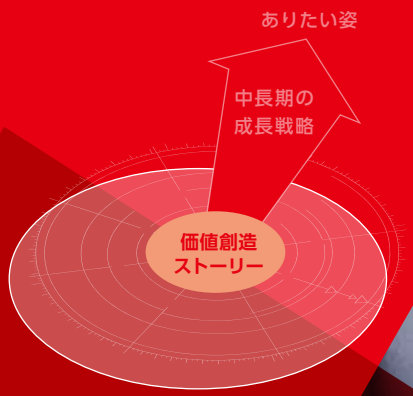
サステナビリティ戦略

挑戦の風土を育み加速させる基盤

49 サステナビリティ推進体制
50 環境マネジメント
51 気候変動への取り組み
54 廃棄物削減の取り組み
55 人的資本の取り組み
62 品質マネジメント
63 サプライチェーンマネジメント／人権
65 コーポレートガバナンス
71 リスクマネジメント
74 コンプライアンス



サステナビリティ戦略

サステナビリティ推進体制

当社グループは、環境・社会・経済の持続可能性の観点から「サステナビリティ経営」を推進しています。その基本的な考え方と行動規範を示す「サステナビリティ方針」を定め、推進体制としてサステナビリティ委員会およびサステナビリティ推進室を設置しました。マテリアリティ（重要課題）の取り組みを通して、持続可能な社会の発展と中長期的な企業価値の向上を図ります。

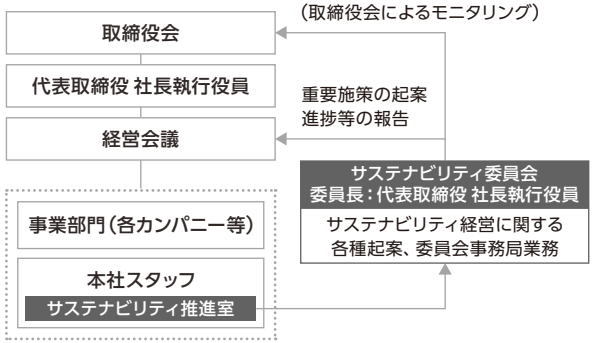
方針と体制

推進体制

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、サステナビリティ委員会およびサステナビリティ推進室を設置しています。

▶ P.09 ｜ サステナビリティ方針

サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、代表取締役 社長執行役員が委員長を務め、委員は社内取締役、各担当執行役員から選出します。サステナビリティ経営に関する施策などを審議・共有し、決定した各種施策を経営会議、取締役会に起案して事業計画に反映します。

各マテリアリティについては、当委員会において執行役員の中から責任者を定め、取り組みを推進する体制としています。具体的な施策の立案および目標設定は、中期経営計画と連動して行い、各推進責任者は定期的にサステナビリティ委員会で進捗報告を行います。サステナビリティ推進担当役員は、その結果を経営会議および取締役会に報告します。また、当社グループのガバナンスの姿を「持続的成長を支える経営基盤の確立」とし、当委員会が主体となって推進しています。

2025年度はサステナビリティ委員会を6回開催しました。主な活動の一つとして、2024年度まで発行してきた「サステナビリティレポート」を「東京計器レポート（統合報告書）」として刷新しました。当社グループの事業活動やサステナビリティに関する取り組みをステークホルダーの皆さまによりわかりやすくお伝えすることを目的とし、価値創造プロセスや各事業のビジネスモデルなどについて審議しました。また、サステナビリティ関連財務情報については、今後の開示に向けた準備の必要性を改めて認識し、委員間で共有しました。

▶ P.27 ｜ マテリアリティ（重要課題）

サステナビリティ推進室

サステナビリティ推進室は、サステナビリティ経営に関する諸施策の立案、マテリアリティの取り組み支援、統合報告書の企画・制作、お客さまのサステナブル関連要請事項への対応などを行っています。

マテリアリティの推進にあたっては、当室の担当者が分担して各推進体制に参画することで、計画通り進捗するよう支援しています。Scope1、2、3のGHG（温室効果ガス）排出量については、各拠点から収集した月次データを集計し、その集計結果は関係部署にフィードバックするとともに、イントラネットを通じて社内で共有しています。

取締役会によるモニタリング

取締役会はマテリアリティなどサステナビリティ関連施策の進捗状況について妥当性をレビューするとともに、サステナビリティ開示情報の適切性を監督しています。サステナビリティに関するリスク・機会については、サステナビリティ推進室または各委員よりサステナビリティ委員会に起案され、リスク・機会の程度や対応策について審議された後に、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。

環境マネジメント

マテリアリティ　環境配慮型社会の実現

当社グループは、国際社会が直面する重要課題である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。商品・サービスにおいて省エネルギーなどの付加価値を提供するとともに、全従業員の創意工夫によるエネルギー使用の効率化を図り、Scope1、2のGHG排出量削減を推進していきます。

方針と体制

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。

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

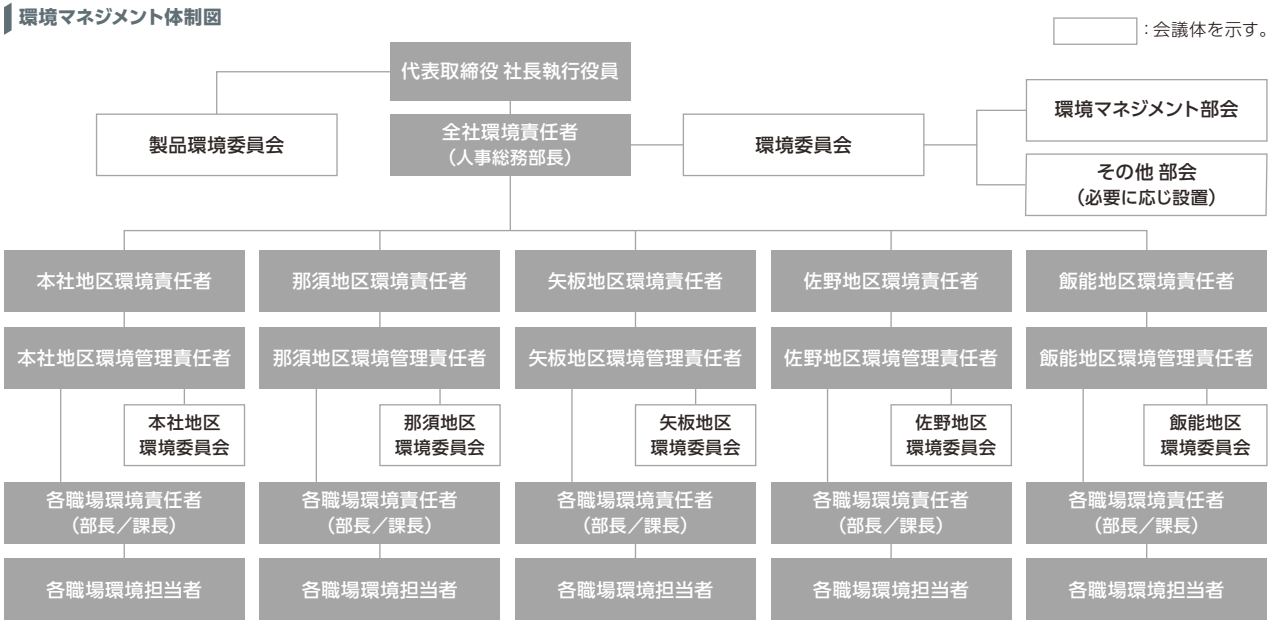
環境マネジメント体制

環境委員会および環境マネジメント部会は、全社環境責任者である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、環境戦略の立案・推進に関する審議を行います。決定事項は各地区の環境委員会において活動計画に反映されます。

各地区の環境活動

那須・矢板・佐野の各工場では、製品づくりの特性や周辺環境への配慮を踏まえ、全社環境方針に沿って各地区の環境方針を策定し、環境マネジメントシステムを構築しています。全社の環境戦略に基づき、環境負荷の低減に向けた活動を継続しています。

環境マネジメント体制図



気候変動への取り組み

マテリアリティ　環境配慮型社会の実現

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（温室効果ガス）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。

ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティ推進体制に組み込まれており、マテリアリティ「環境配慮型社会の実現」および「サプライチェーンマネジメントの強化」の取り組みの中で活動を行っています。

「環境配慮型社会の実現」については、生産担当役員が推進責任者となり、栃木地区の工場長をメンバーとした生産部会と、各カンパニー技術部門代表者が参加する製品環境委員会を中心として活動を推進しています。また、「サプライチェーンマネジメントの強化」については、資材担当役員が推進責任者となり、本社の資材管理室と各カンパニー資材課の主要メンバーによる組織横断の資材小部会で活動しています。各マテリアリティの活動状況は、推進責任者が定期的にサステナビリティ委員会に報告しています。

戦略

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。

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。

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。	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。

TCFD提言に対する情報開示

リスク管理

気候変動のリスク・機会に対する2025年度の取り組み概要は下表の通りです。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。

