

お客様との関わり

「お客様第一」「品質第一」で、製品・サービスと企業としての質を向上させる取り組みを進めています。

▶お客様ニーズに即した営業体制

営業部門を中心に、世界のお客様と良好な関係を築きながら、多様なご要望に応え、販売を促進・拡大しています。お客様のニーズ・困りごとや、その他のステークホルダーからの幅広いご意見などを収集・解析し、技術部門など社内との関係部署と連携。ニーズに即した開発案を提示し、満足いただける製品の提供に努めています。

▶開発から生産まで一貫した品質保証

品質基本方針のもと、開発から生産まで一貫して品質を保証しています。全拠点で品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」※1「ISO/TS16949」※2の認証を取得。TQM※3の基本理念に基づき、拠点ごとに品質目標を立てて生産を行っています。また品質向上のノウハウやルールを盛り込んだ「品質システムグローバルスタンダード」を用いてグループ全社で品質を確保しています。

※1 ISO9001 : JQA-QM7318/QMA11826/QMA12841
 ※2 ISO/TS16949 : JQA-AU0124
 ※3 品質向上のために“お客様第一”を基本に“絶え間ない改善”と“全員参加”により「品質・仕事の質」や「人と組織の活力」を高める活動 (Total Quality Management)

製造工程での品質確保と品質問題への対応体制

クルマの基本性能(走る・曲がる・止まる)を支え安全に直結する部品(重要保安部品)の生産工程を中心に自工程完結※4を進めています。世界のお客様から「品質の豊田合成」と評価いただけるよう、全拠点で「品質安心宣言活動」※5を推進。自動化※6による「不良をつくれない・流さない“工程づくり”」と、品質に対する感性を高めて「ミスのない“人づくり”」の両軸で品質向上に取り組んでいます。さらに国内外の全工程で専任監査員による監査・改善を行っています。

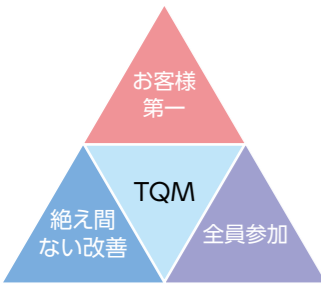
市場で品質問題が発生した場合は、自動車メーカーからの情報に基づき速やかに原因を調査して、再発防止策を実行できる体制を確立しています。また、原因究明・解決が自社だけでは困難な場合は、テスト車両による検証などに基づいた確かな再発防止策を自動車メーカーの品質部門とともに講じ、次製品の品質不具合を未然に防止しています。

※4 各工程で品質確保に必要な行動を全て行うことにより、工程内で品質を造り込み、後工程に不良を流さないようにすること

※5 全員参加による品質改善の取り組みのこと。製造工程の全ての係が「人づくり」と「工程づくり」の両輪で品質改善を実施。目標とする品質を確保できる仕組みが出来上がった段階で、各係長が社長や拠点長に対し「安心宣言」を行い、社長・拠点長自身が現地現物で監査する

※6 機械設備の異常や、品質の異常、作業遅れなど何らかの異常が生じた際に、機械設備が自ら異常を検知して自動で停止するか、作業員自身が停止スイッチを押すかして、ラインを止められるようにすること

■ TQMの基本理念



市場での信頼性向上活動

TQM活動による企業体質の強化

「お客様第一」を念頭に、全従業員がそれぞれの立場で改善を続けるとともに、「品質・仕事の質」と「人と組織の活力」を向上させるTQM活動をグローバルに進め、豊田合成グループ全体の企業体質を強化しています。「TQMグローバル展開中期計画」に基づき、日本で毎年行っている小集団活動(グループ活動・QCサークル)発表大会には、海外拠点からも優秀事例者が参加・発表しています。

■ TQM活動

階層	実施事項
管理職	職場マネジメント改善
事技職	小集団活動(グループ改善) SQC※1/QE※2実践力向上(技術系) ※1 SQC : Statistical Quality Control (統計的品質管理) ※2 QE : Quality Engineering (品質工学)
技能職	小集団活動(QCサークル)

▶お客様からの評価

品質向上の取り組みは、世界のお客様からも評価をいただいています。

■ 品質に関する受賞(2015年度)

受賞会社	表彰元	表彰名
豊田合成(株)	トヨタホーム(株)	品質管理優秀賞
ウォータービルTG(株)	ゼネラルモーターズ	Supplier Quality Excellence Award
GDBRインダストリアコメルシオ(有)	ホンダオートモーベイス・ド・ブラジル・リミターダ	品質・納入賞
豊田合成ミンダ・インディア(株)	トヨタキロスカ自動車(株)	Quality
豊田合成サウスインディア(株)	トヨタキロスカオートパーツ(株)	
天津豊田合成有限公司	广汽トヨタ自動車有限公司	品質協力賞
豊田合成(佛山)汽車部品有限公司		
豊田合成(張家港)科技有限公司		
豊田合成(張家港)塑料製品有限公司	四川一汽トヨタ自動車有限公司	品質達成賞
豊田合成(佛山)橡塑有限公司	广汽トヨタエンジン有限公司	品質協力賞
	八千代工業(中山)有限公司	品質優秀賞

