

CSR Report 2024

CORPORATE
SOCIAL
RESPONSIBILITY



Contents

目次

所管役員メッセージ	
サステナビリティ トップメッセージ	1
品質・環境管理部 所管役員メッセージ	1
製品本部 執行役員メッセージ	2
人事総務部 所管役員メッセージ	2
テクノアソシエが考えるサステナビリティ	
持続可能な社会・環境の実現に向けて	4
CSR 重点課題	4
外部からの評価	8
品質・環境	
品質・環境方針	9
マネジメントシステム	9
環境保全	10
社会	
サプライチェーンマネジメント	19
ダイバーシティ&インクルージョン	19
人権	25
労働安全衛生	26
社会貢献	28
ガバナンス	
基本的な考え方	29
コンプライアンス	29
リスクマネジメント	30

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2023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：
2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）
実績データは2023年度ですが、活動内容は一部2024年度も含みます。

■ 発行日：2024年10月

■ 次回発行予定：2025年8月

所管役員メッセージ

サステナビリティ トップメッセージ



社長 長野 友明

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、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。

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

『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貢献します

WMO（世界気象機関）によると2023年は「観測史上最も暑い年」であり、世界の平均気温は産業革命前を1.45°C程度上回り、7、8月は観測史上最も暑い月となりました。また、2023年は世界各地で熱波や干ばつ、大規模な山火事などが発生し、その影響により農作物不足が深刻な状態となり、食料価格の高騰を招きました。これらは、大気中のCO₂濃度の増加による地球温暖化が原因とされており、早期に脱炭素社会を実現することが重大な社会課題となっています。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、有害化学物質による地下水の汚染など自然に関係するリスクは多岐にわたっており、いずれも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。中期経営ビジョン『Vision2025』にございますとおり、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くところです。また、事業活動に伴う環境負荷の低減活動として2024年度より本社で使用する電力を全て非化石証書由来の再生電力に切替えました。また、有害化学物質の使用を禁止する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」への寄付などを行っています。

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。また、昨今社会的な問題となっている「品質不正」の防止のために、当社では昨年品質不正防止に関する社内規程を制定し、国内外の製造部門を持つグループ会社を対象に、品質不正防止の研修と点検を実施しました。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む、『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。

製品本部 執行役員メッセージ



常務執行役員 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」に配慮した製品や品質を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、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、お取引先様とのコミュニケーションを強化し、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、主要なお取引先様にCSRの取り組みに関するアンケート調査を実施し、各社様の取り組みの把握と、状況のフィードバックを行い改善にご活用いただいております。

尚、この取り組みは、サプライチェーン全体に広げるよう推進してまいります。なかでも、テクノアソシエでは、カーボンニュートラルに資する環境配慮型商品の提案を進め、お客様の満足度の向上と地球環境の保護にも取り組み、社会から必要とされる企業を目指してまいります。

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。

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・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に継続して取り組むとともに、新たに次世代人材表彰制度を導入するなど、従業員のやり甲斐、満足度向上に繋がる施策も実施しています。また、健康増進活動や職場の安全確保についても、取り組みを強化しています。

“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。

当社では、企業行動憲章で人権を守ることを明記、具体的な取り組みとしては「テクノアソシエグループ人権方針」に基づき、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り組みを行っています。

また「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。

テクノアソシエが考えるサステナビリティ

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、「サステナビリティ管理委員会」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。

2024年度CSR重点課題

■ 品質・環境

重点テーマ	2024年度 主要目標	関連するSDGs目標
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
環境への取組み	有害物質 (保管・使用・廃棄) 管理 製品含有化学物質の管理 水と排水の管理 環境配慮型製品の販売：販売比率25%以上 廃棄物削減とリサイクル：最終埋立て率1.0%以下	 12 つくる責任 つかう責任
	温室効果ガスの排出量の開示と削減目標の設定 CO ₂ 排出量の削減：売上原単位2.05t以下	 13 気候変動に 具体的な対策を

■ 社会性に関する取り組み

重点テーマ	2024年度 主要目標	関連するSDGs目標
サプライチェーン マネジメント	サプライチェーンへのCSR調査実施とCSRリスク排除の取り組み	      
ダイバーシティ& インクルージョン	人的資本への投資についての開示 女性活躍推進、外国人幹部社員の登用、etc. 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	   
ワークライフ バランス	「働き活き職場」、「ワークライフバランス」の 構築・推進	   
人権への取り組み	人権尊重の取り組み(人権DDの実施)	   
労働安全衛生	事故リスク低減に向けた活動を通し安全な職場作りの 形成	 
	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	  
社会貢献	社会貢献活動に向けた方針・制度の整備	 

■ ガバナンス

重点テーマ	2024年度 主要目標	関連するSDGs目標
コンプライアンス	製品安全に関する法令の遵守	
	受注者への適正な価格転嫁を実現する体制の強化	   
	コンプライアンス研修の実施	   
	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	BCPの策定とBCM構築	  
	サイバーセキュリティ対応 情報セキュリティ教育の継続実施 大規模災害・感染症対策マニュアルの整備 安全輸出管理教育の継続実施	

