



サステナビリティ

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	7
GRI スタンダード対照表	14
外部からの評価	37
社外取締役座談会	43

環境	環境マネジメント	51	マテリアルバランス	65
	目標と実績	70	気候変動対策	79
	廃棄物削減・環境保全	86	TCFD提言への対応	96

社会	品質・顧客満足	106	人権の尊重	114
	人財育成	121	ダイバーシティ	130
	労働安全衛生	138	健康経営	145
	社会貢献活動	152	サステナブル調達	171



ESG データ集.....192

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門メーカーです。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、2024 年度（2024 年 4 月～2025 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 2025 年 8 月までの最新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。

サステナビリティ

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

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。



代表取締役 社長執行役員

小林 和也

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。トヨタは、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。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ようになりますし、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。

長期ビジョンとミッション

当社は、「ビジョン（2030年の目指す姿）」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（2030年の目指す姿）

「人と自然の豊かな未来に貢献する」

ミッション

ESGを重視した継続的な成長による企業価値の向上

- 高品質・高付加価値商品（皮膜）を生み出し顧客に提供すること
- いつまでも顧客・株主・取引先・地域の皆様から信頼されること
- 地球環境保全に資する技術に貢献すること
- トーカロ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

マテリアリティ・KPI

「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、当社が重点的に取り組むべき課題（マテリアリティ）を特定しています。

特定にあたっては、まず、GRIスタンダードなどの国際的な基準を参照し、さまざまなメガトレンドや社会課題、ステークホルダーの要望・期待などを考慮に入れ、候補となる項目を選出しました。その後、これら項目を中期経営計画の戦略と照らし合わせ、当社経営の中長期の方向性と合致するものを選定。最終的に、取締役会において下記5項目をマテリアリティとして承認しました。

さらに、マテリアリティを管理するため、評価指標KPI（Key Performance Indicator）を設定しました。

マテリアリティ	主な取り組み	関連情報
① 先進的皮膜開発と潜在市場の開拓	<p>先進的皮膜開発への重点投資</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人の暮らしの基盤（デジタル化、インフラ、医療、農業など）を支える高機能皮膜の開発 ● 自然エネルギー発電（風力、水力、地熱、蓄電池など）の普及・効率化に資する皮膜開発 ● 顧客の温室効果ガス排出削減（脱化石燃料、リサイクル設備など）に資する皮膜開発 <hr/> <p>顧客への最適なソリューションの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サプライヤーからパートナーに ● 重点分野のプロジェクト設置 ● 問題解決型エキスパートの育成 	<p>ソリューション事例 ▶ 明日の地球環境を守る「表面改質技術」の力 ▶ 品質・顧客満足 ▶</p>
② 環境負荷低減への対応	<p>脱炭素化（カーボンニュートラル）に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 化石燃料を使用しない溶射手法の検討 ● 加工プロセス改善による電力使用量削減 ● 再生可能エネルギーの活用 <hr/> <p>廃棄物削減および環境保全への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 廃棄物の削減・リサイクル、適正な廃棄処理 ● 水質汚染・大気汚染に関する状況把握と改善 ● 有害物質の使用削減 	<p>環境マネジメント ▶ マテリアルバランス ▶ 目標と実績 ▶ 気候変動対策 ▶ 廃棄物削減・環境保全 ▶</p>
③ ものづくりの高度化と品質向上	<p>製造プロセスの高度化と効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自動化・IoTの推進 ● 新規成膜技術の実用化 ● 現地工事のスマート化 <hr/> <p>品質管理体制の更なる強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 製品の性能保証への取り組みと確立 ● 品質システム運用（ISOなど） ● PQP（Product Qualification Plan／製品品質保証計画）の構築 	<p>品質・顧客満足 ▶</p>
④ 多様な人財の育成と活躍	<p>中長期的人財育成プラン策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人財育成と技術伝承 ● グローバル人財の計画的育成 	<p>人財育成 ▶ 労働安全衛生 ▶ ダイバーシティ ▶</p>

マテリアリティ	主な取り組み	関連情報
	<p>働きやすい環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 安全第一の徹底 ● ダイバーシティ推進（女性、障がい者、中途採用等） ● 働き方改革の推進 	
⑤コンプライアンスの徹底（企業倫理に則った行動の実践）	<p>100年企業となるための経営基盤</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業倫理（社会良識、倫理・道徳、環境への配慮、地域社会への貢献など）に則った行動 ● ESGへの積極的取り組み ● 内外投資家とのエンゲージメント推進 ● コーポレートガバナンスコードへの対応 	<p>コンプライアンス ▶</p> <p>コーポレート・ガバナンス ▶</p>

KPIの対象範囲：トーカロ株式会社単体

①先進的皮膜開発と潜在市場の開拓

主な取り組み	KPI	定義	2025年度 目標	2024年度 実績	2023年度 実績	2022年度 実績	2021年度 実績
<p>先進的皮膜開発への重点投資</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人の暮らしの基盤（デジタル化、インフラ、医療、農業など）を支える高機能皮膜の開発 ● 自然エネルギー発電（風力、水力、地熱、蓄電池など）の普及・効率化に資する皮膜開発 ● 顧客の温室効果ガス排出削減（脱化石燃料、リサイクル設備など）に資する皮膜開発 	特許保有件数	①国内特許 ②海外特許	合計280件	合計274件	合計257件	合計262件	合計251件
	特許出願件数	①国内出願 ②海外出願 （PCT出願を含む）	合計30件	合計32件	合計40件	合計33件	合計31件
	売上高開発費比率（連結）	（研究開発費＋技術開発費）÷売上高×100	5%	4.5%	5.0%	4.7%	5.0%
<p>顧客への最適なソリューションの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ● サプライヤーからパートナーに ● 重点分野のプロジェクト設置 ● 問題解決型エキスパートの育成 	<p>環境分野の受注金額</p> <p>①環境エネルギー機器 ②補修・再生品</p>	<p>以下を対象とする表面処理加工の受注金額</p> <p>①環境エネルギー機器（環境汚染防止、地球温暖化対策、廃棄物処理・資源有効利用、自然環境保全に関連する装置・施設・サービス） ②補修・再生品</p>	<p>①2,000百万円 ②8,500百万円 合計 10,500百万円</p>	<p>①2,033百万円 ②7,157百万円 合計 9,191百万円</p>	<p>①1,913百万円 ②7,229百万円 合計 9,143百万円</p>	<p>①1,326百万円 ②6,401百万円 合計 7,727百万円</p>	<p>①891百万円 ②6,117百万円 合計 7,008百万円</p>

主な取り組み	KPI	定義	2025年度 目標	2024年度 実績	2023年度 実績	2022年度 実績	2021年度 実績
		(再使用、再生 利用に該当する もの)					
	海外売上比率 (連結)	①外国企業への 売上 ②海外からの受 取ロイヤリティ ③海外子会社の 売上	合計25%	合計 30.1%	合計 28.2%	合計 23.3%	合計 21.1%

②環境負荷低減への対応

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2024年度実績	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
脱炭素化（カー ボンニュートラ ル）に向けた取 り組み <ul style="list-style-type: none"> 化石燃料を使用しない溶射 手法の検討 加エプロセス 改善による電 力使用量削減 再生可能エネ ルギーの活用 	GHG排出 量 (Scope1 、2)	単体の Scope1、 2排出量 (2013年 度排出量 14,736 t- CO ₂)	7,900 t-CO ₂ (2013年度排 出量の54%以 下を達成す る)	7,147 t-CO ₂	7,819 t-CO ₂	6,990 t-CO ₂	17,450 t-CO ₂
廃棄物削減およ び環境保全への 取り組み <ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の削 減・リサイク ル、適正な廃 棄処理 水質汚染・大 気汚染に関す る状況把握と 改善 有害物質の使 用削減 	廃棄物リ サイクル 率	リサイク ル量÷ (廃棄量 +リサイ クル量) ×100	40%	62.3%	48.3%	33.1%	30.7%

③ものづくりの高度化と品質向上

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2024年度実績	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
製造プロセスの高度化と効率化 <ul style="list-style-type: none"> 自動化・IoTの推進 新規成膜技術の実用化 現地工事のスマート化 	製造プロセスの高度化・効率化に資する設備投資額	自動化・IoTの推進または新規成膜技術の実用化のための設備投資	400百万円	1,026百万円	298百万円	—	—
品質管理体制の更なる強化 <ul style="list-style-type: none"> 製品の性能保証への取り組みと確立 品質システム運用（ISOなど） PQP（Product Qualification Plan／製品品質保証計画）の構築 	QC検定の合格者数	一般社団法人日本品質管理学会が認定する品質管理に関する検定（3級以上）の合格者（延べ人数）	60名	116名	91名	49名	31名
	非破壊試験技術者の資格保有者数	一般社団法人日本非破壊検査協会が認証する非破壊試験技術者の資格保有者（延べ人数） ①浸透探傷試験（NDI） ②超音波探傷試験（UT）	合計25名	合計25名	合計20名	合計18名	合計15名

④多様な人財の育成と活躍

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2024年度実績	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
中長期的人財育成プラン策定 <ul style="list-style-type: none"> 人財育成と技術伝承 グローバル人財の計画的育成 	技術に関する対外発表件数	①学協会発表 ②論文・解説記事投稿	合計25件	合計20件	合計21件	合計28件	合計18件
	技能検定の合格者数	以下の国家検定合格者（延べ人数） 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）	合計240名	合計241名	合計231名	合計226名	合計178名
	従業員1人あたり教育費	年間教育費÷期末従業員数（臨時従業員を含む）	80千円	66千円	75.8千円	63.2千円	54.2千円
働きやすい環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> 安全第一の徹底 ダイバーシティ推進（女性、障がい者、中途採用等） 働き方改革の推進 	労働災害度数率	労働災害による死傷者数÷延べ実労働時間数×1,000,000	ゼロを目指す	2.36 （派遣社員を含む）	2.06 （派遣社員を含む）	1.80 （派遣社員を含まない）	0.62 （派遣社員を含まない）
	労働災害強度率	延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000	ゼロを目指す	0.031 （派遣社員を含む）	0.10 （派遣社員を含む）	0.03 （派遣社員を含まない）	0.00 （派遣社員を含まない）
	女性正社員比率	女性正社員数÷全正社員数×100	13%	12.5%	12.2%	11.0%	9.5%
	女性管理職比率	女性管理職数÷全管理職数×100	5%	3.9%	2.1%	2.3%	1.4%

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2024年度実績	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
	男性育休取得率	男性育休取得者数 ÷ 男性育休対象者数 × 100	90%	61.9%	82.8%	68.0%	31.3%

⑤コンプライアンスの徹底（企業倫理に則った行動の実践）

主な取り組み	KPI	定義	2025年度目標	2024年度実績	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績
100年企業となるための経営基盤 <ul style="list-style-type: none"> 企業倫理（社会良識、倫理・道徳、環境への配慮、地域社会への貢献など）に則った行動 ESGへの積極的取り組み 内外投資家とのエンゲージメント推進 コーポレートガバナンスコードへの対応 	コンプライアンス研修受講率	受講者数 ÷ 対象者数 × 100	100%	100% (3回実施)	100% (4回実施)	100% (3回実施)	—

サステナビリティ

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・レポート・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 

番号	タイトル	該当ページ
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

番号	タイトル	該当ページ
		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（2024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（2024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 ▶
		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 ▶

番号	タイトル	該当ページ
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 ▶

番号	タイトル	該当ページ
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）	—
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 ▶

番号	タイトル	該当ページ
		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 ▶

番号	タイトル	該当ページ
		<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 ▶
		<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 ▶ 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 ▶ 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（2024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（2024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（2024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（2024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（2024年度）

サステナビリティ

外部からの評価

インデックスへの組み入れ状況  イニシアティブへの参画状況 

ESGに関する外部評価  IR開示に関する外部評価 

インデックスへの組み入れ状況

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

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。

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/tcf/>

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> 

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CDP2024の気候変動調査において2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」の認定を受けました。



<https://japan.cdp.net/> 

えるぼし

女性活躍推進法に基づいて、一般事業主行動計画を策定し、届出を行った企業のうち、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2024年6月に最高位の星3つの認定を受けました。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html> 



くるみんプラス

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、子育てサポートおよび不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業として評価され、2023年6月に「くるみんプラス」認定を受けました。

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、特に優れた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2025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2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2025年度に2回目の認定を受けました。

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



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2024年11月に星3つの認定を受けました。

https://www.nikkei-r.co.jp/service/survey/smartwork_survey/ 



日経サステナブル総合調査 SDGs経営編

持続可能な開発目標（SDGs）への企業の取り組みについて、「SDGs戦略・経済価値」「社会価値」「環境価値」「ガバナンス」の計4つの分野を評価する制度です。当社は2024年11月に星3つの認定を受けました。

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/87116-05-16-hyogo.pdf> 



当社のESGへの取り組みは[こちらのページ](#)を参照ください。

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「2024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」「業種別部門（金属製品）」の優秀サイトに3年連続で選出されました。

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



“共感！”IR賞

日本IR協議会が主催する「IR 優良企業賞」に応募した企業の視点を投票により反映させ、積極的なIR活動を共有しベストプラクティスの実現を目指すことを目的とした賞で、2024年のテーマは「経営層と投資家との距離感を縮める取り組み」でした。エントリーした220社のうち18社が選出されました。

<https://www.jira.or.jp/activity/bluechip.html> 

当社のIR情報は[こちらのページ](#)を参照ください。





サステナビリティ

社外取締役座談会

当社はビジョン（2030年の目指す姿）「人と自然の豊かな未来に貢献する」と、ミッション「ESGを重視した継続的な成長による企業価値の向上」に基づき、社会課題の解決を通じた企業価値の向上を追求してきました。

当社のESG経営について、社外取締役の4名による座談会を実施し、現在の評価や今後の課題などを語っていただきました。



社外取締役（独立役員）

富田 和之

1982年、松下電器産業（株）（現 パナソニック（株））入社。半導体プロセス・設備の開発を担当。以降、同社および関連会社で携帯電話の技術開発センター所長、環境・家電リサイクル会社の社長などを歴任し、2021年より当社社外取締役。そのほか、公益財団法人大阪産業局技術アドバイザー、株式会社クオルテック社外取締役（いずれも現任）を務める。

