

<福井県SDGsパートナーシップ会議 フォーラム2022>

持続可能な社会の実現に

挑み続ける三洋化成

～製品開発、ジェンダー平等・多様性尊重の取り組み～

三洋化成工業株式会社
取締役会長 安藤 孝夫

1. 三洋化成について
2. 三洋化成の“人”中心の経営
3. 三洋化成の「変える。」
4. 三洋化成のSDGsの取り組み
5. 「変える。」にかける私の想い



1.三洋化成について

三洋化成の沿革

創立 前史

1907年「合名会社多田石鹼油脂製造所」創設
石鹼や繊維処理剤を製造

1943年「三洋油脂株式会社」設立

三井物産（75%）と東洋レーヨン（25%）出資

創立

1949年「三洋油脂工業株式会社」設立

初期の主要出資者：東洋綿花、東洋レーヨン等
（現：東レ）

1963年「三洋化成工業株式会社」に社名変更

1968年大証2部、京証に上場

1973年東証2部に上場

1978年東証1部、大証1部に上場

2022年東証プライム市場へ移行

現在

2022年3,000種類に及ぶ多彩な製品を製造販売



（写真）多田石鹼

三洋化成の概要

創 立：1949年（昭和24年）11月1日

本 社：京都市東山区

資 本 金：13,051百万円

事業拠点：日本、米国、中国、韓国、台湾、タイ、マレーシア

グループ：国内6社、海外8社、物流・サービス3社
（連結子会社12社、持分法適用会社5社）

従業員数：連結 2,106名 [2022年3月31日現在]

事業内容：約3,000種類のパフォーマンス・ケミカルス
（機能化学品）の製造・販売



本社外観

三洋化成のパフォーマンス・ケミカルス

1949年に界面活性剤メーカーとして創業して以来、社会や産業のニーズにお応えし、各種の高分子薬剤、ウレタン樹脂、特殊化学品などを開発しております。近年は全樹脂電池、機能性タンパク質（シルクエラスチン）、化粧品ブランド「Cheriage（シェリアージュ）」などの新規事業に積極的に経営リソースを投入し、事業領域を拡げています。



オフィスで…

コピー機の省エネに貢献
重合トナー中間体
『アベックスナロー』
トナーバインダー
『ハイマー』



紫外線・電子線で硬化し、
繊細なデザインも再現
UV・EB硬化樹脂用
多官能モノマー
『ネオマー』



製造時の細かなゴミも
徹底的に除去
ハードディスク基板
製造工程用洗浄剤
『ケミクリーン』

快適な住環境に
住宅断熱材用
高難燃性ポリオール
『ノンフレボール』

病院で…

短時間で高精度な検査
体外診断用臨床検査薬
『スフィアライト』
『アキュラシード』



医療機器として
外科手術用止血材
『マツダイト』
(ペットネーム:ハイドロフィット)



進化する医薬品に対応
日本薬局方(製造専用医薬品)
『ラウロマクロゴール』
医療・公衆衛生用抗菌剤
(製造専用医薬品)
『GEM』『レボン』





2.三洋化成の “人”中心の経営

-社是-

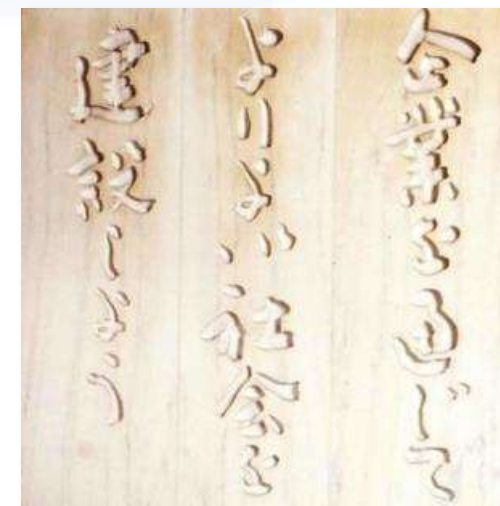
企業を通じてよりよい社会を建設しよう

-目指す企業像-

グローバルに、ユニークな優良企業グループへ

優良企業・・・ 「経済的要素」や「社会的要素」のみでなく
従業員の「働きがい」や「誇り」「幸せ」が重要

“人”中心の経営を推進

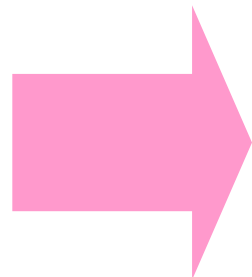


- 人の知恵と意欲を引き出し、それを活かす運営システムが不可欠
- 各人が“夢”を持ち、それを追いかける（会社の中で自己実現を果たす）
というかたち
- 各人が“夢”を実現するためには、自ら考え、自ら行動すること
（チャレンジ）
- このチャレンジを促進する仕組みとして築き上げてきたのが
“人”中心の経営

〔 各人の“夢”が会社の“夢”に繋がれば
両者共になおハッピー 〕

管理職

- 仕事をうまく流す
(ベテラン)
- 担当部課のノーマス重点
- 部下の仕事の手伝い



経営補佐職

- 仕事を革新・改善する
(革新者)
- 自分で何ができるか考え実行
- 部下を革新者に育成できる

3.三洋化成の「変える。」

なぜ、「変える。」ことが必要だったのか

日本：人口ボーナス期 ⇒ 人口オーナス期

人口ボーナス期

均一、大量生産、つくれば売れる、

決められたことをやれば良い、長時間労働が美德

人口オーナス期

国内市場がシュリンク、物があふれている、労働人口減少



- 多様な付加価値の高いものをつくる
- グローバル化、多様な人材・考え方・働き方（女性、高齢者、キャリア採用者など）
- 従来の常識にとらわれない働き方で、生産性を向上
- 女性活躍（多様性＞働き手）

例）コフレ（化粧品）プロジェクト：女性中心のチーム、多様なキャリアをもつリーダー

三洋化成の「変える。」

変える。

New Sanyo for 2027

- 高付加価値品へのシフト
 - 慣習（ムダ・ムリ・ムラ）の排除
 - 風通しの良い風土醸成
 - 顧客目線でスピードアップ
 - 柔軟で多様な働き方・考え方
 - わくわくする会社を目指して
- ・ **多様性を尊重し、従業員の誇りや働きがい、幸せをより高められる会社**に
 - ・ **慣例主義、前例踏襲の排除し、規制緩和を推進**

「とにかくやってみる。」

うまくいかなければ改めればよい。

(コンプライアンス・安全上等の問題がなければ)
(費用対効果、優先順位、リスクの大きさ・確率)

