

サステナビリティ
レポート

2022





経営理念

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

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

サステナビリティ方針

東京計器グループは、計測、認識、制御の独創技術により、社会からの信頼を得ながら、「持続可能な社会の実現」と「中長期的な企業価値の向上」を目指します。

1. 顧客や社会の潜在ニーズを掘り起こし、事業活動を通じて課題を解決し続けます。
2. サプライチェーン全体において、環境負荷の低減と人権の尊重に努めます。
3. 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ます。

会社概要 (2022 年 3 月 31 日現在)

商 号 : 東京計器株式会社
英文社名: TOKYO KEIKI INC.
創 業 : 1896(明治29)年5月1日
設 立 : 1948(昭和23)年12月21日
資本金 : 7,217,597,300円
従業員 : 1,304名(連結1,696名)

編集方針

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

対象期間

2021年度(2021年4月～2022年3月)
一部、2022年4月以降の活動・データを含みます。

対象範囲

財務情報:

東京計器株式会社および国内外連結子会社

非財務情報:

東京計器株式会社

東京計器アビエーション株式会社

東京計器パワーシステム株式会社

東京計器レールテクノ株式会社

株式会社モコス・ジャパン

TOKYO KEIKI PRECISION TECHNOLOGY CO.,LTD.

参考にしたガイドライン

GRIスタンダード

Contents

経営理念・サステナビリティ方針	1
目次・編集方針	2
社長メッセージ	3
サステナビリティ担当役員メッセージ	5
会社沿革	6
事業紹介	7
財務・非財務ハイライト	9

特集1

サステナビリティ方針の制定と マテリアリティの特定	11
------------------------------	----

特集2

海上交通の社会課題に取り組む 東京計器の技術	13
---------------------------	----

環境への取り組み

環境への方針・体制	17
気候変動への取り組み	19
循環型社会の実現	21

社会への取り組み

コンプライアンス・リスクマネジメント	25
研究開発および品質管理の取り組み	29
従業員とともに	33
人権	36
労働安全衛生	37
社会貢献	38

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス	39
ステークホルダーエンゲージメント	44



世界経済は、新型コロナウイルス感染症に対するワクチン接種の普及に伴う行動制限の緩和により回復傾向が見られたものの、長期化するサプライチェーンの混乱など先行きが不透明な状況が続いています。加えて、近年は地球規模での気候変動による影響が懸念され、自然災害も激甚化、頻発化しています。これ以上の悪化を食い止めるためにも、脱炭素社会実現への歩みを止めるわけにはいきません。また、社会が多様化する中、すべての人が尊重され、安心して暮らせる社会の実現に寄与することが、企業には今強く求められています。

2030年のあるべき姿を定めた「東京計器ビジョン2030」

東京計器グループでは、2021年度初めに2030年の社会を予想し、そこから事業を通じて解決していくべき社会課題として「地球環境を護る」、「社会生活の安全と人々の健康を確保する」、「少子高齢化社会の課題を克服する」、「AI・ICT革命のキープレーヤーとして未来を創造する」、「モビリティ社会を進化させる」の5つの事業領域を定義しました。さらに、これらの社会課題の解決に向けて「東京計器ビジョン2030」を策定し、現有の事業や技術を事業強化領域に照らし合わせて成長ドライバー候補を設定しました。当ビジョンをもとに、社会ニーズ

の急激な変化に応え、SDGsを切り口とした新たな「グローバルニッチトップ事業」を創出して、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るステージへの転換を目指します。

進行中の新規事業の例を挙げますと、「地球環境を護る」においては、カーボンニュートラルに向けた環境課題の解決をテーマに、GHG(温室効果ガス)排出量削減に関わる事業に取り組んでいます。現在は、水素関連事業として水素ステーション向けに油圧駆動の水素圧縮装置を提供しており、今後は水素関連機器の研究開発をさらに進め、事業の幅を広げてまいります。

また、「社会生活の安全と人々の健康を確保する」という領域の一例としては、宇宙関連事業を通じた災害対策への貢献が挙げられます。その端緒となるのが、当社がマイクロ波増幅器を提供している小型SAR(合成開口レーダー)衛星です。合成開口レーダーは、地表にマイクロ波を照射し、その反射波を受信して画像化するレーダーで、遠く宇宙から取得した衛星画像データを解析することにより地震や洪水などの災害対応に役立つと期待されています。当社のマイクロ波増幅器は衛星の心臓部に搭載されていますが、さらに当社にて衛星全体の組立までも担うべく、現在、那須工場内に組立用の

新工場棟の建設を進めています。

一方、鉄道事業においては、「少子高齢化社会の課題を克服する」「AI・ICT革命のキープレーヤーとして未来を創造する」といった領域で、人手不足が深刻な鉄道保線要員をサポートし、鉄道保線のさらなる安全と効率化を両立するために、AIを組み入れた新しい鉄道保線検査装置の開発を進めております。

東京計器ならではの価値を生み出すためのサステナビリティ推進体制

さまざまな事業を持つ当社グループは、その多様性を調和させて発展してきたところに特徴があります。そのため、サステナビリティを考える際にも、「東京計器らしさ」とは何なのかを改めて見つめ直し、新しい発想を引き出したいとの考えに立って体制の構築を図っています。企業のサステナビリティ活動は、とすると定型的な活動になってしまいがちですが、当社グループならではの価値観、独自性、創造性などを備えた活動を実践していきたいと考えております。

当社グループのサステナビリティ活動の基盤となる組織が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であり、トップダウンの活動体制として位置付けています。推進室を中心に、関係部門がサステナビリティ経営に纏わる方針や施策を起案し、私自身が委員長を務め、経営陣・執行役員で構成される委員会が審議・決定したうえで、全社への浸透を図っています。2021年度の主な活動として、当社グループと多様なステークホルダーの皆様との共通の重要課題である「マテリアリティ」の特定を行いました。2022年度からは、委員会のもとで関係部門が協調してマテリアリティに対する具体的な施策を検討、推進しています。また、他の活動例として、2030年度のScope1、2(自社による直接的／間接的温室効果ガス排出)における温室効果ガス削減目標を、政府が定めた産業部門の目標であるマイナス37% (2013年度比) とすることを決定しました。プライム企業として環境のために為すべきことは多岐にわたります。今後はTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提案に沿った取り組みおよび情報開示の充実を進めて



まいります。

また、サステナビリティ経営の推進においては、強力なトップダウンだけでなく、従業員一人ひとりが我が事として捉えて行動するボトムアップの行動も必要だという考えのもと、推進室の傘下に「未来創出推進課」を設置しました。同課は、現場レベルの業務効率改善に関わる提案活動を推進することと、従業員からの社会課題解決商品・事業のアイデアをトップの合意が得られるまでに昇華・実現させることをミッションとしています。未来創出推進課が社内外において環境や社会に貢献するためのさまざまな意見やアイデアが集まるハブとなり、125年を超える歴史の中で社内に脈々と息づいている改善への意識と社会貢献の実績を拡大していくことを期待しています。

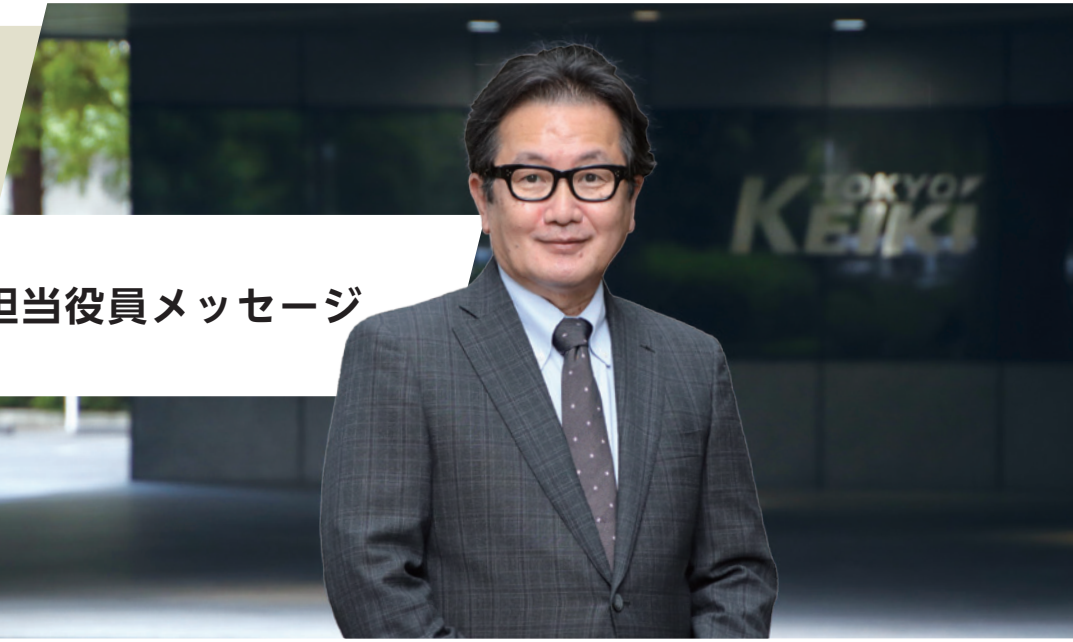
ステークホルダーの期待に応えるために

当社は、成長へと大きく舵を切り、独創的な技術による社会的課題の解決にさらに注力するために、2022年4月にプライム市場へ移行しました。2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードへの対応も進めており、人材育成やより高いガバナンス体制整備の実施状況についても、今後開示していく予定です。高いガバナンス水準を備え、環境や社会の要請に応える製品を提供していくことで持続的な成長につなげ、ステークホルダーの皆様のご期待に応えてまいります。

今後とも、温かいご支援をお願い申し上げます。

代表取締役
社長執行役員

安藤 毅



サステナビリティ担当役員メッセージ

東京計器グループがサステナビリティ経営の基礎となる組織(サステナビリティ委員会とサステナビリティ推進室)を新設して1年半が過ぎました。その間にも我々を取り巻く気候変動に係る状況は悪化の一途を辿り、2021年には温室効果ガス濃度、海面上昇、海水温度の上昇、海洋酸性化という4つの主要な気候変動指標が最高値を更新し、2030年前後には地球の平均気温が産業革命前に比べ1.5度上昇するというIPCC(気候変動に関する政府間パネル)の予測は疑いのないものとなっています。このような地球規模での問題が進行している中においても、今年2月に起きたロシアのウクライナ侵攻に端を発した国家間の軋轢により、化石燃料由来エネルギーに依存するリスクが顕在化するなど、脱炭素の動きは待ったなしの状態となっております。

このような環境下において、当社グループにおいても「環境配慮型社会の実現」をマテリアリティ(企業とステークホルダーの重要課題)の一つとして取り上げ対応していくこととなりました。当面は政府が定めた産業部門の目標である2013年度比で37%のGHG(温室効果ガス)排出量削減目標に合わせ、当社グループとしても37%削減を目標として取り組みますが、将来的には当社のサプライチェーン全体を含めた削減に努めてまいります。

当社グループでは上述した脱炭素に対する課題解決を含め、グループの持続的な企業活動を進めていくための考え方を明確にすることを目的として「サステナビリティ方針」を定め、内外にその考え方を示すことといたしました。詳細についてはこのレポートの中でお知らせいたしますが、この方針は将来にわたって当社グループが経営理念とともに企業活動を続けていくに当たっての核となる精神を示したものです。またサステナビリティ方針に沿った企業・事業活動をこの先の未来に向かって推進していくために取り組むべき課題を「マテリアリティ」として特定し、これらを地道に解決していくことで当社グループが目指す将来を実現してまいります。

社会や環境に貢献しながら当社グループの持続可能性を高めていくために、やるべきこと・やらなければならないことは山のようにありますが、これらを「やりたいこと」とするマインドチェンジを図りながら、今後も経営と全従業員が一丸となって当社グループのサステナビリティ経営の質を高めていく所存であります。

取締役執行役員
サステナビリティ推進担当
鈴木 由起彦

事業紹介

船舶港湾機器事業

船用機器システムカンパニー

モコス・ジャパン

最先端のジャイロ技術、
自動操舵技術が航海の安全・安心を支える

- 日本で初めてレーダーやジャイロコンパス、オートパイロットの製造を開始した航海計器のパイオニアとして、操船に必要な航海計器をトータルにラインナップし、グローバルに提供しています。
- ジャイロコンパス、オートパイロットのトップ企業として、無人運航船開発プロジェクトや GHG 排出量削減プロジェクトにも参画しています。



オートパイロット



ジャイロコンパス



電子海図情報表示装置

油空圧機器事業

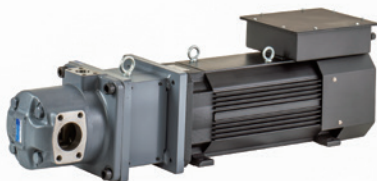
油圧制御システムカンパニー

東京計器パワーシステム

東京計器プレジジョンテクノロジー

ものづくり・インフラづくりの現場を支える

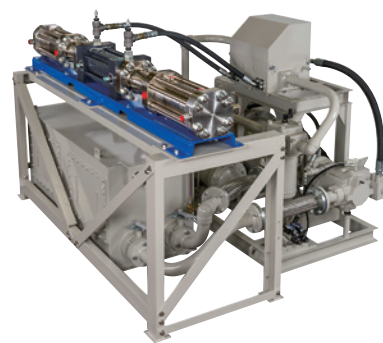
- 産業機械、建設機械市場を中心に省エネと制御性に優れた油空圧、電子製品を提供、社会基盤づくりを支えています。
- 水素圧縮装置を通じて次世代エネルギーの普及に貢献しています。



産業機械用省エネポンプシステム



建設機械向けディスプレイ



水素ステーション向け油圧式水素圧縮装置

流体機器事業

計測機器システムカンパニー

水資源の管理や河川防災で生活の安全に貢献

- 超音波流量計を世界で初めて実用化。上下水道や農業用水の流量監視で貴重な水資源の有効活用にご貢献しています。
- 電波レベル計を利用した水位監視システムが河川氾濫や都市水害の防災・減災に役立てられています。



