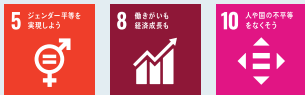


CSR基本方針 一人権 全ての人権の重要性を認識し、事業活動における人権尊重の実践を目指します。

- ダイバーシティマネジメントの推進
- ワークライフバランスの推進



ダイバーシティマネジメントの推進

事業環境の変化に柔軟に対応していくために、組織の多様性は必須条件です。社員の能力や働き方の多様性が成長に繋がるよう、ダイバーシティマネジメントの推進に取り組んでいます。

外国籍社員の定着と障がい者雇用の創出

当社グループは「グローバルな進化」を目指すことを、経営理念における大切な価値観(東リグループバリュー)としています。多様な人材や価値観を積極的に取り入れて、グローバルマインドを醸成すべく、外国籍社員の採用と定着に取り組んでいます。

また、障がい者雇用の創出は企業の社会的使命であり、ハローワーク主催のフェアへの積極参加や、地域の支援学校と連携した就業体験先としての生徒さんの受け入れなど、障がい者雇用にも積極的に取り組んでいます。

社員インタビュー

多様性を大切にした働き方を進めます

後輩のカンティカーさんは、グローバル視点での業務提案を進んで行ってくれます。例えば、自身の経験を活かし、通信教育における外国語講座の増設に取り組んでくれました。また、SDGsをはじめとしたグローバルスタンダードを推進するための講座の拡充にも注力してくれています。

様々な価値観、視点を持った社員が活発に意見を出し合い、従来の手法にとらわれることなく、より良いものを作り上げていく風土を全社に広めていきたいと思っています。

人事部 人材企画G
(左)小寺 喜子
(右)エカリントラクン・カンティカー



女性も活躍する環境づくり

2018年度からスタートした「キャリアアップ制度」では、非正規社員の正社員登用などのキャリアアップを推進し、採用ミスマッチの防止や社員のモチベーションアップに繋げています。その他、休職という形で難関資格取得や海外留学を目指す社員のための「キャリア開発休職制度」、家庭の事情で退職せざるを得なかった元社員が再雇用を希望できる「リターン雇用制度」など、社員のライフステージや価値観を大切にしながら意欲的に働ける雇用制度の充実に取り組んでいます。

「女性活躍推進法」に基づいて作成した行動計画では、「女性管理職比率10%の達成および維持向上を目指す」ことを目標に掲げています。今後更に、男女問わず働き続けられる労働環境の整備、育休制度やフレキシブルな勤務制度の充実、人物重視の採用を推進します。将来にわたって女性管理職を積極的に登用できる風土醸成を推進し、5年後の女性管理職者数を2021年度から2割増加させるなど、多様性拡大に取り組めます。

	2018年度	2019年度	2020年度
キャリアアップ制度利用人数	29人	15人	13人

※東リ単体
※4月1日から翌年3月31日までの1年間で、派遣社員から、直接雇用した人数と、パート社員から嘱託社員、正社員への雇用形態転換した人数の合計

	2019年度	2020年度	2021年度
女性従業員数※1	245人	241人	258人
新卒・中途女性採用者数	26人	19人	24人
女性管理職者数	21人	22人	23人
女性管理職従業員比率※2	9.8%	10.3%	11.0%
女性役員比率※3	5.0%	9.5%	13.0%

※東リ単体
※各年度6月末時点データ
※1) 出向者・パート除く
※2) 管理職に占める女性従業員の割合
※3) 役員(取締役・監査役・執行役員)に占める女性の割合

ワークライフバランスの推進

それぞれの職場や仕事内容に応じた働き方の推進を目的として、「TOLIワークスタイル」基本方針を2019年9月に制定しました。時代の流れや仕事の質の変化にフレキシブルに適應することを大切にし、生産性向上や業務効率改善に向けて全社員で知恵を絞り、「TOLIワークスタイル」実現に向けた環境整備を図ります。

「TOLIワークスタイル」基本方針

- ①すべての社員が心身ともに健康で生き活きと仕事に取り組める環境をつくる。
- ②ワークライフバランスの充実と生産性向上の両立を目指す。
- ③会社組織と社員の「共創の精神」を推進力とする。

