

Social(社会)

人財への取り組み

P	D	C	A
2021年の目標	2021年の主な実績	達成状況	2022年の目標
障がい者雇用率2.4%以上維持	障がい者雇用率2.57%(12月31日時点)	★★★★	障がい者雇用率2.4%以上維持
平均年次有給休暇取得率100%	平均年次有給休暇取得率:90.5%	★★	—
女性採用比率:総合職30%以上、一般職20%以上	女性採用比率:総合職30%、一般職30%(4月1日時点)	★★	期間:2021年4月1日から2026年1月1日までの5年間 女性採用比率:総合職30%以上、一般職20%以上
女性管理職比率:5% (2026年1月1日時点で13人)	女性管理職比率:3.4% (2022年1月1日時点)	★★	女性管理職比率:5%(2026年1月1日時点で13人)
生活習慣病予防の推進 ●精密健診受診率:100% ●運動習慣比率:40% ●適正体重維持者率:70%	精密健診受診率:70% 運動習慣比率:23% 適正体重維持者率:62%	★★	生活習慣病予防の推進 ●精密健診受診率:100% ●適正体重維持者率:70% ●喫煙率:23%(2026年までに15%達成)
禁煙の推進 ●喫煙率:15%	喫煙率:26%	★★	運動習慣定着に向けた取り組み推進 ●運動習慣比率:40%
感染症予防と事業活動の両立を継続	新型コロナウイルスに関する行動指針を12月末までに計51報発信 感染疑いの場合および感染時の勤務の取扱いルール整備 3密防止のためテレワーク推進 アルコール消毒液・非接触体温計・抗菌シートの設置	★★★★	感染症予防と事業活動の両立を継続

人権尊重

当社グループでは、基本的人権を尊重するとともに、高齢者、育児中の従業員、外国籍の従業員など多様な人材が個性を尊重しつつ能力を発揮できる環境づくりに努めています。

就業規則でセクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメントの禁止を定めるとともに、管

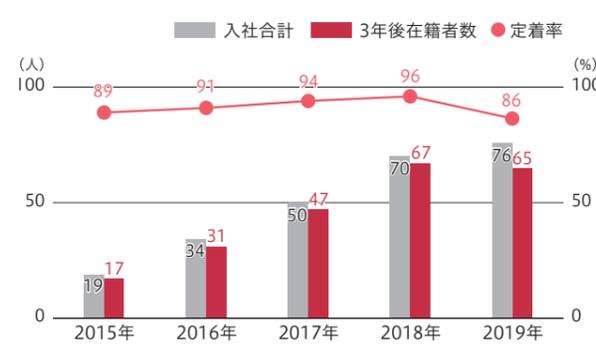
理職はじめ従業員向けの教育や講習会を通じ、差別的行為や人権侵害行為を行わないよう人権意識向上に取り組んでいます。また、社内・社外の双方に通報窓口を設け、万一何らかの人権侵害が確認された場合には、社外の専門家を含む委員から構成された委員会が調査のうえ、速やかに是正措置をとれるようにしています。

人財育成

採用活動

当社グループは、主体的に考えて課題に取り組み、最後までやりとげる情熱と粘り強さがある方を求めています。選考では面接を重視しており、学歴や過去の実績よりも、今後、当社グループで活躍できる人物であるかを重要な判断基準としています。また、成長戦略の担い手となる人材を新卒採用、中途採用を問わず積極的に行っています。

直近5年の新卒入社社員(3年後)定着率



若手社員の育成

入社3年目までを若手育成重点期間と定め、自ら考え、周りを巻き込みながら、自律的に行動できる人材の育成に力を入れています。階層別研修では、社会人基礎力など業務遂行に必要な能力の段階的な向上を図っています。

同期とともに学び、切磋琢磨することで、自己成長や行動改善につながっています。

自己啓発

社員一人ひとりがスキルの習得に自律的に取り組めるよう、ビジネス基礎力・マネジメントスキル・職務別専門知識や個々の能力開発につながる通信教育、eラーニング講座、オンライン動画講座を用意しています。

人財育成方針および制度

中期経営計画を実現するため、事業拡大や環境変化に柔軟に対応するしなやかでかつ強靱な組織が必要です。第一線である現場力を強化し、これからの時代に適応すべく人材開発、組織支援策を推進しています。