高精度
超音波流量計



電波レベル計

各種ガス系消火設備で暮らしの安全を支える

- 日本で初めて不活性ガス消火設備を手掛けて以来、水・泡消火が適さない施設で火災から貴重な財産を守っています。



ガス系消火設備

防衛・通信機器事業

電子システムカンパニー

通信制御システムカンパニー

東京計器アビエーション

独自のマイクロ波応用技術、 慣性センサー技術で社会を支える

- 防衛市場向けの航空機用電子機器や潜水艦用慣性航法装置などを開発・提供しています。
- 東京湾や大阪湾など輻輳する海上交通路の管制業務を担う船舶通航管理システムを提供しています。
- 高性能のマイクロ波応用製品が半導体の微細化や宇宙事業に貢献しています。
- 慣性センサーと制御技術でスマート農業をサポートしています。
- ジャイロ스코プ、加速度計、磁気方位センサー等のコア技術を組み合わせた各種姿勢制御装置を、報道ヘリコプターや中継車などに提供しています。

航空機用
レーダー警戒装置船舶通航管理
システム

ソリッドステートマイクロ波電源



トラクタ直進自動操舵補助装置



アンテナ自動指向装置

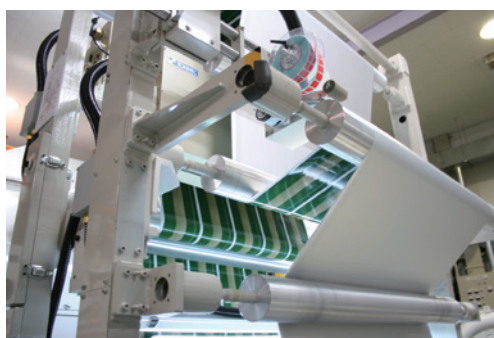
その他の事業

検査機器システムカンパニー

東京計器レールテクノ

印刷の品質保持に貢献する検査機器事業

- 高精度な画像処理技術で印刷のトラブルを検出し、印刷物の品質向上に貢献しています。



印刷品質検査装置

鉄道の安全運行を支える鉄道機器事業

- 国内鉄道会社の7割以上で稼働する超音波レール探傷車やレール探傷器で、保線業務を支えています。

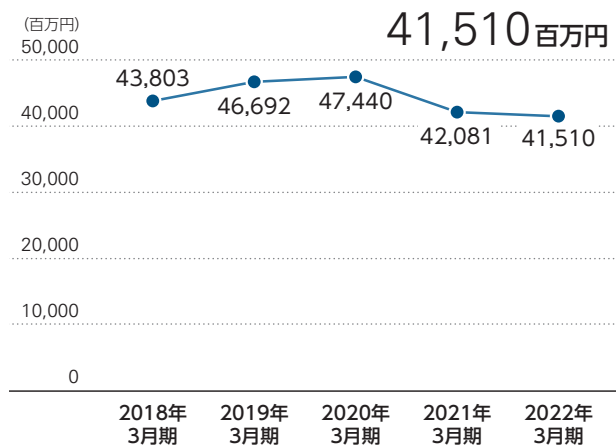


超音波レール探傷車

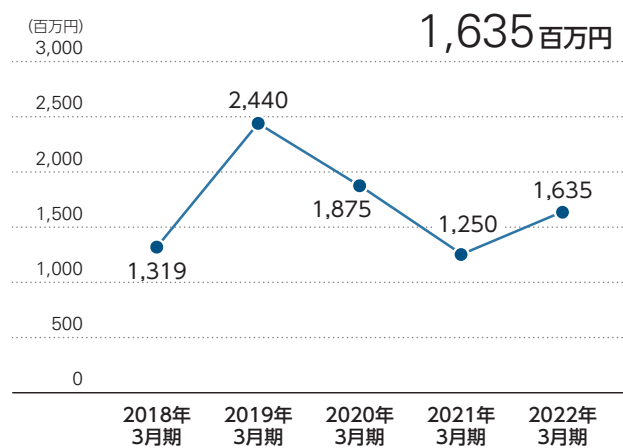
財務・非財務ハイライト

財務情報

連結売上高推移

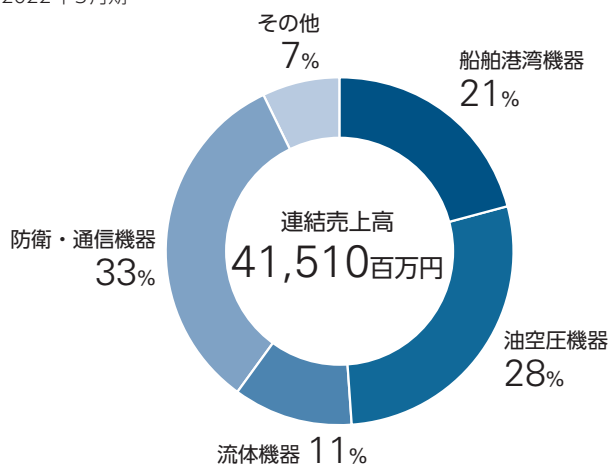


連結営業利益推移



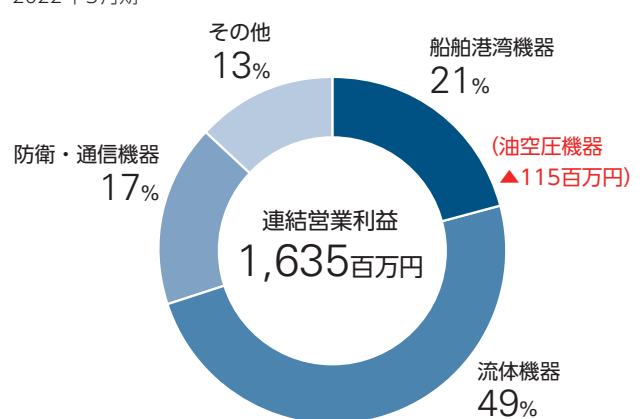
連結売上高セグメント比率

2022年3月期

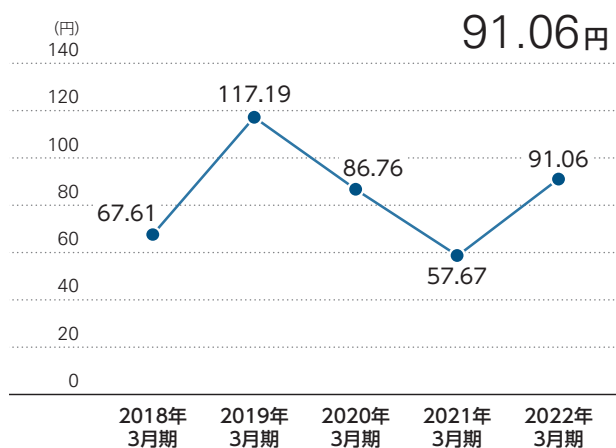


連結営業利益セグメント比率

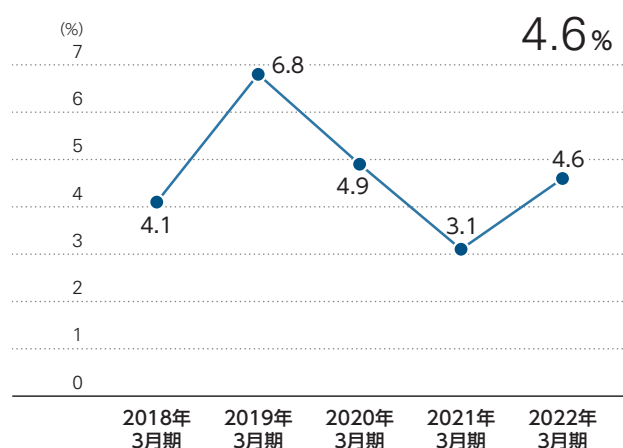
2022年3月期



一株当たり当期純利益推移



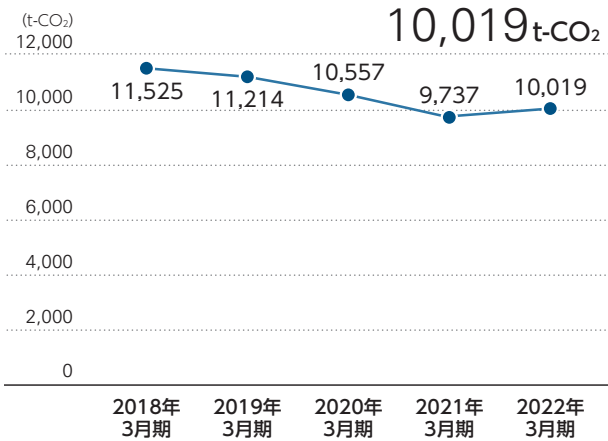
ROE



非財務情報

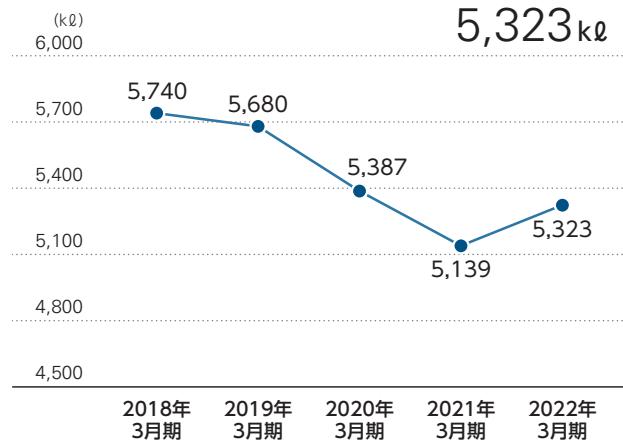
GHG排出量 (Scope1,2) (p19 参照)

(注) 集計対象は本社、那須工場、佐野工場、矢板工場、田沼事業所、飯能事業所、東京計器プレジジョンテクノロジー (ベトナム)

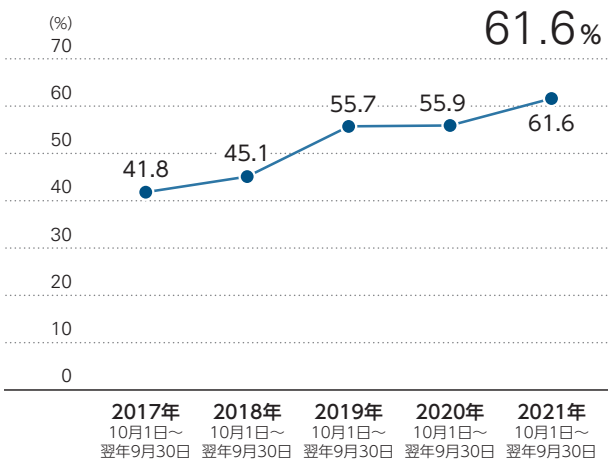


エネルギー使用量 (原油換算) (p19 参照)

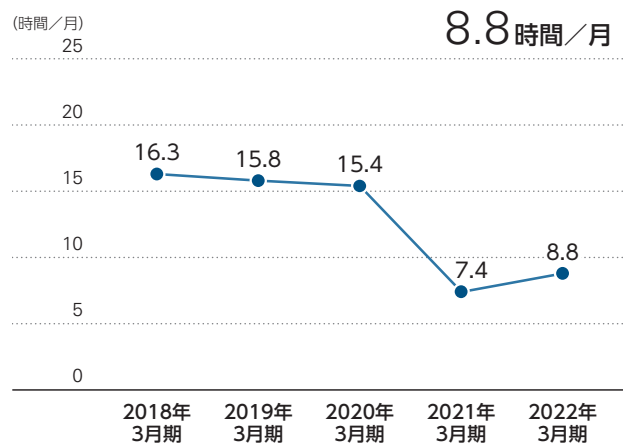
(注) 集計対象は本社、那須工場、佐野工場、矢板工場、田沼事業所、飯能事業所、東京計器プレジジョンテクノロジー (ベトナム)



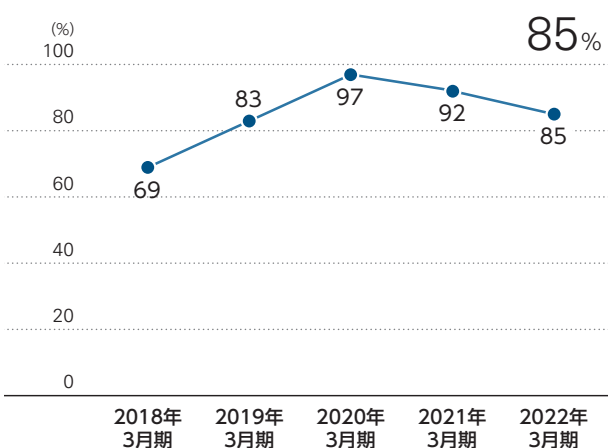
年休取得率



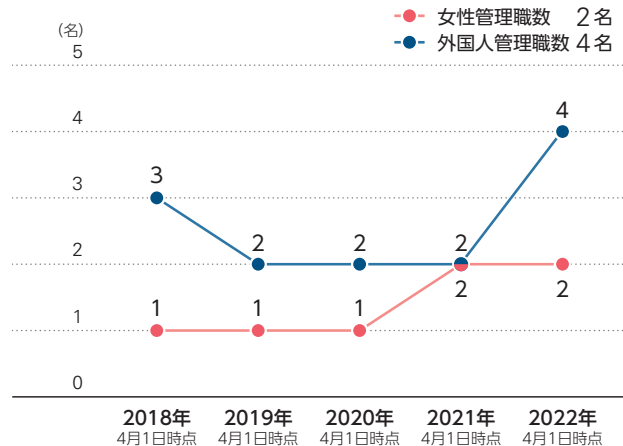
平均残業時間



シニア再雇用率



女性/外国人管理職数



サステナビリティ方針の制定とマテリアリティの特定

サステナビリティ方針の制定

サステナビリティ方針

東京計器グループは、計測、認識、制御の独創技術により、社会からの信頼を得ながら、「持続可能な社会の実現」と「中長期的な企業価値の向上」を目指します。

1. 顧客や社会の潜在ニーズを掘り起こし、事業活動を通じて課題を解決し続けます。
2. サプライチェーン全体において、環境負荷の低減と人権の尊重に努めます。
3. 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ます。

当社グループでは、社会インフラを下支えする企業として、従前の経営理念や行動指針を継承しつつ、環境・社会・経済の持続可能性の観点から「サステナビリティ方針」を新たに制定しました。

本方針は、当社グループがサステナビリティ経営を行っていくうえでの基本的な考え方と行動規範を示すものであり、この方針に基づき、従業員一人ひとりが持続可能な社会の発展と中長期的な企業価値の向上に取り組んでいきます。

