

目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

製品・技術開発

開発型企业として技術開発を推進

当社は、「全員参加の開発型企业」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 & AWARDS

全社一丸となって“新製品の創出加速”を押し進める活動の一つとして「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、2024 年度は計 3 回開催しました。

第1回	開発フォーラム	2024年 9月 24日
第2回	開発フォーラム	2024年 11月 7日
第3回	AWARDS授賞式	2025年 2月 20日

第1回は、“やってみる！やってみる！未来を築く新製品「配管ヒーター」”と題し、立ち上げ間近の「配管ヒーター」関連の取り組みについて、第2回では、“未来を築く新テーマ 限界突破！もう一つ上へ！”と題し、配管ヒーターに関連する断熱材、半導体製造装置関連部材における新しい取り組み、分析の新技術 / 手法について各担当者が発表しました。



発表の様子

第3回は、「AWARDS 授賞式」を開催し、2024 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、発明・発見、プロセス変更等を表彰しました。応募総数 20 件の中から 7 テーマ、延べ 22 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、受賞者が開発内容の発表を行いました。

全 3 回の開発フォーラムを通し、発想を広げることの重要性、お客様とのコミュニケーションの大切さが改めて認識でき、TOMOEGAWA グループ一丸となってさまざまな課題に取り組んだ成功事例、新製品開発におけるキーポイントを学ぶことができました。また、「他社ではやらないこと、やらない方法を試すことは勇気がいることだが、それが TOMOEGAWA の強みになっている、それこそが TOMOEGAWA のスローガンである『その手があったか。』だ」と開発本部長からの激励もありました。



表彰状とトロフィー授与の様子



TOMOEGAWA AWARDS 受賞者一覧	
賞	受賞者
Breakthrough	川西 崇之 森内 英輝 土井 雅仁 堀家 孝之 佐藤 海里 森山 拓真
Excellent Idea	村松 大輔 清水 勇気 村松 健太郎 吉田 裕貴 長 拓己
Innovative Process	近藤 恭史
Outrageous Idea & For the Future	森内 英輝 石川 和由 塩澤 卓士 堀家 孝之 佐々木 啓悟
Innovative Approach	竹地 佑介 片山 雄太
Best Support	浜中 孝之 後藤 裕子
Innovative Approach	高畑 正則



TOMOEGAWA AWARDS 受賞者の皆さん

目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

製品・技術開発

知的財産マネジメント

基本的な考え方

当社グループの競争優位の源泉は、設備や資金といった有形資産もさることながら、保有している企業のみがコントロールできる知財・無形資産と、それを生み出す人財であると考えています。

当社グループの人財によって、事業運営のあらゆる場面で日々生み出されている知財・無形資産を認識し、保護・活用することで企業価値を向上させていくことが、当社グループ存立・発展の基盤となるとの考えのもと、日々の活動に取り組んでいます。

戦略

当社グループの事業運営のあらゆる場面で生み出される知財・無形資産を見える化し、それを保護・活用することにより、市場競争力の強化と企業価値向上に努めています。

知的財産部門と、事業部門、開発部門との連携により、事業の競争優位確保と、企業価値向上を目指して活動を推進しています。

ガバナンス

知的財産部門は、開発本部に属し、開発・事業環境に即した迅速な対応ができるよう、開発に密着した体制を取っています。

また、知的財産部門の活動状況は、定例会議でモニタリングしており、トップマネジメントを交えた議論を実施しています。

リスク管理

知財・無形資産が重要な財産であることを認識すると共に、他者の知的財産権を尊重し、侵害することのないように努めるとの方針のもと、事業環境に応じて、他者の知的財産を侵害することの無いよう調査を実施しています。

調査結果は、製品開発の段階の各ゲートで情報共有され、適切な対策を実施することで、リスクの早期発見・最小化に努めています。

教育・人財育成

会社の共有財産である知財・無形資産を保護・活用する意識の維持・向上と、そのための能力開発に努めるとの方針のもと、知財・無形資産の理解促進と活用を目的とし、レベル別の知財教育を毎年実施しています。

開発業務に携わる従業員には、特許調査、発明届出表の記載要領、外国出願を含めた制度の概要を、営業部門の従業員に対しては、主としてビジネスと知財の関係、商標等の教育を実施するなど、知財マインドの醸成に努めています。



目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

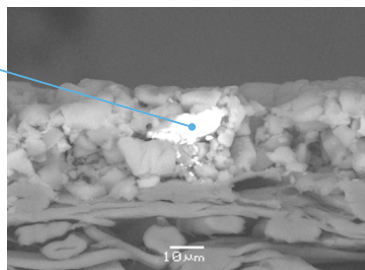
評価技術

分析は目的ではなく手段です。本当に知りたいことに答えてこそその分析です。分析業務の専門集団として、開発・製造・品質保証の知りたいことに答えを出すこそが分析センターの存在意義と考えます。より誠実に、よりの確に、より挑戦的に、知りたいことに到着できる『その手』になるべく、日々の業務を行っています。

