



社会との関わり

雇用を創出し、人財を育成し、適正な利益を確保したうえで納税を実践する。企業活動の基本です。これらを実現するためには、お客様、株主・投資家、取引先(協力会社・仕入先)、従業員、行政、地域社会等といったステークホルダーと良好な関係を構築する必要があります。

THKは、すべてのステークホルダーとのつながり、社会との関わりを大切にしています。



Society

お客様とともに（品質向上のために）

Q

継続的によりよい製品を提供するためにどのような取り組みをしていますか。

A

社長方針として「最高品質の徹底追求」を掲げ、品質のあるべき姿を追い求めるべく行動指針を示しています。

最高品質の徹底追求

2008年度は、社長方針として「最高品質の徹底追求」が掲げられました。世界のトップブランド企業として既存製品の品質に満足することなく品質管理を強化し、世界最高品質の製品をお客様に提供するため「品質向上委員会」を設置して、全社横断的な品質向上活動を展開しています。

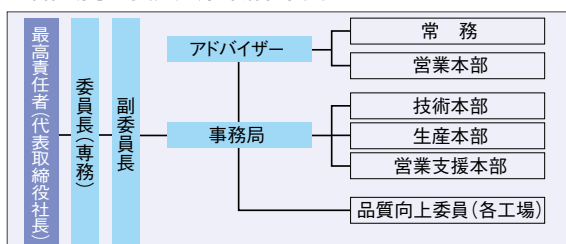
お客様に提供する製品には、各生産拠点の製造技術力、測定技術力等の工程能力が盛り込まれているため、海外工場を含めた各生産拠点の製品を評価する社内品質コンテストを品質向上委員会が主体となり2008年10月に実施しました。世界各国の製品を一堂に集め、品質保証部員が審査員となり、各製品の品質評価項目を決め、各生産拠点の評価を行いました。結果としては、海外生産拠点を含めどの生産拠点でも同等の品質であることを確認しました。

生産拠点は日本、米国、欧州およびアジアへと拡大し、世界共通の「製造品質」実現が不可欠であり、世界共通の品質管理（TQS*）の推進を展開するとともに、海外生産拠点が調達し使用する材料、部材についても公平・公正な試験評価を行い、各生産拠点が優良材料、優良部材が使用できるよう調達部門と連携して、最適地生産の基本であるグローバル調達も強化しています。

さらに、海外との品質情報を共有するために、TV会議や社内WAN*といった最新のインフラ設備を活用し技術交流や情報の共有化を行い、グローバル品質をさらに強化しています。こうした活動を通し各生産拠点の品質に対する取り組みを活性化させ、「最高品質の徹底追求」に取り組んでいきます。

*TQS：T H K Quality Standard T H K 独自の品質基準
*WAN：Wide Area Networkの略 広域通信網のこと

品質向上委員会組織体系図



万全の品質保証体制

すべてのお客様へ安心・安全な優良商品の提供とグローバルを考慮した万全の品質保証体制を提供するため、日本、米国、欧州およびアジアのすべての生産拠点で品質マネジメントシステムISO9001を認証取得しているほか、FAI事業部、TME、TMAではISO/TS16949(自動車産業品質マネジメントシステム)を取得し、より厳しく高い品質管理が求められる自動車業界へも製品を提供しています。T H Kは今後も継続してこれらの品質マネジメントシステムを各生産拠点で適切に運用し、品質の継続的改善に取り組んでいきます。

改善発表大会の開催

改善活動は生産の永遠のテーマで今後も発表会の場を設け、品質と技術の向上をめざしています。生産本部では、2007年11月に引き続き第2回改善発表大会を2009年2月、3月の2回にわたり行いました。各工場におけるQC*サークル活動・加工開発・日々の改善活動の成果発表の場であり、他工場への横展開を図るものです。今回はT H K国内5工場と新たにT H K新潟が加わり、まず各工場の予選会が開かれました。それに続き東日本・西日本地区の選考会が開催され、改善9事例と生産技術統括部の特別報告2事例が紹介されました。

岐阜工場の組み立て工程改善事例では、治具や装置の改善により現行作業時間250秒を64秒短縮することを目標にしました。しかし改善を繰り返した結果、目標を上回る78秒を短縮することができました。

*QC：Quality Control 品質管理



▲ QCサークル発表会（三重工場）

お客様とともに（顧客満足向上のために）

Q

よりよい顧客サービスのための取り組みを教えてください。

A

「お客様のために」という精神のもとに培った営業ノウハウを共有化し、全社的なセールススキルの向上に努めています。

TAPS 育成制度

THKは、2008年度より顧客満足度向上の一環として、代理店の営業マンを対象とした資格取得制度『TAPS* 育成プログラム』を開始しました。代理店の営業マンのスキル向上を目的とし、THKの営業マンに近い顧客サービスの実現をめざします。

