トーカロ株式会社




目次

目次・編集方針……1
トップメッセージ……3
長期ビジョン・マテリアリティ……5
GRI スタンダード対照表……8
外部からの評価……17

**環境**

環境マネジメント……21
マテリアルバランス……26
目標と実績……28
気候変動対策……31
廃棄物削減・環境保全……35
TCFD 提言への対応……39

**社会**

品質顧客満足……43
人権の尊重……46
人財育成……49
ダイバーシティ……53
労働安全衛生……57
健康経営……60
社会貢献活動……63
サステナブル調達……66

**ガバナンス**

コーポレート・ガバナンス……67
コンプライアンス……72
リスクマネジメント……75

ESG データ集……76

## 編集方針

当社は溶射加工を中核とする表面処理加工の専業メーカーです。皮膜が持つ省資源化、省力化、環境負荷低減などの諸機能を通じて、社会に貢献するとともに、CO2 排出量の削減などのカーボンニュートラルに向けた取り組みが重要であると考えています。編集は、2025 年度（2025 年 4 月～2026 年 3 月）のトーカロ単体の会社概要および活動結果を中心に、一部 2026 年 8 月までの情報や連結子会社の情報を織り込みながら、できるかぎり分かりやすくまとめました。

私たちは持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

Sustainability

# トップメッセージ

## 社是である「グッド・サービス」を一人ひとりが追求し、事業の発展を通して社会と環境への持続的な貢献を目指します。

### 社会と環境に貢献する"ものづくり企業"へ



代表取締役 社長執行役員
小林 和也

トーカロの主力事業は、溶射を中心とした表面改質事業です。設備の生産性向上や長寿命化、バイオマス発電などの環境関連機器への溶射適用など、本業を通じて地球環境負荷低減に取り組んでいます。また地域貢献として、奨学金や事業所所在の慈善団体に寄付等を通じて事業収益の一部を還元するなど、広くESGを意識したサステナビリティ経営に取り組んでいます。
製造業である当社の責務としては、環境への負荷を低減する取り組みを国際規格であるISO14001にもとづいて実施しています。材料の見直しや溶射手法の改善による省エネ、太陽光パネルの設置など再生可能エネルギーの活用による創エネ、リサイクルによる廃棄物削減など計画を立てて取り組んでいます。
当社は、現在、社会の潮流となっている「2040年ネットゼロ宣言」に向けた取り組みを開始しています。事業を通して社会と環境に貢献する"ものづくり企業"として、今後もサステナブル経営を推進してまいります。

### お客さまにとっての「グッド・サービス」を従業員一人ひとりが追求する企業へ



サステナビリティを意識した経営にはマテリアリティの策定とKPIを設定した具体的な取り組みが欠かせません。トーカロは、マテリアリティの取り組みで「サプライヤーからパートナーに」というキーワードを挙げています。顧客が「現在直面している課題」に対応するのはもちろんのことですが、さらに進めて「未来の課題」に対しても、私たちの提案で解決していくという姿勢を社内に浸透させたいと考えています。
2025年1月6日年始恒例、従業員に向けての「年頭の辞」で述べましたが、現在、社内での定着をめざしているのが社是でもある「グッド・サービス」の追求です。「グッド・サービス」とは、私たちにとっての"受け手"であるお客さまに満足いただけるサービスを提供することです。従業員一人ひとりが全力を尽くしたうえで、お客さまからよい評価をいただくためには、お客さまの要望を正確に把握して、さまざまな視点から最善策を導きだし、その改善策をベストなタイミングで提供していく必要があります。お客さまの要望に対し、個人やチームが正しいと信じる提案をタイムリーに行う、たとえそれが受け入れられないことがあっても、真摯に努力を重ねることが「グッド・サービス」につながると信じています。

### 従業員の働きがいを高め、チャレンジ精神を醸成する



サステナビリティを意識した経営のためには、すべての従業員がイキイキと働きがいを持って日々の業務に精励していることが必要です。その基礎となるのが職場の「安全衛生」だと考えています。安全が最優先とされる作業現場の整備を目的に、全国すべての事業所でJIS Q 45100取得を実現しました。全事業所で取得できたことは製造業としてのグレードがワンランクアップした手ごたえを感じています。また、2023年から「健康経営宣言」を公表しています。看護師資格を有する保健師が中心となって諸施策を推進しており、2025年度からは、従業員が定期健診でがん検診を受けることを必須とする制度を導入しました。
トーカロが提供している技術は幅広い分野・業界で活用されています。だからこそ現場には、かならず自分がやりたいことがあるはずです。若い世代の従業員にはできるだけ早く自分自身の目標を見つけてほしいと思っています。"自分がやりたいこと"が決まると、仕事にやりがいを感じられるになりますし、自然と周囲からもバックアップしてもらえるようになります。そういった社内の雰囲気が定着すれば、トーカロはもっとおもしろい会社になると考えています。そんな自主性を高めていけるような教育・研修制度もさらに充実させていきます。



## 2030年までの成長シナリオに沿って、健全な財務基盤を維持しながら積極的な投資を継続します

取締役 専務執行役員 管理本部長 後藤 浩志

トーカロ株式会社 取締役 専務執行役員
管理本部長　　後藤 浩志

トーカロは過去約10年にわたって実質無借金の経営を続けて、健全な財政基盤を築いてきました。今後も、積極的な成長投資を財務面からも支えていきます。

設備投資に関しては、2030年に向けて、主力分野となる半導体・FPD分野で高い需要が続くと見込まれていることから、2026年3月期から大規模な設備投資を継続します。具体的には、東京工場および北九州工場に工場を新設して、現在の約2倍の生産能力を実現する予定です。建設資材価格および人件費の高騰を背景に、大規模なインフラ整備にはコスト増が見込まれますが、補助金等も活用しながら成長投資と財務基盤の安定化の両立を図ってまいります。

人的資本の強化に向けた取り組みの一環としては、まず2024年3月期から利益インセンティブ制度を導入するなど、従業員のエンゲージメント改善に取り組んでいます。そして2025年5月に採択された経済産業省による「中堅・中小企業の賃上げに向けた省力化等の大規模成長投資補助金」では、年4%の賃上げを表明しておりますが、今後の大規模な設備投資にともなう償却負担増をはね返して増収増益を続けていくには、より多くの人財の確保と育成が重要となります。現在、意欲ある人財を育成する独自の「グローバルチャレンジ制度」を始めており、3年間で延べ４０人がこの制度に参加しています。今後は管理職クラスも対象とした教育・研修を通して、ビジネスのグローバル展開を支える中核人財を育成していきたいと考えています。

江戸時代後期に活躍した二宮尊徳が残した言葉に「それ遠きをはかる者は百年のために杉苗を植う」があります。「100年先の将来を考えて杉の苗を植える者が豊かになる」という意味です。これこそ20年後、30年後の成長をめざすトーカロがいまこそ大切にしたい言葉であると考えております。"100年企業"の実現に向けて、中長期的な視野で着実な人財戦略と業績拡大に取り組み、企業価値の向上をめざします。

Sustainability

# 長期ビジョン・マテリアリティ

## 長期ビジョンとミッション

当社は、「ビジョン」および「ミッション」に基づき、グループを挙げて社会課題の解決と企業価値向上を追求してまいります。

ビジョン

**「人と自然の豊かな未来に貢献する」**

ミッション

**「すべてのステークホルダーから、信頼していただける会社であり続けること」**

## マテリアリティ・KPI

2026年5月に公表した新中期経営計画「TOCALO2030」を踏まえ、当社グループが持続的な成長と企業価値向上を実現するために取り組むべき重要課題について議論を重ねました。「TOCALO2030」では、ビジョンを前中期経営計画から継続するとともに、新たなミッションとして「すべてのステークホルダーから、信頼していただける会社であり続けること」を掲げており、このミッションの実現に向け、「信頼」を支える6つの要素に加え、それらの基盤となるガバナンスをマテリアリティとして設定することにしました。
マテリアリティの内容については、サステナビリティ委員会での議論・審議を経て、取締役会で決議しています。

| マテリアリティ | | TOCALO2030成長戦略 | 関連情報 |
|---|---|---|---|
| ①技術 | 独自の技術の深化と革新による競争力の強化 | ・PVD・CVD等の薄膜技術関連プロセスを強化<br>・レーザ加工機を活用した超高精度加工<br>・新たな製造装置への展開（露光機などエッチング以外へ展開）<br>・新技術・新領域の拡大<br>・グループシナジーの創出 | ソリューション事例 ><br>明日の地球環境を守る「表面改質技術」の力 ><br>品質・顧客満足 > |
| ②グッド・サービス | 顧客に信頼され、選ばれ続ける価値あるサービスの提供 | ・グローバル展開の推進（米国、東南アジア、インド）<br>・顧客との信頼関係の深化<br>・次世代の柱育成（ポスト半導体となりうる複数の柱を育成）<br>・新たなマーケットの開拓（薄膜技術、大型溶射品など） | 品質・顧客満足 ><br>ソリューション事例 > |
| ③環境・社会貢献 | 地球環境保全・社会との共生 | ・環境負荷低減と環境保全への継続的な取組み | 環境マネジメント ><br>マテリアルバランス ><br>目標と実績 ><br>気候変動対策 ><br>廃棄物削減・環境保全 > |
| ④ものづくり・品質 | 技能レベルの強化とAIの活用による進化・高品質・高付加価値商品の提供 | ・DX・AI・センサー技術を活用した検査能力の向上、技能伝承、ヒューマンエラー低減<br>・世界水準の品質管理体制（PQP）の高度化 | 品質・顧客満足 > |
| ⑤安全 | 「安全は全てに優先する」の徹底 | | 労働安全衛生 > |
| ⑥人財 | 「やる気」「チャレンジ意欲」の醸成、従業員満足度の向上 | ・中長期的人財育成プランの充実<br>・従業員満足度の向上<br>・働きがいのある職場環境の整備 | 人財育成 ><br>ダイバーシティ > |

| | | | |
|---|---|---|---|
| ⑦ガバナンス | 信頼を深める６つの要素を支える<br>ガバナンス基盤 | ・コーポレートガバナンスの高度化<br>・世界基準に準拠したガバナンス体制の構築<br>・強固な財務基盤の堅持 | コンプライアンス ›<br>コーポレート・ガバナンス › |

KPIの対象範囲：トーカロ株式会社単体

## ①技術：独自の技術の深化と革新による競争力の強化

| TOCALO2030成長戦略 | KPI | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 | 2022年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ・PVD・CVD等の薄膜技術関連プロセスを強化<br>・レーザ加工機を活用した超高精度加工<br>・新たな製造装置への展開<br>（露光機などエッチング以外へ展開）<br>・新技術・新領域の拡大<br>・グループシナジーの創出 | 特許出願件数 | 40件/年 | 37件 | 32件 | 40件 | 33件 |
| | 研究開発費率 | 3% | 3% | 2.9% | 3.3% | 2.9% |

## ②グッド・サービス：顧客に信頼され、選ばれ続ける価値あるサービスの提供

| TOCALO2030成長戦略 | KPI | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 | 2022年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ・グローバル展開の推進<br>（米国、東南アジア、インド） | 海外売上高比率 | 安定的に30%以上確保 | 35.5% | 30.1% | 28.2% | 23.3% |
| ・顧客との信頼関係の深化<br>・次世代の柱育成（ポスト半導体となりうる複数の柱を育成）<br>・新たなマーケットの開拓（薄膜技術、大型溶射品など） | 環境分野の受注金額<br>①環境エネルギー機器<br>②補修、再生品 | ①3,500,000千円/年<br>②7,500,000千円/年<br>計11,000,000円/年 | ①1,270,743千円<br>②6,624,869千円<br>合計7,795,612千円 | ①2,033,977千円<br>②7,157,632千円<br>合計9,191,609千円 | ①1,913,372千円<br>②7,229,650千円<br>合計9,143,022千円 | ①1,326,935千円<br>②6,401,027千円<br>合計7,727,963千円 |

## ③環境・社会貢献：地球環境保全・社会との共生

| TOCALO2030成長戦略 | KPI | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 | 2022年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ・環境負荷低減と環境保全への継続的な取組み | CO２排出量<br>（Scope1・2）<br>【t-CO2】 | 連結　1,900 t-CO2 | 15,948 t-CO2 | 17,386 t-CO2 | 17,958 t-CO2 | 16,600 t-CO2 |
| | 廃棄物リサイクル率 | 80% | 67.7% | 60% | 48.6% | 33.1% |

## ④ものづくり・品質：技能レベルの強化とAIの活用による進化・高品質・高付加価値商品の提供

| TOCALO2030成長戦略 | KPI | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 | 2022年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ・DX・AI・センサー技術を活用した検査能力の向上、技能伝承、ヒューマンエラー低減 | 自動検査、入力システムの導入件数 | 5件以上/年 | 4件 | 11件 | 4件 | 8件 |
| ・世界水準の品質管理体制（PQP）の高度化 | PQP項目に関するeラーニング受講率 | 100% | ― | ― | ― | ― |
| | QC検定の合格者数（2級） | 30名 | 21名 | 21名 | 16名 | 14名 |

## ⑤安全：「安全は全てに優先する」の徹底

| KPI | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 | 2022年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|
| 労働災害「強度率」 | ゼロを目指す | 0.010 | 0.031 | 0.10 | 0.03 |

## ⑥人財：「やる気」「チャレンジ意欲」の醸成、従業員満足度の向上

| TOCALO2030成長戦略 | KPI | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 | 2022年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ・中長期的人財育成プランの充実<br>・従業員満足度の向上 | 従業員一人当たり教育費 | 80千円 | 69.7千円 | 66千円 | 75.8千円 | 63.2千円 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ・働きがいのある職場環境の整備 | 技能検定合格者数（①溶射技能士、②機械加工技能士（２級以上）、③金属熱処理技能士（３級以上）、④溶射管理士） | ①、②、③270名 ④400名 計670名 | ①161名、②70名、③18名、④328名 計577名 | ― | ― | ― |
| | 従業員エンゲージメントスコア | 3.7 | 3.54 | 3.56 | 3.56 | ― |
| | 新規採用者3年後定着率 | 98%以上 | 97.9% | 98.5% | 99.2% | 95.8% |
| | 健康経営度調査総合評価における偏差値 | 50以上 | 49.8 | ― | ― | ― |
| | 女性正社員比率 | 15% | 13.3% | 12.5% | 12.2% | 11.0% |

## ⑦ガバナンス：信頼を深める６つの要素を支えるガバナンス基盤

| TOCALO2030成長戦略 | KPI | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 | 2022年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ・コーポレートガバナンスの高度化<br>・世界基準に準拠したガバナンス体制の構築<br>・強固な財務基盤の堅持 | ESG外部評価（FTSE Russell ESGスコア） | 3.8 | 3.5 | 3.5 | 2.8 | 2.3 |
| | 経常利益率 | 22%以上 | 25.2% | 23.2% | 20.7% | 22.9% |

Sustainability

# GRIスタンダード対照表

当ウェブサイトは、「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」を参照しています。本対照表で掲載箇所を記載しています。

GRI 2：一般開示事項 GRI 3：マテリアルな項目 200：経済 300：環境 400：社会

## GRI 2：一般開示事項

### 1.組織と報告実務

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 2-1 | 組織の詳細 | 会社情報＞会社概要 |
| 2-2 | 組織のサステナビリティ報告の対象範囲となる事業体 | IR情報＞IRライブラリ＞有価証券報告書 有価証券報告書 p9　関係会社の状況 |
| 2-3 | 報告期間、報告頻度、連絡先 | サステナビリティ |
| 2-4 | 情報の修正・訂正記述 | サステナビリティ＞環境＞マテリアルバランス |
| 2-5 | 外部保証 | 気候変動対策 |

### 2.活動と労働者

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 2-6 | 活動、バリューチェーン、その他の取引関係 | 企業情報＞会社概要 |
| | | 保有技術 |
| 2-7 | 従業員 | サステナビリティ＞ESGデータ集 |
| 2-8 | 従業員以外の労働者 | ― |

### 3.ガバナンス

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 2-9 | ガバナンスの構造と構成 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-10 | 最高ガバナンス機関における指名と選出 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-11 | 最高ガバナンス機関の議長 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |

| | | |
|---|---|---|
| 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-13 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| | | サステナビリティ＞環境＞TCFD提言への対応 |
| 2-14 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-15 | 利益相反 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス＞コーポレート・ガバナンスに関する報告書 |
| 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | サステナビリティ＞ガバナンス＞リスクマネジメント |
| 2-17 | 最高ガバナンス機関の集合的知見 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-18 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-19 | 報酬方針 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-20 | 報酬の決定プロセス | サステナビリティ＞ガバナンス＞コーポレート・ガバナンス |
| 2-21 | 年間報酬総額の比率 | ― |

## 4.戦略、方針、実務慣行

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 2-22 | 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 | サステナビリティ＞トップメッセージ |
| 2-23 | 方針声明 | サステナビリティ＞社会＞人権の尊重 |
| 2-24 | 方針声明の実践 | サステナビリティ＞社会＞人権の尊重 |
| 2-25 | マイナスのインパクトの是正プロセス | サステナビリティ＞ガバナンス＞リスクマネジメント |
| | | サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス |
| 2-26 | 助言を求める制度および懸念を提起する制度 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス |
| 2-27 | 法規制遵守 | なし（2025年度） |
| 2-28 | 会員資格を持つ団体 | ― |

## 5.ステークホルダー・エンゲージメント

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | マルチステークホルダー方針 |
| 2-30 | 労働協約 | サステナビリティ＞社会＞人権の尊重 |

# GRI 3：マテリアルな項目

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 3-1 | マテリアルな項目の決定プロセス | サステナビリティ＞長期ビジョン・マテリアリティ |
| 3-2 | マテリアルな項目のリスト | サステナビリティ＞長期ビジョン・マテリアリティ |
| 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | サステナビリティ＞長期ビジョン・マテリアリティ |

# 200： 経済

## 経済パフォーマンス

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | IR情報＞財務ハイライト |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | IR情報＞経営方針＞事業等のリスク |
| | | サステナビリティ＞環境＞TCFD提言への対応 |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | 有価証券報告書 |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | ― |

## 地域経済での存在感

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） | ― |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | ― |

## 間接的な経済的インパクト

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | ― |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | ― |

## 調達慣行

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | ― |

### 腐敗防止

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | — |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | サステナビリティ＞長期ビジョン・マテリアリティ |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | サステナビリティ＞ガバナンス＞コンプライアンス |

### 反競争的行為

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | なし（2025年度） |

### 税金

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 207-1 | 税務へのアプローチ | — |
| 207-2 | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント | — |
| 207-3 | 税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 | — |
| 207-4 | 国別の報告 | — |

## 300：環境

### 原材料

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | サステナビリティ＞環境＞マテリアルバランス |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | — |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | — |

### エネルギー

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | サステナビリティ＞環境＞マテリアルバランス<br>サステナビリティ＞環境＞気候変動対策 |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | — |

| | | |
|---|---|---|
| 302-3 | エネルギー原単位 | ESGデータ集 |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | サステナビリティ＞環境＞マテリアルバランス |
| | | サステナビリティ＞環境＞気候変動対策 |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | ― |

## 水と廃水

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 303-1 | 共有資源としての水との相互作用 | ― |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | ― |
| 303-3 | 取水 | サステナビリティ＞環境＞マテリアルバランス |
| 303-4 | 排水 | サステナビリティ＞環境＞マテリアルバランス |
| | | サステナビリティ＞環境＞廃棄物削減・環境保全 |
| 303-5 | 水消費 | サステナビリティ＞環境＞マテリアルバランス |

## 生物多様性

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | ― |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | ― |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | 気候変動対策 |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | ― |

## 大気への排出

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1） | サステナビリティ＞環境＞気候変動対策 |
| | | サステナビリティ＞環境＞TCFD提言への対応 |
| | | サステナビリティ＞ESGデータ集 |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2） | サステナビリティ＞環境＞気候変動対策 |
| | | サステナビリティ＞環境＞TCFD提言への対応 |
| | | サステナビリティ＞ESGデータ集 |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3） | サステナビリティ＞ESGデータ集 |
| 305-4 | 温室効果ガス（GHG）排出原単位 | サステナビリティ＞環境＞気候変動対策 |

| | | |
|---|---|---|
| 305-5 | 温室効果ガス（GHG）排出量の削減 | サステナビリティ＞環境＞気候変動対策 |
| | | サステナビリティ＞ESGデータ集 |
| 305-6 | オゾン層破壊物質（ODS）の排出量 | ― |
| 305-7 | 窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物 | サステナビリティ＞環境＞廃棄物削減・環境保全 |

### 廃棄物

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | サステナビリティ＞環境＞廃棄物削減・環境保全 |
| 306-2 | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | ― |
| 306-3 | 発生した廃棄物 | サステナビリティ＞環境＞廃棄物削減・環境保全 |
| 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | サステナビリティ＞環境＞マテリアルバランス |
| 306-5 | 処分された廃棄物 | サステナビリティ＞環境＞廃棄物削減・環境保全 |

### サプライヤーの環境面のアセスメント

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | ― |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | ― |

## 400：社会

### 雇用

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | サステナビリティ＞ESGデータ集 |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | ― |
| 401-3 | 育児休暇 | サステナビリティ＞社会＞ダイバーシティ |
| | | サステナビリティ＞ESGデータ集 |

### 労使関係

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 402-1 | 事業上の変更に関する最低通知期間 | ― |

### 労働安全衛生

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生 |
| 403-2 | 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査 | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生 |
| 403-3 | 労働衛生サービス | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生 |
| 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生 |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生 |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生 |
| 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生 |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生 |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生<br>サステナビリティ＞ESGデータ集 |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | サステナビリティ＞社会＞労働安全衛生<br>サステナビリティ＞ESGデータ集 |

## 研修と教育

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | － |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | サステナビリティ＞社会＞人財育成 |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | － |

## ダイバーシティと機会均等

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | サステナビリティ＞ESGデータ集 |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | サステナビリティ＞ESGデータ集 |

## 非差別

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | サステナビリティ＞社会＞人権の尊重 |

## 結社の自由と団体交渉

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |

| | | |
|---|---|---|
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | サステナビリティ＞社会＞人権の尊重 |

## 児童労働

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 人権の尊重<br>サステナブル調達 |

## 強制労働

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 409-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | 人権の尊重<br>サステナブル調達 |

## 保安慣行

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | ― |

## 先住民族の権利

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | なし（2025年度） |

## 人権アセスメント

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | ― |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | サステナビリティ＞社会＞人権の尊重 |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | ― |

## 地域コミュニティ

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
|---|---|---|
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | サステナビリティ＞社会＞社会貢献活動 |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 | ― |

## サプライヤーの社会面のアセスメント

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | ― |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | ― |

## 公共政策

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 415-1 | 政治献金 | ESGデータ集 |

## 顧客の安全衛生

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | ― |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | なし（2025年度） |

## マーケティングとラベリング

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | ― |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | なし（2025年度） |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | なし（2025年度） |

## 顧客プライバシー

| 番号 | タイトル | 該当ページ |
| --- | --- | --- |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | なし（2025年度） |

Sustainability

# 外部からの評価



## インデックスへの組み入れ状況

### S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高あたり炭素排出量）の水準に着目して、設計されたインデックスです。
当社も同指数の構成銘柄に組み入れられています。

> https://www.jpx.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/

### JPX日経中小型株指数

JPX日経インデックス400で導入された「投資者にとって投資魅力の高い会社」を構成銘柄とするコンセプトを中小型株に適用し、資本の効率的活用や投資者を意識した経営を行っている企業で構成された株価指数です。当社も同指数の構成銘柄に組み入れられています。

> https://www.jpx.co.jp/markets/indices/jpx-nikkei400/01.html

当社の株式情報はこちらのページを参照ください。

### FTSE Blossom Japan Index

環境、社会、ガバナンス（ESG）への優れた対応を行っている日本の企業を評価するために設計されたインデックスです。当社も同指数の構成銘柄に組み入れられています。

> https://www.lseg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan

### FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業を評価するために設計されたインデックスです。各セクターごとに比較して相対的にESG評価の高い企業が選定されます。当社も同指数の構成銘柄に組み入れられています。

> https://www.lseg.com/ja/ftse-russell/indices/blossom-japan

# イニシアティブへの参画状況

## 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

当社は2023年8月にTCFDの提言に賛同を表明しました。気候変動が事業全体に及ぼすリスクや機会について、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の枠組みに基づき検討を行い、継続的な情報開示を実施しています。

> https://www.tocalo.co.jp/sustainability/env/tcfd/

## パートナーシップ構築宣言

当社は、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2024年3月に公表しました。この取り組みは、サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進めることで、サプライチェーン全体の生産性向上などを目指すものです。

> https://www.biz-partnership.jp/declaration/87116-05-16-hyogo.pdf (944KB)

# ESGに関する外部評価

## CDP

機関投資家が連携して運営するロンドンに事務所を置く非営利団体で、世界主要企業から環境戦略や温室効果ガス対策などに関する情報を収集し、分析した結果を公表しています。当社はCDP2025の気候変動調査において3年連続「Bスコア」、水セキュリティ調査においては昨年からワンランクアップし「Bスコア」、サプライヤーエンゲージメント評価においては初めて最高評価「Aスコア」の認定を受けました。

