目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
▸ 製品・技術開発
▸ 人財育成
▸ 頑張る社員を応援
▸ カイゼン活動
▸ 安全衛生
▸ 防災・BCP
▸ 品質保証体制
▸ 地域社会貢献
▸ サプライチェーン
E 環境
G ガバナンス
その他

製品・技術開発

当社は、「全員参加の開発型企業」を目指し、技術交流を目的とした「開発フォーラム」を開催しています。この「開発フォーラム」には、開発部門だけではなく製造、営業、間接部門など全社各部門から多くの方が参加しています。また、開発をサポートする評価技術の充実も図っています。

開発フォーラム & AWARD

“新製品の創出加速”を推し進める活動の一つとして、技術交流を目的とした「開発フォーラム」を開催しています。会場での様子を Web 中継する形を継続しつつ、2023 年度は計 3 回開催しました。

第1回	開発フォーラム	2023年　9月　7日
第2回	開発フォーラム	2023年 11月 24日
第3回	AWARD授賞式	2024年　2月 29日

第 1 回および第 2 回の開発フォーラムは、「未来の巴川を支える新技術【もうひとつ上へ！】」と題し、開発担当者より新たに獲得した未来の巴川を支える要素技術の紹介、マテリアルズインフォマティクスや新たに導入された分析装置等の最先端技術を支える新ツールの紹介がありました。また、知的財産グループよりそれらを支える知財の基本方針について発表がありました。

第 1 回　要素技術の紹介

第 3 回は、「AWARD 授賞式」を開催し、2023 年度の技術・製品開発活動の過程において、成果に繋がる著しい改善や工夫の実施、発明・発見、プロセス変更等を表彰しました。2022 年度を上回る総数 28 件の応募の中から「シミュレーション技術の新たな取り組み」や「新たな製造方法の確立」「当社の将来を担う革新的な新技術の展開」など、6 テーマ 16 名が受賞しました。会場では表彰状とトロフィーが授与され、授賞者から受賞した活動内容の発表を行いました。

これまでの常識では達成不可能と思われたことに挑戦した賞（Break Through the Wall、Innovative Approach、For the Future）、製品の開発効率の大幅な向上と顧客の信頼獲得に大いに貢献した賞（Innovative Development Process）、技術情報の共有化を可能とし、当社の開発と市場開拓に大いに寄与する功績を称える賞（Smart Integration）などに惜しみない拍手がありました。

賞状とトロフィー授与の様子

TOMOEGAWA AWARD 受賞者一覧

賞	受賞者
Innovative Approach	池谷　拓速
	落合　照敏
	川口　博商
	栗岡　直子
Innovative Approach	松永　佑規
	山田　裕美
	山井　敦史
Break Through the Wall	植村　隆人
Smart Integration	日向　宏太
Innovative Development Process	菅原　陽輔
For the Future	松本　大和
	蔵原　　卓
	北原　　浩
	森永　栄徳
	太箸　真也
	太田　泰広

TOMOEGAWA AWARD 受賞者の皆さん

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
▸ 製品・技術開発
▸ 人財育成
▸ 頑張る社員を応援
▸ カイゼン活動
▸ 安全衛生
▸ 防災・BCP
▸ 品質保証体制
▸ 地域社会貢献
▸ サプライチェーン
E 環境
G ガバナンス
その他

知的財産

知的財産活動の推進

当社の事業を継続・発展させる上で、知的財産（以下 知財）を重要な経営資産の１つであると位置づけています。開発や製造現場で日々生み出される知財を事業に活用できるよう、R&D部門、事業部門、知財部門が協力して知財活動を推進しています。

現場における知財活動の強化

2023年度は、2022年度からの活動を継続し、現場における知財活動の強化策として、出願等の知財活動目標の設定および、以下の知財教育を実施しました。

2023年度　社内研修実施内容

研修名	対象	内容
新入社員導入	新入社員	社会人として身に着けるべき知的財産の知識
特許調査教育	技術系	特許調査の重要性、調査の手段、調査実施のタイミング
発明提案書の書き方	技術系	特許制度における発明要件、発明提案書の書き方
権利化実務と外国出願	技術系	国内出願の権利化の流れ、外国出願概要
商標の基礎	事務系	事務系が身に着けるべき商標の知識

また、外部の有識者を交えた知財勉強会を、2023年度は３回開催しました。そのうち1回は、TOMOEGAWAグループの企業と共同開催しています。知財勉強会には、CTO、開発職、営業職、知財職が参加し、当社の知財活動の進め方について議論しました。

このような活動を通じて事業活動における知財活用マインドの醸成、知財活用スキルの向上に努めています。

インセンティブの強化

知財活動強化のインセンティブとして、知的財産管理技能検定の合格者に対する検定料補助および、人事評価制度との連携を実施するとともに、職務発明報奨制度による報奨を実施しています。

評価技術

当社分析センターは、「抄紙、粘・接着、粉体、塗工」技術を核とする多岐にわたる製品群の研究開発、製造過程での問題解決、品質保証をサポートしてきました。

近年では、熱・電気・電磁波コントロール「iCas」関連分野の評価技術も加わり、幅広い分野への対応を行っています。

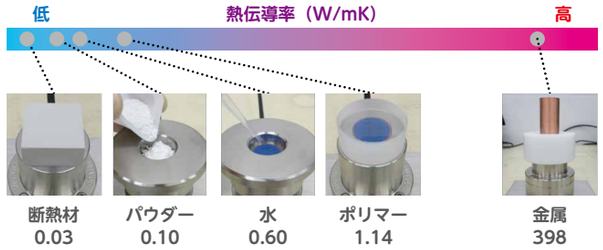
長年にわたり培ってきた分析・評価技術を活用し、お客様の問題解決をサポートしたいと、分析サービスの提供を行っています。

熱物性

熱制御のために、各種材料の熱物性の知見を得ることは非常に重要です。熱物性の１つである物質の熱の伝わりやすさを表す物性値「熱伝導率」の測定を行っています。

熱伝導率測定

定電流のヒーターにより瞬間的な熱をかけ、固体・粒状物質・粉末・スラリー・ゲル・ペーストサンプルの界面の温度上昇をセンサー感知することで、熱伝導率（0.01 ～ 500W/mK）を評価することができます。



