

経営上の重要課題（マテリアリティ）

マテリアリティの特定

サステナビリティ方針に従い、ステークホルダーからの期待と当社グループにとって重要な経営課題を反映した、4つのマテリアリティを特定しました。これらは、持続可能な社会の実現を目指して、当社グループが企業価値を高めていくために特に重要であると考える事項です。さらに、4つのマテリアリティに対応していくうえで、ベースとなる当社グループのガバナンスの姿として「持続的成長を支える経営基盤の確立」を掲げています。

当社グループにおけるマテリアリティの特定



マテリアリティの特定プロセス

STEP 1 社会課題の洗い出し

GRIスタンダードなどの国際的なフレームワークやガイドライン、SDGsの169ターゲットなどを参照しながら、環境・社会・経済面での課題を広範囲にリストアップしました。

STEP 2 一次スクリーニング

リストアップした社会課題について社内の関係する部署に対して当社グループの現状と問題点をヒアリングしたうえで、当社グループとの関連性が高い課題に絞り込みました。

STEP 3 評価基準の作成と評価の実施

これらの課題を、「ステークホルダーから見た重要度」「当社グループ視点での重要度」の2軸で総合的に評価し、「マテリアリティマップ」に示しました。

STEP 4 マテリアリティの決定

重要度評価の結果、2軸共に評価が高い課題について有識者との意見交換を行ったうえで最終的なマテリアリティ候補としてグループ化し、サステナビリティ委員会で承認を受けたのち、経営会議および取締役会で妥当性及び網羅性の観点から審議を行い、マテリアリティを決定しました。

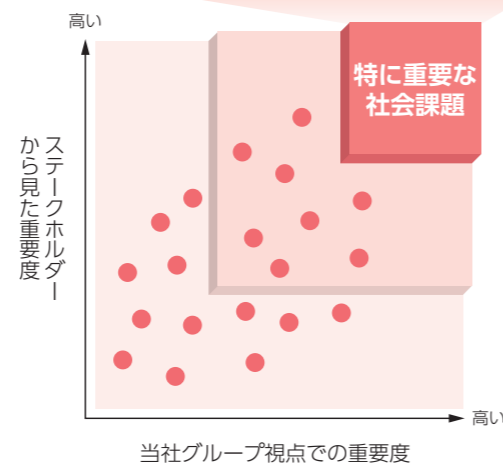
マテリアリティの特定結果

社会課題を解決する商品の提供

環境配慮型社会の実現

サプライチェーンマネジメントの強化

多様な人材の活躍推進



● はその他の社会課題を表しています

社会課題を解決する商品の提供



当社グループの商品・サービス提供にあたっては、目まぐるしく変化する社会の中で、従来の社会課題にとどまらず、新たに発生する課題、あるいは潜在的な課題を探索し、解決し続けることで、多くのステークホルダーの期待と信頼に応えていきます。

取り組みの考え方

「東京計器ビジョン2030」では、当社グループが新しく挑戦していく事業の候補を「成長ドライバー候補」、既存事業の戦略については「事業の深化に向けた課題」としてまとめ、取り組んでいます。

推進体制

既存事業については各カンパニーが、成長ドライバー候補については2023年4月に社長室内に発足した新規事業推進室と社内プロジェクトチームを中心に推進しています。また、2024年5月に開示した中期経営計画の中でも、既存事業の戦略と成長ドライバー候補の進捗ならびに今後の取り組みを説明しています。

成長ドライバー候補の取り組み

2021年度から2023年度までの3年間に取り組んだ、新たな成長ドライバーの5つの候補の発掘・絞り込み・育成については、いくつかの分野で進展しています。2024年度からの新たな新中期経営計画の3年間は、以下の取り組みをさらに加速させていく期間として取り組みを進めています。

● エッジAI*事業

これまでに開発した、エッジAI向けプロセッサでAIを最適動作させるためのツールを引き続きユーザーに提供することに注力していきます。展示会などへの出展を通じて認知度を上げ、パートナー企業を増やし、早期の事業化を目指していきます。2024年度からは、エッジAIのアプリケーションとして利用いただけるように、カメラとAIチップを組み合わせ

製品の開発を進め、市場に提供することを目指しています。

*エッジAI:広報誌「Tech Knack」参照
https://www.tokyokeiki.jp/Portals/0/images/company/report/pdf/130/techknack_130_web01.pdf

● 水素・エネルギー事業

水素ステーション向けの水素圧縮装置については社外とのコラボレーションを推進しており、新たに開発した小型水素圧縮パッケージは、受注済みの初号機が2025年度中に納入予定です。

また、国立研究開発法人産業技術総合研究所(産総研)との水素製造装置の共同研究開発については、期間を延長し、現在は製品設計に取り組んでいます。

● 宇宙事業

株式会社Synspective と小型SAR衛星の量産化に向けて2022年度にパートナーシップを締結後、衛星組立のための宇宙棟を那須工場内に建設し、2024年度から組み立て作業を開始しました。また、スタートアップ企業である株式会社Pale Blueとの協業による量産試作機の製造も始めています。そのほか、宇宙事業の領域をさらに開拓すべく、株式会社ispaceの民間月面探査プログラム「HAKUTO-R」*にサポーティングカンパニーとして参画しています。

* 月面探査プログラム「HAKUTO-R」について
<https://ispace-inc.com/jpn/>

● 鉄道事業

これまで人の巡回作業だけで行っていた鉄道の軌道監視を自動判定することにより省人化を目指した軌道検査省力化システムの開発・納入が完了し、引き続き拡販活動を進めていきます。さらに、軌道の

ゆがみを検測する新たな製品の開発を進めています。

- **ライフサイエンス**
マイクロ波、プラズマ応用技術の医療・衛生分野での貢献を目指しています。

既存事業の取り組み

- **船舶港湾機器事業**
公益財団法人日本財団が推進する無人運航船プロジェクト「MEGURI2040」に引き続き参加しています。そのほかにも、「安全・省エネ・省人・環境対応」の社会課題を解決する商品の開発に、他社との共同開発も含めて取り組んでいます。

- **油空圧機器事業**
「脱炭素社会」の実現に貢献する水素ステーション

向けの水素圧縮装置の提供や、省電力・ハイブリッド油圧機器の開発に取り組んでいます。

- **流体機器事業**
社会の安全に貢献する防災市場向け水位システムおよび消火設備を提供しています。

- **防衛・通信機器事業**
農業の効率化に貢献する農業機械用自動化関連機器の開発や、半導体製造装置用マイクロ波増幅器の提供を通じ、ICTニーズに応えています。また、海上交通の安全に貢献する海域監視用半導体レーダーを提供しています。

そのほかにも、防衛市場向け製品の開発・製造、維持・修理を通じ、急激に高まっている安全保障のニーズに応えています。

た製品開発を各カンパニー・子会社の開発部署が行うことを基本としています。また、各カンパニー・子会社単独では非効率な研究開発の委託研究や、個別案件での技術支援を担っています。同センタが将来の事業機会を捉え、事業の核となる技術の研究開発活動を行っている一方で、各カンパニー・子会社は、お客さまのニーズをもとに、数年先に製品化する商品の先行開発を含めた開発活動を行います。

- **開発委員会**
開発委員会は、技術担当役員が委員長を務める会議体で、研究開発センタ長、各カンパニーの技術部長などで構成されています。開発委員会は、当社グループの技術戦略立案や技術戦略実行に関するさまざまな事項を決定し、必要に応じて委員長が経営会議へ提案または報告します。



環境配慮型社会の実現

当社グループは、地球規模の重要課題である GHG（温室効果ガス）排出量削減に、事業活動を通じて取り組んでいます。市場や顧客の環境配慮に対する要望に応え、商品・サービスにおける設計・調達・製造工程を連動させ、省エネなどの付加価値を提供していきます。また、Scope1、2における GHG 排出量削減については、全従業員の創意工夫によるエネルギー使用に関する効率化を推進していきます。

環境方針

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。

各地区の環境方針

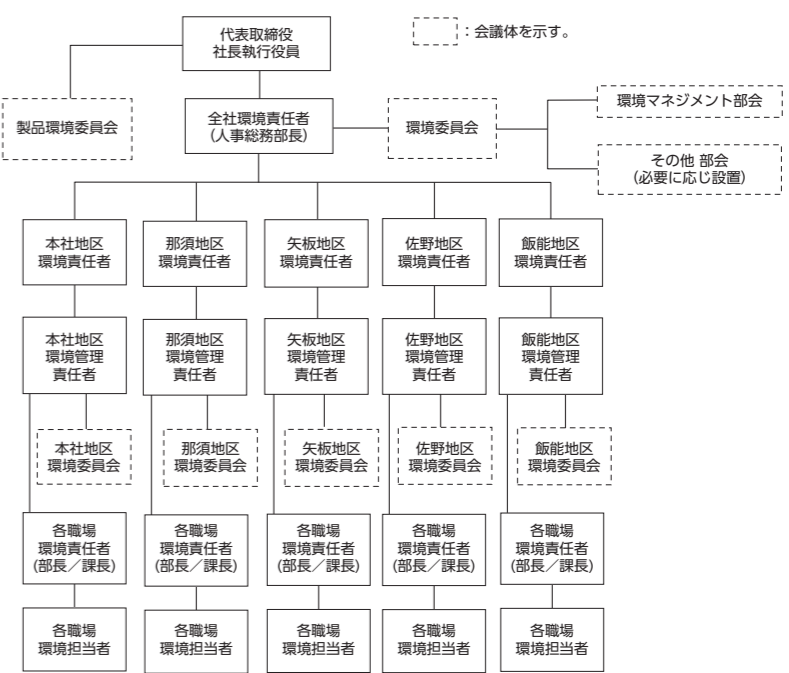
那須・矢板・佐野の各工場では、それぞれの製品づくりの特性や周辺環境への配慮を考慮に入れ、全社環境方針に基づいた事業所ごとの環境方針を策定しています。そして、その方針に沿って環境マネジメントシステムを構築し、環境改善の取り組みを継続的に推進しています。

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
田沼事業所	2006年11月

環境マネジメント体制

当社グループ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、人事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。



