

Social Report Index



社員との関わり » P.29



社会との関わり » P.35



お客様との関わり » P.36



仕入先様との関わり » P.37

1. 人事機能方針

2. 人材育成への取組み

3. 東海理化学園 (機械加工科、電子機器科)

4. 安心して働ける職場づくり

5. 安全体感道場

6. ダイバーシティ (多様性) 活動

7. ワークライフバランス

8. 労働組合との調和

1. 活動方針

2. 愛知駅伝への協賛・運営協力

3. 「チャリティー・ヘルシーメニュー」の提供

4. QCサークル愛知地区幹事会

トヨタグループ協同・
5. 東日本大震災復興支援ボランティアツアー

6. 社会活動に貢献した活動報告

1. 品質保証活動の基本

グローバルでの重大不具合の

2. 未然防止活動

市場で発生した不具合の

3. 早期発見 (ED)・早期解決 (ER) の取組み

4. 外部からの評価

1. 調達基本方針

2. 仕入先様との連携強化



社員との関わり

東海理化学園は、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)

研修区分 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 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 技能研修		国内社員	海外社員		
部長級	新任部長研修						支援者/ 推進者研修		各職場に おける教育	海外赴任 内定者研修	海外 事業体社員 国内研修※ ●語学研修※ ●異文化研修 ●職能別研修 ※最大 80時間	※年8回	TOEIC 社内開催
次長級	新任次長研修												
課長級	新任課長研修					★生技・ 技能研修							
係長級	新任係長研修		新入社員 指導者向け 問題解決研修		新入社員 指導者 OJT研修	係長 OJT研修							
指導職		新任 班長研修		班長向け 問題解決研修			新入リーダー 研修	●金型保全 ●設備保全 ●樹脂成形 ●ダイカスト製造			※期間 6か月～1年		英語研修
一般職	新入社員研修		新入社員向け 問題解決研修					東海理化学園 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・能力の向上のため、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

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

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

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。



海外研修生への日本語教育

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。TOEICは年8回開催しています。また、自己啓発費用の補助を行っています。



英語学習(技術者向け)

教え方向上研修

社内講師として必要な専門スキル、知識、ノウハウを修得することを目的として、演習を中心とした講義を実施しています。



社内講師スキル向上研修

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

2015年度 活動トピックス

第9回 東海理化技能交流会

「職場の代表が研鑽技能を競う」

2016年3月5日、東海理化学園において、東海理化技能士会名誉会長である大林副社長、河口専務、中村専務らが出席する中、22部署から選抜された技能士、運営者、総勢約140名が参加して、第9回東海理化技能交流会が開催されました。

技能交流会は毎年開催され、①重大不良未然防止目的として、技能水準向上をめざし、技能向上の気運を高める②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③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としています。

交流会では、機械検査、機械要素など7種目の競技を行い、日頃から養っている基礎技能や匠の技を発揮しました。また、学園卒業生による、卒業研究発表実演を実施しました。なお、競技後、立食パーティの懇親会が行われ、競技で優秀な成績を収めた社員の皆さまを表彰しました。

【事業部対抗・総合優勝】

生産技術センター

【最優秀賞】

機械要素の部 / 山西登美江さん・丹羽整次さん(EL生産部)
機械検査の部 / 神田久永さん(SEC品管部)
電気系保全の部 / 西悠介さん(SAF第1生産部)
仕上げの部 / 永田規幸さん(設備工機部)



競技を見学する大林副社長(左から3番目)