トップメッセージによるマインドセット

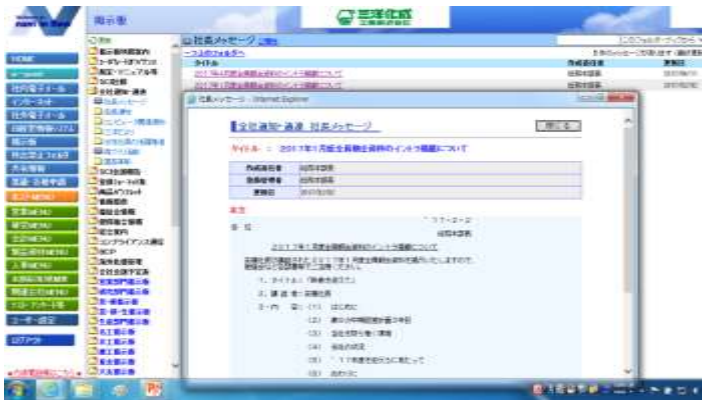


～全員朝会*でのメッセージ～

* 毎月1回開催され、社長他役員等が様々なテーマで講話。オンライン等でのリアルタイム配信の他、録画配信で、全従業員が聴講する。

- ・社員が誇りを持てる会社にする
- ・社員が働きがいを感じ、成長できる会社にする
- ・人間尊重、65歳まで安心して働ける会社にする
- ・本音の議論、風通しの良い会社にする
- ・努力した人が報われる会社にする

社内イントラや電子社内報から社長メッセージがいつでも、どこからでも見られる



2016年11月
京都労働局による**ベストプラクティス企業**
に認定

2018年7月
京都市幹部職員向け講演会を実施

人事制度・風土改革

一人ひとりの生産性向上と多様な人材の活躍推進を図り、
「しっかり働き、しっかり休む」の考えのもとメリハリのある働き方を実現

制度	内容
在宅勤務制度（'19/4~）	正社員を対象（嘱託・臨時雇用者は所属長判断で適用可）に、使用事由・日数制限のない在宅勤務制度を導入。ただし、在宅勤務に必要なPCや通信費用は個人負担
年次有給休暇の積立制度（失効積立休暇）（'19/3~）	育児・介護事由で取得可能としていた失効積立休暇の取得事由を撤廃。積立日数を2日/年から5日/年に変更。取得単位を全日・半日に加え1時間単位も可能とした
スーパーフレックスタイム制度（'15/1~）	効率的な業務遂行による生産性向上を目指して、業務に支障のない範囲で労働時間の配分を自主的・計画的に設定できるコアタイムのないフレックスタイム制を導入
時間単位有給休暇制度（'16/9~）	働き方改革の中で、1時間を大切に業務を行う意識づけや時間に対する意識変革を促進させるため、時間単位有給休暇制度を導入
フレキシブル休職制度（'19/11~）	社員がキャリア形成やプライベートな時間を有意義に過ごす等、自らの意思に基づき、最長2年間自己都合休職できるフレキシブル休職制度を導入
介護支援制度（'17/1~）	介護休業取得期間を93日（法定日数）から365日取得可能とし、介護短時間勤務を1時間/日から2時間/日に拡充

人事制度・風土改革



2018年8月～

1年365日、**完全服装自由化を導入**。ドレスコードも一切設定なし。
従業員一人ひとりが各自の判断で自由な服装を着用

社長自らが率先して服装自由化を取り入れ、働き方改革への本気度を
示すとともに、従業員へ「**変える。**」意識の浸透を図る

**人事制度・風土改革(規制緩和)には、
人事や労働組合からも抵抗が・・・。**

**スモールスタートでまずはやってみること！
ダメなら戻せばいい、出来ないと思っ
ていては絶対にできない**



「変える。」取り組み事例 (DEI)

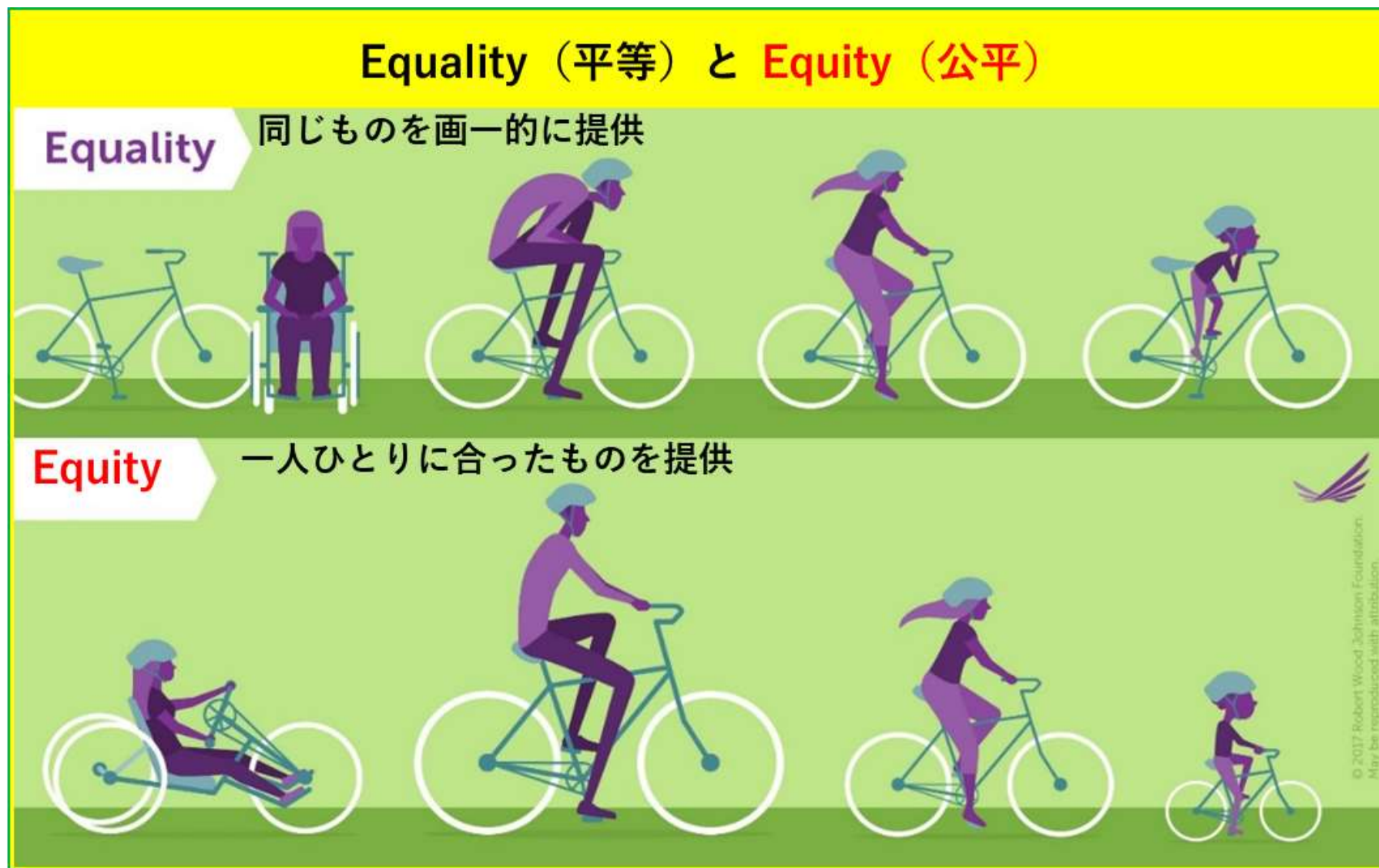
すべての従業員が自分らしさを大切にしながら、安心して働きやすい企業を目指して、働き方改革や、人材の多様化と、すべての人権や多様な価値観を尊重して受け入れ活躍してもらう職場環境の実現に向けた取り組みを進めています。多様な人材が活躍して付加価値を生み出すことで、よりよい社会の実現に貢献していきます。



