TOKYO KEIKI

# ESG報告書
# 2020

東京計器株式会社

## 経営理念

当社及び当社グループの使命は、計測，認識，制御といった人間の感覚の働きをエレクトロニクスをはじめとする先端技術で商品化していく事業を核として、社会に貢献することである。

1. 常に技術を磨き、世界をリードする商品を開発する。
2. 市場の変化を先取りして、新たな価値を創造する。
3. 商品は品質を第一とし、顧客の信頼に応える。
4. 能力、人格を高め、使命達成に貢献する人材を育成する。
5. 社会規範に則り、健全で公正な企業活動を推進する。
6. 自然環境を保護し、限りある資源の保全に努める。
7. 総合的な企業価値を高め、会社に関わる人々の期待に応える。

## グループ行動指針

1. 創意工夫と弛まぬ努力で最高の技術と商品の開発を目指します。
2. 市場のニーズを先取りした新商品・新事業の創出に努めます。
3. 安全で安心できる商品・サービスを提供し、お客様の信頼に応えます。
4. 自己を研鑽し、それぞれの分野での第一人者を目指します。
5. 法令等を遵守し、社会人として誠実で良識ある行動に努めます。
6. 美しい自然を守り、貴重な資源を大切にします。
7. 会社の方針を共有し、情熱と使命感を持って目標達成に注力します。

## 会社概要（2020年9月30日現在）

商　号　：　東京計器株式会社
英文社名：　TOKYO KEIKI INC.
創　業　：　1896(明治29)年5月1日
設　立　：　1948(昭和23)年12月21日
資本金　：　7,217,597,300円
従業員　：　1,307名(連結1,673名)

### 編集方針

お客様・取引先、株主・投資家、地域の皆様、従業員などのステークホルダーの皆様方に、東京計器のESG情報についてわかりやすくご報告することを目的に発行いたします。本報告書がステークホルダーの皆様との有益なコミュニケーションツールとなることを目指してまいります。

### 対象期間

2019年度(2019年4月～2020年3月)
一部、2020年4月以降の活動・データを含みます。

### 対象範囲

財務情報：
　東京計器株式会社および国内外連結子会社
非財務情報：
　東京計器株式会社
　東京計器アビエーション株式会社
　東京計器パワーシステム株式会社
　東京計器レールテクノ株式会社
　株式会社モコス・ジャパン

### 参考にしたガイドライン

GRIスタンダード

## Contents


経営理念・グループ行動指針 …… 1
目次・編集方針 …… 2
社長メッセージ …… 3
会社沿革 …… 5
事業紹介 …… 6
財務・非財務ハイライト …… 7

特集　東京計器の125年と社会への貢献

特集1
当社の社会貢献の歩み …… 9

特集2
技術開発を通じた社会課題の解決 …… 11

環境への取り組み
環境への方針・体制 …… 13
環境目標と実績 …… 14
気候変動への取り組み …… 15
循環型社会・生物多様性への取り組み　17

社会への取り組み
コンプライアンス・リスクマネジメント 21
品質への取り組み …… 23
従業員とともに …… 25
人権 …… 27
労働安全衛生 …… 28
社会貢献 …… 29

コーポレートガバナンス
コーポレートガバナンス …… 31

ステークホルダーエンゲージメント…… 34

# 社長メッセージ

## 計器のパイオニア

1896(明治29)年。国内に工業技術の蓄積がほとんどなく、先端技術品は海外から輸入するしかなかった時代に、船舶に不可欠な圧力計の製作を開始したのが当社の始まりです。以来、我が国初の計器製造会社として、時代が求める先端精密機器を開発・製品化し、広く普及させることで、日本の近代化の一翼を担ってきました。社名になっている「計器」という言葉も、英語の「measuring instrument」から当社の創業者が創作して生まれたものです。

創業から125年の歳月が流れましたが、一貫しているのは、常に新しいものの開発に挑戦して周囲の期待に応えてきたこと。私たちの製品は日常生活の中で目立つ存在ではありませんが、そのキーテクノロジーは交通、エネルギー、漁業・農業、防災など多くの場所で重要な役割を与えられ、暮らしの安全を支えています。その開発の過程で生み出されたイノベーションと蓄積された技術資源によって、人びとの安全性を担保し、社会課題を解決するとともに持続可能な社会の実現に貢献することが、当社の責務と考えています。

## 防災・減災のためにできることを

2020年はコロナに始まりコロナに終わったといっても過言ではないほど、新しく出現したウイルスに翻弄された一年でした。

また、気候変動の影響で、想定を超える豪雨が毎年のように起きるのも常態となりつつあります。「令和2年7月豪雨」では、熊本県を中心に九州や中部地方などが甚大な被害を受けました。これら新型感染症や気候変動は、人類の経済活動がもたらす負荷に地球が耐えられなくなりつつある兆しともいわれています。

防災や減災に関して当社が貢献できるフィールドは広く、河川の増水による氾濫の事前予知・通報、大雨による土石流発生の早期警戒、地震発生の早期検知、津波や高潮発生時の潮位観測など、さまざまな防災分野で私たちの製品が使われ、人びとの安全を見守っ

ています。

今や、人類の活動による自然破壊をこれ以上放置することはできず、企業も社会の一員として環境についての責任を果たすべきときに来ています。地球環境の保護を図りながら、企業としての持続的な成長を続けるために、ESGの取り組みを強化してまいります。

### SDGsを軸にグローバルな視点で成長を目指す

当社には、社会基盤を支える事業や製品が多く、お客様からの要求に応えることが結果として社会課題の解決と安全の確保につながっている例が数多くあります。お客様に喜ばれると同時に社会の役に立てるという恵まれた立場であり、技術者集団として幸せなことです。さらに、その多くはさまざまな分野でトップシェアを獲得しており、安定した経営に大きく寄与していることも当社の特徴です。例としては、国内外で圧倒的なシェアを持つジャイロコンパスやオートパイロットなどの船舶用機器を筆頭に、鉄道レールの安全を見守る超音波レール探傷車、陸海空で活躍する高性能レーダー、上下水道・農業用水管理に欠かせない超音波流量計等が挙げられます。

一方で、特定市場への依存度が高く、売上全体の8割以上が国内であることからも明らかなように、グローバルな展開は遅れていると言わざるを得ません。少子高齢化が進む日本市場にばかり頼っていては、当社の持続的成長の実現は難しいでしょう。これまでに培った強みを活かして事業領域を広げるとともに、海外マーケットの開拓を今以上に図る必要があります。2019年度中期経営方針で掲げた3つの基本方針「①事業領域の拡大」「②グローバル化の推進」「③既存事業の継続的強化」は、そのような認識の反映です。

なかでもグローバル化の推進においては、ESGの視点が欠かせません。そのための指標としてSDGsを切り口とし、世界の人びとの安全にかかわる社会課題の解決に積極的に取り組みたい。グローバルな社会課題を解決する方法を見つけ出し、持続可能な社会の実現に貢献することで収益を上げる。そんな、プラスのサイクルを回し続け成長する会社でありたいと考えています。

### 主体的な知恵とマインドで新時代の価値を創造する

社会貢献と企業収益の確保を両立するためには、受け身ではなく、主体的に商品、技術、営業、サービス力などの強みを活かす知恵を出しながら、イノベーションにより社会課題解決を図って市場を開拓していかなければなりません。しかし、SDGsにつながる社会課題は全世界を対象とした巨大なフィールドであり、一部門、一担当部署だけでの取り組みでは限界があります。すべての従業員がSDGsやESGに対して深い理解を持ち、部門を超えて知恵を出し合いつつ、主体性を持って行動するというマインドに変わっていく必要があります。

従業員の参加意識を高めるために、2018年度から実施している全社改善活動との連携も試みています。この活動を大きく展開し、点を連携して線となし、線を連携して面となして、地球環境保護に対する東京計器の価値を創造してまいります。

世界中で猛威を振るう新型コロナウイルス感染症は人命を脅かし経済にも大きな打撃を与えています。当社グループでも、民需事業を中心に業績に影響が出ています。また、重要なステークホルダーである従業員の安全確保については、時差出勤、サテライトオフィス、在宅勤務などの新たな勤労体系の試みに取り組んでいます。

今後もステークホルダーの皆様のご期待に応え、事業の成長と社会への貢献に努めてまいりますので、皆様の温かいご指導、ご支援をお願いいたします。

取締役社長　安藤　毅

# 会社沿革

1896 明治29年 我が国初の計器工場「和田計器製作所」として東京・小石川で圧力計の製作開始

1901 明治34年 羅針儀、測深儀などの航海計器の製作開始

連合艦隊旗艦「三笠」の司令塔内羅針盤

1917 大正 6年 株式会社東京計器製作所に改組

光学計器部門を分離独立させ三菱合資会社と共同で日本光学工業株式会社（現 株式会社ニコン）を設立

1918 大正 7年 スペリー式ジャイロコンパスの製作開始

1923 大正12年 航空計器の研究開始

飛行羅針盤

1930 昭和 5年 本社を蒲田に移転

株式会社東京計器製造所に社名変更

1948 昭和23年 株式会社 東京計器製造所 TOKYO KEIKI

1952 昭和27年 日本初のマリンレーダーの国産化に成功

MK-II Mod.0 レーダーの指示器

1954 昭和29年 油圧機器の生産開始

1962 昭和37年 超音波探傷技術を応用し、レール探傷車を開発

1963 昭和38年 世界で初めて超音波流量計の開発に成功し、流量計測分野に進出

UF-100型超音波流量計

1968 昭和43年 油圧機器の量産工場として東京ビッカース株式会社を設立（現 佐野工場）

1969 昭和44年 電子応用機器、計測器の量産専門工場として新東京計器株式会社を設立（現 矢板工場）

1970 昭和45年 株式会社東京計器に社名変更

1971 昭和46年 F-4EJ用レーダー警戒装置を独自開発

1973 昭和48年 航空機用および地上用電子機器の専門工場として第一東京計器株式会社を設立（現 那須工場）

1990 平成 2年 株式会社トキメックに社名変更

TOKIMEC

1996 平成 8年 創立100周年を迎える

1999 平成11年 電波レベル計MRG-10販売開始

2005 平成17年 電子事業部に海上交通部を新設

2008 平成20年 「東京計器」の社名復活

TOKYO KEIKI

2011 平成23年 中国に現地法人TOKYO KEIKI (SHANGHAI) CO., LTD.を設立

2012 平成24年 油圧機器の生産拠点としてベトナムにTOKYO KEIKI PRECISION TECHNOLOGY CO., LTD.を設立

2013 平成25年 カンパニー制を導入

2016 平成28年 監査等委員会設置会社に移行

# 事業紹介

## 船舶港湾機器事業

舶用機器システムカンパニー　モコス・ジャパン

- 各種航海計器の製造・販売・修理およびサービス部品の販売
  - ▶ジャイロコンパス
  - ▶オートパイロット
  - ▶電子海図情報表示装置（ECDIS）
  - ▶マリンレーダー
- 衛星通信機器、無線機器等の船舶用通信機器の製造・販売・修理

## 防衛・通信機器事業

電子システムカンパニー　通信制御システムカンパニー　東京計器アビエーション

- 各種防衛機器の製造・販売・修理
  - ▶レーダー警戒装置
  - ▶艦艇用ジャイロコンパス・潜水艦用慣性航法装置
- 慣性センサーおよび応用機器の製造・販売・修理
- 各種マイクロ波デバイス応用機器、通信制御機器の製造・販売・修理

## 油空圧機器事業

油圧制御システムカンパニー　東京計器パワーシステム

- 各種油空圧機器の製造・販売
  - ▶各種電磁切換弁
  - ▶油圧ポンプ
  - ▶油圧モーター
- 建設機械用電子機器の製造・販売・修理
- 油圧応用装置の製造・販売・修理

