

# タカハタプレシジョンジャパン株式会社

## Communication on Progress

### 2012年度

※対象期間 2011年5月～2012年4月まで

---

連絡先

タカハタプレシジョンジャパン株式会社

営業本部 本部長補佐 深田 純孝

E-mail: [n.fukada@takahata.biz](mailto:n.fukada@takahata.biz)      電話: [03-5334-6800](tel:03-5334-6800)      FAX: [03-5334-6820](tel:03-5334-6820)

会社名： タカハタプレシジョンジャパン株式会社

所在地： 〒406-0843  
山梨県笛吹市境川町前間田390

従業員数： 365名（2012年4月30日現在）

事業内容： 開発支援/設計/金型製作/成形/組立までの一貫生産  
・プラスチック精密成形（完成品及び組立部品全般、高精度歯車）  
・成形金型設計/製作  
・金属組立部品、金属歯車、計量機器部品



真のグローバルカンパニーを目指して、  
事業の革新に取り組んでまいります。

代表取締役会長

山本 康雄

TAKAHATAは、自動車、OA機器、光学機器、住宅設備機器、医療機器など幅広い分野のメーカー様にご愛顧いただいているエンジニアリングプラスチックのリーディングカンパニーであると自負しております。1929年、水道メータの製造を業として創立以来、高精度歯車などの精密部品製作を手がけ、開発・設計にはじまりマイクロ級の加工、成形、組立にいたる一貫生産体制を構築し、技術のTAKAHATAとして高い評価を得てまいりました。現在、それらの高度な技術をさらに研ぎ澄まし、世界に14の生産拠点を有するグローバルカンパニーとして成長を続けております。また、エレクトロニクス分野の強化によるメカトロニクス分野のさらなる発展を通じて、新たな事業分野の確立にも取り組んでおります。

TAKAHATAが最も大切にしている理念は“技術・品質・人財立社”です。これは、「技術と品質、そして人財を軸としたモノ作りを通じて社会に貢献する」ということを意味します。特に人財に関しましては、国籍、人種・民族や性別に捉われることなく、誰もがその能力を最大限に発揮できるような労働環境や雇用の仕組みづくりを推進しております。

また、よき企業市民としての活動に積極的に取り組んでいくために、世界的な視野で環境問題や社会問題を捉え、その解決にむけた企業としての努力を提唱する国連のグローバル・コンパクトにサインをし、参加、支持を表明しております。

いま、私たちを取り巻く情勢は地球規模で変化しています。TAKAHATAは、グローバルカンパニー化を一層推進し、新たな分野、新たな技術に積極的に挑戦することで、今までにない魅力的な製品・サービスを世に送り出し、お客様はもちろん、社会の持続可能な発展に貢献してまいります。

United Nations Global Compact

# 10 Principles

TAKAHATAは国連の  
グローバル・コンパクト10原則を支持し、  
その実践に努めています。

### 人権

原則1: 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則2: 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

### 労働基準

原則3: 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、

原則4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則5: 児童労働の実効的な廃止を支持し、

原則6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

### 環境

原則7: 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、

原則8: 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、

原則9: 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

### 腐敗防止

原則10: 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。



## コンプライアンス推進体制の整備

コンプライアンスの確立なくしては、国際化の進んだ競争社会に勝ち残ることができないという信念のもと、社会から信頼される企業となるべくコンプライアンス推進体制を整備しています。TAKAHATAは、2003年9月に外部の専門家をメンバーに加えた「コンプライアンス委員会\*」を設置。

2004年9月からは、各拠点ごとにコンプライアンスリーダーを選任し、定期的にコンプライアンス教育を実施しています。

また、職場で生じたコンプライアンスに関する違反や相談事を直接メールにて経営陣に伝える「ヘルプライン制度」を導入し、企業活動の健全性を高めています。

\* 2011年1月に「グローバルCSR委員会」へと改称。

- 1.法令その他の社会的規範を遵守し、公正で健全な企業活動を行います。
- 2.安全で質の高い製品・サービスの提供を通じて社会に貢献します。
- 3.人権尊重の精神を軸として、ゆたかな職場環境を実現します。
- 4.顧客、取引先の信頼を大切にし、健全で良好な関係維持に努めます。
- 5.社会貢献活動を通して地域社会との共存を図ります。
- 6.地球環境保護を推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。
- 7.海外においては、文化・慣習を尊重し、現地の発展に寄与します。
- 8.広く社会に対し企業情報の公正かつタイムリーな開示を行います。
- 9.反社会的勢力からの要求には断固とした姿勢で臨みます。

