

CSR Report 2023

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	07
品質保証	09
環境保全	13
環境パフォーマンス	16
ガイドライン	23
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	24
人事方針	27
ダイバーシティ&インクルージョン／人材育成	28
ワークライフバランス	32
人権への取り組み	35
労働安全衛生	36
社会貢献	38
ガバナンス	
コーポレート・ガバナンス	39
コンプライアンス	40
リスクマネジメント	41

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2022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および子会社

■ 報告対象期間:

2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)

実績データは2022年度ですが、活動内容は一部2023年度も含まれます。

■ 発行日: 2023年10月

■ 次回発行予定: 2024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」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。

地球温暖化にともなう気候変動、廃棄物による環境汚染、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。

代表取締役社長

長野友明

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。

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。

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。

2023年度 CSR重点課題

重点分野	重点テーマ	23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	12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に 具体的な対策を
		環境マネジメントシステム（ISO14001）の認証継続	
	環境への取り組み	CO ₂ 排出量の削減：売上原単位2.10t以下	7 エネルギーを もったいないに してクリーンに 13 気候変動に 具体的な対策を
		環境配慮型製品の販売：販売比率25%以上	6 安全な水とトイレ を世界中に 7 エネルギーを もったいないに 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：最終埋立て率1.2%以下	12 つくる責任 つかう責任

重点分野	重点テーマ	23年度 主要目標	関連するSDGs目標
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70%）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） - 障がい者雇用の促進 - グローバルで活躍できる人材の育成継続	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
	ワークライフ バランス	「生き生き職場」、「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
	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 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
	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 - 経営トップによる安全活動の推進、安全巡視の継続実施	3 すべての人に健康と福祉を 8 働きがいも経済成長も 11 住み続けられるまちづくりを
	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 パートナリシップで目標を達成しよう

重点分野	重点テーマ	23年度 主要目標	関連するSDGs目標
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	 
		コンプライアンス研修（ハラスメント・贈賄防止）の実施	   
		社内外向けに設置した内部通報制度の認知向上	 
	リスクマネジメント	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	

2022年度 CSR重点課題 主な取組み

重点分野	重点テーマ	22年度 主要目標	取組状況
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2.20t以下	売上原単位2.15t 詳細は こちら
		環境配慮型製品の販売：販売比率18%以上	販売比率20.6% 詳細は こちら
		廃棄物削減とリサイクル：最終埋立率2%以下	最終埋立て率1.3% 詳細は こちら
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	国内調達額上位40%のサプライヤーへのアンケート実施及び協業。 詳細は こちら
	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）	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2.2%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	海外要員育成研修を継続実施をしています。 詳細は こちら
	ワークライフバランス	「生き生き職場」、「ワークライフバランス」の構築・推進	仕事と生活の両立に資する制度導入を進めています。 詳細は こちら

重点分野	重点テーマ	22年度 主要目標	取組状況
	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	国内外グループ会社において実施しました。詳細は こちら
	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	フォークリフト事故ゼロの達成。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
	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	社会の一員として社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。詳細は こちら
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	行動規範(Code of Conduct)の発行と多言語展開（日・英・中）
		コンプライアンス研修（ハラスメント・贈賄防止）の実施	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
		社内外向けに設置した内部通報制度の認知向上	「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	海外拠点のリスク管理強化	海外主要拠点において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	災害対応ガイドライン及び感染症対策ガイドラインの見直しを実施しています。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）の継続実施しています。詳細は こちら
		安全保障貿易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ラーニングを実施しています。詳細は こちら

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11万5000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4回 日経『SDGs経営』調査 2022

	2020年度 (第2回)	2021年度 (第3回)	2022年度 (第4回)
総合評価 Class	★★★	★★★	★★★★☆

*総合評価偏差 ★★★★★ 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

国際社会は気候変動リスクの低減のためにカーボンニュートラルの実現に向けて地球温暖化ガスの排出削減に取り組んでいますが、国連の気候変動に関する政府間パネル（IPCC）は、今年3月に第6次報告書を公表し、各国の従来の削減目標は「極めて不十分」でパリ協定の目標達成には、大幅な削減目標の見直しが必要であると警鐘を鳴らしています。

また、気候変動以外にも生物多様性の喪失や天然資源の枯渇、プラスチックごみによる海洋汚染など自然に係するリスクは多岐にわたっており、喫緊の課題となっています。

当社グループは、これらの社会課題の解決を担う一助となるべく、環境への取り組み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。具体的には、事業所へのLED照明の導入やグリーン電力証書の購入、RoHS指令やREACH規則等の製品含有化学物質規制への対応や国土緑化推進機構「緑の募金」への寄付などの環境保護・地球温暖化防止に取り組んでいます。また、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、地区毎に品質保証部門を設置し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。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。

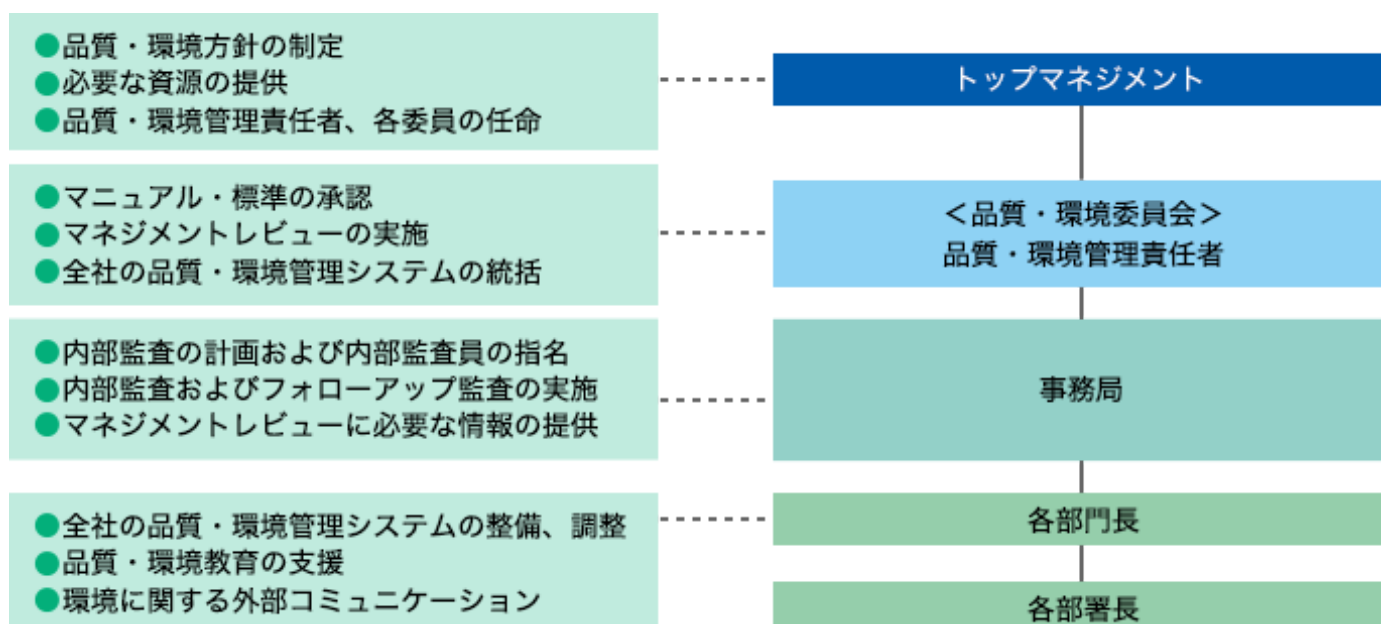
品質・環境方針

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行動規範（Code of Conduct）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、2022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。