小集団活動の実施率
(2015年度)

69%
(生産会社25社/36社中)



海外拠点からの「QCサークル事例発表大会」参加者

品質に関する受賞
(2015年度)

15件

従業員との関わり

「人間性の尊重」と「安全最優先」を基本に、
従業員が安心して意欲的に働ける職場づくりに努めています。

若手育成出向
(2015年度)
13名

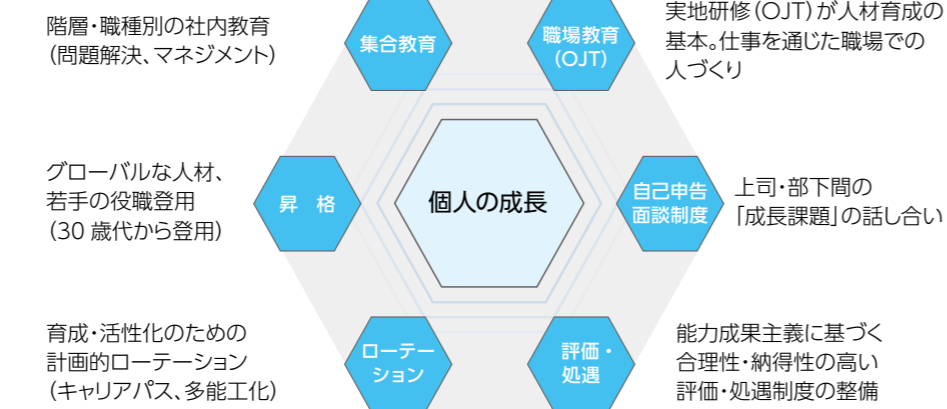
自分で考え行動するグローバル人材を育成

「グローバルでの人材育成と豊田合成グループの総合力発揮」を経営戦略に据え、全従業員がお互いを尊重して能力を高め合い、職場力と意欲の向上を目指しています。また若手社員への語学教育に加え、海外拠点で1年間現地スタッフとともに働く海外実務研修(育成出向制度)を実施。グローバルに活躍できる人材を計画的に育成しています。

■ 人材育成の柱

- 高い専門性と広い視野を併せ持ったプロ人材の育成
- グローバルに多様な人材を登用して地域課題への対応を強化
- 地域・事業を越えた人的資源の相互補完とチームワークの発揮

■ 人事制度



グローバル人材育成

「地域に根ざした企業」として各国・地域の経済・社会に貢献するためにも、海外グループ会社の経営の現地化を目指し、海外の現地スタッフも含めてグローバル化に対応できる人材を育成しています。具体的には、海外拠点から日本に赴任し実務研修を行う「グループ間での企業内転勤 (ICT: Intra Company Transfer)」を拡充しています。また(財)海外産業人材育成協会 (HIDA) の制度を利用して新興国の従業員を日本に受け入れる実地研修も継続。さらに、北米・欧州・豪亜の幹部人材を対象にした「グローバル・エグゼクティブ・セミナー」と、北米・中国・豪亜の部長候補を対象にした「ミドル・マネジメント研修」を行っています。

■ グローバル人材育成研修(2015年度)

研修名	参加国数	参加者数
グローバル・エグゼクティブ・セミナー	5ヶ国	11名
ミドル・マネジメント研修	6ヶ国	54名
ICT	4ヶ国	10名
HIDA	3ヶ国	18名



グローバル・エグゼクティブ・セミナー



ミドル・マネジメント研修

教育プログラムを充実し人材育成を活性化

豊田合成(株)では、グローバル化に対応でき、自ら課題を発見し解決する能力の高い人材を育成するためのプログラムを充実しています。たとえば、問題解決力を持った人材の早期育成のため、入社2年次から問題解決の基礎教育を開始。3年次にはより実践的な問題解決手法を教育しています。自らの業務の問題解決の実践場面では職場の上司を関与させ、上司の指導力を高めています。

若手への語学研修にも注力しています。内定から入社までの間、eラーニングで英語を学び、入社後は英語のネイティブ講師による集中研修で学習意欲を高めます。全従業員が利用できる自己啓発ツールの充実も図っています。

また、人材育成を継続的に活性化させるため、社内公募で選ばれたシニアトレーナー(人材開発部に所属)が講師として研修を担当。現場で培った知識・技能を伝え、実務に即した力を養うとともに、各部門の人材育成推進者と協力してOJTを促進しています。

■ 教育体系

階層	室長・次長	グループリーダー・課長	チームリーダー・係長	一般	新入社員	
階層別教育	室長・次長 マネジメント 研修	グループリーダー・ 課長マネジメント 研修 グループリーダー 方針展開研修	チームリーダー・ 係長マネジメント 研修	4級問題解決 実践力評価研修 中堅リーダー 養成プログラム	入社3年次 研修 入社2年次 研修	新入社員 教育 新入社員 英語研修
基礎専門教育	技術者教育 技能系教育					
海外関係教育	出向者・現地スタッフ教育 語学教育					



