

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、人権を尊重し、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、従業員と家族の健康を重要な経営課題として取り組むとともに、一人ひとりの個性を尊重し、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向上、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。

総務・人事本部長、IT本部長
執行役員

財津 裕真

■ 当社の人材戦略

現在の自動車業界は、CASEやカーボンニュートラルなど、大きな構造変化と社会課題に直面しています。当社が継続的に成長するために、コアとする自動車部品事業においては、新技術・製品開発などを通じて、社会課題の解決につながる新たな価値を創造し、お客様である自動車メーカーに対して積極的に提案していきたいと考えています。また、新規事業領域においてもマーケットを自ら開拓して、エンドユーザーに魅力的な製品やサービスをお届けすることが必要です。

当社はこれまで、お客様である自動車メーカーのニーズに応えるべく、技術開発や品質・コスト・納期の継続的な改善とグローバルな供給網の構築に取り組み、成長を続けて来ました。これからは従来の取り組みに加え、新たな価値やサービスの提供に取り組んでまいります。

大きな環境変化の中で当社のさらなる成長を支える人材の育成は最重要のテーマです。これまで当社が大切にしてきた価値観「TG Spirit」と仕事の進め方の基本である「PDCAサイクル、問題解決手法」は、誠実に真摯に仕事を進める上で当社の強みであり、今後も浸透と徹底を図っていきます。さらには、将来のあるべき姿に向けて自ら解決すべき課題を設定し、シナリオと実行計画を描き実現することができる能力の強化に努めています。従業員一人ひとりの意識転換と能力開発を図るとともに、組織全体として風通しの良い、明るく前向きな風土を築く活動に取り組んでいます。

人材戦略の3つの柱

1. 人材育成の促進

- ① グローバルな経営幹部候補の育成
- ② 部・室長が組織のビジョンを明確に示す「マネジメント宣言活動」
- ③ 未来のあるべき姿からバックキャストで考える「ビジョン構築型問題解決研修」
- ④ 若手社員を対象とした「3年独り立ちプラン」、「海外育成出向」
- ⑤ DX推進を担う「デジタル人材育成」
- ⑥ 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」

2. 多様な人材の活躍

- ① 女性管理職の育成を促進する「チャレンジプログラム」
- ② 積極的な「キャリア採用」と採用時の受け入れ研修
- ③ シニア社員の活躍を促進させる「特別処遇制度」
- ④ 障がい者雇用

3. いきいきと働きやすい風土づくり

- ① 電子決裁やテレワークの促進など、ITを活用した「働き方改革」
- ② 「エンゲージメントサーベイ」による組織課題の明確化と対策実行
- ③ 社内管理職・監督者を対象とした「ハラスメント防止研修」
- ④ 育児や介護と仕事を両立できる各種施策
- ⑤ 記念体育館「エントリオ」とスポーツクラブ活動
- ⑥ 健康経営



2025年度の重点項目の目標値

区分	項目	2020年度実績	2025年度目標
1 人材育成の促進	幹部人材を対象とした研修の受講者数	50名	65名
	海外外向経験者比率(管理職、事技職)	20.6%	25%以上
	DX人材の育成人数	10名	270名
2 多様な人材の活躍	女性管理職の人数	25名	40名
	中途採用者の管理職比率	30.9%	30%以上
	ローカル幹部比率(海外関係会社の副社長以上)	26.3%	40%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)
3 いきいきと働きやすい風土づくり	平均残業時間	10.0H/月・人	10.0H/月・人以下
	年休取得率※1	79.6%	90%以上
	エンゲージメントサーベイ結果※2	56%(肯定的評価)	65%以上

※1 2019年度 ※2 2021年度

人権の尊重

基本的な考え方

豊田合成グループは、国連の「世界人権宣言」や「国連ビジネスと人権に関する指導原則」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。

● **体制**

人権尊重に対する取り組みは、取締役社長を議長とするコンプライアンス・リスク管理委員会で取り扱い、その結果を取締役会で確認しています。

● **人権教育**

豊田合成グループでは、入社時、昇格時の研修など、様々な機会を通して当社の人権方針や人権に関する教育を行っています。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。

● **ハラスメント防止**

役員、管理職、監督者などへの研修とともに、月1回程度の「TG 明るい職場応援団」のレポートを展開し、全従業員

がハラスメント行為のない、健全で働きやすい職場づくりに努めています。



管理職へのハラスメント防止研修

● **国内外グループ会社への取り組み**

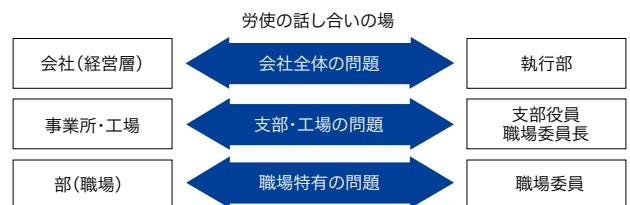
国内外グループ会社に対しては、各国法令や「豊田合成グループ行動憲章」に沿った人事労務コンプライアンス・人権の管理状態を把握するため、2017年より、グループ52社(2021年4月時点)を対象に自主点検調査を実施。調査により把握した課題に対し、社内関係部門・地域統括会社と連携し、人権デューデリジェンスの対応としての仕組みを整備していくとともに、改善活動を展開しています。