マテリアリティ(重要課題)の特定

上記の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た事項です。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



各マテリアリティの目指す姿

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。

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における温室効果ガス削減については、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。



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。



多様な人材の活躍推進

当社グループは、本マテリアリティの実現に向け、年齢、性別、国籍、障がいの有無、雇用形態など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。

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



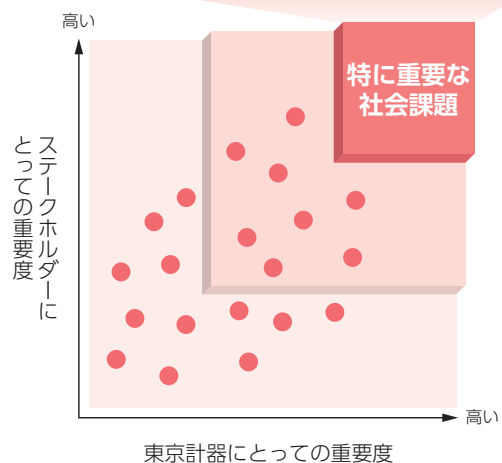
環境配慮型社会の実現



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



● はその他の社会課題を表しています

海上交通の社会課題に取り組む 東京計器の技術

東京計器グループは、安全・安心な社会づくりを使命とし、社会課題の解決を理念として事業を進めてまいりました。今回の特集は、昨年の国土防災分野での社会課題解決に引き続き、船舶や船舶交通の安全・安心に貢献する東京計器の技術についてご紹介します。



東京計器の航海計器

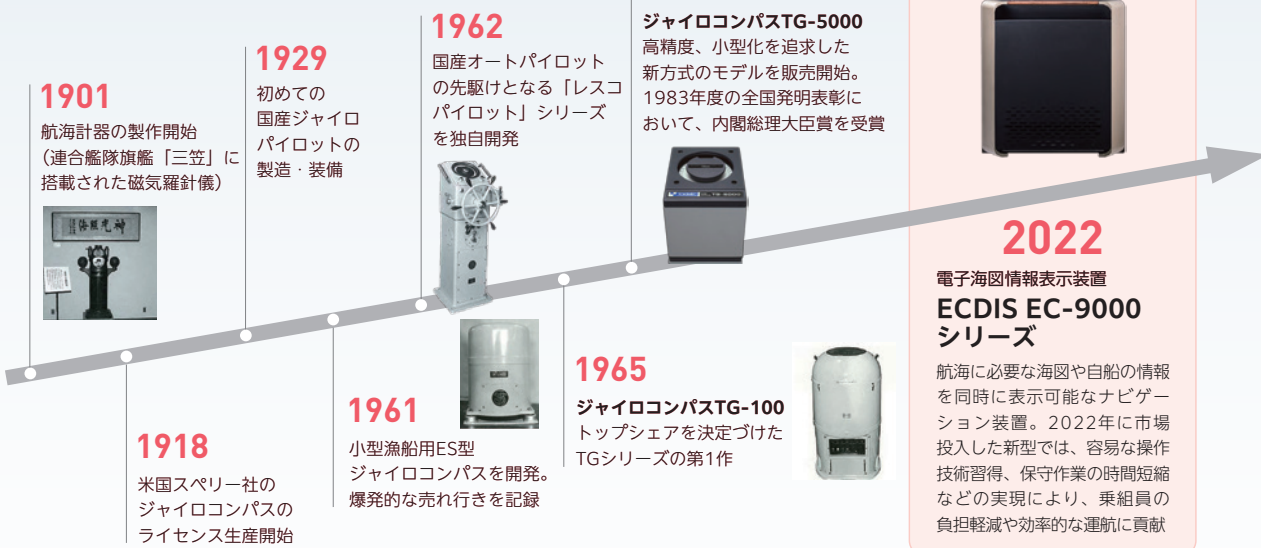
当社グループは明治29年(1896年)の創業以来、当時輸入に頼っていた航海計器の国産化を推進し、磁気羅針儀からジャイロコンパス*¹、さらに現在のオートパイロット*²の原型となるレスコパイロットなど、航海に欠かせない製品を生み出すことで、船の安全に貢献してまいりました。事業分野が大きく広がった今でも、祖業として海上交通の安全を守る製品開発にける情熱は変わりません。

時代の転換点にある現在、航海の世界に求められる課題も変わり始めています。安全・安心な航海を担保するのはもちろんのこと、気候変動をはじめとした社会

課題への対応も強く求められるようになりました。私たちはこれまでに培ってきた技術を発展させ、GHG(温室効果ガス)排出量の削減をはじめとする環境対策や少子高齢化対策などにつながる新たな技術開発への取り組みを通じ、社会課題の解決に寄与していきたいと考えています。

本特集では、省エネ操船技術による気候変動への取り組み(p14)、自動航行技術による船員不足への対応(p15)、および海上監視レーダーや船舶情報管理技術による海上交通の安全性向上(p16)についてご紹介します。

航海の安全・安心を支えてきた製品群



(注)*1 ジャイロコンパス：船の船首方位を指し示す機器。

*2 オートパイロット：自動操舵装置。自動計算で船首を設定された方位に向くよう変針させ、変針後はその設定方位を保つという機能を持つ。

船舶に係る技術で社会課題の解決に貢献



省エネ操船でGHG (温室効果ガス) 排出量削減に貢献

ウインドチャレンジャープロジェクト



巨大な帆とエンジンとのハイブリッドで省エネ操船

ウインドチャレンジャープロジェクトは、株式会社商船三井と株式会社大島造船所が中心となって進めている、船舶における推進エネルギーのグリーン化をテーマとした共同研究です。当社グループは、開発中の大型帆船にジャイロコンパスとオートパイロットを提供し、エネルギー効率に優れた航海の実現に貢献しています。2022年10月には、このタイプの大型商船の第1船が竣工しました。

硬翼帆。風向きや風速に従って自動的に伸縮・方向変換が可能



オートパイロットとジャイロコンパスでプロジェクトに参加

新制御方式 NCTeN

通常の船よりも風の影響を大きく受ける帆船の場合、的確に風を捉えながら風浪や波浪、潮流などの"外乱"を正確に推定し、舵を適切に制御しなければ、エネルギー効率に優れた航行は実現できません。そこで当社は、オートパイロットの開発で培ってきた高度な制御技術を活かし、新しい制御方式「NCTeN」を開発しました。NCTeNは、さまざまな航海データを用いて外乱成分や個々の船によって異なる船体運動特性を推定し、外乱を受けても無駄な舵を切らずに適切な航路の維持を可能にします。

社会へのインパクト

海運業界全体のGHG排出量は、ドイツ1国分に相当すると言われています。世界の海上輸送量は、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に停滞していましたが、世界経済の回復とともに再び活況を取り戻しています。そのような状況下、海運業界が排出するGHG排出量の削減は喫緊の課題です。

ウインドチャレンジャープロジェクトでは、風力推進装置としてガラス繊維強化プラスチックで

きた伸縮可能な硬翼帆を開発しました。硬翼帆1本で従来の同型船に比べて約5~8%のGHG排出量削減が見込まれており、その高い環境性能は各方面から注目を集めています。当社が提供するジャイロコンパスとオートパイロットは、硬翼帆を使用した大型帆船に最適な制御アルゴリズムを搭載することで、エネルギー効率に優れた航行の実現に寄与します。



船員不足や作業負担軽減に対応

無人運航船プロジェクト

無人運航船プロジェクト
MEGURI 2040

日本財団
THE NIPPON FOUNDATION

DFFAS
Designing the Future of Full Autonomous Ship

無人運航船の実証実験で証明された東京計器の技術

当社は、公益財団法人 日本財団が進める無人運航船プロジェクト「MEGURI2040」の中のDFFAS (Designing the Future of Full Autonomous Ship) コンソーシアムに参画し、船上の自動運航システム、および陸上支援センターの非常対応ブロックの開発を担当しています。同コンソーシアムでは、2022年2月、東京港と津松阪港間 約790kmで無人運航船の実運用を模擬した実証実験を実施しました。自律運航機能を搭載したコンテナ船「すざく」には、当社のオートパイロットと光ファイバージャイロコンパス (FOGコンパス) が搭載されています。搭載されたオートパイロットPR-9000はDFFAS用に再構成されたオリジナルで、「すざく」が予定航路上を航行するように常に舵を制御します。さらに、非常対応ブロックに組み込まれた当社の多機能型

ジョイスティックコントローラと連携することによって、陸上支援センターからの遠隔操船が確実にできることが実証されました。

PR-9000のトラックコントロールシステム*は、設定航路の情報やセンサー情報を受けて、自船位置と設定航路の誤差を最小にするように進路を逐次調整することで、設定航路のラインに沿った高精度な自動航行を実現しました。航路離脱を抑えることで燃料消費量も抑制し、GHG排出量削減にも貢献します。

また、自動運航システムに組み込まれたFOGコンパスは、船首方位計測および船の動揺計測を担っており、無人運航船に求められる高精度な姿勢方位センサーとして期待されています。

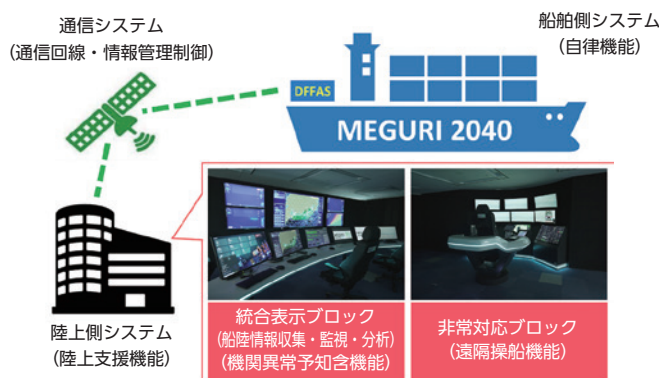
(注) *トラックコントロールシステム: オートパイロットとECDISを組み合わせたシステム。

社会へのインパクト

現在、内航海運業界では船員の高齢化と人手不足が深刻化しており、このままでは海の安全が損なわれるだけでなく、海運を利用した流通が停滞する恐れが指摘されています。今後ベテラン船員が大量に退職する時期を迎えることで人手不足はさらに深刻化し、代わって業界に入ってくる船員のスキル不足も懸念されます。船舶交通のさらなる輻輳化 (船舶が集中して混雑した状況) が予想されるなか、乗組員の少人数

化に伴う安全運行の確保と航海士の作業負担を軽減するために、無人運航船への期待が高まっています。

一日当たりの航行隻数が約500隻という世界屈指の輻輳海域である東京湾内の航行を無人運航システムによって成し遂げたことは、海難事故の削減につながる可能性を高めるとともに、内航船業界が抱える労働力不足を補う一助ともなり、船員の新たな働き方や労働力の創出につながることが期待されます。



コンテナ船「すざく」に搭載されたオートパイロットPR-9000



陸上側の非常対応ブロックに装備されたジョイスティックコントローラ。この小さなコントロールレバーを動かすだけでオートパイロットを操ることが可能



船舶航行の安全に貢献

海上交通センターのVTSシステム

日本全国で稼働する東京計器のVTSシステム

VTS^{*1}（船舶通航業務）システムは、混雑する海上交通路の管制業務を担うシステムで、航空機の世界における航空管制の港湾版とも言えます。当社は、全国にある海上保安庁の海上交通センターにVTSシステムを提供し、船舶交通の安全を支えています。

VTSシステムは「レーダー装置」や「AIS^{*2}（船舶自動識別装置）情報管理装置」、「海上交通情報処理システム」などから構成されています。航行中の船舶を高分解能^{*3}レーダーで把握し、AIS情報など船舶のさまざまな動静情報を海上交通情報処理システムで一元処理することにより、航行中の船舶の予想される位置を表示したり、衝突等の危険を生じる可能性がある海域エリアを特定したりします。これらの情報をもとに、船舶への情報提供や注意喚起、航行是正などの管制業務を支援しています。

（注）*1 VTS:Vessel Traffic Service。

*2 AIS:Automatic Identification System。船舶に搭載し、船名や位置、進路、速力、行先などのデータを自動的に無線で他の船舶や陸上施設に送受信する装置。

*3 分解能:物体を識別する能力。



海上保安庁の海上交通センター

社会へのインパクト

東京湾や瀬戸内海などのように多数の船舶が行き交う狭い海域では、海難事故の可能性が常に存在します。海とそこで働く人々の命を守るとともに、安定した物流を維持するためには、海上交通の安全確保が不可欠です。当社のVTSシステムは、海上保安庁が管理・運用する全国7カ所の海上交通センターすべてに納入されており、日本の港湾で船舶の安全・安心を守っています。

VTSシステムのレーダーには、高分解能であるKuバンドの半導体レーダーが使用されています。Kuバンドとはレーダーで使用するマイクロ波の周波数帯域の一つで、一般的に使われるXバンドより高い周波数帯域で、高分解能が実現できます。Xバンドレーダーでは接近している2隻が重なって1隻に見える場合でも、Kuバンドレーダーであればはっきりと2隻を識別できます。このような高い技術を背景に、当社では国内はもとより、海外向けにも高分解能Kuバンド半導体レーダーの提供を開始しました。これは国内用をEUの安全性能基準に適合させた製品で、欧州で従来から使用されているXバンドの製品では得られなかった高分解能が、当社の製品で得られることが評価されています。今後は、船舶で混雑する欧州の沿岸や河川の監視にも貢献してまいります。



