

サステナビリティ経営

人的資本

P	D	C	A
2023年の目標	2023年の主な実績	達成状況	2024年の目標
障がい者雇用率2.4%以上維持	障がい者雇用率2.48%	★★★	障がい者雇用率2.5%以上の達成
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22.50%、一般職21.05% ● 女性管理職比率:4.18% (2024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) 運動習慣定着に向けた取組み推進 ● 運動習慣者比率:40%	● 精密検査受診率:68.5% ● 適正体重維持者率:60.9% ● 喫煙率:24.4% ● 運動習慣者比率:32.9%	★★	疾病予防施策の実行および健康意識の向上 ● 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%

人的資本の考え方

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、従業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、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。

これら人事施策への積極的な投資を通じて、多様な人財が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で、従業員のエンゲージメントと労働生産性の向上を図り、ひいては持続的企業価値の向上につなげていきます。



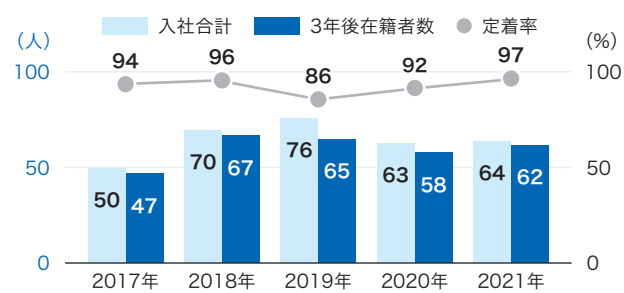
人財確保・人財育成

採用活動

当社グループは、成長戦略の担い手になる人財を新卒、経験者問わず積極的に採用しています。

多様な従業員が活躍していますが、「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」が求める人物像です。そのため、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判断基準の軸に据えています。

直近5年の新卒入社社員(3年後)定着率

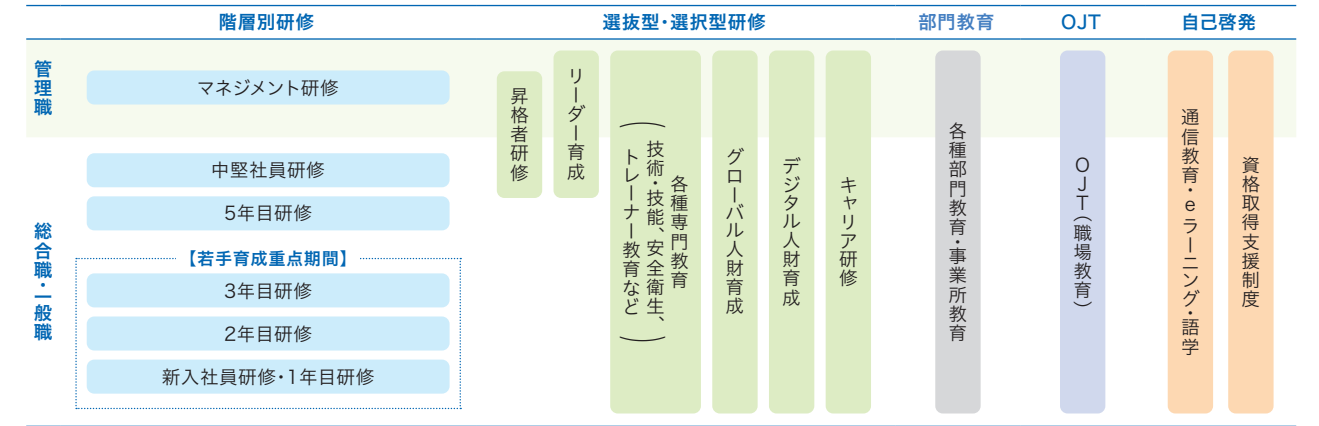


※対象範囲:東亜合成(連結・国内)

人財育成方針

中期経営計画では、海外展開の拡大、研究開発力の強化、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います。そのために、海外で活躍できる人財、異業種との交流から新しい価値を創出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の成長に責任をもち、会社・社会の発展に貢献できるような環境づくりに努めています。