語学研修受講者が
上司へ英語でプレゼンを実施

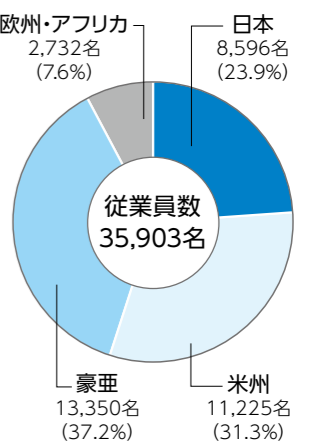
人材の雇用

雇用の安定を図るとともに、従業員が働きやすい環境・制度を整備し、多様性を尊重した公正・公平な採用・育成を図っています。

■ 従業員の構成(2015年度、豊田合成(株))

	男性	女性	計
従業員	5,845名	665名	6,510名
平均年齢	42.0歳	38.5歳	41.7歳
平均勤続年数	18.3年	14.6年	17.9年

■ 地域別従業員数 (2015年度)



職場マネジメントアンケートの実施

豊田合成(株)では、「職場マネジメントアンケート」を通して職場の問題点を把握し、風土改善や人材育成に活かしています。従業員の意欲や上司・職場に対する考えを毎年調査し、その結果に基づき各部署が弱点項目を計画的に改善しています。社内外の良い事例を紹介して改善を促すほか、課題が多い部署の支援も行っています。

育児休業
38名
短時間勤務
43名
(育児42名、介護1名)
2016年1月1日時点の
利用者数



祝日託児所



育キャリアセミナー(育児と仕事の両立の支援)



第1回 女性活躍促進大会

障がい者雇用率
(2015年度、豊田合成(株)単独)
2.12%



昼礼での簡易手話教室

仕事と家庭の両立支援

豊田合成(株)では、従業員一人ひとりが仕事(ワーク)と家庭生活(ライフ)のバランスを考えて自分の働き方を選択できる制度を整え、安心感と意欲を持って働けるよう支援しています。「育児デー」「祝日社内託児」に加え、育児と仕事の両立を希望する従業員のキャリア支援として「育キャリアセミナー」を実施。育休取得者・予定者が集まり、育児と仕事を両立している従業員の発表やグループ討議などを通して、職場復帰後のキャリアについて考えています。また、介護支援の情報もイントラネットなどで公開しています。

これらの次世代育成の取り組みにより厚生労働省から「子育てサポート企業」として認定を取得。今後も、育児・介護の支援制度が利用しやすい職場環境づくりのための啓発を行うとともに、継続的な支援と施策の充実を行います。



次世代認証マーク：
くるみん

ダイバーシティ*の促進

従業員が多様な個性を活かし、能力が十分に発揮できる風土づくりに取り組んでいます。また、定年退職者や障がい者の雇用を促進し、安心して働ける環境を整えています。
*ダイバーシティ：多様性を意味し、人種・国籍・性別・年齢・障がいの有無を問わずに人材を活用すること。

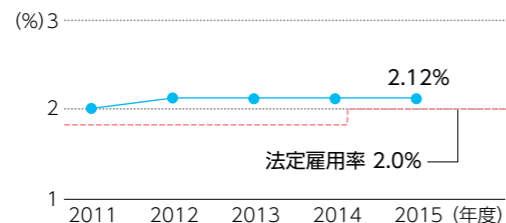
女性の活躍支援

ダイバーシティ推進の専任組織を置き、女性が公正・公平な環境でイキイキと働き活躍できる職場づくりを進めています。社内意識調査を行い、女性のモチベーションの変化や女性の活躍を妨げる課題を明確化。その課題に基づき、管理職の研修や女性への「キャリアデザイン・フォーラム」に加え、2015年度は役員・管理職とリーダー層の女性の参加による「女性活躍促進大会」を初めて開催しました。社長からのメッセージ、社外有識者の講演などを通じ、女性活躍に向けた経営や取り組みの必要性を社内で共有し、意識改革を進めています。

障がい者が働きがいをもち、定着できる職場づくり

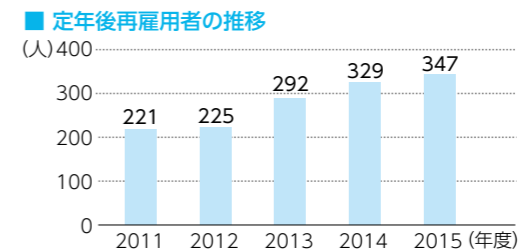
積極的に障がい者を雇用しています。「障がい者雇用推進委員会」を主体に、採用・配属・教育・職場定着・啓発を実施。特に職場定着に重点を置き、定期面談などを通して現状を把握し、職場環境を改善しています。また、障がい者が従事できる仕事を明確化し、計画的に採用・配属を行っています。2015年度は、109名の障がい者を雇用し(2016年1月1日現在)、雇用率は目標(法定雇用率2.0%以上)を超える2.12%に達しました。

障がい者雇用率の推移(豊田合成(株)単独)



定年後も安心して働ける環境づくり

「定年後再雇用制度」により、定年後でも安心して働ける環境を整えています。また、定年後のワークライフバランスを促し、多様な働き方を実現するため、短日・短時間勤務を拡充しています。



定年後再雇用者数
(2015年度)

