

CSR Report 2022

CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY



Contents

目次

トップメッセージ	01
CSRマネジメント	02
品質・環境	
品質・環境マネジメント	09
品質保証	11
環境保全	15
環境パフォーマンス	18
ガイドライン	25
社会性に関する取り組み	
サプライチェーン・マネジメント	26
人事方針	29
ダイバーシティ&インクルージョン／人材育成	30
ワークライフバランス	35
人権への取り組み	38
労働安全衛生	39
社会貢献	41
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	42
コンプライアンス	44
リスクマネジメント	45

編集方針

本報告では、テクノアソシエのCSRに関する基本的な考え方と2021年度の主な活動実績、今後の方針・計画を掲載しています。

■ 報告対象範囲:

株式会社テクノアソシエの国内事業所および国内関係会社1社(トープツテクノ(株))、一部海外事業所

■ 報告対象期間:

2021年度(2021年4月1日～2022年3月31日)

実績データは2021年度ですが、活動内容は一部2022年度も含まれます。

■ 発行日: 2022年11月

■ 次回発行予定: 2023年8月

社会の持続可能な発展とともに



テクノアソシエグループでは、事業精神と企業行動憲章、中期経営ビジョン「Vision2025」、国際規範である国連グローバル・コンパクト10原則への賛同を通じて、社会課題の解決に取り組む姿勢を示してまいりました。さらに、近年企業に対するサステナビリティ（社会の持続可能性）への対応要請が高まりを見せる中、2022年3月にテクノアソシエグループサステナビリティ基本方針を制定し、社会の持続可能な発展への貢献と、企業価値の向上を目指す姿勢を明確にいたしました。この基本方針のもと、社長である私が委員長を務めるCSRサステナビリティ委員会を通じて、サステナブルな社会を実現するための取り組みを進めております。

気候変動、廃棄物による環境汚染、資源の枯渇、新型コロナウイルス感染症、人権侵害、紛争問題など、社会の持続可能性を脅かす問題が絶えない時代となっています。こうした中でも、当社グループは今後とも、社会課題解決に向き合う姿勢を堅持し、社会に必要とされる企業グループであり続け、中長期的な企業価値向上を目指してまいります。

2022年10月
代表取締役社長

森谷 守

持続可能な社会・環境の実現に向けて

サステナビリティ基本方針

テクノアソシエグループは、経営理念と事業精神「心と心の絆」を基本に、ステークホルダーのみなさまとの絆を重視して事業を展開してまいりました。

私たちはこれからも、社会課題とお客様のニーズにきめ細やかに対応する「価値（Value）創造企業」として、社会の持続可能な発展に貢献し、企業価値の向上を目指してまいります。

「社会」「環境」「企業統治（ガバナンス）」の側面から、サステナブルな社会の実現に向けた取組みを積極的に推進してまいります。

▶ テクノアソシエグループサステナビリティ基本方針（PDF：154KB） 

CSRサステナビリティ推進体制

サステナビリティへの取組みとCSR活動を推進する機関として、社長を委員長とする「CSRサステナビリティ委員会」を設置し、各部門から選出した委員により全社横断的な取組みに対応してまいります。

▶ コーポレート・ガバナンス体制図

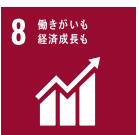
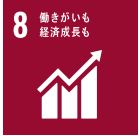
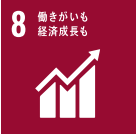
CSR重点課題

テクノアソシエは、事業活動を通じた社会課題の解決に貢献し、中長期的な企業価値向上を実現するため、コーポレート・サステナビリティに関する取組みを強化してまいります。この一環として、重要かつ優先的に取り組む「CSR重点課題」は以下の通りです。

2022年度 CSR重点課題

重点分野	重点テーマ	22年度 主要目標	関連するSDGs目標
品質・環境	品質・環境マネジメント	- 品質マネジメントシステム（ISO9001）の認証継続 - 環境マネジメントシステム（ISO14001）の認証継続	12 つくる責任 つかう責任  13 気候変動に 具体的な対策を 
	環境への取り組み	CO₂排出量の削減：売上原単位2.20t以下	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに  13 気候変動に 具体的な対策を 

重点分野	重点テーマ	22年度 主要目標	関連するSDGs目標
		環境配慮型製品の販売：販売比率18%以上	6 安全な水とトイレを世界中に 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 13 気候変動に具体的な対策を
		廃棄物削減とリサイクル：最終埋立率2%以下	15 陸の豊かさも守ろう
社会性に関する取り組み	サプライチェーンマネジメント	CSRアンケートの実施（国内調達額40%）及び推進活動の協業	5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 12 つくる責任 つかう責任 15 陸の豊かさも守ろう 16 平和と公正をすべての人に 17 パートナリシップで目標を達成しよう
	ダイバーシティ＆インクルージョン	ダイバーシティ＆インクルージョン（女性活躍推進、外国人幹部社員の登用、等）	4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう
		障がい者雇用の促進	8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう
		グローバルで活躍できる人材の育成継続	
	ワークライフバランス	「活き活き職場」、「ワークライフバランス」の構築・推進	4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう

重点分野	重点テーマ	22年度 主要目標	関連するSDGs目標	
	人権への取り組み	人権デューディリジェンス対応として自社グループ内でのリスク調査の実施	 5 ジェンダー平等を実現しよう	 8 働きがいも経済成長も
	労働安全衛生	労働災害（傷害事故）ゼロ、フォークリフト・社用車の物損事故の削減	 10 人や国の不平等をなくそう	 16 平和と公正をすべての人に
		経営トップによる安全活動の推進、安全巡視の継続実施	 11 住み続けられるまちづくりを	 8 働きがいも経済成長も
	社会貢献	より良い社会の実現に向けた地域貢献活動の推進	 1 貧困をなくそう	 2 飢餓をゼロに
			 3 すべての人に健康と福祉を	 4 質の高い教育をみんなに
			 15 陸の豊かさも守ろう	 17 パートナースhipで目標を達成しよう
ガバナンス	コンプライアンス	行動規範(Code of Conduct)の発行と多言語展開	 8 働きがいも経済成長も	 16 平和と公正をすべての人に
		コンプライアンス研修（ハラスメント・贈賄防止）の実施	 5 ジェンダー平等を実現しよう	 8 働きがいも経済成長も
		社内外向けに設置した内部通報制度の認知向上	 10 人や国の不平等をなくそう	 16 平和と公正をすべての人に

重点分野	重点テーマ	22年度 主要目標	関連するSDGs目標
	リスクマネジメント	・ 海外拠点のリスク管理強化	  
		・ 大規模災害・感染症対策マニュアルの整備	
		・ 情報セキュリティ教育の継続実施	
		・ 安全保障輸出管理教育の継続実施	

2021年度 CSR重点課題 主な取組み

重点分野	重要テーマ	21年度 主要目標	取組状況
CSR マ ネ ジ メ ン ト	コンプライアンス	・ 国内外グループ会社、国内各部門・部署への監査を通じたコンプライアンスリスクの把握、監査対象部門・関係部門との協議・連携によるリスク低減活動の継続	内部監査項目の一つとしてコンプライアンスリスクのモニタリングを行っています。 詳細は こちら
		・ コンプライアンス意識向上のための研修等を本社・国内外子会社において継続実施	コンプライアンス研修を重点研修として階層別に実施しています。 詳細は こちら
		・ 海外子会社における内部通報制度の認知向上	海外子会社各社において「内部通報制度規程」を整備し制度周知を図っています。 詳細は こちら
	リスクマネジメント	・ 主要拠点で導入したリスクチェックシートを他の海外子会社に展開	各主要拠点におけるリスクチェックシートの作成を進めています。 詳細は こちら
		・ 大規模災害・感染症対策マニュアルの整備	自然災害のリスクに対して、災害対応ガイドラインを策定しております。また新型コロナウイルス感染症への対応を実施しております。 詳細は こちら
		・ 情報セキュリティ教育の継続実施	情報セキュリティ教育（eラーニング）を定期的に実施し、標的型攻撃メール模擬訓練を実施しています。 詳細は こちら
		・ 安全保障輸出管理教育の継続実施	安全保障貿易管理をテーマとするeラーニングを実施定期的に実施し、貿易関連業務に関連性が高い社員には別途、該非判定に関する研修を実施。 詳細は こちら
	人権の尊重	・ 『テクノアソシエグループ人権方針』本社及び国内外子会社における周知・啓蒙活動と、人権デューディリジェンスの取り組み推進	「テクノアソシエグループ人権方針」制定。 詳細は こちら
		・ 社内研修（役員・管理職・従業員）を通じたハラスメント撲滅の推進継続	人権教育・研修 - ハラスメントの防止 - ハラスメントの未然防止に関する取組みを実施。 詳細は こちら

重点分野	重要テーマ	21年度 主要目標	取組状況
	労働安全衛生	労働災害（傷害事故）ゼロ、フォークリフト・社用車の物損事故の削減	労働災害度数率0.00。社用車を運転する全従業員に対し安全運転に関するeラーニングでの教育を実施。 詳細は こちら
		経営トップによる安全活動の推進、安全巡視の継続実施	コロナ禍における巡視について「WEB」を活用して実施。 詳細は こちら
品質・環境	品質・環境 マネジメント	品質マネジメントシステム（ISO9001）の認証継続	品質環境マネジメント体制を構築しております。 詳細は こちら
		環境マネジメントシステム（ISO14001）の認証継続	
	環境への取り組み	CO₂排出量の削減 売上原単位2.60t以下	売上原単位2.21t 詳細は こちら
		環境配慮型製品の販売 環境配慮型製品の販売比率18%以上	17.3% 詳細は こちら
		廃棄物削減とリサイクル 廃棄物の最終埋立て率2.0%以下	1.6% 詳細は こちら
ステークホルダー	お取引先とともに	CSR調達の推進：CSRアンケートの実施及び推進活動の協業	2020年度実施のアンケート結果に応じた改善ご提案を行っています。 詳細は こちら
	従業員とともに	「活き活き職場」、「ワークライフバランス」の構築・推進	拠点ごとの座談会や若手社員へのインタビューを行っています。 詳細は こちら
		ダイバーシティ＆インクルージョン（女性活躍推進、外国人幹部社員の登用、etc.）	女性社員が活躍できる環境整備などを進めています。 詳細は こちら
		障がい者雇用の促進	障がい者雇用率は2.1%です。 詳細は こちら
		グローバルで活躍できる人材の育成継続	海外トレーニー派遣はコロナ禍のため未実施。海外要員育成研修は継続実施を行っています。 詳細は こちら
	株主・投資家との かかわり	適時・適切・公平かつ自主的な会社情報開示の推進	非財務情報の開示にも積極的に取り組んでいます。 詳細は こちら
		非財務情報を含めた投資家向け情報開示の充実	決算短信発表時の補足資料を公開しています。 詳細は こちら
	地域社会とのかかわり	より良い社会の実現に向けた地域貢献活動の推進	社会貢献活動については、方針と推進する活動内容についての検討を進めております。

国連グローバル・コンパクトへの加盟

国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する、企業・団体の自発的な取り組みです。UNGCに署名している企業は、「人権の保護」、「不当な労働の排除」、「環境への対応」、そして「腐敗の防止」の4つの領域に関わる10の原則の実現に向けて努力を継続します。当社は2019年から、UNGCへ加盟しています。

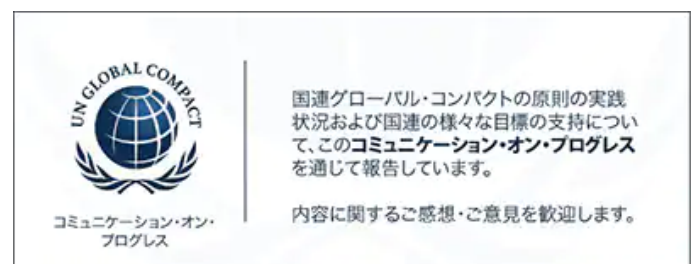
また、当社はUNGCのローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）にも加入しています。GCNJには、参加企業のCSR活動推進を目的としたテーマごとの分科会があり、CSR関連の最新動向や各社の事例を共有する場に参加することにより、得られた知見を当社のCSR活動にも反映しています。

WE SUPPORT



国連グローバル・コンパクト10原則

人権	
原則1	国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する。
原則2	自らが人権侵害に加担しないよう確保する。
労働	
原則3	組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持する。
原則4	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持する。
原則5	児童労働の実効的な廃止を支持する。
原則6	雇用と職業における差別の撤廃を支持する。
環境	
原則7	環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持する。
原則8	環境に関するより大きな責任を率先して引き受ける。
原則9	環境にやさしい技術の開発と普及を奨励する。
腐敗防止	
原則10	強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組む。



[Communication on Progress](#)

国連グローバル・コンパクトの署名証明書

- [United Nations Global Compact（英語）](#)
- [GCNJ加入企業・団体ページ](#)
- [Communication on Progress](#)

外部コミュニケーション

「気候変動イニシアティブ」(略称JCI : Japan Climate Initiative) への参加

「気候変動イニシアティブ」(略称JCI : Japan Climate Initiative) は、2018年に設立された、気候変動対策に関する意見交換や情報発信する国内のネットワークで、当社は2019年1月に参加いたしました。JCIへ参加することで、他の参加企業・団体と情報共有を行いながら、温室効果ガス排出削減、気候変動対策への取り組みの強化を図り、パリ協定が求める脱炭素社会の実現につなげていきたいと考えています。



取り組みへの評価

Eco Vadis

当社グループは、2020年より独立した外部機関であるEco Vadis※によるサステナビリティに関する評価を受け、改善に役立てています。2022年の結果は、全世界・全業種の約6万5000社の中で、上位50%と位置付けられ、「Bronze」の評価を獲得しました。今回の評価獲得を励みにCSRへの取り組みにさらなる力を注ぎ、ステークホルダーから信頼される企業として、また、社会の持続可能な発展に貢献する企業として成長していきます。

※ Eco Vadis社は、企業の持続可能性に関する国際的な評価機関で、その評価方法は国連グローバル・コンパクト、GRI (Global Reporting Initiatives) およびISO26000等の国際的なCSR基準に準拠しています。



日本経済新聞社 第3回 日経『SDGs経営』調査 2021

テクノアソシエ		スコア内訳				*総合評価 偏差値
		SDGs戦略 経済価値	社会価値	環境価値	ガバナンス	
2020年度 (第2回)	個別評価偏差値	45.3	53.7	60	52.4	54.6
	*Class	5	6	8	6	★★★★
2021年度 (第3回)	個別評価偏差値	47.6	53.3	60.3	51.6	54.5
	*Class	5	6	8	6	★★★★