## 流体機器事業

計測機器システムカンパニー

- 各種流量計の製造・販売・修理
- 各種レベル計の製造・販売・修理
- ガス系消火設備の製造・販売・修理

## その他の事業

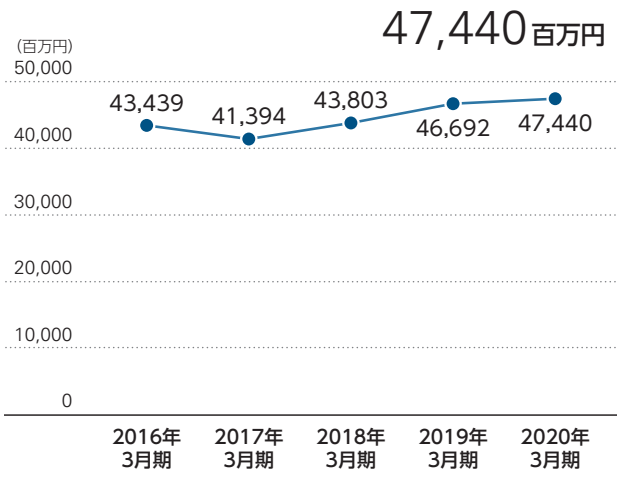
検査機器システムカンパニー
東京計器レールテクノ

- 鉄道保線機器の製造・販売・修理および軌道検測サービス
- 印刷品質検査装置・素材検査装置の製造・販売・修理

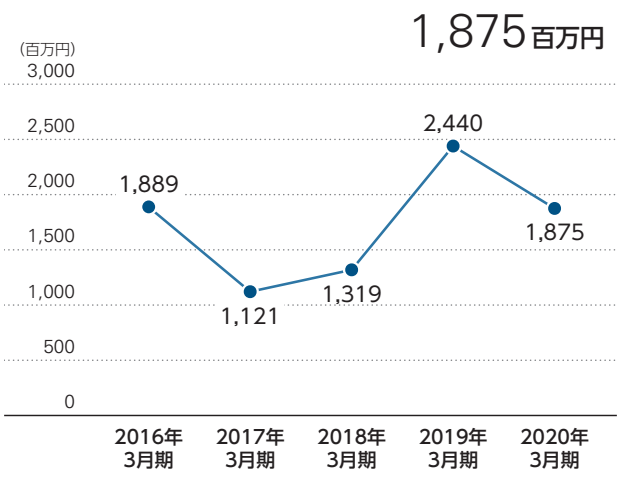
# 財務・非財務ハイライト

## 財務情報

### 連結売上高推移

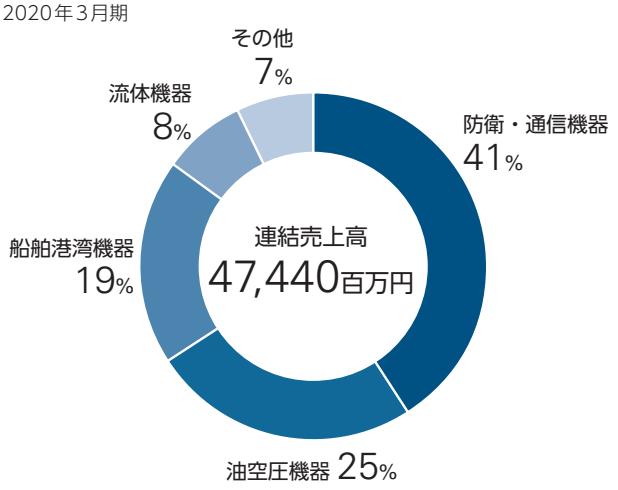



### 連結営業利益推移



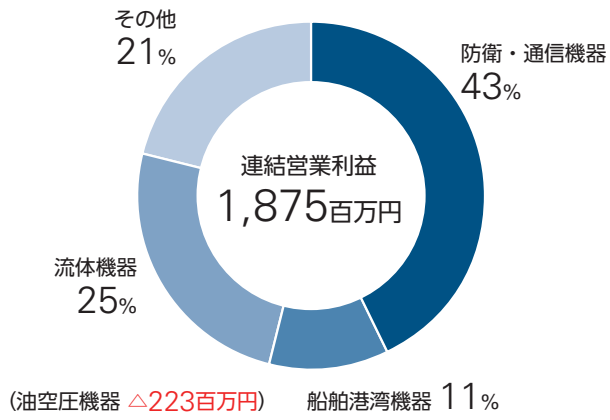

### 連結売上高セグメント比率

2020年3月期

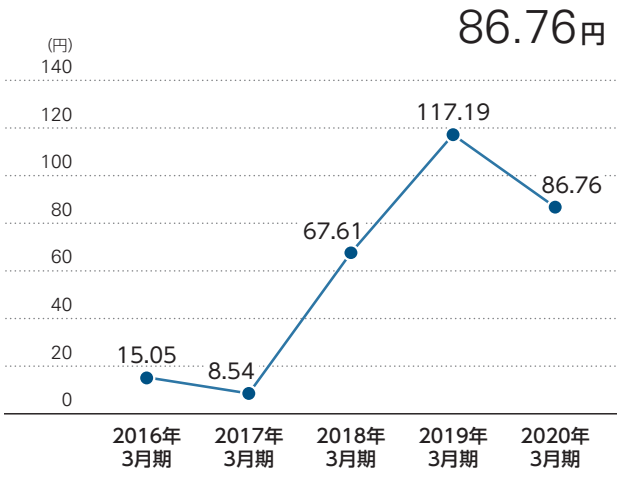



### 連結営業利益セグメント比率

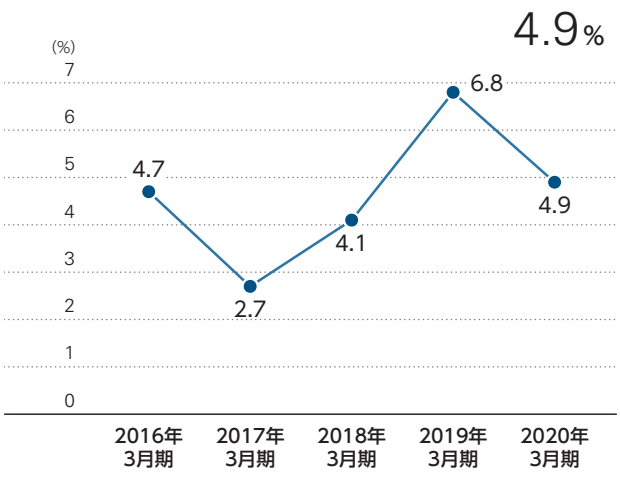
2020年3月期




### 一株当たり当期純利益推移




### ROE

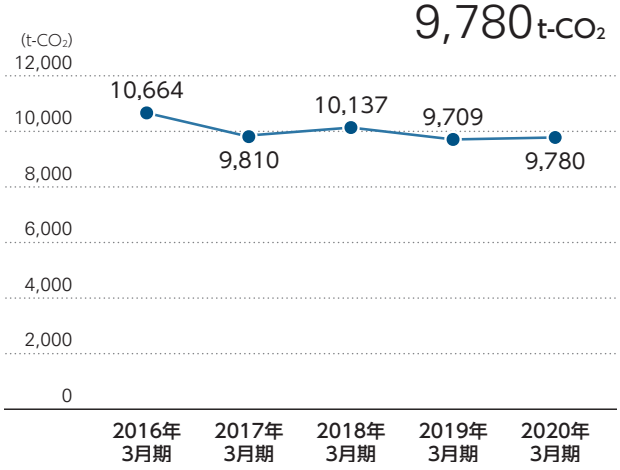


## 非財務情報

### 二酸化炭素発生量

(注) 集計対象は本社、那須工場、佐野工場、矢板工場

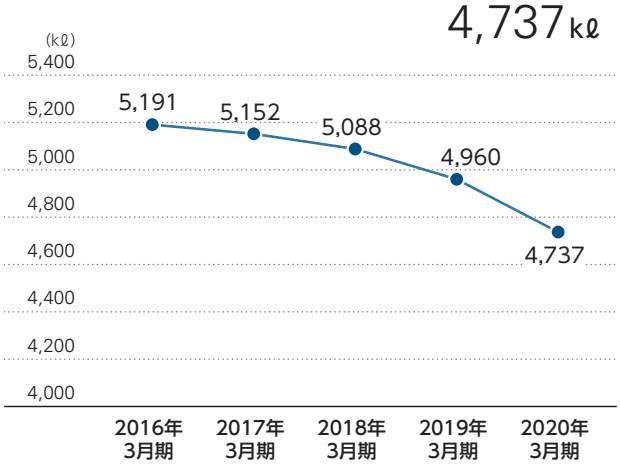
9,780 t-$CO_2$




### エネルギー使用量(原油換算)

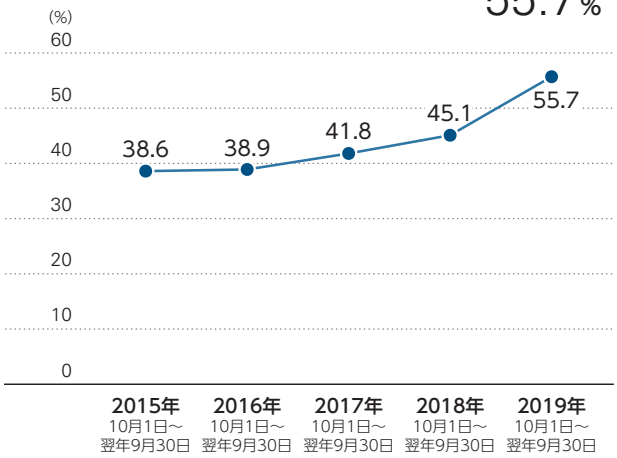
(注) 集計対象は本社、那須工場、佐野工場、矢板工場

4,737 kℓ



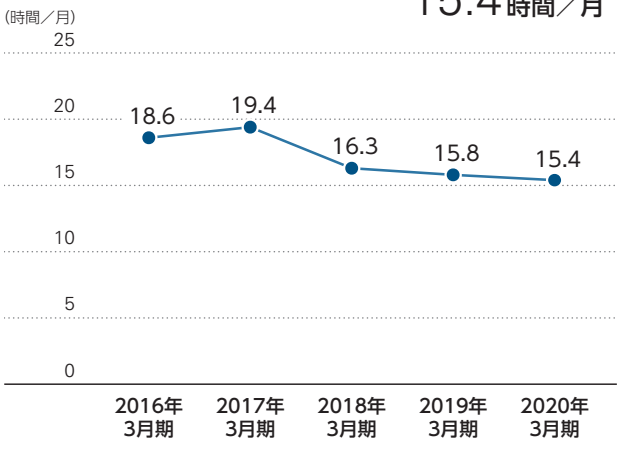

### 年休取得率

55.7 %



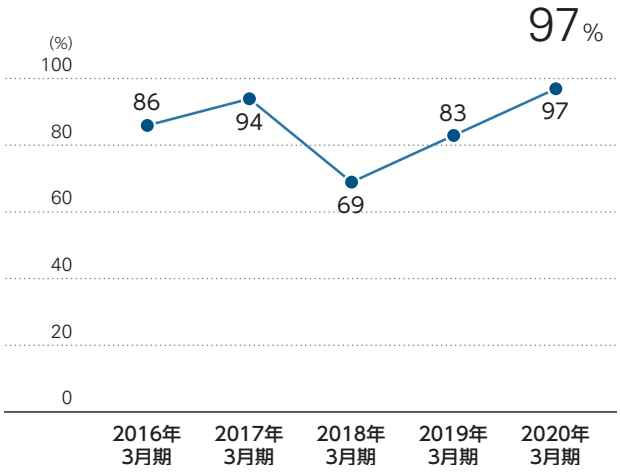

### 平均残業時間

15.4 時間／月

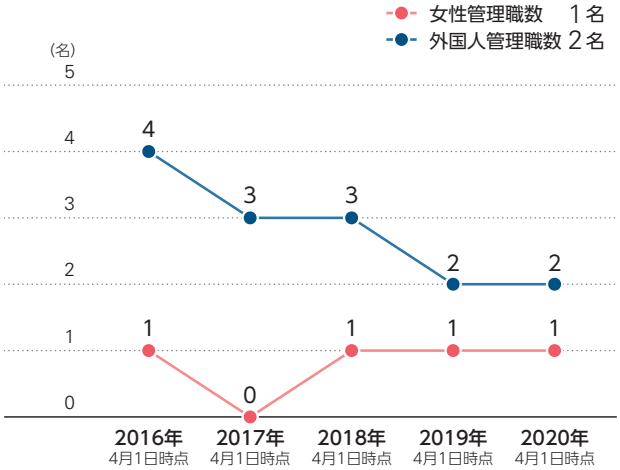



### シニア再雇用率

97 %




### 女性 / 外国人管理職数



特集 1

# 当社の社会貢献の歩み

私たちの社会では、さまざまな制度や仕組みが暮らしを支えています。今日では当たり前と思えることも、先人たちの努力や工夫があって実現したものばかりです。東京計器もその長い歴史の中で、後の社会に影響を及ぼす多くの取り組みを行ってきました。その一部をご紹介します。

## 我が国初の、健康保険組合の設立

*1926(大正15)年*

1926(大正15)年11月5日、当社は内務省の認可を受け「東京計器健康保険組合」を設立しました。これは日本で初めての健康保険組合であり、東京府*1の第1号を意味する「東1」の認可番号を取得しています。

当社では、これに先駆けて1909(明治42)年に、相互扶助の精神に基づいた掖済*2会を創設し、従業員とその家族に対する冠婚葬祭時の給付および医療に対する給付を実施していました。掖済会の設立に当たっては、創業者の和田社長が自ら名誉会長に就任し、幹事会を通じて政府の行う社会保障制度を先取りして運営に当たるなど、その先見性と従業員に対する敬愛の念がうかがえます。

政府に先立ってこのような制度を構築・運用していたことから、内務省が健康保険組合制度を創設する際には、規約の内容や保険料の料率を算定するための知識を得ようと、知識豊富な当社庶務課の担当者に内務省からの問い合わせが入るほどでした。

＊1 現在の東京都の前身
＊2 掖済(えきさい)　「腋(わき)に手を添えて救い導くこと」を意味する

## 我が国初の、民間会社による学校設立

*1932(昭和7)年*

1932(昭和7)年2月、社員の技能向上における教育の重要性を鑑み、私立東京計器青年訓練所を設立しました。青年訓練所とは、1926(大正15)年の勅令青年訓練所令によって設置された4年制の教育機関です。東京計器青年訓練所は、民間会社内につくられた青年訓練所としては日本初のものであり、東京府認可第1号の私立青年訓練所となりました。4年制の普通科の上に1年間の研究科を設け、蒲田本社の本館会議室を教室に使用し、同年4月に開校しました。

1935(昭和10)年4月には、青年訓練所と実業補習学校を統合して青年学校とする青年学校令(勅命)により、私立東京計器青年学校と改称され、中等教育の専門家を採用することで教育内容のさらなる充実を図りました。

最盛期の在校生は500名以上、卒業生の総数は700名以上を数えます。その一部は計画業務および実習指導方面に進み、そのほかの大部分は各工場の中堅または組長として活躍しました。青年学校制度は太平洋戦争終結とともに廃止されましたが、終戦当時に2・3学年であった者に対しては戦後も教育を継続し、卒業資格を授与しました。

東京計器青年学校(旧校舎)の授業および実習風景
篠崎麻男氏(1939(昭和14)年入社)協力

## 我が国初の、工場内設備へのカラーダイナミックスの採用

*1950(昭和25)年*

カラーダイナミックスとは、天井や壁などの作業環境を明るくして照明効果を高め、全体として作業者への心理的効果をよくすることを通じて、生産能率の増進、作業環境の快適化、事故・災害の防除の効果を追求するものです。

当社は1950(昭和25)年秋、より安全な就労環境の実現を目的として、日本で最初にカラーダイナミックスを導入。走行クレーンをクリーム色に塗装するなど、機械、装置、電気系統、通路等を色分けし、作業能率を向上させるとともに、作業環境の改善および安全衛生管理の充実を図りました。翌年には、数か月の実験の後、機械工場の壁を淡緑色、天井を淡青色、機械本体を緑色とすることで落ち着いた現場を実現するなど、さらなる現場の安全と生産性の向上を追求しました。

この取り組みは、社団法人発明協会(現:一般社団法人発明推進協会)や社団法人日本能率協会(現:一般社団法人日本能率協会)に取り上げられるなど大きな反響を呼び、日本各地で講演会や座談会が開催されるだけでなく、当社で実施した見学会には日本中から1,000名以上が訪れました。現在では、鉄道・電機・自動車メーカーなど多くの会社がカラーダイナミックスを採用しています。

カラーダイナミックスの実施状況

特集 2

# 技術開発を通じた社会課題の解決

先端技術に携わる企業として、技術開発を通じた社会課題の解決は私たちがもっとも得意とするところであり、期待されていることでもあります。ここでは、海の安全の向上に大きく貢献したジャイロコンパスの紹介と、未来をつくる自動化技術についてお伝えします。