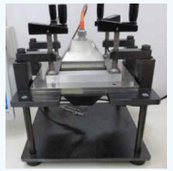
電磁波特性

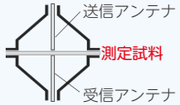
自動車分野や情報通信分野で用いられる電子機器は小型化と高出力化が進んでおり、その性能を発揮するためには電磁波ノイズへの対応が課題となっています。シールド材の開発等のため、電磁波シールド性能の評価を行っています。

電磁波特性の測定（KEC法）

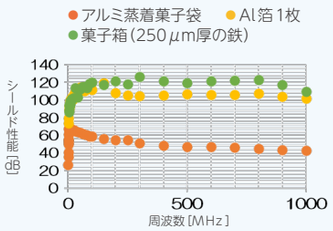
1MHz ～ 1GHz の電磁波の電磁波シールド性能を測定することができます。電磁波は、電界と磁界が相互に作用し合って空間を波として遠くまで伝わっていきます。当社では、電解シールド評価と磁界シールド評価に対応しています。

電界モード測定

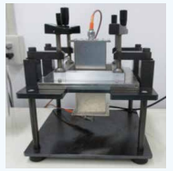




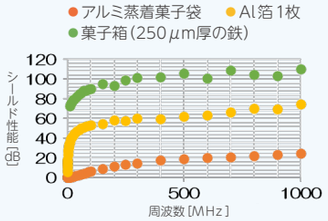
測定事例（菓子袋 / 箱）



磁界モード測定



測定事例（菓子袋 / 箱）



目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
- 製品・技術開発
- 人財育成
- 頑張る社員を応援
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 防災・BCP
- 品質保証体制
- 地域社会貢献
- サプライチェーン

E 環境
G ガバナンス
その他

人財育成

当社は、経営戦略の基本は人財戦略と考えており、「人財」への投資により「人財の価値を最大限に引き出す」ことが企業競争力の向上を導き、ひいては中長期的な企業価値向上に繋がっていくものと認識しております。

人財育成への取り組み

当社では、事業運営の根幹は「人財」にあるという考えの下、企業の継続的発展と新たな成長領域にチャレンジできる人財の育成を行っています。

社員が自主的に自己啓発や能力開発に取り組み、各人の自己実現を達成できるようきめ細やかな仕組みを整え、社員一人ひとりのキャリア支援・成長支援等必要な施策を実施しています。

人財育成 / 教育制度

当社では、OJT での人財育成を中心に、OFF-JT 研修として、資格階層別研修の他、職種別、テーマ別の研修やグローバル人財教育を実施するなど、目的に応じた人財育成体系を整えています。また、自己啓発の支援を積極的に行い、社員一人ひとりの成長をサポートしています。

教育体系図

	OFF-JT																	自己啓発支援	
	階層別教育	スキル教育 職種別教育							テーマ別教育					グローバル推進					
管理職	マネジメント研修	選択型研修（公開セミナー受講制度）	特許・知財研修	法務研修	設備・生産系研修	研究開発系研修	経理・財務研修	営業研修	キャリア開発研修	コンプライアンス研修	メンタルヘルス研修	ほめ達研修	創業精神・理念浸透	海外要員教育	語学教育	通信教育	資格取得支援		
	プレイングマネージャー研修																		
	ポジティブリーダーシップ研修																		
	評価者研修																		
	新任管理職研修																		
主任	アセスメント研修																		
	主任マネジメント研修																		
	主任リーダーシップ研修																		
	プレリーダー研修																		
若手社員	OJT トレーナー研修																		
	レジリエンス研修																		
	ジョブエンゲージメント研修																		
	ロジカルシンキング研修																		
新入社員	新入社員フォロー研修																		
	新入社員研修																		
内定者	内定者教育																		

グローバル人財の育成

当社では、海外要員制度と称して、海外駐在員、または海外マーケティング要員として従事可能な人財の育成に力を入れ、英語や中国語をはじめとする語学教育およびグローバル人財教育に取り組んでいます。

また、海外で採用した外国籍の社員が日本でも活躍できるよう、日本語学習のサポートも行っております。外国籍社員が、海外要員として日本語学習に励み、日本語能力試験１級（N1）に合格するなど大いに成果を上げています。

この海外要員制度を卒業し、実際に海外関連業務に従事する者や、海外赴任する社員も多数存在しています。

今後も国内外で活躍できる人財の育成に努めていきます。

自己啓発・キャリア開発の支援

社員の自己学習への支援の一環として、通信教育講座を開講しています。語学、ビジネス、資格取得など幅広い分野の講座を開講しており、講座の修了者には補助金を支給しています。また、2023 年度からは、各社員がタイムリーかつ自発的にスキル・知識を学習できる選択型公開セミナー受講制度も新設しました。

社員のニーズに対応した、講座の選定や運営に努め、１人でも多くの社員にとって活用しやすい制度を目指して、継続的な改善を行っています。

	2021 年度	2022 年度	2023 年度
自己啓発教育制度受講者数（延べ人数）	85 名	80 名	122 名

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
- 製品・技術開発
- 人財育成
- 頑張る社員を応援
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 防災・BCP
- 品質保証体制
- 地域社会貢献
- サプライチェーン

E 環境
G ガバナンス
その他

Close-up

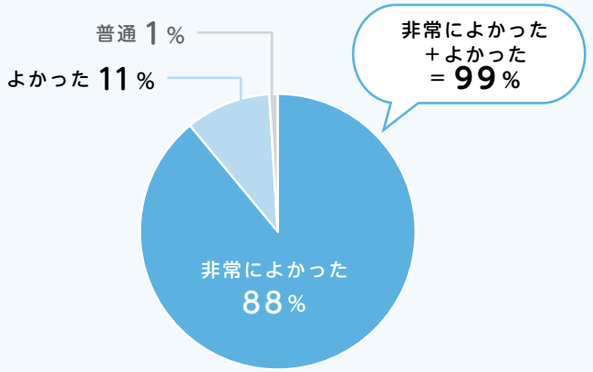
研修内容の紹介

「ほめ達研修」

2023 年度は、「ほめる文化」の醸成を目的として、全管理職を対象にほめ達研修を実施しました。
※「ほめる」とは、“人、モノ、出来事 ” の価値を発見して伝えること

＜目的＞
- 自分自身の価値の高め方を学ぶ
- 職場の人間関係を良化することで、ジョブエンゲージメントを高める。
- 「ほめる・承認する文化」を定着させることで、社員が育つ組織風土を醸成する

