。そのなかで、改善策を検討した際の深掘りが不十分であり、全員の改善策に対する納得感の不足が課題として浮上したのです。

この課題解決に向け実施したのが、「チームビルディング(後述)」でした。オープンに意見交換ができる環境をつくり、再度検討を行ったところ、先述の検討会では見落とされていた背景や原因が明らかとなり、本当の安全文化の確立には、こうした「本音で話せる」環境づくりを最優先に行うべきではないか、という気づきが生まれ、活動が始まりました。

活動の内容

本音での対話+ 真の課題の見える化で未来への行動につなげる

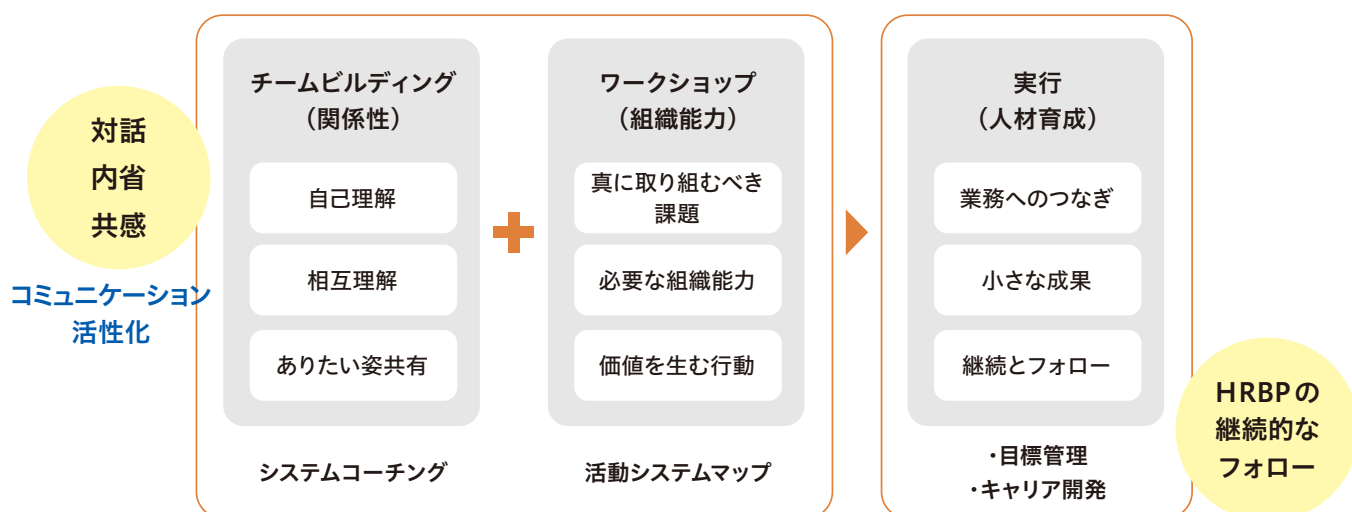
安全文化醸成の目的は、安全な職場をつくることに他なりません。安全な職場は社員の健康と福祉を守り、生産性を向上させるだけでなく、企業の信頼性と競争力を高めます。そして、社員の身体的・精神的な健康を守るだけでなく、社員の満足度と幸福感にも直結します。ただ、この考え方を言葉で理解することはできても、一人ひとりに「腹落ち」して、「自分ごと」として捉えるのは簡単なことではありません。そこで、今回の活動は以下の2つを組み合わせることで進められました。

まずは「チームビルディング」、一人ひとりの能力や個性を最大限に発揮するための環境づくりです。一人ひとりが何を考え、何を目標

しているのか、それぞれが「本音」で語り合う場を設定、ここでお互いに何でも言い合える関係を構築していきます。次が、「ワークショップ」。チームビルディングで上がった声をもとに、組織として何が課題なのか、またその課題を解決するために何が必要なのかを話し合い、その後、工場やチームの目標設定に落とし込んでいきます。こうして、組織の課題を抽出し、工場やチームの目標設定をした上で、最後は具体的な業務に落とし込みます。その過程では、HRBP[※]が継続的なフォローを実施。このように継続的に組織開発を行い、安全文化を醸成しています。

※ Human Resource Business Partnerの頭文字を取った言葉で、組織の成長を促す「戦略人事のプロ」を指す

本音での対話+ 真の課題の見える化+ 未来への行動



活動の効果

各工場のアクションに反映 個人の行動も変容

千葉工場と市川工場では、管理職層のチームビルディングを行い、安全文化の醸成のためのアクションアイテム(=具体的なタスク)を特定する安全ワークショップを2日間にわたって開催。これらのアクションアイテムは日々、実行に移されています。その中には、これまでの取り組みの見直しや強化を図ったものだけでなく、これまでは実行が困難とされていた課題も含まれ、工場全体で変革に挑む風土が醸成され始めています。

淡路工場と高浜油槽所では、管理職だけでなく一般課員も参加する活動を展開。特に淡路工場では、全員のチームビルディングでの想いを反映した工場のスローガン「世界 No.1 淡路品質」が生み出されました。年度始めに行われた業務計画発表会では、経営

トップから一般課員までが一堂に会し、膝を突き合わせて会話し、その後の安全ワークショップでは、それぞれが工場の高い目標を「自分ごと」として捉えて積極的に議論し、その結果「相手への思いやりを大切に、コミュニケーションの活性化や各部署との連携を通じて自分自身の能力も高めて共に成長したい」という願いを共有しました。

このように今、組織全体の変革が進んでいます。



一人ひとりに芽生えた変革の胎動

～淡路工場の事例～

安全文化醸成の取り組みを通じて、組織全体の変容が見えている淡路工場。その取り組みや参加者の声をご紹介します。

淡路工場の特徴

チームビルディングに「レゴ®シリアスプレイ®」を活用

「レゴ®シリアスプレイ®」は、「レゴ®ブロック」を活用して頭の中のイメージを見える化し、組織について考えていくコミュニケーションツールです。淡路工場では、まず「今の〇〇課の状態」というテーマで課長から一般課員までそれぞれがレゴブロックで表現しました。このワークを通して、自身の内面を具体的な作品として自分の外側に可視化してメンバーに説明・共有し、質問にも回答。このプロセスによって、本当に伝えなくてはならないことに自ら気づいていき、一人ひとりが内面で感じている課の状態が全員に共有されていきます。それは必ずしも良い面だけではなく、むしろこれまで表では語られてこなかった受け入れにくい改善点も浮き彫りとなりますが、参加メンバーはこれを全て受け止めます。

次のステップでは、同じく「レゴ®シリアスプレイ®」を用いて、「理想の〇〇課」という題で同様のプログラムを行います。このワークにより、メンバーは自身の成長や自己実現・目的・やりがいを見つける場としての「職場の大切さ」を自発的に気付き、さらにその先の「職場仲間自身の安全を守ること」が非常に重要な価値であることを見い出されました。そして、そ



れぞれが共有した「願い」を集約した理想の職場がレゴ作品とともに「言葉」で表現され、淡路工場の「ありたい姿」として形となり、最終的には工場全体に共有されました。



全員の思いが発信・共有された節目の一日

今回の活動の意義は、何よりも「工場で働く全員が一堂に会した」という点だと思っています。これまでも研修など部署を超えて人が集まる機会はありませんでしたが、「全員」という機会はなく、東洋合成工業全体でも初めてなのではないかと思っています。特に、工場長自らが工場のありたい姿を示されたことが印象的で、直接肉声で伝えたことで「世界 No.1 品質をつくっていこう」「そのために安全文化を醸成していこう」という想いに全員が納得し、奮起することができたと思います。淡路工場の歴史のなかでも、全員の意識が変わった節目の一日になったと感じています。



