

経営理念の実現を基本として 持続可能な社会づくりに貢献していきます

企業と社会の発展は密接に関係しています。雇用を守り、人材を育成し、適正な利益を確保したうえで納税することが企業活動の基本ですが、そのためには、お客様、株主・投資家、取引先(協力会社・仕入先)、従業員、行政、地域社会などといったステークホルダーと良好な関係を築いていくことが欠かせません。経営理念に基づき、製品を通じた豊かな社会づくりに貢献するために、すべてのステークホルダーのみなさまとの関わりを大切にしていきます。お客様に満足いただける製品を提供すること、仕入先・取引先との公正で透明な関係性を築くこと、従業員の多様性・人格・個性を尊重し、その社会貢献活動を支援すること。また、国内外を問わず現地主義を重視し、地域社会との共生、パートナーシップを積極的に進めること。こうした取り組みを通じて、持続可能な社会づくりに貢献し、地域におけるTHKの存在意義を高めていきたいと考えています。



THKでは、営業、開発、製造、品質管理など、すべての部門において「顧客の心で考える」を基本としています。創造開発型企業として、お客様の立場に立って、新製品の開発、製品の機能、品質、納期、コストなどを考え、これらを実現することにより、お客様もまだ気が付かれていないニーズにも応えていきたいと考えています。そして、多くのお客様に満足いただける、良きパートナーであり続けたいと考えています。



お客様に満足いただける組織づくり

営業の個力の向上を目指す「TAP1プロジェクト」

お客様のニーズや課題を探り出して製品開発に反映し、ソリューション(解決策)を提案するためには、お客様と接する営業スタッフが重要な役割を担います。営業スタッフのスキル向上を目的として、1997年より「TAP^{*1}プロジェクト」を展開しています。ここでは、お客様の潜在需要を顕在化し、これに応えるソリューション提案力を養うため、技術研修などの機会を用意しています。一方、お客様のニーズを的確に探り出し、ソリューションを適切にご提案するためには、コミュニケーション力が不可欠です。お客様との長期的な信頼関係を個々の営業スタッフが築き上げることを目指し、コミュニケーションスキルを向上させるトレーニングも実施しています。しかし、これらのスキルは、営業スタッフ一人ひとりの個性にも左右されるため、それぞれが自らと向き合うことが求められます。単にマニュアル化するのではなく、事例をケーススタディとして共有化するなど、個々の「気付き」を促すことで、多様な個力の向上に努めています。「TAP1プロジェクト」は、グローバルレベルでの創造開発型企業を目指して、欧州と北米の現地販売法人においても展開しています。

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

お客様の声を共有し、いかに取り組み

お客様のニーズに速やかに対応するため、組織的な連携を強化しています。営業スタッフが引き出したお客様のニーズや製品開発に関わる問題点などは、イントラネットに書き込むことで、フィルターをかけずリアルタイムにすべての部門が共有し、THKとして問題を解決する仕組みを敷いています。また、営業の声をお客様の声と捉え、各工場の品質保証課から営業に対し、工場の対応に関するア

ンケートを実施しています。2007年からはさらに、営業や生産に携わる現場レベルの責任者が集まり情報交換を行う「製販CS^{*2}向上委員会」をスタートさせたほか、製品に関する社員の「気付き」を改善や開発のヒントにする社内システム「開発玉手箱」の運用を開始しています。

*2 CS(Customer Satisfaction): 顧客満足

VOICE

営業活動を通じて お客様満足を創造します

上野支店 営業課 チームリーダー
中村 大基



品質や納期、コストなど、お客様から求められることはさまざまですが、それらを調整しお客様満足度を上げていくことは、営業の役割の基本だと考えています。そのうえで、創造開発型企業として、より一層のお客様満足の獲得を目指しています。

THKの製品は機能がシンプルなぶん、あらゆる業界で使用される可能性を持っています。同じお客様でも、製品の部品として使用される場合と、製造設備に使用される場合があります。そのため、購買、開発、基礎研究など、さまざまな部門の方々がお客様となります。THK製品を使用することの利点を、これまで使用されていなかった分野の方々にも納得していただくことが、営業の仕事です。「TAP1プロジェクト」はそのための技術や手法の習得と、組織力の強化に役立っています。しかし、営業にとって何よりも大切なことは、新たな可能性を掴みたいというハートであり、手法は個々の個性によって異なるものだと思います。

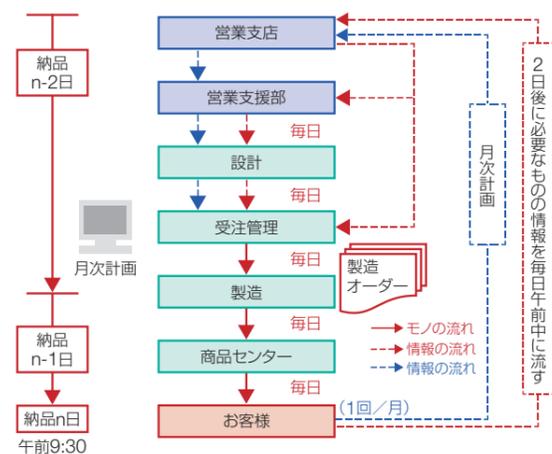
工学部を卒業しTHKに入社した当初、新しいものを作るのは技術職の仕事だと思っていました。しかし、お客様とともに可能性に挑戦していく営業の仕事こそ、世にない新しいものを作り上げる仕事ではないかと感じています。