会社の成長を担う優秀で意欲的な人材を育成するため、階層別研修や選抜型・選択型研修のほか、通信教育、eラーニングなど多様な教育プログラムを展開しています。

各種専門教育

当社では、技術教育を行う専門の担当者が、全社横断的な教育を進めています。

技術教育では、基礎知識の習得だけでなく、自ら調べた職場の機器等について受講者同士で意見交換を行うなど双方向型のプログラムを実施しています。また、プロセス教育訓練用シミュレータを導入し、運転方法だけでなくプロセス原理を学ぶ教育を行っています。実プラントに近い挙動を模擬体験することで、異常兆候の検知や異常時の対応操作、原因の究明など、解析、対応力を向上させています。

安全衛生教育では、安全体感実習や危険予知訓練など安全教育の充実を図り、安全・安定作業を実現する人材育成および技術・技能伝承を進めています。

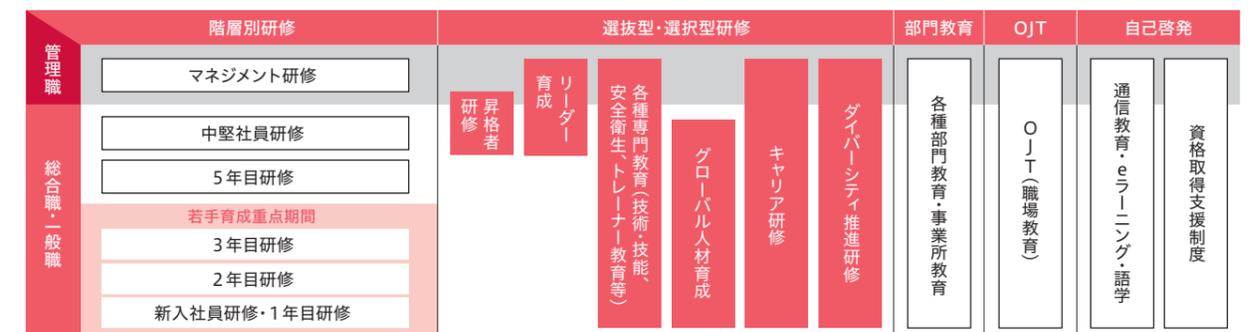


安全体感研修

社員の自己啓発をサポートするため、それらの受講費用を会社が負担する助成制度を設けています。

その他、資格取得支援制度による公的資格の取得を推進し、社員の能力向上を図っています。

教育体系図



働きやすい職場づくり

▶ ワーク・ライフ・バランスの推進

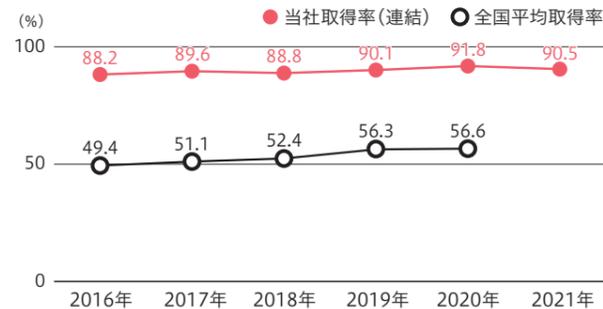
当社グループは、「社員が公私ともに充実した日々を過ごすことで、その能力が最大限発揮され、事業の成長・発展につながる」という考えのもと、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に取り組んできました。

長時間労働の抑制とともに積極的な年次有給休暇の取得を推奨し、当社グループの年次有給休暇取得率は2016年以降、高い水準を維持しています。

さらに、社員の柔軟な働き方を推進することで、自律的な風土醸成と生産性の向上につながると考え、様々な制度の整備を進めてきました。テレワーク制度は、自宅または会社が認めた場所での勤務を、月10回を限度として時間単位で利用できる内容になっています。

また、特定の勤務必須時間帯(コアタイム)を設定していないフレックスタイム制度や1時間単位で取得できる有給休暇制度を2021年1月に導入しています。

年次有給休暇取得率推移



※全国平均取得率:就労条件総合調査(厚生労働省・2020年まで公表)
 ※当社は法定の有効期限を過ぎた年次有給休暇の保存を認めており(最大40日まで)、本数値は当該休暇の取得数も算定に含んでいます。

▶ 仕事と育児・介護の両立支援

当社は、多様な人材が生き生きと働くことができる環境を整備するため、仕事と育児・介護の両立支援に取り組んでいます。2021年には「仕事のやりがい」と「働きやすさ」について社員意識調査を実施し、より多くの社員が活躍できる環境を実現するため、2022年1月に両立支援制度を拡充しました。

