マテリアリティ(重要課題)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









持続的成長を支える経営基盤の確立

マテリアリティ特定のプロセス

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ターゲット等を 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 性が高い項目に絞り込みました。

STEP 3 評価基準の作成と評価の実施

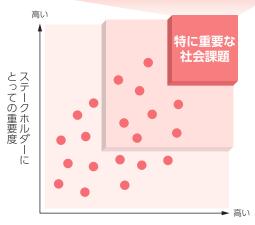
これらの課題を、「ステークホルダーから見た重要度」、「当社グループ視点での重要度」の2軸で総合的に評価し、「マテリアリティマップ」に示しました。

STEP 4 マテリアリティの決定

重要度評価の結果、2軸とも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や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



東京計器にとっての重要度

● はその他の社会課題を表しています



社会:Social

◎「社会課題を解決する商品の提供」

当社グループの商品・サービス提供に当たっては、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」の中では、2030年の予測される社会から5つの事業強化領域を定義し、現有事業および保有技術との関係性を確認しました。そのうえで、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」、既存事業の成長については「既存事業の深化ポイント」としてまとめ、課題に取り組んでいます。

推進体制

「既存事業の深化ポイント」については各カンパニーが、「成長ドライバー候補」については社長室が中心となり推進しています。推進を強化するため、2023年4月には社長室内に新規事業推進室が発足しました。今後、既存事業の戦略と成長ドライバーの進捗を次期中期事業計画へ反映させていきます。

成長ドライバー候補の取り組み

2021年度から2023年度までを新たな成長ドライバーの発掘・絞り込み・育成の期間とし、5つの候補について以下の取り組みを進めています。

・エッジAI^{*}事業

エッジAI向けプロセッサーでAIを最適動作させるためのツールを開発し、ユーザーに試験提供を開始しました。また、ホームページ上で開発パートナーを募集する取り組みも開始しました。

※エッジAI:人工知能(AI)は大量のデータを高速学習するため、 AI本体はデータセンターのサーバー等にあり、端末(エッジデバイス)とはインターネットを介して通信するのが一般的だが、 エッジAIは演算処理をインターネットを介さず現場で処理できるのが特長。通信環境が制限される農業分野や土木建設分野等の場合は端末内でリアルタイム処理する必要があり、エッジAI技術の活用が期待される。エッジAI処理を高速化できるAIチップを供給している企業は世界で数社しかなく、当社では他社とは異なるアプリケーション向けのAIチップの提供を目指す。

・水素・エネルギー事業

既存事業で対応してきた水素圧縮装置だけでなく、業務提携先と水素ステーションの小型化・パッケージ化に取り組んでいます。また、国立研究開発法人産業技術総合

研究所との水素製造装置の共同研究開発を開始しました。

•宇宙事業

既存事業における小型SAR衛星*向けマイクロ波増幅器の納入を足掛かりに、株式会社Synspectiveと小型SAR衛星の量産化に向けたパートナーシップを締結し、衛星組立のための宇宙棟を那須工場内に建設しました。

※小型SAR衛星:SAR=合成開口レーダー(SAR:Synthetic Aperture Radar)。SAR衛星は移動しながら地表に向けてマイクロ波を照射し、その反射波を画像解析することで地表の状態を把握する衛星。地表観測に用いられる光学カメラ衛星の場合、雲で覆われている地域や夜間は撮像できないが、マイクロ波を使用するSARは天候や昼夜を問わず観測ができるため、災害の把握や防災、インフラ開発の情報収集などへの活用が期待されている。今回のSAR衛星は、通常の10分の1の100kg級の小型ながら大型衛星並みの高精細・広範囲の画像取得が可能であり、この性能の実現には当社のマイクロ波増幅器が衛星の心臓部として大きく貢献している。

•鉄道事業

これまで徒歩による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を開発しました。

・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、大学や外部の研究開発機関などとの研究 および調査を進めています。

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」の社会実装に向けた第2ステージに、第1ステージに引き続き参加しています。その他にも、「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。

その他にも、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。

研究開発の取り組み

研究開発の考え方

当社グループの製品は、船舶、航空・宇宙、産業機械、 農業・建設機械、社会インフラなど世界中のさまざまな 分野で活躍しています。このような製品を供給するメー カーとして、研究開発は当社グループの経営の根幹で あると認識しています。

当社グループの研究開発の基本方針は、経営理念である

「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」に立脚し、研究所機能である「研究開発センタ」の技術戦略および研究開発計画、カンパニー・子会社の製品開発に展開されています。

研究開発の体制

研究開発センタは、比較的中長期の研究開発を行うことが主体となっており、その成果を活かし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、お客様のニーズをもとに、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等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。

オープンイノベーション

当社グループは、産官学との共同研究や、企業間の連携を 推進するオープンイノベーションに積極的に取り組んで います。最近の事例を紹介します。

・無人運航船技術の2025年の本格的な実用化を目指す







当社は公益財団法人日本財団(日本財団)が推進する無人運航船プロジェクト「MEGURI2040」における「無人運航船の社会実装に向けた技術開発プログラム」(注1)に、当社を含め国内51社で構成される Designing the Future of Fully Autonomous Ships Plus コンソーシアム (DFFAS+)のメンバーとして参加しています。

当該プログラムは、2020年からスタートした「MEGURI2040」の第2ステージとして位置づけられ、第1ステージとして実施された「無人運航船の実証実験にかかる技術開発共同プログラム」で培った無人運航船技術の2025年の本格的な実用化を、日本財団と共に目指します。当該プログラムでは、「実証実験」「開発した技術の規格化」「開発プロセス基盤の強化」「社会実装」という4つの目標を掲げて取り組みます。

当社は、「MEGURI2040|第1ステージにDFFAS+の

前身となるDFFASコンソーシアムとして参加していました。「MEGURI2040」第2ステージにも引き続き参加し、さらに技術の規格化においてワーキンググループリーダーを務めます。