柔軟な勤務体系の整備

2年間未使用であった年次有給休暇を最大100日「ストック休暇」として積み立てできる制度があります。この休暇は、私傷病、育児・介護・母性保護による休職期間、子の看護休暇、ボランティアやPTA活動を目的とした社会貢献休暇に利用できます。

産休・育休を取得した女性社員の復職率は直近10年間で100%を維持しており、近年、ストック休暇を活用し、育児休職を取得する男性社員も増加傾向にあります。

2021年4月より、コアタイムなしのフレックスタイム制度や時差出勤の時差幅拡張導入などを行い、働き方の柔軟性を高めています。

		2018年度	2019年度	2020年度
育休取得者	配偶者が出産した男性労働者数	18人	40人	35人
	上記の内、育休を取得した人数	0人	0人	6人
	男性育休取得率	—	—	17.1%
	出産した女性労働者数	8人	3人	5人
	上記の内、育休を取得した人数	8人	3人	5人
	女性育休取得率	100%	100%	100%
育児による短時間勤務利用者	男性	0人	1人	1人
	女性	15人	13人	20人

※東リ単体
※育児休職=育休と省略

社員インタビュー

育休取得から得られた経験

妻のたつての要望と、今後、後輩男性が育休を取得するうえでの前例を作れたらと思い、一ヶ月間育児休暇を取得しました。新生児は言葉も通じず、育児の大変さを痛感しましたが、一緒に過ごす時間は、かけがえのないものです。

上司や同僚など、周囲の方の理解や協力があり取得することができました。今まで以上に、「助け合って仕事をする」「仕事とプライベートを両立すること」を大切にし、自分の体験を組織の活性化に役立てたいと考えています。



技術開発部
カーペット開発G
穴田 遼

CSR基本方針－雇用・労働－

雇用の確保・創出と安全で働きやすい職場環境づくりを目指します。

- 健康経営の推進・労働環境の向上
- 計画的な人材育成



健康経営の推進・労働環境の向上

企業の成長には、社員が心身ともに健康であることが不可欠です。東リは社員が安心・安全に働くことのできる職場環境づくりを目指しています。

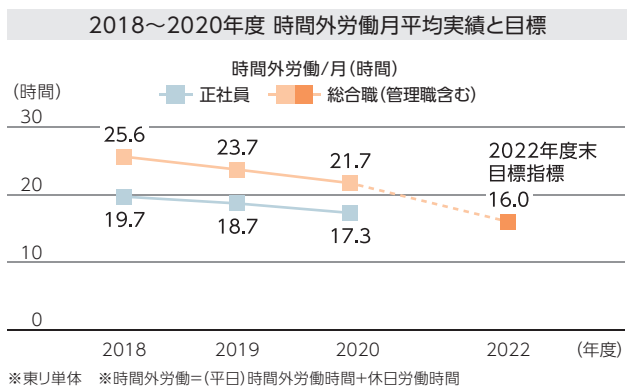
社員の心身の健康サポート

社員自らがストレス状態について把握し、メンタルヘルスの不調に気付く未然に防止できるよう、2016年度よりストレスチェック制度を導入しています。チェック結果により医師との面談を自らが希望できる体制を整備しました。また、「組織分析」の結果を経営陣で共有し、組織運営の参考にしています。職場で心の病を発症するリスクである「総合健康リスク」では、5年連続で全国平均よりも低い数値で推移しています。

東リ健康保険組合と連携し、疾病予防として郵送による無料の子宮がん検査や前立腺検査、大腸がん検査、ピロリ菌検査、歯周病検査等を実施しています。また、特定保健指導や禁煙支援の取り組みも積極的に推進し、2020年度に伊丹事業所・東リ東京ビルの建物内を全面禁煙化しました。

長時間労働の削減

ICカードによる打刻データ管理により、勤務実績を客観化・明確化し、36協定の順守と時間外労働のマネジメントを行っています。やむを得ず長時間労働となった社員がいた場合は、人事部から本人宛のメールや書面で心身の健康状態を尋ね、産業医面談の実施や正対応を上司へ指示しています。こうした日々の取り組みにより、2022年度末までの『総合職全体で2018年度比平均30分/日(10時間/月)の時間外労働削減』という目標指標達成に向けて、着実に効果が出ています。



安全衛生委員会の定期開催と労災の削減

当社グループは、安全・衛生の確保を最優先に職場環境の整備・維持・改善に取り組んでいます。伊丹事業所と厚木事業所では安全衛生委員会を月に一度開催し、産業医と共に職場点検を実施し、事故要因の除去に努めています。