2023年度 CSR重点課題 主な取り組み

■ 品質・環境

重点テーマ	2023年度 主要目標	取組状況
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	2023年10月審査をうけ認証継続
	環境マネジメントシステム (ISO14001) の認証継続	2023年10月審査をうけ認証継続
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	2023年度実績 売上原単位2.11t/億円
	環境配慮型製品の販売：販売比率25%以上	2023年度実績 販売比率24.0%
	廃棄物削減とリサイクル：最終埋立て率1.2%以下	2023年度実績 最終埋立て率1.1%

■ 社会性に関する取り組み

重点テーマ	2023年度 主要目標	取組状況
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	当社調達額カバー率70%を占める仕入先・110社にアンケート調査実施→回収率82.7%で調達額の63%をカバー
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、etc.)	女性社員が活躍できる環境整備などを進めています。
	障がい者雇用の促進	障がい者雇用率は2.4%です。
	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しています。
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。(2023年度実績：在宅勤務制度導入)
人権への取り組み	人権デューデリジェンス対応として、自社グループ外(サプライヤー)でのリスク調査の実施	23年度に当社グループ各社の重点サプライヤー向けに人権デューデリジェンスアンケート調査を実施。今後も継続的にサプライヤー向けの人権DDを実施予定。
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	倉庫でのフォークリフトを含めた安全管理の拡充と事故予防に関する取り組みを実施。
	経営トップによる安全活動の推進、安全巡視の継続実施	経営トップ指示のもと、歩行転倒防止策等を安全重点施策として実施。
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	地域清掃や催事への寄付、また、EXPO2025大阪・関西万博への寄付活動を実施。

■ ガバナンス

重点テーマ	2023年度 主要目標	取組状況
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) (日・英・中)の改版(2023.7)
	コンプライアンス研修の実施	コンプライアンス研修を重点研修として階層別を実施しています。
	社内外向けに設置した内部通報制度の認知向上	HPへ内部通報窓口の掲載開始 内部通報実績の社内展開
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	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。
	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)および訓練メールを継続実施しています。
	安全輸出管理教育の継続実施	eラーニングコンテンツを全面的に見直し、【TA安全保障貿易管理(入門編)】を開講・実施済。

外部からの評価

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。2023年の結果は、全世界・全業種の中で、上位37%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。

※なお、2024年の評価は審査中です。



品質・環境

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。

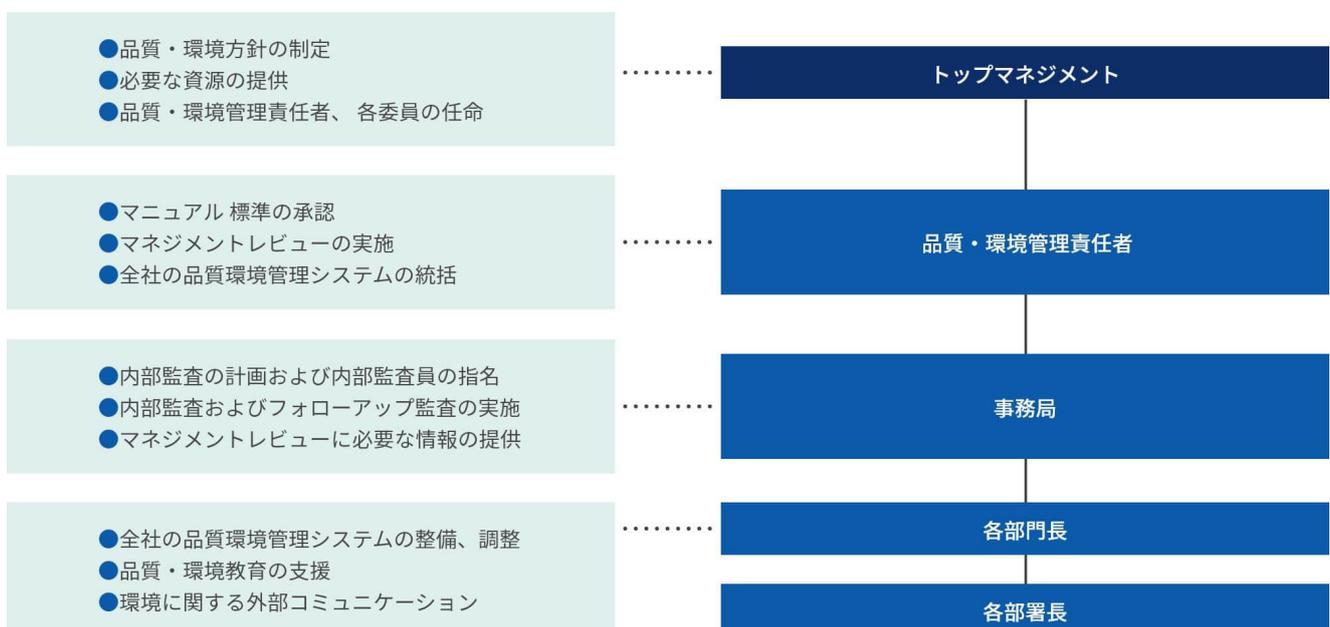
技術と知識を結集し、お客様・仕入先様との間でインテグレーター機能を発揮し、最高の製品・サービスを提供するとともに、法令を遵守し、事業活動における環境負荷の低減について継続的取り組みを推進することで、社会の安全で持続可能な発展に貢献します。

