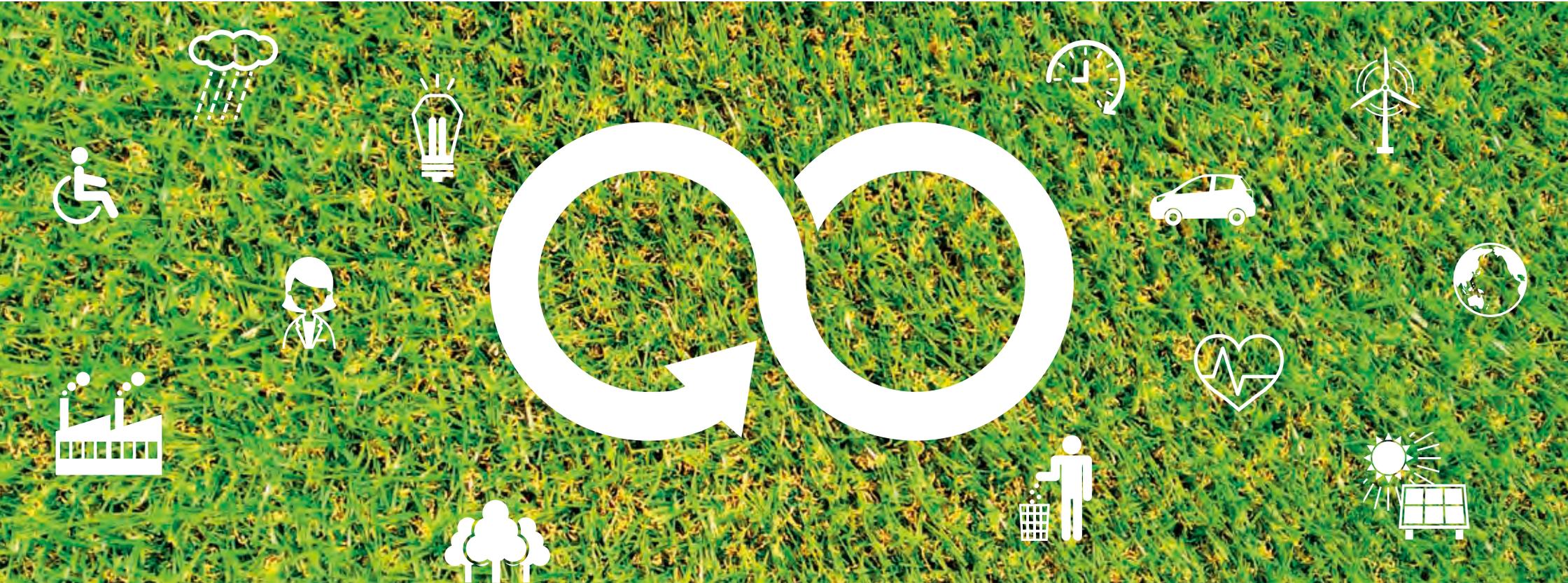


東海興業 サステナビリティレポート

Sustainability Report 2022



TOKAI KOGYO

INDEX

- 02 TOP MESSAGE
- 03 会社紹介
- 05 特集1
サステナブル経営
- 07 特集2
木村CEOと若手社員のダイアログ
- 11 特集3
カーボンニュートラルへの取り組み
- 13 環境
環境保護活動
環境に配慮したものづくり
事業部の環境への取り組み
- 17 社会
当社の考える働き方改革
ダイバーシティ
ワークライフバランス
人材育成／仕事の価値の再確認／労働安全
健康増進／職場環境
- 22 エンゲージメント
- 23 社会
サプライチェーン
サプライチェーンと協力の取り組み
地域社会の皆さまとのつながり／モータースポーツへの参加
バドミントンで地域に貢献
- 27 ガバナンス
コンプライアンス
品質至上主義／リスクマネジメント
- 29 SDGs対照表・ピクトグラムとKPI一覧表
- 30 ガイドライン・第三者意見

企業方針

● 社是

わが社は研究と創造とにはげみ よい製品によって社会に貢献し社業のためみない進展をめざす

開発：つねに時流に先んじアイデアと時間を尊重する

和親：誠実と信頼により明朗と協調とをはかる

感謝：反省を進取の糧(かて)とし勤労のよろこびに生きる

● 経営基本理念

会社の使命

新しい価値を創造して、お客様の
信頼・社会への貢献・従業員の
幸せ確保を果す

社員の行動

1. 狙いを定めて スピーディーに行動
2. 自己を磨いて 明日に挑戦
3. 正しく 明るく 元気よく

経営の方針

1. 内外の法を尊重し 社会から信頼される企業市民をめざす
2. 品質至上主義で 世界のお客様に満足を提供する
3. 商品と工法の開発で 住みよい地球づくりに貢献する
4. 情報技術を駆使して 経営効率を上げる

事業を通じて「SDGs(持続可能な開発目標)」への貢献

2015年9月に国連サミットで、持続可能な発展のために世界が共有して取り組む17のゴール「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択されました。東海興業は、SDGsの達成に向けた役割にコミットし、事業を通じてサステナブル企業をめざした活動を推進していきます。



■ 編集方針

「サステナビリティレポート2022」は東海興業が果たすべき社会的責任と、社会課題の解決のために行っているさまざまな取り組み成果をESG: 環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)に分類してステークホルダーの皆様にお伝えし、当社の活動に対する理解を深めていただく事を目的に発行しています。

■ サステナビリティ方針

私たちは、経営基本理念にもとづきサステナビリティ方針を制定しました。

1. 国の内外を問わず、人権を尊重し、すべての法令、国際ルールおよびその精神を遵守し、高い倫理観をもって健全な企業活動を展開していきます。
2. 事業活動を通じて社会からの信頼と期待に応えることにより、各国・各地域の発展ならびに持続可能な社会の実現に貢献します。
3. ステークホルダーの期待に応える事業活動を実践するにあたり、企業行動の規範となるべき「サステナビリティ方針」を定め、経済・環境・社会との調和を保ち、共存共栄を実現します。

強固な経営基盤の確立と
技術革新により
新たな価値創造と地球環境に
貢献、
すべてのステークホルダーに
求められ続ける企業をめざします。

当社は「TKG2025」(東海興業グループ中期経営計画)のもと、未来に向けた力強い成長への道を歩み始めました。「TKG2025」では持続可能な成長のため、中長期的なリスクと機会に対応する強固な経営基盤を目標としています。環境では、日本を含む120か国以上が2050年「カーボンニュートラル」を宣言し、脱炭素の機運が高まっています。当社ではカーボンニュートラルは人類の挑戦と捉え、ロードマップを策定し自動車産業における脱炭素対応に追従していきます。CASEでは、「未来のモビリティ社会」実現のため、「3つの新」を深化させ当社製品群の技術革新をはかり次世代技術で貢献していきます。

自動車産業を取り巻く状況は、これまでにない速さで進化しております。当社はすべてのステークホルダーとの協業で東海興業らしさを追求し、コミュニケーションを通じて相互理解、強い信頼関係を構築して事業を成長させたいと考えています。

当社は、すべてのステークホルダーに求められ続ける企業をめざして、強固な経営基盤を確立し持続的成長を実現すると同時にステークホルダーとの信頼関係のもと様々な社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



取締役社長兼CEO





当社は無機・有機材の複合成形の専門メーカーとして、材料開発から製造、販売まで一貫した体制で、世界中のお客様に満足と信頼を提供します。

● 会社概要

東海興業株式会社(TOKAI KOGYO CO.,LTD.)

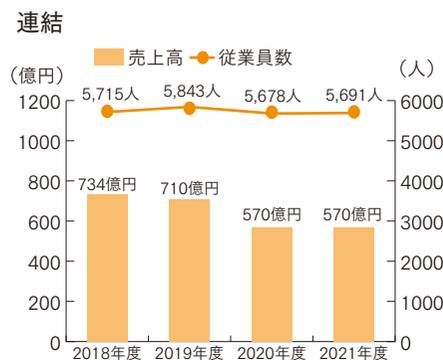
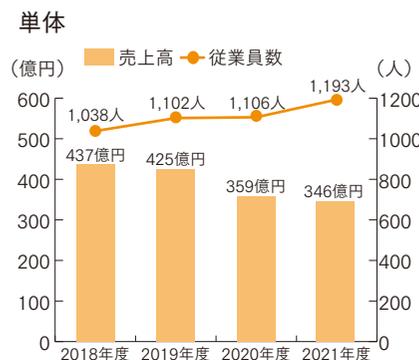
愛知県大府市長根町四丁目1番地

TEL:0562-44-1500 FAX:0562-44-1590

資本金/3億135万円 設立/1947年3月31日 決算/3月

事業内容/自動車用樹脂・ゴム・シート部品、車載電子部品、建材用部品およびその関連商品の製造販売

● 従業員・売上推移



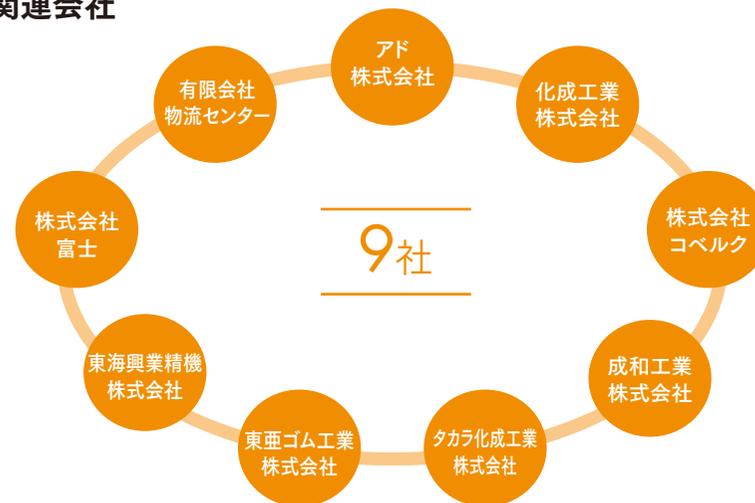
● 主要取引先

- ・トヨタ自動車株式会社
- ・トヨタ紡織株式会社
- ・いすゞ自動車株式会社
- ・三菱自動車工業株式会社
- ・トヨタ車体株式会社
- ・スズキ株式会社
- ・株式会社豊田自動織機
- ・株式会社デンソー
- ・本田技研工業株式会社
- ・ダイハツ工業株式会社
- ・日産自動車株式会社
- ・積水ハウス株式会社

