



社会との関わり

最高品質の徹底追求

雇用を創出し、人材を育成し、適正な利益を確保したうえで、納税を実践する。企業活動の基本です。これらを実現するためには、お客様、株主・投資家、取引先(協会社・仕入先)、従業員、行政、地域社会等といったステークホルダーと良好な関係を構築する必要があります。

THKでは、すべてのステークホルダーとのつながり、つまり社会との関わりを大切にしています。顧客満足を追求し、最高品質を実現するための品質向上委員会の発足。情報提供のためのホームページ充実やショールーム拡充。株主利益の最大化を図る一環としてのIRイベントやIRツール作成。そして、パートナーとの関係強化。あるいは従業員の向上心に応える勉強会等研修機会の拡充や福利厚生制度の充実。さらに地域の方々との絆を深めるコミュニケーション活動等、持続可能な社会づくりをめざし、これからも多彩な活動を展開していきます。

THKでは創造開発型企业として、お客様の立場に立つて安心・安全な製品を提供するため品質保証活動に力を入れています。2008年の社長方針「最高品質の徹底追求」を実現するため、品質向上委員会を発足させ、お客様に満足いただける品質の向上をめざしています。

品質向上委員会

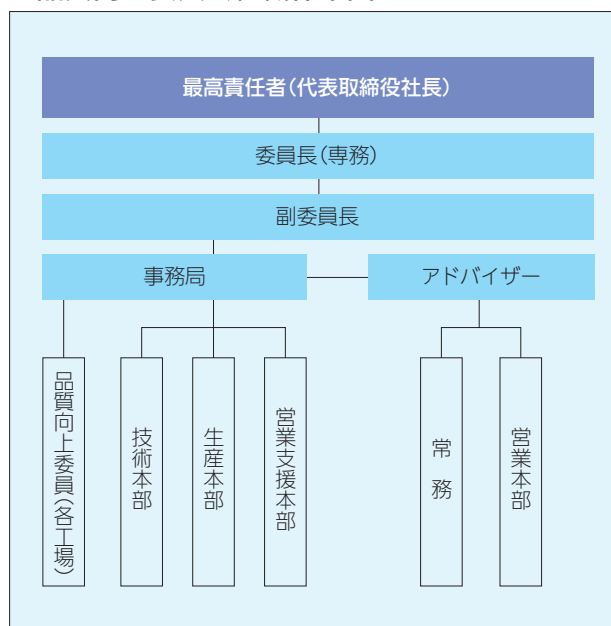
世界のトップブランド企業として従来製品の品質に満足することなく品質管理を強化し、人的補強、教育強化を行いながら最高品質を実現しなければなりません。加工環境(設備)の改善、更新等を行う組織横断的な品質向上活動を恒久的かつ継続的に行い最高品質の製品をお客様に提供するため、2008年1月に「品質向上委員会」を発足しました。品質向上委員会は、THK製品の品質向上に全社を挙げて取り組み、THKに期待される社会的責任を果たしていきます。

最高責任者に社長、委員長に専務、メンバーとしては各部門の責任者が就いています。アドバイザーに常務、営業本部の責任者が就いています。また各工場から委員を選出し、品質保証統括部内の事務局と連携して個々のアクションプランを遂行していきます。

今年は、従来製品であっても今まで以上に滑らかに動作し、高精度位置決めが実現できる製品とするために設計諸元を見直し、転動面※粗さまで向上させる活動等の製造品質改善を中心に各生産工場と取り組んでいきます。

※転動面：ボール等の転動体が転がる溝

品質向上委員会組織体系図



万全の品質保証体制の構築

すべてのお客様に安心・安全な優良商品を提供するため、日本ならびに米州、欧州、アジアのすべての生産拠点で品質マネジメントシステムISO 9001認証を取得しているほか、FAI※事業部とTME※では、より高い品質管理が求められるISO/TS 16949(自動車産業品質マネジメントシステム)を取得して、品質管理改善のツールとして活動を展開しています。

なお、グローバル化が加速し、海外工場を含めた万全の品質保証体制に基づいた最高品質の提供が求められています。品質保証統括部と調達部門が連携して、優良材料、優良部材の公平・公正な試験評価を行い、最適地生産国でのグローバル調達を強化しています。

また、世界のどこの国で生産しても同一の品質、性能をめざし、品質保証統括部が主管となり、万国共通の品質管理(TQS※)の推進に取り組み、製品の測定方法や部材の試験評価方法について統一を図っています。国・地域による測定スキルの違いを考慮した測定方法を各国に定着させ、測定精度を向上させることにより、厳しい品質管理を実現します。

