

ステークホルダーとの関わり

お客様との関わり	P 44-45	取引先様との関わり	P 46	株主・投資家の皆様との関わり	P 47
従業員との関わり	P 48-52	地域社会との関わり	P 53-54		

お客様との関わり

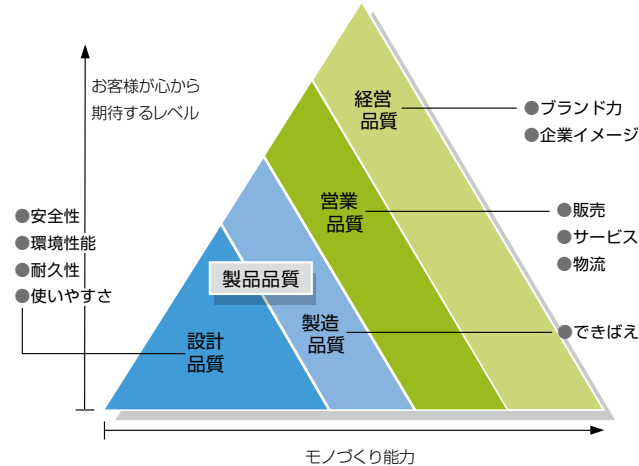
「品質」を重要課題の一つと捉え、お客様ニーズの変化・多様性に迅速に対応できるモノづくりを実践しています。

「完全なる営業的試験を行うにあらざれば、発明の真価を世に問うべからず」

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」を重要課題の一つと捉え、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、できればなどの「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



「一人ひとりが役割を果たし、お客様に最高の品質をお届けしよう」

当社は、市場におけるニーズや当社商品の使われ方を把握して、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。

品質指針に基づいた品質保証活動を実施

当社は、基盤となるべき品質に対する取り組みの理念として、「品質ビジョン」を設定しています。

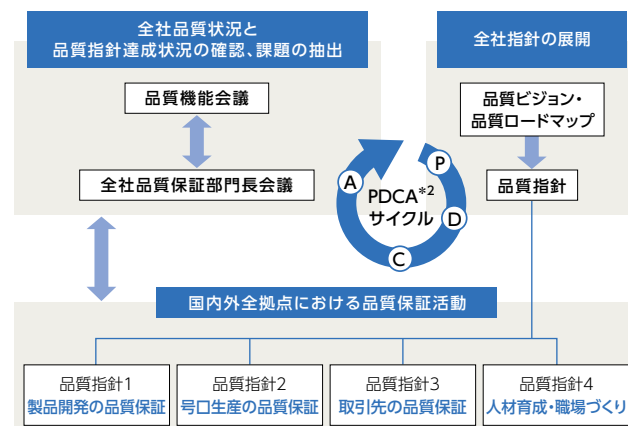
品質ビジョン

豊田自動織機グループに働く一人ひとりそれぞれの持ち場・立場で自工程完結を実践し世界各地のお客様の期待を超える魅力的な商品・サービスを安全で安心な品質で提供します

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、品質保証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*1）で確認し、課題を抽出した上で、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：品質管理部部长*1）でフォローしています。

*1：2020年3月31日現在

■品質指針に基づく品質保証活動



*2：PDCA（Plan:計画、Do:実施、Check:確認、Act:処置）

不具合の再発防止・未然防止への取り組み

当社では、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、プロセスまで遡り原因究明をしています。しくみと技術の両面に対策し、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。

また、今後開発・生産するすべての商品に対し、不具合の未然防止に努めています。取り組みの一例としては、未然防止に向けた仕事の進め方やしくみのレベルアップをはかるための教育を、国内外の生産拠点で実施しています。

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、主要取引先と協働で品質保証活動の強化に取り組んでいます。

年1回の品質監査では重点テーマを設定し、弱みの改善状況を現地・現物で確認するとともに、新たに強化すべき項目については品質教育を実施し、改善に対する理解を深めています。また、取引先の主体的な品質向上のため、自主監査を導入し、基準に合格した取引先には自社内で品質監査を実施して自律的に品質保証システムの向上に取り組んでいただいています。さらに2019年度も引き続き次期リーダー育成のための教育も実施し、取引先の人材育成に取り組みました。

