

お客さま (品質・サービス)

品質に関する基本方針・目標

品質方針

●お客さまの期待を上回る品質活動

お客さまに感動を与え続ける優れた製品と心のこもったサービスを提供します。

お客さまや社会のニーズ・変化を的確に把握し受注活動から生産・サービスそして廃棄に至るまで考えた「モノづくり」を提案します。

業務プロセスを継続的に改善し、発展させ確実に実行できる企業文化を創造します。

品質目標

●お客さまの信頼度向上

お客さまとの約束を最優先させる企業体質と、全社員が最良の品質を最良の方法で、自ら創り上げる技量を身に付けることで、信頼度の向上を図ります。

●製品開発

お客さまに独自技術で新しい製品を提案し、世の中に役立つ商品づくりに努めます。また、地球環境にも優しい社会に貢献できる製品を開発します。

●モノづくり

独自の生産技術で設備開発を行い、品質のレベルを向上します。

また、社員の技能・技術力を高め、生産職場の環境を整備し、国際標準化に適合した魅力ある品質のつくり込みに日々取り組みます。

●品質管理

全社「品質一番宣言」運動を展開して、生産活動の全域に亘る改善・改革を実行しクレームの未然防止と再発防止策の仕掛け・仕組みをつくり、併せてピフォーアサービス型のお客さまに密着した経営品質を目指します。

品質管理

当社グループでは、ISO 9001を基礎とした品質マネジメント体制を確立し、各社が事業内容に適した品質体系を持っています。各社の品質管理部門は、独立性を確保すべく各社社長直轄の組織となっています。さらに、グループ横断的な課題については品質保証部を通して全部門・グループで継続的な品質改善と品質問題の予防措置に努めています。

●品質教育

品質管理の考え方や種々の手法、問題解決の進め方など、日常業務に役立つ知識を習得するため、品質教育を通じて、品質への意識向上に取り組んでいます。関連部署ではQC(品質管理)検定^{*}の取得を推進しています。

^{*}日本規格協会と日本科学技術連盟が主催し、品質管理の知識をどの程度持っているかを客観的に判断し、認定を与える制度

●ご意見・クレームへの対応

製品・サービスに関するお客さまからのご意見・クレームは、営業部門や保守サービス部門のほか、Webサイトやコールセンターで受け付けています。特にクレームについては、

営業・製造・開発・保守サービス・品質保証の各部門が協力し、原因究明と対策を進め、再発防止および水平展開による品質トラブル未然防止に努めています。



品質マネジメントシステム

経営方針のひとつとして「品質一番」を掲げ、全社をあげてお客さまに世界最高水準の品質とサービスを提供するため、品質マネジメントシステムの国際規格「ISO9001」認証および医療機器の品質マネジメントシステム「ISO13485」認証を取得し、総合的な品質管理に努めています。



社内での意識統一を図るため、全社員がバッジを着用

ISO9001 認証取得状況

| 取得年月日 | 認証番号 | 登録範囲 |
|-------------|--------------|--|
| 1995年9月8日 | JQA-0971 | 東亜ディーケーケー(本社、狭山テクニカルセンター、東京エンジニアリングセンター) 岩手東亜 DKK |
| 1996年12月13日 | JQA-1491 | 山形東亜 DKK |
| 2003年11月21日 | JQA-QMA10678 | 東亜 DKK サービス |

ISO13485 認証取得状況

| 取得年月日 | 認証番号 | 登録範囲 |
|------------|------------|--|
| 2022年4月28日 | JQA-MD0180 | 東亜ディーケーケー(狭山テクニカルセンター、本社、東京エンジニアリングセンター) |