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、自ら考えて周りを巻き込み、自律的に行動できる人財を育てます。そのために、階層別研修を実施し、社会人基礎力など必要な能力を段階的に身につけさせます。また、同期との学びは、自分の強みや課題、改善点を見つける機会になっています。

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ました。

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。eラーニング、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。

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技術教育を全社横断的に実施しています。

技術教育では、座学やeラーニング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解析、対応力の強化に努めています。座学でも、単に講義を受ける受け身の姿勢ではなく、受講者同志での討議、意見交換を行うなど積極的な発信・活動の場となるように心がけています。

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により、安全意識、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、技術・技能の伝承を進めています。



ミニプラント実習(パイプ交換)

VOICE

トウアゴウセイ・タイランド現地スタッフの日本での研修



工場での研修の様子

2023年4月24日から28日まで、トウアゴウセイ・タイランドのポリマー製造部スタッフ7名が、東亜合成(本社、名古屋工場、広野工場)での研修に参加しました。

この研修では、操業管理やメンテナンス管理を各工場と比較し、それぞれの良い部分を学び、また改善点を見つけることを目的としました。その結果、多くの点で日本と同様の管理基準で対応できていましたが、タイ特有の高温多湿の過酷な環境では、メンテナンスサイクルを強化する必要があると分かりました。そこで研修後、メンテナンス計画を見直し、現在の安定操業に生かしています。

また、規律正しい日本人の習慣や考え方を知る良い経験となり、各自の日々の職場環境改善の取組みや安全への姿勢にも効果がありました。この貴重な経験を今後も生かしていきたいと思つています。

2024年には、トウアゴウセイ・タイランドのR&D、品質保証部、環境保安部の日本での研修を予定しており、さらなる品質向上に取り組んでいきます。

◆ ダイバーシティ推進

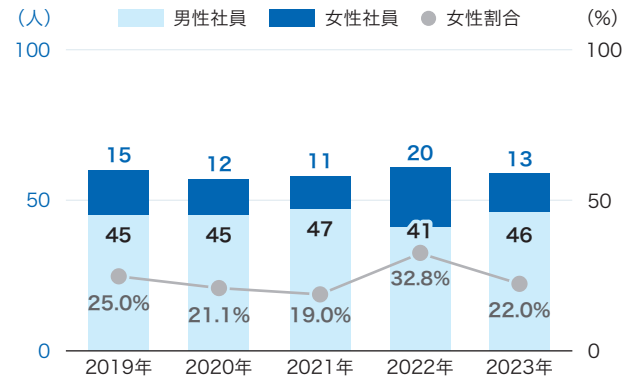
▶ グローバル人材

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組みを行い、ロイヤリティやモチベーションの向上を図っています。また、現地採用者に対し、日本国内の事業所での技術研修なども実施し、グループの従業員同士の交流を進めています。

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、海外とのビジネスチャンスを活用するために、英会話力を高める支援を行っています。また、グローバル化の必要性や異文化への理解を深めるため、若手従業員に海外勤務を経験させる取組みも行っており、海外展開の推進力として活躍することを期待しています。

| 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

▶ 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。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、作業負担の軽減や職場環境の改善が進展中です。

2023年は、ソファベッドを備えた現場作業中の休養スペースの新設や高所にある操作弁の低位置への移設などを実施しました。

また、製造現場に配属された女性へのヒアリングを行い、設備面だけではなく、意識面でも働きやすい環境づくりに努めていきます。

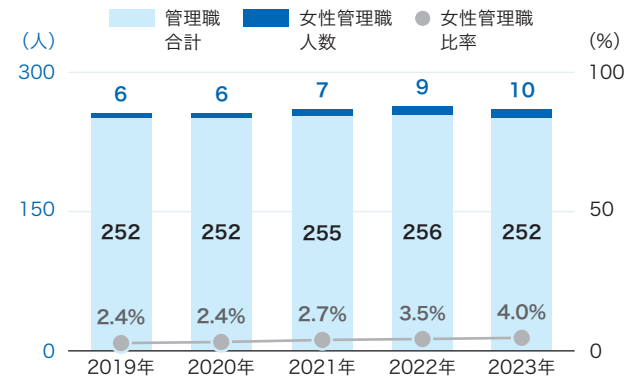
▶ 女性活躍推進法に基づく行動計画

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注力しています。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研修や女性従業員による社内交流イベントなどを実施していきます。

