

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、伺った声を事業運営に生かすことで皆様の信頼に応えていきます。

## 人権推進と人財<sup>\*</sup>育成

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ます。

※人財：人が財産との主旨から当社では「人財」と表記しています

### CSRロードマップ目標

- 1 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、意欲的に活躍できる人財の確保と育成を推進します

## マネジメント

### 人権推進体制

当社では、「倫理委員会」のもと、「中央・人権安全衛生委員会」、その下部委員会として各事業場(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、毎月人権に関するテーマを取り上げ、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。

## 人権の尊重

東レグループは、すべてのステークホルダーと良好な関係を築きながら企業活動を行うために、「人権の尊重」は欠くことのできない企業経営の基本であると考えています。人権意識の啓発・向上に努めるとともに、「企業倫理・法令遵守行動規範」にも人権尊重を謳い、人種、信条、肌の色、性、宗教、国籍、言



人権ポスター

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の禁止にも取り組んでいます。

### 人権研修の実施

#### 人権教育・研修の実施(完/未完)

2017年度目標 **完** ⇒ 実績 **完**

毎年の中央・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。2018年の人権に関わる活動の基本方針は、

### 人権はみんなの気づきと思いやり

～ 聴こう 話そう わかりあおう ～

と定め、活動を展開しています。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。

2018年のキャンペーンは、活動方針を

**気づこう 一人ひとりの大切な人権  
築こう 笑顔と思いやりのある職場**

と掲げ、他者の尊厳を尊重する職場風土の醸成、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント防止のための啓発、LGBT(性的マイノリティ)への理解促進に取り組まれました。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などを利用した啓発活動を行うとともに、社員一人ひとりの人権意識高場に向けて、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。

2018年3月5日、[公財]滋賀県人権センターの田中 延和氏を講師にお招きし、「人権セミナー」を開催しました。「人権とは何か」から始まり「人権に関する新しい法律」「偏見や差別問題をめぐる最近の動き」などについて非常に分かりやすく説明

いただきました。当日は、滋賀会場から愛媛、福井、石川各地区にはWeb会議で中継し受講者全員(89人)が人権に対する認識を新たにしました。



【公財】滋賀県人権センターによる人権研修

### 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、人財を最も大切な経営資源と捉えています。当社も、「人財の確保と育成」を重要な経営課題として取り組み、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4点を目的に人財育成を進めています。

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

これらの目的を果たすため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さまざまな研修を計画的に実施しています。

当社は、東レグループの企業行動指針に掲げる「人財重視」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。

2015年度からは、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、社内講師の育成を通じて2017年度も継続して実施、定着化を図りました。

#### 「コミュニケーション力強化研修」受講実績

	2015年度	2016年度	2017年度
受講実績	24人	34人	31人

### ■ SBRP研修

2017年12月20日、当社初の試みとして、SBRP研修を実施しました。SBRPとは、Strength-based Resilience Program(再起力研修)の略で、「困難な状況に陥っても様々な観点で物事を捉え、その中で最適な行動を選択し、困難な状況を乗り越える力を養う」研修です。入社5年目を中心とした若手社員対象の研修と位置付け、今後とも定期的に継続・開催予定です。



SBRP研修

#### VOICE



総務部  
うちやま だいすけ  
内山 大輔

#### SBRP研修に 当社の期待を込めて

社内講師としてデビューするにあたり、まずは講師役の私たち自身の緊張感をほぐし爽やかな立ち居振る舞いを心がけました。

当該研修は当社では初めてであり、コンサルタント会社の講師の方の助けを借りながら実施しました。私たちと年齢が近い従業員が対象だったため、講師目線ではなく受講者と同じ目線で研修に臨んだことで、受講者からの評判も非常に良くスムーズに研修を進行することが出来ました。

今後は、私たち自身がさらにスキルアップして、当社トップの意図する効果が得られるような研修を継続的に行なえるよう努力していきます。



CSR・経営企画室  
にしだ  
西田 ありさ

この研修を通じて同年代の社員同士が絆を深めるとともに、今後困難な状況に陥った際、相互に意見交換しあい、問題解決のきっかけをつかむことを期待するものです。

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。

#### 主な人事制度

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	業務発表と人事面接による複眼審査を定期的実施。今後の育成方向を見極める。