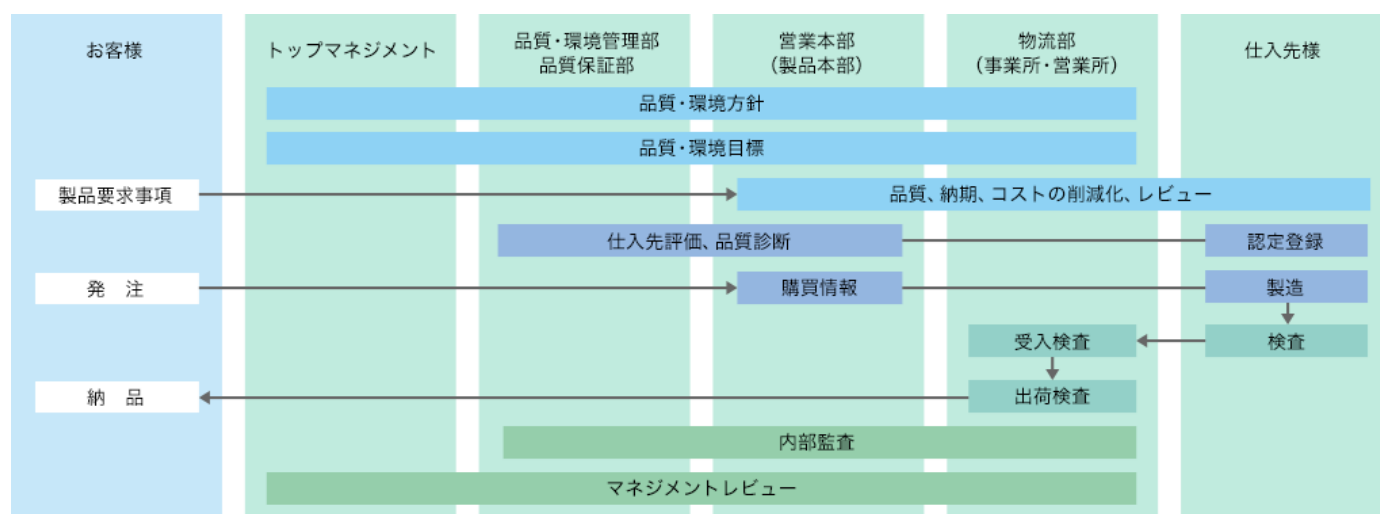
- [ISO9001登録証（PDF：1,243KB）](#) 
- [ISO14001登録証（PDF：1,125KB）](#) 

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

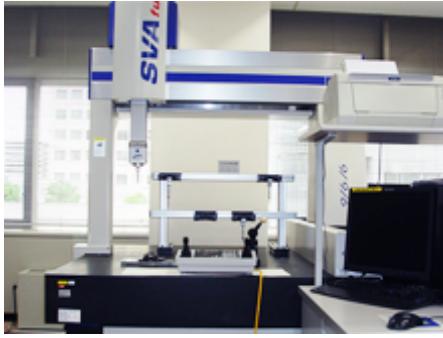
仕入先様との連携 品質大会の開催

2022年11月10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、お客様のご要求事項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



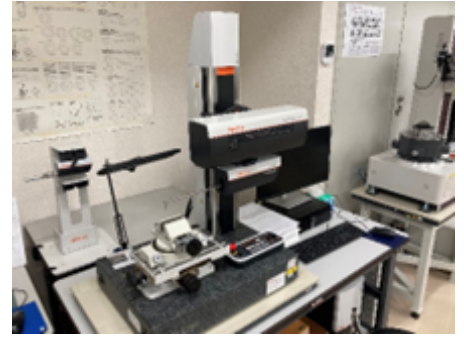
No01
三次元測定機

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。



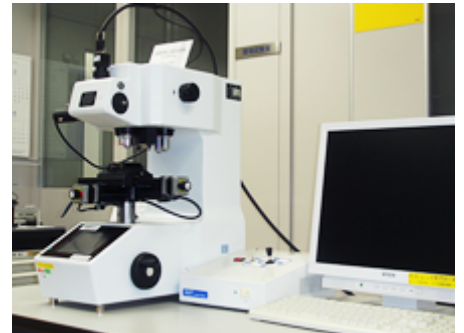
No04
ねじ締付試験機

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



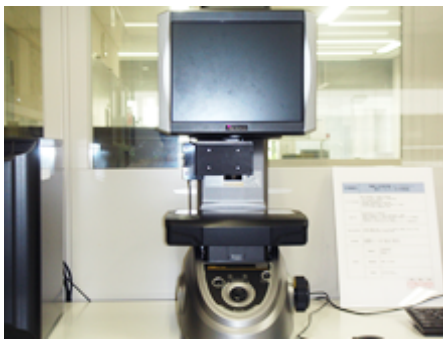
No05
表面粗さ測定機

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

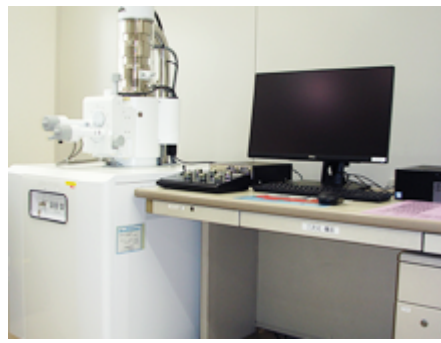
材料の硬さを測定。検査面に小さな窪みを付けて硬さを算出する方式で、窪みを付ける際の押し込み力の小さいタイプ（微小、5gf～1kgf程度）。通常のマイクロビッカース硬さ試験機との違いは、完全自動（あらかじめ設定したパターンにより自動で測定し、分布をグラフで確認可能）



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（鋳に対して強い弱い）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

