

サステナビリティ経営

# 人的資本

P	D	C	A
2024年の目標	2024年の主な実績	達成状況	2025年の目標
障がい者雇用率 2.5%以上の達成	障がい者雇用率 2.65% (2024年12月31日時点)	★★★★	障がい者雇用率 2.5%以上の維持
<b>女性の活躍推進</b> (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35.1%、一般職15.0% ● 女性管理職比率：4.4% (2025年1月1日時点)	★★★	<b>女性の活躍推進</b> (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)
<b>疾病予防施策の実行および健康意識の向上</b> ● 精密検査受診率：100% ● 適正体重維持者率：70% ● 喫煙率：23% (2026年までに15%達成) ● 運動習慣者比率：40%	● 精密検査受診率：72.5% ● 適正体重維持者率：60.6% ● 喫煙率：23.7% ● 運動習慣者比率：33.1%	★★★	<b>疾病予防施策の実行および健康意識の向上</b> ● 精密検査受診率：80% ● 適正体重維持者率：70% ● 喫煙率：20% (2026年までに15%達成) ● 運動習慣者比率：40%

## 人的資本の考え方

事業環境の変化や技術革新が急速に進む現代において、企業が社会的責任を果たすべく新たな価値を創造し続けることは容易ではありません。当社グループでは、価値創造の源泉は人財であり、従業員と会社がともに成長する組織風土の実現が不可欠であると考え、人財育成、ダイバーシティの推進、ワーク・ライフ・バランスの実現、健康経営推進に取り組んでいます。従業員のやりがいにつながる人事施策の推進、育成面での積極的な投資を通じて、多様なバックグラウンドを有する人財がその持てる能力を最大限に発揮し、活躍と成長を実感できる環境を実現することを目指しています。これにより、社員のエンゲージメントや労働生産性の向上を図り、ひいては持続的な企業価値の向上につなげていきます。



## 人財確保・人財育成

### 採用活動

採用活動は、成長戦略の実現に向けて貴重な人財を確保するために必要不可欠な取り組みです。当社グループでは、多様な人財を採用するために、新卒者、経験者を問わず広く門戸を広げています。また、入社後のミスマッチを防ぐため、業務内容やキャリアパスを具体的にイメージできるよう、現役社員との交流会や工場・研究所見学、ホームページによる情報発信を積極的に行っています。選考では、人物重視の面接を実施しており、企業理念に共感し、当社グループの成長とともに喜び分かち合えることを採用基準の軸としています。

◆直近5年の新卒入社社員(3年後)定着率

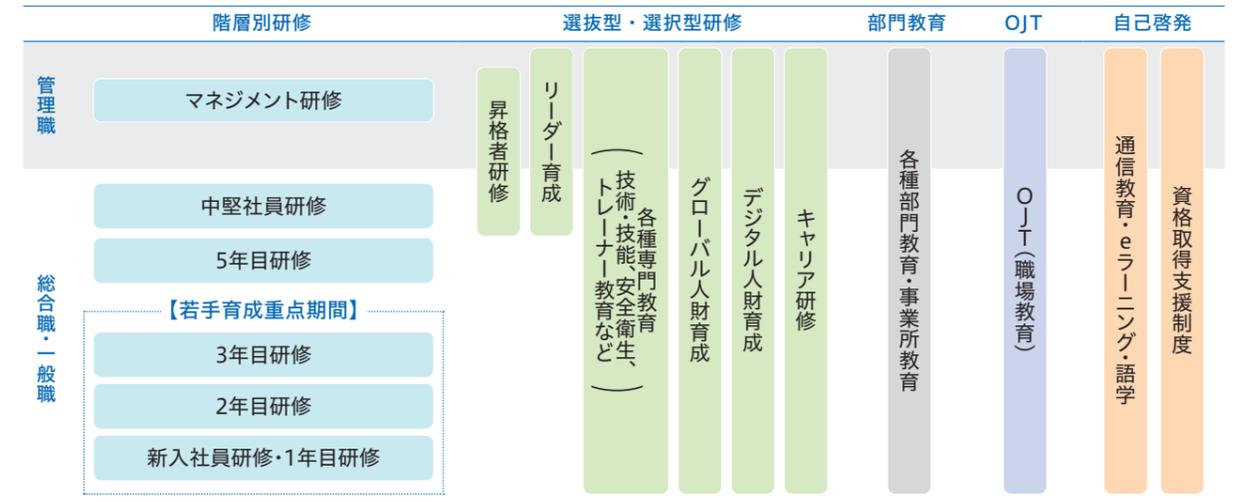


※ 対象範囲：東亜合成（連結・国内）

## 人財育成方針

まず自立的に考え、行動できる人財を育成することを主眼に置いています。また2025年中期経営計画では、海外展開の拡大、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進などを重要施策として掲げており、そのために、海外で活躍できる人財、およびデジタルスキルを活用して業務改革を進める人財の育成に注力しています。また、従業員一人ひとりが自分自身の成長に責任を持てるような育成プログラムを企画運営し、人財育成を推進しています。また経営に資する人財の育成はもとより、社会の維持・発展に貢献できるような人づくりにも努めています。