淡路工場
淡路生産課 課長
小林 裕之

全員が同じ思いであることを共有できた

「レゴ®シリアスプレイ®」を使ったチームビルディングが印象に残っています。1回目では品質管理課の今の姿を、2回目は品質管理課の理想の姿をレゴブロックで表現したのですが、普段は知ることのないそれぞれの本音に触れる機会になりましたし、何よりも今感じている課題や目指したいことがとても似ていたことが印象的でした。このチームビルディングがあったからこそ、品質管理課として「安全、コミュニケーション、システムの強化という3つを大事にしていきたい」という目標を共有できました。現在は、その3つを大切にしながら業務に当たっています。



淡路工場
淡路品質管理課
山本 有咲

本音を出すことで訪れた気持ちの変化

入社して5年が経過しますが、これまで「本音」を言う機会はあまりなかったと感じています。そのなかで、ときに悶々と悩むこともありましたが、今回思い切って本音を出してみることで、「自分はこうしたい」という思いが明確化され、前向きな気持ちになれたと感じています。他の方の意見を聞けたこともとても貴重で、特に工場長の「一人ひとりが主役となる工場にしていこう」という言葉は、「自分も実践していきたい」と素直に思えました。「みんながって、みんないい」という言葉がありますが、それぞれの個性を発揮し、混ざり合える有意義な取り組みだと感じています。



淡路工場
淡路生産課
土居 竜也

ベクトルを共有し前向きな雰囲気が醸成

もともと工場全体、課全体でベクトルを合わせていく必要性を感じており、工場としては「世界 No.1 淡路品質」、業務課としては「みんなでもっと助け合おう」という方向性を共有できたことはとても意義があったと感じています。何よりも変わったのは、一人ひとりの意識です。例えば、これまでは他の社員から提案を持ちかけたとしても、「できない理由」を探しがちでポジティブになれない面がありましたが、まずは前向きに傾聴するシーンが増えたと感じています。一人ひとりに、目線を外に拡げて協力し合う姿勢が培われたことは、大きな成果だと感じています。



淡路工場
淡路業務課 副主事
武田 博

安全文化醸成の取り組みを先導しているお二人が、この活動に込めた思い、今後の方向性を語り合いました。

働く人々の“幸せ”を目指して

～旗振り役スペシャル対談～

執行役員
環境安全部長
中渡 孝



執行役員
人材総務部長
水戸 智

本音を伝えるからこそその効果

中渡 この活動を進めてきて何より嬉しいのは、組織や人が変わっていく姿を間近で見られること。これまで受け身だったり、自分の殻に閉じこもっていた人が積極的に発信し、周囲への気配りを見せるようになったりすると「ああ、ここまで変わってくれたんだ」と涙が出そうになります。

水戸 ここまで変わるのには、やはり一人ひとりの主体性を軸にしているからだと思います。今回の活動を通じて、やはり「自分たちはこうしたい」という意思を持ってもらうほうが、実効力があるのだと痛感させられます。ただ、その過程では、ずっと言葉にできなかった思いや不安・不満を言葉に出して伝えることもあり、ときに意見の対立となることも少なくありません。しかし、あえて「単なる意見」で終わらせないからこそ、自分ごと化できるとも感じています。

全社に定着させるために

水戸 これまで、チームビルディングで関係性をつくり、ワークショップで具体的なアクションを決めてきましたので、次は将来への行動につなげるフェーズだと思っています。ここでは、これまで培ってきた「本音で話し合える環境」を活かしながら、組織や個人の目標を実際の業務、アウトプットに落とし込んでいきたいと考えています。このアウトプットは、一人ひとりにとっての裏付けや覚悟が乗っているの、きつと自然と素晴らしいものが出てくるはず。後はその成果がしっかり出るように、サポートしていくことが大切です。

今後、各工場に人と組織の課題解決を伴走するHRBP(Human Relationship Business Partner)を配置し、それぞれの成長に伴走するカタチがつくれればいいなと思います。

中渡 私は今回の組織開発は、会社がある限りずっと取り組むべきものだと考えています。今後、工場に限らず全社に展開していきたいですね。この活動の効果はそこまで知られていないので、体験した人はぜひ宣伝役となって会社全体に広めてくれたら嬉しいです。そうして、会社全体で当たり前のように取り組む文化を築いていけたらと思っています。

大切な人に勧められる会社へ

中渡 安全文化を醸成することによって、最終的に「社員が大切な人を呼びたくなる会社」になればと思っています。そのためには、もちろん自分が幸せではなくてはなりません。社員全員がそう感じられるように、継続して取り組んでいかなくてはならないと考えています。

水戸 私たち人材総務部でも、「持続的成長が可能なイキイキ組織づくり(P23参照)」という取り組みをずっと続けていますが、まさにそうした組織をつくるきっかけは、今回のような安全の取り組みにもあると思っています。一人ひとりの想いを大切に、取り組んでいきましょう。

中渡 はい。ますます参加者を増やして前に進めていきたいですね。

多様な 人材の活躍 (ダイバーシティ)

東洋合成工業は、会社の規模が拡大する中で全国から新しい仲間が加わり、以前よりも多様な人材構成となってきました。このようなさまざまなバックグラウンドをもつそれぞれの皆さんの違いを尊重して受け入れ、その「違い」を積極的に活かすことで、会社の活性化、成長性へとつなげていくことを目指しています。各自の身近なところから、違いを尊重することで全従業員が働きやすくなる職場を目指しています。

● 関連するSDGs



○ 多様性への理解の促進

ダイバーシティの推進のためには、当社のダイバーシティの現状を理解する必要があることから、全社員を対象に多様性の理解度、問題点、活動の要望等を調査するアンケートを実施しました。この結果、各自がダイバーシティの理解を通じて会社で働きやすくなり、幸福度が上がること、それには上司の理解が重要であるとの結果が示されました。この結果に基づき、男性育休・子育て経験者座談会と管理職向けのダイバーシティ研修を実施しました。管理職向けのダイバーシティ研修では、各拠点で全管理職が参加し、全社アンケート結果への討議や『男性社員から育休を申請されたら』というケーススタディを実施しました。研修後のアンケートでは「一般職の社員の意見と自分の考えにギャップがあったことを認識できた」「育児・介護などを相談された時の心構えができた」などの声が挙がりました。またイントラネット上にダイバーシティページを設置し、社員向けの情報発信も行っています。

○ 女性活躍推進と 人事制度の充実化

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。現在、当社の女性管理職の割合は、全管理職中8.9%です。平均年齢の若い当社の女性社員の多くが、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けるように環境整備を進めています。一つの施策として、2022年度には人材総務部とともに育児時間取得年齢をこれまでの3歳から小学校3年生までの引き上げを実現できました。また、国の制度に対応したパパ育休制度の施行を開始しました。今後も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イキイキと働ける職場環境づくりを目指し、積極的な活動を行ってまいります。

DATA

2023年3月時点

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
8.9%	14.7%	2.0%	21.9 _h	73.2%	女性 9名 男性 7名	女性 100% 男性 21%

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。事業の成長に伴い、積極的に全国から人材を採用しています。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ったことに加えて、働き方も多様になり、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の共有や、意見交換を実施しました。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 1