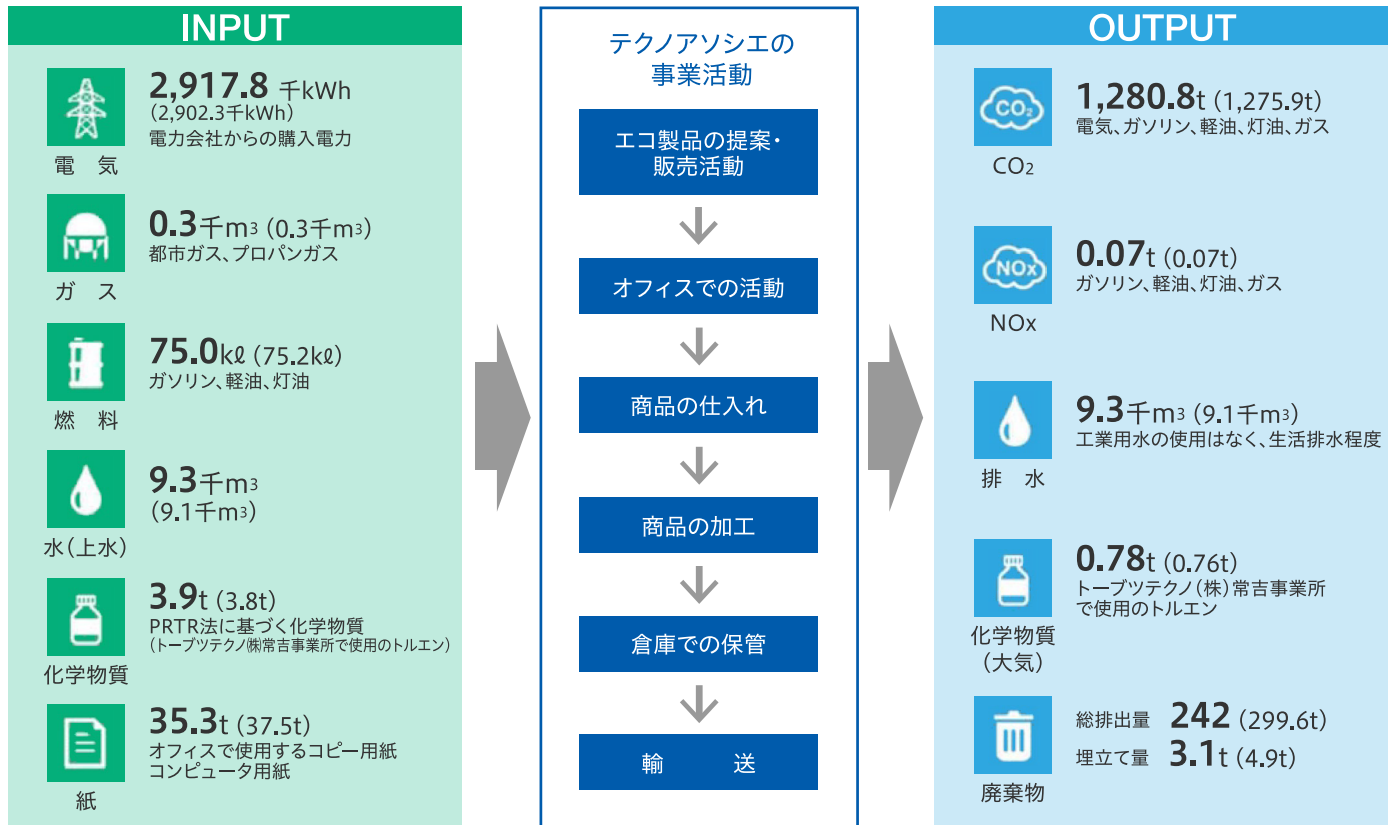
当社は、品質講義やイントラネットを利用したeラーニングを実施しています。現在、品質に関するeラーニングは15講義、開講中です。2022年度は品質大会の講義内容とchemSHERPA概要を公開致しました。

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	394名
品質管理ガイドライン 第5版	2018年度	395名
QC工程表概論	2017年度	471名
所内責任クレーム事例集	2016年度	518名
自工程保証概要	2017年度	279名
ISO9001 14001の概要 2015年度版	2017年度	756名
クレーム報告書 作成・精査における手引書	2018年度	354名
4M変更申請 概要	2018年度	513名
過去トラチェックリスト 概要	2018年度	492名
品質管理教育A （品質管理とは、QC7つ道具）	2019年度	357名
品質管理教育B （工程能力、抜取検査）	2019年度	293名
購買標準の理解（前編）	2021年度	320名
購買標準の理解（後編）	2021年度	341名
第四回品質大会 part1	2022年度	19名
第四回品質大会 part2	2022年度	18名
chemSHERPA概要	2022年度	39名

※ 開講年度からの受講者数となります。

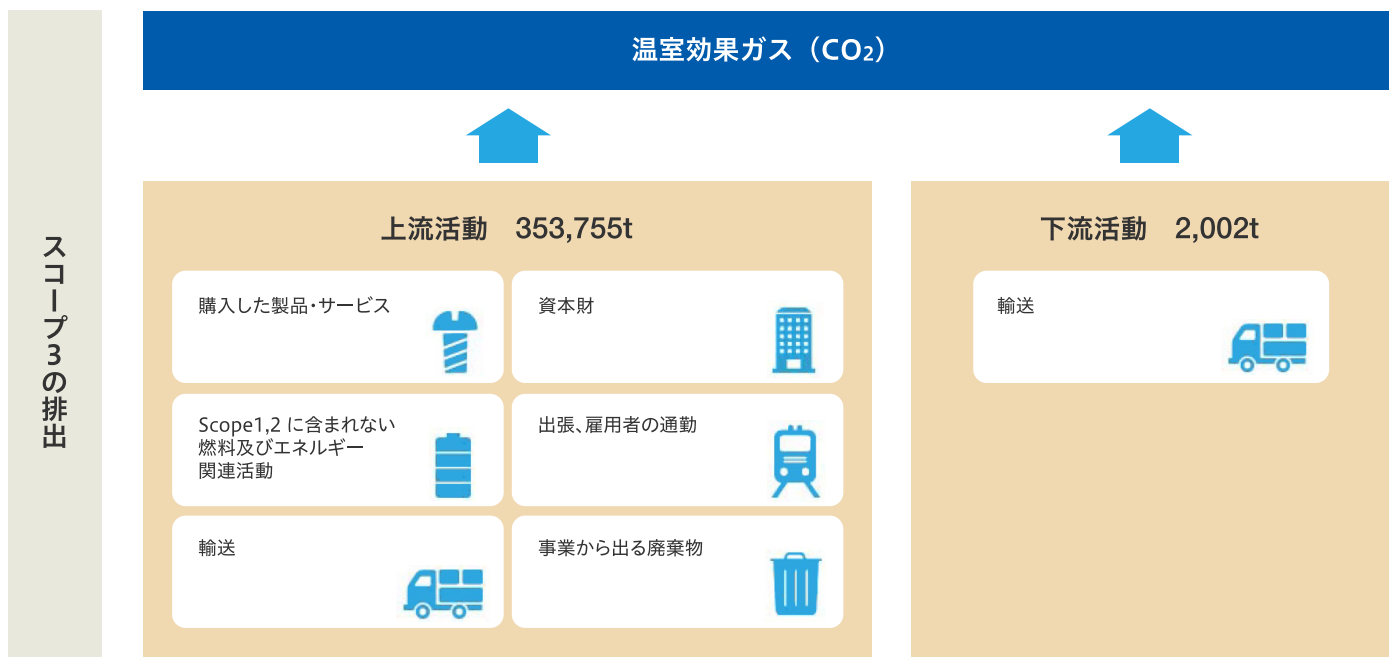
環境への取り組み

■ 環境負荷の全容（INPUT／OUTPUT）



() 内は2021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

2022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	2022年度
電力購入量（MWh）	2,627	2,529	2,485	2,560	2,556	2,550
グリーン電力購入量（MWh）	0	220	220	220	220	220
グリーン電力比率（％）	0%	8.7%	8.9%	8.6%	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。