実証実験においては、将来の内航業界を支える次世代船を設計するとともに、無人運航船が支える将来の内航業界を想定した船陸オペレーション実証を、異なる4隻の船舶(注2)および2つの陸上支援センターを利用して実施します。当社は、無人運航機能をすべて備えたFull Packageの新造コンテナ船に対して、オートパイロットやジャイロコンパスなどの製品に加え、これらの研究開発で培った舵制御技術を提供します。離岸から着岸までのすべての航路と避航操船において適切な位置制御を実現し、安全な無人運航に貢献します。

当社は、日本の内航業界における労働力不足解消や 労務負担軽減、海難事故防止、離島航路維持等の社会的 課題を解決し、安定的な国内物流・輸送インフラを支え るため、日本財団、DFFAS+参加各社、国内外の協力 組織と共に、2025年の無人運航船の実用化に向け、 「MEGURI2040」に取り組んでいきます。



実証実験のイメージ (無断複製・転用禁止)

- (注1) 無人運航船の社会実装に向けた技術開発プログラム:無人 運航船の実用化を推進する技術開発を行うことで、本分野 の技術開発へのさらなる機運を醸成し、その結果我が国の 物流および経済・社会基盤の変革を促進するべく、当該技 術開発を支援する助成制度。
- (注2)異なる4隻の船舶:船舶無人運航機能をすべて備えたFull Packageの新造コンテナ船、無人運航機能の一部を備えた 既存コンテナ船、既存RORO貨物船、既存離島航路船。

・ギ酸からの高圧水素製造装置の小型化

当社および子会社の東京計器パワーシステム株式会社 (TPS) は、国立研究開発法人産業技術総合研究所(産総研)と「ギ酸^(注)からの高圧水素製造装置の小型・実用化モデルに関する共同研究開発」を開始しました。

油圧システムの開発・生産を行うTPSでは、油圧制御

技術を応用して都市部を中心とした水素ステーション向けに水素圧縮装置を提供しています。一方、水素ステーションをはじめとした水素の供給網が不十分な地方や、比較的小規模な水素利用を想定した、現場で利用できる小型・低コストの水素供給システムについても検討を重ねてきました。

本研究開発では、ギ酸からの高圧水素製造装置に関する小型・実用化モデルの研究開発を行います。産総研ではこれまで、ギ酸からの高圧水素製造技術と社会実装に向けた研究を進めてきました。水素を大量に貯蔵・輸送するためには圧縮(高圧化)が必要であり、多くの水素生成方式においては、大気圧と同等の圧力で得られた水素を圧縮装置によって高圧化しています。ところが、ギ酸を用いた水素製造においては、高圧水素が直接得られることから、圧縮工程を省略でき、高圧水素製造における装置の小型化と低コスト化が期待できます。

当社グループは、「東京計器ビジョン2030」における成長ドライバーの一つとして、水素・エネルギー事業の推進を図っており、本研究開発を通じて水素エネルギーのさらなる普及に取り組んでいきます。



産総研が技術実証に用いたギ酸による水素製造装置 (写真:産総研提供)

(注) ギ酸: 産業用途では家畜飼料の防腐剤や皮なめし剤、凍結防止剤などに広く利用される化学物質。水素の貯蔵や輸送には多くのエネルギーを要するため、別の物質に変換して効率よく貯蔵・輸送するための水素キャリアの研究や開発が進められており、産総研では以前より水素の新たなエネルギーキャリアとして注目している。

軌道検査省力化システムの実現に向けて

- 東京計器レールテクノ株式会社の新たなる技術領域への挑戦-

軌道検査の現状

世界に比類のない高い安全性と正確性を誇る日本の 鉄道。その線路は現在も多くの点検作業員によって守られています。線路には多くの軌道材料(部材)が使われて おり、列車を安全に走行させるためにはこれら軌道材料 が健全な状態であり続けることが重要です。点検や補修 作業などは電車の運行が終了した深夜から始発電車が 走る早朝にかけて行っていますが、日中に徒歩で線路の 状態を監視する必要のある「徒歩巡回(目視点検)」は、列 車と接触する可能性を伴う非常に危険な作業です。徒歩 巡回では、軌道材料の状態を作業員が歩きながら検査す るため、高度な技能を持った人材の確保が重要課題と なっているほか、作業者の責任も重く、心理的な負担が 大きい業務です。そうした過酷な労働環境であることも 一つの要因となって、近年はその担い手が減少してお り、鉄道事業者は安全で持続可能な鉄道を維持するうえ で深刻な状況に直面しています。このような社会課題の 解決に向けて、近年は検査機器が搭載された車両での測 定作業が強く求められるようになっています。

東京計器レールテクノ(TRT)の「軌道検査省力化システム」は、危険を伴う徒歩巡回から作業員を解放するだけではなく、点検、検査の頻度の向上が可能になることで、高頻度データを各種設備の劣化予測に応用するなど、線路保守における生産性向上を実現することが期待されています。

軌道検査省力化システムの特長

TRTは、国内鉄道会社の超音波レール探傷車*1市場で7割以上採用されている実績を踏まえ、複数の軌道材料の検査を行う「軌道検査省力化システム」を開発しました。これは、営業車両や保守用車両に搭載して軌道材料の状態を自動で判定できるもので、歩行による巡回に比べてより効率的に、さらに安全で正確な軌道材料監視が可能なシステムです。

このシステムでは、複数の画像センサーを車両の床下に配置してさまざまな角度から軌道の連続撮影を行い、撮影した画像から軌道材料を個別に抽出し、脱落や欠落、不良判定や異常検出までをAIにより自動判定することができます。

また、営業車両に搭載して高頻度に測定を行うことは、 従来型の補修計画作成方式であるTBM*2からCBM*3への 切り替えも可能となり、補修作業が必要な時期を正確に 算出できるようになるため、人的および金銭的なコストの 削減につながります。

