

2025

CSR Report





カタチあるモノも、カタチないコトも。

私たち加藤精工はモノづくりの会社 …… それだけでいいのだろうか？

私たちは 60 年以上にわたり主に自動車部品の製造を通じて社会に貢献してきました。しかし、社会が必要としている企業の姿は常に変わり続けています。環境、人権、働き方 …… 多様な課題があるこの社会の中、必要とされる会社で居続けるにはそのような課題に対して真剣に取り組み、そして成果を出すことで“社会の役に立つ”。私たちはそんな会社であり続けたいと思っています。

「カタチあるモノも、カタチないコトも。」 加藤精工はこれからもあらゆる課題に向き合っていきます！

代表取締役社長 加藤 聡人

会社概要

Company profile

社 名	加藤精工 株式会社
代 表	加藤 聡人
設 立	1960 年 4 月 （創業 1954 年）
資 本 金	5,000 万円
売 上 高	68 億 5,000 万円 （2025 年 8 月期）
従 業 員 数	220 名 （男性 130 名 女性 90 名）
事 業 内 容	自動車関連部品、鉄道部品、住生活関連部品の企画提案・製造
拠 点	刈谷本社 / 工場 448-0804 愛知県刈谷市半城土町生出 104 番地 12 豊田工場 473-0928 愛知県豊田市生駒町横山 118 岐阜工場 501-2101 岐阜県山県市大桑 4188
関 連 会 社	株式会社 ヤマダ精工 （100% 子会社） 七福化成 株式会社 （100% 子会社）
主要取引先	株式会社アイシン アイシンシロキ株式会社 アイシン辰栄株式会社 株式会社アドヴィックス AS プレーキシステムズ株式会社 トヨタ紡織株式会社 トヨタ紡織広瀬株式会社 リョービ株式会社 他 （50 音順）
加 入 組 織	つばさ会（アイシン協定会） Sunshine（トヨタ紡織協定会） 刈谷市商工会議所 刈谷機械工業協同組合 中部産業連盟 他
認定・表彰	



沿革

History

1954	刈谷市にて加藤榮三により創業
1960	有限会社加藤鉄工所設立
1966	加藤精工株式会社へ改組
1967	現山県市に岐阜工場完成
1989	豊田工場完成
1999	お客様より技術優秀賞
2000	加藤保雄社長就任
2001	ISO9001 認証取得
2002	ISO14001 認証取得
2005	お客様より VE/VA 活動優秀賞
2015	金型設計部門発足
2016	加藤聡人社長就任 お客様より VE/VA 推進優秀賞
2017	資本金 5,000 万円へ増資
2018	お客様より品質優秀賞
2019	お客様より技術賞
2021	お客様より SSA 推進賞 刈谷 SDGs アワード受賞 PRIDE 指標 GOLD 受賞 愛知県ファミリー・フレンドリー企業登録
2022	あいち女性輝きカンパニー 認定 刈谷ハーモニーカンパニー 認定 山県市さくらカンパニー ステップ 3 認定 健康経営優良法人 2022 認定 かりや健康づくりチャレンジ宣言 Instagram 運用開始
2023	健康経営優良法人 2023 認定 ぎふ SDGs 推進パートナー GOLD 登録 あいち女性輝きカンパニー優秀賞 受賞
2024	刈谷本社移転 健康経営優良法人 2024 認定 株式会社ヤマダ精工子会社化 はばたく中小企業 300 社 選出
2025	健康経営優良法人 2025 認定 七福化成株式会社子会社化



01 企業行動憲章の発行

社会的責任を果たしていくための行動規範として「加藤精工株式会社 企業行動憲章 私たちの行動指針」を制定しており、本憲章の理念を従業員一人ひとりが実現していくうえで具体的な行動基準となる「社会的責任を踏まえた行動指針」を策定しています。

1. 〈安全・品質〉

私たちは、安全性に十分配慮して、社会的に有用な商品・サービスを開発、提供し、消費者・ユーザーの満足と信頼を獲得します。

2. 〈コンプライアンス〉

私たちは、公正、透明、自由な競争を行います。法を守ることがもとより、社会的良識を踏まえて取引を行います。
また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保ち、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会勢力や団体とは一切関係を持ちません。

3. 〈コミュニケーション〉

私たちは、企業活動に関係するすべての人々と組織と積極的にコミュニケーションを行い、健全な関係の維持・発展に努めます。

4. 〈人権・労働〉

私たちは、従業員の人格、個性、多様性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現します。

5. 〈環境〉

私たちは、環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、自主的、積極的に行動します。

6. 〈企業市民活動〉

私たちは、地域の文化や慣習を尊重するとともに、地域に密着した企業市民活動に積極的に取り組みます。

7. 〈経営トップの姿勢〉

経営トップは、本憲章の精神の実現に自ら率先垂範のうえに取り組むとともに、社内外の声を把握し、社内への徹底、仕入先など関係者への周知に努めます。

なお、本憲章に反するような事態が発生したときには、経営トップ自らが問題を解決するために必要な措置を講じるとともに、自らも含めて厳正な処分を行います。



02 経営理念・ビジョンの浸透

当社は「お客様に喜ばれる商品を創造し、豊かな社会に貢献する」「個性とチャレンジ精神を尊重し、若さと夢あふれる企業を目指す」という2つの経営理念を掲げています。お客様のあらゆるニーズに全従業員一丸となって高品質・高精度の製品づくりで応えます。

3期ごとの長期目標の策定

お客様のニーズに応じていくため、また顧客満足の向上を図るため3期ごとの長期目標に基づき、毎年「年度会社方針」を策定し、全社一丸となった事業運営を行っています。新入社員が入社した際には、企業行動憲章を配布・説明し、当社の理念やビジョンの浸透を図っています。

企業理念浸透のための取り組み

会社全体で事業活動の総合的な調整および業務執行の意思統一のため、代表を中心とする執行役員などが参加する役員会議と各部門長による業務連絡会議を月に1回開催し、そこで決定された内容は全従業員に共有されます。

当社には本社 / 刈谷工場、岐阜工場、豊田工場の3拠点があるため、拠点間で業務やプロジェクト以外のコミュニケーションが希薄にならないよう、社内コミュニケーションアプリ「TUNAG（ツナグ）」を導入しています。従業員誰もが簡単に情報発信でき、他部署がどんな業務を行っているのか、会社にはどんな制度があるのかなどが分かるようになっています。また、従業員の間で感謝の気持ちを伝える「サンクスカード」などの機能もあり、日常的に感謝を伝え合う習慣が生まれています。



方針説明会



社内SNS「TUNAG（ツナグ）」

03 リスクマネジメント

消防訓練

各拠点で地元消防署のご協力のもと、年1回の消防訓練を実施しています。安全衛生部が主体となり、毎回異なるシチュエーションを設定し、消火器設置場所を確認する「消火器ラリー」や濃い煙の中を姿勢を低くして避難する煙道体験など、実践的な防災知識と行動力の習得に取り組んでいます。

救命講習

地元消防署のご協力のもと、訓練用人形を使用した「AED使用方法」「心肺蘇生法」などのご指導をいただいています。救命知識や応急手当スキルが身につくことで従業員が緊急時に適切な対応ができること、また職場全体の安全意識が高まり、事故や災害時のリスク低減に繋がります。



煙道体験



起震車体験



救命講習

避難訓練

安全衛生部企画のもと、各拠点で年1回の避難訓練を実施しています。大規模地震の発生を想定し、緊急地震速報に合わせた行動訓練・所要時間の計測や課題の抽出を行い、訓練の質向上に取り組んでいます。実践的な訓練に加え、起震車での地震体験訓練などを取り入れることで、従業員の防災意識向上を図り、日頃の備えに繋がっています。

また、愛知県・岐阜県で震度5強以上が発生した場合には、従業員全員に安否確認を行います。地震が起きた際、スムーズに安否確認が出来るようにたとえ訓練であっても実際に安否確認を行っています。

04 事業継続計画

取引先様との生産等バックアッププラン

生産拠点が停止した場合や不測の事態が発生した場合に、別の生産拠点や代替手段で対応するブリッジ生産で、生産を継続・維持する対策をしています。また、商品のリスクレベルを分析し、在庫管理や代替生産ライン、設備を事前に用意し、大きな損失や影響にならないようにしています。

被災時の備え

被災した場合に備えて、エネルギーの確保を日々心がけています。社用車には常にガソリンを3/4以上入れるようにしており、各拠点では過去の災害を教訓にした十分な備蓄品を準備しています。

また、熊本地震で被災された取引先様の助言を参考に、生産が復旧したばかりのタイミングでの受発注が口頭のみ取引にならないように管理用の紙の伝票類も備蓄品に入れて、取引が混乱しないように備えています。