雇用の安定

会社と労働組合は、戦後の混乱期の中で共に辛苦を重ねた経験から、長期的に安定した雇用と労働条件の維持・向上に努めています。「創立50周年」という節目には、「労使宣言」を行い、「企業の成長が、そこに働く者の幸せにつながる」との確固たる信念のもと、「労使相互信頼・相互責任」を基本に、様々な場で率直な意見交換を行い、経営理念の実現に向けた取り組みを行っています。

また、それぞれの国や地域の法令、およびグローバル人事労

務ポリシーに基づいた施策を推進し、人事労務管理基盤の強化とリスクの低減、健全な労使関係の維持・向上に努めています。



日常の「上司と部下」の関係を切り離れた対等の立場での話し合いを大切にしています

■ 人材育成の促進

グローバルで当社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。

グローバル経営幹部候補の育成

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。

グローバルで活躍できる人材

普遍的に求められる人材			経営環境により求められる人材			
伝承できる	グローバルで技術・技能	国内外問わず活躍できる	高い技術を持ったプロフェッショナル	イノベーションを起こせる	高付加価値を生み出せる	モノづくり革新ができる
業務に必要な基礎能力						
1 問題解決力		2 チームで働く力		3 基本技能		
TG Spirit (豊田合成グループの仕事に対する共通の価値観)						

「ビジョン構築力」向上のための取り組み

組織マネジメントに重要な「ビジョン」を描く力の向上のため、部・室長を対象にした組織のビジョンを明確に示す「マネジメント宣言活動」をはじめ、新任幹部職には、未来のあるべき姿からバックキャストで考える、問題解決の上位思考である「ビジョン構築型問題解決研修」を導入し、ビジョンの重要性や描き方を学び、マネジメントに活かす取り組みを行っています。



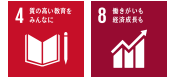
グローバルでの幹部人材育成の研修風景

若手育成「3年独り立ち」プログラム

若手の早期育成を図り、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。自分の仕事をPDCAサイクルに沿った仕事を推進するために、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4年目・6年目の節目にもヒアリングを行い、若手の状況把握と問題の早期発見・対策にも取り組んでいます。

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

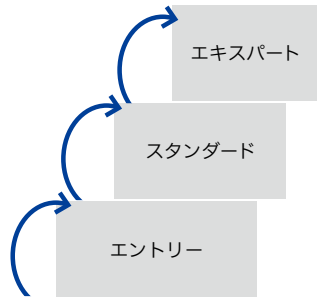


DX 推進を担う「デジタル人材」の育成

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、新たな教育を整備し、育成を図っていきます。

DX 人材のレベル



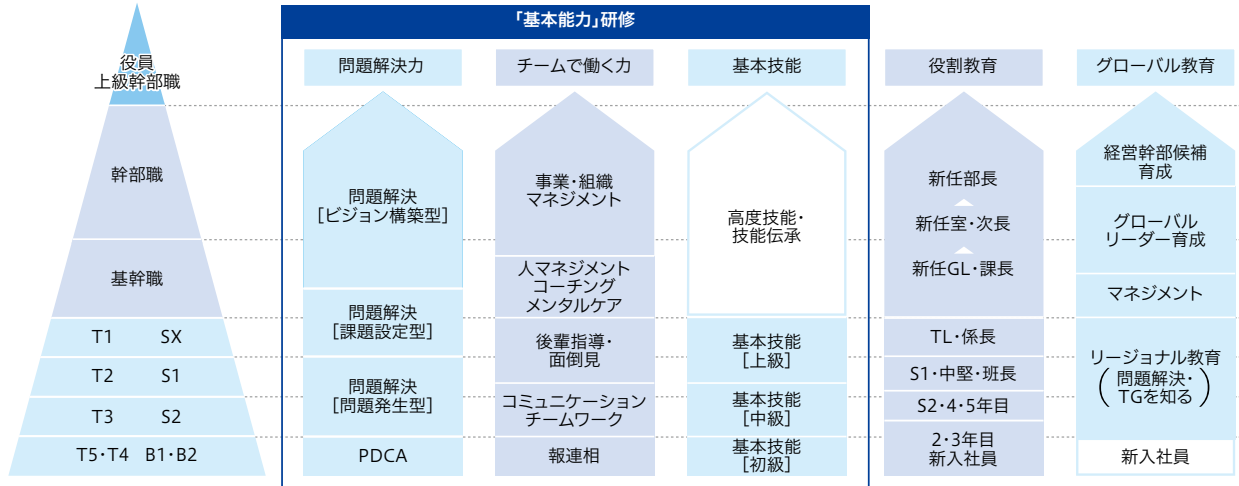
必要なDX人材		2025年に に向けた育成計画
①データサイエンティスト(DS)	大量のデータから必要な情報を抽出、分析し、製品開発へのフィードバックや品質不良の改善を行うことができる人材	86名
②デジタルアーキテクト(DA)	最新のデジタル技術(AI、クラウド等)に精通し、その実装ができる人材	59名
③プログラムオーナー(PO)	デジタル技術を活用した新製品やサービスの企画・開発テーマの推進ができる人材	125名
	まったく新しい発想で、新規ビジネス・サービスの創出ができる人材 デジタルを前提とした業務のあるべき姿を描き、業務の変革推進ができる人材	