*総合評価偏差値 ★★★★★ 50以上55未満

*Class

10 = 偏差値70以上
7 = 偏差値55以上60未満
4 = 偏差値40以上45未満
1 = 偏差値30未満

9 = 偏差値65以上70未満
6 = 偏差値50以上55未満
3 = 偏差値35以上40未満

8 = 偏差値60以上65未満
5 = 偏差値45以上50未満
2 = 偏差値30以上35未満



品質・環境マネジメント

品質・環境管理部 所管役員メッセージ



専務取締役
永江 信久

2015年のCOP21(第21回気候変動枠組条約締約国会議)において採択されたパリ協定を大きなきっかけとし、また2021年のCOP26を経て、国際社会は温室効果ガス排出削減の取り組みを加速させています。この他にも、地球環境に対する取り組みとして、海洋プラスチックごみなどによる環境汚染の防止、資源保護や生物多様性の保護などが、国や地域の法規制や業界団体の規範に組み込まれ、企業への要請も強くなっています。

当社グループでは、こうした社会要請に応えるため、環境規制など法規制遵守はもとより、温室効果ガス排出削減、資源循環、生物多様性への対応などを経営の重点課題として位置付け、環境経営の推進を強化しています。具体的な取り組みとしては、環境配慮型製品の販売拡大や製品に含有する化学物質規制への対応を強化し、お客様の環境規制対応へのご要望にお応えしています。また、社用車のエコカー化や事業所照明のLED化、グリーン電力の購入や公益社団法人国土緑化推進機構への寄付などを通じた、自社活動における環境保護・地球温暖化防止にも取り組んでいます。事業を通じた取り組みとしては、中期経営ビジョン『Vision2025』にございます通り、脱炭素化を契機とする再生可能エネルギー関連領域、自動車産業における電動化領域等を成長分野ととらえ、戦略的に経営資源を投入し、環境価値と経済価値の創出に取り組んでいるところです。

また、品質管理に関しては、品質・環境方針のもと、お客様に高品質な製品を提供するための品質保証体制を構築しています。当社の品質に関する基本的考え方をまとめた品質管理ガイドラインを制定し、製品の立上げに関しては、お客様の窓口である営業部門と品質保証部門が見積もり検討段階から緊密に連携のうえ最適なサプライチェーンを構築し、要求品質の作りこみを行った製品を提供する事により品質問題の未然防止に努めています。

お客様から「テクノアソシエには安心して任せられる」というご評価をいただけるよう、国内外の社員が一丸となり「環境保護」「品質第一」という意識を持って仕事に取り組み、『社会に信頼される環境にやさしい会社』として、社会の持続的発展に寄与してまいります。

品質・環境方針

基本理念

テクノアソシエは、お客様の満足度向上に貢献し、社会的責任を果たすと同時に地球環境保全に取り組むことを経営の最重要課題と認識しています。

技術と知識を結集し、お客様・仕入先様との間でインテグレーター機能を発揮し、最高の製品・サービスを提供するとともに、法令を遵守し、事業活動における環境負荷の低減について継続的取り組みを推進することで、社会の安全で持続可能な発展に貢献します。

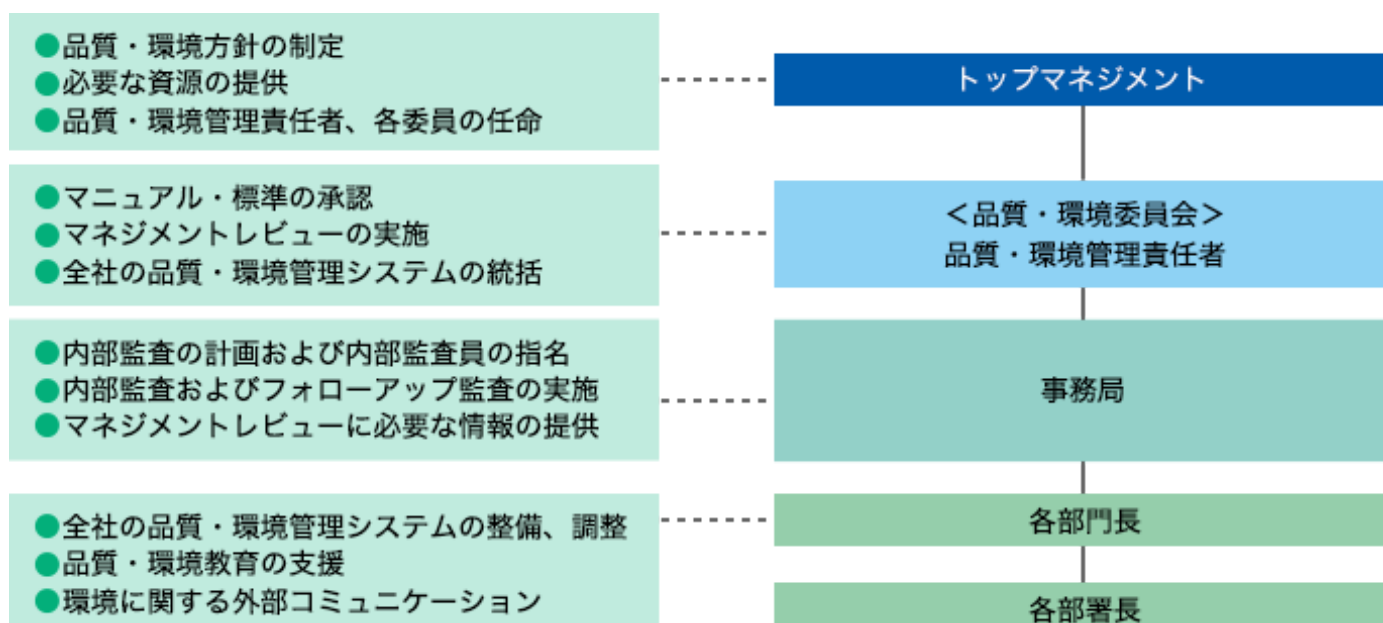
品質・環境方針

1. 金属・化成品部材のエンジニアリング・カンパニーとして、お客様の品質・環境要求事項を満たし、品質の保証と環境への影響に配慮した商品の提案、物流の改善活動に取り組みます。
2. 品質・環境方針に沿って目的・目標を設定し、計画的活動を推進するとともに、品質・環境マネジメントシステムの見直しによる一層の充実を図り、継続的改善に努めます。
3. 活動の推進にあたり法令、条例及び会社が定めるコンプライアンスマニュアルを遵守し、企業の社会的責任及びお客様満足度の向上を目指すとともに、省資源、省エネルギー、リサイクルや廃棄物削減及び生物多様性の保護に取り組み、事業活動における環境負荷の低減を進めます。
4. 全社員に品質・環境方針を周知し、品質管理や環境保全に対する意識向上の為の教育活動を推進します。
5. この品質・環境方針は、要求に応じ一般に公開します。

マネジメントシステム

当社は、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001については、営業本部と物流部、開発推進部、および品質・環境管理部で、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001については、国内の全事業拠点で認証を取得しています。

■ マネジメントシステム体制図



監査の状況

ISO9001およびISO14001は、2021年10月に更新審査を受審し、是正要求項目はありませんでした。（審査は、日本検査キューエイ株式会社に依頼しています）また品質・環境に関する項目を含めた内部監査を実施し、改善を図りました。

➤ ISO9001登録証（PDF：1,243KB） 

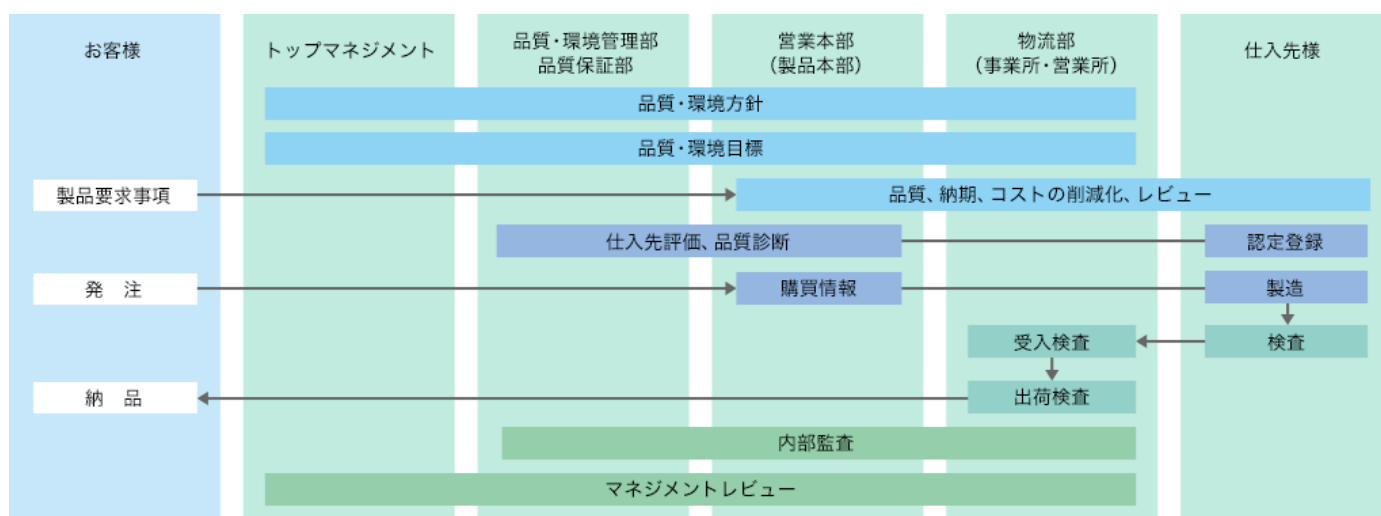
➤ ISO14001登録証（PDF：1,125KB） 

品質保証

品質保証体制

お客様へ納品する製品品質の維持向上を図るため、営業担当者は、お客様との打ち合わせを行い、品質の重要な管理ポイントについて入念な確認を行い、仕入先様にお伝えしています。新たに仕入先様に製品の製造を依頼する際には、品質保証担当者が、仕入先様の品質診断を実施し、その製品の製造にふさわしい仕入先様であるかを判断しています。また、部品製造・加工を行う子会社でも、お客様に高品質な製品を提供するための品質保証体制を構築し、品質管理を実施しています。

品質保証体制図



品質管理ガイドライン

品質管理に関する当社の考え方をまとめた品質管理ガイドラインを制定しています。当社と仕入先様が品質改善活動を実践するための手引きとするもので、具体的な品質保証の仕組み、運用方法、指針を示しています。

▶ [品質管理ガイドライン \(PDF : 1,251KB\)](#)  版 : 第5版 改版日 : 2018年1月15日

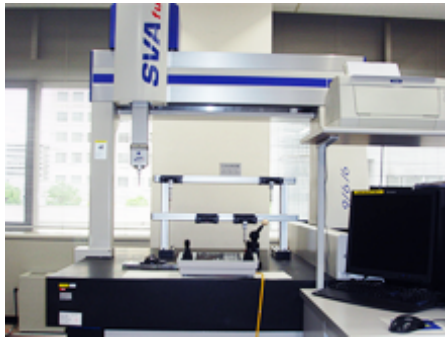
仕入先様との連携 品質大会の開催

2021年11月18日に仕入先様にご参加いただき品質大会を開催しました。今回は、新型コロナウイルス感染予防のため、オンラインでの開催となりましたが、ご応募いただいた品質ポスター、品質標語の優秀作品の表彰を行いました。

保有試験機

当社のお客様は製品の機能性向上や優れたデザインの実現、環境を含む製品安全の確保などの課題に日々取り組まれています。そのため、その部材となる当社商品にも、より高い精度が求められています。そうしたことから、当社では商品の試験や測定を行い、お客様のご要望を満たしていることの確認を行っています。

物理解析試験機器



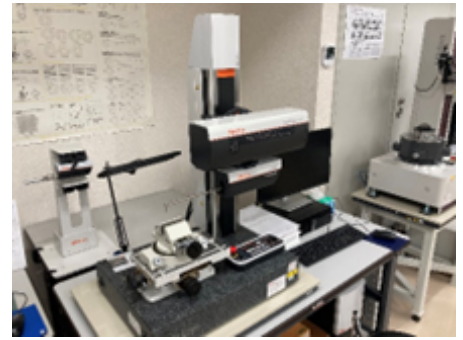
No01
三次元測定機

X、Y、Z 軸にそれぞれ独立したスケールを持ち、空間上のX、Y、Z 座標値を求めることができる。ノギスやマイクロメータと異なり寸法測定以外にモノの形状（幾何特性）評価も可能。



No02
真円度測定機

回転機構を持ち、接触式検出器によって被測定物の円周方向の変化、または軸方向の変化を測定。円・円筒上の幾何特性を求めることができる。



No03
輪郭形状測定機

測定物の表面を触針でトレースすることにより、その輪郭を拡大してパソコンに記録する測定機。輪郭の記録により、寸法を測定することができる。



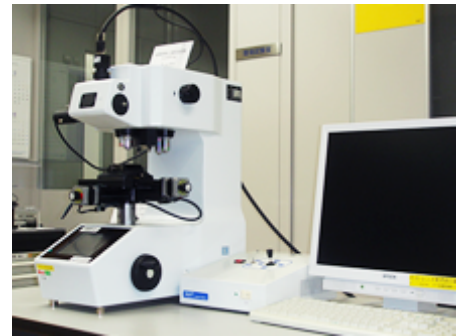
No04
ねじ締付試験機

ねじ締付けに関するさまざまな力を測定（JIS B 1084規格、主にボルト・ナットに使用、※タッピンねじはトルクアナライザーを使用）①締付けトルク②締付け軸力③ねじ部トルク④締付け回転角⑤ボルト伸び



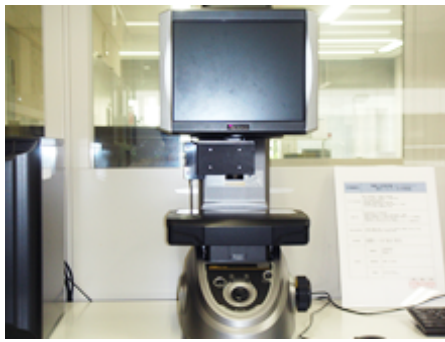
No05
表面粗さ測定機

測定物の表面を触針でトレースすることにより、凹凸度合いを計測する装置。凹凸度合いより、パラメータ値（Ra・Ry・Rz等）を測定することができる。



No06
自動微小硬さ試験システム

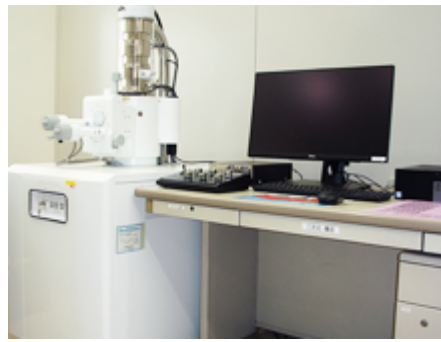
材料の硬さを測定。検査面に小さな窪みを付けて硬さを算出する方式で、窪みを付ける際の押し込み力の小さいタイプ（微小、5gf～1kgf程度）。通常のマイクロビッカース硬さ試験機との違いは、完全自動（あらかじめ設定したパターンにより自動で測定し、分布をグラフで確認可能）