評価データの蓄積

1つの製品ができ上がるまでにさまざまな工程があり、その原材料、製造装置も多岐にわたり、周辺環境も含めれば、それこそ無数の物質・成分が製品の周囲に存在していたことになります。例えば、混入異物の分析である成分が検出されたとしても、この成分がどこから来たのか、どの工程で入ったのか等を特定することは困難な場合が多いです。

異物だ！
これは何だろう？
どこで入ったの？



このような過去の経験に基づき、分析センターは原材料の物質や成分データを長年蓄積してきており、そのデータの活用により分析技術者の経験・知識が加わることで問題原因の特定により近づくことができます。

自社の分析部門の利点を活かし、開発・製造・品質保証等の知りたいことに、よりの確に、より早く対応できる機能として、分析センターが存在しています。

『匠』の分析

日々の分析業務で扱っている対象は人の感覚では捉えることができないものばかりです。そのため、さまざまな性能や感度をもつ分析装置が必要になりますが、それだけでは目的の分析結果を得られません。適切なサンプルの加工や、見たい部分をピンポイントで採取できる技能、得られた結果を適切に解析できる知識等の熟練した技能・技術・知識が不可欠です。

分析センターには40年を超える経験をもつ分析技術者がいる他、卓越した技能・技術・知識を保有すると会社が認めた『匠』に認定された分析技術者もいます。知りたい領域を捉えることのできる装置とその性能を引き出せる人財あってこそその分析技術・評価技術と考えています。



折角蓄積した技能が途絶えてしまっては意味がありません。熟練した分析技術者から若手への技能伝承・技術継承にも力を入れています。

Close-up

保有装置の紹介：X線回折装置（XRD）

X線回折装置（XRD：X-ray Diffraction）は試料にX線を照射した際に発生する回折X線を検出して、対象物の結晶構造（原子や分子の配置）などを確認できる装置です。同じ成分であっても、結晶構造が異なることで、発現する物性が異なります。

XRDで測定できる物性の例として結晶化度（高分子全体の重量のうち結晶領域の重量が占める割合）があります。高分子材料の場合、結晶化度が高いと高分子鎖が密になり単位体積当たりの結合力が増すため靱性・耐熱性・耐薬品性などが向上します。これらの物性は、材料の特性を把握する上で重要な項目です。同じ材料でも製造時の熱履歴や成形荷重などの条件によっても変化するため、製造条件の検討・最適化や劣化評価にも有効な評価手法です。

当社が開発を進める分野において、高分子の他にも金属・セラミックス系材料など、開発時の材料評価から、製造・品質保証段階で求められる評価・分析まで、幅広く対応できる装置でもあります。



目次

マネジメント

特集

経営情報

- E 環境
- 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

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います。

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もと、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	ほめ達研修	コンプライアンス研修	メンタルヘルス研修	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																	
	評価力向上研修（行動・能力評価）																	
	目標管理による マネジメント力向上研修																	
	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																	
	問題解決力向上ワークショップ																	
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います。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。

	2022 年度	2023 年度	2024 年度
自己啓発教育制度 受講者数（延べ人数）	80 名	122 名	154 名

目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

研修内容の紹介

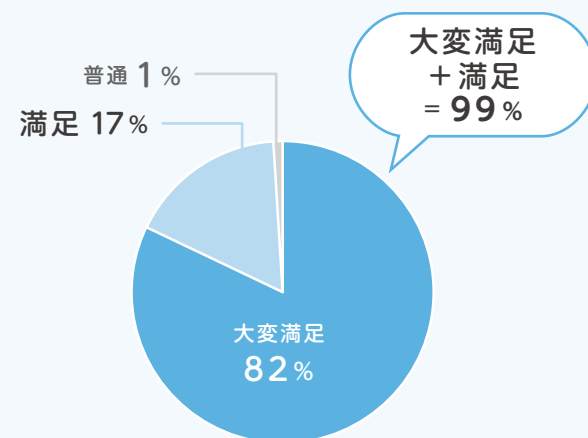
「管理職評価者研修」

当社では、マネジメント層の必須能力である「評価力向上」を目的として、全管理職を対象に評価者研修を行っています。

<目的>

マネジメント層の必須能力として、一般職の人財評価（能力・行動評価）を行う際、人事評価の基本スキルを確認するとともに、人財育成の機会と捉える考え方を認識する。

Q. 今回の研修の満足度は？



受講者の声

- 「メンバーの成果は、自身のマネジメントの結果」という言葉が大変印象に残った。
- 特別な面談時間だけでなく、日頃から会話を行うことの必要性・重要性を改めて感じた。
- 人事評価、目標設定、キャリアプランはすべて連動していることを改めて実感した。常に意識して組織運営を行っていきたい。
- 評価が人財育成に重要な意味（モチベーションを高める、動機付けにつながる、等）を持っていることが理解できた。
- 研修後に自身の考え方が変わったせいか、部下の行動も少しずつ変化していると感じるようになった。
- 研修後、部下の行動が決して当たり前ではないことに気づき、それに感謝することができるようになった。自分自身の受け取り方が変わったことにより、今まで気がつかなかった価値を発見できるようになった。



