

平成30年度新規高卒者雇用優良企業

## 三菱ケミカル株式会社 小名浜工場

### 【企業概要】

- 事業内容 総合化学メーカー（化学工業）
- 代表者 代表取締役社長 和賀 昌之
- 従業員数 14,522人（男性：12,532人、女性：1,990人）  
うち小名浜工場 172人（男性：153人、女性：19人）
- 所在地 本社：東京都千代田区丸の内1-1-1  
小名浜工場：いわき市小名浜字高山34
- U R L <https://www.m-chemical.co.jp/>



【小名浜工場事務所棟の前庭にて】

現代社会に欠かせない身の回りの様々な工業製品。それらの基となる「素材・機能商品」作りを通じ、社会に新たな価値を提供し続けている企業が三菱ケミカルです。日本化成株式会社の吸収合併に伴い、小名浜工場は2018年4月に新たに三菱ケミカルの拠点に加わりました。同工場では、地元との結びつきが深く、例年新規高卒者の地元採用を積極的に行っています。また、製造や研究開発など幅広い職場の声を反映させ、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの達成にも意欲的に取り組んでいることから、今回、入社2年目の南館カオリさん、佐藤老成さん、入社1年目の根本悦央さん、そして人事グループマネジャーの中野伸彦さんにお話を伺ってきました。

## 「職場訪問」や「工場見学」でより深まった会社の魅力

### —1～2年目の社員の方に伺います。今はどのような仕事を担当していますか？また、3年後の目標はありますか？

**根本さん**：製造部に所属しており、電子材料向け化学製品を製造するオペレーターの仕事をしています。業務としては、製造準備や製造作業、監視業務などを担当しています。

また、3年後は、後輩なども増え、頼りにされる場面が出てくると思うので、それまでにしっかりと技術や知識を身に付けていきたいです。そのために、まず近い目標として危険物取扱者やボイラー一技士などの資格取得を目指します。



【左から中野さん、南館さん、佐藤さん、根本さん】

**佐藤さん**：現在は製品の分析を担当しています。主に製品の中に硝酸等の薬品、不純物がどれくらい混じっているかを調査しています。最初は聞いたこともない元素や初めて使う分析機器に戸惑いましたが、先輩方の指導のおかげもあり、一人で仕事を任せてもらえる機会も増えやりがいを感じています。身の回りに危険な薬品や高価な分析機器が多く、常に注意を払う必要があるため、緊張感をもって業務に取り組んでいます。

また、3年後は行う業務のスピード、正確性を向上させることが目標です。

**南館さん**：お客様から製品の注文を受ける受注業務や、製品購入等の発注業務を担当しています。具体的なものが見える仕事ではないのですが、各部署が連携し「安全」に「納期通り」に製品をお届けしたり、お客様の声を直接聞けたりするのでとてもやりがいを感じます。

現在入社2年目でまだ分からない事も多いですが、3年後は、部署内外の先輩方からの指導を通して習得した知識を糧に、試行錯誤することで、自ら考えた創意工夫を仕事に反映できるような社員になりたいと思っています。

### —今の会社を決めるきっかけを教えてください。

**南館さん**：高校では食品システムの学科でしたが、危険物取扱者の資格を取得した時に、化学メーカーに興味を持ちました。もともと当社のことは、地元のいわき踊りに参加しているところを見て知っていたので、その頃から「活気がある会社」という印象を持っていました。高校在学中の夏休みには、本工場を見学させていただいたのですが、職場の雰囲気もとてもよく、当社へ就職する決め手となりました。

**佐藤さん**：高校を卒業したら就職したいと思っていたので、工業高校に進学しました。学校での企業研究で当社を知り、企業理念や製品に興味を持ちました。その後、企業訪問や説明会に参加するうちに、様々な分野の製品を扱っている当社に魅力を感じ、最終的に就職を決めました。



【各所属で業務に励む若手社員たち】  
（左から根本さん、南館さん、佐藤さん）

**根本さん**：就職先を決める際に、通っていた高校の先生から当社の紹介を受け、実際に工場見学をしました。そこで当社のプラントの多さに感銘を受けたこと、自分自身新しいことをやるのが好きで、当社ならどんどん新しいことに挑戦できそうだと感じたことが相まって入社を決めました。