> https://japan.cdp.net/

## ESGファイナンス・アワード・ジャパン

環境省が主催し、ESG金融や環境サステナブル経営に取り組む企業を評価・表彰するとともに、その取り組みを広く共有することを目的とした表彰制度です。当社は第７回 ESGファイナンス・アワード・ジャパンにおいて、「環境サステナブル企業部門」に初めて選定されました。

> https://www.env.go.jp/policy/award.kigyobumon.html

## プラチナくるみん

次世代育成支援対策推進法に基づいて、従業員の子育てをサポートする行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、計画目標を達成し、一定の基準を満たした企業が厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。当社は、より高い水準の取り組みを継続的に実施している企業として評価され、2025年10月に「プラチナくるみん」認定を取得しました。

> https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/index.html

## 健康経営優良法人

経済産業省と日本健康会議が共同で、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社は2026年3月に「健康経営優良法人（大規模法人部門）」認定を受けました。昨年に続き3回目の認定となります。

> https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

当社の健康経営はこちらのページを参照ください。

## スポーツエールカンパニー

ビジネスパーソンのスポーツ実施率向上を目指すとともに、従業員の健康管理を考え、戦略的に取り組んでいる企業の社会的評価の向上を目的として、スポーツ庁により創設された制度です。当社は2026年度に3回目の認定を受けました。

> https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/1399048.htm

## 人的資本経営品質

「人的資本調査2025」において、「人的資本経営品質2025」に初めて選定されました。本調査は、企業の人的資本に関する取組み状況を総合的に評価するものです。回答結果をもとに定量分析が行われ、人的資本経営・開示の取組みが高水準で実践されていると認められた企業を表彰するものです。

> https://www.hrpro.co.jp/human_capital_survey/2025/

### 日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編

人材活用、人材投資、テクノロジー活用の3要素によって、新たなイノベーションを生み出し、生産性を向上し、企業価値を最大化させる取り組みを評価する制度です。当社は2025年11月に星3つの認定を受けました。

> https://smartwork.nikkei.co.jp/

## IR開示に関する外部評価

### 日興IR　ホームページ充実度ランキング

日興アイ・アール株式会社による「2025年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」において、「総合部門」の優秀サイトに4年連続で選出されました。

> https://www.nikkoir.co.jp/rank/rank.html

Sustainability

# 環境マネジメント

全拠点で環境マネジメントシステムを構築し、適正な運用のもと、継続的な改善を行っています。

基本的な考え方 ISO14001の推進 適用範囲 環境関連法の遵守 環境会計 環境教育・訓練

## 基本的な考え方

### 環境基本理念

トーカロ株式会社は、「地球環境の継続的改善と汚染予防による保全」が最も重要な課題の一つであることを認識し、表面処理皮膜が持つ省資源化、省力化、環境負荷低減等の諸機能を通じて社会に貢献し、地球環境を守ることを環境基本理念とする。

### 環境方針

トーカロ株式会社は、当事業所の活動、製品、サービスが表面改質製品の製造、販売であることを踏まえ、当社の環境基本理念に従い、以下の方針に基づいた環境の継続的改善に取り組む。

1. 当社の活動、製品、サービスが係わる環境側面を常に認識し、環境マネジメントシステムを確立し、実施し、維持する。
2. 当社は、環境に関する汚染の予防、持続可能な資源の利用、気候変動対策、及び水環境保全に努めることを約束する。
3. 当社は、環境マネジメントシステムの継続的改善に努めることを約束する。
4. 当社は、事業活動、製品及びサービスに係わる環境関連法規制、並びに当事業所が同意するその他の要求事項を遵守することを約束する。
5. 当社は、この環境方針、並びに活動、製品、サービスが係わる環境側面を踏まえ、以下のテーマを枠組みとして、各事業所において関連する課題の環境目標を設定して改善活動に取り組む。
   （1）事業活動の省エネルギー、省資源
   （2）事業活動推進による環境への貢献
   （3）気候変動対策
   （4）水環境保全

この方針を達成するため、当社の全部門、全階層の力を結集し、環境保全に寄与する。

› 環境方針 PDF （329KB）

2026年8月1日
トーカロ株式会社
代表取締役 社長執行役員　小林　和也

### ISO14001環境管理組織体制




# ISO14001の推進

## 全拠点で認証を取得しています

当社は省資源化、省力化、環境負荷低減等の諸機能を通じて、社会貢献や地球環境保全に応えるために、環境マネジメントシステムの継続的な改善を行っています。当社では、2012年に全拠点でISO14001の認証を取得して以降、拠点の移転や新規立ち上げがあっても認証を維持しており、現在も取得率は100%です。グループ会社においてもISO14001の認証取得を推進しており、連結グループ全体で57%の会社が認証を取得しています。連結グループ会社のISO14001取得状況は、「ESGデータ集」でご覧いただけます。

### ISO 14001認証取得状況（認証番号JQA-EM2253）（登録順）

| 認証取得　工場・研究所 | 認証サイト拡大年月 |
|---|---|
| 本社 | 2002年3月 |
| 溶射技術開発研究所 | 2002年3月 |
| 北九州工場 | 2005年9月 |
| 名古屋工場 | 2006年9月 |
| 神戸工場 | 2006年9月 |
| 東京第二工場 | 2007年9月 |
| 倉敷工場 | 2007年9月 |
| 明石工場 | 2009年9月 |
| 宮城技術サービスセンター | 2012年8月 |
| 東京第一工場 | 2018年8月 |

## ISO14001認証取得のあゆみ

ISO14001認証取得のあゆみを表示する ＋

# 適用範囲

環境マネジメントシステムの適用範囲は、トーカロ株式会社の事業活動に適用します。

### （1）対象組織

トーカロ株式会社
本社 /宮城技術サービスセンター /東京第一工場 /東京第二工場 /名古屋工場 /神戸工場 /明石工場 /溶射技術開発研究所 /倉敷工場 /北九州工場

### （2）登録活動範囲

溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の研究開発、製造、販売、及びアフターサービス

### （3）所在地（物理的な範囲）及び活動範囲

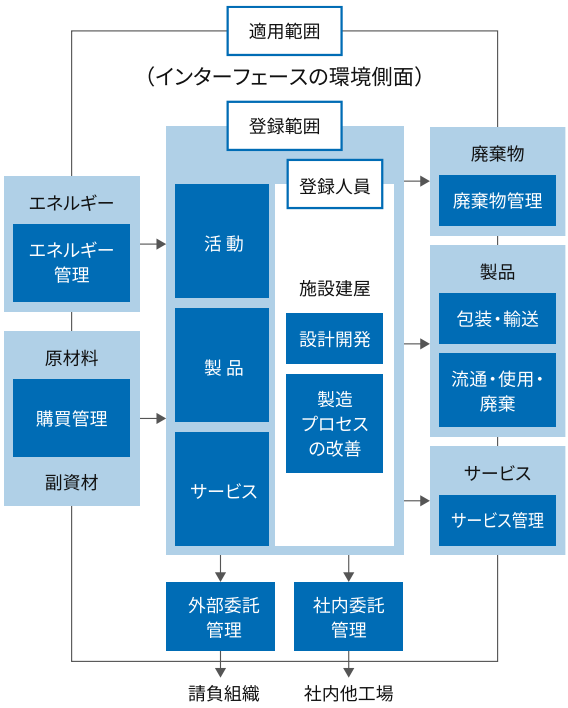
記載内容はＪＱＡへの登録内容に準拠しています。

| 組織名 | 所在地 | 活動範囲 |
|---|---|---|
| ①トーカロ株式会社・本社 | 兵庫県神戸市中央区港島南町六丁目4番4号 | 本社における統括管理及び支援業務 |
| ②トーカロ株式会社・宮城技術サービスセンター（略称：宮城TSC） | 宮城県黒川郡大郷町川内字北中別所21番11 | 溶射を用いた表面改質製品の製造、販売及びアフターサービス |
| トーカロ株式会社・山梨営業所 | 山梨県甲府市丸の内3-32-11住友生命甲府丸の内ビル5階 | 溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の販売、及びアフターサービス |
| ③トーカロ株式会社・東京第一工場 | 千葉県船橋市鈴身町606番5 | 溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の製造、販売、及びアフターサービス |
| トーカロ株式会社・神奈川営業所 | 神奈川県横浜市港北区新横浜1丁目14番20 | 溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の販売、及びアフターサービス |
| トーカロ株式会社・北関東営業所 | 群馬県太田市下浜田町1086-45 2階 | 溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の販売、及びアフターサービス |
| ④トーカロ株式会社・東京第二工場 | 千葉県船橋市行田1丁目1番1号 | 溶射を用いた表面改質製品の製造及びアフターサービス |
| ⑤トーカロ株式会社・名古屋工場 | 愛知県東海市名和町二番割下33番3 | 溶射を用いた表面改質製品の製造、販売及びアフターサービス |
| トーカロ株式会社・名古屋工場 販売2課（静岡駐在） | 静岡県富士市本市場411−1 富士王子ビル102 | 溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の販売、及びアフターサービス |
| ⑥トーカロ株式会社・神戸工場 | 兵庫県神戸市西区見津が丘1丁目5番 | 溶射周辺技術を用いた表面改質製品の製造及びアフターサービス |
| ⑦トーカロ株式会社・明石工場 | 兵庫県明石市二見町南二見14番地の1 | 溶射を用いた表面改質製品の製造、販売及びアフターサービス |
| トーカロ株式会社・明石工場（明石播磨工場） | 兵庫県加古郡播磨町東新島15番1 | 溶射を用いた表面改質製品の製造及びアフターサービス |
| ⑧トーカロ株式会社・溶射技術開発研究所 | 兵庫県明石市二見町南二見14番地の3 | 溶射及びその周辺技術を用いた表面改質製品の研究開発 |
| ⑨トーカロ株式会社・倉敷工場 | 岡山県倉敷市児島宇野津2030-28 | 溶射を用いた表面改質製品の製造、販売及びアフターサービス |
| ⑩トーカロ株式会社・北九州工場 | 福岡県京都郡苅田町鳥越町1番48号 | 溶射を用いた表面改質製品の製造、販売及びアフターサービス |

### （4）影響を及ぼすことができる範囲

サイト内
1. 設計開発
2. 製造プロセスの改善

インターフェースの環境側面は次の通りとする。
1. エネルギー管理
2. 購買管理
3. 外部委託管理
4. 社内他工場委託管理
5. 廃棄物管理
6. 製品の流通・使用・使用後の廃棄
7. サービス管理



影響を及ぼすことができる範囲

## 環境関連法の遵守

### 遵守すべき法令を洗い出し、遵守状況を確認しています

トーカロは環境に係わる遵守すべき法規制を一覧表にまとめ、定期的に遵守状況を確認しています。遵守内容には行政への届け出、選任、規制値などがあります。
なお、現在まで環境関連法による罰金・処罰は受けておりません。

#### トーカロの事業と関連する主な環境法令

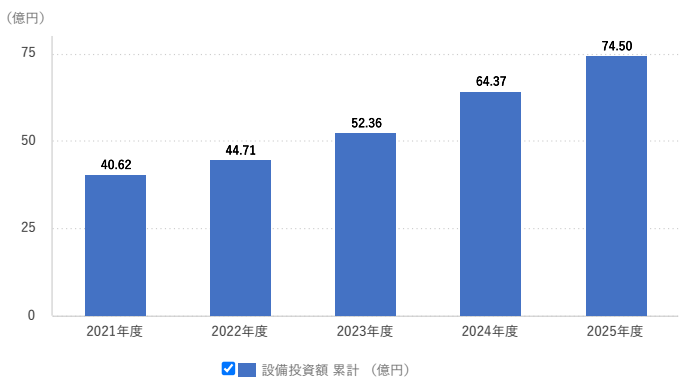
| | |
|---|---|
| 廃棄物の処理及び清掃に関する法律 | 大気汚染防止法 |
| 水質汚濁防止法 | 下水道法 |
| 土壌汚染対策法 | 浄化槽法 |
| 騒音規制法 | 振動規制法 |
| 悪臭防止法 | 工場立地法 |
| フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律 | 特定化学物質の環境への排出量の把握など及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法） |
| 毒物及び劇物取締法 | 消防法 |
| 労働安全衛生法 | 高圧ガス保安法 |
| 地球温暖化対策の推進に関する法律 | エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律 |
| プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律 | |

## 環境会計

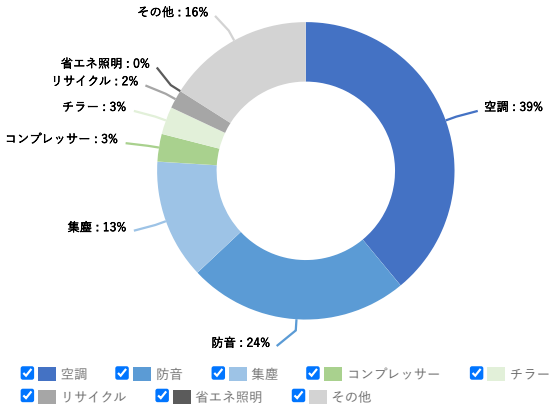
## 空調や騒音対策などの環境設備投資に注力しました

環境に関連した設備投資額をグラフに示しています。当社の主な環境設備は、粉塵を放出しないための集塵設備や、それらから発生する騒音を遮蔽するための防音設備、そして省エネ関連設備などへの投資が大きな割合を占めています。
2025年度は、防音設備や空調の増強などを中心に行いました。

### 環境投資額累計




### 設備投資内訳




# 環境教育・訓練

## 全従業員を対象に、一般教育を実施しています

環境マネジメントシステムの運用や、緊急事態発生時の対処方法について、必要な教育や訓練を計画的に実施しています。

主なテーマとして、「環境方針」「環境マネジメントシステムを運用することの意味」「廃棄物の取り扱い」などを、各現場における取り組みを交えて教育しています。

このような教育や訓練を通じて、意識の向上とレベルアップをはかっています。

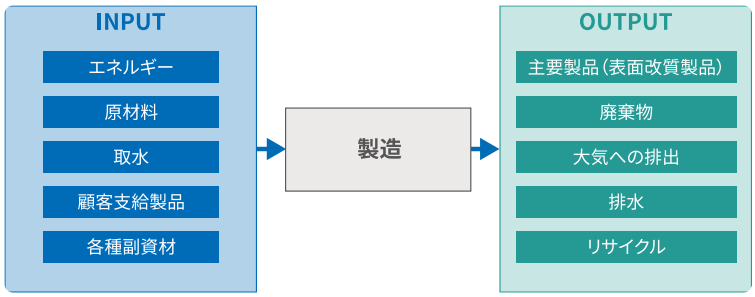


教育風景

Sustainability

# マテリアルバランス

事業活動の生産工程で資源やエネルギーをどれだけ使用し、どのような環境負荷が発生しているか、実態を把握し、解析して環境負荷の低減に努めています。




## INPUT（エネルギー、原材料、取水）

### エネルギー使用量の推移（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 電気（MWh） | 42,491 | 42,891 | 39,848 | 41,085 | 40,973 |
| 灯油（kl） | 203 | 188 | 177 | 193 | 199 |
| LPG（kg） | 16,014 | 16,188 | 20,024 | 22,970 | 20,215 |
| 軽油（kl） | 32 | 26 | 92 | 83 | 105 |
| バイオディーゼル（kl） | - | - | - | 0.75 | 11.5 |
| ガソリン（kl） | 88 | 88 | 88 | 89 | 88 |
| 都市ガス（$m^3$） | 165,732 | 149,164 | 154,406 | 180,566 | 134,177 |
| アセチレン（kg） | - | 16,142 | 45,885 | 17,920 | 13,166 |
| 総エネルギー消費量（原油換算）（kl） | (11,125) | -11,189 | (10,433)9,318 | 9,719 | 9,684 |

※ 総エネルギー消費量について、括弧内の数値の実績は省エネ法改正前の基準のものを掲載しています。

### 原材料使用量の推移（単体）

※ 素材は含まない。

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 溶射材料（t） | 271.9 | 298.7 | 257.9 | 339.4 | 346.0 |
| その他材料（t） | 94.3 | 113.1 | 138.5 | 99.8 | 51.3 |

### 取水量の推移（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 上水（m³） | 69,552.00 | 78,410.00 | 66,901.00 | 65,912.0 | 68,114.0 |
| 純水（m³） | 16.5 | 18 | 16.8 | 15.4 | 18.8 |
| 地下水（m³） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

# OUTPUT（廃棄物、大気への排出、排水、リサイクル）

## 廃棄物排出量の推移（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 事業系一般廃棄物（t） | 57.6 | 61.2 | 46.8 | 38.4 | 35.0 |
| 全産業廃棄物（t） | 2,113.5 | 2,161.4 | 1,922.3 | 1,792.8 | 1,223.9 |

## 大気への排出量の推移（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| PRTR法第一種<br>指定化学物質（t） | 1.0 | 1.3 | 1.2 | 1.3 | 1.7 |

## 排水量の推移（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 下水（m³） | 54,329<br>(1,939) | 58,848<br>(1,518) | 51,185<br>(1,299) | 50,107<br>(853) | 52,983<br>(2,328) |
| 海洋（m³） | 9,640 | 11,680 | 13,712 | 14,567 | 14,645 |

※ 括弧内の数値は廃水処理を行った工場排水の量です。
※ 浄化槽を利用している拠点の排水量を「海洋」としています。

## リサイクル量の推移（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 金属屑（t） | 90.1 | 111.7 | 150.5 | 197.5 | 152.6 |
| 廃溶射材（t） | 21.2 | 15.1 | 12.4 | 27.5 | 34.9 |
| 廃ブラスト材（t） | 686.2 | 715.6 | 723.6 | 944.2 | 823.1 |
| 廃油、廃溶剤（t） | 12 | 16.6 | 32 | 33.9 | 35.8 |
| 紙類（t） | 38.3 | 33.2 | 38.2 | 39.1 | 43.9 |
| 工業用・産業用バッテリー（t） | — | — | — | 0.3 | 0 |

Sustainability

# 目標と実績

大きく3つのテーマを設定し、各サイトで目標を設定して環境活動に取り組んでいます。
社会課題解決の早期実現に向けて2040年カーボンニュートラル達成に取り組みます。

**2025年度の実績と2026年度の目標**

## 2025年度の実績と2026年度の目標

### 2025年度実績～40項目中、39項目で目標達成しました～

トーカロ全体としては、「環境推進部」が主導する「省エネ環境会議」を3ヶ月に1度定期開催し、省エネを含む環境活動のさらなる促進を図っています。具体的には、100%再生可能エネルギー由来電力への切り替えや、省エネ化・高効率化を目的とした空調機の更新、施策決定の指標とするため電力の見える化、熱交換効率を向上させる機器の導入などを実施しました。
なお、「省エネ環境会議」は2026年度から「脱炭素会議」に名称を変更し、検討事項を微調整しながら2040年カーボンニュートラル達成に向けて、より一層取り組みを強化していきます。
2025年度は、省エネ・省資源の取り組みと、廃棄物の削減・リサイクルの推進について積極的に取り組みました。

ISO14001における2025年度のテーマは、（1）事業活動の省エネルギー･省資源、（2）事業活動推進による環境への貢献、（3）気候変動対策とし、各サイトで独自の目標を設定して取り組みました。その結果、事業活動の省エネルギー・省資源では1項目が未達成でしたが、それ以外の39項目については達成できました。

### 2026年度目標～事業活動の省エネルギー･省資源、事業活動推進による環境への貢献、気候変動対策に注力します～

トーカロ全体としては、生産効率向上による電力量の削減はもちろんのこと、太陽光発電による電力の自家消費や、再生可能エネルギー由来の電力購入をさらに推進し、温室効果ガス排出量の削減を継続して目指しています。中期経営計画「TOCALO2030」にもあるとおり、トーカロは2040年カーボンニュートラル達成を目指すという目標を新たに立てました。環境負荷低減に向けて、「GHG排出量の測定および削減実行」「省エネ、創エネ、省資源設備の導入」「廃棄物削減やリサイクルの徹底」「サプライチェーン全体での環境配慮活動」に取り組んでいきます。

2025年度は、国内外の各生産拠点において、高効率設備を大規模に導入しました。今後も引き続き、2040年カーボンニュートラル達成に向けて一つ一つ積み上げていきます。

ISO14001における2026年度の大きなテーマとしては、（1）事業活動の省エネルギー･省資源、（2）事業活動推進による環境への貢献、（3）気候変動対策、（4）水環境保全を掲げ、全拠点が同じ方向性をもって目標を定め活動していきます。

:達成　:未達成

| サイト | 環境目標 | 2025年度目標値 | 2025年度実績 | |
|---|---|---|---|---|
| 事業活動の省エネルギー・省資源 | | | | |
| 宮城TSC | 省エネ･省資源活動の促進 | 電力監視システムによる設備の老朽化特定とエネルギーロスの把握及び改善・節電<br>電力使用量　前年度累計値より3%減（年間累計616,209kWh以下） | 565,896kWh | |
| 宮城TSC | 省エネ･省資源活動の促進 | QAチェックシート発行内容見直しによる紙資源使用量削減<br>従来版発行枚数8,731枚より50%削減（削減率50%以上） | 3,193枚（削減率69.5%） | |
| 東京第一 | 省エネ･省資源活動の促進 | 生産設備のエネルギーロス低減<br>年間9,360kWh削減 | 37,111kWh削減 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 東京第二 | 省エネ・省資源活動の促進 | 集塵機のインバータ化による消費電力25%減 | 前年度比25.1%減 |  |
| 名古屋工場 | 省エネ・省資源活動の促進 | 空調機の電力使用量を前年同等とする<br>※前期末エアコン3台増設 | 前年度比16%削減 |  |
| 本社 | 省エネ・省資源活動の促進 | 電力使用量　前年度比3%減 | 前年度比2.8%減 |  |
| 神戸工場 | 省エネ・省資源活動の促進 | 電力削減につながる活動報告　年間4件以上 | 4件 |  |
| 明石工場 | 省エネ・省資源活動の促進 | ペーパーレス化<br>デジタルカラー複合機の総印刷枚数／総製品入荷数　10%減 | 前年度比47%減 |  |
| 明石工場 | 省エネ・省資源活動の促進 | ペーパーレス化のルーティン化<br>デジタルカラー複合機の総印刷枚数／総製品入荷数をモニタリング | 工程管理システムを全ての班で導入 |  |
| 技研 | 省エネ・省資源活動の促進 | 電気使用量　年間15,787kWh削減 | 17,774.1kWh削減 |  |
| 倉敷工場 | 省エネ・省資源活動の促進 | チラー設定温度の調整による消費電力の削減の準備 | チラーの設定温度を変更 |  |
| 北九州工場 | 省エネ・省資源活動の促進 | ノー残業デーの活用による新管理棟の電力使用量削減　年間11件実施 | 11件 |  |
| 北九州工場 | 省エネ・省資源活動の促進 | 集塵機の電力使用量　前年度比3%減 | 前年度比23.1%減 |  |

| サイト | 環境目標 | 2025年度目標値 | 2025年度実績 | |
|---|---|---|---|---|
| 事業活動の推進 | | | | |
| 宮城TSC | 新規提案・受注 | 低環境負荷型製品受注数　年間累計30件 | 82件 |  |
| 東京第一 | 新規提案・受注 | 再生補修品の販売強化・拡大<br>受注額前年度比3%増 | 前年度比3%増 |  |
| 東京第二 | 作業改善 | 特定仕様の製品に関して、不良発生原因の特定及び対策を8件以上立案 | 10件 |  |
| 東京第二 | 新規提案・受注 | 従来の施工方法から材料使用量を5%削減した改善溶射プログラムを適用した新規品を年間4件以上作成 | 24件 |  |
| 東京第二 | 作業改善 | 品質管理責任においての不適合・クレーム発生0.04%以下 | 0.034% |  |
| 名古屋工場 | 新規提案・受注 | 環境・エネルギー分野の受注金額　前年度比55%以上 | 前年度比60% |  |
| 本社 | 新規提案・受注 | 新規案件の受注獲得　12,000千円以上/年 | 59,833千円 |  |
| 神戸工場 | 作業改善 | 作業の効率改善及びデザインレビュー　年間48件以上実施 | 53件 |  |
| 明石工場 | 新規提案・受注 | 新規訪問　年間228件以上 | 270件 |  |
| 明石工場 | 新規提案・受注 | 環境火力ボイラの出張工事件数　年間15件以上 | 18件 |  |
| 技研 | 新規開発 | 環境改善に貢献できる皮膜開発または装置開発に関する取り組み　年間5件以上実施 | 6件 |  |
| 倉敷工場 | 新規提案・受注 | 環境貢献仕様の受注件数　前期比10%増（53件以上） | 54件 |  |

| サイト | 環境目標 | 2025年度目標値 | 2025年度実績 | |
|---|---|---|---|---|
| 廃棄物削減・リサイクル推進 | | | | |
| 東京第一 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 廃プラスチックのリサイクル　年間500kg以上 | 1,937kg |  |
| 東京第一 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | ブラスト材等の紙袋、テープ類巻き芯のリサイクル　年間250kg以上 | 279.85kg削減 |  |
| 東京第一 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 紙コップ、割り箸等のリサイクル　年間30kg以上 | 73.65kg |  |
| 東京第二 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 使い捨て手袋のリサイクルプロセス確立 | プロセスの確立 |  |
| 名古屋工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 廃棄物のリサイクル重量　前年度比75%以上 | 88% |  |
| 神戸工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 一般廃棄物の排出量　年間3,353kg以下（前年度比3%減） | 3,269.4kg |  |
| 神戸工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 金属のリサイクル　年間2,530kg以上（前年度比3%増） | 2,586kg |  |
| 明石工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | ろ過装置導入による、廃棄研削液排出量の削減<br>年間排出量　439,870kg以下（前年度比10%減） | 253,290kg |  |
| 明石工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 溶射材料Aのリサイクル　年間2,000kg以上実施 | 3,035 kg |  |
| 明石工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 一般廃棄物に含まれているシュレッダーごみのリサイクル　年間1,500kg以上 | 1,585kg |  |
| 明石工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 特定の溶射粉塵のリサイクル　年間3,000kg以上 | 11,847 kg |  |
| 技研 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 廃棄物の適正分別による混合廃棄物の低減　年間排出量1,853kg以下（前年度比5%減） | 1,810kg |  |
| 倉敷工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 特定部門で使用する廃プラスチック類のリサイクルの準備 | PE梱包袋の再資源化実施 |  |
| 北九州工場 | 廃棄物削減・リサイクル推進 | 廃プラスチック類のリサイクルによる廃棄物排出量削減　前年度比3%減 | 前年度比12.4%減 |  |

| サイト | 環境目標 | 2025年度目標値 | 2025年度実績 | |
|---|---|---|---|---|
| その他 | | | | |
| 本社 | 情報開示 | コーポレートサイトにおける環境情報の拡充と整理 | 2025年9月：サステナビリティページ情報更新<br>2025年11月：英文版サステナビリティページ更新 |  |