備蓄品

事業継続計画（BCP）の策定

当社では、自然災害などの緊急事態に直面した場合でも、事業の損害を最小限にとどめつつ事業の継続、早期復旧を可能とするために、事業継続計画（BCP）を策定しています。本計画には、基本方針や緊急連絡網、各工場の被害想定内容が記載されています。

こうした方針に基づき、災害発生時の影響を最小限に抑える仕組みを構築しています。事業継続に必要な機能や資源を整理し、非常時に優先すべき対応やプロセスを明確にすることで早期復旧に繋がる仕組みを整備しています。これらの取り組みを通じて、地域社会の安心と信頼を支える企業基盤の強化に努めています。

BCPの基本方針

1. 目的

本計画は、緊急事態（地震の発生等）においても、従業員及びその家族の安全を確保しながら自社の事業を継続することを目的として策定したものである。

2. 基本方針

当社は、以下の基本方針に基づき、緊急時における事業継続に向けた対応を行う。

- ☐ 人命（従業員・顧客）の安全を守る
- ☐ 自社の経営を維持する
- ☐ 顧客からの信用を守る
- ☐ 供給責任を果たし、従業員の雇用を守る
- ☐ 地域経済の活力を守る

01 多様性の尊重（D&I）の推進

当社では、多様な価値観や背景を持つすべての人が尊重され安心して働き続けられる職場づくりを目指し、性的指向や性自認、障がいの有無年齢、家族構成などに関わらず一人ひとりが能力を発揮できる環境整備を進めることで持続的な企業成長に繋がる組織づくりを行っています。

LGBTQ 当事者への支援と理解促進

LGBTQ 研修の実施

外部講師を招いて、管理職や役員だけではなく全従業員を対象にLGBTQ/SOGI研修を実施しています。研修は定期的に行うことで、新たに入社した従業員の未受講を防ぎます。

人権相談窓口

性的指向や性自認等の人権関連の相談があれば、社内SNS「TUNAG」内にて相談できる体制があります。相談内容に関しては、特定の総務担当者のみ閲覧が可能で、プライバシーが保たれています。

履歴書 性別欄の任意記載

2024年8月に、性別欄を任意とする新様式の履歴書を作成しました。この履歴書は当社のホームページ内でダウンロードでき、求人応募やエントリーシートの作成時に活用することができます。

就業規則の見直し

- ・同性パートナーにも結婚休暇や慶弔見舞金の支払いなどの福利厚生を適用
- ・出産だけではなく、養子縁組を行った場合にもお祝い金を支給

- ・性別適合手術やホルモン治療のサポート

当社では「あんしん休暇」制度を設けており、これは2年以上未消化のまま残っている年次有給休暇をその日数分「あんしん休暇」として私傷病などに充てることができる制度です。最大20日まで繰り越すことができ、この休暇は性別適合手術やホルモン治療を受ける際にも利用できるようにしています。またファミリーシップ制度※の対応として、LGBTQカップルの子供や親などにも育児介護規程、家族手当金などの支援があります。

※ファミリーシップ制度…様々な事情により婚姻制度を利用できないカップル及び子供等の家族について、自治体が証明書等を発行する制度



LGBTQ 研修

イベントへの登壇や参加

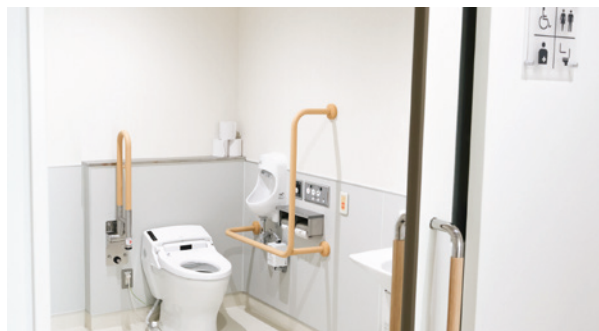
- | | |
|-------|---|
| 2019年 | LGBT/SOGI × 職場をテーマにしたイベント「Working Rainbow EXPO2019」参加 |
| 2020年 | 愛知県刈谷市「日本女性会議2020あいち刈谷」登壇 |
| 2021年 | 愛知県「人権ユニバーサルイベント 企業とLGBT/SOGI」参加 |
| 2021年 | LGBT/SOGI × 職場をテーマにしたイベント「Working Rainbow EXPO2021」参加 |
| 2021年 | 岐阜県「性的指向・性自認の多様性を理解するオンラインセミナー」登壇 |
| 2022年 | 三重県「誰もが働きやすい職場づくりを考える」登壇 |
| 2022年 | Diversity EXPO 2022 参加 |
| 2023年 | 愛知県「あいち女性の活躍促進サミット2023」登壇 |
| 2023年 | 愛知県「人材確保・業績アップに向けた中小企業のための女性活躍推進セミナー」登壇 |
| 2024年 | Diversity EXPO 2024 参加 |
| 2024年 | 中部経済産業局 中部WIN「多様な人材を受け入れ、働きやすい職場とは」登壇 |
| 2024年 | 名古屋商工会議所 若鯨会「組織におけるLGBTQ/D&I推進を学ぶ」登壇 |
| 2024年 | 経済産業省中小企業庁委託事業「CSRと人権セミナー」登壇 |
| 2025年 | 豊田市「ダイバーシティ経営の実践事例」登壇 |

障がい者雇用と定着支援

それぞれの障がいの特性に応じた就業配慮を実施するとともに、全従業員と一緒に気持ちよく働くことができる職場環境づくりを目指しています。例えば、足に障がいを持たれている方が仕事をしやすいように特別な安全靴を用意したりなど、障害の有無、身体的特徴に関わらず、誰もが安心して働くことができる環境構築を推進しています。

刈谷本社には、車椅子対応や手すりを備えた「みんなのトイレ」を複数設けており、性別を問わず誰でも使用できます。うち一か所はオストメイト※対応設備を備えており、多様なニーズに配慮した環境整備を進めています。

※オストメイト…病気のけがにより人工肛門や人工膀胱を装着している方



みんなのトイレ

子育て支援

社内SNS「TUNAG」の制度を活用し、使わなくなったおもちゃなどを次の利用者へ引き継ぎ、従業員の子育てに活かす取り組みを行っています。刈谷本社では、使わなくなった絵本を持ち寄り、自由にレンタルできる取り組みを実施しています。

また、季節イベントの飾り付けや社内SNS用で使用するスタンプの作成に従業員の家族も参加できるようにし、会社と家族が関わる機会を広げています。これらの活動を通して、子育て中の従業員が安心して働き続けられる環境づくりを進めています。



02 多様な働き方の実現（ワーク・ライフ・バランス）

従業員が安心して働き続けられるよう、働き方の柔軟性や生活との両立を支援する制度を整えています。育児・介護と仕事の両立支援や各種休暇制度の活用を進めるほか、福利厚生として新たにGLTDを導入し、長期的に安心できる環境づくりを行っています。

産休・育休の取りやすい環境づくり

育児休業

当社では、従業員が安心して子育てと仕事を両立できるよう育児休業制度を整備しています。「配偶者」とは、当社が婚姻関係にあると認めたパートナーを指し、「子」とはその配偶者と共に養育する子または養子を含みます。性別を問わず取得が可能で、子どもが1歳になるまで休業できます。また、育休期間中は「育児休業給付金」が支給され、経済的負担を軽減しながら育児に専念できる環境づくりを進めています。

男性育児取得促進

女性が働きやすいような様々な配慮をしてきた支援制度は、等しく男性にとっても利用しやすい制度であるべきです。

育児、介護などの誰にでも起こる可能性のあるライフイベントを、性別や年齢などに関係なく全ての人が等しく乗り越えて、長く働き続けられるような制度・風土づくりの醸成に力を入れています。



育児取得中のようす



休暇制度（一部抜粋）

産前産後の休暇

出産予定日以前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週を産前産後休業として取得することができます

看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、負傷もしくは疾病にかかった当該子の世話をするため、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に子の看護休暇を取得することができます

介護休暇

要介護状態にある家族の介護や世話をしている社員は、年次有給休暇とは別に介護休暇を取得することができます

あんしん休暇

未消化の年次有給休暇が2年を超えて残っている場合、その日数分を私傷病のために「あんしん休暇」として利用でき、最高20日まで繰り越すことができます

ライフサポート休暇

あんしん休暇とは別に付与する年間20日の有給休暇のことで【癌などの八大疾病の治療・不妊治療・指定難病】と仕事を両立するための「治療しながら働き続けられる制度」として2024年に新設されました

