



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。

## 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」や国連の「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

## 人権方針に基づくデューデリジェンスの実施

2022年5月以降、「豊田合成グループ人権方針」に基づき「人権デューデリジェンス」を実施しています。

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](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とは、企業の事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係において、人権への負の影響を特定し、その負の影響を防止・軽減し、実施状況および結果について追跡調査を行い、どのように負の影響に対処したかを伝える一連のプロセスを指し、そのサイクルを定期的に繰り返していきます。第1ステップとして「人権影響評価」を行い、当社グループ内における優先的に取り組むべき人権課題(顕著な人権課題)として、①ハラ

## ウェルビーイング向上に向けた取り組み

当社では、これまで働きやすい風土づくりを進めてきましたが、2030事業計画を受け、人と組織の活性化に向けた取り組みを重要視し、これまでの活動を昇華させるべく、1人ひとりが自己実現できる環境や制度づくりを進めていきます。その方策として、当社はウェルビーイングを高める施策、横の連携を活発化させる施策を推進しています。

ウェルビーイングを高める施策では、「安心できる居場所づくり」「活躍できる舞台づくり」、そして「一人ひとりに光をあてる活動」の3つを軸に施策を展開しています。23

## 職場環境

2023年4月より多様性の尊重に関する取り組みの一環として、同性パートナーがいる従業員向けに法律婚と同様に結婚時の特別休暇が取得できるようにするなど、福利厚生制度の一部を見直しました。LGBTQに関する企業取り組みの評価指標である「PRIDE指標」において「ブロンズ認定」を取得し、様々な才能や価値観を持つ人材が

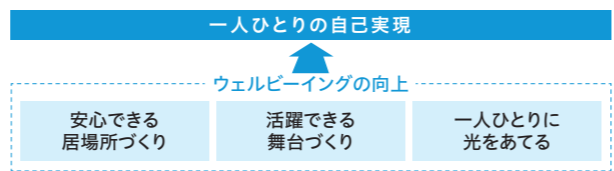
で常に健全で働きやすく安全な職場づくりを努めます」との基本方針を定めています。本憲章の理念を実現するための行動基準となる「豊田合成行動倫理ガイド」においては、人格・人権の尊重、公正な採用、強制労働や児童労働の禁止を明言しています。

メント、②移民労働者、③D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)の3つを特定しました。特定された当社グループ内での人権課題についての負の影響の防止・軽減への取り組みを関連部署と連携し、推進しています。

本年度は、外国人技能実習生を活用している国内連結子会社(6社)への実態調査を行い、ベトナムからの実習生の手数料は正、労働環境の整備などを進め、実習生の適切な活用に取り組んでいます。

また、サプライチェーンについての優先的に取り組むべき課題特定については年内に完了予定で、現在調査および評価を実施しています。なお、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しています。

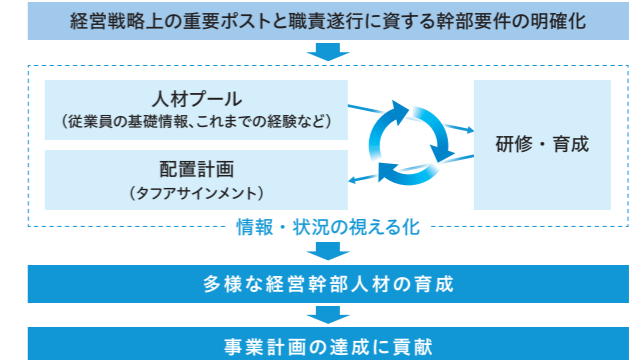
年度は特に管理職が従業員に寄り添い、一人ひとりの価値観を活かすマネジメントスタイルへの変革をねらいに「心の通う職場づくり」に取り組んでいます。マネジメント層(GL・係長)を対象に研修を実施し、その内容を実践してもらうことで、信頼関係や絆の構築を目指しています。



能力を最大限に発揮できるように、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。今後も多様な性のあり方に配慮した「みんなのトイレ」や「相談窓口」の設置、社内啓発研修など、誰もが安心して働き続けられる職場づくりを目指していきます。

## 経営幹部候補の確保と育成

将来の経営を担える人材の計画的育成のため、経営戦略から人選・研修・配置まで、一貫した仕組みを導入しています。重要ポストを担う将来の幹部候補人材を、若手層から各世代で確保し、研修と実践(タフアサインメント)を通じ、継続的に育成しています。ローカルスタッフ/社外からの登用も行い、変革をリードし、実現できる、多様な人材の育成を推進していきます。