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（2025年度）
			種別	影響の内容			
移行	政策規制	GHG排出規制の強化（炭素税／関連課税等）	リスク	課税によりエネルギー調達コストが増加する。	●炭素税導入の影響を最小限とすべく、業務プロセスの効率化と再生可能エネルギーへの段階的な転換を図る。 ●GHG排出量の継続的な削減に取り組む。(Scope1,2)	環境配慮型社会の実現	●Scope1,2排出量の削減 2013年度比 **△40.7%** ●再エネ電力調達による削減 **1,631t-CO_2** ●自社の太陽光発電による削減 **362t-CO_2** ●各拠点の環境マネジメント体制でGHG削減施策推進
		省エネルギー規制の強化		化石由来／再エネ電力ともに価格上昇し、調達コストが増加する。			
	技術革新	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。	●他社製品と差別化した省エネルギー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。		●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
			機会	気温上昇への適応技術が開発され、実用化に至る。		社会課題を解決する商品の提供	
	市場	省エネルギーやGHG削減に寄与する製品の需要拡大	リスク	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。	●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。	環境配慮型社会の実現	●顧客のサステナブル調達要件に沿った対応
	評判	温暖化への対応状況が企業の評判に影響		GHG排出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。	●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)		●サプライチェーン排出量の把握 Scope3 **262,450t-CO_2** ●Scope3 算定方法の一部見直し
物理（急性）		局地豪雨の影響等による河川氾濫・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。	●災害発生時に備えて事業継続計画の整備などによるレジリエンスの高いサプライチェーン体制を構築する。	サプライチェーンマネジメントの強化	●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 ●パートナー企業※にサステナブル調達アンケートを実施し、BCP（事業継続計画）対応状況を把握 ※ モノづくりのパートナーへの登録を希望したサプライヤー
				災害によりサプライチェーンが分断する。			
物理（慢性）		局所高温や熱波、異常低温等が慢性的に発生	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、従業者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できるためのサプライチェーン全体最適のためのルールを構築していく。		
				電力逼迫の慢性化に伴う計画停電等による夏季・冬季の工場操業制限が発生する。			

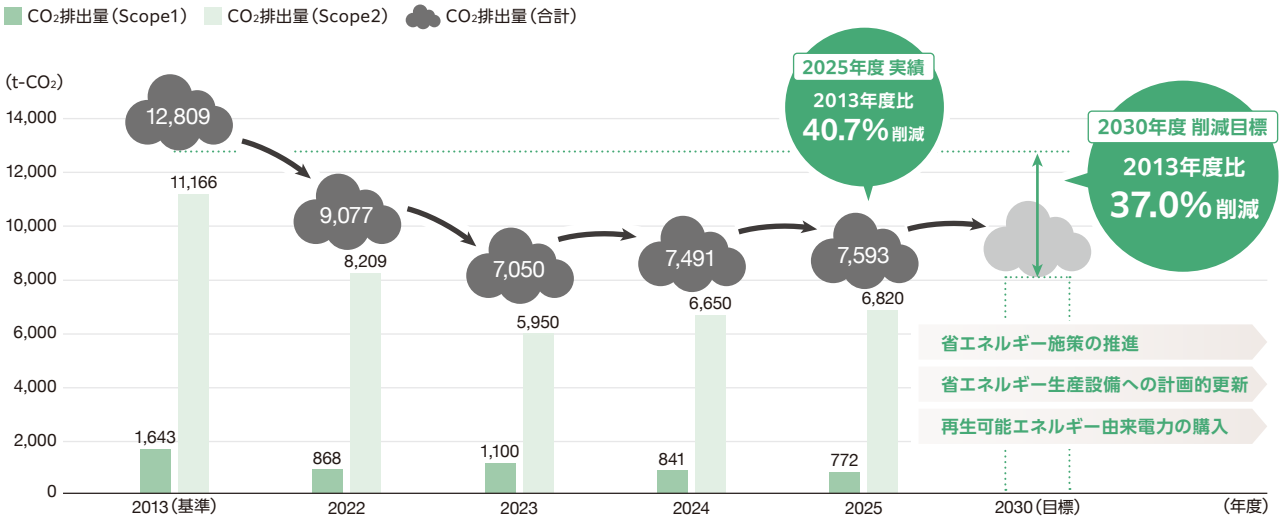
TCFD提言に対する情報開示

指標および目標

当社グループのGHG（温室効果ガス）排出量（Scope1、2）については、政府が策定した2030年度のGHG排出量削減目標（産業部門）の考え方に賛同し、2013年度比37%削減を目指しており、継続的な環境マネジメントシステムでの省エネルギー施策の推進と併せ、電力使用量の多い工場を中心に省エネルギー生産設備への計画的更新と、再生可能エネルギー由来電力の購入を推進しています。2025年度の排出量は、2013年度比40.7%減の7,593t-CO_2となり、2024年度に引き続き2030年度達成目標値を下回りました。燃料および電力の使用量は2024年度より削減できましたが、電力事業者の排出係数が2年連続で悪化し、排出量は横ばいとなりました。引き続き目標達成に努めていきます。

また、サプライチェーン全体の排出量（Scope3）については、現状、環境省・経済産業省の『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』に基づいた算定を行っています。GHG排出量の削減に向けては、排出量の最も多いカテゴリ1（購入した製品・サービス）について、優先的に取り組む対象を絞るため、一部の購入品の算定方法を金額ベースから物量ベースに変更し、算定精度の向上を図りました。今後、環境配慮設計の取り組みを推進し、GHG排出量の削減につなげます。

GHG排出量削減の推移（Scope1,2）



Scope3 GHG排出量算定結果（2025年度）

カテゴリ	CO_2排出量（t-CO_2）	割合（%）
1：購入した製品・サービス	165,245	63.0%
2：資本財	14,139	5.4%
3：エネルギー関連活動	1,212	0.5%
4：輸送、配送（上流）	838	0.3%
5：事業から出る廃棄物	297	0.1%
6：出張	1,957	0.7%
7：従業員通勤	770	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	64,719	24.7%
12：販売した製品の廃棄	13,274	5.1%
13：リース資産（下流）※4	—	—
14：フランチャイズ※5	—	—
15：投資※6	—	—
合計	262,450	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に含む）
※3 対象外（当社製品は完成品のため、販売後の加工はない）
※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：2025年4月1日～2026年3月31日
算定範囲：東京計器単体

廃棄物削減の取り組み

マテリアリティ　環境配慮型社会の実現

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。

方針と取り組み

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。すべての事業活動およびお客さま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。

3Rの推進

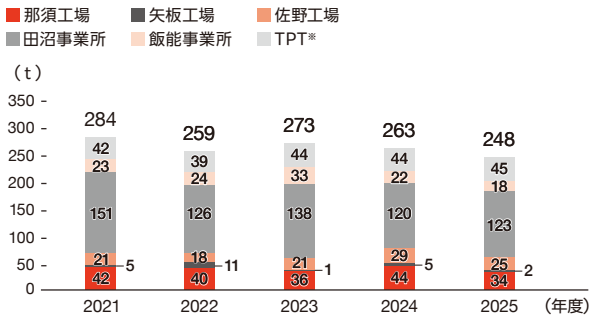
Reduce リデュース　ダンボール梱包材　廃油　廃水

一部のお客さまや当社のサプライヤーとの輸送に通い箱を採用し、ダンボールや梱包材などの使用量を減らしています。また、洗浄油の再生装置やガラス加工排水の蒸発乾燥を活用し、廃油、廃水の削減を進めています。

産業廃棄物排出量

2024年度 263t → 15t 減少 → 2025年度 248t

産業廃棄物排出量の推移



Reuse リユース　使用済み製品・部品

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。

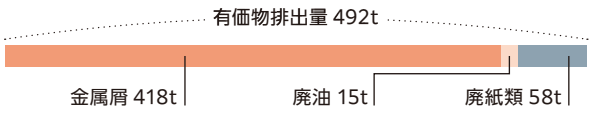
Recycle リサイクル　金属屑　廃油　廃紙類

金属屑、廃油、廃紙類は分別を徹底し、リサイクル事業者を通じて再資源化しています。

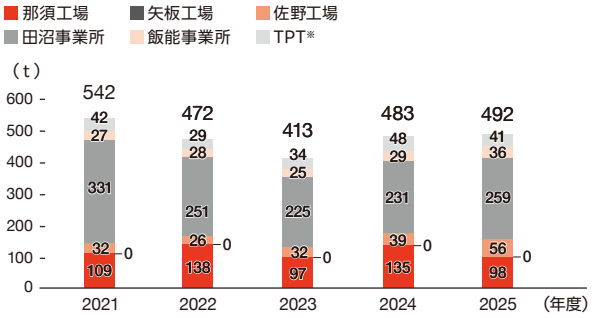
有価物排出量

2024年度 483t → 9t 増加 → 2025年度 492t

有価物排出量の内訳



有価物排出量の推移



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継続的に行っています。

※ TOKYO KEIKI PRECISION TECHNOLOGY CO., LTD.

