

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。

人権推進と人材育成

当社は人材の確保と育成、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。

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

当社では、「倫理委員会」のもと、「中央・人権安全衛生委員会」、その下層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、言語、身体的特徴、財産、出身地などの理由で嫌がらせや差別を受けない健全で明るい職場環境をつくることを目指しています。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おり、2017年1月にはLGBT(性的マイノリティ)に関する「にじいろ相談窓口」を、人権推進の専任組織である東レ(株)勤労部人権推進課に設置しま

した。また、グローバルな人権課題については、「東レグループ人権方針」(P.5参照)に基づき、各国・地域における文化、習慣、社会規範などを踏まえながら継続的に対応しています。

また、当社独自の取り組みとして、2018年度にはハラスメント防止ガイドブックを社内に配布し、すべての役員・社員に対して人権尊重意識の高揚を図りました。

人権研修の実施

人権教育・研修の実施(完/未完)

2018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、毎年2～3月に人権啓発キャンペーンを実施しています。

2019年(2～3月)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
みんなで築こう笑顔と思いやりのある職場

と掲げ、国内の人権課題についての学習、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みました。

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、すべての社員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。

3月6日、[公財]滋賀県人権センターから講師をお招きし、4年目となる人権セミナーを滋賀、愛媛、福井、石川の各事業場(所)をTV会議システムで中継して開催、81人が受講しま

した。今回は、前回の復習に加えて、ハラスメントと障がい者雇用に重点を置いてわかり易く講演していただきました。参加者がこの研修で学んだことを職場で活かし、水平展開することにより働きやすい風土をつくっていくことを誓いました。



人権研修

新しい価値を創造する人材の確保と育成

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。当社も、「人材の確保と育成」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点を目的に人材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材」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、プロ人材、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材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2018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	2018年度
受講実績	24人	34人	31人	21人

SBRP研修の実施

2019年1月21-22日にかけ当社2回目となる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さまざま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、今後も定期的に継続・開催予定です。

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、相互に意見交換し合い、問題解決のきっかけをつかむことを期待するものです。



SBRP研修

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に実施。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

東レグループでは、性別や国籍、新卒／キャリア採用を問わず、高い「志」をもってグローバルに活躍できる優秀な人材の確保・育成に取り組んでいます。

女性が活躍できる企業風土づくり



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、10人(女性社員の30%)が総合職として活躍しています。2016年度には、当社で初めての大卒技術系女性1人のキャリア採用を行いました。今後は、これを一歩進め、定期採用・キャリア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、キャリアアップをバックアップしています。

さらに、2018年度も滋賀経済産業協会主催の「女性力活性化研究会」に3人が参加し、他社の方々と交流することによ

Voice



機器事業部
営業部
いわもと
岩本 めぐみ

女性力活性化研究会に参加して

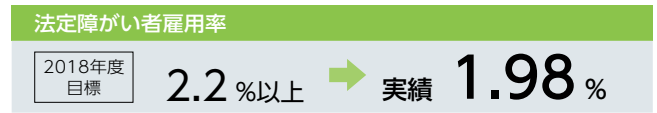
滋賀経済産業協会主催の女性力活性化研究会(実践編・全8回)に参加しました。

研究会では「リーダーとしてのスキルアップ」をテーマにコミュニケーションについての講義を受け、異業種の参加者と意見交換することにより新たな考えを知る良いきっかけになりました。

また、女性活躍推進を掲げる先進企業の実例や女性管理職経験者の講義、滋賀県知事・大津市長との意見交換会などで、女性だからと気後れすることなく活躍されている方々のご意見を聴くことができ、大変励みとなりました。この研究会で学んだことを社内に広め、女性がイキイキと活躍できる職場となるよう努めていきます。

り、たくさんの刺激を受け、研究会終了後は社内で成果発表会を行い水平展開を図ることで女性力活性化に努めました。

障がい者雇用



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。当社では、ハード面でバリアフリー・安全対策など、ソフト面では配置時の教育訓練や障がいのある社員の意見・要望を反映した職場運営など、働きやすい環境の整備に取り組んでいます。

