



社会

キーパーソンメッセージ



「社員の成長意欲の向上」と
「業界トップの人財の育成」を
ミッションとして、
全社の「ひとづくり」をリードし
企業価値の向上を実現します。

人財育成センター長
野村 智志

業界トップの人財を育て、企業価値の向上を図る

当社がライバルとの競争に打ち勝ち、企業として発展し続けるためには、社員の持つ知識やスキルを経営資源(＝人材)ではなく経営資本(＝人財)と捉え、人財価値を最大限に高めることが極めて重要です。その人財育成に真剣に取り組む、社員一人ひとりが持てる能力を職場で遺憾なく発揮することこそ、当社が成長するための原動力になると考えています。

当社は、「仕事こそ人を育てる」という考え方をベースに、育成の主要手段は職場の上司・先輩社員による“OJT”とし、それを選抜研修・階層別研修・個別専門研修などの“Off-JT”、資格取得やeラーニングなどの“自己啓発”によって補完するという方針で進めてきました。

人財育成は企業価値の向上を目的としており、それを果たすためには、先に述べたとおり、OJTとOff-JT、自己啓発がより緊密につながりあい、それぞれがより効果的に機能しあう仕組みづくりが必要です。そこで、「社員の成長意欲を向上させる」「業界トップの人財を育てる」、これら2つをミッションとする「人財育成センター」を2023年6月に設立しました。

人財を育てることを当社の企業文化に

当社が人財育成において重視しているのは、「マインドの向上」「知識の習得」「スキルの向上」です。これら3つをバランス良く身につけることで人は育つと考えています。

「マインドの向上」は、各々の社員が自分の役割を正しく理解し、成長につながるマインドセットを促します。「知識の習得」は、社会人としての基本的なリテラシーやメーカー社員として基礎となる技術や技能の知識を学びます。「スキルの向上」は、訓練や学習を通じて自分が得た能力を業務上で繰り返し実践します。研修で身につけた知識やマインドを職場の実践に活かすためには、上司や先輩社員による計画的OJTが必要です。上司はメンバーの将来のキャリアを想定し、現状のスキルとのギャップを埋めるために、仕事を通して実践させることで人財を育成しなくてはなりません。

メンバーを的確に育成していくためには、上司や先輩社員の主要な職務が人財育成であることを理解し、全社で人を育てる企業文化を社内に根付かせる必要があります。

OJTとOff-JTの緊密な連携が人財の成長を促す

今回、人財育成センターを発足させた理由は2つあり、OJTとOff-JTをより緊密に連携させていきたいと考えたこと、そして、OJTとOff-JTを結びつけることが人財の成長をもたらすという意識を社員に浸透させたかったことです。

ファシリテーションの第一人者である森時彦氏をお招きし、役員から一般職までを対象として2022年度に実施したファシリテーション研修も、人財育成センター設立の機運を高めることになりました。

検査の不適切事案の対策として、「技術技能の継承」が最重要課題であるとの認識から、社内ではそれに特化した組織を設けることが検討されていました。ところが、ファシリテーションの手法を用いてメンバーで議論してみるとそれは真の目的ではないことが分かりました。

「ゴールツリー」という手法を使うと、真の目的は「人を育てる」ことであり、その一つの手段が「技術技能の継承」という結論になりました。これは「技術技能の継承」ができて、「マインドの向上」やさらなる「スキル向上」がなければ、企業価値の向上へ導くことはできないということになります。したがって、「人を育てる」ことが真の目的であり、その副次的な効果として、「人が育つ喜び」や「自分が成長する喜び」を実感することで、「人を育てる」から「自ら育つ」企業文化になることが人財育成センターの一番のミッションだと考えています。

ファシリテーションの手法は、多様な価値観を持つ集団を一つの目標達成に向かって適切に導くことが可能です。人財育成センターの設立について議論した際も、メンバーと目的を共有し、一つになったという手応えがありました。ファシリテーション研修は、今回の人財育成組織新設の重要なカギとなったと言えるでしょう。

なお、当研修を2023年度も継続し、ファシリテーションの手法をさらに社内で根付かせることで、目的の共有と自由闊達な議論ができる企業文化に変えていきます。

キャリアパスの「見える化」とハード面での研修強化を目指して

今後の課題は、社員が自分の知識やスキルの状況を、相対的に見える仕組みをつくることにあると捉えています。加えて、目指すべき姿がイメージできる「標準的キャリアパス(道筋)」の方針を策定することも不可欠です。将来に向けて自分自身が目指している姿を踏まえたうえで、その実現のためには当社でどんな経験や知識を積むべきなのか具体化したキャリアパスを明示することによって、よりリアルに目指すべき姿を社員にイメージさせたいと考えています。キャリアパスを通じて自分自身の現状を「見える化」し、目指すべき姿とのギャップを把握したうえで、それを埋めるために考動してもらうのが狙いです。このような取り組みを通じて、人財育成センターはより高い成果を期待できる人財育成を推進します。