「ヒヤリ・ハット事象」＝「労災にはならなかったが、注意すべき事象」を社内で共有し、社員一人ひとりの気持ちの引き締めと、能率的で安全な職場環境整備に繋がっています。また、事故防止をテーマにした標語コンテストを年1回実施し、最優秀作品を構内各地に掲示することで、労災のリスクを身近にとらえる取り組みを行っています。

そのほか、消防訓練やAEDの定期的な講習会を実施し、労災防止への取り組みも進めています。

2021年度伊丹事業所 安全標語

危ないぞ 言える勇氣と聞く心
みんなで作ろう ゼロ災職場

2021年度厚木事業所 安全標語

いつもの作業にひそむ危険
事前に予測で事故はなし

計画的な人材育成

「人と組織の活性化」を実現するためには、社員一人ひとりの能力と組織としての生産性の向上が欠かせません。成長する意欲をもった社員の多様なニーズを受け止める環境をつくるのが大切だと考え、計画的な人材育成を行っています。

自発的な教育環境の整備

当社では年1回の自己申告制度に基づき、キャリアプランを所属長を通じて会社に伝える双方向のコミュニケーションを図っています。このキャリアプランの実現を後押しするため、2021年度より、キャリアや職種にかかわらず、社員自らが意欲的に学ぶことに主眼を置いた、「公募教育」をスタートしました。自主的に教育内容を選び受講する仕組みは従業員のニーズにもマッチし、特に30代から40代の働き盛りの従業員が積極的に利用しています。

また、受講料の70%を会社が支援する「通信教育」制度や、申請により受講料が全額会社負担となる「社外研修」制度も継続し、公的資格取得や自身の成長に向け、今後も自ら学ぶ教育環境整備に力を入れていきます。

	2018年度	2019年度	2020年度
通信教育受講者総数	222人	223人	244人
公的資格取得者数	110人	62人	123人
発明考案表彰件数	39件	46件	34件

※東リ単体

グローバル教育の推進

グローバル事業の質的量的拡大のためには、グローバルに活躍できる人材育成が不可欠です。その基礎となる語学力とグローバルマインド習得を目的に、英語と中国語の講座を開講し、2年間というロングスパンでの研修を実践しています。この研修の狙いは、「モチベーションを高め、自己啓発への足がかりとしていく」「グローバル化に関して当事者意識を持ち、積極的に取り組む」という意識を、個人からチームへ、最終的には全社へ浸透させることです。2021年度には、中国語研修を受講した2名の技術者が海外拠点へ赴任し、経験を重ねています。

2017年開講のグローバル研修の様子



組織横断型プロジェクト『NexTプロジェクト』始動

全社員を対象とした公募による組織横断型プロジェクト「NexTプロジェクト」を2020年度に始動しました。「NexT」というネーミングには、「次世代に向けて東リが進み続ける (Next TOLI)」という意味が込められており、様々なテーマについて議論し、経営層に提案するにとどまらず、実際に実現することを目的としています。部門の垣根を超えた幅広い人材交流や、事業案を会社へ提言する経験を通して、若い社員達が仕事に新たな手応えを感じ、自身の成長機会を得ることを目指しています。

2020年「NexTプロジェクト」の様子



CSR基本方針 ―事業活動―

公正・平等な事業活動を推進し、全てのステークホルダーとのより良い信頼関係の構築を目指します。

- 知的財産権の保護と活用
- 公正な取引の遵守
- サプライチェーンの強化



知的財産権の保護と活用

特許権、意匠権、商標権等の取得に積極的に取り組み、知的財産権の保護に努めています。また、職務発明制度により社員のアイディア創出の活性化を図るとともに、社内教育を通じて知財マインドの醸成に取り組んでいます。

公正な取引の遵守

独占禁止法研修の実施

当社は、行動憲章において「公正・透明・自由な競争ならびに適正な取引を行うこと」を掲げています。特に取引に関する重要法令である独占禁止法と下請法については、毎年、役員・幹部社員を対象に同法を専門分野とする弁護士による「独占禁止法研修」を開催し、法令遵守に向けた役職員の意識向上に継続的に取り組むなど、全社を挙げて公正な事業活動を推進しています。