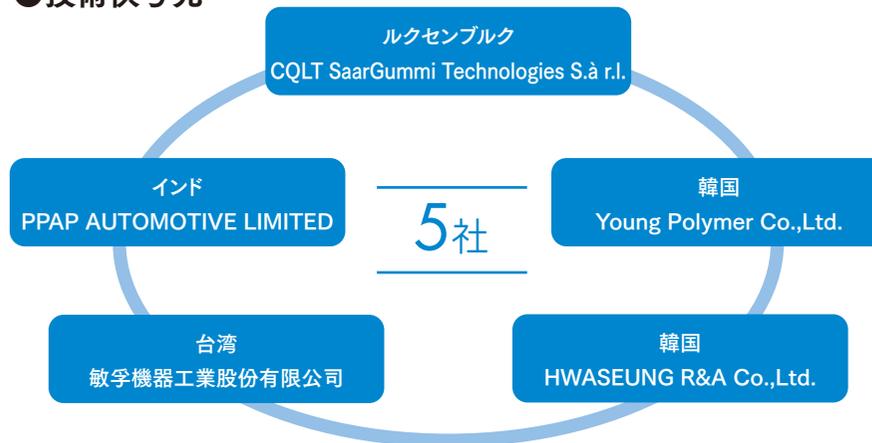
[順不同]

ネットワークで つなぐ生産体制

● 関連会社



● 技術供与先



国内拠点



国内拠点5カ所 国内営業所5カ所
海外拠点7カ国

海外拠点



PPAP TOKAI INDIA
RUBBER PRIVATE LIMITED
(インド)



TOACS (THAILAND)
CO., LTD.
(タイ)



VIETNAM TOKAI CO., LTD.
(ベトナム)



PT. TOYOTA AUTO BODY-
TOKAI EXTRUSION (T-TEC)
(インドネシア)



GREEN TOKAI CO., LTD.
(アメリカ)



TokaiKogyo de Mexico,
S.A. de C.V. (メキシコ)



広州東海敏孚汽車部件有限公司
武漢東海敏実汽車零部件有限公司
嘉興東米敏実汽車零部件有限公司
天津東海敏実汽車零部件有限公司
(中国)

創業者の志を未来につなぐ

TKG2025

(TKG=Tokai Kogyo Group)



1947年当時の本社工場

東海興業グループは創業以来一貫して技術開発に力を入れ、高付加価値の製品を提供し日本のモータリゼーションに貢献してきました。今、当社は真のグローバルサプライヤーとして持続可能な成長をめざす「TKG2025ビジョン」を策定し、事業を通じて社会・地域の価値・創造を推進します。

創業者の志

— 創業者兄弟 —



木村富士信(兄)

1934年、豊田喜一郎氏(トヨタ自動車創業者)から豊田A型乗用車の化学部品の開発を命じられた(兄)富士信はタイヤとゴムシール部品の製造を開始し、戦後(弟)錯一が大府市に工場を移転し、当社の歴史は始まりました。75年にわたり「新しい価値の創造、社会の貢献」という志を受け継ぎ、未来に受かって挑戦、変革し続けています。



木村錯一(弟)



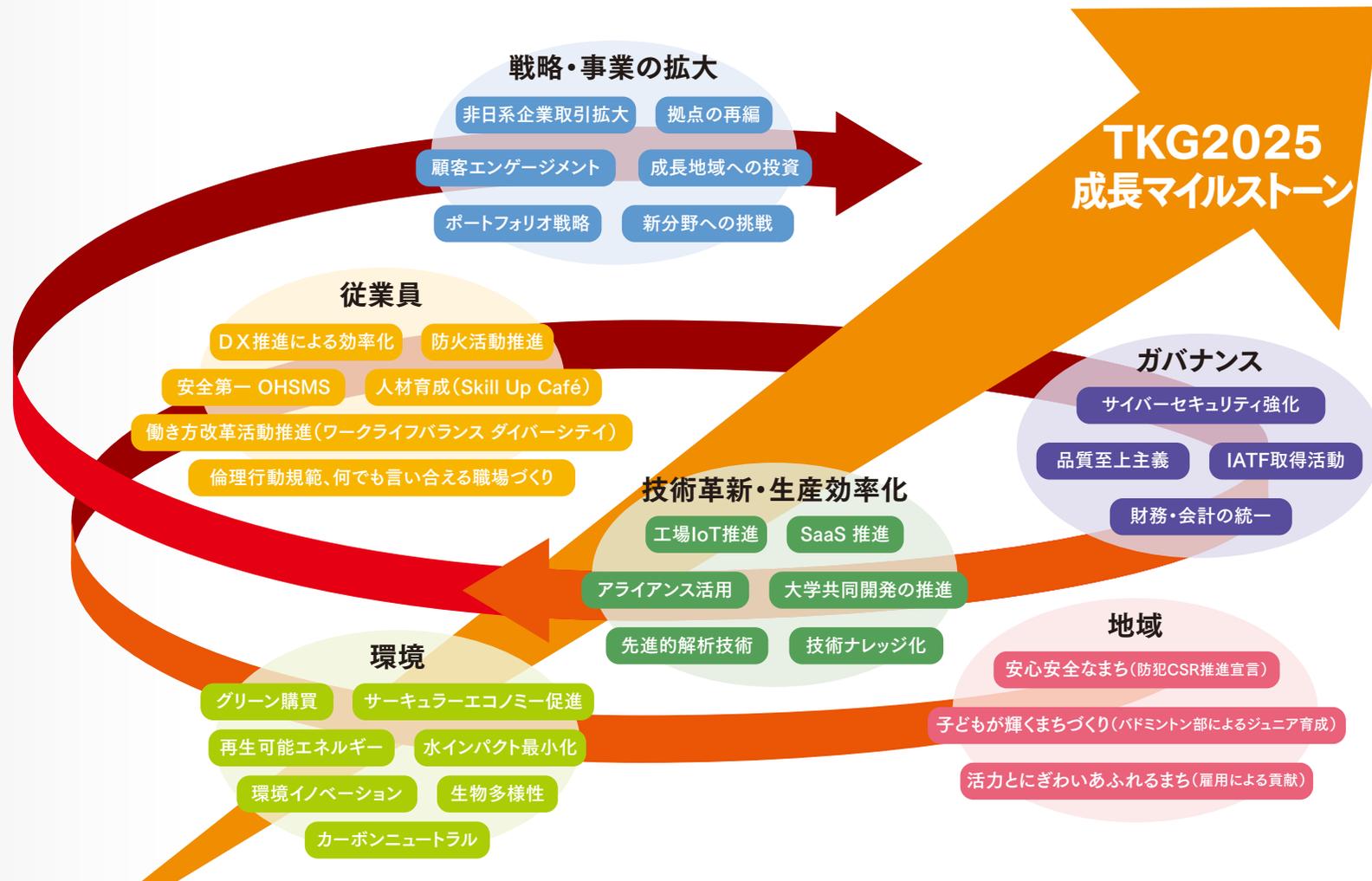
TKG2025ビジョン

新たな価値を創造し続け
暮らしを豊かにするとともに
社会の調和と地域環境に貢献

すべてのステークホルダーに
求められ続ける企業をめざす

サステナビリティにおける東海興業の重要課題 (TKG2025成長マイルストーン)

東海興業は重要ステークホルダー別に実践すべき項目のマテリアリティ(重要課題)の抽出を行い、創業者の志を未来につなぐTKG2025の、成長マイルストーン(マップ)を策定しました。当社は本業を通じて様々な課題に挑戦し続けます。



特集2 木村CEOと若手社員のダイアログ



電子デバイス事業部
尾崎 愛さん

入社
2年

サステナビリティ推進部
大益 夏樹さん

入社
6年

取締役社長兼CEO
木村 友一

人事部
山本 澄玲さん

入社
2年

海外事業部
黄 山子さん

入社
6年

サステナブルな企業づくりをめざす 未来を担う若手社員と先輩

若手社員4人とCEOがテーブルを囲み、SDGs・CASE・ダイバーシティ・カーボンニュートラルをテーマに自由闊達に語り合いました。

司会：本日は「木村CEOと若手社員のダイアログ」にご参加いただき、ありがとうございます。本企画は木村CEOからのご希望で実現しましたが、若手社員のみなさんにはサステナビリティの観点から、ご自身の仕事の関連したお話、ご質問をお願いしたいと思います。

まずはトップバッターとしてカーボンニュートラル推進課の大益さん、お願いします。

大益：今年から担当者としてカーボンニュートラル（以下、「CN」）に関わり、社内キーマンによるワークショップの開催、CN活動計画の策定等に携わることができました。今年度から本格的にCNに取り組むことになるので、事務局としてみなさんの活動の成果が正しく見える化できる活動案を検討しています。

CEO：現在、東海興業（以下、「当社」）は全社をあげてCNに取り組もうとしています。当社は以前からCNに取り組んでいました



が、SDGsという動きの中で脱炭素が世界的な目標として掲げられるようになりました。CNは長期的な取り組みになります。しかし、2030年や2050年という目標では遠すぎて、なかなか一人ひとりの達成感が感じられません。そこで、中間のマイルストーンとなるような指標や目標数値が必要になります。また、目標を達成したときにどんな喜びがあるのかを明確にする必要もあります。お客様からもCNに関連した要求が出ていますが、そこに限定せず、自分たちが生産したものをきちんと責任をもって処理していくという観点をもち、豊かさや便利さを実現することに対する責任をきちんと意識して行動する必要があります。

尾崎：CNの意識を社員全体に強く持たせるためにどのような手段があるでしょうか。

CEO：意識づけのためには、繰り返し情報発信することが大事です。日常的に目に付きやすいところに情報を定期的にアップデートして掲示すると少しずつでも意識が変わり、モチベーション向上につながると思います。

大益：CN活動の開始数年間は省エネが中心で、カイゼンだけではやり切れない場合は、戦略投資やイノベーション戦略が必要になってくると考えますが、現段階でCEOがお持ちのイメージを教えてください。