### 人財育成体系図



## 若手社員の育成

当社グループでは、入社3年目までを若手育成の重点期間としています。この期間で、自ら考えて行動する人財、さらに周りを巻き込み目標を達成できる人財を育てます。そのために、階層別研修を実施し、社会人基礎力を段階的に学ぶ機会を提供するとともに、OJTを通じて経験学習サイクルを回すトレーニングを進めています。さらに同期との学びは、ココのつながりの醸成に加えて、自分の強みや改善点を見つける機会になっています。



新入社員研修の様子

## 各種専門教育

当社では、早期に職場の戦力となるように業務に関連したテクニカルスキル教育を全社横断的に実施しています。

テクニカルスキル教育では、eラーニングや座学での基礎知識の習得、運転シミュレーターを用いた模擬体験によるプロセス原理の理解および器具・装置・ミニプラントなどを用いた実習などの基礎から実用までの幅広い教育を進めています。これにより、異常兆候の検知、異常時の対応操作および原因究明などの感受性の向上に加え、解析、対応力の強化に努めています。座学では単に講義を受けるだけでなく、受講者同士での討議、意見交換を行う場面を多く設定、積極的な発信・活動の場となるよう設計し、自ら学ぶ姿勢の醸成にも努めています。

安全衛生教育では、VRや模擬機器を使つての安全体感実習をより充実させることで、安全に対する感受性の向上を図り、安全・安定操業を継続できる人財の育成と技術・技能の伝承を進めています。



運転訓練シミュレーター研修の様子

### ■キャリア自律支援

当社グループでは、従業員一人ひとりが自らのキャリアビジョンを描き、その達成のために行動できるよう、キャリア自律支援を行っています。2018年から階層別のキャリア研修を実施し、年々対象者を拡大しています。また、2023年には国家資格キャリアコンサルタントの有資格者とのキャリア相談ができる環境を整え、2024年から本格的に従業員に働きかけ、キャリア面談機会の拡充を図っています。

さらに、必要なスキルを自分で選んで身につけることができるよう、自己啓発の支援も実施しています。特にeラーニングについては範囲を拡大し、学びの機会拡充を図っています。また通信教育、英語学習アプリおよび公開セミナーの費用を会社で助成するほか、資格取得支援制度による公的資格の取得を推進し、従業員の能力向上を図っています。

## VOICE

### キャリアセミナー開催

キャリア自律支援の一環として、2024年7月から管理職・操業長を対象に「キャリアセミナー」を実施しています。キャリア概念などを理解し、自己理解を進めると同時に、部下の自己理解促進、自己成長の支援に役立てるといった目的のもと、社内の講演担当が各拠点を回って対面で実施しました。延べ25回実施し、338名の方が参加しました。対面でワークショップ形式で実施することにより、キャリアについて理解を深めました。

またアンケートでは部下の方々との対話にも役立てられるとの回答もあり、従業員同士のより円滑なコミュニケーションの一助となる事が期待されます。

## ダイバーシティ推進

### ■グローバル人材

当社グループは海外展開を加速させる上で、グローバル人材の育成は必須と考えています。海外出張やオンライン会議の増加により、海外とのコミュニケーションはますます重要になってきました。そのため、海外とのビジネスコミュニケーションの土台づくりのために、英会話力を高める支援を行っています。2023年からは特にスピーキング能力の向上を目指し、新規英語研修を導入しました。事業部門からの推薦により22名で講座を実施し一定の成果を上げることができました。2024年には参加希望者を募って実施する形式に転換、より高い学習意欲と自主性を持った社員が参加する講座となった結果、高い成果につながりました。

### ■女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は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、以下の目標を掲げています。