最近の人財育成における取り組みは、仕組みづくりのようなソフト面からのアプローチが中心になっています。しかしながら、技術技能の伝承が重要であるメーカーにとっては、経験の浅い社員が実際に製品に触れることができるハード設備が近い将来に必要なと考えています。

たとえば、製品をメンテナンスする技術を身につけるためには、現地に出向いて実際に製品に触れながら学ぶことが欠かせません。それ自体はOJTの範疇に入りますが、当社の製品の中には、重要な設備であるがゆえに停止時間が限られているものがあります。そのため、その時間内で完璧な作業を行うためには、事前に準備をしなくてはなりません。技術技能の伝承という側面から捉えると、実際に自分自身の目で見ながら訓練できることが極めて重要です。そこで、人財育成センター内で、実機を使用して訓練を行う取り組みの導入も検討しています。大型で設置がむずかしい機器については、AIやVR(仮想現実技術)などを用いたDX(デジタルトランスフォーメーション)による研修プログラムも構築していきたいと考えています。

このように人財育成センターは、人財育成の取り組みを加速させるために設けられた組織です。当社の成長の核となる人財を育てることを通じて、お客さまからの信頼と信用を高め、企業価値の向上へと結びつけていくことを目指します。





社会

S o c i a l

個性ある多様な人財の採用・育成といった取り組みから、自治体との地域防災協定や工場周辺の清掃活動といった取り組みまで、社会に貢献できる会社として成長していくために多様な企業活動を行っています。

人財育成への取り組み

人財育成について

当社では「仕事こそ人を育てる」という基本的な考え方にに基づき、OJTを中心に、Off-JT(研修)、自己啓発を3本の柱とした人財育成を行っています。

2030VISIONの達成に向け、当社の将来を担う経営リーダー候補人財層を充実し、近い将来にプロパーの経営者を輩出することを目的として、戦略的人財育成委員会を設置し、経営リーダー候補人財の発掘・管理・計画的育成を強化する取り組みを実施しています。

研 修

- 当社では全社員を対象に研修を行っています。
- 選抜研修: オーセンティックリーダーシップの習得により、将来を担う経営リーダー候補人財のマインドを高めます。
 - 階層別研修: 入社3年間で一人前の社員として育成すると共に、各階層へ昇格した際に求められる役割を意識させて必要なスキルを教育します。
 - 個別専門研修: 各部門で共通して必要となる専門的なビジネスリテラシーと技術的な知識やスキルの習得のために教育します。

所管	育成部門					各職場	本人
形式	Off-JT					OJT	自己啓発
分類	選抜	階層別	個別専門			ダイバーシティ	
管理職	MOTスクール 次世代経営リーダー育成研修	経営リーダー人財の育成研修 eラーニング・メンタリングなど 新任部長級研修 課題解決・部下指導研修 新任課長級研修	人事評価者研修 MBO研修 新任副課長級研修 新任主任級研修	プロジェクトマネジメント研修(入門)	ロジカルシンキング研修(上級・中級・初級) 今さら聞けないロジカルシンキング研修	ファシリタティブリーダーを育成するための研修(応用) ファシリタティブリーダーを育成するための研修(入門)	女性活躍推進研修(女性社員向け)
中堅	ビジネスリーダーCS研修			電気関連(応用)	機械関連(応用)	品質関連(応用)	デジタル関連(応用)
若手		入社3年目研修 新入社員研修		電気関連(入門)	機械関連(入門)	品質関連(入門)	デジタル関連(入門)
eラーニング							

テクニカルスキル ヒューマンスkill コンセプチュアルスキル



東光高岳グループ人権方針

東光高岳グループは、「東光高岳グループ企業行動憲章」において掲げている「人権の尊重」の原則に基づき、「東光高岳グループ人権方針(以下、本方針)」を新たに定め、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進します。

1. 人権尊重へのコミットメント

「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」など、人権に関する国際規範を尊重します。

事業活動を行う国・地域で適用される法令を遵守します。なお、人権に関する国際規範が各国・地域の法令と相反する場合は、人権に関する国際規範を尊重するための方法を追求します。

2. 人権方針の適用範囲

本方針は、東光高岳グループの全ての役員・従業員に適用します。また、事業活動の全てのプロセスにおいて関わるステークホルダーに対しても、本方針を理解・支持いただくことを求めます。