育児との両立支援では、保育所に入園できない場合、育児休業を最大で子の3歳到達後の3月末日まで延長可能に変更しました。さらに、育児短時間勤務の対象を小学校3年生以下までに拡大しています。

介護との両立支援では、介護短時間勤務の期間上限を廃止するとともに、介護休暇の付与日数を年間20日に引き上げています。さらに、介護休業期間の一部に、会社から報酬の一定割合を支給する経済的支援制度を新設しています。

▶ 配偶者海外転勤休職制度・リエントリー制度

当社は、配偶者の海外転勤に同行する社員に最大3年間の休職を認める「配偶者海外転勤休職制度」を設け、2021年までに2名の利用実績があり、社員の家庭事情に柔軟に対応できるようにしています。

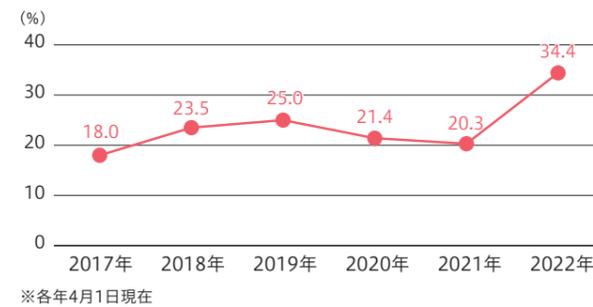
また、配偶者転勤・育児・介護等の家庭事情のために退職した社員が当社への再就職を希望する場合に、再雇用候補として登録する「リエントリー制度」を設けています。

ダイバーシティの推進

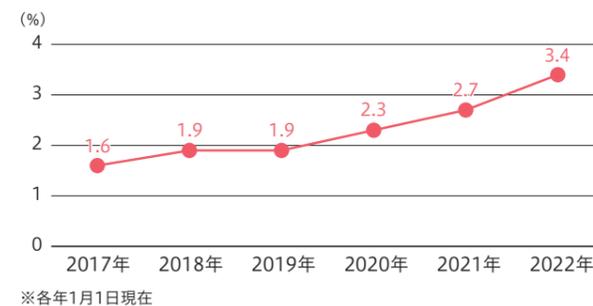
▶ 女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は、2016年からCSR重点目標に「女性活躍の推進」を掲げて、女性が能力を十分に発揮できる仕組みづくりに取り組んでいます。2021年からの5年間の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画については、「毎年の女性採用比率を総合職は30%以上、一般職は20%以上」「女性管理職比率を2026年1月1日までに5%以上」「一般職女性新入社員の配属職場定着率を2026年3月31日時点で90%以上」を目標に決めました。

新卒入社社員の女性採用比率(連結)



女性管理職比率(東亜合成単体)



▶ 女性の職域拡大

当社は、2015年から、製造現場に女性を配属し、女性の職域拡大を進めています。職域拡大を進めるにあたっては、女性が働きやすい職場はすべての社員が働きやすい職場であるという考えのもと、作業負荷の軽減や職場環境の改善に取り組んでいます。

たとえば、大型ボルトの取り外し・締め付けやハンドル手回し作業に対しては軽い力でも作業ができる工具を、重量物の運搬作業に対しては電動アシスト機器を導入しました。また、トイレや洗面所などの衛生施設の改善も進めています。

▶ 女性キャリア研修

当社は、個人の持つ様々な属性を尊重し、各人の能力を十分に発揮できる体制づくりに力を入れ、女性を含めた多様な社員の活躍を推進しています。

2021年からは、女性社員がキャリアへの不安を払拭し、長期的なキャリアビジョンを持って意欲的に仕事に取り組めるよう、総合職女性社員を対象とした女性キャリア研修を実施しています。

VOICE

配偶者海外転勤休職制度の利用者

2019年に夫がタイ・バンコクに転勤することになり、約1年半「配偶者海外転勤休職制度」を利用しました。休職中は、タイ語教室に通ったり、資格取得を目指して勉強したりと、自己研鑽に励むことができました。また、新型コロナウイルスの感染が落ち着いている時期には、タイ国内を旅行し、現地の文化に触れる機会もありました。

夫の海外赴任が決まったときには、すでに本制度のことを知っていたこともあり、迷いなく同行することができました。帰国が決まった際には、スムーズな復職とキャリア継続が実現できたので大変ありがたかったです。

