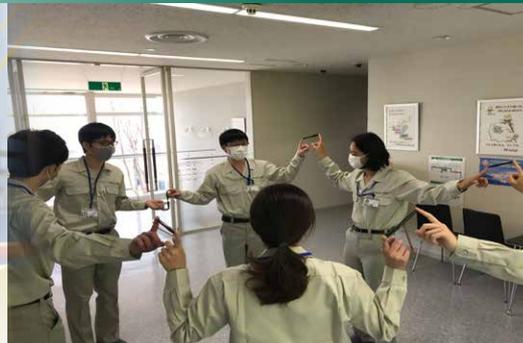




CSR REPORT 2021



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





木村有仁

代表取締役社長

鳥井宗朝

社外取締役

社長×社外取締役
対談

顕在化する社会課題の解決に 素材イノベーションを通じて貢献し、 未来を創造していく企業を目指します。

「お客様の要求に応えるモノづくり」 “研究開発が生命線”という 創業者の精神が当社の文化に

鳥井

早いもので、私も社外取締役に務めさせていただき6年が経ちました。社外取締役といえば、月に2、3度出社し、取締役会などで意見を言うという役割を期待されることが多いのですが、当時会長の要望は、「そのような取締役では困る、取締役会と経営会議だけでなく各事業部の会議に出て、工場もすべてよく見て、その上で適切な助言をいただきたい」というものでした。実際に、いきなり導入教育で2、3週間の合宿があり、各工場を回って集中的に教育を受けることになり、私は驚きとともに任務をスタートしました。さらに驚いたのが、大手化学メーカーでも普通は研究所にしかないような高額な分析装置が工場のあちこちに何台もあったことでした。現場に惜しみなく設備を導入し、ここまで品質を追求するのかとカルチャーショックを受けました。「どこまでも高品質を追求する」という木村会長のものづくりに対する考え方が、工場の隅々まで行き渡っ

ていました。また、お客様と一体となって現場で品質をつくり込む競争では、絶対負けないと多くの社員は自負していました。今日の東洋合成を支える最先端のEUV用感光材や、金属イオンの不純物をpptオーダーまで下げた超高純度溶剤などの商品、高浜油槽所のお客様志向の業務運営を見ると、それが木村会長の創業以来追求してきたものづくりの姿勢であり、その考え方が組織カルチャーにしみ込んでいることが、当社の飛躍的な成長を支えているように思います。

木村

たしかに当社は品質に強いこだわりを持つ会社なのかもしれませんが、鳥井取締役が言われるように、自分たちがユニークだということを我々自身は認識していませんでした。お客様にどうやって応えていくのかを考え、長期的なリレーションシップを維持していくには、常に長い目で技術の先を見つめながら品質で応えていかなければと、全力で仕事に取り組んできた結果です。その過程にあったのはスマートさというよりも、むしろ泥臭さと品質に対する強い執着心です。“研究開発が生命線”という意識は、部門を越えてあり、生産現場だけではなく、研究開発の人材、製造技術の人材、品質保証・管理、業務、営業、



鳥井宗朝 社外取締役

1976年松下電工(株)(現パナソニック(株))入社。2003年同社経営執行役、2010年同社専務取締役電子材料本部長。2012年ダイソー(株)(現㈱大阪ソーダ)執行役員、2013年同社取締役上席執行役員機能材事業部長。2015年当社の社外取締役に就任(現任)。

スタッフ部門も皆で品質をつくっていると思っています。半導体の進化は、自分たちが支える、お客様を支えるのだという社員のスピリットはものすごく強いものがあります。そして、課題解決に向けては、考えられる打ち手は理論的に証明できなくても、とりあえず試すし、やってみるし、組み合わせます。その結果として、必ずお客様の要求をクリアする、その積み重ねです。そうしたことが、当社が独創的になってきた所以だと思います。

鳥井

コロナ禍で外食産業や輸送業など多くの業界で大変な苦勞をされているなか、DX(デジタルトランスフォーメーション)の加速によって半導体デバイスの需要は大きく伸び、その川上にいる当社は逆に追い風を受けました。また、半導体関連材料ばかりでなく香料材料も好調に推移しており、事業環境としては恵まれました。しかし、ここにきてコロナ感染拡大がさらに厳しい状況となっておりますので、お客様の旺盛な需要に応える現場の方々、それを支えるスタッフの方々はさぞかし苦勞されていることと思います。当社は社長が本部長を務める新型コロナウイルス感染症対策本部を素早く立ち上げ、職場感染予防の徹底、テレワークなどを推進されてきました。こうした皆様の努力の結果、新型コロナウイルス感染による操業への影響は軽微であり、これまでのところ、迅速な危機対応がうまく機能していると感じております。

木村

私自身、世界全体がこのような大きなパンデミックに見舞われたことに非常に驚きましたし、さらに、DX(デジタルトランスフォーメーション)などの社会的変化がここまで加速されたことに一番の驚きを感じました。この一年は、コロナ禍での社会課題解決に向けて、最重要ともいえるDXを進めるために、お客様のサプライチェーンを途切れさせないという、一心で皆とやってきました。今まで誰も経験したことのない状況下で、テレワークやオンラインへの急速な切り替えを行い、大幅な増産を実現するわけですから、社員の安全をしっかりと守り、社員

の家族にも不安を解消してもらえるよう感染対策等の説明をし、理解を仰ぎながら、供給体制を整え続けた1年でした。このような想定外の状況のなかで、これだけの大増産を事故もなく、安全にできたこと自体が本当にありがたいことですし、社員の皆さんには頭が下がる思いで、本当に感謝しかありません。

