

社会性報告



社員との 関わり

東海理化グループは、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。

人事機能方針

多様な環境で活躍できる人材の育成を計画的に進めるとともに、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・働きがいを引き出す諸制度を構築しています。

5つの方針

安全第一の徹底

- 重大災害を発生させない職場づくり
- 「安全」に対する意識づけの強化（安全人間づくり）
- 心と体の健康づくりの推進

競争力強化に向けた取組みの推進

- 競争力強化に向けた働き方促進
- 社員のやりがい・働きがいを引き出す人事諸制度構築
- 人材の有効活用（最適配置・固定費低減）

グローバル競争を勝ち抜くための人材育成

- 海外でも活躍できるグローバル人材の育成
- 海外事業体の自立化に向けた取組みの推進
- 積極かつ継続的な改善活動の推進
- モノづくり技能に関する教育の充実
- 職場力向上に向けた教育活動の推進

コンプライアンスの徹底と健全な労使関係の維持

- コンプライアンスの徹底
- 健全な労使関係の維持

求められる機能に向けた改善の実践

- 部内改善活動を通じた効率化と組織力のレベルアップ

人材育成への取組み

社員の能力開発のため、階層別教育・職能別教育・職場別教育の三本柱で、効果的な教育や研修を計画的に行っています。また、海外事業体からの研修生の受入にも取り組んでいます。

階層別教育

各等級・役職に求められる知識・能力の向上に向け、新入社員教育・昇格者研修・問題解決研修などの教育を実施しています。



▲新入社員教育(生産技術教育)



▲新入社員教育(社会貢献活動)

職能別教育

各職場機能の維持・向上に必要な専門知識・技術・技能の教育や自己啓発の支援を実施しています。



▲海外技能実習生教育



▲安全衛生教育(特別教育)

職場別教育

各職場で職務遂行能力向上のため、OJT(職場内訓練)の推進および職場内専門教育を実施しています。



▲職場別教育



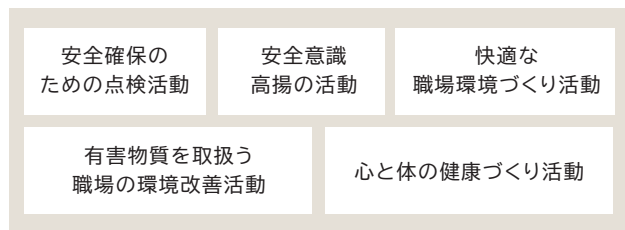
▲職場別教育



安心して働ける職場づくり

社員の安全と健康を保持し、快適な職場環境を維持していくことを基本に、安全衛生活動を推進し、安全・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、継続的な取組みを実施しています。



安全衛生基本方針

- ① 安全は全てに優先
- ② ルールを守るとは安全の基本
- ③ 健康は自分で守る宝物
- 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