今後も休職中のタイでの経験や思い出を糧に、日々の業務に邁進していきたいと思っています。

名古屋工場 技術開発部 新製品開発課 YKさん



VOICE

女性の職域拡大

私は保全部門で電気計装設備のメンテナンスを担当しています。屋外での作業が多く、特に夏場は汗で化粧が崩れるほどの暑さの中で作業しなければならないこともあり大変ですが、点検や工事が完了して設備が改善されたときには、達成感で嬉しくなります。

上司・同僚にも恵まれ、仕事をするうえで、性別による大きな違いを感じることはありません。高等専門学校で得た知識を生かし、毎日頭と体をフル回転させながら新しいことに取り組めるこの職場は、好奇心旺盛な私には適職だと感じています。

徳島工場 操業部 保全技術課 SKさん



▶ シニア社員活躍

当社グループは、2013年から、定年年齢を60歳から65歳に延長する「65歳定年制度」を導入しました。シニア人材のより一層の活躍や自律的なキャリア形成を支援するため、50代キャリア研修を実施しています。研修では、これまでの経験を振り返り、自分の価値観や強み・弱みを再確認し、将来目指す「ありたい姿」を設計します。

▶ 障がい者雇用

当社グループでは20代から60代までの幅広い年齢層の49名の方々が、全国37の部署で働いています。

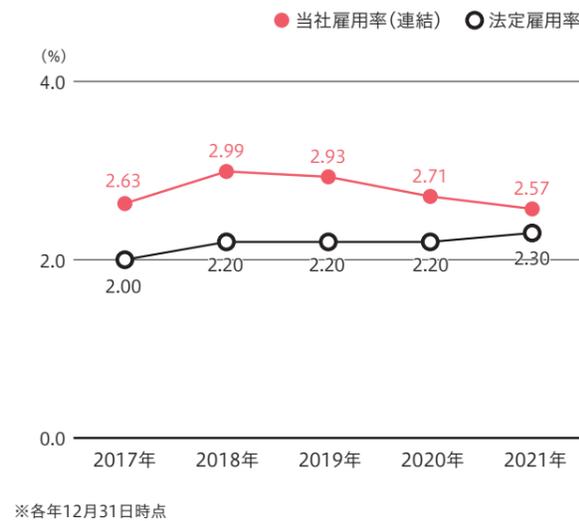
障がいのある方々の自立を支援するために雇用の拡大に努め、2021年末のグループ全体での障がい者雇用率は2.57%となっています。

アロン化成のものづくりセンターは、「高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(バリアフリー法)」に基づく認定特定建築物です。

車いすの利用者が円滑に利用できるようにスロープや多目的トイレを設置するなど、すべての方が安心して安全に利用できる施設となっています。

今後も、ノーマライゼーションの実現に向けて、障がいのある方々が安心して働ける職場環境の整備を進めていきます。

直近5年の障がい者雇用率推移



VOICE

アロン化成 ものづくりセンター 設計グループ YSさん

障がい者雇用

私は25年前に交通事故に遭い、それから車いすでの生活をしています。今はものづくりセンターでCADを使い、管材製品の設計を行っています。アロン化成にはものづくりセンターができて間もない頃に転職してきました。

当初は、バリアフリーといっても何らかの問題があるだろうと考えていたのですが、ものづくりセンターは設計の段階からバリアフリーを念頭に建設していたため、車いすで行くことができない場所はないと思えるほどバリアフリー化されていました。特に1階から屋上まで続いているスロープには非常に驚きました。