No07

画像寸法測定機（イメージメジャー）

各種部品の寸法測定可能。置いて押すだけで99箇所まで一括測定可能。余計な位置決め治具不要。



No08

走査電子顕微鏡

短い電子線を利用して数nm（ナノメートル）程度の構造まで観察が可能で、凹凸の激しい試料表面の構造を拡大して、三次元的な画像で観察が可能。

その他試験機

- ロックウェル硬度計
- マイクロビッカース硬度計
- PCトルクアナライザー
- デジタルマイクロスコープ
- 測定ダイナスコープ
- 引張・圧縮試験機

化学分析試験機器



No01

蛍光X線分析装置（EDX）

試料にX線を照射して発生する蛍光X線のエネルギー（波長）や強度を解析することにより試料を構成する元素の種類や含有量を測定可能。非破壊（試料切断等の事前準備必要無し）で固体、粉体、液体などの材料構成元素分析が可能。



No02

蛍光X線膜厚測定機

金属表面のめっき被膜の厚みを測定できる。



No03

塩水噴霧試験機

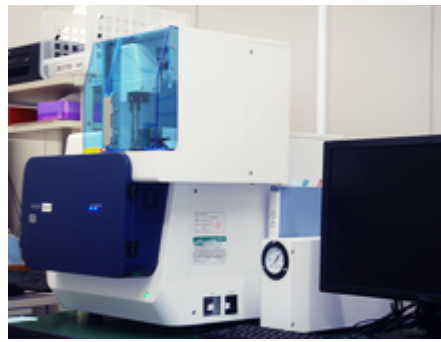
塩水を試験品の全体に噴霧し、耐食性（錆に対して強い弱い）を試験する。



No04

複合サイクル塩水噴霧試験機

通常の塩水噴霧（錆に対して強いかわいか）よりも、より屋外での腐食に近い結果（塩水噴霧より過酷）が得られる耐食性試験機。



No05

加熱脱離質量分析計

2019年7月よりEUのRoHS指令により新たに規制された「フタル酸エステル類4物質」の簡易分析装置。

その他試験機

- 携帯型蛍光X線分析装置
- 恒温・恒湿試験機
- 紫外可視分光光度計

教育推進・品質改善強化の取り組み

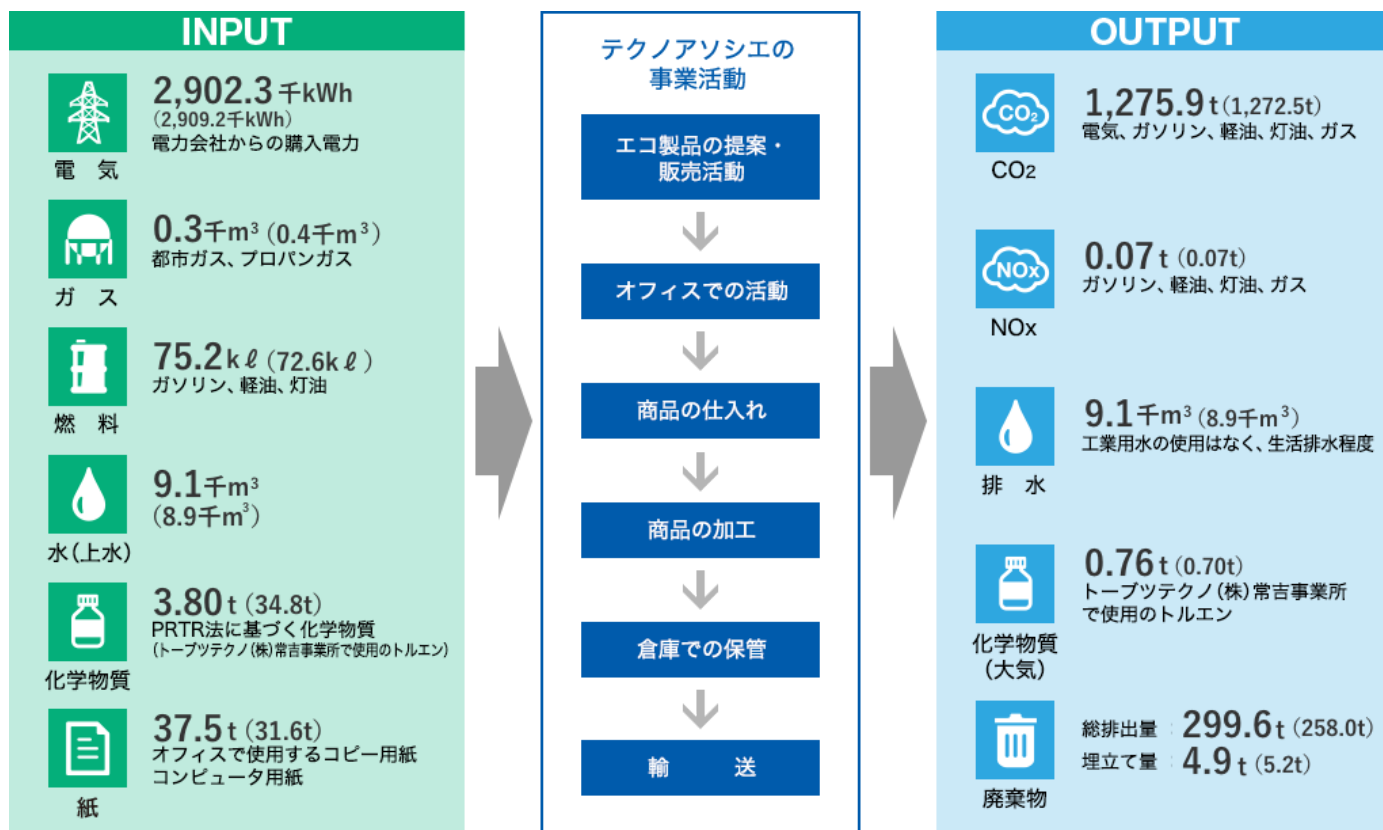
当社は、品質講義やイントラネットを利用したeラーニングを実施しています。現在、品質に関するeラーニングは15講義、開講中です。2021年度は品質大会の講義内容を公開致しました。

主な品質 eラーニング	開講年度	受講者数
FTA FMEA概論	2016年度	383名
品質管理ガイドライン 第5版	2018年度	355名
QC工程表概論	2017年度	447名
所内責任クレーム事例集	2016年度	492名
自工程保証概要	2017年度	265名
ISO9001 14001の概要 2015年度版	2017年度	725名
クレーム報告書 作成・精査における手引書	2018年度	332名
4M変更申請 概要	2018年度	483名
過去トラチェックリスト 概要	2018年度	454名
品質管理教育A （品質管理とは、QC7つ道具）	2019年度	333名
品質管理教育B （工程能力、抜取検査）	2019年度	271名
購買標準の理解（前編）	2021年度	174名
購買標準の理解（後編）	2021年度	181名
第三回品質大会 part1	2021年度	68名
第三回品質大会 part2	2021年度	56名

※ 開講年度からの受講者数となります。

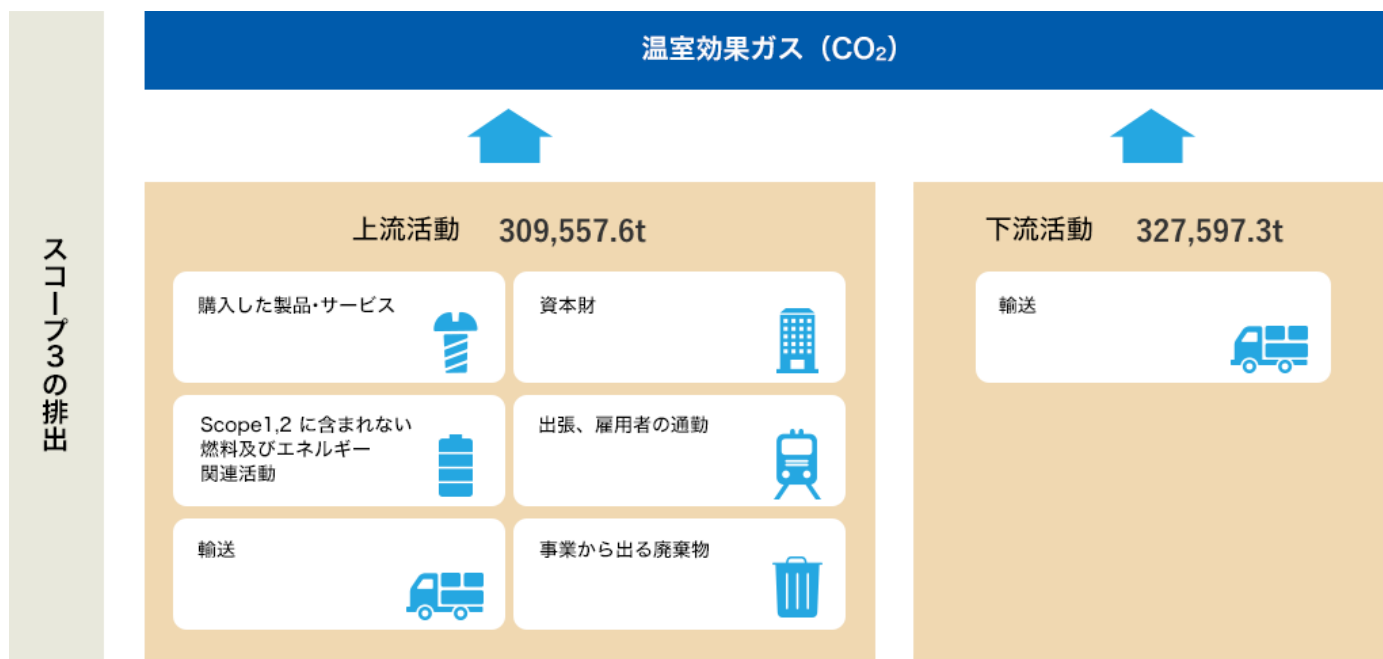
環境への取り組み

■ 環境負荷の全容（INPUT／OUTPUT）



() 内は2020年度実績

注) 当社には、SO_x排出源はありません。



気候変動への取り組み

当社では、気候変動に関するリスクと機会について、下記のように取り組んでいます。

リスク	パリ協定や炭素税等の温暖化ガスの排出規制強化
影響	炭素税やエネルギー・燃料への課税および排出量取引義務化などにより事業運営コストが増大し、事業経営に及ぼす可能性がある。
対応策	電力およびガソリン使用量を削減するための取り組み強化 （事業拠点の照明のLED化、営業車へのエコカーの導入、空調および複合機などのOA機器を省エネタイプ製品への切替え等）

機会	温暖化ガスの排出規制強化に対応するための省エネルギー関連製品への需要の高まり
影響	温暖化ガスの排出規制強化への対応として、当社のお客様が製造する省エネルギー関連製品の需要が増大するため、当社に関連製品の部品販売拡大の機会がある。
対応策	お客様が製造する省エネルギー関連製品へ当社のネットワークを通じて供給できる部品を積極的に提案し、受注に繋げる販売活動を強化する。

「グリーン電力証書」の導入

2021年は、22万kWh分のグリーン電力証書※1を購入しました。これは、当社単体の電力購入量の約8%に該当し、年間約83トンのCO2排出量の削減に相当します※2。従来の電気使用量削減活動にとどまらず、自然エネルギーを積極的に活用し、地球温暖化防止に貢献していきます。

- ※1 「グリーン電力」とは、風力や太陽光、バイオマス（生物資源）などの再生可能な自然エネルギーによって発電された環境負荷の少ない電力です。
- ※2 CO2排出係数 0.378kg-CO2/kWhで計算



■ グリーン電力の購入状況（対象：テクノアソシエ単体）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
電力購入量（MWh）	2,627	2,529	2,485	2,560	2,556
グリーン電力購入量（MWh）	0	220	220	220	220
グリーン電力比率（％）	0%	8.7%	8.9%	8.6%	8.6%

環境規制対応への取り組み

フロン排出

世界的に問題となっている地球温暖化防止対策の一環として、高い温室効果を持つフロンガス排出抑制を目的に、2015年4月1日より国内において「フロン排出抑制法」が施行され、各メーカーでは地球にやさしいガスを使用した冷凍冷蔵庫や空調機を製造することとなりました。また、当社を含む各企業において定期点検の実施と併せ、指定の業者へ処分をすることが義務付けられることとなりました。当社は保有機器の総数が少なく、考えられるフロン漏えい量が多くないため、国への報告義務はありません。

土壌汚染

当社には現在のところ土壌汚染の可能性が高いと認められる土地はありません。
今後周辺で汚染が確認され、それが当社由来の汚染であった場合は、土壌調査（概況調査もしくは詳細調査）を実施します。

生物多様性

当社では環境教育の一環として生物多様性の保全に関する教育研修を実施しています。持続可能な社会形成のために生物多様性・生態系の保持がなぜ重要なのかを従業員全員が理解し、実現のために一人ひとりが何をすべきなのかを考える機会を共有し自己啓発の場を設けています。
また、当社は国土緑化推進機構「[緑の募金](#)」に寄付を行うことにより、生物多様性および生態系の保護や健全な森林の造成に協力し、地球温暖化防止に取り組んでいます。

目標と実績

■ 環境保全活動の目標および実績の一覧＜国内＞

環境側面		2020年度 実績	2021年度 目標	2021年度 実績	増減率	自己 評価 ※4	2022年度 目標
環境配慮型製品・ 部品の販売拡大		74.9億円 (売上高占有率 15.8%)	売上高 占有率 18%以上	97.5億円 (売上高占有率 17.3%)	販売額 22.6億円増 (占有率1.5%増)		売上高 占有率 18%以上
CO ₂ 排出量※1 (原単位：売上1億当たりの CO ₂ 排出量)		1272.5t (原単位： 2.61t/億円)	原単位 2.60t/ 億円以下	1275.9t (原単位： 2.21t/億円)	排出量 0.3%増 (原単位0.4ポイント改 善)		原単位2.20以 下
内 訳	電気※2	1099.6t		1097.1t	0.2%減		
	ガソリン・ 軽油※3	132.9t		137.1t	1.4%減		
	灯油・ガス 使用量	40.0t		41.7t	2.5%増		
廃棄物埋立て率 (廃棄物リサイクル化推進)		2.0%	埋立て率 2.0%以下	1.6%	0.4ポイント減		埋立て率2.0% 以下