情報化社会の進展と 環境調和型の社会を道しるべに、 素材の力で未来を描く

鳥井

社会のメガトレンドは、大きく二つありますが、一つは情報化社会がますます進み、IoTによっていろいろなデータが集まり、統合されて、それらの情報を5Gの高速であらゆる空間につなぐことができるようになるデジタル化社会への移行です。それが結局は、さまざまな半導体デバイスの需要を飛躍的に増加させます。その時に欠かせないのが当社の先端感光材や超高純度な溶剤であり、今後ますます当社に期待される社会的な役割も大きくなっていくため、お客様の課題解決に貢献することで、更なる事業拡大が加速することを期待しています。

木村

もう一つは環境ですね。私は大学院で環境学を専攻していました。当時、気候変動問題は仮説でしたが、昨今の状況を見ると、実際に各国の平均気温は上昇し、台風や豪雨も頻発しています。国連のシミュレーションでも、このままいくと温暖化が加速的に進むと同時に人口爆発が起き、地球環境が人類を支えきれなくなるというシナリオがかなり現実味を帯びてきました。このような現在、目指すべきはこれまでの消費型の成長ではなく、調和型の持続的発展であり、世界全体で転換を図るべきだという潮流が大きくなっています。

調和型の社会に転換するには、経済も環境も人類も、互いにハーモナイズしていく必要があります。誰かが頭一つ飛び出して



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。

貪欲に儲けましようというのでは成り立たちません。多様なデバイスをいろいろなところにちりばめるIoTやブロックチェーンのような技術も調和のために役立ちます。EVや再生可能エネルギー、スマートグリッドも環境調和型の技術です。そして、情報化、調和型、いずれにおいても半導体デバイスは必須です。もっと処理能力を上げること、つまり高性能化が求められてきます。私たちは、二つの大きなトレンドを道しるべとして、その両方に貢献できる事業体を目指したいと思っています。

鳥井

当社の先端感光材や超高純度溶剤などの製品は、半導体回路の微細化に貢献し、微細化はデバイスの処理速度向上などの高機能化に役立つだけでなく、大幅な消費電力の低減にも役立ちます。今後、デジタル化社会の進展とともに情報量は飛躍的に増大しますが、当社製品が高速でデータをやり取りすることに貢献するだけでなく、低消費電力化は環境負荷の低減にも貢献できますので、二つの社会的課題を同時に解決できることが期待できます。

木村

おそらく半導体は、これからも更なる微細化、三次元化といった進化を続けていくと思います。私たちは品質と技術への強い執着によって、非常に難しい材料を高純度でつくってきたことでグローバルニッチトップという評価をいただいています。この道のりはまだまだ続いていくでしょう。

しかし、ここから先の領域、更なる高品質を追求していくには、大いなるチャレンジが必要になります。グローバル社会においては、今はまだ見えていないような2030年問題がおき

るかもしれないし、調和型社会へのシフトに伴って新たな社会課題が顕在化し、SDGsやESGに関してもっと次の時代に向けた具体的な取り組みが企業や社会に求められるようになっていくでしょう。それは同時に、私たちにとっても新たな機会でもあります。今後10年、東洋合成が自らの強みをしっかりと発揮して、半導体の進化とともに会社を進化させていくことで、より社会に貢献できる幅も広がっていく可能性は大いにあると考えています。

鳥井

今後の10年を考えると、日本の労働人口も減少しているでしょうから、これからの働き手として女性活躍は重要になりますし、女性に限らず多様な人材が活躍できる組織カルチャーでなければ、会社は衰退してしまうように思います。現在の当社は、女性社員や外国人の比率は比較的少ないですが、もっと異質な人が集まって、そしてぶつかり合うことでイノベーションが加速するような、そういう社風になっていって欲しいと思っています。

木村

私自身、新たな人材育成の考え方が必要と明確に思ったきっかけは、今の若者の生き方、新しい価値観に触れているからです。彼らは報酬だけでは動かない、どちらかという意義とか、これからの日本社会にとって何が良いか、といったことに非常に関心が高く、パワハラ、セクハラ、機会の公平性などにとっても敏感です。彼らはそういう教育を受けてきたのですから、私たちは彼らの価値観が違和感なく発揮できる会社を実現していかなければなりません。



もう一つ、コロナ禍は人をより正直にさせ、組織よりも個人を尊重する変化が起きたと感じます。鳥井取締役の言われる、ダイバーシティがまさにそうです。これは個人個人の働き方の幅を許容していくことであり、個を尊重することでもあります。その多様性からイノベーションが生み出され、新たな日本の姿を体現する流れにつながると思います。しかし、何の準備もなく個人の判断に任せるだけで上手くいくかというと、そうでもありません。やはり人材育成は人の価値観や生き方を含め、地道に、継続的にやっていかないとはいけません。女性や若い人を含めて、いかに多様な社員が動きやすく、働きやすく、楽しくやれるかを目標に、社員とともに考え、変えていきたいと思えます。

鳥井

当社はここ数年で急速な成長を遂げ、社員数も事業規模も1.5倍程度に急拡大してきていますので、社長が言われるように、多様な人材がイキイキと働ける組織とともに、人材育成を図るための権限委譲も重要な課題だと思えます。今後も需要拡大が期待され、お客様の要求が高度化するなかで、投資をすれば設備増強はできますが、スキルの高い技能者の育成はすぐには追いつきませんので、すでに取り組まれている工場の自動化をさらに加速していただきたいと思えます。

