



丸善石油化学株式会社

〒104-8502 東京都中央区入船二丁目1番1号
TEL 03-3552-9361 FAX 03-5566-8391
URL <https://www.chemiway.co.jp>

【本ブックのお問い合わせ先】
CSR 統括部 TEL.03-3552-9365 FAX.03-5566-8390



SUSTAINABILITY COMMUNICATION BOOK 2023

くらしと産業の健全な発展のために

当社は安全操業を継続し、社会に求められる製品を安定的に供給することで、
社会の持続的発展を支えるという重要な役割を担っています。

CONTENTS

丸善石油化学の価値観

- 02 会社概要
 - 03 丸善石油化学のあゆみ
 - 04 拠点紹介
 - 05 価値創造プロセス
 - 06 実現するアウトカム
- ### 丸善石油化学の進むべき道
- 07 ステークホルダーの皆様へ 〜トップメッセージ〜
 - 09 第7次中期経営計画
 - 11 第7次中期経営計画のスタートに向けて

丸善石油化学の価値創造

- 13 石油化学製品による快適な生活の実現
- 17 地域社会の安全および活性化
- 21 働きやすく魅力ある職場づくり
- 25 環境分野への貢献

サステナビリティの推進

- 29 サステナビリティの推進

SPECIAL DIALOGUE

- 31 座談会“長期ビジョン”を自ら検討することで見えてきた未来

■サステナビリティコミュニケーションブック2023の編集方針


当社は持続的に発展し、企業価値の向上を遂げるために、企業の社会的責任を全うし、ステークホルダーの皆様と良好な関係を維持し続けるための全社的な取り組みとして、CSR活動を行っています。
当社のCSR活動を皆様幅広くわかりやすくお伝えし、ご理解いただけるよう本ブックでは、以下に留意して作成しました。

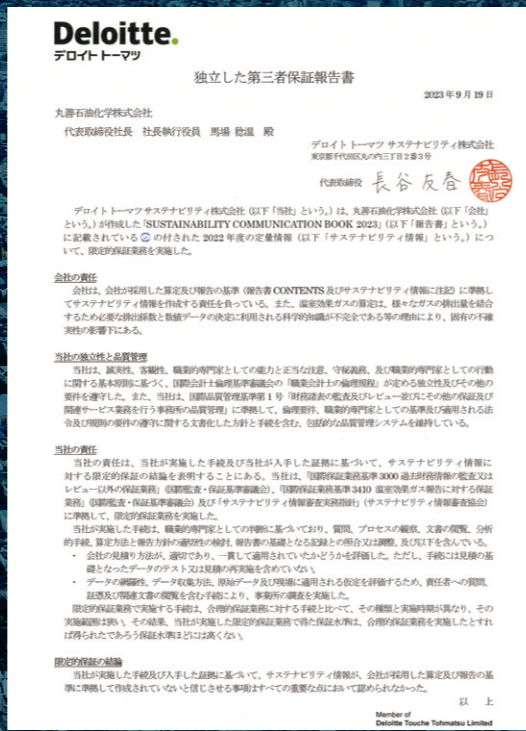
- グラフ、写真などを効果的に配置し、見やすく読みやすい誌面構成としました。
- 平易な言葉づかいを用い、業界、行政関係者だけでなく、一般の読者にもわかりやすい内容としました。
- 第三者保証により情報の信頼性を確保しました。

■サステナビリティコミュニケーションブック2023の対象

期間：2022年4月1日から2023年3月31日まで（一部この前後の期間を含みます）
範囲：丸善石油化学の本社（東京都）、千葉工場・研究開発センター・機能性樹脂技術開発センター（千葉県）および四日市工場（三重県）における活動

■第三者保証

 を付した定量情報については、独立した第三者機関であるデロイト トーマツ サステナビリティ(株)による保証を受けています。その結果として、右記のとおり「独立した第三者保証報告書」を受領しました。



会社概要

企業使命は、当社が良き社会の一員として存在、活動する究極の目的であり、常に追い求めるべき姿です。
その実現に向け、4つの経営方針を定めています。

企業使命

化学技術を基盤とし、 くらしと産業の健全な発展に貢献する

経営方針

適正かつ安定的な利益を追求する 安全ナンバーワン企業を目指す 顧客に信頼される価値を創造する 未来を見据えて変革し続ける

売上高
3,881 億円
(2022年度)



経常利益
53 億円
(2022年度)



従業員数
1,109 名
(2023年3月31日現在)



拠点数
4 拠点
(2023年3月31日現在)

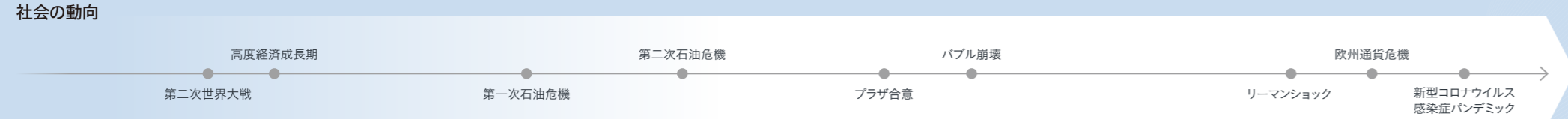


行動基準【CC10 : Chemiway Commitment 10】

当社を取り巻くステークホルダーそれぞれに対する誓いとして策定した10の行動基準です。
当社が社会的責任を果たし継続的に成長するため、一人ひとりがCC10に沿って活動することを徹底しています。



丸善石油化学のあゆみ



OUR HISTORY

SUSTAINABILITY COMMUNICATION BOOK

創立前史 - 創立

「丸善石油化学」の設立

1933年「丸善石油株式会社（丸善石油）」創立。アルコール・ケトン製造装置は自社技術による国内初の石油化学プラントであった。1959年丸善石油の石油化学部門を分離独立し、「丸善石油化学株式会社（丸善石油化学）」が設立された。

1957 アルコール・ケトン製造装置完成

草創期

エチレンプラントの建設・運転の開始

1964年に第1エチレン製造装置、1966年に第2エチレン製造装置、さらに1969年には第3エチレン製造装置が完成。石油化学の発展に寄与するとともに、当社発展の礎となった。

1964 第1エチレン製造装置の完成

1966 第2エチレン製造装置の完成

1969 第3エチレン製造装置の完成

飛躍期

製造装置を次々に建設

当社のエチレン生産量は累計500万tを達成。一方、丸善石油から継承したアルコール・ケトン事業の拡大、化成品の製造装置も次々に建設、新たな研究拠点として「研究所」を竣工したのもこの頃である。

1978 新たな研究拠点として「研究所」を竣工

安定・拡大期

化成品の増強、機能化学品の始動

1991年に京葉エチレン（株）（KEC）を設立。第4エチレン製造装置が完成。エチレン生産量の増大とあわせて各種製造装置も増強された。2000年には機能化学品部が発足、半導体用フォトレジスト原料などの製造装置も新設され始めた。

1991 エチレン・プロピレンなどの製造販売を目的とする「京葉エチレン（株）（KEC）」を設立

1994 KECの第4エチレン製造装置の運転開始

2005 社長を委員長とする「CSR委員会」を発足、「企業の社会的貢献（CSR）活動」に着手する

2006 行動基準「Chemistry Commitment 10：CC10」を制定

2008 第3エチレン製造装置の国際競争力強化工事の完了

変革期

将来に向けた変革

2016年にコスモエネルギーホールディングス（株）の連結子会社となる。2度の、第3エチレン製造装置の分解炉を大型炉へ更新、プロピレン精留設備の生産開始、機能性樹脂の開発に特化した機能性樹脂技術開発センターの新設など、将来に向けた変革が続いている。

2016 コスモエネルギーホールディングス（株）の連結子会社となる

2020 第3エチレン製造装置の大型分解炉への更新工事完了

2022 プロピレン精留設備の完成

2022 半導体用EUV（極端紫外線）レジスト向け原料ポリマー量産設備の完成

2023 機能性樹脂の開発体制強化のため研究所を分離し、研究開発センターと機能性樹脂技術開発センターを新設

拠点紹介

千葉工場

2基のエチレンプラントを擁する国内屈指の工場

660名
(2023年4月1日現在)

728,788m²

千葉工場は、京葉工業地域の市原市五井地区に位置する、石油化学コンビナートの中核工場です。1964年に操業を開始し、現在、2基のエチレンプラント（3EP、4EP）を稼働、エチレンやプロピレンなどの基礎化学製品やスチームなどのエネルギーをコンビナート内各社に安定供給しています。また、当工場は、塗料やインクの原料となる化成品、半導体製造に用いられる機能化学品といった、人々のくらしに欠かすことのできない素材の製造も行っています。

執行役員 千葉工場長 山本 雅則

千葉工場では、安全・安定操業の継続を第一の方針として、リスクアセスメントなどの活動を活発に行い、事故や災害の芽を摘む努力を積み重ねています。また、廃棄物削減や省エネルギー推進により環境負荷の低減に取り組むとともに、高品質な製品の安定供給によりお客様との信頼関係が永く続くよう、品質の改善活動を継続していきます。これらの安全・環境・品質の活動を推し進めるためにも、生き生きと輝ける人材づくりと風通しの良い風土づくりに努めていきます。

研究開発センター

コーポレート研究開発組織として再始動

33名
(2023年4月1日現在)

研究開発センターは、2023年度より、機能性樹脂に関する機能が機能性樹脂技術開発センターとして分離し、コーポレート研究開発組織として再始動しました。

主な業務は、保有原料などを活用し、顧客・市場ニーズに対応する「付加価値を創造した新製品開発」、持続可能な発展を目指した「新規事業・技術開発」などであり、競争力のある製品開発から未来を見据えた事業・技術開発まで、社外連携を含めて、幅広く実施しています。

研究開発センター長 林田 能久

研究開発センターでは、石油化学事業の競争力強化につながる新製品開発に加え、CO₂排出削減・カーボンニュートラル社会実現に向けた石油資源の有効活用や要素技術の検討を進めています。また、石油化学事業・機能化学品事業に続く、丸善石油化学の未来を見据えた新規事業創出を目指し、大学などとの共同開発により、特徴ある技術を生み出しています。これらの活動を通じて、研究開発力をベースに、社会と丸善石油化学の持続的発展に向けて挑戦を続けています。

四日市工場

西日本エリアで安定供給を継続

73名
(2023年4月1日現在)

64,490m²

四日市工場は、三重県四日市臨海地区の霞コンビナート内に位置し、エチレンを原料とした酸化エチレンおよびエチレングリコールの製造を主体とする工場として1975年に操業を開始しました。その後、製造能力の増強を行うとともに、酸化エチレン付加設備を拡充し、洗剤などに加工される界面活性剤、セメント用の添加剤など、各種産業用途の基礎素材を製造しています。

四日市工場長 今西 和弘

四日市工場では、安全第一を基本理念に、従業員一人ひとりが社会的責任を理解し、信頼を高める行動に努めています。さらに、さまざまな災害を想定し、特定したリスクを低減する未然防止活動や災害想定訓練を重ねています。また、温室効果ガスの副生が少ない最新技術を導入し、環境品質方針のもとに、継続的改善を進め、管理レベルの向上に努めています。

機能性樹脂技術開発センター

機能性樹脂に特化した開発から製造まで一貫通貫の組織

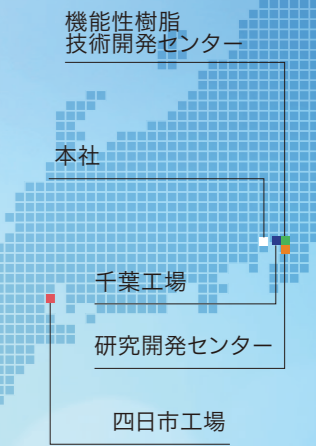
88名
(2023年4月1日現在)

機能性樹脂技術開発センターは、2023年に研究所（現 研究開発センター）から分離独立しました。その目的は、機能性樹脂の開発・製造・品質・技術の管理強化、および営業本部・機能化学品部との連携強化です。

対象であるレジスト用樹脂製品ならびに新規材料などについて、開発から製造まで一貫通貫で管理・運用できる体制を整え、かつ製販の連携を強固にすることで、よりスピーディーな対応を目指します。