## 海の安全を飛躍的に高めた当社のジャイロコンパス
## 超小型Es型ジャイロコンパス

*1961(昭和36)年*

航海には多くの計器が必要ですが、なかでも船の進む方位を求める計器は重要で、磁石を利用した磁気コンパスが古来用いられてきました。しかし、磁気コンパスが指す磁北と真北には偏差があるため、地球上の位置によっては大きなズレが生じます。例えば、地磁気の変調の多い北極海で操業する北洋鮭鱒船は、30度以上も方位が狂った磁気コンパスを頼りに厳寒の荒れる海で命がけの航海をしていました。また、磁気コンパスの方位情報で自動操舵を行うと航路を外れてしまうため、無駄な燃料を消費するという問題も抱えていました。

地磁気の影響を受けず常に真北を指すジャイロコンパスは20世紀初頭に実用化されていましたが、サイズが大きく高価なことから、中・小型船には搭載できませんでした。ほとんどの漁船は古くからの磁気コンパスを頼りに、危険の多い海に乗り出していたのです。

Es型ジャイロコンパスは、直径30cm、高さ45cm、質量25kgと従来機種に比べて極めて小型軽量でありながら、高精度と抜群の耐環境性を実現した画期的な製品でした。これによって、航海の安全性が飛躍的に向上するとともに、それまでは正確な自動操舵ができなかった船も最短経路を進めるようになったことで燃料の削減にも大いに貢献。昭和38年には、船舶の安全航海に貢献したとして運輸大臣賞の栄誉を受けています。

Es型ジャイロコンパス

## TG-5000型ジャイロコンパス

*1980(昭和55)年*

船舶にとって極めて重要な計器であるジャイロコンパスは、船体の中でもっとも揺れが少ない場所にある「ジャイロルーム」という部屋に装備されるのが一般的でした。しかし、昭和40年代に入ると船体の空間1立方メートル当たりのコストが高騰し、専用ルームを必要としないジャイロコンパスが求められるようになってきました。

そこで当社は、小型で揺れに強く、専用のジャイロルームを必要としないジャイロコンパスの開発に着手。

TG-5000型ジャイロコンパス

ジャイロケースの新たな支持方式として「懸吊線(けんちょうせん)フロート方式」という前例のない独創的な方式を採用した、超小型かつ高精度なジャイロコンパスの開発に成功しました。初めてこの方式を採用したTG-5000型ジャイロコンパスは、アメリカをはじめ海外9か国で特許を取得するとともに、昭和58年度全国発明表彰において内閣総理大臣賞を受賞しています。

「懸吊線フロート方式」のジャイロコンパスは「東京計器式ジャイロコンパス」とも呼ばれ、TG-5000型は「ジャイロコンパスの東京計器」という世界的な地位を不動のものにする商品となりました。

## 未来をつくる自動化技術
## 船舶の自動運航に関する研究

船員の世界でも高齢化は進んでおり、50歳以上が半数以上を占めるなど人手不足は深刻化しています。また、海難事故の約8割がヒューマンエラーに起因することもあり、人手を介さずに運用できる自動運航船の開発に大きな注目が集まっています。その実用化は、物流の効率化を通じて日本の海事産業の競争力を高めるとともに、燃料資源等の使用節減、海上事故撲滅による航海員の安全性向上や環境負荷低減にもつながると期待されています。

当社は、オートパイロットの分野で培った自動操舵技術と、FOGコンパス(光ファイバージャイロコンパス)による高精度な姿勢・方位の計測技術を通じて、自動運航船の実用化に向けた研究・実証を推進しています。

また、日本財団の支援のもと、無人運航船の実現に向けた「Designing the Future of Full Autonomous Ship プロジェクト」に他社と共同で参画し、意欲的な提案を行っています。無人運航船が実現し、2040年に内航船の50%が無人運航船に置き換わった場合、国内で年間約1兆円の経済効果が期待されるといわれています。日本の海事産業のさらなる成長と安全航海の実現に向け、今後も研究開発を進めていきます。

シミュレータによる共同研究成果のメディア公開の様子
(2017年12月)

## スマート農業の推進

農業就業人口は年々減少を続けています。そんな中、食料の安定供給を確保し、農業の持続的発展を図っていくためには、農作業の効率化と省力化が欠かせません。この課題に対して、当社ではこれまでに培ってきた自動操舵技術を活用し、農業のスマート化・自動化の推進に取り組んでいます。

直進自動操舵補助装置AG-GEAR3は、すでにお持ちの農機に後付け可能な直進自動操舵補助装置です。スマート化のコストを抑えられることはもちろん、簡易な操作で、目印となる走行レーンがない凸凹の不整地でも正確な直進走行を自動制御するため、オペレーターがハンドルに触れることなく後方の作業機の操作に集中できます。

SDGsが注目される中、これからも地域事情や農業従事者に寄り添った製品開発を進め、スマート農業の実現という社会的課題の解決に貢献していきます。

# 環境への方針・体制

**「自然環境を保護し、限りある資源の保全に努める」ことは、当社の経営理念の一つです。**

**地球規模の環境保全の重要性を常に念頭に置き、すべての事業分野において環境負荷を低減する環境経営を実践することで、持続的発展が可能な社会と健全な地球環境の実現に貢献します。**

## 環境方針

東京計器は、計測, 認識, 制御といった人間の感覚の働きをエレクトロニクス技術で製品化することで社会に貢献してきました。

その事業活動にあたっては、従来から環境に十分配慮してきましたが、地球規模での環境保全の重要性を再認識し、さらに一歩進めて、“豊かな自然と限りある資源を次の世代に継承する”ため、技術的、経済的に可能な限り、全員参加のもと、環境の保全および改善に取り組んで行きます。

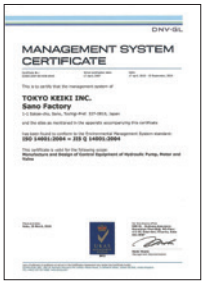
1. すべての事業活動及びお客様に提供する製品の製造、使用、廃棄の各段階において環境影響を評価し、省資源、省エネルギー、廃棄物の削減、汚染の防止に努めます。
2. これらの取組みに対し環境目的・目標を定め、計画－実施－チェック－アクションの管理サイクルを確立し達成します。
3. 環境関連法令、条例、業界の行動規範及び地域社会との協定を遵守することはもとより、可能な限り自主的に管理基準を定め、これを維持管理します。
4. すべての従業員が参加する環境マネジメントシステムを構築し、監査及び見直しを通じ、システムの継続的な改善を行います。
5. 環境マネジメントシステムの理解と環境意識の高揚を図るため、すべての従業員に教育を行うとともに、関係会社、協力会社へも理解と協力を働きかけます。
6. この環境方針は、社外へ公表します。

### 各工場での環境方針

那須・矢板・佐野の各工場では、それぞれの製品づくりの特性や周辺環境への配慮を考慮に入れ、全社方針に基づいた独自の環境方針を策定しています。

**ISO14001 適合状況**

| 事業所 | 取得年月 |
|---|---|
| 那須工場 | 2005年12月 |
| 矢板工場 | 2007年 1月 |
| 佐野工場 | 2007年 4月 |




## 組織体制

全社の環境方針は環境委員会が司り、その下部組織として環境マネジメント部会が設けられています。双方とも、総務部長が委員長を務め、那須・矢板・佐野の各工場長が委員となり運営されています。

# 環境目標と実績

**東京計器の総務部長を責任者とする環境マネジメント部会では、環境活動に関する目標を定めるとともに、計画を策定し、実行しています。全社的な目標のほかに、工場や事業所ごとの目標も定められており、それぞれの取り組みが継続されています。**

## 環境目標と実績

### 全社目標

全社環境目的は「効率的なエネルギー使用の定着」、全社環境目標は、Fコスト（失敗コスト）をはじめとする不要工数の低減、効率的な業務遂行、設備改善等による、地区ごとのエネルギー総使用量または原単位の改善としています。

### 個別事業ごとの目標

工場や事業所ごとに、Fコスト・使用電力量・廃棄物・資材消費量などについての削減目標を定め、それらをクリアするための指標となるKPIを設定。この達成のサイクルを回すことで、環境負荷の低減を図っています。

### 2019年度 全社環境目標

効率的な業務遂行、設備改善等により、地区ごとに、エネルギー総使用量または、原単位を2016年度比3%以上改善する。
または、2019年度終了時の3年間で上記と同等以上の改善を行う。

■2019年度 事業所別環境目標と実績の例：那須工場

| 部署 | 環境方針／環境目標 | 実施事項 | 結果の評価方法<br>パフォーマンス指標 | 達成状況（達成：○，未達成：×） |
|---|---|---|---|---|
| 生産 | 省エネルギー<br>熱処理炉の積算電力量を<br>204,000kWh/年以下にする。 | 炉の効率運転（主に合併処理）により<br>電力を削減する。 | 積算電力量<br>年間204,000kWh/年<br>四半期毎　51,000kWh<br>5基をモニタリング | 積算電力 ○<br>目標：年間 204,000kWh以下／Q毎 51,000kWh以下<br>実績：年間 169,165kWh／1Q 55.267kWh／2Q 37,061kWh／3Q 39,282kWh／4Q 37,553kWh |
| 管理 | 省エネルギー<br>2019年度に計画したチラー設備の更新を実行し、1%以上の電力量を削減する。<br>電力削減目標<br>72,317kWh/年<br>削減率　1.32% | 設備更新（省エネ設備）を確実に<br>実施することにより、エネルギーを減らす。 | 設備予算計上件数に対する<br>実施件数<br>電力削減量 | 使用電力量 ○<br>目標（更新計画）：チラー更新 1件／電力削減目標 72,317kWh<br>実績：チラー更新 1件／電力削減目標 266,096kWh |
| 生産 | 省エネルギー<br>ノー残業デーを実施して使用エネルギーの削減を行う。<br>目標値（2016年度時間外労働日実績3%削減）<br>時間外労働日:207日以下<br>使用電力量:5,262.35kWh以下<br>2016年度実績<br>時間外労働日:213日<br>（年間総労働日242日でノー残業デーを29日実施）<br>使用電力量:5,414.886kWh<br>（25.422kWh/日×労働日） | ノー残業デーを設定し実施する。<br>● 年間を通して基本、毎週水曜日をノー残業デーとして設定する。また、仕事の閑散期には水曜日以外にもノー残業デーを設定する。<br>● 朝礼等によりノー残業デーの意識の高揚を図る。<br>● 定時で帰れるよう各個人が日々作業予定を立て、調整を行う。 | ノー残業デーの実施状況及び<br>使用電力量を毎月集計<br>目標値の労働日207日以下<br>及び使用電力量<br>5,262.35kWh以下に対する<br>実績値の比較<br>各Q目標<br>1,315.589kWh以下 | 使用電力量 ○<br>目標：年間 5,262.35kWh以下／1Q 1,315.6kWh／2Q 1,315.6kWh／3Q 1,315.6kWh／4Q 1,315.6kWh<br>実績：年間 4,296KWh／1Q 814kWh／2Q 1,169kWh／3Q 1,271kWh／4Q 1,042kWh |
| 生産 | 省エネルギー<br>廃棄物削減<br>高出力増幅器部品不良→<br>1件以下/46台　発生率2% | 高出力増幅器最終調整試験電源投入<br>シーケンス治具作成。<br>2種類の電源を使用し投入及び遮断の順序を間違えると破損する半導体部品の為、<br>そのシーケンスを自動で行える治具を作成。 | 試験方法の改善を検討し<br>今年度製造品に適用、<br>部品破損実績確認 | ○<br>目標：発生件数 1件以下/46台／発生率 2%以下<br>実績：発生件数 0件/46台／発生率 0% |

# 気候変動への取り組み

**国境を越えて人々の安全を脅かす気候変動は人類への脅威であり、その防止は世界共通の課題です。私たちは、グローバルに事業を展開する企業の責任として、自らの事業活動に伴って発生する環境負荷の低減に取り組み、気候変動問題の解決と持続可能な世界の発展に貢献します。**

## 気候変動に対する考え方

当社は、気候変動による当社事業およびすべてのステークホルダーへの影響・リスクを重要な経営課題であると強く認識し、気候変動防止に対する企業としての責任を果たすために、各部門からの温室効果ガス（GHG）の排出削減に向けた取り組みを推進しています。

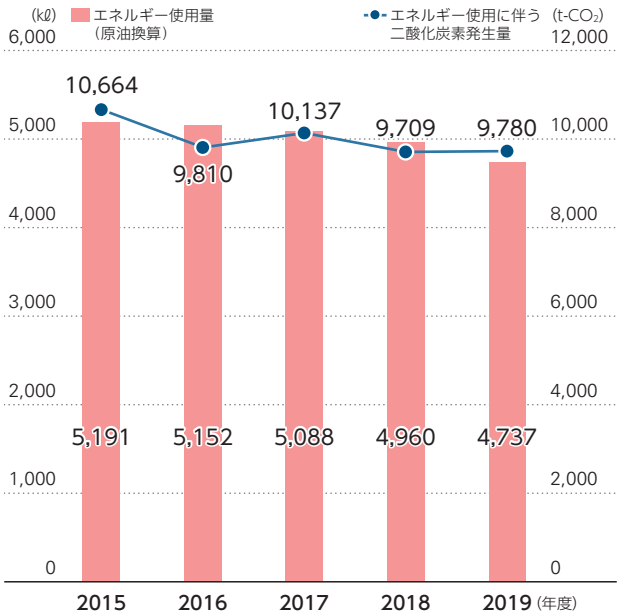
## 気候変動に対する具体的な取り組み

### GHG排出量削減のためのエネルギー使用効率化

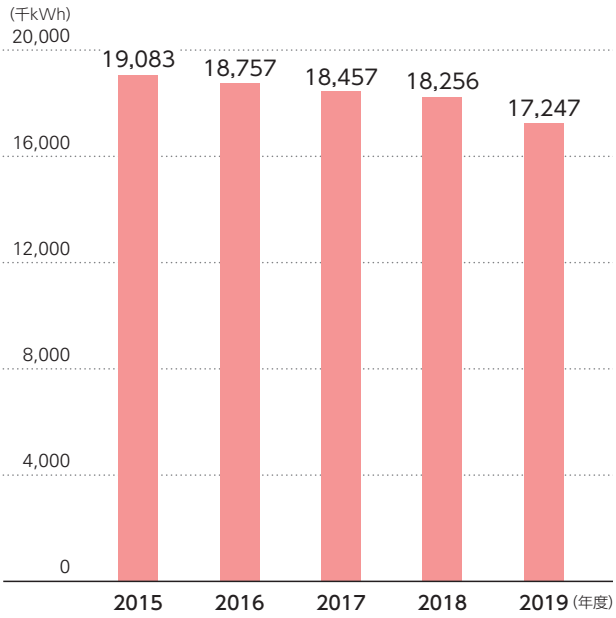
ハード面においては、エネルギー効率を重視した製品への置き換えを図っています。具体的には、照明のLED化、省エネタイプの空調への切り替え、受電設備の高効率デバイスへの換装、省エネタイプの変圧器の採用、空気圧縮機のインバータ方式への更新、屋根・外壁への遮熱塗料の使用やグリーンカーテンによる空調利用の削減などが挙げられます。

