

Environment

環境保全に関する報告

当社は、電子基板製造用の薬品を開発・製造・販売する会社です。事業活動は、エネルギーを消費し、資源を利用することで成り立っていることを認識し、環境負荷を低減するように取り組みます。事業活動に関わる環境関連法規等の順守はもとより、資源の有効利用、汚染予防および環境保全のために、省エネルギー対策、廃棄物の削減、化学物質の適正管理およびプロダクトライフサイクルに配慮した製品提供を推進します。

事業活動と環境との関わり

事業活動に関わるエネルギー・資源の使用量や、排出されるCO₂排出量・排水量・産業廃棄物排出量を把握しています。今後は当社の2030年ビジョン(Phase1)に挙げた、マテリアリティに基づき、KPI設定を行います。

日本国内事業所

INPUT	
エネルギー	電力使用量 3,616 千kWh
	都市ガス使用量 4,926 m ³
	ガソリン(社有車使用)使用量 4.95 kL
	灯油(製造現場の暖房) 14.9 kL
資源	軽油(除雪機) 0.340 kL
	水使用量 41,194 m ³
	容器購入数
	20Lポリ容器 134千個
	200Lポリドラム 27.8千個
	1,000Lコンテナ 4.49千個
化学物質	PRTR対象物質取扱量 18物質 324t

原材料投入量 (推定) 11,279t



事業活動

研究開発、製造 営業、事務



製品製造量

22,559t

OUTPUT	
大気へ	CO ₂ 排出量 (GHG排出量 スコープ1,2) 1,345 t-CO ₂
下水へ	水排出量 24,969 m ³ COD 1.45 t
廃棄物	産業廃棄物排出量 336 t 内、最終処分量 55.7 t

日本国内事業所

事業所名	INPUT						
	電力使用量	都市ガス使用量	ガソリン使用量 (社有車)	灯油 (製造現場の暖房)	軽油 (除雪機)	水使用量	PRTR対象物質取扱量
尼崎事業所 (尼崎工場)	981 千kWh	—	295 L (西宮工場含む)	—	—	8,767 m ³	184 t
長岡工場	653 千kWh	1,940 m ³	303 L	14.9 kL	0.340 kL	23,418 m ³	111 t
西宮工場	259 千kWh	2,986 m ³	尼崎事業所 (尼崎工場)に含む	—	—	1,661 m ³	3.1 t
尼崎事業所 (研究所)	821 千kWh	—	776 L	—	—	6,530 m ³	25.6 t
東初島研究所	400 千kWh	—	27 L	—	—	817 m ³	
尼崎事業所 (本社)	479 千kWh	—	930 L	—	—	尼崎事業所 (尼崎工場-研究所)に含む	—
東京営業所	22.5 千kWh	—	2,382 L	—	—	—	—

OUTPUT					
製品製造量	CO ₂ 排出量	水排出量	COD	産業廃棄物排出量	内、最終処分量
3,861 t	313 t-CO ₂	6,688 m ³	0.137 t	尼崎事業所 (研究所)に含む	尼崎事業所 (研究所)に含む
17,993 t	383 t-CO ₂	11,144 m ³	0.990 t	95.0 t	2.57 t
704 t	88.6 t-CO ₂	1,329 m ³	0.230 t	23.1 t	3.82 t
—	263 t-CO ₂	4,991 m ³	0.091 t	206 t*	47.7 t*
—	127 t-CO ₂	817 m ³	0.005 t	12.4 t	1.60 t
—	155 t-CO ₂	尼崎事業所 (尼崎工場-研究所)に含む	—	—	—
—	15.4 t-CO ₂	—	—	—	—

※尼崎事業所全体として算出

海外事業所

メック 珠海

INPUT	
電力使用量	227 千kWh
水使用量	11,079 m ³
OUTPUT	
製品製造量	5,963 t
水排出量	4,620 m ³
産業廃棄物排出量	98.4 t

メック 中国(蘇州)

INPUT	
電力使用量	469 千kWh
水使用量	18,604 m ³
OUTPUT	
製品製造量	8,521 t
水排出量	1,405 m ³
産業廃棄物排出量	87.4 t

メック 台湾

INPUT	
電力使用量	480 千kWh
水使用量 (地下水除く)	2,723 m ³
OUTPUT	
製品製造量	8,350 t
水排出量	6,988 m ³
産業廃棄物排出量	40.6 t

メック ヨーロッパ

INPUT	
電力使用量	75 千kWh
ガス使用量	31,280 m ³
水使用量(製造用)	2,450 m ³
OUTPUT	
製品製造量	2,344 t
水排出量	415 m ³
産業廃棄物排出量	42.5 t

メック タイ

INPUT	
電力使用量	143 千kWh
水使用量	6,353 m ³
OUTPUT	
製品製造量	490 t
水排出量	642 m ³
産業廃棄物排出量	27.7 t

2021年度の環境会計(国内事業所)

当社の環境保全への取組みを定量的に評価するため、環境会計を利用し、環境保全コスト(費用)と環境保全効果(物量)を算出しています。

2021年度 環境保全コスト

2021年度の環境保全コストは、1,866,892千円となりました。この内57%は「公害防止コスト」です。2020年4月より再稼働した東初島研究所の排水処理設備の減価償却費が大きいためです。使用済み容器の回収や容器洗浄委託などに関わる「上・下流コスト」は、割合は1%未満と小さいですが、2020年度より約700千円の費用増加でした。

