

# ステークホルダーとの関わり

お客様との関わり P 44-45 従業員との関わり P 48-51

取引先様との関わり P 46 地域社会との関わり P 52-53

株主・投資家の皆様との関わり P 47

## お客様との関わり

「品質第一」に徹し、お客様ニーズの変化・多様性に迅速に対応できるモノづくりを徹底しています。

売・サービスに至るすべてのステップにおいて、品質をつくり込むための具体的な実施事項を定めています。その上で、目標とする品質レベルに達していることを事業部長が審査し、次のステップへの移行を承認するしくみであるデザインレビュー (DR)を実施しています。

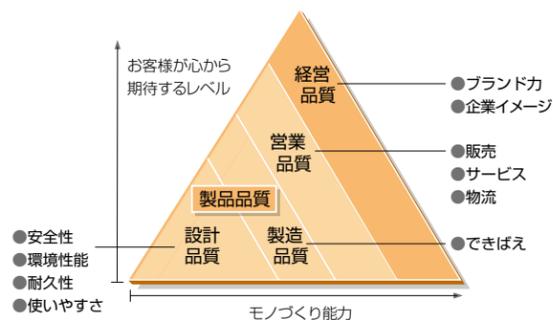
万一、商品の発売後に不具合が発生した場合は、各事業部の品質保証部門が中心となり、必要な対策を速やかに講じるとともに、技術としくみの両面から発生原因を洗い出し、必要に応じて、新商品開発のしくみも見直すことで、次期モデルでの徹底的な再発防止に努めています。

「営業的試験を為し、その成績充分にあらざる間は、決して販売すべきものに非ず」

当社は、社祖・豊田佐吉の遺訓の精神を受け継ぎ、品質こそ会社の生命線と考えています。品質第一に徹して、お客様の安全と安心を保証することが、お客様に対する最も重要な責任であり、当社CSRの基本です。

当社では、安全性や環境性能、耐久性、使いやすさ、できばえなどの「製品品質」はもとより、販売やサービスを加えた「営業品質」、さらにブランド力や企業イメージなどを加えた「経営品質」に至るまで、企業活動全体のあらゆる「品質」の維持・向上をはかっています。

### ■ 当社が追求している品質のイメージ



「お客様への感謝の気持ちを、最高の品質でお伝えしよう」(当社品質指針より)

当社は、「お客様第一」を最優先に、お客様の期待にお応えする商品開発を行っています。

新商品開発では、商品企画から設計、生産準備、生産、販

### 品質指針に基づいた品質保証活動を実施

当社は、2020年ビジョン達成に向け、基盤となるべき品質に対する取り組みの理念として、「2020年品質ビジョン」を設定しました。

#### 2020年品質ビジョン

豊田自動織機グループ全員が品質第一にこだわりぬき、世界各地のお客様のニーズを先取りして、魅力的な商品・サービスを継続的に提供する

このビジョンの実現に向け、年度の重点実施事項を明確にした「品質指針」を国内外の全生産拠点に展開し、全社横串の活動を行っています。「品質指針」の実施状況については、経営トップが品質機能会議(議長:生技・生産本部長\*)と品質確認・未然防止会議(議長:同上)で確認し、課題を抽出した上



経営トップによる品質点検

で、対策を検討しています。これらの課題は、全社品質保証部門長会議(議長:生技・生産本部品質管理部長\*)でフォローしています。また、社長による現地・現物の現場点検を行い、これらの活動の成果を確認しています。

製品安全への取り組みは、お客様の安全・安心に関する期待にお応えするため、開発・設計段階で、予見可能な誤使用や故障状態での使用など、お客様のさまざまな使い方を想定したリスクの低減活動を強化しています。

\* : 2016年3月31日現在

### ■ 全社横串の品質保証活動



### 品質意識啓発の取り組み

品質に対するお客様の期待に確実に応えるためには、一人ひとりが高い品質意識を持つことが重要と考え、品質講演会の開催や品質月間テキストの配付などの品質意識啓発活動を実施しています。

2015年度は、新たに品質意識アンケートを全従業員を対象に実施しました。このアンケートは、品質意識の一層の向上をめざし、回答することで自己啓発となるように当社が独自に作成したものです。さらに集計結果については、職種・部門ごとに強みと弱みを分析して各部門にフィードバックされ、品質向上において各自に求められる行動を理解するためのツールとなっています。