これらの活動を通じて、取引先での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させ続ける風土を築いています。

人材育成・職場づくりへの取り組み

当社では、全従業員を対象に、実務に必要な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。また、自ら考えて行動をする人材の育成と全員参加の改善活動による職場づくりを目的とした創意工夫提案とQCサークル活動やSQC*3手法・ビッグデータ解析手法を活用して科学的アプローチができる人材の育成を推進しています。

創意工夫提案の取り組みでは、文部科学大臣表彰「創意工夫功労者賞」を15件受賞しました。QCサークル活動でも、成果を社内外のQCサークル大会で発表し、その功績が認められ複数の賞を受賞しています。

海外生産拠点においても、QCサークル活動による改善と人材育成に取り組んでいます。当社は各社のQCサークルインストラクターを養成することにより、自立した活動ができるよう指導しています。また、成果発表の場として、2015年から毎年、グローバルQCサークル大会を開催するとともに、レベルアップのための研修も実施しています。

科学的アプローチができる人材の育成では、従来から実施

TOPIC トピック

世界16ヵ国計370のサークルが参加するQCサークル国際大会で、当社グループの5サークルが金賞を受賞しました。インドの繊維機械の生産子会社キルロスカトヨタ テキスタイル マシナリー（株）(KTTM)の事例では、加工ラインにおける生産性の向上をテーマとし、現地・現物でデータに基づいた改善を行いメンバーの成長につなげた点が評価されました。



QCサークル国際大会で金賞を受賞したメンバー

しているSQC教育に加え、ビッグデータ解析の基礎教育を新設しました。特に実践への応用を念頭に、理論と実践のバランスをとりながら独自に教育カリキュラムとテキストの開発を行いました。今後、5年間で1,000人以上の技術者に教育を行い、同時に中核人材の育成も実施します。最終的には技術者全員がビッグデータ解析の基礎知識を持ち、ビッグデータ解析を活用した問題解決ができる人材となるよう育成を行っていきます。

「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のため、人材育成や風通しのよい職場づくりに取り組んでいます。

*3：Statistical Quality Controlの略。

統計的方法を用いて品質管理や工程改善を推進すること。



ビッグデータ解析の基礎教育

取引先様との関わり

開かれた調達や、取引先(サプライヤー)様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、人材育成、取引適正化、震災を含むさまざまな災害を想定した防災活動、調達機能の効率化を推進しています。

■ オープンドアポリシーに基づく公正・公平な取引

当社は、すべての企業に公正かつ公平な参入機会を提供しています。サプライヤーの選定にあたっては、品質、価格、納期、技術力、経営内容をはじめ、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。

「グリーン調達ガイドライン」(第6版)では、環境ビジョン「2050年にめざす姿」を追記し、サプライチェーン全体の環境マネジメント強化と、ライフサイクル全体での取り組みをしています。



グリーン調達ガイドライン

グリーン調達
ガイドラインについては、
当社ホームページをご参照ください。



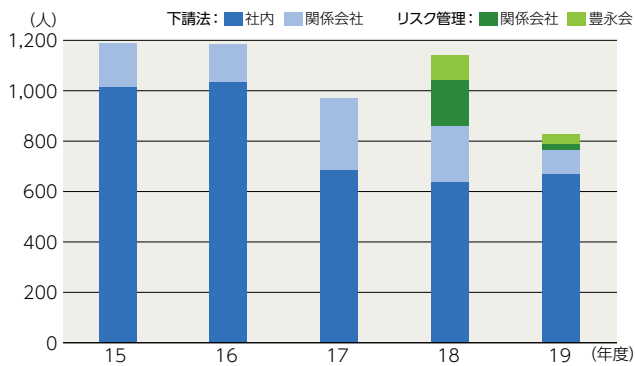
ガイドラインへリンク

■ 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。2019年度も下請法教育、サプライヤーの身近な問題である労務問題発生時の対応、廃棄物の適正な売却などのリスク管理をテーマに取り上げ、関係会社

と協力会である豊永会に対して教育を行いました。また、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行っています。