管理職評価者研修（2024年8月）

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。



目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

人財育成

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。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024 年度	合計
新卒採用数	7	3	5	11	11	37
経験者採用数	1	4	11	15	22	53
合計採用数	8	7	16	26	33	90
うち男性	6	7	14	21	27	75
うち女性	2	0	2	5	6	15
新卒採用比率	88%	43%	31%	42%	33%	41%
経験者採用比率	13%	57%	69%	58%	67%	59%
男性比率	75%	100%	88%	81%	82%	83%
女性比率	25%	0%	13%	19%	18%	17%

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。2020 年度から 2024 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約 3 割となっています。

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。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024 年度	合計
全体	7	3	5	11	11	37
うち女性	1	0	2	2	5	10

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、法定雇用率を若干下回っていますが、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。

	2022年度	2023年度	2024 年度
障がい者雇用率	2.50%	2.46%	2.34%

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。

頑張る社員を応援

フットサル選手の活躍を応援しています！

男子フットサル部「TOMOEGAWA iCas」 全勝優勝で東海リーグ昇格の快挙！



頑張る社員の情熱が、チームの歴史を塗り替える

2024年度シーズン、男子フットサル部「TOMOEGAWA iCas」は昨シーズンに続き県1部リーグでの戦いに臨みました。開幕戦では新メンバーの加入が功を奏し、白星スタート。続く第2節では、昨年の優勝チームを相手に逆転勝利を収め、勢いそのままに開幕から7連勝を達成しました。

そして迎えた最終戦。優勝の行方がかかった一戦で、チームは圧巻の8-1で勝利。見事、全勝での初優勝を果たしました。さらに、優勝後に行われた東海リーグ（2部）昇格をかけた入れ替え戦では、2連勝が必要という厳しい条件の中、チーム一丸となって戦い抜き、創部以来の悲願である東海リーグ昇格を決めました。

2025年度シーズンは、東海リーグ2部を舞台に新たな挑戦が始まります。静岡県内のチームが多く、地元開催の試合も増える中、フットサル部はさらなる高みを目指して戦います。目標はもちろん、東海リーグ1部昇格。

社員の情熱と努力が結集したこの快進撃は、まさに「頑張る社員を応援する」企業文化の象徴です。今後も男子フットサル部「TOMOEGAWA iCas」の活躍にご期待ください。



入れ替え戦に勝利し、東海リーグへ昇格決定！

女子フットサル部「Golrira TOMOEGAWA」 東海リーグ2位の成績を収める！



2024年度シーズン、女子フットサル部「Golrira TOMOEGAWA」は東海リーグにて7勝1敗という素晴らしい成績を収めました。惜しくも得失点差で優勝を逃し、2位フィニッシュとなりましたが、チームの成長と団結力が光る1年となりました。

日々の業務と両立しながら、練習に励むメンバーたちの姿は、まさに「頑張る社員」の象徴です。試合では一人ひとりが持ち味を発揮し、チーム全体で勝利を目指す姿勢が、社内外から多くの応援を集めました。

2025年度シーズンは、昨年の悔しさをバネに、東海リーグ優勝を目指して新たな挑戦が始まります。社員の情熱と努力が結集した女子フットサル部の活躍に、ぜひご注目ください。



2024年シーズンは東海リーグ2位フィニッシュ

目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

カイゼン活動

目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

TOMOEGAWA グループでは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、お客様の満足度向上の観点から、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

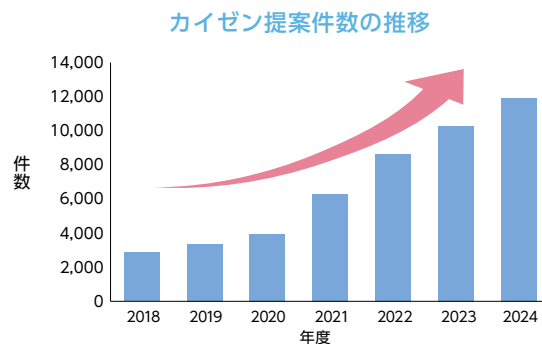
当社では、無駄な作業を省きながら付加価値を高めるカイゼン活動に積極的に取り組んでいます。現場作業のカイゼン活動はもちろんですが、設備部門やスタッフ部門との協働、グループ会社間が協力しカイゼン活動に取り組んでいます。