社外取締役（独立役員）

瀧原 圭子

1986年、医学博士（大阪大学）取得。2008年大阪大学保健センター（現 キャンパスライフ健康支援センター）兼大阪大学大学院医学系研究科循環器内科学教授就任。以降、同保健センター長、大阪大学総長補佐、副学長を歴任。2018年より当社社外取締役。そのほか、大阪大学名誉教授、近畿車輛（株）健康推進センター長（いずれも現任）を務める。

社外取締役（独立役員）

鎌倉 利光

1990年、弁護士登録。同年、鎌倉・檜垣法律事務所（現 檜垣・鎌倉・寺廣法律事務所）入所。1995年より同パートナー弁護士（現任）。2019年より当社社外取締役。そのほか、（株）きんでん社外監査役（現任）を務める。

社外取締役（独立役員）

佐藤 陽子

1986年、太田昭和監査法人（現 EY新日本有限責任監査法人）入所。1990年、公認会計士登録。2011年に同監査法人シニアパートナーを経て、2019年に公認会計士佐藤陽子事務所所長に就任（現任）。2020年より当社社外取締役。そのほか、山陽電気鉄道（株）社外取締役、日本金銭機械（株）社外監査役監査等委員（いずれも現任）を務める。

現在のトーカロのESG経営について、 どのようにお考えでしょうか。

総評

- 具体的なKPIを用いてモニタリングするなど、持続的な成長を見据えてESG経営を推進している
- E（環境）については、事業内容そのものが社会課題の解決と通じていることもあり、社会に対して大きく貢献できている
- S（社会）については、ダイバーシティ推進室の設立や健康経営優良法人に認定されるなど大きく進捗。
しかし、社内への浸透を含め改善の余地あり
- G（ガバナンス）は、コンプライアンス委員会やリスク管理委員会を設立し、公益通報制度を改正するなどここ数年で充実

“人的資本”への投資がESG経営と成長を両立させる鍵

鎌倉：表面改質技術は、それ自体が環境負荷低減に貢献するものです。事業の成長が環境貢献につながるという意味では、トーカロのESG経営と成長戦略は表裏一体だと思います。双方を一層伸ばしていくために、共通して重要となるのが人的資本への投資です。従業員が成長できる環境を作るために、より良い施策の導入に向けた議論が活発化していることを嬉しく思っています。

瀧原：ダイバーシティ推進室が設立されるなど、トーカロの人財に関する取り組みは、この数年で確実に整備されてきていますね。昨年、健康経営優良法人認定制度への応募を提案したところ、めでたく1回目の応募で認定に至ったことも素晴らしいと思っています。

一方、マテリアリティにおける「ものづくりの高度化と品質向上」「多様な人財の育成と活躍」の進捗は注視しています。特に女性活躍の可能性はまだ残されています。近い将来、女性の工場長や取締役が出てくることが目標ではないでしょうか。ダイバーシティに対する意識を、全社に浸透させていくことが重要だと思います。

鎌倉：トーカ口の女性従業員は増えています。しかし、その負担感から、今は管理職になりたがる人が女性・男性ともに少ないのかもしれませんが。管理職の在り方を変えていくことも必要なのではないのでしょうか。先輩を見て「私も管理職になりたい」と思えるようでない、今後会社を牽引していく人財は育ちません。そのための仕組みを、経営陣でぜひ考えていくべきだと思います。



富田：女性従業員の方々と面談して感じたのは、働き方への価値観は人それぞれであるということです。女性の管理職が増えていくことで、新しくワークライフバランスの視点がもたらされ、管理職の在り方というのも変わっていくのではないのでしょうか。

佐藤：性別にかかわらず、一人ひとりが働き方やキャリアに対して異なる価値観を持っていますからね。優秀な人が遠慮することなくチャンスをつかみに行ける機会を創ることが大切です。女性の管理職もその一例で、ダイバーシティをさらに一步踏み込んで考えるきっかけになるのではないかと思います。



瀧原：従業員の健康を維持することも重要ですね。人は心身ともに健康であればこそ、最大のパフォーマンスを発揮できます。健康経営を通じて、会社が一人ひとりを大事に思っているというメッセージを伝えることが、ウェルビーイングの実現に繋がっていくのではないのでしょうか。

他に今後解決・改善すべき課題があれば教えてください。

技術開発でビジネスの領域を広げる

富田：トーカロは部品への表面加工を行う会社で、現場の作業も細分化されているので、従業員が最終的な製品や設備に直接触れ合う機会が少ないという実情があります。しかし、その技術は確実に社会に寄与しています。昨今の半導体の進化も、トーカロの技術があっただけなんです。残念ながら、その事実がまだ社内に広く浸透していないように感じています。

新しい未来世界を創る礎となってきたこと、そしてこれからさらに新しい分野に注力していくという会社の姿勢を対外的に発信することで、それが社内にも伝わり、従業員のやりがいにつながっていくのだと思います。

瀧原：富田さんの言うように、新しい領域へ溶射技術を応用しようとする姿勢をPRしていくことはとても大事ですね。同時に研究開発にも一層力を入れていくべきでしょう。

鎌倉：やはり技術力こそがトーカロの価値創造の源泉ですからね。これまで半導体分野が大きな売上を占めてきましたが、いかに他の分野を拡大していけるかがこれからの課題となるでしょう。これだけの高い技術力があれば、きっと実現可能です。また、国内だけでなく海外でも需要が高いのではないのでしょうか。海外市場に注力することでさらなる成長が見込めると思います。



グローバル戦略のさらなる進化

瀧原：既にトーカロは海外子会社を持っていますが、グローバル展開だけでなく、日本の労働人口が減ることも考えると、海外の子会社の従業員教育等が益々重要になっていくのではないのでしょうか。

富田：おっしゃる通り、海外の子会社には、まだまだ成長できる伸びしろがあると思います。特に主力である半導体向け工場では、機密情報の関係から取引先の装置メーカーごとに生産ラインを分けなくてはいけないなど、効率性に難があります。グローバル戦略として、全体最適の工場運営を検討していくことも必要ではないのでしょうか。



佐藤：役員会等では取り組みに対する経過や、これからどういった取り組みをしていくかの報告が少なかったようにも思います。

未来を見据えるうえで、投資家・株主への利益還元と、従業員への投資という二軸をいかに両立させるかについて、長期的な目線で考えることは私たち社外取締役を含めた経営層の役割です。日々の取り組みが目標に対してどうつながっているのか、その経過をしっかりと共有していくことが重要です。また、溶射が社会に提供できる価値の高さを、社内外に一層理解いただくことが必要だと思えます。

最後に、社外取締役として、今後どのようにトーク
口に
貢献していきたいと考えられているかお聞かせくだ
さい。



取締役会でも議論の活発化を

鎌倉：社外取締役の仕事とは、経営判断の前提となる事実関係に誤りや疑わしい点がないか、それが社会から理解を得られることなのかをチェックすることです。

私が委員長を務める指名報酬諮問委員会では、諮問事項以外の様々な事象も議論させていただいています。経営の根幹に係るような情報をいただくこともあり、そういった事項が議論できる体制は素晴らしいと思います。こうしたフランクな議論が、取締役会においても、決議や報告とも異なる「相談事項」として議論できるようになれば嬉しいですね。「やる」「やらない」を判断する時点から、取締役会で議論するべき事柄は多いと考えています。

従業員のウェルビーイングにつながるアドバイスを

瀧原：私も取締役会で議論すべき案件はもっと幅広くあれば良いと思っています。月1回の取締役会では、社内の取締役の方々がそれぞれどのような考えを持ち、どんな未来を見据えているのか十分には理解できないものです。だからこそ、より広いテーマを扱うことで、相互理解が深まり、より良い議論ができるのではないかと考えています。

今後の役割としては、現場の人々、管理職のウェルビーイングにつながるようなアドバイスを増やし、トーカ口の健康経営やダイバーシティに貢献していきたいと思います。

現場の変化を感じ、ガバナンスの乱れを未然に防ぐ

佐藤：より一層現場を知ることでガバナンスの強化に貢献していきたいと思います。トーカ口は風通しの良い社風があり、業績も良好です。若い人財も多く入社していて、当面の問題は無いようにも思えます。しかし好調が続くとは限らないのです。不正がなされてしまう前に、ガバナンスを崩しかねない小さな芽を摘んでいくのが社外取締役の役割だと思っています。工場をはじめとした現場に行かせていただくことが、そのようなちょっとした変化に気づくためにとても重要なのです。現場の声を聞くことで、より密接にトーカ口の変化を感じ取っていきたいと思っています。

成長を願うからこそ、ステークホルダー目線で指摘したい

富田：私も社外取締役となってから2年かけてトーカ口の全ての工場を見学しました。その都度、工場長に工場運営や地域貢献への思いを聞いてきました。役員会では聞けない現場の従業員の声を聞くことで、トーカ口にもっと成長してもらいたいと改めて実感しました。一方で、ステークホルダーの視点に立ち、社内の取締役の方とは異なる観点で経営に指摘を入れなくてははいけません。成長を志す思いは共有しながらも、外部の視点でモニタリングしていくことをこれからも大切にしていきたいと思っています。

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、サービスに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、サービスに係わる環境側面を踏まえ、以下のテーマを課題に、環境目標を設定して活動に取り組み、環境の改善に資する。

(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、環境目標を設定し、当社の全部門、全階層の力を結集し、環境保全に寄与する。

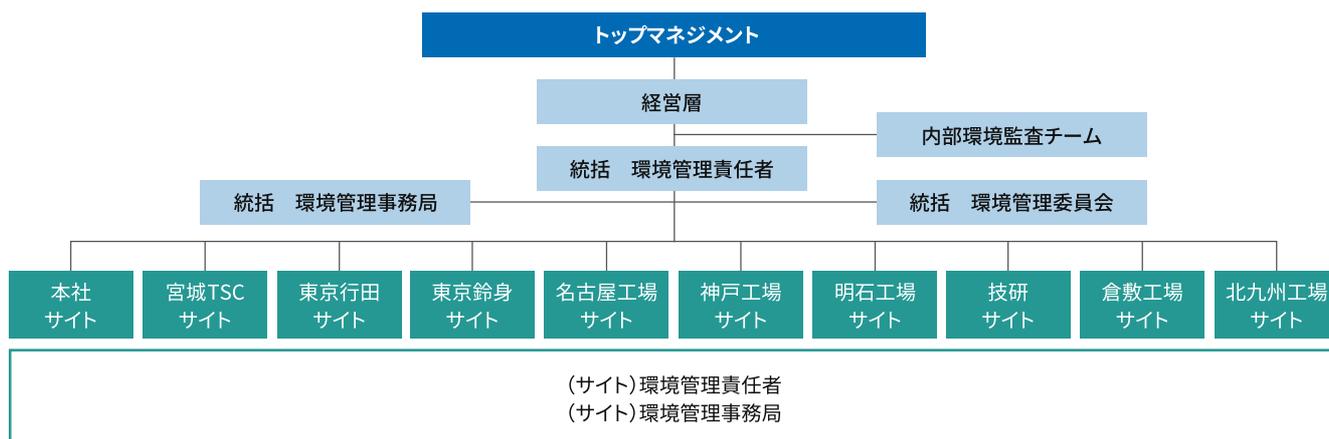
環境方針 

2025年4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
東京工場 行田事業所	2007年9月
倉敷工場 ※旧水島工場の移転に伴い、2022年、倉敷工場に名称を変更しました。	2007年9月

認証取得 工場・研究所	認証サイト拡大年月
明石工場	2009年9月
宮城技術サービスセンター	2012年8月
東京工場 鈴身事業所	2018年8月

ISO14001認証取得のあゆみ

2002年3月	本社及び溶射技術開発研究所がISO14001をトーカロで初めて取得。
2004年10月	溶射技術開発研究所が神戸市東灘区から明石市の南二見工業団地内へ移転。
2005年9月	溶射技術開発研究所の登録住所を新住所に変更。 北九州工場が工場として初めて認証を取得。
2006年9月	名古屋工場、神戸工場、明石第三工場が認証を取得。
2007年9月	東京工場（行田事業所）、水島工場が認証を取得。
2009年9月	明石工場が認証を取得。トーカロの主要拠点全てが認証取得となる。
2010年10月	明石第三工場を明石工場に移転、統合。

2011年7月	宮城技術サービスセンターを宮城県に新設。
2011年9月	各営業所が認証を取得。
	明石第三工場の認証を取り消し。
2012年8月	宮城技術サービスセンターが認証を取得。トーカロの全拠点が認証取得となる。
2014年8月	神戸工場が神戸市東灘区から神戸市西区へ移転。一部の生産工程が残った旧工場は神戸工場深江分室となる。
2014年12月	明石工場管轄の工場として明石播磨工場を取得。
2015年9月	神戸工場の登録住所を新住所に変更。
2016年2月	名古屋工場を名古屋市緑区から愛知県東海市へ移転。
2016年9月	明石播磨工場の本格稼働に伴い明石播磨工場の認証を取得。
	名古屋工場の登録住所を新住所に変更。
2017年8月	本社を神戸市東灘区深江から神戸市中央区港島（ポートアイランド）に移転。
2017年9月	本社の登録住所を新住所に変更。
2018年8月	東京工場（行田事業所）の一部移転に伴い、東京第二工場（鈴身事業所）が新たに認証を取得。
2020年7月	北関東営業所を移転。

2020年8月	北関東営業所の登録住所を新住所に変更。
2022年4月	水島工場の名称を倉敷工場に変更および倉敷市松江から倉敷市児島宇野津に移転。 従来の水島工場は倉敷工場の付属工場として存続。
2022年9月	東京工場（行田事業所）の登録名称を東京工場 行田事業所に変更。
	東京第二工場（鈴身事業所）の登録名称を東京工場 鈴身事業所に変更。
	水島工場の登録名称を倉敷工場に変更および登録住所を新住所に変更。
2024年7月	山梨営業所を移転。
2025年9月	山梨営業所の登録住所を新住所に変更。
	東京工場 行田事業所の活動範囲を変更。
	水島工場の登録を削除。



VOICE

「伝える」を工夫し、工場全体が達成感を 実感できる廃棄物削減へ

中久木 祐樹（東京工場 鈴身事業所 品質管理1課）

佐藤 明裕（東京工場 鈴身事業所 製造1部機械課）

黒崎 優介（東京工場 鈴身事業所 製造1部 溶射1課）

私たちは主業務と兼任で環境委員として活動しています。品質管理課の中久木、機械課の佐藤、溶射課の黒崎が、廃棄物や電力削減などの環境活動を分担し、目標達成に向けて取り組んでいます。子供を持つメンバーもあり、未来を守るために貢献したいという共通の思いで活動しています。