■ 調達関連 教育・研修 受講者数



■ サプライチェーン全体での取引適正化

サプライチェーン全体での「取引適正化」の一環として、経済産業省から部品の「型」の管理のためのアクションプランが展開されています。当社では、型管理プロジェクトを全社で立ち上げ、「型を減らす・見直す・しくみを作る」ための検討をしてきました。2019年度は型管理のルールを明確化してサプライヤーと共有し、アクションプランの対応を完了しました。

■ BCP(事業継続計画)活動

BCP活動の推進強化をはかるため、サプライヤーとともに具体的な対策に取り組み、リスク低減に努めています。近年の度重なる自然災害を受けて、2019年度には、システムを活用した被災状況の把握対象を、地震以外の自然災害まで拡大しました。ハザードマップによる浸水リスクの可能性があるサプライヤーの特定を行い、対策を進めています。

また、新型コロナウイルス感染拡大を受けて、特定の拠点での一極集中生産によるサプライチェーン上の供給リスクの低減をはかるために、新たに疫病への対応にも取り組み始めました。

株主・投資家の皆様との関わり

適時・適切・公平な情報開示により、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。

■ 基本的な考え方

当社は、株主・投資家の皆様に、適時・適切・公平な情報開示を継続的に行い、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おり、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)活動を展開しています。

■ 定時株主総会の開催

当社は、より多くの株主の皆様に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、議決権行使を円滑に行っていただけるよう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の対応を行っています。

2019年6月11日に開催した第141回定時株主総会には、483人にご参加いただきました。総会終了後には、株主の皆様に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、産業車両事業の主力商品であるフォークリフトの工場や、トヨタグループの共同事業として設立したトヨタ産業技術記念館の見学会を実施しました。

■ IR活動の展開

決算説明会では、新たに策定した「2030年ビジョン」に加え、近年注力している物流ソリューション事業や電動化対応を中心に説明を行いました。また、アナリストなどからの個別取材への対応を行うとともに、「電動コンプレッサー事業」の説明会を開催しました。このイベントでは、工場見学も実施し、開発や生産面における強みに対する理解を深めていただく機会となりました。

海外機関投資家については、主要な投資家を訪問して経営方針や成長戦略の説明を行うとともに、国内で行われる証券会社主催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、ウェブサイトでは、主に個人投資家の皆様向けとして当社の歴史や各事業の概要、商品の情報、将来に向けた技術開発の取り組みなどをまとめた解説を掲載

■ 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 ・事業説明会 ・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

しています。

こうした株主・投資家の皆様とのさまざまなコミュニケーションを通じて得たご意見やご要望につきましては、取締役会を始めとした会議体などを通じて経営層や関係部門などにフィードバックし、今後の事業活動に反映するよう努めています。



電動コンプレッサー事業の説明会(2019年12月)

■ 株主還元の考え方

当社は、株主の皆様の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、業績や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、2019年度の配当金については、前年度から5円増加の160円(中間80円、期末80円)とさせていただきます。なお、今回の期末配当金については、新型コロナウイルスの影響により経済情勢が悪化していることを考慮し、株主の皆様に5月中にお支払いできるよう、従来の株主総会での決議ではなく、取締役会での決議としました。

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、いきいきと働くことができる職場であることを最大の目的としています。

■ 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・健康で働きやすい職場づくりを進める」ことを基本に、設備について設計段階から災害や疾病が起こりにくい構造につくり込むことで、労働災害および職業性疾病の未然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。

2019年度の重点活動として、リスクアセスメントを基軸とした人・物・管理面での安全衛生活動を継続・推進しました。

過去に発生した災害の分析や、現場の声のヒアリング結果から、多くの作業員において危険源や危険状態に対する認知度が不足していることがわかりました。このため、各職場で日常的に活用している災害情報やヒヤリ・ハット、危険予知活動帳票などを使い、危険に関して認知すべき項目を織り込むことで、作業員の一人ひとりが職場に潜む危険への意識向上をはかりました。

また、生産準備の段階における付帯設備や物流などのリスクを漏れなく抽出するために、各職場でのリスクアセスメント実施時の問題点などをヒアリングしました。それに基づき、実作業に合ったマニュアルなどを整備・展開することで、確実なリスクの抽出および低減につながるよう努めました。



