

人財への取組み

社員座談会

テレワークの活用が進み、社員それぞれが自分の働きやすさを発見。
さらに働き方の選択肢を広げ、すべての社員が能力を発揮できる会社に。



山田 知佳(やまだ ともか)

2012年入社。名古屋工場生産技術グループ、製造部、技術開発部で主に無機関連製品の技術開発を担当。2017年に配偶者海外転勤休職制度、2017年、2020年に育児休業を取得。

東谷 歩希(ひがしたに あき)

2006年入社。総務・法務、横浜工場事務課、人財育成等を担当。現在はグループ管理本部人事部で管理職として勤務。

大間 正博(たいま まさひろ)

2016年入社。名古屋工場製造部、技術生産本部で主に生産革新を担当。2022年に経営戦略本部DX推進部に異動、同年、育児休業(第1子、第2子)を取得。現在は情報システム部DX企画課で勤務。

働き方を相談できる環境はあったものの、 テレワーク利用は限定的だったコロナ禍前

東谷 山田さんは入社以来、名古屋工場で技術開発を担当されているワーキングマザーですね。

山田 2017年に夫のアメリカ赴任に帯同し、現地で第1子を出産しました。当時、当社には休職制度がなかったので、上司に事情を話したところ、人事部の方が臨機応変に対応してくださり、「配偶者海外転勤休職制度」を整えてくれました。私が制度利用者第1号になりましたが、相談できる環境があった本当に助かりました。アメリカには結局1年半在住したのち名古屋に戻り、2018年に復職しました。その後、コロナ禍に入ってから第2子を出産しましたが、第1子の時とは働く環境が大きく変わりましたね。

東谷 コロナ禍で柔軟な働き方に関する制度や意識が広く浸透していきました。テレワーク制度は以前からあり、生産性向上目的でも利用できる制度でしたが、実際は育児や介護が理由でなければ申請しづらい雰囲気がありました。

山田 特に製造部門では基本的には使えない雰囲気がありましたが、第2子妊娠中に職場と相談し、在宅勤務を利用できるようになりました。そのすぐ後に新型コロナウイルス感染が拡大し、「妊婦は、今は出社しない方が良いんじゃないか」という話になりました。

東谷 2021年からはテレワークの対象者も拡大し、現在

は月10日まで、1時間単位でも利用できます。その他にも「時間単位年休」や特定の勤務必須時間帯を設定しない「スーパーフレックス制度」を導入しました。

大間 私は経営戦略本部に異動してすぐという時期に双子が産まれ、育児休暇を取得できるか不安でしたが、上司に相談したところ快く了解していただきました。2週間、ミルクやおむつ交換に追われて非常に忙しい毎日でしたが、とても充実した日々でした。声を出したとか、こっちを向いたとか、一日一日、成長を実感できるんですね。

山田 そのとおりで、乳児がぐんぐん成長する瞬間を見られる貴重な時期です。

大間 もし最初に妻一人に任せていたら、自分はお客様気分になってしまっていたと思います。産後から当事者として育児をしたからこそ、今でも協力者ではなくて二人で育てている実感があります。また、職場復帰した時も「育休どうだった？」などと皆さんが好意的に声をかけてくださいました。職場の同僚を見ても育休を取りやすい環境になってきたのを感じます。

働き方改革で、生産性を落とさずに、 ワーク・ライフ・バランスを向上

山田 私の場合、テレワークの恩恵はとて大きいです。不就労時間の申請ができるので、テレワークの途中で抜けて

通院なども可能です。実は、現在夫は海外赴任しているので、土日も一人で育児しています。テレワークや不就労時間が認められなければ、役所関係の手続きや自分の健康管理すら難しいかもしれません。

大間 私は子どもが生まれてから時間をもっと効率的に使うという意識になりました。もちろんこれまで意識はあったのですが、これまで以上に効率的にして家庭と仕事のバランスを取らねばと考えるようになりました。

山田 私も、いかに仕事の効率を上げるかということはかなり考えました。育児中の「子どもが泣いてしまう前にこれを済ませよう」といった考えは仕事にも生かしています。私の同世代では、まだ寿退社をする人も多くいましたが、私自身は出産を理由に退職するという選択肢は頭になく、当社で働き続けたいと思っていました。自分が経験する前は、両立はだれにでもできると思っていたのですが、実際やってみるとものすごく個人の能力や努力が必要な上、会社からのサポートもなければ子育てしながらキャリアを形成することはとても難しいことだとわかりました。