Sustainability

# 気候変動対策

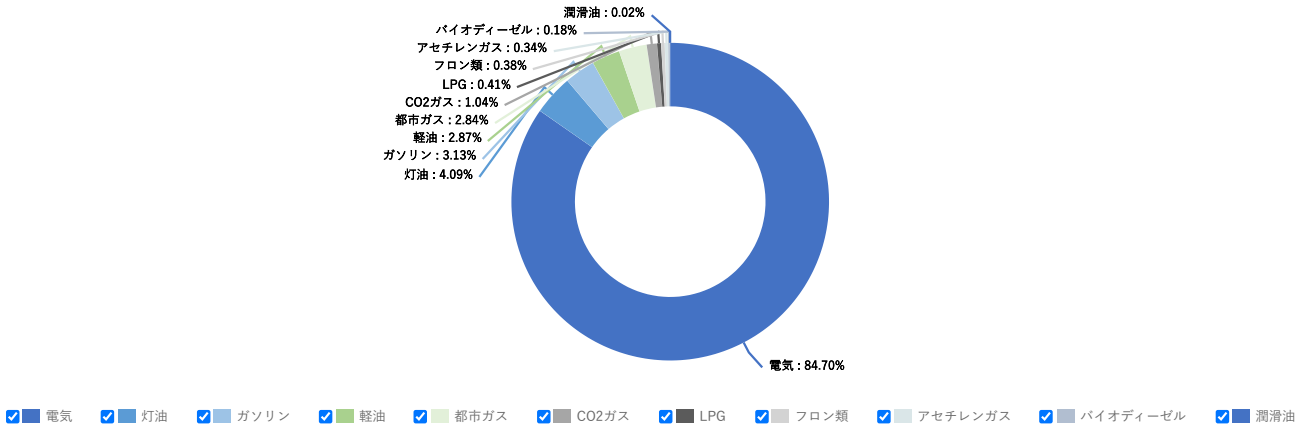
トーカロは、気候変動対策として、再生可能エネルギーの利用をはじめ、$CO_2$排出量削減のための取り組みを進めています。

## 地球温暖化の防止

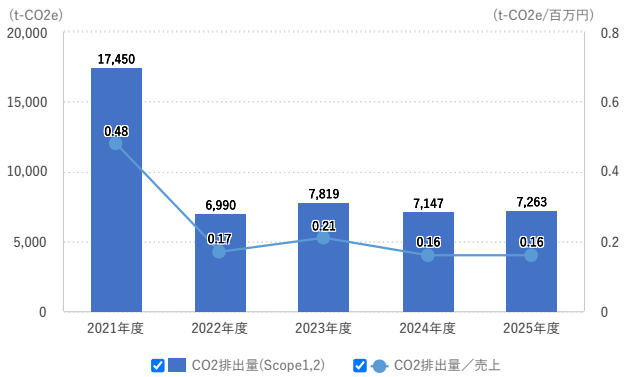
### 節電を徹底し、省エネ機器の導入を推進するとともに、積極的に再生可能エネルギーの利用を図っています

当社連結の主な$CO_2$の排出要因はエネルギーの使用によるもので、化石燃料由来の一次エネルギーである灯油、軽油、LPGおよび都市ガスや、二次エネルギーである電気があげられます。これらを$CO_2$換算すると、電気によるものが全体の84.70%にあたり、$CO_2$排出量のほとんどを占めています。
トーカロでは、きめ細かい節電を実施することは当然のこと、省エネ機器の導入、老朽化機器のエコ製品への更新なども行っています。
また、発電時に$CO_2$を排出しない再生可能エネルギーの利用を推進するため、太陽光発電による電力の自家消費や、再生可能エネルギー由来の電力購入を進めるなど、$CO_2$排出の抑制策を積極的に展開しています。
2025年度は、電力量が単体・連結ともに減少した一方で、売上は増加していることから、省エネの取り組みの効果が出ています。
CO2排出量も、売上あたりの排出量が減少しました。特に連結のCO2排出量は8%削減、売上あたりのCO2排出量は15%の減少となりました。

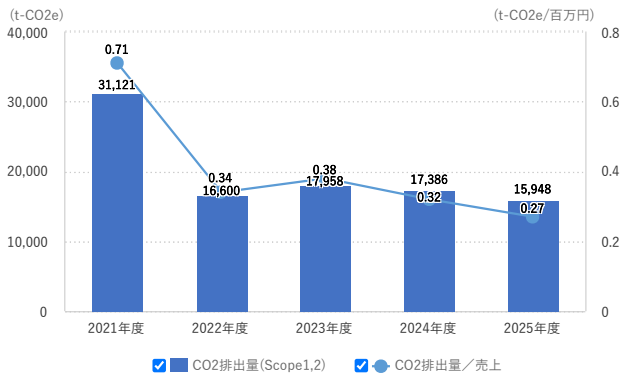
#### 2025年度の$CO_2$（Scope1、2）の内訳（連結）




#### $CO_2$排出量（Scope1、2）の推移（単体）




#### $CO_2$排出量（Scope1、2）の推移（連結）



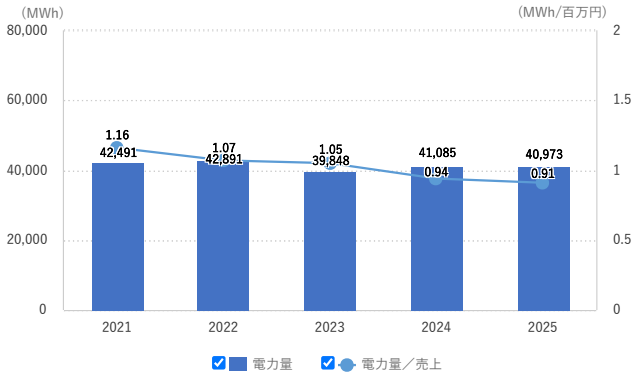

※ 2020年度以降、購入電力由来の$CO_2$排出量は、調整後排出係数を適用していましたが、2025年度実績からは基礎排出係数を適用しています。2025年度報告から、電気の基礎排出係数の算出方法が変更となり、基礎排出係数もメニュー別での公表となったためです。また、2025年度電気事業者別排出係数の定義変

※ 2024年度の$CO_2$排出量について、集計が誤っていたので修正しました。

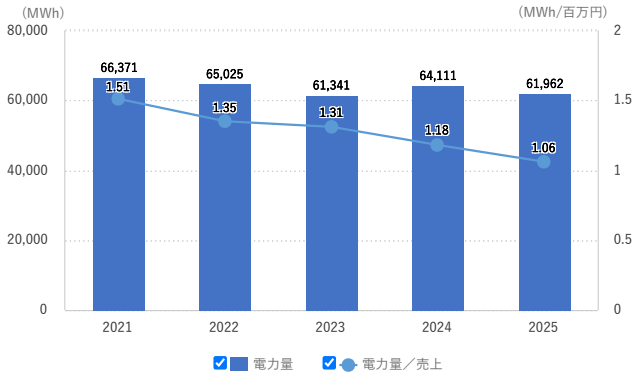
更により、調整後排出係数から基礎排出係数を使用することが妥当と判断したことも理由です。

※ 2021年度から$CO_2$ガス、2022年度からはアセチレンガスを追加しています。

### 電力量の推移（単体）




### 電力量の推移（連結）




TOPICS

## 太陽光発電の活用～晴れの国おかやま・倉敷工場～

年間降水量が少なく、「晴れの国」と呼ばれる岡山県。その岡山県内で、2022年4月に倉敷新工場の稼働を開始しました。ここは、屋上に約3,500m²分の太陽光パネルを設置した、当社初の本格的な自家発電工場です。

倉敷工場において、2025年度太陽光自家消費率は20%となりました。

消費電力を自家発電でまかなうことで、$CO_2$排出量削減に貢献するものと期待しています。

また、他の拠点でも太陽光パネルの設置を進めており、2024年6月時点で全ての工場と技術サービスセンターで太陽光パネルを設置して、自家発電を開始いたしました。

生産の高効率化の取り組みはもちろんのこと、自家発電での再生可能エネルギーを導入することで、より一層の環境負荷低減・温室効果ガス排出量の削減に努めていきます。





倉敷工場の太陽光パネル

## 神戸空港島ブルーカーボンプロジェクトに賛同しています

海藻や海草、植物プランクトンなど、海の生物の作用で海中に取り込まれる$CO_2$のことを「ブルーカーボン」といい、地球温暖化対策の新たな選択肢として注目されています。

神戸市はこのブルーカーボンを活用し、「神戸空港島ブルーカーボンプロジェクト」を推進しています。神戸空港島周囲の緩やかな石積護岸では、シダモク・ワカメ等の藻場が形成されています。2022年にジャパンブルーエコノミー技術研究組合が運用する「Jブルークレジット」制度において、神戸空港島におけるブルーカーボン生態系の$CO_2$吸収量が認証されました。

当社は神戸空港の近くに本社を構える企業として温暖化対策に何か貢献できればと考え、2023年に、このJブルークレジットを購入しました（$CO_2$吸収量3.9t分）。今後もこのような取り組みを通じ、地域社会の皆さまと連携して環境負荷低減に取り組んでいきます。

神戸市　カーボンニュートラルポート（CNP）の取り組み：

https://www.city.kobe.lg.jp/a49918/cnp.html

神戸市では神戸港のカーボンニュートラルポート形成の一環として、ブルーカーボンの取り組みを推進しています。



モニタリング調査の様子（水中撮影）



神戸空港島の親水護岸

## 大阪湾MOBAリンク構想に参画しています

ブルーカーボン生態系は、$CO_2$の吸収固定化や、水質改善、生物多様性の向上など、さまざまな効果をもたらしてくれます。大阪府と兵庫県では、2025年に開催した大阪・関西万博を契機として、大阪湾全体をブルーカーボン生態系の回廊（コリドー）でつなぐ「大阪湾MOBAリンク構想」が企画されています。

MOBA（Members of the Osaka bay Blue carbon ecosystem Alliance）とは、大阪府と兵庫県が2024年1月に設置した、「大阪湾ブルーカーボン生態系アライアンス」のことです。

当社の複数拠点（本社・神戸工場・明石工場・明石播磨工場・溶射技術開発研究所）が大阪湾に面しており、当社の表面改質技術で貢献したいと考え、この大阪湾MOBAリンク構想に参画しました。
当社は、要素技術開発を積み上げながら「藻にとって快適な住み処を表面改質技術で実現する」ことを模索しています。

「地球温暖化の時代は終わり、地球沸騰化の時代が訪れた」と言われるほどに、地球温暖化は深刻化しています。この対策に繋がる大阪湾MOBAリンク構想が早期に実現し、さらに大阪湾から世界に広がることを願い、取り組んでまいります。

大阪府　大阪湾MOBAリンク構想の実現にむけて：
https://www.pref.osaka.lg.jp/o120070/kankyohozen/osaka-wan/moba.html




大阪湾MOBAリンク構想



湾奥部での藻場創出実証



発芽の確認

## CDP2025の「気候変動」調査、「水セキュリティ」調査において「Bスコア」、サプライヤーエンゲージメント評価において「Aスコア」を獲得

CDPは、機関投資家が連携して運営するロンドンに事務所を置く非営利団体で、世界主要企業から環境戦略や温室効果ガス対策などに関する情報を収集し、分析した結果を公表しています。
2025年度は世界の時価総額の半分以上に相当する約22,100社の企業を対象に8段階で評価されました。
当社はCDP2025の「気候変動」調査において、3年連続で上位から3番目の「Bスコア」、「水セキュリティ」調査においては昨年からワンランクアップし、上位から3番目の「Bスコア」、サプライヤーエンゲージメント評価においては初めて最高評価「Aスコア」に認定されました。

CDP Discloser 2025

Supplier Engagement Leader CDP 2025

## 第三者検証

データの透明性と信頼性の確保を目的として、2025年度実績(2025年4月～2026年3月) の温室効果ガス排出量（Scope1, Scope2 および Scope3）や、水使用量、産業廃棄物排出量を対象に、第三者検証を受審しています。
今後も、検証対象の拡大やデータの信頼性の向上など、継続的な改善に努めていきます。


独立した第三者保証報告書


付属書

- 保証報告書2026 PDF (380KB)
- 保証報告書2025 PDF (197KB)
- 保証報告書2024 PDF (1,176KB)

Sustainability

# 廃棄物削減・環境保全

トーカロは、事業活動、製品、サービスが係わる環境負荷を常に意識し、廃棄物削減、有害物質の適正な管理などを通して、汚染の予防および継続的改善に努めています。

化学物質などの適正な管理 廃棄物の削減 大気汚染対策 土壌・水質汚濁対策 騒音対策 水使用量の削減

## 化学物質などの適正な管理

### PRTR法に則り、化学物質の排出・移動量を届け出ています

トーカロは、2025年度、指定化学物質の環境への排出量、および移動量につき、PRTR法（Pollutant Release and Transfer Register：化学物質排出移動量届出制度）に従い7物質について届け出を行いました。なお、排出においては法の規制基準を満たしています。

#### 2025年度のPRTR法 第一種指定化学物質の排出・移動量

| | 排出量（kg） | | | | 移動量（kg） | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 大気への排出 | 公共用水域への排出 | 当該事業所における土壌への排出 | 当該事業所における埋立処分 | 下水道への移動 | 当該事業所の外への移動（産廃） |
| クロム及び三価クロム化合物 | 5.4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3,500 |
| コバルト及びその化合物 | 2.2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,390 |
| トルエン | 1,600 | 0 | 0 | 0 | 0 | 110 |
| ニッケル | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8,970 |
| ニッケル化合物 | 3.5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ほう素化合物 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5,000 |
| 炭化けい素 | 49 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10,050 |

※1　大気への排出でトルエンが1,600kgとなっています。
有機溶剤（シンナー等）に含有されている物質で、自然乾燥による蒸発量（揮発性有機化合物VOC）を使用量から推計した値です。

## 廃棄物の削減

### 一般廃棄物から特別管理産業廃棄物まで、全ての種類に対して適正な処理を行っています

（1）**事業系一般廃棄物**
事業系一般廃棄物の多くを占めるものは、紙類です。当社では紙類の再利用・リサイクルに取り組み、製紙会社の協力を得て機密保持の上、溶解処理を行うことなどで削減に努めています。

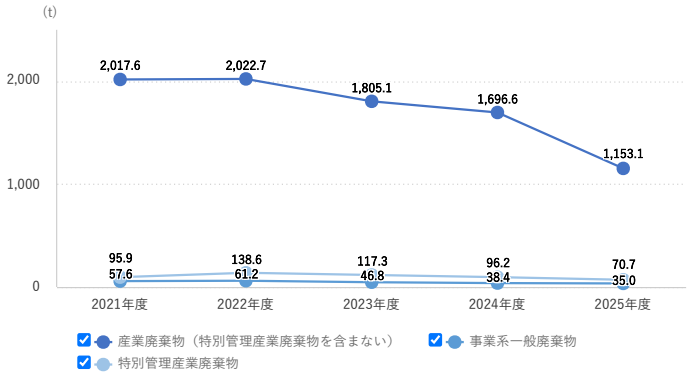
（2）**産業廃棄物**
産業廃棄物は例年廃油が最も多く排出されていましたが、2025年度で最も多く排出されたのは汚泥（32%）でした。

当社の廃油は湿式研削機（ロールなどの研磨を行う機械）で使用するクーラントと呼ばれる研削油を添加した冷却水に由来するもので、90%以上が水道水であり、廃棄後はセメント工場などの燃焼温度調整用に利用されています。
明石工場では、2023年に新たに廃油処理設備を導入し、その後設備の運用や展開を進めてきました。その結果、廃油の年間排出量が前年度から236t削減されました（約48%分の削減）。
汚泥に続いて、排出量の多い廃棄物は、廃油30%、混合廃棄物11%、廃プラスチック8%、ガラス・陶磁器くず7%、廃アルカリ6%となります。
汚泥や廃アルカリの多くは洗浄後の廃液で、ほとんどが水です。今後、蒸留ろ過して再利用を計画しています。
混合廃棄物は、複数の種類の廃棄物が混在し、分別しがたいものを指します。
鉱さいとは鉱物滓のことで、廃ブラスト材や集塵したヒュームなどの廃溶射材料です。
廃プラスチックは、材料容器や副資材などに加え、油が付着した紙くずや木くずなどを含みます。
ガラス･陶磁器くずは、耐熱レンガなどに加えセラミック系の研削材でリサイクルのできないものが含まれています。

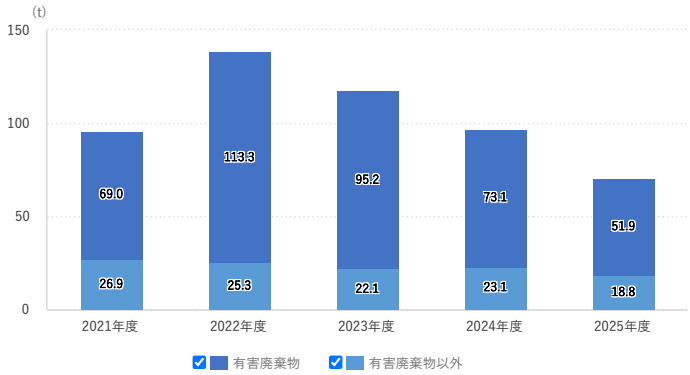
（3）**特別管理産業廃棄物**

ほとんどが、クロム含有材料（ステンレス鋼など）を使用する溶射で発生する粉塵を集塵機で回収したものです。溶出試験で規制値を超える場合があり、特別管理産業廃棄物として排出処理しています。

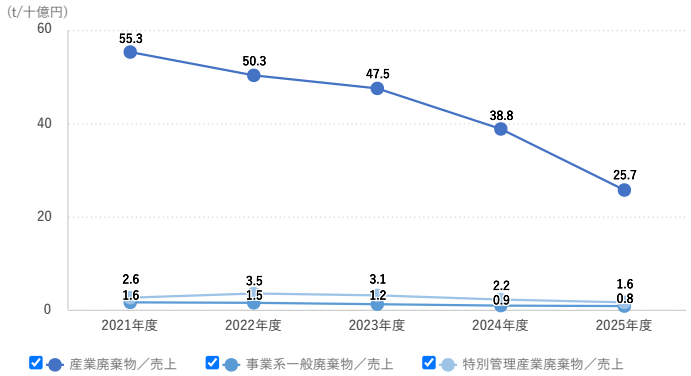
## 全廃棄物排出量の推移




## 特別管理産業廃棄物の内訳




## 全廃棄物排出量/売上高の推移




TOPICS

## 紙製の半透明クリアファイルを導入

当社のキャラクター「カエルンジャー」がデザインされたクリアファイルを製作しています。これまではプラスチック製のクリアファイルでしたが、脱プラスチックによる環境負荷低減のため、2022年度から紙製の半透明クリアファイルを導入しました。
「透明で中の書類が見える」というプラスチック製のよさと、「環境にやさしい」という紙製のよさを掛け合わせ、半透明のトレーシングペーパー製クリアファイルにたどり着きました。
当初は試験的に一部の社内使用から始め、現在は展示会でパンフレットを入れて配布するなど、社外の方にも配布しています。
製作枚数は累計で1万枚となりました。これは$CO_2$に換算すると、プラスチック製のクリアファイルと比較して、約858kg-$CO_2$の削減につながりました。
ただ、プラスチック製のクリアファイルと比較すると、使用寿命や強度については少なからず改善点があります。より使いやすく、より環境にやさしい理想のクリアファイルを日々検討し、紙製クリアファイルを通して地球のことを考える機会を増やしていきます。



紙製クリアファイル

### 本社（神戸市）雑がみの資源化について

トーカロ本社（神戸市 ポートアイランド内）では、神戸市がポートアイランド・六甲アイランドの事業者を対象に実施されている事業者から排出される古紙（雑がみ）資源化の取組に2020年３月より参画しています。本社内で多く発生するシュレッダーダストを回収し、契約している運搬業者により神戸市の指定場所に運び込んでいます。

## 大気汚染対策

### 溶射の工程で発生した粉塵は、大気に放出せず安全に回収しています

トーカロの主要な加工製品は溶射による表面改質皮膜です。溶射は粉末または線材を材料として、燃焼炎（フレーム）やプラズマジェット中に供給して溶融加速させ皮膜を形成します。
加工工程の中で、溶融しなかった粉末や溶融加速させても付着しなかった材料は粉塵となります。これらの粉塵を直接大気放出せず安全に回収するのが集塵機（写真）です。

溶射は乾式法であるため廃液処理の問題はなく、集塵方法も主に乾式を採用しています。溶射専用の作業室（溶射ブース）に浮遊する粉塵は、ダクトで集塵機に送り込まれ装置内の織布や不織布でできたフィルターを通してろ過捕集します。フィルター表面に捕集した微粉塵層が厚くなると目詰まり状態となり、圧力損失が大きくなり集塵効率が低下するので、圧縮空気（パルスジェット）で間欠的に払い落とし、効率を復帰させる仕組みになっています。

回収した粉塵のうち、再利用できるものはリサイクルし、できないものは産業廃棄物として処理します。
なお、2025年度末時点で 硫黄酸化物（SOx）の発生は確認されていません。



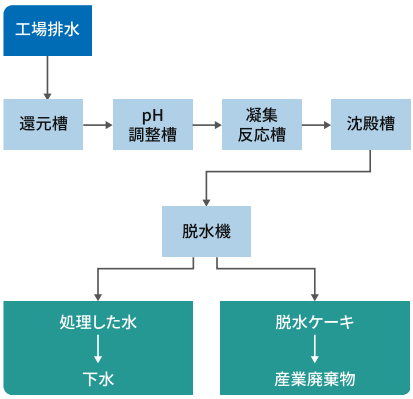
カートリッジ式集塵機

## 土壌・水質汚濁対策

### 周囲の地域に直接影響を与える土壌と水質だからこそ充分な対策に努めています

神戸工場では、溶射ではない表面改質を行っています。除害処理の必要な工場排水は凝集沈殿設備にて無害化したあと、下水道に排水しています。排水の際は、水質汚染指標として設定した水質規制値を遵守しています。万が一工場排水が漏洩した場合に備え、コンクリートで浸透防止しており、かつ漏洩が迅速に分かるよう目視で確認できるところに配管などの設備を配し、さらに、漏洩水が拡散しないよう拡散防止材などを常備しています。その管理は、関係法令基準を遵守し、定期的な監視測定を実施するなど厳格な体制で臨んでいます。

**工場排水の処理フロー（凝集沈殿設備）**




## 騒音対策

### 防音壁を設置し、騒音測定も定期的に実施しています

当社の騒音に関連する特定施設は、主に空気圧縮機、集塵機などの送風機が該当します。しかし、特定施設以外にも騒音発生源はあり、これら設備は、建屋内への設置や専用の防音壁を設けるなどの防音対策を実施して、近隣へ迷惑をかけないように努めています。
また、定期的に騒音測定を実施して規制値内であることを確認しています。



専用機器を使った騒音測定

# 水使用量の削減

## 地下タンクに水を貯め、再利用することで、水使用量の削減に努めています

当社が行う表面改質加工はドライプロセスが中心のため、水の使用はあまり多くありませんが、神戸工場では冷却や洗浄のために一定量の水を使用しています。以前は窒素冷却槽で使用した水をそのまま排水していましたが、現在では地下タンクに貯め、その水を洗浄槽で再利用することにより、水の使用を削減しています。今後も水資源の有効活用と環境への配慮を重視し、水使用量の削減に取り組んでまいります。