現地・現物での教育

現地・現物での物流リスクアセスメント

しかし、2019年12月6日に東知多工場（愛知県）において、作業員が機械設備に挟まれるという災害が発生し、ともに働く私達の仲間1名の尊い命を失ってしまいました。

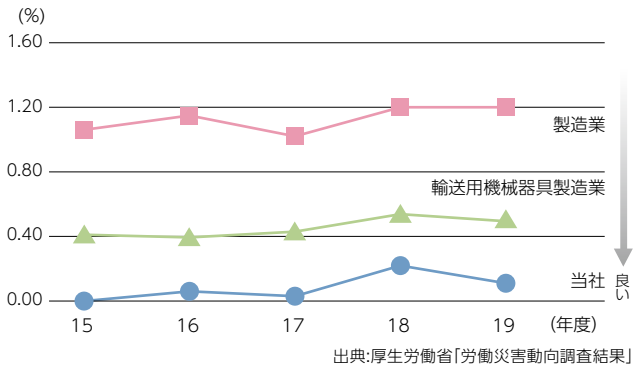
この状況を「会社の基盤を大きく揺るがす深刻な事態」と認識し、このような災害を今後絶対に起こさないために、問題点を顕在化させた上で、再発防止対策に取り組みました。具体的には、国内外の全工場および関係会社における類似設備や作業を総点検し、洗い出した不具合に対して、機械設備自体の物的対策を実施しました。

さらに、機械設備の安全性を確保・維持できる設備導入

プロセスを構築するため、生産技術部門を中心とした「設備本質安全化プロセス研究会」を立ち上げ、作業員が安全に使用できる設備の導入を推進しています。具体的には、生産工程において作業員が製品を取り出すために、安全装置を無効化して設備内に進入する際は、必ず動力遮断することで確実に設備停止する回路構成とし、今後の新設設備に導入していきます。また既設設備においても動力遮断への改造を進めており、これが完了するまでは設備の定期確認により、作業員の安全を確保していきます。

今回の災害発生を契機に、全従業員の意識のなかに「安全第一」を確実に浸透させることで、「災害ゼロをめざした当社グループの安全文化の構築」に取り組んでいきます。

■ 休業災害度率



■ 熱中症発生抑止活動の推進

当社では、2017年度に暑熱リスクアセスメントを導入し、リスクに応じた暑熱環境改善と熱中症予防管理を推進してきましたが、2018年度は記録的な猛暑となり、今後も猛暑の発生が予測されることから、暑熱環境改善をさらに加速しています。体調不良発生職場の現地調査から早期改善を要する作業場を定量的にみえる化し、2年計画で対策を進めています。作業の内容により対策が困難な職場に対しては、そこに合った方策を策定するとともに、空調機器の配置を最適化することで、効果的なリスク低減を実現しました。さらに熱中症予防教育や上司による手渡しの給水活動などの管理面での対策を行うことで、2019年度は熱中症の発生を抑止することができました。

今後も一人ひとりへの予防意識向上と、いち早く体調変化に気づき対応できる職場風土づくりを進めていきます。

■ 熱中症ゼロに向けた活動イメージ



■ 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て、生活習慣病予防とメンタルヘルス支援活動を中心に従業員の健康づくり活動を推進しています。2019年度は、「従業員に寄り添った健康維持増進活動の推進」をテーマに施策を検討・導入しました。

生活習慣病予防では、全従業員を対象として年代別健康教育を実施しています。定期健康診断の結果に加えて、当日実施する体力測定、体脂肪率測定、内臓脂肪検査などの結果を生活習慣改善のアドバイスとともにフィードバックしています。1日かけて自身の健康について振り返ることによる健康づくりへの動機づけをねらいとしています。2019年度からは、特に体力の維持増進に対する動機づけのため、柔軟性、敏捷性、バランス、筋力、筋持久力に関する9項目の体力測定を追加しました。フィードバックでは、測定結果とともに体力の傾向と対策、労働体力充足度および体力年齢の評価、推奨する体力増進運動の情報などを添えて、従業員一人ひとりが65歳までいきいきと第一線で働けるよう体力増進意識の向上を促進しています。



年代別健康教育

また、メタボリック症候群の予防・改善の取り組みとして、国で定められた特定保健指導に加え、軽度肥満者や肥満予備群の従業員への健康指導を行うなど、早い段階での生活習慣改善指導に取り組んでいます。2019年度は、健康・体力の

