

ステークホルダーとの関わり

お客様との関わり	—————	P 48-49
取引先様との関わり	—————	P 50-51
株主・投資家の皆様との関わり	—————	P 51
従業員との関わり	—————	P 52-57
地域社会との関わり	—————	P 58-59

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。

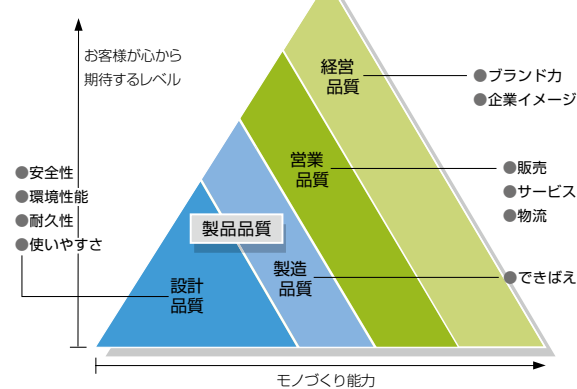
品質に対する基本的な考え方

品質ビジョン

豊田自動織機グループに働く一人ひとりは
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

当社は、社祖・豊田佐吉の「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」という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。この考えのもと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。

当社が追求している品質のイメージ



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。

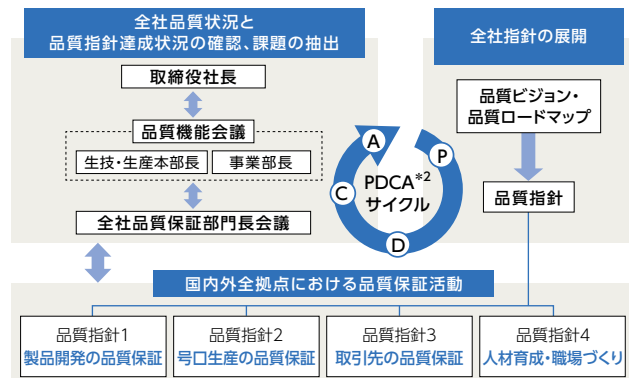
品質指針・品質保証体制

品質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：経営役員 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。

*1：2021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）。

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、お客様の期待に応え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。

なお、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001認証やIATF16949（自動車業界のための規格）認証については、すべての事業で積極的に取得しています。

ISO9001認証:

生産子会社24社中、20社取得（2020年7月現在）

製品安全のリスクアセスメント

お客様が安全に使用していただける製品をご提供するために各事業部のDRの中であらゆるリスクを洗い出し、評価、対応するリスクアセスメントを行っています。

リスクアセスメントに必要な考え方である、危害の発生確率と危害の程度を評価できる人材育成を全社で推進

しています。

CSR重要課題

■対象製品のリスクアセスメント実施率（単独）：100%

主な取り組み

不具合の再発防止・未然防止への取り組み

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、お客様の不安を取り除くため迅速に対応し、同じ不具合を再発させないよう確実な対策を実施しています。特に、お客様に多大なご迷惑をおかけする不具合は、重要品質問題として登録し、社長へ報告するとともにお客様への対応・再発防止が完了するまで、確実なフォロー体制で取り組んでいます。再発防止の取り組みでは、開発プロセスまで遡って原因究明し、しくみと技術の両面で対策するとともに、必要に応じ、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、対策を全社に水平展開することで、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。

1. 品質監査

当社は1年に1回、品質監査を実施しています。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。2020年度は現地を訪れることができなかったため、リモート監査を実施しました。

2. 内部監査員の育成

取引先の主体的な品質向上のため、基準に合格した取引先には内部監査員を育成していただき、取引先が自律的に品質保証システムを向上できる活動を推進しています。

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、実務で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。自ら考え、自ら学び、自ら行動することで人材の育成へつなげ、活力ある職場づくりを目的としたQCサークル活動や創意工夫提案の取り組みを行っています。また、SQC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。

1. QCサークル活動

QCサークル活動に全員参加で取り組んでいます。全国のQCサークル大会で発表するなかで、多くの賞をいただいております。活動の普及・発展と活性化に貢献したサークルに贈られる「石川馨賞奨励賞」を4年連続で受賞しました。

