

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



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が承認を受けたのち、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。

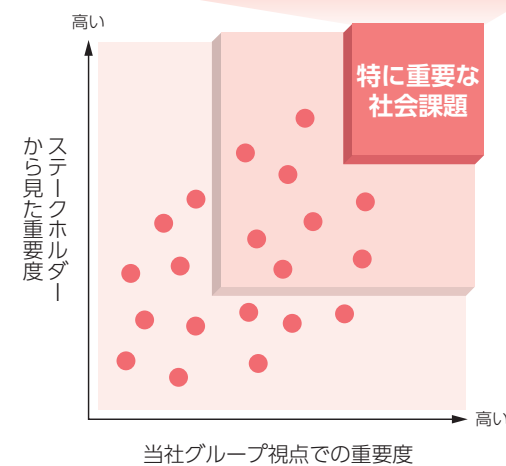
マテリアリティ特定結果

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



● 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」

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、当社グループの商品・サービスを提供することにより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

既存事業の戦略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が中心となり推進しています。また、2024年5月に開示した新中期経営計画の中で、既存事業の戦略と成長ドライバー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・絞込・育成については、いくつかの事業が立ち上がり進展が見られました。2024年度からの新中期経営計画の3年間は、以下の進捗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きます。

・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。

*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はインターネットを介せずに現場で演算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、当社グループ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は社外とのコラボレーションを推進しています。業務提携先とともに取り組んできた水素ステーションの小型水素圧縮パッケージは開発が進み、受注活動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継続しています。

・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に加え、株式会社Synspectiveと小型SAR衛星の量産化に向けてパートナーシップを締結し、衛星組み立てのための宇宙棟を那須工場内に建設しました。

年度内に組み立て作業を開始します。また、宇宙事業の拡大のため、他のスタートアップ企業との協業も開始しました。

*SAR=合成開口レーダー(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級と小型ながら大型衛星並みの高精度・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、今後は拡販活動を進めていきます。さらに、鉄道保守分野における開発対象を増やしていきます。

・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、大学や外部の研究開発機関などとの研究および調査を引き続き進めています。さらに、医療・衛生分野以外への展開も目指し、調査・研究活動を拡大しています。

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」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。

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動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。

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。

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



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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- この環境方針は、社外へ公表します。

各地区の環境方針

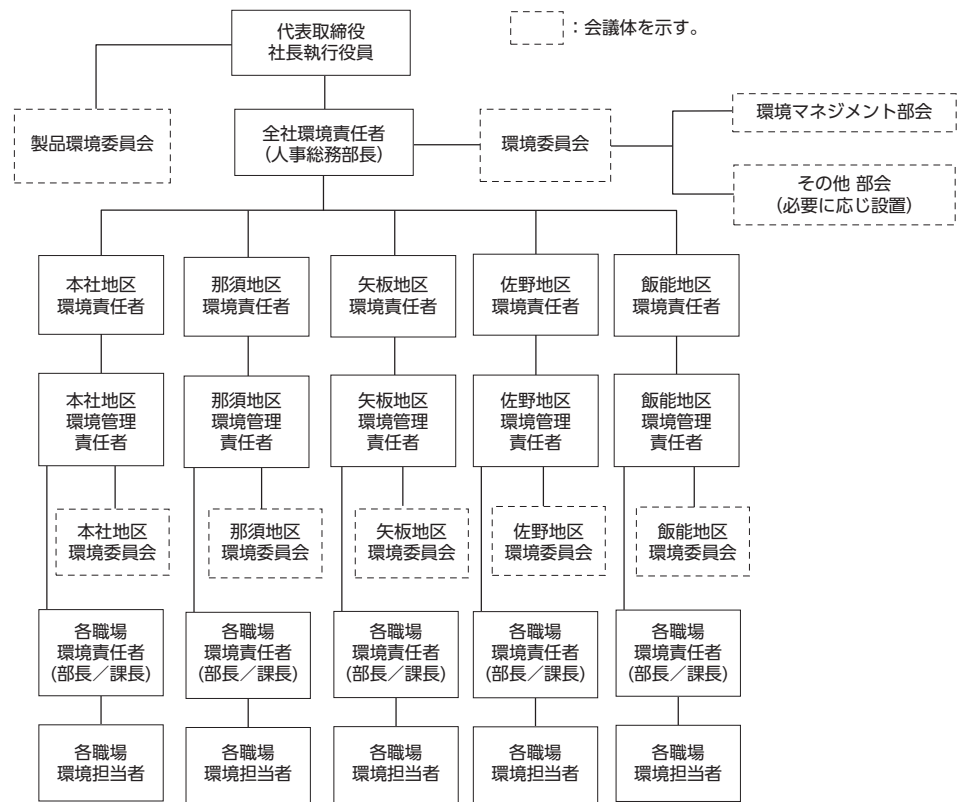
那須・矢板・佐野の各工場では、それぞれの製品づくりの特性や周辺環境への配慮を考慮に入れ、全社方針に基づいた独自の環境方針を策定しています。基本理念の実現のために、地区ごとの環境方針を打ち出し、ISO14001をはじめとした各種認証を積極的に取得しています。

