

社会
Social

あらゆるステークホルダーとの活動を通じ、共に成長していく

私たちは「誠実な事業活動」を経営理念に掲げ、モノづくりを通じて社会に寄与するために、その基盤となる人材育成や働きやすい風土づくりに取り組んでいます。また、人権尊重を重要課題と捉え、国内外グループ会社や取引先様と様々な活動に取り組んでまいります。



当社の人材戦略

自ら考えチャレンジできる人材集団を目指す

現在の自動車業界は、BEVやカーボンニュートラルへの対応など社会課題に直面しています。厳しい環境変化の中では、企業の持続的成長の基盤となる人的資本が今まで以上に注目されており、人材戦略の充実が不可欠です。

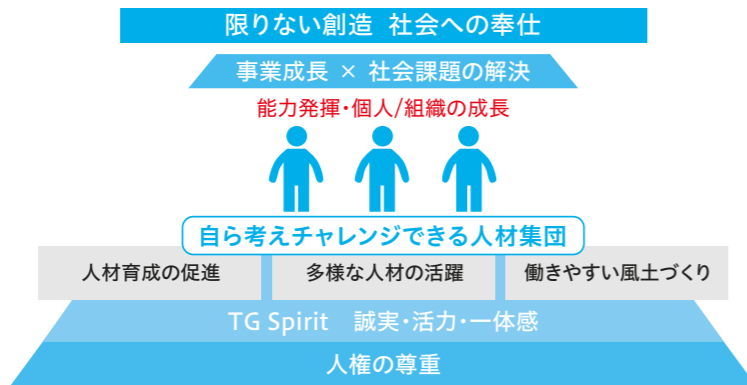
当社の持続的成長を支える人材の基盤は、当社70余年の歴史の中で大切にしてきた仕事に対する共通の価値観である「TG Spirit」と、仕事の進め方の基本である「問題解決手法、PDCAサイクル」の実践であり、当社の強みの一つと考えています。

当社はコア事業である自動車事業の市場変化への対応や、多様化・複雑化する社会課題の解決に向けた新技術の事業化などにより、持続的な企業成長を目指しています。

これまで培ってきた競争優位性である「ゴム・樹脂分野の知見」「グローバルネットワーク」「新規事業開発の経験」

をより高めて市場競争力を強化するとともに、社会課題解決に向けてリーダーシップを発揮したいと考えています。そのためには、市場変化と事業機会・リスクに順応できる思考と自主性のある行動が重要です。あるべき姿に向けた「課題設定力」、シナリオと実行計画の「構想力」、実現する「実行力」の強化に努めています。

また、「自ら考えチャレンジ」できる人材を育成するためには、人材育成施策と風土改革は両輪と考えています。いきいきと働きやすい風土づくりに向けて、働き方改革や意識改革などを継続しながら、多様な人材の様々な価値観の尊重(ダイバーシティ&インクルージョン)、活発な発言や提案、能力を十分に発揮できる職場づくりを進めるとともに、一人ひとりの能力開発・成長促進に取り組んでいます。



人材戦略の3つの柱

当社はこれまで技術や材料など専門的な知識や、仕事の進め方の基本である「問題解決手法、PDCAサイクル」の教育機会の提供、また、女性や障がい者が共に働くことができる職場づくりを進めてきました。従来からの取り組みに加え、価値観・人材の多様化やデジタル化など環境変化を踏まえた施策を実施することで、「自ら考えチャレンジできる人材集団」を目指しています。

人材育成の促進

持続的成長をけん引するリーダー人材を鍛えるとともに、より強い製造現場をつくるための専門技能員を計画的に育成します。VUCA時代でも事業の成長に向けて力を発揮できる「自ら考えチャレンジできる」人材づくりを推進します。

多様な人材の活躍

様々なバックグラウンドを持った人材が、十分に力を発揮できる環境づくりを推進することで、新たな価値創造や持続的な企業成長につなげていきます。

働きやすい風土づくり

当社が目指すありたい姿への実現に向けた努力と、従業員の動きがいや成長感が重なることを目指し、エンゲージメントサーベイに基づく継続的な改善を通じて、多様な人材が働きやすい職場づくりを進めています。

2021年度重点項目の実績と2025年度目標値【単体】

重点項目	2021年度実績	2025年度目標
幹部人材を対象とした研修の受講者数	54名	65名
海外外向経験者比率(管理職、事技職)	22.7%	25%
DX人材の育成人数	94名	270名
女性管理職の人数	30名	40名
ローカル幹部比率(海外グループ会社の副社長以上)	31.0% [グローバル]	40% [グローバル]
中途採用者の管理職比率	30.9%	30%以上
障がい者雇用	2.78% [国内グループ全体]	法定雇用率達成 [国内グループ各社]
エンゲージメントサーベイ結果(肯定的評価)	56%	65%
平均残業時間	12.3H/月・人	10.0H/月・人以下
年休取得率	97.3%	90%以上

人権への取り組み

基本的な考え方

豊田合成グループは、「世界人権宣言」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、指導原則)をはじめとする国際規範を尊重し、「豊田合成グループ行動憲章」において、「人権や個人の多様性・人格・個性を尊重し、差別的行為やハラスメント行為等を行わず、労使協調のもとで常に健全で働きやすく安全な職場づくりを努めます」との基本方針を定めています。本憲章の理念を実現するための行動基準となる「豊田合成行動倫理ガイド」においては、人格・人権の尊重・公正な採用、強制労働や児童労働の禁止を明言しています。

■人権方針の策定

2022年5月に、指導原則に基づき、「豊田合成グループ人権方針」を策定しました。当社の事業に関わる国と地域で、人権や多様な価値観を尊重する経営を推進し、ステークホルダーとの相互成長・発展による持続可能な社会の実現を目指します。

本方針を豊田合成グループの人権に関する最上位レベルの方針として位置付け、今後も「誠実な会社」であり続けるために、事業活動に関わる国や地域において、関連する法令を遵守するとともに、良き企業市民としてあらゆるステークホルダーの基本的な人権を尊重した活動を推進するなど、人権にまつわる課題に真摯に取り組んでいきます。

豊田合成グループ人権方針

https://www.toyoda-gosei.co.jp/csr/social/report2/pdf/TG_human_rights.pdf

■人権デューデリジェンスの実施

2022年5月より指導原則に基づき人権デューデリジェンスを開始しました。机上調査を経て、本社および国内外グループ会社の関係者ヒアリングおよび書面調査を完了し、本年度内には顕著なリスクの特定を完了予定です。2023年度には特定されたリスクの防止・軽減策を検討し、対策実施、効果検証を進めていきます。豊田合成グループ会社、さらには取引先