品質向上に向けて安全性・信頼性を検証する試験設備も充実しています。



EMC 試験設備



大型環境試験室

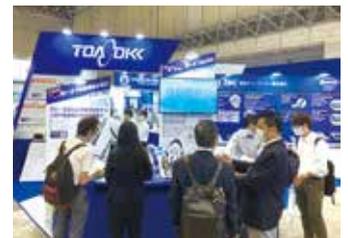
お客さまへのサービス・情報提供

●展示会・セミナー・Webサイト

国内外の各種展示会に出展し、最新の計測技術をご紹介します。また、お客さまに計測機器を有効にご活用いただけるよう、Webセミナーの開催やYouTubeでの製品取扱い説明動画の配信(日本語・英語)をしています。そのほか、継続的にWebサイトの充実化を図っており、特に海外向けには英語、中国語に加え、韓国語、ベトナム語、タイ語、インドネシア語、ヒンディー語に自動翻訳する機能を追加するなど多言語ツールの拡充に努めています。



India-Japan Environment Week



JASIS 2022 (国内)

●国内外のサービスネットワーク

お客さまに当社の製品を安心して長くお使いいただけるよう、全国に営業所や技術サービスセンターを設け、高品質の製品と迅速で重層なサービスを提供しています。また海外では17カ国にある31社の販売代理店が現地に対応しています。

資材調達基本方針に基づくCSR調達の推進

当社グループは国内外から部材を調達しています。企業行動規範では「適正な購買取引」を規定し、お取引先さまとのコミュニケーションの充実を図り、公平・公正な調達活動に努めています。

調達取引先の選定方針

取引開始にあたっては、以下の4つの条件を満たしている企業を優先的に選定し、継続取引の際も優先しています。

- (1) 法令、社会規範等を遵守し、人権、環境への配慮を重視していること
- (2) 経営状態が健全であること
- (3) 適正な価格と品質で、お客さまが求める納期や需要変動に対応するため、必要な時期に必要な量を安定的に確保できること
- (4) 安定供給能力と、需給変動への柔軟な対応力があること

資材調達基本方針

以下の内容についてお取引先さまにご理解・ご協力をいただきながら、持続可能な調達活動に取り組んでいきます。

- (1) 法令・社会規範の遵守
 - ・関連する法令等(独占禁止法、商法、下請法、外為法、個人情報保護法等)の遵守の徹底
 - ・反社会的勢力と関係のある企業との関係排除
 - ・紛争鉱物を使用していないこと
- (2) 環境への配慮
 - ・地球環境に配慮したグリーン調達を推進し、製品のライフサイクルを通じた環境負荷低減の実施
- (3) 優良な品質の確保
 - ・お客さまのニーズにお応えするため、品質維持と向上に努め、当社の要求水準を満たし、安全・安心で信頼される製品・サービスの提供
- (4) 納期の確保と安定供給体制の構築
 - ・お客さまに対する商品の継続的な供給と需給変動の要請に応じするため、安定的かつ柔軟な資材・役務の供給体制の構築
- (5) 安心して働ける職場環境を実現し、社員の健康の維持向上



サプライヤー評価・モニタリング

お取引先さまのQCD（Quality：品質、Cost：コスト、Delivery：納期）などの管理レベルを確認させていただき定期評価を毎年実施しています。評価項目は、企業規模、損益状況、経営者、QCD管理、BCP対応、環境管理などです。大きな変化点についてはお取引先さまを訪問し、ヒアリングを実施するなど、お取引先さまの変化をいち早くつかむことで、リスクの早期解決や困りごとの解決支援などを実施しています。

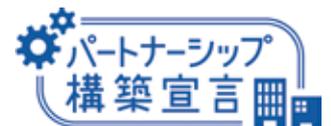


従業員教育

お取引先さまに対し、オープンで公平・公正な調達活動を推進できるよう、特に調達に関連する部門・グループ会社では、独占禁止法や下請代金支払遅延等防止法（下請法）など、それぞれの機能に対応した諸法令などの研修を毎年実施し、遵守を徹底しています。

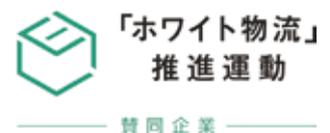
「パートナーシップ構築宣言」に登録

内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。お取引先さまとの連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを目的とし、災害時などの事業継続や働き方改革の観点から、お取引先さまのテレワーク導入やBCP策定の助言などの支援、ITを活用した情報共有やデジタル化などによるサプライチェーン全体の生産性向上、望ましい取引慣行の遵守、パートナーシップ構築の妨げとなる取引慣行や商慣行の是正に取り組んでいきます。