木村

今後、10年で半導体市場は少なくとも2倍になると予測されていますから、工場の自動化は急務ですし、それと並行して人材育成が最も重要だと思っています。当社は非常に難しいものを作っていますから、製造現場で判断できる人材が不可欠です。今後は半導体が活用される裾野も広がり、しかも伸びるのは先端材料ですから、より難しいものを作っていかなければなりません。

幸いにも半導体というのは、微細化が非常に進んだ領域で、これほど細かい領域をコントロールしている材料は他にはありません。その分、品質や材料設計も非常に大変ですが、一つ素材のイノベーションが実現するといろいろなものに応用が利きます。素材のイノベーションが環境や食糧不足など、困難な社会課題を解決するキーテクノロジーになってくるのは間違いないでしょう。当社は、2030年以降の未来を見据えながら、しっかりと足元の基盤づくりに取り組んでいこうと考えています。

10年後、20年後も ステークホルダーの皆様とともに、 喜びを分かち合える会社であるために

鳥井

これまで、コーポレート・ガバナンスについては二つの大きな改革を行ってきました。一つは、取締役会のメンバーを絞って、従来、報告に割いていた時間を短くし、さまざまな意思決定を行うための議論を中心にしてきました。それが現在ですっかり定着しています。もう一点は、これから当社が挑戦していく事業計画を、当社としては初めて中期計画としてステークホルダーの皆様へ情報公開しました。これにより、今までにない大規模な投資に対して、ステークホルダーの皆様のご理解とご

協力をいただきながら進めていくことができました。6月からは二人目の社外取締役が入られ、取締役6名のうち2名、3分の1が社外取締役になりました。松尾取締役は生産技術とCSRにも取り組んでこられた方で、さまざまな助言が期待できますし、精力的に活動しておられる監査役との連携を深めることで、ガバナンスの強化に取り組んでまいりたいと思えます。

よく言われるように「チャンスの神様には前髪しかない」、だから、チャンスが来たなら迷うことなく、経営陣が適切にリスクをとって挑戦していくことを背中から後押ししながら、中長期的な企業価値の更なる向上のために助言していきたいと思っています。

木村

当社は、大企業とは異なったカルチャーとともに、成長を続けているため、未経験の領域は常にあります。鳥井取締役も、新しく加わっていただいた松尾取締役も、非常にたくさんのご経験をお持ちですので、30年、40年、企業の経営に携わってこられ、さまざまな発展や衰退、失敗や成功のパターンを見ておられますから、当社に今必要なことは何かを俯瞰して捉えられ、アドバイスいただけることは、本当にありがたい限りです。

そして、このたびの指名・報酬諮問委員会についても同様です。経営人材の評価や育成は常に難しい課題ですが、やはり経営陣が透明性を持っているからこそ、社員も頑張っていこうと思えるものですので、組織全体にとって非常に意義深いことだと思えます。

鳥井

これまでは当社も、「トップに一任」ということで、社長が幹部クラスを評価されてきましたが、社長の方から「目の行き届かないところがあってはいけない」という提言を受け、一年ほど前から事務局と指名・報酬諮問委員会を準備してきました。そして、この6月に正式にスタートしました。私としては、これからの会社経営を担う幹部人材を掘り起こし、利益に貢献する人を評価することで、更なる企業価値向上に取り組んでいきたいと思っています。またダイバーシティに関しても、現在、女性の取締役は平澤取締役一名ですが、平澤取締役をロールモデルとして裾野が拡大してきていますので、さらに多様な人が活躍できるように側面的な支援をしていきたいと思えます。

木村

評価や役職に関しては、性別ではなく、実力重視で選んでいます。しかし結果として、平澤取締役の目線は、男性と女性の常識の違いに気づかせてもらえるような意見も多くあり、ダイバーシティの観点からも異なる価値観を認め、受け容れていくための良いトレーニングになっていると感じています。社員が自ら率先して、新しいことや面白いことをどんどん提案していきける会社になることが、イノベーションを起こすことにつながり、当社の成長エンジンです。女性だけでなく、男性も、若手もシニアも、誰もが楽しく仕事ができ、当社の社員であることを誇れるような会社にしていきたいです。社員がイキイキと働ける会社であることが、当社のプレゼンスをより一層強いものにしていくと考えています。これからも、ステークホルダーの皆様とともに、東洋合成らしさとは何かを追求し、未来を切り拓く喜びを分かち合える会社であり続けたいと思えます。

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。



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) **P10-11**
- 2 素材産業としての責任(品質、労働安全衛生) **P14-15**
- 3 人々の未来を支える責任(研究開発・社会貢献) **P16-17**

すべての事業活動の基本となる責任 **P18-21**

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。昨年度から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。その安全に関する一人ひとりのリテラシーを向上させるための一つの活動として「危険源撲滅キャンペーン」(事業所により名称は若干異なります)の取り組みを全社で始めました。現在ではそれぞれの事業所で定着し、事業所主導の活動になっています。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、地道ではありますが効果的に身近な働く場を安全にする活動です。また、今年度から製品の開発段階での安全性を確認する「危険源評価」を強化する活動を行っています。試作品製造から実機製造に至るまでにはさまざまなサイズでの製造があり、次の段階に進む前に安全に関するチェックが行われます。このチェックについて見直しを行って、より安全な働く場の実現を目指してまいります。

安全方針

1. 「常に安全を最優先します」を念頭に、全社員が一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。今期、作業者の安全意識、行動により注目するパトロールへ進化させる取り組みが始まりました。