海外生産拠点でもQCサークル活動に活発に取り組んでおり、各拠点にQCサークルトレーナーを育成・認定して自立した活動ができるよう指導しています。昨年来の新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）の影響で海外全拠点の活動に影響が出ましたが、トレーナーが工夫してQCサークル活動を継続しています。成果発表の場として毎年日本で開催しているグローバルQCサークル大会は、2020年度はビデオによる発表大会を行い全拠点の成果を共有しました。



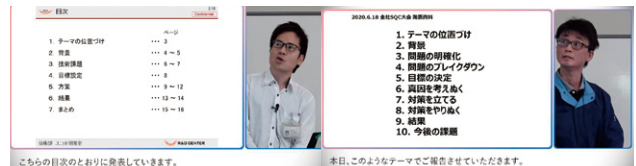
コロナ禍での屋外QCサークル大会（インドネシア）

また、創意工夫提案の取り組みでは、2020年度は文部科学大臣表彰「創意工夫功労者賞」を9件受賞しました。

2. 科学的アプローチができる人材の育成

品質管理基礎教育の一環としてSQC（統計的品質管理）とビッグデータ解析の基礎教育を実施しています。

この取り組みでは、ビッグデータ解析の実践活用を拡大するため、職場の問題解決を通じた中核人材の育成に加え、各事業部の優秀事例の共有と相互研鑽を目的とした全社SQC大会を37年間にわたり開催しています。2020年度は新型コロナ対応として、オンラインで配信しました。



全社SQC大会（オンライン配信）

CSR重要課題

■品質教育研修受講率（単独）：100%

（品質管理基礎教育受講者：178名）

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、取引適正化、グリーン調達、人材育成、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。

調達方針

- ・オープンドアポリシーに基づく公正・公平な取引
- ・相互信頼に基づく共存・共栄
- ・グリーン調達の推進による環境負荷の低減
- ・良き企業市民をめざした現地化の推進
- ・法の遵守

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。

定期的な対話を通じた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
ガイドラインへ
リンク



グリーン調達ガイドライン

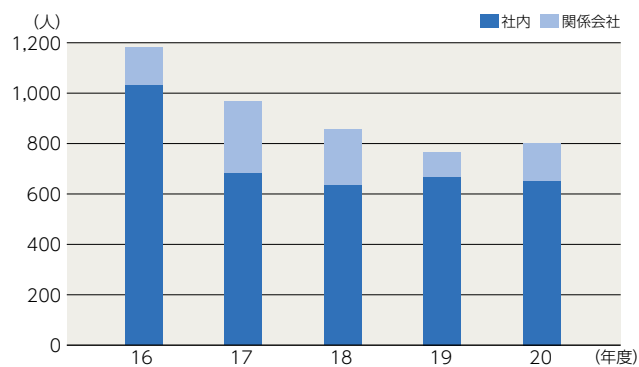
主な取り組み

人材育成

当社は、調達に関する知識向上のための教育を積極的に行っています。2020年度は下請法教育を中心に、新型コロナウイルス感染防止および効率化の観点からウェブ会議を活用し、社内および関係会社の調達担当者に対して教育を行いました。

また、政府による下請取引の適正化に向けた取り組みやガイドラインへの対応についても、調達担当者に周知徹底しています。

下請法関連 教育・研修 受講者数



調達リスク管理

1. サプライチェーンでのCSRの取り組み

CSR活動に関する要請事項をまとめた仕入先CSRガイドラインを仕入先に毎年展開し、チェックリストによる自主点検を実施することで、サプライチェーン全体の健全な取引維持と体制強化に努めています。

CSR重要課題

- 対象サプライヤーへのCSRチェック実施率(単独):100%

仕入先CSR
ガイドラインへ
リンク



仕入先 CSR ガイドライン

紛争鉱物の対応

人権を尊重する取り組みの一つとして、「責任ある資源・原材料調達方針」を仕入先CSRガイドラインにおいて定めています。それに基づき、武装勢力の資金源となる懸念や、児童労働・強制労働・劣悪な労働環境下での採掘といった人権侵害の懸念がある鉱物(紛争鉱物)を当社および仕入先で使用していないかどうかを定期的に確認しています。

