

環境への取り組み

気候変動等の地球環境問題への対応は個人や企業の枠を超えた社会共通の課題となっています。当社は、サステナビリティをめぐる課題への対応を重要な経営課題と位置づけ、以下の環境方針を定め環境保全活動に取り組んでいます。

<環境方針>

当社は、より良い環境社会の構築に向けた計測機器の提供を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、企業活動のあらゆる面において品質向上と環境保全に重点を置いて活動し、社会の発展に貢献する。

【専任部署の設置】

当社の事業活動における温室効果ガス排出量の削減を進めるため、2024年1月より専任部署である「環境戦略推進室」を立ち上げました。

事業活動を通じて排出されるCO₂の把握から削減のための戦略立案等、環境保全を事業活動における重要課題として捉え、当部署を中心に全社一丸となって2050年のカーボンニュートラル達成を目指していきます。

【太陽光発電設備、EV用充電施設の配備】

2024年3月に、当社宇都宮テクニカル&プロダクトセンターに太陽光発電設備を設置しました。社屋の屋上及び敷地内に計340枚の太陽光パネルを配置し、約200,000kwh（同事業所の約5%の電力）を自家発電でまかなうことで、温室効果ガス削減（約80t-co₂/年）に貢献しています。また、同事業所の駐車場にはEV用充電施設を設置しました。



【梱包材をサステナブル素材に変更】

地球環境に配慮して、製品の梱包材をサステナブル素材に変更しています。

紙資材はFSC（国際的な森林管理認証を行う協議会）の認証を取得した素材を使用しています。2023年12月時点で全体の67%を石油由来の素材から紙資材へ変更しました。



写真右が現在使用している紙の梱包材

共創イノベーション

【東京大学と「社会連携講座」を開設】

当社は現在、東京大学大学院新領域創成科学研究科と「電気自動車の振動計測制御に関する社会連携講座」に取り組んでいます。社会連携講座とは、公共性の高い共通の課題について、共同して研究を実施しようとする民間等外部の機関から受け入れる経費等を活用して、学部や研究科等の教育研究を行う機関に設置されるものです。

本講座は、東京大学大学院新領域創成科学研究科に設置され、設置期間は2026年3月31日までを予定しています。

本講座では、藤本博志教授を含む2教員と複数の研究員・大学院生が「クリーンかつ快適な電気自動車社会の実現」を目指し、研究開発を実施中です。



写真右が藤本博志教授



【日本初の走行中給電実証実験へ協力】

東京大学をはじめ、株式会社ブリヂストン、日本精工株式会社、ローム株式会社、東洋電機製造株式会社、株式会社デンソー、三井不動産株式会社、SWCC株式会社、株式会社カーメイト、千葉大学宮城研究室の共同研究グループ（以下、当研究グループ）では、2018年より走行中給電システムの研究を実施してきました。

2023年10月3日、柏の葉スマートシティ内にて、日本初の「公道における走行中給電実証実験」を開始しました。この実験は、東京大学、柏市、その他関係機関と柏ITS推進協議会の枠組みによる「電気自動車への走行中給電技術開発の取り組み」で実施しました。

本取り組みにおいて、当社はRC-S実車トランジェントベンチを提供し、坂路再現や走行空間を再現。走行中給電を活用した走行経路最適化を実現するための研究に貢献しています。

走行中給電の公道実証実験出発式（2023年10月13日）の様子



社会貢献活動

【未来×地域とのつながりの“輪” サステナブルな社会を実現】

未来世代とのつながり



“ニッポンのものづくり”の未来を担う人財の育成を長年支援

学生フォーミュラ日本大会（公益社団法人自動車技術会主催）は、学生たちがフォーミュラスタイルの小型レーシングカーを企画・設計・製作し、走行性能や車両コンセプト・製作コスト等さまざまな項目において、ものづくりの総合力を競う大会です。

当社は第1回大会より騒音計測等に協力しています。大会当日は社員数名が審査員として排気騒音審査を実施しています。本大会への協賛を通じ、自動車業界をはじめとする“ものづくり”の未来を担う人財の育成を支援しています。



韓国の大学生を対象とした2日間の見学会を開催

2024年2月、韓国の蔚山（ウルサン）大学の学生約30名を対象に見学会を実施しました。自動車試験用実験棟やトルク校正設備、音響棟やショールームといった当社の設備を紹介し、「HySE（水素小型モビリティ・エンジン研究組

合）」についての講演も行われました。2日間の見学会や体験を通じて、カーボンニュートラル社会の実現に向け各社が協力して研究開発を行っている中での当社の取り組みを学んでいただきました。