環境パフォーマンス

目標と実績

■ 環境保全活動の目標および実績の一覧＜国内＞

※ テクノアソシエとトーブツテクノ（常吉事業所および八尾事業所）の合算

環境側面		2021年度 実績	2022年度 目標	2022年度 実績	増減率	自己 評価 ※4	2023年度 目標
環境配慮型製品・ 部品の販売拡大		97.5億円 (売上高占有率 17.3%)	売上高 占有率 18%以上	119.2億円 (売上高占有率 20.6%)	販売額 21.7億円増 (占有率3.3%増)	😊	売上高 占有率 25%以上
CO ₂ 排出量※1 (原単位：売上1億当たりの CO ₂ 排出量)		1275.9t (原単位： 2.21t/億円)	原単位 2.20以下	1280.8t (原単位： 2.15t/億円)	排出量 0.4%増 (原単位0.06ポイント 改善)	😊	原単位2.10以 下
内 訳	電気※2	1097.1t		1102.9t	0.5%増		
	ガソリン・ 軽油※3	137.1t		140.5t	2.5%増		
	灯油・ガス 使用量	41.7t		37.4t	10.3%減		
廃棄物埋立て率 (廃棄物リサイクル化推進)		1.6%	埋立て率 2.0%以下	1.3%	0.3ポイント減	😊	埋立て率1.2% 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

■ 2022年度国内子会社の環境負荷

No	拠点	CO ₂ 排出量	電力	ガソリン	廃棄物	水
		単位：ton	単位：MWh	単位：KL	単位：ton	単位：ton
1	テクノアソシエ	1140.0	2549.6	59.6	223.7	8.9
2	トーブツテクノ	140.8	368.2	0.7	18.3	0.4
3	ツカサ産業	80.7	147.1	9.7	11.8	0.6
4	シリコンテクノ	364.1	948.2	2.5	26.6	0.7
合計		1725.6	4013.1	72.5	280.4	10.6

2022年度海外子会社の環境負荷

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	368.6	33.3	279.8	2,185.0
	テクノアソシエ・メキシコ	1,046.1	121.2	90.1	2,772.0
アジア	科友大連	28.5	2.0	0.9	205.0
	科友広州	99.4	19.7	12.3	792.0
	科友上海	90.9	16.1	-	-
	科友香港	20.6	-	0.7	-
	科友台湾	24.1	1.3	-	325.0
	テクノアソシエ・ベトナム	30.5	12.6	-	2.1
	テクノアソシエ・タイ	35.2	21.5	0.03	35,151.0
	テクノアソシエ・シンガポール	31.1	4.2	-	27.6
	* 昆山東訊機電	73.8	1.4	2.0	596.0
	* 日星金属制品	4,446.5	10.7	22.2	5,513.0
	* 嘉善科友盛科技	5,425.3	14.3	244.6	5,540.0
	* TAオートモティブ・タイ	1,096.0	13.5	483.5	2,733.0
欧州	テクノアソシエ・チェコ	9.6	2.8	-	54.4
	テクノアソシエ・ヨーロッパ	-	2.8	-	-
合計		12,826.2	277.3	1,136.1	55,896.0

※ 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

2022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。

2022年度のCO₂排出量は、1,281トン※となり、2013年度比で659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。2022年度は、最終埋立て率2%以下の目標に対し最終埋立て率1.3%（前年度比0.3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。

2023年度の目標

2023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2.10t/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1.2%以下を目指します。

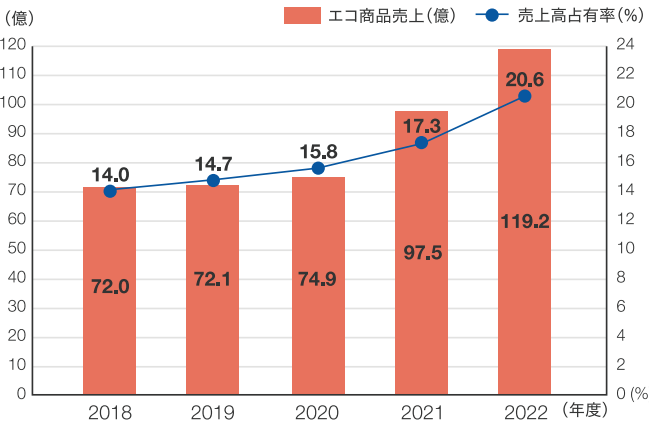
低減活動実績

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、2022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119.2億円(前年度比22.3%増)。売上高占有率は20.6%（前年度3.3ポイント増）となりました。

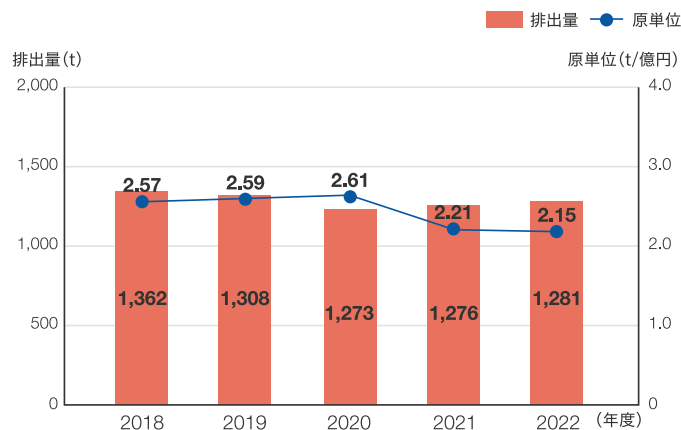


環境配慮型製品の定義

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

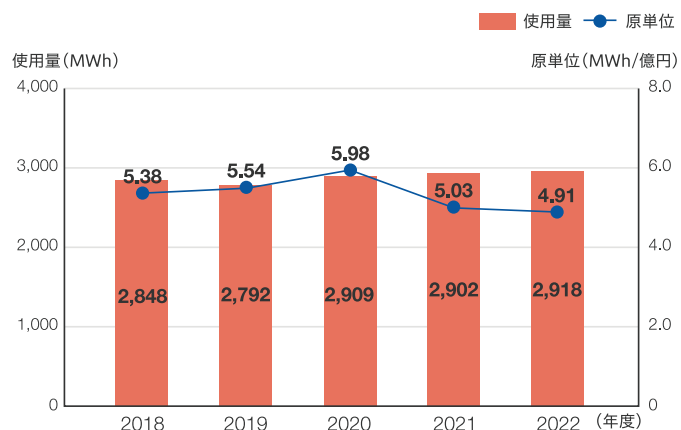
当社では電気とガソリン使用によるCO₂排出が全排出量の約96%を占めています。そのため、電気とガソリンに絞って削減活動に取り組んでいます。2022年度は、CO₂排出量を売上1億円当たり2.20t以下の原単位を目標値とし、電力およびガソリン使用料の削減に積極的に取り組んだ結果、排出量は1,281トン(前年度比0.4%増)、原単位では2.15t/億円となりました。