各社から本制度を希望する営業マンを対象に、製品・技術セミナーを3工程に分けて開催し、その後の認定試験において上位成績者から初年度は30名に対し資格認定をし、顔写真入りの認定証を発行しました。

TAPS認定者は製品/技術・営業管理セミナー、さらに工場研修会および各種展示会での実地トレーニングといった年間育成プログラムをこなします。また、TAPS認定者自らが顧客を対象とした、THK製品説明会の企画・実施を積極的に支援します。

この育成プログラムを通して、TAPS認定者の知識レベルの向上に助力し、さらにTHK営業マンとのコミュニケーションを深めることで、お客様のニーズを明確に共有化し、お客様により良いサービスを幅広く提供できるように活動しています。今後も『TAPS 育成プログラム』の内容の充実に日々邁進し、参加代理店の幅を広げ顧客満足度の向上をめざします。

*TAPS: THK Authorized Professional Sales の略

グローバルセールスミーティング

「グローバル1021」（21世紀に世界の部品メーカーの10指に入る）のスローガンのもと、全世界で一層の顧客サービスが展開できるよう、第1回目の「グローバルセールスミーティング」が2008年7月に米国・シアトルで開催されました。

会議には世界4極（日本、米州、欧州、アジア）から9名のトップ営業マンが集結し、営業活動でのさまざまな問題点の検討、各極での成功事例やノウハウの共有を図りました。

会議の中ではたとえ国や文化は違っても、根本的に「お客様のために」という営業姿勢に変わりはないこと、お客様とのコミュニケーションが非常に重要であること、現在全世界の営業部門で行っているTAP1をさらに推進していくことが再確認されました。



▲各国参加者による自己紹介

VOICE | 営業マンの声



東日本第二営業統括部
浜松支店 営業課 係長
良邊 淳

人との出会いを通じて自分の知らない知識を吸収したいとの思いが通じたのか、入社以来営業に従事しています。TAP*1を通じそれまでの一方通行であった営業姿勢に気づき、お客様の声を細大漏らさず聞き、正確に理解することの重要性を再認識しました。お客様との徹底的な打合せを基に、設計・工場の方に納得してもらいそれまでのラインナップにない製品を製作してもらった時は大変嬉しく、「世にない新しいものを提案する」というTHKの会社方針を痛切に実感しました。

現在若手社員と一緒に、指導を兼ねて営業活動を行っています。自分が入社した当時を思い出すとともに、お客様との出会いを大切にするという初心を忘れずに営業活動したいと思います。お客様が何を欲しているのかを自分の問題として捉え、社内他部署の協力のもと、お客様に満足していただける提案を行っていきたいと思います。

*TAP: THK Advantage Programの略、TAP1(営業部門)、TAP2(生産部門)、TAP3(間接部門)がある

Interview —お客様の声—

市場ニーズの変遷とともに培った THKとのパートナーシップ

富士機械製造株式会社
執行役員／ハイテック事業本部副本部長
第一技術統括部統括部長

須原 信介 様

富士機械製造株式会社

1959年の創業以来、「電子部品組立機」「工作機械」等の産業用機械装置メーカーとして、世界中の携帯電話・PC等のデジタル機器メーカーならびに自動車メーカー等に高い技術とサービスを提供。「ハイテック事業本部」では、基板の上に表面実装用の部品をマウントする電子部品自動組立機（マウンター）の製造・販売を手掛け、「工作機械事業本部」では、主に自動車向けの旋盤の製造・販売を行っています。



THKとパートナーシップを結んだ経緯をお聞かせください

今から28年前、現在の「ハイテック事業本部」の前身にあたる「精機部」が発足し、初めて電子業界向けの自動組立機の販売を開始しました。当初は「挿入機」といって電極にリード線がついている部品を基板に挿し込むものでしたが、技術の発展とともに基板の上に微小な部品を乗せるだけの「マウンター」と呼ばれる製品に変わっていきました。

この「マウンター」は、工作機械や挿入機に比べ高速で動かす必要があるため、どうしても「転がり」のガイドが必要でした。THKさんの「サーキュラーアーク形式」というボールが2点接触になっている構造は、非常に転がり抵抗が少なく、なおかつ安定しています。しかも取付誤差の許容範囲も広い等、私たちの要求を最も満たしていたため採用させていただきました。それ以来の長いおつきあいです。