地域社会とのつながり



次代を担うエンジニアを育成

2020年、宇都宮工業高等学校科学技術研究部の学生が製作したEVフォーミュラカーの性能評価等、未来のエンジニア育成へ協力しました。技術的観点、経験値等からアドバイスを行い、当社設備を用いて走行試験を体験してもらいました。



安全に関する啓蒙活動を実施

栃木県の高校生を対象に宇都宮テクニカル&プロダクトセンターの見学会を不定期に実施しています。また、栃木県の産業教育・工業教育の一環で、当社社員が工業高校等を訪問し当社の安全衛生活動を紹介する等の啓蒙活動を行っています。



清掃活動で安心・安全な街づくり

横浜地区では近隣の企業と連携し、事業所周辺のゴミ拾いや草刈りを行っています。また宇都宮地区では「拾えば愉快だ宇都宮×ひろえば街が好きになる運動」に参加し、同市の企業や団体と協力して宇都宮駅周辺の清掃活動を行っています。



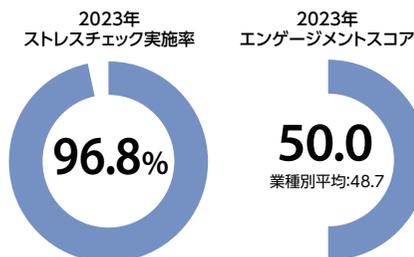
災害復興のため無償点検を実施

「令和元年東日本台風」「令和6年能登半島地震」といった災害において当社は早期復興に向けた支援を行っています。前述の災害では、地震・台風・豪雨等で被災されたお客様が保有する当社製計測器、試験機等を対象に無償点検を実施しました。

非財務ハイライト

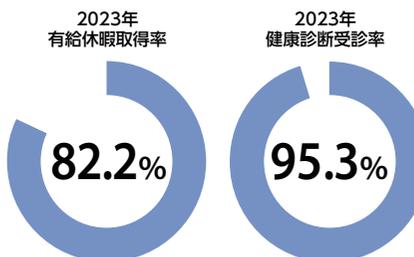
【エンゲージメント向上への取り組み】

当社では毎年ストレスチェックを実施し、社員のエンゲージメントをスコア化しています。中期経営計画(P.14)や人材戦略(P.27)で推進する取り組みにより、さらなるエンゲージメントの向上に取り組んでいきます。



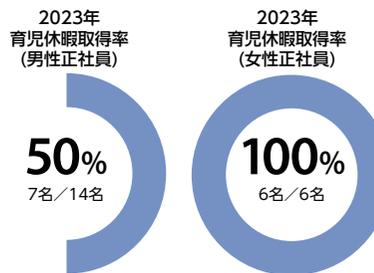
【健康経営・働き方改革への取り組み】

社員の健康維持・増進やプライベートの充実を目的に、有給休暇の積極的な取得や定時退社の奨励、健康診断の受診促進等に取り組んでいます。2023年には、当社が所属する健康保険組合を通じ全国健康保険協会 健康企業宣言 銀の認定を取得しました。また、神奈川県教育委員会の家庭教育支援協力事業者として家庭教育を応援する取り組みも行っています。



【働きやすい職場環境への取り組み】

2023年は、女性の育児休暇取得率は100%を維持し、男性の育児休暇取得率も50%まで向上させることができました。今後は男性の育児休暇取得率も100%の達成を目指し、また男性の育児休暇取得時の取得日数を増加させることにも取り組んでいきます。



【非財務データ】

	単位	2021	2022	2023	
従業員数 (単体) ※1	男性	人	470	438	487
	女性	人	104	103	109
	計		574	541	596
管理職に占める男女別比率 (単体) ※1	男性	%	93.21	93.51	93.58
	女性	%	6.79	6.49	6.42
新卒男女別比率 ※2	男性	%	81	70	62
	女性	%	19	30	38
外国籍従業員数 (単体) ※3	人	7	6	6	
障がい者雇用比率 ※4	%	1.59	2.15	2.47	
平均勤続年数 (単体) ※1	男性	年	16.5	16.51	19.32
	女性	年	16.5	16.85	17.99
新卒3年後定着率 ※5	%	94.12	86.96	92.31	
時間外労働時間 (一人当たり平均) ※6	時間/月	4.1	4.7	4.9	
有給休暇取得率 ※7	%	65.9	88.8	82.2	
健康診断受診率	%	87.4	94.0	95.3	
ストレスチェック実施率	%	97.3	96.6	96.8	
ワークエンゲージメントスコア (偏差値)		49.7	49.2	50.0	

※1 各年12月31日時点のデータ

本社および国内事業場勤務の従業員 (臨時従業員を除く)

