

# 人的資本経営

当社グループは創業以来、従業員を会社にとって貴重な経営資本と位置づけています。この考えのもと、「ユニークな機能を備えた材料の提供」と「優れた生産活動」を通じて、「会社の成長と持続可能な社会の実現」に貢献することを目指し、以下に示す人材の確保と環境づくりに取り組んでいます。

## ■ 期待する人材像

1. 仕事に対する自らの役割を認識し、責任をもって行動する人材
2. 個性を発揮し、熱意と意欲を持ち続ける人材
3. 自らの人格と能力を磨くとともに、互いに支えあえる人材

## ■ 社内環境整備

社員一人ひとりの個性を尊重し、全社員が生き生きとして安心して働ける風土づくりを目指しています。具体的には、中期方針に「誠意、熱意、創意を醸成する風土づくり」として、「顧客満足度の向上」「従業員満足度の向上（働きがいのある職場づくり）」「ダイバーシティ（価値観、多様性）の積極活用」「健康経営の推進」を掲げ、社内環境整備に取り組んでいます。

## 人材の多様性（キャリア採用の取り組み）

当社は、多様な価値観や経験を持つ人材が互いを尊重し合い、建設的な対話を通じて課題を乗り越えていくことが、組織の成長やイノベーションの創出につながると考えています。そのため、異なるバックグラウンドを持つ人材の採用を積極的に進めることで、社内の多様性を高め、相互に学び合い、支えあえる組織づくりを目指しています。

こうした考えのもと、キャリア採用を重要な人材確保施策の一つと位置づけ、専門性や経験を有する人材の積極的な採用を進めてきました。その結果、2025年度のキャリア採用比率は、前年から14ポイント増加の33%となりました。

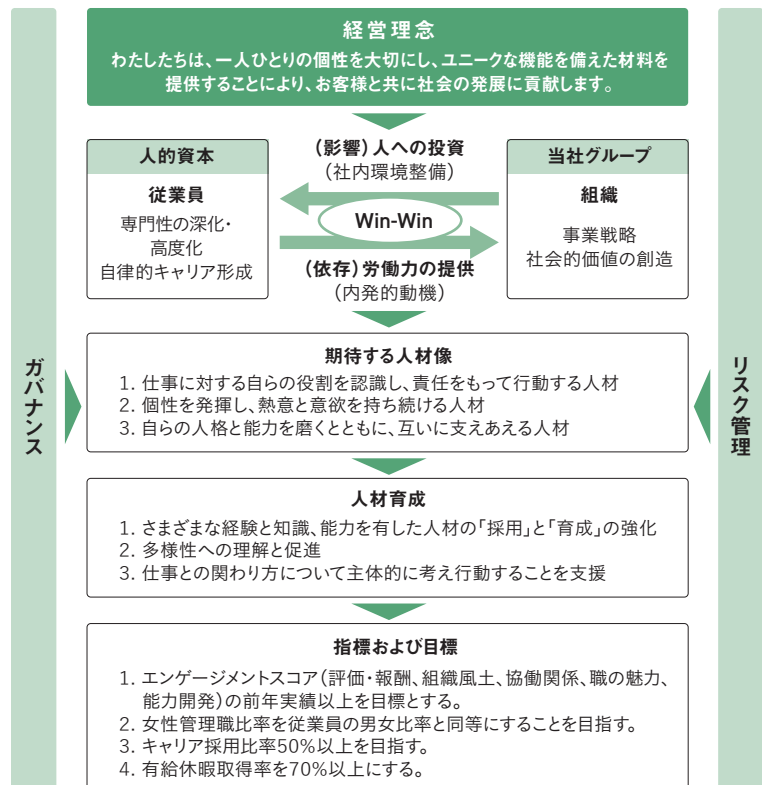
今後も、多様な人材の活躍を通じて組織の柔軟性と競争力を高めることを目的に、2030年の目標であるキャリア採用比率50%以上の達成に向け、継続的に取り組んでまいります。

## 人材育成への取り組み

当社は、経営ビジョンである「特殊アクリル酸エステルのリレーディングカンパニーとして、グローバル市場に価値を提供する」のもと、研究開発力と現場の技術力を競争優位の源泉とした持続的成長を目指しています。中期経営計画「Progress & Development 2030 (P&D2030)」の実現には、事業環境の変化に柔軟に対応しながら、自ら考え行動できる人材の継続的な育成が不可欠です。

そのため当社では、人材育成において、専門性の深化・高度化と同時に、自律的な学習・キャリア形成を通じた人材の進化を重視しています。研究・製造・営業・管理といった各部門で価値を創出するためには、従業員一人ひとりが自身の強みを理解し、事業や組織から期待される役割と重ね合わせながら成長していくことが重要であると考えています。

こうした考えに基づき、当社は「キャリアデザイン研修」および「キャリア面談」を、単なる福利厚生施策ではなく、経営戦略と連動した人材育成プロセスの一環として位置づけています。従業員が自らのキャリアを主体的に捉え直し、事業成長への貢献意識を高めることで、人的資本への投資が企業価値の向上へとつながる好循環を目指しています。