人的資本の取り組み

マテリアリティ　多様な人材の活躍推進

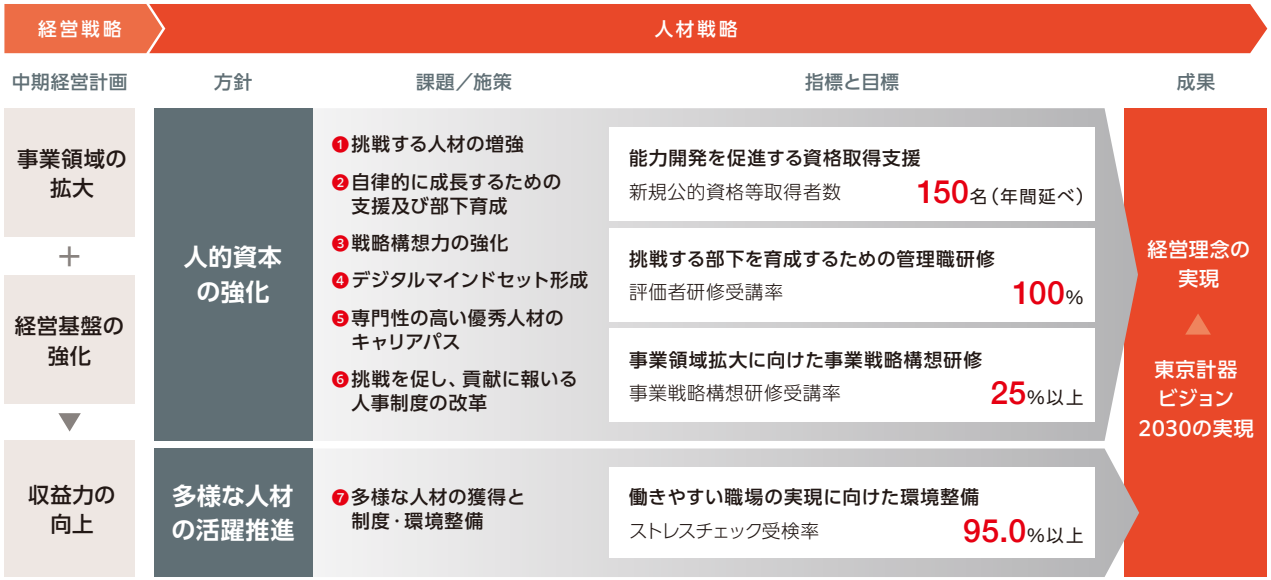
当社グループにとって、人材は最大の財産です。当社グループが持続的に成長していくために、多様な人材を獲得し、個々の能力開発を支援するとともに、それぞれが持つ力を十分に発揮できる環境を整備します。こうした取り組みを通じて、働きがいと挑戦意欲あふれる風土の創出に努めます。

人材戦略に関する方針

戦略

「東京計器ビジョン2030」の実現のため、当社グループは中期経営計画で基本方針として「事業領域の拡大」と「経営基盤の強化」による「収益力の向上」を掲げています。事業領域の拡大には、自律的に専門性を高め、社会課題の解決に挑戦できる人材とそれを支える組織風土が必要です。そのため「人的資本の強化」を掲げ、人材育成・組織改革に取り組んでいます。

また、経営基盤の強化の重点戦略としてサステナビリティ経営を推進しています。その一環として、「多様な人材の活躍推進」に取り組んでおり、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。



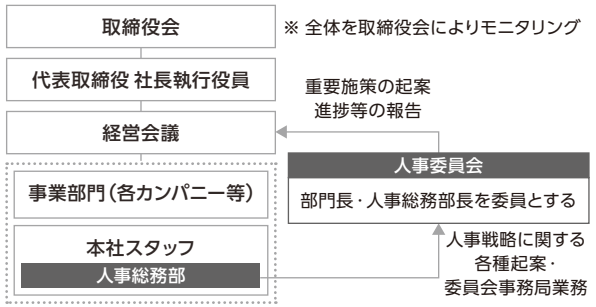
※ 目標値は当社グループにおける主要な事業を営む提出会社のものを記載

ガバナンス／リスク管理

人事戦略に関しては、各部門長および人事総務部長を委員とする「人事委員会」にて具体的な課題や施策（全社的な教育研修、育成、採用、人事評価、部門間のローテーション、人事制度等）に関する審議と決定、進捗状況の共有を行い、必要により経営会議および取締役会に提案または報告します。

人的資本に関するリスクについては、各部門長および人事総務部長が参画する人事委員会にて起案され、リスクの大きさや対処方法等について遅延なく審議された後に、その決議事項について、必要に応じて経営会議および取締役会に提案または報告します。

人的資本のガバナンス組織体系図



人的資本の強化

採用の考え方

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。

❶ 挑戦する人材の増強

当社グループが求める人材を獲得するため、挑戦意欲と行動力を持った新卒人材の採用に加えて、事業領域拡大に果敢に挑戦するキャリア人材の採用に注力しています。

	新卒採用	キャリア採用
2023年度	51名 男性38名／女性13名（うち外国籍人材2名）	22名 男性17名／女性5名（うち外国籍人材1名）
2024年度	50名 男性37名／女性13名（うち外国籍人材5名）	38名 男性32名／女性6名（うち外国籍人材0名）
2025年度	49名 男性36名／女性13名（うち外国籍人材5名）	36名 男性33名／女性3名（うち外国籍人材0名）
2026年度活動計画	●人材紹介サービス等の利用拡大 ●駅広告、電車広告等の広報活動拡大 ●リクルーター活動の拡大 ●インターンシップのコース増設	

育成の考え方

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」としています。

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、各自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。

❷ 自律的に成長するための支援及び部下育成

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。

キャリア研修

- 新卒採用入社4年目および昇格時にキャリア研修
- 半年ごとに今後のキャリアについて面談

社内公募制度

- 各部署から求人を募り、従業員が自発的に応募。マッチングによる異動を実現

能力開発を促進する資格取得支援

当社では、自律型成長人材の育成の一環で、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。

公的資格援助制度

	2023年度	2024年度	2025年度	目標
援助対象資格数（期末時点）	569件	569件	574件	-
新規資格取得者数（延べ）	155名	121名	127名	150名

「東京計器ビジョン2030」に掲げている“DXの推進”に向け、従業員に求められる知識・スキルの向上を図るため、データサイエンス分野の資格取得支援を拡大しています。

データサイエンス分野の支援対象資格

- 日本統計学会認定の統計検定
- 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

人的資本の強化

挑戦する部下を育成するための管理職研修

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等を実施しています。

管理職研修受講率

- 部下指導·育成のため、当社グループで管理職に登用された従業員に対して、「リーダーシップ」、「マネジメント」、「問題解決力」、「コーチング」のスキルを向上させる研修を実施
- 挑戦した部下を評価·フィードバックする役割を担う従業員に対して、「評価者研修」を実施

	2023年度	2024年度	2025年度	目標
管理職登用の従業員研修	92.5%	92.1%	92.9%	100%
評価者研修	62.1%	71.1%	80.2%	100%

※ 管理職に登用された従業員は全員受講が原則ですが、業務の関係等で対象期間に受講できなかった従業員がいるため、未受講者に対しての受講を促進しています。

❸ 戦略構想力の強化

管理職に登用された従業員に対して、事業戦略入門研修を提供しています。また、入門研修受講者の中から選抜された次世代リーダー候補に対して、さらなる成長に求められる大きな視点での事業展開を支援するため、事業戦略構想研修を提供しています。事業戦略構想研修では、代表取締役社長執行役員に対し、構想した事業戦略や取り組みについての提案を行い、フィードバックを受ける機会を設けています。

事業戦略構想研修受講率

2019年度	2020年度	2024年度	目標
9.2%	13.9%	18.6%	25%以上

❹ デジタルマインドセット形成

当社グループでは、DX推進を支えるデジタルマインドセットの形成のため、土台となる基礎的なリテラシー教育を対象従業員に対してeラーニングで提供しています。

eラーニング受講率

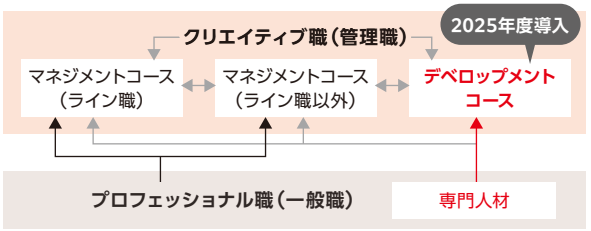
2025年度	目標
83.0%	100%

※ 2025年度からの実施

❺ 専門性の高い優秀人材のキャリアパス

会社の発展には専門的な知識·スキルの向上が重要です。当社では管理職のキャリアパスとして、経営戦略のもと組織を指揮·管理して会社を発展に導くマネジメントコースに加え、高度な専門性を発揮して会社を発展に導くデベロップメントコースを2025年度に導入しました。専門性の高い人材の処遇を向上させ、高度専門人材の育成を推進しています。

管理職のキャリアパス



❻ 挑戦を促し、貢献に報いる人事制度の改革

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」、「全社員の成長」、「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、高めあ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。

挑戦目標制度

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の考えから、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。評価結果を報酬·昇格に反映していくことで、従業員に挑戦を促す仕組みです。

管理職の賃金制度

2025年度より、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しました。

多様な人材の活躍推進

働く環境に関する考え方

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。

❼ 多様な人材の獲得と制度・環境整備

激変する外部環境に適応し、持続的に成長するためには、多様な人材を獲得・確保していくことが不可欠です。そのため当社では、賃上げや多様な働き方の実現、快適な職場づくりなどを通じて、多様な人材に選ばれる環境の整備に努めています。

ワークライフバランスの取り組み

当社では、柔軟で効率的な業務ができる就業環境の選択肢として、フレックス・タイム制度とテレワーク制度を導入しており、営業職や技術職、スタッフ職を中心に有効利用されています。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）取得率の向上にも取り組んでいます。

年次有給休暇（年休）取得率の向上

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、年休をより取得しやすい環境を整備

	2023年	2024年	2025年
クリエイティブ職（管理職）	46.6%	▶ 41.9%	▶ 43.1%
プロフェッショナル職（一般職）	68.9%	▶ 68.6%	▶ 70.0%
全体	64.5%	▶ 63.2%	▶ 64.8%

※ 各年の10月1日から翌年の9月30日で集計

仕事と育児・介護の両立

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、仕事と育児・介護の両立支援に努めています。さらに育児休業制度の周知徹底に努めた結果、当社の2025年度における男性の育児休業取得率は80.7%と高い水準となりました。引き続き制度の活用を推進していきます。