| 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

▶ 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、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、キャリアビジョンに向けて一歩を踏み出すきっかけとします。

▶ 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35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、職域開発を進めるなど雇用の拡大に努め、2023年末のグループ全体での障がい者雇用率は2.48%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、ハローワークなどと連携し、採用活動や職場環境づくりを進めています。障がい者を含め多様な人材がこれまで以上に働きがいを感じられる職場を目指していきます。

◆ ワーク・ライフ・バランスの推進

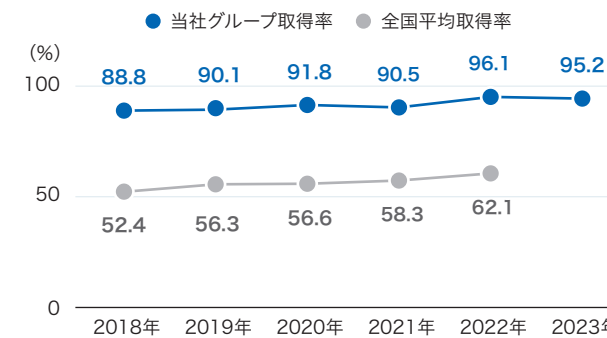
▶ 働き方の柔軟化

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きました。

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。

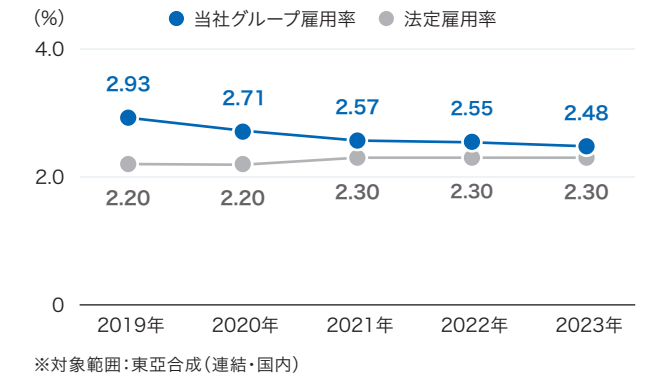
さらに、従業員の柔軟な働き方を推進することで、自律的な風土醸成と生産性の向上につながると考え、様々な制度の整備を進めてきました。月10回を限度として1時間単位で自宅などでの勤務を選択できる「テレワーク制度」や年次有給休暇を1時間単位で取得できる「時間単位年休制度」を設けており、働き方と休み方の柔軟化を推進しています。

| 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)

| 直近5年の障がい者雇用率推移



▶ 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。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、多様な人財がキャリアを継続できる環境を整備しています。

● 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こと、ひいては会社の成長につながることを考え、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、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、労働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。