## キャリア形成支援への取り組み

### — 自律的キャリア形成を促す「キャリアデザイン研修」と「キャリア面談」 —

当社は、従業員一人ひとりが自律的にキャリアを描き、主体的に成長していくことが、企業の持続的な競争力を高め、企業価値向上につながると考えています。その実現に向けて、2022年より希望者を対象に「キャリアデザイン研修」を開始し、2025年までの4年間で延べ120名以上が参加しました。本取り組みは、従業員一人ひとりのキャリア形成を支援するための対話と学びの機会として、年々参加者の裾野を広げてきました。

一方、2026年1月に実施したエンゲージメントサーベイでは、「キャリア」に関する実感値が他項目と比べ低く、自社でのキャリアの描きにくさが課題として顕在化しています。当社はこの結果を重要な経営課題の一つと捉え、従業員が自律的に成長し、企業の持続的発展を支える人材へと進化できるよう、キャリア形成支援の強化に取り組んでいます。

### ■ キャリアの再定義と自律的成長の支援

本研修では、昇進や異動といった「職歴」だけでなく、仕事を通じて大切にしたい価値観や、将来どのように働き・生きていきたいかといった“内面的キャリア”を重視しています。従業員自身が強みや動機を再認識し、これからの働き方や役割について主体的に考えることを目的としたプログラムです。

2025年度からは、社内に国家資格キャリアコンサルタントが誕生し、外部講師との共同体制で研修を実施しています。研修内で投げかけられる「あなたは30年後、どこで、何をしたいですか」という問いは、長寿化・多様化する社会の中で、自らキャリアをデザインする重要性を象徴しています。

### ■ 研修参加者の声と得られた効果

受講者からは、次のような前向きな反応が寄せられています。

- 自分への期待や役割を見つめ直す良い機会になった
- 将来像を言語化することで行動の方向性が明確になった
- 上司・同僚のキャリア観を理解し、業務連携に活かしたい
- 考え方は環境によって変化するため、継続的に受講したい

こうした声から、研修が“自分らしく働く姿を描ける場”として機能していることがうかがえます。

### ■ キャリア面談の実施と相談傾向

研修とあわせて実施している「キャリア面談」では、2025年の相談内容として「業務課題」「成長意欲」「人間関係」「キャリア志向」などが多く挙がりました。一見課題に見える相談内容の背景には、自己成長への意欲や組織貢献意識が多く含まれており、特に勤続年数が長い層ほど貢献意識が高まる傾向が見られています。

さらに、面談を通じて

- すでに具体的行動に移している：約16%
- 面談を契機に行動イメージが明確になった：約48%

という結果が得られ、キャリア支援の実効性が確認されています。

### ■ 今後の展望

当社は、キャリア形成支援を一時的なプログラムではなく、従業員一人ひとりのライフイベントや異動といった節目に応じて継続的に支援する「セルフ・キャリアドック」体制の構築を検討しています。これにより、従業員が自らのキャリアを自律的に描き、専門性や役割を意識しながら主体的に成長していくとともに、その成長が組織の競争力向上へとつながる好循環を生み出すことを目指しています。

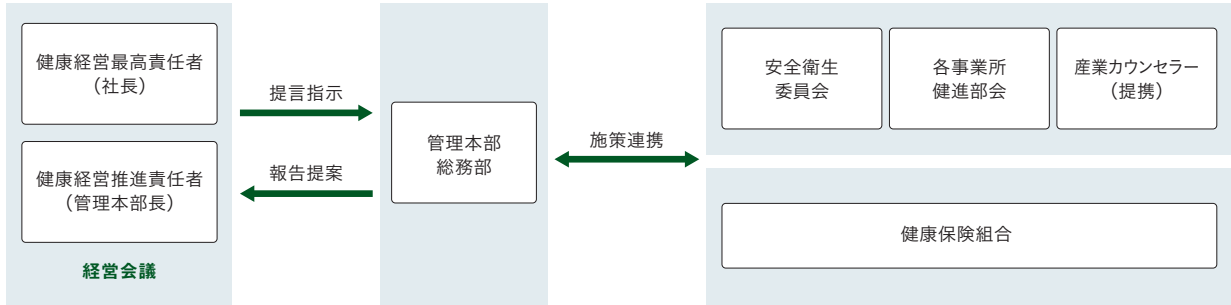
また、こうした人材への継続的な投資は、従業員のエンゲージメント向上にとどまらず、企業理念の実現や社会的価値の創造にも寄与するものと考えています。従業員の自律的な成長と、企業としての価値創造が相互に連動することで、より大きな相乗効果が発揮されることを期待しています。

当社は今後も、キャリアデザイン研修やキャリア面談といった取り組みを継続的に進化させることで、一人ひとりが持つ潜在力を引き出し、働きがいのある職場環境の実現を通じて、持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

## 大阪有機化学工業グループ健康経営宣言

大阪有機化学工業グループは、一人ひとりの個性を大切に、ユニークな機能を備えた材料を提供することにより、お客様と共に社会の発展に貢献し続けます。そのためには、従業員およびその家族が心身ともに健康であることが重要であると考えています。当社グループは従業員とその家族が安全かつ健康の保持・増進に取り組むことを応援し、より活力ある会社へと発展することを目指します。

### 健康経営の推進体制



### 健康経営戦略マップ

