

TOYO GOSEI REPORT 2024



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

Philosophy

行動方針

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

Contents

- 1 企業理念／経営方針／行動指針
- 3 暮らしのなかの東洋合成
- 5 History
- 7 At a Glance ～一目で分かる東洋合成
- 9 Message from CEO
- 14 中期経営計画「Beyond500」
- 15 サステナビリティ活動方針
- 17 特集 一人ひとりを大切にするチームづくり

活動報告

- 安全への取り組み
 - 23 働く人々の安全／労働安全衛生
- 人的資本への取り組み
 - 25 持続的成長を支える人材育成
 - 29 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
 - 31 豊かな社会、地域への貢献
 - 33 地球環境への対応
- 事業継続のための取り組み
 - 37 高品質と安定品質の両立
 - 39 責任ある製品の供給

- 41 役員一覧
- 42 社外取締役メッセージ
- 43 コーポレート・ガバナンス

セグメント別成長戦略

- 45 感光材事業
- 47 化成品事業
- 49 ロジスティック事業
- 51 研究開発
- 53 会社概要／社名の由来
- 54 財務ハイライト／人事関連データ

暮らしのなかの東洋合成

皆さんの暮らしのなかには、東洋合成の製品・サービスが活かされています。

パソコンやスマートフォンなどの電子機器、
データ処理や管理、自動認識や自動制御などのIoTへの活用、
医療の発展に向けた研究開発などへ、
皆さんの安心、便利、快適を支える製品を
提供し続けるよう東洋合成は歩みを進めています。

スマート社会の活用に

クラウドサービス、AI活用、
リモート医療サービスなど、
便利で健康な生活を実現

- ・半導体回路形成材料の原料を製造
- ・半導体製造用の溶剤を製造

スマートフォン、パソコンやテレビに

液晶・有機ELディスプレイ、高速通信や、
低省電力化を実現

- ・半導体回路形成材料の原料を製造
- ・半導体・ディスプレイ製造用の溶剤を製造

LED照明に

LED(発光ダイオード)の微細加工を実現

- ・LED向けの回路形成材料の原料を製造
- ・LED製造用の溶剤の製造

仮想空間の活用に

- ・ARグラス向けのナノインプリント用樹脂の製造



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

トイレタリー製品に

洗剤やシャンプー、化粧品などの香料原料を製造

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・ディスプレイ回路形成材料の原料を製造
- ・半導体・ディスプレイ製造用の溶剤を製造

化学品のタンクターミナル

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

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

TOYO GOSEI

History

私たちが乗り越えてきた "困難" と "技術革新"

医薬品用化学製品から蒸留精製技術へ

東洋合成の創業は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が、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が操業を開始した当時の市川工場



黎明期の高浜油槽所



初の感光材製造ラインが完成した市川工場



LPG用タンク完成



千葉工場竣工

1954

1963

1980

医薬品用化学製品から
蒸留精製技術へ

化学反応技術の習得

次の次の世代へ向けた

1954年

- ・日本アセチレン化学工業株式会社設立

1961年

- ・商号を東洋合成工業株式会社に変更

1963年

- ・市川工場竣工
- ・酢酸エステル製造開始

1971年

- ・高浜油槽所開設
- ・液体化成品タンク保管業務開始

1976年

- ・機能性材料の製造開始

1978年

- ・フトレジスト材料の製造を企画

1981年

- ・市川工場内に感光性材料製造施設完成
- ・感光性材料の製造開始

1984年

- ・過酸化水素製造触媒の製造技術研究開始

1985年

- ・LPGの委託保管業務開始

1989年

- ・千葉工場竣工

次の次の世代へ向けた感光材の研究開発

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

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

終わることのない技術革新

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



感光材研究所竣工



第3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

2024

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2工場完成

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

2018年

- ・ 高浜油槽所管理棟竣工

2020年

- ・ 2020年度版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

- ・ 淡路工場に新蒸留塔増設

2023年

- ・ 香料工場管理分析棟竣工

2024年

- ・ 淡路工場屋内充填所竣工



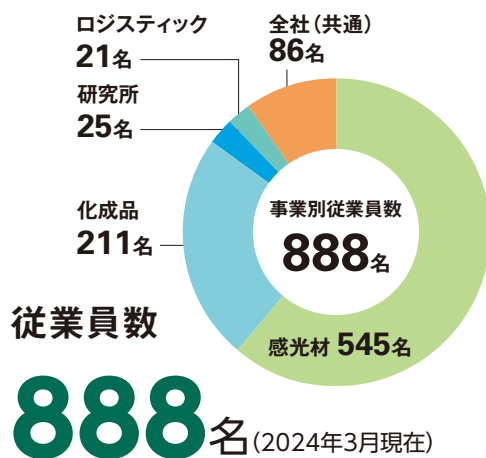
一目でわかる東洋合成

At a

研究開発型グローバルカンパニーとして、
70年にわたって世界の最先端テクノロジーを支えてきた東洋合成。
日々の活動を支える「人材」を何よりも大切に、多様性の確保や人材育成、
働きやすい環境づくりにも取り組んでいます。
そんな東洋合成を数字でわかりやすくご紹介します。

創業年数

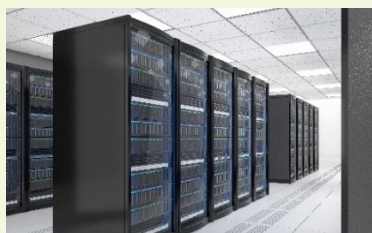
70年(設立1954年)



生活を支える3つの事業

感光材事業

半導体・ディスプレイ・
その他電子材料関係



最先端半導体向け
感光性材料

世界シェア **7** 割

最先端電子材料で

世界シェア No. **1**

化粧品事業

高純度溶剤・香料材料



合成香料材料

世界 **30** ケ国以上へ提供

電子材料サプライチェーン構築



3 工場体制

ロジスティック事業

化学品物流サービス・
液体化学品倉庫業



東京湾最大級の
ケミカル物流ターミナル

東京湾内の荷動き No. **1**

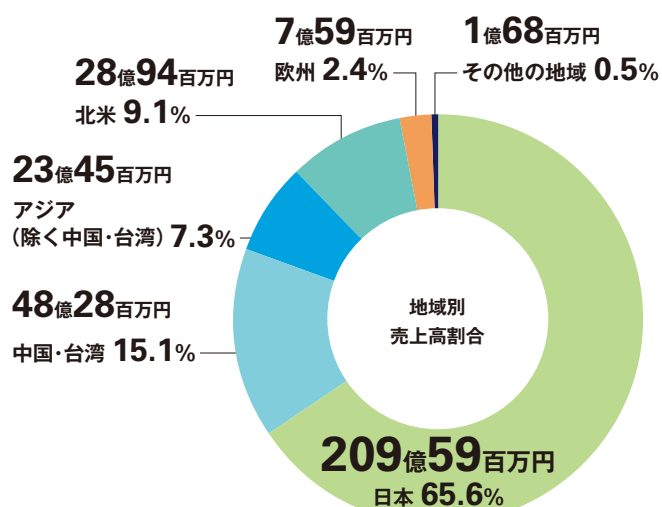
高機能な
化学品保税タンク

65 基保有

1日 **100** 台のローリー出荷

Glance

海外取引



海外売上高比率 **34%**

育児休業取得率



男性

57.7%

女性

100%

育児休業復職率



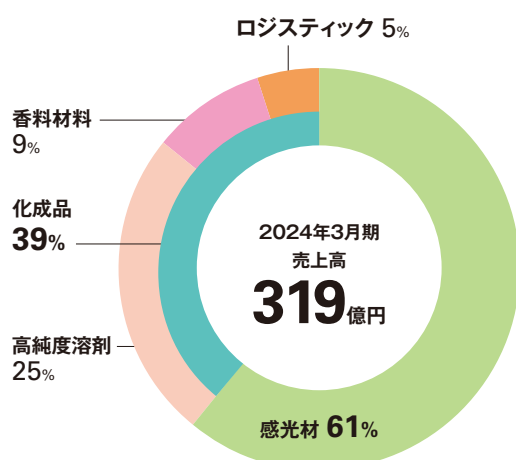
100%

平均時間外労働時間

19.3h

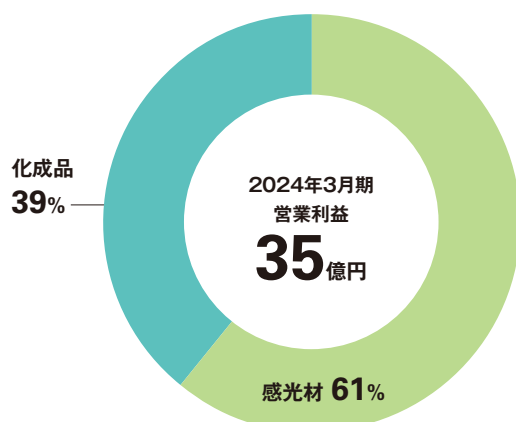
有給休暇取得率

80.8%



売上高

319 億円



営業利益

35 億円

Message from CEO



東洋合成工業株式会社
代表取締役社長

木村 有仁

創立70周年を迎え、
東洋合成の存在意義(パーパス)を見つめ直し、
人財・創造性・科学技術を核に、
人類の文明の成長を支え続けます

東洋合成が70年間追い求めてきた 存在意義と、培われた強みとは？

私たち東洋合成工業株式会社は、2024年9月27日に創立70周年を迎えました。70周年を迎えることができるのも、今まで当社の成長を支えて頂いたお客様、社員、協力会社、株主、地域の方々、関係者など、すべての皆様のご協力の賜物と、心より感謝申し上げます。

最近の10年では、新型コロナウイルスの流行や創業者逝去など大きな変化に直面してきましたが、70周年にあたり、当社が継続できる理由を、今の考え方で改めて整理してみました。

その一番の理由は、当社の経営理念「人類の文明の成長を支えるため、人財・創造性・科学技術を核として事業を行い、その寄与度を高めるためにも成長する」ことをひたすら真摯に実行してきたことです。常に地に足をつけて、未来を想像し、必要とされる製品や技術を研究開発、量産化し、お客様にお届けすることを実直にやり遂げてきたことが、当社の核となる強みを築いてきました。当社が、半導体向け感光性材料世界シェアNo.1、合成香料の特定原料世界シェアNo.1、グローバルニッチトップ企業(素材・化学部門)として経産省認定、ジョブ型雇用の率先企業として内閣府が公表などの結果に結びついたのは、時代のニーズ、お客様、人の心に真摯に応えてきた結果と考えています。そして今社会は、半導体やAI、物理化学分野の技術的進化だけでなく、人々の幸せ、持続可能な発展、人的資本経営やウェルビーイング(人間、社会の幸せ)を、世界中のサプライチェーンでの実現を目指しています。当社は、その変化一つ一つを自分たちの進化のチャンスと捉え、研究開発や人材育成、生産能力やサプライチェーンでの強化など、あらゆる分野で成長投資を加速し、経営理念を今の時代で実現しようと、日々取り組んでいます。

当社の理念にある「人類の文明」も進化し、現在では「人類がこの地球上で持続可能な発展を遂げる」文脈で語られ、「人財、創造性、科学技術」も、豊かな社会やAIの登場により、人の心の充実の追求ができる、歴史的転換点に立っています。当社の成長の原動力は、研究開発ですので、人財がモチベーション高く、創造性を発揮して、研究開発に邁進できる職場環境を作っていくのが私たち経営の役割であり、それによって、人類の文明への成長に貢献できると、当社の存在意義を改めて認識しております。

価値創造の源泉となる ビジネスモデルとありたい姿

東洋合成では、ハイテク材料世界トップシェアメーカーの責任として、常に10年、20年先の社会を想像し、次世代やその先の研究開発を行っています。技術革新のペースが非常に早い領域ですので、お客様が新たな製品イノベーションや品質を必要とされる際、タイムリーな実現が求められる一方、そこには常に新たな技術が必要です。しかしその開発には数年、長ければ10年以上かかる場合もあり、我々はお客様が必要とされる前に、安全、反応技術、分析技術、要素技術、量産化、設備など、新製品開発に必要な要素を開発しておかなければなりません。そのため、我々の成長には、常に未来に必要な技術を想像し、物質科学を探索し、開発によって知見を蓄積し続けることが大切と考えています。

これは、当社の3事業、感光材、高純度溶剤、化学品物流、すべてに当てはまり、新製品や新サービスの提供時には、その品質を実現する精密合成、高純度化、設備設計、分析解析、量産化、輸送など、すべてが揃うことが必要です。化学プラントの建設コストが上昇し続け、半導体の進化を支えてきた微

経営方針
No.3、4、5、7

経営方針
No.3、4、5、6

経営方針 7
サステナビリティ
人的資本への取り組み
⇒ P 25～
事業継続のための取り組み
⇒ P37～

経営方針
No.3、4、5、6、7

経営方針 No.3、4、5、6
サステナビリティ
事業継続のための取り組み
責任ある製品の供給
⇒ P39～

経営方針 No.5
サステナビリティ
事業継続のための取り組み
高品質と安定品質の両立
⇒ P37～

細化が極限に近づく現在、事業の成長には、1兆分の1の不純物コントロールと、高い生産性の両立が求められます。当社では、現在までの知見を盛り込み、2024年3月に1兆分の1の不純物管理に対応する充填所も淡路工場で竣工し、4月には将来を見据え、開発分析キャパシティを2倍以上とする開発分析棟を開設、さらに9月には先端半導体向け感光材生産において約1.8倍の生産を可能とする設備が完成しました。常に先端を走り、高い価値を創造し続けるには、このように技術進化をいち早く経営のアクションとして具体化することが最も重要だと考えています。

そして常に未来社会を想像し、あらゆる技術を研究開発によって準備し、必要とされるタイミングで世に送り出して初めて、人類、社会の課題を解決する材料を生み、世の中のイノベーションを支える会社となると考えています。

直近の外部環境とこれからの課題

直近の業績に大きく影響を及ぼしたのは、やはり新型コロナウイルスの流行です。巣ごもりによってデジタル需要が一気に加速し、その後、半導体が各国で国家戦略に格上げされ、メーカーの設備投資が拡がりました。続いて Chat GPT 等の生成 AI の登場によって、半導体の可能性が一気に拡大し、人の存在意義や心の在り方にも焦点が当たり、ここ3、4年が世界の半導体産業にとって、大きな転換期であったと考えています。

当社業績は、2022年度までの3ヵ年で売上は1.4倍になりましたが、2023年度は半導体市場の調整で減収減益と、一歩後退しました。しかし2024年度に入り、生成 AI により先端半導体の需要が増加する一方、AI の進化には更なる半導体の性能向上が必須となっています。現在、製造露光工程における吸収効率向上、半導体配線の更なる微細化や3次元化、半導体自体の低消費電力化設計などにより性能向上が可能と言われ、それには、超高純度化された溶剤やより感度の良い感光材が必須となるため、当社の技術をフル活用して、その開発に注力しています。今後、新設備の稼働に合わせ、明るい見通しをステークホルダーの皆様にお届けできると考えております。

また新型コロナウイルスの収束後、世界は多極化の時代に入りました。地域紛争も増え、世界経済はインフレ基調となり、グローバルサプライチェーンの混乱が増えました。国内では、少子高齢化による労働人口の減少や国内市場縮小による需要不足が課題となり、当社の事業環境にも影響が出ています。例えば原料の調達には、国内の基礎化学品の再編に伴い、輸入品が増加し日本品質の原料が失われるリスクとなっています。しかし、我々は高浜油槽所で輸入品を貯蔵し、その原料を精製技術によって高純度原料を作ることができ、新たな強みになっていくと考えています。また多くの企業の皆様にご利用いただき、日本品質のサプライチェーンの保持に貢献していきたいと思えます。さらに、人類の持続可能な発展の観点から、化学品のリサイクルや排出削減にも力を入れ、蒸留によるリサイクル技術や省エネ技術により、サプライチェーン全体での環境負荷低減に貢献していきたいと考えております。

これから労働人口が減少する日本での事業成長に向け、人材採用にも力を入れ、日本経済全体では1人当たり GDP の向上が重要となるため、2024年も平均8%超の賃上げを実施し、今後も心に根差した人材育成とDXを通じて生産性の向上を図り、日本社会の活性化に貢献する企業を目指してまいります。

中期経営計画「Beyond500」の進捗

「Beyond500」では、「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」というビジョンを挙げています。