From Employee

市川工場では、今まで「エリアの中で不安全箇所がないか」をテーマに安全パトロールを行っていました。これを一部見直し、「作業が不安全ではないか」に重点を置いたパトロールを始めています。まだまだトライアル段階で、いかに「飾らない、いつもと同じ作業の状態」を確認できるか、有効な安全パトロールにすべく奮闘中です。一つ一つ課題を解決しながら、安全な工場を目指しています。



市川工場
市川環境安全課 副主事
竹内 希美

活動報告②

安全啓発活動

香料工場では年に2回、万が一漏洩が発生した時を想定した初動対応訓練を実施しています。実際に水を入れたドラムを転倒させて、作業者は通報、連携、保護具を着用し、土嚢、オイルマット、止水板等を使っていち早く対応を行います。作業員はこの訓練で水の流れが速いことを身をもって体感することで、初動対応の重要性や安全に作業をする必要性を改めて知ることができます。

私たちは社員が自ら調査・企画し、協力会社を含め当社で働く全ての作業員に安全について教育する活動「安全啓発活動」として展開しています。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となっています。



From Employee

漏洩は可燃物の燃焼による火災や被液による薬傷、水や土壌の汚染などのきっかけになります。香料工場ではISO14001を取得し、環境保全を標榜していることもあり、「漏洩は絶対させない」という意識を持ってもらうため、過去に発生した漏洩トラブル再現および漏洩防止訓練を行い、万が一漏洩が起こっても環境への影響が生じないように努めています。



淡路工場
淡路生産課 課長
小林 裕之
(2021年7月より現職)

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)は、前年度比で削減、窒素酸化物(NOx)、ばいじんについては、高稼働の影響により、前年度比で増加となっています。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、生産量の増加により、前年度比で増加となっています。排水基準値を順守し、自社废水处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。

活動報告③

エネルギー

エネルギー使用量は、新製造等の稼働などにより、前年度比で9.2%の増加となりました。エネルギー原単位は、一部施設の不具合などにより前年比で全社で約1.1%の増加となりました。

高効率化、使用量削減等に取り組み、省エネルギー化に努めていきます。



活動報告④

廃棄物および資源化

廃棄物については、生産量の増加により、前年度比3%の増加となりました。また、化成品事業部(市川、香料、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。

「安全操業」のレベルアップを目指して

～全社危険源撲滅活動の展開～



「安全操業」を絶対の基本として掲げる東洋合成工業では、2019年より「全社危険源撲滅活動」を推進しています。2020年度は千葉工場で「危険源評価表の導入トライアル活動」を実施、着実な成果へとつなげています。

千葉工場における危険源撲滅活動

部署を越えて 安全への思いを分かち合い 実践へとつなげる仕組みづくり



本社 環境安全部 担当課長
堤 清彦

近年、お客様からの当社に対する「多品種少量生産」「短納期」のニーズはますます高まっています。この要望を叶えるためには、開発から実機生産までの時間を短縮しなければならず、開発部門と生産部門のより一層の連携が不可欠となります。

当社のもづくりを料理に例えると、開発部門がレシピ(処方)を作り、生産部門が実際の調理を行います。レシピの段階で材料や器具に問題がないと考えていても、実際の調理段階で予期せぬ危険が発生することはあり得ます。従来、千葉工場ではどちらかという開発のウェイトが高く、製造段階でトラブルが発生した場合には現場で対応しなければならないという課題がありました。これは両部門で価値観や評価の仕方が異なることが原因だと考え、双方があらゆる観点を持ち寄って危険源を評価できるような仕組みの構築を目指して、「危険源評価表」の導入トライアル活動を2019年より開始しました。

この活動では、具体的な品目の処方を取り上げて、製造前に調査が必要な箇所を洗い出し、実際に現場で測定・評価を行いました。その結果を危険源評価表にまとめてレビューし、さらに評価・協議を重ねて、2020年2月の補助生産を実施。その結果を受けて評価表をバージョンアップし、実際の運用方法を検討したうえで、2021年4月より試験運用を開始しています。リスクの洗い出しにあたっては、開発部門は「処方から逸脱したらどうなるか」、生産部門は「設備の基準から逸脱したとしても安全が守れるか」という観点でチェックし、多角的な視点でマッチングさせていく方法をとっています。

この活動を通じて、開発・生産の双方から「評価表でチェックポイントがあらかじめ確認できて良い」「全体像が明確になり、安心して生産に臨める」「やって良かった」といった好意的な声が寄せられています。これまで以上に全体像を体系的に見る観点が養われるとともに、部署間の連携やコミュニケーションが深まるきっかけになったと感じます。今後、ケーススタディを増やして他の品目へ応用を目指すとともに、この活動をベースに当社の技術安全設計基準の醸成を図ることができればと考えています。

危険源評価表は、安全に対するリテラシー向上・意識改革の手段の一つです。なぜ安全の取り組みを実施しなければならないかを理解し、主体となる部署を明確にするとともに、一人ひとりが自主的に実践できる体制を構築できるよう、今後も活動を継続していきます。

From Member

開発のプロセスでは、実験室レベルで検討を行って製造処方を作成し、顧客にサンプルを提供しながら製造処方をブラッシュアップして実機での製造へとスケールアップしていきます。今回の活動において、当初は開発の視点で危険源の洗い出しを行いましたでしたが、サンプル製造までは問題なくても実際の生産ではトラブルがあるかもしれないという事象が見つかり、生産の視点で安全について考えるきっかけとなりました。また、評価表の作成は初めての作業で、正解がわからず手探りが続きました。でき上がったフォーマットも完璧であるとは限らないので、今後も手を入れていく必要があると考えています。