「ホワイト物流」推進運動への参画

国土交通省、経済産業省、農林水産省が推進する「ホワイト物流」推進運動に賛同し、自主行動宣言を提出しました。以下8項目の取り組みを通して、トラック運転者の負担軽減や効率化などの働き方改革を、業界と連携して推進していきます。



1. 物流の改善提案と協力
2. 発荷主からの入出荷情報等の事前提供
3. 運転以外の作業部分の分離
4. リードタイムの延長
5. 高速道路の利用
6. 運送契約の書面化の推進
7. 契約の相手方を選定する際の法令遵守状況の考慮
8. 異常気象時等の運行の中止・中断等

従業員（働きがいのある職場づくり）

人材育成方針・社内環境整備方針

経営理念「誠実・創造・挑戦」を具現化する「誠実な人間性」「豊かな創造性」「旺盛なチャレンジ精神」を備えた人材を求め、人材の採用・育成および社内環境の整備に取り組んでいます。

● 人材採用・育成方針

高い専門性と倫理観を持ち、創造的かつ自律的に行動する人材を採用・育成します

[3つの重点施策]

- 新卒、経験者を問わず能力・意欲ある人材の積極採用・登用
- 専門分野別・職能階層別の教育および知見・技術の継承
- 自己啓発支援（リスキル支援含む）およびキャリア形成支援

● 働きやすい職場環境づくりの方針

多様な価値観を有する人材が能力を発揮できる社内環境の整備を推進します

[3つの重点施策]

- 人権を尊重し、差別的な取り扱いのない職場の形成
- 良好な労使関係の維持と、社員一人ひとりが活躍できる職場環境への整備
- 社員の安全と健康経営のさらなる推進

人材育成への取り組み

● 自己啓発と自律的なキャリア形成の支援

研修・通信教育・資格取得奨励制度などを通じて、従業員の自律的な能力開発を支援しています。研修では、新入社員教育をはじめ、昇格者研修・職能別研修、指導員研修など多彩な学びの機会を提供しています。そのほか、専門資格取得者への奨励金支給や通信教育の修了者への受講費免除など一人ひとりの能動的な学習を支援しています。

● 主な研修・制度

| | |
|---------|--|
| 研修・セミナー | <ul style="list-style-type: none"> ● 新入社員研修 ● 若手フォローアップ研修 ● 昇格者研修、職能別研修、指導員研修 ● 技術：リスクアセスメント教育、生産技術教育 ● 生産：特殊工程技能教育、検査員教育、品質教育 ● 営業：セールス教育、製品教育 ● コンプライアンス、リスク管理研修 ほか |
| 制度 | <ul style="list-style-type: none"> ● 通信教育支援制度（150講座） ● 資格取得奨励金制度（約100資格） ● 職務発明制度 ほか |

● 社内表彰制度

従業員の功績や功労を称え、年に一度、表彰（業務功労表彰、資格取得表彰、永年勤続表彰、改善提案表彰）を行い、従業員の働きがいに つなげています。また研究開発型メーカーとして特許取得を奨励しており、社内イベント「発明の日」には知的財産担当者による講義や、知的財産活動に貢献した従業員の顕彰式を行っています。



はんだ付け研修



第18回「発明の日」

人権の尊重

企業行動規範において「従業員の人種、出自、信条、性別、宗教、国籍、学歴などによる差別的な扱いをしません」と規定して、すべての人の人格・人権・個性を尊重し、事業を展開しています。

● 役員・従業員への人権教育

基本的人権を尊重するための啓発活動として、定期的にコンプライアンスやハラスメントに関する集合研修やeラーニング研修を実施するほか、社内報でマンガを用いてコンプライアンスの事例をわかりやすく紹介しています。



社内報の
コンプラ便り

【過去3年の研修履歴】

| グループ全従業員を対象とした | |
|--------------------------------|---------|
| 「セクハラ・パワハラ防止」eラーニング研修（2019年実施） | 受講率100% |
| 「性的マイノリティ」研修（2023年2月実施） | 受講率66% |
| 本部長・部長・グループ会社社長等を対象とした | |
| ハラスメント防止対策研修（2020年実施） | 受講率77% |
| ライン部長を対象とした | |
| ハラスメント研修（2021年実施） | 受講率90% |