東谷 新型コロナウイルスの感染が収まりつつある今も引き続きテレワークを利用している方は多いです。集中して作業したい時や検討したい時は家の方がはかどるということもありますし、制度変更や新しいシステムツール導入などの説明会にも在宅で参加できるようになりました。通勤時間も含めて考えると、プライベートとのバランスはかなり取りやすくなりましたし、全体としても業務効率も上がったように感じます。

大間 私も週1日程度、テレワークを利用しています。逆にまったく利用していない方もいますが、お話を聞いてみると、すぐに人に聞けないとか、コミュニケーションが取りにくいという声も多く聞えます。そこはテレワークの課題の一つです。多くの人と関わる職場でもチャットツールを入れるなどしてコミュニケーションに対する精神的なハードルを取り除き、テレワークでももっと不自由なくコミュニケーションが取れる環境をつくっていかうとする動きも進んでいます。

会社にとって社員一人ひとりが 大切に必要存在である、 制度改革でそんなメッセージを社員に届ける

山田 私が入社した頃は、工場には女性社員がほとんどいませんでしたが、女性が操作しやすい設備の導入など、現場

の改革が進み、今では女性社員が工場で働くことも当たり前になりつつあります。私の職場でも、もうすぐ操業部の女性が増えるのですが、育児中は交替勤務が難しいので、どんな働き方が良いかを考えています。

東谷 女性の職域拡大には継続的に取り組んできました。2015年から製造現場にも女性を配属し、交替勤務も始めたのですが、育児中などの事情に応じ、勤務形態への配慮が必要です。

山田 交替勤務を継続している社員の気持ちにも不平等感が生まれないようにしないといけません。

東谷 人事部では、制度をつくるだけでなく、各職場の状況に応じた利用しやすさ、働きやすさを生み出すためにしっかりフォローし、その上で、もっと挑戦する人を応援していけるような環境をつくっていかねばならないと考えています。2022年からは総合職、一般職の評価にチャレンジ目標を導入しましたが、これまでのような横並びの意識を変えて、自分なりの高い目標を設定してもらい、その挑戦を評価しているというものです。

山田 この制度をはじめ、育児中でも大きな仕事やチャンスを与えてもらえる環境は、社員のモチベーションアップにつながっていると思います。

東谷 「会社にとってあなたが大事で必要だ」というメッセージがしっかりと伝わる機会はなかなかありません。社員の声を聞いて働きやすい環境をつくったり、成長するチャンスを増やしたりすることで、会社から必要とされている、大事にされていると感じてもらえるかもしれません。制度を整えることは社員のモチベーションにも大きく影響すると考えています。

大間 今現在、私たち夫婦は当社で共働きですが、私も妻も当社で働き続けたいと思っています。妻の育休がもうすぐ終わりますが、すでに「早く働きたい」「社会とつながりたい」と言っています。それは、ライフだけでなく、ワークの部分でも充実していかないと本当の意味での充実感を得られないからでしょう。夫も妻も働きやすい環境を整備してもらえて、キャリアの面でも成長する機会をもらえる、会社のそのような取組みが社会的にも良い循環をつくるのではないかと思います。

山田 育児だけに追われていると逃げ場がないので、ワーク・ライフ・バランスは逆の意味でも重要です。今日の対談での出張も、子どもを預けたりする準備が大変でしたが、気分的にはとても良いリフレッシュになっています。

労働人口の減少、リモートワークの浸透、価値観の変化、多様性など、経営を取り巻く環境はめまぐるしく変化しています。また、人的資本への関心が高まる中、いかに社員一人ひとりの能力を引き出し、企業価値を高めるかが企業に問われています。今後、労働時間や働ける場所に制約があってもできる限り仕事を続けたいと考える社員は増えることが予想されます。多様な人材が働きやすく、それぞれの能力を生かして生き生きと働ける環境づくりを目指して、引き続き制度の浸透・充実を図るとともに就業意識の変化への理解促進等、啓蒙活動にも取り組んでいきます。

