目次

経営情報

環境

社会

- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス

その他

Social

社会

【TOPICS】 安全文化の向上を推進 39
【TOPICS】 想定外を想定する防災へ 40
人財育成 41
ダイバーシティ 42
働きやすい職場づくり 43
カイゼン活動 44
安全衛生 45
品質保証 47
サプライチェーン 48
防災・BCP 49
地域社会貢献 50

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

TOPICS

安全文化の向上を推進

安全統括グループの設置と新たな取り組み

TOMOEGAWA グループの安全衛生活動・防災活動を統括する組織が発足

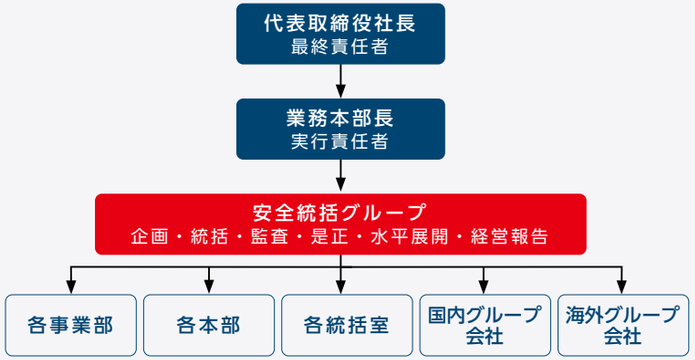


安全統括グループ メンバー

当社は、安全・防災を経営の重要課題として位置付け、2026 年度より業務本部内に「安全統括グループ」を設置しました。
近年は、労働災害の防止に加え、自然災害への備えなど、安全に求められる役割がますます広がっています。安全統括グループでは、全社およびグループ会社の安全衛生活動や防災活動を統括し、より高いレベルの安全文化の醸成を目指しています。
また、「安全は、一人ひとりの行動によってつくられるもの」という考えのもと、さまざまな活動を推進しています。
安全な職場は、ルールや設備だけで実現できるものではありません。全従業員が共通の安全意識を持ち、同じ方向を向いて行動することで、安全文化は育まれていきます。
これからも「安全最優先」の考えを大切にしながら、TOMOEGAWA グループ全体の安全文化の醸成と災害ゼロの実現につなげていきます。

安全統括グループの位置付け・役割

安全統括グループは、経営が目指す安全方針と現場の実践をつなぐ中核組織です。全社共通の安全管理の仕組みを構築・運用するとともに、各事業所・各グループ会社の活動を支援し、監査や改善活動、好事例の水平展開を通じて、TOMOEGAWA グループ全体の安全文化の向上を推進しています。



ポケテナシ活動を推進

ポケテナシ活動は、

- ポ ポケットに手を入れて歩かない
- ケ 携帯（スマホ）を歩きながら使用しない
- テ 手摺りを持って階段を昇降する
- ナ 斜め横断をしない
- シ 指差呼称を徹底する

の 5 つの基本行動を全従業員で実践する取り組みです。

労働災害を防止するためには、設備やルールの整備だけでなく、一人ひとりが危険に気付き、安全を最優先に行動することが重要です。

ポケテナシ活動を通じて共通の安全行動を実践することで、危険を察知する感受性を高めるとともに、安全を自然に意識し行動できる職場づくりを目指しています。



静岡事業所での指差呼称の実践

目次
経営情報
環境
社会
▸【TOPICS】 安全文化の向上を推進
▸【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
▸人財育成
▸ダイバーシティ
▸働きやすい職場づくり
▸カイゼン活動
▸安全衛生
▸品質保証
▸サプライチェーン
▸防災・BCP
▸地域社会貢献
ガバナンス
その他

TOPICS

想定外を想定する防災へ

南海トラフ地震から従業員の命を守る

災害に強い職場環境の整備を推進

当社では、安全・防災を経営の重要課題と位置付け、自然災害への備えを強化しています。
2026 年 6 月には、従業員の安全確保と事業継続性の強化を目的として、静岡事業所に新事務所棟が竣工しました。新事務所棟の整備は、災害に強い職場環境の実現に寄与するとともに、将来にわたり従業員と事業を支える重要な基盤となります。
また、南海トラフ地震発生時に従業員一人ひとりの命を守ることを最優先に、津波避難計画の策定に着手しました。静岡事業所周辺は現在のハザードマップ上では津波浸水想定区域に含まれていませんが、東日本大震災では、浸水想定区域外にも津波が到達した事例が報告されています。こうした教訓を踏まえ、当社では「想定外を想定する」視点を持ち、防災対策の強化を進めています。

新事務所棟が竣工

2026 年 6 月、静岡事業所 新事務所棟が竣工しました。

新事務所棟は、従業員の安全確保と事業継続性の強化を目的として建設されたものであり、地震や風水害などの自然災害への対応力向上を図る重要な施設です。旧事務所棟は長年にわたり事業活動を支えてきましたが、近年、自然災害への備えの重要性が高まる中、より安全で安心できる職場環境の整備が求められていました。

新事務所棟の建設は、従業員の生命と安全を守るとともに、災害発生時においても事業を継続できる体制を強化するための取り組みです。従業員が安心して働くことができる環境づくりに加え、将来にわたる安定した事業運営を支える基盤としての役割も担っています。当社は今後も、従業員の安全確保と事業継続性の向上に継続して取り組んでいきます。



静岡事業所 新事務所棟 外観

「3 つの S」を津波避難の基本に

2026 年 8 月、静岡事業所において、弁護士・防災士として全国で防災啓発活動を展開されている永野海氏※を講師に迎え、主に部門長を対象とした防災講演会を開催し、東日本大震災の教訓を学びました。