品質意識アンケートを当社の品質月間行事として毎年実施することで、高い品質意識の維持・向上に努めています。

### 取引先への取り組み

商品の品質向上には、国内外の取引先と一体になった品質向上活動が不可欠であることから、主要取引先と合同で品質保証活動の強化に取り組んでいます。

年1回の品質監査により、弱点を明確にして改善する活動や品質教育を実施しており、その活動の成果は当社役員による現地・現物の現場点検で確認しています。

取引先は、これらの活動を通じて当社が求める品質保証レベルを確保するとともに、自ら品質保証活動を進化し続ける風土を築いています。

### 人材育成への取り組み

当社では、全従業員を対象に、実務で必要とされる品質保証スキルを身につけるため、体系化された品質教育を実施しています。

海外の生産拠点においても、QCサークル活動による改善活動と人材育成に取り組んでおり、当社による海外拠点訪問でのQCサークル活動推進の指導や、QCサークルインストラクター教育を実施しています。また、活動成果の発表の場としてグローバルQCサークル大会を毎年開催し、同時にレベルアップのための研修も実施しています。

モノづくりは人づくりの考え方のもと、品質保証の基盤強化に取り組んでいます。



グローバルQCサークル大会



グローバルQCサークル研修

# 取引先様との関わり

開かれた調達や、取引先様(サプライヤー)との相互信頼に基づく共存・共栄の実現とともに、グリーン調達、CSR調達、人材育成、震災を想定した防災活動を推進しています。

## オープンドアポリシーに基づく公正な取引

当社は、「開かれた調達」を実現するため、すべての企業に公正かつ公平な参入機会を当社ホームページ上で提供しています。

サプライヤーの選定にあたっては、品質、価格、納期、技術力、経営内容はもちろんのこと、安全、環境、コンプライアンスへの対応などを総合的に評価し、公正な取引引きのもと、良いものを安くタイムリーかつ安定的に調達することに努めています。

## 相互信頼に基づく共存・共栄

当社は、サプライヤーとの相互信頼に基づく共存・共栄をはかるため、主要サプライヤーに対して調達方針説明会やトップ研修会を毎年開催し、相互理解と協力を得る活動に努めています。また、品質管理や技術・技能に関する研修、生産現場の工程改善指導、安全衛生教育などを年間を通して実施しています。

## グリーン調達の推進による環境負荷の低減

当社は、環境負荷の少ない商品づくりのため、環境配慮に取り組むサプライヤーから優先的に部品・原材料・設備などを調達しています。

グリーン調達実施のために策定している「グリーン調達ガイドライン」では、部品・原材料・設備に加え梱包資材などを対象として、環境に優しい商品を提供することで、お客様に安全・安心に利用いただいています。

## 良き企業市民をめざした現地化の推進

海外における現地生産の拡大に伴い、地元の良き企業市民として地域社会に貢献できるよう、現地の連結子会社と連携して、現地サプライヤーからの調達拡大に取り組んでいます。

## 人材育成の取り組み

当社は、調達に関する知識向上のための教育を、社内外で積極的に行っています。2015年度は、コンプライアンスを強化するための下請法教育を実施し、社内から1,012人、関係会社から175人が参加しました。また職場のコンプライアンス遵守状況の点検を実施して、違反防止に努めています。

また、今年度より新たに調達人材の知識向上をはかるために、当社および関係会社の若手従業員に対する基礎教育を実施しました。

さらに当社は、協力会の豊永会とともに、モノづくりにおけるTPS活動やQCサークル活動を通じて、会員企業の体質強化のための支援をしています。



調達基礎教育

## 震災を想定したBCP(事業継続計画)活動

当社では、日本における大規模地震を想定してBCP活動に取り組んでおり、生産復旧の分野では、お客様への商品の提供を一日でも早く再開できるよう、サプライヤーと協力して、部品・原材料などの安定供給のための活動を進めています。

2014年度までに減災ワークショップ(机上演習)を通じて、参加した各社が減災計画を作成し、2015年度は新たに現地・現物で実施状況を確認することで、BCPへの取り組みを促進してきました。2016年4月に発生した熊本地震では、被災したサプライヤーに対して人の派遣や支援物資の提供など緊急の復旧支援を行いました。



耐震への取り組み状況

## BCP活動の経過

項目	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
活動方針	現状把握	減災強化		
活動範囲		豊永会(協力会社)		
		重要部品生産サプライヤー		
実施内容	サプライチェーン調査	定期調査による精度向上		
	減災ワークショップ	机上演習の実施		
	減災計画	策定・集約・見直し		
	現地・現物確認			確認
	被災状況把握訓練	定期訓練		