※1 CO₂排出量の算出係数は環境省「事業者からの温室効果ガス排出量算定方式ガイドライン試案Ver1.6」によるものです。

※2 ここでの電気とは電力会社からの購入電力です。

※3 ガソリンと軽油は社有車に使用したもので、運送業者に委託した配送による使用量は含みません。

※4 自己評価の基準 環境配慮型製品

 = 目標達成  = 目標未達成であるが昨年度より占有率増加

 = 目標未達成かつ昨年度より占有率減少

CO₂排出量および廃棄物埋立て率

 = 目標達成  = 目標未達成であるが昨年度より占有率増加

 = 目標未達成かつ昨年度より占有率減少

2021年度海外拠点の環境負荷

地域	拠点	電力	ガソリン	廃棄物	水
		単位：MWh	単位：KL	単位：ton	単位：ton
北米	TAアメリカ	372.7	24.6	341.5	909.0
	TAメキシコ	896.0	54.3	103.1	3,296.0
アジア	科友大連	30.2	2.3	0.5	203.0
	科友広州	101.9	23.0	17.7	0.9
	科友上海	79.7	23.1	-	-
	科友香港	22.2	-	0.3	-
	科友台湾	23.6	1.3	-	251.2
	テクノアソシエ・ベトナム	26.0	5.6	-	1.7
	テクノアソシエ・タイ	30.9	12.9	0.1	-
	テクノアソシエ・シンガポール	31.2	3.4	-	14.5
	* 昆山東訊機電	107.3	2.1	8.0	976.0
	* 日星金属制品	5,560.1	12.4	29.7	8,189.0
	* 嘉善科友盛科技	5,350.1	18.1	226.5	5,720.0
	* TAオートモティブ・タイ	1,113.5	13.1	432.6	2,507.0
	* M・P・M	1,847.4	31.0	46.0	5,029.0
欧州	TAチェコ	7.8	2.3	0.0	50.8
	TA EUGMB	-	0.9	-	-
合計		15,600.6	230.4	1,206.0	27,148.1

※ 各海外拠点が収集し、品質・環境管理部が集計したものです。

※ 「-」はデータ未収集です。

※ * 製造拠点

2021年度の実績

当社は、事業活動に伴う環境負荷を低減していくために、毎年度環境目標を決定し、目標達成のための実施計画を策定し活動しています。品質・環境管理部では、主にLED照明や低燃費車等の省エネルギー設備の導入について取り組んでいます。また各事業拠点では、不要時の消灯やエアコンの適切な温度管理の徹底などの節電や廃棄物分別状況の定期パトロールおよび拠点周辺の美化清掃活動などに取り組んでいます。

2021年度のCO₂排出量は、1,276トンとなり、2013年度比で664トン減（34%減）となりました。今後事業規模拡大によるエネルギー使用量の増加が見込まれることから、引き続き省エネルギー活動に取り組んでいきます。また、廃棄物削減への取り組みは、分別徹底によるリサイクル化の推進として最終埋立て率の低減を目標として活動しています。2021年度は、最終埋立て率2%以下の目標に対し最終埋立て率1.6%（前年度比0.4ポイント減）と目標を達成しました。

また、当社で海外拠点の環境負荷データについて集計を行っており、将来的には当社グループ全体での環境目標の設定および環境負荷低減活動に取り組んでいく予定です。

2022年度の目標

2022年度も、引き続きCO₂排出量削減、廃棄物リサイクル化の推進、環境配慮型製品・部品の販売拡大を主要な活動テーマとして取り組みます。地球温暖化防止のためのCO₂排出量の削減は、今年度は原単位2.20t/億円以下を目標として活動しますが、中長期目標としては、我が国のカーボンニュートラル実現のために日本政府が掲げた目標（2030年度のCO₂排出量2013年度比46%削減）を目指していきます。

また、廃棄物については、分別の徹底や処理委託業者の見直しによるリサイクル化の推進に取り組み、最終埋立て率2%以下の継続を目指します。

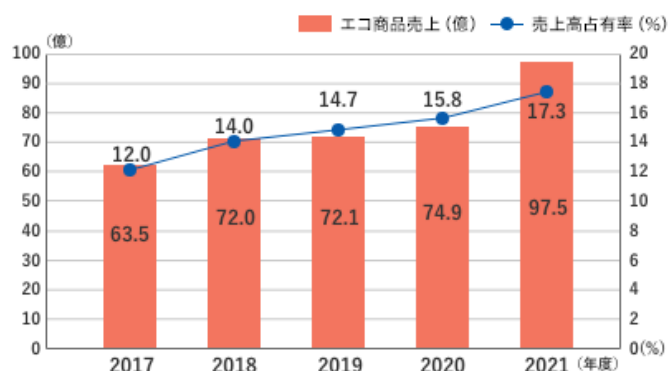
低減活動実績

低減活動実績 <国内>

当社は、事業活動に伴う環境負荷をできる限り低減していくために、毎年度環境目標を決定し、目標達成のための実施計画を策定しています。品質・環境管理部では、主にLEDや低燃費車等の省エネルギー設備の導入計画を、また各事業拠点では、不要時消灯の徹底状況や廃棄物分別状況の定期パトロールによる確認や拠点周辺の美化清掃活動などを計画し取り組んでいます。

環境配慮型製品の販売

当社は、事業活動による環境貢献として環境配慮型製品・部品（エコ商品）の販売拡大に取り組んでいます。エコ商品を下記の定義5項目へ寄与する商品および製品への部品販売とし、2021年度は販売目標額を全社売上高占有率18%以上として活動しました。結果は昨年から大幅増の販売金額97.5億円(前年度比30.2%増)。売上高占有率は17.3%（前年度1.5ポイント増）となりました。

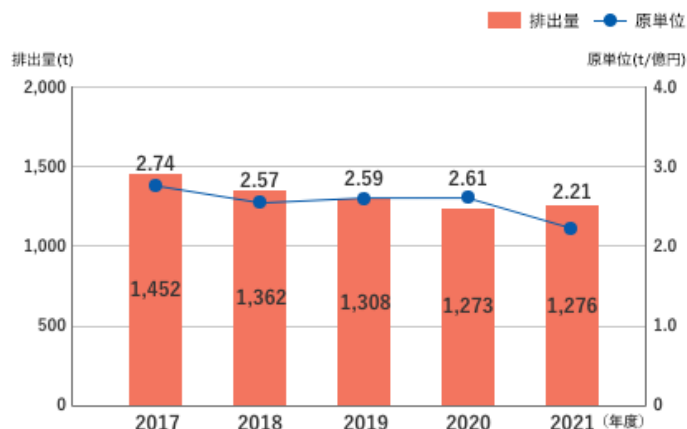


環境配慮型製品の定義

記号	環境配慮項目	定義（具体例）
①	省資源（資源の有効利用）	原材料や包装梱包材の削減または部品の長寿命化などにより、資源の有効利用が図れること。
②	リユース・リサイクル（廃棄物の削減）	再生材料の使用や商品や梱包材の全部または一部を再利用することにより廃棄物の削減が図れること。
③	省エネルギー（CO ₂ の削減）	製造、輸送、使用時のエネルギー使用量の低減およびCO ₂ 削減が図れること。
④	有害化学物質の排除（環境汚染の予防）	有害化学物質の不使用または削減により環境汚染を予防し、生態系に対する影響軽減が図れること
⑤	製品使用時に省エネルギーに寄与する製品	エコ自動車・高効率給湯器・LED照明関連製品・燃料電池設備・自然エネルギー・蓄電池設備・エコハウスに使用される製品

CO₂排出量の削減

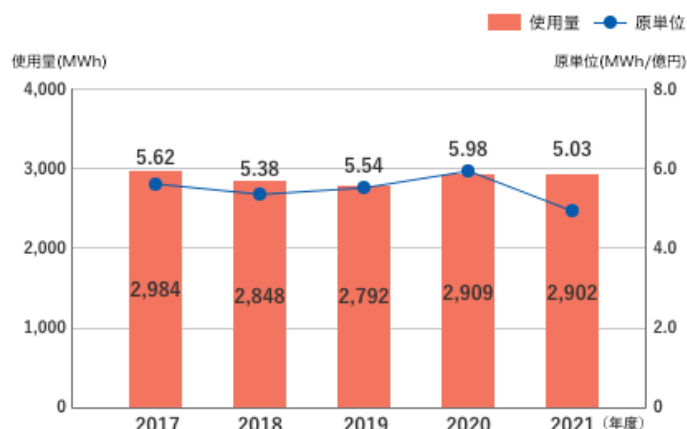
当社では電気とガソリン使用によるCO₂排出が全排出量の約96%を占めています。そのため、電気とガソリンに絞って削減活動に取り組んでいます。2021年度は、CO₂排出量を売上1億円当たり2.60t以下の原単位を目標値とし、電力及びガソリン使用料の削減に積極的に取り組んだ結果、排出量は1,276トン(前年度比0.3%増)、原単位では2.21t/億円となりました。



電気使用量の削減

当社では、休憩時間の消灯、エアコン設定温度の管理や業務効率向上による残業削減やノー残業デー実施などの省エネ活動に取り組んでいます。

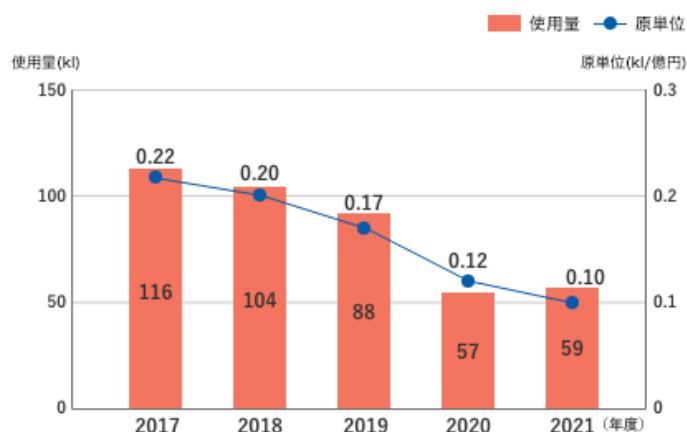
2021年度は、電気使用量を前年度比2.0%削減することを目指しましたが、前年度より7MWh減少（前年度比0.2%減）となりました。ただし原単位は5.03MWh/億円と前年度より0.95ポイント減となりました。



ガソリン・軽油使用量の削減

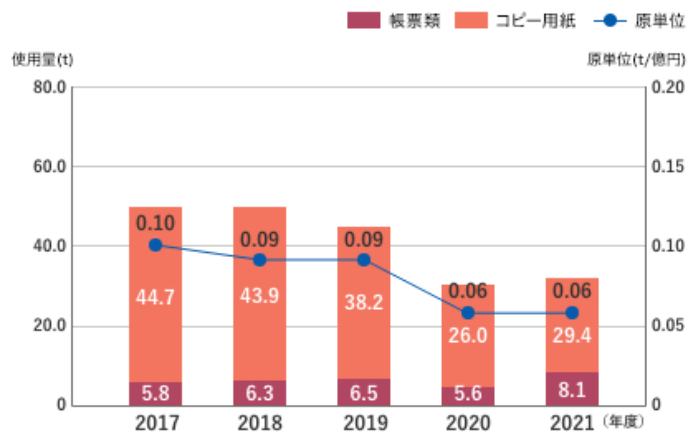
2009年に237台保有していた営業車ですが、余剰車の見直しや社有車の共有化、またレンタカーやカーシェアの利用、交通機関利用の促進などに取り組み、2022年3月には113台と半減以下となりました。しかし、ガソリン使用量は59klと前年度比3.5%増加となりました。

さらに、保有台数に占めるエコ基準（2020年度燃費基準達成車）適合車比率は2019年度84.9%から2022年3月には95.2%となりました。



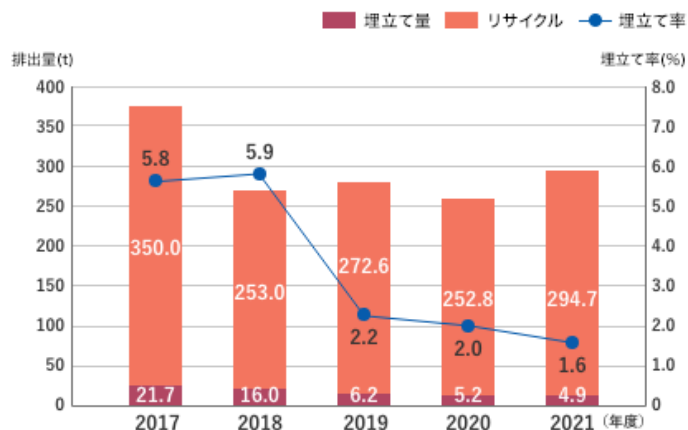
コピー用紙の削減

コピー用紙の裏面使用や会議でのプロジェクター活用によるペーパーレス化を進め、コピー用紙の使用量削減に努めていますが、残念ながら2021年度の帳票類を含めた紙使用量は37.5トン（前年度比18.7%増加）で、そのうちコピー用紙は29.4トン（前年度比13.1%増加）となりました。



廃棄物削減とリサイクル

当社では、事務所での紙類の分別徹底や倉庫での梱包用資材の再使用、通い箱の利用などに取り組み、廃棄物の削減に努めています。2021年度は埋立て率2.0%以下を目標とし、産業廃棄物の処分業者をよりリサイクル率の高い業者へ変更した結果、最終埋立て量は4.9トンと昨年度比6.0%削減することができました。最終埋立て率も1.6%となり超過達成となりました。廃棄物の総排出量は299.6トン（前年度比16.1%増加）となりました。

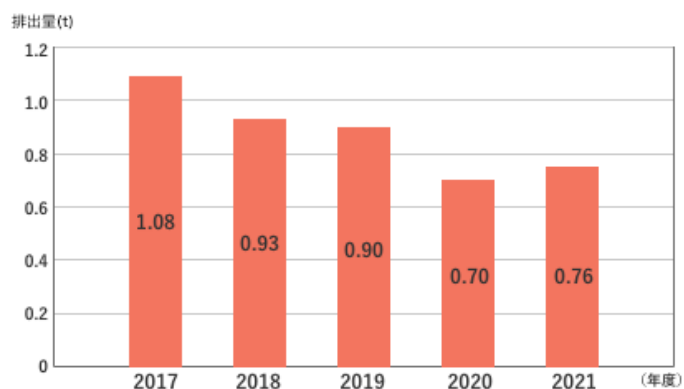


化学物質の管理・削減

当社の子会社のうち、トーブツテクノ（株）常吉事業所では、ねじの緩み止め加工に、PRTR※の管理対象物質であるトルエン等を使用しています。そのため、大気汚染対策として活性炭式フィルター装置を導入し、大気への排出量削減に努めています。