※2 各年4月1日入社の本社および国内事業場勤務の新入社員 (臨時従業員を除く)

※3 各年12月31日時点のデータ

※4 各年6月1日時点のデータ

※5 各年3月31日時点のデータ

※6 本社および国内事業場勤務の従業員 (管理職を除く正社員)

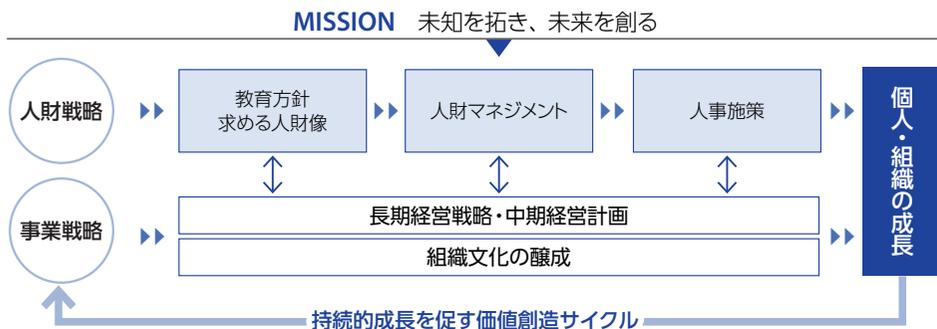
※7 各年12月31日時点のデータ (管理職を除く正社員)

人財戦略

【位置づけ】

当社では、マテリアリティで掲げる「ウェルビーイングな社会の実現」や当社の果たすべきミッションを念頭に、社員個々のウェルビーイングを高め、ビジョン実現という目標に向けた人財戦略と事業戦略の統合を図りました。当社の人事部門は人財開発のみならず組織開発(関係性強化)の役割も担い、人財戦略・事業戦略の両軸から「人

財」「組織(仕組み)」「風土・文化」の3つの観点での構造改革に取り組んでいます(P.16中期経営計画の3つ目のテーマ「構造改革」で推進)。個人・組織の成長に寄与する環境の実現により、従業員のエンゲージメントを醸成し、創業の精神を受け継ぐ「挑戦する組織」を実現する人財の育成を促進していきます。



【人財戦略】

当社では、企業理念の下、中期経営計画の「3つの観点」と連動した3つの柱を人財戦略として策定しています。

- 1 人財:** 事業推進力を高めるためのイノベーションの創出(探求心・自律心)、つながる力(顧客や社会課題への理解)の強化
- 2 組織(仕組み):** 個の成長と活躍の支援(企業の成長との両輪)
- 3 風土・文化:** 人権の尊重、ダイバーシティ&インクルージョン(企業活動の基礎)



【人事施策】

人財戦略の実現に向け、4つの人事施策を重点的に実行しています。

<p>1 課題解決力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 価値観の共有、DXの活用、未来洞察等、社員同士や社会とつながる力の強化 ● マーケティング力の強化 等 	<p>2 個の成長と活躍の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ● タレントマネジメントによる人財ポートフォリオの構築 ● 人財育成プログラムによる成長促進 等
<p>3 働きがいの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 方針/戦略の共有 ● 成長機会の提供 ● 多様な人財の育成および獲得 ● 人事制度の改革 等 	<p>4 働きやすさの向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業風土の改善(心理的安全性、挑戦を褒める風土等) ● 多様で柔軟な働き方の整備(フレックス勤務、在宅勤務等) ● 健康経営への取り組み 等

【人財育成プログラム】

当社では、社員一人ひとりが自らの目標に向けて成長することを目的に、選択式の研修も含めた以下のような人財育成プログラムを設けています。

<p>OJT</p> <p>各研修で学んだことを業務で実践する 部内教育(業務スキル/技術スキル)</p> <p>※入社時研修 各部門での研修(ソフト、UX、営業、マーケティング、製造、開発設計)/ 内燃機関の基礎/自動車運転技術</p>	<p>海外人財</p> <p>海外短期研修/ 商習慣/語学/ リモートマネジメント</p>	<p>各種リテラシー</p> <p>ロジカルコミュニケーション/ レジリエンス/プロアクティブ/語学/ 文章読解・作成能力/未来洞察/ マーケティング/MBD</p>
<p>専門教育</p> <p>技術ゼミ/RPA/ 外部公開講座/ 自動車工学基礎</p>	<p>マネジメント研修</p> <p>部署長/新任考課者/新任管理職/ 新任係長</p>	
<p>基礎スキル、知識 コンプライアンス/ビジネスマナー/ビジネススキル/安全衛生/品質教育</p>		

■ =自発的な選択と参加を促すプログラム