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

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

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。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、気候変動関連財務情報等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等を報告します。

サステナビリティ委員会は 2023 年度に 6 回開催し、「TCFD 提言に沿った気候変動シナリオ分析」や「マテリアリティの取り組み進捗」などについて提案・報告しました。さらに、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
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。

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。

2023 年度の取り組みの概要は下表の通りです。移行リスクに関しては、お客様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 (2023 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)	 環境配慮型社会の 実現	・各拠点の環境マネジメン トシステムでGHG削減 に向けた諸施策推進 ・Scope1、2 排 出 量 の 削減 2013年度比 △45% ・再エネ電力調達 3,146 MWh	
		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	機会	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。	 社会課題を解決する 商品の提供	・エッジAI プロジェクト、 水素関連等、成長ドライ バー商品群の探求	
				気温上昇への適応技術が開 発され、実用化に至る。				
	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、既存顧客との取引引き 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 達要件への対応 ・サステナブル資材調達 方針の制定	
				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	 持続的成長を支える経営 基盤の確立	・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 ・取引先へサステナブル 資材調達方針説明 ・取引先力量評価デー タベースの整備 ・取引先 BCP 情報の収集 準備
				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。	 サプライチェーン マネジメントの強化	 持続的成長を支える経営 基盤の確立		
			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。					

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.59「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。2023年度の排出量は、2030年度の達成目標値を下回る7,050t-CO₂ (2013年度比45%減)となりました。これは、2022年度から開始したグリーン電力の購入、2023年度から開始したTOKYO KEIKI PRECISION TECHNOLOGY CO., LTD. (TPT)のPPA(太陽光発電による電力買取契約)などの主体的な取り組みに加え、電力事業者のCO₂排出係数が前年度から大幅に低減したことも影響しています。

2024年度からは那須工場の太陽光発電設備も稼働を開始しましたので、2030年度まで継続して達成目標値を下回るよう努めていきます。

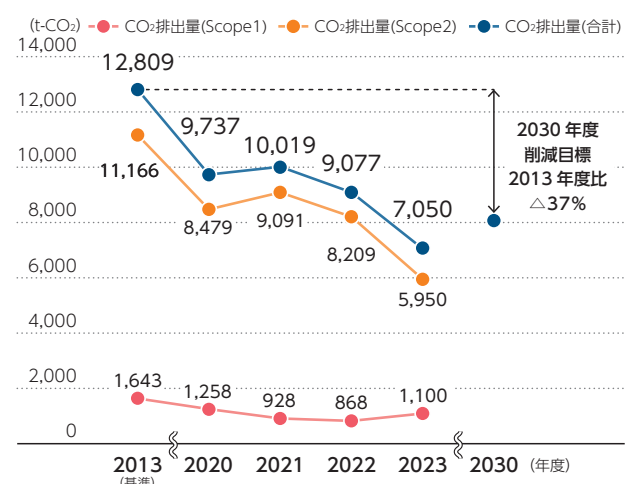
那須工場の再生可能エネルギー活用の取り組み

那須工場では、燃料式から電気式空調への計画的な設備更新や、購入電力の一部をグリーン電力に変更することなどで、GHG排出量の削減に取り組んできました。

今回、敷地内の遊休地を利用して自家消費型の太陽光発電設備を新設しました。工場で使用する電力の約6%を太陽光発電で賄うことにより、年間約150t-CO₂のGHGを削減できる見込みです。那須工場には365日稼働しているクリーンルームがあるので、休日に発電した電力も無駄なく活用できます。