気候変動への取り組み

当社グループは、自社の事業が気候変動に与える影響を最小限に抑えるための活動としてGHG排出量の削減や、省資源・省エネルギーの推進に取り組んでいます。また、将来の気候変動が当社グループの事業に与える影響を抑えるための取り組みも進めています。

TCFD提言に対する取り組み

当社は、2022年8月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明しました。気候変動が事業に及ぼすリスクおよび機会を網羅的に評価することにより、適応策や緩和策を経営戦略に

反映し、「東京計器ビジョン2030」実現に向けた取り組みを推進しています。

事業活動に重要な影響を与える取り組みについては、気候関連財務情報などにより開示していきます。

①ガバナンス

当社グループは、サステナビリティ経営を推進するために、2021年6月にサステナビリティ推進室およびサステナビリティ委員会を設置しました。サステナビリティ推進室は、サステナビリティ経営に係る諸施策を当社グループの中心となって企画、推進します。サステナビリティ委員会は、代表取締役社長執行役員を委員長として、社内取締役、各担当執行役員から委員を選出しており、サステナビリティ経営に係る方針や施策な

どを審議、共有し、決定事項を遅滞なくグループ全体で実行するための会議体として機能します。また、経営会議、取締役会に重要施策の起案や進捗報告等を行います。

サステナビリティ委員会は2024年度に5回開催し、「マテリアリティの取り組みの進捗」や「東京計器グループ人権方針の策定」などについて審議しました。人権方針は、経営会議、取締役会での決議を経て2025年4月に社外開示しています。

②戦略

②-1. TCFD提言に基づくシナリオ分析

当社グループは、気候変動が自社グループのサ

ステナビリティ経営上の重要課題であると認識しています。そこで、TCFD提言を踏まえてIPCC第

TCFD提言に基づくシナリオ分析

分類		シナリオの世界観(将来像)	
		2℃シナリオ	4℃シナリオ
移行	政策規制	気温上昇抑制に向け、世界的な規模で抑制政策、規制が実施されている。4℃シナリオと比較して、環境に関わる規制は厳しく制定されている。	気温上昇抑制は叫ばれるものの、2020年代以降の規制強化は進んでいない。
	技術革新	技術開発の中心が、GHG排出量削減となる。	技術開発の中心が、気温上昇への適応課題の解決となる。
	市場	産業機器においては、GHG排出量の削減状況が顧客の購買行動の重要な要因となる。	購買行動は現状から大きな変化はないが、気温上昇により発生する問題を解決するための新たな市場が形成される。
	評判	GHG排出量削減に消極的、または成果を出せない企業の社会的評価が下がり、顧客の購買に影響を与える可能性が高くなる。	社会課題解決型の企業の評判が高まり、それによる業界再編の可能性も出てくる。
物理(急性)		突発的な気象災害の増加により被害が発生する。 突発的な気象災害が経済に与える影響には、干ばつによる作物の不作、洪水による物流・サプライチェーンに関する設備や工場の水没などが含まれる。	突発的な気象災害の増加により被害が発生する。 2℃シナリオに対し、発生頻度が高くなる。
物理(慢性)		異常気象の長期化により被害が慢性的に発生する。 長期的な異常気象には、気温上昇による作物の不作の常態化、海面上昇による海岸付近の設備や工場の水没などが含まれる。	異常気象の長期化により被害が慢性的に発生する。 2℃シナリオに対し、発生頻度が高くなる。

6次評価報告書における2℃および4℃の気温上昇シナリオを参考に独自シナリオを作成し、当社の中長期戦略の達成目標年である2030年におけ

る温度上昇の影響を評価しました。前ページの表にシナリオの世界観を示します。








②-2. シナリオ分析に基づくリスク・機会の評価と取り組みの概要

作成したシナリオに対し、当社グループにおける

事業活動に影響を与える事象とその対応策を抽出し、マテリアリティ活動の中で取り組んでいます。

2024年度の取り組みの概要は下表の通りです。

気候変動リスク、機会の評価と取り組みの概要

分類	リスクの詳細	当社グループ事業に与える影響		対応策	対応するマテリアリティ	取り組みの概要(2024年度)
		種別	影響の内容			
移行	政策規制	リスク	GHG排出規制の強化(炭素税/関連課税など)	課税によりエネルギー調達コストが増加する。		<ul style="list-style-type: none">Scope1、2排出量の削減 2013年度比 △41.5%再生可能エネルギー調達による削減 1,460t-CO₂自社の太陽光発電による削減 370t-CO₂各拠点の環境マネジメント体制でGHG排出量削減施策推進
			省エネルギー規制の強化	化石由来/再生可能エネルギー共に価格が上昇し、調達コストが増加する。		
	技術革新	機会	低炭素技術への移行促進	低炭素技術の獲得に要する開発コストが増加し、開発要員が不足する。		<ul style="list-style-type: none">エッジAI事業、水素・エネルギー事業等、成長ドライバー商品群の事業化推進
				気温上昇への適応技術が開発され、実用化に至る。		
	市場	リスク	省エネルギーやGHG排出量削減に寄与する製品の需要拡大	顧客の購買要件を満たせずに製品の競争力が失われ、既存顧客との取り引きが継続できなくなる。		<ul style="list-style-type: none">顧客のサステナブル調達要件への対応サステナブル資材調達方針の策定
	評判		温暖化への対応状況が企業の評判に影響	GHG排出量削減の取り組みに消極的な姿勢が、株式市場からネガティブに見られ、投資対象から外れるなど、企業価値を毀損する。		
物理(急性)	局所豪雨の影響などによる河川氾濫・土砂災害などの増加	リスク	近隣河川の氾濫や内水氾濫などにより拠点事業所や協力工場が被災し、操業を停止する。	顧客ニーズを充足する製品開発やそれを実現するための新規パートナー発掘を含む持続可能なサプライチェーンの構築を推進していく。		<ul style="list-style-type: none">顧客のサステナブル調達要件への対応サステナブル資材調達方針の策定
物理(慢性)	局所高温や熱波、異常低温などが慢性的に発生	リスク	協力工場を含め一部の事業場において空調能力不足による労働環境の悪化が顕著となり、従業員の健康被害が増加する。	脱炭素への取り組みを積極的かつ効果的に開示していく。 GHG排出量の継続的な削減に取り組む。(Scope1、2、3)		<ul style="list-style-type: none">サプライチェーン排出量の把握 Scope3 245,675 t-CO₂Scope3削減に向けたサプライヤーの一次データ取得の仕組みづくり
物理(慢性)	局所高温や熱波、異常低温などが慢性的に発生	リスク	電力逼迫の慢性化に伴う計画停電などによる夏季・冬季の工場操業制限が発生する。	他社製品と差別化した省エネ技術および再生可能エネルギー技術を用いた自社製品の開発と、そのための開発者の増強を促進していく。		<ul style="list-style-type: none">エッジAI事業、水素・エネルギー事業等、成長ドライバー商品群の事業化推進
物理(慢性)	局所高温や熱波、異常低温などが慢性的に発生	リスク	協力工場を含め一部の事業場において空調能力不足による労働環境の悪化が顕著となり、従業員の健康被害が増加する。	持続可能な事業活動を支える事業インフラの継続的整備や、協力工場を含めた労働安全性を常に維持するためのサプライチェーン全体最適化のルールを構築していく。		<ul style="list-style-type: none">全社リスク管理プログラムに沿ったリスクの特定と対策立案・実施サプライヤー向けサステナブル資材調達方針説明会の開催サプライヤーの力量評価とBCP情報の収集準備

移行リスクに関しては、お客さまや市場からの期待に応える取り組みを継続していき、物理リスクに

③リスク管理

当社グループのリスク管理はリスク管理体制*に基づき行われており、「リスクマネジメント規程」に沿って、経営上の重大リスクとそれ以外のリスクに分けて進めています。このうち、サステナビリティに関するリスクについては、サステナビリティ推進室またはサステナビリティ委員会の各委

関しては、サプライチェーン全体の最適化を目指して準備を進めています。

員より、サステナビリティ委員会に起案され、リスクの大きさや対処方法などについて遅滞なく審議されたのちに、その決議事項について、経営会議および取締役会にて審議・最終承認されます。

* リスク管理体制はP.88「リスク管理体制図」参照。

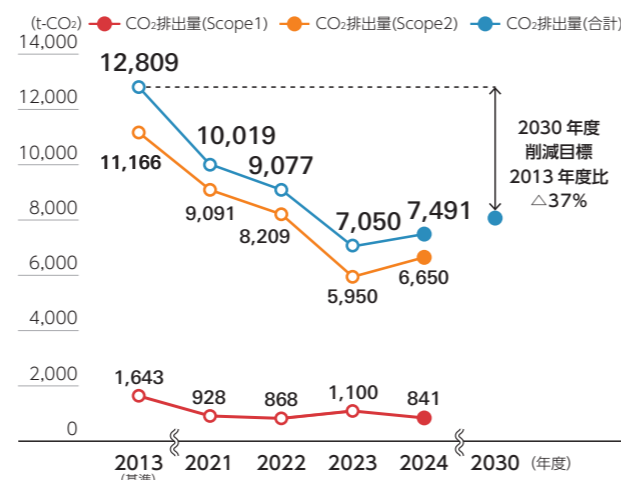
④指標と目標

● Scope1、2のGHG排出量削減

当社グループはグループ内における2030年度のGHG排出量を2013年度比で37%削減するという目標を設定し、活動を推進しています。2024年度の排出量は、2013年度比41.5%減の7,491t-CO₂となり、昨年度に引き続き2030年度達成目標値を下回りました。電力事業者の排出係数が悪化した反面、那須工場に新設した太陽光発電設備と再生可能エネルギー由来電力の継続調達などが貢献しました。2025年度以降も引き続き目標達成に努めてまいります。

右図にScope1、2の削減推移を示します。

GHG排出量削減の推移 (Scope1、2)



環境マネジメントの取り組み

製造業においては、製品を造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。私たちはこのような責務を果たしつつ事業活動を行うことで、持続可能な社会を実現します。

