

顧客満足の上と 製品の品質・安全

製品・サービスの品質保証

品質方針

当社は、お客さまが品質保証活動で使用される環境試験器を提供しており、エスペック製品のクオリティがそのままお客さまの製品のクオリティに直結していること、また、その重責を担っていることに、私たちの存在意義があると考えています。私たちは「お客さまへ安全、快適、確実に使命を果たす、より確かな製品とサービスの提供を行う」を基本理念として掲げ、グローバルカスタマーの期待に応える高品質製品の実現に向けて取り組んでいます。

品質保証体制

国内外においてEQA (ESPEC QUALITY ASSURANCE) と呼ばれる独自の品質保証体制を確立し、活動を行っています。また、1993年に国内他社に先駆けて品質マネジメントの国際規格「ISO9001」の認証を取得しました。以降、品質保証体制の継続的改善を実施しています。2023年度は、業務プロセスのレベル向上を目指した品質保証活動を展開し、製品とサービスの品質向上に継続的に取り組みました。

QCサークル活動

当社では、生産現場を中心にQCサークル活動を実施しています。活動方針として「QCサークル活動で目標達成、問題・課題の解決を行う」を掲げ、2023年度は35サークルがさまざまなテーマで改善活動に取り組みました。品質改善やコスト削減、業務効率の向上など高い成果を上げるとともに人材育成にもつなげることができました。

お客さま満足の上に向けて

愛知県に車載用バッテリーに特化した新試験所開設予定

愛知県常滑市に最先端の車載用バッテリーの安全性試験に対応する新たな受託試験所「あいち次世代モビリティ・テストラボ」あいちバッテリー安全認証センターを開設します。2025年2月に開設予定の新試験所は、コンクリート構造の安全性試験室3室や、自動車が1台入るドライブインチャンバーなど最新の設備を取り揃え、近年需要が拡大している車載用バッテリーの安全性試験および認証試験ニーズにお応えしていきます。

▶ P19 ESPEC NEWS

世界初「全天候型試験ラボ」

神戸R&Dセンターに地球上のさまざまな気象環境を再現できる世界初の施設「全天候型試験ラボ」を設置しています。全天候(温度、湿度、雪、霧、雨、太陽光、風)に加え、みぞれから雪への変化など刻々と移り変わる動的気象環境を再現することができます。本施設は社外にも公開し、オープンイノベーションを促進しています。



全天候型試験ラボ内(降雪試験)

安心・安全につながる

アフターサービス体制「4つの約束」

- 1. 迅速な対応**
24時間365日フルタイムで技術サポート
- 2. 豊富な予防保全メニュー**
装置を長く安心してお使いいただくための豊富な予防保全メニューをご用意
- 3. 長期のメンテナンス体制**
メンテナンス部品の保有期間は最長15年
- 4. 安全対策のご提案**
地震等の発生時に被害を最小限にする周辺機器をご提案

保守契約サービスにネットワーク機能を標準化

2023年度より、保守契約サービスのメニューにモバイル端末・クラウドネットワーク機能を標準化しました。ネットワーク機能により、装置から離れたオフィスや自宅からでも装置の運転状態を確認できます。装置の異常発生時にはお客さまにメールでお知らせするとともに、当社も同時に異常を検知し、遠隔診断などにより装置の早期復旧をサポートします。なお、SIMを搭載したモバイル通信端末の貸し出しによって、お客さまの社内ネットワークへの接続やLAN設備工事などを不要としています。装置管理業務のDX化の推進や、装置を安心してお使いいただくための予防保全対応(年1回の点検、摩耗部品の交換)、修繕費の定額化によって、お客さまの装置管理業務の「面倒くさい」を解決します。

事業所の装置をトータルにサポート 「事業所まるごとメンテナンス」

装置の保守メンテナンスにとどまらず、装置・周辺機器の設置、製品リサイクル、フロン回収など、お客さまの事業所に設置されている環境試験器の設置から廃棄までをトータルにサポートする「事業所まるごとメンテナンス」を提供しています。装置管理における負担軽減や保全・運用コストの最適化に貢献します。