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、12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もらっています。取れたての野菜は、当社各拠点の社員で分け合っています。



Topics 2

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、2022年度の男性育休取得率は21%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。

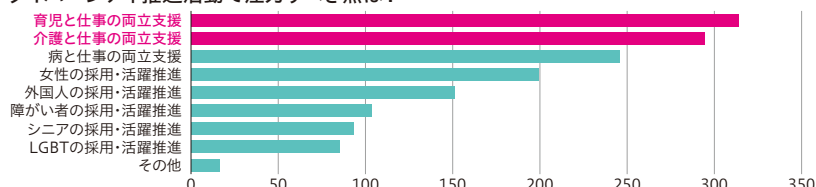


Topics 3

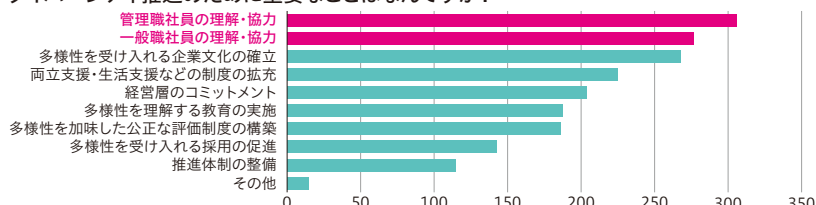
ダイバーシティアンケート

全社員を対象にダイバーシティに関するアンケートを実施しました。この結果、ダイバーシティ活動には育児や介護への支援を希望される声が多く、そのためには、周りの理解度、特に上司の理解度が重要だとの声が上がりました。この結果から管理職実施研修を実施しました。今後も意識調査を継続してまいります。

ダイバーシティ推進活動で注力すべき点は？



ダイバーシティ推進のために重要なことはなんですか？



社会・環境への取り組み

豊かな社会、 地域への貢献

● 関連するSDGs



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。また次世代育成を支援するため、地域や大学へのさまざまな寄付活動を行っています。

地域社会とのコミュニケーション

企業市民として社会に貢献し、地域社会と歩みを共にすることが重要と考え、それぞれの拠点が位置する地域の特色に応じた、さまざまな地域貢献活動を積極的に行っています。地域の小学校とのコミュニケーションや地元のスポーツ振興支援など、今後も地域に根差した活動を継続していきます。

事業所	活動内容
各事業所	地域清掃活動
千葉工場	東庄中学校に卒業記念品の図書カード贈呈
千葉工場 香料工場	東庄ふれあいまつりへの出店
淡路工場	小学生の工場見学開催、伊弉諾神宮協賛
高浜油槽所	日本赤十字社への献血協力 市川臨海工業会への活動協力(街頭防犯キャンペーン、江戸川をまもる会協賛など)
市川工場 感光材研究所	地元小学校への壁新聞提供
全社	千葉ロッテマリーンズスポンサー、鹿島アントラーズビジネスクラブ加盟

さまざまな寄付活動

次の時代を拓くための研究助成、次世代を担う子どもや学生の成長支援のための奨学助成を積極的に行っています。少子化が進み、次世代育成の重要性がますます高まる中、今後も継続して活動を行い、社会課題の解決に貢献していきます。

寄付先	寄付内容
千葉大学医学附属病院臨床医学研究助成会	研究及び教育助成
東庄町奨学基金	東庄町の未来の人材育成のための助成
千葉大学基金	共同研究のための助成
早稲田大学(木村正輝奨学金)	学生が経済的貧窮に陥ることなく研究に励むことができるための助成
東洋合成記念財団	科学技術の研究及び人材の育成に対する助成(4大学、5件)

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名以上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と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

東庄ふれあいまつりに出店

東庄町主催の『東庄ふれあいまつり』が3年ぶりに開催され、当社もブースを出店しました。ブースでは千葉工場、香料工場のメンバーが中心となり、東洋合成オリジナル風船の配布やバルーンアートのプレゼント、抽選会などを行い、列が途絶えないほど多くの地域住民の皆さまに立ち寄っていただきました。



From Employee

私たちは『東庄ふれあいまつり』への出店を通して、地域住民の皆様と当社従業員が直接会話し、交流ができるこの機会をとても大切にしています。参加した従業員にとっても良い親睦の機会と考えており、皆でイキイキと楽しみながら参加させていただきました。今後もこのような地域住民の皆様との接点の場を活かし、認知度の向上、さらなる地域貢献を推進していきます。



千葉工場
千葉生産4課 課長
桶野 拓志

地元小学生の工場見学を実施

小学6年生約30名を招待し、携帯電話やゲーム機がどうして性能が上がり小型化したか、コンピューターの歴史や半導体製造工程を学び、また、香料原体の匂いを実際に嗅いでもらうなど、当社で製造しているものがどこで使われているかを紹介しました。その後、子どもたちと一緒に液体窒素を使った実験を行い、縮んでまた膨らむ風船や凍るしゃぼん玉をはじめて目の当たりにし、楽しく、イキイキと実験に取り組んでいました。最後はみんなで架構屋上に行き、高さ17mからの景色を眺め、写真撮影と、紙ヒコーキ飛ばしを行いました。今後もこのような子どもたちとの接点を通して、地元への貢献活動を大切に、淡路工場は地域社会と共に歩んでいきたいと思っています。



From Employee

工場見学を開催した年は、個人的に1年任期のPTA会長を務めていました。コロナ禍では行事が減少し、工場としても地域貢献の機会が少なくなっていました。そのような中で何か貢献できることはないかと思い、工場見学を開催することにしました。後日、子どもたちからイラスト付きのお礼状をいただき、「化学」に興味を持った子どもなど、“夢”や“感動”を少しでも与えることができ、嬉しく思います。今回は初めての工場見学でしたが、毎年、子どもたちの笑顔に会えることを楽しみにしたいです。



淡路工場
淡路業務課 課長
肥田 高佳

冠協賛試合「東洋合成スペシャルデー」を社内プロジェクトチームで実施

2022年より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3年間のオフィシャルスポンサー契約し、8月14日に冠協賛試合「東洋合成スペシャルデー」をZOZOマリンスタジアムで開催しました。当日は当社有志のプロジェクトメンバー約60名が独自のイベントを企画運営し、会場を盛り上げ、本イベントを通じて地域社会とのふれあいや、事業所・部門を超えた社員同士の交流を図る機会となりました。当社は創業以来、千葉県内に5ヶ所の事業所を有し、68年にわたって地域の皆様とともに成長してきました。今後も積極的な地域貢献活動を行ってまいります。



地球環境への対応

● 関連するSDGs



○ 施策・取り組み内容

気候変動問題への取り組みには、施策や取り組みの実効性を定量的に把握し効果を高めることが重要であると考え、生産時の消費エネルギー（電気、蒸気、燃料）の可視化を図り、エネルギーの効率を示す単位（エネルギー原単位）の変化を月次で監視しています。その結果を踏まえ、製造工程や設備を見直し、使用効率改善・進捗状況を定期的に確認することにより、エネルギー消費の最適化を目指しています。将来の革新的技術の導入も検討し、エネルギー消費削減や生産プロセス改善、非化石電力導入、省エネ設備の導入、再生エネルギー活用などを推進しています。

