



CSR REPORT 2020



Cross Over The New World

時代を先読みし、可能性の地平線を超える

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。



スマートフォンや
タブレットに

液晶・有機ELディスプレイや
高速通信を実現

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



パソコンや
液晶ディスプレイに

液晶・有機ELディスプレイ、
高精細ディスプレイの
微細加工を実現

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



食品のフレーバーに
ジュースやお菓子、
調味料などの香料原料を製造



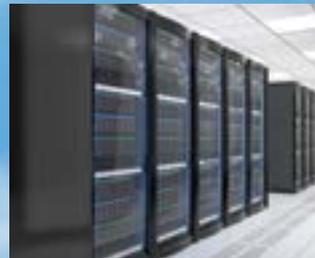
LED照明に
LED(発光ダイオード)の
微細加工を実現
・LED向けの回路形成材料を製造
・LED製造用の溶剤の製造



ビルやエレベーターの制御に
センサーやカメラの活用などで、
快適な施設運営を実現
・半導体回路形成の材料を製造
・半導体向けの溶剤を製造



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



データセンターに
IoT社会をつなぐ
データ通信の実現
・大容量データ保存用の
磁気テープ向け溶剤の製造
・データ保存用半導体メモリの
回路形成材料を製造



トイレタリー製品に
洗剤やシャンプー、
化粧品などの
香料材料を製造



自動車の自動運転に
自動運転や
センシング機能の実現
・半導体・ディスプレイの
回路形成材料を製造
・半導体・ディスプレイ
製造用の溶剤を製造



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



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



次の時代を自分たちの手で創っていく意志のもと、 素材のイノベーションで社会に貢献していきます。



東洋合成工業株式会社 代表取締役社長
木村 有仁

感染症という脅威で加速する社会の変化と 私たちの存在意義

世界的な感染症拡大の影響により、私たちの社会、経済、生活が大きく様変わりしています。近年、産業界では、「デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合によって社会課題を解決し、価値を創造する社会= Society 5.0」に向けた取り組みが進んでいますが、新型コロナウイルスの出現を機に、こうしたデジタルトランスフォーメーションの動きにも拍車がかかっています。

このような状況のなか、当社は「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」という経営理念を体現し、スマート社会の進展に欠かせないキーマテリアルを開発し、提供しています。リモートワークが普及し、サイバー空間で人と人が触れ合う機会が急激に増えていますが、これらのニーズを、現在の社会のITインフラやデバイスがすべて満たすことができているかという点、まだまだ多くの課題を抱えています。情報のスピードと量が爆発的に大きくなる一方で、そのデータ処理能力や記憶容量は追いついていないのが実情です。誰もが想像する、サイバー空間と現実が融合する未来の実現には、基礎技術は出現したものの、これから幾多のイノベーションが必要でしょう。そして、現代のイノベーションの多くは素材の進化に支えられており、更なる進化が大いに期待されています。当社は、創業以来の高純度化技術や世界屈指の感光材の開発で磨き上げてきた研究開発力と高い技術を持ち、社会に必要とされ、他社では作ることができないものを作ることを存在意義とする会社です。今こそ、その本分を発揮して、より幸せで便利な社会の創造に貢献すべき時だと認識しています。

近年、ESG投資などの機運が高まり、企業に対してサステナビリティ経営やSDGsへの貢献を求める声が高まっています。しかし元来、会社とは、金融や投資家の視線を意識して自らの社会的責任を重視するのではなく、志を共にする人が集まり、社会的な夢や希望の実現を通して社会に貢献し、地球との調和を具現化する存在のほずであり、その原理から逸れれば

衰退する運命にあります。

そして、仕事とは、社員自身が社会に役立つ製品やサービスを生み出し、お客様に評価いただき、対価を得、仲間と喜びを分かち合い、生きがいを見いだす場でもあります。とくに、私たち技術者にとっての喜びとは非常に明確で、まだ世にないものを創り出し、その真価を世に問い、たくさんの人にご利用いただくことに他なりません。もちろん、人にできないことを成し遂げるのは簡単ではありませんが、社員が前人未踏の領域に挑戦できる職場環境や、社外の知見との連携の場をつくり、その挑戦を助けることが経営を担う私たちの役目です。社員が一丸となって、より豊かな社会の未来を描き実現する、そんな会社でありたいと思っています。

社会課題を当社の課題と捉え、 環境保全や働き方改革、ダイバーシティを推進

グローバルニッチトップメーカーとして、国際社会や地球環境が抱える課題は当社の課題と捉え、SDGsのターゲットを意識した体制づくりや施策に取り組んでいます。環境の分野では、65年以上培ってきた液体化学品の蒸留精製技術を活かし、溶剤リサイクル事業に取り組んでいます。ここ数年、世界各地の環境規制は厳しくなる傾向にあり、生産部門だけでなく、研究開発部門でも廃液処理やリサイクルなどの技術開発をこれまで以上に加速しています。また、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ため、環境保全と安全操業を並行して推進する具体的な取り組みも強化しています。

