

東洋合成工業株式会社

〒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
TEL：03-5822-6170
<https://www.toyogosei.co.jp>

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



TOYO GOSEI REPORT 2025





／ 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

／ 会社概要 (2025年3月末現在)

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)
代表者名 代表取締役社長 木村 有仁
設立 1954年(昭和29年)9月27日
資本金 1,618 百万円
従業員数 928名

事業内容

●感光材事業

ディスプレイ(液晶・有機EL)用ならびに半導体用として各露光波長に対応した感光材、ポリマー製品の製造販売

●化成品事業

半導体・電子材料向け高純度合成溶剤、香料向け化学品の製造販売

●ロジスティック事業

液体化学品の保管管理・物流倉庫業

／ 編集方針

東洋合成工業株式会社は、事業を通じて持続可能な社会の発展に寄与する活動を行っており、これらの活動やサステナビリティに関する考え方などを発信するため、TOYO GOSEI REPORTを毎年発行しています。本レポートをきっかけに、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション向上に努めていきます。

報告対象期間

2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)
※一部、対象期間前後の報告を含んでいます。

発行日

2025年10月

報告対象組織

東洋合成工業株式会社

参考としたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード

／ 問い合わせ

東洋合成工業株式会社 経営企画部
<https://www.toyogosei.co.jp/contact/>

CONTENTS

Introduction

- 02 経営理念／経営方針／行動指針
- 04 At a Glance
- 06 暮らしのなかの東洋合成
- 08 History

トップメッセージ

- 10 トップメッセージ
- 15 中期経営計画「Beyond500」

東洋合成の事業

- 16 事業概要
- 17 感光材事業
- 18 化成品事業
- 19 ロジスティック事業
- 20 研究開発

サステナビリティ活動方針

- 22 サステナビリティ活動方針

安全への取り組み

- 24 働く人々の安全／労働安全衛生

社会・環境への取り組み

- 30 地球環境への対応
- 34 豊かな社会、地域への貢献

事業継続のための取り組み

- 36 責任ある製品の供給
- 38 高品質と安定品質の両立

人的資本への取り組み

- 40 持続的成長を支える人材育成
- 44 多様な人材の活躍
ダイバーシティ

人権尊重の取り組み

- 46 人権への配慮

ガバナンス

- 47 役員一覧
- 48 社外取締役メッセージ
- 49 コーポレート・ガバナンス
- 51 コンプライアンス
- 53 リスクマネジメント

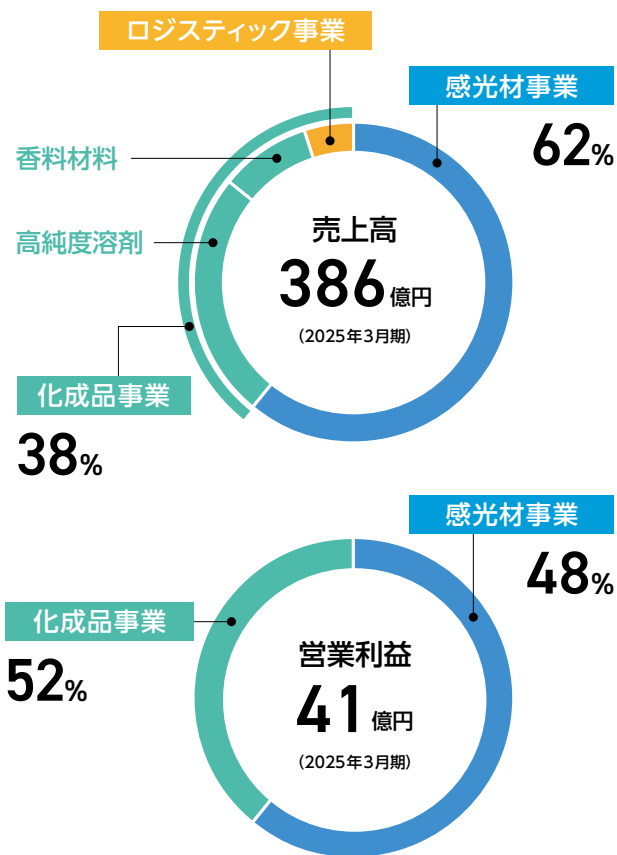
サステナビリティデータ

- 54 環境・社会データ

At a Glance

一目で分かる東洋合成

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の“今”をお伝えします。



創業年数 (2025年3月末現在)

71 年 (設立1954年)

従業員数 (2025年3月末現在)

928 名 男性804名 女性124名



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



世界シェア**No.1**



化粧品事業

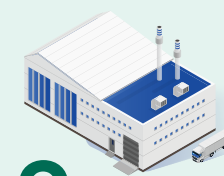
高純度溶剤・香料材料

合成香料材料



30 ケ国以上へ供給

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

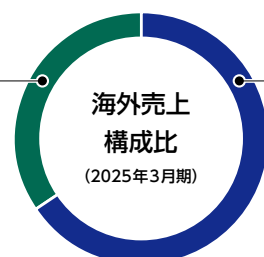
海外売上高比率



海外

33.2 %

海外
33.2%



日本
66.8%

育児休業取得率 (2025年3月期)



男性

80 %

女性

75 %

有給休暇取得率
(2025年3月期)



73.9 %

女性管理職比率
(2025年3月末現在)



6.4 %

育児休業復職率
(2025年3月期)



100 %

女性採用者比率
(2025年3月期)



10.2 %

平均時間外労働時間
(2025年3月期)



21.7 時間/月

障がい者雇用率
(2025年3月末現在)



2.7 %

暮らしのなかの 東洋合成

皆様の暮らしのなかには、
東洋合成の製品・サービスがさまざまな形で活かされています。
パソコンやスマートフォンなどの電子機器をはじめ、
データ処理や自動認識・制御、予測・検知などに関わるAI・IoTへの活用、
更には医療の発展に向けた研究開発の分野にいたるまで、
皆様の安心・便利・快適を支える最先端の製品開発を通じて、
東洋合成は社会の発展に貢献し続けます。

1 スマート社会の活用

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



2 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



4 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



5 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



3 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



6 仮想空間の活用

ARグラス向けのナノインプリント用樹脂の製造



7 食品のフレーバーに

ジュースやお菓子、調味料などの香料材料を製造



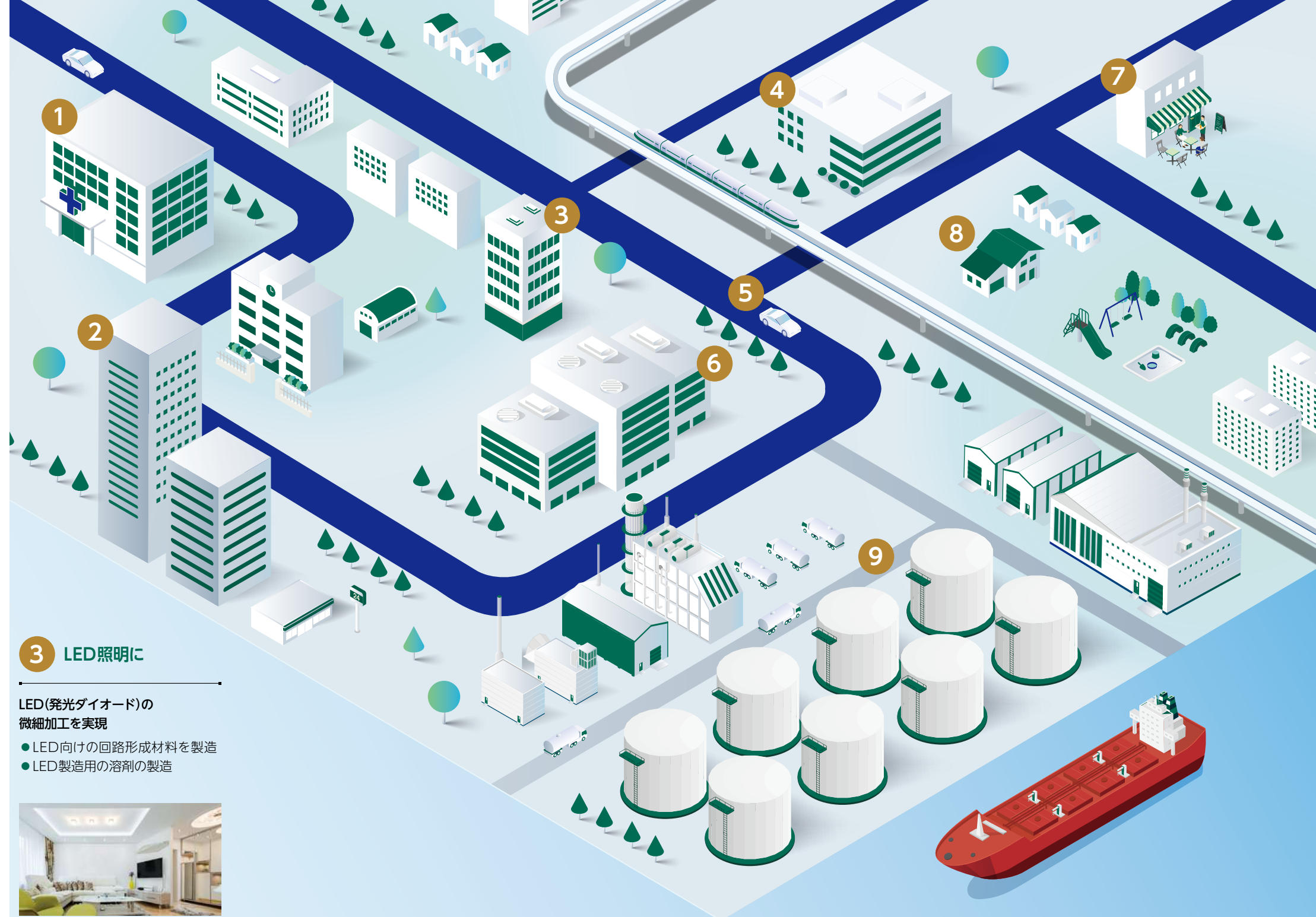
8 トイレタリー製品に

洗剤やシャンプー、化粧品などの香料材料を製造



9 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



History

私たちが乗り越えてきた“困難”と“技術革新”

1954~

医薬品用化学製品から
蒸留精製技術へ



創業者木村正輝

東洋合成工業の創業は1954年、前身である日本アセチレン化学工業による麻酔薬などの医薬品化学製品の製造・精製から始まりました。その後、1961年に現在の社名に変更すると、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）を自社で設計し、この装置を活用して戦後の重工業化を支える輸入品の合成繊維原料の精製を開始。蒸留精製という当時の先端技術を取り入れ、日本の化学工業業界に新たな価値を提供し、大きな成功を収めました。やがて主要な合成繊維・合成樹脂は国内の大手石油化学メーカーで製造されるようになりました。当社は輸入品精製から次の技術革新へと挑みました。

- 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~

化学反応技術の
開発推進と高浜油槽所の開設

1960年代、当社は輸入品に代わり国内で多量に製造されるようになった石油化学品を原料として調達し、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。千葉県市川市に新工場を建設し、酢酸エステル製造を開始する一方、さまざまな大学や研究機関へ足を運んで今日の香料材料事業の基幹となる化学反応技術の開発を推進すると、工場での大量生産が可能なまでに製造技術を発展させました。

しかし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大手企業が参入したことから、再び新たな事業モデルを求めました。当社は東京湾最深部で化学製品を安全に一次貯蔵し、船・ローリー・ドラムなどあらゆる荷姿に対応した配送サービスを展開すべく高浜油槽所を開設し、液体化成品タンクの保管事業をスタートしました。

- 1963年 市川工場竣工 ①・酢酸エステル製造開始
- 1971年 高浜油槽所開設 ②・液体化成品タンク保管業務開始
- 1976年 機能性材料の製造開始
- 1978年 フォトレジスト材料の製造を企画

1980~

次の次の世代へ向けた
感光材の研究開発

1990年代以降、日本の産業は急速に電子デバイス産業へとシフトし始めました。電子製品の性能は半導体で決まります。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あり、当社はこの感光材の研究開発に取り組みました。

半導体は3～4年に一度の周期で、集積度が4倍になることが経験則として知られており（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。そこで当社は次の次の世代、7～8年先の需要を狙った研究開発を継続することで感光材メーカーとして評価を得ることに成功しました。

- 1981年 市川工場内に感光性材料製造施設完成 ③
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 ④
- 1989年 千葉工場竣工 ⑤
- 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 ⑥
- 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~

終わることのない
技術革新

東洋合成工業の研究開発にゴールはありません。当社は70年にわたる技術と経験の蓄積に新たな発想を加えることで、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きました。さまざまな困難に直面してもその都度乗り越えることができたのは、この独創的な視点を大切に研究開発を貫いた結果であり、事業成長に向けた当社の生命線でもあります。前向きな研究開発の姿勢は当社のアイデンティティそのものであり、今後もあくなき挑戦を続けることで新たな価値を創出し、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

- 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 ⑦
- 2002年 市川工場に食品添加物製造設備完成
- 2004年 千葉工場に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 ⑧
- 2013年 淡路工場竣工 ⑨
- 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 ⑩
- 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
感光材開発分析棟竣工 ⑪
創立70周年





未来を見据えた研究開発を強みに、 サステナブルな社会の発展に貢献します。

代表取締役社長
木村 有仁

時代が必要とする製品を先んじて開発

東洋合成工業は創業71年を迎えました。戦後復興の機運の中で、「これからは化学工業の時代だ」との信念をもって先代が会社を立ち上げ、日本の高度経済成長を支える中で化学メーカーとしての事業基盤を確立し、その後も成長を重ねてきました。とはいえ、この70年が常に順風満帆だったわけではありません。当社が身を置く化学業界は大手企業が群雄割拠し、グローバルな市場を舞台に激しい競争が繰り広げられてきました。そうしたなかで当社のような独立系の化学メーカーが生き残っていくためには、明確な戦略、信念が必要でした。それは、その時代、その時代に必要とされるもの、お客様が必要とするものを私たちが先回りして開発し、提供することを自らの強みとし、成長を加速させていくことでした。特にオイルショック以降、化学メーカーは従来の基礎化学品ではなく、使用目的が明確な機能性の高い製品を求められることが増えてきました。そのようななか、当社は1980年代から1990年代の初頭にかけて急速に成長してきた半導体市場に目を向け、その製造に欠かせないフォトリジスト向けの感光性材料や高純度溶剤等の需要に応えることで、“失われた30年”といわれる日本経済の低迷期にも成長を重ねることができました。

当社は経営理念に「人類の文明の成長を支えるため、人財・創造性・科学技術を核として、事業を行い、その寄与度を高めるためにも成長する」と掲げていますが、今まさにこれを実践できているのは、私たちが社会の動向に常に目を配り、時にはあえてリスクを取ってでも、時代が必要としているものを他に先んじて提供してきたからだと考えています。

日々の研究開発こそが事業の生命線

現在、当社は2022年4月～2027年3月を対象期間とする中期経営計画「Beyond500」のもと、2026年度売上高500億円、営業利益80億円という高い目標を掲げ邁進しているところです。直近の2024年度は、生成AI用途の先端半導体向け材料の需要増加を背景に売上が拡大し、その先を見据えた生産ライン等への先行投資も完了しました。具体的には開発分析棟、第4感光材工場を増強し、先端

▶P.02
経営理念

▶P.15
中期経営計画「Beyond500」

領域製品の生産能力を1.8倍に高めました。また、もう一つの主力製品群である高純度溶剤についても、出荷能力と製品品質を高める淡路工場第2屋内充填所を建設し、稼働を開始しています。これにより半導体向け高純度溶剤の出荷能力は、従来比で約3倍に拡大したこととなります。2026年度にはこれら完成した設備をフル活用することで、投資効果の拡大を確認できるものと考えています。

私たちが提供する化学製品は、半導体製造に欠かせない存在であり、今やイノベーションを実現するための必須材料となっており、その進化のスピードは加速する一方です。お客さまが「こうした材料がほしい」といった時には、もはや基礎技術を開発する時間は残っていません。そのため、日々の研究開発や先を見越した生産設備の増強は、事業を継続・発展させていく上での生命線となっています。

当社は更なる供給能力拡大に向けて2027年～2029年に設備投資を計画しており、これに充てる助成金交付も決定しました。また水面下では次世代製品で必須となる要素技術の開発を進めており、今後の市場成長を支える最先端品質製品の安定供給を目指します。

地域に貢献する化学メーカーであるために

当社は地域に貢献する化学メーカーとして、そして半導体製造に不可欠な感光性材料で世界トップシェアを誇るグローバルメーカーとして、経営理念と紐づく「サステナビリティ方針」のもと、事業活動を通じてさまざまなサステナビリティ課題に取り組んでいます。

まず、国内各地に複数の化学プラントを保有するメーカーとしては、地域における環境影響の最小化と労働安全衛生の徹底は永続的に対応すべき課題であり、その結果として地域社会との信頼関係の構築が可能になるものと考えています。