生理休暇

女性社員は、生理による体調不良などで就業が著しく困難な場合に利用することができます

休暇以外の制度例（一部抜粋）

学習時間

高校までの在学中の子どもを育てている社員は、交通安全旗当番や保護者面談などの学校関連行事のために4時間未満の特別時間を受けることができる制度です

介護時間

要介護状態にある家族の介護や世話をしている社員は、介護のために4時間未満の介護時間を受けることができる制度です

GLTD（団体長期障害所得補償保険）

業務内外を問わず、病気や怪我で入院する期間の所得を補償する保険です（傷病手当金と合わせて標準報酬月額の約8割の所得を補償）



あいち女性輝きカンパニー 優秀賞

各種認定の取得



あいち女性輝き
カンパニー（優秀賞）



刈谷市
ハーモニーカンパニー



山梨市 さくらカンパニー
カンパニー（ステップ3）



愛知県
ファミリー・フレンドリー企業



岐阜県
ワーク・ライフ・バランス推進企業

制度を利用しやすい体制づくり

女性特有の体調や健康課題に関しては、男性の上司に相談しづらい場合が多いと思います。そのため当社では、社内SNS「TUNAG」内にある「レディース相談窓口」にて女性の総務担当者へ相談ができる体制が整っています。

65歳定年後の再雇用（定年後再雇用制度）

再雇用制度とは、定年退職した社員を引き続き雇用する制度です。定年退職前に社員本人の希望を確認したうえで、希望者全員をパートタイマーとして再雇用しています。これまでに培った経験や知識、ノウハウを様々な職場で発揮できる環境を整え、健康でいきいきと働ける仕組みづくりを推進しています。

当社では、65歳の定年を迎えられた方の再雇用はもちろん、65歳以上の方の就労支援サービスを積極的に活用し、シニアの皆さんの就業機会の創出に貢献しています。



社内SNS「TUNAG（ツナグ）」

03 ハラスメント防止

すべての従業員が安心して働ける職場環境の実現に向け、ハラスメントの未然防止と適切な対応体制の整備を進めています。相談窓口の設置・研修の実施を通じて、相互に尊重し合える健全な職場づくりを推進しています。

ハラスメント研修

2025年度には、外部講師を招き全従業員を対象にハラスメント研修を実施しました。研修では、各種ハラスメントの種類や具体的な事例、裁判例を通じて正しい理解を深めるとともに、グループワークを通じて日常業務で起こりうる場面への気づきを促しました。

また、アンガーマネジメントに関する内容を取り入れ、感情のコントロールや適切なコミュニケーション方法について学ぶ機会を設けています。

さらに、管理職者向けには部下への適切な関わり方や対応方法を学ぶプログラムも伏せて行いました。研修を通じて、ハラスメントの未然防止と安心して働ける職場づくりの推進に努めています。



ハラスメント研修



相談窓口の設置

ハラスメントや人権に関する不安や悩みを抱えた際、基本的には上司または総務に連絡となっていますが「異性の上司には相談しづらい」「普段関わりのない総務にどう連絡をしたらいいのかわからない」といった困りごとがありました。こうした悩みに対応するため、現在は社内SNS「TUNAG」内に「人権相談窓口」を設置し、アクセスしやすい・気軽に相談しやすい環境を整えています。

職場で感じた不安や違和感を一人で抱え込まずに済むように、相談ルートの選択肢を広げることで、より利用しやすく安心して働ける職場づくりを目指しています。

04 反社会的勢力排除に向けた取り組み

社会的責任を果たす企業として、反社会勢力との関係遮断を徹底し、適切な取引・運営を行うための体制を整備しています。関係規程の運用や取引先管理を通じて、健全で透明性の高い企業活動の維持に努めています。

市民社会の秩序に脅威を与え、経済活動にも障害となる反社会勢力の活動はますます巧妙化してきています。社会では、弱みに付け込みクレームなど色々な理由をつけて巧みに関係を強いてくるケースが増えていますが、当社は不当な要求には決して屈服しません。社会的責任の観点から、これら反社会的勢力を社会から完全に排除し、秩序ある安全な市民社会の構築を目指すため、一切の関係を排除するとともに、威嚇や不当要求に屈することのない毅然とした対応で臨むことを会社の基本方針にしています。

具体的な施策として、反社会的勢力による事業活動への関与を防止するため、役員および従業員に配布している企業行動憲章の小冊子にて、暴力団や詐欺集団などの反社会的勢力との関係を一切排除すると定め、遵守を徹底しております。

新規に取引する際には、業界での評判を確認したり実際にその相手方を訪れ、相手方の登記情報を事前に確認するといった取り組みを行っています。

01 健康経営

従業員が心身ともに健康に働けるよう、健康診断や予防接種の補助、熱中症対策など多様な取り組みを行っています。日常的な運動機会の提供や環境整備を通じて、健康を維持しやすい職場づくりを推進しています。

健康診断

従業員の健康維持のため、年1回の定期健康診断を全従業員対象に実施しています。夜勤者も受診できるよう週を分けて実施し、受診できない場合も別日に調整することで受診率100%を維持しています。

また、B型肝炎やピロリ菌、各種がん指標の血液検査など、追加項目をすべて会社負担で実施しています。結果により精密検査が必要な従業員には二次検査を促し、早期発見に繋がる体制を整えています。

インフルエンザ予防接種補助

冬のインフルエンザ流行に備え、毎年会社負担でインフルエンザの予防接種を受けることができます。接種は強制ではありませんが、会社内での蔓延防止、欠勤による業務の滞りを防ぐことに繋がります。



分煙環境の整備

受動喫煙防止法の観点から、刈谷・豊田・岐阜全ての拠点に喫煙所を設置し喫煙場所と禁煙場所を分けています。また、禁煙推進事業所に向けて全拠点一丸となって禁煙を推進しています。



熱中症予防対策

夏季（6月～9月）は全従業員に1日1本、熱中症対策ドリンクを無償支給しています。

製造拠点である岐阜工場と豊田工場では2025年度より新たに、自動販売機に専用カードをタッチするだけで好きなドリンクを1本受け取ることができるサービスを導入しました。すぐに冷たい飲料が飲めるため夏場の水分補給がスムーズに行えます。必要な時にすぐに水分補給ができる環境を整えることで、より安心で快適な職場づくりに繋がっています。



各種健康講座・運動コーナー

当社では、従業員が健康で安心して働けるよう、様々な健康講座を実施しています。2025年度は「刈谷市出張型健康講座」での肩こりや腰痛予防、転倒防止の運動や、近隣企業主催の健康器具体操も実施し、従業員の健康づくりを支援しました。

また、刈谷本社ではバランスボールや足ツボマットなどを常設した運動コーナーを設置し、いつでもリフレッシュできる環境を整えています。



02 風通しの良い職場づくりとコミュニケーション

従業員一人ひとりが意見を伝えやすく、円滑に協力し合える職場づくりを進めています。定期的な面談やエンゲージメント調査に加え、社内イベントなどを通じて交流を深め、働きやすい環境の形成に取り組んでいます。

定期的な面談（チャレンジカード）

当社では、従業員一人ひとりが自発的に成長し続ける仕組みを整備していくことが大切と考え「チャレンジカード」というツールを活用しています。まずは、会社全体のビジョンや組織としての重点取り組み業務と、一人ひとりの従業員に求められる成果と役割について意識共有をしたうえで具体的な数値目標を設定し、どのようなスキルを高めて達成するかを面談を通じて計画を立てます。期が終わるごとに評価とフィードバックを行い、その結果は処遇の査定にも活用します。

また、面談は評価という意味合いだけではなく、困りごとや悩みごとなどを聞き取る・感じ取る機会として大切にしています。従業員が何に困っているのかなどの現状をしっかりと把握し、会社内の職場環境改善に繋がっています。

有休を取りやすい風土づくり

従業員の心身健康を維持し、それによる仕事の効率性や業務に対する創造性の向上を目的として、年間最低5日間の年次有給休暇の取得促進に取り組んでいます。有給休暇を取得しやすい環境をつくるためには、お互いをフォローし合い、コミュニケーションやチームワークの向上が必要です。その結果として、会社全体の生産性も向上すると考えています。そのため当社では、有給休暇が取りやすい職場環境づくりを積極的に推進しています。（2025年度 有給取得率：80%）

エンゲージメント診断アンケート（TERAS）

当社では、組織のエンゲージメント状態を可視化する診断サービス「TERAS」を活用し会社と従業員のエンゲージメント向上に努めています。当調査をすることで、働きやすい環境整備に加え、人材の離職防止に繋がると考えています。

周年イベント

創業周年の社内イベントとして10年ごとに、従業員とその家族が参加する海外旅行や国内旅行を企画しています。

60周年には、台湾・沖縄・北海道と行き先に分かれて実施し、100名弱の従業員とその家族が参加しました。普段はそれぞれの拠点で仕事していますが、周年旅行を通して、従業員同士のコミュニケーションが活性化しモチベーション向上にも繋がると思っています。