一方、社員の働き方に対する取り組みも進めています。2020年はリモートワークなど、多様な働き方の導入を行いました。これらは感染症対策の一環で始まったことですが、社員一人ひとりにとっては「働くことの本質への回帰」につながったのではないかと感じています。在宅ワークによる家事と仕事の両立や積極的な健康管理は、社会を支えるワーク・ライフ・バランスに直結することです。また、遠隔でもクリエイティブなミーティングができるように工夫していくことで会議の生産性

にも良い効果が出ています。

ダイバーシティや人権の観点からも、女性活躍推進や子育て世代、親の介護へのサポートなどを行っています。また、採用においては、国籍、年齢、性別による制限を設けず、公正な選考を実践し、当社にはさまざまな背景や文化をもつ社員が働いています。職場では、さまざまな知見や経歴が異なる社員同士がコミュニケーションをとる場面が多いため、個々の社員の文化的許容性を向上させることを目的とした施策に力を入れています。たとえば、相手にリスペクトを伝えつつ、異なる意見や知見を融合していくコミュニケーションのワークショップなど、実践的な研修を全社で展開しています。他にも、文化や常識の違いによって生じやすい社員間のハラスメントに関しては、人間の存在や尊厳の理解に立ち返り、「ハラスメントフリーの企業」を目指し、相談・申告窓口等の体制整備に加え、全社で研修を行っています。

SDGsとは個人、企業、 社会の成長ストーリーの軌道が重なること

このたびの感染症に対する事業対応の一環で、管理職と個々の社員のone on oneミーティングの機会を増やしましたが、その時に改めて浮き彫りになったのが、対話の大切さです。事業環境や就業スタイルが大きく変わるなかで、定量的なパフォーマンスで社員を評価することが難しい状況がありますが、そこで大事なのが長期的な視点で何を成し遂げていきたいかという共通認識だと感じました。個人の成長ストーリーと会社の成長ストーリーがつながること、そして、それが社会や世界のストーリーの軌道に乗っているか、それを見極めながら進むことが「社会に役立つ」ということであり、社員一人ひとりがSDGsにコミットすることにつながるのだと思いました。

私たちは、今、未知なる感染症の脅威に直面し、自らの生き方を改めて考えるという貴重な経験をしています。このような社会の変化に臆することなく、当社は次の時代を自分たちの手で創っていく意志を持ち、より大きな歩幅で前進していきたいと思っています。

東洋合成工業の事業とCSR

東洋合成工業の経営理念には、戦後の資源の乏しい日本において、
科学技術の発展を通じて付加価値を創造し続けるという創業の精神が込められ、
この理念が当社のCSR活動の基盤となっています。
また、東洋合成工業は、事業活動を通じて、SDGsの達成に貢献していくことを目指しています。

経営理念

東洋合成工業は、人類の文明の成長を支えるため、人財・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。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



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・環境) **P8-11**
- 2 素材産業としての責任(品質、労働安全衛生) **P12-13**
- 3 人々の未来を支える責任(研究開発・社会貢献) **P14-15**

すべての事業活動の基本となる責任 **P16-19**

人材・ダイバーシティ(人権)、ガバナンス、コンプライアンス

1 化学メーカーとしての責任

安全



化学メーカーの責任として、安全操業は絶対に譲れない基本です。私たちの事業活動は危険物を安全に扱える技術によって成り立っているからです。その技術を向上させるための活動として、昨年は指摘をして改善を指示する従来の監査から、現場の声を聴き、共に考えて「できる」改善を行う監査へと安全監査のリニューアルを行いました。さらに、今年はその技術を支えているのは作業に携わる社員一人ひとりであることに注目。私たちは全社でその安全に関するリテラシーを向上させるための一つの活動として「危険源撲滅活動」の取り組みを全社で始めました。この活動はどのような場所、設備に危険が潜んでいるのかを現場で議論、抽出し、改善していく活動です。一過性のものとせず、それぞれの事業所で定着させ、長く続けられる取り組みとなるように工夫を凝らした活動です。

安全方針

1. 「常に安全を最優先します」を念頭に、全社員が一体となって安全衛生活動を推進します。
2. 人命尊重の理念の下、必要な社内基準を設け、法令を遵守し、安全で働きやすい職場環境の創造を目指します。
3. 良好なコミュニケーションを社内・社外で展開し、社内外の関係者の安全と健康の確保に貢献します。
4. 全従業員がそれぞれの立場で職場に潜む危険源の把握に努め、リスク低減に貢献します。

環境



東洋合成工業は、電子部品製造用材料の生産、調合香料用材料の生産、化学製品の生産に使う溶剤のリサイクル、液体石油化学品の省エネルギー物流等を通じて、社会に貢献します。私たちはこの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。

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。

活動報告①

安全パトロール

全事業所で、毎月安全パトロールを実施しています。パトロールには事業所内の各課が相互で行うもの、事業所を越えて他事業所のメンバーが複数参加し相互に行うもの、トップマネジメントが参加するものなど、多彩な活動となっています。さまざまな視点によるパトロールを実施することで、より効果的、実質的な改善につながる活動を目指しています。現在ではパトロールに留まらず、過去に発生した事故事例やその改善について現場で共有する場としても活用されています。



From Employee

実験者目線での「テーマ型安パト*」にチャレンジしています。皆で安全面の課題を見つけ、実効性のある対策を立てて解決しています。この活動が実験者の安全意識の高まりに役立っていることを実感しています。