2021年 独占禁止法研修の様子

研修対象者

- 取締役・監査役・執行役員
- 営業部門、購買部門、企画部門等の幹部社員

過去の研修テーマ

- 2021年 下請取引規制の概要 ～建設業法規制を中心に～
- 2020年 近時の独禁法規制の動向と企業秘密管理の留意点
- 2019年 近時の独禁法規制の動向と表示・景品規制の留意点

CLOSE UP 工場運営における各種規制対応

工場周辺にお住いの皆さまに安心して暮らしていただくために、各種規制を遵守して事業活動を行っています。例えば、排水については浄化システムの利用や排水口での油膜検知等を実施し、排ガスについてはミストやゴミの除去等を実施しています。また、騒音や排水、排ガス等の測定を定期的に行い監督官庁に報告するとともに、規制値を順守することを通じて近隣住民の皆さまとのより良い信頼関係の構築を目指しています。

サプライチェーンの強化

お取引先様との公正・公平な取引や対話を通じて相互に信頼を深め、共存共栄を図っていくことを基本方針としています。とりわけ、原材料・半製品等の調達については、東日本大震災など大規模災害での経験を踏まえ、サプライヤーとの協議を重ね、複数購買化や代替品への仕様変更を想定した製品開発、特定の調達品目の在庫水準見直しなどを実施しています。また、モノづくり力強化の視点では、川上技術の取り込みの一環でカーペットのナイロン原糸の自社グループ内生産を進めるなど、品質向上と共にお客様への安定供給に向けたサプライチェーン全体の強化に継続して取り組んでいます。

CSR基本方針 ―品質―

確かな品質と技術をもとにお客様目線のモノづくりを推進し、安心・安全な商品とサービスの提供を目指します。

- 品質保証体制の充実
- お客様満足度の向上
- 適正な情報の提供・開示



品質行動指針

社長方針：未来志向を高め、更なる進化を「明日の成長」へと繋ぐ。

事業本部長方針：高品質、高付加価値の製品を作り続け、お客様の満足度を最大化することを目指す。

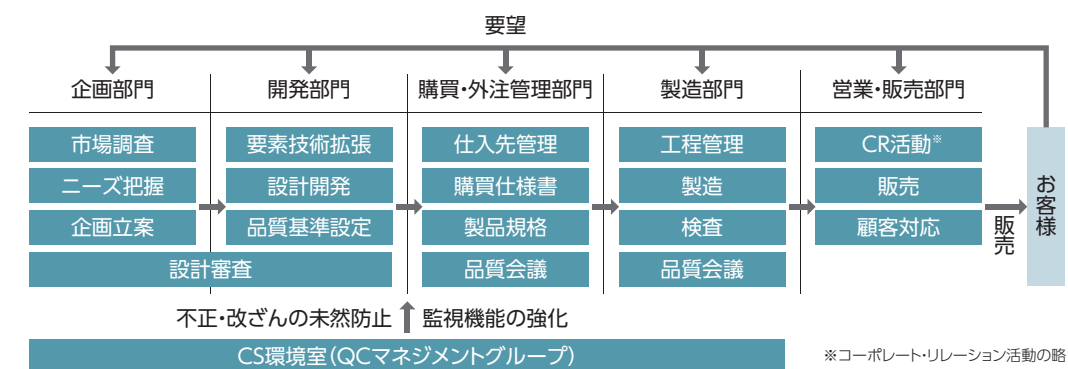
営業本部長方針：進化を続けるきめの細かいサービスで、お客様の信頼と満足を獲得する。

管理本部長方針：コンプライアンス体制を整え、人を育てることにより、企業の発展に努める。

品質保証体制の充実

品質保証体制

各部門があらゆるプロセスで連携できる品質保証体制のもとに、お客様からのご要望やご意見をモノづくりやサービスに適切かつスピーディーに反映します。



設計審査・品質会議

商品開発においては商品企画と製造現場の連携が重要です。「設計審査」では、企画・開発部門が中心となり、新商品や新規格品についてお客様のニーズや要求品質、供給安定性に対する適合性を審査しています。また、「品質会議」では、工場・仕入・製造部門を中心に、生産性の維持向上や既存商品に対するご要望に基づく改良、品質クレームの原因究明と再発防止策の検討・実施を行っています。

