

# 株式会社東海理化

1. 会社概要
2. 取組みの全体像
3. 育児の両立支援
4. 介護の両立支援

## 株式会社東海理化 人事部 働きがい改革推進室 高橋 聡子

銀行に入社後、プロ司会者となり約10年1000回以上の現場を経験。

人財育成人財開発を行うベンチャー企業にて7年、ダイバーシティ推進・キャリアデザインの講師として自治体・企業の意識変化の取り組みに従事。資格認定事業の企画開発運営を行う。

2019年に乳がん(ステージⅣ)に罹患、仕事と治療を両立する働き方を求め、2022年より東海理化に勤務。人事部働きがい改革推進室にて社員の働きがい向上に取り組む。二人の女の子のママ。



# 1. 会社概要







自動車の部品を  
作っている会社です



レバー  
コンビネーション  
スイッチ



レバー  
コンビネーション  
スイッチ



ヒーター  
コントロール  
スイッチ



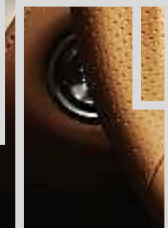
モジュールスイッチ



ステアリング  
スイッチ



プッシュ  
スタート  
スイッチ



ウインド  
レギュレーター  
スイッチ



シフトレバー  
(シフトバイワイヤー)







シートベルト



プッシュスタートスイッチ



スマートキー



ドアミラー



ステアリングホイール

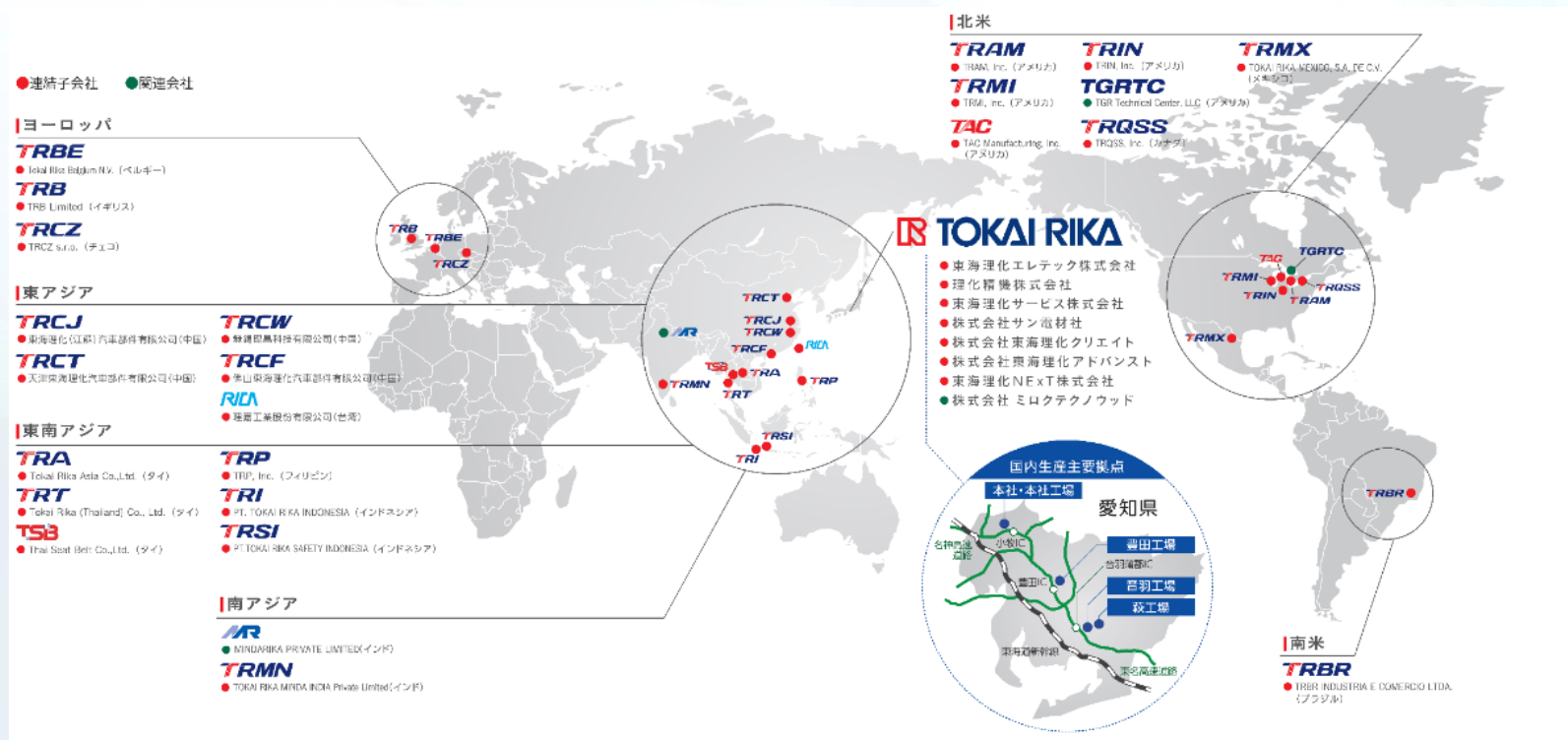


エンブレム

# 会社概要



本社：愛知県丹羽郡大口町  
 社員数：約20000人(連結子会社を含む)  
 拠点数：国内12 海外31(連結)  
 売上高：6176億円  
 営業利益：354億円  
 (2025年3月時点)



始まりは  
小さなスイッチ

1948

1986

グローバル企業へ

2000

さらなる成長へ



車・モビリティ事業



ヒューマン・インタフェースシステム



セキュリティシステム



セイフティシステム



エレクトロニクス製品



装飾品



応用製品



TOKAI RIKA Digitalkey

知見を活かした新領域





2024

## Purpose

パーパス

志・存在意義

創業の精神※を継承し  
「技術の進化」と「人」をつなぎ、感動をかたちに

※ 世の中に必要なことであれば、人が手掛けないことこそやる

## Vision

ビジョン

“志”実現の取り組み

クルマで培った「理・化・電・機」の技術を高め  
人と社会・環境に役立つ“製品”“サービス”を提供し、  
安全・安心で豊かな社会の実現に貢献

## Value

バリュー

価値観・行動指針

### 東海理化グループ「考動宣言」

- ・安全と品質第一
- ・現地現物で絶え間ない改善
- ・創業の精神で挑戦し、新しい企業価値を開拓
- ・人の能力を最大限に発揮、高い成果
- ・愚直に、正直に、かつ誠実に
- ・感謝と謙虚な姿勢 共存共栄



### ▶ 人とクルマ・社会を最適に「つなぐ」

HMIシステムサプライヤーとして、「ハード」と「システム」をつなぎ、  
安全・快適を向上させ、人が技術・製品の進化を実感できるようにする



### ▶ 社会課題の解決に「つなぐ」

77年の歴史で培われた技術とその組み合わせにより、HMI製品で人とクルマを、  
クルマ・モビリティ領域での経験と実績で社会課題の解決につなぐ



### ▶ めざす姿と社員の価値観を「つなぐ」

東海理化グループ「考動宣言」を社員共通の価値観としながら、会社の  
「めざす姿」や「社会的価値」と社員個人の「キャリア形成」、「働きがい」、  
「豊かな生活」のスパイラルアップを図る



▲「働きがい向上」の取り組みとして  
両立支援を実施

## 2. 取り組みの全体像



今はココ

第1ステージ

両立困難

制度を作成

第2ステージ

両立可能  
(働き続けることができる)