様と連携して、実状の把握と効果のある対策に注力してまいります。本活動の進捗状況については、当社ホームページにて適宜開示いたします。

■教育

これまでも入社時、昇格時などの機会において人権尊重の教育を実施してきましたが、「豊田合成グループ人権方針」策定を踏まえ、2022年度は、外部講師によるウェルビーイングをテーマにした講演会、社内報での人権方針解説書、外部講師による部室長向け研修、事技職向けオンライン研修、技能職向け啓発ツール展開を実施します。ハラスメント・差別のない職場創出のための通信を毎月発行し、職場で読み合わせを実施しています。

■相談窓口

ハラスメント、育児・介護、メンタルヘルス、障がい者就業支援などに関する相談窓口を設置しており、今後は当社従業員以外からの相談も吸い上げられるチャネルの設置・構築を進めていきます。

■体制

人権尊重に対する取り組みは、人事会議で議論し、その結果について取締役社長を議長とするサステナビリティ会議で報告・確認しています。

人材育成の促進

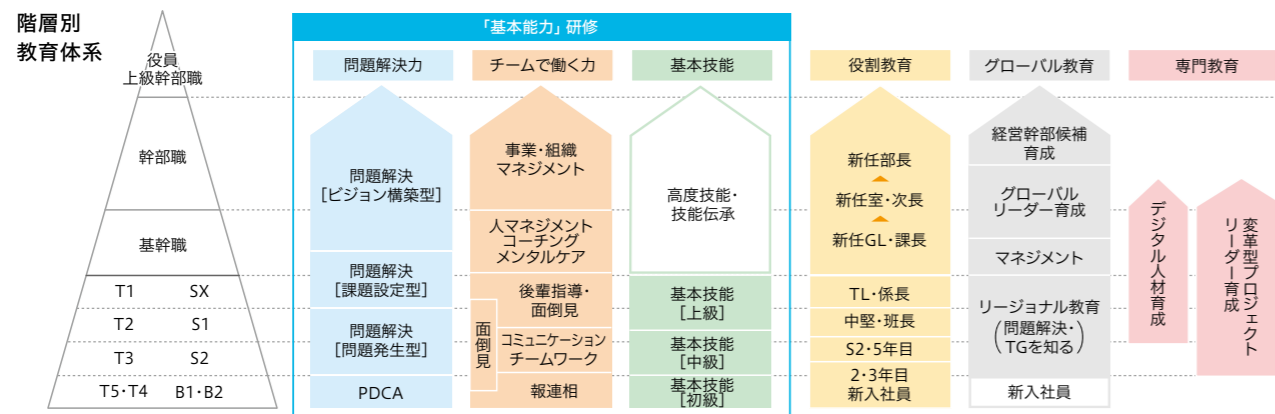
グローバルで豊田合成グループの総合力を高めるため、人材育成と従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを推進しています。

教育プログラムを充実し、人材育成を活性化

当社で働く上で必要なスキル・能力の向上のために、仕事の基本である「問題解決力」、コミュニケーションを柱とした「チームで働く力」、そして強い現場力のための「基本技能」の3つの柱で人材育成を促しています。

また、事業環境の変化へ対応するため、変革を実現するプ

ロジェクトリーダーの育成や、DXを推進するためのデジタル人材の育成のため、新しい研修も立ち上げました。研修方法も「オンライン研修」や「eラーニング」など、新しい手法を積極的に導入しています。



若手OJT制度

若手が入社後3年間で独り立ちをするための制度「若手OJT制度」を導入しています。PDCAサイクルに沿った仕事ができるように、職場でのOJTと研修の両輪を回し、若手の早期育成を図ります。

また、入社2年目・4年目・6年目の節目にもヒアリングを行い、能力発揮や個々の成長の把握と育成課題の早期発見・対策にも取り組んでいます。

項目	年次	入社1年目	入社2年目	入社3年目
OJT (職場)	配属	PDCAに基づく、仕事の指導		
	研修	新入社員研修 (ビジネスマナー、PDCA、他)	問題解決基礎研修、報連相研修 (コミュニケーション)	問題解決実践研修
OFF-JT (研修)	工場実習	モノづくり理解	若手ヒアリング (2年目)	
	専門教育	技術者教育、生技教育		

製造現場の技能力を高める「専門技能伝承道場」「保全技能伝承道場」「金型技能伝承道場」

生産現場のモノづくり力を高めるためには、技能員一人ひとりの技能向上は欠かせないため、「技能重視の風土の醸成」を基本方針に、2019年度に3つの道場を立ち上げました。

「専門技能伝承道場」は、管理監督者へ監督業務だけでなく専門技能の力を身に付けさせることを目的としており、異常処置能力を高めるため不良のメカニズムを学ぶ研修を立ち上げました。

保全員育成のために立ち上げた「保全技能伝承道場」では、ロボット化・IT化に対応すべく応用レベルの研修を追加しました。さらに現場では協働ロボット活用による自動化推進のため、一般技能員に対してもロボットティーチング技能の研修を行っ

ています。2022年度は協働ロボット活用による既存工程の自動化推進者育成のカリキュラム作成にも着手しています。

「金型技能伝承道場」では、国内、および海外拠点の金型保全員を対象に「基礎技能研修」、「トレーナー研修」を行っており、延べ100名が巣立っています。

また、2017年から「技能五輪」への挑戦をはじめ、本来業務に関連する高度な技能と知識を習得することで、将来、生産現場で活躍できる若手の人材育成にも取り組んでいます。これらの育成取り組みを続けることで、当社を支える、「強いモノづくり現場」を実現していきます。

グローバル経営幹部候補育成

将来の経営を担える人材の計画的な育成のため、経営レベルでのモノの見方・考え方を習得し、視野の拡大・判断力向上を目指すなど、より高い職責を担える素養を磨くためのプログラムを導入しています。海外においても、課題設定型問題解決の認定制度を導入するなど、グローバルで幹部候補の育成に取り組んでいます。