講演会で紹介された「3つの S」

当社は、その中で紹介された「3 つの S」の考え方を参考に、津波から命を守るための行動指針づくりを進めています。「3 つの S」とは、津波発生時にすぐに避難を開始する（Switch）、安全な場所まで避難する（Safe）、命を守る行動を最後まで継続する（Save）という考え方です。

また、長く強い揺れを感じたら直ちに避難を開始する「津波避難スイッチ」の重要性についても学びました。今後は、津波避難場所や避難ルートの検証に加え、実践的な避難訓練を実施し、従業員一人ひとりが迷わず行動できる体制づくりを進めていきます。

※永野海（ながのかい）氏：
弁護士・防災士。日本弁護士連合会 災害復興支援委員会 副委員長。静岡県ボランティア協会 理事。静岡市教育委員会 学校防災アドバイザー

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

人財育成　社員一人ひとりの成長を支える取り組み

教育制度とキャリア支援を充実させ、国内外で活躍する人財を育成

当社は、経営戦略の根幹は「人財」にあるとの考えのもと、人財への投資を通じて一人ひとりの価値を最大限に引き出し、企業競争力と中長期的な企業価値の向上につなげていきます。また、社員が自主的に自己啓発や能力開発に取り組み、自己実現を図れるよう、キャリアと成長を支援する仕組みを整えています。

人財育成 / 教育制度

当社では、OJT での人財育成を中心に、OFF-JT 研修として、資格階層別研修の他、職種別、テーマ別の研修やグローバル人財教育を実施するなど、目的に応じた人財育成体系を整えています。また、自己啓発の支援を積極的に行い、社員一人ひとりの成長をサポートしています。

自律的キャリア開発の支援

継続的に高い成果を生み出す組織を実現すると同時に、社員一人ひとりが能力を高め、成長していくことを願って、キャリア開発制度を導入しています。

キャリア開発シートの作成や面談を通じて、社員の長期的キャリアプランや望む働き方について上長・会社と共有しています。社員それぞれが自律的にキャリアプランの実現を目指し、部署異動を含めた育成計画の立案など、会社としての支援をさらに強化していきます。

グローバル人財の育成

当社では、海外要員制度と称して、海外駐在員、または海外マーケティング要員として従事可能な人財の育成に力を入れ、英語や中国語をはじめとする語学教育およびグローバル人財教育に取り組んでいます。

また、海外で採用した外国籍の社員が日本でも活躍できるよう、日本語学習のサポートも行っています。外国籍社員が、海外要員として日本語学習に励み、日本語能力試験 N1に合格するなど大いに成果を上げています。

この海外要員制度を卒業し、実際に海外関連業務に従事する者や、海外赴任する社員も多数存在しています。

教育体系図

※赤字は新たに追加した項目です

	OFF-JT																自己啓発支援	
	階層別教育	スキル教育 職種別教育							テーマ別教育						グローバル推進			
		選択型研修（公開セミナー受講制度）	特許・知財研修	法務研修	設備・生産系研修	研究開発系研修	経理・財務研修	営業研修	キャリア開発研修	ほめ達研修	コンプライアンス研修	メンタルヘルス研修	創業精神・理念浸透	海外要員教育	語学教育	通信教育	資格取得支援
管理職	マネジメント研修																	
	プレイングマネージャー研修																	
	ポジティブリーダーシップ研修																	
	評価力向上研修（人財評価）																	
	目標管理による マネジメント力向上研修																	
	マネージャー開発研修																	
	新任管理職研修																	
主任	アセスメント研修																	
	主任マネジメント研修																	
	主任リーダーシップ研修																	
	プレリーダー研修																	
若手社員	OJT トレーナー研修																	
	レジリエンス研修																	
	ジョブエンゲージメント研修																	
	ロジカルシンキング研修																	
	問題解決力向上ワークショップ																	
	マーケティング基礎研修																	
新入社員	新入社員フォロー研修																	
	新入社員研修																	
内定者	内定者教育																	

自己啓発・キャリア開発の支援

社員の自己学習への支援の一環として、通信教育講座を開講しています。語学、ビジネス、資格取得など幅広い分野の講座を開講しており、講座の修了者には補助金を支給しています。また、各社員がタイムリーかつ自発的にスキル・知識を学習できる選択型公開セミナー受講制度も開設しています。

直近３年間の受講者数

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
自己啓発教育制度 受講者数（延べ人数）	122 名	154 名	145 名

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

ダイバーシティ　多様な人財が活躍できる職場づくり

年齢、性別、国籍、障がいの有無を問わず、均等な雇用機会を提供

当社は、雇用と人事において、人種、国籍、性別、年齢、障がいの有無などによる差別的な扱いをせず、均等な雇用機会の提供に努めています。
新卒・経験者の通年採用や定年退職者の継続雇用、障がい者雇用を通じて、多様な人財が活躍できる環境づくりを進めています。

採用の考え方

採用選考にあたっては、オープンに情報提供を行い、工場見学会の実施や個別面談などを通して、相互理解に努めています。納得した上で入社を決定できるような体制をつくり、入社後に安心して働ける環境づくりに採用活動時から努めています。

新卒採用者数が増加

当社の新卒採用では、従来女性の応募者数が少なかったこともあり、採用人数に男女差がありましたが、近年は大幅に改善されています。2021 年度から 2025 年度までの直近 5 年間では、新卒採用者に占める女性の割合は約 34%となっています。

