



社員との関わり

個性とチャレンジ精神を尊重し、改善活動を通じた職場の活性化と組織力のレベルアップにより若さと夢あふれた職場づくりをめざしています。

人事部機能方針

常に変化する環境の中で活躍できる人材の育成を進めるとともに、社員一人ひとりが安全で健康に働ける職場環境の整備や、社員のやりがいを引き出す諸制度を構築しています。

安全第一の徹底

- 労働災害ゼロに向けたリスクアセスメント活動の推進
- 重大労働災害を発生させない職場づくり

人材の育成・確保と労働の質向上

- 人を育てられる人材の育成体系構築（育成の枠組みづくり）
- 次世代の後継者を継続的に輩出する仕組みの構築
- 新たな価値創造のための働く環境整備（働き方改革）

企業市民としての活動と健全な労使関係の維持構築

- 法令遵守義務違反、企業不祥事を起こさないための活動推進
- 安定した海外事業体オペレーションに資する労働基盤固め

人材育成への取り組み

社員の能力開発のため、階層別教育・職能別教育・職場別教育を展開し、専門知識の継承と、多様な変革に対応できる創造性あふれた人づくりに取り組んでいます。

専門知識の継承と多様な変革に対応できる創造性あふれた人材を育成します。

■教育体系図(概要)

研修 区分	階層別研修						職場別 教育	
	役割認識 / マネジメント		問題解決		人材育成			
	事務・技術	技能	事務・技術	技能	事務・技術	技能		
部長級	新任部長研修		ライン長(部長・室長)向け 問題解決研修				各部での 職場内教育	
次長級	新任次長研修							
課長職	新任課長研修							
係長職	新任係長研修		新入社員指導者向け 問題解決研修			OJT 研修		
指導職		新任班長研修		班長問題解決研修	新入社員指導者向け OJT 研修	TWI-JI (仕事の教え方研修)		TWI-JR (人の扱い方研修)
担当職	新入社員研修		新入社員向け 問題解決研修					

研修区分 役職	職能別研修						グローバル 人材育成 (海外事業体社員)
	3E 活動 (小集団活動)	職能主管部署向け研修	固有技術技能教育	グローバル人材育成 (国内社員)	自己啓発 学習支援	その他	
部長職						・法務教育 ・総務関係法定教育 ・PL 教育 ・安全衛生教育 ・労務管理教育 ・原価管理教育 ・コンピュータ教育 ・品質管理教育 ・技術開発教育 ・CAE教育 ・生産技術教育 ・高圧ガス技術教育 ・環境教育 ・生産管理教育 ・TPS 教育	海外事業体 社員受入研修 <間接> ・ICT 研修 ・HIDA研修 <直接> ・グローバル研修 ・生技技能研修
次長職	支援者/ 推進者研修						
課長職							
係長職	アドバイザー研修	職能主管部署向け 「教え方向上研修」	<生技・技能教育> ・高度技能教育 ・基礎技能教育 <技能士育成> ・国家技能検定 ・社内技能検定	海外赴任 内定者研修 (語学・異文化・ 職能別研修)	TOEIC/ IP		
指導職							
担当職			東海理化学園 学園生研修				

社員との関わり

研修の事例

TRBR(ブラジル)

成形の原理とプラスチックの基礎について研修を実施しました。

さらに、材料の特性や品質不具合の原因究明の手法など専門知識も習得し、現地のスタッフに指導できるような人材への育成をめざしています。



TRP(フィリピン)

成形スキルのレベルアップ研修を実施しました。新製品が増加し、成形トライアルグループのマンパワーが不足していることから、新製品のリードタイムを短縮させることをねらいとしています。



今回の樹脂成形教育を受講した内容を踏まえ作業を行います。

自職場では、新製品のリードタイムの短縮、品質確保も念頭におき取り組んでいきます。



Voice

ウェンデル マルコス カプラル さん



安全を最優先とし、品質確保を維持する取り組みを実践します。

教えていただいたことをTRPでも活かして取り組んでいきます。



Voice

(上左から) カルロ マークイズ さん
ジェノガリング ロニー さん
(下左から) ジェフリー ビラーバンド さん
アロンゾー ロサビア さん

東海理化学園(機械加工科、電子機器科)

将来の東海理化学の『核』になるべく、“チャレンジマインド”“企業人としてのモラル”“職場のニーズに対応できる技術・技能”を兼ね備えた、心・技・体ともに優れた人材育成をしています。

教育方針

- 自発性・協調性をもった人間性豊かな教育の重視
- モノづくりの基礎になる実技・実務教育の重視
- 当社のモノづくりを担うコア人材の育成
- ハードとソフトに強い人材育成

専門知識・技能教育

業界トップレベル・世界同一品質を達成するために必要な“TRコア技能”の伝承とレベルアップをはかり、職場の軸となる人材育成を支援しています。
(海外事業体、国内関係会社からも受入れ)