人財への取り組み

P	D	C	A
2022年の目標	2022年の主な実績	達成状況	2023年の目標
障がい者雇用率2.4%以上維持	障がい者雇用率2.55% (2022年12月31日時点)	★★★	障がい者雇用率2.4%以上維持
女性の活躍推進 (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)	女性採用比率:総合職22.5%、一般職27.7% (2022年4月1日時点) 女性管理職比率:3.7%(2023年1月1日時点)	★★	女性の活躍推進 (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)
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) 運動習慣定着に向けた取組み推進 ・運動習慣者比率:40%	・精密健診受診率:76% ・適正体重維持者率:61.8% ・喫煙率:24.9% ・運動習慣者比率:30.4%	★★	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) 運動習慣定着に向けた取組み推進 ・運動習慣者比率:40%

人的投資の考え方

事業環境の変化が激しい昨今、企業が生き残っていくためには生産性向上やイノベーション創出は不可欠といえます。東亜合成グループでは、価値創造の源泉は人財であると考え、社員と会社がともに成長する組織風土の実現を目指し、人財育成、ダイバーシティ推進、エンゲージメント向上、健康経営推進に取り組んでいます。

2025年中期経営計画(2023～2025)においては、環境変化を的確に捉え挑戦する人財、自ら考え主体的に行動する人財を育成するとともに、多様な人財が能力を発揮し活躍・成長を実感できる環境づくりに向けた人的投資を積極的に行い、持続的価値向上につなげていきます。



人財確保・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。

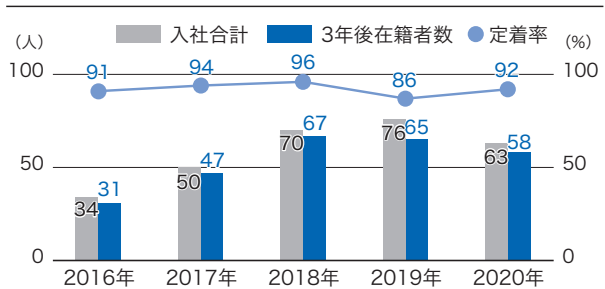
選考では面接を重視しており、学歴や過去の実績よりも、今後、当社グループで活躍できる人物であるかを重要な判断基準としています。また、成長戦略の担い手となる人財を新卒、経験者を問わず積極的に採用しています。

人財育成方針および制度

中期経営計画を実現するため、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財開発、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財を育成するため、階層別研修や選拔型・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。

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財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。

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対話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・安定操業を実現する人財育成および技術・技能伝承を進めています。

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、公開セミナーを用意しています。

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。

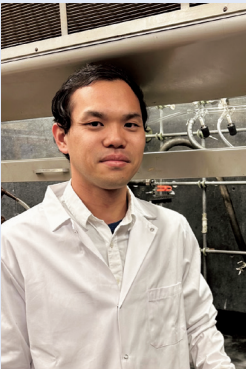
その他、資格取得支援制度による公的資格の取得を推進し、社員の能力向上を図っています。



安全体感実習

Voice

グループ管理本部長付
海外研究生
TKさん



フロリダ大学での研究の様子

驚きと喜び

海外研究生制度を利用して、2022年12月からアメリカのフロリダ大学で研究活動を行っています。本制度を利用する際には、海外で研究したいという本人の意思が重要で、テーマ選定、受入れ大学との交渉、渡航手続きなど、自ら進める必要があります。そのプロセスも含めて楽しめるのが大切であり、また、そのような本人の意思を尊重してくれる環境が当社にあると感じています。

渡航後は、日本と異なる文化・価値観に驚くことが多く、その新鮮さに日々、喜びを感じています。街にあるスーパーでは広い売り場に大量の商品が陳列され、アメリカの市場の大きさを実感しています。

大学も広大で、スタジアムやゴルフ場まで併設されています。学生数も非常に多く、私の所属する研究室にも様々な国から様々なバックグラウンドをもつ学生が集まっています。また、それぞれが「何を経験し、何ができ、何がしたいか」を明確にもっていると感じました。教授が学生に一方的に教えるのではなく、学生もすでに一人の研究者として対等な立場で議論し、自発的に行動しています。彼らからも多くの刺激を受けています。