直近５年間の新卒採用者数

	2021年度	2022年度	2023年度	2024 年度	2025 年度	合計
全体	3	5	11	11	11	41
うち女性	0	2	2	5	5	14

通年採用を実施

当社は新規学卒者一括採用（以下 新卒採用）にとらわれず、柔軟な採用活動に努めています。

新卒採用においては、秋入社をはじめ柔軟な入社時期を設定し、海外大学への留学生や外国籍人財の入社に対応しています。

また、特定のスキルを有する人財を募集する経験者採用の場合も、国籍・性別にとらわれず、通年で募集しています。

直近５年間の新卒・経験者採用数

	2021年度	2022年度	2023年度	2024 年度	2025 年度	合計
新卒採用数	3	5	11	11	11	41
経験者採用数	4	11	15	22	22	74
合計採用数	7	16	26	33	33	115
うち男性	7	14	21	27	21	90
うち女性	0	2	5	6	12	25
新卒採用比率	43%	31%	42%	33%	33%	36%
経験者採用比率	57%	69%	58%	67%	67%	64%
男性比率	100%	88%	81%	82%	64%	78%
女性比率	0%	12%	19%	18%	36%	22%

定年退職者の雇用を継続

当社では、定年退職者の継続雇用制度を導入しており、希望する全定年到達者を再雇用することとし、社員のニーズに応えています。また、ベテラン社員の持つ豊富な経験・知識を活かし、技術やノウハウの若い世代への伝承や、後継者の育成に取り組んでいます。

人生 100 年時代と言われる現在、働き甲斐のある職場を長く提供し続けていくことがますます重要となる中、今後も長く安心して働き続けられる環境づくりに努めていきます。

障がい者雇用を推進

当社は、障がい者の職業生活における能力発揮・自己実現の場を安定的に供給することを目指し、継続的に障がい者雇用に取り組んでいます。現時点での障がい者雇用状況は、法定雇用率を若干下回っていますが、さらなる雇用に向け新規採用活動に取り組んでいます。

今後も障がい者の社会における能力発揮の場を提供し、安定的に安心して働くことのできる環境づくりを進めていきます。

直近３年間の障がい者雇用率

	2023年度	2024 年度	2025 年度
障がい者雇用率	2.46%	2.34%	2.45%

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

働きやすい職場づくり 対話と交流を大切にする職場環境

労使の相互理解とスポーツ振興活動を通じて、働きやすい職場づくりを推進

当社は、労使の対話を通じた相互理解と、従業員が所属するフットサルチームへの支援に取り組んでいます。
経営側と従業員が意見交換できる機会を設けるとともに、スポーツ振興活動を通じた社内コミュニケーションの活性化を図り、働きやすい職場づくりを進めています。

労使の協調

当社では、昨今の厳しい国際競争の中、企業の存続と成長のために必要な諸施策を迅速かつ継続的に実行しなければならない経営環境にあります。

このような状況にあっては、労使の協力体制により課題を克服していくことが必要であり、その基盤づくりとして労使の相互理解と共通認識をより深めることがますます重要になっています。そこで、経営陣と労働組合との対話の場として、定期的な「労使会議」を実施し、労働条件・経営方針・就業環境・福利厚生などについても真摯に意見交換を行っています。

フットサルチームの活動を支援

当社は、グループ従業員を中心に構成されるフットサルチームの活動を支援しています。

男子フットサルチーム「TOMOEGAWA iCas」は、東海地域最高峰のアマチュアリーグである東海フットサルリーグに所属し、各地で熱戦を繰り広げています。また、女子フットサルチーム「Golrira TOMOEGAWA」も東海女子フットサルリーグに所属しており、2025 シーズンには東海チャンピオンとして全国地域女子フットサルチャンピオンズリーグに出場し、第 3 位の成績を収めました。

これらの活動は、TOMOEGAWA ブランドの認知向上に加え、従業員同士の交流促進や組織の一体感の醸成、若手人財の採用活動にも寄与しています。当社は今後もスポーツを通じた地域社会とのつながりの強化と、従業員の活躍を支援していきます。

男子フットサル部「TOMOEGAWA iCas」

2025 年度シーズンは、東海フットサルリーグ 2 部で 9 戦全勝による優勝を果たし、2026 シーズンの東海フットサルリーグ 1 部昇格を決めました。創部 10 年目を迎える 2026 シーズンから、東海地域最高峰のアマチュアリーグである東海フットサルリーグ 1 部に所属しています。



全勝優勝を果たし、東海フットサルリーグ 1 部へ昇格決定！

女子フットサル部「Golrira TOMOEGAWA」

2025 年度シーズンは、東海女子フットサルリーグで 9 勝 1 分の成績を収めて初優勝を果たしました。さらに、初出場となる全国地域女子フットサルチャンピオンズリーグでは第 3 位となるなど、飛躍のシーズンとなりました。



全国地域女子フットサルチャンピオンズリーグで
第 3 位の成績を収め、難波静岡市長を表敬訪問

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

社会

カイゼン活動　仕事の進め方をより良くする取り組み

全員参加の改善を積み重ね、生産性向上と企業風土改革を推進

TOMOEGAWA グループは、現場主体の活動に加え、部門やグループ会社の枠を越えたカイゼン活動を推進しています。
一人ひとりの知恵と工夫を結集し、業務の効率化や付加価値の向上につなげるとともに、企業体質の強化と企業風土の改革を目指しています。

