TOKAI RIKA

TOKAI RIKA Sustainability Data Book

サステナビリティデータブック

2026



編集方針

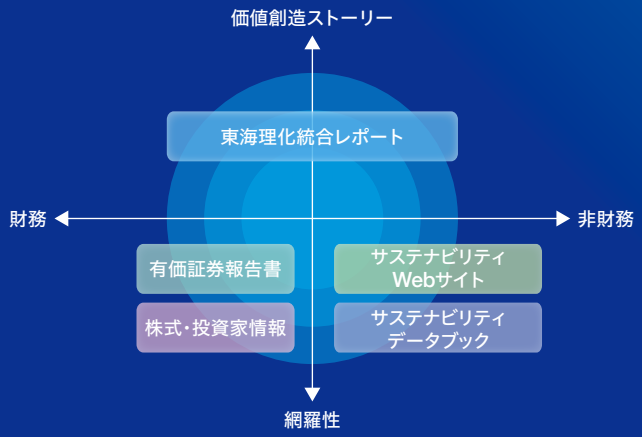
目的を「マテリアリティを中心としたサステナビリティ関連情報の開示」と再定義し、内容を全面的に見直し、あらたにSSBJ開示基準を参考に再構築しました。
全てのステークホルダーの皆さまに当社のサステナビリティ推進の現状を把握していただき、対話の一助となれば幸いです。

対象期間　2025年4月1日～2026年3月31日

対象範囲　株式会社東海理化および東海理化グループの取り組みを報告しています。

発行時期　2026年10月（前回発行：2025年10月、次回発行：2027年10月予定、年1回発行）

※活動の理解を深めるものとして、一部2026年4月以降の活動や計画も記載しています。また、記載された関係者の所属・役職名は活動当時のものです。



参考ガイドライン
- SSBJ開示基準（サステナビリティ基準委員会）
- GRIスタンダード（Global Reporting Initiative）

本レポートに掲載しているデータについては、最新のデータ（2025年度末時点）に見直しています。（過去の報告書に掲載したデータとは異なる場合があります。）

Contents

サステナビリティマネジメント

02　サステナビリティ
03　マテリアリティ
05　ステークホルダーエンゲージメント

環境

06　環境活動情報
08　TCFD・TNFD提言に基づく情報開示
10　自然資本 データ
17　第三者検証

社会

18　社会課題解決型商品・サービスの開発
19　顧客の安全・品質保証
21　人的資本経営
23　健康と安全
26　人財育成
30　ダイバーシティ＆インクルージョン
31　人権の尊重
32　サプライチェーン
35　社会貢献と地域共創
36　人的資本 データ
39　社会関係資本 データ

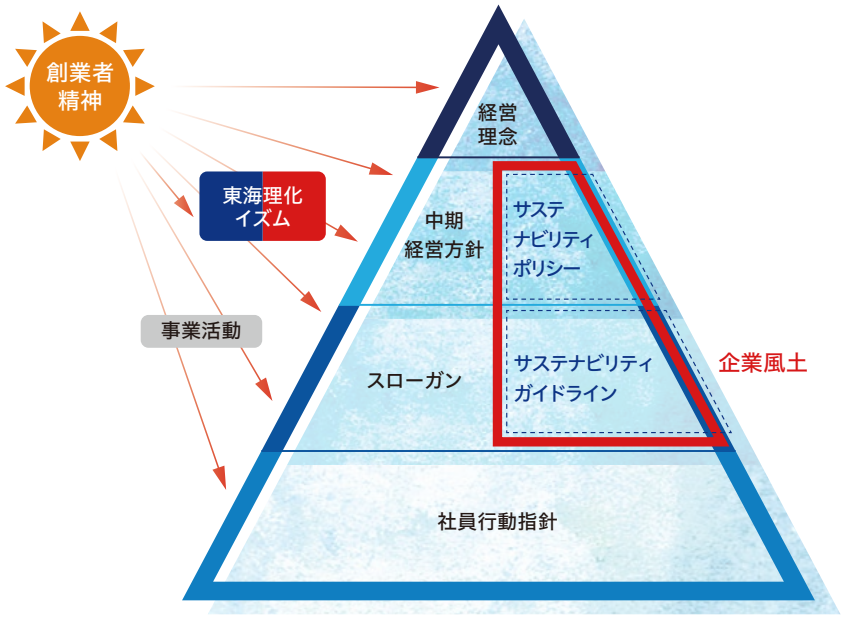
ガバナンス

40　コーポレート・ガバナンス
46　公正な取引（腐敗防止・反競争的行為）
48　リスク管理
49　情報セキュリティ・サイバーセキュリティの推進
50　財務資本 データ
51　知的資本 データ
51　製造資本 データ

サステナビリティ

サステナビリティの考え方

当社のサステナビリティの基本的な考え方を共有するために社会の要請、経営理念を基にしてサステナビリティポリシーを制定し、サステナビリティポリシーの解説書としてサステナビリティガイドラインを発行しました。



サステナビリティポリシー

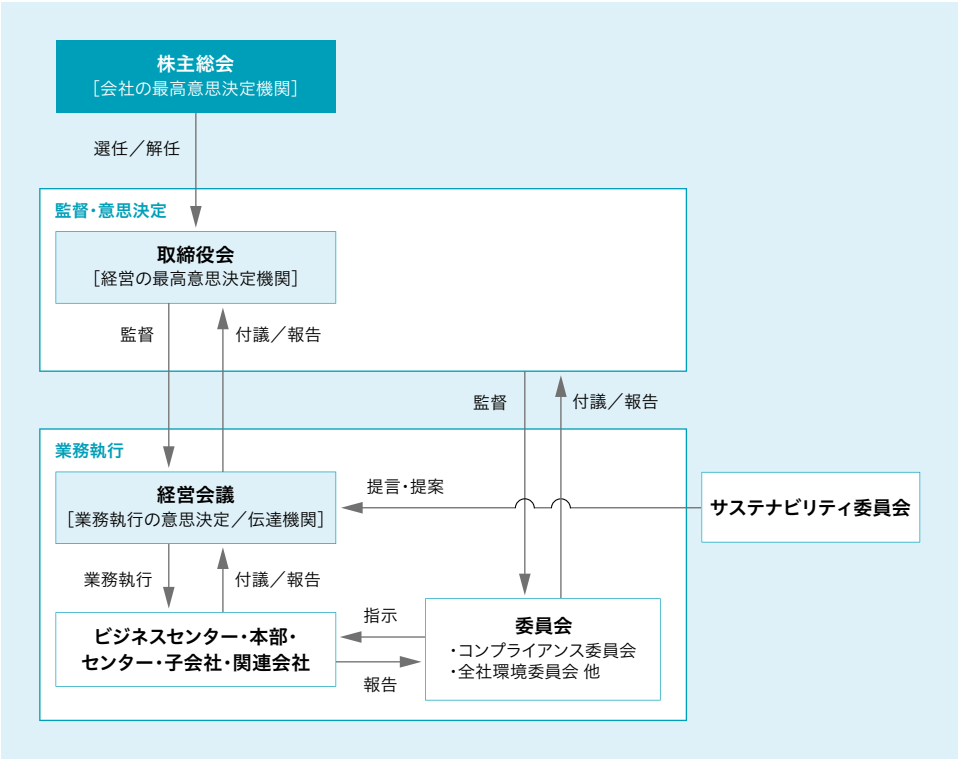
東海理化グループは、経営理念にある法と倫理を遵守し、自然・地域と共生する健全な事業活動を通じて、全てのステークホルダーとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

サステナビリティガイドライン

東海理化のサステナビリティガイドライン

サステナビリティ推進体制

当社は取締役会が経営の最高意思決定機関であり、業務執行を監督しています。
経営会議が業務執行の意思決定、伝達機関であり、業務執行の中でサステナビリティに関連する議題を取り上げることがあり、取締役会への付議または報告をします。
サステナビリティの個別テーマではコンプライアンス委員会と全社環境委員会があり、年に2回取締役会に定期的に報告し指示を受けています。
2025年5月には代表取締役社長を議長とし、執行役員、監査役および外部有識者としての知見を活かすため社外取締役・社外監査役で構成されるサステナビリティ委員会を設置しました。



マテリアリティ

マテリアリティ策定プロセスと企業価値の関係性

マテリアリティ策定プロセス

1 国際的ガイドライン項目の内部評価

当社にとっての重要度で層別

GRI36項目とSDGs1項目、合計37項目について当社にとっての重要度の観点から社内関係部署にヒアリングし点数化(3段階評価)

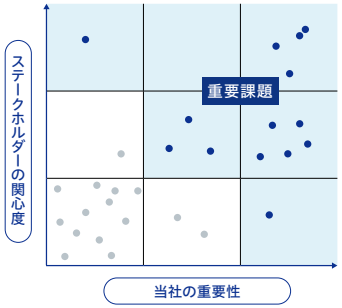
2 国際的ガイドライン項目の外部評価

ステークホルダーの関心度で層別

外部評価機関が着目する課題とベンチマーク4社が重要としている項目の会社数を加点し、3段階に層別(第三者機関にて評価)

3 マテリアリティの抽出

当社にとっての重要度とステークホルダーの関心度が「特に高い領域」に位置する14項目を最重要視すべき課題と判定



4 マテリアリティの特定 5つの重要テーマと重要課題11項目(14項目を集約)を決定

	5つの重要テーマ	重要課題11項目(14項目を集約)
事業を通じての課題解決	革新的な製品開発を通じて社会課題を解決する	• 社会課題解決型商品開発
	顧客の安心安全を支える	• 顧客の安全・品質保証 • 情報セキュリティ・サイバーセキュリティの推進
事業を支える基盤活動	働く意欲を高め、成長と社会への貢献を促す	• 健康と安全　• 人財育成 • ダイバーシティ&インクルージョン
	環境への負荷を低減する	• 気候変動への対応 • 持続可能な資源利用
	公正な事業を妨げる要因を低減する	• 人権の尊重 • 公正な取引(腐敗防止・反競争的行為) • サプライチェーンのサステナビリティ浸透

SDGsに対応する5つの重要テーマと重要課題11項目

事業を通じての課題解決

革新的な製品開発を通じて社会課題を解決する

- 社会課題解決型商品開発

顧客の安心安全を支える

- 顧客の安全・品質保証
- 情報セキュリティ・サイバーセキュリティの推進

事業を支える基盤活動

働く意欲を高め、成長と社会への貢献を促す

- 健康と安全　- 人財育成
- ダイバーシティ&インクルージョン

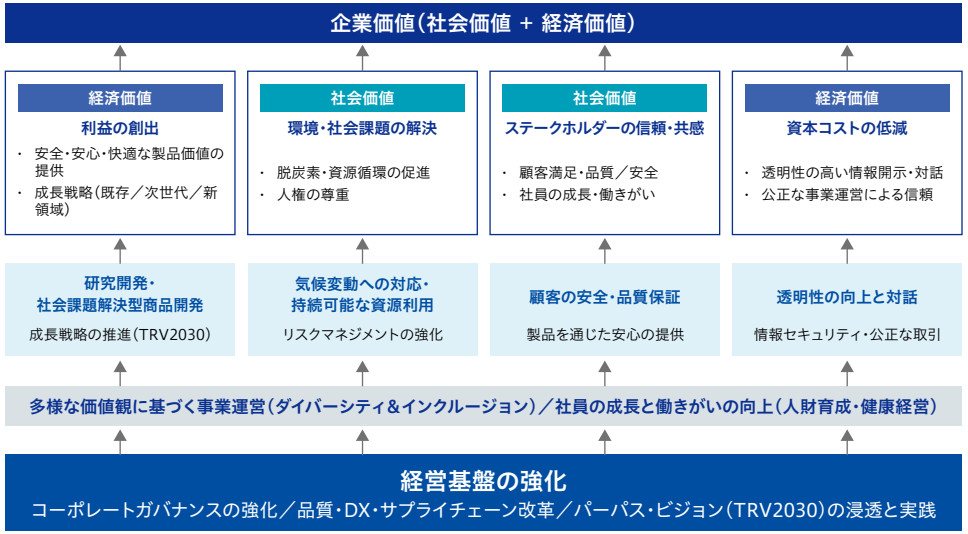
環境への負荷を低減する

- 気候変動への対応
- 持続可能な資源利用

公正な事業を妨げる要因を低減する

- 人権の尊重
- 公正な取引(腐敗防止・反競争的行為)
- サプライチェーンのサステナビリティ浸透

マテリアリティと企業価値の関係性



マテリアリティ

東海理化のマテリアリティ／リスクと機会

	マテリアリティ	リスク	機会	目標（KPI）	2025年度実績	2030年度目標	2030年にめざす姿	関連するSDGs
事業を通じての課題解決	社会課題解決型商品開発	• 競争力の低下 • 事業機会の喪失	• 既存事業の枠組みを超えた価値創造	• Bqey・Uqey売上 • BAMBOO+®事業	• 売上5億円 • LEXUSの「Forged bamboo」として採用	• 売上100億円 • 売上10億円	• グローバルでの社会課題を把握し、解決に貢献する • 交通弱者救済、車両盗難防止などの社会課題解決に資する商品・サービス	
	顧客の安全・品質保証	• お客さまへの被害 • 生産性の低下	• お客さまの信頼獲得	• 既販車処置、重大インシデント件数	• 0件	• 0件	• お客さま（エンドユーザー・カーメーカー／サービサー）へ安全・安心な製品・サービスの提供により、品質でお客さまに選ばれる	
	情報セキュリティ・サイバーセキュリティの推進	• サイバー攻撃による操業停止 • 顧客の操業影響 • レピュテーション低下	• 新規顧客の開拓	• 重大事故発生件数	• 0件	• 0件	• 情報資産の適切な管理により機密漏えい、情報の改ざん、サービスの停止を未然防止する	
事業を支える基盤活動	健康と安全	• 社員のモチベーション低下 • 人財確保困難	• 優秀な人財の育成・確保	• 労働災害発生件数 • 疾病による休務発生率の減少 • 心身不調による生産性低下の減少 • 有所見者率の減少	• 14件 • 3.6% • 22.8% • 42.3%	• 0件 • 2.0%以下 • 12.4%以下 • 35%	• 健康経営の実現（社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮するため健康リスクによる損失を低減できている）	
	人財育成	• 次世代を担う人財の枯渇	• 持続可能な成長	• マネジメント力強化研修受講率 • 海外トレーニー派遣者数	• 36.7%（研修受講者/全ライン長） • 5名（派遣人数の累積人数）	• 100%（2027年度目標） • 30名	• 挑戦と変革を推進する人的資本経営の実現（挑戦を引き出す職場風土の醸成、主体的なキャリア形成の促進、全員が気持ちよく働ける職場環境づくり）	
	ダイバーシティ&インクルージョン	• 画一的な思考・判断	• イノベーションの促進 • 経営リスクの回避	• マネジメント層のダイバーシティマネジメント研修受講率 • 各部所属員が何らかのダイバーシティ推進に関連するイベントに年1回以上参加する割合 • 異業種や他部署から積極的に情報や学びを得て新たな知見や仲間を得る部署の割合	• 30% • 47% • 97%	• 100% • 80%以上 • 100%	• イノベーション創出に向けて多様な人財が活きる組織の実現	
	気候変動への対応	• 自然災害、渇水リスクの増加 • 炭素税、エネルギー費高騰によるコストの増加	• 地球温暖化問題の解決に貢献 • 低CO_2製品の開発による付加価値向上	• GHG排出量（SCOPE1,2） • GHG排出量（SCOPE3） • 再エネ率（使用電力比） • 水の取水量	• 141,311t-CO_2 • 1,278,338t-CO_2 • 26% • 517千m^3	• 96,055t-CO_2以下 • 1,131,209t-CO_2以下 • 70%以上 • 551千m^3以下	• SCOPE1,2　2013年度比60%低減 • 本社・本社工場でのカーボンニュートラルの実現	
	持続可能な資源利用	• 資源調達、廃棄物処理コストの増加	• 持続可能な生産体制の構築 • 低CO_2材や再生材使用による製品の付加価値向上	• 廃棄物排出量原単位	• 0.22t/百万個	• 0.37t/百万個	• 資源の有効利用によるサーキュラーエコノミーの実現	
	人権の尊重	• レピュテーション低下による採用競争力低下、株価の下落 • 調達基準未達成による取引停止	• 社員、取引先さまが安心して働ける • お客さま、地域、株主から信頼を得られる	• 人権尊重責任に反する行為件数	• 0件	• 0件	• 全てのステークホルダーに対するグローバルでの人権への配慮	
	公正な取引 （腐敗防止・反競争的行為）	• 権力と地位の濫用への加担 • 不健全な市場の助長	• 健全な官民・民民の交流を促進 • 公正な自由競争市場の確立	• 贈収賄、競争法違反発生件数	• 0件	• 0件	• 腐敗がなく公正な事業活動の実施	
	サプライチェーンのサステナビリティ浸透	• 反環境・反社会行為の幇助	• サプライチェーンでの新たな価値創造 • 環境・社会の持続可能性向上	• 取引先さまの法令違反件数	• 0件	• 0件	• サプライチェーン全体での社会課題解決への貢献 • 反環境・反社会行為への加担を防止	

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーの全体像

お客さま、取引先さま、地域社会、株主・投資家、社員などのステークホルダーとのコミュニケーションを行い、企業の情報を適時に開示・提供することを「サステナビリティガイドライン」において定めています。



マルチステークホルダー

マルチステークホルダー方針

カスタマーハラスメント

カスタマーハラスメントに対する基本方針

求職者等ハラスメント

求職者等ハラスメント防止に関する基本方針

お客さま



カーメーカー・ボディメーカーのお客さま向けに定期的に新製品展示会を開催しています。
また、通常の営業活動に加え、新領域・新規事業ではBtoCのビジネスが拡大しており、エンドユーザー向けの展示会やお問い合わせ窓口を充実させています。

取引先さま



調達基本方針に基づき、取引先さまの皆さまとの長期にわたる健全で良好な取引関係を築くことを明文化し活動しています。
毎年4月に「東海理化グループ方針・調達方針説明会」および「仕入先表彰」を開催しており、2025年4月には取引先さま135社が参加しています。

地域社会



東海理化トウホクを設立した秋田県横手市や音羽工場が立地する愛知県豊川市では、行政や地域の多様な関係者の方々と連携し、持続的なまちづくりを推進するための新しい取り組みを幅広く行っています。

株主・投資家



四半期ごとに決算発表を実施し、毎年5月の通期の決算説明会と毎年6月の株主総会では、当社の事業報告および企業価値向上に向けた成長戦略を報告し、株主さまの施設見学会を開催しています。それとは別に、ここ数年は機関投資家・アナリストとの対話に力を入れており、2025年度は96回の対話を実施しました。
新規ビジネス拡大に伴う新製品・サービスや業務提携の発表を積極的に行っています。