※FAI：Future Automotive Industry

※TME：THK Manufacturing of Europe S.A.S. フランスの生産拠点

※TQS：THK Quality Standard THK独自の品質標準

改善発表大会開催

生産本部主催の第1回改善発表大会を2007年11月に本社で行いました。この発表大会は日々各工場で行っている改善事例を紹介し、他工場への横展開を図るものです。大会では、THK国内5工場で実施された改善11事例(品質向上への取り組み、生産性向上への取り組み、生産設備・加工改善への取り組み等)と生産技術統括部の特別報告5事例の発表が行われました。最優秀賞には山形工場製造第三課発表の、ボールねじ加工時間を26%短縮した事例が選ばれました。改善活動は、生産には欠かせないものです。来期以降も改善事例発表の場を設け、技術の向上と横展開をめざしていきます。

THKでは、すべての部門において「顧客の心で考えること」を基本とし、生産だけの品質ではなくすべての部門の品質を上げる「経営品質」を高めています。国・地域を越えた多くのお客様に満足いただける、良きパートナーとなることをめざしたいと考えています。

展示会・ショールーム拡充

お客様に製品をより深くご理解いただくことを目的とし、製品に直接触れていただき、ご意見を伺えるよう、ショールームの拡充と国内外の展示会参加を積極的に進めています。

2007年度は機械部品関連の展示会に加えて住宅関連にも注力し、国内で57件の展示会に出展しました。海外では欧州国際工作機械展(EMO HANNOVER 2007)をはじめ、40件以上の展示会に出展しました。また、12月には「免震体験車」を完成させ、各種展示会・イベント等に参加し、多くの方に地震の脅威と免震効果をご体験いただいています。

ショールームでは、2007年3月に山形工場ショールームをリニューアルし、内容の充実を図りました。今後も地域の社会・産業に密着し、お客様のお役に立てるよう拡充を進めていきます。



▲山形工場ショールーム

ホームページ充実

お客様が必要とされる情報をいつでもご覧いただけるよう、ホームページを中心に各種ウェブサイトをご用意しています。技術情報は専門サイト「テクニカルサポート」で製品に関する基本情報・技術計算・CADデータを提供しており、現在、世界各地で14万人以上の方にご利用いただいています。

日本国内では「免震ウェブサイト」を開設し、耐震・制震・免震の違いを詳しく紹介すると共に、地震対策の啓蒙にも力を入れています。また、今後は企業のBCP（事業継続計画）にも着目し掲載内容の充実化を図っていきます。



▶▶ THK「免震ウェブサイト」



女性営業の声

私は入社後、主に支店の経理業務を担当していましたが、昨年、営業へ異動となり、代理店営業として3社を担当しています。実は、入社時から営業を志望していました。人と話すことが好きでしたし、自分の能力を發揮できるのではないかと考えていたのです。

工業製品の営業は、男性中心の世界ですが、女性ならではの視点で新しい営業スタイルをつくることではないかと考えています。そのためには、常にお客様のために何ができるかというテーマに向き合うことが大切です。時々、「お客様のために」という思いが先走って、社内の方々に無理をお願いすることもあります……。

お客様とのコミュニケーションから課題を引き出して、それを解決する答えを提案し、実現する。そんな信頼される営業でありたいと強く思います。それには、日々勉強です。心掛けていることは、お客様の立場になって、誠意を持って業務に当たることです。企業としての利益はもちろんですが、お客様の「ありがとう」の言葉をいただくために、ベストを尽くしたい。お客様満足の向上へ、これからもひたむきに取り組んでいきたいと考えています。



東日本第一営業統括部
上野支店 営業課 主任
高橋 志津代



お互いに切磋琢磨する理想的なパートナーシップに向かって

日立ビアメカニクス株式会社

日立グループの一員として1968年に設立。以来、最先端の電子機器産業を支える「プリント基板加工機」、「マスクレス直接描画装置」、多彩な加工とフレキシブルな生産体制を実現する「F A 関連製品」、あらゆる産業に欠くことのできない「溶接機」の3分野製品の製造・販売・サービス事業で産業界に貢献し続けています。なかでも、主力製品のプリント基板ドリル穴明機は日本で約85%を超えるシェアを獲得する等、広範な市場の支持と高い信頼を獲得しています。社名のピア“V I A”とは、ラテン語で「道」を意味する言葉で、プリント基板業界では表裏配線パターンをつなぐ中継点を指しています。

日立ビアメカニクス様の事業についてお聞かせください

1968年、プリント基板穴明機を世に送り出して以来、私たちは40年の歴史を重ねてきました。1970年代後半には、それまでエアードライド式のシリンダーで上下していたZ軸に、初めて回転モータとボールスクリューを配置し、サーボ技術*で制御する2軸機により、1分間に70～80ヒットを達成して注目を集めました。現在では6軸機が主流となり、全世界で約1万7,000台の納入実績があり、全世界のシェアは55%強といわれています。