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。



監査の状況

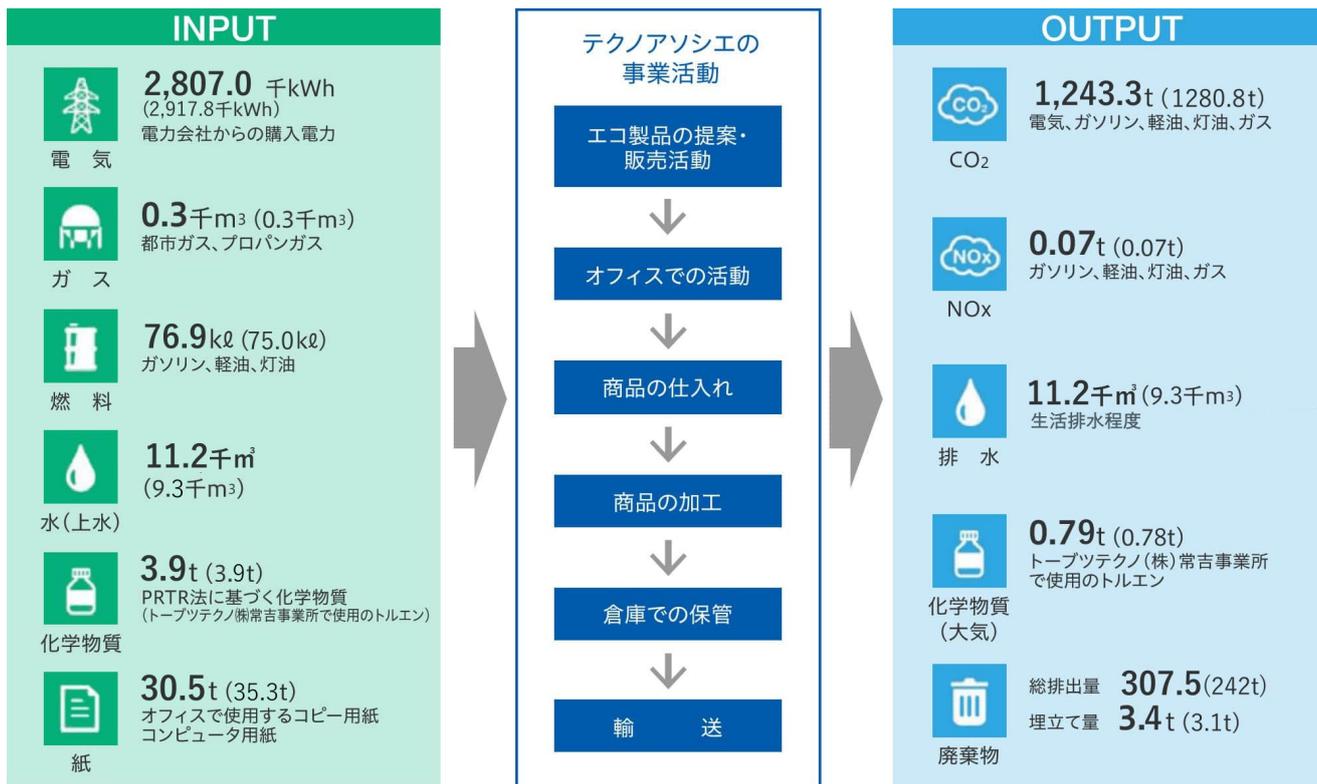
ISO9001およびISO14001は、2023年10月に更新審査を受審し、是正要求項目はありませんでした。(審査は、日本検査キューエイ株式会社に依頼しています) また品質・環境に関する項目を含めた内部監査を実施し、改善を図りました。

[ISO9001登録証 \(PDF: 2.1MB\)](#)

[ISO14001登録証 \(PDF: 2MB\)](#)

環境保全

環境負荷の全容 (INPUT/OUTPUT)



()内は2022年度の実績

注)当社には、SOx排出源はありません。

温室効果ガス (CO₂)



環境パフォーマンス

■ 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	2022年度 実績	2023年度 目標	2023年度 実績	増減率	自己 評価 ※4	2024年度 目標
環境配慮型製品・ 部品の販売拡大	119.2億円 (売上高占有率20.6%)	売上高占有率 25%以上	138.4億円 (売上高占有率24.0%)	販売額19.2億円増 (占有率3.4%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)	1280.8t (原単位:2.15t/億円)	原単位2.10以下	1243.3t (原単位:2.11t/億円)	排出量2.9%減 (原単位0.04ポイント 改善)	😊	原単位2.05以下
内 訳	電気 ^{※2}		1102.9t	3.8%減		
	ガソリン・軽油 ^{※3}		140.5t	2.8%増		
	灯油・ガス使用量		37.4t	1.3%増		
廃棄物埋立て率 (廃棄物リサイクル化推進)	1.3%	埋め立て率1.2% 以下	1.1%	0.2ポイント減	😊	埋め立て率1.0% 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

■ 2023年度国内子会社の環境負荷

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
テクノアソシエ	1121.4	2490.3	59.6	294.6	10.8
トーブツテクノ(株)	121.9	316.7	0.9	13.0	0.4
(株) シリコンテクノ	360.1	938.6	2.3	30.2	743.0
(株) ツカサ産業	128.6	219.9	1.7	20.0	715.0
合計	1732.0	3965.5	64.5	357.8	1469.2