3. 人権尊重の取り組み

事業活動の全てのプロセスにおいて関わるステークホルダーの人権を尊重し、人種、民族、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、出身、社会的身分、信条、宗教、疾病・障がいの有無、身体的特徴などを理由にしたあらゆる差別や人権侵害を行いません。真に人権が尊重される社会の実現のために、多様化する人権問題を役員・従業員一人ひとりが自らの問題と捉え、豊かな人権感覚を持って行動に結びつける企業風土の醸成を推進します。

4. 人権デュー・デリジェンスの実施

ビジネスと人権に関する指導原則に従って、事業活動において起こりうる顕在的又は潜在的な人権への負の影響を定期的に評価し、未然防止・軽減する仕組みを構築し継続的に実施します。

5. 救済・是正

人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることが明らかになった場合には、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。

また、実効性のある救済措置として、社内外のステークホルダーが利用可能な通報窓口を設置し、運営します。窓口への通報者に対して、匿名性・秘匿性を担保し、不利益な取り扱いを受けることがないように保護します。

6. 教育

本方針が事業活動の中で効果的に実施されるために、全ての役員・従業員に対して適切な教育に取り組みます。

7. 情報開示

本方針に基づく人権尊重の取り組みについては、当社ホームページや統合報告書などを通じて開示します。

8. ステークホルダーとの対話・協議

本方針に基づく人権の尊重の取り組みについて、ステークホルダーとの対話や協議を行います。

2023年8月29日制定

株式会社東光高岳
代表取締役社長
一ノ瀬 貴士

ダイバーシティへの取り組み

当社は、企業価値の向上と、全ての社員が誇れる会社となることを目的として、ダイバーシティ推進に積極的に取り組んでいます。社長を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を設置し、経営トップの強いコミットメントのもと、多様な人財が活躍できる企業風土づくりや環境整備を行っています。



女性活躍推進

当社は、女性社員活躍を推進しており、2030年度までに、女性社員採用比率25%、女性社員比率15%、女性管理職比率5%を目指しています。2022年度は、将来の女性管理職育成を目的として、女性のリーダー候補者とその上長に対し、通年での研修を実施しました。

外国人材の採用

当社は、多様な人財を雇用するため、積極的に外国人材を採用しています。就業において宗教上の配慮を要する場合には、配属前に職場へ教育を行うなど、社員が職場環境に馴染みやすいよう配慮を行っています。

女性活躍推進の認定取得

- 女性活躍推進に関する取り組みが優良な企業として「えるぼし（3つ星）」認定を取得いたしました。女性活躍推進法に基づき、①採用 ②継続就業 ③労働時間等の働き方 ④管理職比率 ⑤多様なキャリアコースの全ての要件を満たし、「えるぼし」最高位である3つ星を取得いたしました。
- 仕事と子育ての両立支援の取り組みにより、「くるみん」認定を取得いたしました。次世代育成支援対策推進法に基づき、制度の導入や利用が進み、子育てのサポート体制で高い水準の取り組みを行っている企業として評価を受けました。
- そのほか、大阪府大阪市から「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証」、静岡県から「静岡県次世代育成支援企業（このとりカンパニー）認証」を取得いたしました。



ワークライフバランスの取り組み

働き方改革

当社では、ダイバーシティ推進の土台となる「多様な人財が働きやすい環境」をつくるべく、働き方改革を進めています。在宅勤務や時間単位有給休暇などの制度を整備しており、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方をする社員が増えています。また、全ての社員が自身の能力を十分に発揮していると実感できるようにするため、仕事とプライベートの両立や働き方の多様化に対応する制度の検討、社員の意識改革の推進などに積極的に取り組んでいます。

在宅勤務

自律的に業務を進められる従業員*1を対象に在宅勤務制度を導入しています。実施日数に制限はなく、タイムシフト勤務制度*2との併用、半休又は時間休との組み合わせが可能です。また、在宅勤務時の水道光熱費等の補助を目的とした手当も導入しています。

※1 製造現場等の一部社員を除きます

※2 出勤時間を7:00～15:30、8:30～17:00、10:00～18:30のいずれかから自由に選択できる制度

付加価値を生み出すためのオフィス改善

在宅勤務の普及や就業場所の多様化を踏まえて、付加価値を生み出すためのオフィス環境改善に取り組んでいます。本社コーポレート部門から開始したフリーアドレスのエリアを順次拡大し、他部門とのコミュニケーション活性化を図っています。また、執務フロア内に個室ブースを設置するなど、社員の働きやすさや自主性、創造性を高める環境整備を行っています。