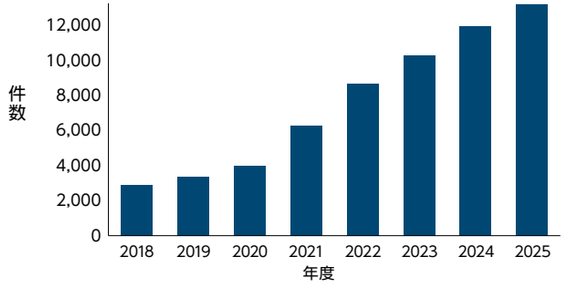
カイゼン活動を推進

当社では、無駄な作業を省きながら付加価値を高めるカイゼン活動に積極的に取り組んでいます。現場作業のカイゼン活動はもちろんですが、設備部門やスタッフ部門との協働、グループ会社間の連携によりカイゼン活動に取り組んでいます。全員参加型の活動とすることで、「企業体質の強化」と同時に「風土改革」も併せて目指しています。

カイゼン提案数は 2018 年度と比較して約 5 倍に増加し、2025 年度は、約 14,600 件となっています。カイゼンについては 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躾）、安全、設備、効率化などのさまざまな観点から取り組みが行われています。

些細なことであっても現状のままにせずカイゼンに取り組み、その結果、取り組んだカイゼンが次の課題の気づきとなりカイゼンレベルの向上が図られています。

カイゼン提案件数の推移



総合夕会、カイゼンフォーラムを開催

全社コミュニケーションの場として開催している「総合夕会」の中で、カイゼン活動の紹介・褒賞を行っています。これらに加え、グループ企業全体で「カイゼンフォーラム」を定期的に開催しています。カイゼン提案者からの発表と質疑応答を通して、カイゼンへの気づきや部門部署を超えて横展開されるような機会となっています。

開催日	発表件数	外部講師講演会
2025 年　6 月 12 日	15 件	—
2025 年 12 月　4 日	9 件	開催

「カイゼンフォーラム」は改善提案を知識･スキル、余力作り、組織間連携、モチベーションのカテゴリーに分け発表を行っています。さらに、発表とは別に、発表者同士の意見交換会を開催しています。それぞれの参加者の立場で、各取り組みの価値･今後の活動展開への期待・自分の職場での横展開の可能性等についてディスカッションする場となっています。



発表者同士の意見交換会

モノと情報の流れ図を活用した改善活動

当社はこれまで事業部を中心に、モノと情報の流れ図を活用して業務プロセスの見直しを進めてきました。2025 年度からは、これらの取り組みを横串部門にも積極的に展開し、会計処理、資材調達、廃棄物関連業務などを対象に、業務の全体像を可視化しながら改善活動を進めています。モノと情報の流れを整理することで、重複作業や待ち時間、紙による手続き、属人的な運用などの課題を抽出し、業務の廃止・簡素化・標準化・デジタル化に取り組んでいます。

また、単なる効率化にとどまらず、創出した時間を専門性の向上や新たな価値創造に活用することを目指しています。



モノと情報の流れ図を用いた検討

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

安全衛生　安全最優先の企業文化をすべての職場へ

リスクの可視化と安全教育を強化し、労働災害ゼロを目指す

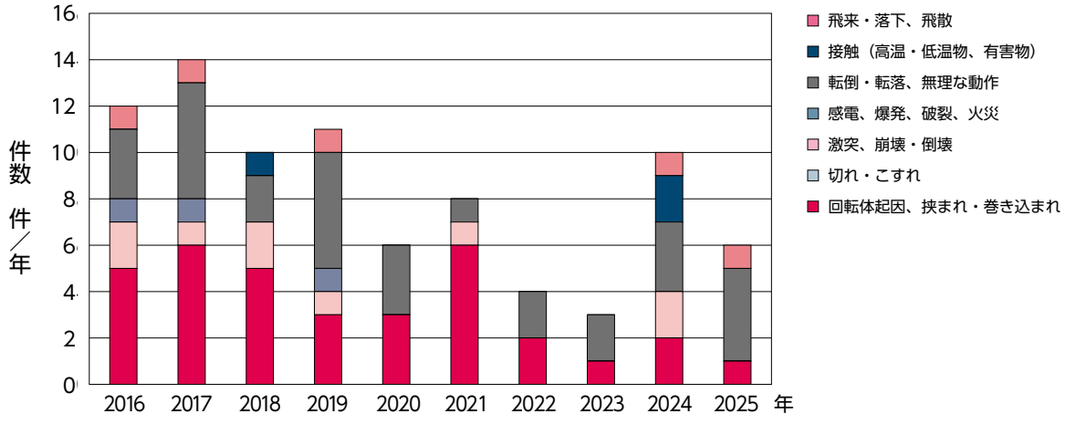
TOMOEGAWA グループは、「安全最優先」を重要課題に掲げ、国内外のすべての拠点で安全衛生活動を推進しています。
労働災害の発生状況を踏まえ、リスクアセスメント、不安全箇所の改善、安全教育、KYT 活動を強化し、無災害の職場づくりに取り組んでいます。

労働災害の発生状況

2025 年、TOMOEGAWA グループ全体では不休以上の労働災害が 6 件発生しました。前年の 10 件から減少したものの、依然として労働災害は発生しており、安全に対する意識向上と危険感受性の強化が重要な課題となっています。こうした状況を踏まえ、2025 年度は外部機関による KYT（危険予知訓練）講習を開催し、100 名を超える KYT トレーナーを育成しました。各職場では、育成されたトレーナーを中心に KYT 活動を展開し、災害の未然防止に向けた取り組みを進めています。