TRTと東京計器油圧制御システムカンパニーにおける研究開発では、車両の床下に搭載する撮影装置を自社開発し、画像処理プロセッサーは東京計器製を採用しました。

さらに、画像処理アルゴリズムの開発からソフトウェア 製作に至るまでの全行程を東京計器グループ内で管理 することにより、迅速できめ細かなサポートを可能とし ています。

- *1 超音波レール探傷車:目視検査では見つけられないレール内部の傷を超音波で検知する装置を搭載した、非破壊検査を行う車両。
- *2 TBM:Time Based Maintenance=時間基準保全。あらかじめ設定した時間・周期に基づいて、設備や機械の状態のよしあしにかかわらず、定期的にメンテナンスを実施する保全方式。
- *3 CBM: Condition Based Maintenance = 状態基準保全。IoT・AIなどの技術を活用し、設備の劣化・故障などを監視して予測することで、故障・不具合が発生する前に適切な修理・部品交換を可能とする保全方式。



軌道検査省力化システムが搭載された九州旅客鉄道株式会社(JR九州)の 多機能検測車

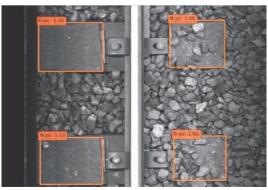


軌道検査省力化システム

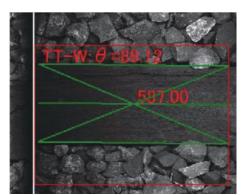
解析のイメージ



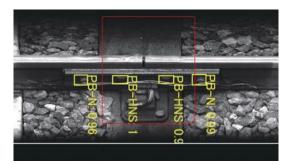
部材検出例



まくら木の自動判定



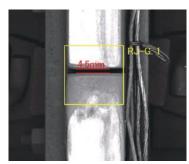
まくら木の直角度判定



継ぎ目板のボルト判定



底部腐食



遊問量測定



環境:Environment

●「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、省エネ等の付加価値を提供していきます。また、Scope1、2におけるGHG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、計画ー実施ーチェックー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

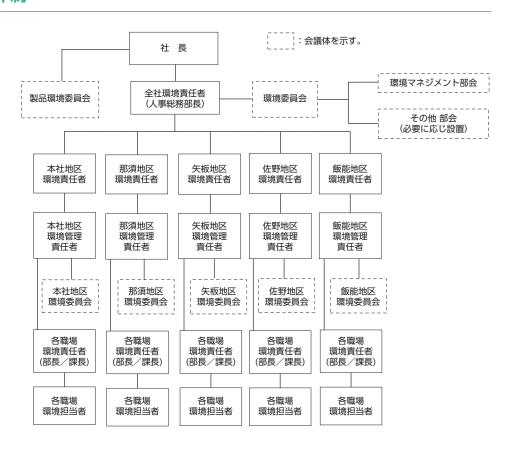
那須·矢板·佐野の各工場では、それぞれの製品づくりの特性や周辺環境への配慮を考慮に入れ、全社方針に基づいた独自の環境方針を策定しています。基本理念の実現のために、地区ごとの環境方針を打ち出し、ISO14001をはじめとした各種認証を積極的に取得しています。

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

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、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

東京計器グループは、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。TCFDの枠組みを活用し、気候変動に係るリスクおよび機会を網羅的に評価することにより戦略のレジリエンスを高めていくとともに、それぞれの取り組みにおける指標と目標を

明確に定め、事業活動に重要な影響を与える事象については気候変動関連財務情報等により開示の充実を図っていきます。



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等を報告します。

サステナビリティ委員会は2022年度に9回開催され、重要な施策等である「サステナビリティ方針の決定」や「マテリアリティの特定」などについて企画・立案し、経営会議、取締役会での審議を経て当社グループの決定事項としています。

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。下表にシナリオの世界観を示します。

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	
	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。	
移行	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でてくる。	
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。	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。	2℃シナリオに対し、発生頻度が高くなる。	

②-2.シナリオ分析に基づくリスク・機会の評価

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ました。 なお、具体的な取り組みについては現在検討中であり、 次期中期事業計画と連動させてマテリアリティ活動の中で決定していく予定としています。これらについては今後、決定次第開示いたします。下表に抽出した事象と現時点で考えられる対応策を示します。

シナリオ分析に基づくリスク・機会の評価

分類		リスク・機会の詳細	当社事業に与える影響		± 1 === 600	
			種別	影響の内容	対応策	マテリアリティの取り組み
	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。	・炭素課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)	
		省エネルギー規制の強化。		化石由来/再エネ電力共に 価格上昇し、調達コストが 増加する。		環境配慮型社会 の実現
	技術	低炭素技術への移行促進。		低炭素技術獲得のための開 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 ネ技術および再生可能エネ ルギー技術を用いた自社製	
移行	革新		機会	気温上昇への適応技術が 開発され、実用化に至る。	品の開発と、そのための開発 者の増強を促進していく。	社会課題を解決 する商品の提供
	省エネルギーやGHG 削減に寄与する製品の 需要拡大 関客の購買要件を満たせず 開発やそれを身 に製品の競争力が失われ、 の新規パート 既存顧客との取引が継続 含む持続可能	・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			
	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)	環境配慮型社会の 実現
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 カエ場が被災し、操業停止 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。	持続的成長を支える経営基盤 の確立 サプライチェーン
				災害によりサプライチェー ンが分断される。		マネジメントの強化
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。	持続的成長を支える経営基盤 の確立 サプライチェーン
				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。		マネジメントの強化

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。

*リスク管理体制はP.53「リスク管理体制図」参照。

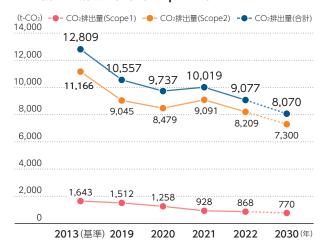
④指標と目標

・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。2022年度は、これまでに取り組んできた計画的な省エネ設備投資に加え、購入する電力の一部を年度途中からグリーン電力に切り替えました。これらの取り組みの結果、2022年度の排出量は前年度から9.4%減少の9.077t-CO2となりました。

