

社会〈S〉



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。

執行役員、総務・人事本部長、IT本部長 財津 裕真

以下の主要 KPI を掲げながら、働きやすく成果を生み出せる職場づくりを進めています。

区分	項目	目標	2019年度実績
1 働きやすい風土づくり	離職率	3.0%以下	1.2%
	平均残業時間	20H/月以下	16.8H/月
	年休取得率	95%以上	97%
	非正規従業員からの正社員登用数	30人/年	112人
	新任管理職ハラスメント防止研修実施率	100%	100%
	若手従業員との働き方に関する面談実施率	2年間で100%	100%(2019年度分)
	敷地内禁煙	敷地内禁煙制度化	2020年1月制度化
2 多様性の促進	新入社員の女性比率(スタッフ職)	20%	16%
	女性管理職の人数	40人(2025年)	19人
	育児休業取得者率	男性:30% 女性:100%	男性:5% 女性:100%
	外国人従業員数	30人	30人
	障がい者雇用率	2.20%	2.38%
3 人材育成	若手従業員の社外出向者数	40人	49人(内25人が海外)
	若手従業員3年独り立ちプランの完遂	100%	100%
	実務・専門研修受講者数	2,500人	2,592人
	グローバル経営幹部+管理職研修受講者数	250人	269人



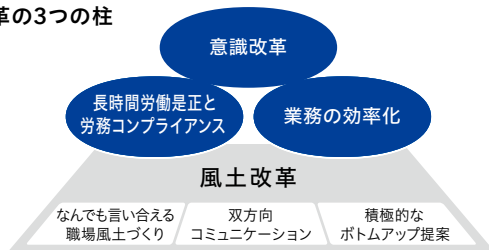
働き方改革・風土改革

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ができるよう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、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、さまざまな取り組みを行っています。あわせて、役員・上司との懇談会など、職場でのコミュニケーションの場づくりとともに、ムダの廃除やメリハリある働き方を進めています。



活動推進キャラクター
カイカクマ
(従業員の公募で決定)

働き方改革の3つの柱



風土改革の活動例

役員宣言5カ条

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て、知ってもらいます



従業員同士が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5年目)



職場ぐるみでのクラブ応援(ハンドボール部)

働き方改革・風土改革の活動例

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徹底
	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(TV会議・電子決裁システム導入など) ●RPA ^{※1} 決裁の電子化による作業の自動化
風土改革	マネジメント宣言	●自職場のあるべき姿を、部長、室次長が自身の言葉で部下に語る
	職場特有の課題解決	●労使で職場を良くするための提案・意見交換を行い職場改善
メリハリある働き方	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 ●管理職の年休目標設定・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



エンジニアの働き方を考える日(技術スタッフイベント)

柔軟な働き方に向けた制度づくり

働き方改革の一環として、在宅勤務を導入。自宅での勤務を可能とすることで、仕事と生活の両立を図り、誰もが能力を発揮し効率的に仕事を進められる環境を提供しています。

●若手従業員との働き方に関する面談

相談員が若手従業員の困りごとを面談形式で吸い上げ、職場環境の改善につなげています。

区分	対象者
スタッフ職	2・4・6年目従業員
技能職	2年目従業員、1～3年目の女性従業員



推奨服委員会(70周年に合わせてユニフォームを見直し)



豊田合成グループ全社駅伝大会(仕入先/関係会社様も参加)

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、業務中はもとより、業務外においても、人権とプライバシーを尊重することを従業員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のない、健全な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、人権問題の実態を学び、業務中はもとより、業務外においても、人権とプライバシーを

尊重できるよう意識を高めています。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。

健康経営の取り組み

健康宣言 ～「限りない創造 社会への奉仕」実現のために～

豊田合成の経営理念である「限りない創造 社会への奉仕」の源泉となるのは、健康で活力あふれる社員とその家族であると考え、会社は以下の取り組みを進めていきます。

1. 社員の健康を重要な経営課題と考え、安全と健康を最優先する組織文化の醸成を図っていきます。
2. 社員がいいきと働けるよう、明るく活気ある職場づくりに取り組みます。
3. 健康保険組合と協力し、一次予防に取り組むことで、社員と家族の健康を支援します。