## 「働く人」の活躍を最大化する「KAITEKI 健康経営」の推進

### —人材育成の指針等がありますか？

**中野さん**：個人一人一人が会社や社会に適応して活躍していくためには、どんなスキルが必要かを常に自らがキャッチアップし、学び続けることが大切だと思います。そういった観点において、当社としては、学習機会の提供、成長のための支援を行っています。階層別教育などの一律の教育プログラムも準備していますが、個人がキャリアを自ら選び、そのために必要となる知識・スキルを身に付けるための環境を整備することに力を入れています。

### —新規高卒者を採用する上での課題・問題点等がありますか？

**中野さん**：ビジネス番組に取り上げられることもあるのですが、あまり世間の認知度が高い会社ではなく、扱っている商品が「素材」のため一般の消費者の方にアピールするのが難しいところです。同様に、学生さんに知っていただく機会も少ないと感じています。そのため、全社的には TVCM の放映、小名浜工場としては JR 泉駅に看板を設置するなど当社を知っていただくための PR に力を入れています。



【JR 泉駅に設置している看板】

### —従業員のワーク・ライフ・バランスを図る取り組みはありますか？

**中野さん**：当社では、従業員・職場の「健康支援」、「働き方改革」を両輪として、「働く人」の活躍を最大化する取り組み「KAITEKI 健康経営」を推進しています。一つには、有給を取りやすくする施策として、連続で2日取るとリフレッシュ休暇が加算される、というものがあります。連休が取りやすいだけでなく、その人がいなくても業務が回る仕組みが構築され、仕事を属人化させない側面もあり、有給休暇の取得率は全体で約75%、特に製造現場では90%以上の取得率です。さらに、仕事の共有化と心身のリフレッシュが図られることから、モチベーションの向上と、生産性向上にも寄与すると期待しています。

その他には、テレワークやフレックスタイムの推進、会議の効率化、介護や育児を行う従業員への支援なども積極的に進めています。

### —今後より魅力ある職場にするために、どのような取り組みが必要になると思いますか？

**中野さん**：会社と社員個人がお互いに有益であり続けることが大切だと考え、社員がより早く自立し成長し、働きがいをもち、よりよい職業人生を形成していけるようキャリア形成支援施策を実施しています。節目における「キャリアデザイン研修」と合わせ、「キャリアデザイン面談」を毎年全員に行っています。これは自身を見つめ将来像を具体化し、その実現に向けてどう取り組んでいくべきかを話し合う場と位置付けています。

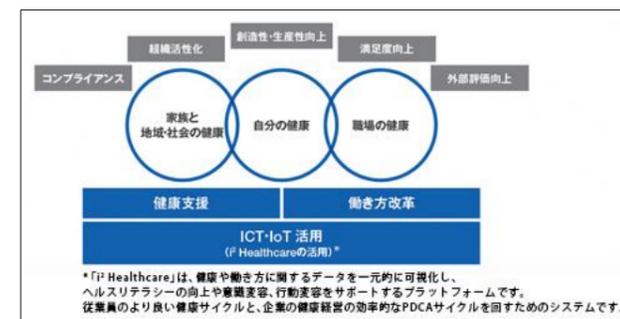
## 社内動画でも多様な取り組みを働きかけ

### —これから就職を考えている方へのメッセージをお願いします。

**根本さん**：「自分が将来やりたいこと」をしっかり持っていることが大事だと思います。それによって、会社に入ってからのやりがいに差が出てくるような気がします。

**南館さん**：様々な企業を見学して視野を広げるといいと思います。私のように高校で学んだ分野と異なる事業を行う企業だったとしても、しっかりとした教育制度や周りのサポートがあると思うので何事にも挑戦してもらいたいと思います。

**中野さん**：先にあげた取り組み「KAITEKI 健康経営」では、多様な人材がイキイキと働ける職場づくりを推進しています。特に製造現場で働く従業員に向けて働き方改革や施策の周知を図るため「三菱ケミカルは決めました」というキャッチーなフレーズを用いて社内周知を図っています。さらに、イントラネット上に社長が直接語りかける動画や様々な職場で働く従業員が登場する PR 動画を掲載し、人事制度・施策についての理解と活用を促しています。また、ダイバーシティ推進の一環として、女性交替オペレーター（交替勤務に従事する女性従業員）の採用、活躍支援を全社的に推進していくプロジェクトも進行中です。



【社内あげて取り組んでいる「KAITEKI 健康経営」のイメージ】  
（同社 HP より抜粋）