経営人材の継続的育成を行うことで、当社の経営基盤を支える人材を確保していきます。

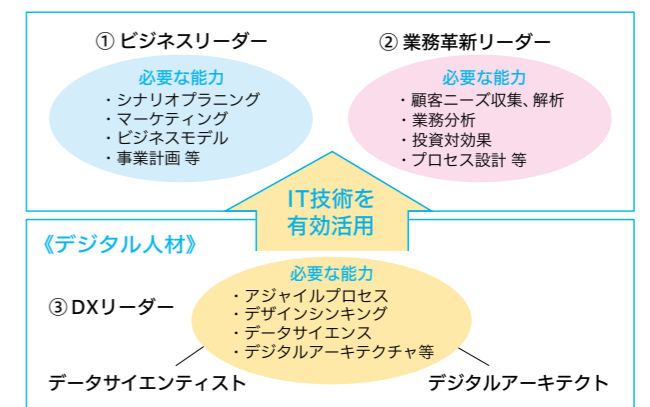
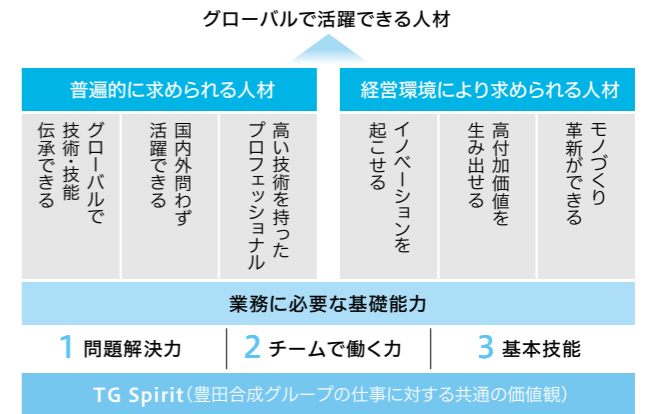
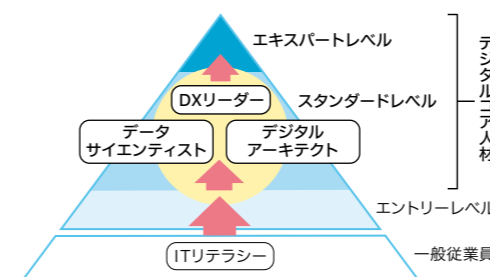
VUCA時代のプロジェクトリーダー研修

当社では「問題解決」を柱とした育成に加え、事業環境変化への対応や経営戦略の実行に必要な専門性や能力・スキルの開発が必要と考え、新たな価値創出や業務の革新をリードするための新しい発想・アプローチ等のスキルを学ぶ研修を開講しました。育成対象とするプロジェクトリーダーのタイプは、①新規ビジネス・新製品の創出を行う「ビジネスリーダー」 ②業務プロセスを革新する「業務革新リーダー」 ③デジタル人材を指揮して、DXを推進する「DXリーダー」の3タイプになります。この研修は、2022年9月より、本格的に実施しています。

DX推進を担う「デジタル人材」の育成

ビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、生産工程や製品の刷新、またビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争優位性を勝ち取るため、DXを推進していきます。このDX推進を図る人材の育成が急務であり、2022年1月より、新たな教育を導入し、デジタルコア

デジタル人材育成の体系



人材の育成を図っています。これにより、業務の革新や市場での競争力の確保ができ、市場の変化に対し、柔軟かつ迅速に対応ができる組織へと成長していきます。(2021年度は、スタンダードレベル81名を認定)

必要なDX人材	2021年度実績	2025年に向けた育成計画
データサイエンティスト	57名	150名
デジタルアーキテクト	24名	100名
DXリーダー	-*	20名

*2022年度より実施のため

多様な人材の活躍

当社では、女性、外国人、キャリア採用者、および障がい者など、様々な人材を雇用・育成しています。全従業員に公正で公平な育成・評価・登用のチャンスを与え、一人ひとりがその能力を発揮、また、活躍できる環境を提供することで、社内の活性化に取り組んでいます。

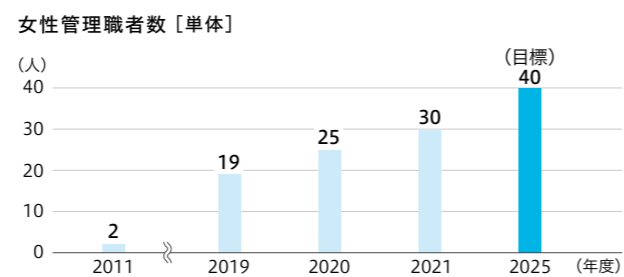
女性の活躍促進

性別に関わらず、全従業員が活躍・成長できる状態を実現し、多様性を活かした新たな価値創造へつなげるため、「女性従業員の育成・活躍支援」・「上司の意識・行動改革」・「仕事と生活の両立支援」を軸に、下表のような取り組みを実施しています。

女性従業員が安心して長く働き、成長し続けられる環境をつくとともに、より多様な価値観や新たな視点・考え方を経営に取り入れるため、2025年までに女性管理職数40名以上を目指します。

例えば、「女性従業員の育成・活躍支援」においては、リーダーを目指す女性従業員を対象に、「マネジメントスキル向上のための研修」を実施するとともに、「経験幅・視野の拡大」を狙いとした育成ローテーションを積極的に実施するなど、リーダー

としての活躍を後押しする育成の取り組みを強化しています。また、技能職場においても、からくり改善やロボットの活用拡大による高負荷作業の見直しなど、力作業を極力減らす工夫を取り入れることで、性別や年齢に関わらず活躍できる製造現場づくりを進め、女性従業員の活躍を後押ししています。



女性従業員の育成・活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> ・Challenge program: 女性管理職候補が「研修によるマネジメントスキルの習得」、「育成ローテーションによる経験幅の拡大」、「職場での実践を通じた悩みや気付きの共有・相互アドバイス等」を実施する育成プログラム ・Tea ミーティング: 女性従業員の困り事・意見の吸い上げや人脈強化の場
上司の意識・行動改革	<ul style="list-style-type: none"> ・職場カイカクマネジメント塾: 有志の管理職でマネジメント力の向上のための意見交換を行い、風土・意識の改革を図る場
仕事・生活の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業 / 短時間勤務の拡充 (法定基準を上回る制度) ・テレワークの導入 (2021年1月～事務・技術職対象)

ローカル幹部育成

世界16の国・地域に61社を構える当社では、持続的成長を支える地域に根付いた事業運営の実現を目指しています。そのような事業運営の実現のためには、現地の商慣習や文化に精通した人材が運営に携わることが必須であると考えているため、海外拠点のローカル幹部人材登用および育成を積極的に進めています。各地域において積極的な登用を加速するために、2020年度に、ローカル幹部(副社長以上)登用の基本方針、ターゲットを定め、実現に向けて各事業体にて取り組みを進めています。

2025年までにローカル幹部比率40%達成を目指し、各地域でハイポテンシャル人材の評価、育成計画の策定を進めており、幹部人材候補となる中途入社者定着のための「導入教育・メンター制度」の導入、「課題設定型問題解決研修」の実施など、現地人材の育成を進めています。また、「RSC (Regional Succession Committee)」を米州、東南アジア、中国で開催し、幹部後継者候補育成・採用の活動状況や課題を共有し、毎年GSC(Global Succession Committee)にて報告しています。

シニア従業員のさらなる活躍の促進

今後ますます増加するシニア従業員が、60歳を区切りとせず安心感と高い意欲をもって活躍し続けられる環境を整備するとともに、シニア従業員の豊富な経験や技術・スキルと若手従業員の発想・着眼等を融合し、新たな価値を生み出していきます。その基盤づくりのため、2022年4月より定年年齢を60歳から65歳へ引き上げました。今後、65歳まで意欲高くいきいき働き続けることを後押しする右表のような取り組みを継続していきます。