特に印象に残っているお取引についてお聞かせください

私が設計を手掛けるようになり、製品の性能アップをめざそうとすると、従来のガイドでは満足できなくなってきました。高速化を突き詰めると、鉄やステンレスのガイドでは、質量が大きい割に剛性が不足するので、軽くて剛性の高いセラミックに目を付けたわけです。いろいろなメーカーさんにセラミック製ガイドの開発を投げかけたのですが、その中で、THKさんから快く「やりましょう」というお返事をいただきました。世界



初となったTHKさんのセラミックガイドを初めて採用したのが当社だったので、とても印象に残っています。このセラミックガイドを使用した製品は、チップひとつを打つス

ピードが0.068秒と、当時世界最速のマウンターとして好評を博しました。

その後市場ニーズは「高速化」に加えて、多様な生産形態に対応できる「フレキシブル性」が重視されるようになり、当社の最新機種『NXTシリーズ』も、機械がユニット化され簡単に交換できる「モジュールタイプ」に移行しました。これは非常に小さい機械を並べているため、ガイドのサイズも小さくなり使用本数も増えたので、メンテナンスの簡易性が課題でした。THKさんのガイドは、ボールとボールの間にリテーナーが入っていてボール同士が直接接触しないため衝突がなく、動作も滑らかでとても静かです。静音性が高いうえに製品の寿命も長く、さらにレールに潤滑油を自動給油する機能があることから、メンテナンスフリーの期間を延ばすことができるので助かっています。

THKさんとは、このように市場ニーズの移り変わりに力を合わせて対応することで、より強固なパートナーシップを培ってきたと思っています。

今後、THKに望まれることをお聞かせください

THKさんは、こちらからテーマを投げかけたとき、非常にレスポンスよく回答を持ってきてくださいます。最初のお話は営業の方にするわけですが、ご提案をいただく際には必ず技術の方が同行されますし、仮に難しいテーマであれば、どこが難しいのかも分かりやすくご説明いただけます。THKさんの営業と技術の連携はとても素晴らしいと感じていますので、今後もこれまで以上にスムーズな対応をお願いしたいと思います。

技術面では、やはりメンテナンスフリー期間のさらなる延長でしょうか。3年から5年程度は全くメンテナンス不要という領域をめざしてほしいと思います。それと機械の高速化に伴う発熱の問題。この2点について、さらなる技術の向上を期待しています。

株主とともに

Q

株主・投資家に向けての活動を教えてください。

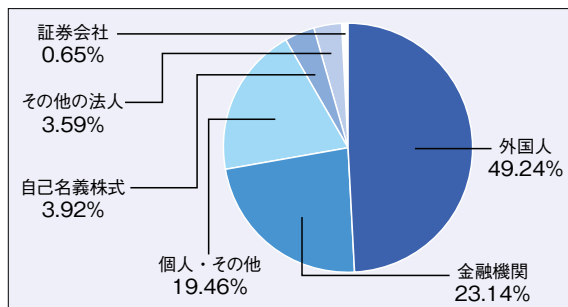
A

あらゆるステークホルダーのみなさまに対し、適正かつ公平な情報開示によって経営の透明性を高めています。

IRイベント

年2回の決算説明会においては、社長自らが業績ならびに戦略を説明するほか、質疑応答の時間を十分に設け、経営に対する忌憚のないご意見をお聞きするようにしています。またスモールミーティングや個別取材等を通じ、より多くの投資家との対話に努めています。海外の機関投資家に対しても、アメリカ、ヨーロッパの投資家を毎年定期的に訪問するなどして、コミュニケーション機会の充実を図っています。

■所有者別株式分布状況(2009年3月31日現在)



株主総会

株主総会については、1998年から「開かれた総会」をめざし、より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、株主総会集中時期を避けた土曜日に開催しています。THKの経営をより多くのステークホルダーの皆様にご理解いただけるように、会場には見学席を設け、取引先をはじめとしたステークホルダーの方々にもご出席いただいております。2009年6月20日に開催しました第39期定時株主総会では、390名の株主の皆様にご出席いただきました。また、日ごろ目にする機会の少ない当社製品へのご理解を深めていただけるよう、主要な新製品等を展示させていただきました。



▲ 第39期定時株主総会

IRツール

株主・投資家の皆様に対する適正かつ公平な情報開示に努め、「アニュアルレポート」ほか、情報ツールとして「インベスター・インフォメーション(ファクトブック)」を発行しています。「IRホームページ」においては、法定開示書類の掲載はもちろんですが、「アニュアルレポート」や「インベスターインフォメーション」に加え、決算説明会資料等を日本語、英語の2ヶ国語で掲載するほか、決算説明会の模様についても日本語および英語にてビデオ配信する等、投資家の属性、地域を問わない適正かつ公平な情報開示に努めています。