河口専務(左)と中村専務



機械検査など7種目が行われた



技能競技で優秀な成績を収めた皆さま



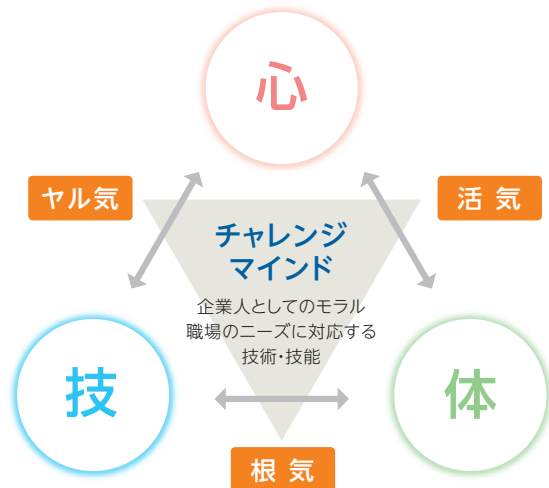
事業部対抗で総合優勝を果たした生産技術センターの皆さま

フライス盤の部 / 近藤真吾さん(金型工機部)
旋盤の部 / 横山雄樹さん(試作開発部)
図面作成の部 / 入山茂さん(金型工機部)

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で必要な幅広い知識・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



東海理化学園入学式

▶ 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

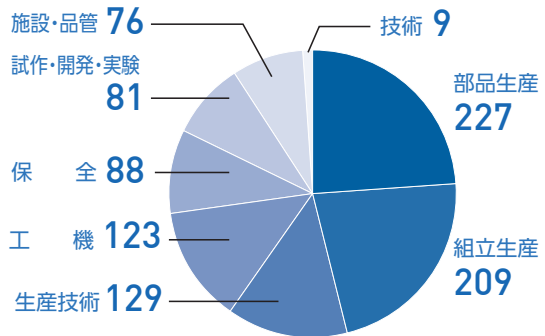
設備保全

樹脂成形

金型保全

▶ 卒業生 所属部署一覧(名)

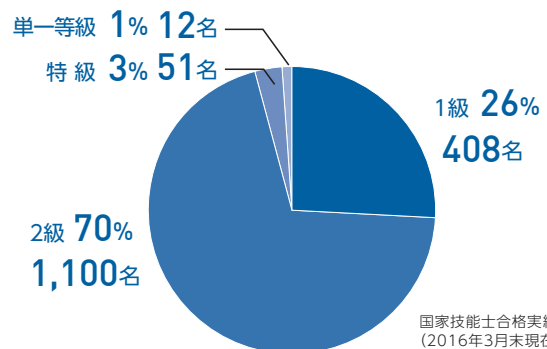
多くの卒業生が技能系職場の中心となって活躍しています。



学園卒業生 配属先 1～29期:合計 942名

▶ 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めざす社員のスキルアップと自己啓発を支援しています。



国家技能士合格実績と内訳
(2016年3月末現在)

▶ 学園生社会貢献活動



愛知クリーンアップ



学園周辺のゴミ拾い



豊川リレーマラソン



老人ホームにて入居者とのふれあい

▶ 学園生の愛知県職業訓練生体育大会



開会式



卓球

2015年度の表彰

今年度受賞・表彰された3名の社員を紹介します。

■黄綬褒章受賞

田中さんは、金属プレス加工や樹脂成形に関する造詣が深くその技能を生かし、プレス金型と樹脂成形金型の動きを同期させる複合成形プレスライン長の短縮、加工費低減と半完成品の廃却費低減に貢献しました。



金型工機部
田中 幸孝さん

今回の受賞は多くの先輩・上司からの指導と、協力してくれた職場の皆さまのお陰と感謝します。当社は色々なことにチャレンジできる環境が整っており今後はプレス金型製作40年近くの経験を活かし後輩の指導育成につとめて行きたいと考えています。

■「あいちの名工」表彰

富樫さんは、認定職業訓練の学園生教育と社員の技能教育に従事し機械加工を中心に、空気圧、機械製図CAD教育の指導やキャリア形成実践型人材育成訓練の企画、運営に尽力しものづくり技能の向上に貢献している。



人材開発部
富樫 昌弘さん

若いときから、技能検定にチャレンジさせていただく機会を与えてくれた会社に変感謝しております。先輩や上司の方の親身になった指導により、技能が習得できました。技能は基礎がしっかり身につけて初めて応用ができます。お世話になった方々に感謝を込めて、今は技能を若手に伝承することにより恩返しを心掛けています。