また、2026 年には全社およびグループ会社の安全衛生活動を統括する安全統括グループを発足しました。安全統括グループは、経営方針を全社共通の仕組みへ落とし込み、各職場での実践につなげる役割を担っています。当社では、体制整備や設備対策、ルールの整備・運用といった仕組みづくりに加え、それらを有効に機能させる土台として「安全文化の醸成」が不可欠であると考えています。そのため、VR 危険体感教育やポケテナシ活動、KYT 活動を通じて、従業員一人ひとりの危険感受性や当事者意識を高め、自律的な安全行動の定着を図っています。

TOMOEGAWA グループ全体の労災発生状況（統計年：2016 年～ 2025 年）



災害要因	労働災害件数									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
回転体起因	2	4	1	2	2	3	1	1	2	1
挟まれ・巻き込まれ	3	2	4	1	1	3	1	0	2	0
切れ・こすれ	2	1	2	1	0	1	0	0	0	0
激突、崩壊・倒壊	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
感電、爆発、破裂、火災	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
転倒・転落、無理な動作	3	5	2	5	3	1	2	2	3	4
接触(高温･低温物、有害物)	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0
飛来・落下、飛散	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1
合計	12	14	10	11	6	8	4	3	10	6

項目		2023年	2024年	2025 年
LTIR（休業災害度数率）	単体	0.00	1.32	0.00
	単体＋グループ会社	0.00	0.61	1.21
	製造業平均(厚生労働省公開データ)	1.29	1.30	1.33
TRIR（総災害度数率）	単体	1.36	3.97	0.00
	単体＋グループ会社	1.24	4.86	1.82

※ 対象範囲：(単体) ㈱巴川コーポレーション
(グループ会社) 新巴川加工㈱、巴川物流サービス㈱

LTIR (Lost Time Incident Rate)：
100 万時間当たりの休業・死亡労災者数
TRIR (Total Recordable Incident Rate)：
100万時間当たり負傷者数（休業・死亡労災＋不休労災）

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

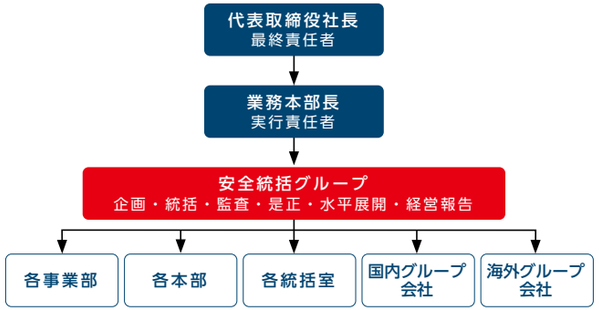
社会

安全衛生

グループ全体の安全衛生管理体制を構築

当社は、新たに安全統括グループを設置し、TOMOEGAWAグループ全体の安全衛生管理体制を整備しました。安全統括グループは、経営が目指す安全方針と現場の実践をつなぐ中核組織として、全社共通の安全管理の仕組みを構築・運用するとともに、各事業所およびグループ会社の活動を支援しています。

また、安全監査や改善活動、好事例の水平展開を通じて、グループ全体の安全レベル向上と安全文化の醸成を推進しています。



事業所内の不安全箇所を改善

事業所内の不安全箇所は安全担当部門が巡視し、能動的なカイゼン活動として取り組みました。

路面凸凹補修やスリップ防止の滑り止め塗装、見えにくい標識や横断歩道の塗り替えなどを積極的に実施しました。





ＶＲによる危険体感教育の導入

当社では、従業員の危険感受性向上と労働災害の未然防止を目的として、VR（仮想現実）を活用した危険体感教育を導入しました。

VR 教育では、挟まれ、巻き込まれや転倒など、実際の職場で発生する可能性のある災害を仮想空間上で再現します。受講者は映像を見るだけでなく、視覚・聴覚に加え、振動や電気刺激などを通じて危険な状況を疑似体験することで、災害の恐ろしさや危険行動が招く結果を、より現実に近い形で学ぶことができます。労働災害の多くは、「これくらいなら大丈夫」「いつもの作業だから問題ない」といった慣れや思い込みから発生します。VR による危険体感教育は、実際に災害を経験することなく危険を自分事として捉えることができるため、従来の座学教育では得られにくい気づきを促し、危険に対する感度を高める効果が期待できます。

当社では、KYT 活動やポケテナシ活動とあわせて VR 教育を活用し、従業員一人ひとりの危険感受性や当事者意識の向上を図っています。



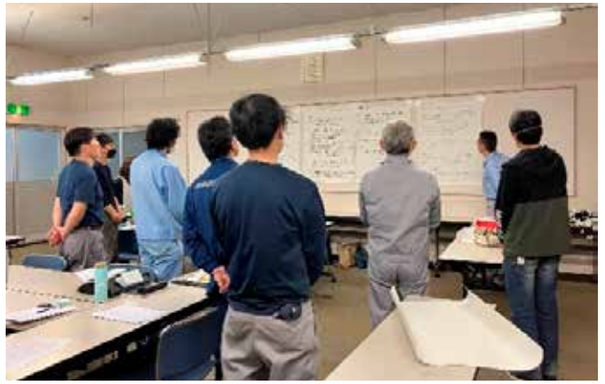
危険体感教育で感電事故を疑似体験

労働災害の再発防止に向けた KYT 活動の推進

2025 年、TOMOEGAWA グループ全体では不休以上の労働災害が 6 件発生しました。前年から災害件数は減少したものの、依然として労働災害は発生しており、危険を事前に察知し回避する力の向上が重要な課題となっています。