中期経営計画では、2026年度売上500億円、営業利益80億円と高い目標を掲げ、2024年度末の見通しで、売上は400億円弱まで拡大し、その先も見据えたアグレッシブな中期計画期間の先行投資もほぼ完了しました。今後、生成AIや次世代半導体の需要拡大に向け、いかに速く生産能力を活用し、安全に、需要に伝えていくかが大きなポイントになります。そして、それは人類のイノベーションにとって重要な鍵となる取り組みです。生成AIは、新たな知識創造プラットフォームとして既存の人類の知見をすべて読み込み、データセンターやクラウドも生成AIの性能向上に伴い発展していきます。我々はそのための必須材料と製造技術を磨き上げ、新時代の実現に挑戦しています。材料開発は未知なる領域も多く、既存の科学だけでは難しいですが、そこは要素技術開発の融合によって知見を生み、克服していきます。ニーズがあり未知なる難しさがあるからこそ非常にやりがいがあります。私たちの「Beyond500」はその達成が、次の未来を拓くと考え、このような活動こそが、イノベーションを実現とする「素材産業の一員として未来への責任」と認識しています。

「Beyond500」サステナビリティの加速

「Beyond500」では、サステナビリティの取り組みも一段と加速させ、「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)を強化しています。

「化学メーカーとしての責任」は、まず労働安全衛生と環境影響の最小化です。当社の、経営方針や行動指針では「常に安全最優先」を定め、労働環境のリスクアセスメントも定着化し、それに基づく安全設備投資、安全教育、目指す姿や課題を本音で語る安全ワークショップ、さらに文化として定着化を促す、安全文化醸成活動を全事業所で展開しています。その効果は著しく、一人一人が安全を自分ごとと捉え、作業担当者の安全ディスカッションに有識者が加わりながら解決策を生み出しているため、有効性が極めて高く、安全トラブルは激減しています。また健康優良法人認定も取得し、社員一人一人に今年の健康目標を宣言してもらい、仕事パフォーマンスの健康影響アセスメントも実施し、今後さらに心理面に着目した安全教育や組織開発、人的資本経営、企業統治、地域貢献に繋げてまいります。

また化学メーカーとして、地球環境への負荷低減にも重点を置き注力しています。当社はPRTR制度に則り、指定化学物質の大気放出の最小化に向けた設備投資を進めてきた効果により、大気排出量は年々減少しています。排水モニタリングも徹底し、水に化学品が混ざり産業廃棄物となる排水を大幅削減する工程や設備を強化しています。さらに、温室効果ガス排出量やエネルギー使用量の見える化、サプライチェーン全体でのカーボンフットプリントに一昨年から取り組み、削減目標を2030年度の地球温暖化ガス排出量32%削減(2013年度比)と決めました。この目標に向け、将来のエネルギー構成を描き、毎月の定量化とレビューを行う仕組みを構築し、具体的な設備設計やグリーン電力の購買にも着手しています。淡路工場では電力使用量の50%をグリーン電力に切り替え、その他の再生可能エネルギーの導入も検討に入りました。2023年度は、環境長期目標の設定とアクションプラン立案、2030年度までのロードマップ作成まで進めることができたのが大きな成果だと思っています。このように、全社の環境安全委員会の下、全事業所がデータに基づき、カーボンニュートラルに向かって動き始めました。

「素材産業としての責任」は、未来を実現する材料の供給ですが、市場シェアが高いほど災害に企業として耐える力(レジリエンス)が重要と考え、事業継続計画の改善にも積極的に取り組んでいます。具体的には、地震や台風などの大規模災害を常に想定し、ハザードチェック、護岸や構造物の評価や地



経営方針 No.1

サステナビリティ

安全への取り組み

働く人々の安全／労働安全衛生

⇒ P23～

経営方針 No.1

サステナビリティ

社会・環境の取り組み

地域環境への対応

⇒ P33～

経営方針 No.3,4,6

サステナビリティ

事業継続のための取り組み

責任ある製品の供給

⇒ P39～

経営方針 No.1,5

サステナビリティ
人的資本への取り組み
⇒ P25～

持続的成長を支える
人材育成
⇒ P25～

多様な人材の活躍
(ダイバーシティ)
⇒ P29～



盤改良などの強化、サプライチェーンや電力の二重化、非常用電源の整備、重要バックアップ装置の保持、地震や台風対策クラウド化などを強化しております。環境面では、緑豊かな環境との共生をビジョンに、大気・水質・エネルギー・化学物質の環境影響を最小化しながら、未来素材の開発と供給拡大に取り組んでまいります。

「人々の未来を支える責任」として、人的資本の充実に取り組んでいます。当社の競争力の源泉は、研究開発であり、それは社員のチームワークと創造性の発揮から生まれますが、現在はそれを更に要素分解し、根本である、人間の心の理解、自尊心高めるコミュニケーションからスタートしています。創造性の発揮には、まず人の心の理解が大切であり、人として大切にされ、良きチームの仲間として認められ、その中で意見の異なる多様性を許容していくことが組織の成長に繋がります。人の心が大切なのは皆がわかっていることですが、人の心の仕組みや、どう大切にしたらいいのか、どうコミュニケーションを取れば相手が幸せになるのか、創造性を発揮できるかといったことも、脳科学や心理学の発達のおかげで、近年、大分明確になってきています。当社には、化学や技術に関する様々な知識や方法論を習得する機会も整っていますが、科学技術のレベルの向上と共に、チームとして力を発揮するには、人の心と心がつながるコミュニケーションが必須です。一人ひとりが自分の目標や夢、実現したいことを仲間と共有し、その上で取り組むからこそ、やって良かったという達成感が生まれ、失敗も許容し、互いに学びとすることが出来ます。現在、そのような職場のコミュニケーション環境づくりに時間を割いて取り組んでいます。人の心も科学も学び、一人ひとりが創造性を発揮できる職場環境を作り、名実ともに「持続的發展可能な組織」とし、イノベーションや未来の創造を実現していきます。

その基礎となる人権方針を制定し、多様性を許容するダイバーシティ活動に反映させ、くるみん認定も受け、子育て経験のシェア会や、介護セミナーを開催し、千葉県内の「わーくはびねす農園」で働く障がいを持つ社員の方々に、いかに尊厳や生きがいを感じてもらえるかといった活動にも取り組んでいます。このように今後、重要性を増す、様々な人々の立場に立って考える心を組織として高めていきたいと思っています。

さらに女性活躍では、単なる機会均等ではなく、抱えている状況を加味した公平性、働きやすい職場環境の実現にも力を入れていきます。人権方針はサプライチェーンも包括しており、世界の各紛争地域や児童労働等に関与、加担しないという方針をCSR調達にも盛り込んでいます。それに加えて、協力企業の賃上げ、あるいは、我々の労務環境についてお客様と対話していく活動も始めております。

ステークホルダーの皆様へ

現在は、AIやIoTを活用した産業構造の変革に加え、「人間中心」をコンセプトに据えて、環境変化への対応力を有する持続可能な産業への変革を目指す第5次産業革命といわれ、知識と労働によって経済発展を作り上げてきた人類文明が非常に大きな転換点に迎えていると実感しています。同時に、地球の人口、社会、人々の生活、価値観も大きく変化しています。東洋合成は、先端技術の先取の精神だけでなく、人の心や暮らし、環境といった分野でも未来の進化を先取りし、より進化した未来を体現する会社を目指します。そのために、当社の社員一人ひとりが未来をつくるという自分のストーリーを描き、高い志を共有し、挑戦していける職場づくりに全力を注いでいます。ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続き、当社の未来にご期待、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

売上高500億円の達成にむけた5ヵ年計画

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
- ✓ 世界随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

- ✓ 拡大する需要を満たす十分な生産能力増強投資
- ✓ 先端半導体を支える超高純度合成と生産性向上の両立
- ✓ 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

■ 化成品セグメントの事業強化

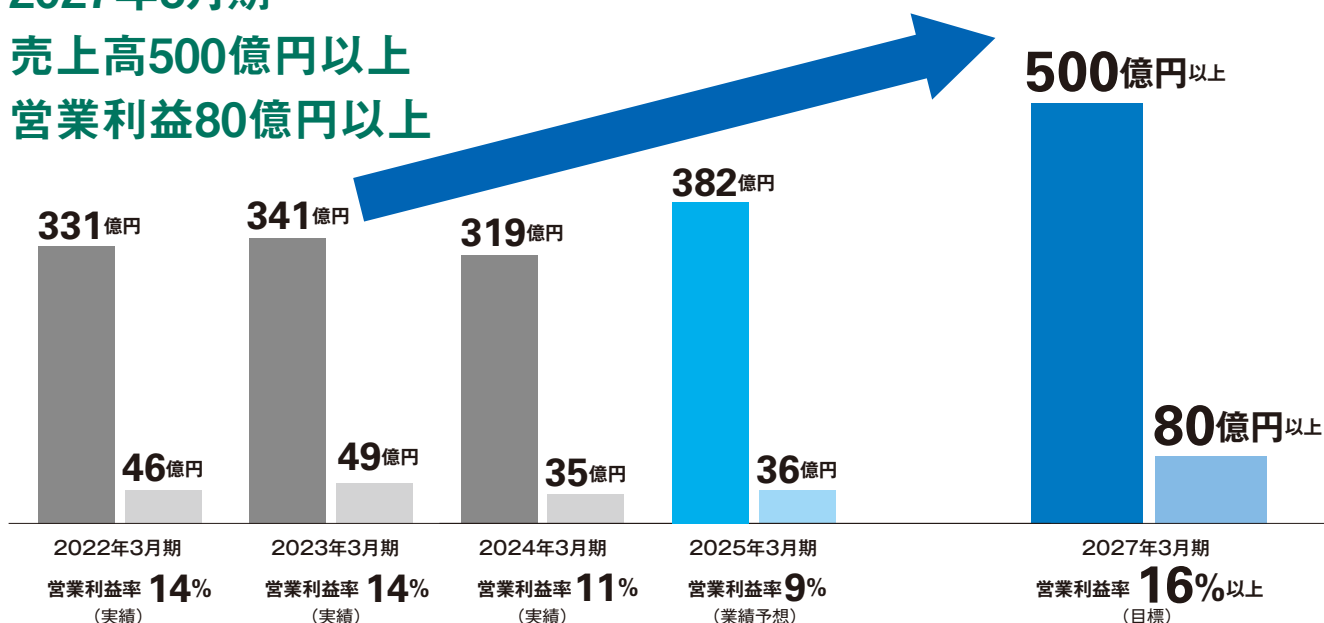
- ✓ 先端半導体向け超高純度溶剤の品質・開発・安定供給体制の強化
- ✓ 化学専業タンクターミナルの自動化促進と更なる顧客満足度向上

■ 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



サステナビリティ活動方針

ステークホルダーとともに、事業を通じて社会に貢献する

経営理念	経営方針	行動指針	サステナビリティ方針
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	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。	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	化学メーカーとしての責任
	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。	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	素材産業としての責任
	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。	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 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	
	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。	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	人々の未来を支える責任
	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	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	

新しい価値の創造に向けた化学工業に対する期待は、世の中で高まっています。その実現のために私たちは、安全操業を第一として、研究開発、品質管理、事業継続性などを重視した事業運営を行い、新たな発想から価値を創造することで人類文明の持続可能な発展に向けて貢献していきたいと考えています。私たちは、人財、創造性、科学技術を核として、未来社会の創造に経営理念の実現を通して貢献していきます。また、東洋合成は、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。

		貢献するSDGs	ESG分野	主な取り組み	掲載ページ
安全への取り組み	働く人々の安全／労働安全衛生	  	社会(S)	・安全教育の実施 ・安全リスクアセスメントOSHMSと安全設備投資 ・改正労働安全衛生法の化学物質リスクアセスメントと工程／設備の改善による化学物質暴露の最小化 ・快適な職場づくり、労働環境の改善 ・本音がいえる安全文化醸成ワークショップ ・ワークライフバランスの整備 ・健康経営認証取得	P23
社会・環境への取り組み	地球環境への対応	      	環境(E)	・環境負荷軽減のための目標設定 ・グリーン電力化の長期計画立案 (CO₂排出量の約40%) ・淡路工場グリーン電力使用比率の工場 (30%→50%、2023年度) ・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によるエネルギー消費の削減 ・コージェネレーション導入の検討開始 ・環境への化学物質排出量削減 (化管法、PRTR制度) ・VOC回収装置の改善を実施し、化学物質排出減少傾向 ・化学品の廃棄物削減に向けた分別推進 ・廃溶剤の蒸留精製による再生 ・化成品の溶剤リサイクル事業による半導体工場廃液の再資源化 ・自社工場内のサーマルリサイクルの推進	P33
	豊かな社会、地域への貢献	   		・地元小学生への工場見学開催 ・地元小学校への壁新聞提供 ・中学生の職場体験実施、中学生への夢授業実施 ・東庄中学校に卒業記念品の図書カード贈呈 ・東庄町への奨学金付与 ・地域住民向けイベント開催 ・平均採用人員を年々増加、地域の雇用活性化 (平均80～100名)	P31
事業継続のための取り組み	責任ある製品の供給	    		・RSPO 認証取得 ・CSR調達方針制定 ・CSR調達アンケートの実施 ・リスクマネジメント体制構築 ・BCP計画構築 (事業継続マネジメント) ・日本政策投資銀行のBCM格付けランクA 「事業継続に対する取り組みが特に優れている」と評価 ・将来の需要拡大に備える供給能力拡大投資	P39
	高品質と安定品質の両立	  	社会(S)	・微量不純物の解析技術の開発 ・マテリアルインフォーマティクス基盤の整備 ・将来の品質向上に向けたインフラ投資 ・製造／分析／開発DXの推進	P37
人的資本への取り組み	持続的成長を支える人材育成	   		・人権方針の制定 ・人権、コンプライアンス研修の実施 ・ジョブ型人事制度の運用 ・スキルマップ整備 ・業績に応じた公正な処遇 ・心に根差した組織開発の推進 ・人材育成インフラ整備 ・育成に向けた人材育成DXの推進	P25
	多様な人材の活躍(ダイバーシティ)	    		・子育てシェア会、介護セミナーなど、ダイバーシティ理解の推進 ・女性管理職人数の増加目標制定 ・くろみん取得 (育休制度の充実) ・農園での障がい者雇用増	P29
ガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメント			ガバナンス(G)	・内部通報制度の適切な運用 ・内部統制の強化 ・取締役会実効性評価 ・リスク管理、評価の定期的運用 ・ガバナンス強化に向けた報酬制度見直し ・定期的なコンプライアンス研修等による啓蒙活動	P43

一人ひとりを大切にする チームづくり

化学メーカーの責任として、安全操業は最優先であり最重要の課題です。

当社は、重要な経営課題である安全文化のさらなる醸成に向けて、

事業所ごとにチームビルディングと課題解決ワークショップを展開し、

社員一人ひとりが安全を実感できる職場環境づくりへの取り組みを進めてきました。



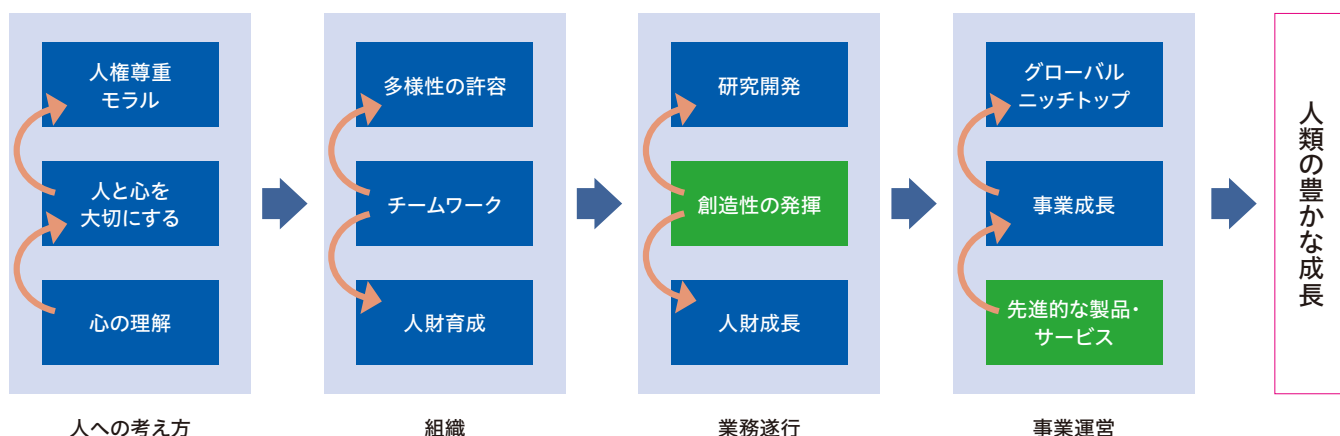
詳細は2023年版の特集も
ご参照ください



安全な職場づくりには「心の理解」から

取り組みを進める中で、改めて「人財」が何よりも大切な財産であるという原点に立ち返り、職場ごとに一人ひとりが何を大切に、何を目標しているのかを本音で語り合う場を積極的につくり、経営陣と社員との対話の機会もつくっています。こうした人の心の理解によっ