大倉さんは、自動化設備の開発、設計、製造に携わり、低コストの半自組機開発や、段階投資に対応したロボットセルラインの量産展開、エア消費量を抑えた自動機設備の開発によるCO₂低減に貢献しました。



設備工機部
大倉 義広さん

社内自動化設備への取り組みを評価いただき嬉しく思います。先輩たちが築いた生産技術に加え、関連部署の方々、職場の仲間や上司のサポートを受けて成果を出せたことに感謝しています。今後は後輩の育成にも積極的に取り組んでいきたいと思っています。

■他検定合格者数

国家技能検定	36名	合格
社内技能検定	24名	合格
愛知県複合技能士	11名	誕生

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

▶リスクアセスメント活動について

重大災害防止のため、リスクアセスメントを正しく理解し、各工場で工場長主導による高リスク作業を洗い出し、短期・中期・長期的改善計画を立て、継続的なリスクアセスメント活動を推進しています。また、各工場で核となり活動を遂行できる人材の育成を図っています。



▶衛生管理活動

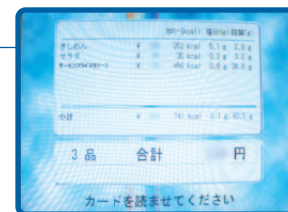
快適な職場環境づくりのために、有害な化学物質の管理・低減および定期的に作業環境測定を行い、騒音・粉じんなどに対する改善につとめています。

また、健康診断の有所見者に対する健康指導の実施や、栄養面、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



傾聴教育



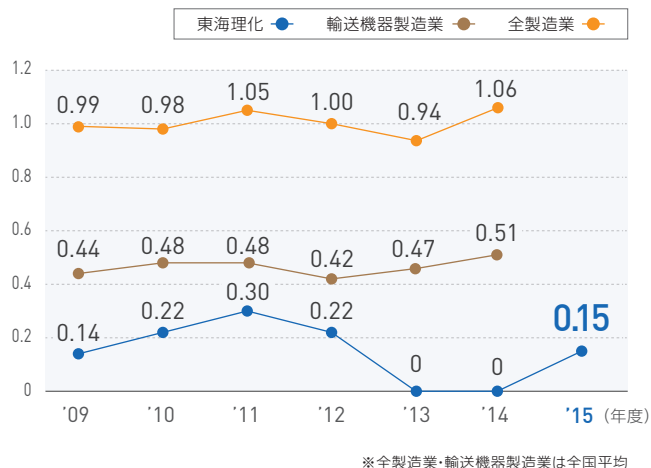
ラインケア教育

▶交通安全活動

社員一人ひとりの「交通安全意識の向上」をねらいに、毎月、労使合同で安全衛生委員会や交通安全立哨活動を実施。交通安全ニュースの発行・事故速報の展開など、繰り返し教育の実施。交通安全DVD視聴会の開催、外部講師、交通課長講話会の実施等、1年を通じて活動を実施しています。



■安全成績(休業度数率)の推移



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

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のスキルの向上を行います。



■安全体感道場受講者(2015年度実績)

(人)

	本 社	大口工場	豊田工場	音羽工場
社 員	210	196	168	103
海 外	4	6	0	51
社 外	7	7	0	21
小 計	221	209	168	175
合 計	773			

▶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けるリスクの高い作業について、作業・個所の改善活動を行っています。