Diversity Equity & Inclusionの推進
(多様性) (公平性) (受容)

D&IからDEI(Diversity, Equity & Inclusion)へ

「自分らしさを大切に」を実現させるEquity（公平）の観点を加えたDEI推進をより一層加速



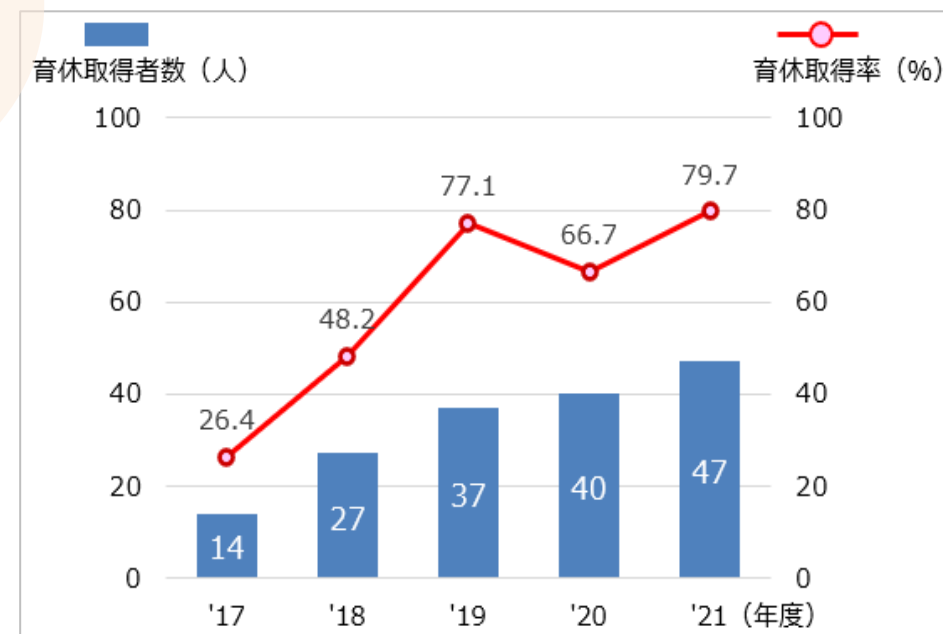
女性活躍推進施策

- ① 役員合宿で勉強会実施
- ② 管理職向け研修会実施（意識改革）
- ③ 各階層別でのD&I研修や全役員・従業員向け
- ④ 女性組合員アンケート eラーニングの実施
- ⑤ 女性組合員座談会
- ⑥ ダイバーシティ通信・NEWS発行
- ⑦ 社内での旧姓使用
- ⑧ 男性の育休取得推進
- ⑨ イクボス宣言、イクボス企業同盟加盟
- ⑩ 管理職向け部下育成セミナー
- ⑪ 女性ネットワークセミナー
- ⑫ 21世紀職業財団主催の塾・セミナー
- ⑬ 他社女性社員との意見交換・交流会
- ⑭ 育休復職者両立支援セミナー
- ⑮ 社長と女性社員の昼食会
- ⑯ 職域拡大（計画的ローテーション）

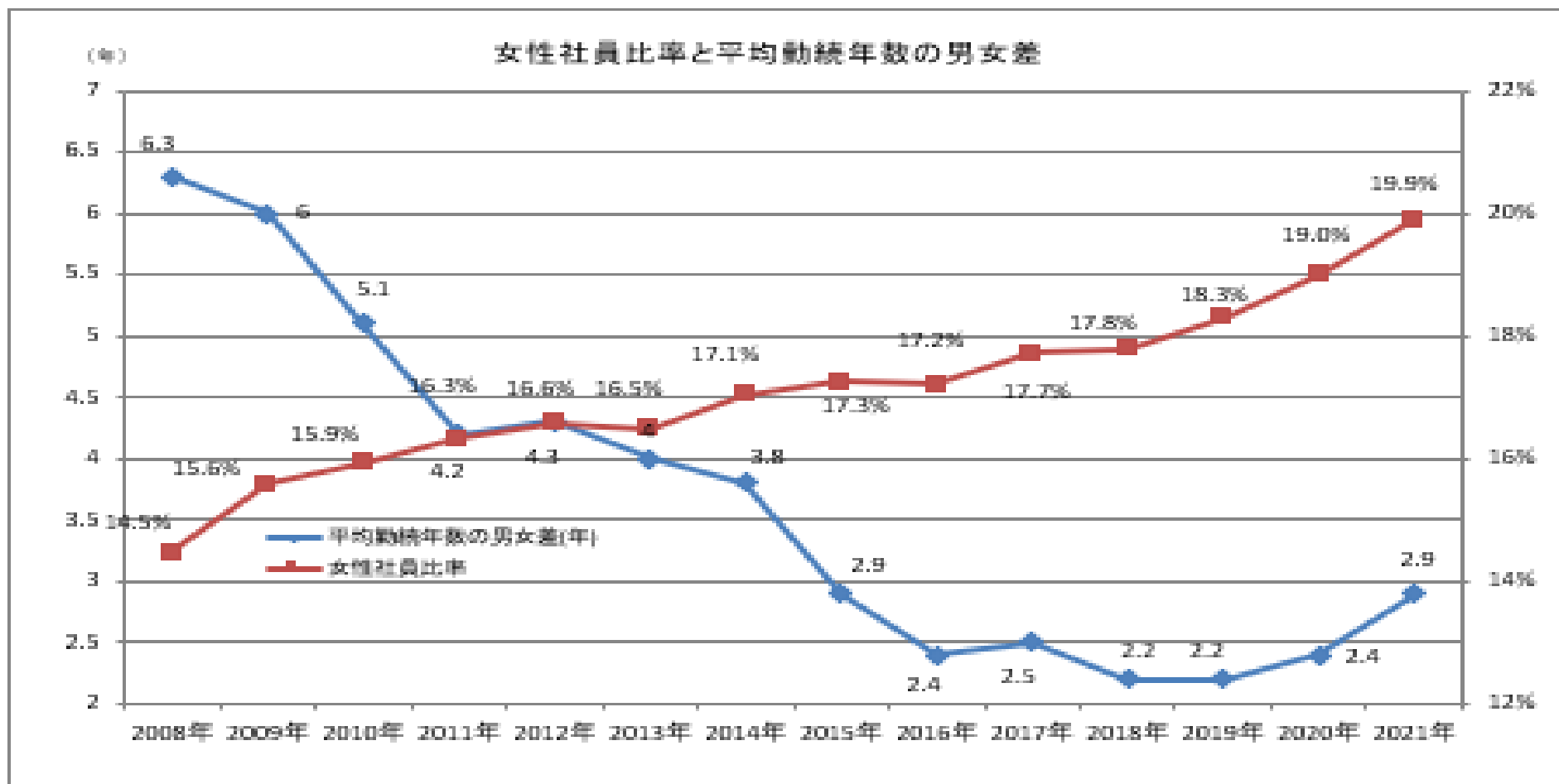
育児休業開始
から通算28日間
給与・賞与を
支給
(性別不問)



