

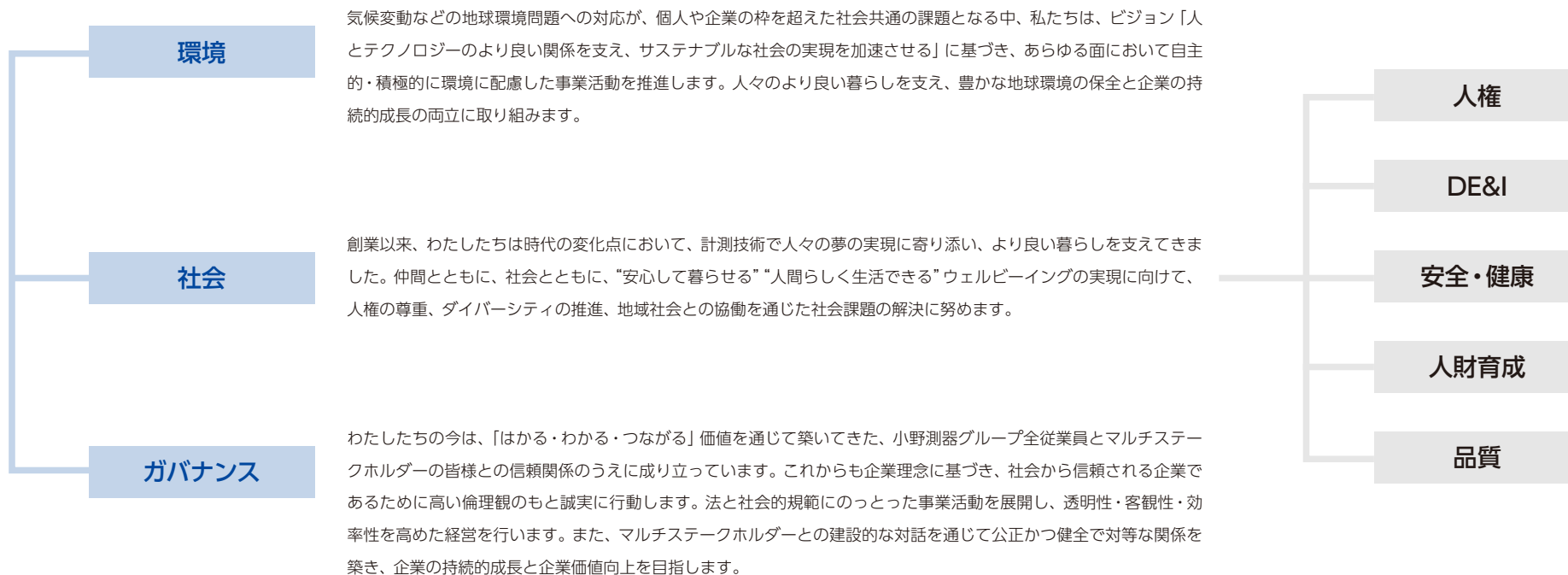
サステナビリティへの取り組み

当社は2024年11月、サステナビリティ基本方針を策定しました。当社が社会の一員として、個人や企業の枠を超えた社会共通の課題解決に取り組むことを宣言しています。

サステナビリティ基本方針

小野測器は創業以来、計測技術を活かした「はかる・わかる・つながる」という価値提供により、「人とテクノロジーのより良い関係を支え、サステナブルな社会の実現を加速させる」存在であることをビジョンとして掲げています。社会の一員として、気候変動をはじめとする地球環境問題、人権や多様性の尊重、安全・健康維持など、個人や企業の枠を超えた社会共通の課題解決に貢献する取り組みを行います。

計測は、社会のあらゆる分野で重要な役割を果たしています。特に産業領域での開発・生産・エンジニアリングなどの分野で、また研究と教育の領域でも、計測なくして発展はありません。“はかる”力が未来を支える力となるように。サステナブルな未来に向けて、事業環境の変化を新しい価値創造の機会と捉え、透明性の高い開かれた経営の下で事業基盤を強化し、持続的な成長につなげていきます。



環境への取り組み [1] 小野測器がめざす場所

基本方針

計測は、社会のあらゆる分野で重要な役割を果たしています。特に産業領域での開発・生産・エンジニアリングなどの分野で、また研究と教育の領域でも、計測なくして発展はありません。

気候変動などの地球環境問題への対応が、個人や企業の枠を超えた社会共通の課題となる中、わたしたちは、ビジョン「人とテクノロジーのより良い関係を支え、サステナブルな社会の実現を加速させる」にもとづき、あらゆる面において自主的・積極的に環境に配慮した事業活動を推進します。人々のより良い暮らしを支え、豊かな地球環境の保全と企業の持続的成長の両立に取り組みます。

【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。

【めざす場所】

2050年のカーボンニュートラルの実現に向け、社員一人ひとりが自主的・積極的に環境に配慮した活動を行い、人々のより良い暮らしを支え、豊かな地球環境の保全と企業の持続的成長の両立に取り組みます。