ソフト面では、電力デマンドに基づいた電力監視による全体最適化、熱処理作業の合併処理による電力消費の節減、無人時の照明消灯や効率化による稼働時間短縮、手配トラックの混載化による台数削減などの取り組みを行い、エネルギー使用の効率化を推進しています。

**エネルギー使用量および二酸化炭素発生量**




**電気使用量**




### LED照明への転換

各工場および事業所では、ISO14001の取り組みの一環として、省エネ法による努力目標である年平均1%の電力利用量を削減するために、蛍光灯からLED電球への切り替えを進めています。2014年度からスタートしたこの取り組みは一部を除いて2019年度中に終了し、佐野工場と飯能事業所ではLED化率100%を達成しました。現在LED化率99%の那須工場と、98%の矢板工場でも引き続きLED化を進めていきます。

蛍光灯からLEDに更新したことによる削減量は、主要な事業所の合計で1,248,393kWh/年を達成しています。

### 設備更新時の省エネ設備導入

オフィスや工場で使用する設備類の更新や新規導入を行う際に、省エネ性能の高い製品を選定し、使用するエネルギー量の削減に取り組んでいます。

導入に当たっては、複数の製品についてエネルギー効率などの評価を行った上で設備担当者が機種選定、業者選定を行い、上長が承認します。その際、職場環境責任者が法規制等についても確認し、その結果は環境事務局を経由して環境管理責任者に報告され承認されます。

空調機を水冷式から省エネ空冷式に順次置き換え

### 設計不良削減

設計不良は重大インシデントにつながりかねないだけではなく、歩留まり率の低下から多くの材料やエネルギーのロスに直結します。環境への影響を最小限に抑えるためには、設計不良の削減も欠かせません。

当社では、新製品、維持設計品および設計変更品等のすべての製品について、設計時のデザインレビューにより設計不良を防止する取り組みを続けています。ソフトウェアについては業務手順書による設計管理を実施。過去の設計不良情報をデータベース化することで設計不良事例を全員で共有し、随時確認することで新たな設計不良の発生防止につなげています。

### 内製化推進による$CO_2$削減

コストダウン活動の一環として外注部品の内製化による材料費低減を推進すると同時に、$CO_2$削減につなげる取り組みを行っています。

佐野工場では、加工治具の見直しによる内製化の推進によって、コストと電力の削減を図りました。行ったのは、フライス工程の負荷を増やさずに内製化を実現するため、フライス工程を穴あけ工程の設備で加工する方法の検討です。従来の穴あけ治具でフライス加工した場合、治具と工具が干渉してしまうため、フライス加工と穴あけ加工の両方が可能となる治具を新規設計しました。その結果、加工時間は1個当たり21分短縮され、これにより年間9,438kWhの電力削減となりました。また工程数も1工程削減したことでリードタイム、作業工数も短縮することができました。

### アルミマニホールドブロック加工　多数個取り改善による$CO_2$削減

佐野工場の製造課には6面パレットと2面パレットのアルミ加工用マシニングセンターがあります。共に夜間無人運転で加工作業を行っていますが、2面パレットを有するマシンは、加工時間の短い品目を加工した場合最短で160分程度で作業が完了してしまい、未明から朝までのアイドル時間が発生していました。

そこで、専用治具を新たに設計・製作することで、これまでより長時間の作業を行うことを可能としました。また、加工条件などを見直すことで一つ当たりの加工時間の短縮にも成功し、これにより年間29,116kWhの電力削減につながっています。

# 循環型社会・生物多様性への取り組み

**製造業においては、製品をつくるための素材を選ぶ際やエネルギーを利用するときに、環境へのインパクトを最小限に抑えるように努めることが社会的責務といえます。私たちは事業活動を通じて、持続可能な成長を実現します。**

## 循環型社会の形成・生物多様性に対する考え方

当社は、自社の企業活動を含めた人間のあらゆる文明活動が自然との共生の上に成り立っているという認識のもと、持続可能な循環型社会の発展に向けた取り組みを推進しています。

## 廃棄物削減に対する具体的な取り組み

### 法令遵守

廃棄物の処理においては、法律や政令はもとより、工場や事業所の立地する自治体の条例に基づいて適切な処理を行っています。

### 3Rの推進

・Reuse

使用済み製品・部品（電子部品含む）の一部を廃棄せずにリユースしています。

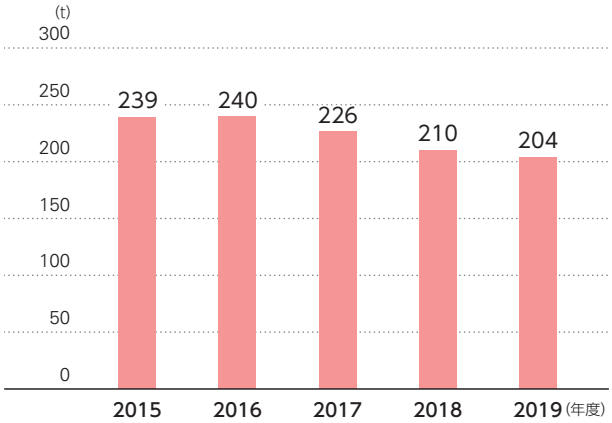
・Reduce

一部のお客様や当社の協力工場様では、お互いの工場間で使用できる通い箱の採用により、ダンボールや梱包材などの消費資材を廃棄物として出さない取り組みを行っています。また、ガラス加工排水の蒸発乾燥や、洗浄液の再生装置の利用によって、産廃排水の削減につなげています。

・Recycle

紙類リサイクルの推進や、油水分別回収の徹底、切削切り粉の金属別分別とリサイクル化など、資源を無駄にしない取り組みを継続的に行っています。

**廃棄物排出量**




各工場での３Ｒの推進により、会社全体の廃棄物排出量は減少傾向にあります。生産量の拡大や設備投資を行いながら、同時に廃棄物を削減することは大きなチャレンジですが、環境に対する責任を持つ企業として、これからもさまざまな工夫で廃棄物削減に取り組んでいきます。

### 切削くずのリサイクル

那須工場では、加工工程で発生する切削くずのリサイクルに取り組んでいます。旋盤加工やフライス加工など、金属部品加工を行う工程で発生する金属のくず（アルミや鉄など）を、産業廃棄物処理業者に引き取ってもらい、再生業者が、アルミくずはアルミ製品に、鉄くずは鉄製品に再生するものです。2019年度には9,469kg（内訳：アルミ 1,372kg、鉄 8,097kg）のリサイクルを達成しています。

リサイクルするために分別して保管する切削くず

### 通い箱の導入

ダンボールや梱包材などの消費資材を廃棄物として出さない取り組みの一環として利用している通い箱は、当社工場と、その近隣にある組み立て業者間、または当社お客様の工場との間のやり取りに採用しています。現在の利用率は、例えば那須工場では発注金額ベースの約８％で、年間約1,000kgのダンボールを削減しています。

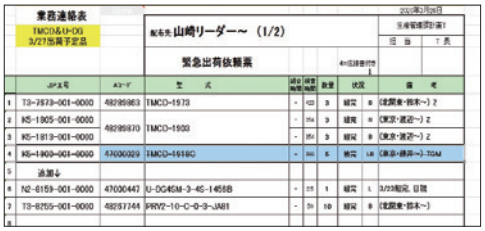
工場で使用されている通い箱

### 紙の使用量削減

**・業務連絡表（緊急出荷依頼票）のペーパーレス化**

製造スケジュールの変更は日常的に発生します。通常製品より優先的に組み立て・検査・梱包を行う必要があるものが発生すると、計画グループが業務連絡表を発行して作業現場に連絡し、作業現場ではそれをもとに製品組み立ての優先順位を入れ替えます。業務連絡表は、毎日夜間に作業現場に送られますが、これまではデータを紙に印刷したものをFAXしていたため、送信側と受信側それぞれで紙に出力する必要がありました。

この無駄を削減するために、送信側と受信側の両方でデータ閲覧および編集が可能となるように、ネットワーク上に共有フォルダを作成。双方の担当者が共有フォルダ内に作成した業務連絡表を閲覧・更新する運用ルールを定めることで、FAX送受信を不要としました。これにより、進捗状況に応じた業務連絡表の修正もデータ上でできるようになり、出力した用紙に手書きで進捗状況の修正を加えていた時間の削減にもつながっています。


業務連絡表
TMCD&U-DG
3/27馬翼予定品
配布先 山崎リーダー～ (1/2)
緊急出荷依頼票

| | JPX号 | ASY-F | 型式 | 数量 | 状況 | 備考 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | T3-2573-001-0000 | 48289863 | TMCD-1973 | 3 | 組完 | (北関東-鈴木～) Z |
| 2 | K5-1805-001-0000 | 48289870 | TMCD-1920 | 3 | 組完 | (東京-渡辺～) Z |
| 3 | K5-1813-001-0000 | | | 3 | 組完 | (東京-渡辺～) Z |
| 4 | K5-1900-001-0000 | 47000329 | TMCD-1918C | 5 | 他完 | (東京-横浜～)-TGM |
| 5 | 追加↓ | | | | | |
| 6 | N2-6159-001-0000 | 47000447 | U-DG45M-3-45-1455B | 1 | 組完 | 3/29船発、日間 |
| 7 | T3-8765-001-0000 | 48257744 | PRV2-10-C-0-9-JA81 | 10 | 組完 | (北関東-鈴木～) |

業務連絡表のオンライン画面

**・営業図の両面印刷による紙使用数の削減**

舶用機器システムカンパニー営業技術課では、受注製品の納入仕様書、工事図、完成図などの営業図書を印刷製本し、お客様に提出しています。納入仕様書は海外案件ではPDFでの提出に完全に置き換わっていますが、国内ではまだ紙での提出を求められることが多い状況です。また、工事図や完成図については、国内外を問わず、案件・製品ごとに５部程度の印刷製本が必要とされており、経費と環境負荷のアップにつながっています。

そこで、これらの営業図書を両面印刷とすることで、紙の使用量を約半分に減らしました。コピー機の制約でA3折とA4両面印刷を混合することができないため、対象はA4のみの営業図書とし、A3をA4に縮小印刷しても問題ないものだけとしました。

今後は図面を見直すなどしてA4への縮小印刷が可能な図面への変更や、A3図面をA4図面に変更するなど、対応可能な営業図書を増やしていく予定です。

**・取扱説明書を紙媒体からオンライン配信に変更**

計測製品の取扱説明書は製品ごとに印刷製本して、お客様に送付しています。このうち、主力製品である流量計UF900G、水位計MRG-10C、MD-10やその他の取扱製品に対しても、電子版取扱説明書をホームページからもダウンロードできるように変更する取り組みを行いました。

取扱説明書ダウンロードページ

**・営業控の印刷廃止**

販売管理システムでは、営業控の印刷を廃止し、csvファイルをダウンロードしてチェックシートに貼り付けることで使用する紙の削減を図ると同時に、必要な項目だけを表示してチェックしやすくしました。

## 水使用量削減に対する具体的な取り組み

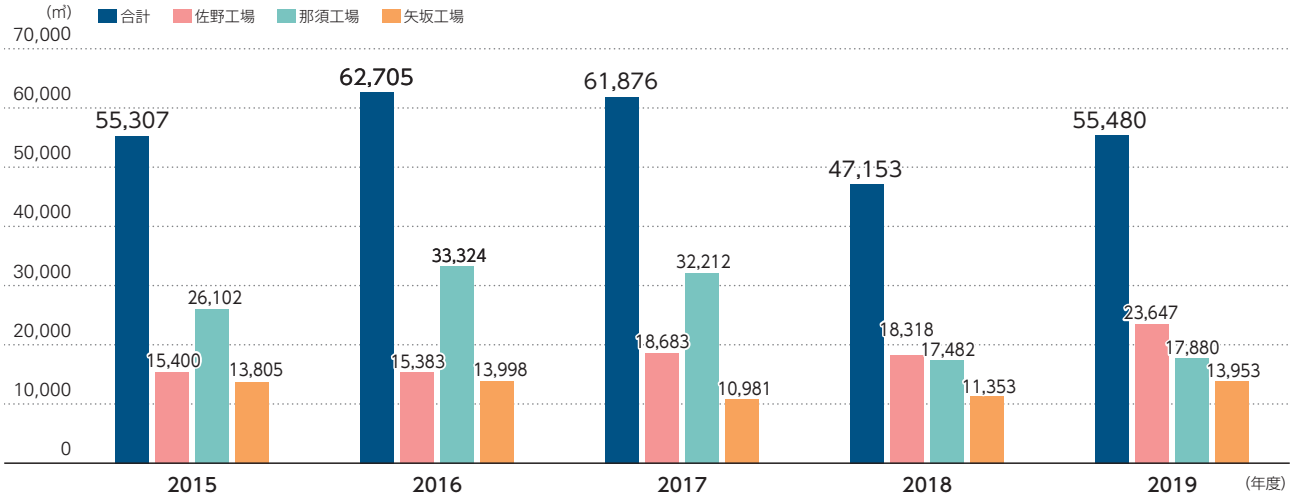
### 対応方針

製造工程において、水は欠かすことのできない大切な資源です。その利用量についての削減目標を定め、さまざまな工夫で可視化することで社員全員が節水への意識を高めるようにしています。

### 水使用量削減に向けた取り組み

水使用量削減に向けた具体的な取り組みとして、工場内で使う水を循環させての再利用、冷却水タイプのチラーの空冷式への更新、さらに節水型トイレやシンクへのリプレイスを図っています。なお、2019年度は佐野工場において、一部の生産工程における一時的な作業負荷の上昇により、水使用量が増加しました。