CEO：活動のフェーズごとに判断をして、費用対効果も見ながら適切なタイミングで必

要な投資をしていこうと考えています。ただし、技術革新等で費用の考え方も変わってくると思うので、その辺も見極めながら意思決定します。

司会：ありがとうございました。

次はCASEについてお聞きしたいと思いますが、電子デバイス事業部の尾崎さん、ご意見ありますでしょうか。

尾崎：私はEV向けの車載電子部品としてノイズ除去効果のある製品の開発に携わっています。EVでは必要な電力量が増加するためノイズも増加します。ノイズ対策は安全性・快適性・省エネ化全てに関わる課題だと認識しています。

CEOに質問なのですが、100年に1度の大変革期において当社が業界の流れに取り残されない、もしくは業界を牽引していくために必要と考えられることは何でしょうか。また、現場に期待することは何ですか。

CEO：尾崎さんは電子デバイス事業部で活躍していただいておりますが、当社がなぜ電子デバイス事業を手がけているのか、当社の製品がどういう使われ方をするのかというところをきちんと理解されていることがわかりうれしいです。ノイズ除去に限らず、個人としても部門としてもいろいろな知識を構築しながら、課題解決に取り組んでいた



自動車業界は急速に変化しています。当社としても、それに取り残されないために新しい製品の開発に取り組んでいかなければならないわけですが、まずは新たな付加価値の創造のために開発能力を強化し、次に生産能力を強化することを考えています。具体的には、必要な人材の採用と工場再編を中長期的な戦略の中で進めています。投資についても、実績として年々投資額は増えています。

若手のみなさんには、みなさん自身が変化に取り残されないように、いろいろなことに興味を持って情報収集すること期待しています。興味があれば仕事がさらに楽しくなると思います。

司会：続いて、ダイバーシティについて若手の方の意見、そしてCEOへの質問をお聞き



したいと思います。海外事業部の黄さん、お願いします。

黄：海外事業部では再雇用者や女性が活躍しており、海外拠点の現地スタッフとも連携しながら業務を行っています。私は海外出身者として中国語や英語を活用して仕事をしていますが、私自身がダイバーシティを理解し、互いを尊重することを心がけて周囲に良い影響を与えたいと考えています。当社はダイバーシティについて様々な取り組みを行っていますが、ダイバーシティに対する意識向上のため、また女性社員が活躍するために、どんな取り組みが必要だとお考えでしょうか。

CEO：黄さんは外国籍の社員の方としてはかなり早い段階から働いてくれており、周囲が慣れない中でうまくコミュニケーションを取りながら仕事をしてくれていたと感じています。会社としては、黄さんはじめ、外国人の方々はどういう苦勞をされているのか

を把握して、より良い環境づくりに役立てたいと考えています。

女性の活躍についても同様に、女性にとっての働きやすさについて様々な機会を設けて意見を吸い上げていきたいと思っていますし、将来的には女性役員を登用したいと考えています。

意識の向上については、国際人材という意味ではなるべく若いうちに海外拠点に配属して国内とは異なる環境を肌で感じてもらいたいですし、逆に海外拠点の若手人材を日本に招いて一緒に仕事をしてもらうことも考えています。それによって、お互いの価値観や視野を広げていけたらと思っています。

司会：ありがとうございました。最後に、SDGsについて人事部の山本さんにご自身の仕事の説明とCEOへの質問をお願いしたいと思います。

山本：私は採用と労務に関連する業務を

行っています。採用業務ではジェンダーや国籍に関わらず様々な人が選考に参加してくださるよう、説明会を通して当社の魅力を学生みなさんに伝えています。また、労務関連の業務では精算等お金の携わることが多いので、社員みなさんに不利益が出ないよう、細心の注意を払いながら業務を行っています。

最近、学生の方からのSDGsへの取り組みに関する質問が増えています。当社では様々な活動していますが、CEOがこれから強化していきたい、あるいは特にPRしていきたいと考えている取り組みがあれば教えてください。また、現在の業務を限られたメンバーで効率的に遂行するためにDX（デジタルトランスフォーメーション）化は不可欠だと考えますが、DXに関してCEOが特に着目しているポイントは何ですか？

CEO：就職意識や就業意識が変化する中で、当社の人事部も変わっていかないと取り残されてしまいます。採用だけでなく、組織運営や人材マネジメントの方法も工夫していく必要があります。

DXはそれと関係する大事なテーマで、人が変わっても業務が滞らないようにしないといけません。人間の行っている業務がきちんと付加価値を生むようにしないといけません。そのために、ある部分の仕事についてはシステムやロボットに置き換える必

要があると考えています。

SDGsについてPRしたい点ですが、当社は材料の開発から製造までスルーで行っており、低エネルギーでものづくりができるような材料や工法が開発が可能だと考えています。私はよく「加工点を科学してください」と言うのですが、本当に付加価値を生んでいる部分を科学して、大きな価値創造につなげてほしいと考えています。

司会：活発な意見交換、ありがとうございました。最後に、木村CEOからコメントをお願いします。

CEO：短い時間ではありましたが、みなさんがいろいろなことを考えていることがわかって良かったです。経営陣としても、これまで以上にコミュニケーションを工夫して、正しく情報が伝わるようにしていきたいと思っています。本日はありがとうございました。



先輩が語る「若手社員の活躍」

これからの東海興業を支える若手社員へ、先輩からの熱いメッセージをいただきました。

尾崎 愛さんの先輩



電子デバイス事業部
係長 中西 美敬さん

彼女は今、技術開発に取り組んでおり、成立性の判定基準を決める難しいデータ取りの中で、精度の高い測定結果が得られる試験方法を考案し成果を出してくれました。今後も新規開発のアイデア出しなど、若手の柔軟な発想から意見を発信してくれればと思います。そして実現のためにやり切る姿勢で活躍してくれることを期待しています。



黄 山子さんの先輩



海外事業部
課長 広瀬 大輔さん

優先順位を考えて効率的に業務を行い、テレワークにもチャレンジしてワークライフバランスのとれた人材に成長しました。中国語だけでなく英語でもコミュニケーションが取れるので、業務の領域拡大に貢献しています。彼の担当拠点(中国・インド)は更なる発展が予想されるので臨機応変に対応し、将来は課のリーダーとなる事を期待しています。



山本 澄玲さんの先輩



人事部
課長 近藤 秀実さん

新卒採用のメイン担当として成長目覚ましく、会社説明会での対応は学生からの評価も上々で、当社の独自色を作り上げています。その他、人事全般業務においては、周囲とうまくコミュニケーションをとって対応しています。今後は給与・労務管理・社会保険などの専門知識・経験値を上げていき、頼られる人事をめざして欲しいと思います。



大益 夏樹さんの先輩



サステナビリティ推進部
課長 小寺 寛さん

カーボンニュートラル推進課が発足され、ゼロからのスタートで大変だと思いますが、目標達成に向けて様々な課題に取り組んでいます。また、部内のメンバーが困った時には相談に乗り、業務が円滑に進められるよう職場環境作りにも一役買ってくれています。カーボンニュートラルは難しい課題ですが、周りの方と協力しながら積極的な取り組みを期待しています。



カーボンニュートラルへの取り組み

地球環境の破壊を防ぐ為、2015年のパリ協定でカーボンニュートラルが採択され、日本でもCO₂排出量を2013年度比で2030年に46%削減、2050年で実質ゼロの目標が掲げられました。当社も自動車部品メーカーの一員として、製品製造の過程で排出されるCO₂のゼロをめざし、全社での活動を開始しました。

カーボンニュートラルワークショップ

2022年3月に部門長や管理職へカーボンニュートラルに対するリテラシー向上のために、フルハシ環境総合研究所からコンサルタントを招き、ワークショップを実施しました。グループワークでは、参加者自ら現状把握や課題抽出、またロードマップを検討し、具体的な活動の一步目を踏み出すためのアイデアを出し合ってもらいました。



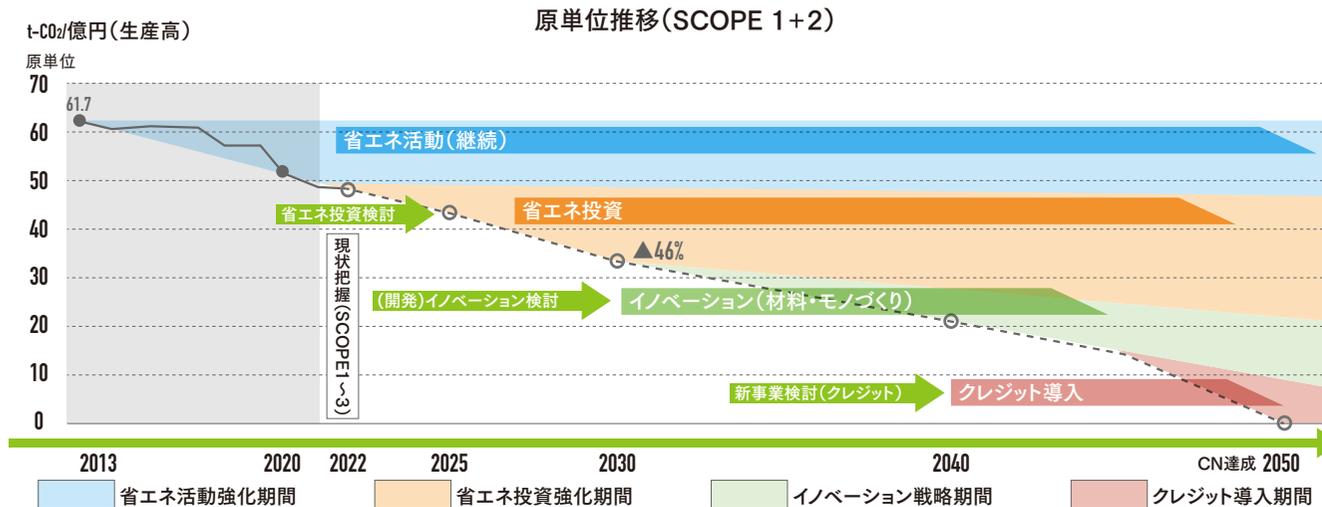
貴社の脱炭素ロードマップにおいて具体的な対策案や実施時期が記載されているのは特筆すべき点です。省エネ等の地道な取り組みだけでなく、生産ライン再編や材料の見直しなど「ものづくり」そのものを見直す対策案が多数抽出されており、カーボンニュートラル達成に向けた真剣さが伝わってきます。今後は短期・中期目標についてさらに解像度の高い計画を作成し、その達成に向けて取り組んでいただきたいと思います。