忘年会

毎年年末には忘年会を開催しています。（費用は会社負担）事前に参加アンケートを実施し、参加を希望する従業員が自由に参加できる形式としています。当日は全拠点が合同で集まり、必ず景品が当たる抽選会などの企画で盛り上がります。当日は宿泊も可能で、送迎バスの運行もあるため安心して参加できる環境が整っています。1年間の労をねぎらい、他拠点との交流を深める場としても多くの従業員に親しまれています。



友の会（岐阜工場）

岐阜工場では、管理職を中心に幹事とし、社内福利厚生と社内親睦の安定を図るための互助会「友の会」を設けています。

積立金は、親睦のために行われるボウリング大会や、新入社員が入社した際の歓迎会などに利用されます。

従業員一人ひとりが意欲と活力を高めながら、健康でいきいきと働くことが会社の成長と発展の基盤であると考えています。



03 労働安全

安全に働ける職場を実現するため、5S活動や危険予知トレーニング（KYT）などの活動を継続して行っています。安全体感道場や設備整備にも力を入れ、事故の未然防止と安心して働ける環境づくりを進めています。

安全衛生部・安全衛生委員

安全衛生部を中心に、モノづくりの基盤となる安全で健康な環境づくりを推進しています。安全衛生部は各拠点に設置され、一人ひとりの安全に対する意識向上のための周知活動や見回り等、現場従業員のヒアリングを実施し、危険な場所を改善する活動をしています。

その下部組織として、安全衛生委員があります。安全衛生委員は各工場において役職者と従業員で構成され、従業員の身近な存在として職場の安全面に限らず、健康に関わることなど様々な意見や要望を引き出す役割があります。そこで吸い上げられた問題や要望に安全衛生部が対応し、各工場の安全衛生委員に落とし込みを行います。

ヒヤリハットとKYTの実施

「ヒヤリハット」は、事故や災害にはなっていないものの、それに直結し得るヒヤッとした、またはハッとしたミスや出来事を指します。仕事の中で危険だなと感じたことや危なかったこと、またそれに対する改善策などの事例を用紙に書き込んで報告してもらった活動をヒヤリハットとして行っています。

「KYT」は「危険予知トレーニング」の略で、イラストシートなどを使用し職場や現場などに潜む危険要因を発見し解決する能力を高める訓練のことです。全従業員対象に「KYT教育」を実施し、定期的なSKYT（ショート危険予知トレーニング）も各部署で行い、安全に対する意識を高めています。

安全体感道場研修

刈谷本社には、座学や資料では伝わりにくい「危険」を疑似体験できる「安全体感道場」が設営されています。安全体感道場内では、下記のような疑似体験ができる設備があり、危険の知識だけではなく、実際の作業で起こりうる事故を身をもって学ぶことができます。

今年度は全従業員が安全体感道場での研修を受講しました。危険に対する感受性を高めることで、不安全・不完全な行動の低減に取り組み、防災ゼロの実現を目指しています。

- ・重量物持ち上げ
- ・感電 / 過電流 / トラッキング火災
- ・ヘルメット / 安全靴挟まれ
- ・エアシリンダー挟まれ
- ・手動式ローラー挟まれ
- ・指差し呼称学習
- ・卓上ボール盤巻き込まれ
- ・台車の正しい使い方

私の安全宣言

労働災害の防止と安全意識の向上を目的に、年1回全従業員が「私の安全宣言」を記入して提出します。提出された宣言は各拠点に掲示し、日頃から安全への意識を共有しながら事故の未然防止に取り組んでいます。

環境整備プロジェクト

当社の岐阜工場では、「魅せる工場」をテーマとした環境整備プロジェクトを自主的に立ち上げ、継続的な修繕・改善活動を進めています。現場の作業員が主体となり、歩行帯の塗装や美観向上に繋がる工夫を自発的に実施することで、常に「自分たちが働きたくなる工場」そして「お客様から綺麗と言われ続ける工場」を目指しています。

5S・6S活動

各拠点では毎日、15分間の5S「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「^{しつけ}躰」の時間を設けています。また、生産現場である岐阜工場・豊田工場では毎週月曜日に集中して6S活動をしています。（5S + 「安全(safety)」）5Sを徹底することで、「QCD（品質・コスト・納期）」の改善・向上に繋がると考えています。



安全衛生委員会



環境整備プロジェクト



安全体感道場



KYT教育

04 人材育成・スキルアップ

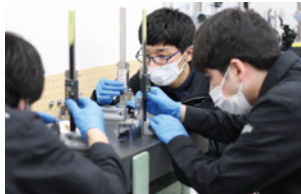
従業員が将来を見据えて成長できるよう、新入社員研修から管理職研修まで幅広い教育機会を提供しています。資格取得支援や作業の標準化にも取り組み、個々の能力を発揮できる環境づくりを進めています。

新入社員研修

入社後1ヶ月かけて研修を行い、社会人として、加藤精工の社員としてのベースを構築します。基本的な知識や技能の習得、マナー、自動車の歴史、そしてチームワークなどを身につけ「社会の一員」として誇れる姿を目指します。



社長研修



測定講習



TPS（トヨタ生産方式）・製造教育



研修発表会

資格取得支援制度

従業員から資格取得希望の申し入れがあった場合、その費用の支援を行っています。資格取得のためにかかった時間、研修や試験に参加した時間、全額を会社で負担しています。

例えば、リフトの資格取得のために研修や講習を丸1日受けた場合、有給休暇ではなく出勤として扱い、業務時間内の活動としています。また資格によって金額は変わりますが、資格を取得した場合には一時金として報奨金が支払われます。基本的には3,000円から50,000円となっており、国家資格など難易度の高いものには報奨金も高くなります。

財務研修

毎年、班長以上の役職者と希望者には年に1回の財務研修を行っています。当社を担当して頂いている会計士の先生を講師としてお招きし、自社制作した財務研修キットを使いながら、グループワークでどんな費用がかかっているのかなどを話し合いながら研修を行います。

会社の財務の仕組みを知ること、行動の質を上げることを目的とし、研修を通して、従業員と経営者の間で使用できる共通言語が増え、指示の納得感や提案の質の向上など双方にメリットが生まれると考えています。

役職者研修

課長クラスから役員クラスまで、繰り返しさまざまな研修を行います。例えば「就業規則」は社会情勢や働きやすさに合わせて更新されます。定期的に研修を行うことで、上司としての正しい知識と指導力を備えます。

また、職長としての必要な知識、行動を醸成するために職長教育の受講をしています。安全管理の基礎知識を始め、部下への指導方法などを学びます。

多様な研修

当社では、社内にてさまざまな研修が開催されています。例えば「写真撮影講座」や「ダイバーシティ時代における部下への育成研修」「女性特有の健康課題におけるセミナー」などを実施しています。

一人一人が幅広い知識を醸成することで、会社の組織力向上を目指しています。

DSB（Diversity Bridge）プロジェクト

当社における女性従業員の比率は約4割を占めております。従来、ボルトの締め付け・緩め作業や重量のある金型の取り扱いなど、一部の作業は特定の者に依存しており、作業者の限定が課題となっていました。この課題を解消し、すべての従業員が作業可能となる環境を整備するため、DSB(Diversity Bridge)プロジェクトを立ち上げました。

当プロジェクトでは、保全部や改善係と連携し、作業のからくり改善や、展示会・他企業の情報収集を通じて、特定の者にしか実施できなかった作業を誰でも行える形にしています。

05 DX 推進

情報一元化プロジェクト

「生産性向上」を目的とし、製造から出荷まで情報の一元化を目指すプロジェクトです。方針策定から始まり、段階的に部門最適から全社最適へ会社全体の変革を目指しています。部署間の情報伝達を円滑に進めることで、生産性向上に繋がると考えています。

タブレットによる生産データ取得とペーパーレス化

当社ではDX推進の一環として、日報を中心とした記録業務のデジタル化に取り組んでいます。

豊田工場では、生産・作業記録、困りごとなど、必要性を精査しながらツールへの置き換えを進め、66期は43名中29名(67%)が日報のペーパーレス化を達成しました。1人あたり1日1枚使用するため年間約6,960枚の削減効果となります。(月20日稼働×12か月×29名分) また、WEB上のフォームを作業記録に応用するなど、現場の声を反映した改善を続けています。

岐阜工場の検査部署では、タブレットの導入後、定期的な現場ヒアリングを行い、入力ミスや集計表エラーなどの課題をPDCAで改善。作業員の負担を減らす入力方法の見直しや、エラー記録の仕組みを取り入れ、ペーパーレス100%を実現しました。1人あたり1日1枚使用するため年間約3,120枚の削減効果となります。(月20日稼働×12か月×13名分)