2023年9月にはベトナムにある子会社のTOKYO KEIKI PRECISION TECHNOLOGY CO., LTD.(TPT) のPPA(太陽光発電による電力買取契約)も始まりましたので、GHG排出量の削減をさらに加速させていきます。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)



再生可能エネルギー活用の取り組み

TPTでは、2022年3月にPPAを締結しました。その後、ベトナム国内の事情により工事が遅れていましたが、2023年9月から電力の供給が開始されました。これにより、使用する電力の約30%を太陽光発電で賄え、年間約400t-CO2のGHGを削減できる見込みです。

また、那須工場でも自社設備として太陽光発電設備の 導入を決定しました。発電量は少ないですが、那須工場に は365日常に稼働しているクリーンルームがあるため、 発電した電力を無駄なく活用できると判断しました。 2023年度中の稼働開始を目指しています。



工場屋根に設置された太陽光パネル(TPT)

本社ビルのエネルギー削減活動

本社ビルの管理は、子会社の東京計器テクノポート株式会社(TCN)が担当しており、エネルギー使用量についても毎年削減目標を設定して達成状況を管理しています。最近のビルは省エネのために個別空調が一般的ですが、1988年に竣工した本社ビルは、中央にアトリウムを設けており、省エネに有利とは言えない構造です。

しかし、TCNではエネルギー削減に向けた日々の詳細

な計画を策定して実行し、2022年度は夏場の猛暑日が多かったにもかかわらず、電力使用量は2020年度と比較して6.4%減少、冬場の暖房にも使用している都市ガスは25.8%の大幅減少を達成しています。

エネルギー価格高騰もあり、使用量削減の取り組みは 非常に重要です。TCNの計画に沿って、本社で勤務する 一人ひとりができる省エネ行動を増やしていきます。

環境マネジメントの取り組み

製造業においては、製品を作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。

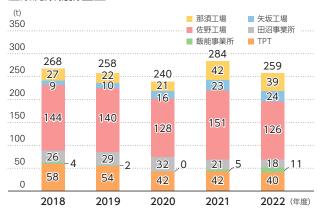
廃棄物削減の取り組み

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。

産業廃棄物排出量



3Rの推進

Reuse

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

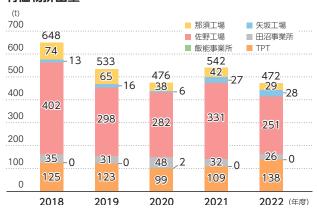
Reduce

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。2022年度は、佐野工場における廃油が減少しましたが、その他は2021年度並みとなり、全体では259tでした。

Recycle

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。 2022年度の有価物内訳は、金属屑403t、廃油17t、 廃紙類51tでした。

有価物排出量

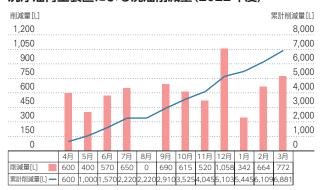


使用済み洗浄油の再生利用

全社の廃棄物排出量のうち佐野工場だけで約3分の2を占め、約6割は水溶性切削液や洗浄油などの廃油です。これらの廃棄量削減を目的として、2020年度に炭化水素系洗浄油の再生装置を導入しました。これにより、洗浄油の中に溶け込んだ約10%の油分を分離し、残る90%の洗浄油は新油と同様に使用できるようになり、廃棄物の削減と資源の有効活用に貢献しています。

その結果、2022年度の再生実績は6,881Lとなりました。今後も廃棄量削減に活用していきます。

洗浄油再生装置による廃油削減量(2022年度)



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

佐野工場では、生産する油圧製品の塗装前工程で製品表面に付着した油分を除去するために従来はジクロロメタンを使用していました。しかし、ジクロロメタンは有害性の高い化学物質であるため、代替洗浄剤として有害性の低い炭化水素系洗浄剤への置き換えを決定し、専用の洗浄設備を社内で設計・製作しました。同設備は2021年1月から運用を開始し、2021年度のジクロロメタン使用量は495kg、2022年度は743kgとなり、2020年度からの比較では90%以上の大幅削減を達成し、環境および人体への影響を低減できました。

PRTR(化学物質排出移動量届出制度)の対応

PRTRとは、有害性のある第一種指定化学物質が工場からどれくらい排出されたかを把握して国に届け出を行い、国が集計したデータを公表する制度です。

佐野工場のジクロロメタン排出量削減は、永年の課題でしたが、炭化水素系洗浄剤への代替と再生利用により大幅に減少させることができ、2021年度からは届け出が不要になりました。同様にトルエンの届け出も2020年から不要ですが、どちらも排出量の把握は引き続き行っていきます。

PRTR排出量:佐野工場 ※排出量のみ(移動量除く)

年度	ジクロロメタン(kg)	トルエン(kg)
2018	18,400	1,330
2019	14,000	1,100
2020	11,000	986
2021	495	989
2022	743	927

PRTR排出量:那須工場 ※排出量のみ(移動量除く)

年度	キシレン(kg)	1.2.4トリメチルベンゼン(kg)
2018	66	17
2019	51	12
2020	50	12
2021	49	13
2022	13	11

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 境保護活動に取り組んでいます。

「大田区保護樹林」としての本社周辺緑地

東京計器本社ビルのある「テクノポートカマタ」は、当社の旧本社工場跡地の再開発により生まれたオフィスビル街区です。このエリアは、広大な敷地の3分の2を緑化した潤いのある環境を創出しており、緑の少ない蒲田地区で

ひときわ目立つ「緑のオアシス」のような存在になっています。とりわけ本社ビル周辺はさまざまな樹木に囲まれていることから、大田区より本社ビル周辺の2,000㎡を超える緑地が「保護樹林」として指定されています。



大田区保護樹林



社会:Social

) 😊 「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、有害物質、人権問題など、さまざまな社会的要求事項に取り組んでいきます。

