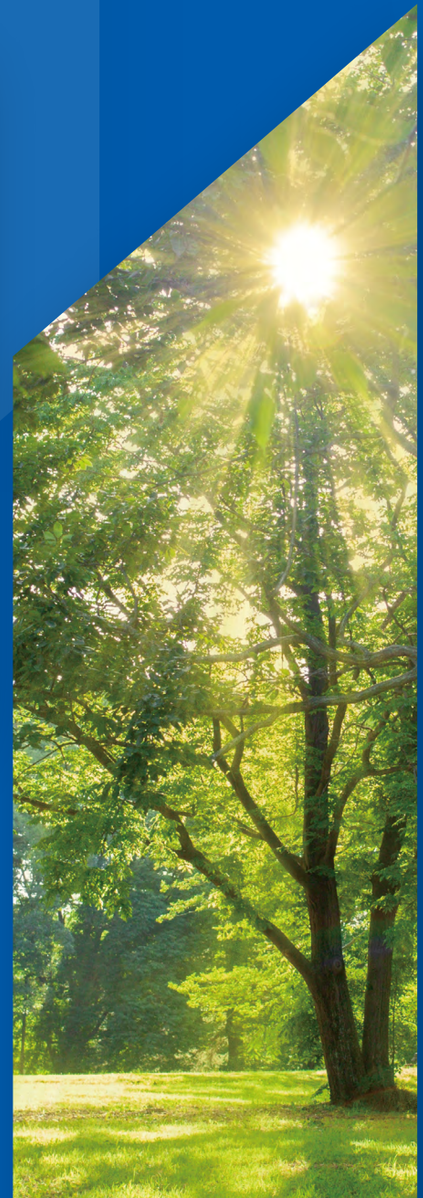






CSR REPORT

Corporate Social Responsibility

2026

つなぐ・つたえる・つくりだす

株式会社テクノアソシエ

Contents

目　次

トップメッセージ ····· 2

サステナビリティマネジメント ····· 3
サステナビリティ基本方針 ····· 3
外部からの評価 ····· 3
CSR 重点課題 ····· 4

品質・環境 ····· 6
品質・環境管理部 所管役員メッセージ ····· 6
環境保全 ····· 7

サプライチェーンマネジメント ····· 11
製品本部役員メッセージ ····· 11

社会 ····· 12
人事部 所管役員メッセージ ····· 12
人権への取り組み ····· 12
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I） ····· 13
女性活躍の推進 ····· 15
従業員との対話 ····· 15
人材育成への取り組み ····· 16
労働安全衛生 ····· 17
健康経営への取り組み ····· 18
社会貢献活動 ····· 19

ガバナンス ····· 20
コーポレートガバナンス ····· 20
コンプライアンス ····· 20
リスクマネジメント ····· 20
情報セキュリティ ····· 20
安全貿易（安全保障輸出管理） ····· 21
BCP（災害・緊急事態対応） ····· 21

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2025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
※報告対象範囲が異なる場合は、各掲載箇所に対象範囲を記載しています。

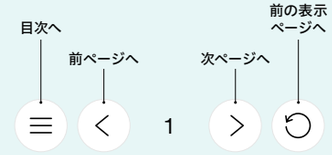
■ **報告対象期間：**
2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）
実績データは2025年度ですが、活動内容は一部2026年度も含みます。

■ **発行日：2026年10月**

■ **次回発行予定：2027年9月**

ナビゲーションボタンの使い方

本レポートは、ページ間を移動しやすいように各ページにナビゲーションボタンを設けています。



トップメッセージ

トップメッセージ



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は、事業精神、企業行動憲章、ならびに中期経営ビジョンに基づき、事業を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

持続可能な社会の実現に向けた企業の役割がより一層重視される中、私たちは「サステナビリティ基本方針」のもと、以下の3つの重点テーマを推進し、持続可能な社会への貢献と中長期的な企業価値の向上を図っています。

- ネイチャーポジティブと循環経済への貢献、ならびに環境負荷低減に資する取り組み（GXへの貢献）
- サプライチェーン全体でのCSR活動の推進、ならびに環境配慮型商品の提案
- 女性活躍推進をはじめとするDE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）の浸透と人権尊重の取り組み

近年、気候変動の進行や資源制約の深刻化、人権課題への関心の高まりに加え、サプライチェーン全体における責任ある事業活動への要請の高まりなど、企業を取り巻く経営環境は大きく変化しています。また、地政学的リスクや社会環境の変化により、企業には従来以上に持続可能性を意識した経営が求められています。

当社グループは、これらの課題を単なる社会的要請として捉えるのではなく、事業活動の継続と持続的成長に関わる重要な経営課題として認識しています。環境問題への対応、人権の尊重、責任ある調達の推進、多様な人材が活躍できる職場環境の整備は、企業として果たすべき責任であるとともに、将来にわたり企業価値を高めていくために重要な取り組みであると考えています。

一方で、サステナビリティへの取り組みに画一的な正解はなく、それぞれの企業が事業特性や経営資源に応じて実効性のある活動を積み重ねていくことが重要であると考えています。当社グループは、社会課題解決への姿勢を堅持しながら、環境への配慮、人権の尊重、サプライチェーンにおけるCSR活動の推進など、できることから着実に取り組みを積み重ねるとともに、ステークホルダーの皆様との信頼関係を大切にし、社会から必要とされる企業グループとして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

経営理念

テクノアソシエグループは
エンジニアリング・カンパニーとして

1 **「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ます。**
常に地域と現場に密着し「環境」と「安全」に配慮した製品・品質をお届けします。

2 **お客様、仕入先様、従業員、地域社会など、ステークホルダーの皆様との共栄を図ります。**

3 **社会的責任と高い企業倫理を堅持し、グローバル化を進め、企業の持続的成長を目指します。**

4 **生き生きとした企業風土を育み、より良い社会、環境作りに貢献します。**
自己実現を可能にし、皆様から信頼される企業を目指します。

事業精神

「心と心の絆」

独創的な提案をし続ける　**創造の心**
お客様のお役に立つ　**奉仕の心**
支えて頂いている皆様への　**感謝の心**

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
- サステナビリティ基本方針
- 外部からの評価
- CSR重点課題

品質・環境
- 品質・環境管理部 所管役員メッセージ
- 環境保全

サプライチェーンマネジメント
- 製品本部役員メッセージ

社会
- 人事部 所管役員メッセージ
- 人権への取り組み
- ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
- 女性活躍の推進
- 従業員との対話
- 人材育成への取り組み
- 労働安全衛生
- 健康経営への取り組み
- 社会貢献活動

ガバナンス
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 情報セキュリティ
- 安全貿易（安全保障輸出管理）
- BCP（災害・緊急事態対応）

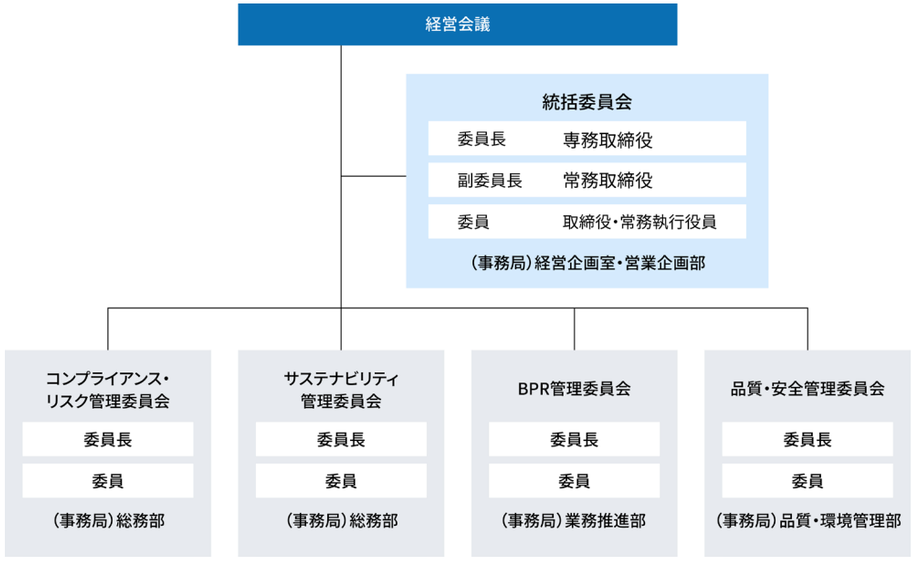
サステナビリティマネジメント

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り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

当社グループでは、経営課題、サステナビリティ課題および各種リスクを統合的に管理するため、取締役および常務執行役員で構成される統括委員会を設置しています。
この統括委員会のもとに、「サステナビリティ管理委員会」「コンプライアンス・リスク管理委員会」「BPR管理委員会」「品質・安全管理委員会」を設置し、それぞれの専門領域における活動を推進しています。
統括委員会は、グループ全体の方針を示すとともに、各管理委員会へ必要な指示を行い、各委員会からの活動状況や重要事項に関する報告を受けています。また、それらの報告内容に基づき、必要な方針決定や改善指示を行うことで、経営層の意思決定と各管理委員会による実務推進を連携させ、継続的な改善および企業価値向上に取り組んでいます。



コンプライアンス・リスク管理委員会

法令遵守およびリスクマネジメントを統括し、事業活動に影響を及ぼすリスクの特定、評価、対策の検討および再発防止活動を推進しています。また、内部通報制度の運用や危機管理体制の整備を通じて、健全な企業経営の維持・向上に取り組んでいます。

サステナビリティ管理委員会

環境、人権、人的資本、責任ある調達、地域社会との共生等のサステナビリティ課題を横断的に管理し、方針策定、活動推進、情報開示および外部評価への対応に取り組んでいます。サプライチェーン管理や各種サステナビリティ評価への対応を通じて、持続可能な社会の実現と企業価値向上を推進しています。

BPR管理委員会

業務改革（Business Process Re-engineering）およびDX推進を通じて業務プロセスの最適化を図り、生産性向上および経営効率化を推進しています。継続的な改善活動を通じて、企業競争力の強化と企業価値向上に取り組んでいます。

品質・安全管理委員会

品質保証および安全管理に関する事項を統括し、品質向上と製品・サービスの安全確保を推進しています。品質リスクの低減および継続的な改善活動を通じて、お客様から信頼される品質体制の維持・向上に取り組んでいます。

外部からの評価

EcoVadis

当社グループは、2020年より独立した外部機関であるEcoVadis※によるサステナビリティに関する評価を受け、継続的な改善に役立てています。
2025年の評価では、持続可能性へのコミットメントが評価され、前年に続き「コミットメントバッジ」を獲得しました。これは、当社グループがサステナビリティの取り組みを着実に推進していることを示すものです。
今回の評価結果を真摯に受け止め、これを励みとしてサステナビリティへの取り組みをさらに推進してまいります。今後もステークホルダーの皆様からより一層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を目指し、継続的な改善に努めてまいります。

※EcoVadis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 Initiative）およびISO26000等の国際的なCSR基準に準拠しています。
※本バッジは、当社のサステナビリティ・マネジメントへの取り組みが第三者評価により確認されたことを示すものであり、当社の製品やサービスそのものを認証・保証するものではありません。
※なお、2026年の評価は審査中です。