現場と管理者が一体となり改善を進めたことで、データ入力から進捗管理まで業務の進め方が大きく変化し、DXの効果を実感できる取組となりました。



06 福利厚生

当社では、従業員が安心して働ける環境づくりを進めるため、以下の福利厚生制度を整備しています。

【給与・保険・制度等】

- 各種社会保険完備（健康保険 / 厚生年金 / 労災 / 雇用）
- 団体長期障害所得補償保険制度 (GLTD)
- 各種手当支給（通勤 / 家族 / 食事 / 住宅 等）
- 給与改定年1回（9月）
- 賞与年2回（7月/12月）
- 企業年金制度
- 上乗せ労災制度
- 各種研修制度 / 各種表彰制度
- 資格取得支援制度
- 慶弔見舞金
- 退職金制度（在籍3年以上対象）
- 作業着無償支給（年2回）

【健康・安全サポート】

- 熱中症対策ドリンク配布（夏季）
- 定期健康診断 / ストレスチェック
- 家庭内用常備薬無償配布
- 無償インフルエンザ予防接種

【ワークライフ支援】

- 野球 / サッカー等観戦チケットプレゼント
- 単身用社宅（愛知県のみ）
- 社内SNSでの各種クーポン配布
- 副業 / 兼業制度

01 環境方針・マネジメント

従業員一人ひとりが環境への責任を意識し、持続可能な社会の実現に貢献できるよう環境方針を策定しています。ISO14001の認証取得・維持を通じて、環境マネジメント体制を強化し、全社的な取り組みとして継続的な改善に取り組んでいます。

環境方針

環境基本理念

当社は、地球環境の保全が人類共通の重要課題であることを認識し、企業活動のあらゆる面で、地球環境の継続的な改善及び汚染の予防に配慮して行動する。

環境方針

当社は、自動車部品の製造及び組付けを主な業務としている。これらを踏まえ、以下に基づき環境マネジメントシステムの継続的な改善及び汚染の予防を推進し、環境保護に対して協力していくことを約束する。

- (1) 当社の事業活動、製品又はサービスによる環境への影響を評価し、重要な項目については、技術的かつ経済的に可能な範囲で、目標を定め、これを実施し、その結果の見直しを行って、環境パフォーマンスを向上させるための環境マネジメントシステムの継続的な改善を図る。
- (2) 関連する環境法規制及び受入れを決めた協定を遵守する。
- (3) 当社が行う事業活動の全段階を通じて、環境に与える影響の中で、生産性向上、業務効率化、及び慢性的ロス等マイナス要素の改善活動を含めた、省資源、省エネルギー、及び廃棄物の削減等に優先的に取り組む。
- (4) 全従業員に対し、環境に関する教育及び意識向上活動を実施する。
- (5) 環境方針は、文書により全従業員に周知させ、社外にも公開する。

制定：2018年1月26日

加藤精工株式会社 代表取締役社長 加藤 聡人

ISO14001の取得と継続

当社では、地球環境の保全が人類共通の重要課題であることを認識し、企業活動のあらゆる面で、地球環境の継続的な改善及び汚染の予防に配慮して行動する理念のもとに、環境マネジメントの国際規格「ISO14001」の認証を取得しています。

同システムに基づき、ごみ分別、排出量の計量・記録、廃油の適正処理を行うとともに、事業活動の全段階を通じて環境に与える影響の中で、生産性向上・業務効率化により、廃棄物の削減にも積極的に取り組んでいくことで持続可能な社会の実現を目指します。



02 環境安全・事故防止

従業員の安全と環境保護の両立を目指し、環境事故訓練を実施しています。産業廃棄物や化学物質の適正管理、法規制の遵守を徹底し、日常的な点検と教育を通じて現場対応力を高めながら、安全で安心な職場環境を維持しています。

環境法令の遵守

環境法規の最新化

当社では適用法令の見直しを実施し、常に最新化するとともにメールマガジンなどで新たな関連法規の情報収集も行っています。

適切な産業廃棄物処理

当社では、新たな収集運搬業者や処分業者と契約する際には、必ず現地を視察し適切に処理がされていることを確認した上で契約をします。新たな廃棄物が発生した時は SDS「安全データシート」などの情報提供をし、成分分析を実施してから処理委託をしています。そして日常で出る廃棄物などを含め、適切な処理を心がけています。

また、社内 SNS「TUNAG」内の制度を活用し、正しいごみの分別の周知や使用しなくなった備品類の社内でのリサイクルを行っています。

化学物質の安全管理

化学物質を取り扱う際には、必ず SDS「安全データシート」を取得し、業務に携わる従業員に特性や危険性を教育した上で取り扱うようにしています。

環境事故訓練の実施

当社では、地球環境汚染の予防を目的とした「環境事故訓練」を実施しています。

機械用の油を多く使用していることから、主に工場からの様々な油の流出パターンを想定した訓練を行い、第一報から緊急連絡網の確認、実際に備品を使用しての処置訓練を行います。事故を発生させない環境整備を前提として進める一方で、近年の想定できない豪雨での油流出などの実例を受け、訓練による事後の迅速な対応ができる様に努めています。



環境事故訓練



SDS安全データシート



ごみの分別

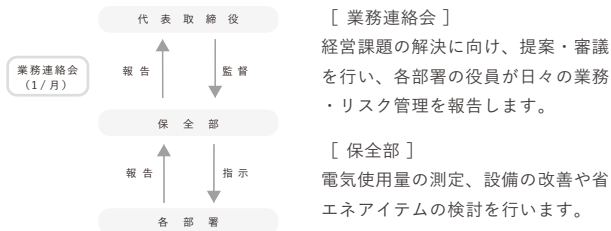
03 カーボンニュートラルに向けて

省エネ活動やCO₂フリー電気の導入により、事業活動のカーボンニュートラル化を進めています。これらの施策により、今年度の削減目標を達成しましたが、引き続きさらなる環境負荷低減に向けた取り組みを継続していきます。

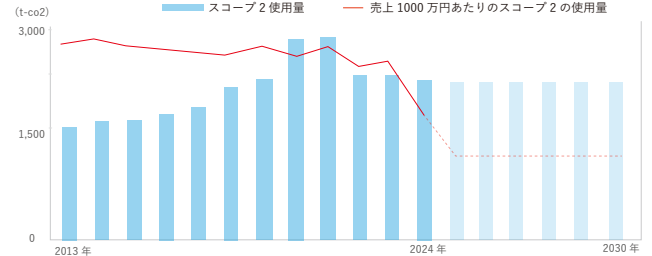
TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への取り組み:TCFD開示

TCFDとは、気候変動によるリスクや機会を踏まえ、将来的な影響とその対処をシミュレーションして提示することを求める枠組みです。指標と目標・ガバナンス体制・リスク管理・戦略の4項目について、気候関連情報を開示することが定められています。

ガバナンス



指標と目標



2025年4月度より使用電力の約半分をCO₂フリー電気で賄っており、当社が掲げていた「2013年度比で2030年までにCO₂排出量を50%削減する」という中長期目標を、予定よりも大きく前倒して達成することができました。今後も、エネルギーのジャスト・イン・タイムに励み、サプライヤーと連携しカーボンニュートラルの実現を目指します。

リスク管理・戦略

気候変動に伴うリスク・機会			対応策
移行リスク 1.5℃リスク	政策	炭素税や環境配慮型材料への切り替えによる調達コストの増加	サプライヤーと連携した脱炭素調査・教育・支援 サプライヤーと連携した目標設定と排出量削減 製造過程の見直し 太陽光パネルの導入・管理 省エネアイテムの導入
	市場	電動化促進による重要製品の変化・低環境負荷製品の需要増加	低炭素製品の開発に向けた低CO ₂ 鋼材の導入 電動化に向けた軽量化部品の開発
	評価	気候変動の遅れ、情報開示不足による企業価値の低下 慢性的な情報開示による株式市場での価値向上	スコープ3まで含めたGHG排出量の算定と サプライヤーへの教育・支援
物理リスク 4℃リスク	急性	気象災害(大雨、台風等)の発生頻度増加や 規模の拡大によるサプライチェーン寸断や工場の停止 自然災害による有害物質、廃液、廃油等の流出 従業員の被災による労働力低下	有害物質、廃液、廃油の削減・維持管理強化 設備のIoT化 BCP対策

※ 1.5℃シナリオ: IEA NZE2020

※ 4.0℃シナリオ: IPCC RCP8.5

シナリオ分析では自社の全事業を対象として、移行面での影響が顕在化する「1.5℃シナリオ」と物理面での影響が顕在化する「4.0℃シナリオ」の分析を行いました。その中で想定されるリスク・機会の表になります。

省エネ活動

当社では、工場別・設備別に電気使用量の把握をし、日々の改善活動へと繋げています。LED照明の切り替え、空調の適温化、インバータ付きのコンプレッサーへの変換、バルスブローへの変換など様々な活動を進めています。設備の稼働時間削減のため、段取り時間の低減やサイクルタイム向上などの活動も積極的にしています。

