

環境負荷低減の取り組み事例

当社は独自に定めた「品質・環境方針」の中で、「省エネルギー・省資源の推進と省エネルギー生産ラインの構築」を掲げています。本社・小牧工場やタイ工場では太陽光発電システムを導入して再生可能エネルギーへの転換を進め、東北工場では工場全体のエネルギー需給を管理・制御し、省エネおよびコスト削減を図っています。当社は今後も省エネ設備の導入、省エネルギー生産ラインの構築等の改善活動を継続的に実施してCO₂削減に努め、環境保全に貢献していきます。



対応するSDGsの目標



再生可能エネルギーへの取り組み (太陽光発電)

■ タイ工場



SDGsの目標7「エネルギーをみんなに そしてクリーンに」の実現に向け、再生可能エネルギーの導入を実施しています。2019年6月から太陽光発電システムの運用を開始し、タイ工場のCO₂排出量の15%をカバーしています。2019年度のCO₂削減量は年間197トンでした。

■ 本社・小牧工場



再生可能エネルギーの計画導入として、2020年7月から本社・小牧工場においても太陽光発電システムの導入・運用を開始しました。CO₂削減量は年間300トンを見込んでいます。今後も国内・海外工場への計画的な導入を進めていきます。

FEMS*導入

■ 東北工場



東北工場には、受配電設備のエネルギー管理、生産・インフラ設備のエネルギー使用や稼働状況の把握、エネルギー消費を「見える化」するシステムであるFEMSを導入しています。各種機器の消費エネルギーの測定・分析を行い、工場のエネルギーを最適化し、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

*FEMS (Factory Energy Management System) : 工場エネルギー管理システム

コーポレート・ガバナンス

当社は、持続的な企業価値向上の実現のため、「経営の透明性と健全性の確保」「ステークホルダーとの適切な協働」の観点から、コーポレート・ガバナンスの実行性の確保と強化に努めています。

考え方

当社グループでは、多種多様な利害関係のあるステークホルダーの皆様から好感を持たれ、信頼され続ける企業となるために、健全で効率的な経営を実現し、経営内容の透明性を高めるための仕組みとして、コーポレート・ガバナンスを一層充実していきます。

内部統制システムおよび リスク管理体制の整備の状況

当社は、内部統制システムおよびリスク管理体制の整備に関する基本方針を取締役会において定め、実施しています。

基本方針の内容は次のとおりです。

a) 法令・定款適合性の確保

取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合するよう、行動規準・社内規程の整備、反社会的勢力との関係断絶、通報窓口の設置、役員の指名・報酬に関する指名・報酬諮問委員会の設置などに取り組んでいます。

b) 情報の保存および管理

稟議決裁書類、各種会議体の議事録その他の取締役の職務の執行に係る情報については、法令および社内規程に基づき適切に保存および管理を行います。

c) リスク管理

リスク管理については、全従業員の方針順守の意識を高めるとともに、全社的なリスク管理を推進する本社のリスク管理部門（総務部、情報システム部、内部統制監査室、法務部）を中心として、各事業本部におけるリスク管理部門が連携してその徹底を図ります。また、ますます複雑化するリスクに対して的確かつ迅速に対応するため、リスク管理委員会が全社リスクの整備に関する事項について審議決定を行います。

d) 取締役の職務執行の効率性確保

取締役会を原則毎月1回以上開催し、また、役員を中心に構成する経営会議を随時開催することにより、迅速な経営の意思決定を図ります。各事業本部の経営課題については、役員、部門長が出席する事業報告会を開催し、事業環境の分析、業績計画の進捗状況の報告などを通じて情報を共有し、経営判断に反映します。また、執行役員制度の導入により、従来の取締役会が有していた経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離することによって、的確かつ迅速な意思決定と機動的な業務執行を実現します。

e) 企業集団における業務の適正確保

国内、海外の子会社管理規程に基づき子会社経営の効率化を推進するとともに、行動規準、リスク管理体制には子会社も含め、当社への報告および重要事項の事前承認の徹底を通じ業務の適正化を図ります。

f) 監査役の使用人に関する事項

必要に応じて監査役の職務の補助をすべき専従の使用人を置くこととし、監査役の指示による調査の権限を認めます。その場合の人事は、取締役と監査役が事前に協議することとしています。

g) 監査役への報告

当社および子会社の取締役および使用人は、法令および監査役会の定めるところに従い、監査役の要請に応じ当社グループ全体の経営状況および事業の遂行状況について必要な報告および情報提供を行います。また、使用人が監査役への報告や情報提供をしたことを理由として、その使用人に対して、不利な取り扱いを行いません。

h) その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

当社グループの監査体制の実効性を高めるため、経営直轄の内部統制監査室を設置し、監査役、会計監査人および内部統制監査室が情報交換を行う機会を確保します。また、監査役は、必要に応じて法律・会計等の外部専門家に相談することができ、その費用は当社が負担するものとします。

役員の報酬

役員の報酬制度については、取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会で協議を行い、以下の基本方針を定めています。

- ・企業価値向上への貢献意欲を高める制度とする
- ・報酬の決定方法及び配分の妥当性を確保する
- ・株式保有により株主と利害を共有できる制度とする

取締役の報酬は、株主総会において承認された範囲内で、指名・報酬諮問委員会に諮問したうえで、取締役会の授権を受けた代表取締役が当社の定める基準に基づき決定しています。なお、取締役の報酬は、固定報酬、業績連動報酬及び譲渡制限付株式報酬で構成しており、社外取締役については、独立した立場から経営を監督する役割であることを考慮し、固定報酬のみとしています。

固定報酬は、責任や経営への貢献度を勘案して役位別に一定額としています。

次に業績連動報酬は、中期経営計画と連動する前年度の連結売上、連結営業利益、ROE、開発投資を業績評価指標とし、業績連動報酬の配分は役位が上位であるほど高く設定することにより、高い成果と業績責任を求める制度としています。

独立性判断基準

当社は、当社の社外役員および社外役員候補者が当社の一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される場合に、当該社外役員または当該社外役員候補者が当社からの独立性を有しているものと判断しています。

*独立性判断基準の詳細は、CKDコーポレート・ガバナンス報告書【原則4-9】をご参照ください。

社外役員に対する情報提供

社外役員に対しては、当社の事業に関する理解を深めていただくために、就任時に事業概要等の説明を行ったうえで国内各工場を見学していただく機会を設けています。また、以下のような研修や情報提供を行っています。

- ・取締役会開催にあたり、事前の資料配布と重要事項における詳細説明
- ・監査役会への参加の機会を計画的に設け、情報共有の場を提供
- ・グループ会社を含めた国内外の工場視察
- ・取締役会における執行役員の業務執行報告の機会を設定

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および役員の員数(2019年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	202	133	57	11	5
監査役(社外監査役を除く)	17	17	—	—	1
社外役員	40	40	—	—	6

*2019年度末時点の取締役は8名(うち社外取締役は3名)、監査役は4名(うち社外監査役は3名)。

推進体制

取締役会は法令で定められた事項のほか、経営の基本方針、経営に関する重要事項を決定する機関であると位置付けられています。充実したコーポレート・ガバナンスのためには、経営者による健全なリーダーシップの発揮と、透明で公正な意思決定の両立が不可欠であるとの考えのもと、当社は監査役会設置会社として、法令上認められる範囲内で通常の業務執行に属する事項の経営陣への委任を進める一方、監査役による経営監視の強化で経営の透明性・客観性を図っています。また、独立した社外取締役を3名選任するとともに、役員の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。委員会は必要に応じて開催し、指名・報酬に係る事項について審議したうえで、その結果を取締役会へ答申します。