当社の1人が「平成30年度優秀勤労障害者」として滋賀県知事から表彰されました。

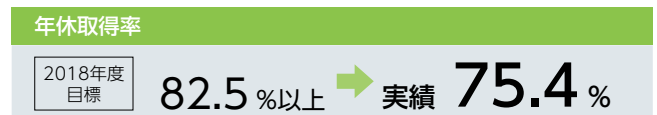
目標には未達でしたが、今後も障がい者が働きやすい職場環境の整備と障がい者の雇用に向けて積極的に取り組んでいきます。

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。近年の就業形態の多様化を図るため、一部65歳以上の継続雇用も行っています。

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



当社は、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います。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・介護などの短時間勤務制度改制に力を入れています。

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位置付け、全社一斉早帰りデー(ノー残業デー: 1日/月)を設定し、時間外労働時間の削減に取り組みました。

特に夏季については、7～9月を運動期間として、毎月の全社一斉早帰りデー(1日/月)に加えて、職場単位の早帰りデー

(1日以上/週)を設けるとともに、本期間中に5日連続休暇(定休日・特定休日含む)の取得を推進しています。

2018年度は、目標には未達でした。国の推進する年休5日取得については2020年を目標に全社員が達成できるよう全社を挙げて取り組んでいきます。

当社は2018年に創立45周年を迎えました。現在では社員数も増え、要員構成も変化し、入社して間もない10代から定年後も嘱託として仕事を続ける人まで、多様な社員がそれぞれのライフステージで仕事に取り組んでいます。

当社における「働き方改革」は、この多様な社員がさらに働きやすい職場となるよう改善していくことを考えています。

当社に労働組合はありませんが、労使の問題解決や意見交換の場として、職場代表協議会を設けています。職場代表協議会を通じ、当社の社員に何が必要なのか、なぜ必要なのかを労使共に考え、働きやすい職場の実現に向けて改善を続けていきます。この改善の継続が、社員満足度の向上につながり、会社全体を良くしていくものと考えています。



全社職場代表協議会

従業員代表
TPM推進室兼CSR・経営企画室
こばやし かおり
小林 香

受動喫煙防止に関する取り組み

当社は、職場環境改善と従業員の健康増進の一環として「受動喫煙防止」を推進しています。具体的な施策として、本社執務エリアの一角にあった喫煙室を撤去し、エリア外に独立した喫煙室を設置しました。この結果、執務エリアはたばこの臭いが無くなり快適になったとの声を聞くことができました。

さらに、喫煙・禁煙に関する意識調査アンケートの実施、「月に一度の禁煙デーの新設」など禁煙促進にも積極的に取り組んでいます。

Voice



愛媛施設事業部
施設1課
ふたがみ ようた
二神 洋太

釣りの魅力

私の趣味は釣りです。胸を張って言えるほど実力も釣果もありませんが、好きなことには間違いなく、楽しい要素が色々あります。

天候など、釣行日の条件を確認し、釣具屋に行き要らない道具もたくさん買います。釣場までの道中も友人を誘って行くことで、運転しない日はお酒も飲めます。そして魚との駆け引きがあります。一心不乱に竿を振り、ほぼ100%運に委ねて魚を釣ります。運良く釣った魚を夜な夜な捌き、朝方家族が起床した時には、台所もピカピカなので怒られません。子供達も、魚が好きなので喜んで食べてくれます。妻もスーパーで買うと高いからと喜んでくれます。

でも私は知っています。釣りという名目で友人と出掛け、お酒も飲み、魚を買うよりはるかにお金を使い休日を満喫していることを。



Voice



保全事業部
保全2部
おの しゅうじ
小野 修司

第63回滋賀県勤労者美術展特選・滋賀県知事賞を受賞

昨年に引き続き2年連続で滋賀県知事賞をいただき大変驚いています。今回の作品は、前回同様にキャンパスサイズ50Fの油絵です。凜とした空間にベーターペンのデスマスクと、ウィンググラスに一輪のバラ(ドライフラワー)を添えて、スポットライトを月明かりに見立て、モチーフ(それぞれの物)をセットして描いた作品です。バックに描いた満月は当初無かったのですが、作品を描き始めたある夜、会社帰りに見かけた満月にピーンときて、家に帰るなり大胆に円を描き、満月の写真集を参考にして描き加えた経緯があり、とても思い入れが深い自信作となっています。見ていただいた皆さんにも心に残る印象的な作品となれば幸いです。