育児と仕事の両立支援

当社では、社員の妊娠・子の出生がわかった時点で希望者全員と面談を行い、育児と仕事の両立に関する不安解消や、支援制度の利用促進を行っています。また、男性の育児休職取得を促進するため、育児休職支援手当の制度を新たに導入すると共に、パパ座談会を実施し育児休職の体験談を社内に共有するなど、ハード・ソフトの両面で取り組みを行っています。

継続就業

1 エンジニアのエキスパートを育てる。

技術のエキスパートとしてのキャリアを磨き続ける職人的な社員を支援する「専門職制度」を導入しています。マネジメント力だけを昇格の際の評価指標とするのではなく、専門技術を極め続ける才能のあるエンジニアのキャリアアップを目的としています。従来の評価制度を見直すと共に、作業服に資格等級がわかるデザインを加えるなど、エンジニアにスポットライトを当てることで、専門職に就く社員のやりがいの向上につなげています。

2 社員の健康を第一に。

社員の健康と働きやすさ向上のため、有給休暇の積極的な取得を推奨しています。また、週に一度は必ず定時で退社する「ノー残業デー」を設けており、社員のワークライフバランス向上を推進しています。

3 カムバック制度

育児や介護、配偶者の転勤などのやむを得ない事情により退職された方を対象に、当社の社員として再雇用するカムバック制度を導入しました。当社での就業経験や知識を活かして、再度ご活躍いただくことを目的としています。

長時間労働対策

当社は全ての社員に対し長時間労働の抑制を図り、健康とワークライフバランス向上を推進するために、時間外労働限度時間を1日4.75時間、1ヵ月40時間、1年間360時間を原則とするルールを定め、労働時間の管理を実施しています。主な取り組みは以下のとおりです。

- システムによる長時間労働に対するアラートを部門長に配信
- 出退社時の電子記録媒体による客観的な労働時間の把握
- 定期的な労働時間（時間外・休日労働）のモニタリング
- 長時間労働を行った者への産業医面談の実施
- ノー残業デー（定時退社）の実施

地域社会への取り組み

地域住民への貢献と交流

社員の福利厚生のために整備している小山地区のグラウンドは、日中は地域住民の皆さまに開放し、憩いの場として提供しています。蓮田地区では、中学生ソフトテニス研修大会、少年野球大会開催時に社員駐車場を提供しています。
また地域住民の皆さまとの交流を深めるために、毎年お祭りやイベント開催時には積極的に参加しています。

地域防災への貢献(防災協定締結)

各自治体と地域防災協定を締結しています。災害が発生した場合に、応急支援活動、避難場所等の提供や、非常用食料・飲料水の備蓄など、積極的な活動を実施することとしています。

地区	協定内容
小山地区	災害時応急支援活動 - 被災した電気設備等の応急復旧措置 - 応急復旧に必要な人員の提供など 大規模災害時の避難場所等提供 - ヘリポート使用場所提供 - 事務所建屋内等の場所提供など
蓮田地区	避難場所の提供(FW1棟(研修棟))
中部支社	名古屋市地域防災協力協定(大規模災害時における地域との支援協力に係る覚書等) - 学区避難所への供出用の非常用食料(20名3日分) - 学区避難所への搬入 - その他学区避難所におけるボランティア活動 ※地域防災訓練への参加



清掃活動

住みよい街づくりのために、工場を有する各地区は定期的に工場周辺の清掃活動を行っています。また東北支社では、周辺地域のボランティアの方々と共に、地域の街づくり推進協議会が主催する清掃活動に参加しています。
浜松地区では毎年3ヵ月に1回、各グループ単位で順番に、工場周辺の清掃活動を行っています。



小山地区



蓮田地区



浜松地区



名古屋地区



東北支社

表彰

「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」二つ星認証から三つ星認証へステップアップ

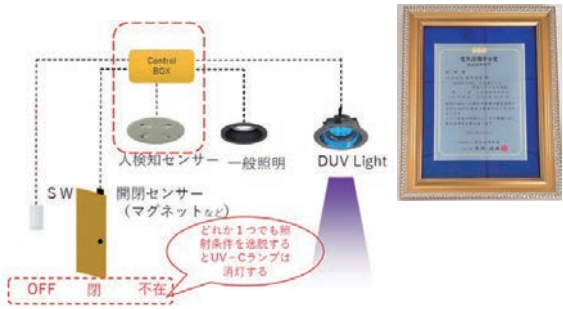
2022年3月に大阪市の女性活躍推進の取り組みである「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証^{*}において「二つ星認証企業」を取得しました。今回、さらに上位の三つ星認証が導入されたことを受け、2022年度の取り組み状況を報告し、2023年7月に「三つ星認証企業」を取得しました。