2021年度はトルエン等の排出量は、操業増により0.76トン（前年度比8.6%増加）となりました。

※ PRTR：化学物質排出移動量届出（PRTR）制度。政令で指定された354種類の化学物質を一定量以上取り扱う事業者は、排出量・移動量を届け出ることを義務付けている。



スコープ3のCO₂排出

地球環境保全への取り組みを経営の最重要課題とする当社では、低炭素社会の実現のため、直接排出されるスコープ1、2のCO₂排出量だけでなく、バリューチェーン全体を通じた排出量の把握を行っています。

2021年度のCO₂総排出量は、638,431 (t-CO₂) でした。

内訳は、

スコープ1・・・179 (t-CO₂)

スコープ2・・・1,097 (t-CO₂)

スコープ3・・・637,155 (t-CO₂)

であり、スコープ3がCO₂排出量に非常に大きく影響、とくにカテゴリー4（輸送、配送54.2%）、カテゴリー1（購入した製品・サービス44.8%）が大部分を占めることを認識しました。

引き続き、算出方法、データ抽出方法の見直しを行い、精度を高めていきます。

カテゴリー		CO ₂ 量 (t)	比率	算定方法（算定しない場合はその理由）
自社排出				
	スコープ1（直接排出）	179	0.03%	
	スコープ2（エネルギー起源の 間接排出）	1,097	0.17%	
スコープ3（その他の間接排出）				
1	購入した製品・サービス	285,987	44.80%	排出量＝購入した物品のCO ₂ 排出量＝購入した製品の金額 × 排出原単位 ※ 購入した製品を5製品群に分類し、それぞれの「産業関連表ベースの排出原単位」をあてはめて算出
2	資本財	4,976	0.78%	排出量＝有形固定資産の取得による支出額 × 排出原単位 ※ 排出原単位は、「資本財の価格当たり排出原単位」を使用
3	スコープ1、2 に含まれない 燃料及びエネルギー関連活動	103	0.02%	排出量＝電気の年間使用量 × 排出原単位 ※ 排出原単位は、「電気・熱使用量あたり排出原単位」を使用
4	輸送、配送（上流）	345,690	54.15%	排出量＝（製品購入時の物流に関する輸送トンキロ × 排出原単位）＋（得意先企業への配送に関する輸送トンキロ × 排出原単位） ※ 排出係数は「温対法算定・報告・公表制度における【輸送】に関する排出係数（トンキロ法）」を使用（自社トラックはスコープ1にて算出）
5	事業から出る廃棄物	85	0.01%	排出量＝廃棄物排出量 × 排出原単位 ※ 排出原単位は、「廃棄物種類別排出原単位」を使用
6	出張	152	0.02%	排出量＝出張交通費支給額（移動手段別） × 排出原単位 ※ 排出原単位は「交通区分別交通費支給額当たり排出原単位」を使用
7	雇用者の通勤	163	0.03%	排出量＝通勤交通費支給額（移動手段別） × 排出原単位 ※ 排出原単位は「交通区分別交通費支給額当たり排出原単位」を使用
8	リース資産（上流）	0	0.00%	算定していない：リース資産（営業車、PC等）はスコープ1排出量として計算

カテゴリー		CO ₂ 量 (t)	比率	算定方法（算定しない場合はその理由）
9	輸送、配送（下流）	0	0.00%	算定していない：当社倉庫の活動はスコープ1排出量として計算。外部倉庫への委託は今後算定方法を検討
10	販売した製品の加工	0	0.00%	算定していない：当社が影響を及ぼせないと判断
11	販売した製品の使用	0	0.00%	算定していない：販売した製品の殆どが加工・組立される（カテゴリー10該当）ため
12	販売した製品の廃棄	0	0.00%	算定していない：販売した製品の廃棄は、当社返却により廃棄となる場合はカテゴリー5で算定。加工後、耐用年数経過による廃棄は影響を及ぼせないことから算定対象外としております。
13	リース資産（下流）	0	0.00%	算定していない：非該当
14	フランチャイズ	0	0.00%	算定していない：非該当
15	投資	0	0.00%	算定していない：非該当
	その他			

ガイドライン

[▶ TA環境基準（PDF：145KB）](#)

テクノアソシエの最新環境基準をご確認いただけます。

版 : 第11版

発効日 : 2022年2月10日

内容 : 仕入先様にテクノアソシエ独自の環境物質規制を把握いただくための基準です。弊社発行の注文書の環境関連情報欄に“TAカネヨウジ ⅠA”、“TAカネヨウジ ⅠB”の記載がある場合は、こちらから対象となる化学物質とその閾値をご確認ください。

お問い合わせ : 品質・環境管理部 品質・環境管理グループ
TEL 06-6459-2118

[▶ 品質管理ガイドライン（PDF：1,251KB）](#)

テクノアソシエの品質に関する考え方などをご確認いただけます。

版 : 第5版

発効日 : 2018年1月15日

内容 : 品質管理に関する原則的な内容と当社の考えをまとめたものです。

お問い合わせ : 品質・環境管理部 品質・環境管理グループ
TEL 06-6459-2118

サプライチェーンマネジメント

当社が事業を円滑に遂行するために、パートナーであるお取引先様の優れた技術やサービスのご協力は必要不可欠なものです。公正公平な取引、適正な調達を行い、さまざまな社会課題の解決にも、連携して取り組んでまいりたいと考えております。

製品本部 執行役員メッセージ



執行役員
高橋 猛

サプライチェーン全体で進めるCSR調達

企業に求められる社会的責任への取り組み（CSR）については、国連気候変動枠組条約に基づいた温室効果ガスの削減目標やビジネスと人権に関する国別行動計画などでもその傾向が現れているように、自社の取り組みだけではなく、お取引様やそのさらに上流の企業を含めたサプライチェーン全体での取り組みを進めることが求められるようになっていきます。

テクノアソシエグループではこうした社会要請に応えていくため、お取引先様を含めたサプライチェーンの皆さまとCSR活動に取り組むため「テクノアソシエCSR調達ガイドライン」を定め、持続可能な社会への貢献や社会問題解決を重視した事業活動を推進しております。なかでも主要なお取引先様にはCSRの取り組み状況の調査を実施し、調査結果のフィードバックを行い、各社様の取り組み状況の把握と改善にご活用いただいております。

お取引先様におかれましては、今後とも当社グループの取り組みをご理解いただき、さらなるご指導・ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

調達方針

テクノアソシエグループ 調達方針

1. 事業活動と社会の持続可能な発展を支えるための最適な調達活動

当社グループは、グローバルに事業を展開し、優れた製品・サービスを提供しお客様のご要望にお応えすることで、経済・社会の発展に貢献します。事業を継続的に支えるとともに、社会の持続可能な発展に寄与するため、グローバルな視野で品質、コスト、納期、開発力、継続的な供給能力、CSRへの取り組みなどの面を総合的に判断した最適な調達活動を行います。

2. 公正・透明・適正な調達活動

当社グループは、オープンかつ公平な取引参入機会を提供し、取引先様の選定を合理的なプロセスと判断に基づいて行うことで、公正、透明、適正な調達活動を行います。

3. コンプライアンス

当社グループは、関連する法令を遵守し、社会的な規範も踏まえた調達活動を行います。

4. パートナシップ

当社グループは、社会的に有用かつ安全で、品質・コスト等に優れた製品・サービスをお客様に提供するためには、取引先様との相互理解と相互信頼の上に立った連携が不可欠であると考えています。取引先様から信頼される良きパートナーであり続けられるよう、お客様だけでなく取引先様の満足度向上にも努めた調達活動を行います。

5. 地球環境への配慮

当社グループは、地球環境保全について積極的に行動し持続可能な社会の発展に貢献するため、「品質・環境方針」に則り、環境負荷の低減に配慮した調達活動を行います。

▶ テクノアソシエグループ調達方針 (PDF : 692KB) 

CSR調達ガイドライン

本ガイドラインは、社会から共通して求められているCSR項目を取り上げ、お取引先様にお願いする事項を明確にしています。

当社は、社会の持続可能な成長に貢献することを目的に、CSRへの取り組みを、お取引先様と協力してサプライチェーン全体に広げるCSR調達を推進しています。

▶ テクノアソシエグループCSR調達ガイドライン (PDF : 806KB) 

CSR調達説明会の実施

2021年度も2020年度に引き続き、新型コロナウイルスの感染症拡大を考慮し、国内のお取引先様を対象にリモートによるCSR調達説明会を開催しました。責任ある調達活動を連携して進めていただくため、サプライチェーン全体で取り組むことの重要性をお伝えしています。



お取引先様とのコミュニケーション

当社では、テクノアソシエグループCSR調達ガイドラインお取引先様向け手引書を使用しながら、それぞれの取引先の実情に配慮した啓発活動を行っています。また、CSR調達アンケート調査の結果から、改善支援が必要と判断したお取引先様に対しては、コミュニケーションを取りながら教育・改善ご提案を行っています。

製品含有化学物質への対応

テクノアソシエ環境基準について

当社では、EUのRoHS指令、ELV指令やREACH規則などの製品含有化学物質の規制に対応するために「テクノアソシエ環境基準」を制定し、この環境基準を当社ウェブサイトで公開し、お取引様にご理解と遵守をお願いしています。

▶ TA環境基準 (PDF : 145KB) 

製品含有化学物質の伝達

製品含有化学物質規制への対応には、サプライチェーン全体を通じた製品含有化学物質の正確な情報の入手と伝達が不可欠です。国内外のさまざまな規制を遵守するため、またお客様からのご要求にお応えするために、当社はchemSHERPA※などの情報伝達ツールを利用し、製品含有化学物質調査についてお取引先様にご協力いただいております。

2021年度は、お客様から製品含有化学物質の調査依頼が1,207件あり、お取引先様708社のご協力を得てのべ9,406商品について回答しました。

※ chemSHERPAとは、製品含有化学物質の情報伝達スキームであり、情報の提供側・受領側双方の負担を軽減することを目指しています。2016年4月よりアークティクルマネジメント推進協議会により運営されています



環境規制物質の分析確認

当社では含有化学物質を分析する機器の拡充を図っています。非破壊で禁止物質の含有を判定するための「蛍光X線分析装置」や、六価クロムの溶出量を定量分析するための「紫外可視分光光度計」を活用し、部品を定期的に解析することで、有害物質の不含有を確認しています。

「フタル酸エステル類4物質」の含有確認について、2021年度は、28件の分析を実施しました。

責任ある鉱物調達への対応

テクノアソシエグループは、調達方針に記載の通り、「関連する法令を遵守し、社会的な規範も踏まえた調達活動」を実施していますが、コンゴ周辺諸国の紛争鉱物問題や最悪の形態の児童労働問題が危惧されているコバルト関連ほか、紛争地域および高リスク地域（CAHRAs）における人権侵害や労働問題など、経済協力開発機構（OECD）のデュー・ディリジェンスガイダンス Annex II記載のリスクをサプライチェーンにおける重大な社会問題の一つと認識しています。調達活動における社会的責任を果たすため、エレクトロニクス営業本部・自動車営業本部・エリア営業本部の3営業本部を主管とした社内体制を構築し、これらの不正に関わる鉱物を原材料として使用しない「責任ある鉱物調達」を目指します。お取引先様を含めて継続的な調査を実施しており、いずれも紛争に加担していないことを確認しています。

[▶ テクノアソシエグループ責任ある鉱物調達ガイドライン（PDF：980KB）](#)

責任ある鉱物調達調査結果 2021年度

2021年度は、テクノアソシエグループで、延べ318件（CMRT181件、CRT95件、MRT41件、EMRT1件）のお客様からの調査要請に対して、お取引先様と連携を行い回答しております。回収した調査票に基づき、リスク分析と評価を実施し、引き続き誠実に対応してまいります。

※ 当社では、調査ツールとして「責任ある鉱物イニシアティブ（RMI）」の発行する「コンフリクト・ミネラル・レポーティング・テンプレート（CMRT）」、「コバルト・レポーティング・テンプレート（CRT）」、「マイカ・レポーティング・テンプレート（MRT）」、「拡張鉱物報告テンプレート（EMRT）」を使用しています。

当社は人材こそもっとも大切な資産であると考え、従業員が誇れる、働き甲斐のある会社を目指しています。従業員一人ひとりが知識と能力を高め、それを発揮することで自己の成長と会社の成長、ひいては社会への貢献を実現していきます

人事総務部 所管役員メッセージ



専務取締役
中島 克彦

『人』が企業発展の最も重要な原動力

テクノアソシエは1946年の創立以降、お客様のニーズに応え、幅広い仕入先様の持つ技術や製品（シーズ）をもとに、お取引の中で培ってきた知見やノウハウ、創意工夫を掛け合わせ、様々な部品・パーツ、技術・ソリューションのご提案を続けてきました。私たちの事業を発展させてきたのは、それらを担う「人」の力であり、事業がグローバル化し市場のニーズが多様化した今日のビジネス環境の中では、ますます「人」の重要性が高まっています。

事業発展の最も重要な原動力である「人」の力を大きくするためには、次の2つが大切だと考えます。

- i. 一人一人が持てる力を存分に発揮できる 環境
- ii. 一人一人が「力」をつけるための取り組み（=育成）

この、環境と育成について充実、強化を図るために、

- ・個性や価値観が尊重され、チームとしての力を高める企業風土の醸成
- ・やり甲斐・手応え・自身の成長が感じられる職場環境の構築
- ・誇りを持って働ける企業行動

の3点を重要要素と捉え、取り組みを進めています。具体的な活動としては、各種研修・いきいき職場推進・ライフステージに合わせた柔軟な働き方の実現や女性活躍推進などダイバーシティ＆インクルージョンの推進・健康増進活動・メンター制度などを実施しています。また、高まる社会課題・社会要請へも柔軟に対応していく必要があると考えています。