高分解能半導体レーダー装置



海上交通情報処理システム



AIS陸上局装置

環境への方針・体制

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

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

環境方針

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

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

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

各工場での環境方針

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

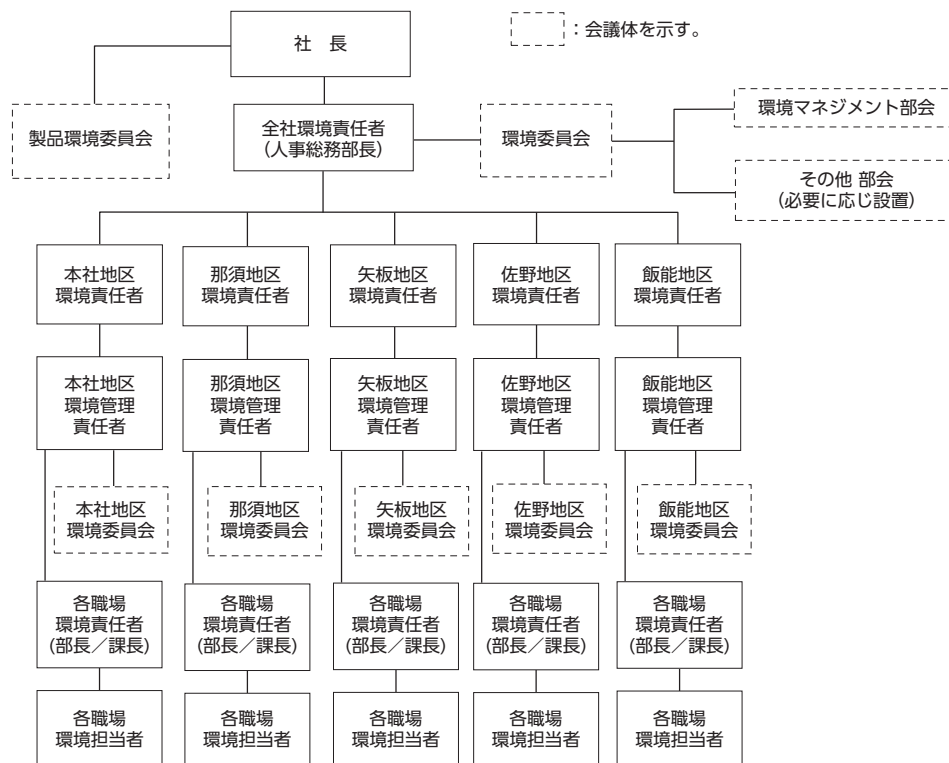
ISO14001 適合状況

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



組織体制

全社の環境方針は環境委員会が司り、その下部組織として環境マネジメント部会が設けられています。双方とも、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。



環境目標

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

新たな東京計器グループ環境目標について

当社グループは、環境マネジメントシステムの一環として、かねてよりエネルギー総使用量の削減に取り組んできました。2021年度には、これまで以上に環境・社会に配慮した経営を行うことを目的として新設されたサステナビリティ推進室を中心に、改めて当社グループの中長期的なGHG(温室効果ガス)排出量削減目標を検討し、

サステナビリティ委員会にて審議・承認されました。新たな目標は、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、Scope1、2を対象とした2030年度のGHG排出量削減目標として、2013年度比37%削減を目指します。

個別事業ごとの目標

工場や事業所ごとに、Fコスト(失敗コスト)・使用電力量・廃棄物・資材消費量などについての削減目標を定め、それらをクリアするための指標となるKPIを設定しています。設定したKPIを達成するための取り組みを、PDCAサイクルを回し推進することで、環境負荷の低減を図っています。

気候変動への取り組み

世界的に人々の安全を脅かす気候変動は人類への脅威であり、それを防止する対策や適応は世界共通の課題です。私たちは、グローバルに事業を展開する企業の責任として、自らの事業活動に伴って発生する環境負荷の低減に取り組み、気候変動問題の解決と持続可能な世界の実現に貢献します。

気候変動に対する考え方

東京計器グループは、気候変動による当社グループ事業およびすべてのステークホルダーへの影響・リスクを重要な経営課題として強く認識し、気候変動の緩和のため、企業としての責任を果たすべく、GHG(温室効果ガス)排出量の削減に向けた取り組みを推進しています。

その一環として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、「ガバ

ナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の枠組みに沿った取り組みを開始しました。この取り組みを通して気候変動関連情報開示の充実に努めていくとともに、当社グループのレジリエンスを一層高めていきます。



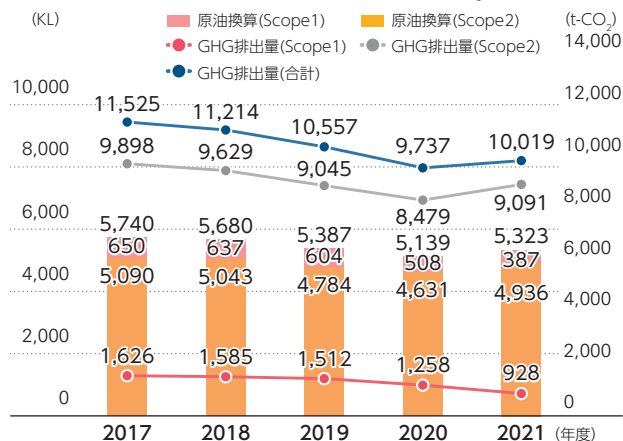
気候変動に対する具体的な取り組み

2021年度の目標と実績について

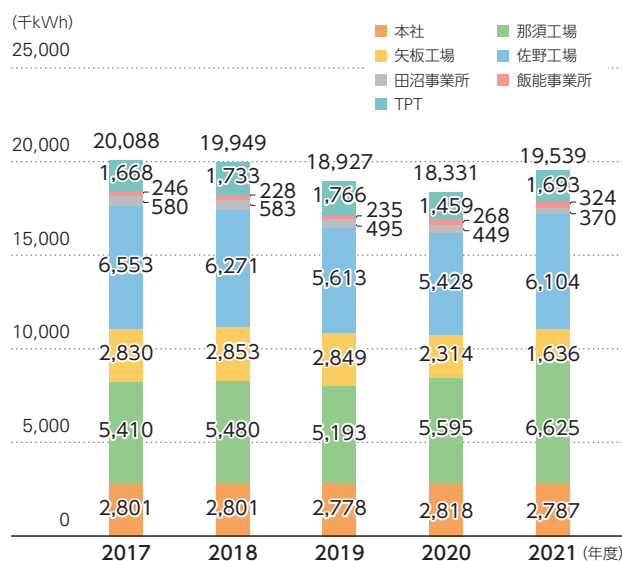
当社グループは、新たな環境目標として、Scope1、2を対象とした2030年度のGHG排出量を2013年度比37%削減としました。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響で落ち込んだ受注が回復したことによる設備稼働時間の増加等により、前年度比2.9%増加の10,019(t-CO₂)となりました。

今後も、日常的な省エネの取り組みだけにとどまらず、再エネ設備の導入および再エネ電力の調達を進め、GHG排出量の削減を加速させていきます。

エネルギー使用量およびGHG排出量(Scope1、2)



電力使用量



GHG排出量削減のためのエネルギー使用効率化

省エネ空調機への更新、高効率な受電設備への換装、変圧器の省エネ化、インバーター方式コンプレッサーへの更新、屋根・外壁への遮熱塗料の使用など、設備の省エネ対応、並びに電力デマンドに基づいた電力監視、積極的な消灯などの省エネ活動、設計段階における不良の発生抑制、生産工程の継続的な改善などにより、エネルギーの効率的な利用に取り組んでいます。

太陽光発電による電力購入契約締結

ベトナムでアジア地域に向けた油圧機器を生産している東京計器プレシジョンテクノロジー (TPT) は、GHG 排出量削減の取り組みとして、工場で使用する電力の約 30% を太陽光発電に置き換えることを決め、2022 年 3 月に PPA (電力買取契約) を締結しました。これにより、GHG 排出量は、年間約 400 トン減少する見込みです。

今回の取り組みは当社グループとして初となりますが、その他の生産拠点についても検討していきます。

佐野工場の屋根に遮熱塗装を施工

佐野工場では、近年の気候変動により集中豪雨が頻発し、雨量の急激な増加による雨漏りなどの被害リスクが高まっていたため、工場屋根全体の補修と塗装を実施しました。その際、赤外線を反射して屋根の温度上昇を抑制できる遮熱塗料を採用した結果、夏場の空調機器負荷低減による省エネ効果が確認できました。



Scope3 温室効果ガス排出量の算定

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、サプライチェーン全体の排出量算定を行いました。

Scope3 (サプライチェーンにおける自社以外からの間接排出) 排出量の内訳は右表のとおりです。

「製品・サービス購入」(カテゴリ 1) が全体の 49.6% と最も多く、次に「販売した製品の使用」(カテゴリ 11) が 38.4% となっています。

今後もサプライチェーン全体における GHG 排出量の把握および削減を推進していきます。

Scope 3 CO₂ 排出量算定まとめ (2021 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	114,172	49.6%
2 資本財	1,992	0.9%
3 エネルギー関連活動	1,520	0.7%
4 輸送、配送 (上流)	721	0.3%
5 事業から出る廃棄物	398	0.2%
6 出張	808	0.4%
7 従業員通勤	611	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	88,398	38.4%
12 販売した製品の廃棄	21,498	9.3%
13 リース資産 (下流) ※4	—	
14 フランチャイズ ※5	—	
15 投資 ※6	—	
合計	230,118	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: 2021 年 4 月 1 日 ~ 2022 年 3 月 31 日

算定範囲: 東京計器単体

燃料電池自動車「MIRAI」を社長車に採用

「MIRAI」は水素燃料で走行するトヨタの FCV (燃料電池自動車) であり、GHG 排出量はゼロです。当社グループは「東京計器ビジョン 2030」の中で水素・エネルギー事業を新たな成長ドライバー候補として掲げていることから、社長車の更新の際、「MIRAI」を選定しました。



循環型社会の実現

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。

循環型社会の形成に対する考え方

東京計器グループは、自社の企業活動を含めた人間のあらゆる文明活動が自然との共生のうえに成り立って

いるという認識のもと、持続可能な循環型社会の発展に向けた取り組みを推進しています。

廃棄物削減に対する具体的な取り組み

法令遵守

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

3Rの推進

・Reuse

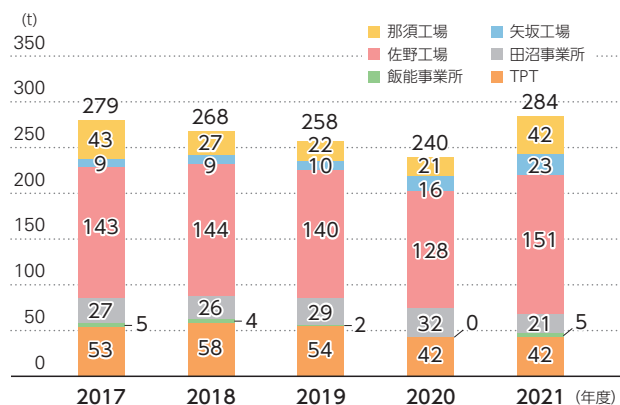
使用済み製品・部品（電子部品含む）の一部を、お客様の承諾を得て、リユースしています。

・Reduce

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

2021年度は、佐野工場におけるPCB廃棄と、那須工場におけるエッチング液の増加等により、産業廃棄物排出量が増加しました。なお、今回から東京計器プレシジョンテクノロジー（TPT）を含めています。

産業廃棄物排出量

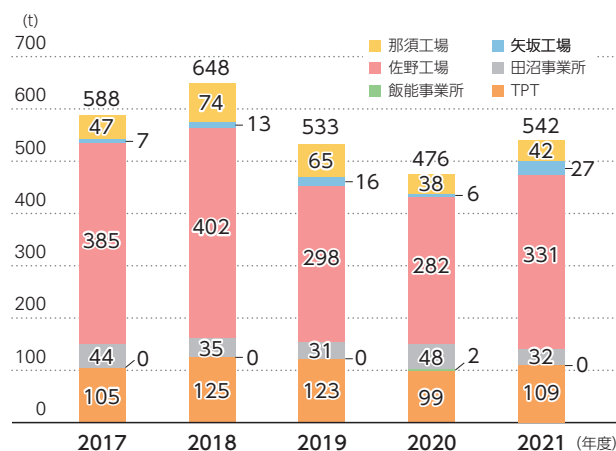


・Recycle

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。

2021年度の有価物内訳は、金属屑469t、廃油19t、廃紙類54tでした。

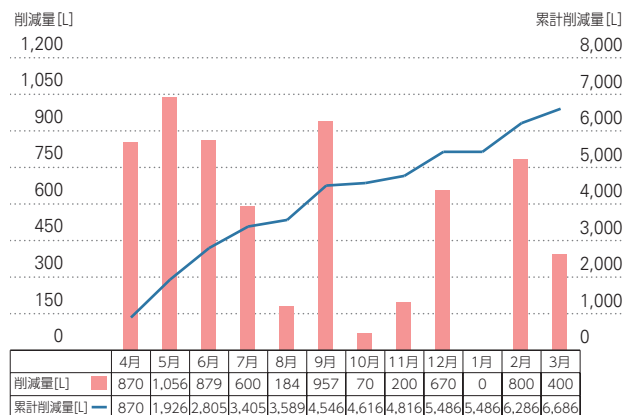
有価物排出量



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2/3を占め、その約半分は水溶性切削液や洗浄油などの廃油です。これまでは、すべて専門業者に引き取りを依頼していましたが、廃棄量の削減を目的として、工場内に炭化水素系洗浄油の再生装置を導入したことにより、洗浄油の中に溶け込んだ油分を分離して廃棄できるようになりました。これにより、再生した90%の洗浄油は新油と同様に使用でき、資源の有効活用に貢献しています。削減量の2021年度実績は6,686Lとなり、2020年度から倍増しました。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(2021年度)



加工不良による廃棄削減の取り組み

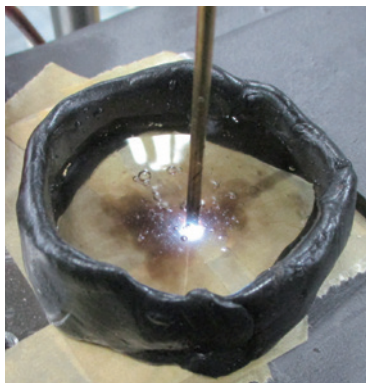
高圧の油圧製品に使用する素材は、強度の高いダクタイル鋳鉄が使われており、小径の穴あけ加工やタップ加工時に工具が折損する場合があります。これまでは製作中の部品全体を廃棄していたため、大きな部品が完成直前で不良になると、素材ロスだけでなく加工エネルギーのロスも大きく、さらに納期遅れにつながる可能性もありました。

工具および加工条件の改善だけでは完全に予防できないことから、佐野工場では部品を傷付けずに工具だけを取り除ける放電加工機を導入しました。

設備を導入してから1年間で、30kgを超える大型部品を含む約50個を廃棄せずに済み、作り直しに1個当たり1時間以上かかる加工設備の電力も節減できました。これからも限られた資源の有効利用を目指した取り組みを進めます。