不正・改ざんの未然防止

当社グループでは、製造工場の品質管理部署において品質の維持管理や向上に努めるだけでなく、「不正・改ざんの未然防止」を目的に、お客様満足への対応部門であるCS環境室内に「QCマネジメントグループ」を設置しています。

QCマネジメントグループでは、常にお客様視点で品質に関連するプロセスに問題や課題がないかを客観的にチェックする活動を行っています。また、グループ工場の品質関連部署等とも定期的にミーティングを実施し「気づき」を共有することで、未然防止の重要性に対する共通認識を深めています。更に当社グループだけではなく、原材料や仕入商品等のお取引先様へも仕入部門を通じて働きかけ、品質リスクを軽減するための方策の共有を図っています。このような活動を継続的に実施し、真摯なモノづくり風土の強化に努めてまいります。



QCマネジメント活動 (伊丹工場 品質管理課)

お客様満足度の向上

お客様のライフスタイルをデザインするため、確かな品質と技術に基づくお客様目線でのモノづくりを追求しています。7つの生産拠点を有し、約7,500のアイテム数を誇る当社グループは、ビニル系床材、タイルカーペットにおいて高いシェアを維持してきました。2020年度末時点では108件の特許の保有や、過去17回のグッドデザイン賞受賞など、お客様の多様なニーズや社会の変化に応えた商品が評価されています。

企画、デザイン、開発技術、生産、販売をすべて当社グループで担っており、販売部門がお客様より頂戴した商品に対するご意見や市場動向の情報は毎日役員をはじめ社内関連部署に配信され、企画デザイン部門が中心となって様々なニーズを汲み取り、商品開発に活かしています。2020年度には5,066件ものお客様情報が販売部門より社内でも共有されました。

こうして、共有されたご意見をもとに改良した商品や新しく生み出された商品をお客様にご評価いただくことで、更なるお客様満足度の向上を目指します。



販売部門は、お客様の顕在的・潜在的ニーズを汲み取り、最適なお提案ができるよう様々な工夫を行っています。インテリアの内装材は、商品の色柄や質感が大切である一方、広い空間に施工したイメージがつかにくいものです。商品サンプルを見ながらシミュレーションによる空間イメージをご提案するなど、安心して商品をお選びいただける環境づくりに努めています。



商品開発は企画部門、開発部門を中心に、市場のニーズに合致した製品の機能やアイテム構成などを検討し、数年単位でプロジェクトを進めます。それらの工程の中では、特にお客様の声を大切にしており、顕在化しているニーズにお応えするほか、試作品をお客様に評価していただき、そのご意見を商品に反映させることで満足度の高い商品開発を目指しています。



安心・安全に商品をお使いいただくため、発売前の品質チェックをはじめ、発売中の商品についても定期的に抜き打ちチェックをしています。調査で得られた内容は社内でも共有し、より良い商品へと改良するための研究開発や高品質で安定供給できる生産体制に繋がっています。

お客様相談室の設置

2003年から設置しているお客様相談室では、商品を選定する上での疑問点や施工に関するご相談など、多種多様なお問い合わせが寄せられています。2020年度は、1日平均35件のお問い合わせがありました。お客様から寄せられたご相談やご意見を日々社内でも共有することで、商品開発・品質改善・お客様満足度の向上に努めています。

社員インタビュー

お客様との対話を通じて「信頼」の獲得を目指します

お客様相談室によるお客様への対応は、電話での対応が中心となるため、ご要望を正確につかみ取り、的確なお提案を行う事が重要であり、メーカーとして培ってきた技術的な知見に基づいたご提案を行うように心がけております。

以前、住宅用タイルカーペットをご使用いただいているお客様より、「製品に付着物がある」というご相談を受けました。その付着物をお送りいただき、製造部門で調査した結果をご報告すると、製造部門での調査を高くご評価いただき、状況をご理解いただきました。その後お客様から、引っ越し先の家でも東リ住宅用タイルカーペットを購入するとお知らせいただきました。お客様からのこのような言葉にお客様相談室としてのやりがいや喜びを感じております。

CS環境室
お客様相談担当
山崎 和明



CLOSE UP 2020年の商品開発Story

2020年にリニューアルした住宅向けタイルカーペット「東リファブリックフロア」。企画・開発・デザイン担当者が、お客様目線で商品を見直しました。

「東リファブリックフロア」は、一般のユーザー様でも貼り剥がしが容易で繰り返し使用できるタイルカーペットです。発売以降、暮らしにおけるカーペットの快適さを社会に広めた結果、2011年にグッドデザイン賞、2014年にキッズデザイン賞を受賞しました。