また、60年以上培った技術を活かし精製分離する溶剤リサイクル事業にも取り組んでいます。自動車、電機、電子、医薬・農薬と幅広い業界のリサイクル実績があり、今後も資源の有効活用と地球環境の保全にも貢献していくとともに、気候変動関連問題にも積極的に取り組んでいきます。

○ 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。

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低く抑えられ、また企業活動が地球環境の改善に貢献できるように努めます。

Topics 1

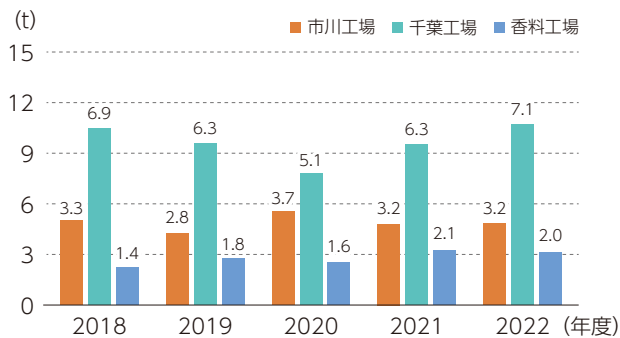
大気・水質

大気への汚染物質排出量は、生産量が拡大する中、硫黄酸化物(SOx)、窒素酸化物(NOx)、ばいじんについては増加、または横ばいとなっています。また、各事業所で定期的に排出ガスの分析を行い、法令基準が遵守されていることを確認しています。

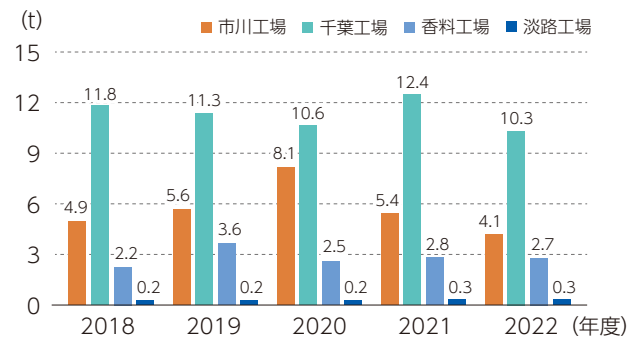
水域への排出量については、化学的酸素要求量(COD)は前年比で微増となっています。排水基準値を遵守し、排水は自社廃水処理場で処理を行い、産業廃棄物の減量化を実現するとともに、COD計、全有機体炭素計(TOC計)、ガスクロマトグラフ質量分析計などを導入し、排水管理をしています。

引き続き、法令を遵守していきます。

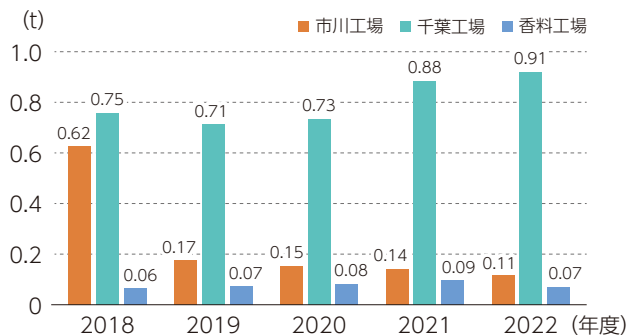
SOx排出量



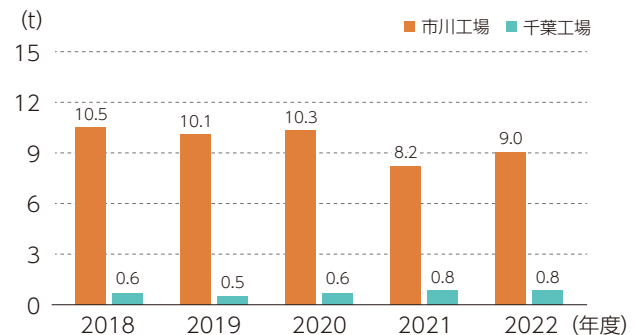
NOx排出量



ばいじん排出量



COD排出量

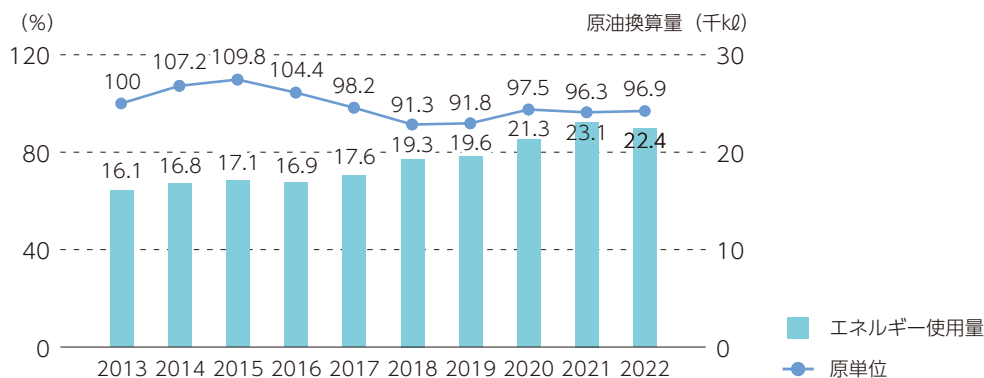


Topics 2

エネルギー

エネルギー使用量は、前年度比で約3.2%の削減となりました。エネルギー原単位は、2013年度基準で約3.1%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組を行い省エネルギー化、CO₂削減に努めてまいります。

エネルギー使用量と原単位の推移



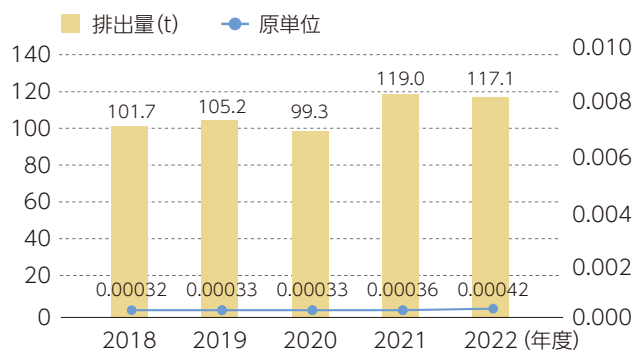
Topics 3

PRTR

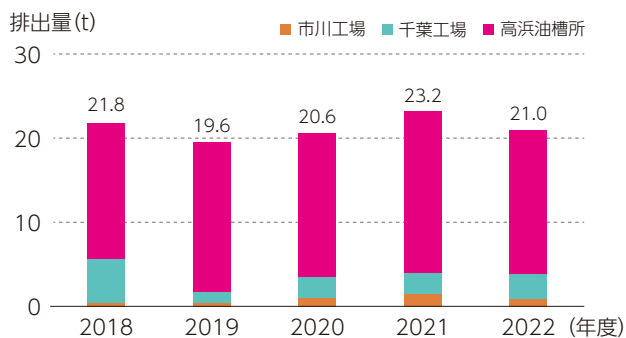
化学物質排出把握管理促進法 (PRTR 制度) 対象物質の大気排出量は、全体では減少しました。回収装置の機能維持、改善を実施し、ベンゼンは減少となりました。