2024年は再生可能エネルギー電力への切り

替えもあり、CO₂排出量を51%削減することができました（2022年度比）。

2027年には全ての電力を再生可能エネルギーへ切り替えることを計画しており、2030年にはCO₂排出量の80%削減を目指します（2022年度比）。

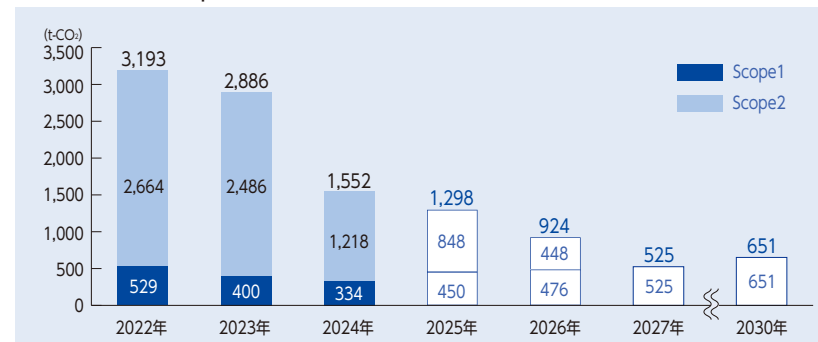
※CO₂排出量は国内全拠点でのScope1、2を対象として算定を実施。

Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）

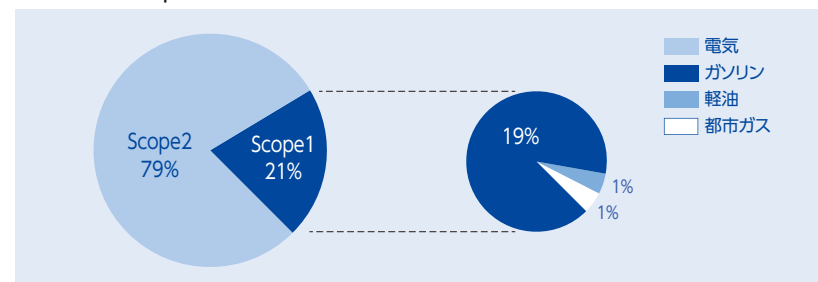
Scope2：他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

※計画には販売増によるCO₂排出量増加を含みます。

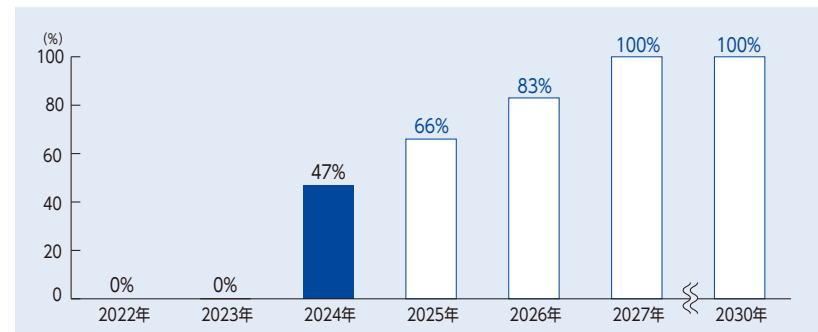
CO₂排出量 (Scope1、2) 実績・計画



2024年 Scope1、2 CO₂排出割合 (主要品目)



再生可能エネルギー使用率 実績・計画



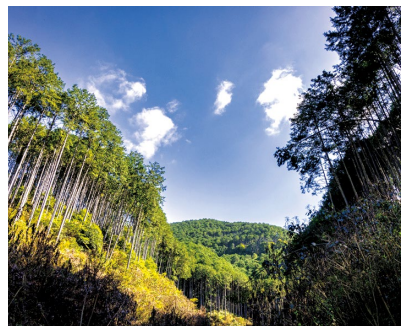
環境への取り組み [2] ONO SOKKI Green Factory

小野測器の製造拠点である宇都宮テクニカル&プロダクトセンターにおいて、環境負荷低減のため「ONO SOKKI Green Factory (小野測器グリーンファクトリー活動)」を実施しています。

【J-クレジット購入による環境保全活動「おのそっきの森」】

小野測器グリーンファクトリー活動の一環として栃木県内の企業より森林由来のJ-クレジットを購入しました。また省エネ由来のJ-クレジットも含め累積で200t分購入し、環境保全活動に貢献しています。

また、株式会社栃毛木材工業（栃木県鹿沼市）の協力により、同社が所有する山林の一部を「おのそっきの森」として育て、森林保全活動にも積極的に取り組んでいきます。



小野測器 大越祐史代表取締役社長(左)と、株式会社栃毛木材工業 関口 弘代表取締役(右)

【太陽光発電設備、EV用充電施設の配備】

宇都宮テクニカル&プロダクトセンターの屋上及び敷地内に計340枚の太陽光発電設備を設置し、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用の充電設備(AC200V・出力6kW)も2基設置しています。

当社従業員だけでなく、ご来社いただいたお客様も使用することが可能です。



【照明をLEDに変更】

宇都宮テクニカル&プロダクトセンター内で使用するすべての照明を蛍光灯からLEDに変更しました。

これにより、年間で約198,000kWh(CO₂に換算すると約77t-CO₂)を削減しました。



【梱包材・緩衝材をサステナブル素材に変更】

プラスチック使用量削減の取り組みとして、標準品全体の67%の製品梱包材を、樹脂系梱包材からFSC(国際的な森林管理認証を行う協議会)の認証を取得した紙素材に変更しました(2023年12月時点)。

使用する素材をリサイクル可能なものに変更することで、環境保全に貢献していきます。



左:変更前(紙・発泡スチロール) 右:変更後(FSC認証紙)

スポンサー活動 負けても負けても諦めないJuju選手の「夢」

小野測器は2024年より、若手レーシングドライバーであるJuju（野田樹潤）選手のスポンサーを務めています。本スポンサー活動は、当社代表取締役社長である大越祐史の、以下のような想いでスタートしました。

「私が社長に就任した際、創業者である故・小野義一郎の言葉『誰もやらないから、挑戦する価値がある』を思い出しました。そうだ、原点に返ろう、と。それからあらゆる挑戦を続けていく中で、創業70周年を迎えるにあたり、これまでとは違うことで自動車産業に貢献したいと感じました。当社は自動車産業に支えられて今があるのですから。そんな折、とあるきっかけでJuju選手のことを知り、自動車産業の花形であるモータースポーツで世界に挑戦している若い人を後押ししたくなった……というのが今回のスポンサー活動の発端です」