女性活躍の推進／育休取得率の向上

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
女性管理職数※	5名	▶ 7名	▶ 7名	▶ 8名
男性の育休取得率	66.6%	▶ 69.5%	▶ 80.7%	

※ 期初の人数

障がい者雇用

当社では本社や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ています。そこで得た知見を活かし、本社では2024年6月から、那須工場では2026年6月から障がい者の集合型就労場所を設けています。

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を整備しています。

那須工場管理棟入口のスロープ

設置前



▼

設置後



多様な人材の活躍推進

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、可能性を追求できるような職場環境の整備とともに、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目指しています。また、そのために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・苦情などへの迅速かつ公平な対処を推進しています。

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、お客さまや取引先などにも適用されます。

問題解決のプロセス

通報・相談	社内相談窓口 社外相談窓口	●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。
ヒアリング・調査	ハラスメント防止委員会	●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。
報告・処分決定	経営会議 取締役会 懲戒委員会	●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を検討。 ●是正措置と再発防止を検討・実施。
是正報告書の作成	ハラスメント防止委員会 管理監督者	●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。
実施事後報告・確認	ハラスメント防止委員会 管理監督者	●必要に応じた再発防止策の実施後、管理監督者が委員会に報告。 ●委員会が実施事後確認。

労働災害と再発防止に向けた取り組み

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。

労働災害の発生

	2023年度	2024年度	2025年度
業務災害発生件数	12件	▶ 14件	▶ 9件
通勤災害発生件数	2件	▶ 8件	▶ 5件

再発防止の取り組み

- **熟練社員による指導の強化**
  近年の災害は、経験の浅い従業員による傾向があるため、基本的な安全動作を習得するまでの間は、熟練者による指導を強化して未然防止に努めています。
- **職場環境の改善**
  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、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。
- **交通安全教育の実施**
  通勤災害が増加したことから、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。

多様な人材の活躍推進

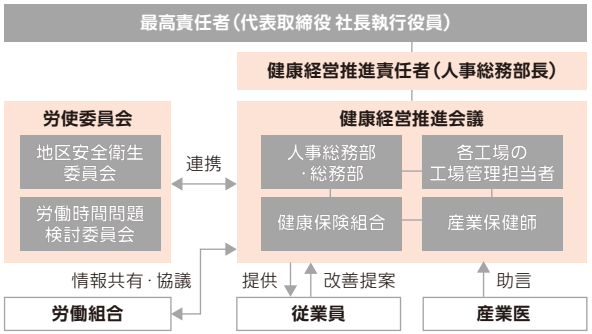
健康経営

当社は従業員が安心して働くことができるように、日本初となる健康保険組合を設立するなど、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、健康経営宣言を社内外に公開しています。

当社の健康経営は、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。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、アブセンティーイズム※1やプレゼンティーイズム※2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るなど、“抑制”と“向上”の両輪により健康経営を推進しています。

健康経営宣言
https://www.tokyokeiki.jp/company/kenko.html

推進体制図



重点施策

01 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

2023年度	2024年度	2025年度
8.1時間	10.5時間	10.6時間

02 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、プレゼンティーイズムの抑制に取り組んでいます。

取り組み

- ワクチン職域接種の実施による集団免疫の獲得（年1回）
- 消毒用アルコールの常設などによる感染者の拡大防止
- 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る

ストレスチェック受検率

2023年度	2024年度	2025年度	目標
96.6%（対象：1,988名）	96.2%（対象：2,067名）	96.3%（対象：2,145名）	95.0%以上

03 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、参加しやすい運動習慣のイベントを提供しています。

取り組み

- 会社主催によるウォーキングイベント開催（年2回）
- 健康保険組合主催のウォーキングイベント開催（年1回）
  ー健康保険組合のイベントは従業員の家族も参加可
- 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4拠点対抗ソフトボール大会を開催
- 同好会の設立支援と補助金交付

04 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。

※1 アブセンティーイズム：病気や怪我などの理由で会社を休むこと　※2 プレゼンティーイズム：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

挑戦の風土を後押しする研修・制度を活用した従業員の声

墜落制止用器具に関する外部講習を受講し高所作業における安全の大切さを再認識

マンホール内やピット内、高架水槽などに製品を納めるため、高所での現場調査業務を行う機会が多いことから、安全衛生レクチャー協会が主催する「フルハーネス型墜落制止用器具特別教育」に参加しました。高所からの墜落が起きた場合、重傷や死亡事故となる可能性もあるため、業務の遂行には細心の注意を払わなければなりません。安全のために使用する墜落防止用器具は、作業場所の高さによって種類が異なります。講習では、現地情報をしっかり確認して適切な器具を使用することの大切さを、改めて強く認識しました。今後はマンホール内作業の安全に、監督者の立場として貢献したいと考えており、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者の資格取得を目指しています。



計測機器システムカンパニー
北関東営業所

服部 康平

2023年、営業職として中途入社。本社勤務後、2026年に北関東営業所に配属。

社内研修で学ぶ管理職のスキルと心得メンバーが安心して挑戦できる環境づくりへ

当社人事部による管理職向け社内研修を複数受講しました。これまで受講した研修は、マネジメントの基本を知ることができるものや、ネゴシエーションを体系的かつ実践的に学べるものなどです。研修を通じて、成果を出すためには自分一人で抱え込むのではなく、メンバーの力を引き出す姿勢が重要だと実感しました。マネジメントの姿勢として「指示型」から「支援型」へと意識が変わり、対話を通じて目標を共有することや、チームが自律的に動ける環境づくりを心がけるようになりました。メンバーが安心して挑戦でき、互いの強みを活かし合える組織をつくるため、成果と学びが循環する環境の醸成を目指します。



電子システムカンパニー
生産部 資材課 担当課長

小山田 陽子

生産管理課（現：通信制御システムカンパニー）やRF機器部などを経て、2024年より現職。

事業立ち上げ経験者との社外交流会に参加リアルを語る講話や熱い議論に刺激

「東京計器ビジョン2030」の実現に向けて新しい製品や事業を創出する「新規開発室」が舶用機器システムカンパニー内に設置されました。初期メンバーに選出された私は、新規事業立ち上げ経験者のリアルな事例を直接聞くため、一般社団法人企業研究会が主催する「新規事業開発担当幹部交流会議」（全12回）へ参加しました。そこでは新規事業開発を成功に導くまでの苦労が講話で生々しく語られるだけでなく、熱意ある参加者と議論を交わすことができました。こうした経験を通じて、ビジネスモデルを構築するプロセスを高い解像度で捉え、成功事例の上辺をなぞるのではない、より実践的な視座を得られたと感じています。交流会で得た刺激を推進力に、カンパニーの成長を力強く牽引していきます。



舶用機器システムカンパニー
新規開発室 担当課長

中石 尚佑

2003年に入社し、舶用製造課でジャイロコンパス生産に従事。生産技術課を経て2025年より現職。

品質マネジメント

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。

方針と取り組み

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定め、ISO9001やJIS Q 9100といった認証を取得・更新し、品質管理体制の継続的改善に取り組んでいます。

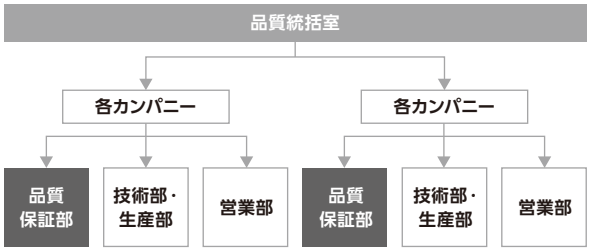
品質マネジメントシステムの認証取得状況

規格	カンパニー
ISO9001	舶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階層の品質マネジメント体制

当社グループは、本社の品質統括室と各カンパニーの品質保証部門による2階層の品質マネジメント体制を構築しています。品質統括室は、全社横断的な品質課題への対応、「技術・生産規程」など当社製品の品質に関する全社的なルールの維持・管理、検査品質監査を担い、品質リスクの未然防止を図っています。各カンパニーの品質保証部門は、営業・技術・生産部門から独立した立場で、契約から設計・開発、購買、生産、検査、サービスまでの各プロセスを管理・監督しています。

2階層品質マネジメントの模式図



品質リスクの未然防止と継続的改善

各カンパニー・子会社の品質責任者で構成する「品質部会」を年4回開催し、品質課題や将来的なリスクを共有しています。品質上の懸念が生じた場合には、品質担当役員へ報告し、必要に応じて是正指示や経営層への情報共有を行う体制を整えています。

また、品質統括室による「検査品質監査」では、毎年度、監査方法や対象範囲を見直すことで監査の実効性を高めるとともに、各部門の検査体制・検査品質の向上を図っています。監査結果や得られた知見は品質部会で共有し、不備の再発防止や重大リスクの予兆管理につなげています。

品質を支える人材育成・現場活動

品質マネジメントシステム（QMS※1）の維持・強化に向け、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。また、各カンパニーでは品質に関する会議を開催し、不具合報告や対策を共有するなど、日常の品質管理に取り組んでいます。

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

- 品質保証やQMSに関する教育（階層別教育）
- ヒューマンエラー報告会を通じた不具合予防対策
- 品質月間における品質標語の募集・掲示
- 職場ごとのサークル活動

油圧制御システムカンパニー

- 品質会議を通じた情報共有（海外子会社も含む）
- 特別管理製品に対する個別のQMSの規定と職業倫理教育、検査員教育、検査員の任命・登録、関連部署への抜き打ち監査
- 従業員の力量に応じた油圧の基礎講座
- 主要サプライヤーとのQC※2会議

