

社会 (Social)

関西ティーイーケイ(株)は、人権・雇用などあらゆる面で、多様性を尊重するとともに、ワークライフバランスの実現にも積極的に取り組み、「人を基本とする」経営を実践しています。調達においては、お取引先と協働して、CSRの取り組みを推進しています。ステークホルダーの皆様と積極的にコミュニケーションを図り、伺った声を活動に生かすことで皆様の信頼に応えてまいります。

人権推進と人財育成

関西ティーイーケイ(株)は、人財*の確保と育成、雇用の多様化に取り組むとともに、「社員の雇用を守ること」に努め、かつ人権を尊重し、常に職場環境の改善に努めています。

※:人が財産との主旨から当社では「人財」と表記しています

東レグループCSR ロードマップ目標

- 1 東レグループ全体で人種、性別、学歴、国籍、宗教、身体的特徴などによるあらゆる差別の禁止を徹底するなど、人権を尊重し、実力による公平な登用を行います
- 2 活力にあふれ、誇りとやりがいのある職場風土を実現します
- 3 社員の育成機会を積極的に提供し、グローバルに活躍できる人材の確保と育成を推進します

マネジメント

人権推進体制

関西ティーイーケイ(株)では、「倫理委員会」のもと、「中央・人権安全衛生委員会」および各事業場(所)に「人権安全衛生委員会」を設けています。事業場(所)の委員会は毎月開催し、労使一体となって人権意識の啓発・向上に取り組んでいます。

2015年度も、雇用の多様化が進んでいるなかで、今一度、人権尊重の原点に立ち戻り、人権を一人ひとりが自分の問題と捉えて他者の尊厳を尊重し、風通しがよく活力のある職場づくりを進めていくことを活動基本方針として人権推進活動に取り組みました。

人権推進への取り組み

東レグループは、「人権の尊重」は欠くことのできない企業運営の基本であると考えています。「企業倫理・法令遵守行動規範」にも人権尊重を謳うなど人権意識の啓発・向上に努めるとともに、人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言語、身体的特徴、財産、出身地などに基づくあらゆる差別的な取り扱いを、募集・

採用活動から配置・処遇・教育・退職に至るまで一切禁止しています。2014年度からは、性自認および性的指向による差別禁止にも取り組んでいます。

また、国連世界人権宣言やILO条約などの国際ルールを尊重し、いかなる場合においても強制労働や児童労働を禁止するとともに、各国・地域の法令遵守を徹底しています。

Voice



理事 総務部長
とちたに たかし
戸知谷 隆

人権とは、「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」であって、誰にとっても大切なもの、日常の思いやりの心によって守られなければならないものです。

「人権」は、決して難しいものではなく、誰でも、心で理解し、感じることでできるものです。常に、その気持ちを忘れずに、人権意識を高めるために、社内・社外の人権活動に対して、継続的に取り組んでいきます。

人権研修の実施

人権教育・研修の実施状況

2015年度目標 100% ⇒ 実績 100%

関西ティーイーケイ(株)では、毎年中央・人権安全衛生委員会において、翌年の活動基本方針・年間活動計画を定めています。2016年の人権に関わる活動の基本方針は、

人権は一人ひとりの気付きから — 思いやりの心がつくる明るい職場 —

と定め、活動を展開することにしました。また、人権に対する正しい理解と意識向上を促すため、東レ(株)と同調し、毎年人権啓発キャンペーンを実施しています。2016年のキャンペーンは、活動方針として

育てよう 一人ひとりの人権感性

～ コミュニケーションを深め 笑顔と思いやりのある職場をつくらう ～

と掲げました。また、ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ)に関する学習を継続するとともに新たな人権課題として、LGBT(性的マイノリティ)を取り上げ、啓発に取り組みました。さらに、CSRの観点から人権尊重に対する世界的な関心の高まりつつあることについても各職場で理解を深めました。

各事業場(所)においては、毎月開催の人権安全衛生委員会および職場会を利用した学習会などの啓発活動を行うとともに、社員一人ひとりの人権意識高揚に向けて、東レ(株)の事業場・工場が実施する実務担当者・管理者研修にも積極的に参加しています。

2015年度は、東レ(株)人権推進課長による人権研修を開催し、各種ハラスメントを防止するためには、他人に対する思いやりとコミュニケーション不足による行き違いを無くすこと、そしてアンガーマネジメントが大事であることを全員が認識しました。



東レ(株)人権推進課長による人権研修

新しい価値を創造する人財の確保と育成

東レグループは、「企業の盛衰は人が制し、人こそが企業の未来を拓く」という基本的な考え方のもと、人材を最も大切な経営資源と捉えています。関西ティーイーケイ(株)も、「人財の確保と育成」を最重要の経営課題のひとつとして取り組んでいます。すべての社員が働きがいを感じ、チャレンジ精神の旺盛な明るく活力にあふれる企業風土を構築するため、社会の変化に応じて各種施策を実行しています。

東レグループは、以下の3点を目標に、人材育成を進めています。

- 「公正で高い倫理観と責任感を持って行動できる社会人」の育成
- 「高度な専門知識・技術、独創性を持って課題解決できるプロ人材」の育成
- 「先見性、リーダーシップ、バランス感覚を持って行動できるリーダー」の育成

これら目標の達成に向けて体系的な研修制度を整備し、あらゆる階層・分野の社員に対して、マネジメント力の強化、営業力・生産技術力や専門能力の向上、グローバル化対応力の強化などを目的としたさまざまな研修を計画的に実施しています。