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」、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、教育内容を充実し、人材育成を促進しています。

海外を含めた全グローバルの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。また、環境変化に合わせ、「オンライン研修」や「eラーニング」の導入も実施しています。

階層別教育体系



製造現場の技能を高める「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には、技能員一人ひとりの技能向上は欠かせません。そのため「技能重視の風土の醸成」を基本方針とし、様々な施策に着手しました。

管理監督者の育成として、管理監督業務だけではなく、専門技能の力を身に付けるため、各製造領域に「専門技能伝承道場」を立ち上げ、実習を行っています。また保全員育成においても、ロボット化、IT化に対応できるよう、電気系の研修を立ち上げ、「保全技能伝承道場」で実習を行っています。

また、金型保全技能の向上のため、「金型技能伝承道場」では、国内外の金型保全員、および関係会社にも参加をして

もらい、技能を競う「金型技能競技会」を開催するなど、TGグループとしての人材育成を行っています。また2017年から、「技能五輪」への挑戦をはじめ、2019年には抜き型で敢闘賞を受賞。2020年からプラスチック金型に職種が変更になり、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。



■ 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、多様性を尊重した、公正で公平な育成・評価・登用を行うことで、社内の活性化に取り組むとともに、各種支援策の導入、オフィス環境、食堂・トイレ・休憩室の整備など、社内制度、および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、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上げ、「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の「Tea ミーティング」、管理職への早期育成施策としての「チャレンジプログラム」などを開催。「チャレンジプログラム」では、女性の管理職候補者がマネジメントスキルを体系的に学ぶとともに、職場での実践を通じた悩みや気付きの

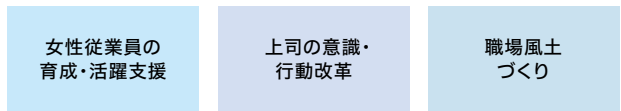


職場カイク管理職塾

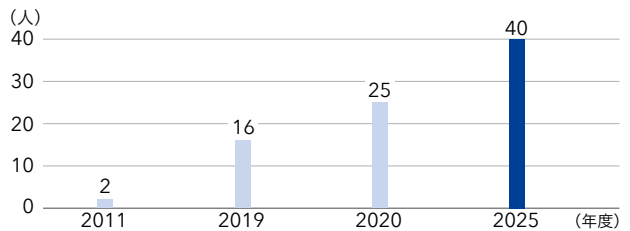
を共有し、実践を通して学び、成長を促しています。2018年からは、管理職の有志メンバーでワーキンググループを立ち上げ、「多様な従業員の活躍促進」、「自身・部下のワークライフバランス」などをテーマに、マネジメントのレベルアップや管理職の働き方を見直す活動も始めました。また、女性従業員の困りごと・意見の吸い上げや人脈強化のための「Tea ミーティング」、管理職への早期育成施策としての「チャレンジプログラム」などを開催。「チャレンジプログラム」では、女性の管理職候補者がマネジメントスキルを体系的に学ぶとともに、職場での実践を通じた悩みや気付きの

共有・相互アドバイスを実施。安心して、長く働ける環境をつくとともに、今後の自律的なキャリアアップを後押ししています。

活動の重点



女性管理職数の推移

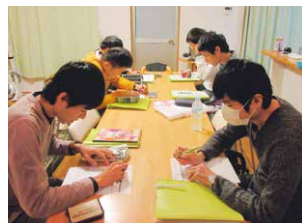


障がい者が働きがいを持ち、定着できる職場づくり

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などを実施。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、困りごとを吸い上げ、職場環境改善3ヶ年計画を策定し、多目的トイレの設置など計画的に改善しています。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・配属を行い、2020年度時点



職場環境改善3ヶ年計画を策定し、LGBTなどにも配慮したトイレの設置など、計画的に改善しています。

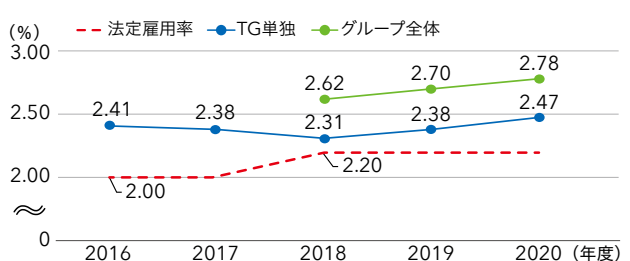


TGウェルフェア(株)での宿泊研修 ※自立支援の取り組み

(2021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2.47%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、関係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。