負けても負けても諦めない。Juju選手はそんな強い想いを胸に秘め、日夜挑戦を続けています。彼女の目標は「日本人初の女性F1／フォーミュラEのドライバーになって、チャンピオンになること」。2024年からアジア最高峰のフォーミュラレース「全日本スーパーフォーミュラ選手権（以下SUPER FORMULA）」にフル参戦しています。

2025年シーズンは「Triple Tree Racing（代表 村司宏樹、監督 野田英樹）」が発足した新チーム「HAZAMA ANDO Triple Tree Racing」よりSUPER FORMULAに参戦を続けています。

Juju選手は報道で「他のことは負けてもいい



けど、モータースポーツだけは負けたくない」とコメントしています。

「バレーナだった母の影響でバレーをしたり、空手をしたり、サッカーをしたり……本当にいろんなスポーツをやりましたし、それ以外のこともたくさん経験させてもらいました。ですが、スポーツの中だとモータースポーツだけは負けると悔しくて。なぜか……とよく分からないと

ころもあるのですが、これだけは言えるのは『レースが大好きで、走っていて楽しい』ということですね。好きなことだから他の人に負けたくなかったのです」

2024年のSUPER FORMULAは、Juju選手にとっては苦しい戦いとなりました。ヨーロッパを中心に活動が続けていた彼女にとって、走り慣れていない国内サーキットを舞台としてい

るうえに、事前の個人練習は不可能というレースのレギュレーションも重なり、厳しいシーズンといえました。

「2024年はヨーロッパの『BOSS GP（※F1、GP2、F3000が混走可能なヨーロッパのレース）』でGP2をドライブしていましたが、SUPER FORMULAマシンはいざ乗ってみたら今まで経験したフォーミュラとは比べ物になら

なかったです。パワーもすごくあるんですけど、強烈に効くダウンフォースのおかげで、コーナリングスピードが異次元。F3の感覚で走るとマシンの持てるパフォーマンスを引き出せないのです。SUPER FORMULAマシンの限界で走ろうとすると、頭では『そのスピードでは絶対にコーナーに入っていけない』と考えてしまう速度域で進入できてしまいます (Juju選手) 」

ただ、そんな状況でもJuju選手は前向きでした。「昨日より今日、今日より明日が良くなることを信じて努力を続けていきます」

「今日のレースは非常に悔しいレースでした。この悔しさを次のレースにぶつけられるよう頑張ります」

「楽しい時も苦しい時もありましたが、自分にとってすごく成長できた1年でした。最後の最後まで旗を振って全力で一緒に戦ってくれた皆様に感謝の気持ちでいっぱいです」

先ほども述べた通り、2025年Juju選手は新チームを立ち上げ、新たな仲間と共にSUPER

Juju (野田樹潤) 選手

2006年生まれ。父は元F1レーシングドライバーの野田英樹。3歳でKIDSカートデビュー。史上最年少 (9歳) でフォーミュラ4デビュー。2024年、最年少 & 日本人女性として初の「SUPER FORMULA」デビューを果たす。2025年は「Triple Tree Racing (代表 村司宏樹、監督 野田英樹)」が発足した新チーム「HAZAMA ANDO Triple Tree Racing」よりSUPER FORMULAに参戦している

FORMULAへ参戦しています。新体制ならではのマイナートラブルもありながら、3月8日、9日に鈴鹿サーキットで行われた開幕戦、第2戦は無事完走。

「実質2カ月ちょっとでチームを立ち上げ、マシンを一から作り上げて、というスタートでした。スタートラインに立てたというだけで、それだけでチームの皆様感謝したいです」

2024年シーズンの課題だった「練習量不足」も、経験を積むことでタイムは向上しています。2025年シーズンは、彼女の夢にどこまで肉薄できるのか、注目が集まります。当社はそんな



彼女のサポートを行うことで、自動車産業で日夜挑戦を続けている、彼女に共感している若い世代を応援していきます。



当社の大越社長とJuju選手。彼女の挑戦を続ける姿勢に共感し、2024年からスポンサーシップ契約を締結している



みなとみらい本社と横浜、宇都宮の3拠点のエントランスにJuju選手サイン入りのオリジナル法被とタオルを展示中

2025年シーズンは参戦マシンのリヤウイングに当社ロゴが掲載されている。また当社公式SNSでも彼女の情報を発信中



全日本スーパーフォーミュラ選手権とパートナーシップ契約を締結

当社は2025年3月にSUPER FORMULAを主催する「株式会社日本レースプロモーション」とパートナーシップ契約を締結しました。本契約は、当社が保有するJ-クレジットを使用し、SUPER FORMULA参戦マシンが排出するCO₂を実質ゼロにします。当社はモータースポーツのSDGsにも貢献します。

共創イノベーション 産学連携による新技術への探求

小野測器は東京大学大学院 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」を開設し、「クリーンかつ快適な電気自動車社会の実現」を目指した研究を行っています。今回は、本講座担当の藤本博志教授と永井栄寿特任講師、そして当社から学生として参加している社員に、研究内容や本講座の役割について教えてくださいました

電動化に貢献する新たな手法の確立へ

——まず、尾田さんにお伺いします。本講座にはどういった立場で参加されているのでしょうか。

尾田未知（以下、尾田）「東京大学へは小野測器の国内留学という制度を利用して通っています。留学目的のメインは社会連携講座へ参加することで、留学期間中は会社の業務は行わず研究や学業を優先させていただいています」

——留学前は当社でどのような仕事をされていたのですか？

尾田「そもそも小野測器に入社したのは大学で研究していた音・振動の計測機器を扱う会社だったことがきっかけでしたが、入社後の研修で自動車試験に携わる楽しさを知りました。また当社は自動車業界に関わる機会も多いため新人のうちから自動車に関する知識を付けておきたいと思い、駆動系をメインとした試験装置の電気設計を担当しました。今回の社会連携講座については社内の掲示板で募集を見て興味を持ち、挑戦してみたいと思い応募しました」