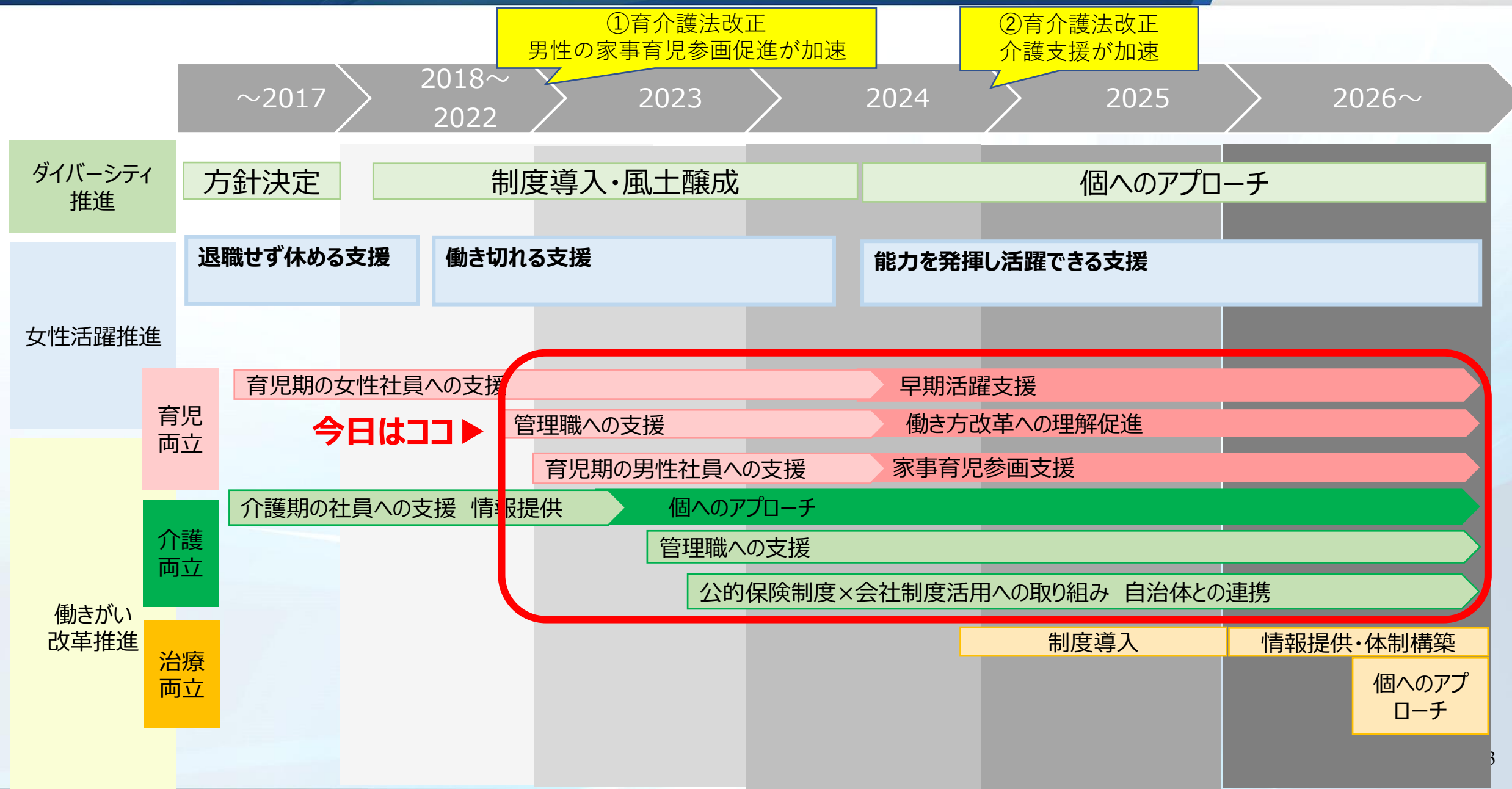
制度を活用  
意識の変化

第3ステージ

両立しながら活躍  
(時間等の制約があっても  
能力を発揮して働ける)

制度を活用  
意識の変化

# 取り組み全体像





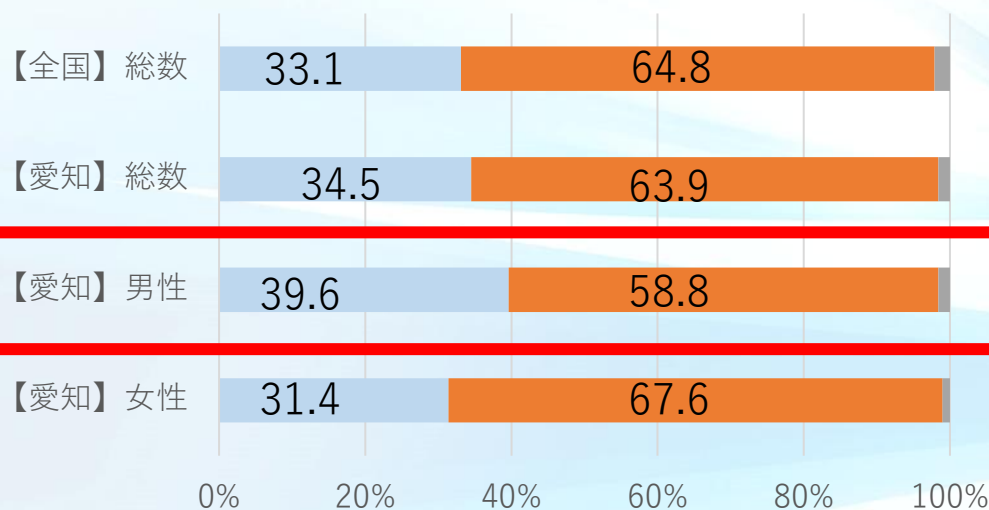
# 愛知県は性別役割分担意識が強く両立支援が難しい

- 【地域別】 意識：愛知県は性別役割分担意識が全国平均よりも強い(強かった)  
実状：家事分担は、8分野の内、6分野で50%以上が「妻」
- 【性別】 男性の方が性別役割分担意識が強い
- 【年齢別】 年齢が高くなるほど性別役割分担意識が強い(親世代・上司世代)

## 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」

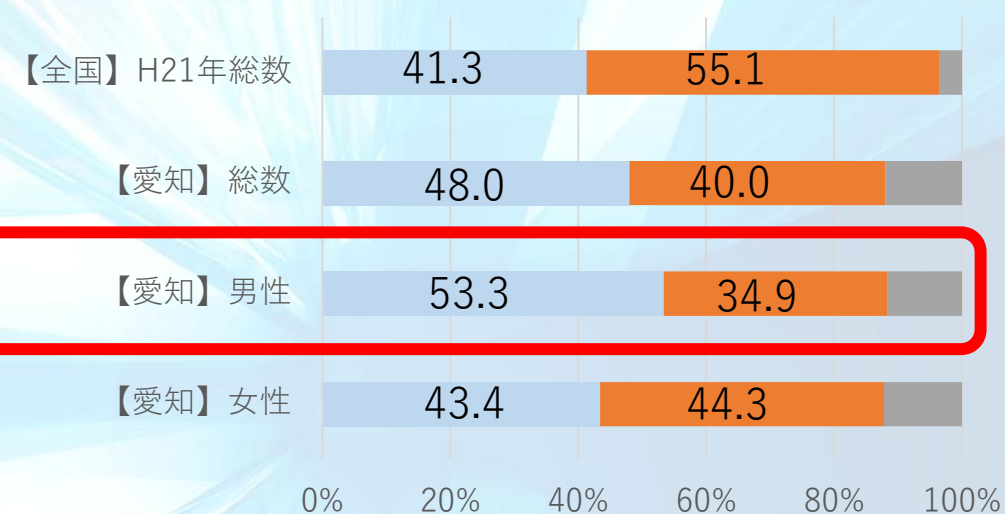
R 6 年(2024年)

■ 賛成 ■ 反対 ■ 無回答



H20年(2008年)