その他の溶剤については、取扱量の増加に伴い増加しましたが、今後更なる設備改善や回収設備の強化など削減への取り組みを強化してまいります。

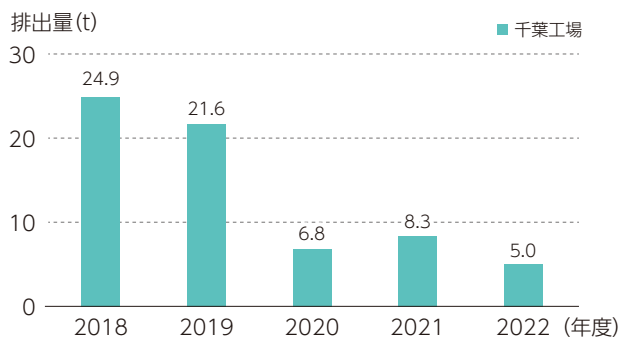
PRTR届出物質の大気排出量と原単位



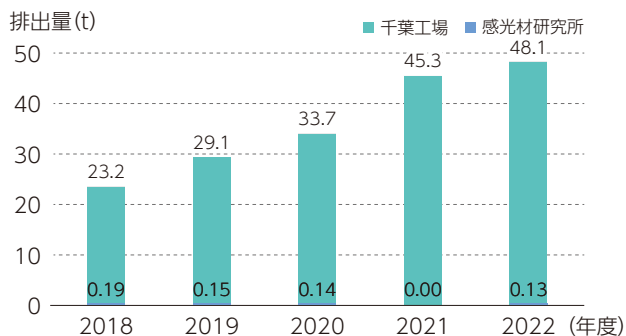
トルエン



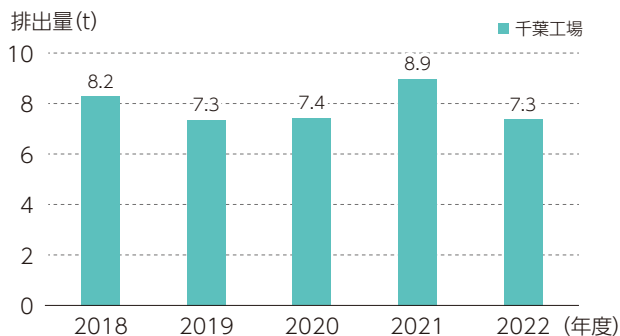
ベンゼン



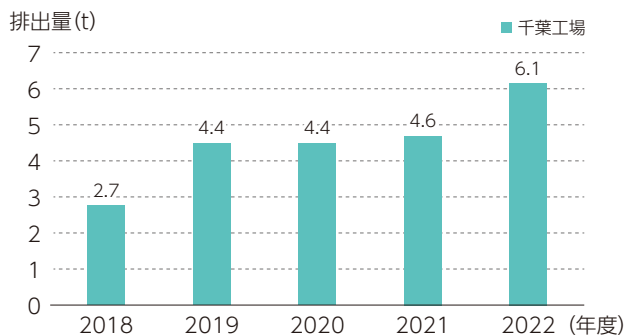
塩化メチレン



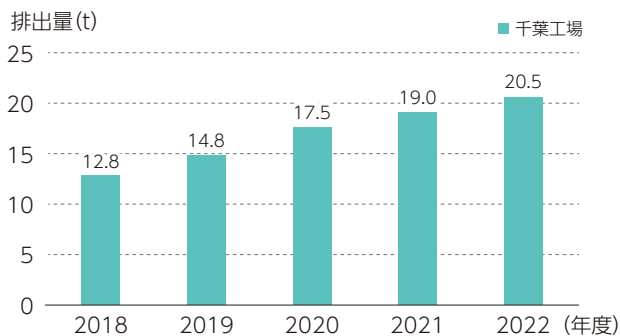
1,4-ジオキサン



アセトニトリル



ノルマルヘキサン



Topics 4

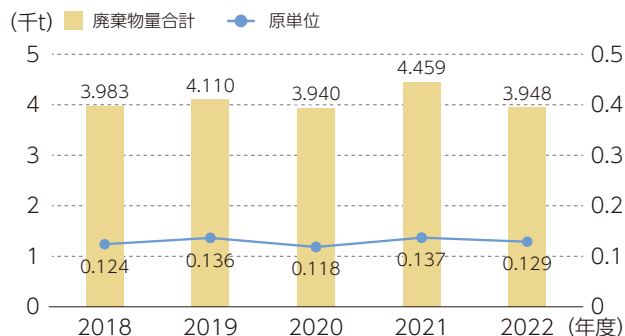
廃棄物及び再資源化

廃棄物については、再資源化などの削減活動に取り組みましたが、全社ベースで前年度に比べて2%の減少となりました。

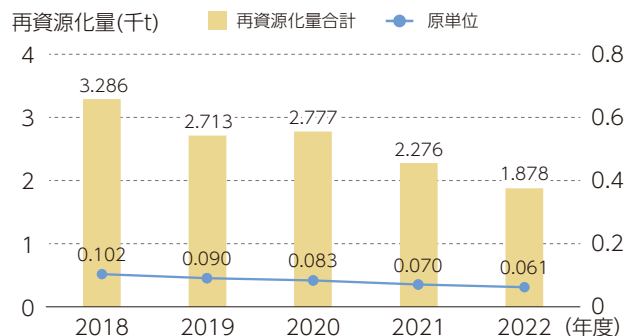
千葉工場では、主に工場内で使用した廃溶剤を蒸留精製し、再利用し、化成品事業部(市川、淡路工場)では溶剤のリサイクル事業を行っています。

引き続き回収装置の改善、プロセスの改良、分別化など再利用量の向上、廃棄物量削減に努めてまいります。

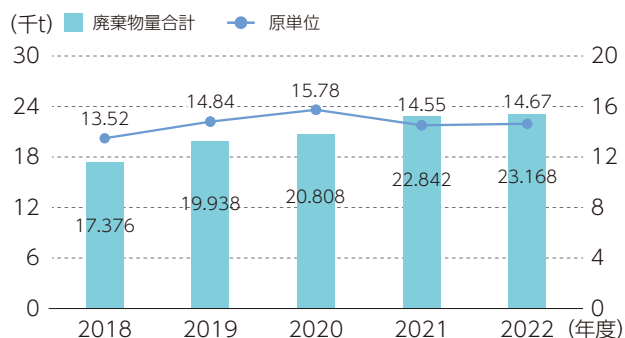
市川・香料・淡路工場廃棄物量の推移



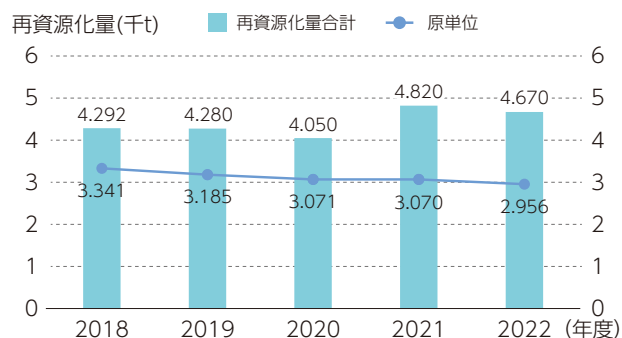
市川・香料・淡路 工場再資源化量の推移



千葉工場廃棄物量の推移



千葉工場再資源化量の推移



活動報告

①

淡路工場

淡路工場 CO₂削減の取り組み

生産活動によるCO₂削減量のため、再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電気(グリーン電力)を導入しました。これにより当社のCO₂削減だけでなくサプライチェーンを通じた環境負荷低減にも貢献していきます。また、エネルギー使用効率改善(原単位改善)についても取り組んでおり、CO₂削減につなげていきます。