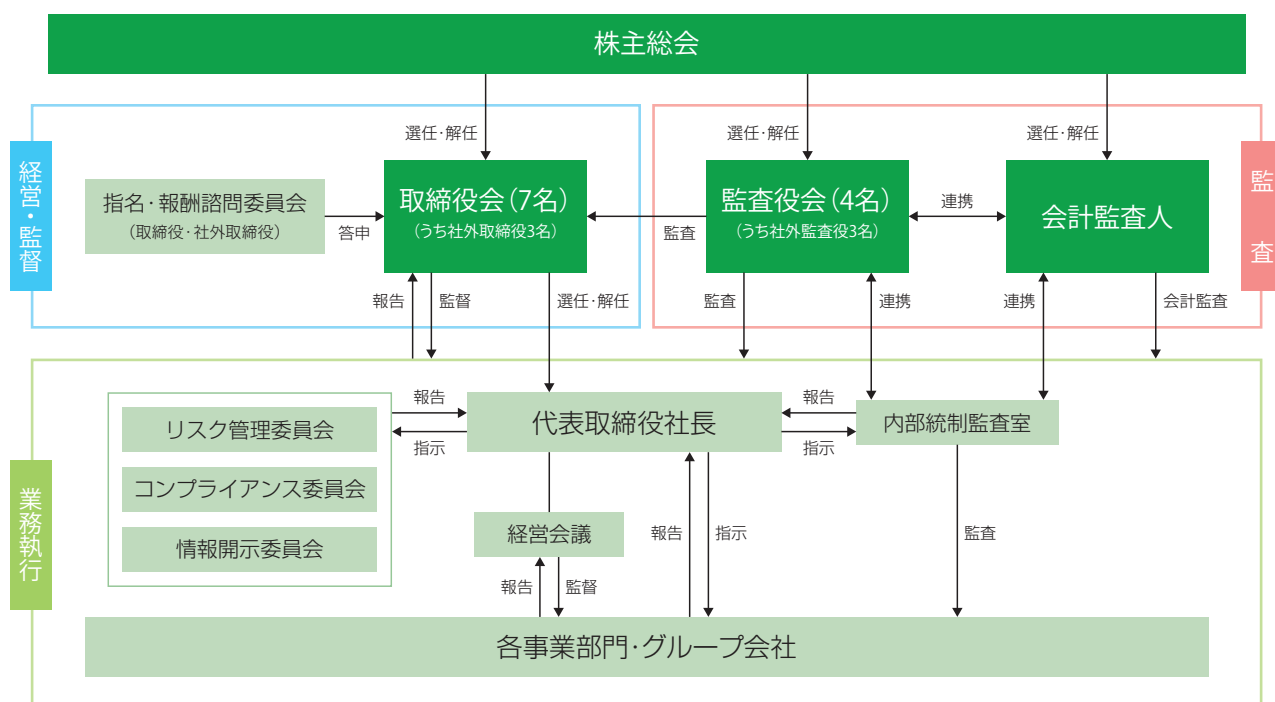
監視機能

監査役会制度を採用し、監査役会は、社外監査役3名を含む4名の監査役で構成されています。各監査役は、監査役会で策定された監査方針および監査計画に基づき、業務および財産の状況調査を通じて、取締役の職務遂行を監査しています。監査役は、内部統制監査室および会計監査人と随時、情報交換を行うことにより連携を図っています。

経営会議等重要な会議には常勤監査役も出席し、各事業本部の経営課題の討議、事業環境の分析、業務計画の進捗状況を把握することで適切な監査の実現を図っています。

会計監査については有限責任監査法人トーマツと会社法監査および金融商品取引法監査について監査契約を締結し、公正不偏な会計監査をお願いしています。

コーポレート・ガバナンス体制



社外監査役メッセージ



林 公一
社外監査役

私は、財務・会計・監査の業務に約30年従事してきました。アメリカで監査業務を経験し、帰国後はクロスボーダーを含めた多数のM&Aや、それに付随したPMI (Post Merger Integration) に関与してきました。一方、よりグローバルでの事業成長を目指し、当社は海外での資本提携や国内での事業買収を積極的に進めています。私は、過去の経験も踏まえながら、成長に応じた経営管理体制が維持できているかを常に確認していきたいと思っています。この適切な経営管理体制があって初めて、今のような混沌とした時代であっても、Sustainableな事業成長が可能となり、ステークホルダーとWIN-WINの関係が構築できると考えています。



澤泉 武
社外監査役

世界経済に深刻な影響を及ぼしているコロナ問題の終息が見えない中で、米中覇権争いの激化に伴い、グローバルシステムにも揺らぎが生じています。さまざまな地政学的リスクも絡み、我が国は安全保障と経済の両面にわたり極めて難しい局面を迎えています。こうした環境の中で、当社は「世界のFAトータルサプライヤー」を標榜し、さらなる事業の進展を目指しています。私は金融の立場から多くの企業経営に接してきた経験を基に、グローバルレベルのさまざまな変化に目を凝らしながら、社外監査役として各ステークホルダーからの信頼性の確保と、当社が掲げる企業目標の達成に少しでも貢献できるよう努めてまいります。



橋本 修三
社外監査役

新型コロナウイルス感染症は、これまでの経済・社会構造に大きな転換を迫っています。社会・経済活動の様式が大きく変化するとき、企業にはより強固なコーポレート・ガバナンスの実践が求められると考えます。

社外監査役には、取締役の職務の執行を監視し、より中立で客観的な立場から発言することが求められています。私は弁護士として30年以上にわたり、さまざまな企業に関する業務を行ってきており、当社でもこれらの経験を生かせるよう努めていきます。そして、社外監査役としての役割を自覚し、多様なステークホルダーとの協働を図るとともに、当社のコーポレート・ガバナンスの実効性の確保と企業価値の向上に貢献できるよう尽力してまいります。

社長・社外取締役鼎談



社外取締役
植村 和正

社外取締役
加川 純一

代表取締役社長(ファシリテーター)
梶本 一典

社外取締役
浅井 紀子

持続可能な成長が求められる中、企業統治に対する関心は大きく高まっています。当社で選任している取締役7名のうち3名の社外取締役に、取締役会についてのお考えのほか、今後の成長に向けての課題や期待を語っていただきました。

ご自身のご経歴をお聞かせください。

加川：前職で世界の自動車メーカー、特にエンジン開発部門と共同で新製品の開発に長年携わり、国ごとで自動車に求める性能や開発目標の設定などが異なることから、顧客と密接に話し合うことが重要だと感じました。その後、経営層に加わっていた時期にリーマンショックを体験し、キャッシュの重要性を痛感しました。震災の経験もあり、BCP（事業継続計画）を構築しておくことが、特にメーカーにとって大事だと思っています。グローバルに拡大する中で強固な企業体質を作り上げていくための助言ができればと考えています。

浅井：私は約30年にわたり、国内外の製造現場、研究開発現場を訪れて経営実態を分析し、約3,000拠点の現場で技術変化を見てきました。また、経済産業省や厚生労働省をはじめとする官公庁の仕事で、ロボットや素形材の技術審査委員として最先端の技術革新に触れ、労働政策に携わることで働き方改革を議論してきました。こうした経験を活かし、社外からの視点で客観性・透明性の確保、意思決定の妥当性・適正性を検証し、企業価値向上に貢献できたらと考えています。