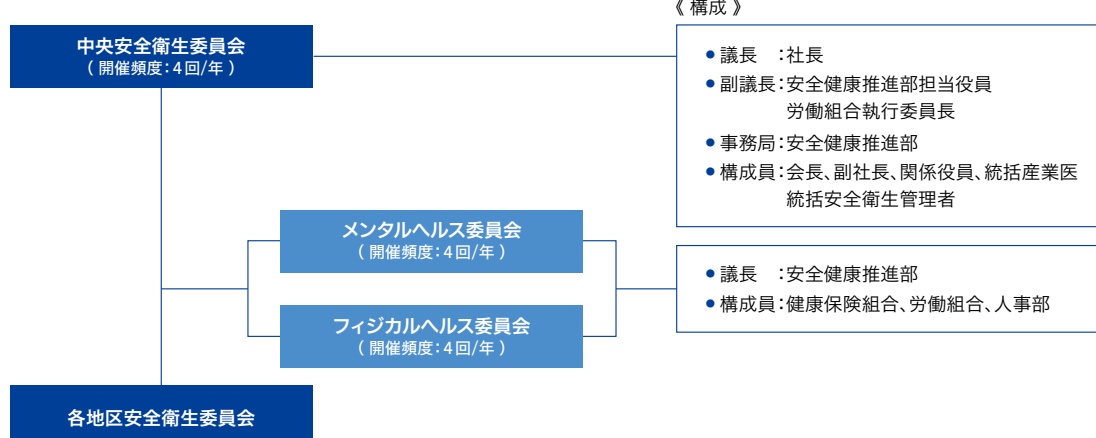
豊田合成は、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に4年連続で認定されました。(2020年3月)

2018年に中長期経営計画「2025事業計画」を策定し、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、活き活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下、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。

当社では、安全健康推進部を事務局とし、統括産業医・人

事部・健康保険組合・労働組合で構成されたメンタル/フィジカルヘルス委員会を設置しており、本委員会にて、健康経営施策の協議、進捗確認等を行っています。また、中央安全衛生委員会にて活動の報告・承認を得て、各地区の安全衛生委員会へと展開しています。

体制図

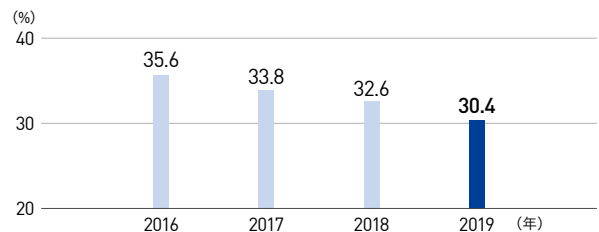




受動喫煙対策の推進

2020年4月から全面施行された「改正健康増進法」に先駆け、2020年1月から国内全事業所において敷地内禁煙を開始しました。これは、「望まない受動喫煙ゼロ企業を目指す」という経営層の強い意志により実現しました。また、禁煙講演会の開催・禁煙指導・禁煙外来費用負担等の禁煙支援を継続することで、喫煙率の低減を図っています。

喫煙率



メンタルヘルス不全者新規発症 / 再発防止活動の推進

メンタル疾患による休業者10%減(前年比)を目標に、ストレスチェックの結果、高ストレスであった従業員や、プレッシャーの高い環境下にある昇格・異動者に対し個別相談を実施しました。また、管理監督者教育の充実を図り、職場内

のコミュニケーションエラーを防止するとともに、人事部と協業で職場改善にも取り組みました。

その結果、メンタル疾患休業者は、前年度比▲24%と目標を達成しました。

健康意識向上啓発活動の継続実施

自ら健康行動(生活習慣改善)に移せるキッカケを提供することを目的として、国内3拠点において、運動に関する健康講演会と体験型展示会を開催しました。300名を超える参加者のうち98%の従業員が「明日から実践できる」と回答しており、行動に移せるキッカケにつながりました。



健康講演会

多様な人材の雇用

当社では、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・育成を行うことで社内環境の整備に努めています。

女性の活躍促進

2010年に専門組織を設け、「性別に関わらず、活躍・成長できる状態」を目指し、①女性リーダーの育成・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、管理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管理職の働き方を見直す活動も始めました。また、女性従業員の困りごと・意見の吸い上げや人脈強化のため、「Tea ミーティング」「早期育成を促す研修プログラム」などを開催し、安心して長く働ける環境をつくるとともに、キャリアアップを後押ししています。