^{*}女性にとって働きやすい職場環境(男性の家庭参画含む)の整備を積極的に推進する企業が社会的に認知され、その取り組みが広く普及するよう実施されている認証事業



「電気設備学会賞 技術振興部門 振興賞」を受賞

当社は、大成建設株式会社(以下、大成建設)と共同で殺菌効果のある深紫外線を照射するダウンライトを開発し、「第34回電気設備学会賞 技術振興部門 振興賞」を2023年6月に共同受賞しました。
深紫外線は人体に有害なためフェールセーフの観点に立ち、在/不在や扉開閉などの情報を基に人がいない場合のみ照射するシステムを当社と大成建設が協力して構築、会議室などで安全に利用できる“深紫外線LED”を光源とした殺菌システムを開発しました。



「日本電設工業協会 奨励賞」を受賞

電気設備機器・資材・工具等に関する日本最大級の電気設備総合展示会「IECA FAIR 2023<第71回電設工業展>」が2023年5月24～26日にインテックス大阪にて開催され、2022年10月に販売を開始した「中容量EV用急速充電器“HFR1-15B11”」が製品コンクールにて「日本電設工業協会 奨励賞」を受賞しました。
量産型の急速充電器としては、初の受賞となります。





安全衛生への取り組み

東光高岳グループは「安全と健康の確保は、事業活動の全てにおいて優先する」を基本方針として、災害ゼロを目標に、安全で快適な職場づくりを推進しています。

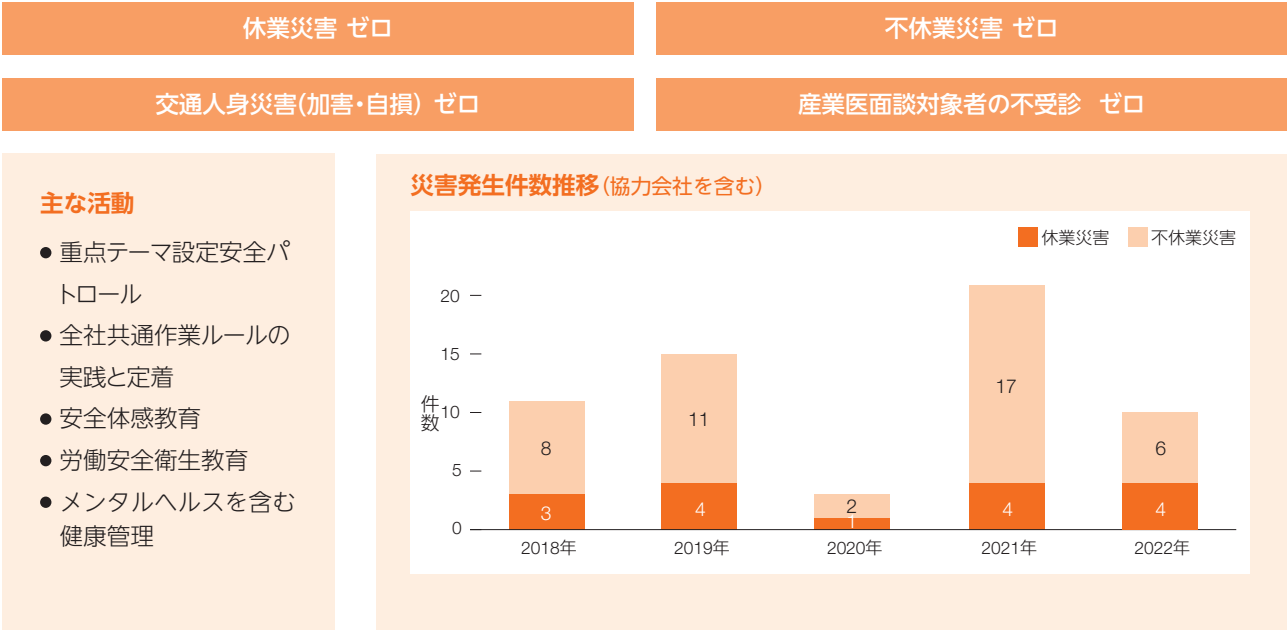
その基本方針、目標を実現するため、毎年「東光高岳グループ安全衛生活動基本計画」を策定し、具体的な活動を展開しています。

安全衛生活動の実施状況については、安全衛生ヒアリングなどを通して確認・評価を行い、次年度の活動計画に反映することでPDCAサイクルを回しています。

また、東光高岳グループ内での活動に留まることなく工事現場での安全を確保するため、東光高岳安全協議会を組織し、協力会社と一体となった安全衛生活動も展開しています。



2022年度の安全衛生目標



安全月間の取り組み

7月1日から7日までの全国安全週間に合わせ、東光高岳グループでは、この7月を「TKTK 安全強化月間」と位置付け、「安全と健康の確保は、事業活動の全てにおいて優先する」という安全衛生活動基本方針の浸透と、職場実態に応じた安全諸活動の積極的な展開をしています。

