

社会活動



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

事業基盤のさらなる強化を図るべく以下の取り組みを推進

安全第一の徹底と健康づくりの推進

- 労働災害ゼロに向けた活動の実施
- 社員が健康に働くことができる環境整備

人財の育成・確保と労働の質向上

- 自ら考え行動できる人財の育成
- 後継者を育成するための取り組み
- 新たな価値創造に向けた働き方の改善

人財育成への取り組み

社員一人ひとりが活躍できる・成長できる人事制度を構築しています。年3回の上司と部下との面談や、階層別教育・職能別教育・職場別教育の3本柱からなる教育の実施を通じて、「活躍・成長のサイクル」をしっかりと回します。

活躍・成長のサイクル



教育体系図(概要)

	階層別教育 (人事が実施)			職能別教育 (各教育の主管部署が実施、全社向け教育)		職場別教育 (各職場内で実施)	グローバル教育	
	役割認識	人財育成	問題解決					
幹部職・ 上級職	キャリア入社社員研修	新任幹部職研修	次世代リーダー 問題解決研修	・安全衛生教育 ・労務管理教育 ・3E 活動 ・法務教育 ・情報セキュリティ教育 ・経理不正防止教育 ・原価管理教育 ・品質教育 ・環境教育 ・TPS 教育	・安全衛生教育 ・生技技能教育 ・語学教育 ・法務教育 ・総務関係法定教育 ・CATIA_V5 教育 ・CAE 教育 ・品質管理 / 技術教育 ・品質教育 ・技術開発教育 ・生産技術教育 ・高圧ガス技術教育 ・環境教育 ・生産管理教育 - など		- 海外赴任内定者向け ・異文化研修 ・マネジメント研修 ・労務管理研修 ・語学研修 ・赴任先の業務に必要な専門知識をつける教育	
主任職		新任上級職研修						
		TWI-JI・JP インストラクター研修						
		新任主任職研修						
指導職		新任班長 研修	TWI-JI・JP 研修					工場部門班長 問題解決研修
	ブラザー シスター研修		ブラザー シスター研修					
担当職・ 新入社員		新入社員研修	2年目社員 問題解決研修				- 海外事業体社員向け ・異文化研修 ・日本語研修 ・OJT 研修	
			新入社員 問題解決研修					
	各資格で期待される役割を果たすために実施する教育			各職場で期待される役割を果たすために 実施する教育			海外事業体で期待 される役割を果たす ために実施する教育	

2020年度の主な研修実績

研修名	実施時期	研修期間	参加人数	対象
新入社員研修	2020年4月	1ヶ月	196人	新入社員
新任幹部職研修	2020年6月	1日	15人	新任幹部職
2年目社員問題解決研修	2020年10月-12月	4日	90人	2年目社員
ブラザーシスター研修(問題解決)	2020年10月-12月	4日	90人	2年目社員のブラザーシスター
海外赴任内定者向け 語学研修	通年	最大80時間	33人	海外赴任内定者

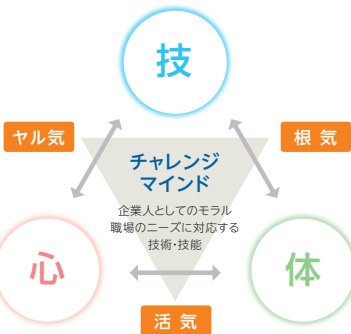
技能系職場の核となる人財の育成

東海理化学園 教育方針

合理的、科学的な
考えや、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な
心身を鍛錬する



技能系社員教育

卓越した専門スキルを提供し、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“東海理化コア技能”の伝承とレベルアップを図り、職場の軸となる人財育成を支援しています。

受講人数(2020年度)

国内	398名
国内関係会社	83名
海外事業体	0名
合計	481名

Topics

社員技能表彰 「現代の名工」表彰

卓越した技能者を表彰することにより、広く社会一般に技能尊重の気風を浸透させ、技能者の地位および技能水準の向上を図るとともに、その職業に精進する気運を高めることを目的としている表彰制度で、2020年度は当社から2名が表彰されました。