——参加されてどのくらい経ちましたか？

尾田「約2年が経過しました。1年目は研究員として参加し、その過程で他のドクターの学生さんに憧れ、せっかくのチャンスを活かしたいと先生に相談してドクターの仲間に入れてもらい研究を始めました」

東京大学 大学院
新領域創成科学研究科
(当社より留学中)
尾田未知

——どういった研究をされているのですか。

尾田「低慣性ダイナモを使用した小野測器の試験装置を活用し、e-Axleを搭載したPHEVの振

東京大学 大学院
新領域創成科学研究科
先端エネルギー工学専攻
システム電磁エネルギー講座
藤本博志 教授

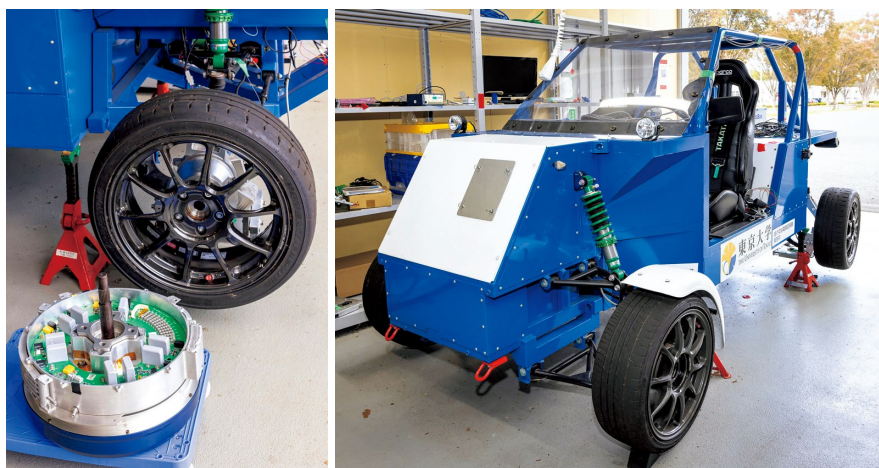
東京大学 大学院
新領域創成科学研究科
先端エネルギー工学専攻
システム電磁エネルギー講座
永井栄寿 特任講師

動抑制制御器の設計・評価を行う研究に取り組んでいます。この制御器が実現できれば、EVをはじめとする電動車両の「乗り心地」の改善

に貢献することができます」

藤本博志（以下、藤本）「自動車業界が電動化に向けて進む時代になり、研究対象の中心は内燃機関からモーターへと移行しつつあります。それに伴い振動制御の研究開発で狙う周波数帯域もより高い領域へとシフトし、MBDにおいては今まで通りのモデルでは通用しないということが分かってきました。そうすると、高い周波数帯でのモデリングが必要となってくるのですが、そのモデル化のためには低慣性ダイナモを使った周波数特性の正確な計測が重要となってきます。」

これら電動化に伴う課題にアプローチできる新しい方法論を確立しようとしているのが、この研究なのです。今後モーターがよりメインの動力源となっていくにつれ、この新しい振動抑制制御手法はますます重要性を増し注目されていくと思っていますので、大いに期待しています」



本研究が振動抑制技術の研究で使用している実験用のインホイールモーターカー（写真右）と試作されたインホイールモーター（写真左）。今回の研究でも使用されている

産学連携だからこそ取り組めた研究

——この研究を始めることになったきっかけは何ですか。

永井栄寿（以下、永井）「この研究は我々と国内のある自動車メーカーとの共同研究なのですが、最初のきっかけはその自動車メーカーに車両の振動抑制手法についてご相談いただいたことです」

藤本「学術的にいうと、振動抑制手法にはパッシブ（受動的）な手法とアクティブな手法がありますが、今回研究しているアクティブな手法の方がモーターの性能も最大限まで活かしきれんと考えています。しかし自動車業界ではモーターの研究に力を入れている一方で、まだあまりアクティブな手法がメジャーではありません。本来は車両の特性を踏まえたうえでその特性に合ったアクティブな振動抑制制御にするべきなのですが、自動車業界では車両を設計するメー



カーとモーターを設計するメーカーが分かれているので、なかなか実現するのが難しいのですよね。そんな折、自動車メーカーさんにご相談いただき、またそのお話を頂いたタイミングでちょうど今回の小野測器さんとの社会連携講座の話が出たことで、『それならやり切れるのではないかと』と研究に乗り出しました」

——自動車の未来を支える研究に当社が貢献できているんですね。

藤本「EVの制御における振動抑制手法の確立は業界共通の課題となっていますが、私たち単独ではそこに貢献できる新しい技術研究に取り組める体制が整っていませんでした。しかし今回小野測器さんと本講座を開設したことで、この課題解決に取り組むことができます」

——当社としても新たな技術研究に貢献できて嬉しいです。先ほど少し触れていましたが、この研究には当社の設備も使われているんですね。

藤本「制御器の設計では、設計値をシミュレーション上だけで評価して進めていくのではなく、実際に試作品を計測しその結果を基に設計値を

見直す、という過程を繰り返していく必要があります。その計測の段階で、小野測器さんの設備や装置を使わせていただきました」

永井「また解析結果の解釈が合っているかなど私ただけでは分からない部分もあったので、そこに関しても小野測器の社員の方にご助言いただき、大変参考になりました」

——当社の社員や製品が随所で活躍しているんですね。

藤本「尾田さんは論文発表でも光っていましたし、大活躍してもらっています」

——今後はこの講座の成功例を広めていくのでしょうか。

藤本「そうですね。この成功例が色々な方の目に留まり、新たな仕組みを求めている他の会社さんにも広がっていけば良いなと思っています」

——本講座は2029年3月31日まで継続する予定です。引き続き、産学が互いに連携し、新しいイノベーションを創造していくことを目指していきます。

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～



“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・製作コストといった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。大会当日は当社の従業員数名が審査員として排気騒音審査を実施しています。本大会へのスポンサーシップを通じ、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。