21世紀職業財団 元会長
岩田喜美枝氏による講演



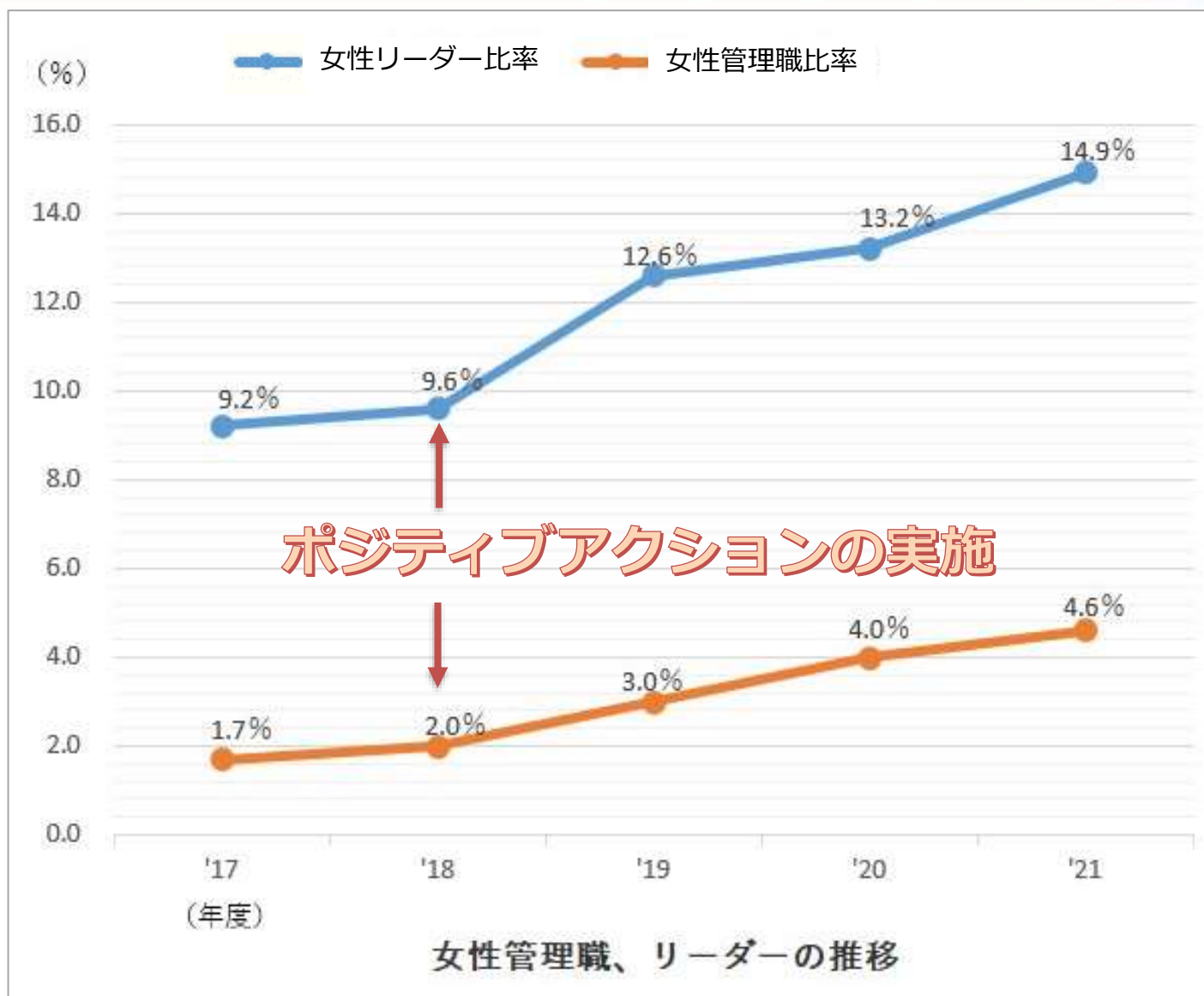
女性社員比率と平均勤続年数の男女差



男女間の平均勤続年数の差が減少し、女性社員比率が増加

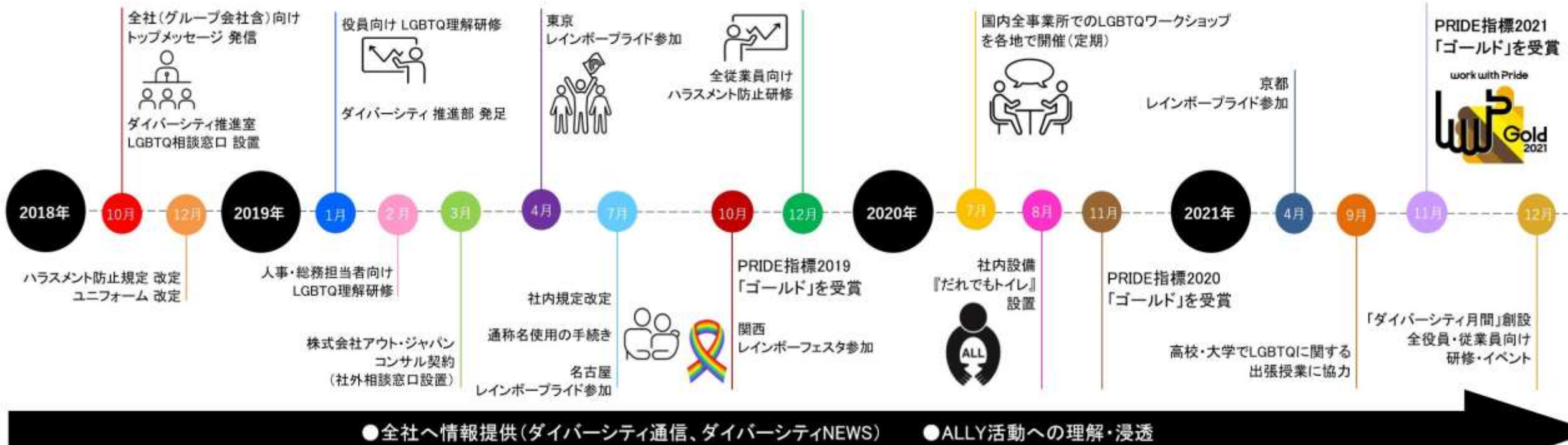
「継続就業」 → 「活躍推進」へ

女性管理職比率、女性リーダー比率の推移



LGBTQへの取り組み

10人に1人はLGBTQである事実(左利き・血液型AB型の人と同程度)
グループ社員約2,000名。すなわち・・・



LGBTQに関する理解促進やインナープロモーションを進め、
多様な価値観を尊重する環境づくりを推進

LGBTQへの取り組み



労働組合、役員、管理職、従業員へとLGBTQ理解促進を図る（社内研修）



レインボープライドパレードへの積極的な参加



FM福井「FUKUI SDGs Compass」コーナーに出演

大切な仲間のために、そして地域社会へ輪を広げるために

Ally(アライ)の可視化



「アライ」(Ally=同盟、味方)は、LGBTQに対する理解を表明し、LGBTQの人たちを積極的に支持する人のこと。

アライであることを表明することは、LGBTQ当事者の方への強いメッセージになります。自分の持ち物に張ったりして、アライであることを表明しよう！



ワークショップ参加者で、アライ表明の方へ配布

アライ(Ally)になりませんか？
「アライ」(Ally=同盟、味方)は、LGBTに対する理解を表明し、LGBTの人たちを積極的に支持する人を指します。アライであることを表明することは、LGBT当事者の方への強いメッセージになります。自分の持ち物に貼ったりして、アライであることを表明しましょう。