「くるみん認定」の取得

次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働省から2024年12月23日付で「くるみん認定」を取得しました。この認定は行動計画を達成し一定の要件を満たしたことで、社員の仕事と育児の両立支援に取り組んでいる「子育てサポート企業」として評価されたものです。

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」および「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けています。女性活躍推進法に基づき策定した「一般事業主行動計画」のもと、当社ではDE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）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。

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

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り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。

2026年度CSR重点課題

■ 品質・環境

重点テーマ	2026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 13
環境への取り組み	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28%以上 廃棄物削減とリサイクル：最終埋立て率1.0%以下	12
	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1.20t/億円以下	13

■ 社会性に関する取り組み

重点テーマ	2026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調査実施とサプライヤーとの対話によるリスク低減の取り組み	5 8 10 12 15 16 17
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン(DE&I)	人的資本に関する情報開示の充実 多様な人材の採用・育成および公正な評価・登用の推進 障がい者雇用の促進 グローバル人材の育成および活躍機会の拡大	4 5 8 10
ワークライフバランス	多様な働き方とワークライフバランスの推進	4 5 8 10
人権への取り組み	人権デューディリジェンスおよび人権教育の継続実施	5 8 10 16
労働安全衛生	事故リスク低減と安全意識向上による安全な職場づくり	3 8
	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 8 11
社会貢献	社会貢献活動に向けた方針・制度の整備	1 2 3 4 8 11 15 17

■ ガバナンス

重点テーマ	2026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	12
	サプライチェーンにおける適正取引の推進	1 8 9 17
	コンプライアンス研修の実施	5 8 10 16
	内部通報制度の周知および適切な運用	8 10 16
リスクマネジメント	事業継続力の向上（レジリエンスの強化）	8 9 11
	サイバーセキュリティ対策の継続強化 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維持・運用 安全保障輸出管理教育の継続実施	16

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
- サステナビリティ基本方針
- 外部からの評価
- CSR重点課題

品質・環境
- 品質・環境管理部 所管役員メッセージ
- 環境保全

サプライチェーンマネジメント
- 製品本部役員メッセージ

社会
- 人事部 所管役員メッセージ
- 人権への取り組み
- ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
- 女性活躍の推進
- 従業員との対話
- 人材育成への取り組み
- 労働安全衛生
- 健康経営への取り組み
- 社会貢献活動

ガバナンス
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 情報セキュリティ
- 安全貿易（安全保障輸出管理）
- BCP（災害・緊急事態対応）

2025年度CSR重点課題 主な取り組み

■ 品質・環境

重点テーマ	2025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	2026年2月審査を受け認証継続
	環境マネジメントシステム（ISO14001）の認証継続	2026年2月審査を受け認証継続
環境への取り組み	有害物質(保管・使用・廃棄）管理	2025年度に海外グループ製造拠点の法令遵守状況確認を完了し、継続管理を実施しています。
	製品含有化学物質の管理	2025年度に海外グループ製造拠点の法令遵守状況確認を完了し、継続管理を実施しています。
	水と排水の管理	2025年度に海外グループ製造拠点の法令遵守状況確認を完了し、継続管理を実施しています。
	環境配慮型製品の販売：販売比率25%以上	2025年度実績　販売比率25.5%
	廃棄物削減とリサイクル：最終埋立て率1.0%以下	2025年度実績　最終埋立て率1.6%
	温室効果ガスの排出量の開示と削減目標の設定	グループ全体の温室効果ガス排出量を公開し、削減目標は単体について設定しています。
	CO_2排出量の削減：売上原単位1.74t/億円以下	2025年度実績　売上原単位1.26ｔ/億円

■ 社会性に関する取り組み

重点テーマ	2025年度 主要目標	取組状況
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	購入総額の70%にあたる108社を対象にCSRアンケートを実施し、結果および当社要望スコアをフィードバックしました。主要取引先向けCSR調達説明会を開催し、人権デューディリジェンスを含む責任ある調達活動について共有しました。
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	人的資本に関する各種指標を収集・開示するとともに、人材構成、多様性、採用・定着、労働時間等に関する情報開示を継続しました。
	女性活躍推進、外国人幹部社員の登用、等	女性管理職25名（管理職比率9.4%）、外国籍管理職3名となりました。また女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に沿った取り組みを継続しています。
	障がい者雇用の促進	障がい者雇用人数18.5人、障がい者雇用率2.43%となりました。働きやすい職場環境の整備と必要な支援の充実を継続しています。
	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、海外ビジネスに必要な実践的スキルの習得を支援しました。累計6グループ67名が受講し、うち33名が海外赴任しています。
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	在宅勤務制度、時差勤務制度、時間単位有給休暇制度等の活用を推進しました。有給休暇取得率77.6%、男性・女性とも育児関連制度取得率100%を継続しています。また、2024年12月に「くるみん認定」を取得しました。
人権への取り組み	人権尊重の取り組み（人権DDの実施）	テクノアソシエグループ人権方針に基づき、グループ会社および主要サプライヤーを対象とした人権デューディリジェンスを継続実施しました。また、人権教育やハラスメント防止教育を実施しています。
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	安全衛生委員会活動、安全教育、安全巡視および倉庫安全レベル向上活動を継続実施するとともに、熱中症対策としてWBGT測定や遮熱対策の展開を進めました。
	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	2025年度の安全成績は休業災害1件、不休災害1件となりました。社用車安全教育およびフォークリフト安全活動を継続実施し、事故削減に取り組みました。
	経営トップによる安全活動の推進、安全巡視の継続実施	経営陣による安全講話および事業所・物流拠点の安全巡視を継続実施し、現場確認と従業員との対話を通じて改善活動を推進しました。
社会貢献	社会貢献活動に向けた方針・制度の整備	自然環境や文化的資産の保全・継承をテーマとした社会貢献活動を実施し、今後の活動の方向性について検討を進めました。

■ ガバナンス

重点テーマ	2025年度 主要目標	取組状況
コンプライアンス	製品安全に関する法令の遵守	電気用品安全法の運用標準を社内で制定し、法令違反の防止に取り組みました。
	受注者との適正な取引推進の取り組み	受注者との適正な取引に関する教育・周知を実施するとともに、取引条件の適正化に向けた取り組みを継続しました。
	コンプライアンス研修の実施	階層別コンプライアンス教育および各種法令遵守教育を継続実施しました。
	社内外向けに設置した内部通報制度の認知向上	社内外の内部通報窓口について継続的な周知を行い、制度の適切な運用に取り組みました。
リスクマネジメント	事業継続力の向上（レジリエンスの強化）	グループ全体のリスクを継続的に識別・評価するとともに、自然災害等への対応経験を踏まえ、従業員の安全確保および製品・サービスの安定供給に向けた事業継続体制の見直しを継続しました。
	サイバーセキュリティ対応	アクセス制御、認証管理、システム更新および脆弱性対策等を継続し、情報セキュリティ管理の強化に取り組みました。
	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および具体的な事故事例を用いた注意喚起を継続実施しました。
	大規模災害・感染症対策マニュアルの整備	自然災害および感染症への対応経験を通じて、災害対応ガイドラインおよび感染症対応ガイドラインの有効性を確認し、安否確認、初動対応および事業継続体制の維持・運用を継続しました。
	安全保障輸出管理教育の継続実施	安全保障輸出管理に関するｅラーニングおよび貿易業務従事者向けの該非判定研修を実施しました。

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
- サステナビリティ基本方針
- 外部からの評価
- CSR重点課題

品質・環境
- 品質・環境管理部 所管役員メッセージ
- 環境保全

サプライチェーンマネジメント
- 製品本部役員メッセージ

社会
- 人事部 所管役員メッセージ
- 人権への取り組み
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
- 女性活躍の推進
- 従業員との対話
- 人材育成への取り組み
- 労働安全衛生
- 健康経営への取り組み
- 社会貢献活動

ガバナンス
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 情報セキュリティ
- 安全貿易（安全保障輸出管理）
- BCP（災害・緊急事態対応）

品質・環境

品質・環境管理部 所管役員メッセージ



常務取締役　松本 昌一郎

未来に向けた持続可能な成長を推進します

2026年に入り、世界各地で記録的な猛暑、豪雨、森林火災、異常乾燥などの極端な気象現象が相次いで発生し、かつてない深刻な気候変動の段階に突入していることを示しています。気候変動の影響は各地で顕著となり、生物多様性の急速な減少、天然資源の枯渇、さらには化学物質による環境汚染も深刻化しています。これらは人類の健康リスクを高めるだけでなく、私たちを取り巻く生態系全体の持続可能性を脅かしています。

当社グループはこれらの社会課題に真摯に向き合い、環境保全と持続可能な経営を最重要課題に位置づけ、積極的な環境経営の推進に取り組んでいます。当社グループは「価値（Value）創造企業」として、変化を成長のチャンスと捉え、基盤強化と持続的成長の実現に向けて2030年ビジョンを掲げています。「Purpose（私たちの存在価値）」「Mission（私たちのなすべきこと）」「Core Value（私たちの大切にしているもの）」という基本理念のもと、「グリーン関連製品」および「デジタル関連製品」を成長領域として位置づけ、長年培った知見やナレッジを基盤に、多様な市場領域で付加価値を提供し、社会に貢献することを目指しています。

また、事業活動に伴う温室効果ガス排出量の大幅削減に向けて、グループ全体で再生可能エネルギーの導入と自家消費比率の拡大を推進しています。本社の消費電力は、非化石証書を活用した再生可能エネルギー由来としており、カーボンニュートラル達成に向けた歩みを加速させています。加えて、RoHS指令などの製品含有化学物質規制を厳格に遵守するとともに、国土緑化推進機構の「緑の募金」への継続的な支援を通じて、豊かな森林づくりにも貢献しています。

さらに、お客様に安心・安全な製品をお届けするため、商社でありながら品質保証部門を設置し、国内外グループ会社と連携した厳格な品質保証体制を構築しています。品質不正防止のための社内規程の強化、定期的な研修や監査を継続的に実施し、お客様から「テクノアソシエには安心して任せられる」という信頼をいただけるよう努めています。これらの取り組みを通じ、全社員が一丸となって「持続可能な社会」の実現に向けて未来志向の価値創造に挑み続けてまいります。

品質・環境 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な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。

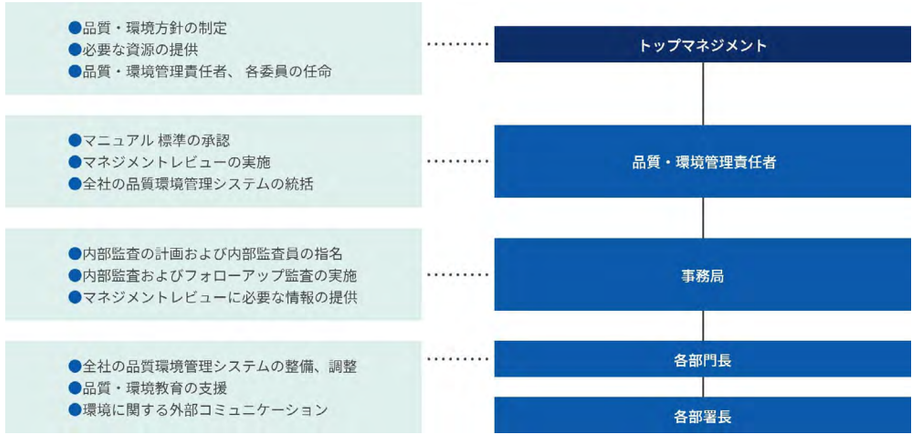
品質・環境方針

❶ 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。
❷ 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。
❸ 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。
❹ 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。
❺ 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、2026年2月にサーベランス審査を受審し、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。

