

透明性・公平性を確保し CSRを重要テーマに掲げた 経営体制を構築しています

TOMOEGAWAは、コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンス、ディスクロージャーをCSRの4つの柱と位置づけて取り組んでいます。中でも経営の透明性・公正性の確保を最重要課題にしたコーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図るとともに、リスクマネジメント、コンプライアンス、ディスクロージャー、地域貢献や働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいます。

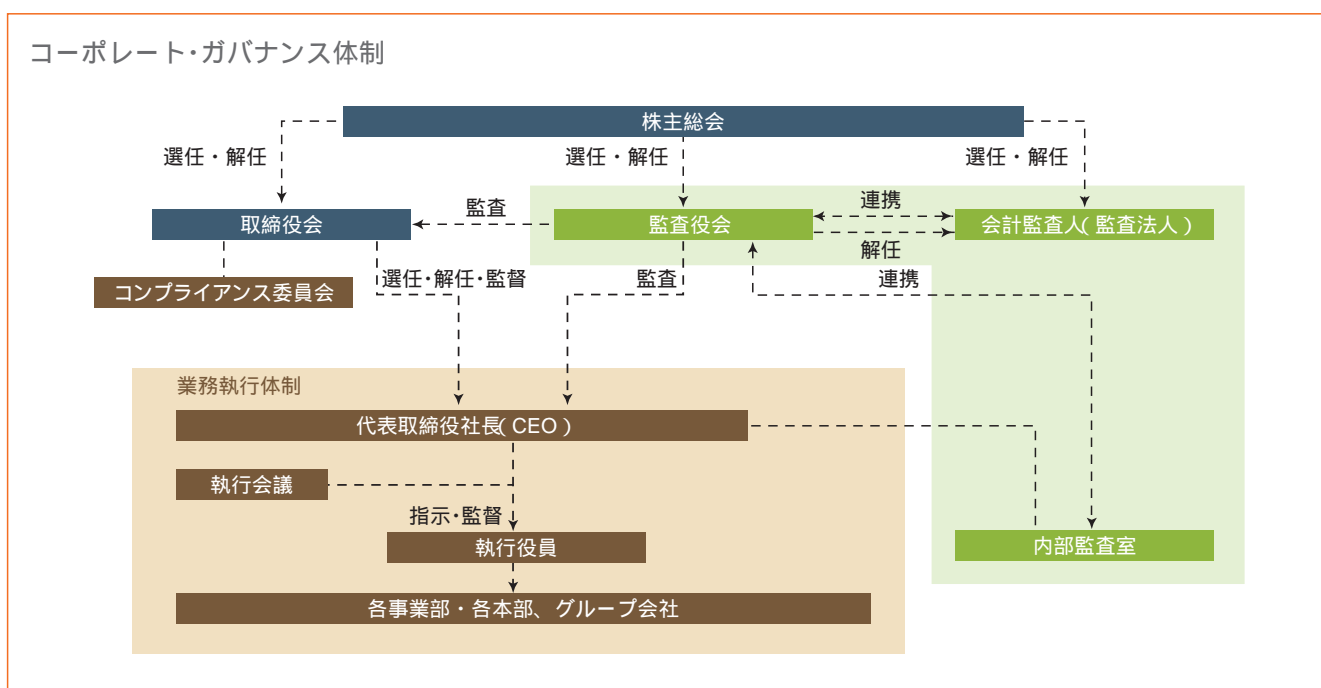
Policy 創業精神

- 1. 誠 実 我々は事業に対しても、人に対しても誠実を旨とする
- 2. 社会貢献 我々は事業を通じて社会に貢献する
- 3. 開拓者精神 我々は開拓者精神をもって事業に挺身する

Action コーポレート・ガバナンス体制を充実

当社グループの中核を占めるTOMOEGAWAは、監査役制度の枠組みの中で、2005年6月に執行役員制度を導入し、経営の監督と執行の分離を進め、より効果的な業務執行を行う体制としました。2008

年3月末時点、社外取締役1名を含めた6名の取締役体制となっています。また、監査役4名中に社外監査役を2名選任しています。





リスクマネジメント

経営の重要課題として あらゆる重要なリスクに備え 万全な体制の構築を図っています

企業経営において、リスクを未然に防止することはもちろん、発生時には迅速な対応を行って、事業を速やかに継続することが求められています。2006年にJIS Q2001(リスクマネジメント構築のための指針)をフレームワークとするリスクマネジメント体制を整備した後も、リスクマネジメント方針に則り、重要リスクの特定や評価、リスク低減のために取り組んでいます。

Policy リスクマネジメント方針

基本理念

TOMOEGAWAグループは、リスクマネジメントを経営の重要課題と位置付け、グループの経営戦略および各事業の戦略と連動したリスクマネジメントを推進することにより、グループ各社の健全な成長と企業価値の向上を図る。

行動指針

1. 常にリスクの重要性を認識し、最善のリスク対策に努める。
2. TOMOEGAWAグループ構成員の安全及び健康並びにグループの経営資源の保全を図る。
3. リスクが顕在化した場合、情報を迅速にトップに伝達し、被害の最小化を図る。
4. 人道的・社会的視点を優先した対応を図る。
5. 被害が生じた場合には、速やかな回復を図る。
6. 優先順位の高いリスクは速やかに対応する。
7. リスクに関連する社会的要請をリスクマネジメントシステムに反映する。