廃棄物削減の取り組み

製品の製造過程で発生する各種の廃棄物については、環境への負荷を低減するため、3Rの考え方に基づいて削減に向けた取り組みを当社グループ全体で行っています。

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。

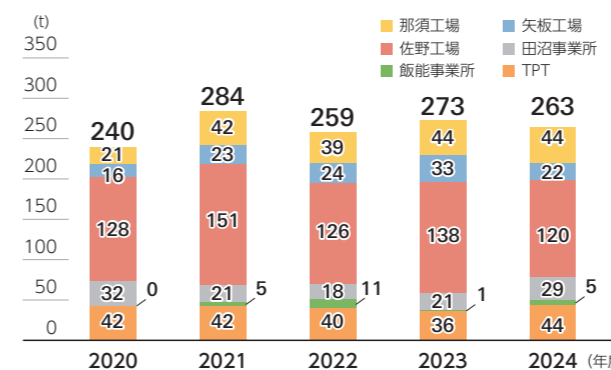
3Rの推進

● Reduce (リデュース)

一部のお客さまや当社の協力工場さまとの輸送に通い箱を採用し、ダンボールや梱包材などを廃棄物として出さない取り組みを行っています。また、洗浄油の再生装置やガラス加工排水の蒸発乾燥の利用によって、廃油、廃水の削減につなげています。

2024年度の産業廃棄物排出量は、前年度より10t減少し、263tでした。引き続き、環境マネジメントを活用し、削減に向けた取り組みを推進していきます。

産業廃棄物排出量



● Reuse (リユース)

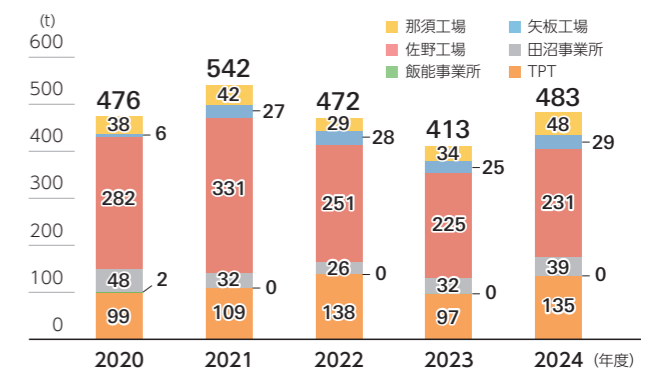
使用済み製品・部品（電子部品含む）の一部を、お客さまの承諾を得て、リユースしています。

● Recycle (リサイクル)

金属屑、廃油、廃紙類については、リサイクル可能な有価物として専門業者に引き取りを依頼するため、分別を徹底しています。

2024年度の有価物排出量は483tで、内訳は、金属屑406t、廃油18t、廃紙類59tでした。

有価物排出量



使い捨てプラスチック削減の取り組み

船用機器システムカンパニーでは、梱包作業の委託先である東京計器テクノポート株式会社と協働で、環境負荷の低減に向けた取り組みを進めています。背景には、環境意識の高い欧州をはじめ世界全体で使い捨てプラスチック規制が加速していることや、梱包資材の再利用・再資源化の動きが強まっていることがあります。こうした世界的な潮流を踏まえ、当社でも持続可能な梱包方法の確立を目指しています。

具体的には、主力製品であるジャイロコンパスの

梱包資材を、従来のプラスチックから紙系の素材に切り替える作業を進めています。ジャイロコンパスは精密機器であり、輸送時の振動などを極力抑える必要があるため、各種試験を入念に実施しながら素材を選定しています。さらに、お客さまが簡単に開梱できることや廃棄が容易であることも配慮し、設計変更

を進めています。

今後は、この取り組みを当社の他製品にも展開し、環境・お客さま・現場スタッフにやさしい梱包体制の実現に向け、改善を一つひとつ積み重ねていきます。

化学物質適正管理に対する取り組み

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は企業の社会的責任です。当社グループ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。

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。



自社設計・製作の洗浄装置でジクロロメタン削減

生物多様性に対する取り組み

事業を継続していくうえで、本社、工場、営業所などの拠点が周辺環境への負荷を減らし、保全していくことも重要な社会的責任です。当社グループでは拠点単位で環境マネジメントシステムの実施計画に沿った環境保護活動に取り組んでいます。



蒲田本社ビル周辺の大田区指定保護樹林



サプライチェーンマネジメントの強化



当社グループは、製造業としての生命線であるサプライチェーンを持続的で強固なものとするため、サプライヤーとの共存共栄を意識しながら、市場や社会、環境の急激な変化に対応できる強い資材購買体制に変革していきます。また、Scope3のGHG(温室効果ガス)排出量削減、含有化学物質の管理、人権の尊重など、さまざまな社会的要求事項に取り組んでいきます。

サプライチェーンマネジメントの体制

当社グループのサプライチェーンマネジメント体制は、本社スタッフである資材管理室と、各カンパニーの購買部門により構成されています。

資材管理室は社長直轄の組織として、各カンパニーの購買業務を支援しています。全社に係る基本方針や「標準購買規程」、当社グループで使用する定型の「取引基本契約書」の維持管理、下請代金支払遅延等防止法(下請法)の全社への指導、購買業務および買掛金業務の統括、基幹情報システム(TBBシステム)の維持管理、サプライヤーの経営情報に基づく与信管理、協同組合および協力会加盟取引先への活動支援などの管理業務と、本社地区の製品開発用資材の調達を担当しています。

各カンパニーの購買部門は、主に各カンパニーの生産活動に必要な生産資材の調達を行っており、国内外のサプライヤーと効率的かつ公平・公正な購買取引を行っています。取引開始に当たっては取引基本契約書を締結することを原則としており、購買業務でTBBシステムを使用することで標準購買規程に則った運用となるように設定されています。

購買担当者のスキルアップに向けた取り組み

購買担当者の能力開発は、資材管理室が主導して実施しており、資材管理室が提供する受講計画に基づいて、「社内関連部門とのコラボレーション」、「サプライヤーとの価格交渉力の強化」、「サプライチェーンマネジメントの現状と将来展望」などのセミナーを受講しています。また、資材管理室では購買担当者的下請法セミナー受講も働きかけており、2024年度は30名が受講しました。

品質向上の取り組み

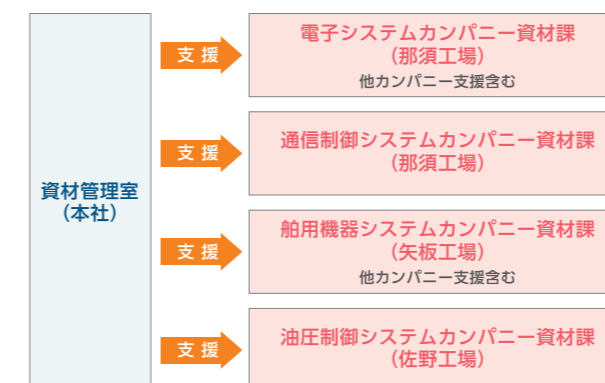
品質監査については各カンパニーの品質マネジメントシステムに基づき、取引開始時の品質監査や定期品質監査、臨時品質監査を適宜実施しています。当社グループのサプライヤーの規模はさまざまですが、特に部品加工依頼先は小規模な会社が多く、購買担当者との直接対面での対話を重視しています。対面での対話を重視することで、サプライヤー側での労働環境状態や品質管理に関する実態の把握がしやすく、サプライヤーとの長期的な信頼関係構築にもつながっています。

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モノづくり」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、当社とサプライヤー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に自主的に品質管理ができる能力を有し、当社の設けた管理基準を満たす

サプライチェーンマネジメント体制図



サプライヤー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、部材など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、各種サービスを行っています。

Scope3のGHG排出量算定

当社では、サプライチェーン全体におけるGHG排出量を把握するため、環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に沿ってサプライチェーン全体の排出量算定を行いました。

Scope3排出量の内訳は右表の通りです。カテゴリ1(購入した製品・サービス)が全体の60.7%と最も多く、次いでカテゴリ11(販売した製品の使用)が27.0%となっています。なお、現在は環境省の排出原単位データベース(二次データ)を用いて算定を行っており、概要の確認には有効ですが、実際に排出量を削減するには、これらのカテゴリの実態を詳細に把握する必要があります。

当社は2025年度中にScope3の削減目標値を定める計画であり、サプライヤーなどと協働で実データ(一次データ)の取得に向けた取り組みを進めています。

Scope3 CO2排出量算定結果(2024年度)

カテゴリ	CO2排出量(t-CO2)	割合
1 購入した製品・サービス	149,020	60.7%
2 資本財	11,186	4.6%
3 エネルギー関連活動	1,330	0.5%
4 輸送、配送(上流)	793	0.3%
5 事業から出る廃棄物	299	0.1%
6 出張	1,845	0.8%
7 従業員通勤	656	0.3%
8 リース資産(上流)*1	—	—
9 輸送、配送(下流)*2	—	—
10 販売した製品の加工*3	—	—
11 販売した製品の使用	66,298	27.0%
12 販売した製品の廃棄	14,249	5.8%
13 リース資産(下流)*4	—	—
14 フランチャイズ*5	—	—
15 投資*6	—	—
合計	245,675	100.0%

- *1 対象外(リース資産による排出はScope1、2に計上)
- *2 対象外(完成品は委託物流のためカテゴリ4を含む)
- *3 対象外(当社製品は完成品のため、販売後の加工は無い)
- *4 対象外(該当するリース資産無し)
- *5 対象外(該当するフランチャイズ無し)
- *6 対象外(該当する投資無し)

算定方法: サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(環境省、経済産業省)に準拠
算定期間: 2024年4月1日～2025年3月31日
算定範囲: 東京計器単体

パートナーシップ構築宣言

当社は2023年4月に「パートナーシップ構築宣言」を行いました。本宣言に基づき、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模などを超えた連携により、サプライヤーとの共存共栄の構築を目指します。また、下請中小企業振興法の「振興基準」を遵守し、サプライヤーとのパートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に積極的に取り組みます。当社のパートナーとして成長できる環境を整備することで、サプライヤーは経営の安定を確保できるとともに、当社のサプライチェーンの基盤が強化されるという好循環を目指します。

パートナーシップ構築宣言
https://www.biz-partnership.jp/declaration/28872-05-21-tokyo.pdf

サステナブル資材調達方針の策定

従前の資材調達に関わる遵守事項に加え、サプライヤーとの持続的な関係の構築や、人権保護、環境保全といった社会的な課題に責任を持った資材調達を行っていくことを企業として宣言するため、「東京計器グループ サステナブル資材調達方針」を策定しました。