アフターサービス認定制度

当社では高度な専門技術力を持つサービスエンジニアの育成に向け、世界共通の評価基準に基づいたアフターサービス認定制度を導入しています。エスペックのサービスエンジニアに限らず、代理店、協力会社のサービスエンジニアも対象に、技能力、技術力、公的資格の取得により3段階の認定資格を付与し、サービスレベルの平準化と向上を図っています。

カスタマーサポートデスク

カスタマーサポートデスクでは、製品の購入前から製品廃棄に至る全てのシーンにおいてワンストップで問題解決できる体制を整え、お客さまのさまざまなお問い合わせにダイレクトにお応えしています。Webサイトでの情報の充実を図るほか、お客さまへの対応品質の向上を図るため、適切な電話対応や製品知識に関する社内教育を定期的実施しています。

お客さま満足度調査を実施

2023年10月、当社の装置やサービス、営業対応力などについてお客さま満足度調査を実施し、計360件のご回答をいただきました。調査結果は、お客さま満足度をさらに高めるための改善施策へとつなげています。

「xEV テスティング・イニシアティブ」で協賛講演を実施

2023年10月、電動車の品質・安全・信頼性に関する国内唯一のビジネスカンファレンス「xEV テスティング・イニシアティブ」において、当社社員が講演を行いました。本カンファレンスは、当社上席顧問の佐藤登(名古屋大学 未来社会創造機構 客員教授)が副委員長を務める「xEV テスティング技術を考えるステアリングコミッティ」が主催しており、当社は協賛しています。講演では、電動化のキーモジュールである駆動コンポーネントやバッテリーを中心に最近の試験動向について紹介しました。



エスペック信頼性セミナー

信頼性試験における有益な情報をお客さまに提供する活動として、信頼性セミナーを毎年開催しています。従来のリアル開催からウェビナー形式へ移行し、多くのお客さまが聴講いただけるように配慮しました。2023年度は「電子機器の熱設計課題への対応と半導体の最新動向」をテーマに3講演を実施し、約260名のお客さまにご参加いただきました。

技術者向け情報サイト「Test Navi」

技術者のための信頼性技術の専門情報サイト「Test Navi」を開設しています。環境試験のノウハウや信頼性試験の基礎から最新の試験動向まで、お客さまに役立つ情報をタイムリーにお届けしています。また、無料のメールマガジン「Test Navi 通信」では、技術レポートや製品・サービス紹介などを定期的にお届けしています。2024年3月末現在における会員登録者数は、23,927名となりました。

人材マネジメント

人権の尊重

基本的な考え方

当社の企業理念THE ESPEC MINDの「宣言」において、人権の尊重を表明しています。また、エスベックに所属する全ての役員・社員に適用する「エスベック行動憲章・行動規範」においても「基本的人権を尊重し、社内外において、性別、年齢、国籍、人種、民族、肌の色、宗教、信条、社会的地位、婚姻の有無、性的指向や性自認、病歴、ウイルス等への感染の有無、障がい等による差別的取り扱い、言動は一切行わない」旨を定め、毎年の社内教育を通じて周知徹底を図っています。

ハラスメントの防止

セクハラやその他の差別待遇、いやがらせ行為などに関する連絡・相談窓口を設置しています。2020年度には「ハラスメント防止規定」を制定しました。また、ハラスメントの未然防止に向けて継続的な社内啓発を行っており、2023年度は管理職などを対象としてハラスメントの防止やLGBTQについて学ぶ研修を実施しました。

■主な人事制度（単体）

コース選択制度 (勤務地限定選択制度)	異動を限定的にすることを望む社員に対し、勤務地限定の選択肢を付与する制度です
スーパーフレックスタイム制度	コアタイムを無くし、1日の労働時間を業務に合わせて調整できる制度です
在宅勤務制度	自宅等で勤務することが可能です。自宅で作業可能な業務を担当している全ての社員が対象です
短時間勤務制度	育児や介護で勤務が難しい場合に勤務時間を短縮できます。子どもが小学校3年生を修了するまで利用が可能です
社内表彰制度	特許・実用新案の取得や行政・加入団体からの表彰など、精励・功労の著しい社員を表彰します