て人への理解が深まり、その結果良いチームワークが生まれます。チームの心理的安全性をつくり、一人ひとりの価値観やバックグラウンドの多様性が許容されることで創造性が発揮され、持続的な人財の成長と事業成長につなげることができる組織づくりを目指しています。

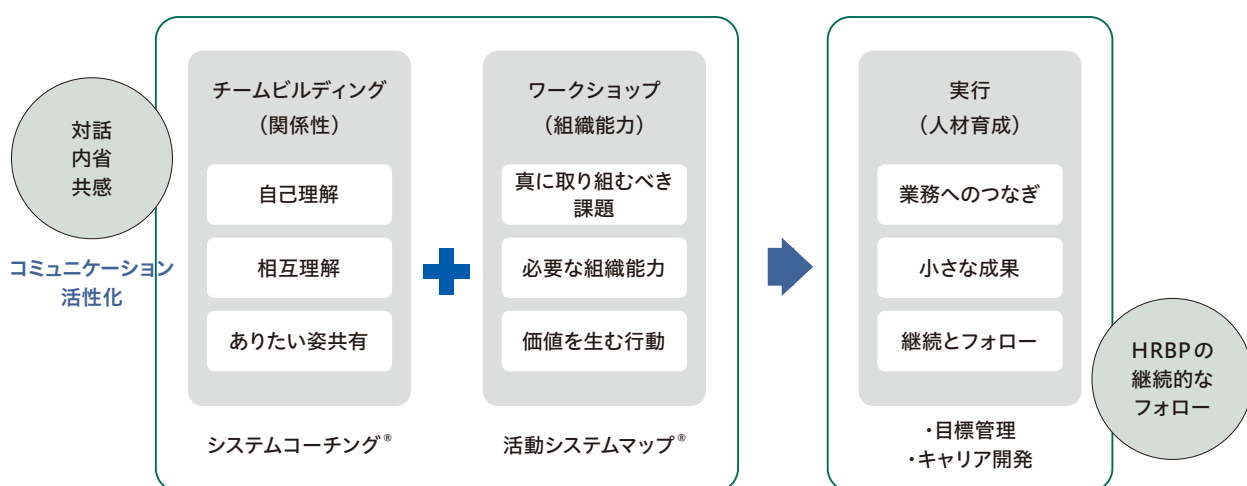


本音で語り合う場+真の課題の見える化=未来への行動に

安心安全な職場は社員のメンタルの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、こうした考え方を言葉で理解することはできません。一人ひとりが「自分ごと」として捉えることは簡単なことではありません。当社ではHRBP(※ 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」)が継続的にフォローを行います。まずは「チームビ

ルディング」により、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と本音で語り合う場をつくり、次に「ワークショップ」の実施により、チームビルディングで挙げた自分たちのありたい姿の実現に向けて、チームで真に取り組むべき組織の課題を抽出し、工場やチームの目標設定をし、未来への具体的な行動に落とし込むというプロセスを通じて、組織成長を進めています。

本音での対話+真の課題の見える化+未来への行動



(香料工場の事例)

本音で語り合うことの難しさ、 本音で語り合う場を 創り続けることの大切さを実感

香料工場は40名程度の工場で、当社の中では比較的小さな組織であることから、もともとコミュニケーションが活発な事業所の1つでした。一見するとチームビルディングは必要ないように見えますが、本音でのコミュニケーションや問題解決が十分に行われていない可能性もあり、実施することになりました。組織内での適切な摩擦や議論は、健全な成長とイノベーションの源泉となります。この活動を通じて、本音で語ることができる環境になってくることで、これまで隠されてきた問題が顕在化してきました。課長・係長・主任クラスがそれぞれの役割を入れ替えて行うワークを行い、相手の立場に立つことの難しさ、聞く側の恐れ、言う側の恐れがそれぞれにあることを実感し、その理解と思いやりに職場の雰囲気を変える力があることに気付かされました。他者の意見をよく聞き否定せずに理解しようとする姿勢の大切さを改めて実感する機会になりました。香料工場では、今後一般職も含めた全体の活動へと進み、日々対話が続いています。



協力会社と共に、 組織のハイドリームを実現する

高浜油槽所の事例

高浜油槽所では、化学品保税タンク計65基(内、1,000KL級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、出荷しています。当社がお客さまからの注文を受け、現場の船舶・ローリー・ドラムなどの荷役作業は、協力会社であるオリエントサービス株式会社(以下オリエントサービス)が担っています。この連携に滞りがあると、安全や品質を保つことができません。特に危険物を保管する役割を担う高浜油槽所では、当社だけでなくオリエントサービスとの安全意識の統一とチームワークは欠かすことのできない課題です。事業環境が変化する中で、個人だけでなく、組織間のさらなる連携が必要であるという観点から、高浜油槽所全体のチームづくりがスタートしました。

ハイドリーム状態を目指すために

高浜油槽所のチームビルディングでは、価値観カードを用いて、本音で語り合う場の設定がつけられました。仕事ではいつもそばにいるメンバー同士でも、一人ひとり大切にしている価値観に「いかに知らなかったのか」気づかされ、尊重し合い、相互理解の深まりにつながりました。そして、どうすればチームとしての連携が高まるのかという共通意識を持つために、組織のハイドリームつまり「最高の状態」とは何かについて確認し合います。小チームに分かれ、「自分たちがこれからチームを最高の状態にするために、何をするか」という具体的な声を出し切り、ハイドリームの実現を目指す組織のキャッチフレーズを作成し、共有し合います。メンバー全員でこのプロセスを共有共感していくことで、チームの関係性が変わりはじめ、少しずつ行動変容につながっていきます。



一人ひとりを大切にする組織は、 高浜油槽所の未来をつくる

このようなチームビルディングやワークショップは、2022年にスタートして以来、各拠点に展開し、高浜油槽所では20回を超えるセッションを行ってきました。この活動を通じて、「一体感を持った協働をするために、あなたは明日からどのような貢献をするのか?」という、個人レベルでの行動にまで落とし込まれ、活動は今なお続いています。主体的で前向きに、かつ油槽所全体で一体感を持って活動し、一人ひとりを大切にする組織づくりを目指すことにより、高浜油槽所の未来は描かれていきます。



チームビルディング最終日

チームビルディングが現場にもたらした変化

改善への土台をつくったチームビルディング

チームビルディングは、普段は言い出せなかった、もしくは言う機会のなかったそれぞれの思いを表に出す希有な機会でした。この取り組みの何よりの成果は、高浜油槽所内に「言いたいことを言える」という空気が醸成されたことだと思います。ただし、チームビルディングはあくまで序章。今後は、挙がってきた様々な意見をもとに、いかに油槽所の改善につなげていくかが課題だと思っています。高浜油槽所は個性的なメンバーが集まる、勢いのある現場です。その勢いを束にして共通のゴールを目指すことができれば、より強固なチームとなっていくはずなので、そこに向けて改善を進めていきたいです。



高浜油槽所
副所長
鈴木 智則

多様性を考慮した“伝え方”を学ぶことができた

自分では伝わっていると思っていたことが実は伝わっていなかったり、普段はわからなかった相手の心の内を理解できたり。チームビルディングは、これまでのコミュニケーションのあり方を見直すきっかけになりました。だからこそ、ワークショップが終わった後は、「その人に合った伝え方は何か？」を考えるようになったと思います。同じ「危ない」という言葉でも、論理的に伝える方が理解できる人もいれば、身振り手振りで直感的に伝えた方がわかりやすい人もいます。「人は皆それぞれ違う」という前提に立って、一つひとつのコミュニケーションを取るようになったのは大きな変化だと感じています。



高浜油槽所
物流業務課 係長
金子 貴大

他部署とのコミュニケーションがより円滑に

個人的に印象に残っているのは、全部署が参加したワークショップです。私は今年4月からESH(環境・安全・健康)担当と兼任になり、他部署とやりとりすることが増えています。普段はなかなか他部署のことを踏み込んで理解できていなかったのですが、「こんなことを考えているんだ」と、多くの発見が得られました。また、コミュニケーションを取る際は自分から心を開く接し方、相手が話しやすい雰囲気づくりが大切だと学び、普段からそれを実践するようになっていきます。こうして他部署との絆を深められる土台はできてきたので、これからますます現場の声を吸い上げていけたらと思っています。



高浜油槽所
高浜品質保証課
齋藤 聡子

気かけ合い、声をかけ合う空気が醸成された

ワークショップの中で特に印象に残っているのは、数名が円になって中央にいる人に対して感謝の言葉を伝える「感謝のシャワー」というものです。皆が順々に伝えていくと、なかには「こんなことを思っていたんだ…」と感激する方もいて、心の中で思っていたとしても声に発しない限り相手には伝わらないということを改めて痛感しました。こうした学びがあったからでしょう。私も周囲も、以前より「これやっておいたよ」「ありがとう」などと声がけをする場面が増えたと感じています。小さなことではありますが、声に出すことの大切さを知って、現場の雰囲気はますます良くなったと感じています。



オリエントサービス
株式会社
高浜事業所 所長補佐
小林 克至

価値観の違いを超えて さらなる安全操業へ

東洋合成×オリエントサービス 座談会

各職場でのチームビルディングが一巡した今、
東洋合成と協力会社のオリエントサービス、それぞれにどのような変化が生じているのか、
そしてこれからの課題や展望は何か。両社の経営層が語り合いました。

すべては関係性の質の向上から

——今回、共同でチームビルディングに取り組んだ経緯を教えてください。

吉田 私たちがチームビルディングを始めたきっかけは、外部の安全診断を受けたことでした。そこで様々な示唆があったのですが、社内で議論するなかで「土台として、まず関係性の質の向上が必要なのではないか?」という話になったのです。なぜなら、関係性の質を上げることが、考え方の質を上げ、さらには行動の質を上げ、結果の質を上げるからです。そこで、関係性の質を向上するためのチームビルディングに行き着きました。



そこで欠かせなかったのが、オリエントサービスの協力です。同社は、高浜油槽所が設立された当初から共に歩んできた、受発注の枠を超えたパートナーです。ただ、時代の変化とともに、両社のコミュニケーションのあり方は変わりつつありました。ちょうど私が当社のロジスティック事業部長になり、またオリエントサービスでも笠川社長が就任されたので、この機会に関係性をさらに

強固にできればと思いました。

笠川 時代の変化は私も感じていました。両社ともに人数が増えたことで、昔のような密なコミュニケーションは取りづらくなっていましたし、両社の役割分担が明確化されたことで、お互いの仕事を知る機会も減っていました。チームビルディングは近年不足しがちなところを補える貴重な機会だと考えました。

価値観の違いをどう束ねていくか

——実施するなかで感じた難しさ、また乗り越えたことで得られた成果をお聞かせください。

鈴木 難しかったのは、世代間の温度差を埋めることでした。社内のイベント一つとっても、昔は上司や先輩が参加するならとりあえず参加してみようという社員が多かったと思いますが、今は多様な

価値観を重んじ、有志だけ集まるというのが主流になっています。ですから今回のチームビルディングも、最初は乗り気でない従業員もいました。ただ、回数を重ねるごとに楽しさが伝わって、積極的に参加する人が増えていったのが印象的でした。



笠川 世代間のギャップを縮めていく難しさは、日頃から痛感していたところでした。例えば私が若い頃は、トップダウンで指示・命令するのが当たり前でしたが、今それは通用しません。特に当社の場合、ベテランが多く、中堅から若手が少ない傾向にあります。どのように人材を入れて、育て、会社として盛り立てていくのかは日頃から悩んでおり、今回若い人が何を考えているのかを知れたことは大きな収穫でした。

吉田 一人ひとりに価値観カードを配り、それぞれの幸せの感じ方を書いてもらったのですが、価値観の違いが可視化され、「こんなにバラバラなんだ」と改めて感じさせられました。例えば、バリバリ働いて業績を上げることが幸せだと捉える人もいれば、お金は最低限でいいからプライベートも充実させることが幸せだという人もいます。そのあまりに違う価値観をどうやって束ねていくかは難しいところでした。ただ、自分の声を発信する人が増え、声を出してもいいという雰囲気になったのは大きな成果だと思います。

品川 今回のチームビルディングで掲げられた究極の目標は、「皆の幸せ」。言葉にすると簡単なのですが、そこに行き着くまでどのように取り組んでいくべきかを考えると、戸惑いや不安がありました。そこは一つひとつ悩みながら進めていった印象です。ただ、吉田事業部長がおっしゃったように、これまで言えなかったことが言いやすい環境になったことは大きいですね。

お互いへの興味・関心が促進

——両社の関係性には変化がありましたか。

吉田 昔は当社とオリエントサービスのトップが同じ方でしたし、同じ会社の別部署のような関係性でした。例えば、今ここにいらっしゃる笠川社長や品川所長は、私が若い頃に色々と教わった荷役や保全の先生です。そういった根底にある関係性は今も変わってい

ロジスティック事業部
高浜油槽所 所長
鈴木 城治

上席執行役員
ロジスティック事業部長
吉田 勇

オリエントサービス株式会社
代表取締役社長
笠川 和則

オリエントサービス株式会社
高浜事業所 所長
品川 哲夫



ないと思います。

笠川 昔は新しい仕事が発生したり、問題が発生したりすれば、必ず全員が集まって話し合い、一緒に解決していくという文化が育まれていました。今回のチームビルディングもそうですが、同じ仲間として大切にしてくださっている点は何も変わっていません。

吉田 今回チームビルディングを実施したことで、お互いの理解がさらに深まった印象があります。例えば、当社の事務系の所員が現場に興味・関心を持ち、実際に現場に出るようになったのは大きな変化です。話を聞くと、現場の方々や設備のことなど勉強になることがとても多いとのこと。反対に、オリエントサービスの社員の方が、当社のことを知りたいと言ってくださっているのもよく耳にします。このように相互理解が進んでいけば、これまでの一体感を保ちつつ、今に合った組織になっていくと思います。

笠川 そうですね。私たち経営層はよく会社全体のことも相談に乗っていただいているのですが、現場でももっとコミュニケーションが増えていくとよいと思います。



さらなる相互理解に向けて

——今後の課題や展望をお聞かせください。

吉田 さらなる相互理解が課題だと認識しています。冒頭に申し上げたように、関係性の質が上がればやがて油槽所の安全操業や生産性向上、一人ひとりの働きがいという目に見える結果になっ

ていくはずですから、まずは価値観の違いを集約する必要があると思っています。

鈴木 個人的なことを言えば、ここ最近、笠川社長や品川所長と話す機会が増えましたね。私たちマネジメント側がコミュニケーションを取って楽しく仕事をしていれば、周囲も「何か面白そうなことをやっているな」と興味を持ってもらえると思います。これからも密にコミュニケーションを取っていきたいです。

笠川 関係性の質の向上が大切だと思いつつ、これまでうまく従業員を導けていなかったのが、チームビルディングという機会をいただいたことを本当に感謝しています。今後はやはり鈴木所長がおっしゃったように、私たちが色々な場面でコミュニケーションを取っている様子をきちんと見せていくことが大事ですね。

品川 チームビルディングに参加させていただいて、オリエントサービスとして何が足りないのか発見できたことが大きかったと思っています。そこから、当社独自のチームビルディングも必要ではない



かという声が挙がり、今実際に始めています。さらに相互理解を深めていくには、まず自分たちのことをもっと知る必要があるということに気付かされたからです。ですから、一度自分たちの考えをとりまとめて、それから再度東洋合成工業とのコミュニケーションを深