電気使用量の削減

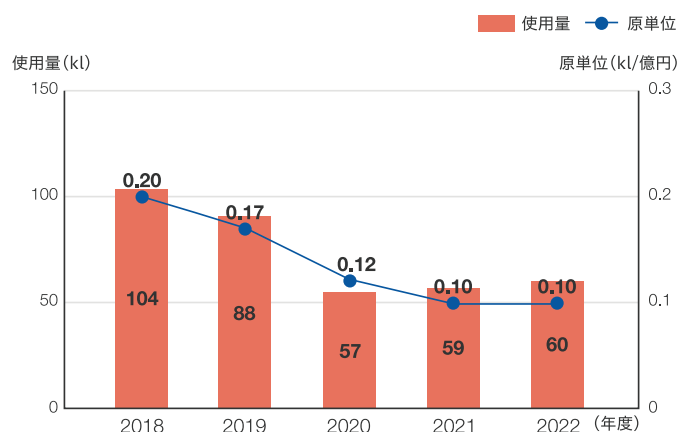
当社では、休憩時間の消灯、エアコン設定温度の管理や業務効率向上による残業削減やノー残業デー実施などの省エネ活動に取り組んでいます。

2022年度は、電気使用量を前年度比2.0%削減することを目標としましたが、前年度より16MWh増加（前年度比0.6%増）の2,918MWhとなりました。ただし原単位は4.91MWh/億円と前年度より0.12ポイント減となりました。



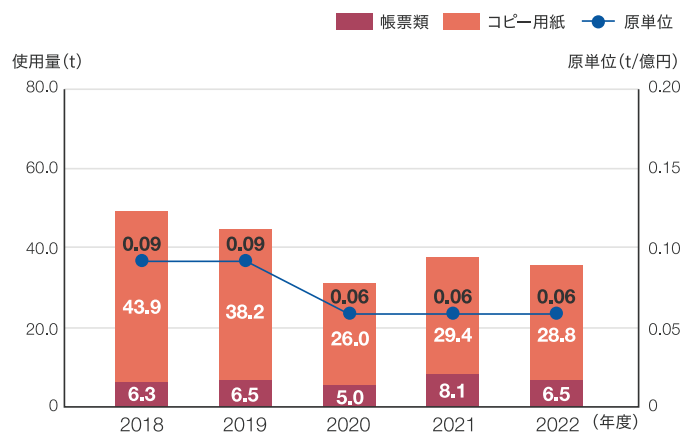
ガソリン・軽油使用量の削減

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、2023年3月には111台と半減以下となりました。しかし、ガソリン使用量は60klと前年度比1.7%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2023年3月には97.1%となりました。



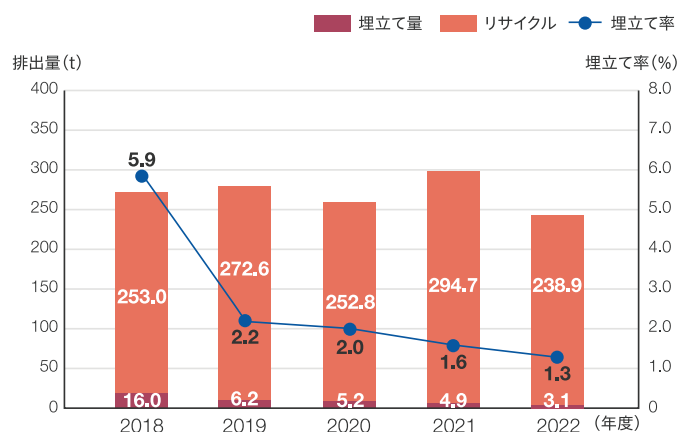
コピー用紙の削減

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、2022年度の帳票類を含めた紙使用量は35.3トン（前年度比5.9%減少）で、そのうちコピー用紙は28.8トン（前年度比2.0%減少）となりました。



廃棄物削減とリサイクル

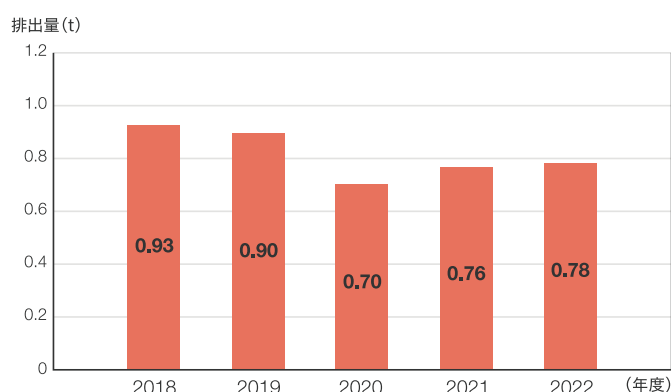
当社では、事務所での紙類の分別徹底や倉庫での梱包用資材の再使用、通い箱の利用などに取り組み、廃棄物の削減に努めています。2022年度は埋立て率2.0%以下を目標とし、産業廃棄物の処分業者をよりリサイクル率の高い業者へ変更した結果、最終埋立て量は3.1トンと昨年度比36.6%削減することができました。最終埋立て率も1.3%となり超過達成となりました。廃棄物の総排出量は242.0トン（前年度比19.2%減少）となりました。



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。2022年度はトルエン等の排出量は、操業増により0.78トン（前年度比2.6%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。2022年度のCO₂総排出量は、357,037 (t-CO₂) でした（スコープ3はテクノアソシエのみ算定）。

内訳は、

スコープ1・・・178 (t-CO₂)

スコープ2・・・1,103 (t-CO₂)

スコープ3・・・355,757 (t-CO₂)

であり、スコープ3がCO₂排出量に非常に大きく影響、カテゴリー1（購入した製品・サービス97.0%）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。

【注記】

今回（2022年度CO₂排出量算定）より、カテゴリー1およびカテゴリー4の算定方法を下記のように変更しました。

カテゴリー1（購入した製品・サービス）

従来は、購入商品を「産業連関表ベースの排出原単位」の業種分類のうちの5業種に当てはめていました。今回、購入商品を細かく分類し、「産業連関表ベースの排出原単位」の15業種に当てはめました。