■主な教育施策（単体）

グローバル・トレーニー・プログラム (海外研修制度)	国際的に活躍できる中核的人材の育成を目的とした海外研修制度です。社員を海外グループ会社に一定期間派遣し、現地での実務体験を通してグローバルな考え方や幅広い見識を身に付けます
エグゼクティブ育成制度	グローバルに活躍する経営幹部の育成を目的としてMBA(経営学修士)や大学等の卒業資格の取得、リスクリングのためのツール提供など、経営幹部として求められる能力や見識を備えるための支援を行っています
リカレント教育	オンデマンド動画学習サービスやオンライン語学学習ツールの提供、自己啓発講座の実施、奨学金支給制度(外国語学習支援、通信教育、推奨資格)など、社員が「伸ばしたい能力」に合わせた教育支援を行っています
メンター制度	先輩社員が育成対象となる社員と定期的に面談を行い、疑問点や悩みなどを聞いてサポートします
ラウンドアップ研修会	より良い企業文化を形成するため、社員一人ひとりが企業理念への理解を深め、共有、実践していくための教育プログラムです

人材の開発・育成

基本的な考え方

会社の盛衰は「人」で決まります。会社にとって「人」が中心であり「人」重視の経営こそが会社発展の原動力です。「社員が主役の会社でありたい」というのが基本的な考え方です。また、高いモチベーションと品格を兼ね備え、チャレンジ精神に富む良質な人材の開発・育成に取り組むことで「社員能力・活力の最大化」を目指しています。

人的資本の最大化に向けて

当社は「多様な人材の確保・育成」をサステナビリティにおけるマテリアリティ(重要課題)の一つとして特定しており、人的資本の最大化に向けて、「企業文化の良質化／組織マネジメント」「個の成長支援」「経営戦略と連動した人材育成」「ダイバーシティ&インクルージョンおよび社員の健康と安全の確保」に取り組んでいます。

 P5 トップメッセージ(人的資本の最大化に向けた取り組み)

エンゲージメント調査の実施

社員の仕事に対する熱意(ワークエンゲージメント)や組織に対する愛着感(エンプロイヤーエンゲージメント)を把握するため、毎年エンゲージメント調査を行っています。調査結果は部門単位で分析し、執行役員会への報告や、管理職を対象としたフィードバック研修で共有を行っています。また、課題解決に向けては、執行役員・本部長がアクションプラン(行動計画)を策定し、対策に取り組んでいます。

360°サーベイおよび人材アセスメントの実施

2021年度より新任管理職などを対象に、本人・上司・部下・同僚による多面的な評価を行う「360°サーベイ」を毎年実施しています。また、2024年1月には全社員を対象とした人材アセスメントを実施しました。組織や個人の特性・状態を正しく把握し、今後の成長に向けた施策へとつなげていきます。

1on1ミーティング

「オープンで活発なコミュニケーション」の実現に向け、2023年度から上司と部下が1対1で定期的な対話を行う「1on1ミーティング」を実施しています。併せて、1on1ミーティングや心理的安全性に関するアンケートも定期的にも実施しています。

ジュニアボード

2023年度より、次世代経営人材の育成や社員から経営層への提言、部門や組織を越えた人材交流を目的として、30代～40代前半の社員で構成するジュニアボードの活動をスタートしました。メンバーは約1年半のプログラムを通じて、経営に必要な知識を学ぶほか、将来のエスペックのありたい姿を討議し、経営層に提言します。

キャリア開発プログラム

社員の自律的・主体的なキャリア形成を支援しています。2023年度は、全社員を対象としたキャリア形成・ガイダンスセミナーのほか、年齢別のライフプランセミナーを開催しました。また、希望者を対象に外部キャリアコンサルタントによるキャリア面談も実施しました。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性の活躍推進

2013年度より女性リーダー育成研修を実施しています。受講生の中から管理職として昇進した社員も出てきており、2024年4月1日現在の女性管理職比率は9.5%(うち部長職以上の女性管理職比率10.0%)です。また、新卒採用における女性新卒採用比率は39.3%です。2023年度は若手社員を対象とした女性キャリアデザイン研修を実施しました。

