



## 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
- 積極的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。

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<br>区分<br><br>役職 | 階層別研修       |            |                         |                |                      |             | 職能別研修 (例:人材開発部) |                                                         | 職場別教育         | グローバル人材開発                                       |                                           | 自己啓発<br>学習支援              |
|--------------------|-------------|------------|-------------------------|----------------|----------------------|-------------|-----------------|---------------------------------------------------------|---------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------|
|                    | 役割認識/マネジメント |            | 問題解決                    |                | OJT指導者研修             |             | 小集団活動           | 固有技術<br>技能研修                                            |               | 国内社員                                            | 海外社員                                      |                           |
|                    | 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      |            |                         |                |                      |             | 支援者/<br>推進者研修   | ★生技・<br>技能研修<br><br>●金型保全<br>●設備保全<br>●樹脂成形<br>●ダイカスト鑄造 | 各職場に<br>おける教育 | 海外赴任<br>内定者研修<br><br>●語学研修※<br>●異文化研修<br>●職能別研修 | 海外<br>事業体社員<br>国内研修※<br><br>●事務・技術<br>●技能 | TOEIC<br>社内開催<br><br>※年8回 |
| 次長級                | 新任次長研修      |            |                         |                |                      |             |                 |                                                         |               |                                                 |                                           |                           |
| 課長級                | 新任課長研修      |            |                         |                |                      |             |                 |                                                         |               |                                                 |                                           |                           |
| 係長級                | 新任係長研修      |            | 新入社員<br>指導者向け<br>問題解決研修 | 班長向け<br>問題解決研修 | 新入社員<br>指導者<br>OJT研修 | 係長<br>OJT研修 |                 |                                                         |               |                                                 |                                           |                           |
| 指導職                |             | 新任<br>班長研修 |                         |                |                      |             |                 | 新任リーダー<br>研修                                            |               |                                                 |                                           |                           |
| 一般職                | 新入社員研修      |            | 新入社員向け<br>問題解決研修        |                |                      |             | 東海理化学園<br>学園生研修 |                                                         |               |                                                 |                                           |                           |

## ▶各種研修のご紹介

### 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 グループ討議



▲新任昇格者研修

### 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。



▲小集団活動新任リーダー研修



▲安全衛生特別教育

### 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

### グローバル人材育成

海外事業体への赴任内定者向けの研修と、海外事業体の社員の日本での研修を実施しています。



▲海外赴任内定者研修



▲海外事業体社員国内研修(写真は日本語研修)

### 自己啓発学習支援

業務に関わる知識習得の支援を行っています。英語学習の成果確認のため、TOEICは年8回開催しています。



▲英語研修(英語学習法セミナー)



▲社内TOEIC開催

### その他の研修

変化する教育ニーズに対応した教育施策を随時実施しています。



▲プレゼンテーション力向上研修



▲技術者向けに特化した英語研修

## 東海理化学園（機械加工科、電子機器科）

約1年間で職業能力開発促進法に基づく学科教育、実技訓練および職場に必要な幅広い知識・技能を学びます。

その他「役員および先輩の講話」「集団研修」「体育行事」「ボランティア」などを通して心身を鍛錬します。

### 教育方針

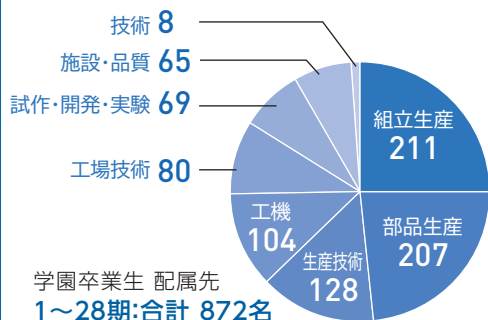
- ・合理的、科学的な考え方や、基礎知識の習得と技能を養成する
- ・働く喜びと創造性豊かな活力溢れる人間性を養成する
- ・学習や体験を通じて規律ある明るく健康的な心身を鍛錬する