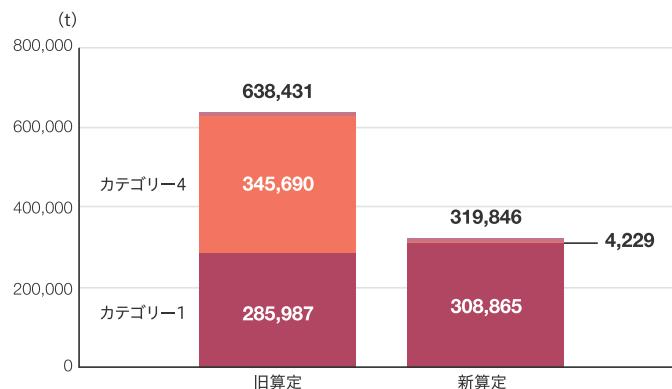
カテゴリー4（輸送、配送…上流）

従来は、当社が荷主でない場合の輸送配送時の排出量をトン・キロ法（重量 × 移動距離 × 排出係数）で算定していましたが、当社が影響を及ぼすことの困難な事項で、正確とは言えませんでした。今回より、当社が荷主のものを対象に、消費ベース（金額 × 排出係数）に変更しました。また、算定が難しいとしていた倉庫での排出量を算定しました。

影響について

カテゴリー4の輸送配送が減少することにより、スコープ1、2、3の全排出量が大幅に減少し、カテゴリー1の購入した製品・サービスが90%以上を占めるようになります。

■ 前年2021年の排出量を新・旧算定方法で比べると



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）	177.8	0.05%	
	スコープ2（エネルギー起源の 間接排出）	1,103.0	0.31%	
スコープ3（その他の間接排出）				
1	購入した製品・サービス	346,392.8	97.02%	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 ※ 「産業連関表ベースの排出原単位」を基に区分されている製品毎に算出
2	資本財	4,592.0	1.29%	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	103.3	0.03%	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）	4,242.4	1.19%	排出量＝外部支払の物流費（配送運賃、倉庫保管、業務委託）× 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
5	事業から出る廃棄物	60.0	0.02%	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	204.3	0.06%	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	161.8	0.05%	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
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カネコワジ”1/A”、“TAカネコワジ”1/B”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

テクノアソシエグループは、「お客様第一」を旨とし、お客様のご要望に応えるサービスを提供できるようベストを尽くし、「環境」と「安全」に配慮した製品・品質で国内外多岐にわたり事業展開をしております。国際社会におけるCSRの取り組みの重要性は地球温暖化防止や環境保護、人権尊重での労働環境改善など、益々多様化・高度化しており、その範疇は自社だけの取り組みに留まらず、サプライチェーン全体での取り組みにまで拡大しております。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、2022年11月にはCSRサステナビリティ委員会を発足し活動を強化すると共に、持続可能な社会への貢献を第一に、社会問題の解決、企業価値の向上を目指した活動を推進しております。テクノアソシエグループは、主要なお取引先様にはCSRの取り組み状況の調査をお願いすることで、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。なかでも「人権デューディリジェンス」、企業に求められる人権課題を意識した取り組みを強化し、予防や軽減などの対応をサプライチェーン全体に対し推進して参ります。今後ともお取引先様には、テクノアソシエ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よろしく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. パートナースhip

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

2022年度も2021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。今後、取組の強化をはかっていく人権デューディリジェンス対応を含め、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調達ガイドラインに沿って、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改善のご提案を行います。

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。

2022年度は、お客様から製品含有化学物質の調査依頼が982件あり、計13,941点の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、2022年度は、34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 2022年度

2022年度は、テクノアソシエグループで、延べ199件（CMRT110件、CRT18件、MRT13件、EMRT58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。

人事方針

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るために、幅広い仕入先様の持つ技術や製品（シーズ）を基に、長らく培ってきた知見やノウハウを掛け合わせる創意工夫によって、新たな価値を持った商品・技術・ソリューションのご提案を続け、様々な商品を産み出してきました。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。具体的には、各種研修・活き活き職場推進・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、従業員が働きやすい環境づくりに努めています。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「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」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・ディリジェンスの実施、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、「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）を含めたビジネスパートナーにおいても、事業活動の影響を受ける人びとが人権侵害を受けないよう啓蒙するとともに、人権デュー・ディリジェンスの取組みを行っています。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

2022年度末時点での障がい者雇用率は、2.2%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。

定年延長の導入

当社は従業員の定年年齢を60歳としておりましたが、2022年4月より2年毎に1歳ずつ段階的に引き上げ、2030年度に新定年年齢を65歳に延長することといたしました。

公的年金受給開始年齢の引き上げや高年齢者の雇用に関する社会的要請の高まりからだけではなく、豊富な経験や知識を持つ高年齢層の従業員に継続して活躍してもらうことは必要不可欠と考えております。

ジョブリターン制度の導入

やむを得ない事情により離職を余儀なくされた従業員が復職しやすく、当社側においても人材確保の強化を目的とし、一定期間の離職後に従業員が復職を申し出ることができる「ジョブリターン制度」を2023年4月に導入しました。制度導入後から、本報告書発行に至るまでの間に、既に2名の従業員が本制度を利用し復職しております。

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
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～	
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。			

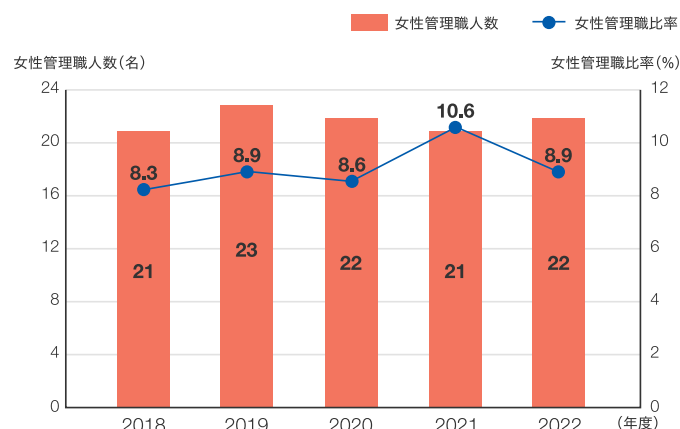
管理職に占める女性社員の割合（2023年3月31日）

女性管理職者数：22名

女性管理職比率：8.9%

※ 単体

■ 女性管理職



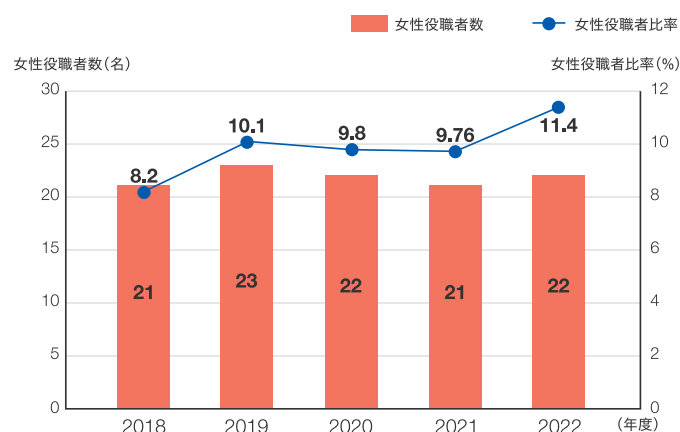
全女性従業員に占める役職者数と割合（2023年3月31日）

女性役職者数：22名

女性役職者比率：11.4%

※ 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（2023年3月31日）

	連結人数	単体人数	勤続年数	平均年齢
男性	804	314	19.75年	－
女性	549	192	16.05年	－
全体	1,353	506	18.35年	44.02歳