Q. 今回の研修に参加して良かったと思いますか



受講者の声

- 「ほめる」ことが価値の発見であるという考え方は興味深かった。職場だけでなく、家庭内でも実践していきたい。
- とても心に刺さる内容だった。少しでも多くの人が感銘を受けて今回学んだことを実践していけば、今よりも働きやすい職場となり、高いパフォーマンスを発揮しながら仕事に取り組めると思う。
- ほめ達 3S（TOMOEGAWA 4S）が印象に残った。「すごい！」「さすが！」「すばらしい！」「その手があったか！」
- 今回学んだ、「ほめる」意識を会社に浸透させていくためにも、まずは自分自身行動から変えていきたいと思う。

日本ほめる達人協会西村理事長による特別講習
（2023 年 7 月 27 日）

自律的キャリア開発の支援

継続的に高い成果を生み出す組織を実現すると同時に、社員一人ひとりが能力を高め、成長していくことを願って、キャリア開発制度を導入しています。

キャリア開発シートの作成や面談を通じて、社員の長期的キャリアプランや望む働き方について上長・会社と共有しています。社員それぞれが自律的にキャリアプランの実現を目指し、部署異動を含めた育成計画の立案など、会社としての支援をさらに強化していきます。

「ほめ達」とは

一般社団法人日本ほめる達人協会が提唱する、目の前の人やモノ、商品やサービス、出来事などに独自の切り口で価値を見つけ出す『価値発見の達人』のことです。

https://www.hometatsu.jp/

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
▸ 製品・技術開発
▸ 人財育成
▸ 頑張る社員を応援
▸ カイゼン活動
▸ 安全衛生
▸ 防災・BCP
▸ 品質保証体制
▸ 地域社会貢献
▸ サプライチェーン
E 環境
G ガバナンス
その他

ダイバーシティへの取り組み

当社では、ダイバーシティへの取り組みとして、雇用や人事に関して、人種、国籍や性別、年齢、障がいの有無などで差別的な扱いをせず、均等な雇用の機会を提供し、多様性を尊重する風土づくりに努めています。

採用の考え方

当社の採用選考にあたっては、オープンに情報提供を行い、工場見学会の実施や個別面談などを通して、相互理解に努めています。納得した上で入社を決定できるような体制をつくり、入社後に安心して働ける環境づくりに採用活動時から努めています。

通年採用の実施

当社は新規学卒者一括採用（以下 新卒採用）にとらわれず、柔軟な採用活動に努めています。

新卒採用においては、秋入社をはじめ柔軟な入社時期を設定し、海外大学への留学生や外国籍人財の入社に対応しています。

また、特定のスキルを有する人財を募集する経験者採用の場合も、国籍・性別に捕らわれず、通年で募集しています。

直近５年間の新卒・経験者採用数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	合計
新卒採用数	13	7	3	5	11	39
経験者採用数	6	1	4	11	15	37
合計採用数	19	8	7	16	26	76
うち男性	11	6	7	14	21	59
うち女性	8	2	0	2	5	17
新卒採用比率	68%	88%	43%	31%	42%	51%
経験者採用比率	32%	13%	57%	69%	58%	49%
男性比率	58%	75%	100%	88%	81%	78%
女性比率	42%	25%	0%	13%	19%	22%

女性活躍を目指して

当社の新卒採用では、従来女性の応募者数が少なかったこともあり、採用人数に男女差がありましたが、近年は大幅に改善されています。2019 年度から 2023 年度までの直近５年間では、新卒採用者に占める女性の割合は３割を超えています。

今後も、女性が活躍しやすい環境づくりに努め、性別にかかわらず活躍できる会社を目指します。

直近５年間の新卒採用者数

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	合計
全 体	13	7	3	5	11	39
うち女性	8	1	0	2	2	13

高齢者の継続雇用

当社では、定年退職者の継続雇用制度を導入しており、希望する全定年到達者を再雇用することとし、社員のニーズに応えています。また、ベテラン社員の持つ豊富な経験･知識を活かし、技術やノウハウの若い世代への伝承や、後継者の育成に取り組んでいます。

人生 100 年時代と言われる現在、働き甲斐のある職場を長く提供し続けていくことがますます重要となります。今後も長く安心して働き続けることのできる環境づくりに努めていきます。

障がい者雇用状況

当社は、障がい者の職業生活における能力発揮・自己実現の場を安定的に供給することを目指し、継続的に障がい者雇用に取り組んでいます。現時点での障がい者雇用状況は、法定雇用率を達成しておりますが、さらなる雇用に向け新規採用活動に取り組んでいます。

今後も、企業の社会的責任を果たすべく、継続的に採用活動に努めるとともに、障がい者の社会における能力発揮の場を提供し、安定的に安心して働くことのできる環境づくりを進めていきます。

直近３年間の障がい者雇用率

	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用率	1.89%	2.50%	2.46%

労使の協調

当社では、昨今の厳しい国際競争の中、企業の存続と成長のために必要な諸施策を迅速かつ継続的に実行しなければならない経営環境にあります。

このような状況にあっては、労使の協力体制により課題を克服していくことが必要であり、その基盤づくりとして労使の相互理解と共通認識をより深めることがますます重要になっています。そこで、経営陣と労働組合との対話の場として、定期的な「労使会議」を実施し、労働条件・経営方針・就業環境・福利厚生などについても真摯に意見交換を行っています。

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
▸ 製品・技術開発
▸ 人財育成
▸ 頑張る社員を応援
▸ カイゼン活動
▸ 安全衛生
▸ 防災・BCP
▸ 品質保証体制
▸ 地域社会貢献
▸ サプライチェーン
E 環境
G ガバナンス
その他

フットサル選手の活躍を応援しています！

当社は、従業員が所属する２つのフットサルチームの活躍を応援しています。

男子フットサル部「TOMOEGAWA iCas」は 2016 年に創部してから、2021 年度シーズンまで静岡県中部リーグで戦ってきました。2022 年度シーズンは県２部リーグへ初昇格、そして見事な快進撃で無敗で優勝。県１部リーグへスピード昇格となりました。2023年度シーズンは県１部リーグで戦いました。

女子フットサルチーム「Golrira TOMOEGAWA」は 2007 年に設立し、静岡市に拠点を置いて活動しています。創立１年目で静岡県女子フットサルリーグで優勝し、翌年以降は東海女子リーグに昇格した強豪チームです。2022 年度シーズンはメンバー不足により県リーグで戦うことになりましたが、全勝優勝で再び東海リーグへ復帰。2023年度は新メンバーとともに、東海リーグで戦いました。