| 学園生教育                  |                         | 2014年                                               |                             |        |          |         |          |              |             |       | 2015年             |                  |     |    |    |
|------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------|--------|----------|---------|----------|--------------|-------------|-------|-------------------|------------------|-----|----|----|
|                        |                         | 4月                                                  | 5月                          | 6月     | 7月       | 8月      | 9月       | 10月          | 11月         | 12月   | 1月                | 2月               | 3月  | 4月 | 5月 |
| 主な行事                   |                         | 入社式                                                 | 県オリエンティング大会                 |        | 県訓練生体育大会 |         | 全トヨタ競技大会 |              |             | 県駅伝大会 | 技能照査<br>促進大会体験発表会 | 卒業研究発表会          | 卒業式 |    |    |
|                        |                         |                                                     |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 導入教育                   | 社会人としての基礎知識の習得          | オリエンション2日間(4/1~2)、受け入れ教育4日間(4/3~8)、年間目標作り討議(4/9、11) |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 講話                     | 取り組み意識の向上<br>社会人としての心構え | 学園長                                                 | 産業医                         | 人事統括役員 |          | 生技センター長 | 学園卒業生    | 音羽工場長        |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 英会話                    | Nativeによる教育             |                                                     | 英会話教育                       |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 基礎教育                   | 機械、電子の基礎的な知識・技能の習得      |                                                     |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 専攻教育                   | 機械、電子に分かれて、専門的な技能の習得    |                                                     |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 技能照査                   | 1年間の学習の成果を発揮する          |                                                     | 学科練習問題(5月~11月)・模擬試験(12月~1月) |        |          |         |          |              |             | 実技    |                   |                  |     |    |    |
| 卒業研究                   | 創造性を活かしモノ造りを体験する        |                                                     |                             |        |          |         |          |              |             | 設計    | 製作                |                  |     |    |    |
| 生産職場実習                 | 生産職場体験を通じ仕事に対する準備を行う    |                                                     |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   | 生産職場実習 2/27~5/31 |     |    |    |
| 心身訓練                   | 配属職場での仕事に耐えられる、体と心づくり   | 自衛隊体験入隊                                             | 施設見学                        |        | 社会貢献活動   | 社会貢献活動  | 社内工場見学   | 学園内駅伝訓練      |             |       | 他社工場見学(トヨタ)       |                  |     |    |    |
|                        |                         | 防災訓練                                                | 社会貢献活動                      |        |          |         |          | 他社工場見学(愛知製鋼) |             |       | 他社工場見学(トヨタメタル)    |                  |     |    |    |
|                        |                         | オリエンティング訓練                                          |                             |        |          |         |          | ビックホリデイ      | 他社工場見学(OSG) |       |                   |                  |     |    |    |
|                        |                         | 完歩訓練                                                |                             |        |          |         |          | 学園内体験発表会     |             |       |                   |                  |     |    |    |
|                        |                         |                                                     |                             |        |          |         |          | 社会貢献活動       |             |       |                   |                  |     |    |    |
|                        |                         | 休日ボランティアに参加 4月~1月                                   |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
|                        |                         | 音羽工場アダプトプログラムに参加 5月~11月                             |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 小集団活動 5月~11月           |                         |                                                     |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 体育 5月~11月、ランニング 4月~12月 |                         |                                                     |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |
| 1分間スピーチ 5月~1月          |                         |                                                     |                             |        |          |         |          |              |             |       |                   |                  |     |    |    |



▶多くの卒業生が技能系職場の中心となって活躍しています！



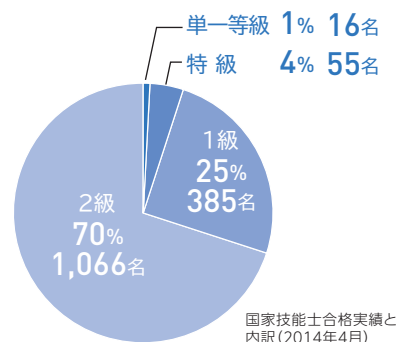
### 生技・技能教育

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、国内関連会社からも受け入れ)