年齢に関わらず、最大限の能力発揮ができる環境づくりに向けた活動を継続し、エンゲージメントのさらなる向上を図ります(目標: 従業員のエンゲージメント(50代・60代)の肯定回答率65%以上)。

例えば、「意欲向上」の取り組みとして、50代の従業員を対象にキャリア研修を実施し、「今後の働き方」や「これまで培った技術・技能・経験をどのように職場で発揮していくか」

等を、同世代と意見交換しながら改めて考える場を設定しています。

また、「健康・体力向上」の取り組みとして、「節目年齢での健康セミナーの実施」や「食堂メニューの見直しによる食生活の改善」など、従業員と定期的に議論しながら、健康増進に向けた活動を強化しています。

意欲向上	<ul style="list-style-type: none"> ・上司へのマネジメント教育の実施 (コミュニケーション・対話力向上等) ・キャリア形成教育 (若手・中堅～シニア層)
健康・体力向上	<ul style="list-style-type: none"> ・健康教育の実施 (節目年齢でのセミナー実施) ・食堂メニュー改善 (高脂質・高血圧リスク等への対応)
職場環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・製造現場における職場の好事例の展開 ・身体的負荷低減の取り組み(からくり活用等)

障がい者が働きがいを持ち、定着できる職場づくり

障がい者雇用を社会的責任と捉え、積極的に取り組んでいます。「障がい者雇用推進委員会」にて、採用・配属・管理監督者への教育・職場定着を実施。特に職場定着に重点を置き、定期ケア面談などを通して現状を把握し、困り事を吸い上げ、職場環境改善3ヵ年計画を策定し、職場環境に配慮したみんなのトイレなどの設置を計画的に進めています。また、障がい者が従事できる仕事を明確化し、計画的に採用・配属

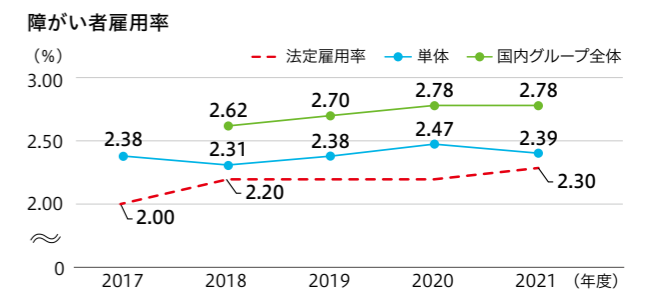
を行い、2021年度時点(2022年3月1日現在)で127名の障がい者を雇用し、雇用率は法定雇用率の2.3%を超える2.39%に達しています。

グループ全体としても、特例子会社のTGウェルフェア(株)にて、障がい者セミナーの開催など、グループ会社特例の認定を受けたグループ14社で、教育の場づくりや情報共有に取り組んでおり、全体の雇用率は2.78%に達しています。



職場環境改善3ヵ年計画を策定し、障がい者に配慮したトイレの設置など、計画的に改善しています

TGウェルフェア(株)での宿泊研修 ※自立支援の取り組み



働きやすい風土づくり

当社では、従業員がいきいき働くためには、制度と環境の両面を整えることが非常に重要だと考えています。働きがい向上の施策に加え、オフィス環境や食堂・トイレなどの整備を進めることで、安心して快適に働ける環境を提供し、一人ひとりがその能力を発揮できる土台づくりを積極的に進めています。

風土改革、従業員エンゲージメント向上

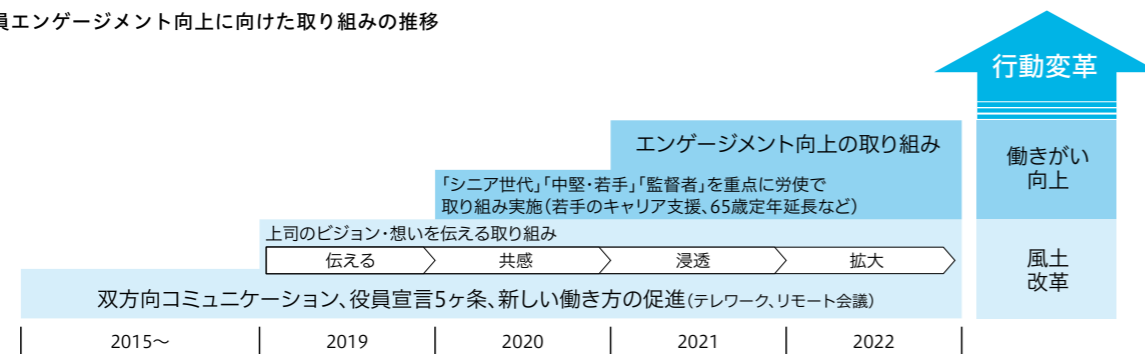
豊田合成では働きやすい風土づくりのため、様々な活動に取り組んでいます。

2015年には、何でも言える職場、ボトムアップ提案やチャレンジできる風土の醸成を狙いに「役員宣言5ヶ条」、また、活力や一体感の向上を目的に「社内駅伝大会」を開始しました。これらの活動を通じて社内の風通しが変わってきましたが、従業員の仕事における達成感ややりがいを、さらに向上させたいという思いから、2019年4月からは全部門長が自部門のビジョン・ミッションを明確にし、人材

育成、組織風土づくりをどのように進めていくのかをまとめ、宣言する「マネジメント宣言活動」を開始しています。

継続的な施策で風土改革が進んでいる手応えはあったものの、従業員の働きがい等を定量的に測定することで、さらなる改善につなげるべく、2021年からエンゲージメントサーベイを開始し、社内の状況を把握しています。今後もサーベイから把握できる課題を解決することで、従業員のエンゲージメント向上に向けた活動を継続していきます。

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みの推移



風土改革の活動例

役員宣言5ヶ条

1. 私は、笑顔で挨拶します
2. 私は、メンバーの話を最後まで聞きます
3. 私は、メンバーからの良い情報には「ご苦労さま」悪い情報には「ありがとう」と言います
4. 私は、メンバーの挑戦を後押しし、責任を持ちます
5. 私は、自分のことをもっともっと、知ってもらいます

何でも話し合える風土づくりを目指し、役員自ら変化を宣言(今年で7年目)



従業員でバレーボールチームを応援

柔軟な働き方と活躍促進を支える制度・環境の整備

働き方・勤務制度

仕事と育児・介護・加療との両立支援について、法定以上の制度に加え、お互いを思いやる職場風土の醸成を進めています。特に、育児は男性も共に参加するものとして、出生時に改めて実施する制度紹介や社内報啓発などにより、積極的に男性育児の取得促進を行っています。