職場カイカクマネジメント塾

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

女性従業員の
育成・活躍支援

上司の意識・
行動改革

職場風土
づくり

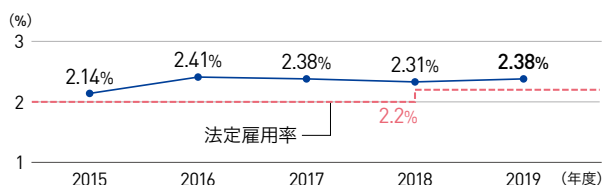
障がい者が働きがいを持ち、定着できる職場づくり

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、困りごとを吸い上げることにより、職場環境を改善しています。グループ全体としても、障がい者セミナーの開催など、情報共有や教育の場づくりに取り組んでいます。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。2019年度時点で、120名の障がい者を雇用し(2020年3月1日現在)、雇用率は法定雇用率の2.2%を超える2.38%に達しています。



手話による職場内コミュニケーション

障がい者雇用率の推移(豊田合成(株)単独)



ワークライフバランス

豊田合成では、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復帰をサポートする「はたらくママパパ交流会」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、制度の周知・理解活動などの取り組みを進めるとともに、仕事を継続しながら病気治療を行うための短日・短時間勤務制度を導入し、加療と仕事との両立を支援しています。

今後も、各支援制度が利用しやすい職場環境づくりなど、継続的な支援と施策の充実を図っていきます。

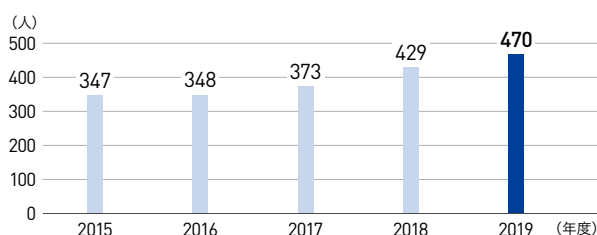
	育児休業	介護休業	短時間勤務
2019年度	67名	0名	68名※1

※1 育児57名/介護5名/加療6名

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専門力・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。

定年後再雇用者の推移



祝日託児所



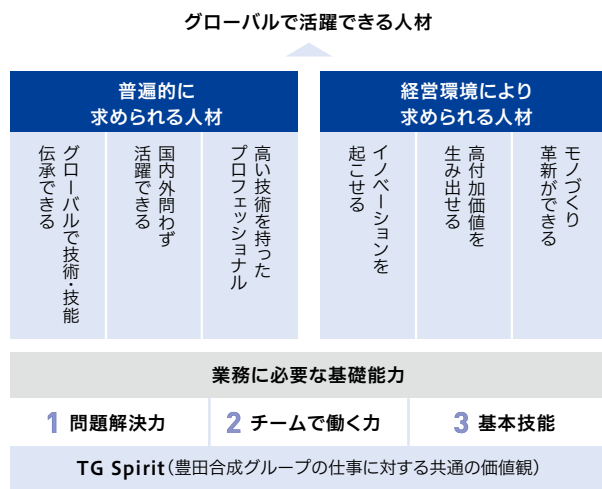
はたらくママパパ交流会(育児と仕事の両立の支援)



人材育成

自分で考え行動するグローバル人材を育成

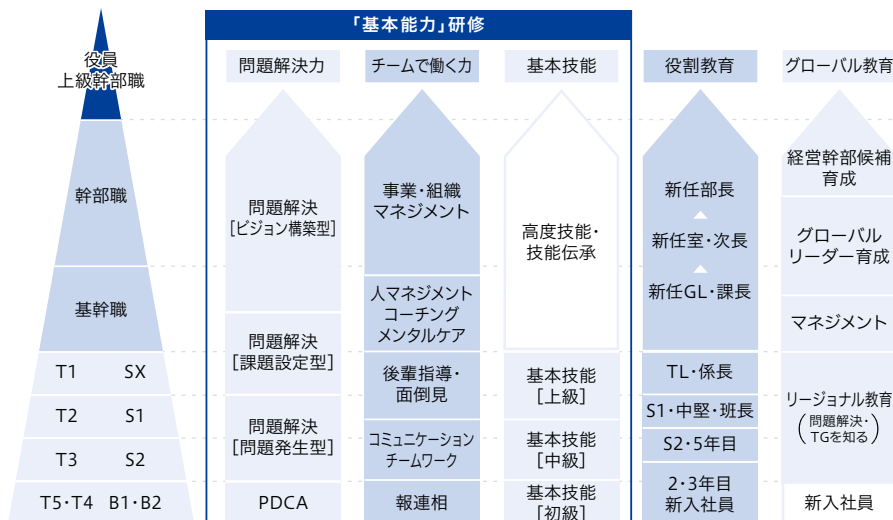
グローバルで当社グループの総合力を高めるため、それを支える人材育成と、従業員一人ひとりが能力をフルに発揮できる職場環境づくりを進めています。