2023年度海外子会社の環境負荷

地域	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
東 アジア	台湾科友貿易(股)有限公司	13.9	24.5	1.4	-	346.5
	科友(香港)有限公司	10.5	17.3	-	1.7	-
	科友貿易(広州)有限公司	57.0	93.5	18.6	15.3	889.0
	科友貿易(上海)有限公司	70.9	116.4	22.2	0.0	-
	* 日星金属制品(上海)有限公司	2911.8	4,781.2	12.6	29.9	6,252.0
	* 嘉善科友盛科技有限公司	3495.1	5,739.0	19.6	231.1	5,980.0
	科友貿易(大連保稅区)有限公司	14.0	23.0	2.9	0.7	51.3
東南 アジア	TECHNO ASSOCIE SINGAPORE PTE.LTD.	12.1	31.6	2.7	-	30.4
	TECHNO ASSOCIE VIETNAM CO., LTD.	17.7	31.5	12.1	0.1	2.1
	TECHNO ASSOCIE (THAILAND) CO., LTD.	14.2	30.3	23.3	0.03	-
	* TA AUTOMOTIVE PARTS (THAILAND) CO., LTD.	452.9	971.2	130.0	467.0	2,708.0
北米	T.A. AMERICA CORPORATION	144.9	393.5	27.6	449.5	890.0
	TECHNO ASSOCIE DE MEXICO, S.A. DE C.V.	450.0	1,105.3	65.6	133.3	2,687.0
欧州	TECHNO ASSOCIE CZECH s.r.o.	4.40	10.5	3.6	-	61.3
	TECHNO ASSOCIE EUROPE GmbH	-	-	3.3	-	-
合計		7669.4	13368.8	345.4	1328.6	19897.6

※「-」はデータ未収集です。

※ * 製造拠点

2023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。

当社は、2030年度のCO₂排出量について2013年度比46%削減することを目標としています。2023年度のCO₂排出量は、※1,243トンとなり、2013年度比で697トン減(36%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。2023年度は、最終埋立て率1.2%以下の目標に対し最終埋立て率1.1%(前年度比0.2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。

2024年度の目標

2024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2.05t/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む、最終埋立て率1.0%以下を目指します。

低減活動実績

■ CO₂排出量の削減

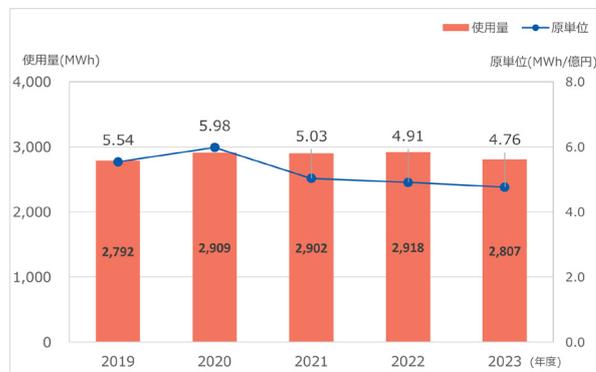
当社では電気とガソリン使用によるCO₂排出が全排出量の約96%を占めています。そのため、電気とガソリンに絞って削減活動に取り組んでいます。2023年度は、CO₂排出量を売上1億円当たり2.10t以下の原単位を目標値とし、電力およびガソリン使用料の削減に積極的に取り組んだ結果、排出量は1,243トン(前年度比3.0%減)、原単位では2.11t/億円となりました。



■ 電気使用量の削減

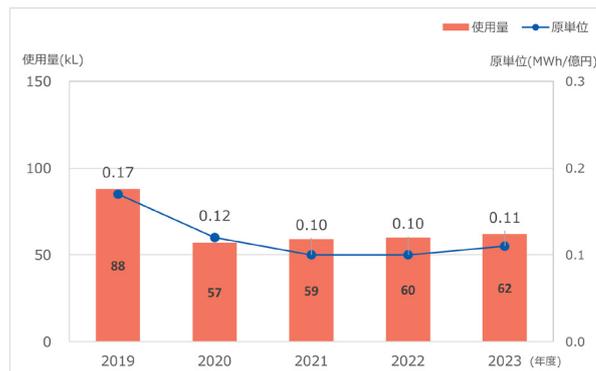
当社では、休憩時間の消灯、エアコン設定温度の管理や業務効率向上による残業削減やノー残業デー実施などの省エネ活動に取り組んでいます。

2023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、前年度より111MWh減少(前年度比3.8%減)の2,807MWhとなりました。原単位は4.76MWh/億円となりました。



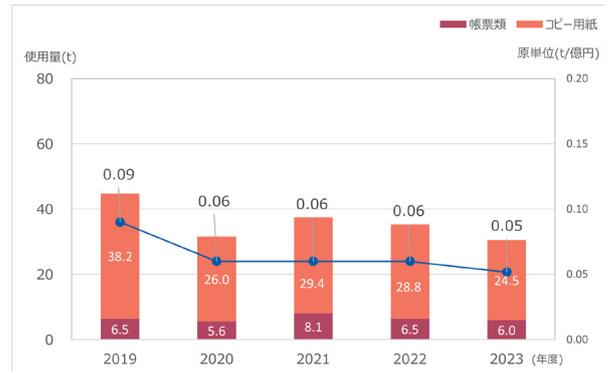
■ ガソリン・軽油使用量の削減

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、2024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62klと前年度比2.9%増加となりました。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。