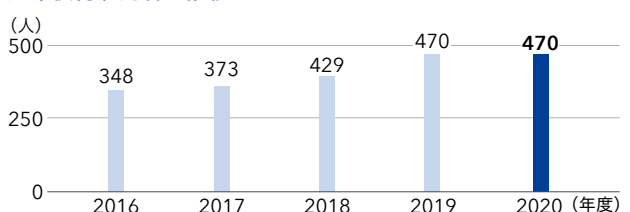
障がい者雇用率の推移



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

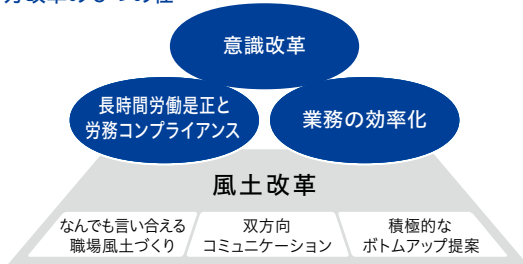




働き方改革・風土改革

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、電子決裁、Web会議の拡充など、ITを活用した業務の効率化や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」と位置付け、環境の変化にスピード感を持って対応し、仕事の質を高めていく

働き方改革の3つの柱



ため、人事制度の見直しにも取り組んでいます。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を通じて、ムダの廃除やメリハリのある働き方を促進しています。

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

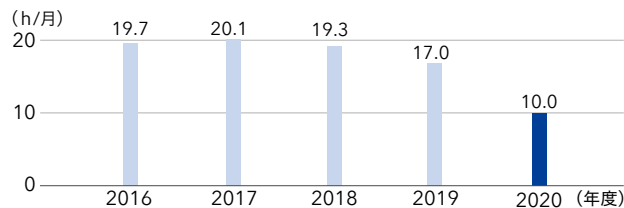


何でも話し合える風土づくりを目指し、役員自ら変化を宣言(今年で6年目)

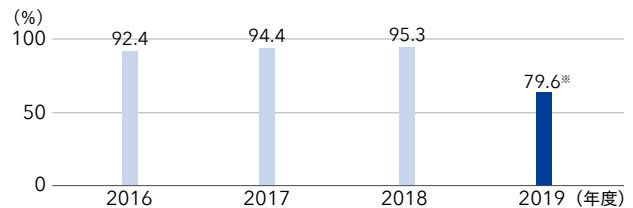
長時間労働の是正・年次有給休暇取得率向上

ワークライフバランスの充実に向けて、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進に取り組んでいます。

全社平均残業時間



年休取得率



※新型コロナウイルスの影響により、休業あり(休業日数含めた場合121.8%)

柔軟な働き方に向けた制度・環境の整備

●テレワーク

働き方改革の一環として、「テレワーク制度」を導入しました。従来の「在宅勤務制度」からの変化点として、各事業所内にサテライトスペースを導入し、働く場所の選択肢を増やしました。また、「テレワーク通信」を発行するなどし、各部門の好事例などを展開し、積極的にテレワークの活用を推進しています。



美和技術センター (サテライトスペース)

●フリーアドレスの導入

テレワークの活用頻度向上と並行し、本館・北島技術センターの一部フロアにて「フリーアドレス」を実現しました。より働きやすい環境に向けて、さらに拡大してまいります。実現に向けてはITを活用したペーパーレスなど、仕事の進め方の大幅な改革を行い、「場所にとらわれない働き方」を実践しています。



本社オフィス (フリーアドレス)

●若手従業員の働き方に関する面談

労務相談員が若手従業員の困りごとを面談形式で吸い上げ、職場での人材育成、上司・部下下コミュニケーションや職場環境の改善につなげています。

区分	対象者
事技職	入社2・4・6年目の従業員
技能職	入社2年目の従業員+1~3年目の女性従業員

社会〈S〉

エンゲージメントサーベイ

全従業員の本音を、サーベイを通じて測定することで、会社施策や職場の改善により一層つなげるため、実施しています。

2021年の結果では、安全や法令・ルール遵守に責任持って取り組んでいること、重要な社内の方針や業務の進め方に変更があった場合、従業員にその背景や理由を十分に説明できていることなどが分かりました。今後は役員ディスカッションや労使での意見交換、職場単位の活動などを通じ、さらなる改善に取り組みます。

豊田合成記念体育館(エントリオ)のオープン

「スポーツを通して人と人がつながり、笑顔と元気が生まれる場所」をコンセプトに2020年9月にオープンしました。スポーツクラブチームの公式戦や社内イベントなどの開催のほかに、地域の方々との交流を通じて「人と人」、「人と企業」、「企業と企業」などが出会うことで、にぎわいを創出し、持続的な社会の発展に貢献していきます。

改善に向けた取り組みスケジュール

	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月
全体	・サーベイ	・経営会議体報告 ・役員ディスカッション	・進捗報告 ・振り返りと今後の取り組み	
職場		・管理職・全従業員への共有（説明会、社内報掲載など） 各部で課題を抽出⇒対策立案⇒実行⇒振り返り		
労使		意見交換のための分科会・ワイガヤ活動		