■ 2025年度目標(単体)

- 女性管理職比率:10%以上
- 定期採用での女性比率:30%以上

▶ P18 非財務データ(女性管理職比率・定期採用での女性比率)

仕事と育児を両立できる職場環境づくり

短時間勤務は子どもが小学3年生を修了するまで利用可能です。また、在宅勤務制度やスーパーフレックス制度、内閣府ベビーシッター割引券の配布など、仕事と育児を両立できる職場環境づくりに取り組んでいます。2023年度の育児休業取得率は男性52.9%、女性100%です。

■ 2025年度目標(単体)

- 育児休業取得率:男性 10%以上、女性 100%

▶ P18 非財務データ(育児休業取得率)

● 社外からの評価(認証)



シニア社員の活躍推進

2022年度よりシニア正社員(限定正社員)制度を導入しています。60歳から65歳まで継続雇用するとともに、本人の希望によって勤務形態を選択することができます。

人材マネジメント

外国籍社員の雇用

外国籍の社員が15名勤務しています(2024年3月末現在)。また、2024年4月1日入社 of 外国人定期採用者は3名で、外国人採用比率は10.0%です。

障がい者の雇用

障がいのある方が16名勤務しており、障がい者雇用率は2.4%です(2024年3月末現在)。障がい者就労農園「エスペックスマイルファーム」では、障がいのあるスタッフが野菜の栽培業務を行っています。

➡ P18 非財務データ(障がい者雇用率)

社員の健康と安全の確保

安全衛生活動

安全衛生委員会を設置し、委員による安全パトロールを行うなど、労働災害の撲滅、労働環境の改善に努めています。交通事故防止の対策としては、安全運転適性検査の実施や安全運転講習会による啓発活動に取り組んでいます。また、工場においては緊急時の応急手当知識と技術を習得するための普通救命講習を実施しています。2023年度の労働災害件数(不休災害を除く)は1件、労働災害度数率^{*}は0.55です。

^{*} 休業災害被災者数/延べ労働時間数×100万時間

➡ P18 非財務データ(労働災害件数・労働災害度数率)

メンタルヘルスケアの推進

心の健康問題への対策として、社員が自己の状況を確認できるストレス診断の実施や、電話やWeb、対面による相談窓口の設置などを行っています。また、毎年、全社員を対象にメンタルヘルス・ストレスチェックを実施しています。2023年度は管理職などを対象に、ストレスチェック組織診断結果のフィードバック研修を実施しました。

社員とのコミュニケーション

社長メッセージ

社内サイトに、社長メッセージを定期掲載しています。社長の考えや経営戦略の進捗などについて全社員にタイムリーに伝えています。また、社員が仕事上の悩みや課題を直接社長に相談できる「明るい仕事相談室」を設置するなど、社長と社員の双方向のコミュニケーションを推進するとともに、価値観の共有を図っています。

社内報「プログレッシブ」の発行

全社員への企業理念の理解深耕や共有、事業活動の情報共有を目的とした社内報「プログレッシブ」を定期的に発行しています。2023年度は3回発行しました。2024年5月には、社員のコミュニケーションの活性化を目的にリニューアルしました。



ラウンドアップ研修会の実施

社員一人ひとりが企業理念の理解を深め、より良い企業文化を形成するため、全社員を対象としたラウンドアップ研修会を実施しています。管理職や一般社員といった各層のプログラムに加え、世代を超えた人材を集めたプログラムを毎年実施しています。2023年度は全社員を対象に実施し、485名が受講しました。

ダイレクトコミュニケーション

役員と社員が対話を行う「ダイレクトコミュニケーション」を定期的 to 実施しています。社長をはじめとする全役員が各事業所を訪問し、社員から直接、企業理念に対する自身の考えや、業務上の課題、会社への要望などを聞き、意見交換を行っています。2023年度は、計18回実施、123名と対話しました。