■ 賛成 ■ 反対 ■ 無回答



アプローチ▶



## ＜育休取得や働き方の傾向＞

- 男性社員：育休取得なし & 長時間労働
- 女性社員：育休長く取得(約1年半) & 短時間勤務(平均6時間3年生まで)

## ＜復職前時の意識＞

- 家事：家庭内でやるもの(宅配弁当・家事代行利用者ほぼなし)
- 育児：女性が主(病児保育園・ファミリーサポート・ベビーシッター利用なし)
- お金：宅配弁当は高い、手作りは安い、短時間勤務による給与減額はOK

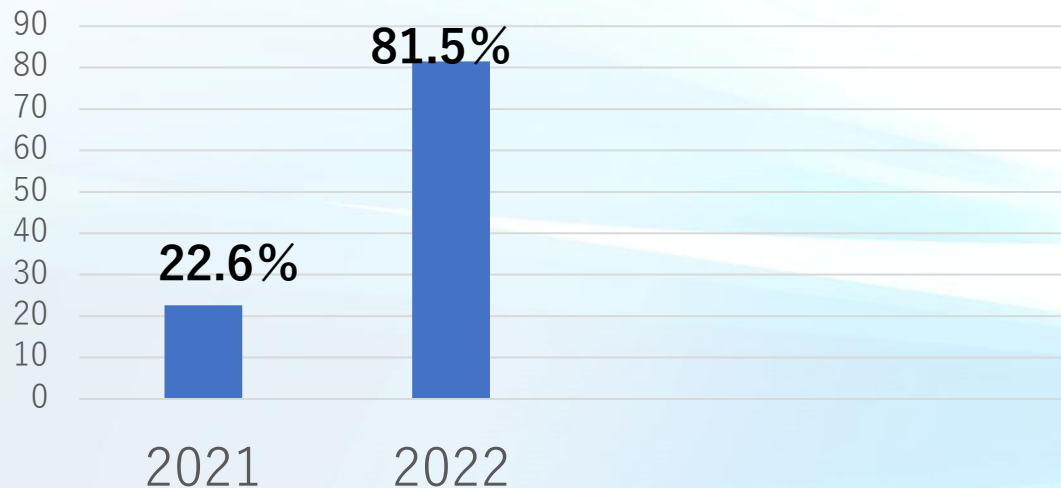
### 3. 育児の両立支援



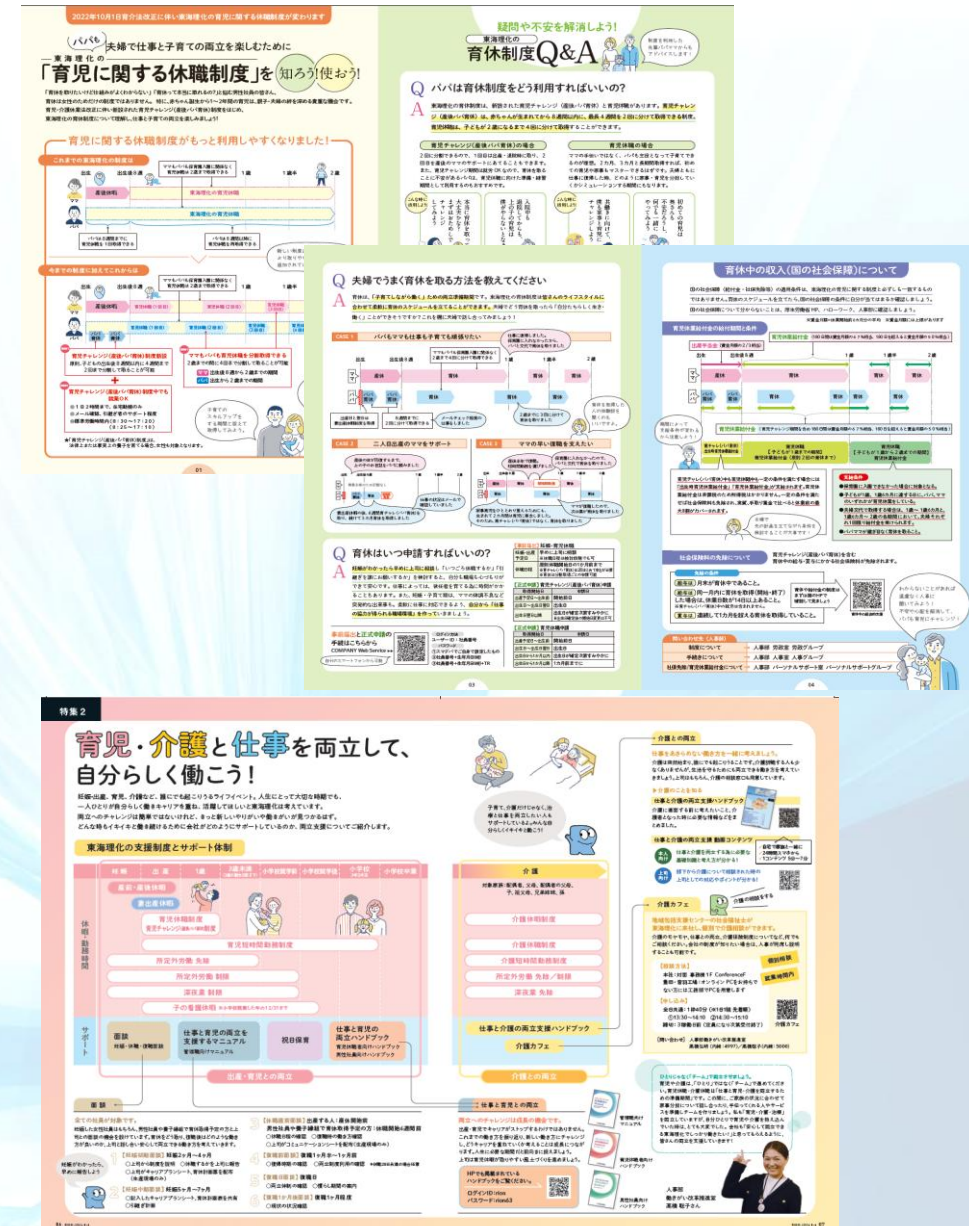
# 2022年の育介法改正をきっかけに行った取り組み

- ①制度：産後パパ育休＝**就労可**
- ②意識：男性に特化した資料作成  
製造現場への情報提供(労働組合HP・LINE・情報誌)  
説明会(管理職向け・社員向け)
- ③環境：情報・申請を自宅・病院からスマホでアクセス可能に

## 男性育休取得率



▶ 男性育休取得者が急増



## ★人と仕事の調整がつかない

### 男性社員

- ✓ 職場の理解が得られるか**不安**
- ✓ 同僚に仕事の負担がかかる**罪悪感**
- ✓ 評価や昇進おくれが**不安**
- ぎりぎりに申請
- 引継者の人財育成が間に合わない
- 育休取得後に延長申請

### 直属上司(GM係長級 30代半ば～40代前半)

- ✓ 育休はとってもらいたい
- でも部長・課長級上司は**性別役割分担意識強**
- 間にはさまれ仕事や人の調整が進まず負担増
- ✓ 育児期社員の**キャリア支援法が分からない**
- 女性の背中が押せない

### <特に困るケース>

製造現場：班長が育休を取る

事技現場：設計・開発など専門性が高い業務(機密保持が必要 派遣×)

グループ員の半数以上が制約あり(男性育休1 & 女性育休1 & 傷病休1名 & 女性短時間1)

### <上手く対応できたケース>

- ① 部長が部署間で仕事を調整
- ② 早めに妊娠報告があり、半年かけて引継ぎ者を育てた(その後も属人化しないよう所属で工夫)
- ③ 長期育休者には早めに派遣対応、短期育休者は正社員対応