作成基準

- 集計期間：2021年1月1日から12月31日までの12か月
- 集計範囲：メック株式会社 [尼崎事業所(本社・研究所・尼崎工場)、西宮工場、長岡工場、東京営業所、東初島研究所]
- 「環境保全コスト」は、目的が明らかに保全活動に関わるものと判断できる場合のみを対象とした。
- 「研究開発コスト」は、テーマ毎に把握できるものは個別に集計し、直接把握できないものはテーマ毎の勤務時間を基準に比例配分した。
- 「費用額」には、環境保全を目的とした設備の減価償却費、維持管理費および人件費を含む。

分類	主な取組み内容	費用額(千円)
(1) 事業エリア内コスト		1,005,976
1. 公害防止コスト	排水処理設備維持管理、水質汚濁防止等	973,240
2. 地球環境保全コスト	省エネルギー対策	0
3. 資源循環コスト	産業廃棄物の処理委託費用	32,735
(2) 上・下流コスト	容器の回収・再商品化委託費等	7,001
(3) 管理活動コスト	環境マネジメントシステムの維持・運用費用、事業所周辺の緑化費用	8,295
(4) 研究開発コスト	環境負荷の少ない製品の研究開発	745,453
(5) 社会活動コスト	地域環境保全活動等	1,753
(6) 環境損傷対応コスト	該当無	0
合計		1,768,477

項目	金額(千円)	項目	金額(千円)
当該期間投資額総額	338,832	(1)-3に係る有価物の売却額	2,474
当該期間研究開発費総額	1,323,746	(2)に係る有価物の売却額	0
		その他(太陽光発電電力)売却額	4,959

2021年度 環境保全効果

環境保全効果は、前年度(2020年度)絶対量との増減で表しました。指標によっては、原単位(製造量1t当たりに対する量)も併記しました。

環境負荷の低減が重要課題であることを認識し、環境保全活動に積極的に取り組んでいます。

環境保全効果の分類	環境パフォーマンス指標	指標の値(量)実績	対前年度比	指標の値(原単位)	対前年度比
(1) 事業エリア内コストに対応する環境保全効果					
事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	電力の投入量	3,616 kWh	+318 kWh	160 kWh/t	-13.7%
	都市ガスの投入量	4,926 m ³	+90.0 m ³	0.22 m ³ /t	-19.8%
	水の投入量	41,194 m ³	+2,982 m ³	1.8 m ³ /t	-15.1%
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果	二酸化炭素の排出量	1,345 t-CO ₂	+132 t-CO ₂	60 kg-CO ₂ /t	-12.7%
	CODの排出量	1.45 t	+0.64 t		
	産業廃棄物の総排出量	336 t	-29.2 t		
(2) 上・下流コストに対応する環境保全効果					
事業活動から産出する財・サービスに関する環境保全効果	容器のリユース個数(延べ個数)	ポリ容器	63.6 千個	+10.8 千個	
		ポリドラム	4.94 千個	+1.52 千個	
		コンテナ	6.71 千個	+1.08 千個	



■ 日本国内の電力、水使用・排出状況

電力使用量

生産については尼崎、長岡、西宮の3工場体制の稼働でしたが、西宮工場は2021年末で稼働終了となりました。2022年度からは2工場体制の稼働です。電力使用量の増加要因は、製造量の増加、働く環境整備によるものですが、少しでも環境負荷を低減するため、尼崎事業所屋上で太陽光発電を行っています。



※2017年度は9か月間のため、12か月に換算しています。

太陽光発電量 (尼崎事業所)

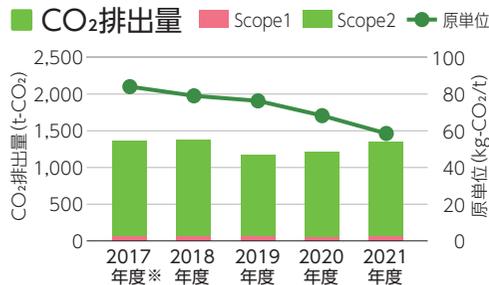
2020年度 191千kWh → 2021年度 188千kWh ↓ 3千kWh

電力使用量

2020年度 3,298千kWh → 2021年度 3,616千kWh ↑ 318千kWh ↑ 9.6%

CO₂排出量

当社に係るCO₂排出量として、GHGプロトコル Scope1(燃料)、Scope2(電気・熱)を算出しています。Scope2(電気)が96%を占めています。



※2017年度は9か月間のため、12か月に換算しています。

CO₂排出量

2020年度 1,213t-CO₂ → 2021年度 1,345t-CO₂ ↑ 132t-CO₂ ↑ 10%

水の使用量・排出量

水は、当社製品に欠かせない主要原料のため、原料に使用する水の使用量は削減できません。水の使用量を把握するとともに、原料用途以外に製造設備・容器洗浄や、研究開発業務の基板処理ラインでも多くの水を使用していることを認識しています。そのため、設備洗浄回数の適正化、容器自動洗浄装置の導入、基板処理ライン作業での無駄な使用を控えるように努めています。

製造・研究開発業務で使用された水は、排水処理設備で処理され、規制基準値内に処理された排水を下水道に排出します。基準値を超えた排水を流出することがないように、厳しく管理しています。2021年度は、基準値を超えた排水排出はありませんでした。



※2017年度は9か月間のため、12か月に換算しています。

水使用量

2020年度 38,212m³ → 2021年度 41,194m³ ↑ 2,982m³ ↑ 7%



※2017年度は9か月間のため、12か月に換算しています。

水排出量

2020年度 24,737m³ → 2021年度 24,969m³ ↑ 232m³ ↑ 0.9%

■ ポリ容器のリユース(再利用)に関する取組み

2022年4月1日に、プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律(プラスチック資源循環促進法)が公布されました。当社は製品である薬液を充填する容器としてプラスチック製品であるポリ容器、ポリドラム、コンテナを使用しています。当社は、プラスチック製品を使用し、排出する一事業者として、サプライチェーンを通してプラスチックの排出削減に取り組んでいます。

