

東レの雇用に関する取り組み

1. 雇用を守る経営
2. 国内 グループ従業員数
3. 「殖産会社」による高齢者の雇用の確保
4. 「殖産会社」の地域密着型事業
5. 60才以降の再雇用

2013年11月22日

東レ株式会社

代表取締役会長 榑原定征

東レグループの概要

- **会社名：** 東レ株式会社
- **設立：** 1926年1月
- **資本金：** 1,479億円
- **グループ企業：**

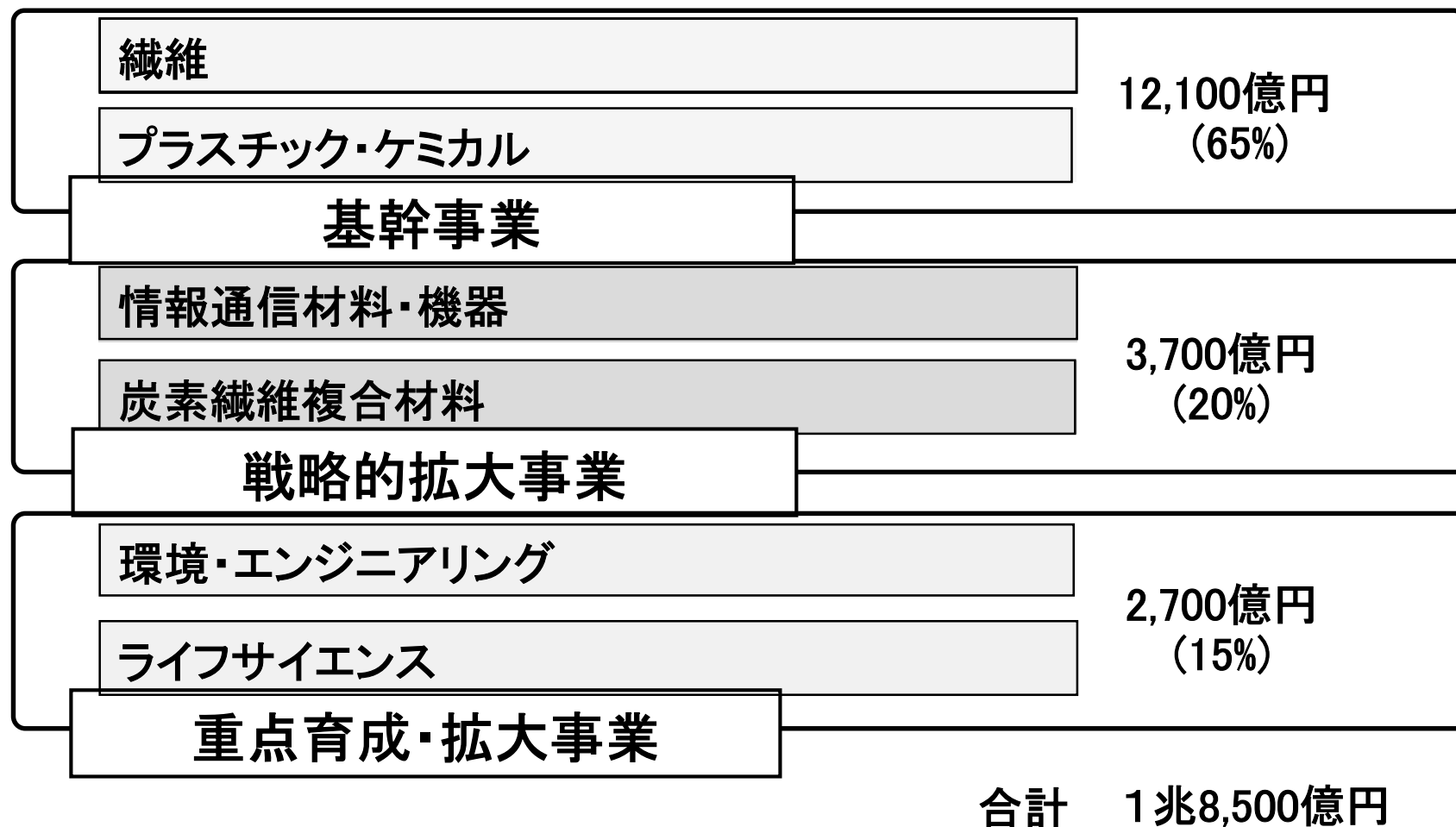
国内	100社
海外	136社
合計	236社
- **グループ従業員数：**

国内	23,000人
海外	25,300人
合計	48,300人
- **連結売上高** 18,500億円（2014年3月期見通し）

事業区分・セグメント別売上高

2014年3月期見通し

<セグメント>

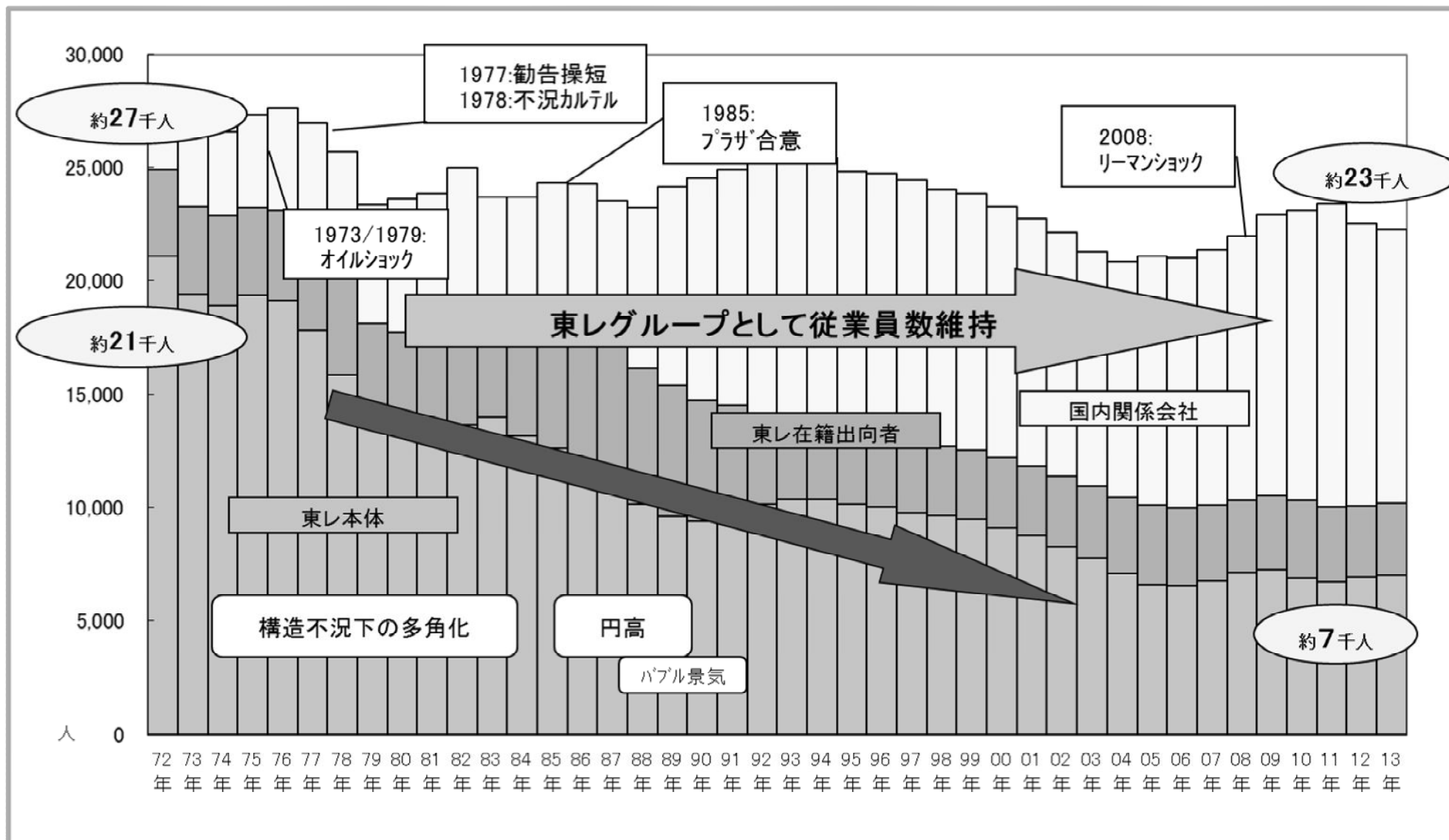


1. 雇用を守る経営

基本的考え方

- ①東レグループ内において雇用の場を確保し、60才定年まで雇用を守るとともに、60才～65才までの高齢者については、希望者全員を再雇用
- ②とりわけ、各工場・事業場へ設置した「殖産会社」を雇用の受け皿として活用
- ③好・不況に関わらず採用規模は中長期の視点で平準化させ、雇用の安定に努める

2. 国内グループ従業員数



3. 「殖産会社」による高齢者の雇用の確保

東レグループの殖産会社の概要