*テーマ型安パト：当社で行っている社員による他の職場の不安全な設備、場所、動作を見つけて改善を促す「安全パトロール」に特に着目する事項(テーマ)を決めて実施する安全パトロール

感光材研究所
研究管理課 担当課長
堀切 和雅

活動報告②

タンクローリー運転手向けの安全教育

高浜油槽所では1日100台を超えるタンクローリーを受け入れています。ケミカル品の積み込みは運転手との協働作業となり、油槽所の安全は当社の社員、協力会社社員だけでは保つことができません。このような理由から、高浜油槽所では毎月の安全強化日に「安全啓蒙活動」として荷役開始前のタンクローリー運転手向け安全教育を行っています。私たちはこの取り組みを全社に広げ、社員が自ら調査・企画し、他の社員に安全について教育する活動「安全啓蒙活動」として展開しています。お互いに教育し、される立場になることで安全に対する理解がより深まる機会となっています。

安全啓蒙活動の一つとして毎年、荷主様、運送会社様を対象に本物のタンクローリーを使って溢れさせるオーバーフローの実演をしています。



From Employee

お客様のご要望である荷役の迅速化と安全の両立が私達の課題です。荷主様や運送会社様に安全を伝える活動を毎月継続で行うことは大変ですが、お客様からいただく「安全で困ったら東洋合成へ」の言葉が励みになっています。



ロジスティック事業部
高浜油槽所 物流業務課 課長
加藤 永子

活動報告①

大気・水質

大気への汚染物質排出量：硫黄酸化物(SOx)、窒素酸化物(NOx)、ばいじんについては、前年度比で横ばい、または減少となっています。引き続き基準値管理を行っていきます。水域への汚濁負荷量：化学的酸素要求量(COD)は前年度比で微減となっています。また、排水基準値を順守し、自社廃水処理場で処理可能なものについては処理を行い、産業廃棄物の減量化を継続しています。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、排水処理管理を強化しています。



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13%減少、1,4-ジオキサンは約11%の減少となりました。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。

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1.5%の増加となりました。エネルギー原単位は、全社で約2.3%の増加となりました。高効率化、使用量削減の取り組みを行い、省エネルギー化に努めています。



活動報告④

廃棄物および資源化

廃棄物については、全社ベースで前年度比3%の増加となりました。また、化成品事業部(市川工場、香料工場、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、再利用強化の取り組みを行っています。

絶対の基本 「安全操業」に向けた意識統一

～全社危険源撲滅活動の展開～



東洋合成工業の現場では、会社で働く人々や地域にお住いの方にとって安心できる操業環境を確保すべく、全社で危険源(=トラブルの原因)を撲滅する活動を展開しています。

全社危険源撲滅活動の概要

「トラブルゼロ」を実現するために
「意識乖離ゼロ」を目指す



本社 環境安全部 担当課長
堤 清彦

全社危険源撲滅活動を始めた背景として、近年高まっているお客様からの「多品種少量生産」「短納期」のニーズがあります。このニーズに応えていくなかで、生産現場では設備の複雑化が進み、高所や狭い所などの作業も増加している傾向にありました。そこで当部署では、全社に対して危険源についてのアンケートを実施。すると、「バルブ」に関する回答が多く集まりました。当社の生産現場では、配管に化学液体が張り巡らされており、それらを流す・止めるバルブが数多く存在します。トラブルが起きた場合、作業や近隣住民にも甚大な影響を与えてしまうバルブも多いことから、特に被害・影響の大きいバルブを「危険バルブ」と名付け、調査、記録、アセスメント(=評価・査定)する活動を2019年9月にスタートしました。

この活動の目的は、管理職、課員、そして協力会社の全員で、危険バルブがどこにあるのかを探し、把握して分析することで、「全員が危険源に対する同じ意識を持つようにすること」です。各事業所にこの目的を理解していただき、一丸となって取り組んだ結果、2018年度は18件あったトラブル件数が2019年度は14件に、今年度に入ってさらに減少傾向にあります。今後さらに事業所間の情報共有を活性化させ、「トラブルゼロ」実現に向けて活動を推進していきたいと考えています。



CASE.1 千葉工場

危険源撲滅を
自分の問題と捉えてもらうべく
現場を主役にした活動を展開



執行役員 千葉工場 工場長
林 孝雄



千葉工場 千葉環境安全課 課長
白鳥 圭一

CASE.2 香料工場

工場内のバルブを一元管理し
創意工夫を凝らした
改善活動を実施



化成事業部 化成生産統括部
香料工場 工場長
鈴木 歩



化成事業部 化成生産統括部
香料工場 香料生産課 課長
小林 裕之

感光性材料の主力工場である千葉工場では、大規模な生産設備を擁し、300名を超える社員が生産に従事しています。どの現場でも多品種・短納期のお客様ニーズに応えるために日々努力し、作業の効率化に注力している一方、バルブの開け忘れや閉め忘れは注意喚起していてもなかなか減らない状況が続いていました。それは、「危険源の撲滅」が管理者側からの情報発信に留まっており、社員たちが自分の問題として「仕事の一部」にするまでの落とし込みができていなかったからだと感じています。そこで今回の活動では、自主保全部会のメンバーを中心として現場の社員に主体となってもらい、大規模な危険バルブ抽出活動を実施。結果、2200を超える危険バルブを抽出することができましたが、一番の成果は一人ひとりに「何が危険源なのか」「危険源をなくすためにどうすればいいのか」という「危険を見る目」が養われたことだと感じています。