当初、プリント基板穴明機は、大半がひとつのテーブルが前後(X軸)左右(Y軸)に動く「XYテーブル構造」でしたが、当社のプリント基板穴明機は、ベットとコラム上をそれぞれ独立したテーブルが動く「スプリットアクシス構造」を採用していました。これはプリント基板穴明機が通常の工作機とは異なり、水平移動(XY軸)が完全に静止してから縦移動(Z軸)で穴明けする工作法であることから考えられた構造でした。このコンセプトの違う構造については、その後も世界中で長い戦いが続くのですが、最終的には、全世界のすべてのプリント基板穴明機が当社設計の「スプリットアクシス構造」に変わりました。実はこの基盤になったのが、THKさんの製品だったのです。

THKとの“つながり”についてお聞かせください

1980年代前半は4軸のプリント基板穴明機が活躍した時代でした。そこでは駆動軸のガイドには馬蹄形をしたボールガイドが使用されていました。その後、汎用機の生産性をあげるべく6軸機の開発が開始されました。4軸機では幅2m程度であったテーブルが6軸では幅3mにもなり、しかも薄い板状の形状をしています。このテーブルの垂直、水平方向の熱変形を抑え、水平方向の蛇行を可能な限り少なくするために、当時開発されていた直動ガイドの採用は不可欠でした。

当社はすでに、高精度が要求される大型機に他社の直動ガイドを採用していましたが、この高価なガイドを汎用機にも採用するため、私にはメーカーとして「よりよいものを選択する」という重大な使命が課せられたのです。

当時、直動ガイドはTHKさん(サーキュラーアーク形式*)と他社さん(ゴシックアーチ形式*)の異なる設計コンセプトが競合していました。私は、何度も何度もそれぞれの設計者と打ち合わせをしましたが、明らかな差が出ないことで途方に暮れたのを覚えています。そこで試作機を2台つくり、それぞれのガイドを組み込み、実験をしましたが、それでも優位差をみだせませんでした。そしていよいよ決断しなければならない時に気がついたのは、「当社のスプリットアクシス構造は中央を基準に左右に均等に伸縮させねばならぬ」ということでした。当時、当社の量産用の加工機では、他社リニアガイドメーカーさんの要求する取り付け面の真直精度が出せ

ませんでした。しかも板状のテーブルは「片方を基準にし、他方をフリーにする」ことなどとてもない事です。中央を基準に左右に、均等にテーブルが熱変形するなかで、ガイドにストレスがかかるようでは長期的使用に耐えられません。THKの直動ガイドはそういう意味でうってつけの構造をしていました。さらに、ガラス粉や銅粉、アルミ粉が飛び散る過酷な状況を考えてとき、ビクともしない直動ガイド。採用すべきはTHKさんのガイドしかないと、私は確信したのです。

その後、テーブルはさらに大きくなり、現在では幅4m程度になりました。4本のLMガイドでテーブルを支える設計が無理なく行えたのも、THKさんのサポートがあったからこそと考えています。今は、世界のすべての穴明機メーカーが「スプリットアクシス構造」を採用し、「XYテーブル構造」との長い戦いに終止符が打たれています。



▲ テーブル下のLMガイド

今後、THKに望まれることについてお聞かせください

私はエンジニアとして、後輩の設計者たちには「常に現在使用している部品がベストだと思うな。世の中を探し回れ」と指導しています。そして「ただし、良いものが見つかってすぐには採用せず、現在お付き合いのあるサプライヤーにその差を提示し、乗り越えるように要求すること。そして現在のサプライヤーがギブアップしたら変更しなさい」と。それがパートナーとの真のお付き合いだと考えています。THKさんの方とお付き合いして感心することは、顧客のニーズに熱心に耳を傾け、性能という技術的な面や、価格、納期対応など、さまざまな側面で顧客が満足するまで全力を尽くされることです。そういう意味で、20年近くもお付き合いをさせていただいているTHKさんには、尊敬の念を抱いています。

当社の穴明機も、当初はミニマム0.3～0.5mm径くらいの穴明けしかできませんでしたが、現在では0.075mm径、近い将来には0.050mm径の穴明けが量産ベースにのると思います。穴明け速度も4軸で2枚重ねて150ヒット、1,200穴/分だったものが、6軸3枚重ねで500ヒット、つまり9,000穴/分になっています。こうした技術の発展によって、携帯電話やパソコンに代表される電子機器は驚くほどの軽薄短小化に成功し、エネルギー効率が格段に上がり、少なからず社会の発展に貢献しているという自負もあります。これはTHKさんも同じだと思います。今後とも、これまでも増して、お互いに切磋琢磨するパートナーシップを強固にしていきたいと考えています。

*サーボ技術：位置・姿勢などを自動制御する制御技術

*サーキュラーアーク形式、ゴシックアーチ形式：サーキュラーアーク形式は溝の断面形状が1つの円弧で出来ておりボールは2点接触しているが、ゴシックアーチ形式は2つの円弧で出来ており4点接触している