### 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

##### 管理職に占める女性比率

2017年度 目標 — ⇒ 実績 0%

当社は、エンジニアリング会社であり、また技術系女子に対する知名度の問題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、8人(女性社員の23%)が総合職として活躍しています。また2016年度は、当社で初めての大学卒技術系女性1人の経験者採用を行いました。今後は、これを一歩進め、定期採用・経験者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2020年実現を目指して女性管理職登用のロードマップを作成し、その一環として当社の「リーダー研修」に2016年度、2017年度にそれぞれ1人(計2人)の女性社員が参加しました。

さらに、2017年度も滋賀経済産業協会主催の「女性力活性化研究会」に2人が参加し、他社の方々と交流することによ

り、たくさんの刺激を受け、研究会終了後は社内では発表会を行い女性力活性化に励みました。

#### ● プレゼンテーション勉強会とグループディスカッション

女性活躍推進の一環として当社女性社員講師によるプレゼンテーション勉強会と「キャリア・デザイン」をテーマにグループディスカッションを開催し、各拠点から参加した女性社員同士、活発な意見交換を通じて親睦・交流を深めました。



グループディスカッション

#### ■ 障がい者雇用

##### 法定障がい者雇用率達成状況

2017年度 目標 2.0%以上 ⇒ 実績 1.37%

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。当社は、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が上がり、職場の活性化を図れるとともに、障がい者の強みを活かした仕事の切り出しや障がい者に対応したプロセスの見直し新たなビジネスモデルの創出ならびに職場全体の改革につながると考えています。

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歳を超える社員の活用を図るため、当社では1987年に再雇用制度を導入し、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、当社の要員構成においては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歳以上の高齢者の継続雇用にも積極的に取り組んでいます。

VOICE



愛媛保全事業部  
保全1部  
やづか ゆきお  
八塚 幸雄

66歳を超えても  
経験を生かし事業拡大に貢献

私は東レ(株)愛媛工場に入社し、技術部装置グループ、工務保全課を経て55歳で当社愛媛事業場に退職移籍し、機械保全業務を担当してきました。60歳からは嘱託社員として引き続き機械保全業務を担当し、2017年5月に後任部長が決まったのを機に専門部長に退き、後任部長を補佐しつつ保全員の教育指導に当たってきました。

2018年2月で66歳になりましたが、4月からは愛媛施設事業部に異動し外部事業を担当することになり、東レ(株)および当社で培ってきた技術、知識を活かして事業拡大に向け精一杯頑張っていく所存です。

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

2017年度 目標 81.0%以上 ⇒ 実績 80.2%

当社は、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。特に育児休暇や介護休暇に

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見直しに関する制度改革を実施しました。

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、全社一斉早帰りデーや事業場一斉早帰りデーの実施(各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)とリフレッシュデー(2日以上/週)の実施を強化するとともに、本運動期間中に5日連続休暇(定休日・特別休日含む)を設定し、年休・特別休暇の取得推進に取り組んでいます。

2017年度は、年休取得率が80.2%で目標の81.0%に対して僅かに未達でした。

VOICE



調達部 愛媛駐在  
きや かおり  
木屋 香

♪ウクレレで広がる世界♪

私は、十数年前にウクレレに出会いました。愛媛は、2001年にハワイ沖で起きたえひめ丸衝突事故の後、ハワイ州と姉妹提携を結び交流が盛んになりました。きっかけはそんなイベントとの出会いです。仕事と子育ての中、思うように練習ができませんでしたが、奏でる音に癒され続けました。

そして今、数年前から結成した師匠とのDUOで、観光地や公共施設、イベントなどで演奏活動を行っています。週末にはセッションに参加したり、音楽仲間との充実した時間を楽しんでいます。会社とは別の世界を作ってくれたウクレレに感謝ですね!