TAKAHATAは、コンプライアンスを経営の最重要課題として位置づけ、企業活動を行っていくうえで、会社及び役員・社員が遵守すべき規範として「企業倫理憲章」を定めています。

また、企業倫理憲章を日々の業務活動の中で実践できるよう、役員・社員の行動の基準を「企業行動基準」としてまとめ、社員手帳に掲載しているほか、職場内で読み合わせを行うなど、周知徹底を図っています。

### 企業行動基準

#### 第1 事業活動について

- 1.製品・サービスの安全性
- 2.苦情への対応
- 3.自由な競争と公正な取引
- 4.取引先との公正な関係
- 5.公務員や政治家との関係
- 6.知的財産権の保護

#### 第2 会社と社員の関係について

- 1.就業規則等の遵守
- 2.差別の禁止
- 3.プライバシーの尊重
- 4.職場の安全
- 5.公私の区別
- 6.風通しのよさ

#### 第3 会社と社会の関係について

- 1.法令遵守
- 2.インサイダー取引の禁止
- 3.反社会的組織との関係
- 4.環境保全の取り組み
- 5.地域社会への貢献

TAKAHATAは、経営理念である「人財立社」を実現するために、国籍や人種、性別、年齢を問わず、多様な人財が個々の能力を最大限発揮できる企業風土づくりが重要だと考えています。

グローバルに事業を展開するTAKAHATAでは、世界中の各拠点において、積極的に採用活動を行っており、管理職にも現地の適任者を登用することで、地域のニーズにきめ細やかに対応しています。

加えて、世界共通の製品品質を維持するため、グローバル対応管理者の育成強化にも取り組み、優れた技能・技術を備えた人財を各拠点で養成する体制を構築しています。

また、豊富な経験や知識を持つベテラン従業員の能力を活かすために、計画的に高度熟練技術の確実な伝承に努めています。



TAKAHATAでは、従業員が仕事にやりがいを感じ、自ら成長する意欲を高めるために、職種別・階層別・目的別の研修メニューを用意しており、スキルアップ・キャリアアップの自己実現を支援しています。また、公正・公平な人事評価を行うために、会社の評価のほか自己評価による能力・業務評価を実施し、個人の能力が適正に反映される仕組みをグローバルに整備しています。

一方で、従業員が生き生きと活躍するためには、仕事と生活の両方の充実が必要と考え、ワーク・ライフ・バランスの適正化を進めています。育児休暇制度や介護休暇制度、その他特別休暇制度などを導入し、多様な働き方を可能にしています。

そのほか、職場の労働安全の向上や、従業員の健康維持にも取り組み、誰もが安心して長く働き続けることのできる環境づくりに努めています。

社会から信頼されなければ、企業として存続することはできません。TAKAHATAではそのような考えのもと、企業倫理憲章において、「社会貢献活動を通して地域社会との共存を図ること」を定め、よき企業市民として、地域社会の期待や要請に応える活動を世界中で展開しています。自然環境や社会の持続可能な発展に貢献することは、社会のよき一員としての当然の責務です。TAKAHATAが国連のグローバル・コンパクトを支持し、その実践に努めているのは、こうした姿勢を表明するものでもあります。よりグローバルな信頼を獲得し、存続を期待される企業を目指して、TAKAHATAは、これからも社会貢献活動のさらなる推進に取り組んでいきます。

タイの事業拠点であるTPTHは、2008年度から会社方針の一つに「社会貢献活動」を掲げ、従業員が主体的に参加できるさまざまな活動を展開しています。たとえば、従業員が地方の小学校を訪問し、水道の修理や電線の架線、瓦の吹き替えなど、各自のスキルを活かした学校設備の補修・営繕を行っています。

また、タイの各地で行われる植林活動にも、従業員がボランティアとして参加しています。2009年には、サラブリー県ムアクレック区の自然保護地区や、サムットプラカーン県のマングローブ林において、植林活動を実施しました。TPTHでは、今後もタイの美しい自然を守る環境保全活動に積極的に参加していきます。

- ・アメリカ地区

TPTN ーデビィ副社長(当面立野社長)

- ・中国地区

TPCH,TPCS ー王総経理(前原常務)