THKでは、株主利益の最大化の観点から、適切かつ効率的な経営をめざしています。そのために、社内での改善に向けた取り組みに加え、適正かつ公平な情報開示により経営の透明性を高め、株主・投資家の皆様からより多くのご意見を頂戴できるよう努めています。

株主総会

株主総会については、1998年から開かれた総会をめぐし、より多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、株主総会集中時期を避けた土曜日に開催しています。THKの経営をより多くのステークホルダーの皆様理解していただけるように、会場には見学席を設け、取引先をはじめとしたステークホルダーの皆様にもご出席いただいています。

株主総会への出席者数は年々増加傾向にあり、2008年は前年に比べ20人増加の395人となりました。また、併設会場にて、日ごろ目にする機会の少ない製品へのご理解を深めていただけるよう、身近な使用例を中心とした展示会を実施しています。



▲ 第38期定時株主総会

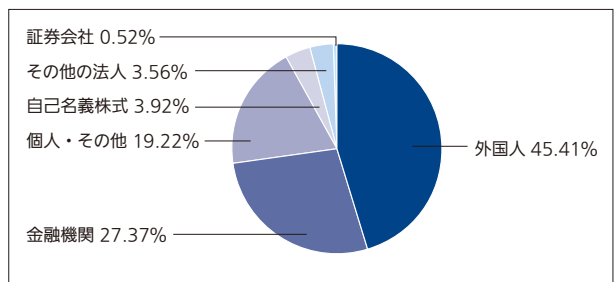


▲ 株主総会併設展示場では身近な使用例を中心にTHK製品を紹介

IRイベント

年2回の決算説明会においては、社長自らが業績ならびに戦略を説明する他、質疑応答の時間を十分に設け、経営に対する忌憚のないご意見をお聞きするようになっています。またスモールミーティングや個別取材を通じ、より多くの投資家との対話に努めています。海外の機関投資家に対しても、アメリカ・ヨーロッパの投資家を毎年定期的に訪問する等して、コミュニケーション機会の充実を図っています。

■ 所有者別株式分布状況 (2008年3月31日現在)



IRツール

株主・投資家の皆様に対する適正かつ公平な情報開示に努め、「アニュアルレポート」ほか、情報ツールとして「インベスター・インフォメーション(ファクトブック)」を発行しています。「IRホームページ」においては、これらのツールに加え、決算説明会資料を日本語、英語の2ヶ国語で掲載する他、決算説明会の模様についても日本語および英語の動画を配信する等、投資家の属性、地域を問わない適正かつ公平な情報開示に努めています。



▲ 「IRホームページ」英語版

THKでは、協力会社や仕入先等の取引先は製品を作る上で大切なパートナーと考えています。公平・公正な取引を通じ良好な関係の構築はもちろん、THK会や勉強会の開催等連携を深め、互いに成長することをめざしています。

公平・公正な取引

これまで「取引先評価表」を用いて取引先の評価を行ってきましたが、各調達部門でのフォーマットが異なっていました。そこで全社統一様式を作成すべく改善を重ね、2007年度より同一フォーマットによる評価を行っています。結果として、より公平・公正な取引の実績につながりました。今後も評価結果に基づき問題点を指摘し、共に改善するよう活動を進めていきます。

THK会

協力会社や仕入先等の取引先によって組織される「THK会」は、THKおよび会員企業の相互発展をめざす交流の場です。2006年度は199社であった会員企業は2007年度には207社となりました。各支部では、THKで導入しているTAP※2の活動を理解していただく報告会や中小企業診断士による講演会および工場視察等活発に活動しています。それらの活動を通じて原価低減につなげる改善をお互いに実施して

います。

また会員からのVA※提案の中より優れた提案を出された4社にはTHK社長より表彰状が贈られました。

※TAP：THK Advantage Program 他社より優位性を保てる強い組織・体制をめざした活動でTAP1（営業）、TAP2（生産）、TAP3（間接）がある

※VA：Value Analysis 総コストを低減させ、部品・製品機能を高める管理手法

取引先による勉強会

THK無錫工場では、「基礎的な知識を伝えよう!」を合言葉に取引先による勉強会を開いています。4年目となる2007年度は6取引先にお越し、計163名の従業員が参加しました。内容も当初に比べ多岐にわたり、またレベルも上がっています。時には生産現場で直接指導をいただくこともあります。



▲ 工程改善についての勉強会

今後も、win-winの関係をめざして

私たちネツレン・ヒートトリートの高周波焼入技術は、自動車、建設機械、工作機械の重要保安部品に欠かせない技術です。製品の強度を増大させるうえで、非常に大きな役割を果たしています。