展開している活動内容は、全社安全集会での社長及び労働組合中央執行委員長による、事故・災害の撲滅に向けたメッセージの発信や労使安全トップパトロールの実施、災害事例ケースメソッドの実施、全社共通作業ルールの実践と定着、作業現場の安全カイゼン事例報告会の開催など、さまざまな安全意識の向上と安全風土の醸成に向けた活動を進めています。



全社安全集会

TKTK安全考動 3原則

当社では、社長の災害を発生させない思いを「TKTK安全考動 3原則」として2021年度に決めました。この3原則を全従業員に携帯カードとして配布し、従業員一人ひとりが「自分の安全考動は、自分自身だけでなく、チーム全体の安全を守ることにつながる」という当事者意識を持つと共に、チームの安全力のアップを図っています。

TKTK安全考動 3原則

安全に必勝法はありませんし、ゴールはありません。
この3つの安全考動を「**愚直に！ しつこく！ ひたむきに！**」実践し続けていくことこそが、
安全を守る最大の近道です。 **ご安全に！**

- 標準手順や安全ルールの制定背景・目的・内容を十分に理解しよう！
- 意識してルール遵守行動を徹底し、無意識行動(クセ)へ定着化しよう！

いつでも実践安全ルール！

感じて避けよう危険の芽！

コミュニケーションで守ろうみんなの安全！

- 油断・過信・思い込みを排除し、思いつき作業を防止しよう！
- 特に3H作業「初めて・変更・久しぶり」や準備・撤去作業に潜む危険ポイントに細心の注意を！
- 各作業段階でのTBM-KY、1人KYを確実に実施しよう！
- 過去の災害事例やヒヤリハットから学ぼう！

- チーム(組織)の安全力＝一人ひとりの安全意識の掛け算！
一人ひとりの安全意識と相互の声掛けで、チームの安全力を高めよう！
- 経験年数の浅い作業員や高齢者等への安全配慮と声掛けを！
- グループミーティング等で全員参加の事故例検討や安全討議を実施しよう！

災害の連鎖を断ち切るための施策

2022年度は、休業災害4件、不休業災害6件となり、一昨年と比べて休業災害・不休業災害は減少したものの、微傷災害を含めた全件数では変わらず多発しています。

災害の型では「転倒、激突」が多くを占め、例年発生の多い「挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落、切れ・こすれ」も跡を絶たない状況です。

こうした状況を打開するため、今年度の安全活動計画においては「重点テーマ設定パトロールの展開」を開始しました。

重点テーマ設定パトロール

① 計画	パトロール計画時に事故の型の中から「重点テーマ」を設定する
② 予習	災害報告DB分析ツールを活用し、重点テーマに関連する過去の災害事例と再発防止策を検索のうえ、パトロール実施上での「主な確認項目」を抽出・設定する
③ 実施	パトロール者全員で設定内容を共有し、複数の眼で現地現物を確認する
④ 復習	指摘事項はリスクをアセスし低減対策を実施し、好事例も含め共有・横展開する

品質管理への取り組み

品質方針

お客さまに安心と満足を提供するために。

当社では、企業理念に基づき、3つのビジョンを実現するため、経営活動の重要な位置付けとして、品質方針と品質指標を策定しています。各事業本部においても品質保証推進計画にて品質指標を設定し品質向上に努めています。全員参加で不具合ゼロを目指し、お客さまに安心と満足を提供します。

当社の品質方針が企業文化・風土として浸透し、全社員へ定着するよう取り組んでいます。



品質保証体制

全員参加で品質管理の維持・強化に取り組んでいます。

品質保証部門は製造部門と組織を分け、品質保証の独立性を保った生産体制をとっています。アフターサービスや不具合に関するお問い合わせは品質保証部門が迅速な対応に努めています。品質管理の内部統制では、品質の最高責任者であるCQO(Chief Quality Officer)を設け、品質管理を強化しています。また、2022年度以降、増強した品質統括部の人財リソースや、各事業本部の副本部長クラスへ任命した品質管理担当者などにより、品質管理の強化に取り組んでいます。PDCAを回す品質活動として、全社マネジメントレビューや事業本部単位での品質保証会議を毎月開催しています。これらの会議では、品質指標に対する実績報告、再発防止対策や未然防止対策の審議、各事業本部の不具合事例共有などを行って部門へ展開し、全員参加で品質の維持向上を図っています。