勤めて10年程経ちましたが、問題なく働けるのはこのものづくりセンターのおかげだと感謝しています。



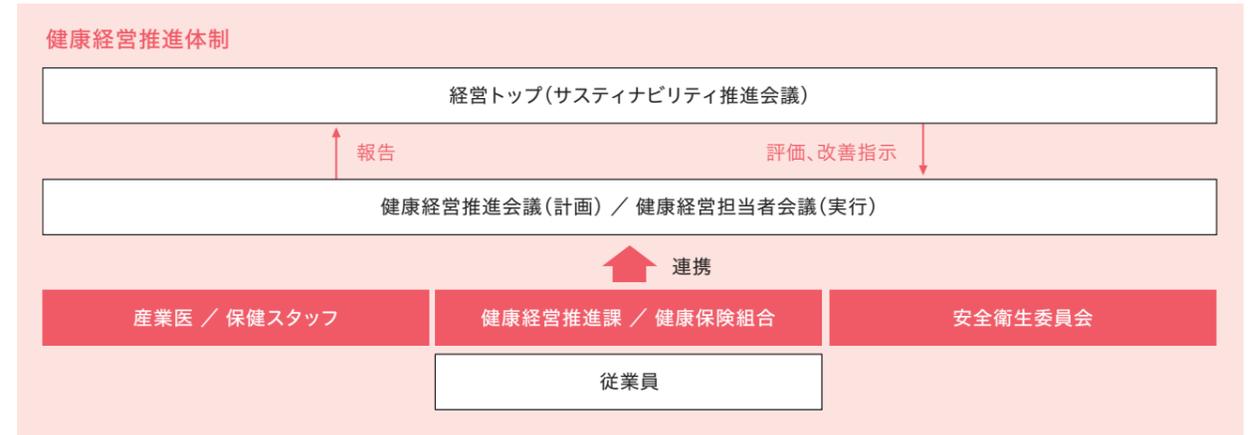
健康経営への取組み

▶ 健康経営の推進

一人ひとりが伸びやかで生き生きと働ける、活力に満ちた創造性のある組織をつくるのが、ひいては会社の成長につながる投資と考え、従業員の健康保持・増進に向けた取組みを推進しています。これにより、2025年には疾病による長期休業者(連続して3カ月以上)発生ゼロの

実現を目指します。

従業員の疾病リスク軽減のため、健康保険組合と連携した健康経営推進体制を構築し、健康施策のPDCAサイクルを回しています。



▶ 疾病予防の推進

従業員が疾病リスクを軽減し生き生きと働くため、生活習慣病の予防を重点課題とし、人間ドックの充実や特定保健指導の促進、定期健診後の再検診・精密健診の受診率向上に努めています。

また、健康管理システムの導入により、保健スタッフによる全社的な従業員の健康状態の把握や課題の抽出、健康管理体制のレベルアップを図り、適切な保健指導や健康増進策を推進していきます。その他、禁煙キャンペーンを利用した禁煙への取組みを進めています。

▶ ホワイト500認定取得

当社は、健康経営優良法人認定制度における「ホワイト500」に4年連続で認定されました。本制度は、経済産業省が経済界・医療関係団体・自治体のリーダーから構成される日本健康会議と共同で実施し、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。

今後も、従業員一人ひとりの心身の健康を大切な財産と捉え、健康経営の実践強化に取り組んでいきます。



▶ 健康保持・増進

コロナ禍での制約の中でも、地域での健康づくりを目的としたレクリエーションやウォーキングイベントの開催、スポーツジムの利用費用支援など、工夫を凝らした活動に取り組んでいます。



名古屋工場のパークゴルフの活動風景

社会貢献・地域コミュニケーションの充実

▶ 社会貢献・美観維持・生物多様性保全を目的とした活動

当社グループでは、清掃ボランティア・動物園スポンサー・スポーツ支援などを通じて社会貢献活動や美観維持・生物多様性保全活動を行っています。

2021年の主な実績は、右記の表のとおりです。コロナ禍のもと各種地域活動が中止される中、各事業所において清掃活動などを通じて、社会貢献や美観維持、生物多様性保全に貢献しています。

事業所	活動内容
国内各拠点	地域、周辺清掃活動
名古屋工場	東山動物園スポンサー
本店	卓球リーグへの協賛
横浜・川崎工場	東京湾環境一斉調査参加
横浜・川崎工場・本店	森の町内会の「間伐に寄与する紙」を一部使用

▶ 地域社会とのコミュニケーション

コロナ禍のもと、大人数が集まるイベントなどの活動は自粛が続いていますが、コロナ対策を行ったうえで工場見学や学校訪問、出張講義などのイベントの他、次世代育成のための寄付や寄贈などを行っています。

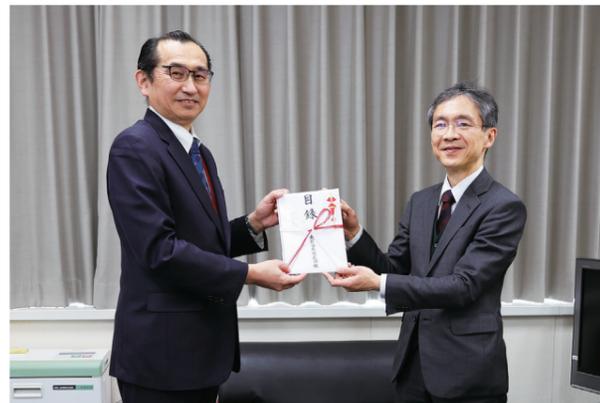
2021年には、未来ある子供たちの就学・教育支援や生活支援等に役立てていただくため、「子供の未来応援基金」※1（国が主導）および「一般財団法人あしなが育英会」※2に寄付を行いました。2021年の主な実績は、右記の表のとおりです。

