

社会〈S〉

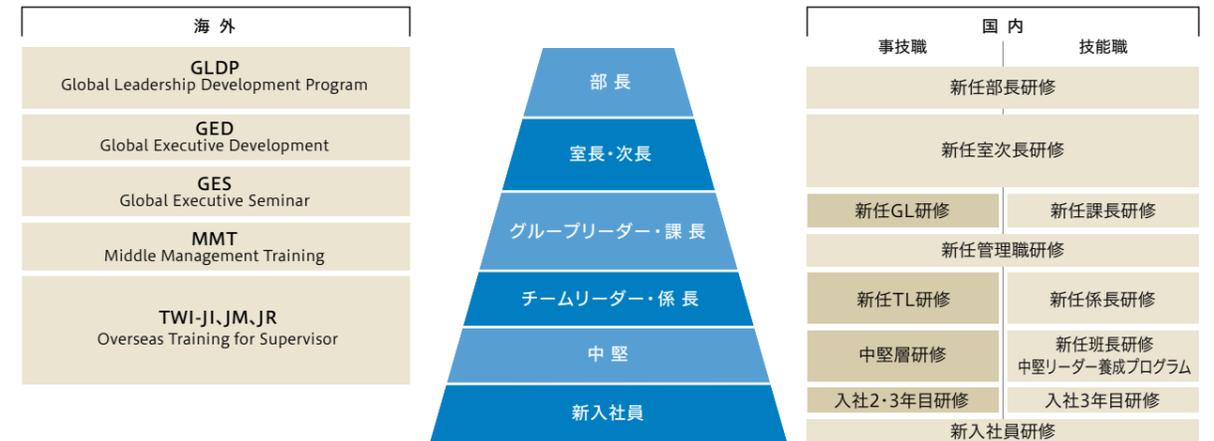


執行役員 財津 裕真

環境変化に強い人材を育成し、モノづくりを通じて社会に寄与。

豊田合成グループは、良き企業市民として、各国・地域に根ざした事業活動および社会貢献活動により、経済・社会の発展に寄与することを目指しています。そのための基盤づくりとして、グローバルに活躍できるプロフェッショナル人材の育成、ダイバーシティや働き方改革などの取り組みを進めています。また、一人ひとりの個性を尊重するとともにチームワークによって総合力を高め、活力と働きがいのある企業風土を実現します。私たちはお客様に満足いただくために、変化を先取りした研究開発やモノづくり技術のレベルアップ、サプライチェーンの強化など、絶え間ない改善を続けていきます。

階層別教育体系

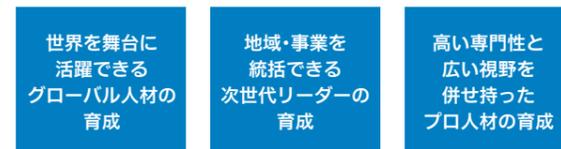


人材育成

自分で考え行動するグローバル人材を育成

グローバルで豊田合成グループの総合力を高めるため、それを支える人材育成と、従業員一人ひとりが能力をフルに発揮できる職場環境づくりを進めています。

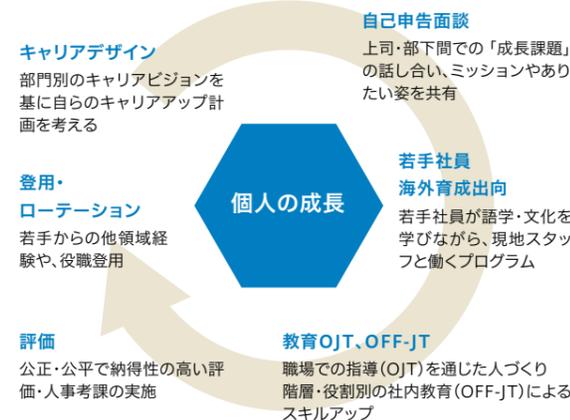
人材育成の3本柱



成長をサポートする、人材育成の枠組み

豊田合成グループでは、人事管理制度を柱に、一人ひとりの中長期的なキャリアデザインの見える化や自己申告面談、仕事の経験の幅を広げる若手からのローテーションの実施、そして従業員に必要な能力・スキルの習得の機会となる階層別教育・専門教育を充実させています。

人材育成のサイクル



教育プログラムを充実し、人材育成を活性化

キャリアビジョンに基づき、グローバルに活躍できる人材、次世代リーダーなどの育成に向けたさまざまな施策や研修プログラムを整備するとともに、海外を含めた全グローバル社員に向けての人材育成プログラムまで幅広く手掛けています。