(1) 設立の経緯:

1970年代のオイルショック後の合繊構造不況による、**余剰人員対策の必要性から設立**

(2) 目的

- ① 中高年齢層や**一時的な余剰人員の雇用受け皿機能**
- ② **利益追求を主目的としない**

(3) 事業内容

- ① **工場生産工程付帯作業の請負**
- ② **地域密着型小売・サービス事業他**

(4) 運営

- ① **給与水準は地場産業並み(東レ本体水準の8割程度)**
- ② **労使間の十分な協議と合意形成**

(5) 事業規模

売上高 約160億円(工場殖産10社 2012年度実績)

(6) 従業員数

約2,500人(うち60才以上約800人) **(最大時約3,200人)**

4. 「殖産会社」の地域密着型事業

事業(工場)	殖産会社	地域密着型小売・サービス事業の事例
滋賀・瀬田	滋賀殖産(株)	教育支援事業(ISO認定取得、安全教育)、金属繊維加工、駐車場事業、看板・印刷 他
愛媛	東洋殖産(株)	サンテ(果実袋)、サニーセブン(農業用被覆資材)、ヘチマ化粧品、えひめAI-1(環境浄化微生物資材)、トレカバレーボール支柱 他
名古屋・東海	名南サービス(株)	消防設備点検、消防機器販売、防災フィルム(ルミクール)、人工芝、バッテリー精製水販売、トレカバレーボール支柱 他
愛知	東洋サービス(株)	尾州・尾西地場への繊維販売、繊維加工(巻分割、甘撚り加工) 他
岡崎	岡崎殖産(株)	作業環境測定、計量証明、産業用繊維加工販売、制服・農業用・生活・住宅関連商品販売 他