維持・向上のための自助努力支援策として、インフルエンザの予防接種、疾病の早期発見につながる検診や健康な体づくりに向けた行動や物品購入などに対する費用補助も拡充しました。2020年度からは、体組成計*1を導入し、従来の身長・体重から算出されるBMIのみを指標とするのではなく、「脂肪」「筋肉」「骨」「水分」の量および基礎代謝量などを測定することで、より詳細な現状把握と適切な保健指導をはかっていく計画です。

*1：筋肉・脂肪・骨・水分など、からだを構成する組成成分（体組成）を計る計測器。

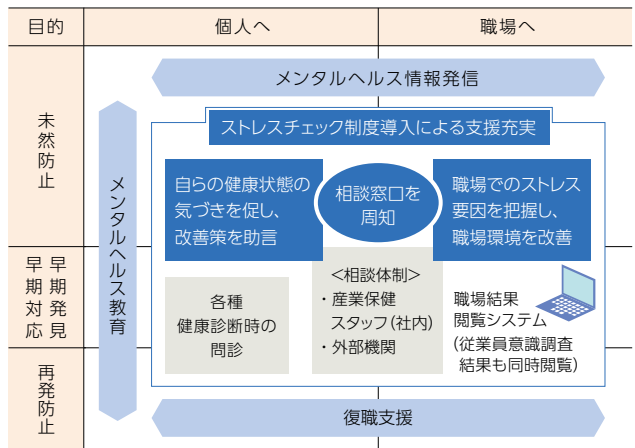
■ 2019年度の主な健康づくりイベント

禁煙啓発イベント ・世界禁煙デー—日禁煙(5/31) ・スワンスワンの日半日禁煙(8日間)	
ウォーキングイベント参加者(健康保険組合と協業)	【5,627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。

また、2016年度に導入したストレスチェック制度については、2019年度も全従業員を対象に実施しました。本人と職場に対し、改善策を添えて結果をフィードバックするとともに、希望者への医師による面談や支援が必要な職場への改善支援を引き続き実施しました。職場へのフィードバックでは、ITを活用して結

■ メンタルヘルス支援体制の拡充(2016年度にストレスチェック制度を導入)



■ 主な活動指標の推移

活動指標	2017年度	2018年度	2019年度
年代別健康教育受講者数*2	2,422人	2,470人	2,357人
ストレスチェック受検率	97%	99%	99%

*2：2020年3月以降新型コロナウイルス感染症予防のため一時休止

果と改善のヒントが的確に検索できる「職場結果閲覧システム」を提供するなどの取り組みも行っています。2019年度は、従業員意識調査の結果とその改善事例集も同一システムで閲覧できるようにし、各職場がより多角的な視点から職場の状況を分析し、主体的に改善活動が行えるような環境を整備しました。

このような活動が評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2020（ホワイト500）」に前年に引き続き認定されました。今後も心身の健康づくり活動を推進していきます。

■ 新型コロナウイルス感染症予防の取り組み

当社は、政府のガイドラインなどにに基づき対応マニュアルを策定して、感染予防対策を推進しています。全従業員に毎朝の体温チェック・こまめな手洗い・咳エチケットの励行など7項目の実施を徹底し、各職場では、在宅勤務やWeb会議の推奨、不急の出張見送りなど、接触機会の抑制に取り組んでいます。また、感染者等発生時の感染拡大防止のしくみも構築しました。海外においても同様に、各国政府の指示に基づき感染予防対策を徹底しながら事業活動を進めています。

今後も各拠点の状況に応じた感染予防措置を講じ、従業員が安心して働ける職場づくりに取り組んでいきます。

■ 「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、教育機能の一つ「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。

2019年に開催された第57回技能五輪全国大会*3では、「電気溶接」の職種で金メダル、「構造物鉄工」「メカトロニクス」の職種で銀メダル、「機械製図」「構造物鉄工」の職種で銅メダルを獲得し、19大会連続でメダルを獲得するとともに、それ以外の職種でも入賞を果たしました。