機能性樹脂技術開発センター長 武智 和

機能性樹脂技術開発センターでは、今後さらに成長が見込まれる機能化学品分野（レジスト樹脂事業）の拡大を目指し、最先端技術に対応したレジスト樹脂の開発強化に加え、高度な製造技術、分析技術にて洗練された製造管理、品質管理を実現することにより顧客満足度向上に努めています。対象となる化学物質および製造プロセスの安全性はもとより、環境、品質に与える影響を評価することも技術開発業務の一環として捉え継続的に取り組んでいます。



OUR LOCATIONS

SUSTAINABILITY COMMUNICATION BOOK

価値創造プロセス

丸善石油化学は、コスモエネルギーグループの一員として、日常生活に不可欠な石油化学製品を安定的に供給し続けるとともに、社会に貢献する多様な製品の提供を通じて新たな価値を創造することで、くらしと産業の健全な発展に貢献します。



VALUE CREATION PROCESSES

実現するアウトカム

くらしと産業の健全な発展への貢献を、社会的課題の解決を通じて実現します。



OUTCOMES TO BE ACHIEVED

ステークホルダーの皆様へ ～トップメッセージ～

変革への挑戦を加速させ、 人と化学で新時代を切り拓き、 サステナブルな社会の 実現に貢献します



代表取締役社長 社長執行役員
馬場 稔温

「インテグリティ」を重視し、 安全操業と安定供給を行うことが 当社の経営の根幹です

2022年4月に社長に就任して以来、今まで以上に大切にしてきたことは「インテグリティ」です。インテグリティは誠実や真摯、高潔などの広い概念で理解されていますが、私は「誠実さ」と捉えています。当社は、ステークホルダーの方々に対する誓いとして10の行動基準「CC10 (Chemistry Commitment 10)」を定めており、その根底にも「インテグリティ」があると考えています。「CC10」の項目一つひとつを遵

守し、誠実に行動していくことが最も大切なことです。

当社は「化学技術を基盤とし、くらしと産業の健全な発展に貢献する」を企業使命とし、コンビナートの中核会社として、多くのお客様のサプライチェーンにおいて重要な役割を担っています。安定した品質の製品を安全に供給し続けることが当社の経営の根幹です。また、お客様の製品の価値向上や環境負荷低減に貢献できる製品を生み出し続けることによって、社会に貢献できると考えます。お客様のみならず、すべてのステークホルダーとの信頼関係を維持・発展させていくためにも、「インテグリティ」が重要であり、その先に健全で持続的な成長があると確信しています。

不透明な時代だからこそ、2050年の在りたい姿を将来を担う若手とともに 長期ビジョンを策定しました

新たな中期経営計画の策定と並行して、2030年の「在るべき姿」と2050年の「在りたい姿」とスローガンを長期ビジョンとして策定しました。社会は化石燃料の使用を削減し、2050年のカーボンネットゼロの実現を目指しています。また、生活様式の変化や安全保障を含む不安定な国際情勢とサプライチェーンへの影響など、先行き不透明な状況が続いています。こうした大変革時代においては、自分たちの将来像を明確に描くことが必要です。そこで、当社の将来を担う若手・中堅社員を中心に柔軟な発想で議論し、社員の想いを反映した長期ビジョンを策定したいと考えました。

若手社員たちとの長期ビジョンの検討にあたっては、丸善石油化学の歴史を振り返ることから始め、私たちの強みとそれを活かして社会にどう貢献していくべきかを4カ月という時間をかけて議論しました。まずは、2050年の在りたい姿をイメージしてから、2030年の在るべき姿と取り組みの方向性を議論し、最後に2050年の在りたい姿とスローガンを策定しました。若手社員からは実に多彩な発想やアイデアが出てきたことが頼もしく、多様な意見を募ったことは正解だったと感じています。長期ビジョンのスローガンも検討メンバーがつくり、「Making Progress & Challenge ～人と化学で新時代を切り拓く～」となりました。このスローガンには「進歩と挑戦」を続けること、そして引き続き「化学」を根幹において、当社の企業風土である「助け合う」「風通しが良い」など「人」の良さを活かしながら、新時代を切り拓いていきたいという想いを込めています。

ステークホルダーの皆様へ ～トップメッセージ～

収益改善と新たな挑戦によって、 大きな変革を起こしていきます

2023年度からの第7次中期経営計画のスローガンは「変革への挑戦」としました。従来の考え方にこだわらず、変化や失敗を恐れずにチャレンジしていくことの大切さへの想いを込めました。

第7次中期経営計画では、まず前中期経営計画期間中に投資した新しい設備を大いに活用し、収益を上げていきます。基礎化学品については、足元の環境は厳しいですが、市況に依存しない収益改善策を講じます。化成品は、メチルエチルケトン (MEK) の需要が堅調であることから、増産施策を検討し実行していく考えです。また、成長が見込まれる製品を取捨選択のうえで投資を行います。フォトレジストポリマーについては、今後も半導体の需要に合わせ大きな伸びが期待されており、世界トップメーカーとしての責任を果たすべく、今後も投資を実行していく計画です。



そのほか、主要テーマとして、「安全工場推進プロジェクト」により、千葉工場の高圧ガスA認定の取得を目指します。認定取得には、高度な教育による保安・保全の仕組みを推進する人づくりに始まり、高度なリスクアセスメントやプロセス安全管理の考え方を定着させる必要があり、プロジェクト推進そのものが「安全ナンバーワン企業」を目指すステップです。さらに、DX (デジタルトランスフォーメーション) を積極的に推し進めます。高圧ガスA認定の取得には、ビッグデータなどを活用したスマート保安の促進が求められますが、DX推進による業務改革を従業員が自らのリテラシーを駆使し、スピード感を持って推進することは変革につながるはずで

サステナブルな製品の開発を加速させながら、 変革に自ら挑む人材の育成を推進します

コスモエネルギーグループは、2050年のカーボンネットゼロと2030年のCO₂排出量30%削減 (2013年比) を宣言しました。当社もこの実現に向けて、いくつかのプロジェクトをスタートしています。具体的には、2022年に、エチレンプラントにおけるアンモニアの燃料化と廃プラスチックのケミカルリサイクルの2つの技術開発でコンソーシアムを組み、「グリーンイノベーション基金*事業」(NEDO) に採択され、この2つの技術の実用化に向けて着実に推進しています。また、カーボンニュートラル実現に貢献すべく、ISCC PLUS認証 (国際持続可能性カーボン認証) を取得しました。本認証制度に基づき、バイオマスマサナなどを原料としたサステナブルな製品をお客様に提供していきます。さらに、当社のエチレン製造で使用する燃料をアンモニアに切り替えることで、これまで燃料としてしか使い道が



なかった、製品にしにくい石油の成分が余剰となるため、この燃料から石化製品をつくる研究を行っているほか、CO₂を原料にしたアルコール合成の研究にも着手しました。

今後、「変革への挑戦」に邁進するには、これまでの延長線ではない考え方ができる人材と組織が必要です。長期ビジョン検討会の議論で、当社の良さとして、個人裁量が大きい風土や風通しが良く人とのつながりがある職場環境が挙げられ、これらは変革を起こしていくための当社の大きな財産であると感じました。さまざまな枠を超えたコミュニケーションや協業を活発化させ、新たな課題に挑戦する人材の育成を行っていきます。

これから大きな変革を遂げていく丸善石油化学にご期待いただくとともに、引き続きご理解とご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

*グリーンイノベーション基金：経済産業省が主導し、2050年カーボンニュートラル目標に向けて、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構 (NEDO) に造成した、グリーン成長戦略における重点分野の研究開発・実証から社会実装までを支援する基金

第7次中期経営計画

中期経営計画スローガン 「変革への挑戦」

2023年度～2025年度の中期経営計画の根幹として、スローガンを「変革への挑戦」と定めました。変革期を迎える世界の中で、私たちが将来にわたり、企業使命を果たし、社会に貢献していくためには、「変革」に挑戦し続けなければなりません。

従来の考え方にこだわらず、変化や失敗を恐れずにチャレンジしていく決意を込めて、「変革への挑戦」を掲げます。

中期経営計画
(2023年度～2025年度)

非財務中期経営計画

コスモエネルギーグループ最重要マテリアリティに基づき、中期経営計画において、注力する目標・施策を以下のとおり設定しました。長期的な観点から目標を設定することで、変革期における持続的な発展を目指します。



1. 気候変動対策 (カーボンニュートラルに資する施策の確実な実行)

- ・アンモニア燃料のナフサ分解炉の開発
- ・廃プラスチックを原料とするケミカルリサイクルパイロットプラントの試験開始



2. クリーンなエネルギー・製品・サービスの提供

- ・バイオマスナフサ調達推進
- ・未利用留分の活用推進



3. 収益事業の構造改革

- ・半導体レジスト用樹脂事業の体制強化と事業拡大



4. 人材の活躍推進・健康増進・働きがいの向上

- ・女性採用強化、女性管理職比率の向上
- ・教育・研修への投資増
- ・ワークエンゲージメントの向上



5. コンプライアンスと理念・倫理観の共有

- ・重大なコンプライアンス違反 ゼロ件の達成
- ・行動基準の遵守や、コンプライアンス意識浸透のための教育の実施



6. グループリスクマネジメントの強化

- ・リスクマネジメントの強化



7. デジタル変革 (DX)

- ・デジタル人材育成
- ・スマート保安の推進



8. 安全操業・安定供給

- ・労災・プロセス・環境影響品質に関わる重大事故 ゼロ件の達成
- ・安全文化を高める活動の推進
- ・品質保証システムの継続的改善
- ・日常環境管理の徹底

第7次中期経営計画のスタートに向けて



取締役 常務執行役員
村上 功一
営業本部 担当/
営業本部長 委嘱

基礎化学品を堅持しながら、機能化学品分野での飛躍を目指す。
地球環境対策への貢献も

2023年度からの中期経営計画における事業環境は、世界経済成長の鈍化と中国の新増設に伴うオーバーサプライによって石化製品の市況低迷の長期化が懸念される一方で、修繕費増加などによる固定費の大幅上昇が見込まれており、特に収益性の点で非常に厳しいと言わざるをえません。その中で、基礎化学品分野においては工場が隣接するコスモ石油（株）と統合した生産計画運用など、石油精製・石化連携のさらなるメリット追求や、製造コストアップ分の製品価格への転嫁などの収益改善施策に注力します。

機能化学品分野では事業拡大に意欲的に取り組み、経常利益ベースで30%の積み上げを目指します。化成事業では世界的に高いシェアを持ち、塗料溶剤、印刷インクなど幅広い用途があるメチルエチルケトン（MEK）の増産増販にチャレンジするほか、将来成長が期待できる地球環境対策に関連性の高い製品の販売拡大のための施策を実行します。機能化学品事業のレジスト用樹脂は、半導体需要における高い成長率予測を受けて、2030年度には2022年度比で事業規模を2倍近くとする目標を掲げており、中期経営計画においてもさらなる生産能力増強の投資を行います。

また、前中期経営計画で実行した投資案件のうち、プロピレン精留塔、水素化石油樹脂（千葉アルコン製造（株）に出資）、ビニールエーテル、半導体レジスト用樹脂は早期の稼働率向上を実現させ、投資回収を確実にしています。



取締役 執行役員
前川 博幸
購買部・環境保安部・
情報システム部 担当

無事故・無災害から、さらなる保安力向上に向けた次のステップへ。
DXは重要なテーマ

石油化学会社にとって、無事故・無災害は最も重要な経営課題であり、CSR活動の中でも、安全管理委員会・環境管理委員会において、KPIを定めて、全社的な活動を統括しています。

労働安全の分野では、「守れ！守る！運動」など協力会社を含めた関係者の地道な取り組みによって着実に改善されており、前中期経営計画の大きな成果だと考えています。

プロセス安全においては、2022年度は外面腐食などによる事故も発生しましたが、原因究明・再発防止策・水平展開を実施、安全管理委員会で審議を行い再発防止に取り組んでいます。さらなる保安力向上として、千葉工場の高圧ガスA認定の2024年度末取得を目指し、取り組みを進めています。

環境分野においては、2022年度は、環境に関わる事故はゼロ件で、KPIもすべて達成しました。また、重点施策も着実に実行し、VOC*対策も含めた環境負荷低減に取り組まれました。石油化学会社として、安全と環境に対するリスクの重大さを認識し、引き続き取り組みを進めていきます。