今後は電力監視システムの導入も予定しており、工場内の電力消費を見える化することで、効果的なGHG削減を進めていきます。

GHG排出量削減の推移(Scope1、2)



那須工場の太陽光発電設備

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。

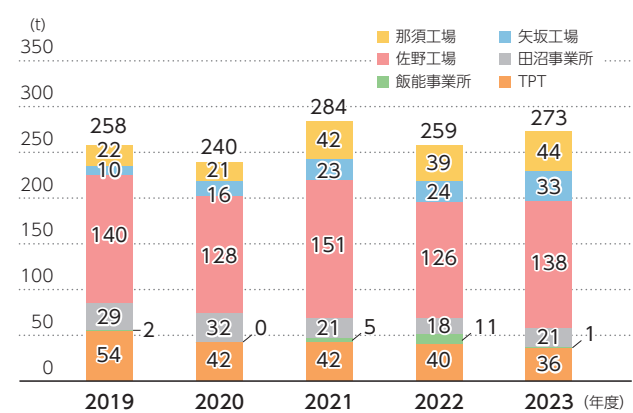
3Rの推進

・Reduce(リデュース)

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、廃水のリデュースにつなげています。

2023年度の産業廃棄物排出量は、矢板工場における劣化したプラスチック製パレットの大量廃棄と、佐野工場における表面処理設備の故障に伴う処理廃液の増加などにより、前年度より14t増加しました。引き続き、環境マネジメントを活用し、リデュース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

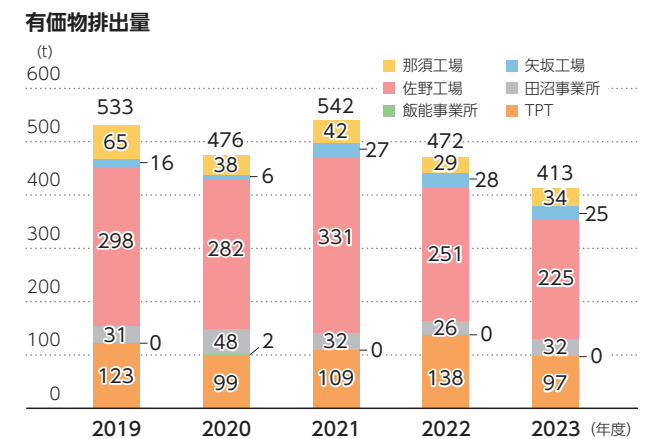


・Reuse(リユース)

使用済み製品・部品(電子部品含む)の一部を、お客様の承諾を得て、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。2023年度の有価物内訳は、金属屑344t、廃油16t、廃紙類53tでした。



使用済み洗浄油の再生利用

東京計器全体の廃棄物排出量のうち約1/2を占める佐野工場ですが、その約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。

2023年度の再生実績は7,877Lとなりました。今後も廃棄量削減に活用していきます。

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。

佐野工場では、生産する油圧製品の塗装前工程に用いるジクロロメタンの削減がかねてより課題となっていました。2021年1月に一部の大型製品を除いて有害性の低い炭化水素系洗浄剤への代替を実現しました。

2023年度からは大型製品にも使用開始し、ジクロロ

メタンの廃止と作業環境の改善を達成しました。

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は2021年度から、トルエンは2020年度から届け出が不要となっていますが、どちらも排出量の把握は引き続き行っています。

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)
2019	14,000	1,100
2020	11,000	986
2021	495	989
2022	743	927
2023	0	929

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)
2019	51	12
2020	50	12
2021	49	13
2022	13	11
2023	39	9

を回収しました。

世界的に問題となっている海洋プラスチックごみの約8割は陸から流入していると言われています。これは、道端や観光地でポイ捨てされたごみが風や雨によって川や水路に流れ、最終的に海に達するためです。