三島	三島殖産(株)	環境分析、ビル総合管理、テترون系加工(合糸・仮撚)、ホームサービス(畳・襖)、PETボトルリサイクル、トレカバレーボール支柱、トレシー 他
千葉	千葉殖産(株)	エコリサイクル樹脂販売、バッテリー精製水販売 他
土浦	土浦殖産(株)	花包装用フィルム、トレスキュー(災害対策用小型造水機)メンテ 他
岐阜	岐阜殖産(株)	エクセーヌ加工販売、バッテリー精製水販売 他
石川	石川殖産(株)	繊維加工糸・分巻糸、水処理設備保守、人工芝・防草シート販売 他

5. 60才以降の再雇用

再雇用制度：2001年4月から導入済み
(2006年高齢者雇用安定法改正以前から対応実施)

経営にとっての意義

- ①定年までに培った高い技能・経験を有する人材の確保
- ②職務の内容に応じた賃金水準の設定によるコスト競争力確保

従業員にとっての意義

- ①再雇用での賃金収入と企業年金・公的給付により生計費を確保
- ②本人の生活設計、体力・意欲に応じたフレキシブルな勤務(常勤～非常勤)
- ③通い慣れた工場・事業場で従来の経験を活かせる仕事に従事

<再雇用制度の概要>

- ・再雇用期間・・・2013年までに段階的に引き上げを実施、65才までの再雇用制度
- ・再雇用実績・・・希望者全員を再雇用
(東レ本体、あるいは殖産会社を中心としたグループ全体で再雇用)
- ・2013年度からの厚生年金「報酬比例部分支給年齢引き上げ」に際し、無年金期間に対応した収入補填を行う仕組みを導入