評価表の導入トライアルに関わったことで、自分の中に当事者意識が生まれたと実感しています。検討段階から工程のことをより現実的・具体的に想定し、安全に配慮した製造処方を作らなければならないと、今まで以上に思いを強くしています。2回目のトライアルには同じ部署の他のメンバーが参加していますが、活動を通じた経験によってより高いレベルで安全に関する視野を持つメンバーが増えると良いと思います。開発部門は最初に品目に関わり、お客様のニーズを深く知っている立場でもあるため、これからも製造部門が準備しやすいように情報を共有したり、事前の声かけをするなどによって、安全かつ高品質な量産体制へとつなげていきたいと考えています。

今回のトライアルで、今までは直接話をする機会が少なかったメンバーが一堂に会して危険源について検討する機会を得たことは、大きな収穫となりました。私は以前、テーマとした品目の類似品の生産に携わっていたので、どこに注目すべきかの判断がしやすかったこと、また上長と細かく相談し「経験則で進めても大丈夫か」を確認できたことで、スムーズに活動を進めることができたと感じています。また、机上の議論にとどまらず、実際の現場で生産に使用する設備の確認を行い、自分たちが気づかない点を環境安全部から指摘してもらうことができたのも良かったです。

従来の業務では、担当者ベースで相談して、過去の似たやり方に合わせて生産を進め、課題が発生した場合は上長に相談するという方法をとっていました。少量多品種とはいえ似たような製品も多いため、今回の評価表の取り組みが進んで現場で活用されるようになれば、安全な生産を実現するためのパターンを作れるようになるのではないかと感じています。また、自分たちのやっていることを測定・評価して記録に残すということも、将来に向けて重要な取り組みになると思います。

今後も開発部門や環境安全部に設備要求の判断基準などの情報をもっと共有し、関係各部門が協力して危険源を取り除き、より安全な操業の実現に結びつけていきたいと思っています。



感光材研究所 感光材研究開発部
今川 直道



千葉工場 千葉製造部 千葉生産7課 主任
七呂 佳信

From Supervisor



感光材研究所
感光材研究開発部 課長
大澤 陽介

これまでは開発部門が上位になりがちで、生産現場からの発信が少ないと感じていたため、今回のように相談して、ともに仕組みを構築した経験は、意識向上につながったと感じます。今は特定の品目のみで評価表を導入していますが、今後は全社的なシステムとしてすべての製品に反映できるようにできればと思います。

今川さんが、自分のこれまでの経験と想像力を働かせて評価表のフォーマット作り尽力してくれた姿を非常に頼もしく感じていました。これからも幅広い視点で、他部署とコミュニケーションを図りながら仕事に取り組んでほしいと思います。

From Supervisor



千葉工場 千葉製造部
千葉生産7課 課長
岡田 誠一

今回の活動で他部署と連携し、生産現場を多角的な視点で見てもらうことで、普段の業務では気づかないような不安全な箇所が明らかになり、それが現場の安心感にもつながったと感じています。今後は、生産部門からも積極的に意見や情報を提案・発信し、危険源の撲滅につながればと思います。

七呂さんは経験豊富で、どっしり構えてリーダーシップを発揮してくれるタイプです。皆でやっていこうという意識も高いので、今後は若手にも仕事を任せて経験を積ませ、組織全体の意識やスキルの向上を図ってほしいと思います。

2 素材産業としての責任

品質



6 安全な水とトイレ
を世界中に



9 産業と技術革新の
基盤をつくらう



12 つくる責任
つかう責任

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



3 すべての人に
健康と福祉を

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。

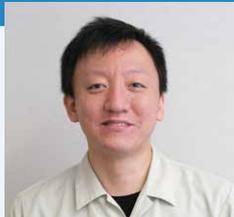
活動報告① グローバルニッチトップを支える品質管理

当社の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

安全に、かつ安定した品質の感光性材料を生産し続けるため、関係部署と連携しながら日々課題に取り組んでいます。お客様の目線から当社の生産現場の目線まで、さまざまな視点に立ち課題を捉え、柔軟な思考で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 2 課 課長
細井 康弘

活動報告② “ダントツ” 品質の高純度溶剤を目指して

電子材料分野で使用される溶剤に求められる品質水準は、感光性材料と同様に年々厳しくなっています。

当社では、半導体産業で求められる水準の高純度・低不純物(有機不純物、金属、パーティクル)の溶剤製品を実現するために、継続的なプロジェクト活動を行ってきました。今年度からは、中期経営計画で掲げる“ダントツ”品質の製品をお客様へ安定的に供給できるようにするため、プロジェクト活動の範囲を拡げて、部門横断で取り組みを進めています。このような活動により、更なる顧客満足度の向上を果たしていきます。



From Employee

プロジェクトは、極微量な不純物を分析できる技術の確立(見える化)→実力値の把握→改善の流れで進めています。今後も改善を進め「東洋合成の製品でない」とダメだ」と言ってもらえる品質を維持していきたいと考えています。



化成品事業部 化成品開発技術部
化成品開発課 係長
宇野 繁理

活動報告① 労働災害防止対策

本年は、休業災害が1件発生し、度数率0.73%、強度率は0.00%となりました。再発防止に努めるとともに、労働災害ゼロを実現するため、リスクアセスメントおよび従業員への安全教育を継続して実施しています。労災およ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

現場の施設・設備のほか、作業環境の状況、法令面など、さまざまな角度から分析して、現場担当者の方とともに改善点の是正対策を考えて、支援していきます。社内に同様の状態がないか調査展開して、事故発生の予防に努めています。