関西ティーイーケイ(株)は、東レグループの企業行動指針に掲げる「人材重視」に基づき、企業の持続的発展のため、長期的視点に立って安定的かつ継続的に人財の採用を行っています。TPM活動の「人財育成部会」において、当社の実情に即した全社的な人財の育成策を立案し、実行に移しています。

関西ティーイーケイ(株)では、東レグループの各種研修に積極的に参加するとともに、実情に即して独自に、戦略的思考力・対人能力の向上を狙った「管理職研修」、「リーダー研修」などの階層別研修、営業力強化や設計力強化などの分野別研修を実施しています。さらに、TPM活動を通じて、個人別の育成計画を策定し、実行に移しています。

2015年度は、新たな取り組みとして、自分の行動特性から自己理解を深め、自分自身の役割を再確認し、コミュニケーション力の向上を図る「コミュニケーション力強化研修」をスタートしました。

また、研修だけでなく、さまざまな人事制度を採用しており、新しいことに果敢にチャレンジする人が、より活躍できる活性化された組織風土づくりを推進しています。

● おもな人事制度

目標管理制度	年度ごとに各人の目標を設定し、期末に上司・本人とで達成状況を振り返る。
人事評価制度	職務・職責や能力・成果など貢献度に応じた公正な人事評価を実施する。
個別面談制度	年2回上司との個別面談を実施。計画の納得性向上や個人の育成に努める。
業務報告・アセスメント制度(総合職転換・総合職対象)	業務発表と人事面接による複眼審査を定期的に実施。今後の育成方向を見極める。

◆技能マイスター制度

関西ティーイーケイ(株)では、ものづくりや設備保全に必須の卓越した技能を有し、後継者への指導・技能伝承に従事できる者を「技能マイスター」に認定し、社内的地位の向上・インセンティブ付与による技能の確保および当社の技能水準の向上を図るとともに、マニュアルなどでの伝承が困難な卓越した技能の伝承を図ることを目的に「技能マイスター制度」を設けています。

2015年4月時点での認定者は、機械加工、機械組立で3人ですが、後継者の育成を積極的に実施し、若手技能者の認定に向けて継続的に取り組んでいきます。

Voice



愛媛事業所
機械保全部
やました まさみち
山下 雅道

【技能マイスター：機械組立】

私は、機械保全業務に携わって10年になります。生産設備の工程安定化を推進するうえにおいて、故障を減少させ、設備を安定稼働させるためには、個人の高い保全技術力が不可欠だと考えます。マニュアルどおりの保全も、もちろん重要ですが、設備に向き合う心構えや、センスの向上、教科書に載っていないカン・コツ・正確さ、など文字では表せない能力も大切だと思います。

入社当初、技能・技術向上のため、一級機械組立仕上げ資格を取得し保全業務に役立っています。機械保全技術・能力向上には資格取得は良い手段の1つであり、受験することで、技能・技術向上の目標になります。後輩に機械仕上げ作業指導を行い、日常保全業務遂行のなかで人材育成・技能伝承に努めています。

ダイバーシティ推進への取り組み

東レグループは、多様な人々がそれぞれの能力を十分に発揮し、いきいきと働くことのできる職場の構築に向けてダイバーシティの推進に取り組んでいます。

■女性が活躍できる企業風土づくり

女性管理職比率

2015年度目標 ー ⇒ 実績 0%

関西ティーイーケイ(株)は、エンジニアリング会社であり、また知名度の低さから女性の総合職採用は極めて難しく、女性の活躍の場が限定される状況が続いてきました。2011年から職掌制度を導入し、女性の「総合職」への登用を進め、7人(女性社員の20%)が総合職に転換しています。今後は、これを一歩進め、定期採用も含めて活躍の場を拡大していきます。

また、女性活躍推進のため、中長期的観点から女性管理職登用のロードマップを作成することとし、その一環として2015年度から「女性活躍推進プログラム」をスタートさせました。

■女性リーダー研修

2016年度から女性活躍推進プログラムに沿って、以下の内容(予定)で「女性リーダー研修」を開始します。

■「女性活躍推進プログラム」の3年間の目標レベルとステップ

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
目標レベル		レベル1 方針を打ち出しているし 制度も整っている	レベル1 方針を打ち出しているし 制度も整っている	レベル2 女性の継続雇用が 増加している	レベル3 男性の職種と 言われてきた部署に 女性が進出し始めている
活動主軸		社内の現状を把握することで、今後の打ち手を明確にする	社内のジェンダーバイアスを低減することで、女性総合職の活躍の場を広げ、モデルを作る土台とする	2016年度の活動の検証を行い、次のレベルに向けた取り組みを行う	取り組みの継続と、新しい活動が展開されている状態を作り出す
取り組み内容	管理職	インタビュー	女性リーダー研修	ダイバーシティeラーニング	女性リーダーフォロー研修
	女性リーダー				
	女性リーダー候補				

Voice



滋賀事業所 管理室
おはら ゆり
小原 由里

グローバル化が進む現代社会では女性が活躍できる会社・職場への関心が高まっています。私自身、家庭と仕事の両立に気を配りながら公私の時間割を決め、有意義に会社生活を送っています。