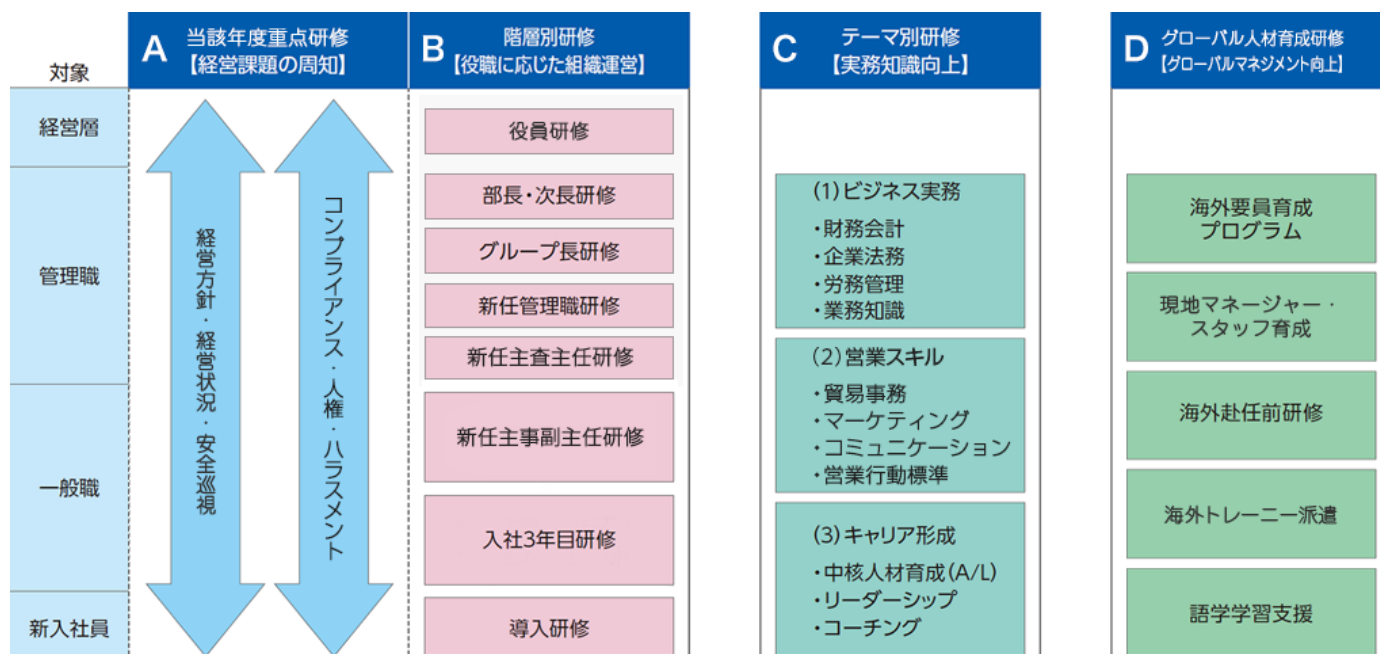
※ 勤続年数、平均年齢は単体の数値となります

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、以下4つの大分類で構成されています。

- 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）



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

	2022年3月度	2023年3月度
全体	6,831h	6,511h
一人当たり※	8.7h	8.49h

※ 人事総務部主催研修（h）と単体従業員数（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等、若手社員の営業力向上を目的に行っています。外部講師を招き講義・ロールプレイングを中心に会社説明から商品PR、クロージングまでの一連の流れを学ぶ事で、営業力向上はもちろんのこと、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。

海外要員育成研修

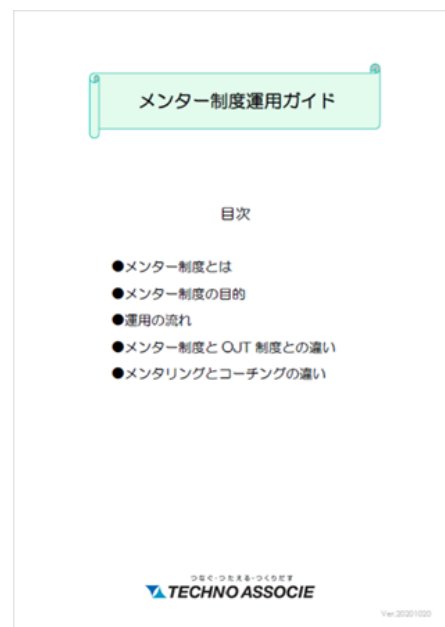
当研修は2016年度からスタート、海外勤務に必要なビジネススキルのレクチャーやトラブル事例紹介、海外勤務経験者による講話、英語コミュニケーショントレーニングなど、海外勤務で必要となる知識や実践的スキルを学ぶプログラムです。この研修への参加によって、海外での活躍を期待されているという自信をもていただくとともに、現実的な生活や仕事上の留意内容も含めて海外勤務への動機づけをねらいます。なお、これまでに累計5グループ・66名が受講、うち半数近くの30名が海外に赴任しました。

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。

メンター制度

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。職場のOJT担当者(先輩社員)・上長及びメンター、そしてそれらを取り纏める人事部門が連携し、新入社員がスムーズに職業生活をスタート出来るように努めるとともに、リテンション強化にも繋げています。また、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も期待しています。



新入社員研修

当研修は新入社員が弊社を知り、学生から社会人へ、意識や考え方を切り替えるために実施しています。入社日から3週間程度の入社時研修からスタートし、約4ヵ月半に渡り、ビジネススキルから実務の基礎的知識までを習得、最終的には自身の現状認識を深め、これからの活動目標を設定します。その期間中、当社倉庫での物流業務研修や工場での技術研修（モノづくり研修）といった、当社ビジネスの工程を体験し学べるようなプログラムも含まれています。このように、各々の初期配属に向けての準備を、様々な切口から学び得られる研修となっています。

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、在宅勤務の実施や、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。また、2023年4月には「転勤猶予制度」を導入し、従業員が一定期間、転勤を免れることを可能としました。従業員の生活面の安定と家族の事情を考慮し、今後も時代の変化や緊急事態に伴い、柔軟かつ迅速に制度の見直しや検討を実施してまいります。

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

	2021年3月度	2022年3月度	2023年3月度
従業員（一般社員）	1,760時間	1,772時間	1,734時間
従業員（管理監督者）	1,754時間	1,754時間	1,745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（2023年3月度）

	0回	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上
月45時間経過した正社員（人数）	231	9	2	2	1	1	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（2023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）	13