折れたタップ



放電加工中

設計出図のペーパーレス化

生産部署が利用する設計資料については、従来は設計部署が出図を担当し、図面と部品リストとを印刷して送付していました。しかしながら、この印刷業務は作業の手間がかかること、紙資源を出図ごとに大量に消費するなどが問題となっていました。このような課題を改善するため、全社を統括する技術情報管理部署で「出図管理ツール」を開発しました。

当社グループが生産する製品は、事業セグメント・拠点工場ごとにジャンルが大きく異なり、工程フローなども違うため、このようなツールを開発するのは難しいと思われてきましたが、サステナビリティの観点から早急な改善が必要と判断し、多くの部署の理解と協力のもと、短期間で開発を進めました。開発に当たっては生産部署の全面的な協力を得て、生産の流れを整理し、現行の業務に大きな影響を与えない範囲で工夫をこらし、第一弾として矢板工場の製品について汎用的な電子出図ルーチンを完成させることができました。

この結果、印刷枚数はA4サイズ換算で年間16万枚を削減、図面の出図および受領に関わる作業時間も年間約1,000時間の削減を実現できました。また出図進捗状況に関する問い合わせ対応が減ったという付随効果も表れています。

今後は、この成果を那須工場および佐野工場にも展開しながら継続的な作業改善に取り組み、省資源への貢献を進めていきます。

出図管理ツールの入力画面

化学物質適正管理に対する具体的な取り組み

対応方針

化学物質の中には環境や人体に有害な影響を与えるものがあるため、適正に管理し、環境や労働安全に配慮すること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

グリーンパートナーの取り組み

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

この取り組みでは、生産ラインにおいて有害物質の使用・混入などが起きないよう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お取引様をグリーンパートナーとして認定させていただき、製品もしくは部品ごとに行っている非含有証明書の提出あるいは含有化学物質調査の一部を不要としています。また、当社からグリーンパートナーに対し、部材等の含有化学物質調査・分析の支援、環境関連の情報の提供、環境関連の教育の支援等、各種サービスを提供しています。

有害物質の廃棄量削減

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

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となりました。2020年度からの比較では、95%の大幅削減を達成しています。



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)
2017	15,400	1,140
2018	18,400	1,330
2019	14,000	1,100
2020	11,000	990
2021	495	989

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)
2017	43	11
2018	66	17
2019	51	12
2020	50	12
2021	49	13

生物多様性に対する具体的な取り組み

本社周辺の緑地が「大田区保護樹林」として認定

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で、1990年9月に竣工しました。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います。

竣工後30年余りが経過し、当時植樹した樹木は樹齢を重ね、緑の少ない蒲田地区でひととき目立つ「緑のオアシス」のような存在になっています。

テクノポートカマタの中でも、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



幼虫駆除剤の注入



成虫捕獲

外来害虫による桜の木枯れ防止対策

佐野工場には樹齢50年近い桜の大木が多数あり、毎年見事な花を咲かせて近隣の方々の目を楽しめています。ところが、数年前から近隣の県で外来害虫の「クビアカツヤカミキリ」による桜の木枯れ被害が問題となっており、佐野工業団地内でも被害発生の連絡がありました。そこで、当社工場敷地内の桜を点検したところ、幼虫による摂食被害の痕跡を発見したため、幼虫駆除剤の注入と成虫捕獲ネットの設置を実施しました。これからも、佐野工場のシンボルとして大切に維持していきます。



ネットの設置

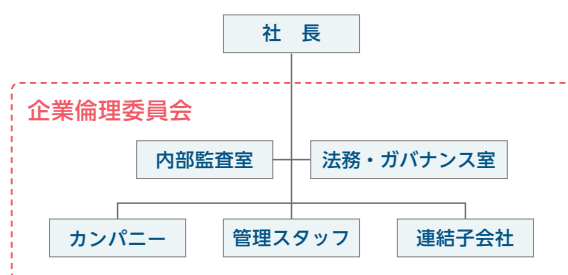
コンプライアンス・リスクマネジメント

私たちは「東京計器グループ倫理行動基準」を、法令・定款および社会規範を遵守した行動をとるための行動規範としています。企業倫理確立には、従業員一人ひとりの自覚が最重要であることを認識し、日頃の企業活動の中で企業倫理の高揚に努めています。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。

コンプライアンスに対する考え方・方針

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

企業倫理関連組織図



行動規範

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

なお、倫理行動基準は各海外現地法人向けに当該国の言語に翻訳して周知しています。

* <https://www.tokyoikeiki.jp/company/rinri.html>

コンプライアンス意識向上に向けた取り組み

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

研修実施状況

2021年度の倫理行動基準の教育は、新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、コロナ禍前のような座学集合研修を中心とした運用とは方法を変え、全従業員が受講完了できるよう、eラーニング、ウェブミーティングを中心に、従来よりも期間を延長して実施しました。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。

内部監査

内部監査は、グループ共通規程である「内部監査規程」に基づき、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ことを目的に実施されています。

内部監査の結果は社長執行役員に報告されるとともに、内部監査の結果および指摘された不備に対する是正対策は、企業倫理委員会で報告、共有されています。

内部通報制度

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

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

2021年度の内部通報窓口の処理件数は1件で、内容は軽微なものでした。今後も制度の浸透を図り、コンプライアンスの徹底に努めていきます。

腐敗防止に関する取り組み

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

海外については「外国公務員贈賄防止規程」を制定し、主要国の贈収賄防止に関する法令への理解を深めるための教育を毎年実施しています。外国公務員贈賄防止に

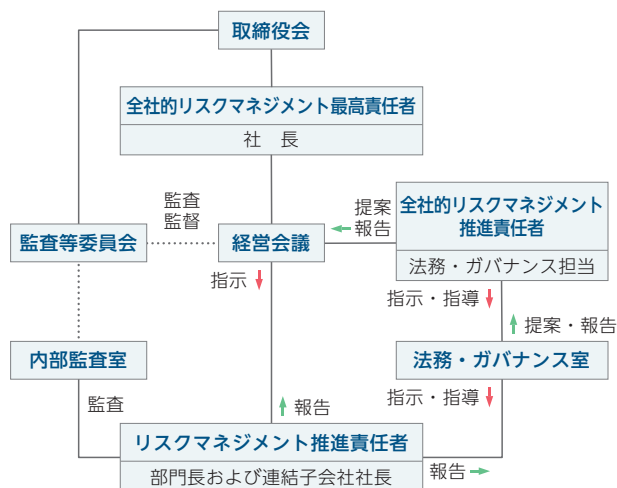
関する法律の概要、米国FCPAや日本外国公務員贈賄罪による摘発事例などを、主に主任クラスを対象とした階層別教育で、eラーニングもしくは座学にて行っています。

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

リスクマネジメントの考え方・方針・体制

事業活動において直面するリスクは、経営レベルで特定・評価・分析され、対応の優先順位が明確である必要があります。当社グループのリスク管理体制は、全社的リスクマネジメント最高責任者に社長執行役員を据え、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



リスクマネジメントの実施

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”は、リスクマネジメント規程に従い法務・ガバナンス室が「経営上の重大リスクと主要な対策」として毎年内容を見直して起案し、法務・ガバナンス担当役員が経営会議・取締役会に付議し承認を得て

います。「経営上の重大リスクと主要な対策」に担当部署として記載された各部門・部署・子会社は、「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、具体的な各対策を「重大リスク対策プログラム」として作成し、毎年年末を目途に法務・ガバナンス室へ提出します。法務・ガバナンス室は、各担当部署から提出された「重大リスク対策プログラム」の内容を確認し、不備等があれば当該部署に対し改善の指摘を行います。各部門は、決定されたリスク対策について中期事業計画に反映するとともに、直ちに実行に移せるものは随時実施します。

“経営上の重大リスク”以外のリスク対応は、リスクマネジメント規程に則り、各部門等が「リスク調査票」に従い、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）作業を行います。実施に当たっては、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することを十分考慮のうえ、進めています。

各部門は、洗い出したすべてのリスクについての評価・算定を行います。評価・算定については、リスクごとに“発生頻度”および“影響度”について評価し、これを掛け合わせ総合評価を行います。総合評価が10点以上のリスクについては重要リスクとして所定様式にリスク対策を記載し、法務・ガバナンス室に提出するとともに、自部門の中期事業計画に反映します。また、直ちに実行に移せるものは随時実施しています。総合評価が10点未満のリスクは、各部門等の統制（対策、実施、自己評

価)のもとに業務効率改善等の一環として推進しています。

各部門は、前年度に策定したリスク対策の実施状況について、毎期末に評価を行い、その結果を法務・ガバナンス室へ提出します。

内部監査室は、「重大リスク対策プログラム」について、独立的立場から評価を行い、必要に応じて内部監査(実査)とは是正・改善策の指摘を行います。

経営上の重大リスク 項目例

1. 内外経済の変動	7. 官公庁との取引
2. 自然災害・疫病	8. 競争の激化
3. 新商品の開発	9. 素材・部品調達
4. 商品の品質	10. 情報セキュリティ
5. 人材の確保	11. 知的財産権
6. 金利の変動	12. 退職給付債務

※上記リスクは有価証券報告書にて詳細な説明をしています。

BCP

BCPの概要

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

BCPの体制

危機管理における最高責任者は、社長執行役員、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。

なお、2020年に設置した社長執行役員を本部長とする「新型コロナウイルスに係る緊急対策本部」については、2021年度も継続しています。

情報セキュリティ

情報セキュリティの方針

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

情報セキュリティ基本方針は、次の4項目からなります。

情報セキュリティ基本方針

- ① 情報セキュリティへの取り組み
- ② 法令等の遵守
- ③ 情報資産の保護
- ④ 事故への対応

情報セキュリティの推進体制

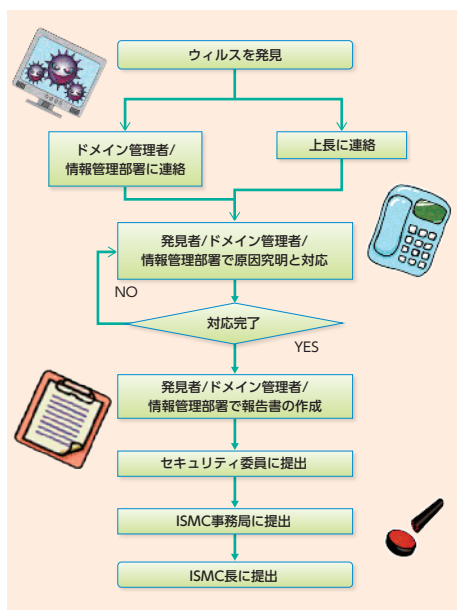
情報担当役員を委員長とし、各部門より選出された委員で構成される「情報セキュリティ管理委員会」(ISMC)を設置。情報セキュリティに関する施策の立案は社長室情報企画部が担当し、重要な施策の立案に当たっては、ISMCに付議され、内容によっては経営会議に諮られます。また、当社グループの情報システムの開発・運用は子会社の東京計器インフォメーションシステム(株)(TIS)が担当しております。TISは情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)の国際規格であるISO/IEC 27001の認証を取得しています。



情報セキュリティ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の脅威への対応を速やかに行うために、ユーザーが真っ先にとるべき対処をわかりやすくフロー化しイントラネット上で共有しています。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ラーニングを実施しています。2021年度は、猛威を振るうコンピュータウイルス(Emotet)やビジネス詐欺メール(BEC)に関する注意喚起を行いました。具体的な取り組み例として、標的型攻撃メール訓練を実施しました。メール訓練は、標的型メールの脅威が増す現在において、その対策として有効な手段の一つと言われています。模擬メールを送信して訓練することで、従業員一人ひとりが不審なメールを受信した際に正しい判断、対処ができる知識を身に付け、意識レベルの向上を図ることが可能となります。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、コロナ禍前までは一部のユーザーが利用していたリモートアクセス環境について、対象者を拡大するとともにリモートアクセス環境の増強を図りました(ネットワーク機器の増強やリモートアクセス対象サービスの拡大等)。

また、すべてのリモートアクセスユーザーがコロナ禍に合わせて設置した「新型コロナウイルスに係る緊急対策本部」のイントラネットサイトにアクセスできるようにし、在宅勤務環境下でもとるべき行動を把握できるように整備しています。

新型コロナウイルスに係る緊急対策本部のページ

新型コロナウイルスに係る緊急対策本部		2022.06.13 更新 (とどろ) (TOKINET)
皆さんへ		取津役社長 安藤 敬
我々は今未曾有の事態に遭遇しています。人類が戦争以外で今回のような地球規模の共通問題を抱え、もがき苦しんでいることは過去なかったことだと思います。4月7日に政府より発表された緊急事態宣言を受けて、先週緊急対策本部で決定した在宅勤務内容を変更しました。ここで大切なことは、我々一人一人の自覚ある行動です。一人の感染が家族、会社、お客様、地域など他の多くの人に影響を及ぼすと共に、事業活動にも多大な被害を招くこととなります。感染のリスクを低減、人から色々な形でお互いの中での業務の遂行は困難ではありますが、緊急事態であることを理解し、力をあわせ、知恵を出し、前を向いて、明るい未来が来ることを信じて、この大きな試練を乗り越えましょう。		
緊急対策本部からの連絡	社内関連文書	
2022.06.10(金) 当社における新型コロナウイルスの対応について (112)(今後のコロナ対応) [PDF]	USBメモリの取扱について (01情報戦略室サイト)	
2022.06.08(木) 当社における新型コロナウイルスの対応について (112)(本社感染報告) [PDF]	情報セキュリティガイドライン(PDF)コピー 秘密情報管理規程 [PDF]	
2022.05.31(火) 当社における新型コロナウイルスの対応について (111)(感染報告) [PDF]	新型コロナウイルス感染症について、のらる(人総サイト) 新型コロナウイルス感染症について、のらる(総務サイト)	
2022.05.20(金) 当社における新型コロナウイルスの対応について (110)(感染報告) [PDF]	社外お知らせ(開示情報)	
2022.05.11(木) 当社における新型コロナウイルスの対応について (109)(感染報告) [PDF]	2021.01.07(木) 新型コロナウイルス感染症予防のために、当社グループ全事業所への「来訪者のお断り」 [PDF]	
2022.04.28(木) 当社における新型コロナウイルスの対応について (108)(感染報告) [PDF]	2021.01.07(木) 新型コロナウイルス感染症防止に向けた当社技術対応について [PDF]	