お客様で薬液使用後の容器は不要となり、廃棄対象となります。限られた資源を無駄なく有効に活用していくため、ポリ容器の回収・リユースを行っています。お客様先から

回収した容器をリユース可能かどうか選別し、可能な容器に関しては、当社ならびに委託業者にて洗浄し、リユースを行っています。

国内のお客様にはこの取組みにご協力いただいておりますが、特にポリドラムは海外出荷の割合が79.0%と高く、回収率は21.7%と低水準にあり、リユース率は68.1%と他の容器より低い傾向にあります。ポリ缶の回収率は42.3%、リユース率は78.1%でした。コンテナは、納入するお客様も限定されますが、国内出荷率が63.4%と高く、回収率は60.5%、リユース率は98.5%と、他の容器より高い傾向にあります。

■ 産業廃棄物の適正処理

2021年度の産業廃棄物排出量は336tで、2020年度より29.2t減少しました(8.0%減)。このうち、特別管理産業廃棄物は152tで、2020年度より34.4t増加しました(29.3%増)。

産業廃棄物排出量のうち、最終処分量は55.7tでした(リサイクル率83.5%)。最終処分量は、2018年度よりデータ収集を始めましたが、大きな変化はありません。今後も、産業廃棄物の発生抑制に取り組み、発生した産業廃棄物は分別を徹底することで、最終処分量の削減に努めてまいります。

Social

社会性に関する報告

顧客とのかかわり

製品含有化学物質管理

法規制や業界基準、お客様からの要請に基づき、使用禁止物質が意図せず製品に混入しないよう、含有化学物質管理体制を構築し、原料購入から製品出荷にいたる工程への監視や、取扱者への教育等を徹底しています。

引き続き、社内のみならず仕入先様にもご協力いただき、今後も製品含有化学物質の適正な運用管理を推進してまいります。

製品含有化学物質管理に関わる方針

- ① 環境汚染の防止および負荷の低減、廃棄物の削減および再資源化の推進
- ② 環境に配慮した(有害性の少ない)製品の開発・改良の推進
- ③ 環境法規制およびその他の要求事項の順守
- ④ 最新情報の収集と公開、および安全管理の徹底

各国化学物質規制情報の管理および対応について

当社が扱う製品や原料は化学物質であるため、国内外のさまざまな規制を受けます。日本国内での取扱いについては『化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律』、『労働安全衛生法』、『消防法』他さまざまな関連規制があります。輸出入に際しては、例えばEU圏内に輸出を行う場合には『REACH規則*1』に、米国の場合には『TSCA*2』に基づく対応が必要です。規則の要求事項は情勢に応じて改正されるため、法規データベース等を利用し、適時的な情報収集および対応により、違反しないよう注力しています。

*1 Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicalsの略で、EU内の化学物質管理における法規制
*2 Toxic Substances Control Actの略で米国の有害物質の製造や輸入を規制する法律

製品の安全体制

設計段階から毒性や危険性の高い物質をなるべく排除するなど考慮し、製品の開発を行っています。製品を安全に使用していただくために、ラベルの表示やSDS(セーフティ・データ・シート)で規則に則った必要な情報を提供しています。また、技術資料等でも詳しく説明するようにしています。

PRTR制度*対象物質の取扱いについて

当社が使用する化学物質には、環境への排出量等を経済産業省へ報告すべきPRTR制度対象物質があります。各工場や研究所では適正に管理しながら当該物質を使用しています。2021年には、経済産業省による『化学物質排出把握管理促進法』の政令改正がありました。その改正内容に応じた社内管理・SDS記載等の変更対応を進めています。

*PRTR制度：化学物質の環境への排出量、廃棄物に含まれて事業所外に移動する量を、事業者の報告や推計に基づいて行政庁が把握し、集計し、公表する制度

顧客満足度調査の実施

当社製品を多くご使用いただいている主要なお客様に対して、毎年1回満足度調査を実施しています。主要顧客の要望や不満を直接知ることができ、製品情報の共有、技術サポート、および今後の新製品開発に活かし、より満足いただけるよう努めています。ご要望やご不満に対しては、解決できるものから順次対応しています。

調査項目

- 製品・技術対応
- 受注対応・窓口対応・アフターサービス・価格
- 納期・梱包状況 ● 環境対応

総合評価の平均値

2020年度	2021年度
4.4点 / 5点	4.8点 / 5点

製品含有化学物質に関する調査対応

当社が扱う製品は化学物質関連の規制を受けるため、購入いただいたお客様より、製品に含有する化学物質が対象となる規制に抵触しないよう、例年300~500件の含有化学物質に関する調査を受けます。2021年度についても約300件の調査を受け、適切に対応致しました。

環境負荷低減に貢献できる製品紹介

現在採用いただいている当社製品に対し、薬品の使用量・廃液量の低減につながる新たな薬品・装置を紹介し、お客様の環境負荷低減に貢献できるよう、活動を行っています。紹介に際しては、技術交流会やWebミーティング等を通じ、お客様の事情に合わせた提案を行いますが、近年の半導体不足に起因する既採用製品の需要増(環境負荷低減に貢献できる製品を評価する機会の減少)やコロナ禍による紹介機会自体の減少等により、当初の目標には届きませんでした。引き続き取組みを継続し、お客様の環境負荷低減に貢献します。