水資源の有効活用と環境への配慮

## 環境貢献団体への支援

当社の活動が地球環境保全の一助となるべく、以下の環境貢献団体への支援をはじめました。今後も緑化活動や生物多様性の保護などの環境保全活動を応援していきます。
公益財団法人国土緑化推進機構「緑の募金」に2025年5月に50万円の寄付を行いました。
「緑の募金」は、身近な地域や国内外の森林整備のほか、被災地支援や森林環境教育、海外の緑化支援等に役立っています。今後も当社は国内外の森林保全・緑化推進の取り組みを支援していきます。
また、2022年8月から、WWFジャパンの法人会員として、WWFの環境保全活動を応援しています。




国土緑化推進機構理事長感謝状

---

WWFは100カ国以上で活動している環境保全団体で、1961年に設立されました。人と自然が調和して生きられる未来をめざして、失われつつある生物多様性の豊かさの回復や、地球温暖化防止などの活動を行なっています。

WWFジャパン 法人会員 since 2022

WWFジャパンについて詳細はこちら

---

社会貢献については以下リンク先で詳しくご覧いただけます。
詳細はこちら

緑の募金：https://www.green.or.jp/bokin/
WWFジャパン：https://www.wwf.or.jp/

Sustainability

# TCFD提言への対応

当社は2023年8月にTCFD※1提言への賛同を表明しました。

当社は「人と自然の豊かな未来に貢献する」ことをビジョンに掲げ、気候変動対応を経営における重要課題の一つと位置づけています。私たちは、コーティングメーカーとしてできることを積み重ね、脱炭素社会の実現に向けてお客様の省資源化、省力化、環境負荷低減に貢献します。また、気候関連のリスクと機会に関する取り組みを積極的に行い情報開示に努めます。また、気候関連の開示規制業務がTCFDからISSB※2へと引き継がれたことを受け、今後の開示要請の動向を注視しながら、気候変動対応関連の開示のさらなる充実化を図っていきます。

※1　Task Force on Climate-related Financial Disclosures（気候関連財務情報開示タスクフォース）の略。気候変動が金融市場に重大な影響をもたらすとの認識が主要国の間で広がったことを背景に、各国の中央銀行・金融当局や国際機関が参加する金融安定理事会（Financial Stability Board、FSB）によって2015年に設立された。2017年に公表されたTCFD提言によって、企業等に対して気候関連の情報開示を推奨するとともに、気候変動関連の情報開示の枠組みを提示している。2023年10月に解散。

※2　International Sustainability Standards Board（国際サステナビリティ基準審議会）の略。国際会計基準の策定を担うIFRS財団によって、国際サステナビリティ基準を策定するための新たな審議会として2021年11月に設置。TCFDの解散に伴い、2024年から企業の気候関連情報開示の進捗を監視する責任を引き継ぐ。

## ガバナンス

当社において気候変動リスクの監督にあたる責任者は、代表取締役社長執行役員が務めています。

サステナビリティに関する方針の策定、計画の立案、取り組みの進捗確認を担う組織としてサステナビリティ委員会を設置し、気候変動に関する対応についても審議しています。同委員会は、代表取締役社長執行役員を委員長（責任者）とし、常勤取締役や各部門長などから構成され、基本的に年4回開催することとしています。

取締役会は、同委員会から気候変動を含むサステナビリティ課題全般に関する報告を受け、審議・承認を行っています。2021年10月に開催した取締役会では気候変動に関する目標を含む中期経営計画を、2021年12月に開催した取締役会では気候変動に関する取り組みを含むマテリアリティを承認しました。

サステナビリティ委員会は、常勤取締役、本部長、溶射技術開発研究所長、営業企画部長、環境推進部長、人事総務部長、海外事業部長、経理部長、経営企画部長から構成されています。このうち、役員以上の主要メンバーは以下の10名です。

| 氏名 | 役職名 |
|---|---|
| 小林　和也 | 代表取締役 社長執行役員 |
| 吉積　隆幸 | 代表取締役　専務執行役員 |
| 後藤　浩志 | 取締役　専務執行役員　管理本部長 |
| 水津 竜夫 | 取締役　常務執行役員　開発本部長 |
| 髙畠　剛 | 取締役　常務執行役員　製造本部長 |
| 相坂　弘行 | 執行役員 品質管理本部長 |
| 中井　勝紀 | 執行役員 経営企画部長 |
| 中平　康樹 | 執行役員 海外事業開発本部長 |
| 濱口　竜哉 | 執行役員 営業本部長 |

| | |
|---|---|
| 寺谷　武馬 | 執行役員 溶射技術開発研究所長 |

# 戦略

2022年、気候変動に関するリスクと機会の洗い出しに着手しました。2022年6月にはトーカロ株式会社単体を対象範囲とし、主要なリスクと機会、およびその対応策を抽出しました。さらに分析を深化させるため、2023年6月にはそれぞれのリスクと機会について財務インパクトの試算を行い、その結果から特に重要と思われる対応策について指標および目標を設定しました。
2025年6月のアップデートでは、シナリオ分析における中期の設定を2030年から2035年へと見直しました。これを踏まえ、リスクと機会を算定するとともに、対応策の進捗状況を確認しました。
今後も、分析のさらなる精緻化とともに、設定した指標および目標に基づきリスク軽減と機会増加の対応策を推進していきます。

- 対象範囲：炭素税の項目はトーカロ株式会社連結、その他の項目はトーカロ株式会社単体
- 対象期間：現在～2050年
- シナリオ
  ・脱炭素シナリオ（1.5℃～2℃）：産業革命以降の世界平均気温上昇幅が1.5℃～2℃程度に抑えられた世界
  ・温暖化進行シナリオ（4℃）：産業革命以降の世界平均気温上昇幅が4℃程度上昇する世界
- シナリオ検討における参照資料
  ・IEA WEO 2023 NZE・SPS・APS
  ・IPCC第5次評価報告書 RCP2.6(2℃)、RCP8.5（4℃）
  ・IPCC第6次評価報告書 SSP1-1.9(1.5℃)、SSP5-8.5（4℃）

## リスク・機会／対応策

| 区分 | 種類 | 内容 | 時間軸 | 事業への影響 | 財務インパクト<br>【　】で注記を記載していないものは、<br>+1.5～2℃シナリオ・2030年度 | 対応策 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 移行リスク | 政策・規制 | カーボンプライシング制度導入に伴うエネルギー調達費の増加 | 中期～長期 | 中 | **炭素税　4.2億円**※<br>※算出対象はトーカロ株式会社連結<br>※2030年時点の炭素税額は175ドル／t- $CO_2$と想定<br>※為替レートは1ドル＝143円で計算 | **再生可能エネルギー**<br>・グリーン電力の長期契約<br>・再生可能エネルギー（太陽光発電）の追加導入検討　（再生可能エネルギーへの切り替えによる再生可能エネルギー比率の向上）<br>・太陽光発電で発電した電気の蓄電方法の検討<br>**設備**<br>・生産性向上のための設備更新<br>・エアコン、冷却設備、LED電球、コンプレッサーなどの省エネトップランナー機器への更新<br>・ノンフロン設備への更新<br>**車両**<br>・社用車のハイブリッド車への切り替え<br>・電気自動車等の導入検討 |
| | | カーボンプライシングの導入による資材調達費の増加 | 中期～長期 | 中 | ― | 情報収集の強化 |
| | 市場 | 石炭火力発電など、化石燃料を使用する発電設備向けのコーティング需要減少 | 短期～中期 | 中 | **火力発電等関連事業の売上高減少額 10.3億円（2024年度比50%減**※）<br>※火力発電等の減少率は、日本政府のエネルギー基本計画に基づく | 水素・アンモニア・バイオマス等の代替燃料への技術対応 |
| | 評判 | 気候関連課題への対応不備・開示情報不十分によるステークホルダーからの評判失墜、投資撤退・株価下落、人材獲得機会の喪失 | 短期～中期 | 中 | ― | $CO_2$排出量の管理、開示情報の充実化<br>ステークホルダーとのコミュニケーション強化<br>開示情報の信頼性向上に向けた第三者保証取得の検討 |
| 物理リスク | 急性 | 台風、豪雨、落雷などに伴う工場被災、作業中断による回復費用の発生<br><br>サプライチェーン分断による工程遅 | 中期～長期 | 大 | 当社では臨海部に所在する事業所が多く、河川氾濫等の洪水よりも、高潮による浸水被害の発生リスクの方が高い。<br>高潮浸水想定区域に所在する6事業所※1において、浸水級の災害が1回発生した場合<br>**操業停止による売上損失 65.8億円**※2<br>**被災する設備の回復費用　98.8億円**※3 | 高潮・高波による浸水リスクの高い海辺に立地する工場の防災計画、移転検討 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 延・コスト増加 | | | ※1　事業所所在自治体のハザードマップにより、高潮浸水想定区域に所在する事業所は、名古屋工場、本社、明石工場、溶射技術開発研究所、倉敷工場、北九州工場の6事業所<br>※2　操業停止の日数は、国土交通省の治水経済調査マニュアルに基づく<br>※3　1回の浸水で、機械装置の70%に修理不能な故障が発生すると想定 | 落雷による瞬時停電対策（UPS導入完了、油圧コントロール機械の対策） |
| | | | | | | サプライチェーンを含めたBCP対策の強化 |
| | 慢性 | 金属の需要増加、採掘減少による調達困難・価格高騰 | 中期～長期 | 大 | **加工材料費増加額 26.3億円（2023年度比80%増※）**<br>※加工材料価格の上昇率は、当社が主に使用する金属材料の市場成長率予測に基づく | 材料使用量の削減・効率化（リサイクルを含む）、価格転嫁 |
| | | | | | | 原材料である金属採掘規制に伴う鉱山変更によるサプライヤーの価格変動の注視 |
| | | | | | | 鉱山変更に伴う品質への影響把握、顧客の品質満足度の追求 |
| | | 海面上昇に伴う工場被災等 | 長期 | 大 | 【+4℃・2050年】<br>浸水想定地域に所在する名古屋工場で、浸水または近隣の大半が水面下※となった場合<br>**工場移転費用 16.4億円**<br><br>※2024年から2050年までの海面上昇0.3mと想定 | 情報収集の強化、浸水対策 |
| | | 熱中症や感染症など、従業員の健康被害増加 | 短期～長期 | 中 | — | 最適な空調による労働環境整備 |
| 機会 | 技術 | 気候変動に適応する顧客ニーズ、新規顧客獲得機会の増加による収益拡大 | 短期～長期 | 中 | **環境エネルギー関連事業の収益増加額 30.4億円（2024年度比150%増）** | 顧客のGHG排出削減（水素・アンモニア・バイオマス等の代替燃料、リサイクル設備など）に対応したコーティング技術の開発とPR |
| | | | | | | 自然エネルギー発電の普及・効率化（風力、水力、地熱、蓄電池など）に対応したコーティング技術の開発とPR |
| | | | | | | 原材料メーカーで使用するエネルギーが再生可能エネルギーに置き換わった場合、顧客へスコープ3のGHG排出ゼロコーティングの供給が可能であることのアピール |
| | 評判 | コーティングが省エネ、GHG排出低減に結びつく技術であることの理解促進が進むことによる受注機会の増加 | 短期～長期 | 大 | **補修・再生関連事業の収益増加額 65.5億円（2024年度比92%増）** | 溶射コーティングのリーディングカンパニーであることの積極的なPR |

短期：5年以内
中期：2035年
長期：2050年

## リスク管理

気候変動に関するリスクを経営における重要リスクの一つと位置付け、各部門においてその管理に取り組んでいます。また、サステナビリティ委員会がリスク管理の状況を横断的に監視しています。取締役会では、こうした監視結果等の報告を受けて全社的な対応策を検討・決定しています。

とりわけ再生可能エネルギーへの切り替え、電力使用量の削減・効率化に関するKPIの進捗状況については、半期ごとにサステナビリティ委員会において審議するとともに、リスクを再評価しています。

## 指標及び目標

当社は、気候変動に関する指標及び目標を設定しています。これらの指標及び目標は、代表取締役社長執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会での検討ののち、当社取締役会に報告され、取締役等の審議・承認を経て策定されています。当社は、これらの指標及び目標を経営上の重要な指標と捉え、長期的な視点で気候変動の対応策を推進しています。

当社の使用するエネルギー（$CO_2$換算）は、電気によるものが全体の85.84%にあたり、$CO_2$排出量のほとんどを占めています。

日本政府は2021年10月に地球温暖化対策計画の改定を閣議決定し、2030年度温室効果ガスの排出量を、2013年度比で46%削減することを目標として設定しました。この計画を踏まえて、当社は、スコープ１および２の2030年度の温室効果ガスの削減目標を「2013年度比46%減（54%以下に抑える）」と設定するとともに、その中間目標として、2025年度までに単体ベースで2013年度排出量の54%以下を達成することを目指して取り組んでいます。

また、金属の需要増加および採掘減少による加工材料費高騰への対応策として、廃棄物リサイクル率の向上（2025年度目標40%）に取り組んでいます。

受注機会の増加への対応策としては、当社のコーティング技術が顧客の省エネ、GHG排出低減に結びつくことから、環境分野の受注金額（環境エネルギー機器、補修・再生品）に2050年度目標を定めて、コーティング技術の開発とPRを推進しています。

| 対応策 | KPI（指標） | 2025年度目標 | 2024年度実績 | 2023年度実績 | 2022年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|
| 再生可能エネルギーへの切り替え、電力使用量の削減・効率化 | GHG排出量（単体のScope1、2） | 7,900 t-$CO_2$（2013年度排出量の54%以下を達成する） | 7,146 t-$CO_2$ | 7,819 t-$CO_2$ | 6,990 t-$CO_2$ |
| 材料使用量の削減・効率化（リサイクルを含む） | 廃棄物リサイクル率 | 40% | 60.0% | 48.6% | 33.1% |
| 顧客のGHG排出削減・省エネ、自然エネルギー発電の普及・効率化に対応したコーティング技術の開発とPR | 環境分野の受注金額<br>①環境エネルギー機器<br>②補修・再生品 | ①2,000百万円②8,500百万円合計10,500百万円 | ①2,033百万円<br>②7,157百万円合計9,191百万円 | ①1,913百万円②7,229百万円合計9,143百万円 | ①1,326百万円<br>②6,401百万円合計7,727百万円 |

Sustainability

# 品質・顧客満足

お客さまから信頼される企業を目指し、徹底的な品質管理を行い、高品質な製品・サービスの提供に努めています。
また、お取引先さまとはパートナーシップに基づいた活動を通じ相互発展に努めています。

お客さま満足の向上 品質方針 ISO9001認証取得 JIS Q 9100、Nadcap認証取得（航空、宇宙産業向け）

## お客さま満足の向上

### お客さまに感動を届けられるよう日々研鑽しています

トーカロが生み出す高付加価値の皮膜は、徹底した品質管理によってこそお客さまにご満足いただける製品となります。そこにグッドサービスを加えることで、感動をお届けできるオンリーワンの価値が生まれると私たちは考えています。お客さまに真摯に寄り添い、提案から受注、納品、アフターサービスまで、あらゆる機会を捉えて必要な情報を的確にお伝えするよう努めています。

トーカロは、研究開発と品質管理の両面からお客さま満足の向上に全力で取り組んでいます。ISO9001やJIS Q 9100といった品質マネジメントシステムを運用するだけでなく、品質管理の成果を発表するQA発表大会や、新たな研究成果を共有する技術レポート発表大会を開催し、技術力と品質のさらなる向上を図っています。さらに、執行役員を本部長とする品質管理本部を設置し、強固な管理体制で品質向上を推進しています。

トーカロは、常に新しい分野で新たな技術の可能性を追求しています。近年は「環境・エネルギー」「輸送機器」「半導体」「海事産業※」など多様な分野の展示会に積極的に出展し、2025年度は合計12回の展示会に出展いたしました。トーカロの技術をあまり知らないお客さまにも表面処理の可能性を感じていただけるよう、新たな取り組みとしてミニセミナーも始めました。トーカロはこれからも問題解決型企業として、お客さまの課題に寄り添い、より良い製品・サービスの実現に向けた取り組みを続けてまいります。

※ 造船、海運、舶用工業など海に関わる産業の総称







展示会の様子

#### 2025年度の出展展示会

- 第13回高機能素材Week[大阪]（インテックス大阪）5月
- バリシップ2025（テクスポート今治 他） 5月
- FOOMA JAPAN2025（東京ビッグサイト）6月
- 下水道展'25大阪（インテックス大阪） 8月
- 第2回[九州]半導体産業展（マリンメッセ福岡）10月
- 第16回高機能素材Week（幕張メッセ） 11月
- Techno-Ocean 2025（神戸国際展示場） 11月
- 第40回ネプコンジャパン（東京ビッグサイト）1月
- SMART ENERGY WEEK 春 2026（東京ビッグサイト）3月

## 品質方針

トーカロ株式会社は、表面改質技術を用いて、お客様が満足する製品及びサービスを 迅速に提案・提供し、継続的品質向上に取り組みます。

1. ユーザーの求める品質を満足する製品を作る。
2. 品質基準を明確にし、この基準を維持する様に管理する。

3. 品質目標を設定し、その達成度を評価する。
4. 品質マネジメントシステムを継続的に改善する。

# ISO9001認証取得

## 全工場で認証を取得しています

当社は品質保証を通じて、お客さま満足度向上と社会的信頼に応えるために、品質マネジメントシステムの継続的な改善を行っています。

### ISO 9001の認証取得状況

| 認証取得工場 | 認証取得年月 | 登録番号 | 登録活動範囲 |
|---|---|---|---|
| **北九州工場** | 1998年 7月 | JQA-2470 | 産業用部品に対する表面処理加工（溶射加工その他周辺技術） |
| **東京工場** | 1999年 5月 | JQA-QM 3344 | 産業用部品に対する表面処理加工（溶射加工その他周辺技術） |
| **明石工場** | 1999年 10月 | JQA-QM 3810 | 産業用部品に対する表面処理加工（溶射加工その他周辺技術） |
| **神戸工場** | 2003年 5月 | JQA-QMA 10001 | 液晶・半導体製造装置部品、自動車用部品成形用インサートブロック金型および医療系・農業系部品への表面処理加工 |
| **倉敷工場** | 2011年 12月 | JQA-QMA 14492 | 産業用部品に対する表面処理加工（溶射加工その他周辺技術） |
| **名古屋工場** | 2017年11月 | JQA-QMA15690 | 一般産業用および航空宇宙産業用部品の表面処理（溶射加工） |

### 品質管理体制

| 工程 | 実施事項 | 登録活動範囲 |
|---|---|---|
| **受注検討** | • ヒアリング<br>• 顧客要求事項検討書<br>• 事前検証試験 | • お客さまの要求事項実現のためのヒアリングによる情報収集<br>• お客さまごとの使用環境を分析<br>• 提案 |

▼

| 工程 | 実施事項 | 登録活動範囲 |
|---|---|---|
| **受注（加工指示）** | 加工指令書<br>• 図面<br>• 購入仕様書 | • お客さまの要求事項を加工指令書へ展開（図面・購入仕様書などの添付） |

▼

| 工程 | 実施事項 | 登録活動範囲 |
|---|---|---|
| **製造** | • 入荷検査<br>• 購買プロセス管理<br>• 製造プロセス管理<br>• 出荷検査 | • 入荷検査（源流管理に基づき、不適合な部品、材料の製造工程への投入防止）<br>• 購買管理（選定された購買先から適合品を購入）<br>• 製造プロセス（安定した製品品質を提供するため5Mに基づく各施工プロセスを管理）<br>• 出荷検査（顧客要求に適合した製品の提供） |

▼

| 工程 | 実施事項 | 登録活動範囲 |
|---|---|---|
| **出荷** | • トレーサビリティ管理 | • 製品識別による施工履歴の管理 |

| 工程 | 実施事項 | 登録活動範囲 |
| --- | --- | --- |
| アフターサービス | • アフターフォロー | • 技術・営業・製造のタイアップによる客先へ伺っての品質調査<br>• お客さまクレームへの誠実な対応 |

# JIS Q 9100、Nadcap認証取得（航空、宇宙産業向け）

## 名古屋工場で航空宇宙産業における権威ある認証を取得しています

JIS Q 9100は高度な品質管理が求められる航空宇宙防衛製品への品質適用に制定されたものです。当社では、航空宇宙産業界特有の要求事項を満足させるため、2008年11月に名古屋工場が認証を取得しました。明石工場も2014年に取得しましたが、航空機関連の仕事を名古屋工場に集約することになり2020年3月末をもって認証を返上しました。
Nadcapは、米国のNPOであるPRI（Performance Review Institute）が航空宇宙軍需産業における特殊工程作業に対して審査する国際的認証制度です。

### JIS Q 9100 及び Nadcap 認証取得状況

| | 認証取得工場 | 認証取得年月 | 登録番号 | 登録活動範囲 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| JIS Q 9100 | 名古屋工場 | 2008年 11月 | JQA-AS 0044 | 航空宇宙産業用部品の表面処理（溶射加工） |
| Nadcap | | 2014年 3月 | 9676204446 | 航空宇宙産業用部品の表面処理（溶射加工） |

Sustainability

# 人権の尊重

当社グループは、従業員、取引先をはじめとするすべてのステークホルダーの人権を尊重するとともに、差別やハラスメントの排除・防止を徹底しています。
また、地域ごとに定められた最低賃金以上の給与の支給を遵守することはもちろん、企業倫理行動ガイドラインで、従業員がその能力を最大限に発揮し、自己実現をはかることができるように、会社が従業員に対して負う義務とそれに対しての決意を掲げています。
当社の労働条件は、法令等で定められる基準以上になることを遵守しています。

## 人権の尊重

### トーカログループ人権方針

トーカログループ（以下、当社グループ）は、誠意と創意を持って、健全な事業活動を推進し、豊かな社会の実現に貢献する企業として、当社グループのすべての役職員がとるべき行動を「企業の行動指針」*に定めています。
当該指針において、人権に関する当社グループの基本的方針として、基本的人権の尊重、差別的な取扱いや児童労働・強制労働の禁止、多様性と個性を認める職場風土の醸成について定めています。

*企業の行動指針

「トーカログループ人権方針」（以下、本方針）は、「企業の行動指針」に基づき、当社グループの人権に対する責任を明確に示すものです。当社グループは、あらゆる事業活動によって引き起こされる可能性のある直接または間接的な人権への負の影響を認識し、事業活動に関わるすべての人の人権を尊重するため、代表取締役社長執行役員が責任者となり、人権尊重の取り組みを推進します。

1. 尊重する人権
   当社グループは、「国際人権章典」「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」※などに規定される国際的に認められた人権を尊重します。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守します。
   なお、国際的に認められた人権と各国・地域の法令との間に矛盾がある場合、国際的に認められた人権を尊重するための方法を追求していきます。

   ※ 中核的労働基準である「児童労働の禁止」「強制労働の禁止」「差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」の支持・尊重を含みます。
2. 適用範囲
   本方針は、人権尊重への取組みに対する当社グループの責任を示すものであり、当社グループのすべての役職員に適用します。また、すべての取引先に対しても、本方針を支持いただくことを期待しています。
3. 人権デューデリジェンスの実施
   当社グループは、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、当社グループの事業活動やバリューチェーン上における人権に対する顕在的または潜在的な負の影響を特定し、それらを未然に防止・最小化するための取組みを継続的に実施します。
   また、人権尊重の取組みやその進捗に関する情報を、当社ウェブサイトなどを通じて適宜開示します。
4. 是正・救済
   当社グループが事業活動において直接または間接的に人権への負の影響を引き起こし、助長し、またはこれに関与したことが明らかになった場合、社内外の適切な手続きを通じてその是正および救済に取り組みます。また、実効的な是正・救済メカニズムの整備を進めていきます。
5. ステークホルダーとの対話・協議
   当社グループは、本方針に基づく人権尊重の取組みを、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、より良いものに改善していきます。
6. 教育・研修
   本方針がすべての事業活動において考慮され、効果的に実践されるよう、当社グループの役職員に対して適切な教育と研修を行っていきます。

2023年6月23日
トーカロ株式会社
代表取締役 社長執行役員　小林　和也

## 人権への負の影響の特定・評価

当社グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。2023年度は、その最初のステップとして、事業に関連すると想定される人権課題を整理し、優先的に対応すべき人権リスクを特定しました。

## 人権リスクの検討プロセス

1. 世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、SA8000、「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」および同実務資料等を参考に、事業に関連すると想定される人権課題を整理
2. 人権リスク認識に関する社内ヒアリング結果、NGO等の声明・要請内容、同業他社や国内先進企業が重要視するリスク、人権に関する各種調査・報道内容に基づき、各リスクについて深刻度と発生可能性を評価
3. 外部専門家との意見交換を実施
4. サステナビリティ委員会において検討の上、優先対応リスクを特定（2024年3月に開催した取締役会で承認）