今後も、女性にありがちな家庭での子育て・介護などのライフイベントによるキャリアの中断を回避でき、さらには、一人ひとりがワークライフバランスを重視する働き方を実現できることで、女性はもちろん、多様な人材が受け入れられ、活躍できる企業風土であり続けることを期待しています。

Voice



調達部
もうり
毛利 あずさ

調達部で購買業務を担当しています。業務の性格から、社内外ともに男性との打ち合わせ・調整や交渉が中心となるため、これまでは男性に後れを取るまいと、必死に肩を張り、目一杯背伸びをして業務に取り組んできましたが、本来は男性と張り合うのではなく、「女性ならではの強み・能力を生かし活躍するべきなのでは」と感じるようになりました。2016年度は、総合職として「女性リーダー研修」に参加し、研修終了後にはより広い視野を持ち、自分への役割期待をしっかりと受け止め、具体化・実行できるリーダーに成長することを目標としています。

■障がい者雇用

法定障がい者雇用率達成状況

2015年度目標 100% ⇒ 実績 100%

東レグループでは、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者を採用・雇用しています。関西ティーイーケイ(株)は、真摯に仕事に向き合う障がい者と共に働くことで、社員全体のモチベーションを上げ、さらに職場の活性化を図って、障がい者の強みを活かした仕事の切り出しによって、新たなビジネスモデルを創出したり、障がい者に対応したプロセスの見直しや、職場全体の改革につながると考えています。

関西ティーイーケイ(株)は2013年4月に改正された法定雇用率2.0%を達成しています。今後も、障がい者が働きやすいようなハード面・ソフト面を含めた職場環境の整備に積極的に取り組んでいきます。

■再雇用制度

技術・技能の維持・継承、後継者育成の観点から、60歳を超え高齢者の活用を図るため関西ティーイーケイ(株)では、1987年に再雇用制度を導入、早くから「希望者全員を65歳まで再雇用」する取り組みを行っています。近年、当社の要員構成から、60～64歳の層が減少しており、就業形態の多様化を図る中で、65歳以上の継続雇用にも積極的に取り組んでいます。

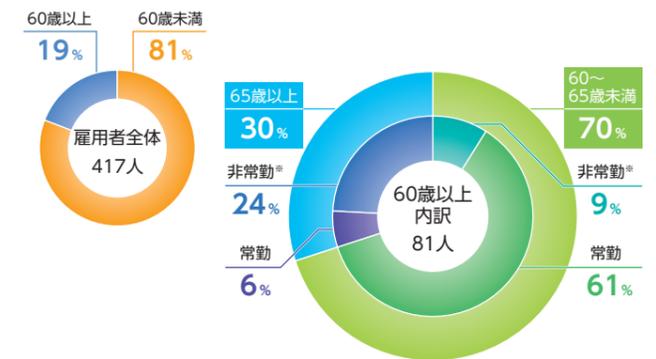
Voice



プラント事業部
プラント技術部
さわい よねきち
澤井 米吉

ただ今70歳のパート勤務です。55歳で東レエンジニアリング(株)から退職移籍し、60歳で再雇用嘱託、65歳よりパートとなりました。東レ(株)に入社、18年間工務系の仕事に携わり、その後東レエンジニアリング(株)で外部工事(施工管理)の仕事に就いてから34年以上が経過しました。60歳定年以降、同じ職場で同じ仕事をしています。年を取るほど、同じ仕事をできる嬉しさ楽しさが倍増、良い上司・同僚に巡り合えたお蔭と感謝しています。いつまで続けられるかわかりませんが、若い人に技術を伝承することも役割と認識し、もう少し頑張ります。

雇用者数



社員が働きやすい企業風土づくり

■ワークライフバランスの実現に向けた取り組み

年休取得率

2015年度目標 ー ⇒ 実績 77.5%

関西ティーイーケイ(株)は、東レ(株)に合わせて、男女ともに多様なライフスタイルを選択できるよう、ワークライフバランスの実現に向けた制度の充実を図ってきました。特に、育児や

介護、母性保護に関連した制度は法定以上の内容で利用しやすいように整備しています。

育児休職・介護休職に対する施策として、特別休暇・子の看護休暇・介護休暇に関する制度拡充、育児・介護など短時間勤務制度の短縮単位の見直しに関する制度改訂を実施しました。さらに、ワークライフバランスを職場イノベーションの取り組みとして位置付け、各職場での話し込みを通じた働き方に関する意識改革、全社一斉早帰りデーの実施(1日/月の設定)に取り組みました。時間外労働時間の削減や年休取得の促進については、継続的な取り組みにより、働きやすい就労環境づくりに努めています。

特に夏季ワークライフバランスについては、7月～9月に運動期間を設け、全社一斉早帰りデー：1日/月、リフレッシュデー：2日以上/週、年休・特別休暇取得&連続休暇の推進策として、本運動期間中に5日連続休暇(定休日・特定休日含む)、5日間の年休・特別休暇の取得に取り組んでいます。

2015年度は年休取得率が77.5%になりました。

担当者からの **ひとこと**

当社は、東レグループの企業としてワークライフバランスの実現に向けた制度が充実しており、仕事と子育ての両立を無理なく行うことができます。仕事と子育てをうまく調和させ、男女共に効率のよい働き方を実現できるよう取り組んでいます。また高齢者に対しても、個々のライフスタイルに応じて働けるような雇用形態を実現し、限られた時間の中で、自分の持っている強みを活用してもらっています。