また昨年11月には、株主・投資家の皆様の利便性の向上をめざし、「IRホームページ」を全面リニューアルしました。必要な情報をより簡単にご覧いただけるよう、トップページでの主要項目の一覧性を高め、また過去のIR資料を改めて整理して掲載する等、株主・投資家の皆様の利便性の向上に努めました。



▲ アニュアルレポート2008



▲ IRホームページ
<http://www.thk.com/jp/ir/>

取引先とともに

Q

仕入先・取引先との良好な関係を構築する取り組みを教えてください。

A

公平・公正な取引を行うことはもちろん、研修会等を通じてお互いに成長できるパートナーシップを結んでいます。

公平・公正な取引

材料・部品・加工委託等の取引先はTHKにとって不可欠なパートナーと考えています。よって取引先の選定については「購買管理規程」に基づき厳正かつ公平・公正に行っています。新規取引先には、経営・品質・技術力・コスト競争力はもちろん、環境への取り組みや5S*に至る多方面から調査し、「取引先評価基準」に沿った厳格な審査・承認を経て取引開始となります。既存取引先には年1回「取引先格付評価表」にて同様に調査し、評価に応じた取引への反映を行っています。さらに評価点が伴わない項目に対しては改善を促す等の指導を行っております。

また、社内において法令や企業倫理を遵守するため、下請取引講習会等の外部セミナーに参加したり社内勉強会を実施しています。他社での違反例やケーススタディにより理解を深め、公平・公正な調達活動を行うべく努めています。

*5S:整理・整頓・清掃・清潔・躰

THK会

THKおよび会員企業の相互発展をめざした「THK会」は協力会社や仕入先等、206社の取引先によって組織され、重要なコミュニケーションの場となっています。発足して30周年を迎え、記念の定期総会を2008年6月に北海道定山溪で開催しました。そこではTHKの経営方針等の説明や会員から提出された優れたVA*提案に対するTHK社長からの表彰状贈呈、併せて親睦旅行やゴルフコンペを開催しました。

各工場の支部では研修会等を開催して原価低減、品質向上につなげる活動を行っています。今後も「THK会」を通じて強固なパートナーシップを構築してまいります。



▲ THK会

*VA: Value Analysis
総コストを低減させ、部品・製品機能を高める管理手法

VOICE | 取引先の声

これからも互いに技術を高めあえる関係でありたい



▲ 磨棒鋼 (まぼうこう)



鈴秀工業株式会社
代表取締役社長 鈴木 清詞 様

私たち鈴秀工業は、1985年からTHKさんと取引をしており主要製品であるLMガイド、ボールスプライン等の引き抜き材を納入しています。サプライチェーンの一員として、当社の品質がそのままTHK製品の品質に影響を与えるので、「高い品質の製品を安定的に供給する」ことに全力を注いでおります。

当時、THKさん向け引き抜き材は「異形品」と呼ばれる形状が複雑な磨棒鋼(まぼうこう)で、品質要求は一般的な磨棒鋼より厳しいものでありました。製品精度は職人の腕にかかっていましたが、工程の見直し等の改善を行い弊社独特の製造工程を確立できました。現在、山口工場の近くに専用工場、本社工場内でも専用ラインを設けています。

THKさんの最高品質に取り組む姿勢は当社に通ずるものがあります。今後も「ものづくり」という共通テーマで、お互いに成長していきたいと思っております。

従業員とともに（安全で健康に働くために）



従業員の安全・健康のために何か取り組んでいますか。

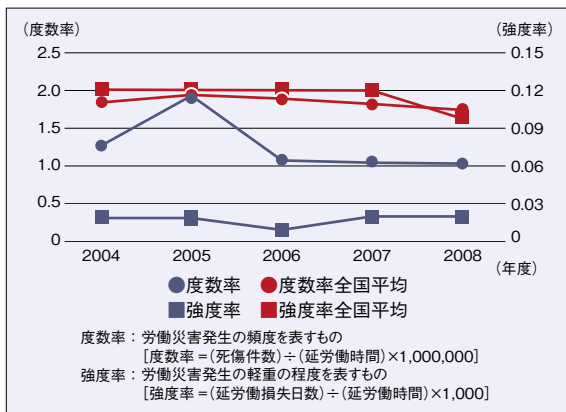


楽しく生き活きと働くために、安全な職場づくりと従業員一人ひとりの意識を高める啓発活動に取り組んでいます。

労働安全衛生

THKでは、従業員の安全確保はものづくりの原点であり、会社運営の大前提として捉えています。

■度数率・強度率の推移（THK国内5工場）



保健室の設置

2008年7月より本社に保健師常駐の保健室を設置しました。産業医と連携して社員のさまざまな健康ケアに対応することができるようになりました。これにより本社に勤務する従業員の日常的な健康管理はもとより、メンタルヘルスケア分野でより細やかな指導やアドバイスを行うことができ、社員の精神的な負担を軽減することが可能となりました。