人権研修（ハイブリッド開催）



● ハラスメント対策（救済と是正）

「内部通報取扱要領」にもとづく、社内外の通報窓口のほか、ハラスメント専用の相談窓口において、差別・ハラスメントをはじめとする人権相談を受け付けています。窓口の設置については、社内報やイントラネットにより、役職員へ定期的に周知しています。

寄せられた情報はコンプライアンス管理責任者の管理のもと、関係者を限定し、適切に取り扱い、事実確認を行い、コンプライアンス違反が認められた場合は、違反者への懲戒処分に加え、是正措置と再発防止策を講じます。

● サプライチェーン全体での取り組み

「資材調達基本方針」（P12参照）を策定し、人権尊重、安全衛生の確保、法令遵守などを定め、お取引先さまを含めたサプライチェーンへの浸透を図っています。

公平な処遇

●採用選考

応募者本人の能力や適性などを公正に判断し、差別や偏見のない採用を行っています。また公正採用選考・人権啓発推進員の選任・届け出を行い、公正な採用選考システムを確立しています。

●評価制度

目標管理制度を導入し、年2回の人事考課を実施しています。期初に、社員とその上司が面談を通して職務目標の設定を行い、業務への自発的な取り組みを促し意欲の向上につなげています。評価にあたっては、目標・課題に対する成果・成績や仕事への姿勢で評価し、その結果は面談を通して本人にフィードバックしています。人事評価の公平性・透明性を担保するため、管理監督者層には評価者研修を実施しています。



●報酬制度

法定最低賃金を遵守し、同一資格・同一職務レベルにおいてジェンダー間で統一された報酬体系を適用しています。給与・賞与および評価・昇給などの体系は規程化して従業員に公開しています。

●社員持株会

福利厚生の一環として東亜ディーケーケー社員持株会を運営しています。当社グループの従業員を対象として、奨励金を拠出金に加算して株式の購入に充当する制度となっています。

ダイバーシティの推進

●女性の活躍

女性従業員はグループ全体で166名、女性従業員比率は29.2%です。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく優良企業として、2018年より「えるぼし(3つ星)」の認定を受けています。同法に基づく自主行動計画においては、採用(新卒・中途)に占める女性比率30%以上、ライフイベントによる離職を防止するため年次有給休暇取得率70%以上を目標に取り組んでいます。性別に関わらず、管理職とその候補を増やすための施策を実施し、働き方の多様化を促進する環境を整備し、優秀な人材の獲得・確保・育成に努めています。



●定年退職者の雇用

再雇用社員は、次世代に技術を伝承する貴重な存在として、また今まで培った知識や経験、技術をそなえたエキスパートとして活躍しています。狭山テクニカルセンターは埼玉県より「シニア活躍推進宣言企業」の認定を受けています。



労使協力関係

企業行動規範において「労働者の権利を認め、労働者の代表との団体交渉、事務レベルの協議・対話の機会を持ち労使双方の意思の疎通を図ります。」と定め、東亜ディーケーケー労働組合とユニオンショップ協定を締結しています。

「働き方改革」「安全衛生」「福利厚生」など企業活動全般について労働組合との情報共有や労使一体での課題解決に向けた話し合いを積極的に行っています。また労働諸条件や災害補償などについては「労働協約」を締結しています。



ワークライフバランスの推進

残業時間の低減や有給休暇の取得促進に積極的に取り組んでいます。2021年度からは有給休暇の時間単位取得制度を導入しています。そのほか多様な働き方を可能にする制度の整備を進めています。狭山テクニカルセンターは埼玉県より「多様な働き方実践企業」としてプラチナランク(最高位)の認定を受けています。