今後はさらに慰問活動や観光イベントなどへ参加し、心地よい音色を地域に届けていきたいです。



■ 本社建屋のバリアフリー化

当社の本社建屋(4階建)は、エレベータが無くトイレも各中階(踊り場)にあるため、バリアフリーではありません。そこで、身体障がい者の雇用や来訪者の対応はもとより、体力的弱者である高齢者の雇用継続につなげるべく、経営判断とし

て本社建屋の一部改築が決裁されました。完工は2018年末の予定です。

製品の安全と品質

当社は、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ます。

CSRロードマップ目標

- ① 製品事故ゼロ件を達成します
- ② 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、製品安全と品質保証について方針を定め、両者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。

当社は2015年5月、ISO9001の認証を取得し独自の品質方針を定め、品質保証体制の強化に努めています。

品質方針 2017年11月1日改定

私たちは機器の設計・製造・販売、プラント設備の設計・施工およびそれらに関する付帯業務の提供を通じて、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事業活動の基本目標として次の基本方針を定める。

- 1. 部署ごとに品質目標を設定し、その達成度を評価し、改善を継続します。
- 2. その活動は、品質マネジメントシステムにより運用されます。
- 3. その活動により、競争力のある部門を構築します。
- 4. 品質方針は、当部門に関係する全員に周知し、基本目標達成に向け、全員一丸となったブレのない活動をしていきます。

■ 製品安全活動の推進体制

当社は、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出席しています。

製品安全・品質保証への取り組み

製品安全・品質保証教育の実施(完/未完)

2017年度 目標 完 ⇒ 実績 完

■ 製品安全性審査体制の強化

東レ・東レエンジニアリンググループの一員である当社は、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ます。

当社では、製品安全管理責任者は製品をランク付けし、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。

■ 製品事故の防止

製品事故件数

2017年度 目標 0件 ⇒ 実績 0件

2017年度は、製品安全に関するトラブルの未然防止ができました。

■ 品質保証活動推進体制の充実

売上高比クレーム費用比率

2017年度 目標 0.1%以下 ⇒ 実績 0.01%

「先端的かつ高い品質の製品を提供し、新しい価値の創造を通じて社会に貢献する」ことが東レ(株)の創業以来変わることのない企業理念です。

しかしながら、東レ(株)の子会社の東レハイブリッドコード(株)で起きた品質データ書き換え問題は全国的ニュースとな

り、当社にも厳しい目が向けられるようになりました。東レグループの企業行動指針に「高い倫理観と強い責任感をもって公正に行動し 経営の透明性を維持して社会の信頼と期待に応えます」と謳っています。

「企業は社会の公器である」という意識を強くもち、お客様や社会からの信頼を第一に考えるという経営理念に立ち返り、強い心で正しく行動することを決意しています。

当社は、2017年10月の組織改編によりエンジニアリング事業本部内に品質保証部を設置し、プラント事業・機器事業の品質マネジメントシステムの一元化を図りました。また、福井事業所を加えた拡張認証取得に取り組み、製品安全・品質保証活動を活発化させ、当社の品質保証体制の強化を図りました。

エンジニアリング事業本部  
品質保証部長  
はやし 久仁彦



品質は経営基本方針の柱の一つであり、コンプライアンスは経営の最重要課題です。品質保証によって裏付けられる安全性はお客様が判断するものであるという意識を持ち、正しいことを正しくやる強い心をもって正しい行動をとることにより、社会に貢献するよう全員で取り組んでいます。

VOICE



プラント事業部  
技術1部長  
よしだ ゆういち  
吉田 裕一

全員がISO9001内部監査員の資格取得を目指す

プラント事業部技術1部は、本年度ISO9001：2015年版の認証を取得し、運用しています。

2008年版取得以降、ISO取得のためのISO活動ではなく、この品質保証システムを利用し、各担当者への品質に対する更なる意識付けを行い、クレーム、トラブルの『ゼロ』を目標として日々活動を行っています。クレーム、トラブルを『ゼロ』にすることは、お客様へ提供する設備の品質の確保はもちろん、追加原価の発生を抑えることにも繋がります。技術1部ではISO9001を部課員全員が熟知するように、全員が内部監査員の資格を持つよう講習に参加しています。