横浜と都筑の魅力を伝えることもメディアの取材に協力

2024年7月、地域貢献活動の一環として、横浜市都筑区の小中学生が記者として活動する「つづきジュニア編集局」の皆様が横浜テクニカルセンターにお越しいただき、当社について取材してもらいました。今回参加していた小学4年生～中学1年生のジュニア記者8名に、同セ

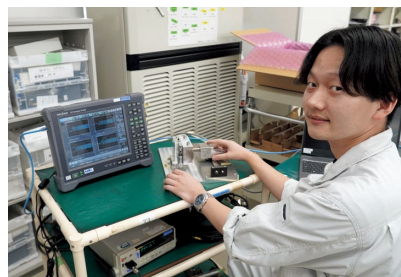


ンター内にある「無響室」「半無響室」「残響室」等の設備見学をはじめ、当社製品を使った簡単な計測体験、わかりやすくかみ砕いた「音」に関する講義や、現在研究開発中のNV（音振）シミュレーターを使った感性評価を体験してもらいました。



「ウェルビーイング」への取り組み

2025年1月、「[WELL-BEING TECHNOLOGY 2025]」に当社とグループ会社Sound Oneが共同出展しました。人の感覚に着目した“ここちよい音づくり”をテーマに化粧品メーカーとの共同研究「口紅容器の開閉音」の事例を紹介するなど、新しい社会価値創造に取り組んでいます。



未来を担うインターン生の受け入れ

2017年より、長岡技術科学大学からの長期インターン生を受け入れています。約4カ月間、主に音響製品に関する実務（騒音計での計測作業）や、出荷前製品のチェックなど、ものづくりにおける実践的な就業体験の機会を提供しています。



栃木県立盲学校の臨床実習に協力

地域社会との交流促進及び次世代育成支援を目的として、2024年9月、宇都宮テクニカル&プロダクトセンターにおいて栃木県立盲学校の臨床実習が行われました。生徒の方々による丁寧なマッサージの施術で当社従業員は心身のリフレッシュを図ることができました。



「盲導犬育成募金自販機」の設置

福祉支援活動の一環として、公益財団法人東日本盲導犬協会が運営する「盲導犬育成募金自販機」を宇都宮テクニカル&プロダクトセンターに4台、横浜テクニカルセンターに1台設置しています。自販機を利用することで、売上の一部が盲導犬協会に寄付されます。

非財務ハイライト

基本方針

創業以来、わたしたちは時代の変化点において、計測技術で人々の夢の実現に寄り添い、より良い暮らしを支えてきました。仲間とともに、社会とともに、“安心して暮らせる”“人間らしく生活できる”ウェルビーイングの実現に向けて、人権の尊重、ダイバーシティの推進、地域社会との協働を通じた社会課題の解決に努めます。

【非財務データ】

		単位	2022	2023	2024
従業員数 (単体) ※1	男性	人	438	487	486
	女性	人	103	109	115
	計		541	596	601
管理職に占める男女別比率 (単体) ※1	男性	%	93.51	93.58	93.72
	女性	%	6.49	6.42	6.28
新卒男女別比率 ※2	男性	%	70	62	69
	女性	%	30	38	31
外国籍従業員数 (単体) ※3		人	6	6	6
障がい者雇用比率 ※4		%	2.15	2.47	1.67
平均勤続年数 (単体) ※1	男性	年	16.51	19.32	19.15
	女性	年	16.85	17.99	17.63
新卒3年後定着率 ※5		%	86.96	92.31	96.3
時間外労働時間 (一人当たり平均) ※6		時間/月	4.7	4.9	4.6
有給休暇取得率 ※7		%	88.8	82.2	92.6
健康診断受診率		%	94	95.3	97.9
ストレスチェック実施率		%	96.6	96.8	97.3
ワークエンゲージメントスコア (偏差値)			49.2	50	50.5
育児休業取得率 (男性) ※8		%	22.2	53.3	78.6
育児休業取得率 (女性) ※8		%	100.0	57.1	200.0

※1 各年12月31日時点。本社及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日入社の本社及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

※4 各年6月1日時点

※5 各年3月31日時点

※6 本社及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（管理職を除く正社員）

※8 育児・介護休業法に基づき算出しています

【エンゲージメント向上への取り組み】

小野測器では毎年ストレスチェックを実施し、従業員のエンゲージメントをスコア化しています。2024年は中期経営計画（P.12）や長期ビジョン実現プロジェクト（P.45）で社員同士の関係性構築に取り組み、2021年に比べ心理的安全性を向上させることができました。また、従業員の約8割が「自分の会社・仕事は社会に貢献できている」と感じており、ワークエンゲージメントの向上にもつながっています。

【健康経営への取り組み】

2023年に全国健康保険協会 健康企業宣言銀の認定を取得しました。現在も金の認定の取得に向け、社員の健康維持・増進やプライベートの充実を図る施策に積極的に取り組んでいます。また、神奈川県教育委員会の家庭教育支援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。



【ダイバーシティへの取り組み】

2024年は、男性正社員の育児休業取得率を約8割まで向上させることができました。（女性正社員の取得率は100%を維持）今後も引き続き男性の育児休業取得率100%（子供が生まれた社員全員が取得出来ている状態）を目指し、かつ取得日数の増加にも取り組みます。

2024年
心理的安全性
(偏差値)

50.5

2021年:48.9

2024年
ワークエンゲージメントスコア
(偏差値)