- 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

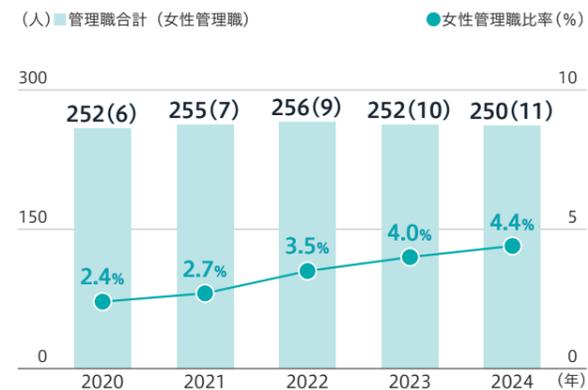
また、性別にかかわらず多様な人材が活躍できる環境を整備するために、組織の意識改革に向けた取組みや部門を跨ぐ女性社員同士が交流できる場の提供を進めています。

### ◆直近5年の新卒入社社員の女性採用比率



※ 対象範囲：東亜合成を原籍とする従業員

### ◆直近5年の女性管理職比率



※ 対象範囲：東亜合成を原籍とする従業員

### ■女性の職域拡大

当社では、性別を理由として配属先に制約が生じないよう、女性の職域拡大を進めています。女性が働きやすい職場はすべての従業員にとって働きやすい職場であるという考えのもと、生産活動を担う職場での作業負荷の軽減や職場環境の改善に継続的に取り組んでいます。

2024年も屋外作業が伴う生産工程の自動制御化、プラントの昇降に必要な梯子は、より安全性が高い階段へと変更しました。また、女性社員の増加に伴い、休憩スペースの増設にも対応しています。

今後も、製造現場に配属された女性へのヒアリングをもとに、設備面だけでなく、意識面でも働きやすい環境づくりを目的とした施策を進めてまいります。

### ■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歳に延長して「65歳定年制度」を導入しました。

自律的なキャリア形成を促進し、シニア人材がより一層活躍できるように支援するために50代キャリア研修を複数回実施しています。研修では、これまでの経験を振り返り、身につけてきた知識・スキルを整理するとともに、自身の価値観や自分軸を見つめなおします。それをもとに、今後の働き方やありたい姿を考え、キャリアビジョンを明確にし、将来に向けて一歩を踏み出すきっかけづくりを進めています。

## ワーク・ライフ・バランスの推進

### ■働き方の柔軟化

当社グループは、「従業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います。

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。また、長時間労働の抑制にも継続的に取り組んでおり、終業から翌日始業まで11時間以上の休息を確保する「勤務間インターバル制度」を2024年に導入しています。

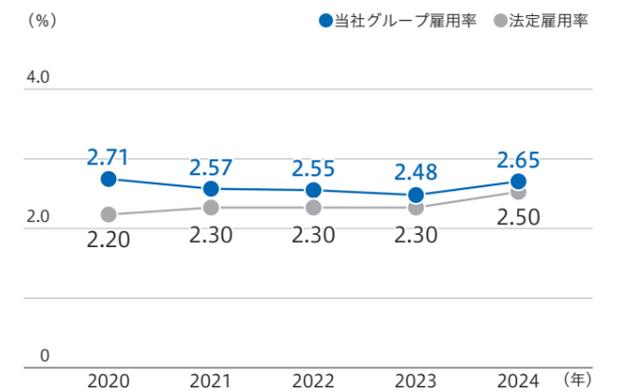
さらに、従業員の柔軟な働き方を推進することで、自律的な風土醸成と生産性の向上につながると考え、様々な制度の整備を進めてきました。月10回を限度として1時間単位で自宅などでの勤務を選択できる「テレワーク制度」や年次有給休暇を1時間単位で取得できる「時間単位年休制度」を設けており、働き方と休み方の柔軟化を推進しています。

### ■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53名が全国のような職場で活躍しています。

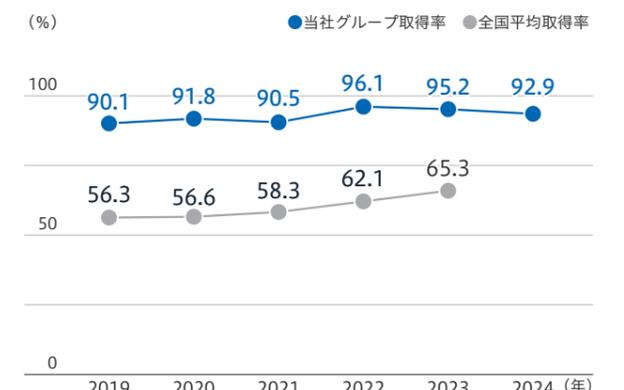
障がいのある方々の自立を支援するため、職域の開発などを通じて雇用の拡大に努めており、2024年末時点でのグループ全体での障がい者雇用率は、2.65%となっています。また、障がいのある方々が安心して働けるよう就労支援機関やハローワークなどと連携し、職場環境の改善にも取り組んでいます。今後も、障がい者を含め多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し、働きがいを感じられる職場づくりを進めていきます。