代表取締役社長 井上善雄

Action 緊急時の初動体制をさらに強化

緊急時初動対応において迅速に行動するために

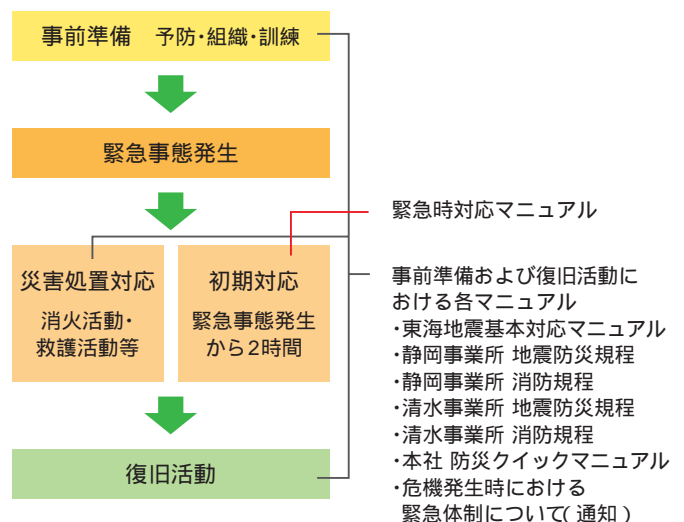
「緊急時対応チェックシート」を作成

緊急時に整然と対処できる体制の充実に向け、「緊急時対応マニュアル」の整備に引き続き、2007年7月、「緊急時対応チェックシート」を作成し、従業員全員に配布しました。

このシートは、緊急対応時間帯(緊急事態発生から2時間経過までの間)において、発見者、緊急対応グループ、社長など各関係者がどのように動けばよいか、その冊子を見れば分かるよう工夫されたものです。それぞれの立場、災害別、地域別に応じて7パターンの冊子となっており、常時携帯ができるよう手帳サイズとなっています。



緊急時対応フロー





コンプライアンス（法令遵守）

コンプライアンス違反は厳禁。 法令遵守・企業倫理に則って 企業活動を行っています

TOMOEGAWAグループは事業活動を展開するにあたって、法令を遵守し、企業倫理に則って行動するとともに、人権、地球環境、社会貢献について企業の社会的責任を果たすことを基本方針としています。「行動規範」などを通じて、コンプライアンスの徹底を図っています。

Policy TOMOEGAWAグループ行動規範

私たち、TOMOEGAWAをはじめとする当社グループは、創業精神の「誠実」「社会貢献」「開拓者精神」を引き継ぎ、ここにTOMOEGAWAグループ行動規範を定めます。

【1.法令の遵守】

国内外の法令およびその精神を遵守するとともに、高い倫理観をもって行動します。

【2.有用な製品とサービスの提供】

開拓者精神に則って製品の研究・開発を通じた革新への挑戦をつづけ、社会的に有用な製品とサービスを、安全性に最大限の配慮をして誠実に提供します。

【3.環境との調和】

地球規模の環境保全を実現するために、「事業活動と環境との調和」を経営の最重要課題と位置づけ、グリーンチップ企業にふさわしい全従業員参加による環境保全活動に努めます。

【4.公正、透明、誠実な事業活動】

公正、透明、誠実な事業活動を通じて、顧客、株主、地域社会など全てのステークホルダーの期待に応えます。

【5.積極的な情報開示】

全てのステークホルダーに対して、積極的かつ正確な企業情報を開示します。

【6.社会や地域との調和】

良き企業市民として、積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与します。

【7.国際社会との協調】

海外においては、現地の文化や習慣を尊重し、良識のある事業活動を心がけ現地の発展に貢献します。

【8.従業員の尊重】

従業員の人格と個性を尊重し、意欲や能力を最大限発揮できる、安全で働きやすい職場環境を作ります。

【9.知的財産の保護】

会社の知的財産は、重要な会社資産であり、その権利の保全に努めるとともに、他社の知的財産を尊重し不正な使用はしません。

【10.反社会的勢力との断絶】

市民社会に脅威を与える反社会的勢力や団体には毅然とした態度で対応します。

Code of Conduct

Since its establishment in 1914, Tomoegawa Co., Ltd. ("Tomoegawa"), has sought to contribute to society by following its founding spirit: "Sincerity", "Dedication to society" and "Frontier spirit". Through this Code of Conduct we wish that all enterprises affiliated with Tomoegawa be guided by a dedication to our founding spirit.

1. Forced Labor:

We do not use forced or involuntary labor of any kind.

2. Equal Employment/Non-discrimination:

All employment decisions shall be based solely on the ability of an individual to do the job with or without accommodation. There shall be no discrimination on any basis including, but not limited to, the following: race, creed, disability, gender, marital or maternity status, religious or political beliefs, age, sexual orientation or national origin.

Management shall recognize the dignity of the individual, and the right to a work place free of harassment, abuse or corporal punishment.

3. Child labor:

We do not employ any person below the age of 15. When local standards are higher, no person under the legal minimum age will be employed.

4. Remuneration:

We shall ensure that wages paid for a standard working week shall always meet the applicable minimum legal standards.

5. Working hours:

We shall comply with applicable laws regarding hours or work. Assignment of overtime work may be necessary to meet the demands of our customers and our industry. When it is necessary to assign overtime work such will be assigned on an equitable basis and/or in accordance with any applicable collective bargaining agreement.

6. Health and safety:

We shall endeavor to provide a safe and healthy working environment and shall take appropriate and lawful steps to prevent accidents and injury to health arising out of the working environment.

7. Environment:

We shall give full consideration to ecology and nature and make every possible effort to minimize our impact on the environment.

8. Compliance:

1) Competition

We shall operate our business in a free and competitive manner and in accordance with applicable laws and regulations regarding competition. We shall not knowingly enter into an agreement which illegally restrains competition.

2) Taxation

We shall respect and comply with the laws and regulations governing taxation in every country where we transact business.

9. Technical transfer:

We shall endeavor to use and transfer our technologies and technical know-how in order to improve the technological capability of the countries in which we do business.

10. Adherence to Code of Conduct:

We shall strive at all times to ensure that this Code of Conduct is strictly followed at every place where our business is conducted.