舶用機器システムカンパニー

- QC検定取得を推奨、研修会開催で品質管理の方法を習得
- 研修対象を工場全体に広げ、品質意識の共有・向上、風化防止を推進

※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）

サプライチェーンマネジメント／人権

マテリアリティ　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、サプライチェーン全体のGHG（温室効果ガス）排出量削減、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。

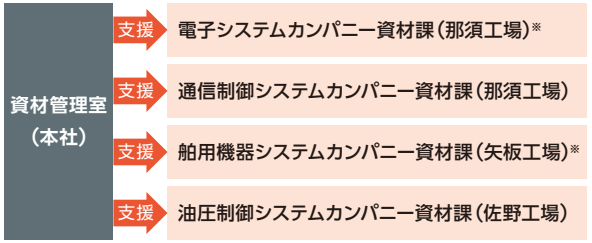
方針と取り組み

サプライチェーンマネジメント体制

当社グループのサプライチェーンマネジメント体制は、本社の資材管理室と各カンパニーの資材課で構成されています。資材管理室は資材調達に関する基本方針や標準購買規程、取引基本契約書の維持管理、中小受託取引適正化法（取適法）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、サプライヤーの与信管理などに加え、各カンパニーの資材課を支援しています。各カンパニーの資材課は、生産活動に必要な資材調達を行っており、国内外のサプライヤーと効率的かつ公平・公正な取り引きを行っています。

取り引き開始にあ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、標準購買規程に則った運用を確実に行えるようTBBシステムを活用しています。

サプライチェーンマネジメント体制図



※ 他カンパニー支援も含む

サステナブル資材調達の考え方

サステナブルな資材調達においては、コストや必要な資材の安定的な確保といった従前からの遵守事項に加え、サプライヤーとの持続的な関係構築や、人権尊重、環境保全といった社会的な課題に対しても責任ある対応が求められます。

これらの取り組みを通して当社グループのサプライチェーンを持続的に強化し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。

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

資材小部会の取り組み

当社グループの資材部署は、従来の資材調達活動に加え、全社共通の課題に対応するため、資材管理室と各カンパニー資材課の主要メンバーによる組織横断の資材小部会を定期的に開催し、持続可能なサプライチェーンの構築に向けた取り組みを推進しています。

近年の自然災害や地政学および情報セキュリティリスクの高まりなど、サプライチェーンの脆弱性が顕在化しています。その中で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より強固な信頼で結ばれた強靭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。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BCP（事業継続計画）を共有するなどの協力体制を築くことが、サプライチェーン強靭化の最も重要な基盤となります。

グローバルに事業展開するお客さまのサステナブル調達要件に応えるためにも、持続可能なサプライチェーンを構築することは重要な取り組みです。当社グループへの信頼を高め、企業価値の向上につながる施策として推進していきます。

サステナブル資材調達

モノづくりのパートナーとのエンゲージメント

モノづくりのパートナーとは、当社グループの「サステナブル資材調達方針」に賛同し、モノづくりのパートナーへの登録を希望したサプライヤーを指します。製品の安定供給に対するお客さまの期待に応え続けるためにはパートナーとの連携強化が不可欠であり、そのためにはパートナーとのエンゲージメントに注力していく必要があると考えています。

2025年度は、サステナブル資材調達ガイドラインに関する自己評価アンケートを実施し、80%を超えるパートナーから回答を得ることができました。

回答結果のフィードバックを通してパートナーと課題を共有し、サプライチェーンの強化につなげます。

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す。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、当社の設けた管理基準を満たす品質管理ができるサプライヤーをグリーンパートナーに認定し、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、グリーンパートナーに対して定期的な監査を実施するとともに、材料の含有化学物質調査・分析、環境関連の情報提供や教育等の支援を行っています。

品質向上の取り組み

各カンパニーの品質マネジメントシステムに基づき、取り引き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にはさまざまな規模の企業がありますが、特に部品加工を担うサプライヤーには小規模な企業も多いため、サプライヤーを訪問し、直接対話することを重視しています。

対面で意見交換を行うことで、サプライヤー側での労働環境状態や品質管理の実態が把握しやすく、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。

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、計画的に各種セミナーを受講することで、必要な知識やスキルの向上を図っています。

2025年度の主な研修実績

- 取適法セミナー
- 企業価値を上げるための財務管理
- 原価管理とコストダウン
- 購買研修（中堅向け）
- 購買研修（新人向け）
- サステナブル調達関連教育

人権の尊重

人権の考え方（方針）

当社グループは、企業活動を行う国や地域において影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、心身の健康や安全・安心な労働環境を確保することが最重要の責務であると考え、「サステナビリティ方針」において表明した人権尊重の考えを深化させ、人権に関する国際的な規範に沿った、「東京計器グループ人権方針」を定めました。

当社グループのサプライチェーンにおける強制労働、児童労働、鉱物調達などの人権課題に対しては、サプライヤーをはじめとする取引関係者とともに取り組むことにしています。

人権デューデリジェンスの一環として、2025年度に実施した「モノづくりのパートナー」に対する自己評価アンケートに、人権に関する設問も含めました。人権デューデリジェンスの仕組みを通じて人権リスクを把握し、その結果、人権に対して負の影響を与えたか、もしくはそれが疑われる場合、適切な手続きを通じて是正に取り組みます。今回のアンケート結果において是正の必要性は確認できませんでしたが、回答結果のフィードバックを通じ、人権尊重に取り組む重要性をパートナーと共有していきます。

東京計器グループ人権方針
https://www.tokyokeiki.jp/company/hrpolicy.html

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、株主の皆さま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。

方針と体制

当社グループは、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経営を達成することが、コーポレートガバナンスの要点であると認識しています。激変する社会・環境への迅速な対応と、持続的な成長と長期的な企業価値の増大に向けて、次の考え方に沿ってコーポレートガバナンスの充実を図っています。

当社は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、適正なリスクテイクを支える環境整備、適正な情報開示と透明性確保等を追求する「攻めのガバナンス」の強化を推進しています。その一環として、取締役会の監督機能の強化とともに、監督と業務執行を分離し迅速な意思決定を行うために、社外取締役が過半数を占める「監査等委員会」を有しています。

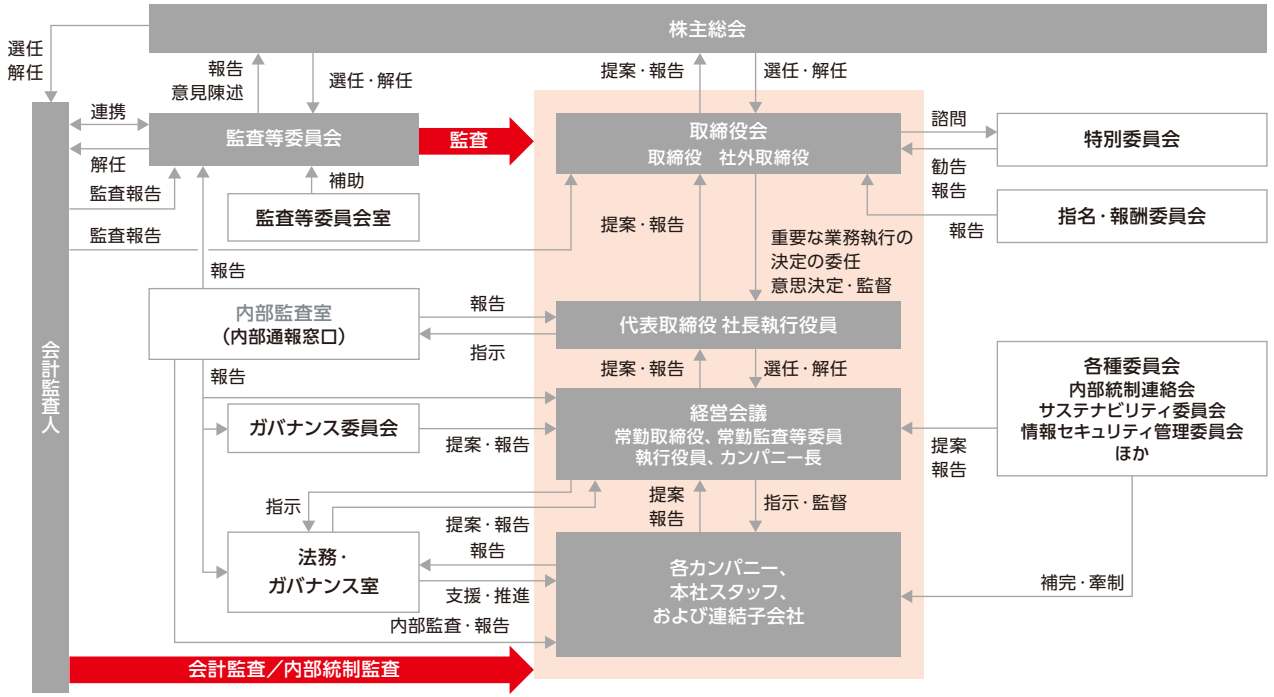
株主をはじめとするステークホルダーとの関係

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

1. 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。
2. 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。
3. 財務報告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の体制充実。
4. グローバル化による事業環境の変化に追従するために、当社グループに与える利害、リスクを正しく分析し対処するための体制を強化。