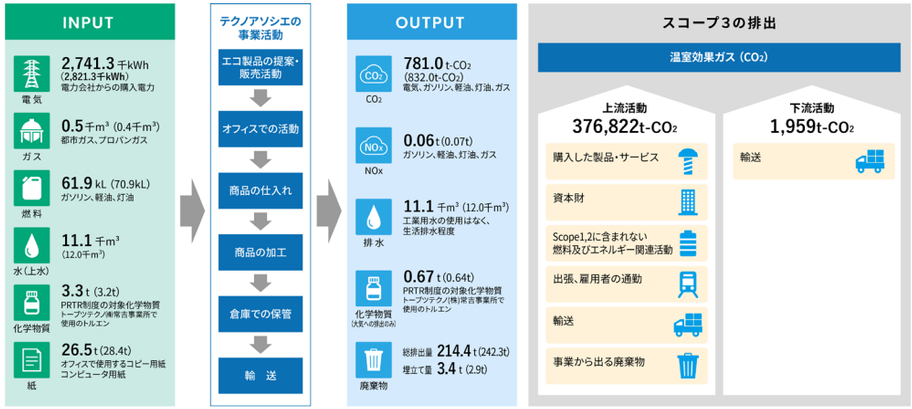
ISO9001登録証（PDF：2.1MB）
ISO14001登録証（PDF：2MB）

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

環境保全

テクノアソシエグループでは、事業活動における環境負荷を把握し、地球温暖化防止対策の一環として環境保全活動を実施しています。また、EUのRoHS指令、ELV指令やREACH規則などの製品含有化学物質に関する規制も遵守しています。

環境負荷の全容（INPUT／OUTPUT）



（ ）内は2024年度の実績

注）当社には、SOx排出源はありません。

環境パフォーマンス

■ 環境保全活動の目標および実績

環境側面		2024年度実績	2025年度目標	2025年度実績	増減率	自己評価※4	2026年度目標
環境配慮型製品・部品の販売拡大		142.2億円（売上高占有率24.4%）	売上高占有率25%以上	154.7億円（売上高占有率25.5%）	12.5億円増（売上高占有率1.1%増）	★★★	売上高占有率28%以上
CO_2排出量※1（原単位：売上1億当たりのCO_2排出量）		832.0t（原単位：1.39t/億円）	原単位2.05t/億円以下	781.0t（原単位：1.26t/億円）	6.1%減（原単位9.4%減）	★★★	原単位1.20t/億円以下
内訳	電気※2	664.0t		634.8t	4.4%減		
内訳	ガソリン・軽油※3	134.3t		126.6t	5.7%減		
内訳	灯油・ガス	33.7t		19.5t	42.1%減		
廃棄物埋立て率（廃棄物リサイクル化推進）		1.2%	埋立率1.0%以下	1.6%	0.4ポイント増	★☆☆	埋立率1.0%以下

（当社とトープツテクノ㈱の合算）

※1 CO_2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

★★★＝目標達成　　★★☆＝目標未達成であるが昨年度より良化　　★☆☆＝目標未達成かつ昨年度より悪化

子会社の環境負荷

■ 国内2025年度実績

拠点	CO_2排出量（単位:ton）	電力（単位:MWh）	ガソリン（単位:kL）	廃棄物（単位:ton）	水（単位:ton）
テクノアソシエ	660.1	2,428.5	52.7	199.1	10.7
トープツテクノ（株）	120.9	312.8	1.1	15.3	0.4
ツカサ産業（株）	92.8	169.6	1.4	17.5	775.0
（株）シリコーンテクノ	381.2	995.3	2.1	28.0	785.0
合計	1,254.9	3,906.2	57.3	259.9	1,571.1

■ 海外2025年度実績

地域	拠点	CO_2排出量（単位:ton）	電力（単位:MWh）	ガソリン（単位:kL）	廃棄物（単位:ton）	水（単位:ton）
東アジア	台湾科友貿易(股)有限公司	16.1	23.4	1.3	–	369.0
東アジア	科友(香港)有限公司	7.5	12.7	–	0.5	0.0
東アジア	科友貿易(広州)有限公司	52.4	58.4	11.4	10.1	249.0
東アジア	科友貿易(上海)有限公司	93.1	88.9	18.1	–	–
東アジア	＊ 日星金属制品(上海)有限公司	2,674.7	4,614.1	11.3	17.4	7,026.0
東アジア	＊ 嘉善科友盛科技有限公司	2,979.9	5,879.1	25.0	293.6	4,880.0
東アジア	科友貿易(大連保税区)有限公司	15.7	21.2	2.3	0.5	–
東南アジア	TECHNO ASSOCIE SINGAPORE PTE.LTD.	13.9	28.9	1.3	–	24.8
東南アジア	TECHNO ASSOCIE VIETNAM CO., LTD.	50.5	24.3	15.9	–	2.4
東南アジア	TECHNO ASSOCIE (THAILAND) CO., LTD.	62.6	27.7	21.8	0.0	–
東南アジア	＊ TA AUTOMOTIVE PARTS (THAILAND) CO., LTD.	430.7	931.5	12.2	477.0	2,404.0
北米	T.A. AMERICA CORPORATION	150.8	331.5	17.7	626.5	645.0
北米	TECHNO ASSOCIE DE MEXICO, S.A. DE C.V.	550.0	1,046.1	47.2	133.3	2,329.0
欧州	TECHNO ASSOCIE CZECH s.r.o.	17.8	29.9	2.6	–	69.0
欧州	TECHNO ASSOCIE EUROPE GmbH	7.8	–	3.4	–	–
合計		7,123.5	13,117.8	191.6	1,558.9	17,998.2

※「-」はデータ未収集です。
※ ＊ 製造拠点

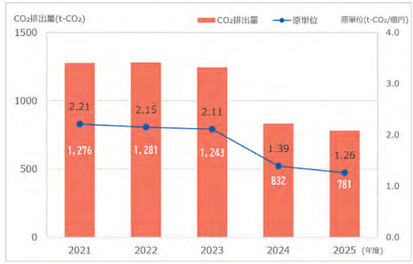
トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

環境負荷低減活動の実績

テクノアソシエグループでは、CO_2排出量の削減や廃棄物のリサイクル推進、環境配慮型製品の拡大を柱に、環境負荷低減に向けた各種施策を計画的に推進しています。

CO_2排出量の削減

当社では電気とガソリン使用によるCO_2排出が全排出量のほとんどを占めています。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。2025年度は、CO_2排出量の売上1億円当たり2.05t以下の原単位を目標値とし、電力およびガソリン使用量の削減に積極的に取り組んだ結果、排出量は781トン（前年度比6.1%減）、原単位では1.26t/億円で、目標達成となりました。



TOPIC

近年得意先様からの脱炭素への取り組みに関する調査が増加しております。

このたび、大和リース様より、脱炭素に関するダイアログを通して、当社とお取引先様の活動・実績を高く評価いただき、『Scope3環境貢献賞』を受賞いたしました。

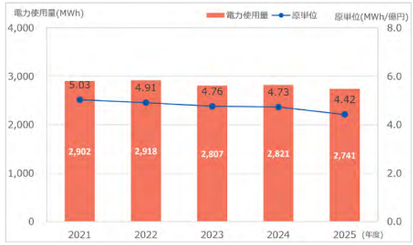
今後もサプライチェーン全体での脱炭素推進に取り組み、社会全体での脱炭素に貢献してまいります。



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。また、LED化を進め、2025年度には全拠点での切り替えが完了しました。

2025年度は、電気使用量の前年度比2.0%削減を目標として掲げました。実績は2,741MWhとなり、前年度比2.8%減となりました。



サプライチェーン排出量

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、脱炭素社会の実現のため、自社から排出されるスコープ1およびスコープ2に加え、サプライチェーン全体を通じたスコープ3の排出量の把握を行っています。

2025年度のCO_2総排出量は、379,563t-CO2（一部、トーブツテクノ分を含む）となりました。内訳は、スコープ1が146t-CO_2、スコープ2が635t-CO_2、スコープ3が378,782t-CO_2であり、特に、スコープ3では、カテゴリー1（購入した製品・サービス）が97.8%を占めており、サプライチェーン上流における排出量が大きな割合を占めることを認識しました。

今後も、算定方法やデータ収集方法の見直しを継続し、排出量データの精度向上に努めるとともに、サプライチェーン全体での排出量削減に向けた取り組みを推進していきます。

カテゴリー		CO_2 排出量(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）	146	0.04%	
	スコープ2 （エネルギー起源の間接排出）	635	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	371,376	97.84%	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	1,939	0.51%	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に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	97	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）	4,761	1.25%	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 ※「産業連関表ベースの排出原単位」を基に算出
5	事業から出る廃棄物	54	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	396	0.10%	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	159	0.04%	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%	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%	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%	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%	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%	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%	算定していない：非該当
14	フランチャイズ	0	0%	算定していない：非該当
15	投資	0	0%	算定していない：非該当
	その他			

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
- サステナビリティ基本方針
- 外部からの評価
- CSR重点課題

品質・環境
- 品質・環境管理部 所管役員メッセージ
- 環境保全

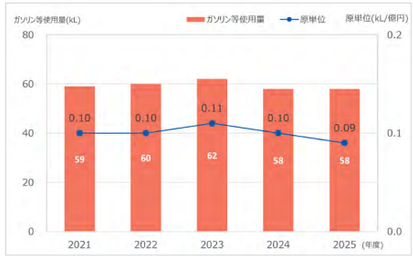
サプライチェーンマネジメント
- 製品本部役員メッセージ

社会
- 人事部 所管役員メッセージ
- 人権への取り組み
- ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
- 女性活躍の推進
- 従業員との対話
- 人材育成への取り組み
- 労働安全衛生
- 健康経営への取り組み
- 社会貢献活動

ガバナンス
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 情報セキュリティ
- 安全貿易（安全保障輸出管理）
- BCP（災害・緊急事態対応）

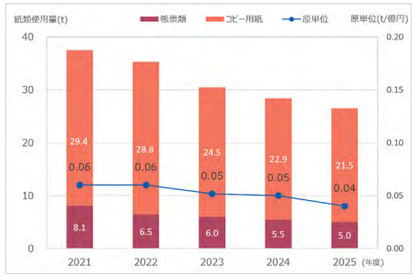
燃料使用量の削減

営業車は、2009年に237台保有していましたが、余剰車の見直しや社有車の共有化、レンタカーやカーシェアの活用、交通機関の利用促進などにより、2026年3月には107台と半減以下となりました。ガソリン等使用量は前年度から横ばいで58kLです。
また、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、2026年3月には98.0%となりました。