2020年のリニューアルでは、約1年半の開発期間の中で、今の暮らしに最適な色や柄、触り心地、機能、全体のラインアップ等について議論を尽くしました。「東リファブリックフロア」は、季節やライフステージにより変化していく生活環境に合わせて柔軟に対応できることが特長です。全14柄91色のラインアップには、コロナ禍により住まいの在り方がより多様化した社会においても、一軒一軒のご家庭で長く愛される商品であるようにと心がけました。

お客様目線を追求し改良を続けることで、長年お客様の満足度が高い商品であり続けています。



商品の施工イメージ



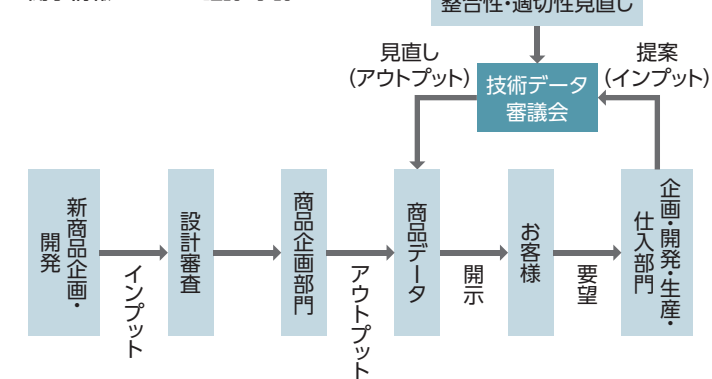
商品開発会議のイメージ

適正な情報の提供・開示

技術データ審議会

「技術データ審議会」は、商品の性能評価試験がより実態に近い試験評価方法となっているかなど、開示情報やデータが適切かつお客様にとってわかりやすいものになっているかを審議する機関です。お客様からのご意見を真摯に受け止め、施工方法やメンテナンス方法などの説明についても、お客様にとってわかりやすい表現を心がけています。

開示情報・データの確認・承認フロー



環境安全委員会

お客様に商品を安心・安全にお使いいただくために、化学物質情報の開示については、「環境安全委員会」において関連部門を中心に国内外の化学物質規制情報の早期入手と共有を行い、商品の規制情報に適切に対応し、SDS(安全データシート)やAIS(製品環境安全情報シート)などの記載情報や販促物などへの迅速な反映・開示を行っています。

CSR基本方針 —社会貢献—

社会との共創の実現に向けて、より一層の自主的な活動を推進し、社会の発展に貢献することを目指します。

- 芸術文化・スポーツ・教育の振興への貢献
- 業界発展・振興への貢献
- 地域コミュニティへの支援・参画



芸術文化・スポーツ・教育の振興への貢献

豊かな社会の創造には、芸術文化・スポーツ・教育の振興への貢献が欠かせません。独自の商品開発に取り組むなど、事業の特性に応じた活動を積極的に実施・継続しています。

歴史的建造物の保護と伝承

文化的価値のある建造物の保護や修復、後世へその価値を伝承することは、地域と調和した景観を形成し、歴史を感じさせるまちなみづくりに貢献すると考えています。2020年、伊丹事業所内に立地する「旧東洋リノリウム本館事務所棟(現:東リ インテリア歴史館)」が国の登録有形文化財として登録されました。創業の翌年である1920年に建設された当館は、重要文化財など数々の名建築を残した建築家の渡辺節氏が設計したものです。2007年には伊丹市景観重要建造物に指定され、『創業百年』を目前とした2018年より耐震補強および大改修を行い、2019年に修復を完了しました。

この歴史的な文化価値を周知するため、建築・設計関係の方々を中心とした工場見学者への公開、地域の文化イベント時に開館するなど広く一般公開しています。これからも歴史的建造物の保護と伝承を推進します。



東リ インテリア歴史館

芸術文化活動への協賛と商品開発

芸術文化活動の振興に、当社の商品を通して貢献できることがあります。当社は長年、日本国内のみならず世界で活動している松山バレエ団の公演に協賛し、その舞台の床仕上げ材には松山バレエ団と共同開発した舞台用ビニル床シート「TMフロア」が採用されています。バレエのプロフェッショナルが認めたこの商品は、発売から30年以上経た今でも舞台からバレエ教室まで幅広く支持されています。