# 株主・投資家の皆様との関わり

適時・適切な情報開示により、株式市場で適切な企業評価を得られるように努めるとともに、株主・投資家の皆様との良好なコミュニケーションを築いています。



リニューアルした当社ホームページ

## 基本的な考え方

当社は、株主・投資家の皆様に、適時・適切な情報開示を継続的にを行い、経営の透明性を高めることによって、株式市場において適切な企業評価を得られるよう努めています。開示に関する法令や規則に定められた情報の開示だけでなく、経営方針や事業内容についての情報も積極的に開示しています。株主・投資家の皆様との建設的な対話を促進するために、さまざまなIR (Investor Relations) 活動を展開しており、コミュニケーションを通じて得たご意見などを、役員や各事業部へフィードバックし、事業活動に反映するよう努めています。

## 定時株主総会の開催

当社は、多くの株主の皆様へ定時株主総会へご参加いただくため、集中日を避けて早い時期に開催しています。また、インターネットによる議決権行使の採用、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加などにより、株主の議決権行使を円滑にしています。

2015年6月11日に開催した第137回定時株主総会には、過去最多の418人にご参加いただきました。総会終了後には、株主の皆様へ当社の事業活動への理解を深めていただくことを目的として、フォークリフト工場の見学会を実施しました。

## 参加人数

	第133回	第134回	第135回	第136回	第137回
株主総会	320	363	396	348	418
工場見学会	112	132	185	144	163

## IR活動の展開

四半期ごとの決算期には、機関投資家・証券アナリスト向けに、経営層による説明会を行っており、業績や各事業の進捗状況、今後の取り組み方針などについての報告を実施して

ます。その他、個別取材対応や機関投資家への訪問に加えて、会社主催のフォークリフト工場見学会(生産ラインの見学、技術展示など)も開催し、モノづくりに対する考え方や製造現場での取り組みなどを通して、当社に対する理解を深めていただいています。海外機関投資家については、当社とのミーティングのご要望が高まっていることに対応し、投資家を訪問して経営方針や事業概要の説明を行うとともに、証券会社主催の国内でのカンファレンスに参加し、個別ミーティングなどを実施しています。また、個人投資家向けの会社説明会を実施し、当社の事業内容や経営方針などについての理解を深めていただく取り組みを進めています。

一方、ウェブサイトでは、「株主・投資家情報」の改訂を実施し、新たに開設した個人投資家向けのサイトでは、事業内容や強みなどをわかりやすくまとめています。

## 主なIR活動の内容

### 国内機関投資家・証券アナリスト向け

- ・四半期ごとの決算説明会
- ・個別取材、個別訪問
- ・スモールミーティング
- ・電話会議
- ・会社主催の工場見学会
- ・豊田自動織機レポートの発行、送付

### 海外機関投資家向け

- ・個別取材、個別訪問
- ・電話会議
- ・証券会社主催のカンファレンスへの参加
- ・豊田自動織機レポートの発行、送付

### 個人株主・個人投資家向け

- ・会社説明会
- ・会社主催の工場見学会
- ・株主総会招集ご通知の発行、送付
- ・事業報告書の発行、送付



会社主催のフォークリフト工場見学会(2015年12月実施)

## 株主還元への考え方

当社は、株主の皆様を利益を経営の重要方針として位置づけています。

配当金については、業績、資金需要などを総合的に勘案し、連結配当性向30%を目安に継続的な配当をめざしており、株主の皆様のご期待にお応えしていきたいと考えています。

この方針のもと、2015年度の配当金については、120円(中間60円、期末60円)とさせていただきます。

合わせて、資本効率の向上や株主様への利益還元を目的に2016年6月10日～2017年6月9日を取得期間として、400万株180億円を上限とした自己株式の取得を行います。

# 従業員との関わり

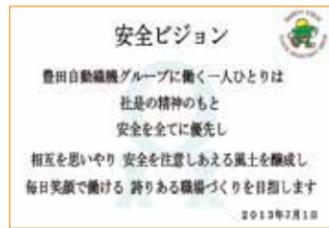
誰もが安全・安心に働ける職場づくりを第一に、一人ひとりの従業員が多様な能力を発揮し、いきいきと働けることができる職場であることを最大の目標としています。