そして、「DX」は、企業経営の重要テーマであり、2023年度からの中期経営計画の重点取り組み項目に定めています。テレワーク環境整備や電子化・自動化に組み込み、コロナ禍においても、業務遂行環境整備、業務改革・効率化を進めてきました。さらに、スマート保安の促進、現場作業のIT武装化、AIやVRなど最新技術活用に加え、利用者のITリテラシー向上の取り組みを進め、DXを推進します。

*VOC (Volatile Organic Compounds)：揮発性有機化合物

第7次中期経営計画のスタートに向けて



取締役 執行役員
舟橋 克之
経営企画部・技術部・
研究開発センター・
機能性樹脂技術開発センター・
千葉工場・四日市工場 担当

安全・安定運転をベースに、新規事業育成やカーボンニュートラルへの
貢献に取り組む重要な3年間

前中期経営計画の最終年であった2022年度を振り返ると、当社主力装置である第4エチレン製造装置のトラブルの印象が強く残っています。一つひとつの失敗は大きなことではなかったのですが、それが見過ごされて大きなトラブルになりました。JVパートナーである住友化学（株）様と共同で、過去のトラブルも含めたアセスメントを行った結果、組織を含む管理体制の問題が指摘されました。安全・安定運転は当社の礎であり、今回の結果を受けて対策を着実に進めます。

研究分野においては、既存事業のサポートがしっかりできた一方で、環境の変化などやむを得ない事情で、新規事業につながる成果を出すのが難しい状況でした。長期ビジョンに掲げた新規事業を育てるために、外部との連携などスピードアップが重要と考えています。

最後に、カーボンニュートラルへの対応は、グリーンイノベーション基金に「エチレンプラントの分解炉の燃料のアンモニアへの転換」と「廃プラスチックのリサイクル」の2件が採用され、2030年の実証試験を目指し研究を進めています。コスモエネルギーグループの方針である2050年ネットゼロ達成に向けて、2023年度からの中期経営計画においては、グリーン製品需要や政府支援の動向を見極めつつ、グループおよびコンビナート構成会社と連携して今後の方向性を協議していく重要な3年としていきます。



取締役 執行役員
蒲池 良二
人事部・総務部・CSR統括部・
品質保証部・経理財務部 担当

コンプライアンスへの取り組みと働きやすく魅力ある職場づくり

当社ではすべてのステークホルダーとの良好な関係維持のため、企業使命と経営方針、および行動基準「CC10：Chemistry Commitment 10」のもとCSR活動を推進しております。

コンプライアンス活動においては、2022年度は、まず当社の関連法令の一覧表を定期更新したうえで、その全法令について、法的リスクの総点検を実施しました。そして、中堅社員を対象に法令モニタリングを実施し、重要法令に関する遵守状況の測定と理解度の向上を図りました。また、従業員にとってわかりやすく、遵守しやすい社内規則となるよう、その体系や記載内容につき見直しを進めました。最後に、経営トップの声を直接従業員に伝えるため、継続して行っている「経営トップキャラバン」を対面で実施したほか、コスモエネルギーグループ全体で行う「従業員意識調査」を通じて、企業倫理の浸透度などを確認しました。2023年度からの中期経営計画においても上記の取り組みはこれまで同様、実施していきます。

働きやすく魅力ある職場づくりでは、業務改革による生産性の向上や年休取得の推進による総労働時間の削減を進めることでワーク・ライフ・バランスの改善に取り組んでいます。また、多様な人材の活躍推進や従業員の健康増進、働きがいの向上へ向けた取り組みについても実行していきます。

石油化学製品による 快適な生活の実現

社会構造の変化への対応

- ・製品ラインアップ
- ・品質への取り組み

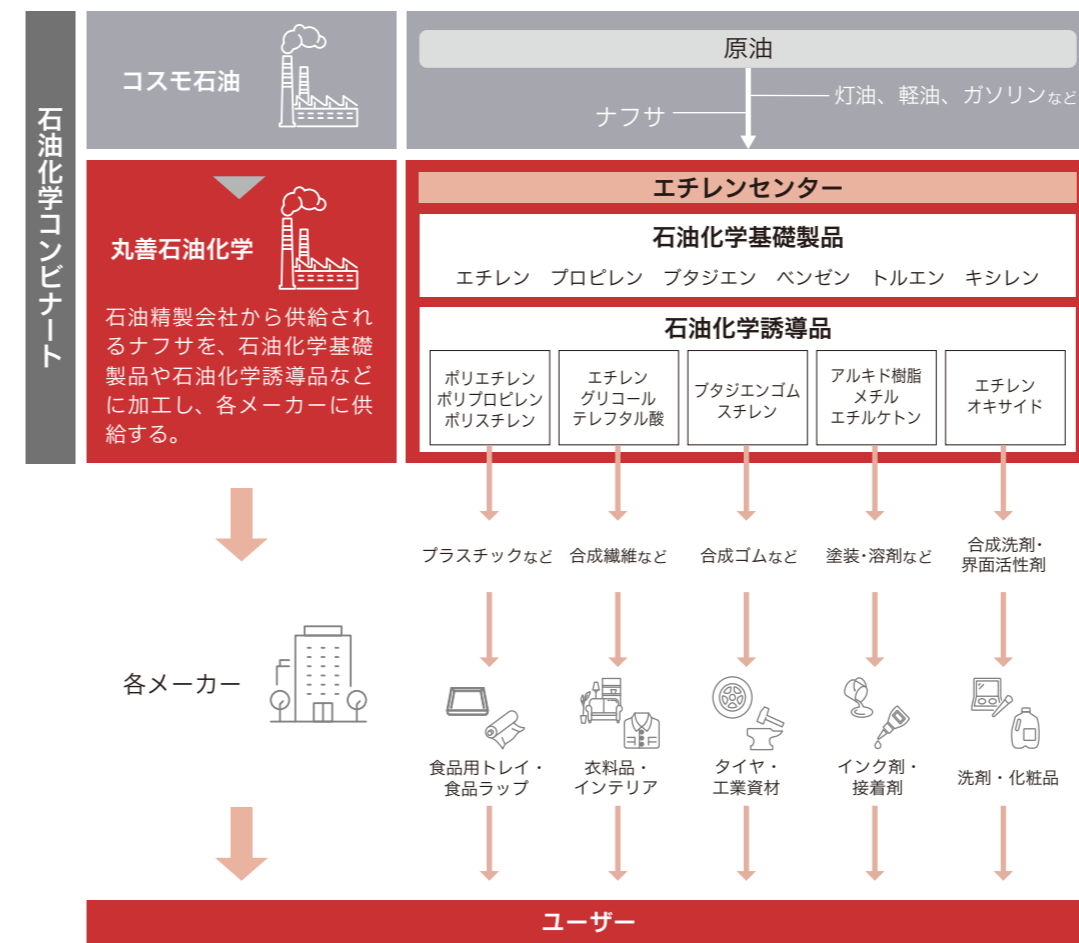


COMFORTABLE LIVING THROUGH USE OF PETROCHEMICALS

石油化学製品による快適な生活の実現

丸善石油化学の役割

丸善石油化学の事業は、ナフサ分解により生産される基礎化学品と、その副産物から生産される溶剤やナフサに依存しない樹脂製品を製造・販売する機能化学品の2本柱で展開しています。ナフサを最後まで無駄なく製品化しながら、素材としての石油化学製品の総合的な開発に取り組んでいます。



基礎化学品事業

原油を精製して得られる「ナフサ」から製造される、エチレン、プロピレン、ブタジエン、ベンゼンといった石油化学品を製造・販売しています。主力製品となるエチレンの生産量は、同一工場として、国内最大規模のエチレン生産能力を保有しています。

これらは、産業の基礎となる各種化学品原料であり、プラスチックや化学繊維、合成洗剤、自動車用部材、塗料、医薬品など幅広くあらゆる分野で利用されるため、現代の産業とくらしを支えるうえで欠かせないものです。このように、現代のくらしを支える基礎的な石油化学品であるため「基礎化学品」と呼ばれています。

この基礎化学品を、競争力のある価格で高品質な製品を安定供給し続けることが、当社に求められています。

機能化学品事業

エチレン製造過程で分留・抽出する副産物を有効活用した機能化学品を開発して、製造・販売しています。特に、メチルエチルケトンは世界トップクラスの生産能力を誇っています。

また、半導体レジスト用樹脂でも世界トップクラスのシェアを誇っており、各種半導体の製造に使用されています。今後も世界的なDXおよびGXの進展を支える、需要拡大が期待される製品です。

このように特定の分野で高い機能を発揮するものを「機能化学品」と呼んでいます。求められる品質、機能を有する機能化学品を開発・製造することで、その分野における革新的技術に材料から貢献している事業です。

石油化学製品による快適な生活の実現 ～品質への取り組み～

1 品質方針の改定

- 化学品・製品安全の軸となる方針を明示

当社では、2018年に制定した「品質方針」のもと、品質マネジメント活動に取り組んできました。2021年度からは、それまで環境管理の中で取り組んできた化学品・製品安全の分野も品質保証の枠組みに取り込み、国内外の法規制への的確な対応、製品含有化学物質の情報管理の推進、製品の危険性・有害性の表示、通知の推進に取り組んでいます。

このたび、2023年4月に「品質方針」を改定し、新たに化学品・製品安全の軸となる方針を組み込み、すべての就業者が化学品・製品安全に関する取り組みをより一層意識できるようにしました。

今後は新たな「品質方針」のもと、さらなる品質向上に向けて、お客様からの満足と信頼を得るための活動に取り組んでいきます。

品質方針

当社はCC10に定められた行動基準に則り、顧客に信頼される製品を安定的に供給し、社会の発展に貢献するために、以下の品質方針に基づいて活動する。

- (1) 顧客の品質要求を実現し、満足と信頼を得られる製品とサービスを提供する。
- (2) 品質保証システムを構築し、継続的に改善する。
- (3) 品質管理レベルの向上を推進し、安定した製品品質と生産を確保する。
- (4) 製品の危険性・有害性情報および製品含有化学物質に関わる情報を適切に伝達し、サプライチェーン全体で製品の安全かつ適正な取り扱いを推進する。

2 品質保証システムによる品質マネジメント

- 「方針管理」「日常管理」「教育・育成」の柱で活動を展開

当社は、右図に示す品質保証システムを構築して品質マネジメントに取り組んでいます。子会社も含めた全社の品質保証、品質管理に係る組織を品質マネジメント組織と称して、品質部門間の連携を強化するとともに、当社が実施すべき品質保証、品質管理の一連のプロセス

を品質マネジメントと定義し、「方針管理」「日常管理」「教育・育成」を3つの柱として活動しています。日常管理における標準書改定時には、関係部署も交えた教育を着実に実施しています。

- 品質保証システムによる品質マネジメント体制（品質保証および品質管理）



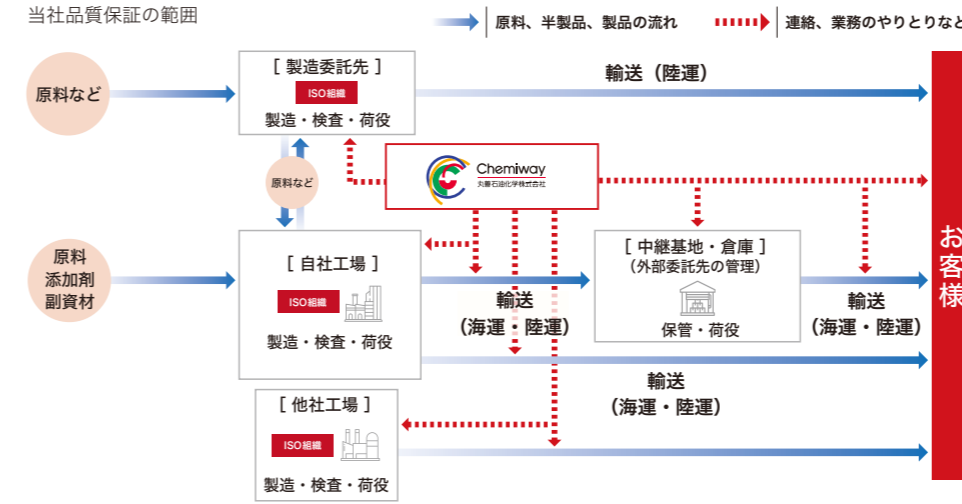
3 サプライチェーンにおける品質マネジメントの構築

- 委託先評価の実施

サプライチェーン全体にわたる品質保証システムをより一層盤石にするために、取引先・委託先の連携強化に向けた取り組みを実施しています。当社工場での原料受入から製品製造、出荷に至る過程だけでなく、製品を出荷してからお客様にお届けするまでの過程（輸送、保管、荷役など）や、製造委託先も含めた管理を強化し、品質リスクを適切に管理するのが目的です。2022年度は、陸上輸送委託先・製造委託先の評価を実施し、リスクの抽出・改善に取り組みました。