研究開発および品質管理の取り組み

東京計器グループの製品は、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、研究開発と品質管理は当社グループの経営の根幹であると認識しています。研究開発および品質管理とも、コーポレート・スタッフ部門によるグループ横断的な取り組みと、よりお客様に近いところでの各カンパニー・子会社による取り組みを両輪で進めていくことにより、社会に貢献する製品の開発とその品質の向上を推進しています。

研究開発の考え方

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が基本となっています。研究開発センタは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製品開発活動を行います。また、研究開発センタは各カンパニー・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。

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。

産官学との共同研究の実施

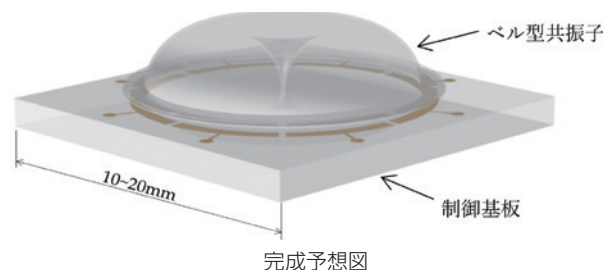
当社は産官学との共同研究にも積極的に取り組んでいます。最近の事例を紹介します。

MEMS※半球共振ジャイロ스코ープ

ドローンなどの移動体が衛星測位信号無しで自律的に移動するためには、加速度や角速度を測定し、自らがどれだけ動いたかを確認しながら移動する「慣性航法」

を行います。長時間の移動を正確に行うためには、超高精度なジャイロスコープが必要となります。この超高精度ジャイロスコープに関して、2021年度安全保障技術研究推進制度に当社の「3次元一体成型によるMEMS半球共振ジャイロスコープの研究」が採択されました。これは、当社の得意とするジャイロ技術にMEMS技術を応用することにより、高精度でありながら、小型、軽量、省電力、かつ低コストが期待できるジャイロスコープを目指す研究で、ドローンをはじめとするさまざまな移動体の自律化・自動化が進む社会で、幅広い応用が期待できます。

※MEMS(メムス:Micro Electro Mechanical Systems):シリコン基板・ガラス基板・有機材料などの上に、機械要素部品、センサー、アクチュエータ(エネルギーを物理的な動作に変換する装置)、電子回路などを搭載したミクロンレベルの部品。



品質マネジメントに関する考え方

当社グループの品質に関する理念は、経営理念「商品は品質を第一とし、顧客の信頼に応える。」に立脚し、グループ行動指針、倫理行動基準等で具体化し、組織に展開されています。

各カンパニーに共通する品質管理方針

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

ISO9001の認証取得状況・その他認証取得状況

ISO9001	船用機器システムカンパニー 計測機器システムカンパニー 油圧制御システムカンパニー 検査機器システムカンパニー 通信制御システムカンパニー
JIS Q 9100	電子システムカンパニー

品質マネジメント推進体制

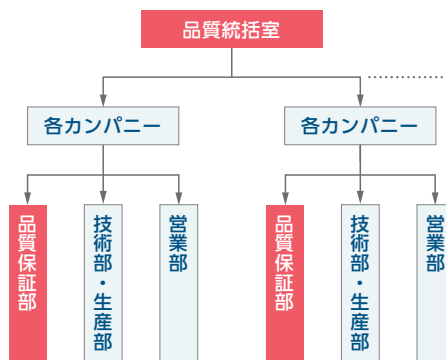
2階層での品質保証活動

本社のコーポレート・スタッフ部門に、品質に関する全社横断的な課題に対応する「品質統括室」を設置しています。

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

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

2階層品質マネジメントの模式図



品質部会

品質部会は、社内における横断的な品質問題の情報共有および解決の場として設けられた、各カンパニー・子会社の品質責任者を部会員とする品質担当役員所掌の会議体です。品質統括室の主催によって年4回主催され、品質に関する全社的な問題や将来的な課題を抽出し、解決に向けての施策立案等を実施しています。各カンパニー・子会社において、品質上の懸念が生じた場合、品質部会において品質担当役員への報告が行われます。品質担当役員が必要と認めた場合、是正の指示を行うとともに、経営会議等、必要なレベルへの情報エスカレーションが行われます。

品質マネジメントに関する具体的な取り組み

検査品質監査

品質統括室が各カンパニー・子会社に行う検査品質監査は、監査としての実効性を確保したうえで、各カンパニー・子会社の品質管理の力量が向上するよう、年度ごとに監査方法や対象範囲の見直しを実施しています。

品質部会の活動

品質部会では、さらなる製品品質の向上を目的として、これまでそれぞれのカンパニー・子会社が個別に蓄積していた不具合事例や周辺知識をグループ横断的に共有するための「不具合データベース」の構築を進めています。現在は、共用開始に向けた社内不具合事例の収集と情報整理を行っているところです。

改善提案(M札)活動

当社ではM札による改善活動を推進しています。M札とは、職場内にあるM:ムダを見つけ「札」に記載し職場改善につなげるための手段です。全従業員が参画し、職場内にある7つのムダを職場ごとに集計し対策を「個人」「サークル」に分類し改善する活動を行っています。その結果、作業環境を含めた作業改善が図られ、品質の安定につながっています。

7つのムダ
1.加工のムダ
2.在庫のムダ
3.造りすぎのムダ
4.手待ちのムダ
5.動作のムダ
6.運搬のムダ
7.不良・手直しのムダ

品質研修

不具合事例に対し「不具合事例報告」や「ワンポイント・レッスン」といった教育資料を作成し、関係者に周知し、水平展開を行い各人の行動に落とし込むよう啓発し、不具合の再発防止を図っています。また、QMS強化の一つに品質内部監査がありますが、内部監査員教育を実施し主任監査員や監査員としての力量の維持向上を図っています。さらに各カンパニーで品質会議を開催し、不具合報告と対策の共有を行っています。

具体的な活動として、例えば那須工場の電子システムカンパニーおよび通信制御システムカンパニーでは、階層別教育として入社時および昇格時に品質保証や品質マネジメントシステムの知識教育を実施しています。日頃の啓発活動としては、ヒューマンエラー報告会を実施し、不具合予防を図っています。また、「品質月間」を設け、従業員から品質標語を募集し、優秀作品の工場内への掲示や、従業員のメール発信時の署名に付け加えるなど、普段からの品質意識の維持・強化を図っています。

結果の数値:顧客満足度

当社グループの品質管理は、当社製品の品質に起因しない個々のお客様の固有の問題であっても、お客様の問題が解決するまで寄り添う「問題解決型の品質保証」を徹底することで顧客満足度を向上させています。顧客満足度については、その把握および向上を目標に置き、各カンパニーにおいてそれぞれの事業特性に応じてさまざまな方法で定量的に捉える工夫がされています。

また、品質の確保こそが顧客満足度に直結することを踏まえ、Fコストによる計数的な管理と原因・対策の共有を図っています。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

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

資材管理基本方針

確かな品質のものを、適正な価格で、必要な時期に、必要なだけ、という基本的な考え方にに基づき調達活動を実施する。

そのために、全社購買組織のセンターとしての機能を整備・維持・管理し、円滑かつ適切な資材調達活動に寄与する。

また、購買先との協力関係・信頼関係のもと、資材調達における健全かつ安定した供給体制の維持向上に継続して取り組む。

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

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。資材管理室と各カンパニーの購買部門に上下関係はなく、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。

購買管理の取り組みについて

資材管理室は、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業者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の皆様と効率的かつ公平・公正な購買取引を行っています。取引開始に当たっては資材管理室が準備した定型の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るほか、資材管理室は購買担当者の下請法セミナー受講を推奨し、各購買部署に対し受講推進の働きかけをしています。2021 年度は購買担当者 56 名中 16 名が受講しました。

サプライチェーン全体での品質向上

サプライヤーの皆様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、的確な情報提供に努めています。品質監査については各カンパニーの品質マネジメントシステムに基づく、取引開始時の品質監査や定期品質監査、臨時品質監査を適宜実施しています。当社グループのサプライヤーの規模はさまざまですが、特に加工部品取引先について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。なお、2021 年度のサプライヤー監査は合計 46 件でした。

また、切削・板金加工、組立加工等のサプライヤーには、グリーン調達（環境負荷物質対策）先としての認定制度があり、該当するサプライヤーに対しグリーン調達審査を実施しています。この審査の際には環境負荷物質の低減・排除についての説明・指導を行います。

トキメート・J 会

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

従業員とともに

東京計器グループにとって、人材は最大の財産です。私たちは「自律型成長人材の育成」を基本方針としており、従業員一人ひとりが、自ら行動し、結果を出すことを求めています。その実現のため、能力開発を支援し、人的資本価値を継続的に高めることを通じて、企業価値の向上を目指しています。

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・組織改革に取り組むこととしています。

人材に関する考え方・方針

人材採用に対する取り組み方針

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、社会課題の解決に挑戦すべく、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。

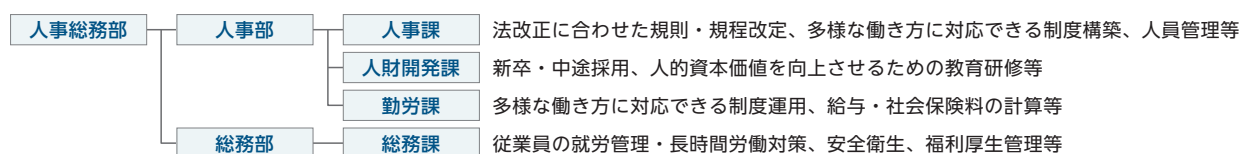
人事総務部では、将来を見据えた人材像と、各部署とのニーズを擦り合わせながら、採用活動に臨んでいます。

人材育成に対する取り組み方針

当社グループでは、イノベーションを通じて社会課題の解決を図ると同時に、顧客の期待に応え、持続可能な成長のための基盤となる収益力の向上を目指しています。

そのためには、経営基盤を支える従業員の能力開発が欠かせません。私たちは生産・営業・技術・サービスなど、あらゆる業務の効率化と、生み出した余力による成長資源の自己捻出を目的とする全社改善活動の積極的な展開に加え、多能工化等の付加価値を高める人材育成に引き続き取り組んでいきます。

人事管理体制図

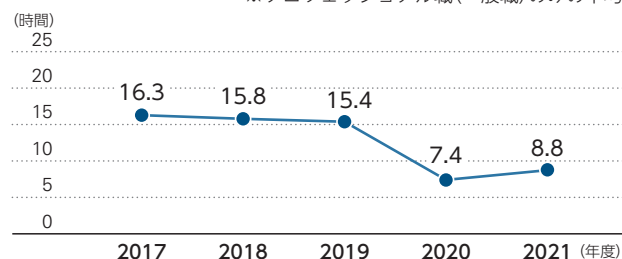


働き方改革への取り組み

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制度、ノー残業デー、育児・介護休業制度の各種制度の整備や多くの施策を行っています。

月平均残業時間

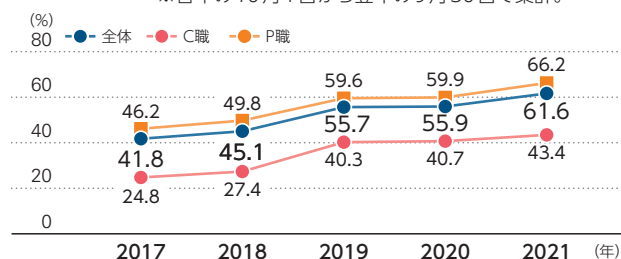
※プロフェッショナル職(一般職)のみの平均



さらに、会社が一部費用を負担することで、同好会活動や拠点ごとの懇親会等、希望する従業員には業務外でもコミュニケーションを取れる場を提供するよう努めています。

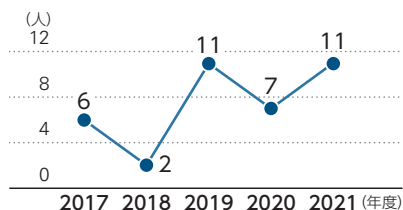
年休取得率

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



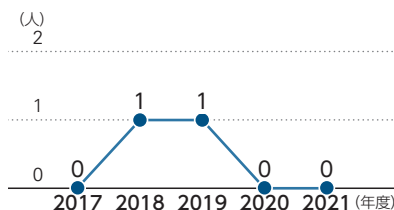
育児休職の利用者数

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



介護休職の利用者数

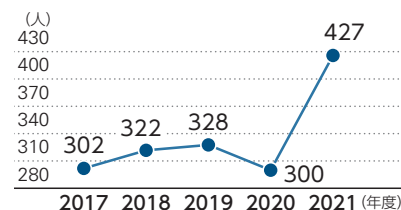
※各年度に新規取得した人数を計上し、前年度から継続して利用している人は継続利用年度の数には計上していない。



特別年休の利用者数

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

※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。



教育制度

キャリアプラン

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

具体的には、階層別教育として各階層に見合う知識やスキルの保持についての研修、ライン管理職教育として

マネジメントのスキルや知識を身に付ける研修、将来の経営幹部として幹部候補者を人選し育成する研修等を実施しています。

各階層で身に付ける知識とスキル

分類	階層	パーソナルスキル	ビジネススキル	マネジメントスキル
C職 共通 (知識)	C3 ~ C2		経営者・幹部のリテラシーセミナー(3日間)	
	C1	新任C職研修群 変革型リーダーシップと部下育成(キャリア面談含む)等	部下の適正評価(評価者訓練)等	問題発見・展開力養成基礎研修等 マネジメント基礎等
P職 共通	C職候補者研修(詳細は省略)			
	P6	新任P6研修 ネゴシエーション研修 変革型リーダーシップと部下育成研修	独占禁止法 不正競争防止法 契約における基礎知識等	新任P6とは 派遣法等
	P5	新任P5研修 コミュニケーション基礎(ロジカルシンキング含む)	独占禁止法 不正競争防止法 契約における基礎知識等	新任P5とは 派遣法等
	P4			
	P3 ~ P1	新入社員研修 コミュニケーション基礎(ロジカルシンキング含む)	社内諸制度の知識 仕事の仕方基礎等	EXCEL基礎 知財等法務基礎等
		4年次研修		
		キャリア研修		
		ラインケアマネジメント基礎 モチベーションマネジメント基礎 キャリア研修		
		問題発見解決技法・展開力養成 MG研修 指導員研修		
		ラインケアマネジメント基礎 モチベーションマネジメント基礎 キャリア研修		
		私の仕事 営業応用研修(必要部門のみ)等		
		マーケティング基礎 マーケティング実践応用		