モノづくり人材を育成

モノづくりの会社としての競争力の源泉である強い現場づくりをねらいに、生産現場で働く従業員の階層別や専門領域ごとの技能系教育を拡充しています。2018年4月に入社した技能職51名を対象に、4か月にわたる技能教育を実施。生産現場での安全の基本(危険さの模擬体験)をはじめ、金型保全の実習や、2足歩行ロボットの製作、自転車の分解・組み立てといったモノづくりの基礎教育を行った後、2か月にわたりモノづくりの生産現場で実習を行っています。

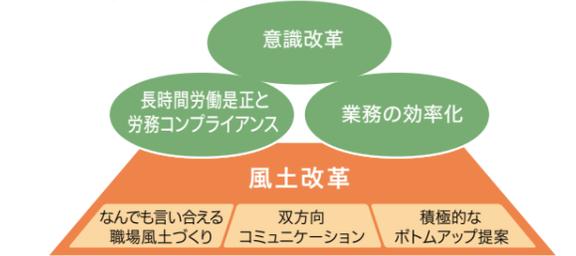


新入社員研修

働き方改革

2017年度より、従業員一人ひとりが「本来業務をやり切る」ことを目的に、ITを活用した業務の効率化、会議体の見直しをスタート。さらに働き方そのものを変える活動全体を「働き方改革」と位置づけ、さまざまな取り組みを行っています。環境の変化にスピード感を持って対応し、仕事の質を高められるよう、これまで以上に職場でのコミュニケーションを密にし、ムダの排除やメリハリある働き方を進めています。

働き方改革の3つの柱



働き方改革・コミュニケーション促進大会



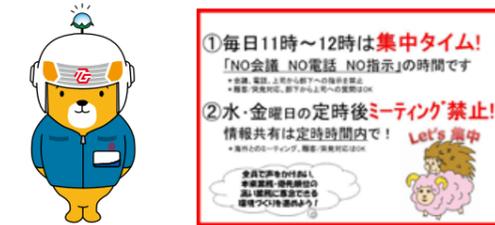
働き方改革推進リーダー定例会



働き方改革の活動例

観点	項目	取り組み
本来業務への集中	集中タイムの設定	・毎日11時～12時を「集中タイム」に設定(原則、NO会議 NO電話 NO指示。11時に音楽を鳴らしてお知らせ)
業務効率化	会議体の見直し	・事前会議の開催廃止、出席対象者・開催時間・頻度のミニマム化 ・会議ルールとマナー遵守の再徹底
	定時以降の打ち合わせ・ミーティングの禁止	・毎週水曜日・金曜日の定時以降は原則禁止
	ITツールを活用した業務改善	・移動時間低減と業務スピード向上(移動型TV会議導入など) ・RPA ^{※1} による作業の自動化
メリハリある働き方	職場マネジメント改善	・職場マネジメントや業務プロセス改善の研修
	年休取得の促進	・一般職の年休カットゼロ・ゆとりプル ^{※2} 取得促進 ・基幹職の年休目標設定・取得実績管理

※1: Robotic Process Automationの略。ロボット技術による業務自動化 ※2: 3日連続年休



活動推進キャラクター

啓発ポスター



職場間交流の活性化をねらい、フロア中央に設置したガラス張りのミーティングスペース

目指す姿

オープンでフェアな環境の中で、イキイキと働き、成果を創出できる重要な人材として、活躍・成長ができています

活動の重点施策3本柱



2020年までの目標値

- ①新卒(事技職)の女性採用比率 20%以上
- ②女性の基幹職数 3倍以上(対2014年比)

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、点字ブロックやエレベーター音声案内、非常階段避難車キャリダンの設置により職場環境を改善



手話による職場内コミュニケーション

定年後も安心して働ける環境づくり

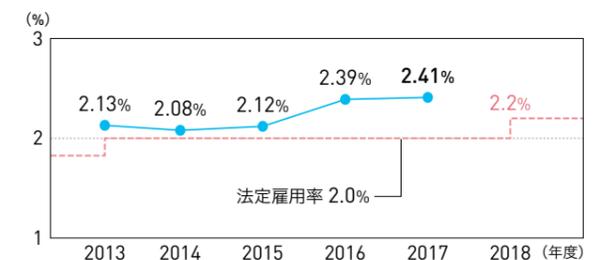
「定年後再雇用制度」により、定年後でも安心して働ける環境を整えています。再雇用後も多くの方が高い技術力・経験を活かし、活躍しています。また、短日・短時間勤務を拡充し、ワークライフバランスのとれた働き方が実現できるよう支援をしています。