石油化学製品による快適な生活の実現 ～品質への取り組み～

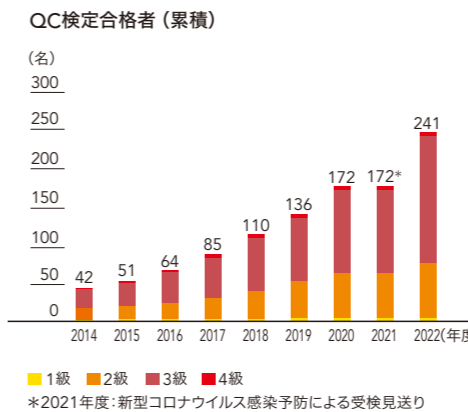
取引先・委託先管理強化の取り組み



4 品質教育の実施

- 幅広い分野の教育と資格取得を推進

品質マネジメントへの意識向上や、品質活動の活発化、品質管理レベルの向上を図るため、さまざまな教育プログラムを企画・実施しています。2022年度も引き続き、新型コロナウイルス感染予防のため、オンライン教育や動画配信を取り入れました。品質管理手法のスキル向上を目的としたQC（品質管理）検定取得については、2021年度の感染予防による受検見送りがあったため、2022年度は大幅に取得者が増加しました。



5 品質マネジメント組織への監査

- 社内4部署と子会社1社を対象に実施

品質保証部では、ガバナンス強化およびリスクマネジメントの一環として、2018年度より品質マネジメント組織（子会社：丸善油化商事（株）、サンブラック工業（株）を含む）に対し品質マネジメント監査を実施しています。

2022年度は、社内4部署および子会社1社に対し、前回監査のフォローアップおよびSDCA*による日常管理の実施状況の確認を重点項目として監査を実施しました。また、前年度に引き続き、営業部門に対して取引先・委託先管理に関する監査を実施しました。重大なリスクや不適合はありませんでしたが、一部課題が確認され、さらなる改善を図っています。

*SDCA (Standardize-Do-Check-Act) : 標準化、実行、評価、改善のサイクルを回すことで、品質の向上などを目的とした改善手法

6 化学品・製品安全

当社では、化学品の安全に関する取り組みを以下の3つの項目で進めています。

- ① 国内外の法規制に的確に対応するため、化学物質の審査や登録を行っています。そのため、製品含有化学物質管理を推進し、国内外の法規制や業界基準の確認を行っています。
- ② お客様からの化学物質管理や安全取り扱いに関する依頼に対して、適切な情報提供を行っています。
- ③ 当社製品の危険性や有害性の表示に関しては、GHSに基づき安全データシートやラベル、陸上輸送に必要なイエローカードについても見直しを進め、製品安全に関する情報提供を努めています。これらの取り組みにより、化学品の安全性を確保しています。



地域社会の安全 および活性化

社会構造の変化への対応

- ・安全への取り組み
- ・社会との対話

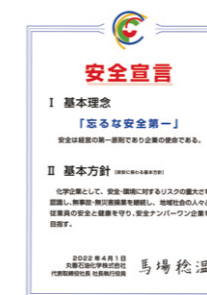


SAFETY AND CONTRIBUTION OF REGIONAL COMMUNITIES

地域社会の安全および活性化 ～安全への取り組み～

1 産業保安に対するコミットメント

当社では、産業保安に対するコミットメントとして、当社社長が「安全宣言」により安全優先の理念・方針を、すべてのステークホルダーに対し発信しています。CSR委員会では、定期的に千葉工場・四日市工場に対して保安防災に関する査察を行い、CSR委員長である社長自ら保安の最高責任者として、作業環境の実態や安全管理について、定期整備の実施状況や訓練などを確認しています。また、安全管理委員会では、保安管理の基本方針の決定、毎年の保安管理実績について審議を行い、CSR委員会に報告を行っています。



2022年度の安全査察では新型コロナウイルス感染症対応による移動制限が解除され、現地でCSR委員長からの現場へのメッセージ発信を行うなど、経営トップの安全へのコミットメントを明確にしなが、自主保安体制の向上を図りました。

2 安全文化の醸成「自主保安活動（CA1活動）」

当社では、さまざまな取り組みにより、安全文化の醸成と自主保安活動の促進を図っています。

CA1 (ChemiwayAnzenNo.1) 活動は、部署を単位とする全員参加の安全活動です。活動開始当初は5S活動など身近な活動が中心でしたが、現在では目標の設定、活動の計画、結果の評価を自ら管理する「自主管理型」段階へと進化してきました。年1回、全部署がその成果をポスターにし、報告し合うことで社内事例の水平展開を行い、特に優秀な活動を行った部署を表彰しています。



工務課、設備企画課の活動風景

また、リスク低減のための改善提案活動では、現場のリスク低減に最も貢献した改善の提案者や、保安防災、労働安全に関して特別な功績があったと認められた者を安全功労者として表彰しています。

3 工場の安全活動と異常現象等の発生件数

自主保安の基本は自ら設備の検査を行って劣化具合を評価し、適切に補修することでトラブルの発生を未然に防止することです。

当社においても設備の高経年化に伴う外面腐食が大きな課題となっているため、千葉工場・四日市工場では全設備の外面腐食検査を網羅的にを行い、維持管理に努める専任チームを立ち上げています。また、急速に若年化している保全部門の従業員の経験を補うため、各種教育の充実を図っています。千葉工場および四日市工場における2022年度の重大事故は目標0件に対し、実績0件でした。

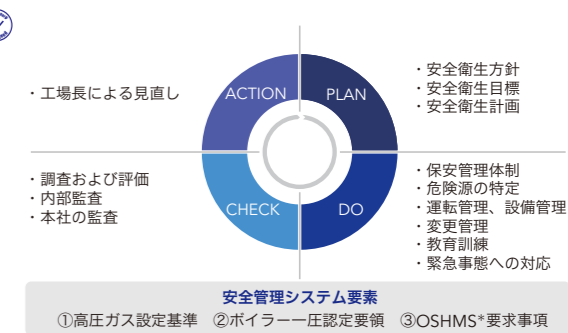
しかしながら、異常現象相当の事故が8件発生しています。これらの事故の大半は設備の経年劣化が原因であり、前述の外面腐食検査を実施し改善を進めています。その他の事故についても安全管理システムに基づく原因究明・再発防止策・水平展開の活動により、事故の低減と保安レベルの改善に努めています。

【異常現象等の件数】

年	2018	2019	2020	2021	2022
件	3	3	0	1	8

※石油コンビナート等災害防止法に基づく異常現象に加え、その他法律に基づき、当社内で異常現象相当の事故として原因究明・対策を行った設備上のトラブルをカウントした件数

※2020年は、暦年から年度管理への移行期間として2020年1月から2021年3月分までを掲載



4 防災体制と訓練

千葉工場・研究所および四日市工場では、石油コンビナート等災害防止法に基づき、災害時は工場長が最高責任者となる自衛防災組織を編成しています。また、コンビナート各社と共同防災組織を設置し、災害時には消防活動の相互応援を行います。さらに、コンビナート内の大容量の石油タンクを保有



千葉工場同事業所防衛隊訓練 (2022年12月16日)

5 保安力評価の実施
上記の内容はwebに掲載しています。

地域社会の安全および活性化 ～安全への取り組み～

する企業間で大容量タンク火災用大型消火設備を共同保有し、災害に備えています。

2022年度は、千葉工場、四日市工場ともに2回の訓練を実施しました。



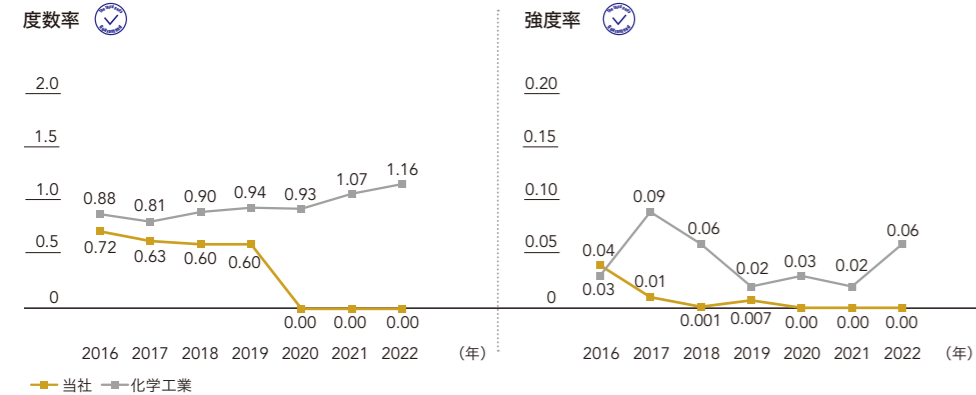
四日市工場防衛隊訓練 (2022年6月2日)

6 労働災害の防止

各事業所では「安全衛生方針」において無事故・無災害操業の継続を表明し、工場就業者一人ひとりがこの方針を理解し、目標を達成するために努力しています。

また、危険予知活動の一環として、工場幹部や安全衛生委員によるパトロールを定期的を実施し、異なる人の目で現場作業や設備状況を見るなど、災害発生の防止に努めています。

2022年度は安全諸活動を積極的に展開し、すべての事業場で、従業員・協力会社ともに休業災害は発生しませんでした。休業災害ゼロの継続はもちろんのこと、不休業災害も含めた労働災害ゼロを目指して、引き続き全社を挙げて取り組んでいきます。



※出典：厚生労働省「令和4年労働災害動向調査」(16化学工業)
 ・度数率：100万延べ実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。
 ・強度率：1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数で、災害の重さの指数を表す。
 ※当社の度数率・強度率は、千葉工場・研究所・四日市工場の従業員を対象に算出

7 物流安全

● 物流安全協議会の活動

主要物流業務委託会社(20社)で構成する「丸化物流安全協議会」の活動は、新型コロナウイルス感染症再拡大の影響により、さまざまな制約の中で行いました。特に、コロナ禍前まで毎年定期的に実施していた会員各社事業所への訪問(地域分科会を含む)については原則中止とし、必要な情報共有のために、書面もしくはリモート面談を利用しました。

2022年6月には「全体会議」をリモート開催し、会員各社より多数ご参加いただきました。年間の活動報告や活動計画、物流トラブル事例の共有(原因分析、傾向を含む)に加え、2019年度からは「業務委託先の安全・品質等」について管理状況の調査報告を行っています。今後、対象を海運委託先へと広げていき、物流全般の管理状況調査を進めていきます。

全体会議「業務委託先の安全・品質等の管理状況調査」

実施済	調査対象「油槽所」
2022年度	調査対象「陸上輸送」
今後	調査対象「海上輸送」



「全体会議」リモート開催

● 物流事故想定訓練を実施(2月)

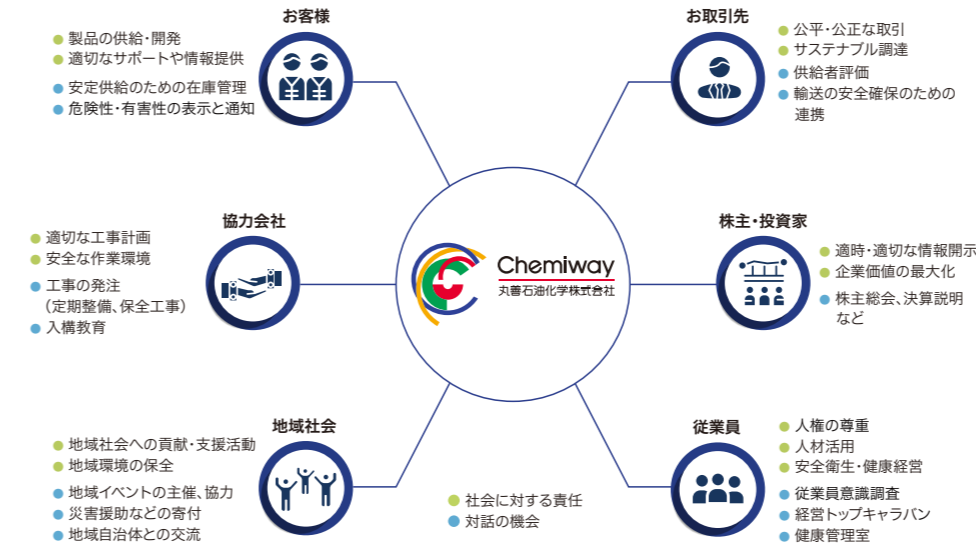
毎年、物流事故想定訓練を実施しています。2022年度は、危険物質事故対応サービスの契約先である一般財団法人海上災害防止センターにも参加いただきました。今回の訓練は「EO(エチレンオキサイド)のタンクローリーが後続車両に追突され、公道上で走行不能となった」という想定で、現地対応や連絡体系についての確認を中心に行いました。EO(エチレンオキサイド)は、2022年度より千葉工場での操業を停止したことにより受発注や運送ルートが変更となっており、訓練によって連絡体制の課題が抽出されたので、対応策を検討しました。