豊田合成記念体育館(エントリオ)

エントリオ:「しごと」「地域」「スポーツ」の三つの縁(エン)を大切に、お互いを支援(エン)し、共に発展していこうと、三重奏の「トリオ」を付けて命名されました。

ワークライフバランス

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児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。



祝日託児所



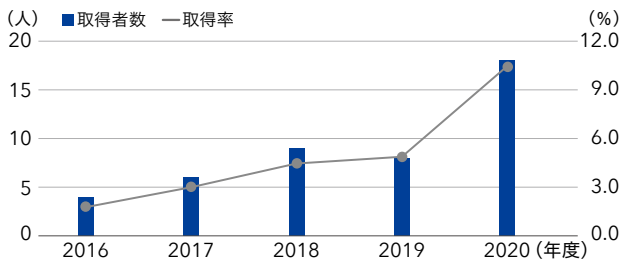
はたらくママパパ交流会
(育児と仕事の両立の支援)

育児・介護休業等の取得者数

	育児休業	介護休業	短時間勤務
2020年度	54名	2名	86名※

※育児82名/介護1名/加療3名

男性育児休業取得者数と取得率の推移



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	中学1	
産前産後の特別休暇		女	■	■							
配偶者出産時休暇		男		■							
育児休業		男女			■	■					
子の看護休暇		男女						■	■		
キッズサポート休暇		男女								■	■
祝日の託児利用料補助		男女									■

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	1年	3年			
介護休業	男女						■	■	
介護休暇	男女						■	■	



安全と健康

安全衛生・健康に関する基本理念

豊田合成および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して働きやすい職場環境を確保します。

安全衛生の取り組み

安全衛生宣言

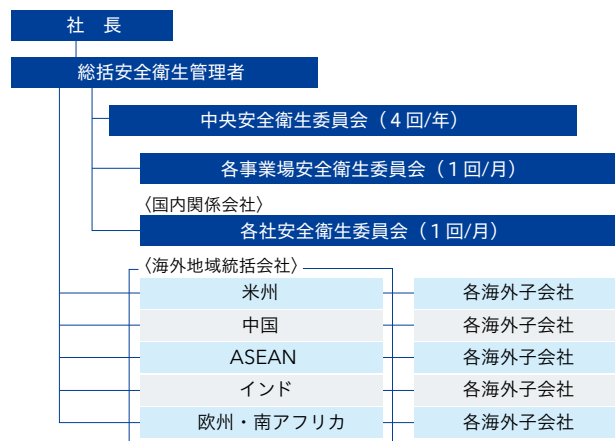
- ①安全衛生に関する法律、社内規定・基準を順守します。
- ②「安全は全てに優先する」を心に刻み、一人ひとりが「安全最優先」で行動することを徹底します。
- ③当事者意識を持って活動に取り組み、全員参加で相互啓発型の安全文化の醸成を図ります。

推進体制

安全で働きやすい職場環境を確保するために、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、その結果をグローバルに展開しています。

上記展開に加えて、年初の社長メッセージや社内報による情報の発信をグローバルで繰り返し実施しています。

また仕入先についても、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

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、当社では「高リスク設備の安全化対策」を、国内外子会社においては「SFPM^{※4}(安全防火カルテ)による安全防火レベルの見える化と弱点の底上げ」などを推進してきた結果、2020年度はグローバルで重大災害および重篤なSTOP7災害ゼロを達成しました。

	対象	2018	2019	2020
重大災害件数	グローバル	0件	0件	0件
重篤なSTOP7災害件数	グローバル	1件	1件	0件

※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・ガスの切断
 ※4 SFPM:Safety & Fire Prevention Map

安全衛生マネジメントシステム

リスクアセスメントを軸とした労働安全衛生マネジメントシステムをグローバルで導入・運用しています。

当社はJISHA方式適格OSHMS認定取得後、内部統制項目を追加した当社独自のシステムで自主運用しています。

	認証取得事業場数	自主運用事業場数
豊田合成	—	11社/11社
国内子会社(JISHA方式OSHMS)	4社/12社	8社/12社
海外子会社(OHSAS18001)	12社/45社	—

リスクアセスメント

設備の設計・製作段階での危険要因排除を目的として、設備計画部門が新設・改造・移設時に「設備のリスクアセスメント」を行っています。またその設備を使用する前段階で、当社独自の「設備安全基準」への適合性評価のための安全

衛生チェックを行い、安全性の確認も行っています。

製造部門では、職場の危険性または有害性の調査および対策として「作業のリスクアセスメント」を行い、リスク低減措置を確実に実施することで災害の未然防止につなげています。

安全衛生教育

職位や受講が必要な時期に合わせて教育カリキュラムを定め各種教育を行っています。コロナ禍で講義形式の集合教育の開催が困難であることから、「Web教育※1」や「eラーニング※2」など新たな取り組みも始めています。