- ・アセアン地区

TPVN,TPTH,TPML ーワッタナ副社長(当面望月社長)

- ・インド地区

TPIN ー廣政社長

- ・日本地区

TPJP、TPJY、TPJKー深田

## ■ 開催時期

全体会議：2回／年（6月、12月）

地区会議：4回／年（4月、7月、10月、1月）

※全体会議で決めた事を地区に展開し確認して全体会議で報告  
役員会（6月、11月）、拠点長会議（2月、10月）

## ■ 内容

- ・企業理念、会社方針、スローガンの徹底状況
- ・グローバルコンパクト10原則の具体的活動
- ・地区ごとの問題点の報告、協議
- ・社会貢献活動

### ■ October 17, 2011

8:45 – 9:00 : Member Registration

#### Agenda

9:00 – 9:20 : CEO & COO Speech

9:20 – 9:35 : Explanation as following contents TPA Debi-san

9:35 – 9:55 : Explanation as following contents TPZ,TPH,TPS O-san

9:55 – 10:15 : Explanation as following contents TPV,TPT,TPM Watthana-san

10:15 – 10:30 : Explanation as following contents TPI Hiromasa-san

10:30 – 10:50 : Explanation as following contents TPJ,TPY,TPK

10:50 – 11:20 : Q&A

### ■ Contents

- Thoroughness of Corporate Philosophy, Company Policy and Company Slogan.
- Practical action for 10 principles of Global Compact
- Report and discussion of the problems by each region
- Social Action program

# CSR セルフチェックシートによる定期評価(1/6)



## 2012年度 TAKAHATA CSR SCL

CSR: Corporate Social Responsibility 企業の社会的責任  
SCL: Self Check List 自己評価表

<凡例>

No: 連番

分類: CSRの3分類(EICC&FX)

FX: 富士ゼロックスのCSR評価項目No

EICC: 電子業界行動規範(CSR世界標準)の評価項目No

<凡例>

記入欄



拠点名:

記入責任者:

記入年月日:

No		分類	FX	EICC	評価項目	評価結果	評価基準 Point					備考
							5	4	3	2	1	
1	環境	EN0-1	FH16-1'		会社が操業する地域における、環境に関する法令やガイドラインの代表的なものとして添付「環境法令」があります。これらを把握し、事業活動を行なっていますか？		はい				いいえ	
2		EN0-2	FH16-15、 FH3-1、 FH3-3		会社のトップが環境重視の方針や守るべき事項について、適切な言語で全ての従業員に明確に伝えていますか？		はい				いいえ	
3		EN3-1e	FH11-7		有害廃棄物と分類される廃棄物を排出していますか？		いいえ				はい	
4		EN3-1f	FH12-4		廃棄物を管理するための仕組みがありますか？ (仕組みの例: 収集、分別、廃棄、リサイクル等)		はい	部分的にある	計画中		ない	
5		EN4-2g	FH11-5		従業員に有害な材料を取り扱う教育訓練をしていますか？		はい 該当なし				いいえ	
6		EN4-3d	FH12-2		生活排水を含む排水を管理するためのプログラムまたは仕組みがありますか？ (モニタリング、特徴の分析、適切な処理、排出、およびリサイクルを含む)		ある	部分的にある	計画中		ない	
7		EN4-3f	FH13-3		大気に排出する物質を管理するためのプログラムまたは仕組みがありますか？ (モニタリング、特徴の分析、管理または制御、および適切な処理を含む)		ある	部分的にある	計画中		ない	
8		EN4-4b	-		土壌汚染を防止するための仕組みがありますか？ (例: 配管・タンク・ピットの二重化・地上化等)		はい				いいえ	
9		EN6-1c	FH9-2		環境に関する許認可を得る活動や、その遵守状況を監視するプログラム、または仕組みがありますか？		ある	部分的にある	計画中		ない	
10		EN6-1d	FH9-3		操業する地域の許認可機関が要求する事項(モニタリング・報告・他)を遵守していますか？		全て遵守している	部分的に遵守している			遵守していない	
小計						0						