■ お取引先とのかかわり

原材料調達の基本的考え

原材料を購入する際には品質、コスト、納期、技術力など明確な基準に基づき、仕入先様を選定しています。また、仕入先様の環境保全への取組みも重視しています。なお、原料選定時には危険性・有害性の確認とともに、法令順守や環境保全にも対応しています。

より良い製品をお客様に提供するために、毎年、定期的に仕入先様への実績評価を行っています。主要な仕入先様には当社からの要求が適正なものかどうかを確認し、当社が改善すべきところをあげていただきました。2022年は、ご指摘いただいた改善すべき点について着手し、仕入先様とさらに強い信頼関係を構築していきます。

2021年度の
実績評価件数

9件

RBA(Responsible Business Alliance)に関する取組み推進

当社は社会的責任ある活動を推進し、仕入先様とともに継続的な成長を図ることを目的として、仕入先様にもRBA行動規範に準じたCSRの推進、ならびに事業継続計画(BCP)策定をお願いし、同意書をご提出いただいています。

ホワイト物流への対応

トラック輸送の生産性向上・物流の効率化や、「より働きやすい労働環境(より「ホワイト」な労働環境)」の実現を目指す社会運動である、ホワイト物流に賛同し、各種取組みを行っています。

紛争鉱物への対応

アフリカの一部紛争地域で違法に採掘された鉱物が、武装勢力等の資金源になっていることから、紛争地域からの鉱物は使用しないことが世界的な動きになっています。

製品に、これらの紛争鉱物を使用しない、責任ある鉱物調達(Responsible Minerals Initiative)も重要なテーマの一つであり、当社においても対象となる鉱物が製品に使用されないよう、社内体制を構築し、トレーサビリティ調査を行う等、原料購入段階より監視を徹底しています。

近年はコバルトについても紛争鉱物としての対応を求められています。

■ 地域社会とのかかわり

オンライン社会見学サイトへの協賛

小・中学生のためのコンテンツポータルサイト「学研キッズネット」と、教育×産業で地域活性化を目指す「キッズチャレンジエキスポ」の共同プロジェクトであるオンライン社会科見学サイト「シゴトのトビラ」※の主旨に賛同し、協力しました。当社記事と動画が公開されました。

※「シゴトのトビラ」は、子どもたちが社会や将来就きたい仕事を動画と記事コンテンツを通じて学ぶことを目的としたプロジェクトです。全国の企業の工場・職場の様子や、働く人たちのインタビュー紹介を通じて、小学生・中学生が「仕事」や「社会」を肌で感じ、仕組みについて学び、未来について自発的に考えることを目的としています。

📄 「シゴトのトビラ」へのリンクはこちらから ➡ <https://www.mec-co.com/news/2021/497>

寄付による社会貢献

大規模災害発生時等、被災地支援のため日本赤十字社他を通じて寄付を行っています。直近では、ウクライナにおける人道危機対応等を目的とした寄付を実施しました。

■ メックの森活動について

電子基板製造用の薬品を製造する当社では、事業活動にともない多量の水を使用します。

そこで、地球温暖化防止にも役立つ水源となる森を育てることで、地域や環境にも貢献できるのではないかという思いで、長岡工場がある新潟県長岡市、本社がある兵庫県尼崎市で「森づくり」を行っています。実施にあたっては、各自治体等のご指導のもと、社員およびその家族を活動主体とし、取り組んでいます。2021年度も、引き続き新型コロナウイルス感染リスク削減のため、社員による維持活動は実施しませんでした。ただし、森林組合他外部のご協力により、必要な維持を実施いただきました。

📄 メックの森づくり ➡ <https://www.mec-co.com/special/forest/>



尼崎メックの森



長岡メックの森

■ 地域社会の皆様とともに

尼崎事業所は、自治体が公表しているハザードマップを参考に、想定される地震や津波等の被害を最小限に抑えるよう設計されています。また、非常時に備えた食料や飲料等についても、必要数以上に備えています。このため、近隣の自治会へは自然災害が発生した際の一時避難所として活用いただけるよう、ご案内しています。2021年度も、コロナ禍のために実施できませんでしたが、年に1度近隣保育園の避難訓練に協力し、避難先として敷地を提供しています。

■ 株主・投資家とのかかわり

株主総会の開催

株主の皆様との直接的なコミュニケーションの場である株主総会は、集中日を避けた開催日の設定、招集通知の早期発送、インターネットによる議決権行使の採用、当社Webサイトへの和文および英文招集通知の掲載などを実施し、株主の皆様の議決権行使を円滑にするために取り組んでいます。

第53回となる、2022年3月の定時株主総会では、決議事項として1号議案から6号議案までを提示し、それぞれ可決いただきました。

 **株主総会** → <https://www.mec-co.com/ir/general-meeting/>

決算説明会、投資家・アナリスト向けセミナー(説明会)

機関投資家・アナリスト向け決算説明会、技術セミナー、国内外の機関投資家・アナリスト等とのミーティングの実施ほか、株主向け会社説明会や個人投資家向けセミナーの実施、展示会への出展など、株主・投資家の皆様とのコミュニケーション環境の充実を図っています。これらのコミュニケーションにより得られたご意見やご質問は適宜経営陣に報告しています。

2021年度は、Web会議システムや電話会議を活用し、決算説明会(4回)やミーティング(延べ約200回)等を適宜実施し、コミュニケーションの継続を図りました。

また、オンラインによる個人投資家向け説明会も開催し、その要旨は当社ウェブサイトに掲載しています。

 **IR資料室** → <https://www.mec-co.com/ir/library/>

株主とのコミュニケーション

当社への理解を深めていただくため、株主総会後の会社説明会開催や株主通信の発行(年2回)に取り組んでいます。株主通信では「株主アンケート」を実施し、いただいたお声は情報発信や誌面づくり、事業活動に役立てております。