また、エア漏れ箇所を可視化できる装置を使用し、普段では見えない箇所のエア漏れを発見し迅速に改善へと繋げています。



エア漏れ削減活動

CO₂フリー電気の利用拡大(使用電力の約50%)

当社では、発電時にCO₂を排出しない再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電気の導入を積極的に推進しています。今年度は使用電力の約50%をCO₂フリー電気で賄う体制を構築しました。その結果、2013年度比で2030年までにCO₂排出量を50%削減するという目標を達成しました。あわせて、岐阜県産の再生可能エネルギーである「ぎふ清流Greenでんき」を採用しています。

また、刈谷本社においては、太陽光パネルおよび蓄電池の設置を進めることにより、事業活動に伴う環境負荷の低減を図っています。今後も、再生可能エネルギーの活用拡大ならびに省エネルギー施策の継続的な推進を通じて、さらなるCO₂排出量の削減と持続可能な社会の実現に向けた取り組みを継続します。



CO₂フリー電気購入契約証明書



01 取引先との適正な関係構築

事業活動を公平かつ透明に進めるため、仕入先ガイドラインの整備や契約書の適正な取り交わしを徹底しています。継続的な状況調査を通じて相互理解を深めながら、取引先とともに責任あるサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

仕入先ガイドラインの策定

当社では、図面情報の適切な保護を目的に、取引前に秘密保持誓約書と会社概況書の提出を必須としています。書類を確認した企業様のみ図面情報を開示し見積依頼へ進むことで、公正で安全な取引を確保しています。

契約書の取り交わし

見積を経て契約に至る企業様とは、取引基本契約書を締結し、取引条件や保証内容を相互に明確化しています。契約書には反社会的勢力排除の取り組みも盛り込み、健全な取引関係の維持とリスク管理の徹底を図っています。

取引先状況調査

新しい企業様とお取引する際は、基本的にはご提出いただいた会社概況表をもとに、事業内容や経営体制などの確認をしています。あわせて、懸念事項があるようであれば信用調査による状況の確認をさせていただいています。取引することになった場合には先方に出向き、当社のチェックシートと照らし合わせながら、生産現場の管理状況や品質管理体制、労働安全への取り組みなどを含めて総合的な確認を行い、適切で信頼性の高い取引関係の構築に努めています。

02 情報セキュリティ体制の強化

重要情報を安全に取り扱うため、情報セキュリティ基本方針のもと管理体制を整備しています。情報セキュリティ教育や機器管理、メール・パスワード対策を通じてリスクを低減し、組織全体で体制強化を図りながら情報漏洩の防止に努めています。

情報セキュリティ基本方針

業務上取り扱う顧客等の情報資産および当社の情報資産を各種脅威から守り、企業としての社会的使命を果たすため、情報セキュリティポリシーとして基本方針および、情報セキュリティ基本規程、関連規程・規則を定めています。方針のもと「情報システム係」を中心に情報資産のセキュリティ対策の実施・運用・推進をしています。また、日本自動車工業会の情報セキュリティチェックリストを基に、社内セキュリティ対策を構築し、達成率100%の維持に努めています。

パソコン等のセキュリティ対策

情報セキュリティ教育

従業員全体で当社の情報資産（パソコンやデータ）などを安心して運用するため、情報セキュリティハンドブックの配布と、その内容に基づいた教育を行っています。

インシデント研修

当社では、情報を扱う従業員を対象に、情報セキュリティインシデントへの対応力向上を目的とした研修を実施しています。研修では、日常業務での情報管理上の注意点に加え、万が一情報が漏洩した場合の報告・対応手順について学び、迅速かつ適切に対応できる体制づくりを進めています。

メール訓練

近年世の中では、メールの本文中に記載されたWebサイトのURLをクリックするよう誘導しウイルスに感染させようとする「標的型攻撃メール」が送付され、添付されたファイルを開いたことが原因でウイルスに感染し情報が漏洩するという事件が多数発生しています。当社では、研修や勉強会による知識向上だけでなく、メール訓練も行っています。実際にリンクをクリックしてしまう従業員がいるか、そしてリンクをクリックしてしまった従業員には個別に対策方法をレクチャーするといった対応を取っています。

電子メール対策

ウイルス対策ソフトを全てのパソコンに導入しています。添付ファイルの解析を行い、疑わしいファイルはブロックしています。

パスワード設定

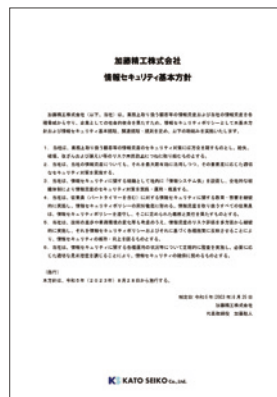
セキュリティリスクから企業を守るためには、業務パソコンのセキュリティ強化が欠かせません。そのため当社では、従業員が利用しているパソコンごとにアカウントとパスワードを設定しています。

機密情報・個人情報管理

機密情報はキャビネットで、従業員の個人情報を含んだ電子媒体や書類は専用の部屋で施錠管理し、入退出者管理も行っています。

パソコン管理

利用しなくなったパソコンは、まず社内ですべてデータ消去ソフトを利用し、復元できない状況にしてから業者に廃棄の依頼をしています。



情報セキュリティ教育

01 納期遵守・情報連携の推進

お客様のご要望に確実に応えるため、社内外の情報連携を強化し納期遵守に向けた計画的な生産体制を整えています。部署間の共有を密に行い変動要因にも柔軟に対応できる仕組みづくりを進め、安定した品質と供給を支えています。

社内の情報共有

納期が遅延するような場合に連絡を怠れば、お客様に影響が生じてしまいます。そのため、本社と各拠点で情報共有をし適正な需要予測・毎月の在庫の棚卸・適正在庫の推進・発注漏れ防止をするため、仕組みの構築と遵守を行い適正な業務執行を徹底し、全ての仕事において納期を遵守します。

お客様との連携

お客様の長期的生産計画の情報をいち早くキャッチする努力をし、設備投資判断、社内生産工程の工夫、生産工程の変更届けを適切に行います。あわせて、情報共有を通じて将来的な生産動向を見極め、円滑な生産体制の構築に努めています。

02 品質保証・不良削減への取り組み

ISO9001に基づく管理体制のもと、工程の見直しや再発防止策を徹底し、不良削減に取り組んでいます。品質要求に適合した基準づくりを進め安定した製品供給を実現。現場のデータ分析と継続的な改善活動により、より信頼性の高い品質保証体制を構築しています。

ISO9001 に基づいた品質向上

当社では係長以上の役職者が内部監査員として、定期的に他部署の監査の持ち回りを行っています。ISO9001に限らず、特殊な生産工程がある場合、不具合や改善対策の確認が必要な場合などにはお客様の要望にあわせて立ち合いチェックや検査を実施することもあります。

また新製品を生産する場合は計画書を作成し、お客様とその計画に沿って号試・作業標準書作成・工程監査のタイミングなどの全体のスケジュールを調整します。

お客様視点の品質保証

製品の打ち合わせの際には、お客様に部品の使い方等の確認を行い、それに適した作業工程などを提案させていただいています。新製品の生産を受注した際は現場の作業員にも、その部品がどのように使用されるのかを伝えることにより、部品単体だけを見て作業するのではなく、よりお客様のニーズを踏まえたモノづくりになるように心がけています。

また、お客様の製品それぞれに検査規格を設け、管理方法や検査の頻度、方法などを個別に設定しています。



不良品撲滅活動

「不良品の流出ゼロ継続」の目標を大前提に、毎年会社全体での方針と目標設定を行っています。

そこから各部署や拠点で目標を達成するための施策を検討し、それに紐づく活動を展開しています。特別に改善の必要のある部品があれば、部門や工場の垣根を超えて個別のプロジェクトを発足させ、納期目標・不良率・生産量を改善することもあります。また、不良品低減・不良品を見逃さないために検査環境も整えて管理をしています。さらに、合格品と不合格品が混入しないよう、日々の5S活動を徹底しています。検査の工程では、自動検査設備に変更する、肉眼の検査から拡大鏡を使用しての検査に変更する、照明をLEDに変えて良好な環境を確保するなどの改善を行っています。

03 課題解決に向けた技術提案

設計初期から量産まで、無駄のない開発を支援する技術提案を行っています。ドリル研磨の内製化や展示会への出展を通じて最新の製造技術や改善事例を発信し、品質向上と生産性向上を通じて、お客様の課題解決に貢献していきます。

設計段階からの技術提案

冷間圧造や切削といった部品加工を知り尽くした従業員がまずは設計図面を深く理解し、お客様が必要としている仕様・機能を実現する最適な加工方法をご提案し、省力化・省資源化による無駄のないモノづくりで、コスト削減を実現します。