体制図



各機関の役割と体制

機関	取締役会	監査等委員会	指名・報酬委員会	経営会議	ガバナンス委員会	特別委員会
構成	合計 6名 議長 代表取締役 社長執行役員 社内取締役 3名（うち1名が監査等委員） 社外取締役 3名（うち2名が監査等委員）	合計 3名 委員長 常勤監査等委員（社内取締役） 社内取締役 1名 社外取締役 2名	合計 4名 委員長 代表取締役 社長執行役員 社内取締役 1名 社外取締役 3名	合計 15名 議長 代表取締役 社長執行役員 執行役員 15名 （うち2名が取締役、 6名がカンパニー長）	合計 26名 委員長 法務・ガバナンス担当執行役員 委員・オブザーバー 当社グループの企業倫理責任者	合計 5名 有識者 2名 （当社と利害関係のない 大学教授、弁護士等） 社外取締役 3名
目的 権限 役割	定款の定めおよび取締役会の決議に従い、代表取締役社長執行役員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する。	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。	取締役会の諮問機関として、取締役報酬規則で定める、監査等委員でない取締役に係る各報酬案の審議、代表取締役により提案された「監査等委員でない取締役選任案」および「監査等委員である取締役選任案」の審議、その他、委員からの提案によるものの審議を行う。	社長執行役員の経営執行に関する意思決定機関として、会社全般にわたる基本的な経営戦略およびその執行に関して審議。	本社の管理スタッフ執行役員を主な委員とする当委員会を常設機関として、当社グループのリスクマネジメントおよび企業倫理活動を横断的に管理し、取締役および使用人への企業倫理教育を徹底させ違反行為の未然防止を図る。 ※ 2025年10月1日 企業倫理委員会からガバナンス委員会に改組	買収提案者が具体的買付行為を行う前に取るべき手続きを明確かつ具体的に示した「大規模買付ルール」（買収への対応方針）において、原則として具体的な対抗措置の実施／不実施の判断について当社取締役会の恣意的判断を排除するため、第三者委員会である当委員会の判断を経る。
2025年度 開催回数	17回 （毎月1回+臨時）	22回 （毎月1回+臨時）	3回	毎月2回＋臨時	6回 企業倫理委員会2回 ガバナンス委員会4回	—
主な議題	●事業計画ガイドライン案の審議 ●各事業部門の事業計画の進捗 ●各種出資案件の審議 ●取締役会の実効性評価 等	●監査等委員会の監査報告書決議 ●取締役の選任・報酬に関する意見 ●会計監査人の再任の適否 等	●各種選任案の審議 ●株式報酬制度の見直し ●後継者計画	●事業戦略の投資案件 ●事業計画立案 ●月次決算進捗確認	●リスクマネジメントの審議 ●内部監査室からの内部監査結果と法務・ガバナンス室からの是正対策の報告	—

取締役会の実効性評価

実効性評価は、当社のコーポレートガバナンス・ガイドライン第31条に基づいて行い、その結果はコーポレートガバナンス報告書および有価証券報告書にて開示しています。当社では、実効性評価により認識された課題の解決および評価実施要領の継続的な見直しによる適切な評価を毎年実施することにより、取締役会の持続的・継続的な実効性向上に努めています。

コーポレートガバナンス・ガイドライン
https://www.tokyokeiki.jp/Portals/0/images/company/cgguideline_20250626.pdf

評価プロセス

STEP 1
監査等委員を含むすべての取締役に対し、法務・ガバナンス室が事務局となってアンケート調査を実施

STEP 2
取締役会の①構成、②運営、③審議、④支援体制、⑤ステークホルダーとの関係、⑥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

STEP 3
2026年5月
取締役会にて、取締役会の実効性評価に関するアンケート調査の集計および分析結果が報告され、現状および課題の認識について議論

課題と取り組み状況

2024年度 評価の課題

取締役会における重要戦略の執行結果を分析する機会の創出や、それに係る情報提供の方法。

2025年度の取り組み

●情報提供方法の改善

2024年度から始まった中期経営計画の進捗報告や四半期の事業報告における報告内容の改善、多額の費用を要する本社移転に係る報告を適時行うこと等を通して、取締役会における情報提供方法を改善。

●主要拠点の視察

2024年度に続き、社外取締役の当社事業への理解を深めることを目的として、以下の当社グループ主要拠点の視察を実施。

飯能事業所	防衛事業の生産拠点
大阪営業所等	複数事業セグメントの営業拠点
TOKYO KEIKI PRECISION TECHNOLOGY CO., LTD.	油圧機器の海外生産拠点（ベトナム・ダナン）

2025年度の結果

実現

●防衛事業における受注増への対応状況の確認
●「東京計器ビジョン2030」を推進する事業最前線での営業社員との対話
●海外生産に係る現地幹部社員と社外取締役との意見交換

上記の取り組みが取締役会において当社グループの重要戦略の執行状況を分析するための一助となりました。課題は一定の改善が見られ、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、実効性は確保されていると判断しています。

今後の取り組み

課題

●取締役会における重要な経営戦略
●事業戦略の執行結果の分析および評価方法
●非財務情報に係る審議について

上記については引き続き改善の余地があることを確認し、取締役会にて共有。
今後、当該課題についての具体的なアクションプランをまとめ、次回の実効性評価にてその成果を再確認します。

報酬制度

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

役員区分ごとの報酬額（2025年度）

※ 社外取締役を除く

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）			対象となる役員数（名）
		基本報酬 ❶	譲渡制限付株式報酬 ❷	業績連動型報酬 ❶	
監査等委員でない取締役※	102	53	11	37	2
監査等委員である取締役※	17	17	-	-	1
社外取締役	19	19	-	-	3

方針

監査等委員でない取締役	社外取締役以外	業績の反映および株主との価値共有という観点から、①②より構成。代表取締役 社長執行役員が指名・報酬委員会から「取締役報酬に対する意見書」を受領後、その内容を踏まえ最終的に決定した報酬額案を取締役会に提案し決議
	社外取締役	❶のうち基本報酬のみ
監査等委員である取締役		❶の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／非常勤各々区分のうえ、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

報酬の構成と報酬額

種類	報酬の内容	算定方法	補足	報酬割合目安
金銭報酬	基本報酬（月額固定報酬）	代表取締役社長執行役員が、取締役報酬の動向調査等により得た当社と比較可能な取締役報酬に係る必要な情報を参考に、監査等委員でない取締役各人の基本報酬額案を設定。	基本報酬はその決定後、会社の経営状況その他を勘案して、これを減額することがあります。	65～75%
	加算報酬（業績連動型報酬）	評価対象事業年度の連結営業利益 × 各役位の業績連動報酬係数 × 割増率	代表取締役社長執行役員が、事前に取締役報酬規則で規定する業績連動型報酬支給可否の基準※に従い代表取締役との協議を行い、業績連動型報酬支給の可否を決定。 ※ 連結営業利益が期初予想比・前期比でいずれも一定の減少比率でないこと、親会社株主に帰属する当期純利益が一定額以上であること、期初予想に対して減配あるいは無配になっていないこと、ROEが期初予想値から一定の率以上低下していないこと 等	10～20%
非金銭報酬	株式報酬（譲渡制限付株式報酬）	発行または処分に係る当社取締役会決議の前営業日における東京証券取引所における当社普通株式の終値※を基礎として当社取締役会において決定。 ※ 同日に取り引きが成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値 ※ 当該株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲で設定	各支給対象取締役の基本報酬額に、各役位に応じた係数を乗じて各人の金銭報酬債権を設定し支給。各支給対象取締役は、当該金銭報酬債権の全部を現物出資の方法で給付することにより、譲渡制限付株式の割当てを受けます。 金銭報酬債権は、支給対象取締役が、上記の現物出資に同意していることおよび譲渡制限付株式割当契約を締結していることを条件として支給。なお、当該譲渡制限付株式と同様の譲渡制限付株式を、当社の執行役員および当社子会社の代表取締役に対し割り当てています。	10～20%

役員紹介

※ 取締役会の出席回数は2025年度実績です
※ 第95回定時株主総会終結時点（2026年6月26日）



代表取締役 社長執行役員
指名・報酬委員会委員

安藤 毅

在任年数　18年
出席回数　取締役会 17回（100%）

1981年5月 当社入社
2002年6月 株式会社トキメック自動建機 取締役社長
2006年7月 当社 社長室担当部長
2008年4月 同 情報担当 兼 CSR推進担当 兼 社長室長
2008年6月 同 取締役執行役員
2014年6月 同 カンパニー制推進担当
2016年6月 同 営業・サービス担当
2017年6月 同 常務取締役
2018年6月 同 代表取締役（現任） 同 取締役社長
2021年6月 同 社長執行役員（現任）



取締役 執行役員
サステナビリティ推進担当 兼
サステナビリティ推進室長 兼 財務企画部長

吉村 靖

在任年数　—
出席回数　—

1992年4月 株式会社さくら銀行（現株式会社三井住友銀行）入行
2018年4月 株式会社三井住友銀行 池袋法人営業第一部 第二部長
2020年4月 同 浜松法人営業部長
2023年4月 同 人材開発部長
2025年5月 当社執行役員 財務企画部長（現任）
2026年6月 同 取締役 サステナビリティ推進担当 兼
サステナビリティ推進室長（現任）



取締役
指名・報酬委員会委員
特別委員会委員

泉本 小夜子 社外 独立

在任年数　3年
出席回数　取締役会 17回（100%）

1976年3月 等松・青木監査法人（現有限責任監査法人トーマツ）入所
1979年3月 公認会計士登録
1995年7月 監査法人トーマツ（現有限責任監査法人トーマツ） パートナー
2007年1月 金融庁 企業会計審議会委員
2015年1月 総務省 情報通信審議会委員
2016年8月 泉本公認会計士事務所代表（現任）
2017年4月 総務省 情報公開・個人情報保護審査会委員
2017年5月 フロイント産業株式会社 社外監査役
2017年6月 株式会社日立物流（現ロジスティード株式会社） 社外取締役
第一三共株式会社 社外監査役
2022年6月 日本精工株式会社 社外取締役（現任）
2023年4月 ロジスティード株式会社 監査役
2023年6月 当社 社外取締役（現任）