**水道使用量推移（m³）**




## 生物多様性に対する具体的な取り組み

### 那須街道沿い、赤松林保護活動

塩那森林管理署の活動に呼応した国有林の赤松保護活動には、日本盆栽協会那須野ケ原支部を通して参加しています。2020年はコロナ禍の影響もあり、3月に予定していた植栽作業は中止となりましたが、森林管理署の要請により3月22日に間伐、枝打ち作業を、6月20日には草刈り作業を行いました。

### 工場周辺地域の緑化や清掃

矢板工場では、北側駐車場緑地帯に植えられていた「杉」を「桜」に植え替えるなど、鳥や昆虫が生息しやすい環境づくりに尽力しています。2017年度から2018年度にかけて、約5m間隔で52本の桜を植樹しました。これにより、杉が植えられていたころには見られなかった虫の生息などが確認されています。

杉に代えて植樹した桜並木（矢板工場）

## 化学物質適正管理に対する具体的な取り組み

### 対応方針

化学物質の中には環境や人体に有害な影響を与えるものがあるため、適正に管理し、環境や労働安全に配慮することが企業の社会的責任です。当社では自主目標を定め、化学物質の排出量の削減に取り組んでいます。

### 実験用化学物質を試作課に集約させて管理

化学物質管理の取り組みの一つとして、本社の実験用化学物質は一部署に集約させて管理し、各月の産業医巡視や年２回の特別パトロールで確認、都度の指導を実施しています。

### 有害化学物質の代替材料への変更

各工場では、有害化学物質の代替材料への変更を積極的に行っています。

**・油圧製品の洗浄剤**

ジクロロメタンから炭化水素系洗浄剤へ変更

**・シンナー**

トルエン・キシレン含有からノントルエン・ノンキシレンへ変更

**・切削油**

塩素含有から非含有へ変更

### グリーンパートナーの取り組み

“グリーンパートナー制度”とは、「地球環境にやさしい」ものづくりを推進するために、サプライチェーン全体で生産工程から有害物質を排除するための取り組みで、当社と発注先様・協力会社様・お取引先様（以下、お取引様）の各社が一体となって推進しているものです。

この取り組みでは、生産ラインにおいて有害物質の使用・混入などが起きないよう自主的に品質管理ができる能力を有するお取引様で、当社の設けた管理基準を満たすお取引様をグリーンパートナーとして認定させていただき、製品もしくは部品ごとに行っている非含有証明書の提出あるいは含有化学物質調査の一部を不要としています。また、当社からグリーンパートナーに対し、部材等の含有化学物質調査・分析の支援、環境関連の情報の提供、環境関連の教育の支援等、各種の便宜を提供しています。

### 有害物質の廃棄量削減

購入ロットの見直し、発注量の細分化による余剰在庫の削減、有害物質不使用製品の購入促進などで、有害物質の廃棄量削減に取り組んでいます。

那須工場では、ハンドラップなどを使用することで、各職場での１日当たりの有機溶剤の総使用量を削減しています。さらに、化学物質の入った容器に有害性リスクの表示をすることで、使用者自身が安全に配慮できると同時に、職場や周辺環境に対する意識の向上を通じて必要以上の量の使用を防ぎ、低リスクな物質への代替検討を進めています。

また、那須工場では多品種少量生産であることから、使用する塗料も数百種類に及びます。さらに塗料の有効期限が短いものが多く、一度も生産に使われることなく廃棄するものも少なくありませんでした。そこで、在庫量と生産計画をさらにきめ細かく掴むことで、在庫として揃える塗料をミニマム化しました。これにより廃棄量が減り、合わせて廃棄物の処理費用も下げることができました。

なお、佐野工場については、近年増加傾向にあったジクロロメタンの代替手段が確立したことから、今後同物質の排出量は減少する見込みです。

**PRTR排出量**　※排出量のみ（移動量除く）

| 佐野工場 | ジクロロメタン(kg) | トルエン(kg) |
|---|---|---|
| 2015 | 8,800 | 1,100 |
| 2016 | 11,900 | 1,300 |
| 2017 | 15,400 | 1,140 |
| 2018 | 18,400 | 1,330 |
| 2019 | 14,000 | 1,100 |

| 那須工場 | キシレン(kg) | 1,2,4-トリメチルベンゼン(kg) |
|---|---|---|
| 2015 | 76 | 10 |
| 2016 | 68 | 10 |
| 2017 | 43 | 11 |
| 2018 | 66 | 17 |
| 2019 | 51 | 12 |

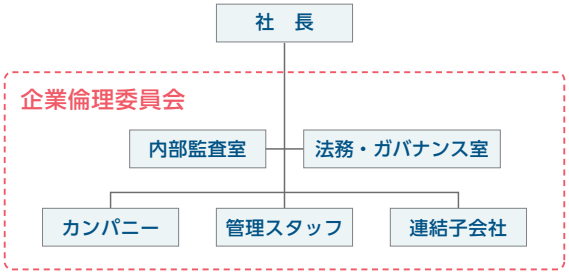
# コンプライアンス・リスクマネジメント

**私たちは「東京計器グループ倫理行動基準」を、法令・定款および社会規範を遵守した行動をとるための行動規範としています。企業倫理確立には、従業員一人ひとりの自覚が最重要であることを認識し、日頃の企業活動の中で企業倫理の高揚に努めます。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断しています。**

## コンプライアンスに対する考え方・方針

企業倫理活動を横断的に管理するために、法務・ガバナンス担当役員を委員長とする企業倫理委員会を常設機関として設置しています。

**企業倫理関連組織図**




### 行動規範

「東京計器グループ倫理行動基準*」は、従業員一人ひとりの健全な行動を促すための基本です。法令や規程類に反する行為・言動をしないこと、企業倫理に反する行為がある場合には適切な対応をとることなどの基本的な姿勢から、社会に有用な商品・サービスの提供、企業活動を通じた社会への貢献、安全で働きやすい職場環境の構築など、すべてのステークホルダーに対する責任について規定されており、その行動規範の遵守を通じて社会に対する責任を果たしていくものとなっています。

＊ https://www.tokyokeiki.jp/company/rinri.html

## コンプライアンス意識向上に向けた取り組み

企業倫理確立には従業員一人ひとりの自覚が最重要であるとの認識のもと、毎年４月に全従業員を対象に行動規範（倫理行動基準）の教育を実施しています。

### 研修実施状況

2019年度の企業倫理教育は４月から５月にかけ、座学とＥラーニングを併用して全従業員を対象に実施しました。教育プログラムは各事業に即した事例を用いるなど、実務に沿った内容で構成されています。

また、受講完了後には、「倫理行動基準に係る宣誓書」を全員が提出しています。

### 内部通報制度

当社グループでは、法令上疑義のある行為等について直接情報の提供を受ける窓口を社内外に設けるとともに、通報者に不利益がないことを保証しています。

社内の内部通報窓口は内部監査室と監査等委員会の２つが設置されています。監査等委員会は取締役・執行役員の法令違反を取り扱い、役員の違反等の隠蔽を回避する役割を果たします。

2019年度の内部通報窓口の処理件数（通報・相談）は６件で、内容はすべて軽微なものでした。今後も制度の浸透を図り、コンプライアンスの徹底に努めていきます。

## 腐敗防止に関する取り組み

当社グループでは、「倫理行動基準」において、不当な手段による利益の追求を行わないこと、および国内外の法令等やルールに基づいた取引を行うことを明記しています。

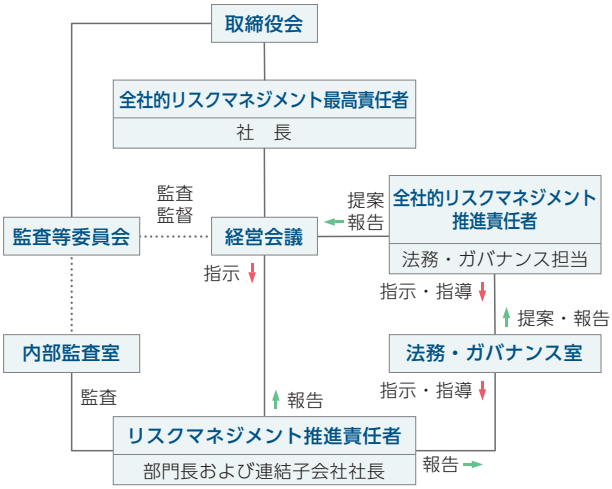
海外については「外国公務員贈賄防止規程」を制定し、主要国の贈収賄防止に関する法令への理解を深めるための教育を毎年実施しています。外国公務員贈賄防止に関する法律の概要、米国FCPAや日本外国公務員贈賄罪による摘発事例などを、主に階層別教育（主任クラス）を対象に、ｅラーニングもしくは座学にて行っています。

また、国内においては官公庁の案件が多いことから、談合の禁止を徹底しています。

## リスクマネジメントの考え方・方針・体制

事業活動において直面するリスクは、経営レベルで特定・評価・分析され、対応の優先順位が明確である必要があります。当社グループのリスク管理体制は、全社的リスクマネジメント最高責任者に社長を据え、経営会議を中心にして法務・ガバナンス室、内部監査室、監査等委員会等で組織されています。

**リスク管理体制図**




### 主要なリスクへの対応

当社は多くの国へサービスを提供しており、その地域における経済状況に影響を受ける特徴があります。また、国内においては官公庁案件が多く、官公庁の予算配分や災害等によって、期中に受注見通しが大きく変化するリスクを抱えています。

これらのリスクに対応するために、きめ細かな情報収集を行い、リスク顕在化の早期把握に努めています。また、経営会議において四半期毎に各事業計画の進捗報告を精査し、有効かつ迅速な対応を行っています。

また、リスクマネジメントが正常に機能しているかどうかを内部監査室がモニタリングしています。

## 情報セキュリティ

### 方針

重要な資産である情報の機密性、完全性および可用性を確保し、災害や不慮の事故も含めて、情報資産を脅かす脅威から保護することを目的とした「情報セキュリティ基本方針」をとりまとめ、その趣旨に基づいて適宜適切な対応をとるものとしています。

### 推進体制

情報担当役員を委員長とし、各部門より選出された委員で構成される「情報セキュリティ管理委員会」を設置。情報セキュリティに関する施策の立案は情報戦略室が担当し、重要な施策の立案に当たっては、情報セキュリティ管理委員会に付議され、経営会議に諮られます。

## BCP

### BCPの概要

緊急事態発生時においては「人命の安全確保および早期解決」を最優先とし、事業継続に向けて損失の最小化と損害の早期復旧に取り組むことを基本としています。そのために、危機管理に関する基本的事項を定めた「危機管理規程」および個別の事象に対する対応手順を記載した「危機管理マニュアル」をグループ共通の規程・業務マニュアルとして維持整備しています。

### BCPの体制

危機管理における最高責任者は、社長、または取締役もしくは執行役員の中から社長が任命した者としています。実際の対応部署は、原則として緊急事態の危機に係る主管部署であり、法務・ガバナンス室が支援を行います。なお、最高責任者が必要と判断した場合は、最高責任者を本部長とし、主管部署を事務局とする緊急対策本部が設置されます。

# 品質への取り組み

**品質は企業価値の根幹であるという認識のもと、品質マネジメントに関する考え方を全社で共有した上で、本社スタッフである品質統括室による全社的な取り組みと、各カンパニーにおける独自の取り組みの２階層の品質マネジメント活動を行っています。また２階層の品質保証体制を統括するため、組織横断的な会議体による定期的なミーティングを開催するなど、製品の品質確保に対し多角的で統制のとれた活動を推進しています。**

## 品質マネジメントに関する考え方

当社グループの品質に関する基本理念は、「安全・安心の確保」と「顧客の信頼獲得」を最優先としています。

この理念は、経営理念、グループ行動指針、倫理行動基準にそれぞれ展開されており、全社および各カンパニーにおける品質マネジメントのバックボーンとなっています。

### 各カンパニーに共通する品質管理方針

基本理念の実現のために、各カンパニーが品質方針を打ち出し、ISO9001をはじめとした各種認証を積極的に取得しています。

**ISO9001の認証取得状況・その他認証取得状況**

| | |
|---|---|
| ISO9001 | 舶用機器システムカンパニー<br>計測機器システムカンパニー<br>油圧制御システムカンパニー<br>検査機器システムカンパニー<br>通信制御システムカンパニー |
| JIS Q 9100 | 電子システムカンパニー |

## 品質マネジメント推進体制

### ２階層での品質マネジメント活動

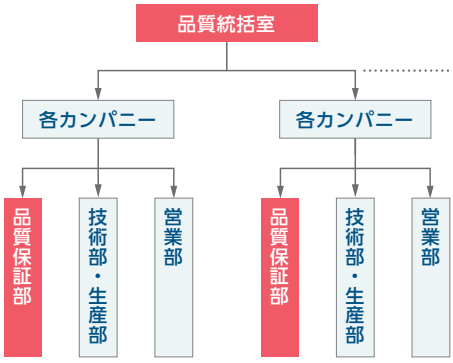
2018年8月に当社油圧制御システムカンパニーで発覚した検査工程での不適切事象では、お客様をはじめ、社会に多大なご迷惑をお掛けしました。

このような事象を二度と発生させることがないよう、2019年度から新たに、品質に関する全社横断的な課題に対応する「品質統括室」を設置しました。

この品質統括室において、当社製品の品質に係る全社的なルールである「技術生産規程」の維持・管理を行うとともに、品質不正を予防するための検査品質監査を、各カンパニーおよびグループ製造各社に対して毎年行うことで、個々の品質保証部による自主的な品質マネジメント活動を補完しています。

個々のカンパニーにおいては、営業部、技術部、生産部とは独立する形で品質保証部を設置し、「契約→設計・開発→購買・生産・検査→サービス」の各プロセスで助言・指導を実施しています。なお、事業特性の異なる各カンパニーにおいて、「技術生産規程」に反しない範囲であれば、独自に業務ルールを策定できるよう、「カンパニー等 技術生産規程」の枠組みを定めています。

**２階層品質マネジメントの模式図**



## 品質マネジメントに関する具体的な取り組み

### 品質部会

品質部会は、社内における横断的な品質問題の情報共有および解決の場として設けられた、各カンパニー・子会社の品質責任者を部会員とする品質担当役員所掌の会議体です。品質統括室の主催によって年４回主催され、品質に関する全社的な問題や将来的な課題を抽出し、解決に向けての施策立案等を実施しています。