*3：青年技能者の技能レベルの日本一を競う技能競技大会。

■ 技能五輪全国大会でのメダル獲得数

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
金メダル	1	1	1	0	1
銀メダル	2	3	4	0	2
銅メダル	3	1	1	3	2
計	6	5	6	3	5

「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、国内外関係会社への展開も進めており、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、仕事と家庭の両立支援、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。

仕事と家庭の両立支援の取り組み

当社では、2002年頃より仕事と家庭の両立支援に取り組んできました。「事業所内託児所の設置」、「育児、介護、配偶者の転勤による退職者が一定の条件で復職できる制度（ウェルカムバック制度）」、「育児のための短時間勤務制度」、



■ 女性活躍推進の取り組み

	Phase 1 定着のための 両立支援制度整備・拡充	Phase 2 活躍に向けた風土醸成	Phase 3 より一層の活躍に向けた取り組み
	2002年～	2008年～	2015年～
活躍推進		風土醸成 ・ダイバシティ社内ホームページ開設 ・女性交流会 ・講演会開催	事務・技術職 女性活躍推進プロジェクト 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
両立支援	制度の充実 ・「育児休暇」期間延長 ・「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 ・「育児のための短時間勤務制度」導入 ・在宅勤務制度導入 ・「保育費用補助制度」導入 ・「不妊治療のための公休制度」導入 ・物流ロッカー設置		

「不妊治療のための公休制度、資金貸与制度」などの導入により、従業員が安心して長期にわたり当社で活躍することを支援しています。

また、仕事と介護の両立支援の取り組みでは、介護に関する知識の習得や、相談しやすい職場風土醸成のため、仕事と介護の両立支援ハンドブックを40歳以上の従業員へ配付しています。そのほか、従業員・家族を対象とした仕事と介護の両立セミナーの定期開催や、希望者への介護ニュース（メールマガジン）配信も行っています。このような取り組みの結果、2019年8月にはこの分野での高い水準の活動を評価されて厚生労働省より「プラチナくるみん」企業の認定を受け、2020年2月には、「愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰」を受賞しました。



女性の活躍推進への取り組み

両立支援制度の充実とともに、女性が働き続けやすい環境整備は進み、近年は女性のより一層の活躍に向けた取り組みも強化しています。

2015年には、各部門の男女メンバーによる事務・技術職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と会社への施策提言を行い、これらをもとに当社の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ています。

2016年度からは、部下の指導・育成を直接的に行う管理職を対象としてセミナーを実施し、これまで1,300人を超える管理職に啓発を行っています。そして2019年度は、性別に関わらず介護や育児などの時間的制約のある従業員が置かれて

■ 活動計画

	取り組み内容	2015年度 ～ 2020年度
全従業員／管理職の意識改革	① キックオフ・社長メッセージ発信	→
	② 管理職向け意識啓発セミナー	→
	③ 個人別育成計画フォロー	(継続して実施)
	④ 育児休職前セミナー・配偶者参加	→
	⑤ 男性ロールモデルによる講演会	→
	⑥ 男性従業員のさらなる育児参画促進	→
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 係長職女性キャリア研修・キャリア面談研修	→
	③ ロールモデル交流会	→
	④ 早期復職支援(育児休職前セミナー)	→
	⑤ 早期復職支援(保育費用補助制度)	→
働き方推進	① 在宅勤務拡大	→
	② サテライトオフィスの設置	→
	③ 冷蔵物流ロッカーの設置	→
技能職女性活躍推進		→



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、ボランティア情報の共有や全従業員を対象にしたボランティア活動の場を提供するなど、啓発活動を行っています。職制会*においても、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	障がいを持つ方々との交流イベント ・ウォークラリー、収穫祭、フェスティバル 福祉施設の支援 ・物品の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 ・高齢者福祉施設での傾聴ボランティア活動 自閉症やダウン症の子供達のためのサッカー教室に協力(中国) P54
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 ・手づくり風揚げ大会の開催 ・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 モノづくりをテーマにした出前授業の実施 小学校訪問ミニコンサートを開催 P53 子供達への学用品の配付活動に貢献(アメリカ) P54
環境保全	森林保全の取り組み ・県有林の保全を目的とした間伐活動 ・間伐材の有効利用に配慮したベンチの作製および寄贈 豊かな森づくりのための植林活動を実施 P53 梱包材改善により資材を削減(オランダ) P54
地域貢献	地域伝統文化行事(万燈祭)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 地域の消防活動に協力「消防士パートナー」に認定(ドイツ) P54
その他	当社主催チャリティコンサートの開催 書き損じはがきなど収集ボランティアによる国際NGOの支援 定期的な献血活動