2024年度は特に一般廃棄物の削減に注力しました。ブラスト材の紙袋やテープ類の巻き芯などの分別を徹底するため、各職場に専用台車を導入。その結果、期初目標の年間100kgを大幅に超える年間200kg以上の削減を実現しました。

環境活動を進める中で難しさを感じるのは「伝える」ことです。鈴身事業所の従業員の理解と協力を得るため、設定した環境目標への取り組みや協力してほしいことを、分かりやすい資料で全体朝礼や危険予知活動時に周知しました。こうした活動を通じて驚いたのは、従業員の皆が予想以上に協力的だったことです。最近ではゴミの分別や処理に関して相談を受ける頻度も増え、環境問題への関心の高まりを感じています。

今後も「伝える」と「理解してもらう」ことを大切に、プロセスや成果の可視化を図ります。工場全体が達成感を実感できる取り組みを継続し、さらなる環境負荷低減を目指します。

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 / 東京工場 行田事業所 / 東京工場 鈴身事業所 / 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

組織名	所在地	活動範囲
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・東京工場 行田事業所	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
④トーカロ株式会社・東京工場 鈴身事業所	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
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・静岡営業所	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

組織名	所在地	活動範囲
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

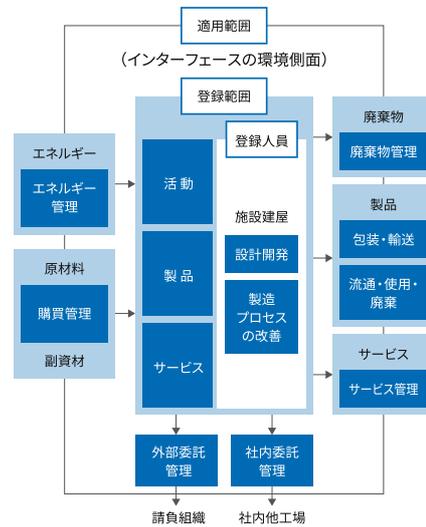
■ サイト内

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

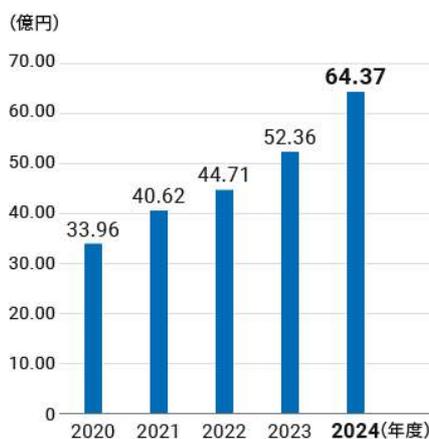
環境会計

新工場の、排水、排ガス処理、防音対策などの環境設備投資に注力しました

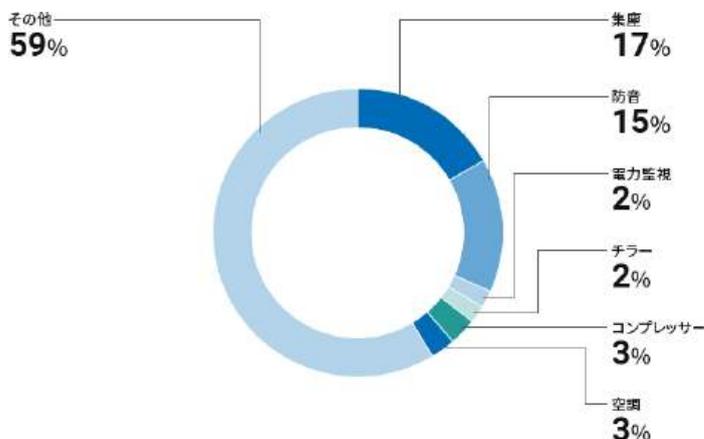
環境に関連した設備投資額をグラフに示しています。当社の主な環境設備は、粉塵を放出しないための集塵設備や、それらから発生する騒音を遮蔽するための防音設備、そして省エネルギー関連設備などへの投資が大きな割合を占めています。

2024年度は、神戸第二工場や、北九州工場の新管理棟の建設に伴う新規設備の導入により、例年に比べ投資額が多くなっています。また、前年度に引き続き、防音設備や集塵機の増強などを行いました。

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。

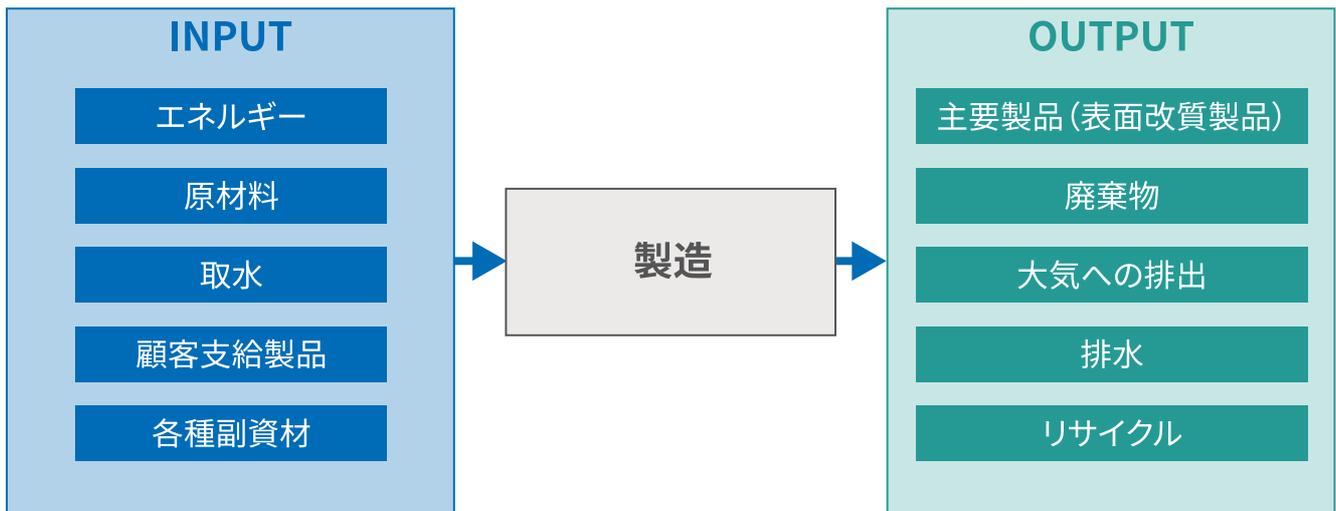
このような教育や訓練を通じて、意識の向上とレベルアップをはかっています。



教育風景

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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
電気 (MWh)	39,824	42,491	42,891	39,848	41,085
灯油 (kl)	209	203	188	177	193
LPG (kg)	10,615	16,014	16,188	20,024	22,970

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
軽油 (kl)	31	32	26	92	83
バイオディーゼル (kl)	-	-	-	-	0.75
ガソリン (kl)	101	88	88	88	89
都市ガス (m ³)	160,944	165,732	149,164	154,406	180,566
アセチレン (kg)	-	-	16,142	45,885	17,920
総エネルギー消費量 (原油換算) (kl)	(10,456)	(11,125)	(11,189)	(10,433) 9,318	9,719

- ※ 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せん。
- ※ 総エネルギー消費量について、データ集計の方法を見直したため、2020年度から2023年度の実績を修正しました。

原材料使用量の推移 (単体)

- ※ 素材は含まない。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
溶射材料 (t)	297.2	271.9	298.7	257.9	339.4
その他材料 (t)	59.2	94.3	113.1	138.5	99.8

■ 取水量の推移（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
上水（m ³ ）	65,850.0	69,552.0	78,410.0	66,901.0	65,912.0
純水（m ³ ）	18.1	16.5	18.0	16.8	15.4
地下水（m ³ ）	0.0	0.0	0.0	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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
事業系一般廃棄物（t）	59.3	57.6	61.2	46.8	38.4
全産業廃棄物（t）	1,959.5	2,113.5	2,161.4	1,922.3	1,792.8

大気への排出量の推移（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
PRTR法第一種 指定化学物質（t）	1.0	1.0	1.3	1.2	1.3

※ 集計に誤りがあったため、2023年度の実績を修正しました。

排水量の推移（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
下水（m ³ ）	49,338.0	54,329.0	58,848.0	51,185.0	50,107.0
下水（排水処理を行った工場排水）（m ³ ）	1,640.1	1,939.4	1,518.1	1,298.5	852.5
海洋（m ³ ）	10,984.0	9,640.0	11,680.0	13,712.4	14,566.8

※ 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。

※ 下水及び海洋への排水量について、集計に誤りがあったので2021年度から2023年度の実績を修正しました。

リサイクル量の推移（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
金属屑（t）	108.4	90.1	111.7	150.5	197.5
廃溶射材（t）	27.4	21.2	15.1	12.4	27.5
廃ブラスト材（t）	716.4	686.2	715.6	723.6	944.2
廃油、廃溶剤（t）	12.0	12.0	16.6	32.0	33.9
紙類（t）	46.2	38.3	33.2	38.2	39.1
工業用・産業用バッテリー（t）	—	—	—	—	0.3

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。
2030年度CO₂削減目標を、政府目標に合わせ2013年度比46%減と設定しました。

2024年度の実績と2025年度の目標

2024年度の実績と2025年度の目標

2024年度実績～44項目中、43項目で目標達成しました～

トーカー全体としては、新設した「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。

2024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2024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、事業活動推進による環境への貢献では1項目が未達成でしたが、それ以外の43項目については達成できました。

2025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、2030年度時点で2013年度比54%の温室効果ガス排出量に抑えることを目標に設定しています。また、プラスチック類や油類のリサイクル、従来は排水されていた冷却水の再利用も計画しています。受注産業のため結果には若干の差異が生じると予想していますが、カーボンニュートラルに向けて新たに多方面で活動を開始します。

2024年度も、前年同様に、電力データをもとに電力削減策を検討して、焼成炉の断熱に挑戦しました。温室効果ガス削減目標達成はもちろんのこと、カーボンニュートラルに向けて一つ一つ積み上げていきます。

ISO14001における2025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	2024年度目標値	2024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把握及び改善・節電 累計売上ベース原単位 2.20[kWh/千円]未満 (過去5年平均に対し2%減)	年間累計 1.089kWh/千円	
	省エネ・省資源活動の促進	システム導入による空調設備効率改善効果の検証 データ作成・報告	7月：冷房使用時中間報告 10月：冷房使用時最終報告 1月：暖房使用時中間報告	
東京行田	省エネ・省資源活動の促進	手直し溶射・再溶射時の材料使用量の総使用材料量比 1.8%以下(前期平均1.82%)	1.60%	
	省エネ・省資源活動の促進	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の作製 年間4件以上	5件/年	
	省エネ・省資源活動の促進	設備消費電力の見える化をし、高効率設備への更	老朽化エアコンの更新工事を発注 電	

サイト	環境目標	2024年度目標値	2024年度実績	
	動の促進	新を進める	力監視追加工事の発注	
	不良率低減活動の推進	品質管理責任においての不適合・クレーム発生 0.06%以下	0.045%	
東京鈴身	省エネ・省資源活動の促進	集塵機・溶射機の連動による集塵機稼働時間の削減 対象全9台の稼働率 年間179%以下	176%	
	省エネ・省資源活動の促進	事務所棟の照明、空調、電熱器等の適切使用や、No残業デー活用による電力消費時間 年間300時間削減	317時間削減	
名古屋工場	省エネ・省資源活動の促進	空調機の適正值設定装置導入による、空調機の電力量削減 前年比3%削減	前年度比36%削減	
本社	省エネ・省資源活動の促進	2025年以降の節電項目の検討	夏季・冬季の室内温度の決定	
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/年	
明石工場	省エネ・省資源活動の促進	設備導入前の実証実験取り進め：実験手法提案 年	4件/年	

サイト	環境目標	2024年度目標値	2024年度実績	
	動の促進	間4件以上		
技研	省エネ・省資源活動の促進	電気使用量 前年度使用量から14,686kWh削減 (前年度使用量の3%相当分)	削減量 20,574kWh/年	
倉敷工場	省エネ・省資源活動の促進	集塵機と溶射装置を連動制御による電力量の削減 上期：工事の計画、現状の電力量把握 下期：削減率の把握、デマンドの確認による削減量の把握	上期：現状の電力量把握 下期：デマンドの確認、削減量の把握	
北九州工場	省エネ・省資源活動の促進	集塵機・コンプレッサーの電力使用量 前年度の売上比率3%削減	19.4%削減	
事業活動の推進				
宮城TSC	新規開発	環境貢献皮膜の開発 年間2件以上	3件/年	
東京行田	新規開発	新規TD仕様の開発と客先試作 年間12件以上	14件/年	
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 165,300千円/年 (前年度比8%増)	219,402千円/年 (前年度比43%増)	

サイト	環境目標	2024年度目標値	2024年度実績	
本社	新規提案・受注	新規案件の受注獲得 (A)1,000千円以上/月 且 つ (B)18,000千円以上/ 半期	(A)単月 3,042千 円/月 (B)下期累積実績 9,659千円/半期	
神戸工場	作業改善	作業効率改善の報告 年 間24件以上	25年/年	
明石工場	新規提案・受注	新規訪問 228件/年	233件/年	
技研	新規開発	新規開発への取り組み 年間60件以上	69件/年	
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3 件以上	3件/年	
倉敷工場	新規提案・受注	環境分野での受注件数、 受注額のカウント（目標 設定は来期以降）	累計受注件数：48 件 累計受注金額： 22,055千円	
北九州工場	新規提案・受注	環境分野の受注 年間 148,548千円以上	243,638千円/年	