# CSR セルフチェックシートによる定期評価(2/6)

No	分類	FX	EICC	評価項目	評価結果	評価基準 Point					備考
						5	4	3	2	1	
1		L0-1	FH16-1'	会社が操業する地域において、人権・労働に関する法令やガイドラインには代表的なものとして添付「人権法令」があります。これらを把握し、事業活動を行っていますか？	はい					いいえ	
2		L0-2	FH16-15、 FH3-1'、 FH3-3'、 FL3-1'、 FL3-3'	トップは、人権・労働安全衛生を重視する方針や守るべき事項について、適切な言語で全ての従業員に明確に伝えていますか？	はい					いいえ	
3		L1-1e	FL4-5	外国人従業員の旅券(パスポート、ビザやIDなど身分を証明するもの)は、誰が保管する責任を担っていますか？	外国人従業員					本人以外	
4		L1-1f	FL4-6	従業員(直接雇用または契約雇用)に対し、金銭または身分証明書を預けることを雇用時に要求していますか？	いいえ					はい	
5		L1-1g	FL4-7	過去1年の間に、会社で働いた従業員のうちの何パーセントが、強制または非自発的な従業員ですか？	0%	25%未満	25%以上 -50%未満			50%以上	
6		L1-1k	FL4-8	労働者が適切な手続を踏んだ上で退職すると通知した場合、その労働者に罰金を科すことなく辞めることを認める方針やプロセスがありますか？	ある					ない	
7		L1-2b	FL5-1	各従業員の誕生日を証明する書類(例:IDのコピー)を含む人事記録がありますか？	はい					いいえ	
8		L1-3c	FL5-11	若年従業員が夜間業務や有害物質を取り扱う等危険業務に従事しないということを保証していますか？	はい 該当なし					いいえ	
9		L1-3d	-	若年従業員の労働時間と残業時間の制限は、どのように設定していますか？	深夜業務をさせていない 該当なし					特に設定してない(他の従業員と同じ)	
10		L2-1o	FL9-2	採用、昇進、給与査定、福利厚生、研修の際に、差別(性別、年齢、肌の色、人種などを理由に)をしないことを文書化した方針やガイドラインはありますか？	はい					いいえ	
11		L3-1b	FL8-1	従業員が取るべき行為と、それに反した時の懲戒処分について、現地または適切な言語で、文書化された規則があり、全ての従業員に説明していますか？	はい					いいえ	



# CSR セルフチェックシートによる定期評価(3/6)

No	分類	FX	EIOC	評価項目	評価結果	評価基準 Point					備考
						5	4	3	2	1	
12	人権労働	L3-1e	FL8-5	ハラスメント、強制、脅すような態度、虐待(暴行)、性的虐待、または言葉による虐待を防止するための仕組みはありますか？		ある				ない	
13		L3-2b	FL8-4'	責任追及の際などに、過剰な懲罰を課すことを禁止していますか？(過剰な懲罰とは、体罰、飲食・休憩・トイレ・医療行為へのアクセスを不当に制限する行為を指します)		はい				いいえ	
14		L4-1g	FL6-11'	会社の労働者は、自分が働いた時間が正確であることを確認するために、現地または適切な言語で記載され、働いた全ての日のタイムカード(time slip)を本人が確認をすることが可能ですか？また、当地で法令により労働者が署名する必要がある場合は、各労働者がきちんと署名していますか？		はい				いいえ	
15		L4-1h	FL7-1	会社が操業する地域における法令上の最低賃金を把握していますか？		はい				いいえ	
16		L4-1i	FL7-3	会社の従業員の中で、最低賃金に満たない金額しか受け取っていない従業員はいいますか？		いいえ				はい	
17		L4-1p	FL7-10	労働者が残業している場合、基本給に加え、残業代を規程通りに支払っていますか？		はい				いいえ	
18		L5-1i	FL10-9'	過去1年の間、下記の事項に対し懲戒処分を受けた従業員はいいますか？ -従業員を代表する組織活動に参加し、懲戒処分を受けた従業員 -組織への参加や脱退を拒否して、懲戒処分を受けた従業員 -従業員の意見を代弁する組織を作り、懲戒処分を受けた従業員		いいえ				はい	
19		L6-1d	FH4-2	身体に危険をおよぼす可能性のある機械から、従業員を守る定期点検された装置がありますか？ (装置例：バリア、インターロックなど)		ある 該当なし	部分的にある	計画中		ない	
20		L6-1e	FH4-3	危険な業務に従事する従業員に対し、安全めがね、ヘルメット、手袋などを与えていますか？		はい 該当なし				いいえ	
21		L6-1g	FH4-5	従業員に対し、安全のための訓練や教育をを実施していますか？		はい				いいえ	
22		L6-1k	FH5-4	以下に示す全ての消火設備がすぐに使えるように用意されていますか？ - 消火ホース、消火器、スプリンクラーシステム、現場の消防隊		はい				いいえ	
23		L6-1t	FH7-4	化学物質・バイオロジカルエージェント(細菌、ウイルス、人間に危害を与える可能性がある生物等)・騒音や振動にさらされる従業員に対し、防具(例：呼吸装置、手袋、耳栓など)を提供していますか？		はい 該当なし	さらされるが非常に低レベルのため防具は不要			いいえ	
24		L6-1v	FH7-6	化学物質を取り扱う従業員に対し、適切な言語で文書化されたMSDS (Material Safety Data Sheets)または化学物質データシートを提示していますか？		はい				いいえ	