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従業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。

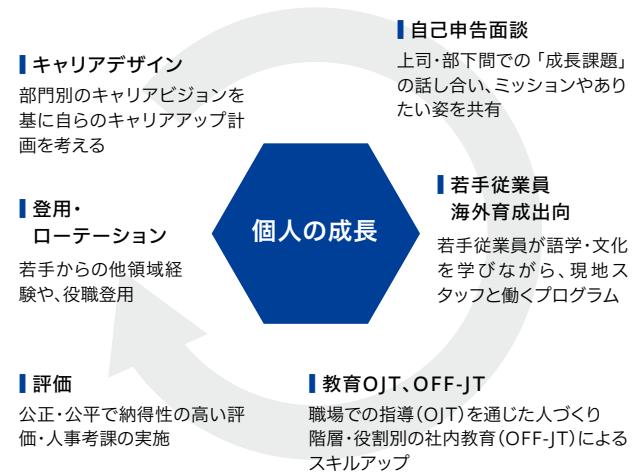
階層別教育体系



成長をサポートする、人材育成の枠組み

当社グループでは、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



中国での「TGの仕事の基本研修」受講メンバー (Regional Basic Training)

ものづくり人材育成

生産現場のものづくり力を高めるには、技能職一人ひとりの技能向上が欠かせません。そのため、「技能重視の風土の醸成」を基本方針とし、さまざまな施策に着手しました。

管理監督者については、強靱なものづくりをリードするために、製造現場を監督する力に加え、自身の専門技能も求められます。そこで監督者育成の場として、「専門技能伝承道場」を、各領域に順次立ち上げ、監督者の育成を図っています。

2019年には美和技術センターに「設備保全道場」を立ち上げ、設備保全員の早期一人前化をねらいに、座学と実技とともに学べる教育カリキュラムを整備しました。また、金型保全員の育成のため、西溝口工場に「金型保全道場」を設置し、2014年度から研修を開始。保全技能の基礎をしっかりと固め、レベルアップに取り組む仕組みを定着させました。

2017年度から、技能五輪への挑戦をはじめ、手探りでの選手育成のなか、2018年に初の全国大会出場、2019年には敢闘賞を受賞しました。参加して2年目の会社が入賞するのは異例の快挙で、ものづくりの人材育成に確かな手応えを感じる結果となりました。



保全技能伝承道場での実習風景

災害「ゼロ」を目指して活動を推進

当社では、社長が全社総括安全衛生管理者として全拠点を通括し、「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。

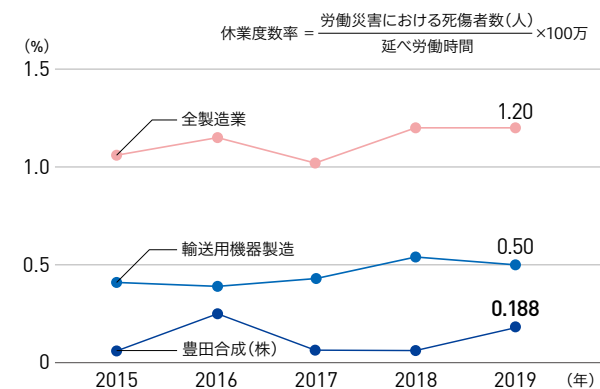
「安全人づくり」においては、2019年度も「階段の手すりを持つ」「止まれ箇所での一時停止・左右確認」を、立哨活動などを通じてルール維持・定着の向上に努めてきました。



立哨

「安全職場づくり」活動においても、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)の考え方を踏まえ作業のリスクアセスメントを行い、対象設備を洗い出し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

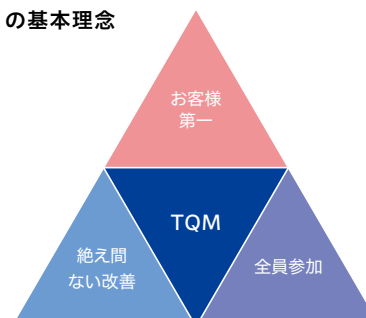


グローバル統一の品質保証

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」「IATF16949」の認証を取得。TQM^{※1}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 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(保安部品)の生産工程を中心に自工程完結^{※2}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」^{※3}を推進。自動化^{※4}による「不良をつくれなく・流さない“工程づくり”」と、品質に対する感性を高めて「ミスをしなく“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、以降の製品の品質不具合を未然に防止しています。