められたらと思っています。

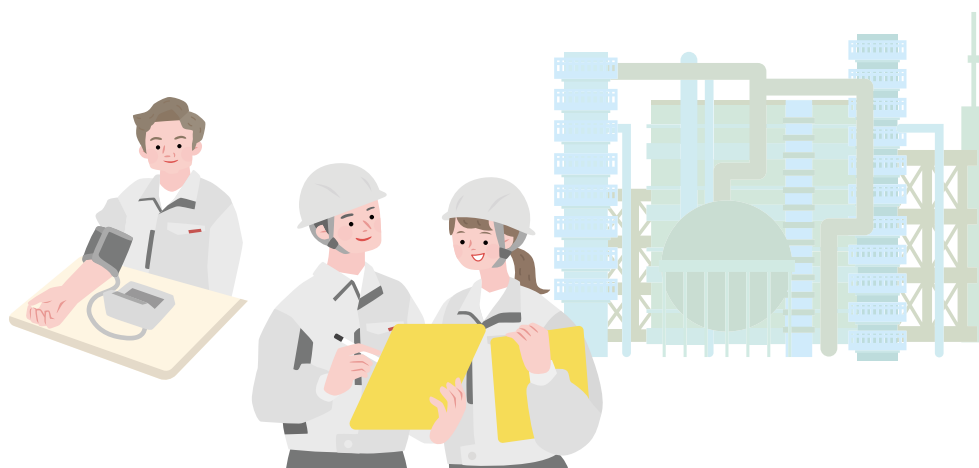
吉田 そういう声が挙がったこともチームビルディングの成果ですね。より良い高浜油槽所を目指して、これからも密に連携しながら取り組んでいきましょう。

働く人々の安全／ 労働安全衛生

● 関連するSDGs



東洋合成では、経営理念・行動指針で「常に安全を最優先」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。



施策・取り組み内容

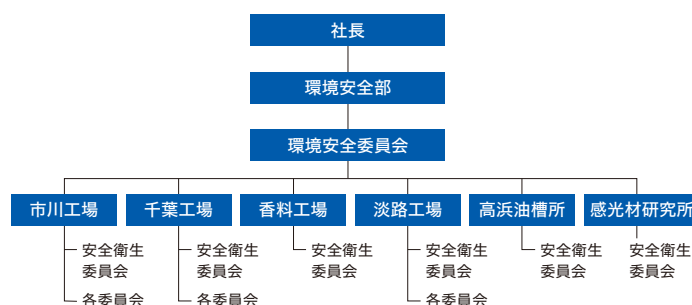
当社は、経営理念・行動指針で「常に安全を最優先」を掲げ、安全衛生方針のもと、社員ひいてはその家族の幸せのため、心身ともに健康で安心して働くことのできる職場づくりを推進しております。

安全に関しては、毎月安全パトロールや安全啓発活動を実施し、社員はもちろん、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。衛生に関しては、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、また、これまでの疾病の予防・未然防止の取り組みに加え、社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実施しています。こうした健康経営体制の整備を進め、2023年度には、健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定を取得しました。今後も取り組みを継続し、心身ともに健康に働くことのできる職場づくりを心掛け、安全衛生方針の下、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。

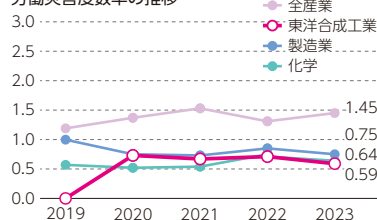
安全衛生管理の組織



労働災害度率・強度率

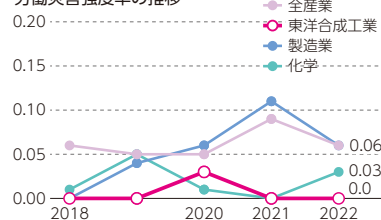
労働災害の発生頻度を表す度数率と、休業により労働できなくなった日数を表す強度率で、労働災害の発生状況を毎年評価しています。2023年度は、休業1日以上の労働災害が1件発生したため、労働災害度率は0.59となりましたが、度数率・強度率共に、同人数規模の各業種と比較し、低い数値となっております。当社では毎年、「休業災害・不休業災害ゼロ」達成を目指し、各事業所で積極的な安全活動を推進しています。今後も、発生した災害の原因や安全パトロールで見つかった不安全な状態などを全社共有し、一丸となって改善に取り組むことで災害ゼロを目指します。

労働災害度率の推移



労働災害度率：延べ100万労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す
労働災害度率＝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)

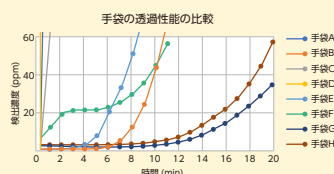
全事業所

保護手袋の選定に関する
自社独自の実測データ取得

化学物質を多品種取り扱うメーカーにおいて、リスク低減対策は社員の安全と健康を守るうえで非常に重要です。

2023年度は、化学防護手袋の簡易的な評価方法を導入し、複数の手袋の透過時間を実測し、データを比較することにより、どの物質にどの手袋を使用することが適しているかを判断できるようにしました。JIS規格で規定されているデータを取得するためには、装置や実施環境など制約が多いため、化学防護手袋研究会のご協力の下、簡易的な評価方法を検討の上導入し、自社内での実測、データ取得、評価を実施しました。

今後は、各事業所で実測を行い、データを取得できる環境を整え、新規物質取扱い時にも迅速な判断ができるよう推進していきます。



環境安全部 担当課長
奥瀬 恭規



今回、この活動に取り組むまでは、私自身、手袋をしていれば手は保護されると勘違いしていました。利用者の方に、現在使用している手袋で薬剤が透過してくる時間(破過時間)をグラフ化して見せると、短時間で曝露することに驚かれます。今後も、適切な保護具を選定してその効果を見える化(数値化)することで、リスクを自分事として実感していただき、利用者の方とともに曝露低減を進めてまいります。

(活動報告 ②)

香料工場・高浜油槽所

安全体感教育の実施

安全意識を一層高めるため、危険な状態を実際に体感する「安全体感教育」を各事業所で実施しています。2023年度は、香料工場・高浜油槽所で、水圧のかかったフランジを解体させる事で噴き出す水を体感する「液封体感教育」と、香料工場で、取り扱う酸素厳禁の薬品をグラスウールにしみ込ませ発熱させ、温度の上昇や実際の熱さを確認する「薬品危険性体感教育」を実施しました。急な液体の噴出や薬品による発熱を実際に体感することにより、日常の点検や操作、取扱いをより慎重に行う、保護具着用を徹底しようという意識が更に高まりました。



(活動報告 ③)

全事業所

健康経営優良法人の認定を取得

社員が心身ともに健康であることが、経営の重要な資源と捉え、各種人事施策の強化、福利厚生充実、各事業所独自の健康施策の実施など、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。その積み重ねの結果、経済産業省が推進する「健康経営優良法人認定制度」に基づく健康経営優良法人(2024)の認定を受けることができました。2023年度は、楽しみながら健康維持増進に取り組み、健康意識の底上げを行うことを目的とし、全社員1人1個「自分自身の健康を維持増進する施策」を実行しました。自分自身の健康を維持増進するために、何をすべきかを考え、実施事項を決め、実行することにより、自身の食事や運動、睡眠等の改善につながり、健康維持増進への意識を高めることができました。



持続的成長を 支える人材育成

● 関連するSDGs



東洋合成は、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、多様性の尊重と働きやすい環境づくり、人材育成を通じて、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取り組みは人的資本経営の基盤であると考え、人権方針を定めています。世界各国の地域の文化・伝統・慣習の理解に努め、国際的基準を支持し、人権の尊重を重視しています。また、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。人権に関する教育は、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、適切な対応をする体制を整えています。

人権方針は
こちら



人事基本方針

1. チャレンジ精神
チャレンジ精神を持って、困難を乗り越え、革新的な成果を出した社員を評価し、正當に処遇していく
2. 積極的な人材育成
自らのキャリア開発に向けて、積極的に自己研鑽に励む社員を支援する
3. オープン&フェア
客観的かつ公平で高い納得性が得られるようオープンに推進する
4. 安心して働ける職場環境
社員が安心して働ける職場環境・制度を整えていく

From Officer

イキイキした組織づくりには、組織単位のアプローチ(組織開発)と個人にフォーカスしたアプローチ(キャリア開発)の両輪が必要と考えています。組織開発においては、部門長が組織目標の達成と人材育成を両立する組織運営を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、社員一人ひとりが自分の価値観と強みを知り、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目指しています。

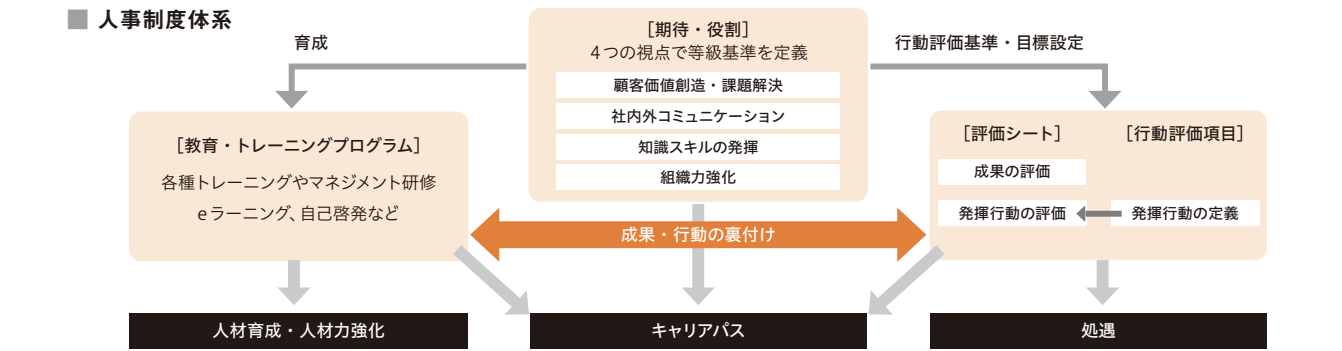
執行役員
人材総務部 部長
水戸 智



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 薫陶
フィードバック		人・経験との出会い	好奇心	
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

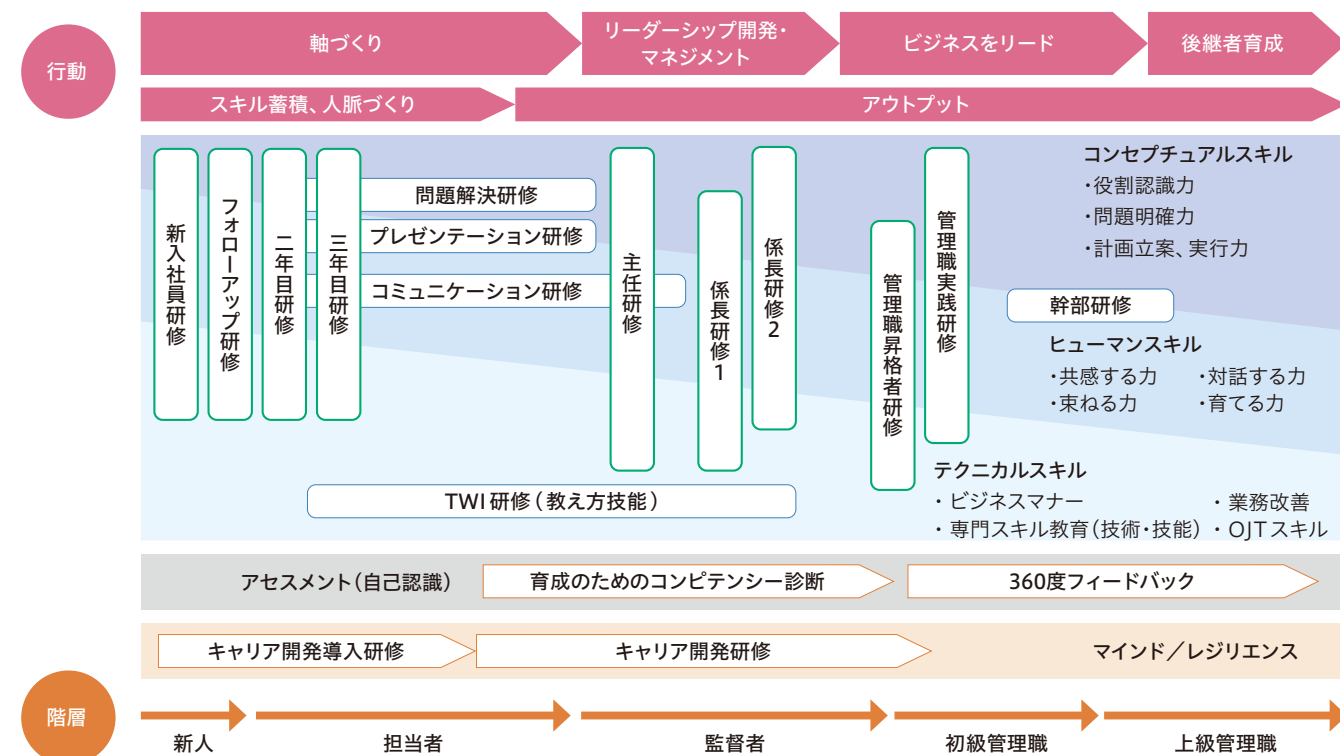
具体的な施策②

長期の成長支援: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、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。

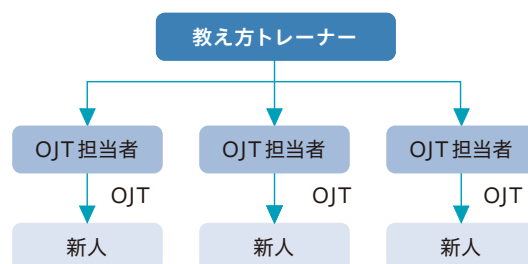


研修体系図

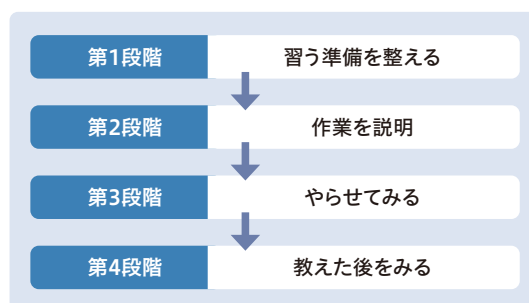


長期の成長支援-OJT(On the Job Training)

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。

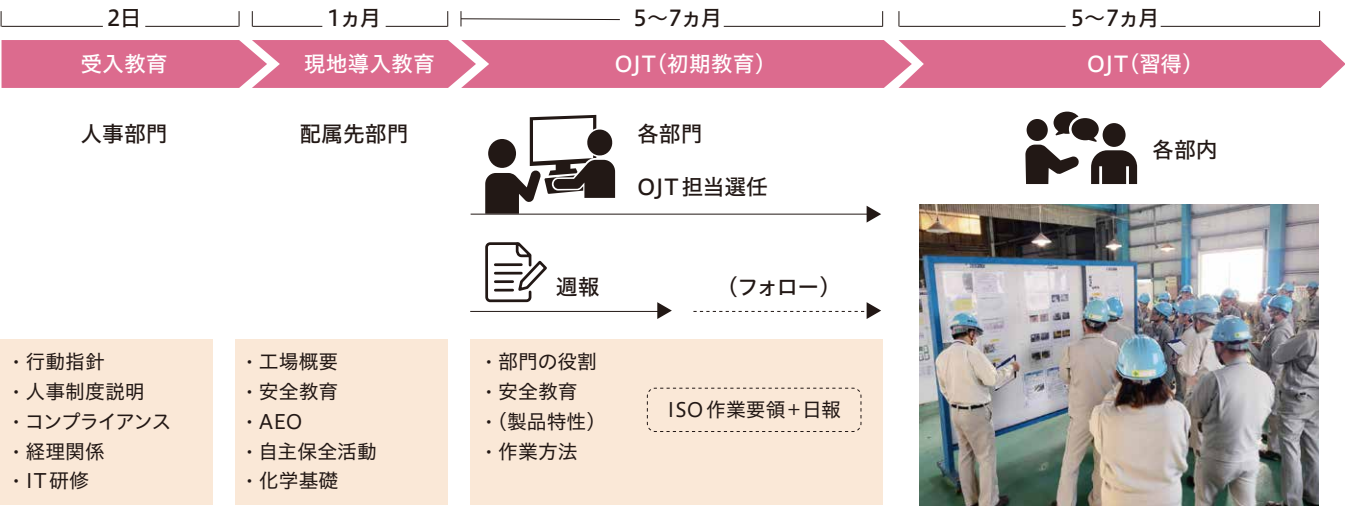


教え方の4段階



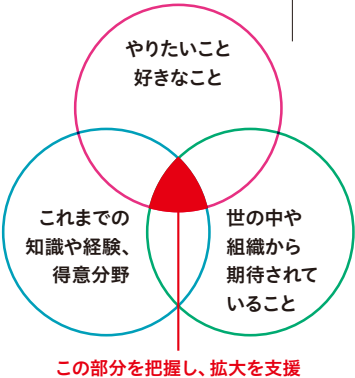
長期の成長支援計画:OJT(新人向け)