植村：私は医師免許取得後、研究者と臨床医を目指し、1990年からはアメリカで研究を行っていました。2005年に名古屋大学医学部で医学教育の統括センターに着任し、



医療職の教育や病院長補佐として人事労務も担当するようになり、メンタルヘルスも含め、労務管理の問題に対処してきました。

梶本：年々メンタルヘルスの対応事例が増えており、当社は医療・医薬関係の業界とも取引があるため、医療関係の方を社外取締役に迎え入れています。



CKDに対してどのような印象を持たれていますか。

加川：CKDは非常に真面目な会社であるという印象を持っています。日本がモノづくりの国である限り、設備投資はなくなりません。中長期の経営計画以外にも会社の姿勢を社外にアピールすることは従業員の意識にも好影響を与えると思います。ポジティブに会社の情報を発信することも必要ではないかと思っています。

浅井：IVI*¹やロボット革命イニシアティブ協議会、展示会等、社員の皆さんが会社の外でも活躍しており、DX、第4次産業革命などの環境変化に対応して、一生懸命、かつ伸び伸びと新しいチャレンジをしていると感じています。

植村：きちんと技術・技能伝承が行われており、現場を見ても真面目で職務に忠実であると感じています。しかし、従業員には会社の社会的なミッションや価値について共有認識が乏しい印象があります。また、大きな事故の労災件数は少なくなっていますが、マニュアルより先輩を真似ることで起きる小さな事故が発生しています。主体的に業務に参画する意識が少ないことが原因ではないかと思っています。

CKD取締役会についてのお考えをお聞かせください。

加川: 案件が多い時もスムーズに進行しており、基本的には承認前提の議題だと感じます。中長期の経営計画については、もう少し議論ができるような場面があってもいいのではないのでしょうか。

梶本: 長年この形をよしとして進めていた部分がありますので、今後は協議の場をより一層充実させたいと思います。

浅井: コーポレートガバナンス・コードやスチュワードシップ・コードの導入・改訂といった流れの中で、当社の取締役会は、適度な緊張感を保ちつつ、率直に意見できる雰囲気があります。執行役員制度の導入により、的確かつ迅速な意思決定と機動的な業務執行の実現に取り組んでおられ、社外取締役・監査役6名の資質・役割・専門的知見という点からも多様な経験を活かしながら、スピーディーに動くことができていると思います。

梶本: 取締役会は原則毎月1回なので、ご就任から間がないときは、発言がしにくいかもしれません。経営会議の議事録をお見せするなど、情報提供を増やすことを検討します。

植村: 加川さんと同じですが、議論ができる機会があってもいいと思います。これは私たちの改善点ですね。

CKDの技術についてどのように思われますか。

加川: 製品を開発する過程では「過去トラ（過去の品質不具合などの事例集）」を作りますが、トラブルが起きるまでそれを読まないため、同じ問題を何度も起こしてしまいます。問題を起こさない仕組み作りから行っていく必要があります。

梶本: 東北工場も訪問されましたね。

加川: ガス弁の組立装置が全く止まらないことに驚きました。非常に完成度の高い設備だと思います。さらなる増産に向けて生産性向上に寄与できると思います。

梶本: CKDをグローバルな視点で見た時、どう思われますか。

浅井: 世界の技術動向がCPS*2へと進展し、デジタルツイン、さらにはデジタルトリプレットへと探求されています。IoTによってボーダレス化していく中で、世界のFAトータルサプライヤーを目指し50万アイテムを超える商品群を進化

させ、工場のIoT化、スマートファクトリー化に対応し、通信・センサや故障予知等の技術開発に取り組んでいます。



コロナ対策や健康経営についてのお考えをお聞かせください。

梶本: 植村取締役からの確かなアドバイスをいただき、コロナ対策を実施できました。

植村: 当初、オンライン化できない製造業は対応が困難ではないかと考えていましたが、一定の対策を適用すること

で現場の感染予防ができています。しかし、オンラインでのコミュニケーションにおけるストレスのケアが必要だと思います。健康経営は一定水準以上を実現しており、順調に環境の改善が進んでいます。従業員の心身をケアする福利厚生は、生産性そのものを上げる効果があります。

CKDのガバナンス体制についてご意見をお聞かせください。

梶本: 指名・報酬諮問委員会が始まり、後継者を社長が指名する形ではなくなりました。

浅井: 指名・報酬諮問委員会をはじめ、コーポレート・ガバナンス改革に対する取り組みについて高く評価しています。極めて速いスピードで変化していく経営環境の中で、外部からの視点も取り入れながら議論する場を設け、企業価値向上を図ることが必要と考えています。

梶本: 女性の管理職も増えており、これからは取締役会で優秀な女性社員の発表も行いたいと思っています。男性が意識を変え女性の優秀な人が入らないと、海外に対抗できません。

植村: 医療分野でも女性のキャリア継続は大きな問題です。キャリアを閉ざさない環境を作っていく必要があります。

今後のCKDに期待されていることは何でしょうか。

加川: DXですね。モノづくりでは三現主義*3がベースで、基本的にアナログです。人の性能、感性を上げるためには三現主義やOJTは欠かせないと思いますが、一方でDX化も進める必要があり、うまく融合していくことが必要だと思います。



浅井: WEF*4では、2018年から第4次産業革命をリードする世界の先進的な工場を「Lighthouse」（灯台：企業の指針）として選出する取り組みを開始しました。CKDが、お客様にベストソリューションを提供できるFAトータルサプライヤーとして、時代に即した形で持続的な成長を遂げることで地球規模の課題解決に貢献していくことを期待しています。

植村: 従業員のエンゲージメントを高めることで、会社の発展や成功に貢献できていると実感できるような方向に向かっていっていただきたいと思います。

梶本: 今回いただいた貴重なご意見を今後の企業運営に役立てたいと思います。当社社外役員の皆様は、それぞれが幅広いご経験と多様な知識をお持ちであり、それがCKDの強みになっていると思います。今後もさらに社外役員の皆様とのコミュニケーションを深めることにより、企業価値の向上に努めていきます。

*1 Industrial Value Chain Initiative: モノづくりとITが融合した新しい社会をデザインし、あるべき方向に向かわせるための活動において、それぞれの企業のそれぞれの現場が、それぞれの立場で、等しくイニシアティブをとるためのフォーラム

*2 Cyber Physical System: 現実世界とサイバー世界を連携させたシステム

*3 「現場」「現物」「現実」を重視する考え方

*4 World Economic Forum: 世界経済フォーラム

リスクマネジメント

当社は、社会から信頼され続ける企業となるため、リスクマネジメントを重要な経営活動の一つと捉え、その管理体制を整備するとともに、重大なリスクの低減とリスクによる損失の最小化に努めています。

考え方

当社は、事業の継続と企業価値の向上を確保していくために企業活動に付随するさまざまなリスクを識別し、そのリスクを適正に評価したうえで、効率的かつ効果的な経営活動を行っています。

リスクマネジメント推進体制

リスクマネジメントの推進体制などを定めた「リスク管理規程」を制定するとともに、リスク管理を推進するためリスク管理委員会を取締役会直轄の組織として設置しています。リスク管理委員会は、以下の業務を行っています。

- a) リスクの識別方法、評価方法、対応方法の検討およびリスク対応方法の決定
- b) リスク対応方法の実行結果の評価およびそれに基づく是正処置の検討
- c) 全社徹底事項の指示、連絡、要請等
- d) リスク管理委員会で決定した事項の監査およびモニタリング
- e) 取締役会への報告