2021年度は、ライブ配信による説明会を開催し、社長から「決算内容」「事業の概況」「今後の展望」を中心にお話した後、事前にお寄せいただいた質問にお答え致しました。

 **投資家情報** → <https://www.mec-co.com/ir/>



第53期中間株主通信、株主通信

■ 従業員とのかかわり

労働環境について

当社では人権尊重を前提にし、児童労働や強制労働など、人権を無視する扱いについては断固として禁止する旨を明文化しています。雇用の際には公的書類で年齢を確認するなど、不正の無いよう確実なルールづくりを行っています。

ハラスメントや差別の防止

当社ではエレクトロニクス産業等における行動規範である、RBA行動規範に基づいて作成した、『労務・倫理ガイドライン』を全役職員に配布してハラスメント防止の意識喚起を行うとともに、社内データベースに掲載し、ハラスメントの具体事例を周知することや研修を行うなどしてハラスメント防止を図っています。なお、当ガイドラインには国籍や出身、性別、性的マイノリティ(LGBTQ+)などで雇用や昇進、昇給などにおける差別的な行為を行わない旨も明記しています。

従業員数の推移

当社は、必要な人材を積極的に採用していく方針です。新卒採用・中途採用のほかにも、派遣従業員等からの直接雇用契約も進めています。従業員の定着率は、高い水準を維持しています。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社員・嘱託社員 ※1	男性(名)	145	160	163	159	165
	女性(名)	58	64	67	68	71
パートその他 (期中平均)	男性(名)	0	0	0	0	0
	女性(名)	2	1	1	1	1
合計	男性(名)	145	160	163	159	165
	女性(名)	60	64	68	69	72
		205	224	231	228	237
平均年齢	男性(歳)	41.4	41.1	41.8	42.0	42.3
	女性(歳)	42.7	42.8	42.8	42.5	42.7
平均勤続年数	男性(年)	12.5	11.9	12.5	12.7	12.6
	女性(年)	13.2	12.4	12.7	12.8	13.1
年間平均給与 ※2	(千円)	6,972	7,037	6,990	7,227	7,610
新規採用者 ※3	男性(名)	9(3)	16(13)	10(7)	5(3)	15(13)
	女性(名)	1(1)	9(9)	6(5)	6(5)	6(5)
	合計 ※4	10(4)	25(22)	16(12)	11(8)	21(18)

※1 役員、出向者を除く ※2 賞および基準外賃金を含む ※3 ()内は中途採用者数 ※4 派遣従業員等から直接雇用への切り替えを含む

離職率

2021年度の離職率は全体で3.3%でした(定年退職者を除く)。男女別で見ると、男性3.0%(5名)、女性4.1%(3名)が退職しました。[2020年度実績:全体5.7%、男性5.6%(9名)、女性5.7%(4名)]

従業員とのかかわり

有給休暇取得率

2021年度の有給休暇取得率は59.6%でした。労働基準法改正により、従業員一名あたり年5日取得することが義務付けられましたが、全社員が適切に取得しています。なお、2020年度の取得率は61.6%でした。

取得率の減少については、在宅勤務やフレックスの導入により、勤務時間に融通が利くようになったことも一因と考えられます。

従業員一名あたりの年間取得数

2020年度 10.7日 → 2021年度 10.5日

時間外労働時間管理

1ヶ月あたりの時間外労働時間が45時間を超えないように、各従業員の毎月の時間外労働時間をモニタリングし、健康に影響するような長時間労働を防いでいます。2021年度については、旺盛な半導体需要に起因する製品製造量の増加対応のため、36協定超過こそ無かったものの、本基準を超えた事例が散見されました。主管部門からのフォローアップを徹底します。

一名あたり平均月間時間外労働時間

2020年度 約19時間 → 2021年度 約19時間

従業員意識調査

職場環境の改善などを目的に、従業員の意識や満足度を測るため無記名の意識調査を毎年行っています。15回目となる2021年度の調査では、初めて社外の専門調査機関へ依頼し、派遣社員も含めた全従業員を対象とした意識調査を実施しました。

回答は対象者の97%から提出され、高い満足度を維持していることが確認されましたが、従来までの社内調査では見えていなかったさまざまな問題点が、改善提言とともに指摘されました。これらの問題点については、対策を講じてより良い労働環境の実現を図ります。

従業員が抱く会社のイメージ (上位3項目およびその割合)

商品の品質 (49.2%)
ブランド力 (39.0%)
製品開発力 (38.3%)

女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画

当社では、社員がその能力を発揮し、女性の活躍を推進できる雇用関係の整備を行うため、次のように行動計画を策定しています。

- 計画期間: 2022年4月1日～2024年3月31日(2年間)
- 目標: 課長級以上の役職に登用する管理職層の女性労働者を2名以上増やす
- 対策: 2022年 4月から 課長級管理職候補となる女性労働者の育成 (OJT/Off-JT) を実施
2023年10月から 登用可能と判断できた場合、経営層への具申と答申
2024年 1月から 登用

ワークライフバランス

当社では社是に「仕事を楽しむ」掲げ、従業員の仕事と生活とのバランス確保のため、さまざまな取り組みを行っています。以下では、各種制度の説明と取得数(一部)を報告します。