お客様満足向上生産体制づくり「TAP2プロジェクト」

「Quality:最新テクノロジーの製品を早期に提供することでお客様の品質を満足させる」、「Delivery:お客様の納期を満足させる」、「Cost:お客様の要求コストを満足させる」というQDCの観点からお客様満足を実現するため、品質を維持しながらリードタイムを短縮し在庫を削減するジャスト・イン・タイムの生産方式を導入する「TAP2プロジェクト」を、2003年4月よりTHK国内5工場で開催しています。発注から納品までをリードタイムと考え、工場だけでなく、発注を行う営業や配送を行う商品センターまでを巻き込んだデリバリー設計の体制を構築しています。

従来、日単位のバッチ処理を行っていた発注業務を日に数回行うことにより、注文生産の仕組みを確立し、在庫管理や配送にかかるコストを削減。また、最新の技術を使用した製品をいち早くお客様にお届けすることが可能になってきました。こうした生産方式を実現するために、各工場では作業工程の標準化を進めるとともに、人材を育成し現場レベルでの改善活動を活発化させ、生産性を向上しています。今後も作業工程の標準化や自動化による生産性向上を推進し、在庫ゼロの注文生産体制を目指していきます。

■デリバリー設計フロー



※お客様の2日後の要求にお応えする仕組みを構築

代理店との業務効率化の推進

当社の代理店との業務効率化を目的とした「Web-EDI」※1を2005年2月から導入しています。インターネットを介し在庫の数量や保管場所などの情報を共有することで、お客様へ速やかな回答が可能になり、過剰在庫や欠品を防止しています。

※1 EDI (電子商取引): 商取引に関する情報を標準的な書式に統一し、企業間で電子的に交換する仕組み

お客様とのコミュニケーション

お客様の声を聞く展示会の開催

当社の製品をより多くのお客さまに直接触れていただき、一層のご理解をいただく目的で、さまざまな展示会に参加しています。

2006年度は、「日本工作機械見本市(JIMTOF)」をはじめとする国内48件の展示会に参加するとともに、海外でも積極的に出展を行いました。また、地域にさらに密着した催しとして、プライベートショーの開催やキャラバンカーでのお客様訪問なども行っています。お客様のニーズに的確にお応えできるよう、より多くのご提案を通してお客様への貢献に努めています。



グローバルでの情報提供

お客様が必要とされる情報は国や地域によって異なることから、17カ国のホームページを作成し、それぞれの地域に適した情報を掲載しています。日本語版のホームページでは、日本特有の問題でもある地震に対し、免震と耐震の違いなどを解説した「免震ウェブサイト」も用意しています。また、アメリカおよびドイツでは「THKオンラインストア」を介した製品販売も行い、当社製品をご使用いただきやすい環境を整えています。



お客様への技術情報の提供

お客様の技術支援を目的としたWebサイト「テクニカルサポートサイト」では、CADデータをはじめ、製品の特長や使用例、寿命計算などの技術情報を掲載しています。現在、設計者や開発者などのお客様を中心に、3言語12万名以上の方にご愛用いただいています。最新の情報をいち早くお伝えできるよう、さらなる多言語展開と操作性の向上を進めていきます。

品質向上の取り組み

すべてのお客様に安心・安全な製品を提供するため、品質保証活動を実施しています。

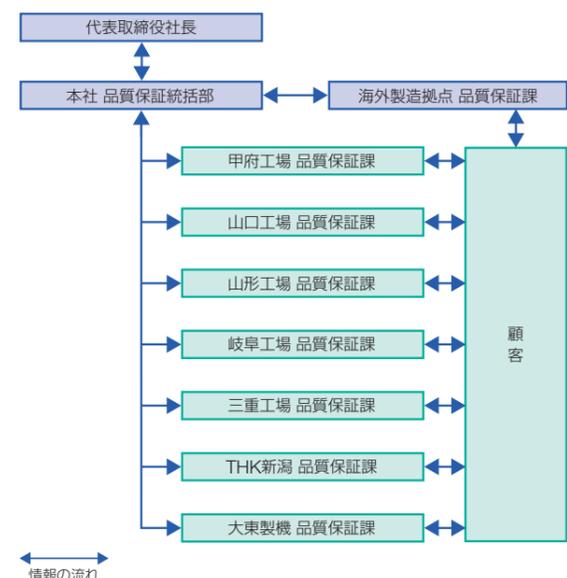
日本ならびに米州、欧州、アジアのすべての生産拠点で品質マネジメントシステムISO9001認証を取得しているほか、FAI事業部と欧州(TME)では、より高い品質管理が求められるISO/TS16949(自動車産業品質マネジメントシステム)を取得しています。また、品質保証統括部および生産本部連携のもと、品質に対する重点項目を製品設計、生産工程、材料調達、技術サービスなどの各分野で年度ごとに策定し、各工場の具体的な品質向上活動に落とし込んでいます。海外においてはお客様のニーズに素早く応える「最適地生産」を推進するため、日本国内で確立した品質管理体制をベースに、現地調達品の品質評価を含めたグローバルな品質向上に取り組んでいます。