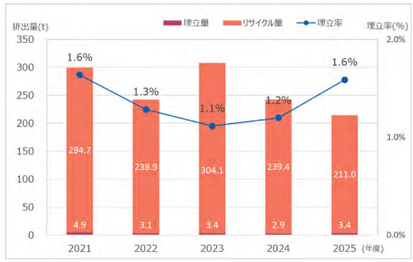
コピー用紙の削減

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た結果、2025年度の帳票類を含めた紙使用量は26.5トン（前年度比6.6%減）、このうちコピー用紙は21.5トン（前年度比6.1%減）となりました。



廃棄物の削減・リサイクル

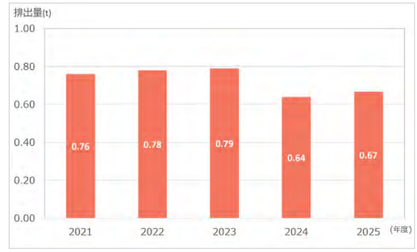
当社では、事務所での紙類の分別徹底や倉庫での梱包用資材の再使用、通い箱の利用などにより、廃棄物の削減を進めています。2025年度の廃棄物総排出量は214.4トンで、前年度比11.5%減となりました。
一方で、2025年度はオフィス移転に伴い、埋立率の比較的高い廃プラスチック類などの排出が増加しました。最終埋立率の目標である1.0%以下には届かず、実績は1.6%と未達で、最終埋立量は3.4トンと昨年度比17.2%増となりました。
なお、2026年度も拠点の改装工事・統廃合等に伴い、一時的な廃棄物の発生が見込まれますが、物流効率化や資材使用の最適化、分別の徹底等を進めており、最終埋立処分率の低減に継続的に取り組んでいます。



化学物質の管理・削減

当社の子会社のうち、トーブツテクノ株式会社常吉事業所では、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、大気への排出量の削減に努めています。
2025年度のトルエン排出量は、前年度と比較して販売量が増加したため、0.67トン（前年度比4.3%増）となりました。今後は、顧客との対話や水溶性溶剤への移行を進め、トルエン使用量自体の削減を進めていきます。

※PRTR：化学物質排出移動量届出（PRTR）制度。政令で指定された515種類の化学物質を一定量以上取り扱う事業者に、排出量・移動量を届け出ることを義務付けている。



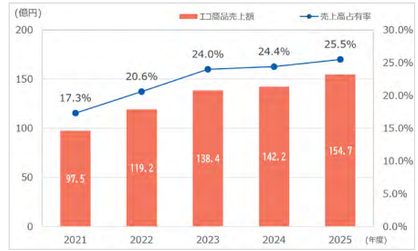
環境配慮型製品の販売

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等、環境に配慮した製品・部品（エコ商品）の販売拡大を推進しています。
当社が定義する環境配慮の5項目に基づき、製品・部品（エコ商品）の販売拡大に取り組んでいます。

■ 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

2025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 25.5%（前年度比 1.1%増）
販売額：154.7億円（前年度比 8.8%増）



トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題

品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全

サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ

社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動

ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

気候変動への対応

テクノアソシエグループでは、温室効果ガス排出量の削減や再生可能エネルギーの活用に取り組むとともに、気候変動に伴うリスクおよび機会を的確に把握し、事業への影響を踏まえた対応を推進しています。

再生可能エネルギー

当社子会社のツカサ産業株式会社では、太陽光発電設備を導入しています。本社工場の発電所では2022年3月から、山寺工場の発電所では2024年7月から運用を開始し、2025年度は合計234トンのCO_2排出量を削減しました。また、中国の嘉善科友盛科技有限公司でも2025年1月より太陽光発電設備の導入を開始し、2025年度は718トンのCO_2排出量を削減しました。
本社の消費電力については、2024年度より、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」を導入しています。これにより、2025年度は401トンのCO_2排出量を削減しました。


嘉善科友盛科技 太陽光パネル

気候関連リスクと機会

当社では、気候変動を事業活動に影響を与える重要な経営課題の一つと認識し、サステナビリティ管理委員会を中心に関係部門が連携して対応を進めています。気候変動に伴う環境規制の強化やサプライチェーンへの影響、異常気象による物流リスク、顧客ニーズの変化などを重要なリスクおよび機会として捉え、事業への影響を継続的に評価しています。
また、サプライチェーン上流における脱炭素化の進展状況や主要取引先からの要求事項などについて継続的に情報収集を行うとともに、環境配慮型商品の提案や安定調達体制の強化を通じて、気候変動に伴うリスクの低減と新たな事業機会の創出に取り組んでいます。今後も、気候変動が事業に与える影響を適切に把握し、持続的な成長に向けた対応を推進してまいります。

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。

環境規制への対応

フロン排出への対応

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。これに伴い、各メーカーでは環境負荷の低い冷媒を使用した冷凍冷蔵庫や空調機の製造が義務付けられるとともに、各企業においては定期点検の実施および指定業者による適切な処分が求められています。当社は保有機器の総数が少なく、想定されるフロン類の漏えい量が限定的であることから、国への報告義務の対象外となっています。

土壌汚染への対応

土壌汚染については、現時点において、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、周辺地域で汚染が確認され、それが当社に起因する可能性がある場合には、関連法令に基づき土壌調査（概況調査または詳細調査）を実施します。

生物多様性への取り組み

当社では、生物多様性および生態系の保全が持続可能な社会の実現に不可欠であるとの認識のもと、従業員一人ひとりがその重要性を理解し、日常業務や社会生活の中で何ができるかを考える機会として、研修や啓発活動を実施しています。
また、国土緑化推進機構「緑の募金」への寄付をはじめ、森林保全や地域の自然環境保護につながる活動への支援を通じて、健全な森林の造成や生物多様性の保全に貢献し、持続可能な自然環境の形成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、「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活用するとともに、お取引先様の協力を得て、製品含有化学物質の調査を実施しています。
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」を用いて部品を定期的に解析することにより、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。情報提供側・受領側双方の負担軽減を目的としており、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。

2025年度製品含有化学物質調査対応数：1,351件、商品数12,579点
2025年度フタル酸エステル類4物質の含有確認分析数：25件

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

サプライチェーンマネジメント

製品本部役員メッセージ



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、お客様のご要望にお応え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提供し、国内外で多岐にわたる事業を展開しております。
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、人権尊重による労働環境改善など、益々多様化・高度化しており、その範囲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、こうした社会的要請に応えていくため、パートナー企業の皆さまとCSR活動に取り組むべく「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、社会問題の解決と企業価値の向上を目指した活動を推進しております。
主要なお取引先様に対し、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。
なお、この取り組みはサプライチェーン全体に広げるよう、引き続き推進してまいります。
さらに、仕入先様との対話をより一層重視し、相互理解と協働を深めながら、サプライチェーン全体での継続的な改善と持続可能な調達活動の強化に取り組んでまいります。特に、環境負荷低減につながる環境配慮型商品の提案を進めることで、お客様の満足度向上と地球環境の保護に取り組むとともに、仕入先様とのパートナーシップを深め、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。こうした取り組みを通じて、当社グループが掲げる「2030 Vision」の実現につなげてまいります。

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にご理解を賜り、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。

テクノアソシエグループ調達方針

❶ 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。

❷ 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。

❸ 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。

❹ パートナーシップ
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。

❺ 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CSR調達ガイドライン（PDF：192.7KB）
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：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」を制定しています。
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、対応しています。
※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。

サプライチェーンにおける人権尊重

当社は、JEITA（電子情報技術産業協会）責任ある鉱物調達検討会やRBA（Responsible Business Alliance）行動規範等の考え方を踏まえ、サプライチェーン全体における人権尊重を重要な課題として認識しています。
お取引先様に対しては、CSRアンケートや人権デューディリジェンスを通じて、強制労働、児童労働、人身取引等の人権リスクの把握および低減に取り組んでいます。
また、米国ウイグル強制労働防止法（UFLPA）をはじめとする人権関連法規制やお客様からのご要請を踏まえ、2026年度実施のCSRアンケートより強制労働リスクに関する確認内容の拡充を行い、サプライチェーンにおける人権リスク管理の強化に取り組んでいます。

サプライヤーとの協働

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基づき、お取引先様との対話と協働を通じて責任ある調達活動を推進しています。
お客様から求められるCSR要求事項や調査要請について、お取引先様へ適切に展開するとともに、CSR調達アンケート調査等を通じてサプライチェーンにおける課題やリスクの把握に努めています。
また、調査結果のフィードバックを行うとともに、改善が必要と判断したお取引先様に対しては、実情に配慮しながらコミュニケーションを重ね、改善提案や支援を行っています。
さらに、主要お取引先様向けのCSR調達説明会を開催し、人権デューディリジェンスや責任ある鉱物調達を含むCSR調達への理解促進を図ることで、サプライチェーン全体での持続可能な調達活動の推進に取り組んでいます。

土佐堀会総会を開催



当社では、主要なお取引先様とのパートナーシップ強化および情報共有の場として、協力会「土佐堀会」を運営しています。
土佐堀会では、当社の事業方針や事業活動、安全・品質・環境に関する取組状況等について情報共有を行うほか、講習会や講演会の開催などを通じて、お取引先様との相互理解と協働関係の強化に取り組んでいます。
2026年度土佐堀会総会では、当社の現況や営業本部・製品本部の活動、品質に関する取組状況などについて説明を行い、会員企業の皆様との情報共有を図りました。
また、講演会では国立大学法人電気通信大学 副学長 坂本真樹氏を講師にお迎えし、「人工知能の可能性 ～自動運転車からロボットの感情まで～」をテーマとしたご講演をいただきました。人工知能技術が社会や産業に与える影響や今後の可能性について理解を深める機会となりました。
当社は今後も土佐堀会を通じて、お取引先様との対話と協働を推進し、信頼関係の強化と相互発展に取り組んでまいります。

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

社会

人事部 所管役員メッセージ



常務取締役　若松 浩

『人』が企業発展の最も重要な原動力

テクノアソシエは1946年の設立以来、お客様のニーズにお応えするために、幅広いサプライヤー様の技術や製品を基に、当社が長らく培ってきた知見やノウハウを掛け合わせ、新たな価値を持った製品・技術・ソリューションを創造し、提供してきました。当社のこのような事業活動を支えてきたのは、常に「人」の力です。事業がグローバル化し市場ニーズの多様化が進むなか、当社が今後も持続的に成長、発展していくうえで、「人」の重要性は一層高まってきています。

私たちは、「人」の力を最大限に引き出すために次の二点を重視しています。
ⅰ．一人ひとりが「力」をつけるための取り組み（育成）の強化
ⅱ．一人ひとりが持てる力を存分に発揮できる環境の整備
「育成」と「環境」の充実・強化を目指し、具体的には以下の施策を進めています。

人材育成

人材育成については、従業員個々人の成長を促すために、「上司の指導と対話による職場でのOJT」、「挑戦が成長につながる実践経験の蓄積」、「一人ひとりの自己啓発への強い意欲」を基本とし、目標管理制度や各種研修プログラムなどの機会を提供することにより、従業員が自己をアップデートし成長させるための支援に取り組んでいます。