※C職:フリエイティブ職(管理職)、P職:プロフェッショナル職(一般職)

適正な評価制度の構築

従業員一人ひとりがモチベーションを高く保ちながら日々の業務に臨むためには、個々人の業務への適正な評価が欠かせません。

当社では目標管理制度を設け、公正かつ透明な人事考課のために、年に2度、上司と部下が目標設定とその結果について面談の機会を設けています。上司から部下へ評価結果を直接フィードバックすることにより、部下は評価結果への納得性を高めることができます。さらに、経営目標から導かれた各人の業務目標を適切に設定す

ることで、会社が求める成果の達成に向けて意欲的に取り組めるような制度運用を進めています。

2021年6月に策定した「東京計器ビジョン2030」では、企業の持続的な成長のために人的資本への投資を掲げています。人事戦略としては特に、人事制度の改定と多様化する働き方への対応、評価制度の見直し等を打ち出しており、2021年度では挑戦志向の新たな人事制度を策定し、2022年度から運用を開始しています。

ダイバーシティの方針・取り組み

当社グループは、働くことを希望する女性や障がいのある方々の雇用を強化するとともに、全従業員が働きやすい環境の整備を進めています。

男性の育児休暇取得推進

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。2021年度は対象者30名に対し、7名の男性社員が育児休暇を取得し、高い取得率となりました。

女性活躍ネットワークに参加

当社の工場がある栃木県では、県が業種、年齢、経験年数が異なる働く女性同士が情報交換を行う交流会や勉強会、研修会を開催し、企業などで働く女性同士のネットワークづくりやキャリア形成を支援しています。当社でも佐野工業団地内で働く女性社員が参加する「女性活躍ネットワーク」に参加しており、2021年度で6年目を迎えました。

毎回、各企業から合計10名程度が参加し、仕事に対するモチベーションアップや視野拡大を図っています。2021年度はコロナ禍を考慮して、活動は講習会1回にとどまりましたが、講習テーマである「アサーション※」を業務に取り入れるなどの活用が進んでいます。



※アサーション：相手を尊重しながら、適切な方法で自己表現を行うコミュニケーションスキルのこと。

特別支援学校から初めての雇用

佐野工場では、栃木県の特別支援学校からの依頼を受けて、2020年度に工場実習を行った軽度知的障がいのある生徒を、2021年度も再び受け入れ、2年間で計4回、1回あたり10～15日間の実習を実施しました。

実習では、工場管理課の従業員と一緒に、清掃業務や緑地管理業務に携わりましたが、今回も作業指導をよく理解し、適切に対応していただきました。

学校側や保護者の方からも「本人は仕事にやりがいを感じ、日々改善しようと意識している」として、卒業後の入社を強く希望されたため、当社として初めての採用が決まり、2022年4月に入社しました。

障がい者雇用

障がいのある方々に働きやすい環境としてサテライトオフィスを設置し、人事部による職場への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。2021年度は新たに3名を雇用したほか、担当業務を人事関連の仕事から、経理や事業部門の業務の一部まで範囲を拡大するなど、障がい者雇用に取り組んでいます。

障がい者雇用数*1	
本社	12
那須工場	5
矢板工場	6
佐野工場	9.5
合計	32.5

障がい者雇用率*2	
2.07%	

*1, 2厚生労働省の「障がい者雇用率制度」に基づき算出。

人権

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

人権に関する考え方・方針

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

る企業を目指します。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。

(「倫理行動基準」および「コーポレートガバナンス・ガイドライン」より)

人権に関する取り組み

ハラスメント防止の取り組み

・ハラスメント防止に関する方針

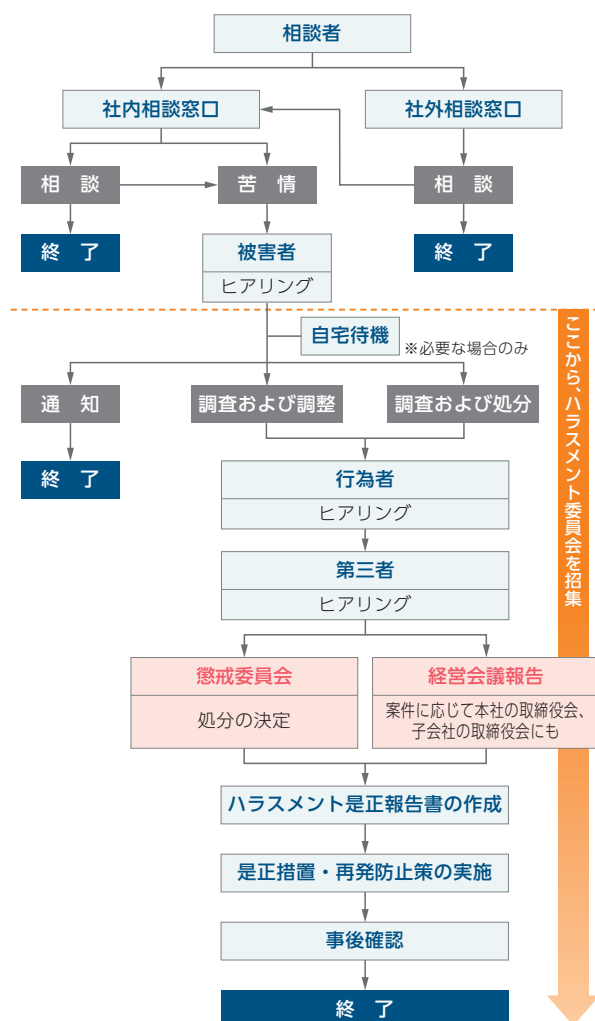
当社グループは、働く従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、その可能性を追求できるような業務環境を整備すると同時に、周囲の人と協力・連携しながら活き活きと働くことができる明るい職場づくりを実現すべく、職場におけるハラスメントの防止と排除の措置、並びにハラスメントに関する相談・苦情などに迅速かつ公平に対処することを目指します。

・ハラスメント防止規程

ハラスメントの定義や禁止行為、パワハラやセクハラに関する定義、LGBT等を取り扱う「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、顧客や取引先であっても上記の対象者が関係する場合は適用されます。

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当社グループ共通の相談窓口を、社内と社外に設置しています。程度がはなはだしいと判断された場合は、ハラスメント委員会が、弁護士等の有識者の意見を求めた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に報告、懲戒委員会にも報告して処分の検討を委ねるとともに、是正措置と再発防止を検討・実施し、委員会並びに当該職場の部門長および管理監督者が是正報告書を作成します。

問題解決のプロセス



労働安全衛生

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

労働安全衛生の方針・体制

労働安全衛生方針

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

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

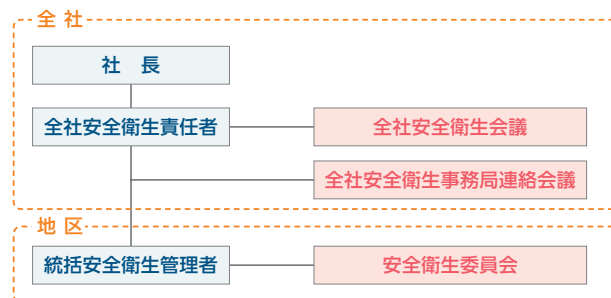
労働安全衛生のための体制

安全衛生管理体制は、各拠点で働く従業員からなる地区組織と、各地区をまとめる全社組織で構成されています（安全衛生組織図参照）。

「全社安全衛生会議」は「全社安全衛生会議規程」に従って開催される会議で、会社側メンバーは人事総務部長、那須・矢板・佐野の各工場長、飯能・田沼の各事業所長、人事総務部総務課長で、同数の労働組合メンバー（通常は中央執行委員）からなります。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ています。

「全社安全衛生事務局連絡会議」は毎月、各地区の「安全衛生委員会」の前に開催される会議で、各地区の委員会事務局が集まり、それぞれの安全衛生委員会で議題にすべき内容や横通しが必要なもの、全社的な取り組み等を審議・情報交換する会議です。労働組合側の参加はありません。

安全衛生組織図



2021年度の労働災害

2021年度の労働災害件数は、業務災害は前年比で2件増加し9件、通勤災害は前年比で2件減少し9件、交通事故は前年比で9件増加し18件でした。今後とも、労働災害発生防止に向け、安全の確保に努めていきます。

業務災害の再発防止に向けた取り組み

業務災害が発生したときは、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めます。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。

健康に関する考え方

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

取り組みの一例として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。2021年度のストレスチェックは1,909人を対象に行われ、回答率は93.3%でした（分析対象人数1,782人）。

社会貢献

東京計器グループは、社会の公器としての自覚を持ち、事業を展開する地域社会の発展に寄与するとともに、さまざまな活動を通じて積極的に社会に貢献していきます。

社会貢献の考え方・体制

経営理念を踏まえた社会貢献の考え方

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

社会貢献活動の体制

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

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

社会貢献の事例

地域環境の維持

・事務所周辺の美化活動

飯能事業所では、晩秋に周辺の歩道を清掃し、深く積もった街路樹の落ち葉を除去しています。地域の環境保全のため、事業所長をはじめ全管理職で作業を実施し、地域の環境保全に努めています。

付近の歩道は勾配がきつく滑りやすいので、落ち葉による歩行者や自転車の転倒を防止し、地域の景観向上にも寄与できていると考えています。



医療関連

・日本赤十字社への献血の協力

本社、栃木の各拠点および飯能事業所では、日本赤十字社の献血活動に協力しています。特にこの2年間では、新型コロナウイルス感染症が猛威を振るうなか、主要な商業施設の一時休業や各種大規模イベントの中止、外出自粛要請などの影響で献血協力者が不足する状況が続いていました。そこで、必要な輸血用血液の供給の一助になればとの思いから、各拠点で献血活動の実施回数を増やすなどの対応をしました。

休暇制度

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

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

コーポレートガバナンス

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

コーポレートガバナンスの考え方

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

■株主をはじめとするステークホルダーとの関係

1. 株主の権利を尊重する。
2. 株主の平等性を確保する。

3. 株主を含む当社のさまざまなステークホルダーとの良好・円滑な関係を構築する。

4. 会社情報は適切に開示し、企業経営の透明性を確保する。

なお、当社は2022年4月より、東京証券取引所の新市場区分においてプライム市場に移行しました。プライム市場上場企業として相応しい高いガバナンス水準を備えるため、引き続き取り組みを強化するとともに、さまざまな社会課題の解決を通じ、持続的な成長と中長期的な企業価値向上に努めてまいります。

コーポレートガバナンスの体制

機関設計

会社法上の機関設計として、「監査等委員会設置会社」を採用しています。独立性・中立性のある社外取締役が過半数を占める監査等委員会を有し、取締役会の業務執行権限の相当な部分を取締役委任することで、監督と業務執行を分離し迅速な意思決定を行うことが可能となっています。

取締役会の構成に関する基本方針

代表取締役、経営幹部（社長執行役員、副社長執行役員、専務執行役員、上席常務執行役員、常務執行役員）および監査等委員でない取締役については、取締役会全体のバランス、多様性を確保するために必要な知識・経験・能力を有しているかなどを総合的に考慮して選任します。

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

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

取締役会の機能および独立性に関する考え方

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

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

取締役会の構成

取締役会は、取締役6名（うち、監査等委員である取締役が3名）中2名の社外取締役（うち、監査等委員である

取締役が2名)を招聘し、豊富な経験をもとにした当社経営に有益な意見や、外部からの視点による率直な指摘をいただいています。これにより、経営の公正性を高め、業務執行者の意思決定や業務遂行に対する監督機能の強化に努めています。なお、定款の定めおよび取締役会の決議に従い、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を可能とするとともに、取締役会の主眼を業務執行者の監督に置くことを可能としています。

関連する各種委員会

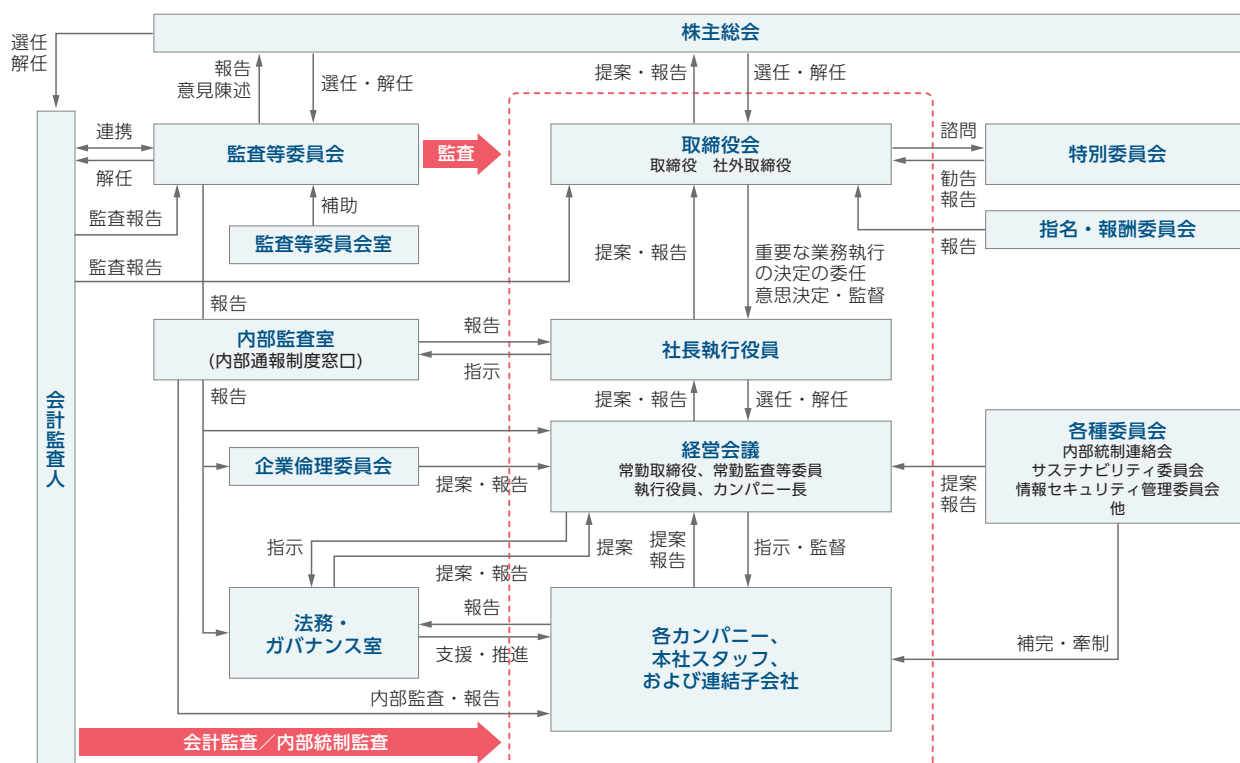
監査等委員会は、社外取締役2名および社内取締役1名から構成され、社内取締役が常勤監査等委員として監査等委員会の委員長、議長を務めます。また、監査等委員会の監査業務を支援するため、監査等委員会室を設けて専任スタッフ1名、兼任スタッフ1名を配置し、監査等委員会の円滑な職務遂行を支援しています。