品質情報データベース

再発防止と未然防止の両輪で不具合の流出を防ぎます。

お客さまからの要望や製品の不具合情報を登録する「品質情報データベース」を2016年から導入しています。このデータベースは全社共通のツールとして運用しており、全社員が活用しています。不具合の原因調査から処置、再発防止対策、定着の評価まで一連のプロセスと進捗状況を共有できるのが特長です。2021年度から品質情報データベースをリニューアルし、不具合対応状況の見える化、タイムキーパー機能による早期解決により、お客さまへの適切かつ迅速な対応に役立てています。また登録された情報は、キーワード検索などを通じて他部門も情報共有が可能です。不具合事例の参照による未然防止活動にも活用しています。

品質情報の発信

社内サイトに「品質ポータルサイト」を設け、品質指標に対する実績、品質関連の教育資料、品質講演会のイベント情報など、品質管理に必要な最新情報を掲載しています。

変更点・変化点に対する不具合未然防止活動

変更点・変化点に対する不具合未然防止活動である3H活動を2015年から展開しています。3Hとは「初めて」「変更」「久しぶり」の頭文字からとった標語で、変更点・変化点を認識し、そこから起こり得る不適合を抽出し、その対策を講じて不適合の発生を未然に防止することを目的としています。設計工程においては、2016年度から採用しているQuickDR(ウィックデザインレビュー)という手法を用いて、設計の変更点・変化点に着目した未然防止活動を行っています。この手法を実務に活用するために、定期的にQuickDR指導者研修会を行って設計者のレベルアップを図っています。

品質意識向上活動

当社は、2021年以後、品質コンプライアンス体制のさらなる強化のため、「QMS(品質マネジメントシステム)の再構築」、「人財育成の強化」、「コミュニケーションの充実」及び「意識・風土改革」の4つの改革を進めています。8月23日を「8.23 Q-upの日」と定め、各種イベントにより品質問題を振り返り、品質意識の向上を図っています。また、毎年11月の品質月間では、全従業員が品質最優先を考える機会として、さまざまな催しを行っています。2022年度は、品質意識の維持・向上のため、社長メッセージ配信のほか、品質アンケートを行い、当社の品質意識などを数値化し、事業本部ごとに改善を図っています。

QMSの再構築 - 社内マニュアル類の総点検と体系的整理・見える化 - 規格改正情報のタイムリーな収集とマニュアル反映の強化 - 規格遵守状況のモニタリング強化	人財育成の強化 - マネジメント層の強化 - 品質保証部門への研修、全社員向け教育の充実 - 全社共通の基礎的教育の充実
コミュニケーションの充実 - 経営層と第一線職場の物理的・精神的な距離を近づける - 職場コミュニケーションの充実・風通しの良い職場づくり	意識・風土改革 - 品質第一主義の徹底 - 職場ミッションの再定義・共有 - SQCD向上へのカイゼン&DXの推進 - 内向き・閉鎖的風土の打破

年始の社長メッセージ配信抜粋

「Do the right things right」すなわち「(人として)正しいことを、正しく行おう！」そして確認するためのツールとして3つのチェックの観点から自分たちの業務や仕事の実態を振り返り点検してください。
 一人ひとりが安全・品質・コンプライアンスの意識を高め、「お客さまのために、社会のために、そして私たちの明日のために！」を合言葉に、日々の仕事や生活の中で「Do the right things right」を実践していきましょう。

3つのチェック

- ✓ お客さまのためになるか？ (For the Customer)
- ✓ 社会のためになるか？
- ✓ 私たちが目指す明日のためになるか？

内部品質監査員教育

ISO9001の理解及び部門の品質維持向上のため、毎年ISO9001内部品質監査員のためのリフレッシュ研修など、教育活動に力を入れています。2022年度は、新たに不適切検査の再発防止対策の一環として、内部品質監査員のスキルアップ研修を行い、不適切事象の芽を発見できる監査能力向上のための教育活動を行っています。

／ 資材調達について

当社は、電力や情報通信といった社会基盤全般に関わる製品を生産しています。お客さまに満足していただけるよう、調達品についても、品質はもとより価格や納期も常に最適を追求しています。技術・価格・スピードといった優れた特徴を有する優良なお取引先を広く募集すると共に、調達活動自体を新たな情報発信の手段としても活用したいと考えています。

調達方針

公 平 国籍・地域・取引の有無を問わず、公平に競争の機会を提供いたします。	公 正 品質・価格・納期・安定供給・環境への配慮など、弊社基準にそって公平に評価いたします。
相互発展 取引を通じてお取引先と相互に利益を確保し、共生できるよう努めます。	機密保持 取引を通じて知り得た機密情報は、一切外部に開示いたしません。
グリーン調達 環境保全、省資源などを十分配慮すると共に、その取り組みを積極的に行っている取引先を優先します。	コンプライアンス 調達活動に当っては、関係法令、東光高岳グループ行動憲章を遵守します。