今後とも、諸制度の運用を通じて、社員が働きやすい企業風土づくりに努めていきます。

たかおし てるこ
総務部 **鷹押 照子**

健康増進の取り組み

社員の健康増進に向けて、関西ティーイーケイ(株)では事業場(所)が積極的に活動を推進しています。従業員の健康管理を経営的な視点で考え東レ健康保険組合と適宜連携しながら、戦略的に取り組んでいます。

メンタルヘルスについても、労働安全衛生法の改正(2015年12月1日施行)により、ストレスチェックを法定で取り組むことになりました。東レグループでは先取りして取り組んできましたが、法律の要件に適合する形で、内容をブラッシュアップして進めています。

製品の安全と品質

関西ティーイーケイ(株)は、製品安全と品質保証の管理体制を強化し、適切な情報提供に努め、安全で信頼性の高い製品を供給しています。

東レグループCSR ロードマップ目標

- ① 製品事故ゼロ件を達成します
- ② 東レグループ全体で製品安全と品質保証の管理体制を強化します

マネジメント

東レグループは「品質の東レ」「お客様第一の東レ」を具現化するために、東レグループ品質方針と製品安全管理の基本方針のもと、製品安全と品質保証を一体のものとして進める体制を整備しています。

製品安全活動の推進体制

関西ティーイーケイ(株)は、製品の安全に関する全社の重要問題を審議する常置機関として「製品安全・品質保証委員会」を設け、毎年1回開催しています。委員長は社長、委員は製品安全管理責任者の上位監督責任者(製造担当役員)および品質保証室長・安全管理部長で構成しています。

また、東レエンジニアリング(株)が開催する製品安全専門委員会に、社長が選任する専門委員が開催の都度参加しています。

東レグループ品質方針 2007年6月改定

全ての企業活動において、安全・環境と共に、お客様に提供する製品の品質を最優先し、「お客様第一」の姿勢で品質保証に取り組めます。

- 1. お客様の要望に応え満足いただける製品・サービスの提供に努めます。
- 2. 販売、生産、技術、研究等全部門は一貫して品質第一の思想に徹し、製品の品質と信頼性の向上に努めます。
- 3. 品質要求を達成するために、品質は設計と開発の段階で確立し、製造工程で作り込みます。
- 4. 品質保証体制を継続的に整備し、維持・向上に努めます。

製品安全管理の基本方針 1992年1月制定

- 1. 製品の安全性確保に必要な諸施策は優先して実施します。
- 2. 製品の販売に先立つ安全性評価検討を十分に行います。
- 3. 販売を開始した製品についても、一般・お客様情報に留意し、常に安全性に関する注意を怠りません。

製品安全・品質保証への取り組み

製品安全性審査への取り組み

東レ・東レエンジニアリンググループの一員である関西ティーイーケイ(株)は、お客様にご満足いただける製品、設備、サービスを提供するため、製品安全に関し、親会社の東レエンジニアリング(株)で定められた規則・ルールに基づき活動を実施しており、お客様が安全に安心してご使用いただける製品をご提供しています。

関西ティーイーケイ(株)では、製品安全管理責任者は製品をランク付けし、

- ① 初めて社外で使用し、または試験販売もしくは頒布しようとする製品
- ② 上市しようとする製品
- ③ 事故(リコールを含む)および法令違反の発生その他製品の安全性に疑いが生じた製品
- ④ 用途が変更される製品
- ⑤ 製品安全性審査会の審査を過去に経ていない製品
- ⑥ 製品の性質に応じまたは開発投資の段階に応じて、安全性の検討が必要と考えられる製品

などについては、製品安全性審査会の開催を含む製品安全性審査を製造担当役員に要請するという取り組みを行っています。この審査会に合格して初めて製品の市場投入を認める仕組みとしています。

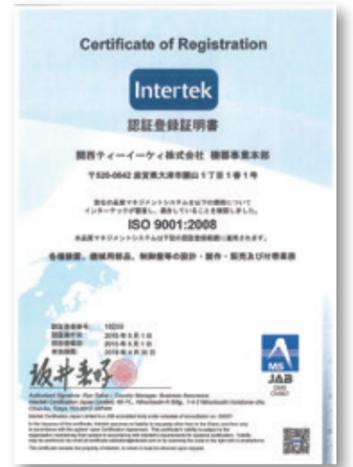
2015年度は6案件に関して製品安全性審査会を開催し、製品安全に関するトラブルの未然防止ができました。

ISO9001 認証取得

関西ティーイーケイ(株)では、プラント建設と機器製作においては東レエンジニアリング(株)、また東レ(株)の製造設備の施工・保全においては東レ(株)のISO9001に準じた品質管理を行ってまいりましたが、さらなる品質管理の向上と昨今のお客様の厳しいご要望にお応えし、ご満足をいただくために、新たな視点で当社独自にISO9001を導入することにしました。

2014年度は、エンジニアリング・機器の両事業本部内に品質保証室を発足させて、仕事の質のさらなる向上を図るとともに、ISO9001の認証取得に取り組みました。この結果、2015年5月に機器事業本部が先行して認証を取得し、品質保証システムの浸透・定着・維持・改善に努めています。また、エンジニアリング事業本部のプラント事業部も、2016年5月に拡張認証を取得する予定です。