BCP（事業継続計画）の策定

大規模な地震・火災・台風等、甚大な被害が発生した場合に備えて、人命の安全を最優先に考え、地域の皆様やお取引先様の復旧支援と自社の事業を継続させるためにBCPを策定しています。

<主な取り組み>

- ・全社員対象の教育および実務責任者向け研修の実施
- ・各種訓練の実施（初動対応訓練、事業復旧訓練、避難訓練、救急訓練、消火訓練など）
- ・備品の準備（帰宅支援セット、備蓄米、保存水、発電機など）
- ・取引先様向けBCP策定セミナー開催

情報セキュリティの考え方

情報セキュリティとは、コンピュータや情報の安全性を確保し、適切に活用できる状態を指し、機密性、完全性、可用性の3つの要素に分けて捉えることができます。当社では、技術情報、図面情報など機密情報の情報セキュリティレベル向上に努めているほか、情報資産を効率的に保護するために、セキュリティ対策を導入し、関連要領および作業手順を定めています。また、情報セキュリティに適用される法令、諸規制およびガイドラインを関連諸要領に明文化し、全従業員への教育・訓練を実施するなど、情報セキュリティ体制を整えています。

コンプライアンス

当社は、事業活動に当たり順守すべき基本原則を定めた行動規準において法令順守を明記し、海外を含めたグループ全体でのコンプライアンス意識の高揚を目指してさまざまな取り組みを行っています。

考え方

従業員一人ひとりが法令および企業倫理を順守することで社会的責任を果たします。

行動規準の徹底

行動規準において公正な取引、ハラスメントの防止、贈収賄・利益供与、その他不正・腐敗行為を包括的に列举して法令順守を徹底する方針（ポリシー）を明記しています。また、このポリシーを社内に広く伝達するための取り組みとして、「CKD行動規準マニュアル」を全社員に配布するとともに、社内向けのトレーニングとしてコンプライアンス研修と海外拠点への法令情報提供を実施しています。

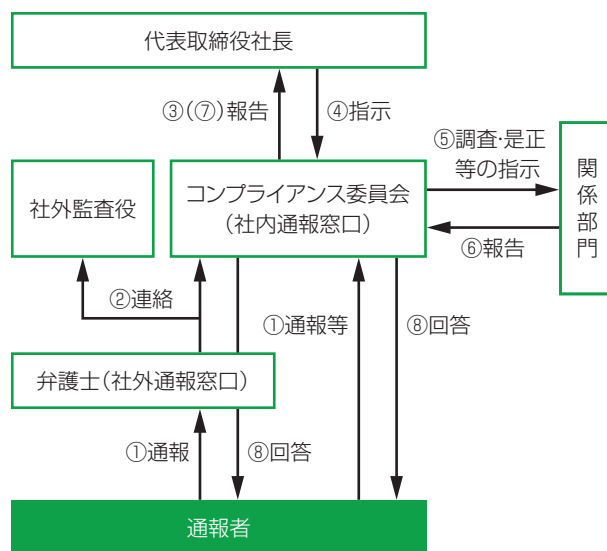
コンプライアンス違反リスクへの対処

行動規準で定める法令順守方針に関する対応状況は取締役会の監督のもと、リスク管理委員会における企業運営のリスク評価の対象とされ、リスクの重要度と優先度に応じて対処するための手順が検討されます。新しいビジネスパートナーとなるお客様や請負業者との関係でも、取引開始前に調査を行い不適切な取引、不正・腐敗の有無を確認するなど、必要に応じてデュー・デリジェンスを行っています。また、当社のコンプライアンスに対する姿勢は、CKDウェブサイト掲載の「お取引先へのお願い」などでも明記し、新しいビジネスパートナーへの伝達を図っています。2019年度は、贈収賄・汚職等を理由とする懲戒処分およびこれらに関する罰金・和解金等の費用を伴う事案は発生しませんでした。

内部通報制度

当社グループに勤務する従業員等からの内部告発メカニズムとして、通報窓口を設置しています。社内の通報窓口に加え、独立した弁護士による社外通報窓口を併設することで、通報者の匿名性と通報の機密を確保し、通報者の保護に配慮するとともに、コンプライアンス違反の早期発見・是正に努めています。通報の対象には、カルテル等の独占禁止法違反、贈収賄・汚職・横領等の刑法違反をはじめとする法令違反が広く含まれます。また、従業員に対して内部通報制度の周知を継続的に実施し、英語をはじめとする多言語対応を進め、海外拠点の従業員からの通報に対応できる体制づくりを進めています。通報内容は、代表取締役社長に遅滞なく報告されるとともに、コンプライアンス委員会にて調査検討し、是正および再発防止に向けた措置を行います。

通報処理体制



役員一覧



代表取締役社長
梶本 一典

1980年 4月 当社入社
2004年 6月 取締役 執行役員
営業本部長
2005年 6月 取締役 常務執行役員
2008年 6月 代表取締役社長(現任)



代表取締役 専務執行役員
奥岡 克仁

1991年 4月 当社入社
2014年 6月 コンポーネント本部
副本部長 統括管理部長
2015年 6月 執行役員
コンポーネント本部長
2016年 6月 取締役 執行役員
2018年 6月 取締役 常務執行役員
2019年 6月 代表取締役
専務執行役員(現任)
2020年 6月 経営企画部長(現任)
安全保障輸出管理室長
(現任)
内部統制監査室長(現任)



取締役 執行役員
湯原 真司

1986年 4月 当社入社
2007年 10月 営業本部 名古屋支店
名古屋営業部長
2012年 5月 営業本部 大阪支店長
2013年 6月 執行役員
2014年 4月 営業本部 副本部長
2015年 4月 営業本部長(現任)
2018年 6月 取締役 執行役員
(現任)



取締役 執行役員
林田 勝憲

1984年 4月 当社入社
2006年 6月 自動機械事業本部
製造部長
2009年 5月 自動機械事業本部
電池技術部長
2011年 4月 購買本部 調達部長
2018年 6月 執行役員
自動機械事業本部長
2019年 6月 取締役 執行役員(現任)
2020年 6月 コンポーネント本部長
(現任)



社外取締役
加川 純一

1977年 4月 日本特殊陶業(株) 入社
2003年 6月 同社取締役
2007年 6月 同社常務取締役
2009年 6月 同社専務取締役
2011年 6月 同社顧問 技監
2012年 6月 当社取締役(現任)
2014年 7月 日本特殊陶業(株)
嘱託
2015年 4月 (株)進和技術顧問(現任)



社外取締役
浅井 紀子

1997年 4月 名古屋大学 経済学部
助手
1999年 3月 名古屋大学 博士
(経済学) 取得
2003年 4月 中京大学 経営学部
助教授
2007年 4月 中京大学 経営学部
教授(現任)
2015年 6月 当社取締役(現任)
2020年 6月 イビデン(株)
社外取締役(現任)



社外取締役
植村 和正

1990年 3月 名古屋大学 博士(医学)
取得
2005年 8月 名古屋大学
医学部附属総合医学
教育センター教授
2009年 4月 名古屋大学 総長補佐
2017年 4月 愛知淑徳大学
健康医療科学部教授
(現任)
2017年 5月 名古屋大学 名誉教授
(現任)
2017年 6月 当社取締役(現任)