## 災害ゼロをめざした当社グループの安全文化の構築

当社は「安全と健康を自ら実践する人間づくり」を基本に、労働災害および職業性疾病の発生防止と良好な作業環境をめざした活動を推進しています。

2013年度に、社是の「温情友愛の精神」の考え方に基づき、「安全の拠りどころ」「めざすべき姿」を明確にした「安全ビジョン」を策定しました。

その後、安全文化構築に向け、「安全ビジョン」を当社グループへ浸透させる活動を進めてきました。



そして、2015年7月に国内連結子会社の経営トップ向けに展開したことで、国内外すべての当社グループにおいて経営トップおよび安全衛生スタッフに対する安全ワークショップを完了しました。



国内連結子会社の経営トップ向け安全ワークショップ

各社の経営トップは、安全ワークショップを通じて、「安全は事業継続する上での土台」と認識し、災害ゼロは可能という信念を持って、入社式や会議などの場で安全対話を率先垂範しています。

2015年度の重点活動として、「安全文化構築に向けた活動」と「リスクアセスメントを軸とした機械設備の本質的な安全追求、および人・物・管理の面での安全対策活動」を推進し、今後も継続していきます。

安全文化の構築を確かなものにするためには、管理・監督者のリーダーシップや高い意識が重要であることから、各部門の管理・監督者向けに安全ワークショップを展開しています。

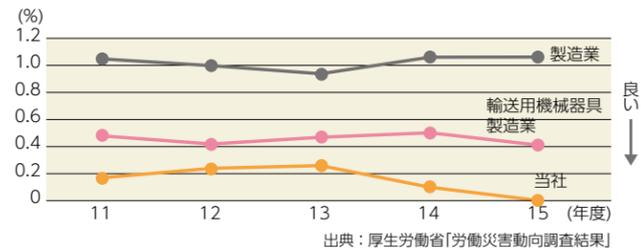
製造部門向けには2015年度の前半に展開が完了し、事務・技術部門向けには、2016年度中に展開を完了する予定です。さらに、新任の管理・監督者向けの教育体制も構築することで、継続的な安全意識の向上をはかっていきます。

また、安全文化構築に向けた活動の基本的な事例として

は、安全確認の指差呼称や階段昇降時の手すり保持、相互啓発をはかるための声かけなどを行っています。

こうしたさまざまな取り組みの結果、2015年度の休業度数率は、対前年度比で一定の効果が出ており、安全文化の定着に向け、愚直な活動を継続していきます。

## 休業度数率推移



一方、化学物質のリスクアセスメントにおいては、当社独自のEMISシステム(Ecology, Safety and Health Material Investigation System)を改修することで、有害性のある化学物質を事前検討する時にリスク評価を行い、職場の安全衛生管理につなげるようにしました。また、このシステムでは、事前申請が行われない場合は化学物質の購入ができないしくみを設けています。

海外拠点では、それぞれの国・地域に固有の安全文化があるため、多様な文化を理解・尊重しつつ、お互いの良い活動を取り入れるには、コミュニケーションが大切です。そこで、安全衛生研鑽会を企画し、2015年11月には北米の拠点で実施しました。

この研鑽会では、各地域における拠点間連携の強化を重点に、法対応だけでなく、安全文化の構築、安全衛生技術・施策の向上など、連携体制の構築をはかっていきます。



北米拠点の安全衛生研鑽会

北米拠点独自の安全道場

2016年度以降は欧州などで研鑽会を開催し、地域トップレベルの安全衛生文化をめざしていきます。

## 健康管理・健康づくりの取り組み

当社は、「高齢化やストレス増大などのリスクに対応した健

康づくり運動の推進」を中期的な課題とし、従業員の健康づくり活動を推進しています。

健康診断後のフォローを充実させ、メタボリック症候群の予防に向けた生活習慣病の改善指導を積極的に行っています。また、従業員全員を対象とした定期的な年代別健康教育を実施し、個人の健康保持・健康増進に努めています。国で定められた特定保健指導に加え、40歳未満の若年層への健康指導も実施して、早い段階での生活習慣改善指導に取り組みました。

## 2015年度の主な健康づくり活動

年代別健康教育受講者	【2,157人】
生活習慣病予防指導終了者	【556人】
禁煙啓発イベント	
・世界禁煙デー 一日禁煙(5/29)	
・スワンスワンの日 半日禁煙(10日間)	
禁煙キャンペーン参加者(健康保険組合と協業)	【44人】
ウォーキングイベント参加者(健康保険組合と協業)	【3,783人】