社員



2020年から7年連続で「健康経営優良法人」に選定されています。
また、社内アンケートでも「今の会社で働くことができて本当に良かったと思う」という設問に対して、調査を開始した2022年度では59.8%が好意的な回答だったのが、2025年度は73.0%と向上しています。

環境活動情報

基本的な考え方

東海理化グループでは、「考動ひとつで変えられる“TRy for the future”」を環境スローガンとして掲げ、持続可能な社会の実現のために取り組む環境活動の方針を「環境ポリシー」に定めています。この5つのポリシーを、社員一人ひとりが常に意識し、未来の地球のために考動して取り組んでいきます。

環境スローガン

考動ひとつで変えられる
TRy for the future

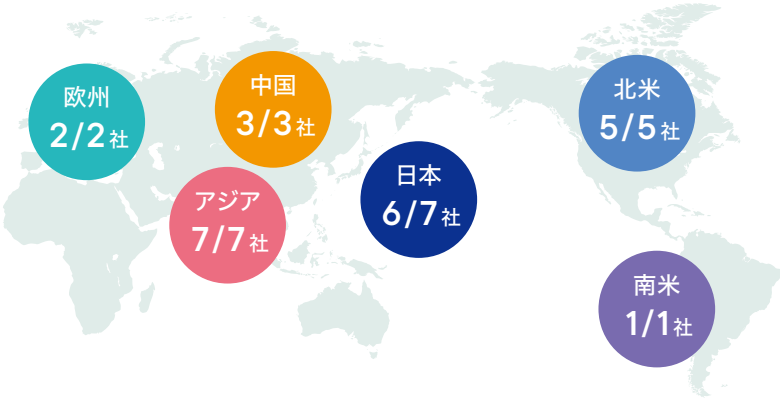
環境ポリシー

1. **率先して全方位活動を推進**
   【全方位活動】EMSを継続的に改善し、カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、ネイチャーポジティブの活動をライフサイクル全体で推進
2. **未来につなぐ環境技術を追求**
3. **法遵守のみに留まらず、地域の自然をより豊かに**
4. **社会との輪を増やす・広げる**
5. **一人ひとりが地球のための考動を**

EMS認証の取得状況

各拠点が、継続的に環境パフォーマンスを向上していくため、環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、外部認証を取得しています。東海理化および全ての海外生産拠点では、ISO14001の認証を取得しており、国内グループ会社では、ISO14001の他、エコアクション21の認証を取得しています。
秋田県に新たに設立された「東海理化トウホク」でもエコアクション21の取得に向けて準備を進めています。

生産拠点における取得状況



Topics CDP「気候変動」「水セキュリティ」分野でA-を獲得

当社は、国際的な環境非営利団体であるCDP（カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）が実施する企業調査において、「気候変動」および「水セキュリティ」の2分野で、「リーダーシップレベル」に該当するA-の評価を2年連続で獲得しました。今後も、カーボンニュートラルをはじめとする環境リスクに対する施策とともに、環境関連情報の開示を積極的に進めていきます。

CDP Discloser 2025

環境活動情報

第8次環境取り組みプラン

特定したリスクおよび機会から、環境ポリシーの「率先して全方位活動を推進」の考えに基づき、バリューチェーン全体での事業活動と環境影響の関係をマッピングにより整理し、環境影響に対して、5ヵ年（2026年度～2030年度）の取り組み計画である第8次環境取り組みプランを策定しました。各目標の達成に向け、東海理化グループ一丸となって活動を推進していきます。

リスクおよび機会

カーボンニュートラル	リスク	炭素税などの導入による操業費用の増加
		規制強化に伴い温室効果ガス使用が制限されることで生産ができなくなる
		低炭素製品の需要増加などマーケット変化に対する対応遅れで成長機会を失う
		気候変動による自然災害発生の増加により被災時に損害が出る
		脱炭素化をめざさないことによる、お客さまからの取引解消
		平均気温の上昇による空調コストの増加
	機会	温室効果ガスの低減によるコスト低減（炭素税、電力料金など）
		脱炭素化への機運が高まる中、早期のCN達成により企業イメージが向上する
		サプライチェーンと連携したCN活動により地球温暖化問題の解決に貢献できる
サーキュラーエコノミー	リスク	各国の廃棄物受け入れ規制拡大により、廃棄物の受け入れ先がなくなる
		希少資源の枯渇により資源調達ができなくなる、または調達コストが増加する
		渇水時の水使用制限により、多量に水を使用する生産工程の稼働ができなくなる
		リサイクル材利用など、お客さまからの要請に対応できないことによる取引解消
	機会	資源の使用量最小化および有効利用により持続可能な生産体制の構築ができる
		製品へのエコ素材使用により、製品の付加価値を向上することができる

ネイチャーポジティブ	リスク	各国の化学物質規制強化への対応が遅れることで、客先からの信用を失う
		河川放流水の水質規制強化により、放流できなくなることによる工場操業停止
		自然環境の喪失により、自然資源が使用できなくなることによる製品製造停止
		降水量の変化による水供給不足
	機会	大気や水域への環境負荷抑制により地域からの信頼を得ることができる
		地域と連携したNP活動よりステークホルダーとの関係を強化し信頼を向上できる
環境経営	リスク	環境法違反の発生による企業イメージの低下
		公害の発生によりステークホルダーの信用を失う
		環境キーマンの不足により、環境取り組みが停滞する
		自然災害の激甚化によるサプライチェーン分断
	機会	環境保全に貢献する製品開発による受注拡大
		環境異常・苦情ゼロの継続により、地域からの信頼を得ることができる
		サプライヤーとの連携取り組みにより、調達段階における環境リスクを回避できる
		社員の士気向上により、環境取り組みの推進が図られる
		積極的な情報開示により投資家からのESG評価を上げ、資金調達の安定化が図れる

バリューチェーンマッピング

バリューチェーン全体に関わる項目

CN-5 LCAの構築 / NP-1,2,3 自然資本保全 / NP-4 地域貢献 / EM-1 EMSの改善 / EM-5 人財育成 / EM-6,7 情報開示、コミュニケーション

開発設計	調達	生産	物流	製品使用	廃棄
CN-6 製品の軽量小型化	CN-8 サプライヤーのCO_2排出	CN-1 温室効果ガスの排出	CN-3 燃料使用によるCO_2排出	EM-3 環境貢献製品の提供	CE-1 リサイクル配慮設計
CN-7 低CO_2材料の利用	EM-4 サプライヤー連携	CN-2,4 エネルギーCO_2の排出	CE-5 梱包・包装での資源消費		
CE-2 リサイクル材料の利用		CE-3 資源の消費			
NP-5 製品含有化学物質		CE-4 生産廃棄物の排出			
		NP-6 環境負荷物質の排出			
		NP-7 EM-2 法令遵守、公害防止			
		NP-8 水資源の利用			

第8次環境取り組みプラン 活動項目・目標

	項目	目標
カーボンニュートラル	温室効果ガス排出量 SCOPE1,2の低減	CN-1 Mg鋳造で使用するSF_6ガス代替化による温室効果ガス排出量の低減
		CN-2 既存生産技術の改善、革新生産技術の開発導入、見える化によるムダの徹底排除による省エネ推進
		CN-3 輸送トラックのFCVなど環境対応車への切替え、輸送効率の一層改善によるCO_2低減の推進
		目標（2030年度） SCOPE1,2排出量：連結 ▲60% 単独 ▲60% 基準年：2013年度
		CN-4 再生可能エネルギーの導入拡大
		目標（2030年度） 再エネ率：連結 70% 国内 100%
	温室効果ガス排出量 SCOPE3の低減	CN-5 LCAシステムの構築と運用
		CN-6 搭載車両の燃費改善に貢献する軽量化、小型設計の推進
		CN-7 化石資源プラスチック代替化、低CO_2材利用拡大の推進
		目標（2030年度） 素材由来CO_2：単独 ▲10%（2040年▲40%） 基準年：2020年度
		CN-8 サプライヤーとの製品・物流・生産戦略連携によるCO_2低減
		目標（2030年度） 仕入先CO_2：単独 ▲30% 基準年：2019年度
サーキュラーエコノミー	CEに配慮した製品設計の推進	CE-1 リサイクル配慮設計の推進
		CE-2 PCR材・PIR材・バイオマス材の使用推進
	生産活動における排出物低減と資源有効利用	CE-3 歩留り改善、社内再利用材の活用による資源製品化率の向上
		CE-4 排出物低減生産技術の開発・導入と日常改善活動による排出物低減活動の推進
		目標（2030年度） 廃棄物排出量：単独 2019年度実績以下
	梱包包装資材の低減と資源の有効利用	CE-5 リサイクル配慮設計の推進
ネイチャーポジティブ	生物多様性保全活動の推進	NP-1 自然共生サイトの創出
		NP-2 希少種保全・外来種駆除による生態系をまもる活動の推進
		NP-3 生物の生息生育空間の拡大・質向上による生態系ネットワークをつなげる活動の推進
		NP-4 地域と連携した普及啓発による人と自然の共生をひろめる活動の推進
	環境負荷の低減	NP-5 各国、各地域の法規動向を踏まえた製品含有化学物質の管理充実と、より環境負荷の少ない物質への切替え推進
		NP-6 PRTR対象物質の継続的管理と低減活動の推進
		NP-7 自主基準値での排水管理徹底による水質リスクの低減
	自然資源の利用抑制	NP-8 各国、各地域の水環境事情を考慮し、継続的な水使用量低減活動を推進
		目標（2030年度） 取水量：単独 2019年度実績以下
環境経営	連結環境マネジメントの強化推進	EM-1 各国、各地域での環境委員会活動の充実による環境パフォーマンス向上に向けた活動の強化
		EM-2 各国、各地域の環境法令遵守と環境リスクの未然防止活動強化
	環境貢献製品の提供推進	EM-3 環境貢献製品の開発・事業拡大
	ビジネスパートナーと連携した環境活動の推進	EM-4 サプライヤーとの連携を一層強化し、グローバルでともに環境を良くする活動を推進
	グローバル社員教育・啓発活動の強化	EM-5 グローバルでの環境教育を通じた環境保全意識の啓発推進
	環境情報の積極的開示とコミュニケーションの充実	EM-6 環境に関する情報開示のさらなる内容充実
		EM-7 各地域での環境コミュニケーション活動の充実

TCFD・TNFD提言に基づく情報開示

ガバナンス

リスクと機会に対する取締役会の監督体制

取締役会は、カーボンニュートラル戦略の進捗状況について、定期的に報告を受け、レビューを実施しています。戦略実行のための予算については、年度ごとに包括決議を行い、年間の計画に対する判断・監督をしており、高額投資案件に対しては、個別に報告を受け決議を行っています。

リスクと機会の評価と管理における経営者の役割

取締役社長を委員長とする全社環境委員会にて、リスクおよび機会に対する対応方針となるカーボンニュートラル戦略の決定と目標・実行計画の承認、計画に対する進捗管理とレビューを行っています。

戦略

気候変動に対しては、移行リスク、物理リスクがそれぞれ最大となる2種類のシナリオを設定し、シナリオ分析によりリスクと機会を抽出しています。リスクに対しては、レジリエンスを強化するための取り組みを環境委員会にて検討し、カーボンニュートラル戦略として中期経営計画に織り込むことで、確実かつ計画的に対応を進めていきます。

シナリオの設定

■ 1.5℃シナリオ

地球温暖化の抑止が社会基盤となり、温室効果ガス・再生可能エネルギー関連の政策や技術革新、インフラ整備により脱炭素化が加速し、気温上昇を1.5℃以内に抑えることが実現している社会。気温上昇による物理リスクは低減されるが、規制強化やステークホルダーからのニーズの変化など、社会変化に対する対応が求められるため、移行リスクが最大となるシナリオとして設定しています。

■ 4℃シナリオ

地球温暖化を食い止めることができず、気温が4℃上昇してしまった社会。気温の上昇に伴う気候変動により、集中豪雨・台風の発生回数増加など自然災害による急性リスク増加や、降雨パターン変化による水不足などの慢性リスクが発生し、物理リスクが最大となるシナリオとして設定しています。

リスクおよび機会（気候変動関連）

種類		短期・中期・長期のリスクと機会			事業・戦略・財務に及ぼす影響	
		区分	説明	時間軸	可能性	影響額
移行（1.5℃）	規制	リスク	炭素税の導入による操業費用の増加	中期	大	10億円
		機会	温室効果ガスの低減によるコスト低減（炭素税、電力料金など）	中期	ー	15億円
	評判	リスク	脱炭素化をめざさないことによる、お客さまからの取引解消	長期	大	200億円
		機会	カーボンニュートラル対応の情報開示による資金調達の安定化	長期	ー	ー
	技術	リスク	低炭素化へ向けた材料変更による、材料コストの増加	長期	中	50億円
		機会	低CO_2製品開発による受注拡大	長期	ー	10億円
物理（4℃）	急性	リスク	自然災害の激甚化による工場操業停止、サプライチェーン分断による売上減少	長期	中	100億円
	慢性	リスク	平均気温の上昇による空調コストの増加	長期	大	1億円
		リスク	降水量の変化による水供給不足	長期	小	30億円

※ 時間軸は、短期を5年未満、中期を5～10年未満、長期を10年以上としています。

リスクおよび機会（自然関連）

種類		短期・中期・長期のリスクと機会			事業・戦略・財務に及ぼす影響	
		区分	説明	時間軸	可能性	影響額
移行	規制	リスク	河川放流水の水質規制強化により、放流できなくなることによる工場操業停止	長期	小	30億円
	評判	機会	生物多様性保全活動の積極的な取り組みによる、ステークホルダーからの評価向上	中期	ー	ー
		機会	自然・生物多様性保全対応の情報開示による資金調達の安定化	長期	ー	ー
	技術	機会	生物多様性保全に貢献する製品開発による受注拡大	中期	ー	1億円
物理	急性	リスク	自然環境の喪失により、自然資源が使用できなくなることによる製品製造停止	長期	中	10億円

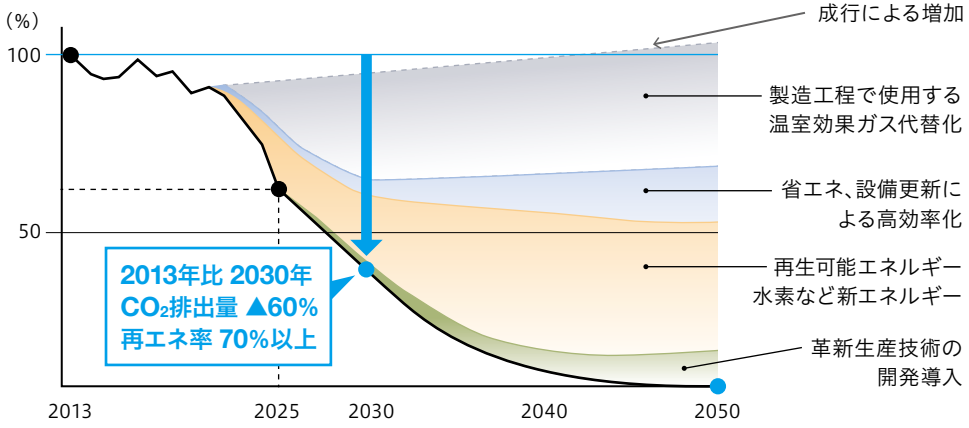
※ 時間軸は、短期を5年未満、中期を5～10年未満、長期を10年以上としています。

TCFD・TNFD提言に基づく情報開示

レジリエンス強化の取り組み

リスク	レジリエンス強化の取り組み	相互関係評価事項
炭素税の導入による操業費用の増加	・省エネの徹底、温室効果ガスの代替化によるGHG排出量の低減 ・再エネの導入拡大による、再エネ率向上 ・物流効率改善、FCV導入による輸送CO_2排出量低減	・オフサイト再エネ導入の自然影響
脱炭素化をめざさないことによる、お客さまからの取引解消	・中長期戦略の策定と開示 ・仕入先との連携強化	—
低炭素化へ向けた材料変更による、材料コストの増加	・低CO_2材料の開発（バイオマス材料）	・バイオマス利用の持続可能性 ・バイオマス利用の自然影響
自然災害の激甚化による工場操業停止、サプライチェーン分断による売上減少	・事業継続計画（BCP）の策定	—
平均気温の上昇による空調コストの増加	・空調設備のトップランナー設備への更新	—
降水量の変化による水供給不足	・製造工程の水再利用により取水量抑制	・排水量低減による自然影響緩和

SCOPE1,2低減シナリオ



リスク管理

IEA（国際エネルギー機関）Net Zero by 2050やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）RCPなどの気候変動シナリオを参考に分析し、リスクの特定・影響評価を行っており、影響評価は金額での定量化につとめ、財務に対する影響の把握を行っています。特定したリスクと機会に対しては、具体的な対応と目標を環境取り組みの対応方針・計画に折り込み、進捗管理を行っています。また、状況変化にも柔軟に対応していくため、リスクと機会は、最新のシナリオや社会動向により定期的に評価の見直しを行っています。

リスクと機会の特定・評価プロセス	リスクと機会の管理プロセス	組織全体のリスク管理への統合・伝達状況
IEA（国際エネルギー機関）Net Zero by 2050やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）RCPなどの気候変動シナリオを参考に分析を行い、リスクの特定・影響評価を行っています。影響評価は金額での定量化につとめ、財務に対する影響の把握を行っています。	特定したリスクと機会に対しては、具体的な対応と目標を環境取り組みの対応方針・計画に織り込み、進捗管理を行っています。また、リスクと機会は、最新のシナリオや社会動向により定期的に評価の見直しを行い、評価制度の向上を図ることとしています。	組織全体のマテリアリティ分析では、社会の土台である自然環境の保全を分析項目として取り上げ、その中から「気候変動への対応」を重要課題として特定しています。そして、全社年度方針では、6つの経営の柱の一つとして環境経営を位置付けており、その中で課題に対する取り組みとしてカーボンニュートラルの実現を挙げています。

指標と目標

単位：t-CO_2

KPI	対象	目標			実績	
		基準年	最終年	目標値（基準年比）	2024年度	2025年度
SCOPE1,2	連結	2013	2030	96,055（▲60%）	176,399	141,311
			2035	72,041（▲70%）		
		2023※	2030	109,606（▲50%）		
SCOPE3	連結	2023※	2030	1,131,209（▲25%）	1,497,524	1,278,338
再エネ率	連結			70%	19%	26%
	単独			100%	13%	27%
取水量	単独	2019	2030	551千m³（基準年以下）	464千m³	517千m³