東京計器グループ サステナブル資材調達方針の制定

従前の資材調達に関わる遵守事項に加え、取引先との 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、サステナブル資材調達方針を 制定しました。

①公平・公正な取引

資材調達にあたっては、公平な取引を行うことを前提とし、品質・価格・納期・環境配慮などの基本的な評価事項や取引の持続性、継続的な改善姿勢などを公正かつ総合的に評価したうえで、誠実に選定を行います。

②コンプライアンス遵守と適切な情報の管理

取引を行うにあたっては、社会規範や関連法規を遵守 し、取引を通じて知り得た情報を適切に管理します。 また、機密情報については漏洩の防止を徹底します。

③モノづくりのパートナーとしての関係構築

取引を行うにあたっては、取引先をモノづくりのパートナーとして相手のビジョン・立場を尊重し、中長期的視点に立って信頼関係を構築することで、取引先との相互繁栄による競争力強化を目指していきます。

④持続的な品質と信頼の確保

調達部材の品質維持による顧客や市場からの信頼の確保を目的とし、当社が取引先と協働して持続的な品質マネジメント体制を構築します。

⑤安全衛生・労働環境・人権、紛争鉱物への配慮

取引を行うにあたっては、サプライチェーンにおける安全衛生、労働環境ならびに人権に配慮した資材調達活動を推進します。

⑥グリーン調達による地球環境との調和

資材調達にあたっては、当社の環境方針に則り環境保全に努め、取引先とともに地球環境に配慮したGHG排出量削減や有害な含有化学物質の削減などを含むグリーン調達活動を推進していきます。

⑦サプライチェーンBCPの実現

災害や不測の事態に備え、取引先と協働してサプライチェーンにおける従業員の安全性と企業活動の継続性とを維持するBCP体制の構築に取り組み、適切な対策を講じます。

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。

各購買担当者の能力開発はカンパニーごとに実施しています。また、資材管理室は各カンパニーの購買部門に対して購買担当者の下請法セミナー受講を働きかけており、2022年度は購買担当者55名中30名が受講しました。

人権に関する考え方

当社グループは、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。また、海外法人やサプライヤーの事業活動においても人権侵害がないよう、日常業務を通じてモニタリングを行います。

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、各種サービスを提供しています。

サプライヤーとのエンゲージメント

サプライヤー向けの事業方針説明会を、当社グループの 主要な生産拠点(那須工場、矢板工場、佐野工場)ごとに 毎年5月に実施し、情報共有に努めています。

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。

Scope3排出量の算定

当社では、事業活動全体におけるサプライチェーン 排出量を把握し効果的に削減するため、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55.2%と最も多く、次にカテゴリ11(販売した製品の使用)が33.7%となっており、Scope3排出量の削減には、これら2つの

カテゴリの実態把握と削減施策の立案・実施が有効である ことが確認できましたので、今後はこれらの取り組みを 推進していきます。

なお、Scope3については近い将来、一次データ(算定ではなく実データ)を使っての算定に置き換わっていくことが予想されるため、当社は2025年度までにScope3の目標値を定めることとしています。

Scope 3 CO₂排出量算定まとめ(2022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	126,167	55.2%
2	資本財	3,631	1.6%
3	エネルギー関連活動	1,450	0.6%
4	輸送、配送(上流)	733	0.3%
5	事業から出る廃棄物	384	0.2%
6	出張	1,283	0.6%
7	従業員通勤	620	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	76,939	33.7%
12	販売した製品の廃棄	17,323	7.6%
13	リース資産(下流)*4	_	_
14	フランチャイズ**5	_	_
15	投資 ^{*6}	_	_
合計	-	228,530	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:2022年4月1日~2023年3月31日

算定範囲:東京計器単体



社会:Social

፟ 砂「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、多様な個性を持つ社員が活躍できる場を提供していきます。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まいります。

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、各部署との 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、自らの意思で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していくことができる人材、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の意思で考え、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、通信教育や外部のウェブセミナー等の提供を行っています。

その他、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。2021年度には7件、2022年度は3件成立しました。

今後はさらに、自らの意思で考え、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に制度を見直し、 個々の能力開発を支援します。

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、社員の 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。

2023年3月末時点において、552件の資格を認定しており、2022年度は延べ124名が新たに資格を取得しました。

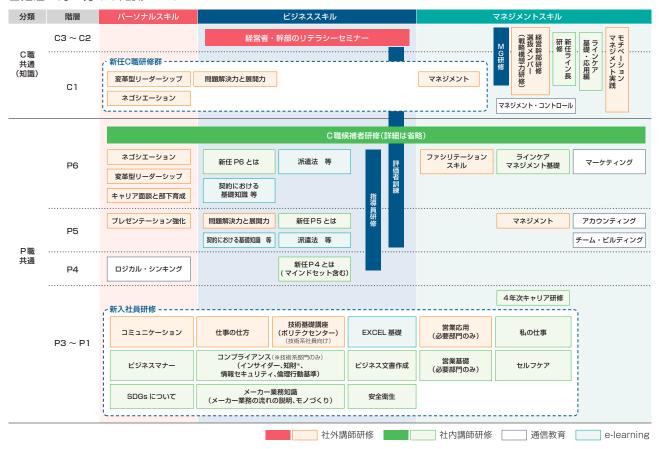
今後、社員に求められる知識・スキルも多様になることが想定されるため、「東京計器ビジョン2030」に掲げている"DXの推進"に向け、2022年度からは統計処理等のデータサイエンス分野の資格を拡大しました。引き続き社員の自律的な能力開発につながるように公的資格取得支援を推進します。

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

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)



研修等を実施しています。

そのうち、当社グループで管理職に登用された社員に対して、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社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

できなかった社員がいることなどから、2023年3月末時点での受講率は対象社員の91.4%となっています。 今後は未受講社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等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。

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」「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。