工程の内製化

当社では、コスト低減を目的に内製化を進めています。例として、ドリルの早期摩耗による再購入コストの増加や、研磨機導入に伴うコストといった課題に対応するため、従業員主体のパーチャル会社「KENMAX(ケンマックス)」を立ち上げました。社内工具の再研磨から活動を開始し、技術力の向上により現在は外部からの依頼にも対応し、売上創出にも繋がっています。これらの取り組みは、コスト管理や収益性を意識した判断力を養い、従業員自らが経営視点を持って行動できる人材育成としての一面も含んでいます。



KENMAX (ケンマックス)

展示会への出展

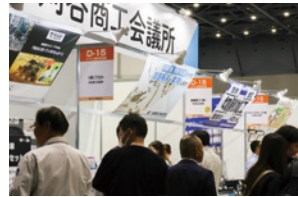
今年度は、幅広い業界の最新情報を収集し、当社の新たなビジネスチャンスを創出することを目的として、展示会へ出展しました。

展示会では、当社の製品を実際に見て触れていただきながら、その特徴や強みを直接お伝えする機会となりました。また、多くの企業の展示内容や技術紹介に触れることで、他業種における取り組みや技術革新、市場の動向について理解を深めることができました。

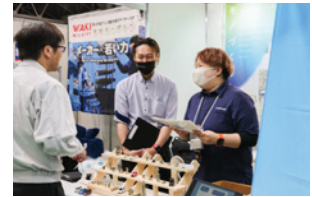
こうした交流を通じて、新規取引に繋がる商談のきっかけが生まれただけでなく、来場者からの声や他社の取り組みから、今後求められる市場の変化に関する情報を得ることができました。展示会で得た知見や交流によって新たに生まれた視点は、今後のモノづくりや技術力向上、新たな価値創造に活かしていきます。

【参加展示会】

2025年 5月22～23日	とよたビジネスフェア
2025年 6月18日	愛鉄連・愛知工研協会 交流展示会
2025年11月 4～6日	トヨタ紡織 サプライヤー合同展示会
2025年11月 5～7日	メッセナゴヤ



メッセナゴヤ



とよたビジネスフェア

04 改善文化の定着

全従業員が主体的に改善へ取り組む風土づくりを進めています。いいね賞や改善提案制度、社内でのチャレンジ企画を通じて技術向上や作業効率化を推進し、成功事例を共有し改善の輪を広げることで組織全体のレベルアップに繋がっています。

いいね賞

「いいね賞」は各拠点で実施した改善を報告し、上司や社長がその改善に対して賞賛できる制度です。所定の書式に、改善前・改善後の状態、自身で考えた改善策を記載します。本社を通さなくても各拠点でやりたいことを実行に移せる点や、比較的取り組みやすいという点で、従業員にも「自分で職場を良くしていこう!」という自覚が生まれ、自発的に行動できる空気を醸成する効果があります。いいね賞は1件提出につき一律の報酬が支払われ、月間賞に選ばれたらプラスで報酬が支払われます。

【いいね賞 事例】



安全賞

金型交換時の金型運搬を、階段での昇降作業から専用エレベーターへ変更することで作業負担と転倒リスクを低減



モノづくり賞

感覚に頼り、ばらつきがあったドリルの片割れ修正を治具導入で誰でも一定角度で加工可能にし、品質安定と安全性を実現



生産性向上賞

かんぱん明示で依頼内容を共有し、リフトマン検索にかかる時間・口頭確認にかかる時間のロスを解消



品質賞

設備内部で製品が引っかかり都度取り除く必要があったが、専用プレートを作製し設備に取り付けることで製品の侵入を防止し、残留品発生の改善を実現



ナイスビジネスパーソン賞

○△×での評価では、数値化できず分析が困難だったが、5段階評価により数値化が可能となり分析精度が向上し、改善点を把握しやすくなった



クリエイト賞

従来は約45分要していた洗浄品処理を、かご投入後の洗浄～乾燥工程までをシーケンサー（設備の動作を自動で制御する装置）で自動化し作業時間を約20分短縮

QC サークル活動

数名のグループを作り、困りごとをテーマに1年間を通して活動しています。係長以下の従業員はいずれかのQCサークルに所属し、役職者はアドバイザーの立場になります。QC発表会は年1回行われ、課長以上の役職者は全員が講評者として参加しています。表彰制度も設けられ、それぞれに応じた賞金も支払われます。賞の種類は金賞・銀賞・銅賞のほかにチャレンジ賞、チームワーク賞などさまざまです。

QCサークル活動を機に、従業員の問題解決力が上がるとともに、コミュニケーションを取ることによるチームワーク向上など、組織の活性化にも繋がると考えています。



QC発表会

チャレンジ企画

当社では生産性と技術力の向上を目的に、豊田工場・岐阜工場で技能チャレンジを実施しています。

2024年度の「切削 10分段取りチャレンジ」では、段取り時間を短縮する取り組みを行い、改善の積み重ねにより従来より大幅な時間短縮を達成しました。2025年度の「圧造 同軸度チャレンジ」では、現状把握～問題点抽出～対策実施の改善プロセスを実践し、課題の可視化と技術向上に繋がる有意義な結果を得ました。

今後も継続的なチャレンジを通じて、現場の技術力向上と生産性向上に繋がっていきます。



圧造同軸度チャレンジ

05 責任ある調達

サステナビリティ調査

当社では、年に1回取引先に対してサステナビリティ調査を実施しています。取引先の環境負荷低減や安全・労働環境の整備、法令遵守などの社会的責任への取り組み状況を把握し、持続可能な取引に役立てています。今後も取引先と連携し、責任ある調達と持続可能なサプライチェーンの実現に向けた取り組みを進めていきます。

紛争鉱物

当社では、製品に使用される鉱物が紛争地域での採掘に関わっていないかを確認する「紛争鉱物調査」に取り組んでいます。サプライヤーとの協力体制を通じて調査を実施し、透明性の高い調達を推進しています。今後も、責任ある調達活動を継続し、人権や環境に配慮したサプライチェーンの構築に努めます。

06 商品力の強化

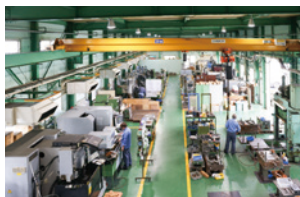
顧客ニーズへの対応力の向上を目的に、樹脂成形用金型会社と樹脂成形会社を子会社化し、一貫体制の確立を進めています。自動車業界で求められる軽量化とコスト低減に対応すべく、金属加工と樹脂成形の強みを融合し、新たな価値創出と持続的な事業発展を目指します。

株式会社ヤマダ精工

設 立	1974 年
資 本 金	1,000 万円
事 業 内 容	プラスチック金型の設計・製作
所 在 地	愛知県春日井市明知町 1423-75

2024年に愛知県春日井市の樹脂成形用金型メーカーである株式会社ヤマダ精工を子会社化しました。

自動車のEV化により軽量化やコスト低減が求められる中、樹脂成形は当社の新たな挑戦領域であり、金型技術の強化を図ることで樹脂化による付加価値創出を目指します。



七福化成株式会社

設 立	1968 年
資 本 金	1,000 万円
事 業 内 容	プラスチック製自動車部品の製造
所 在 地	愛知県岡崎市南明大寺 13-6

2025年に愛知県岡崎市の樹脂成形メーカーである七福化成株式会社を子会社化しました。

樹脂成形分野への本格参入に向け、ヤマダ精工の金型製造に続き量産まで担える体制を整え、事業基盤を強化します。自動車の軽量化やコスト低減に対応する重要な取り組みとして、持続的な事業発展を目指します。



01 地域社会への貢献

企業版ふるさと納税を通じた寄付やスポーツチームへのスポンサー協賛などを通じて、地域コミュニティの活性化に貢献しています。継続的な支援により、一層信頼関係を深めながら地域と共に成長できる関係づくりを目指しています。

スポンサー協賛

愛知県刈谷市を本拠地として B.LEAGUE に所属するプロバスケットボールチーム「シーホース三河」にスポンサー協賛しています。

加えて、刈谷市「刈谷サッカースクール」にも協賛し、オリジナルターブ4張を寄贈するとともに「第52回刈谷 SS_U11 小学生サッカー刈谷大会」では優秀選手賞メダルを提供しました。

また「わんさかまつり花火大会」や地元のお祭り、「全国選抜大学・実業団相撲大会」にも継続的に協賛し、地域の活性化に貢献しています。

山県ツアーズへの協賛

当社は、岐阜県山県市の魅力を体験・体感できるプログラムを発信するツアーサイト「山県ツアーズ」に協賛しています。

岐阜工場のある山県市には、美しい川や利平栗、伊自良柿など、豊かな自然の魅力が数多くあります。こうした地域の魅力を、多くの人知ってもらい山県市の発展に繋がる取り組みを応援していきたいと考えています。