品質保証体制

各工場に品質保証課を設置し、品質に対する具体的な数値目標および行動目標を定め、各部門のアクションプランに落とし込んで、実行しています。これらの活動は、3カ月に1度開催する品質保証部門連絡会議で情報を共有し、PDCAサイクル※2を回してさらなる改善につなげています。また、協力会社ならびに仕先についても、品質監査を実施して総合的な品質保証体制を整えています。

※2 PDCAサイクル(plan-do-check-act cycle): 管理業務を計画通りに進めるためのマネジメントサイクル

■品質保証体制



お客様満足に向けた取り組み

お客様のご意見を製品品質に反映するため、営業がお客様にいただいた調査内容や不具合情報は、すべてイントラネットを通じて生産拠点へフィードバックされます。これを受けて各工場では速やかに調査を行うとともに、必要に応じ直接お客様と打ち合わせを行い、具体的な改善の実施や、他部門と連携した新製品開発へと役立てています。また、お客様に正しく製品をご利用いただくために、品質保証統括部内に2006年度に設置したCS(Customer Satisfaction)課では、不具合情報をもとに、カタログや取り扱い説明書などへの利用技術の提供を充実させています。さらに、営業本部と連携して業種別不具合再発防止事例を作成するなど、技術サービスにも注力しています。



甲府工場では、品質方針を「顧客満足度向上の為にQDCの管理サイクルを廻し、たゆまぬ改善を続ける」とし、品質向上に取り組んでいます。私は、お客様からいただいたクレームや苦情を分析し、原因を突き止めて対策を立て、報告書としてフィードバックしています。真の原因を突き止めるために、製造現場に向き、設計や技術開発部と連携してとことん追究しますが、報告書リードタイムの短縮も重要な課題です。いち早く回答をお出しするために、自分自身の製品や加工方法に対するスキルアップは欠かせません。

品質保証課は、直接お客様を訪問してご説明するなど、工場の中でもお客様と接する機会の多い部署です。クレームから学ぶことはたくさんありますので、お客様の声を工場内にも伝え、改善につなげていきたいと考えています。

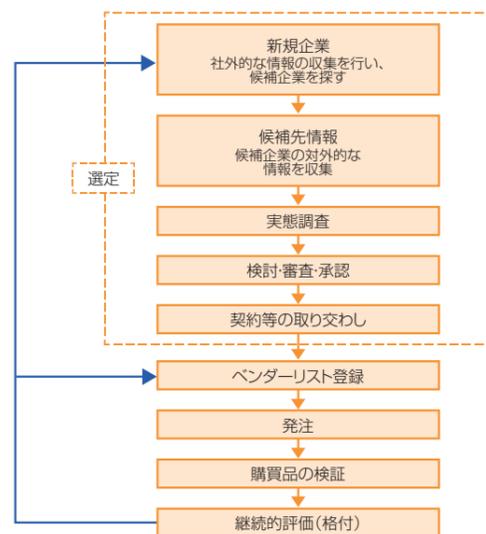
THKでは、世の中に優れた製品を送り出し、社会に貢献していくために、協力会社や仕入先などの取引先は大切なパートナーと考えています。公平・公正な取引を通じて良好な関係の構築に努めると同時に、サプライチェーン全体を視野に入れ、QDC(品質、納期、コスト)の質を高める取り組みを展開しています。取引先との連携をさらに強固なものとし、ともに成長し続けることを目指しています。



公平・公正な取引の実施

取引先との取引開始の際には、「購買管理規程」に基づく審査を行い、クリアした後に取引先として登録する仕組みを採用しています。また、取引内容に応じて、ISO9001に基づきQDCに関わる公平な評価を「取引先格付評価表」を用いて毎年実施しています。この過程で懸念すべき点が確認された取引先に対しては、結果をフィードバックし、改善のための指導を行っています。この格付評価制度による成果は確認されており、引き続きこの方法を充実させていきます。

■取引手続きのフロー



強固なパートナーシップの構築

情報交換と親睦の場「THK会」

協力会社や仕入先などの取引先によって組織される「THK会」は、THKおよび会員企業の相互の発展を目指す

交流の場です。2007年3月現在、199社が会員企業として参加しており、製品の品質や生産性向上に関する情報交換や啓発活動などを行っています。事務局機能は当社が担っていますが、THK会の理事会による自主的な企画、運営により支えられています。2006年度は、THKの国内各工場にて生産方式の講習会や工場見学会などを計6回開催したほか、各地で親睦会などを開催しました。

また、取引先からの優れたVA^{*1}提案については、THK会総会にて、当社社長より表彰させていただいています。

*1 VA(Value Analysis): 総コスト(生産・販売コスト)を低減させて部品・製品機能を高めようとする管理手法



2007年6月、THK会通常総会にて当社社長の寺町よりVA提案を表彰(光洋技研株式会社様)