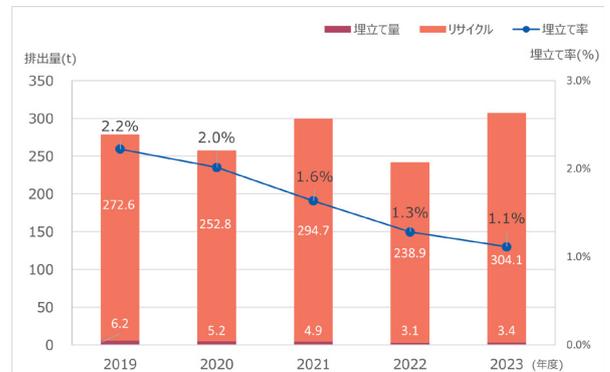
■ コピー用紙の削減

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、2023年度の帳票類を含めた紙使用量は30.5トン（前年度比13.4%減少）で、そのうちコピー用紙は24.5トン（前年度比14.8%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。2023年度は埋立て率1.2%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ました。最終埋立て量は3.4トンと昨年度比10.2%増加しましたが、最終埋立て率は1.1%となり目標達成となりました。廃棄物の総排出量は307.5トン（前年度比27.1%増加）となりました。

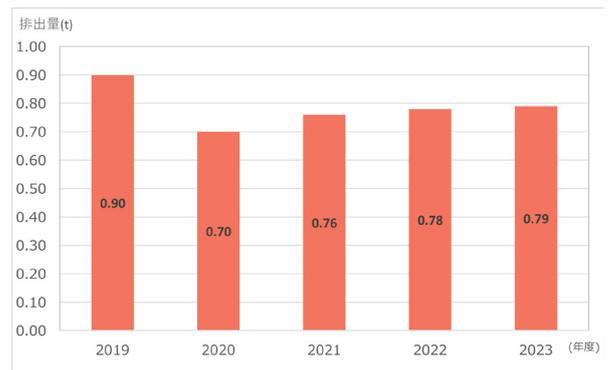


■ 化学物質の管理・削減

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。

2023年度はトルエン等の排出量は、操業増により0.79トン（前年度比1.7%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。

2023年度のCO₂総排出量は、362,260 (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・・・182 (t-CO₂)

スコープ2・・・1,061 (t-CO₂)

スコープ3・・・361,016 (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98.4%) 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)	182.2	0.05%		
スコープ2(エネルギー起源の 間接排出)	1,061.0	0.29%		
スコープ3(その他の間接排出)				
1	購入した製品・サービス	355,132.3	98.03%	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	932.4	0.26%	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	99.4	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)	4,344.3	1.20%	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	80.2	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	264.8	0.07%	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	163.1	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			

環境配慮型製品の販売・開発

事業活動による環境貢献のため、省資源、リユース・リサイクル、省エネルギー、有害化学物質の排除など、環境に配慮した製品・部品（エコ商品）の販売拡大に取り組んでおります。2023年度は、売上高占有率は24.0%（前年度3.4%増）となり、年々増加しております。

■ 環境配慮型製品の販売

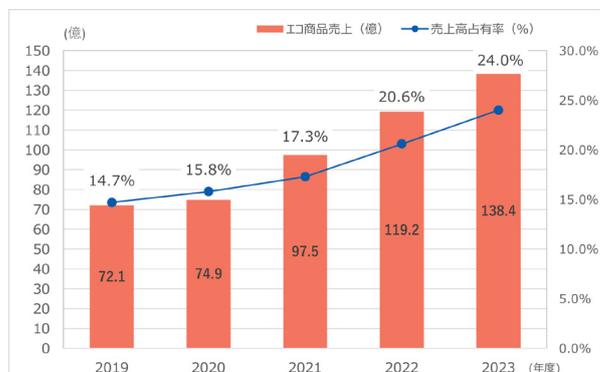
下表の5項目へ寄与する製品・部品（エコ商品）の販売拡大に取り組んでおります。

2023年度

目標：全社売上高占有率 25%以上

実績：全社売上高占有率 24.0%（前年度比 3.4%増）

販売額 139.3 億円（前年度比 16.9%増）



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

リサイクル・省エネルギーに寄与する製品開発事例

当社開発推進部では、CO₂排出削減、竹害の社会問題に寄与できる「竹活性炭」を使った製品開発に取り組んでいます。活性炭とは、微細な孔（あな）が無数にあいている物質で、消臭、浄水、電池の端子、ダイオキシン除去、水銀蒸着、ガスの分離などさまざまな用途で幅広く使用されています。しかし、その原料である石炭やヤシ殻などから製造される工程では非常に多くのCO₂を排出します。

当社がご提案する活性炭は、“竹”を原料とし、CO₂の排出を削減できます。竹は古来より日本各地に生息していますが、近年は放置竹林が土砂災害や獣害のおそれがあり問題視されています。竹から活性炭を製造する過程においては、CO₂を熱エネルギーに使用して製造する方法を用いることにより、CO₂の排出はゼロとなります。