常務監査役
國保 雅文

1983年 4月 当社入社
2005年 10月 営業本部販売企画部長
2008年 10月 台湾喜開理股份有限公司
董事長 總經理
2012年 9月 経営企画部長
2015年 6月 執行役員
2018年 6月 取締役 執行役員
安全保障輸出管理室長
内部統制監査室長
2019年 6月 取締役 常務執行役員
2020年 6月 常勤監査役(現任)



社外監査役
林 公一

1990年 10月 KPMG New York
事務所入所
1997年 4月 公認会計士登録
2008年 3月 (株) アタックス
代表取締役(現任)
2010年 6月 当社監査役(現任)
2013年 6月 (株) プラザクリエイト
本社 社外監査役
2018年 6月 (株) プラザクリエイト
本社 社外取締役
(現任)



社外監査役
澤泉 武

1974年 4月 (株) 住友銀行(現(株)
三井住友銀行) 入行
2002年 6月 同行執行役員 大阪第二
法人営業本部長
2003年 6月 三井住友カード(株)
常務取締役
2006年 10月 アルファリート・アドバイ
ザーズ(株)
代表取締役社長
2008年 6月 SMBCコンサルティング
(株) 代表取締役社長
2014年 6月 当社監査役(現任)
2014年 10月 ラオックス(株) 顧問
(現任)



社外監査役
橋本 修三

1987年 4月 弁護士登録
小栗法律事務所入所
1992年 4月 橋本法律事務所開設
同所所長(現任)
2004年 4月 名古屋弁護士会
(現愛知県弁護士会)
副会長
2020年 6月 当社監査役(現任)

取締役会の出席状況とスキルマトリックス

	氏名	取締役会 出席状況	スキル							
			独立性 (社外)	企画経営	製造・技術 研究・開発	営業 マーケティング	財務・会計	法務	コンプライアンス ガバナンス	国際経験
取締役	梶本 一典	11回/11回		○		○	○		○	○
	奥岡 克仁	11回/11回		○	○				○	
	湯原 真司	11回/11回				○				
	林田 勝憲	9回/9回			○	○			○	○
	加川 純一	11回/11回	○	○	○	○		○	○	○
	浅井 紀子	11回/11回	○		○	○			○	
	植村 和正	11回/11回	○	○					○	○
監査役	國保 雅文	11回/11回		○		○	○	○	○	○
	林 公一	10回/11回	○	○			○		○	○
	澤泉 武	11回/11回	○	○		○	○		○	
	橋本 修三	—	○	○				○	○	

*林田勝憲の出席状況は、2019年6月21日の取締役就任以降のもの。

*橋本修三は、2020年6月19日に監査役に就任した。

人材

能力を活かす人材開発の実現

「人材重視の企業風土」を築いていくためには、グローバル人材育成と個人の自己実現に挑戦できる働きがいのある職場づくりが必要だと考えています。性別・年齢・国籍等に関係なく、多様な人材一人ひとりの可能性を大切に、それぞれの能力を最大限に発揮して活躍できるように、人材育成を強化しています。

考え方

当社は「人材重視の企業風土」を経営理念の一つとして掲げており、「人材」を「人材」として企業の持続的な発展・成長のための重要な経営資源と位置付けています。

従業員の能力開発を経営にとっての最重要テーマの一つに据え、グローバルに事業を展開する中、お客様により良い価値ある商品・サービスを提供できる人材の育成を目指しています。

方針

生産面では、高い技能やコア技術を継承するとともに、新しい事業に挑戦できる人材、営業面では、国内のみならず世界各地のお客様に満足していただける提案力のある人材を、戦略的かつ計画的に育成し配置を行います。

人材重視の企業風土

一人ひとりの可能性と働きがいを大切に、失敗を怖れることなく業務改革に取り組み、組織の強みを最大限に発揮できる企業風土をつくります。

■ キャリアプランシートの導入

社員にとって働きがいのある職場にするため、上司がコミュニケーションツールとして「キャリアプランシート」を使って部下のキャリアデザインを支援しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

仕事と家庭生活の両輪が充実してこそ、従業員が自己実現できる魅力的な職場になると考え、これを両立するためのさまざまな施策に取り組んでいます。

■ 時間管理と業務改善による労働時間の削減

- ・業務改善の実施による時間外労働の削減
- ・週1日の定時退社日の設定
- ・一斉有給休暇取得日の設定

・時間単位有給休暇制度の運用

■ 育児支援制度

全従業員を対象に育児休業制度を設けています。また、短時間勤務制度や時間外労働の免除制度の利用を小学校6年生に進級するまで延長しました。女性が安心して出産ができ、育児をする男女従業員が家庭生活と仕事を両立できるような労働環境を整備しています。

■ 介護支援制度

介護の課題に直面した従業員が、仕事を継続しながら介護を行うためのマネジメントを自らできるような環境を整備しています。配偶者、子ども、本人または配偶者の父母や、同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫を対象に、原則1年間を上限に介護休業を取得できます。

ダイバーシティ推進

性別・国籍・年齢に関係なく多様な人材を活かすダイバーシティを推進していきます。

女性活躍推進の取り組み

女性はその力を存分に発揮し活躍し続けられる環境を整えていくことは、従業員一人ひとりがより活躍できる土壌を育むことにつながります。

この取り組みの一環として、2018年4月から本社小牧工場敷地内に託児所を開設しました。また、託児所を利用できない地域の勤務者に対しては、認可外保育所の入所者費用補助制度を同時にスタートしました。

■ 外国人従業員の活躍

ダイバーシティおよびグローバル化を推進するため、外国人従業員の継続した採用を実施し、日本国内では36名の外国人従業員が活躍しています（2020年3月31日現在）。

■ 再雇用制度の充実

2012年4月から定年退職者の再雇用制度を拡充しました。60歳定年後の生き方について、従業員の選択肢を増やすため、現行の再雇用制度は維持しながら、さらに年齢制限なく働ける生涯現役制度を設けています。

■ 人材育成

多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮して活躍できる取り組みを強化しています。

■ 教育訓練

全従業員を対象にした階層別教育を基盤に、それぞれの役割に応じた教育や、業務に応じて選択できる自己啓発を支援する教育を実施しています。また、部署ごとにおいても、働きやすい環境の整備やスキルアップのための取り組みを実施しています。

■ 海外トレーニー制度

日本と海外現地法人との間で互いに社員を研修に送り出す海外トレーニー制度を実施しています。グローバル人材を育成し、お互いの仕事の進め方などを理解することで、業務改革につなげています。

■ 技能研修道場

2016年度から、金属加工用の工作機械や測定器などの使い方を学ぶ「技能研修道場」を導入しました。部品加工の部門において、若手社員の技能レベルの向上と、シニア社員が持つ熟練した技能を伝承することで、加工における技能レベルのさらなる向上を目的にしています。

■ 語学学習支援

ビジネスのグローバル化に伴い必要となる従業員の語学習得をサポートするため、社外講座、通信教育への支援など、従業員の自己啓発を支援する機会を設けています。

■ 労働安全衛生

当社は、災害ゼロを目指し、全員参加で安全衛生活動に取り組み、安全第一の企業文化を築いていきます。

■ 基本理念

私たちは何よりも安全を優先し、正しくモノづくりを行います。

安全で健康な職場から、安心してお使いいただける製品をお客様へ提供します。

■ 方針

1. 健康な心と身体を維持します。
2. 安全第一で行動し、全員で安全意識を高めます。
3. 法令、社内ルール、作業手順を守ります。
4. 危険予知に努めます。
5. 安全で安心な製品をつくります。