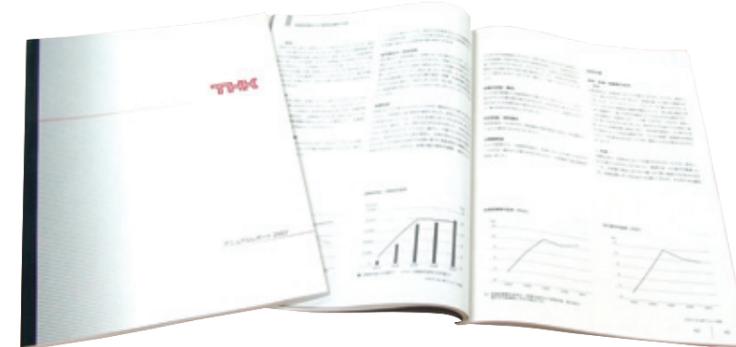
品質向上に向けた取り組み

調達部品などの品質改善を進めるため、重要工程の発注先や納入品に問題があった取引先に対し、各工場では監査計画に基づく外部監査を実施しています。この監査では、特にウィークポイントの発見に力点を置き、監査を通じて明らかになった課題は正しく指摘するとともに、改善の指導や提案を行っています。この取り組みによって、調達品の品質向上が図られ、結果として取引先との共存共栄の関係が成立するものと考えています。

業務効率化の推進

取引先との受発注をインターネットを介して行う「調達EDI」を2001年から導入しています。発注から納品までのリードタイム短縮に貢献し、取引先側にとっても受注データ活用による納期管理の効率化にもつながります。Webブラウザ(画面)を使用するため特別な環境が不要で導入しやすく、さらなる拡大を進めていきたいと考えています。

THKでは、株主利益の最大化の観点から、適切かつ効率的な経営を目指しています。そのために、社内での改善に向けた取り組みに加え、適正かつ公平な情報開示により経営の透明性を高め、株主・投資家のみなさまから多くのご意見をいただけるよう努めています。



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などを通じ、より多くの株主・投資家のみなさまとの対話に努めています。海外の機関投資家に対しても、毎年の定期的な訪問を通して、コミュニケーション機会の充実を図っています。

株主総会については、より多くの株主のみなさまにご出席いただけるよう、1998年から株主総会集中時期を避け、6月中旬の土曜日に開催しています。また、併設会場にて、日ごろ目にする機会が少ない当社製品へのご理解を深めていただけるよう、身近な使用例を中心とした展示会を実施しています。なお、株主総会を欠席される場合には、郵送に加え、インターネットでも議決権を行使していただくことが可能となっています。



第37期定時株主総会

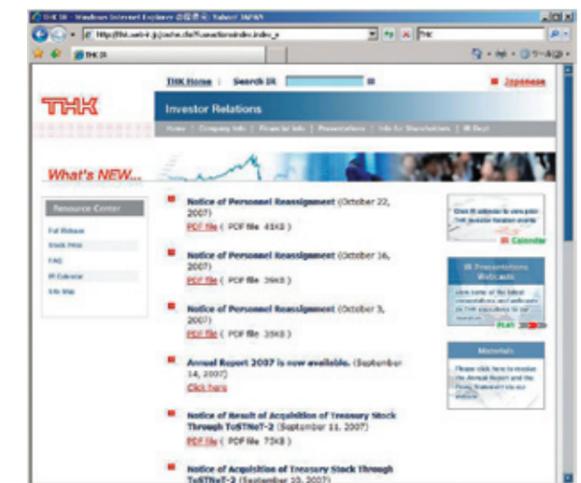


株主総会の併設展示会場では身近な使用例を中心に当社製品を紹介

IRツール

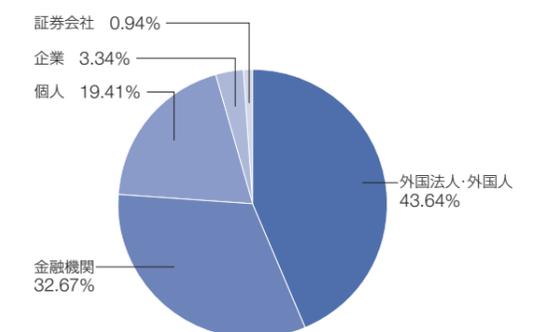
株主・投資家のみなさまに対する適正かつ公平な情報開示に努め、「アニュアルレポート」ほか、情報ツールとして「インベスター・インフォメーション」を発行しています。「IR専用ホームページ」においては、これらのツールに加え、決算説明会資料などを日本語、英語の2カ国語で掲載するほか、決算説明会の模様についても日本語および英語

