

TDグループ社内報

たまごとし

2023

07

vol.98

index

特集
経営方針発表会
TDアワード

ぶちTDニュース
NewFace情報
掲載情報など

Good&New
西河さん
脇さん

やわらかコラム
心理的安全性
おたよりについて

会社を知る、
行く先を見つめる。

東洋電装グループ
2023年度 経営方針発表会



東洋電装グループ 2023年度 経営方針発表会

6月2日、国際会議場にて経営方針発表会が行われました。東洋電装グループの従業員が集合。各事業の経営方針発表を聞き、後半は表彰制度の授賞式で盛り上がりました。



C o r p o r a t e s t r a t e



約100名の従業員が参加した今年の経営方針発表会。今までにない大規模な会になりました。規模が大きくなればその分運営も大作業に。高速道路システム事業の恵美さん安原さんを中心に多くの従業員がスタッフとして準備から片付けまで頑張りました。運営スタッフのみなさんおつかれさまでした。ありがとう！



g y m e e t i n g 2 0 2 3



TD AWARD 2023

経営発表会で行われた TD アワードの結果をより詳しくお伝えします。
事前アンケートにより TD グループの従業員が選んだベストオブ TD マンはコチラ！

目的を持って行動し最後までやり抜く人

01

- | | | |
|---------|---------|---------|
| ① 木原 さん | ④ 野地 さん | ⑦ 藤本 さん |
| ② 桑原 さん | ⑤ 松島 さん | ⑦ 高田 さん |
| ③ 越智 さん | ⑥ 越智 さん | ⑦ 中野 さん |
| ③ 折出 さん | ⑦ 内田 さん | ⑦ 藤田 さん |
| | ⑦ 平川 さん | ⑦ 中野 さん |
| | | ⑦ 藤田 さん |

新しいことに挑戦し 学び続ける人

02

- ① 越智 さん
- ② 藤山 さん
- ③ 木原 さん
- ③ 桑原 さん
- ④ 上土井 さん
- ⑤ 折出 さん
- ⑤ 瀬藤 さん
- ⑤ 藤本 さん
- ⑥ 平川 さん
- ⑥ 江田 さん



技術（専門知識）を追求し表現できる人

03

- | | | |
|----------|---------|---------|
| ① 上土井 さん | ④ 越智 さん | ⑨ 坂口 さん |
| ② 木原 さん | ⑤ 瀬藤 さん | ⑨ 田上 さん |
| ③ 金重 さん | ⑥ 竹重 さん | ⑨ 驛場 さん |
| | ⑦ 藤田 さん | ⑨ 藤田 さん |
| | ⑧ 合原 さん | ⑨ 藤本 さん |
| | | ⑨ 桑原 さん |

表彰制度 TD AWARD に込められた想い

この7項目はTDグループの理想の人物像です。従業員の目指してほしい姿であり、会社と従業員とがマッチしているかの指標でもあります。会社が求めていることを理解し、目指すべきロールモデルを見つけることで、より意欲的に業務に励めることを期待しています。TDグループの仕事はバックグラウンドな分野が多く、世間的に光を浴びる機会は多くありません。しかし社内には技術や能力が輝いている仕事がたくさん存在します。そんな仕事やチーム、人物に表彰という形でスポットライトを当てることが、「頑張ること」の喜びになり、仕事に対するモチベーションにつながると期待しています。また従業員もTDグループのファンであってほしいという想いがあり、TDアワードが従業員や事業、製品、取組の魅力を知る機会にもなると考えています。

表彰制度の課題とこれから

事業や会社別にフェーズが違うため規模や内容が異なり、多少不平等な部分があるのは否めません。グループ全体のイベントとして平等性をどのように生むかは課題の一つです。今回の結果から、来年以降の内容を検討してよりよいイベントにしていきたいと思います。みんなでTDグループの新しい文化としてのTDアワードを育てていきましょう。