THKさんとは、1983年に甲府工場内にネツレン工場ができて以来のおつきあいで、海外展開においても技術提携を行っています。技術的な側面はもちろん、経営理念、人材育成、職場環境の改善等、学ぶべきことが数多くあります。今後も、より高い品質のものづくりをめざして、パートナーシップをより強固に構築していきたいと考えています。



▲ 山口工場の高周波焼入機

新しい技術開発や材料開発も含め、THKさんとの連携は、私たちの事業活動においてきわめて重要な位置づけとなっています。ものづくりという共通のテーマを持ち、共により高い品質へ向け、切磋琢磨を続ける。まさにwin-winの関係が、そこから育まれていくのだと期待しています。



株式会社ネツレン・ヒートトリート
代表取締役社長
新田 一様

何事にも興味を持ち、夢や目標に向けて積極的にチャレンジしていく従業員の力が、お客様に新たなソリューションを提供し、会社の発展を築きます。THKでは、そんな従業員の積極性をサポートするさまざまな制度が、ステークホルダーとの有効な関係構築に大きく貢献していると考えています。

職務発明制度

従業員からの発明届けを積極的に募集し報奨する「職務発明制度」に対し、2007年度は472件の発明届出書が提出され、うち145件を出願しました。

永年勤続表彰

THKは入社後各5年を節目として、社員の士気を高める目的で永年勤続表彰を実施しています。2007年度は616名が表彰され、記念品が贈呈されました。

新製品アイデア募集

創造開発型企業として、全従業員を対象に新製品開発に関わるアイデアを募る制度です。応募されたアイデアは営業・生産・技術部門の代表者による審査会で、独創性・実現性・事業性等を評価されます。第2回目となる2007年度は87件の応募があり6件が表彰されました。

改善提案制度

製品、業務効率、品質、安全性、生産性の向上と改善を図るため、「改善提案制度」を設けています。従業員の創意工夫、現場の目線を大切にし、改善活動を評価する制度への提案件数は、2007年度実績として8,772件となり、ここ3年連続で上昇傾向にあります。

受賞者の声

日立支店では“民生品はアイデアが勝負!!”の合言葉のもと、細川主任を中心に積極的な参加をしています。2007年は支店で4件の応募をし、内2件が表彰されました(優秀賞:大熊、入賞:石田)。アイデアは探そうとすればするほど行き詰まり、普段何気なく使っているものを見直す事で「アッ、これって直動じゃない」と閃いたものを題材にしました。

THK製品は、身の回りで必ず使われています。今後も肩肘をはらず、お客様に喜んでもらえるアイデアを出していきたいと思います。そして、SF映画やマンガの世界で使われている『夢の製品』を具現化したいと考えています。

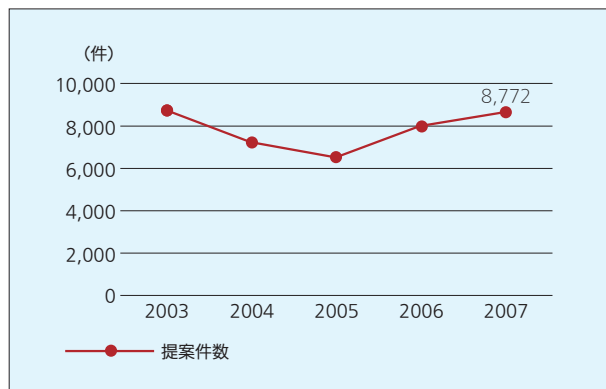


● 営業課 主任 細川 誠(左)
業務課 石田 裕子(中央)
業務課 大熊 重輝(右)

主な内容としては加工設備、治工具の改善・改良の提案、環境に配慮した業務改善の提案、納期管理業務の効率化の提案です。

提出されたすべての提案は評価・採点され、その累積点数により、最高は「THK賞」として海外旅行(100万円相当)の権利を取得することができます。この制度が発足した1978年以降、30名以上が同賞を受賞、2007年度には2名が受賞しております。引き続き提案制度を推奨することで、単なる業務改善に留まらず、従業員の日々の観察力や自発性の向上にもつなげていきます。

■ 改善提案提出件数推移 (2003～2007年)



THKでは、従業員がいきいきとした働きやすい職場づくりを追求し、さまざまな制度を取り入れています。働き方の多様性は時代の潮流であり、従業員の社会貢献活動支援も企業の使命であると考えています。また、今後はハンディキャップを持った方の雇用の創出も一層充実させていきます。

ボランティア休業・休暇制度

2007年12月に、①社員としての資格を有したまま、②一定期間ボランティア活動に専念でき、③仕事との両立を図り社会貢献できる、社員支援目的の「ボランティア休業・休暇規程」を制定しました。休業制度は勤続3年以上の社員に対し最大3年、休暇制度は勤続1年以上の社員に対し最大年6日間、それぞれ地域社会に貢献度の高い福祉活動を認めるものです。2008年1月には1名が休業制度を初めて利用し、現在青年海外協力隊員としてペルーで活躍しています。

