



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。

安全第一の徹底

- 労働災害防止のためのリスクアセスメント活動の推進
- 重大災害を発生させない職場づくり

より高いレベルの安全・安心・快適を提供する次世代製品の開発

- 競争力“人”への積極的投資
- 優秀な技術職採用・リテンション・モチベーション向上

グローバル拠点の競争力強化

- 海外事業体人材のマネジメント
- 人事制度改定と働き方見直し
- ダイバーシティ推進

企業市民としての活動と健全な労使関係の維持構築

- 生産性向上を通じて、企業の繁栄と労働条件の維持・改善をはかる
- 東海理化グループ全体のコンプライアンス意識の向上
- 企業不祥事の未然防止

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れ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	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		
役職	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		部長・室長向け問題解決概論研修				各部での 職場内教育
次長級	新任次長研修		部長向け実践型問題解決研修				
課長級	新任課長研修		部署別問題解決インストラクター 養成研修				
監督職 (係長級)	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)	
一般職	新入社員研修		新入社員向け 問題解決研修				

研修 区分	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	
部長級						・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
次長級		支援者／ 推進者研修					
課長級							
監督職 (係長級)	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							
一般職			東海理化学園 学園生研修				

研修の事例

階層別教育・職能別教育

各等級・役職に求められる能力の向上や各職場機能の専門知識の維持向上のため、各種の教育を実施しています。



新入社員教育

グローバル人材育成

海外の各拠点から積極的に人材を受入れ各種の教育を実施しています。



現場研修

Voice

日本では、新製品や部品の生産計画を学びました。業務手順がしっかり決められていて、みんな、それをしっかり守っていました。インドに帰ってからは日本での経験を社員教育というか、たちで伝えたいと思います。

TRMN(インド)
Arpit Raj さん

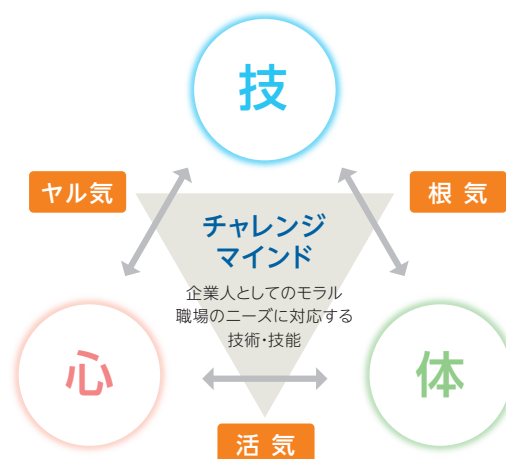


東海理化学園(機械加工科、電子機器科)

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

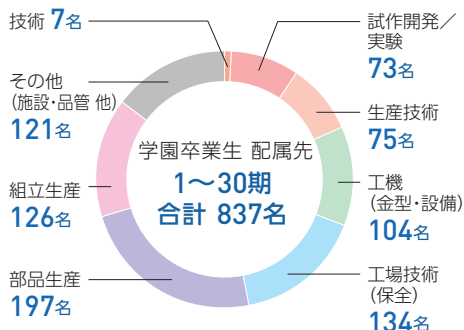
- 自発性・協調性をもった人間性豊かな教育の重視
- モノづくりの基礎になる実技・実務教育の重視
- 当社のモノづくりを担うコア人材の育成
- ハードとソフトに強い人材育成



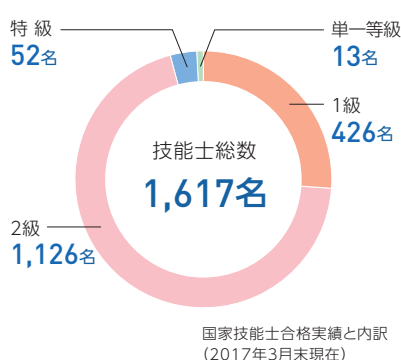
専門知識・技能教育

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)

□ 卒業生 所属部署一覧



□ 各種検定・試験



□ 学園生社会貢献活動



堀川清掃ボランティア

2016年度 社員技能表彰

今年度受章・表彰された5名の社員を紹介します。

「黄綬褒章」受章

三島さんは、長年にわたり鑄造用設備の設計製作に従事し、新工法の開発を通してダイカスト鑄造におけるコスト低減・生産性向上に貢献し、特許取得の球状鑄造用材料の改善は、材料の搬送・供給の無人化を実現しました。

また、世界初となる転写工法の量産化に携わり、経済産業大臣より第三回ものづくり日本大賞・優秀賞を受賞。長年技能検定委員を務め、実践型人材教育訓練に参画するなど指導・育成に尽力しています。

Voice



設備工機部
三島 久佳 さん

この度、このような章をいただき、大変貴重な経験をさせていただきました。これも教え導いていただいた諸先輩方および何度もチャレンジする機会を与えてくださった方々のおかげであると感謝しています。今後もチャレンジできる環境と心を後に続く人たちに伝えたいと思います。

「あいちの名工」表彰

今回の表彰は、入社当時から色々なことにチャレンジさせてくれた上司や先輩方、またそれをサポートしてくれた職場の皆様のおかげだと思っています。深く感謝するとともに、今後はこれまでの経験を生かし、後輩の指導育成に積極的に取組んでいきたいと思っています。