- ※2 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
- ※3 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、各係長が会社トップに対し「安心宣言」を行い、トップ自身が現地現物で監査する
- ※4 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、技能員(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、サプライヤーの皆さまとパートナーシップを深めながら、持続的な成長と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、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. ESGへの取り組み

当社はESGの取り組みをサプライヤーと共有し、TGグループとして環境保護・社会的責任遂行・ガバナンスの徹底を目指しています。
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。

サプライヤーとのパートナーシップの強化

毎年4月にサプライヤー約200社への「調達方針説明会」を開催し、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・品質・生産・原価に関する取り組みと目標を共有しています。また、各分野で功績を上げていただいたサプライヤーへの表彰を実施しています。さらに年4回、サプライ

ヤー約100社との「調達連絡会」を開催し、生産情報や品質・コンプライアンス・安全などの情報を共有に加え、人材育成・事業継承等のセミナーを開催するなど、サプライヤーとのパートナーシップの強化を図っております。



調達方針説明会



経営課題のセミナー／協定会

ともに成長するためのサプライヤー支援活動

サプライヤーへの支援として、安全、品質、原価、生産の観点からさまざまな取り組みを実施しています。安全に関しては労働安全衛生法の遵守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、もの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。また、サプライヤー月間を新設し、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、サプライヤーの困り事に耳を傾けながら、継続的に解決を図っています。

グリーン調達への推進

「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



サプライヤー感謝の会



サプライヤー月間ポスター

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)

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



バレーボールチーム
「ウルフドッグス名古屋」



ハンドボールチーム
「ブルーファルコン」



バスケットボールチーム
「スコルピオンズ」

2015年のリーグ初優勝以来、上位争い常連のバレーボールチーム「ウルフドッグス名古屋」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・地域の一歩を醸成するなど、明るく豊かで活力ある社会の実現を目指しています。

ココロハコブプロジェクトの推進

「ココロハコブプロジェクト」とは、東日本大震災の被災地を支援するために、全国から「心を運ぶ」という気持ちを込めて、トヨタ自動車を中心となって、継続的かつ長期的に実施してきた支援活動です。2019年の新型コロナウイルス感染症の流行を受けて、闘病中の方や、日夜奮闘されている医療従事者・政府・自治体関係者の皆さまに対して、何か貢献できないかとの思いから、トヨタグループが力を合わせて取り組む支援活動の総称を「ココロハコブプロジェクト」として、さまざまな取り組みを進めています。

ココロハコブ
プロジェクト



PCR 検査車両を提供

2020年5月に新型コロナウイルスのPCR検査車両1台を東京都医師会に、6月には名古屋大学医学部附属病院に1台を提供しました。医療従事者が隔壁越しに検体を採取できるため感染防止に効果が見込め、必要な場所に移動できるメリットがあります。なお、車両はトヨタ自動車のハイエースをベースに、特装車事業でノウハウを持つ株式会社トヨタカスタマイジング&ディベロップメントの協力を得て改造しました。



医療現場へ防護服を提供

2020年5月、医療資材不足の解決に貢献するため、防護服200着を名古屋大学医学部附属病院などの医療機関に提供しました。主力製品であるエアバッグの生地は、ナイロンをシリコンでコーティングしており空気を通さず、洗って繰り返し使用することも可能なことから、防護服の生産・提供に取り組んだもので、生地を製造する東洋紡(株)と、中国の縫製メーカー華利達服装集団(有)、当社の3社が共同で企画し、医療現場のニーズを踏まえて実現しました。



地域の酪農・林業事業者を支援

2020年5月、新型コロナウイルスの影響で廃棄せざるを得ない食品や木材の余剰在庫の低減に少しでも貢献するため、岐阜県の酪農や林業の事業者への支援を行いました。学校の一斉休校により需要が減少した牛乳や、住宅などの大口需要の減少により余った木材を加工した木工工作セットなどを当社が購入し、従業員に提供しました。今回の支援は、環境保全活動の一環として岐阜県や美濃加茂市と森林整備を行う、里山づくり「豊田合成 樹守の里」での関係を通じ実施しました。



従業員が持ち寄った食品をフードバンクに寄付

2020年6月、フードバンク団体の「NPO法人セカンドハーベスト名古屋」に、各種食品を寄付しました。新型コロナウイルスの感染拡大に伴う、生活困窮者の増加に加え、フードバンクへの食品の寄付量が大幅に減っていることから、当社グループ16拠点の従業員が各家庭から持ち寄ったレトルト食品やペットボトル飲料などを寄付しました。