### ◆直近5年の障がい者雇用率推移



※ 対象範囲：東亜合成（連結・国内）

### ◆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）

※ 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。

※ 対象範囲：東亜合成（連結・国内）

### ■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」について従業員意識調査（エンゲージメントサーベイ）を毎年実施し、両立支援制度を拡充してきました。こうした取り組みの結果、2023年には「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けています。

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。また、2025年から年10回を限度として「就業しつつ子供を養育することを容易にすること」を目的とした、「養育両立支援休暇」を新設しました。

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設けています。

また、失効した年次有給休暇を積み立て、育児・介護などの理由で利用できる「保存年休制度」を設けています。2024年からは、同制度の対象に「家族の通院介助」や「不妊治療」を追加し、育児・介護だけでなく、幅広いライフイベントに対応できる仕組みづくりを進めています。



### ■配偶者転勤休業制度・リエントリー制度

当社は、配偶者の海外転勤に同行する従業員に最大3年間の休職を認める「配偶者海外転勤休職制度」を設け、2023年までに2名の利用実績がありました。2024年からは、同制

度の対象を国内外転勤同行者に拡大し、従業員の家庭事情により柔軟に対応できるようにしています。

また、退職した従業員が当社への再就職を希望する場合に、再雇用候補として取り扱う「リエントリー制度」を設けています。2023年からは、育児・介護などの家庭事情だけでなく、転職・進学などのキャリアアップのために退職した場合にも同制度の利用を可能としており、多様な人材がキャリアを継続できる環境を整備しています。

### ■転勤猶予制度の導入と転勤諸手当の拡充

価値観やライフスタイルが多様化する中、社員が安心して働き、より高いパフォーマンスを発揮できる環境を整備するため、転勤猶予制度を導入するとともに、転勤諸手当を拡充しました。転勤猶予制度では、所定の育児・介護要件を満たし本制度の適用を希望する社員の転勤を猶予します。転勤諸手当の拡充では、転勤手当を新設するとともに、単身赴任手当を増額し、転勤を行う社員の環境整備を図りました。

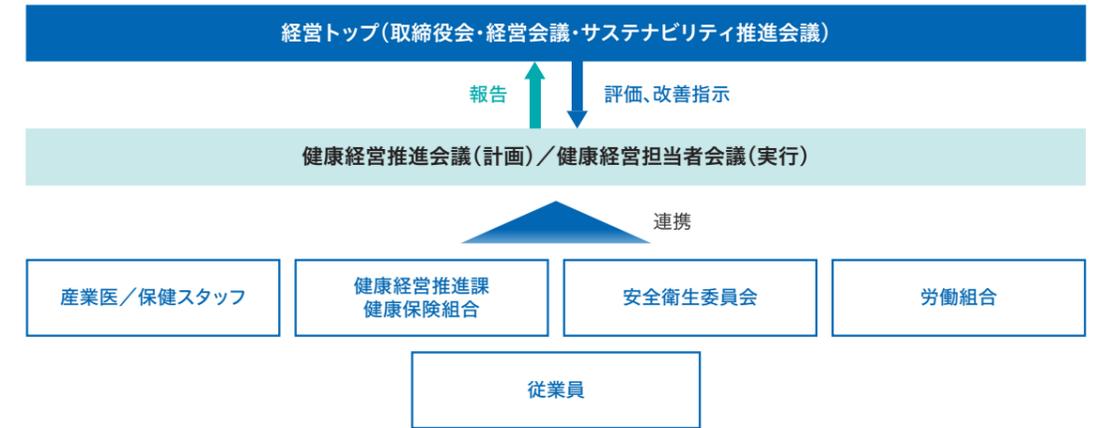
### ■エンゲージメントサーベイ結果とその活用

2019年から定期的にエンゲージメントサーベイを実施し、ワーク・ライフ・バランスをはじめとする「働きやすさ」に関する項目や、仕事への誇りや成長実感などの「やりがい」に関する項目について、社員がどのように感じているかを調査してきました。働き方の柔軟化や育児・介護と仕事の両立支援などに取り組んだ結果、「働きやすさ」に関する社員の満足度は改善傾向にあります。「やりがい」に関しては、社員一人ひとりのキャリア形成を支援しつつ、人材育成プログラムを充実させることで、社員エンゲージメントの向上を目指しています。  
※ 2024年社員幸福度 全社員平均67.7点（100点満点）前年比プラス1.5点