- 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の具体化し、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、日常的業務支援、外部研修 ・エンゲージメントサーベイ、資格取得支援		
			・メンタリング、キャリア面談		
			・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 ・エグゼクティブ コーチング ・次世代リーダー ・留学(修士、博士、 MBA)		階層別研修 ・役員 ・課長 ・係長、主任 ・OJTリーダー ・新入社員		専門スキル研修 ・化学基礎 ・有機合成 ・化学工学 ・語学力
					キャリア開発研修 ・自己理解 ・仕事理解 ・マネープラン ・ライフプラン
					自己啓発 ・eラーニング ・外部講座

多様な人材の活躍 (ダイバーシティ)

● 関連するSDGs



東洋合成は、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きます。

各自の身近なところから、違いを尊重することで全社員が働きやすくなる職場を目指しています。



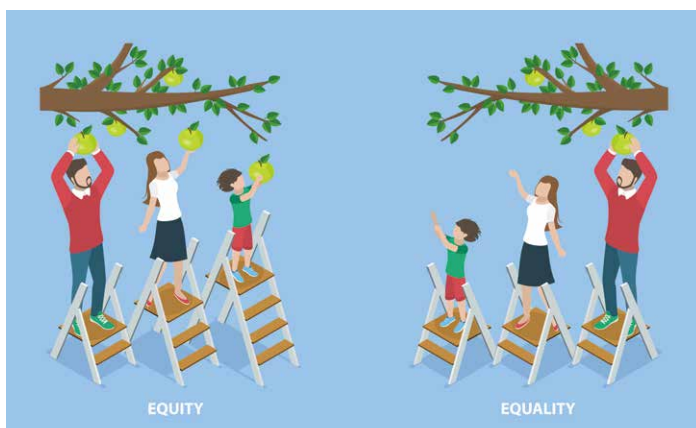
DE&I～誰もが働きやすい職場へ

これまでダイバーシティ推進チームはダイバーシティ&インクルージョン(D&I)として活動をしてきましたが、近年、ダイバーシティ&インクルージョンという名称は、多様性を包括するために、平等(Equality)な支援だけではなく、公平(Equity)になるような様々な支援を提供していくことを表現しようと変化してきました。当社でも今後はダイバーシティ、イクイティ アンド インクルージョン(DE&I)推進として、名称を新たにし、必要な人に必要な支援をし、公平、公正な形で、誰もが働きやすい職場環境の実現を推進していきます。

人事制度の充実化

2024年2月より時間単位有給休暇制度が導入されました。半日、一日取得しなくても、少しだけ休暇を取ればという、子育てや介護等の様々な状況に対応する柔軟な働き方を推進するために導入されました。

また近年の産後パパ育休制度の導入により、当社でも男性の育児休業の取得率は約6割まで上昇しました。子育て経験シェア会では、男性育休取得者の経験や、上の方とのコミュニケーションは大切であるとの意見があがるなど、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んでいます。



女性管理職比率

7.8%

女性採用者比率

21.0%

障がい者雇用率

2.7%

平均時間外労働時間

19.3_h

有給休暇取得率

80.8%

育児休業取得者

女性 9名
男性 15名

育児休業取得率

女性 100%
男性 57.7%

From Officer

現在、各事業部での事業成長に伴い様々な投資を実施しており、社員数は著しく増加しています。各事業所の近隣での採用を積極的に行うとともに、全国各地からの採用も増加しています。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。2023年度は社員からサテライトメンバーを募集し、13名のメンバーが決まりました。新たにDE&Iとして多くの皆さんがダイバーシティについて理解をし、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んでいきます。

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



TOPICS 1 障がい者雇用

各事業所でも障がいのある社員が活躍していますが、野菜作りを通じてそれぞれの能力特性を活かしながら無理なく働くことができる「農園」でも、障がいのある社員が主役として活躍しております。コロナ禍の収束を待ち、2023年度にはようやく社長とダイバーシティ担当役員の農園訪問が実現し、社員自らの手ほどきで種まきや収穫を一緒に行ったり、積極的なコミュニケーションを取ったり、交流を図りました。トップ自らが農園で感じたことを伝え、今後は皆さんにも体験して実感してもらうことで、より多様性の理解を深められるような施策を展開してまいります。



TOPICS 2 介護セミナーの開催

誰もが直面しうる介護は、表面化しづらく、一人で悩んだり、何をすればいいかわからず不安だ、という声も多いことから、外部の講師を招いての当社初となる介護セミナーを開催しました。悩まずに相談、休職期間は方針を決めるために使うという、基本的なことから仕事との両立へのアドバイスなど経験をもとにとても貴重な話が聞けました。200名を超える多数の参加があり、大きな関心と潜在的な不安感を多くの人が抱えているということがわかりました。参加者からも、「ためになった」という声や、今後の活動の希望についての意見をいただき、さらなる活動につなげていきます。

TOPICS 3 サテライトメンバーの選出とグループ活動

2023年度は、DE&I推進チームと協力して活動を行うサテライトメンバーを募集し、13名のメンバーが決まりました。任期2年で、各事業所でのイベントサポートをいただくだけでなく、小グループを形成し、各人が取り組みたいダイバーシティのテーマで推進活動を行っています。女性活躍・子育て支援・障がい者雇用・介護支援、の4つのテーマに分かれ、やる気にあふれる各グループでの討議が行われており、推進活動がより活発化していくことを目指しています。

豊かな社会、 地域への貢献

● 関連するSDGs



東洋合成は、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、東庄中学での夢授業実施、東庄町善行表彰を受賞、東庄小学校卒業生の仕事紹介授業を実施
千葉工場 香料工場	東庄ふれあいまつりへの出店、地域住民の皆さまとのふれあい会「落語会」開催
市川工場	市川市事業所自衛消防操法大会に出場
淡路工場	地元小学生の工場見学開催、島内自衛消防技術大会に出場、地元小学校への壁新聞提供、淡路市図書館への雑誌スポンサー協力、地元賀茂神社の夏祭り出店
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)
感光材研究所	中学生の職場体験学習を実施、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 (3大学、4件)

(活動報告 ①)

千葉工場

地元中学校キャリア教育 夢授業の実施

東庄中学校2年生を対象とする、“キャリア教育 夢授業”と題した講演会を行いました。東庄中学校でのキャリア教育は、地域のプロから話を聞く機会を作り、今後の自身のキャリアを考えるきっかけにするという取り組みです。千葉工場からは、研究者・生産現場のプロとして、2名が講演をしました。講演者2名が歩んできたキャリアを紹介し、当社での仕事内容と共にそれぞれの仕事に対する想いを伝えました。講演を聞いた生徒からは、今後の進路選

択の参考にしたい、との前向きな感想と共に、地域にこのような会社があることを知れてよかった、感光材が自分たちの暮らしを支えていることを理解できたとの声もいただきました。



千葉工場
千葉人材育成課 主任
林 美里



コロナ禍以前は、地域小中学校の職場体験を受け入れる活動がありましたが、久しぶりの地域学生との関わりとなりました。学生の皆さんからの質問も多くあり、興味深く話を聞いてくれている姿がとても印象的でした。地域の皆さんと関わりを持ち、直接社員の人となり伝えることにより当社の魅力を伝えることができる良い機会となりました。今後も、地域との繋がりを大切にし、学生の成長や学びの機会を積極的に提供していきます。

(活動報告 ②)

淡路工場

地元神社の夏祭りに出店

淡路市の賀茂神社で夏祭りが開催され、淡路工場からスーパーボールすくい屋さんを出店しました。スーパーボールだけでなく、アヒルや金魚、ピカピカ光るおもちゃ、様々な種類の景品を用意し、子供たちからは大好評のイベントとなりました。ほかにも屋台、巨大スクリーンでの映画上映等も行われていましたが、なかでもスーパーボールすくいは最初から最後まで行列が途切れることなく、約150名の子供たちが楽しんでくれました。



淡路工場
淡路品質管理課 主任
山本 有咲



スーパーボールすくい屋さんを出店することで、子供たちの笑顔がたくさん見られて良いイベントになりました。昨年も地域の夏祭り設営のボランティアに参加し、地域の方々と交流する機会があったのですが、「東洋合成は何を作っている会社なの?」と聞かれることが多く、あまり認識されていない印象だったので、このようなイベントを継続して少しでも当社に興味を持ってくれる人が増えるといいなと思っています。遊びに来てくれた子供たちが将来入社してくれれば嬉しいです。

(活動報告 ③)

感光材研究所

生き生き体験学習の実施

印西市立印旛中学校の生徒2名を受け入れ、4年ぶりとなる職場体験学習を実施しました。当日は、化学実験として、発光の原理を勉強した後、野菜から成分の抽出を行い、ブラックライト(紫外線)を当てて発光色の確認を行ってもらいました。また、当社で取り扱っている感光性材料を理解してもらうため、フォトレジストを塗布した銅基板を使用してネームプレート作りを行いました。生徒の方々は初めての実験に戸惑いながらも、自らデザインした作品の出来栄に笑みを浮かべていました。実験学習を通して、化学の面白さや仕事をする事の意義を伝え、身近な材料で発光が起きる体験を通じ、化学をより身近に感じてくれたと思います。



感光材研究所
研究支援課 課長
国吉 康夫



感光材研究所では毎年職場体験学習を受け入れておりましたが、コロナ禍のため、4年ぶりとなりました。参加された方々から、体験学習のお礼状を頂きましたが、とてもしっかりした方々で、今後の活躍が楽しみだと思いました。今回の体験学習では、特別に校長先生と担任の先生も見学に来ていただきました。

生徒の方々からの素朴な疑問から学ばされる事があり、この様な体験学習を通して将来の研究者の卵が産まれる事を願いながら、今後も感光材をより身近に感じていただける地域貢献活動を実施していきます。

(活動報告 ④)

全社

冠協賛試合「東洋合成スペシャルデイ」を社内プロジェクトチームで実施

当社は、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オフィシャルスポンサー契約を締結し、スポーツを通じた地域活性化や地域の皆さまとのコミュニケーション活動を積極的に行っています。初年度に引き続き、ZOZO マリンスタジアムにて、冠協賛試合「東洋合成スペシャルデイ」の開催し、社内有志プロジェクトメンバー約80名がストラックアウトやクイズガチャなど、楽しんでいただける独自のイベントを企画運営しました。当日は、多くの来場者の方々にご参加いただき、地域の皆さまとの交流を図り、会場を盛り上げました。今後も地域に根付いた活動を継続し、さらなる発展に貢献してまいります。



地域環境への対応

東洋合成は、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。

● 関連するSDGs



取り組み

持続可能な社会に向け、気候変動を引き起こすCO₂に代表される温室効果ガス(以下、GHGs)排出の削減は、重要課題であると認識しております。気候変動問題への取り組みの有効性を高めるため、生産当たりのエネルギー消費などを定量的把握し、製造工程や設備のエネルギー効率を見直し、その改善状況を月次、四半期、半期、年次で確認しています。それら結果を踏まえ、さらに中長期の計画を見直すことにより、エネルギー消費の最適化を目指してまいります。その検討においては、新たな革新的技術の導入も検討し、生産プロセスの改善によるエネルギー消費量の削減、非化石電力導入、省エネ設備の導入、再生エネルギーの活用なども推進しております。また、70年以上培った、分離精製技術を活かし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・農薬と幅広い業界でのリサイクル実績があり、今後も資源の有効活用を推進し、地球環境の保全に貢献し、気候変動関連問題にも積極的に取り組んでまいります。

施策

事業成長の中で、目標達成に向けた精緻な工程表を検討するために、エネルギー使用量管理プロジェクトを発足いたしました。本プロジェクトにおいては、生産プロセスの省エネ目標設定・実行を目的に、エネルギー消費量の見える化と将来予測が可能なモデルを検討しています。

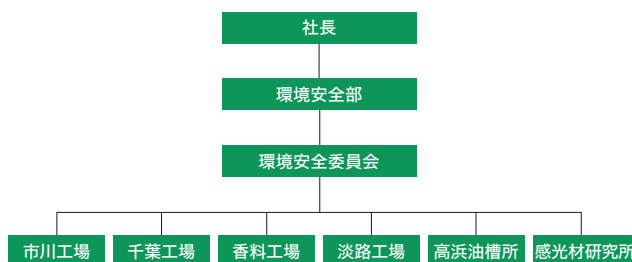
また、エネルギー供給システムの見直しによる省エネルギー化を進めており、その上でグリーン電力購入による脱炭素も進めています。全体の取り組みで不足する部分は、カーボンクレジットの購入などで補うことで、推進を図ってまいります。

さらに、スコープ3(製造過程で発生、または購入した原料生産段階でのGHGs排出など)と製品単位でのGHG排出量(カーボンフットプリント)を定量化する仕組みの構築にも着手し、サプライチェーン全体での脱炭素化を推進してまいります。

取り組み体制

社長を委員長とし、事業部長、各事業所長から構成される「環境安全委員会」を設置し、年1回、省エネ・脱炭素、廃棄物削減、PRTR(化学物質の大気放出量削減)、リサイクル、水資源の有効活用などについて、社内外からの要望や進捗を整理し、脱炭素・省エネの年次目標を策定しています。また各事業所では、環境安全関連を専門に扱う組織を編成し、3カ月毎のリスク管理委員会で進捗を確認し、リスクの分析・評価を実施しています。

■ 環境管理の組織



*各工場・事業所にて委員会を設置し、省エネ、廃棄物削減、大気への化学物質の排出削減・回収などの環境施策の取り組みを実施

目標

気候変動問題に対応するため、環境負荷軽減に向けた中長期目標を設定いたしました。

Scope1+2	2030年度までに32%削減(2013年度比)
省エネ対応	エネルギー使用を原単位* 前年比1%削減

*エネルギー原単位=生産当たりのエネルギー消費量

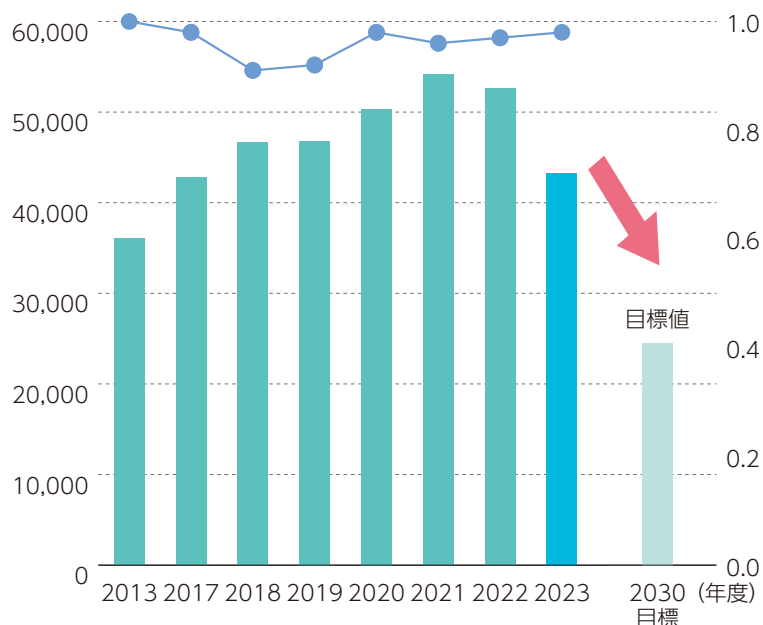
TOPICS 1 CO₂排出量とエネルギー原単位の推移

2023年度のエネルギー使用量は前年から15.4%の削減、エネルギー原単位は2013年度基準で約2%の削減となりました。CO₂排出量は43,269t-CO₂となり、生産量の減少も寄与し、前年から17.8%の削減となっています。今後、2030年のCO₂排出削減目標に向け、取り組みを加速してまいります。

2023年には、当社CO₂排出量の約40%を占める電力に注目し、グリーン電力化の計画を立案、淡路工場で使用比率を30%から50%まで引き上げました。また毎月、エネルギー消費量の確認と施策評価を行い、生産当たりのエネルギー消費削減を目的とした、エネルギー消費の見える化、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。今後も目標達成に向け、こうした取り組みを強化し、社会全体のカーボンニュートラルへ貢献してまいります。

CO₂排出量とエネルギー使用量原単位推移

■ CO₂排出量(t-CO₂) ■ 原単位(2013年度基準)



(活動報告 ①)