関西ティーイーケイ(株)は、仕事を通じてお客様の期待に応え、信頼を獲得し、社会に貢献することを事業活動の基本方針として今後も活動していきます。



Voice



常務理事
機器・エンジニアリング
事業担当(品質保証)
あきやま としはる
秋山 敏治

各種機械装置・制御盤、他を製作している機器事業本部では、製品の提供を通じてお客様の期待に応え、信頼を獲得し、社会に貢献することを目標に2015年5月にISO9001の認証を取得しました。さらに、プラント設備を提供しているプラント事業部においても2016年5月同認証を取得する予定です。

関西ティーイーケイ(株)は、お客様にご満足いただける製品・設備・サービスを提供するため、さらなる品質(仕事の質)を高めていきます。

サプライチェーンにおけるCSRの推進

関西ティーイーケイ(株)は、調達・購買先、買付先、委託加工先、販売先、物流会社と協働し、CSR調達などサプライチェーン全体でのCSRへの取り組みを促進しています。

東レグループCSR ロードマップ目標

- ① 重要な購買先、外注先に対してCSR調達を要請します
- ② 販売先からのすべてのCSR調達アンケートに対応します
- ③ 東レグループ全体でCSR調達の体制を整備します

マネジメント

東レグループは、お客様に環境や社会面に配慮した素材製品を供給することを「CSR調達ガイドライン」で宣言し、調達パートナーであるサプライヤーや物流パートナーと共に社会的責任を果たせるバリューチェーンを構築しています。

CSR調達ガイドライン 2004年12月制定

1. CSR推進のための社内体制を確立し、誠実に取り組むこと
2. 企業倫理と法令遵守の強化・推進を図ること
3. 安全・防災・環境保全をあらゆる経営課題に優先するとともに、グリーン調達・購入の推進に配慮すること
4. 不測の事態への迅速な対応の確かな情報開示をするなど、リスクマネジメントを展開すること
5. ステークホルダーとの対話と協働を促進すること
6. 製品の安全性確保を製品供給にあたっての前提条件とすること
7. 人権を尊重して、あらゆる差別を排除し、職場環境の改善に努めること
また強制労働・奴隷労働・児童労働・不当な低賃金労働をさせないこと
8. 機密情報の漏洩防止および知的財産の尊重をしていること

CSR調達・購買活動

関西ティーイーケイ(株)は、お客様にご満足いただける商品・サービスを提供するため、以下に定める「調達基本方針」に基づ

調達基本方針 2014年12月制定

1. 門戸開放方針
私たちは当社の商品に使われる部品・材料・機器・工事等の調達に関して、国内外を問わず広く門戸開放します。
2. お取引先との共存共栄
私たちはお取引先と「共存共栄」を基本とし、相互発展を図ります。そのため、お取引先と緊密なコミュニケーションにより、強い信頼関係を築くように努めます。
3. グリーン調達の推進
私たちは「環境に配慮したお取引先から環境負荷の少ないものを調達する」ことを目指し、グリーン調達の推進を図ります。
4. 法令遵守と機密保持の徹底
私たちは調達活動において関連する法令を遵守します。また、調達活動に伴う機密情報の取り扱いについて十分な注意を払います。
5. 反社会勢力との関係遮断
私たちは反社会勢力との関係の遮断を徹底します。
6. 品質の維持・向上
私たちはお取引先と共に当社商品・サービスの維持・向上に努めます。

き調達活動を行っています。また、調達活動において、お取引先と共に企業が果たすべき社会的責任を追求します。

グリーン調達の推進

関西ティーイーケイ(株)は、東レグループの一員として東レ(株)の取り組みと協調し、CSR活動推進の一環として地球環境保全を経営の優先課題の一つと認識し、「地球環境貢献」と「製品の安全と品質(確保)」を目的として、お取引先と一体となって、グリーン調達を推進しています。

調達部における基本姿勢

これまでの「S(安全)」、「Q(品質)」、「C(価格)」、「D(納期)」に加え、「E(環境)」を調達基準の重要な要素と位置付け、下記を基本姿勢としてグリーン調達を推進しています。

- ① 環境保全活動に積極的なお取引先の製品を優先的に採用させていただきます。
- ② 環境負荷低減とリサイクルを考慮した材料・部品・装置・役務などを優先的に採用させていただきます。

お取引先との一体活動

- ① 環境保全活動
環境保全活動の一環として、関西ティーイーケイ(株)の基準を満たすお取引先を「グリーンサプライヤー」とし、そのお取引先の製品等を優先的に採用させていただいています。また、お取引先に、この「グリーンサプライヤー」になっていただけるよう、環境マネジメントシステム取得の推奨をはじめとする、さまざまな一体活動を推進しています。
- ② 環境リスク物質調査
環境リスク物質類の調査については、要調査となった段階で対象となるお取引先へ別途詳細を連絡しています。

CSR調達の推進

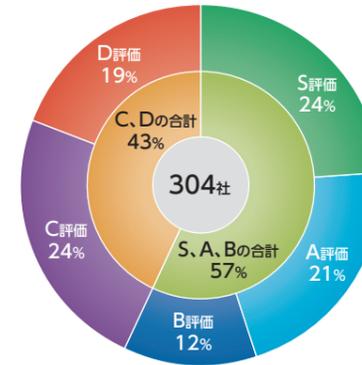
関西ティーイーケイ(株)は、CSR調達を継続して推進するにあたって、定期的にサプライヤーに対しCSRの取り組み状況を確認するため、「CSR調達アンケート」を配信しています。各社からの回答内容を回収・分析し、評価結果のフィードバックを行い、一部のお取引先を訪問するなどして、各社のCSRの取り組み状況を確認し、パートナーシップのさらなる向上に向けた改善を依頼する形で、PDCAサイクルを構築しています。