## 学びをアウトプットすることで、会社と従業員を成長させたい

セーフティシステムの生産技術、設計で経験を積み、2022年に豊田合成(佛山)自動車部品有限公司に出向しました。赴任前の研修では経営陣から講義やアドバイスを受け、多くの学びがありましたが、それらが今、拠点長を務める私の礎になっています。研修で知識を習得すること(インプット)は大切ですが、学びを実践する(アウトプット)ことも非常に重要で、それが自身のさらなる成長や学びにつながると感じています。私は研修だけでなく、拠点長として学びを発揮する場も与えられたことに感謝しています。今後は従業員の活躍をサポートし、「开心工作(楽しく仕事をする)」をモットーに、会社も従業員も成長していければと思います。



豊田合成(佛山)自動車部品有限公司  
 総経理  
 尾方 哲也

## ローカル幹部育成

世界16の国・地域に62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、2021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、幹部人材候補への「経営スキル基礎研修」、「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、毎年本社開催のGSC(Global Succession Committee)にて報告しています。

## ローカルスタッフの強みを生かし、会社を大きく、強くしたい

現在、中国域の経営トップ候補向け幹部研修を受講しています。研修では、ビジョン構築型問題解決、戦略思考養成の講義・演習に加え、社長や取締役の皆さんから直接、中長期経営戦略の説明を受けたり、研修を通じた研修生同士の切磋琢磨により、One Teamとしての絆が深まったり、「自分たちが中国事業を成長させていく!」という思いを強くしました。競争が激しく、変化のスピードも早い中国市場ですが、現地の文化や考え方などは、中国人でなければ理解できないこともあります。今後はローカルスタッフとしての強みと研修での学びを生かして、経営に携わっていくことで、中国のビジネスチャンスを積極的につかんでいきたいと思っています。

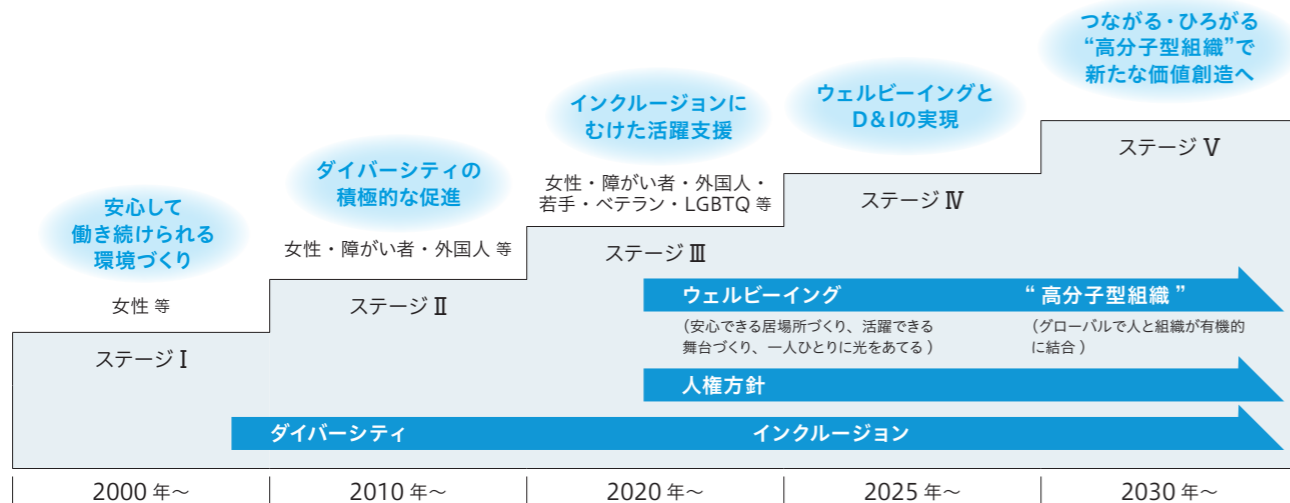


豊田合成(中国)投資有限公司  
 天津営業本部長  
 李 海清

## 豊田合成のダイバーシティ&インクルージョン

豊田合成では、一人ひとりのウェルビーイングを高め、価値創造につながるダイバーシティ&インクルージョン

(D&I)を実現するため、下図のようなロードマップに沿った活動を進めています。



### 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るとともに、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45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、