育児支援に関する主な制度

制度	時期/事象	対象	法令ライン							法令を上回る制度
			妊娠	出産日	1歳	2歳	3歳	小学1	小学4	
産前産後の特別休暇		男女	■	■						
配偶者出産時特別休暇		主に男	■							
出生時育児休業		男女	■	■						
育児休業		男女		■	■					
短時間勤務※1		男女			■	■	■	■		
所定外・深夜労働の制限		男女		■	■	■	■	■		
子の看護特別休暇		男女	10日間/年	■	■	■	■	■		

上記以外に当社独自の制度として、子どもの行事や学級閉鎖などに対応した「キッズサポート特別休暇」や、祝日の当社日に民間の託児所を利用した際の費用を補助する「祝日託児補助」に加え、「育児特別勤務免除」「育休前/復帰前相談」など、手厚い制度を整えています

※1 4時間勤務は小学1年、6・7時間勤務は小学4年まで

介護支援に関する主な制度

制度	対象	法令ライン			法令を上回る制度
		1ヶ月	93日	6ヶ月	
介護休業	男女	■	■	■	
介護休暇	男女	■	■	■	10日間/年

仕事と加療の両立支援制度

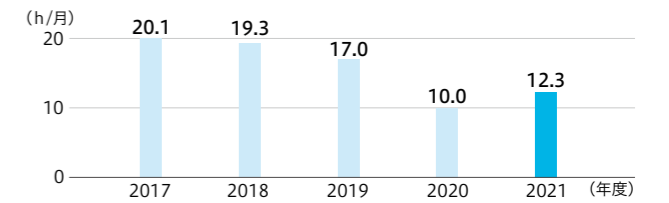
- ・短時間勤務
- ・短日勤務
- ・テレワーク上限回数の緩和

職場環境

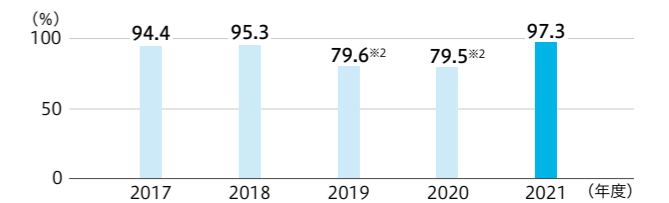
当社では、従業員一人ひとりがいきいきと働き、活躍できる職場環境の整備に努めています。製造現場で働く従業員が利用する休憩室のリニューアル、障がい者やLGBTQなどに配慮したみんなのトイレの設置、場所にとられない柔軟かつ効率的な働き方を推進するオフィスのフリーアドレス化やサテライトスペースの整備など、従業員が安心・快適に働ける職場を目指し、環境整備を進めています。

また、ワークライフバランスの実現として、テレワークや短時間勤務、フレックス制度など、柔軟な働き方により、働きがいを持ち続けながら活躍できる環境づくりに努めています。

全社平均残業時間【単体】

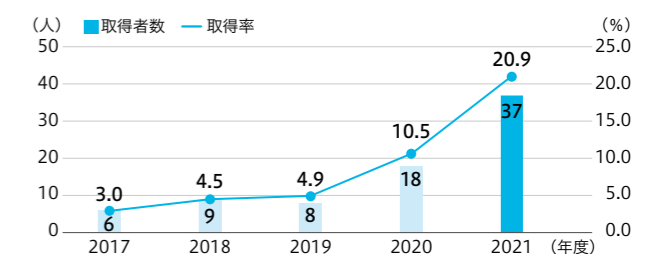


年休取得率【単体】

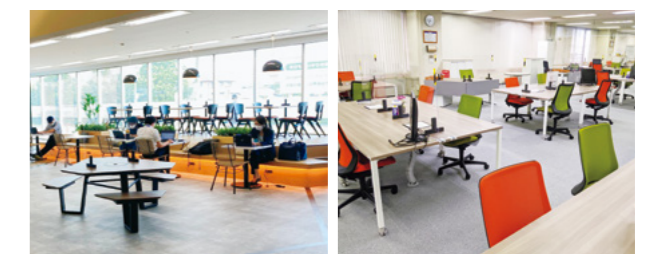


※2 新型コロナウイルスの影響により、休業あり

男性育児休業取得者数と取得率【単体】※3



※3 該当年度に育児休業を開始した人数



美和技術センター(サテライトスペース) 本社オフィス(フリーアドレス)

安全と健康

安全衛生・健康に関する基本理念

豊田合成グループでは安全と心身の健康の確保を最も重要な経営課題のひとつと位置付け、全ての事業活動において安心で働きやすい職場環境を確保します。

安全衛生の取り組み

豊田合成グループでは上記基本理念に基づき、安全衛生宣言を定めて企業活動を展開しています。

安全衛生宣言	①安全衛生に関する法律、社内規定を順守します。 ②「安全は全てに優先する」を心に刻み、一人ひとりが「安全最優先」で行動することを徹底します。 ③当事者意識を持って活動に取り組み、全員参加で相互啓発型の安全文化の醸成を図ります。
---------------	---

推進体制

安全担当役員を議長として、社長・労働組合委員長・国内事業場の全工場長および国内外子会社社長が出席する中央安全衛生委員会(4回/年)を組織し、安全衛生に関する諸施策の報告・審議を行い、その結果を取締役に報告しています。

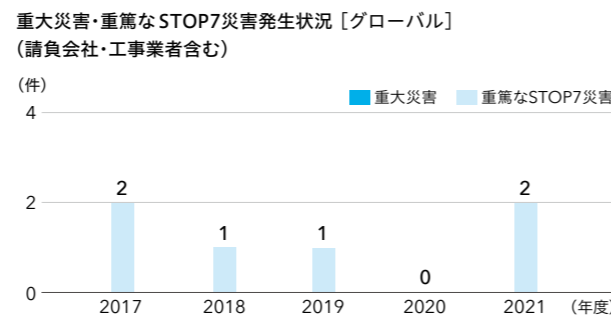
中央安全衛生委員会の審議結果に加えて、年初の社長メッセージや社内報による安全情報の発信を繰り返し実施することで、豊田合成グループが一丸となって活動を推進しています。またサプライヤーについても、調達連絡会などを通じて定期的に各種関連情報の共有化を図っています。

目標・実績

当社の敷地で働く全ての人が、入社された時の元気な姿で帰宅していただくことが会社の責務であるとの考えから、グローバルで重大^{※1}災害・重篤^{※2}なSTOP7^{※3}災害件数0件を目標に掲げ、各種諸施策を推進してきました。

新型コロナウイルスなどの影響による生産量の急激な変動下においても、従業員が安心・安全にモノづくりに集中できるよう、発生した災害の再発防止はもとより、未然防止のためのリスクアセスメントや各種安全監査の実施、安全意識を向上させるための階層別安全衛生教育、KYT(危険予知トレーニング)活動などを継続して実施することで、災害の撲滅に向け日々取り組んでいます。