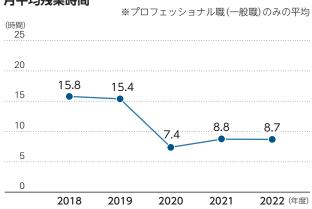
従業員が挑戦し、失敗から学び、成功体験を積むことが、成長につながると考えています。そこで、高い目標に挑戦する人材を高く評価する「挑戦目標制度」を導入しました。評価結果を報酬・昇格に反映していくことで、従業員に挑戦を促す仕組みとなっています。

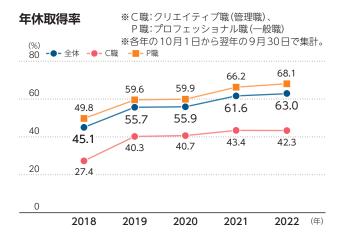
従業員の挑戦を達成できるように支援し、当社の発展 および「東京計器ビジョン2030」に掲げた経営目標の実 現を目指します。また、評価結果や評価制度の運用に対 する課題について審議する委員会を設置し、公平・公正 で透明性の高い人事評価制度を目指しています。

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)取得率の向上に努めています。2022年度には回数制限のあった半日休暇の取得上限回数を撤廃したことで、年休をより取得しやすい環境を整えました。

月平均残業時間





女性活躍推進

当社グループでは、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2022年度の女性の育児休 業取得率および育児休業からの職場復帰とも100%を 継続しています。また、工場初の女性管理職の登用など 活躍の場が広がっています。

障がい者雇用

当社では本社、工場での採用に加え、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、人事部による定期訪問などを通じて、適切な労務管理や必要なケアに努めています。2022年度は従来人員4名に加え、新たに2名を雇用し、人事関連の業務から経理や事業部門の業務まで範囲を拡大するなど、障がい者の積極的な採用と業務拡大に取り組んでいます。

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、障がいのある方であって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。

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。

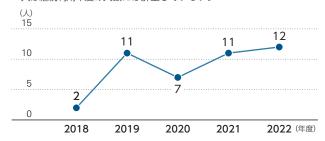
2022年度の男性の育児休業取得率は27%となり、前年度(23.3%)よりも高い取得率となりました。

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、私傷病の治療や子育で・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で・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。

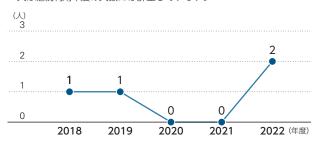
育児休職の利用者数

※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。



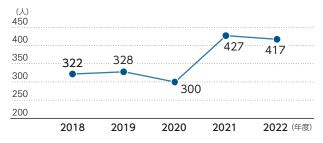
介護休職の利用者数

※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年度は新型コロナワクチン接種による特別年休取得者が増加。



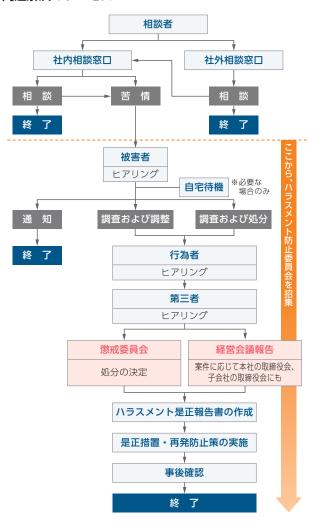
ハラスメント防止の取り組み

当社グループは、働く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、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、顧客や取引先等にも適用されます。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。

問題解決のプロセス



労働安全衛生の取り組み

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。

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。

安全衛生管理体制

安全衛生管理体制は、各地区の従業員からなる地区組織 と、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)。

「全社安全衛生会議」は社内規程に従って開催される 労使会議で、会社側は全社安全衛生責任者である人事総務 部長および各地区の統括安全衛生管理者、さらに労働 組合からも同数のメンバー(通常は中央執行委員)が出席 します。原則として年1回開催され、安全衛生に関する規程の 改廃検討をはじめ、同規程に記載された内容を審議します。

各地区の安全衛生委員会も、全社安全衛生会議と同様に 会社と組合が同数ずつ出席する労使会議で、毎月開催され、 地区の安全衛生に関する議題について審議を行って います。

安全衛生組織図



2022年度の労働災害と再発防止に向けた取り組み

2022年度の労働災害件数は、業務災害は前年比で4件 増加し13件、通勤災害は前年比で7件減少し2件でした。

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、再発防止に向けた対策を決定します。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。

なお、社有車による交通事故に関しては、飛び石被害を含むものの増加傾向にあることから、運転者に対して 安全運転指導を実施することで発生件数の削減に努めています。

健康に関する考え方

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。

従業員の健康管理の取り組みの一例として、健康診断の有所見者に対して、再検査の受診推奨や一定の値を超えた従業員の就業制限などを行うことで、有所見者率の削減や疾病就業の解消に努めています。また、2023年度に健康経営推進会議が発足しました。従業員の健康維持、増進を積極的にサポートし、社内制度の充実、労働環境の最適化など各種施策を推進しながら、健康経営優良法人の認定取得を目指します。

メンタルヘルスにおいては、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。

2022年度のストレスチェックは1,947人を対象に行われ、回答率は93.8%でした(分析対象人数1.827人)。

感染症防止対策

社内で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、季節性インフルエンザに対するワクチンの職域接種を実施し、集団免疫による感染拡大防止に取り組んでいます。

また、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っています。

人的資本の価値向上への主な取り組み

施策	2022年度成果	2023年度取り組み
採用	・各事業の計画に基づく採用 新卒採用(2023年度入社) 46名 (男性34名、女性12名、うちグローバル人材2名) キャリア採用(2022年度入社) 20名 (男性17名、女性3名、うちグローバル人材1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39講座を実施 ・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 ・データリテラシーアセスメントを実施 (今後のデジタル教育で活用予定)	・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「戦略実現力強化」、部下育成のための「コーチング」研修を実施予定
人事制度	・評価制度の改定(挑戦目標の設定) ・賃金制度の改定	・昇格制度の改定(特別昇格制度の導入) ・人事制度の見直し
ダイバーシティ	・女性管理職 (C職: クリエイティブ職) を新規に 3 名登用 ・障がい者雇用率 2.14%	・女性従業員間の対話会の開催・女性の採用内定者と女性従業員との対話の機会の設定・男性の育児休業取得の推進・障がい者雇用の拡大
健康経営	・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・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	・健康経営推進会議の発足・定期開催 ・健康経営優良法人の認定取得に向けた各種健康 施策の追加実施