各種育児・介護支援制度の取得状況

当社では、出産・育児・介護などに関して、休暇制度や給付制度を設け、安心して働くことができる環境の整備に努めています。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
出産休暇取得者 ※1	2	2	1	2	2
育児休業取得者 ※1	2	1	2	2	4
子育て休暇利用者	18	22	27	24	25
看護休暇取得者 ※2	0	2	2	0	0
介護休業取得者	0	0	2	0	0
介護の短時間勤務利用者	0	0	0	0	0

※1 年度をまたぐ場合、取得開始時の年度に含む ※2 別に子育て休暇(有給の特別休暇:年間5日)がある

出産休暇

従業員の出産に対しては、法令に準じた日数の休暇取得が可能です。また、母性健康管理のための休暇を利用できる場合も有ります。

育児休業

当社では安心して育児に取り組むことができるよう育児休業制度を取り入れており、最長で2年の利用が可能です。この制度は男性も利用が可能です、過去に育児休業を利用した男性社員もいます。

子育て休暇(独自制度)

安心して子育てができるように小学校就業前の子供がいる場合は、1年に5日まで子育て休暇を利用することができます(有給)。この制度は男性の育児参加にも活用されています。

看護休暇

小学校就学前の子供が病気になった時など、安心して看護ができるように1年に5日まで看護休暇を利用することができます(無給)。該当する子供が2人の場合は、1年に10日まで利用可能です。

介護休業

長期にわたる家族の介護のために最長93日間利用可能で、活用されています。

介護の短時間勤務

3年の間に短時間勤務できる期間を2回設けることができます。

■ 従業員とのかかわり

ワークライフバランス(続き)

配偶者の出産休暇(独自制度)

配偶者の出産に立ち会うなどのために、男性にも出産休暇(有給)が取れる制度を設けています。一度の出産に対して最大5日を分散して取得することができます。

育児短時間勤務(独自制度)

男性・女性を問わず、従業員に小学校3年までの子供がいる場合、送り迎えや食事の世話などが行えるように、通常の勤務時間より短い育児短時間勤務という制度を利用することができます、活用されています。

介護休暇

家族の介護のために1年に5日まで利用可能です。該当する家族が2人の場合は10日まで利用可能であり、活用されています。

積立有給休暇(独自制度)

1週間以上の治療・療養や家族の介護・看護で会社を休まないといけないうちに使える就労継続を目的とした有給の特別休暇です。時効消滅する年次有給休暇に年間積立5日を限度とし上限40日まで積み立てることができます。

復職時の教育訓練(独自制度)

長期休暇後の復職時に、不安なくスムーズに職場に戻れるよう必要に応じて教育訓練を受けることができます。

職場への復帰について

当社での育児休業制度利用者の職場復帰率は、現在までのところ94%です。他社と比べて何も特別な制度を設けているわけではありませんが、職場への復帰がスムーズに行えるような職場環境であるといえます。

📄 ワークライフバランスに関する取組み → <https://www.mec-co.com/csr/csr-effort/wlb.php>

新たな働き方と人財の育成について

■ 教育・研修について

階層別・職種別の教育・研修制度を整備しています。

労務・倫理分野については、毎年リスクアセスメントやマネジメントレビューをもとに改善活動を実施しています。また、メンタルヘルスに関連する研修も定期的を実施しています。

2021年度は、with/afterコロナ時代に適した研修形態を導入し、“学習機会の提供”と“効果の向上”が図れる研修体系を構築し、効果的に運用しました。

- 1 研修形態：with/afterコロナ時代において、場所や移動の制約が無いオンライン研修の導入
- 2 学習機会の提供：研修会社の豊富な研修プログラムを活用したさまざまな階層・段階に対応したコンテンツの提供
- 3 効果の向上：オンライン研修の「ストーリーミング型(動画)」ではなく「集合型(LIVE)」による学習効果の向上
- 4 研修費用：「定額制コース」により現行の研修費用範囲で拡充

■ グローバル人財の育成について

グローバルな人財の育成を目的として、語学研修制度を設けています。

「選抜語学研修」は会社が人財を選抜したうえで全額費用負担し、特別プログラムで実施しています。2021年度の制度利用者は4名(累計実績19名)でした。

■ 自己啓発支援について

会社が認定した社外教育の受講に費用補助があります。また、公的資格の取得等に対して報奨金を支払うなど、自己啓発を推奨しています。

■ フレックスタイム制度について

従業員が生活と業務との調和を図りながら、より効率的に働くことで労働時間を短縮する勤務形態としてフレックスタイム制を全社で導入しています。コアタイムは10時から15時としています。

■ シニア正社員制度の導入について(2021年1月より)

「人生100年時代」を見据え、60歳定年後、65歳まで1年毎の契約更新による継続雇用ではなく、65歳まで5年間、“広義の正規従業員”として、モチベーションを維持しながら安心して働き続けられる制度を設けています。



従業員とのかかわり

労働安全衛生

労働安全衛生のマネジメントシステムを構築・運用し、危険な作業や場所がないか、衛生上の問題はないかなど、改善活動を通じて安全で衛生的な職場環境を目指しています。

安全衛生教育・研修

各事業所ごとに安全衛生に関する教育研修や活動を行っています。
特に工場では薬品やフォークリフト等に関する勉強会、安全パトロール、ヒヤリハット活動、KYT(危険予知トレーニング)活動などを行い、安全意識の向上と事故・災害の防止に努めています。

労働災害(休業)