本社 環境安全部 担当課長
奥瀬 恭規

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ものの、昨年より0.2%増の99.8%となり、有所見率については昨年より1.5%増の38%となりました。新型コロナウイルス感染症の影響により、従来と同等の身体活動が難しくなっている側面が影響してきていますが、社員の健康増進と生活習慣病予防のため、産業医監修の



CO₂モニターにより、実験室のCO₂と温湿度、VOCをチェックしています

もと健康診断結果の段階別ケアを綿密に行っていきます。また、従業員の心身の健康を従来と変わらず保つため、対面での産業医面談の他に、オンラインでの面談や産業医講義を実施しています。

From Employee

「新型コロナウイルスから所員を守る!」命としてさまざまな対策を打ってきました。インフラ面では、パーテーションの設置、CO₂モニターでの換気の見える化、トイレの自動水栓とセンサーライトによる非接触対策、検温計、消毒液の設置を実施し、習慣化を推進してきました。コロナ禍では、人との接触回数を減らす働き方が重要です。風邪の症状があった際の在宅勤務、デスクの分散化、時差出勤や車通勤への切り替えなど、今後も適切な感染対策に努めていきます。



感光材研究所 研究管理課
課長
中村 隆秀

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%以上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。半世紀に亘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

最優先は安全です。物性やプロセスの理解を深め、感覚的な要素も見逃さず危険を見える化し、関係者全員で安全をつくりあげingことを重視しています。また、我々の強みとして先人が積み上げた数々の経験があります。最新の技術情報や化学工学の知見等も収集し、理論と経験をシンクロさせて安全で効率的なプロセスを構築します。些細な声も抽出して改善に活かし、どんな困難でも諦めないプロ集団を目指します。



感光材事業部
感光材研究開発部 担当課長
伊藤 学

活動報告②

合成技術、生産技術、分析・解析技術を インテグレーション

当社は、創業以来培ってきた高純度合成技術および精製技術によって、半導体・FPD分野およ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将来の成長を担保するための新規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、合成技術、生産技術、分析・解析技術をインテグレーションするとともに事業開発機能を強化しています。

From Employee

既存事業の競争力の強化のために当社の強みとなる合成技術、生産技術、分析・解析技術の棚卸を行うとともに必要な技術の強化を行います。また、新規事業の創出のために研究開発担当や事業開発担当等複数の機能の人材が一つのチームとなって活動しています。



上席執行役員
感光材研究所長
宮澤 貴士

活動報告①

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47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

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。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

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。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。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。

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「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。

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「動く」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。

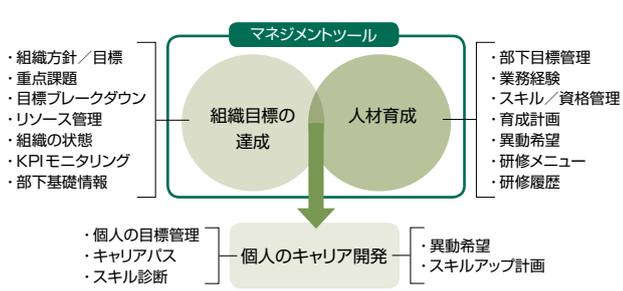


**執行役員 人材総務部 部長
水戸 智**

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に着手しました。次のフェーズでは、人材育成を推進するため、目標達成と人材育成のPDCAサイクルを回すことに活用していきます。また、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。



The diagram illustrates the HR Information System's role in connecting organizational goals with individual career development. At the top, 'Management Tools' (マネジメントツール) encompass 'Achievement of Organizational Goals' (組織目標の達成) and 'Human Resource Development' (人材育成). This leads to 'Individual Career Development' (個人のキャリア開発), which includes 'Individual Goal Management' (個人の目標管理), 'Career Path' (キャリアパス), and 'Skill Diagnosis' (スキル診断). The system also manages 'Subordinate Goal Management' (部下目標管理), 'Business Experience' (業務経験), 'Skill/Qualification Management' (スキル/資格管理), 'Development Plans' (育成計画), 'Career Hopes' (異動希望), 'Training Menus' (研修メニュー), and 'Training History' (研修履歴).

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

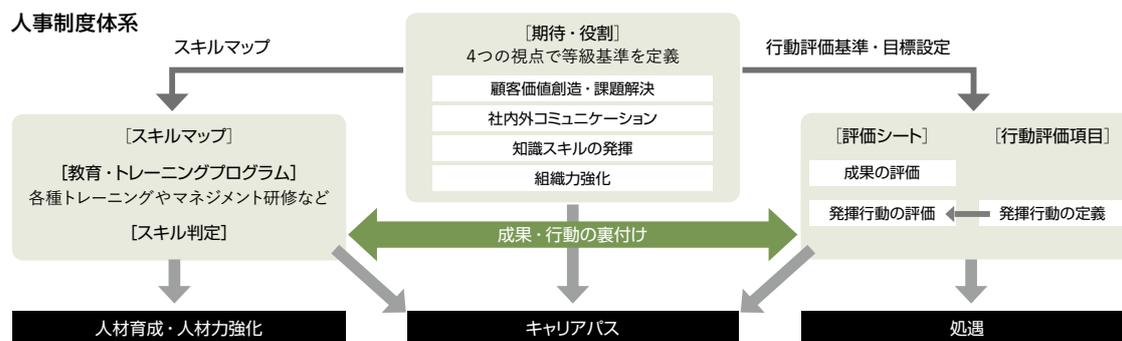
当社では、社長と若手社員が会社と個人の成長に対する思いや課題について、ざっくばらんにディスカッションを行う機会として、座談会を実施しています。2017年より各事業所にて実施し、若手社員からは、普段抱えている悩みや現場での課題について社長と直接話せる機会となり、仕事のやりがいや組織活性化につながっています。また「安全」や「品質」などのテーマ別にキーマンと社長による座談会に拡大しています。引き続き、人材交流を図り、組織活性化の一環として実施していく予定です。