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。

カイゼン提案数は2018年度と比較して約4倍に増加し、2024年度は、約11,900件となっています。カイゼンについては5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)、安全、設備、効率化などのさまざまな観点から取り組みが行われています。

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、取り組んだカイゼンが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、さまざまな観点のカイゼンが結びついて相乗効果が生まれています。



総合夕会、カイゼンフォーラム

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、カイゼン活動の紹介・褒賞を行っています。これらに加え、グループ企業全体で「カイゼンフォーラム」を定期的に開催しています。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部門部署を超えて横展開されるような機会となっています。

開催日	発表件数	外部講師講演会
2024年 6月27日	10件	—
2024年 11月27日	7件	開催

2024年度のカイゼンフォーラムは改善提案を知識・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発表を行っています。2022年5月に始まったカイゼンフォーラムは、2024年11月で8回目となり、延べ100件を超えるカイゼン案件が共有されました。2024年度は、さらに、発表とは別に発表者同士の意見交換会を開催しました。それぞれの参加者の立場で、各取り組みの価値・今後の活動展開への期待・自分の職場での横展開の可能性等についてディスカッションする場となっています。



意見交換会の様子



Close-up

巴川物流サービス(株) 物流夕会開催

巴川物流サービス(株) (以下巴川物流サービス) でも2024年5月より、月1回、巴川物流サービスの従業員を対象として物流夕会を開催しています。夕会内では、一人ひとりが経営視点を持ってもらえるよう各種取り組みの共有に加え、各月の優秀 KAIZEN 提案表彰・紹介を行っています。

巴川物流サービスでは倉庫内の5Sや安全作業に関するものなど、さまざまなテーマでカイゼン活動に取り組んでおり、2024年度のカイゼン提案件数が2023年度比1.5倍と増加しています。2024年度の改善提案数上位者からは、「次の作業を行う人のことやチームのことを考えて改善を進めています」、「会社を盛り上げていく活動の1つだと考えています」等のコメントがありました。



物流夕会の様子

目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

S 社会

- ▶ 製品・技術開発
- ▶ 人材育成
- ▶ 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

G ガバナンス

その他

TOMOEGAWA グループでは、重要課題の筆頭に「安全最優先」を掲げ、経営トップから現業職場の全員が参加し、無災害達成に向けて「ゼロ災活動」や「ゼロ災職場」に取り組んでいます。安全衛生活動には、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活動しています。また、災害の未然防止や発生時の復旧対応に加え、BCPにも取り組んでいます。

安全衛生の取り組み

第64回 全国紙パルプ安全衛生大会にて「特別安全大賞」「安全大賞」を受賞！

2024年9月5日～6日、滋賀県大津市にて開催された「第64回 全国紙パルプ安全衛生大会」において、当社清水事業所が、37年間にわたる休業災害ゼロの達成という実績により、事業場表彰として「特別安全大賞」を受賞しました。

また、グループ会社の新巴川加工㈱を中心とした清水事業所の TOMOEGAWA 総合安全協力会も、14 年間休業災害ゼロを達成し、「安全大賞」を受賞するというW受賞の快挙を成し遂げました。

これらの表彰は、日々の業務の中で一人ひとりが安全を最優先に考え、地道な努力を積み重ねてきた結果です。安全衛生に関する取り組みは、単なるルールの遵守にとどまらず、職場全体に根付いていることが、今回の受賞につながりました。

今回の受賞は、私たちの安全への取り組みが業界内でも高く評価された証であり、今後の活動に向けた大きな励みとなります。これを機に、改めて「安全は利益に優先する」という意識を共有し、より一層、安全で快適な職場環境の実現を目指していきます。

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・躰）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。



表彰の様子

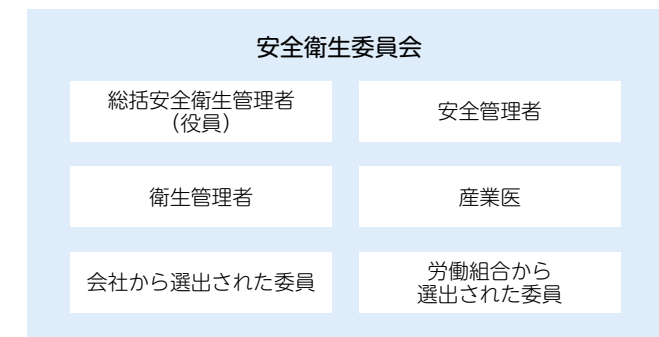


黒越事業部長と諸星係長



各事業所の安全衛生管理体制

当社グループの事業所では、従業員の安全・健康の確保と安全で快適な職場環境の形成を推進する体制として、安全衛生委員会を設置し、毎月1回開催しています。



安全最優先



目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

安全衛生

安全衛生の取り組み

労働災害の発生状況

2024 年、TOMOEGAWAグループ全体では不休以上の労働災害が 10 件発生しました。これは 2023 年の 3 件と比較して大幅な増加となり、私たちにとって非常に深刻に受け止めるべき結果です。