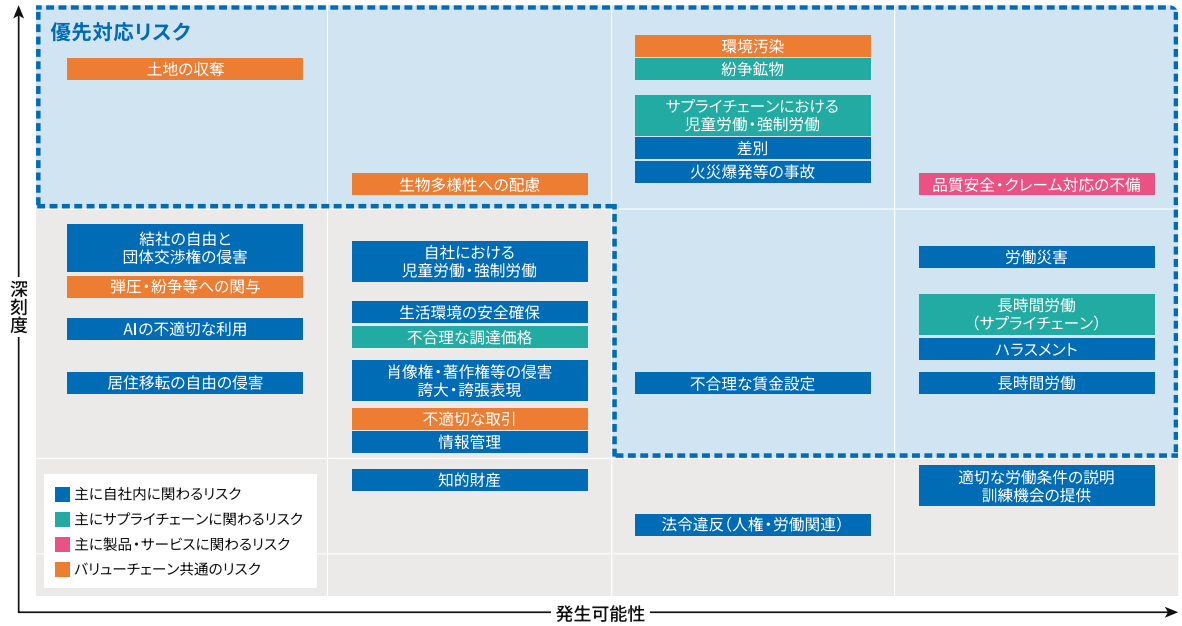
## 人権リスクの評価方法

1. 大きな評価視点として「労働安全衛生」「差別」「コミュニティ」「情報管理」「知的財産」の5つのカテゴリを設定し、これらをさらに細分化した28分類について想定リスクシナリオを抽出

| カテゴリ | 細分化した28分類 |
|---|---|
| 労働安全衛生 | 不適切な労働条件、労働災害、権利の侵害・制限、児童労働、強制労働、法令違反 |
| 差別 | 性別・ジェンダー、出自、国籍・人種、思想・信条、病歴・健康状態（含む妊娠）、身体的・精神的障害、雇用形態、表現、その他 |
| コミュニティ | 企画・技術開発、原材料調達、製造・加工、広報、販売・アフターサービス、廃棄 |
| 情報管理 | 不適切な利用、漏えい・流出、法令違反、セキュリティ、テクノロジー・AI |
| 知的財産 | 適正な対価支払い、不適切な利用 |

2. 抽出したリスクを、①深刻度※と②発生可能性の2軸で評価・分析しリスクマップを作成
   ※ 人権侵害の影響する規模、範囲および救済困難度から評価
3. 深刻度の高いリスクへの対応を優先し、同等に深刻度の高いリスクが複数存在する場合は、発生可能性の高いリスクを優先

## 人権リスクマップ




## 人権デューデリジェンスの取り組み

特定した優先対応リスクに対する当社グループ内の実態を把握するため、人権侵害に関するアンケートを実施しました。今後は、その結果を踏まえ、人権侵害としての認識が比較的低いテーマについて、社内研修を実施する予定です。また、サプライチェーンにおける取り組みとして、「サステナブル調達ガイドライン」を策定し、お取引先様へ展開いたしました。今後は、その取り組み状況を把握するために定期的なセルフアセスメントを実施する予定です。

## 重要な人権課題の特定

当社は、製造業における重要な人権課題として、労働安全衛生（有機溶剤等の取扱いを含む）、サプライチェーンにおける労働環境、海外拠点における人権リスク等を認識しております。 また、これらの課題の特定および見直しにあたっては、従業員やサプライヤー等のステークホルダーとの対話を通じて把握しております。

### 特定リスクへの対応

特定された人権リスク（労働安全衛生、サプライチェーンにおける労働環境等）に対しては、サステナブル調達ガイドラインの展開、サプライヤーとの対話、従業員教育を通じて、回避・予防および是正に取り組んでいます。これらの取り組みについては、各施策の実施状況を踏まえ、必要に応じて見直しや改善を行い、リスク管理の強化に努めています。

## その他の取り組み

### 差別の撤廃

従業員の基本的人権を尊重し、人種、国籍、民族、思想信条、宗教、年齢、性別、性的指向、身体的特徴、障碍の有無、社内的地位、雇用形態、財産、出身地、結婚の有無、その他の業務遂行と関係のない理由による不当な差別や嫌がらせなど、個人の尊厳を傷つけるような行為は一切行わないことを、コンプライアンス・ハンドブックに明記するとともに、新規採用時の選考基準としないよう指示しています。

- **障碍者雇用率**
  2.89%　（単体　2026年3月末）

### 子どもの権利の尊重

当社グループは、子どもの権利保護に向けて「子どもの権利とビジネス原則」を支持しています。児童労働の禁止を徹底するとともに、事業活動を通じて子どもの権利侵害の防止および福祉向上に取り組み、健全な育成環境の確保に貢献します。

### 同一労働同一賃金の徹底

公平・公正な処遇を実施するという方針のもと、関連法令を遵守し、同一労働同一賃金の徹底を図っています。雇用形態にかかわらず、すべての従業員に対して公正かつ適正な処遇の確保に努めています。また、従業員の基本的な生活ニーズを満たすことができる生活賃金（Living Wage）の支払いに努めます。

### 社内教育

全従業員を対象とするコンプライアンス研修（e-ラーニング）を年に数回実施しており、毎回100%の受講率を達成しています。研修では、「ビジネスと人権」に関する基礎知識、当社の人権方針や人権尊重の考え方についての教育を行い、従業員の人権意識向上に努めています。また、ハラスメント防止や企業倫理意識の向上をはかるための研修も定期的に行っています。

### 適正な労使関係の構築

トーカロでは、労使関係の円滑化と会社の事業活動の推進を目指し、年に6回程度、会社側の幹部と労働組合の幹部が参加する労使懇談会を実施しています。この機会を通じて、事業計画や実績、組織改正に関する情報共有に加え、労働環境、処遇、労働安全衛生、コンプライアンス等の人権に関わるテーマについても協議を行っています。より良い職場環境や待遇の実現に向けて、これらの協議内容を議事録として記録し、施策へ反映することで継続的な改善を図り、適正な労使関係を構築しています。

### 人権侵害インシデントおよび労働基準に関する報告

2025年度（2025年4月～2026年3月）において、当社グループでは重大な人権侵害インシデントおよび重大な労働基準違反は発生していません。当社では、「クリーンライン制度」を通じて、人権侵害の早期発見および是正に努めています。同制度には、社内窓口に加え、第三者機関による外部通報窓口を含めた相談体制を整備しています。万一、人権への負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合には、速やかに事実関係の調査を行い、適切な手続きを通じて是正および救済に取り組むとともに、再発防止策を講じます。また、相談件数についてはウェブサイトに開示を行っています。

相談件数等の詳細は「コンプライアンス」をご参照ください。

Sustainability

# 人財育成

当社は、持続的成長を実現するための重点課題（マテリアリティ）として「多様な人財の育成と活躍」を掲げ、多様な視点や価値観を尊重するとともに、性別や国籍に関係なく、能力や実績を重視する実力本位の人財登用を実施しています。また、社員が個性と能力を発揮してイキイキと働くことができるよう、人財育成と社内環境整備に取り組んでいます。

重点課題(マテリアリティ)は「長期ビジョン・マテリアリティ」を参照ください。

## 人財育成

### 求める人財像

当社の社是である「技術とアイデア」「若さと情熱」「和と信頼」「グッド・サービス」をもとに、「今よりもっと」を考えて取り組む人財

### 人財育成方針

当社は、表面改質技術（皮膜）による価値創造を通じて顧客のベストパートナーとなるために、4つの重点テーマ「市場開拓の強化」「技術開発体制の強化」「ものづくりの高度化」「100年企業を目指した持続的成長」に自律的に取り組む人財を育成する必要があります。そのために、社員が持っている可能性や意欲を引き出すとともに、一人ひとりのキャリア開発を支援するさまざまな成長機会を提供します。

### 人財育成の方策

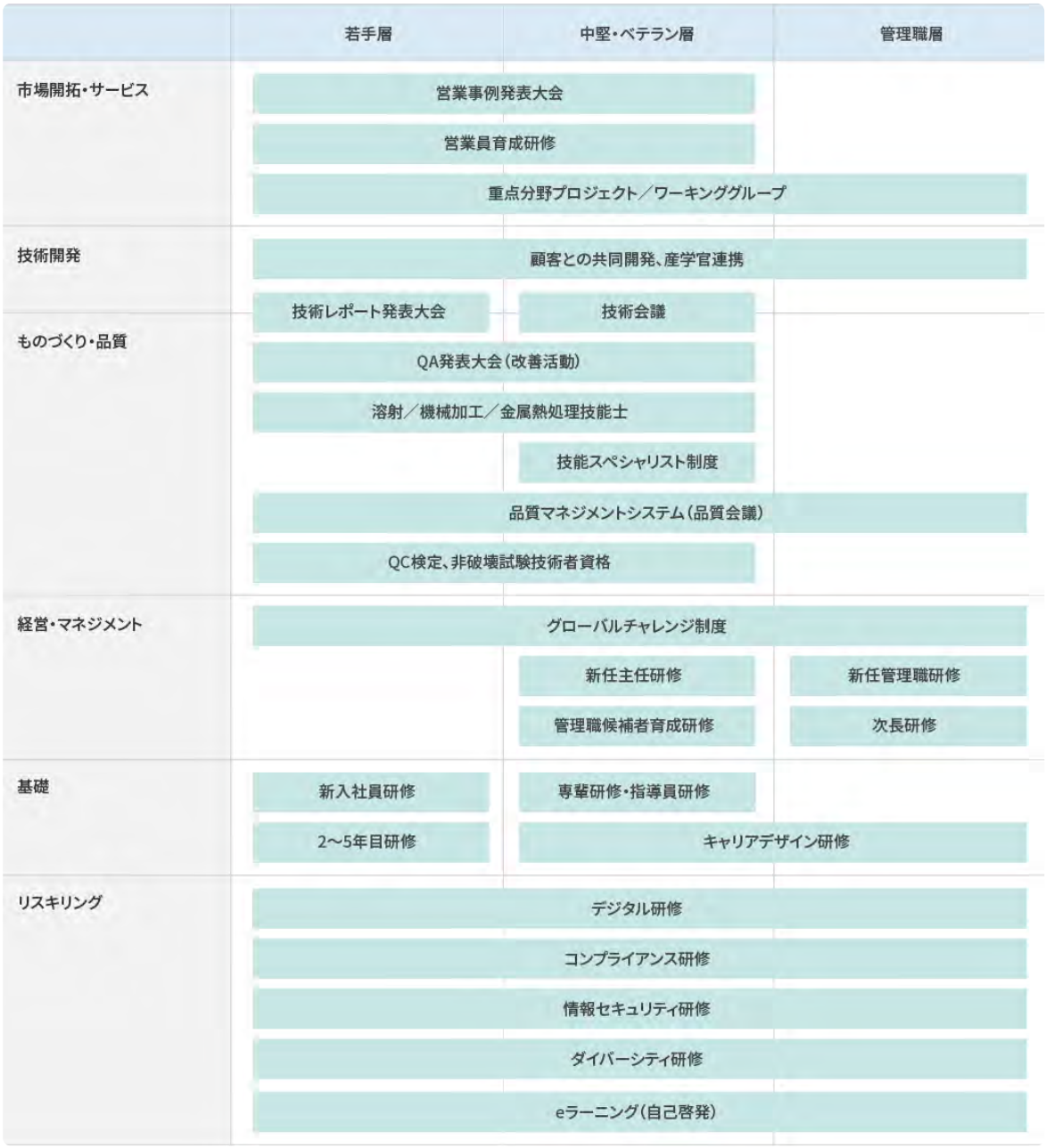
1. 最適なソリューション提供に向けた提案営業力の向上
   顧客の多種多様なニーズを捉え、その課題に対して最適なソリューションを提供するため、重点分野プロジェクト参画や営業事例発表大会などの社内連携の機会を通して専門知識やアプリケーション事例の吸収・展開を促進し、提案営業力をさらに高める。
2. ものづくりの創意工夫とその基盤固め（ひとづくり）
   顧客の要望に応じたオーダーメイド皮膜の実現と生産能力の増強を両立するため、QA発表大会（ものづくり改善活動）などで生産効率化に向けた創意工夫の動機付けを行う。また、職長の指導・監督下で仕様書や作業手順書どおり確実に施工するための仕組み（ひとづくり）を維持・発展させる。
3. 品質管理手法を探求するためのスキル獲得
   皮膜の状態は施工後に確認することが難しく、製造プロセス管理が極めて重要であることから、品質マネジメントシステムの運用を基礎とし、QC検定や非破壊試験技術者資格を奨励する。それによって、もっと優れた品質管理手法を探求するためのスキル獲得を促す。
4. 技術開発に柔軟な発想で取り組む風土の醸成
   技術的成果を競う技術レポート発表大会や技術会議は、当社の社是「技術とアイデア」の原点ともいえるイベントである。このような取り組みで技術開発への情熱を湧き上がらせ、既成概念にとらわれない柔軟な発想で開発に取り組む風土を醸成する。
5. デジタル教育の実施とDX人財の選出
   デジタル化・DXはあらゆる業務の生産性や品質を向上するための手段として重要であり、デジタル教育を幅広く実施して全社のデジタルリテラシー（理解して活用できる能力）向上に取り組む。また、データやデジタル技術を活用してイノベーションに結び付けることのできる社員（DX人財）を選出し育成していく。
6. グローバルチャレンジ制度で視座を高め戦略的思考を育む
   グローバル展開の核となる人財のみならず、中長期的目線で当社を将来担っていく中核人財を育成するために、新たにグローバルチャレンジ制度を発足させる。それによって、チャレンジ精神をもった社員の視座を高め戦略的思考を育む。

#### 人財育成に関するKPI（単体）

| KPI | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 |
|---|---|---|---|---|
| **技能検定の合格者数（①溶射技能士、②機械加工技能士（２級以上）、③金属熱処理技能士（３級以上）、④溶射管理士** | ①②③270名④400名<br>計670名 | ①161名<br>②70名<br>③18名<br>④328名<br>計577名 | － | － |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| PQP項目に関するeラーニング受講率 | 100% | — | — | — |
| | 30名 | 21名 | 21名 | 16名 |
| 従業員1人あたり教育費 | 80千円 | 69.7千円 | 66千円 | 75.8千円 |

### 人財育成プログラム（単体）




## グローバルチャレンジ制度

当社では、国内外を問わずグローバルな視点で戦略的なビジネス展開ができる人財の育成を目的に、2023年度より「グローバルチャレンジ制度」を運用しており、2026年度で4年目を迎えました。本制度は、公募により意欲ある社員が自ら手を挙げて参加する形式で今年度は10名が参加しています。
この制度は、約1年間の研修を通じて、海外を含めたグローバルビジネスへの理解を深め、トーカロの部長クラスが講師陣を務めることで実践的な知見や経験を積み、「自ら成長したい」「海外ビジネスに挑戦したい」という従業員の想いを後押しする取り組みです。参加者は研修で得た経験を職場で活かし、より広い視野で業務に取り組むとともに、グローバルに通用するビジネスパーソンへと成長しています。

## デジタル教育の実施とDX人財の選出

近年、デジタル化・DXは、あらゆる業務の生産性向上や品質改善を図るための重要な手段となっています。当社においても、従業員一人ひとりがデジタル技術への理解を深め、業務におけるデータ活用力を高めていくことが、今後の競争力強化に不可欠であると考えています。
全社向けにデジタル教育を幅広く実施し、理解して活用できる能力の向上に取り組んでいます。また、データやデジタル技術を活用して新たな価値を創出し、業務改革やイノベーションを推進していく「DX人財」の育成にも力を注いでいます。全社から公募によって選出された「DX推進コアメンバー」と事業所内で立候補した「DX推

進チームメンバー」を中心に、部署横断的に課題解決に取り組む体制を整備しました。このDX推進チームは、工場の自動化・省人化をはじめとするスマートファクトリー構想の実現や、AI・IoTを活用した業務プロセスの効率化、省エネルギー化など、多岐にわたるテーマに挑戦しています。

### 人的資本への投資等

当社は、人財育成方針に基づき、顧客のベストパートナーとなるために必要な人財の育成・強化に積極的な投資を行っています。2025年度には、教育費としてトーカロ株式会社単体で77百万円（従業員1人あたり69.7千円）を投じました。




## 働きやすい環境づくり

### 社内環境整備方針

当社は、社員がその個性と能力を発揮し、仕事と生活の調和を図ることができるよう、すべての社員が働きやすい社内環境の整備を行います。

### 社内環境整備の方策

1. 心理的安全性のある企業風土の醸成
   自分の意見や気持ちを誰に対しても安心して発言でき、チャレンジングな姿勢をみんなで後押しする風通しのよい企業風土を醸成する。
2. 安全衛生に配慮した快適な作業環境の維持向上
   労働基準法・労働安全衛生法などに基づき、職場における社員の安全と健康を確保するとともに、きれいで、機能的で、人にやさしい作業環境の維持向上に努める。
   詳細は、「労働安全衛生」を参照ください。
3. 成長機会の公平な提供と実力本位の評価
   女性活躍の推進をはじめ、さまざまな属性（国籍、年齢、障碍の有無など）の社員が働きがいをもって能力を発揮できるよう、多様な人財を積極的に採用する。また、成長機会の公平な提供と実力本位の評価を行う。
   詳細は、「ダイバーシティ推進活動」「人財育成」を参照ください。
4. 仕事と育児・介護の両立支援
   育児や介護の状況にあっても安心してキャリア（仕事を通じた成長）を継続できるよう、育児や介護に関する各種制度（休業、休暇、時短勤務など）の整備・周知を行う。また、上司を含めた職場の理解と協力を促す。
   詳細は、「ワーク・ライフ・バランスの確保」を参照ください。
5. 柔軟な働き方と健康的に働くことのできる職場環境づくり
   柔軟な勤務制度（勤務場所、労働時間など）の導入・拡大と、社員が心身ともに健康的に働くことができる職場環境づくりに努める。それによって、生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

詳細は、「ワーク・ライフ・バランスの確保」を参照ください。

6. 学習機会の提供と表彰制度の設置
   さまざまな学習機会を提供して社員の能力向上や自己啓発を支援する。さらに、表彰制度などを設けて社員の働きがいを高める。
   詳細は、「人財育成」を参照ください。

## 社内環境整備に関するKPI（単体）

| KPI | 2030年度<br>目標 | 2025年度<br>実績 | 2024年度<br>実績 | 2023年度<br>実績 |
|---|---|---|---|---|
| **新規採用者3年後定着率** | 98%以上 | 97.9% | ― | ― |
| **労働災害強度率** | ゼロを目指す | 0.01 | 0.031 | 0.10<br>（派遣社員を含む） |
| **女性正社員比率** | 15% | 13.3% | 12.5% | 12.2% |
| **従業員エンゲージメントスコア** | 3.7 | 3.54 | 3.56 | 3.56 |

人材関連データは「ESGデータ集」を参照ください。

Sustainability

# ダイバーシティ

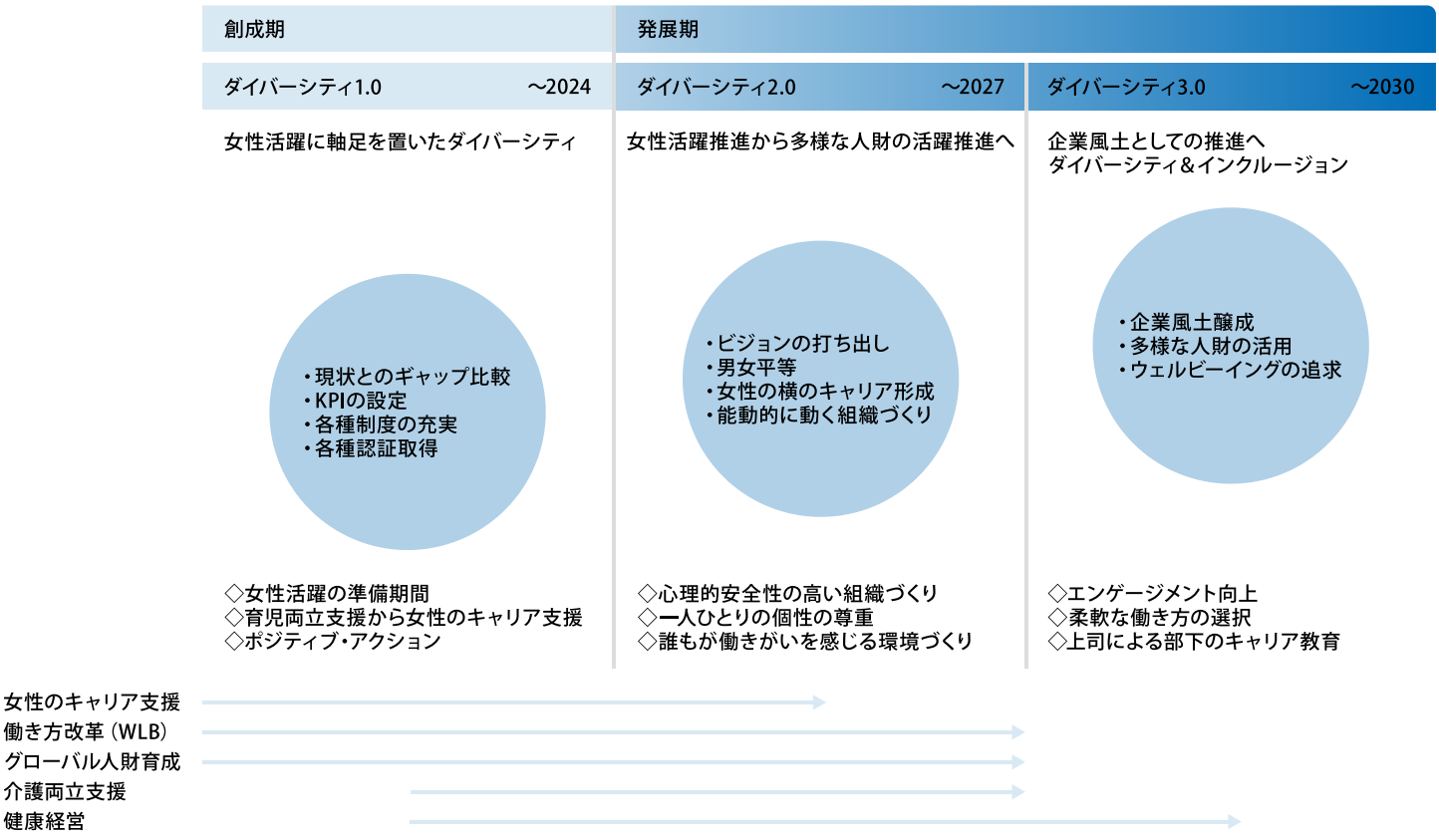
当社は、持続的成長を実現するための重点課題（マテリアリティ）として「多様な人財の育成と活躍」を掲げています。社員が個性と能力を発揮してイキイキと働くことができるよう、人財育成と社内環境整備に取り組んでいます。
さらに当社の労働条件が法令等を遵守するとともに、会社側の幹部と労働組合の幹部で構成される労使懇談会を原則毎月実施し、働きやすい職場環境の実現に向けた協議を重ねています。