サプライチェーン マネジメント

取引先さまとの より良い関係を目指して

基本方針

当社は取引先さまと良好なパートナーシップを構築し、相互発展できる関係づくりを重視しています。取引においては、関係法令・法規を遵守し、公正・公平な取引関係のもと、グローバルな観点で国内外から必要な資材・サービスなどを、適切な品質・価格・納期・環境や人権への配慮などを総合的に判断し調達していきます。

法令の理解・遵守のために

資材調達においては「下請代金支払遅延等防止法（下請代金法）」遵守の徹底を目的として、社内教育をはじめ、さまざまな取り組みを行っています。2023年度は、資材調達を行う部門への定期的な自主監査を継続実施し、懸案事項への必要な措置を講じることで、違反行為の未然防止に取り組みました。また、新たな下請法教育資料を作成するとともに、理解度をチェックする仕組みを構築しました。購買担当者だけでなく、取引先さまと関係のある部門責任者や担当者、国内関係会社の担当者にも教育を実施し、536名が受講しました。

事業継続マネジメント

自然災害や取引先さまの倒産など不測の事態が生じた場合、お客さまへの影響を最小限に抑えるため、資産である金型の現物確認や取引先さまの経営状況などの確認を定期的実施しています。また、当社が策定した「災害確認基準」と「初期対応方法」に基づく実践活動を実施しています。災害発生時に取引先さまの状況を把握できるシステムを導入しており、迅速な確認・対応に努めています。

サプライヤー評価の実施

サプライヤー評価では、QCDESM（Q：品質、C：コスト、D：納期、E：環境、S：サービス、M：経営）だけでなく、コンプライアンスやBCP（事業継続計画）の取り組みについても評価を行っています。2023年度は、主要取引先さま183社に対して実施しました。また、必要に応じて現場訪問を行うことでリスク低減に努めました。

サステナブル調達の推進

当社は、環境、人権、労働、倫理などに配慮し、社会的価値を高める「サステナブル調達」を推進しています。

● サステナブル調達ガイドラインの策定

2024年3月、「エスペック サステナブル調達ガイドライン」を策定しました。2024年7月には、取引先さまを対象に説明会を実施するなど、サプライチェーン全体で、本ガイドラインの遵守に取り組んでいます。

● 環境に配慮した調達

環境に配慮した調達を目的に、ISO14001認証取得をはじめとした環境マネジメントシステムの構築を条件として環境管理活動を評価する指針「エスペックグリーン調達基準書」を制定しています。2023年度は、購入部品点数の95.4%を占める計126社の取引先さまが認定基準を満たすことができました。

● 責任ある鉱物調達方針の策定

紛争地域および高リスク地域で採掘される鉱物の取引による利益は、人権侵害や環境破壊、紛争などを引き起こす武装勢力の資金源となる恐れがあります。当社は2024年1月、「責任ある鉱物調達方針」を策定し、高リスクとみられる鉱物調達における取り組み姿勢を表明しました。

「エスペック共栄会」の運営

取引先さまとの相互信頼の構築、および共存共栄を目的とした「エスペック共栄会」を組織しており、36社の取引先さまに参画いただいています（2024年3月末現在）。2023年度は、品質向上を目的としたQCサークル活動の活性化に継続して取り組みました。また「エスペック優秀取引先表彰制度」を導入しており、毎年取引先さまの表彰を行っています。

「パートナーシップ構築宣言」への賛同

2023年11月、「パートナーシップ構築宣言」※を公表しました。今後も取引先さまと相互発展できる関係づくりに取り組んでいきます。

※ 経団連会長、日商會頭、連合会長および関係大臣をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において創設された仕組み



適切な情報開示・ コミュニケーション

株主・投資家さまとの コミュニケーション

情報開示・IR活動の方針

会社法、金融商品取引法等関係法令、証券取引所の定める適時開示規則などに従い、情報開示を行っています。また、同規則に該当しない情報についても、私たちを理解していただくうえで役立つ情報は、積極的かつ公平に開示していきます。社内体制としては、開示情報を審議する機関として、情報開示委員会を設置しています。IR活動においては、株主・投資家さまに当社の理解を深めていただき信頼関係を構築することで、適正な企業評価をいただくことを目指しています。また、市場の評価を当社の経営活動に活かすことを目指しています。なお、IR活動の方針をIRポリシーとして定め、当社Webサイトに掲載しています。