※SBT認定

自然資本 データ

1 原材料

1.1 使用原材料（東海理化）

単位：t

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
再生可能原材料	樹脂材料	9,767	9,090	9,145	10,148	11,255
	亜鉛	1,445	1,334	1,554	1,561	2,159
	アルミニウム	1,109	963	1,050	893	917
	マグネシウム	1,586	1,273	1,022	1,036	1,017
	鉄	7,365	6,881	7,807	7,606	8,499
	銅	2,385	2,144	2,303	2,224	1,927
	ニッケル	20	15	17	20	23
	はんだ材	13	7	12	13	12
	銀	0.4	0.2	0.4	0.5	0.7
	合計	23,690	21,707	22,910	23,502	25,809
再生不可原材料	樹脂材料	291	265	248	347	365
	ウレタン	186	153	124	79	102
	合計	477	418	372	426	467
合計		24,167	22,125	23,282	23,928	26,276

1.2 輸送に伴う梱包・包装資材使用量（東海理化）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
使用量（t）	1,389	1,114	1,178	1,074	1,089
原単位：売上高当たり（t/億円）	0.65	0.53	0.48	0.44	0.43

1.3 リサイクル材使用量（東海理化）

単位：t

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
リサイクル材使用量	777	648	2,031	1,605	1,352
原材料における リサイクル材使用量の割合	3.5%	3.2%	10.2%	6.8%	5.1%

2 エネルギー

2.1 地域別 エネルギー消費量

単位：GJ

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	486,988	458,733	472,322	453,132	466,682
国内子会社	84,968	84,323	87,232	81,051	71,382
海外拠点	687,890	654,591	578,303	633,126	628,531
合計（東海理化グループ）	1,259,846	1,197,646	1,137,856	1,167,309	1,166,595

2.2 種類別 エネルギー消費量（東海理化グループ）

単位：GJ

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
電力		814,192	760,724	671,203	684,576	668,598
燃料	都市ガス	199,800	177,463	179,800	154,838	151,605
	天然ガス	124,012	117,281	112,576	107,564	104,979
	LPG	41,251	39,313	40,318	37,139	36,146
	ブタンガス	7,555	9,432	11,277	12,669	12,285
	重油	ー	ー	485	473	398
	ガソリン	841	346	363	298	226
	軽油	2,515	3,146	2,980	2,899	2,043
蒸気		16,680	19,188	12,537	13,630	11,831
再生可能エネルギー		53,000	70,752	106,803	153,615	178,882
合計		1,259,846	1,197,646	1,138,341	1,167,702	1,166,993

2.3 エネルギー原単位（内製加工高当たり）

単位：GJ/億円

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	482	443	428	402	388
東海理化グループ	728	670	600	606	579

2.4 省エネ活動によるエネルギー消費量の低減効果

単位：GJ

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	22,083	39,582	16,460	29,426	17,056
東海理化グループ	61,941	85,959	96,908	102,080	62,769

自然資本 データ

3 水

3.1 取水量

単位：千㎥

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	水道水	227	198	202	203	193
	工業用水	97	84	98	76	139
	地下水	188	167	182	185	185
	合計	513	450	482	464	517
東海理化グループ		960	895	909	855	905

3.2 水消費量

単位：千㎥

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	75	54	37	83	90
東海理化グループ	173	157	138	156	161

4 化学物質

4.1 VOC排出量（東海理化）

単位：t

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
イソプロピルアルコール	7.1	7	5.2	3.3	1.4
酢酸エチル	7.7	11.1	17.3	17.3	13.3
酢酸ブチル	3.9	4.7	7.5	7.4	8.2
メチルシクロヘキサン	8.3	11.5	11.9	11.6	9.6
酢酸イソブチル	7.4	9.3	14.4	13.5	16.6
プロピレングリコール モノメチルエーテル	3.6	3.1	2.8	3	3.9
プロピレングリコール モノメチルエーテルアセテート	3.7	3.3	2.8	3	2.6
ケロシン	4.5	3.5	4.3	5.9	3.2
エチルベンゼン	0.1	0	0	0	0.1
キシレン	0.2	0.2	0.1	0.1	0.3
トルエン	0.5	0.4	0.4	1.1	1.2
その他（PRTR対象外含む）	14.4	16.9	25.2	22.6	14.5
合計	61.4	71.0	91.9	88.8	74.9

4.2 PRTR排出量（東海理化）

単位：kg

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
本社工場	メチル イソブチルケトン	法対象外	法対象外	1,175	917	1,296
豊田工場	亜鉛の水溶性化合物	13	6	11	11	6.9
	クロムおよび3価クロム化合物	9	3	3	2.9	2.7
	銅水溶性塩	2	1	1	1.5	1.3
	ニッケル化合物	7	4	4	3.9	3.4
音羽工場	トルエン	閾値未満	閾値未満	閾値未満	閾値未満	1,148
	エチレングリコールモノブチルエーテル	法対象外	法対象外	542	698	419
	メチルイソブチルケトン	法対象外	法対象外	1,828	1,925	2,268
合計		31	14	3,564	3,559	5,145

自然資本 データ

5 大気への排出

5.1 CO_2サプライチェーン排出量（東海理化グループ）

単位：t-CO_2

			2024年度	2025年度
SCOPE1	東海理化自らによる直接排出		87,687	62,611
SCOPE2	他社からの電気などの供給に伴う間接排出	マーケットベース	78,210	78,700
		（ロケーションベース）	ー	(85,092)
SCOPE3	事業活動に関連する他社の排出量		1,459,847	1,278,338
CATEGORY1	購入した製品・サービス		1,267,551	1,081,243
CATEGORY2	資本材		115,925	105,767
CATEGORY3	SCOPE1,2に含まれない燃料		12,968	16,013
CATEGORY4	輸送・配送（上流）		49,068	51,125
CATEGORY5	事業から出る廃棄物		405	1,473
CATEGORY6	社員の出張		3,327	3,184
CATEGORY7	社員の通勤		10,603	10,279
CATEGORY8	リース資産（上流）		SCOPE1,2に含まれる	
CATEGORY9	輸送・配送（下流）		非該当	
CATEGORY10	販売した製品の加工		6,738	7,034
CATEGORY11	販売した製品の使用		44	58
CATEGORY12	販売した製品の廃棄		2,361	2,162
CATEGORY13	リース資産（下流）		非該当	
CATEGORY14	フランチャイズ		非該当	
CATEGORY15	投資		未算定	
合計			1,625,744	1,419,649

5.2 エネルギー起源CO_2排出量

単位：t-CO_2

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	本社	5,235	5,118	2,647	1,742	4,755
	本社工場	10,474	11,598	11,118	10,178	12,907
	豊田工場	6,335	6,776	6,835	6,134	6,815
	音羽・萩工場	19,650	20,401	19,788	17,884	19,484
	高知工場	ー	ー	ー	ー	93
	合計	41,694	43,894	40,388	35,938	44,054
東海理化グループ		116,476	113,231	105,379	93,756	93,371

5.3 エネルギー起源CO_2排出量原単位（内製加工高当たり）

単位：t-CO_2/億円

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	41.2	42.4	36.6	34.4	31.7
東海理化グループ	70.6	63.4	57.4	51.3	50.3

5.4 輸送に伴うCO_2排出量（東海理化）

単位：t-CO_2

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
排出量	2,797	2,835	2,897	2,829	2,686

5.5 非エネルギー起源GHG排出量

単位：t-CO_2

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	HFCs	81	54	107	108	34
	SF_6	813	736	555	171	186
	PFCs	2,222	2,199	2,334	2,716	1,267
	N_2O	3	2	4	4	1
海外拠点	SF_6	115,635	103,526	81,123	65,550	41,699
東海理化グループ	合計	118,754	106,517	84,123	68,549	43,188

5.6 大気排出 測定データ

ばいじん（単位：g/Nm³）、NOx（単位：ppm）、SOx（単位：Nm³/H）

			規制値	自主基準値	最大値			
					2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
本社工場	ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	0.002	0.006	0.009	0.022
		コジェネ	0.05	0.04	0.014	0.003	0.005	0.003
	NOx	ボイラー	150	120	39	51	59	79
		コジェネ	600	480	49	77	54	58
	SOx	ボイラー	0.24	0.19	0.006	0.003	0.002	0.002
		コジェネ	5.45	4.36	0.001	0.001	0.001	0.002
豊田工場	ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	0.003	0.003	0.003	0.003
	NOx	ボイラー	150	120	33	28	29	29
	SOx	ボイラー	4.239	3.4	0	0	0	0
音羽工場	ばいじん	ボイラー	0.1	0.08	0.006	0.004	0.003	0.003
	NOx	ボイラー	150	120	44	58	22	47
	SOx	ボイラー	0.17	1.36	0.003	0.003	0.002	0.003

自然資本 データ

6 排水および廃棄物

6.1 排水量

単位：千㎥

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
東海理化	河川	302	294	323	302	351
	下水道	136	102	122	79	76
	合計	438	395	445	381	427
東海理化グループ		781	733	765	693	744

6.2 水質（東海理化）

単位：mg/L（大腸菌数のみ：CFU/mL）

		規制値 ( )は日間平均	自主基準値	最大値 2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
本社工場	pH	5.8～8.6	6.0～8.3	7.3	7.3	7.5	7.5
	BOD	25(20)	20(16)	15	18	16	8.4
	COD	—	—	15	7.7	3.5	4.6
	SS	30(20)	20(16)	3	2	3	13
	n-Hex	2	1.6	<0.5	<0.5	<0.5	0.7
	銅	1	0.8	0.01	0.02	0.01	0.01
	亜鉛	2	1.6	0.14	0.27	0.39	0.13
	溶解性鉄	10	8	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	全クロム	2	1.6	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	大腸菌数	(800)	(640)	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	全窒素	120(60)	60(48)	9.9	7	5.8	5.6
	全リン	16(8)	8(6.4)	0.83	0.26	0.31	0.45
	鉛	0.1	0.08	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	6価クロム	0.2	0.16	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	ヒ素	0.1	0.08	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
	フッ素	8	6.4	1.5	1.8	1.8	1.8
	1,4-ジオキサン	0.5	0.4	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
豊田工場	pH	5.8～8.6	6.0～8.3	7.4	7.5	7.8	7.3
	BOD	15	12	2.4	3.9	3.1	2.4
	COD	—	—	4.4	4.8	5.8	4.7
	SS	15	12	8	9	4	4
	n-Hex	4	3.2	<0.5	<0.5	<0.5	<0.5
	フェノール類	2.5	2	<0.025	<0.025	<0.025	<0.025
	銅	0.6	0.48	0.01	0.03	0.06	0.03
	亜鉛	2	1.6	0.14	0.37	0.37	0.02
	溶解性鉄	2.5	2	0.1	0.1	0.1	0.1
	溶解性マンガン	2.5	2	<0.1	<0.1	<0.1	<0.1
	全クロム	1	0.8	<0.04	0.05	<0.04	<0.04
	大腸菌数	(800)	(640)	100	89	ND	N.D.
	全窒素	60	48	14	19	11	19
	全リン	8	6.4	0.72	1.3	0.04	0.8
	鉛	0.05	0.04	<0.005	<0.005	<0.005	<0.01
	6価クロム	0.2	0.16	<0.04	0.04	0.04	<0.01
	ホウ素	10	8	1.4	2.7	1.6	1.5
	フッ素	8	6.4	0.2	0.6	0.4	0.2
	アンモニア、アンモニウム化合物、亜硝酸化合物、硝酸化合物	60	48	13	12	9.5	14

自然資本 データ

		規制値 ( )は日間平均	自主基準値	最大値 2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
音羽工場	pH	5.8～8.6	6.0～8.3	7.4	7.8	7.9	7.7
	BOD	25(20)	20	3	2.9	1.8	2.1
	COD	—	—	3.9	3.3	4.2	4.6
	SS	70(50)	56	7	34	9	4
	n-Hex	5	4	<1	<1	<1	<1
	銅	1	0.8	<0.01	0.03	0.01	<0.01
	亜鉛	2	1.6	0.16	0.25	0.23	0.18
	溶解性鉄	10	8	0.1	0.2	0.2	<0.1
	溶解性マンガン	10	8	0.3	0.3	0.3	0.2
	全クロム	2	1.6	<0.04	<0.04	<0.04	<0.04
	大腸菌数	(800)	(640)	<30	<30	63	<30
	全窒素	120(60)	96	2.8	2.5	2.2	2.4
	全リン	16(8)	12.8	0.03	0.07	0.02	0.02
	鉛	0.1	0.08	<0.01	<0.01	<0.01	<0.01
	6価クロム	0.2	0.16	<0.04	<0.04	<0.04	<0.02
	総水銀	0.005	0.004	<0.0005	<0.0005	<0.0005	<0.0005
	ホウ素	10	8	<0.1	<0.1	<0.1	<0.1
	フッ素	8	6.4	<0.1	<0.1	<0.1	<0.1
	アンモニア、アンモニウム化合物、亜硝酸化合物、硝酸化合物	100	80	1.7	1.2	1.1	1.1

		規制値 ( )は日間平均	自主基準値	最大値 2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
萩工場	pH	5.8～8.6	6.0～8.3	7.4	7.3	7.5	7.7
	BOD	25(20)	20	3	2	1.4	6.2
	COD	—	—	6.2	5.1	4.5	7.4
	SS	30(20)	24	2	5	3	3
	n-Hex	2	1.6	<0.5	0.5	0.5	<0.5
	銅	1	0.8	0.03	0.03	0.02	<0.01
	亜鉛	2	1.6	1	0.14	0.13	0.07
	溶解性鉄	10	8	<0.1	<0.1	<0.1	0.1
	溶解性マンガン	10	8	<0.1	<0.1	<0.1	<0.1
	全クロム	2	1.6	<0.04	<0.04	<0.04	<0.04
	大腸菌数	(800)	(640)	<30	<30	<30	<30
	全窒素	120(60)	96	8.1	6.4	11	17
	全リン	16(8)	12.8	0.04	0.23	0.24	0.94
	鉛	0.1	0.08	<0.01	<0.01	<0.01	<0.01
	6価クロム	0.2	0.16	<0.04	<0.04	<0.02	<0.02
	総水銀	0.005	0.004	<0.0005	<0.0005	<0.0005	<0.0005
	ホウ素	10	8	<0.1	<0.1	<0.1	<0.1
	フッ素	8	6.4	<0.1	<0.1	<0.1	<0.1
	アンモニア、アンモニウム化合物、亜硝酸化合物、硝酸化合物	100	80	3.7	5.8	9.1	3.5
高知工場 2025年度より追加	pH	5.8～8.6	6.0～8.3	—	—	—	7.4
	BOD	50(30)	40	—	—	—	26
	COD	160(120)	128	—	—	—	100
	SS	50(30)	40	—	—	—	6.8
	n-Hex	5	4	—	—	—	<0.5
	銅	3	2.4	—	—	—	<0.01
	亜鉛	2	1.6	—	—	—	0.01
	溶解性鉄	10	8	—	—	—	0.2
	全クロム	2	1.6	—	—	—	<0.04
	大腸菌数	(800)	(640)	—	—	—	<1
	全窒素	120(60)	96	—	—	—	0.9
	全リン	16(8)	12	—	—	—	<0.01
	鉛	0.1	0.08	—	—	—	<0.02
	6価クロム	0.2	0.16	—	—	—	<0.04
	フッ素	8	6.4	—	—	—	<0.1
	アンモニア、アンモニウム化合物、亜硝酸化合物、硝酸化合物	100	80	—	—	—	<1

自然資本 データ

6.3 排出物（東海理化）

単位：t

			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有害	排出量	リサイクル	15	11	27	49	41
		焼却	21	19	16	25	0
		PCB	0	0	0	0	0
	保管量	PCB	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	合計		36	30	43	74	41
非有害	排出量	リサイクル	9,425	8,405	8,815	8,509	10,900
		焼却	627	557	555	359	764
		埋め立て	1.5	0.6	0.3	1.0	0.2
	合計		10,053	8,963	9,370	8,869	11,664
リサイクル率（%）			94	94	94	96	93
合計			10,090	8,993	9,413	8,943	11,704

6.4 プラスチック使用製品産業廃棄物など（東海理化）

単位：t

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
排出量（目標：2018年度実績以下）	545	486	450	339	409

7 環境マネジメント

7.1 環境法規制の違反（東海理化）

単位：件

	2020年度	2021年度	2023年度	2024年度	2025年度
違反件数（法基準・協定値超過含む）	0	0	0	0	0
苦情件数	0	0	0	0	0

7.2 騒音・振動 測定データ（東海理化）

単位：dB

		規制値	最大値				
			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
本社工場	騒音（昼）	70	61	63	63	64	62
	振動（昼）	70	30	39	24	31	34
豊田工場	騒音（昼）	75	66	65	64	64	63
	振動（昼）	75	53	46	61	57	46
音羽工場	騒音（昼）	70	61	65	65	67	67
	振動（昼）	70	41	51	48	54	38
萩工場	騒音（昼）	75	58	64	60	59	54
	振動（昼）	75	44	60	57	54	52

7.3 地下水 測定データ（東海理化）

単位：mg/L

		規制値	最大値				
			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
本社工場	トリクロロエチレン	0.01	0.002	0.002	0.002	0.002	0.001
	1,1-ジクロロエチレン	0.1	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002
	シス-1,2-ジクロロエチレン	0.04	0.004	0.004	0.004	0.004	0.004
豊田工場	トリクロロエチレン	0.01	8.98	9.45	10.5	12.3	9.3
	1,1-ジクロロエチレン	0.1	0.079	0.117	0.071	0.053	0.055
	シス-1,2-ジクロロエチレン	0.04	13.9	7.71	6.49	6.33	5.5
音羽工場	トリクロロエチレン	0.01	0.011	0.011	0.01	0.017	0.01
	1,1-ジクロロエチレン	0.1	0.006	0.006	0.006	0.008	0.002
	シス-1,2-ジクロロエチレン	0.04	0.031	0.032	0.026	0.028	0.02

※豊田、音羽工場はトリクロロエチレンおよび分解生成物による汚染があり、揚水浄化を継続中

自然資本 データ

8 環境会計

8.1 環境保全コスト（東海理化）

単位：百万円

	主な取り組み内容	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
事業エリア内コスト	公害防止：公害（大気、水質、騒音など）防止のためのコスト	261	259	267	273
	地球環境保全：温暖化防止に要したコスト	1,173	1,434	1,639	837
	資源循環：廃棄物処理、廃棄物減量化、リサイクルのためのコスト	197	195	341	304
上・下流コスト	環境負荷の少ない製品、燃料および原材料などの購入に伴い発生した差額	22	24	27	26
管理活動コスト	環境マネジメントシステムの構築・運用、環境負荷の監視、事業活動に伴う自然保護・緑化のためのコスト	506	535	824	1,320
研究開発コスト	環境保全に資する製品などの研究開発に要したコスト	452	377	531	493
社会活動コスト	事業所を除く自然保護、緑化、美化などの環境改善対策のためのコスト	133	124	124	95
環境損傷コスト	環境汚染の修復費用、環境損傷の保険料など	17	18	26	24
	合計	2,762	2,967	3,779	3,373