また、本社と工場の保健師との連携を密にさせ、全社的な従業員の健康状況の把握が即時できるようになりました。世界的に問題となっている新型インフルエンザ対策の策定にあたって、産業医や保健師が適宜適切なアドバイスを提供しています。

危険体験デモ機による安全教育

THK無錫は普段にも増して安全の徹底を図るため、2008年12月～2009年2月の3ヵ月間に、従業員一人当たり延べ10時間の安全教育を行いました。この安全教育では、①歯車による巻き込まれ、②切り粉による切られ、③シリンダーによる挟まれを体験できる3種類の危険デモ機を独自に用意し、感受体験教育を実施しました。結果、目で見て肌で感じることができ、一人ひとりが身近な危険を直感的に把握する

のに役立っています。また、これらの安全教育に加え、安全標語コンクールの開催と安全標語の掲示、安全パトロール、ヒヤリハット提案、安全会議等の安全推進活動を行い、2009年の年間重大災害ゼロの安全管理目標達成に向けて取り組んでいます。



▲シリンダーによる挟まれ体験

防災活動

株式会社リズムでは、地震防災対策基本方針「人命第一」「二次災害防止」「総力復旧」を目標に防災体制の整備・充実を進めています。防災組織が編成され、本部の意思決定が速やかに各部に伝わるようになっています。従業員の各行動基準は地震対策マニュアルに明記され、「会社全体の地震対応の手順」「予知型・突発型における各員の出社基準一覧」「安否確認方法」をまとめたポケットマニュアル（携行カード）を配布しています。

2008年9月に行った防災訓練の一つとして、役員・管理職を含めた従業員により構成する「防災隊」の訓練を行いました。その中で静岡県西部地区防災局の方から、株式会社リズムの防災体制は他の企業への模範になるとの評価をいただき、静岡県地震防災センターのホームページに、製造業および異業種企業の防災事例として紹介されました。

組織	任務
防災隊本部 (11名)	総合的な判断・指示
本部付 (7名)	本部の補佐
情報連絡係 (18名)	情報交換・災害情報収集
防災隊	
庶務・救護隊 (19名)	負傷者救護
警備・避難隊 (23名)	避難・誘導
設備点検隊 (67名)	二次災害防止
消防班 (7班 66名)	消火作業、工場内の整理

従業員とともに（成長を支援するために）

Q

従業員の成長支援のために行っていることがあれば教えてください。

A

「人財」の成長なくして企業の成長はありません。積極的な自己啓発活動を支援する仕組みのほか、熟練従業員の技術継承にも力を入れています。

eラーニング

社員教育の一環として、eラーニングを導入しています。これによりインターネット環境があれば、時間や場所を問わず従業員が自己啓発のための学習をすることが可能になっています。主な内容としては、ビジネスにおいて基礎的な知識を学習できる「ビジネススキル」、新製品から既存のコア製品まで幅広く網羅した「製品知識」、また昨今重要視されるようになった「コンプライアンス」等があり、2009年3月現在で合計37のコースを受講することができます。

また、eラーニングによる遠隔地教育のメリットを活かし、営業マンの社内資格検定である「電気技術資格認定試験」も受験することができる等、その用途を広げております。

■eラーニング受講者数推移

	コース数	着手者状況			コース終了率
		対象者数	着手者計	着手者率	
2006年3月	24	1,634	515	31.5%	43.8%
2007年3月	24	1,777	581	32.7%	46.9%
2008年3月	34	1,963	893	45.5%	73.9%
2009年3月	37	1,965	921	46.9%	73.2%

スキルアップ・多能工化

THKでは個人のスキルアップ推進を図るために、多能工化教育を積極的に行っています。三重工場では工場独自のスキルマップを作成し、工場内で承認を受けた熟練者が指導者となり、マンツーマン教育を実施しています。日々の作業に慣れている研修者には、初心にかえってもらい、作業工程表・工程図を元に、順序良く安全の確認や注意点を説明します。平面研削盤等の工作機械を使用し、ワーク取付け・砥石位置の合わせ方・加工開始位置等の研修も行い、機械に任せきりにするのではない体に染み付く技術の伝承を行っています。

研修者に教えることで指導者自身も初心にかえることができ、現状の作業工程を見直すことで新たな改善が見出されます。指導者・研修者とも、お互いの成長への架け橋にもなるこの教育制度を今後も活性化させていきます。