チームの試合結果は社内イントラネットで全社に配信するなど会社全体で応援しています。両チームの選手の活躍は、社内のコミュニケーションアップの一助となっています。

TOMOEGAWA iCas（2024 年度）

Golrira TOMOEGAWA（2024 年度）

フットサル部「TOMOEGAWA iCas」

2023 年度シーズンは、スピード昇格で初参入となった県１部リーグの９チームと熱戦を繰り広げました。

初戦は、県１部リーグの洗礼を受け黒星スタートとなりましたが、その後は順調に勝ち進み、最終戦で勝てば優勝というところまでたどり着くことができました。悔しくも敗れてしまいましたが、初の県１部リーグでの挑戦は、５勝１分２敗で終了。堂々の３位でのフィニッシュとなりました。

2024 年度シーズンは、引き続き県１部リーグでの戦いとなります。新たにメンバーも加わり、さらにパワーアップした試合ができると思います。昨シーズンの悔しさをバネに、「超攻撃型なチーム」でまずは東海リーグ２部へ昇格、さらに１部への昇格を目指して頑張ります。

キャプテンコメント

2024 年度シーズンの「TOMOEGAWA iCas」の目標は、県１部リーグで優勝して、東海リーグへ昇格することです。
昨シーズンは、あと一歩のところで優勝を逃してしまい、とても悔しい思いをしました。今年こそは、チーム一丸となり優勝を掴み取りたいです。

個人的には、キャプテンとして盛り上げるだけではなく、チームに勇気を与えられるような声掛けをしていきます。そして自分なりに、ほめ達※を応用してチームをまとめていきたいと思っています。※ほめ達：人財育成 P.21 参照

中村 悠真

女子フットサルチーム「Golrira TOMOEGAWA」

「Golrira TOMOEGAWA」は 2023 年４月より当社がスポンサーとなり、新たなチームとしてスタートしました。現在メンバー６名がグループ会社の新巴川加工㈱に勤務しています。

2023 年度シーズンは、東海リーグでの戦いでしたが、思うように結果が出ず、５勝１分２敗で４位でのフィニッシュとなりました。

もう一つの目標である全日本女子フットサル選手権大会では、静岡県大会を準優勝し東海大会へ駒を進めました。東海大会の決勝は 2023 年度東海リーグ優勝チームとの対戦でしたが、見事 2-0 で完封勝利し、東海大会初制覇。全国大会への切符を掴みました。2024 年２月の全国大会（栃木県）では、１回戦で日本リーグ１位の優勝候補との対戦になりました。1-3 と善戦しましたが、悔しくも１回戦敗退となりました。

2024 年度シーズンは、初の東海リーグ優勝と全日本女子フットサル選手権全国大会に出場し、初勝利を目指しています。

キャプテンコメント

2024 年度シーズンは、初の東海リーグ優勝・そして全日本選手権全国大会へ出場し、初勝利をあげられるようチーム一丸となって頑張ります。

私は、チームの雰囲気が結果につながると思っています。積極的に前向きな声掛けをして、キャプテンとしてみんなを引っ張っていけるように頑張ります。応援よろしくお願いします。

竹本 凪沙

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
- 製品・技術開発
- 人財育成
- 頑張る社員を応援
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 防災・BCP
- 品質保証体制
- 地域社会貢献
- サプライチェーン

E 環境
G ガバナンス
その他

カイゼン活動

TOMOEGAWA グループでは、製造現場主体のカイゼン活動はもちろん、部門間、グループ会社間で協力し、カイゼン活動をたゆまず続けています。全員参加の活動とすることで、「企業体質の強化」と同時に「風土改革」も併せて目指しています。

カイゼン活動

TOMOEGAWA では、**カイゼン**を「みんながより楽をしてさらに利益を上げる工夫」とし、無駄な作業を省きながら付加価値を高めるカイゼン活動に積極的に取り組んでいます。製造現場作業のカイゼン活動はもちろんですが、設備部門やスタッフ部門との協働、グループ会社間が協力したカイゼン活動を実践しています。

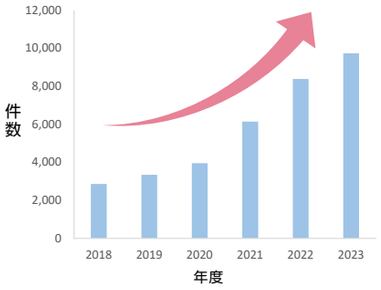
また、全員参加型の活動とすることで、「企業体質の強化」と同時に「風土改革」も併せて目指しています。

カイゼンについては5S(整理・整頓・清掃・清潔・躾)、安全、設備、効率化などのさまざまな観点から取り組んでおり、カイゼン提案件数は**過去5年間**で**3倍以上**に増加し、2023年度は、約10,000件となっています。

些細なことであっても現状のままにせずカイゼンに取り組み、その結果、次の課題の気づきとなりカイゼンレベルの向上が図られています。

さらに、他部署等に横展開することで、さまざまな観点のカイゼンに結びついて、一層の相乗効果が生まれています。

カイゼン提案件数の推移



総合夕会、カイゼンフォーラム

優れたカイゼン活動については、全社コミュニケーションの場として開催している「総合夕会」の中で紹介・褒賞を行っています。これに加え、国内グループ企業全体で定期的に開催している「カイゼンフォーラム」でも横展開を図っています。

「カイゼンフォーラム」では、カイゼン提案を知識・スキル、余力作り、組織間連携、モチベーションのカテゴリーに分けて発表を行っており、2023年度は、延べ35件の発表を行いました。カイゼン提案者からの発表と質疑応答を通して、カイゼンへの気づきや共通の課題を認識したり、各部署の取り組みを共有でき、カイゼンを加速する機会となっています。

開催日	発表件数	外部講師講演会
2023年　5月23日	17件	―
2023年 11月28日	11件	―
2023年　2月　6日	7件	開催

カイゼンフォーラム

カイゼンフォーラム発表の様子

Close-up

グループ会社も参加！

2023年度のカイゼンフォーラムでは、国内グループ会社である昌栄印刷㈱、㈱NichiRica、三和紙工㈱が参加し、カイゼン事例を共有しました。

地理的に離れたグループ会社が一堂に会し、各社の事業内容やカイゼンの取り組みが紹介され、相互理解を深める機会になりました。

参加者からは「新たな視点を得られた」「実践したいアイデアが増えた」といった好評の声が多数寄せられました。

今後もTOMOEGAWAは、カイゼン事例の共有を通じたグループ間の連携を深め、さらなる企業価値向上を目指します。

グループ会社合同で事例を共有

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
▸ 製品・技術開発
▸ 人財育成
▸ 頑張る社員を応援
▸ カイゼン活動
▸ 安全衛生
▸ 防災・BCP
▸ 品質保証体制
▸ 地域社会貢献
▸ サプライチェーン
E 環境
G ガバナンス
その他