にてビデオ配信するなど、投資家の属性、地域性を問わない適正かつ公平な情報開示に努めています。



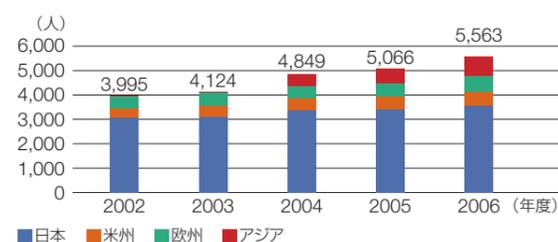
「IR専用ホームページ」英語版

■株式所有数別構成比(2007年3月31日現在)



THKは、「企業は人なり」という創業以来の精神に基づき、従業員とともに成長してきました。何事にも興味を持ち、夢や目標に向けて積極的にチャレンジしていく従業員の力が、お客様に新たなソリューションを提供し、THKの発展を築きます。従業員の成長によってTHKは支えられ、これに対し会社は従業員の成長に貢献します。この良好な関係を維持、発展させていくことが、互いに成長をもたらすと考えています。

■連結従業員数推移



■THK単体稼働人数(平均年齢/平均勤続年数)
(2007年3月31日現在)

- 正社員 男性 2,504名 (36.4歳/13.9年)
- 正社員 女性 457名 (29.8歳/ 8.9年)
- 正社員合計 2,961名 (35.4歳/13.1年)
- 嘱託・パートなど 36名
- 関連会社出向社員 136名
- 派遣社員 412名

「人財」という考え方

人材という言葉の表記に「人財」という文字を使用しています。これは、従業員は会社経営を進めていくうえでの材料(資源)ではなく、財産(資産)であるとの考えに基づきます。従業員にとって働きやすく、やりがいの持てる環境や制度の整備は、経営資産の質を高め、増大させていく取り組みといえます。個力の強化を推進する環境づくり、制度づくりを目指す「人財課」と、人財の発掘と登用を目的とした「人財開発課」とが連携する体制により、こうした取り組みを支えています。

人事制度

「自分から変革を起こす人」、「自分の役割責任を果たす人」といった「人づくり」が不可欠であるとの考えから、2005年6月に、「人づくり」を重視した人事制度の運用を



開始しました。ここでは個々の役割責任を果たし、従来の方法に捉われず将来に向けて行動する従業員を、正当に評価します。人財の活躍の場を広げていくことこそが、創造開発型企業としての強みをより強化することになります。今後も変革を起こし役割責任を果たせる人財を増やしていくため、人事制度の適切な運用と改革を進めていきます。

グローバル人財の育成

長期経営目標の達成に向けた取り組みの柱に「グローバル展開」を掲げ、海外での生産・販売を強化しています。各拠点では、最高責任者は日本人を配置していますが、そのほかの経営職層は現地のスタッフを採用し、経営理念の理解と双方向でのコミュニケーションを図っています。今後はさらに、現地採用の従業員の日本での研修や、海外の大学卒業生の日本採用、留学生の採用などを進め、グローバルレベルでのビジョンの共有・浸透を図っていきます。



日本でのTMA(アメリカ)社員の技術研修

従業員の個性を引き出す仕組み

従業員一人ひとりの個性や自己成長力を組織に埋没させることのないよう、人財発掘に努め、適材適所で能力を最大限に発揮させることのできる仕組みを拡充しています。

キャリア面談

人財開発課では従業員一人ひとりと直接面談し、これまでの経歴と今後の目指す方向性などを把握、データベース化する「キャリア面談」を実施しています。これらの情報は、

人財登用や組織活性化の能動的な人事企画の立案に役立てていく予定です。今後3年間で全従業員との面談を行える体制構築を目指します。

社内公募

「社内公募」は、指名による異動ではなく、新規プロジェクト発足時にすべての従業員に対して具体的な業務を提示しメンバーの公募を行う制度です。応募には上司の承認は不要で、異動確定時まで情報が機密保持されます。選定に当たっては従業員のこれまでの業務実績やチャレンジ精神を尊重しています。2006年度は2件のプロジェクトに対し公募を行い、2名が異動しました。

改善提案制度

製品、業務効率、品質、安全性、生産性、技術など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、改善活動を評価するこの制度への提案件数は、配送ルートの見直しや営業用デモ機の提案など、2006年度だけで8,095件にのぼります。引き続き提案を奨励することで、単なる業務改善に留まらず、従業員の日々の観察力や自発性の向上にもつなげていきます。

職務発明制度

従業員からの発明届けを積極的に募集し報奨する「職務発明制度」は、主に技術部門スタッフのモチベーションアップや職務発明の奨励、法令遵守を目的に整備、運用しています。社内審査・検討を行い、必要と判断されたものについては特許出願しますが、発明を届け出た従業員には審査結果に関わらず報奨金を支給します。2006年度は458件の発明届出書が提出され、うち120件を出願しました。

新製品アイデア募集

創造開発型企業として、全従業員の知恵を活用するために、技術部門のみならず営業部門や生産部門からも新製品開発に関わるアイデアを募る制度を、2006年度より運用しています。各部門が独自に蓄積してきた情報を横断的に共有し、身近なヒントを新製品の開発につなげていくことを目的としています。そのため、技術職以外の従業員も応募しやすい仕組みとしています。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を開催して、優秀なアイデアを決定します。初年度の2006年度は57件の応募があり、15件について表彰を行いました。