(国名の記載がない項目は日本での活動)

当社の活動事例(日本)

小学校訪問ミニコンサートを開催

青少年育成

当社は、これからの時代をつくる子供達に、本物の音楽に触れ、豊かな心を育ててほしいという想いで、2010年度からヴァイオリニストやピアニストなどをお招きして小学校訪問ミニコンサートを開催しています。2019年度は、愛知県内の7つの小学校で開催しました。このうち高浜市の吉浜小学校では、合唱大国としても名高いラトヴィアから合唱団をお招きし、子供達へのサプライズで校歌も歌っていただきました。500名以上の子供達が、合唱団の透明感あふれる美声に聞き入っていました。



小学校訪問ミニコンサート

豊かな森づくりのための植林活動を実施

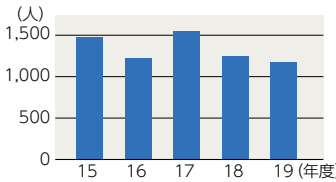
環境保全

職制会の社会貢献活動参加者数

全社で組織している組長会は、生き物の多様性を再生し豊かな森をつくることを目的として、2011年度より植林活動を行っています。2019年度は、静岡県浜松市で、家族を含め約130名が杉の苗を植樹しました。立派な樹に育つまで約50年といった長い年月が必要ですが、参加者は苗が無事に成長してくれることを祈りながら、1本1本ていねいに植えていきました。



豊かな森づくりのための植林活動



各職制会は、自主的な社会貢献活動を活発に行っており、参加者数は毎年高い水準で推移しています。

いる環境の理解、ライフイベントを意識した育成について啓発を行いました。

また、仕事と育児の両立に取り組む従業員が高い目標を持って活躍し、キャリア形成できる環境を整備するため、キャリアの中断からの早期復帰支援制度を充実させています。2016年10月より「終日在宅勤務制度」、2017年12月より配偶者も参加することができて復職後の働き方を考える「育児休職前セミナー」、2018年4月より1歳未満の子を養育しながら働く従業員に対する「保育費用補助制度」を導入しました。

このような取り組みの結果、係長以上の資格を持つ女性従業員数は当初に比べ倍増しています。また、2016年10月には厚生労働省より、女性の活躍推進に関する取り組みが優良な企業に対して与えられる「えるばし」企業認定を、2019年11月には愛知県から「あいち女性輝きカンパニー」における「優良企業」表彰を受けています。

女性が仕事の幅を広げ、その質を高められるような職場づくりの継続、新たに生産現場の女性活躍推進の取り組みへの着手とともに、時間的制約などがあるすべての従業員が自分らしく活躍できる環境整備を進めます。

TOPIC トピック

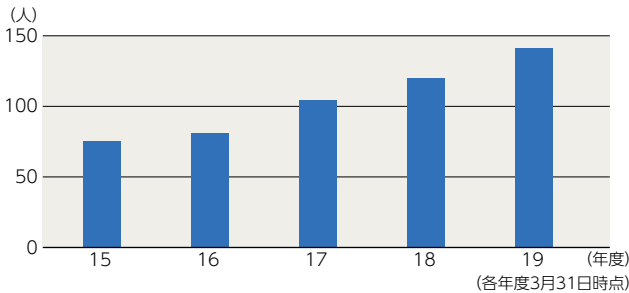
技能職の女性活躍推進

当社では、生産現場の従業員が65歳まで第一線で元気に働くことを「めざす姿」としています。女性従業員が元気に働き続けるためには、男女における体力・体格差の問題、妊娠・出産・育児をしながら活躍し続けるための課題を解決する必要があります。課題解決に向け、2019年度は「女性ワーキング」「職制ワーキング」を立ち上げました。現場の生の声を取り入れながら、現状の課題の整理、対策案の洗い出し、次年度以降の活動計画の立案に取り組みました。