安全衛生

TOMOEGAWA グループでは、「安全は利益に優先する」のスローガンの下、経営トップから製造職場の全員が参加し、無災害達成に向けた「ゼロ災活動」に取り組んでいます。また、安全衛生活動は、国内はもとより海外のグループ会社も含めたグループ全体で取り組んでいます。

安全衛生の取り組み

安全衛生管理体制

当社は労働安全衛生に関する法令に則り、安全衛生管理規程を制定し、労働災害の防止・安全衛生計画の策定・自主的活動により、従業員の安全・衛生・健康の確保と快適な職場環境の形成に取り組んでいます。

安全衛生委員会

法の要求事項に基づき、静岡・清水事業所に、以下について審議・討議する安全衛生委員会を設置しています。

(1) 安全関係
① 危険・労災の防止
② 労働災害の原因及び再発防止対策　他

(2) 衛生関係
① 労働者の健康障害防止、健康の保持増進の基本対策
② 危険性・有害性等調査とその結果に基づく措置
③ 長時間労働による労働者の健康障害防止対策
④ 労働者の精神的健康の保持増進対策の樹立　　他

安全衛生委員会

総括安全衛生管理者（役員）	安全管理者
衛生管理者	産業医
会社から選出された委員	労働組合から選出された委員

労働安全に関する取り組み

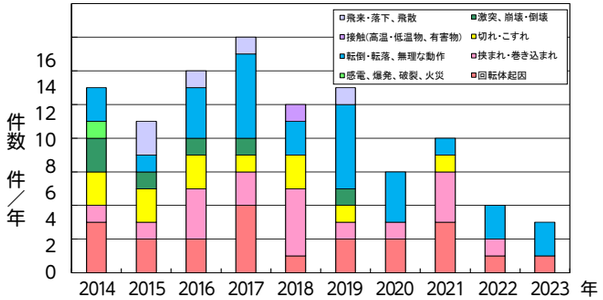
労働災害を発生させないために、労災事例の横展開、再発防止策の立案、安全衛生パトロールなどの活動に加え、安全衛生活動の基本である 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躾）活動などを実施し、安心･安全･快適な職場環境の実現を目指しています。これら活動は、国内グループ会社はもとより海外のグループ会社も含め取り組んでいます。

2023 年（暦年）労働災害の発生状況

2023年はTOMOEGAWAグループ全体で3件の労働災害が発生しました。ゼロ災とはなりませんでしたが、過去 10 年で最も少ない件数でした。

昨年度は各職場の重大災害リスクを顕在化させるために、リスクアセスメントの徹底、隠れた危険個所の洗い出し・対策強化に取り組んだ結果によるもの考えます。

TOMOEGAWAグループ全体の労災発生状況
（統計年、2014 年～2023 年）



労働災害の発生頻度

当社の静岡・清水事業所および機能別子会社２社（新巴川加工㈱、巴川物流サービス㈱）では、毎月LTIR（休業災害度数率）とTRIR（総災害度数率）を取りまとめています。

業界における平均値と比較しながら、自社の位置付けや安全取り組みの進捗状況を見える化し、安全活動に活かしています。

項目		2021年	2022年	2023年
LTIR（休業災害度数率）	単体	0.00	0.00	0.00
	単体＋機能別子会社	1.16	0.00	0.00
	製造業平均(厚労省公開データ)	1.31	1.25	1.29
TRIR（総災害度数率）	単体	0.00	1.40	1.36
	単体＋機能別子会社	1.75	1.25	1.24

※ 対象範囲：（単体）㈱巴川コーポレーション
（機能別子会社）新巴川加工㈱、巴川物流サービス㈱

※ LTIR（100 万時間当たりの休業・死亡労災者数）

※ TRIR（100万時間当たり負傷者数（休業・死亡労災＋不休労災＋医療処置を要する労災者数））

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
▸ 製品・技術開発
▸ 人財育成
▸ 頑張る社員を応援
▸ カイゼン活動
▸ 安全衛生
▸ 防災・BCP
▸ 品質保証体制
▸ 地域社会貢献
▸ サプライチェーン
E 環境
G ガバナンス
その他

安全衛生の取り組み

労働安全に関する取り組み

安全審議委員会の活動

当社では、安全衛生に関する施策等を審議・討議する安全衛生委員会に加え、労働災害の再発防止等を徹底するために、安全審議委員会を設置しています。

安全審議委員会は７年目になり、当委員会には各事業部の製造グループマネージャーが参加し、活動の中核である製造部門を軸に、安全衛生の本質審議・討議、指導・監督を行なっています。

労災発生部門に対する指導・監督・是正勧告を通して「安全の最優先」に対する従業員の意識改革や、発生した労災の再発防止の水平展開を行っています。

安全審議委員会 活動の様子

事業所内「不安全箇所」の改善

事業所内の不安全箇所は安全担当部門（総務チーム）が巡視し、能動的な改善活動として取り組みました。

2023 年度は路面凸凹補修やスリップ防止の滑り止め塗装、見え難い標識や横断歩道の塗替えなど積極的に取り組んでいます。

安全教育の実施

静岡事業所では製造職場の従業員が中心となって自主的に作り上げた、危険行動を体感できる教育施設「安全道場」があり、週１回（２～３人）のペースで安全教育を実施しています。新入社員や中途採用者、新たに異動となった社員など、経験の浅い従業員を対象とした安全実技教育の場としても活用しており、当社の安全には欠かせない施設となっています。

新入社員安全教育の様子

労働衛生に関する取り組み

衛生パトロールの実施

静岡事業所では年始に定めた、年間の安全衛生計画に基づき月に１回、労働衛生パトロールを実施しています。

本パトロールには産業医と衛生管理者が参加し、各職場の衛生状況や作業環境をチェックします。

パトロール後は産業医から各職場に結果をフィードバックし、不備があれば速やかに改善を実施しています。

業務上疾病の罹患リスクが高い業務への対応

当社では事業の特性上、業務上疾病の罹患リスクが高い業務に従事する従業員に対し、予防体制を整えています。

例えば、有機溶剤を使用する職場では有機溶剤作業主任者を選任し、作業の指示を行い、定期的に作業環境測定を実施します。また、当該業務の従事者には、一般健康診断のほかに特殊健康診断を実施しています。