こうした状況を踏まえ、当社では KYT（危険予知訓練）活動の強化に取り組みました。2025 年度は外部機関による KYT トレーナー養成講習を実施し、グループ全体で 103 名の KYT トレーナーを育成しました。育成されたトレーナーを中心に、各職場で KYT 活動を展開し、作業に潜む危険を事前に洗い出し、対策を講じる活動を推進しています。

KYT は災害防止のための手法であるだけでなく、従業員一人ひとりの危険感受性や当事者意識を高め、安全文化の醸成につながる重要な取り組みとして、今後も継続してまいります。



KYT研修の様子

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

品質保証　品質リスクを先取りする体制づくり

「再発防止※1」の体制から「未然防止※2」の体制に向け、ISO マネジメントシステムを運用中

当社は、ISO9001 および ISO14001 に基づくマネジメントシステムを運用し、業務品質の継続的な向上に取り組んでいます。不具合発生後の再発防止にとどまらず、リスクを事前に捉えて対策する未然防止の体制を強化し、より良い製品・サービスの安定提供を目指しています。

ISO マネジメントシステムを運用

当社は、「ISO9001:2015」および「ISO14001:2015」を取得・維持しており、ルールの策定・改定や内部監査によるチェック体制を導入することで、ISO マネジメントシステムの継続的な改善に取り組んでいます。これにより、より良い業務プロセスの構築を目指しています。

また、不具合が発生した際には、再発防止ルールに基づき、修正対応、原因究明、真因対策、水平展開を通じて再発防止の徹底に努めています。

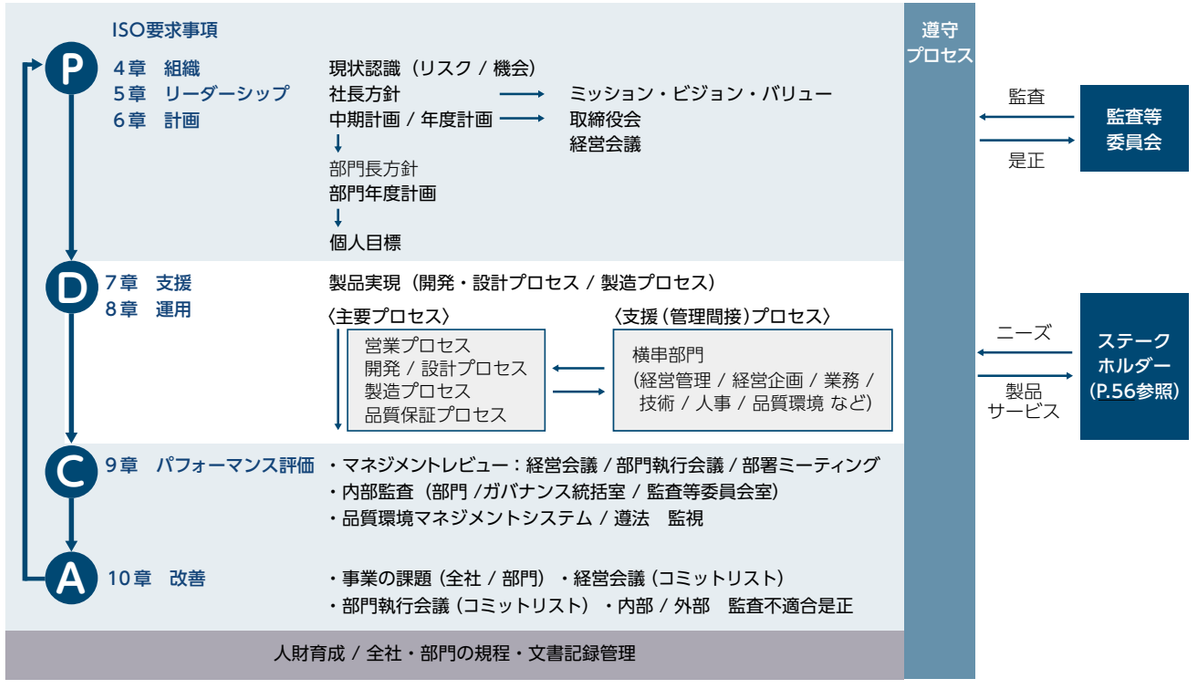
近年では、半導体関連分野や自動車関連分野をはじめ、高品質が求められるお客様との関わりが増え、品質に対する要求水準もますます高まっています。当社は、従来のお客様はもとより、新たにお取引いただくお客様にも「安心」と「安全」をご提供できるよう努めています。

そのため、現在運用している ISO9001/ISO14001 マネジメントシステムに加え、「IATF16949」に準拠した仕組みの整備と社内への浸透を継続的に実施し、リスク管理体制および品質保証体制のさらなる強化を図っています。

※1　根本原因を見極め対策することにより問題を再発させないこと。
※2　先を読み、想定される問題に対してあらかじめ手を打つこと。

IATF16949：IATF（International Automotive Task Force：国際自動車産業特別委員会）が定めた、「欠陥の予防」と「バラツキとムダの削減」を達成するための自動車産業の国際的な品質マネジメントシステム。

当社マネジメントシステムの体系図



目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

サプライチェーン　責任ある調達をサプライチェーン全体へ

公正な取引と環境・人権への配慮を徹底し、持続可能な調達を推進

TOMOEGAWA グループは、サプライチェーン全体で持続可能な成長を実現するため、サステナブル調達とグリーン調達を推進しています。
取引先の皆様と連携し、公正な取引、人権の尊重、環境負荷の低減、品質・安全性の確保に取り組んでいます。