当社が扱う化学物質については、制度に則って厳格に管理しており、安全投資も継続的に実施し安全性はより高まっています。また生産プロセスに伴う廃棄物の削減はもちろん、溶剤リサイクルによる再資源化にも継続的に取り組むなど、社会の要請に応えるとともに地域の方々が安心して暮らせる環境づくりに努めています。

更に地域にとっても、社員や協力会社社員にとっても、当社の各事業所が安心・安全な場であり続けるためには、安全を何より優先する意識、仕組みを企業文化として根付かせていくことが最も重要であると考えています。安全最優先の働く環境づくりに向けては、安全設備への投資から意識改革までありとあらゆる手段を講じてきました。すべての社員一人ひとりが、自らの職場が安全であると家族や地域の方々に胸を張って言えるようになるには、本当に地道で時間がかかるものと理解していますが、今後も継続的に取り組んでいきます。

地域社会との共生という観点においては、工場を含めた各事業所の安全性について地域の方々にまず納得してもらうことが非常に大切であり、そのうえで地域に親しみをもって受け入れられる企業でありたいと願っています。事業所単位で、さまざまな地域交流の機会を設けているのは、ひとえに私たちのことを地域の方々

▶P.20-21
研究開発
経営方針④⑤

▶P.38-39
高品質と安定品質の両立
▶P.36-37
責任ある製品の供給
経営方針③④⑤⑥

▶P.30-33
地球環境への対応
経営方針①

▶P.24-29
働く人々の安全／
労働安全衛生
経営方針①

▶P.34-35
豊かな社会、地域への貢献
経営方針①



に知ってほしいからです。私たちがどのような考えのもとで事業を営み、世の中に価値を提供しているのかを地域の方々に根気よく伝えることで絆を強め、ともに発展を遂げていきたいと考えています。

更なる成長を見据え、サステナビリティ課題と向き合う

当社は直近10年で売上が2倍以上に拡大し、これに伴い社員数も大幅に増加するなど、会社そのもののありようが大きく様変わりしました。人員増に応じて設備や規程の整備は着実に進めてきましたが、働く仲間も全国から集まり多様性が高まる中で、以前と同様のやり方では非効率な場面も増えてきたため、近年は改めて社内コミュニケーションの活性化に向けた取り組みやチームビルディングを進めているところです。個からチームへ、組織として一丸となって課題に打ち込む体制づくりに取り組んでおり、その甲斐あって、より多くのお客様ひいては社会に貢献できる力を着実に身に付けてきていると考えています。

一方で近い将来の人手不足が現実視される中、当社にとってもこの先の人材の確保・育成・維持は重要な課題であると捉えています。これに向けては社員の処遇全般の改善はもちろんのこと、柔軟な働き方ができる社内体制を構築すべく人事制度の改革に継続的に取り組んでいます。加えて人材育成という観点からも、社員一人ひとりが生き生きとやりがいをもって主体的にキャリアを形成していけるよう、長期的な成長支援を行っていきます。

また、たゆまぬ研究開発を拠りどころとする当社特有の課題として、研究員や技術者の育成は競争力の維持・向上といった観点から欠かせません。更には今後も当社がイノベーションを生み出す土壌であり続けるために、異分野の専門的知見を融合する力の強化が課題であると捉え、こうした観点に基づく人材の採用・育成等にも尽力していきます。

▶P.40-43
持続的成長を支える人材育成
▶P.44-45
多様な人材の活躍
経営方針⑦

オフィスや工場、研究開発施設などに設備投資を惜しまない方針については既に述べましたが、これは社員のモチベーションやエンゲージメント向上の基礎となる働きやすい環境づくりにもつながっています。社員に当社で働くことを誇りに思ってもらえることは、何よりの喜びです。すべての社員が幸せになるために何ができるのか、常にそれを念頭に置きながら、今後も社会とともに成長できる組織づくりに邁進していきます。

加えて、グローバル化の流れにあって当社も海外との取引が増える中で、カーボンニュートラルや人権への対応など、世界的なサステナビリティ推進の流れを受けた取り組みに、今後ますます注力していく必要があると考えています。中でも、2050年カーボンニュートラルへの貢献に向けては、2030年度までにScope1,2温室効果ガス排出量32%削減(2013年度比)を目標に掲げ、生産プロセスの改善や省エネ設備の導入などを中心にさまざまな施策に取り組んできました。また2024年度からはScope3の算出を開始し、サプライチェーン全体で排出されるGHGの把握・分析に努めています。Scope3の可視化に向けて具体的なアクションを起こせたことは、当社にとっても大きな前進と捉えており、今後は目標達成に向けた動きを更に加速させていきたいと考えています。

ステークホルダーの皆様へ

当社は70年をかけて技術と創造性を磨き上げる中で、化学メーカーとしての機会を捉え、これからの未来を創造するために欠かせない材料を提供するという社会的意義、創造的価値の高い事業を展開するに至りました。

現在、当社が推進する感光性材料、高純度溶剤、化学品物流の3事業は、いずれも時代の先端に必要な製品・産業を支える存在であり、今後も10年先のニーズに応えられる製品を研究開発していく姿勢を貫き、差別化された高品質な製品を確実に安定供給していくことで、市場に選ばれ続ける存在を目指します。一方で、私たちは常に世の中の声に耳を傾け、株主にとどまらず、社員、取引先、お客様、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとともに未来を描きながら価値を共創し、持続可能な社会の構築に少しでも貢献することが、会社としての使命であるとも考えています。環境に配慮した製品・製法、それを支える安心・安全な職場環境、そしてサプライチェーンを含めた会社としてのガバナンスのあり方など、すべてに改善を重ねながら、今後も着実に成長を続け、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。ステークホルダーの皆様には、当社の持続的な成長と企業価値向上に向けた取り組みにご期待いただくとともに、長期的な視点でのご支援をお願いいたします。

▶P.44-45
多様な人材の活躍
経営方針①②
▶P.30-33
地球環境への対応
経営方針①

▶P.47-53
ガバナンス
経営方針②

中期経営計画 「Beyond500」 (2022年4月～2027年3月)

売上高500億円の達成にむけた5ヶ年計画

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、精製技術に更に磨きをかけ、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

- 高性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

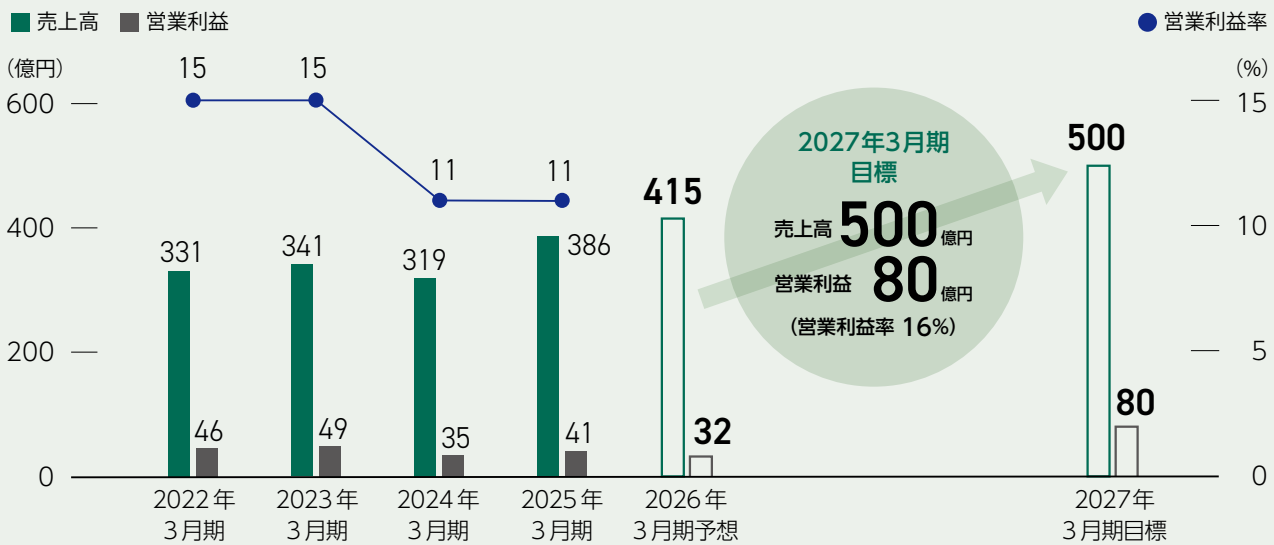
化成品セグメントの事業強化

- 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
- 化学専門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

業績目標と進捗



事業概要



感光材事業

半導体・ディスプレイ・その他電子材料関係

当社は1970年代半ばに半導体用フォトレジスト感光性化合物の基礎研究を始め、1981年にポジ型感光材を商品化しました。1997年からは化学増幅型光酸発生剤やポリマーを生産・販売し、2000年以降は液晶パネル製造にも量産で使われています。現在ではディスプレイ用途にも展開し、高度な合成・精製技術で次世代半導体の進化を支えています。



化成品事業

高純度溶剤・香料材料

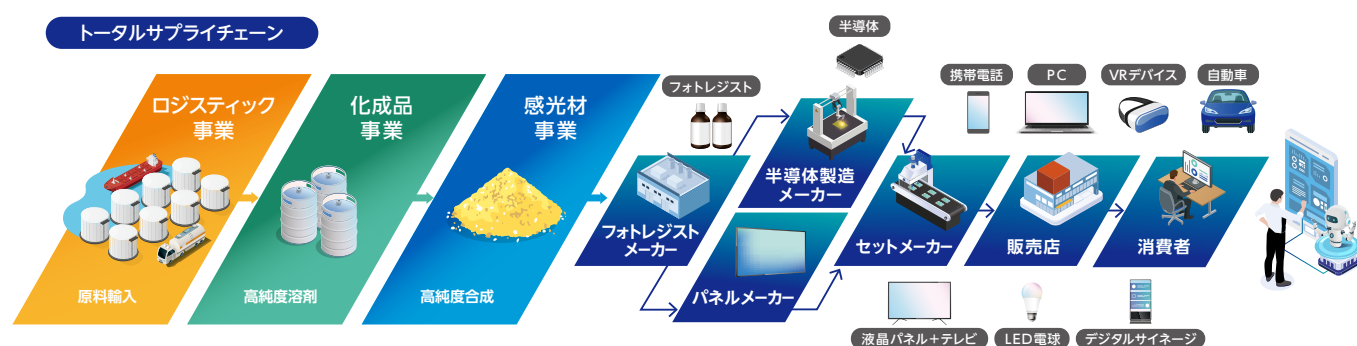
創業から70年培ってきた独自の合成・高純度化技術で、半導体や香料など高品質が求められる産業を支えています。電子材料分野では微量な不純物の管理や高精度分析に対応し、環境負荷低減のため生産工程での再資源化や溶剤リサイクルも推進しています。当社の製品は高品質であるとともに、香料としても一番重要な安定した香りを特長としており、世界各国の企業から高い評価を得ています。



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

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立地で輸送を支えています。化学品保税タンク65基(総容量55,400KL)を保有し、そのうち56基は第一石油類対応で多様なニーズに対応しています。性状分析や品質保証も行い、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。



感光材事業

AIなど先端半導体の分野で社会に寄与

感光材事業は、製品の開発と安定供給を通じて、人々の暮らしの質の向上に寄与し、社会の発展に大きく貢献しています。感光材は半導体やディスプレイの製造に不可欠な素材であり、特に近年急速に進化するAI技術を支える先端半導体の実現において、技術革新を通じて重要な役割を果たしています。2024年9月の第4感光材工場Ⅱ期工事エリアの稼働開始により、グローバルな先端半導体サプライチェーンへの安定的な供給体制が整い、更なる成長と社会への寄与を目指します。



取締役 感光材事業部長 平澤 聡美

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、スマートフォン、AIサーバー、PC、LED、VRデバイス、自動車など多様な分野で利用されています。今後も急速に発展するAIを利用したスマート社会の発展と普及により、需要が拡大していくことが予想されます。

強み

- 長年機能性化学品製造業で培ってきた化学合成力
- 不純物、微量メタル制御が可能な高い製造、品質管理力
- 半導体黎明期から発展し、顧客要求を理解できる力
- ニッチ領域にて、集中投資で成長を促せる環境を保持

事業戦略

当社の感光材事業戦略は、4つの柱を軸に展開しています。まず、ディスプレイや半導体など成長が期待される分野に注力し、顧客との密接な連携を通じて新たなビジネス機会を創出します。次に、開発・製造・品質管理の各機能

を有機的に連携させることで、品質の継続的な向上を図り、常に進化する先端技術を支えられる品質を目指します。更に、グローバルサプライチェーンにおける供給能力と信頼性を強化し、顧客ニーズに柔軟かつ迅速に対応できる体制を目指しています。そして、これらを実現するために、優れた人材の確保と育成を通じて、組織力を高め、世界とともに持続的な成長を目指します。

事業戦略の進捗

新規ビジネスの成長に向け、お客様との緊密な連携のもと、工場敷地内に新設した新規開発分析棟での一貫体制により、サイクルタイムの早い製品開発を実践しています。常により精度の高い分析方法の確立と製造キャパシティに連動した分析体制の強化に努め、純度の高い製品を安定的に提供しています。供給面では2024年9月に新たに稼働を開始したラインにて、先端製品の品質を実現すると同時に、お客様の要望に応えられる生産供給体制を整備しました。また、優れた人材確保に向け、スポーツスポンサーシップによる知名度の向上に努めるとともに、全国からの新卒、キャリア採用も強化し、独自の教育体制で早期育成を推進しています。

TOPICS 感光材開発分析棟・第4感光材工場Ⅱ期工事の竣工と創業70周年イベント

第4感光材工場Ⅱ期工事エリアが稼働を開始し、先端半導体向けの生産が開始されました。竣工した工場敷地内の開発分析棟に集結した、開発、品質部門と生産部門が常に連携をしながら、短いサイクルタイムで大規模な生産の立ち上げを実施しています。

また、創業70周年を迎えた記念として実施した工場イベントでは、600名を超える社員とその家族が来訪し、普段見ることのできない職場を見学いただき、また家族で楽しむイベントに参加いただくなど、工場を支える人材とその家族の皆様にも会社への理解を深めていただくことができました。





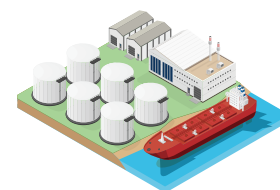
化成品事業

厳しい品質要求に応えつつ、環境対応も推進

半導体市場は生成AIやデータセンター需要の拡大により、生成AI向けGPU・高性能DRAMなどの需要が引き続き牽引していくものと思います。この市場成長には不純物を1兆分の1でコントロールした高純度溶剤が必須となっており、その品質要求は日々厳しくなっていますが、それに添えていくことが我々の使命だと考えています。また、環境面では生産工程から排出される温室効果ガス削減への取り組みに加え、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、社会に貢献いたします。



常務取締役 化成品事業部長 出来 彰



ロジスティック事業

化学品物流の要として、社会の発展に貢献

ロジスティック事業部の事業拠点である高浜油槽所は43,000m²の敷地に65基、計55,400KLの貯蔵タンクを保有し、設立以来50年以上にわたって石油化学製品のサプライチェーンを支えてきました。その多くは生活必需品の原料となり、安全かつ確実に流通させる役割を担っています。こうした使命を持続的に果たしていくためにも環境、安全、減災を意識した取り組みがより重要になってきています。ガスの排出削減、震災対策などに計画的に取り組んで化学品物流の要として社会の持続的発展に貢献していきます。



上席執行役員 ロジスティック事業部長 吉田 勇

市場環境

半導体市場は、各国の半導体産業の国家戦略化や、生成AIの普及拡大による通信・データセンターの需要増加など、我々の半導体製造用の各種素材についても中長期的な需要拡大が見込まれています。

香料材料関連製品は、香料材料分野で柔軟剤、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ています。

強み

- 製品の高純度化
- 高純度溶剤への水平リサイクル技術
- 高度な品質管理体制
- グローバルな製品供給(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登録等を取得)

事業戦略

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、分析技術の向上を図り、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いきます。生産増強に向けた設備投資、組織体制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連携し、販売を伸ばしていきます。

事業戦略の進捗

今後の需要獲得に向けた組織体制の強化として、工場間のコミュニケーション活動による技術水平展開を推進するとともに、更なる高品質化への対応として開発部門の2拠点化を進めます。また生産キャパシティの確保に向けたユーティリティー設備の増強、制御システムの更新、生産設備の増強を計画的に進め、これらの施策を基盤にお客様への安定供給の継続と需要の取り込みを推進します。

市場環境

日本国内において危険物貯蔵タンクの需要は引き続き旺盛で、おおむね9割を超える契約率を継続しています。一方で危険物のタンクターミナルの新設には制約が多く目立った増加は期待できな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。