VOICE

社内公募を利用し、
新たな職場で
奮闘しています

経営戦略室 システム課 主任
吉野 寧晃



入社後9年間、営業支店の業務課に勤務していましたが、2006年11月に基幹システムの運用、保守、開発業務に関する社内公募があり、これに応募して2007年4月にシステム課へ異動となりました。支店で経験していた煩雑な業務のなかにはシステムの改善で効率化できると感じていたこともあり、プログラミングには趣味の範囲で興味を持っていましたので、これは非常に良い機会でした。現在、業務サポートを行うシステムの構築に携わっています。これまで経験してきた利用者側の視点をいかにしながら、みんなの業務効率化に貢献できる点に、大きなやりがいを感じています。正直なところ、職場には人間関係もありませんし、異動に対し自ら名乗りを上げるには勇気が要りました。しかし、希望をチャンスにできるこの制度は、非常に良い制度だと感じています。

社員の個力を伸ばす仕組み

THKのさらなる発展のためには、個々の従業員が職務に応じて、優れた技術力や提案力、グローバル化への対応力を身に付けていくことが不可欠です。自らの役割責任を把握し、自発的に行動していく人材を育成するという観点から、個力の強化を促すための各種研修を展開しています。

教育・研修制度

新入社員に対しては、社会人の基本や会社に関する知識の習得はもちろん、優れた製品を提供するメーカーとして技術的な知識を習得することを目的として、新入社員研修を実施しています。ここでは、自主性や役割責任、コミュニケーションや協力の大切さも伝えていきます。一方、個別のスキルアップについては、国際舞台で活躍できる人材を育成するため、語学研修の機会を積極的に提供していきます。さらに、自己啓発の機会として、各種技能の向上を狙ったeラーニングも充実させています。



本社での語学研修

語学研修実績

英語	本社39名、支店13名、工場29名
中国語	本社3名
韓国語	本社1名

※すべて期間は半年間

工場での取り組み

各工場では、品質の向上や生産性の向上に向け、優れた技能を持つ人材の育成に取り組んでいます。

スキルマップ

従業員の持っている技能と技術をデータベース化した「スキルマップ」を活用し、従業員に全体のなかでの自分の力を認識させることで、能力向上を図る気持ちを育てています。TAP2プロジェクトを展開するうえで、一人の従業員がより多くの工程に対応できる「多能工化」が重要です。従業員のスキルを確認し、不足しているスキルを強化することで、多能工を育てます。また、リーダーと作業者が直接面談することにより、どんなスキルを身に付けたいかという希望を汲み取り、効果的な人員配置につなげています。



技能検定

各工場では国家技能検定の受検を推進しています。2006年度は5種の検定に、計19名が合格しました。また、職種による特殊な技能を評価・検定するために、技能検定に準じた内容による「社内技能検定」を実施し、技能を顕在化させ、意識・意欲の向上につなげています。

技能学校

工場ごとに「技能学校」を設置し、教育資格を持つ従業員が技能者の育成にあたり、技能検定、社内技能検定の受検者や新しい技術を身に付けたい従業員に対し、技能講習を実施しています。



右:山口工場 製造推進部 環境教育課 網永 進

長年、生産技術の仕事に就いており、設備の改善や生産性の向上に役立てるために、技能の習得に励んできました。その結果、現在では国家技能12種、電気工事士や溶接技能など複数の技能資格を有するようになりました。2000年に技能学校を立ち上げて以来、講師としてプライス盤や穴あけといった基本的な技能を、受講者のレベルに応じて教えています。

左:山口工場 製造部製造第4課 グループリーダー 濱田 明

2006年6月に生産現場の業務改善を行う部門に配属されたのを機に技能学校に入学し、週2時間の講習を受けています。生産工程のほとんどは自動化されており、これまで基礎的な技能は必要としたことがなかったのですが、改善活動を行ううえではそうした技能が役立ちます。技能学校では細かな疑問や質問にも答えてもらえ、日頃の改善活動に役立っています。

安全で健康に働ける職場づくり

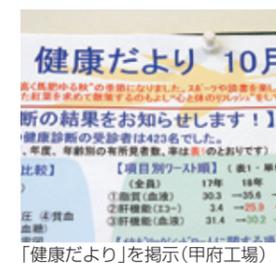
本社および各工場の総務課が主体となって、健康で安全に働ける職場づくりに取り組んでいます。

労働安全衛生

本社目標である労災ゼロに向け、工場ごとに具体的な目標を設定し、取り組んでいます。

各工場では毎月、衛生委員会を開催するとともに、安全衛生パトロールとして工場巡回を実施し、危険箇所の指摘と改善などを行います。さらに安全衛生講習会などの啓発活動にも力を入れ、各工場に自衛消防隊を設置し消火訓練を実施しています。一方、従業員のメンタルヘルスケアについては、看護師が面談を行い必要に応じて専門医を紹介するなど、産業医との連携を強化しています。