※1 重大:死亡
 ※2 重篤:被災者の身体の一部(または機能)を失った状態
 ※3 STOP7:大きなケガが起こる可能性がある7つの事象 ①挟まれ・巻き込まれ ②重量物 ③墜落・転落 ④感電 ⑤車両 ⑥高温物・爆発・ガス ⑦切断



国内外子会社の監査

国内外子会社の安全・防火レベルの把握と弱点の底上げを目的に、2020年度より「SFPM(安全・防火カルテ)」を展開しています。2021年度は各社の自主評価結果を踏まえた統一評価項目を設定し、国内子会社13社に対して各3回/年(計39回)の現地現物現認による監査・支援を行うことで、さらなる安全レベルの底上げを図ってきました。

特に災害の未然防止項目については、「KY(危険予知)能力のさらなる向上」を掲げ、「無意識に安全行動(危険回避)ができる人づくり、相互に指摘し合える職場づくり」を目

指してKYT活動を推進し、インドや中国でもKYT大会を開催できるまでになっています。



第1回KYTインド大会優勝チーム(TGSIN TPS課チーム)

健康経営の取り組み

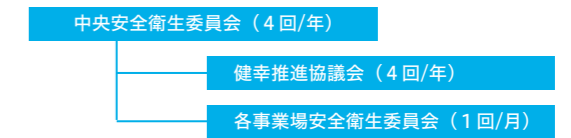
豊田合成グループで働く全ての人が心身共に健康であり続けるために、健康経営活動を推進しています。

健康宣言	～「限りない創造 社会への奉仕」実現のために～
	①従業員の健康を重要な経営資源と考え、安全と心身の健康を最優先する組織風土を醸成します。
	②従業員がいきいきと働けるよう、明るく活気ある職場、人づくりに取り組みます。
	③従業員と家族の健康増進を図るため、健康意識を高め、疾病予防に取り組みます。

推進体制

健康経営の拡充を目的に、メンタル/フィジカルヘルス委員会を統合し、2022年度からは「健幸推進協議会」を発足しました。健康だけではなく、「幸せ」に働くことを目指し、安全健康推進部を事務局に、産業医・人事部・健康保険組合・労働組合が一体となって、健康経営・幸福経営活動の協議を行っています。

また、中央安全衛生委員会での活動報告・承認を経て、各事業所の安全衛生委員会へと展開しています。



健康経営活動と各種認定・表彰

経営理念に掲げる企業の社会的責任を果たすための基盤強化として、従業員一人ひとりが将来にわたって、いきいきと健康に働けることが必要不可欠であるという認識のもと、従業員の健康維持・増進のため、健康経営に取り組んでいます。

健康経営の取り組みや成果を定量的に示し、活動のPDCAを回すことを目的に、「健康投資管理会計ガイドライン」に基づく「戦略マップ」を作成しました。今後は投資・効果・資源を定量的に評価し、健康経営を継続的、効果的に推進します。

また、健康経営の推進のため、健康KPIとして「チャレンジ8」を策定しました。体重・朝食・飲酒・間食・禁煙・運動・睡眠・ストレスの8項目の状況を数値的に評価するもので、2025年度までの目標値を年度ごとに設定しました。

これまでの健康経営の取り組み活動が評価され、経済産業省から「健康経営銘柄2022」初認定されました。



健康意識向上と行動変容への取り組み

「チャレンジ8」の目標達成のための取り組みのひとつであり、活動開始から7年目を迎えた「職場単位の健康づくり活動」では、参加者数が年々増加し、2021年度には全従業員の96.8%となりました。参加316チームのうち8割以上が運動をテーマにし、職場ごとに楽しく工夫を凝らしながら健康づくりに取り組んでいます。また、2021年度は新たに「睡眠・メンタルヘルス」への取り組みテ

マを導入し、心身両面での健康づくり活動を推進しています。

さらに、愛知県が配信するアプリ「あい健康プラス」を活用した長期連休のウォーキングイベントを開催し、健康意識向上と行動変容を促す活動に取り組んでいます。



職場単位の健康づくり活動で、ストレッチをテーマに活動をする職場

女性の健康保持・増進に向けた取り組み

当社では、働く女性の健康を支える健康経営活動を重要視しています。女性のヘルスリテラシー向上を目指し、2022年3月に「女性の健康週間」イベントを初開催しました。食堂での特別メニュー(ピンクリボンランチ)の提供、パネル・チラシ・デジタルサイネージでの情報提供、セルフチェックグッズを配布し、乳がん・子宮がん検診の啓発を行いました。さらに健康保険組合との協業で、特に受診率が低い20代へがん検診受診率向上のためのリーフレットを配布し、その結果、

2022年度のがん検診申し込み率は5%増加しました。

また、育児休暇から職場復帰する女性に対し、相談窓口の案内やセルフケア情報を発信し、健康の面からも育児と就労の両立を支援する取り組みを行っています。



女性の健康週間で提供された「ピンクリボンランチ」と、イベントでの情報提供の様子

サプライチェーンマネジメント

調達基本方針

豊田合成グループはサプライヤーとの共存・共栄の考えのもと、調達基本方針を定め、サプライヤーの皆様とパートナーシップを深めながら、持続的な成長を共に目指しています。

調達 基本方針	1. グローバル最適調達 当社は、原材料、製品、設備等を、コスト・品質・技術・生産を考慮しながらグローバルな観点で最適なものを公正に調達しています。また、サプライヤーからの新技術・工法、新商品等のご提案を歓迎しています。	2. 相互信頼に基づく相互発展 当社はサプライヤーとのオープンで対等な関係を基本に、互いに企業体質の強化・経営の革新に努め、相互信頼関係を築くことで、TGグループの総合力の向上を目指しています。	3. 持続可能な社会に向けた取り組み 当社はSDGsをはじめとした社会課題への取り組むべき活動規範をガイドラインとして定め、サプライヤーと共有し活動を推進しております。また、サプライチェーンを含めた企業活動における法令遵守、機密保持の徹底を図っています。
------------	--	---	---

豊田合成のサプライチェーン

当社が直接取引している国内外におけるサプライヤーの数は、製品・部品で419社、資材・設備で327社であり、その他のサプライヤーを含めると合計772社となります。

	製品・部品	資材・設備	その他	合計
サプライヤー社数[単体]	419	327	26	772

グローバル連携

グローバルでの事業展開において、品質・コスト・リスク回避などあらゆる面を考慮し、さらに現地調達を推進していくために各地域の調達担当者間での連携に取り組んでいます。情報共有の場として、グローバル調達連絡会を年に2回開催し、各地域の拠点長とQCD(品質・コスト・納期)

に加え環境を含めたサステナビリティ活動における情報共有や課題解決に向けた対話をしています。またバイヤー教育資料や現地化推進情報の共有など相互サポートしながら、グローバルな調達網の強化に努めています。