強み

- 高度な品質管理体制
- 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)
- 専門性の高いスタッフが多数勤務

事業戦略

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。また有機化学品だけでなくその他の化学品の取り扱いも含めて多様化を進めていきます。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ことが必要です。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。

事業戦略の進捗

まずは不安定化する石油化学品のサプライチェーンを支えることを最優先事項に、お客様と連携して安定供給と品質維持に向けた取り組みを強化しています。そのためには経年設備の維持管理に加えて改修にも力を入れ、安定稼働に努めています。一方で無機化学品の貯蔵タンクと受払設備を完成させて寄託を開始するなど多様化に向けた取り組みも本格化しています。

TOPICS 淡路工場 屋内充填所新設で需要拡大に対応

2013年4月に稼働開始した淡路工場では、主に半導体の製造に用いられる超高純度溶剤を生産しています。国内外のレジストメーカー、デバイスメーカーに供給しており、最先端半導体の進化に伴い、溶剤品質は1兆分の1の不純物管理レベルにまで高めています。工場稼働から10年間は、主に溶剤種の増加に伴うタンクの増設を進め、2022年7月には、最先端半導体向け超高純度溶剤の蒸留塔を増設しました。また、それに対応した充填キャパシティの増強も行い、2024年6月に第2屋内充填所の稼働を開始しました。従来比約3倍の出荷能力となることに加え、充填テストや分析する機能も兼ね備え、多様な溶剤種や充填容器に対応し、生産性向上を図りました。



TOPICS 安全性を重視した非危険物タンク再稼働

休止状態にあった非危険物タンクが、1年3ヶ月の工期を経て完成し、2025年6月に稼働開始しました。タンクに保管するのは高浜油槽所として初めて取り扱う無機化学品で、硫化水素ガスが発生する毒劇物ということもあり慎重に計画を進めてきました。排ガス浄化設備は安全性に注力し、毒性ガス除外設備のスクラバーを2基設置し、効率的かつ確実にガスを浄化できるようにしています。また、早期に危険を察知できる人的覚知最低濃度をクリアする設計にしています。これからも顧客の期待に応えるべく「安全、環境、品質」に万全を期して安定操業を継続します。今後は本設備を活用し、高浜油槽所全体へのDX展開の先駆けとなるシステム化も進める予定です。





研究開発

感光材開発の高い技術力を基盤に、協働体制を強化し、未来志向の素材開発を推進

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、エネルギー分野などのさまざまな企業や研究機関との共同開発を進めることで、市場に求められる価値ある素材の実用化に向けて開発を加速しています。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PFAS代替材料や省エネルギー技術の開発にも取り組んでいます。近い将来に変化や飛躍が望まれる分野で引き続き社内外の協働体制を強化し、価値共創活動を実行していきます。



執行役員 感光材研究所 所長 榎本 智至

市場環境

研究開発のミッションは、「素材の力で身近な幸福へのイノベーションをつなぐ」ことです。培ってきた合成ならびに高度な精製技術を新たな分野へ展開し、事業ポートフォリオ拡大と、高度化が著しい既存の半導体材料事業分野での競争力強化を達成するため、技術を開発して実装していくことが感光材研究所の目標であり、それに向かって共創を実践していくことが活動の基本方針です。

研究開発体制

感光材研究所は、新事業創出に向けた企画を担う研究企画部門および事業企画、製品化・品質保証・ビジネス展開までを担う事業開発部門、素材開発を実施する複数の研究開発部門からなる専門性に特化した機能別開発組織体制を構築しています。各部門は市場のニーズに応えるアイデア創出を進め、素材開発からパイロット製品までを実行できる専門性を持った人材が、総合力をもって効率的に事業開発・研究開発に取り組んでいます。また、製品の品質向上を目指し、機器分析および解析技術の開発に加えて基礎物性評価・解析を強化しており、開発・製品化部門への解析データのフィードバック体制を敷くことで改良サイクルの速度向上を進めています。

強み

- 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
- 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

- 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

研究開発人材の育成

市場ニーズを分析し、タイムリーに開発品を提供・製品化できる組織を目指し、組織開発と人材育成に取り組んでいます。開発競争が激化する中、材料開発のデジタル化(DX)も進めており、マテリアルインフォマティクスを活用した製品開発・改良のため、外部機関の協力を得て教育や実践の場を設けるとともに、実際の開発現場では実績やデータを蓄積し、それを基に技術力を高めています。

更に、基盤技術の高度化に向けては、開発プロジェクトに専門家をメンターとして招聘し、実際の開発事例を活用した協議や学習の機会を創出し、課題解決や技術向上に取り組んでいます。これにより、社内での通常のOJT(職場内訓練)だけでなく、実践的に学べるアクションラーニングを活用した効果的な人材育成を推進しています。

知的財産に関する考え方

当社は、知的財産を将来の成長を支える重要な経営資源と位置づけ、研究開発によって得られた成果を適切に保護・管理し、長期的な企業価値の向上につなげることを目指しています。他社の知的財産権を尊重する姿勢を基本とし、製品開発の各段階で先行技術に関する調査・分析を徹底することで、権利侵害の未然防止に努めています。更

に、自社の技術資産については、模倣リスクや市場環境を踏まえたうえで、特許出願による権利化とノウハウ秘匿の選択を柔軟に行い、持続的な競争力の確保と顧客への信頼維持に活用しています。これにより、知的資産を戦略的に活かした研究開発の推進を図っています。

知的財産管理体制

当社では、知財管理部門が、研究開発部門と緊密に連携しながら知的財産に関する業務を進めています。発明の抽

出、特許出願、権利の維持管理に至るまでを一貫して実施し、技術内容と事業方針を踏まえたうえで、実務経験のある担当者が適切な知財対応を行っています。また、事業所の垣根を越え、全社横断的に知的財産に関する社内相談や技術レビューを行い、開発初期段階から知財の侵害リスクや権利化の視点を取り入れています。更に、外部の弁理士や調査機関とも連携を図り、柔軟かつ実効性ある知財管理体制を整備することで、自社の技術基盤を守り、継続的な価値創出に結びつけています。

感光材研究所



新規事業創出と既存事業強化で未来の価値を創造

積極的な社内外のアライアンス活動を通じて、ナノインプリントリソグラフィー(NIL)用の光硬化性樹脂をAR※1用途のWorking stamp(WS)樹脂展開しており、ユーザーより高い評価を得ています。感光材の応用開発としては先端のEUV※2用途で新規材料開発を進めています。これらの新規開発と既存事業の発展に向けて評価・解析技術開発体制を整備し、その成果を発信するとともに、開発力の向上を通じて社会と会社の発展に貢献していきます。

※1 AR(Augmented Reality)は、拡張現実のことで、現実世界にデジタル情報を重ねて表示し、現実を拡張する技術です。

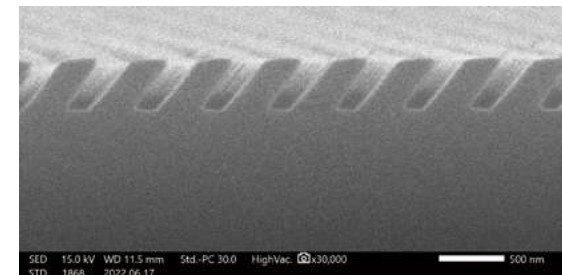
※2 EUV(Extreme Ultra Violet)は、極端紫外線のことで、半導体の最小回路構造形成に利用される最先端の露光技術です。

2024年度主要な開発テーマ

開発テーマ	実績
ARデバイス加工用Working stamp樹脂開発	転写性能と耐久性の高い樹脂の開発
EUVリソグラフィー用途の感光性材料開発	新規酸発生剤・金属含有レジストの設計と合成
NIL材料の高度化研究	NIL樹脂の物性評価・シミュレーション技術開発
半導体材料開発に向けた解析技術の高度化	ポリマー解析技術の開発

TOPICS 市場・顧客の期待に応えるWS樹脂モールドの開発

これから市場拡大が見込まれるARグラス(メガネ型デバイス)などの光学部品の製造にNIL技術の適用が検討されています。NIL技術では、高価で精密な「マスターモールド」と呼ばれる型をつくり、その型で複製したWS樹脂モールドを使用するのが標準となっているため、高精度に複製することが求められています。当社のWS樹脂は、UV照射プロセスのみで固まり、熱処理や型から外すための処理をせずに、マスターモールドの形状を忠実に複製することができます。更に繰り返し使用しても形状やサイズが変化しないため、安定して高品質な製品を量産でき、生産効率を高めることができます。これにより、多くのユーザーが当社のWS樹脂の採用を検討しています。



当社のWS樹脂を用いて転写した、ARグラス用の光学部品「Wave guide(導波路)」の写真です。透明で薄い板状の部品で、光を導いて映像を目に届け、AR映像を自然に表示します。

サステナビリティ活動方針

当社は持続可能な社会の実現に向けて、化学メーカーとしての責任(安全・環境)、素材産業としての責任(品質、安定供給)、人々の未来を支える責任(研究開発・人材育成・サステナビリティ)という3つの観点で活動を推進しています。サステナビリティの取り組みについて、各テーマに関する目標や活動計画は各関連委員会や部門が検討し、全社での取り組みを推進しています。各関連委員会や部門は、取締役会にその進捗情報を報告し、取締役はそれを受けて監督するとともに、具体的な展開を継続的に確認する体制を整備しています。



働く人々の安全／労働安全衛生

関連するSDGs



安全衛生方針

- 1. 行動指針「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。



安全衛生管理体制

当社は、社長が安全衛生の最高責任者を務め、法令に準拠した安全衛生管理体制を構築し、労働安全と衛生(健康経営)を推進しています。

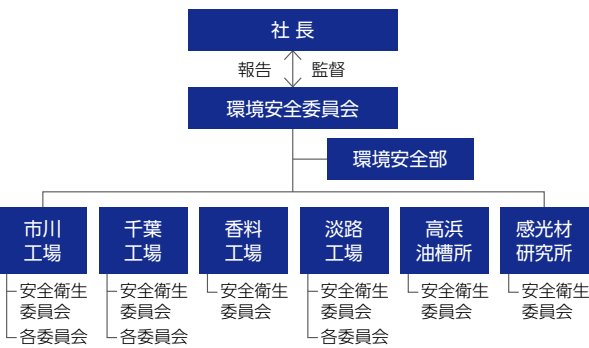
全社の安全衛生活動を統括する環境安全委員会は、社長、事業部長、各事業所長と各事業所の環境安全衛生担当などで構成され、年1回委員会を開催し、方針や計画の策定、労働災害防止に関する議論を行い、環境安全部へ報告するとともに各事業所の安全衛生委員会に共有しています。

各事業所の安全衛生委員会は、事業所の長、安全衛生担当者、会社側、従業員側の安全衛生委員、協力会社の代表者などで構成され、委員会は毎月開催されています。委員会には環境安全部のメンバーも参加し、活動内容の共有やトラブル対策などを協議し、環境安全委員会に報告をしています。

各委員会で議論された内容や安全衛生に関するルールなどの情報は、全従業員が確認できるようイントラネットで公開し、協力会社には議事録の配付を通じて周知をしています。

なお、当社では、当社で働くすべての人の安全を守るため、協力会社と契約する際は契約書内で安全管理体制の構築を義務化しており、当社の安全管理体制に協力会社も組み込んでいます。協力会社においても主体的に安全衛生活動を推進しています。

安全衛生管理の組織



目標

当社は安全衛生方針に基づき、安全衛生活動を行い、毎年、「休業災害・不休災害ゼロ」を目指しています。

労働災害発生状況

労働災害強度率を引き上げることになった2024年度発生の高所作業中の休業災害を重く受けとめ、非定常作業に関する安全ガイドラインの見直しと、現場に即した再発防止策を講じました。取り組み内容については、労働基準監督署からも有効な対応として評価されました。

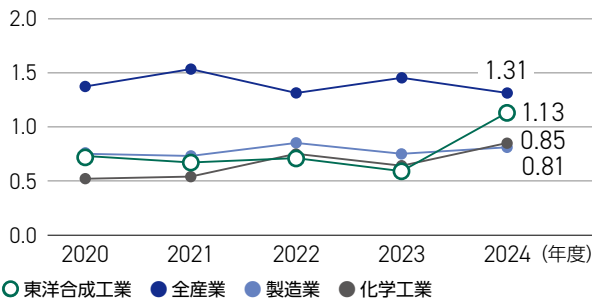
今後も、現場の声を活かしながら、安全を最優先する姿勢を一層強化していきます。

労働災害発生件数(全社)

(単位：件)

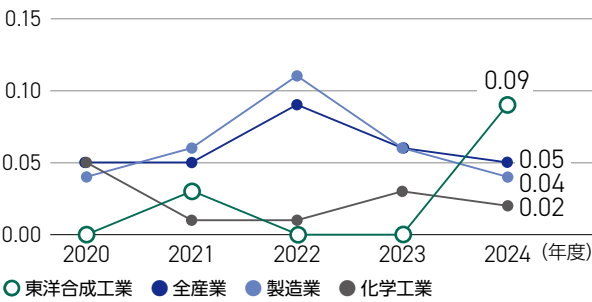
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
不休災害	8	9	6	6	5
休業災害	1	1	1	1	2

労働災害度数率の推移



労働災害度数率：延べ100万労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す
[算出方法]労働災害度数率＝労働災害による負傷者数÷延べ100万労働時間数

労働災害強度率の推移

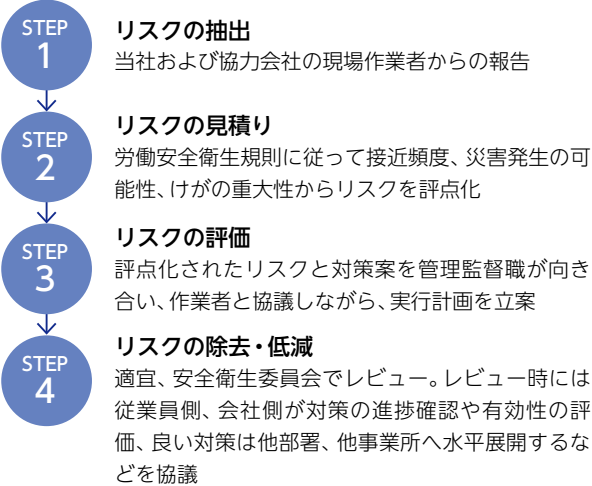


労働災害強度率：延べ1,000労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す
[算出方法]労働災害強度率＝延労働損失日数÷延べ1,000労働時間数

リスクアセスメント

当社は、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)を用いてリスクアセスメントを実施しています。各事業所のリスクや対策は横展開し、有効性を高めています。

● リスクアセスメントのフロー



＞化学物質のリスクアセスメント

当社では、化学物質を安全に取り扱うことは専門家としての基本と捉え、従業員の作業安全を最優先にしています。すべての化学物質についてツール「クリエイトシンプル[※]」を用いてリスクアセスメントを実施し、その結果に応じた低減措置として、換気装置等の設置や作業方法の改善、必要に応じた保護具の使用を実施しています。また、不浸透性の保護具手袋の選定や適正な使用方法についても社内判断・対応できるスキルを備えています。研究・開発部門では新規化学物質やプロセスに対してより高度なリスクアセスメントを実施し、安全性を事前に確認しています。これらの活動は労働安全衛生法が求める化学物質の自律的管理体制の下で運用されており、安全文化の醸成と安全で信頼されるものづくりの実現につなげています。

※クリエイトシンプル：厚生労働省が開発した、化学物質のリスクアセスメント支援ツールで、吸入ばく露・経皮ばく露による健康リスクおよび危険性(引火性、爆発性など)を対象とする

労働災害防止活動

＞安全パトロールの実施

当社の各事業所は、労働災害撲滅を目的に安全パトロールを実施しています。各種パトロールで発見された問題は安全衛生委員会、職場安全衛生会議、全社環境安全部署間連絡会議等に報告し、速やかに改善活動を行っています。

● 事業所間相互安全パトロール

各事業所では、毎月1回、安全パトロールを実施しています。パトロールでは他事業所から参加者を集い、多角的な視点で課題を抽出、そこで得た良い点や対策をそれぞれの事業所へ持ち帰り展開するようにして相互で安全を醸成していく活動となっています。またパトロールエリアで過去に発災した労働災害を現場でレビューし当時の対策が風化していないか、他へ展開できないかなど、定期的な評価も行い労働災害を封じ込めていきます。

● トップマネジメントによる安全パトロール

毎月1回、各事業所で実施しているトップマネジメントによる安全パトロールは、経営層(社長、事業部長、工場長)が、「事業上トピック」「リスクアセスメント」「投資計画」「現場の困った声」「未解決案件」「非定常作業」などを

働く人々の安全／労働安全衛生

テーマ巡視することで、各課題の改善に向けた意思決定が速やかに行われ、改善の早期対応につながっています。また経営層と現場作業者との交流も目的としており、経営層が現場で課題と一緒に考えることで良い緊張感や安全意識の向上につながったことが現場で高く評価されています。