From Employee

2013年4月に竣工した淡路工場は、クリーンエネルギーと言われるLNGを当社で初めて採用し、太陽光発電も設置するなど、環境に配慮した工場となっています。当工場は、竣工から10年が経過しました。この間にも気候変動が原因と思われる災害や事象が年々増加していると感じているのは私だけではないかと思います。世界の気温の上昇について報道でもよく耳にするようになりましたが、気候変動対策としてさらに取り組めることはないかとCO₂の発生が実質ゼロの再生可能エネルギー発電による電力(グリーン電力)を導入しました。現在では一部電力の切替となっていますが、今後さらにその割合を高めて行くことを計画しています。



淡路工場 工場長
堀田 雄記

高品質と 安定品質の 両立



創業以来変わらない品質へのこだわりと、常に一歩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。

● 関連するSDGs



○ 施策・取り組み内容

当社は、高品質な製品を安定して供給することを品質方針としております。素材産業の発展と技術革新にあわせ、当社の品質体制も進化を続けており、お客様の厳しい品質要求・管理基準が、私たちの品質管理のレベルアップにつながっています。当社の品質管理は、製造における安全性と品質の安定性を保証するために、緻密な製品設計・リスクアセスメントを行っています。量産後は継続的に品質を監視、統計的管理も駆使して、品質の安定化を徹底しています。香料材料については、人が判定する「匂い」が品質で最も重要な項目のため、通常の分析管理に加えて「官能試験」を実施し、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・供給しています。ロジスティック事業では、化学会社が運営するケミカルタンクターミナルとして、当社の品質管理と品質保証で他社との差別化を実現しています。当社内の事業部間のサプライチェーンも活用して品質向上・安定化を図ることができることも独自の特徴となっています。

半導体の発展に貢献する品質管理

感光材事業の品質管理は、半導体産業の発展と技術革新にあわせ急速に進化しています。お客様の声が私たちの品質を向上させます。品質管理は製品の開発ステージから始まっています。製造における安全性と品質の安定性を保証するために、緻密な製品設計・リスクアセスメントを行います。量産後も、原材料の品質、製造工程の各種パラメーター、出来上がった製品の品質について、詳細なデータを測定・評価します。わずかな数値の変動や特異的



な動きがあれば原因を解析、製造プロセスにフィードバックして、品質の安定性に磨きをかけます。お客様や原料サプライヤー様との密なコミュニケーション、パートナーシップも欠かせません。ラボ段階で実現した品質レ

私たちは製品の品質保証に関わるプロセスの実施と維持、継続的な改善活動のために社内外の課題を分析し、状況を明確にしてさまざまな変化に柔軟かつスピーディに対応できるチームづくりをしています。半導体製造プロセスの進化に伴い、これまでは気にしていなかったような点も管理や改良が必要になっています。頼れるパートナーになるために、お客様の声をよく聞き、問題の本質を捉えて応えられるよう、日々真剣に向き合っています。



感光材事業部
感光材品質保証課 係長
川田 みづき

ベルを量産初期から達成することはもちろん、量産後も品質要求に応じてスピーディに改善を図る体制を整えています。お客様から信頼されるパートナーを目指し、現状に留まらず継続的な改善に努め、品質異常ゼロを目標として日々活動しています。

現状品質の確保と未来品質へ チャレンジ

化成品事業の主な製品用途である電子材料、医薬品、食品添加物を、経験から培われた唯一無二の蒸留・合成技術を駆使し、難易度の高い製品生産を行っています。お客様のニーズや求められる品質に安定的に、また永続的に応えできるようにするには、手順の明確化と技術伝承の実現が不可欠です。文書ベースの管理、データベースの統計管理を確実に行うことで安全に安定の品質を確保できる仕組みを構築し取り組んでいます。また、高品質へのチャレンジや安定化への取り組みは装置・設備レベルまで拡大させ、現状に満足することなく可能性を超えるチャレンジを行っています。



品質の確保は目の前の小さな事象からしっかりと管理していく必要があります。日々の点検や監視業務など、決められた手順を着実に実行し、問題に関しては鍛えられた感覚も駆使し、早期発見早期対応で取り組んでいます。また強い改善意識を元に関係部署と連携し高品質の製品供給にチャレンジしています。



市川工場
市川生産1課 係長
柴崎 智輝

機能化学品の品質管理強化

高浜油槽所は主に基礎化学品保管・取扱いが主でしたが、昨今ではメーカーを中心に基礎化学品から機能化学品へのシフトが進んできていることから、高浜油槽所でもそれに合わせた品質管理が必須となってきました。例えば品質劣化を防ぐためには酸素との接触を極力ゼロにする必要があり、サンプルにおいても同様に高い採取技術が求められます。機能化学品の保管・取扱いが増え、これまで以上に品質要求も厳しくなっていく中で高浜油槽所の強みである化学知識、培われた技術力、チームワークを活かして今までの品質管理に磨きを掛けつつ更なる高みへ挑戦することで差別化を加速させていきます。



高浜油槽所では機能化学品の高度な品質管理に挑戦しています。一例として、お客様の困りごとから始まった案件では、それを解消するための設備導入を検討し、事業部の4チームが一体となり、お客様の声を良く聞き、物性を考慮し、安全面・効率面も踏まえて、難度の高い物質の品質管理を可能にできました。途中、困難な場面もありましたが、新しいことへの挑戦はやりがいも感じられます。



高浜油槽所
高浜技術課 主事
足立 龍太

責任ある 製品の供給

東洋合成工業は素材産業としての社会的責任を全うし、CSR活動を推進してゆくという観点に基づき、安定供給体制の強化に取り組んでいます。

その実現に向け、原材料調達、製品生産、そしてデリバリーというサプライチェーンをより確実に強固なものにしていまいます。

● 関連するSDGs



○ 施策・取り組み内容

原材料を遅滞なく安定的に調達し、多種多様な産業のお客様に製品をお届けするために、当社においては各種施策を全社一丸となり実施しています。具体的には、お客様との対話に基づく中長期的な需要予測、生産計画の検討および複数拠点での生産体制を整備しています。また原材料調達においては、国内外複数サプライヤーの選定、稼動状況等の定期的なアンケート調査がその一環となります。

そして重要課題である原材料調達を始点とするサプライチェーンを通じたCSR活動をさらに推進するため、調達基本方針ならびにCSR調達ガイドラインを策定しました。当調達方針／ガイドラインに関してはサプライヤー各社様にご理解いただくとともに、同意書への署名も依頼し賛同いただいています。

○ 調達基本方針

相互信頼

お取引先様は当社事業発展の重要なパートナーであると認識し、調達活動を通じて共存共栄を目指した信頼構築を図ります。

法令遵守／倫理的な取引

国内外の関連法規を遵守し、社会規範、企業倫理に配慮した調達活動を行います。

公平かつ公正な取引

自由競争の原則に基づき、国内外全ての取引先に公平かつ公正な取引機会を提供します。

環境への配慮

化学メーカーの果たすべき責務として、地球環境への負荷を配慮した調達を行います。

CSR調達

企業の社会的責任を果たすため、安全、環境、人権に配慮したCSR調達を実施します。

DATA

CSR調達ガイドライン概要

1: 環境への配慮	化学物質の適切な管理、省エネ活動
2: 製品・サービスの品質安全性	品質安全性の確認、製品情報の開示有無
3: 労働環境における安全衛生	労働環境における安全性配慮とその確認
4: 人権尊重及び健全な労働環境	強制労働の禁止、人種等による差別の禁止