メンタルヘルス支援活動においては、健康に関する相談窓口を設け、早期に相談できる体制を整えています。また、セルフケア・ラインケア教育の充実をはかり、新規発症の

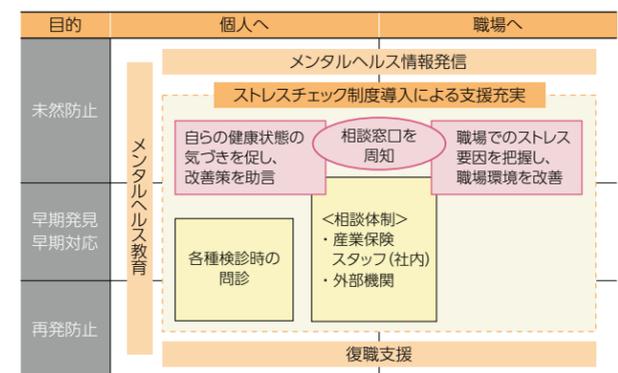


年代別健康教育でのストレッチ

予防に努めるとともに、長期休職者への復職支援プログラムの運用により再発防止に努め、一定の成果をあげています。

さらに2015年度は、ストレスチェック制度の2016年9月導入に向けて、しくみの構築を検討してきました。努力義務とされている職場へのフィードバックも初年度から導入する計画で、メンタルヘルス支援体制をさらに拡充していきます。

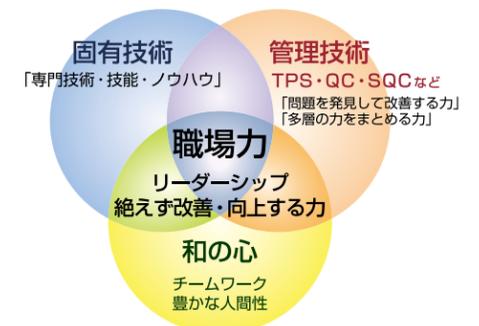
## メンタルヘルス支援体制の拡充(ストレスチェック制度導入)



## 「職場力」の強化

一人ひとりがいきいきと働き、会社が継続的に発展していくためには、その源泉となる「職場力」の強化が大切であると、当社は考えています。

「職場力」は、モノづくりの原点である「固有技術」とそれを最大限活用する「管理技術」、そしてそれらを支える「和の心」が重なり合って成り立ちます。「職場力」をさらに強化するとともに、事業や世代、地域を越えて、これを伝承・伝播していきます。



## 「固有技術」

モノづくりを支える技能については、研修施設の一つ「技術技能ラーニングセンター」を中心に、技能専修学園での基礎技能習得、社内技能競技会での若手技能者のレベル向上に加えて、技能五輪への挑戦を通じた高度技能者の育成に取り組んでいます。

2015年に開催された第53回技能五輪全国大会\*では、「機械組立て」職種で金メダルを獲得し、それ以外の各職種でも入賞しており、15大会連続でメダルを獲得しています。

また、同じく2015年にブラジル・サンパウロ市で開催された第43回技能五輪国際大会では、「構造物鉄工」職種で銅メダルを獲得しています。



\*：青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会。

第53回技能五輪全国大会(機械組立て)

## 技能五輪全国大会でのメダル獲得数

	2013年度	2014年度	2015年度
金メダル	1	1	1
銀メダル	2	3	2
銅メダル	3	1	3
計	6	5	6

## 「管理技術」

当社では、大切にしたい考え方・価値観を共有し、問題解決力の向上をはかるため、事務・技術職を対象に「仕事の仕方(問題解決)研修」を実施しています。この研修については、海外拠点へも展開を進めており、当社グループ全体での「管理技術」の向上をめざしています。

## 「和の心」

一人ひとりがやる気に満ち溢れ、個の力と組織の力が最大発揮される明るく元気で面倒見の良い職場づくりを推進しています。仕事の中でのコミュニケーションにとどまらず、職場ごとの親睦会、事業部ごとの運動会・夏祭り、当社グループ会社と合同で行う駅伝大会・カンパニースポーツの応援などのコミュニケーション施策を進めています。

## 多様な人材が活躍できる職場環境の整備

当社では、多様な人材が持てる力を十分に発揮できる職場環境を整えるため、女性の活躍推進、障がい者の雇用、高齢者が活躍できる環境整備などに取り組んでいます。

## 女性の活躍推進

当社では、2008年より多様な人材活躍推進計画を策定し、活動を推進してきました。

「制度の充実」では、「育児、介護、配偶者の転勤による退職者の再雇用制度(ウェルカムバック制度)」や「育児のための短時間勤務制度」、2014年4月には「在宅勤務制度」などを導入した結果、事務・技術職の平均勤続年数の男女差は、1.4年に