気候変動防止

サイト	環境目標	2024年度目標値	2024年度実績	
宮城TSC	気候変動防止	Web会議活用による、客先出張時に想定される移動に伴うCO ₂ 排出量削減量の把握	721.59kg-CO ₂ /年	
東京鈴身	気候変動防止	Web会議促進による営業車移動時のCO ₂ 排出量の削減 実施回数 年間600回以上	807回/年	
	気候変動防止	営業車の積極的なハイブリット化 6台	ハイブリット化台数 6台	
その他				
宮城TSC	リサイクル推進	ゴム手袋廃棄量の実態調査・リサイクル推進 ゴム手袋の月次排出量実態の把握	廃プラスチック排出量に対し、ゴム手袋の排出量 15%前後	
東京行田	法規制遵守	敷地境界騒音改善	夜間の騒音改善	
	法規制遵守	有害ガス排出量の削減	設備の設置完了、試験により有害ガス除去を確認	
	リサイクル推進	溶射材料のリサイクル化	再生溶射材料の試作は、新品材料と同品質を確認。 客先へパーツ選定依頼中	

サイト	環境目標	2024年度目標値	2024年度実績	
東京鈴身	リサイクル推進	紙管類の再資源化 年間100kg以上	200.35kg/年	
	リサイクル推進	材料プラボトルやワイヤーボビン、梱包資材、プラパレット等の有価物運用化	有価物対象品目の選定、機密情報に関する契約締結など運用のための下準備	
名古屋工場	リサイクル推進	廃棄物のリサイクル率55%以上	65%	
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	2024年9月：サステナビリティページ情報更新 2024年11月：英文版サステナビリティページ更新	
神戸工場	廃棄物削減	一般廃棄物の排出量 年間3,838kg以下 (前年度実績から3%削減)	3,457kg/年	
	リサイクル推進	金属のリサイクル（有価物）量 年間1,292kg以上 (前年度実績から3%増)	2,596kg	
明石工場	廃棄物削減	廃棄研削液排出量 509,819kg以下 (前年度排出量から10%削減)	488,745kg/年	

サイト	環境目標	2024年度目標値	2024年度実績	
	廃棄物削減	廃棄物の適正分別による混合廃棄物排出量 前年比5%削減	前年度比 28.8%削減	
	リサイクル推進	材料のリサイクルによる廃棄物削減のため、分級装置導入によるリサイクルをスタートさせてルーティン化する	リサイクル量：1,527kg/年	
	リサイクル推進	シュレッダーごみのリサイクル化	リサイクル量：940kg/年	
倉敷工場	廃棄物削減	産業廃棄物の分別による排出量の削減	前年度比79%削減	
北九州工場	廃棄物削減	廃棄物の排出量 前年度比3%削減 (新管理棟への引越し、社内メンテナンスで発生した廃棄物除く)	9.4%削減	

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、CO₂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

節電対策を徹底し、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

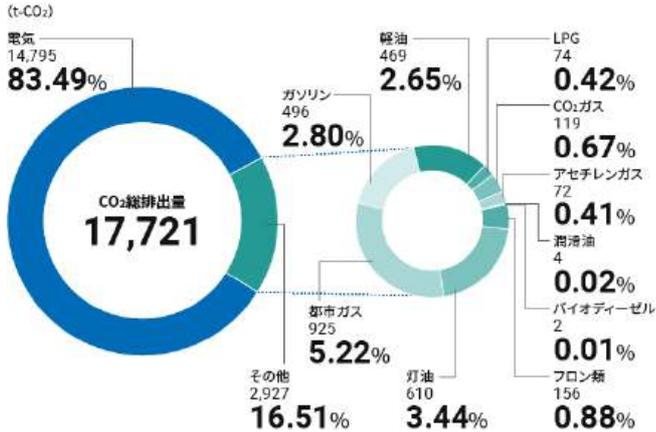
当社連結の主なCO₂の排出要因はエネルギーの使用によるもので、化石燃料由来の一次エネルギーである灯油、軽油、LPGおよび都市ガスや、二次エネルギーである電気があげられます。これらをCO₂換算すると、電気によるものが全体の83.49%にあたり、CO₂排出量のほとんどを占めています。

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CO₂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、CO₂排出の抑制策を積極的に展開しています。

2024年度の電力量は、前年に比べ3%増加しましたが、売上あたりの電力量は10%減少しており、省エネ活動の効果が出ています。また、2024年度のCO₂排出量は前年に比べ9%削減しました。売上あたりのCO₂排出量も前年に比べ21%減少しており、CO₂排出量削減の取り組みの効果が出ています。

2024年度のCO₂ (Scope1、2) の内訳 (連結)



CO₂排出量 (Scope1、2) の推移 (単体)



CO₂排出量 (Scope1、2) の推移 (連結)



- ※ 2020年度以降、購入電力由来のCO₂排出量は、調整後排出係数を適用しています。
- ※ 2021年度からCO₂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)



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、2024年度太陽光自家消費率は19%となりました。

消費電力を自家発電でまかなうことで、CO₂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CO₂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CO₂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（CO₂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、CO₂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

CDP2024の「気候変動」調査において「Bスコア」、 「水セキュリティ」調査において「B-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。2024年度は世界の時価総額の3分の2を超える約24,800社の企業を対象に8段階で評価されました。当社はCDP2024の「気候変動」調査において、2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4番目の「B-スコア」に認定されました。



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、2024年度実績(2024年4月～2025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。



項目	数値	単位
Scope 1 排出量	1,698	tCO ₂ e
Scope 2 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	11,238	tCO ₂ e
Scope 2 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	2,463	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	30,203	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	11,299	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	1,393	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	2,463	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	1,393	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	281	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	1,393	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	2,463	tCO ₂ e
Scope 3 排出量 (電力-CO ₂ 当量)	30,203	tCO ₂ e
総温室効果ガス排出量	1,000,000	kg
水使用量	10,000	m ³
水使用量	10	m ³
水使用量	10,000	m ³

保証報告書 2025 (1200KB) [PDF](#)

保証報告書 2024 (1200KB) [PDF](#)

廃棄物削減・環境保全

トーカロは、事業活動、製品、サービスに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、2024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。

2024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	5.6	0	0	0	0	4,360
コバルト及びその化合物	1.5	0	0	0	0	917
トルエン	① 1,200.0	0	0	0	0	73
ニッケル	6	0	0	0	0	5,780
ニッケル化合物	4.1	0	0	0	0	990
ほう素化合物	0.0	0	0	0	2	10,500
炭化けい素	49	0	0	0	0	10,700

① 大気への排出でトルエンが1,200kg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

産業廃棄物は廃油が34%と最も多く排出されています。これは、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、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。

続いて汚泥26%、廃アルカリ10%、混合廃棄物9%、鋳さい、ガラス・陶磁器くず、廃プラスチックがともに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。

鋳さいとは鋳物滓のことで、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。

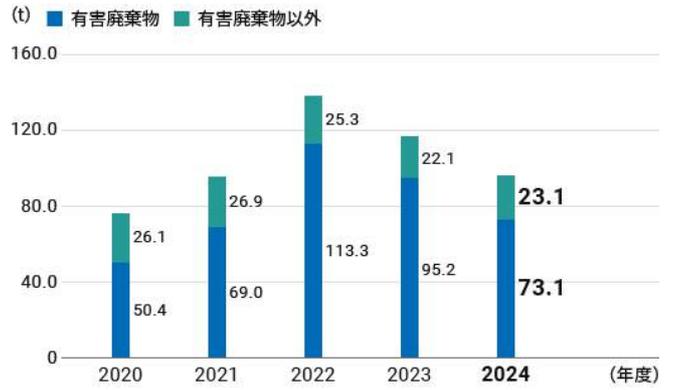
(3) 特別管理産業廃棄物

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。

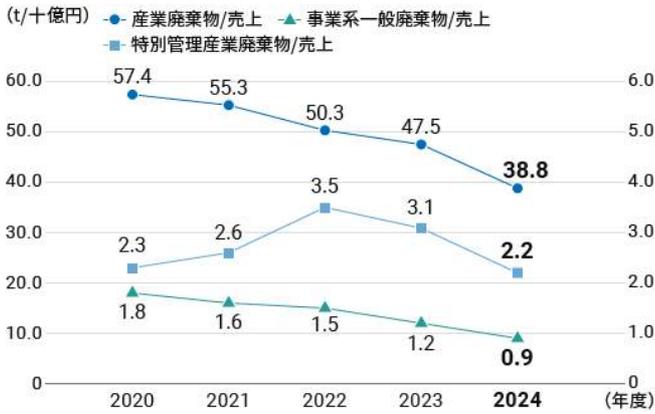
全廃棄物排出量の推移



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





VOICE

廃油削減で実現する、環境と業務の好循環

泉 敏朗（明石工場 明石第二事業所製造2部機械2課）

明石播磨工場で主に機械加工業務（工作機械を用いた加工業務）にあたっており、機械のメンテナンスも含め担当しております私は、半導体製造装置部品（溶射品）の研削工程で使用する水溶性研削液の管理に日々携わっています。この研削液は継続使用により劣化するため、定期的に交換を行います。交換により排出される廃油は廃棄物として排出され、廃水処理業者での油水分離や濾過など適切な処理が不可欠です。

これまでの廃油処理では、年間約360tもの廃油が発生し、その処理や運搬の手配、関連する事務作業が私たちメンテナンス担当者の大きな負担となっていました。

こうした廃油処理を効率化するため、2023年に新たに廃油処理設備を導入しました。この結果、年間約360tあった廃油を95%削減し、年間18tまで大幅に減らすことができました。廃油処理や運搬のコストが約50%削減され、CO₂排出量も低減。廃油回収に関わる事務作業も減り、業務効率の向上にもつながっています。

私は、廃油処理設備から排水される処理排水が、自治体の定める排水基準値を超えないよう細心の注意を払い、定期的な消耗部品の交換や清掃を行うことで設備の正常運転を管理しています。また、処理排水の水質分析も適時実施し、安全性を確認しています。

さらなる廃棄物削減に向け、使用中の研削液の汚濁防止にも工夫を凝らし、処理負荷軽減と消耗品交換頻度の削減を図っています。今後は他拠点への展開も視野に入れ、溶射部門と研削部門が連携し、溶射膜厚の最適化による材料・エネルギーロスの削減も進めていきます。継続的に環境保全に取り組み、会社全体で廃棄物削減を目指してまいります。

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CO₂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-CO₂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ターダストを回収し、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、燃烧炎（フレーム）やプラズマジェット中に供給して熔融加速させ皮膜を形成します。

加工工程の中で、熔融しなかった粉末や熔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



カートリッジ式集塵機

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。

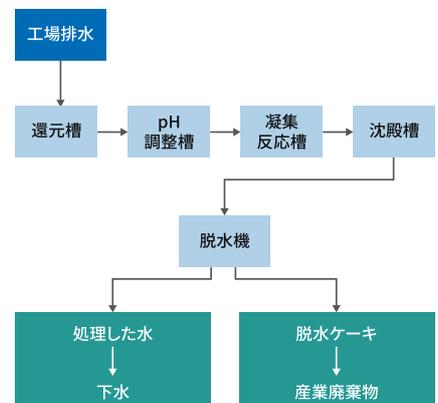
なお、2024年度末時点で 硫黄酸化物（SOx）の発生は確認されていません。

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十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場所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も実施しています

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2024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。

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。

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/>



国土緑化推進機構理事長感謝状



WWFジャパンについて詳細はこちら

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まいります。

- ※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、営業本部長、製造本部長、品質管理本部長、管理本部長、海外事業本部長、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 東京工場長
高畠 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°C～2°C）：産業革命以降の世界平均気温上昇幅が1.5°C～2°C程度に抑えられた世界
 - ・温暖化進行シナリオ（4°C）：産業革命以降の世界平均気温上昇幅が4°C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°C)、RCP8.5（4°C）
 - ・ IPCC第6次評価報告書 SSP1-1.9(1.5°C)、SSP5-8.5（4°C）

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 【 】で注記を記載していないものは、+1.5～2°C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* ※算出対象はトーカロ株式会社連結 ※2030年時点の炭素税額は175ドル/t-CO ₂ と想定 ※為替レートは1ドル=143円で計算	再生可能エネルギー <ul style="list-style-type: none"> グリーン電力の長期契約 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） 太陽光発電で発電した電気の蓄電方法の検討 設備 <ul style="list-style-type: none"> 生産性向上のための設備更新 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ナー機器への更新 ノンフロン設備への更新 車両 <ul style="list-style-type: none"> 社用車のハイブリッド車への切り替え 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*） ※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	短期～	中	—	CO ₂ 排出量の管理、開示情報の充実化

区分	種類	内容	時間軸	事業への影響	財務インパクト 【 】で注記を記載していないものは、+1.5~2°Cシナリオ・2030年度	対応策
		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	中期			ステークホルダーとのコミュニケーション強化 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 サプライチェーン分断による工程遅延・コスト増加	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。 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 操業停止による売上損失 65.8億円^{※2} 被災する設備の回復費用 98.8億円^{※3} ^{※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 ^{※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 ^{※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	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 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[※]） [※] 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

区分	種類	内容	時間軸	事業への影響	財務インパクト 【 】で注記を記載していないものは、+1.5~2°Cシナリオ・2030年度	対応策
		海面上昇に伴う工場被災等	長期	大	<p>【+4°C・2050年】 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 工場移転費用 16.4億円</p> <p>※ 2024年から2050年までの海面上昇0.3mと想定</p>	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	<p>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）</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>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、顧客ヘスコープ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</p>
	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へ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	<p>補修・再生関連事業の収益増加額 65.5億円（2024年度比92%増）</p>	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：

区分	種類	内容	時間軸	事業への影響	財務インパクト 【 】で注記を記載していないものは、+1.5~2°Cシナリオ・2030年度	対応策
----	----	----	-----	--------	--	-----

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（CO₂換算）は、電気によるものが全体の85.84%にあたり、CO₂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 ①環境エネルギー機器 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 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 ②6,401百万円 合計7,727百万円



サステナビリティ | 社会

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、2024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、船用工業など海に関わる産業の総称

2024年度の出展展示会

- Sea Japan2024(併設展 Offshore & Port Tech 2024 in Sea Japan) (東京ビッグサイト) 4月
- 2024国際ウエルディングショー (インテックス大阪) 4月
- 第36回ものづくりワールド東京 (東京ビッグサイト) 6月
- 第1回[九州]半導体産業展 (マリンメッセ福岡) 9月
- 第27回ものづくりワールド[大阪] (インテックス大阪) 10月
- SEMICON Japan 2024 (東京ビッグサイト) 12月
- 第39回ネプコンジャパン (東京ビッグサイト) 1月 等