Should it come to our attention that this Code of Conduct is violated, we shall endeavor to investigate the allegation and resolve the situation as quickly as possible.

Action 透明で効率的な企業運営を行うために

コンプライアンス違反の迅速な対応に向けて

内部通報制度「勇気の扉」を グループ会社にも展開しました

2006年4月、コンプライアンス相談・連絡の1つ「勇気の扉メッセージBOX」を設置しましたが、2007年、新たにTOMOEGAWAグループ会社にも設置しました。これまでと同様、通報者は社内だけでなく外部弁護士にも相談することができます。その秘密は厳守されるとともに、相談したことによって不利益な処遇がなされないことが保証されています。



2007年7月、三和紙工(株)西大寺工場に設置されたメッセージBOX

輸出後に製品・技術が軍事利用されないために

輸出管理体制をさらに整備

外国為替及び外国貿易法は、国際的な平和および安全の維持を目的として核兵器・生物化学兵器等の大量破壊兵器や通常兵器の開発等に用いられるおそれのある貨物や技術の輸出を規制しています。

2006年、当社は輸出管理を適切に実施するための輸出管理社内規程を策定し、2007年には事務手続きを定めた輸出管理運用マニュアルを策定しました。

各事業部の輸出管理担当者が1次審査を行い、コンプライアンスグループが2次審査を行う社内管理体制を実務面においてさらに整備しました。

さらなる財務評価の適正化を図るために

J-SOX委員会が発足しました

「日本版SOX法(金融商品取引法)」の適用により、2008年4月1日から始まる決算期から「財務報告に係る内部統制」が全上場企業に義務付けられました。TOMOEGAWAでは、井上社長を委員長にJ-SOX委員会を設置して体制づくりを進めてきました。

日本版SOX法は、「当たり前のことを当たり前に行うこと」を組織的に対応することを求めています。

内部統制が機能していることを社内で検証し、さらにその検証結果を外部監査人が監査します。業務の流れやルールを文書化することで、不正が行われないことを客観的に証明することになります。財務という限定的な分野に視点を置いていますが、日本版SOX法への組織的な対応は財務報告に限らず業務改革の第一歩です。

当社は業務プロセスをひとつひとつ見直し、IT技術を積極的に活用することを通じて、従業員の意識改革、生産性の向上とリスク削減により、企業価値の向上に結びつく機会として日本版SOX法を捉えています。

法律対応は最低限の目標であり、目指すところは「企業価値の向上」にあります。日常の業務プロセスを見直して洗練化することで、企業価値の絶え間なき向上に努めます。



J-SOX委員会風景

ZOOM UP

TOMOEGAWAの知的財産戦略

知的財産戦略の目標を掲げています

TOMOEGAWAは、「開発型企業」として、知的財産権を活用して当社の事業領域に対する競合他社からの参入障壁を構築することを重要視しています。

これにより、排他権の活用による市場の独占、優位性の確保が図られ、当社の経営戦略とリンクしてさらなる成果が期待されます。



社内の至る所に「知財戦略構想」のポスターを掲げています



ディスクロージャー

TOMOEAWAは さまざまなステークホルダーに向けて 企業情報の開示に努めています

株主や債権者などの皆さまのために、経営成績・財政状態・業務状況などの内容を公開するディスクロージャーは、近年ますます重要になっています。TOMOEAWAでは、情報開示の基本方針に則って企業情報の開示に努めています。

Policy 情報開示基本方針(ディスクロージャー・ポリシー)

1. 情報開示の基本姿勢

当社グループは、行動規範において「積極的な情報開示」を掲げ、会社を取り巻く全てのステークホルダーの皆様に対して、企業情報を「適時に」「正確に」「わかりやすく」「公平に」開示し、企業経営の透明性を一層高めていくことを基本方針としています。

2. 情報開示の基準

- (1) 会社法・証券取引法等関係諸法令、証券取引所の定める適時開示規則に従い、透明性、公平性、継続性を基本とした迅速かつ正確な情報開示を行います。
- (2) 上記(1)に該当しない情報であっても、ステークホルダーをはじめ広く社会の皆様役に役立つ情報については、可能な範囲で適時、正確かつ公平な開示を行います。

3. 情報開示の方法

- (1) 適時開示規則に該当する情報開示は、同規則に従い、東京証券取引所の提供するTD-NETおよび関係記者クラブなどの報道機関に公開します。
- (2) 適時開示規則に該当しない情報開示は、その重要性、緊急性に応じて、プレスリリースや記者会見など適切な方法で行います。

- (3) 上記のとおりTD-NETのほか、説明会、報告書、印刷物、等さまざまな方法により開示された情報は、ホームページに適宜掲載します。

4. 情報開示の社内体制

当社グループの適時開示情報に関する業務については、社内規程に基づき、具体的な業務分担を明確に定めています。

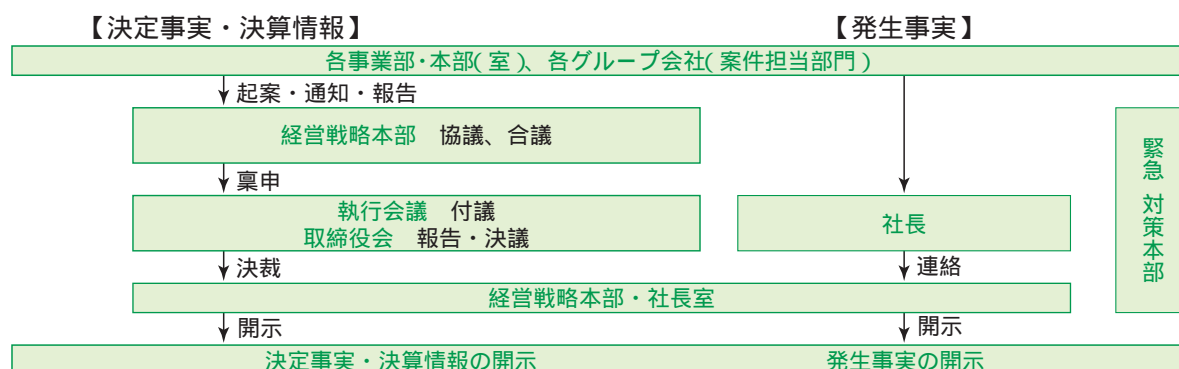
5. 沈黙期間

当社グループは、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間とし、決算に関するお問い合わせには一切回答を差し控えることとしています。