その他の特殊作業に関しても、作業に必要な法的資格者の確保や局所排気装置の設置、保護具の配備、定期的な作業環境測定の実施、特殊健康診断などを実施して、業務上疾病の予防を行っています。

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
- 製品・技術開発
- 人財育成
- 頑張る社員を応援
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 防災・BCP
- 品質保証体制
- 地域社会貢献
- サプライチェーン

E 環境
G ガバナンス
その他

防災・BCP

当社は消防法に則り、静岡・清水事業所で自衛消防組織を設置、消防・防災計画に基づいた各種訓練や法定点検等を定期的に実施しています。東京本社は、所属するテナントビル各会社と合同の防災訓練を実施しております。また、自然災害・テロ・地震・火災等の緊急時においても、早期に復旧し事業を継続するために「事業継続計画」(Business Continuity Plan : BCP）を策定しています。

防災の取り組み

防災管理体制

当社は、消防法に則り、年間の消防・防災計画を策定し、各種訓練ならびに法定点検等を定期的に実施しています。

訓練については、巨大地震を想定した総合防災訓練の他、静岡・清水事業所で、自衛消防組織を設置しています。

また、自衛消防組織の中に専門班を設置し、専門班毎に訓練計画に則った定期訓練による防災対策の強化を推進しています。東京本社は、本社が所属する京橋トラストタワーの各会社と合同の防災訓練を実施しています。

法定点検等については、専門業者による消防設備点検の他、防災管理点検を実施し構内危険箇所の点検、装置の転倒防止対策等を実施しています。

総合防災訓練

静岡・清水事業所（静岡県）

2023 年 12 月 15 日に静岡・清水事業所合同で、静岡県第 4 次地震被害想定を基に、震度 6 レベルの巨大地震発生を想定した総合防災訓練を実施しました。

基本訓練として、地震発生時の身の安全を確保する場所の再点検、人員点呼方法の再確認等を実施しました。こうした行動基準については、毎年反復訓練として、ステップ 1（地震直後の安全確保）、ステップ 2（避難行動）、ステップ 3（安全確認）として定めています。災害対策本部では、各職場の点呼結果の集計訓練と、拠点間の通信訓練、安否確認システムによる安否確認メールの返信集計結果の確認を実施しました。

なお、清水事業所は静岡県第 4 次被害想定では、レベル 2（南海トラフ巨大地震）の地震が発生した場合、津波浸水区域となっており、地震発生による津波を想定した総合防災訓練を実施しました。

本社（東京都）

2023 年 10 月 12 日に本社が所属する京橋トラストタワー内のテナント各社合同の総合防災訓練に参加いたしました。

同ビルでは、コロナ禍の終息と共に、9 月にテナント代表を集めた「共同防火管理協議会」を再開し、防災における共通課題の再確認を行いました。

2023 年度は、また同ビル内において防災訓練に続き火災訓練を行いました。火災に伴う全館一斉の合同訓練として、地上への避難訓練を実施しました。

災害対策本部での訓練

水害対策訓練

消火班による放水訓練

無線機による通信訓練

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
▸ 製品・技術開発
▸ 人財育成
▸ 頑張る社員を応援
▸ カイゼン活動
▸ 安全衛生
▸ 防災・BCP
▸ 品質保証体制
▸ 地域社会貢献
▸ サプライチェーン
E 環境
G ガバナンス
その他

防災・BCP

防災の取り組み

自衛消防組織による訓練

静岡・清水事業所は、自衛消防組織に基づく専門班を設置し、専門班ごとに訓練計画に則った定期訓練による防災対策の強化を推進しています。

例えば、「救護班」は救護班員を対象に心肺蘇生法・AED 講習を実施しており、「避難誘導班」は、階段差における担架を使用した運搬訓練を行っています。「消火班」は、火災発生時、迅速な初期消火作業が重要になるため、消火班全員を対象に水消火器を使用した消火器訓練を実施しています。

東京本社は、本社ビルである京橋トラストタワーに所属する各会社と合同の防災訓練を実施しています。

各種法定点検

静岡・清水事業所は、消防法に定められた消防設備点検、消火器点検、防災管理点検について、消防・防災計画を策定し、専門業者による年 2 回の法定点検を実施しています。引き続き、構内危険箇所の点検、装置の転倒防止対策等を実施しています。

BCP の取り組み

当社は、自然災害・テロ・地震・火災等の緊急時においても、早期に復旧し事業を継続するために「事業継続計画」(Business Continuity Plan : BCP) を策定しています。

特に 2011 年 3 月の東日本大震災以降では、主要事業および製品の優先復旧順位を再検討し、必要な原材料のリストアップ、原材料メーカーへの震災時対応の調査確認、リスク分散のための海外生産を含めた生産拠点の分散化を進めてきました。

近年では、頻発する地震、ゲリラ豪雨・大型台風等の豪雨災害発生確率の増大など、災害リスクは増大しています。これら想定される幅広いリスクに対し、実際にこれらを推進するための組織的な対応など、必要な検討を進めています。

Close-up

防災訓練での取り組み

2023 年 12 月 15 日に静岡事業所で実施した総合防災訓練では巨大地震発生を想定した避難訓練等の各種訓練に加え、新たに静岡県中部地域局による講話ならびに地震起震車・スモークルームの体験訓練等を実施しました。

「災害から命を守る」と題した講話では、過去の大地震から予想される災害リスクを学び、日頃からの防災対策の重要性を再確認する機会となりました。

また、起震車による地震体験では、地震発生時の対処法を身近に感じることができ、より落ち着いた行動をとることの大切さを実感することができました。スモークルーム体験では、火事発生時に充満した煙の中を移動する難しさを体験し、日頃からの避難経路の確保や、5S 意識の大切さを理解することができました。

さらに当日は、実際の火災において迅速な消火対応を行うため、水消火器を使用した消火訓練も実施しました。

防災講話

スモークルーム体験

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
▸ 製品・技術開発
▸ 人財育成
▸ 頑張る社員を応援
▸ カイゼン活動
▸ 安全衛生
▸ 防災・BCP
▸ 品質保証体制
▸ 地域社会貢献
▸ サプライチェーン
E 環境
G ガバナンス
その他