取締役
常勤監査等委員

鹿島 孝弘

在任年数　7年
出席回数　取締役会 17回（100%）

1992年4月 当社入社
2012年4月 同 管理部経理部会計課長
2014年4月 同 管理部経理部長
2017年4月 同 財務経理部経理部長
2019年6月 同 取締役 常勤監査等委員（現任）



取締役
監査等委員／指名・報酬委員会委員／
特別委員会委員

橋本 昭彦 社外 独立

在任年数　2年
出席回数　取締役会 17回（100%）

1983年4月 同和火災海上保険株式会社（現あいおいニッセイ同和損害保険株式会社）入社
2005年7月 ニッセイ同和損害保険株式会社（現あいおいニッセイ同和損害保険株式会社）
TS営業推進部 TS営業推進グループ長
2010年10月 あいおいニッセイ同和損害保険株式会社 自動車保険部 特命部長
2014年4月 同 執行役員
2017年4月 同 常務執行役員
2019年4月 同 専務執行役員
2021年4月 au損害保険株式会社 代表取締役副社長 執行役員
2024年6月 当社 社外取締役 監査等委員（現任）



取締役
監査等委員／指名・報酬委員会委員／
特別委員会委員

黒田 大 社外 独立

在任年数　—
出席回数　—

1986年4月 株式会社三菱銀行（現株式会社三菱UFJ銀行）入行
2011年4月 株式会社三菱東京UFJ銀行（現株式会社三菱UFJ銀行）
中近東総支配人
2015年3月 日本電産株式会社（現ニデック株式会社） 秘書室長
2017年5月 アコム株式会社 海外事業部 部長
2018年6月 同 常務執行役員
2026年6月 当社 社外取締役 監査等委員（現任）

スキル・マトリックス

取締役会の構成および各取締役の専門性・経験等を踏まえ、特に期待する分野の知見や専門性（スキル）について下表の通りまとめました。

役職・氏名	性別	指名・報酬委員	期待するスキル										
			企業経営	マーケティング・営業	財務・ファイナンス	IT デジタル	人材・労務・人材開発	法務・リスクマネジメント	グローバル経験	研究開発・技術開発	ESG・サステナビリティ	コンプライアンス・ガバナンス	M&A
代表取締役 社長執行役員 安藤 毅	男性	●	●	●		●		●	●	●		●	●
取締役 執行役員 吉村 靖	男性		●	●	●		●	●			●	●	●
取締役 泉本 小夜子	女性	●			●							●	
取締役 監査等委員 鹿島 孝弘	男性		●		●	●						●	
取締役 監査等委員 橋本 昭彦	男性	●	●	●	●			●	●			●	
取締役 監査等委員 黒田 大	男性	●		●	●				●			●	●

取締役の選任方針

監査等委員でない社内取締役の選任方針

取締役としての職務を遂行するうえで必要な強い意志と豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者であり、監査等委員でない社内取締役として求められる7項目の指針に従い執行役員・従業員等の中から選任します。

監査等委員である社内取締役の選任方針

取締役としての職務を遂行するうえで必要な強い意志と豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者であり、監査等委員に求められる6項目の指針に従い現監査等委員、執行役員・従業員等の中から選任します。特に財務・経理・内部統制等の深い理解と十分な経験や専門知識を重視しています。

社外取締役の選任方針

豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する者であり社外の企業経営者等の実践的な視点を持つ者、世界情勢、社会・経済動向等に関する高い見識に基づく客観的かつ専門的な視点を持つ者であり、社外取締役に求められる7項目の指針に従い選任します。

リスクマネジメント

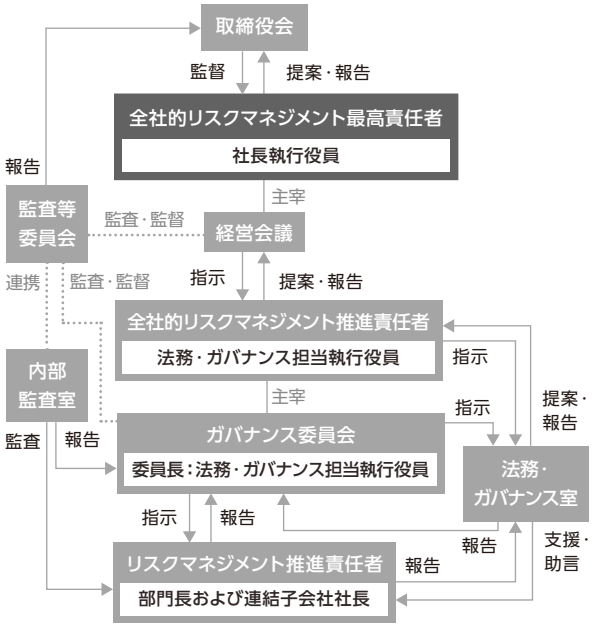
事業活動において直面するリスクは、経営レベルで特定・評価・分析され、対応の優先順位が明確である必要があります。
東京計器グループは、以下のリスク管理体制を構築し、推進しています。

方針・体制と実施方法

体制

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執行役員を据え、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



実施方法

グループ共通規程として「リスクマネジメント規程」を制定し、当社グループ全体を対象としています。

リスクマネジメントは、“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。

経営上の重大リスク

- 内外経済の変動
- 自然災害・疫病
- 新商品の開発
- 商品の品質
- 人材の確保
- 金利の変動
- 官公庁との取り引き
- 競争の激化
- 素材・部品調達
- 情報セキュリティ
- 知的財産権
- 退職給付債務　等

実施フロー

経営上の重大リスク

内容の見直し	承認	「重大リスク対策プログラム」作成	改善の指摘	対策の実施	監査
法務・ガバナンス室	経営会議・取締役会	各部門・部署・子会社	法務・ガバナンス室	各部門・部署・子会社	内部監査室
リスクマネジメント規程に従い、毎年内容を見直して起案。	法務・ガバナンス担当執行役員が付議し承認。	「経営上の重大リスクと主要な対策」に記載された“あるべき姿”と“主要対策”を踏まえた「重大リスク対策プログラム」を作成。	毎年度末に提出されたプログラムを確認後、不備等があれば当該部署に改善を指摘。	決定されたリスク対策を中期経営計画に反映。直ちに実行できるものは随時実施。	独立的立場から評価。必要に応じて監査(実査)と是正・改善策を指摘。

その他のリスク

リスクの洗い出し	リスクの評価・算定	リスク対策の実施状況の評価
リスクマネジメント規程に則り「リスク調査票」に従って、自部門に損失をもたらす可能性のあるリスクの発見(洗い出し)作業を実施。自部門の事業目標に対して、規程に記されているリスク分類ごとに調査し、現段階ではリスクに該当していなくても、環境変化に伴い、将来的にリスクとして見込まれるものも列挙。	リスクごとに発生頻度と影響度について評価。 **発生頻度 × 影響度 = 総合評価** ● 総合評価10点以上を重要リスクとして法務・ガバナンス室に提出するとともに、自部門の中期経営計画に反映。直ちに実行できるものは随時実施。 ● 10点未満のリスクは各部門等の統制のもとに業務効率改善の一環として推進。	前年度に策定したリスク対策の実施状況について、毎年期末に評価を行い、結果を法務・ガバナンス室に提出。

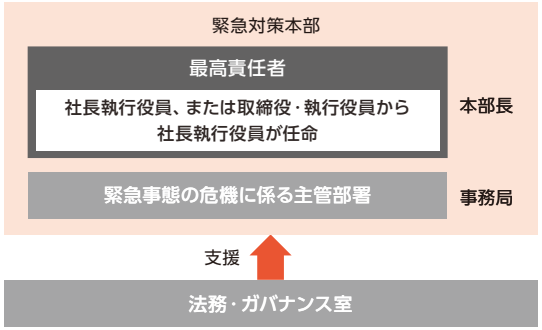
BCP（事業継続計画）

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、社長執行役員、または取締役もしくは執行役員の中から社長執行役員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。

体制図



継続的な見直し

近年の異常気象や自然災害の急速な増加は、企業や組織にとって生産活動や物流、サプライチェーンへの影響をもたらし、事業継続へのリスクを高めています。

またグローバルなサプライチェーンが構築された現代のビジネス環境では、世界のどこかでサプライチェーンに深刻な影響を及ぼす災害などが発生すると、当社グループに生産停止や部品不足などの影響を及ぼす恐れがあります。

さらに、デジタル技術や情報システムなどITインフラに依存する社会においては、自然災害や異常気象による停電や通信障害などは、当社グループのビジネス活動に直接的な影響を与える可能性があります。

これらの要素により、当社グループはより実効性のあるBCPの策定と定期的な見直しを進めています。メーカーとして、災害発生時においても関係する各産業の計測・認識・制御を持続的に支えるために、当社グループにおけるリスク管理の統括部署である法務・ガバナンス室が主導し、まずは 主力生産拠点から災害発生時のマニュアルの見直しを進めています。

災害発生時マニュアルの整備状況

主力生産拠点

2023年 矢板工場
2024年 那須工場、佐野工場、田沼事業所
2025年 飯能事業所

製品設計部署、生産部署、品質保証部署、情報システム管理部署、総務機能部署など、各部署のライン管理職を集め、机上訓練を実施。有事発生時に各職場で優先的に行うべきことや現状の課題などをワークショップ形式で議論し、工場における問題点と必要な対策事項を炙り出しました。その後、この結果に基づき制・改定が必要なマニュアルを、優先順位をつけて整備しています。