## 健康経営の推進

### ■健康経営推進に関する体制・取組み

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、会社の成長につながると考え、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。当社グループは、健康経営推進の年次目標を定める取締役の会合を開催し、健康経営の戦略マップに基づき、最終目標（KPI）達成に向けた取組み状況の確認や改善のための検討などを行っています。この方針を受けて、産業医、保健スタッフ、健康経営推進課、健康保険組合、安全衛生委員会他が有機的に連携して健康増進施策を推進することで、従業員一人ひとりの疾病リスク低減に取り組んでいます。



### ■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けるよう、生活習慣病の予防に重点的に取り組んでいます。

健康管理システムを活用し、保健スタッフによる従業員の健康状態の把握や課題の抽出を行い、一人ひとりに合った適切な保健指導を進めるなど、健康管理のレベルアップを図っています。そのほか従業員が匿名で健康相談を行えるWEB健康相談サービスも導入しています。

また、健康状態の正確な把握や病気の早期発見、早期治療を目的として精密健診の受診勧奨にも注力しています。禁煙への取組みでは、禁煙にトライする方をサポートする禁煙キャンペーンを実施するほか、本年初年から就業時間内禁煙に取り組んでおり、本年秋からは会社敷地内禁煙を推進し、従業員の健康保持・増進の取組みを加速していきます。

### ■健康保持・増進

健康保持のための取組みとして、2024年は食習慣改善、メタボ予防、女性の健康課題に重点をおき、健康セミナーを開催



食と健康セミナー

しました。これらに加え、各事業所においても、それぞれの状況に応じたセミナーを企画し、産業医講話などを実施しています。また、健康増進の支援としてウォーキングイベント、スポーツジム利用費用支援、およびクラブ活動への費用補助を行っています。このほか、地域での健康づくりを目的としたレクリエーションの実施にも取り組んでいます。



ウォーキングイベント概要

## COLUMN 新寮社宅「ルフォミ江ケ崎」竣工

2024年5月、横浜市鶴見区江ケ崎町に「ルフォミ江ケ崎」を竣工しました。ルフォミ江ケ崎は、「未来に向けた社員の住環境」をテーマとし、共用設備として食堂・共用ラウンジ・ワーキングスペースなどが整備されています。また、太陽光発電と連動した小型蓄電池・水害対応のための止水板など、災害対応・BCP対策も充実し、将来にわたり快適に過ごせることを目指した施設となっています。

ルフォミ江ケ崎は、「自然環境」・「コミュニティ」・「災害対応」・「ライフ&ワークスタイル」といった新しい寮の在り方を体現したとして、2024年度グッドデザイン賞を受賞しました。



### ■スポーツエールカンパニー認定

当社は、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業として、「スポーツエールカンパニー2025」に認定されました。本認定制度は、スポーツ庁が「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定する制度です。



### ■健康経営優良法人認定

当社は、健康経営優良法人認定制度において、2019年から健康経営優良法人として認定されています。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。



### COLUMN 全社一斉ウォーキングイベント

スマホアプリを活用した全社一斉ウォーキングイベントを2023年より毎年開催しています。多くの従業員が参加し、運動習慣への意識も高まっています。また、イベントと同時に開催しているフォトコンテストでは、ウォーキング中の様子や全国各地の風景写真が多数投稿され、参加者間で投票を行うなど、コミュニケーション活性化にもつながっています。今後も運動増進やコミュニケーション促進に寄与するイベントを企画していきます。



フォトコンテスト入賞作品

## その他福利厚生・エンゲージメント向上施策

### ■ベースアップ

2025年1月20日に「マルチステークホルダー方針」を定め、自社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、従業員への持続的な還元を目指すことを宣言しました。本方針のもと、2025年1月は、組合員平均月額17,000円のベースアップ（定昇含む賃上げ率6.4%）を実施しています。賃金の引き上げについては、引き続き労使で真摯に協議し、継続的に適切な還元を図ってまいります。

### ■従業員向け株式報酬制度

福利厚生制度を拡充させるとともに、2023年に「従業員向け株式報酬制度」を導入しています。本制度は、当社が金銭を拠出して信託を設定し、従業員のうち一定の要件を満たす者に付与するポイントに基づき、信託を通じて当社株式を交付するインセンティブ・プランです。

本制度の導入により、従業員は当社株式の株価上昇による経済的な利益を享受できるため、株価を意識した業務遂行へのインセンティブが高まり、従業員の経営参画意識の向上が期待できます。

### ■グループ社員持株会

長期的・計画的な資産形成支援といった福利厚生の側面や経営参画意識の向上の観点から、2023年10月にグループ社員持株会の奨励金比率を引き上げました。

資産形成の一環として、同持株会の説明会を継続的に実施しており、持株会加入率は52.7%（2024年末）となりました。

#### ◆グループ社員持株会加入率