本社では衛生委員会を毎月開催し、防災訓練については年1回実施しています。今後は人財課、産業医と連携し、メンタルヘルス面での対策を図っていきます。

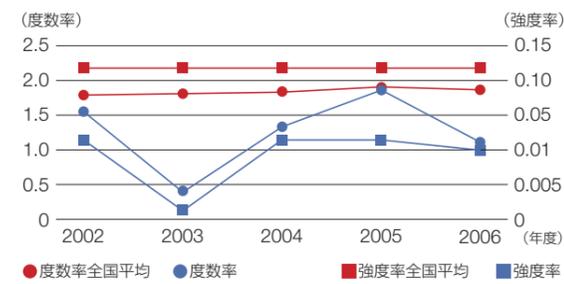


「健康だより」を掲示(甲府工場)



本社の防災訓練(2007年1月)

度数率・強度率の推移(THK国内5工場)



度数率: 労働災害発生の頻度を表すもの
 [度数率=(死傷件数)÷(延労働時間)×1,000,000]
 強度率: 労働災害発生の軽重の程度を表すもの
 [強度率=(延労働損失日数)÷(延労働時間)×1,000]

いきいき働ける職場づくり

従業員にとって働きやすい環境を作るため、法令に従い育児休業制度および介護休業制度の整備を進め、2006年度には46名が育児休業を取得しました。

従業員コミュニケーション

従業員同士のコミュニケーションはもちろん、経営層と従業員とのコミュニケーション機会の創出にも力を入れています。2006年度は創業35周年にあたり、京都、博多、東京、山形の4カ所で盛大なパーティを開催、従業員の家族も含む計2,920名が参加しました。また、従業員のコミュニケーションツールである社内報は、日本語と英語を基本に、英語圏以外からの記事については現地語を併記し、多くの従業員が読みやすいつくりをしています。現地採用の派遣やパートも含むグループ全体の従業員を対象に、年3回、各6,500部を発行しています。



35周年パーティ(東京・新高輪プリンスホテル)



パーティ会場には託児スペースも設置(ウエスティンホテル京都)

VOICE

出産後もやりがいのある仕事を続けています

海外営業統括部
AP営業推進部 AP課 主任
池田 賞子



英語をいかに仕事に就きたくて1995年にTHKに就職して以来、一般職から総合職への転換を果たし、韓国、マレーシア、タイ、シンガポール、ベトナムなど、主に東南アジアのお客様とのやりとりを担当してきました。現在3歳になる子どもの出産の際に、6週間の産休と育児休業を合わせて約1年間の休暇を取得しました。復職後は元の業務に戻ることができ、お客様との関係もこれまで通りに維持することができています。しかし、育児休業の取得は本社内での事例が少なく、復帰後の不安があったのも本音です。私は育児短時間勤務は取得せずフルタイムで勤務していますが、育児をしながら仕事を続けるというのは、相当な覚悟と、家族をはじめとする周囲の協力なくしては実現できません。少しずつ社内の意識も変わり始めていますが、今後もっと多くの従業員が育児と仕事を両立できるよう、働きやすい職場づくりをみんなで話し合っ進めていけたら良いと思います。

THKは、事業を通じて社会に貢献するとともに、社会の一員として、地域社会との共生を念頭に社会貢献活動に取り組むことが重要であると考えています。自らの企業活動のプロセスにおいて環境に配慮することはもちろん、企業市民として地域・社会と共生することの大切さを認識し、企業としてできる活動とは何かを考え、THK独自の社会貢献活動を推進していきます。

各地域での取り組み

各事業所や工場、グループ会社などでは、それぞれの地域に根ざした社会貢献活動に自主的に取り組んでいます。その活動は環境整備をはじめ、交通安全や地域イベントへの参加など、幅広い分野にわたります。地域貢献活動を通じて、地域のみなさまとのコミュニケーションを大切にしています。

工場見学の実施

地域に開かれた工場を目指し、各工場では近隣の教育機関からの工場見学を受け入れています。2006年度は、三重工場、岐阜工場で近隣の小学生の工場見学を受け入れました。甲府工場では近隣の高校6校、計189名が工場見学に訪れたほか、大学生37名、ろう学校から7名が工場見学に訪れました。また、親の働く姿を見る機会として、中学生2名が工場見学を行いました。



小学生による工場見学
(2006年6月/三重工場)

インターンシップの実施

山形工場、甲府工場、三重工場、岐阜工場、THK新潟では、高校生から大学生までを対象としたインターンシップを受け入れています。また、大東製機三島工場では、毎年6月に地元の工業高校からのインターンシップを受け入れており、2006年度は5名の高校生



高校生のインターンシップ
(THK新潟)