女性従業員の育成・活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>エンカレッジ研修：中堅女性従業員に対して、年間を通じた研修と職場実践、社内外交流により、自身の持ち味を生かしたリーダー像を描くことで、キャリアアップを後押しする研修</li> <li>Tea ミーティング：女性従業員の困り事・意見の吸い上げや、社内外の女性社員同士の意見交換により、新たな気づきや人脈づくりを促す場</li> </ul>
上司の意識・行動改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>人権研修、人権講演会：アンコンシャス・バイアスやダイバーシティ&amp;インクルージョンについて理解を深める場</li> <li>心の通う職場づくり：管理職が従業員に寄り添い、一人ひとりの価値観を活かすマネジメントスタイルに変革する研修</li> </ul>
仕事・生活の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業 / 短時間勤務の拡充（法定基準を上回る制度）</li> <li>テレワークの導入（2021年1月～事務・技術職対象）</li> </ul>

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」をねら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。

### 現場系初の女性係長として、出産後も安心して働けるロールモデルに

2年前、豊田合成で初の女性係長となりました。現場で機械を動かし、技能員と一緒に仕事するのが大好きだった私が、マネジメント中心の係長として頑張ろうと決めた理由は2つ。1つは自分の可能性を試してみたかったこと、もう1つは、女性目線で様々な提案ができるチャンスと考えたからです。係長になって第2子を出産し、周囲の理解と応援に支えられながら仕事と育児を両立する中、女性が働きやすい環境づくりに一層力を注いでいます。出産後も安心して仕事ができる製造現場づくりに取り組み、上位職を目指す女性を一人でも増やしていくことが今の私の使命です。



SS製造部 係長 橋井 歩

### 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下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"> <li>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）</li> <li>キャリア形成教育（若手・中堅～シニア層）</li> <li>ベテラン社員を対象とした公募の実施（希望者の経験・技術・スキルと、サプライヤー様の支援ニーズとのマッチングを実施）</li> </ul>
健康・体力向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康教育の実施（節目年齢でのセミナー実施）</li> <li>食堂メニュー改善（高脂質・高血圧リスク等への対応）</li> </ul>
職場環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>製造現場における職場の好事例の展開</li> <li>身体的負荷低減の取り組み（からくり活用等）</li> </ul>

### 新しい環境にチャレンジし、仕入先様の成長をサポート

「定年までの残り5年で何ができるか」と考えたとき、生産技術や企画などで培ってきた経験、スキルを活かして仕入先さんを支援したいとシニア対象の公募に手を挙げました。今は同じく公募制度で出向した方々をサポートしたり、仕入先様から相談を受けたり、私が窓口となることで、業務が円滑に進むよう心掛けています。また、先方のニーズに合ったベテランを派遣できるような仕組みづくりも進め、双方が成長できるよう取り組んでいます。まだまだ模索中ですが、何歳になっても知らないことを発見するのは楽しいものです。シニア従業員は幅広く業務を経験している方が多く、その力が活かされる環境を整えていきます。



調達部 グループリーダー 中野 崇



若手のキャリア開発

100年に一度の大変革期といわれる自動車業界において、企業としてのさらなる成長・発展に向け、企業競争力を高めなければなりません。そのためには、従業員自身がキャリアプランを描き、自己実現していくことで充実感・満足感を得ながら、一人ひとりが最大限の能力発揮・成長することが不可欠と考えています。

’21年度より、「ワク・キャリア活動(ワクワク・イキイキと

キャリア形成意識を高める活動)」と称し、下表のように、ワク・キャリア活動3本柱を重点施策として位置付け、活動を推進しています。今後は「安心できる居場所」、「活躍できる舞台」を軸に、上司と伴走しながら従業員それぞれのキャリアプランを実現させていくための施策(キャリア形成促進活動)をさらに拡充させていきます。

見える化	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアパスモデルの作成 (当社で考えられるキャリアビジョン・キャリアルート等のモデルを示し、イメージを膨らませるもの)</li> <li>キャリア形成ガイドの作成(キャリア形成をするためのノウハウや考え方を示し、キャリア自律を支援するツール)</li> <li>キャリアデザイン研修 20 / 30 / 40代</li> </ul>
意識醸成	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア自律支援</li> <li>マネジメント研修の実施(管理職向けに部下のキャリア自律支援・マネジメントの考え方や手法を外部講師による教育)</li> <li>従業員向けキャリア形成説明会の実施(非管理職向けに自律的キャリア形成に対する動機付け)</li> </ul>
キャリア形成促進活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>公募型ローテーション施策</li> <li>異業種交流会</li> <li>海外育成出向</li> </ul>