# CSR セルフチェックシートによる定期評価(4/6)

No	分類	FX	EICC	評価項目	評価結果	評価基準 Point					備考
						5	4	3	2	1	
25		L7-1 d	FH6-3	労働上生じた怪我や病気の医療費を保障するための保険のプログラムはありますか？	ある					ない	
26		L7-2 b	FH6-5	労働上発生する怪我を予防するために、肉体的な重労働を要求される従業員に対し、労働災害を防止するための仕組みはありますか？ (重労働の例: 重たいものを持ち上げる、反復作の多い組み立て作業など。仕組みの例: 定期的な休憩時間、長時間労働の回避、ローテーションなど)	ある					ない	
27		L7-2 c	FH6-6	労働者に対しその地域で定められる健康診断を実施し、労働上発生する怪我や病気の症状を発見するようなプログラムがありますか？	ある					ない	
28		L8-1 -2d	-	会社の食堂では、安全な飲料水を無料で提供していますか？	はい					いいえ	
		L8-1 -3c	FH8-6	寮では下記の項目が全て整備されていますか？ -安全な飲料水の無料設備 -清潔・衛生的で十分な数のトイレと浴用設備 -火災報知器と警報システム、消火設備 -適切な換気と暖房 -適切な非難口(障害物がなく鍵がかけられていない) -個人の所有物を保管する安全な場所	はい					いいえ	
29		L8-1 -3f	FH8-4	寮のベッドは、夜シフトと昼シフトの従業員が共有していますか？	いいえ					はい	
30		L8-1 -3h	-	寮には、避難経路が確保されていますか？	はい					いいえ	
31		L8-1 -3i	-	寮のトイレは、男女別に明確な仕切りを設けて分けていますか？	はい					いいえ	
小計					0						

# CSR セルフチェックシートによる定期評価(5/6)

No	分類	FX	EIOC	評価項目	評価結果	評価基準 Point					備考
						5	4	3	2	1	
1	企業倫理	ET1-a	-	トップが企業倫理・法令を尊重する方針を明確に示していますか？		はい				いいえ	
2		ET2-a	-	トップが賄賂・脅迫・横領等の防止を重視する方針を明確に示していますか？		はい				いいえ	
3		ET2-b	FL13-1	賄賂、脅迫、横領等の禁止に関し、会社の操業地域で遵守すべき主要な法令、省令、ガイダンス等にどのようなものがあるかを把握していますか？		はい				いいえ	
4		ET2-c	FL11-1	賄賂、過度な贈答、ゆすり、横領等を含む腐敗を防止するための仕組みがありますか？		全社レベルで実施	ある	部分的にある	計画中	ない	
5		ET3-a	-	トップが知的財産の侵害禁止の方針を明確に示していますか？		はい				いいえ	
6		ET3-b	-	操業する地域において、知的財産の侵害に関し、主要な法令・地方レベルの省令・業界標準やガイダンスに、どのようなものがあるかを把握していますか？		はい				いいえ	
7		ET3-c	-	知的財産の侵害を防止するための仕組みがありますか？		はい				いいえ	
8		ET3-d	-	他社から供与された技術情報やノウハウを、 -適切に入手していますか？ -自社の情報と区別して、不正に使用しないように管理していますか？ -第三者に不正に開示・漏洩しないように管理していますか？		はい				いいえ	
9		ET4-a	-	トップが、公正な調達取引の方針、特に調達に関わる従業員が調達先に対し、不当な見返りを要求してはいけないことを明確に示していますか？		はい				いいえ	
10		ET4-b	-	操業する地域において、公正な調達取引に関し、主要な法令・地方レベルの省令・業界標準やガイダンスに、どのようなものがあるかを把握していますか？		はい				いいえ	
11		ET4-c	-	調達活動において、公正な取引を実施するためのプログラムまたは仕組みがありますか？		はい				いいえ	
12		ET5-a	-	トップが、問題提起(内部通報)重視の方針を明確に示していますか？		はい				いいえ	
13		ET6-a	-	トップが、情報セキュリティ重視の方針を明確に示していますか？		はい				いいえ	
14		ET6-b	-	操業する地域において、情報セキュリティに関する主要法令・地方レベルの省令・業界標準やガイダンスに、どのようなものがあるかを把握していますか？		はい				いいえ	
15		ET6-c	FL11-6	顧客、販売チャネル、調達先、従業員その他のビジネスパートナーに関する企業機密情報ならびに個人情報の漏洩を防止するプログラムや仕組みはありますか？		全社レベルで実施	ある	部分的にある	計画中	ない	
				小計	0						