品質保証体制

当社は、世界標準の品質マネジメントシステム（ISO9001）と環境マネジメントシステム（ISO14001）を運用しています。これにより、お客様や地域の皆様を含むステークホルダーに満足いただけるように、業務の品質向上と地球環境への配慮を継続していきます。

ISO マネジメントシステム運用

「再発防止※1」の体制から「未然防止※2」の体制へ

当社は、「ISO9001:2015」、「ISO14001:2015」を取得・維持しています。ルールの策定や改定、内部監査によるチェック体制を導入し、ISOマネジメントシステムの継続的改善に取り組んでいます。これにより、より良い仕事の仕組みを構築しています。

また、不都合発生時には、再発防止のルールに従い、修正、原因究明～水平展開するように対策を進めております。

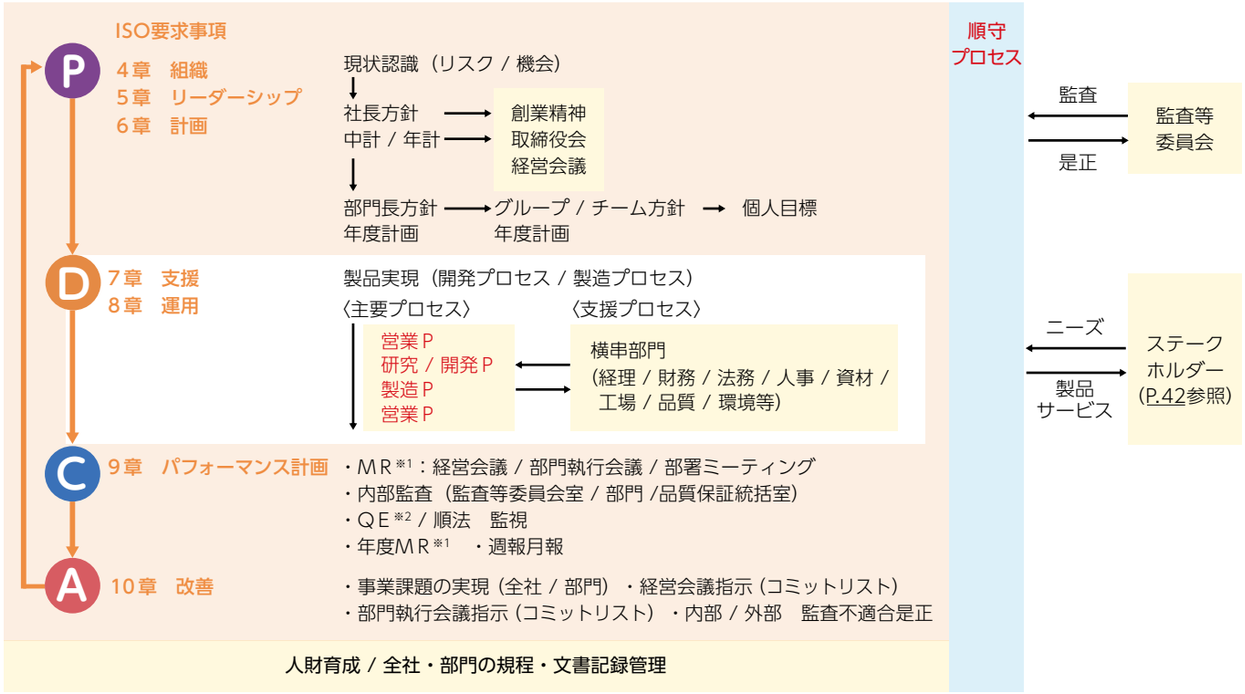
最近、当社では自動車関連の開発や自動車業界のお客様からのお問い合わせが増加しています。これまでのお客様に加えて、新しくお付き合い頂いている自動車業界のお客様に、安心と安全についてご満足いただくため、現在当社のベースとなっているISO9001/14001 の体制に加えてIATF16949※3に準じる体制作りを全社プロジェクトとして継続して進めています。

※1 **再発防止** … 根本原因を見極め対策することにより、問題を再発させないこと。

※2 **未然防止** … 先を読み、想定される問題に対してあらかじめ手を打つこと。

※3 **IATF16949** … IATF16949 は IATF（International Automotive Task Force：国際自動車産業特別委員会）が作成したものであり、その内容は「欠陥の予防」と「バラツキとムダの削減」を達成するための自動車産業の国際的な品質マネジメントシステムとなっています。ISO9001:2015 が前提にあり、セットで運用されます。

当社マネジメントシステムの体系図



※1 MR：Management Review
※2 QE：Quality and Environmental Management System

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
- 製品・技術開発
- 人財育成
- 頑張る社員を応援
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 防災・BCP
- 品質保証体制
- 地域社会貢献
- サプライチェーン

E 環境
G ガバナンス
その他

地域社会貢献

当社は、地域社会との積極的な交流・対話を通じて、事業活動への理解を深めていただくとともに、地域社会の活性化に向けたさまざまな取り組みを展開しています。当社がその地域にあることにより、ステークホルダーの皆様に愛される企業を目指して活動しています。

地域貢献活動

環境保全活動への参加

当社は、静岡市環境保全推進協力会に加盟し、長年にわたり理事を務めています。同協力会は静岡市内に住所を有するおよそ120の事業所で組織された団体で、地球環境、地域環境の保全を推進するためのさまざまな活動に取り組んでいます。

当社は静岡市清水区三保にある三保真崎海岸の海岸清掃と、三保松原海浜公園付近に植樹されているマツの下草刈りに参加しています。

2023年度は、海岸清掃は雨天中止となりましたが、下草刈り(2023年6月24日)に参加いたしました。当日は当社含め17社、89名が参加しています。

参加メンバー

下草刈り風景

Close-up

功労事業所として表彰

2024 年 5 月 22 日、静岡市環境保全推進協力会の設立 20 周年を記念し、長年にわたり環境保全活動に貢献した功労事業所として、当社が表彰されました。

具体的な活動内容は、三保真崎海岸の清掃活動および三保松原の植樹に備えた下草刈りです。

これらの活動への当社従業員の協力に、心から感謝いたします。今後も社会貢献の一環として当協力会への参加を継続し、静岡市の環境保全意識をさらに広めていきたいと考えています。