## <必要なこと>

性別役割分担意識が背景にある「社員の不安・罪悪感の軽減」「部長課長級との意識の差を埋める」

- ①育休や両立は「チャレンジ精神を育む機会」「成長の機会」 プラスのイメージにする！
- ②「休むと会社で迷惑をかけてしまうんじゃないか」と心配されることをなくす！
- ③早い段階で「育休をとりたい」と上司に伝えてもらい、会社が人と仕事の手配をする！  
人と仕事の手配は室課長・部長の役割  
育児期社員のキャリア支援は直属上司の役割

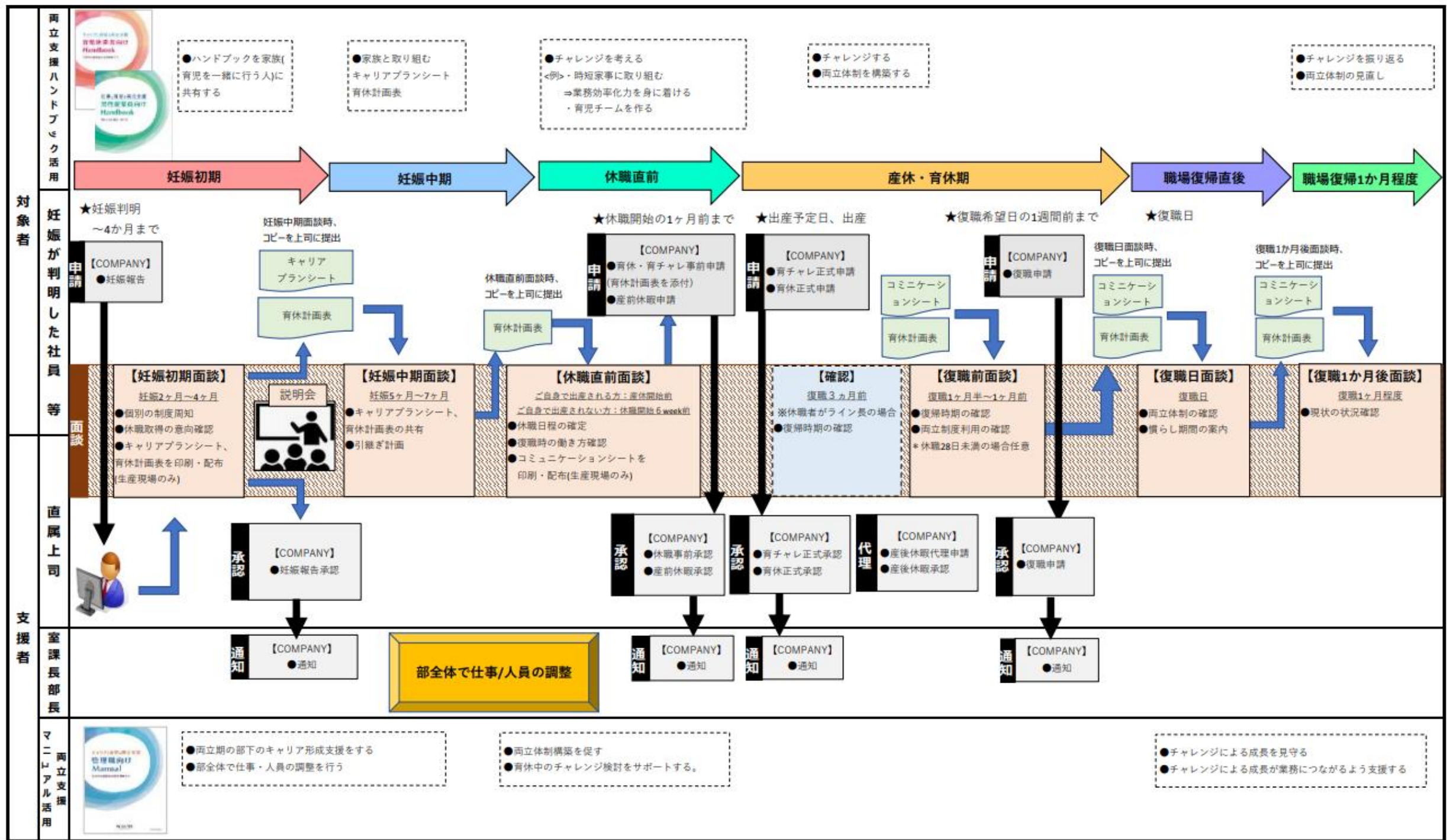
## <取り組み>

- ①トップからのメッセージ動画配信(管理職向け・社員向け)
- ②「早期の妊娠報告」のシステム化
- ③妊娠～復職後までの面談フロー明確化 ◀両立支援ハンドブック導入
- ④仕事と育児の両立支援説明会導入  
両立支援の対象者拡大・お互い様意識の醸成・チーム育児の紹介

## ※製造現場と一緒に検討







①両立キャリアプランシート 子育て期を踏まえたキャリアプランを考える(子が18歳まで) ←今後の課題

〈子育て期を踏まえたキャリアプラン 2児4歳差〉※時短＝短時間勤務

年齢	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	
					0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
第1子							保育園					小学校					中学校					高等学校					大学	
第2子	大学卒業までにかかる教育費は すべて公立校に通ったとしても、 平均して1,000万円。 その他、養育費・生活費もかかる																											
						保育園					小学校					中学校					高等学校							
妻	育休から 早期に復帰して、 短時間勤務制度を 利用するの一案*					育休	チーム リーダー		育休	部署A		マネージャー					親の介護や、 自分自身の更年期障害など											
						▲リーダー就任		時短*																				
夫						育休	チーム リーダー		育休	マネージャー					お互いがキャリアビジョンを かなえられるよう キャリアプランを作成													
						時短*		時短*																				

## 画立キャリアプランシート

あなたの年齢を入力下さい ⇒ 年齢 性別 所属事務所 氏名

※年齢は年齢を記入して下さい。年齢欄は年齢が記入された状態で印刷されます。

あなたの年齢		年齢																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
第1年	年齢																														
	ライフイベント																														
第2年	年齢																														
	ライフイベント																														
第3年	年齢																														
	ライフイベント																														
自分(希望)	働き方																														
	仕事のキャリア																														
パートナー	働き方																														
	仕事のキャリア																														
自分(現状)	働き方																														
	仕事のキャリア																														

※時短⇒短時間勤務

【使い方】

- ①部分・年々の年齢を記入しなう。(第1年の年齢は現在年齢)
- ②自分のライフイベントを記入しなう。(第1年のライフイベントは就職済み)
- ③年毎が成長した時に自分ごとく働いていたいのかを指定しなう。
- ④退職時に上場は部下の考えているキャリアを認識してください。
- ⑤退職時に上場は部下の考えているキャリアを希望するまで。

今後の時短を希望して欲しい。周立体制について実行するように促してください。

⑥希望期間のタイムラインで上場・下場を視覚的にしてください。

## ▲両立支援ハンドブック

②育休計画表 休復職のスケジュールをたてる(子が2歳まで)  
復職後の働き方を含めて考える

[illegible]

### ③育児コミュニケーションシート 休職中に両立体制を整える

[illegible]