今後はさらにこの流れを加速し、現場社員が自発的に危険源を察知して改善案を提案してもらう、そして私たちが内容を精査し投資計画を検討するという循環をつくっていきたいと考えています。そのために必要なことは、活動を社内にもアピールし、評価を得ることだと思っています。先日、社長や事業部長に対して活動内容や成果を発表する機会があり、社員にとっても大きな刺激となりました。引き続きこうした場を増やしていき、社員の改善へのモチベーションにつなげていきたいと思っています。

香料工場として注意する点が三つあります。まず一つ目が、製造しているのが香料材料であること。仮にトラブルが起きると、臭いが周辺環境に拡散してしまうリスクを抱えています。二つ目が、生産設備が屋外にも設置されていること。設備は防油堤の内部にあるものの、そこへつなぐ箇所がトラブルが起きた場合、被害が広範囲に及んでしまいます。三つ目が、タンクヤードであること。設備ごとに担当部署が分かっているのではなく、全設備にあらゆる部署や協力会社がかかわっているため、情報共有の工夫が求められます。

このような特徴から、今回の危険源撲滅活動ではすべてのバルブをナンバリングしたチェック表を作成、その一つ一つに改善情報を記録し、全員への周知徹底を図りました。活動のなかで発見だったのは、番号がふられていない、つまり現場に認知されていないバルブが相当数あったことです。また、しゃがまないと届かない場所や脚立に乗らないと届かない高所にも多くのバルブが設置されていることもわかりました。使われていないバルブは配管の設置を変え撤去し、狭い所や高所は遠隔操作でバルブの開閉ができる仕組みを考案して危険バルブを排除していききました。

当工場では、人員は少数ではありますが、その分意思決定が早く、すぐに改善に着手して形にできる強みがあります。今後もこの強みを活かして、他工場のモデルケースとなるような改善へつなげていきたいと思っています。

安全のキーパーソン



千葉工場
千葉環境安全課
増野 翔太

危険を危険とわかってもらう 価値観の擦り合わせが必要だった

今回の活動の推進役を担いましたが、最も壁となったのは現場との意識の乖離でした。たとえば、高所での作業は私たちから見たらかなり危険な作業に感じられるのですが、現場の方にとっては「お客様のニーズに応えるための最善策」であり、またそれが当たり前になって特に疑問を抱かなくなっているというケースもありました。今回の活動を通じて、互いの意見をぶつけ合い、「そもそも危険源とは何なのか」という共通認識を持てたのは大きな成果だったと感じています。現在、トラブルのパターンがある程度絞られてきているので、各現場への水平展開を図り、トラブルゼロへの意識を統一化していければと思っています。



千葉工場
千葉製造部
千葉生産5課
加久田 祐樹

タテ・ヨコのコミュニケーションで 新たな発見が得られた

危険バルブを抽出するなかで、改めて見てみると何に使っているのかがわからない、もしくは今はもう使っていないバルブが相当数発見され、その一つ一つの背景を探っていくのに苦労しました。ただそのなかで、経験のある先輩から過去の話の聞いたり、また他部署の方から客観的な意見をいただいたりする機会が得られ、知らなかった知識を理解できたり、また業務を違う角度から見ることができるようになったのは進歩だったと感じています。現在、自主保全部会が中心となって活動を進めていますが、今後は各現場の日々の業務のなかで自然に改善のアイデアが浮かぶような環境づくりができればと思っています。

安全のキーパーソン



化成品事業部
化成品生産統括部
香料工場 香料生産課
川上 拓

チェック表を配布し 協力会社への周知を徹底

今回の改善で最も工夫したのが、協力会社の皆さんへの周知徹底です。口頭で説明していても、作業するなかで抜け落ちてしまうことはどうしてもあるので、危険バルブはどこにあるのかが一目でわかるチェック表を作成し、落とし込みをしていきました。その結果、危険バルブを生産現場全体で抽出する、協力会社の方に作業しづらい箇所や困っている箇所を挙げていただく、挙がってきた課題を改善するという理想的なPDCAサイクルを回せたと感じています。今後も班ごとに月に1回実施する職場安全衛生会議などの場を活用して、工場全体で危険バルブを見つける目を育てていきたいと思っています。



化成品事業部
化成品生産統括部
香料工場 香料設備課
網代 貴行

「人に優しい」に加えて 「設備に優しい」対策を

今回の活動のなかでいくつかのバルブを撤去するという判断になりましたが、設備担当として、現場の皆さんと「本当に撤去して良いのか」「ここは必要ではないのか」などと意見交換しながら作業を進めていきました。改善活動は、生産活動を実施している間は実施できないため、段取りを決めるのには苦労しましたが、上司や現場の皆さんと密にコミュニケーションを取りながら進めることができました。今後も設備担当として、工場全体のスローガンである「人に優しく」「はもちろん、「装置にも優しく」を心がけ、設備マニュアルの改善などに取り組んでいきたいと思っています。