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・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。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。



ダイバーシティ&ワーク・ライフ・バランス

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。一つの活動の柱は、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です。当社の女性管理職の割合は、現在、全管理職中約8%です。平均年齢の若い当社の女性社員に、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。

ネットワークづくりとして、コロナ禍の昨年から、オンラインでの子育て経験シェア座談会を実施しています。自分の少し先を歩く身近な先輩社員の方の経験談を聞く、学びの場を提供しています。座談会では、仕事と

育児の両立や保育園、小学校生活の様子などについて、先輩社員が工夫していることや準備しておいた方が良いことなどをお話いただき、今後の参考にさせていただくとともに、先輩や各地の仲間を知ることができました。また、座談会には多くの男性社員の方にも参加いただき、男性社員も、子育てと仕事の両立をしたいと考えていることがわかりました。これからは、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、誰もが活躍できる職場環境づくりを目指していきます。

先般新たな試みとして、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開始しました。

ダイバーシティ



ワーク・ライフ・バランス



From Officer

当社は、会社が急成長するなか、新卒、中途採用ともに人員が急速に増加しています。これまでの事業所近隣での採用から、さまざまな文化や背景、専門性を持った社員が全国各地から集まるようになり、多様性が増えています。社内各事業所でのダイバーシティの理解は急務です。また、子育てだけでなく、介護とも仕事の両立ができるよう、男性、女性、若手、シニア問わず理解と支援が必要と考えています。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の両方を実現する職場と、社員の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。



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

育児介護への取り組み

当社はワーク・ライフ・バランス、育児休業制度運用への継続的な取り組みにより、次世代育成支援対策推進法に基づく基準を満たし、厚生労働大臣より「子育てサポート企業」として認定を受けています。

当社の制度は育児休業を最大2歳になるまでの期間を取得できることとしています。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、男性の育休取得率は約30%（昨年度の育児休業取得者に占める男性の割合）となりました。今後も、社会的要請を踏まえ、制度や運用の拡充の検討を行い職場環境の改善に取り組んでいきます。



Topics

障害をお持ちの方が活躍する環境づくり

ダイバーシティ推進活動の一環として、障害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。



一人ひとりの能力、個性を活かせる働きがいのある職場

CASE.1 ロジスティック事業部

一人ひとりと丁寧に向き合い、
日々声を掛け合うことが、
強いチームを育てる



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

高浜油槽所では、化学品保税タンク計65基と1,000kl以上の大容量タンクを36基保有し、お客さまの荷物を受け入れ、貯蔵し、輸送しています。物流業務課は、お客様からのオーダーを受けて基幹システムへの反映や入出庫に関わる帳票類の作成を行うデリバリーチームと、外航船を含めた入船の受け入れ準備や受け入れ後の作業管理を行うコーディネートチームに分かれ、双方が連携しながら業務を進めています。当社の他の工場との違いは、モノづくりではなく、お客さまの大切な荷物をお預かりして管理する“サービス業”であることです。そのためイレギュラーへの対応も多く、その都度「お客様にとって何が一番良いのか」を考え提案するということを全員が実践しています。また、お客様側の新人教育の相談を受けたり、化学品の取り扱いに関する知見を求められたりする機会もあり、実務以外の面でも丁寧なコミュニケーションを実践し、日々信頼関係を深めています。

こうしたことができているのは、高浜油槽所に“個”を認め合う風土があることが大きいと感じています。もちろん、人それぞれに長所・短所がありますが、それを否定するのではなく、認め合い、補い合うことが自然とできており、だからこそお客様に対してもさまざまな思いを汲んで、最善を尽くそうと考えられるのだと思います。私がメンバーのモチベーションを維持するために心がけているのは、とにかく「一人ひとりを見守る」ということです。メンバーの普段の様子を見て、気づいたときに声をかける。そして、たとえ小さなことで成長を感じたら言葉で伝える。毎日見ていれば良い方向に変わっていることはわかるので、褒めるという少し大げさですが、素直な気持ちを伝えることが大切だと思っています。

今後は、業務の効率化と標準化により注力していきたいと考えています。当課は少数で多くのお客さまの対応をしているため、どうしても一人あたりの業務量は多くなりがちで、属人化も課題です。また近年、世代交代が進み経験者が減っているため、イレギュラーなことが発生した際の判断力のトレーニングも必要です。そこで今、書類関係をはじめとした業務の自動化とイレギュラーなことが発生した際に参照できるマニュアルの整備に取り組んでいます。特に自動化は、人の手で丁寧に対応するべきこと、システム化して成果を出すべきことの線引きが難しく、課題は多いですが、一人ひとりが仕事を楽しいと思える環境づくりに向けて挑戦していきたいと思っています。

From Member



コーディネートチーム
飯田 大夢

少数精鋭という部分に魅力を感じ、高浜油槽所の配属を希望しました。思った通り、覚えることは多いですが、任せてもらえることも多いため、成長の機会が多い職場だと感じています。先日、私が担当している入船の段取りで、自分なりに工夫したことがあったのですが、加藤課長が気づいて声をかけてくださり、とても励みになりました。些細なことかもしれませんが、入船のスペシャリストになるのが私の目標なので、余計にモチベーションになりました。