■ 健康経営の推進

当社は、社員の健康を重要な経営課題の一つと捉え、社員の健康意識を高め、心身ともに健康で生き生きと働ける職場づくりに取り組んでいきます。

■ CKD健康経営宣言

社員の健康を重要な経営課題の一つとして捉え、健康保険組合や労働組合と連携し社員の健康意識を高め、心身ともに健康で生き生きと働ける職場づくりに取り組み、「健康経営」を推進することをここに宣言します。

■ 重点施策

1. ワーク・ライフ・バランス(働き方改革、労働時間管理)
2. 生活習慣病予防(食事・睡眠・運動習慣の改善、受動喫煙防止、禁煙活動の推進)
3. 働きやすい環境整備(メンタルヘルス推進、職場環境の改善、治療と仕事の両立支援)

■ 健康経営優良法人2020の認定

当社は2019年に「CKD健康経営宣言」を策定し、継続して健康増進に取り組んでいます。2020年3月、健康経営に関する取り組みが認められ、大規模法人部門で「健康経営優良法人*2020」の認定を受けました。

*健康経営優良法人認定制度：経済産業省と日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度。



品質マネジメントシステム

より高品質な製品を実現するために

「お客様に満足いただける製品とサービスの提供」をより確実に、より効率的に推進するため、全社で品質および環境マネジメントシステムの継続的改善に努めるコミットメントとして、毎年度、品質・環境方針を設定し、当社で、または当社のために働く全ての方々に周知しています。

方針

品質・環境方針では、「お客様に満足いただける製品とサービスの提供」をより確実に、より効果的に推進するため、次の方針を掲げ、全社で品質マネジメントシステムの継続的改善に努めています。

【品質】

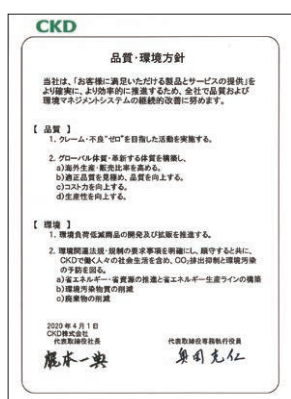
1. クレーム・不良“ゼロ”を目指した活動を実施する。
2. グローバル体質・革新する体質を構築し、
 - a) 海外生産・販売比率を高める。
 - b) 適正品質を見極め、品質を向上する。
 - c) コスト力を向上する。
 - d) 生産性を向上する。

品質の方針は、品質目標につながる不具合の発生防止を原点にし、体質改善の対象を海外、品質、コスト力、生産性とすることで、継続的改善に取り組んでいます。

ISO9001を柱にした品質マネジメントを構築し、年2回の内部監査とマネジメントレビューで運用状況を

評価するなど、持続的な品質向上に取り組んでいます。また、毎年11月は品質月間として、海外子会社を含む全従業員が参加し、品質重視の意識を高める取り組みをしています。

品質・環境方針



国内外のCKDグループ
各社でISOの認証を取得

ISO9001、ISO14001取得状況

	取得認証	取得日
CKD (株)	ISO9001	1994年6月24日
	ISO14001	2000年12月8日
CKD THAI CORP. LTD.	ISO9001	2004年1月14日
	ISO14001	
喜開理(中国) 有限公司	ISO9001	2009年1月4日
	ISO14001	
CKD日機電装(株)	ISO9001	2018年3月16日

取り組み

事例① 自工程完結の定着活動

不良を作らない・作り続けない・不良を後工程に流さない

クレームゼロ、不良ゼロを目指した自工程完結*1の定着活動を品質方針に掲げ継続した活動として強力に推進しています。

定着に向けた主な活動として、今年で5年目となる「Challenge1000*2」に加え、今年度より製造部のチーム単位で不良半減活動に取り組んでいます。

これらの活動を通して工程不良のQCストーリーによる改善と、自工程完結を実践しながら学ぶ教育の場としても取り組んでいます。

本活動は国内工場のみならず、海外生産拠点でも同様に取り組んでおり、全世界のお客様に安心して当社製品をお使いいただくため、「現場力の向上」に努めています。

*1 自工程完結とは

品質やライン・機械の作り込みにより、自分の工程で作ったものは自分で品質を保証するという考え方のこと。後工程はお客様という考えで、不良を作らない・作り続けない、流さないこととする。良品を作るための生産条件と良品であることを判断する判定基準を定量的、具体的に定めることがポイント。

*2 Challenge1000とは

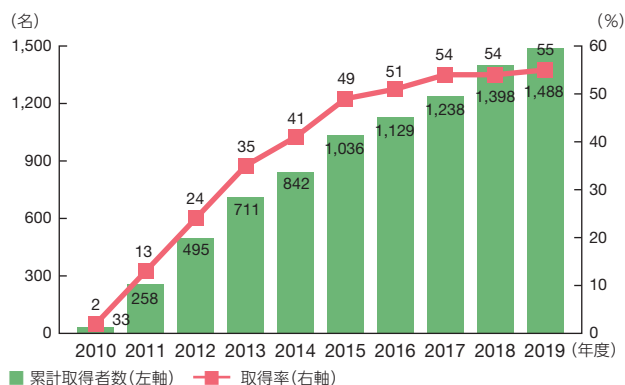
工場単位で不良率の高い量産ラインを重点ラインに定め、不良率低減目標1,000ppm(0.1%)を目指し、継続的な改善に全部門が総力で取り組む当社の活動で、活動を通しQCストーリーに沿った改善および自工程完結を実践教育(OJT)する活動。

事例② QC 検定受験によるスキル向上

QC 検定による啓蒙で全社の品質意識を向上

全社の品質意識の向上を狙い、2010年度からQC（品質管理）検定受験に対する啓蒙活動をスタートし、2019年度までの10年間で1,488名が合格しました。また、これらの合格者の中には、技術・生産・購買のみならず営業・本社スタッフも多数います。QC検定に挑戦する過程で、品質の基礎知識を知り、共通の言葉で会話ができることが最大の成果で、管理や改善の進め方に大いに活かしています。QC検定の受験は、全社の教育訓練計画書で毎年計画され、持続的な活動として全社レベルで根付いています。また、社内講師による受験直前の講習会を開催するなど、合格に導く活動にも精力的に取り組んでいます。

QC 検定 取得者の推移



事例③ 品質月間の取り組み

お客様に満足いただける製品とサービス

毎年11月に開催する「品質月間」では品質月間メッセージの発信、役員QCパトロールの実施、品質活動の報告と評価、品質標語の募集と表彰などの行事を全員参加で実施します。「品質月間」では品質目標の状況、日頃の改善活動について点検し、気付きの機会とするだけでなく、達成した成果を表彰し、現場力およびモチベーションの向上を図っています。また、品質月間メッセージにより趣旨を伝達し、国内外の従業員とのコミュニケーションを図り、品質に関する認識を深めています。



QCパトロール

さらに、社長・役員によるQCパトロールでは生産工場の製造現場の品質状況を直に点検し、品質にコミットメントしています。

事例④ QC マイスター制度の導入

品質の要として活躍するエキスパート育成

品質のエキスパートとして活躍できる人材を育成し、職場で品質の要として活躍していただくことを目的に、品質マイスター制度を導入しました。

QC一つ星マイスターから三ツ星マイスターまでの称号を設定し、最高ランクの三ツ星マイスターはQC検定1級取得が条件の一つで、難易度は極めて高くなっています。認定を受けることがステータスとなり、モチベーションがさらに高まり、当社の品質を牽引する人材として活躍することを期待します。