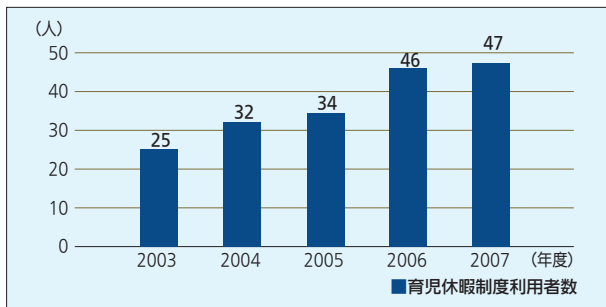
雇用年齢延長

高齢者雇用安定法の改正により、65歳までの雇用延長を段階的に進めることが義務化され、定年後の継続雇用制度を採用しています。従来、継続雇用対象者は、一定の制限を設けていましたが、2008年1月よりその制限を撤廃し、①引き続き勤務することを希望している者、②過去5年間の出勤率が90%以上の者、③直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないことの条件を満たす従業員は継続雇用をしています。

育児・介護休暇制度

2007年度の育児休暇制度利用者は47名（内訳：女性46名、男性1名）、介護休暇制度利用者は0名でした。

■ 育児休暇制度利用者数推移



障がい者雇用

各工場では地域養護施設のジョブコーチと連携をとりながら、知的障がい者の受け入れを拡充する等の取り組みをしています。

障がい者の雇用を積極的に進めるために、テクノセンターのトイレに手摺りを設置する等、車椅子の方が活動しやすいよう改修しました。

■ 障がい者雇用率

	2005年	2006年	2007年
雇用率	1.26%	1.21%	1.48%
法定雇用率	1.80%		

ボランティア休業取得者 の声

私は、学生時代から発展途上国やそこで生活する子供たちに関心を持っていました。大学では国際協力のボランティア活動に参加していたこともあり、入社後も仕事を通して何か国際貢献できることはないかと思いつけていたのです。そのような中、「ボランティア休業・休暇制度」が制定され、THK社員でありながら私自身の思いを具現化できるチャンスに恵まれ、この度、青年海外協力隊への参加を決めました。

現在は、約2ヶ月間の「派遣前訓練」を経てペルーに着任しています。この訓練では特にスペイン語の習得に苦労しましたが、「成果は自分の努力に比例する」と自分自身に言い聞かせ、何とか乗り切ることができました。

現地では家庭にさまざまな問題を抱えた子供たちの生活する養護施設に勤務し、「豊かさとは選択肢の多さ」を信念に、子供たちの可能性が広がるような活動に努めています。THK社員としての誇りを持ち続け、少しずつでも社会に貢献し、任期の2年間で有意義なものとなるよう努力していきたいと思っています。



▲ ペルーで活躍するボランティア休業取得者

青年海外協力隊員 平成19年度4次隊

職種：青少年活動

林麻里子（写真上段中央）

THKは、「企業は人なり」という創業以来の精神に基づき、これまで従業員とともに成長してきました。今では人材という言葉の表記に「人財」という文字を使用しています。人財の成長なくして企業の成長はあり得ません。今後は更なる個力の強化を推進する環境づくりをめざします。

語学・異文化研修

海外拠点の増設に伴い、国際社会で活躍できる人財育成を目的とした語学研修を行っています。

海外赴任者に対しては、赴任国の文化・風習を学ばせる異文化研修を行っています。2007年はフランスと中国赴任者に対し、生活習慣の違いを中心に研修を行いました。また受け入れ先のフランス支店でも「日仏異文化経営マネジメント研修」を行い、日本文化への理解度を高めています。結果として、日本人とのコミュニケーションを円滑にし、相互理解の促進やトラブルの解消に役立たせています。

■ 語学研修受講者数

	2006年	2007年
英語	81名	91名
中国語	3名	5名
韓国語	1名	-

技術・製造研修

営業技術統括部では、月1回講習会を実施しています。入社10年までの社員を対象とし、初級コース（基本的な機械要素部品、自社製品、機械業界等）、中級コース（自社製品）に自分のレベルに応じて参加できるようになっています。2007年は初級コースに227名、中級コースに21名が参加し、知識の再確認を行いました。



▲シカゴ支店での研修風景

海外では現地エンジニアのレベルアップを目的として、6ヶ月に1度の技術交流会を開催して製品知識を高めています。

工場では今まで行っていた、①階層教育（新入社員教育、管理・監督者教育）、②職能教育（多能工化等）、③技能学校、④自己啓発（国家技能検定試験、ビジネスキャリア認定試験等）に加え、「目的別教育」を始めました。生産性向上、技術力アップ、品質向上、開発業務能力向上等の目的に応じて、専門技能や技術、知識の習得をめざす部門を越えた職務教育です。各部門で行ってきた勉強会を全体の教育として集約し、全員が受講できる体制となっています。教育内容と講師は、担当社員自らが主管となり作成するので、主催者・受講者相互のスキルアップになります。2007年の教育は54項目にわたり、計1,200名が受講しました。