足掛け5年の海外生活。グローバルなつながりで新しい仕事を

入社4年目、「海外若手育成出向制度」で北米出向のチャンスを得ました。赴任中の空いた時間は、法律研修、異文化キャンプ、ボランティアに参加するなど、異文化理解にも努めました。2度目の北米出向は、現地で子どもが生まれたこともあり、日米の教育の違いなど国の制度にも興味を抱くようになりました。足掛け5年の海外生活。視野が広がったのはもちろん、役職問わずグローバルなつながりができたことは私にとって貴重な財産です。自動車を取り巻く環境が大きく変わる中、海外のメンバーと新製品開発を試みるなど、既成概念にとらわれず、新しい風をどんどん吹かせていきたいです。



IM技術部  
高木 宏典

ウーブンで培ったスキルやネットワークを活かしていきたい

自動車の外装部品の商品開発をしていた私が、出向して早2年。「ウーブン・シティ」のウェルビーイング領域を担当する一人として、ソフトウェア開発者、建築家、弁護士など、様々なバックグラウンドを持つ方と連携し、0から1を生み出す仕事に携わっています。実証実験の都市づくりという前例のないプロジェクトなので、プランの見直しは頻繁です。変化に素早く対応できる柔軟性、ゴールに向かって多くの人の気持ちを1つにするコミュニケーション力など、本当に多くのことを日々学んでいます。ウーブンで培ったスキルやネットワークを、帰任後も活かしていきたいと思っています。



ウーブン・バイ・トヨタ出向  
田中 光恵

グローバル統一の品質保証

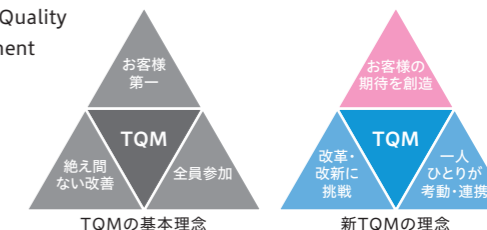
TQM<sup>※1</sup>活動による企業体質強化

TQM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・展開しています。

TQM活動を通じて何でも言い合える職場づくりを目

指し、心理的安全性を高めながら、「品質マインド」に加え、「価値創造マインド」醸成にも取り組んでいます。

※1 Total Quality Management



将来の事業・環境変化に対応できる品質保証システム構築と人材育成

〈新規技術・新規開発品に適応した品質保証システム〉

品質保証システムについては、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、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の

つくり込みを実施しています。Case、MaaSなどにより様変わりする新規技術・新規開発品、ソフトウェアやコトビジネスにおいてもお客様の期待に応える品質の確保に向けて、継続的に初期管理システムの改善に取り組んでいます。

〈「お客様第一」「品質第一」の品質マインドの醸成〉

社長による「グローバル品質向上宣言」、各自の持ち場・立場での「考動宣言」、11月「グローバル品質月間」など定期的に自身の行動を振り返ることで、サプライヤー・海外拠点を含むグループメンバー全員へ「お客様第一」「品質第一」のマインド定着を図っています。

また、「品質学習館」を設立し、モノづくりで大切にすべき考え方・姿勢を学び、当社で働く一人ひとりが品質を原点から、未来へ向けた取り組みまで繰り返し学ぶ場として活用しています。

〈改革・革新に挑戦できる人材の育成〉

昨今のDXの急激な拡大により、ビッグデータを利活用し、新しい価値創造につなげることができる人材が必要不可欠になっています。

きる人材の実践教育を産学連携<sup>※2</sup>も含め、強化しています。



トヨタグループ機械学習実践道場

統計的品質管理(SQC)や機械学習手法(ML)を利活用で

※2 滋賀大学やトヨタグループ有識者が講師を担当

製造品質確保と絶え間ない改善活動

〈保安部品工程の自工程完結工程づくり〉

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

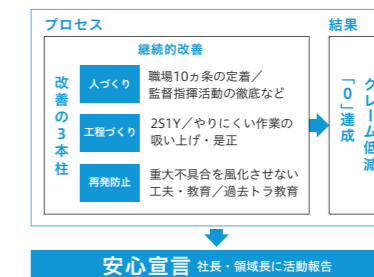
安部品の生産工程を中心に自工程完結<sup>※3</sup>を進めています。

※3 「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

〈「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ねらいに、「品質安心宣言活動」を進めています。「人づくり」「工程づくり」「再発防止」の切り口で、全員参加で改善活動を行い、目標が達成できた段階で、係長から社長・領域長に安心宣言する活動です。