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。



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 グローバルニッチトップを支える品質管理

感光性材料の強みは、厳しい最先端の要望に応えられる厳格で安定した品質管理と開発体制、それを実現できる生産技術力です。わずかな品質の違いや普段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こともあり、継続的な品質のモニターによる工程パラメーターの傾向管理を実施しています。また、原材料や工程、製品品質の安定化のため、日々の改善を積み重ねています。量産化に至っては、半導体の集積度向上に伴い、微細化の進化はスピードアップしており、試作品を早期に立ち上げることが必須となっています。



From Employee

「東洋合成なら安心して任せられる」と信頼いただけるサステナブルな品質保証が不可欠です。グローバルニッチトップ企業100選の受賞を受け、当社への期待を使命として受け止め、現状に留まらず品質・環境マネジメントシステムの仕組みを活用し、継続的改善を進め、今後も世界No.1品質で未来社会を支えていきたいと考えています。



千葉工場 感光材品質保証部
感光材品質保証課 課長
上條 章弘

活動報告② 自動化により安定した蒸留精製を実現

お客様が監査でよく聞かれることは、蒸留塔の洗浄方法や洗浄基準、蒸留精製中の工程管理についてです。蒸留塔は多品目を精製しているため、前に蒸留精製した品目が残ると不純物として製品に混入します。監査では実測値や理論的な設定根拠を説明し、お客様の安心を得ています。また、工程管理については、6時間ごとの留出液の品質確認及び蒸留精製時の工程パラメーターを自動で記録し、SPC(統計的工程管理)を行い、毎ロットについて工程異常がないことを確認しています。品質と工程パラメーターの両面を管理し、安定した蒸留精製を行うことで、お客様の安心を得ています。



From Employee

生産現場ではExapilotを導入し、洗浄工程の自動化を行っています。自動化を行うことで人によるブレをなくし、前製品(不純物)の混入リスクを最小限にしています。また、製造で使用する原料の分析結果から製品の品質を想定し、常に同じ品質の製品が作れるように運転の最適化を行っています。



化成品事業部 化成品生産統括部
淡路工場 淡路生産課 主任
西村 昌紘

活動報告① 労働災害度数率

本年は、休業災害の発生が無かったため、度数率0.00%、強度率は0.00%となりましたが、休業災害に至らない軽微な事故が数件発生しました。再発防止に努めるとともに、労働災害ゼロを実現するため、リスクアセスメントおよび従業員への安全教育を継続して実施しています。労災及びトラブルが発生したときに速やかに事故の調査を行い、現場のヒアリング



に基づく課題解決に向けた原因を究明するとともに、実現可能な再発防止対策を実施しています。

From Employee

まず、作業する人が安全に作業しやすい環境かどうかの視点で重点的に調査します。当時の状況を再現し、作業者の声を聞いた上で、実現可能な施策を考えます。他に類似した危険性はないか全社へ展開し、労災撲滅に取り組んでいます。



本社 環境安全部 担当課長
堤 清彦

活動報告② 健康管理への取り組み

本年の定期健康診断受診率は、新型コロナウイルス感染症による受診延期があったため99.6%となり、有所見率については昨年より3.4%増の36.5%となりました。社員の健康増進と生活習慣病予防のため、産業医監修のもと、健康診断結果の段階別ケアを引き続き綿密に行ってまいります。新型コロナウイルス感染症については各事業所で感染予防対策を



実施し、健康診断についても3つの密を避けて実施しています。また、従業員の心身の健康を従来と変わらず保つため、オンラインでの産業医面談、産業医講和を実施しています。

From Employee

感光材研究所では、新型コロナウイルス感染症の発生を受け、早期から消毒液を各所に設置し、「手を洗おう」シールの貼り付け作業をするなど、従業員をウイルスから守る心構えをしてきました。また健康診断では、検査内容ごとに会議室を分け、換気を行いながら少人数ごとに実施し、安心して受診いただけるようにしました。



感光材研究所 研究管理課
国宇 珠美

3 人々の未来を支える責任

研究開発



東洋合成工業は、感光材事業、化成品事業を継続していくなかで培ったコア技術をさらに強化するとともに、新規事業開発にも取り組みながら、製品ラインナップを拡幅、事業拡大に貢献します。



社会貢献



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

感光性材料でデジタル化社会を支える

近年、最先端技術であるEUVリソグラフィの本格量産が開始され、より一層の品質、性能、そして対応スピードが求められています。当社は、安定した品質で高純度な感光性材料を、少量多品種にて製造できる生産技術を強みとし、世界シェア50%を占めるに至りました。市場のニーズに応えるためには、試作から量産に至るまで安全面はもとより、純度、微量不純物、各種工程パラメーターに至るまで精密に制御し、かつ堅牢な生産プロセスの構築が必要となります。四半世紀に渡って培ってきた高純度化、低メタル化技術を基盤とし、発展するデジタル化社会を支える重要な材料を提供するための研究開発部門として常に成長しています。