株主総会の活性化および

議決権行使の円滑化に向けた取り組み

● 株主総会

株主総会を株主さまと直接対話のできる貴重な機会であると考え、より多くの株主さまにご参加いただけるよう集中日を避けて開催しています。招集通知については早期発送に努めており、法定期日の1週間前に送付しています。また、法定期日の2週間前には東京証券取引所および当社Webサイトに掲載し、英訳版（要約）も開示しています。また、第69回招集通知にてカラー化を実施し、読みやすさの向上を図っています。なお、会社法改正により株主総会資料の電子提供制度が開始されましたが、書面交付請求の有無に関わらず従来どおり書面でお送りしています。第71回株主総会は75名の株主さまにご出席いただきました。

● 議決権行使

郵送やインターネットでの行使も可能にしており、スマートフォンで二次元コードを読み取ることで容易に行使できる「スマート行使」も利用できます。また「議決権電子行使プラットフォーム」を導入しており機関投資家の行使環境の改善にも取り組んでいます。

機関投資家・個人投資家向けIR活動

四半期ごとに決算説明資料を開示し、機関投資家・証券アナリストと個別ミーティングを実施しています。2023年度は主にWeb会議を活用し延べ144社とミーティングを実施しました。また、半期ごとに決算説明会を開催し、社長による決算説明動画を当社Webサイトに掲載しています。さらに、フェアディスクロージャーの観点から、解説文付き決算説明資料や「主な質問と回答」の和英開示を行っています。個人投資家向けIR活動としては、2024年3月に日本証券新聞社主催の説明会を名古屋市で実施し、約120名の方にご参加いただきました。

■ 2023年度の実施状況

個別ミーティング	延べ144社
決算説明会（動画配信）	2回
個人投資家説明会	1回 参加者 約120名

経営トップのIR活動への参画

当社では経営トップが積極的にIR活動に参画しています。国内外の機関投資家と個別ミーティングの機会を設けており、2023年度は延べ23社と対話を行いました。また、個人投資家向け説明会では、社長より当社の強みや株主還元についてご説明しました。

情報発信の強化

● 株主通信

年2回発行している株主通信では、株主さまにエスプレックについてよりご理解を深めていただくため、当社のさまざまな取り組みを紹介しています。2023年度は特集記事として、当社の主力事業である環境試験器や納入事例を掲載するとともに、人材開発や環境活動など多様な取り組みを紹介しました。

● 財務・非財務情報

過去10年間の財務・株式データ（ファクトブック）の和英開示を行っています。また、非財務情報の充実にも取り組んでおり、サステナビリティの取り組みをまとめた資料やESGデータ集、サステナビリティサイトの拡充を図っています。

● IRサイト・メール配信

投資家のみなさまに有用な情報の発信に努めており、決算資料やニュースの更新情報をメールでお知らせする取り組みも行っています。なお、当社のWebサイトは「大和インターネットIR表彰2023」優良賞を受賞するなど社外より高い評価をいただいています。



ESG指数への組み入れ

サステナビリティに配慮した経営や情報開示が評価され、2022年3月より「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に組み入れられています。



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

経営へのフィードバック

株主・投資家さまアンケート

会社説明会などにおいて投資家さまからご意見をいただいています。また、株主通信の送付時にアンケートを実施し、株主さまからいただいたご意見を中間株主通信で報告しています。2023年度は1,818名の株主さまからご回答をいただきました。

市場評価のフィードバック

IRイベントや株主通信のアンケート結果、および個別ミーティングで伺ったご意見などをレポートにまとめ、取締役会で報告を行っており、2023年度は5回発行しました。また、執行役員や関連部門長に対しても情報共有を行い、経営戦略への反映に努めました。市場の評価をフィードバックすることで、課題を浮き彫りにし、今後のIR活動や経営の質改善に取り組んでまいります。