●育児・介護支援制度

| 制度 | 主な内容 |
|-------------|---|
| 育児休暇 | 1歳になるまで(最長2歳) |
| 育児短時間勤務 | 小学校就学の始期に達するまで |
| 配偶者の分岐看護休暇 | 特別休暇として3日 |
| 子の看護休暇 | 小学校入学前までの子が1人の場合5日、2人以上の場合は10日 [※] |
| 介護休職 | 通算124日まで取得可能 |
| 介護のための短時間勤務 | 1人につき最長3年まで取得可能 |
| 介護休暇 | 要介護状態にある家族1人につき5日 [※] |

※失効年次有給休暇も利用可能。但し、育児休職規程、介護休職規程を優先する。

人事関連データ：2022年度実績(単独)

| 項目 | 実績 |
|-------------|-----------------|
| 管理職に占める女性割合 | 16.0% |
| 中途採用比率 | 50% |
| 年次有給休暇取得率 | 81.2% |
| 平均残業時間 | 8.5時間/人・月 |
| 育児休職取得率 | 女性：100% 男性：50% |
| 育児休職取得後の復職率 | 100% |
| 勤続年数 | 男性16.6年 女性18.0年 |

労働安全衛生

従業員が心身ともに健康に働くことのできる職場環境を維持するために、「安全衛生管理規程」を定め、労働安全衛生法に基づき安全衛生委員会を事業所ごとに設置しています。

●安全衛生委員会

労使が一体となって、安全パトロール、リスクアセスメント、安全衛生教育などを含む年間計画を策定し、その実施状況を毎月の委員会で確認しています。委員会で社員の声を聞き、地道に課題解決をすることにより安全衛生活動の継続的なレベルアップを図っています。議事録は社内イントラネットにて公開し、従業員に周知を図っています。

また、同委員会には産業医も参加し、健康管理や職場衛生などの講話を行い、社内イントラネットに掲載しています。

●労働災害の抑止

労働災害の発生を未然に防ぐために、機械・設備の定期検査のほか、取り扱い化学物質の性状、作業等に応じて適切な保護具（保護メガネ、防じん・防毒マスク、保護衣、保護手袋など）の着用を定めています。また工具・機械設備・作業方法や化学物質を取り扱う職場等に対するリスクアセスメントを定期的実施し、リスクの低減を図っています。



●安全衛生教育

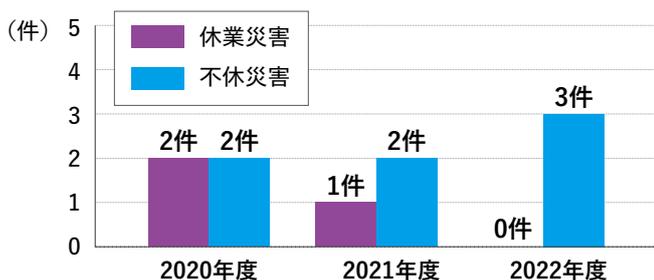
従業員の安全意識の維持・向上と安全知識の習得を目的として、「安全手帳」を作成し、都度見直しを行いながら教材としてグループ従業員全員に配付しています。保護具の着用方法や有害物質の取扱い方法、事故・災害時の対応など、安全の基本が記されています。



●交通事故の防止

お客さまの工場など現場への訪問時に自動車をよく使用します。安全運転講習会を定期的実施するほか、テレマティクス（通信機能付きドライブレコーダー）を活用した運転の振り返りを通して安全運転への徹底を図っています。

●業務上の労働災害発生件数（グループ合計）



（ご参考）2022年度の労働災害度数率は0、強度率は0でした。

〔算定方法〕度数率：死傷者数÷延べ労働時間数×100万
強度率：労働損失日数÷延べ労働時間数×1,000

健康経営の推進

社員とその家族の心身の健康に基づく健全な企業の実現を目指して「健康宣言」を制定し、健康経営推進計画に基づき、社員の健康増進と意識向上を促すさまざまな取り組みや支援を行っています。

●グループで健康経営を推進：健保「銀の認定」取得

当社は2018年に「健康企業宣言」を公表し、2019年に健康保険組合連合会東京連合会より健康優良企業「銀の認定」（健銀第907号）を取得しました。また主要なグループ会社も同認定を取得しています。