重点課題(マテリアリティ)は「長期ビジョン・マテリアリティ」を参照ください。

ダイバーシティ推進の考え方 ダイバーシティ推進体制 目標 ダイバーシティ推進の取り組み 外部評価

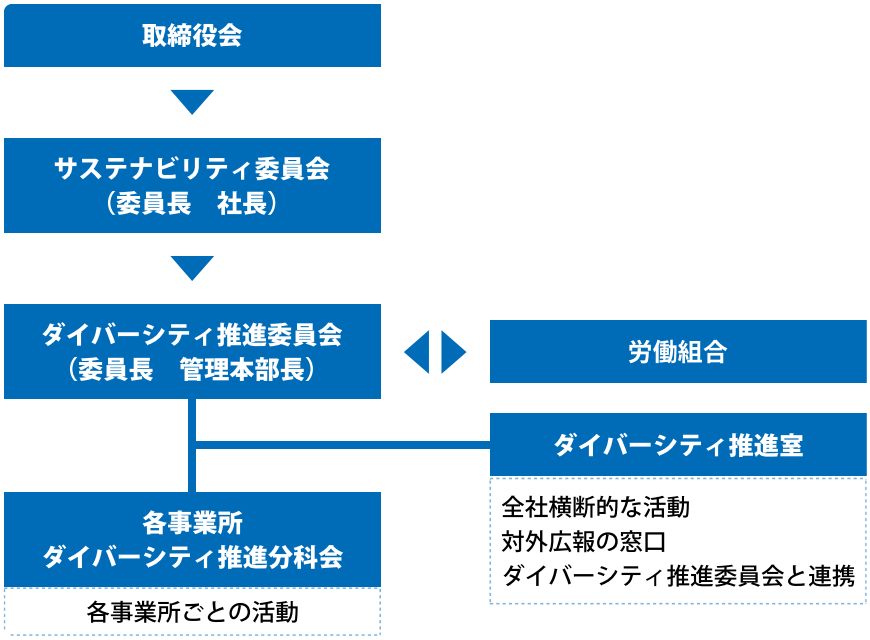
## ダイバーシティ推進の考え方

**2030年のビジョン：誰もが働きがいを感じ、個性が輝く職場に**




## ダイバーシティ推進体制

多様な人財がイキイキと働きがいをもてる会社となることを目標に2020年7月、社長直轄でダイバーシティ推進委員会を発足し、活動をスタートしました。ここでは、性別や年齢、担当業務の垣根をこえたさまざまなメンバーが改善に向けて建設的な意見交換や情報収集を行い、推進活動を積極的に行っています。
そして、2022年2月、この活動をさらに強化するために、専門部署であるダイバーシティ推進室を設置しました。
ダイバーシティ推進委員会、ダイバーシティ推進室と労働組合が互いに協力し、重点課題である女性活躍推進につながる取り組みはもちろん、働きがいを重視した職場環境づくりなどさまざまな活動を行っています。




## 目標

当社は、中期経営計画の「ビジョン（2030年の目指す姿）および「ミッション」の実現に向けて、重点的に取り組むべき課題（マテリアリティ）に紐づいたKPIを設定しております。ダイバーシティに関しては、以下の目標を定めています。

| KPI | 定義 | 2030年度目標 | 2025年度実績 | 2024年度実績 | 2023年度実績 |
|---|---|---|---|---|---|
| 女性正社員比率 | 女性正社員数÷全正社員数×100 | 15% | 13.3% | 12.5% | 12.2% |

人材関連データは「ESGデータ集」を参照ください。

中期経営計画はこちらのページで詳しくご覧いただけます。

## ダイバーシティ推進の取り組み

### 女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づき「一般事業主行動計画」を公表しています。

> 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 PDF (220KB)

#### 女性活躍推進法における当社の一般事業主行動計画（抜粋）

| | |
|---|---|
| 目標1 | 新卒採用において毎年25%以上女性を採用する<br>主な取組：オファー型採用サイトを活用した女子学生へのアプローチ、入社後の女性活躍イメージの提示 |
| 目標2 | 女性管理職比率を6%以上とする<br>主な取組：女性社員向けキャリアデザイン研修、メンター制度による自律的なキャリア形成意欲の醸成 |
| 目標3 | 職域拡大のために全行程で女性が活躍できる環境作り<br>主な取組：女性視点での職場改善の推進、全社規模で実効性のある環境整備の展開 |

当社は、女性従業員の活躍推進に積極的に取り組んでおり、女性活躍推進法に基づく行動計画に沿って、管理職に占める女性の割合を2030年度末までに6%に向上させることを目標として設定しています。将来のリーダーを育てるために女性リーダー候補人財の育成に力を入れ、スキルアップ研修や他部門の管理職の下でマネジメントを学ぶ研修「管理職トライやるDays」などの実施を通じて管理職への意識を醸成しています。また、アンコンシャスバイアスの払拭のため、全従業員に対して定期的な

研修や管理職を対象としたダイバーシティ研修などを取り入れています。さらに、女性をはじめとするダイバーシティ人財の定着と活躍に向け、職場環境の改善、子どもの看護休暇の有給化、時間単位有休の導入、育児短時間勤務制度の拡充（小学校卒業時まで取得可能）など、職場環境の整備に向けた制度の充実を図っています。





女性社員フォーラム※の様子

※ 女性社員のキャリアプランとネットワーク構築をサポートする研修

### 高齢者雇用

当社は、2022年4月から定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げました。ベテラン社員の士気向上と職場全体の活力向上を図ることで、長年従事してきた業務領域における高度専門家としての能力発揮や技術・技能伝承、後進育成を推進します。これにより、ものづくり力の向上によるさらなる競争力強化を図っています。

### 外国籍従業員の採用

当社では人種・国籍に関係なく、個人の経験値や保有スキルに応じた選考を進めています。全ての応募者に対して平等な採用活動を行っているため、外国籍による特別な選考は実施していません。
なお、外国籍の方が日本での就業が決まった際には、就労ビザの取得・居住地の提供（条件あり）・各種手続き等をサポートしています。

### 障がい者雇用

2026年3月31日時点での障がい者雇用率は2.89%で、法定雇用率2.5%を上回っています。当社は、さまざまな障がいを抱える方々が活躍できる環境を整備し、障がい者雇用が企業の活力となると理解しています。これからも個々の力を最大限に引き出すためのサポートと機会の提供を継続していきます。

## ワーク・ライフ・バランスの充実

「次世代育成支援対策推進法」に基づき「一般事業主行動計画」を公表しています。

**次世代育成支援法に基づく一般事業主行動計画** PDF （266KB）

### 次世代育成支援法における当社の一般事業主行動計画

| | |
|---|---|
| **目標1** | 有給取得率70%以上とする<br>主な取組：有給休暇の取得状況の把握、取得促進の周知など |
| **目標2** | 男性の育児休業取得率90%以上とする<br>主な取組：上司同席の上での育児休業面談の継続、従業員への育児休業制度に関する情報発信など |

当社は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、労使による長時間労働の削減活動や年次有給休暇の取得奨励はもとより、リフレッシュ休暇など従業員が自分らしく働ける環境の整備に努めています。また、女性の社会進出が進む中で、従業員の仕事と子育ての両立を支援する取り組みとして、育児休業制度の取得を奨励し、妊娠中および出産後の健康管理に配慮した労働環境の整備も行っています。さらに、ダイバーシティの推進と理解には男性の育児参加が欠かせないという考え方から、育児休業取得促進のため育児休業期間の一部を有償化しています。
家族の介護を行いながら働く従業員にも配慮し、最長183日まで取得可能な介護休業や年5日まで有給で取得可能な介護休暇の導入など、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に取り組んでいます。
また、2023年3月には不妊治療休業規則を導入し、不妊治療と仕事の両立支援も積極的に推進しています。

# 外部評価

## 「プラチナくるみん」認定

次世代育成支援対策推進法に基づいて、従業員の子育てをサポートする行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、計画目標を達成し、一定の基準を満たした企業が厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。当社は、より高い水準の取り組みを継続的に実施している企業として評価され、2025年10月に「プラチナくるみん」認定を取得しました。




そのほかの外部評価については「外部からの評価」を参照ください。

Sustainability

# 労働安全衛生

当社は、安全衛生に配慮した働きやすい職場環境の維持向上に努めています。
労働災害ゼロを目指し、より快適で安全に働ける職場環境づくりを推進しています。

## 労働安全衛生

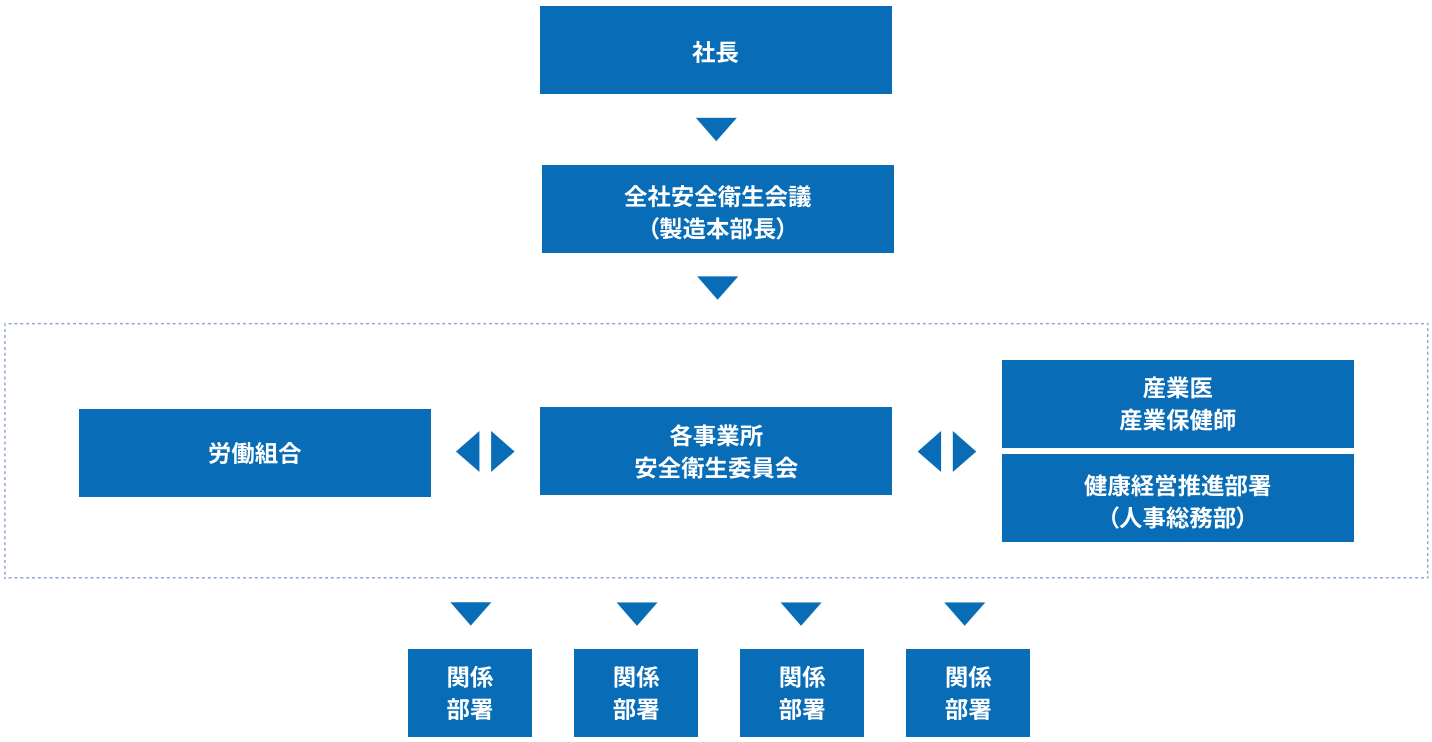
### 2026年労働安全衛生方針

トーカロ株式会社は「安全はすべてに優先する」を安全衛生管理の基本とし、リスクアセスメントによるリスクの抽出と低減を徹底し、安全衛生に配慮した『職場環境の維持向上』ならびに『無事故・無災害の達成』に努めるとともに、全ての従業員の健康を維持・増進させるため、明るく働きがいのある人にやさしい職場づくりに取り組みます。

1. 当社業務にかかわる安全衛生関係法規制および関連する社内規程を遵守します。
2. 全ての従業員とコミュニケーションを図り、全員参加の労働安全衛生活動（点検・パトロール・安全衛生教育・作業環境測定）を計画的に実行し、安全衛生意識の向上を目指します。
3. リスクアセスメントや労働災害・ヒヤリハットの分析の推進と5S活動の取り組みによる見える化によって、事故・災害のもとになる危険要因の低減を図るとともに、JISQ45100を運用し、職場の改善活動に取り組みます。
4. 従業員が心身ともに健全な状態で働けるよう、健康管理とメンタルヘルスに十分配慮します。
5. 新人への雇入れ時教育を始めとした指導を徹底します。
6. 構内協力会社および外注業者の安全活動の促進を図ります。

### 労働安全衛生管理体制

トーカロでは快適で安全な職場環境を実現するために社長がトップとなる管理体制を構築しています。各事業所ごとに安全衛生委員会を毎月実施して職場のリスク評価を行い、その結果を従業員にフィードバックしています。当委員会で出されたリスク情報は製造本部長が統括する全社安全衛生会議で共有をはかっています。また、労働安全衛生の推進にあたり、各事業所、健康経営推進部署、労働組合、産業保健師、外部専門家（産業医）が連携しながら、従業員の安全意識の向上と持続的な改善を行っています。




## 労働安全衛生への取り組み

労働基準法・労働安全衛生法などを遵守し、安全衛生に配慮した、働きやすい職場環境の維持向上に努めるとともに、福利厚生に関する諸制度の充実に努めています。
一方、労働災害に対しての安全確保および被害最小化のための対応を事業所ごとに定めています。

万一の労働災害を未然に防ぐため、全社一丸となり安全衛生対策を強力に推し進めています。
具体的には、毎月の労働安全衛生委員会で外部専門家（産業医）に、健康問題や安全衛生に関するアドバイスを受けるほか、定期的な安全パトロールを通じて、事業所内の事故・災害のもとになる危険要因の低減に努めています。

また、新入社員に対して安全教育を主とした雇入れ時教育を実施しているほか、外部コンサルタントの指導により職長教育にも注力し、安全意識の向上をはかっています。

## 働きやすい職場環境への取り組み

近年、夏の暑さは厳しさを増し、製造現場の気温は以前より上がりやすく、作業負担も大きくなっています。暑くなればなるほど熱中症の危険性は高まり、従業員の健康に悪影響を及ぼしかねません。
それを予防するため、当社では冷暖房設備の充実に力を入れています。売り上げの5割強を占める半導体・FPD（フラットパネルディスプレイ）加工工場ほぼ全てに導入しており、他の現場においても導入を積極的に進めています。

冷暖房以外の対策としては、業務で発生した熱気や蒸気の屋外への排出、遮熱コートによる屋外からの入熱の低減、大型送風機の設置などを必要な事業所で実施しています。さらに、個人向けの対策としては、水分補給や塩飴での塩分補給の促進、スポットクーラーの設置、空調服の導入なども実施しています。対策を行った現場の作業員からは「作業がしやすくなった」という声が多く、作業の効率化にもつながっています。

近年では製造プロセスの自動化やIoT化にも注力しており、人手による作業の一部を機械に代替させることで、作業負担の軽減とあわせて、けがや事故のリスク低減にもつなげています。従業員の安全を第一に考え、「きれいで、機能的で、人にやさしい職場環境づくり」を合言葉に、作業現場ごとに必要な対策を講じています。

しかし、対策がまだまだ十分でない現場もあり、さらなる改善が必要です。今後も当社では、従業員の安全を考え、作業現場ごとに適した方法で対策を講じていきます。

## 労働災害防止への取り組み

トーカロ株式会社は、「労働災害ゼロ」を目指して安全第一を徹底しています。
2025年度の労働災害発生件数は13件で、そのうち死亡災害は0件、休業災害は5件でした。

労働災害発生時は各拠点に直ちに同情報を展開しています。全社安全衛生会議にて原因究明と各種対策を協議し、各事業所に横展開の実施を行うことで再発防止に努めています。

また、怪我を伴う労働災害以外にも重大な災害につながる可能性が高いインシデント（ヒヤリハット含む）に対しても、全社安全衛生会議にて情報共有を図ることで、災害発生の未然防止に取り組んでいます。

| 災害種別 | | 発生状況 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
| 労働災害 | 休業を伴う傷病者数（人） | 5 | 1 | 3 | 5 | 6 | 5 |
| 休業日数（日） | 休業日数（日） | 48 | 1 | 43 | 245 | 79 | 29 |
| 死亡災害（人） | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## 労働安全衛生マネジメントシステム

トーカロ株式会社の全事業所において、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である「ISO 45001:2018規格」、および日常の安全衛生活動などに関する要求事項がISO45001に追加された「JISQ45100」の認証を取得し、運用を行っています。
このシステムに基づき、リスクアセスメントによる安全健康リスクの低減と管理、および法令等の遵守管理を継続的に行い、安全で健康的な職場環境を構築しています。

グループ会社においてもISO45001の認証取得を推進しており、連結グループ全体で28.6%の会社が認証を取得しています。
グループ会社のISO45001取得状況は「ESGデータ集」でご覧いただけます。

### ISO45001/JISQ45100認証取得状況

| 認証取得事業所 | 認証取得年月 | 登録番号 |
|---|---|---|
| 北九州工場 | 2019年3月 | ISO45001:JISHA-O-102 |
| | 2024年3月 | JISQ45100:JISHA-102 |
| 名古屋工場 | 2023年12月 | ISO45001:JISHA-O-105 |
| | 2023年12月 | JISQ45100:JISHA-105 |
| 神戸工場 | 2023年12月 | ISO45001:JISHA-O-104 |
| | 2023年12月 | JISQ45100:JISHA-104 |
| 倉敷工場 | 2024年1月 | ISO45001:JISHA-O-111 |
| | 2024年1月 | JISQ45100:JISHA-111 |
| 明石工場 | 2024年9月 | ISO45001:JISHA-O-122 |
| | 2024年9月 | JISQ45100:JISHA-122 |
| 技術開発研究所 | 2024年11月 | ISO45001:JISHA-O-124 |
| | 2024年11月 | JISQ45100:JISHA-124 |
| 東京工場 鈴身事業所 | 2025年1月 | ISO45001:JISHA-O-129 |
| | 2025年1月 | JISQ45100:JISHA-129 |
| 東京工場 行田事業所 | 2025年1月 | ISO45001:JISHA-O-130 |
| | 2025年1月 | JISQ45100:JISHA-130 |

Sustainability

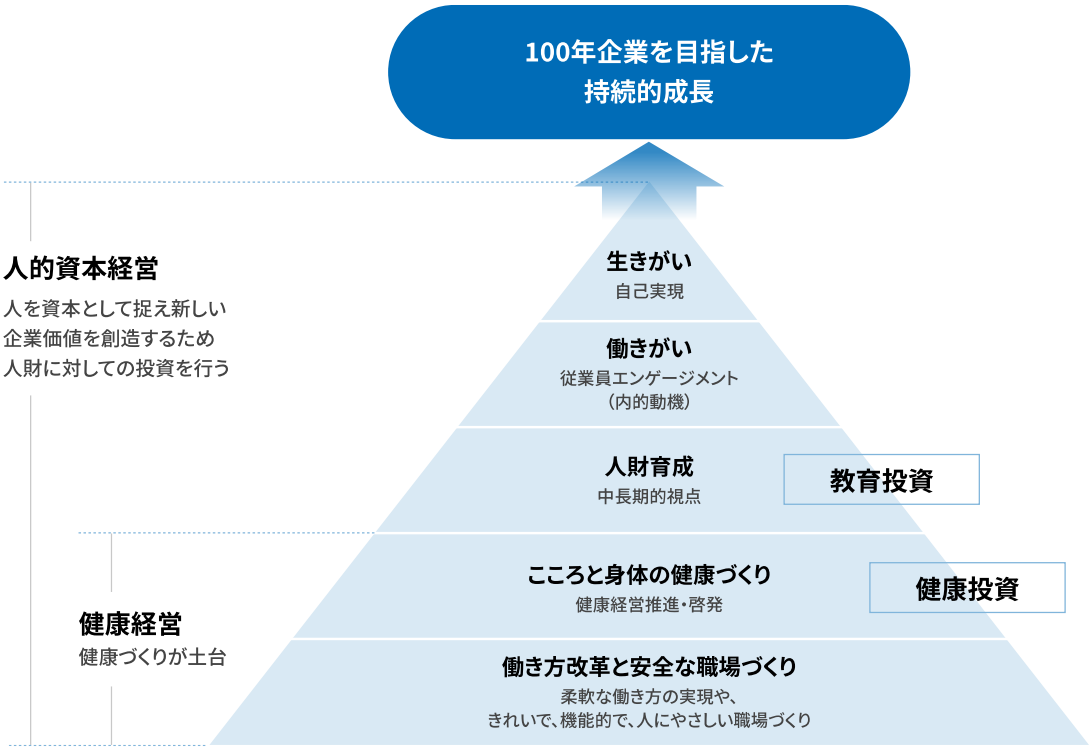
# 健康経営

当社は、従業員のメンタルヘルスケアとワーク・ライフ・バランスの充実により、全員がイキイキと安全に働けるよう、健康経営を重要課題と捉えて積極的に取り組んでいます。

## 健康経営に関する基本的な考え方

### 当社の健康経営の位置づけ

当社は、従業員の健康保持・増進に取り組むことが、人的資本経営推進の土台になるとの考えのもと、2023年に「健康経営宣言」を策定しました。「100年企業を目指した持続的成長」の実現に向けて健康経営を積極的に推進しています。




### 健康経営宣言

当社は、中期経営計画で「イキイキと安全に働くことが従業員やその家族の誇りに思えること」をミッションに掲げて「人財の育成」および「きれいで機能的で人にやさしい職場環境」への取り組みを行ってきました。
今後は、これに「心身の健康増進」と「従業員エンゲージメント（会社への貢献意欲）の向上」を加えた健康経営にも積極的に取り組み、ミッションの達成を目指します。

代表取締役　社長執行役員
小林　和也

中期経営計画はこちらのページでご覧いただけます。

### 健康経営方針

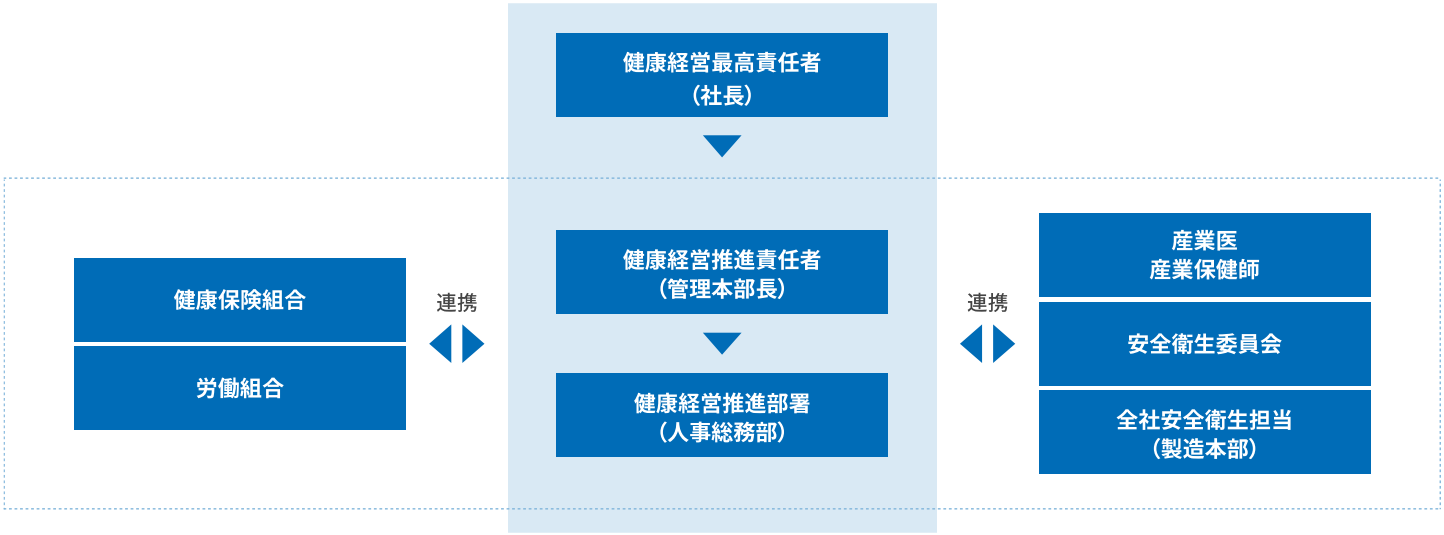
1. 従業員一人ひとりが心身の健康増進に自律的に取り組めるよう積極的に支援します。

2. きれいで、機能的で、人にやさしい職場を目指した、働きやすい環境作りに取り組みます。
3. 健康経営の取り組みの効果を定期的に評価し、継続的に改善する体制を構築するとともに、経営陣自らがリーダーシップを発揮して、従業員の健康経営への参加を推進します。

# 健康経営推進への取り組み

## 健康経営推進体制

トーカロでは、経営トップである社長を「健康経営最高責任者」とし、「健康経営推進責任者」である管理本部長の下で、人事総務部が「健康経営推進部署」として健康経営を推進しています。また推進にあたり人事総務部は、安全衛生を主管する製造本部、労働組合、外部機関（健康保険組合）、外部専門家（産業医）とも十分に連携しながら実効性のある方針や施策を立案し、実行しております。