営業所

賃貸形態および営業所の規模で分類し、営業所長へのヒアリングなどを通じてそれぞれの形態に合った簡易的なBCPチェックリストを整備しています。

本社

2026年 平和島事業所（机上訓練）

羽田地区に移転後の2026年度以降に整備予定です。
移転に伴い新設した平和島事業所については、2026年7月に机上訓練を実施しました。



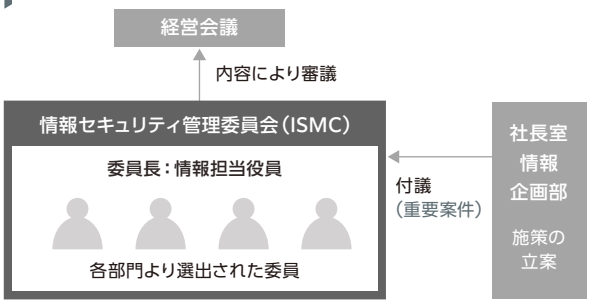
情報セキュリティ

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」を取りまとめ、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（ISMC）を設置しています。情報セキュリティに関する施策の立案は社長室情報企画部が担当し、重要な施策の立案にあたっては、ISMCに付議され、内容によっては経営会議に諮られます。また、当社グループの情報システムの開発・運用は子会社の東京計器インフォメーションシステム株式会社（TIS）が担当しています。

体制図



インシデント発生時の対応

PCやスマートフォンの紛失による情報漏洩のリスクの発生や、コンピュータウイルスの感染などによる重要な情報資産への脅威に速やかに対応するために、ユーザーがとるべき対処をフロー化しイントラネットで共有しています。なお、ISMC長より報告されたインシデントの発生規模によっては、危機管理規程に従い社長執行役員の判断で情報セキュリティインシデントに対する緊急対策本部を設置し、事態の解決、早期収拾を図ります。

情報セキュリティインシデント対応フロー例（コンピュータウイルス）



情報システムユーザーへの対応

情報セキュリティ管理の実効性を高めるためには、ユーザーへの教育が極めて重要となります。社長室情報企画部では、新しいシステム、サービスの導入時のユーザー説明会や、基本的な情報セキュリティのeラーニング、さらに全従業員を対象にしたメールに関してのセキュリティ訓練などを実施しています。

eラーニング

基本的な情報セキュリティ教育、ITリテラシー教育（7回シリーズ）などを実施。

メールに関するセキュリティ訓練

全従業員を対象に、猛威を振るうコンピュータウイルスの感染源の一つであるメールに関してのセキュリティ訓練を実施。訓練用メールを配信後、従業員がメールの不審な点に気づき、添付ファイルを開封したり本文に記載されたURLをクリックしたりといった危険な行動を回避できるよう、注意喚起と対処方法を解説。

24時間365日体制での端末監視

社外の専門会社によるITインフラに対するセキュリティ診断を実施し、診断結果のフィードバックによるセキュリティ強化対策として、従業員が利用する端末にMDR（Managed Detection and Response）を導入。24時間365日体制での端末監視を行い、セキュリティ上の脅威をいち早く検知し、素早く適切に対応する体制を整えました。

コンプライアンス

当社グループでは、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「東京計器グループ倫理行動基準」を設けています。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ています。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。

方針、体制、取り組み

方針と体制

企業倫理活動を横断的に管理するために、ガバナンス委員会を常設機関として設置しています。

委員会では、当社グループの企業倫理活動およびリスク管理活動を横断的に管理し、当社グループにおける取締役および使用人による企業倫理およびリスク管理の確立、倫理行動基準の順守および違反事案への適切な対応、および全社的なリスクの把握・評価・対応を行うことで、違反行為の未然防止を図っています。また、法令上疑義のある行為等について直接情報提供を行う手段としての内部通報制度を設置しています。

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いう認識のもと、毎年４月に全従業員を対象に、座学とeラーニングを併用して行動規範（倫理行動基準）の教育を実施しています。受講完了後には、「倫理行動基準に係る宣誓書」を全従業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

- 内部監査室
- 監査等委員会

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。

内部通報窓口 通報件数	2025年度 1件

内部監査

当社の内部監査は、あらかじめ定められた年度監査計画に基づき、定期的に行う「定期監査」と、社長執行役員および監査等委員会の指示によるほか、必要に応じ不定期に行う「臨時監査」があります。いずれの監査も内部監査室が行っています。

内部監査室

監査対象	当社グループの企業倫理・活動全般
活動内容	当社グループの内部統制の適切性および有効性を、被監査部門、部署もしくは連結子会社から独立した立場で検証し、その結果に基づく改善を通じて、当社グループの経営の健全性および効率性の向上に資する活動

内部監査の独立性確保

1. 当社取締役は、内部監査室長及び監査担当者が、従業者から不当な制約を受けることなく内部監査を行うことができるよう配慮する。
2. 内部監査室長が指名した監査担当者は、内部監査室を兼任しているか否かを問わず内部監査期間中は、所属部門、部署もしくは連結子会社の業務の従事を禁じる。
3. 監査等委員会から監査業務に必要な指示を受けた従業者は、その指示に関して、他の者の指揮指示を受けない。
4. 内部監査室所属の従業者の人事異動・人事評価・懲戒処分には、監査等委員会の承認を得なければならない。

内部監査室長および監査担当者の権限

1. 被監査部門に対して、内部監査実施上必要な帳票および諸資料の提出、ならびに事実の説明その他内部監査に必要な協力を求めることができる。
2. 必要により、被監査部門以外の関係部門、部署、連結子会社および社外の関係先に対し、内容の照会および事実の説明を求めることができる。
3. 内部監査の遂行上必要と認めた場合に限り、各種会議の議事録の閲覧を求めることができる。

方針、体制、取り組み

監査結果および是正措置の報告

監査結果の報告

内部監査の実施

監査担当者
- 監査内容を客観的に評価し、監査報告書を作成

内部監査室長
- 監査結果を社長執行役員に報告
- 監査報告書の写しを全取締役、法務・ガバナンス担当執行役員、監査等委員会、被監査部門に交付
- 社長執行役員が必要と判断した場合は、当該監査結果を経営会議に報告
- 監査等委員会が必要と判断した場合は、当該監査結果を取締役会に報告
- 緊急を要する事項および経営に重大な影響を与えると認められる事項については、内部監査の終了または監査報告書の作成を待たずに、速やかに社長執行役員および全取締役に対して報告

是正措置の報告

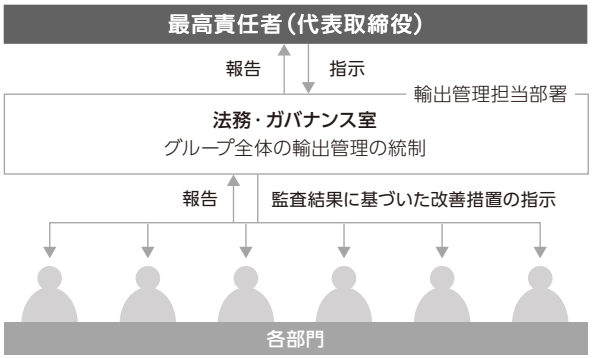
被監査部門
- 監査報告書で、改善もしくは是正が指摘された事項は、法務・ガバナンス室の指導のもとに改善もしくは是正措置を策定
- 決定された改善もしくは是正措置を部門内で速やかに実行

内部監査室長
- 改善もしくは是正措置の実施状況を適時確認し、社長執行役員に報告
- 全取締役および法務・ガバナンス担当執行役員、被監査部門にその写しを交付
- 社長執行役員が必要と判断した場合は、確認した実施状況を経営会議に報告
- 監査等委員会が必要と判断した場合は、確認した実施状況を取締役会に報告

安全保障輸出管理の取り組み

当社グループでは、国際的な平和および安全の維持を目的とする安全保障輸出管理を適切に実施するために、安全保障輸出管理規程を定め、適切に運用しています。

安全保障輸出管理の体制



- **各部門に輸出管理責任者および輸出管理推進者を設置し、当該規程の遵守および輸出管理業務を適切に実施**
- **定期監査（年1回）**

安全保障輸出管理が適切に行われているかを確認するため、毎事業年度終了後に定期監査を行っています。

監査結果は輸出管理担当部署に報告され、その内容に改善すべき事項が認められる場合は、輸出管理担当部署は当該部門の輸出管理責任者に対して必要な改善措置を講じるよう指示します。輸出管理担当部署は、当該部門の改善措置の結果を確認後、当該改善措置を含めた監査結果を最高責任者に報告しています。

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り引きを行うことを明記しています。

海外について

「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。

規定例
- 外国公務員等に対する贈答、接待に関し、内容に応じて適切な決裁方法を規定
- 新たに海外代理店等と契約をする場合は、通常の契約審査に加えて、当該代理店等に対する報酬の支払いが贈賄に該当しないこと、および合理的な理由があるため贈賄と疑われないことを確認するために、事前に法務・ガバナンス室にて審査を実施
- 海外代理店等が外国公務員等に対して贈賄を行うことを当社グループ従業員が指示したり、そそのかしたり、補助したりしないことを徹底

教育

実施方法	階層別研修（eラーニング、座学）
対象	主任クラス
内容例	●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

国内について

当社グループの事業は官公庁の案件が多いことから、公共工事入札契約適正化法で禁止されている、いわゆる「入札談合」の禁止を徹底しています。