東亜ディーケーケー健康宣言

当社は、企業行動憲章に掲げる「従業員の人格、個性を尊重するとともに、健康・安全に配慮し働きやすい環境を確保します。」のもと、社員一人ひとりが心身共に健康で、生き活きと働くことのできる環境づくりを実践してまいります。

●5年連続スポーツ推進企業に認定

従業員の健康増進やコミュニケーション活性化に向けクラブ活動支援、歩数競走大会などを行っており、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」に5年連続で認定されました。



●定期健康診断とストレスチェック

労働安全衛生法に基づき、年1回の定期健康診断を実施し、有害物質を扱う従業員には特殊健康診断も実施しています。また全従業員を対象としたストレスチェックを毎年実施し、95%以上の受検率を維持しています。



●メンタルヘルス対策

ストレスチェックのなかでメンタルヘルスに関するeラーニングを設け受講を促すほか、通信教育でも心身の健康管理講座を各種用意しており、健康増進の啓発・支援を行っています。また、2022年度は管理職（課長）向けラインケア研修を実施しました。

さらに、メンタルヘルス不調をはじめとする私傷病による休職者の円滑な職場復帰を支援する制度として「復職支援プログラム」を制定するなど、計画的かつ継続的な推進に努めています。

●感染症対策

以前より感染症対策にも力を入れており、インフルエンザ予防接種では、主要事業所にて集団接種を毎年実施しています。

新型コロナウイルスについては時差出勤や在宅勤務の実施など、感染予防・感染拡大防止策を最優先した対応を図り、希望者にはワクチン接種のための特別休暇を付与しました。



株主・投資家の皆さま

配当政策

配当については、将来の事業展開や内部留保の状況などを勘案しつつ、業績に応じた適正かつ安定的な配当の継続を基本としています。2022年度は、1株あたり18円とさせていただきます。



株主優待制度

株主さまの日頃のご支援に感謝するとともに、当社株式の魅力を高め中長期的に保有いただけるよう株主優待制度を実施しています。毎年9月末日現在の株主名簿に記載され、100株以上を保有する株主さまに対し、寄付金付き(緑の募金[※])クオカードを進呈しています。

※緑の募金とは「公益社団法人 国土緑化推進機構」が運営する募金で、集められた寄付金は国内外の森林整備・緑化推進事業・森林に関わる人づくりなどに活用されています。



情報開示の推進

ステークホルダーの皆さまとの強い信頼関係を構築するために、関係法令等を遵守し、公平かつ適時適切な重要情報の開示に努めています。開示基準や開示方法などを含む「情報開示方針」を定め、当社Webサイトで公表しています。

●株主総会招集通知の早期開示と総会のビジュアル化

株主さまが議案の検討期間を十分に確保できるよう、招集通知を開催日より3週間以上前に東証や当社Webサイトで開示しています。議決権行使については、書面に加えてインターネットからの行使も可能にするなど議決権行使の環境整備に努めています。

株主総会では、会社法で定められた事業報告のほか、経営戦略、今後の業績見通しについて理解を深めていただけるよう、資料をビジュアル化しナレーション付きでわかりやすく報告しています。



●株主アンケートを実施

2021年に「株主さまアンケート」を実施し、1,390名(回答率38.0%)の株主さまからご回答いただきました。お寄せいただいたご意見を今後の経営やIR活動に反映させていきたいと考えています。集計結果は当社Webサイトにてご覧ください。



▲スマートフォンからご覧いただけます

●投資家向けに定期的な説明会を開催

機関投資家や証券アナリストの皆さまに向けて、半期ごとに説明会を開催するとともに、フォローアップのための個別取材にも随時対応しています。また個人投資家の皆さまにも当社の事業活動をご理解いただく機会として、公益社団法人 日本証券アナリスト協会主催の個人投資家IRセミナー(東京および大阪)に参加しています。



機関投資家・証券アナリスト向け説明会



個人投資家向け説明会

●ビジネスレポートの発行

株主や投資家の皆さまに当社をタイムリーに知っていただく印刷物として、ビジネスレポート(6月、12月発行)を制作しています。



2023年3月期(第79期)中間ビジネスレポート

●IRサイトでの情報開示

当社IRサイトでは、印刷物のPDFファイルのほか、決算短信・決算補足説明資料や有価証券報告書・四半期報告書、投資家向け説明会資料などをタイムリーに公開しています。