|          |      |
|----------|------|
| 二級技能士コース | 設備保全 |
| 樹脂成形     | 金型保全 |

### ▶各種検定・試験

国家技能検定や社内技能検定を実施また、それに向けての教育計画や講習、事務手続きなどを行い資格取得を目指す社員のスキルアップと自己啓発を支援しています。



## 2014年度「現代の名工」「あいちの名工」と表彰

今年度表彰された3名の社員を紹介します。

## ■「現代の名工」(卓越技能者)表彰

太田さんは、金属加工、樹脂成形設備設計に携わり鋳造に使う亜鉛材料と装置の改良、材料の重量角材を小型の球体に替え、装置への自動供給システムを開発し、運搬や投入作業を軽減しました。



設備工機部  
太田 雅也さん

今回の受賞は、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賞だと思い、後輩の育成を優先したいと考えています。

## ■「あいちの名工」表彰

寺部さんは、プラスチック成形関連の業務に従事し、経験と技能を身につけ、これを活かし加水分解不良(成形時の含水率管理問題)についての設備、作業方法の改善を行い再発防止の仕組みを構築しました。特に確認設備はコスト、検査日数ともに大幅に削減した設備を開発しました。



SEC第2生産部  
寺部 満さん

私はプラスチック成形に携わって34年。先輩に手取り足取り教えて頂いた経験を後輩に伝承し、失敗を恐れず現地現物で観察することを心掛け、改善できたことが評価されたと思います。ひとえに皆さんの支援のおかげと感じております。今後も「あいちの名工」に恥じないよう頑張っていきます。

## ■文部科学大臣賞「創意工夫功労者賞」

工場などものづくりの現場において優れた創意工夫を凝らし、製品の品質や作業能率の向上、コスト削減などに貢献した人に対して文部科学大臣が表彰するもので「工程保証度100%達成による外観検査の廃止改善」の業績が認められ、表彰を受けました。



SEC第2生産部  
山本 康人さん

自分は関連部署とのつながりも浅く、一人の力では問題解決できなかったこともありましたが、今回は職場の上司や同僚、関連部署の協力があって大きな効果・大きな成果を生むことが出来たのは大きな喜びです。今後も自職場の仲間と他部署との連携を密にして、難しい問題にも積極的に取り組んでいきます。

東海理化の  
名工たち

現代の名工

5名

あいちの名工

45名

## 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、継続的な取り組みを実施しています。

- 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
- 2 ルールを守ることが安全の基本
- 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。

その他、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。



▲メニューの金額とカロリーなどをわかりやすく表示



▲ピラティス



▲メンタルヘルス教育

## 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。工事業者を対象とした安全大会は年3回、開催しています。



▲工事業者を対象とした安全大会

### ▶ 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。



▲新入社員の安全衛生教育

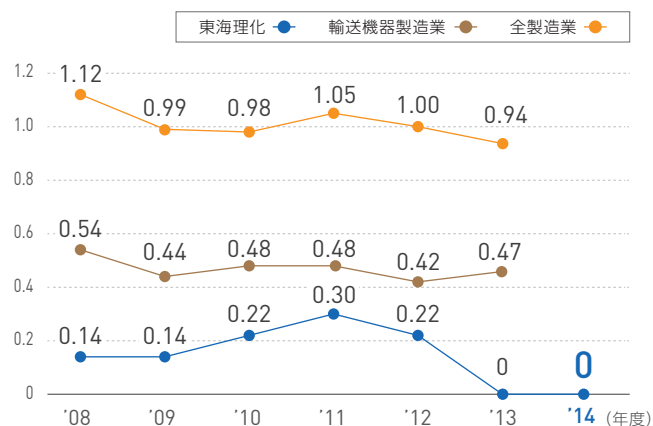
### ▶ 第5種無災害記録樹立

東海理化本社・本社工場は、2014年9月に1,980万時間を達成し、労働基準監督署長から無災害記録証が授与されました。



▲授与された河口専務(右)