PRIDE指標、Youtuber「かずえちゃん」



性的マイノリティであるLGBTQ等に関する取り組みを評価する 「PRIDE指標2021」において、3年連続で最高評価のGoldを受賞

三洋化成の、多様な人材の活躍こそが企業のさらなる発展、社会への貢献に繋がるという信念のもと、従業員の多様性・人格・個性を尊重し、多様な人材が活躍できる企業を目指して環境・体制の整備に努めていることを評価



100人いれば100通りの性がある。みんな違っているのが当たり前。
一人ひとりが大切な存在だと感じられる会社・社会に



2020年8月、当社グループにLGBTQ当事者でLGBTQに関する啓発活動を行っているYouTuberのかずえちゃんを仲間に迎えました



かずえちゃん Youtubeチャンネル

障がい者の活躍推進



障がいのある従業員も一人ひとりの適性や能力が活かされ、いきいきと働ける職場環境の実現を目指して。



<社内設備>

エレベーター改修
だれでもトイレの設置



<意識改革>

本部長職以上を対象とした「障がい者雇用理解研修」を実施し、経営層の理解を促進。

一般社団法人障がい者自立推進機構「パラリンアート」とのオフィシャルパートナー契約により、経済的な自立を支援

4.三洋化成の SDGsの取り組み



社是「企業を通じて**よりよい社会**を建設しよう」は、
SDGsの理念や方向性と共通する **<社長メッセージ>**

具体的な製品や開発テーマなどとSDGsとの関連を明確にして、経営戦略へSDGsを取り込み、事業を通じたSDGs達成に向け、全社で取組みを加速します。

①社会の持続可能な発展に貢献する製品の提供

②環境保護への取り組み

③多様な人材の育成

④社会貢献活動の推進 など

SDGsの社内浸透

- 2018年秋 社内報（三洋だより）でSDGsを特集
- 2019年3月 イントラ掲示板に「SDGs講座」をアップ
- 2019年5月 講演会（TBM社様）実施
- 2019年11月 全社朝会でSDGsについて役員講話
- 2019年11月 アンケート実施



SDGs理解度を計り更なる浸透を図る

（活動提案者にはバッジを配布）

- 2020年4月 17目標のポスターおよび

ロゴシールを貼付け

- 2020年5月 SDGs17目標をデザインした
マスクケースを従業員に配布



<社内各所に関連ロゴシール貼付>



<マスクケース>

SDGsの社内浸透

2020年8月 本社にサステナブルステップ設置
社内資料にSDGs目標ロゴを追加



<サステナブル
ステップ>

2020年9月 Sustainability Newsletters 『さすてなニュース』 発行

2020年10月 全従業員向けに「SDGs基礎知識」
の教材を提供

2020年12月 本社受付、桂研究所、
京都工場にSDGs看板を設置



<研究所受付>

研究の取組み

研究テーマのSDGs 比率の把握

当社の開発テーマがSDGsのどのゴールに貢献できるかの関連について2019年から毎年調査。現研究テーマのうち、90.4%（426/471）のテーマがSDGsに関連。関連が多かった項目はNo.3、No.7、No.9、No.12、No.13

SDGsに貢献する開発テーマの割合(件数ベース) (2021年度)

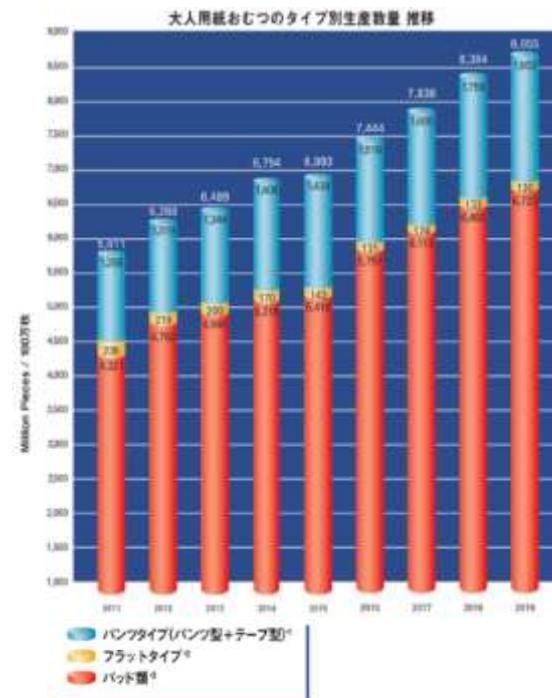
SDGs項目	割合
ゴール 3 すべての人に健康と福祉を	19%
ゴール 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	25%
ゴール 9 産業と技術革新の基盤をつくろう	40%
ゴール 12 つくる責任 つかう責任	32%
ゴール 13 気候変動に具体的な対策を	20%

※複数のゴールに関連する開発テーマは、それぞれのゴールにカウント

SDGsに貢献する三洋化成の製品の紹介

高吸水性樹脂「SAP」

- 日本は世界一の長寿国。
- 超高齢化社会への突入で、おむつの廃棄量が増大
(2015年約200万トン → 2030年約250万トン)
- 廃棄物の削減への取り組みが急務になっている。



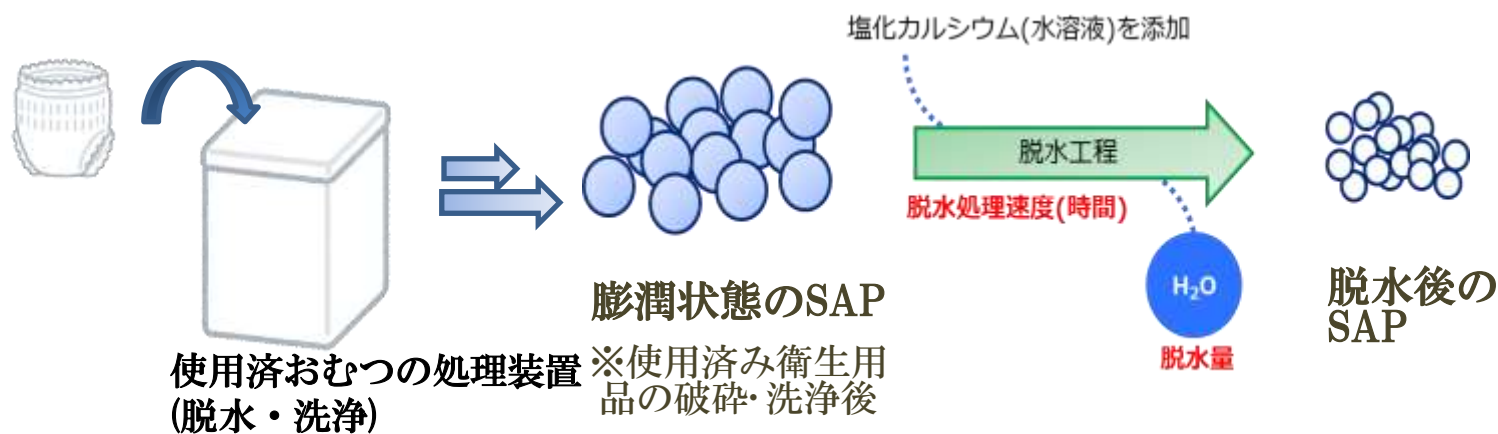
出典：一般社団法人
日本衛生材料工業連合会

高吸水性樹脂「SAP」

- 紙おむつに含まれる高吸水性樹脂（SAP）は、一度水を吸うとなかなか水を吐き出さない。
- 水分が高いゴミは、焼却の際に負荷が大きい。（なかなか燃えずエネルギーが必要、焼却炉への負担 etc.）