5: 法令・社会規範の遵守	関連法規の遵守、著作権侵害の確認
6: 地域・社会への貢献	地域社会とのコミュニケーション
7: 将来に向けた研究開発	持続可能な社会に向けた開発の有無
8: ステークホルダーへの情報開示	適切な経営、リスク情報の開示

ガイドライン詳細はこちらからご確認ください



活動報告

①

安定供給に対する取り組み

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。新型コロナウイルスによるあらゆる物流の混乱は収束したもの、ウクライナ・ロシア問題や米中の貿易摩擦などの地政学的な要因で、供給リスクに加えて物価高騰など安定供給への懸念は高まっております。我々は、従来の生産工場のバックアップ体制や原材料・製品の備蓄先確保に加えて、調達チャンネルの複数化検討を強化し、顧客への提案を進めております。

また外部評価機関において、ISO22301(事業継続)の認定を取得しており、Ecovadisのサステナビリティ調査ではシルバー評価、日本政策投資銀行のBCM格付けでは「防災及び事業継続への取り組みが特に優れている」と評価を受けており、供給安定性を高めて、顧客の安心と信頼獲得に向けて取り組んでいます。



活動報告

②

ベストなサプライチェーン構築の探求

安定供給の基盤となる原材料調達。原材料を国内外から広く調達する中、不測の事態を防ぐためにサプライヤーの状況把握を積極的に行っており、定期的な面談をベースとする相互理解の深化、操業状況調査、自然災害発生時の影響確認を実施することで調達困難となるリスクの最小化に努めています。

また、ベストなサプライチェーン構築のためにサプライヤーのCSR活動状況の把握と理解、そしてその推進を要請していくことは重要な課題と捉えています。よって自社におけるCSR調達体制の構築とともにCSR調達アンケートを実施しています。環境配慮、人権尊重、法令遵守状況等の回答を基にパートナーのビジネス上のリスク状況を総合的に判断の上、サプライチェーンの安定化に取り組んでいます。



From Employee

昨今の世界的な景気減速は当然私たちにも無関係ではありません。景気が減速＝需要が減少＝在庫も縮小といった構図になりますが、平時よりもシビアなコントロールが求められます。そのためにはお客様との連携を密にすることで互いの状況を理解し、ともに乗り越えていくことが大切だと考えています。このような厳しい情勢でも安定供給で安心いただけるような活動を心掛けています。



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

CSR調達ガイドラインへのアンケートの実施は、サプライヤーとのパートナーシップ強化の一翼を担っています。また、同アンケートはコミュニケーションツールとして機能するとともにCSR事例への知見を深めることにつながっており、当社のCSR調達に欠かせない有用な施策であると認識しています。時流に求められる事項は刻々と変化することが予想されますが、その変化にしっかりと対応し、引き続きCSR調達の推進を続けていきます。



調達部 主事
中西 一義

役員一覧



代表取締役社長
木村 有仁

管掌

・経営全般

2001年4月 日本電気(株)入社
2003年4月 当社入社
2006年4月 当社経営企画部長
2007年6月 当社取締役 経営企画部長
2008年6月 当社常務取締役 経営企画部長
2010年6月 当社常務取締役 感光材事業本部長
2012年6月 当社代表取締役社長(現任)



常務取締役
出来 彰

管掌

・化成事業
・調達
・プロダクトサプライ
・BCM

1976年4月 プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン(株)(現P&Gジャパン(同))入社
1994年9月 同社滋賀工場長
2000年5月 同社プロダクトサプライマネージャー
2008年7月 当社入社 調達部長
2010年6月 当社取締役 調達部長
2016年1月 当社取締役 化成事業本部長
2016年6月 当社常務取締役 化成事業部長(現任)



取締役
平澤 聡美

管掌

・感光材事業
・マーケティング
・ダイバーシティ推進

1988年4月 日本電気(株)入社
1997年10月 Ball Semiconductor Inc. 入社
2000年4月 STMicroelectronics Inc. 入社
2001年9月 イーケーシー・テクノロジー(株)(現デュポン・スペシャリティ・プロダクツ(株))入社
2013年10月 当社入社
2014年7月 当社執行役員 感光材事業部長
2017年6月 当社取締役 感光材事業部長(現任)



取締役
渡瀬 夏生

管掌

・経営企画
・CSR
・広報IR
・コンプライアンス

1985年4月 ヘキストジャパン(株)(現サノフィ(株))入社
2003年10月 クラリアント台湾有限公司(台湾)へ出向 電子材料部門長 兼 新竹工場長
2004年10月 AZ Electronic Materials(現 Merck KGaA) Vice President
2012年6月 カルゴンカーボンジャパン(株) 代表取締役社長
2016年12月 当社入社 顧問
2018年6月 当社取締役 化成事業部副事業部長 兼 化成事業企画部長
2018年7月 当社取締役 経営企画部長(現任)

取締役のスキルマトリックス

		企業経営	財務・DX	営業・マーケティング	開発・製造	国際性・多様性	企業統治
取締役	木村 有仁	○	○		○		○
	出来 彰			○	○	○	
	平澤 聡美			○	○	○	
	渡瀬 夏生	○	○			○	○
取締役 独立社外	鳥井 宗朝	○		○			○
	松尾 時雄	○			○		○



社外取締役
鳥井 宗朝

1976年4月 松下電工(株)(現パナソニック(株))入社
2003年12月 同社経営執行役
2006年4月 同社常務取締役 電子材料本部長
2010年4月 同社専務取締役 電子材料本部長
2012年10月 ダイソー(株)(現(株)大阪ソーダ)執行役員 営業本部副本部長
2013年6月 同社取締役 上席執行役員 機能材事業部長
2015年6月 当社取締役(現任)



社外取締役
松尾 時雄

1980年4月 旭硝子(株)(現AGC(株))入社
2006年1月 同社エンジニアリングセンター長
2010年1月 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3月 日本カーバイド工業(株)顧問
2016年6月 同社代表取締役社長 社長執行役員
2020年6月 同社顧問
2021年6月 当社取締役(現任)



常勤監査役
森 寧

1983年4月 (株)東芝入社
2005年5月 同社マイクロ燃料電池開発センター長
2009年8月 東芝電子エンジニアリング(株)(現東芝デベロップメントエンジニアリング(株))要素技術センター参事
2012年10月 当社入社 研究開発推進部長 兼 感光材研究所長 兼 知的財産権部長
2013年6月 当社執行役員 研究開発推進部長 兼 感光材研究所長
2014年6月 当社取締役 研究開発推進部長 兼 感光材研究所長
2017年6月 当社監査役(現任)



社外監査役
越山 滋雄

1980年4月 デュボンファーマーイスト日本支社(現デュボン(株))入社
2005年9月 日立化成デュボン・マイクロシステムズ(株)代表取締役副社長
2009年4月 デュボン神東・オートモーティブシステムズ(株)専務取締役
2013年6月 東レ・デュボン(株)常勤監査役
2016年5月 (株)ジーフット非常勤監査役(現任)
2016年6月 当社監査役(現任)