## 女性活躍推進の取り組み

~2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
<b>制度の充実</b> ・「育児休暇」期間延長 ・「育児のための短時間勤務制度」導入 ・「在宅勤務制度」導入 ・「子の看護のための公休制度」導入 ・事業所内託児所設置 ・「ウェルカムバック制度*」導入								
<b>風土醸成</b> ・ダイバシティNavi(社内HP)開設 ・両立経験者との交流会/講演会開催								
<b>女性比率の拡大</b> ・女性総合職採用開始(技術1986年、事務1996年)								
<b>キャリア意識の向上</b> ・女性係長職およびその上司への個別ヒアリング ・個別育成計画の立案 ・海外研修生派遣 ・係長職キャリア形成研修								
<b>女性管理職目標設定</b> ・経団連 ・厚労省 当社 2006年7人 2016年29人 2020年目標75人								

\*: 一定の条件下での復職が可能となる制度。

縮まっています。

また、「風土醸成」では、ダイバシティNavi活動を開始し、時間的制約のある従業員の意見交換・相談の場を設けるなどの継続的な活動により、女性管理職数も2006年から2016年の10年間で4倍(7人→29人)となりました。

女性の活躍促進をはかる施策として、今後は、新卒の採用における女性比率を、事務職40%、技術職10%にすること、2020年までに女性管理職数を2014年の3

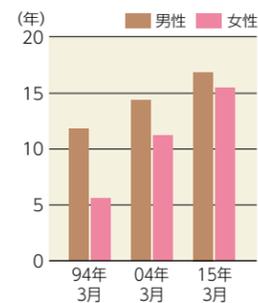
倍にすることを目標値として、活動を加速させていきます。2015年には、各部門の男女11名のメンバーによる女性活躍推進プロジェクトを設置しました。

同プロジェクトが中心となって女性活躍に関する課題抽出

## 活動計画

	取り組み内容	2015年度	2016年度
管理職/全従業員の意識改革	① キックオフ・社長メッセージ発信	実行	
	② 管理職向け意識啓発セミナー	実行	
	③ 個人別育成計画フォロー	(継続して実施)	
	④ 育休前セミナー配偶者参加		実行
女性キャリア支援	① 早期の海外研修派遣	(継続して実施)	
	② 係長女性キャリア研修・キャリア面談研修		実行
	③ ロールモデル交流会		実行
	④ 早期復職支援(育休前セミナー)		実行
	⑤ キャリアサポートの強化	実行	
柔軟な働き方推進	① 在宅勤務拡大		実行

## 男女別勤続年数(事務・技術職/当社単独)



女性活躍推進プロジェクトのメンバー

と会社への施策提言を行い、当社ではこれらをもとに女性活躍推進の行動計画を作成しました。

計画に基づき、「管理職/全従業員の意識改革」「女性キャリア支援」「柔軟な働き方推進」を柱に、さらなる女性の活躍促進に向けた取り組みを進めます。また、役員・部門長・管理職参加のキックオフを行い、社長メッセージを発信しました。

## 「すべての従業員が活躍できる会社をめざして」

- 会社は何のためにあるのかと考えると、お客様、株主様、従業員が幸せになるためにある
- 日本で少子高齢化が進むなか、男性中心で長時間労働の働き方ではやっていけない時代になってくるため、多様性を受け入れていく
- 女性活躍推進は、決して女性のためにやるのではなく、従業員全員のために、企業の活力のために、皆が幸せになる働き方ができるようにするためにやる

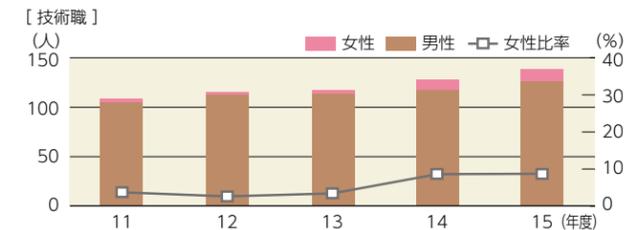
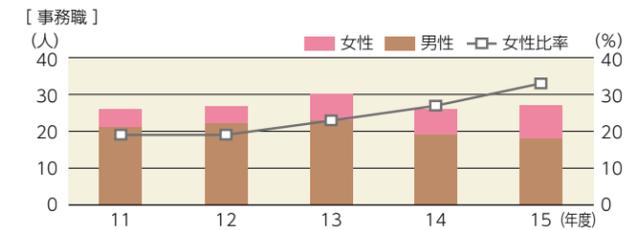