6. 免責事項

開示情報は、当社グループについて深くご理解頂くことを目的としており、投資に関する勧誘を目的としたものではありません。開示情報のうち、将来の業績等に関する見通しは、現時点で入手可能な情報による判断であり、実際の業績は、経済情勢等の外部環境の変更やさまざまな不確定要素により、見通しと大きく異なる可能性があることをご通知おきください。

情報開示の社内体制



Action 透明で効率的な企業運営を行うために

株主の皆さまへ経営の現状と今後を開示

毎年「株主懇談会」を開催しています

株主の皆さまへ当社の事業内容や製品・技術に関する情報の提供を目的に、2003年6月から毎年、株主総会の後に「株主懇談会」を開催しています。

2007年度の株主懇談会は6月28日に本社で開催され、当社およびTOMOEGAWAグループの概況や今後の方針などについてご報告しました。その後、ショールームで製品・技術について、社員が立ちあって株主の皆さまへ解説をしました。



説明を熱心に聞き入る株主の皆さま

積極的な広報活動を展開するために

「BUSINESS REPORT」を創刊

従来の株主さま向け事業報告書を大幅にリニューアルし、「BUSINESS REPORT」として、2007年度の株主総会後に配布しました。事業の現状や今後の展望をレポート記事を通じて紹介することで、TOMOEGAWAへの関心をさらに高めて頂くことを目的としています。株主の皆さまだけでなく、営業ツールとしても活用できるよう工夫しました。



有意義な情報をタイムリーに発信

ホームページを刷新しました

2007年11月、当社ホームページを大幅にリニューアルし、公開しました。

お客さま、株主さまおよび投資家の皆さまをはじめ、あらゆるステークホルダーに向けて、分かりやすく情報発信できるように、写真を多用したシンプルな構成にしています。また、問い合わせフォームを一元化したことから、より適切かつスピーディーな対応ができるようになっています。



トップページ

ZOOM UP

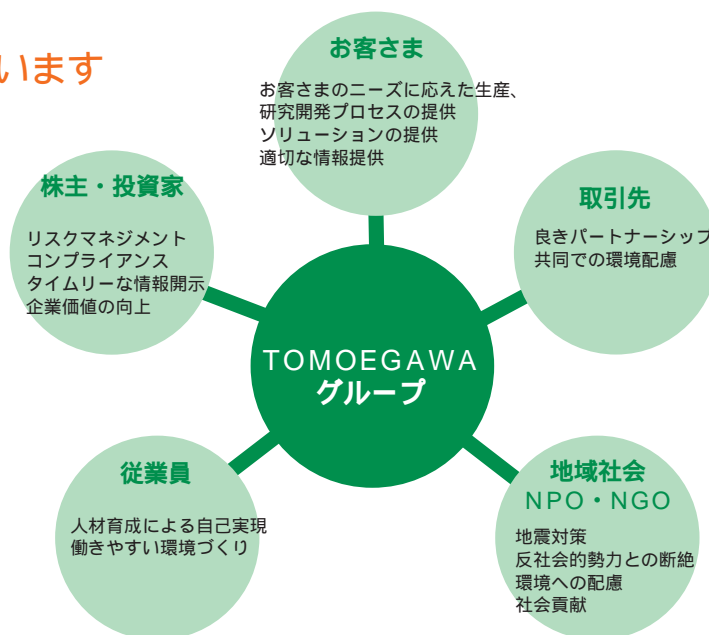
TOMOEGAWAの「ステークホルダー」の定義

直接的に接点のある方々だけではなく、社会との接点となる方々をすべて含んでいます

私たちTOMOEGAWAグループは、お客さま・株主さま・取引先・地域社会・従業員など事業活動に直接関係する方々に限らず、社会との接点になる団体、官庁、企業、個人などすべてをステークホルダーとして捉えております。

それらステークホルダーの皆さまに対して、積極的なディスクロージャー(情報開示)を行っていくことはもちろんのこと、ステークホルダーの皆さま方との対話を通して、より良い関係を築いていく所存であります。

ステークホルダーとのかかわり





ステークホルダーとの対話

ステークホルダーとの対話やコミュニケーションを通じて企業価値の向上に努めています

TOMOEGAWAグループではステークホルダーの皆さまに事業活動への理解を深めていただくため、社会とのコミュニケーションを重視しています。特に事業所やショールーム見学をご希望の方へは当社スタッフがご案内し、適切な情報の開示に努めています。

Action ステークホルダーとの対話を重要視

TOMOEGAWAのものづくりの現場を公開

「事業所見学」等を積極的に行っています

当社では近隣の学校の生徒や地域住民の方々に限らず、ご希望に応じてさまざまな方を事業所にお迎えしています。また、従業員の家族を招いて、お父さん・お母さんの働く職場見学会も行われております。広く事業所を公開することで、より当社の事業内容にご理解とご関心を高めていただくことを目指しています。

静岡県商業系高校の先生方をお迎えして

日時:2007年7月26日

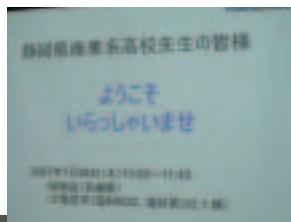
場所:静岡事業所(電材6Co、電材第3仕上棟)

