

未来会議

「応援される会社」を目指して

— 若手社員が描く2050年の保土谷化学 —

2050年、保土谷化学はどのような会社でありたいのか——。

この問いに向き合うため、営業、研究、製造、管理、海外など、さまざまな部門の若手社員が集まり、「未来会議」を実施しました。

議論の中で共通して挙がったのは、「応援される会社でありたい」という想いです。社会やお客様、地域、家族、そしてともに働く仲間から応援される会社とは、どのような企業なのか。事業の方向性だけでなく、ものづくり、働き方、企業風土、社会との関わり方まで、多面的な議論が交わされました。

そこから見えてきたのは、社会課題の解決に挑み、人を大切に、挑戦を後押しする企業像です。若手社員は、「今からの行動で未来は変えられる」という強い想いをもちながら、2050年に向けた保土谷化学の未来像を描いています。



社会から必要とされる「価値創造企業」へ

議論の中心となったのは、「本業を通じて社会に貢献する会社」であり続けるという考え方です。若手社員からは、「社会貢献は特別な活動ではなく、事業そのものの中にあるべき」という声が多く挙がりました。農業による緑地環境の維持・保全への貢献、電子材料による情報通信社会の発展、環境対応型製品による脱炭素化支援など、保土谷化学の技術そのものが社会を支えているという認識です。

同時に、「次の25年」を見据えた新たな挑戦の必要性も共有されました。これまで保土谷化学は、有機EL材料など情報通信分野の成長を捉えることで発展してきました。今後は、気候変動、AI、エネ

議論したテーマ

企業形態

ルギー、バイオヘルスケア、宇宙分野など、次世代のメガトレンドへ挑戦していく必要があるという意見が出されました。

また、保土谷化学が培ってきた低分子材料の合成・精製技術や電子材料分野での強みを、今後どのように活かしていくべきかについても多くの意見が出されました。少量多品種・高付加価値型の事業を強化しながら、顧客の潜在ニーズを掘り起こし、新しい価値を創出していく重要性も共有されました。

新製品創出のためには、社内の連携を深める余地がまだまだあるという意見も挙がりました。一方で、「研究から製造まで一貫して携わることが保土谷化学の魅力」という声もありました。営業、研究、製造がより密接に連携し、顧客の課題を直接把握することで、新しい製品や事業を生み出す可能性が広がります。若手社員は、そうした“有機的につながる組織”が未来の競争力につながると考えています。

議論したテーマ

事業
ポートフォリオ

議論したテーマ

社会への
貢献、責任

人とAIが共存する「持続可能なものづくり」へ

未来の製造現場に関する議論では、2050年の化学メーカー像について、多くの具体的な意見が交わされました。背景にあるのは、労働人口減少、脱炭素化、AI・ロボット技術の進展といった社会変化です。

若手社員が描いた未来の工場は、「人が危険な場所で無理をする現場」ではありません。DXやAI、ロボット技術を活用し、危険・汚い・きついという3K業務を大幅に削減したスマートファクトリーです。危険区域での作業や身体的負荷の高い業務は機械が担

議論したテーマ

生産技術

「応援される会社」を目指して ―若手社員が描く2050年の保土谷化学―

議論したテーマ

メーカーの
責務

い、人は監視・分析・判断に集中する。年齢や性別、国籍、障がいの有無に関係なく、多様な人材が活躍できる職場を実現したいという意見が多く挙がりました。

一方で、「ものづくりの醍醐味は残したい」という声も多く、自動化が進んでも、人の経験や洞察、現場感覚は引き続き重要です。AIを“相棒”として使いこなし、AIやデジタル技術を活用し、熟練者の知見や現場で培われたノウハウを可視化・共有することで、現場

全体の力へつなげていく。そうした新しいオペレーター像を、未来の製造現場に求められる人材像として捉えています。

また、脱炭素化やエネルギー循環についても議論が深まりました。再生可能エネルギーやリサイクル原料を活用し、熱・電力・水・原料を循環利用する工場を実現すること。環境対応を単なるコストではなく、企業ブランドや競争力向上につながる重要な要素として位置づけるべきだという意見も共有されました。

若手社員は、「環境と経済性を両立するメーカー」であることこそが、2050年に社会から応援される条件になると考えています。

議論したテーマ

ワークライフ、
働き方

一人ひとりが挑戦できる「応援し合う組織」へ

未来会議では、「どんな組織でありたいか」についても多くの時間が費やされました。

現在の保土谷化学については、「人が優しい」「穏やかな雰囲気がある」「やる気のある人にチャンスがある」といった肯定的な声が挙がった一方で、「他人事になりやすい」「失敗を恐れて動きにくい」「前例踏襲になりがち」といった課題認識も共有されました。

だからこそ、2050年に向けては、社員一人ひとりが「自分事」として課題に向き合い、「挑戦できる風土」をつくりたいという意見が多く挙がりました。そのために必要なのは、挑戦した人だけでなく、周囲を支えた人も正當に評価される仕組みです。失敗を責めるのではなく、次の挑戦に活かすために共有し、得られた成果をみんなで称え合う文化をつくること。若手社員は、そうした“安心して挑戦できる組織風土”が必要だと考えています。

働き方についても、多様な価値観に応える柔軟性が求められています。ライフステージに応じて働き方を選べること、育児や介護と仕事を両立できること、在宅勤務やフレックスタイムを柔軟に活用できることです。さらに、「管理職」とはならないプロフェッショナルとしてのキャリアパスの多様化や、ライフイベント等で社員が一時的に職場を離れても、チームでお互いを支え合える体制も同時に必要だと考えています。

議論したテーマ

研究、
次世代

議論したテーマ

企業体質、
文化

当初、未来会議からの報告を受けた一部の役員からは、「応援される会社」というキーワードに対して、「受け身ではないか」という声もありました。しかし、未来会議での議論を通じて浮かび上がったのは、単に業績の良い会社を目指すのではなく、「挑戦を恐れない風土を構築したい」、「プロフェッショナルなマインドを持った風土を構築したい」という若手社員の想いでした。社会課題の解決に挑み、人を大切にし、社員一人ひとりが誇りを持って働ける会社。その積み重ねが、社会やお客様、地域、家族、そしてともに働く仲間からも応援される企業につながっていきます。若手社員の2050年への挑戦は、すでに始まっています。

議論したテーマ

企業理念