竹活性炭は「消臭フィルター」として製品開発しており、今後は、活性炭の多孔質を活かした吸音材の開発を検討しています。



竹害 CO₂排出量削減



竹活性炭



消臭フィルター

再生可能エネルギーの使用

当社は2017年度から2022年度にかけてグリーン電力証書を購入していましたが、2024年度からは本社の消費電力(年間約1,050MWh)について関西電力の再生可能由来非化石証書を活用した「再エネECOプラン」の導入に切り替えました。これによりCO₂排出量を年間396トン削減できる見込みです。

気候変動への取り組み

当社では、温暖化ガスの排出規制強化に関するリスクや機会についての影響を認識し対応策を進めています。

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。

環境規制対応(フロン排出、土壌汚染)

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日に「フロン排出抑制法」が施行されました。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、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。

土壌汚染については、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。

生物多様性への取り組み

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するため、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るよう研修を実施しています。

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。



緑の募金

製品含有化学物質への対応

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、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。

また、含有化学物質を分析する機器の拡充を図っており、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。

※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。

2023年度製品含有化学物質調査対応数：1,079件、商品数11,751点

2023年度フタル酸エステル類4物質の含有確認分析数：14件



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からの優れた技術やサービスのご提供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。

[調達方針 \(PDF: 192.7KB\)](#)

[調達ガイドライン \(PDF: 796.8KB\)](#)

責任ある鉱物調達への対応

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 (コンゴ周辺諸国の紛争鉱物問題、児童労働問題が危惧されているコバルト関連、紛争地域や高リスク地域 (CAHRAs) における人権侵害・労働問題など) 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、「責任ある鉱物調達ガイドライン」を制定しております。

お客様からの調査要請に対し、お取引先様と連携してリスク分析と評価を実施し、対応しております。

※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。テクノアソシエグループ2023年度調査対応件数: 合計延べ295件 (CMRT146件、CRT16件、MRT15件、EMRT118件)

お取引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、それぞれの取引先様の実情に配慮した啓発活動を行っております。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。また、2023年度も主要お取引先様向けにCSR調達説明会を開催し、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おります。

ダイバーシティ&インクルージョン

当社は人材こそが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。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」。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かつ知識と能力を活かすことで、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。

ワークライフバランス

働き方の多様化、ワークライフバランスに対応した制度の導入

当社では働き方の多様化を受け入れ、ワークライフバランスに対応できるよう、従業員の生活面の安定と家族の事情を考慮し、時代の変化に応じて、柔軟かつ迅速に制度の検討を行い、導入しております。2023年7月には、新型コロナウイルス感染症対策として始まった在宅勤務を正式に制度化し、生産性の向上とともに柔軟な働き方に対応できるようにしました。また、2024年4月には「配偶者海外赴任等休職制度」を導入し、配偶者が海外に赴任する場合でも雇用を継続できるようにしました。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。

■ 制度導入事例

個人の事情に配慮した制度	地域職、ジョブリターン制度
ワークライフバランスに配慮した制度	在宅勤務制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、配偶者海外赴任等休職制度
休暇取得を推奨する制度	マイプラン休暇、積立休暇、時間単位有休制度、ボランティア休暇
社会要請への対応	障がい者雇用促進、定年延長

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日労働時間

	2022年3月度	2023年3月度	2024年3月度
従業員（一般社員）	1,772時間	1,734時間	1,728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（2024年3月度）

	0回	1回	2回	3回	4回	5回以上
月45時間経過した正社員（人数）	278	11	6	0	2	0

■ 年間法定外労働時間が360時間超の正社員（2024年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）	9

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。

2023年度の平均残業時間は9.50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通りにパターンを増やし、より柔軟で自律的な働き方がとれる制度に改正いたしました。

●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で利用できる制度があります。

■ 一人あたり平均残業時間/月



2023年度：9.50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制度

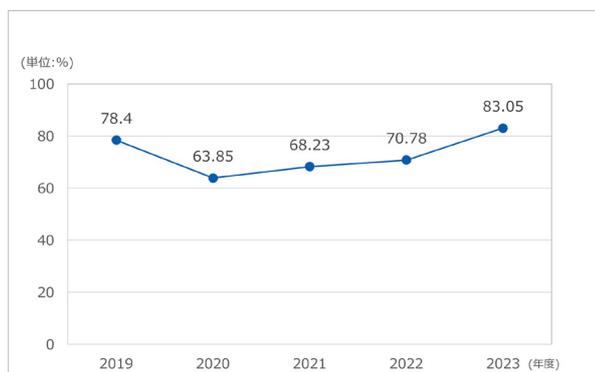
・時間単位有休休暇制度

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



2023年度：83.05%

■ 育児休暇支援制度活用

	範囲	2024年3月度
育児休暇支援制度活用（人数）	男性	4名
	女性	11名
	全体	15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。近年は、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、率直な意見の聞き取りを重視しており、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。