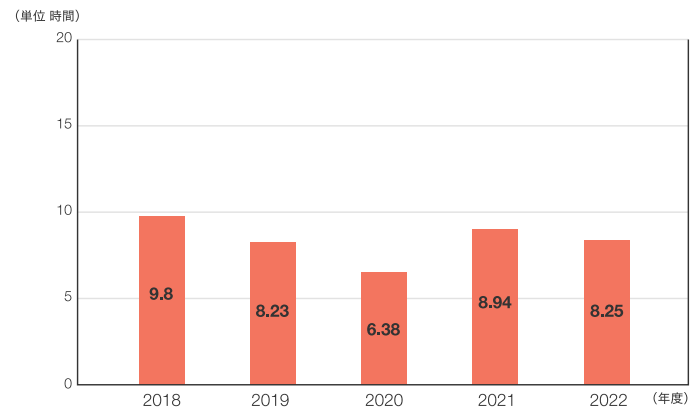
勤務時間に関する取り組み

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。

2022年度の平均残業時間は8.25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
2022年度より、時差勤務時間を10通りから13通りにパターンに増やし、より柔軟で自律的な働き方がとれる制度に改正。
- 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。

■ 一人あたり平均残業時間/月

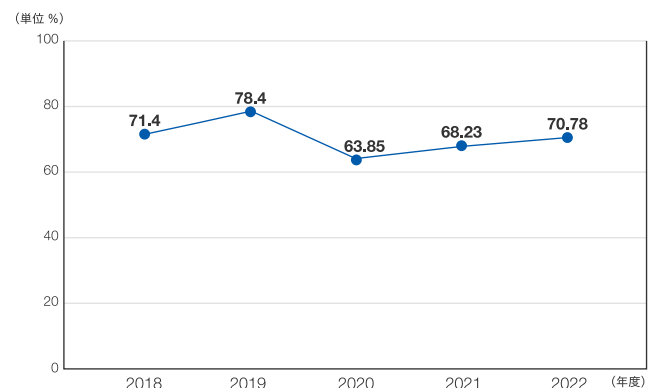


休暇取得に関する取り組み

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。当社では、2016年度より休暇制度を拡充し、年次有給休暇取得率は確実に上昇しています。

- 個人計画年休（マイプラン年休）
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制度
- 積立休暇
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制度
- 時間単位有給休暇制度
1時間単位で取得（上限年5日以内）できる制度を2022年4月より導入。
- ボランティア休暇
従業員が社会や地域への貢献活動を積極的に行えるよう、年次有給休暇とは別に有給にて取得できる制度を2023年4月に新設。

■ 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	2023年3月度
育児休暇支援制度活用（人数）	男性	2名
	女性	23名
	全体	25名

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～2022年度にかけては、国内拠点での座談会や、若手社員に個別インタビューを行うなど、大々的に率直な意見を聞き取りました。ヒアリングした内容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。

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：695KB）](#) 

人権デューディリジェンス

当社グループは、「テクノアソシエグループ人権方針」に基づき、テクノアソシエグループにおける人権デューディリジェンスを実施し、グループ内の人権尊重に向けた取り組みをより一層推進しています。2022年度は、「児童労働・強制労働・移民労働」について焦点を当て、調査を実施の上、確認いたしましたリスクについて、人権尊重に関する国際基準に沿った運用に是正いたしました。

▶ [2022年度取り組み（PDF：301KB）](#) 

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、安全衛生所管役員による安全講話を従業員向けに配信し安全意識の向上を図っています。

また、役員による安全巡視を毎年各事業所において実施し、巡視時の指摘事項につき改善を図ることで、事故の未然防止およ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

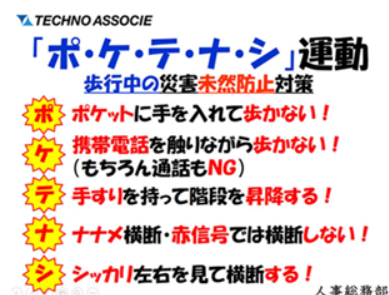
新入社員および中途入社の中従業員においては、入社時に安全衛生研修を実施し、安全意識の向上を図っています。当社において多い事故は、業務中の物損事故(社用車・フォークリフト)でしたが、社用車に関しては、運転をする全従業員に対し、毎年安全運転に関するeラーニングによる教育および運転に不慣れな若手従業員の運転スキル向上を目的に教習所での「安全運転実技教習」により、事故件数は直近で大幅に減少しています。

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地道に取り組んだ結果、こちらも事故件数は大幅に減少しています。

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、物や段差につまずき、思わぬ転倒による怪我や傷害が発生し得ます。このため、2018年より「ポケテナシ運動」を継続的に実施し、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、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、また通気性と速乾性に優れた作業服への見直しや、ネッククーラーやファン付の空調服・経口補水液・塩あめ等を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、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

月1回開催の安全衛生委員会の際に産業医による教育を実施しています。開催時期に合わせ、熱中症予防やインフルエンザ等の感染症予防、花粉症等について取り上げ、従業員の健康管理教育に努め、従業員の健康維持増進に取り組んでいます。

(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) 2022年度 労働災害データ（単体）

指標	2021年度	2022年度
労働災害度数率※1	2.12	2.01
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

テクノアソシエグループ社会貢献方針

テクノアソシエグループは、事業を通じて社会に役立つ製品・技術・サービスを提供し、広く社会に貢献することはもとより、より良い社会の実現に向けて、社会の一員として、「経営理念」「事業精神」「企業行動憲章」に則り、社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

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2022年度は下表の内容で支援・寄付を行っています。

■ 2022年度 社会貢献支援

寄付内容	件数	金額
スポーツ・文化芸術への支援	3	1,810千円
環境保全への支援	1	1,000千円
地域活性化への支援	3	12,040千円
人道的危機への支援	2	613千円

開発途上国への寄付活動

テクノアソシエの本社では、2019年度から開発途上国（ウガンダ・ルワンダ・エチオピア・ケニア・タンザニア・フィリピン）へ「学校給食運営費」として寄付する特定NPO法人「TABLE FOR TWO International」が運営する“TABLE FOR TWO”の活動に賛同しています。この寄付プログラムは、社員食堂のヘルシーメニューを対象に1食20円（学校給食1食分相当）として寄付金額をカウントしますが、当社ではベースとなる社員食堂が小規模なため、全喫食数に20円を乗じた金額を従業員の総意として会社側から寄付を行っています。2022年度は、現地給食数に換算すると約5,500食分（11万円超）の寄付となりました。



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。

2022年度内部通報件数：2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、各拠点の危機発生リスクに応じた災害想定を基に防災訓練を定期的を実施しており、2022年度本社では、大規模な地震や火災を想定した①点呼訓練 ②津波避難訓練 ③通報訓練、初期消火訓練～避難誘導 ④避難訓練の4部構成で訓練を行い、併せて心肺蘇生法やAED（自動体外式除細動器）使用方法を学ぶ救命講習を実施、その結果および各拠点からの報告を検証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

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。

情報セキュリティ対策としては、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パソコン、サーバ、ネットワークのセキュリティ対策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）を定期的の実施し、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、外為法等の法令に基づき「安全保障輸出管理規程」を定め、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。