甲府工場 技能学校

甲府工場では毎年、新人を対象として、社内技術検定の取得とスキル向上を主な目的に、「技能学校」を開校しています。第一工場内にある実習場では、熟練したグループ長や先輩社員などがマンツーマンで指導をしています。カリキュラムは、個人の経験に合わせて生まれ、無理なく技術が上達できるよう設定されています。ここでは、工作機械での切削等もあり、機械が進化した現在も、ものづくりの原点は“人づくりである”というTHKのポリシーが息づいています。

この「技能学校」で講師を務める田中邦春さんは、この道40数年というベテランで、培ってきた匠の技を広く伝授すべく、山梨県の教育機関でも活躍しています。特に、研磨技術や切削技術、そしてその大切さを基本に、技術の伝承と後進の指導にあたっています。



●機械加工の基本を直接指導
受講者：製造1課 興石達也（左）
講師：製造2課 田中邦春（右）

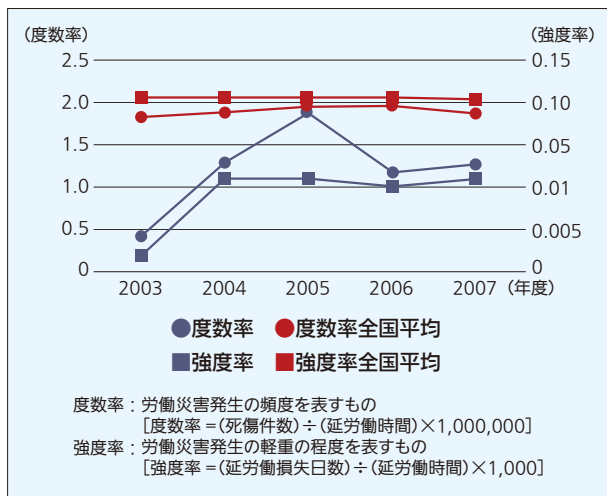
THKでは、「企業は人なり」という創業以来の精神に基づき、「人財」と位置づける社員が安全・健康で働ける職場体づくりを行っています。また、社員間のコミュニケーションを深める機会として、社員旅行とパーティー等を行っています。

労働安全衛生

THKでは、従業員の健康管理施策として、健康診断結果に基づく産業医の面談や過重労働者に対する産業医の面談を強力に推進しています。現在、甲府・山口・山形工場には看護師の資格を有した社員を配置し、従業員の健康相談にきめ細かく応じる体制をとっています。一部部署では「ノー残業デー」を制定し、メリハリある勤務体制を組んでいます。

また従業員の健康被害に直結する労働災害を本社関係部署で情報集約できる体制を組んでいます。これにより各工場で発生した労働災害の分析と再発防止に向けた取り組みが全社に向けて発信できるようになりました。

■ 度数率・強度率の推移（THK国内5工場）



防災訓練

本社防災訓練を2008年2月に実施しました。徒歩15分ほどの広域避難場所に指定されている、「林試の森公園」までの避難ルートの確認と免震体験車を利用した揺れの体験を通し、防災への意識を高めました。また、テクノセンターでは、3月に避難訓練と消火訓練を実施しました。

実際の震災さながらの緊迫感の中、無事訓練を終りました。いつ震災が起きても全員無事でいられるよう、従業員全員の防災意識向上に努めています。

A E D 設置

従業員または来客者が突然、心肺停止となった場合に備え、AED（自動体外式除細動器）を関連会社も含め計23台設置しました。操作講習会を一部事業所で実施しましたが、今後もより多くの従業員が万一の事態に備えるため、各事業所で随時開催していく予定です。



▲ AED操作講習会（本社）

社員旅行・パーティー

従業員コミュニケーションを深める機会として2007年は社員旅行かパーティーを、全社を10地区に分け実施しました。その内、関東地区は10月に1泊2日で長野



▲ 社員旅行（関東地区／蕎麦うち体験）

県白樺湖に参集しました。普段電話やメールだけの関わりだった人と、直接会うことのできる絶好の機会となっています。



▲ 社員旅行（山形工場／ユニバーサルスタジオ）

THKでは、事業を通じた社会貢献はもとより、企業市民として地域社会と共生することの大切さを認識しています。それぞれの事業所が地域の特性を考慮し、企業としてできる活動は何かを考え、積極的に地域社会活動への参加を図っています。

寄付・募金活動

THKは、事業所ごとに寄付・募金活動に取り組んでいます。

甲府工場では、缶ジュースのプルタブを集め車椅子等の福祉器具に交換する「リングプル再生ネットワーク」に2007年9月登録しました。現在、甲府工場の呼び掛けに賛同した国内営業拠点からプルタブが送られてきています。