### 改善提案（M札）活動

当社ではM札による改善活動を推進しています。M札とは、職場内にあるM：ムダを見つけ「札」に記載し職場改善につなげるための手段です。全従業員が参画し、職場内にある７つのムダを職場毎に集計し対策を「個人」「サークル」に分類し改善する活動を行っています。

また、各部署での改善結果は、年度ごとに集計し、取り組みの成果を可視化しています。

### 結果の数値：顧客満足度

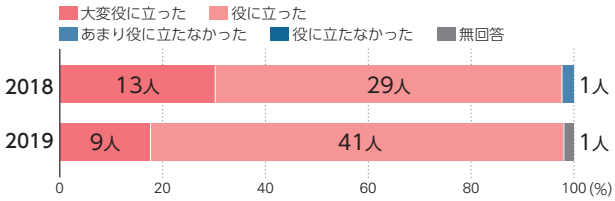
顧客満足度については、その把握およびアップを目標に各カンパニーにおいてそれぞれの事業特性に応じてさまざまな方法で定量的に捉える工夫がされています。また、品質の確保こそが顧客満足度に直結することを踏まえ、Ｆコスト（失敗コスト）による計数的な管理等も行っています。

**顧客満足度調査の一例**

2019年度　東京計器弥生会　実務者会議アンケート　集計結果

・実務者会議実施日：2019年11月8日および15日
・アンケート回収総数 ： 51人（東23人・西28人）

■ 今回の製品説明会について




2019年は「あまり役に立たなかった」が無くなった

## サプライチェーンマネジメント

### 基本的な考え方

生産活動の源泉は、製品製造に必要な部材を、必要なタイミングで調達することにあります。私たちはサプライヤーとの信頼関係を構築し、その継続および相互利益の実現を図る中で、安定した生産活動を具現化し、確かな品質の提供を通じて社会に貢献していきます。

**資材管理基本方針**

確かな品質のものを、適正な価格で、必要な時期に、必要なだけ、という基本的な考え方に基づき調達活動を実施する。
そのために、全社購買組織のセンターとしての機能を整備・維持・管理し、円滑かつ適切な資材調達活動に寄与する。
また、購買先との協力関係・信頼関係のもと、資材調達における健全かつ安定した供給体制の維持向上に継続して取り組む。

1. 購買業務の基幹システム TBB と、関連システム（購買依頼Ｂ票システム・買掛金システム・ファクタリングシステム・Web-EDI・リースシステム）を維持・管理し相互の連携をもって、購買業務及び関連業務を推進する。
2. 工場資材部署との連携のもと、Web-EDI の加入促進を継続し、購買業務の効率化を推進する。
3. 購買管理業務における内部統制（社内規定・法令等の遵守、リスク管理、財務報告に係る購買プロセス）管理を継続して行なう。
4. 健全かつ安定した資材供給体制の維持・向上を図るため、主要購買先の静態観察を実施し、関連部署にフィードバックする。また、定常・非定常の各種機会を通じた連携により、協同組合や協力会加盟業者との緊密な関係を維持する。
5. 本社購買部署として、コストダウンに取り組む。また、組織力強化を目指した改善活動に取り組む。

### 購買管理の取り組み事例

サプライヤー向けの事業方針説明会を、当社グループの生産拠点（那須工場、矢板工場、佐野工場）ごとに毎年５月に実施し、的確な情報提供に努めています。品質監査については各カンパニーのＱＭＳ（品質マネジメントシステム）に基づく、取引開始時の品質監査や定期品質監査、臨時品質監査を適宜実施しています。また、切削・板金加工、組立加工等のサプライヤーには、グリーン調達（環境負荷物質対策）業者としての認定制度があり、該当するサプライヤーに対しグリーン調達審査を実施しています。この審査の際には環境負荷物質の低減・排除についての説明・指導を行います。

**トキメート・J会**

トキメート・Ｊ会は、当社グループの中小サプライヤーの若手経営者や次世代の経営継承者が集まる組織です。会では、技術交流や勉強会のほか、当社の国内外の生産拠点等を研修目的で訪問する行事を定期的に行っています。会は資材管理室や各生産拠点の購買部署が全面的に支援しています。

# 従業員とともに

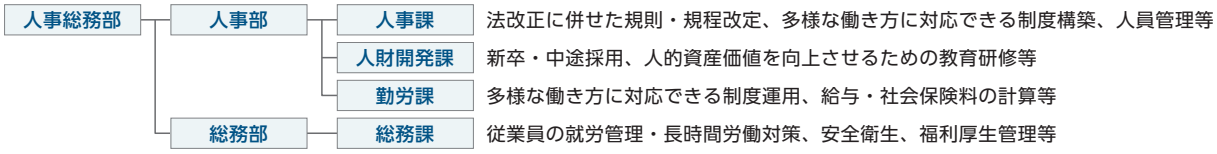
**当社グループにとって、人材は最大の財産です。私たちは「自立型成長人材の育成」を人材育成の基本方針としており、従業員一人ひとりが、自ら行動し、結果を出すことを求めています。その実現のため、能力開発を支援し、人的資産価値を継続的に上げることを通じて、企業価値の向上を目指しています。**

## 人材に関する考え方・方針

### 人材育成に対する取り組み方針

イノベーションを通じて社会課題の解決を図ると同時に、顧客要望を満足させ、持続可能な成長のための基盤となる収益力を向上させる。そのためには、それを支える従業員の能力開発が欠かせません。私たちは生産・営業・技術・サービスなど、すべての従業員の徹底した高効率化を目的とする全社改善活動を積極的に展開することに加え、多能工化等の付加価値を高める人材育成に取り組んでいきます。

**人事管理体制図**



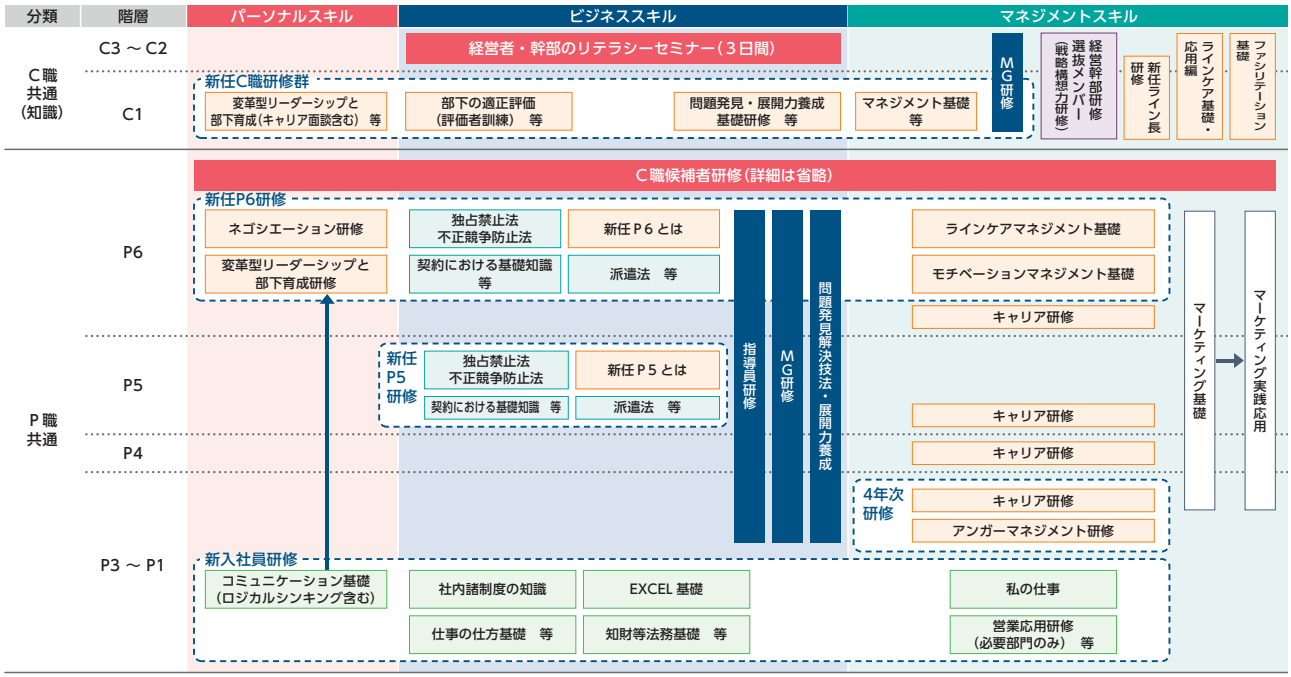

## 教育制度

### キャリアプラン

新入社員から幹部社員までを対象に、人的資産価値を向上させるための教育研修を行っています。

具体的には、階層別教育として各階層に見合う知識やスキルの保持についての研修、ライン管理職教育としてマネジメントのスキルや知識を身に付ける研修、将来の経営幹部として幹部候補者を人選し育成する研修などを実施しています。

**各階層で身に付ける知識とスキル**




※C職；クリエイティブ職（管理職）、P職；プロフェッショナル職（一般職）

## ダイバーシティの方針・取り組み

当社グループは、働くことを希望する女性や障がいのある方々の雇用に取り組んでおり、より働きやすい環境づくりを進めています。特に障がいのある方々については、現在活躍中の身体障がい者の社員に加えて、2020年には精神に障がいのある方々を初めて採用しました。採用された２名は人事部に所属し、仕事に当たっています。

コロナ禍の中でのスタートとなりましたが、人事部にある大量の紙書類の電子化を皮切りに業務を開始。経理部からも、社外に持ち出せない証憑との突き合わせを伴う確認作業がリモートワークの導入によって滞っているとの話があり、これを請け負ってサテライトオフィスで実施しました。その結果、丁寧な仕事内容が高い評価を受けて現在では月例業務となるなど、所属する人事部以外からの依頼も増えています。

職域を拡大するために事例紹介資料も活用。障がいのあるメンバーの得意分野のアピールや、メンバーが実際に行った業務内容を紹介することで、他部門からの依頼につなげています。これからも、障がい者の可能性を高めるとともに、メンタルケアの体制を整備するなど、積極的に取り組んでいきます。

**障がい者雇用人数**

| | |
|---|---|
| 本社 | 12 |
| 那須工場 | 10 |
| 矢板工場 | 7 |
| 佐野工場 | 6 |
| 合計 | 35 |

**障がい者実雇用率**

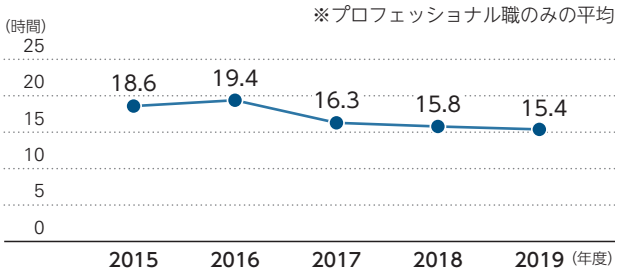
| |
|---|
| 2.24% |

## 働き方改革への取り組み

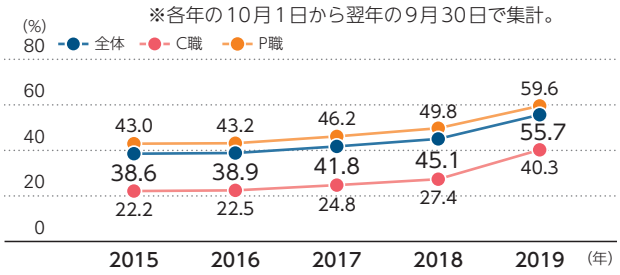
従業員の一人ひとりが能力を十分に発揮できるように、多様な働き方に柔軟に対応できるテレワークやフレックスタイム制度、ノー残業デー等の各種制度を定めています。また、育児をしながらでも継続勤務ができるよう、子どもが小学校3年を終了するまで育児短時間勤務を認めるなど、多くの施策を行っています。さらに、会社が一部費用を負担することで、同好会活動や拠点毎の懇親会等、希望する社員には業務外でもコミュニケーションをとれる場を提供するよう努めています。

**月平均残業時間**

※プロフェッショナル職のみの平均

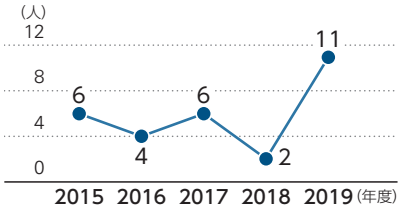



**年休取得率**　※C職；クリエイティブ職（管理職）、P職；プロフェッショナル職（一般職）
※各年の10月1日から翌年の9月30日で集計。



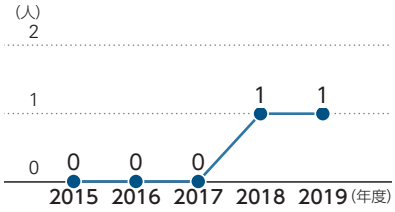

**育児休職の利用者数**

※各年度に新規取得した人数を計上し、前年度から継続して利用している人は継続利用年度の人数には計上していない。



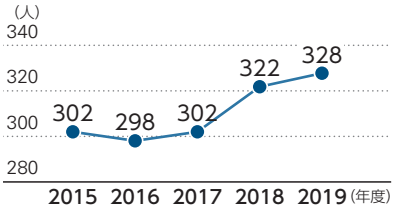

**介護休職の利用者数**

※各年度に新規取得した人数を計上し、前年度から継続して利用している人は継続利用年度の人数には計上していない。




**特別年休の利用者数**

※特別年休は切り捨てとなった年次有給休暇日数と同日数を新たに10月1日に付与したものをいい、私傷病による治療等に使用し、従業員の福祉を目的とする。各年度に1日以上利用した人を計上。



# 人権

**企業は、ビジネスを展開する中で意図せずとも直接または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを認識し、人権尊重を意識した事業活動を行う必要があります。当社は、ステークホルダーをはじめ、すべての人びとの人権を尊重することを基本として、企業としての責任を果たします。**

## 人権に関する考え方・方針

私たちは人権を尊重するとともに、個人情報の適切な管理を行います。また、従業員の人権・人格・個性を尊重するとともに、働きがいのある職場を提供することが当社の競争力の維持・強化につながるとの考えのもと、人種・国籍・性別・年齢等を問わず、多様な人材が活躍できる企業を目指します。