## ▲両立支援ハンドブック

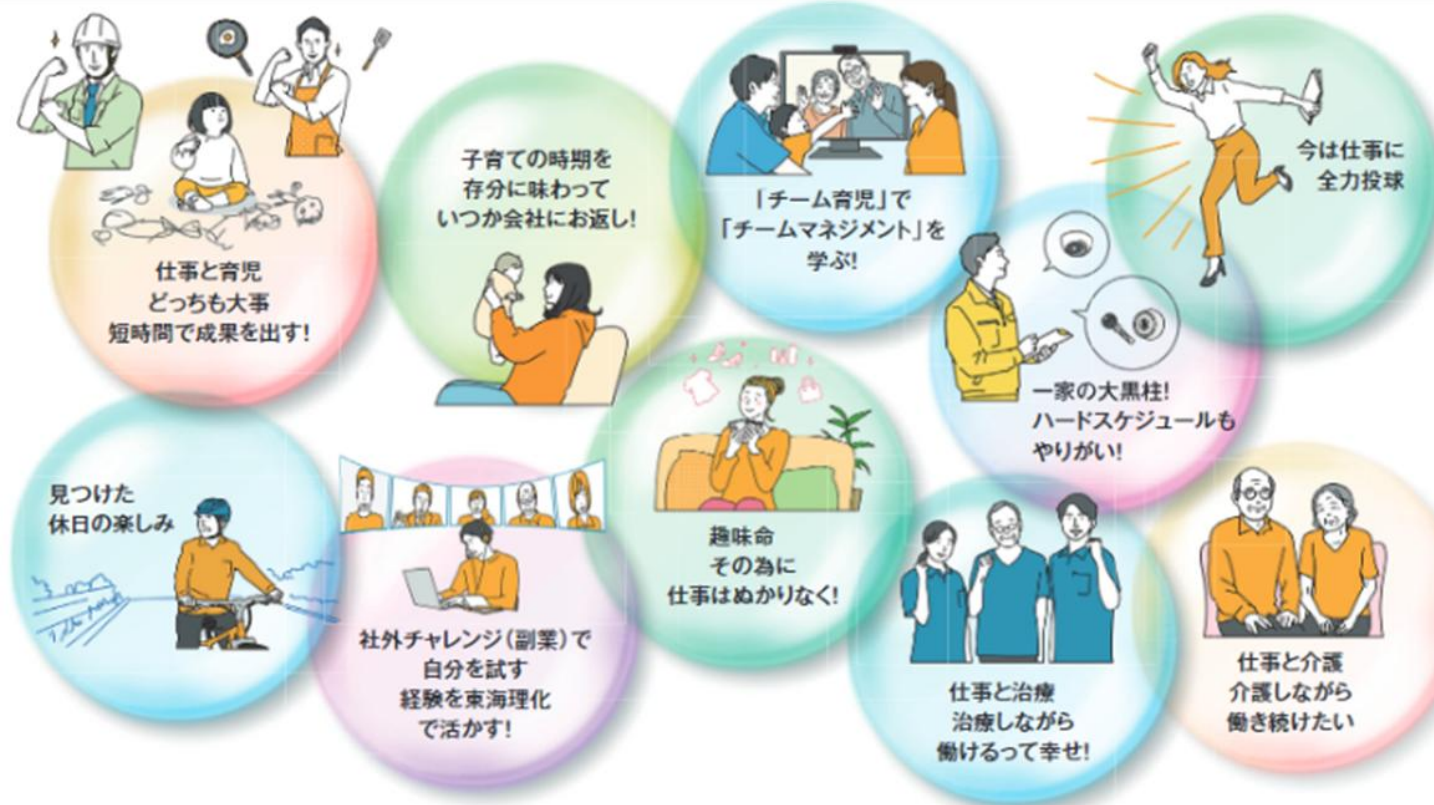
# 仕事と育児の両立支援説明会 概要

参加時期	妊娠判明～妊娠中期
開催頻度	本社 毎月
	音羽豊田工場 2ヶ月に1回
対象者	妊娠が判明した社員＋室課長＋直属上司(GM係長) 妊娠出産に興味のある社員・支援者
開催方法	基本はリアル 営業所：チームス 夜勤者・出向者：動画



## 東海理化の 両立支援とは

働き方の選択肢を広げることで、社員が充実した人生を歩めるようにサポートすること



全ての社員が「仕事とそれ以外の時間」を両立しながら人生を歩んでいます。

1人ひとりの価値観やライフイベントを尊重した働き方ができるよう、  
働き方の選択肢を広げることで、充実した人生を歩めるようにサポートします。



## 人生には「特に支援が必要な時期」がある

誰もが育児・介護・治療といったライフイベントを迎える可能性があります。この時期は、時間や他者(子供や介護者)の制約を受けるため、「これまでと同じ働き方」が難しくなり、「新しい働き方を模索する」必要があります。