各事業所が参加する対話型の安全パトロール（香料工場）



夜間ならでは危険を確認する夜間パトロール（市川工場）

静電気事故防止の取り組み

当社では揮発性物質を取り扱う事業特性上、静電気による設備故障や着火のリスクに対して高度な管理が必要です。これに対応するため、静電気の発生を抑制する設計・運用や、従業員への教育を通じて、安全で安定した生産環境の維持に取り組んでいます。

当社には、産業安全技術協会の静電気エキスパートの資格者が複数名おり、有資格者の知見や技術に基づいた安全管理を行っています。また、従業員は静電気防止に特化した防護服と靴の着用を義務付け、作業前には性能が維持されているか必ずテストを行っています。

これらの安全管理により、静電気による事故の未然防止に努めるとともに、今後も適切な安全管理が継続できるよう、有識者の育成や知識・技術の継承にも取り組んでいきます。

ヒューマンエラー排除の取り組み

当社で2024年度に発生した労働災害を分析すると、件数そのものは前年度比で微増していますが、発生要因はヒューマンエラー（人的ミス）によるものがほとんどであり、更に深掘ると設備面、手順面、運用面の不備が起因してヒューマンエラーを誘発していることがわかりました。

ヒューマンエラーは人が悪いわけではありません。ミスを誘発するものが必ず潜在しており、そこに向き合うことが重要です。ヒューマンエラーのメカニズムを記憶、認知、判断、行動の観点から解析し、10の要素で対策を講ずる社内チェックシートを策定し、トラブル発生時は関係部署と一緒に現場に寄り添った初期合同調査を行いチェックシートを活用していきます。

協力会社と推進する安全活動

高浜油槽所では、現場作業に多くの協力会社が参画しています。労働災害を防止するために、2023年度から「保護具着用推進プロジェクト」を発足し現在も推進しています。作業者全員の身体の安全を確保するため、適切な保護具着用ルールを策定しています。適切な各種保護具の選定、着用状況の可視化、着用する必要性の教育、現場の声を傾聴など着用率向上だけでなく、協力会社が本気に向き合い、自立的運用に向けて進められるよう職場環境の整備やモチベーション向上の場づくりをサポートしています。

研修・教育

安全啓発活動における講習

当社は、従業員自らが調査・企画し、他の従業員に安全について教育する「安全啓発活動」を、各事業所で定期的に行っています。

● 静電気講習

当社の事業所は取扱製品の性質上、静電気による着火のリスクが想定されます。静電気安全の管理を確実なものとし、事故を未然に防ぐため、静電気エキスパートを含む従業員が自らが静電気安全教育を実施しています。毎年教育資料を作成する際、直近で発生している静電気トラブルやアンケート、静電気関連で困っている事項、新しい全社ルールなど各情報を聴取し現場の“知りたい”に寄り添っ

た教育内容にしています。また、教育の中に自分達が取り扱う場所での課題に向き合う座談の場を設け、協力会社と一緒に当事者意識が向上しています。

● 救急救命講習

当社は非常時に備え、各事業所で消防の協力を得て心肺蘇生やAEDの使用方法を学ぶ救命講習を実施しています。また事業所にはAEDを設置していますが、消防による講習を実施できない拠点については使用方法を応急手当普及員の従業員が教育・訓練しています。



救急救命講習の様子

● タンクローリー運転手向けの安全教育

当社の高浜油槽所では1日100台を超えるタンクローリーを受け入れています。ケミカル品の積み込みは運転手との協働作業であり、油槽所の安全は関係者全員が連携しながら守っています。このような理由から、高浜油槽所では毎月1回、安全強化日に「安全啓発活動」として荷役開始前にタンクローリー運転手向け安全教育を行っています。この取り組みは全社で展開しています。

また、高浜油槽所には万一の事態に備え、タンクローリー上部の緊急停止ワイヤーを引くことで荷役を即時停止できる「ローリー荷役一時中断装置（愛称：とまるくん）」を設置しています。装置の操作については、荷主様や運送会社様を対象に、年1回の安全啓発活動として行う訓練で装置の仕組みを体感してもらい、非常時に躊躇なく安全装置を操作できる意識を醸成しています。加えて、本物のタンクローリーを使ったオーバーフロー（溢れ）の実演も行い、ローリー運転手様には安全への理解を深めていただき、万一に備えたオーバーフロー防止と労働災害防止を徹底しています。



実際のローリーに水を張りオーバーフローを体験（高浜油槽所）

安全体感教育

当社は、安全意識を一層高めるため、危険な状態実際に体感する「安全体感教育」を各事業所で実施しています。2024年度は、香料工場でローリー荷役中に路上へ漏洩した場合を想定し、路上に水を流し各流出防止の初動対応する“漏洩体感訓練”を実施しました。協力会社も含め実際に水が流れる速さや溜まった箇所を処理する時の道具の位置、薬傷防止の保護具装着、対応方法など、実態に即した訓練を行っています。渋路工場では高所作業における転落防止対策として墜落制止用器具やセイフティブロック（伸縮式墜落制止用補助具）の使用方法について体感教育を実施しています。受講者に対して墜落制止用器具を使用した宙づり体験を実施し、腹部装着と腰装着での負荷の違いを体感することで、装着方法の重要性を認識してもらいました。

安全体感教育によって有事の対応内容の理解、安全器具の取扱いの重要性を確認することで、万一のときに身体を守る保護具を装着する意識が更に高まりました。



溶剤をウエスにしみ込ませ酸化発熱を体験（香料工場）

保安防災

＞ 緊急時対応体制の整備

当社は、大規模な自然災害が発生した際、代表取締役社長を総責任者とした、「緊急対策本部」を設置する緊急時対応体制を構築しています。

緊急時に取るべき行動は事業継続計画実施基準にまとめ、イントラネットで公開し、全従業員がすぐに確認できる状態にしています。

＞ 防災訓練の実施

市川工場、千葉工場、香料工場、淡路工場、高浜油槽所の各事業所では自衛消防隊を組織し、緊急時に備えて事業所の特性に応じた各種訓練を定期的に実施しています。また、安否確認システムを使用した安否確認訓練も年に1回、全社で一斉に行い、緊急事態への備えを万全にしています。



放水訓練(市川工場)



停電時を想定した安全対応の机上訓練を実施(淡路工場)

→ 事業継続マネジメント P. 53

健康経営

当社は、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目指し、産業医とともに全従業員の健康を長年モニタリングし、勤務地や事業所の年齢構成、業務の繁忙度などを踏まえて健康に関する施策を検討し、推進しています。

＞ 従業員の健康増進

健康診断受診率は、2022年度より100%で推移していますが、一方で、二次検査および特定保健指導の受診率について課題として認識し、改善に向けた取り組みを進めています。これまで、産業医から二次検査受診の案内と受診の確認、生活習慣病への注意や病院の案内などを記載した手紙の送付などを実施してきました。2025年度は、健康の大切さを自分事として考えてもらえるよう、二次検査や健康保険指導の必要性などを伝える説明会の実施を予定しています。

健康に関する受診率の推移(全社)

(単位：%)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率	99.9	99.9	100	100	100
有所見率	38.0	39.2	38.6	41.1	40.9
(参考値) 化学工業	(60.1)	(56.3)	(55.0)	(56.3)	(56.8)
二次検査受診率	27.5	21.8	25.7	18.0	15.7

健康戦略マップ
<https://www.toyogosei.co.jp/images/second/csr/pdf/senryakumap-2025.pdf>

＞ メンタルヘルス

当社では、常時勤務する全従業員を対象に、年1回のストレスチェックを実施しています。

健康経営に全従業員で取り組んだ結果、従業員一人ひとりの健康意識が高まり、年々受検率が向上しています。

また、メンタルヘルスへの理解促進と予防を目的として、毎年、産業医によるセミナーおよびeラーニングによる研修を実施しています。

あわせて、産業医による健康相談の受付や、産業医カウ

ンセラーによる相談窓口も設けており、従業員が気軽に相談できる環境づくりに努めています。

更に、メンタルヘルス不調により従業員が休職した場合には、復職時および復職後に産業医が定期的に心身の状態を確認し、上長とも連携しながら、無理のない形で業務に復帰できるよう支援しています。

ストレスチェック受検率(全社)

(単位：%)

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
87.4	86.0	91.2	97.9	98.0

● プレゼンティーイズム測定の実施

当社は2024年度より、プレゼンティーイズムの測定を開始しました。自身のパフォーマンスを数値化するだけでなく、当社独自の設問を加えることで、自身のパフォーマンスを数値化するだけでなく、当社独自の設問を加えることで、より高いパフォーマンスを発揮するための要因に目を向け、各自がさらなる成長のためにできることを考え、実行につなげられるよう工夫しています。また、一部の従業員に対しては個別面談や聞き取りを行い、メンタルヘルス不調や作業環境の課題に対する改善支援を行うことで、単なる測定にとどまらないプラスアルファの効果が得

られました。

＞ 健康経営優良法人2025認定

当社は、従業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、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2025大規模法人部門」に認定され、2年連続の認定となりました。

2024年度は、プレゼンティーイズムの測定を新たに開始するとともに、健康戦略マップの活用や、社内外への健康経営の取り組み状況の発信を一層強化しました。各事業所では、食堂メニューへのサラダバー導入や、ヨガ・大縄跳びといった健康イベントの開催など、創意工夫を凝らした健康増進への取り組みを積極的に行いました。更に、健康管理や安全意識の向上を目的とした各種イベントについては、協力会社とも連携しながら実施し、職場全体で心と身体の健康づくりに取り組んでいます。



TOPICS 健康支援に向けた社内セミナー資料の内製化

当社では、健康経営の一環として、全従業員向けのセミナーを産業医および産業保健スタッフが自作した資料により実施しています。セミナーのテーマは、従業員アンケートの結果などをもとに毎年検討し、「男女の健康」および「メンタルヘルス」に関する内容を中心に構成しています。従業員にとって分かりやすく、興味を持って参加してもらえるセミナーにしたいという産業保健スタッフの思いから、既存の資料に頼らず、自ら内容を企画・作成するスタイルを採用しています。テーマが決定した後は、産業医と産業保健スタッフがブレインストーミングを行い、一から資料を作成しリハーサルも実施したうえで、本番のセミナーに臨んでいます。

2024年度は、「男女の更年期」と「ストレスマネジメント」をテーマに、全社向けセミナーを開催し、延べ約360名が参加しました。



セミナーの様子

地球環境への対応

関連するSDGs



基本的な考え方

経営理念の礎である化学技術を「人類文明の発展」と「地球環境保全」の両立に活かすことを企業の基本的責任と考えています。転換期を迎え、テクノロジーと地球環境の調和を求められる今、エネルギーの省力化や AI の進化を支える次世代半導体などの社会基盤分野において、当社が提供する材料の信頼性を高めることで、持続可能な社会と産業を支える技術の発展に寄与し続けます。また、高純度溶剤の蒸留・リサイクルや化学品物流の効率化による資源循環と温室効果ガス削減、省エネルギー施策や再生可能エネルギーの活用によって生産活動の環境負荷を抑制し、バリューチェーン全体の最適化にも注力しています。これらの取り組みを着実に積み重ね、地球規模での資源循環と脱炭素化に貢献することで、環境と成長が調和する持続可能な社会の実現を目指します。

環境方針

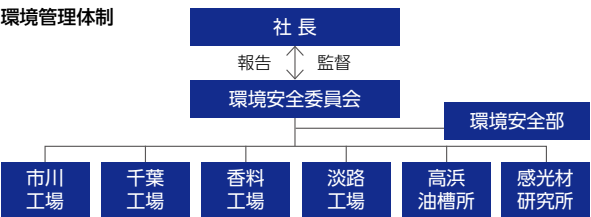
目標 環境保全と安全操業を経営の重要課題と位置付け、各事業所は内に向かっては「社員の安全と健康」を、外に向かっては「地域環境の保全」を念頭に企業活動を推進します。

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。



取り組み体制

当社は、社長を最高責任者とする環境管理体制を構築しており、社長を委員長に、事業部長、各事業所長で構成する「環境安全委員会」を設置しています。環境安全委員会は年1回開催し、脱炭素・省エネ、廃棄物・リサイクルをはじめとする環境課題について、取り組みの進捗確認、社内外からの要望の整理、脱炭素・省エネの前年度目標の実績確認、それを踏まえた年次目標を策定しています。また各事業所で環境安全関連を専門に扱う組織を編成するほか、3ヶ月毎のリスク管理委員会では活動状況の進捗を確認し、リスクの分析・評価を実施しています。



ISO14001 認証の状況

当社の生産拠点および油槽所ではISO14001に基づく環境マネジメントシステムを構築しており、2025年9月末時点で5つの拠点のうち、高浜油槽所を除く4拠点で認証を取得しています。(拠点カバー率：80%)

環境関連法令の遵守状況

環境関連の法令は、年々厳格化されていますが、タイム

リーに改正情報を把握し、それらへの対応を社内で徹底しています。2024年度は、重大な環境関連法規制等の違反はありませんでした。今後も、法令遵守と社会・地域との信頼関係の維持に努めていきます。

気候変動への対応

当社はCO₂などの気候変動を引き起こす温室効果ガス(以下、GHG)排出の削減は、企業として取り組むべき重要課題と認識しています。2024年度よりScope3も算出し、サプライチェーン全体で排出されるGHGを把握・分析しており、今後の削減に向けた施策につなげていく予定です。

目標と実績

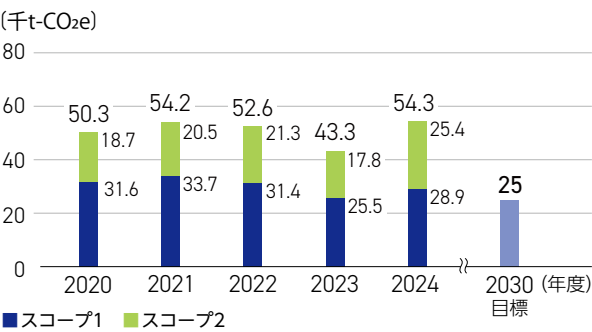
当社は、環境に関する中長期目標を下記の通り、設定しています。

目標
・2030年度までにScope1,2を32%削減(2013年度比)
・2050年度までにカーボンニュートラル
エネルギー使用を原単位で前年比1%削減

2024年度のCO₂排出量は54.3t-CO₂e^{*}、エネルギー消費原単位(生産あたりのエネルギー使用量割合)は前年度比1.8%減となりました。CO₂排出量は実績生産量の増加に起因するもので、今後も削減に取り組んでいきます。

^{*} CO₂e：二酸化炭素(CO₂)以外の温室効果ガスも含めて、地球温暖化への影響をCO₂の量に換算した値

Scope1,2排出量の推移

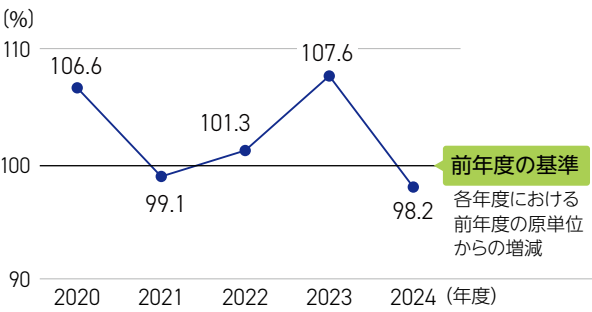


※温対法に基づいて算出。温対法の対象であるHFCsを排出しているが、Scope1および2の排出量に対して、1%未満であることから上記に含んでいない。

GHG排出量削減のための取り組み

全産業において、化学産業は生産工程において、加熱・冷却の熱エネルギーを多く使用するため、GHG排出量が多い産業の一つです。当社はGHG排出量削減に向けて、さまざまな取り組みを推進しています。そのため当社はGHG排出量削減に向けて、さまざまな取り組みを推進しています。

エネルギー消費原単位(前年度比)の推移



消費エネルギーの内訳

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー総消費量	千kWh	全社	173,204	185,672	177,127	148,350	168,993
非再生可能エネルギー消費量	千kWh	全社	173,187	185,653	176,879	134,226	155,159
再生可能エネルギー消費量	千kWh	全社	17	19	248	14,124	13,834
エネルギー総消費量に占める再生可能エネルギー比率	%	全社	0.01	0.01	0.14	9.52	8.19
エネルギー消費原単位(前年度比)	%	全社	106.6	99.1	101.3	107.6	98.2

※省エネ法に基づいて算出。2022年度以前の数値は旧省エネ法に基づいて算出(ただし、廃油のみ2022年度以前の数値に計上し、遡及修正した)。

製造工程や設備のエネルギー効率の管理・見直し

当社は、生産量当たりのエネルギー消費量を定量的に把握のうえ、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。それら結果に基づき、中長期の計画を見直すというPDCAを繰り返し、エネルギー消費の最適化を目指しています。