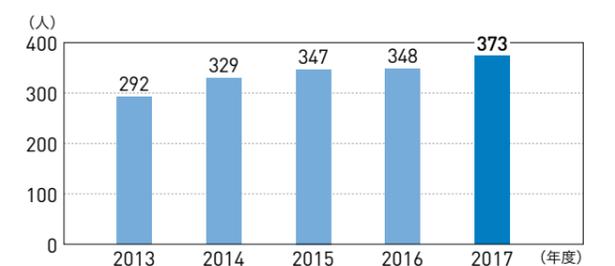
働き方・職場風土に関する意見交換会

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。2017年度時点で、125名の障がい者を雇用し(2018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2.41%に達しました。

障がい者雇用率の推移(豊田合成(株)単独)



定年後再雇用者の推移



人権の尊重

豊田合成では豊田合成行動倫理ガイドにおいて、業務中とはもとより、業務外においても、個々の人権とプライバシーを尊重することを従業員への行動指針として定め、個人の人

格・個性を尊重し、差別的行為・セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントなどを行わず、健全で働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

人権に関わる人材育成

社内では、新入社員研修、新任管理職研修などにおいて、人権に関わる啓発教育を実施し、差別の現実などを学び、人権を考慮しながら日々の業務を行うことの重要性につ

いての認識を深めています。また、人権問題を専門的に学ぶ社外研修に人事担当を派遣するなどして、人権感覚に優れた担当者の育成にも取り組んでいます。

多様な人材の雇用

豊田合成では、外国人、女性、障がい者、定年後再雇用者などさまざまな人材を雇用し、社内の活性化に取り組むとともに、多様性を尊重した公正で公平な採用・育成を図っています。

豊田合成(株)従業員の構成(2017年度)

	男性	女性	計
従業員	5,797	677	6,474
平均年齢	42.5	39.1	42.1
平均勤続年数	18.6	15.5	18.3

女性の活躍促進

2010年に専門組織を設け、「性別に関わらず、フェアな環境の中で活躍・成長できる状態」を目指し、①リーダーの育成・活躍支援、②上司の意識・行動改革、③職場風土づくりを3本柱として活動しています。2018年からは、基幹職の有志メンバーでワーキンググループを立ちあげ、「多様な従業員の活躍促進」、「自身・部下のワークライフバランス」などをテーマに、マネジメントのレベルアップや基幹職の働き方を見直す活動も始めました。また、女性社員の困りごと・意見の吸い上げや人脈強化のため、「Tea ミーティング」などを開催し、安心して長く働ける環境をつくとともに、キャリアアップを後押ししています。



ワークライフバランス

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。育児と仕事の両立支援としては、短時間勤務や祝日託児などの各制度に加え育休取得者のスムーズな復帰をサポートする「育キャリアセミナー」などの実施により、厚生労働省から「子育てサポート企業」として認定を受けています。また、介護支援についても、知識や制度の周知・理解活動などの取り組みを進め、さらには、仕事を継続しながら病気治療を行うための短日・短時間勤務制度を新設し、加療と仕事との両立についても支援しています。



今後も、各支援制度が利用しやすい

	育児休業	介護休業	短時間勤務
2017年度	60名	7名	58名 ^{※1}

※1 育児54名/介護2名/加療2名

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図っていきます。



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)

災害「ゼロ」を目指して活動を推進

豊田合成(株)では、社長が全社総括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。

2017年度の「安全人づくり」では、安全こだわり活動の重点テーマに「階段の手すりを持つ」「止まれ箇所での一時停止・左右確認」を掲げ、立哨活動などを通じてルールの

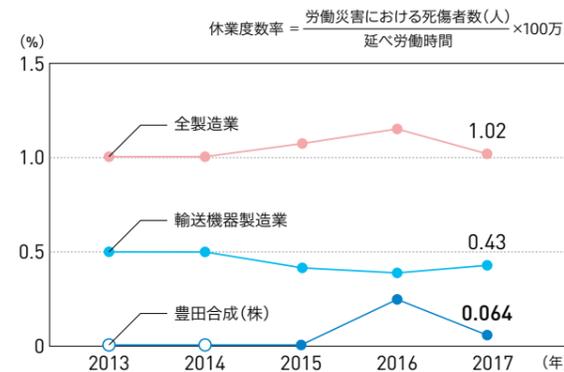


立哨活動

維持・定着と遵守率の向上に努めてきました。

「安全職場づくり」活動では、重篤な災害(STOP7)につながる高リスク設備の安全化を目指し、逆KY(危険予知)の考え方を取り入れたリスクアセスメントを行い、対策の優先順位を明確にして対策を推進してきました。

労働災害発生率(休業度数率)の推移



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。

メンタルヘルス活動

豊田合成(株)では、管理監督者を重点に階層別のメンタルヘルスの定期教育を行い、職場のメンタルに配慮した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隔月で配布し、セルフケア能力の向上を図っています。各事業所では社内の保健師・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・促進を図っています。