特に、発生した災害の多くは作業前の危険予知が十分に行われていれば防げた可能性が高いものでした。このことは、現場における安全意識や危険感受性のさらなる向上が求められていると考えられます。

2023年には、重大災害リスクの顕在化を目的として、リスクアセスメントの徹底や隠れた危険箇所の洗い出し・対策の強化を

進めた結果、過去 10 年で最も少ない災害件数を記録しました。しかし、2024 年は、その反動とも言える結果となり、安全活動の継続性と現場への定着の重要性が改めて浮き彫りになりました。

そこで 2024 年度末から 2025 年にかけて、外部機関による KYT (危険予知訓練) 講習を開催し、100 名以上に受講してもらう予定です。この講習を通じて、各職場での KYT 活動を再構築し、「危険を予測し、回避する力」を全従業員が身につけることを目指します。

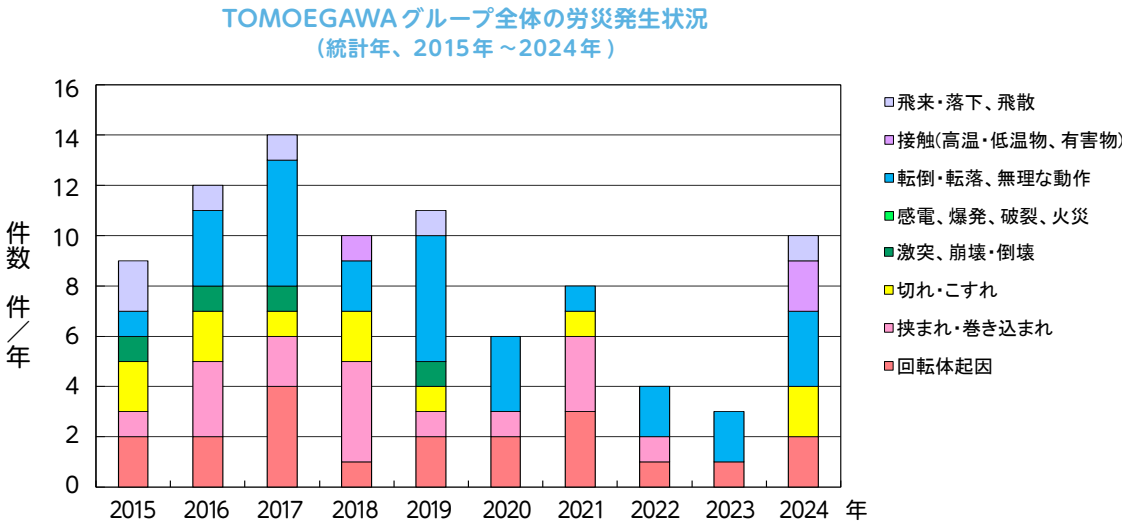
災害要因	労働災害件数									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
回転体起因	3	2	2	4	1	2	2	3	1	1
挟まれ・巻き込まれ	1	1	3	2	4	1	1	3	1	0
切れ・こすれ	2	2	2	1	2	1	0	1	0	0
激突、崩壊・倒壊	2	1	1	1	0	1	0	0	0	0
感電、爆発、破裂、火災	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
転倒・転落、無理な動作	2	1	3	5	2	5	3	1	2	2
接触(高温・低温物、有害物)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
飛来・落下、飛散	0	2	1	1	0	1	0	0	0	0
合計	11	9	12	14	10	11	6	8	4	3

項目		2022年	2023年	2024年
LTIR (休業災害度数率)	単体	0.00	0.00	1.32
	単体 + グループ会社	0.00	0.00	0.61
	製造業平均(厚生労働省公開データ)	1.25	1.29	1.30
TRIR (総災害度数率)	単体	1.40	1.36	3.97
	単体 + グループ会社	1.25	1.24	4.86

※ 対象範囲：(単体) ㈱巴川コーポレーション
(グループ会社) 新巴川加工㈱、巴川物流サービス㈱

※ LTIR (Lost Time Incident Rate)：100 万時間当たりの休業・死亡労災者数

※ TRIR (Total Recordable Incident Rate)：100 万時間当たり負傷者数
(休業・死亡労災 + 不休労災)



目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

安全衛生の取り組み

安全講演会の開催

「攻める安全とは」

ヒューマンエラー防止に向けた組織風土と管理者の持つべき視点

2025年2月14日、当社では、SRC研究所の塚原利夫氏を講師に迎え、安全講演会を開催しました。今回のテーマは「攻める安全とは」。従来の「守りの安全」から一歩踏み出し、ヒューマンエラーの本質に迫る新たな視点を学ぶ貴重な機会となりました。