東レの人材育成に関する取り組み

1. 人材育成の基本的考え方
2. 人材育成の取り組み＜4本の柱＞
3. 女性活用・ワークライフバランスの取り組み

2013年11月22日
東レ株式会社
代表取締役会長 榊原 定征

1. 人材育成の基本的考え方

人を基本とした経営

東レは、「企業の盛衰は人が制し、人こそが企業の未来を拓く」を基本思想に、人こそが最も大切な経営資源と考え、「人材の確保・育成」をいつの時代も最重要な経営課題と位置づけている。

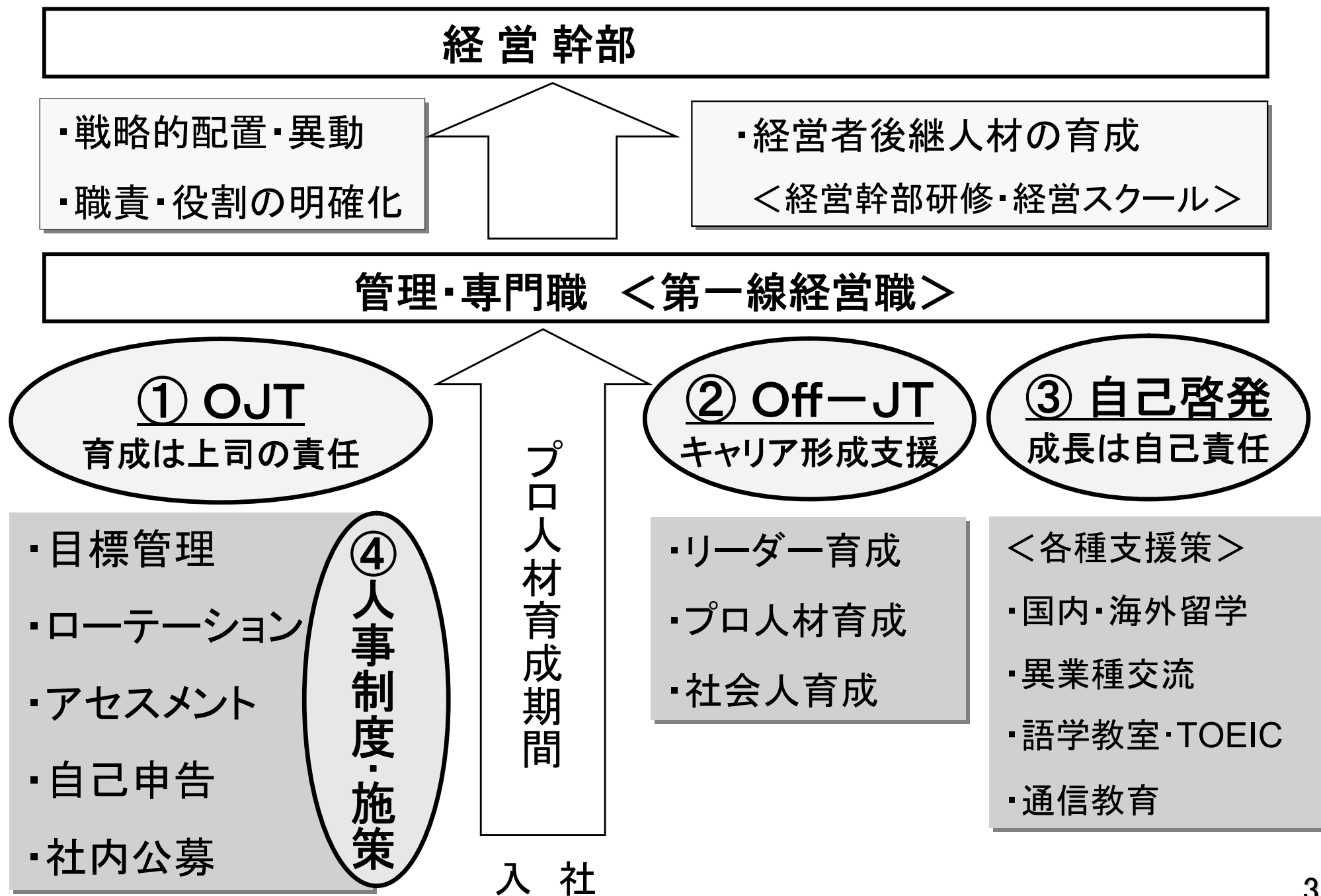
人材育成の目標
(求める人材像)