サプライヤー相談窓口の設置

サプライヤーから当社調達活動のコンプライアンス違反などに関する通報・相談を受け付ける「サプライヤー相談窓口」を2016年より設置し、問題の早期発見・未然防止をはかっています。

株主・投資家の皆様との関わり

適時・適切・公平な情報開示に加え、株主・投資家の皆様との積極的な対話を通じ、株式市場で適切な企業評価を得られるように努めています。

基本的な考え方・推進体制

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を行い、経営の透明性を高めるとともに当社グループに対する理解を深めていただくことにより、株式市場で適切な企業評価を得られるよう努めています。

IR(Investor Relations)活動は経営企画部門の担当役員が統括しており、また、専任部署を設けることで、株主・投資家の皆様と積極的な対話を行っています。

主な取り組み

2020年6月9日に開催した第142回定時株主総会では、新型コロナの感染防止のため、座席数の削減などさまざまな対策を講じ、株主の皆様の安全確保に努めました。

議決権の行使については、インターネットなどの積極的なご活用をお願いし、議案はすべて承認されました。



第142回定時株主総会

2. 事業継続マネジメント(BCM)

BCM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、2020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取り組みを進めています。サプライチェーンリスク評価の一環として水害については、ハザードマップを活用し、浸水リスクの可能性のあるサプライヤーを特定しました。また、迅速に復旧して生産を継続できるよう、各拠点の浸水対策を強化するとともに、在庫積み増しや発注先、生産拠点の分散の検討などの対策を実施しました。

機関投資家およびアナリスト向けには、電話やウェブを活用して、経営層による決算説明会やIR専任部署との個別取材を実施しました。その中では新型コロナ感染拡大下での各事業の取り組みに加え、事業強化に取り組んでいる物流ソリューション、自動車および産業車両の両分野における電動化に関する取り組みなどを中心に、今後の方向性などについて対話を行いました。

こうした株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを通じて得られたご意見やご要望につきましては、取締役会をはじ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。

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、2020年度の配当金については、前年度から10円減少の150円(中間70円、期末80円)とさせていただきます。

従業員との関わり

従業員が安全・安心に働くことはもとより、多様な能力を発揮し、いきいきと働くことができるよう、取り組みを進めています。

人事労務管理の基本的な考え方

当社は、「人間性尊重」の精神のもと、「労使相互信頼・相互責任に基づき、一人ひとりのやる気に満ち溢れたチームづくりを推進し、個の力と組織の力の最大発揮をはかる」ことを基本的な考え方として、さまざまな取り組みを行っています。

主な取り組み

人間関係づくり

当社は、上司と部下、従業員同士が十分なコミュニケーションを通じて良好な人間関係を構築することが重要だと考えています。そのため、上司と部下の間のコミュニケーションを積極的に行うだけでなく、先輩が後輩の日常の悩み事も含めた良き相談相手となる「職場先輩制度」を設けるなど、職場におけるコミュニケーションの強化に取り組んでいます。加えて、職場や会社全体での一体感の醸成のため、日常の業務を離れた、インフォーマルなコミュニケーションの促進にも取り組んでいます。例年の活動としては、職場単位での慰安会や、運動会、納涼祭、駅伝大会といった会社単位でのイベントなどを実施しています。これらの取り組みを通じ、従業員一人ひとりがいきいきと働ける職場づくりを進めています。

従業員満足度の向上

当社は、従業員一人ひとりが最大限能力を発揮でき、やりがい・働きがいを感じられる職場づくりに重点をおいています。従業員の困り事や職場における不満については、上司と部下のコミュニケーションによる解決を基本としつつ、全社的な従業員意識調査による声の吸い上げも行っています。加えて、労働組合で集約された従業員の意見についても、労使間で徹底的に話し合うことで、職場環境の改善に取り組んでいます。また、従業員の生活の安定も重要で



上司と部下との面談

あると考えており、より豊かで充実した生活につながる福利厚生制度の整備も推進しています。

人材育成

当社は、従業員一人ひとりの能力の向上は、会社の持続的発展に必要不可欠なものであり、従業員の仕事のやりがいにおける最も重要な要素であると認識しています。また、業務を通じたOJT^{*1}を人材育成の基本と位置づけ、日々の指導や上司と部下による年に2回の面談を通じて従業員の人材育成に取り組んでいます。さらに、OJTを補完する施策として、新入社員に対する導入研修や、昇格者を対象とした階層別研修、業務遂行上必要な専門知識・能力・技能を身につける専門教育など、職場での実践につながる各種研修を実施しています。