サプライヤーとの連携を強化することは、グローバルに事業展開する顧客のサステナブル調達要件に応えることにつながり、当社に対する信頼と持続的な企業価値の向上に不可欠な戦略と言えます。

サステナブル資材調達方針
https://www.tokyokeiki.jp/company/sustainable_procurement.html

サステナブル資材調達ガイドライン説明会を開催

「東京計器グループ サステナブル資材調達方針」をサプライヤーに理解していただき、本方針に沿った具体的な取り組みへの協力を要請するため、2024年10月にサステナブル資材調達ガイドライン説明会を開催しました。

当社グループは生産拠点ごとに事業内容が異なるため、毎年5月に事業方針説明会を各拠点で実施していますが、「サプライチェーンマネジメントの強化」は当社グループ共通の重要課題という観点から、初の試みとして合同開催としました。説明会では、当社グループのサステナビリティ経営、東京計器ビジョン2030、サステナブル資材調達方針7項目の具体的な取り組み内容などを、各地から集まっていたいたサプライヤーに直接お話しすることができました。今後、Scope3排出量の削減、「強制労働・児童労働」「紛争鉱物」など人権課題を把握するためのデューデリジェンス実施などの取り組みを、サプライヤーの協力を得ながら推進していきます。



合同説明会の様子

サステナブルな資材調達に向けた

資材小部会の取り組み

サステナブルな資材調達において、資材部署の役割は単にコストを抑え、必要な資材を調達することにとどまりません。企業が持続的に成長するためには、サプライチェーン全体を巻き込んだ協調と協創が不可欠であり、サプライヤーとの関係を強固なパートナーシップへと深化させることが喫緊の課題となっています。

また、近年の自然災害や地政学リスクの高まりにより、サプライチェーンの脆弱性が顕在化しています。こうした有事の際にも事業を継続させるためには、強固な信頼で結ばれた強靱なサプライチェーンを構築することが不可欠です。日頃からサプライヤーと密なコミュニケーションを取り、災害時の事業継続計画(BCP)を共有するなどの協力体制を築くことが、事業継続の最も重要な基盤となります。

当社グループの資材部署は、従来の資材調達活動に加え、サプライチェーン全体の価値向上を牽引する戦略的な役割を担っています。全社共通の課題に対応するため、資材管理室と各生産拠点の資材課が連携し、主要メンバーによる組織横断の資材小部会を定期的を開催するなど、サプライチェーンマネジメントの強化に向けた取り組みを推進しています。

今回のレポート発行にあたって、資材小部会のメンバーで座談会を開催しました。資材部門の少し先を見据えた中長期的な取り組みや人材育成、また連携強化の方向性について意見交換した模様を次ページに掲載しています。



資材小部会座談会

サステナブルな資材調達を目指して

サプライヤーとの強靱な パートナーシップ構築に向けて

江坂 資材調達部門では、持続可能な調達の実現が今後ますます重要なテーマとなります。当社では、「東京計器グループ サステナブル資材調達方針」にご賛同いただいたサプライヤーの皆さまと、長期的視点で強固なサプライチェーンを共に築くことを目的に「モノづくりのパートナー制度」を設けています。現在の申請状況はいかがでしょう。

八木沢 申請は着実に増えていますが、制度の趣旨について十分にご理解いただけているとは言い切れない状況です。東京計器が何を目指し、なぜこの制度が必要なのかといった根本的な考え方を、私たち自身が十分に伝えられていないと感じています。今後は、制度の背景や目的を丁寧に説明する機会を積極的に設け、参画によって得られるメリットや、共に描く未来像を具体的に示していくことが重要だと考えています。

大木 私の部署の場合、当社からの発注金額が売上全体の数%程度にとどまるサプライヤーが多く、パートナーシップのメリットを感じてもらいにくいという課題があります。私としては発注先の集約を進めて1社当たりの発注金額を増やすことで、サプライヤー側も当社との取り引きを戦略的に位置づけしやすくなると考えています。それがひいては、品質・コスト・納期面での協力関係の強化と、強靱なパートナーシップの構築につながると思います。

大塚 私が担当する防衛機器事業では受注が大きく伸びており、現在は非常に多忙な状況が続いています。こうした中で、数年間の販売計画に基づく生産予測を早期にサプライヤーと共有することで、先方も事前対応の検討・実行が可能となる体制が整いつつあります。サプライヤーとの信頼関係も深まっていると実感しています。こうした情報共有の取り組みは今後ますます重要になると考えており、今だからこそできるという手応えを感じています。

大木 サプライヤーに対する評価や日々の印象を資材担当者間で共有することも大変重要です。業務を通じて得た知見や経験を持ち寄ることで、より客観的かつ多面的な判断が可能になります。現在、資材部門内では、サプライヤーを共通の視点で評価・管理できる仕組みづくりが始まっていますよね。

林田 はい、資材管理室では現在、「サプライヤーマップ」というサプライヤーのデータベースづくりを進めています。各拠点の担当者が持つ情報を集約し、資材部門全体で共有できる仕組みを整えることが目的です。品質・コスト・納期・環境などの観点から評価項目を抽出し、組織として一貫性のある視点でサプライヤーに対応できるようにしていきます。

八木沢 ただ、そこで一番難しいのは「評価をいかに可視化するか」という点です。評価の透明性を高めることで、サプライヤーに納得感を持っていただけるよう努めていく必要があります。また、一方的な評価にとどまらず、サプライヤー側の意見やフィードバックも反映できる仕組みを整えることで、より対等で公平な関係性が構築できると考えています。

現場を見て、先を読む

林田 最近は設備の老朽化や人手不足といった課題を抱えるサプライヤーが増加しており、受注辞退や、場合によっては廃業に至る可能性も否定できません。こうした状況は、当社の安定供給体制にも影響を及ぼすリスクがあるため、早期の情報収集と対応が必要ではないでしょうか。

齊藤 私が担当するサプライヤーにも、受注対応やコストダウンに取り組む中で設備投資や人員体制の強化が難しい状況のところが 있습니다。このままだと5年後、10年後はどうなるかと不安に感じることもあるでしょう。だからこそ、私たちがサプライヤーのパートナーとして長期的な視点を持ち、一定の発注量を約束しながら、設備投資や人材強化に向けた提案や支援を行うことが重要だと思います。情報共有と対話を重ねることで、サプライヤーが将来に向けた準備を進めやすくなります。

松本 今後、資材管理室などが間に入り、技術移転やM&A支援といった領域への関与も検討すべきかもしれません。特に代替が難しい重要部品を扱うサプライヤーに対しては、長期的な事業継続を支えるパートナーとして支援していく姿勢が求められる場面も出てくるでしょう。

大塚 特に加工を担当するサプライヤーには小規模な企業が多く、常に経営状態を把握しておく必要があります。主要な取引先の動向はある程度わかるものの、取引量が少ないサプライヤーの状況までは十分に掴みきれていないのが実情です。

齊藤 私自身、過去に「何か変だな」と感じる動きに気づいたことが何度かあります。こうした違和感は、実際にサプライヤーの現場に足を運ぶことで初めてわかることが多く、外から見ただけでも、普段と違う様子や雰囲気の変化に気づくことがあります。だから私たちは、担当者との情報交換や現場での対話を通じて日常の変化を敏感に察知し、生産に支障が出る前に備えることが大切なのです。現場訪問は単なる確認作業ではなく、サプライヤーとの信頼関係を築き、安定供給を守るために欠かせない活動だと考えています。

大島 生産現場を自分の目で見て、何が作られているのか、それがどこに使用されるのか、さらには世の中の情勢と照らし合わせて今後の入手性に影響がありそうかといったことまでイメージすることが大切です。特に、特殊な製品を扱っているサプライヤーの場合、その会社の生産が止まれば、代替の利かない部品が一切入ってこなくなる可能性もあります。わずかな変化や兆しをいち早く察知し、社内で情報を共有することが供給リスクの回避につながります。

八木沢 設備の様子や作業者の動き、雰囲気などの言葉にしづらい「変化」は、現場を訪問しなければ本当のところはわかりません。ただし、経験の浅いメンバーが単独で訪問しても、そうした変化に気づくのは難しいでしょう。上司や先輩が同行し、観察のポイントや着眼点をその場で伝えることが、感性を高める実践的な経験となります。

林田 そうですね。でも、業務に追われる日々の中で、外に出る余裕がないのは多くの方が抱える現実ですし、

「連れて行ってください」と言うのは、経験が浅い立場ではなかなか勇気があることです。

大木 経験に裏打ちされた「勘」は、単なる直感ではなく、過去の出来事から学び取った“現場の知”です。齊藤さんもサプライヤーの倒産を経験し、「あのときの違和感は兆候だった」と振り返ることで、次の兆しを見逃さない力を身に付けたのだと思います。日々の業務が大変なのは理解していますが、現場訪問を上司や先輩から意識して働きかけていきたいですね。

理想のバイヤーに近づくためのステップ

松本 当社ではサステナブル資材調達方針に基づき、各カンパニーがそれぞれの事情に応じた施策を進めてい

大塚 たとえば、CPP (Certified Procurement Professional) などの資格取得は、知識の習得にとどまらず、バイヤーとしての意識や視野を広げるきっかけになり、モチベーション向上や業務への好影響が期待できます。ただし、資格取得はゴールではなく、「より良いバイヤーになるための手段」です。知識の裏付けがサプライヤーとの信頼関係を厚くし、自分自身もより仕事を楽められるようになると思います。

齊藤 取り組みの一つとして、舶用機器システムカンパニーでは資材メンバーをグループ分けし、属人的だった業務の共有化を進めています。メンバー間のコミュニケーションが活発になり、経験値やノウハウの蓄積が着実に進んでいることを実感しています。

ヤーの仕事はQCD(品質・コスト・納期)を考慮した調達をして当然と思われがちですが、その裏にはたくさんの地道な努力や調整、苦労があります。今は拠点間の情報交換が乏しく、孤立感を覚える場面もあるかもしれません。これから、資材管理室が中心となって拠点横断でつながる場を作っていきたいです。