ELデバイス部
石田 竜也 さん

Voice

設備の設計製作をとおしてアイデアを形にする楽しさや難しさを経験させていただいた職場に感謝しています。先輩や上司の方々には多くの相談にのっていただき、設備導入の際には生産部の方とも、いろいろな問題解決を一緒に行いました。その積み重ねにより設備とともに少しばかり成長できたと思っています。これからもさらに勉強を重ね後進の指導育成に取組んでいきたいと思っています。

Voice



設備工機部
遠目塚 勉 さん

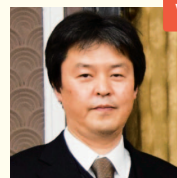
Voice



大口生技部
河口 貴信 さん

この度は、このような栄誉ある賞をいただくことができ、大変光栄に存じます。又、ご指導していただいた上司や職場の皆さんのお陰と感謝いたします。これからも、職場での仕事に励みながら、社員の一人として会社の発展と“電子機器組立て技能士”をめざす若手の指導育成に努めていきたいと思っています。

Voice



試作開発部
太田 利成 さん

図面要求に合う部品を如何に正しく製作するか、如何に正確に測定するか、モノづくりの楽しさ、難しさの両面を経験させていただいた職場および指導してくださった先輩・協力いただいた同僚の皆さんに感謝致します。今後も、要求元への価値あるアウトプットの提供、若手社員の皆さんへ培った技術・ノウハウの伝承に心掛けていきたいと思っています。

他検定合格者

国家技能検定

2016年度技能士合格者 **57名**
複合技能士称揚者 **7名**

社内技能検定

2016年度 上級合格者 **3名**
2016年度 中級合格者 **24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



リスクアセスメント教育

交通安全活動



交通安全立哨活動

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。



安全体感道場での新入社員



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(2016年度実績)

本 社	本社工場	豊田工場	音羽工場
235名	226名	259名	138名

衛生活動

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

ワークライフバランス

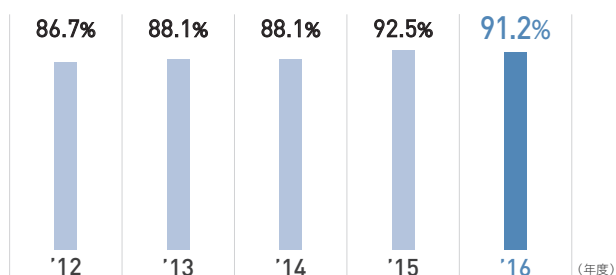
事務・技術職場だけではなく、製造現場においても、多くの女性が活躍しており、役職者への登用も過去10年間で約3倍に増加しています。

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。

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。

□社員の年次有休取得率の状況



介護休暇制度

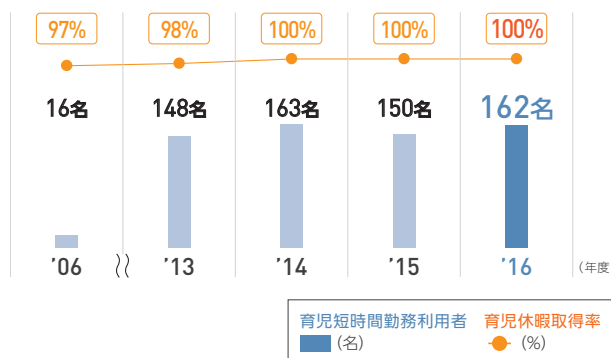
2週間以上常時介護を必要とする家族の介護のために、介護休暇制度を設けています。また、育児と同様に介護のための短時間勤務制度を定め、仕事と家庭の両立を支援しています。

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。



□育児休暇取得率・育児短時間勤務利用者の状況

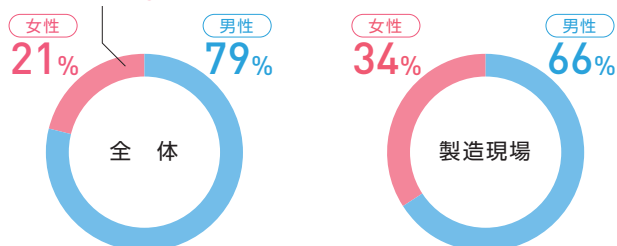


ダイバーシティ(多様性)活動

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り組んでいます。

男女別社員比率

女性役職者 107名 (全女性社員の約8%)



地域や家族との橋渡し

地域社会との架け橋

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。



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2016(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。



開会の挨拶



工場見学

子どもたちはまだ幼く「会社」について言葉は分かって、全くイメージができていませんでした。今回、実際に職場を見て「パパはこんなところで仕事をしているんだ」「こんな人たちと仕事をしているんだ」と知ることができ、子どもたちはとても嬉しそうでした。また、クイズ大会、食堂での食事、マジックショーなどのイベントもあり、妻からも、「東海理化はおもてなしがしっかりしているね」と言葉をもらいました。とても良い家族の思い出となりますので、これからもぜひ続けていってほしいと思います。



総務部
長屋 淳さん家族

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

会などを定期的開催し、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。