地域社会の安全および活性化 ～社会との対話～

1 ステークホルダーの皆様との対話

企業使命「化学技術を基盤とし、くらしと産業の健全な発展に貢献する」のもと、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを通じて、ご期待やご意見を吸収しながら継続的な改善を図っていきたく考えています。

企業使命の実現のため、ステークホルダーの皆様との対話に積極的に取り組みます。



2 千葉工場の取り組み

千葉地区では、長引く新型コロナウイルス感染症の影響により本年度も「特工六町会情報懇談会」は中止となりましたが、可能な限り、行政機関との意見交換や近隣町会との対話を続け、信頼関係を継続してきました。

市原市臨海部企業「国道16号を美しくする会」に加盟し、国道清掃を実施しました。また、夏の交通安全運動として交通安全立哨活動を実施しました。

詳細はwebに掲載しています。



国道清掃



飛燕杯小学校野球大会

コスモ石油(株)千葉製油所とともに市原市内小中学生野球大会および、中学生ソフトテニス大会である飛燕杯を主催・協賛しました。両大会とも、参加の子どもたちは意気盛んにプレーし、盛大に終えることができました。

地元との関わり

岩崎地区(千葉県市原市)は、江戸の商人が養老川河口のこの地を開墾地として選んだことで生まれました。5年後の2028年には開墾300年となります。私が子どもの頃は養老川の氾濫をはじめとして臨海工業地帯ができる前は海が近いこともあり、津波や台風による高潮の被害も多くありました。そのような厳しい状況の中で、住民は「家族」のように助け合いながらそれぞれの生活を守ってきました。現在に至っては日常生活を脅かすような大きな災害も少なくなりましたが、臨海企業様と町会が手を取り合い、災害防止に対して意識を高く持つべきと感じます。

コロナ禍も収まり、3年間休止していた臨海企業様との行事も再開されると思いますが、「家族」のようにこれからも情報共有・意見交換をよろしく願います。また、貴社には常日頃、三木会幹事会社として地域住民と関連企業様の懇親・懇談の場を設けていただき感謝しています。これからもCSR活動を通じて、さらなる貴社の「幸せ」と地域住民の「幸せ」を求めてともに歩みましょう。



三木会 岩崎町会 町会長 鎗田 二郎 様

3 四日市工場の取り組み

四日市工場では、四日市地区RC(レスポンシブル・ケア)地域対話として、近隣地域の皆様に当社の安全への取り組みなどを紹介する機会がありました。また、四日市地区霞コンビナート各社が加入する霞ヶ浦地区環境行動推進協議会では、コロナ禍で中止となっていたボランティア活動が再開し、海岸の清掃、四日市花火大会後の清掃、里山保全活動などを実施しています。さらに、近隣住民の皆様、行政機関、霞コンビナート各社が参画する霞ヶ浦地域公害防止協議会では、災害防止につながる意見交換を行いました。このように、当社では地域社会の安全維持のためにさまざまな取り組みを行っています。



四日市霞地区

働きやすく 魅力ある職場づくり

より良い労働環境の提供

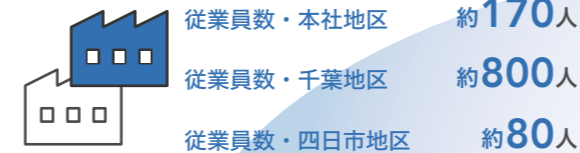
- ・丸善石油化学の人材
- ・人事制度および人材育成
- ・ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの推進



CREATION OF A PRODUCTIVE AND ATTRACTIVE WORK ENVIRONMENT

働きやすく魅力ある職場づくり

勤務地 (2023年3月31日現在)



全従業員の9割以上が首都圏内で勤務しており、長期的なライフプランが立てやすい特長があります。

育児休業取得率 (2022年度実績)

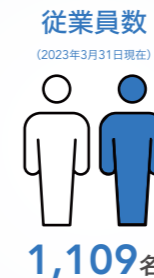


育児休業取得後の復帰率は男女ともに100%です。仕事と家庭の両立のために、復帰後は短時間勤務制度などを取得しています。

働き方 (2022年度実績)



生産性の向上のために、目標値を決めて取り組んでいます。



ダイバーシティ



チャレンジできる会社風土の中で。

私は高等学校卒業後、四日市工場へ入社し、製造オペレーターに従事しました。その後本社で営業を経験したのち、工場で課長職をしています。このような経歴はめずらしいようですが、個人の努力や成果を周囲が認めて、チャレンジさせてくれる会社の風土があるからこそ実現したものだと思います。努力と成果を評価される仕組みがあり、また積極的に要職へとチャレンジを促す風土は、おのずと自分も挑戦してみようという気持ちと働きがいに結びついています。



四日市工場
保安総務課 課長
渡部 栄一郎

柔軟な働き方が可能な環境です。

私は、二回の育児休業を経て、人事グループで勤務をしています。当社ではテレワーク制度やフレックス勤務制度などにより柔軟な働き方が可能で、出産後もさらなるキャリアアップを目指せる環境が整っています。子育てと仕事の両立は簡単ではありませんが、制度の充実と職場の理解により、バランスをとりながら業務を行っています。今後も、自身の経験を活かしながら、人事として多様な人材が活躍できる人事制度づくりに貢献していきたいと思っています。



本社 人事部 人事グループ
上岡 麻衣

働きやすく魅力ある職場づくり

人事制度の基本

健全な事業運営と社員一人ひとりのモチベーションを醸成するために、「職務をベースとした成果型の人事制度」を基本理念とする人事制度の適切な運用に努めています。

社員の人材像 期待される人材像

分野を問わず：

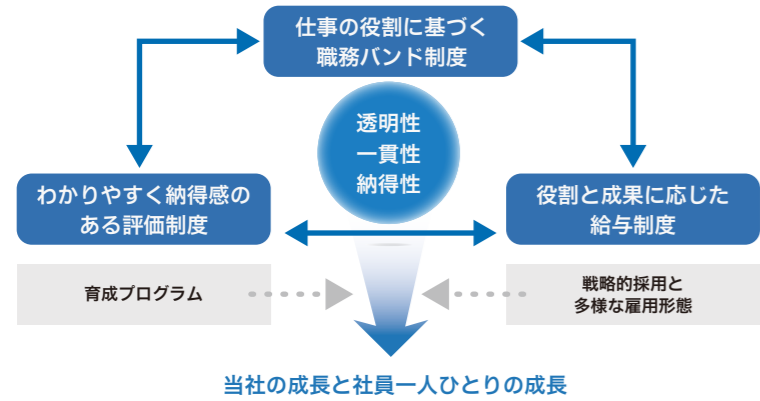
- 会社に対する貢献意欲が高く、課題達成志向の強い人材
- 組織依存意識を持たない、目的意識の高い自律型人材
- 専門性に富んだ市場価値のある人材

攻めの分野では：

- 創造性と機動力に富んだ付加価値創造型人材

守りの分野では：

- 確実性と責任性を持つ熟練型人材



人材育成

1 教育カリキュラム

企業と社員がともに成長していくためには、人事制度とともに人材育成が重要です。当社では、社員の自ら学び成長する意欲を支援することで、会社の発展や社会に貢献できる自律的で課題達成志向の高い人材を育成するとともに、創造的な組織風土の醸成を目指しています。そのため、実際の仕事を通じて、必要な知識・技術・技能・姿勢などの修得を目指すOJTに加え、階層別意識教育・技術教育、自己啓発、社外派遣など、さまざまな形で社員の能力開発を支援するための教育カリキュラムを実施しています。

	ステップアップ・プログラム				スキルアップ・プログラム (自己啓発)	OJTプログラム 社外派遣/留学プログラム
	Eコース		Kコース			
	技術教育	意識啓発	技術教育	意識啓発		
基礎 中堅	導入教育-1	入社前研修	導入教育	入社前研修	・通信教育 ・公開セミナー ・資格取得 ・英会話教室 ・e-ラーニング	希望するプログラムを自由に選択可能
	導入教育-2	入社時研修		入社時研修		
	導入教育-3	本採用研修		本採用研修		
	体験実習	フォローアップ研修	2年目研修	フォローアップ研修		
監督者・主任 中堅	各種研修 (選択制)電気/機械/環境品質/化学工学/シミュレーター	4年目研修	3年目研修	課題レポート発表会 (2年目)	製造 技術 共通 営業 研究開発 管理	ライフプランセミナー キャリアデザイン研修 (55歳対象) ライフプランセミナー (59歳対象)
		ステップアップ研修		3年目研修		
	職長準備教育 (9~13年目)					
	昇進審査					
管理職						

新入社員研修を通じて実感した自主性の大切さ

1年間の研修を通して「自ら仕事を取りに行く姿勢」という言葉が印象的で、より良い仕事のために主体性が大切だと学びました。実際に働く中で意識的に自分から相談や提案をすることで発見や気づきが得られ、次の仕事に活かせていると感じています。今後は自主性を意識しながら+αの仕事ができる人になっていきたいです。



機能性樹脂技術開発センター
機能性樹脂開発課
有賀 雪乃

働きやすく魅力ある職場づくり

2 資格取得の推進

当社は、安全・安定運転の維持・継続への取り組みの一つとして、社員の資格取得促進に力を入れています。受験費用や通信教育費の補助に加え、工場の運営に欠かすことのできない資格の一つである「高圧ガス製造保安責任者」については、社内講師による講習会を実施するなど、資格保有率の向上に努めています。

資格取得状況

資格名	2019	2020	2021	2022	2023
危険物取扱者(甲種)	279	283	291	290	297
危険物取扱者(乙種)	1,224	1,267	1,308	1,304	1,261
高圧ガス製造保安責任者(甲種)	164	171	172	178	187
高圧ガス製造保安責任者(乙種)	409	420	446	474	475
ボイラー一技士(特級)	41	43	43	43	45
ボイラー一技士(1級)	324	348	358	358	364
ボイラー一技士(2級)	662	690	710	729	732

(人)

資格名	2019	2020	2021	2022	2023
第一種衛生管理者	301	323	328	333	342
第一種作業環境測定士	42	45	41	60	59
公害防止管理者(水質)	47	48	52	76	83
公害防止管理者(大気)	38	39	39	50	52
公害防止管理者(ダイオキシン)	18	18	18	19	19
特別管理産業廃棄物管理責任者	9	9	10	10	11

各年とも6月1日現在

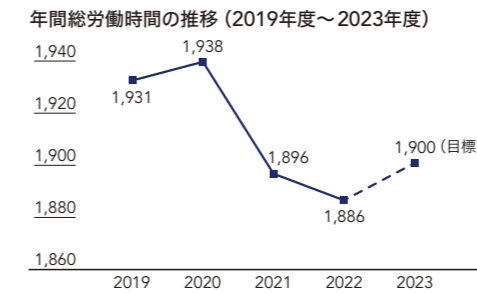
3 スキルアップ・プログラム

教育カリキュラムのうち「スキルアップ・プログラム」は、社員が自由に講座を選択し、多方面のスキルを身につけられる自己啓発プログラムです。職務上の必要性だけでなく、自身が目指す将来に向けた準備として、通信教育、外部研修、資格取得など200種類以上のメニューから選ぶことができます。これらにかかる費用の一部または全部を会社が負担することで、社員一人ひとりのスキルアップを金銭面からも支え、学ぶ意思を尊重する環境を整えています。

ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティの推進

1 総労働時間の削減

年間総労働時間の削減に向けて、年度ごとに具体的な目標値を設定することで超過勤務時間の削減と有給休暇取得の促進を図っており、2022年度には目標の1,900時間を達成しました。今後も、社員の心身の健康維持、ワーク・ライフ・バランスの実現および生産性の向上を目的として、労働時間の適正化に継続的に取り組んでいます。



出生時育児休業制度を利用して

昨年10月、二女の誕生に合わせて、いわゆる産後パパ育休を利用しました。育休利用にあたり担当業務の進捗状況が気になりだったため、期間中2回に分けて育休を利用し、途中3週間ほど職場復帰しました。職場の皆さんのバックアップのおかげもあり、妻や子どもと過ごす時間をつくることができ、育児・家族との時間と仕事の両立ができませんでした。これからも、日々子育てと仕事の両立に励んでいきます。



千葉工場
事務部 勤務課
高橋 拓朗

2 働き方改革への対応

生産性の向上につながる働き方改革の推進を重要な課題の一つと位置づけ、業務の見直しや長時間労働対策に加えて、コアタイムのないフレックスタイム制度やテレワーク勤務制度など、柔軟な働き方ができる制度や環境を整備しています。

年次有給休暇取得をさらに促進するために、各部門において年休取得率の目標値を設定して年休取得の向上に取り組む、2022年度には平均取得率100%を達成しました。

3 障がい者雇用状況

本社・千葉地区・四日市地区それぞれの事業場で、障がいのある方がその能力と適性を活かしながら健常者とともに業務に精励しています。2023年6月1日現在、当社の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.67%です。

障がい者雇用率推移

年	2019	2020	2021	2022	2023
雇用率 (%)	2.36	2.33	2.41	2.52	2.67

各年とも6月1日現在

多様な人材が活躍し、社員一人ひとりが自分にあった働き方を実現するため、各種施策に取り組んでいます。

ダイバーシティ指数			ワーク・ライフ・バランス指数				
	2020年度	2021年度	2022年度		2020年度	2021年度	2022年度
女性社員比率 (%)	13.3	13.6	14.1	育児休業取得率 (%)	男性 26.8	28.6	63.6
女性管理職比率 (%)	2.8	2.8	4.3		女性 100	100	100
日勤総合職女性採用比率 (%)	28.6	43.8	40.9	産休・育休取得者の復職率 (%)		100	100
				介護休業取得人数 (人)		1	1
				年次有給休暇消化率 (%)		78	97
						100	100

4 女性活躍推進・次世代育成への取り組み
上記の内容はwebに掲載しています。

環境分野への貢献

社会構造の変化への対応

- 地球温暖化防止への取り組み
- 大気・水質汚染の防止
- 化学物質の管理



CONTRIBUTION TO CLIMATE-RELATED EFFORTS

環境分野への貢献

1 生産活動に係る投入と排出の実績

2022年度は、生産量の減少のため、総エネルギー投入量、総物質投入量、水資源投入量が2021年度より減少しました。

千葉工場および四日市工場では、行政と協定*を締結し、法律より厳しい環境基準を遵守しています。また、環境マネジメントシステムの効果的な運用、省資源・省エネルギー、廃棄物の再資源化などを通じて、今後も環境負荷低減の努力を継続していきます。

*協定とは、千葉工場は千葉県および市原市と締結している「環境の保全に関する協定」、四日市工場は四日市市と締結している「公害防止協定」を指します（ほかの項目の協定も同様）。

INPUT

総エネルギー投入量

1,068 千KL
(原油換算)

総物質投入量

4,040 千t

水資源投入量
(海水を含む)

72,668 千t

生産活動

OUTPUT

製品

2,674 千t

[千葉工場・研究所]	
エチレン	1,068 千t
他製品	1,456 千t
[四日市工場]	
酸化エチレン	82 千t
他製品	68 千t

エネルギー起源
CO₂排出量

2,107 千t

エネルギー起源 CO ₂ 排出量	2,107 千t
SO _x 排出量	113 t
NO _x 排出量	693 t
ばいじん	33 t
PRTR物質	217 t

水域排出
(総排水量)

59,228 千t

総排水量	59,228 千t
COD	60 t
全窒素	35 t
全りん	1.1 t
PRTR物質	0 t

廃棄物発生
(工場発生)

82 千t*

工場発生	82 千t*
最終処分量	181 t
再資源化量	20 千t
PRTR物質	16 t
*構内中間処理前の発生量	

2 地球温暖化防止への取り組み

● エネルギー原単位の低減

当社では、エネルギー管理委員会を定期的に行い、エネルギー使用状況の把握、省エネルギー活動の推進に努めています。また、省エネ法に基づき、「5年平均で年1%以上のエネルギー原単位低減」を目標に設定しています。

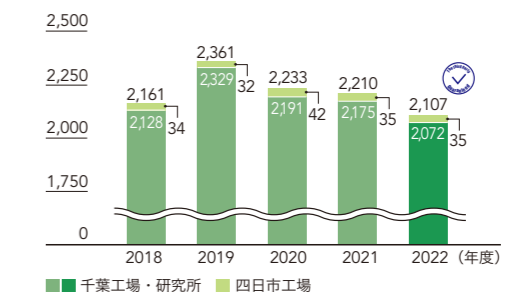
2022年は非定期整備年ではありませんでしたが、世界的な需要低迷による生産量低下や装置の不具合による非効率な運転を余儀なくされたため、エネルギー原単位は大幅に悪化しました。

2023年度以降は安定操業に努めるとともに、省エネルギー活動にも取り組んでいきます。

● エネルギー起源CO₂排出量2,107千t

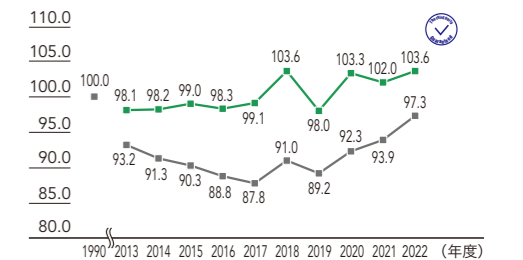
「地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）」に基づき、事業活動による温室効果ガスの排出量を定期的に報告しています。温室効果ガスのうち、製品製造時のエネルギー使用に伴うCO₂排出量は前年より減少していますが、今なお総排出量の大部分を占めています。今後ともエネルギー管理委員会などを通じて、エネルギー使用状況の把握を継続し、省エネルギー活動の推進に努めます。なお、製品の輸送に係るCO₂排出量についても法律に基づき算出し、報告しています。

エネルギーの使用に伴うCO₂排出量
(千t/年)



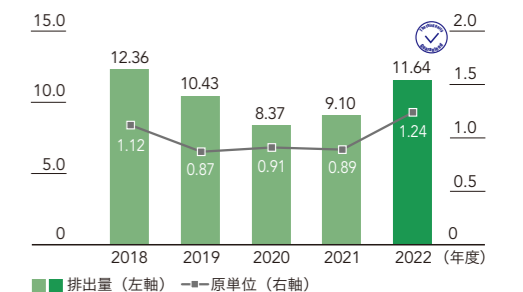
※エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)に定める特定事業者として省エネ法第16条第1項、第27条第1項または第38条第1項の規定に基づき算出しています。
※四捨五入差異により合計が合わないことがあります。

エネルギー原単位の推移
(%)



※総エネルギー使用量(KL原油換算)を、製品数量(tエチレン換算)で割った数値
※対象:千葉工場および、四日市工場
※省エネ法定期報告値

製品の輸送に関わるCO₂排出量
(千t/年)



※省エネ法に定める特定荷主として、省エネ法第111条第1項または第115条第1項の規定に基づき算出しています。

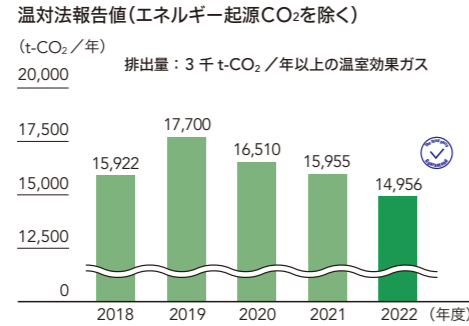
環境分野への貢献

● 非エネルギー起源CO₂とその他の温室効果ガス

エネルギー起源CO₂以外の温室効果ガスとしては、非エネルギー起源のCO₂が3,000tを超える排出となり、地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に基づく報告を行っています。

このうち99%以上はエチレンの生産に伴う排出量（生産量に所定の係数を乗算）であり、エチレン生産量に比例して推移しています。

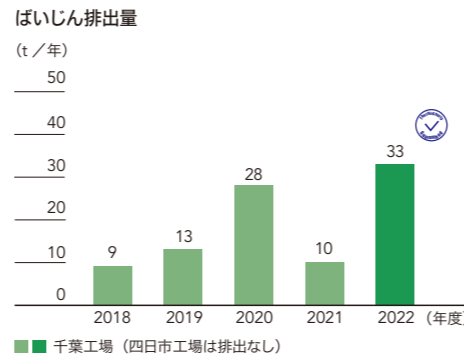
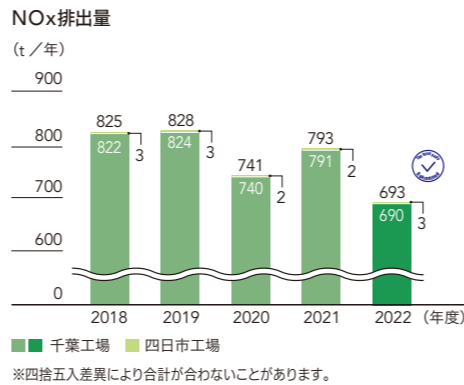
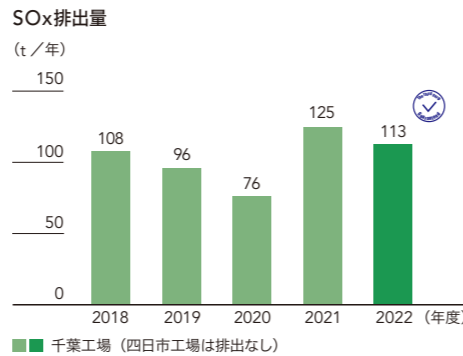
その他の温室効果ガスについては、3,000t-CO₂未満となっています。



3 大気汚染防止

千葉工場では、ばい煙が発生する主な施設の測定データをリアルタイムで行政機関に送信しており、双方で監視するシステム（テレメータ）を導入し、管理に努めています。2022年度は、一部加熱炉において燃焼用空気最適化運転により、ばいじん排出量が増加しましたが、規制基準値に対し非常に低い状態を維持しています。

両工場とも法律・協定を遵守し、法律の排出濃度規制値および協定の排出計画値などを大幅に下回っています。



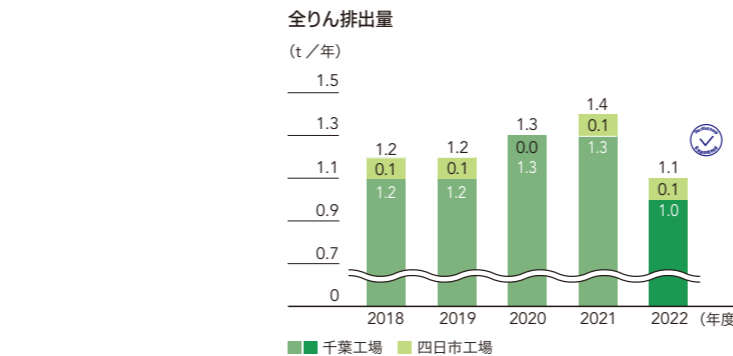
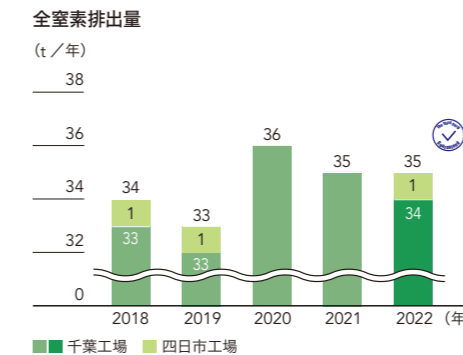
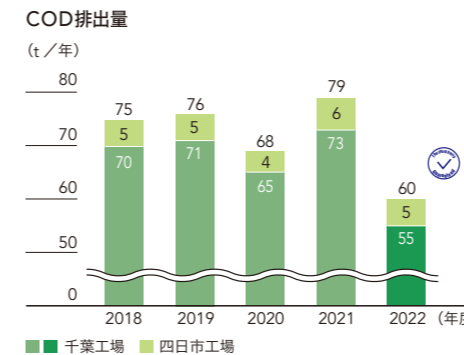
環境分野への貢献