プロジェクト提言の発表



プロジェクト活動

## 新卒採用人数の推移(当社単独)



女性管理職の登用推進だけでなく、女性が仕事の幅を広げ、仕事の質を高められるような職場づくりを推進し、一人ひとりが自分らしい活躍をすることをめざします。

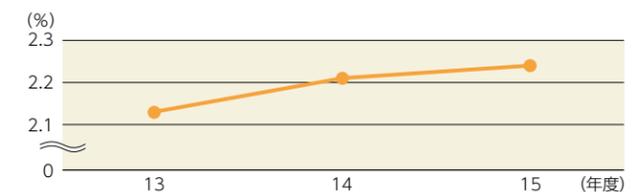
2016年1月には、愛知県労働局より「あいち女性輝きカンパニー」に認証され、さらなる女性活躍推進に向けた活動を進めていきます。



## 障がい者の雇用への取り組み

「障がい者と健常者が一緒に仕事をし、働きがい・生きがいを共有する」という基本的な考えのもと、毎年継続的に障がい者の採用を行っています。入社後はさまざまな職場で、健常者と協力して業務を遂行しています。2015年度の障がい者雇用率は2.24%(当社単独)となっています。

## 障がい者雇用率(当社単独)



## 高齢者が活躍できる環境整備への取り組み

高齢者が無理なく働くことができるよう、生産ラインにおける治具の高さの調整や視力低下を補う工程改善など、負担を減らした職場づくりに力を入れています。

また、定年後再雇用制度に伴い60歳以降も働く従業員が増加している状況に対応するため、55歳の節目に60歳以降の生き方・働き方を想定し、60歳までの活躍のしかたを考える機会として、「55キャリア研修」を実施しています。

# 地域社会との関わり

豊かで健全な社会の実現とその持続的発展のために、事業活動を行うあらゆる地域において、「良き企業市民」としての役割を果たし、積極的に社会貢献活動を行います。

## 良き企業市民として

当社は、基本理念の一つに「社会貢献」を掲げ、事業活動を行うあらゆる地域において「良き企業市民」としての役割を果たし、豊かで健全な社会の実現をめざして積極的な社会貢献活動を推進しています。「社会福祉」「青少年育成」「環境保全」「地域貢献」を重点分野とし、人材、施設、資金、ノウハウなどの提供による協力や支援を行うとともに、活動を通じた参加者とのふれあいを大切にしています。また従業員一人ひとりが社会とのつながりを意識し、社会貢献への関心を高めるため、全従業員を対象にボランティア活動の場の提供や、社内外のボランティア情報の共有など、啓発活動を行っています。職制会\*による活動についても、福祉施設の支援や自然保護活動などを中心にさまざまな取り組みを行っており、地域での貢献活動に努めています。

\*：会社の職位別に組織されている自主組織。

## 社会貢献活動の推進体制

CSR委員会において、社会貢献活動のあり方などを審議し、本社総務部の社会貢献グループが中心となって活動に取り組んでいます。

## 当社および連結子会社の活動事例（日本）

### 当社

### 青少年育成

#### 児童養護施設の子供達と食育・交流会を実施

製造部門の若手リーダーで組織する班長会は、新たな社会貢献活動として、児童養護施設の子供達とともに稲作体験を企画しました。農協の方々の協力のもと、田植えや稲刈り、餅つきなどを行い、年間を通して子供達に食の大切さを伝えることができました。また、かかしづくりやどろんこ遊びと一緒に体を動かすことで、ふれあいのひとときを楽しみました。