50.5

2021年:49.7

2024年
有給休暇取得率

92.6%

2024年
健康診断受診率

97.9%

2024年
育児休業取得率
(男性正社員)

78.6%

11名/14名

2024年
育児休業取得率
(女性正社員)

100%

2名/2名

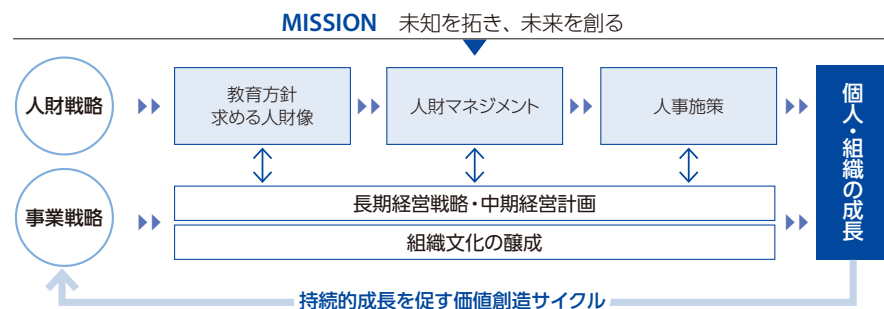
※年度をまたいで取得する取得予定者も含む

人財戦略 [1]

【位置付け】

小野測器では、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」や果たすべきミッションを念頭に、ビジョン実現という同一の目標に向け人財戦略と事業戦略の連動を図っています。当社の人事部門は組織開発の役割も担い、

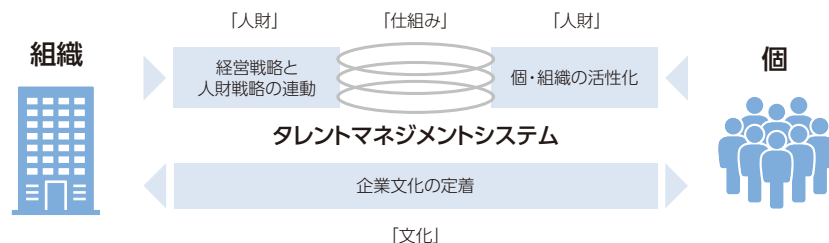
人財・事業の両軸から人事施策を進めています。個人・組織の成長に寄与する環境の実現により、従業員のエンゲージメントを醸成し、創業の精神を受け継ぐ「挑戦する組織」を実現する人財の育成を促進していきます。



【方針】

2025年は、Challenge Stage IV (P.13-14) と連動した以下方針を軸に人財戦略を進めます。

事業戦略と人財戦略を連動させ、中期経営計画の各戦略の実行を後押しする“人的資本への投資”を行います。合わせて、挑戦する組織を実現する、成長への一歩をおそれない“変化を生み出すことができる”人財を育て、“働きがい”と“働きやすさ”のバランスがとれた職場づくりを目指します。



【人事施策】

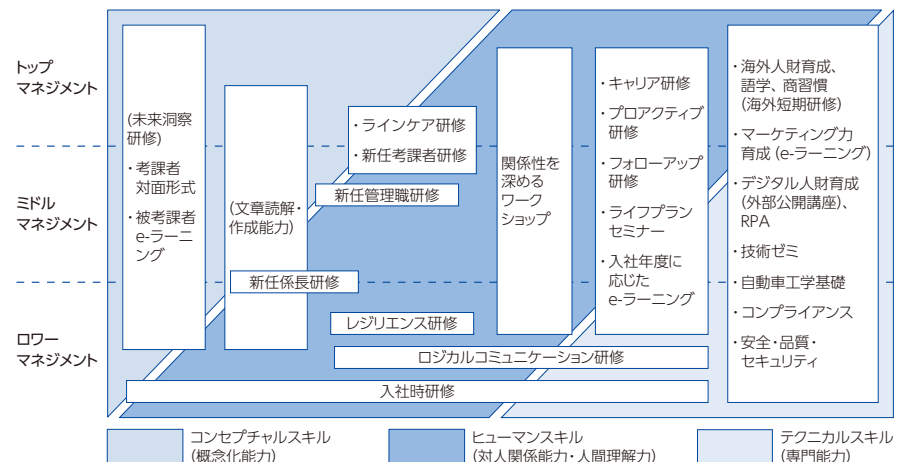
人財戦略方針の下、「3つの観点」に基づいた以下重点施策を中心に取り組みます。

- 1 人財:** 成長への一歩をおそれない“変化を生み出すことができる”人財を育てる
- 2 仕組み:** 人財戦略と経営戦略の連動性を高め、各戦略の実現に必要な人事制度や支援体制を構築する
- 3 文化:** 社員個々がウェルビーイング（身体的・精神的・社会的に良好な状態）でエンゲージメントが高い組織を実現する

【人財育成プログラム】

当社では、個々が発揮できるパフォーマンスは「概念化能力（コンセプチャルスキル）×考え方×意欲（ヒューマンスキル）×知識・スキル（テクニカルスキル）」で構成されると考えて

います。従業員一人ひとりのパフォーマンスを最大限に引き上げるため、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。



人財戦略 [2]

【長期ビジョン実現プロジェクト】

本プロジェクトは、小野測器が掲げる長期ビジョンを実現するための活動です。2016年から中期経営計画と連動してスタートした「戦略マーケティングプロジェクト」が発端となり、発足されました。

本プロジェクトでは、経営に関わるさまざまな要素の調査・分析や、従業員同士の関係性を深める活動等、未来の自分たちの“ありたい姿”を実現するためには何が必要かをチームご

とに異なる視点で考え、実行しています。2024年に行われた企業理念の再言語化にあたっては、本プロジェクトのメンバーが中心となり、ベースの案を作成する活動も行いました。