●三重工場での技能研修
 (指導者) 製造二課 中野信義 (左)
 (研修者) 製造二課 中村友紀 (右)

VOICE | 研修参加者の声

日本研修に参加して

2007年にTHKシンガポールに入社し、主に内勤業務を行ってきました。我々の仕事はシンガポール営業マン、本社、代理店をうまくまとめることです。値段とリードタイムを中心に外勤の営業マンに協力し、見積書の作成から→納期調整→値段交渉→受注達成までの業務を行いエンドユーザーのために最適なサービスを提供するように努めてまいりました。

THK製品の知識を増やしたい、自分の仕事が日本サイドでどう反映されるのか知りたかったところ、2008年7月に1週間のスケジュールで日本研修を受ける機会を得ました。本社・支店・工場研修を通じて、①日常業務でいかにお客様のことを第一に考え行動しているか、②お客様の先にある最終ユーザーの利益までも視野に入れている、③生活に密着した製品の研究開発を行っていることを実感しました。

THKシンガポールからの発注データ等がどう処理されていくのか全体の流れが把握でき、今後は自分の後工程の人のことを考えた日常業務を行いたいと思います。日本で学んだお客様を大切にするTHKの社風をTHKシンガポールでも広め、お客様の立場に立った誠意ある業務を心掛け、今後もお客様に満足いただけるサービスを提供していきたいと思っています。



マーガレット レイ エンバイ
Margaret Lei Enbei
 Sales Administration

従業員とともに (チャレンジを支援するために)

Q

従業員のチャレンジやアイデアを活かす仕組みはありますか。

A

夢や目標に向けてチャレンジしていく積極性をサポートするさまざまな制度が、ステークホルダーとの有効な関係構築にも貢献すると考えています。

技術表彰制度

標準的なTHKの製品開発は、開発プロジェクトを組織して行われていますが、そのプロセスはおおよそ以下の通りとなっています。①開発品の概略仕様とプロジェクトリーダーの決定、②技術部門の他、生産・営業部門等からの横断的な開発プロジェクトメンバーの選出、③開発・設計の実行、④技術レビューおよびビジネスレビュー、⑤量産試作、⑥量産試作品の評価、⑦PQR*、⑧工場生産開始。

組織された開発プロジェクトは工場での生産開始とともにその役割を終えて解散しますが、創造開発型企業であるTHKの企業理念「世にない新しいものを提案し、世に新しい風を吹き込み、豊かな社会作りに貢献する」製品開発を行った優秀な開発プロジェクトに対しては、その功績を称え社長自らプロジェクトメンバーを表彰します。本制度は技術者だけではなく開発に携わるすべての従業員の士気を向上させる効果とともに、次の開発プロジェクトに積極的に参加を促すという企業風土の醸成に大きく寄与しています。

*PQR: Post Qualification test Review 認定試験後の確認審査



▲左より、技術開発第二部 長門 義文、技術開発第二部 山中 修平、寺町社長、技術開発第一部 古澤 竜二

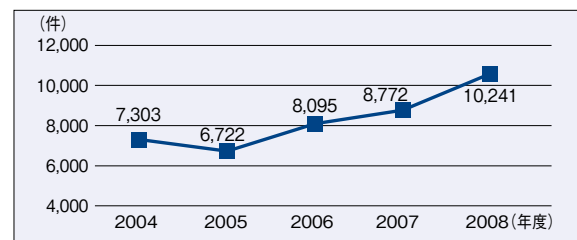
新製品アイデア募集

創造開発型企業として、全従業員を対象に新製品開発につながるアイデアを募る制度です。日常の業務では新製品開発に直接関わる機会の少ない従業員にも積極的に自分のアイデアを提案することのできる場となっています。応募されたアイデアは営業・生産・技術部門の代表者による審査会で、独創性・実現性・事業性等によって評価されます。第3回目となる2008年度の新製品アイデア募集制度では74件の応募があり、内5件が表彰されました。

改善提案制度

製品、業務効率、品質、安全性、生産性、技術等の向上と改善を図るため、「改善提案制度」を設けています。従業員の創意工夫、現場の目線を大切にし、また継続的に提案することを奨励、支援し、改善活動を評価するこの制度では、提出された提案すべてが評価・表彰(1次表彰)され、同時に、その評価に対するポイント(2次評点)が付与される仕組みとなっています。このポイント(2次評点)を累積して一定基準を超えるごとに、最高「THK賞」とする2次表彰(6段階の賞)が受けられる点が特徴です。年間100名以上の従業員が2次表彰を受賞しています。2008年度は10,241件(前年比16.7%増)の提案がありました。