児童養護施設の子供達と田植えを行う従業員

### ■当社およびグループ会社が行っている主な社会貢献活動

分野	実施事項
社会福祉	障がい者との交流イベント ・ウォークラリー、収穫祭、フェスティバル 福祉施設の支援 ・物品提供による施設のバザー活動支援 ・施設の清掃、修繕、樹木剪定、除草などのボランティア活動 ・出店機会の提供による障がい者施設の製品販売支援 ・老人ホームでの傾聴ボランティア活動 チャリティマラソンを通じた医療機関の活動支援と寄付(フランス)P.53 ホームレス、生活困窮者への食料支援活動(オーストラリア) 恵まれない子供達へのクリスマスプレゼント寄贈(アメリカ)
青少年育成	少年少女発明クラブへの支援 ・小学生向け夏休みものづくり講座の実施 ・手作り風揚げ大会の運営 ・地域イベントでの工作コーナー運営 工場を利用した小学生向け環境教育プログラムの実施 小学校訪問ミニコンサートの実施 児童養護施設の子供達と食育・交流会を実施 P.52 モノづくりの楽しさを伝えるイベントへの協力(アメリカ)P.53
環境保全	森林保全の取り組み ・国有林の保全を目的とした間伐活動 ・間伐材を活用したベンチの作製および寄贈 ・自然林の再生を目的とした植林活動 ・イベント参加や資金協力による環境フェスティバルへの支援(スウェーデン) ・パパンダヤン山での植林活動(インドネシア) マングローブ林を守る植林活動を実施(インドネシア) P.53 デルタ海岸の清掃活動(ルーマニア) セメル国立公園の清掃活動(インドネシア)
地域貢献	地域伝統文化行事(万燈祭り)への参加 工場周辺道路の環境美化活動 交通安全啓発活動 防犯パトロール ハイウェイの清掃活動(アメリカ) 学校への水道設備、学習机、制服などの寄付(インド) 迷惑駐車合同パトロールに参加 P.52
その他	チャリティコンサートの開催 書き損じはがきなどの収集による国際NGOの支援 定期的な献血活動の実施 日本での震災復興支援活動に参加(ドイツ) P.53

(国名の記載がない項目は日本での活動)

### 連結子会社

### 地域貢献

#### 迷惑駐車合同パトロールに参加

スポーツ施設の運営、不動産賃貸、レストランの経営を行う(株)サンリバーは、地元企業の協議会のメンバーとして毎年、秋の交通安全活動を行っています。運動期間中には、大阪府の江坂駅周辺で実施される「迷惑駐車合同パトロール」に参加しました。この活動を通して、住民の交通モラル向上に貢献するとともに、自らの意識向上もはかっていきます。



迷惑駐車合同パトロールに参加する従業員

## 連結子会社の活動事例（海外）

### フランス

### 社会福祉

#### チャリティマラソンを通じた医療機関の活動支援と寄付

トヨタ マテリアル ハンドリング フランス(株) (TMHFR)  
産業車両の販売・サービス会社

TMHFRの従業員89人は、2015年11月、パリとトゥールーズで同時開催されたチャリティマラソンに参加しました。このイベントは、男性特有の病気への認知度や健康意識の向上をめざすキャンペーンの一環で、男性は髭をたくわえることでこの取り組みへの賛同をアピールします。マラソンへの参加費は、大会全体で45,000ユーロが集まり、うつ病や前立腺癌の治療・研究の支援として医療機関へ寄付されました。



チャリティマラソンに参加した従業員

### アメリカ

### 青少年育成

#### モノづくりの楽しさを伝えるイベントへの協力

ミシガン オートモーティブ コンプレッサー(株) (MACI)  
カーエアコン用コンプレッサーの生産会社

MACIは、2015年7月、毎年ジャクソン郡地区で行われているラーニングフェアに協力しました。これは、子供から大人までが科学工業技術を楽しみながら学べるイベントで、同社の従業員5人が参加。コンプレッサーの部品を利用したモノづくりコーナーや、ロボット体験コーナーを用意しました。



イベントに参加した従業員と子供達

### インドネシア

### 環境保全

#### マングローブ林を守る植林活動を実施

ティーディー オートモーティブ コンプレッサー インドネシア(株) (TACI)  
カーエアコン用コンプレッサーの生産会社

TACIは、2016年1月、インドネシアにあるトヨタ自動車の関係会社がグループ会社とともに進めている環境保護プログラムに協力し、ジャワ島のマロン海岸で植林を行いました。この活動は、生物多様性の保護に重要な役割を担うマングローブ林を守るもので、この日はTACIからの2,000本の寄付を含む、全体で約30万本の植林を実施しました。



植林活動を行う従業員

### ドイツ

### その他(復興支援)

#### 日本での震災復興支援活動に参加

ティーディー ドイツェ クリマコンプレッサー(有) (TDDK)  
カーエアコン用コンプレッサーの生産会社

TDDKの従業員5人は、2015年5月、NPO法人「絆・ベルリン」を通じ、東日本大震災により大きな被害を受けた地域での復興支援活動に参加しました。現地では、崩壊した建物の修復や農作業の手伝い、道具の修理などさまざまな活動を行いました。日本でのホームステイを通して、日本の文化や日常生活に触れ、地域の人々との絆を深めることができました。



道具の修理を手伝う従業員