“ビジネスと人権”への取り組み

国連グローバル・コンパクトなどの各種国際規範において、企業に対し人権尊重の取り組みを進めることが求められています。2020年10月には、日本政府が「ビジネスと人権に関する行動計画（2020～2025）」を策定し、その中では「企業に期待する事項」として、①人権方針の策定、②人権デューデリジェンスの実施、③救済メカニズムの構築が挙げられています。人権尊重については、当社グループにおいても長らく企業行動憲章の中で人権を守ることを掲げ活動してまいりましたが、こうした社会要請に沿った取り組みを進めていくため、2021年1月に「テクノアソシエグループ人権方針」を制定、適用範囲を当社グループ内だけでなく、サプライチェーン（仕入先様やその上流工程）を含めた全てのビジネスパートナーとし、事業活動の影響を受ける人びとの人権を侵害しないよう努めています。さらに、2022年4月に制定しました「行動規範（Code of Conduct）」においても、誠実に事業を進めるための重要なテーマの一つとして、事業を行う全ての地域社会における人権尊重を挙げ、推進活動に力を注いでいます。

テクノアソシエグループでは、こうした「人が主役」の事業活動を支える人事施策を今後も推進し、一人一人が成長し、持てる力を十分に発揮できる職場を構築してまいります。

ダイバーシティ & インクルージョン／人材育成

ダイバーシティ & インクルージョン

当社では、「事業精神」である「心と心の絆」のもと、会社にとって一番大切な資産は“人”であるとの認識を持ち、安心かつ安全に働くことができる環境づくりを第一に考え、従業員一人ひとりが持っている能力を最大限に活かすことができるよう取り組んでいます。お客様のものづくりにまで踏み込んだ提案活動・課題解決活動を行う当社にとって、既成概念にとらわれず、新しいアイデアを産み出し続けることができる組織風土を育むことは、企業価値や競争力の向上にも直結するテーマです。

これを実現するために、性別・国籍・年齢・学歴、さらには働き方の多様性を積極的に「受け入れ」「認め」「活かしていく」ことが必須であると考えています。

地域職の導入

2018年度より「地域職」を導入いたしました。この制度により、既存の従業員においても、個人の事情により転勤ができなくなった場合のサポート制度として機能しています。

障がい者雇用促進

2021年度末時点での障がい者雇用率は、2.1%と昨年より改善されたものの、法定雇用率の2.3%を下回る結果となっております。採用活動と、採用した場合の業務の創出を同時並行で進めており、引き続き社会要請に基づく義務を果たすべく、努めてまいります。

■ 定年退職後の再雇用者数(単体)

	2018年 3月度	2019年 3月度	2020年 3月度	2021年 3月度	2022年 3月度
60歳定年を迎えた人数	7	13	12	14	15
雇用継続の実績人数	5	13	10	10	14

女性の活躍推進

女性活躍推進法における当社の一般事業主行動計画

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づき策定した、「一般事業主行動計画」のもと、当社ではダイバーシティ推進を多様な社員の能力を最大限引き出すための重要な経営戦略の一つと位置付け、女性社員の積極的活躍推進に取り組んでいます。同法に基づき、女性社員が活躍できる雇用環境の整備および社員にとって「働きがいのある職場」を構築するため、下記の2024年3月31日までの行動計画のもと、取り組みを進めております。

■ 計画期間：2021年4月1日～2024年3月31日まで（3年間）

当社の課題	数値目標	取り組み内容	実施時期	
1. 男女ともに仕事と家庭を両立しやすい制度やその利用が不十分である。	男性の育児休業取得率を25%以上にする。	配偶者が出産した男性社員への育児休暇に関する個別説明の実施	2021年4月～	
		育児休業からの復職者に対する個別フォローの実施	2021年4月～	
		妊娠中や産休・育休復帰後の女性社員のための相談窓口の設置	2021年10月～	
		フレックスタイム制度、時間単位有給休暇の検討	2021年10月～	
		仕事と家庭の両立を目的とした在宅勤務制度の導入	2021年度中	
		介護休暇取得要件の緩和と取得期間拡大の検討	2022年度～	
2. 総合職に女性が少なく離職率も高い。また女性管理職も少ない。	管理職に占める女性社員の割合を現状の8%台から10%台にする。	地域総合職の要件緩和	2021年度中	
3. 一般職系社員のキャリアアップの仕組みがわかりにくい。		一般職系から総合職系への転換制度の周知	2021年度中	
		ジョブリターン制度の導入	2021年度中	
		ダイバーシティ推進に関する研修の拡充	2022年度～	

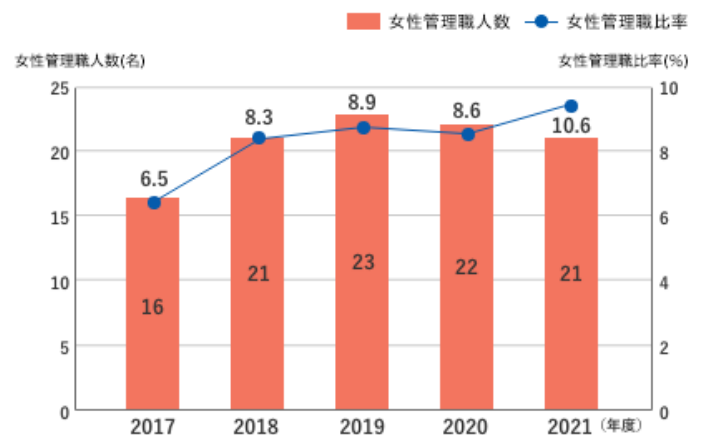
管理職に占める女性社員の割合（2022年3月31日）

女性管理職者数：21名

女性管理職比率：9.76%

※ 単体

■ 女性管理職

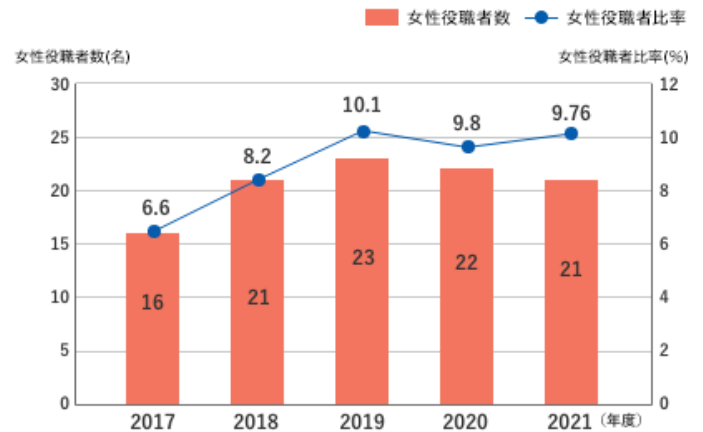


全女性従業員に占める役職者数と割合（2022年3月31日）

女性役職者数： 21名
女性役職者比率：10.6%

※ 単体

■ 女性役職者数・全女性従業員に占める割合



女性の活躍推進企業認定

2017年度に、「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けています。



従業員データ（2022年3月31日）

	連結人数		勤続年数	年間平均給与	平均年齢
		単体人数			
男性	829	326	18.9年	－	－
女性	579	198	14.9年	－	－
全体	1,408	524	17.4年	6,822,395円	43.12歳

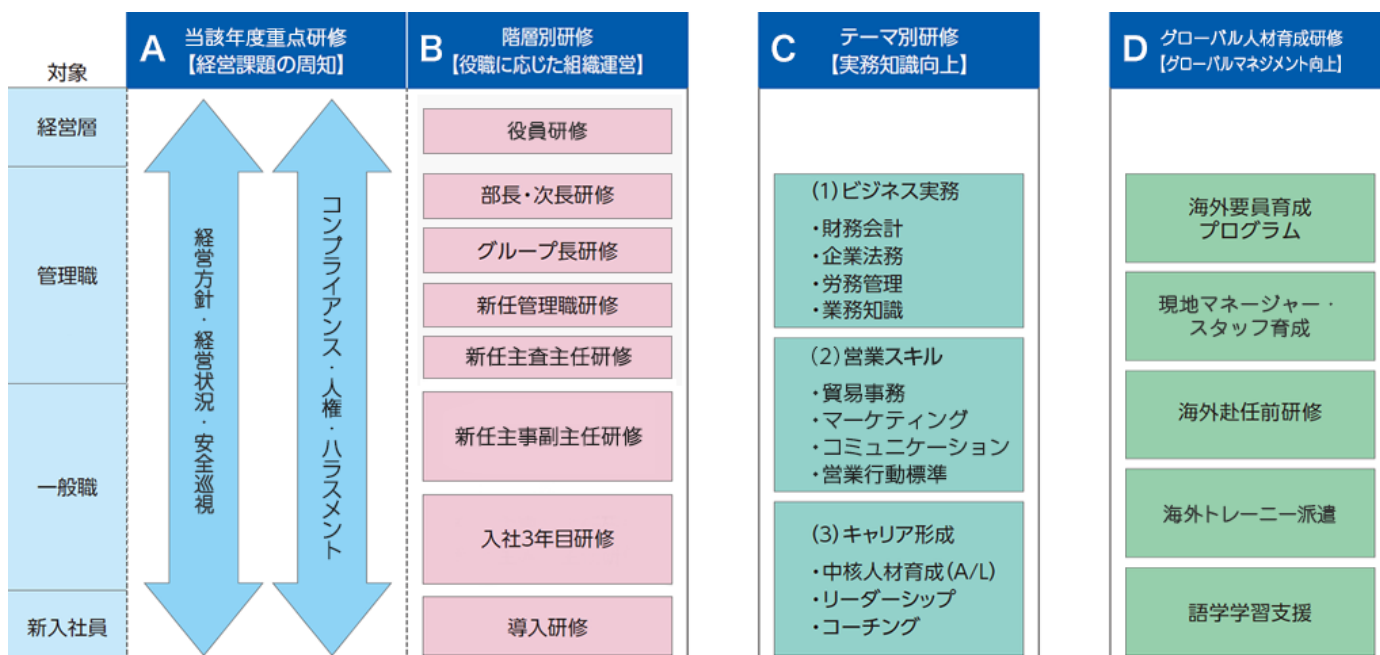
※ 勤続年数、年間平均給与、平均年齢は単体の数値となります

人材育成の取り組み

社内教育体系

当社の社内教育体系は、

- A) 「当該年度重点研修」（経営重点課題の周知徹底）
 - B) 「階層別研修」（役職に応じた組織運営）
 - C) 「テーマ別研修」（業務上必要なスキルの向上）
 - D) 「グローバル人材育成研修」（グローバルマネジメント向上）
- の構成となっています。



当社では、経営層から新入社員までの全社員に対して階層別に受講を必修とする「階層別研修」から、各部門で必要とされる固有の知識、スキル習得のための「テーマ別研修」、「グローバル人材育成研修」を提供しています。また事業精神・経営理念をはじめ、経営方針・経営状況、安全巡視、コンプライアンス・人権・ハラスメント（CSR含）に関する教育を重点研修として位置づけ、各研修カリキュラムに織り込んで実施しています。

従業員一人あたりの研修時間

	2021年3月度	2022年3月度
全体	5,081h	6,831h
一人当たり	6.3h	8.7h

※ 人事総務部主催研修（h）と有価証券報告書記載従業員数（人）より算出

営業力向上研修

当研修はお客様との商談スキルを向上させることを目的に2021年にスタートした研修です。当社の若手～中堅社員がロールプレイングを中心に名刺交換から会社案内、商品PR、クロージングまでの流れをアドバイザー（営業管理職）に対して行い、フィードバックを受けています。この研修を通して、お客様と良好な関係を築くための足がかりになることを期待しています。

OJTトレーナ養成研修

当研修は現場の教育レベルを向上させることを目的に、新入社員が配属された部署の先輩社員（OJT担当者）に対して開催しています。受講生は講義とグループワークを通してコーチング、ティーチング、カウンセリングなどの指導法やマネジメントの基礎について学んでいます。現場での後輩育成に加え、先輩社員の成長を促す内容となっています。

海外要員育成研修

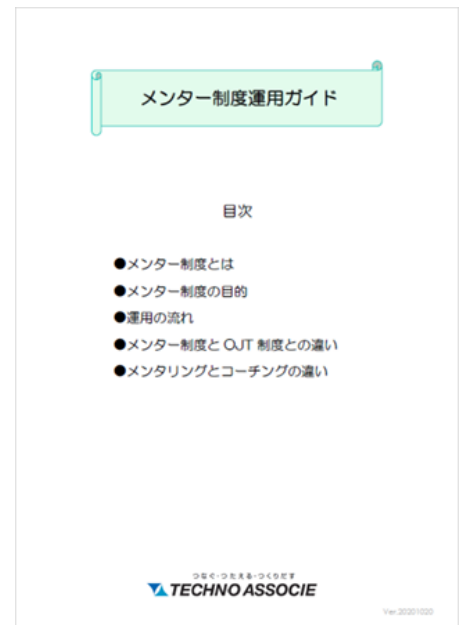
当研修は2016年度からスタート、海外勤務に必要なビジネススキルのレクチャーやトラブル事例紹介、海外勤務経験者による講話、英語コミュニケーショントレーニングなど、海外勤務で必要となる知識や実践的スキルを学ぶプログラムです。この研修への参加によって、海外での活躍を期待されているという自信をもていただくとともに、現実的な生活や仕事上の留意内容も含めて海外勤務への動機づけをねらいます。なお、これまでに累計4グループ・56名が受講、うち約半数となる28名が海外に赴任しました。

海外トレーニー制度

当制度は、当社のグローバル人材育成研修の一環として、選ばれた若手社員を、一定期間、海外現地法人に派遣、現地の人々との交流も通じて生活や仕事を実際に経験することで、海外勤務への動機付けや心構えを得てもらうものです。将来的に海外に駐在し、グローバルビジネスを推進できる人材の育成にも取り組んでいます。なお、2020年度、2021年度は、新型コロナウイルス感染症の世界的な流行により派遣できませんでしたが、今後、派遣できる状況に戻次第、再開予定です。

メンター制度

2019年度から、新入社員（メンティー）に対し、入社年度の本配属時から1年間、原則配属部署以外の先輩社員がメンターとなり、職業生活上の出来事や悩みなどの相談相手となって、彼らをマンツーマンでサポートする制度を導入しています。それにより、メンティーの会社へのエンゲージメント向上を狙うとともに、メンターとなる先輩社員のコミュニケーション力向上や基礎的マネジメント力向上を狙うことで、双方の成長を促し、ひいては職場の活性化といった効果に繋がることを期待しています。



仕事と生活の両立に資する制度

当社では、従業員一人ひとりが安心して働けるような制度導入を進めてきました。新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務の実施を認め、業務上出社せざるを得ない従業員については、車通勤を認める等の安全確保を図りました。また、小学校や保育園等の一斉休校を事由として勤務ができない社員に対しても、年次有給休暇とは別の有給である「特別休暇」を付与しました。またワクチン接種とその副反応を事由とした、「特別休暇」の取得も認めており、希望する従業員が安心して迅速に接種を受けられるよう配慮いたしました。今後も時代の変化や今回のような緊急事態に対しても、柔軟かつ迅速に制度の見直しや検討を実施していきます。