## 「新しい働き方」にチャレンジする社員を応援

新しい働き方の模索は、簡単なことではありません。東海理化では、この時期を「チャレンジ精神を育む機会」「成長の機会」と捉え、特に手厚く支援します。

## キャリア形成への影響

共働き共育て世帯の増加によって、仕事のキャリア形成に、生活が大きな影響を及ぼす時代になりました。

仕事のキャリア形成支援のタイミングに、生活（育児介護）への配慮が必要な社員を特定することで、「新しい働き方」への模索を支援します。

これまで

仕事

これから

仕事 + 生活

仕事以外の経験を積むことで、  
人生が豊かになり、  
仕事にも好影響をもたらす

仕事を効率化し  
生活の時間をつくる

仕事

活かす

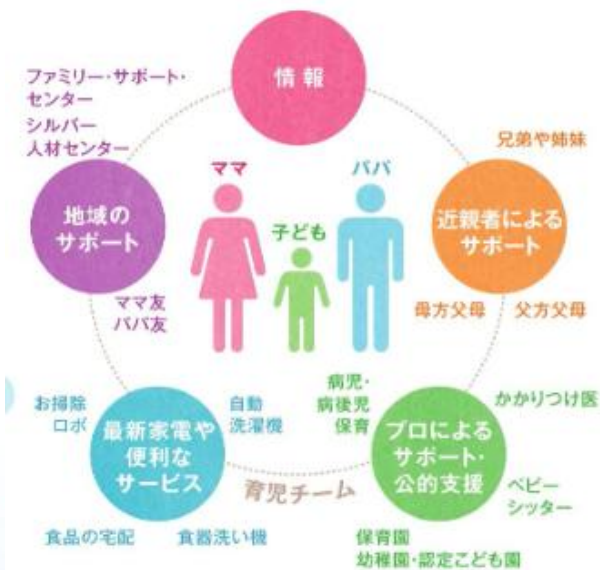
生活

豊かな人生

前向きな意欲

経験・能力・視野拡大





## ★育児チームづくりをおススメ

### 育休中のチャレンジ

①チャレンジしたいこと：

育児チームをつくる

②チャレンジで磨きたい能力：

依頼できる部分がないか考える力

③それは東海理化の業務でどのように活かせると思いますか？

仕事を一人で抱えず、周りの人を巻き込みながら進められるようになる

▲両立支援ハンドブック

### <ポイント>

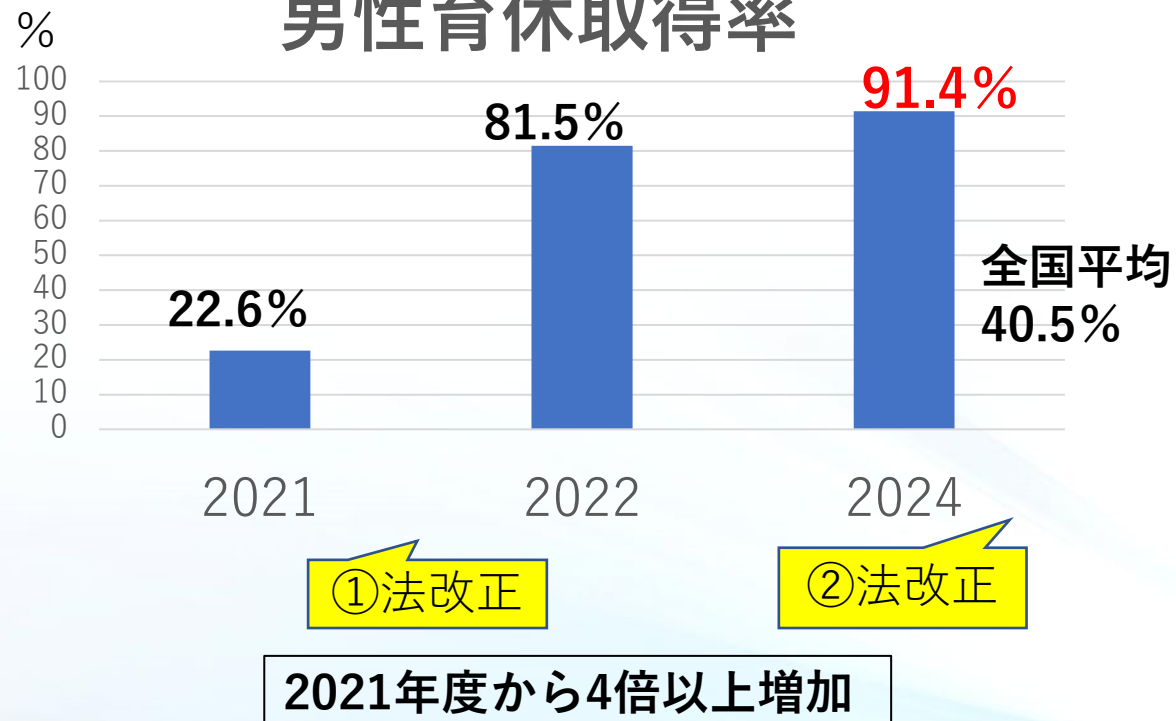
- ①育児チームにかかる費用は、女性の生涯賃金と比べて考える
- ②親しかできない仕事と、育児チームに頼める仕事を分けて考える
- ③育休中に、会社からの補助費用で育児チームを使ってみる

③カフェテリアプラン 育児サービス・育児用品の費用補助

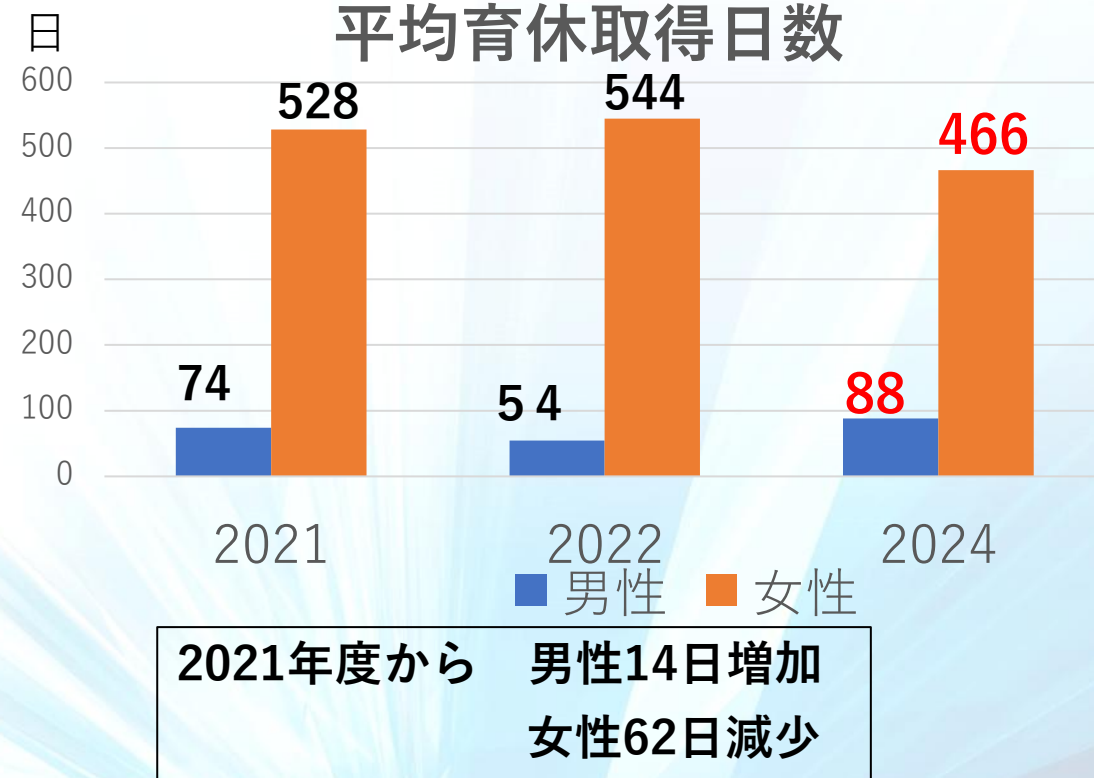
保育所/病児保育/ベビーシッター/ベビーシッターの家事代行/学童保育 等



## 男性育休取得率



## 平均育休取得日数



### <説明会アンケート>

#### 上司

「代替要員を入れるだけでなく、組織全体の働き方を見直すことが大事だと気付いた」

「数年後は自分も病気や介護に直面する可能性があると考えようになり、今の働き方でいいのか自問自答するようになった」

#### 男性育休取得者

「会社が育休取得をマイナスではなくプラスのこととして捉えていると感じた」

「今後管理職になったときに、育休の経験が役立つスキルにつながったと思った」

## 4. 介護の両立支援





# 介護取組み一覧（制度除く）

		施策	カテゴリ
2017～2021	情報提供 ★法対応	介護ハンドブック 40歳以上の社員・ライン長に配布	介護
	教育	セミナー(労働組合)	介護
		セミナー基礎知識編（年1）	仕事と介護の両立
		セミナー応用編（年1）	仕事と介護の両立
	専門家への 個別相談	電話・メール フリーダイヤル年中無休24H	介護
	費用補助	介護費用補助	介護