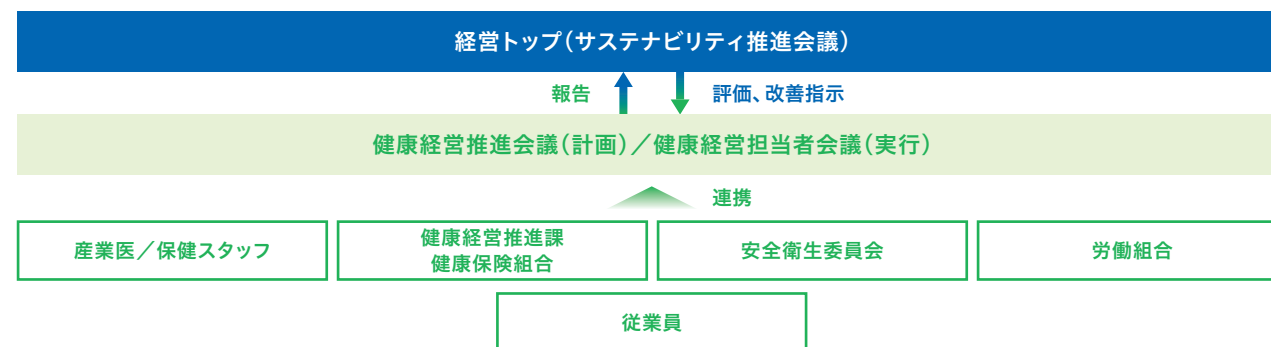
▶ 疾病予防の推進

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。

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従業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。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。

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のほか、管理職向けの禁煙セミナーの開催、禁煙希望者をサポートする禁煙キャンペーンを実施しました。

健康経営推進体制図



▶ 健康保持・増進

健康保持のための取組みとして、2023年は歯と口の健康、女性の健康課題に重点をおき、セミナーを開催しました。これら全社一斉のセミナーに加え、各事業所においてもマインドフルネスセミナーなど特色ある健康セミナーを実施しています。

また、運動習慣の定着を目指し、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毎年開催しています。様々な世代でチームを組み、チャットやランキング機能を活用することで、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。そのほか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。



歯と口の健康セミナー



マインドフルネスセミナー

▶ 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2024」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

ベジチェック® 測定会

2023年、東亜合成の本社および名古屋工場で開催した「食生活改善セミナー」に合わせ、「ベジチェック® 測定会」を実施しました。

「ベジチェック®(カゴメ株式会社提供)」とは、野菜に含まれるカロテノイドがどの程度、身体に蓄積しているか(皮膚に含まれるか)を計測し、野菜の摂取量を推定するものです。その場で簡単に計測できるため、周囲の人とお互いの数値や高評価になる食生活のポイントについて話をするなど、楽しみながら食生活を振り返る機会になりました。2024年には実施事業所を拡大し、より多くの従業員が自身の食生活を振り返り、改善するきっかけとなることを期待しています。

※ベジチェック®はカゴメ株式会社の登録商標です。



ベジチェック® 測定会

● その他福利厚生・エンゲージメント向上施策

▶ 従業員向け株式報酬制度の導入

福利厚生制度を拡充させるとともに、従業員の当社業績や株価上昇への意識を高め、当社の中長期的な企業価値向上を図ることを目的として、2023年に「従業員向け株式報酬制度」を導入しました。

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。

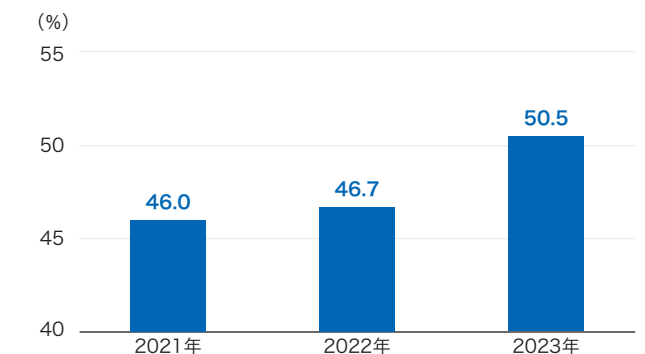
本制度の導入により、従業員は当社株式の株価上昇による経済的な利益を享受できるため、株価を意識した業務遂行へのインセンティブが高まり、従業員の経営参画意識の向上が期待できます。

▶ グループ社員持株会奨励金比率の向上

また、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月には、グループ社員持株会の奨励金比率を引き上げました。

この結果、持株会加入率は50.5%となりました。

グループ社員持株会加入率



※東亜合成グループ国内従業員+会員数(各年末)