これらを通じて、地域の方や次世代の学生・子供に化学に対する興味や関心、当社への理解の促進を図っています。

※1 子供の未来応援基金
経済的に困窮する家庭や子供の支援を目的に国主導で設置された基金です。寄付金は、主に学習支援団体や子供食堂、児童養護施設退所者などの支援に活用されます。

※2 一般財団法人あしなが育英会
病気や災害・自死（自殺）などで親を亡くした子供たちや、障がいなどで親が働けない家庭の子供たちを支援している民間非営利団体です。寄付金は、主に国内遺児の奨学金や東日本大震災遺児支援に活用されます。

事業所	活動内容
本店	「子供の未来応援基金」への寄付 「一般財団法人あしなが育英会」への寄付
名古屋工場	地域広報誌「せいのりゅう」の発行
高岡工場	富山大学において特別講義、学生とのディスカッション
坂出工場	坂出工業高校工場見学 坂出市社会福祉協議会に災害用食品提供
トウアゴウセイ・アメリカ	サンクスギビングデーやクリスマスなどに寄付・寄贈 地域とのバーベキュー大会
張家港東亞迪愛生化学有限公司	特殊学校への学校訪問
東亞合成(珠海)有限公司	孤児院に音響セットを寄贈
トウアゴウセイ・シンガポール	福祉関連事業への寄付
トウアゴウセイ・タイランド	病院にプロジェクター寄贈
各拠点	献血に協力、次亜塩素酸水溶液「アロンジ アクリオン200」を市町村に寄贈



「子供の未来応援基金」を所管する内閣府を訪問



「あしなが育英会」を通じて支援を受けている学生の方々と懇談

RC マネジメント

当社グループは、化学企業として安全（労働安全衛生・保安防災・製品安全・物流安全）の確保と環境保全の取り組みを継続して確実に進めるためにRC基本方針を掲げ、RC活動を推進しています

日本レスポンシブル・ケア協議会（JRCC）には、発足時から加盟しており、「レスポンシブル・ケア世界憲章」の趣旨にも賛同し、積極的にRC活動に取り組んでいます。

趣旨にも賛同し、積極的にRC活動に取り組んでいます。詳しい基本方針等は、当社ホームページをご覧ください。

ホーム→サステナビリティ→RC マネジメント
<https://www.toagosei.co.jp/csr/effort/rc.html>



保安防災

P	D	C	A
2021年の目標	2021年の主な実績	達成状況	2022年の目標
爆発・火災事故ゼロ 有害物・危険物重大漏えい事故ゼロ	爆発・火災事故ゼロ 有害物・危険物重大漏えい事故1件	★	爆発・火災事故ゼロ 有害物・危険物重大漏えい事故ゼロ

労働安全衛生

P	D	C	A
2021年の目標	2021年の主な実績	達成状況	2022年の目標
休業災害ゼロ	休業災害2件	★	休業災害ゼロ
つまずき・転倒リスクの抽出と対策	転倒災害は大幅減少	★★★★	埋もれたリスクの発掘と対策
危険に対する感受性向上	正しいKY方法の教育	★★	

製品安全

P	D	C	A
2021年の目標	2021年の主な実績	達成状況	2022年の目標
国内外法規制への対応 化学品管理システムの活用範囲拡大 GHS対応SDSの着実な作成・更新	国内外の化学品関連法に対応 SDS、各種調査票の提出要請に対応	★★★★	国内外法規制への対応 化学品管理システムの活用範囲拡大 GHS対応SDSの着実な作成・更新

品質保証

P	D	C	A
2021年の目標	2021年の主な実績	達成状況	2022年の目標
クレーム件数削減	異物クレーム件数削減：目標達成	★★★★	品質リスク評価の定常化とFMEA推進 発生防止対策および流出防止対策の標準化

物流安全

P	D	C	A
2021年の目標	2021年の主な実績	達成状況	2022年の目標
物流トラブルの削減	重大クレーム・重大漏えい事故はゼロ 物流クレームは減少したが目標値未達	★★	物流トラブルの削減

※各項目の詳細データは当社ホームページに掲載しています。
ホーム→サステナビリティ→RC マネジメント→RCの取り組み
<https://www.toagosei.co.jp/csr/effort/rc/>