スポンサー協賛（シーホース三河）



スポンサー協賛（刈谷サッカースクール）



企業版ふるさと納税（山県市）

企業版ふるさと納税

岐阜工場は1967年より現在の岐阜県山県市にて稼働をしています。50年を越える期間この地で事業を継続できているのは地域、自治体の皆様のご理解ご協力があつたからこそだと考えています。

当社では、2021年より企業版ふるさと納税を活用した寄付を行っており2025年度は「脱炭素重点対策加速化事業～Let's カーボン・マイナス・チャレンジプロジェクト～」事業へ協力させていただきました。本寄付は「再生可能エネルギーの導入」「省エネルギーの推進」「次世代で活躍する子ども達への環境教育」などの取り組みに活用される予定です。今後も地域との連携を深め、環境に配慮したまちづくりに貢献していきます。

使用済み切手の回収

消印を押された使用済み切手の回収を行い、刈谷市社会福祉協議会に寄贈しています。使用済み切手は、ボランティア団体「一起会」で整理した後には福祉施設へ寄付され、施設の運営資金の補助として使われます。

02 地域イベントへの出展・協賛

SDGs イベントなどの地域イベントに積極的に参加・協賛を行っています。イベントには企画段階から従業員が参加し、地域の子どもたちとの交流を深めながら地域社会との信頼関係を築き、持続的な社会貢献活動を進めています。

Out of KidZania in かりや

刈谷市にて開催される「Out of KidZania in かりや」（出張型キッズニア）に2024年から2年連続で出展しています。

「ねじ製造スタッフの仕事」として出展し、子ども達に製造業の魅力やモノづくりの楽しさを伝える活動を行っています。

山県 co-labo パートナーとしての活動

当社は、山県市の魅力を積極的に PR する事業者として「山県 co-labo パートナー」に登録されています。

2025年度は、東京・日比谷にある岐阜のアンテナショップ「岐阜トーキョー」内で開催された「山県マルシェ」への参加や、ぎふ信長まつりと同時開催の「山県コラボまつり」への出展などを行いました。



Out of KidZania in かりや 2025



山県コラボまつり

各種 SDGs イベント

地域で開催される多様な SDGs イベントに出展や協賛を行っています。イベントでは、廃材を活用した輪投げなどのゲームを通じて、来場者を楽しみながら SDGs に触れる機会を提供しています。

イベントごとにプロジェクトメンバーが企画から運営まで行っており、従業員自身が準備の段階から SDGs を学ぶ貴重な機会にもなっています。

大学企画イベント

岐阜大学の全学共通教育科目「プロジェクト型インターンシップ」を通じた企画イベントへの協賛を行いました。

（イベント名「～岐阜大のおにいさん、おねえさんと学ぶ!!～もしも目が見えなくなったら??」）



みとかで遊ぼう Let's SDGs

03 地域安全への取り組み

近隣交差点での交通安全の呼びかけや、こども110番の家の活動などを通じて地域の安全意識向上に努めています。従業員や地域住民が安心して過ごせる環境づくりを企業として支えていくことを大切にしています。

交通安全の呼びかけ

当社では、社内で募集し選ばれた交通安全スローガン「KSは守れる集団運転も」を掲げ、従業員の安全運転強化活動を推進しています。

また、刈谷本社付近の交差点では愛知県の交通安全県民運動に合わせ、安全衛生部と安全衛生委員が交通安全立哨を行っています。社内だけではなく、地域の「交通事故ゼロ」への貢献に努めています。



こども 110 番の家

岐阜工場では、地域の子どもたちが安心して暮らせる環境を守るため、子供が危険に遭遇した際や困ったことが起きた際に、駆け込んで助けを求めることができる「こども 110 番の家」の活動を推進しています。地元警察や小中学校などと連携を深め、安全なまちづくりに貢献していきたいと考えています。

応急手当協力事業所の認定

当社の各拠点では、AEDを設置し従業員に向け救命講習の受講を進めており、岐阜工場は山県消防署より「応急手当協力事業所」の認定を受けています。事業所内での病気や怪我に対する応急手当はもちろん、地域で発生した災害時の救護に協力できるような体制づくりを推進していきます。

04 環境配慮・アップサイクル

周辺地域への環境配慮に加え、廃材を活用したアップサイクル活動を行っています。資源循環を促進し、持続可能な社会の実現を目指すとともに、企業活動を通じて、環境保全や地域社会の支援、アートの振興など、さまざまな社会課題への対応を進めています。

周辺地域への環境配慮

当社では事業活動に伴い、地域周辺の方にご迷惑をおかけすることがないよう騒音や臭気対策を行っています。また、地域住民の方に少しでもご迷惑をおかけする可能性がある場合は地域住民との積極的なコミュニケーション活動を通じて、より良い地域・社会づくりに貢献しています。

廃材のアップサイクル

当社では、愛知県内の作家やアーティストの方々にご協力いただきながら廃材を単なる廃棄物としてではなく、新たな価値を生み出す資源として活用する活動を行っています。

針金を活用した針金アートや、製品情報を記載する「かんばん」のロール紙の芯を活用したアート作品など、本来であれば捨てられてしまうものに価値が生まれています。また、各拠点でこれらの作品の販売も行っており、作家のみならず活動の間接的に支える取り組みにも繋がっています。これらの活動を通じて、弊社は廃材のアップサイクルだけでなく環境保護、地域社会の支援、アートの振興など、さまざまな社会的課題に対応しています。今後も廃材の新たな活用方法を探求し、持続可能な社会の構築に向けてさらなる取り組みを続けていきます。

協力：針金細工八百魚様、陶芸工房コトリ様、沙里香様



廃材活用作品コーナー（刈谷本社）



ペットボトルキャップ等のアップサイクル事業化

子会社であるヤマダ精工では、ペットボトルキャップや廃プラスチックを回収してノベルティ等に活用するアップサイクル事業に取り組んでいます。この取り組みは、廃棄物削減や資源循環へ繋がる環境配慮型のモノづくりの一環として2025年9月に始動しました。

当社の各拠点でもペットボトルキャップの回収箱を設置し、回収したキャップからできたゴルフティーやキーホルダーなどをノベルティとして各種イベントや説明会等で配布しています。

子会社との連携を深めながら、資源を有効活用するアップサイクルを進めており、資源を無駄にしない仕組みづくりを通じて環境負荷の低減に取り組んでいます。



YAMADA_SEIKO_PLASTIC

05 学生交流・教育支援

毎年学生の職場体験や企業実習等を積極的に受け入れ、モノづくりの現場を知る機会を提供しています。近年は、高校の探究活動や大学のゼミ学習にも協力し、教育支援と次世代を担う学生の学びを後押ししています。

職場体験・企業実習の受け入れ

当社では毎年、中学校・高等学校の職場体験学習やインターンシップ、企業実習を受け入れています。学生の皆さんには、短期間ではありますが職業生活を体験する機会を提供し、当社にとっても地域で事業を行う上で社会に貢献する活動の一環となっています。

体験を通じて、仕事内容の説明や質問への対応を行う中で、私たち自身も「どのように伝えれば分かりやすいか」を改めて考える機会となり、自分たちが十分に理解できてなかったことに気付くことができます。こうした取り組みは、従業員一人ひとりのコミュニケーション力向上にも役立っています。

また、若い世代の率直な視点や疑問に触れることで、日常業務を見直すきっかけとなり、職場全体の意識向上にも繋がっています。



刈谷北高校

2023年度より、刈谷北高校国際探究科の1年生のみなさまと探究活動に向けた交流を行っており、毎年夏に会社見学や当社の取り組み紹介を実施しています。



名古屋学院大学

2025年度より、名古屋学院大学 現代社会学部 榎澤ゼミのみなさまと「ダイバーシティ推進企業の取り組みを知る」というテーマで継続して交流を行っています。



高知大学

2025年9月、高知大学 人文社会科学部 的場ゼミのみなさまが刈谷本社へ来社されました。同年1月には、当社社長が高知大学で講演を行うなど交流があり、当日は会社見学を実施しました。



愛知工業大学

2024年6月、愛知工業大学 経営学部 山田ゼミのみなさまが刈谷本社へ来社され、「モノづくり現場の作業改善」というテーマで活動を行いました。同ゼミの取り組みは2025年度も継続しています。(豊田工場にて)



岐阜大学

DX・IoTの取り組みについての講義や学生企画のイベントへの参加や協賛などを実施しています。今後も互いに学び合える関係として連携を深め、地域での実践や活動を一緒に広げていけるよう取り組んでいます。



岐阜城北高校

学生が文化祭に出展する製作物の企画・作製に協力しています。テーマ設定から試作改善まで学生と共同で進め、当社のワイヤーカット加工技術を活かしてアイデア実現をサポートしています。