私たちの活動は小さなものですが、今後も企業として社会に貢献し、自然環境の保全に努めていきます。



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。

「海ごみゼロウィーク」2024活動に参加

新緑が目に見え、2024年5月、一般社団法人日本舶用工業会が主催する「海ごみゼロウィーク」2024活動に当社舶用機器システムカンパニーのメンバーが参加しました。この活動は、日本財団と環境省(国土交通省後援)が推進する海洋ごみ対策共同プロジェクトの一環であり、当社もその趣旨に賛同しています。

今回は、東京湾に面した江東区辰巳の森海浜公園にて、他の賛同企業とともに、総勢31人がごみ袋20枚分のごみ

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

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、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、協同組合および協会の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います。2023年度は電子帳簿保存法の改正に併せて、購買担当者以外の従業員も含め33名が受講しました。

*TBBシステム:Tokyo keiki Best Buying System

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グループの競争力の維持・強化につながるの考え方のもと、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、各種サービスを行っています。

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。これにより、サプライヤー側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61.5%と最も多く、次にカテゴリ11(販売した製品の使用)が28.1%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)を使っで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排出量算定結果(2023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	145,976	61.5%
2	資本財	5,714	2.4%
3	エネルギー関連活動	1,322	0.6%
4	輸送、配送(上流)	743	0.3%
5	事業から出る廃棄物	299	0.1%
6	出張	1,646	0.7%
7	従業員通勤	635	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	66,735	28.1%
12	販売した製品の廃棄	14,306	6.0%
13	リース資産(下流)* ⁴	—	—
14	フランチャイズ* ⁵	—	—
15	投資* ⁶	—	—
	合計	237,375	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: 2023年4月1日～2024年3月31日
算定範囲: 東京計器単体