- 「高い倫理観を持った社会人」の育成
- 「プロ人材」の育成
- 「リーダー」の育成
(先見性、リーダーシップ、バランス感覚)



東レ総合研修センター設立(1996年)

2. 人材育成の取り組み<4本の柱>



3. 女性活用・ワークライフバランスの取り組み

1958年 女性管理職を初登用

1974年 育児休職制度導入

1993年 総合職大卒女性社員の大量採用開始

2004年 「女性が活躍できる企業文化の確立」を目指し、
「女性活躍推進プロジェクト」を開始



①ベビーシッター費用補助制度新設、②再就業希望社員登録制度新設、
③育児・介護短時間勤務制度見直し 等

2008年 労使で「ワークライフバランスに関する労使委員会」設置

※ワークライフバランスを「働き方・働かせ方を見直し、職場の生産性を高め、
職場の活力を引き出す職場イノベーション」として取り組む



①働き方の見直しの意識改革、②深夜業・休日出勤の原則禁止、
③22時以降の一斉消灯実施、④全社一斉早帰りデー(1日/月)の実施 等

2010年 更に機能を拡充・強化した「ワークライフバランス労使委員会」立ち上げ

※生産性向上並びにワークライフバランスの観点から「時間外労働・休日出勤の
徹底した削減」を労使の最重要課題に掲げ、全社で取り組みを推進



①時間外労働削減のための個人別業務効率化目標の設定とフォロー、
②働き方の多様化に対応した環境整備(在宅勤務制度、裁量労働制) 等

東レ経営スクールについて

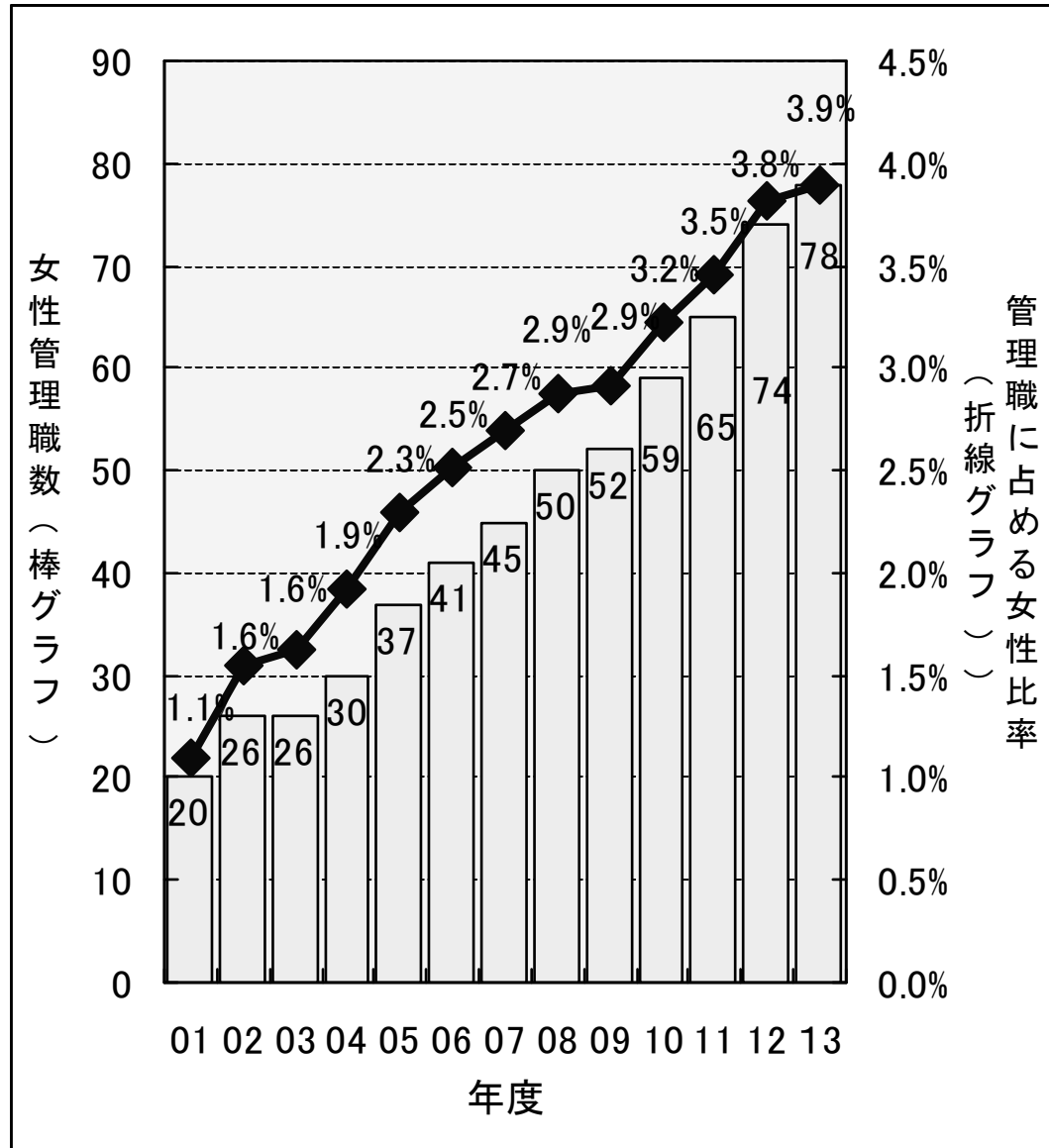
1. 狙い	①東レおよび東レグループの 経営後継者の計画的育成 ②優秀若手課長層の積極的投入による関係会社強化 ③経営幹部として必須の 実践的知識・ノウハウの習得
2. 開校	1991年12月 <2012年度 第21期修了(卒業生計420名)>