From Employee

世界を支える事業継続には「安全生産」が絶対条件です。研究開発段階から、原料や反応の危険性、生成する不純物の環境負荷についても議論し、研究段階から安全を作り込んでいます。また、日進月歩で進化する半導体を支える高品質の感光性材料を生産していくためには、精巧な材料製造のプロセス開発が必要不可欠であり、これを達成するために柔軟に思考できる研究開発人材の育成に力を入れています。



執行役員
感光材事業部 副事業部長 兼
感光材研究開発部 部長
内海 義之

活動報告②

ポートフォリオの見える化と全社展開

当社は、創業以来培ってきた高純度合成技術及び精製技術によって、半導体・液晶分野及び香料分野においてグローバルニッチトップのポジションを得るまでに成長しました。研究開発部門のミッションは、①既存事業の競争力を強化するために必要な技術開発の全体最適化を図ること、②未来の成長を担保するための事業を創出することです。これらミッションを達成するため、関係部署の協力を得て事業ポートフォリオ及び技術ポートフォリオを見える化し、全社が必要とする合成技術、生産技術、分析・解析技術をインテグレーションして全社技術戦略を策定、推進しています。

From Employee

企業が持続的に成長するためには、社会の情勢に応じて、事業ポートフォリオや技術ポートフォリオを変化させていく必要があります。当社は、その生い立ちより各部門の独立性が高い文化・風土であることから、技術開発の横串機能強化が重要であると考えています。



執行役員
本社 事業企画室 室長
清水 茂

活動報告①

仕事体験プログラムの提供

感光材研究所では、地域の中学生に仕事体験プログラムを提供し、研究所での実験学習を通して、化学のおもしろさや仕事をするものの意義を伝えています。この仕事体験を通して、勤労観や職業観の育成、自己理解、コミュニケーション能力や社会的スキルを身につけるとともに、家庭での親子の会話の促進、学校と地域との連携等、さまざまな教育的効果が期待されています。当社は、このような子どもたちとの接点の場を通して、地域とのつながりを大切に、社会に貢献していきたいと考えています。



From Employee

実験をして、結果が出た時の中学生のリアクションが純粋さを感じられるものばかりで、普段の業務とは違った新鮮な時間を過ごすことができました。体験学習を担当した私にとっても、研究の醍醐味が改めて感じられる貴重な経験になりました。



感光材研究所
ナノテク研究グループ
加藤 史修

活動報告②

消毒用エタノール液の寄付活動

新型コロナウイルス感染拡大を受け、東庄町役場、市川市消防局、淡路市役所に、それぞれ消毒用エタノール液の寄付を行いました。当社は、少しでも地域の皆様が安全に、安心して生活していただけるように、協力を続けていきます。



千葉工場・香料工場の寄付の様子
(向かって左が東庄町の岩田町長)



淡路工場の寄付の様子
(向かって右が淡路市の門市長)



市川工場の寄付の様子(向かって左が市川市消防局の本住消防局長)

4

すべての事業活動の基本となる責任

人材



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。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

当社が事業を継続し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、人材育成を図ることを目指しています。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きます。

中期経営計画「TGC300」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

東洋合成工業は、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。また、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。また、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。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 Employee

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、イキイキと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

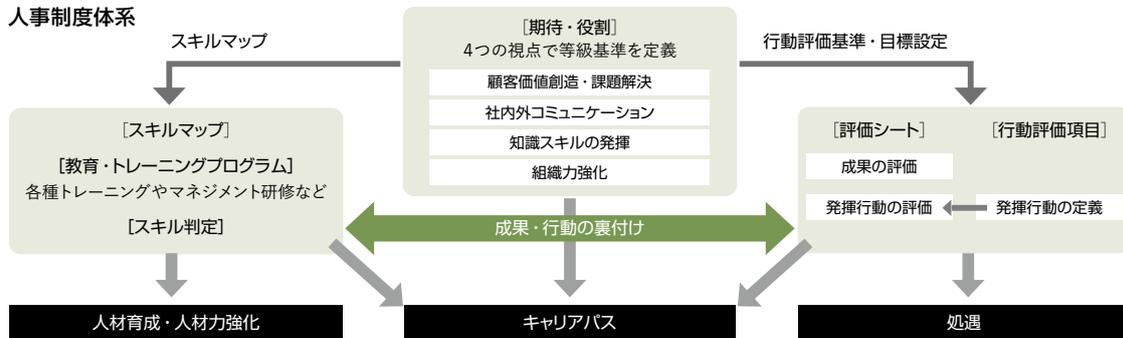


新規事業創出プログラムの様子

個人と組織の成長を支える研修機会の拡充

東洋合成工業は、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

る人材像の計画的な育成を目指し、教育研修体系の再構築を進めています。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、eラーニングライブラリー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

役員・管理職に対して、タイムリーな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や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、人材育成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。人材育成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「働く」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。そして、社員に寄り添ったキャリア開発サポートの充実を図り、社員一人ひとり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。