2021年度の休業を要した労働災害は0件でした。これからも労働環境の改善を図ってまいります。

■ 強度率・度数率・死傷者1人平均労働損失日数について

2021年度の状況※は、強度率：0.0、度数率：0.77、死傷者1人平均労働損失日数：0日でした。

※2021年度末の社員数237名(単体)にて算出

産業別労働災害の状況(2020年厚労省発表)によると、「製造業」における度数率：1.21、強度率：0.07、死傷者1人平均労働損失日数：58.6日 となっております。

当社の労働環境は安全面・衛生面で非常に高い管理状況にあると言えます。

従業員の健康確保

毎年秋に実施する定期健康診断(受診率ほぼ100%)、春・秋の特殊健康診断、ストレスチェック(実施率ほぼ100%)の実施等に留まらず、有所見者への再検査ならびに治療の徹底を図る等、従業員の心と身体の健康増進を重視しています。

災害発生時に備えた対策

地震等の自然災害や感染症発生時にも、人命の確保や事業の継続を図るため、非常用品の備蓄や各種関連訓練の実施、定期避難訓練や安否確認システムの導入、BCP※の策定等、さまざまな対策を実施しています。

※Business Continuity Plan-事業継続計画のこと。

人命の確保と同時に事業の継続を念頭とした、さまざまな対策方針を予め定めたもの

中期経営計画開示と社員への浸透

これまで中期経営計画(以下、中計)を策定していましたが、2022年から外部開示を始めました。当社の経営や事業、社会に対する姿勢を社内外に示しています。

今回の中計策定においては、国内外の社員が部門や年齢・階層等を超えて「中長期的な会社運営について」の意見交換を重ね(全12回)、想いを反映させました。その想いや期待も盛り込んだ中計になっています。

全社員に向けて「説明会」を実施し、その想いや方向性の共有を行い、中計目標達成に向けて全社一丸となって取り組んでいます。



各拠点へも中継され、共有されました

ISO内部監査員スキルアップ研修の実施

2021年2月に、当社統合マニュアルをベースに、外部の専門講師によるISO統合内部監査員養成研修を、感染防止のためオンラインにて実施しました。

2022年2月には、さらなるスキルアップを目指し、選抜した内部監査員を対象とした研修を実施しました。内部監査員養成研修の時と同様、外部講師によるオンライン研修でしたが、研修後の確認テストでは合格率100%となりました。内部監査のレベル向上が期待されます。



オンライン研修の様子



各グループに分かれ、課題を討議しました

SDGs研修について

国連が提唱する持続可能な開発目標(SDGs)の主旨に賛同し、目標達成に貢献できるよう取り組んでいます。2022年5月、経営層を対象に、「企業の成長戦略としてSDGsを捉える」「“サステナビリティを巡る課題”を起点にSDGsの戦略的理解を深める」「最新動向を知る」等をテーマに、外部の専門講師を招いてセミナーを開催しました。引き続き社内への浸透を主眼として、全社員を対象としたセミナーを開催します。

Governance

コーポレートガバナンスとコンプライアンスに関する報告

■ コーポレートガバナンスについて

株主利益の最大化を図るためには、コーポレートガバナンスの強化を目的とした継続的な取組みにより、企業価値の拡大を実現することが不可欠であると考えています。公正で透明な経営、迅速で的確な情報開示、説明責任の徹底等の取組みを進める方針であり、コーポレートガバナンス・コードの考えに沿った対応を進めています。

経営のダイバーシティを積極的に進めていく方針に沿って、社外役員の招聘や女性の登用等に努めており、取締役・執行役員の経営幹部計10名のうち4名(40%)が女性となっています。

📄 [コーポレートガバナンス](https://www.mec-co.com/csr/governance/)

■ 機関構成・組織運営の概要 (2022年3月23日現在)

- 組織形態: 監査等委員会設置会社 ● 取締役会の議長: 代表取締役社長
- 取締役の人数: 7名(定款上の員数 12名)、7名のうち4名は社外取締役
- 独立役員の選任: 社外取締役4名

📄 [コーポレートガバナンス報告書](https://www.mec-co.com/ir/library/#p5)

取締役会の実効性評価について

取締役会の機能の向上を図るため、取締役全員に対し、「取締役会の実効性の評価」アンケートを実施し、その実効性について確認をしています。

当社の取締役会はその役割・責務に照らし、実効性をもって機能していると評価しています。

■ 取締役スキルマトリックス

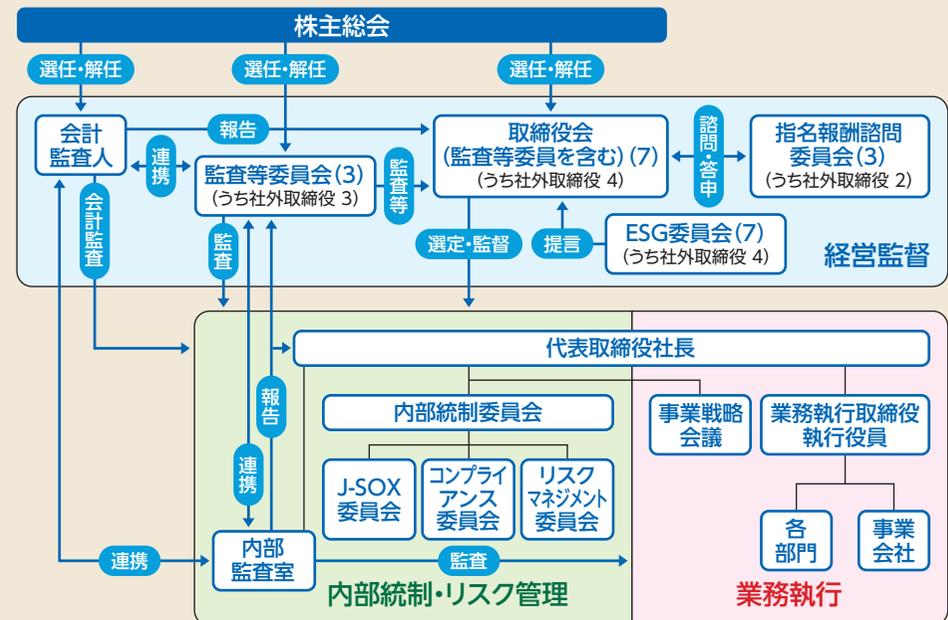
氏名	企業経営	研究・製造・技術	財務・会計	法務・コンプライアンス	営業・マーケティング	グローバル	サステナビリティ・ESG	人事・労務・人財開発
前田 和夫	●				●	●		
中川 登志子	●	●		●				●
住友 貞光	●	●			●	●		
北條 俊彦	●	●			●	●	●	
高尾 光俊	●		●				●	●
橋本 薫			●	●				●
林 光雄	●				●	●	●	