省エネルギーおよびエネルギー転換の取り組み

当社は、生産プロセスの省エネ目標設定・実行を目的に、エネルギー使用量管理プロジェクトを展開しています。本プロジェクトでは、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。

その他、エネルギー供給システムの見直し、生産プロセスの改善、非化石電力導入、省エネ設備の導入、重油燃焼ボイラーと比較してGHG排出量が少ないLNGボイラーの活用など、さまざまな施策を推進しています。

今後、エネルギー利用効率の高い機器・技術の導入も検討しており、これらの施策でも目標達成に満たない場合は、カーボンクレジットの購入も視野に入れています。

グリーン電力化の推進

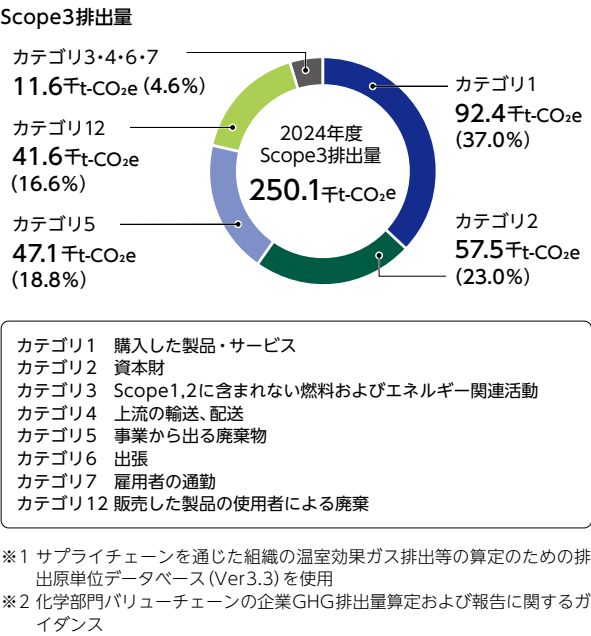
当社のGHG排出量はその約40%が電力に起因することから、グリーン電力化の計画を立案し、計画に沿ってグリーン電力化を進めています。淡路工場では、2022年度より他の工場より先駆けてグリーン電力への切替を開始しており、2023年度には30%から50%まで引き上げました。2024年度における全社のエネルギー総消費量に占める再生可能エネルギー消費量の比率は8.19%です。

今後、他事業所においても、グリーン電力への切り替えを進めていく計画です。

地球環境への対応

● サプライチェーン全体におけるGHG排出量削減

当社は、2024年度にScope3の集計を開始しました。2024年度のScope3排出量は250千t-CO₂eで、そのうちカテゴリ1および2が全体の約60%を占めています。



● カーボンフットプリントの算定

製品のGHG排出量の定量化に向けて、カーボンフットプリントの算定を開始しました。当社製品の原材料調達から製造、輸送、使用、廃棄・リサイクルに至るまでのGHGの排出量を算定しています。

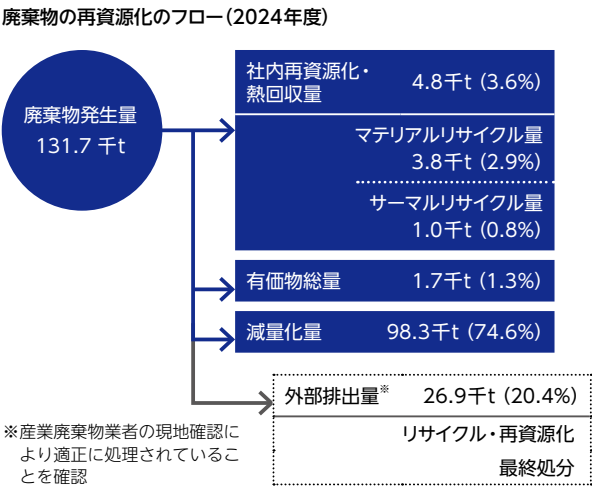
算定結果は、GHG排出量削減に向けた対策に活かすとともに、取引先の皆様とも共有し、サプライチェーン全体での削減に取り組んでいきます。

廃棄物発生量および再資源化量の実績

	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物発生量	千t	全社	—	—	—	—	131.7
廃棄物発生量原単位(生産量ベース)	t/千t		717	803	852	826	795
社内再資源化・熱回収量	千t		5.2	6.0	5.9	4.5	4.8
マテリアルリサイクル量	千t		4.1	4.8	4.7	3.7	3.8
サーマルリサイクル量	千t		1.2	1.2	1.2	0.8	1.0
外部排出量	千t		24.8	27.4	27.4	21.9	26.9

廃棄物の削減

当社は、70年以上培った分離精製技術を活かし、社内で発生した廃棄物や使用済みの溶剤の再資源化に取り組んでいます。社内で発生した廃棄物のうち、およそ80%を社内にて減量化や再資源化等により削減しています。



＞ 再資源化の取り組み

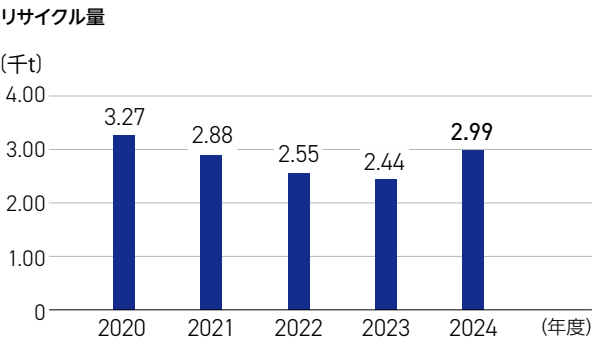
当社は、工場での使用済み溶剤を蒸留精製し、品質を管理した上で再利用する取り組みを行っています。この取り組みは、高純度化技術を要するものであり、当社の高い技術や設備が整って実現するものです。

また、生産の過程で発生した副正油 (廃油) を燃料として利用する取り組みも推進しています。

今後、回収装置の改善、プロセスの改良、分別化などにより、更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していきます。

＞ 溶剤のリサイクル事業

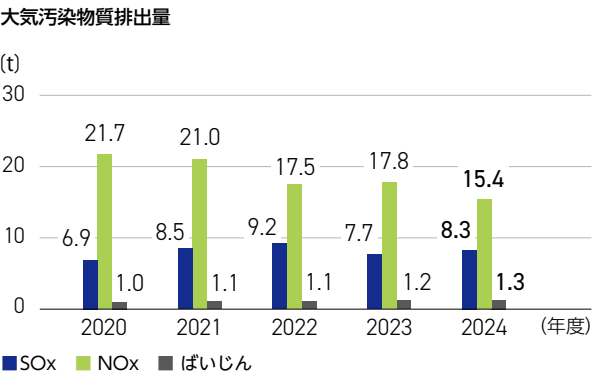
当社の化成品事業部 (市川、淡路工場) では、当社技術力を活かし、溶剤のリサイクル事業を展開しています。2024年度のリサイクル量は2.99千tでした。リサイクル事業を通じて、循環型社会に貢献していきます。



環境負荷低減の取り組み

＞ 大気汚染物質の削減

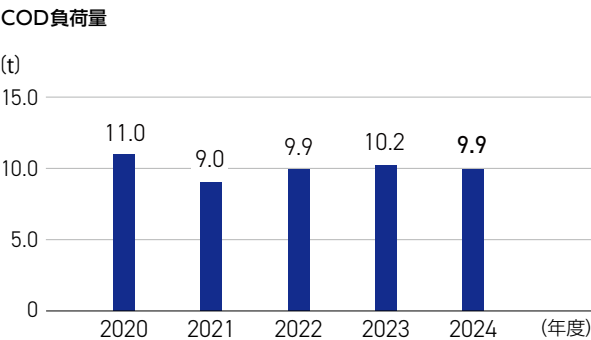
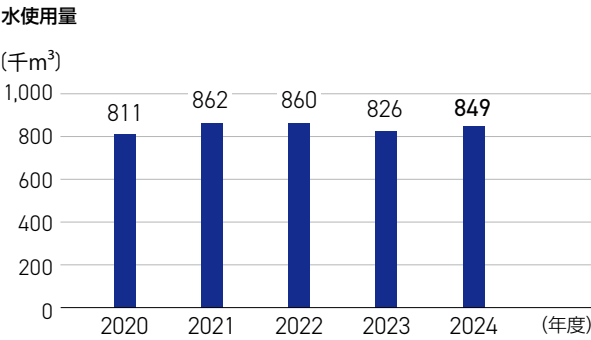
当社の各事業所では、大気汚染物質の排出を抑制するよう、定期的に排出ガスの分析を行い、環境基準内であることを確認しています。近年の傾向として、窒素酸化物 (NO_x) ・ばいじんについては微増、硫黄酸化物 (SO_x) については減少しており、更に環境負荷の少ないボイラーの導入などを検討しています。



水管理および水質汚染の防止

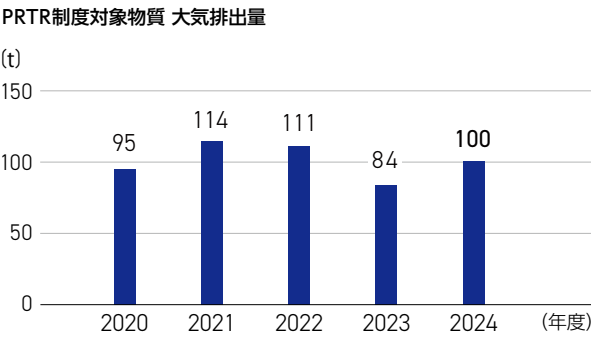
当社では、各工場において水使用量の削減に努めるとともに、製造工程で生じる排水を排水処理場で環境負荷が下がるまで浄化し、排水基準値以下の水質で水域へ放流して

います。化学的酸素要求量計 (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で管理を行い、環境負荷低減に努めていきます。



PRTR制度対象物質の排出量削減施策

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および移動量の届出を行っています。この制度は、指定化学物質による環境影響低減が目的であり、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います。



※2023年のPRTR制度改正後も継続して指定されている物質を対象に、大気排出量を集計

豊かな社会、地域への貢献

関連するSDGs



基本的な考え方

東洋合成工業は、企業が果たす社会的責任の一つとして社会貢献活動に注力し、地域住民や行政団体の信頼を確保するために積極的なコミュニケーション活動に取り組んでいます。また次世代育成を支援するため、地域や大学へのさまざまな寄付活動を行っています。



地域社会とのコミュニケーションと寄付活動

企業市民として社会に貢献し、地域社会と歩みをとも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。加えて、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も積極的に行っています。今後も地域に根差した活動や寄付活動を継続し、社会課題の解決に貢献していきます。

地域貢献活動の実績

事業所	活動内容
各事業所	・地域清掃活動
千葉工場	・地元小学校、中学校への壁新聞提供 ・地元神社分祭への運営協力 ・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 ・日本赤十字社への献血協力
千葉工場／香料工場	・東庄ふれあいまつりへの出店 ・地域住民の皆様とのふれあい会「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 ・市川港開発協議会への活動協力（地域内清掃活動など） ・日本赤十字社への献血協力
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、江戸川を守る会協賛など）
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クラブ加盟 ・アメリカンフットボールチーム「ブルーサンダース」スポンサー

寄付活動の実績

寄付先	寄付内容
東洋合成記念財団	・科学技術の研究および人材の育成に対する助成（3大学、4件）
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
千葉大学医学附属病院臨床医学研究助成会	・研究および教育助成



TOPICS 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様とのコミュニケーション活動を積極的に行っています。ZOZOマリンスタジアムでの冠協賛試合「東洋合成スペシャルデイ」は3年目となりましたが、社内有志プロジェクトメンバーは年々増加し、2024年度は96名が集まり、ストラックアウトやクイズガチャなど、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、地域の皆様との交流を図り、会場を盛り上げました。今後も地域社会も一員として、地域に根付いた活動を継続して取り組んでいきます。

地元中学校キャリア教育 夢授業の実施

東庄町の東庄中学校1・2年生を対象にキャリア教育が実施され、千葉工場から参加しました。この取り組みは、「地域の人材は地域で育成する」という考えのもと、地域で活躍する様々な職種のプロが講師を務めるものです。中学生が将来の職業を考えるきっかけを得るとともに、地元・東庄町の魅力を再発見することも目的としています。当社からは生産現場および品質保証の担当者2名が講演を行い、仕事のやりがいや役割についてお伝えしました。



初めて中学生への講演を行わせていただきましたが、真剣に話を聞いている姿を見て東庄中学校の生徒の皆さんの素晴らしさを感じました。質疑応答でもレベルの高い質問が多くあり、将来有望であると感じたと同時に将来一緒に働くことになる可能性を考えたと楽しみに感じました。今後も地域の皆様とのつながりを大切にしていきたいと思います。

千葉工場 千葉生産1課
齋藤 直輝



淡路工場での小学生工場見学

淡路市の津名東小学校6年生約25名を招待し科学実験と工場見学を実施しています。液体窒素を使い風船をパシランコにしたり、シャボン玉を凍らせたり、こすると消えるペンで書いた文字を復活させたりなどの体験をしてもらいました。その後のプラントツアーでは地上17mの屋上からの景色を眺め記念撮影をし、みんなでいっせいに紙飛行機を飛ばしました。これからも淡路工場は地域に根付いて愛される工場を目指していきます。



子どもたちの理科離れが言われている昨今、少しでも科学に興味を持ってもらいたいと思い、地域貢献の一つとして始めて3回目となりました。子どもたちとわいわい楽しく実験して、科学の面白さを実感してくれたかなと思っています。その後に届く子どもたちからの感謝の手紙も、メンバーのモチベーションになっています。

淡路工場長
堀田 雄記



TOPICS 創業70周年の節目に、ご家族への感謝を伝える「感謝祭」を開催

創業70周年の節目に、従業員のご家族を各工場、油槽所、研究所、本社にお招きし、「感謝祭」を開催しました。事業所内の見学会や各拠点の特色を生かした交流イベントを企画し、職場の雰囲気や仕事内容など、当社をより身近に感じていただく機会となりました。延べ1,274名が参加し、満足度も4.4点（5点満点）と非常に高い結果となりました。従業員を支えるご家族は地域社会の大切な一員であり、企業活動への理解と親しみを深めていただくことは、地域との共生を一層推進します。今後も社員とその家族、地域が支え合う関係を育み、地域に根差す企業として歩んでいきます。



70th special movie



70周年記念動画
<https://www.youtube.com/watch?v=dV7nQQJnaOM>

70周年事業所感謝祭ダイジェスト
https://www.youtube.com/watch?v=6_ZU0hITGY0

責任ある製品の供給

関連するSDGs



調達
基本方針

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

法令遵守／倫理的な取引
国内外の関連法規を遵守し、社会規範、企業倫理に配慮した調達活動を行います。

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

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

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

推進体制および仕組み

東洋合成工業は、強固で持続可能なサプライチェーンの構築を通じて、長期的な安定供給の実現を目指しています。こうした考えのもと、調達活動の根幹として策定した調達基本方針に基づき、事業発展に欠かせないパートナーである取引先様と連携して、安全・環境・人権に配慮したCSR調達を推進しています。取引先様の大半を占める原材料・副資材・包装材の購買先様、並びに設備建設や委託先様は調達部門および各工場が管理を行っています。

CSR調達ガイドライン

当社は、安全・環境・人権に配慮した活動の指針を定めたCSR調達ガイドラインを策定し、取引先様に対してそのご理解と遵守を依頼しています。本ガイドラインは当社のウェブサイトで周知するほか、取引先様にも送付し、原材料の調達先様からはガイドラインへ同意書に署名をいただいています。

	2023年度	2024年度
同意依頼社数	15社	30社
同意社数	15社	28社
同意率	100%	93%

CSR調達
ガイドライン
(概要)

1：環境への配慮
2：製品・サービスの品質安全性
3：労働環境における安全衛生
4：人権尊重及び健全な労働環境
5：法令・社会規範の遵守(全ての企業活動のベースとして)
6：地域・社会への貢献
7：将来に向けた研究開発
8：ステークホルダーへの情報開示

CSR調達ガイドライン

<https://www.toyogosei.co.jp/sustainability/employee/supply.html>

● CSR調達ガイドラインアンケートの実施

当社では、取引先様の安全・環境・人権に配慮した取り組み状況を把握するとともに、取引先様にも自社の活動を確認し、改善につなげていただくことを目的として、3年を1サイクルとして、原材料調達先様を対象にCSR調達ガイドラインアンケートを実施しています。アンケート結果はA～Cの3段階で評価し、C評価となった取引先様には、個別にヒアリングを実施して実務状態を把握し、一定基準を満たさなかった場合は改善や是正を要請しています。

※現在、2024～2026年度のアンケートを実施中

2021～2023年 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%
- 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