また当社の全事業場には、過去災害の風化防止と危険体感教育を行うための「安全道場」を設置・運用し、グローバルにも展開しています。

安全健康推進部主催の安全衛生教育と受講者数（2020年度）

研修・教育名	対象者	集合教育	Web教育	eラーニング	受講者数
技能職中堅社員研修	技能職の次期監督者候補者	○			42
新任監督者・TL安全衛生教育	新規昇格者/登用者	○			109
海外赴任前研修	海外子会社出向予定者		○	○	33
海外TOP、No.2赴任前研修	海外子会社出向予定者		○		6

※1 Web教育:Web上で行う双方向でのコミュニケーションが可能な学習方式
 ※2 eラーニング:業務の合間に各自が好きな時間に電子テキストを使用する自習方式

国内外子会社の監査

国内外子会社の安全防火レベルの見える化と弱点の底上げを目的に、2020年度より「SFPM(安全防火カルテ)」を設定・展開しています。各社の自主評価結果に基づき、国内子会社については対象14社を現地現物で、海外子会社については、コロナ禍で直接訪問しての点検・指導などが困難であることから、重点4社に特化して画像や動画を活用したWeb会議・指導を行うことで安全レベルの底上げを図って

きました。活動を通じて明確となった評価基準の不具合などを見直した上で、2021年度も継続して活動を進めています。



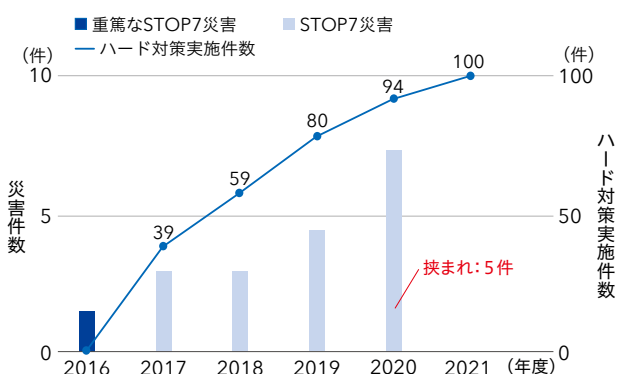
国内子会社での現地現物による点検・指導

労働災害の発生状況

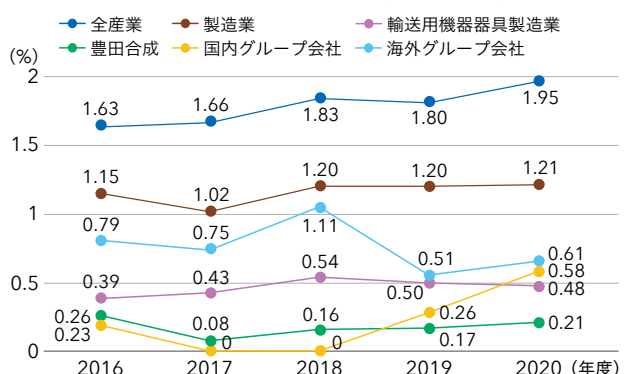
2017年度から継続実施してきた「高リスク設備の安全化対策」により、2017年度以降は重篤なSTOP7災害を0件に抑え込むことができましたが、重大・重篤災害につながりか

ねない「挟まれ」災害が連続して発生したことから、2021年度は「重大・重篤な災害につながる『挟まれ・巻き込まれ』設備の撲滅」を重点課題に掲げ対策を進めています。

高リスク設備の安全化対策とSTOP7災害発生状況



当社グループにおける労働災害発生率(休業度数率)の推移





●健康経営の取り組み

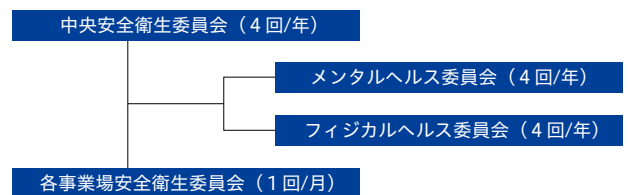
健康宣言 ～「限らない創造 社会への奉仕」実現のために～

- 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社員がいぎぎと働けるよう、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。

※保健指導や各種健康教育等、健康の保持・増進や疾病予防を目的とした活動

推進体制

安全健康推進部を事務局として、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、健康経営施策の協議、進捗管理などを行っています。また、中央安全衛生委員にて活動の報告・承認を得て、各事業場の安全衛生委員会へと展開しています。



健康経営の取り組み

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、生き生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。

2021年には「健康経営優良法人」大規模法人部門(ホワイト500)に認定されました。



健康意識や知識を行動に変える

2016年度から「職場単位での健康づくり活動」を始め、2020年には206チーム/243チームが運動をテーマとするなど、職場単位で工夫しながら健康づくりに取り組んでいます。

2020年度からは愛知県が配信するアプリ「あいち健康プラス」を活用し、運動習慣の定着を目指しています。また、長期連休中における日々の歩数を競う「健康チャレンジ」も