株式会社フルハシ環境総合研究所
代表取締役所長
浅井豊司様





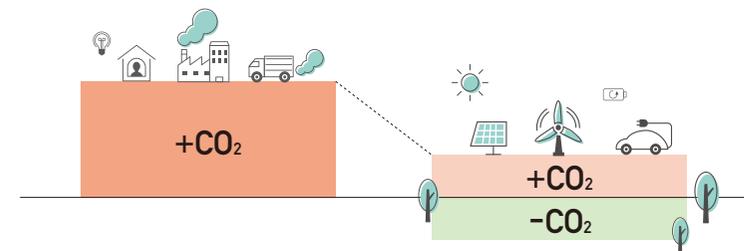
東海興業のカーボンニュートラルロードマップ



当社では自社のカーボンニュートラル達成に向けて、2013年度比で2030年度にCO₂排出量を46%削減、2050年で実質ゼロを目標として掲げました。それに向け、製造部門だけでなく、サプライチェーン全体を含めたカーボンニュートラル達成のため、各部から推進責任者を募り、プロジェクトとしての活動を開始しました。

カーボンニュートラルへの貢献

カーボンニュートラルとは製品のLCA(ライフサイクルアセスメント)全体で、CO₂の排出量から吸収量・除去量を差し引いてゼロの状態にすることを意味します。国内でも2020年に2050年でのカーボンニュートラルが宣言されました。当社も事業を通じて、省エネを始めとした具体的な対策を講じて、CO₂削減に貢献していきます。



持続可能な社会をめざす環境対応

【環境保護への取り組み】持続可能な社会をめざす環境対応を

当社では、「美しい地球環境の維持と企業の正しい発展と良き企業人を育成する」という環境基本方針のもと、地球温暖化対策や廃棄物の抑制等の活動を推進しています。



環境保護活動



● 環境方針

当社では「美しい地球環境の維持と従業員の幸福を考え、環境マネジメント活動を実践し、企業の正しい発展と良き企業人を育成する」という基本方針のもと従業員が環境方針カードを携帯し、環境保護活動に取り組んでいます。

環境方針カード



● 地球温暖化対策 (CO₂削減)

当社は地球温暖化対策として、CO₂削減に向けて様々な取り組みを展開しています。高効率設備の導入、照明のLED化、輸送効率の向上、業務の効率化などに取り組んでいます。カーボンニュートラルに向けCO₂削減のロードマップを策定し中長期の活動を開始しました。

2021年度
CO₂排出量削減率

17.2%減



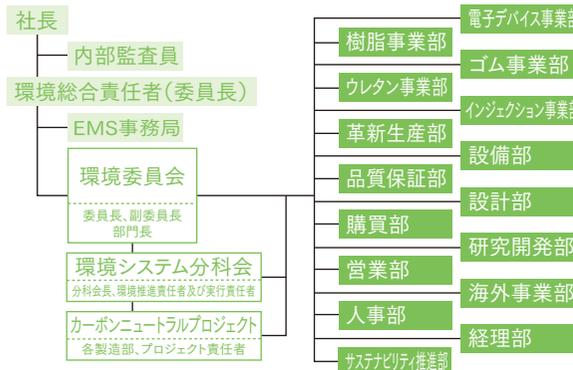
2021年度
CO₂原単位削減率

20.9%減



● 環境マネジメントシステム

当社は、環境マネジメントシステムISO14001を2001年に取得、環境委員会にて環境マネジメントに関する審議、方針を決定しています。また、カーボンニュートラルへの期待が高まるなか、カーボンニュートラルプロジェクトを発足し活動を開始しました。

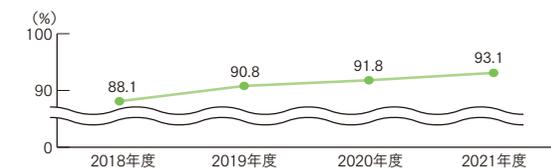


● 廃棄物抑制

当社では、廃棄物に対し3R (Reduce, Reuse, Recycle)をキーワードに削減活動を推進しています。とりわけ、廃棄物をとことん減らす(Reduce)をスローガンに生産時のロス低減に重点をおいた活動を展開しています。

2021年度リサイクル率

93.1%



次世代に向けたモビリティへの製品提供

原材料開発から製品企画、設計、製品製造までを一貫して社内を実施。

こうした独自の生産体制構築により、ニーズを先取りした他社にない高品質、高機能製品をオンリーワン技術・

軽量化技術・高意匠技術などを駆使してお客様に提案しています。



環境に配慮したものづくり



電子デバイス事業部

当社ではHEVなどに関わる電動化製品開発を行っており、製品を通じてカーボンニュートラルに貢献しており、製品製造においてもCO₂低減を意識した開発を進めています。

カーボンニュートラルに貢献している部品

①リアクトル…バッテリー電圧を昇圧し、燃費を向上させます。

世界初の高難易度の部材を特許工法「TACモールド」で一体成形し、量産することに成功しました。一体成型することでHEV車などの燃費向上に貢献しています。更に製造ラインの加熱工程を廃止し、カーボンニュートラルに貢献しています。

電動化に欠かせないモーター制御ユニット搭載部品

②バスバー…モーターを駆動させるために大電流を流す配線です。

省スペース配線が必要なため、高い製品精度が必要ですがCAE解析を駆使し高精度製品を量産化しました。バスバーを一体成型することで省スペース化できHEV車などの軽量化に貢献しています。

設計部

従来は芯金(金属)をインサートしていた製品に対して、芯金を廃止することによる軽量化、また金属レスによるリサイクルしやすいCO₂排出低減を意識した製品設計、開発につとめています。

ドアの窓枠下辺部に取り付くガラスを支え、ガラスの昇降時に汚れを落とす部品

③アウターウェザーストリップ

従来の芯金と樹脂の一体押出成形品に対し、温度環境による熱伸縮の少ない材料を採用することによって芯金を廃止することができ燃費向上に貢献しています。

シートスライドレール内に異物が入り込まない為の保護プロテクター

④シートレールカバー

全長1m以上のロングスライドレール仕様において、従来の芯金一体押出成形品に対し、芯金を廃止かつ意匠面肉厚を約3割薄肉化。耐衝撃性を担保しつつ燃費向上に貢献しています。

VOICE

使用材料の低減に伴うCO₂低減や完成車両の燃費向上に貢献できました。小型化・軽量化を意識した製品開発に取り組んでいます。



設計部 蜂谷力 係長

事業部の環境への取り組み

当社では省エネの改善ポイント「6つの心得」をキーワードに様々な視点で環境改善に取り組んでいます。

「6つの心得」ヤメル・ナオス・トメル・サゲル・ヒロウ・カエル

ウレタン事業部

● 金型加熱ボイラーのエネルギー効率向上

ヤメル ナオス トメル サゲル ヒロウ **カエル**



ウレタンの成形ラインは温水により金型加熱を行います。温水を従来方式の温水ボイラーから蒸気加熱と温排水の再利用（熱エネルギーリサイクル）が行える当社オリジナルの仕様に変更したことで、CO₂削減を実現しました。



● 夏場環境の改善

ヤメル ナオス トメル **サゲル** ヒロウ カエル



ウレタンの加工工程が2階に設けられていたことで、屋根の温度影響と隣接する生産ラインの加熱炉の影響により、夏場環境が悪いことから、大型エアコンで空調を行っていました。2021年5月より加工工程を1階へ移設したことで、環境と省エネを両立しました。



VOICE

ウレタン事業部は先期、加工工程の集約。今期は新ライン立ち上げと変化が多くなっています。ハードルは高いですが、現務一丸となり、ロス低減によるカーボンニュートラルに取り組んでいます。



ウレタン事業部 家田 賢之介 班長

ゴム事業部

● 押出工程でのインライン化改善

ヤメル ナオス トメル サゲル ヒロウ カエル



従来、加工工程で行っていた組み付けマーキング塗布を押出工程に自動塗布機を導入しインライン化を実施。これにより後工程が廃止でき作業効率が向上、無駄な運搬作業、掛替作業、在庫の削減ができました。今後他の製造ラインへの水平展開を推進中です。



● 新加工棟増築による業務再編成

ヤメル ナオス トメル サゲル ヒロウ **カエル**



加工と出荷工程の業務効率改善の為、2022年2月新加工棟を増築し業務再編実施中。工程自動化やAGV（無人搬送車）活用などを取り入れ、現場環境改善（安全と作業環境）・作業効率改善・ロス低減・省エネなど、数多くのリニューアル改善を推進しています。



VOICE

高浜工場では、加工棟の他事務所や食堂もリニューアルし、働きやすい環境が整ってきました。これから再編成による業務改善を現場一体となって推進していきます。



ゴム事業部 田中 教晶 班長

樹脂事業部

● 生産新技術による電力量削減と生産性向上

ヤメル ナオス トメル サゲル ヒロウ カエル



7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに
製品を加工する工程において、従来は製品全体を高温で長時間温める必要がありました。自社開発の新技術を導入することで、短時間で局部的に熱を加える工程を実現し、これにより電力使用量を大幅に削減するとともに、生産性も大きく向上させることができました。



● 環境にも人にも優しい空調設備の導入

ヤメル ナオス トメル サゲル ヒロウ カエル



3 すべての人に
健康と福祉を
室外の熱交換器から拡張性の高い配管を経由して作業員それぞれに夏は冷風、冬は温風を届ける空調設備を導入しました。特に暑さの厳しい夏場は、より快適に作業することができ、さらに電力使用量も削減することができました。