表彰者

所 属	氏 名
人事部 学園	神谷 浩孝さん
人事部 学園	松井 博道さん



(左から)野口さん、二之タ社長、神谷さん、松井さん、佐藤副社長

社員技能表彰 「あいちの名工」表彰

技能者に対する社会一般の認識を高めるとともに、技能者の社会的地位および技能水準の向上を図るため、県内の事業所に勤務し、優れた技能を持ち、その技能を通じて社会に貢献された方を「愛知県優秀技能者(あいちの名工)」として表彰。2020年度は当社から3名の方が表彰されました。

表彰者

所 属	氏 名
金型工機部 製作課	鈴木 哲也さん
SEC生技 組立生技室	石原 昌行さん
生技開発部	松原 俊樹さん



(左から)鈴木さん、松原さん、石原さん

▶ 社会活動

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。



新入社員KY教育

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

安全衛生活動

- 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

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向上を行っています。



安全道場

安全道場受講者(2020年度実績)

本 社	本社工場
226名	84名
豊田工場	音羽工場
73名	141名

安全衛生委員会

労働安全衛生法に基づき、安全衛生委員会を設置しております。全社での「中央安全衛生委員会」を2回／年、各地区での「地区安全衛生委員会」を1回／月実施しており、労働災害、健康に関する状況確認、改善活動などを協議し、安全で快適な職場づくりに取り組んでいます。



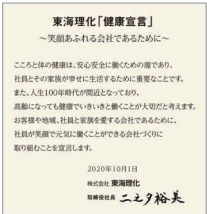
安全衛生委員会

こころと体の健康づくり

健康宣言

当社では、代表取締役社長の健康宣言のもと、健康維持・増進に積極的に取り組んでいます。

東海理化グループ 健康宣言



ホワイト500

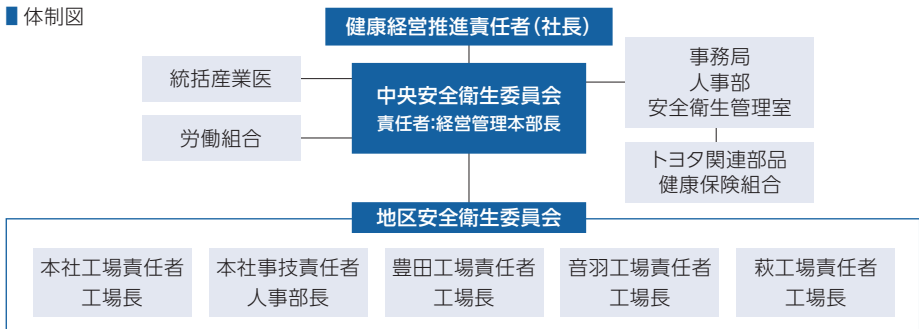
当社の健康経営の取り組みが評価され、経済産業省が主催する「健康経営優良法人ホワイト500」の認定を受けています。



体制

社長が「健康経営推進責任者」となり、各地区安全衛生委員会、労働組合、トヨタ関連部品健康保険組合、事務局の人事部 安全衛生管理室が連携を取りながら、健康経営を推進しています。

体制図



主な活動

社員が健康で生き生き働くことができるよう、健康維持・増進のための各種施策を実施しています。

●健康チャレンジ10

生活習慣の改善を目的として、社員一人ひとりが10個の生活習慣改善にチャレンジする活動です。10個の生活習慣の実践状況を全社員へ定期的に調査を行い、健康意識の向上や生活習慣KPYとして役立てています。



健康チャレンジ10

●職場チャレンジ

職場のコミュニケーション活性化、生活習慣の改善を目的として部署単位で健康づくりに取り組む活動です。各部の健康リーダーを中心に部署毎に健康づくり活動を企画・実行しています。

●活き活き健康運動講習

高齢になっても健康で生き活きと働くことができるよう、40歳の節目の年齢で、体力測定、運動講習を行い、自身の体力を認識してもらい、体力の維持・向上の意識づけを行っています。