*1：On the Job Trainingの略。



新任SS研修

階層別研修体系

	事務・技術職	技能職	
基幹職	新任基幹職3級研修		基幹職
SS (シニアスタッフ)	SS4年目 仕事の仕方 (問題解決) 研修		CX級 (工長)
	新任SS研修	新任CX級研修	
MS (ミドルスタッフ)	MS2年目 仕事の仕方 (問題解決) 研修		SX級 (組長)
	新任MS研修	新任SX級研修	
JS (ジュニアスタッフ)		新任EX級研修	EX級 (班長)
	JS2年目 仕事の仕方 (問題解決) 研修	上級技能職研修(6年目)	
CS (一般職)	新入社員研修	中級技能職研修(3年目)	一般
		新入社員研修	

多様な人材の活躍・働き方支援

1. 仕事と家庭の両立支援の取り組み

仕事と家庭の両立に取り組む従業員が、高い目標を持って活躍し、キャリアを形成できるよう、「両立支援制度の充実」、「両立に対する理解促進」を柱に取り組んでいます。

両立支援制度の充実では、「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」、「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、両立に対する理解促進の取り組みでは、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。その他、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。

2. 女性の活躍推進への取り組み **CSR重要課題**

担当する仕事や役割において、性差なくすべての従業員

が活躍することを「めざす姿」とし、女性の一層の活躍に向けた取り組みを強化しています。

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

女性活躍推進に向けた活動計画

→ 実行

取り組み内容		15年度	～	21年度
全従業員 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	① キックオフ			→
	② 職制向け女性部下育成セミナー			→
	③ 女性向け働き方セミナー			→

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～ 2019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 技能職女性活躍推進ワーキング
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 ・物流ロッカー設置 ・「保育費用補助制度」導入 ・「不妊治療のための公休制度」導入		

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、さらなる女性の活躍推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・育成を行う管理職を対象としてセミナーを実施し、これまで1,400人を超える管理職に啓発を行っています。そして2019年度以降は、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の啓発も行っています。

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月より配偶者とともに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、女性理事・基幹職の人数は着実に増加しています。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「えるぼし」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。

今後、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や、2019年度に着手した生産現場の女性活躍推進の取り組みを継続的に行っていきます。加えて、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も推進していきます。

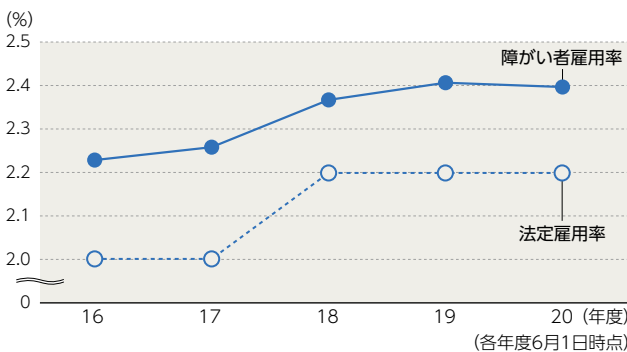
3. 障がい者雇用の取り組み

「障がい者と健常者が一緒に仕事をし、働きたい・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。入社後さまざまな職場で健常者とともに活躍しています。

CSR重要課題

■ 障がい者雇用率:2.40% (単独)

障がい者雇用率(単独)、法定雇用率



4. 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、身体的負担を減らした職場づくりに力を入れています。

最近の取り組みとしては、取り扱う重量や作業環境などについて高齢者に配慮した基準を設けたり、映像から作業姿勢を評価する「作業姿勢分析システム」を活用した生産ラインにおける工程改善



「作業姿勢分析システム」を活用した工程改善

などを行っています。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。

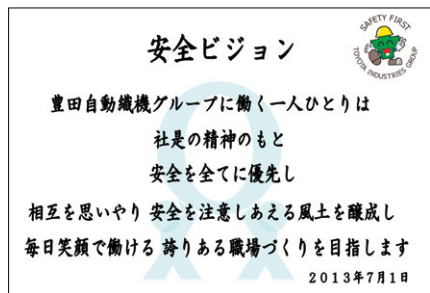
人権尊重の取り組み

当社は、従業員を含む事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を侵害しないこと、また事業活動において人権への負の影響が生じた場合は是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たすことが重要だと考えています。