	得点割合
A評価(85点以上)	84.5%
B評価(65点以上)	13.8%
C評価(65点未満)	1.7%
うちヒアリングを実施した先	C評価の取引先を対象に100%実施

新規取引先の選定

当社は新たに取引を開始する際に、①財務状態を含む会社情報②品質・環境マネジメントシステム認証状況③ESGリスク関連情報(過去における事故や法令違反事例の有無等)の項目を含む調査票を作成し、取引に関してリスクが生じる可能性がないかを評価を実施するプロセスとしています。

＞ 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。

責任ある鉱物調達

責任ある鉱物調達方針

当社はグローバル企業としての社会的責任、コンプライアンスの観点から、紛争鉱物問題を重大な社会課題と捉え、タンタル、錫、タングステン、金、コバルト、マイカ等に対し、深刻な人権侵害や紛争などに、直接的、間接的に加担することがないよう供給業者の選定を行ってまいります。

また、当方針は日本国が加盟している経済協力開発機構(OECD)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に依拠します。

＞ 責任ある鉱物調達のための取り組み

当社は、原材料を調達するすべての取引先様に対し、タンタル、錫、タングステン、金、コバルト、マイカ等を含む、紛争鉱物に関する調査を行っています。調査は、新規取引開始時に紛争鉱物使用の有無についてのヒアリングに加え、CSR調達アンケートにおいても同様のヒアリングを通じて行っています。

「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」の認証

当社は、パーム油の原材料であるアブラヤシの新規農園開発による熱帯雨林伐採や生産国の地域住民や農園労働者の深刻な人権問題を防止することを目的に、2021年より「持続可能なパーム油のための円卓会議(RSPO)」の認証を取得しています。



高品質と安定品質の両立

関連するSDGs



品質方針

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。社会の進展に伴い、お客様の品質要求は一層高度化・多様化しています。当社はこうした変化に応えるため、各工場が製品特性に応じて品質規格を上回る独自の管理基準を設定し、継続的な改善と高度な品質管理を徹底しています。



品質保証のプロセス

当社は開発段階から安全性と安定性を最優先に掲げ、リスク評価を踏まえた設計やレシピ作成を行っています。

製造前には品質保証会議を設け、関連部門が協働してリスクアセスメントや変更管理を含む多面的なレビューを実施しています。試作・検証段階では品質試験や安全性確認を通じて顧客要件との整合性を確認します。量産工程では統計的手法による工程管理、重要パラメータの監視、多段階の検査を組み合わせ、原料のばらつきや外的要因にも柔軟に対応しています。更に、原料受入から出荷前検査まで一貫した分析体制を整備し、顧客要件チェックを実施しています。万一市場で不具合が発生した場合には、迅速な調査と原因分析を行い、改善策を講じて報告し、再発防止につなげます。加えて、教育・人材育成や国際規格認証を通じて社員の意識向上を図り、お客様との対話から得た要望を反映させることで、信頼できる品質を継続的に提供しています。

品質保証会議

各工場では生産設計段階において、安定した品質で安全に製造できるプロセスをレビューする品質保証会議を実施しています。会議は品質保証部門が主導し、生産する製品に関わる関連部門の代表者が参加します。実施回数は製品

マニュアルで定めたチェック項目に基づいてプロセスを審査し、品質と安全性を確認したうえで生産を開始しています。

製品安全・安定品質に向けた取り組み

＞感光材事業

千葉工場は、主に先端半導体材料を製造しており、高い品質と安全性の確保を重視しています。開発段階から品質保証会議でレビューを行い、工程変更には厳格なリスクアセスメントを実施しています。また、すべての製品を各種分析機器による精密検査を行い、高度分析と統計的品質管理を行っています。異常時は迅速にお客様へ情報開示するとともに、要請に応じて管理基準を強化し、協働して品質レベルの向上に取り組んでいます。

＞化成品事業

主に電子材料の製造に使用される高純度溶剤やフレーバー・フレグランスに使用される香料材料を製造しています。私たちは「品質を作り込むこと」を基本姿勢とし、製品開発から製造、検査、出荷までの全工程において高品質と安定品質の両立を追求しています。製品開発段階では、用途に応じた最適な製品設計を行い、高品質へと変化する顧客のニーズに合わせた製造工程の開発にも取り組んでいます。

製造工程では、原料受入時の確認から出荷検査に至るまで、工程ごとに詳細な手順を完備し、手順に基づく厳格なモニタリングと検査を実施しています。

電子材料用溶剤では、金属イオンをppt(1兆分の1)レベルで管理し、分析する技術を確立したことで、信頼性の高い分析データに基づく高品質な製品を提供しています。香料材料では、人が判定する「臭い」が品質で最も重要な項目のため、通常の機器分析に加えて官能試験(人間の嗅覚による評価)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お届けしています。更に、顧客からのフィードバックを工場全体に展開し、全員参加の品質保証体制を通じて継続的な品質向上に努めています。

＞ロジスティック事業

高浜油槽所は、お客様からお預かりした液体化学品の物流を担い、化学メーカーならではの品質保証体制のもと徹底したマネジメントを実践しています。保管品充填時には油種や充填能力に適した高機能フィルターなどで異物混入を抑制し、入庫時分析や出荷時サンプリングに加え、お客様に応じた追加分析を実施しています。品質劣化・異物混入など化学品特有のリスクに対応する高度な分析装置を備え保管や荷役作業時の品質管理も徹底し、顧客満足度向上に努めています。ドラムからローリーそして船舶まで多様な荷役形態に柔軟対応し、ドラムからローリーへの詰め替えやローリーおよびISOコンテナ間の受払いなど特殊な移し替え作業にも幅広く対応しています。また立体自動倉庫ではドラム缶10,000本の保管も可能です。更にPRTR対象物質や悪臭物質など大気汚染に繋がる排ガス発生量抑制にも積極的に取り組み、安全・高品質・環境配慮を一体で実現しています。

不具合発生 of 未然防止の主な取り組み

感光材事業の主力製品である感光材は、製品の特性上、通常の化学分析では見えない品質不具合が発生することがあります。原因特定が困難なケースもあるため、考え得る要因をすべて洗い出し、対策を講じることで不具合を予防します。とくに不具合の原因となるリスクが高い製造工程は、厳格な管理パラメーターと適切な製造手順を定め、管理を徹底しています。工程変更をする場合は、お客様に原

則12～18か月前に変更内容を通知します。その後、品質保証会議でレビューを実施し、十分なリスクアセスメントを行い、お客様の承認を得て変更に至ります。

なお、工程変更のリスク認識や何が変更にあたるかの判断など、社員全員が同じ考えを持って行動できるよう、工程変更のマインドを合わせる変更管理教育を重視しています。

化成品事業では、不具合の芽を早期に摘み取ることを最優先にしています。原料受入れ時の厳格な検査や蒸留工程でのパラメーター管理に加え、工程変更の際は必ず故障モード影響解析(FMEA)によるリスク抽出と対策検討を行い、重大な変更は部署横断で審議します。また、社員全員が同じ基準で判断できるよう変更管理教育を徹底。更に、工場・品質保証・営業・サプライチェーンと連携した製品回収訓練を年1回実施し、万一の際にも迅速に対応できる体制を整えることで、不具合発生の未然防止を図っています。

化学物質管理

当社は化学メーカーとして、化学物質を安全に取り扱い、人体および環境への影響を最小限に抑えるために、独自の化学物質管理規程を定めています。各事業所では、国内外の関連法規を遵守し、製造・販売する化学物質の適正な管理に努めています。

新規原料や製品の導入にあたっては、有害性や環境影響を踏まえたリスク評価を実施し、安全性を確認したうえで市場に供給しています。また、すべての製品についてSDS(安全データシート)を作成し、製品容器や包装にはGHSラベルを表示することで、有害性情報を正確に伝達しています。

社員が化学物質を正しく理解し安全に取り扱えるよう、定期的な教育・訓練も実施しています。例えば香料工場では、社員がSDSの内容を理解し必要なときに確認できるよう、物質ごとにSDSサマリーシートを作成しています。このシートには、①物性、②GHS分類、③関連法規、④緊急時対応、⑤労働災害事例、⑥リスクアセスメントのポイントを要約して記載し、分析室に掲示して常時参照可能としています。今後も規制動向や社会的要請を先取りした取り組みを推進し、化学物質管理の高度化とともに、持続可能な社会への貢献を目指していきます。

品質保証プロセス

製品開発・設計

- ・レシピ作成
- ・リスク評価
- ・安全性検討
- ・顧客評価
- ・法規制調査

品質保証会議

- ・関連部門レビュー
- ・リスクアセスメント
- ・変更管理の確認

試作・検証

- ・安全性確認
- ・品質試験
- ・顧客要件との整合性確認

量産工程

- ・統計的工程管理
- ・重要パラメータ監視
- ・多段階検査

出荷前評価

- ・製品検査
- ・顧客要件チェック
- ・報告書作成

市場対応

- ・不具合調査
- ・原因分析
- ・改善報告・再発防止

持続的成長を支える 人材育成

関連するSDGs



執行役員 人事部 部長
澁谷 英樹

人材育成で創る良質な関係性と競争力

当社は、感光材をはじめとした先端半導体向け材料において世界No.1のシェアを誇り、合成香料の特定原料でも世界シェアNo.1、グローバルニッチトップ企業として成長を続けています。この成長を支えるのは「人財」の力であり、今後も競争力ある企業であり続けるためには、個々の能力を最大限に引き出し、関係性を育む人材育成が不可欠です。

私たちは、人材育成を「一人ひとりの自己理解と他社理解を深め、良質な関係性を築く重要なプロセス」と捉えています。流行や一過性のスキル獲得ではなく、自らの強みや弱み、思考や判断の“クセ”を理解し、他者への興味と理解・尊重のうえで、チームとして相乗効果を生むことこそが、真に競争力のある組織づくりにつながると考えています。

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

人事制度

＞人材育成を支える人事制度の設計思想

人材育成を支える土台として、人事制度は単なる「制度設計」や「ルール整備」ではなく、社員一人ひとりの成長と活躍を実感できるものでなければなりません。制度が「作られたもの」として形骸化するのではなく、必要な人が、必要なタイミングで、自然に活用したくなる（＝流行る）制度であることを重視しています。また、当社の人事制度は、次の3つの観点を基軸に設計・運用されています。

1. 経営理念・経営戦略と連動した人事制度

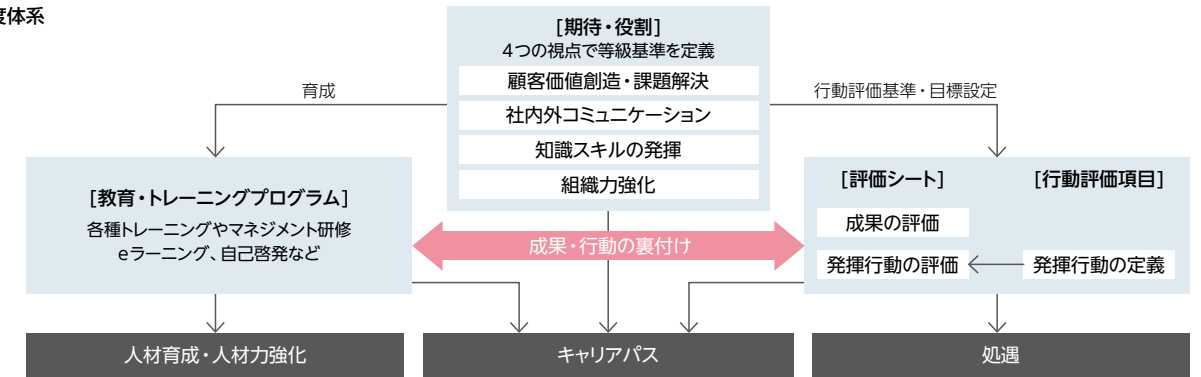
当社の経営理念・経営戦略に基づき、人事制度は「戦略実現のための仕組み」として設計しています。事業成長に必要な人材要件を明確にし、その実現に向けた期待・育成・評価を一貫性のある構造で支援します。これにより、人材戦略と経営戦略の整合性を確保し、制度が現場の力として有機的に機能することを目指します。

2. 目指す人材像と制度要素の連動

当社が目指すのは、「自己理解に基づく挑戦と他者との協働を通じて、組織に価値をもたらすことができる人材」です。この人材像の実現に向けて、人事制度では以下の3要素を有機的に連動させています。

- ① 期待・役割の明確化**
職種や等級ごとに求められる「期待役割」を定義し、何を成果とするのか、どのような行動が評価されるのかを明示。これにより、社員が方向性を持って自律的に行動できるようにします。
- ② 教育・トレーニング**
定義された期待役割に基づき、等級（キャリアステージ）ごとに必要なスキルマインドを育成するための教育プログラムを提供します。個人の自己理解や成長意欲を起点に、上司との対話を通じた「学びの循環」を生み出します。
- ③ 評価シート・行動評価**
期待役割や教育成果を踏まえた評価シートに基づき、

人事制度体系



成果(What)とプロセス(How)をバランスよく評価します。評価は行動に紐づいたフィードバックの機会であり、成長を促す仕組みとして運用されます。

3. 公正・透明性のある運用と処遇

人事制度は、公正かつ透明性のある運用によって初めて信頼を得ることができます。等級・評価・処遇は、明文化された基準に基づき、上司との納得ある対話のもとで実施されます。また、「オープン＆フェア」の人事方針のもと、評価結果や処遇の根拠も可能な限り開示し、社員一人ひとりが自らの成長を実感できるよう努めています。

人事制度は、単に組織の統制手段ではなく、社員の成長と組織の進化を同時に促す「共創のプラットフォーム」であるべきだと考えます。これからも、制度と運用の両面から、社員の活躍を後押しする人事を追求していきます。

人材育成

＞基本的な考え方

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。

＞組織成長と人材育成の両立

当社は、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。

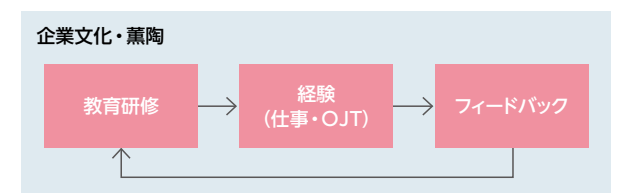
● 組織開発と人材開発(イキイキ職場づくり)

当社は、「イキイキ職場」は個人が充実して活躍できる場と定義しており、その実現には、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＋スキル向上)の両輪が必要です。

組織の成長は、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、強化項目を5つあげ、取り組みを推進しています。個人の成長は、キャリア開発とスキル向上を促す施策を展開しています。

組織の成長 5つの強化項目	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
--------------------------	---

個人の成長支援



持続的成長を支える人材育成

● 長期の成長支援

OFF-JT (研修)

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

なお、2024年度、人事部が主催した研修における社員一人当たり平均年間研修費は67,000円でした。

OJT (職場内訓練)

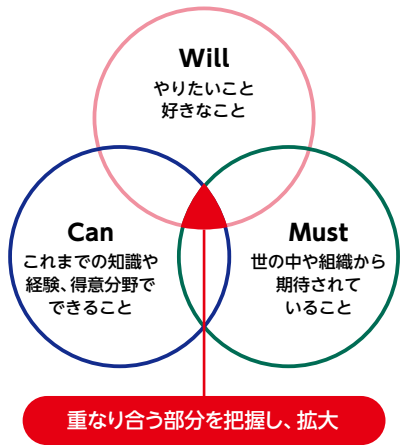
当社は、業務を通した実践的な人材育成を支える仕組みとして、1対1 (マンツーマン) のOJTを導入しています。また、OJTをより効果的に運用し、安全な生産活動と職場における人材育成力を底上げするため、「教える技能の教育」を実施しています。トレーナー資格を有する社員が、OJT担当者に「教え方の4段階」を指導し、OJT担当者は、その手法を基に新人に仕事を教えていきます。

● キャリア開発支援

当社は社員のキャリア希望を聞く機会として、全社員を対象とする年2回の上司との目標管理面談とあわせて「キャリア自己申告制度」を設けています。キャリア開発は、フレームワークを用いて個人のやりたいこと (Will)、できること (Can) を具体化し、これまでの知識や経験・得意分野を棚卸、上司・組織やチームから期待されていること (Must) との“3つの円の”重なりを把握し、その重なりがより大きくなるよう、上司と部下がともに考え育成計画を立案しています。キャリア (人生) を取り巻く環境について理解し、自身の「ありたい姿」に近づくためには、周囲の環境変化に柔軟に対応し、自ら主体的に取り組むことが重要であることを体感的に理解する機会として、「キャリア研修」やありたい姿に近づくために必要なスキルアップを図るためのスキル研修、自己啓発としてのeラーニング受講を設けています。