事例⑤ 検査の自動化への取り組み

外観検査を人に頼らず画像処理で自動化

定量判断が難しく、人の目に頼る目視検査におけるヒューマンエラーが課題となっている中で、当社では目視検査の自動化を全工場で展開しています。必要となる画像認識・処理は、当社が20年以上培ってきた画像処理技術を応用し、簡単に使うことのできる「Facilea」*3を導入し、加速して展開を進めています。

*3 Facileaとは
2020年5月に発売した画像処理ビジュアルプログラミングツール。

事例⑥ 購買先様への品質啓蒙活動

品質方針展開と品質改善活動

当社では、毎年品質月間行事の一環として、主要購買先様に対して品質方針を展開しています。品質方針説明や過去1年間の品質状況の報告に加え、品質保証部門から変更管理*4の重要性に係る説明等を行っています。また、各購買先様における品質管理状況および2次購買先様への説明状況のアンケートを実施し、品質方針が確実に展開されるようフォローを実施しています。

*4 変更管理とは
当社のモノづくりのなかで、製造方法、材料、機械設備等を変更する際、お客様に納めさせていただく製品に対し、予測されるリスク（不具合）が最小限になるよう管理すること。確認試験に加え、お客様に対し変更する旨の申請を行い、許可が下りた後に変更を実施。

環境マネジメントシステム

美しい環境と共生していくために

公害問題、欧州RoHS指令をはじめ製品に適用される環境規制への対応まで、全社を挙げて改善活動に取り組んでいます。また、低炭素社会の実現を国際社会での必須の課題として受け止め、美しい環境と共生する事業活動はもちろんのこと、従業員一人ひとりのエコ活動が大きな成果を生み出すと考えています。法律、規則を順守し、メーカーとして長年培ってきた自動化技術、流体制御技術を活かした当社らしい環境にやさしい商品を開発し、お客様にお届けすることにより、今後も地球環境の保全に貢献していきます。

方針

当社の活動・製品およびサービスが環境影響に対して適切であること、継続的な改善および汚染の予防を目指すことに関するコミットメントとして、環境についての方針を設定しています。

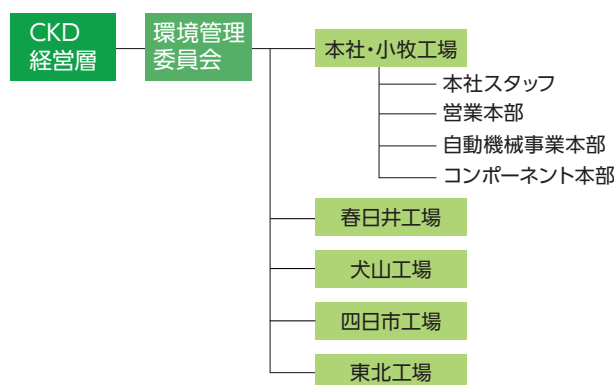
【環境】

1. 環境負荷低減型商品の開発および拡販を推進する。
2. 環境関連法規・規則の要求事項を明確にし、順守すると共に、CKDで働く人々の社会生活を含め、CO₂排出抑制と環境汚染の予防を図る。
 - a) 省エネルギー・省資源の推進と省エネルギー生産ラインの構築
 - b) 環境汚染物質の削減
 - c) 廃棄物の削減

環境負荷低減型商品については、省エネ、省資源だけでなく、ライフサイクルの視点を考慮し、開発・拡販しています。また、環境関連法を順守しつつ、企業の社会的責任を認識した活動、およびCO₂排出抑制と環境汚染予防を行い、環境負荷を少しでも低減できるよう努めています。

体制

環境負荷の軽減のために、全社を挙げて取り組んでいます。



環境法規制と順守状況

当社の活動には、大気汚染防止法、水質汚濁防止法、廃棄物の処理及び清掃に関する法律（廃掃法）をはじめ各種環境法が適用されています。2019年5月に本社・小牧工場において水質汚濁防止法の法令違反が1件ありました。発生した違反については、速やかに行政に報告のうえ対策し、再発防止を図りました。その他、罰金や制裁措置などの規制違反や環境に影響を及ぼす化学物質等の漏出事故はありません。

環境目標と実績

	目標	実績
環境負荷低減型商品の開発および拡販	当社基準を満たしたエコ製品の開発および発売	年間の開発・発売件数に目標を設けています。2019年度目標達成率は93%となりました。
	環境負荷低減型商品を拡販する	機器商品について前年度比5%アップを目標としています。2019年度目標達成率は87%となりました。
	環境負荷低減型商品に対する顧客の改善要求情報を収集し、開発・改良を提案する	営業担当部門に目標件数を設けています。2019年度目標達成率は334%で、目標を達成することができました。
環境汚染物質の削減	REACH 規則に対応する製品含有化学物質データの収集	お客様からの含有物質データ提供要求にお応えするために、含有物質のデータ収集を進めています。
省エネ・省資源の推進	インフラ・生産工程を改善し、エネルギー使用量を削減する	省エネ法削減努力目標の年1%（原単位）を目標としています。2019年度は前年度と比較してエネルギー使用量が3%増加、原単位は16%増加し、2015～2019年度の5年間平均原単位は2%増加となりました。

<本社・小牧工場の土壌・地下水汚染の浄化>

2014年5月に建屋の建設に伴う土壌調査を行った結果、基準値を上回る有害物質が検出されたため、行政へ届出および報告を行い、計画的かつ継続的に措置を進めています。また敷地外への地下水汚染の拡散はありません。

汚染土壌の掘削除去	基準超過土壌は2014年10～11月に掘削除去し、許可施設に搬出処理済み
汚染地下水の揚水浄化	2015年7月から揚水浄化を開始し、濃度変化を監視
汚染地下水のバイオ浄化	2018年6月から早期浄化・外部拡散防止を目的に追加対策としてバイオ浄化を実施

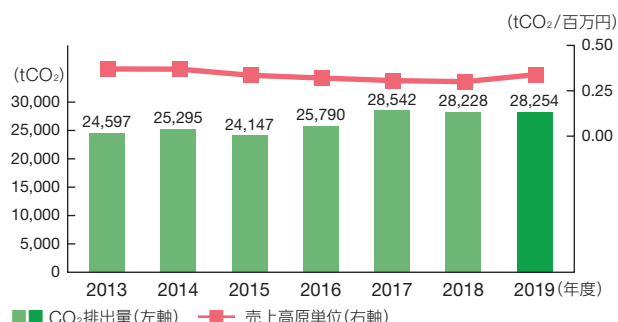
地球温暖化対策の取り組み

再生可能エネルギー（太陽光発電設備）の計画導入、高効率設備の導入（更新）、省エネルギーラインの構築等の改善活動を継続的に実施し、CO₂排出量・原単位の削減を図っていきます。

- CO₂排出量は2019年1月に竣工した東北工場分として2,647tCO₂増加しており、全体では0.1%の増加となりました。また、2013年度比15%（3,657tCO₂）増加していますが、売上高原単位では同比8%削減しています。