適正な労働時間の管理

当社では、従業員の健康を守り、安心して働ける職場の実現を目指して、労使が協力して労働時間の適正化に取り組んでおり、労働時間の正確な把握と管理を行うシステム（勤怠管理システム）を導入して運用しています。また、適正な労働時間管理に取り組んでいます。長時間労働となった従業員に対しては、産業医面談による健康状態の把握などを行い、上司への長時間労働抑制勧告により労働時間の削減対策を講じています。また、毎年、管理監督者に対して、労務管理に関する研修を行い、適正・的確に部下の労務管理が行われるよう努めております。

正社員一人あたりの年間総実労働時間

	2020年3月度	2021年3月度	2022年3月度
従業員（一般社員）	1,761時間	1,760時間	1,772時間
従業員（管理監督者）	1,754時間	1,754時間	1,754時間

【計算式】年間総実労働時間＝年間所定内労働時間＋年間所定外労働時間－年次有給休暇取得分－その他の休暇取得

法定時間外労働が一定時間を超えた正社員の人数（2022年3月度）

	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回以上
月45時間経過した正社員（人数）	287	13	5	2	3	1	0	0

※ 残業対象者のみ

年間法定外労働時間が360時間超の正社員（2022年度3月度）

	人数
年間法定外労働時間が360時間超の正社員（人数）	18

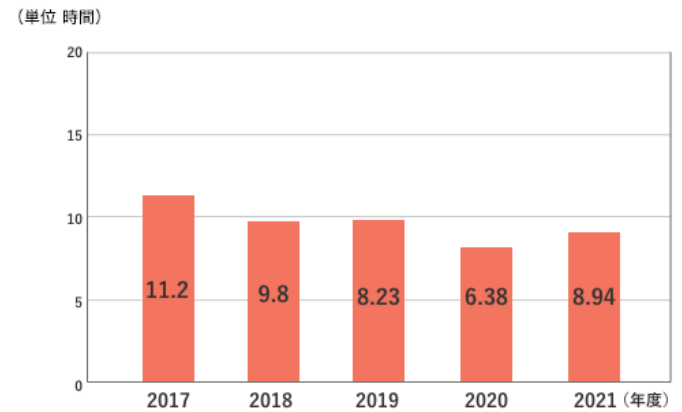
勤務時間に関する取り組み

育児・介護等の事情がある従業員や、時差のある海外拠点との業務が原因となり、時間外勤務が慢性的に多かった従業員などが、効率的かつ合理的な働き方が実現できる制度を2017年度より拡充しました。この制度を通勤ラッシュ回避として利用促進することで、新型コロナウイルス感染症対策としても、有効に活用することができました。

また、2021年度の平均残業時間は8.94時間/月となっており、コロナ禍以前の水準に戻りつつありますが、2017年度の12.80時間/月と比較すると、減少した状態が継続しております。

- 時差出勤制度
10通りの勤務時間を整備し、柔軟で自律的な働き方がとれる制度があります。
- 育児短時間勤務
小学校3年生までの子どもを養育する従業員は、育児短時間勤務の適用を会社に申し出ることによって利用できる制度があります。

■ 一人あたり平均残業時間/月



休暇取得に関する取り組み

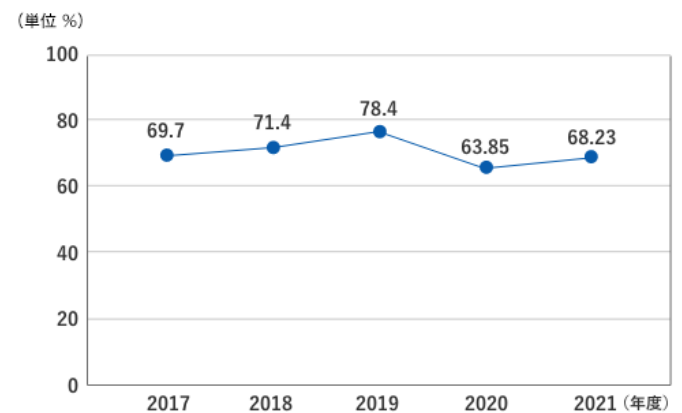
働きやすい環境を維持するためには、従業員が安心して休暇を取得でき、心身をリフレッシュすることが必要です。2019年4月より、労働基準法の改正により、年次有給休暇の5日以上取得が義務付けられました。当社では、2016年度より法改正を想定し、毎年度付与する年次有給休暇のうち5日間を個々人が希望する日に計画的に年休を取得できる「個人計画年休（マイプラン年休）」制度を導入しています。

また、時効により失効していた年次有給休暇を、育児・介護・看護（および私傷病等）の事由が生じた際に利用できるよう積立保存できる「積立休暇」制度も2017年度から導入しています。

これらの取り組みにより、年次有給休暇取得率は確実に上昇しています。

他にも、2022年4月より、時間単位での有給休暇制度を新設いたしました。これに伴い、2022年度の有休消化率はやや低下する可能性はありますが、従業員の多様な働き方に寄与する制度であると考えております。

■ 一人あたり平均有給休暇取得



■ 育児休暇支援制度活用

	範囲	2022年3月度
育児休暇支援制度活用（人数）	男性	4
	女性	21
	全体	25

従業員との対話

当社グループでは、各国の法令に基づいた結社の自由ならびに団体交渉の権利を尊重しており、労働条件・福利厚生等について、労使対等の立場で協議を行っています。2021年度は、話しやすい雰囲気で見聞交換できるよう国内各拠点で座談会を開催し、若手社員に対してはより率直な意見を聞き取り対話できるよう個別にインタビューを行いました。それぞれでヒアリングした内容については人事総務部長が全て確認し、必要に応じて解決策を講じることで職場活性化の促進を図っています。座談会で95名、個別インタビューで58名との面談を行いました。

人権への取り組み

テクノアソシエグループ人権方針

当社は、基本精神である「事業精神」、「経営理念」、「企業行動憲章」に基づく高い企業倫理の下、公正な事業活動を行うことを不変の基本方針としています。また、今後もグローバル社会とともに発展していくにあたり、自らのすべての事業活動が、人権尊重を前提に成り立っているものでなければならないと認識しており、今後も人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たす努力をしていきます。

▶ [テクノアソシエグループ人権方針（PDF：722KB）](#) 

人権教育・研修

当社は、一人ひとりの多様性を大切にして、お互いの人権を尊重し合う企業体質の構築を目指し、人権啓発活動に取り組んでいます。その一環として、社内の各種研修（e-ラーニング含）を通して、企業活動と人権の関わりについて継続した教育・啓蒙を実施しています。人種、性（LGBT等の性的マイノリティを含む）、宗教、国籍等や、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの問題を取り上げ、従業員のリテラシーを強化するとともに、実際にハラスメントが発生した場合やその報告を受けた際の対処について周知しています。

公正採用の実施

当社は人物本位の採用を実施しており、人種、民族、国籍、宗教、年齢、性別、性自認、性的指向、障がいの有無等にとらわれない公平・公正な採用を実施しています。採用担当者は大阪府主催の公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修を受講し、その内容を採用活動に反映しています。

基本として①応募者に広く門戸を開くこと、②本人のもつ適正・能力以外のことを採用基準にしないことを前提に活動をしています。

ハラスメントの防止

当社はセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを重大な人権侵害と考え、社内報や階層別、昇格・昇進時のコンプライアンス研修、eラーニングを通じてその発生を抑制するとともに、迅速かつ適切な解決が図れるように取り組んでいます。また管理職研修においてハラスメント研修を継続実施しております。

ヒューマンサポート窓口

当社は、従前より従業員の人権擁護の観点から、「ヒューマンサポート相談窓口」を設置し、その周知とともに適切な課題解決に努めてきました。当社では、国内全拠点にヒューマンサポート相談員を設置し、エリアや組織単位で毎年研修会を実施して相談窓口担当者のスキルアップと事務局である人事総務部との連携強化を図り、従業員が相談しやすい体制を整えています。『ハラスメント相談員研修』の実施や「相談員としてのロールプレイ」を通じて、周囲との適切な関わりによるハラスメントの未然防止や、相互理解によるコミュニケーションの重要性、ハラスメントの相談を受けた際の適切な対応について習得し、実際の相談対応の場面で活用できるようにしています。

安全に対する基本的な考え方

当社では、「安全」を「コンプライアンス」と並ぶ最重要テーマと位置づけています。

当社グループのマネジメントを担うすべての人は「安全はすべてに優先する」という信念を持って業務に当たることが必要と認識し、労働安全衛生方針、労働安全衛生規程に則り、スローガンを掲げ安全衛生活動に取り組んでいます。

労働安全衛生方針

従業員の労働安全衛生は企業存立の基盤をなすもので、その確保は企業の社会的責務である。このため、テクノアソシエ（関係会社含む）は、人間性を尊重し、「安全第一」と「健康の維持増進」を労働安全衛生の基本理念とし、次の方針のもと、積極的にこれらの向上に努める。

1. 会社業務や職場環境における労働安全衛生の継続的な改善を進め、労働災害のない健康で生産性の高い職場づくりを目指す。
2. 労働安全衛生に関する法令等で定められた法的事項、社内規程・標準・ルールを遵守する。
3. 全従業員（関係会社含む）に教育・訓練を実施し、労働安全衛生に関する感受性と知識の向上を目指す。

この方針は、法的事項の遵守と有効性を確保するため、定期的に見直しを行うものとする。

安全衛生スローガン

みんなの決意と実行で育てる職場の安全衛生

安全衛生の意識向上に向けた活動例

(1) 経営トップによる安全巡視の実施

毎年7月の全国安全週間に合わせ、当社では国内関係会社を含め各事業所において経営トップによる安全巡視を実施しています。コロナ禍においての、巡視については「WEB」も活用し実施するとともに、従来巡視時に行っていた経営トップによる「安全講話」についても、従業員向けに動画を配信する事で従来と変わらず、従業員の安全衛生の知識・意識の向上を図り、事故の未然防止及び働きやすい職場環境の整備に努めています。

(2) 教育体制の充実

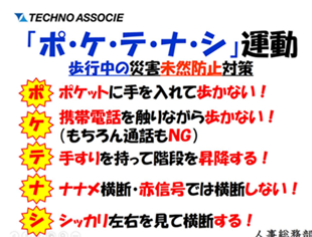
新入社員および中途入社の新従業員においては、入社時に安全衛生研修を実施し、安全意識の向上を図っています。当社において、多い事故は業務中の物損事故(社用車・フォークリフト)でしたが、社用車に関しては、運転をする全従業員に対し、毎年安全運転に関するeラーニングによる教育および運転に不慣れな若手従業員の運転スキル向上を目的に教習所での「安全運転実技教習」を実施し、直近では事故件数は大幅に減少しています。

またフォークリフトに関しては、フォークリフトメーカーの講師による定期的な講習や倉庫内での改善活動等に取り組んでおり、こちらも事故件数は減少しています。

衛生面については、国内全ての事業所および関係会社において安全衛生委員会での取り組みや産業医による衛生教育について展開を図り、テクノアソシエグループ全体の意識向上に取り組んでいます。

(3) 歩行災害防止活動

事務所など重大な労働災害を誘発するような職場環境ではない職場においても、物につまずき、転倒することで、思わぬ怪我や傷害となり得ます。このため、「ボケテナシ運動」を2018年から継続実施し、歩行災害の防止の意識付けを図っています。



(4) 倉庫での安全衛生への取り組み

安全衛生に特に気を配るべき職場として、倉庫内で働く従業員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進することを目的に、労働安全衛生規程に基づき、労働安全衛生ガイドラインを策定しています。労働安全衛生ガイドラインには、管理体制、役割、教育指導、災害（傷害）発生時の措置等、について記載しており、特に、①熱中症対策 ②腰痛予防対策 ③刃具使用時の切創対策 ④転倒転落対策 を重点項目としています。具体的には熱中症対策では、各倉庫にWBGT測定器付時計を設置し作業員へ注意喚起を促し、適宜休憩を設け、またネッククーラーやファン付の空調服・経口補水液・塩あめ等も配布し予防に努めています。腰痛予防対策としては、腰痛ベルトやアシストスーツの導入を行うなど、リスク低減と災害防止に取り組んでいます。

また、機械装置等を使用する作業については、安全管理の基準書を各種設備・作業毎に作成し、作業員はこれを遵守し安全に作業を行うように努めています。

これらの取り組みを作業員に浸透させるために、倉庫安全レベル向上活動を通じて、安全意識の向上や作業方法・作業環境等の改善に継続的に取り組んでいます。

(5) 健康管理への取り組み

従業員の健康の維持増進のため、以下の取り組みを実施しています。

① 定期健康診断

国内定期健康診断は全ての従業員が受診することとしており、そのうち40歳以上の従業員は、より多くの項目を詳しく検査する人間ドックの受診とし、さらに腫瘍マーカーや婦人科検診（子宮がん検診・乳がん検診）などの項目を追加することで、成人病をはじめとした病気の早期発見の一助としています。定期健康診断にて所見があった従業員には、産業医と連携し、二次受診勧奨を実施しており、定期健康診断を「受けて終わり」ではなく、早期治療・自身の身体と向き合う機会になるよう、取り組んでいます。また、有機溶剤業務を含め、法令等で特殊健康診断の実施が義務付けられている業務を行っている拠点は、その定めに基づき特殊健康診断を実施しています。

② 健康管理教育

エイジフレンドリーの一環として、60歳以上の作業員を対象に「健康管理教育」を実施しています。健康面・体力面の維持に努めることで、身体的変化による事故を未然に防ぐことを目的としています。

(6) メンタルヘルスケアの取り組み

心の健康については、①従業員の一人ひとりが自分のストレスに気づき対処するセルフケア ②職場の管理監督者が適切な対応を取るラインケア、が大切であると考え、以下の取り組みを実施しています。

① セルフケアについて

国内関係会社を含めた全従業員のストレスチェックを毎年実施し、セルフケアを推進しています。全従業員とその家族がいつでも利用できる「メンタルヘルス外部相談窓口」の設置も行っています。

② ラインケアについて

不調者を出さない風通しの良い職場にするため、管理監督者向けにラインケア研修を実施しています。併せて人事担当者・産業医が連携した対応を行っています。

(7) 2021年度 労働災害データ（単体）

指標	2020年度	2021年度
労働災害度数率※1	0.00	2.12
労働災害強度率※2	0.00	0.00

※1 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度

※2 1,000延実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度

国内の社会貢献活動

社会貢献活動の一環として、各団体を通じて2021年度は下表の内容で支援・寄付を行っています。

■ 2021年度 社会貢献支援

寄付内容	件数	金額
次世代育成への支援	2	3,088千円
文化・芸術への支援	2	1,275千円
地域活性化への支援	10	126千円
人道的危機への支援	1	2,000千円