レスポンスが速く、

ユーザーに安心を届けることができる人

04



① 瀧本 さん

④ 野地 さん

⑤ 藤本 さん

② 木原 さん

④ 松島 さん

⑤ 高田 さん

③ 竹重 さん

④ 越智 さん

④ 内田 さん



ユーザー課題を正しく理解し、
要求以上の価値を提供できる人

05

① 木原 さん

④ 驛場 さん

⑦ 若宮 さん

② 上土井 さん

⑤ 藤本 さん

⑦ 山崎 さん

② 折出 さん

⑥ 瀬藤 さん

⑥ 越智 さん

③ 桑原 さん



過去を疑い将来的な視点で
発想できる人

06

① 桑原 さん

② 藤本 さん

③ 坂本 創志さん

④ 折出 さん

⑦ 驛場 さん

⑤ 木原 さん

⑦ 越智 さん

⑤ 越智 さん

⑦ 金重 さん

⑥ 瀬藤 さん

⑦ 本多 さん



協調性を持ち

自分のスキルを継承できる人

07

① 平川 さん

① 折出 さん

② 藤田 さん

④ 驛場 さん

② 木原 さん

⑤ 越智 さん

② 越智 さん

⑤ 松島 さん

② 桑原 さん

⑤ 藤山 さん

③ 山根 さん

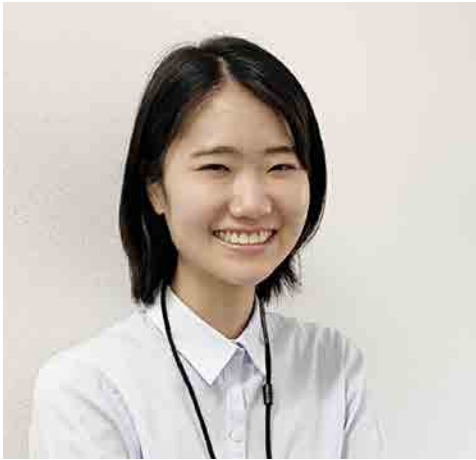
⑤ 諏訪田 さん

⑤ 杉山 さん



TDニュース

New Face 情報



しもそり

下反さん

高速

血液型： O 型
 趣味： 旅行、TSUTAYA でアニメや映画を借りること
 チャームポイント： まゆげ
 マイブーム： K-POP
 メッセージ： 会社の一員として、精一杯頑張りたいと思います。仕事のことや緑井のことなど、色々教えてくださいと嬉しいです。どうぞよろしくお願いします！

経済レポートに掲載されました

備後地区と岡山県の経済情報誌「経済レポート」6月10日号にびんごデジタルラボのセミナー「DIGILAB#」に登壇した際の内容が掲載されました。

びんごデジタルラボは、テーマ別に産業や地域活動などのデジタル化の成功事例を共有・議論することで、備後圏域の企業や行政・地域のデジタル化を加速させるための場です。

5月26日に登壇したセミナー「DIGILAB6」では「デジタル化の必要性」をテーマに、東洋電装で取り組んでいる工場DX推進による生産性向上について事例紹介いたしました。

ASCII STARTUP にインタビュー掲載されました

ASCII STARTUP の「ひろしまユニコーン 10」プロジェクトについて掲載された記事で ZIPCARE のインタビューが掲載されております。

「ひろしまユニコーン 10」プロジェクトは、県をあげて「広島からユニコーンに匹敵する企業を 10 年間で 10 社創出する」という目標を掲げスタートアップをはじめとした起業家等の支援を行うプロジェクトです。

記事内で、ZIPCARE は先日大賞を受賞した Camps アクセラレーションプログラムについての取材を受けました。

掲載ページはこちら



介護ポストセブンで紹介されました

介護ポストセブンの記事に まもる～の導入施設 山形県の特別養護老人ホームつるかめの縁様とともに紹介いただきました。

掲載ページはこちら



TDニュース

オープン社内報「Tamagotoji+」開設

もっと自分の仕事のことを知ってほしい。そんな思いで始めた東洋電装の社内報「たまごとじ」。
東洋電装での仕事は複雑で、なかなか口頭で人に簡単に説明するのが難しく、また仕事の1部分だけを毎日繰り返していると、一体自分がどういう仕事をしていて、どういう風に社会に役に立っているのかが分からなくなってしまうことがあります。

せっかく社会の役に立っているのだから、そのことをよく理解し、自尊心を持って仕事と向き合って欲しい。
また離れているご家族の方に社員の頑張っている姿を届けたい。そういう目的で2015年に創刊されました。