全事業所

GHG(温室効果ガス)排出量削減に向けた活動

当社のCO₂削減目標はGHG排出量-Scope1,2-32%削減(2013年度比)としています。

化学産業のCO₂排出量は産業界で2番目に多く、その中でもCO₂排出量が多い製造工程は蒸留精製といわれています。化成品事業部は蒸留精製が事業の主軸であり、製品単位当たりのCO₂排出量は多くなります。そこで全社活動であるエネルギーの見える化だけでなく、工場ごとのGHG排出量の把握を進めています。淡路工場では重油燃焼ボイラーに比べてCO₂排出量が少ないLNGボイラーを活用し、さらに他事業所に先行し電力の一部をグリーン電力へ切り替え運用しています。グリーン電力への切り替えは他事業所でも進めていく計画を進めており、会社全体として再生可能エネルギーの活用を進めながら、技術開発や新技術の導入によりGHG削減策を模索し、目標達成を目指していきます。



持続可能な社会の実現に向けて、GHG排出量算定や削減計画の開示など、地球環境の保全に対する企業の責任は年々増加しています。カーボンフットプリントの算定については、特に香料業界からの要請が強く、化成品事業企画部と環境安全部が連携し、先行して開始しました。カーボンフットプリントとは製品単位でのGHG排出量のため、各工場の製品ごとの対応となりますが、並行して全社GHG排出量となるGHGプロトコルScope3の算定も進めています。自社内のGHG削減に加え、今後もサプライチェーンでの削減に向けた取り組みを強化と算定結果を活用し、会社全体のGHG削減への貢献を加速していきます。



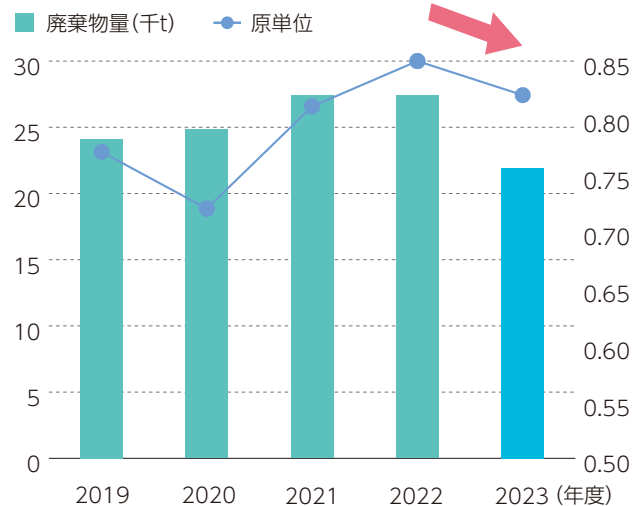
化成品事業企画部
部長
松下 将之

環境安全部
担当課長
功刀 裕司

TOPICS 2 廃棄物及び再資源化

2023年度は、生産あたりの廃液量の削減、リサイクルの推進により、廃棄物量を20%削減しました。

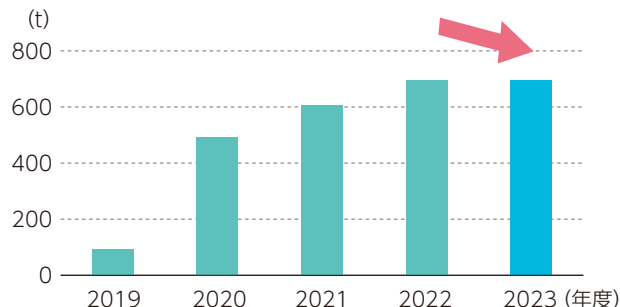
廃棄物量と原単位(全社)



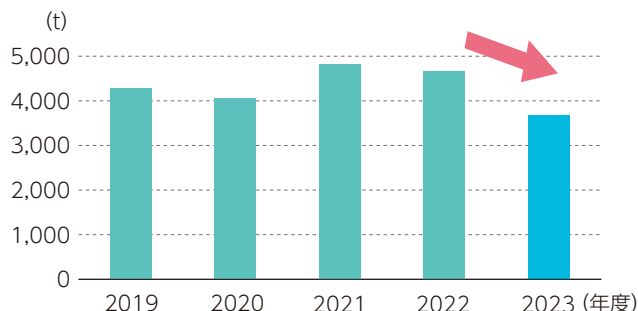
千葉工場では、リサイクルを強化し、工程から出る廃液処理を改善し、溶剤の再資源化(サマルリサイクル)を推進し、リサイクル量は前年から115t増加しました。

また当社では、工場での使用済み溶剤を蒸留精製し、品質を管理した上で社内での再利用を進めています。さらに当社の高純度化技術を活かし、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おります。今後、回収装置の改善、プロセスの改良、分別化などにより、さらなる再利用量の向上、廃棄物量削減に努め、生産過程からの排出物のリサイクル化を強化するとともに、リサイクル事業を通じて、社会全体の廃棄物削減に貢献を高めてまいります。

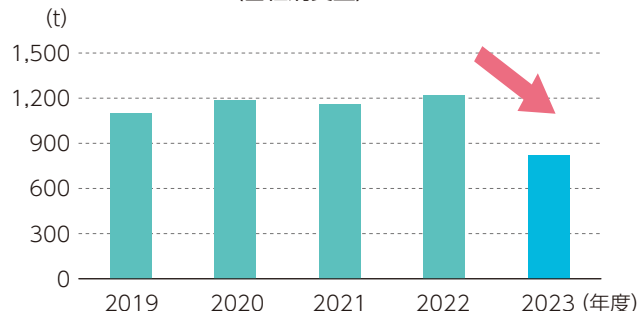
リサイクル事業



再資源化(マテリアルリサイクル)



サマルリサイクル(自社消費量)

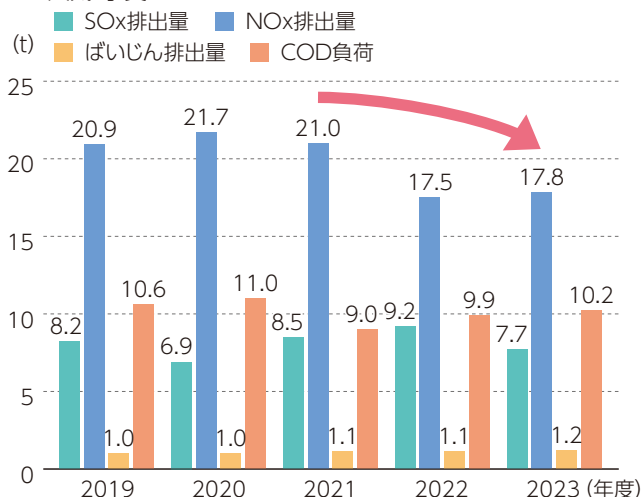


TOPICS 3 大気・水質

大気への汚染物質排出量は、窒素酸化物(NOx)・ばいじんについては微増、硫黄酸化物(SOx)については減少となっております。各事業所では、定期的に排出ガスの分析を行い、環境基準内であることを確認し、より環境負荷の少ないボイラーの導入などを検討しています。

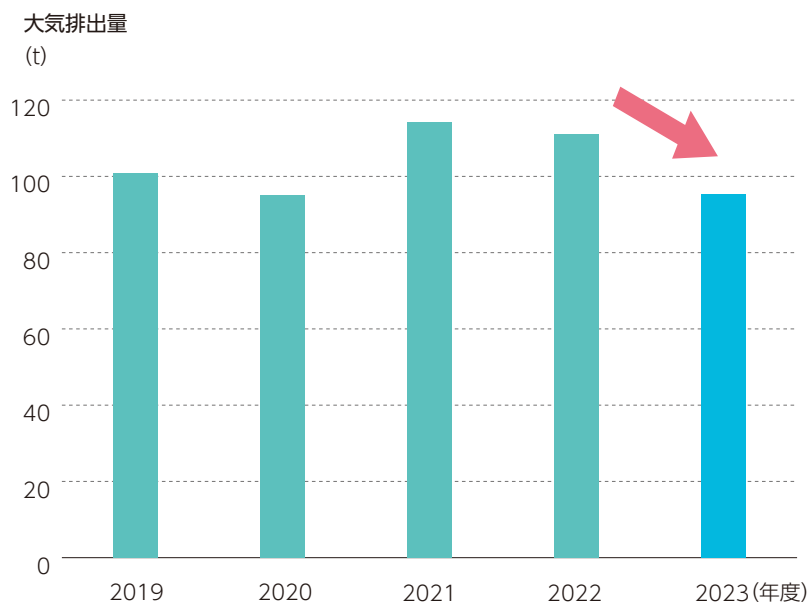
また水質については、水域への排水中の、化学的酸素要求量(COD)は前年比で微増となっておりますが、これは廃棄物削減のため、社内での生物処理など排水処理を増やしていることも寄与しています。今後もCOD計、全有機体炭素計(TOC計)、ガスクロマトグラフ質量分析計などを積極的に導入し、環境負荷の定量化に努め、排水基準値の遵守はもちろんこと、自社排水処理場で可能なかぎり環境負荷が下がるまで排水処理を行うことで、産業廃棄物の減量化を推進してまいります。

大気・水質



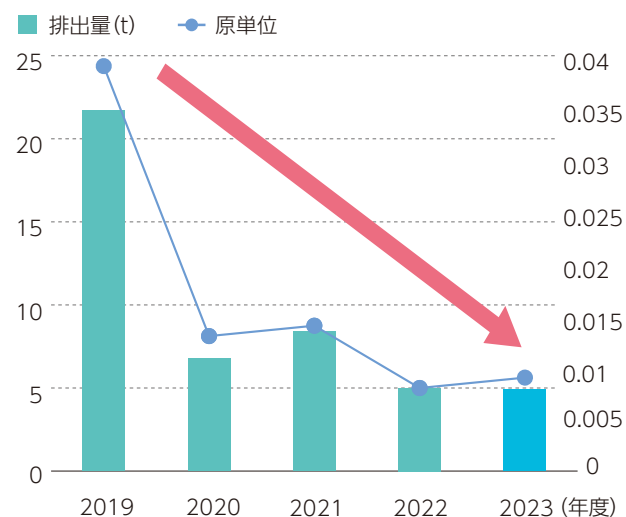
TOPICS 4 PRTR

化学物質排出把握管理促進法（PRTR制度）に則り、指定化学物質の大気排出量及び移動量の届出を行っております。この制度は、指定化学物質による環境影響低減が目的となりますが、当社でも、指定物質の取扱い・管理強化・排出量の削減を推進しております。



千葉工場での取り組み（ベンゼン大気放出量の削減）

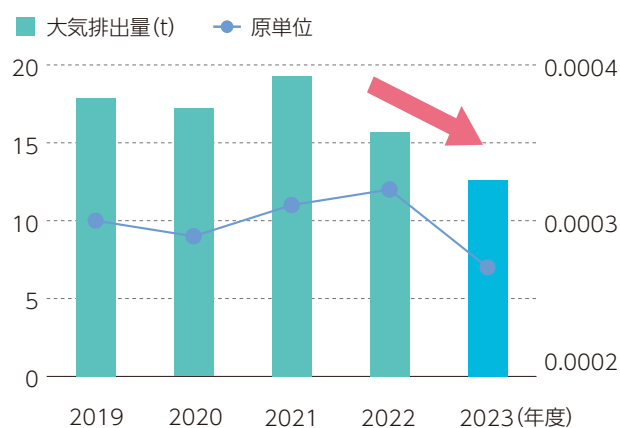
ベンゼンの大気放出量と原単位（対生産量）



千葉工場のベンゼンの大気排出量は、2014～2019年の間、20 t / 年で推移していましたが、大気保全を目的としてプロジェクトを進め、排出プロセスの特定、移動量・在庫量・排出量のデータ精度の向上、測定頻度の改善などを行い、VOC回収装置の運用改善に繋げ、大気排出量は5t / 年以下まで低減しています。今後も更なる改善を進め、ベンゼンの大気排出量の低減に努めてまいります。

高浜油槽所での取り組み（トルエンの大気排出量削減）

高浜油槽所トルエンの大気排出量と原単位



高浜油槽所では、トルエンの大気排出量の削減に取り組んでおります。船舶からタンク受入れ、保管、取り出しの際に大気に排出されるトルエンの削減対策を進め、保管時のタンク温度の上昇を防ぐタンク塗装や、タンクへ受け入れ時の経路配管の密閉化、蒸気回収装置の設置など、約30百万円設備投資を行いました。更なる削減に向け、今後は出荷時の蒸発分を含む密閉化を計画しています。これらの対策により、来年度は今年度と比べ、さらに20%削減の見込みとなっております。今度も化学物質の蒸発分の密閉化に努め、大気放出量の削減改善に、積極的に努めてまいります。

高品質と 安定品質の両立

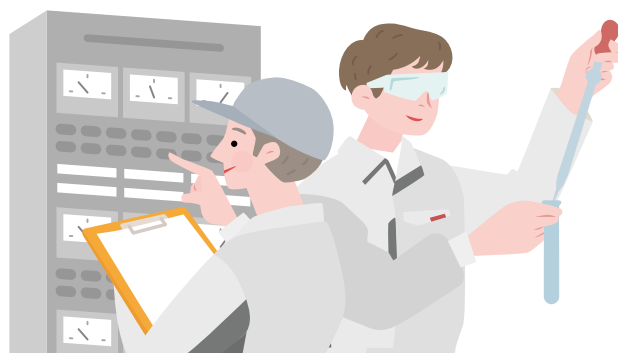
● 関連するSDGs



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。

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います。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。



淡路工場



高浜油槽所



千葉工場

(活動報告 ①)

千葉工場

半導体産業の発展を支える品質管理

感光材事業部の品質管理は、半導体産業の発展と技術革新にあわせ進化し続けています。お客様の声が品質レベルアップの原動力です。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は、厳格で緻密な製品設計・リスクアセスメントが必須です。量産後も継続的に、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、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。量産初期から期待通りの品質レベルを達成する体制、さらに量産後も品質要求に応じてスピーディー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。半導体産業を支える一員として責任をもち、持続可能な社会の実現に貢献します。



品質を安定化させるため、今までは考えられなかったようなパラメーターやプロセス管理などが求められるようになりました。しかし、その一つひとつがお客様の満足する品質へつながっています。私たちはそういった情報を集め、改善につなげていく活動を続けています。データ解析を続けること、知ることが大事であり、さらに何をするのかだけでなく、なぜそうするのかを知り、様々な部署と協力して乗り越えていくことが品質安定化につながっていると思います。

千葉工場
感光材品質保証課
副主事

高橋 賢伍



(活動報告 ②)

市川工場・香料工場・淡路工場

厳しく数値を追い続ける、品質管理

マイクロからナノ、ナノからオングストロームと進化する半導体の微細化・高性能化。淡路工場ではこの半導体向け高純度溶剤を精製しており、微細化・高性能化に伴いお客様から求められる要求も厳しいものとなっています。これらの要求を満たすべく設備投資にも力を入れています。設備変更の際は以前の品質同等もしくはそれ以上を必須条件としています。また品質管理には製品のスペックを追う事に加えて、原料の品質管理を行う事も非常に重要です。淡路工場品質保証では、工程変更に関わる品質及び原料から製品までを徹底的に管理することで品質の維持向上に努め、お客様に安心してご使用頂ける製品を納入できるよう日々邁進しています。



淡路工場
化成品品質保証部
主事

中本 崇貢



淡路工場の製品は、有機不純物 ppm ~ ppb、金属イオン ppb ~ ppt レベルの精度で管理することが必要となります。高精度に管理され、微細な異物や不純物も許さない純粋性が必要です。純粋性が欠けた製品ができてしまった場合、ppt レベルから不具合を見つけ出すことは簡単ではありません。しかし、合格した製品を供給するには、あらゆる不具合の可能性を評価して一つずつ短い時間に解決する必要があります。大変な作業ですが、各部署の協力を得て努力し、その努力の先に製品の品質保証ができると考えています。

(活動報告 ③)

高浜油槽所

部材・設備の”あるべき姿”から油槽所の作業品質を考える

高浜油槽所において、今までは取り扱うケミカル品にフォーカスした品質管理強化を行ってきましたが、新たに液やガスが導通する部材、設備にフォーカスして”あるべき姿”を考え直す活動を行っています。その中で例えばホースは、高浜油槽所にローリー出荷だけで100本以上のSUSフレキシブルホースが存在し、油槽所の運営には不可欠な存在です。このホースについて、曲げ過ぎない・捻じり過ぎないことを足掛かりとして、「そもそもホースとは?」「なぜ曲げ過ぎはダメなのか?」まで掘り下げて、全体の知識レベル底上げから高浜油槽所の作業品質向上につながる活動を行ってきました。モノの品質管理強化だけでなく、作業品質も向上すべく今後もチャレンジを続けます。