## ▶ 人事相談件数

年度	合計
2018	4

## ▶ 介護休暇利用率

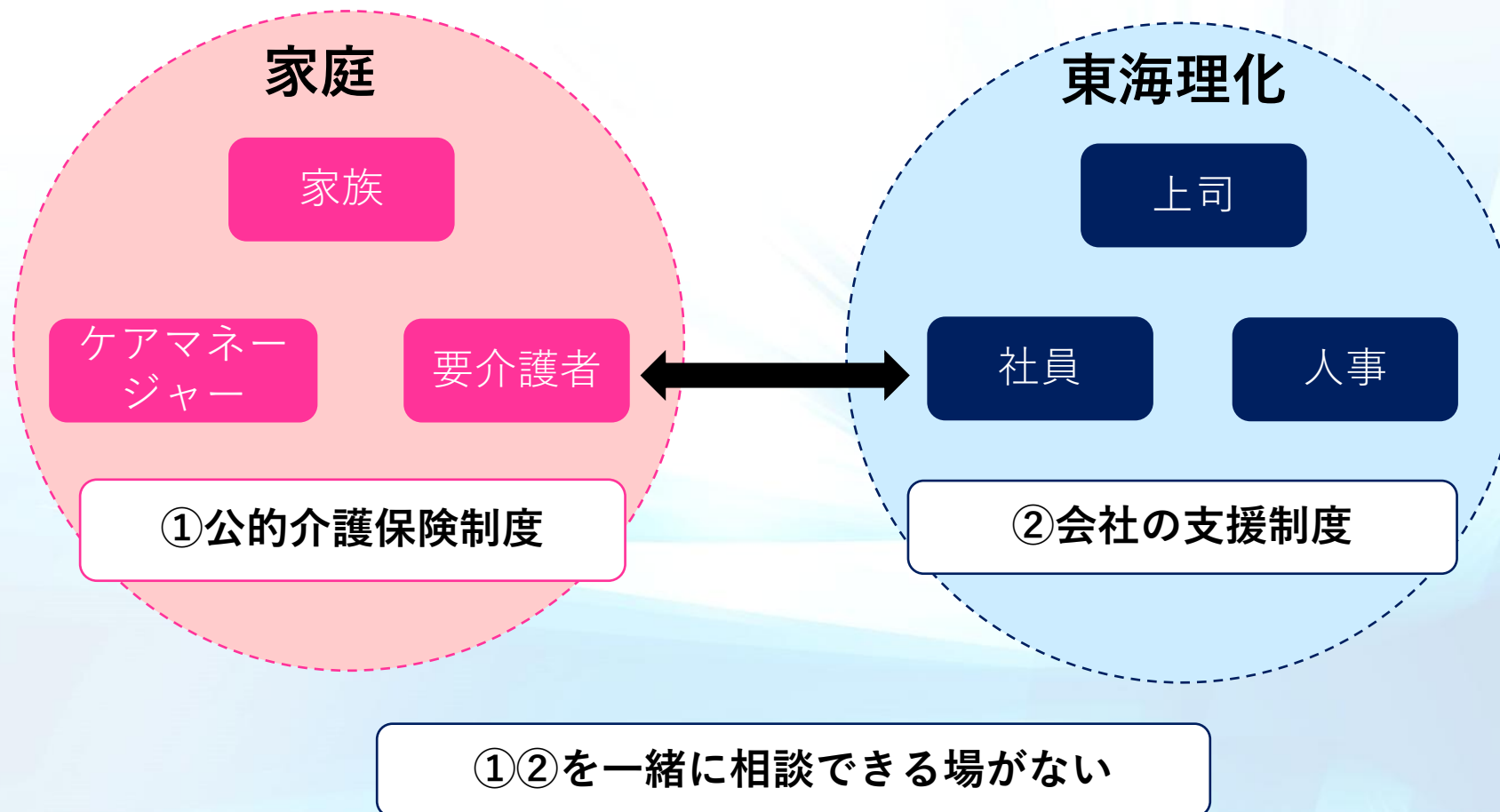
年度	人数
2020	16
2021	21

## ★課題 情報提供はしているが相談件数や制度の利用率は低い

2022～2024	専門家への 個別相談	地域包括支援センターが会社に来社 就業時間内に対面面談（人事同席選択可）	公の制度×会社の制度
	教育	動画コンテンツ基礎知識編（通年）	仕事と介護の両立
	職場の理解促進	動画コンテンツ上司編（通年）	仕事と介護の両立
2025	対象者の把握 ★法対応	キャリアデザインシートに項目追加 「介護が必要な家族がいるか」要支援含む	仕事と介護の両立
	教育 職場の理解促進	仕事と介護の両立支援説明会 対象者・対象者の上司	仕事と介護の両立

# 制度利用の手前で社員は何に困っているのか

★会社制度を使うためには、①と②の制度を知ったうえで、  
①と②を組み合わせる必要がある



## 介護カフェ

個別相談

就業時間内

地域包括支援センター(福祉の専門家)が  
東海理化に来社！  
介護の話も、会社の制度も相談できる！

### ◇対象者

介護の話がしたい方などなたでも ※東海理化と直接雇用契約を結んでいる方

### ◇相談方法

【本社】対面 事務棟 1F ConferenceF

【豊田・音羽工場】オンライン PCをお持ちでない方には工務部でPCを用意します  
人事は同席しませんが、会社制度の説明時や、希望があれば一緒に説明します。

### ◇申込み

FORMS

自身で申し込み後  
上司に離席を申し込んでください

全日共通

①13:30-14:30  
②14:30-15:30

締め切り

3稼働日前  
定員になり次第終了

<https://forms.office.com/r/XLJWuTFneH>

<申込フォーム>介護カフェ2025年



開催日2025年	地域包括支援センター
1月31日(金)	大口町
2月20日(木)	小牧市
3月25日(火)	大口町
5月29日(木)	大口町
6月30日(月)	小牧市
7月24日(木)	大口町
9月 9日(火)	大口町
10月16日(木)	小牧市
12月 2日(火)	大口町

どちらを選んでもOK  
在住かどうかは関係なし

親が認知症かもと不安だったが  
どこに相談にいけばいいかわから  
なかった。話せてスッキリしたし、  
具体的な活動につながった。

国の介護支援制度を何うことが  
できてよかった。  
一人で抱え込まず周りのサポートを  
フルに活用すればいいと分かった。

親の療養先を決めるための  
アドバイスを受けた。  
モヤモヤしたことがはっきりし  
た。

離れて暮らす親の介護を相  
談。会社の制度が分かり、  
制度をうまく使えば会社を  
辞めなくていいと思った。



地域協働プログラム  
大口町×小牧市×東海理化

[問い合わせ先]

人事部 働きがい改革推進室

奥田基(070-2244-4842/内4989)  
高橋聡子(070-2244-4853/内5000)

▶2022年10月ト ライアル

▶2023年正式導入 例年満席

<アンケート> 回答40人

■介護離職を考えたことがあるか  
ある16人 (40%)

■参加したことで意識変化があったか  
変化あり20人 (50%)

・人の力を借りる手段があると思えた  
・制度を利用すれば会社をやめなくて  
もいいと認識できた

■参加したことで生活や仕事への活  
力・意欲が高まったか  
高まった・改善された18名 (45%)



# 介護カフェの効果と 新たな課題

▶ 人事相談件数(介護カフェ含む)  
18年度比 20倍(男女差なし)

年度	合計
2018	4
2022	34
2023	54
2024	83

▶ 介護休暇利用率  
21年度比 2.6倍

年度	人数
2021	21
2022	23
2023	45
2024	54

## <新たな課題>

- ① 相談にくる社員は「要支援1」状態で困っており「介護している」と認識している
- ② 診断書がもらえないケースがある
- ③ 「介護は家族がするもの」という意識が壁になっている
- ④ 子の障害は「育児制度」だけでは解決できない

## 3. 要介護状態区分(要介護度)



介護保険制度の要介護度は7段階に分かれています。  
要介護度ごとの心身の状態・介護が必要な状態の目安は下記のとおりです。

### 要介護度

### 心身の状態・介護の必要な状態の目安

#### 要支援1

- ご自分で基本的な日常生活を送ることができます。
- リハビリをすることによって、身体機能改善の可能性があります。

#### 要支援2

- 歩行に若干の不安定さがみられ、荷物を持って移動するときに、支援が必要な場合があります。
- 要介護状態にならないように何らかの支援が必要です。

#### 要介護1

- 椅子からの立ち上がりに不安定さがみられ、杖や歩行器が必要な場合があります。
- 日常生活や身の回りの世話などに一部介助が必要です。

#### 要介護2

- 椅子からの立ち上がりが不安定であり、手すりにつかまったり、歩行器が必要な場合があります。
- 排泄・入浴・衣服着脱などに、一部介助が必要です。

#### 要介護3

- 椅子からの立ち上がりや歩行が自力では行なえず、支えが必要です。外出時には、車椅子を利用する方が大半です。
- 食事・排泄・入浴・衣服着脱などに多くの介助が必要です。

#### 要介護4

- 椅子からの立ち上がりや歩行は殆どできず、移動には大半の方が車椅子を利用します。
- 食事・排泄・入浴・衣服着脱などに全面的な介助が必要です。
- 認識力や理解力などに衰えがみられます。

#### 要介護5

- 椅子からの立ち上がりや歩行はできず、ベッド上での生活です。
- 日常生活や身の回りの世話など、全般にわたって全面的な介助が必要です。
- 意思の伝達が困難な場合もあります。



軽度

重度



# 取組み

- ①介護休暇を要支援状態まで拡大 証明書不要
- ②子の発達障害も「介護」として対応

## 要介護状態

2週間以上 常時介護を必要とする状態

①介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上

②以下表のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し  
かつその状態が継続すると認められること