347名

心身の健康維持・増進のために

従業員の心身の健康維持・増進のための施策を行っています。

健康教育体系

工場長	部長	室長・次長	グループリーダー・課長	管理監督者		一般
				チームリーダー・係長	班長	
フィジカルヘルスマネジメント教育						
グッドライフセミナー35(フィジカルヘルス35歳教育)/45歳教育						
管理監督者メンタルヘルス教育						
メンタルヘルス室次長教育						
メンタルヘルス(フォロー)教育						
セルフケア教育						

管理監督者へのメンタルヘルス教育

豊田合成(株)では、管理監督者と室・次長を対象に階層別のメンタルヘルスの定期教育を行い、職場の効率的な運営と円滑なコミュニケーションを促しています。また、全従業員にはメンタルヘルスの教育通信を月に1回配布し、理解の向上を図っています。各拠点では社内の看護師と外部カウンセラーがカウンセリングにあたり、心の健康の維持を促進。相談者は減少傾向にあり、着実な効果が表れています。

2015年度は、法改正に対応して2016年度のストレスチェック導入に向けて準備を行いました。

健康管理意識の向上

豊田合成(株)では、全従業員の定期健康診断と、生活習慣病の予防など日常生活の健康管理教育を行っています。禁煙を支援する「禁煙プログラム」や、35歳の従業員への「グッドライフセミナー35」、45歳の従業員への食事や運動などの健康管理の実践型教育を行っています。また感染症対策として、季節性・新型インフルエンザに備えた「手洗い・うがいの徹底」など注意を促しています。

2015年度は、BMI*15以上の肥満者を減らすため、BMI25~25.5を対象にした「脱ポチャ大作戦」を導入しました。また、再雇用期間も含めて健康で仕事ができるよう、50歳代を対象にしたロコモティブシンドローム(ロコモ)*2予防のための教育を各拠点で行いました。

*1 体重と身長の関係から肥満度を示す体格指数

*2 筋肉、骨、関節などの運動器に障害が起こり、歩行や日常生活に何らかの障害をきたしている状態



メンタルヘルスの教育通信



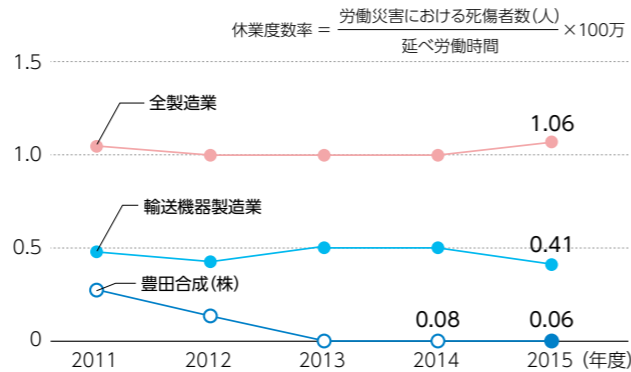
健康啓発ポスター

▶災害「ゼロ」を目指して活動を推進

豊田合成(株)では、社長が安全衛生管理者として全拠点を統括し、「安全人づくり」と「安全職場づくり」の両輪で災害「ゼロ」を目指しています。

2015年度の「安全人づくり」では、職場毎に「安全こだわり活動」を行いました。一人ひとりの安全意識の向上を図るとともに、管理監督者が安全教育・評価を行うことで安全の指導力を向上させ、災害の未然防止に努めました。「安全職場づくり」活動では、重大災害の撲滅を目指し、金型・クレーンの取り扱い時の安全対策の遵守を点検・指導しました。製品の出荷場では人とフォークリフトを柵などの固定物で分離して安全を確保しています。海外のグループ会社でも同様の取り組みの導入を進めています。

■ 労働災害発生率(休業度数率)の推移



■ 2015年度の主な活動

実施事項	
安全人づくり	一人ひとりの意識付けと管理監督者の指導力向上 (1) 職場毎の安全こだわり活動と発表会による意識啓発 (2) 管理監督者への安全教育と能力評価 (3) 有機溶剤など有害物取扱い作業場の作業環境向上教育
	過去災害の再発防止のため、過去災害の周知・伝承活動
	OSHMS運用による安全活動のマネジメント力向上
安全職場づくり	重大災害につながる金型・クレーン取り扱いの安全確保
	出荷場におけるフォークリフトと人の接触防止対策
	外来工事の安全管理 一人ひとりが考えた職場の安全宣言活動

安全宣言活動

2015年度に豊田合成(株)では、全社で一斉に職場の安全を考える日を設けました。職場での災害防止に向け、各職場で日頃から気をつけていることを上司と話し合い、一人ひとりが安全のための行動を宣言しました。

▶労働組合と協調し、働きやすい職場をつくる

労使関係の基本理念「相互信頼・相互責任」のもと、会社と労働組合が賃金・職場環境・労働時間などの労働者に関する案件について話し合います。

「中央労使懇談会」「部門労使協議会」などを定期的開催し、特に「部門労使協議会」では、職場に密着した課題について、部長自らが組合員と直接話し合い、働きやすい職場づくりを目指しています。