なお、「CSR調達アンケート」内容については、当社のCSR調達ガイドラインに沿った各社のCSR推進状況を確認しており、2015年度までに、304社に対し実施しました。

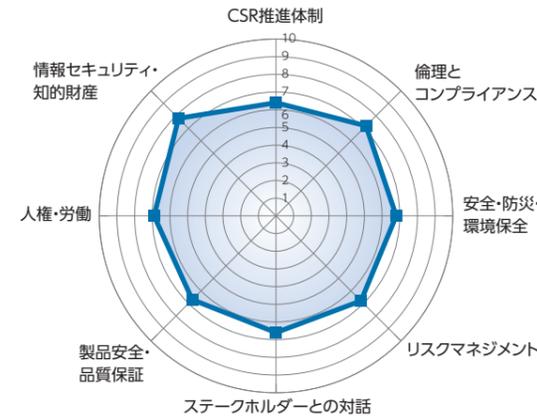
CSR調達アンケートの分析結果

今回初めてCSR調達アンケートの分析を実施しました。その結果、自社でCSRを推進していると評価した企業が57%(S,A,Bの合計)、改めて実態調査が必要と判断した企業が43%(C,Dの合計)となりました。

当社サプライヤーには比較的小規模な企業が多く、CSRに対しても意識・理解が低い結果となりましたが、ヒアリングや実地訪問を通じて、当社(東レグループ)のCSR活動を周知し、各社の意識向上と取り組み強化を促しています。



CSR調達アンケート回答結果 (全体平均)



Voice



理事 調達部長
ふがみ しろう
府上 志朗

「競争力を高めるためには、比例費削減以外に道はない」。調達部は、日々この言葉を念頭におき、総員7人の少数精鋭部隊にて当社規模に相応した手法・施策、および集中購買など東レ・東レエンジニアリンググループと連携した戦略的な調達活動を実践しています。また、継続的なコストダウンのためには「当社にとって真の優良ベンダー」との協働が不可欠であり、CSR・リスク管理を徹底しつつ、サプライチェーンの構築を目指しています。

サプライチェーン全体でのCSR調達の取り組み

関西ティーイーケイ(株)は、お取引先に対して取引基本契約書に法令遵守、環境などのCSRに関する条文を記載し、契約の新規締結時や改訂時に切り替えを実施しています。また、販売先からの「CSR調達アンケート」への対応比率100%を目標に、お取引先のみならず、販売先も含めたサプライチェーン全体でのCSR推進に取り組んでいます。

コミュニケーション

東レグループは、社員、株主・投資家、お取引先、消費者、地域社会、NPO、政府・行政、マスメディアなど各ステークホルダーとの対話と協働を促進しています。

東レグループCSR ロードマップ目標

- ① 「ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針」にのっとり、ステークホルダーの満足度を向上させます
- ② 各ステークホルダーとの対話と協働を適時適切に経営行動へ反映させます

マネジメント

東レグループは、「ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針」のもと、企業活動のあらゆる場面でさまざまなステークホルダーとのコミュニケーション活動を展開しており、活動内容については、経営陣が委員を務める「広報委員会」(年2回開催)にて定期的に報告・連絡・相談を実施しています。

ステークホルダーとの対話の促進に関する基本方針

2005年9月制定

1. 東レグループをあげて、すべてのステークホルダー、すなわち、お客様、株主・投資家、お取引先、社員、行政、地域社会、NPO、市民、国際社会、マスメディアなどとの対話と協働を促進します。
2. 東レグループ各社は、ステークホルダーとの対話と協働を通じて、皆様の満足度の向上に向けた行動改革に取り組むこととします。
3. 東レグループ社員は、各々の職場単位で、CSR活動推進の一環として、ステークホルダーの満足度向上のための課題を設定し、その解決に取り組めます。

お客様とのコミュニケーション

■ お客様満足度アンケート

関西ティーイーケイ(株)は、「お客様との信頼関係強化と品質向上」を図るために、お客様とのコミュニケーションのひとつとして、定期的にお客様満足度アンケート調査を実施しています。

2015年11月に実施した調査の回答率は60%で、当社の事業運営に参考となる貴重なご意見やご要望をたくさん頂戴しました。前回調査に比べ満足度はやや向上しましたが、改善すべき事項も多くあり、日頃の商談では聴くことのできないご指摘が多くありました。

こうしたコミュニケーションは、営業現場における業務改善やモチベーションの向上、および技術現場における技術力の向上にとって重要な役割を果たしています。当社は、今後も一つ一つ丁寧かつ真摯に多様化するお客様のご要求に対応し、お客様満足度の向上に努めていきます。

担当者からのひとこと



機器事業本部 営業部 専門部長
おいだ よしのり
種田 義則

私は、制御盤(設計製作、PLC*更新などの制御機器や制御部品更新、海外製制御部品の国産品化など)の営業を担当しています。関西ティーイーケイ(株)をお客様にご理解いただき信頼を得られるよう日常の営業活動に加え、ホームページの充実、ニュースレターの発行、ISO9001の認証取得、お客様の当社工場のご視察などを行ってきました。