新規サプライヤーとの取引

当社Webサイト上にエントリーフォームを設置し、新規提案や新規取引に対してオープンな対話をしています。また新規取引開始にあたっては、QCDの評価に加え、当社のサステナビリティガイドラインへの賛同状況等を踏

まえた、経営の取り組み状況を確認し、取引開始におけるリスクマネジメントをしています。同時に各種契約書や覚書の締結と合わせて、豊田合成の展開する各種ガイドラインを説明し理解を求めています。

サプライチェーン全体でのサステナビリティへの取り組み

企業におけるサステナビリティの取り組みに対する期待の高まりを踏まえ、「仕入先サステナビリティガイドライン」を作成しサプライヤーの皆様へご理解と実践を頂くことを要請しています。また、潜在リスクへの気付きと早期対策を目的にセルフチェックシートを提供し、セルフアセスメントを実施いただいています。

同ガイドラインは、人権・労働、環境、コンプライアンスなどの項目に関する方針を定めており、社会面(児童労働・強制労働・差別禁止や機会均等・結社の自由・団体交渉・長時間労働削減・最低賃金の遵守・健康と安全)に加え、水使用や生物多様性などの環境面への順守を要請しています。

環境に関しては、「グリーン調達ガイドライン」において、CO₂の削減、廃棄物を含めた資源循環、化学物質の管理を求めています。また、紛争鉱物については、サプライヤーに責任のある資源・原料調達を要請するとともに年に1回、全てのサプライヤーに協力いただき紛争鉱物に関する調査を実施しています。

上記の通り、様々に変化する社会情勢に合わせて、サプライチェーン全体で持続的成長に必要な取り組みを促進しています。



サプライヤーとのパートナーシップ強化

毎年4月に「調達方針説明会」を開催し、国内主要サプライヤー約250社に対して経営理念や事業環境、会社方針を説明し、安全・コンプライアンス・サステナビリティ・品質・生産・原価に関する取り組みと目標を共有した上で、期待値懇談会を通じて結果の確認と改善に向けた協議を定期的に行っています。

さらに年6回「調達連絡会」を開催し、防火・防災の取り組み事例の紹介や、生産量・品質・コンプライアンス・サイバーセキュ

リティなどの情報の共有に加え、カーボンニュートラルをはじめとした社会課題に関する「セミナー」を開催しています。

2020年度からは、サプライヤーなどの経営者を対象に「経営困りごと相談室」を設置し、企業経営や財務、人事、法務など様々な経営課題について、少人数単位での率直な相談を受け付け、実効性の高い解決策をアドバイスすることに努めています。

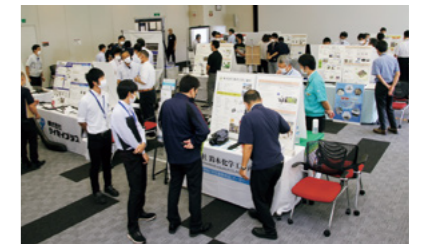
共に成長するためのサプライヤー支援

安全・サステナビリティ・品質・原価・生産の観点から様々な支援を実施しています。特に、安全に関しては塗装などの生産設備の防火点検やリスクアセスメントに基づく未然防止活動、生産に関してはモノづくり改革活動による現場改善、いずれも人材育成支援と関連付けながら取り組みを進めています。なお、育成支援においては、当社のスキル保有者の出向やサプライヤーのコア人材の出向受入など、サプライヤーの経営課題に見合ったかたちで能力強化に努めています。

また、サプライヤーが相互研鑽や優良事例の横展開を目的に編成する「協和会」の活動を側面から支援し、人材育成の推進やカーボンニュートラルの実現に向けた活動へも取り組んでいます。特に「サプライヤー月間(12月)」では、改めて各社の日頃からのご尽力に心から感謝の意を表す

とともに、サステナビリティ活動の支援強化を図っています。

2022年は、サプライヤーが培ってきた知見を当社製品の付加価値向上に活かすなど、双方の競争力強化を図ることを目的に、協和会による「勝ち(価値)技展示会」を開催しました。各社の得意技術、付加価値製品、カーボンニュートラルなどのサステナビリティ活動などの紹介を通じて、新価値創造やサプライチェーン全体の企業成長につなげていきます。



2022年9月開催「勝ち(価値)技展示会」の様子。各社多様な「価値技」の展示に、約700人が来場

サプライヤー情報のモニタリング

継続的に取引を実施しているサプライヤーには年に1回以上の頻度で、経営情報に関するサプライヤー調査票の提出を依頼しており、提出された内容を調達部全体で共有しています。大きな変化点についてはサプライヤーを訪問し、ヒアリング

を実施するなど、サプライヤーの変化をいち早くつかむことで、リスクの早期解決や困り事の解決など実施しています。

加えて、QCDを含めたサプライヤー評価を行い、各社の強みと弱み、課題を整理した上で、取引内容を検討しています。

従業員教育・研修

調達業務に従事する従業員一人ひとりが、サプライヤーに対し、オープンで公平・公正な調達活動を推進できるよう、「豊田合成行動倫理ガイド」に従った活動に努めています。

また、持続可能な社会の実現に向けては、社会課題や情勢に鑑みた取り組みをサプライチェーン全体で推進して

います。定例的な活動として、様々に変化する社会情勢に対応した調達活動を実践するために調達部会を毎月実施しており、全ての調達部員は、コンプライアンス(下請法、贈収賄など)、安全、カーボンニュートラルに関する情報などを周知しています。

関連団体やイニシアチブへの参画

当社は日本自動車部品工業会(JAPIA)・日本ゴム工業会(JRMA)などの業界団体に参加しており、社長がJAPIAの役員(理事)を務めています。

これらの業界団体での活動を通じ、経済産業省の推進する「パートナーシップ構築宣言」を行うなど、サプライヤー

と共に持続的に成長していくための取り組みを進めています。

またJAPIAの総務委員会において、震災に加え風水害やパンデミックを踏まえた「JAPIA BCPガイドライン」の改訂に参画し、自動車部品産業に関連するサプライヤーの方々のBCP策定に資する取り組みなどを行っています。

グローバル統一の品質保証

品質保証へのこだわり

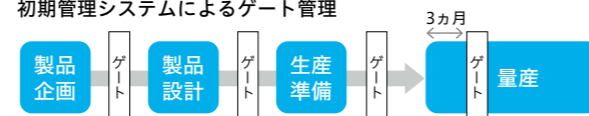
品質基本方針のもと、「お客様第一」「品質第一」に向け、開発から生産まで一貫して品質を保証しています。

品質保証システムについては、国際規格ISO9001/IATF16949の認証を取得し、品質マネジメントシステムを確立するとともに「品質システムグローバルスタンダード^{※1}」を共通ルールとしてグループ全社で品質保証の強化に努めています。また、企画～設計～生産までの各プロセ