参加メンバーは自ら立候補した従業員を中心に構成され、若手～中堅まで幅広く参加しています。同じ志を持つ仲間とともに、高い視座で会社や社会について学び考えることで、未来を担う人財の育成にも貢献しています。

長期ビジョン実現プロジェクトの変遷

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
中期経営計画	Stage I			Stage II			Stage III			Stage IV
プロジェクト活動	戦略マーケティングプロジェクトI			長期ビジョン実現プロジェクト						
				1期	2期	3期	4期	5期	6期	
活動内容	・音響振動市場検討 (SV戦略マーケティングPJ) ・自動車産業市場検討 (AIB戦略マーケティングPJ)			・Vision2030 ・市場技術 ・組織仕組み ・エコシステム ・SDGs 課題設定 ・SDGs 対外発表 ・SDGs 社内展開			・サステナビリティへの 取組み具体化、実行 ・良好な関係性構築 ・ONO CREDO ・リブランディング ・MVVS再言語化 ・統合報告書作成			・MVVSの理解浸透 ・活動の社内発信/ 情報共有 ・良好な関係性構築 ・業界横断交流活動

関係性を深める「価値観ワークショップ」

本プロジェクトから始まった取り組みの一つに、「価値観ワークショップの開催」があります。ビジョン実現のためには従業員同士の信頼構築が重要と考え、“関係性からはじめてみよう”を合言葉に、お互いの価値観を共有し、理解し合う時間として活用されています。2025年には、個々の価値感や組織への想いを共有する機会として役員同士でも開催されました。お互いを信頼し、自分の想いを自由に発信できる関係性を構

築することで、新たな価値創造が生まれることを目指しています。



【作業着リニューアルプロジェクト】

当社では2025年、約10年ぶりに作業着をリニューアルします。執行役員と自主的に参加を希望した若い世代で構成される「作業着リニューアルプロジェクト」では、全社アンケートで集めた従業員の声も反映しつつ、メンバー内で何度も協議を重ねました。

新作業着は繊維 織維リサイクル実現を目指す豊通ユニファッション株式会社にご協力いただき、SDGsにも配慮しています。作業中の安全面を最優先に、通気性や汚れの目立ちにくさといった機能性と、当社のコーポレートカラーであるブルー（通称“小野測器ブルー”）をポイントにデザイン性も兼ね備えたスタイリッシュな作業着に仕上がりました。



【周年記念の社内イベント開催】



創業70周年を記念し、2024年5月～2025年1月の約8カ月間、サントリー株式会社の「社長のこだわり自販機」を導入しました。二人で同時に社員証をかざすと、一本ずつ無料で飲み物が貰える仕組みです。社内コミュニケーションの促進と“笑顔あふれる企業”を目指して導入し、計8,200回利用されました。また役員が利用回数に制限の無いカード（通称：神カード）を持つことで、役員と従業員をつなげる機会の創出にも活用しました。

女性の活躍推進 本音で語る「小野測器での働きやすさ」座談会



小野測器ではマテリアリティの一つに「DE&Iの促進」を掲げています。誰もが公平に、安心して働ける職場となるように。その一環として女性の活躍推進にも取り組んでいます。今回、ジャーナリストの今井優杏さんと当社女性従業員とを交え「働きやすさ」をテーマに意見を交わしました

——それではまず、皆さんの簡単なプロフィールを教えてください。

齋藤綾香 (以下、齋藤)「宇都宮テクニカル＆プロダクトセンターで、総務人事ブロック管理グ

ループに所属しています。主に採用活動や社宅関係、健康診断関連等の仕事を担当し、安全衛生や改善提案活動、5Sといった会社全体に関わるさまざまな委員会にも携わっています。現在

は小学生と保育園児の2人の子どもがいるため、育児短時間勤務制度を活用し働いています」

幡 章子 (以下、幡)「私は執行役員と経営企画室の室長を兼任しています。主に中期経営計画の策定・推進や社内外のコミュニケーションに関わる領域が担当です。昨年、勤続10年ごとに取得できるリフレッシュ休暇をいただきました」

——幡さんは小野測器で女性初の執行役員なの

ですよ。

齋藤「女性社員の憧れです！」

谷山明美 (以下、谷山)「私は宇都宮テクニカル＆プロダクトセンターで、生管流通グループに所属しています。営業部門と連携を取りながらカタログ品の年間の生産計画を作成し、実際に完成品をお客様の元へ発送する業務も担当しています。いわゆる“ベテラン”と呼ばれる域に突入してきました」

小松里江奈 (以下、小松)「私は入社1年目から横浜テクニカルセンター内にある首都圏営業所に配属になり、5年間同じ営業所で研究・開発現場向けに営業活動を行っています」

——今の時代にはナンセンスな質問かもしれませんが、御社は女性比率が少ないと伺っています。そんな中で女性の皆さんが感じた、この会社の良さを教えてください。

齋藤「子育てと両立しながら働き続けるということには、非常に理解が深い会社です。“育児休業も育児短時間勤務も当たり前”という空気感があるので、負担に思わず働けている。すごく恵まれているなと感じています」

——男性社員も応援してくださいませんか？

齋藤「はい。先輩方がそのような文化を築いてくださったので、私たちが制度を活用しやすいのだと思います。また会社としても制度の改革が進んでいて、直近では育児短時間勤務制度の対象年数が延長されました。以前より、さらに子育てと両立しやすい環境になってきていると感じます」

谷山「私も、当社は働きやすいと感じています。

他の会社に就職した友人からは結婚・出産を機に辞めたという話をよく聞くので、『まだ最初の会社に居るの！？』と驚かれます。子どもが小さいと毎週のように保育園から呼び出されることもあります。快く『迎えに行っておいて』と送り出してくれるので、子育てヘイトのようなものは今まで受けたことが無いですね」