／「倫理行動基準」および「コーポレートガバナンス・ガイドライン」より

## 人権に関する取り組み

### ハラスメント防止の取り組み

**・ハラスメント防止に関する方針**

東京計器グループは、働く一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、その可能性を追求できるような業務環境を整備すると同時に、周囲の人と協力・連携しながら活き活きと働くことができる明るい職場づくりを実現すべく、職場におけるハラスメントの防止と排除の措置、並びにハラスメントに関する相談・苦情などに迅速かつ公平に対処することを目指します。

**・ハラスメント防止規程**

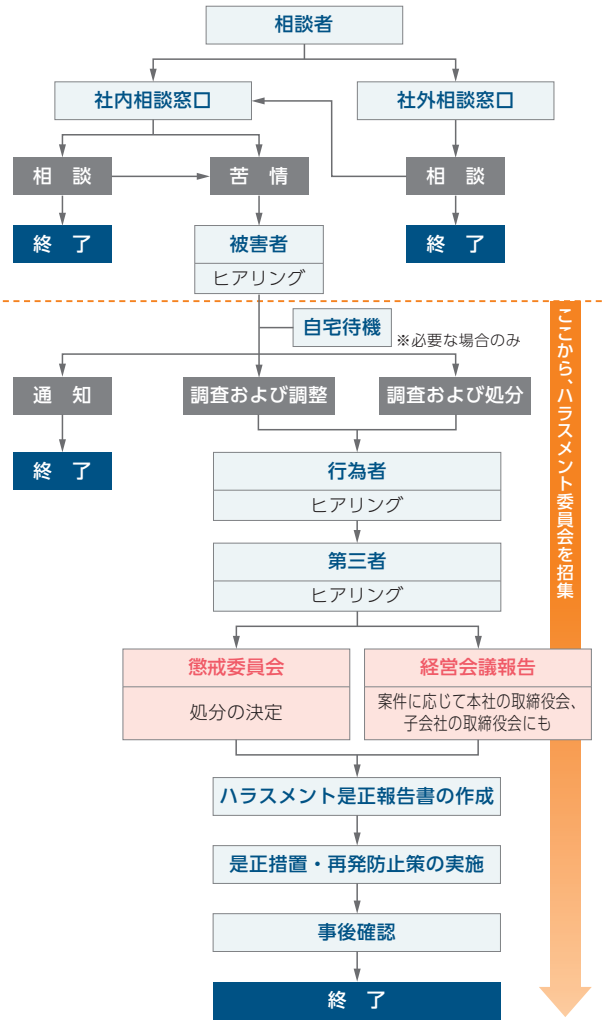
各就業規則に分散していたハラスメントの定義や禁止行為を集約し、パワハラやセクハラに関する定義、LGBT等を追加した「ハラスメント防止規程」を2019年に刷新しました。この防止規程は、東京計器グループで働く役員、執行役員、クリエイティブ職、プロフェッショナル職、シニア社員、嘱託、プレプロフェッショナル職、有期契約社員、派遣社員（東京計器グループ外会社への出向者も含む）が対象となるだけでなく、顧客や取引先であっても上記の対象者が関係する場合は適用されます。

**・ハラスメント防止のための制度**

被害を受けた（受けたと考える）本人はもちろん、ハラスメントの現場を見たり話を聞いたりするなど、疑わしいと感じた第三者からの情報も受け付ける東京計器グループ共通の相談窓口を、社内と社外に設置しています。

程度がはなはだしいと判断された場合は、ハラスメント委員会が、弁護士等の有識者の意見を求めた上でハラスメントの有無を認定します。その後、経営会議（子会社の場合は子会社の取締役会にも）や必要な場合は本社取締役会に報告、懲戒委員会にも報告して処分の検討を委ねるとともに、是正措置と再発防止を検討・実施し、委員会並びに当該職場の部門長および管理監督者がハラスメント是正報告書を作成します。

**問題解決のプロセス**



# 労働安全衛生

**従業員の安全と健康は、企業活動の基盤です。製造業として安全を第一とした操業を続けるためには、すべての従業員の心身の健康が重要な要素であるという認識のもと、安心して働ける職場を実現・維持できるように努めるとともに、事故を発生させない作業環境づくりに継続的に取り組んでいます。**

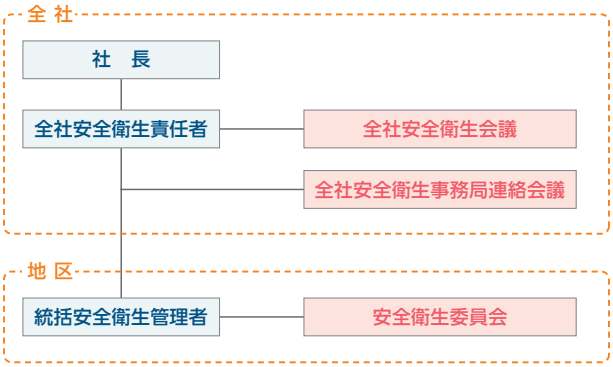
## 労働安全衛生の考え方・方針・体制

### 労働安全衛生方針

東京計器株式会社は、安全確保が人間尊重の理念からすべての活動に優先するものであり、健康が企業活力の基本であると認識し、以下の定めに従い事業運営を行います。

1. 職場における労働安全衛生に関する危険要因を除去し、快適な職場づくりに努め、心とからだの健康の保持増進を促進します。
2. 労働安全衛生方針を含む安全衛生管理体制を構築し、適切性、妥当性、有効性を維持するため継続的に改善を行います。
3. 労働安全衛生方針並びにその他必要事項を当社で働く全ての人に周知し、安全衛生意識の高揚をはかります。
4. 安全衛生管理体制に関係する法規制や当社が同意した協定及び社内規程に定めた事項を遵守します。

### 安全衛生組織図




### 労働安全衛生のための体制

安全衛生組織は、各拠点で働く従業員から成る地区組織と、各地区をまとめる全社組織で構成されています（安全衛生組織図参照）。職場単位で毎月開催される職場安全衛生会議では、安全衛生実施通報の内容の説明および危険が伴う作業についての安全の指示・申し合わせや、そのほか安全衛生上問題として取り上げられた事項の解決に当たり、職場安全衛生会議で解決できない事項は、職場安全衛生管理者会議に送られます。

### 2019年度の労働災害

2019年度の労働災害件数は、業務災害は前年と変わらず9件、通勤災害は前年比+4件の14件、交通事故は前年比△15件の12件でした。今後とも、労働災害発生防止に向け、工場や通勤途上での保安・防災を徹底し、安全の確保に努めていきます。

## 健康に関する考え方

労働安全衛生方針にも明記されているように、私たちは、従業員一人ひとりの心身の健康こそが企業活動の基本であると認識しています。

### 具体的な取り組み

**・健康管理についての取り組み**

従業員の健康の増進・維持のため、以下のような取り組みを行っています。

**○社内食堂におけるメニューへのカロリーの表示および、ヘルシーメニューの定期的な提供**

**○健康保険組合によるウォーキングイベントの開催**

社員の健康増進を目的としたウォーキングイベントを健康保険組合を主体に開催しており、2012年のイベント開始からこれまでに延べ559人の社員が参加しました。

**○インフルエンザ予防接種の実施**

全社的にインフルエンザ予防接種を推進しており、2019年度は全社員の87.6%が接種を行いました。

**・メンタルヘルスについての取り組み**

産業保健師および人事総務担当者によるラインケア・セルフケア研修を行うとともに、従業員に対するストレスチェックとその結果のフィードバックを実施しています。2019年度のストレスチェックは1,934人を対象に行われ、回答率は95.2%でした（分析人数1,842人）。

# 社会貢献

**当社グループは、社会の公器である自覚を持ち、事業を展開する地域社会の発展に寄与するとともに、さまざまな活動を通じて積極的に社会に貢献していきます。**

## 社会貢献の考え方・体制

### 経営理念を踏まえた社会貢献の考え方

経営理念の中にある「社会規範に則り、健全で公正な企業活動を推進する」、「自然環境を保護し、限りある資源の保全に努める」を社会貢献に対する考え方の基礎とし、事業所が所在する地域への貢献や環境保護活動に取り組んでいます。

### 社会貢献活動の体制

日常的な地域貢献のための施策は、本社地区は人事総務部、各工場は工場管理課が企画・対応しています。

自然災害により甚大な被害が発生した際の各種支援や義援金等の企画は、緊急時に設置される災害対策本部または社長室が当社グループ全体の調整を行います。

## 社会貢献の事例

### 環境関連

**・栃木県那須町での国有林の赤松保護活動**

栃木県那須町にある那須工場の近くには赤松の国有林があります。昭和天皇も愛したこの広大な森は、かつては赤松が群生する美しい場所でしたが、松くい虫の被害に遭って、赤松が激減しています。

那須工場従業員有志は、この赤松の保護活動に参加。塩那森林管理署の「那須街道赤松林の松を保護し、景観を守る」活動に呼応したもので、3月の苗木植栽と木の葉の清掃を皮切りに、植栽赤松の間伐、枝打ち、6～7月の下草刈りなどを、森林管理署の管理官の指示のもと実施しました。

今回で5年目を迎えた活動ですが、これからも地域の皆様と力を合わせて続けていきたいと考えています。

赤松林保護活動の様子

**・「海ごみゼロウィーク」イベントに参加**

世界中で増え続ける海洋ごみの問題。日本財団と環境省の共同事業である「海ごみゼロ活動」では、毎年5月30日の「ごみゼロの日」から6月8日の「世界海洋デー」前後までを「海ごみゼロウィーク」と定め、全国一斉に海洋ごみ削減のイベントが開催されています。当社でも舶用機器システムカンパニーを中心に清掃活動に参加しています。2019年6月は東京都立葛西臨海公園にて7社約50名で実施しましたが、公園内は一見キレイなように見えても釣り糸や食品関係のごみから毛布に至るまでさまざまなごみがあり、軽トラック一杯分にもなりました。

「海ごみゼロウィーク」清掃活動

### 医療関連

**・日本赤十字社の献血への協力**

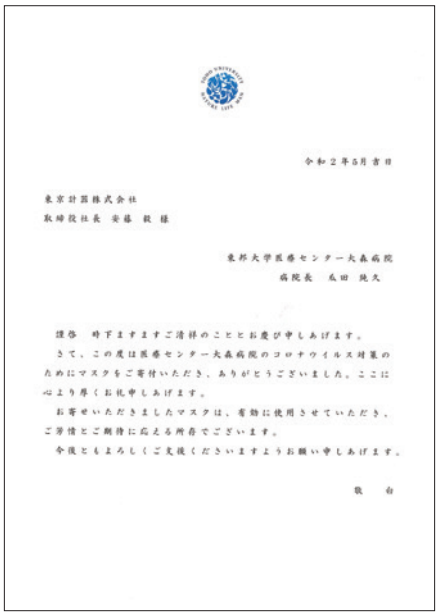
本社地区および各工場において、定期的な献血活動（日本赤十字社）に協力しています。

**・医療機関へのサージカルマスクの寄贈**

コロナ禍による緊急事態宣言発令中の2020年4月30日と5月1日、当社と関係性が深い大田区の2つの医療機関（東京蒲田医療センターおよび東邦大学医療センター大森病院）に、医療用サージカルマスクをそれぞれ3千枚ずつ寄付させていただきました。

これは、上海にあるグループ会社の東涇技器（上海）商貿有限公司（TKS）が日本での緊急事態宣言発令を受け、支援として送付したものです。TKSより届いたマスクには、医療用サージカルマスクと一般的な不織布マスクの2種類があったことから、医療用サージカルマスク6千枚については、新型コロナウイルスとの戦いの最前線で頑張っている医療機関へ寄付させていただくこととしたものです。

また、一般的な不織布のマスクについては緊急時用の備蓄に回し、感染症対策用のマスクとして必要に応じて職場で使用していくこととしています。


令和2年5月吉日

東京計器株式会社
取締役社長　安藤　毅　様

東邦大学医療センター大森病院
病院長　森田　純大

謹啓　時下ますますご清祥のこととお慶び申しあげます。
さて、この度は医療センター大森病院のコロナウイルス対策のためにマスクをご寄付いただき、ありがとうございました。ここに心より厚くお礼申しあげます。
お寄せいただきましたマスクは、有効に使用させていただき、ご厚情とご期待に応える所存でございます。
今後ともよろしくご支援くださいますようお願い申しあげます。

敬　白

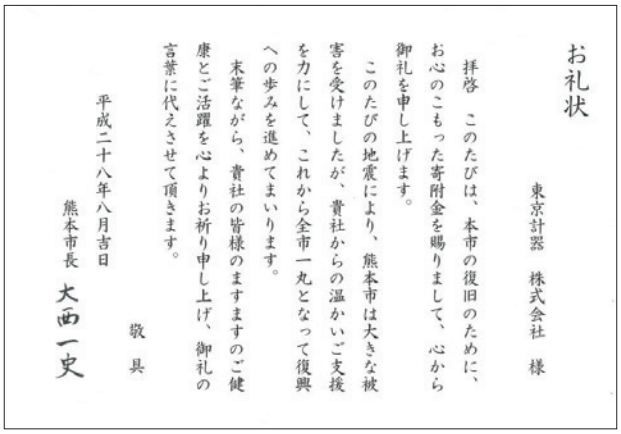
東邦大学医療センター大森病院からの感謝状

## 災害関連

**・災害義援金拠出**

被災された方々の救援および災害復興に役立てていただくために、被災地の自治体や日本赤十字社を通じて義援金や寄付金を拠出しています。

2019年台風19号（佐野市／200万円）
2018年7月豪雨（日本赤十字社／300万円）
2016年熊本地震（熊本市／300万円）


お礼状

東京計器　株式会社　様

拝啓　このたびは、本市の復旧のために、お心のこもった寄附金を賜りまして、心から御礼を申し上げます。
このたびの地震により、熊本市は大きな被害を受けましたが、貴社からの温かいご支援を力にして、これから全市一丸となって復興への歩みを進めてまいります。
末筆ながら、貴社の皆様のますますのご健康とご活躍を心よりお祈り申し上げ、御礼の言葉に代えさせて頂きます。

敬　具

平成二十八年八月吉日

熊本市長　大西一史

熊本地震義援金への感謝状

## 地域貢献・特別年休制度等

各拠点における地域貢献として、ほかにも祭事への寸志や小学生ソフトボール大会への寄付、花火大会への協賛、学校等での特別授業の講師派遣など、多くの活動を行っています。