■改善提案提出件数推移(2004~2008年度)



社会との関わり

VOICE | THK賞受賞者の声

1986年に入社し名古屋製造所、岐阜工場と23年間、生産現場で業務に従事してきました。現場の作業を行う中で、こうすればもっと簡単に効率よく仕事ができるのではないかと思いついた点を改善提案にまとめ、都度提出してきました。結果、2008年7月に300点に達し、THK賞受賞となりました。どんな発想・ひらめきでも、業務改善につながるといえば改善提案を出し作業効率を上げていきたいと思っています。

一度賞を取れば、次はその上の賞を狙うぞという意欲も出てきます。今回の受賞では、家族と一緒に香港旅行を楽しみました。再度一から出直しますが、2回目のTHK賞をめざしたいと思います。



岐阜工場 製造部
製造第三課
グループリーダー
山田 俊和

従業員とともに（多様な働き方を支援するために）

Q 「自分らしい」働き方を希望する従業員が増えていますが。

A 働き方の多様性にできるだけ対応する雇用制度、また永年勤めていただいた従業員への表彰制度があります。

研修制度

THKでは、入社時に実施する新入社員研修、新入社員OJT (On the Job Training) トレーナー研修、入社2年目・6年目社員を対象としたステップアップ研修、階層別（グループリーダー職、課長職、部長職）研修等、社員の個力を伸ばし、組織力を強くする社員教育・研修に力を注いでいます。特に新入社員の育成については、新入社員一人ひとりに対して職場から中堅社員をOJTトレーナーに選任して、配属から約1年の間、職場での円滑なコミュニケーションの形成、業務知識等の習得を促しています。



▲ ステップアップ研修

永年勤続表彰

THKは勤続による会社への貢献を評価して、5年ごとに永年勤続表彰を行っております。2008年度は441名が受賞し、受賞者には記念品が贈呈されました。

■ 永年勤続表彰受賞者数推移（2004～2008年）

	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年
勤続 35年	0	0	10	7	6
勤続 30年	10	12	15	20	16
勤続 25年	29	24	74	133	91
勤続 20年	150	137	54	87	107
勤続 15年	154	175	136	99	43
勤続 10年	162	187	100	179	74
勤続 5年	102	126	77	91	104
合計	607	661	466	616	441

高齢者の継続雇用制度

高齢者雇用安定法の改正により、THKにおいても定年後の継続雇用制度を採用しております。従来は一定の制限がありましたが、2008年にはその制限を撤廃して、健康であり勤務することを希望している従業員に対しては継続雇用を行っています。

この継続雇用制度により、技能・技術の伝承や、品質の高いものづくりやサービスが提供できる職場環境づくりに取り組んでいます。

障がい者雇用

法定雇用率の達成（1.8%）を目標に、本社部門、工場部門を中心に障がい者の雇用を推進しています。この目標達成はもちろん大事なことです。入社された方々にとって働きやすい環境を提供し、当社にしっかりと定着いただくことを最重要事項に取り組んでいます。

■ 障がい者雇用率推移

2006年	2007年	2008年
1.21%	1.48%	1.57%

山口工場 障がい者の就職支援

THKは、障がい者雇用を拡充しています。山口工場では県内の総合支援学校5校と提携し、毎年2～3名の実地研修生を受け入れています。研修前には本人・両親・PTA・教員の方々の工場見学を実施し、現場確認のうえで安心して研修に臨んでもらっています。2008年度は計45日間の研修を行い、3名の方が包装・梱包作業や検査を体験しました。内1名は、2009年4月からTHK社員として活躍しています。



▲ 品質記録をスキャナーにて読み込み

地域社会とともに

Q

なぜ地域社会への貢献活動を重視しているのですか。

A

企業は単独で存在することはないという考えのもと、各事業所を通じ、地域社会との有効な関係性を保っています。

寄付・募金活動

THKは社会貢献活動の一環として、災害時の支援金の提供、将来の日本の「ものづくり」の発展や科学振興を目的とする団体への賛助金の提供、さらに当社が進出している地域の催事への協賛を行っております。

■主な寄付活動実績

中国四川省大地震の被害に対する支援	2008年 5月
ミャンマー・サイクロンの被害に対する支援	2008年 5月
岩手・宮城内陸地震被害に対する支援	2008年 6月
山形県東根市「さくらんぼマラソン」	2008年 6月
モノづくり推進会議に対する協賛広告	2008年 10月
財団法人日本科学技術振興財団に対する賛助	2008年 12月