4 水質汚濁防止

千葉工場および四日市工場は協定に基づき、排水の管理・削減に努めています。2022年度、千葉工場は酸エチレン製造装置の停止に伴い、排水量およびCOD排出量が減少しました。両工場とも法律・協定を遵守し、法律の排出規制値および協定の排出計画値などを大幅に下回っています。



排水処理設備



※ 四捨五入差異により合計が合わないことがあります。

5 化学物質の管理（PRTR対応）

「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（化学物質排出把握管理促進法またはPRTR法）」に基づき、届出対象の第一種指定化学物質462物質のうち、千葉工場30物質および四日市工場10物質の届出、報告を行っています。

千葉工場では、生産量の減少に伴いエチルベンゼン、キシレンおよびトルエンの排出量が減少しました。四日市工場では、前年度とほぼ同等の排出量となっています。

【個別排出量】

2022年度PRTR届出物質中の排出移動量のうち合計1t以上となる物質 (t/年)

化学物質名	大気排出		公共用水排出		事業場外排出	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
エチルベンゼン	9.0	7.1	-	-	-	-
キシレン	14.0	11.0	-	-	-	-
1,2-ジクロロエタン	2.8	2.8	-	-	-	-
ジシクロペンタジエン	3.6	3.3	-	-	-	-
トルエン	62.0	51.0	-	-	0.2	0.1
バナジウム化合物	-	-	0.5	-	0.5	1.2
ノルマルヘキサン	140.0	140.0	-	-	0.1	-
ベンゼン	1.8	1.8	-	-	-	-
ホウ素およびその化合物	-	-	1.2	-	0.8	2.0

化学物質名	大気排出		公共用水排出		事業場外排出	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
エチレングリコールモノメチルエーテル	-	-	-	-	8.5	7.4
ポリ(オキシエチレン) = アルキルエーテル (アルキル基の炭素数が12から15までのものおよびその混合物に限る)	0.1	0.1	-	-	6.6	6.3

- ⑧ 産業廃棄物の削減とリサイクルの推進
 - ⑦ PCB 回収・保管と処理計画
 - ⑥ 水銀照明の計画的廃止
- 上記の内容はwebに掲載しています。

トピックス「カーボンネットゼロに向けた2つの実証事業」

2022年2月、当社はカーボンネットゼロへの取り組みとして、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（以下「NEDO」）が公募した「グリーンイノベーション基金（GI基金）事業」にコンソーシアムとして応募し、以下の2件が採択されました。いずれの事業も、2030年の実装を目指して、検討を進めています。

1. ナフサ分解炉の高度化技術の開発

目標：ナフサ分解炉において、従来メタンを主成分としていた燃料をアンモニアに転換することで、燃焼時に発生するCO₂を限りなくゼロにする。

2. 廃プラ・廃ゴムからの化学品製造技術の開発

目標：環境へ排出される廃プラスチックの削減や、化石資源を原料とすることで発する温室効果ガス（GHG）の削減を目的に、ポリオレフィン系廃プラスチックから、エチレンやプロピレンなどの化学製品原料を高効率で直接製造する技術を確立する。

サステナビリティの推進

コーポレートレポートガバナンス

当社は、取締役会、監査役会、会計監査人を設置しており、取締役会は、法令、定款、社内規程に則して重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督します。また、業務執行機関として経営執行会議を設け、経営戦略の策定、経営資源の配分、組織の整備などを行い、迅速・果断な意思決定を促すことで経営の実効性を高めています。

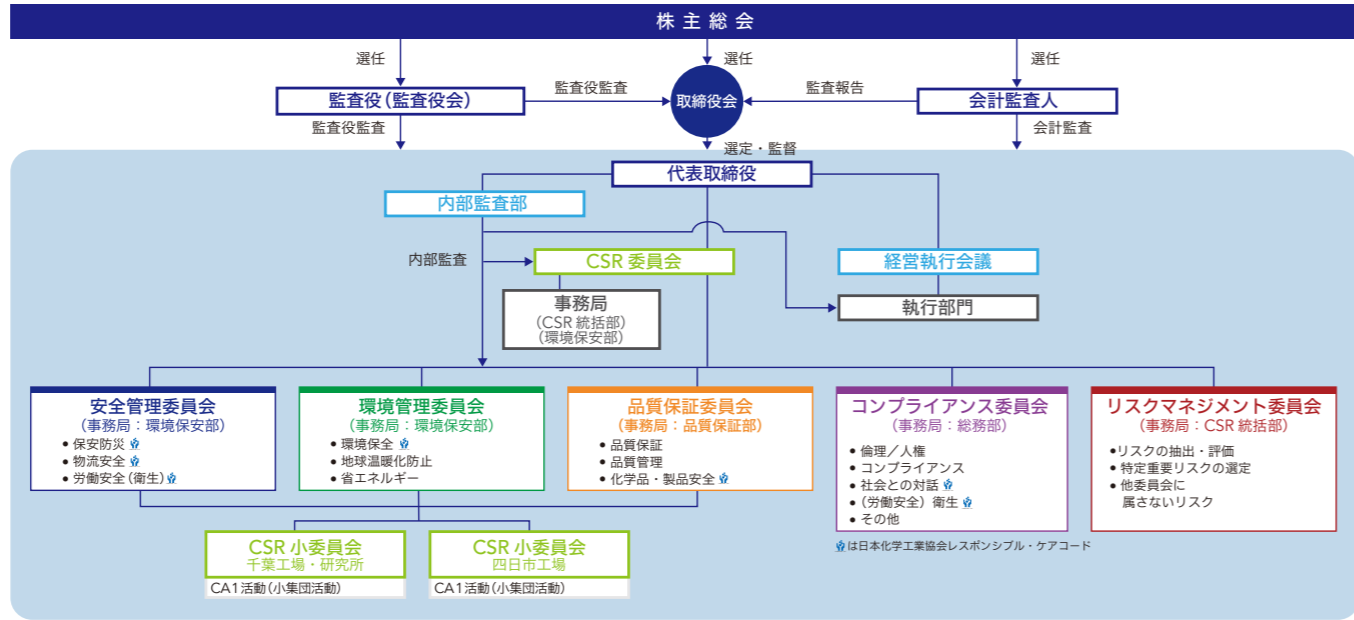
内部統制

職務を適正かつ効率的に遂行するため、「内部統制システム構築の基本方針」に基づき、社内規程や職務執行に係る手続きや、内部監査部および監査役などによる監査に関する体制について整備・運用しています。CSR活動の計画、実績に関する審議および報告は、社長を委員長とするCSR委員会において実施しています。

内部通報制度

組織的または個人的な法令違反行為・不正行為・行動基準（CC10）に反する行為の早期発見と是正のため、社内窓口（CC10ほっとライン）を設けるとともに、コスモエネルギーグループ共通窓口・社外窓口を利用することも可能です。当社グループの役職員に限らず、取引事業者など当社グループの事業活動に関与するあらゆる方面からの相談・通報を受け付けています。一方で、自らの不正に対する自主的な通報に対して、懲戒処分を減免することができる仕組みを導入しています。また、2022年6月の法改正に基づき、社内規程を改定し、守秘義務のある「従事者」を定めるなど通報者の保護の強化を図っています。内部通報制度については、社員研修や社内ポータルサイト、ポスターなどにより定期的に制度の意義や正しい利用方法の説明、周知を行っています。

なお、2022年度の通報件数は1件でした。



CSRの推進体制

CSR活動全般の推進状況の確認と効果の検証、および重要事項の審議・承認機関として、社長を委員長とするCSR委員会を設置しています。CSR委員会のもとには、内部統制の強化と活動の効率的な推進のため、「安全管理」「環境管理」「品質保証」「コンプライアンス」「リスクマネジメント」の5つの専門委員会を設け、それぞれ基本方針、活動計画のもと、具体的な施策を実行しています。関連する施策においては、(一社)日本化学工業協会が推進する「RC(レスポンシブル・ケア)」活動の理念を包含し、レスポンシブル・ケアコードの指針に基づいて、活動を行っています。

コスモエネルギーグループの「サステナビリティの基本的な考え方」に基づき、サステナブル経営の推進に向けた各種活動も連携して行っています。

詳細はwebに掲載しています。

サステナビリティの推進

1 CSR推進のための社内教育

CSR活動の推進と深化のため、入社時の導入教育から各階層別研修にCSR教育を組み込み、「CSRとは？」から具体的な事例ワークなど、各階層に適した教育を実施しています。さらに、毎年「CSR全社教育」を行い、コスモエネルギーグループ全社教育も反映したうえで、当社の行動基準を実践していくためのポイントの反復確認や、事例の共有を行っています。

CSR全社教育実施概要

【研修内容】	
■パート1 丸善石油化学 CSR全社教育	① 社長メッセージ ② 企業使命・経営方針・行動基準 (CC10) ③ コンプライアンスの重要性 ④ 内部通報制度 (CC10ほっとライン)
■パート2 コスモエネルギーグループ 企業倫理・人権研修	① 企業行動指針の実践 ② 人権・ダイバーシティ (ダイバーシティ推進) ③ 法令・規定等の知識
【実施概要】	
期間：2022年10月～11月 対象者：全従業員 受講対象者：1,252名	【実施結果】 ● 受講率：100% ● 理解度 (事後アンケートより)：「おおいに理解できた、理解できた」97%以上



e-ラーニング動画より・社長メッセージの一場面

2 経営トップキャラバン

経営トップキャラバンは、経営トップの声を直接従業員に伝えること、経営と従業員の双方向コミュニケーションを目的に、毎年実施しています。当日、社長からは、当社を取り巻く事業環境、第7次中期経営計画と長期ビジョン構想への想い、従業員への期待、カーボンネットゼロの取り組み、安全や社内コミュニケーションの重要性などの発信がありました。従業員からも、業務や会社諸施策について自由な発言や提案があり、貴重な情報交換の場となっています。2022年度の開催は、千葉工場、四日市工場、研究所などの各部署を対象に約50回（約500人）に及びました。



3 従業員意識調査の実施

当社では、毎年1回、従業員意識調査を行っています。これは、コスモエネルギーグループ全体の調査で「経営理念の理解度」「コンプライアンス意識」「職場の風土」などの現状確認を行います。2022年度の調査結果についても、改善点や注視すべき傾向などを見極めて取り組み事項を確認しました。今後も、サステナブル経営実現のために各種施策に活用していきます。

従業員意識調査の実施概要



*グループ全体のうち丸善石油化学のみ

4 リスクマネジメント ～特定重要リスクへの対応～

リスクマネジメント活動では、各部署のリスクを網羅的に抽出し、影響度・発生可能性・対策度に基づいて取り組みの優先度を決定します。さらに、その中から当社として重要な「特定重要リスク」を選定し、対策の立案から実施における進捗状況をリスクマネジメント委員会にて審議しています。2022年度は、4つのリスクを選定しその対策に取り組みました。

リスク項目	想定リスクと取り組み事項
[1] 首都圏直下型地震における本社機能喪失時の対応について	初動対応の遅れによる全社的な機能不全 → オンライン環境による災害対策訓練 ・非常時備蓄品の整備
[2] 危機管理広報体制	事故・不祥事発生時の対外発表における不適切な対応によるレピュテーションリスク → 対応シナリオ、マニュアルの刷新
[3] 長時間労働対策 (業務改革を通じた業務効率化)	従業員の健康影響 → 業務効率化、業務改革の取り組み ・有給休暇取得促進 ・定期整備中の長時間労働対策施策の実効性評価
[4] 情報セキュリティ	システム停止/サイバーテロ/情報漏洩 → 情報セキュリティ意識向上活動 ・情報セキュリティ強化のためのIT施策推進

座談会

“長期ビジョン”を自ら検討することで見えてきた未来



宇部丸善ポリエチレン（株）
田中 聡人

本社 営業本部 原料部
千葉 名甫子

千葉工場 設備管理部
橋本 真生

執行役員 経営企画部長
横田 剛

研究開発センター 研究管理室
草薙 貴子

本社 技術部
岩村 恭平

SPECIAL DIALOGUE

“2050年の在りたい姿を描いて長期ビジョンを策定”