人権の尊重においては、従業員一人ひとりが人権に対して正しく理解することが重要であることから、新入社員研修や、階層別研修を通じ、人権啓発に取り組んでいます。また、外国人の従業員に関しては、言語の違いや母国との生活・労働環境の違いから、人権に関するトラブルに陥りやすい立場にあると認識しています。そのため、外国人労働者の人権尊重の観点から、国内の連結子会社を対象とした外国人雇用に関する人権デューデリジェンスを実施しています。

「安全」に関する基本的な考え方

当社では、社にある「温情友愛の精神」の考え方にに基づき、「安全の拠りどころ」、「めざすべき姿」について協議を重ね「安全ビジョン」を2013年に制定し、豊田自動織機グループ全拠点に展開しています。



安全ビジョン

豊田自動織機グループに働く一人ひとりは
社是の精神のもと安全を全てに優先し
相互を思いやり 安全を注意しあえる風土を醸成し
毎日笑顔で働ける 誇りある職場づくりを目指します

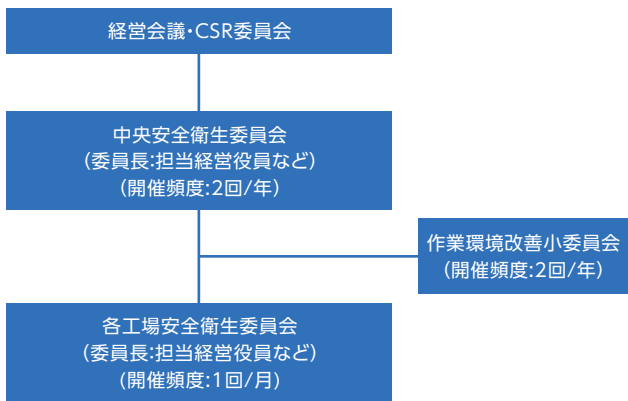
安全衛生の推進体制

「安全をすべてに優先させる」ことを基本に、中央安全衛生委員会や工場安全衛生委員会などを通じて、労働災害および職業性疾病の撲滅に取り組んでいます。

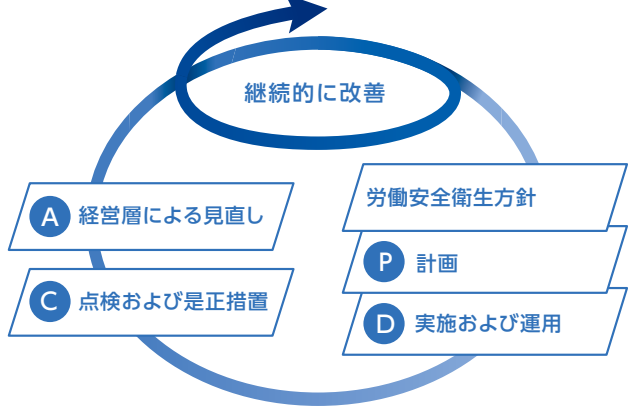
労働安全衛生マネジメントシステム

「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)*2」の考え方に基づき、各工場安全衛生委員会委員長(経営役員など)をトップとした各工場(事業部)の管理体制の整備や、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的に行っています。