参加者の満足度は非常に高く、以下のような感想が寄せられました。

- 人の特性を理解することが安全の第一歩だと気づいた
- 安全に対する考え方が180度変わった
- 守りの安全から攻めの安全へ、意識改革のきっかけになった

一方で、「時間が足りなかった」「もっと具体的な事例を聞きたかった」といった声もあり、今後の安全教育の充実に向けたヒントとなりました。

今回の講演会は、当社の安全文化をさらに進化させるための大きな一歩となりました。今後は、講演で得た知見を各職場での安全活動に活かし、さらなる「安全最優先」の実現を目指していくことが求められます。

安全は一人ひとりがつくるものです。今回の講演を通じて得た気づきを、日々の業務に活かしていきます。

塚原 利夫（つかはら としお）氏

株式会社 SRC 研究所 代表取締役所長
元 日本航空インターナショナル 機長
官公庁、地方自治体等の委員、顧問、アドバイザーを歴任
日本テレビ、テレビ朝日、TBS テレビ航空解説委員



安全講演会の様子

事業所内の不安全箇所改善

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、能動的なカイゼン活動として取り組みました。

路面凹凸補修やスリップ防止の滑り止め塗装、見えにくい標識や横断歩道の塗替えなどを積極的に実施しました。



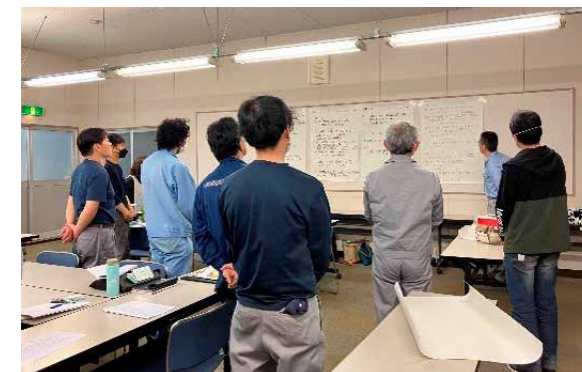
労働災害の再発防止に向けたKYT活動の強化

安全意識の再構築と職場風土の変革に向けて

2024年度、TOMOEGAWAグループの全労働災害（休業・不休・微傷）発生件数は過去8年間で最多となる22件を記録しました。これは前年度と比較して約2.6倍に増加しており、企業としての安全管理体制に対する深刻な警鐘となっています。

災害の主な要因は、転倒・挟まれ・切創・巻き込まれなど、いずれも基本的な安全行動の徹底不足によるものであり、特に「足元」「手元」に起因する事故が多く見られました。

このような状況を受け、2024年度末より、グループ全体でKYT（危険予知トレーニング）活動の強化に着手しました。KYTは、作業に潜む危険を事前に察知し、未然に防ぐための訓練であり、単なる安全教育にとどまらず、職場風土そのものを変革するための重要な取り組みです。



KYT研修の様子

- ▶ 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

防災・BCP

防災・BCPの取り組み

防災講演会の開催

「南海トラフ地震から従業員の人命を守る」 ～3つのSと3つのKとは何か～

2024年12月、静岡事業所にて、弁護士・防災士として全国的に防災啓発活動を展開されている永野海氏を講師に迎え、防災講演会を開催しました。

今回の講演では、南海トラフ地震の発生が現実味を帯びる中、企業が従業員の命を守るために何をすべきかについて、東日本大震災の事例を基に具体的な教訓と行動指針が示されました。

特に、BCP（事業継続計画）における「人命最優先」の考え方や、災害時の初動対応の重要性について、深い示唆が得られました。

永野氏は、東日本大震災における大川小学校の事例を通じて、「災害時に必要なのは議論ではなく即時の行動」であると強調され、地震発生から津波到達までの猶予があったにもかかわらず、避難の判断が遅れたことで多くの命が失われた事実は、初動対応の重要性を改めて浮き彫りにしました。

また、企業においても、災害時の判断の遅れが従業員の避難に影響することが指摘されました。当社では、今回の講演を契機に、防災体制のさらなる強化に取り組んでいきます。

永野 海（ながの かい）氏

弁護士・防災士
日本弁護士連合会 災害復興支援委員会 副委員長
静岡県ボランティア協会 理事
静岡市教育委員会 学校防災アドバイザー



防災講演会の様子

リスクの再点検と避難計画の見直し

当社の主力事業所である静岡事業所では、南海トラフ地震の発生が現実味を帯びる中、災害発生時における従業員の安全確保と事業継続の両立を目的として、リスクの再点検と避難計画の見直しを進めています。

具体的には、危険物や化学薬品など、災害発生時に二次災害のリスクとなり得る施設や設備の情報をマップに集約・可視化し、既存の避難場所および避難経路が、現在の施設配置や周辺環境に照らして適切かどうかを改めて検証しています。