が2日間のカリキュラムに参加しました。高校生が好奇心を持って作業に取り組む姿は従業員にも良い刺激となっており、企業と学校との交流を図る良い機会になっています。

環境活動への参加

各工場の環境課が主体となって地域環境の整備に取り組んでいます。住宅地に隣接する岐阜工場では2006年度は8月および10月に、工場の従業員20名体制で関ヶ原駅前から工場周辺、関ヶ原バイパスまでの延べ2kmにおいてゴミ拾いおよび街路樹の下草刈りを行いました。工業団地に位置する山口工場では、地域人材活用の観点から、社会福祉協議会を仲介として、森林組合の元理事を中心としたシルバー人材グループに除草作業を委託しています。甲府工場では「やまなしクリーンキャンペーン」のもと、「身近な環境をきれいにしましょう」の標語に従い工場周辺の清掃活動を行っているほか、山梨県が推進する「エコドライブ運動」に協賛し、ステッカーを社用車に貼ってエコドライブを心掛けています。また、国母工業団地内の企業と合同で、食堂の残飯を堆肥化し、近隣の農家に使用いただいています。



社用車にステッカーを貼りエコドライブを推進 (甲府工場)

地域交流イベントへの参加

地域住民とのコミュニケーションを目的として、地域イベントに参加、協賛しています。

主な地域交流イベントへの参加

- ・国母工業団地「夏まつり」に露店を出店 (甲府工場 / 7月)
- ・「関ヶ原フェスティバル」に参加 (岐阜工場 / 10月)
- ・「THKふれあい感謝祭り」を開催 (山形工場 / 9月)
- ・工業団地内の球技大会およびマラソン大会への参加 (甲府工場 / 10月)

- ・「さくらんぼマラソン大会」への協賛および沿道整理員の派遣 (山形工場 / 6月)
- ・商工会議所主催「新しい仲間を励ますつどい」に全新入社員が参加 (三重工場 / 7月)
- ・春と秋に交通安全街頭運動を実施 (大東製機三島工場 / 4、9月)
- ・清水町「湧水まつり」に協賛、消防団行事に社員が参加 (大東製機三島工場 / 8月)
- ・商工会主催「ふるさと祭り」への協賛および手伝い参加 (大東製機三島工場 / 10月)
- ・安雲野市「地域早寝早起き野球」への協賛寄付 (大東製機三島工場 / 4月)



いも煮会 (山形工場)



交通安全街頭運動
(大東製機三島工場)

各種支援活動

災害や教育関連を中心に、各種活動を支援しています。

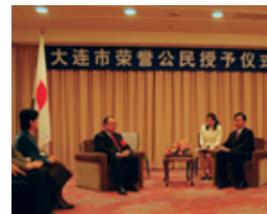
主な寄付・義援実績 (2006年度)

- ・ジャワ島中部地震に対する義援金 (日本赤十字社 / 5月)
- ・長岡技術科学大学開学30周年記念事業募金 (7月)
- ・赤い羽根共同募金 (社会福祉法人東京都共同募金会 / 7月)
- ・(財)日本科学技術振興財団賛助会員費 (12月)

海外での取り組み

THKでは長期経営目標の柱のひとつに「グローバル展開」を掲げています。最適生産を目指し、米州、欧州、アジアでの生産体制強化を図ると同時に、経営層および従業員の現地採用を進め、地域への貢献を重視しています。これら海外拠点における展開は、各地で評価されています。フランスでの事業発展による日仏関係への顕著な功績が評価され、2003年6月には「国家功労勲章オフィシエ」を受章しました。東京の駐日フランス大使館で行われた授与式には、フランス・アルザス地方からアルザス開発公社総裁、エンジニアハイム市長ら関係者も参加くださいました。

2006年度は、中国・大連市の発展に貢献したことが評価され「大連名誉市民」の称号を、また、中国・無錫市の発



大連名誉市民授与式 (2006年11月/東京プリンスホテル)



国家功労勲章オフィシエ授与式
(2003年6月/駐日フランス大使館)

展ならびに交流拡大に貢献した企業、団体、個人に授与される「つつじ賞」を受賞しました。

米州での取り組み

TMA (THK Manufacturing of America, Inc.) では、地元の高校3、4年生 (日本の高校2、3年生に当たる) を対象とした職場見学会を年1回実施しています。見学会の後、興味のある生徒は夏休み中にパートタイムで働くことができ、2006年度にはこのうち2名が正社員として採用されています。

また、従業員の健康意識の啓発に向けた健康相談会を実施しているほか、心肺停止時の蘇生装置を2カ所に設置し21名が使用トレーニングを受けるなど、健康で安全に働ける環境づくりにも力を入れています。



地元高校生による職場見学
(2006年5月)



心肺停止時の蘇生装置を工場内に設置

欧州での取り組み

TME (THK Manufacturing of Europe S.A.S.) では、ISO14001に基づく環境活動を推進するため、従業員に向けた環境教育を実施しています。2006年度は工場内全従業員に向けて廃棄物の分別徹底の教育を実施したほか、新任者への環境教育も随時実施しています。また、「キャリア面談」を通じて従業員と双方向のコミュニケーションを実施し、人種、性別に左右されない人事評価、採用活動を実施しています。



写真を用いた資料で環境活動を啓発

中国での取り組み

大連THKでは、日本からの出向者と中国の約480名の従業員との相互理解を深め連携を強めるために、従業員の考えや希望を理解し改善する目的で、「従業員満足度調査」を実施しています。この調査をもとに、働きやすい職場づくりや住みやすい宿舍づくりなど、細かな改善を行っています。