社外監査役
後藤 亨

1983年4月 日本鉱業(株)(現ENEOS(株))入社
2012年7月 (株)ENEOS フロンティア 出向 経理財務部長
2014年2月 ウルサン・アロマティックス(株) 出向 副社長・CFO
2017年4月 サンアロマー(株) 出向 CSR本部長 兼 CCQO
2018年4月 サンアロマー(株) 代表取締役副社長 兼 経営管理本部長
2022年4月 同社嘱託(現任)
2023年6月 当社監査役(現任)

社外取締役の役割について

コロナ禍や米中デカップリングなどの影響で事業環境は大きく変化しており、企業経営にはこれまで以上のリスク対応が求められています。また、持続可能な社会の実現に向け、ESG経営への取り組みを進める必要があります。私は40年以上にわたり電子材料ビジネスに携わってきましたが、「顧客から信頼されるパートナーであること」が成長のカギであると考えています。

このような課題認識のもと、社外取締役として、経営陣が「社会課題の解決や成長に挑戦すること」を促進する役割を果たしたいと思います。具体的には、経営戦略や投資計画に対して客観的な助言を行い、経営判断やリスク対応を監督し、経営の透明性・健全性を向上させることで、企業価値の向上に貢献できればと考えています。



社外取締役
鳥井 宗朝

取締役会・コーポレートガバナンスの評価について

コーポレートガバナンスコードの求めに従い取締役会の実効性評価、つまり取締役会が期待されている役割をどれだけ果たしているかという評価を初めて実施しました。

当社の経営戦略の議論がサステナビリティ経営つまり中長期的な企業価値向上の視点では、まだ不十分であるというのが最も大きな課題であると認識しています。今後早急に財務面のみならず非財務面も含めた総合的な戦略への転換が求められています。個別課題として挙げられている資本政策、賃金体系、海外展開、新規事業等の課題はこれの中で議論されていくべきと考えています。また、取締役会の諮問機関である指名報酬委員会での課題も複数再認識され、更なる議論が必要であると感じました。

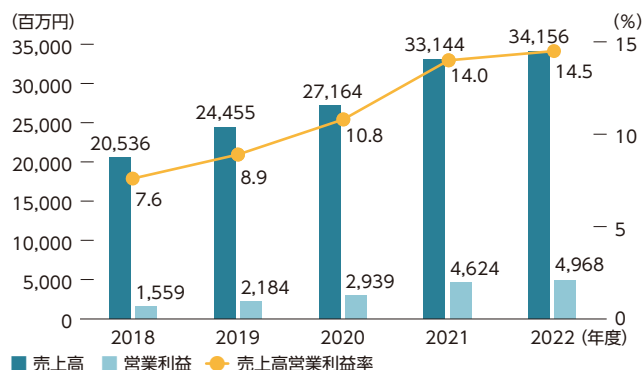
今後もときには外部の評価も参照しながら継続的に評価を実施し、ガバナンスの実効性向上に取り組んでいく必要があると思います。



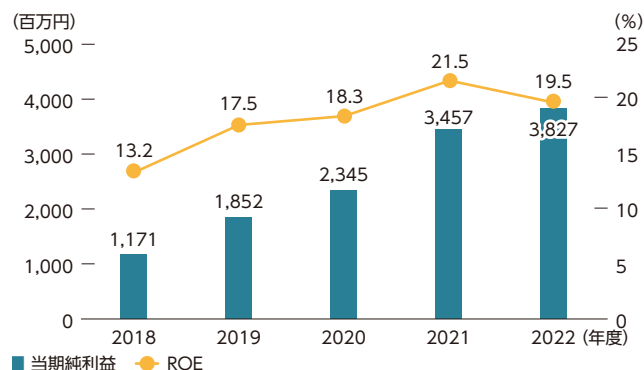
社外取締役
松尾 時雄

財務ハイライト

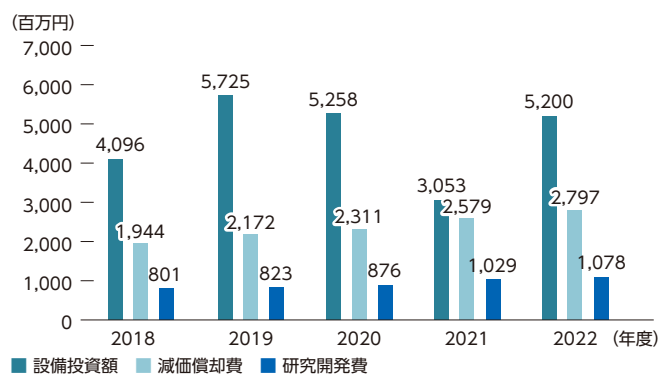
売上高/営業利益/売上高営業利益率



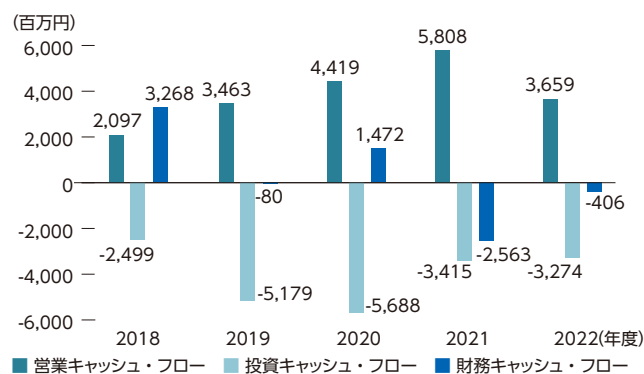
当期純利益/ROE



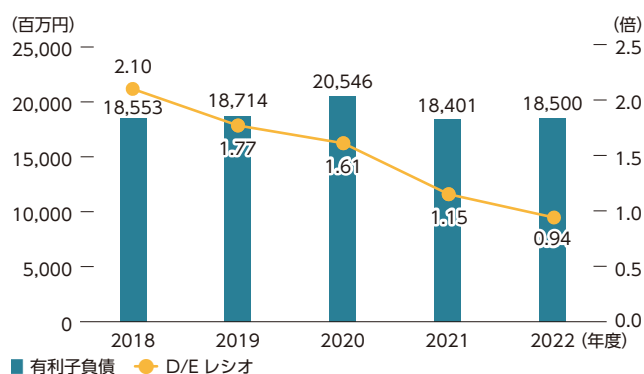
設備投資額/減価償却費/研究開発費



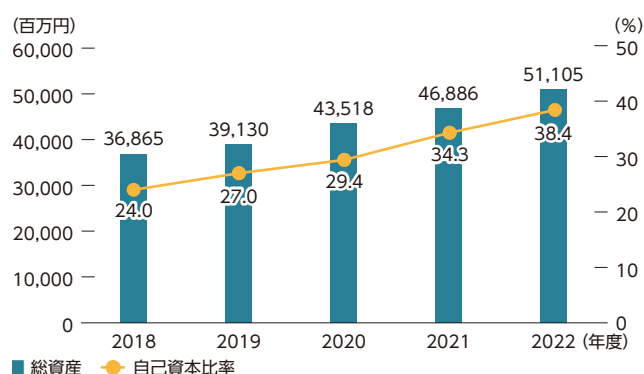
キャッシュ・フロー



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

	2020	2021	2022
女性管理職比率	7.8%	6.4%	8.9%
障がい者雇用率	2.3%	1.9%	2.0%
平均時間外労働時間	22.7h	23.3h	21.9h
有給休暇取得率	66.6%	70.3%	73.2%
育児休業取得者	12名 (うち男性4名)	18名 (うち男性9名)	16名 (うち男性7名)

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

ヒ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