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。

当社のプラント事業部・機器事業部・調達部は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、品質マネー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機関として「製品安全・品質保証委員会」を設置しています。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。（P.14参照）

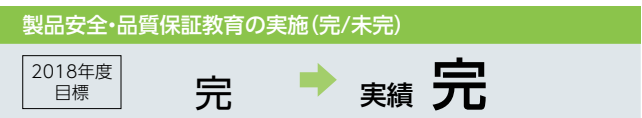
また、東レエンジニアリング（株）が開催する製品安全専門委員会に、社長が選任する専門委員が出席しています。

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、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お使いいただける製品を提供します。

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。

製品安全・品質保証への取り組み



製品安全・品質保証教育

当社は、東レエンジニアリング（株）が開催するPL（製造物責任）関連セミナーに毎回参加し、法令知識や実業務で注意すべき点などの習得に取り組んでいます。2018年度は、東レ（株）品質保証本部、東京海上日動火災保険（株）から講師を招いたセミナーが開催され、PL法の基礎知識や各国PL訴訟の現状について解説していただきました。また、東レエンジニアリング（株）からは、PL保険の留意点の説明があり、当社業務（海外テクニカルアドバイザー業務）に関係する内容もあり非常に参考になりました。

製品事故の防止



本年度も製品安全に関するトラブルはありませんでした。

品質保証活動推進体制の充実



昨今、世間では大企業におけるデータ改ざん・偽装、不正検査、不正会計などの不祥事の報道が後を絶ちませんが、これらは企業イメージやブランドに傷を与えるだけでなく、長く品質の高さを誇ってきた日本企業のグローバルな信用にも影響を及ぼす問題となり得ることから、厳にその発生を抑止する必要があります。

当社は、東レ（株）創業以来の企業理念である「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」を共通の理念に置き、東レグループの企業行動指針に掲げる「高い倫理観と責任感」を強く意識しながら、製品の品質を高め、適正に管理・維持していくことに日々努力を重ねています。

その一環として、2017年10月の組織改編の際、お客様や社会からの信頼にお応えする品質を確実に保っていくことを第一義と捉え、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ISO9001拡張認証取得に取り組み、製品安全・品質保証活動を活性化させ、当社の品質保証体制の強化を図っています。

当社では、お客様に安心して安全にお使いいただける製品を提供するために、製品安全管理責任者は全製品の安全性をランク付けし、必要であれば東レエンジニアリンググループの有識者も参加する製品安全性審査会を開催するなどの対応を取り、製品の安全性の確保に努めています。また、製品の品質については2018年3月にISO9001：2015年版への移行認証を取得し、トップマネジメントと一体となったQMS※を推進しています。各種キックオフ会議および設計審査などのゲート機能を活用した維持改善活動に取り組み、お客様満足度の向上を目指しています。

※QMS：Quality Management System
(品質マネジメントシステム)

エンジニアリング事業本部
品質保証部長
はやし くにひこ
林 久仁彦



Voice



プラント事業部
営業部長
福井事業所長
かさはら のぶゆき
笠原 伸介

ISO9001拡張認証を取得して

福井事業所は当社プラント事業部営業2課および技術2部に所属するメンバーで構成されるエンジニアリング部隊で、北陸地区にて事業を展開しています。
プラント事業部では2015年版ISO9001の認証を取得しましたが、当事業所においても、この度拡張認証を取得し、QMSに準拠した業務フローや規程を実践しています。
今後も、これまで培ってきたプラントエンジニアリングの技術をベースに、お客様ニーズを正確に把握し、設計業務や製作・施工業務の各段階において品質を厳しくチェックし、さらに高いお客様のご満足を得るべく努力していきます。