すべて初めての試みだったプロジェクト

横田 長期ビジョン策定は、私たち丸善石油化学にとって初めての試みでした。従来は、中期経営計画ということで、3年から5年ぐらいの事業計画をつくるのが中心でしたが、最近は今まではなかったような新しい課題がどんどんできて、そういう状況の中で当社がどうやって生き残っていくか、発展していくか、長期的な目線でその方向性を定めたというのはとても良いことと思います。

経営企画部長としてあらためて、みなさんが議論してくれた目指すべき姿や、在りたい姿に向けて、これから全社挙げて課題に取り組み、在りたい姿に近づくこと、そして何より、従業員が夢を持って、安心して働ける、働きたいと思えるような会社にしていくことがとても大事なことで、そうなるようみんなで取り組んでいければと思っています。

この策定プロジェクト自体は私の着任前だったのですが、みなさんは

4カ月間にわたって議論を行い、長期ビジョンをまとめてくれました。プロジェクトに実際に参加してみて、みなさんはどんな印象を持ちましたか？

橋本 普段の業務の中では、会社の将来、数十年先を意識することはあまりありませんでした。長期ビジョン策定プロジェクトでは、当社の歴史や業界の状況、外部環境などに関してレクチャーがあり、これらインプットの機会があって大変良かったと感じています。

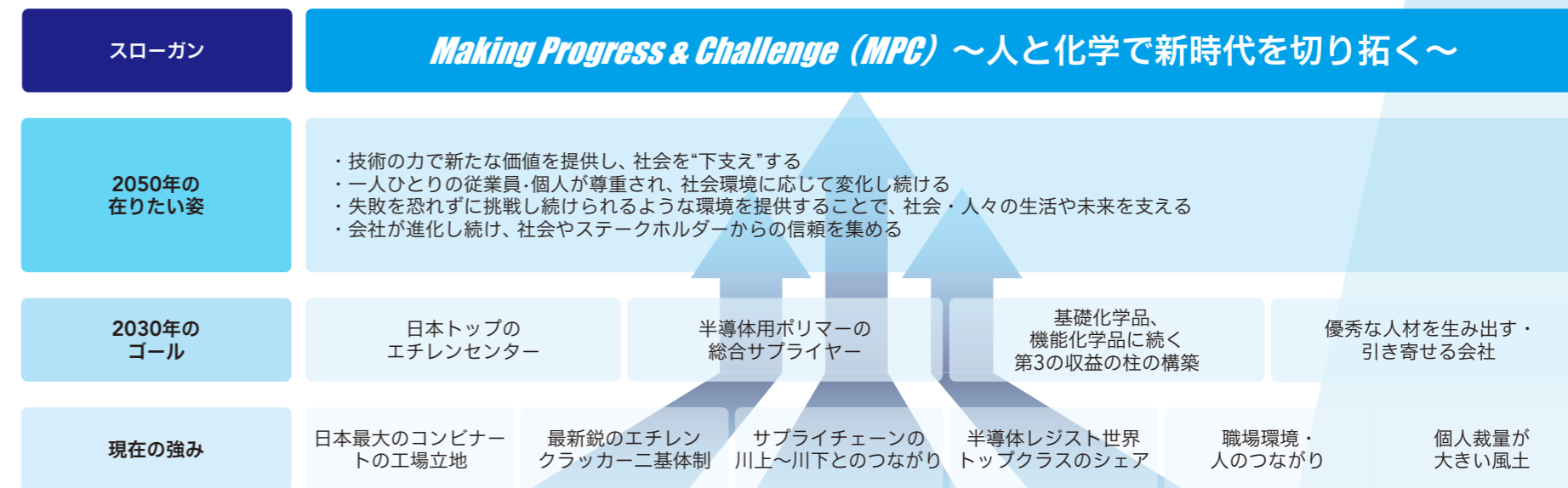
千葉 メンバーに選出された時は「なぜ私が？」という気持ちがありました。長期ビジョンは経営陣が考えるものと思っていたのですが、レクチャーを受けることで参加しやすかったですし、長期ビジョンを自分事として考える良いきっかけになりました。

岩村 私も最初は、長期ビジョンは難しすぎるテーマだと思いました。情報が少ない中で考えられるか不安でしたが、情報提供やフォローが充実していて、今後の業務に活かせる部分もあり、とても良い経験になったと思います。



執行役員 経営企画部長
横田 剛

丸善石油化学の長期ビジョン





研究開発センター 研究管理室
草薨 貴子



宇部丸善ポリエチレン(株)
田中 聡人



千葉工場 設備管理部
橋本 真生

“横断的な情報を得て議論を重ねた末に見えてきた未来”

不安から強みへと視点が変わる

横田 長期ビジョンをつくったきっかけの一つに、若い世代が将来に不安を感じているという声があったと聞きました。みなさんもそう感じたことはありますか？

田中 カーボンニュートラルの時代にあって、当社は業容そのものが時代に逆行しているように見えてしまいます。ですから、2030年・2050年に向けて、どう新しい挑戦をしていくかということを考え、議論できたことは良かったです。工場で同期と話す機会が多いのですが、専門性が高い業務がゆえに全社的な情報があまり入ってこないのが、不安になることもあるようです。そんな不安を払拭する方策も考えないといけないと感じました。

岩村 当社は石油由来のナフサを原料として使用しているので、気候変動対策などで業種的に不利だと感じていたのですが、今回のプロジェクトを通じてさまざまな情報を得ることができました。自社の強みも理解でき、その強みを継続して伸ばしていくことが大切なんだと、考え方が変わりました。

人を大切にできる会社だとあらためて実感

横田 プロジェクトでの検討を通じて、どんな議論が印象に残りましたか？

田中 当初は、事業内容についての議論だと思っていたのですが、4チーム中、どのチームでも「人の良さ」を活かそうという話になりました。まさに丸善石油化学らしいなと感じました。会社も人を大切にしているし、キャリア採用で入った方からもそういう意見が出ていたので、それがよく反映された内容になったと思います。

橋本 私も当社の「人の良さ」を実感しています。社内では、何かトラブルがあっても責任ありきで追及するのではなく、協力し合って解決していきます。こうした風通しの良さが当社の社風であり、魅力だと思います。長期ビジョンのスローガン策定でも、人を大切にできる企業文化を反映させることができたのが印象的でした。

横田 なるほど、そこは非常におもしろい点ですね。若い世代は、そう

いう人間味のところとか触れないのかなって思ったりもしたのですが、それが当社の良い社風の一つとして、実感してくれているんですね。

草薨 私はずっと研究所にいますので、他部署のことをあまりわかっていませんでした。プロジェクトに参加して、技術部や工場の方の話を聞いて、工場とお客様企業が密につながっていることが当社の強みだと理解できました。

横田 確かに、コンビナートの中でお客様とパイプラインでつながっていることもありますが、当社だから相談しやすい、相談してくれる、というのはありますよね。当社は、問題をまず一緒に解決しようとか、協力しようっていう姿勢がやっぱり強いんじゃないかな。それゆえに頼られることも多いし、信頼にもつながっているのではと思います。

田中 インフラは整っているのだから、例えば、工場の排ガスで蒸気をつくり発電するなど、うまく活かして新たな事業につなげられないだろうか話し合いました。また、コンビナートのお客様だけでなく、化成品や機能化学品などでも多くのお客様と交流があり、それを背景に新規事業を創出できるのも当社の強みではないでしょうか。

横田 チームごとに、いろいろな意見が出たんですね。みなさん自身が、特に思い入れがあったのは何でしたか。

岩村 私は、人材育成についてレクチャーを受けるまでは、ジョブローテーション制度に疑問を持っていました。一つの部署で専門性をより高めたいほうが優秀な人材が応募するだろうし、定着しやすいのではと考えていました。まだその考えは消えていないのですが、ジョブローテーションについても考える良いきっかけになったと思います。

橋本 私は、DX(デジタルトランスフォーメーション)推進をもっとクローズアップしても良かったと思いました。チーム内にフォトレジスト部門の人がいて、事業スピードの速さに驚きましたし、他社ではDXがもっと進んでいると聞き、当社もどんどん取り入れるべきだと感じました。私が所属する設備管理部では、安全・安定運転のために常時監視が必要ですが、その仕組みにもDXをもっと推進したいですね。

横田 DXは当社が取り組むべき重要な項目の一つです。DXという言葉はよく出てきますが、具体的にどうしていくのかについては、どんどん現場から発想を出してもらって、全社の動きにしていきたいです。

“長期ビジョンはすべての従業員と共有してこそ生きてくる”

「MPC」を合言葉に新時代を切り拓く

横田 次に、長期ビジョンのスローガンへの思い入れを聞かせてください。「Making Progress & Challenge」は、当社の略称としてよく使われている「MPC」と頭文字が同じで、経営陣も絶賛していました。

千葉 私個人の案ではありませんでしたが、チーム内から出た「Making Progress & Challenge」を発表した時は、予想以上の好反応でした。「MPC」を意識したというよりは、挑戦に重きを置いた時にMaking Progressも入っているし、Challengeそのものも入っているし、今後前向きにいくためのスローガンとしてふさわしいんじゃないかっていうふうに決まっていきました。

草薨 千葉さんたちのチームが最後で、「MPC」が発表された瞬間、遊び心がありながら前向きな感じも出ていて、すごいいいと思いました。会議全体も前向きな雰囲気だったので、その思い入れも形になったのだと思います。

千葉 キャッチフレーズをつくる時、すごく白熱しましたよね。

横田 先ほど岩村さんから「強みを継続して伸ばしていくべき」との発言がありましたが、新規事業や事業ポートフォリオの転換についても議論は盛り上がったのですか？

橋本 フォトレジストの話題は盛り上がりましたね。丸善石油化学はそんな最先端の分野にも進出しているのだと明るいイメージを持つことができましたし、そういった先端分野にどんどん資本を投入して拡張していくべきだという話になりました。

方向性を理解し、自ら挑戦できる体制づくりへ

横田 最後に、長期ビジョン実現に向けて具体的に何をすべきか、みなさんの考えを教えてください。

岩村 今回のプロジェクトで2030年・2050年の在りたい姿を考えてきましたが、若手と経営陣が考える方向性が近いと感じました。今後は、社内で向かうべき方向性を揃えて、一步一步進んでいくことが必要だと思います。個人としては、カーボンニュートラルなどいろいろ新しい

動きがあるので、そういう他社の動向ですとか、自社の動きを知る機会を増やすことも必要だと感じました。

草薨 各部門のトップから事業の状況を聞いたことが私にとって最も良かったことです。今後は、ほかの方もこういう機会があればと感じました。そうすれば、多くの従業員が自分事として、会社をどうするべきかを考えられるようになると思います。

橋本 今回のビジョン策定を通じて、2030年はある程度イメージできましたが、2050年はやはり漠然としています。変化が激しい事業環境の中で会社が成長していくには、常にアンテナを張り続け、変化を恐れなくて変わっていく、Challengeしていく必要があると思います。当社は風通しが良く、自己裁量も大きいので、手探りでもいいからチャレンジしてみて、周囲にもこういうことができるんだよ、ということを示していけたらと思います。

千葉 カーボンニュートラルなど、石油化学業界にとって大変革のタイミングにおいて、自社の取り組みを知らないことが従業員の不安につながっています。このプロジェクトに参加した人だけでなく、ほかの従業員も同じように情報を得ることができたらと思います。また、サブタイトルで「新時代を切り拓く」とあるように、この業界の先駆者として挑戦していきたいですし、自分の業務の中で、小さなことでもChallengeし続けていきたいと思っています。

田中 やはり現場レベルでは会社の方向性などを知る機会が少ないので、長期ビジョンを一人ひとり認識・浸透させていくための体制づくりを考える必要があると思いました。

横田 みなさんの話を聞いて、ビジョンや情報を共有することの重要性を実感しました。会社がどういう方向に向かっていて、何が起きているのかを、一人ひとりに知ってもらうことが大切なのだと思います。風通しの良さというのが、うちの会社のいい面の一つですので、情報を知り行動できる体制づくり、そしてそれが従業員のモチベーションとなる形にできるよう努めていきます。また、みなさんには、職場や後輩たちと、会社の情報をいろいろ共有し合う、そんな機会を増やしてあげればと思います。一緒にいい会社にしていきましょう。



本社 技術部
岩村 恭平



本社 営業本部 原料部
千葉 名甫子