社員によるボランティア活動等への参加を促す制度としては、通常の年次有給休暇（年休）制度に加えて、通常なら切り捨てとなる未使用年休日数と同日数を付与する「特別年休制度」を制定しています。これは、災害発生時に地元復興のために継続して休暇を取るなど、特別な事情がある場合に使うことができる休暇制度です。また、本人が被災した場合には、年休や特別年休とは別に、一般休暇（有給休暇）として罹災の日以降14暦日以内に最高7日取得することができます。

なお、裁判員裁判や検察審査会など「公務を執行する場合」には、公民権行使休暇として、別途有給休暇が付与されます。

栃木県 矢板市立矢板中学校での出張講演

# コーポレートガバナンス

**当社グループは、「経営理念」の実現を通じて企業価値を向上させ、ステークホルダーの共同の利益を長期的に増大することで、株主の皆様に当社の株式を安心して長期に所有していただきたいと考えています。その実現のため、常に良質のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組んでいます。**

## コーポレートガバナンスの考え方

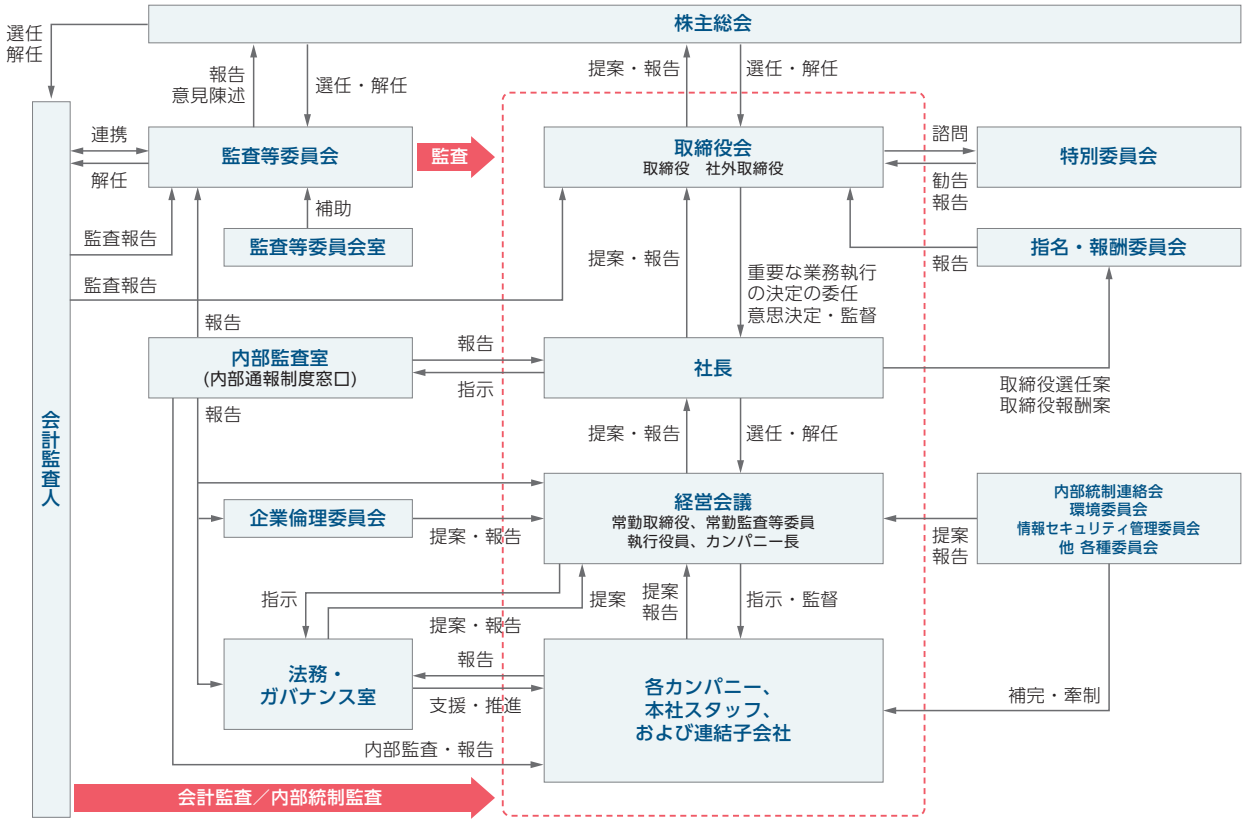
私たちは、企業倫理の重要性を理解するとともに、健全性、透明性、効率性および機動性の高い企業経営を達成することが、激変する社会・環境に迅速に対応しつつ企業の持続的な成長・発展と長期的な企業価値の増大に向けた企業経営の仕組み(コーポレートガバナンス)の要点であることを認識し、次の基本的な考え方に沿ってコーポレートガバナンスの充実を実現しています。

**■株主をはじめとするステークホルダーとの関係**

1. 株主の権利を尊重する。
2. 株主の平等性を確保する。
3. 株主を含む当社のさまざまなステークホルダーとの良好・円滑な関係を構築する。
4. 会社情報は適切に開示し、企業経営の透明性を確保する。

## コーポレートガバナンスの体制

会社法上の機関設計として、「監査等委員会設置会社」を採用しています。独立性・中立性のある社外取締役が過半数を占める監査等委員会を有し、取締役会の業務執行権限の相当な部分を取締役に委任することで、監督と業務執行を分離し迅速な意思決定を行うことが可能となっています。今後は、財務諸表の信頼性確保をはじめとした当社グループ全体の内部統制をさらに充実するとともに、グローバル化による事業環境の変化に追従するためのリスク分析など、さらなる体制強化を図っていきます。



コーポレートガバナンス

## 取締役会の構成と機能

### 取締役会の構成に関する基本方針

経営幹部（代表取締役および役付取締役（社長、副社長、専務、常務））および監査等委員でない取締役については、取締役会全体のバランス、並びに多様性を満足するために必要な知識・経験・能力を有しているか否かなどを総合的に考慮して選任します。

監査等委員である取締役候補者については、監査等委員および監査等委員会の職務を適切に遂行するのに十分な知見を有しているかなどを総合的に判断して選任します。特に、財務・会計に関する十分な知見を有している者を１名以上含めることとしています。

また、独立性・中立性のある社外取締役を、取締役の３分の１以上選任するよう努めることとしています。

### 取締役会の機能および独立性に関する考え方

社外取締役は、当社から人的および経済的に独立した取締役とし、会社法に定める社外取締役の要件のほか、東京証券取引所が定める「独立役員の要件」を充足する者とします。社外取締役は、他の取締役とは異なる視点から助言を行うことで良質なコーポレートガバナンスを実現するために尽力するものとし、必要に応じていつでも他の取締役、執行役員、従業員に対し、社内資料の提出や社内情報についての説明・報告を求めることができます。

監査等委員は、取締役の職務の執行を監督・監査することによって、実効性のあるコーポレートガバナンス体制の確立に努めることを役割とし、監査等委員で構成される監査等委員会は、取締役、執行役員、従業員、会計監査人等から受領した報告内容の検証や、会社の業務および財産の状況に関する調査等を行い、取締役に対する助言または勧告等の意見の表明、取締役の行為の差し止め等、必要な措置を適時に講じるものとします。

### 取締役会の構成

取締役会は、取締役６名（うち、監査等委員である取締役が３名）中２名の社外取締役（うち、監査等委員である取締役が２名）を招聘し、豊富な経験をもとにした当社経営に有益な意見や、外部からの視点による率直な指摘をいただいています。これにより、経営の公正性を高め、業務執行者の意思決定や業務遂行に対する監督機能の強化に努めています。なお、定款の定めおよび取締役会の決議に従い、取締役社長への重要な業務執行の決定の委任を行うことで、経営上の迅速な意思決定と機動的な業務執行を可能とするとともに、取締役会の主眼を業務執行者の監督に置くことを可能としています。また、取締役の選任案および報酬案を審議する委員会として、取締役会の下に指名・報酬委員会を設置しています。委員長は取締役社長、委員は社外取締役の２名が務めています。

監査等委員会は、社外取締役２名および社内取締役１名から構成され、社内取締役が常勤監査等委員として監査等委員会の委員長、議長を務めます。また、監査等委員会の監査業務を支援するため、監査等委員会室を設けて専任スタッフ１名、兼任スタッフ１名を配置し、監査等委員会の円滑な職務遂行を支援しています。

コーポレートガバナンス

## 実効性評価

### 報告期間における取締役会評価の実施要領

実効性評価は、コーポレートガバナンス・ガイドライン第30条「取締役会は、その実効性の評価について、取締役会の職務の執行が本ガイドラインに沿って運用されているかを中心に、毎年期末に自己評価を行い、結果を分析・評価する。また、分析・評価結果の概要は適宜開示する。」に基づいて行い、その結果はコーポレートガバナンス報告書にて開示しています。

第89期(2019年度・2020年3月期)の取締役会の実効性評価については、監査等委員を含むすべての取締役に対し、匿名記入の回答票によるアンケート調査(取締役会の構成、運営、審議、支援体制、ステークホルダーとの関係、取締役個人の貢献度の各分野について、合計17個の質問で構成される)を実施し、その集計および分析結果について5月開催の取締役会にて議論を行いました。

その結果、当社の取締役会は総じて取締役会の責務を適切に果たしており、実効性に問題はないと判断いたしました。なお、昨年課題とした経営戦略・事業戦略の審議については、一定の改善が見られたものの、経営方針・事業計画に関する事前の議論や進捗の評価については、取締役会での議論・評価の方法および時間の割き方に課題があることを確認し、取締役会にて共有いたしました。今後、従前の改善施策を継続するとともに、当該課題についての具体的な改善策を定め、次回の実効性評価にてその進捗、成果を再確認することとしています。

## 役員報酬制度

### 基本方針

監査等委員でない取締役の報酬は、業績の反映および株主との価値共有という観点から、月額固定報酬(基本報酬)、業績連動型報酬および譲渡制限付株式報酬で構成されます。譲渡制限付株式報酬は、株式取得目的報酬に替わり2020年6月から導入されました。監査等委員でない社外取締役については月額固定報酬のみとなります。いずれの報酬額についても、取締役社長が作成した各報酬額案を指名・報酬委員会に提出し、指名・報酬委員会から「取締役報酬に対する意見書」を受領後、その内容を踏まえて最終的に決定した報酬額案を取締役会に提案し決議します。

監査等委員の報酬は、月額固定報酬による基本報酬のみで構成し、その役割・職務の内容を勘案し、常勤／非常勤各々区分の上、株主総会で決議された総額の範囲内で監査等委員の協議により決定します。

**役員区分ごとの報酬額**

| 役員区分 | 報酬等の総額(百万円) | 報酬等の種類別の総額(百万円) | | | 対象となる役員の員数(名) |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 基本報酬 | 株式取得目的報酬(注2) | 業績連動型報酬 | |
| 監査等委員でない取締役(社外取締役を除く) | 95 | 71 | 14 | 10 | 4 |
| 監査等委員である取締役(社外取締役を除く) | 17 | 17 | – | – | 2 |
| 社外役員(注1) | 10 | 10 | – | – | 2 |

(注) 1 社外役員の報酬等の総額は、社外監査等委員に対する報酬額です。
2 株式取得目的報酬は、譲渡制限付株式報酬の導入により、2020年6月をもって支給を停止しています。
3 上記の取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人給与相当額は含まれておりません。

# ステークホルダーエンゲージメント

当社は、ステークホルダーの皆様との対話の機会を可能な限り設けて、事業の状況や事業を通じた社会課題解決の取り組みに関する説明や意見交換を行っています。今後とも、情報発信のさらなる充実に努めてまいります。

### 主なステークホルダーエンゲージメント

| ステークホルダー | コミュニケーション方法 | 対話窓口 |
|---|---|---|
| お客様 | ・日常の営業活動<br>・製品操作説明<br>・トレーニング<br>・製品保守サービス<br>・各種展示会等<br>・ハイドロリックスクール(油圧講習会) | ・各事業部門(営業・サービス部署)<br>・コーポレート・コミュニケーション室 |
| 株主・投資家 | ・決算説明会*1<br>・各種決算説明資料のIR関連ページ上での配信<br>・機関投資家との個別ミーティング(平均月2〜3社)*1<br>・株主総会 | ・コーポレート・コミュニケーション室<br>・法務・ガバナンス室(株主総会) |
| 調達先・協力会社 | ・事業方針説明会の実施(協力工場、代理店、代行店)<br>・日常の調達活動<br>・協力工場の監査 | ・資材管理室、各工場資材課<br>・各事業部門(営業部署) |
| 従業員 | ・労使交渉・経営協議会(労使協議)<br>・各種制度説明会・社長との対話活動*2<br>・評価面談 | ・人事総務部<br>・社長室 |
| 地域社会 | ・工業団地組合等との対話<br>・地元自治会等との対話<br>・工業団地近隣企業との地域清掃活動<br>・地域の祭事(花火大会等)への協賛 | ・(本社地区)人事総務部<br>・(各工場)工場管理課<br>・(飯能)TKA管理部*3<br>・(田沼)TPS管理課*4 |
| 行政 | ・各種行政担当者との対話(自治体、警察、消防等)<br>・事故や不祥事発生時の政府機関対応 | ・(本社地区)人事総務部<br>・(各工場)工場管理課<br>・(飯能)TKA管理部*3<br>・(田沼)TPS管理課*4<br>・社長室(政府機関対応) |

(注) ＊1 コロナ禍のためオンライン対応を実施
＊2 コロナ禍では安全に配慮し中断中
＊3 TKA:東京計器アビエーション株式会社
＊4 TPS:東京計器パワーシステム株式会社

### 東京計器　ハイドロリックスクール(油圧講習会)

東京計器では、皆様に広く油圧をご理解いただくことを目的にハイドロリックスクールを開催しています。
対象は、油圧の初歩的知識・経験をお持ちの方で、油圧の総合的基礎知識および油圧装置の保守・点検の習得を希望される方です。この講習会は1956(昭和31)年から継続しているもので、以来60年超に亘り数多くの受講生を輩出し、油圧技術の発展と普及に寄与してまいりました。
内容は、ポンプ・モータ・制御弁等油圧制御機器の原理構造・保守についての解説、および実際の機器を使用した修理保守の実習です。
2019年には5月と10月の2回、東京都大田区蒲田の本社ビルにて行われました(各定員25名)。
詳細については、当社Webサイトをご覧ください。

URL　https://www.tokyokeiki.jp/products/hyd/school.html

# 東京計器株式会社

〒144-8551　東京都大田区南蒲田2-16-46
TEL：03-3732-2111　FAX：03-3736-0261

www.tokyokeiki.jp