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、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。

CSRロードマップ目標
① 重要な取引先（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的確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

当社は、お客様のご要望に応え、ご満足いただける商品・サービスを提供するため、また、公正・公平な取引を実現するため、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。

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。

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

2018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、対応比率が95%以上を目標に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、各社の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、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、パートナーシップのさらなる向上に向けた取り組み強化を依頼しています。

2018年度までに、CSR調達アンケートを623社に対し実施しました。

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随時、法令遵守・人権・環境・安全などのCSRに関する条文を追加し、新規契約時や契約改定時に新しい契約書への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」にも100%対応することを目標に、お取引先のみならず、お客様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

当社は、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、定期的に経営陣へ報告・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

2018年度目標 12,000 PV以上/月 → 実績 5,664 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)

継続的にホームページ内容の見直しを行い当社の最新情報を発信するよう努めていますが、目標としている閲覧数には届いていません。お客様に興味を持っていただける内容となるよう、さらに工夫していきます。

ニュースレターの発行

2018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。

ホームページURL
<https://www.toray-eng.co.jp/west/>



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に実施している「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



機器事業部
営業部
よねざき せい
米崎 聖

お客様に信頼していただくために

私は、制御盤関係の営業を担当しています。
決まった商品を販売する営業との違いは、お客様のニーズやお困りごとを形にすることで製品ができる、いわばお客様とモノを作っていくことだと考えます。
お客様に真のお困りごとをお話いただくには、お客様の声に素直に耳を傾け、お客様の目線で考え、直接お会いしてコミュニケーションを図り信頼していただくことが最重要だと思っています。
お困りごとの相談ができる営業として、お客様にご満足いただける製品・技術を提供できるよう日々努力しています。

Voice



プラント事業部
営業1課
おかむら いくお
岡村 郁夫

最適なご提案を目指して

お客様から満足いただけるモノやサービスを提供するためには、お客様の声に傾聴して何を期待されているかを理解することが重要です。
私は営業として、お客様のご意見やご要望を当社の関係部署に的確に伝えて具体化し、最適な提案をすることが重要な役割だと考えます。そのためには良質なコミュニケーションが必要です。
お客様から選んでいただき、信頼していただける営業担当になることを私の使命として、日々努力を積み重ねています。

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。

Voice



調達部
たなか みきや
田仲 幹也

お取引先とより良い関係を築くために

私は調達部で主に工事の契約業務を担当しています。業務を遂行するためにはお取引先とのコミュニケーションが必要不可欠であり、より良い関係を築いていくことを常に意識しています。発注する立場を利用して無理ばかりをお願いすることはもちろん許されませんが、当社の一員として言うべきことは明確に発言し、お取引先にご納得いただかなければなりません。今後も調達部の担当者として、お取引先とWin-Winの関係を築き信頼される存在になるよう、自分に自信を持ち誠実・公正に対応することに、より一層注力していきます。

Voice



石川保全事業部長
石川事業所長
ぬまじり かずき
沼尻 一樹

コミュニケーションの充実による設備トラブル削減

石川保全事業部は、繊維製造設備のメンテナンスが主な仕事ですが、私たちだけでは日々発生するトラブル対応や改善を進めることは出来ません。そこで、お取引先である協力会社の皆さんとベクトルを合わせて業務に臨むことがとても大切になります。ベクトルを合わせるために、保全事業部だけでなく協力会社の皆さんと全員で、朝礼に参加し健康確認や安全・交通・防災・CSRなどのトピックスを共有し、最後に安全唱和を大きな声で行うことで、業務モードに切り替え作業を開始しています。また、業務遂行時も常にコミュニケーションを取ることで、刻々と変化するトラブルにも効率的なメンテナンス方法を決定し対応しています。今後も更なるコミュニケーションの充実を図り、より良い関係を継続することでトラブル削減に向け全員で一丸となり改善を進めていきます。

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、各種研修開催後に経営陣と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、社長が各職場に出向き、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：Total Productive Management(全員参加の生産性向上活動)