今後も品質目標の達成に向け全員一丸となって業務を遂行し、お客様に満足していただける設備の提供を心がけていきます。

VOICE



機器事業部長  
かとう ひろし  
加藤 浩志

より良い製品を安定した品質で

機器事業部は、東レグループ向けノウハウ機器製作とプラント・装置の制御盤設計・製作を事業化しています。2015年にISO9001認証を取得し、経営方針を拠り所とした業務品質の改善が安定した製品作りや品質改善活動に繋がると捉え、品質保証の取り組みを進めています。

設計・検査においては、お客様仕様書や図面に記載された数値・規格および自部署検査基準を厳格に守る取り組みを重視しています。

品質は、経営の最重要課題のひとつと捉え、今後もより良い製品を安定した品質でお客様へ納入していきます。

サプライチェーンにおけるCSRの推進

当社は、調達・購買先、買付先、委託加工先、販売先、物流会社と協働し、サプライチェーン全体でのCSR調達への取り組みを推進しています。

CSRロードマップ目標

- ① 重要なお取引先(購買先、外注先)に対してCSR調達を要請します
- ② お客様(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 東レエンジニアリンググループ全体で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CSR調達を「サプライチェーン一体となって取り組むべき課題」と考えています。そのため、環境や社会面に配慮した素材・製品を、環境に配慮した輸送方法でお客様に供給することを「CSR調達ガイドライン」で宣言し、調達パートナーであるお取引先(サプライヤー)や物流パートナーにも理解を求めています。

CSR調達・購買活動

当社は、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。

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と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

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・工事などの調達に関して、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の「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。

グリーン調達の推進

当社は、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ひとつと認識し、「地球環境貢献」と「製品の安全と品質の確保」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、グリーン調達を推進しています。

CSR調達の推進

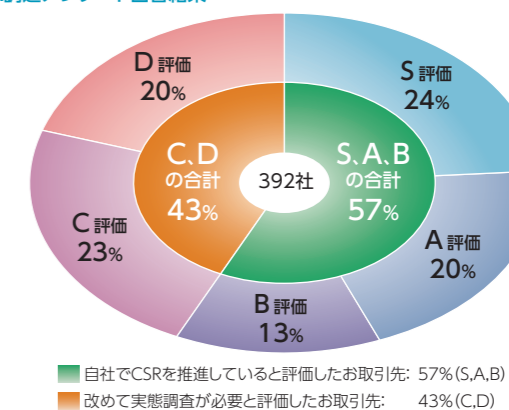
お取引先の当社CSR調達アンケートへの対応比率

2017年度目標 95%以上 ⇒ 実績 97%

当社では、お取引先にCSR調達を要請しており、CSR調達ガイドラインに沿った「CSR調達アンケート」を実施することで、CSR調達に関する推進体制や倫理、コンプライアンス、安全、人権などの取り組み状況を確認しています。各社からの回答を回収・分析したうえで評価結果をフィードバックし、一部のお取引先に対しては、直接訪問し、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。

2017年度までに、392社に対し実施した結果は以下のとおりです。

CSR調達アンケート回答結果



アンケートの結果、CSRに対しての意識・理解が高いとは言えず改めて実態調査が必要と判断したお取引先に対しては、ヒアリングや実地訪問を通じて、東レグループのCSR活動を周知し、意識向上を図り、取り組み強化を依頼しています。

サプライチェーン全体でのCSR調達の取り組み

当社は、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、お客様からの「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ます。

### 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。

### ウェブサイトによるコミュニケーション

#### コーポレートサイト閲覧数

2017年度 目標  
10,000 PV\*/月以上 ⇒ 実績 **8,320** PV/月

※PV：Page View(ウェブサイトへの訪問者が閲覧したページ数)の略

東レグループのグローバルウェブサイト拡充に対応するため、当社のホームページのリニューアルを実施しました。今後も継続的に内容の見直しを行い当社の最新情報を発信できるよう努めていきます。

### ニュースレターの発行

#### ニュースレターの発行

2017年度 目標 **毎月** 発行 ⇒ 実績 **毎月** 発行

当社では、2014年7月よりステークホルダーとのコミュニケーションの一環として毎月『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、当社のご理解を深めていただく一助としています。