VOICE

量産中の製造ラインの改善業務を日々行っています。ラインの改善と並行して生産ロス・加工ロスも削減し、安定した品質での削減に努めています。



樹脂事業部 榎原 翔吾さん

電子デバイス事業部

● 製品輸送の直送化

ヤメル ナオス トメル サゲル ヒロウ カエル



13 気候変動に
具体的な対策を
工場からお客様への製品輸送時に、荷量調整のため荷物の載せ降しを物流センターを経由し実施していましたが、工場出荷量の最適化を行い、お客様に直接納入ができるようになり、トラックの輸送距離を短縮することができました。



● 材料乾燥工程の隔離・集中化

ヤメル ナオス トメル サゲル ヒロウ カエル



7 エネルギーをみんなに
そしてクリーンに
クリーンルーム内にある樹脂材料の乾燥機群を別棟の専用室に隔離・集中化することでクリーンルーム内の温度上昇の抑制と異物発生量の低減を実現しました。また、作業場集中化での工数削減ができました。



VOICE

後注の生産計画、優先納入日などの管理業務を行っています。また、人や環境を意識して物流改善、荷役改善による効率化に日々努めています。



電子デバイス事業部 實原 伸さん

働きやすい職場いきいきとした職場



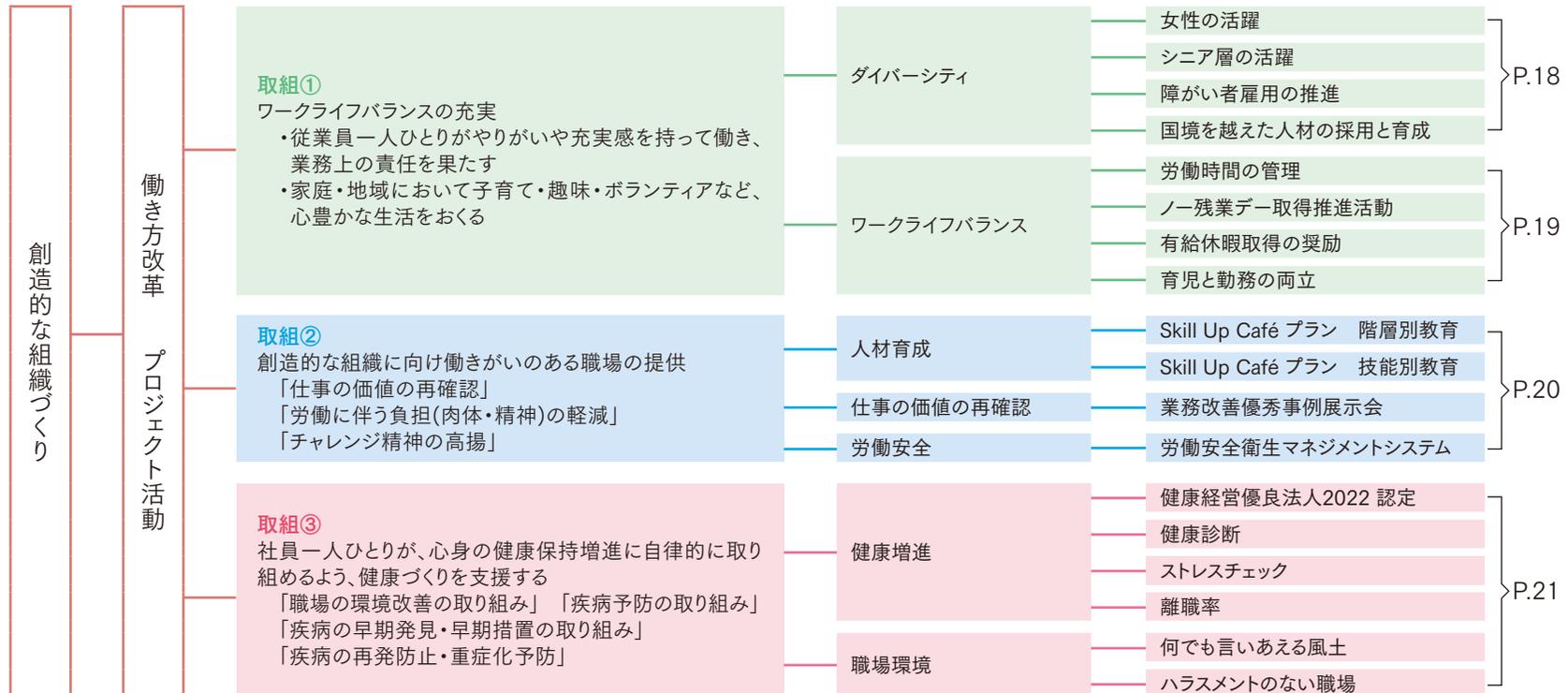
【従業員とともに】サステナブルな企業づくりと職場づくり

「会社の持続的成長」と「従業員の満足度向上」の両立により、働きがいのある職場環境をめざし、生活の質を高め、モチベーションの向上や個人の成長を実現します。

当社の考える働き方改革

当社は、サステナブルな経営目線で「経営目標を達成し、持続可能なマネジメント」すなわち《創造的な組織》を実現することを目的として様々な取り組みを推進しています。

当社の働き方改革は下の体系図にしたがって活動展開しています。



ダイバーシティ

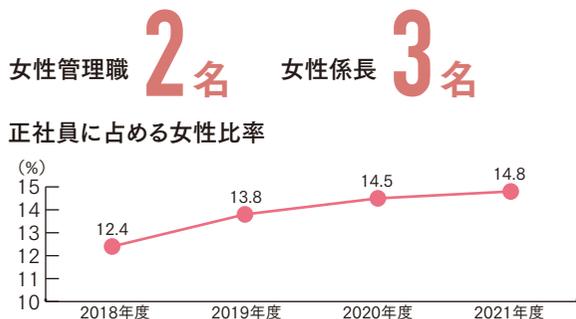


多様な人材と価値観を共有し組織の活性化とグローバルな価値創造へチャレンジ

●女性の活躍



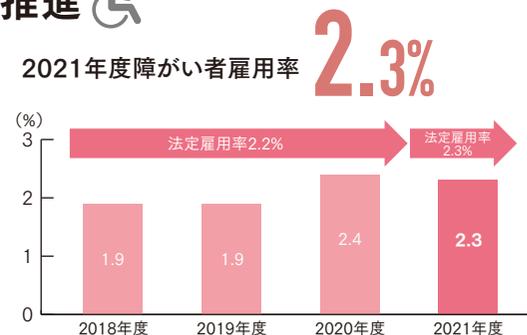
管理・監督職を含む多くの女性社員が研究、設計、営業、海外事業などの管理・間接部門で活躍中です。また、活躍できる職種の拡大をはかり、製造部門の技術職での積極的な女性採用も進めています。



●障がい者雇用の推進



障がいを持ったみなさんが、各職場にて活躍できる場を整えています。また、(株)エスプールプラスが運営する農業就労支援も活用。育てた野菜は、当社食堂を運営する「LEOC」様で調理し従業員へ提供しています。



●シニア層の活躍



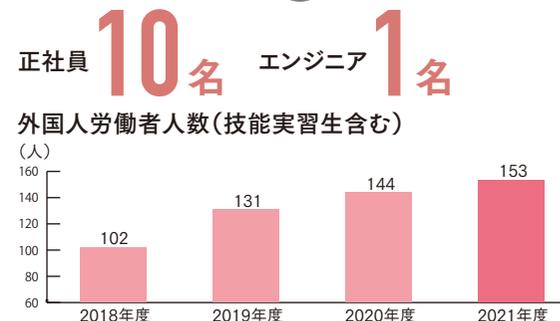
再雇用者のみなさんが長年培ってきた経験や知識・能力を生かし、仕事へのやりがいを感じながら高いモチベーションを持って働けるよう、職場環境や制度づくりを進めています。



●国境を越えた人材の採用と育成



経営のグローバル化をはかるため、外国人留学生の採用を積極的に行っています。また、外国人技能実習制度による外国籍人材の受入を行うことで開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」の一翼を担っています。



コラム

今後取り組むニューノーマルの働き方

当社では、Withコロナの新しい生活様式(ニューノーマル)に追従するため、会議のオンライン化・在宅リモートワーク・DXによる業務の効率化を推進しています。今後はオンライン決済などデジタル化による働き方の高度化に挑戦し続けます。



VOICE

最初は外国生活が不安でしたが、皆様のおかげで楽しく働くようになりました。ありがとうございます。
처음에는 해외생활이 불안했지만, 여러분 덕분에 즐겁게 일할 수 있게 되었습니다. 감사합니다.



設計部 金 率熙さん 朴 成皓さん

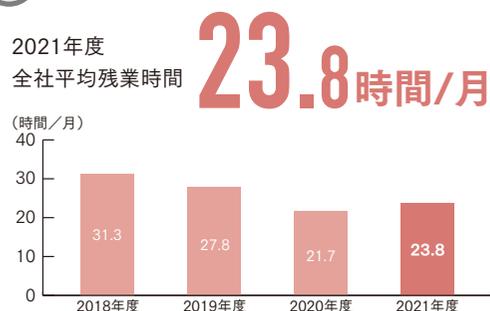
ワークライフバランス



働きがいのある職場づくりと心豊かな生活の充実にに向けた取り組みを推進

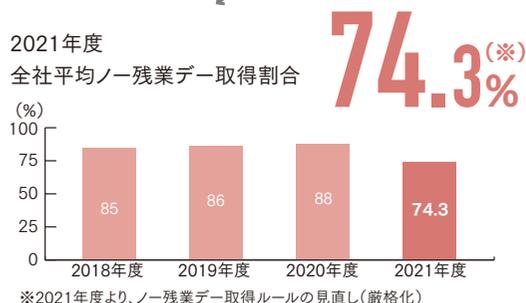
● 労働時間の管理

Webミーティングや在宅勤務などを積極的に活用し業務効率の推進を図っています。また、新たに勤怠管理システムを導入し、労働時間の見える化を行い、労務管理の適正化をはかっています。



● ノー残業デー取得推進活動

労働時間の適正化を実現するため、週に一日、計画的にノー残業デーを設定し、定時退社する活動を推進しています。従業員の家族団らん、コミュニティへの参加、自己啓発などに取り組む一助となっています。



● 有給休暇取得の奨励

有給休暇の取得向上をめざし、法令を上回る「会社目標を設定」。目標達成に向けた業務の効率化を推進するとともに、労使協力のもと休暇の取得しやすい職場環境づくりを行い、取得向上に努めています。