スの完成度をチェックする「初期管理システム」を用いて新製品の品質を確実に作りこみ、お客様の期待に応える品質を追求しています。

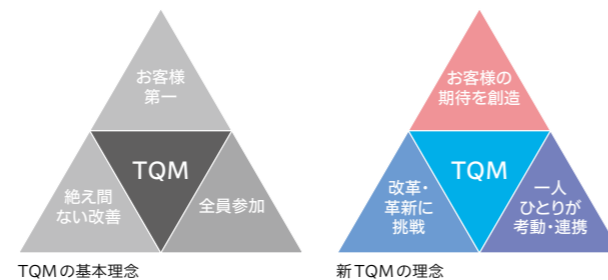
※1 豊田合成グループにおける品質向上のノウハウやルールを盛り込んだもの

初期管理システムによるゲート管理



TQM活動による企業体質の強化

TQM^{※2}の基本理念に基づき、「品質・仕事の質」「人と組織の活力」を高め、柔軟で強靱な企業体質をつくるTQM活動を全社を挙げて推進しています。「職場マネジメント改善活動」「小集団活動」など従来からの改善活動に加え、「変化を先取りして仕事のやり方を変える」ことをコンセプトとした「新TQMの理念」を構築し、新しいTQM活動を順次展開していきます。 ※2 Total Quality Management



将来の事業・環境変化に向けた人材育成

サプライヤー・海外拠点を含む豊田合成グループのメンバー全員が「お客様第一」「品質第一」で考え・行動できるマインドを醸成する場として「品質学習館」を設立しました。自社の品質の歴史やTG Spiritを実践した品質改善の事例に加え、未来へ向けた取り組みを繰り返し学ぶ場として活用しています。

また、毎年11月の「グローバル品質月間」を通じて一人ひとりが持ち場・立場で「考動宣言」を実施し、自身の行動を振り返る機会を定期的に設けることで、「お客様第一」のマインド定着化を図っています。

■データ解析スキルを持った人材の育成

昨今のビッグデータの活用やDXの急速な拡大により、データ解析力は必須のスキルとなっています。統計的品質管理(SQC)や機械学習手法(ML)を活用できる人材の実践教育を産学連携^{※3}も含め、強化しています。

※3 滋賀大学やトヨタグループ有識者が講師を担当



トヨタグループ機械学習実践道場

製造品質確保と絶え間ない改善活動

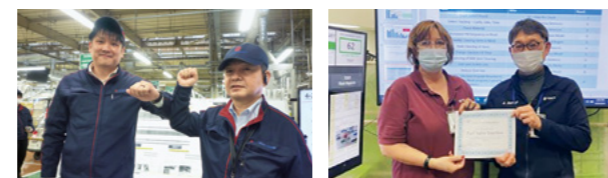
世界のお客様に安心・安全な製品をお届けできるよう、クルマの基本性能(走る・曲がる・止まる)や安全に直結する保安部品の生産工程を中心に自工程完結^{※4}を進めています。また、保安部品の生産工程に対しては認定監査員による監査・改善を行っています。

■「品質安心宣言活動」の継続

継続的に改善ができる職場風土の醸成と、変化に強い製造現場づくりを狙いに、2012年より「品質安心宣言活動」を継続して実施しています。「人づくり」「工程づくり」「再発防止」の3つの切り口で課題を明確にして改善を進め、目

標達成できた段階で、係長が社長に対し現地現物で「安心宣言」を行っています。グローバルでお客様の信頼を得られる品質を目指し、豊田合成グループ全員参加で一丸となって本活動を進めています。

※4 「品質は工程でつくり込む」を理念とし、不具合品をつくらない、流さないようにすること



社長による「品質安心宣言活動」現地確認会(左:国内、右:北米)

地域社会貢献

持続可能な地域社会づくりへの貢献

豊田合成グループは、世界のお客様に喜ばれる製品の開発・製造のみならず、環境保全、社会貢献を含めた全ての事業活動を通じて「社会から信頼される企業」の実現を図っています。当社経営理念にもある「良き企業市民」であるべ

く「社会福祉」「環境保全」「青少年育成」「地域防犯」の4つの重点分野を中心にグローバルでの活動を積極的に行っています。また、上記活動と共に、2011年の東日本大震災を契機とした「災害復興支援」活動を継続的に実施しています。



フードバンクへの寄付



工場の森づくり



少年少女発明クラブ



交通安全立哨

スポーツ振興を通じた従業員と地域の一体感の醸成

豊田合成グループは、スポーツ振興を通じ、従業員と地域の一体感を醸成し、明るく豊かで活力のある社会の実現を目指しています。

2021年度は、国内トップリーグで上位争い常連である「ウルフドッグス名古屋」は天皇杯優勝、「豊田合成ブルーファルコン」はリーグ優勝と日本選手権優勝の2連覇を達成し、「豊田合成スコピオンズ」はB3.LEAGUEで活躍しています。

2020年度にオープンしたエントリオでは、スポーツクラブの公式戦のほかに、地域のイベントも開催するなど、地域の方々との交流を通じにぎわいを創出し、私たちの理念を体現する場にしていきます。



バレーボールチーム「ウルフドッグス名古屋」



ハンドボールチーム「豊田合成ブルーファルコン」



バスケットボールチーム「豊田合成スコピオンズ」

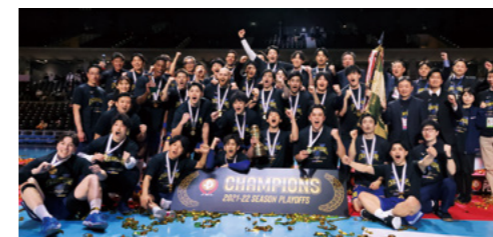


豊田合成記念体育館(エントリオ)



企業スポーツを通じて社会課題の解決に貢献していきたい

豊田合成ブルーファルコン監督 田中茂



日本リーグ優勝の様子

全ての事業活動は「社会課題の解決に貢献」していくという考えがより重要視される世の中ですが、私が豊田合成に来た時には、すでに豊田合成の中には「企業は社会の公器であり、地域社会へ貢献していくことは当たり前」といった文化があると感じました。私は、企業スポーツにおいても、社内だけではなく社会に貢献できる面が数多くあると思っています。

例えば、ハンドボールを地域の子どもたちに英語で教えたり、豊田合成が世界の強豪チームと試合をして観戦していただいたり、地域・会社の皆さんにとって有益なアイデアをたくさん考え、モデルプランをつくり実践していきたいです。「会社と地域社会をつなげる強い架け橋」をブルーファルコンが担い、チームの使命である「会社・地域社会から信頼される強いチーム」づくりに邁進していく覚悟です。