高浜油槽所
物流業務課 主任
金子 貴大



高浜油槽所の品質、特に作業品質を考えるには、実際に現場作業を担っていただいている協力会社の方と一体となって取り組む必要があります。目指す品質水準に向かっていくために、事業部内4課のセンターポジションという意識を持って、社内はもちろん、現場ともビジョンをしっかりと共有して、お互いに理解を深めながら、一つひとつの課題に向き合い続けています。この密な関係性こそが油槽所の強みであると考えています。

責任ある 製品の供給

● 関連するSDGs



東洋合成は人類文明の成長に貢献するという経営理念の元、持続的成長そして持続可能な社会の実現のため種々施策に取り組んでいます。サステナビリティ活動はそれらのベースとなる活動であり、強固なサプライチェーン構築を通じ、安定供給体制の強化を日々推進しています。



施策・取り組み内容

安定した供給体制のために欠くことのできない原材料調達に関して、持続可能性の観点から複数の取り組みを実施しています。その一つは「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」の認証取得です。パーム油の生産過程における人権問題、環境破壊を防止することを目的とした同認証を当社は2021年から取得しています。また製品生産に欠くことのできない鉱物類の調達に対し、「責任ある鉱物調達方針」を制定し、取り扱う鉱物が武力紛争や人権侵害を伴う環境下で採掘された鉱物資源ではないことの確認、調査を行っています。そして調達活動の根幹として調達基本方針、並びにCSR調達ガイドラインを定め、当方針/ガイドラインをサプライヤー各社様にご理解いただくと共にアンケートへの回答、同意書への署名を通じ、ご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。

責任ある鉱物調達方針は
こちらからご確認いただけます



2021年度～2023年度 CSR調達ガイドラインアンケート結果

● 調査対象：原材料調達先 ● 調査対象企業カバー率：原材料購入金額の約80%

得点率 / 評価	得点割合	改善アクション
A 評価 85 点以上	84.5%	・ 分析結果に基づきサプライヤーにヒヤリングを実施し、実務状態を把握 ・ 一定基準を満たさなかった場合、是正処置を実施
B 評価 65 点以上	13.8%	
C 評価 65 点未満	1.7%	
回答計	100%	

CSRガイドラインは
こちらからご確認いただけます

【アンケート主要質問事項】

- ・環境／品質マネジメントシステムの導入有無
- ・法令遵守状況の確認
- ・労働環境の整備状況確認
- ・人権尊重への取り組み有無 など

安定供給に向けた取り組み

当社は、電子材料業界をはじめ、香料、農薬、食品などの幅広い業界へ、生活に直結する製品を供給しています。製品を安定して生産・供給するために、原材料・製品それぞれのリスクを分析し、安定供給に向けた取り組みを行っています。具体的には、お客様の中長期的な需要予測に基づいた生産計画の検討や、生産工場間の相互バックアップ体制、製品および原材料在庫の備蓄や備蓄先の分散化など、それぞれの製品の状況に応じてさまざまな取り組みを行っています。原材料調達においても、リスクをいち早く把握し、平時より複数のサプライヤーを選定するなどの対策で、安定した原材料調達に努めています。

また、何よりも事業を中断させないことが最大の貢献であると認識し、事業継続に関する取り組み強化にも努めています。外部評価機関において、ISO22301(事業継続)の認定取得、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ます。今後も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まいります。

お客様やサプライヤーと
目線の合った
サプライチェーンを

化成品事業部
ファインケミカル東日本営業課 主事
松藤 弘



2023年からの景気は、回復基調となる一方で、物流面では国内の「2024年問題」のみならず、海運においてもスエズ・パナマ2つの運河が同時期に通りづらくなったことで「長納期化・輸送コスト急騰」というリスクが顕在化しました。需要が増大する時期にタイムリーに製品供給できるかどうかは、特に当社のようにニッチなメーカーは真価が試されます。製品を通じて私たちの価値を提供し続けるためにも、お客様の視座に立てるよう日常的に情報交換し、未来を見据えた増産計画を描き、サプライヤーや物流企業とも目線の合ったサプライチェーンを繋ぐことで、これからも安定供給を実現してまいります。

安定供給に求められるのは
迅速な情報収集と
日々の関係構築

化成品事業部
調達部 主事
中西 一義



原材料の安定調達には自然災害やパンデミックに代表される環境的リスク、各国間での紛争、政治不安などの地政学的リスク、経済危機や急激な価格変動といった経済的リスク等、種々の阻害要因への対応が日々求められますが、適切な対策を講じるためには迅速な情報収集とともにサプライヤー様との日々の関係構築が欠くことができません。先の見えない不確実性によるリスクを最小化するために、引き続き国内外のお取引先様との相互理解を深めてまいります。

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・化成製品事業・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 化成製品事業本部長
2016年6月 当社常務取締役 化成製品事業部長(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)
(現デュボン・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 カルボ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 化成製品事業部副事業部長 兼 化成製品事業企画部長
2018年7月 当社取締役 経営企画部長(現任)



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・イースト日本支社
(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)ジーフト非常勤監査役
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
2023年6月 当社監査役(現任)





社外取締役 鳥井 宗朝

より長期的な視点に立った 議論を重視する会議へ変革を

東洋合成は70周年を迎えることができました。創業以来、「人類文明の成長を支える」という経営理念のもと、先端感光材や高純度溶剤の開発を通じて成長してまいりました。これも皆様のご支援の賜物と感謝しております。

2023年度は、取締役会の実効性を高めるため、取締役会アジェンダの見直しや効率的な運営を提言しました。徐々に改善されておりますが、さらに長期的な視点に立った議論を重視する会議への変革が必要と感じています。また、サステナブルな成長に向けた提言により、環境負荷低減への取り組みが進展しました。さらに、指名・報酬諮問委員会に参画し、後継者育成や役員報酬に関する議論を深めることができたと考えています。

市場環境の変化が激しい中、成長を目指す継続的な設備投資が必要となり、戦略的な判断が求められる経営課題も増えています。経営陣との議論を深め、社外取締役として客観的な立場から経営を監督し、これまでの電子材料分野における経験を生かして有用な知見の提供に努めてまいります。



社外取締役 松尾 時雄

マテリアリティの特定と 業績に結び付く行動に期待

2023年度も取締役会の実効性評価を行い、ガバナンス課題を共有しました。

取締役会では、より自由闊達な議論がなされるようになり、これまで課題と認識していたTCFDを中心とした環境課題への取り組みが進捗し、社外取締役報酬の見直しも指名・報酬諮問委員会で議論がなされるなど、進展しました。このように具体的な改善が確実に進んでいるということが重要だと考えています。一方、ガバナンスレベルの向上を目指す上で最も重要な課題は、取締役会の果たすべき機能のレベルアップです。一例ですが、取締役会上程議題の社内議論の時間をもう少し取ることができるとより良くなると思います。執行側で、十分に議論・検討をした案件を、取締役会で議論していきたいです。

企業価値向上のためには、サステナビリティの観点で重要課題(マテリアリティ)を特定し、経営ビジョン、経営戦略への落とし込みを行い、これを業績に結び付ける行動が期待されます。今後取締役会でも議論されるべきことだと認識しておりますので、積極的に発言させていただきます。

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	○	○			○	○
独立社外取締役	鳥井 宗朝	○		○			○
	松尾 時雄	○			○		○

コーポレート・ガバナンス

当社は、企業価値・株主共同の利益の向上を実現するためには、株主価値を高めることが重要であると認識しており、経営の効率化・健全化を積極的に進めるとともに、経営の透明性を高めるためコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。企業統治の体制としては監査役会設置会社及び執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・業務執行の監督」と管掌取締役及び執行役員による「業務執行」、監査役および会計監査人による「監査」により、経営・監査・執行の機能を分担して運営しています。

取締役会

取締役会は、取締役6名（うち社外取締役2名）で構成され、監査役出席のもと1回定期的に開催し、経営上の意思決定と取締役の業務執行を監督しています。なお、取締役の任期は責任明確化と経営環境の変化へ柔軟に対処することを目的に1年としています。

当期の取締役会では、当社取締役会規定に定められた経営上必要な事項に加え、経営戦略、サステナビリティの推進に関する事項等が審議されたほか、取締役会実効性評価の評価結果を受けた今後の対応について議論を行いました。

監査役会

監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成され、取締役会の牽制機能を果たすとともに、実効性のある内部統制システムの確保に向け、内部監査部門と連携し、リスク管理委員会およびコンプライアンス委員会の運営状況の監視を行っています。各監査役は、監査役会規定に準拠して、監査の方針・職務の分担などに従い、取締役会、経営会議、その他の重要な会議に出

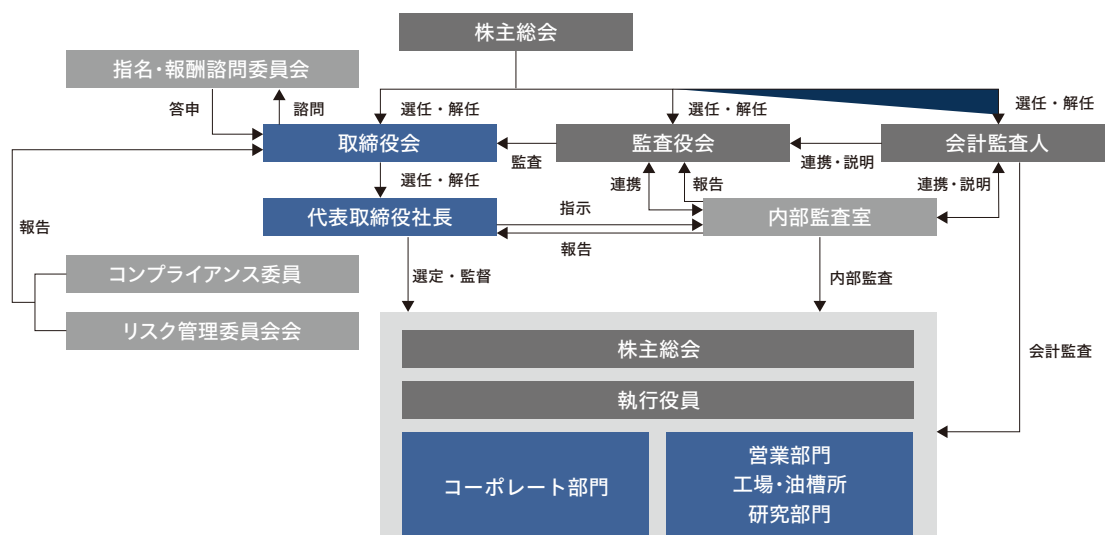
席しているほか、取締役などから職務執行状況について報告を受け、取締役の職務執行を監査しています。また、会計に関しては、会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、監査の方法及び結果の相当性を確認しています。

指名・報酬諮問委員会

取締役並びに監査役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的として、取締役会の諮問機関として「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。その委員は3名以上で構成し、その過半数は東京証券取引所が定める独立性の基準を満たす独立社外取締役であることとしています。当該委員会の役割は、取締役会の諮問に応じて、主に、取締役並びに監査役の指名及び報酬に関する方針に関する事項、取締役の選任・解任及び報酬に関する事項について審議し、取締役会に答申することとしています。

当期の指名・報酬諮問委員会では、取締役の選任及び各取締役の業績達成度に応じた報酬に関して審議し、取締役会に答申しました。

■ コーポレート・ガバナンス体制図



コンプライアンス

ステークホルダーの皆さまとの信頼関係を維持していくことが、社会と共存する企業として持続的に発展していくための基礎になるとの認識から、コンプライアンス体制の充実に努めています。コンプライアンス委員会主導のもと、各部署において啓蒙教育・徹底活動などを行い、全員参加によるコンプライアンス推進活動を実施しています。

内部通報制度

通報者保護のため、社内ルート（コンプライアンス事務局）に加え、社外ルート（顧問弁護士ルート）を設けることにより、状況に応じて通報先を選択できるよう便宜を図るとともに、内部通報した際には、不正な目的で行った場合を除き、これを理由として解雇のほか不利益な扱いをしない方針を明確にしています。

公正な取引に向けて（下請法の遵守）

通報者保護のため、社内ルート（コンプライアンス事務局）に加え、社外ルート（顧問弁護士ルート）を設けることにより、状況に応じて通報先を選択できるよう便宜を図るとともに、内部通報した際には、不正な目的で行った場合を除き、これを理由として解雇のほか不利益な扱いをしない方針を明確にしています。

反社会的勢力の排除に向けた取り組み

反社会的勢力の排除に向け、平素より警察などの関係者との間で意思疎通を図るなどして緊密な連携関係の構築に努めるとともに、反社会的勢力の動向に関する情報の収集などに努めています。また、反社会的勢力との関係断絶に関して、「コンプライアンス規定」に定めて当社社員全員にこれらを周知するほか、取引先等と締結する各種取引基本契約書の契約書面に暴力団排除条項を加えています。

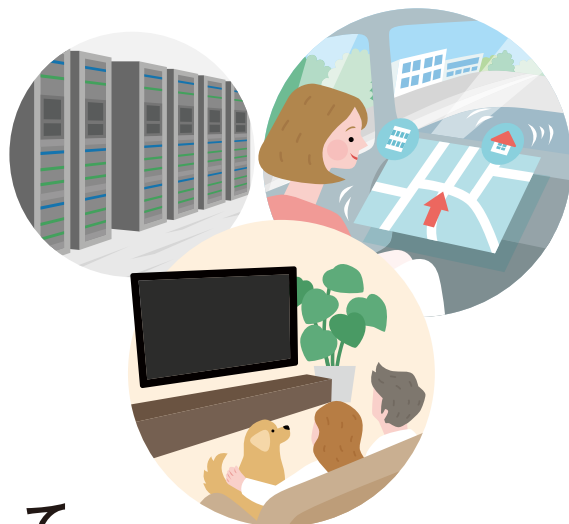
リスクマネジメント

経営に重大な影響を及ぼすリスクに的確に対処することが、当社の持続的な発展に不可欠であるとの考えから、社長、各事業部長、及び主要部門長から構成される「リスク管理委員会」を設置しています。また、その下に「経営リスク」「業務プロセス」「IT」「環境安全」の各分野を重点的に検討する専門部会を設けて、重大な結果をもたらすリスクの特定や、当該リスクの分析及び対策内容の決定・対策の実行ならびに評価などのリスクマネジメントを実施し、平時の予防措置を講じています。

化学合成×高純度で
世界の半導体を支える

感光材事業

電子化社会を支える
フォトレジスト材料 No.1メーカーとして



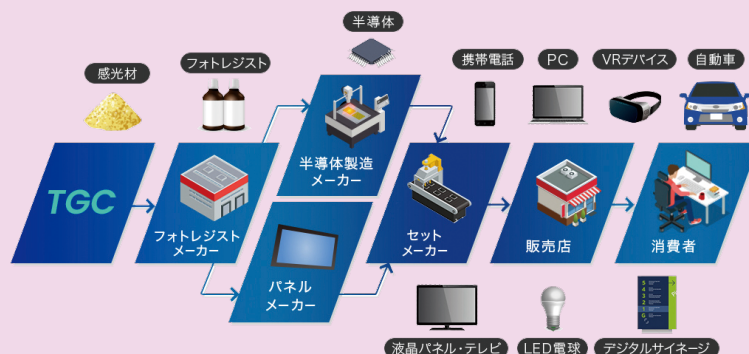
当社は1970年代半ばに半導体産業にいち早く注目し、半導体回路形成に使用されるフォトレジスト用感光性化合物の基礎研究に着手しました。そして1981年にはポジ型感光材の商品化を果たしました。さらに半導体の微細化に対応して、1997年からは「化学増幅型レジスト用光酸発生剤」や「化学増幅型レジスト用ポリマー」の生産・販売を行っています。また、2000年に入り「ポジ型感光材」は液晶パネル製造にも量産で使用されるようになり、ディスプレイ産業でも欠かせない材料となっています。半導体の微細化により露光波長はKrFからArF、さらにはEUV光へ短波長化し、感光性材料や主骨格材料の構造の複雑化とともに、純度、不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きます。

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

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。



開発分析棟、第4感光材工場竣工 Beyond500へギアを上げて

取締役
感光材事業部長
平澤 聡美



Q Beyond500が折り返し地点となりましたが、進捗を教えてください。

2023年に電子デバイス市場はスローダウンし、半導体も在庫調整、生産減少となり、当社の感光材においても、販売が減少する1年となりました。回復には2024年後半までかかると言われていましたが、2023年度終盤からのAI需要により、半導体生産の一部で回復が見られるようになり、在庫調整から一転、需要が増加する状況となっています。