なお、本『ニュースレター』は当社ホームページに掲載しています。

URL： <http://www.kansai-tek.co.jp/>

## 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

当社では、お客様とのコミュニケーションにおいて、日々の営業活動や定期的実施している「お客様満足度アンケート」を通じてお伺いした貴重なご意見やご要望を、プロジェクト運営や業務改善に反映・活用し満足度向上に努めています。また、アンケートの結果は、ISOマネジメントレビューの際に主要議題として報告し、事業トップの指示のもと関係部署一丸となって改善活動に取り組んでいます。

#### VOICE



プラント事業部  
営業1課  
いしだ かつゆき  
石田 勝行

#### お客様に満足いただけるサービスを提供

営業マンは「会社の顔」によくたとえられます。少しオーバーですが自分の言動が会社の印象になると考え、言動については常々気をつけています。

私は、営業は物を売るのではなくお客様ニーズをしっかり把握し具体的にご提案することが重要な役割だと思っています。お客様のお困り事、メリットを十分理解した上で、ご要望に添ったご提案をし、信頼いただける営業マンを目指していきたいと思っています。そのため、業界の動向、設備や技術についての知識を理解しておくことが重要であり、今なお勉強の毎日です。お客様にご満足いただける技術・サービスをご提供できるよう今後も努め、業務を通じ私自身も成長していきたいと考えています。

#### VOICE



プラント事業部  
営業2課  
きたがわ なおき  
北川 直希

#### 多様なニーズにフレキシブルに対応

私は主に北陸三県(福井県、石川県、富山県)のエンジニアリング営業を担当しています。

お客様の多種多様なニーズを明確化し、フレキシブルな対応をするためには、お客様とのコミュニケーションを欠かすことができません。

営業は、お客様と当社を繋ぐ重要な立場であり、お客様の思いを当社関係者に伝えるとともに、最新の情報をお客様にお伝えするといった大きな役割があると考えます。

お客様との日々の情報交換を通じて有益なナレッジマネジメントを実践し、Win-Winの関係を構築するよう努力してまいります。

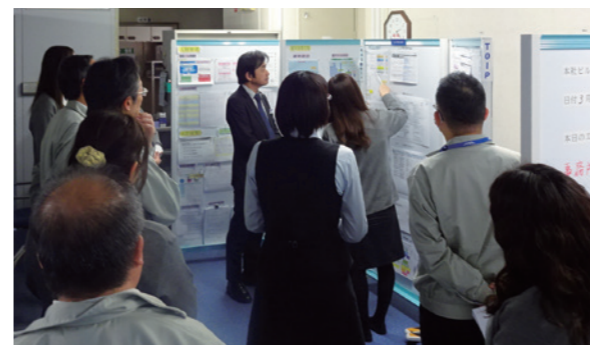
## お取引先とのコミュニケーション

当社では、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

当社では、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、経営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社長に説明し、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

## 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。

### 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 当社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めます

## マネジメント

東レグループは、地域社会との信頼関係は事業活動の基盤と考えており、「地域社会への貢献(社会貢献活動)」を経営課題のひとつと位置付けています。

2005年に策定した「東レグループ社会貢献方針」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」に基づいています。地域社会からの期待に応え、持続的な発展に資する活動を目指し、東レグループのリソースをこれまで以上に効果的に活用しながら、活動の企画と実行を進めます。

### 地域社会貢献活動を行った従業員数

	2017年度 目標	実績
スポーツ振興	8人以上	11人
教育・環境	5人以上	20人
地域の一員	7人以上	30人

当社は、「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・愛媛・福井・石川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。

## NPOへの支援

当社は、認定特定NPO法人「びわ湖トラスト」の賛助会員として、日本最大の湖である琵琶湖の自然を守る活動を支援しています。

本年度は、近隣から公募・選抜された中高生12人を対象に、物理・化学・生物・地学・工学、経済学などの学際的視点から地球科学の基本を学習することで、将来の国際的な地球科学者の育成を目的とする「ジュニアびわ湖塾」に支援を行いました。教授陣は、琵琶湖周辺の大学・企業などの専門家の方々です。



ジュニアびわ湖塾