### ■安全成績(休業度数率)の推移



※全製造業・輸送機器製造業は全国平均

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

### ▶ 安全体感道場

当社の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スキルの向上を行います。



▲安全体感道場でのグローバル研修生



▲安全体感道場での新入社員

### ■安全体感道場受講者(2014年度実績)

(人)

|     | 本 社   | 大口工場 | 豊田工場 | 音羽工場 |
|-----|-------|------|------|------|
| 社 員 | 75    | 208  | 120  | 864  |
| 海 外 | 33    | 49   | 2    | 39   |
| 社 外 | 4     | 22   | 0    | 42   |
| 小 計 | 112   | 279  | 122  | 945  |
| 合 計 | 1,458 |      |      |      |

### ▶ 社長による安全点検

社長自ら工場を巡視し、重大災害未然防止として安全点検を行っています。リスクアセスメントにおいてリスクの高い作業を実施し、改善活動を行っています。



▲プレス職場の社長点検

2014年度は、4・7・12月の3回、「爆発・火災」「高所作業」「重量物・車輛関係作業」の重点テーマを決め、各工場で実施しました。



▲成形職場の社長点検

### 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

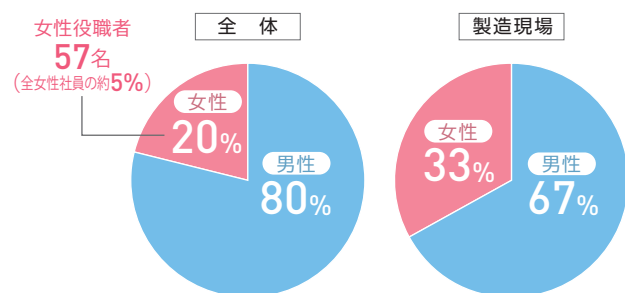
### 主な安全意識の高揚活動

- 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

## 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

事務・技術職場だけでなく、製造現場においても、多くの女性が活躍しており、役職者への登用も過去10年で約3倍に増加しています。

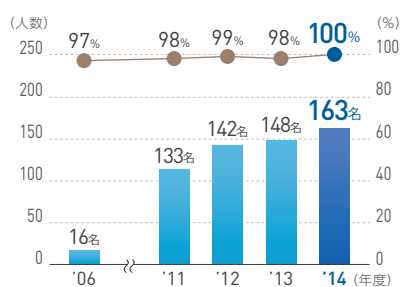
仕事と家庭の両立支援として、保育園の入園のしやすさや予防接種、子供の発育を考え2歳までとした育児休職制度や、親子ともども環境変化の多い小学校1年生修了まで利用可能な育児短時間勤務制度、男性の育児参加を促す配偶者出産時休暇制度など、法を上回る内容を設定しており、男性を含めた多くの社員が利用しています。

### ■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

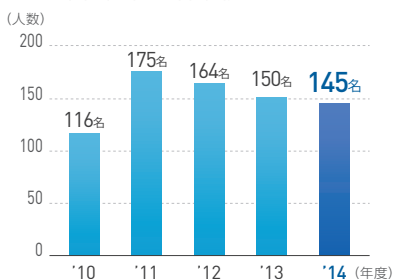


### ▶高齢者雇用

当社では、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



## ▶海外トレーニー

入社5年目以降の係長級昇格前の若手社員を対象に原則1年間、「トレーニー（研修生）」として若手社員を当社の海外事業体、および海外の教育機関等に派遣し、海外経験を通じた人材育成を行っています。



▲職場風景



TRCZ 生産管理部  
田中 康雄さん

海外では文化・習慣の違いから、仕事に対する考え方も日本とは違います。その中で、前工程である日本といかに連携し、必要な情報をタイムリーに入手し、現地の生産準備を管理していくかを現地スタッフとともに、日々の改善を進めています。

## 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▼

### ●仕事と生活の調和をめざして

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受け入れることで、家庭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。



▲オープンハウス

### ●「スポーツクラブ」は地域と会社との架け橋

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。



▲地域の子どもたちとのふれあい