## 要支援状態

2週間以上 常時支援を必要とする状態

①介護保険制度の要介護状態区分において要支援1以上

②以下表のうち、2が1つ以上該当し  
かつその状態が継続すると認められること

項目	状態	1（注2）	2（注3）	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）		自分で可	支えてもらえればできる（注4）	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）		つかまらなくてできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗移りの動作）		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注5）		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある（注6）		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある（注7）
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある（注8）		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品又は医療機器の使用・管理		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注9）		できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注10）	ほとんどできない

### 例1 要支援状態（介護休暇のみ対象）

料理を片手に持ちテーブルまで運べない

②歩行（立ち止まらず5m程度歩くことができる）

### 例2 要介護状態

4年生の息子が登校拒否。WISCテストで発達特性あり

⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知行動上の課題がある

※注8 急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況（混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等）

⑫日常の意思決定



- ①「介護が必要な家族がいる」社員を  
キャリアデザインシートで特定(年1)  
※要支援・障害・子の発達障害等含む

- ②説明会を実施  
(介護が必要な家族がいる社員・その上司)

- ・「ご家族で頑張る介護」から「介護サービスを活用する介護」へ
- ・「会社の制度で支援できること」と「社員にお願いしたいこと」←今後の課題

<アンケート> 回答328人

■大変良かった・良かった298人

<上司>

- ・上司という立場で参加したが、自分の親もいつ介護が始まるか分からないから参考になった

<社員>

- ・具体的にどう両立していけばよいか分かった
- ・会社制度を利用する時に罪悪感があったが、今後は活用したい
- ・昭和の介護価値観を持つ家族にも聞いてもらいたい

▶2025年度 617名

社員の1割が「介護が必要な家族がいる」

617名

+

不明

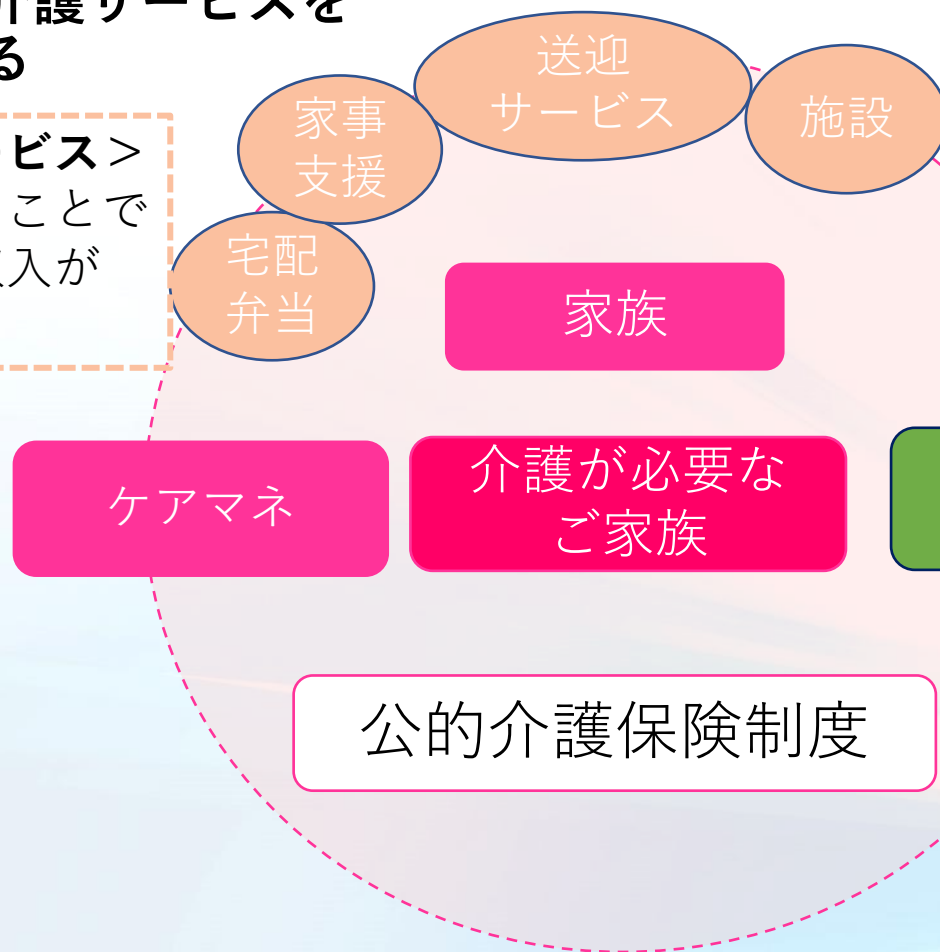
再雇用者除く社員6301名  
(2025年04時点)

再雇用者433名

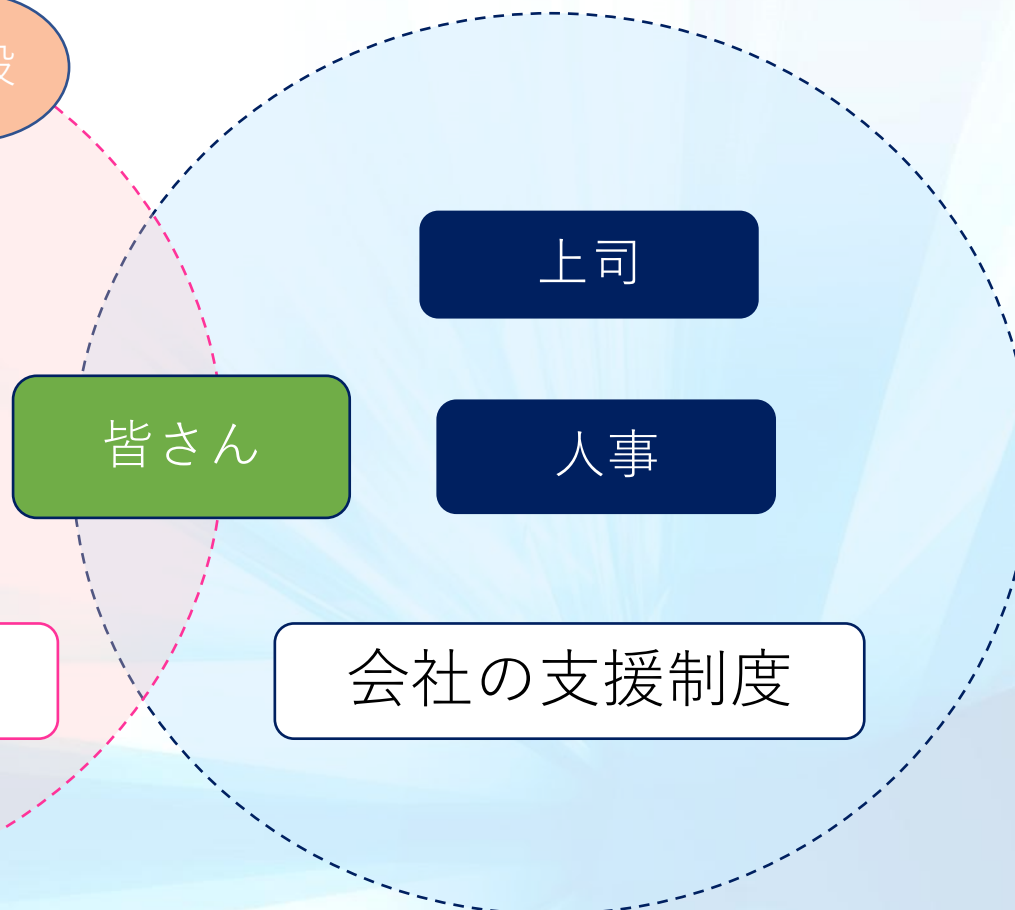


家庭▶  
介護はプロの力を借りながら  
皆さんは介護サービスを  
組み立てる

＜外部サービス＞  
働き続けることで  
得られる収入が  
活用できる



会社が支援できること▶  
会社制度を利用し働き方を見直す



どっちも大事！