エンゲージメント向上

個々人の成長に加え、一人ひとりが会社のビジョン等に共感し、高い貢献意欲や強い帰属意識（エンゲージメント）を持つことが重要と考えています。「事業精神」、「経営理念」については、新入社員研修等で説明しているほか、社内各事業所で掲示し、グループ会社でも共有しています。また、価値創造の指針「Techno. COMPASS」を掲げ、価値創造のために「一人ひとりが大切にしたい意識と行動」について、様々な機会を通じて共有しています。

組織の多様性

当社が事業環境の変化に対応し、持続的に成長していくためには、多様な人材の能力発揮が必要と考えています。女性活躍推進をはじめとしたダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進に、継続的に取り組んでいます。多様な背景を持つ従業員が互いを尊重し、それぞれの強みを活かして活躍できる職場環境は、新たな視点や発想により価値を生み出し続けるために不可欠と考えています。

職場環境の整備

会社の持続的成長には、従業員が心身の健康を維持・増進し、安心してやりがいをもって活き活きと活躍することも不可欠です。ワークライフバランスの向上を目指し、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能とする施策（リモートワーク、時差勤務制度、育児・介護支援など）のさらなる充実や、健康増進活動、安全活動などにも継続的に取り組んでいます。

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」や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」といった国際規範において、企業に対し人権尊重の取り組みが強く求められています。
当社は、企業行動憲章で人権尊重を明確に謳い、「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、サプライチェーンを含む全てのビジネスパートナーにおいて、人権侵害のリスクを排除するよう啓発活動と人権デューディリジェンスを積極的に実施しています。

また、「行動規範（Code of Conduct）」においても、事業を行っている全ての地域社会において人権を尊重し、推進すること、サプライヤー様に対しても人権を尊重し、推進するように促していくことを明確にしています。

テクノアソシエは、これらの「人が主役」の事業活動を支える人事諸施策を今後も推進し、従業員一人ひとりが成長し、能力を最大限に発揮できる職場を構築してまいります。

人権への取り組み

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もと、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、自らのすべての事業活動は人権尊重を前提としたものでなければならないと認識しており、この考えを明確にするために「人権方針」を制定しています。今後もグローバル社会とともに発展していくにあたり、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進し、その責務を果たすよう努めてまいります。
テクノアソシエグループ人権方針（PDF：722KB）

人権デューディリジェンスの実施

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、グループ内での人権デューディリジェンスを実施し、人権尊重に向けた取り組みを推進しています。2022年度以降、当社の関係会社およ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」に焦点を当てた調査を実施しました。確認されたリスクについては、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への是正を求め、サプライヤーに対しても継続的に調査・確認を実施し、人権尊重に向けた改善活動を進めています。

■ 2025年度テクノアソシエグループ人権デューディリジェンス調査

テクノアソシエグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」および経済産業省の「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」に基づき、人権デューディリジェンス（以下、「人権DD」）の実施体制を構築しています。2022年度より、この体制に基づき、グループ全体で人権を尊重するための人権DDを実施しています。2025年度の実施概要は以下のとおりです。

調査会社数
テクノアソシエおよび国内外グループ会社のサプライヤー 205社
国内サプライヤー：108社
海外サプライヤー：97社

調査項目・内容
児童労働、強制労働および移民労働に焦点を当て、以下の項目について調査を実施しました。前年と同様に主要項目の確認を継続しつつ、一部設問については誤解を生じにくい表現となるよう設問文や注釈の見直しを実施しました。
- 児童労働に該当する15歳未満の労働者を雇用している事実がないこと
- 労働者の行動制限、前借金、社内預金の強制等の強制労働に該当する事実がないこと
- 移民労働者の雇用に当たり、採用手数料等を労働者に負担させないこと、パスポート等を会社が保管しないこと、労働者が理解できる言語で雇用契約書を締結すること等の社内ルールを遵守していること

調査結果
調査の結果、児童労働および強制労働に関し、調査対象先から問題となる回答は確認されませんでした。また、移民労働に関する調査では、前年調査において一部確認を要した項目について、設問の趣旨を維持しつつ、誤解が生じないよう設問表現や注釈の見直しを実施しました。（例：パスポート等については、原本保管の有無を確認対象とし、業務上必要なコピーの保管は問

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

題ないことを明確化しました。）その結果、2025年度調査においては是正のための追加確認を要する回答はなく、全体として調査対象先における人権への取組状況を確認することができました。

今後の進め方
今後も人権尊重に関する取り組みを継続的に実施し、その実効性向上に努めるとともに、責任あるサプライチェーンの構築を推進してまいります。サプライヤー向け調査においては、2026年度より人権分野に加えて環境・労働安全衛生・コンプライアンス等を含むCSR全般を対象とした調査内容への見直しを検討しており、児童労働・強制労働・移民労働などの主要項目については引き続き確認を実施する方針です。また、国内外のグループ会社に対しても、事業特性に応じた適切な調査方法や実地確認を含めた人権DD体制の更なる強化に向けて、引き続き検討を進めてまいります。

人権教育・研修、ハラスメントの防止

当社では、一人ひとりの多様性を尊重し、互いの人権を尊重し合う企業風土の構築を目指し、人権啓発活動に取り組んでいます。その一環として、社内報や階層別研修、昇格・昇進時のコンプライアンス研修、eラーニング等を通じて、人種、性（LGBT等の性的マイノリティを含む）、宗教、国籍など人権に関する課題について継続的な教育・啓発を実施しています。
また、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位置づけ、その発生防止に取り組むとともに、発生時の迅速かつ適切な対応方法について周知し、管理職研修等を通じてリテラシーの向上を図っています。

公正採用の実施

当社は人物本位の採用を基本とし、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本人のもつ適性・能力以外を採用基準にしないことを前提として採用活動を行っています。

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。国内全拠点にヒューマンサポート相談員を配置し、エリアや組織単位で毎年研修会を実施しています。これにより、相談窓口担当者のスキル向上と事務局である人事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。
また、「ハラスメント相談員研修」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、相互理解に基づくコミュニケーションの重要性、相談対応時の適切な対応方法を習得し、実際の相談対応に活用しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）

当社は人材こそが最も重要な経営資源であると考えています。性別・国籍・年齢・学歴・障がいの有無や働き方などの多様性を尊重し、一人ひとりに公正な機会を提供するとともに、それぞれの能力や個性を最大限に発揮できる職場環境づくりを推進しています。安心かつ安全に働くことができる環境のもと、従業員一人ひとりの成長と会社の成長を実現し、社会への貢献につなげていきます。

多様な人材の活躍推進

当社グループでは、人物本位による公正な採用を徹底するとともに、性別や年齢、国籍などにかかわらず、一人ひとりに公正な機会を提供し、それぞれの能力や適性に応じたキャリア形成を支援しています。また、多様な社員が安心して能力を発揮できる職場環境の整備に取り組むとともに、障がい者雇用の推進や働きやすい制度・環境の充実を図っています。多様な人材が互いの違いを尊重しながら活躍できることが、新たな価値創造と持続的な成長につながると考えており、今後も誰もが挑戦し成長できる組織づくりを進めていきます。

■ 従業員構成に関する指標

項目	単位	定義・算式	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
女性比率	%	女性社員数÷総社員数	49.0%	49.5%	49.5%	48.2%	47.6%
女性正社員比率	%	女性正社員数÷正社員数	37.8%	37.9%	37.4%	38.1%	38.0%
女性管理職数	人	管理職のうち女性	21	22	22	23	25
女性管理職比率	%	女性管理職数÷管理職数	10.6%	8.9%	8.8%	8.9%	9.4%
外国籍社員数	人	日本国籍以外の社員数	−	−	−	−	10
外国籍比率	%	外国籍社員数÷総社員数	−	−	−	−	1.4%
障がい者雇用人数	人	障害者雇用促進法上の対象人数	17.5	17.0	18.5	19.0	18.5
障がい者雇用率	%	障がい者雇用人数÷常用雇用労働者数	2.1%	2.2%	2.4%	2.4%	2.4%

※「−」は当該年度において集計していない項目を示します。

働き方の多様化とワークライフバランス

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および導入を行っています。
2023年7月には、新型コロナウイルス感染症対策として開始した在宅勤務を正式に制度化し、生産性の向上と柔軟な働き方に対応できる環境を整備しました。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においても雇用を継続できる仕組みを整備しました。さらに、2025年4月には定年を一律65歳に延長し、本人の希望により60歳から64歳の間で定年を選択できる制度を導入しました。今後も時代の変化に伴い、柔軟かつ迅速に制度の見直しおよび検討を行います。

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題

品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全

サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ

社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動

ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

■ 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、時差勤務制度、短時間勤務制度、配偶者海外赴任等休職制度、選択定年制度
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

・時差勤務制度：13通りのパターンで柔軟に自律的な働き方がとれる制度
・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が利用できる制度
・マイプラン休暇（個人計画年休）：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指定する制度
・積立休暇：時効により失効した年休を、育児・介護・看護や私傷病等の事由が生じた際に利用できる制度
・時間単位有給休暇制度：1時間単位（上限年5日以内）で取得できる制度
・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、年休とは別に有給にて取得できる制度

制度活用状況と労働時間管理

2025年度の有給休暇取得率は77.6%となり、2020年度から13.7ポイント向上しました。また、在宅勤務利用率は46.1%、時差勤務利用率は41.9%となり、多様な働き方が社内に定着しています。一方で、事業環境の変化や顧客ニーズへの対応に伴う業務量の増加、個人への業務集中などを背景に、平均残業時間は月13.2時間と増加傾向にあります。当社では、HRシステムを活用した労働時間のモニタリングを実施し、長時間労働の兆候が見られた場合には迅速に対応するなど、労働時間管理と健康管理の強化に取り組んでいます。今後も、業務効率化と適切な労働時間管理を通じて、働きやすい職場環境づくりを推進していきます。

■ 制度利用・労働時間に関する指標

項目	単位	定義・算式	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年間有休付与日数	日	対象年度の有休付与日数合計	−	−	−	−	4,764
有休取得日数合計	日	対象年度の有休取得日数合計	−	−	−	−	3,695
有休取得率	%	有休取得日数合計÷年間有休付与日数	68.2%	70.8%	83.1%	73.5%	77.6%
在宅勤務利用者数	人	対象年度に1回以上在宅勤務制度を利用した社員数（重複なし）	478	423	334	375	341
在宅勤務利用率	%	在宅勤務利用者数÷総社員数	60.7%	55.7%	43.6%	49.2%	46.1%
時差勤務利用者数	人	対象年度に1回以上時差勤務制度を利用した社員数（重複なし）	252	237	236	282	310
時差勤務利用率	%	時差勤務利用者数÷総社員数	32.0%	31.2%	30.8%	37.0%	41.9%
年間平均総実労働時間	時間	総実労働時間数（年間）÷総社員数	1,772	1,734	1,728	1,781	1,780
月間平均残業時間	時間	総残業時間（年間）÷総社員数÷12	8.9	8.3	9.5	12.9	13.2
月間45時間超の所定外労働者数	人	−	24	16	19	30	24
年間360時間超の所定外労働者数	人	−	18	13	9	20	27