実施し、上位者を表彰するなど、運動機会のさらなる促進にも取り組んでいます。

これらの活動もあって、文科省(スポーツ庁)より「スポーツエールカンパニー2021」の認定も受けています。



禁煙対策

喫煙者の健康障害と非喫煙者の受動喫煙防止を目的に、2012年にまず社内でのタバコ販売(自動販売機含む)中止から始め、同時に喫煙者への保健師による禁煙支援を実施し、2016年からは、外部講師を招いての「禁煙講演会」実施に併せて、肺年齢測定など体験型の「展示会」を開催して、禁煙への動機付けを実施してきました。

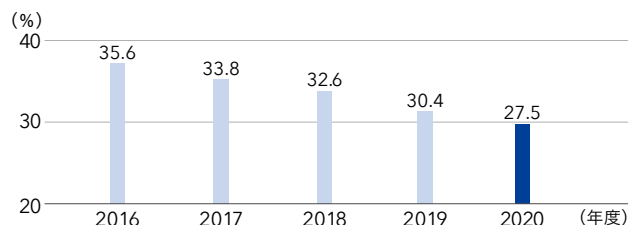
そして2020年4月から全面施行された「改正健康増進法」に先駆け、2020年1月からは、国内全事業所の敷地内禁煙を展開しました。その際には事業所の敷地内だけでなく、近隣住民の皆様の受動喫煙防止も考え、最低でも事業所から100m以内は禁煙地区とし、保育園や医療機関などがある場合には、その周辺も含めて禁煙地区に設定して活動を進めてきました。

社内働く全ての人を受動喫煙による健康障害から守り、

“望まぬ受動喫煙”を防ぐことを目的に会社の方針として掲げ、事前に従業員への地道な理解活動はもちろんのこと、派遣会社や請負会社にも繰り返し協力依頼を行ったことで、敷地内禁煙開始から1年が経過した現在、生産や離職に影響を及ぼすことなく継続できています。

全社の喫煙率は、2010年の42.5%から2020年は27.5%までに減少しています。

当社喫煙率



■ 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。

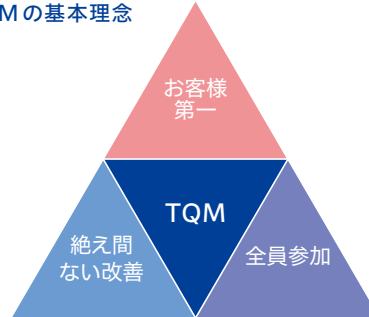
※1 “お客様第一”を基本に、“絶え間ない改善”と“全員参加”により、「品質・仕事の質」「人と組織の活力」を高め、柔軟で強靱な企業体質をつくる活動(Total Quality Management)

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(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。

市場で品質問題が発生した場合は、自動車メーカーから

TQMの基本理念



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。

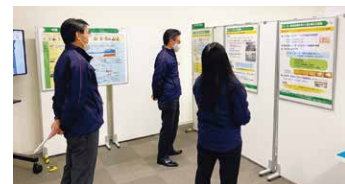
※2 「品質は工程でつくり込む」を理念とし、不具合品をつくらない、流さないようにすること

※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。各テーマの目標が達成できた段階で、係長が事業領域長に対し「安心宣言」を行い、事業領域長が現地現物で確認する活動

※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、技能員自身が停止スイッチを押すことで、ラインを止められるようにすること

TOPICS 品質のマインド醸成に向けた「品質学習館」の設立

仕入先様・海外拠点を含むメンバー全員が品質を繰り返し学び、「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。過去の不具合事例の伝承に加え、品質を大切にしてきた自社の歴史や、TG Spiritを実践した品質改善の事例、未来へ向けた取り組みなどを展示しています。



品質学習館の見学の様子

TQM 活動による企業体質の強化

“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」「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」や「小集団活動」など従来からの改善活動に加え、激しい環境変化に対応するため「AI・ビッグデータの解析力」や「創造性を磨くための思考法」を身に付ける教育なども順次展開しています。また、データリテラシーや多様な発想力を醸成し、DXなどの変革や競争力の強化に寄与できる人材を育成し、風土醸成を図っています。

また、グローバル展開については、中国やASEAN地域

を重点に、小集団活動の活性化を各拠点と進めています。2016年から「グローバル小集団活動大会」を開始し、相互研鑽も図っています。

TQM活動

階層	実施事項
管理職	職場マネジメント改善活動
事技職	小集団活動(グループ改善活動) SQC ^{※5} /AI ^{※6} 実践力向上活動 ※5 SQC:Statistical Quality Control(統計的品質管理) ※6 AI:Artificial Intelligence(人工知能)
技能職	小集団活動(QCサークル活動)



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ながら、持続的な成長とともに目指しています。

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。

サプライヤーとのパートナーシップの強化

サプライチェーン関連のイニシアチブへの参加として、経済産業省の推進するパートナーシップ構築宣言を公表しサプライヤーとの対等な信頼関係の構築を深めております。

また、毎年4月にサプライヤー約200社へ「調達方針説明会」において、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・品質・生産・原価に関する取り組みと目標を共有しております。

さらに年6回「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、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。