渡航して3カ月が経ち、研究も少しずつ進み、研究室のメンバーとも打ち解けてきました。皆、紳士的であるとともに非常に優秀です。研究活動はもちろん、彼らとの交流や日々の生活を通じて多くの知識・経験が得られるよう、努めていきたいと思っています。

ダイバーシティ推進

グローバル人材

海外展開を加速させる中で、グローバル人材の育成・活躍は必須と考えています。

当社グループの生産・販売拠点を世界で拡充していますが、海外拠点の発展のためには、現地採用者の活躍が鍵になります。グループの一員として企業理念の共有や一体感の醸成を図る取り組みを行い、ロイヤルティやモチベーションの向上を図っています。

国内の社員については、グローバルにビジネスを展開するため必須の語学力を高める必要があり、語学力向上支援も行っています。また、組織全体にグローバル化の必要性や異文化理解を浸透させるため、若手社員に積極的に海外勤務を経験させる取り組みを行っており、海外ビジネスを経験した人材を増やすことで、中長期的には企業パフォーマンス向上に結び付くことを期待しています。

Column

現地採用者向け研修

トウアゴウセイ・タイランドでは、2022年に現地採用者を対象に研修を実施しました。受講者は、当社グループの企業理念を再確認するとともに、「活気とエネルギーにあふれた人が集まる職場」にするにはどう行動するかについて、議論を行いました。



東亜合成社長メッセージを聴くトウアゴウセイ・タイランド社員

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、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画として、以下の目標を掲げ、達成に向けて取り組んでいます。

- ・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

また、性別にかかわらず多様な人材が活躍できる環境整備として、組織の意識改革に向けた研修や社内での女性社員による交流イベント等を実施していきます。

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。

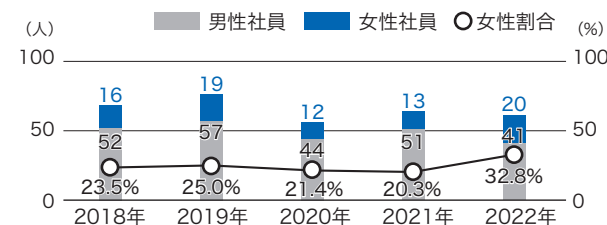
たとえば、重量物の梱包作業に対しては自動梱包ロボットを導入、高所にある弁の操作作業に対しては低い位置への

シニア社員活躍

当社グループは、2013年に、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「いたい姿」を設計します。

移設および操作が容易な弁への変更を行いました。また、作業現場の暑さ・寒さ対策も進めています。

直近5年の新卒入社社員の女性採用比率（連結）



障がい者雇用

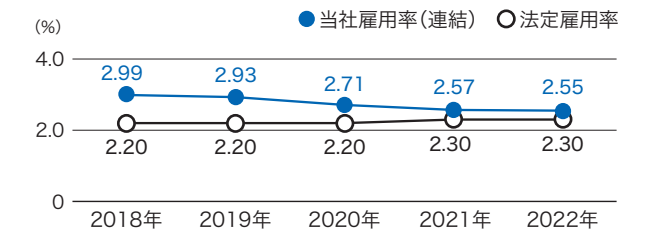
当社グループでは20代から60代までの幅広い年齢層の49名の方々が、全国36の部署で働いています。

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、2022年末のグループ全体での障がい者雇用率は2.55%となっています。

また、障がい者の採用を進めるだけでなく、一部施設にスロープや多目的トイレを設置するなど、就業環境の整備も進めています。

今後も、障がい者を含め多様な人材が安心して働ける職場環境づくりに努めていきます。

直近5年の障がい者雇用率



エンゲージメント向上の取り組み

ワーク・ライフ・バランスの推進

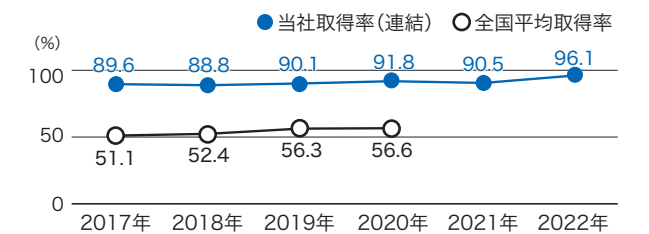
当社グループは、「社員が公私ともに充実した日々を過ごすことで、その能力が最大限発揮され、事業の成長・発展につながる」という考えのもと、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に取り組んできました。