株主との関わり

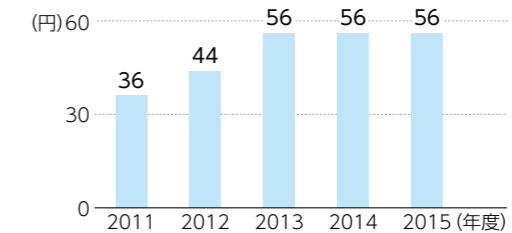
企業価値の向上と積極的な情報開示に努めています。

▶業績と利益還元

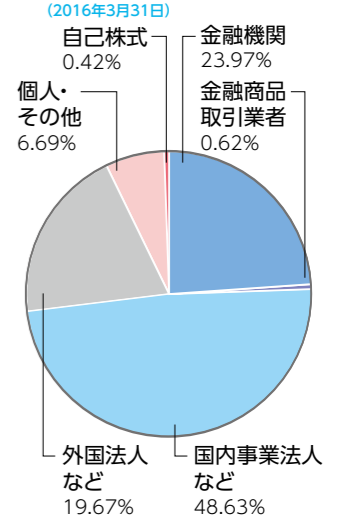
当期の売上高については、北米市場での自動車生産台数の増加に加え、円安効果もあり自動車部品事業が増収となったことにより、全体では7,818億円(前期比7.4%増)と、前期に引き続き過去最高となりました。利益については、新製品の生産準備費用や開発費などの固定費の増加に加え、欧州における立ち上げ費用の増加などがありましたが、自動車部品事業の増収効果などに加え、合理化に取り組んだことにより、営業利益は428億円(前期比2.9%増)と増益となりました。一方、経常利益は、前期の為替差益に対し、当期は為替差損に転じたことなどにより414億円(前期比5.3%減)、親会社株主に帰属する当期純利益は202億円(前期比4.3%減)となり、減益となりました。

この結果、1株当りの年間の剰余金の配当は56円とさせていただきます。

■ 配当金推移



■ 株式保有者別分布状況



▶適正な情報開示

ウェブサイトやIRツール(決算短信、決算説明会資料など)での定期的な情報発信と、決算説明会の開催やIRイベント出展などを推進し、適切な情報開示に努めています。

具体的には、機関投資家や証券アナリストを対象に決算説明会やテレフォンカンファレンスを年4回開催するとともに、ウェブサイト上でも同説明会の資料や財務情報を適宜公開しています。また、個別面談にも対応し、国内外から多くの投資家の皆様に情報を提供しています。また、機関投資家や証券アナリスト向けに個別で工場見学を実施し、当社の技術力をPRしたほか、海外機関投資家を含めたIRイベントにも参加して、開かれた企業として適切な企業価値評価を得られるよう努力しています。

■ 主なIR活動

対象者	IR活動
国内機関投資家・証券アナリスト	個別面談、決算説明会、工場見学会、テレフォンカンファレンス
海外機関投資家	個別面談、IRイベントへの参加
個人株主・投資家	株主総会後の工場見学会 「業績のご報告」発行

「豊田合成レポート」発行
ウェブサイトによる財務・IR情報の発信



決算説明会/東京



証券アナリストとの個別面談/東京

地域社会との関わり

地域に根ざした企業として、幅広い社会貢献活動を行っています。

ボランティア活動
参加者数
(2015年度、延べ人数)

2万名



ボランティアマーク

住みよい地域社会づくりに貢献

自動車部品メーカーとして交通安全の啓発をはじめ、「社会福祉」「環境保全」「青少年育成」「地域防犯」「東日本復興支援」を柱に地域社会貢献に取り組んでいます。従業員の意識・意欲の向上のため、社内表彰制度や新入社員教育などの支援体制も整備。従業員一人ひとりが自発的・積極的に取り組み、地域の人々とふれあいながら、ボランティアの輪を広げています。また毎年、国内外の全事業所で一斉に各地域への貢献活動を実施。海外拠点でもボランティア活動を中心に、地域社会とより良い関係を築いています。

2015年度は、国内外で延べ2万名がボランティアに参加。地域の特色に応じた貢献活動を通して、地域の人々との絆を深めることができました。東北地域の復興支援では、当社製のLED防犯灯を寄贈し、明るい街づくりに貢献しています。

社会福祉



ハートフルメニュー

8事業所の食堂で、1食ごとに10円が募金される「ハートフルメニュー」。集められた募金で車イスやリハビリ器具を購入し、地域の福祉施設へ寄贈しました。



車イスドクターズ

1996年から続けている従業員の有志サークル。地域の老人福祉施設や病院などを毎月訪問し、年間500台以上の車イスの修理・調整・清掃を行っています。



障がい者授産施設の物品販売

障がい者授産施設に通う方たちの自立支援のため、10施設に販売の場を提供。毎月9事業所で手づくりパンや焼き菓子を販売する場を提供しています。収益金は施設の運用資金として活用されています。



乳がん施設への寄附

アメリカのTGケンタッキー(有)で従業員から集めた冬服・缶詰・Tシャツ・ポロシャツなどの売上7,713ドルを乳がん施設へ寄附しました。



老人ホームへの寄附

中国の佛山TGR(株)で会社近隣の老人ホームへ約10,000元分の家電・日用品を寄附しました。



新入社員への社会貢献教育

ふれあいを通じて「障がい」を正しく理解し、「サポートのあり方」や「思いやりの心」を学んでいます。社会性・協調性の向上と視野の拡大を目的に「新入社員と障がい者のふれあい交流会」を実施しました。