「東京計器ビジョン2030」実現に向けた

人事総務部の取り組み

当社グループは、サステナビリティ経営における重要な経営課題を反映した「4つのマテリアリティ(重要課題)」(P.23参照)の1つである「多様な人材の活躍推進」に着手しました。これに伴い、次世代の「東京計器」を担う従業員を代表して、人事総務部の若手社員4名と執行役員人事総務部長の小堀文男が、「東京計器ビジョン2030」で打ち出している人的資本の充実に向けた当社の現状や課題、今後の方向性について考えました。



勤労課 岡野 農



人財開発課 細川 里沙子



執行役員 小堀文男



総務課 上尾 紗矢

人事課 島田 朋尚

チャレンジ精神を注入する挑戦目標

小堀 従業員のさらなる成長に向けた人事育成システムとして、2022年度に人事制度を改定しました。評価制度、昇格制度、賃金制度などを改定したわけですが、当社で、この改定に関して、何か変化を感じ取ったことはありますか?

島田 私は、業務上、評価の取りまとめをやっていますので、制度の変更を他の人より感じやすい立場にいると思います。改定した人事制度の特徴的な変更点の一つとして、挑戦目標制度があります。会社として、「挑戦していく人を積極的に評価します」という姿勢を打ち出したものです。これまでも目標の難易度を設定し、目標ごとの重みづけを図るということは行ってきましたが、「これに挑戦します」という形で、別枠で目標を設定するので、従業員が主体的に取り組む意識づけになっていると思います。

細川 私が担当している新卒採用業務の中でも、人事制度が挑戦志向に変わったことで、求める人材像を「果敢に挑戦する人」に変更し、当社をアピールするキーワード

も「安定した会社」から、「挑戦してきた歴史のある会社」、 「挑戦できる安定した基盤がある会社」に変えました。

岡野 私が携わっている給与計算でも変化がありました。 昇格制度について、通常は昇格試験に合格した翌年度に 昇格するのですが、新たに導入した特別昇格制度では、 試験合格者は当年度から昇格できるようになりました。 それに合わせて給与が上がるので、従業員のモチベーション アップにつながります。ただし、複数の昇給パターンが あるので、従業員から昇給時期の問い合わせを受けること も増えました。新制度の周知徹底が今後の課題ですね。 小堀 確かに、今までよりも複雑な部分が出てきたので、 制度の周知をさらに徹底する必要がありそうですね。 新入社員の上尾さんはどうですか。

上尾 2023年4月に入社しましたので、今までの制度はわからないのですが、通常の目標に加え、新たに挑戦目標というのが追加されたことは、新入社員の私にとってもよい制度だと感じました。社会人1年生として、どんな仕事が自分にできるのか、会社が私にどのような期待

をしているのかまだわからない中で、上司や先輩方と一緒に目標を立てることによって、自分はこれができそうだな、でもこれはかなりの挑戦が必要だな、そして会社からこういうことを求められるんだな、と整理するきっかけにもなりました。今は毎日が挑戦ですが、1年後の目標を達成するために、今からどのような勉強をして、業務に責任を持って主体的に携わるか、日々挑戦し続けていきたいと思っています。



多様性を重視した働き方改革を推進

細川 当社でテレワーク制度が導入されたのは2020年度で、ちょうど私が育児休職から復職する時期でした。私はテレワーク制度と育児短時間勤務のおかげで、順調にムリなく復職することができたと思います。夫婦で日々、保育園への送迎と仕事のスケジュールを調整する際の選択肢が増えたことで、お互いが子育てにも仕事にも納得できる形で取り組めています。

上尾 テレワーク制度には、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、ブランチオフィス勤務の3種類がありますね。 岡野 私は、在宅勤務を週1回程度しています。在宅勤務の時は、1人で集中して仕事をしています。効率よくやることができているので、すごく助かっています。

島田 私は、在宅勤務だと気が緩んでしまうことがあるので、なるべく出社するようにしています。

小堀 在宅勤務は、仕事とプライベートのどちらも充実 させるメリットがありますね。岡野さんのように、集中 して生産性が上がるという活用方法もよいと思います。 上尾 当社は、フレックスタイム制度や半日休暇など、

上尾 当社は、プレックスタイム制度や半日休暇など、 多様性を重視した働き方ができるところがよいところ ですね。フレックスタイム制度は、仕事の内容によって 自分で時間調整が可能なのでメリハリのある働き方が できますし、半日休暇により午前中だけ、または午後だけ 働くという働き方も多様性につながっていると思います。 また、多様性とは違うかもしれませんが、ゴールデン ウィークや夏季休暇、お盆休暇、年末年始休暇などの長期 休暇が多いのも、働き始めたばかりの新入社員の私に とっては嬉しいところです。

島田 そうですね。フレックスも年次有給休暇(年休)も、 部署によるかもしれませんが、私は自分の希望通りに 取得できています。上尾さんが言われた長期休暇という のは、当社の特徴的な制度で、祝日や休日を出勤日に 振り替えて、その分を季節の休みにつなげ、全社一斉に 取るまとまった休暇ですね。

岡野 7月末に夏季休暇があって、さらに8月にお盆休暇がある会社も珍しいと思います。

小堀 当社は、長期休暇も多く、年休も取りやすいと 思いますね。祝日の振替出勤日は、社員食堂が通常より も空いています。これは、年休を取っている人が多い





からで、柔軟な取り方で少しずつ年休取得率を上げて いけばいいと考えています。

細川 新卒採用業務を担当していると、多様性の観点から女性の採用比率や女性管理職比率が話題に出てきます。しかし、急に女性の採用人数を増やすことは容易ではありません。むしろ、今いる女性社員が今以上に活躍できる環境づくりをして、その女性社員をロールモデルとして学生に提示したいと思います。