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、生産の観点から様々な取り組みを実施しています。

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、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ごとに耳を傾けながら、継続的に解決を図っています。



社会課題の解決に向けたサステナビリティ活動の推進

企業としての社会的責任の実践をはじめとしたサステナビリティを推進させるために、サプライチェーン全体での取り組みを推進しております。

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のご理解の浸透と実践を頂くことを要請しております。

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、健康と安全など)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。

さらに環境に関しては、「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、化学物質の管理をサプライヤーに求めています。

また、紛争鉱物について、仕入先様に責任のある資源・原料調達を要請すると共に年に1回、全ての仕入先様に協力いただき紛争鉱物の調査を実施しております。



■ 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



障がい者施設の物品販売



福祉施設の車イスを修理



ハートフルメニュー募金による寄贈

環境保全



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



小学生に環境教育

地域防犯



防犯パトロール



交通安全立哨

グローバル齊社会貢献活動



豊田合成(日本)
フードドライブ



佛山TGR(中国)
公共エリアの清掃活動



TGMO(北米)
地元老人ホームへの寄贈

毎年秋のボランティア月間に、国内外の各拠点、グループ会社が一斉に行う社会貢献活動「Worldwide Day of Action in Autumn」。地域の清掃活動や恵まれない子どもたちへ物品の寄贈など、国や地域の状況に応じたボランティア活動を行っています。

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
「豊田合成ブルーファルコン」



バスケットボールチーム
「豊田合成スコルピオンズ」

国内トップリーグで上位争い常連の「ウルフドッグス名古屋」や、2020年度にリーグ初優勝と日本選手権優勝の2冠を達成した「豊田合成ブルーファルコン」のほか、「豊田合成スコルピオンズ」がB3.LEAGUE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。



■ 新型コロナウイルス感染症禍における支援活動

障がい者施設の支援、医療施設への物品寄贈を実施

2021年3月から4月末にかけ、当社事業所が所在する愛知県と静岡県の9カ所の障がい者施設が生産する菓子類を、当社食堂で従業員向けに販売しました。また、売上金額と同額を会社が拠出して物品を購入し、愛知県稲沢市と清須市の医療施設に寄贈しました。

当社は従来から、障がい者の自立支援の一環で、施設で生産したパンや焼き菓子などを当社食堂で障がい者自身が販売する機会を毎月提供してきましたが、感染症の長期化により販売が落ち込んでいる施設を支援するため3月、4月に当社11事業所で従業員が代行することで販売を実施しました。さらに、当社の拠出金で施設の菓子類を購入しました。

また、感染症の対応に尽力されている地元の病院や保健所などに感謝の意を込めて、当社のUV-C空間除菌装置[※]と施設の菓子類を寄贈しました。

[※] 細菌やウイルスをフィルターで捕らえて深紫外線を照射し、空間を除菌する装置。当社製のUV-C(深紫外線)LEDを搭載。



従業員による販売



地元医療従事者への寄贈

食品や防災備蓄品をフードバンクに寄付

2021年6月、従業員が持ち寄った食品をフードバンク団体の「NPO法人セカンドハーベスト名古屋」等に寄付しました。新型コロナウイルス感染症の長期化の影響で、支援物資が大幅に不足しているという情報を受け、急遽、当社グループ会社を含む16拠点の従業員に食品を募集し、未開封のレトルト食品や米など2,759点を寄付しました。当社では2017年から毎年、フードバンクへの寄付を実施しており、2021年9月には、定期更新する非常食セットなど防災備蓄品1,837点を同団体に寄付しました。



フードバンクへの寄付

輸血用の血液不足解消に向け、従業員による献血活動を実施

2020年9月と2021年3月に、国内グループ会社を含む11事業所で従業員による献血活動を実施しました。今回の活動は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、献血への協力者数が大幅に減少し輸血用の血液が全国的に不足していることから、血液センターの要請に応え行ったものです。なお、実施にあたっては、献血車内の飛沫防止シートの設置、検温やマスク着用など、コロナ禍でも献血に協力しやすい環境を整えました。当社は1971年から約50年にわたって献血活動を実施しており、これまで30,000人以上の従業員が協力してきました。



献血に協力する従業員

セントレアでの感染症対策の実証実験に参画

中部国際空港セントレア(愛知県常滑市)で行われた、抗菌・抗ウイルスに有効な製品を用いてより安心・安全に利用できる空港環境を整えるための実証実験に参画しました。この試みは2021年8月6日から3週間、中部国際空港株式会社、豊田通商株式会社、株式会社豊田中央研究所などと連携し行ったもので、当社は、除菌に効果の高いUV-C(深紫外線)LEDを

用いた製品として、スマートフォンやパスポートなどの小物を短時間で除菌できる「UV-C高速表面除菌装置」や、水を内部で浄化・循環して繰り返し利用することで、水道が使いにくい場所で活用できるポータブル手洗いスタンド「WOSH」をアクセスプラザやプレミアムラウンジなどに設置、空港利用者の皆様のニーズを調査しました。