女性の活躍推進

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。



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。今回、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2027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：2024年4月1日～2027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50%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充実	2024年4月～
		妊娠中や産休・育休前後の相談窓口の拡充・周知	2024年4月～
		育児休業中の個別フォローの充実	2024年4月～
		フレックスタイム制度導入の検討	2024年4月～
		配偶者海外赴任等休職制度の導入	2024年4月～
		妊娠中の短時間勤務制度の導入の検討	2024年度～
		介護休暇取得要件の緩和と取得期間拡大の検討	2024年度～
2. 総合職に女性が少なく、管理職も少ない。	新卒女性総合職採用比率を現状の30%台から40%台にする。	一般職系から総合職系への転換制度の充実	2024年度～
		ジョブリターン制度の周知・強化	2024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を現状の8%台から10%台にする。	ダイバーシティ推進に関する研修の拡充	2024年度～
		入社後の定着支援の充実	2024年度～

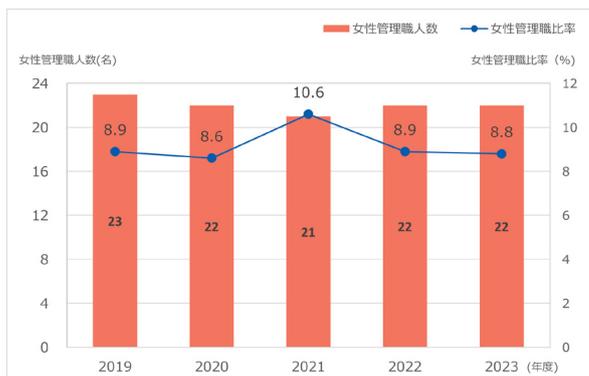
■ 管理職に占める女性社員の割合（2024年3月31日）

女性管理職

女性管理職者数：22名

女性管理職比率：8.8%

※単体



■ 全女性従業員に占める役職者数と割合（2024年3月31日）

女性役職者数・全女性従業員に占める割合

女性役職者数：22名

女性役職者比率：10.7%

※単体



■ 従業員データ (2024年3月31日)

	連結従業員数	単体従業員数	勤続年数	平均年齢
男性	797	322	19.33年	-
女性	525	192	16.50年	-
全体	1,322	514	18.41年	43.56歳

※勤続年数、平均年齢は単体の数値となります。

人材育成への取り組み

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。

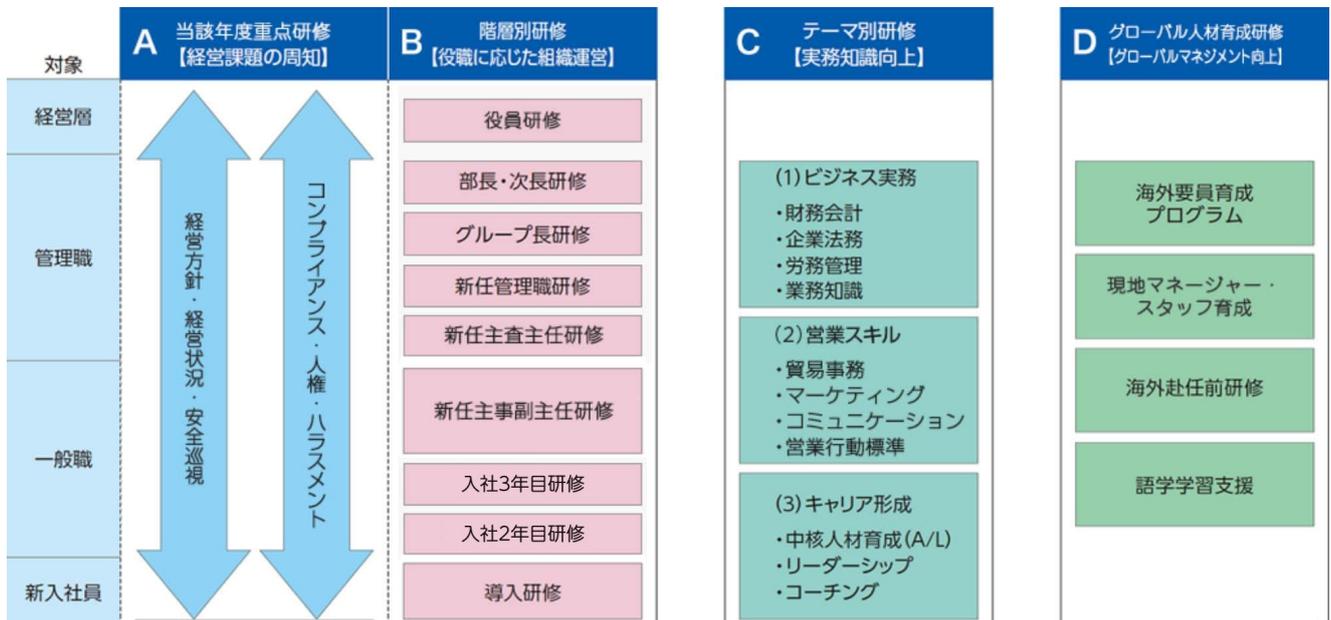
また事業精神・経営理念をはじめ、経営方針・経営状況、安全巡視、コンプライアンス・人権・ハラスメント（CSR含）に関する教育を重点研修として位置づけ、各研修カリキュラムに織り込んで実施しています。