資材調達から始まるモノづくりの未来

松本 「モノづくりのパートナー制度」の目的は、コアなサプライヤーと共に価値を創出していくことです。しかし、技術部門などが独自に取引先を追加するケースも見受けられ、全社方針との整合性が取れず、サプライチェーン全体の最適化が進まなくなる恐れがあります。

大塚 私が長く携わった製造現場では、かつてはサプライヤーと直接やり取りするのが当たり前でした。資材課に異動して初めて、取適法の重要性和影響範囲の広さを実感しています。現場でのスピード感や柔軟な対応は重要ですが、法令遵守の視点を持つことも企業の信頼を守るうえで欠かせません。資材部門や法務部門が積極的に働きかけ、現場の皆さんに取適法の考え方やリスクを共有していかなければなりませんね。

大島 製造は、生産管理課や資材課の調達によって動き出します。資材部門の判断と行動が、製造全体のスタートラインです。現在は受注の急増により、日々の調達業務に奔走している状況ですが、一方で、サステナブルな資材調達のために5年後、10年後を見据えたあり方を考える



ます。業態や供給環境が異なる以上、一定の柔軟性は必要ですが、私たちバイヤーは「東京計器」の看板を背負って取引先と向き合っているわけですから、基本的な考え方や行動の軸は全員が共有し、同じ方向を向いて進めることが重要です。東京計器全体の調達力・組織力を高める第一歩として、理想のバイヤー像を共有し、何をすべきか一緒に考えていきたいです。資材管理室でも、共通の教育カリキュラムを皆さんに提供することから始めています。

齊藤 理想のバイヤーに近づくには、知識やスキルだけでなく、「やってみたい」「もっと良くしたい」という前向きな気持ち、つまりモチベーションが大切です。私自身、ゼロから新規開拓したサプライヤーが、今では良好なパートナーとして共に歩んでくれている経験がモチベーションにつながっています。

八木沢 各拠点ではそれぞれ悩みや課題を抱えていると思います。その中で工夫を重ね、成果を上げている事例も多くあるはず。こうした改善活動の成果を拠点間で横展開し、共有できる仕組みがあれば、各バイヤーの負担軽減につながるだけでなく、同じ課題への多面的な解決策や、再発防止、業務標準化にも寄与すると思いませんか。

江坂 確かに、改善活動に限らず日々の業務で感じる悩みや課題を誰かと話し、共感できるだけで気持ちが軽くなることがあります。現在は他拠点の取り組みが見えづらい状況ですが、皆で集まり、悩みや工夫を共有し合えるような「話せる場」があれば、互いの理解が深まり、前向きな気づきにもつながるように思います。

大島 各拠点の管理職以外のメンバーが集まり、自由に話し合える機会を設けるのは良いアイデアですね。バイ

大島 年明けにサプライヤーに訪問した際、「要求は多いが、こちらの話には返答がない」との声が複数の方から寄せられました。たとえば、加工工程の変更によるコストダウン提案に対して、採否の回答すら得られないという指摘もありました。もちろん、提案に対する評価や設計変更には時間的・技術的な制約があることは理解していますが、技術部門や営業部門も含め、社内全体でサプライヤーの声を真摯に受け止め、協業の姿勢を強めていくことが今後ますます必要になると考えています。

江坂 取適法*への対応も資材部門だけの責任ではなく、品質保証、技術、営業など各部門がそれぞれの立場で意識を持ち、適切に対応することが、企業全体のコンプライアンス体制を強化するうえで必要ではないでしょうか。

ことも重要です。それには、拠点を横断した方針の共有と連携が不可欠です。資材課としての方針を明確にし、他部門とも積極的に情報を発信、共有していきましょう。

*取適法:製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律。略称「中小受託取引適正化法」



多様な人材の活躍推進

当社グループは、マテリアリティの実現に向け、性別、国籍、年齢、経歴、障がいの有無等の属性によらない人材の採用や登用を推進し、多様な個性を持つ従業員が活躍できる場を提供しています。女性活躍の推進については女性活躍推進法の範囲にとどまらず、働きやすい環境の整備などを継続して進めて活躍の場を広げていきます。

2030年度における当社グループのあるべき姿をまとめた「東京計器ビジョン2030」では、人事戦略・方針として人的資本の強化を掲げ、ビジョン達成のための人材育成・組織改革に取り組んでいます。

人材に関する考え方・方針

人材採用に対する取り組み

事業環境が大きく変化する中で、当社グループが持続的に発展・成長していくためには、競争力の源泉であり、変革の柱となる多様な人材の確保が不可欠です。新たな価値の創造に向けて、従業員一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮し、これを結集して大きな力にすべく、当社グループが求める人材像を「果敢に挑戦する人」と定義しています。

人事総務部では、将来を見据えた人材像と、各部署のニーズを擦り合わせながら、採用活動に臨んでいます。

人材育成方針

多岐にわたる事業を展開している当社グループでは、それぞれの事業に属する従業員に求められる知識・スキルは多種多様です。また、激変する外部環境にも迅速に対応していかねばなりません。

このような事業内容・外部環境において当社グループが持続的に成長を続けるためには、会社や上司からの指示のみならず、自ら考え能動的に業務を遂行し、世の中の変化に対応しながら成長できる人材、すなわち「自律型成長人材」が不可欠です。

そのため、当社グループでは、人材育成の基本方針を「自律型成長人材の育成」とし、当社グループの経営方針や経営戦略を普遍的な価値観として持ちながらも、激変する外部環境に対し、従業員一人ひとりが自ら考え、判断・行動し、個々の持つ力を最大限に発揮

し、困難な課題に挑戦して組織としての結果を出せるよう、個々の能力開発を支援します。

また、それらを通じて人的資本を強化し、持続的な企業価値の向上を追求します。

自律的なキャリア形成支援

変化していく事業内容・外部環境において、従業員には自ら目指すキャリアと、そのために必要なアクションを考えることを求めています。当社では、新卒採用入社4年目および昇格時にキャリア研修を行っています。また、半年ごとに上司と面談し、今後のキャリアについて話し合う機会も設けています。さらに、自己啓発プログラムとして、通信教育や外部のWebセミナー等の提供を行っています。

そのほか、各部署から求人を募り、従業員が自発的に応募し、マッチングによる異動を実現する社内公募制度を設けています。

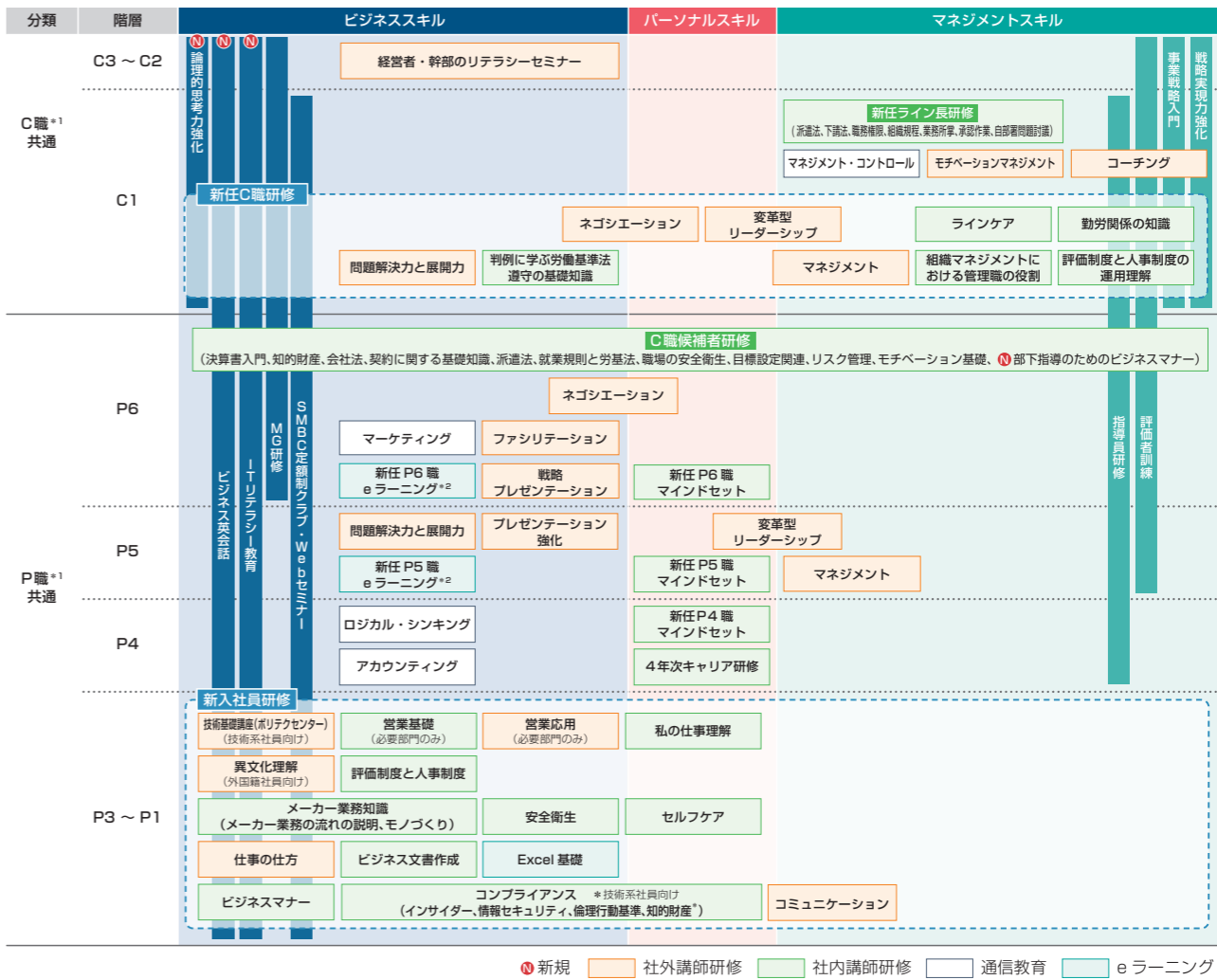
今後はさらに、自らの意志で学び続けるための教育体系の検討、社内公募活性化のための制度見直し、個々の能力開発支援を推進していきます。