グローバルでお客様の信頼を得られる品質を目指し、グループ一丸となって本活動を進めています。



社長・副社長による現地確認会  
(上：国内、下：北米)

## サプライチェーンマネジメント

### 調達基本方針

当社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（調達基本方針）を深めながら、持続的な成長を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。

### 当社のサプライチェーンとグローバル展開

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421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773社となります。

グローバルでの事業展開においては、品質・コスト・リスク回避などあらゆる面を考慮し、各地域の調達担当者間での連携に取り組んでいます。グローバル調達連絡会を

年2回開催し、QCD（品質・コスト・納期）に加え、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実施しています。

	製品・部品	資材・設備	その他	合計
サプライヤー（社数）	421	327	25	773

### 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実施。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ふまえた経

営の取り組み状況を確認、同時に各種契約書や覚書の締結と併せて、当社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。

## サプライヤーとの取り組み

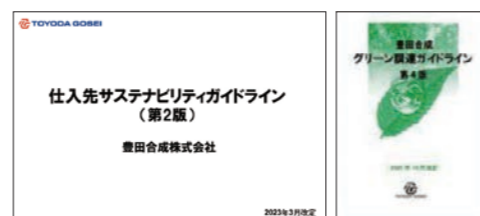
### サプライチェーン全体でのサステナビリティへの取り組み

サステナビリティの取り組みに対するサプライヤーの理解と浸透、実践を目的に「仕入先サステナビリティガイドライン（第2版）」を作成しています。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・差別の禁止や機会均等・長時間労働削減・最低賃金の遵守など）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。

環境に関しては、「グリーン調達ガイドライン」において、CO<sub>2</sub>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の協力のもと、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な成長に必要な取り組みを促進しています。



23年3月改訂「仕入先サステナビリティガイドライン」によりサプライヤーのセルフアセスメント実施

### サプライチェーンのカーボンニュートラル活動促進

サプライチェーン全体でカーボンニュートラルを目指すため、2021年よりサプライヤーと共同で活動を開始しました。

説明会・講演会の実施や現状把握を行い、サプライヤー個々の課題を認識した上で、2022年からCO<sub>2</sub>排出量低減活動をスタートしています。豊田合成の省エネノウハウを展示した「省エネ道場」での勉強会や、エネルギー使用量実測支援、各種研修会を行うなど、個々のサプライヤーに寄り添った低減テーマ策定および低減活動の実施に取り組み、2023年3月・9月には「カーボンニュートラル活動

促進会」を開催、参加約120社が1年間の低減事例・課題を持ち寄り、業種ごとのグループ討議や課題の共有を行いました。今後ともサプライヤーと一体となってカーボンニュートラル活動を推進していきます。



23年9月開催「CN活動促進会」の様子。Web参加を含め118社・122名が参加

### 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、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、課題や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。

また、2019年度より毎年12月を「サプライヤー月間」と定め、サプライヤーに対して「感謝と尊敬の念をもち、本音に謙虚に耳を傾ける機会」と捉え、日頃の取り組みに感謝の意を表すために感謝状の贈呈などを実施するなど、サ

プライヤーとのより良い関係づくりを目指しています。

さらに年6回「調達連絡会」を開催し、取り組み事例の紹介や情報の共有に加え、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」を実施しています。

2020年度からは、サプライヤーの経営者を対象に「経営困りごと相談室」を設置、様々な経営課題について相談を受け付け、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。

### とも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。いずれも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、人材育成支援と関連付けながら推進しています。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、2022年より、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」を開催しています。

また、2023年は当社の困り事（ニーズ）、協和会の提案（シーズ）の情報共有により、双方の力を活かした取り組みを開始しています。



23年9月開催「勝ち技展示会」の様子。各社多様な「価値技」の展示に、約1,100人が来場。

### サプライヤー情報のモニタリング

継続的に取引のあ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、大きな変化点については訪問やヒアリングの実施など、リスクの早期解決や困り事の解決などに努