職場風土の見つめ直しに関する「社長の職場座談会」開催

当社は、「安全」と「CSR」を経営の最重要課題に掲げています。そこで、労働災害、交通事故、CSR上の問題が発生しにくい職場とはどのような職場であるかを現場メンバーと経営トップが本音ベースで話し合い、現場の生の声を経営に反映させていく試みとして、「社長の職場座談会」を開催しました。座談会は全事業部を対象に、本部長、事業部長も加わって10人前後ずつのグループ単位で行い、全12グループ、総計89人が出席しました。

出席者からは、自部署の現況・課題、風通しの良い職場作りのための取り組み、職場環境改善の要望など率直な意見が出され、他の出席者とも活発な意見交換ができました。座談会で出た要望や提案事項については、即時対応可能のものは可及的速やかに対応し、それ以外については優先順位を決めて対応を検討していくこと、また、社員一人ひとりが「不正をしない、させない」「社員同士の気づきと相互理解、思いやりを大切にする風通しの良い職場風土の醸成」のための取り組みを今後も継続していくことを確認しました。

今回は、初回として現場のリーダー層を出席対象とする座談会としましたが、さらに対象層や視点を変えて行うなど、今後も同様の取り組みを継続的に検討・企画していきたいと考えています。



社長の職場座談会

社会貢献活動

当社は、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みます

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)」を経営課題の一つと位置付けています。

2005年に制定した「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

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、社員が自主的かつ継続的に社会貢献活動に取り組むことを推奨しています。

地域社会貢献活動を行った従業員数

2018年度目標			
スポーツ振興	10人以上	実績	10人
教育・環境	5人以上	実績	34人
地域の一員	10人以上	実績	38人

大阪北部地震の際の社会貢献

6月18日7時58分頃に発生した震度5弱の地震により、当社本社付近でJR車両が2時間以上停止し、通勤時間帯ということもあり大勢の方々が電車の中に取り残されました。そこで、緊急対応として電車から降りてこられた方々に当社本社ビルのトイレを開放して支援活動を行い、200名以上の方にご利用いただきました。



松前町夏祭りへの支援

愛媛

「まさき町夏祭り」は毎年8月の第1土曜日に開催される松前町恒例の大型行事です。

のど自慢の前夜祭に始まり、はんざり競漕(木のたらいに乗って身体で波を漕いでスピードを競う競技)、餅・福撒き、松前音頭、仕掛け花火と続きます。当社も東レ連として、新入社員が松前音頭に参加しています。揃いの赤い法被に白足袋と粋な姿での参加です。

松前音頭の踊り手は毎年1,000人を超す賑やかな踊りになっています。今後この夏祭りに協賛することで、地元の活性化に貢献していきます。



新入社員によるボランティア活動

滋賀

新入社員教育／ボランティア活動の一環として、今年も「びわこ学園障害者支援センター」にて奉仕活動を行いました。作業前にびわこ学園について説明をしていただき、学園について理解を深めたうえで除草活動に取り組みました。今年の奉仕活動には先輩社員を含む13人が参加しました。



Voice



プラント事業部
技術2部
とがわ ゆき
戸川 祐希

福井しあわせ元気国体2018にボランティアとして参加

私はあわら市バレーボール協会会員として「福井しあわせ元気国体2018」バレーボール競技のボランティアに参加しました。開催されるまでは打合せや役員会議に出席し、大会当日は選手の皆さんをチーム控室に案内したり、チーム控室の清掃などをする「チーム係」や小学生・中学生の生徒と一緒にメガホンをもち太鼓を叩いて大声で応援をする「学校応援係」に就き、選手団の皆さんに熱い声援を送りました。

今回は福井しあわせ元気国体と福井しあわせ元気大会の「融合」を掲げ、障がいのあるなしに関わらず一緒に力を合わせスポーツ参加の新しい姿を全国に示すことができた私は感じました。福井県の試みがこれからのスポーツ振興や皆さんの健康につながることを願います。

今回の大会成功にボランティアスタッフとして少しでも携われたことが自分にとって大きな誇りと力になりました。今後も機会があればこのような活動に積極的に参加したいと思います。