

東海理研(株)

関市・製造業

従業員数 / 男性58名 女性23名 計81名 ※令和7年12月現在

エクセレント
POINT

- ①DXとロボット導入で生産性が大幅に向上
- ②社員のエンゲージメントを醸成させる環境
- ③定年後も貢献できるビジネスモデルを構築



「ワークライフバランスの実現でイキイカワクワクした職場創り」を心がけ、アットホームな雰囲気のある働きやすい職場を構築。



育児休暇取得率・復帰率は100%で、男性もしっかりと育休を取っている。

ミレーティングで社訓や経営理念を共有することで、新規商品の短期開発や地域清掃などのボランティア活動が活性化している。また、心理学の認知行動療法を導入し、自己や他者への理解を深め、伝えたいことを適切に伝えられる環境

を構築している。その他、定年を設けず、希望すれば働き続けられる職場を社員から提案されたこともあり、65歳以上の高齢者が社会に貢献できる新しいビジネスモデルの構築として、農業に挑戦。専門家の指導を受けながら、北海道で付加価値が高い葉草を栽培している。

金属製品やセキュリティ商品の開発・製造販売を行う東海理研は、DXやロボット・プロセス・オートメーション(RPA)を推進している。製造部には「WILL」生産工程管理システムを導入し、製紙図面を紙ベースからタブレット端末へ切り替えた。また、コロナ禍に集団感染防止対策として始めた人員を2分割する2直制が作業効率の向上につながったことから現在も継

続している。さらに、人員不足を補うため24時間稼働する工作機械ロボットを導入。従業員を大幅に増員することなく5年間で売上高を2倍にし、残業時間の削減にも成功した。また、共通目的・貢献意欲・コミュニケーションを柱に、社員が会社や仕事に愛着を持ち、社会への貢献意欲を高められる組織づくりを進めている。日頃から各部署の

力を段階的に評価する制度を導入。社員の昇級時には、「幅広い知識を持つジネラリスト」あるいは「特定の分野に特化したスペシャリスト」のどちらのキャリアが望ましいのかを診断できる仕組みを整えている。その他、定年を設けず、希望すれば働き続けられる職場を社員から提案されたこともあり、65歳以上の高齢者が社会に貢献できる新しいビジネスモデルの構築として、農業に挑戦。専門家の指導を受けながら、北海道で付加価値が高い葉草を栽培している。

社員が個々の能力を引き出せる職場