めています。

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。



## 安全と健康

### 安全衛生・健康に関する基本理念

当社では安全と心身の健康の確保を最も重要な経営課題の1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

当社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

安全健康推進部担当本部長を議長として、取締役社長・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。

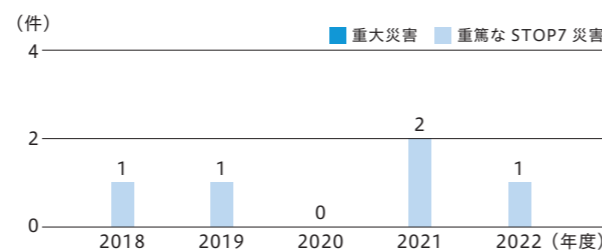
中央安全衛生委員会の審議結果に加えて、年初の社長メッセージや社内報による安全情報の発信を繰り返し実施することで、全社一丸となって活動を推進しています。またサプライヤーについても、調達連絡会などを通じて定期的に各種関連情報の共有化を図っています。

### 目標と実績 [グローバル]

当社で働く全ての人が、出社した時の元気な姿で帰宅できる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<sup>※1</sup>災害・重篤<sup>※2</sup>なSTOP7<sup>※3</sup>災害件数0件を目標に掲げ、各種諸施策を推進しています。2022年度は「挟まれ・巻き込まれ」災害の防止に向けて、「危険源の排除、危険源との隔離、自動化等による「本質安全化」対策への移行」を重点施策に掲げ活動に取り組んでいます。

※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

グローバル重大災害・重篤なSTOP7災害発生状況 (請負会社・工事業者含む)



### 国内外子会社の安全確保

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)」を展開しています。

国内子会社には3回/年(13社:計39回)の現地現物による監査・支援を実施、海外子会社には今年度より重点指導会社を設定し、動画や各種資料を活用したWeb指導

会を1回/月(2社:計15回)の頻度で行い、安全・防火レベルの向上に努めています。



国内子会社の現地現物監査・指導 海外子会社のWeb指導会

### 健康経営の取り組み

当社で働く全ての人が心身とも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 ~「限らない創造 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

中央安全衛生委員会の下部組織として、健康経営の拡充を目的に「健幸推進協議会」を年4回開催しています。この協議会では健康だけではなく、「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、協議・決定事項は各事業所の安全衛生委員会へと展開しています。

### 健康経営活動における「健康チャレンジ8」の取り組み

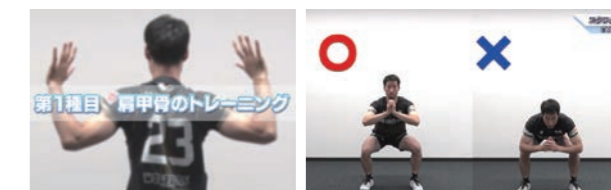
従業員一人ひとりがいきいきと健康に働けることを目指し、健康経営に取り組んでいます。

KPIとして定めている「健康チャレンジ8<sup>※</sup>」のうち、ポイントの低い「ストレス・睡眠・運動」を2022年度の重点項目と定め、運動促進動画の配信など各種取り組みを実施しました。

これらの活動が評価され、スポーツ庁よりスポーツエー

ルカンパニー2023、経済産業省が推進する健康経営優良法人2023(ホワイト500)の認定を受けました。

※健康チャレンジ8:体重・朝食・飲酒・間食・禁煙・運動・睡眠・ストレスの8項目



ウルフドッグス名古屋の選手による運動動画

### 女性の健康保持・増進に向けた取り組み

働く女性の健康を支える活動の一環として、管理職と女性従業員に対し「女性の健康講演会」を初開催。2023年3月には「女性の健康週間」イベントとして食堂での特別メニュー(ピンクリボンランチ)の提供や各種情報提供を実施。また、乳がん・子宮がん検診の重要性を啓発する個別レターや啓発グッズの送付も行いました。

これらの活動を評価され、厚生労働省が推進するがん

対策企業アクションより、がん対策推進パートナー賞(情報提供部門)を受賞しました。



がん対策推進パートナー賞「情報提供部門」受賞楯

ピンクリボンランチ一例

### 地域社会貢献

当社は、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。こうした中、2023年2月には当社ボランティアサークル「車イスドクターズ」が長年の地道な活動を評価され、第2回クルマ・社会・パートナーシップ大賞にて「選考委員特別賞」を受賞いたしました。今後も社内で社会貢

献活動への参加機会を増やすとともに、地域のためになる活動を推進していきます。



車イスドクターズCSP大賞授賞式

車イスドクターズ修理の様子