社会: Social 「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なばなりません。

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。

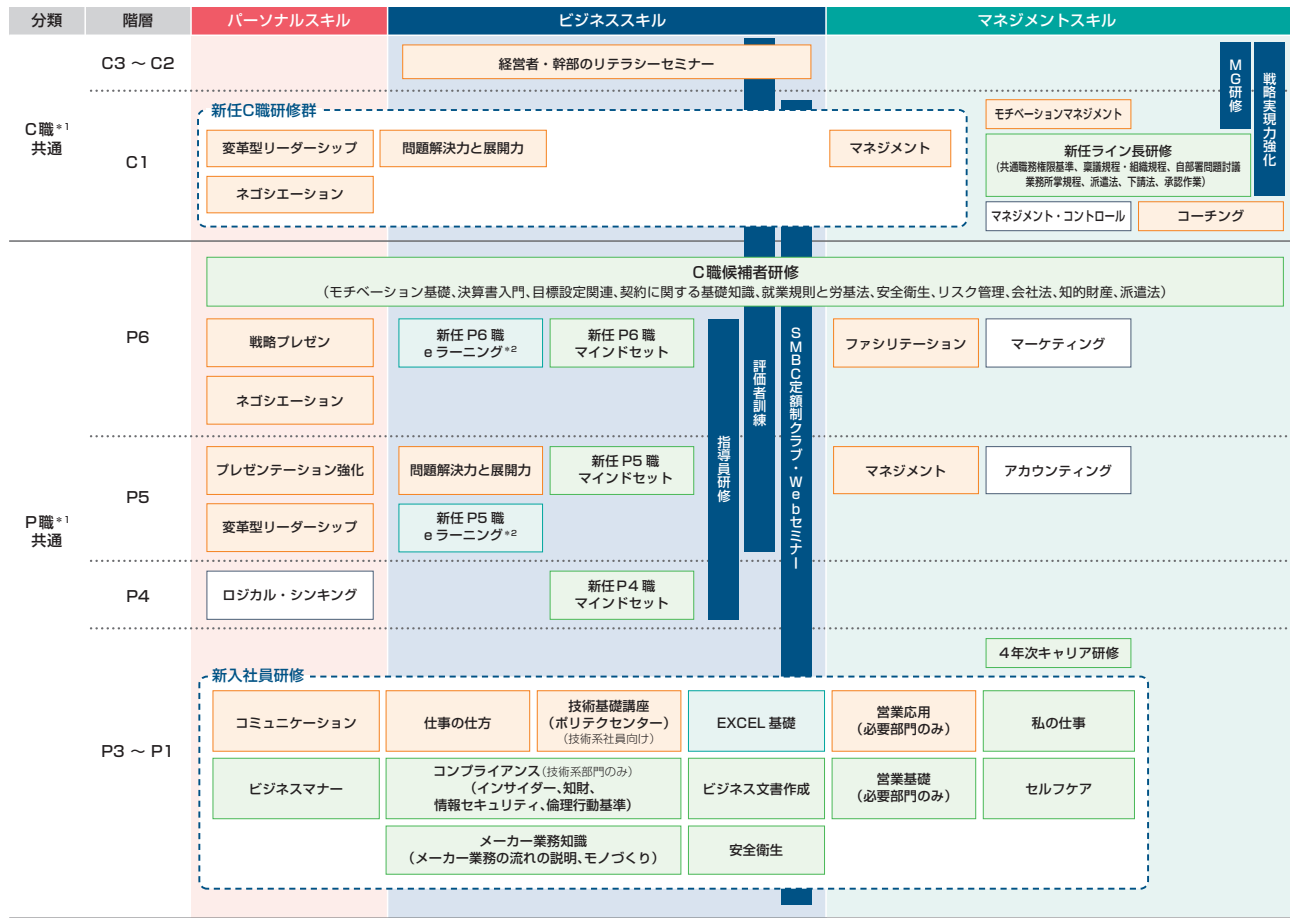
業務利用および自己啓発促進のための資格取得の奨励

当社では、自律型成長人材の育成の一環として、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。

2024年3月末時点において、569件の資格を認定しており、2023年度は延べ155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ています。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。

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) 社外講師研修 社内講師研修 通信教育 eラーニング

*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定、派遣法と派遣雇用管理、決算書入門、会社に纏わる法律、契約における基礎知識、取引基本契約、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、契約管理規定、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)

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、2024年3月末時点での受講率は対象社員の92.5%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。

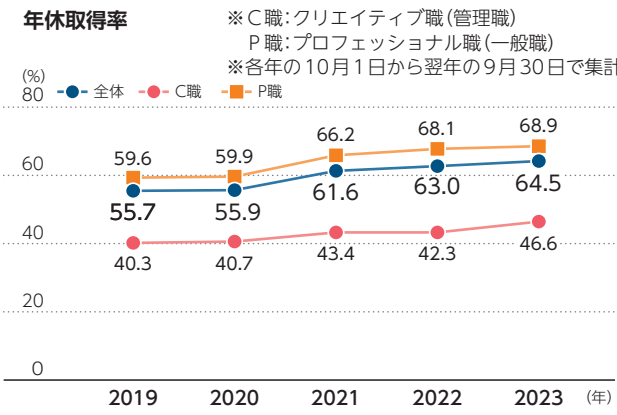
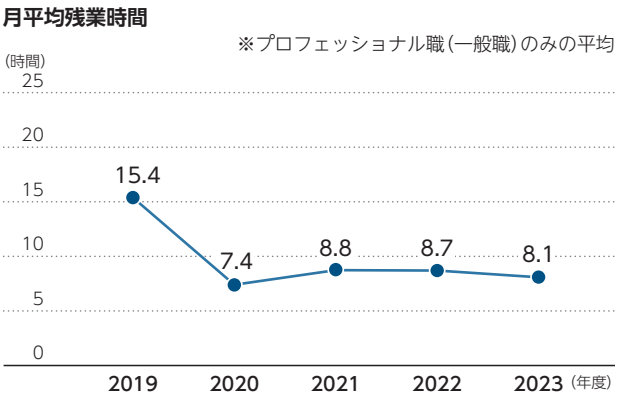
従業員が挑戦し、失敗から学び、成功体験を積むことが成長につながるとの考えから、高い目標に挑戦する人材を高く評価する「挑戦目標制度」を導入しました。評価結果を報酬・昇格に反映していくことで、従業員に挑戦を促す仕組みとなっています。