また、オープンポジションに応募できる社内公募制度を導入し、社員の自律的なキャリア構築を支援しています。

キャリア開発フレームワーク



＞ 計画とレビューの育成サイクル

当社は働きがいを向上させる取り組みとして、全社員を対象に年2回、上司と部下による目標管理育成面談を実施しています。上半期の面談では、組織の目標から個人の目標を定め、その達成のための行動目標を立てます。目標を達成するため、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、本人と上司が対話のうえ計画を立てます。下半期の面談では、目標の達成度や成長実感、本人のキャリアの希望を確認し、上司からの期待などをフィードバックし、目標や計画の見直しを行うといった、育成サイクルを実現しています。

公正な評価

当社は、人事考課規程に基づき、年2回人事考課を行っています。社員は各部門の組織目標に則した個人目標の設定を行い、その達成度に応じた評価がなされ、報酬などに反映される仕組みになっています。

期首には上長と目標設定面談を実施し、半期末ごとに評価のフィードバック面談を行っています。社員には、評価項目、評価基準を開示し、透明性ある評価に努めています。

従業員エンゲージメント

当社は、「働きがい」「働きやすさ」の現状把握と組織の課題抽出のため、全従業員を対象にしたエンゲージメントサーベイを年1回、管理職を対象とした360度フィードバックを不定期で実施しています。エンゲージメントサーベイの回答率は例年98%以上となっており、仕事のやりがいや成長実感などは年々改善しています。サーベイ結果は期初の経営方針説明会において全社員へ共有するとともに、管理職向けにはフィードバック説明会を設け、分析結果と今後の改善方針について伝えています。その後、各部門長を通じて社員へフィードバックしています。また、結果を踏まえた対策も実施しています。

「働きがい」の向上には、社員が「自分は成長している」と感じられるように、自律的なキャリア構築に向けた支援を、「働きやすさ」向上には、制度や環境の整備に加えて、社員が安心して、力を発揮できるように、ダイバーシティ推進チームとの連携やチームビルディングなどを活用した心に根差した組織開発を推進しています。



チームビルディング

＞ 健全な労使関係の構築

当社は、各拠点から選出された社員代表と会社が対話する「労使協議会」を年2回実施し、規定の改定などがある場合は適宜対話の機会を設けています。協議会では労働時間や労働環境、給与などの労働条件全般をテーマに意見を交換し、健全な労使関係を築いています。なお、決議事項は各拠点での情報共有やイントラネットで社員に周知しています。

[→ キャリア開発支援 P. 42](#)

[→ ダイバーシティ P. 44](#)

多様な人材の活躍

ダイバーシティ

関連するSDGs



社員の働きやすさを実現し、 会社の持続的成長につなげていきます

取締役 ダイバーシティ推進担当役員 平澤 聡美

当社のダイバーシティ＆インクルージョンの推進は2017年から取り組みを開始しました。推進にあたっての大きな課題は、多様な人材をどのように受け入れるかという点です。当社はここ十年で急成長しており、500名だった社員が、今では1,000名に迫る勢いで増加し、平均年齢は37歳と若い世代が中心です。500名のときは顔見知りのメンバーで会社が成り立っているという状態でしたが、成長に伴い、さまざまなバックグラウンドを持つメンバーを受け入れ、多くの社員に子育てなどのライフイベントが起こることを前提にして、更なる成長につなげていく必要が出てきました。

最初に取り組んだのは管理職の意識改革です。全管理職を対象にダイバーシティに関する教育を対面形式で実施し、「男性社員が育休を取りたいと申し出たときに、まず『おめでとう』と言えますか？」というところから始めました。また、社員アンケートを実施し、管理職と一般社員それぞれの立場から意見を聞き、施策を検討してきました。2023年度からは13名の推進メンバーも加わり、女性活躍推進・子育て支援・障がい者雇用・介護の4つのテーマに分かれて積極的に活動してもらっています。メンバーの熱意もあって、子育て経験シェア会や介護セミナーといった企画には非常に多くの社員が参加しており、2024年度の男性社員の育児休業取得率は80%まで向上し、休業期間も1ヶ月以上取得する人が6割以上となったのは大きな成果と捉えています。

成果の一方で、新たな課題も見えてきました。今後は公正・公平というエクイティの視点も加え、誰も働きやすくなる環境を目指し、更なる推進を図っていきます。

DE&Iの基本的な考え方

当社は、社員一人ひとりを尊重し、個々の「違い」を受け入れるだけでなく積極的に活かすことで、会社の活性化と持続的な成長性につながると考えています。そのため、多様性を包括する平等 (Equality) な支援だけでなく、公平 (Equity) な支援にも注力し、必要な人に必要な支援を届ける、公平・公正な誰もが働きやすい職場環境の実現を目指します。

DE&I推進体制

当社のDE & Iの推進は、ダイバーシティ推進担当役員を中心としたコアチームのほか、2023年度より推進メンバーもともに運営しています。推進メンバー (任期2年) は社内公募で決定し、13名が参加しています。

推進メンバーは女性活推進躍・子育て支援・障がい者雇用・介護のチームに分かれ、各チームのリーダーが中心となって活動の方向性や企画を立案し、2ヶ月に1度、担当

役員を交えて意見交換を行っています。推進チーム全体の会議は年4回実施し、各チームの進捗報告、各種企画の検討を行っており、これらの活動は担当役員が取締役会で年1回報告しています。

DE&I推進活動

＞ 育児と仕事との両立支援

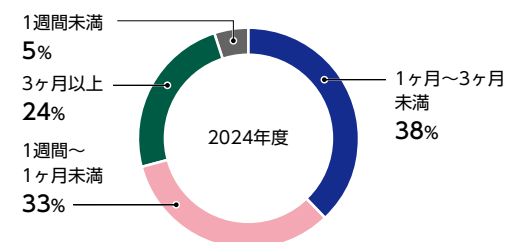
育児に関しては、子育て支援チームが中心となって取り組みを進めています。注力テーマはチーム発足時より男性社員の育児休業取得率向上を掲げ、その第一段階として育児休業の理解促進を目的に「子育て経験シェア会」を企画し、2023年度は1回、2024年度は2回実施しました。「子育て経験シェア会」は、育児休業を取得した社員がパネリストとなり、育休取得までの流れや上長との面談内容などの経験をシェアする場で、任意参加でありながら、2023年度の66名から2024年度は152名へと増加し、関心の広がりが見られました。

シェア会をはじめとした各種施策の効果により育児休業の理解が深まり、男性社員の育児休業取得率は年々向上し、長期間の取得もしやすくなりました。

男性育児休業取得率の推移

2022年度	2023年度	2024年度
34.6%	75.0%	80.0%

男性育児休業取得期間内訳



＞ 障がい者雇用の推進

当社は、障がい者雇用の最大の目的は雇用によって障がいのある方が自立していける支援を行っていくことと考え、2019年度よりそれぞれの能力や特性を活かしながら

働くことのできる「農園」運営による障がい者雇用促進を図っています。

2024年度は、創立70周年イベントにご家族とともに参加いただく機会を設け、会社の理解を深めるとともに、普段顔を合わせる機会の少ない他事業所の社員との交流を通じて、一体感の醸成が更に深まりました。

＞ 介護と仕事の両立支援

介護に関しては、介護チームが中心になって取り組みを進めています。介護は誰しも直面するものですが、情報不足などにより不安の声が大きいことを受け、2023年度・2024年度に各1回、専門家による介護セミナーを実施しました。介護を担う可能性が高い世代だけでなく、若い世代の参加者も多く、平均160名が参加しました。

また、介護、育児、健康、医療の相談窓口設置を目指し、準備しています。

研修の実施

当社は、DE&Iに取り組む意義を理解し、目的に沿った当社らしい推進をするため、推進の要となる推進メンバーを含むコアチーム、現場で対応する管理職を対象にした研修を定期的の実施しています。

コアチームは、基本的な知識を身に付ける全3回のeラーニングを受講し、受講後にメンバー全員でグループディスカッションを行い、理解促進、実践力向上につなげました。加えて、理解を更に深めるため、主体的に社外セミナーを受講し、知識や視野を広げたメンバーもいました。

管理職は、グループディスカッションを中心にした研修を実施し、基礎知識や制度の理解の他、事例をあげながら社員への声のかけ方などの実践的な教育も行っています (受講率100%)。

今後も取り組む意義を理解し、目的に沿った当社らしいDE & I推進を行っています。



コアチームのグループディスカッション

人権への配慮

関連するSDGs



人権方針 (前段)

東洋合成工業では、人が生まれながらにして持つ人間らしく生きる権利を尊重することは社会的責任の中核をなすものであり、人権尊重を全ての事業活動の基盤となる重要なものであると据え、経営方針および行動指針に基づく人権に関する最上位の方針として、「東洋合成工業株式会社 人権方針」を制定いたしました。当社の事業活動は、ステークホルダーの方々との信頼関係の上に成り立っているものであることから、全ての役員および社員（正社員、契約社員、パートタイマー、派遣社員を含む全従業員）が遵守し、これからも当社の操業や商品、サービスに関係する全ての協力会社やお客様、サプライヤー、取引先などのビジネスパートナーの人権に対する責任を果たすため、期待に応える事業活動を行ってまいります。

人権方針 <https://www.toyogosei.co.jp/sustainability/business.html>

取り組み体制

当社では人権への配慮について、人事部門、調達部門および総務法務部門が連携して、全社で人権方針に基づく取り組みを推進しています。

今後は、人権デュー・ディリジェンスを一層推進し、企業戦略に影響を与える世の中の動向や法制度・規制変更の把握、施策の進捗管理、将来のリスク・機会の評価を通じて、戦略・施策を継続的に検討します。これにより、事業活動における人権への負の影響の未然防止および最小化に取り組んでいきます。

人権意識の啓発

2024年度は当社の役員をはじめ全従業員を対象とした、改めて人を尊重する・敬う「人権」に関する正しい認識を深めてもらう人権・コンプライアンス研修を実施し、全社員（参加率100%）が受講しました。管理職・一般職向けのモラル研修では、役員・事業部長、工場長、所長からの「人を大切にすること」についてのメッセージが伝えられたほか、ロールプレイによる実践型研修により、人の気持ちを体感する機会をつくりました。

サプライヤーに対する取り組み

当社のCSR調達ガイドラインでは人権に関する条項を定めており、それらをサプライヤーに遵守してもらえよう要請しています。本ガイドラインの遵守について、サプライヤーにアンケートを実施しています。

→ 責任ある製品の供給 P. 36

4: 人権尊重及び健全な労働環境

1. 強制労働、児童労働を禁止する。
2. 法令に定められた最低賃金、また超過勤務の手当を支払う。
3. 法定労働時間を遵守し、かつ年次有給休暇の権利を付与する。
4. 人種、年齢、性別、ジェンダー、国籍等を理由とした差別を行わない。
5. 安全で清潔な労働環境を整備し、従業員の健康管理に配慮する。

CSR調達
ガイドライン
(抜粋)

強制労働・児童労働の禁止

「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」といった人権に関する国際規範に基づき、当社は、人権方針において、あらゆる形態の強制労働や児童労働を行わないことを明記しています。入社時の雇用条件の合意や年齢確認が可能な公的証明書の提示、更に長時間労働に関する勤怠システムでのモニタリングなどを通じて、実効性のある対応を行っています。

救済および是正の取り組み

人権を侵害する行為が発生した場合、またはその可能性が生じた場合には、コンプライアンスやハラスメントの社内相談窓口、社内の報告ラインなどを通じて、報告・相談できる体制を整備しています。また、2025年にはサプライヤーからの人権を含む相談窓口も設置しています。これらの報告や相談を受けて、人権侵害に関わる事象の事実確認を行い、人権侵害が認められた場合には適切な対応と再発防止策を実施する仕組みとしています。

役員一覧 (2025年6月24日現在)

取締役

代表取締役社長

木村 有仁 (取締役在任年数：18年)

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)



取締役

平澤 聡美 (取締役在任年数：8年)

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 STMicrollectronics 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)



社外取締役

鳥井 宗朝 (取締役在任年数：10年)

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
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)
2021年 6月 日東化工(株) 社外取締役(2023年6月退任)



監査役

社外監査役

後藤 亨 (監査役在任年数：2年)

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)



社外監査役

上井 敏治 (監査役在任年数：一)

1987年 4月 東海カーボン(株) 入社
2003年 2月 TokaiCarbon U.S.A., Inc. 出向 副社長
2016年 3月 東海カーボン(株) 理事 オリエンタル産業(株) 出向 代表取締役社長
2019年 3月 ローランド ディー・ジー・(株) 社取締役
2022年 3月 同社取締役常務執行役員
2025年 1月 (株) ネットワークコミュニケーションズ 副社長CSO(現任)
2025年 6月 当社監査役(現任)



常務取締役

出来 彰 (取締役在任年数：15年)

管掌 化成事業・調達・プロダクトサプライ・BCM

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



取締役

渡瀬 夏生 (取締役在任年数：7年)

管掌 経営企画・CSR・広報IR・コンプライアンス

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



社外取締役

松尾 時雄 (取締役在任年数：4年)

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)
2021年 6月 日本水産(株)(現(株)ニッスイ) 社外取締役(現任)
2023年 3月 日本テクノ(株) 社外取締役(現任)



社外監査役

越山 滋雄 (監査役在任年数：9年)

1980年 4月 デュポンファーマーイースト日本支社(現デュポン(株)) 入社
2005年 9月 日立化成デュポン・マイクロシステムズ(株) 代表取締役副社長
2009年 4月 デュポン神東・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・デュポン(株) 常勤監査役
2016年 5月 (株) ジーフト 非常勤監査役(2024年5月退任)
2016年 6月 当社監査役(現任)



社外取締役メッセージ

情報開示を通じて

ステークホルダーとの対話を推進

社外取締役 松尾 時雄



当 社は創業以来、「人類文明の成長を支える」という理念のもと、技術力を基盤に事業を拡大してまいりました。近年では、AI需要の拡大を背景に先端半導体分野が成長し、これに伴い、当社の感光材や超高純度溶媒などの需要も急速に高まっています。一方で、事業の急成長や設備コストの高騰に起因する収益性の低下、不透明な市場環境への対応といった課題も顕在化しています。

こうした状況を踏まえ、取締役会にはより戦略的な議論の場としての役割が求められています。取締役会の実効性を高めるためには、議題を精選することで、事業の方向性や将来ビジョンに関する審議を深めることが重要です。特に、資本コストを意識した経営判断や、サステナビリティを含む長期視点での議論を充実させることが更に必要であると考えております。

指名・報酬諮問委員会では、後継者育成や役割・成果に応じた報酬制度の検討を進め、多様な人材が活躍できる環境の整備に注力してまいります。また、急激な市場変化や地政学的リスクなど、将来の不確実性に備えるため、リスク管理の観点から助言・監督を行い、持続的な成長に資する投資や資源配分について客観的な視点を提供してまいります。

今後も社外取締役としてこれまでの知見と経験を活かし、取締役会の改革、サステナブル経営の推進、そして将来の成長機会を捉えるための適切な意思決定を支援してまいります。

社外取締役
鳥井 宗朝

将来の成長機会を捉える
適切な意思決定を支援

当 社のコーポレートガバナンスレベルの点検は、取締役会によるガバナンス・コードへの準拠状況や取締役会の実効性評価を通じて、毎年行うことが定着してきました。今後も継続的に課題を抽出し、ガバナンスの質を高めていく取り組みを確実に実施していくことが重要です。継続的な事業成長を実現している当社は、執行レベル会議体での議論・意思決定の質を高め、その内容を踏まえた取締役会での議論を高度化していくことが求められています。また、取締役会には、経営戦略への関与に加えて、リスク管理体制の監督や、従業員を含めたステークホルダーとの対話も求められています。社会に向き合う場合どのような視点で物事を見ていく必要があるのか客観的で建設的な意見を述べさせていただくようにしていきます。

当社のサステナビリティ経営における重要視点は、「安全」「人的資本」「社会・環境」「事業継続」と理解しております。社外ステークホルダーからの期待にお応えするという観点では、安全最優先・無事故を基本に、従業員の相互理解と成長を促進し、環境負荷低減への取り組みにも注力しながら、高品質な製品を安定的かつ継続的に市場に提供する会社であり続けるといことです。企業価値にも大いに影響するESG関連データの開示は進みましたが、今後は目標設定を一層明確化し、その達成に向けてPDCAサイクルを回していくことが課題となっています。SDGsへの貢献をステークホルダーに十分理解していただくにはデータに基づく説明が不可欠ですので、今後も着実に推進されるようお願いいたします。