業務利用および自己啓発促進のための資格取得の奨励

当社では、自律型成長人材の育成の一環として、従業員の業務遂行能力の向上、自己啓発の促進による会社組織の活性化を目的に公的資格援助制度を設けています。

2025年3月末時点において、569件の資格を認

各階層で身に付ける知識とスキル



*1 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)
*2 新任P5・6 eラーニング科目：労基法と就業規則、安衛法と安衛管理規程、派遣法と派遣雇用管理、決算書入門、会社に関わる法律、契約における基礎知識、取引基本契約書、秘密保持契約書、債権保全・回収、契約不適合責任、製造物責任、海外拠点と国際税務、英文契約書の基礎知識、契約管理規程、インサイダー、外国公務員贈賄防止(P5で受講した場合は、P6では免除)
※上記のほかに、「キャリア採用者向け研修」を年間4回開催(東京計器ならびにグループ会社の説明、当社製品の製造プロセス、インサイダー、情報セキュリティ、倫理行動基準、安全衛生等)

定しており、2024年度は延べ121名が新たに資格を取得しました。

今後、従業員に求められる知識・スキルも多様になることが想定されるため、「東京計器ビジョン2030」に掲げている“DXの推進”に向け、日本統計学会認定の統計処理、独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が実施する情報処理技術者試験、一般社団法人日本ディープラーニング協会(JDLA)認定のG検定、E資格等のデータサイエンス分野にまで資格取得支援を拡大しています。引き続き従業員の自律的な能力開発につながるように公的資格取得支援を

推進します。

人的資本の価値を向上させるための教育研修

当社では、人的資本の価値を向上させるための教育研修を、新入社員から幹部社員までを対象に行っています。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獲得についてのきめ細かなカリキュラムによる研修などを実施しています。

そのうち、当社グループで管理職に登用された従業員に対して、能力開発支援のため、「変革型リーダーシップ」、「マネジメント」、「問題解決力と展開力」、

「ネゴシエーション」のスキルを向上させる研修を提供しています。当該研修体系になってから管理職に登用された従業員は全員受講が原則ですが、業務の関係などで対象期間に受講できなかった従業員がいることなどから、2025年3月末時点での受講率は対象社員の92.1%となっています。今後は未受講の

従業員に対しての受講も促進します。

また、管理職登用の半年後には、全員が代表取締役社長執行役員に対し、「東京計器ビジョン2030」を実現するための自らの取り組みなどについての進捗報告を行い、フィードバックを受ける機会を設けています。

ことで、従業員に挑戦を促す仕組みとなっています。さらに2025年度より管理職の賃金制度についても見直しを行い、年功的要素を低減し役割に応じた賃金比率を高めることで、これまで以上に貢献度の高い人材に報いる制度へと改定いたしました。

従業員の挑戦を支援し、当社の発展および「東京計器ビジョン2030」に掲げた経営目標の実現を目指します。また、評価結果や評価制度の運用に対する課題について審議する委員会を設置し、公平・公正で透明性の高い人事評価制度を目指しています。

多様な働き方への対応

当社では従業員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などの各種制度の整備や、ノー残業デーなど、多くの施策を行っています。また、ワークライフバランスの実現に向けて、残業時間の削減や年次有給休暇（年休）取得率の向上に取り組んでいます。取得回数制限のあった半日休暇について、2022年度から上限を撤廃したことで、年休をより取得しやすい環境を整えました。また、仕事と育児・介護の両立に関する対応として、子の看護休暇や育児による短時間勤務、時間外労働の制限については適用範囲を小学校卒業までに拡大し、介護による休職期間は最長1年間の取得を可能とするなど法律を上回る制度を整備することで、多様な働き方の実現に努めています。

働く環境に関する考え方・方針

当社グループは、挑戦を通じて多様な人材が個々の力を発揮して成長できる企業風土を醸成し続けるために、適材適所の配置で人材が成長できる環境の構築に努めています。また、多様な人材、多様な働き方に応じた労働環境を整備していきます。

社内環境整備方針

- ・「東京計器ビジョン2030」実現のため、挑戦志向の人事制度を推進します。
- ・個人の能力を把握し、適材適所に人材を配置することで、人的資本を最大限に活用することを目指します。
- ・性別、国籍、年齢、経歴、障がいの有無等にかかわらず働きやすい環境を整え、誰もが挑戦する機会の確保に努めます。
- ・多様な働き方に対応し、仕事と生活の調和を図ります。
- ・人材育成につながる公平・公正な評価を目指します。
- ・心と身体がともに健康であるように安心・安全な職場環境の維持改善に努めます。

「東京計器ビジョン2030」実現に向けた人事制度改革

当社では「東京計器ビジョン2030」の実現のため、2022年度より評価制度および賃金制度を改定しました。新しい人事制度では、人材育成を核とし、それを「戦略実現力の強化」「従業員の成長」「挑戦風土の醸成」へと展開していき、これらが相互に連動し、高め合いながら当社を発展させていくことをコンセプトとしています。

従業員が挑戦し、失敗から学び、成功体験を積むことが、成長につながると考えています。そこで、高い目標に挑戦する人材を高く評価する「挑戦目標制度」を導入しました。評価結果を報酬・昇格に反映していく

障がい者雇用

当社では本社、工場での雇用に加え、障がいのある方々が働きやすい環境として設置したサテライトオフィスを活用し、障がい者の積極的な雇用と業務拡大に取り組んでいます。さらに2024年6月には、これまでサテライトオフィスで得た知見を活かし、本社にて障がい者の集合型就労場所を新設しました。

また、那須工場と佐野工場では各所にスロープを設置するなどバリアフリー化を推進し、障がいのある方でも安全かつ安心して働ける環境の整備に取り組んでいます。

障がい者雇用の取り組み

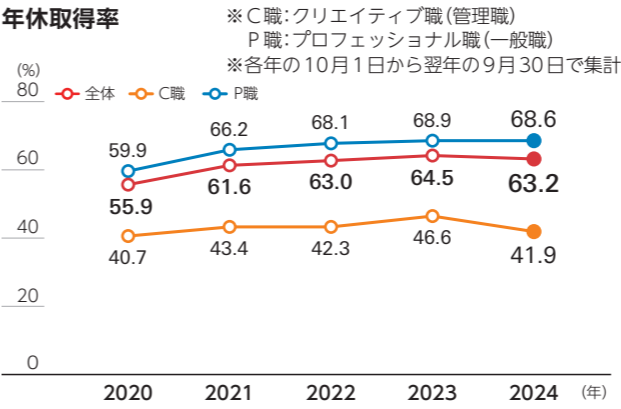
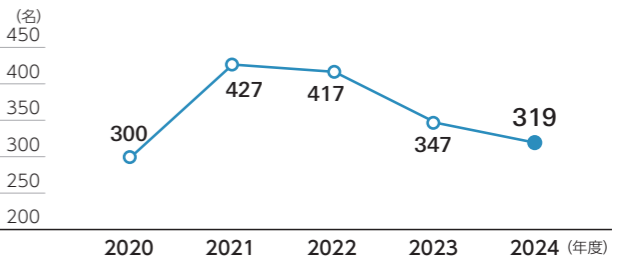
年度	主な取り組み内容
2020	障がい者雇用に特化したサテライトオフィスの新設
2022	サテライトオフィスの増員
	佐野工場で初めて知的障がい者を雇用
2023	サテライトオフィスの増員
	那須工場と佐野工場にスロープを設置し、バリアフリー化を推進
2024	本社に障がい者に特化した集合型就労場所の新設と雇用

特別年休制度

当社グループでは失効した年休を積み立てて、感染症を含む私傷病の治療や子育て・介護・ボランティアなどに利用できる特別年休制度を導入しています。2023年度からは健康診断の再検査時にも利用できるよう利用範囲を拡大しました。従業員の健康や子育て・介護との両立、社会貢献を支援する制度で、毎年多くの従業員が当制度を利用しています。

特別年休制度の利用者数

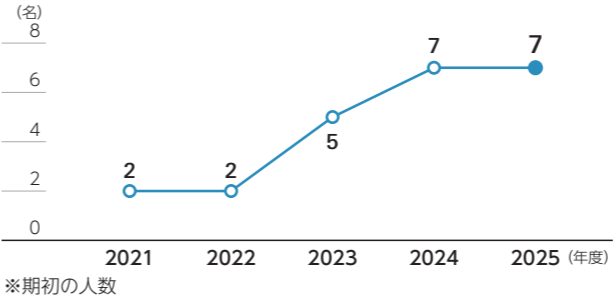
※特別年休は、切り捨てとなった年休日数と同日数を新たに10月1日に付与。各年度に1日以上利用した人を計上。
※2021～2022年度は新型コロナウイルス関連での利用者が増加したが、2023年度は5類に移行したことで利用者が減少。



女性活躍推進

育児・介護休業制度や育児短時間勤務制度の整備等、女性にとって働きやすい環境整備を推進することにより、当社の2024年度における女性の育児休業取得率および育児休業からの復職率はともに100%を維持しています。また、昨年度に引き続き工場で女性が管理職に登用されるなど活躍の場が広がっています。

女性管理職数

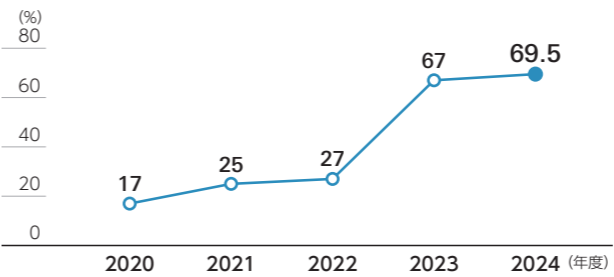


男性の育児休業取得推進

当社グループでは、仕事と育児の両立を支援するために男性の育児休業制度活用も推進しています。

2024年度の男性の育児休業取得率は、制度の周知徹底により69.5%となりました。

男性の育児休業取得率



ハラスメント防止の取り組み

当社グループは、従業員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職場環境を整備すると同時に、周囲の人と協力・連携しながら生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、なら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。