災害発生時においても、従業員の命を最優先に守りつつ、可能な限り早期に事業を再開できる体制の構築を目指し、今後も継続的な改善に取り組んでいきます。

AED 訓練

当社では、防災活動の一環として、災害や突発的な心肺停止などの緊急事態に備え、従業員の救命対応力を高めることを目的にAED（自動体外式除細動器）訓練を継続的に実施しています。これにより、迅速かつ的確な初期対応ができる人財の育成を図っています。

訓練は、静岡市のご協力のもと「出前講座」という形式で実施しており、専門の講師による実技指導を通じて、AEDの使用方法や心肺蘇生法（CPR）の基本を実践的に学ぶことができます。受講者は、実際の機器を用いた模擬訓練を通じて、緊急時における判断力と行動力を身に付けています。

2023年度および2024年度の2年間で、延べ約100名の従業員がこの訓練を受講しました。受講者からは、「実際に体を動かすことで理解が深まった」「いざという時に自信を持って対応できるようになった」といった声が多く寄せられており、職場全体の防災意識の向上にもつながっています。

今後も、引き続きAED訓練を実施し、より多くの従業員が救命スキルを習得できるよう取り組んでいきます。



目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

S 社会

G ガバナンス

その他

品質保証体制

当社では、国際規格である品質マネジメントシステム（ISO9001） および環境マネジメントシステム（ISO14001）を導入、運用しています。これらの取り組みを通じて、お客様をはじめ、地域社会や環境を含むすべてのステークホルダーにご満足いただけるよう、業務品質の継続的な向上と社会的責任の遂行に努めています。



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」および「ISO14001:2015」を取得・維持しており、ルールの策定・改定や内部監査によるチェック体制を導入することで、ISOマネジメントシステムの継続的な改善に取り組んでいます。これにより、より良い業務プロセスの構築を目指しています。

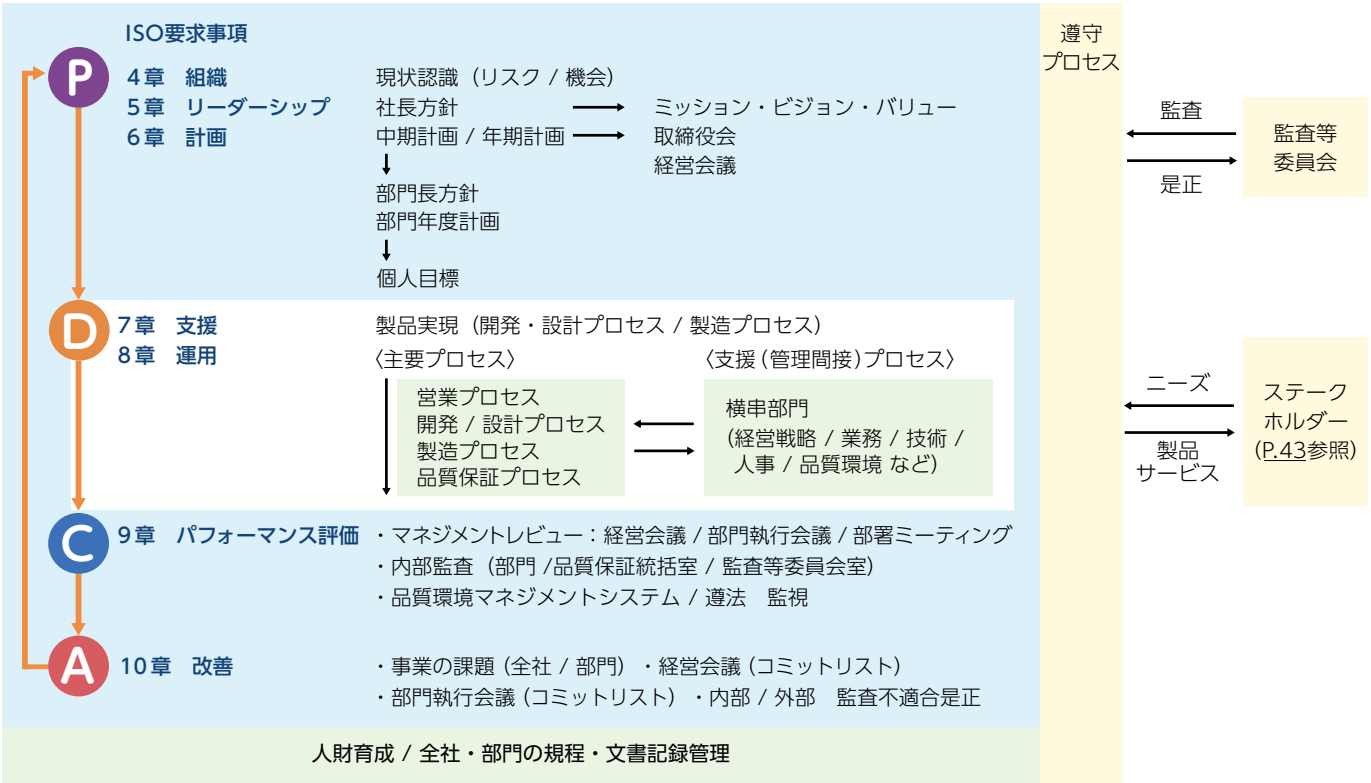
また、不具合が発生した際には、再発防止ルールに基づき、修正対応、原因究明、真因対策、水平展開を通じて再発防止の徹底に努めています。