※「−」は当該年度において集計していない項目を示します。

仕事と育児・介護との両立支援

当社では、社員がライフステージに応じて安心して働き続けられる職場環境づくりを進めており、こうした取り組みが評価され、2024年12月に「くるみん認定」を取得しました。2025年度の育児休業および育児関連休暇の取得率は100.0%となり、対象者11名（うち男性7名）全員が制度を利用しました。特に男性社員の取得率は大きく向上し、2024年度・2025年度の2年連続で100.0%を達成しています。また、介護休暇制度に加え、在宅勤務制度や時間単位有給休暇制度などを活用できる環境を整備し、社員一人ひとりの状況に応じた柔軟な両立支援を行っています。今後も、仕事と家庭生活を両立しやすい職場づくりを推進していきます。

■ 育児・介護支援に関する指標

項目	単位	定義・算式	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業対象者数	人	対象年度に育児休業取得対象となる社員数	18	17	18	15	11
育児休業取得者数	人	対象年度に育児休業を取得した社員数（男女合計）	14	17	16	15	11
育児のための休職及び休暇取得率	%	育児のための休職及び休暇取得者数÷育児休業対象者数	77.8%	100.0%	88.9%	100.0%	100.0%
育児休業対象者数（男性）	人	育児休業対象者のうち男性社員数	8	5	7	3	7
育児休業取得者数（男性）	人	育児休業取得者のうち男性社員数	4	5	5	3	7
育児のための休職及び休暇取得率（男性）	%	男性育児のための休職及び休暇取得者数÷男性育児休業対象者数	50.0%	100.0%	71.4%	100.0%	100.0%
育児休業対象者数（女性）	人	育児休業対象者のうち女性社員数	10	12	11	12	4
育児休業取得者数（女性）	人	育児休業取得者のうち女性社員数	10	12	11	12	4
育児のための休職及び休暇取得率（女性）	%	女性育児のための休職及び休暇取得者数÷女性育児休業対象者数	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
介護休暇取得者数	人	対象年度に介護休暇を取得した社員数	−	−	−	−	2
介護休暇取得率	%	介護休暇取得者数÷総社員数	−	−	−	−	0.3%

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

女性活躍の推進

当社では、女性をはじめとする多様な人材が能力を発揮し活躍できる職場環境づくりを推進しています。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画のもと、採用・育成・登用における公平な機会の提供や、働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。こうした取り組みが評価され、2017年度には「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」および「あいち女性輝きカンパニー」の認証を取得しました。今後も、多様な価値観や経験を持つ人材が活躍できる職場づくりを進め、組織の持続的な成長につなげていきます。

女性活躍推進法に基づく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、当社では一般事業主行動計画を策定し、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）推進を多様な社員の能力を最大限に引き出すための重要な経営戦略の一つと位置付けています。女性社員が活躍できる雇用環境の整備と、社員にとって働きがいのある職場づくりを目指し、2027年3月31日までの行動計画のもと、さまざまな取り組みを推進しています。

■ 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～

管理職構成

当社では、性別や国籍にかかわらず、本人の能力や実績に基づく公正な登用を行っています。管理職には、営業・調達・物流・管理部門などにおける幅広い業務経験や組織運営能力が求められることから、OJTや階層別教育、計画的なキャリア形成支援を通じた人材育成を推進しています。また、拠点運営や部門横断的な業務経験を通じて、多角的な視点と判断力を備えた人材の育成にも取り組んでいます。2025年度末の管理職数は267名（管理職比率36.1%）、女性管理職数は25名（女性管理職比率9.4%）となりました。今後も、多様な人材が能力を発揮できる環境づくりと人材育成を進めるとともに、それぞれの強みを活かして活躍できる組織づくりを推進していきます。

■ 管理職構成に関する指標

項目	単位	定義・算式	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
管理職数	人	課長職以上（社内定義により固定）	198	247	250	259	267
管理職比率	%	管理職数÷総社員数	25.2%	32.5%	32.6%	34.0%	36.1%
男性管理職数	人	管理職のうち男性	177	225	228	236	242
男性管理職比率	%	男性管理職数÷管理職数	89.4%	91.1%	91.2%	91.1%	90.6%
女性管理職数	人	管理職のうち女性	21	22	22	23	25
女性管理職比率	%	女性管理職数÷管理職数	10.6%	8.9%	8.8%	8.9%	9.4%
外国籍管理職数	人	管理職のうち外国籍	–	–	–	–	3
外国籍管理職比率	%	外国籍管理職数÷管理職数	–	–	–	–	1.1%

従業員との対話

当社グループは、各国の法令に基づいた結社の自由および団体交渉の権利を尊重しており、労働条件や福利厚生などについては、労使が対等の立場で協議を行っています。また、エンゲージメントサーベイを実施し、テクノアソシエが大切にする考え方や価値観に対する社員の理解・共感度を把握するとともに、上長による職場状況の把握を補完するツールとして活用しています。サーベイ結果を踏まえ、社員との対話や職場環境の改善を継続的に進めることで、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、働きがいのある組織づくりに取り組んでいます。



金沢営業所において安全巡視時対話の様子

人材の確保と定着

当社では、持続的な企業成長を支える人材基盤の強化に向け、人材の確保と定着に取り組んでいます。2025年度の採用率は4.6%、離職率は7.6%となり、離職率は全産業平均を下回る水準で推移しています。また、平均勤続年数は18.1年と2020年度の17.1年から伸長しており、社員が長期的に安心して働き続けられる良好な定着基盤が維持されています。

当社の総合職業務は、顧客ニーズや市場環境の変化に応じた非定型な対応が多く求められることから、採用後の人材育成を重視しています。入社後はOJTやメンター制度を通じた実践的かつきめ細かな指導に加え、階層別教育などを組み合わせることで、スムーズな職場適応（オンボーディング）とエンゲージメントの向上を図っています。

今後も、業務特性に即した育成体制の充実と働きやすい職場環境の整備を進めるとともに、DXや業務プロセス改革による生産性向上を推進し、新入社員の早期戦力化と中長期的な定着基盤の強化に取り組んでいきます。また、人材需給環境の変化に対応した持続可能な組織体制の構築を通じて、企業価値向上を支える強固な人材基盤の維持・強化を図ってまいります。

※出典：厚生労働省「令和5年雇用動向調査結果」における常用労働者の離職率（15.4%）

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題

品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全

サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ

社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動

ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

■ 採用・定着に関する指標

項目	単位	定義・算式	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
新規採用数	人	当該年度入社者数	44	30	56	50	34
採用率	%	新規採用数÷総社員数	5.6%	4.0%	7.3%	6.6%	4.6%
平均勤続年数（年）	年	年度末時点	17.43	18.35	18.20	17.84	18.13
離職者数（合計）	人	当該年度退職者数（自己都合・会社都合含む）	61	60	51	60	56
離職率（全体）	%	離職者数（合計）÷総社員数	7.8%	7.9%	6.7%	7.9%	7.6%
男性離職率	%	男性離職者数÷男性社員数	9.5%	9.1%	8.8%	6.8%	7.2%
女性離職率	%	女性離職者数÷女性社員数	6.0%	6.6%	4.2%	9.0%	8.0%

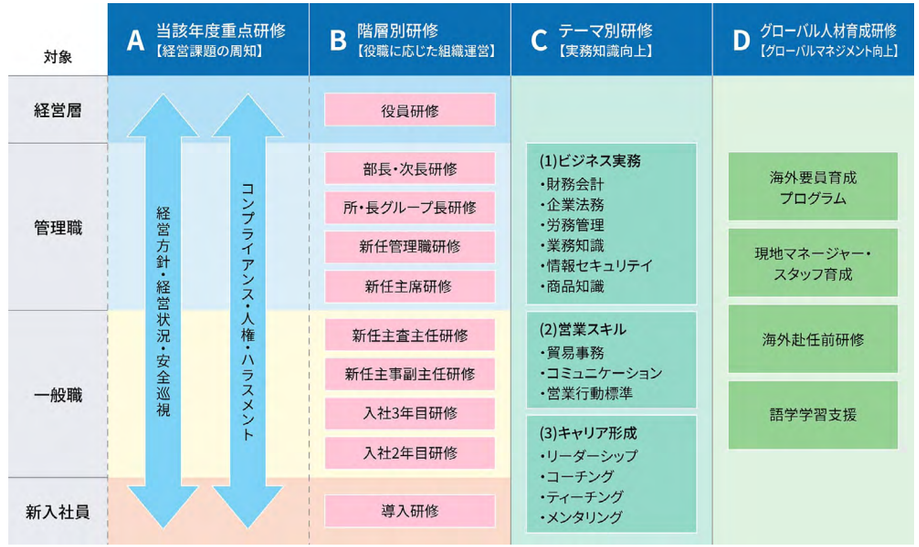
人材育成への取り組み

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）に関しての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、4つの区分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

	2024年度	2025年度
全体	7,472h	8,988.5h
一人当たり※	12.8h	15.2h

※人事部主催研修時間（h）と従業員数（人（契約社員除く））より算出

営業力向上研修

当社では、若手営業社員の営業力向上を目的として、入社2年目から5年目の社員を対象に、段階的な営業力向上研修を実施しています。研修では、外部講師による講義やロールプレイングを通じて、会社説明、商品提案、商談の進め方、クロージングなど、営業活動に必要な各要素を実践的に学びます。本研修を通じて、お客様との信頼関係を構築するための商談スキルを高め、若手社員がより高い営業力を発揮できる人材へ成長することを目指しています。

海外要員育成研修

当社では、海外人材の中長期的な育成を目的として、2016年より海外要員育成研修を実施しています。本研修は、月1回・全12回のプログラムで構成され、海外でのビジネスシーンを想定した「英文メール作成」「ミーティングへの参加」「プレゼンテーション」「ネゴシエーション」など、実践的な内容をロールプレイング形式で学びます。研修を通じて、海外赴任後に必要となる知識やスキルを身につけ、現地環境へ円滑に適応するとともに、海外拠点で活躍できる人材の育成につなげています。また、2026年度下期からは7期生の研修開始を予定しており、現地ローカルスタッフも参加することで、赴任者と現地スタッフ双方の相互理解を深め、より円滑なコミュニケーションや協働につながる、実践性の高いカリキュラムへの発展を目指しています。

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

OJTトレーナ養成研修

当研修は、現場における教育レベルの向上を目的として、新入社員の配属先で指導を担当する先輩社員（OJT担当者）を対象に実施しています。受講者は、講義やグループワークを通じて、コーチング・ティーチング・カウンセリングなどの指導手法やマネジメントの基礎を学び、後輩育成に必要なスキルを習得しています。本研修を通じて、新入社員の成長を支援するとともに、指導を担う先輩社員自身の成長にもつなげています。