■衛生管理活動

快適な職場環境づくりのために、有害な化学物質の管理・低減および定期的に作業環境測定を行い、騒音・粉じんなどに対する改善に努めています。

また、健康診断の有所見者に対する健康指導の実施や、栄養・運動面での生活改善を促すイベントの企画・実施などを行っています。

そのほかメンタルヘルス活動として、メンタル疾患予防のためのメンタルヘルス教育やメンタル休務者の職場復帰支援を実施しています。



▲産業医の講話



▲メニューの金額とカロリーなどをわかりやすく表示

安全活動の概要

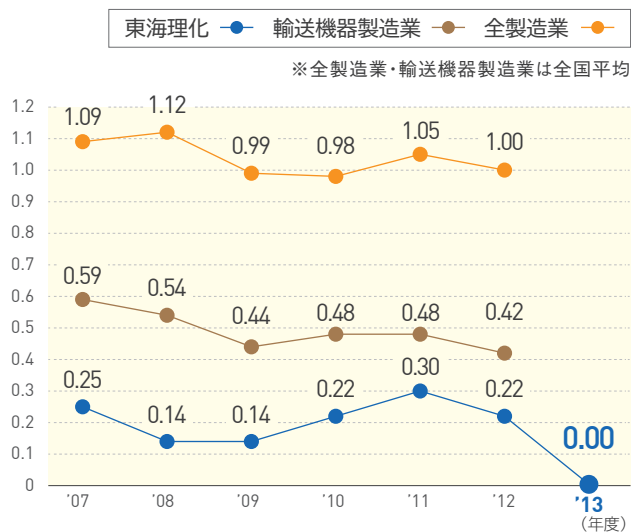
■重大災害防止活動

労働災害の撲滅をめざして、安全作業の徹底を図り、安全確保のための活動を実施しています。

■安全人間づくり

社員の安全意識の高揚と社員の安全レベルアップ活動を実施しています。

■安全成績（休業度数率）の推移



$$\text{休業度数率} = \frac{\text{休業災害件数}}{\text{延べ労働時間}} \times 100 \text{万}$$

主な安全確保のための点検活動

- ① 各工場の類似職場スタッフによる工場間相互交流会
- ② 職場安全パトロール
- ③ リスクアセスメント活動
- ④ 新規設備導入時の安全点検



▲工場間相互交流会

主な安全意識の高揚活動

- ① 危険予知（KY）活動
- ② ヒヤリハット提案活動
- ③ 安全体感教育
- ④ 安全強調月間の安全啓蒙活動



▲危険予知活動



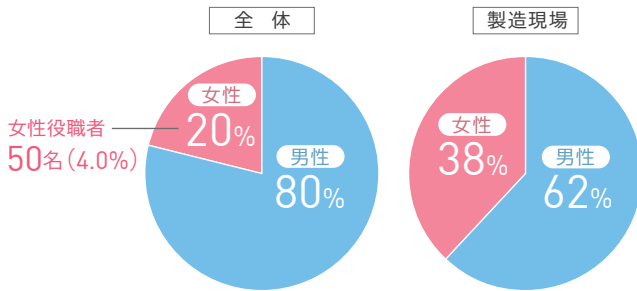
▲社長による安全点検

社会性報告

ダイバーシティ（多様性）活動

企業が成長し、発展し続けるために不可欠な取り組みとして、ダイバーシティを推進しています。多様な人材の多様な価値観を尊重し、社員一人ひとりが個人の能力を生かし、活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

■男女別社員比率



■仕事と家庭の両立支援

製造現場においても、多くの女性が活躍しており、役職者への登用も進んでいます。

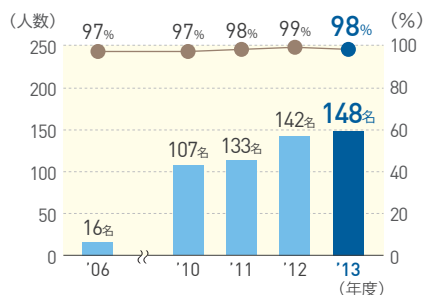
仕事と家庭の両立支援として、保育園の入園のしやすさや予防接種、子供の発育を考え2歳までとした育児休職制度や、親子ともども環境変化の多い小学校1年生修了まで利用可能な育児短時間勤務制度、男性の育児参加を促す配偶者出産時休暇制度など、法を上回る内容を設定しており、男性を含めた多くの社員が利用しています。

■子育てサポート企業

仕事と子育ての両立を図る上で必要となる雇用環境を整備してきたことが認められ2008年に「次世代育成支援対策推進法」認定マーク（くるみん）を取得しています。



■育児休職取得率・育児短時間勤務利用状況

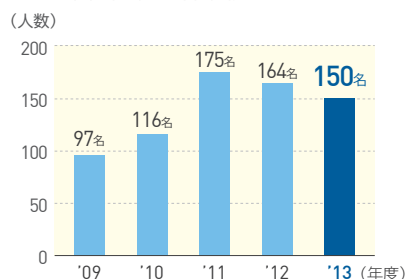


■高齢者雇用

当社は、定年を60歳としていますが、意欲と能力のある高齢者が引き続き就労できる「アクティブアソシエイツ制度」「シニアアソシエイツ制度」を設けています。

フルタイム勤務のほか、週3日勤務、半日勤務などの働き方の多様性にも対応し、多くの高齢者が東海理化の戦力として活躍しています。

■定年後再雇用者推移



■グローバル人材育成

最適な生産を実現するために現地人化の推進および現地人の育成を図るため、グローバル人材の育成を推進しています。

■宗教の多様性

TRI（インドネシア）では構内にモスク（礼拝堂）を設け、社員が礼拝をできるように配慮しています。社員の宗教の多様性に配慮することで、社員の働く意欲・活力向上につながっています。



▲構内での礼拝

Voice

TRI（インドネシア）
人事担当
Yusufさん



社員の宗教多様性に配慮した取り組みにより、日々の業務に、より才能を発揮しやすい環境を整えました。会社の高い競争力につながると考えています。

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、労使委員会、安全衛生委員会などを定期的に開催し、さまざまな話し合いを行い、働きやすい職場づくりをめざしています。

地域や家族との橋渡し

■家族の“絆”を深めるオープンハウス

多くの人にモノづくりの楽しさを知ってもらいたい、子どもたちの理科への興味や関心を高めたいという思いから社員の家族を会社に招待するオープンハウスを開催し、モノづくり教室や理科教室を実施しています。

また、お父さんやお母さんが働いている職場見学も行い家族の“絆”をより一層深めています。



▲理科のおもしろさを体感

■「運動部」は会社と地域との架け橋

強化クラブの硬式野球部、女子ソフトボール部は、スポーツを通して、会社内の一体感や社員の志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、会社と地域社会との架け橋にもなっています。



▲地域のお祭りに協力