・青樹寮

参加人数:40名

静岡県商業系高校の先生方が、当社の「社会・環境報告書 2007」に記載している環境会計に興味を持っていただき、静岡事業所を訪問されました。

工場見学に先立ち、当社の概要と環境会計を含めた環境への取り組みを担当者から説明し、先生方と意見交換を行いました。工場見学は、環境対策設備を中心に、生産設備もご覧いただきました。



先生方を歓迎



説明会風景



説明を聞く出席者の皆さん

清水事業所「2号館見学会」

日時:2007年7月6日/場所:清水事業所/参加人数:154名

清水周辺の七夕祭の時期に、清水事業所の近隣の方々に工場見学会に参加していただきました。

当事業所では、創業以来数十年にわたって製紙事業を行ってききましたが、1958年に製紙事業を静岡事業所に移転しました。その後、電子材料を製造する工場に生まれ変わりましたが、近隣の皆様からは「何を作っているのでしょうか?」の声が出ており、2号館が完成した機会に、町内会を始めとする近隣の方々に生産現場を見ていただきました。

当日は、154名の方においでいただき、参加者からは「見たことの無いものばかりでビックリ!」、元従業員の方からは「こんなに工場は変わったんだ」との声が出ていました。



当社製品を熱心に見学する皆さん

静岡市立東豊田中学校の3年生の皆さん

日時:2007年7月12日/場所:静岡事業所/参加人数:5名

体験学習を通して、人を敬い、礼を学び、体験学習で学んだことを自分の生活に生かすことを目的に、訪問されました。

「和紙と現代の紙」をテーマに事前学習を進めていく上で、「現代の紙の作り方」「色のつけ方」「紙へのこだわり」「紙の種類」「紙の作り方の工夫」などを知りたいとのことで、当社スタッフが回答した他、抄紙の現場見学を行い、見聞を深められました。



中学生の質問に答える従業員

静岡市立中島中学校の生徒の皆さん

日時:2007年11月28日/場所:静岡事業所/参加人数:7名

実際に社会に出て働く人の姿を見ることで、将来の自分の生き方について考える機会とすることを目的にご来社されました。

生徒さんから「一本の木で何枚紙が出来るのか」「一日に何枚紙が出来るのか」「仕事のやりがいは何ですか」「リサイクル等をやっていますか」「環境対策をしていますか。例えば、煙や排水」「木以外の原料はありますか」等、熱心な質問を多数受け、当社スタッフが分かりやすく解説しました。また、抄紙現場の見学では、スケールの大きさと迫力に驚いていました。



製造現場での疑問をスタッフに尋ねる生徒

長田寿大学OB会

日時:2007年9月21日/場所:長田公民館/参加人数:120名

静岡事業所の近隣、長田地区の「長田寿大学OB会」にて、当事業所総務グループが、静岡事業所の現状について説明をしました。

当事業所については、ここ数年間で製造設備をはじめ、ボイラー設備の変更等をしてきました。長田寿大学OBの方の中には、当社を退職された方も多く「現状を話して欲しい」との要望があり、OB会での説明となりました。

OB会では、新製品をはじめとした静岡事業所での製品や、環境に配慮したLNGボイラーへの転換について話しました。

皆さんは、製品の移り変わりや、環境問題についても関心が深く、こちらの説明に聞き入っていました。

働く仲間の交流を促進

コミュニケーションを高める社内行事を開催

当社は職場が事業部ごとに分かれ、三交替や常昼など異なる就業形態もあり、従業員間の交流も硬直しがちです。仕事を通じてだけでなく、人としてのつながりも重視することで、従業員間のコミュニケーションが円滑なものとなるよう、さまざまな活動を行っております。

その活動の一環としてソフトボール大会や有志による富士登山を行っており、さらには、職場内でボウリングや懇親会を実施した場合には、一定の範囲で補助金を出すなど、従業員交流のバックアップを行い、職場の活性化を推進しています。

ソフトボール大会を開催

2007年11月、静岡事業所のお隣、城山中学校のグラウンドをお借りして、「第2回目TOMOEGAWAソフトボール大会」を行いました。各職場からチームを出し、日頃の運動不足にもめげず、目一杯の力を出し切り、有意義な時間を過ごしました。



優勝カップを受け取る新巴川製紙チーム代表者



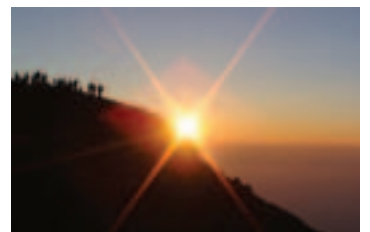
優勝を祝ってメンバーで記念撮影

富士山登山

2007年8月に、第47回目となる富士登山を行いました。TOMOEGAWAのOBの方も含め総勢39名の参加を得て、日本最高峰の山頂を目指しました。高所になれない人には厳しい場面もあり、高度が上がるにつれ、体調をくずす人も出てきましたが、そこはチームワークを発揮して乗り切り、山小屋に到着。山小屋で一泊し、翌朝、山頂に到着しました。山頂では天候に恵まれ、しっかりご来光を拝むことができました。残念ながら、最終的に登頂できなかった人もいましたが、山登りで育まれた連帯感や、職場へ戻っても力強い味方になってくれています。



富士山山頂で記念撮影



ご来光のショット

地域貢献

TOMOEAWAは 地域社会の活性化を図る 活動をしています

TOMOEGAWAでは「地域社会こそ企業活動を支える基盤」という考えの下、地域社会に向けて企業の社会的責任を果たしています。地域社会の活性化に弾みをつける活動等を通じて、TOMOEGAWAがその地域にあることにより、ステークホルダーに喜ばれる企業でありたいと活動しています。