コーポレートガバナンス体制について

取締役会を毎月開催することで、経営に関わる重要事項の決定および取締役の職務執行を監督しています。また執行役員制度を設け、執行役員が業務執行に専念できる体制にするとともに、取締役会での意思決定の迅速化を図っています。

また、当社は取締役会への推薦、提言を行う委員会として、指名報酬諮問委員会(独立社外委員過半数)、ESG委員会(独立社外委員過半数)、内部統制委員会とその下部組織として財務報告の信頼性確保(J-SOX)委員会、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会等を設置し、ガバナンス体制を整備しています。

■ コーポレートガバナンス体制図



情報セキュリティについて

当社が保有する情報資産*を適切に管理・利用するため、役員と従業員が順守すべき基本事項を定め、その適切な運用によって均質な情報セキュリティ管理を実現できるよう、取り組んでいます。

*会社が自らまたは他者から正当に取得し保有する情報であって、電子化されていない情報を含むすべての情報およびこれらの情報を利用するための人的、物理的、環境的な資源のこと

管理体制について

■ 情報セキュリティ委員会の運営

情報セキュリティ管理担当役員を長とし、各事業所の代表者を委員とした情報セキュリティ委員会を組織し、社内の情報セキュリティ管理に関する審議・検討を行っています。

直近の委員会では、在宅勤務時のセキュリティ確保や社内ネットワークへの接続環境向上他について審議・検討を行いました。

■ 情報セキュリティ監査の実施

情報セキュリティ管理の実態について定期的に監査を行い、適正化に取り組んでいます。

■ 2021年度の主な監査事項について

アカウントやアクセス権限管理の適正化、ウイルス対策ソフトの更新状況、情報媒体の管理状況調査他を実施。管理状況は適切でした。

■ 顧客・取引先の秘密情報の取扱いについて

顧客・取引先の秘密情報については、当社秘密情報とは分類し、顧客・取引先に応じた適切な情報管理体制を構築し、情報を保護する取組みを実施しています。

■ 情報セキュリティ教育・研修について

新たに在宅・出張時向けの情報セキュリティ研修を随時実施。

情報漏洩防止、ITリテラシー向上他を目的に、派遣従業員等を含む全従業員に対して情報セキュリティ自己点検を実施し、合格率は93%でした。実施後、可否にかかわらず、問題に関連する規程・基準について説明を行い、理解を促しています。

■ 個人情報保護について

個人情報保護方針を定め、個人情報保護の仕組みを構築し、全従業員に個人情報保護の重要性の認識と取組みを徹底させることにより、個人情報の保護を推進しています。

📄 詳細については、当社のプライバシーポリシーをごらんください。👉 <https://www.mec-co.com/etc/policy/>

■ 社外取締役メッセージ



メックの成長戦略の基盤は 人財育成と社会貢献

メック株式会社
取締役 北條 俊彦

独立社外取締役の役割は、その独立的立場から業務執行に対し客観的、かつ幅広い視点から実効性の高い監督を実施し、株主との協調的かつ建設的な関係を確保するため、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することだと認識しています。

企業価値創造の源泉は「人財」と「成長」、そして「稼ぐ力」ですが、現代社会ではESG/SDGsを含め持続可能性を意識した経営が強く求められています。即ち、本業を通して社会的責任を果たし社会的価値を創造してゆくことが、大変重要になってきています。

メックは創業以来、独創の界面価値創造技術でエレクトロニクス業界の発展を支えてきました。ウィズコロナ時代においてメックの成長戦略のお手伝いをする中で、社は『仕事を楽しむ』の意味するところを改めて考えてみましたが、それは「自分が必要とされていると実感し、自分の持てる力すべてを発揮して最高のものを創り出すことで人や社会の役に立つ」ということではないかと思えます。

メックの優れた企業文化は、シンプルですがこのビジョン・ステートメントから始まり、今も企業文化の重要な基盤となっているのです。

メックには人を愛し、人を大切にする企業風土があります。職場の人間関係や組織の機能、社員一人一人から見た労働環境は素晴らしく、何よりも先ず働く社員が幸せを感じられる会社です。また、人財育成では能力的に優秀なだけでなくメックの企業文化に最も適した人財、適切な「企業文化の担い手」に育てあげることで一枚岩の企業文化を築き、本業を通して社会に貢献できるようにと考えています。

社外取締役として引き続きステークホルダーの期待に応えられるよう、また、メックの価値観を尊重する意志と能力をもって、仕事を楽しみつつメックの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資する役割を果たしてゆきたいと思えます。