幡「2024年は、対象となる男性正社員のうち7割以上が育児休暇を取得しています」

——すごい比率ですね！

幡「ジェンダーを問わず社会で活躍するためには、社会全体の意識改革が不可欠だと感じます」

——小松さんは5年目の若手社員で、他の皆さんとは違う面でも職場の魅力を感じていらっしゃると思いますが、いかがですか？

小松「全社的にはまだ女性営業は少ないのですが、私が所属する営業所には数名在籍しています。特に性別の違いで何か差を感じることは無く、仕事も平等ですし、不満は一切無いですね」

——営業職は小野測器の膨大な商材を全て把握しないといけないと思うのですが、大変ではないですか？

小松「大学は文系が専攻だったこともあり、や

はり最初は難しかったですね。分からないことは何度も先輩に聞いて、覚えて、お客様の元へ何う度に宿題をたくさん持ち帰ってきて……。やっと立ちどころかな、と思ったのは3年目くらいでしょうか」

——皆さまのお話を聞いていると、会社全体の理解度・許容度がとても高いイメージです。

幡「アットホームな会社ですよ。会社の規模感からも、コミュニケーションが取りやすい環境です」

齋藤「学生向けの採用活動でも、当社のアピールポイントとして紹介しています」

小松「若いうちから仕事を幅広く任せてもらえるので、自然と責任感も生まれやすいと思います。働きがいと働きやすさがうまく両立しているのだと感じます」

——それでは最後に、今後チャレンジしてみたいことを教えてください。

谷山「後任を育てるのが役目かな、と思っています。後輩の女性社員が一人で悩まないような環境を作りたいですね。変な意味ではなく、女性得意なことや、女性ならではの視点、というのがあると思います。そういったところを個性として捉え、業務を円滑に進める役目もあるのだと、後輩に伝えていきたいです」

齋藤「ちょうど年代的に中堅層なので、若手社員のロールモデルになれるよう、自分自身が楽しくやりがいを持って働けるようになるのが今の目標です」

小松「5年目になり、自分の地図が少しずつ描けてきたような状況の中で、任された仕事以外の選択肢も考えるようになってきました。現在、会社の制度を利用して英会話を学んでいるのですが、そういったプラスαの可能性を広げられ



生産統括ブロック
生管流通グループ
リーダー
谷山 明美



執行役員
経営企画室
室長
幡 章子



総務人事ブロック
管理グループ
係長
齋藤 綾香



営業本部
営業統括ブロック
首都圏営業所
小松 里江奈

たらと思っています」

幡「中期経営計画でも海外への拡販というのが一つのアクションプランになっています。それに沿って色々な人が海外に目を向けたり、会社が学習のチャンスを提供したり、といったことも積極的に行っているのです」

——改めて、いい会社ですね！

幡「皆さんが当社で働くことを誇りに思えるような会社になりたい、というのが私の想いです。会社として成長していくことはもちろん、その過程においても、社長がいつもおっしゃっている“笑顔で働ける”を体現できる会社になりたいです。結果、その恩恵が皆さんへ還元されていくようにしたいのです」



モータージャーナリスト
モータースポーツMC
今井優杏氏



自動車ジャーナリスト/モータースポーツMC。日本カー・オブ・ザ・イヤー選考委員。執筆活動だけでなく『おぎやはぎの愛車遍歴』（BS日テレ）のMCも担当する等多方面で活躍中

品質への取り組み お客様の安心を支える「法規」と「基準」



小野測器の品質保証ブロックに属する「認証法規グループ」は自動車等に関する排出ガスや燃費の規制法規を担当しています。具体的には、世界各国の最新の法規を確認、解釈し、当社製品に関連付けた法規情報として、法規要件リスト、試験フロー等を作成し、法規ベースラインとして関係部門に展開しています。

当グループでは、法規に関連する受注プロジェクトの適合性の確認や最新法規の説明会、法規勉強会による教育の実施など、法規への理解を深め、品質と作業効率の向上を目指しています。グループマネージャーを務める山口は語ります。

「当グループが2021年に発足する以前は、お客様からのご依頼に応じて法規調査を行っていましたが、発足後は、各国の法規制に関する情



世界の「排出ガス」と「燃費」に関する
法規を網羅
認証法規グループ

報を常時監視する体制を整え、法規改正を主体的に管理する取り組みを進めています。

これにより、製品への法規対応を計画的に実施できるようになり、お客様に対しての確かなご提案が可能となりました。

当社製品が関連法規を確実に満たし、お客様の課題解決に貢献する提案活動を推進することが、当グループの重要な役割と考えています」



当社の品質保証ブロックに属する「品質管理グループ」は、製造部門と連携し当社製品の品質を高め、「不良品を入れない、作らない、出さない」をモットーに日々業務を行っています。量産試作での評価や部品の受入検査、製造工程の検査データ確認など、各工程で品質を担保しています。またその他の業務として、市場不良の調査、再発防止や不適合部品の是正処置、ソフトウェアのテストなども行っています。

また当グループでは、早くからJCSS (Japan Calibration Service System) 校正への対応を積極的に進めています。これにより計量法に基づく計量トレーサビリティを確保し、計測器の測定結果の国際的な整合性を担保することができます。当社ではまず2005年に「音響・超音波」区分の国際MRA対応のJCSS校正事業者と



当社製品を世界各国で通用する
「JCSS校正」に適合
品質管理グループ

※写真は
2025年
3月時点

してIAJapan (独立行政法人製品評価技術基盤機構認定センター) より認定を受けました。その後2012年に「振動加速度」、2013年に「トルク」、2014年に「流量・流速」、2015年に「電気(直流・低周波)」、2019年に「速さ」、2022年に「時間・周波数及び回転速度」と区分を7つまで追加し、校正専門機関を除くと上位の取得数です。