Action 地域社会こそ企業活動を支える基盤

地域貢献活動の原点

従業員ボランティアで地域を清掃

地域の美化運動を通じ、環境保全活動への従業員の意識高揚などを目的に、静岡・清水の両事業所で、地域の清掃活動を実践しています。

静岡事業所では、年4回の用宗・石部の海岸清掃と、年2回の安倍川の河川敷清掃(静岡市主催の安倍川・藁科川アドプトプログラムへの参加)を実施。清水事業所でも事業所周辺の清掃活動をはじめ、三保海岸の清掃や、興津川の河川敷清掃(興津川アドプトプログラムへの参加)を行っています。

これからも、地域貢献活動の原点とも言える、従業員ボランティアによる清掃活動の実践など、小さな運動を積み重ね、微力ながらも地域社会に貢献してまいります。



アドプトプログラム(安倍川河川敷)



用宗海岸清掃



アドプトプログラム(興津川河川敷)

VOICE



電子材料事業部
静電チャックユニット
荒川 俊晴

Q1 清掃活動に参加されて、率直な感想は？

ゴミが多いのにびっくりしました。清掃前にざっと辺りを見渡した感じでは、それほど「汚い」「ゴミがある」という感じはなかったのですが、いざゴミを拾い集めて一箇所に集めると、そのゴミの多さに驚きました。バーベキューの跡と思われる食品容器などが草むらの中に隠すように放置されているのを見た時は、ちょっと悲しかったですね。

Q2 清掃活動に参加して、環境に対する考えなど、以前と変わりましたか？

環境は、ただ「守らなければ」と思うだけでは駄目で、「良くする」という意識を持って「積極的に対応」しなければ、改善されないものだと考えるようになってきました。河川敷や海岸は私たちの憩いの場所でもありますし、これからもきれいであってほしい。自分自身としては、ゴミを出さない・減らす・拾う、という、当たり前のことを、しっかり意識するようになってきたと思います。

Q3 これからの清掃活動・ランティア活動への取り組みは？

もちろん、積極的に参加します。職場の皆さんにも協力をお願いするつもりです。

より安全・安心な道路環境づくりに貢献

静岡市の「道路サポーター制度」に認定

静岡・清水事業所では、工場周辺の道路や歩道の清掃活動(5S活動)を毎月一回、実施しています。清水事業所が静岡市の「道路サポーター制度」の認定を受けるなど、その活動も評価されてきています。(静岡事業所も道路サポーター制度の申請を検討しています。)

道路サポーター制度とは地域の企業、住民が一体となって、より安全・安心・快適な道路環境を作っていくために、構外清掃等の道路メンテナンスの活動に対して静岡市がさまざまな支援を行なう制度です。

TOMOEGAWAは、工場周辺地域の近隣の住民の皆さまを始め、地域の様々なステークホルダーの皆様のご理解とご協力を得て、事業活動を行っています。地域との共生や地域に根ざした活動などは、CSR(企業の社会的責任)の幅広い観点から重要なものと認識し、今後も取り組みを進めていきます。



静岡事業所周辺の清掃活動



静岡市役所での認定証授与式

子供達の防犯被害対策に傾注

スクールガード

当社は、町内会・郵便局・老人会等と連携し、地域ぐるみの学校安全ボランティア「スクールガード」に協力をしています。事業所周辺の定期的なパトロールの他、被害にあった場合の「駆け込み場所」の提供も行っています。



交通安全のため立哨指導を実施

地域交通安全への協力

静岡事業所では、地域の交通安全に協力しています。所轄の警察署および近隣自治会の要請を受けて、通学、通勤の早朝の時間帯に、自動車等の交通量が多い場所や、交通事故が多発する箇所を立て、安全を呼びかける活動を定期的に行っております。

2007年度は、春の全国交通安全運動等をはじめとして、年間8回程度の立哨指導を行いました。



子供達の通学を見守る当社従業員



空気の浄化や気候の緩和に

屋上緑化への取り組み

静岡、清水の両事業所とも、工場立地法が制定された1974年(昭和49年)6月28日以前の設立のため、設備の更新や増設を行うたびに設置基準に従って緑地を拡張してきました。2004年からは法令改正により屋上緑化が認められたため、静岡事業所では屋上緑化を進め、2007年に導入した静岡事業所内の最新設備の屋上も利用しています。



屋上緑化風景



安全衛生

経営トップから製造現場に至るまで 「安全は利益に優先する」 を徹底しています

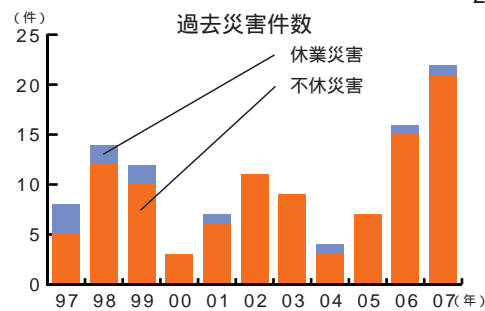
TOMOEGAWAでは、2007年度の社長方針に「安全は利益に優先する」を掲げ、労働災害ゼロという大きな目標に向けて、各現場での啓蒙活動、指差し呼称の徹底、安全意識のアンケート調査、職場パトロールの実施など、真摯な取り組みを重ねています。

Policy 安全は利益に優先する

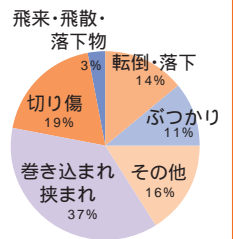
当社では「従業員の安全なくして企業の存在は無い」という考えのもと、経営トップから製造現場に至るまで安全第一の風土作りに向け取り組んできました。しかし、全国的に労働災害が増えているのと同様に、当社でも労働災害が増加傾向にあります。

災害の現状としては、2007年度は1997年度以降ワーストの労働災害発生年となってしまいました。また、災害の内容を見ても、巻き込まれ・挟まれ災害が多く発生している状況です。