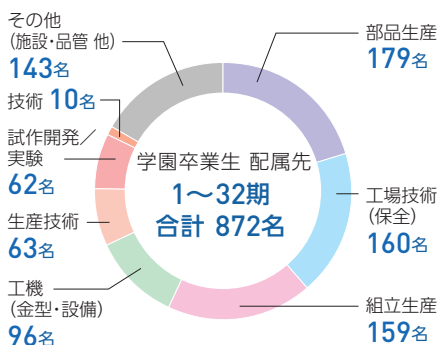


教育風景



学園の教育風景

卒業生 所属部署一覧



東海理化技能交流会

毎年「技能水準向上をめざし、技能向上の気運を高める」「業務を通じて体得した熟練技術者の匠の技を若手技能士に伝承し、若手技能者の技能向上を図る」「東海理化で働く技能士の輪を広げ横のつながりを活かせる企業風土をめざす」ことをねらいに、技能士が機械検査、機械要素など7種目の競技を行い、競い合っています。



東海理化技能交流会

競技選手

78名

社員技能表彰

今年度受章・表彰された6名の社員を紹介します。

「黄綬褒章」受章

太田さんは、金属加工や樹脂成形などの分野における加工用装置の開発設計製作に関する高い技術を有し、ダイカスト鑄造において材料供給装置の開発に携わり省エネ・省人化を成し遂げました。樹脂成形では小型射出成形機の開発による生産性向上に大きく寄与しました。

この受章は、チャンスを与えてくれた会社や指導してくれた先輩たちが表彰を受けたものだと思います。今度は、私が指導した人が表彰された時が本当の受章だと思い、後輩の育成を優先したいです。



Voice

設備工機部 太田 雅也 さん

「あいちの名工」表彰

優れた技能を持ち、その技能を通じて社会に貢献したとして、愛知県より当社から5名が表彰されました。

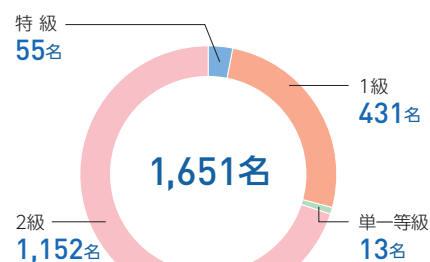
被表彰者

神谷 浩孝さん (人材開発部)
鈴木 昭彦さん (設備工機部)
河野 雅人さん (試作開発部)
関森 桂一さん (セキュリティ第2生産部)
桑原 孝弘さん (金型工機部)

技能検定合格者

2017年度技能士合格者	102名
国家技能検定 複合技能士称揚者	5名
2017年度 上級合格者	1名
社内技能検定 2017年度 中級合格者	14名

国家技能検定合格者総数



(2018年3月末現在)

安心して働ける職場づくり

社員の安全と健康を保持し、快適な職場環境をめざしていくことを基本に、安全衛生活動を推進し、安全で安心な職場づくりに取り組んでいます。

「労働災害ゼロ」をめざし、安全衛生基本方針のもと、継続的な取り組みを実施しています。

安全活動

- 安全確保のための点検活動
- 安全意識高揚の活動
- 快適な職場環境づくり活動
- 有害物質を取り扱う職場の環境改善活動
- 心と体の健康づくり活動

安全衛生基本方針

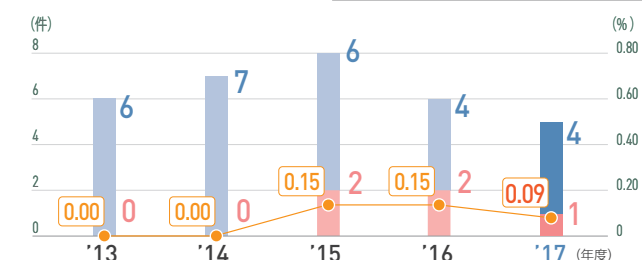
- ①安全は全てに優先
- ③健康は自分で守る宝物
- ②ルールを守ることが安全の基本
- ④「災害0(ゼロ)」は私達の願い

スローガン 安全は全てに優先、「災害0(ゼロ)」は私達の願い

安全体感道場

社員および関係者の労働災害の防止を図るため、体感参加型の安全衛生教育を行い、危険の怖さ、身近に潜む危険、安全衛生の必要性を学ばせ、日常の安全業務に反映展開するとともに、安全衛生についてのスキルの向上を行います。

2017年度 労働災害発生状況



リスクアセスメント教育



交通安全立哨活動



安全体感道場でのグローバル研修生

安全体感道場受講者(2017年度実績)