株主さまへの還元

当社は、株主のみなさまへの利益還元を経営の重要課題の一つと認識し、利益配分に関する基本方針を次のとおり定めています。2023年度の年間配当金は

1株当たり75円(配当性向33.0%)です。

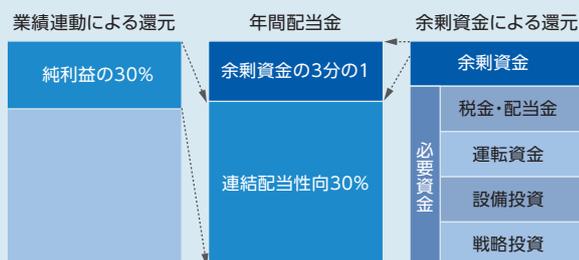
詳細については当社Webサイトを



<https://www.espec.co.jp/ir/stock/share.html>

■利益配分に関する基本方針

- 継続性と連結配当性向を勘案して決定することを基本とする
- 配当性向30%に加え、余剰資金の1/3を目途に上乗せる
- 必要な内部留保の水準を考慮しつつ、自己株式取得を機動的に実施する



■ 1株当たり配当金・連結配当性向



※ 創業75周年記念配当 中間2円、期末2円を含む

社会貢献

社会とのコミュニケーション

マッチングギフト制度を活用し

人道支援および被災地支援に向けた寄付を実施

2024年4月、人道支援および地震被災地への支援を行うため、マッチングギフト制度*「エスペックスマイルクラブ」を活用し、セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンの「パレスチナ自治区ガザ地区・緊急支援」と「2024年能登半島地震 緊急子ども支援」に総額89万3,400円の寄付を行いました。

* 企業が社会貢献を目的に寄付や義援金を募る際、寄せられた金額に対して企業側が一定額、または一定比率の金額を上乗せし寄付金を拠出する仕組み

日本赤十字社を通じて被災地支援に向けた寄付を実施

2023年10月、リビア洪水の被災地の救援活動および復興支援に役立てていただくため、エスペックグループ会社および役員・社員からの寄付金、総額73万5,500円を日本赤十字社大阪府支部に寄付しました。また2024年2月には、能登半島地震の被災地支援として、総額166万3,500円を寄付しました。

日本赤十字社「金色有功章」を受章

2023年11月に開催された令和5年度大阪府赤十字大会において、日本赤十字社より「金色有功章(きんしょくゆうこうしょう)」を受章しました。「金色有功章」は、日本赤十字社の活動資金として一定額以上の寄付を行った個人・法人等に贈られるものです。



日本赤十字社「金色有功章」楯

障がい者就労農園「エスペックスマイルファーム」の収穫野菜を子ども食堂に寄付

障がい者就労農園「エスペックスマイルファーム」で収穫した野菜を、農園がある大阪府枚方市の子ども食堂に定期的に寄付しています。2023年度は8回の寄付を行いました。野菜は、子どもたちに無料で提供される食事の食材として使われています。

ESPEC NORTH AMERICA, INC.が児童養護施設に入所する子どもたちへの支援を実施

2024年5月、米国のグループ会社ESPEC NORTH AMERICA, INC.は、児童養護施設などに入所する子どもたちへの支援を行っている団体Hope Packages(ミシガン州)とPacks of Hope(コロラド州)と連携し、子どもたちの生活必需品を詰めたリュックの寄付を行いました。



ESPEC NORTH AMERICA, INC.の社員と寄付したリュック

栃木県宇都宮市の事業所で「環境フェスティバル」を開催

2024年3月、宇都宮テクノコンプレックス(栃木県宇都宮市)で4年ぶりに「環境フェスティバル」を開催しました。「環境フェスティバル」は、エコ体験を通じて地域住民のみなさまと交流することを目的に開催しており、社員が企画・運営を行っています。当日は、近隣の子どもたちをはじめ約90名が来場し、牛乳パックを使った紙すき体験や箸置き制作、オリジナルエコパックの制作などを行いました。



企画・運営を担当した宇都宮テクノコンプレックスの社員