環境保全



エコ先端工場

平和町工場をエコ先端工場として、河川の「生態系調査」「浄化活動」「エコ体験学習」などの活動を地域の方とともにしています。



地域の清掃活動

事業所周辺の定期的な清掃活動に加え、年2回「全社一斉地域清掃活動」を実施。従業員の家族や地域の皆様など2,500名以上が参加しています。

青少年育成



一宮少女発明クラブ

子どもたちに「ものづくり」を楽しむ場を提供し、創造性を育むため、開設当初から企画・運営などを全面的に支援。2015年度は30教育を開催し、1,350名が参加しました。

地域防犯



スポーツ支援

青少年の健全育成のため、地域の小中学生を対象に、バレーボール・ハンドボール・バスケットボール部の選手が指導を行っています。また、定期的に障がい者とも交流もしています。



防犯パトロール

地元小中学校の近隣や駅周辺などの重点防犯エリアを従業員ボランティアが巡回する活動を開始しました。清須市・稲沢市・一宮市・あま市・森町で実施しています。



交通安全立哨

交通事故の撲滅と交通弱者の保護のため、交通安全の啓発を実施。毎月ゼロ(10日、20日、30日)の日に、事業所周辺に従業員が立ち、地域の人々へ交通安全を呼びかけています。

東日本復興支援



交通安全の啓発活動

事業所周辺の14ヶ所の保育園・幼稚園に従業員約50名が出向き、紙芝居やビデオで園児たちに交通安全の大切さを伝える活動をしています。



LED防犯灯などの寄贈

明るく安全な街づくりに活用いただくため、被災地のニーズも踏まえ、当社製のLED防犯灯やLEDランプなどを寄贈しました。



東北物産品の販売

被災地に行かなくても復興支援ができるよう、東北地域で人気の銘菓や、食料品などを取り扱った「東北物産展」を、国内14拠点の食堂で開催しています。

サプライヤーとの関わり

サプライヤーの皆様とパートナーシップを深め、さらなる成長・発展をともに目指しています。

▶ サプライヤーとの連携強化

円滑な事業推進のため、サプライヤーとのパートナーシップを大切にしています。豊田合成(株)では毎年4月、製品・加工・資材・設備・金型のサプライヤー約200社への「調達基本方針説明会」を開催。事業環境や目指すべき方向など、今後の課題と取り組みを理解いただき、安全・品質・納期・原価・技術・グローバル展開・CSRなどの年度の調達方針を共有します。また、各分野で功績のあったサプライヤーに感謝の意を込めて表彰し、全サプライヤーに一層の協力をお願いしています。さらに年4回、サプライヤー約100社への「調達連絡会」を開催。生産情報の共有や品質向上・コンプライアンス・安全・地震対策・機密管理・化学物質管理・人材教育などについて情報を共有しています。

▶ ともに成長するためのサプライヤー支援

サプライヤーの体質強化を現地・現物で支援し、ともに成長できるよう取り組んでいます。重要な品質問題を防ぐための標準作業の整備や不良流出の防止、競争力向上のための原価低減に加え、金型・製品設計へのサプライヤーの参画などを支援しています。また分科会活動を通じて、品質面では品質向上に必要な情報をサプライヤーと共有。防火・防災・安全においては、労働安全衛生法の遵守の点検やリスクアセスメントなどを行い、安全な職場づくりを支援しています。

▶ グリーン調達の推進

「環境マネジメントシステムの構築」、「法令遵守と環境パフォーマンスの向上」、「化学物質管理」からなる、当社の「グリーン調達ガイドライン(第3版)」を基に、環境に配慮した調達を進めています。環境負荷の低減に向けて、サプライヤーの社内組織・体制の充実と生産活動のレベルアップを図り、ISO14001の認証取得・省エネ・排出物削減などの成果を上げています。また化学物質のグローバルでの規制強化に対応し、調達品の化学物質の成分把握を行っています。さらに欧州ELV※1指令や欧州REACH規制※2への対応や、VOC※3管理などをサプライヤーと一体となって進めています。

※1 使用済み車両 (End of Life Vehicle)

※2 化学物質の登録・評価・認可・制限に関する規則 (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)

※3 揮発性有機化合物 (Volatile Organic Compounds)



調達方針説明会/日本



調達連絡会/中国

コンプライアンス

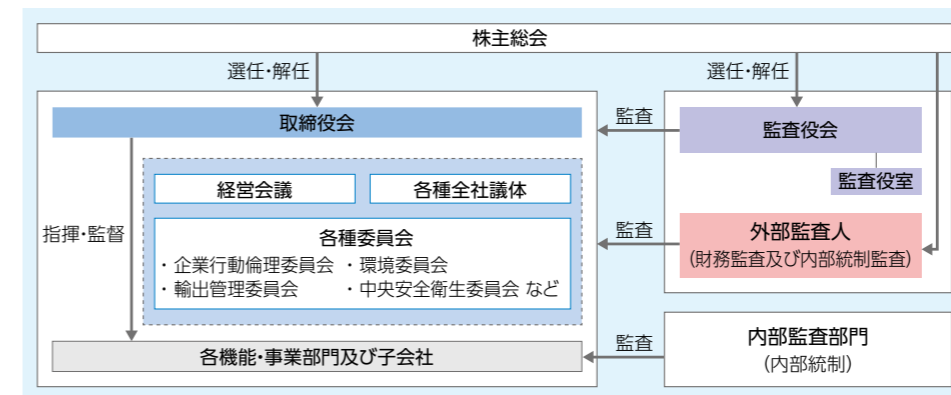
高い企業倫理を基盤に、社会的責任を果たし社会から信頼される企業であり続けることを目指しています。