島田 昇格関連の業務にも携わっていますが、社員の 女性比率自体の低さもあり、管理職候補者となる女性 は毎年少ないのが現状です。でも最近は女性の採用が 増えていますよね。

細川 中途採用も含めて、応募者も入社者も女性の比率

が増えています。外国籍の方も増えてきました。

島田 人事課では障がい者採用にも近年力を入れており、2020年に横浜にサテライトオフィスを設置して、障がい者の方に軽作業を中心とした業務をお願いしています。 小堀 今後は、サテライトオフィスだけではなく、工場も含めた障がい者向けの環境整備を進めていかなくてはなりません。また、2023年度には外国籍の方が人事部に配属になりました。今後は外国籍の人材も積極的に採用していくので、さらに多様化が進むと思います。育児・介護をしている方、性別、国籍、年齢、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が確保できるよう、一緒に考えていきましょう。

オンオフを充実させる福利厚生

細川 新卒採用活動で、当社が一番学生にアピールしている福利厚生制度は、独身者用社宅だと思います。社内では「寮」と呼んでいますが、部長も含め、ここにいる全員が「寮」の経験者ですよね。

岡野 そうですね。本社勤務の場合、東京での一人暮らしとなると、家賃も含め多くのお金がかかりますが、「寮」の場合、当社が本社周辺のアパートやマンションを一棟借りして、社員は実質8千円程度の給与天引きで住むことができます。他社にあるような住宅手当だと所得に含まれ、社会保険や税金の個人負担が上がりますが、「寮」だとそうした個人負担の発生が少ないので、非常によい制度だと思います。

上尾 部屋も別々で、しっかりとプライベートも守られていますから、安心です。

小堀 そうですね。「寮」と言っても個人の生活が確保できているから、過ごしにくいということはないでしょう。 当社ならではのよい制度だと思いますよ。 上尾 福利厚生の一つとして、「同好会」がありますが、私はその担当をすることになりました。当社では、同好会が盛んだった時代があったと伺っていますが、今はコロナ 禍等を挟んで同好会の数も減ってしまっていますので、同好会が増えるよう、情報を集約したホームページの立ち上げから始めようと考えています。

小堀 各工場には同好会に熱心な人が多いですよ。是非 出張してその熱気をインタビューや写真などで紹介して、 盛り上げてください。

上尾 はい。野球やサッカーなどのスポーツ系だけでなく、 文系の同好会もありますので、さまざまな方々とお会い できるのが楽しみです。

小堀 この他にも、ウォーターサーバーの設置や社内 コンビニなど、福利厚生について、いろいろな改善提案が 常に寄せられています。

上尾 学生時代は、大学構内のあちらこちらにウォータースタンドが設置されていました。マイボトルを活用



すればごみも出ないので、環境にもやさしいです。 ウォーターサーバーが会社にあるといいですね。

岡野 社内コンビニは私の提案です。本社屋内にコンビニや売店があると、すごく便利だと思います。周りに点々とコンビニはあるのですが、昼休みに雨が降っていたりすると、外に出るのが億劫になりませんか。そう

したときに、社屋の中で軽く買い物ができる環境があればいいな、と思います。

島田 いいですね。さらに、価値観やライフスタイルの 多様化に合わせて、個人が自分に必要なものを選択できる、 選択型の福利厚生、いわゆるカフェテリアプランも導入 したいですね。

個人の成長を後押しする教育制度

島田 多様な人材が活躍するためには、従業員一人ひとりが成長できる環境を整備しなくてはなりません。人事部では、階層別のカリキュラムにより各種研修を行っています。全職種に共通している論理的思考能力や問題解決能力など、社会人として必要な知識や技術を対象としたプログラムがあり、自らの意思で考え、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する自律型成長人材の育成を目指しています。環境変化が激化する中で、このような研修は今後も強化していくべきだと思います。

細川 島田さんがおっしゃったように、全従業員をある レベルまで引き上げる研修も重要なのですが、個々人の 学びたいことは千差万別なので、残りのところは自己 啓発で勉強できる、通信教育制度や公的資格援助制度 などを充実させていきたいですね。

岡野 数年前になりますが、会社の補助を受けて、社会保険労務士の資格を取得しました。以前から興味があったのですが、時間も費用もかかることから、資格取得を躊躇していました。そこで上司に相談したところ、会社が費用の一部を負担し、土曜日の講習受講も休日出勤扱いにするなどのサポートを受けて無事取得することができました。今の仕事にも大変役に立っています。今は、通信教育制度や公的資格援助制度が充実してきたので、私自身、毎年一つは公的な資格取得を目指すことにしています。

小堀 業務との関連性がある公的資格に関しては、会社でサポートする体制を整備しています。採用面接で学生から、「どんな資格を取得するべきか」という質問を受けることがあります。その際、配属される部署によって取得を推奨する資格は異なりますが、いずれも手厚くサポートするということはお話ししています。

上尾 入社後すぐの新入社員研修では、社会人に必要な 知識を教えていただき、安心して配属後の仕事をス タートできました。現在は業務に関する資格として簿記 3級の取得を、今年度中を目標に頑張っています。

小堀 今回は人事部内の話でしたが、技術や生産の仕事をしている社員は技能士、電気工事士、電気主任技術者、各種無線従事者、情報処理技術者、危険物取扱者等の資格取得に励んでいます。自分がこうしたいと思っていることと実際の業務がつながると、自身のスキルアップも期待できるし、仕事に対するやる気や働きがいも増してきそうですね。本日は皆さんの意見や想いを伺い、とても刺激になりました。今後「東京計器ビジョン2030」の実現とさらなる成長に向けて、人事総務部として社外の動きにも目を向けながら、社内の制度や仕組みを磨き上げて、当社グループの社員の皆さんをしっかりとサポートしていきましょう。