● 育児と勤務の両立

産休、育休取得後の復帰は原則、休暇前職場とし、安心して復帰できる環境を整えています。また、小学校3年生進級までの時間短縮勤務やフレックス勤務などの働き方が可能で、働きやすい職場環境となっています。

時短勤務 **小学3年生進級まで選択可能**

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休暇	1	3	2	5
復職率	100%	100%	100%	80%

※育児休暇は各年度、新規取得者

トピックス

高浜工場新社屋完成

高浜工場では、2022年2月新社屋と工場の増築が完成しました。これによりゴムシール部品は、原料入荷から配合、製造、加工、出荷工程までの完全一貫工程が実現し高効率で安定した品質の製品を出荷することが可能になりました。また、新社屋では食堂をリニューアルし社員の健康と美味しさを追求した食事の提供をしています。

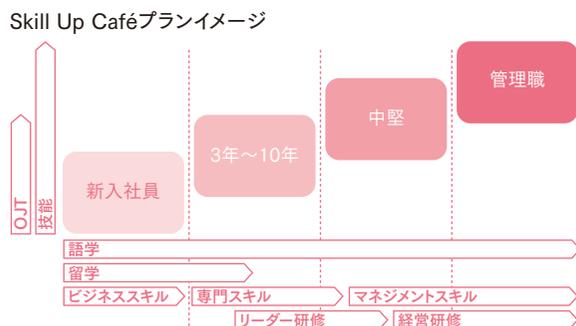


人材育成

従業員のチャレンジ精神の尊重と能力の向上

● Skill Up Caféプラン

従業員の能力・キャリア開発の場を提供する『Skill Up Caféプラン』を設けており、勤続年数や職能資格等を基準とした「階層別教育」と業務能力の向上を図るための「技能別教育」の2つを柱として、さまざまな教育を実施しています。



▶ 階層別教育

入社時での新入社員教育、係長向けの監督職教育、管理職（課長）および上級管理職（部次長）教育など職位に応じたカリキュラムを構築しています。

▶ 技能別教育

専門スキル向上に欠かせないセミナー、訓練を外部教育機関と連携した教育プログラムを用意し、受けたい教育を受講することで社員の自己啓発を支援しています。

VOICE

人材育成研修に参加して、改めて標準作業を守り出す守れた職場の環境作りの大切さを学びました。自身のスキル向上と共に職場の改善活動を推進しています。



樹脂事業部 鳥居 孝志 班長

仕事の価値の再確認

仕事の生産性向上と効率化への取り組み

● 業務改善優秀事例展示会

当社では、業務効率の改善を通じて仕事の生産性を議論する機会を提供するとともに、チームで改善活動を実践し大きな効果をあげることで、従業員の達成感と働き方改革の推進を狙いとして年1回の優秀事例展示会を開催しています。2021年はDX（デジタルトランスフォーメーション）を視野にWEB展示会にすることで遠隔地からも参加が可能になりました。

2021年
業務効率改善提案件数

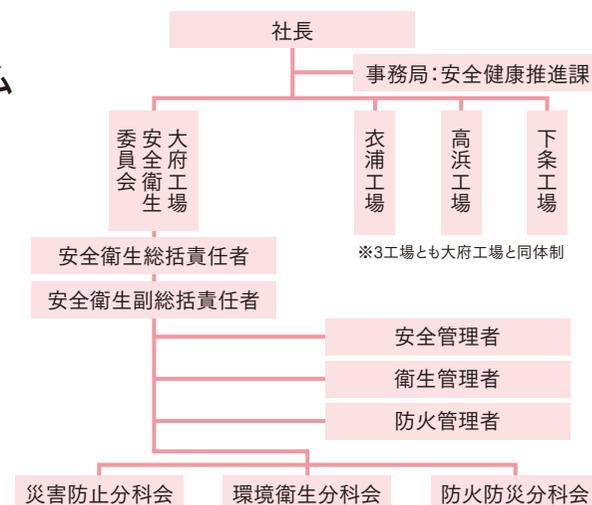
419件

労働安全

安心して働ける職場環境づくり

● 労働安全衛生 マネジメントシステム

当社では、『安全は全てに優先』、この基本理念に基づき、『安心して働ける職場環境づくり』、『安全意識の向上』をめざし、全ての職場の安全衛生活動を活発に行っています。



健康増進



健康で活力のある会社をめざして

● 健康経営優良法人2022認定



▶ 健康経営方針

『経営理念』を実現して、商品の開発による住みよい地球づくりに貢献し品質至上主義で世界のお客様に満足を提供するには、社員自身が健康であることが不可欠であり、健康でなければお客様の信頼を得ることができません。

当社は、会社の成長を支える社員とその家族の心身の健康を重要な経営資源のひとつと捉え、健康維持・推進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、社員がいいきいと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する会社をめざします。

▶ 健康経営推進体制



● 健康診断



従業員の心身の健康を維持することを目的として、年1回の定期健康診断を実施しています。がん検診及び採血検査を行い、生活習慣病予備軍に対しては、保健指導をするなど、健康増進をサポートします。

定期健康診断受診率

100%

● ストレスチェック



年1回メンタルヘルス不調の未然防止を目的にストレスチェックを実施しています。セルフケアとしてカウンセラー相談を開設、集団分析結果をもとに管理職に対してラインケアのアクションプランを実施しています。

ストレスチェック診断受検率

99%

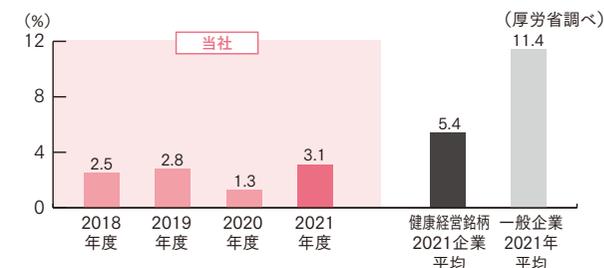
● 離職率



当社の自己都合退職数は少なく、健康経営優良法人認定企業の平均値よりも毎年下回っており、安心して働ける職場を提供しています。

2021年度離職率 **3.1%**

離職率の推移



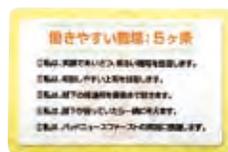
職場環境



お互いが認め合い働きやすい職場をめざして

● 何でも言いあえる風土

風通しの良い職場をめざして、管理職を対象に何でも言いあえる風土づくりを宣言しています。



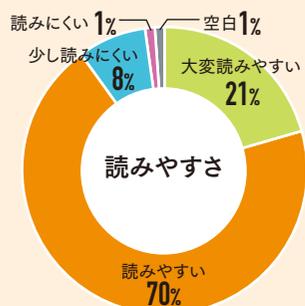
● ハラスメントのない職場

パワハラ・セクハラのない職場をめざして、階層別ハラスメント防止教育を実施しています。また外部の相談窓口を設置しハラスメントやコンプライアンスに関していつでも相談できる環境を整えています。

エンゲージメント

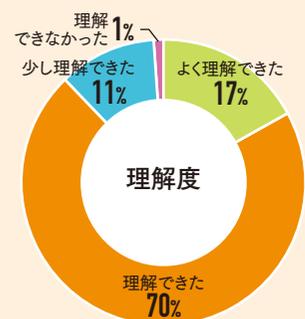
当社では、今後の活動や報告書の改善に役立てるため、CSR報告書の読者の方々に、ご意見・ご要望をいただくアンケートを実施しています。今回は東海興業CSR報告書2021について、当社の従業員およびご家族の方を対象にしたアンケート結果を報告します。

CSR報告書について



ご意見

従業員の写真と直筆のメッセージが、親近感が湧いてよかったです。



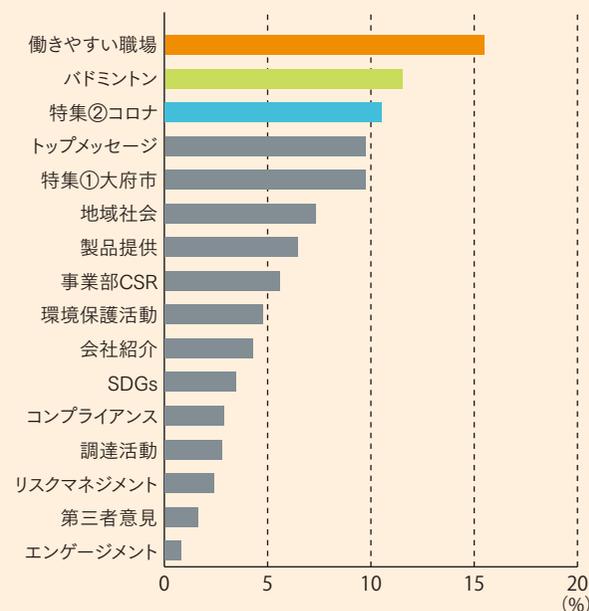
ご意見

字体を少し大きくして、読みやすくすると良いと思います。

2022年度版への反映項目

より分かりやすい紙面をめざし、ページ構成を紙面に余裕を持たせた2列構成とし、図表やグラフを大きく掲載しています。
また、「従業員の声」では従業員直筆のメッセージを添えることで、紙面に温かみを持たせています。

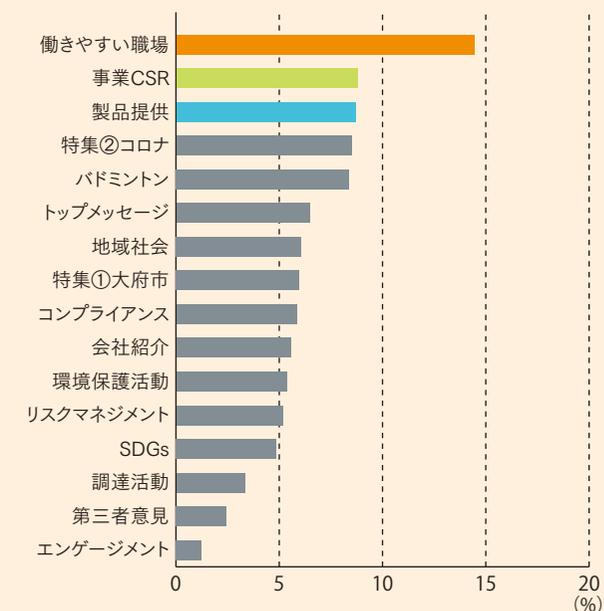
興味を持った項目について



2022年度版への反映項目

興味を持った項目の上位意見を反映して、「働きやすい職場」のページを、よりわかりやすくするため、当社の考える働き方改革を体系図として掲載しております。また、「バドミントン」では、バドミントンを通じた地域貢献について重点的に掲載しております。