8.2 経済効果（東海理化）

単位：百万円

	2023年度	2024年度	2025年度
省エネによる費用低減	55	70	15
リサイクル材売却額	1,657	1,782	3,092
廃棄物処理費用低減	13	6	2
合計	1,725	1,858	3,108

8.3 物量効果（東海理化）

	2023年度	2024年度	2025年度
省エネによる温室効果ガス低減（t-CO_2）	1,123	1,176	245
リサイクル材売却量（t）	8,710	7,526	9,987
廃棄物処理量（t）	247	105	21

●環境会計の考え方

環境コストは、発生したときの支払ベースで把握・集計しています。したがって、設備投資は投資額として把握し、減価償却費は計上していません。環境以外の目的と併せて実施しているものについては、按分により計上しています。環境保全活動に伴う経済効果については、各年度に費用額を確実に把握できる3項目で集計しています。

9 環境データ算出方法

9.1 CO_2サプライチェーン排出量の算出方法

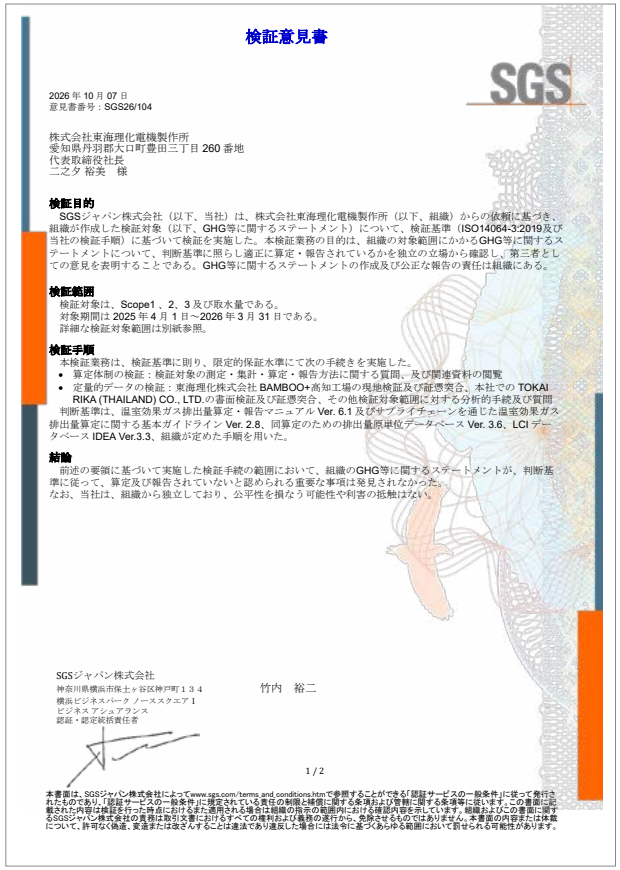
算定基準	温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer6.1、サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer2.8、同算定のための排出原単位データベースVer3.6、LCIデータベースIDEA Ver3.3を用いて算定しています。算定範囲は支配力基準に基づく連結とし、CO_2の排出係数は、日本国内拠点はマーケット基準、海外拠点はロケーション基準を採用しています。

9.2 環境データの集計範囲

東海理化グループ：31社		会社名
東海理化：1社		東海理化
子会社	国内：9社	東海理化エレテック、東海理化NExT、東海理化SmartCraft、東海理化サービス、サン電材社、東海理化クリエイト、東海理化アドバンスト、東海理化トウホク、理化トランスポート
	海外：21社	TRAM（アメリカ）、TRMI（アメリカ）、TAC（アメリカ）、TRQSS（カナダ）、TRMX（メキシコ）、TRBR（ブラジル）、TRCT（中国）、TRCW（中国）、TRCF（中国）、RICA（台湾）、TRMN（インド）、TRT（タイ）、TSB（タイ）、TRP（フィリピン）、TRI（インドネシア）、TRSI（インドネシア）、TRB（イギリス）、TRCZ（チェコ）、東理化汽車電子有限公司（中国）、蘇州東理化電子有限公司（中国）、THAI TORICA（タイ）

第三者検証

温室効果ガス排出量について、信頼性のあるデータ開示を行うため、SGSジャパン株式会社による第三者検証を受審しています。



検証意見書

SGS

2026 年 10 月 07 日
意見書番号：SGS26/104

株式会社東海理化電機製作所
愛知県丹羽郡大口町豊田三丁目 260 番地
代表取締役社長
二之夕 裕美　様

検証目的

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、株式会社東海理化電機製作所（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、GHG等に関するステートメント）について、検証基準（ISO14064-3:2019及び当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHG等に関するステートメントについて、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。GHG等に関するステートメントの作成及び公正な報告の責任は組織にある。

検証範囲

検証対象は、Scope1 、2、3 及び取水量である。
対象期間は 2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日である。
詳細な検証対象範囲は別紙参照。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証：東海理化株式会社 BAMBOO+高知工場の現地検証及び証憑突合、本社での TOKAI RIKA (THAILAND) CO., LTD.の書面検証及び証憑突合、その他検証対象範囲に対する分析的手続及び質問

判断基準は、温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル Ver. 6.1 及びサプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver. 2.8、同算定のための排出量原単位データベース Ver. 3.6、LCI データベース IDEA Ver.3.3、組織が定めた手順を用いた。

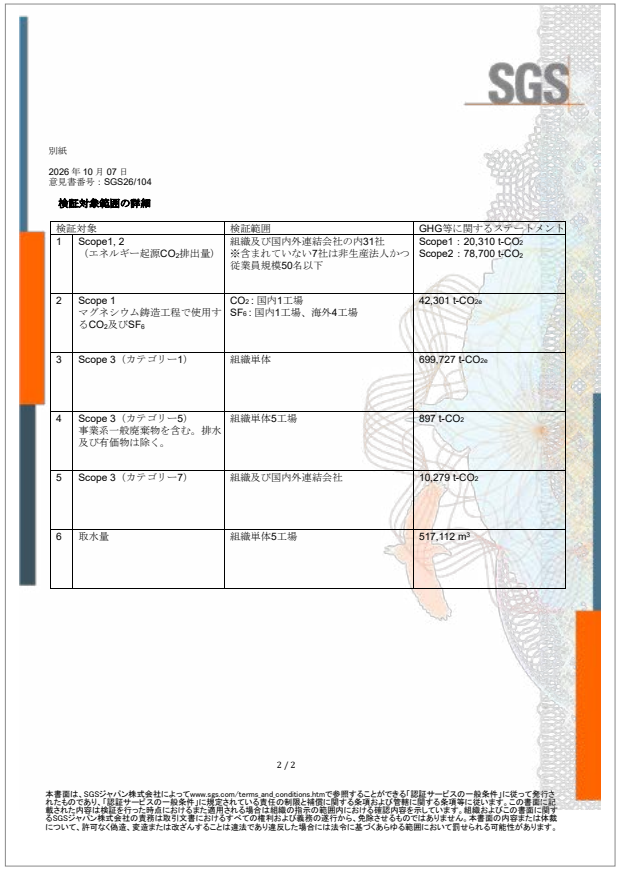
結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHG等に関するステートメントが、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。
なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社
神奈川県横浜市保土ヶ谷区神戸町１３４
横浜ビジネスパーク ノーススクエア I
ビジネス アシュアランス
認証・認定統括責任者
竹内　裕二

1 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms and conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関するSGSジャパン株式会社の責任は取引文書における全ての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。



別紙

SGS

2026 年 10 月 07 日
意見書番号：SGS26/104

検証対象範囲の詳細

検証対象		検証範囲	GHG等に関するステートメント
1	Scope1, 2 （エネルギー起源CO_2排出量）	組織及び国内外連結会社の内31社 ※含まれていない7社は非生産法人かつ従業員規模50名以下	Scope1：20,310 t-CO_2 Scope2：78,700 t-CO_2
2	Scope 1 マグネシウム鋳造工程で使用するCO_2及びSF_6	CO_2：国内1工場 SF_6：国内1工場、海外4工場	42,301 t-CO_{2e}
3	Scope 3（カテゴリー1）	組織単体	699,727 t-CO_{2e}
4	Scope 3（カテゴリー5） 事業系一般廃棄物を含む。排水及び有価物は除く。	組織単体5工場	897 t-CO_2
5	Scope 3（カテゴリー7）	組織及び国内外連結会社	10,279 t-CO_2
6	取水量	組織単体5工場	517,112 m^3

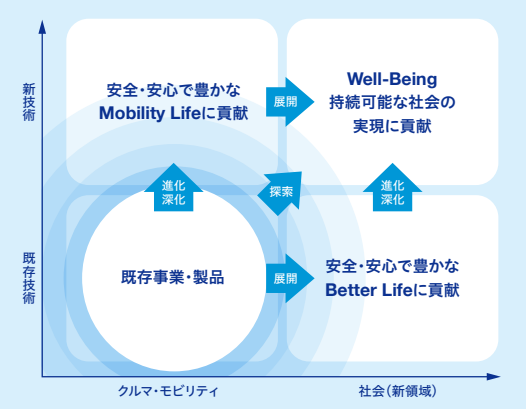
2 / 2

本書面は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms and conditions.htmで参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点におけるまた適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関するSGSジャパン株式会社の責任は取引文書における全ての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

社会課題解決型商品・サービスの開発

基本的な考え方

東海理化は、これまで人とクルマをつなぐ製品つまり「モノ」の提供を通じ成長をしてきました。今後も「人が手掛けないことこそやる」という創業者精神を引き継ぎつつ、クルマ・モビリティ領域で培った“技術”“実績”を、進化・深化させ、安全・安心で豊かなMobility Lifeに貢献します。さらに、クルマ・モビリティ以外の社会課題や困りごとを解決するサービスである「コト」に事業領域を拡大し、安全・安心で豊かなBetter Lifeに貢献します。



リスクおよび機会

リスク	機会
• 競争力の低下 • 事業機会の喪失	• 既存事業の枠組みを超えた価値創造

目標と指標

2030年にめざす姿

- **グローバルでの社会課題を把握し、解決に貢献する**
- **交通弱者救済、車両盗難防止などの社会課題解決に資する商品・サービス**

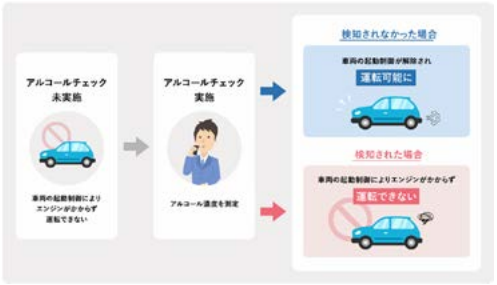
目標KPI

・Bqey・Uqey売上　売上100億円
・BAMBOO+®事業　売上10億円

飲酒運転による交通事故の撲滅と人材不足への貢献
社用車管理システム「Bqey」／無人レンタカーシステム「Uqey（ユーキー）」

Bqeyは、車両予約、デジタルキー、アルコールチェック、運転記録などをスマートフォンとクラウドで一元管理できる社用車管理システムです。アルコールチェックと車両利用を連動させるアルコール・インターロック機能を搭載し、飲酒運転による交通事故の撲滅や企業におけるリスクの軽減、回避を支援しています。また、車両利用データを活用した稼働分析により、適正な車両保有台数の検討や遊休車両の低減にも活用されています。

Uqeyは、予約から本人確認、貸渡証発行、施解錠、返却、決済までをスマートフォン上で完結できる無人レンタカーシステムです。レンタカー事業者の窓口業務の負荷軽減や営業時間の拡大を可能とし、省人化による事業運営の効率化や人材不足への対応を支援しています。



地域、地球への貢献　バイオマス複合材「BAMBOO+®」

地球温暖化や資源の枯渇が深刻化する中、持続可能な社会の実現は急務となっています。製造業においては、環境負荷の軽減と地域社会との調和が求められています。

BAMBOO+®は、地域で集材した竹を独自技術で繊維化し、樹脂と複合化することで工業的に成形可能にした新素材です。竹繊維を約半分含むことができるため、石油由来原料を大幅に低減します。また、竹を伐採して放置竹林の拡大を防ぎ、里山の景観と生態系の保全に寄与します。

このプロジェクトは、地域の方々との協力のもとで進めており、日本の竹を活用した持続可能なビジネスモデルの構築をめざしています。単なる環境対応素材に留まらず、地域経済の活性化や社会全体のWell-Beingにも貢献することをめざしています。

成形した製品は、自然の模様や質感を活かしたデザインが可能で、塗装やフィルム加飾を必要とせず、自動車内装部品を始めとしたさまざまな分野への応用が期待できます。東海理化が長年培ってきた「目で見て、手で触れる」自動車部品開発の知見を活かし、性能とデザイン性を両立させた材料を実現しました。



顧客の安全・品質保証

基本的な考え方

品質は「お客さまと社会のニーズを満たす度合い」と捉え、法規や要求品質を満たすことはもちろん、製品の使われ方にもこだわった開発・評価を通じて、信頼性の確保につとめています。設計・生産技術・生産の各工程を通して、良品条件を見極め、「品質は工程でつくり込む」ことを徹底することで、お客さまの安全・安心の確保はもとより、ご満足いただける製品をお届けします。また、「モノづくりは人づくり」との考えのもと、品質人財の育成にも力を入れ、全社一丸となって品質向上活動に取り組み、「品質で選ばれる東海理化」をめざしていきます。



※SE（サイマルテニアス・エンジニアリング）：製品開発において、各関係部門が、開発初期段階から同時並行で連携し、品質・コスト・納期の最適化を図る開発手法

リスクおよび機会

リスク	機会
• お客さまへの被害 • 生産性の低下	• お客さまの信頼獲得

目標と指標

2030年にめざす姿

- **お客さま（エンドユーザー・カーメーカー／サービサー）へ安全・安心な製品・サービスの提供により、品質でお客さまに選ばれる**

目標KPI

- 既販車処置、重大インシデント件数 0件

顧客の安全・品質保証

主な取り組み

❶「リコールフリー定着」に向けた品質確保

お客さまの安全・安心を徹底して考慮した設計・評価を実践し、開発段階では各機能が連携し、CAE解析や人間工学などを活用して必要な品質特性の明確化に取り組んでいます。
また、設計情報を量産工程まで確実に反映する筋通し活動を通じて、重大不良の未然防止に取り組んでいます。
さらに、徹底した日常管理により、不良を「発生させない・流出させない」モノづくり品質を確保し、リコールフリーの定着をめざしています。

❷ 安定して量産品質を生み出す現場づくり

安定した量産品質の実現に向け、良品をつくるだけでなく、維持することにもこだわった良品条件の整備を推進しています。
異常の最小化や変化点に強い現場づくりを進める中で、工程内の変化や兆候を的確に捉え、不良やトラブルの見える化により、迅速な改善を可能とする体制構築にも取り組んでいます。
さらに、トレーサビリティの強化によって不具合の発生源を明確にし、対応を迅速化しています。また、再発防止の徹底を通じて品質の向上を図っています。

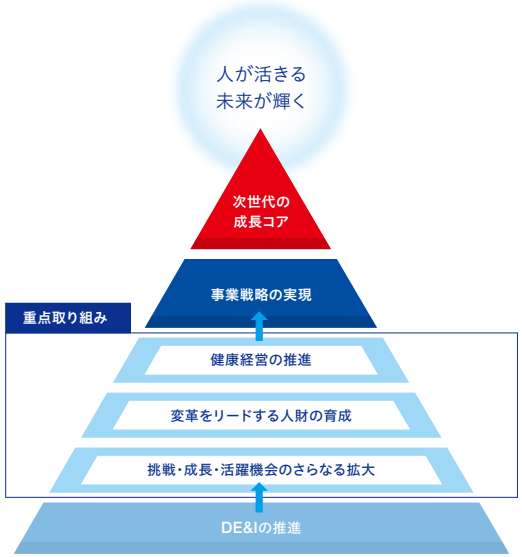
❸ 品質人財の育成強化、品質風土づくり

品質第一のマインドをもつ人財の育成をめざし、教育体系の整備と品質教育の充実を推進しています。階層別・職能別の教育プログラムにより、実践力の向上と品質基盤の強化に取り組んでいます。また、過去の品質不具合とそこから得た学びを次世代へ伝承し、製品安全を最優先とする風土の維持・強化にもつとめています。その一環として、誰もが自由に学べる品質ルームを設置し、品質意識と知識の向上を図っています。

人的資本経営

基本的な考え方

当社は、中期経営計画「TRV2030」において、成長戦略を確実に実現していくための基盤として「挑戦と変革を実現する人的資本経営の推進」を掲げています。経営環境の不確実性が高まる中、企業価値を持続的に高めていくためには、社員一人ひとりが主体的に挑戦し、新たな価値を生み出し続けることが不可欠です。人的資本こそが当社の競争力の源泉であり、最も重要な経営資源であると考えています。こうした考えのもと、当社では「健康経営の推進」「変革をリードする人財の育成」「挑戦・成長・活躍機会の拡大」という3つの重点領域を中心に人的資本経営を進めています。これらの取り組みを通じて、東海理化ならではの次世代製品・新事業を創出できる人財を育て、挑戦と変革を後押しする組織づくりを進めていきます。



主要施策

健康経営の推進
- 社内健診充実

変革をリードする人財の育成
- 原理原則に基づく人づくり
- 選抜型研修
- マネジメント力の強化
- 品質・IT/DX人財の育成

挑戦・成長・活躍機会のさらなる拡大
- キャリア自律支援
- 報酬評価制度
- 再雇用上限年齢の撤廃
- 育児・介護・治療支援拡大
- タレントマネジメント

① 健康経営の推進（全員活躍を支える基盤づくり）

社員の健康は、企業活動の根幹を支える重要な基盤です。心身ともに健康であるからこそ、良い仕事が生まれ、挑戦への意欲も高まります。当社では、社員が将来にわたり活力をもって働き続けられるよう、全社一体となって健康経営を推進しています。

2030年に向けた健康経営の目標値を設定し、生活習慣の改善など健康リスクの低減に重点的に取り組んでいます。また、健康方針に基づき、社員自身の主体的な健康維持と、会社としての安全配慮の両面から活動を進めています。定期健康診断の結果を活用したフォローや、有識者による講演会の開催などを通じ、健康を重視する風土の醸成にも力を入れています。