当社のBeyond500の一つの施策として増加する半導体需要増に応えるために建設を進めてきた、第4感光材工事Ⅱ期エリアは9月末に竣工し、10月より本格的な稼働を開始しています。これにより、AIを中心に増加する半導体工場の増加に応じ、足踏みをした1年をキャッチアップできる体制が整いました。

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、継続的な品質向上、それを支えるキャパシティ、そして人材育成と組織の進化です。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、お客様と歩調をしっかりと合わせながら、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させます。新たに、開発・製造技術・品質部門がすべて一同に会する「感光材

開発分析棟」を竣工し、シームレスで迅速なコミュニケーションが活動を加速しています。さらに第4感光材工場Ⅱ期エリアが完成し、製造キャパシティの大幅増加となりました。これらを動かしていくための人材確保と育成を行い、さらに規模が拡大する千葉工場、感光材事業を運営可能な組織に進化させていくことが大切な戦略の一つです。

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。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。

感光材、千葉工場は、社内で最も大きな組織となり、千葉工場に所属する人員は500人を超えました。組織とコミュニケーション、伝える力を強化して、さらに安全、安心な職場を目指していきます。また、ビジネス面は、電子社会の更なる発展により、半導体、ディ

スプレイ共に需要は長期的に増加していきます。世界No.1のレジスト材料メーカーとして、開発分析棟と第4感光材工場という、我々の二つの武器を最大限活用し、ギアを上げてBeyond500の達成に取り組んでいきます。

TOPICS 感光材開発分析棟と第4感光材工場Ⅱ期工事の竣工

知の結晶(crystalize)のコンセプトと、地域の自然と調和するearthをモチーフとしたデザインで、当社の次世代の成長と品質の向上を支える感光材開発分析棟が竣工しました。フリーアドレスで闊達な議論を生むオフィスと、将来の拡張性を持つ実験、分析スペースは今後の東洋合成の成長の加速させる基地となり、地域随一の働きやすい職場で化学系技術者のキャリア形成にも役立ててまいります。また、第4感光材Ⅱ期工事は、これまでにない、大規模な構成であり、半導体需要を支えることができると、大きな期待が寄せられています。開発、品質、製造が力を集結して、唯一無二の感光材材料製造拠点としてさらに進化していきます。



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70年培ってきた独自の合成技術、高純度化技術を深化させながら、半導体業界など最先端の品質管理が求められるさまざまな業界を支え続けています。また、お客様のあらゆるニーズに対応した当社の品質は世界中で支持されています。電子材料分野では、さらなる集積回路の微細化に向けた品質要求に対し、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おります。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するとともに、分析管理システムにより、原料から製品までの品質のトータル管理を実現しています。持続可能な社会の推進に向けた資源の有効活用として、生産工程での再資源化はもとより、高純度溶剤のリサイクルを推進し、環境負荷の低減に貢献しています。香料材料分野では、当社の製品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、グローバルな製品供給に向け、KOSHER、HALAL、RSPO等の認証を取得しています。

当社の強み

市場環境

事業を取り巻く市場環境は、ウクライナ情勢の長期化などの地政学的なリスク、米中対立による経済のブロック化、世界的な物価上昇による消費の減退、為替変動など、世界経済の不透明がより高まりましたが、電子材料分野で使われる高純度溶剤は、昨年の需要減退によるサプライチェーン上の在庫調整局面から市場は回復してきています。

また、香料材料分野は、世界的な安定的市場成長により、トイレットリー製品向けの合成香料の需要増加は堅調に推移しています。

- 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、低金属イオン、低不純物化など、幅広い分野で高品質化を実現)
- 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

常務取締役
化成事業部長
出来 彰



Q Beyond500が折り返し地点となりましたが、進捗を教えてください。

昨年は、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需要は減速いたしました。そのような中、今後の需要増加に向けたキャパシティの確保、更なる高品質への対応として、組織体制の強

化と設備投資を積極的に進めてきました。今後は半導体、香料ともに市場成長が予測されるため、これらの施策を基盤にお客様への安定供給を継続するとともにBeyond500達成に向け需要の取り込みを実施してまいります。

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、人材育成の強化も図っていきます。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加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。

TOPICS 香料工場 管理分析棟竣工

香料工場では、フレーバー・フレグランス製品に使用される合成香料材料を生産し、高品質かつ安定的に供給しています。管理分析棟の新設により、微量な不純物の管理が求められる香料の分析は勿論のこと、精密な分析機器を用いた高度な分析が行える環境を整えるとともに、工場の各機能を一カ所に集約し、組織コミュニケーションの強化と生産性向上を目指します。

当社の持続的成長のためには、「人材」が何よりも大切と考えており、社員一人ひとりが仕事にやりがいを持ち、持てる力を最大限に発揮できる快適で動きやすい環境づくりを推進し、更なる成長を目指してまいります。



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。



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

市場環境

タンクの需要は堅調で概ね9割を超す契約率が継続されています。一方でタンク増設の余地が乏しくタンクターミナルの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高まっています。

化学品のサプライチェーンの 安定化に貢献するために 様々な課題に挑みます

上席執行役員
ロジスティック事業部長
吉田 勇



Q Beyond500が折り返し地点となりましたが、進捗を教えてください。

Beyond500立案時には混乱する化学品サプライチェーンの安定化とお客様の販売戦略・購買戦略を実現するための物流提供を掲げ、これら市場への貢献を組織の成長とともに実現していくことをミッションとして掲げました。化学品業界はこれまでも基礎化学品から機能化学品へのシフトを進めてきましたが、この1年

でスピード感が加わり、各社でポートフォリオが改革されてきています。高浜油槽所はその流れの中でシステム化、自動化を進めて様々な物流に対応してきております。今後も社内外とのコミュニケーションを密に取り、市場への貢献を充実させてまいります。

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。引き続き社内外とのコミュニケーションを密に取り、求められる機能を実装したターミナルへステージアップしていくことがポイントとなります。

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。

今年は2024年問題もあり物流改革元年とも言われています。石油化学業界のサプライチェーンの川上でも変革期に本格的に突入しています。一方で海外から汎用品の輸入が増加してきているので、国内メーカー、輸入会社双方に連動したソリューションの

提供が必要になります。しっかりとサプライチェーンの分析を進めて各社の戦略を把握し、お客様を勝たせる油槽所になることに引き続き取り組んでまいります。

TOPICS 非危険物タンクの復旧に着手

長年未使用の状態が継続していた非危険物タンク(容量1000m³)の契約が決定しました。取扱品目は劇物に該当し毒性ガスが発生する可能性もあり万全の安全対策が必須の品目です。毒性ガスの除外設備としてスクラバーを2塔式としその他2重3重のバックアップも準備します。また万一のガス漏洩を想定し直ぐに感知できるよう検知器も要所に設置します。コンプライアンス遵守のみならず人の覚知最低濃度もクリアする設計にしました。次に取扱品自体の漏洩対策設備も拡充させ今回初めて本格的なローリー充填時のオーバーフロー防止設備も導入します。更に油槽所のDX化の先駆けとしたシステム導入もこの機会に着手します。これら全てを2025年夏の再稼働を目指して工事を進めてまいります。



時代のニーズの
その先をカガクする

研究開発

未来価値の共創に挑戦する 組織としての活動



世界屈指の感光材開発で磨き上げた高い技術力を活用し、
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との共同開発を推進しています。
昨年度は研究部門で注力しているAR(拡張現実)ガ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間でのアライアンス活動が進み、
ARデバイスのバリューチェーンの中でWaveguide(光導波路)製造に使うワーキングスタンプ樹脂の開発メーカーとして
市場に求められる性能・品質達成に向けた協業の拡大に注力しています。
多くのユーザーの方々に当社の樹脂性能を高くご評価いただいております。実用化に向けて開発を加速しています。
ライフサイエンス分野では当社の光加工材料技術を再生医療用途の研究開発に展開し、
当該分野の発展に向けた協働環境の構築を意欲的に進めています。
化学メーカーとして持続可能社会の実現に向けて、
培った開発力を活用して既存・新規事業領域に対するPFAS代替材料の開発にも取り組んでおります。
近い将来に変化や飛躍が望まれる分野で引き続き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

量産における課題解決に向けた 着実な技術貢献と、より豊かな社会に 貢献するための開発を加速します



Q Beyond500が折り返し地点となりましたが、進捗を教えてください。

当社で生産する感光材ならびに電子材料用の溶剤は、先端半導体製造に活用される割合が多くなっており、今後数年のEUVリソグラフィーの進化に伴い、欠陥につながる微量・微細不純物の低減要望はさらに強くなる見込みです。そのニーズに応えるべく2024年度は開発を進め

てきた分析解析技術の実装に向けて取り組んでいます。新規開発においては、半導体開発の次世代材料や、ARおよび再生医療など近未来の社会インフラとして期待される分野で協働しながら開発品を提供し、Beyond500後の未来に向けた価値共創活動を推進しています。

Q 事業戦略のポイントについて教えてください。

戦略の要は価値創造に向けた「協働・共創」と「データ・情報の活用」です。世代を追うごとに難題化する既存の半導体事業の課題解決は、実際の製品を活用したデータ取得と試行錯誤を部門横断で実施することが新技術開発と実装には不可欠になっています。新事業領域の価値創造には同様に外部との連携が欠かせず、オープン

イノベーション施策は必須になっていると実感しています。価値共創に向けて構築したバリューチェーンの中で求められる素材のプロフェッショナルとしての役割を理解して、開発のDX化も進めながら、対話を重視する開発活動を実践することが重要だと考えています。

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。

昨年度は2019年以来の職場体験教育を再開出来ました。実験学習を通じた化学の楽しさや仕事の意義を伝えるために私たちも再開に向けて考える機会を作りました。研究開発と産業の繋がり、日常からの発見を意識してもらえるように試行錯誤して実験学習を改良して2

名の学生をお迎えしました。研究開発への興味を持って学習に臨んでくれた2人が将来のイメージを膨らませる機会になっていれば幸いです。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、私たちにとっても学びの場として活動を継続していきます。

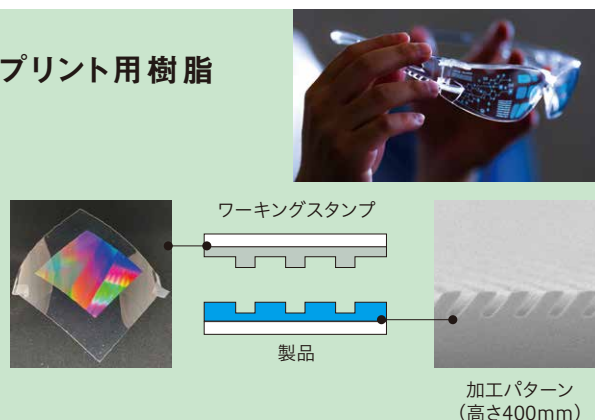
Q 今後の展望について教えてください。

エレクトロニクス分野ではオープンイノベーションを取り入れたナノインプリント樹脂のAR用途展開を積極的に行ってきた事で、新事業創出に向けた着実な前進と実践を通じた事業開発力を培っていると感じています。それに加えて、フォトニック結晶やライフサイエンス分野での新技

術開発に向けた光加工技術開発の機会をいただいています。変化が激しく開発競争も加速する中で、迅速な開発品提供に向けた開発のDX化についても進めております。市場のニーズに沿った価値をタイムリーに提供する環境の構築を通じて社会と会社の発展に貢献していきます。

TOPICS ワーキングスタンプ作製のナノインプリント用樹脂

今後市場拡大が見込まれるARグラス等の光学部品の製造にナノインプリント技術が用いられています。その際、高価なマスターモールドを複製した樹脂製のモールド(ワーキングスタンプ)を用いることが標準となっており、当社の樹脂を使用することでUVナノインプリントプロセスのみで熱処理や離型処理をすることなく、マスターモールドの形状を忠実に複製することが可能です。複製したワーキングスタンプは、繰り返し使用しても形状や寸法が変わることなく製品を成型でき、プロセスコスト低減に寄与することを強みとして実用化されています。



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

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 888名(2024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

社名にこめられた思い



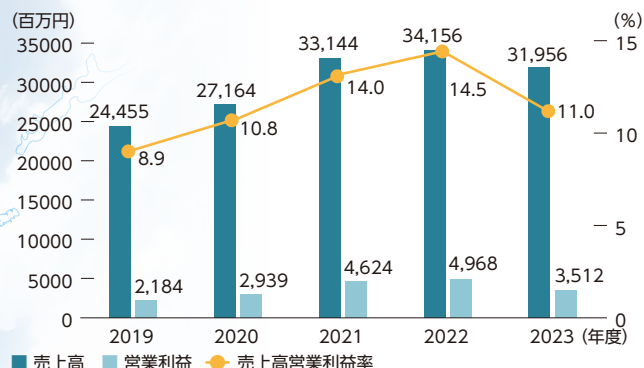
「化学合成技術を礎に、
アジアからグローバルに貢献する事業を立ち上げたい」

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。

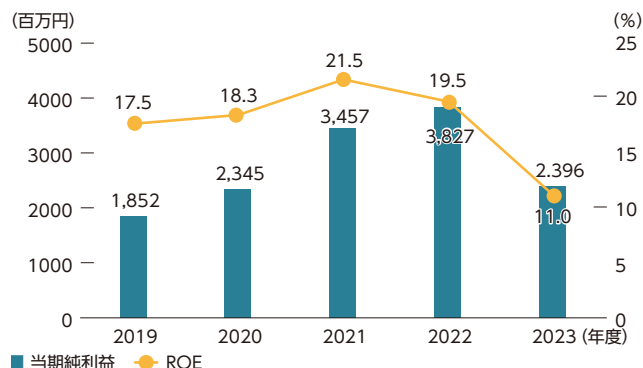


財務ハイライト

売上高 / 営業利益 / 売上高営業利益率



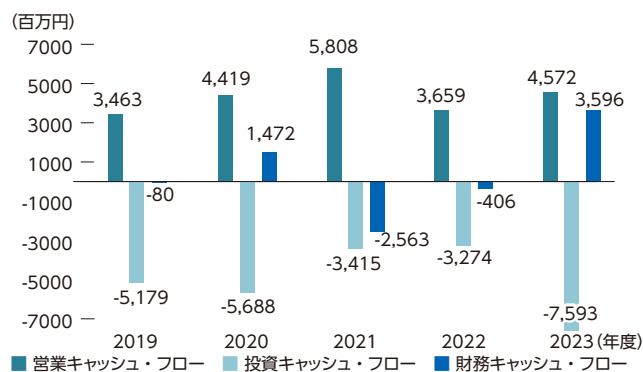
当期純利益 / ROE



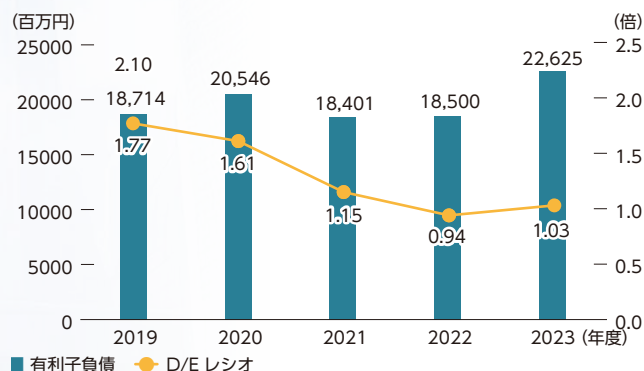
設備投資額 / 減価償却費 / 研究開発費



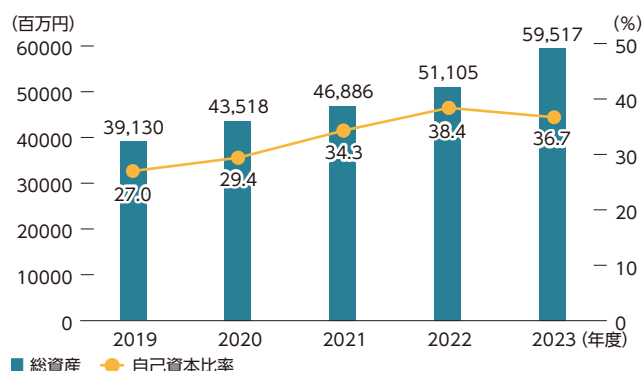
キャッシュ・フロー



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

	2021	2022	2023
女性管理職比率	6.4%	8.9%	7.8%
障がい者雇用率	1.9%	2.0%	2.7%
平均時間外労働時間	23.3h	21.9h	19.3h
有給休暇取得率	70.3%	73.2%	80.8%
育児休業取得者	18名 (うち男性9名)	16名 (うち男性7名)	24名 (うち男性15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