▶ コーポレートガバナンス

社は「限りない創造 社会への奉仕」のもと、社会の発展に貢献し、着実に事業成長するグローバル企業を目指しています。その実現のため、株主価値の視点からコーポレートガバナンスを強化しています。さらに全てのステークホルダーからの期待に応えられるよう、環境変化に素早く的確に対応できる組織体制と、公正で透明性のある健全な経営システムを維持しています。

具体的には、環境変化への柔軟な対応と経営責任の明確化のため、取締役の任期を1年に限定すると共に、執行役員を設置して業務執行を経営監督から分離しています。経営の透明性と健全性をより高めるために、2015年6月に導入した社外取締役を2016年6月からは複数名とし、取締役会の経営の監視・監督の機能のさらなる強化を図っています。また、重要事項を審議・決定し、業務執行をチェックするための会議体・委員会を設置しています。

■ コーポレートガバナンス体制図



監査体制としては、社外監査役3名を含む監査役5名を置き、監査役・監査役会が取締役の職務執行を監督・監査します。また内部監査機関である監査部が、監査計画を監査役と協議するとともに、定期的に会合を持つなど、密接に情報交換・連携しています。さらに会計監査人とも連携し、監査機能を強化しています。加えて、監査役による監査の独立性・実効性の向上と、監査業務の円滑化のため、監査役会直属の監査役室も設置しています。

グループ経営においては、グループ会社の健全な内部統制環境を整えるため、グループ全社と「経営理念」「行動憲章」を共有しています。子会社の経営の自主性を尊重しつつ、定期的に事業報告を受けるとともに、事前承認・報告を通じて子会社の業務の適正性・適法性を確認しています。さらに、重要な子会社には取締役や監査役を派遣し業務執行を監督しています。

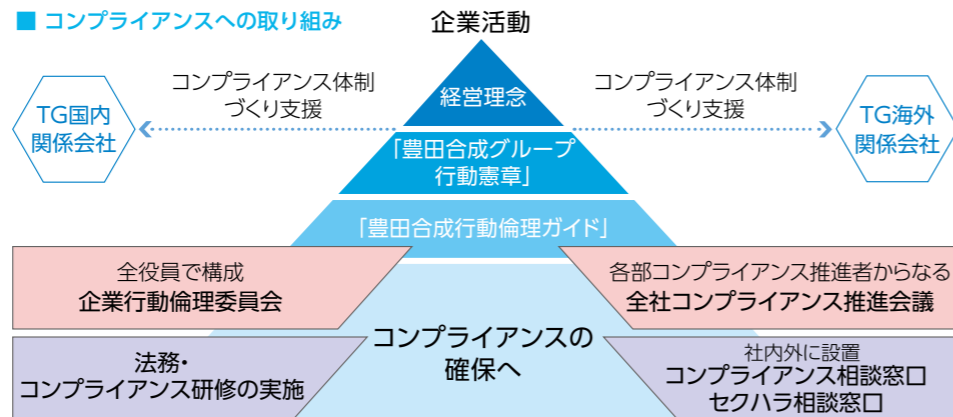


行動憲章

コンプライアンスの推進

法令遵守はもちろん、企業倫理の観点からも従業員一人ひとりが高い倫理観を身につけて行動できるよう、コンプライアンスを徹底しています。豊田合成グループ共通の価値観と行動規範を「豊田合成グループ行動憲章」として定め、これを基に国内外のグループ全社が各社の行動指針を具体化。豊田合成(株)では「豊田合成行動倫理ガイド」を策定し、全従業員に配布しています。また、社長を委員長とし、全役員をメンバーとする「企業行動倫理委員会」を組織し、各部門のコンプライアンス推進者とともに、経営と現場が一体となりコンプライアンスを徹底しています。さらに、コンプライアンスに関する問題の早期解決のため、社内外にコンプライアンス相談窓口を設けています。

■ コンプライアンスへの取り組み



継続的な啓発活動

全従業員のコンプライアンスの意識向上のため、啓発活動を継続しています。階層別・リスク別の従業員研修の定期的な開催をはじめ、社内報では具体的に分かりやすくマンガ形式で事例を紹介し、社内掲示板にも裁判例などの解説を配信。各部門でも、それぞれが抱えるリスクを自ら認識・予防するために、自律的・計画的にコンプライアンス教育を行っています。さらに、毎年、全従業員のコンプライアンスの理解度をアンケートで確認し、各部門で不具合点を改善しています。