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」

■ 社内教育体系図



■ 従業員一人あたりの研修時間

	2023年3月度	2024年3月度
全体	6,133	7,404h
一人当たり*	10.6h	13.3h

※人事総務部主催研修 (h) と従業員数 (人 (契約社員除く)) より算出

営業力向上研修

当研修は入社2年目から5年目にかけて、段階的に営業について学んでいます。

主に外部講師を招き営業についての講義・ロールプレイングを中心に会社説明から商品PR、クロージングに各要素にフォーカスを当てて学んでいきます。

お客様との商談スキル等の若手社員の営業力向上を期待しています。

海外要員育成研修

当研修は海外人材の中長期的な育成を目的に、2016年に1回目(1期生)がスタートした研修になります。

主に海外でのビジネスシーンを想定し、「海外での営業」「英文メール作成」「ミーティング参加・運営」「ネゴシエーション」などの実践的な内容をロールプレイングを通し学ぶ場になっております。

この研修に参加することにより、当社社員が海外赴任後スムーズに現地に順応できることを期待しています。

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。

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がっています。

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。入社日から約1ヵ月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、これからの考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、サプライヤー様・当社関係会社への工場見学、そして親会社の工場での技術研修(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。



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 \(PDF: 722KB\)](#) 

人権デューデリジェンス

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年度以降、当社関係会社及び国内外の主要サプライヤーを対象に、「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、関係会社に対し、人権尊重に関する国際基準に沿った運用に是正し、サプライヤーへは今後も継続的に実施するとともに、人権尊重に向け改善活動を実施して参ります。

[2022年度取組み \(PDF: 300.9KB\)](#) 

[2023年度取組み \(PDF: 153.8KB\)](#) 

人権教育・研修、ハラスメントの防止

当社は、一人ひとりの多様性を大切に、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、人種、性 (LGBT等の性的マイノリティを含む)、宗教、国籍等の人権に関連する問題と企業活動とのかかわりについて継続した教育・啓蒙を実施しています。また、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを重大な人権侵害と考え、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。

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で活用できるようにしています。

労働安全衛生

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

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。

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。

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。



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。

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。

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。

■ 2023年度 労働災害データ（単体）

指標	2022年度	2023年度
労働災害度数率 ^{※1}	2.01	2.81
労働災害強度率 ^{※2}	0.00	0.05

※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、災害発生頻度の指標

※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

社会貢献

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きます。

■ 2023年度社会貢献支援

社会貢献活動の一環として、各団体を通じて支援・寄付を行っています。

寄付内容	件数	金額
スポーツ・文化芸術への支援	4	925千円
環境保全への支援	2	1,016千円
地域活性化への支援	23	20,405千円
人道的危機への支援	14	4,393千円
健康・社会福祉への支援	2	130千円
その他支援	2	27千円

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“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、ヘルシーメニュー以外も含めた全喫食数に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おります。2023年度は、現地給食数に換算すると約14,441食分(28万円超)の寄付となりました。



環境・自然保護団体への支援

国土緑化推進機構「緑の募金」および世界遺産・国宝加茂御祖神社・国指定史跡「糺の森」環境保全・文化財保存修理事業に賛同し、寄付を行っております。

「緑の募金」では、空気や水にもつながる健全な森林の造成や、森林を通して次世代育成にも取り組まれております。

京都市左京区の下賀茂神社の境内にある「糺の森」は、紀元前3世紀ごろの原生林と同じ植生が今に伝えられています。2300年以上にわたり受け継がれてきた美しい景観や、平安時代の優れた伝統建築様式である国宝、重要文化財等の建造物までもが、近年の急速な気温変化や都市化により環境と景観に大きく影響し危機的な状況にあります。貴重な世界遺産を次代につなぐことから自然環境保護にも結びつくと考えております。



緑の募金

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

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、コンプライアンス・リスク管理委員会においてリスク分析を行い、予防対策の協議、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。

2023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。

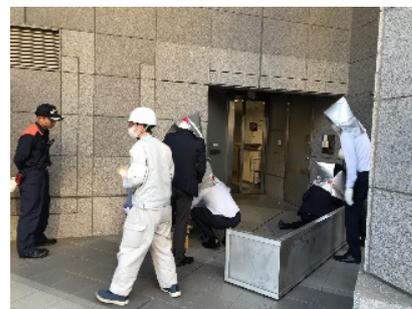
リスクマネジメント体制（コンプライアンス推進体制）

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、コンプライアンス・リスク管理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、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。実際の訓練としては2024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、併せて近年の集中豪雨などによる各地での河川氾濫の事例を踏まえ「豪雨・洪水対応訓練」として、避難訓練後の本館ビル1階北側公開空地にて、増水による水害対応として「防水パネル」の設置訓練、備蓄している「土嚢」「水で膨らむ簡易型吸水土嚢」の設置訓練を実施しました。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・見直しと共に、今後はシナリオ非提示型の訓練、負傷者搬送訓練（担架による搬送）や防災動画視聴による訓練などを取り入れあらゆる有事に対応できるよう、更なる防火・防災意識の向上に役立つ訓練内容の充実を目指します。



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おります。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。

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。さらに、日々進化するマルウェアや標的型攻撃への対策として、次世代型ウイルス対策ツールの導入、海外含む関係会社で使用しているパソコン（ソフトウェア）管理、社外向けサーバのセキュリティ対策及び機密情報管理の強化に取り組んでまいります。

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の適切な運用を進めています。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、貿易業務を行う社員には別途、該非判定に関する研修を実施しています。