ダイバーシティ&ワーク・ライフ・バランス

ダイバーシティ活動の取り組みとして、女性の活躍を推進しています。現在、管理職に占める女性の割合は7.8%です。6か所の事業所で女性がさまざまな仕事で活躍し、女性管理職は増加しています。当社は事業成長に伴い、社員数が増加し、平均年齢が若年化傾向にあり、女性の勤続年数の伸びとともに、産休・育休からの復職率は100%となっています。勤続年数の伸長、育休復職率の高さなど、今後の女性活躍の重要な基礎が徐々に築かれています。一方で、日々の業務に没頭するあまり、他の女性社員と交流する機会が少なく、悩みを相談する先輩がいないという状況の改善策として、各事業所単位で女性交流会を開催し、普段は聞くことの少ない生活やキャリアなどの話をする機会を設けています。

また、女性だけでなく、男性の出産後の休暇取得、短期間での育休取得も増えており、家族を含めて働きやすい環境を支援しています。さらに、育休だけでなく、介護に直面する社員も増えており、どのような世代でも家族を大事にしながら、働きやすい職場となるよう、活動を続けています。

この他、ワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、従来より所定労働時

間7時間15分という時短を継続しています。また、社員の働きやすさを配慮し、安全な職場、一人ひとり多様な生活スタイルに対応する個人を尊重した勤務体系の構築を目指しています。そして、労働組合・従業員代表との労使協議を適宜実施し、柔軟な勤務制度・環境の整備に取り組んでいます。

From Officer

私自身も子育てと仕事の両立には悩んだ時期がありました。今後の社会においては、子育て、介護と仕事の両立ができるよう、男女問わずの理解と支援が必要と考えています。各家庭におかれた環境はそれぞれ異なりますが、周りの事例が少しでも参考になり、皆さんが仕事を継続しやすい環境づくりに取り組みたいと思います。また、人材の多様化に理解と尊重ができる環境と文化を醸成して、事業拡大を支えていきます。



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

女性管理職
7.8%

障がい者雇用率
2.1%

平均時間外労働時間
21.5H

平均有給休暇取得率
67.2%

育児休業取得者
15名 (うち男性4名)



一人ひとりの能力、 個性を活かせる働きがいのある職場づくり

CASE.1

市川工場

人材のキーパーソン

一人ひとりが仕事に自信とプライドを持ち、
信頼によるチームの力で、働きがいのある職場を実現します



化成品事業部 化成品生産統括部
市川工場 市川製造部
市川生産 1 課 課長
木村 純

私たちの部門は高純度溶剤の蒸留精製がメイン業務で、工程管理や分析、品質管理等を行っています。お客様の要求する品質レベルが高まるなか、24時間2交代制で生産を止めることなく、求められる品質を実現しなくてはならないため、交代勤務の際の申し送りなど、チーム間の連携が重要です。

高い品質レベルをクリアするには非常に難易度の高い業務をこなす必要があるのですが、それが当たり前になっていて、現場でメンバーが苦勞し、精一杯取り組んでいる仕事の素晴らしさがなかなか他部門に伝えきれていない部分があるように思います。やはり、自分たちの仕事を社内で理解してもらい、正当に評価され、自信やプライドを持って取り組むことができこそ、高いモチベーションにつながるのではないのでしょうか。

またチーム間の連携を強化していくには、一人ひとりの声をしっかりと聴き、コミュニケーションを深めることも重

要です。今年に入ってから、現場の最前線で働いているメンバーの思いや要望などを知るために、現在困っていることや改善してほしいことについて意見を募集しました。今後は回答の内容を整理し、重要度の高い課題を洗い出して、対策に向けた予算組みなど具体的な活動につなげていきたいと考えています。現場の本音を聞き、全員で考え、改善につなげていくことで、上司と部下、メンバー同士の信頼関係を深め、もっともっと働きがいのある職場にしていきたいです。



From Member

技術や知識を
全員に均等に教育し、
組織の力に変える



化成品事業部 化成品生産統括部
市川工場 市川製造部 市川生産 1 課 係長
渡邊 義勝

当課は38名という大世帯で、新入社員から年配のメンバーまで在籍しているだけでなく、シフト制のため、各チームの教育状況や環境による取り組みの差が生じる可能性があります。たとえば、チーム内では優れた成果を上げていると感じていても、全体でみると十分でないケースもあり、課としての評価は低くなることもあります。このような認識の相違をなくすには、技術や知識を均等に、偏らないように教え合う教育を行うとともに、品質・生産量を落とさず誰もが同じように業務を遂行できる環境が必要です。人に教えることが苦手なメンバーもいますが、自分の持つ知識やスキルを広めたいという気持ちはモチベーションにつながると思います。

仕事の難しさと
成果の素晴らしさを
きちんと伝える



化成品事業部 化成品生産統括部
市川工場 市川製造部 市川生産 1 課 係長
清水 朗

市川工場生産1課は、当社の中でも同時に扱う装置の数が非常に多く、複雑な手順を踏みまくる連携を図りながら稼働させるなど、かなり難しい業務を行っています。そもそも「トラブルを起こさずに業務を遂行する」ことのハードル自体が高く、難易度に見合った理解が得られていないのではないかと懸念しているメンバーも多いと思います。やはり、きちんと社内で理解を得て、正当な評価を受けることが、課全体としても大きなモチベーションになるはずです。今後は「生産1課が日常的にやっていることは、実はすごいことなんだよ」という部分を、木村課長とも協力してしっかりと社内にもアピールしていきたいと考えています。