THK新潟では2007年7月、近隣のコミュニティーセンターのトイレ水洗化・下水道接続工事の際、地域環境改善活動に寄付しました。その行為に対し、自治会より感謝状をいただきました。

株式会社リズムでは2007年7月に開催した「リズム夏祭り」で募った寄付金を交通遺児義援金・社会福祉事業寄託金に、THKコーナーに出展したクレーンゲーム機で得た収益を中越地震義援金に寄付しました。

PGM IRELAND[※]は、IYF[※]のChildren's Hourに協賛しています。2007年は社員有志の少なくとも各自の年間賃金1時間相当分、そして社員有志から集まった合計金額と同額をPGM社から基金に寄付しました。なお、2007年度はIYF全体で約15万ユーロ(約2,300万円相当)の寄付が集まり、恵まれない子供達の教育やスポーツ支援に利用されています。

※PGM IRELAND: PGM Ballscrews Ireland Ltd.

アイルランドの生産拠点

※IYF: Irish Youth Foundation

アイルランドの青少年向け育成財団



▲ PGM IRELANDのメンバー

開かれた会社への取り組み

THKは、地域からの理解を深めるため、情報公開に努めています。

山口工場では2008年3月に、地域住民・工業団地会との会議および工場視察を行いました。工場排水・廃油処理等、主に環境に関する対話を行い、地域住民の声を聞ける貴重な場となっています。また、2007年7月には山口県立聾学校PTAおよび教員計22名を、生徒の就労先としての工場見学と職場研修(1名)に受け入れました。この職場研修体験者は、2008年4月よりTHK社員として活躍しています。

TMA[※]では、“Career Day”(職場訪問日)を設けています。2007年は40名以上の学生が工場訪問し、その一部は夏休みに職場体験後、TMA社員として活躍しています。労働安全に関しては安全衛生・災害防止について教育を受け、23名の従業員が“First Aid Responder(救急救命士)”に認定されました。また、1999年より継続して、ハンディキャップを持った地域の方が派遣社員として働いています。彼らは正確・確実に組み立て作業をこなし、現在では大切な戦力となっています。今後も自社事業所内に限らない広範な活動をめざしています。

※TMA: THK Manufacturing of America, Inc.

アメリカの生産拠点



▲ 社員とともに働く地域の方たち

全国で行われる社会支援活動

THKは、日本赤十字社に協賛し全国の事業所で活動を行っています。

甲府工場では2007年4、8月と2008年1月の3回にわたり計195名の社員が献血を行いました。2007年7月、永年にわたる献血活動に対し厚生労働大臣より表彰されました。

大東製機仙台工場では、日本赤十字社宮城支部へ1993年より継続して募金を行ってきました。2007年12月、その功績に対し銀色有功章の表彰を受けました。



▲甲府工場の献血活動に対する表彰状



▲大東製機仙台工場の銀色有功章表彰状

地域イベントへの参加

THKは、地域との共生を図るための活動を行っています。

岐阜工場では工場が立地する関ヶ原町の情報発信イベント「関ヶ原ふれあい21」に毎年参加しています。2007年は、常盤御前のお墓が町内にあることから源平合戦をメインテーマに、10月20、21日の2日間にわたって開催されました。当日は、「牛若丸」「静御前」「常盤御前」の役柄にTHK社員が扮して、フェスティバル会場周辺を練り歩きました。

株式会社リズムは、毎年恒例の「リズム夏祭り」を2007年7月に開催しました。雨天のため例年に比べ来場者が少なかったものの、従業員・家族・地元住民を中心に約1,500名の来場者がありました。



▲「常盤御前」(左)や「静御前」(右)に扮した社員

地域コミュニケーション

THKは、地域社会と連携し、環境を通じた地域活動を展開しています。

山形工場では、2007年7月と10月の2回、工業団地環境部会主催の「わがまち街路樹里親制度」による除草作業に参加しました。道路の街路樹を守るべく除草を行い、併せてゴミ類の清掃も行き、周辺の美化に協力しました。

甲府工場では、二酸化炭素を一般の樹木の4倍以上吸収する環境保全植物ケナフの栽培を2007年4月より敷地内で始めました。秋には3m程の背丈にまで成長し、11月に南巨摩郡中富町にある和紙の里で、地元の小学生と一緒に刈り取ったケナフを水酸化ナトリウム水溶液で煮沸・パルプ化処理、紙すき工程を経てケナフ紙としました。このケナフ紙を使いコースターを300枚作り、100枚を工場近郊の舞鶴小学校に寄贈、残りは工場来客者に使用しています。



▲山形工場社員による除草・清掃作業



▲順調に成長するケナフ



▲ケナフ製コースター