VOICE

お客様との信頼関係を深めながら、環境課題解決に取り組んでいます。

奈須 敦志（東京工場 鈴木事業所 営業部 神奈川営業所）

半導体業界では、環境意識の高まりから、莫大な電力を消費する工場での省エネルギー化が重要な課題となっています。私たちトーカロが提供する「溶射ヒーター」は、必要な場所に直接効率よく熱を届けられる技術です。そのため、熱の無駄が少なく、お客様の省エネ推進に大きく貢献しています。この技術に関心をお寄せいただき、実際に新たなビジネスへと発展するケースも増えており、私たちは大きな手応えを感じています。

お客様の環境課題に深く向き合うことで、信頼関係がより一層深まり、そこから新しい技術ニーズやビジネスチャンスが生まれています。一つの技術で全ての省エネ課題を解決できるわけではありませんが、半導体分野以外にも広がるトーカロが持つ総合的な技術力への期待にお応えすることで、私たちはさらに幅広い分野で貢献できると確信しています。これからもお客様と共に、持続可能な社会の実現を目指してまいります。

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めます。

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	産業機械装置部品、化学工業用装置部品及び液晶・半導体製造装置部品に対する溶射加工
東京工場	1999年5月	JQA-QM3344	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-QM3810	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-QMA10001	液晶・半導体製造装置部品のZAC処理加工 自動車用部品成形用インサートブロック金型のTD処理加工
倉敷工場	2011年12月	JQA-QMA14492	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	<ul style="list-style-type: none">● ヒアリング● 顧客要求事項検討書● 事前検証試験	<ul style="list-style-type: none">● お客様の要求事項実現のためのヒアリングによる情報収集● お客様ごとの使用環境を分析● 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 <ul style="list-style-type: none">● 図面● 購入仕様書	<ul style="list-style-type: none">● お客様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	<ul style="list-style-type: none">● 入荷検査● 購買プロセス管理● 製造プロセス管理● 出荷検査	<ul style="list-style-type: none">● 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）● 購買管理（選定された購買先から適合品を購入）● 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）● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● トレーサビリティ管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● アフターフォロー 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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	96762044 46	航空宇宙産業用部品の表面処理（溶射加工）



サステナビリティ | 社会

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する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](#)

「トーカーグループ人権方針」（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、人権尊重への取り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り組みを継続的に実施します。

また、人権尊重の取り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

- 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
- 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
- 外部専門家との意見交換を実施
- 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

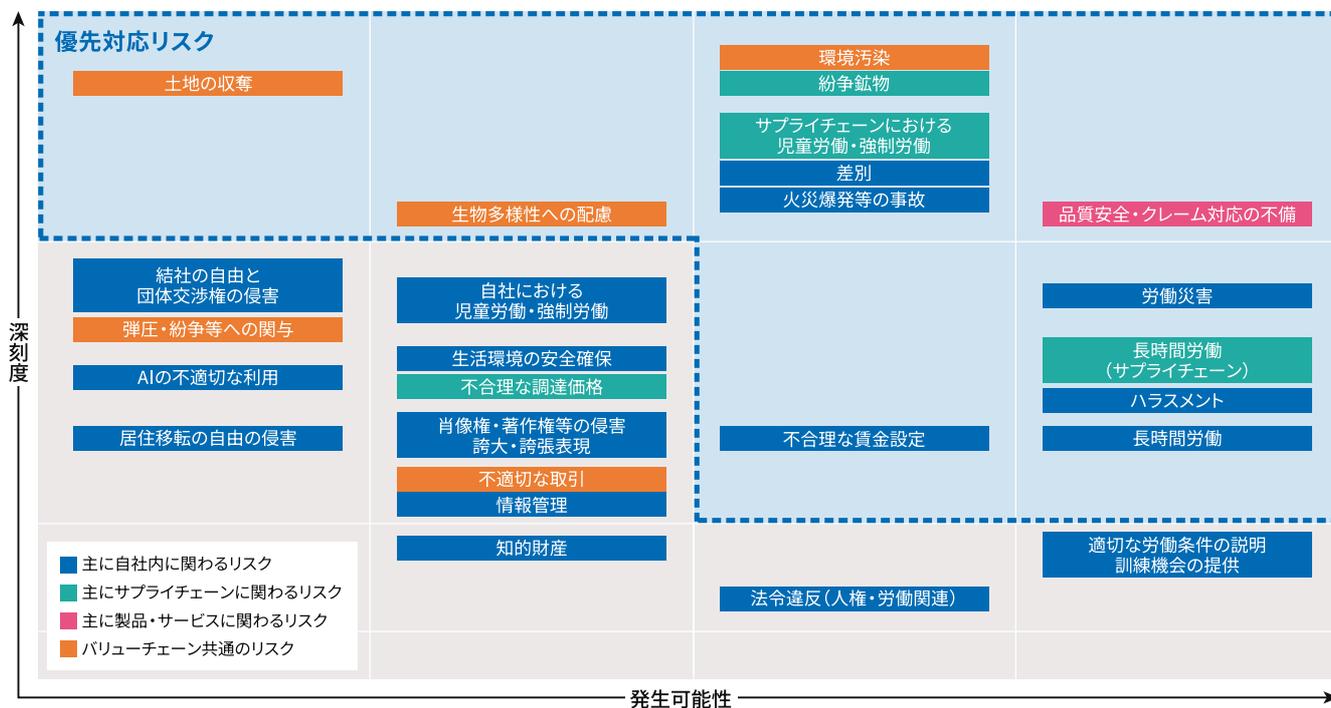
カテゴリ	細分化した28分類
労働安全衛生	不適切な労働条件、労働災害、権利の侵害・制限、児童労働、強制労働、法令違反
差別	性別・ジェンダー、出自、国籍・人種、思想・信条、病歴・健康状態（含む妊娠）、身体的・精神的障害、雇用形態、表現、その他
コミュニティ	企画・技術開発、原材料調達、製造・加工、広報、販売・アフターサービス、廃棄
情報管理	不適切な利用、漏えい・流出、法令違反、セキュリティ、テクノロジー・AI
知的財産	適正な対価支払い、不適切な利用

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。

その他の取り組み

差別の撤廃

従業員の基本的な人権を尊重し、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、障害の有無、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。

- 障害者雇用率

2.88%（単体 2025年3月末）

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。

従業員相談窓口

ハラスメントを含めたコンプライアンス違反に関する相談窓口を社内および外部（第三者）に設置しています。

相談内容は、社員からのメンタルヘルス相談や意見・要望等にも幅広く対応しています。

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、組織改正に関する説明を定期的に行うとともに、より良い職場環境や待遇の実現に向けて、労使懇談会での協議を重ねています。



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）

テーマ	KPI	2025 年度 目標	2024 年度 実績	2023 年度 実績	2022 年度 実績
ものづくりの創意工夫とその基盤固め（ひとづくり）	技能検定の合格者数（延べ人数）	240名	241名	231名	226名
品質管理手法を探求するためのスキル獲得	QC検定の合格者数（延べ人数）	60名	116名	91名	49名
	非破壊試験技術者の資格保有者数（延べ人数）	25名	25名	20名	18名
技術開発に柔軟な発想で取り組む風土の醸成	対外発表件数（学協会発表、論文や解説記事の投稿）	25件	20件	21件	28件
全体	従業員1人あたり教育費	80千円	66.0千円	75.8千円	63.2千円

人財育成プログラム（単体）

	若手層	中堅・ベテラン層	管理職層
市場開拓・サービス	営業事例発表大会		
	営業員育成研修		
	重点分野プロジェクト／ワーキンググループ		
技術開発	顧客との共同開発、産学官連携		
	技術レポート発表大会	技術会議	
ものづくり・品質	QA発表大会(改善活動)		
	溶射／機械加工／金属熱処理技能士		
		技能スペシャリスト制度	
	品質マネジメントシステム(品質会議)		
	QC検定、非破壊試験技術者資格		
経営・マネジメント	グローバルチャレンジ制度		
		新任主任研修	新任管理職研修
		管理職候補者育成研修	次長研修
基礎	新入社員研修	専業研修・指導員研修	
	2～5年目研修	キャリアデザイン研修	
リスキリング	デジタル研修		
	コンプライアンス研修		
	情報セキュリティ研修		
	ダイバーシティ研修		
	eラーニング(自己啓発)		

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、2025年度で3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13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、トーカ口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。

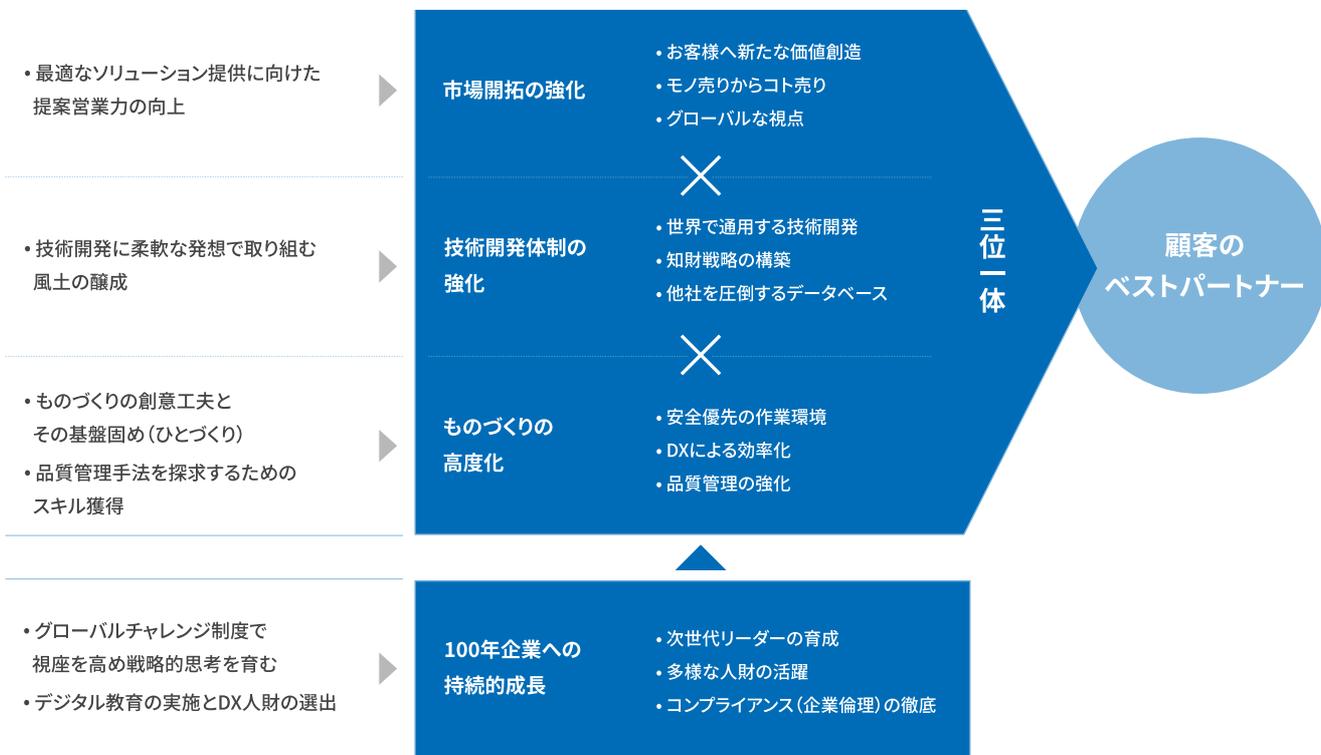
デジタル教育の実施とDX人財の選出

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。2024年度には、教育費としてトーカ口株式会社単体で70百万円（従業員1人あたり66千円）を投じました。



2024年度教育費 **70**百万円 (単体)

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、障害の有無など）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）

テーマ	KPI	2025 年度 目標	2024 年度 実績	2023 年度 実績	2022 年度 実績
安全衛生に配慮した 快適な作業環境の維持向 上	労働災害度数 率	ゼロを 目指す	2.36	2.06 (派遣 社員を 含む)	1.80 (派遣 社員を 含まない)
	労働災害強度 率	ゼロを 目指す	0.031	0.10 (派遣 社員を 含む)	0.03 (派遣 社員を 含まない)
成長機会の公平な提供と 実力本位の評価	女性正社員比 率	13%	12.5%	12.2%	11.0%
	女性管理職比 率	5%	3.9%	2.1%	2.3%
仕事と育児・介護の両立 支援	男性育児休業 取得率	90%	61.9%	82.8%	68.0%

人材関連データは「[ESGデータ集](#)」を参照ください。



VOICE

働きやすい環境は、現場の雰囲気づくりから

中村 梢（北九州工場 製造部 製造2課）

トーカー口で働く中で、女性社員として働きやすさを実感しています。それは、多くの男性が女性に配慮とよき理解をしてくださっていることによるものだと思います。

このような働きやすい環境づくりは、生産の効率アップやチームの団結力も高まり、とても良い影響を与えています。職場環境の改善には、困っていることや要望があれば声を上げることが大切です。私自身も、ダイバーシティ推進の一環として、育児・介護休暇制度を周知するためのポスターやカードを作成しました。その結果、社員一人ひとりが声を上げやすい雰囲気が生まれ、育児休暇や介護休暇を取得する社員が増えています。こうした取り組みも互いに理解し合う文化があってこそ、より効果的に進められる活動だと実感しています。

このような背景があるからこそ現場では報連相を意識し、老若男女を問わず、挨拶や声かけ、感謝の気持ちを伝えることもとても大切にしています。私が所属している現場では、女性が多く、協調性も高いと感じています。誰もが活躍できるには、現場の雰囲気作りも大事ですので、率先して声かけしたり、明るいコミュニケーションを心がけています。