デリバリーチーム 係長
柏木 絵美

加藤課長は、デリバリーとコーディネートの両チームを経験されているため、幅広い視野をお持ちの方です。特にイレギュラーなことが発生した際の対応は、勉強になります。高浜油槽所は、とにかく日々忙しく、チーム内で協力しないと業務をこなせません。プロ意識を持って働くことを意識しています。やりがいは無限大です。一方で、仕事を充実させるためには、仕事以外の時間を充実させることも大切、という風土もある職場なので、私も実践してワーク・ライフ・バランスを保ちながら元気に働くことを心がけています。

コーディネートチーム 主任
豊永 泰治

ロジスティック事業部は、製造業ではなく、サービス業なので、お客様と接する機会も多く、日常的にお客様との関係を維持、向上していくことが私の仕事です。その場その場で臨機応変の判断が求められる場面も多いですが、加藤課長は“アイデアマン”なので、困った時にはヒントをもらいながら、視野を広げる努力をしています。また、良い時も悪い時も、声を掛け合う雰囲気がある職場なので、私も思ったことは素直に言葉にして伝え、良いチームづくりに貢献していきたいと思っています。

CASE.2 感光材事業部

メンバーが仕事しやすい
しくみづくりと
個性を發揮できる環境づくりが、
強いチームへと飛躍させる



感光材事業部
感光材研究開発部 課長
大澤 陽介

感光材研究開発部の仕事は、半導体やディスプレイの製造で使われる材料の感光材をお客様の要求に応じて供給できるように開発していく仕事。お客様からの依頼を受け、処方提案してサンプルをつくり、実機でのスケールアップを経て量産化し、安定供給していくまでの一連の製造工程に幅広く携わります。お客様の求める品質レベルを実現するためには、まずはお客様の声をしっかりと聴くことが必要です。また、トラブル対応できる瞬発力、製造現場での設備を知ること、そして根気よく改善していく持久力も求められる仕事です。

感光材研究開発部では一人ひとりが化学者という意識と誇りを持っています。だからこそ、強い責任を感じて一人で思い悩んでしまったり、抱え込んだりしてしまいがちです。そのため私が心がけているのは、「チームで仕事をする」ということです。処方の早い段階から自部門で情報を共有し、役割分担して負荷が偏らないようにすることや困ったときは協力し合うことを指導しています。また製造や製造技術、品質保証、環境安全など他部署を巻き込む体制づくりにも、近年では特に力を入れるようになりました。当社は研究開発を生命線としている会社ですが、独創的な超高品質を供給できているのは、総合力によるものと考えています。研究開発の人間だけではなく、工場全体で良いものを安全に作っていく、そういう文化を育てていきたいです。

一方で、お客様の要求が年々先端系の難しいものになり、品質とともに、スピードとボリュームが求められています。その対策としては、ざっくばらんに意見を言い合えるカジュアルなミーティングの場で解決を見出したり、イントラネット上で情報共有のためのアプリをつくったりと、新しい試みや工夫をしています。特にドキュメントの管理は、これまで標準化できておらず、過去の処方などの欲しい情報がどこにあるか探すところに時間がかかる、というメンバーからの声も多くありました。そこでアプリでデータベース化し、誰もがすぐに欲しい情報を取りにいけるしくみに変えました。

メンバーは実務で忙しいので、しくみをつくることや体制を整えることが私の仕事、と思っています。アプリに関しては、私の場合、ITやプログラムが昔から好きだったこともあるので、そういう意味では、他のメンバーにも自分の好きなことや得意なことをどんどん見つけて、実務に活かしてもらいたいです。仕事というものはマニュアルどおりにはいかないことも多いですし、つまづくこともあると思いますが、守っていきべき文化と新たな文化とをうまく組み合わせ、単に仕事をこなすだけにならないように、それぞれが能動的に、自分らしく、仕事にやりがいを持って、楽しく働ける職場にしていけたらと思っています。

From Member



第1チーム 主任
出水澤 雄太

お客様との接点が多く、ラボサンプルから量産化するまでの製品が大きくなっていく姿を見られることにやりがいを持っています。私たちのチームは皆化学者なので、ある程度自由な発想を大事にしていますし、短期的な課題だけでなく、長期的な課題も見越して努力を重ねています。20代、30代、40代のメンバーで世代ごとに知識や考えも違うので、情報をシェアするという意味で、アプリもミーティングも実務に活用できていると思います。大澤課長と一緒にチームの雰囲気盛り立てていきたいです。

第1チーム 係長
山田 遥

難易度の高い課題をどうにかクリアして、お客様に「御社にして良かった」と言われると、仕事のやりがいを感じます。ただ、そういった難しい課題をクリアしていくには、どうしても時間が必要なので、大澤課長がアプリの導入を進めてくださり、以前よりも時間をつくってくれて助かっています。また、トラブルが起こった時こそチーム力が大事になるので、明るく声を掛け合うことを心掛けています。気持ちを吐き出すことで、頭が整理できることもたくさんあると思うので、皆が相談しやすく、仕事のやりやすい職場に育てていきたいです。

第2チーム 係長
日比 大治郎

研究開発は、「いかに品質とコストを両立させるか」が腕の見せどころです。業務中はもちろん、生活のなかでも考えに考えてヒラメキが得られることもあり、それがうまくいくと達成感を感じます。ただ、そういったヒラメキを得るには過去の履歴を追うことやいろいろな方との対話も大切になってくるので、その機会をつくってくださる大澤課長に感謝しています。また、解決策を示すだけでなく、気持ちの面で寄り添ってくださる方なので、安心感があるという部分も大きいです。頼れる上司です。

〒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