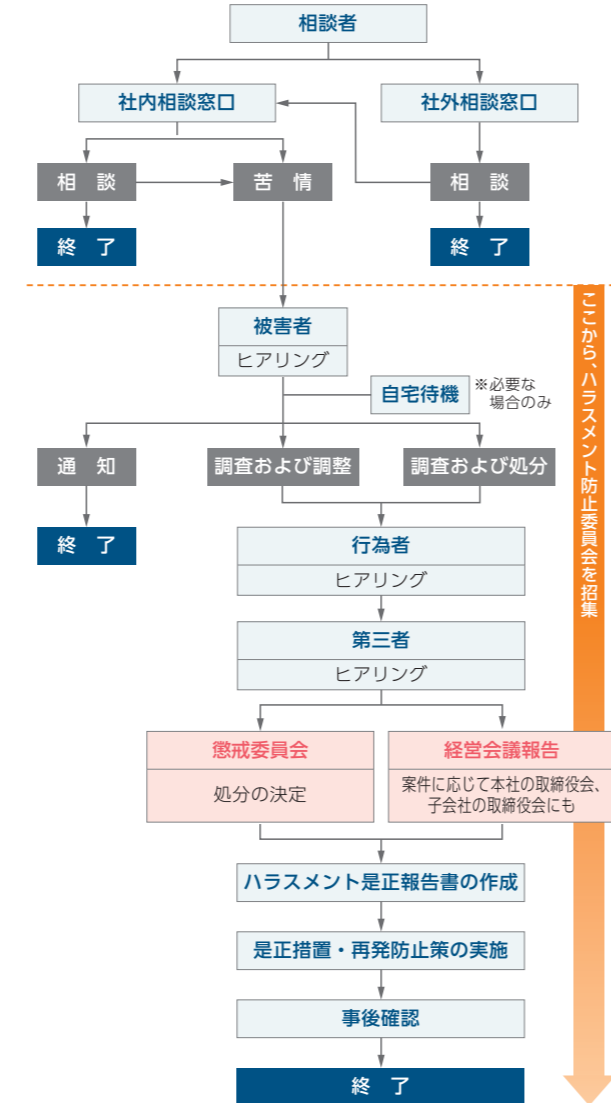
ハラスメントの定義や禁止行為を定めた「ハラスメント防止規程」は、当社グループで働くすべての役員および従業員が対象となるだけでなく、顧客や取引先などにも適用されます。被害を受けた本人はもちろん、ハラスメントの現場を見たり話を聞いたりするなど、疑わしいと感じた第三者からの情報も受け付ける共通の相談窓口を、社内と社外に設置しています。

苦情があった場合は、ハラスメント防止委員会が、弁護士など有識者の意見を求めたうえ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および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、委員会なら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。

健康経営に対する取り組み

当社は従業員が安心して働くことができるように、1896年の創業以来、日本初となる健康保険組合を設立するなど、1世紀以上にわたり健康経営の先駆者として従業員一人ひとりの心とからだの健康に向き合ってきました。健康経営をより一層進めるため、2023年度には健康経営推進会議を新設、2024年4月に社内外に向けて健康経営宣言を行い、健康に関するさまざまな施策を進めた結果、2025年度から健康経営優良法人（大規模法人部門）に認定されました。

問題解決のプロセス

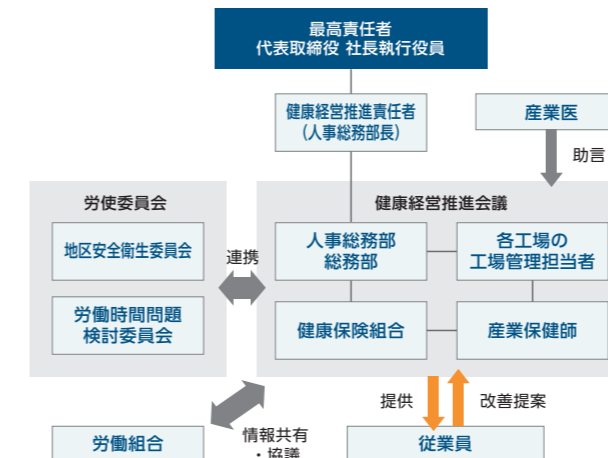


当社の健康経営は、当社にとって最大の財産である従業員とそれを支える家族が安心して幸せな生活を送ることで、会社が持続的な成長を続けていくことを目的としています。

当社では従業員の心とからだの健康管理を経営的な課題として捉え、アブセンティイズム（病気や怪我などの理由で会社を休むこと）やプレゼンティイズム（体調不良などで本来の能力を発揮できないまま休まず働き続けること）の抑制といったリスク排除施策だけでなく、従業員が日々、安全、安心、そして幸福感を実感できるような福利厚生諸施策を多く取り入れており、重点施策とし

て、①過重労働対策、②健康管理、③運動習慣、④労働安全衛生の4つを挙げています。

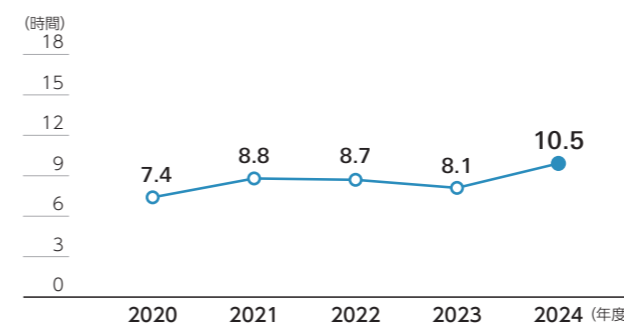
推進体制



①過重労働対策

毎月、全従業員の労働時間を確認し、時間外労働の多い従業員に対しては労使による労働時間問題検討委員会で状況確認と原因調査を行い、削減に向けた対策を決めています。また、健康診断と産業医による面談を実施して、心身に不調がないかを労使で確認しています。

月平均残業時間



②健康管理

健康診断結果が有所見となった従業員に対しては、段階に応じて再検査の勧奨を行うことで、プレゼンティイズムの抑制に取り組んでいます。

また、季節性インフルエンザなどの感染症蔓延防止を目的として、当社グループでは年に1回、ワクチン職域接種の実施による集団免疫の獲得や消毒用アルコールの常設などにより、感染者の拡大防止を図っています。なお、新型コロナウイルスなど、全社を挙げて取り組まなければならない緊急的な課題に対しては、緊急対策本部を設置して産業医や産業保健師との連携により最新の情報をもとに最適な感染対策を決定し、当社グループすべてを統制することで感染拡大防止を図ります。

心の健康については産業保健師および人事総務担当者によるラインケア・セルフケア研修を定期的に行うとともに、従業員に対するストレスチェックと結果のフィードバックを実施しています。

2024年度のストレスチェックは2,067名を対象に行われ、回答率は96.2%でした（分析対象人数1,989名）。

③運動習慣

適度な運動は多くの健康効果をもたらすことから、参加しやすいイベントの提供を行っています。会社主催によるウォーキングイベントを年2回開催し、加えて健康保険組合主催のウォーキングイベントを年1回、年間合計で3回開催することで1年を通して広い範囲での健康施策となっています。なお、健康保険組合のイベントでは従業員だけでなく家族も参加することができます。また、拠点間のコミュニケーション向上を図る目的で本社と工場による5拠点对抗野球大会の開催や、同好会の設立支援と補助金交付なども行っています。

④労働安全衛生

製造業では機械や化学物質、重量物など、危険を伴う要素が多く存在するため、操業を続けるには、従業員の安全性確保は必要不可欠です。安全に、そして安心して働ける職場を実現・維持できるよう努めるとともに、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。

安全衛生方針

- 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および社内規程に定めた事項を遵守します。

2024年度の労働災害と再発防止に向けた取り組み

2024年度の労働災害件数は、業務災害は前年比で2件増加し14件、通勤災害は前年比で6件増加して8件となりました。

業務災害が発生した場合、地区安全衛生委員会のメンバーが被災者立会いのもとで現場検証を実施し、再発防止策を決定します。その内容を「業務災害発生報告書」に記載して全社安全衛生事務局連絡会議に提出するとともに、地区安全衛生委員会で水平展開を図ります。

近年の災害は、熟練者の慣れによる油断から生じるというよりも、経験の浅い従業員が引き起こす傾向があるため、基本的な安全動作を習得するまでの間は、熟練社員による指導を強化して未然防止に努めています。また、年齢層の高い従業員による転倒事故も増加傾向にあることから、職場の整理整頓や段差の

撤去など、職場環境の改善にも一層力を入れています。

通勤災害が大きく増加したことから、2024年度には複数回事故を起こした全ドライバーに対して交通安全教育を実施するなど、交通事故の防止に努めています。

人的資本の価値向上への主な取り組み

施策	2024年度実績	2025年度計画
採用	・各事業の計画に基づく採用 新卒採用(2025年度入社) 50名 (男性37名、女性13名、うち外国籍人材5名、第二新卒9名) キャリア採用(2024年度入社) 38名 (男性32名、女性6名、うち外国籍人材0名)	・留学生、海外学生採用の募集枠拡大 ・第二新卒採用の募集枠拡大 ・インターンシップのコース増設
人材育成	・階層別研修は年間49講座を実施(2023年度は49講座) ・社長対話会の実施(新任管理職対象) ・公的資格の認定資格拡大 ・管理職にはこれまでの研修に加え、「東京計器ビジョン2030」の実現に向けての「戦略構想力」、「論理的思考力」研修を実施 ・若手技術者育成研修を新規に実施 ・ITリテラシー研修(e ラーニング)を新規に実施	・リスクリリングプログラムを導入予定 ・タレントマネジメントシステムの初期構築
人事制度	・管理職層の賃金制度の改定(2025年度より改定) ・退職金制度の見直しと選択制DCの導入(2025年度より改定および導入)	・シニア社員(定年後再雇用者)の制度見直し検討
ダイバーシティ	・女性活躍推進のための女性従業員へのアンケートの実施 ・男性育児休業取得率69.5% ・本社に障がい者雇用に特化した集合型就労場所の新設および採用	・女性活躍推進のための雇用環境の整備、持てる力を発揮できる仕組みの検討・施行 ・本社以外(工場、外部委託等)での障がい者の恒常的な雇用体制の構築・運用
健康経営	・健康経営推進会議の定期開催 ・健康診断の有所見者に対する再検査受診勧奨および一定値を超えた人の就業制限実施 ・健診結果による再検査時の特別休暇付与(利用許可) ・長時間労働者への産業医面談の実施徹底 ・インフルエンザに対するワクチン職域接種 ・社内外に向けた健康経営専用サイトの立ち上げと公開 ・ウォーキングイベントの実施(年2回以上) ・食事、喫煙、女性特有の健康課題のeラーニング実施 ・健康診断受診率100%の維持とその他健診施策の実施 ・年休取得率の向上に向けた施策の実施 ・健康経営優良法人の認定取得	・従業員の食生活改善に向けたアプリの導入 ・健康経営戦略マップの社内外への公開 ・その他、2024年度に実施した施策の継続実施