## CSR セルフチェックシートによる定期評価(6/6)

区分	評価 結果	評価項 目数	最大評 価点	100点換算
環境	0	10	50	0.0%
人事・労働	0	32	160	0.0%
企業倫理	0	15	75	0.0%
合計	0	57	285	0.0%

総括: グローバルコンパクト10原則を柱とした、CSRの重要性をタカハタグループ全拠点に浸透させる為のインフラを整備を行った。

1. ホームページ: サステナビリティのページを整備し、英語版、中国語版を掲載。
2. 2011年10月17日 第一回グローバルCSR会議を開催し、各地域拠点の活動内容を確認し、横展開実施。
3. 各地域毎にCSR委員会を設置。活動計画を策定し、定期的に全体会合開催。
4. 各地域のCSR活動については部署毎にCSR委員を設置し、全社員への浸透を促す。
5. 評価についてはCSRセルフチェックシートにて内在化の状況を全拠点が定期確認。

# 2012年度 タカハタプレジジョンジャパン(株)CSR委員会活動スケジュール

## 2012年度 TPJP-CSR委員会活動スケジュール

2012/4/6

TPJP-CSR委員会 小澤文浩

活動内容	2012年 ☆：計画 ★：実績											
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
①CSR（グローバル）外の実践）理解 ②地域近郊リレー清掃（1回/2ヶ月） ③近郊道路立哨（交通安全）パトロール（右記） ④社内献血活動（2回/年） ⑤前開田区：避難訓練（1回/年） ⑥ネットマナー収集（7/27/寄付）活動（随時）		★2/15	★3/1-7	★4/15 ★4/5-15	★5/31	★6/5	★7/1-7	★8/20	★9/21-30 ★9/7	★10/15 ★10/11-20	★11/9-15	★12/17 ★12/7
1 TPJP CSR委員会発足		★2/1										
2 日本CSR協会主催研修会参加（全CSR委員）				★4/2								
3 CSR委員の選出（各職場より）				★4/16迄								
4 第1回CSR委員会（選出委員の顔合わせ、2012年度計画打合せ）					★5/8							
5 第2回CSR委員会（職場への展開状況確認）							★7/9					
6 第3回CSR委員会（職場への展開状況確認）									★9/10			
7 第4回CSR委員会（職場への展開状況確認）												★12/10

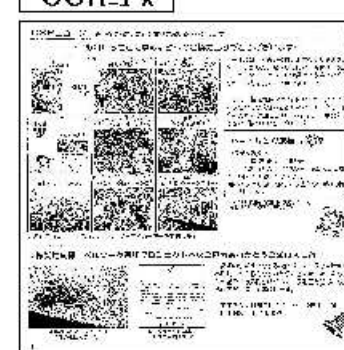
### グローバル（CSR）



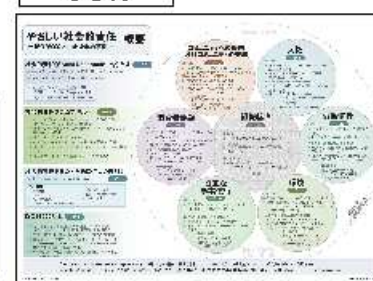
### CSRマナー



### CSRコール



### CSR



### 当社CSR



## 2012年度 タカハタプレジジョンジャパン(株)CSR委員会組織図

### タカハタプレジジョンジャパン(株) TPJP-CSR委員会 2012年度組織図

K1 2012/4/5 小澤丈浩