災害の現状



2006年～2007年の静岡・清水事業所における災害傾向



Action 災害ゼロに向けて「今日も一日 安全ヨシ！」

一人ひとりが安全を強く意識

安全最優先への啓蒙活動を展開

2007年度は、社長方針の第一項に安全最優先徹底への取り組みを掲げ、労働災害ゼロに向けて活動しています。

事業所の各所にのぼり旗を立て、「安全は利益に優先する」を徹底してきました。また、朝礼や始業前のミーティングでは、安全意識の高揚と、安全意識の共有を目的に、安全標語の指差し唱和を行っています。



毎朝行われている指差し唱和

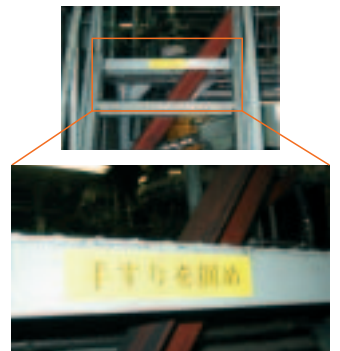
できることから確実に取り組む

各職場に合った安全活動を実施

各職場では、危険箇所を抽出し、事故を起こさないよう工夫をして、できることから確実な取り組みを実施しています。



作業道具の置場の識別の明確化で作業効率を高める



危険箇所の見える化



声を掛け合い安全意識を共有



集中力を回復させる効果を狙って警鐘(ベルパトロール)を実施

危険に対する感受性を高める

「KYT研修会」を実施

2007年7月より、静岡・清水事業所において、従業員を対象に「KYT（危険予知）研修会」を実施しています。2008年3月までに、32回の研修会を開催し、810名が受講しました。

研修会では、社内KYTトレーナー（中災防のKYT研修修了者）が講師を務め、指差し呼称・唱和のやり方から、健康問いかけKY、基礎4ラウンド法（KYT手法のベースとなるもの）まで、KYTの基本を研修しています。

今後も研修会を重ね、TOMOEGAWAにKYT活動を根付かせることによって、災害ゼロの職場づくりを進めていきます。

一人ひとりの健康や快適な職場づくりに向けて

従業員の健康づくりを推進

従業員の心と体の健康づくりを推進するために、ここ数年、THPの活動を継続して実施しています。健康診断による有所見者は、産業医による事後指導、管理栄養士による栄養指導のフォローアップを行い、生活習慣病などを中心とした疾病予防と早期発見に努めています。

また、今年4月より始まった新しい健診制度に合わせて、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）対策にも傾注し、ウォーキング月間の展開、ハイキング補助、1泊2日で健康づくりを体験する「健やか人生研修会」等を行っています。

一方、万が一、職場で心臓疾患を起こした人への応急手当のために、「AED（自動体外式除細動器）」を設置しました。



静岡事業所内に設置されたAED
「健やか人生研修会」でエアロピクスを体験



健康問いかけKYを実習



グループごとに成果発表

こころの健康のためにEAPを導入

メンタルヘルスを取り入れています

過去に厚生労働省が行った調査によると、仕事に強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者は、実に全労働者の6割以上といわれています。このように労働者を取巻く環境が厳しい中、2004年10月、こころの健康診断として外部機関による「EAP（Employee Assistance Program: 従業員支援プログラム）」のメンタルヘルスマネジメントを導入しました。メンタル面の不調に関しては、年2回のストレスチェックテストによるセルフチェックと専門医によるフォローで、早期発見・早期治療を行うことができます。また、社内では相談しにくいメンタル面とともに、フィジカル面の健康についてもWeb上で専門医・カウンセラーに相談できます。

この他、長時間の残業実施者に対しては、厚生労働省の通達に基づいた産業医との面談を実施しています。

VOICE



管理栄養士
富田 恵美子

Q1 先生の栄養指導とはどう言うものですか。

改善ポイントを見つけてあげることが大切で、単に食事の制限をさせたり、運動しなさいではなく、患者さんがどのような生活をされているのかから、最終的にはどういう食生活をしているのかまで聞いていきます。改善するのは難しいことなので、一つ一つ進めることは勿論、患者さんにあった改善方法を薦めることが大切です。

Q2 栄養指導では苦労も多いと思いますが。

栄養指導を始めたころは、自分自身が効果を出してやろうと躍起になってしまっていて、患者さんが付いて来れないことになってしまいました。今は反省しています。患者さんと信頼関係を作ることが指導には大切です。苦労もするところですが、もう一つ、「止めなさい」の指導はしないようにしています。本人から「止めます」を言わせるように指導するのが指導だと思っていますので、時間もかかります。但し、タバコは「止めなさい」と言いますが…（笑）

Q3 改善が必要な方への提言(こうして欲しいです。)

病気で栄養指導を受ける方は必死ですが、健康診断で改善が必要となった方は、痛みも無いので、自発的に指導を受けるのは難しいです。ですが、栄養指導を嫌がらずに、雑談で、顔を出すだけで良いので来てもらえればいいのですが。また、指導は1回で終わろうとしないで最低3回は受けて欲しいです。継続が大切です。自分にとって、有意義なことだと認識して欲しいですね。



人材育成・教育

より働きやすい職場、 やりがいのある仕事を通じて 従業員の自己実現をサポート

TOMOEGAWAでは、事業運営の根幹は「人材」にあるという考えの下、多様化・高度化するお客さまのニーズに的確に応え、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材の育成を行っています。従業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、きめ細かな仕組みを整え、必要な支援を実施しています。

Polisy 人材こそがあらゆる経営資源の中で最重要

当社では、事業運営の根幹は「人材」にあるという考えのもとで、多様化・高度化するお客さまニーズに的確に応え、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材の育成を行っています。従業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、きめ細かな仕組みを整え、必要な支援を実施しています。