② 変革をリードする人財の育成（将来価値を創出する人財への投資）

当社の未来を切り拓くのは、変革をリードできる人財です。当社は、次世代を担う人財への投資を、企業価値向上に直結する最も重要な経営判断の一つと捉えています。

2025年度から開始した「経営人財育成プログラム」では、TPSの実践を通じた経営改革の体感や、修羅場経験を通じた実践力の強化など、役割に応じた育成を進めています。また、ライン長（マネジャー層）向けのマネジメント力強化研修を通じ、社員の挑戦を引き出す組織づくりを推進し、人的資本投資の成果を現場レベルで最大化していきます。

③ 挑戦・成長・活躍機会のさらなる拡大

社員一人ひとりが挑戦し、成長し、活躍し続けられる環境づくりは、当社の持続的成長に欠かせません。社員が自らのキャリアを主体的に描き、多様な働き方を選択できる組織こそが、変化に強い企業であると考えています。

人財育成では、定期面談や階層別・職能別教育を通じて「活躍・成長のサイクル」を強化し、リスキル機会の拡充にも取り組んでいます。キャリア自律支援としては、異動希望制度やFA制度、副業制度などを整備し、多様なキャリア形成を後押ししています。また、年次有給休暇の有効期限延長など、柔軟な働き方を支える制度拡充も進めています。

さらに、ダイバーシティ＆インクルージョンを経営基盤の柱と位置付け、多様な価値観を尊重し活かす組織風土の醸成を進めています。特別支援学校や特例子会社との連携を通じた障がい理解の促進など、誰もが活躍できる環境づくりにも継続して取り組んでいます。

人的資本経営

人財戦略に関する基本方針

人財戦略は、この人的資本経営を具体化する実行戦略として、事業戦略・経営戦略と整合を図りながら推進しています。人財戦略は、「健康・安全を基盤とした全員活躍」「成長戦略を支える人財基盤の強化」「挑戦と成長を引き出すしくみ・風土づくり」の3つを柱として構成しており、各取り組みについてKPIを設定し、進捗を定期的にモニタリングしています。これらの取り組みを通じ、社員とともに持続的な企業価値向上を実現していきます。

ガバナンスおよびリスク管理

当社は、人的資本経営およびガバナンス体制の強化を重要な経営課題と位置付けています。健康経営に関するKPIを毎月、経営会議および取締役会で確認し、社員の健康保持・増進や長時間労働の是正に向けた取り組み状況を監督しています。
また、人事制度・報酬制度については、人財開発会議や働きがい向上ワークショップ（労使協議会）において、社員の成長や中長期的な企業価値向上につながる制度の在り方やインセンティブ設計について議論し、重要事項については経営会議および取締役会に付議・報告しています。
さらに、内部統制、コンプライアンスおよびサステナビリティに関する推進体制の整備を進めるとともに、リスクの未然防止と早期把握につとめ、ガバナンス体制の継続的な高度化に取り組んでいます。

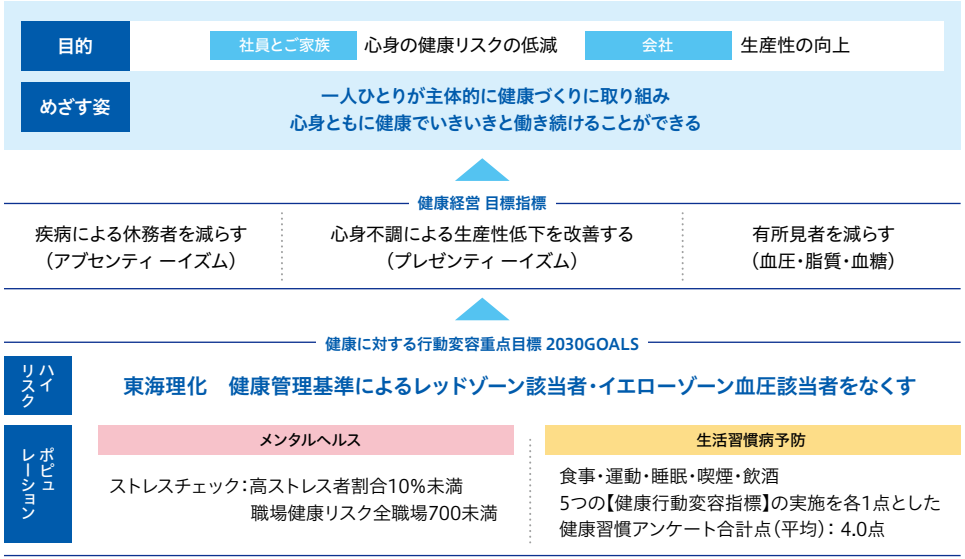
健康と安全

基本的な考え方

当社は、社員とそのご家族の健康を経営の重要な基盤と位置付け、全社一体となって健康経営を推進しています。社員一人ひとりの心身の健康は、安全で高品質なモノづくりを支え、活力ある職場づくりや持続的な企業成長につながる大切な財産です。社員が健康でいきいきと働き続けることは、社員とご家族の幸せのみならず、地域社会への貢献にもつながると考えています。当社は、社員一人ひとりが主体的に健康づくりに取り組める環境を整え、誰もが安心して活躍し続けられる会社をめざします。

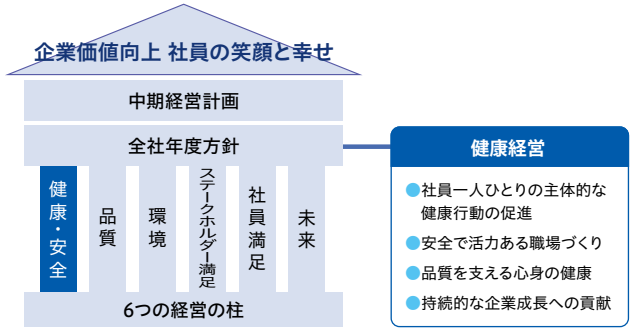
健康経営戦略マップ

全社年度方針に基づく健康経営の推進に向け、健康課題とその解決に向けた取り組みを整理した戦略マップを策定しています。



健康経営の基本方針

当社は、「企業価値向上と社員の笑顔と幸せ」の実現をめざし、中期経営計画および全社年度方針に基づいた事業運営を推進しています。全社年度方針では、「健康・安全」「品質」「環境」「ステークホルダー満足」「社員満足」「未来」の6つを経営の柱として定めており、「健康・安全」を重要な経営基盤の一つとして位置付けています。



リスクおよび機会

リスク	機会
● 社員のモチベーション低下 ● 人財確保困難	● 優秀な人財の育成・確保

目標と指標

2030年にめざす姿

- **健康経営の実現**
  （社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮するため健康リスクによる損失を低減できている）

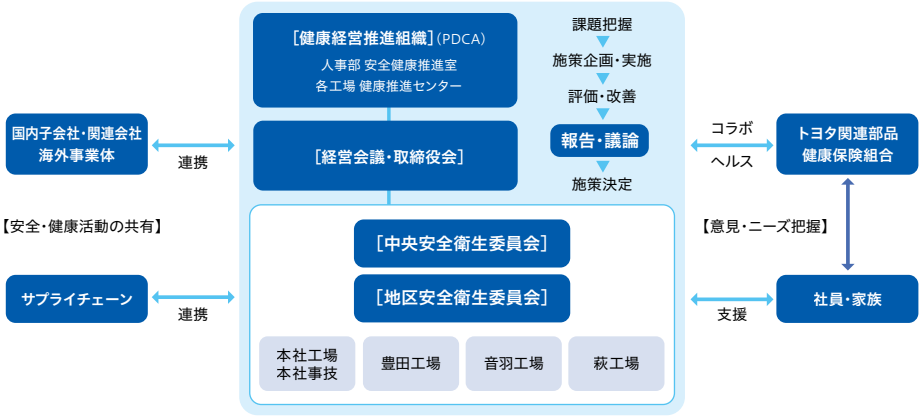
目標KPI

- 労働災害発生件数 0件
- 疾病による休務発生率の減少 2.0%以下
- 心身不調による生産性低下の減少 12.4%以下
- 有所見者率の減少 35%

健康と安全

健康経営推進体制

人事部安全健康推進室および各工場の健康推進センターが中心となり、中央安全衛生委員会・地区安全衛生委員会と連携しながら、社員の健康保持・増進に取り組んでいます。



経営層が健康課題およびKPIを定期的に確認し、改善施策の審議・決定を行っています

健康課題と目標指標

社員一人ひとりが健康でいきいきと働き、その能力を最大限に発揮できる状態をめざしています。その実現に向けて、健康課題を整理し、健康経営を通じて向上をめざす指標（KPI）を設定しています。

目標指標	2025年度実績	2026年度目標	2030年度ビジョン
①疾病による休務発生率の減少	休務発生率 3.6%	休務発生率 2.8%	休務発生率 2.0%
②心身不調による生産性低下の減少	プレゼンティーイズム 22.8%	プレゼンティーイズム 16.9%	プレゼンティーイズム 12.4%
③有所見者率の減少	有所見者率 42.3%	有所見者率 37.4%	有所見者率 35.0%

重点取り組み 健康診断制度の改訂と健康診断後の措置基準を策定

年代別に発生リスクの高い幅広い疾病の早期発見を目的に、2025年度より健康診断制度を拡充しました。下記の健康診断について、自己負担なく受診できる制度です。

内容
- **節目人間ドック（35歳以上5年毎）** 通常の人間ドックより項目が充実した人間ドック
- **脳血管検査（46歳以上5年毎）** 頭部MRI・頭部MRA、頸部エコーまたは頸部MRA
- **社内健康診断** 年齢別にリスクが上がる疾病についての項目を追加
- **がん検診** 死亡率低減の効果が明確ながん検診が社内で検診を実施

安心して働ける職場づくり

社員の安全を保持し、年齢や性別に関係なく誰もが活躍できる職場環境をめざします。安全活動を推進し、安全で安心な職場づくりに取り組んでいます。
「労働災害ゼロ」を目標に、安全衛生基本方針のもと、継続的な取り組みを実施しています。災害は必ず0（ゼロ）にできる！

安全衛生基本方針	安全衛生活動	スローガン
① 安全は全てに優先 ② ルールを守ることは安全の基本 ③ 健康は自分で守る宝物 ④「災害0（ゼロ）」は私達の願い	● 安全確保のための点検活動 ● 安全意識高揚の活動 ● 快適な職場環境づくり活動 ● 有害物質を取り扱う職場の環境改善活動 ● 心と体の健康づくり活動	安全は全てに優先、 「災害0（ゼロ）」は私達の願い

健康と安全

健康に関するモニタリング指標（KPI）と実績

【健康行動変容指標】健康習慣の実践状況

●：改善項目

			実績			目標
			2024年	2025年	対前年比	2030年
健康習慣の確認	食事	就寝前2時間以内の食事は週2回以下だ	68.1%	72.6%	+4.5%●	85%
	運動	1日30分以上の運動を週1日以上実施している	46.9%	48.0%	+1.1%●	60%
	睡眠	睡眠で休養が十分とれている	52.3%	57.6%	+5.3%●	75%
	飲酒	飲まないか1日1合未満（ビールなら中瓶1本）	95.9%	95.3%	-0.6%	95%
	喫煙	喫煙していない（電子タバコ含む）	78.9%	79.5%	+0.6%●	90%
	上記5つの健康習慣実施の合計点（平均）		3.3点	3.4点	+0.1%●	4.0点

【健康モニタリング指標】健康診断結果・ストレスチェック結果・労働時間

		実績			目標
		2024年	2025年	対前年比	2030年
生活習慣病指標	レッドゾーン該当者	63	51	-12●	0
	イエローゾーン該当者	571	373	-198●	血圧該当0
	有所見者率（下記いずれかに該当） 血圧（収縮期140以上または拡張期90以上）/ 血糖（空腹時血糖110以上またはHbA1c6.0以上）/ 脂質（中性脂肪300以上またはLDL140以上またはHDL40未満）	42.0%	42.3%	+0.3%●	35%
	高血圧コントロール率	48.8%	49.5%	+0.7%	80%
	喫煙率	21.0%	20.3%	-0.7%●	10%
心	ストレスチェック　高ストレス者割合	17.6%	16.1%	-1.5%●	10%
	健康調査　総合健康リスク（会社全体）	95	95	±0	95
働き方	年次有給取得率（正社員）	93.8%	93.4%	-0.4%	95.0%
	平均残業時間（正社員）	20.6	19.6	-1●	20

【健康経営目標指標】業務パフォーマンス指標

	実績			目標
	2024年	2025年	対前年比	2030年
傷病休職率	3.5%	3.6%	+0.1%	2.0%
プレゼンティーイズム	21.6%	22.8	+1.2%	12.6%

健康経営の取り組みによる各種数値

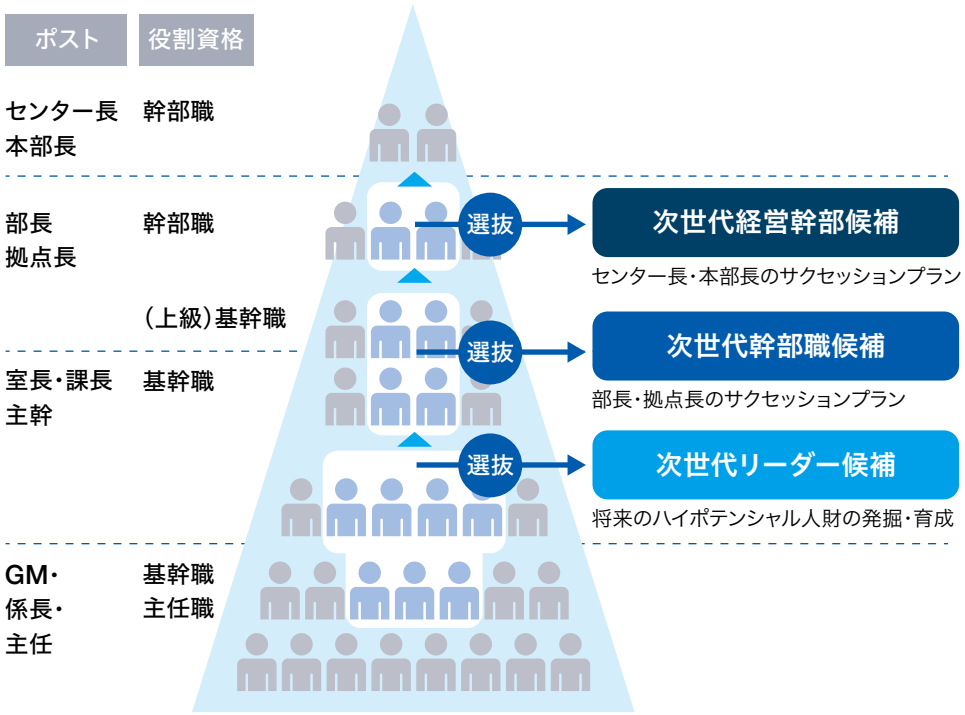
その他健康診断・ストレスチェック	2024年	2025年	2026年（目標）
定期健診受診率	100%	100%	100%
精密検査受診率	99.9%	99.9%	100%
大腸がん検診受診率	68.1%	92.7%	80%以上
胃がん検診受診率	63.6%	71.9%	80%以上
乳がん検診受診率	72.5%	80.8%	80%以上
子宮頸がん検診受診率	50.6%	59.2%	65%以上
ストレスチェック受検率	96.0%	96.0%	95%以上
ワークエンゲージメント （新職業性ストレス簡易調査票80項目のユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度に該当する2項目の平均点）	2.25	2.25	3.50

人財育成

必要な人財の育成・活用

当社では、企業価値向上を担う人財の育成として、次世代経営層・リーダー・マネジャー・若手社員を対象とした人財育成施策を展開しています。また、ライン長にはマネジメント力強化研修を実施し、挑戦を促す職場づくりを支援。若手社員には海外トレーニー制度を通じて異文化理解と課題解決力を育成し、グローバル人財としての成長を促進しています。

経営人財育成プログラム全体像



選抜人財の育成

将来の経営を担う人財の計画的な育成を目的に、選抜型の「経営人財育成プログラム」を推進しています。2026年度は、次世代幹部職候補および次世代リーダー候補を対象に、経営人財として求められる視座・思考・行動の習得に加え、自らの役割認識と成長課題の明確化を実施します。研修では、経営マインドの醸成や戦略思考の習得に加え、実務と連動した課題設定および振り返りを組み合わせ、学びを現場での行動変容へとつなげるしくみを強化しています。さらに、育成責任者を巻き込んだ個別育成と継続的なフォローにより、候補者一人ひとりの成長を加速させ、経営人財プールの強化につなげています。

ライン長研修

ライン長(マネジャー層)を対象に、組織成果と人財育成を両立するマネジメント力の強化を目的とした研修を実施しています。2026年度の研修では、自部署の課題を題材とした実践的な演習と現場での実行・振り返りサイクルを組み合わせ、日常業務の中でマネジメント行動を定着させるしくみを強化しています。これにより、メンバーの成長を通じた組織力の向上を促進しています。

海外トレーニー制度

グローバルに活躍できる人財の育成に向け、若手社員を対象とした海外トレーニー制度を実施しています。海外派遣そのものを目的とせず、現地での実務経験を通じた主体的な課題解決や、異文化環境における行動力の発揮を重視しています。派遣前後の研修や振り返りを通じて学びを定着させるとともに、現地での経験を自部門へ還元するしくみを強化しています。これにより、語学力や異文化理解に加え、グローバルな視点で課題を捉え実行できる人財の育成を推進しています。