## 健康課題

1. 身体の健康づくり
2. こころの健康づくり
3. きれいで機能的で人にやさしい職場環境づくり
4. ワーク・ライフ・バランスの向上

## 主要取り組みテーマ

- 病気の早期発見と治療への取り組み
- 生活習慣病リスクの低減（禁煙啓蒙活動など）
- メンタル不調者の低減
- ワーク・ライフ・バランスの向上

## 取り組み事項

### 病気の早期発見と治療への取り組み

当社では、保健師資格を保有する社員が中心となって健康経営を推進しています。まずは、特定健診、定期健診を100％実施するとともに、健康診断結果に基づき要精密検査、要再検査の結果が出た従業員には、個別に保健師から医療機関の受診を促して受診結果までをフォローしています。また、医療機関の初回の受診料を会社負担とするなどの措置を講じています。がん検診や生活習慣病検診、婦人科健診、歯科検診などへの費用負担も行い、従業員の病気の早期発見、早期治療を支援しています。

### 生活習慣病リスクの低減

当社では、保健師による特定保健指導や健康相談、禁煙支援などを通じて生活習慣病リスクの改善を推進しています。また、全国平均を上回っている喫煙率の低減を目指し、「卒煙チャレンジ」を実施しています。このチャレンジはエントリー制で、スマートフォンを活用した医師による禁煙外来の受診、禁煙補助薬を処方する「Medically禁煙外来」により卒煙を目指すプログラムです。「Medically禁煙外来」は自分の好きな時間に好きな場所でいつでもどこでも気軽にはじめることができます。さらに禁煙を希望する従業員をサポートするため、保健師による禁煙セミナーを定期的に実施しています。

### メンタルヘルスケアの取り組み

当社では、上司による日常チェックやストレスチェック、従業員キャリアアップアンケート、従業員エンゲージメント調査を通じてメンタル不調者を早期に発見し、重症化防止を目指しています。
ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された従業員に対しては、積極的に産業医面談を受けるよう保健師から声かけを行うほか、集団分析結果を職場の長と共有し、問題の洗い出しと対策を本社現場一体で進めています。

### 従業員の健康意識の向上

当社では、従業員の健康意識向上に向け、2023年からeラーニングを活用し、健康に関する研修を実施しています。この研修は全従業員を対象とし、受講率は100%を継続しています。従業員一人ひとりが自身の健康についてより深い理解を得ることを促し、その結果、より健康的な生活習慣を身につけることを支援しています。

### ワーク・ライフ・バランス向上の取り組み

柔軟な勤務制度（テレワーク、フレックスなど）の導入により、従業員がおかれている生活環境に対応した多様な働き方への配慮にも積極的に取り組んでいます。さらに、2023年度より従業員エンゲージメント調査を実施し、現状の問題点や課題を把握することで、従業員のエンゲージメント向上に関する取り組みを展開しています。従業員一人ひとりがイキイキとやりがいをもって働く環境づくりを行っていきます。

### グローバルな健康問題に関する取り組み

当社は海外に赴任する社員・帯同家族の健康と安全を確保するため、海外赴任前には感染症の予防接種や健康診断を実施、一時帰国時にも健康診断受診を勧奨しています。また任地での医療受診サポートサービス（ウェルビーサービス）への加入、年1回は人事総務部で海外赴任者とのWeb面談を行うなど、海外で安心して働くことができるよう心身面及び生活面のサポートに努めています。

## 健康施策の取り組み状況に関する指標

| | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|
| 定期健康診断受診率 | 100% | 100% | 100% |
| 健康に関する研修受講率 | 100% | 100% | 100% |
| 有給休暇平均取得率 | 75.6% | 79.2% | 81.9% |
| 従業員エンゲージメント調査結果（5点満点） | 3.56 | 3.56 | 3.54 |
| 健康経営度調査総合評価における偏差値 | — | — | 49.8 |

# 外部評価

2026年度　3年連続で健康経営優良法人に認定されました。




その他の外部評価については、「外部からの評価」を参照ください。

Sustainability

# 社会貢献活動

周辺地域の清掃活動、地域イベント、青少年育成プログラムへの参画、スポーツ振興などを通じ、地域住民の皆さまに親しんでいただける企業を目指しています。

地域清掃活動 青少年の育成への貢献 社会貢献

## 地域清掃活動

### 事業所の立地や地域の特色に合わせて活動しています

トーカロの地域清掃活動は、地域貢献活動の一環として始まりました。遠方からでも目立つオレンジ色のビブスを着用して、通行車両に注意しながら活動しています。
神戸工場の周辺には、近くの公園に放置されている花火かすやBBQ残渣と思われるごみが多量にあります。定期的に清掃活動を行う中で、近隣の会社の方からトーカロの活動を参考に地域清掃活動を新たに始めるというお話もうかがい、励みになっています。
溶射技術開発研究所では、立ち入り許可をいただいたうえで、近隣にある明石海浜公園の緑地帯を清掃しています。
明石工場では、所属する工業団地の清掃活動に合わせるかたちで毎月実施しています。
本社では、毎月の実施を基本として、所在地周辺の歩道や側溝に落ちているごみを拾う活動を行っています。
事業所の立地や地域の特色に合ったかたちで、今後も地域清掃活動を継続していきます。



名古屋工場周辺の清掃活動の様子



本社周辺の清掃活動の様子

## 青少年の育成への貢献

### 明石城旗学童軟式野球大会を支援しています

2012年度から「明石城旗学童軟式野球大会」に特別協賛をしています。2025年度も例年通り大会が開催され、兵庫県内の野球チームの熱戦が繰り広げられました。閉会式には当社の明石工場長が出席し表彰状を授与しました。










これまでの明石城旗野球大会と明石トーカロ球場

## 近隣の小学校へ課外授業を実施

2025年度も近隣小学校の校外学習の受入先として、東京工場行田事業所で課外授業を実施しました。当社の技術を使った体験教室など、生徒の皆さんにも大変興味を持っていただけました。トーカロは、今後も地域の子供たちの育成に貢献していきます。




課外授業の様子

## KOBEミライプロジェクト「夢ゼミ」の実施

神戸市が推進する「KOBEミライプロジェクト」の一環として企業等による出前授業「夢ゼミ」を実施しました。2025年度も子どもたちに仕事や勉強、夢、生き方などについて講演し、子どもたちからは「いろんな人に与えられているから自立できている。家でも外でも人に感謝したい」「将来は与えられる側から与える側になりたい」といった感想が寄せられました。当社は今後も地域と連携し、子どもたちの未来を支えていきます。




「夢ゼミ」の様子

# 社会貢献

「地域・社会貢献活動予算（年間）」を設定し、その中から寄付を行っています。これまでの寄付について、ご紹介します。

## 2026年度

（千円）

| 日付 | 取り組み | 金額 |
|---|---|---|
| 2026年4月 | 子ども・子育ての応援、SOGIEへの理解促進を応援するための寄付（明石市、播磨町） | 1,400 |
| 2026年4月 | 第53回神戸まつりへの協賛 | 300 |
| 2026年5月 | 東海まつり花火大会に協賛 | 450 |
| 2026年6月 | プロアイスホッケークラブ「スターズ神戸」への協賛 | 300 |
| 2026年7月 | 新舞子ビーチフェスティバルへの寄付 | 270 |
| 2026年8月 | 令和8年熊本地震の被害に対する義援金拠出 | 3,000 |
| 2026年8月 | 令和8年8月千葉豪雨災害義援金 | 2,000 |
| 2026年8月 | 神戸フィルハーモニック協会の法人会員継続 | 500 |
| 2026年9月 | 神戸ルミナリエ開催における協賛 | 500 |
| 2026年9月 | おおさと支倉まつりへの協賛金 | 200 |

（千円）

| | 2023年度実績 | 2024年度実績 | 2025年度実績 |
|---|---|---|---|
| **社会貢献活動費総額** | 14,260 | 12,100 | 11,850 |

Sustainability

# サステナブル調達

トーカログループは公正・公平かつ透明な調達活動を基本とし、人権尊重、環境保全、コンプライアンスなどの企業の社会的責任（CSR）を考慮した調達活動を通して、取引先とのパートナーシップを強化し持続可能な社会の実現に連携して取り組みます。

## トーカログループ調達方針

1. 公正・公平な取引
   購買活動に関連する法令・社会規範を遵守し、取引先に対して公正かつ公平な参入機会を提供します。
2. 人権・労働環境への配慮
   人権を尊重し、労働環境の向上や安全衛生の確保を目指した調達活動を推進します。
3. 環境への配慮
   持続可能な社会への貢献を目指し、地球環境に配慮したリサイクル、省エネルギー、省資源を優先し、環境負荷低減に寄与する調達を行います。
4. 腐敗防止の徹底
   取引先から社会的儀礼の範囲を超えた贈答・接待を受けることを禁止し、腐敗防止を徹底します。
5. 機密情報の保護
   契約上の義務を誠実に履行し、調達活動によって得た機密情報については守秘義務を厳守します。
6. 相互発展の促進
   取引先との対話に基づき、相互理解を深めて信頼関係を築き、双方の発展を促進します。

## サステナブル調達ガイドライン

トーカログループは、お取引先の皆様を、相互発展を目指す大切なパートナーと考えており、相互に信頼関係の醸成に努め、パートナーシップをより強固なものとしていきたいと考えています。
また、事業活動（表面処理皮膜）を通じて社会への貢献を目指す企業として、健全で持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでおり、お取引先の皆様への具体的な要望事項をまとめた「サステナブル調達ガイドライン」を制定しました。お取引先の皆様にも本ガイドラインの遵守をお願いしています。

**＞サステナブル調達ガイドライン** PDF（624KB）

## パートナーシップ構築宣言

当社は、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」を公表しました。この取り組みは、サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進めることで、サプライチェーン全体の生産性向上などを目指すものです。その宣言の中で、当社は取引先と人権、労働、安全衛生、環境、倫理などの社会課題を共有しつつ、連携して取り組むことを表明しています。

**＞パートナーシップ構築宣言** PDF（944KB）



Sustainability

# コーポレート・ガバナンス

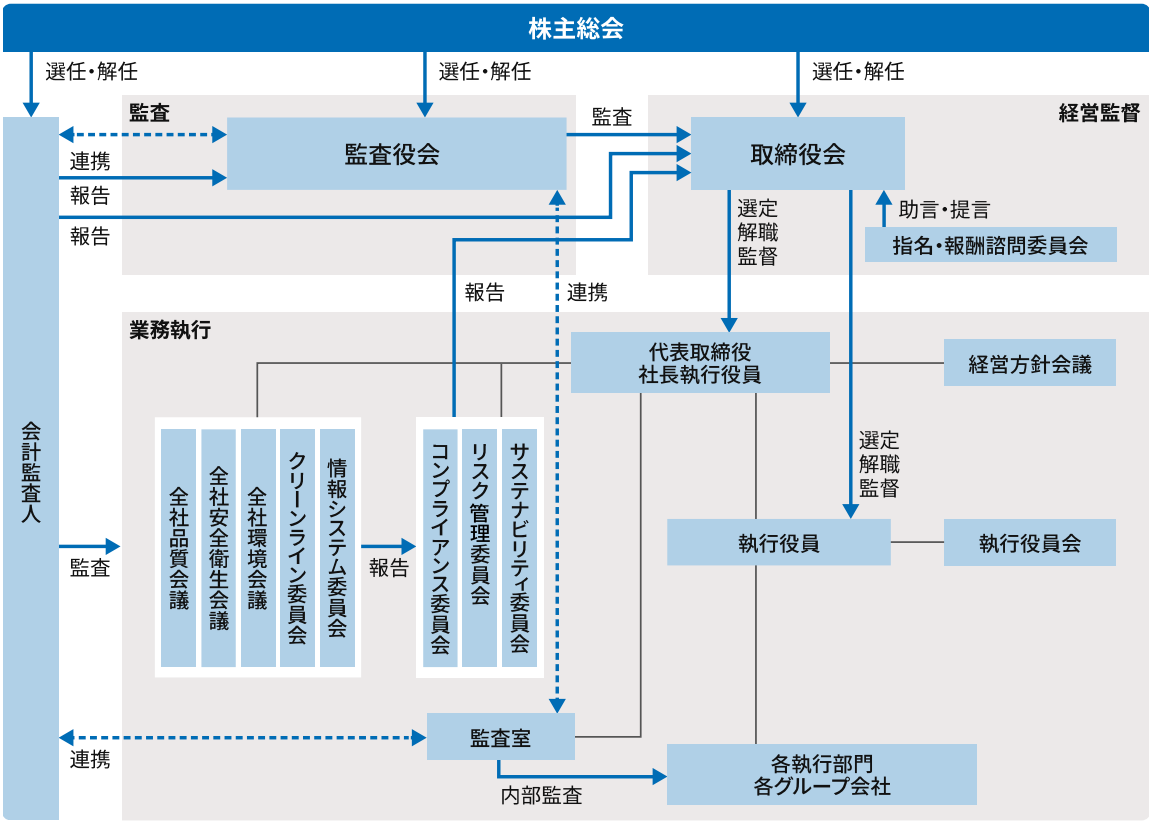
> コーポレート・ガバナンスに関する報告書（2026.07.06更新） (162KB)

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つとして認識しております。当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、「企業は社会の構成員であり、社会の公器である」との認識に立ち、経営の透明性を確保し、株主・取引先・社員・地域社会等、あらゆるステークホルダーとの信頼関係を一層強化しつつ、グループ全体として企業価値の向上と持続的かつ健全な成長を成し遂げ、表面処理加工事業を通じて社会に貢献することであります。

## コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査役会設置会社であり、かつ社外役員を選任しております。取締役会と監査役・監査役会により、取締役の職務執行の監督及び監査を行っております。
当社は株主総会を最高の決議機関だけでなく、株主の皆様が当社に対する理解を深めていただく重要な機会と考え、総会終了後に会社説明会を行っております。この観点から、例年、定時株主総会は集中日を避けて開催しております。
当社のコーポレート・ガバナンス体制の概要図は、次のとおりです。




### 取締役会

取締役会は、毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。法令・定款・取締役会規程などの定めに基づき、経営方針や事業計画をはじめ、経営全般における重要事項の審議・決議、ならびに取締役の業務執行状況の報告を行っています。

#### 取締役会

| 役職 | 氏名 | 2025年度における出席回数 | 2025年度における出席率 |
|---|---|---|---|
| 代表取締役社長執行役員 | 小林　和也 | 17/17 | 100% |
| 代表取締役専務執行役員 | 吉積　隆幸 | 17/17 | 100% |
| 取締役専務執行役員 | 後藤　浩志 | 17/17 | 100% |
| 取締役常務執行役員 | 水津　竜夫 | 13/13 | 100% |
| 取締役常務執行役員 | 髙畠　剛 | 13/13 | 100% |
| 取締役 | 鎌倉　利光 | 17/17 | 100% |
| 取締役 | 瀧原　圭子 | 16/17 | 94% |
| 取締役 | 佐藤　陽子 | 16/17 | 94% |
| 取締役 | 冨田　和之 | 17/17 | 100% |

### 執行役員制度

当社はコーポレート・ガバナンスの強化の観点から、取締役会の意思決定の迅速化及び監督機能の強化、業務執行機能の強化、経営の効率化等を図ることを目的として執行役員制度を導入しております。2026年6月25日現在、執行役員は12名であります。執行役員は担当業務について取締役会・経営方針会議に出席し説明、報告を行います。また執行役員会を開催し、取締役会で決議した事項の周知及び執行役員間の意見交換を行います。

### 指名・報酬諮問委員会

当社は取締役会の任意の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しております。当委員会は独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ独立社外取締役を委員長としており、通常2カ月に1回の頻度で開催されております。当委員会では、取締役の選解任、代表取締役の選定・解職、取締役の個人別報酬等の内容、後継者プラン等について事前に審議し、取締役会に対して助言・提言を行っております。

### 監査役会および会計監査人

当社の監査役会は、2026年6月25日現在、4名の監査役で構成されております。このうち2名は社外監査役であり、社外監査役を含む監査体制が経営監視機能として有効、かつ当社の現状において現体制が適正であると判断しております。監査役会は原則として月1回の頻度で開催され、法令及び当社監査役会規程に定める職務を遂行しております。
なお、2026年6月25日現在における当社の会計監査人は、PwC Japan有限責任監査法人であります。

#### 監査役会

| 役職 | | 氏名 | 2025年度における出席回数 | 2025年度における出席率 |
|---|---|---|---|---|
| 監査役 | 監査役 | 進　英俊 | 14/14 | 100% |
| | 監査役 | 浜田　博介 | 14/14 | 100% |
| 社外監査役 | 監査役 | 吉田　敏彦 | 14/14 | 100% |
| | 監査役 | 加地　則子 | 14/14 | 100% |

## 役員の選定・選任

取締役会を構成する人材については、当社の業務を多面的に見渡せる知識・見識を有し、部門長として業務を統率した実績がある経験豊富な人物を第一に選考しております。さらに、本人のマネジメント能力や適性、これまでの会社に対する貢献度を十分勘案した上で、それらを有する人材に偏りが起こることなく、多様性を十分に図った上で、取締役会で候補者を審議することとしております。なお、現在の各役員に期待する経験・専門性については、以下のとおりです。

## 取締役

| 氏名 | ●男性<br>○女性 | 社外 | 当社が特に期待する経験・専門性※ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 企業経営・経営戦略 | 営業・マーケティング | 製造・技術 | 法務・コンプライアンス | 財務・会計 | 国際性・多様性 | 環境・社会問題 |
| 小林　和也 | ● | | ● | ● | ● | ● | | | ● |
| 吉積　隆幸 | ● | | ● | ● | ● | | | ● | ● |
| 後藤　浩志 | ● | | ● | | | ● | ● | ● | ● |
| 水津　竜夫 | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | | |
| 髙畠　剛 | ● | | ● | ● | ● | ● | | | ● |
| 鎌倉　利光 | ● | ● | | | | ● | | | ● |
| 瀧原　圭子 | ○ | ● | | | | | | ● | ● |
| 佐藤　陽子 | ○ | ● | | | | | ● | ● | |
| 冨田　和之 | ● | ● | ● | | ● | | | | ● |

## 監査役

| 氏名 | ●男性<br>○女性 | 社外 | 当社が特に期待する経験・専門性※ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 企業経営・経営戦略 | 営業・マーケティング | 製造・技術 | 法務・コンプライアンス | 財務・会計 | 国際性・多様性 | 環境・社会問題 |
| 進　英俊 | ● | | ● | ● | ● | | | | ● |
| 浜田　博介 | ● | | ● | | | | ● | ● | |
| 吉田　敏彦 | ● | ● | ● | | | ● | ● | | |
| 加地　則子 | ○ | ● | | | | ● | ● | ● | |

※ 上記の一覧表は、各氏の有するすべての経験・専門性を表すものではありません。

## 独立取締役、社外取締役の選任理由

| 氏名 | 独立役員 | 選任理由 |
|---|---|---|
| 鎌倉　利光 | ○ | 弁護士として高い専門性と幅広い見識を有しております。また、当社との利害関係も存在せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断したため、独立役員に指定しております。 |
| 瀧原　圭子 | ○ | 大学キャンパスライフ健康支援センターの特任教授として健康増進に関する高い見識を有しております。また、当社との利害関係も存在せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断したため、独立役員に指定しております。 |
| 佐藤　陽子 | ○ | 公認会計士として財務・会計に関する専門的な見識を有しております。また、当社との利害関係も存在せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断したため、独立役員に指定しております。 |
| 冨田　和之 | ○ | 大手製造会社で培った薄膜・半導体のプロセス等開発の経験と同子会社経営者としての見識を有しております。また、当社との利害関係も存在せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断したため、独立役員に指定しております。 |

## 取締役会の実効性評価

当社では、毎年、取締役会の実効性評価を実施し、取締役会の更なる実効性確保および機能向上に取り組んでいます。
2025年度も取締役会事務局が作成したアンケートに基づき、全ての取締役および監査役が取締役会の実効性を評価しました。その評価の結果、取締役会の構成、運営及び発言の自由度等は概ね適正であると評価されましたが、今後の取締役会の実効性向上のために取り組むべき課題として、資本政策や中長期の経営課題への審議時間の確保などが抽出されました。その課題について取締役会に報告を行い、資本政策や中長期の経営課題への十分な審議時間を確保するため、議案の見直しや他の会議体への委譲などを行い、継続的に取り組みを進めています。

## 取締役・監査役のスキル向上

当社の取締役は、自己研鑽のために積極的に外部講習やセミナー等を利用することによって、役割・責務・法令等に関する知識の習得に努めております。また、当社の常勤監査役は、自己研鑽のために社団法人日本監査役協会の会員として、中堅企業監査実務部会およびセミナー参加等を通じて知見を高め、他の監査役と情報の共有を図っております。

### 取締役・監査役に対するサポート体制

社外取締役に対しては、取締役会事務局担当の人事総務部がサポートにあたっております。また、社外監査役に対しては、監査室が監査役監査に必要な補助業務および監査役会事務局業務にあたっております。

## 取締役報酬等の決定方針

当社は、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針について、指名・報酬諮問委員会が事前に審議し、その助言・提言を踏まえて取締役会の決議により定めております。
取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の内容は以下のとおりです。

### 1. 基本方針

当社は、企業価値向上に向けた適切なインセンティブとなるように、取締役の報酬体系は、常勤・非常勤の別を含めた各取締役の職務、職責および会社の業績等を考慮したものとしております。具体的には、社外取締役および非常勤取締役を除く取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬と業績連動報酬としての金銭報酬および株式報酬により構成し、主に監督機能を担う社外取締役および非常勤取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

### 2. 基本報酬

基本報酬は、月例の金銭報酬とし、職務・職責・在任年数を総合的に勘案して決定しております。

### 3. 業績連動報酬

業績連動報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして機能し、株主の皆様との一層の価値共有を進めるため、目標とする業績指標に連動した金銭報酬および株式報酬を支給しております。
具体的には、基本報酬をベースとして、当社グループの経常利益額、売上高経常利益率、ROE、ROA（経常利益ベース）の過去3年度平均により導き出した乗数を用いて業績連動報酬を算出しております。
また、目標とする業績指標とその値は、適宜、環境の変化に応じて経営計画と整合するように見直しを行うものとし、指名・報酬諮問委員会の助言・提言を踏まえて取締役会で決定しております。
業績連動金銭報酬は、毎月均等に支給しております。業績連動株式報酬は、譲渡制限期間を30年とする譲渡制限付株式を毎年1回一定の時期に付与し、その譲渡制限の解除は、当社または当社子会社の役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位を退任した時としております。

### 4. 報酬等の支給割合

基本報酬、業績連動金銭報酬および業績連動株式報酬の支給割合は、社外取締役および非常勤取締役を除き、当社グループの経常利益額、売上高経常利益率、ROE、ROA（経常利益ベース）の過去3年度平均が目標を達成した場合に概ね7：2：1の割合となるように設定するものとし、指名・報酬諮問委員会の助言・提言を踏まえて取締役会で決定しております。

### 5. 個人別報酬の決定の委任

各取締役の具体的報酬の額または交付数については、取締役会が定めた算定方法にもとづき原案を作成のうえ、独立社外取締役が委員の過半数を占め、かつ独立社外取締役を委員長とする指名・報酬諮問委員会が事前に審議しております。その助言・提言を踏まえ取締役会の決議による委任の範囲内で代表取締役が個人別報酬を決定しております。

## 監査体制

### 社外監査役の選任理由

| 氏名 | 独立役員 | 選任理由 |
|---|---|---|
| 吉田　敏彦 | ○ | 上場企業の常勤監査役として培われた経験・知識を有しております。また、当社との利害関係も存在せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外監査役と判断したため、独立役員に指定しております。 |
| 加地　則子 | ○ | 税理士として財務・会計の専門知識を有しております。また、当社との利害関係も存在せず、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外監査役と判断したため、独立役員に指定しております。 |

### 内部監査

当社では、内部監査部門として社長直属の監査室を設置しております。監査室は、内部監査計画に基づき、原則年一巡方式により各組織の内部監査を実施し、監査結果や改善点の指摘等を定期的に取締役会および監査役に直接報告することとしております。また、子会社における内部監査は、当社の経営企画部または海外事業部と子会社の内部監査部門が連携して実施しております。

### 監査役監査

当社の監査役会は監査役4名（うち、社外監査役は2名）で構成されております。監査役監査の方針、監査計画、監査の方法および分担は、監査役会で協議のうえ策定されます。当社の取締役会および経営方針会議には監査役全員が出席するほか、社内のその他の重要会議には常勤監査役が毎回出席しております。子会社の業績等については、当社の監査役会は毎月書面による報告を受けるとともに、3ヶ月毎に「グループ監査役連絡協議会」を開催し、子会社の監査役が四半期業績の状況および監査結果等について報告を行うなど、積極的に情報交換を行っております。

### 会計監査

2026年3月期におきまして、当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、PwC Japan有限責任監査法人所属の浦上卓也氏、西村祐介氏の2名であり、当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他11名であります。なお、当該公認会計士の継続監査年数は、浦上卓也氏が3年、西村祐介氏が1年であります。