活き活き健康運動講習

●社内リレーマラソン

グループ企業も参加できる部署対抗の社内リレーマラソン大会を実施しております。応援コンテストも行い、職場の一体感の醸成、運動習慣の定着、職場のコミュニケーションの活性化を図っています。



社内リレーマラソン大会

メンタルヘルスの取り組み

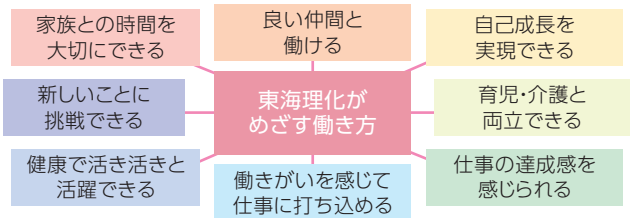
当社では、階層別メンタルヘルス教育を実施し、社員のメンタルヘルスに関する意識と知識の向上を図っています。

また全社員を対象にストレスチェックを実施し、組織分析結果を職場へフィードバックし、職場環境改善を推進しています。

東海理化の働き方改革

当社の働き方改革の目的は、社員一人ひとりが自己成長を実感し、東海理化で働いてよかった、と思えるような働き方をし、その積み重ねにより会社が成長することです。環境の変化にスピード感をもって対応し、社員一人ひとりの“こうしたい”との思いを実現するために会社として職場環境を整えています。

東海理化がめざす働き方～イメージ図～



年休取得率

心身のリフレッシュ、総労働時間の短縮、計画性・効率性向上を目的に、労使で年休カットゼロ(年次有給休暇を計画的に取得し、消滅する年休をなくすこと)に向けて取得促進活動を実施しています。具体的には、年次有給休暇が付与される年初に個人別での年間取得計画表を策定し、年休取得状況のフォローを行っています。また3日連続年次有給休暇制度の活用も推奨しており、年休カットゼロの目標達成をめざしています。

年休カットゼロ達成状況

	対象人数	達成人数	達成率(%)	
2018年*	4,909	4,320	88	※2018年は4～12月で集計(年休付与日が変更になったため)
2019年	4,874	4,494	92.2	
2020年*	4,898	4,744	96.9	※2020年は繰越日数の10/12ヶ月を目標値として算出

労働時間短縮の取り組み

2017年より長時間労働是正のため、労働時間の短縮に取り組んでいます。労働時間を意識した働き方や業務効率化への取り組みにより、確実に成果へとつながっています。さらなる労働時間短縮に向け、間接業務を中心とした業務効率化を推進していきます。

残業540H超過者数(人)