もっと知りたい項目について



2022年度版への反映項目

さらに知りたい項目の上位意見を反映して、「働きやすい職場」では、新たな報告事項として仕事の価値の再確認を追加しました。その活動として業務改善強化月間や、改善提案を募集して展示会を行う活動を新たに紹介しております。また、「事業部の環境への取り組み」では、カーボンニュートラルという新しい視点から見た、当社の取り組みを掲載しております。

サステナブルなものづくりと調達活動



【仕入先様への取り組み】

当社はオープンでフェアな取引を行い、それによって仕入先様との共存共栄をはかるとともに、環境保全を促進する取引(グリーン購買)などを推進して環境に優しい経営を実践しています。

サプライチェーン



持続可能な調達活動に向けて、公正な取引

● 環境に配慮した調達活動

当社では2003年10月に「グリーン購買ガイドライン」を制定し、環境負荷の少ない資材調達を推進してきました。その後、法令等の改定により、現在は第5版として運用しております。ガイドラインでは環境負荷物質の規制に関する法令(化審法、EU-REACH規制等)に基づいた調査をおこない、仕入先様へ、当社の環境方針に沿った原材料、部品、完成品、副資材の納入をお願いしています。



● 下請法、競争法の遵守

サプライチェーン全体の持続的な成長をめざして、公正・公平な姿勢で関連法規を遵守した購買活動を展開しています。

また、全従業員を対象とした研修とお客様や仕入先様に関連する部署には理解度テストを実施し、法令遵守の理解度向上に努めています。

● 仕入先様とともに成長をめざすCSR活動

仕入先の皆様と共存共栄をめざした持続可能なCSR活動をはかるため、その模範となる「仕入先様CSRガイドライン」を制定しております。

ガイドラインでは、当社のCSR理念、購買方針及び、仕入先の皆様へ取り組みをお願いするガイドライン事項が記載されています。

ガイドライン掲載事項

【CSR理念】

東海興業株式会社は、経営基本理念の実践を通じて社会的責任を果たしてステークホルダーの期待に応える企業をめざします。

【購買方針】

基本指針、公正な購買活動、相互協力・信頼関係の構築、グリーン購買の推進、法の遵守と機密保持の徹底

【仕入先様ガイドライン】

コンプライアンス、人権と労働環境、環境、リスクマネジメント、情報開示、社会貢献

サプライチェーンと協力する取り組み



取引だけにとどまらない、包括的な活動の推進

● サプライヤーとのパートナーシップ強化



【パートナーシップ構築宣言】

中小企業と大企業の取引適正化に向けた政府の新たな取り組みに賛同し「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。当社では仕入先様CSRガイドラインに基づき、仕入先様と共同でロス低減活動を実施するなど、サプライチェーン全体として環境保全を促進する取り組みを実施しています。

【協力工場会議】

当社では各事業部の生産管理部門主催による定例会議を仕入先様と一緒に開催し、生産や品質に係わる情報交換を行っています。

【品質優良褒章】

品質管理の優秀な仕入先様へは毎年品質保証委員会にて表彰をしています。

VOICE

仕入先様との信頼関係を大切に、
より良いものを安定に且つ
適切な価格で購入できると、
日々業務に取り組んでいます。



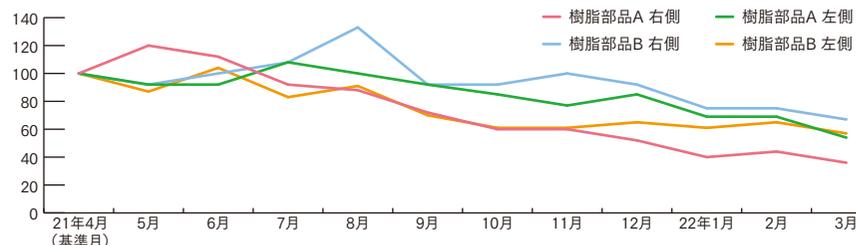
購買部 青木 大輔さん

● サプライヤー支援活動

対象仕入先様と当社技術課共同で生産ロス低減活動を行い、生産性の向上、および廃棄物の削減に寄与することができました。



生産ロス低減推移



● グループ会社CSR取り組み

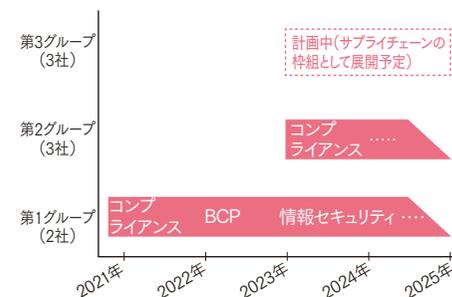
昨年度より当社グループ会社(2社)のCSR活動を支援しております。

グループ会社のこれまでの成果物として

- ・コンプライアンス規定書の作成、周知
- ・全従業員へのCSR周知教育実施
- ・管理職を対象としたハラスメント教育実施
- ・「倫理行動規範」ハンドブックの作成、周知等があげられます。

今後もグループ会社の活動を支援し、グループ全体でのコンプライアンス遵守強化を推進していきます。

グループ会社CSR推進イメージ (2021年~2025年)





【地域社会とともに】サステナブル企業づくりと地域社会

企業市民として社会に貢献するため、当社では、スポーツ・文化を通じた地域貢献を重視しています。様々な地域イベントを協賛・後援することで、豊かな生活文化、持続可能な未来づくりのための青少年の健全な育成をサポートしています。

地域社会の皆さまとのつながり



● 大府市青少年少女発明クラブ

子供たちにもづくりの楽しさを知ってもらうことを目的としたクラブに協賛し、子供たちの夢をかなえる活動に貢献しています。



● 高浜シティマラソン

シティマラソンに協賛すると同時に、ランニング同好会(USAKAME.RC)が積極的に参加し地域にスポーツの輪を広げています。



● 亀崎潮干祭

当社では、ユネスコ無形文化遺産に登録された亀崎潮干祭に協賛、衣浦工場の従業員駐車場を無料開放し祭りをサポートしています。



● しもじょっ子祭り

長野県下条村で毎年開催され、当社も協賛して地域の子供たちへ楽しいイベントを提供する活動に貢献しています。



モータースポーツへの参加



● ダカール・ラリーを応援

当社は、豊かなスポーツ文化を創造し、心身の健全な発達と社会の発展に貢献するというCSR活動の理念のもとに、世界一過酷なモータースポーツ競技とされるダカール・ラリーに参加している『Team Land Cruiser TOYOTA AUTO BODY(運営トヨタ車体株式会社様)』を応援しています。

2022年は1月2日から14日に中東サウジアラビアで開催され、市販車部門でチーム初となる9連覇を達成しました。



バドミントンで地域に貢献



当社バドミントン部は、オリンピックや国際大会などでのメダル候補者が数多く在籍する国内最高峰のS/Jリーグへ男女共に所属しています。また、バドミントンを通じて地域の文化体育交流のかけ橋としてさまざまな活動を展開しています。

● リーグ戦成績

女子バドミントン部がS/JリーグIIで準優勝し、S/Jリーグへの昇格を果たしました。

男子バドミントン部はS/Jリーグが新型コロナウイルスの影響により大会途中で中止となりました。

今後も皆様に応援してもらえよう、地域貢献及び地域の皆様との交流ができるよう活動していきます。



● ジュニア育成

新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しながら、愛知県の高校生との練習会や地域のジュニア世代の育成活動にも取り組んでいます。

県外でも小学・中学・高校生や社会人など幅広い世代に講習会を開催し、バドミントンの普及に取り組んでいます。

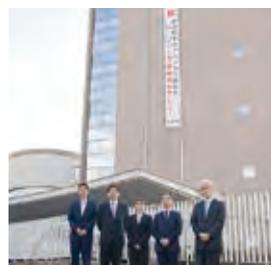


● 地域文化交流

バドミントンが盛んな大府市にトップリーグでの戦績報告やメディアへの発信をするなど、サステナブル健康都市「おおぶ」の政策目標「子供が輝くまち」に貢献しています。



女子S/Jリーグ昇格の表敬訪問(大府市)



地域メディアへの発信

J SPORTS
公式YouTubeチャンネル



バドミントン S/Jリーグ
2021 熊本県熊本市
大会 男子(東海興業
vs日本ユニシス) You
Tubeより

画像:メディアスチャンネル
「知多半島まるごとガイド
ちたまる」より

G ガバナンス 持続可能な企業づくりを推進



【コンプライアンス・リスクマネジメント】サステナブル企業づくりにおける責任

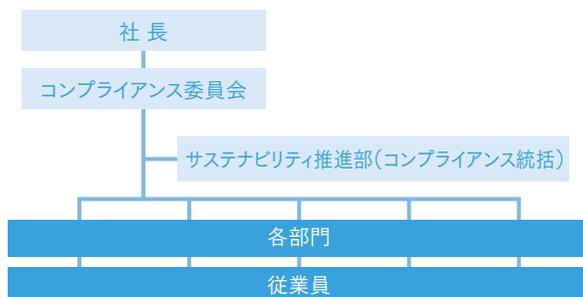
当社の企業ガバナンスは、法令遵守にとどまらず、企業倫理を向上させ、それを通じてお客様の要求にお応えするという、一歩踏み込んだ活動を進めています。

コンプライアンス

法令遵守、企業倫理、モラル向上などあらゆる活動を推進

●コンプライアンス推進体制

当社はコンプライアンスのための推進体制として各部門からなる委員会を設置、サステナビリティ推進部(統括部門)が、関連するコンプライアンスの規定、教育、監査を運営実施しています。