当社従業員の雇用状況

2008年3月末日現在

	合計
正規従業員	536
非正規従業員(パート・派遣等)	201
合計	737

Action 働きやすい環境づくりに向けて

会社がやりがいとスキルを高める場であるために
人材の育成・教育に傾注しています

当社では、「人材こそがあらゆる経営資源の中で最重要である」という考えのもと、新入社員から管理職まで、従業員の自立的な能力・スキルアップを支援するため、OJT(*1)、OFF JT(*2)だけでなく、セミナー、e-Learningなど多彩な教育カリキュラムを整備しています。

*1 On the Job Training: 実際の仕事を通じて、必要な技術、能力、知識、あるいは態度や価値観などを身に付けさせる教育訓練。

*2 Off the Job Training: 職場を離れて行われる人材教育。ビジネススクールへの通学、講師やインストラクターによって行われる集合研修など。



2007年度の
新入社員導入研修



新入社員の指導・サポートを
担うOJTトレーナー研修

階層別研修	テーマ別研修
新入社員導入研修	特許・知的財産研修
新入社員フォローアップ研修	法務研修
中堅社員研修	コンプライアンス研修
新任管理職研修	考課者研修
	メンタルヘルス研修
選抜研修	自己啓発支援
経営幹部養成研修	スキル・資格
マネージメント研修	公的資格取得
海外要員育成研修	語学
リーダーシップ研修	TOEIC受験
コミュニケーション研修	社内語学教室(英語・中国語)
OJTトレーナー研修	セカンドライフセミナー
研究・技術者派遣制度	
大学・研究機関への派遣	



主任クラスのリーダーシップを養成するクリエイティブ研修

従業員の自己実現を図る場を目指して

人事・賃金制度の充実を目指しています

当社は「能力・成果主義の徹底」を目的に、管理職は1999年から、一般従業員に対しては2004年から新人事処遇制度を導入しました。資格制度や賃金制度を一新し、「年功」を基軸とした処遇から、「能力・成果」を基軸とした能力成果主義への移行を進めています。また、組織活性化の一環として、社内FA制度・社内公募制度を導入しています。今後もさまざまな視点から制度を点検することによって、従業員が能力を最大限に発揮でき、業務を通じて自己実現を図ることのできる制度を目指していきます。

主な人事制度

人事・賃金制度:能力・成果に基づいた人事・賃金制度とともに公平な人事考課制度を運用。

目標管理制度:全部門の業績向上と組織の活性化を目指し制度を導入。期初に設定した目標の期末での達成度合いを基準に評価し、その評価が処遇・給与・賞与に反映される仕組み。

自己申告制度:人材育成の面から年に1回、自己の業務内容や異動希望などを上司に申告できる仕組み。

育成面接制度:人材育成および組織管理のため年1回~2回の上司と部下の面談を実施する仕組み。



育成面接風景

社内FA制度:自らの意思で異動したい部門に上長の許可なく応募でき、面接合格になった場合には異動できる仕組み。

社内公募制度:部門からの募集に上長の許可なく応募でき、面接合格になった場合は異動できる仕組み。

社員表彰制度:シックスシグマ活動による業務改善や発明、製品開発などの面で顕著な成果をあげた従業員を表彰する仕組み。

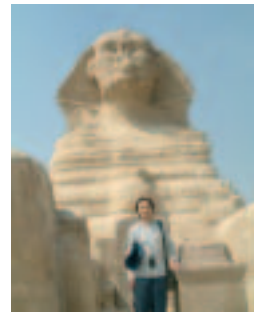
上司評価アンケート:年に1回、上司のマネジメント・業務に対する姿勢などに関して部下が評価する仕組み。

健常者と同じ職場で業務に従事

障害者雇用への取り組み

2008年3月現在、当社には障害をもつ従業員が9名在籍し、健常者と同じ職場で各種業務に従事しています。今後も採用を進めるとともに、職場環境の整備を進め、障害者の活躍の場を広げるための施策を検討していきます。

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度
障害者雇用数	10名	10名	9名	9名	9名
雇用率	1.67%	1.70%	1.63%	1.54%	1.85%
法定雇用数に対する過不足数	1	±0	1	2	1



心身のリフレッシュと活力向上へ

リフレッシュ休暇制度

従業員の心身のリフレッシュと今後の活力向上を目的として、一定の勤続年数または年齢到達時に特別有給休暇と補助金を付与しています。

対象者区分	特別休暇日数	補助金額 (会社+共済会)	2007年度 付与者数
勤続10年	3日	10万円	18名
勤続25年	4日	20万円	4名
55歳(勤続10年以上)	5日	30万円	32名

働きやすい環境づくりのための支援制度

育児・介護休職制度を導入

従業員が、育児や介護の必要から退職しなくてもすむよう、1992年から「育児休職制度」、1999年から「介護休職制度」をそれぞれ設けています。

さらに2002年からは育児・介護のための勤務時間の短縮措置、時間外労働の制限などを導入し、より利用しやすい制度としました。

また「次世代育成支援対策推進法」に示された「一般事業主行動計画」においては、さらに働きやすい環境づくりの充実に関する目標(育児休職支援体制の推進など)を設定し、今後、その充実を図っていくことにしています。

【育児・介護休職制度利用者数】

制度名	2006年度利用者数	2007年度利用者数
育児休職	2名	1名
介護休職	なし	なし

ベクトルを一致させて事業を推進

健全な労使関係

当社では「労使協調」を基本スタンスとして、労使間の真摯な協議と合意に基づいて、各種施策や労働環境の改善に取り組んでいます。年に3回開催される「労使会議」では、労使双方の代表が意思疎通と信頼関係の構築を推進するため、企業業績や経営諸施策などについて質疑・意見交換を行っています。

また、会社全体での意思疎通を図るため、イントラネットや社内報などを活用し、経営トップのメッセージや社内外の情報をタイムリーに発信しています。