本 社	本社工場	豊田工場	音羽工場
233名	200名	194名	320名

社員との関わり

健康づくりへの取り組み

社員の健康に配慮し、食堂でのヘルシーメニューの提供、運動講習、健康講習、社内リレーマラソンの実施など、栄養・運動面での生活改善を促すイベントを実施しています。



ヘルシーメニュー



運動講習



健康講習



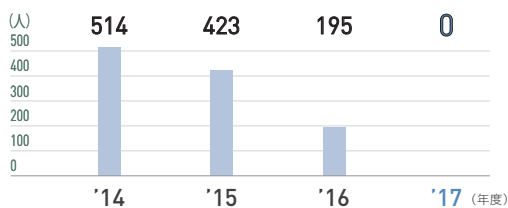
社内リレーマラソン

ワークライフバランス

労働時間短縮の取り組み

2017年4月より、長時間労働是正のため、年間の時間外労働を上限540時間に設定し、労働時間の短縮に取り組みました。働き方改革や各職場での取り組みによって業務効率化を図り、確実に成果へとつながっています。風土定着に向け、継続して取り組んでいきます。

■ 時間外労働年間540時間超人数推移



介護支援の取り組み

当社は法定以上の介護休職制度(365日以内、取得回数制限なし)、介護短時間勤務制度(利用開始日から連続する3年の間まで、取得回数制限なし)を設けるなど、仕事と介護の両立に取り組んでいます。2017年12月には、本社・豊田・音羽にて介護セミナーを実施し、約90名が参加しました。



介護セミナー

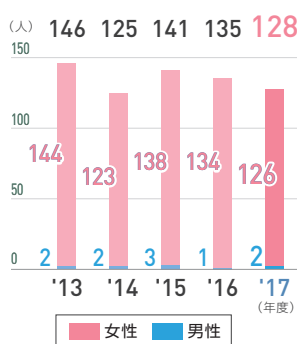
年休カットゼロ

心身のリフレッシュ、総労働時間短縮、計画性・効率性向上を目的に、労使でカットゼロに向けて取得促進活動を実施しました。具体的には個人別での年間取得計画表の策定、労使での状況確認会議、フォローを行い、目標達成をめざしています。

育児支援の取り組み

当社は法定以上の育児休職制度(保育の状況に依らず子が2歳まで)、育児短時間勤務制度(小学校1年生修了まで)を設けるなど、仕事と育児の両立に継続して取り組んでいます。2008年には次世代育成支援対策推進法認定マーク「くるみん」を取得しました。2017年11月からは、祝日稼働日に社員のお子さん(小学校3年生まで)を社内で保育しています。

■ 育児休職制度利用者数



■ 育児短時間勤務制度利用者数



祝日保育



次世代育成支援対策推進法認定マーク「くるみん」

ダイバーシティ(多様性)活動

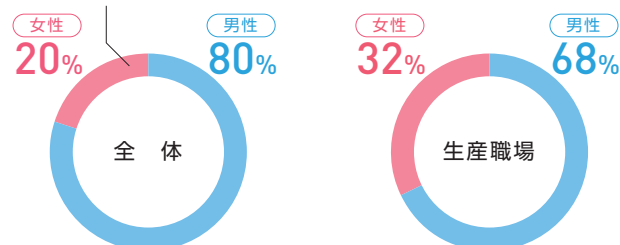
当社は、スイッチ製品をはじめとする小型で繊細な部品を多く扱っており、特に生産現場は、きめ細やかな仕事を得意とする女性の活躍の場となっています。個々が磨きあげてきた技能を最大限引き出すべく、継続して女性の活躍を支援する環境づくりに取り組んでいます。

2017年11月には、女性の就業生活における活躍の推進に関する法律(通称:女性活躍推進法)に基づく「えるぼし」の認定を受けました。



男女別社員比率

女性役職者77名(全女性社員の約6%)



労働組合との調和

当社は、東海理化労働組合と「労使相互信頼、相互責任」の考え方を基本とし、良好な労使関係を構築しています。互いの立場を尊重し、労使協議会、安全衛生委員会などを設置し、定期的に話し合いを行い、働きやすい職場づくりをめざしています。



新規設備点検



安全衛生委員会

地域や家族との橋渡し

スポーツ教室の開催

強化クラブの硬式野球部、女子ソフトボール部は、スポーツを通じて、社内の一体感や社員の士気を高めることはもとより、積極的にボランティア活動などを行い、地域社会と会社の架け橋となっています。



野球教室(硬式野球部)



ソフトボール教室(女子ソフトボール部)

オープンハウス2017(子どもの職場訪問)

社員の子どもたちを会社へ招待するオープンハウスの開催は、親の会社や職場を知ることによって社会や仕事に興味を持ち、家族のコミュニケーションの向上に役立っています。また、会社全体で社員の家族を大切にする職場の雰囲気をつくり、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の促進を図っています。



理科教室



モノづくり教室

大縣神社・豊年祭

当社の創立70周年という節目の年を迎えるに当たり、記念行事の一環として、古くより本社所在の尾張を納める大縣神社の豊年祭に大鏡餅の奉納を行いました。本社敷地内で社員が力を合わせて大鏡餅を製作し、併せて、地域へ感謝の意味を込めてイベントを実施し、社員の家族、近隣住民の方を招待しました。



奉納



餅つき