取締役会の下には、取締役の選任案および報酬案を審議する委員会として指名・報酬委員会を設置しています。委員長は代表取締役 社長執行役員である安藤毅、委員は、社外取締役である柳川南平、中村敬の2名で構成して

います。

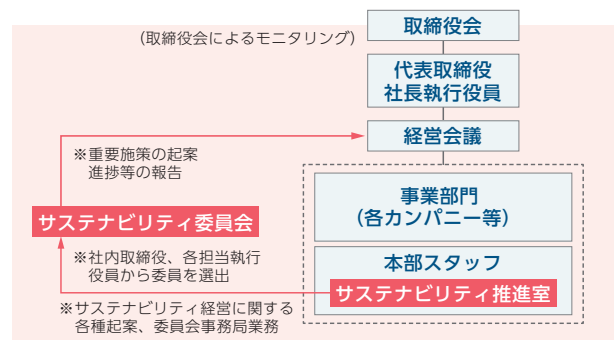
社長執行役員の経営執行に関する意思決定機関として、会社全般にわたる基本的な経営戦略およびその執行に関し審議することを目的として経営会議を設置しています。経営会議は、常勤取締役、執行役員、カンパニー長で構成しています。企業倫理委員会は、法務・ガバナンス担当役員を委員長とし、当社グループの企業倫理責任者で構成し、当社グループの企業倫理活動を横断的に管理し、取締役および使用人への企業倫理教育を徹底させ違反行為の未然防止を図っています。また、法令上疑義のある行為等について直接情報提供を行う手段としての内部通報制度を設置しています。この場合において、通報者に不利益がないことを確保しています。

特別委員会は、当社と全く関係のない大学教授、弁護士、公認会計士等の有識者で構成する委員会であり、買収提案者が具体的買い付け行為を行う前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」(買収防衛策)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、当委員会の判断を経るものとしています。



また、当社グループが環境・社会・経済の持続可能性への配慮により、事業の持続可能性向上を図る“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、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います。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。



実効性評価

報告期間における取締役会実効性評価の実施要領

実効性評価は、コーポレートガバナンス・ガイドライン第31条「取締役会は、その実効性の評価について、取締役会の職務の執行が本ガイドラインに沿って運用されているかを中心に、毎年期末に自己評価を行い、結果を分析・評価する。また、分析・評価結果の概要は適宜開示する。」に基づいて行い、その結果はコーポレートガバナンス報告書にて開示しています。

第90期に掲げた課題に対する取り組み

第90期(2020年度・2021年3月期)の評価では、第90期の課題に対する第91期(2021年度・2022年3月期)の具体的な対応策として、従前からの施策の継続に加え、取締役会メンバーによるさらに踏み込んだ議論を行う環境を整えることを掲げました。具体的には、取締役会の議題として「報告事項」に付随していた「審議事項」を切り分けて明確化すること、取締役会に提示する資料の質の向上と量の適正化、ESG投資の動向を鑑みた非財務情報の開示充実のための審議機会の増加、取締役のトレーニング機会の改善等が挙げられました。

その結果、当期においては前期に比べ一つひとつの案件に対する活発な議論が増加しており、取締役会の実効性に対する意識が高まったと評価しています。

第91期の評価結果

第91期の取締役会の実効性評価については、監査等委員を含むすべての取締役に対し、回答票によるアン

ケート調査を実施しました。当該回答票の準備、配布、集計および分析は実効性評価の事務局である法務・ガバナンス室が行いました。回答票は、取締役会の構成、運営、審議、支援体制、ステークホルダーとの関係、取締役個人の貢献度、の各分野について、合計17個の質問で構成されています。

2022年5月開催の取締役会にて法務・ガバナンス担当役員によりそ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を行いました。

その結果、当社の取締役会は総じて取締役会の責務を適切に果たしており、実効性に問題はないと判断しました。なお、昨年課題とした経営戦略・事業戦略の審議については、「東京計器ビジョン2030」の策定において、取締役会として戦略的な方向性のとりまとめに関与し、業務執行側との時間をかけた議論を行い、21年6月に中期事業計画とともに開示するに至ったことなどが評価され、一定の改善が見られることを確認しました。しかしながら、取締役会の議題の設定やそれに係る情報提供については改善の余地があることを確認し、取締役会にて共有いたしました。今後、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することとしています。

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、取締役会のさらなる実効性向上に努めてまいります。

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。

スキル・マトリックス

当社グループが抱える課題を解決するために必要な経営機能が備わっているか否かの確認のため、「上場会社経営に求められる事項」と「事業内容から求められる事項」の両面から、全取締役が保有する各分野の知見や専門性(スキル)について下表のとおりまとめました。なお、スキル有無の判断は、取締役や執行役員での当該分野の委嘱の実績のほか、過去の実務経験の内容を考慮して判定しています。

スキル・マトリックス

2022年6月29日現在

氏名 (地位)	指名・報酬委員	1 企業経営	2 マーケティング・営業	3 財務・ファイナンス	4 IT・デジタル	5 人材・労務・人材開発	6 法務・リスクマネジメント	7 グローバル経験	8 生産システム	9 品質管理	10 研究開発・技術開発	11 サステナビリティ	12 ESG・ガバナンス	13 M & A
安藤 毅 (代表取締役 社長執行役員)	●	●	●		●		●	●			●		●	●
上野山 素雄 (取締役 執行役員)		●	●	●		●						●	●	●
鈴木 由起彦 (取締役 執行役員)					●		●		●	●	●	●		
鹿島 孝弘 (取締役 常勤監査等委員)		●		●	●								●	
柳川 南平 (社外取締役 監査等委員)	●	●	●	●			●	●					●	
中村 敬 (社外取締役 監査等委員)	●	●		●	●	●							●	

※関連する国家資格を取得している取締役:上野山取締役(中小企業診断士、社会保険労務士)

取締役の報酬制度

基本方針

監査等委員でない取締役の報酬は、業績の反映および株主との価値共有という観点から、月額固定報酬(基本報酬)、業績連動型報酬および譲渡制限付株式報酬で構成されます。ただし、監査等委員でない社外取締役にについては月額固定報酬のみとなります。いずれの報酬額

についても、代表取締役 社長執行役員が作成した各報酬額案を指名・報酬委員会に提出し、指名・報酬委員会から「取締役報酬に対する意見書」を受領後、その内容を踏まえて最終的に決定した報酬額案を取締役に提案し決議します。

監査等委員の報酬は、月額固定報酬による基本報酬の

みで構成し、その役割・職務の内容を勘案し、常勤／非常勤各々区分のうえ、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します。

月額固定報酬

代表取締役 社長執行役員は、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かかる必要な情報を参考に、監査等委員でない取締役各人の月額固定報酬案を設定します。なお、月額固定報酬はその決定後、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。

業績連動型報酬

代表取締役 社長執行役員は、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します。業績連動型報酬支給可否の基準は、営業利益が黒字であること、親会社に帰属する当期純利益が一定額以上あること、期初予想に対して減配或いは無配に

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などとなっています。

譲渡制限付株式報酬

各人の月額固定報酬額の年額換算額に、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します。各対象取締役は、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り当てを受けます。譲渡制限付株式の払込金額は、その発行または処分に係る当社取締役会決議の日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（同日に取引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）を基礎として、当該譲渡制限付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当社取締役会において決定します。

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對し、割り当てています。

役員区分ごとの報酬額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬	譲渡制限付 株式報酬 ^(注2)	業績連動型 報酬	
監査等委員でない取締役 (社外取締役を除く)	74	54	11	9	4
監査等委員である取締役 (社外取締役を除く)	17	17	—	—	1
社外取締役 ^(注1)	10	10	—	—	2

(注) 1 社外取締役の報酬等の総額は、社外監査等委員に対する報酬額であります。

2 報酬等の総額は、譲渡制限付株式報酬制度で支給する金銭報酬債権の額となります。

3 上記の取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人給与相当額は含まれておりません。

ステークホルダーエンゲージメント

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

主なステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダー	コミュニケーション方法	対話窓口
お客様	・日常の営業活動 ・製品操作説明 ・トレーニング ・製品保守サービス ・各種展示会等 ・ハイドロリックスクール(油圧講習会)	・各事業部門(営業・サービス部署) ・コーポレート・コミュニケーション室
株主・投資家	・株主総会^{*1} ・決算説明会^{*2} ・各種決算説明資料のIR関連ページ上での開示 ・機関投資家との個別ミーティング^{*3}	・法務・ガバナンス室(株主総会対応) ・コーポレート・コミュニケーション室
調達先・協力会社	・事業方針説明会の実施(協力工場、代理店、代行店) ・日常の調達活動 ・協力工場の監査	・資材管理室、各工場資材課 ・各事業部門(営業部署)
従業員	・労使交渉・経営協議会(労使協議) ・各種制度説明会・社長との対話活動^{*4} ・評価面談	・人事総務部 ・社長室
地域社会	・工業団地組合等との対話 ・地元自治会等との対話 ・工業団地近隣企業との地域清掃活動 ・地域の祭事(花火大会等)への協賛	・(本社地区)人事総務部 ・(各工場)工場管理課 ・(飯能)TKA管理部^{*5} ・(田沼)TPS管理課^{*6}
行政	・各種行政担当者との対話(自治体、警察、消防等) ・事故や不祥事発生時の政府機関対応	・(本社地区)人事総務部 ・(各工場)工場管理課 ・(飯能)TKA管理部^{*5} ・(田沼)TPS管理課^{*6} ・社長室(政府機関対応)

(注) *1 コロナ禍のため総会後の動画配信を追加実施(2021年6月開催から)

*2 コロナ禍のため動画配信を実施(2020年6月開催から)

*3 コロナ禍のため電話会議またはウェブ会議対応を実施

*4 コロナ禍のため1回ごとの参加人数を制限しての実施や、ウェブ会議対応を実施

*5 TKA：東京計器アビエーション株式会社

*6 TPS：東京計器パワーシステム株式会社

具体的な取り組み

株主様とのエンゲージメント

当社は、株主総会を株主様との貴重な対話の場としてとらえ、これまで当社本社会議室内で開催していました。しかし、コロナ禍での感染予防の観点から参加人数の制限をお願いしたため、2021年6月開催の定時株主総会からは終了後のインターネット動画配信を行っています。これにより、ご来場をお控えいただいている株主様や、遠方の株主様など多くの株主様に当社グループ

の事業活動の理解を深めていただけると期待しています。

また、当社は、2021年1月より株主優待制度「東京計器プレミアム優待倶楽部」を導入しました。本優待制度のウェブサービスの利用者登録に当たり、株主様にアンケートを実施することで、これまで以上に株主様からの直接の声を聴くことが可能になりました。多数の株主様からの叱咤激励を経営活動に反映しています。さらに

当サイトの「株主ポスト」機能を活用し、ご登録いただいた株主様へ当社からのさまざまな情報発信を行っています。

議決権行使については、2021年6月開催から電子議決権行使もできるようにし、株主様の利便性向上と、郵送物の削減による地球環境への負荷低減を実現しています。

第91回株主総会 動画オンライン配信



機関投資家様とのエンゲージメント

当社では例年、主に機関投資家様向けの決算説明会を会場へご来場いただく形で開催していましたが、2020年6月開催分から、コロナ禍での感染予防のためインターネット動画配信で実施しています。決算説明会の動画配信は、これまでの会場開催と異なり、日時や場所の制約が無いことから、好評をいただいています。なお、IR面談は直接の面談を控える傾向があるため、電話会議やウェブ会議も取り入れて対応しています。

また、当社グループの事業は多岐にわたることから、決算説明資料は毎回、当社グループの事業活動がわかりやすいように工夫することに努めています。

2022年3月期決算説明会 動画オンライン配信



メディアを通じた情報発信

当社グループは、ステークホルダーの皆様へ各種メディアを通じた情報発信により事業活動のご理解を深めていただくことに努めています。2021年度では代表取締役 社長執行役員 安藤が以下のメディアに取り上げられ、普段人目に触れる機会は少ないものの社会のなかで多岐にわたって展開している当社グループの製品や

事業活動などを紹介し、ステークホルダーの皆様により深いご理解をいただきました。

メディアを通じた情報発信状況

日付	メディア	情報発信
2021年4月	ラジオNIKKEI 「この企業に注目！ 相場の福の神」	事業概要、成長事業について
2021年4月	ダイヤモンドZAi	事業概要、当社の歴史、成長事業について
2021年6月	日経CNBC 「トップに聞く」	事業概要、「東京計器ビジョン2030」について
2021年11月	財界 「Zaikai Report」	ニッチトップ事業、経営方針について
2022年4月	経済界 「Company Report」	事業概要、成長事業について

地域社会とのエンゲージメント

「とちぎSDGs推進企業」に登録されました

当社は栃木県産業振興センターが募集する「とちぎSDGs推進企業登録制度」に応募し、2022年3月、栃木3工場（那須、矢板、佐野）が登録されました。



この制度は、栃木県内の企業がSDGs達成に向けた企業活動に取り組むため、「環境」・「社会」・「経済」の側面から2030年の指標を定めて「宣言書」として登録し、主体的に推進するものです。当社でも、より働きやすい職場づくりと環境負荷の低減に取り組み、企業価値の向上および競争力の強化を目指します。

東京計器株式会社

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

www.tokyokeiki.jp