SAPに塩化カルシウムなどを加えると、水を吐き出す。（ナメクジと同じ原理）
→この性質を利用して、より処理しやすいSAPの開発を検討中。



高吸水性樹脂「SAP」

植物由来のバイオマス原料を使用した環境配慮型の高吸水性樹脂を開発



シルクエラスチン



<機能・特長>

☞ 菌で安定生産できる人工タンパク質



☞ 水に溶かして、温めるとゲル化



☞ 細胞親和性が高く、
自然治癒力増強



＜開発事例＞

治らない皮膚潰瘍に、貼るだけで治す新しい治療材の開発



創傷管理

従来：毎日



週1回程度へ

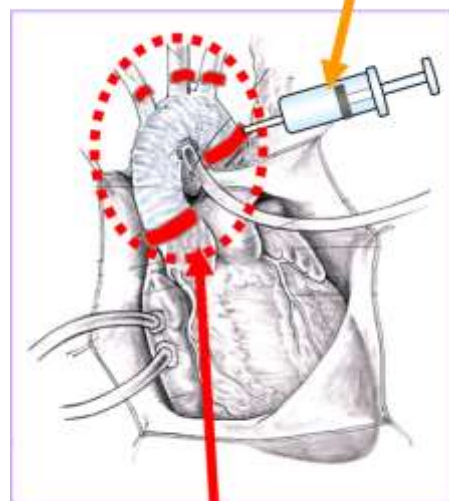
将来的には

セルフメディケーションによるコロナ対策

- ・ 通院回数の軽減
- ・ 医療従事者とのソーシャルディスタンス
- ・ 自宅でのセルフケア

外科用止血材「止血シーラント」

「Hydrofit」 (クラスⅣ) Hydrofit



吻合部位での止血

国内承認名：マツダイト

愛称：Hydrofit®

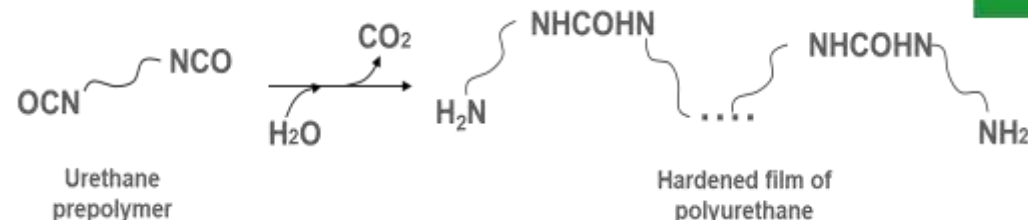
一般的名称：中心循環系非吸収性局所止血材

使用目的、効能又は効果：

結紮を含む通常の外科的処置により止血が達成できない、血行再建術に伴う血管吻合部における補助的な止血

止血に難渋する症例で
高い止血性を発現

組成



3 すべての人に
健康と福祉を



特長



体内の湿潤環境でも高い**止血性**。
血液中の水分と反応。患者の血液凝固能に依存しない



高い**簡便性**。Ready to use。1液型ウレタンプレポリマー



高い**柔軟性**。血管の伸縮に追随



高い**接着性**



高い**安全性**。生物由来原料を不使用

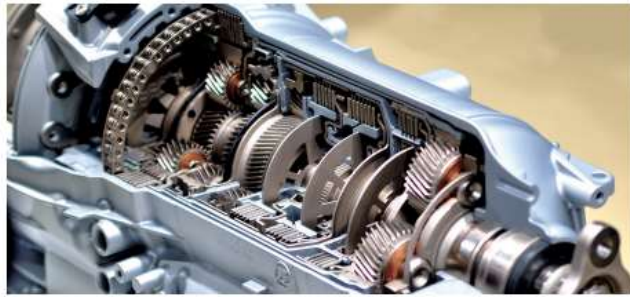


QOLの向上に貢献

潤滑油添加剤「アクループ」

駆動系潤滑油の役割

- ①潤滑
②摩耗防止
③焼き付き防止
- トランスミッションの



1964年、初の国産化に成功

日本・中国・韓国に製造拠点
京都、茨城（鹿島）、中国（南通）

省燃費に貢献

粘度指数向上剤の役割と課題

役割

駆動系潤滑油に少量添加することで、
温度による **粘度変化** を **小さく**

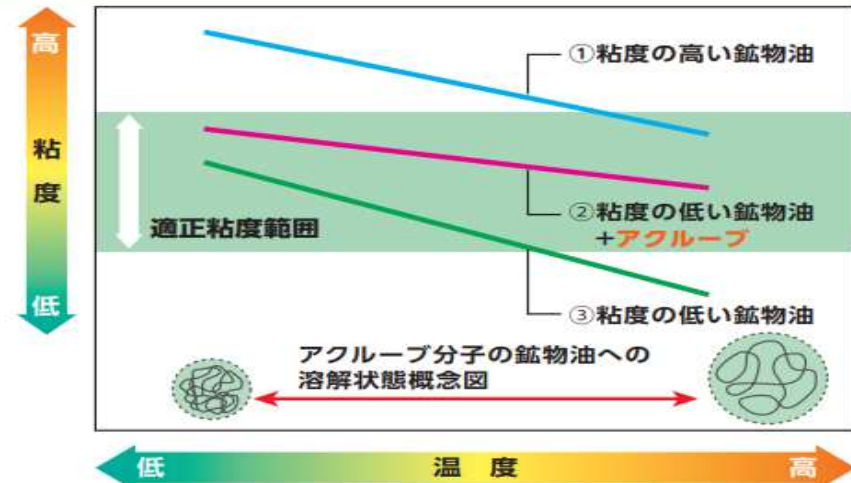
- 粘度が低くなると
潤滑性が低下し、摩耗や焼き付きの原因となる
- 粘度が高くなると
抵抗が増しエネルギーロスが大きくなる

課題

ギアの回転により駆動系潤滑油に高い負荷がかかる
⇒粘度指数向上剤には高い **耐久性** が求められる



アクループの作用機構



生産部門における取組み

環境保護への取組み

目標を持ち、省エネや温暖化
ガス削減を実施(S-TEC)