全体で取り組むことで、
チーム全員の成果を
向上させる



化成品事業部 化成品生産統括部
市川工場 市川製造部 市川生産 1 課 主任
窪寺 哲平

私たちの職場は、一つの仕事を一人で行うのではなく、次のチームに手渡していくという性質があるため、引き継ぎ業務が重要なポイントと言えます。一つの言葉でも、一人ひとり捉え方が違うので、正確な伝え方を考えなければなりません。その上で、メンバーの個性や特性を生かし、力を発揮してもらえるような環境や関係作りが不可欠です。一緒に働くなかで、一人だけの評価が上がっても全体のモチベーションにはつながりませんし、関係性もうまくいかなくなります。一人ひとりが意識を変え、課全体で同じ方向を向いて仕事に取り組むことで全員の成果が上がれば、本当に働きがいのある良い組織になり、評価もついてくるようになると思います。



CASE.2 千葉工場 人材のキーパーソン

一人ひとりが目的意識を持って働くことで、高いモチベーションを保ち、働きがいのある職場を目指します



千葉工場 千葉製造部
千葉生産 6 課 課長
浪川 広

千葉生産 6 課では、感光材の三本柱と呼ばれる品種を製造しています。工場は 24 時間稼働しており、製品によって複雑なシフトを組み合わせ、チーム割を調整する必要があります。勤務帯によっては顔を合わせる機会が少ないメンバーもあり、コミュニケーションを取るのが難しいという課題があります。しかし、チーム間の連携は仕事の質を決める肝であり、情報共有は非常に重要です。人数も多く、メールでの伝達为中心になりがちですが、状況に応じて個別に会話したり、研究開発や環境安全の担当者に来てもらって製造工程の確認や疑問点のヒアリングをする機会を増やすことで、より理解を深める取り組みを進めています。

同時に、メンバー一人ひとりが目的意識をもって働くことが、組織の力を向上させる鍵を握ると考えています。そのため、各メンバーと最低年 2 回の面談を実施し、将来を見据えた目標や考えを把握したうえでアドバイスをした

り、異動の希望なども聞いています。課内の 3 チームで作るものが全く違うので難しい部分もありますが、やりがいを持ってもらうことが重要なので、ジョブローテーションを含め、スキルアップできるさまざまな取り組みを進めています。私自身もそうでしたが、いろいろな業務経験は、視野を広げ、新しい可能性の示唆にもつながります。その経験がモチベーションを高め、スキルアップを実現し、ひいては組織を強くする原動力になっていくと考えています。



From Member

事前の協議やヒアリングにより、現場の情報を共有する



千葉工場 千葉製造部 千葉生産 6 課 担当課長
高戸 秀樹

自分たちが立てた計画が予定通りに遂行でき、製造現場で対応しているメンバーがトラブルや事故なく作業を行っている時が、最もやりがいを感じる部分です。当たり前のことですが工程内でトラブルが発生すると、計画よりも作業時間が延びてしまい、モチベーションも下がりがやすくなります。そうした事態を防ぐために、事前の協議や現場のヒアリングから工程における懸念点を洗い出し、関係者と協議して、普段からトラブルが起きないように対策を取るようになっています。さらに、現場で若手中堅社員の作業の状況や理解度をチェックする教育を実施し、全体のスキルの底上げにつなげたいと考えています。

お互いに助け合い、スキルアップし合う職場環境をつくる



千葉工場 千葉製造部 千葉生産 6 課 係長
阿部 諭

チームには若手が多いので、まずは一人ひとりのスキルを理解・把握することが第一歩です。そこから教育をし、各自の自信につなげられるようにしたいと考えています。若手が私たちミドル世代の発言をどう捉え、どのように理解しているかには不安もあります。一対一で話せる場面があればよいのですが、難しい時は周りの方にも協力を得て、コミュニケーションを取るようになっています。今期は、設備に関わる教育に積極的に取り組んでいく予定です。自分の持つスキルを他のメンバーに教えることで周りがスキルアップし、お互いに助け合う職場環境をつくりたいですね。

相互に良い部分を認め、モチベーションを高める



千葉工場 千葉製造部 千葉生産 6 課 主任
宮本 真樹

私のチームではメンバー全員で生産工程の全体を把握し、高いアウトプットを目指して、業務に取り組んでいます。各自の作成したデータや報告書は必ず確認・修正しフィードバックしていますが、気をつけているのは、できたことを褒めることです。「ここが良かった」「目の付けどころがいい」など良い部分を伝え、さらに頑張ってもらいたいポイントについて伝えていきます。今後もお互いがリスペクトし合える関係をつくることでモチベーションを高めて、さらには生産性向上につなげていければと思います。

〒111-0053

東京都台東区浅草橋1丁目22番16号

ビューリック浅草橋ビル8階

経営企画部 03-5822-6170

■ 千葉工場

〒289-0623

千葉県香取郡東庄町宮野台1番51号

■ 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

〒532-0003

大阪府大阪市淀川区宮原4丁目1番45号

新大阪八千代ビル10階

■ 中国・上海事務所

■ オランダ・ロッテルダム倉庫