受賞式にて感謝状を受け取る
松永 康弘 品質保証統括室室長

献血活動

当社は、定期的に献血活動に協力しています。2023年度は、静岡事業所で６月と 12月、清水事業所で９月と３月に実施しました。

輸血用血液の在庫量を適切な水準で維持していくには、毎日14,000 人の献血者の協力が必要になるそうです。今後も継続して献血活動に協力していきます。

静岡事業所での献血の様子（2023 年 12 月 21 日）

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
- 製品・技術開発
- 人財育成
- 頑張る社員を応援
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 防災・BCP
- 品質保証体制
- 地域社会貢献
- サプライチェーン

E 環境
G ガバナンス
その他

地域社会貢献

道路愛護団体としての活動

毎月、静岡事業所、清水事業所の両事業所において、地域貢献活動の一環として清掃奉仕活動を実施しています。工場周辺の美化維持のため、静岡事業所では第３水曜日、清水事業所では第２金曜日を一斉清掃日として工場周辺の道路・歩道等を清掃しています。このような活動が静岡市の「道路サポーター制度」に登録され、事業所周辺地域の美化活動の一助となっています。

清掃活動の様子

近隣地域への貢献

ステークホルダーである近隣地域の方々との交流も、大切な企業活動のひとつです。当社は近隣地域の活動に積極的に参加しており、近隣住民の方々との交流を大切にしています。

例えば、各自治会の連合会が季節ごと主催する「交通安全県民運動 立哨」や自治会主催の「交通安全運動 立哨」に参加し、自治会員の皆様と一緒に地域の交通安全の啓蒙活動を行っています。この他にも、隣接する中学校の入学･卒業式、地域運動会、地域お祭りなど、さまざまな地域イベントに積極的に参加しており、近隣地域の皆様と共に地域活性化の一助を担っていきたいと考えています。

立哨の様子

清水エスパルスをサポート

当社は、広告協賛等を通じて、Ｊリーグ「清水エスパルス」のサポートを長年続けています。

これは、清水エスパルスのホームタウンである静岡市に当社の事業所があることと、清水エスパルスの基本理念と共に掲げられている「スポーツを愛する人々に支えられる地域のシンボルとして、夢を創造しつづけます」に賛同したことによります。

TOMOEGAWAのアドボードを、清水エスパルスのホームグランドである「IAI スタジアム日本平」に掲出しています。2024年度は社名変更に伴いアドボードデザインを変更しました。新たなアドボードと共に、引き続き清水エスパルスを応援します。

IAI スタジアムでのホーム開幕戦

新たな TOMOEGAWAアドボード

目次
マネジメント
特集
経営情報
S 社会
- 製品・技術開発
- 人財育成
- 頑張る社員を応援
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 防災・BCP
- 品質保証体制
- 地域社会貢献
- サプライチェーン

E 環境
G ガバナンス
その他

サプライチェーン

当社は、サプライチェーン全体での持続可能な成長を目指し、サステナブル調達活動およびグリーン調達活動を実施しています。

サステナビリティ調達

当社は、社会の持続可能な成長に貢献することを目的に、企業の社会的責任（CSR）への取り組みを、仕入先・業務委託先の皆様と協力してサプライチェーン全体に拡げる持続可能な調達（サステナブル調達）活動として推進しています。

「TOMOEGAWA サステナビリティ基本方針」の思想の基に「調達基本方針」と「サステナブル調達ガイドライン」からなる、サステナブル調達ガイドラインを定め、これらに沿った調達活動を実施しています。

調達基本方針

株式会社巴川コーポレーションはお客様や仕入先様をはじめとするステークホルダーの皆様から信頼され、選ばれる企業であるために、調達活動においても企業の社会的責任を果たします。

- 私たちは、すべての仕入先様、業務委託先様に対して公平に窓口を開放します。
- 私たちは、国内外の諸法規を遵守し、企業倫理に基づいた公正な取引を行います。
- 私たちは、調達活動を通じて得た情報は厳格に管理します。
- 私たちは、環境保全と環境への負荷軽減に努めます。
- 私たちは、市場ニーズに応えるため品質、コスト、供給を追及します。
- 私たちは、仕入先様と業務委託先様の相互協力と信頼関係の構築に努めます。
- 私たちは、サステナブル調達への取り組みをサプライチェーン全体で推進します。

サステナブル調達ガイドライン：
https://www.tomoegawa.co.jp/assets/pdf/sustainability/social/guideline.pdf

グリーン調達

現在の地球は、温暖化や化学物質による環境負荷増大などにより、深刻な危機に瀕しています。そのため、原材料の選択から調達・製品の製造、さらには製品の使用や廃棄まで含めたサプライチェーン全体の環境負荷低減が重要であると考えます。

当社は製品に使用する材料を、「TOMOEGAWA グリーン調達基準書」に基づき選定し、以下のような活動を継続していきます。

1. サプライチェーン全体での含有化学物質管理を実践するために、当社が指定する化学物質の含有状況を、お取引先に調査・情報提供していただきます。また、「TOMOEGAWA グリーン調達基準書※1」に基づいた製品含有化学物質の管理体制をお願いしています。
2. お取引先に品質管理・環境保全（CO_2 排出量等）・製品含有化学物質管理に関するアンケートをお願いします。また、必要に応じて訪問監査などへの協力もお願いします。
3. 「紛争鉱物※2」も配慮すべき重要な課題と位置付け、人権侵害や環境破壊などを引き起こすスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカを意図的に含む調達品は使用しません。
4. 入手した原材料情報はデータベース化し、関連する部門と情報を共有し、使用する原材料の安全性を審査します。「環境関連物質リスト※3」は、定期的に見直しを行い、CiP※4 管理の規制や基準に対して、漏れが無いように適合性を監視しています。
5. 化学物質や環境に対しての法規制を確認し、最新の情報の入手・順守に努めます。

※1 **グリーン調達基準書** … グリーン調達の目的や考え方を定義し、お取引先への依頼事項などを記載したルール。

※2 **紛争鉱物** … 米国金融規制改革法で定義された 4 種の鉱物ですが、近年ではコバルトやマイカなども同等の位置付けで扱われることが増えてきました。

※3 **環境関連物質リスト** … 国内外の法令・規則を基に、当社が原材料などへの含有状況確認の対象化学物質を纏めたリスト。

※4 **CiP** … Chemicals in Products の略で、製品含有化学物質。

グリーン調達基準書：
https://www.tomoegawa.co.jp/assets/pdf/sustainability/social/green.pdf