それ以来毎月社員に直接手渡し、またご家族の方にも郵送でお届けしています。

そのたまごとじがオープン社内報 Tamagotoji+としてこの度誕生しました。

東洋電装のことあれこれをもっと手軽にもっとタイムリーに社内外のみなさんにお届けします。



ここからアクセス



Good & New

東洋電装社員の、GoodなことやNewなことをご紹介します。

東洋電装

西河 さん

「山岡家」というラーメン屋さんが自宅の近く(東広島)にオープンしました！

広島県へは初進出らしいですが、関東にいるラーメン好きの友人が
「美味しいから是非行ってみてください」とのことです。

珍しく24時間営業しているラーメン屋ですが、

おすすめは朝5時から11時までの限定メニュー「朝ラーメン」。

私は9時に食べに行きました。

あっさりしたとんこつスープと練り梅が良い仕事をしていて意外と朝からでも食べやすく、そして何より朝からラーメンを食べるという背徳感が美味しさを引き立てます。

東広島に来られた際は、是非皆さん朝ラーメンを食べてみてください！



東洋電装

脇 さん

子供達も大きくなり、大きい鞆を持ち歩く事もなくなったので、初お給料で自分へのご褒美として、ショルダーバックを購入。この鞆1つで何処へでも出掛けられとても便利です。お財布としても使え、鍵、携帯、ハンカチ、ポケットティッシュ、リップなど小さいけどたくさん入ります。

今月の
テーマ

心理的安全性を高めてより良いチームにしたい！

ここ数年色々な場所で話題になっている「心理的安全性」についてあらためて確認しませんか？
チームメイトとの関係や周りの環境を思い浮かべながら、心理的安全性を高めるコツをチェックしていきましょう。

心理的安全性とは

心理的安全性とは、「チームの誰もが、非難される不安を感じることなく、自分の考えや気持ちを率直に発言できる状態」を表しています。これが高ければ高いほど、チームは効果性を高め、パフォーマンスが最大化していきます。

心理的安全性を高めるポイント

①話す機会を増やす

まずは仕事に支障が出ない範囲で話す機会を増やしてみましょう。ミーティングで意識的に雑談を組み込んだり、定期的な 1on1 ミーティングの時間を活用したりするのも効果的です。

③謙虚な姿勢で感謝を忘れない

仕事の取り組み方やチームへの貢献など、チームメンバーに対し、感謝の気持ちを伝えることはとても重要です。言葉にすることで相手を受け入れる姿勢を示せます。なにより「ありがとう」と言われて嬉しくないひとなんていません。どんどん感謝しよう！

⑤相手を肯定する

相手を肯定する言葉を使うことも大切です。内容だけに注目せず、まずは相談や提案というアクションを肯定的に受け入れましょう。また肯定されれば自分の行動に自信が持てるので、それを実践すれば、心理的安全性は高まっていきます。

⑥馴れ合いに注意

心理的安全性を高めることは、上司と部下が慣れ合いの関係になることではありません。注意すべき時はきちんと注意するなど、メリハリは大事です。その点に注意しつつ、誰もが率直な意見を言える環境を整えましょう。

②発言の機会を均等にもうける

心理的安全性を高めるには、誰もが自由に発言できる環境を整えることも必要です。たとえば、朝礼やミーティングで全員が均等に発言できる機会を設けましょう。「聞いてもらう」体験をすることで、発言することのハードルがどんどん下がっていきます。

④リーダーこそ弱みを見せて

立場が上のリーダー社員ほど積極的に自身の失敗談を話したり、弱みを見せたりすることで、部下も失敗を恐れずに行動できるようになります。リーダーからチームメンバーに対して相談を持ちかけることもおすすめ。「助けを求める」ことの心理的負担が減ります。

⑥新人は全力サポート

新しい環境に飛び込んだばかりの新人の心理的安全性が低いのは当たり前。新人が業務や環境に慣れるまでには時間が必要です。チーム全体、会社全体でサポートしてあげましょう。



おたより



募集中

【応募方法】

●氏名●掲載用ペンネーム●住所●電話番号●投稿内容

を記入して社員へ手渡し、またはEメール、郵便、FAXにてお送りください。

※掲載にあたり、文章に手を加えさせていただく場合がございます。

※二重投稿はご遠慮ください。

※掲載された方には薄謝をお送りしますので、住所・氏名・電話番号は正確にお書きください。

※ご記入いただいたあなたの個人情報は、この企画の目的以外には使用いたしません。

【Eメール】

info-hp@t-denso.com

【郵便】

〒731-0103

広島市安佐南区緑井4丁目22-25 広報担当

【FAX】

082-831-2588