サプライチェーンを含めたCSRの推進

資材調達においても、公平・公正な取引ならびに持続可能な社会を支えるサプライチェーン構築に向けた調達活動を推進するため、「東光高岳CSR調達ガイドライン」を制定いたしました。お取引先の皆さまにこの活動についてのご理解、ご賛同いただくと共に、サプライチェーンに対しても周知いただき、積極的なCSR活動の推進をお願いいただくため、お取引先さまへのCSR説明会、CSRセルフアセスメント(自己診断)、サプライチェーン現状評価を実施しております。

サプライチェーン情報セキュリティリスク低減活動

お取引先さまの情報セキュリティリスク低減を目的に、Web形式によるセキュリティアンケートを作成し、主要なお取引先さまへアンケートの回答を依頼し、情報セキュリティ意識向上を図りました。今後も活動を継続し、お取引先さまと共に情報セキュリティ対策をアップデートしていきます。



ガバナンス

G o v e r n a n c e



東光高岳グループは企業としての信頼を確立し、継続的に価値を創造していくことが社会的責任を果たしていくために必要であると考えことから、コーポレート・ガバナンスの充実を重要な経営課題として位置付けており、的確かつ迅速な意思決定、効率的な業務執行、監査・監督機能の強化を図ることにより、経営の健全性と透明性を高めています。

／ 対話の方針

｜ステークホルダーの皆さまとの対話

企業価値向上のためには、事業の魅力や将来成長について、お客さまや資本市場に理解していただくと共に、さまざまなステークホルダーの皆さまとの対話を通して頂戴したご意見を経営に活かしていくことが重要と考えています。そのため、2022年7月に「IR・広報グループ」を新たに組織化しました。具体的な成果の発現はこれからですが、決算説明会の進行内容を書き起こしメディアで公開するなど、新たな取り組みを順次進めており、引き続きステークホルダーの皆さまとの充実した対話に努めていきます。

｜株主・投資家の皆さまとの対話

▶ 株主さまとの対話

第11期定時株主総会を2023年6月29日に開催しました。当年度の業績や事業概況の報告を行った後、株主の皆さまから多くのご質問をいただき、経営陣が真摯な回答に努めました。また、総会終了後には会場に設置した製品紹介ブースにおいて株主さまとの懇談の場を設け、活動状況の紹介を行いました。

▶ 投資家さまとの対話

対話・フィードバック概要

項目	状況
主な対応者	経営層：代表取締役社長、経営企画部担当常務執行役員、執行役員経理部長 事務局：経営企画部IR・広報グループ
対話先	アナリスト、機関投資家等に対して以下を実施 個別面談：国内(60件)海外(23件)《2022年8月～2023年7月》 決算説明会：2回／2022年(アナリスト、機関投資家向け)
その他のコミュニケーション手段	●当社ウェブサイトでのIR情報開示 ●東京証券取引所の適時開示情報伝達システム(TDnet)による適時開示 ●機関投資家・証券会社向けのプラットフォームの活用 ●決算説明会の書き起こしサイトの活用
フィードバック状況	●決算説明会や個別ミーティングの状況を経営会議／取締役会へ報告 ●取締役会指示事項をIR活動へ反映 (投資家とのスモールミーティング開催による投資家目線での当社評価の情報収集及びその評価結果を社員へ情報共有)

対話の主なテーマ、株主さまの関心事項

項目	関心事項
経営戦略・資本戦略	●配当方針の方向性 ●PBR向上に向けた取り組み(低PBRの要因分析、計画立案のスケジュール) ●資本コストや資本収益性を考慮したROIC指標の導入内容や状況
財務関係	●半導体不足に伴う部品供給不足及び主要資材高騰の影響及び今後の見通し ●新規事業(EV用急速充電器、三次元検査装置)の引合い状況 ●コア事業の市場動向(計量セグメントの売上・利益増加の背景等) ●その他(決算予想の蓋然性、四半期別業績の季節変動の背景)

ディスクロージャー・ポリシー

当社は2018年4月25日にディスクロージャー・ポリシーを定め、株主・投資家の皆さまをはじめとする全てのステークホルダーとの長期的な信頼関係を構築するため、適切な情報開示を実践しております。金融商品取引法その他諸法令ならびに東京証券取引所の規則に則り、投資判断に影響を与える決定事実、発生事実、決算に関する情報が生じた場合には、法令・規則の開示基準に従って開示を行っております。