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

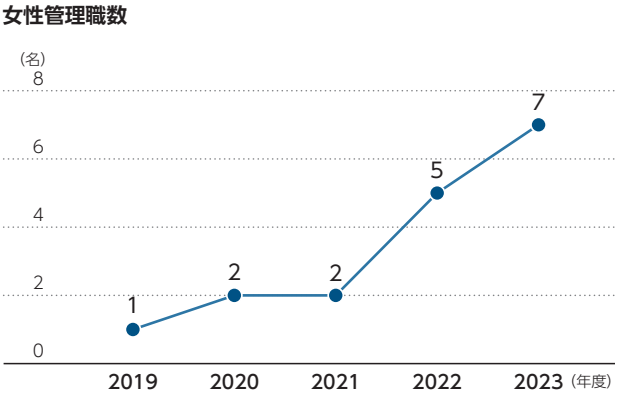
当社では従業員一人ひとりが能力を十分に発揮できるように、多様な働き方に柔軟に対応できるテレワークやフレックスタイムなどの各種制度の整備や、ノー残業デーなど、多くの施策を行っています。また、ワークライフバランスの実現に向けて、残業時間の削減や年次有給休暇(年休)取得率の向上に取り組んでいます。取得回数制限のあった半日休暇について、2022年度から上限を撤廃したことで、年休をより取得しやすい環境を整えました。また、2024年度からは育児のための短時間勤務の適用対象者を小学校3年生までの子を育てる従業員から、小学校6

年生までの子を育てる従業員に拡大し、労働環境の整備による多様な働き方の実現に努めています。



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2023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。

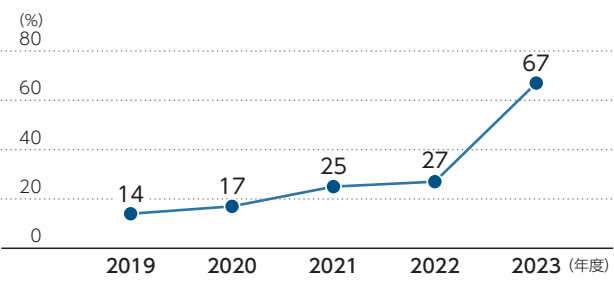


男性の育児休業取得推進

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。

2023年度の男性の育児休業取得率は、法改正に合わせた制度の周知徹底により前年度(27%)よりも大幅に高い67%となりました。

男性の育児休業取得率



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年度	障がい者雇用に特化したサテライトオフィスの新設
2022年度	サテライトオフィスの増員
	佐野工場に初めて知的障がい者を雇用
2023年度	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年度	本社に障がい者に特化した集合型就労場所の新設

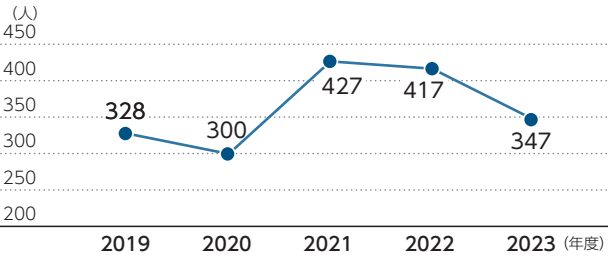
特別年休制度

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。



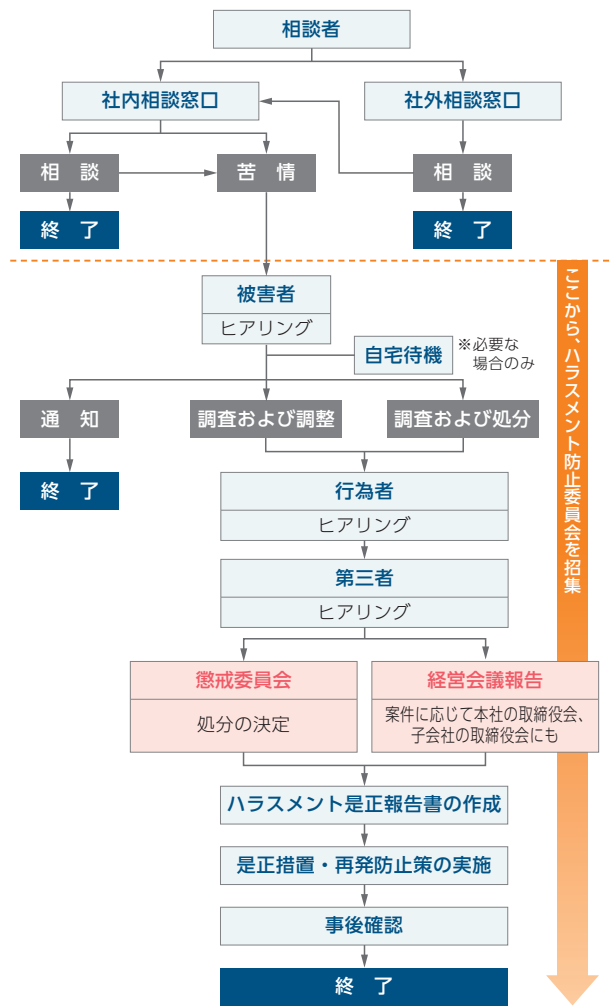
ハラスメント防止の取り組み

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・連携しながら生き生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