レスポンスデザイン対応でスマートフォンでも見やすくなりました。

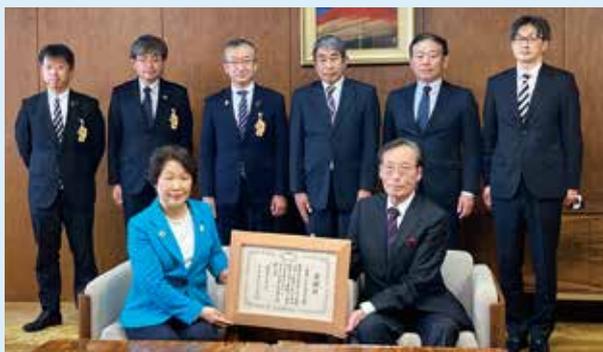
●インサイダー取引防止への取り組み

未公表の重要事実(インサイダー情報)の管理、役職員の株式売買などの取引に際し、遵守すべき基本的事項を「内部情報管理及び内部取引規制に関する規程」で定めています。社内研修や社内報などを通じて取引規制の周知徹底と理解啓蒙に努め、役職員によるインサイダー取引の未然防止を図っています。

地域との連携

●「企業版ふるさと納税」山形県より感謝状を授与

2022年12月、「企業版ふるさと納税」制度を活用して「山形県まち・ひと・しごと創生推進計画」の一事業である「東北農林専門職大学（仮称）設置推進関係事業」に寄付を行いました。同大学では、畜産に加え「森林業経営学科（仮称）」を併設し、林業経営者育成を目指しています。豊かな水源である森林の復活により、「安全・安心な水」の継続した確保に期待を寄せています。



前列左：吉村知事

● J2 サッカークラブ「モンテディオ山形」をサポート

山形県との友好関係の維持・促進と、地域社会の活性化の一環として、プロサッカーチーム「モンテディオ山形」の正会員登録し応援しています。



© MONTEDIO YAMAGATA

● 次亜塩素酸ナトリウム活性水（活性水）の寄付

消毒・除菌に優れた効果を発揮する当社製の活性水を、埼玉県狭山市の小・中学校や本社近隣の日本点字図書館へ継続的に寄付を行っています。この活性水は、当社の製品である「次亜塩素酸ナトリウム活性化装置」で、次亜塩素酸ナトリウムと酢酸を安全に希釈混合して調整したものです。



次亜塩素酸ナトリウム活性化装置

● JAIMA サマーサイエンススクールに参画

2022年7月、JAIMA サマーサイエンススクールが3年ぶりに日本科学未来館にて現地開催されました。今回は首都圏の中・高校生33名が受講され、当社はイオンクロマトグラフの実習を担当。身近にある果汁飲料や醤油などをサンプルとして分析装置の操作を体験してもらいました。皆さん熱心に説明に耳を傾け、活気ある催しとなりました。



海外支援

● インドネシアおよびタイの大学へポータブル多項目水質計を寄贈

インドネシアのバンドン工科大学およびタイのチュラロンコン大学に、当社の新型ポータブル多項目水質計（WQC-40）を2式ずつ寄贈しました。両国を代表する大学の学生に実習などで当社の機器を活用いただき、当社ブランドの認知度を高めるとともに、両国の環境保全に貢献できればと考えています。

今後、両国の当社代理店と協力して適時、性能チェック、補用品の補充等を行うなど、安定した測定ができるようサポートし、両大学と良好な関係がより一層深化することを期待しています。



チュラロンコン大学での寄贈式

● アジアの子どもたちの教育支援

インドでの事業を積極的に展開していることから、バングラデシュとインドの子どもたちの教育支援を行うNPO法人ESAアジア教育支援の会の活動に賛同し、カレー・チャイのスパイスの斡旋を行っています。2022年度は社内で合計336袋の注文がありました。この取り組みにより、14名の子どもたちの1年間の教育費に相当する支援となりました。