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

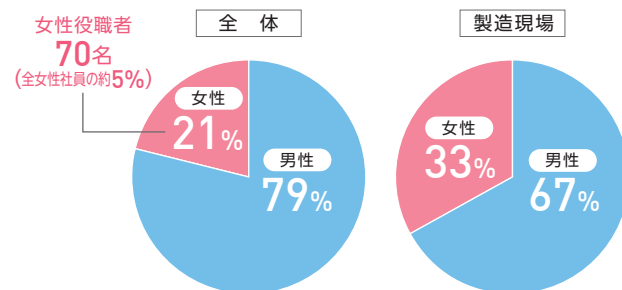
主な安全意識の高揚活動

- 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、活躍できる環境整備に取組んでいます。

■男女別社員比率

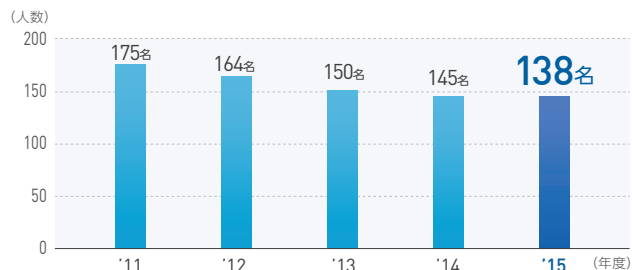


▶高齢者雇用

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



ワークライフバランス

事務・技術職場だけではなく、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年間で約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、子どもの発育を考え2歳までとした育児休暇制度や、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。

▶仕事と家庭の両立支援

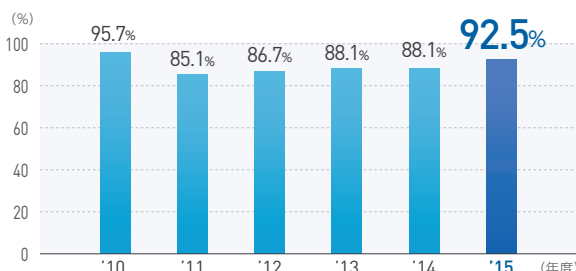
仕事と子育ての両立を図る上で必要となる雇用環境を整備してきたことが認められ2008年に「次世代育成支援対策推進法」認定マーク(くるみん)を取得しています。



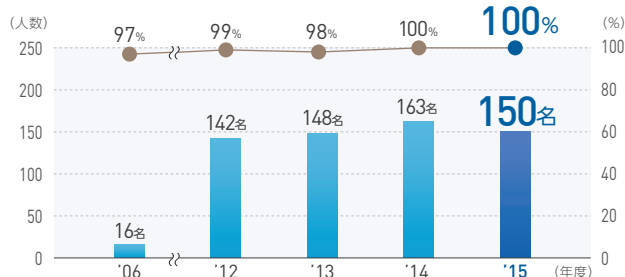
▶年次有給休暇の取得向上

年次有給休暇の取得向上策の一環として「リフレッシュ休暇制度」や「3日連続年次有給休暇制度」など連続して休暇を取得できる制度を設け、年次有給休暇取得を促進しています。

■社員の有給取得率の状況



■育児休暇取得率・育児短時間勤務利用状況



■育児休暇あるいは育児短時間勤務利用者の声



人事部
西 真梨子さん

働く女性が増えている現在ですが、会社・職場の理解や協力が得られなければやはり両立は難しいと思います。育児休暇をさせていただき、また安心して復帰できる体制があり、復帰後も育児と仕事を両立していこうという自信とやる気につながっています。

▶介護休暇制度

2週間以上常時介護を必要とする家族の介護のために、介護休暇制度を設けています。また、育児と同様に介護のための短時間勤務制度を定め、仕事と家庭の両立を支援しています。

労働組合との調和

当社は、東海理労働組合と「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▼

▶「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。



ソフトボール教室(女子ソフトボール部)



野球教室(硬式野球部)

▶オープンハウス2015(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で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、仕事と生活の調査(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



人事部
中田 美恵さん

子どもが小学生になり、「ママの仕事は何をやっているの? ママの会社は何を作っているの?」と聞かれることが多くなりました。実際に会社を見ることができる「オープンハウス」は大変いい機会です。職場見学、実験、製品紹介など、大変興味深いものが多く、子どもにとって夏休みの大変貴重な体験、思い出となりました。このような機会を作ってください、大変感謝しております。