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 

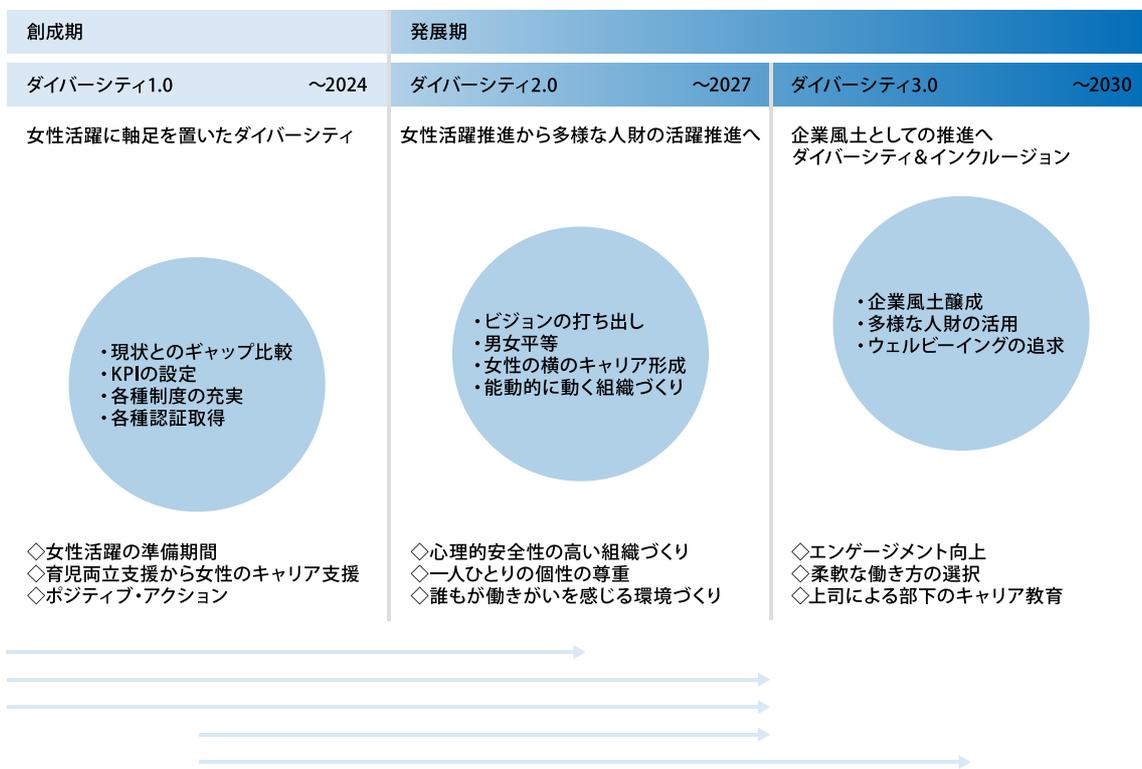
目標 

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

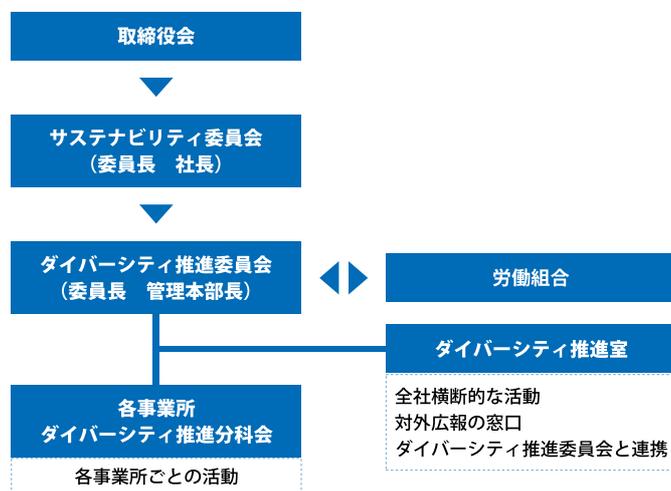


ダイバーシティ推進体制

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	2025年度目標	2024年度実績	2023年度実績	2022年度実績
女性正社員比率	女性正社員数 ÷ 全正社員数 × 100	13%	12.5%	12.2%	11.0%
女性管理職比率	女性管理職数 ÷ 全管理職数 × 100	5%	3.9%	2.1%	2.3%
男性育休取得率	男性育休取得者数 ÷ 男性育休対象者数 × 100	90%	61.9%	82.8%	68.0%

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](#) 

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20%以上女性を採用する 主な取組：女子学生向けPR活動の充実、女性が活躍できる職場環境の整備
目標 2	女性管理職比率を5%以上とする 主な取組：女性社員向けキャリア形成研修、管理職向けアンコンシャスバイアス研修の実施
目標 3	仕事とプライベートの両立を図る 主な取組：フレックスタイムやテレワーク等柔軟な働き方を必要とする社員をサポートする制度づくり

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2025年度末までに5%に向上させることをKPI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

2025年3月31日時点での障がい者雇用率は2.88%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 

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 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 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

えるぼし認定

女性が採用されてから仕事をしていく上で、能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、5つの評価項目「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の基準に応じて3段階で評価されます。当社は5つの認定基準を全て満たし、2024年6月11日に最高位の3つ星を取得しました。



くるみんプラス認定

2023年3月に不妊治療と仕事の両立を支援するための休暇制度を導入し、職場における不妊治療への理解促進と制度活用の周知を行ったことで、子育てサポートおよび不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業として評価され2023年6月7日に「くるみんプラス」（兵庫県第1号）の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。



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

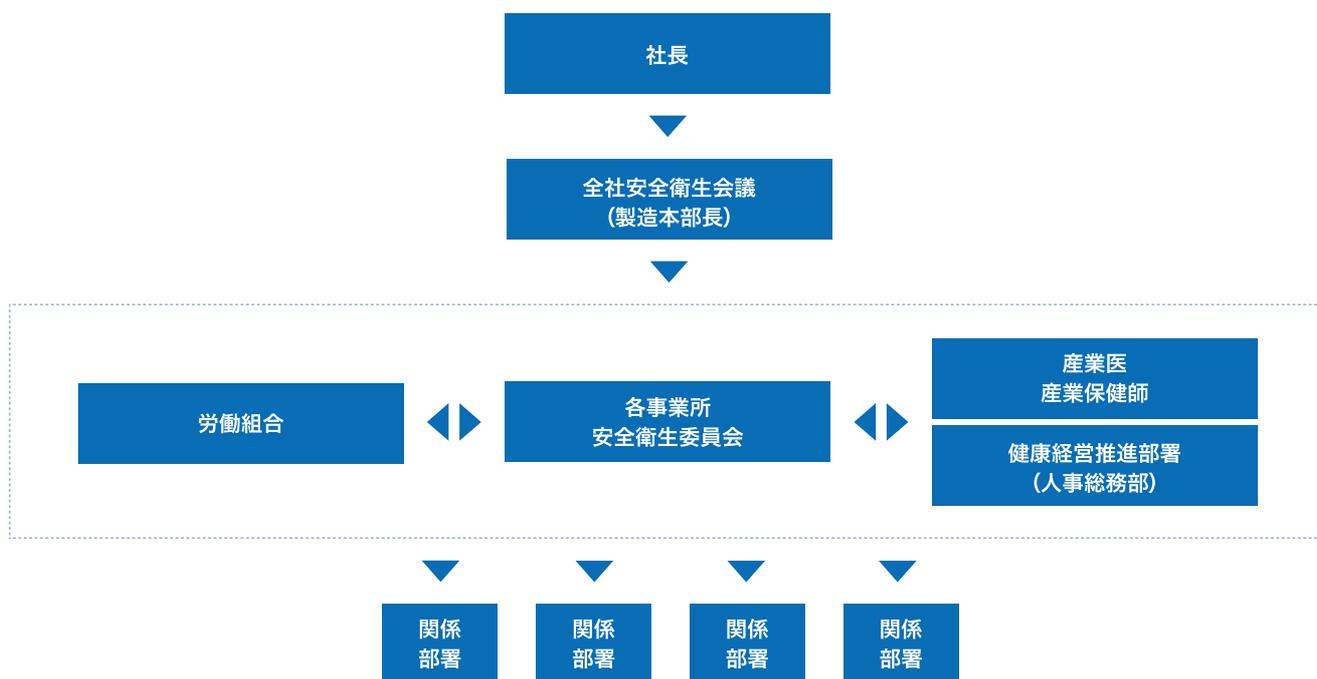
2025年労働安全衛生方針

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。当委員会が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。



VOICE

現場で築く、無事故・無災害の「安全文化」

石井 賢一（神戸工場 工場長付）

神戸工場で安全担当者・衛生管理者として、日々の安全衛生活動に取り組んでいます。作業前のKY（危険予知）活動やヒヤリハット報告などは重要な活動ですが、どうしてもマンネリ化しやすい傾向があります。そのため、少しでも興味を持ってもらえるような企画を立案し実行することに力を入れています。例えば、全国安全週間（毎年7月1～7日）には、普段とは違う現場でKY活動を行うことで、新鮮な気持ちになるだけでなく、新たな発見を得ることができました。

労働災害防止で特に意識しているのは、職場の安全文化を築くことです。以前は保護具の着用や作業手順など、少しルーズな部分がありました。しかし今では、上下の関係もなくお互いに注意し合う風土が根づいています。些細なことですが、これこそが安全文化の進歩だと感じています。

安全衛生活動はみんなで行動しないと前へ進みません。気になった点や改善案があれば積極的に声に出し、それについてみんなで話し合うことで、トーカー丸となって無事故無災害の実現に向けて歩み続けていきたいと思えます。

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関心をもち、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。2024年度の労働災害発生件数は14件（死亡災害0件、休業災害6件）ありました。

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					
		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
労働 災害	休業を伴う傷 病者数（人）	—	5	1	3	5	6
	休業日数（日）	—	48	1	43	245	79
死亡災害（人）		—	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](#)」をご覧ください。

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

認証取得事業所	認証取得年月	登録番号
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



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。

100年企業を目指した 持続的成長

人的資本経営

人を資本として捉え新しい
企業価値を創造するため
人財に対する投資を行う

生きがい
自己実現

働きがい

従業員エンゲージメント
(内的動機)

人財育成

中長期的視点

教育投資

こころと身体健康づくり

健康経営推進・啓発

健康投資

健康経営

健康づくりが土台

働き方改革と安全な職場づくり

柔軟な働き方の実現や、
きれいで、機能的で、人にやさしい職場づくり

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。

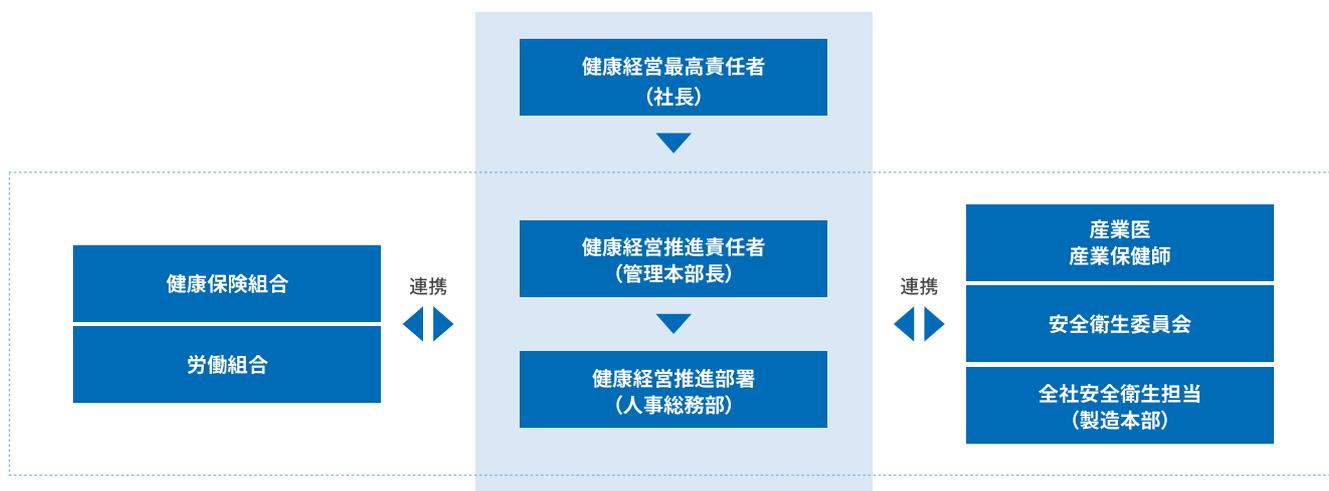
健康経営方針

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、「みんなチャレ禁煙チャレンジ」を実施しています。このチャレンジはエントリー制で、専門家監修による習慣化アプリ「みんなチャレ」と、禁煙補助薬（ニコチンガム・パッチ）で取り組む禁煙プログラムです。「みんなチャレ」は禁煙成功のための豆知識や成功事例を参考にしながら、アプリ内のチームメンバーと励まし合い、禁煙を目指すことができます。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

	2022年度	2023年度	2024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%
有給休暇平均取得率	76.5%	75.6%	79.2%
従業員エンゲージメント調査結果（5点満点）	—	3.56	3.56

外部評価

2025年度 2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。



サステナビリティ | 社会

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

トーカ口の地域清掃活動は、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口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。



名古屋工場周辺の清掃活動の様子

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。



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。2024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ゴ球場

近隣の小学校へ課外授業を実施

2024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きました。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。2024年度は、25社のうちの1社として参加し、子どもたちに仕事や勉強、夢、生き方などについて講演しました。講演後、子どもたちからは「いろいろ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。

2025年6月 プロアイスホッケークラブ「スターズ神戸」への協賛について

当社本社の所在するポートアイランドを本拠地とするプロアイスホッケーチームに20万円の協賛を行いました。



2025年5月 国土緑化推進機構の「緑の募金」への賛同について

2025年度も公益社団法人国土緑化推進機構が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に50万円を寄付いたしました。



緑の募金

2025年5月 東海まつり花火大会への協賛について

地域社会の発展に貢献するため、東海市の夏の一大イベントである「東海まつり花火大会」に30万円の協賛を行いました。

2025年5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について

2025年度も子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備、SOGIE（性的指向、性自認、性表現）への理解促進などの取り組みにお役立ていただくため、総額140万円を以下の団体に寄付いたしました。

- 兵庫県明石市（企業版ふるさと納税）
- 兵庫県加古郡播磨町（企業版ふるさと納税）
- 明石市子ども基金
- 認定特定NPO法人 兵庫子ども支援団体
- 明石市にじいろ基金

2025年4月 第52回神戸まつりへの協賛について

地域社会の発展に貢献するため、パレードやステージを中心とした市民参加型の「神戸まつり」に30万円の協賛を行いました。

(千円)

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績
社会貢献活動費総額	10,600	14,260	12,100