なお、昨年の災害時支援金提供行為に対し、日本国政府より紺綬褒章をいただきました。

清掃活動

豊田支店では、2008年10月に近隣住民の皆様が気持ちよく過ごせるように事務所周辺の道路や公園、駐車場の清掃活動を行いました。道路沿いには思った以上にゴミが多く、1時間の作業で70ℓのゴミ袋6つのゴミを回収しました。清掃後は道路沿いが大変きれいになり、付近の方からお礼のお言葉をかけられました。参加者もこの経験により地球環境への配慮や地域の方々との交流の大切さを認識しました。今後は市内のボランティア団体へ加入し、支店一同地域貢献活動を継続していきたいと考えております。



▲豊田支店の清掃活動

防災訓練

豊田支店は、2008年11月に管内の地元小学校区自主防災会の依頼を受け、防災訓練に免震体験車を出展しました。今年5回目となる防災訓練当日はあいにくの雨でしたが、約1,200名(子供400、大人800名)の方が参加し、大声コンテスト(がれきに閉じ込められたことを想定)等の訓練に加え、免震体験車にて地震の怖さを体験してもらいました。小学生からは、「地震のすごさを体感できた」、大人の方からは「地震の恐怖を身近に感じられた」「被災した時をイメージできる貴重な体験だった」「地震への対応準備が必要だと認識した」等のコメントをいただきました。

ロボットコンテストへの協力

山口工場では、地元の高等学校や総合支援学校とパートナーシップを結び、定期的にさまざまな交流活動を行っています。2008年4月には宇部工業高校がロボットコンテスト参加に当り、ロボット作りに必要なノウハウやTHK製品の使用例説明の要請を受け、工場およびショールーム見学と製品説明会を実施しました。

ロボット部品には、THK製品も使用されました。残念ながら入賞は逃しましたが、THK訪問時の製品使用説明は、ロボット制作に非常に有益であったと連絡をもらいました。



▲ロボット制作する宇部工業高校の生徒

わがまち街路樹里親制度

山形工場では、「わがまち街路樹里親制度」に参画しています。これは東根市建設課主催で東根市の企業、団体(8企業、35団体、計917名)が市道沿いにある街路樹を養子に見立て、愛情を持って育てるボランティア活動です。

「みんなの町をきれいに」をモットーに、①街路樹周辺の除草等の清掃、②道路・歩道等の安全施設に破損ないかのチェック、③植樹帯への花苗の植栽等の活動を行います。山形工場の担当は工場正門から南に約1kmで、2008年5月と10月の2回活動を行いました。これからも市内全域に里親の輪を広げていくために貢献していきたいと思ひます。



▲街頭の清掃活動

知事表彰

2008年11月に山梨県知事より、技能の振興に尽くしたことによる感謝状をいただきました。これは甲府工場が1978年より山梨県職業能力開発協会の依頼を受け、機械加工の職種における9作業の実技試験の実施および採点をする委員の派遣を行っていることや、2007年度より山梨県技能士連合会から毎年3名の社員が県の匠に認定され「やまなし匠の技・伝承塾」において、後進の育成指導を実施した等、長年の功績に対するものです。今後も甲府工場は、山梨県の技能育成・伝承に取り組んでいきます。



労働安全衛生表彰

大連THKでは、生産活動に伴う業務上災害をゼロにするため、環境・安全に関わるパトロール、防災訓練の実行、災害事例研究会の開催・分析、水平展開、社内外安全教育等の継続活動を実施しています。2008年度は環境・安全パトロール16回、防災訓練3回を通し問題点の洗い出しを行い、顕在化・潜在化しているリスクを取り除きました。6月は「安全強化月間」とし、安全監査・安全広報活動を行い、従業員の安全意識向上を図りました。結果、2008年度は死亡数、重傷災害事故、通年職業病すべてにおいて目標の「ゼロ」を達成しました。これを踏まえ12月に大連市政府より「大連市安全生産先進企業」として表彰されました。

常に従業員の安全を念頭に置き、働きやすい環境を整え、従業員と会社の調和を実現させ安全な生産活動をめざします。



コウノトリ保護活動

フランス・アルザス地方はコウノトリの生息地として知られており、地元市民は幸福と繁栄の象徴としてこの鳥を大切にしています。保護活動も活発で地域内には保護区に指定された公園や、繁殖・生態研究のための保護センターがあります。TMEもこの保護活動に参加できないか地元エンシスハイム市に相談したところ2008年5月に「TMEへの友情の証」(市長スピーチより)として敷地内に巣床が設置されました。

TMEはこの巣床に舞い降りるコウノトリを通じて地元とのパートナーシップを大切にしていきたいと考えております。



コウノトリのつがい