サステナブル調達を推進

当社は、社会の持続可能な成長に貢献することを目的に、企業の社会的責任（CSR）への取り組みを、仕入先・業務委託先の皆様と協力してサプライチェーン全体に拡げる持続可能な調達（サステナブル調達）活動として推進しています。

「TOMOEGAWA サステナビリティ基本方針」の考え方に基づき「調達基本方針」と「サステナブル調達ガイドライン」からなる、TOMOEGAWA サステナブル調達ガイドラインを定め、これらに沿った調達活動を実施しています。

調達基本方針

株式会社巴川コーポレーションはお客様や仕入先様をはじめとするステークホルダーの皆様から信頼され、選ばれる企業であるために、調達活動においても企業の社会的責任を果たします。

- 私たちは、すべての仕入先様、業務委託先様に対して公平に窓口を開放します。
- 私たちは、国内外の諸法規を遵守し、企業倫理に基づいた公正な取引を行います。
- 私たちは、調達活動を通じて得た情報は厳格に管理します。
- 私たちは、環境保全と環境への負荷軽減に努めます。
- 私たちは、市場ニーズに応えるため品質、コスト、供給を追及します。
- 私たちは、仕入先様と業務委託先様の相互協力と信頼関係の構築に努めます。
- 私たちは、サステナブル調達への取り組みをサプライチェーン全体で推進します。

TOMOEGAWA サステナブル調達ガイドライン：
https://www.tomoegawa.co.jp/assets/pdf/sustainability/social/guideline.pdf

グリーン調達を推進

現在の地球は、温暖化や化学物質による環境負荷増大などにより、深刻な危機に瀕しています。そのため、原材料の選択から調達・製品の製造、さらには製品の使用や廃棄まで含めたサプライチェーン全体の環境負荷低減が重要であると考えます。

当社は製品に使用する材料を、「TOMOEGAWA グリーン調達基準書※1」に基づき選定し、以下のような活動を継続していきます。

1. サプライチェーン全体での含有化学物質管理を実践するために、当社が指定する化学物質の含有状況を、お取引先に調査・情報提供していただきます。また、「TOMOEGAWA グリーン調達基準書」に基づいた製品含有化学物質の管理体制をお願いしています。
2. お取引先に品質管理・環境保全（CO_2 排出量等）・製品含有化学物質管理に関するアンケートをお願いします。また、必要に応じて訪問監査などへの協力もお願いします。
3. 「紛争鉱物※2」も配慮すべき重要な課題と位置付け、人権侵害や環境破壊などを引き起こすスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカを意図的に含む調達品は使用しません。
4. 入手した原材料情報はデータベース化し、関連する部門と情報を共有し、使用する原材料の安全性を審査します。「環境関連物質リスト※3」は、定期的に見直しを行い、CiP※4 管理の規制や基準に対して、漏れが無いように適合性を監視しています。
5. 化学物質や環境に対しての法規制を確認し、最新の情報の入手・順守に努めます。

※1　グリーン調達の目的や考え方を定義し、お取引先への依頼事項などを記載したルール。
※2　米国金融規制改革法で定義された 4 種の鉱物であるが、近年ではコバルトやマイカなども同等の位置付けで扱われることが増えている。
※3　国内外の法令・規則を基に、当社が原材料などへの含有状況確認の対象化学物質を纏めたリスト。
※4　Chemicals in Products の略で、製品含有化学物質。

TOMOEGAWA グリーン調達基準書：
https://www.tomoegawa.co.jp/assets/pdf/sustainability/social/green.pdf

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

防災・BCP　人命の安全確保と事業の継続に向けて

防災教育、消火訓練と防火設備点検、救命救急（AED）訓練を通じて、災害対応力を強化

TOMOEGAWA グループは、災害発生時に従業員の安全を確保し、事業を早期に復旧・継続できる体制づくりを進めています。
防災・防火講演会や消火訓練と防火設備点検、津波を考慮した避難計画の推進、救命救急（AED）訓練を通じて、防災意識と緊急時の対応力向上に取り組んでいます。

防災講演会の開催と避難計画の推進

2026 年 8 月、静岡事業所において、弁護士・防災士として全国で防災啓発活動を展開されている永野海氏を講師に迎え、主に部門長を対象とした防災講演会を開催しました。

南海トラフ巨大地震の発生が懸念される中、本講演では、津波を伴う大規模災害から「一人ひとりの命を守る」ために必要な行動や、企業が従業員の安全を確保するために果たすべき役割について、東日本大震災の事例を交えながら解説いただきました。また、BCP（事業継続計画）における「人命最優先」の考え方や、災害発生直後の初動対応の重要性について、多くの示唆を得ることができました。

特に永野氏は、東日本大震災における大川小学校の事例を取り上げ、災害発生時に即座に行動できるよう、平時から『自らの命を守るための基本行動』を定め、繰り返し確認・訓練しておくことの重要性を訴えられました。地震そのものの発生は予測できなくても、揺れの大きさや継続時間などから災害の規模を推測し、直ちに避難行動へ移る必要があることも強調されました。

当社では、今回の講演会で得た知見を活かし、BCP の継続的な見直しに加え、想定を超える巨大地震や津波の発生も視野に入れた防災体制の強化に取り組み、従業員の生命と安全を守るための備えを一層充実させてまいります。