リスクおよび機会

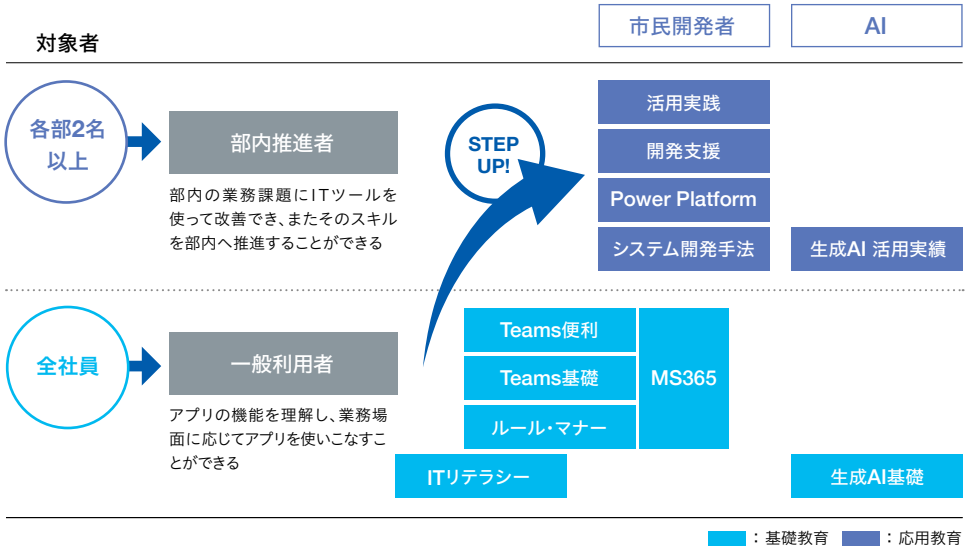
リスク	機会
• 次世代を担う人財の枯渇	• 持続可能な成長

人財育成

ITリテラシー教育、デジタルツール、階層別教育

DX推進に必要な人財を、全社員のデジタルリテラシー層から部門で改善を担う人財、全社変革をリードする人財まで定義し、役割に応じた人財育成を推進しています。デジタル活用力の向上に向け、階層別教育を実施するとともに、情報システム部が中心となり、業務効率化アプリ開発やデジタル技術活用に関する教育機会の充実を図っています。今後は、育成ロードマップの整備や育成施策の高度化を進め、全社的なデジタル活用の底上げとDXを牽引する中核人財の育成を通じて、持続的な企業変革を支える人財基盤の強化に取り組んでいきます。

	目標	2025年度実績
ITリテラシー教育	全社員受講	100%受講
市民開発者	500名育成	512名育成
生成AI	全社活用率：80%以上	72.2%



事技系TPS

事技系TPS活動では、2025年に「まずはやってみる」を合言葉に、41部署が主体的に改善活動へ取り組みました。全体を7グループに編成し、定期的な進捗共有を通じて知見の横展開と相互啓発を推進。12月には各グループ代表8部署による合同発表会を開催し、成果を全社へ共有しました。これらの取り組みを通じて、TPSの考え方と実践が各部へ着実に浸透しました。

人財採用強化

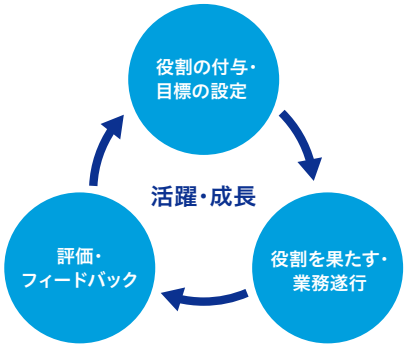
人財基盤のさらなる強化に向けて、従来の採用活動に加え、グローバル人財の採用およびアルムナイ採用の取り組みを開始しました。グローバル人財採用では、専門性の高い海外人財の採用を進めることで、多様な知見や文化を組織に取り込み、グローバル市場での競争力向上をめざしています。また、アルムナイ採用については、当社で培った経験や価値観をもつ退職者との継続的なつながりを構築し、再び活躍いただく機会を広げています。即戦力人財の確保に加え、社外で得た知見や経験を組織へ還元することで、組織の活性化にもつなげていきます。

人財育成

人財育成への取り組み

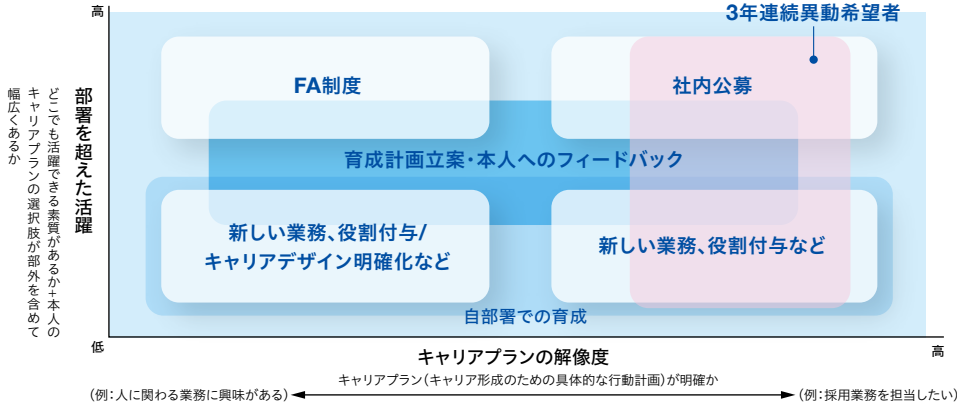
社員一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、職場の上司と部下による年3回の定期面談や、階層別教育・職能別教育・職場別教育からなる各種教育の実施を通じて、「活躍・成長のサイクル」を回します。階層別教育においては、上位の役割資格に相当するマインド・スタンス・スキルを身に付けるための「準備研修」を実施し、昇格後のスムーズな役割発揮をめざしています。また、在籍する社員に対し、リスキルの機会を提供しています。具体的には、市場ニーズに合わせ、ソフト化に対応するスキルを習得することで、活躍の場を拡大し、本人と会社の成長を実現していきます。それに伴い、東海理化学園の教育カリキュラムもソフト重視へ転換を図っています。

活躍・成長のサイクル



キャリア自律支援の取り組み

当社では、キャリア自律支援の目的を、「社員の経験やスキル・個を活かし個人の成長（＝会社の成長）を促進すること」とし、社員のキャリア自律に向けたさまざまな取り組みを行っています。



3年連続異動を希望している社員の異動・育成計画

社員一人ひとりのキャリア自律を支援するため、会社は育成計画の策定と上司との対話を基本方針とし、3年連続で異動希望を提出した社員に対して職場が計画的に対応する新制度を導入しています。

2025年度 異動希望／異動・育成計画

2023～2025年度 連続異動希望者 165名	2025年度に異動と策定	42名内30名異動	88名（2025～2027年度 異動計画策定）
	2026年度・2027年度に異動と策定	46名	
	異動以外の育成計画	77名	

2026年度 異動希望／異動・育成計画

2024～2026年度 連続異動希望者 149名	2026年度に異動と策定	2026年度10月末までに各部で策定
	2027年度・2028年度に異動と策定	
	異動以外の育成計画	

人財育成

指標および目標

当社では、戦略の実現に向けて、次の指標を用いて施策の推進を行っており、当該指標に関する目標および実績は、次の通りです。

領域	指標	定義	2025年度実績	2026年度目標	2030年度目標
健康経営の推進	疾病における休務発生率	傷病休職者/在籍者	3.6%	2.8%以下	2.0%以下
	心身不調による生産性低下（プレゼンティーイズム率）	会社定義に基づく測定	22.8%	16.9%以下	12.4%以下
	有所見者率	健診有所見者/受診者	42.3%	37.4%以下	35%以下
	健康行動変容指標	健康習慣アンケート合計点	3.4点	3.5点以上	4.0点以上
変革をリードする人財の育成	マネジメント力強化研修受講率	研修受講者/全ライン長	36.7%	68%	100%※
	海外トレーニー派遣者数	派遣人数の累積人数	5名	10名	30名
挑戦・成長・活躍機会のさらなる拡大	今の会社で働くことができて本当に良かったと思う回答率	社員サーベイ	73%	75%以上	80%以上
	チャレンジングな目標設定ができている回答率	上位資格レベルの目標設定をしている社員の割合	52.4%	70%以上	80%以上※
	女性管理職比率	全管理職に占める女性管理職の割合	2.1%	2.8%	5.1%
	女性主任職比率	全主任職に占める女性主任職の割合	5.7%	6.4%	8.5%
	ダイバーシティ推進に関わる活動への参加率（累計）	活動参加者/在籍者	43%	60%	100%

※2027年度目標

ダイバーシティ＆インクルージョン

基本的な考え方

ダイバーシティ＆インクルージョンは、経営基盤を支える重要な柱のひとつと捉え、多様な人財が活躍できる制度と組織風土の醸成に取り組んでいます。

リスクおよび機会

リスク	機会
● 画一的な思考・判断	● イノベーションの促進 ● 経営リスクの回避

目標と指標

2030年にめざす姿

- **イノベーション創出に向けて多様な人財が活きる組織の実現**

目標KPI

・マネジメント層のダイバーシティマネジメント研修受講率 100%
・各部所属員が何らかのダイバーシティ推進に関連するイベントに年1回以上参加する割合 80%以上
・異業種や他部署から積極的に情報や学びを得て新たな知見や仲間を得る部署の割合 100%

D&I AWARD BEST WORKPLACE for diversity & inclusion 2025

・D&Iベストワークプレイスとは、株式会社JobRainbowが主催する「D&I AWARD」における最高位の認定です。
・D&Iが企業文化として定着し、社員一人ひとりがダイバーシティの推進に主体的に関わるなど、国内外でも先進的な取組みを実践している企業が認定されるものです。

女性活躍推進法に基づく行動計画

計画期間
2026年4月1日～2031年3月31日までの5年間

当社の課題
（1）平均勤続年数では性差はないが、上位職位への登用では女性の昇格者数・候補者が少ない。
（2）女性が、中核的な仕事やリーダーシップの経験を積めるような機会が少ない。
（3）仕事と育児を両立しながら活躍できる展望がみえない。

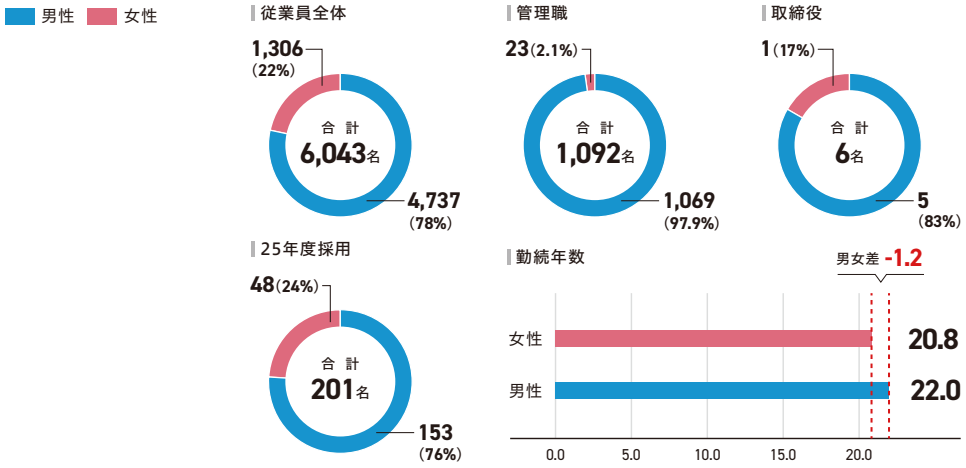
目標
女性管理職比率 5.1%（2026年3月時点 2.1%）
女性主任職比率 8.5%（2026年3月時点 5.7%）

取組内容と実施時期

2026年4月～職種ごとの課題の把握・分析と対応の検討

- 部署に対する働きかけ
- 女性社員の育成策、意識改革策、および個別フォロー等
  - 無意識の偏見払拭を目的とした「ダイバーシティマネジメント研修」継続実施
  - 役割資格に応じた女性同士の交流機会として「異業種交流」継続実施
  - 性別を問わず仕事と育児を両立しながら活躍できる施策、および、育休からの早期活躍を推進する為の施策実施
- 育休前社員や若手社員に対して、仕事と育児を両立しながらキャリア形成することを考える機会提供
- 家事育児アウトソーシング費用補助等の検討・実施

男女別社員比率（2026年3月31日現在）



人権の尊重

基本的な考え方

当社は、「社会の一員として、法と倫理を遵守し自然・地域と共生する企業」を企業理念として掲げ、全ての事業活動において人権尊重の重要性を深く認識しています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国外国内の枠組みを支持し、グループ全体で「東海理化グループ人権方針」に基づき、人権に関する取り組みを推進しています。

リスクおよび機会

リスク	機会
• レピュテーション低下による採用競争力低下、株価の下落 • 調達基準未達成による取引停止	• 社員、取引先さまが安心して働ける • お客さま、地域、株主から信頼を得られる

目標と指標

2030年にめざす姿

- **全てのステークホルダーに対するグローバルでの人権への配慮**

目標KPI

- 人権尊重責任に反する行為件数 0件

今後の目標と具体的コミットメント

- 自社、国内外グループ会社・主要な取引先さまの各カテゴリー別に、それぞれ人権リスクマップの作製を通じて詳細にリスクの特定を行い、課題に対応していきます。
- エンゲージメント調査の一環として、ハラスメントに関する項目を取り入れ、定期的に職場へのヒアリングを実施することで実態を把握し、再発防止および根絶に向けた取り組みを推進していきます。
- 社員一人ひとりが人権課題を自分事として捉えられるよう、デジタルサイネージやポップアップ展示なども活用しながら、継続的な啓発活動を推進していきます。

人権デューデリジェンス（DD）の実施

東海理化グループは、人権尊重を企業活動における重要な責任と位置付け、人権方針に基づく取り組みを推進しています。事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、人権侵害の防止・是正につとめるとともに、人権デューデリジェンスを通じて人権リスクの把握と低減に取り組んでいます。

2024年度より、当社および国内グループ会社を対象にセルフチェックやヒアリングを実施し、人権侵害の有無だけでなく、潜在的な人権リスクや現場が抱える課題の把握を進めています。また、第三者機関の客観的な視点を取り入れながら、人権リスクの洗い出し、特定、評価を行い、優先的に対応すべき重要課題の明確化を進めていきます。



人権意識の浸透と風土づくり

グループ会社・取引先さまへの展開

2024年度には、国内グループ会社および主要取引先さまと合同で人権教育を実施し、約150名の方に参加いただきました。今後もグループ会社や取引先さまとの対話・教育機会の拡充を通じて、人権尊重の考え方をサプライチェーン全体へ浸透させる取り組みを推進していきます。

人権教育の継続的な実施

新入社員研修に加え、昇格者研修などキャリアの節目に応じた人権教育を継続的に実施し、人権尊重の考え方や適切な行動について理解を深める機会を提供していきます。

相談・救済体制の充実

人権侵害やハラスメントなどの懸念を早期に把握し、適切な対応につなげるため、社内外の相談窓口や職場相談員、家族相談窓口を設置しています。また、相談対応者への継続的な教育を実施し、相談者に寄り添った対応ができる体制の維持・向上につとめています。

サプライチェーン

基本的な考え方

当社は、取引先さまとの信頼関係を基盤に、持続可能なサプライチェーンの構築を推進しています。変化する事業環境や社会からの要請に対応するため、サプライチェーン全体でリスクへの対応力を高めています。取引先さまとともに新たな価値創造に取り組み、企業価値の向上を図るとともに、持続可能な社会に貢献していきます。

リスクおよび機会

リスク	機会
● 反環境・反社会行為の幇助	● サプライチェーンでの新たな価値創造 ● 環境・社会の持続可能性向上

目標と指標

2030年にめざす姿

- **サプライチェーン全体での社会課題解決への貢献**
- **反環境・反社会行為への加担を防止**

目標KPI

・取引先さまの法令違反件数 0件

戦略

1.安定調達

地政学リスクの高まり、サイバー攻撃の高度化、需給の変動に対応し、安定調達と事業継続を実現するために、サプライチェーンの強靭化を推進しています。

取り組み事項

重要部品・原材料の安定確保

▶ サプライチェーンリスクを踏まえた最適な調達体制の構築

- マルチソース化の推進
- 代替材料・代替部品の採用
- 取引先さまとの情報連携強化

自然災害リスクへの対応

▶ 自然災害に強い調達体制の構築

- サプライチェーンBCPの強化
- 平時における防災・減災の取り組み
- 被災された取引先さまの復旧支援

地政学リスクへの対応

▶ 国際情勢の変化に強い調達体制の構築

- 調達先の地域分散
- 経済安全保障・輸出規制への対応
- 重要鉱物依存の低減（脱レアアース化など）
- サプライチェーンの可視化

サイバーセキュリティ

▶ サプライチェーン全体でのサイバーリスク低減

- 自動車産業サイバーセキュリティガイドラインに準じた体制構築支援
- 取引先さまの情報セキュリティ課題共有と改善支援

サプライチェーン

2.日本のモノづくり

価格競争の激化、製品の高度化・多様化が進んでいます。太く短いサプライチェーンを構築し、競争力強化に取り組んでいます。

取り組み事項

取引先さまとの生産技術の共有

▶ モノづくり力向上に向けた生産技術の提供

汎用モジュールライン
- 新規設備投資の抑制
- 設備の相互活用による資産効率向上
- 保全部品の相互融通によるコスト低減
- BCP対応力向上による安定供給確保

コンパクト塗装ブース
- 省スペース、CO_2排出量の大幅低減
- 塗装工程の内製化
- 工程集約によるサプライチェーンの簡素化

大気リフローコンパクトライン
- 窒素を使わない大気雰囲気でリフロー
- ランニングコストとCO_2排出量を低減
- 省スペース化とサプライチェーンの簡素化

取引先さまとのデジタル化・自動化の共有

▶ デジタル技術を活用した高度化・効率化

AI搭載CCD測定機
- 測定品質の安定化と測定工数の低減

シングルボード画像検査システム
- コスト低減
- 検査品質の安定化と検査工数の低減

3.サステナビリティ

人権・倫理遵守を前提に、責任ある鉱物調達管理および法令遵守の取り組みを推進し、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

取り組み事項

人権・倫理遵守

▶ サステナビリティガイドラインに基づく、人権・倫理リスクの把握・管理

- 主要取引先さま125社を対象とした自己点検結果の収集・分析
- 人権リスクおよび腐敗リスクの評価
- 重大な人権・倫理リスクがないことを確認

責任ある鉱物調達管理

▶ サプライチェーン全体における責任ある鉱物調達の推進

- 鉱物に関する取引先調査
- 対象鉱物（コバルト、マイカなどを含む）の使用状況の把握
- 鉱物地域由来リスクがないことを確認

適正取引

▶ 取引先さまとの共存共栄によるサプライチェーン全体の付加価値向上

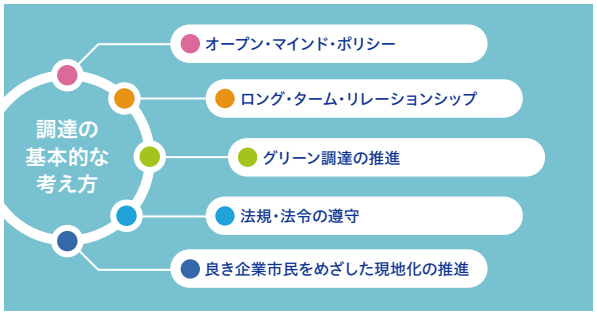
- 関連法令の遵守徹底
- 労務費・原材料費などの適正な価格転嫁の推進
- 取引先さまとのオープンで誠実な対話