ワーキング参加者

■係長職以上の女性従業員



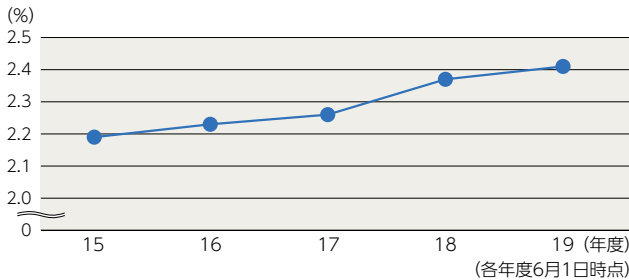
育児休職前セミナー



障がい者雇用の取り組み

「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い、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。2019年度の障がい者雇用率は2.41(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

高齢者が生産現場でいきいきと働くことができるよう、重量物の取り扱いや作業姿勢など全職場に共通する項目の規定化や生産ラインにおける工程改善に取り組み、身体的負担を減らした職場づくりに力を入れています。

また、50歳、55歳の節目を迎えた従業員に対し、その先10年の生き方・働き方を考える機会として「いきいきセミナー」を実施しています。



エンジン生産ラインでの改善活動

連結子会社の活動事例(海外)

中国 自閉症やダウン症の子供達のためのサッカー教室に協力

社会福祉

豊田工業管理(中国)有限公司(TIMC) [輸出入貿易、中国国内物流、物流センター運営]
豊田産業車輛(上海)有限公司(TMHS) [産業車両の販売]
豊田紡織機械商貿(上海)有限公司(TTMS) [繊維機械の据付・サービス・補給部品販売]

TIMC、TMHS、TTMSの3社は、ダウン症候群と自閉症の子供達のリハビリを支援するために開かれたサッカー教室に、ボランティアとして参加しました。この教室では、参加した約20名の子供達にサッカーを通じて体を動かす喜びや、チーム一丸となりゴールをめざす楽しさを体験してもらいました。イベントの最後には、産業車両のロゴ入り文房具やエアジェット織機で織られたバスタオルを寄贈しました。



自閉症やダウン症の子供達のためのサッカー教室参加者

アメリカ 子供達への学用品の配付活動に貢献

青少年育成

ウースターテクノロジーズ(株)(USTER) [繊維品質検査機器の生産・販売・サービス]

USTERは、2019年8月、地元の非営利団体Knoxville Area Urban Leagueが毎年主催する「Shoes for School」イベントに参加しました。地元の子供達が進級を迎えるにあたり必要な新しい靴や靴下、学用品の提供、ヘアカットの支援を目的としているこのイベントにおいて、同社は、衣料品メーカーから寄付された6,000足の靴下を梱包し配付しました。子供達の笑顔を見て、地元の企業とともに地域に貢献できたことを喜び合いました。



「Shoes for School」イベントで学用品を受け取る子供達

オランダ 梱包材改善により資材を削減

環境保全

ファンダランデ(株)(Vanderlande) [物流ソリューションプロバイダー]

Vanderlandeでは、環境保護のため、物流システムのメンテナンスに必要なスペアパーツの輸送に使う梱包材の変更や削減に取り組みました。まず、梱包用のテープの材質をビニールからリサイクル可能な紙へ変更したことで、年間で約30,000mのプラスチック使用量削減を見込んでいます。また、これまで小さな部品は個別に包装していましたが、再利用可能なセパレーターを導入により、1つの箱で最大8つの部品を梱包できるよう改善しました。今後も資源を有効活用することで、環境にやさしい企業活動を継続していきます。



再利用可能なセパレーターを使用した梱包

ドイツ 地域の消防活動に協力 「消防士パートナー」に認定

地域貢献

デーデンドイチェ 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]

TDDKが所在するザクセン自由州ベルンスドルフ周辺の農村部では、ほとんどの消防隊にボランティアが参加しており、有事の際には消防活動に従事しています。TDDKは地域の消防隊に所属する従業員が勤務時間中に緊急出動することを奨励するとともに、寄付を通じた消防活動の支援も行っています。2019年10月には、地域の消防隊長より感謝の証として「消防士パートナー」に認定されました。今後も引き続き地域の消防活動に協力していきます。



TDDKが支援する地域の消防隊