防火講演会の開催、消火訓練と防火設備点検を実施

2026 年 3 月、火災事故の防止と防火意識の向上を目的として、外部講師を招いて防火対策の強化に関する講演会を開催しました。講演では、初期消火の重要性や火災発生時における安全確保の基本行動について学び、適切な初動対応が人命の保護につながること、また延焼などの二次被害を防止するうえで防火対策が極めて重要であることを再認識しました。

当社の主力事業所である静岡事業所では、防火対策の一環として、構内に消火栓 70 基を設置するとともに、各施設に合計 1,100 本の消火器を配備しています。さらに、自社消防車を保有し、消防車を活用した定期的な消火訓練を実施するなど、防火・防災体制の強化に取り組んでいます。

平時からの消火訓練を通じて、全従業員が初期消火の重要性を理解し、火災発生時に迅速かつ適切な消火活動が行えるよう備えています。



防火講演会の様子

救命救急（AED）訓練を実施

当社では、防災活動の一環として、災害発生時や突発的な心肺停止などの緊急事態に備え、従業員の救命対応力向上を目的とした「救命救急訓練」および「応急手当訓練」を継続的に実施しています。本訓練では、静岡市消防署 OB のご協力のもと、専門講師による実技指導を通じて、AED（自動体外式除細動器）の使用方法や心肺蘇生法（CPR）の基本手順に加え、負傷者への応急手当について実践的に学んでいます。訓練を通じて、負傷者や体調不良者に対し、迅速かつ適切な応急対応ができる人財の育成に取り組んでいます。

これまでの受講者は 150 名を超え、実際の訓練用機器を使用した模擬訓練を通じて、緊急時に求められる判断力や行動力を身に付けています。また、訓練への参加は救命技術の習得だけでなく、防災意識の向上や職場全体の安全文化の醸成にもつながっています。



救命救急訓練の様子

目次
経営情報
環境
社会
- 【TOPICS】 安全文化の向上を推進
- 【TOPICS】 想定外を想定する防災へ
- 人財育成
- ダイバーシティ
- 働きやすい職場づくり
- カイゼン活動
- 安全衛生
- 品質保証
- サプライチェーン
- 防災・BCP
- 地域社会貢献

ガバナンス
その他

地域社会貢献

地域とともに歩む企業を目指して

地域の環境保全活動、近隣地域との交流と安心・安全な環境づくり、スポーツ支援

TOMOEGAWA グループは、事業活動への理解を深めていただくとともに、地域社会の活性化に貢献するため、各地で交流・支援活動に取り組んでいます。
環境保全や地域美化、交通安全、スポーツ支援を通じて、地域の皆様に信頼され、親しまれる企業を目指します。

地域の環境保全活動に参加



当社は、静岡市環境保全推進協力会に加盟し、長年にわたり理事としてその運営に参画しています。同協力会は、静岡市内に事業所を有する約120社で構成される団体で、静岡市の豊かな自然環境の保全や生物多様性の保全を目的として、さまざまな環境保全活動を推進しています。

当社もこれらの活動に積極的に参加しており、2025年度には、6月7日に実施された清水区三保・真崎海岸の海岸清掃活動、ならびに10月18日に実施された三保松原の下草刈り・松葉かき活動に参加しました。今後も、自然環境の保全と持続可能な社会の実現に向けた取り組みに貢献してまいります。



環境保全活動の様子

道路愛護団体としての美化活動を実施



清掃活動の様子

当社では、地域社会への貢献活動の一環として、静岡・清水の両事業所において毎月、工場周辺の清掃活動、除草および樹木の剪定を実施しています。これらの活動は、周辺道路や地域環境の美化に加え、見通しの確保による交通安全の向上にも寄与しています。当社は静岡市の「道路サポーター制度」に登録し、地域の皆様と協力しながら、快適で安全な生活環境づくりに取り組んでいます。今後も継続的な環境美化活動を通じて、地域に根ざした企業として社会的責任を果たしてまいります。

地域の交通安全活動に参加

ステークホルダーである近隣地域の皆様との良好な関係づくりも、当社の重要な企業活動の一つです。当社は、地域社会の一員として近隣地域の活動に積極的に参加し、地域の皆様との信頼関係の構築と継続的な交流を大切にしています。例えば、各自治会連合会が実施する「交通安全県民運動」の立哨活動や、自治会主催の交通安全運動へ参加し、地域の交通安全啓発活動に取り組んでいます。また、地域の農会関係者との定期的な交流会を通じて、近隣農家の皆様との意見交換や情報共有を行い、相互理解と信頼関係の向上に努めています。

事業活動に関する情報提供や地域課題の共有など、地域の皆様が安全・安心に暮らせる環境づくりに貢献しています。

清水エスパルスをサポート



IAI スタジアム日本平にアドボードを掲出

当社は、広告協賛等を通じて、Jリーグ「清水エスパルス」の支援を継続しています。

清水エスパルスは2024シーズンのJ2リーグ優勝を経て、2025シーズンは3年ぶりにJ1リーグへ復帰しました。

開幕戦では国立競技場で東京ヴェルディに勝利し、J1復帰初戦を白星で飾るなど、多くのサポーターに感動と活力を届けました。

当社は2025年度もIAIスタジアム日本平にアドボードを掲出し、地域に根差したクラブ活動を応援しています。

スポーツには、人々をつなぎ、地域に活力や一体感を生み出す力があります。当社は、清水エスパルスへの支援を通じて地域スポーツの振興に貢献するとともに、地域の皆様と喜びを共有できるまちづくりを応援しています。

今後も地域社会の一員として、スポーツを通じた地域活性化と地域社会の発展に貢献してまいります。