TABLE FOR TWOへの参加

「社員食堂から始める社員参加型社会貢献活動」として「TABLE FOR TWO」に参加しています。これは、開発途上国の子どもたちの学校給食1回分に当たる20円を、社員食堂のメニュー代金に加算し、食料支援への寄付にあてる活動です。また、寄付対象メニューは低カロリーのヘルシーメニューに限定されており、社員の健康増進にも役立っています。当社では、本社15階の食堂で「TABLE FOR TWO」の寄付活動に取り組んでおりますが、コロナ禍の影響もあり、寄付金は月額およそ7.5千円となっています。



環境・自然保護団体への支援

公益社団法人 国土緑化推進機構 【緑の募金】

生物多様性および生態系の保護のため、国土緑化推進機構「[緑の募金](#)」に寄付を行いました。国土緑化推進機構への緑の募金を通じて健全な森林の造成に協力し、地球温暖化に取り組んでいます。



緑の募金

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

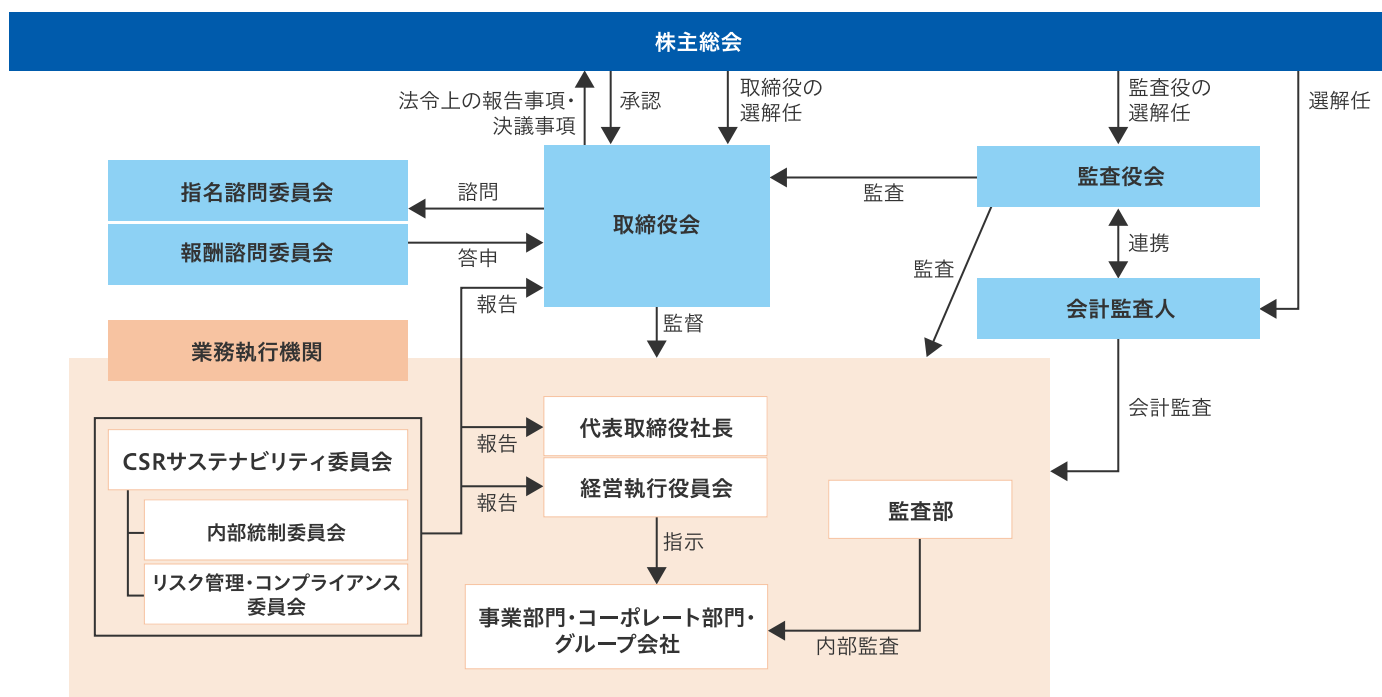
「経営理念」と「事業精神」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針とし、社会の信頼と共感を得るための原則として「企業行動憲章」を制定しています。

これらの共通認識のもと、経営の健全性を確保する意思決定や業務執行における適法性・妥当性・効率性を確保する体制を確立し、これらを監視・是正していくシステムをさらに強化し、企業価値の向上に努めます。

社会における企業活動の使命を認識し、地球環境保全と事業活動における環境負荷の低減に向け継続した取組を行う等、社会の持続可能な発展に貢献していきます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、ガバナンス体制として監査役会設置会社を採用し、取締役6名の3分の1にあたる2名の独立社外取締役を含む取締役会が多角的な視点から業務執行を監督し、社外監査役が過半数を占める監査役会による監査機能により経営監視を行うことで、コーポレート・ガバナンスの実効性向上を図っております。なお、当社は業務執行の迅速化と意思決定、監督、業務執行のそれぞれの機能強化を図るため、執行役員制度を導入しています。



取締役会

取締役会での決定に基づく業務執行は、代表取締役社長のもと、執行役員、各部門長が迅速に遂行していますが、併せて組織の効率運営と内部牽制機能確立するため、社内規程においてそれぞれの組織権限や実行責任者の明確化、適切な業務手続きを定めています。

取締役会は毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し、経理部を所管する取締役から月次の売上・利益、財務状況等の報告を受けるほか、各取締役から所管部門の事業の状況につき報告を受け、経営目標の達成度および業務執行の進捗についての監督と、重要な事業計画、営業方針についての審議・決定を行っています。また、取締役会の議案審議に先立って取締役・執行役員と監査役が出席する経営執行役員会を開催することで、議案を十分に審議するとともに、意思決定プロセスにおける透明性、適法性等の監視機能を確保しています。

さらに、取締役・監査役に対し、取締役会に対する自己評価を含めた匿名のアンケートを毎年実施し、取締役会の機能向上のための改善を行っています。

指名諮問委員会/報酬諮問委員会

経営陣幹部の指名と報酬に関して透明性と客観性を確保し説明責任を果たすため、指名と報酬に関する諮問委員会を設置しています。両諮問委員会とも、委員長を独立社外取締役が務めるほか、委員の過半数が社外役員で構成されるよう設計し、社外役員から適切な助言が得られる体制としております。

監査役会

監査役として2名の常勤監査役と3名の社外監査役の合計5名を選任しており、常勤監査役のグループ内事業への理解、社外監査役の多面的かつ客観的な見地を活かした監査を行っています。各監査役は、監査役会が定めた監査方針・計画・分担に従い、取締役会等重要な会議への出席、取締役、執行役員や内部監査部門等からの職務状況の聴取、重要な決裁書類の閲覧、主要な事業所等への往査などを実施するとともに、代表取締役との定期的な意見交換、社外取締役やグループ内子会社の監査役、会計監査人と適宜情報交換等を行っています。また、各監査役からの監査状況の報告を取りまとめた監査の結果は、定期的に取り締役に報告しています。

内部統制

当社は、「経営理念」、「事業精神」および「企業行動憲章」に示される企業理念を、グループの全社員によって具現化するために、「内部統制システム構築に関する基本方針」、「内部統制システム実施基準」を定め、内部統制システムの整備・維持に取り組んでいます。これらの指針を適宜見直し、改善することで適法かつ効率的に業務を執行する体制の確立を図っています。

内部監査

不正や法令諸規程違反を防止し、適法かつ適正な経営を確保するため、監査役監査とは別に、監査部による内部監査を実施しています。内部監査は、監査部が当社グループ会社を含めた事業所往査等の監査を通じて適正かつ効率的な業務実施のための改善提案を行い、監査において発見された重要事項については取締役会に報告するとともに改善施策等について指導・監督を行っています。

▶ [テクノアソシエグループ ディスクロージャーポリシー \(PDF174KB\)](#) 

▶ [コーポレートガバナンス報告書 更新日2022年9月28日 \(PDF4,666KB\)](#) 

コンプライアンス

基本的な考え方

当社では、コンプライアンスを「社会の期待に応えること」ととらえており、法令の遵守にとどまらず、社会が当社に寄せる期待を感じ取り、これに応えようとする姿勢を全社員に対して求めています。当社グループが不祥事と無縁の会社であり続けるために、社員一人ひとりが「正直」と「誠実」を基本に、法令遵守と倫理的責任を果たすことができるよう、グループ全体でコンプライアンス強化の取り組みを進めています。

コンプライアンス推進体制（リスクマネジメント体制）

当社では、グループ横断的なリスク・コンプライアンスに関して、リスク管理・コンプライアンス委員会においてリスク分析、予防対策の協議、リスクに対する具体的な再発防止策の指示等を行っております。

内部通報（ホットライン）制度

当社グループでは、不正行為や法令違反等の情報を受け付ける社内通報窓口・社外通報窓口を各国で提供しています。通報・相談を行った者の秘匿を守り、不利益な取り扱いを受けないようにするため、「内部通報制度規程」を整備しています。

2021年度内部通報件数：6件

＜ [コンプライアンス相談・申告窓口](#) ＞

コンプライアンス教育

コンプライアンス強化の取り組みとして、日本国内では新入社員/一般職/管理職/経営層の各階層でコンプライアンス研修を重点研修として実施しています。

腐敗防止への取り組み

当社は、公正な取引により取引先様との信頼関係を維持発展するため、腐敗行為（贈収賄、不当な利益供与、利益相反）、競争法違反（優位的地位の乱用、不当廉売、価格操作、不公正な取引方法、不当な取引制限）の防止活動に努め、グループ内での周知徹底を図っています。また、お取引先様へ向けて「テクノアソシエグループCSR調達ガイドライン」を発行し、パートナーであるお取引先様とともに、公正な事業慣行を推進し、ステークホルダーの皆様と共に発展していきたいと考えています。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方および その整備状況

当社は、社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決することを、基本方針として「企業行動憲章」に明記しております。

また、人事総務部が関係行政機関等からの情報の収集に努め、社内関連部門と連携して反社会的勢力排除の体制を構築するとともに、社内研修を実施する等、従業員に周知徹底しております。

リスクマネジメント

基本的な考え方

事業等のリスクと危機管理

事業に影響を及ぼす可能性のある各種のリスクについては、リスク管理・コンプライアンス委員会が中心となって、基本方針の制定やリスクの特定、適切に管理する体制整備や対策検討を行っています。一例としては、東アジア・東南アジアの各主要拠点におけるリスクチェックシートの作成を進めています。これらの活動は、リスク管理・コンプライアンス委員会および所管部門が、それぞれ定めるマニュアルやポリシーに従い統括し、監査役・監査部が当社および子会社のリスク管理状況のモニタリングを行っています。また特に、重大なリスクが顕在化した場合には、対策本部の設置等を行い、損失・被害を最小限にとどめる体制を整えることとしております。

リスクマネジメント体制（コンプライアンス推進体制）

当社では、グループ横断的なリスク・コンプライアンスに関して、リスク管理・コンプライアンス委員会においてリスク分析、予防対策の協議、リスクに対する具体的な再発防止策の指示等を行っております。

自然災害への対応

自然災害のリスクに対し、人命の安全確保、商品・サービスの安定供給、コンプライアンスと企業の社会的責任を基本方針とした災害対応ガイドラインを策定しています。

ガイドラインでは大規模災害が発生した場合に、災害対策本部を設置することとしており、震度5強以上の地震発生時には安否確認システムから地震発生拠点の従業員にメールを自動発信し、本人・家族の安否情報および住居の被害状況を確認しています。さらに、防災訓練を定期的の実施し、ガイドラインの検証・見直しを図っています。

自然災害発生時の備えとして、全拠点にて1人3日分の食料を初めとする防災備蓄品等を準備すると共に、定期的な更新を行っております。停電時の対策として本社には業務に使用しているプリンターが稼働できる非常用蓄電池をバックアップ電源として配備し、各拠点には、主にスマートフォンの充電を目的とした非常用マグネシウム空気電池を配備しています。



防災訓練の様子

感染症への対応

当社では、社内での感染症の流行を、事業に多大な損失を与えうる要因の一つとして認識し、以前より季節性インフルエンザの流行する冬季において、予防接種の励行や事務所内への加湿器の設置などの対策を行ってきました。新型コロナウイルス感染症に対しては、代表取締役社長を本部長とする「新型コロナウイルス対策本部」を立ち上げ、従業員にはマスク着用、手洗い励行、アルコール消毒の徹底、換気の徹底の基本的な感染防止対策に加え、時差出勤・在宅勤務の推進、また事務所や会議室等で対面となる箇所へのアクリル板の設置、通用口には非接触型体温測定器等を設置し来客者を含む入館者は全員測定し感染予防・拡大防止に努めています。

併せて新型コロナワクチン接種特別休暇を導入し、ワクチン接種を希望する従業員がより接種し易い環境にも努めております。

各種感染症への対応につきましては、引き続き従業員ならびに関係者の皆さまの安全確保を最優先し、対策を実施してまいります。

情報セキュリティ

当社では、情報セキュリティの徹底を図るため、全社共通の「情報管理基本規程」を定め、それに則って業務を行っています。また、各部門においても、「情報管理基本規程」のもと、それぞれの業務内容にあわせ、保有する機密情報に関する取り扱い手順を定め、きめ細かい管理を実施しています。情報漏えいへの対策としては、社内からの情報流出および外部からの不正アクセスに対してネットワークセキュリティを強化しているほか、万が一ノートパソコンを紛失した場合でも機密情報が漏えいしないよう、ハードディスクはすべて暗号化しています。

新型コロナ禍で導入が進んだテレワーク環境においてもVPNや多要素認証を導入し、遠隔操作時の不正アクセスに対する安全性の確保に取り組んでいます。

さらに、社内データの社給暗号化USBメモリ以外の外部媒体へのコピーを制限しています。また、情報セキュリティ教育（eラーニング）を定期的を実施し、標的型攻撃メール模擬訓練を実施するなど社員の情報セキュリティ意識向上にも努めています。

安全保障輸出管理

当社では「安全保障輸出管理規程」に基づき、貿易管理室が主管となって安全保障輸出管理を推進しています。貨物の輸出と技術提供に携わるすべての関係者を対象として、安全保障貿易管理をテーマとするeラーニングを実施するほか、貿易関連業務に関連性が高い社員には別途、該非判定に関する研修を実施しています。