これらの活動も含め、従業員の健康管理を経営視点で考え、取り組みを推進していることが評価され、2018年2月、経済産業省と日本健康会議[※]が選定する「健康経営優良法人〜ホワイト500〜」の認定を2年連続で受けることができました。

フィジカルヘルス活動

健康維持・増進のための各種啓発活動と共に、節目年齢時に生活習慣病予防を目的とした健康教育を実施しています。また喫煙者を対象にした禁煙支援にも力を入れています。

※日本健康会議: 少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的に支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体のこと。



健康教育体系

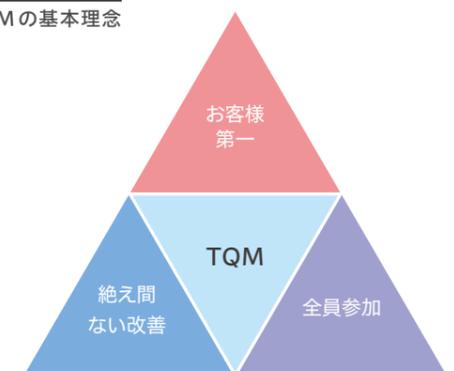
部長	室長・次長	グループリーダー・課長	チームリーダー・係長	班長	一般
節目年齢(35歳・45歳)健康教育/ロコモティブシンドローム予防セミナー					
管理者メンタルヘルス(フォロー)教育			チームリーダー・係長メンタルヘルス教育		
メンタルヘルス室次長教育					

グローバル統一の品質保証

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」^{※2}「IATF16949」^{※3}の認証を取得。TQM^{※4}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。

※2 ISO9001: JQA-QM7318/QMA11826/QMA12841
 ※3 IATF16949: JQA-AU0124
 ※4 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)

TQMの基本理念





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^{※1}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」^{※2}を推進。自動化^{※3}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「ミスをしないう“人づくり”」の両輪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く的確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、以降の製品の品質不具合を未然に防止しています。

※1 各工程で品質確保に必要な行動を全て行うことにより、工程内で品質をつくり込み、後工程に不良を流さないようにすること
 ※2 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でき上がった段階で、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
 ※3 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

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。経営理念や事業環境、年度方針など、今後の取り組みを説明し、安全・コンプライアンス・品質・生産・原価などの年度の調達方針を共有しています。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・人材育成などについて情報を共有しています。



調達方針説明会/日本



調達連絡会/中国

サプライチェーンマネジメント

調達基本方針のもと、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。

調達基本方針

1. グローバル最適調達

当社は製品用原材料、製品・部品、生産設備、金型等の調達に関し、グローバルな観点に立ち、品質、価格、量・納期、技術に加え、継続的な改善活動を踏まえた上で、公平・公正な姿勢で購入することを展開しています。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いたします。

2. 相互信頼に基づく相互発展

当社は取引を通じて長期ビジョンの中で、相互発展を図っていきたくと考えています。そのためには、サプライヤーとの緊密なコミュニケーションにより強い信頼関係を築くことを目指しています。

3. 環境保護と法遵守の徹底

当社は開発・設計、生産活動を通じて環境保護と法遵守に注意を払っています。そのために「環境負荷の少ないものの調達」、「環境負荷を減らすための活動」を実践しています。また、調達活動において関連する法遵守と機密保持徹底に十分な注意を払っています。

ともに成長するサプライヤー支援

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4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^{※4}指令や欧州 REACH 規制^{※5}への対応や、VOC^{※6}管理などをサプライヤーと一体となって進めています。

※4 使用済み車両(End of Life Vehicle)
 ※5 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)
 ※6 揮発性有機化合物(Volatile Organic Compounds)

地域社会貢献

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・製造や、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。地域社会に根ざし地域とともに成長する企業として、「社

会福祉」「環境保全」「青少年育成」「地域防犯」の4つを重点分野に、従業員による社会貢献の取り組みを世界各地で積極的に行っています。

社会福祉



食堂に募金メニューを導入



福祉施設の車イスを修理

環境保全



小学生に環境教育



国内外で累計30万本以上を植樹

青少年育成



少年少女発明クラブを支援



スポーツ指導教室

地域防犯



防犯パトロール



交通安全立哨

スポーツ振興



バレーボール部トフェルサ



ハンドボール部ブルーファルコン



バスケットボール部スコピオンズ

2015年のリーグ初優勝以来、3年連続で決勝に進出するバレーボール部トフェルサをはじめ、ハンドボール部、バスケットボール部が国内リーグで活躍。従業員・地域の一体感を醸成するなど、明るく豊かで活力ある社会の実現を目指しています。