省エネ・温暖化ガス排出削減の具体例

- ・ 熱のリサイクルを利用した濃縮工程の省エネ革新（省エネ大賞受賞）
- ・ コージェネシステム
- ・ 太陽光・風力発電
- ・ 燃料転換
- ・ 省エネ設備への更新
- ・ 工程時間短縮
- ・ 釜洗浄方法の見直し
- ・ 熱損失低減等

これまでの取組み事例

環境保護への取組み

目標を持ち、省エネや温暖化
ガス削減を実施(S-TEC)



水資源保護の具体例

- 洗浄方法変更
- ポンプ型式の変更
- 廃液処理方法の変更
- 工業用水受け入れの自動化
- 長期停止時の水使用量低減等

これまでの取り組み事例

環境保護への取り組み

目標を持ち、省エネや温暖化
ガス削減を実施(S-T E C)



廃棄物削減の具体例

- ・ 回収溶剤、回収モノマー、回収水の売却、精製・再利用
- ・ 廃油の濃縮
- ・ 汚泥脱水
- ・ 洗浄方法検討
- ・ 製品収率向上
- ・ 異常時にクイックアクションできるシステム作り
- ・ 各種作業の標準化等

これまでの取り組み事例

環境保護への取り組み

目標を持ち、省エネや温暖化
ガス削減を実施(S-TEC)



VOC排出量削減の具体例

- PO受け入れ対策
- 塩素系溶剤削減（溶剤代替、処方変更等）
- VOC処理装置導入
- 冷却設備強化
- 処方改善等

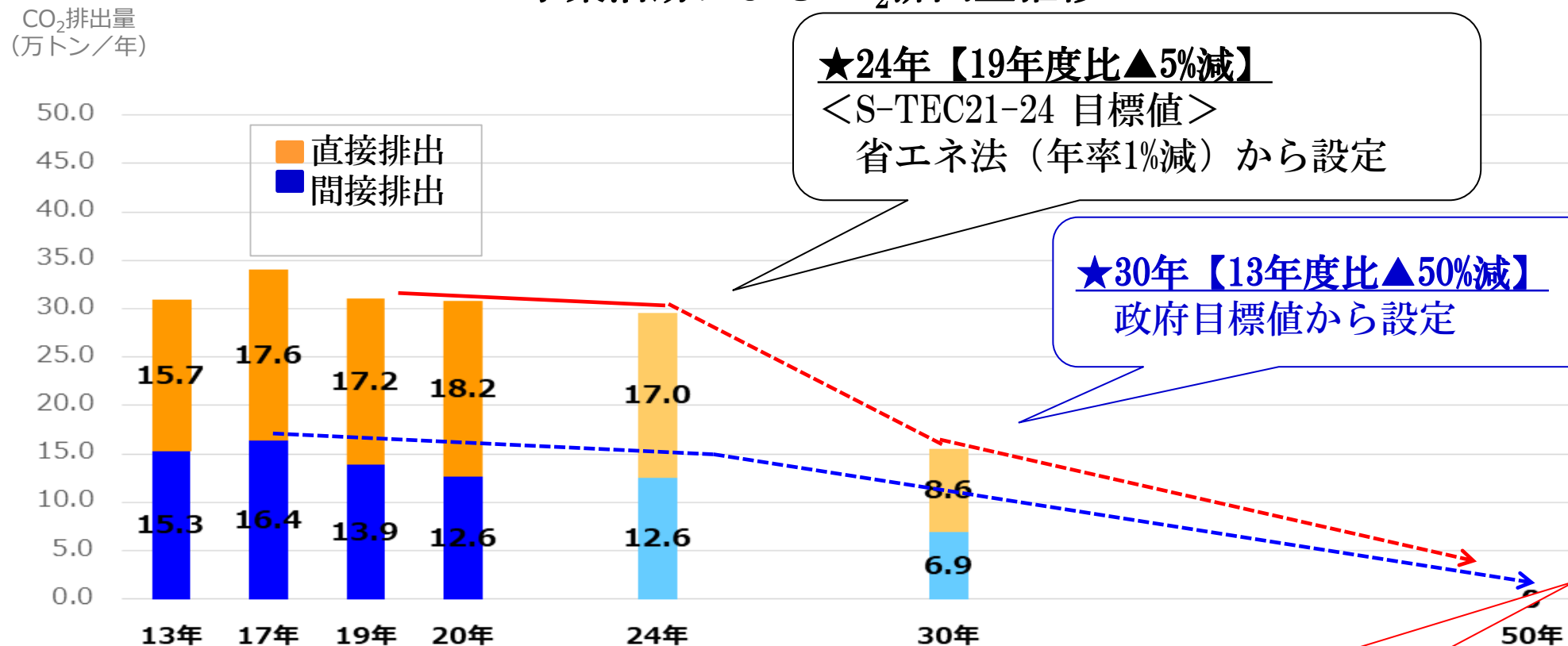
環境活動計画 S-TEC 21-24

- **目標と考え方** （%対' 19年度、グローバル総量目標、期間：' 21～' 24年度）
- ① **CO2排出量；▲5%以上**・・・CO2排出量実質ゼロの達成はSCIグループで2050年を目標とし、S-TEC 21-24の期間は関連技術、近隣企業とのコンソーシアム、同業他社・政府動向等の調査、社内仕組み作り（ICP、TCFD）、省エネによる排出量削減に注力。
 - ② **エネルギー使用量；▲5%以上**・・・省エネ法に規定された活動評価指標（原単位評価）最高のSランクと同数値▲5%を目標とする。
 - ③ **用水使用量；▲5%以上**・・・環境負荷低減を目的に原単位から総量に変更。
 - ④ **廃棄物発生量；3.6万トン以下**・・・各地区目標値の積み上げ(35,929t)。CO2排出量には廃棄物処理分も含まれ、発生量削減はCO2排出量実質ゼロに向けた必須課題。
 - ⑤ **化学物質排出量；VOC排出量90トン以下**・・・従来の国内目標をグローバル目標に変更。国内80トン、海外10トン。