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1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



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年からは「仕事のやりがい」と「働きやすさ」について社員意識調査を毎年実施し、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。

配偶者海外転勤休業制度・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、2022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」を設けており、キャリアを継続できる環境整備を行っています。

健康経営推進

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、社員の健康保持・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。

社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。

● ホワイト500認定取得

当社は、健康経営に関する各種取組みが評価され、健康経営優良法人認定制度における「ホワイト500」に5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、社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。



疾病予防の推進

社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的に取り組んでいます。

また、健康管理システムを活用し、保健スタッフによる全社的な社員の健康状態の把握や課題の抽出により適切な保健指導を進めるなど、健康管理体制のレベルアップを図っています。禁煙への取組みでは、事業所内への禁煙推進のポスター掲示、社内報での禁煙成功体験談掲載による啓蒙促進、管理職向けの禁煙セミナーを開催しています。メンタルヘルス対策では、社員が匿名で健康相談を行えるWEB健康相談サービスをリニューアルしました。

健康保持・増進

運動習慣の定着を目指し、全社でウォーキングイベントを開催しました。様々な世代でチームを組むことで職場内のコミュニケーション活性化にもつなげています。その他スポーツジムの利用費用支援や地域での健康づくりを目的としたレクリエーションにも取り組んでいます。



禁煙セミナー

社会への取組み

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

東亜合成グループでは、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。

2022年は、当社川崎工場の立地自治体である川崎市が設置した「川崎カーボンニュートラルコンビナート形成推進協議会」※に参画するなどし、地域におけるカーボンニュートラル化も推進しています。

2022年の主な実績は、右記の表のとおりです。徐々にですが、コロナ禍前のように各事業所において積極的な活動が行えるようになってきました。

※川崎臨海部（川崎港）におけるカーボンニュートラルコンビナートおよびカーボンニュートラルポートの形成に向け、官民連携によるプラットフォームを組織し、企業間連携によるプロジェクト創出の取組みを行うことを目的とした組織。

地域社会とのコミュニケーション

コロナ禍で大人数による地域活動の自粛が続く中、感染症対策を講じながら工場見学、学校訪問や出張講義などのイベントの開催や、次世代育成のための寄付や寄贈などを行っています。

2022年は、トウアゴウセイ・アメリカが近隣のWest Jefferson 高校における奨学金支援プログラムに参加し、奨学金を贈りました。本プログラムは、学業、スポーツ、文化活動などで優秀な成績を収めた学生に対し、大学に通うための費用を奨学金として寄付するものです。これらの活動を通じ、地域社会とのコミュニケーション活動や、将来を担う子どもたちの育成に貢献していきます。



奨学金対象者へ盾の贈呈（左からMark（Sr. Sales Manager）、Madelynさん、Aaronさん、Terry（Plant Manager））

2022年の主な実績

事業所	活動内容
国内各拠点	地域、周辺の清掃活動
名古屋工場	東山動物園スポンサー、社会福祉協議会への備品寄贈
本社	Tリーグスポンサー、東北ハウス協賛、東京都港区「MINATOシティハーフマラソン2022」協賛、「子供の未来応援基金」および「一般財団法人あしなが育英会」への寄付
川崎工場	「川崎カーボンニュートラルコンビナート形成推進協議会」参画
広野工場	いわきFCパートナーシップ契約

2022年の主な実績

事業所	活動内容
国内各拠点	子ども向けの工作と保護者向けの修理サポート教室
名古屋工場	地域ソフトボール大会開催、港区区民祭り出展（工作教室）、港警察署への捜査協力
横浜工場	現役消防職員を対象に塩素取扱いに関する教育実習
高岡工場	富山大学で学生のキャリア形成特別講義
徳島工場	社有体育館でバレーボール大会、水素ステーション見学会
坂出工場	坂出工業高校生による工場見学
広野工場	福島高専夏季インターンシップ
トウアゴウセイ・タイランド	工業団地等が主催のシリキット王妃陛下を祝う植樹イベント参加（イベントの収益は病院に寄付）
トウアゴウセイ・アメリカ	近隣高校の奨学金支援プログラム参加
東亜合成（張家港）新科技有限公司	特殊教育学校訪問
東亜合成（珠海）有限公司	珠海市内にある児童施設等への書籍寄贈