(注)集計範囲:国内工場・営業所

CO₂排出量の推移



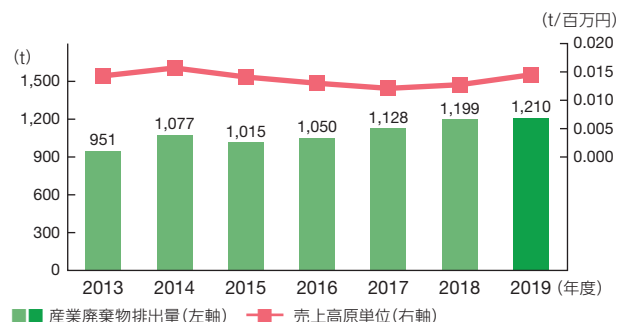
産業廃棄物削減の取り組み

各工場で発生する産業廃棄物の分別、埋め立てゴミの低減、廃棄物のリサイクル化を進め、排出量・原単位の削減を図っていきます。

- 産業廃棄物排出量は2019年1月に竣工した東北工場分として46t増加していますが、全体では0.6%の減少となりました。また、2013年度比27%（259t）増加しており、売上高原単位では同比1%増加しています。

(注)集計範囲:国内工場

産業廃棄物排出量の推移



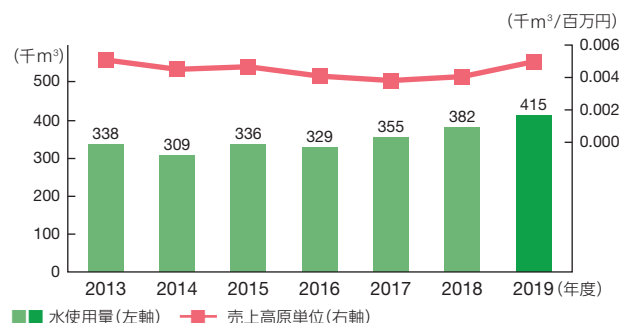
水使用量削減の取り組み

各工場で使用する水の使用において、排水の再利用等を行い水資源の有効活用を進め、水資源の使用量・原単位の削減を図っていきます。

- 水使用量は2019年1月に竣工した東北工場分として47千m³増加しており、全体で9%の増加となりました。また、2013年度比23%（77千m³）増加していますが、売上高原単位では同比2%削減しています。

(注)集計範囲:国内工場

水使用量の推移



地域社会への貢献

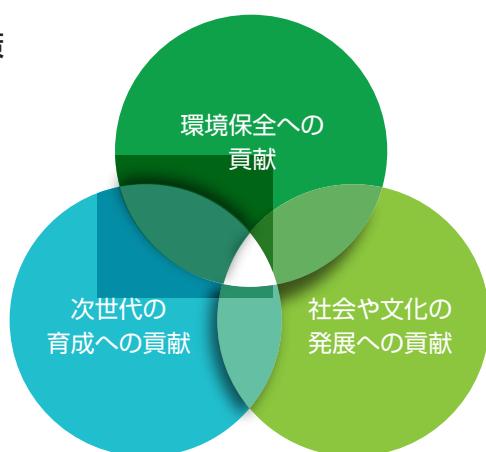
社会や地域に貢献できる開かれた企業を目指します。

事業活動を通じた社会的責任の遂行とともに、社会や地域の課題に取り組み、社会の持続的発展に貢献できる開かれた企業を目指します。

方針

良き企業市民として社会との関わりを大切にし、社会貢献活動を推進し、豊かな社会づくりに貢献します。(企業理念・経営理念・行動規準に基づく)

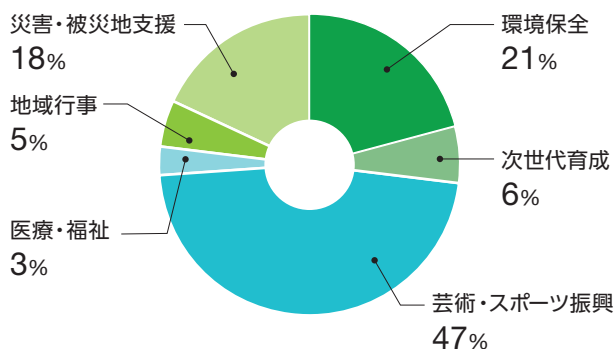
方策



CSR 基金

取り組み

2006年からCSR基金を運用した継続的な支援を行い、社会貢献につながる活動を積極的に進めています。2019年度は、環境保全への活動や芸術・スポーツ振興など社会や文化への支援を行いました。



ボランティア休暇制度の制定

従業員の社会貢献活動を支援するため、年間3～5日のボランティア休暇の取得制度を設けています。

対象は福祉活動、災害救援活動・復旧活動、自然環境保護活動など広域にわたり、従業員一人ひとりが身近な社会に貢献できる体制を整えています。

環境保全への貢献

CKDの森づくり活動

愛知県瀬戸市にある「海上(かいしよ)の森」で、従業員とその家族を対象にボランティアを募集し、森林保全活動を実施しています。間伐や除伐、見晴らし台周辺の林内整理や遊歩道の保全など、年間を通じて継続的に活動しています。



大山川クリーンアップ活動

「大山川クリーンアップ」は、毎年9月に地域住民と従業員が共同で取り組む清掃活動です。本社工場のある愛知県小牧市の中心を流れる大山川を再生し、豊かな自然を残す環境保全活動に参加しています。



次世代の育成への貢献

■「モノづくり」から学ぶ理科教室

本社のある小牧工場周辺地域の小学生を対象に「『モノづくり』から学ぶ理科教室」を開催しています。子どもたちの理科離れが進んでいる問題の解決に向け、理科に関心を持ってもらうため、また未来を担う子どもたちの育成を目的としています。



■薬学生実務実習

薬学教育の5年生を対象とした実務実習を実施しています。「PTP*シートに対する知識を深める」というテーマで実習を開催し、医薬品用PTP包装機の実機を運転して、PTPシートがどのようにして製造されるのかを学んでいただきます。

* PTP (Press Through Package) : 押し出して取り出す包装の意味。

■サイエンス・インカレへの協賛

2019年度は、全国から集まった学生102組の発表の中から一つをCKD賞として選出し、表彰しました。

社会や文化の発展への貢献

■エコキャップ・使用済み切手回収活動

ペットボトルのキャップと使用済み切手の回収活動を実施しています。回収したキャップを再資源化業者へ売却し、売上益を世界中の子どもたちのワクチン接種費用として寄付します。2019年度はワクチン139人分のキャップを回収しました。使用済み切手回収では、海外医療支援を行う団体に寄付し、コレクターへ売却した売上益が活動資金となります。2019年度は1.2kg(4,000円相当)を集めました。

■献血活動の実施

2006年から献血活動を実施しています。2019年度は301名が参加しました。

■TABLE FOR TWO活動への参加

TABLE FOR TWOとは、社員食堂で提供するヘルシーメニューの料金の一食あたり20円を寄付金とし、アフリカの子どもたちへ給食を送る活動です。国内4工場の社員食堂で実施しており、2019年度は13,952食分の寄付金を送りました。

海外グループ会社の社会貢献活動

■中国での環境保全活動

喜開理(中国) 有限公司では、地域の道路のゴミ拾いをしながらエコ活動を提唱する環境保全活動に毎年参加しています。2019年度も工場の周辺企業と協力し、中国の街を綺麗にしました。

■タイでの環境保全活動

CKD THAI CORPORATION LTD.では、毎年社会貢献活動として寄付や清掃活動をしており、2019年度はRAYONG県にあるPak Nam Prasae Beachでゴミの清掃をしました。



■アメリカでの活動

CKD USA CORPORATIONでは、ブルックフィールド動物園(シカゴ)でのクリスマスツリーの飾り付けイベントに参加しています。その参加費の一部は、野生動物保護や森林保護に充てられます。他にも、恵まれない子どもたちへクリスマスにおもちゃ箱を寄付するプログラム(Toys for Tots)に参加するなど、社会貢献活動に取り組んでいます。