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

当社では、新入社員が当社への理解を深めるとともに、学生から社会人へ意識や行動を切り替えることを目的として、入社時研修を実施しています。研修では、ビジネススキルや実務の基礎知識を習得するほか、自身の成長課題を認識し、今後の行動目標を設定します。また、物流業務研修、サプライヤー様や関係会社の工場見学、親会社工場での技術研修（モノづくり研修）などを通じて、当社の事業や製品づくりの流れへの理解を深めています。これらの多様な学びを通じて、新入社員が初期配属後に必要なスキルと知識を備え、職場で力を発揮するための基礎を築く研修としています。

キャリア入社研修制度

当社では、キャリア入社者が早期に職場へ適応し、活躍できる環境づくりを目的として、年2回のキャリア入社者研修を実施しています。研修では、前職との違いや入社後に感じる不安・疑問を共有し、グループワークを通じて相互理解を深めることで、不安の解消や新たな環境への適応を支援しています。また、参加者同士の横のつながりを醸成するとともに、当社の歴史や商品知識を学ぶ機会を設け、当社への理解を深める内容としています。

労働安全衛生

当社グループでは、「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。グループの全ての人が「安全は全てに優先する」という信念を持って業務にあたることを大切にし、労働安全衛生方針および労働安全衛生規程に則るとともに、スローガンを掲げて安全衛生活動に取り組んでいます。

労働安全衛生方針

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。

■ 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

経営陣による安全巡視の実施

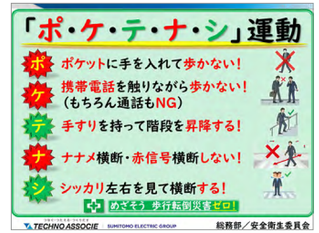
経営陣による安全巡視を、毎年7月の全国安全週間にあわせて倉庫のある全営業所を対象に実施しており、その中で安全講話も行っています。巡視時の指摘事項の改善と安全講話を通じて、安全意識の向上および事故の未然防止、働きやすい職場環境の整備に努めています。あわせて、事務局による定期的な現場点検も実施し、経営陣による巡視と現場レベルでの日常点検を組み合わせた重層的な確認体制を構築しています。

教育/啓発の充実

新入社員および中途入社の全従業員に対して、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。なお、当社における事故内容では、物損事故（社用車・フォークリフト）が大多数でした。そこで社用車を運転する全従業員に対し、毎年安全運転に関するｅラーニングや運転に不慣れな若手従業員の運転スキル向上を目的として、教習所での「安全運転実技教習」を継続実施することで事故抑制を図っています。
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の実施や倉庫内での改善活動等、地道に継続して取り組んでいます。
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を展開することで、テクノアソシエグループ全体で心身の健康に対する意識向上に取り組んでいます。

歩行転倒災害防止活動

事務所など、重大な労働災害のリスクが低いと思われがちな職場においても、物や段差につまずくことによる転倒で、思わぬ怪我や傷害が発生し得ます。このため、2018年から「ポ・ケ・テ・ナ・シ運動」を継続的に実施し、歩行災害の防止に取り組んでいます。



倉庫での安全衛生への取り組み

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者へ注意喚起を促すとともに、適宜休憩を設けています。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、作業者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者に浸透させるため、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。

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

健康経営への取り組み

当社は、従業員の心身の健康維持・増進が持続的な企業活動の基盤であると考えています。健康診断や人間ドックの受診促進、ストレスチェックの実施、産業医との連携による健康管理およびメンタルヘルス支援などを通じて、従業員が安心して働くことのできる職場環境の整備に取り組んでいます。今後も従業員の健康保持・増進を支援し、安全で働きやすい職場づくりを推進します。

健康管理の取り組み

当社では、定期健康診断の対象を法定以上の短時間勤務のパート社員を含む全従業員とし、40歳以上の従業員については人間ドックの受診や腫瘍マーカー検査、婦人科検診（子宮がん検診・乳がん検診）などを追加することで、疾病の早期発見に努めています。所見があった従業員に対しては、産業医と連携して二次受診勧奨を行い、「受診して終わり」とならないよう、早期治療および継続的な健康管理を推進しています。
また、有機溶剤業務など法令により特殊健康診断が必要な拠点では、定めに従い当該健康診断を実施しています。
さらに、月1回開催する安全衛生委員会において産業医による健康教育、熱中症対策や感染症予防など、時期や状況に応じたテーマを取り上げ、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への取り組み

当社では、従業員自身によるセルフケアと、管理監督者が日常的に支援を行うラインケアの両面から、メンタルヘルス対策を推進しています。
セルフケアとして、国内関係会社を含む全従業員を対象にストレスチェックを毎年実施するとともに、従業員およびその家族が利用できる外部相談窓口を設置しています。
また、ラインケアとして、管理監督者向けの研修を実施するほか、人事担当者と産業医が連携し、円滑なコミュニケーションの促進と職場における不調者への適切な対応に取り組んでいます。

健康・安全の取り組み状況

2025年度の健康診断受診率は100.0%、ストレスチェック受検率は95.8%となり、高い受診・受検水準を維持しています。ストレスチェック受検率についても継続的に向上しており、健康管理施策の定着が進んでいます。

また、安全衛生活動の強化に継続的に取り組んだ結果、2024年度および2025年度の休業災害件数は各1件となり、医療処置件数も減少するなど、職場の安全確保に向けた改善につながっています。

当社では、社員の健康保持・増進と労働災害の未然防止を重要課題と位置付け、健康管理施策や安全衛生活動の充実に取り組んでいます。今後も、社員一人ひとりが安心して能力を発揮できる、安全で健康的な職場環境づくりを推進していきます。

健康・安全に関する指標

項目	単位	定義・算式	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
健康診断対象者数	人	当該年度に定期健康診断受診対象となる社員数	788	775	736	744	743
健康診断受診者数	人	当該年度に定期健康診断を受診した社員数	787	775	736	744	743
健康診断受診率	%	健康診断受診者数÷健康診断対象者数	99.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェック対象者数	人	当該年度にストレスチェック受検対象となる社員数	858	835	814	808	787
ストレスチェック受検者数	人	当該年度にストレスチェックを受検した社員数	802	771	767	773	754
ストレスチェック受検率	%	ストレスチェック受検者数÷ストレスチェック対象者数	93.5%	92.3%	94.2%	95.7%	95.8%
休業災害件数	件	負傷により1日以上の休業を伴う労働災害件数（通勤災害除く）	0	0	4	1	1
医療処置件数	件	医療機関での治療を要したが休業を伴わない災害件数	3	3	3	2	1
労災損失日数	日	労働災害により失われた総休業日数（暦日ベース推奨）	0.0	0.0	128.0	6.0	33.0
労災度数率	%	労災件数（総件数）÷総労働時間（年間）×1,000,000	2.120	2.010	2.810	0.760	0.000
休業災害度数率	%	休業災害件数÷総労働時間（年間）×1,000,000	–	–	–	–	1.074
労災強度率	%	労災損失日数÷総労働時間（年間）×1,000	0.000	0.000	0.070	0.004	0.035

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
- サステナビリティ基本方針
- 外部からの評価
- CSR重点課題

品質・環境
- 品質・環境管理部 所管役員メッセージ
- 環境保全

サプライチェーンマネジメント
- 製品本部役員メッセージ

社会
- 人事部 所管役員メッセージ
- 人権への取り組み
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
- 女性活躍の推進
- 従業員との対話
- 人材育成への取り組み
- 労働安全衛生
- 健康経営への取り組み
- 社会貢献活動

ガバナンス
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 情報セキュリティ
- 安全貿易（安全保障輸出管理）
- BCP（災害・緊急事態対応）

社会貢献活動

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。

2025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。

■ 2025年度 社会貢献活動実績

活動分野	件数	金額
人材（次世代）育成	2件	1,300千円
環境保全	2件	1,030千円
災害・人道支援	30件	4,775千円
健康・社会福祉	7件	1,604千円
スポーツ・文化芸術	2件	800千円
その他の地域貢献活動	34件	5,670千円
合計	77件	15,179千円

※金額は千円未満を四捨五入しています。
※国内グループ会社および海外グループ会社の実績を含みます。
※海外グループ会社の実績は、三菱UFJリサーチ&コンサルティングが公表する2026年3月31日時点の外国為替相場を基準とし、TTSとTTBの平均値により円換算しています。
※社員の参加・派遣については、当社基準に基づき金額換算したものを含みます。

開発途上国への寄付活動

当社本社では2019年度より、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）の子どもたちへ学校給食を届ける「TABLE FOR TWO」の活動に賛同しています。TABLE FOR TWOは、対象メニュー1食につき20円を寄付する取り組みですが、当社では社員食堂の規模を考慮し、対象メニューに限らず全喫食数に20円を乗じた金額を、従業員の総意として会社から寄付しています。2025年度は、現地の学校給食約18,700食分に相当する37万円超を寄付しました。
また、TABLE FOR TWOに加え、ユニセフ、国連UNHCR協会、国境なき医師団などを通じた支援活動にも取り組み、国際社会が抱えるさまざまな課題の解決に貢献しています。



環境・自然保護団体への支援



当社では、国土緑化推進機構「緑の募金」、および世界遺産・国宝賀茂御祖神社(下鴨神社)・国指定史跡「糺（ただす）の森」の環境保全・文化財保存修理事業に賛同し、寄付を行っています。
「緑の募金」は、空気や水にもつながる健全な森林の造成や、森林を通じた次世代育成などに取り組む活動です。
京都市左京区の下鴨神社境内にある「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・重要文化財などの建造物は、近年の気候変動や都市化の影響により、その保全が重要な課題となっています。当社は、こうした貴重な世界遺産を守り次世代へ継承することが、自然環境の保全と歴史的・文化的資産の継承につながる活動であると考え、支援を行っています。
さらに、海外グループ会社においても、資源循環やリサイクル活動など、それぞれの地域の実情に応じた環境保全活動を推進しています。

地域社会との共生

当社グループは、事業活動を行う地域社会の一員として、地域とのつながりを大切にし、持続可能な地域社会の発展を目指した社会貢献活動に取り組んでいます。
各事業所では、地域の美化・清掃活動などを継続的に実施しているほか、企業版ふるさと納税制度を活用し、富山県高岡市（高岡古城公園の景観再生）や滋賀県彦根市（彦根城の文化財保護・防災整備）をはじめとする自治体への地方創生支援（2025年度：計200万円）を行っています。
さらに、株式会社アイエイアイ様が掲げる「障がい者スポーツを通じて共生社会を実現する」という理念に賛同し、ID（知的障がい）女子サッカーの活動支援にも取り組んでいます。
今後も地域社会やステークホルダーとの対話・連携を大切にし、ともに歩む持続可能な社会の実現を目指してまいります。





トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

ガバナンス

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り組みを行う等、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

当社グループでは、法令遵守および企業倫理の徹底を図るため、統括委員会のもとにコンプライアンス・リスク管理委員会を設置しています。委員会の事務局である法務グループが中心となり、法令改正への対応、社内規程の整備・見直し、コンプライアンス教育の実施、内部通報制度の運営等を推進しています。また、コンプライアンス上の課題や重要事項について審議を行い、是正措置および再発防止策の検討・展開を通じて、グループ全体のコンプライアンスレベルの向上に取り組んでいます。

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おり、通報者は、24時間365日現地語で相談することが可能です。また、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。
2025年度内部通報件数：3件