※ PwC京都監査法人は2023年12月1付でPwCあらた有限責任監査法人と合併し、同日付で名称をPwC Japan有限責任監査法人に変更しております。

## 政策保有株式

当社は、2026年3月末時点で政策保有株式を保有しておりません。今後も原則として政策保有株式を保有しません。

## 買収防衛策

当社は、買収防衛策を導入しておりません。

Sustainability

# コンプライアンス

## 基本的な考え方

### 企業の行動指針

トーカログループは、誠意と創意を持って、健全な事業活動を推進し、豊かな社会の実現に貢献する企業として、企業の行動指針を以下に定めます。

1. お客様の満足を基本として、社会に有用な製品を開発・提供し、お客様の信頼の確保に努めます。
2. 全ての役員および社員は、責任感を持って法令遵守（コンプライアンス）を基本に企業倫理に則った行動を実践します。
3. 製造、販売、廃棄にいたる全ての事業活動において、「環境保全、安全、防災」を優先し、実践に努めます。事業を行う各国・地域の法令に則った安全で働きやすい職場環境の確保に努めます。
4. 株主、取引先、従業員、地域社会など、さまざまなステークホルダーとコミュニケーションを図り、社会への説明責任を果たすため、企業活動全般にわたる情報を適時かつ適切に開示し、透明性の確保に努めます。
5. 新しい価値の創造、高品質の商品提供に向け、積極的に研究開発を継続し、常に表面改質の第一人者であることを目指します。
6. あらゆる事業活動のなかで、基本的人権を尊重し、差別的な取扱い、児童労働、強制労働を認めません。また、従業員が能力を十分に発揮できるよう多様性と個性を認める職場風土の醸成に努めます。
7. グループの連携強化を図り、総合力の発揮に努め、継続的で質の高い成長を目指します。

### 企業倫理行動ガイドライン

トーカロの役員および社員が、日々の業務遂行において、その経営理念を具体化した「企業の行動指針」を実践するにあたり、これを支援するため必要な具体的指針として「企業倫理行動ガイドライン」を定めています。行動指針に従った行動を確実に実施するため、各種社内規程を制定し、法令はもちろんのこと、企業倫理を遵守するために必要な活動を展開しています。

### ハラスメント防止方針

職場におけるハラスメントは、職場環境の悪化を招くだけでなく、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけ、労働者の能力の有効な発揮を妨げる社会的に許されない行為です。当社では、当社で働くすべての従業員が互いの人格と尊厳を尊重し、安心して働くことのできる職場環境を実現するため、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、その他のハラスメントを防止します。また、求職者やインターンシップ参加者等に対するセクシュアルハラスメントその他のハラスメントを防止するとともに、顧客、取引先、その他の社外関係者によるカスタマーハラスメントから従業員を守るため、適切に対応します。
当社は、ハラスメントに関する相談・苦情を受け付ける体制を整備し、問題が発生した場合には、関係者のプライバシーに十分配慮しながら、迅速かつ適切に対応します。また、相談・通報を行ったことを理由として、不利益な取扱いを行いません。

### トーカログループ贈収賄防止方針

トーカログループ（以下、当社グループ）は、事業活動を行う各国・地域で適用される贈収賄の禁止に関する法規制およびグループ各社の規程・ガイドライン等を遵守し、企業倫理に則った行動を実践することを目的として、本方針を制定します。

1. 贈収賄の禁止
   当社グループのすべての役職員は、以下の行為を行いません。
   (1) 公務員等への贈賄
   公務員等の職務行為に関して、当該公務員等に金銭その他の利益を供与すること。ファシリテーション・ペイメント（日常的な行政サービスの手続きの円滑化または迅速化のために、公務員等に対して少額の金銭の支払いを行うこと）を含む。
   (2) 公務員等以外への贈賄
   他の事業者の役職員に違法または不当な職務行為を行わせ、もって事業上の便宜を獲得することを企図して、当該役職員に金銭その他の利益を供与すること。
   (3) 収賄
   事業上の便宜の提供の対価として、他の事業者や公務員等に対し、金銭その他の利益を要求すること。
2. 贈収賄防止体制の整備
   当社グループは、公益通報窓口の公平かつ公正な運用に努めるとともに、コンプライアンス委員会を定期的に開催し、贈収賄行為を防止するための組織体制を維持・運営します。

3. 教育・研修の実施
   当社グループは、贈収賄行為の防止に向けた倫理意識の更なる徹底、贈収賄防止体制の有効性確保のため、役職員に対する定期的な教育・研修を実施します。
4. 内部監査および体制の見直し
   当社グループは、定期的な内部監査により、贈収賄防止体制が実際に機能しているか否かを確認するとともに、その結果を基に、本方針を含む当社グループの贈収賄防止体制の有効性を見直し、必要に応じて改善を行います。
5. 取引内容の記録及び保管
   当社グループは、本方針の遵守に関する説明責任を果たすため、適切な内部統制システムのもと、支出に関する会計帳簿等を事実に基づき正確に記録し、関連帳票を適正に保管します。
6. 厳正な処分
   当社グループは、本方針に違反した役職員をグループ各社の就業規則等に従って厳正に処分します。

2023年6月16日制定

- 腐敗に関する違反に起因する従業員の処分および解雇件数「ゼロ」
- 腐敗に関連する罰金、罰則、和解にかかわるコスト「ゼロ」

# マネジメント体制

## コンプライアンス委員会

法令、定款、その他社内規程の遵守はもとより、企業倫理に則った行動の実践を目的として、各本部長、人事総務部長、経営企画室長などで構成されるコンプライアンス委員会を設置しています。四半期毎に、コンプライアンス、反社会的勢力排除、環境、災害、品質、情報セキュリティ、与信管理、輸出入管理等のリスクについて、監視・審議・対策検討を行っています。

## グループ会社監査役連絡協議会

当社監査役に対して関係会社の監査役が各社の現況を報告し、経営上の課題等について確認・共有することを目的として、グループ監査役連絡協議会を行っています。四半期毎に、関係会社各社の経営状況をはじめ、債権管理、内部通報、訴訟、その他課題等の報告・意見交換を行い、グループ経営全般の監査の有効性を高めるとともに、各社監査役の監査スキルの向上を図っています。

# 取り組み

## クリーンライン制度

社内の通報窓口として人事総務部により「クリーンライン制度」を設けています。職場において法令、社内規程、企業倫理行動ガイドラインなどに違反する行為またはそのおそれのある行為（事業活動に関わる虚偽の申告や隠蔽、安全確保違反、贈収賄・汚職、差別的な取扱い、児童労働、強制労働など）がある場合、職制（上司・管理者）を通じた相談以外に、全社員が相談できる窓口を設置しています。その際、相談内容は秘密として扱い、相談を行ったことを理由として不利益な取扱いを受けることは一切ありません。クリーンライン制度により不正行為等の早期発見と是正を企図し、コンプライアンス経営を推進していきます。

- クリーンライン制度で寄せられた相談件数　4件（2025年度）

## 公益通報の外部窓口

2021年11月から公益通報の外部窓口を設置しています。何らかの理由で上司や社内通報窓口（クリーンライン制度）に相談できないときのための通報・相談窓口として、第三者機関に設けています。法令等違反のほか、各種ハラスメント相談、メンタル相談、意見・要望、改善提案などにも対応しています。

- 外部窓口に寄せられた相談件数　17件（2025年度）

## コンプライアンス・ハンドブックの配布

役員・従業員のコンプライアンス意識を高めるため、全従業員に独自のコンプライアンス・ハンドブックを配布して周知を図っています。当社は、社会からの信頼を得て持続的成長を実現するために、利益を追求するだけでなく、法令をはじめ社会良識や倫理・道徳の遵守、環境への配慮、地域社会への貢献など、企業倫理に則った行動の実践を企業活動の基本としています。

このハンドブックには、コンプライアンスに関する社長メッセージや企業指針、企業倫理行動ガイドライン、人権方針、贈収賄防止方針など、重要な指針を掲載しており、従業員がいつでもこれらの内容を確認できる環境を整えています。また、コンプライアンス意識の向上と浸透を図るため、毎年全従業員がコンプライアンス誓約書

を提出しています。これにより、腐敗防止をはじめとするコンプライアンスの徹底を目指しています。

## コンプライアンス研修の実施

当社では、全従業員を対象に定期的にeラーニングによるコンプライアンス研修を実施しています。研修では「ハラスメント」「下請法」「人権」などをテーマに取り上げ、受講率は100%を達成しています。さらにeラーニングで学んだ内容を確認するためにテストを実施し、人権やハラスメントに関する理解度を確認しています。これにより、従業員との間で積極的なコミュニケーションを図り、コンプライアンス意識の向上に努めています。

## 政党や政治資金団体への寄付について

トーカロ株式会社では政治資金規正法第4条第4項に定める政治活動に対する寄付は行っておりません。詳しくは「ESGデータ集」を参照ください。

Sustainability

# リスクマネジメント



## リスクマネジメント

### 持続的な成長を実現するため、想定しうるさまざまなリスクの把握と防止に努めるとともに、リスクが顕在化した際は迅速かつ適切に対処すべく、リスクマネジメントに関わる体制の整備・充実に努めています

当社のリスク管理体制は、リスク管理委員会が全社のリスク（物理的、経済的または信用上の損失や影響等が生じる可能性）を横断的に管理し、対策を検討することを基本としています。事業継続計画書を2010年4月1日に発行し、毎年更新しています。

コンプライアンス、反社会的勢力への対応、環境、災害、品質、情報セキュリティ、与信管理、投融資および輸出管理などに係るリスクについては、それぞれの担当部署にて規則、ガイドライン、マニュアルなどを作成し、周知徹底をはかっています。不測の事態が生じた場合は、災害対策規程に則り、ただちに災害対策本部を設置し、対策を実施することになっています。

上記以外に新たに生じたリスクについては、取締役会においてすみやかに対応責任者となる取締役を定め、適切な対応をはかる体制を整備することとしています。
また、万一の事態に備えて防災訓練を毎年実施しています。主な拠点では火災訓練と、地震や津波を想定した大規模災害対応訓練を行っています。併せて、有事の際に備え災害備蓄品を各拠点に設置しています。

当社は、事業継続計画（BCP）の基本として従業員の安全を最優先に考えています。日本国内で大規模地震などの自然災害が発生した際には、安否確認システムを運用し、全従業員の安否確認を行います。これにより、従業員の安全を確保するとともに、従業員自身の防災意識向上を図っています。

## 情報セキュリティ方針

私たちは表面処理加工の専業メーカーとして、お客様のニーズに的確かつ迅速にお応えする「問題解決型企業」であるとともに、常に高品質の高機能皮膜を追求し提供する「研究開発主導型企業」でありたいと考えています。
そのためには情報セキュリティの確保は不可欠であり、下記を通じて徹底を図ります。

1. 情報セキュリティに関する管理規程の制定
2. 役職員への情報セキュリティ教育の実施
3. 機密情報を取扱う委託先様の安全管理
4. 自己点検や内部監査での遵守状況の確認
5. 情報セキュリティ管理体制の定期的な見直し

# ESGデータ集



## 環境

### 気候変動対策（連結）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| $CO_2$排出量（Scope1＋2）（t-$CO_2$e） | 31,121 | 16,600 | 17,958 | 17,386 | 15,948 |
| $CO_2$排出量（Scope1＋2）/売上（t-$CO_2$e/百万円） | 0.71 | 0.34 | 0.38 | 0.32 | 0.27 |
| $CO_2$排出量（Scope3）（t-$CO_2$e） | — | — | — | 50,975 | 44,668 |
| 電力量（MWh） | 66,371 | 65,025 | 61,341 | 64,111 | 61,962 |
| 電力量/売上（MWh/百万円） | 1.51 | 1.35 | 1.31 | 1.18 | 1.06 |

※ $CO_2$排出量、$CO_2$排出量/売上、電力量について、集計に誤りがあったので、2024年度の実績を修正しました。

### 気候変動対策（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| $CO_2$排出量（Scope1＋2）（t-$CO_2$e） | 17,450 | 6,990 | 7,819 | 7,147 | 7,263 |
| $CO_2$排出量（Scope1＋2）/売上（t-$CO_2$e/百万円） | 0.48 | 0.17 | 0.21 | 0.16 | 0.16 |
| $CO_2$排出量（Scope3）（t-$CO_2$e） | — | — | — | 30,514 | 33,540 |
| 電力量（MWh） | 42,491 | 42,891 | 39,848 | 41,085 | 40,973 |
| 電力量/売上（MWh/百万円） | 1.16 | 1.07 | 1.05 | 0.94 | 0.91 |

※ 取り組みは「気候変動対策」を参照ください。

### エネルギー使用量（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 電気（MWh） | 42,491 | 42,891 | 39,848 | 41,085 | 40,973 |
| 灯油（kl） | 203 | 188 | 177 | 193 | 199 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| LPG（kg） | 16,014 | 16,188 | 20,024 | 22,970 | 20,215 |
| 軽油（kl） | 32 | 26 | 92 | 83 | 105 |
| バイオディーゼル（kl） | — | — | — | 0.75 | 11.53 |
| ガソリン（kl） | 88 | 88 | 88 | 89 | 88 |
| 都市ガス（m³） | 165,732 | 149,164 | 154,406 | 180,566 | 134,177 |
| アセチレン（kg） | — | 16,142 | 45,885 | 17,920 | 13,166 |
| 総エネルギー消費量（原油換算）（kl） | (11,125) | (11,189) | (10,433) 9,318 | 9,719 | 9,684 |

※ 総エネルギー消費量について、括弧内の数値は省エネ法改正前の基準のものを掲載しています。

## 原材料使用量（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 溶射材料（t） | 271.9 | 298.7 | 257.9 | 339.4 | 346.0 |
| その他材料（t） | 94.3 | 113.1 | 138.5 | 99.8 | 51.3 |

## 水の取り扱い量（単体）

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 取水量 | 上水（m³） | 69,552 | 78,410 | 66,901 | 65,912 | 68,114 |
| | 純水（m³） | 17 | 18 | 17 | 15 | 19 |
| | 地下水（m³） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 排水量 | 下水<br>（排水処理を行った工場排水）（m³） | 54,329<br>(1,939) | 58,848<br>(1,518) | 51,185<br>(1,299) | 50,107<br>(853) | 52,983<br>(2,328) |
| | 海洋（m³） | 9,640 | 11,680 | 13,712 | 14,567 | 14,645 |

## 廃棄物排出量（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全産業廃棄物（t） | 2113.5 | 2161.4 | 1,922.3 | 1,792.8 | 1,223.9 |
| 産業廃棄物（特別管理産業廃棄物を含まない）（t） | 2,017.6 | 2,022.7 | 1,805.1 | 1,696.6 | 1,153.1 |
| 事業系一般廃棄物（t） | 57.6 | 61.2 | 46.8 | 38.4 | 35.0 |
| 特別管理産業廃棄物（t） | 95.9 | 138.6 | 117.3 | 96.2 | 70.7 |
| 特別管理産業廃棄物（有害廃棄物）（t） | 69.0 | 113.3 | 95.2 | 73.1 | 51.9 |
| 特別管理産業廃棄物（有害廃棄物以外）（t） | 26.9 | 25.3 | 22.1 | 23.1 | 18.8 |
| 産業廃棄物/売上高（t/十億円） | 55.3 | 50.3 | 47.5 | 38.8 | 25.7 |
| 事業系一般廃棄物/売上高（t/十億円） | 1.6 | 1.5 | 1.2 | 0.9 | 0.8 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 特別管理産業廃棄物/売上高（t/十億円） | 2.6 | 3.5 | 3.1 | 2.2 | 1.6 |

### 大気への排出量（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| PRTR法第一種<br>指定化学物質（t） | 1.0 | 1.3 | 1.2 | 1.3 | 1.7 |

### リサイクル量（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 金属屑（t） | 90.1 | 111.7 | 150.5 | 197.5 | 152.6 |
| 廃溶射材（t） | 21.2 | 15.1 | 12.4 | 27.5 | 34.9 |
| 廃ブラスト材（t） | 686.2 | 715.6 | 723.6 | 944.2 | 823.1 |
| 廃油、廃溶剤（t） | 12.0 | 16.6 | 32.0 | 33.9 | 35.8 |
| 紙類（t） | 38.3 | 33.2 | 38.2 | 39.1 | 43.9 |
| 工業用・産業用バッテリー（t） | — | — | — | 0.3 | 0.0 |

### 当社連結のISO14001認証取得状況

| 会社名 | 認証番号 | 連結グループ内認証取得会社数 |
|---|---|---|
| トーカロ株式会社 | JQA-EM2253 | 7社中4社（連結グループ全体に占める割合57.1%） |
| 日本コーティングセンター株式会社 | JP024159 | |
| 東華隆（広州）表面改質技術有限公司 | 0070023E51380R3M | |
| 東賀隆（昆山）電子有限公司 | 12 104 63054 TMS | |

# 社会

### 人材関連データ（単体）

| | | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全従業員に占める女性の割合 | | 従業員 | 9.5%（71人/750人） | 12.3%（100人/811人） | 13.8%（123人/889人） | 14.4%（136人/943人） | 15.8%（155人/980人） |
| | | 臨時従業員 | 38.5%（67人/174人） | 39.9%（55人/138人） | 37.6%（44人/117人） | 43.1%（47人/109人） | 42.5%（54人/127人） |
| 役員に占める女性の割合 | | | 9.1%（2人/22人） | 9.1%（2人/22人） | 9.1%（2人/22人） | 13.6%(3人/22人) | 15.0%(3人/20人) |
| 社外取締役比率 | | | 50.0%（4人/8人） | 50.0%（4人/8人） | 44.4%（4人/9人） | 44.4%（4人/9人） | 44.4%（4人/9人） |
| 取締役の女性比率 | | | 25.0%(2人/8人) | 25.0%(2人/8人) | 22.2%（2人/9人） | 22.2%（2人/9人） | 22.2%（2人/9人） |
| 執行役員の女性比率 | | | 0%（0人/14人） | 0%（0人/13人） | 0%（0人/13人） | 0%（0人/12人） | 0%（0人/12人） |
| 管理職に占める女性労働者の割合 | | | 1.4%（2人/140人） | 2.3%（3人/131人） | 2.1%（3人/140人） | 3.9%（6人/153人） | 4.1%（7人/172人） |
| 採用した労働者に占める女性労働者の割合 | | 従業員 | 12.8%（6人/47人） | 27.7%（13人/47人） | 23.0%（17人/74人） | 13.0%（6人/46人） | 27.1%（16人/59人） |
| | | 臨時従業員 | 27.3%（6人/22人） | 45.8%（11人/24人） | 25.0%（4人/16人） | 57.1%（16人/28人） | 39.5%（15人/38人） |
| 臨時従業員比率※1 | | | 18.8%（174人/924人） | 14.5%（138人/949人） | 11.6%（117人/1,006人） | 10.3%（109人/1,052人） | 11.5%（127人/1,107人） |
| 男女の平均継続勤務年数 | 従業員 | 男性 | 12.8年 | 13.1年 | 13.7年 | 13.5年 | 14.3年 |
| | | 女性 | 9.5年 | 9.7年 | 8.4年 | 8.0年 | 8.9年 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 臨時従業員 | 男性 | 13.0年 | 11.1年 | 9.2年 | 8.1年 | 6.3年 |
| | | 女性 | 7.6年 | 4.8年 | 7.5年 | 6.4年 | 6.3年 |
| 自発的離職率※2 | | | 2.2%（21人/924人） | 0.8%（8人/949人） | 2.0%（21人/1,006人） | 1.7%（18人/1,052人） | 2.5%（28人/1,107人） |
| 労働災害度数率※3 | | | 0.62 | 1.80 | 2.06 | 2.36 | 1.76 |
| 労働災害強度率※3 | | | 0.00 | 0.03 | 0.10 | 0.031 | 0.01 |
| 労働災害の件数 | | | 7件 | 10件 | 15件 | 14件 | 13件 |
| 死亡災害の件数 | | | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |

※1　臨時従業員はパートや契約社員などの直接雇用者で構成され、派遣社員は含みません。
※2　正社員や契約社員などのフルタイム従業員における定年退職などを除く
※3　2022年度までは派遣社員を含まず。2023年度以降は派遣社員を含みます。

## 人材関連データ（連結）

| | | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全従業員に占める女性の割合 | | 従業員 | 16.6%（198人/1,196人） | 19.4%（252人/1,300人） | 20.6%（286人/1,389人） | 21.6%(328人/1,516人) | 23.0%(361人/1,570人) |
| | | 臨時従業員 | 40.4%（111人/275人） | 43.3%（71人/164人） | 42.1%（59人/140人） | 47.0%(63人/134人) | 47.6%(69人/145人) |
| 役員に占める女性の割合 | | | 4.4%（2人/45人） | 4.2%（2人/48人） | 4.1%（2人/49人） | 5.6%(3人/54人) | 5.8%(3人/52人) |
| 管理職に占める女性労働者の割合 | | | 5.0%（11人/218人） | 5.3%（11/207人） | 4.2%（9人/213人） | 6.9%(16人/231人) | 7.0%(18人/256人) |
| 採用した労働者に占める女性労働者の割合 | | 従業員 | 19.8%（21人/106人） | 35.7%（41人/115人） | 29.5%（31人/105人） | 27.1%(19人/70人) | 28.4%(27人/95人) |
| | | 臨時従業員 | 34.9%（15人/43人） | 53.6%（15人/28人） | 38.1%（8人/21人） | 59.4%(19人/32人) | 39.6%(19人/48人) |
| 臨時従業員比率※1 | | | 18.7%（275人/1,471人） | 11.2%（164人/1,464人） | 9.2%（140人/1,529人） | 8.1%(134人/1,650人) | 8.5%(145人/1,715人) |
| 男女の平均継続勤務年数 | 従業員 | 男性 | 11.7年 | 11.9年 | 12.2年 | 11.9年 | 12.7年 |
| | | 女性 | 9.7年 | 9.3年 | 8.4年 | 7.6年 | 8.3年 |
| | 臨時従業員 | 男性 | 9.3年 | 11.5年 | 9.6年 | 7.5年 | 6.1年 |
| | | 女性 | 6.3年 | 5.6年 | 7.7年 | 6.4年 | 6.4年 |
| 自発的離職率※2 | | | 5.4%（80人/1,471人） | 3.1%（45人/1,464人） | 3.0%（46人/1,529人） | 2.1%(34人/1,650人) | 4.2%(72人/1,715人) |

※1　臨時従業員はパートや契約社員などの直接雇用者で構成され、派遣社員は含みません。
※2　正社員や契約社員などのフルタイム従業員における定年退職などを除く

## 中途採用比率（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 中途採用比率 | 21% | 46.8%（22人/47人） | 13.5%（10人/74人） | 11.1%（5人/45人） | 24.0%（12人/50人） |

※ 派遣社員からの登用含む、契約社員などから正社員登用は除く。4月以外の新卒枠入社者は新卒採用とする

## 有給休暇平均取得率（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 有給休暇平均取得率 | 66.0% | 76.5% | 75.6% | 79.2% | 81.9% |

※ 有給休暇取得率 = 有給休暇取得日数／有給休暇付与日数（前年度繰越分は含まない） × 100
有給休暇平均取得率＝各従業員有給休暇取得率の合計／全従業員数

## 介護休業取得実績（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 対象者（人） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 取得者（人） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

※ 介護休業…2週間以上常時介護を必要とする家族を介護する。

## 育児休業取得実績（単体）

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 対象者数 | 男性（人） | 32 | 25 | 29 | 21 | 28 |
| | 女性（人） | 2 | 3 | 1 | 3 | 7 |
| | 計（人） | 34 | 28 | 30 | 24 | 35 |
| 取得者数 | 男性（人） | 10 | 17 | 24 | 13 | 29 |
| | 女性（人） | 2 | 3 | 1 | 3 | 6 |
| | 計（人） | 12 | 20 | 25 | 16 | 35 |

## 介護休暇取得実績（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 男性（人） | 8 | 13 | 8 | 11 | 16 |
| 女性（人） | 5 | 7 | 8 | 13 | 14 |
| 計（人） | 13 | 20 | 16 | 24 | 30 |

※ 介護休暇…要介護の家族を介護する。
※ 時間単位取得者含む・年度内で複数回申請した人は１でカウント

## 看護休暇取得実績（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 男性（人） | 22 | 27 | 29 | 46 | 62 |
| 女性（人） | 5 | 8 | 9 | 11 | 16 |
| 計（人） | 27 | 35 | 38 | 57 | 78 |

※ 看護休暇…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する。
※ 時間単位取得者含む・年度内で複数回申請した人は１でカウント

## 障碍者雇用率（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 障碍者雇用率 | 2.88% | 2.71% | 2.86% | 2.88% | 2.89% |

## 男女間の賃金格差（単体）

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 従業員 | — | 70.2% | 70.3% | 73.0% | 70.8% |
| 臨時従業員 | — | 62.3% | 68.9% | 62.5% | 72.6% |

※ 人財に関する取り組みは「ダイバーシティ」を参照ください。

### 当社連結のISO45001認証取得状況

| 会社名 | 連結グループ内認証取得会社数 |
|---|---|
| トーカロ株式会社 | 7社中2社（連結グループ全体に占める割合28.6%） |
| 東華隆（広州）表面改質技術有限公司 | |

## ガバナンス

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| クリーンライン制度で寄せられた相談件数 | 6件 | 4件 | 3件 | 7件 | 4件 |
| 外部窓口に寄せられた相談件数 | 9件 | 4件 | 13件 | 10件 | 17件 |
| 政治献金 | 0円 | 0円 | 0円 | 0円 | 0円 |