■ 主な研修

研修名	参加国数	参加者数
新入社員研修	2回	95名
新任管理者研修	2回	56名
指名者法務研修(中堅社員向け)	6回	376名
独禁法・贈収賄防止研修(海外拠点向け)	7回	601名

国内外関係会社の体制強化

豊田合成(株)は、国内外のグループ会社がコンプライアンスを自律的に推進できるよう支援しています。国内では、毎年、コンプライアンス連絡会で情報を共有し、各社が自ら潜在リスクを洗い出して発生防止策を実施する「課題解決活動」を継続しています。2015年度には、国内グループ各社共通の社外相談窓口を新設しました。海外でも、各国・各社のリスクに応じた計画的なコンプライアンス活動を促進しています。特にリスクの高い地域の拠点を中心に独禁法・贈収賄防止の研修を行いました。

リスクマネジメント

大規模な災害を想定した対策や、企業の情報資産を守る情報セキュリティ対策を進めています。

大規模地震を想定した「危機管理統括プロジェクト」

豊田合成(株)では、南海トラフ巨大地震などの大規模災害を想定して、「人命第一」「地域支援」「早期復旧」を基本とする危機管理体制を整えています。具体的には「危機管理統括プロジェクト」を中心に、「初動対応の整備・充実」と「速やかな生産復旧に向けた対応手順の明確化」を柱に、災害時の対応力を強化しています。ハード・ソフト面の対策に加えて、災害時の対応者のスキルが不可欠と考え、役員をはじめとする対策本部メンバーの「レジリエント訓練」(災害模擬演習)を2013年度から40回以上実施。また生産復旧体制の整備として、被災した建屋・設備・工程の復旧と代替生産の手順の具体化を進めています。被災後も製品開発を継続できるよう、設計図面データなどの復旧訓練も行っています。

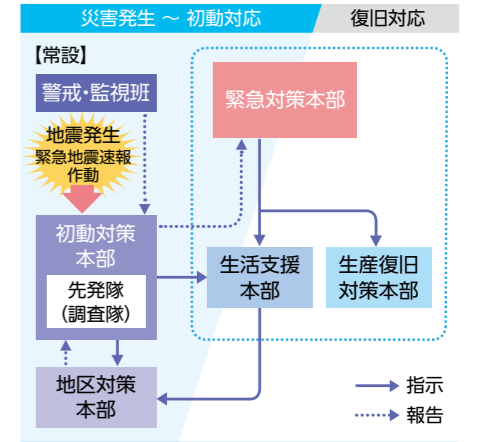
2015年度には、関係会社・仕入先の危機管理強化の支援も実施。「地震対策実施状況チェック表」による評価、グラフ化による弱点の明確化、事業継続計画書の作成協力などを行いました。

■ これまでの取り組み

区分	実施事項
ハード	<ul style="list-style-type: none"> 建物・設備の耐震対策 災害時の全社の対策本部基地となる防災センターの設置 MCA無線*1、衛星電話の全拠点への配備 危機管理サーバー(免震構造)、非常用発電機の設置 DR*2、DC*3の運用
ソフト	<ul style="list-style-type: none"> 敷地建物安全判定の導入 タブレット型パソコンを使った多拠点同時テレビ会議システムの導入 地震速報システム、安否情報システムの運用訓練 出退勤・出張データを取り込んだ安否確認フォローアップシステムの運用 事業継続計画書の作成

*1 日常の業務から緊急・災害時まで様々な用途で使用される無線
 *2 被害を受けたシステムを復旧・修復する体制(Disaster Recovery)
 *3 コンピュータやデータ通信などの装置の設置・運用に特化した施設の総称(Data Center)

■ 災害対応イメージ



情報セキュリティ対策の強化と意識向上

機密情報の管理強化のため、情報セキュリティ対策を徹底しています。「機密管理規程」に基づき、全部門のルール遵守状況を年1回点検するとともに、現地監査も実施。国内グループ会社、海外統括会社、中国の全拠点でも自主点検を行っています。また全部門に機密保持責任者を置き、「情報システムセキュリティ運用標準」や「機密情報管理のてびき」を用いて全社員の機密管理教育を行っています。

■ 対策例

区分	実施事項
過失による漏洩防止	<ul style="list-style-type: none"> ハード デジタル複合機・図面専用印刷機の社員IDカード認証による放置印刷持ち出し防止 ソフト 全パソコンのデータ暗号化 電子メールのセキュリティ強化(上司CCの義務化)
悪意による不正漏洩防止	<ul style="list-style-type: none"> ハード 持出点検(点検2回/月) <ul style="list-style-type: none"> ●監視カメラの増強 ●パソコン固定ワイヤー設置 ●ノートパソコン ●デスクトップパソコン ●外付けHDD ソフト <ul style="list-style-type: none"> ●ファイルサーバーのアクセス権の制限強化 ●持出制限・牽制機能強化 ●システム利用記録、アクセス記録取得監視 ●不正接続防止(本館・ISセンター・技術センター) ●不正侵入防止対策強化(インターネット)
モラル対策	<ul style="list-style-type: none"> ●機密管理規程の見直し ●機密管理の社内啓発 ●各部門に対する現地点検

レジリエント訓練
 実施回数
 (2015年度)
22回