コンプライアンス教育

当社グループでは、コンプライアンス意識の向上を目的として、国内外のグループ全体において新入社員、一般職、管理職および経営層を対象とした階層別コンプライアンス研修を重点教育として実施しています。また、法令遵守、企業倫理、人権尊重、情報管理等に関する啓発活動を継続的に実施し、社員一人ひとりが高い倫理観を持って行動できる企業風土の醸成に努めています。

知的財産の尊重

当社グループは、お客様、お取引先様および第三者の知的財産権を尊重しています。事業活動を通じて取得する図面、仕様書、技術情報、ノウハウ、営業秘密その他の機密情報については、契約および社内ルールに基づき適切に管理し、無断使用や漏えいの防止に努めています。また、ソフトウェアライセンス、著作権、商標権、特許権等の知的財産に関する法令および契約条件を遵守し、公正かつ誠実な事業活動を推進しています。

贈収賄・腐敗防止および公正な競争への取り組み

当社グループは、公正かつ透明性の高い事業活動を通じて、お取引先様との信頼関係の維持・向上に努めています。贈収賄その他の腐敗行為の防止に加え、利益相反行為の防止および独占禁止法をはじめとする競争関連法令の遵守を徹底し、公正な事業慣行の推進に取り組んでいます。また、これらの考え方をグループ内へ周知するとともに、お取引先様に対しても「テクノアソシエグループCSR調達ガイドライン」を通じて理解と協力をお願いし、サプライチェーン全体で責任ある事業活動の推進に努めています。

反社会的勢力排除

当社グループは、社会の秩序と安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を持たず、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」に明記しています。また、関係行政機関や外部専門機関との連携を図りながら情報収集に努めるとともに、社内関係部門が連携して反社会的勢力排除の体制を構築しています。さらに、社内教育および啓発活動を通じて、全従業員への周知徹底を図っています。

リスクマネジメント

当社では、事業活動に影響を及ぼす可能性のあるリスクを適切に把握・管理し、持続的な事業運営の確保に取り組んでいます。

リスクマネジメント体制

当社では、コンプライアンス・リスク管理委員会を中心に、グループ横断的なリスク管理体制を構築しています。同委員会では、リスク分析や予防対策の検討、再発防止策の指示等を行っています。

リスクの把握と管理

事業に影響を及ぼす各種リスクについては、基本方針の策定、リスクの特定、管理体制の整備および対策の検討を実施しています。各主要拠点においてリスクチェックシートの作成を進め、リスクの可視化と管理の徹底を図っています。
コンプライアンスリスク／人権・労働関連リスク／サプライチェーンリスク／品質・製品責任リスク／情報セキュリティ・サイバーセキュリティリスク／自然災害・火災等事故リスク／感染症リスク／地政学・安全保障リスク

モニタリングと危機対応

これらの活動はマニュアルやポリシーに基づき統括され、監査役・監査部が当社および子会社のリスク管理状況をモニタリングしています。また、重大なリスクが顕在化した場合には、対策本部を設置するなど、迅速に対応し被害の最小化を図ります。

情報セキュリティ

当社では、情報セキュリティの確保を重要な経営課題と位置づけ、情報資産の適切な管理およびサイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでいます。

情報セキュリティ管理体制

当社では、情報セキュリティの確保を重要な経営課題と位置づけ、全社共通の情報管理基本規程を定めるとともに、統括責任体制のもと、組織横断的な管理体制を構築しています。各部門においても業務内容に応じた情報管理手順を整備し、機密情報の適切な取り扱いを徹底しています。

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
- サステナビリティ基本方針
- 外部からの評価
- CSR重点課題

品質・環境
- 品質・環境管理部 所管役員メッセージ
- 環境保全

サプライチェーンマネジメント
- 製品本部役員メッセージ

社会
- 人事部 所管役員メッセージ
- 人権への取り組み
- ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
- 女性活躍の推進
- 従業員との対話
- 人材育成への取り組み
- 労働安全衛生
- 健康経営への取り組み
- 社会貢献活動

ガバナンス
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 情報セキュリティ
- 安全貿易（安全保障輸出管理）
- BCP（災害・緊急事態対応）

情報資産の保護

社内からの情報流出および外部からの不正アクセスを防止するため、パソコン、サーバー、ネットワークのセキュリティ対策を実施しています。また、ノートパソコンの紛失時等における情報漏えい防止のため、記憶媒体の暗号化を行うなど、情報資産の保護を強化しています。

サイバーセキュリティへの対応

サイバー攻撃のリスクに対しては、情報システム部門を中心に常時監視体制を構築し、不正アクセスや情報漏えいの兆候を早期に検知しています。また、重要データの定期的なバックアップと分散保管を実施し、システム障害や攻撃時にも迅速な復旧が可能な体制を整備しています。

教育・啓発

従業員の情報セキュリティ意識の向上を目的として、定期的なｅラーニングの実施に加え、標的型攻撃メール訓練などを継続的に実施しています。これにより、全社員の情報リテラシーの向上とリスクへの対応力強化に努めています。

リスク管理の強化

高度化・巧妙化するマルウェアや標的型攻撃に対応するため、次世代型ウイルス対策ツールの導入やソフトウェアの適切な運用管理を進めています。加えて、海外拠点を含む関係会社においても同様の対策を展開し、グループ全体でのセキュリティレベルの向上に取り組んでいます。

インシデント対応・事業継続（BCP）

情報セキュリティインシデントの発生に備え、対応手順を整備するとともに、被害の拡大防止、迅速なシステム復旧、適切な情報開示までを含めた対応体制を構築しています。これにより、万一の事態においても事業継続への影響を最小限に抑えるよう努めています。

安全貿易（安全保障輸出管理）

当社では、国際的な安全保障に配慮し、法令に基づいた適切な輸出管理の徹底に取り組んでいます。

管理体制

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」を定めるとともに、貿易管理室を主管部門として、安全保障輸出管理の適切な運用体制を構築しています。

輸出管理の運用

輸出取引に際しては、該非判定や取引先の確認等を実施し、法令に基づく輸出規制の遵守を徹底しています。また、貨物の輸出および技術提供に関する取引について、適切な管理を行っています。

教育・啓発

貨物の輸出と技術提供に携わるすべての関係者を対象に、安全保障輸出管理をテーマとしたｅラーニングを実施しています。さらに、貿易業務を行う社員に対しては、該非判定に関する研修を実施し、理解の深化と運用精度の向上に努めています。

BCP（災害・緊急事態対応）

当社では、自然災害や感染症等の緊急事態に備え、事業継続計画（BCP）に基づく体制整備と対応力強化に取り組んでいます。

緊急事態（自然災害等）への対応

自然災害、疫病、サイバーテロ等のリスクに対し、人命の安全確保、商品・サービスの安定供給、コンプライアンスの徹底、企業の社会的責任の全う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。このガイドラインは、予期せぬ事態発生時におけるBCP（事業継続計画）の中核をなし、迅速かつ効果的な対応により、事業活動への影響を最小限に抑えることを目指しています。

大規模災害時の体制と初動対応

大規模災害が発生した際には、災害対策本部を設置することとしています。特に震度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へ自動でメールを送信し、本人と家族の安否状況や住居の被害状況を従業員自身が速やかに報告する仕組みとしています。この初動対応により、従業員の安全確保を最優先しつつ、迅速な事業継続判断につなげています。

疫病発生時の対応

疫病発生時には、関係省庁や専門機関と連携し、迅速な情報収集を行っています。あわせて、従業員の健康状態の把握や、感染拡大防止策の徹底（在宅勤務の推奨、時差出勤の導入、衛生管理の強化等）を実施しています。また、事業継続に必要な業務を特定し、代替要員の確保や業務体制の再編を検討することで、顧客へのサービス提供の維持に努めています。

定期的な訓練と備蓄体制

各拠点の危機発生リスクに応じて災害を想定し、防災訓練を定期的に実施しています。従業員一人ひとりが災害発生時に適切に行動できるよう、実践的な対応能力の向上を図っています。
また、自然災害に備え、全拠点にて1人あたり3日分の食料をはじめとする防災備蓄品を整備し、定期的に更新しています。これにより、孤立時でも従業員が一定期間、安心して生活できる環境を確保しています。

停電対策

停電時の対策として、本社には業務に使用している情報機器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ています。さらに、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、情報伝達手段の確保に努めています。

防火・防災訓練の実施

2025年度、本社では大阪市西消防署および株式会社日立ビルシステム立ち合いのもと、震度6の直下型地震発生後の火災発生を想定し、防火・防災訓練を実施しました。今回の訓練では、火災発生時の通報・初期対応・避難訓練に加え、地震によるエレベーター閉じ込めを想定した対応訓練を初めて実施しました。
火災訓練では、近年増加しているリチウムイオン電池火災などを踏まえ、人命を最優先とし、初期消火が困難な場合は速やかに避難する運用を確認しました。また、エレベーター閉じ込め対応訓練では、救出作業の状況をリアルタイムで中継し、災害時の初動対応の重要性について理解を深めました。
今後も訓練結果を踏まえ、災害時に迅速かつ適切な対応ができる体制づくりと、防火・防災意識の向上に努めてまいります。


本社防災訓練の様子

トップメッセージ
サステナビリティマネジメント
・サステナビリティ基本方針
・外部からの評価
・CSR重点課題
品質・環境
・品質・環境管理部 所管役員メッセージ
・環境保全
サプライチェーンマネジメント
・製品本部役員メッセージ
社会
・人事部 所管役員メッセージ
・人権への取り組み
・ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）
・女性活躍の推進
・従業員との対話
・人材育成への取り組み
・労働安全衛生
・健康経営への取り組み
・社会貢献活動
ガバナンス
・コーポレートガバナンス
・コンプライアンス
・リスクマネジメント
・情報セキュリティ
・安全貿易（安全保障輸出管理）
・BCP（災害・緊急事態対応）

■ 参考にした主なガイドライン・原則等

CSR・サステナビリティ全般
- ISO 26000「社会的責任に関する手引」
- GRIスタンダード
- 国連「持続可能な開発目標（SDGs）」
- 国連グローバル・コンパクト

人権・労働
- 世界人権宣言
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ILO国際労働基準
- OECD多国籍企業行動指針
- 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」

環境・気候変動
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」
- TCFD提言（気候関連財務情報開示タスクフォース）

人的資本
- 内閣官房「人的資本可視化指針」
- サプライチェーン・CSR調達
- JEITA「サプライチェーンCSR推進ガイドブック」
- JAPIA「CSRガイドブック」

トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
- サステナビリティ基本方針
- 外部からの評価
- CSR重点課題

品質・環境
- 品質・環境管理部 所管役員メッセージ
- 環境保全

サプライチェーンマネジメント
- 製品本部役員メッセージ

社会
- 人事部 所管役員メッセージ
- 人権への取り組み
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
- 女性活躍の推進
- 従業員との対話
- 人材育成への取り組み
- 労働安全衛生
- 健康経営への取り組み
- 社会貢献活動

ガバナンス
- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス
- リスクマネジメント
- 情報セキュリティ
- 安全貿易（安全保障輸出管理）
- BCP（災害・緊急事態対応）