昨年からは発行を始めたCSRレポートも、新規のお客様開拓などに大いに役立っています。具体的には、お客様との面談時の質疑応答後に「実は…」と、このCSRレポートを取り出し、内容をご覧いただいた瞬間に、お客様の信頼を確かなものにできたのか、その後はトントン拍子で商談が進み、大型案件の受注につながった例があります。

今後も、このCSRレポートをより充実した内容とし、営業の立場で、お客様に当社のご紹介をしていきたいと考えています。

*PLC: Programmable Logic Controller

■ ニュースレターの発行

関西ティーイーケイ(株)では、2014年7月より毎月、お客様とのコミュニケーションの一環として『ニュースレター』を発行しています。当社の技術・製品の紹介やイベント、活動状況などを紹介し、お客様に当社をご理解いただく一助としています。

冒頭には、役員や直接お客様と顔を合わせる営業部長・技術

部長を顔写真入りで登場させ、自己紹介やお役立ちの表明をしています。この試みは、BtoBの企業としては極めてユニークな取り組みとの好評価も頂戴しています。



ニュースレターの発行



お取引先とのコミュニケーション

関西ティーイーケイ(株)では、いかなるお取引先にも平等に門戸を開放し、誠実、公正に対処することを心がけています。また、共に企業活動に取り組むパートナーとして、常日頃のコミュニケーションに加え、「CSR調達アンケート」などを通じて、相互理解を深めています。

社員とのコミュニケーション

東レグループでは、冊子の社内報やイントラネット、全社掲

板などさまざまな媒体を活用し、社員とのコミュニケーションを図っています。

関西ティーイーケイ(株)では、各自のパソコン起動時に、経営・安全・人権についての社長メッセージ(毎月更新)を表示し、トップの意志を全社員に伝達する取り組みを続けています。

また社長が、各種研修開催後に受講者との懇談の場を積極的に設けるほか、TPM活動において「社長指導会」として、各職場に出向き、その職場全員が活動内容・問題点・解決への取り組み状況などを説明し、社長から直接意見・指導を受ける取り組みを継続しています。



TPM社長指導会

マスメディアとのコミュニケーション

2015年度は、東レエンジニアリング(株)広報宣伝課の協力を得て、日刊工業新聞社の取材を受けました。関西ティーイーケイ(株)としては、マスメディアとのコミュニケーションは初めてのことであり、新社長の紹介、当社の事業内容、CSRへの取り組み、「CSRレポート2015」の紹介など幅広い内容となりました。

今後とも、機会を捉えて当社のさまざまな活動をPRしていきたいと考えています。



2016年1月14日 日刊工業新聞掲載

社会貢献活動

東レグループは、よき企業市民として、地域づくりや未来世代育成に役立つ活動をはじめとした社会貢献活動を推進しています。

東レグループCSR ロードマップ目標

- 1 CSR活動とのつながりを意識し、「東レグループ社会貢献方針」にのっとり、教育・環境・地域・社員を重点領域として、自主的かつ継続的に社会貢献活動を行います
- 2 東レグループの強みや地域の特性を活かし、質の高い教育支援に取り組みます

マネジメント

東レグループは、社会の一員として責任を果たし、自主的かつ継続的に明確な方針をもって社会貢献活動に取り組むことを目的に、2005年に「東レグループ社会貢献方針」を策定しました。この方針は、企業理念「わたしたちは新しい価値の創造を通じて社会に貢献します」に基づいて策定されたものです。

東レグループ社会貢献方針 2005年5月制定

1. 東レグループは、企業理念「新しい価値の創造を通じて社会に貢献します」に基づき、地域社会・国際社会のなかで、よき企業市民として、それら社会の持続的発展に貢献するとともに、社員の社会貢献活動を継続的に支援します。
2. 東レグループは、科学技術の振興を柱として、地域の社会福祉向上、伝統文化を通じた国際交流支援、スポーツ振興などのプログラムを独自に推進していきます。
3. 東レグループは、ボランティア活動など社員の社会参加を促進するため、会社表彰制度などで風土の醸成を図り、地域に根差した支援活動を行います。
4. 東レグループは、マーケティング活動や広報・宣伝活動を行う際も、その実施内容について、常に社会貢献の観点から見直し、実行します。
5. 東レグループは、連結経常利益の1%程度を目安に、社会貢献活動に資金などを拠出していきます。

関西ティーイーケイ(株)は、「東レグループ社会貢献方針」にのっとり、教育・環境・地域を重点領域とし、滋賀・北陸・愛媛のそれぞれの地域において、自主的かつ継続的に社会貢献活動に取り組んでいます。また今年度は、東レグループとして展開しているユニクロの「1000万着のHELPプロジェクト」に参画し、世界中に多く存在する難民の支援に協力しました。全社員に呼びかけ当社は484着の古着を提供しました。

教育

近隣高校生工場見学会を開催

2016年2月2日、地域社会への貢献を図る一環として、瀬田工業高校生を対象に企業における実際の施設・設備ならびに生産工程について理解を深めてもらい、高校生のキャリア教育に寄与するため当社工場見学会を開催しました。設備や機械だけでなく当社従業員の仕事内容も見学してもらいました。



環境

びわ湖トラストとの関わり

関西ティーイーケイ(株)には「認定NPO法人びわ湖トラスト」の会員としてサポートいただいています。びわ湖トラストは2008年から琵琶湖の自然環境の維持改善を目標に、調査、技術開発、教育、市民活動など各種の活動を行ってきました。現在会員は個人・法人会員合わせて約200人で、東レグループからも多くの会員(法人、個人)が参加いただいています。