●倫理行動規範の制定と遵守

当社では全従業員が社会の一員として責任を担っていることを自覚して、倫理的かつ規律ある行動を推進しています。

社会人として良識ある行動の基本方針をまとめた『東海興業倫理行動規範』ハンドブックは、役員および従業員が常に携帯し、当社のサステナビリティ方針を確実に実践することで社会的責任を果たします。

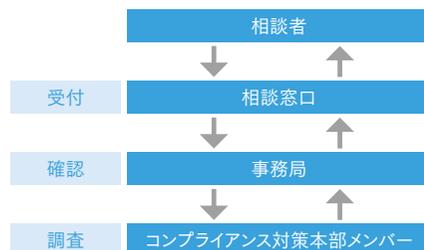


倫理行動規範ハンドブック

●コンプライアンス相談窓口

当社は、公益通報者保護法を遵守するべく、コンプライアンス問題に関する社員からの相談に対して通報・相談窓口を設置しています。

コンプライアンス相談フロー



VOICE

一人ひとりが良識ある社会人としての自覚を持ち、倫理的かつ規律ある行動をバネに、コンプライアンス最優先で業務に取り組んでいます。



営業部 辻一歩さん

品質至上主義



品質管理の徹底によりお客様との信頼を構築

●品質方針

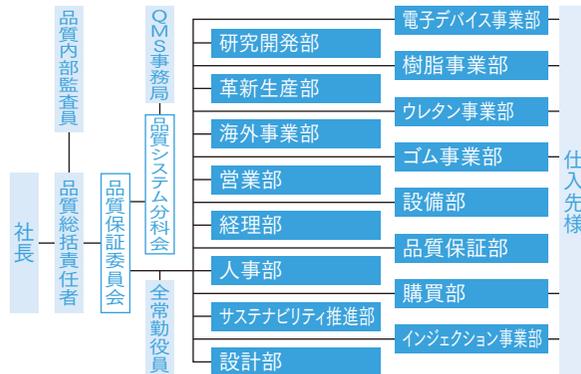
当社では品質方針カードを作成し、これを全従業員が携帯し、また、お客様、仕入先様、地域・一般の方々にも広く理解していただく方法としてロビー受付にも配備して周知に努めています。



品質方針カード

●品質マネジメントシステム

当社では、品質マネジメントシステムISO9001を2003年に取得後、継続して品質のスパイラルアップを推進しています。



VOICE

試作段階で、図面に対照製品の出来栄を確認や工程検証を行い、顧客やユーザーに満足いく新機種部品の立ち上げを他部署と一丸となって推進しています。



品質保証部 早川 尚輝さん

リスクマネジメント



あらゆるリスクを予防、事業の継続と安定的発展を確保

●感染症

当社は従業員とその家族、仕入先様、お客様、地域住民の皆様の安全と健康を第一として、新型コロナウイルス感染拡大防止に努めています。厚労省などの情報に注視し情報展開を実施、従業員の意識向上にもつなげています。



新型コロナウイルスワクチン職域接種



2021年7～8月にかけてワクチンの職域接種を実施し、当社の従業員に加えその家族、および派遣社員やグループ企業の社員、約2,000名を対象として行いました。

●大規模自然災害

当社は大規模地震やスーパー台風などの自然災害に備え、事業継続計画(Business Continuity Plan)を策定し、東南海地震を想定した初動訓練を定期的実施しています。①人命第一②生産復旧③地域の復旧支援の3つの柱を基本方針とし、迅速かつ適確な対応と製品の供給責任を果たします。

●情報セキュリティ

事業活動に関わる情報資産を重要な資産と位置づけ、情報セキュリティ保護規定を策定し運用しています。近年増加するサイバー攻撃にも備え、従業員を対象に訓練も実施しています。

●防火

火災による生産停止はサプライチェーン全体へ影響を及ぼす重大なリスクと捉え、当社では年3回の防火点検を実施しています。その結果、火災による生産停止は発生していません。

SDGs対照表・ピクトグラムとKPI一覧表

SDGs	当社の取り組み	ページ
事業を通じた脱炭素社会実現への貢献 	【環境】環境保護活動	13
	【環境】環境に配慮したものづくり	14
	【環境】事業部の環境への取り組み	15~16
	【社会】サプライチェーン	23
	【社会】サプライチェーンと協力する取り組み	24
元気で強い会社づくり 	【社会】ダイバーシティ	18
	【社会】ワークライフバランス	19
	【社会】人材育成・仕事の価値の再確認・労働安全	20
	【社会】健康増進・職場環境	21
地域社会活性化の支援 	【社会】地域社会の皆さまとのつながり・モータースポーツへの参加	25
	【社会】バドミントンで地域に貢献	26
持続可能な企業づくりを推進 	【ガバナンス】コンプライアンス	27
	【ガバナンス】品質至上主義・リスクマネジメント	28

ピクトグラム	項目	KPI	ページ
	地球温暖化対策	CO ₂ 排出量削減率17.2% CO ₂ 原単位削減率20.9%	13
	廃棄物抑制	リサイクル率93.1%	13
	女性の活躍	女性管理職2名 女性係長3名	18
	シニア層の活躍	再雇用人数49名	18
	障がい者雇用の推進	障がい者雇用率2.3%	18
	国境を越えた人材の採用と育成	正社員10名 エンジニア1名	18

ピクトグラム	項目	KPI	ページ
	労働時間の管理	全社平均残業時間23.8時間/月	19
	ノー残業デー取得推進活動	全社平均ノー残業デー取得割合74.3%	19
	有給休暇取得の奨励	有給休暇取得日数15.4日/年	19
	育児と勤務の両立	時短勤務小学3年進級まで選択可能	19
	健康診断	定期健康診断受診率100%	21
	ストレスチェック	ストレスチェック診断受検率99%	21
	離職率	離職率3.1%	21

ガイドライン・第三者意見

●ISO26000

当社では、「ISO26000」の中核主題に沿って取り組みを整理し、CSR活動の拡充に努めています。



●GRIガイドライン

本報告書は、GRIスタンダード「Global Reporting Initiative」を参考に編集を行っています。

GRI 200 経済	GRI 400 社会
調達慣行	雇用
腐敗防止	労使関係
反競争的行為	水と廃水
GRI 300 環境	労働安全衛生
原材料	研修と教育
エネルギー	ダイバーシティと機会均等
水と廃水	非差別
生物多様性	強制労働
大気への排出	人権アセスメント
排水および廃棄物	地域コミュニティ
環境コンプライアンス	顧客プライバシー
サプライヤーの環境面のアシスト	社会経済コンプライアンス

●第三者意見

本報告書は昨年度がCSRレポートであったのに対し、サステナビリティレポートに名称が変わり、よりSDGsを意識した構成と内容になっています。アンケート結果の記載に見るように、主たる読者を特に社員に据えており、ものづくりとともに人づくりに注力していることがわかり、働き方改革等の施策が充実し、健康経営優良法人2022認定がなされています。また、特集では、木村CEOと若手社員のダイアログが注目されます。

今、自動車業界は100年に一度の大変革期にあると言われています。コロナ禍に加え、ロシアのウクライナ侵攻で、エネルギー資源価格が高騰し、世界的に厳しい経済状況にあり、その長期的な見通しも指摘されています。自動車業界、自動車部品業界への大きな影響も避けられません。その状況下、企業のパーパス(存在意義、目的)が問われています。この一大変革期を乗り越え、持続可能な経営を強固なものにするため、社是・経営基本方針とともに、創業の精神に立ち返る一方、50年先の未来社会を想像し、パーパスを確認し、実装していくことが求められます。現在、当社は製品を自動車部品中心に住宅関連と介護関係に展開していますが、コアビジネスをふまえながらも、自動車部品で培った技術をさらに拡大・応用し、新規事業を創造していくことが、課題となるでしょう。

環境面については、2050年に向けてのカーボンニュートラル(以下、CN)ロードマップが記載されています。サプライチェーン全体を含めたCNのため、各部からの推進責任者を募った活動となっており、また、事業部ごとの取り組みも社員の言葉で説明され、社員主体の全社的な取り組みと高く評価できます。仕入れ先への取り組みについては、環境に加え、CSR調達が示されています。

企業の不祥事は絶えません。仕組みをつくってもいかに

有効に機能させ、未然に防ぐことができるか。当社でもコンプライアンスが推進され、通報・相談窓口が設置されていますが、稼働状況、件数はどうなのかなど、実際に稼働していることを詳らかにすることが、倫理法令を遵守していると評価につながります。

ダイバーシティについては、ダイアログで木村CEOより将来的な女性役員の登用について言及されています。管理職・係長における女性の人数だけではなく、その比率と、いつまでに何人・何%など、数値目標が望まれます。社会・地域貢献は当社ならではの、すぐれた楽しいものとなっています。

会社概要では、関連会社と海外拠点の事業の説明があるとお良いです。

本報告書は、当社のサステナビリティ経営についての網羅性と重要性をわかりやすく、読みやすく示しています。さらに、実績と目標の数値化と見える化をなお一層はかり、経営環境の激動をふまえ、より中長期的なシナリオを想定し、事業の発展と本報告書の進化と深化を期待します。



阿部 博人

元NPO法人企業社会責任フォーラム代表理事。現株式会社パブリック・マネジメント・コンサルティング エグゼクティブ・アドバイザー、日本美容専門学校 校長、松下政経塾4期生。経営・企業倫理・企業社会責任・行政・公民連携に関するコンサルティング・教育研修、経営・人物論・歴史に関する講演・執筆活動に取り組む。主な著書に、「松下幸之助の実学」(広済堂出版)、「君子財を好む これを取るに道ありー企業倫理の確立こそエクセレント・カンパニーへの道である」(致知出版)、「ISO26000実践ガイドー社会的責任に関する手引」(共著・中央経済社)、「リベラルアーツ思考」(PHP研究所)など。



東海興業株式会社

〒474-8688 愛知県大府市長根町四丁目1番地
TEL 0562-44-1500 FAX 0562-44-1590
<http://www.tokaikogyo.co.jp/>



この印刷物は環境配慮型の製品として保証されたFSC森林認証紙を使用します。



印刷インキには、生分解性に優れ、VOC(揮発性有機化合物)が少なく、環境に優しい原材料である「植物油インキ」を使用しています。