*2: Occupational Safety and Health Management Systemの略。



安全衛生活動の改善の流れ



「安全」に関する主な取り組み

安全衛生教育の徹底

当社では労働災害や職業性疾病の未然防止に必要な知識・意識・技能を身につけるために、安全文化醸成の教育、法で

TOPIC トピック

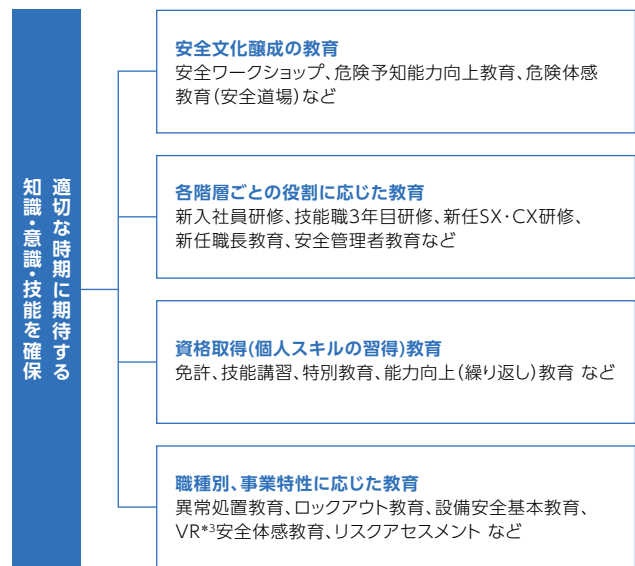
技能職の女性活躍推進

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。こうした課題解決に向け、2019年度に「女性ワーキング」、「職制ワーキング」を立ち上げ、現状の課題の整理や対策案の洗い出し、次年度以降の活動計画の立案に取り組みました。2020年度は、「技能職女性向け働き方セミナー」を開催し、技能職女性が、自分らしく元気に働き続けるために、どのような経験・働き方が必要か、自ら考え計画を作成しました。また、その上司向けには「女性部下育成セミナー」を開催し、部下の育成を考える機会を設けました。



技能職女性向け働き方セミナー

定められた教育のほか、階層別教育、職種別教育など安全衛生教育に積極的に取り組んでいます。



*3：バーチャルリアリティ。

取引先への安全衛生活動の取り組み

当社構内における取引先の事故(火災・爆発)や労働災害の未然防止活動の一環として、構内請負業者(常駐)との安全衛生協議会を設置し、当社が取り組む災害・疾病の未然防止活動などの情報を共有することで、ともに働きやすい職場環境の構築に取り組んでいます。

外来工事業者に対しては、災害事例などを参考にし、類似災害防止のための遵守事項などを定期的に共有しています。また、工事計画段階でのリスクアセスメントを実施いただくことで、工事中のリスクを顕在化し、常に当社の工事計画部署と安全な作業方法について協議した上で工事に取り掛かるようご協力いただいています。

重大災害に対する取り組み

CSR重要課題

2019年に当社構内で異常処置中に設備構造の不備による重大災害が発生しました。二度と同じ過ちを繰り返さないために、問題点を顕在化させた上で再発防止対策に取り組んできました。2020年度は前年度より引き続き物的対策を中心に取り組んでおり、その一つとして、2020年5月より安全装置を無効化して設備内に進入する際は、必ず動力遮断するしくみを導入しています。

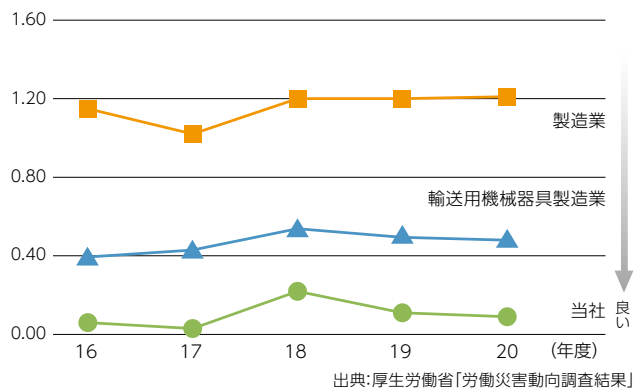
また機械設備導入・改造段階において重大災害を確実に

防止するためのしくみ(停止制御のみえる化、必要なスキルを持った点検者による安全機能チェックなど)を構築し、設備の安全保証の向上をはかっています。

今後も「異常が発生したら必ず止めて、本質的な対応(根本原因を取り除く)を実施する」というTPS*4の考え方に基づき、安全な職場・人づくりに取り組んでいきます。

*4：Toyota Production Systemの略(トヨタ生産方式)。

休業災害度数率(単独)



「健康」に関する主な取り組み

当社は、「高年齢化やストレス増大などからくる健康障害のリスクに対応した健康づくりの推進」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。こうした取り組みを通して従業員一人ひとりがいきいきと第一線で働けるようサポートを行っています。