年度	人数
2016年度	195
2017年度	5
2018年度	7
2019年度	0
2020年度	0

働き方改革の活動事例

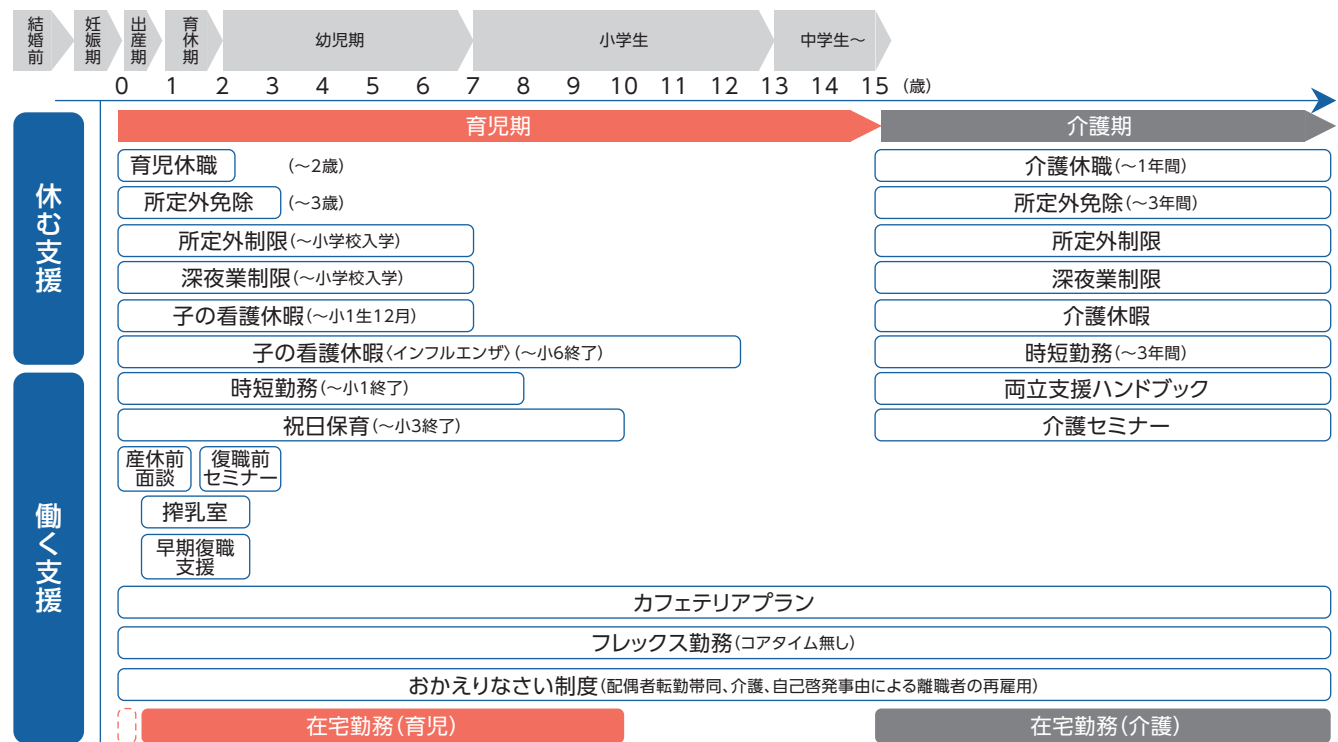
会議体の見直し	各部にて会議の洗い出しと会議それぞれの目的に沿った効率化を実現(出席対象者・開催時間・頻度の見直し)
ITツールの有効活用	PCの自由な持ち運びにより、会議の準備時間(資料印刷)や会議時間(資料配布)を削減

ワークライフバランス

社員一人ひとりがライフステージに応じて自分の働き方を選択できる環境を整備し、仕事と家庭を両立しながら意欲をもって働けるよう支援しています。2019年には、配偶

者の転勤への帯同や介護、自己啓発事由によってやむを得ず退職する社員を対象として、再雇用を目的とした「おかえりなさい制度」を新設しました。

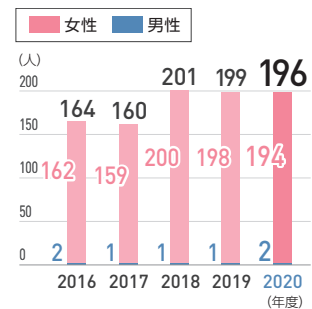
■東海理化の両立支援制度一覧



仕事と育児の両立

当社は、法定以上の育児休職制度(保育の状況によらず子が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。2018年度より本社・豊田・音羽3拠点にて、祝日稼働日に社員のお子さん(小学校3年生まで)を保育しています。祝日の出勤に苦勞していた子育て期の社員が育児事由の休務を減らし、本人の意思に応じて働ける環境整備に取り組んでいます。また、産前産後休暇に入る社員や育児休職中の社員に向けて、産休前面談や復職前セミナーを開催し、会社制度の理解を促すだけでなく、復帰後の働き方を考え上司と共有する場を設け、安心して職場へ復帰できるよう支援しています。2020年には、出産を経験した社員の健康面を配慮し、国内各拠点に搾乳室を設置しました。育児に従事する社員向け在宅勤務制度も導入し、育児期の社員が働きやすい環境を拡充させています。