近年では、自動車関連の開発や自動車業界のお客様からのご要望が増加しており、従来のお客様に加え、新たにお付き合いをいただいているお客様にも「安心」と「安全」をご提供できるよう努めています。

そのため、現在運用しているISO9001/ISO14001マネジメントシステムに加え、「IATF16949^{※3}」に準拠した仕組みの整備と社内への浸透を継続的に実施し、リスク管理体制および品質保証体制のさらなる強化を図っています。

- ※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



- ▶ 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

地域社会貢献

TOMOEGAWA グループでは、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て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。

2024年度は、海岸清掃(6月1日)。下草刈り(6月22日と10月29日の2回)に参加しました。



参加メンバーと海岸清掃風景(2024年6月1日)



下草刈り(2024年6月22日)

また、2024年5月22日には、当社の同会での長年の事業活動に対し、感謝状をいただきました。

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。2024年度は、静岡事業所で6月と12月、清水事業所では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たいと思います。



静岡事業所での献血の様子

目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

G ガバナンス

その他

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。

2025年度も、引き続き清水エスパルスのホームグラウンドである「IAI スタジアム日本平」にアドボードを掲出し、清水エスパルスを応援します。

清水エスパルスは2024年にJ2リーグ優勝を果たし、見事J1リーグ復帰を遂げました。2025年もさらなる活躍を期待しています。



IAI スタジアム日本平にアドボードを掲出



IAI スタジアムでのホームゲーム



目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

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

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。

サステナブル調達

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広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、TOMOEGAWA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。

TOMOEGAWA 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>

サステナブル調達アンケートの実施

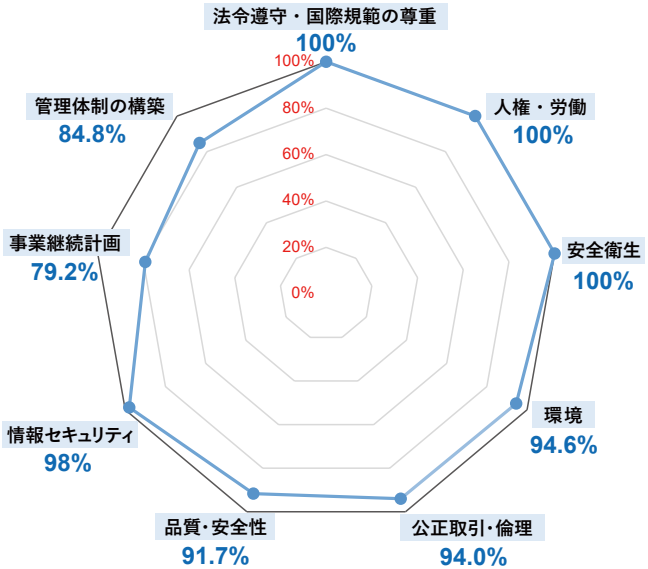
当社は、2024年度にTOMOEGAWAサステナブル調達ガイドラインに基づくアンケートシートを作成し、お取引先に対して遵守状況のアンケートを実施しました。2024年度は主要原料および副資材のお取引先 26 社からアンケート回答を得ました。実施初年度のため、過去実績対比にて比較できるものではありませんが、特に主要原料および副資材のお取引先へのアンケートということもあり、回収率 100%、平均得点率も 90% を超えており、お取引先がサステナブルな取り組みを推進する社内体制を概ね整えられていることが分かりました。

当社は、アンケート各項目の中で、特に遵守頂きたい項目を社内にて設定しており、課題があるお取引先については、フォローを実施していきます。

また、2025 年度も引き続き本取り組みを継続していきます。

2024年度 回答結果

お取引先		依頼 社数	回答 社数	回収率
原材料・副資材 などの購入先	電子材料事業部	8	8	100%
	ファイバーマテリアル事業部	6	6	100%
	画像材料事業部	6	6	100%
	複数の事業部に またがるお取引先	6	6	100%
	合計	26	26	100%



目次

マネジメント

特集

経営情報

E 環境

S 社会

- ▶ 製品・技術開発
- ▶ 人材育成
- ▶ 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

G ガバナンス

その他

サプライチェーン

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^{*1}」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」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（CO₂ 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 TOMOEGAWA 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。

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