バレエ以外のさまざまな芸術活動にも積極的に協賛しており、今後も芸術文化活動に取り組む人々へ貢献し続けます。



(公団)松山バレエ団 理事長・団長 森下洋子氏

スポーツ振興と商品開発

2020年より、一般社団法人日本バレーボールリーグ機構(以下、Vリーグ機構)とバレーボール競技専用床仕上げ材の共同開発を進めてきました。公式試合や練習場での敷設検証を経て、「2021-22 V.LEAGUE」の一部試合でバレーボール競技専用の新型フロアマット「コネクトマット」が採用されることとなりました。

「コネクトマット」は、既設の体育館床の上にスピーディーな敷設と繰り返しでの使用が可能な床材で、各チームの監督や選手より、バレーボール競技に求められる品質面においても最適との評価をいただきました。

競技シーズン終了後には、リサイクル回収を含めたサステイナブルな取り組みをVリーグ機構と共に推進し、スポーツ振興に貢献します。



コネクトマットロゴ

大田区総合体育館 (東京都大田区)

業界発展・振興への貢献

建設インテリア業界の持続・成長性を高めるべく、技能士育成や業界発展に向けた取り組みを強化しています。

技能士育成支援制度を通じた業界活性化

建設業界では高齢化や若年層の減少が進み、人手不足が深刻な課題です。建設インテリア業界においても技能士不足は大きな問題であり、業界の持続的な発展に向けて、東親会(販売代理店・内装工事店で構成する特約店会)の会員様に向けた技能士育成支援制度を設立しました。同制度において東親会の会員企業様が推薦する入職希望の若手技能士に対して支援金を拠出し、技能育成および雇用維持への支援を行っています。また、入職者向けに技能研修会や工場見学会等も開催しています。2015年度の制度開始以来、多くの若手技能士が建設インテリア業界に入職し活躍されています。



2019年 技能研修会の様子

業界団体活動の取り組み強化

建設インテリア業界が個々の特長を活かし新たな価値を創り、ユーザー様に安心してインテリア商材を選んでいただく環境づくりが大切であると考えています。当社グループは、建設インテリア業界に所属するメーカーや販売店で構成するカーペット工業組合や日本壁装協会等の業界団体に積極的に参画し、業界団体の支援や発信力強化に取り組んでいます。当社の代表取締役社長が会長を務める一般社団法人日本インテリア協会(NIF)では、機能性表示マークの統一化や窓装飾プランナー資格制度等、業界の持続的な発展を推進するとともに、日本最大級のインテリア国際見本市「JAPANTEX」を通じて、多くのユーザー様へインテリアの魅力を発信し続けています。



2019年「JAPANTEX」当社出展ブースの様子

地域コミュニティへの支援・参画

全国の各事業所および生産拠点のある地域では、地元の方々との交流や活動と連携しながら積極的にコミュニティに参画しています。特に教育面の支援では、インターンシップの受け入れや地域雇用を創出しています。

インターンシップ実施・地域雇用

伊丹工場では、地域雇用推進を目的として関西を中心とした高等学校・高等専門学校を対象としたインターンシップを実施しています。加えて就業体験を主目的としたインターンシップとして、近隣の特別支援学校から生徒さんを受け入れ、社会への関心と心構えを養う協働活動を行っています。

社員インタビュー

インターンシップ受け入れから地域雇用へ

Q： インターンシップ先に東リを選んだ理由を教えてください。
A： 東リの本社に近い伊丹西高等学校(普通科)に通っていましたが、地元企業ということから親しみが湧き東リを選びました。インターンシップでは、実際に大きな製造設備を動かす体験を通じて、モノづくりの一翼を担えるような感覚が得られたことはとても刺激的でした。

Q： 東リに入社をした決め手は何ですか。
A： インターンシップへの参加は、就職先を決断した大きな理由の1つです。元々思い描いていた自分自身の興味関心とインターンシップを通じて経験した仕事へのイメージが近かったため、東リで働いてみたいと思いました。また、社員同士の仲が良く、働きやすいと感じたことも入社決め手となりました。

技術開発部 床材開発G 開発係 奥村 楓也