当社グループのCO₂排出量と中長期目標



事業活動によるCO₂排出量推移



★24年【19年度比▲5%減】
＜S-TEC21-24 目標値＞
省エネ法（年率1%減）から設定

★30年【13年度比▲50%減】
政府目標値から設定

★50年ネットゼロ
国連（パリ協定）、
政府目標から設定

これからの取組み事例

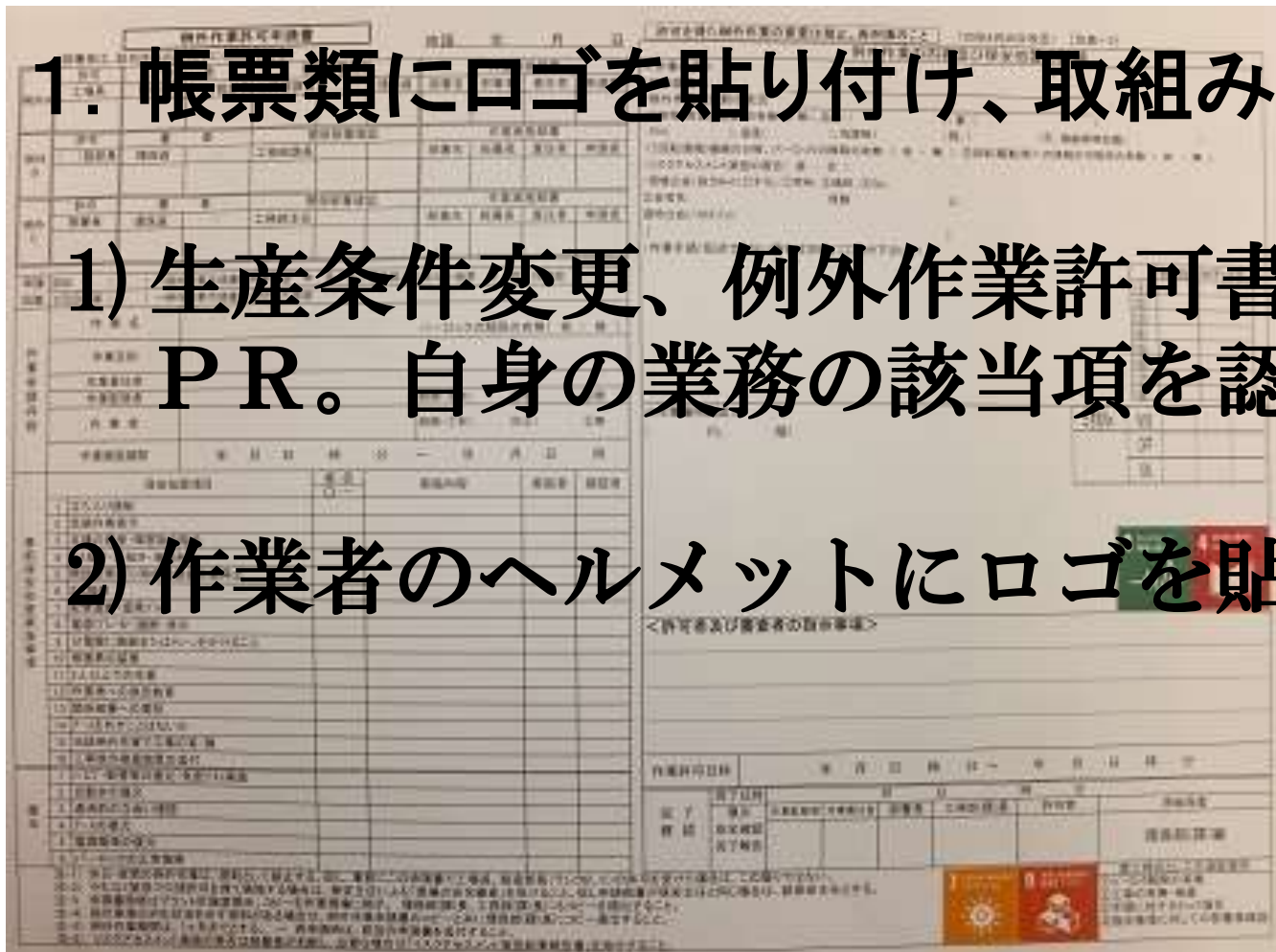


生産本部にSDGsの取組みを浸透させるために・・・

1. 帳票類にロゴを貼り付け、取組みを浸透させ意識付けをする

1) 生産条件変更、例外作業許可書でPR。自身の業務の該当項を認識する。

2) 作業者のヘルメットにロゴを貼る。



これからの取組み事例

2. 階層別研修会で教育しSDGsを理解する。



TCFDへの賛同

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）へ賛同



項目	内容
ガバナンス	取締役会による監視体制の構築・運用
戦略	気候関連リスクおよび機会の設定 シナリオ分析・複数シナリオ設定
リスク管理	気候関連リスクの選別・管理・評価 体制の構築
指標と目標	気候関連リスクの選別・管理・評価 体制における指標と目標を設定 Scope1, Scope2, Scope3の CO ₂ についての情報開示



TCFD活動のスケジュール



社会貢献活動について

(1) 医療現場への支援

～コロナ禍において最前線で活躍する医療機関へ寄付～

①当社事業所近隣の中核病院へ寄付。

(三洋化成社会貢献財団から)

②フェイスシールドを作製し、消毒用アルコール

・医療用手袋などと共に

近隣の医療機関へ寄付。(SKTにて)



(2) ウクライナへの支援

ウクライナから避難を余儀なくされている方々への人道的支援のための寄付、留学生の受け入れを実施。

社会貢献活動について

(3) 「三洋化成の森づくり」活動について ～和東町で生き物観察と丸太切り体験～



環境保全活動として2009年から活動開始

- 森づくり活動では、森林整備だけでなく、生き物のことを知ってもらうことも重要なミッション
- 知ることで生態系や生物多様性の理解や保全につなげたい、自然を大切にすることを育みたいと考えている。



社会貢献活動について

(4) Waku Wakuサマースクールを開催

学校の授業とは違う学びの場として、化学技術が世の中の役に立つことや、環境保全に貢献する大切さを知ってもらうため、化学の実験授業を提供



当社製品を用いた化学の実験を通じて、『身のまわりで活やくする化学の力』を実感してもらう。

授業の中で、環境配慮につながる、水を大切に
にする「自分達ができること」を考えても
らった。(SDG s 推進と関連づけて)

社会貢献活動の推進



(5) 京都市立芸術大学への寄付

新校舎が移転されることで近くになるというご縁もあり、今後更なる教育環境整備および地域の活性化につながるように、少しでもお役に立ちたい。



京都市立大学
赤松学長

三洋化成
安藤会長



5.「変える。」にかける 私の想い

～ “人” 中心の経営～

自主性とチャレンジのための環境づくり、
結果よりプロセスや行動を重視。

従業員の働きがいや誇りを生み出していく。

～大きい夢～

経営者の役割は「**夢**」(将来のあるべき姿)を描き、そこに向けた戦略を決め、実行部隊と議論しながら実現する。

現場が共感し、支えてくれて初めてうまくいく。
会社という組織の方向性を合わせ、目的意識を
社員一人ひとりに共有させ、実感してもらう事が
トップの仕事。
それを数字にして目標を立てる。

～原理原則～

**価値の創造のみが永続的な利益を生み出す。
浮薄な利潤追求は行わない。**

顧客：良質安価な製品・サービスを提供

利潤：会社／社内蓄積、株主／配当を増やす、

経営者・従業員／賞与

安全の徹底と環境との調和を図る。

～現地現物～

思い込みの排除。仮説は検証。

～好奇心、向上心、勉強、努力～

自分で考える(鵜の真似をする鳥、水に溺れる)

常識を疑う(本当にそうか)

歴史に学ぶ

世間の動き(世界経済、日本経済、業界・・・)

出来ると思って出来ないことはあるが、
出来ないと思ったら絶対にできない。

行動してみる前に考えてもムダ。
とりあえず、まずやってみる。
完璧主義をやめる。
うまくいかなければ、
元に戻せばいい
修正すればいい。

Tomorrow's solutions, today



はたらきを化学する。



Explore some of our favorite spots in Kyoto!

「京を歩けば」



三洋化成  www.sanyo-chemical.co.jp/

ご清聴ありがとうございました