サプライチェーン

調達基本方針

調達の基本方針として5つの基本的な考え方に基づき、世界各地域で環境・品質・納期・コストに優れた部品・資材・設備の調達活動を展開しています。国籍・企業規模に制約を設けず公平・公正な取引の機会を提供し、取引先さまとの長期にわたる健全で良好な取引関係を築くことを明文化し活動しています。
取引先さまの選定にあたっては、年度での総合評価に基づき、発注方針を定期的に見直しています。

調達の基本的な考え方



2025年度の活動レポート

1. 安全・健康経営	● STOP6の推進強化 ● 休業災害の共有 ● 健康経営の必要性
2. 品質	● 不良を絶対に流出させない取り組み ● 品質データに基づく弱点の改善
3. 競争力強化	● 製品開発段階での原価作り込みへの参画 ● 原価低減活動の強化と推進 ● 適正取引対応
4. 環境	● 取引先さまCO_2低減
5. 人財	● 人財育成と活躍
6. 社会的責任	● サステナビリティの普及・推進
7. リスク管理	● 防火意識の浸透 ● BCP対応 ● 情報セキュリティの強化

取引先さまとの連携強化

毎年4月、主要取引先さまに「調達方針説明会」を開催し、事業環境や会社方針、調達方針の説明を通じて、安全・健康経営、品質、競争力強化、環境、サステナビリティ、情報セキュリティなど各種活動と目標を共有し、連携を深めています。また、品質・原価低減において、優秀な成績を収めた取引先さまを称え表彰しています。

パートナーシップ構築宣言

取引先の皆さまとの共存共栄と新たな連携による付加価値向上をめざし、「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しています。

取引先さま支援

取引先さまの体質強化、そしてステークホルダーからの期待が高まるサプライチェーンでの環境、人権尊重、労働安全他サステナビリティへの取り組みを支援しています。具体的には、各社の現場を訪問しての諸活動（カーボンニュートラル活動、品質改善、BCP、生産性向上）および重要取引先さま向け研修（人権尊重）を行っています。
取引先さまと一体になった活動を通じ、サプライチェーンの基盤強化を継続的に進めていきます。

仕入先サステナビリティガイドライン

サプライチェーン全体でのサステナビリティ推進をめざし、コンプライアンス、人権・労働、環境などについて、取引先さまへの要請事項をまとめた「仕入先サステナビリティガイドライン」を展開しています。またガイドラインのさらなる周知と遵守状況の確認を目的に、主要取引先さまには自主点検をしていただいています。

社員への教育・研修

取引先さまへのサステナビリティ浸透の観点で、役割を担う調達本部員に教育を実施するとともに、法令遵守の観点から、東海理化グループ社員向けの取適法教育も定期的に実施しています。

社会貢献と地域共創

社会貢献の基本的な考え方

「自然・地域と共生する」という経営理念のもと、ステークホルダーと積極的な関わりをもち、継続的な地域貢献活動に取り組むとともに、誰もが参加しやすい活動、交流の場を通じて、社員の自主的・自発的なボランティア活動、社会参加を促進しています。

社会貢献活動方針

当社の社会貢献に関する活動方針は、まず企業としての取り組みの中で「地域社会」「社会福祉」「青少年育成」「環境保全」の4つの分野を柱に置いた活動を行っています。また、もう一つの取り組みとして、社員が行うさまざまな社会貢献活動・ボランティア活動に対する支援・啓発にも注力しています。

社会貢献に関する活動方針

- **東海理化が行う企業としての社会貢献活動の企画・推進**
  - 活動分野
    - **地域社会**
      地域の発展と安全安心なまちづくりに貢献
    - **社会福祉**
      ユニバーサル社会をめざして貢献
    - **青少年育成**
      未来社会を担う子どもたちの育成に貢献
    - **環境保全**
      未来のために地球環境とのより良い関係を考えて行動
- **社員が行う社会参加活動・ボランティア活動などの支援・啓発**

地域共創の基本的な考え方

地域と同じ目線で悩み、異なる視点で活性化の取り組みを行うことによって、地域社会との信頼関係を形成し、地域内外の想いをともにする仲間をつくりながら、持続的な未来への取り組みを加速させます。

地域とともにまちの産業づくり・賑わいづくりに取り組む

地域の方々と一緒に、「住み続けたいまち」をめざした地域活性化の取り組みを進めています。
福島県会津若松市では、NPO法人を基点とし、主産業である米づくりと酒づくりに着目した、首都圏との関係人口形成を目的とする交流・体験型事業の構築をめざしています。
東海理化トウホクの設立をきっかけにまちの課題解決への取り組みを開始した秋田県横手市では、行政や地域の若手有志、高等学校など多様な関係者と連携し、まちの公共空間を活用した新しい賑わいづくりやまちの若い担い手育成などを推進しています。
このような取り組みを通して、これからも地域の皆さんとともに、住み続けたいまちづくりに貢献していきます。

人的資本 データ

1 社員

1.1 社員数（名、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
20,083	20,006	20,247	20,157	19,381

1.2 社員数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
6,374	6,178	6,061	5,998	6,043

1.3 日本社員数（名、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
7,971	7,899	7,813	7,744	7,772

1.4 北米社員数（名、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
3,598	3,595	3,898	4,257	4,106

1.5 アジア社員数（名、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
7,108	7,122	7,159	6,865	6,282

1.6 その他地区（欧州と南米）社員数（名、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1,406	1,390	1,377	1,291	1,221

1.7 海外事業体社員比率（%、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
60.3	60.5	61.4	60.0	60.0

1.8 女性社員数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1,289	1,297	1,291	1,292	1,306

1.9 女性社員割合（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
20.2	21.0	21.3	21.5	21.6

1.10 管理職数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
904	891	1,047	1,086	1,092

1.11 女性管理職数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
13	16	20	22	23

1.12 管理職に占める女性比率（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1.4	1.8	1.9	2.0	2.1

2 取締役

2.1 取締役数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
6	6	6	6	6

2.2 社外（独立）取締役数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
2	2	3	3	3

2.3 女性取締役数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0	1	1	1	1

2.4 役員報酬総額（百万円、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
197	169	187	195	214

人的資本 データ

3 勤続年数

3.1 男性勤続年数（年、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
20.0	19.2	20.8	21.0	22.0

3.2 女性勤続年数（年、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
19.3	18.1	19.4	18.7	20.8

3.3 男女勤続年数比（女性／男性）（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
96.5	94.3	93.3	89.1	94.6

4 年休・育児休業

4.1 年休取得日数（日数、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
18.2	18.2	17.8	18.3	16.4

4.2 年休取得率（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
93.6	93.3	90.7	93.8	84.5

4.3 今の会社で働くことができて本当に良かったと思う（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	59.8	68.4	71.2	73.0

4.4 男性育児休業取得者数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
47	110	109	128	111

4.5 男性育児休業取得率（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
22.6	81.5	72.2	91.4	96.5

5 災害・休職

5.1 不休災害件数（件、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
3	3	8	2	6

5.2 休業災害件数（件、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1	2	2	1	1

5.3 休業災害度数率（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0.07	0.13	0.14	0.07	0.07

5.4 全国休業災害度数率平均（%、国内）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1.33	1.35	1.30	1.24	2.01

5.5 安全道場受講者（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	639	1,149	1,594	7,592

5.6 休職者数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
276	275	271	236	254

5.7 うちメンタル休職者（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
114	100	88	76	88

人的資本 データ

6 研修

6.1 社員1人当りの研修時間（時間、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	1.0	6.0	7.0	10.0

6.2 社員1人当りの研修費用（円、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	30,000	11,000	40,000	30,000

6.3 コンプライアンス教育延べ参加人数（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	1,567	1,519	2,573	2,073

7 労働時間

7.1 1人当りの年間総労働時間（時間、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1,960	1,984	2,046	2,058	2,080

8 採用・退職

8.1 定期採用（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	88	80	99	123

8.2 女性定期採用（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	34	31	29	33

8.3 中途採用（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	31	35	49	78

8.4 女性中途採用（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	11	10	11	15

8.5 退職（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
210	263	237	297	324

8.6 自主離職率（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1.5	1.7	1.5	1.9	1.4

8.7 非正規雇用率（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	7.1	10.7	12.5	12.7

8.8 障がい者雇用率（%、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
2.20	2.33	2.34	2.45	2.67

社会関係資本 データ

1 ステークホルダーとの対話

1.1 機関投資家、アナリストとの対話（回、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
78	70	75	60	96

2 サプライヤー

2.1 サプライヤー数（社、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1,318	1,325	1,332	1,337	1,339

3 社会貢献支出額

3.1 社会貢献総支出額（億円、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0.81	0.89	1.39	1.31	1.29

3.2 内寄付額（億円、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0.19	0.09	0.14	0.06	0.05

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は健全なる企業風土を基礎とし、グローバル企業としての持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、その経営上の基盤となるコーポレート・ガバナンスのさらなる充実に取り組んでいます。当社はコーポレートガバナンス・コードの趣旨を適切に理解し、自律的かつ計画的に実践することで、お客さま、取引先さま、地域社会、株主・投資家、社員の各ステークホルダーの期待と信頼に応えていきます。

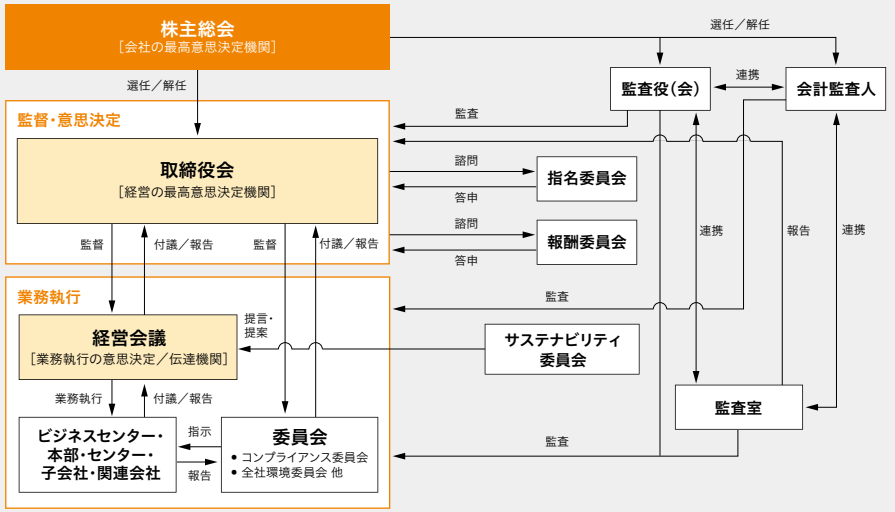
体制

東海理化のモノづくりの源流である「人が手掛けないことこそやる」のチャレンジ精神に沿って、持続的な成長と企業価値の向上につとめ、株主の皆さまをはじめとする全てのステークホルダーから信頼される企業であり続けることを経営の基本理念としています。女性社外取締役の追加選任をはじめ、さまざまなバックグラウンドをもつ社外取締役を選任し、多様な視点から経営の実効性を高め、さらなるコーポレート・ガバナンスの向上に取り組んでいます。当社は法定事項および経営戦略などの重要事項の意思決定や執行の監督を行う取締役会を毎月1回、業務執行に関する決定や報告を行う経営会議を毎月2回以上開催しています。
また、2025年5月に、サステナビリティ委員会を設置し、社会のサステナビリティに関する要請・関心を踏まえた全社的な取り組みの強化を進めています。

取締役会

取締役会は取締役社長が議長となり、社外取締役3名、社外監査役2名を選任することにより、多様な経験や見識を掛け合わせることができる社内と社外の役員で構成されています。経営上の重要事項や将来に向けた事業の方向性を議論・決定し、さまざまな視点で執行体制の健全性を監視、方向修正を行う透明性も確保しています。もとより内部統制システム、リスク管理体制は整備されており、攻めの経営ができる体制を整えています。

コーポレート・ガバナンス体制図



監査役会

監査役会では年間を通じ、監査役監査方針および監査計画の策定、常勤監査役の月次活動報告、監査役監査活動の年間振り返り、監査役会監査報告書の審議・作成、会計監査人の再任・不再任の決議などを行っています。各監査役は、監査役監査基準、監査役会規則などにのっとり、監査役監査を実施しています。具体的には、取締役会や経営会議などの重要な会議に出席し、議事運営・議案内容などを監査し、必要に応じ意見表明を行っています。

コーポレート・ガバナンス

指名委員会

取締役および執行役員の選任・解任に関する議案の審議・答申

構成員	二之夕代表取締役社長
	佐藤代表取締役
	宮間取締役（社外：委員長）
	安部取締役（社外）
	宮部取締役（社外）

報酬委員会

取締役および執行役員の報酬制度、および個人別報酬に関する審議・答申（月額報酬、賞与、譲渡制限付株式報酬、など）

構成員	二之夕代表取締役社長
	佐藤代表取締役
	宮間取締役（社外）
	安部取締役（社外：委員長）
	宮部取締役（社外）

委員会（コンプライアンス委員会、全社環境委員会）

マテリアリティを中心とした個別テーマを扱い、年に2回取締役会に報告し定期的に指示を受けています。

コンプライアンス委員会は、コンプライアンスに関する重要な施策などを検討するために設置しています。

日常の活動を支えるためにコンプライアンス統括部署のみならず、法令主管部署や各部にコンプライアンス管理責任者／管理担当者を設置することで、職場に適した活動を継続的に行うことができるよう取り組んでいます。

全社環境委員会は、事業活動を通じて持続可能な社会の構築に貢献していくため、環境マネジメントシステムの継続的かつ効果的な運用を目的に組織しています。「カーボンニュートラル」、「サーキュラーエコノミー」、「ネイチャーポジティブ」を活動の3つの柱とし、気候変動などの地球環境問題に対して、中長期的な観点で取り組みを進めています。

サステナビリティ委員会

サステナビリティの経営の同期をさらに進める目的で、2025年5月よりサステナビリティ委員会を設置しています。

2025年度は計4回開催し、委員会の役割の確認およびマテリアリティの再確認をし、2030年に向けためざす姿、人権尊重の当社グループの実態把握や今後の取り組み事項などをテーマに議論しました。

構成員（出席率）

氏名	役職	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査役会
二之夕 裕美	代表取締役社長 社長執行役員	◎ 12回/12回 (100%)	2回/2回 (100%)	4回/4回 (100%)	–
佐藤 雅彦	代表取締役 副社長執行役員	12回/12回 (100%)	2回/2回 (100%)	4回/4回 (100%)	–
今枝 勝行	取締役 執行役員	12回/12回 (100%)	◎ 2回/2回 (100%)	–	–
宮間 三奈子 社外	取締役	12回/12回 (100%)	2回/2回 (100%)	4回/4回 (100%)	–
安部 和志 社外	取締役	12回/12回 (100%)	–	◎ 4回/4回 (100%)	–
宮部 義幸 社外	取締役	2026年6月より出席	2026年6月より出席	2026年6月より出席	–
土屋 年章	常勤監査役	12回/12回 (100%)	–		◎ 13回/13回 (100%)
清水 寛亮	常勤監査役	2026年6月より出席	–		2026年6月より出席
山田 美典 社外	監査役	12回/12回 (100%)	–		13回/13回 (100%)
弟子丸 昭宏 社外	監査役	10回/10回 (100%)	–		13回/13回 (100%)

※ ◎は議長・委員長を示しています。

コーポレート・ガバナンス

取締役会

取締役会の審議の活性化に向けた取り組み

当社では、取締役会（臨時取締役会を含む）に上程する議題、議案資料については、取締役会開催日の3日前に役員会の会議システムに投稿する「3日前ルール」に基づき、社外取締役・社外監査役が取締役会資料を先立って閲覧できるようにしています。取締役会において建設的な議論・意見交換を行うために取締役会の2日前に社外役員に対し資料の事前説明を行うとともに、経営会議の資料・議事録の共有化も実施しています。取締役会をはじめとする会議体の議案は、簡潔かつ明瞭な資料にて説明を実施し、審議時間の確保にもつとめています。オンライン会議での参画や紙面審議につきましても即時性と双方向性が満たされた適時的確な取締役会の運営を常に実施しています。

スキルマトリックス

当社を取り巻く環境や時代が大きく変わる中、社会に貢献し、持続的に成長していくために、事業基盤をより強固にしながら、社会課題の解決に挑む必要があります。上記を当社の今後の成長戦略と位置付け、スキルマトリックスの項目を選定しています。

スキル選定理由はこちら

スキルマトリックス

地位	氏名	性別	企業経営ガバナンス	技術開発	SDGs ダイバーシティ	SDGs カーボンニュートラル	IT・DX	コンプライアンス	海外事業	モノづくり	営業	財務
代表取締役社長 社長執行役員	二之夕 裕美	男性	●		●	●	●	●	●	●		●
代表取締役 副社長執行役員	佐藤 雅彦	男性	●		●	●	●		●		●	●
取締役 執行役員	今枝 勝行	男性	●	●		●	●			●		
取締役 社外	宮間 三奈子	女性	●	●	●		●	●				
取締役 社外	安部 和志	男性	●		●			●	●		●	●
取締役 社外	宮部 義幸	男性	●	●		●	●	●	●	●		
常勤監査役	土屋 年章	男性	●		●	●		●	●		●	
常勤監査役	清水 寛亮	男性	●				●	●	●			●
監査役 社外	山田 美典	男性	●					●				●
監査役 社外	弟子丸 昭宏	男性	●	●		●			●	●		

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性

当社は、取締役会のあるべき姿を取締役会で決議し（2021年7月）、それに向かって毎年取締役会の実効性を評価し、向上のために活動してきています。取締役会の事前説明の充実、資料開示の早期化、資料の簡素化・視認性向上などの継続的な改善に取り組むとともに、付議案件の範囲や件数、取締役会で審議すべき事項と業務執行側へ委任する事項との適切なバランス、社外役員への情報提供およびサポート体制の充実に加え、率直かつ自由闊達な議論を促す環境づくりを進めており、取締役会の実効性は確保されていると評価しています。

一方で、さらなる実効性向上に向けた課題も認識しており、今後も取締役会およびボードメンバー戦略共有ミーティングの年間スケジュールを策定し、DX・AI、人財育成、財務資本戦略といったテーマについて計画的かつ継続的な議論を行う体制を整備します。また、議題ごとの目的や論点を明確化するとともに、事前説明と取締役会の役割分担を徹底することで、会議運営の効率化と議論のさらなる深化を図ります。

さらに、戦略に関する議題については、提案者自らが主体的に説明するとともに、市場・競争環境における当社のポジションを踏まえた報告を行うことで、取締役会における意思決定の質の向上につとめています。これらの取り組みを通じて、取締役会の監督機能の強化と企業価値向上の実現をめざしていきます。