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し、2024年4月には代表取締役 社長執行役員による健康経営宣言を社内外に公開しました。

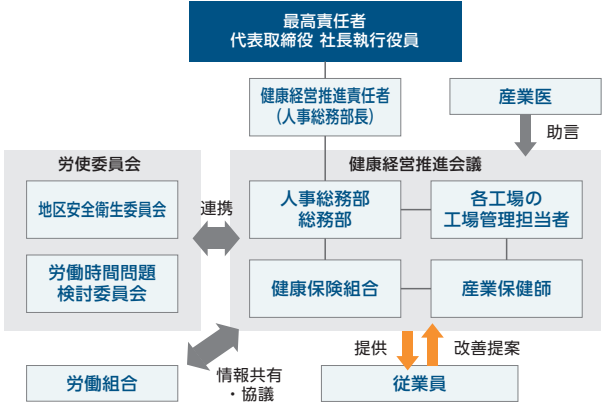
<https://www.tokyokeiki.jp/company/kenko.html>

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、アブセンティーイズム(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)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。

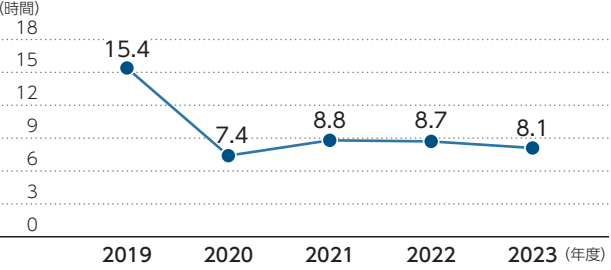
推進体制



①過重労働対策

毎月、全社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、プレゼンティー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。

2023年度のストレスチェックは1,988人を対象に行われ、回答率は96.6%でした(分析対象人数1,921人)。

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。会社によるウォーキングイベントと健康保険組合主催のウォーキングイベントを年に複数回開催し、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、継続して操業を続けるためには、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。

2023年度の労働災害と再発防止に向けた取り組み

2023年度の労働災害件数は、業務災害は前年比で1件減少し12件、通勤災害は昨年と同じく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。また、年齢層の高い方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廃など、職場環境の改善にも一層力を入れています。

人的資本の価値向上への主な取り組み

施策	2023年度実績	2024年度計画
採用	・各事業の計画に基づく採用 新卒採用(2024年度入社) 51名 (男性38名、女性13名、うち外国籍人材2名) キャリア採用(2023年度入社) 22名 (男性17名、女性5名、うち外国籍人材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49講座を実施(2022年度は39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「戦略実現力強化」、部下育成のための「コーチング」研修を実施	・新人研修のうち、新型コロナウイルス感染症対策で中止していた工場実習を再開 ・管理職にはこれまでの研修に加え、「戦略構想力」「論理的思考力」の強化研修を実施予定 ・若手技術者育成研修を実施予定 ・ITリテラシー研修を実施予定 ・リスキリングプログラムを導入予定
人事制度	・昇格制度の改定(特別昇格制度の実施)	・管理職層の賃金制度・評価制度の見直し
ダイバーシティ	・女性の採用内定者と女性従業員との対話機会の設定 ・男性育児休業取得率67% ・サテライトオフィスで雇用する障がい者の増員 ・那須工場および佐野工場の一部施設バリアフリー化	・女性活躍推進のための女性従業員へのヒアリング ・本社に障がい者雇用に特化した集合型就労場所の新設
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 ・運動習慣の定着に向けた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対策実施(eラーニング) ・健康診断受診100%の維持とその他健診に関する施策の実施 ・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