生活習慣病予防

会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業として、全



ウォーキングイベント

従業員を対象とした年代別健康教育(30歳から5年ごと)を実施しています。健康づくりへの動機づけとして、定期健康診断の結果に加え、生活習慣改善へのアドバイスをフィードバックしています。2019年度からは体力の維持増進意識の向上をねらいに、自身の体力の傾向と対策、労働体力充足度や体力年齢の評価、推奨する体力増進運動などに関する情報を提供しています。

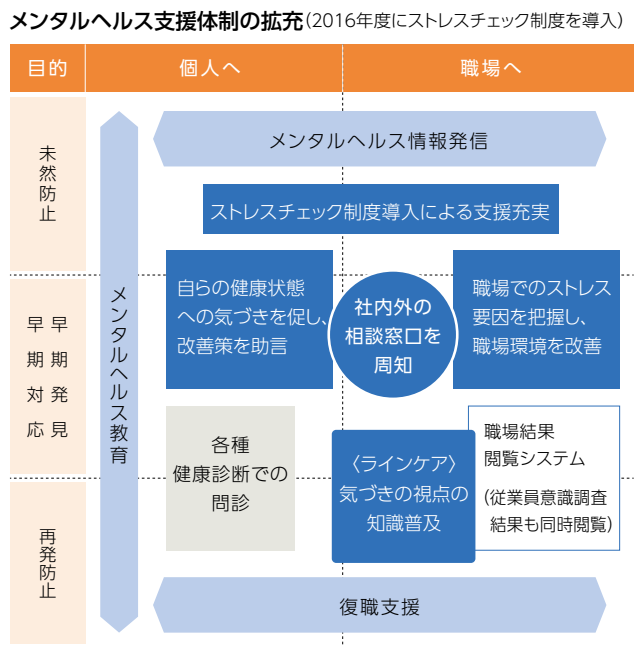
また、メタボリック症候群の予防・改善の取り組みとして、国で定められた特定保健指導に加え、40歳未満の従業員への健康指導を行うなど、早い段階での生活習慣改善指導に取り組んでいます。

2020年度の主な健康づくり企画

禁煙啓発	▶ スワンスワンの日半日禁煙(10日間)
ウォーキング	▶ 健康保険組合と協業で春、秋2回(参加者:761人)
早期発見	▶ 各種検診の費用補助(利用者:914人)

メンタルヘルス支援

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。



2020年度は、特にラインケアに注力し、職場のライン上にいる直属の上司がチェックシートやカードの活用などにより部下の変調に気づけるような視点の啓発を通して、意識の向上や行動につながる文化を定着できるよう取り組みました。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、2020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を活用して結果と改善のヒントが確に検索できる「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。

TOPIC

トピック

4年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

当社の従業員に対する健康への取り組みが評価され、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2021(ホワイト500)」に4年連続で認定されました。



主な活動指標の推移

活動指標	2018年度	2019年度	2020年度
年代別健康教育受講者数*5	2,470人	2,357人	—
ストレスチェック受検率	99%	99%	99%

*5：2020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。

新型コロナウイルス感染症への対応

当社では、有事に備え制定した「リスク対応マニュアル」に基づき、新型コロナ対策本部を立ち上げ、保健所などの公的機関と連携しながら対応に尽力しています。感染した際の職場での対応マニュアルの策定・周知を行うとともに、毎朝の検温、こまめな手洗い、三密の回避など基本的な感染予防策の実施やテレワークの活用などを奨励し、従業員の感染拡大防止に努めてきました。今後も引き続き、情報収集を進め、感染状況に応じた対策を行っていきます。

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。

社会貢献活動へ
リンク



基本的な考え方

当社は「モノづくりを通して、社会や世の中のお役に立つ」という創業の精神を受け継ぎ、従業員一人ひとりが社会貢献の担い手として、積極的に社会貢献活動の実践に取り組んでいます。「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も大切にしています。

推進体制

コーポレート本部総務部内に「社会貢献グループ」を設置し、各分野におけるさまざまなプログラムの企画・実施、従業員の意識向上に向けた啓発活動、社内の職制による自主組織や個人のボランティア活動への後方支援、地域社会とのコミュニケーションなどを推進しています。