● TABLE FOR TWO 自販機を設置

狭山テクニカルセンターでは、寄付金付きのTABLE FOR TWO (TFT) 自動販売機を7台設置し、開発途上国の学校給食を支援しています。TFTは、開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消に同時に取り組む日本発の社会貢献活動です。



山形東亜DKKの取り組み

会社プロフィール

| | |
|------|----------------|
| 設立年 | 1990年 |
| 資本金 | 1,000万円 |
| 従業員数 | 84名 |
| 所在地 | 山形県新庄市 大字福田 |

山形東亜DKKは、各種計測機器を部品組み立てから加工、調整、最終検査、出荷まで一貫体制で生産しています。ワークライフバランスも積極的に取り組んでおり、「山形いきいき子育て応援企業」の優秀企業に認定されるなど、多くの表彰や認定を受けています。



▲スマートフォンからご覧いただけます



新製品開発

主な事業は計測器の製造ですが、開発技術部では、応用製品の設計や新製品の開発を行っています。近年では「家畜生体用無線伝送式pHセンサー」(岩手大学と共同開発)や「BOD[※]監視システム」(農研機構と共同開発)など畜産業界向けの新製品を開発・販売しています。

※BOD(生物化学的酸素要求量)は水の汚れの指標

1996年に品質マネジメントシステムであるISO9001の認証を取得しています。



家畜生体用無線伝送式pHセンサー

BOD監視システム

働きやすい職場づくり

●健康優良企業「銀の認定」を取得

2019年に健康保険組合連合会東京連合会の「健康企業宣言」に参加。2021年から健康優良企業「銀の認定」を取得しています。

●高圧ガス保安講習会を実施

ガスの製造販売元より高圧ガス保安法の概要とガスの分類、容器・バルブの構造、高圧ガスの危険性などについてご指導いただきました。



インターンシップの受け入れ

山形大学工学部、新庄神室産業高校と真室川中学校から受け入れ、部品の組み立てなどを体験してもらいました。また、山形大学工学部システム創成工学科24名の企業見学ツアーを受け入れました。



環境配慮

「やまがた水力プレミアム」[※]の水力発電を使用し、再生可能エネルギーの地産地消を実現。消費電力から発生したCO₂排出量を実質ゼロ化しています。

※東北電力(株)が山形県と協定して提供する電力供給ブランド。山形県企業局の水力発電所で発電された再エネ電力を供給してもらう契約



CO₂フリー認証書

岩手東亜DKKの取り組み

会社プロフィール

| | |
|------|---------------|
| 設立年 | 1973年 |
| 資本金 | 1,000万円 |
| 従業員数 | 36名 |
| 所在地 | 岩手県遠野市 綾織町 |

岩手東亜DKKは、水質測定器などのセンサー部分に使用されるガラス電極の生産をガラス加工から最終検査まで一貫して行っています。なかでも精密な手作業が必要なガラス加工の分野では、国内トップクラスの技術力を誇ります。



▲スマートフォンからご覧いただけます



人材育成に注力

高度な職人の技が求められるガラス加工において、独自の技術認定制度を設けて若手技術者の育成に注力しています。本社の開発技術本部センサー技術課による勉強会を随時行っており、技能と品質の向上に役立っています。また外部セミナーを活用したスキルアップの支援も行っています。

1995年に品質マネジメントシステムであるISO9001の認証を取得し、特にpH電極は高い品質を維持できるようにクリーンルーム内で組立を行っています。



岩手東亜DKKで製造している電極



働きやすい職場づくり

●健康優良企業「銀の認定」を取得

2019年に健康保険組合連合会東京連合会の「健康企業宣言」に参加。2021年から健康優良企業「銀の認定」を取得しています。



環境配慮

「いわて復興パワー水力プレミアム」[※]の水力発電を使用し、再生可能エネルギーの地産地消を実現。消費電力から発生したCO₂排出量を実質ゼロ化しています。

※東北電力(株)が岩手県企業局の水力発電所で発電した再エネ電力を供給してもらう契約



CO₂フリー認証書