新しい自分に挑戦！

ピンチはチャンス！一歩踏み出せば世界が変わる



サステナビリティ推進室では、2025年5月、名古屋営業所にて「想いをカタチにする」をテーマにトークセッションを開催し、油圧制御システムカンパニー営業部を中心に、計測機器システムカンパニー、電子システムカンパニーの営業部メンバー、計10名が参加しました。

講師には、株式会社JBM Enterpriseの人材育成コンサルタント 馬場瑞穂氏を迎え、豊富な経験をもとに、営業の楽しさや理想と現実のギャップ、さらには苦労や課題などについて熱く語っていただきました。

殻を破れば景色が変わる

営業部では、担当者やアシスタントなど、それぞれが大切な役割を担い、日々の業務に取り組んでいます。「想いをカタチにする」には、まず固定観念にとらわれた自分の「殻を破る」ことが未来を切り

当社はお客さまの要望や課題に真摯に向き合うことを強みとする一方、各カンパニー独自の進め方や考え方にとらわれ過ぎて視野が狭くなるという一面もあります。今回は、馬場氏と名古屋営業所のメンバーとの異業種交流を通じて多様な視点を受け入れ、さまざまな可能性を考える貴重な機会となりました。講師と参加者が意見や経験を共有し合う双方向の対話で、自身の営業スタイルや考え方を振り返り、日常業務に活かせるヒントを見つけるきっかけにもなりました。こうした学びは参加者の行動を変え、組織全体の成長へとつながります。

拓く鍵です。人は無意識に何らかの価値観に縛られ、殻にこもってしまうことがあります。私たちはこうした枠にとらわれず、新しい可能性に挑戦して自己成長を促し、新たな視点や体験を得ること

で、個人や組織の成長を目指しています。組織が停滞することがあっても、メンバーが殻を破り新しいアイデアや視点を生み出せることを願い、サステナビリティ推進室ではこのトークセッションのキーワードを「殻を破る！」にしました。多くの人にとって実行が難しいものだからこそ、参加者の一人でも「殻がパカッと割れる」ような変化を感じ

スキルよりも「人間力」

馬場氏には、営業に求められる具体的なスキルとして、信頼を築くコミュニケーション能力、相手の声のトーンや表情を観察する力、読心術（相手の気持ちを読み取る力）、説得力のあるプレゼンテーション力、決断を促すクロージング力、明確な目標設定、精神的に強くなる力などを解説していただきました。しかし、それ以上に重要なのは、こうしたテクニックの前提となる「人間力」であり、



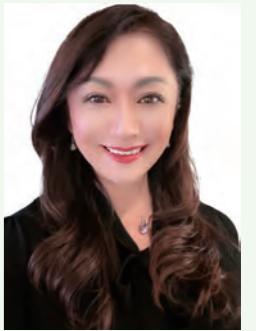
働く人と組織の成長を目指して

当社は、このような小規模なトークセッションをほかの拠点などにも広げ、従業員一人ひとりの成長と組織全体のエンゲージメント向上につなげていきたいと考えています。これにより、モチベーションや協創力が高まり、お客さま満足度の

じてほしいという想いがあったからです。

株式会社JBM Enterprise
代表取締役 人材育成コンサルタント

馬場 瑞穂氏



「この人と付き合いたい」と思われることこそ営業の本質。営業は人と人とのつながりで成り立ち、相手の立場に立って考える姿勢が大切であること、さらに、人生の壁は、新しい自分に生まれ変わるための「ギフト」であり、それを乗り越えることが成長の糧になること、そして異業種交流が新たな発想や協力関係を生み、予想外のチャンスをもたらす機会になることにも言及されました。参加者は、自らの考えや悩みなどを語り合い、挑戦する勇気や失敗を恐れない心構えや、「とりあえずやってみる」という姿勢を持つことの重要性を改めて認識したようです。開催後のアンケートでは、「異業種の視点に触れて視野が広がった」「失敗を恐れず積極的に行動しようという意欲が高まった」といった具体的な感想が多数寄せられました。管理職からも、「若手だけでなく管理職層にも響く内容で、楽しく学べる研修だった」と好評でした。

品質マネジメントに関する取り組み

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理念は、経営理念「商品は品質を第一とし、顧客の信頼に応える。」に立脚し、グループ行動指針、倫理行動基準などで具体化し、組織に展開されています。

各カンパニーに共通する品質管理方針

経営理念に沿って、各カンパニーが品質方針を打ち出し、ISO9001やJIS Q 9100といった認証を積極的に取得・更新し、品質管理体制の継続的改善を行っています。

品質マネジメント推進体制

2階層での品質保証活動

本社のコーポレート・スタッフ部門に、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ています。

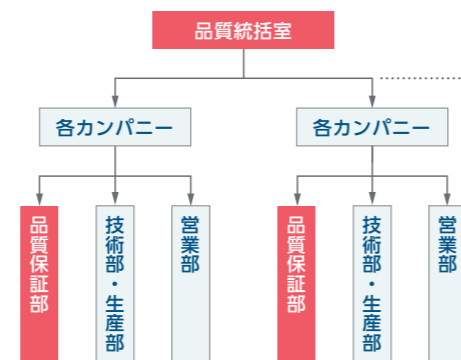
この品質統括室においては、当社グループの製品の品質を一定以上に保つよう組織横断的に品質の管理監督を行い、品質に係るリスクの発現を未然に防止する活動を行っています。具体的には、当社製品の品質に係る全社的なルールである「技術・生産規程」の維持・管理と検査品質監査を各カンパニーおよび子会社に対して行うことで、各カンパニー・子会社の品質保証部による自主的な品質マネジメント活動を補完しています。

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」の各プロセスで指示・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、「カンパニー規程」の枠組みを定めています。

品質マネジメントシステムの認証取得状況

ISO9001	船用機器システムカンパニー 計測機器システムカンパニー 油圧制御システムカンパニー 検査機器システムカンパニー 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

2階層品質マネジメントの模式図



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回開催され、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などを実施しています。各カンパニー・子会社において、品質上の懸念が生じた場合、品質部会において品質担当役員への報告が行われます。品質担当役員が必要と認めた場合、問題を是正するための指示を出し、経営会議などの場で経営層へ情報を伝達します。

品質マネジメントに関する具体的な取り組み

検査品質監査

品質統括室が各カンパニー・子会社に行う検査品質監査は、監査としての実効性を確保したうえで、各カンパニー・子会社の製品検査体制（検査品質）が向上するよう改善を加えながら取り組んでいます。また年度ごとに監査方法や対象範囲の見直しを実施し、形骸化しないよう改善を加え取り組んでいます。

品質部会の活動

品質部会ではさらなる製品品質の向上を図るために、品質統括室による検査品質監査の結果などを活用し、品質向上に資する知見や教訓を共有することで、軽微な不備から重大なリスクまでの未然防止、予兆管理といった取り組みを行っています。

品質研修・取り組み

品質マネジメントシステム(QMS^{*1})の維持・強化の一つである品質内部監査では、内部監査員教育を実施し、主任監査員や監査員としての力量の維持・向上を図っています。さらに、各カンパニーで品質に関する会議(QC^{*2}会議、品質委員会など)を開催し、不具合報告や対策などの共有を行っています。

【電子システムカンパニー、通信制御システムカンパニーおよび計測機器システムカンパニー】

階層別教育として入社時および昇格時に品質保証やQMSの教育を実施しています。日頃の啓蒙活動としては、ヒューマンエラー報告会を実施し、不具合予防対策も継続的に行っています。毎年「品質月間(11月)」を設け、従業員から募集した品質標語のうち優秀作品を工場内に掲示しています。また職場ごとのサークル活動(改善活動)で「QCD^{*3}の向上」をテーマに取り組むなど、品質意識の維持・強化を図っています。

自己啓発としてQC検定資格取得を推奨しており、取得希望者には指導員による補完教育を行い、多くの資格取得者を輩出しています。

【油圧制御システムカンパニー】

品質管理を油空圧機器セグメントの一員であるTOKYO KEIKI PRECISION TECHNOLOGY CO., LTD. (ベトナム)まで広げ、品質会議などにて、情報共有などを行うことで品質管理向上に取り組んでいます。

検査内容を顧客と個別に取り決める特別管理製品については、個別のQMSを規定し、職業倫理教育、検査員教育と任命・登録、関連部署への抜打ち監査を実施するなど、検査品質体制を強化しています。また、2024年度は新入社員、入社2～3年の従業員、中途採用者といった具合に力量に応じた品質に関する油圧の基礎講座を開催し底上げを図り、フィールドクレームの削減に取り組んでいます。

また、油圧電子機器部では主要サプライヤー2社とQC会議を新たに開催し、当社と共通のKPIを設定して活動を行うことで、サプライチェーンにおいても品質意識の醸成を図っています。

【船用機器システムカンパニー】

全管理職が参加するカンパニー会議において品質担当による講習会を実施し、全部署で一律の認識を共有することにより、品質意識の高揚を図りました。

また品質管理の方法を学び品質意識を高めることを目的に、所属員にはQC検定の取得を推奨し、そのための研修会を開催し多くの資格取得者を輩出しています。

なお、QC検定に向けた研修会への参加は矢板工場内の船用機器システムカンパニー、油圧制御システムカンパニー電子機器部、検査機器システムカンパニー生産部、および東京計器テクノポート株式会社にも範囲を広げ、矢板工場全体で啓蒙活動を推進し続け、品質意識の共有と風化の防止を実施しています。

*1 QMS : Quality Management System (品質マネジメントシステム)
*2 QC : Quality Control (品質管理)
*3 QCD : Quality (品質)、Cost (コスト)、Delivery (納期)