改善された事項

①事前説明を通じたよりきめ細かい情報共有を実施し、取締役会当日は決議事項の要点に焦点を当てた審議を行うことで、意思決定の質を維持しながらの会議運営の効率化と時間を短縮し、活発な議論を推進した
②決議を伴わない意見交換・情報共有の場として「ボードメンバー戦略共有ミーティング」を原則毎月開催し、戦略や重要課題に関する認識共有と議論を促進するとともに、現地・現物でのディスカッションを重視した会議運営を通じて経営課題への理解深化を図った

さらに改善が必要な事項

①市場・競争環境を踏まえた戦略議論を強化し、意思決定の質の向上を図る
②DX・AI、人財育成、財務資本戦略といったテーマの継続的な議論を盛り込んだ取締役会およびボードメンバー戦略共有ミーティングの年間スケジュールの充実および実行

社外取締役・社外監査役

選任理由

社外取締役・社外監査役の選任理由はこちら

社外取締役・社外監査役へのサポート体制

社外取締役・社外監査役の就任時には、会社の事業・財務・組織・製品などの概要説明の他、経営会議資料と議事録の開示、生産部門会議にて生産現場のモノづくりや改善状況の視察を行っています。また、社内の中期経営計画策定会議にも参画いただき、当社の将来の事業に向けた取り組みについてもご理解いただけるようつとめています。

経営陣幹部の選任・解任と、取締役および監査役候補の指名

取締役候補および執行役員候補の指名は取締役社長が原案を作成し、役員の選任・解任プロセスの独立性・透明性を高めるために設置された社外取締役を議長とした指名委員会にて審議し、指名委員会からの答申を踏まえ、取締役会で決議します。また監査役の候補の指名は、財務・会計に関する知識、企業経営に関する多様な視点を有しているかなどの観点により総合的に検討しています。

役員報酬の決定方針について

基本方針

報酬の基本方針として、株主の負託に応えるべく、役員の業績向上への意欲を高め、長期的な企業価値増大に寄与する報酬体系としています。報酬水準はそれぞれの責務の大きさを勘案し、役職に応じた基準を制定しています。基本報酬（月額報酬）、短期インセンティブ（賞与）、中長期インセンティブ（株式報酬）により構成しています。

報酬構成とその支給対象

役員区分	月額報酬	賞与	株式報酬
社内取締役・執行役員	●	●	●
社外取締役	●	—	—
監査役・社外監査役	●	—	—

取締役社長の報酬構成

	固定報酬	変動報酬	
		短期	長期
報酬構成	月額報酬 50%	賞与 20%	株式報酬 30%
支給形式	金銭		株式

取締役社長の報酬は、基準額で概ね、月額報酬50%、賞与20%、株式報酬30%となるように設定しています。社外取締役は独立した立場で経営の監視・監督機能を担う役割のため、現金賞与および株式報酬の支給はありません。

月額報酬

各取締役および執行役員の月額報酬は、職責、社員の給与水準および他社の水準などを分析したうえで、原案を作成し、取締役会における決定事項の独立性・透明性を高めるために、取締役会の諮問機関として設置された社外取締役を議長とする報酬委員会での審議・答申を経て、取締役会にて決定しています。また、各監査役の報酬額は監査役の協議により決定しています。月額報酬は、株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額の範囲内において決定しています。

賞与

各取締役（社外取締役除く）および執行役員の賞与額は、企業本来の営業活動の成果を反映する連結営業利益、経営環境、社員への賞与支払額および各人の活動評価をベースに原案を作成しています。その原案に対して、取締役会における決定事項の独立性・透明性を高めるために、取締役会の諮問機関として設置された社外取締役を議長とする報酬委員会での審議・答申を経て、賞与の支払総額を株主総会にて承認を受けたうえで、取締役会にて決定します。

株式報酬

各取締役（社外取締役除く）および執行役員の株式報酬（譲渡制限付株式報酬制度）は、当社の中長期的な企業価値向上に向けた取り組みを促すとともに、経営者として、より一層強い責任感をもち、株主の皆さまと同じ目線に立った経営を推進することを目的とし、経営環境、および他社の水準などを勘案したうえで、原案を作成しています。その原案に対して、月額報酬、賞与と同様に、取締役会の諮問機関として設置された社外取締役を議長とする報酬委員会での審議・答申を経て、取締役会にて決定しています。

2025年6月より、株主との価値共有を進めつつ、中長期的な企業価値の向上、ガバナンスの強化、および持続的な成長に向けた経営を促進することを目的として、株式報酬枠および上限株数を見直し、総報酬に占める株式報酬の割合を引き上げました。

譲渡制限付株式報酬の概要

対象者	取締役（社外取締役を除く）および執行役員
株式報酬枠	取締役に対し、年額70百万円以内
上限株数	取締役に対し、年70千株以内
譲渡制限期間	取締役、監査役および執行役員のいずれの地位も退任する日までの期間

コーポレート・ガバナンス

内部統制

当社では、会社法の規定に基づき「内部統制の整備に関する基本方針」を策定し、役員自らが率先垂範して法令および企業倫理を遵守するとともに、役員の言動を通じて社内およびグループ会社への浸透を図っています。また、内部統制は、業務遂行の過程につくりこむことを原則とし、各過程において自らが業務の適正性を確認し、自らが是正することを基本的な姿勢として、業務の適正を確保するための体制の構築・運用に取り組んでいます。

この姿勢のもと、取締役の職務執行、リスク管理、コンプライアンス、グループ会社管理などについて、体制の構築と運用をしています。その状況については、毎年取締役会において確認・評価し、継続的な是正・改善を進めています。

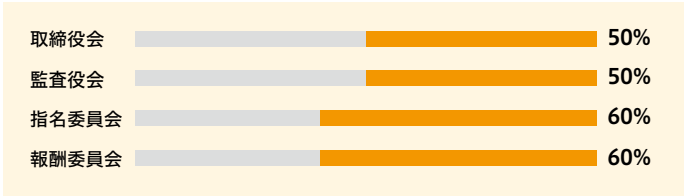
なお、当社では、2026年5月に過年度の有価証券報告書などの訂正報告をしました。これを受けまして、再発防止として、内部統制のより一層の充実を図り、財務報告の信頼性確保につとめていきます。

コーポレート・ガバナンス 関連データ

ガバナンス基本データ

機関の設計	監査役会設置会社
取締役の合計人数	6名（社内3、社外3）※うち女性取締役1名
社外（独立）役員比率	50.0%
女性取締役比率	16.7%
取締役の任期	1年
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意諮問機関	指名委員会および報酬委員会

社外役員比率



取締役の内訳

		2024年6月	2025年6月	2026年6月
取締役数	名	6	6	6
男		5	5	5
女		1	1	1
社外取締役（独立役員）		3	3	3
女性比率	%	16.7	16.7	16.7
独立性比率		50.0	50.0	50.0

公正な取引(腐敗防止・反競争的行為)

リスクおよび機会

リスク	機会
・権力と地位の濫用への加担 ・不健全な市場の助長	・健全な官民・民民の交流を促進 ・公正な自由競争市場の確立

目標と指標

2030年にめざす姿

・**腐敗がなく公正な事業活動の実施**

目標KPI

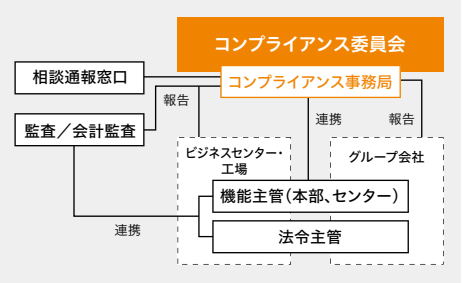
・贈収賄、競争法違反発生件数 0件

推進体制・しくみ

コンプライアンスに関する重要な施策などを検討するために社長を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。また、日常の活動を支えるためにコンプライアンス統括部署のみならず、法令主管部署や各部にコンプライアンス管理責任者／管理担当者を設置することで、職場に適した活動を継続的に行うことができるよう取り組んでいます。

	予防	発見対処
センター長・本部長・ビジネスセンター長・工場長	文化・風土、方針	調査・再発防止策構築
部門長	コミュニケーション、教育、方針	モニタリング、調査・再発防止策構築
機能主管(本部、センター)、法令主管	各部方針支援、教育	モニタリング支援、調査・再発防止策構築

組織・体制図

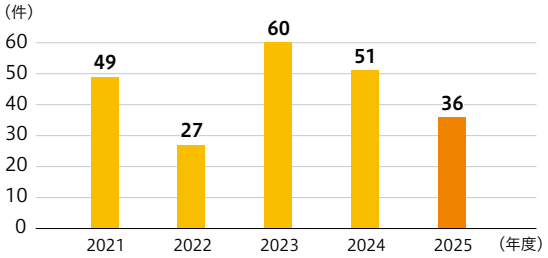


具体的な取り組み

相談通報

社内の問題を早期に発見し、解決するために、相談通報窓口を設置するとともに、名称を「なんでも相談窓口」とし、窓口の敷居を低くする工夫をしています。社内の相談通報窓口は、問題をできる限り広く、かつ早期に吸い上げることができるよう、本社および各工場各所に設置するとともに、社長に直接通報ができる制度を導入しています。また、社外の窓口として、社内の窓口には相談しづらいと感じる社員が相談自体を躊躇することがないよう、社外の弁護士事務所に相談できる「コンプライアンス・コール」や労働組合に相談できる窓口を設置しています。当然のことながら、相談者が特定されることがないように秘密厳守を徹底しています。以下のグラフの通り、毎年一定数の相談があり、問題の早期解決に結び付けています。

相談通報件数



公正な取引（腐敗防止・反競争的行為）

コンプライアンス強調月間活動

毎年10月に実施する「コンプライアンス強調月間活動」では、コンプライアンス意識の維持および向上を図っています。職場でコンプライアンスについて討議する機会の他、PC起動時のメッセージ、社内報や役員講話、DVD上映会などを行っています。

グループコンプライアンスへの取り組み

コンプライアンス統括部署や法令主管部署が主体となり、国内・海外子会社と連携を図り、各社の状況や環境に応じた体制整備や啓発活動を行っています。

贈収賄・腐敗防止への取り組み

公務員に対する詳細な贈収賄防止ガイドラインの策定を実施し、コンプライアンス主管部門による、腐敗防止につながる社内各部からの各事例に対する適法性の検討、対応方法について相談対応を通年実施しています。

また、外部の弁護士を招いて、全社に対して行政機関や公務員との適切な関わり方についての教育を開催しています。

その他、従来から行っている海外へ赴任する社員に向け、贈収賄リスクに関する教育を継続して実施しています。

反競争的行為の防止

独占禁止法案件を専門的に取り扱う外部の弁護士を招いて、新入社員を含む全社員向けに独占禁止法の基礎知識に関する教育や、役員・幹部職向けに過去の違反事案を題材にした風化防止教育を開催しています。

主管部門により、取引部門からの独占禁止法に関する日常的なコンプライアンス相談への対応を継続し、また、他社との取引にあたっては独占禁止法上の事前確認を継続し、特に協業案件を進めるにあたっては、より詳細な事前確認を継続しています。

公正な取引（腐敗防止・反競争的行為）関連データ

政治献金・反社会的行為

政治献金（円、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0	0	0	0	0

贈収賄により処分された社員（名、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0	0	0	0	0

贈収賄による罰金または和解金（円、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0	0	0	0	0

反競争的行為により受けた法的措置(円、連結)

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0	0	0	0	0

リスク管理

自然災害リスクへの活動

南海トラフ地震など大規模な災害に備えて、全社員を対象とした避難訓練を昼勤と夜勤で実施しています。地震が発生した直後を想定した対策本部要員を対象とした訓練を実施することにより、自ら率先し行動できる危機管理能力をもった本部要員を育成し、2023年度からは発災後から生産復旧へつなぐ各部の役割を明確化し、その訓練も実施し強化を進めています。

火災リスクへの活動

火災が発生する可能性のある特殊な工程を保有する職場で、従来の半導体製造、鋳造工程、塗装工程、実装工程に加えて2026年度より新たに成形工程を追加した重点分野ごとに組織された防災監査委員会が、年間活動計画に基づき災害リスクの未然防止活動を推進しています。役員、監査役による委員会活動の定期監査を実施して「災害を2度と発生させない職場環境整備と人財の育成」に積極的に取り組んでいます。毎年、トヨタ自動車の防災道場「考動館」の見学と社内防災道場を活用した、防災人間づくりを実践し「火災ゼロ職場の実現」をめざしています。



生産復旧訓練

行動規範に基づき、自然災害をはじめとした緊急事態を想定し、国内全工場と同時進行で被災情報を共有する情報集約訓練、被災した生産設備の修復訓練、取引先さま連携によるバックアップ訓練などを有事の際に活躍いただく方々を対象に毎年、計画的に実施。訓練では役員を筆頭に会社全体の危機意識を高めています。

大規模地震発生時の行動規範

1. **人道支援（人命第一、救助）**
2. **被災地の早期復旧**
3. **当社の業務・生産復旧**

未然防止活動

働く人の命を守るため、避難経路の安全確保を最優先に減災対策を推進しています。避難経路沿いの生産設備はアンカー固定による転倒防止を実施し、モニターやコピー機、キャビネットなど身の回りの備品においても転倒・滑り対策を徹底することで人を守る職場づくりを実現しています。あらゆる緊急事態に対し事業を止めない（＝お客さまにご迷惑を掛けない）ため、現在は新たな非常用電源増設や生産設備の減災対策を推進しています。

情報セキュリティ・サイバーセキュリティの推進

基本的な考え方

「会社情報」「得意先さま・お客さま情報」を情報漏えいやサイバー攻撃などの脅威から守るためセキュリティ強化を推進しています。インシデント（事件・事故）の発生は避けられないことを前提に、管理体制の構築、運用改善に取り組んでいます。

情報セキュリティCIA図

機密性（C）	完全性（I）	可用性（A）
許可された者以外に情報を利用させない	情報の正確性と完全性を確保する	情報を利用したいときに利用できるようにする

怠ると

漏えい　改ざん　停止

情報セキュリティポリシーの制定

以下の教育、啓発活動に取り組んでおり、今後も継続して取り組みます。管理担当者を設置することで、職場に適した活動を継続的に行うことができるよう取り組んでいます。

1. 入社時、昇格時など階層別研修
2. 経営層を対象としたセキュリティ教育
3. 全社員を対象とした不審メール対応訓練
4. 機密管理強化月間や社内掲示板を通じた啓発活動
5. 取引先さまのセキュリティインシデント対策レベルの向上活動

情報セキュリティポリシーの詳細はこちら

リスクおよび機会

リスク	機会
・サイバー攻撃による操業停止 ・顧客の操業影響 ・レピュテーション低下	・新規顧客の開拓

目標と指標

2030年にめざす姿

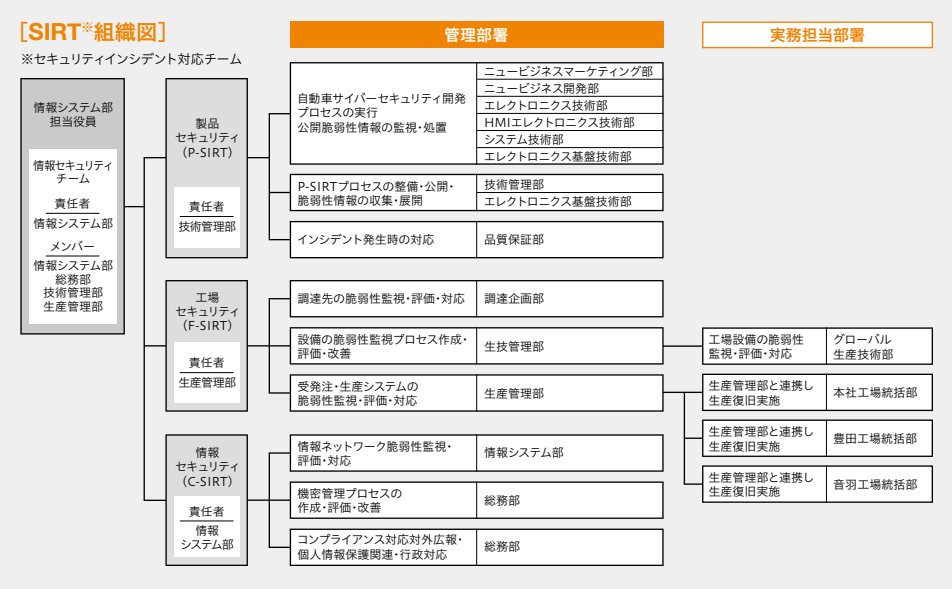
- **情報資産の適切な管理により機密漏えい、情報の改ざん、サービスの停止を未然防止する**

目標KPI

・重大事故発生件数 0件

脆弱性監視・インシデント対応要領制定

企業の社会的責任の一つとして、情報セキュリティ対策を徹底することで当社が保有する情報資産を守っていきます。情報を利用・活用することで情報提供者の権利や利益などを損ねることがないようにリスク想定を行い、ルール策定や管理・運用体制の構築などガバナンス強化を推進します。



財務資本 データ

1 業績

1.1 売上高（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
4,872	5,533	6,233	6,176	6,447

1.2 営業利益（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
90	170	287	352	356

1.3 営業利益率（%、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1.8	3.1	4.6	5.7	5.5

1.4 親会社株主に帰属する当期純利益（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
29	103	248	260	294

1.5 自己資本（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
2,630	2,711	3,116	3,078	3,477

1.6 自己資本比率（%、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
58.8	59.5	60.0	60.3	63.4

1.7 純資産（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
2,798	2,901	3,332	3,296	3,715

1.8 自己資本利益率（ROE）（%、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1.2	3.9	8.5	8.4	9.0

1.9 配当金（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
54	58	65	81	98

1.10 株価純資産倍率（PBR）（倍、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
0.5	0.5	0.7	0.6	0.7

2 納税

2.1 法人税等額（億円、日本）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	29	44	38	48

2.2 法人税等額（億円、北米）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	12	20	16	5

2.3 法人税等額（億円、アジア）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	43	49	45	48

2.4 法人税等額（億円、欧州と南米）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
—	5	5	6	9

知的資本 データ

1 研究開発費

1.1 研究開発費（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
304	290	304	318	344

2 特許

2.1 特許保有件数（件、単独）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
3,017	2,652	2,530	2,445	2,804

製造資本 データ

1 設備投資・減価償却

1.1 設備投資（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
144	193	236	335	326

1.2 減価償却費（億円、連結）

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
181	195	201	207	233


TOKAI RIKA