2025年3月 一般社団法人 日本溶射学会の若手会員研究奨励基金への寄付について

溶射に携わる若手研究者の育成と溶射産業界の発展にお役立ていただくため、20万円を寄付いたしました。

2025年2月 健康セミナー2025「赤をまとい女性の健康を考える」への協賛について

女性の死因第2位である心疾患について啓発し、心疾患の発症予防、治療促進につなげる活動に賛同し、22万円の協賛を行いました。

2024年12月 神戸ルミナリエ開催における協賛について

阪神・淡路大震災犠牲者への鎮魂の意を込めるとともに、都市の復興・再生への夢と希望を託して開催される神戸ルミナリエに賛同し、50万円の協賛を行いました。

2024年12月 倉敷市の4つのまちづくり事業を支援するための寄付について

倉敷市の発展に貢献するために総額50万円の寄附を行いました。

- 結婚・出産・子育ての希望をかなえる事業
- 受け継がれた歴史・文化の魅力を発信し、人を惹きつける事業
- 安心して働ける場をつくり、多様な人材の活躍を推進する事業
- 地域をつなぎ、安心して暮らせる持続可能なまちづくりを進める事業

2024年12月 愛知県緑化推進委員会「緑の募金」への寄付

公益社団法人愛知県緑化推進委員会が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に20万円寄付いたしました。

2024年12月 大阪大学未来基金 洋上風力産業開発研究支援事業への寄付について

洋上風力を基幹エネルギーとしたカーボンニュートラル社会実現のため、大阪大学工学研究科における技術開発研究と人材育成を進める事業に賛同し、50万円寄付いたしました。

■ 2024年12月 福岡県 こども食堂応援プロジェクトへの寄付について

福岡県内の300か所以上のこども食堂の食事への提供や学習支援、地域交流の促進を通じた環境づくりを支援するために40万円寄付いたしました。

■ 2024年12月 みやぎ沿岸の森づくりプロジェクトへの寄付

東日本大震災で傷ついた「沿岸の森」の海岸防災林の保育や持続可能な漁場環境づくりを通じた「ブルーカーボン」の創出を支援するために50万円寄付いたしました。

■ 2024年11月 名古屋商工会議所 施設児童へのクリスマスプレゼント事業への寄付について

名古屋市内の児童養護施設等の児童、生徒に対してクリスマスプレゼントを贈呈する事業に賛同し、38万円を寄付いたしました。

■ 2024年11月 第41回KOBEジャズストリートへの協賛

2024年度も神戸の文化芸術活動を振興する目的で、本イベント（2024年10月開催）に40万円の協賛を行いました。

■ 2024年10月 「BE KOBEミライPROJECT」への寄付について

2023年度に法人アンバサダーへ加入した「BE KOBEミライPROJECT」（神戸の未来を担う子どもたちを支援する取り組み）の継続的支援のため50万円の寄付を行いました。

■ 2024年10月 神戸フィルハーモニック（オーケストラ）の法人会員継続について

2024年度も引き続き、一般社団法人神戸フィルハーモニック協会の法人会員（年会費50万円）として、地域の文化芸術活動を継続的に支援いたします。

2024年10月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生支援基金への寄付について

2024年度も当社独自の奨学金とは別に、「グローバルビジネスコース留学生支援基金」に対して、100万円を寄付いたしました。同基金は1年次の留学生に給付されるスタートアップ奨学金の原資となるものです。

2024年10月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

2024年度も当社独自の奨学金（第5回）として、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、100万円の奨学金を給付することといたしました。

2024年9～10月 倉敷市のまちづくりを支援するための寄付について

倉敷市の発展に貢献するために総額60万円の寄付を行いました。

- ・在宅福祉の普及、自立支援などの保健福祉事業（20万円）
- ・スポーツの普及、選手育成や大会出場などへの支援活動（20万円）
- ・安心して暮らせるまちづくりのための福祉事業（20万円）

2024年9月 苅田町 子育て支援事業への寄付について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備などに貢献するため、福岡県京都郡苅田町に10万円の寄付を行いました。

2024年9月 船橋市 子ども子育てプロジェクトへの寄付

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備などに貢献するため、千葉県船橋市（企業版ふるさと納税）に100万円を寄付しました。

2024年8月 九州大学 若手研究者育成・研究支援事業基金への寄付について

次代を担う若手研究者の育成に向けた教育・研究活動にお役立ていただくため、50万円を寄付いたしました。

2024年6月 国土緑化推進機構の「緑の募金」への賛同について

2024年度も公益社団法人国土緑化推進機構が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に50万円を寄付いたしました。

2024年6月 東海まつり花火大会への協賛について

地域社会の発展に貢献するため、東海市の夏の一大イベントである「東海まつり花火大会」に30万円の協賛を行いました。

2024年5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について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備、SOGIE（性的指向、性自認、性表現）への理解促進などの取り組みにお役立ていただくため、総額130万円を以下の団体に寄付いたしました。

- 兵庫県明石市（企業版ふるさと納税）
- 兵庫県加古郡播磨町（企業版ふるさと納税）
- 明石市子ども基金
- 認定特定NPO法人 兵庫子ども支援団体
- 明石市にじいろ基金

2024年4月 台湾東部沖地震の被害に対する義援金について

2024年台湾東部沖地震で被災された方々への支援のため、日本赤十字社を通じて100万円の義援金を寄付いたしました。

2024年3月 船橋市 子ども・子育て応援プロジェクトへの寄付について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備などに貢献するため、千葉県船橋市（企業版ふるさと納税）に100万円を寄付しました。

2024年3月 第51回神戸まつりへの協賛について

地域社会の発展に貢献するため、パレードやステージを中心とした市民参加型の「神戸まつり」に30万円の協賛を行いました。

2024年3月 明石高専 課外活への寄付について

未来の優秀なエンジニア育成のための明石工業高等専門学校の課外活動「エコラン」※1「Ene-1」※2に50万円の寄付を行いました。

※1 エコラン：学生が製作した車が1Lのガソリンでどれだけ走行距離を伸ばせるかを競う大会。

※2 Ene-1：学生が製作した車、バイクが40本の乾電池を動力として、速さ、走行距離を競う大会。

2024年3月 一般社団法人日本溶射学会の若手会員研究奨励基金への寄付について

溶射に携わる若手研究者の育成と溶射産業界の発展にお役立ていただくため、20万円を寄付いたしました。

2024年1月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生支援基金への寄付について

当社独自の奨学金とは別に、「グローバルビジネスコース留学生支援基金」に対して、100万円を寄付いたしました。同基金は1年次の留学生に給付されるスタートアップ奨学金の原資となるものです。

2024年1月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

2024年度も当社独自の奨学金（第4回）として、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、100万円の奨学金を給付することといたしました。

2024年1月 神戸市「神戸登山プロジェクト」への寄付について

神戸の主要な登山エリアの登山道整備活動に賛同し、10万円を寄付いたしました。

2024年1月 神戸市「神戸ルミナリエ」への協賛について

阪神・淡路大震災犠牲者への鎮魂の意を込めるとともに、都市の復興・再生への夢と希望を託して開催される神戸ルミナリエに賛同し、50万円の協賛を行いました。

2024年1月 能登半島地震の被害に対する義援金について

令和6年能登半島地震の被災者救済および被災地復興にお役立ていただくため、義援金として300万円を石川県に寄付いたしました。

2023年12月 北九州市「希望のまちプロジェクト」への寄付について

北九州市のNPO法人抱僕（ほうぼく）が「ひとりも取り残されないまち」をコンセプトとした複合型の社会福祉施設の建設に賛同し、2022年度に続き、100万円を寄付いたしました。

2023年11月 名古屋商工会議所 施設児童へのクリスマスプレゼント事業への寄付について

名古屋市内の児童養護施設等の児童、生徒に対してクリスマスプレゼントを贈呈する事業に賛同し、36万円を寄付いたしました。

2023年10月 「ジャパンビーチゲームズ須磨2023」への協賛について

ビーチゲームズ日本招致プロジェクトの活動の一環で、初めて日本で開催される須磨海岸での「ジャパンビーチゲームズ」に対し、スポーツ振興を目的として30万円の協賛を行いました。

2023年9月 愛知県緑化推進委員会の「緑の募金」への賛同について

公益社団法人愛知緑化推進委員会が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に20万円寄付いたしました。

2023年8月 東北大学工学部金属工学科 創立100周年記念事業への寄付について

次の100年を展望し、将来の材料研究者の育成にお役立ていただくために100万円を寄付いたしました。

2023年8月 神戸大学 創立120周年記念の寄付について

創立120周年にあたり、知の創出、人財の育成、環境面の充実と向上、学生の修学に係る各種助成にお役立ていただくために50万円を寄付いたしました。

2023年8月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

同年2月に実施した奨学金とは別に、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、年間100万円の奨学金を給付することといたしました。

2023年8月 ひょうごまちなみガーデンショーin明石2023への協賛について

「明石トーカロ球場」※がある明石公園で行われる花と緑のイベントに10万円の協賛を行いました。

※ 当社がネーミングライツを取得しています。

2023年5～6月 子ども・子育てを応援するための寄付について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備などの取り組みにお役立ていただくため、以下の団体に寄付いたしました。

- 倉敷市よい子いっぱい基金（10万円）
- 認定NPO法人フードバンク北九州ライフアゲイン（50万円）
- 東海市「絵本で親子ふれあい応援事業」（50万円）

2023年5月 岡山理科大学への寄付について

社会で活躍できる有為な人材の育成に向けた教育・研究活動にお役立ていただくため、10万円を寄付いたしました。

2023年5月 神戸フィルハーモニック（オーケストラ）の法人会員加入について

2023年度から、一般社団法人神戸フィルハーモニック協会の法人会員（年会費50万円）となり、地域の文化芸術活動を継続的に支援いたします。

2023年5月 国土緑化推進機構の「緑の募金」への賛同について

2023年度も公益社団法人国土緑化推進機構が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に50万円を寄付いたしました。

2023年3月 「第40回 KOBEジャズストリート」への協賛について

2023年は「ジャズの街神戸」の100周年にあたり、神戸の文化芸術活動を振興する目的で、本イベント（2023年10月開催）に30万円の協賛を行いました。

2023年2月 「BE KOBEミライPROJECT」への寄付について

神戸市・久元市長が名誉プロジェクトリーダーを務める「BE KOBEミライPROJECT」（神戸の未来を担う子どもたちを支援する取り組み）に賛同し、法人アンバサダーへの加入および寄付を行いました（計50万円）。

2023年2月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

2023年度も当社独自の奨学金として、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、年間100万円の奨学金を給付することといたしました。

2023年2月 神戸市が実施する「神戸空港島におけるブルーカーボン創出プロジェクト」への賛同（Jブルークレジットの購入）について

Jブルークレジットとは、海草藻場などの海洋・沿岸生態系が吸収したCO₂であるブルーカーボンを対象とするオフセット・クレジットです。本プロジェクトで得られる資金は、神戸港のカーボンニュートラルポート形成や神戸空港の脱炭素化に向けた取り組みの一環として、民間団体によるブルーカーボンの保全・創出活動に対する支援などに活用されます。当社はこの取り組みに賛同し、90万円を拠出いたしました。

2023年1～2月 子ども・子育てを応援するための寄付について

子どもの健全な育成や子育てしやすい環境の整備などの取り組みにお役立ていただくため、総額220万円を以下の団体に寄付いたしました。

- 千葉県船橋市（企業版ふるさと納税）
- 兵庫県明石市（企業版ふるさと納税）
- 兵庫県加古郡播磨町（企業版ふるさと納税）
- 明石市こども基金
- 特例認定NPO法人 兵庫子ども支援団体

2023年1月 一般社団法人日本溶射学会の若手会員研究奨励基金への寄付について

溶射に携わる若手研究者の育成と溶射産業界の発展にお役立ていただくため、20万円を寄付いたしました。

2022年8月 世界自然保護基金ジャパン（WWFジャパン）法人会員への入会について

公益財団法人世界自然保護基金ジャパンが行う生物多様性保全をはじめとする自然保護活動に賛同し、法人会員に入会いたしました。

■ 2022年7月 北九州市「希望のまちプロジェクト」への寄付について

北九州市のNPO法人抱僕（ほうぼく）が「誰もが困った時は助けてと言えるまち」をコンセプトに複合型の社会福祉施設をつくる取り組みに賛同し、100万円を寄付いたしました。

■ 2022年5月 国土緑化推進機構の「緑の募金」への賛同について

公益社団法人国土緑化推進機構が行う森林整備、緑化活動に賛同し、「緑の募金」に50万円を寄付いたしました。

■ 2022年5月 神戸フィルハーモニック（オーケストラ）への寄付について

一般社団法人神戸フィルハーモニック協会からの要請に基づき、地元神戸の文化芸術活動を振興する目的で、100万円を寄付いたしました。

■ 2022年4月 ウクライナにおける人道支援活動のための義援金について

ウクライナおよびその周辺地域で被災された方々への人道的支援として、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）へ300万円の寄付をいたしました。

■ 2021年12月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

2021年度も当社独自の奨学金として、兵庫県立大学の国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、月額8万円の奨学金（支給期間1年）を給付することといたしました。

2021年6～7月 新型コロナウイルス感染症対策への支援について

新型コロナウイルス感染症対策で日夜奮闘されている医療従事者の支援などにお役立ていただくため、総額550万円を以下の団体に寄付いたしました。

- こうべ医療者応援ファンド
- 千葉県船橋市
- 兵庫県明石市
- 兵庫県加古郡播磨町
- 愛知県東海市
- 福岡県
- 倉敷中央病院リバーサイド
- 東北大学

2020年8月 兵庫県立大学グローバルビジネスコース留学生・トーカロ奨学金について

兵庫県立大学と「国際社会で活躍する人材育成の推進」に関する協定を締結し、国際商経学部グローバルビジネスコースの留学生1名に対し、月額8万円の奨学金（支給期間1年）を給付することといたしました。同大学において、企業が独自の制度を設け特定の留学生に継続的に奨学金を給付する初めての取り組みとなるものです。

2020年6月 新型コロナウイルス感染拡大防止への支援について

新型コロナウイルス感染症対策で日夜奮闘されている医療従事者の支援などにお役立ていただくため、総額390万円を以下の団体に寄付いたしました。

- 兵庫県神戸市：こうべ医療者応援ファンドへの寄付金
- 岡山県倉敷市：新型コロナウイルス感染症対策寄付金
- 千葉県船橋市：ふなばし新型コロナウイルス感染症対策寄附金
- 兵庫県明石市：新型コロナウイルス感染症あかし支え合い寄附金
- 兵庫県加古郡播磨町：新型コロナウイルス感染症に係る医療関係者及び児童保育等従事者への支援のための寄附金
- 愛知県東海市：新型コロナウイルス感染症対策医療従事者用物品購入のための寄附金
- 一般社団法人 京都医師会（福岡県行橋市）：マスク6,000枚寄贈