コーポレート・ガバナンス

関連するSDGs



基本的な考え方

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。



コーポレート・ガバナンス体制

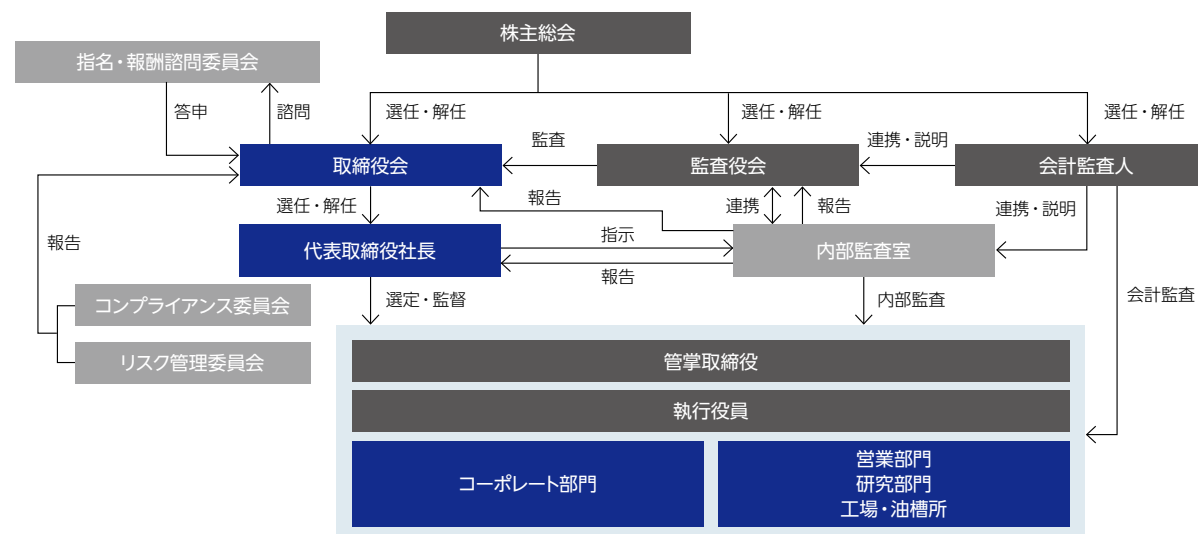
当社は、監査役会設置会社および執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・業務執行の監督」と管掌取締役および執行役員による「業務執行」、監査役および会計監査人による「監査」により、経営・監査・執行の機能を分担して運営しています。執行役員制度は、意思決定の迅速化と業務執行体制の強化を目的に導入しています。

取締役の責任明確化と経営環境の変化に柔軟に対応するため、取締役の任期を1年としており、また経営管理機能の強化と取締役業務執行状況の監督強化を目指し、社外取締役2名、社外監査役3名の体制としています。

コーポレート・ガバナンス体制の概要(2025年6月24日現在)

機関設計の形態	監査役会設置会社
取締役会議長	社長
取締役の人数	6名(うち女性1名)
社外取締役人数	2名(うち独立役員2名)
取締役の任期	1年
取締役会の平均出席率	100%
監査役の数	3名(うち女性0名)
社外監査役人数	3名(うち独立役員3名)
監査役の任期	4年
監査役会の平均出席率	100%
取締役会の任意諮問機関	指名・報酬諮問委員会
指名・報酬諮問委員数	3名(うち独立社外取締役2名)
指名・報酬諮問委員数の出席率	100%
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人

コーポレート・ガバナンス体制図



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、監査役出席のもと月 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。2024 年度の実績として、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 3 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、監査役会で決定した、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、監査の方法および結果の相当性を確認しています。

指名・報酬諮問委員会

取締役ならびに監査役の指名・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、取締役会の任意の諮問機関として「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、取締役の選任およ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。

取締役のスキルマトリックス

氏名		2024年度出席状況		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
		取締役会	指名・報酬諮問委員会						
木村 有仁	取締役	16回／16回	3回／3回	●	●		●		●
出来 彰		16回／16回	—			●	●	●	
平澤 聡美		16回／16回	—			●	●	●	
渡瀬 夏生		16回／16回	—	●	●			●	●
鳥井 宗朝	独立社外取締役	16回／16回	3回／3回	●		●			●
松尾 時雄		16回／16回	3回／3回	●			●		●

コンプライアンス

関連するSDGs



基本的な考え方

ステークホルダーの皆様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。全役職員一人ひとりが[企業倫理]、法令や社内規定、社会規範などを遵守した行動ができるよう、コンプライアンスの徹底に努めています。



推進体制

当社は、コンプライアンス委員会で計画を作成し、各部署において啓発教育・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。コンプライアンス担当役員を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、年 4 回（コンプライアンス事案が発生した場合は都度）開催しています。本委員会の活動は年 1 度取締役会にて報告しており、重要なものについてはその都度に報告しています。

コンプライアンス委員会の主な活動概要（2024年度）

- 法令遵守状況、就業規則等遵守状況、社内通報制度運用状況の確認
- コンプライアンスに関わる教育、啓発等の計画立案・実施
- 取引先向けコンプライアンス違反通報窓口の設置

内部監査

当社の内部監査室は、当社の業務活動が法令・定款および諸規程への準拠の状況を定期的に監査しています。

内部通報制度

当社は、不正行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営を強化することを目的に、公益通報保護法に基づく通報制度を整備しています。当社の業務における組織的または個人的な法令違反等を相談・通報可能な窓口を社内および社外（顧問弁護士）に設置しています。通報者は通報したことによる不利益を受けないよう保護されており、匿名による通報も可能になっています。

通報の内容はコンプライアンス委員会に報告され、コンプライアンス委員会は、事実関係の調査の可否を判断し、調査が必要な事象については、調査対象部署に調査を指示

します。調査の結果、法令違反行為の事実が確認された場合、コンプライアンス委員会は速やかに必要な是正措置を講じることとしています。

また、是正措置が十分に機能しているか、内部監査室が確認し、是正措置が十分に機能していないと判断した場合、コンプライアンス委員会は是正措置の見直しを行います。

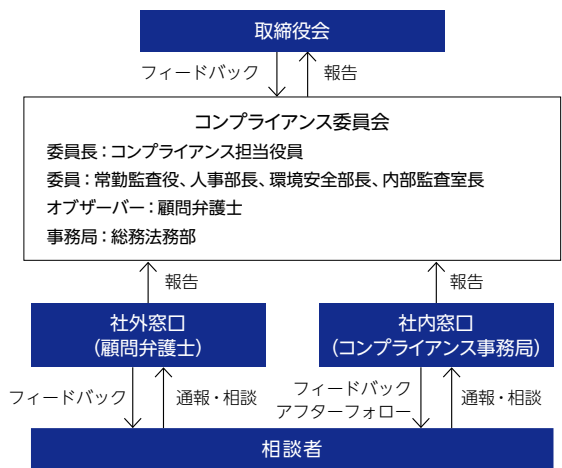
従業員対象窓口

対象者	従業員（正社員・嘱託社員・パート社員・派遣社員・退職者）、請負契約等を締結し業務に従事する者
通報の範囲	個人の生命・身体保護、消費者の利益の擁護、環境の保全、公正な競争の確保等にかかわる法律に違反するもの
通報方法	面接、電話、書面、電子メール

サプライヤー対象窓口

対象者	当社と業務上の取引をされているサプライヤー様
通報の範囲	コンプライアンスに関連するご相談
通報方法	HPIに掲載されている専用お問い合わせフォーム

内部通報制度フロー図



贈賄防止の取り組み

当社は、社内規定において、公正な取引を行うこと、および対等・公正な取引関係を構築することを定めるとともに、取引先や顧客等に対する一定額以上の接待贈答については、社長、経理財務部長、管掌役員の承認プロセスを定めています。

また、公務員との間における贈収賄行為、コンサルタント等の第三者を起用する場合の懸念などについては、コンプライアンス研修にて周知しています。

下請法の遵守

下請法（下請代金支払遅延等防止法）の遵守を徹底するため、定期的に取引先の資本金、支払い条件などを調査し、各取引が下請法に抵触していないことを確認しています。また、社内教育の実施や外部講習の受講などを通じて購買担当者の下請法に関する理解を深めるとともに、関係部門の啓発活動にも取り組んでいます。

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、平素より警察等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程」に定めて当社従業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反社会的勢力排除条項を加えています。

コンプライアンス研修

当社は、企業倫理および法令遵守の意識をすべての従業員に浸透させ、未然に違法行為を防ぐべく、定期的にコンプライアンス研修を実施しています。

2024年度は企業活動と人権、コンプライアンス問題をテーマとした研修を実施し、役員をはじめ全従業員（受講率100%）が受講しました。加えて、企業倫理・コンプライアンスをテーマとしたeラーニングを実施し、全従業員の理解定着と意識向上を図りました。

コンプライアンス違反

当社は重大なコンプライアンス違反が発生した場合、コンプライアンス委員会が関連部門への調査や再発防止策の審議・決定を行っています。また違反に関しては、懲戒委員会において適正な対応を行う体制としています。

リスクマネジメント

基本的な考え方

企業を取り巻く複雑かつ多様なリスクへの適切な対応は企業経営の根幹です。当社はリスクマネジメントを通じて、リスク発生の未然防止とリスク対応能力の継続的向上を図るとともに、リスクマネジメント体制の構築により有事には自社の素早い復旧のみならず、社会貢献を果たすことも目指します。



リスクマネジメント体制

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、代表取締役社長を委員長に、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。リスク管理委員会は3ヶ月に1回開催され、リスク評価の最終決定の結果や優先事項として全社的な対応が必要と判断した事項を取締役に報告します。

リスク管理委員会の下部組織として、「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。

また、重大かつ緊急な経営上の危機の発生時は、直ちに対策本部を設置し、危機の解決・克服または回避のための体制を整えています。

事業継続マネジメント

当社の事業を中断させないことがステークホルダーの皆様への最大の貢献であると認識し、BCM基本方針のもと、事業継続に関する取り組みの強化を図っています。その一つの取り組みとして、事業継続マネジメントシステム（BCMS）に関する国際規格であるISO22301の認証を取得しています。

BCM基本方針
<https://www.toyogosei.co.jp/sustainability/employee/bcm.html>

事業継続計画（BCP）

当社はインシデントが発生した際に、その影響を軽減し、事業の復旧を速やかに遂行するための事業継続計画（Business Continuity Plan）を策定し、演習・訓練を行っています。また、平時から事業場内の機器を分析し、その重要度に応じて部品や機器のバックアップの準備、代替機器の選定などの取り組みを行っています。

BCM格付

当社は、2011年に日本政策投資銀行の「防災格付（現BCM格付）」において「防災及び事業継続への取り組みが特に優れている」との高い評価を受け、以降、毎年継続的に評価されています。



情報セキュリティ

当社は情報セキュリティの取り組みを重要な経営課題の一つと認識し、保有する情報資産を保護することを目的として「情報セキュリティ基本方針」を定めています。情報セキュリティ対策を推進するために、ITリスク専門部会を設置しており、情報システムの運用にかかる責任者・担当者およびシステムネットワーク運用・管理にかかる責任者・担当者をメンバーとして四半期ごとに開催しています。本専門部会は、情報資産の脅威の変化に関する情報の収集・分析を行い、対策を検討立案するなどの役割を担っています。また、サイバー攻撃への備えとしてセキュリティ監視体制やエンドポイント防御の仕組みを導入し、脅威の早期検知・迅速な対応が可能な体制を構築しています。

環境・社会データ

環境共通						
	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ISO14001 認証取得事業所数	拠点	4	4	4	4	4
すべての生産拠点および受託保管拠点に占めるISO14001 認証取得率	%	80	80	80	80	80

Scope1、2							
	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope 1	千 t-CO ₂ e	全社	31.6	33.7	31.4	25.5	28.9
Scope2			18.7	20.5	21.3	17.8	25.4
Scope1,2合計			50.3	54.2	52.6	43.3	54.3

※温対法に基づいて算出。温対法の対象であるHFCsを排出しているが、Scope1および2の排出量に対して、1%未満であることから上記に含んでいない。

Scope3 (2024年度)				
	範囲	排出量 (千 t-CO ₂ e)	算定方法	排出原単位
Scope3 合計	全社	250.1		
カテゴリ1		92.4	購入した製品・サービスの重量 (kg) × 排出原単位	LCI データベース IDEAv3
カテゴリ2		57.5	資本財 (設備等) の取得価額 (百万円) × 資本財の排出原単位	環境省 DB ^{*1} [6] 資本財価格当たり排出原単位
カテゴリ3		8.0	Scope1,2のエネルギー使用量×各エネルギー別の排出原単位	環境省 DB ^{*1} [7] 電気・熱使用量当たりの排出原単位
カテゴリ4		3.0	仕入および販売にかかる輸送トンキロ (t・km) × 排出原単位	環境省 DB ^{*1} [2] 温対法算定・報告・公表制度における【輸送】に関する排出係数 (3/3) ③トンキロ法
カテゴリ5		47.1	廃棄物種別・処理方法別の廃棄物処理量 (t) × 排出原単位	① 環境省 DB ^{*1} [8] 廃棄物種類・処理方法別排出原単位, [9] 廃棄物種類別排出原単位 ② LCI データベース IDEAv3
カテゴリ6		0.1	常時使用される従業員数×排出原単位	環境省 DB ^{*1} [13] 従業員当たり排出原単位
カテゴリ7		0.4	常時使用される従業員数・年間の営業日数×排出原単位	環境省 DB ^{*1} [14] 従業員数・勤務日数当たり排出原単位
カテゴリ8		算定対象外	当社が賃借するリース資産による電力消費は Scope2 で計上しているため、このカテゴリは関連性がない	—
カテゴリ9		算定対象外	顧客への配送も含めて、当社が荷主となる配送は カテゴリ4 に計上。当社が荷主でない顧客への配送はデータ取得が困難であるため対象外	—
カテゴリ10		算定対象外	販売する製品の用途および顧客構成が多様であり、信頼性のあるデータを入手することができないため、WBCSD が策定した化学産業の算定ガイドライン ^{*2} に沿って、算定範囲から除外	—
カテゴリ11		算定対象外	販売する製品の用途および顧客構成が多様であり、信頼性のあるデータを入手することができないため、WBCSD が策定した化学産業の算定ガイドライン ^{*2} に沿って、算定範囲から除外	—
カテゴリ12		41.6	販売した製品の重量 (t) × 排出原単位	環境省 DB ^{*1} [9] 廃棄物種類別排出原単位
カテゴリ13		算定対象外	当社が他社にリースしている資産はないため、このカテゴリは関連性がない	—
カテゴリ14		算定対象外	当社は、フランチャイズ事業を行っていないため、このカテゴリは関連性がない	—
カテゴリ15		算定対象外	当社は、投資や金融サービスを事業として行っていないため、このカテゴリは関連性がない	—

※1 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース (Ver3.3) を使用
※2 化学部門バリューチェーンの企業GHG排出量算定および報告に関するガイダンス

エネルギー							
	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
エネルギー総消費量	千 kWh	全社	173,204	185,672	177,127	148,350	168,993
非再生可能エネルギー消費量			173,187	185,653	176,879	134,226	155,159
再生可能エネルギー消費量			17	19	248	14,124	13,834
エネルギー総消費量に占める再生可能エネルギー比率	%		0.01	0.01	0.14	9.52	8.19

※2023年度以降は省エネ法に基づいて算出。2022年度以前の数値は旧省エネ法に基づいて算出 (ただし、副正油のみ2022年度以前の数値に計上し、遡及修正した)。

廃棄物							
	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃棄物発生量	千 t	全社	—	—	—	—	131.7
特別管理産業廃棄物 [*]			—	—	—	—	234.7
マテリアルリサイクル量			4.1	4.8	4.7	3.7	3.8
サーマルリサイクル量			1.2	1.2	1.2	0.8	1.0
外部排出量			24.8	27.4	27.4	21.9	26.9
リサイクル事業におけるリサイクル量			3.27	2.88	2.55	2.44	2.99

※爆発性、毒性、感染性その他の人の健康または生活環境への被害を生ずるおそれのある性状を有する産業廃棄物

大気・水質							
	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
SOx 排出量	t	全社	6.9	8.5	9.2	7.7	8.3
NOx 排出量			21.7	21.0	17.5	17.8	15.4
ばいじん排出量			1.0	1.1	1.1	1.2	1.3
COD 負荷			11.0	9.0	9.9	10.2	9.9
PRTR 制度対象物質 大気排出量			95	114	111	84	100
水使用量	千 m ³		811	862	860	826	849

人材関連							
	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数	名	全社	728	790	849	887	928
女性管理職比率	%		7.6	6.5	8.2	7.1	6.4
女性採用者比率	%		—	—	14.7	21.0	10.2
障がい者雇用率	%		2.3	1.9	2.0	2.7	2.7
平均時間外労働時間	時間		22.7	23.3	21.9	19.3	21.7
有給休暇取得率	%		66.6	70.3	73.2	80.8	73.9
育児休業取得者数 (取得率)	合計		5	14	9	18	24
	男性		3 (14)	9 (31)	7 (21)	15 (57)	21 (80)
	女性		2 (100)	5 (83)	2 (100)	3 (100)	3 (75)

労働安全衛生							
	単位	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害度数率	—	全社	0.73	0.67	0.71	0.59	1.13
労働災害強度率	—		0.00	0.03	0.00	0.00	0.09