2015年度の環境改善活動として、①環境学習船による琵琶湖の学習 ②写真会を通じた琵琶湖の環境学習 ③琵琶湖の重要な水源にあるトチノ木観察会 ④普段人が行けない場所の清掃活動 ⑤琵琶湖の海底調査 ⑥湖水浄水化実験 ⑦講演会などを行い、加えて、「琵琶湖は呼吸する」を出版しました。

関西ティーイーケイ(株)はここ5年間、法人会員として、主としてびわ湖トラストの財務的安定に寄与していただき、上記各種活動への参加を通じて琵琶湖環境への理解を深めていただいています。今後とも国内最大の湖である琵琶湖の自然を守り、後世に引き継いでいけるようにサポートをお願いします。



びわ湖トラスト副理事長 氏家 淳一



トチノ木観察会

地域

地域の一員としてよりよい地域社会をつくる

第70回国民体育大会(紀の国わかやま国体)への運営ボランティア参加

2015年9月24日から30日まで、紀の国わかやま国体でのボート競技が、滋賀県立琵琶湖漕艇場で開催され、我々艇友会(東レボート部のOB会)のメンバーが競技運営支援に参加しました。大会前から漁業協同組合の関係者や一般の国体ボランティアなどの方々と共に、瀬田川での藻の刈り取り・除去作業を実施し、大会期間中は、炎天下の中、練習・競技に支障が出ないよう水域の監視・誘導、藻の除去作業(浮き藻・コースのブイにかかっている藻など)を早朝から夕方まで行いました。



今回、国体運営ボランティアに参加し、現役時代にお世話になった国体への恩返しができました。

2015年和歌山国体委員 [滋賀事業所 保全2部] やまね かつひろ 山根 勝弘



地域

地域の一員としてよりよい地域社会をつくる

滋賀県の交通事故撲滅を目指して

安全運転管理者協会は安全運転管理者選任事業所における安全運転管理者などの資質の向上、その他自動車の安全運転管理の充実強化を図るとともに、広く県民の交通安全意識の普及高揚を図り、交通事故のない安全で平穏な交通社会の実現に寄与する活動をしています。

私は、協会の理事として、交通安全普及活動(各交通安全運動オープンング式に参列、駅での活動啓蒙ビラ配り、街頭での通行車両に対する啓発活動)を行っています。



また、交通事故の総量と死亡事故の抑止を図る目的で、「滋賀県交通安全職域別無事故運動」、「無事故無違反100日運動」、「ハイビーム切り替え運動」、「前照灯早め点灯運動」にも参画しています。

滋賀県安全運転管理者協会理事 [管理・調整部門 安全管理部長] やまやま かずみ 山崎 一美

地域

地域の一員としてよりよい地域社会をつくる

地域の消防団活動を通じた社会貢献活動

私は、滋賀県の地元の消防団の一員として、地域住民の安心・安全に貢献するための活動を行っています。有事の際にいつでも活動できるように、日常的に機器の点検、火災・地震を想定した訓練、地域住民への啓蒙・啓発活動、各自治体への消火栓取り扱い指導などの活動、また、有事の際の最前線での活動などです。今後も地域住民の安心・安全を守るとともに防災意識の向上に向けて活動を続けていきます。



地域消防団 [滋賀事業所 保全2部] すがぬま のぶゆき 菅沼 宣行



地域

地域の一員としてよりよい地域社会をつくる

【滋賀県知事賞】永年技能検定委員感謝状受賞

「機械保全技能検定」は「働く上で身につける」または「必要とされる」技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、働く人々の技能と地位の向上を図ることを目的として、職業能力開発促進法に基づき実施*されています。

この技能検定委員を2001年初めから務め「永年に亘り滋賀県の技能水準向上に尽力した」ことが評価され、滋賀県知事から感謝状が授与されました。



機械保全技能検定(電気保全)技能検定委員 [滋賀事業所 保全2部長] ひろせ ゆうじ 廣瀬 裕二

*2015年度からはJIPM(日本プラントメンテナンス協会)が、職業能力開発促進法第47条第1項の規定に基づく指定試験機関として実施

地域

スポーツ振興を通じた地域社会への貢献

石川県の松任柔道スポーツ少年団の指導



私は、石川県の松任柔道スポーツ少年団の指導員として、週3回子どもたちの指導を行っています。生徒数は、幼児から小学校6年生で約40人です。水曜日にはOBも参加、総勢50人で3時間、たっぷり汗を流しています。

また、週末には、福井、愛知、長野、東京などの他の道場に遠征し練習に励んでいます。

みやもと しげあき 北陸事業所 石川出張所 宮本 茂昭



地域

スポーツ振興を通じた地域社会への貢献

伊予市の空手道「真誠館」による少年空手道指導

空手道「真誠館」では、愛媛県伊予市地区の地域貢献活動の一環として、1990年から約25年間にわたり小・中学生を対象にした空手指導を行っています。私も上級スポーツ指導員として、子どもたちの指導を通じて地域に貢献しています。

近年の成績は、2014年・2015年の愛媛県空手道連盟主催の愛媛県新人選大会においてベスト4となり同年に全国大会にも出場しました。

今後も空手道指導を通じて若者たちの育成に尽力していきたいと考えています。

はまいし ひとし 愛媛事業所 動力保全部 濱石 仁