■ 2019年12月 台風19号の被害に対する支援について

2019年10月の台風19号で被災した栃木県佐野市（子会社の日本コーティングセンター株式会社佐野工場が所在）、宮城県大郷町（当社宮城技術サービスセンターが所在）に対して、被災地復興にお役立ていただくため、それぞれ100万円を寄付いたしました。

■ 2019年11月 加西市の北条鉄道活性化応援プロジェクトへの寄付について

当社神戸工場および明石工場の通勤圏内である加西市からの要請に基づき、公共交通インフラの改善に資するため、「北条鉄道活性化応援プロジェクト」に対して300万円の寄付をいたしました。

■ 2019年9月 兵庫県立大学国際商経学部グローバルビジネスコース留学生に対する支援について

兵庫県立大学からの留学生に対する支援要請に基づき、「グローバルビジネスコース留学生支援基金」に対して、今後3年間、毎年100万円ずつ寄付することといたしました。同基金は1年次の留学生に給付されるスタートアップ奨学金の原資となるものです。

■ 2018年7月 豪雨災害に対する義援金について

平成30年（2018年）7月豪雨災害の被災者救済および被災地復興にお役立ていただくため、義援金として300万円を当社水島工場が所在する岡山県倉敷市に寄付いたしました。

■ 2016年10月 熊本大学 熊本地震復興事業基金への寄付について

平成28年（2016年）4月の熊本地震で被災した熊本大学の復興にお役立ていただくため、「熊本地震復興事業基金」に500万円を寄付いたしました。

■ 2011年3月 東日本大震災被災地の復興支援について

東日本大震災の被災地復興にお役立ていただくため、震災当時建設中でありました当社宮城技術サービスセンターが所在する宮城県に2,000万円、宮城県大郷町に1,000万円、それぞれ寄付いたしました。



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 

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 



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（2025.07.04更新）  （161KB）

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

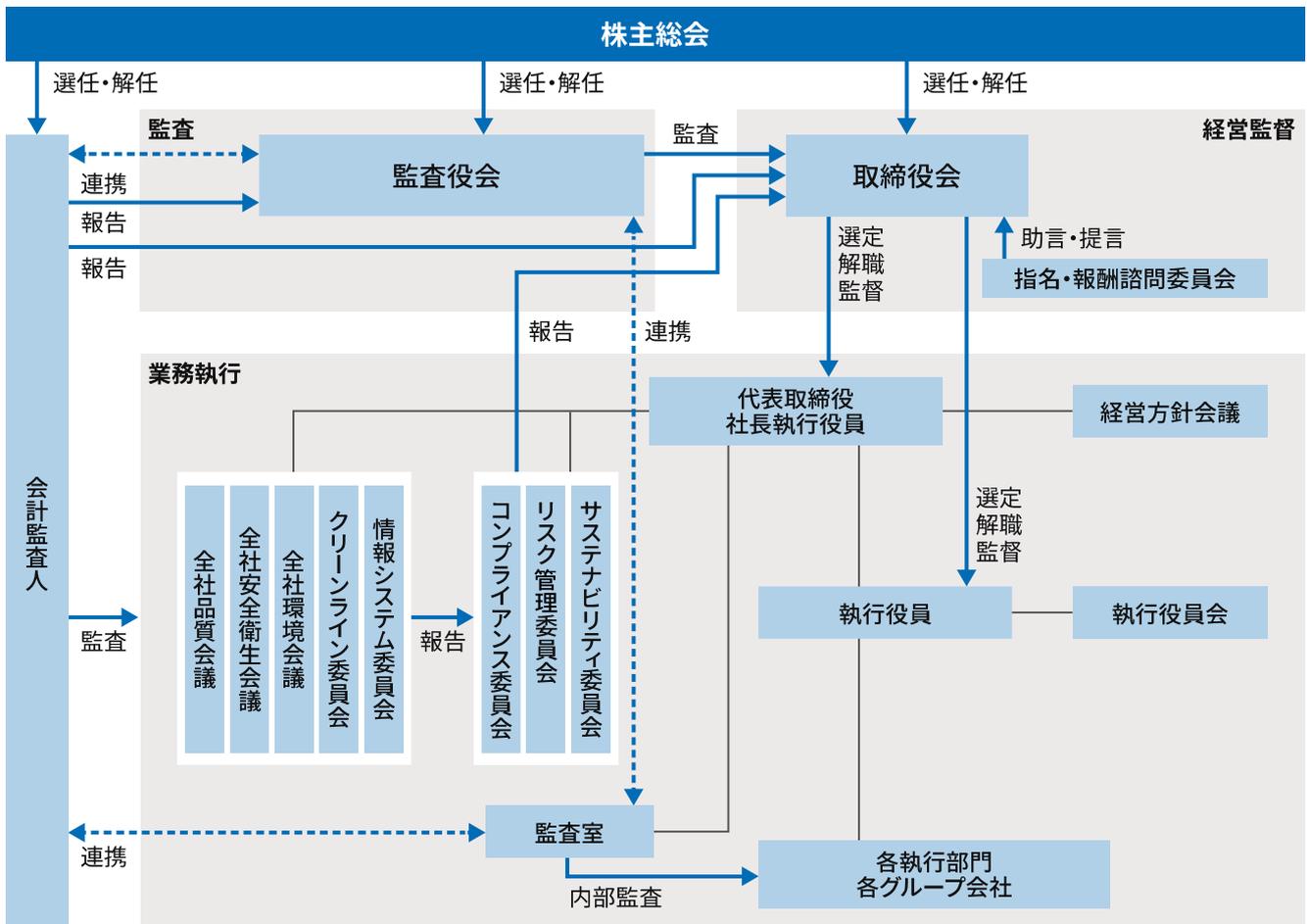
当社は、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つとして認識しております。当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、「企業は社会の構成員であり、社会の公器である」との認識に立ち、経営の透明性を確保し、株主・取引先・社員・地域社会等、あらゆるステークホルダーとの信頼関係を一層強化しつつ、グループ全体として企業価値の向上と持続的かつ健全な成長を成し遂げ、表面処理加工事業を通じて社会に貢献することにあります。

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	2024年度における出席回数	2024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%

取締役会

役職	氏名	2024年度における出席回数	2024年度における出席率
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	—	—
取締役常務執行役員	高畠 剛	—	—
取締役	鎌倉 利光	16/17	94%
取締役	瀧原 圭子	16/17	94%
取締役	佐藤 陽子	17/17	100%
取締役	富田 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。有価証券報告書提出日現在、執行役員は13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、有価証券報告書提出日現在、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、有価証券報告書提出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	2024年度における出席回数	2024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	10/10	100%
社外監査役	監査役	吉田 敏彦	14/14	100%
	監査役	加地 則子	10/10	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 ○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	●		●	●	●	●	●		
高畠 剛	●		●	●	●	●			●
鎌倉 利光	●	●				●			●
瀧原 圭子	○	●						●	●
佐藤 陽子	○	●					●	●	
富田 和之	●	●	●		●				●

監査役

氏名	●男性 ○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。

氏名	独立役員	選任理由
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。
富田 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。

2024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・監査役の実効性向上

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り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

2025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、有岡照晃氏の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15名程度であります。なお、当該公認会計士の継続監査年数は、浦上卓也氏が2年、有岡照晃氏が4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、2025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。

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

トーカ口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労働者を対象とし、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の防止および対策を明文化して社内に周知徹底しています。

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で開催し、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 7件（2024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。

- 外部窓口寄せられた相談件数 10件（2024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。

リスクマネジメント

リスクマネジメント



情報セキュリティ方針



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門メーカーとして、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

サステナビリティ

ESGデータ集

環境



社会



ガバナンス



環境

気候変動対策（連結）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量（Scope1+2）（t-CO ₂ ）	—	31,121	16,600	17,958	17,721
CO ₂ 排出量（Scope1+2）/売上（t-CO ₂ /百万円）	—	0.71	0.34	0.38	0.33
CO ₂ 排出量（Scope3）（t-CO ₂ ）	—	—	—	—	51,535
電力量（MWh）	—	66,371	65,025	61,341	63,916
電力量/売上（MWh/百万円）	—	1.51	1.35	1.31	1.18

気候変動対策（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
CO ₂ 排出量（Scope1+2）（t-CO ₂ ）	15,950	17,450	6,990	7,819	7,147
CO ₂ 排出量（Scope1+2）/売上（t-CO ₂ /百万円）	0.49	0.48	0.17	0.21	0.16
CO ₂ 排出量（Scope3）（t-CO ₂ ）	—	—	—	—	30,514
電力量（MWh）	39,824	42,491	42,891	39,848	41,085
電力量/売上（MWh/百万円）	1.21	1.16	1.07	1.05	0.94

※ 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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
電気（MWh）	39,824	42,491	42,891	39,848	41,085
灯油（kl）	209	203	188	177	193
LPG（kg）	10,615	16,014	16,188	20,024	22,970
軽油（kl）	31	32	26	92	83

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
バイオディーゼル (kl)	—	—	—	—	0.75
ガソリン (kl)	101	88	88	88	89
都市ガス (m ³)	160,944	165,732	149,164	154,406	180,566
アセチレン (kg)	—	—	16,142	45,885	17,920
総エネルギー消費量 (原油換算) (kl)	(10,456)	(11,125)	(11,189)	(10,433) 9,318	9,719

※ 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。

※ 総エネルギー消費量について、データ集計の方法を見直したため、2020年度から2023年度の実績を修正しました。

■ 原材料使用量 (単体)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
溶射材料 (t)	297.2	271.9	298.7	257.9	339.4
その他材料 (t)	59.2	94.3	113.1	138.5	99.8

水の取り扱い量（単体）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取水量	上水（m ³ ）	65,850.0	69,552.0	78,410.0	66,901.0	65,912.0
	純水（m ³ ）	18.1	16.5	18.0	16.8	15.4
	地下水（m ³ ）	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
排水量	下水（m ³ ）	49,338.0	54,329.0	58,848.0	51,185.0	50,107.0
	下水（排水処理を行った工場排水）（m ³ ）	1,640.1	1,939.4	1,518.1	1,298.5	852.5
	海洋（m ³ ）	10,984.0	9,640.0	11,680.0	13,712.4	14,566.8

※ 下水及び海洋への排水量について、集計に誤りがあったので2021年度から2023年度の実績を修正しました。

廃棄物排出量（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
全産業廃棄物（t）	1,959.5	2,113.5	2,161.4	1,922.3	1,792.8
産業廃棄物（特別管理産業廃棄物を含まない）（t）	1,883.0	2,017.6	2,022.7	1,805.1	1,696.6

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
事業系一般廃棄物 (t)	59.3	57.6	61.2	46.8	38.4
特別管理産業廃棄物 (t)	76.6	95.9	138.6	117.3	96.2
特別管理産業廃棄物 (有害廃棄物) (t)	50.4	69.0	113.3	95.2	73.1
特別管理産業廃棄物 (有害廃棄物以外) (t)	26.1	26.9	25.3	22.1	23.1
産業廃棄物/売上高 (t/十億円)	57.4	55.3	50.3	47.5	38.8
事業系一般廃棄物/売上高 (t/十億円)	1.8	1.6	1.5	1.2	0.9
特別管理産業廃棄物/売上高 (t/十億円)	2.3	2.6	3.5	3.1	2.2

大気への排出量 (単体)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
PRTR法第一種 指定化学物質 (t)	1.0	1.0	1.3	1.2	1.3

※ 集計に誤りがあったため、2023年度の実績を修正しました。

リサイクル量（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
金属屑（t）	108.4	90.1	111.7	150.5	197.5
廃溶射材（t）	27.4	21.2	15.1	12.4	27.5
廃ブラスト材（t）	716.4	686.2	715.6	723.6	944.2
廃油、廃溶剤（t）	12.0	12.0	16.6	32.0	33.9
紙類（t）	46.2	38.3	33.2	38.2	39.1
工業用・産業用バッテリー（t）	—	—	—	—	0.3

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	0070023 E51380R 3M	
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）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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)
	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)
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)
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)
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)
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)
管理職に占める女性労働者		—	1.4% (2人/140人)	2.3% (3人/131人)	2.1% (3人/140人)	3.9% (6人/153人)

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
の割合							
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)	
	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)	
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)	
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
		女性	—	9.5年	9.7年	8.4年	8.0年
	臨時従業員	男性	—	13.0年	11.1年	9.2年	8.1年
		女性	—	7.6年	4.8年	7.5年	6.4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)	
労働災害度数率※3		3.21	0.62	1.80	2.06	2.36	

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害強度率※3	0.03	0.00	0.03	0.10	0.031
労働災害の件数	9件	7件	10件	15件	14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）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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)
	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)
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)

			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
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)
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)	
	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)	
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)
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
		女性	—	9.7年	9.3年	8.4年	7.6年
	臨時従業員	男性	—	9.3年	11.5年	9.6年	7.5年
		女性	—	6.3年	5.6年	7.7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)

※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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
中途採用比率	30%	21%	46.8% (22人/47人)	13.5% (10人/74人)	11.1% (5人/45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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
有給休暇平均取得率	66%	66.0%	76.5%	75.6%	79.2%

※ 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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024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）

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
対象者数	男性（人）	19	32	25	29	21
	女性（人）	8	2	3	1	3
	計（人）	27	34	28	30	24
取得者数	男性（人）	0	10	17	24	13
	女性（人）	8	2	3	1	3
	計（人）	8	12	20	25	16

介護休暇取得実績（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性（人）	4	8	13	8	11
女性（人）	2	5	7	8	13
計（人）	6	13	20	16	24

※ 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）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
男性（人）	12	22	27	29	46
女性（人）	2	5	8	9	11
計（人）	14	27	35	38	57

※ 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

障害者雇用率（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
障害者雇用率	—	2.88%	2.71%	2.86%	2.88%

男女間の賃金格差（単体）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員	—	—	70.2%	70.3%	73.0%
臨時従業員	—	—	62.3%	68.9%	62.5%

※ 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

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 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
外部窓口で寄せられた 相談件数	—	9件	4件	13件	10件
政治献金	—	0円	0円	0円	0円