2008年にはボランティア支援センター「はあとふる」を開設し、NPOとの協業、地域住民との懇談など、社会貢献活動の拠点として活用しています。

主な取り組み

啓発活動

従業員一人ひとりが社会課題への関心を高め、自分にできることは何かという意識を常に持てるよう、当社およびグループ会社の従業員を対象としたプログラムを推進しています。福祉施設のバザーを支援する「一人一品貢献活動」、新入社員研修時の地域清掃活動、職制会*1による社会福祉や自然環境保護の活動、社内イントラネットを通じたボランティア情報提供など、さまざまなステージで社会貢献活動に参加できる場を提供しています。

*1：会社の職位別に組織されている自主組織。



全社一斉環境美化活動

地域社会とのコミュニケーション

当社では、地域の諸問題の共有・解決をはかることを目的として年1回「地域懇談会」を実施しています。

この懇談会には、地域住民の代表、当社の総務・環境などの関連部署担当者のほか、テーマに応じて行政の担当者が参加し、当社の事業活動とそれに伴う環境リスク、地域の行事や防犯・防災・交通安全活動などについて意見を交換しています。



地域懇談会

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 ・老人ホームでの傾聴ボランティア活動* 新型コロナ対策支援(世界各国) P59
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 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の実施* 「マニファクチャリングデー」をオンラインで実施(アメリカ) P59
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 小学生向け環境教育プログラム 「めざせ21世紀型ものづくり」を開催 P59
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 避難施設への電源供給訓練 P59
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)
※新型コロナ感染症予防のため2020年度は中止。

当社グループの活動事例

世界各国 新型コロナ対策支援

社会福祉

当社と世界各国のグループ会社では、新型コロナのグローバルな感染拡大に対し、事業を行う各地域のニーズに応じた社会貢献活動を実施しています。

- ・フェイスシールドの製造・寄贈
- ・医療施設・自治体などへの保護具寄贈
- ・トラックなど輸送機器の貸出・寄贈
- ・食料品の寄贈
- ・非営利団体やさまざまな基金への寄付



フェイスシールドの製造・寄贈



輸送機器の寄贈



医療施設・自治体などへの保護具寄贈

アメリカ 「マニファクチャリングデー」をオンラインで実施

レイモンド コーポレーション(Raymond)

青少年育成

産業車両のウェアハウス用機器の生産・販売会社であるRaymondでは、毎年10月に地元の高校生向けに製造業の仕事を紹介する「マニファクチャリングデー」というイベントを開催しています。2020年度はオンラインでの実施とし、2,000人以上の学生が参加しました。学生は、バーチャルでの工場見学やクイズなどを通して製造業についての理解を深めました。

日本 小学生向け環境教育プログラム「めざせ21世紀型ものづくり」を開催

環境保全

当社東浦工場(愛知県)にて、環境プログラム「めざせ21世紀型ものづくり」を開催しました。同プログラムは、東浦町在住の小学5年生を対象に、ものづくりに対する関心ならびに安全・環境意識の向上を目的としたもので、今年で12回目を迎えました。今回は、東浦町立生路小学校の児童63人を招待し、汚水をきれいな水へ変える実験やアニマルパス*2の歩行体験、クイズなどを通じて、生産時の工夫や安全・環境への取り組みを楽しく学んでもらいました。

*2：キツネなどの小動物が安全に移動できる動物専用道。



汚水をきれいな水に変える実験

日本 避難施設への電源供給訓練

地域貢献

当社は、工場所在地である6つの市町と防災協定を締結しています。大府工場(愛知県)では、外部からの電源供給が停止した場合でも、工場内の避難施設における電源が確保できる体制を整えるため、電源供給訓練を実施しています。今回は、ハイブリッドの社用車や電動フォークリフトを当社開発のAC結合器に繋ぎ、高出力の電力を供給することで、地域住民や帰宅困難者の避難所とする体育館の電源を確保できました。



社用車と電動フォークリフトを活用した電源供給訓練

2020年度 社会貢献活動状況 CSR重要課題

欧州
32社 3,578人

日本
31社 11,181人

米州
25社 2,767人

豪亜
13社 698人

社会貢献活動参加人数*3

101社 18,224人

社会貢献活動費*3

総額8.4億円

*3：豊田自動織機単体と主要子会社の連結ベース。