■ 育児短時間勤務制度利用者数

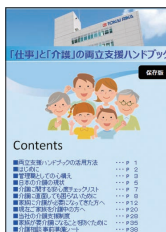
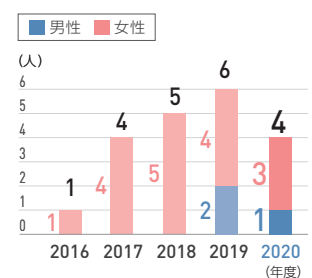


次世代育成支援
対策推進法認定
マーク「くるみん」

仕事と介護の両立支援

当社は、法定以上の介護休職(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。社員から要望の多かった介護セミナーや社員同士による介護に関する情報交換会を開催しました。また職場での制度の周知や意識啓発を目的として、40歳以上の社員を対象に「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を配布しています。2020年には介護に従事する社員向け在宅勤務制度を導入し、働く場所の選択肢を拡大させ、継続して両立しやすい環境づくりをしています。

■介護休職制度利用者数



「仕事」と「介護」の
両立支援ハンドブック

ダイバーシティ(多様性)活動

当社は、企業が成長し、発展し続ける為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。多様な人財を活用し、様々な視点から見た課題を解決していくことが東海理化の競争力の源を作り上げると考えています。

女性の活躍推進

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かな仕事を得意とする女性の活躍の場となっており、定期採用においても積極的な採用を行っています。

障がい者雇用

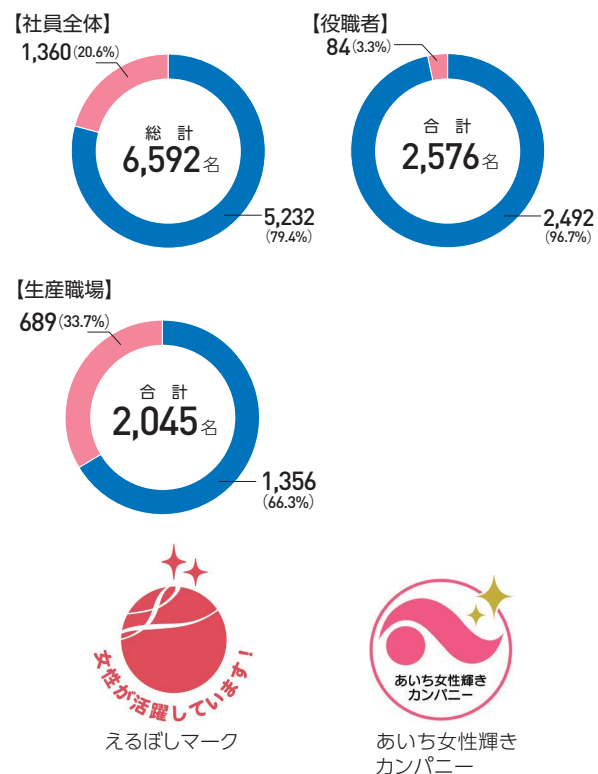
当社では、障がいのある社員が従事できる仕事を明確にし、計画的に採用を行っており、生産現場から事務部門まで様々な職場で活躍しています。

セカンドキャリア支援

(48歳以上58歳以下の)社員が自ら定年後を見据えた進路を選択する際の一助として、定年後再雇用制度だけではなく社内公募制度、公募出向制度を2020年に導入しました。長年の知見やスキルを必要とする部署・企業で活かせるような支援を行っています。

■男女別社員比率(2021年3月31日時点)

■ 男性 ■ 女性



職場の一体感醸成 (TRスポーツ)

当社には、硬式野球部、女子ソフトボール部の他に14種類のスポーツ部と文化部があります。会社全体で企業スポーツを盛り上げていくことを狙い、新しい旗印「TRスポーツ」を掲げることにしました。「TRスポーツ」のロゴマークを作成し、既に多くのクラブがロゴの入ったユニフォームで活動をしています。オリジナルグッズも作成し、「皆で応援に行く」ことで会社の一体感を醸成しています。スポーツを通じた地域の方との関わりも大切にしながら、明るく活力あふれる会社づくりをめざしています。