3. 対象	東レおよび東レグループの経営者として活躍できる優秀課長層
4. 定数	毎回1期 20名
5. 人選	選抜方式 なお、13期以降は、公募(論文、面接審査)による人選も実施
6. 期間	6ヶ月 (毎月1回1週間 × 5ヶ月 + 共同研究報告会)
7. 特徴	①「経営者としての心構え」「志」を学ぶ ②「経営者に必須の原理・原則」の習得とグループ別共同研究」による実践力の強化 ③「人事異動との連動」—修了後は関係会社に異動し実践

東レ経営スクール修了生 出向経験者数 (単位：人)

	TKS 修了者	関係会社出向経験者数(()内は社長経験者で内数)			
		国内	海外	国内・海外とも	合計
計	420	112 (23)	95 (29)	65 (26)	272 (78)

(64.8%)

女性管理職数と女性比率の推移



(注)各年度4月1日現在

東レ研修センターの概要

施設概要

- 竣工 : 1996(H8)年1月 ○ 開所 : 同年3月
 - 敷地面積 : 27,620㎡ ○ 建築面積 : 10,212㎡ ○ 延床面積 : 33,355㎡
 - 大講堂 : 582名収容、同時通訳ブース付
 - 研修室 : 大研修室 1室・同時通訳ブース付
 - 中研修室 1室
 - 討議室 5室
 - 講師室 1室
 - 事務局室 1室
 - 多機能研修室 4室
 - 多目的研修室 4室
 - パソコン研修室 1室
 - 研修和室 2室
 - 会議室 8室
 - 専用ラウンジ 2室
- ×6ユニット
- 宿泊棟 : 個室185室、温水プール、トレーニングルーム、大浴場、交流ラウンジ

外観



設立の目的

- (1) 長期経営ビジョンを具体的に推進する
人材の育成を、集中的・体系的に推進
- (2) 東レおよび国内外の東レグループ全体の研修を、企画・立案し、実行
- (3) 東レの歴史・企業文化・事業内容の理解を深める場として活用



「志」の定礎