

Social

社会

DOWAグループは、CSR活動を通じて社会と良好な関係を築き、ともに持続的に発展するため、すべてのステークホルダーから信頼される企業になることを目指して取り組んでいます。

CSR方針

- 従業員の多様性と人権を尊重し、一人ひとりがやりがいと誇りを持って、最大の能力発揮ができる職場づくりを目指す
- 地域特性に応じた社会貢献を地元と一体となって推進する

活動の進捗状況

社会分野における2017年度の活動状況と、2018年度の計画は以下のとおりです。

2017年度 実績

社会重点施策	課題	指標	評価	主な実績
ダイバーシティの推進	グローバル人材層の拡充	—	○	グローバルチャレンジプログラム実施
	海外現地採用社員の育成強化	—	○	海外現地採用社員の日本国内研修実施
	キャリア採用の積極展開	20名	○	採用数20名
	女性社員や管理職対象の研修実施	2回	○	女性社員キャリア研修、管理職対象研修の実施
ワーク・ライフ・バランスの推進	諸制度の社内周知の徹底	制度説明用ハンドブック更新・周知	△	制度説明用ハンドブックの一部更新(進捗率40%)
	年休消化の奨励	取得率60%	○	取得率66%
人材育成、評価・処遇	労働時間管理・低減策の推進	グループ全社労働時間管理方針・基準策定、実行	○	・グループ全社労働時間管理方針の策定、全社説明会の実施 ・労働時間に関するグループ管理基準の策定、運用開始
	考課者被考課者トレーニング実施	参加者 300名	△	参加者 290名
	制度サーベイの実施	実施者1,100名	△	実施者 800名
社会貢献の推進	新人教育(入社3年まで)	受講者 140名	○	受講者 142名
	次代を担う子供たちの育成活動	3回	○	5回
	地域貢献を目的とした啓発活動	3回	○	6回

2018年度 取り組みと目標

ダイバーシティの推進	障がい者雇用	2.2%
	女性社員研修、管理職研修の実施	受講率90%
	グローバル人材層の拡充 海外事業所人材・組織強化	グローバルチャレンジプログラム実施
	各社の採用力強化研修の実施	全主要拠点での開催
ワーク・ライフ・バランスの推進	諸制度の社内周知の徹底	制度説明用ハンドブック更新・周知
	年休消化の奨励	取得率60%
	労働時間管理・低減策の推進	労働時間に関するグループ管理基準の厳守徹底
人材育成、評価・処遇	考課者被考課者トレーニング実施	参加者300名
	制度サーベイ実施	実施者1,100名(回答率100%)
	新人社員への考課制度教育	受講率100%
	キャリア設計セミナーの導入	受講率30%
社会貢献の推進	地域ニーズを捉えた地域貢献活動の推進	5回
	社会貢献活動の情報発信・共有による支援	取り組み事例の収集、情報提供の実施

重点施策

次代を担う子供たちの育成活動

タイESBEC社における地域の子供たちの支援

2018年1月、タイのBan Khao Hin小学校において、DOWAグループEastern Seaboard Environmental Complex(以下、ESBEC)による奨学金の授与式が行われました。ESBECは、チョンブリー県シラチャ市に位置し、廃油・廃液処理、廃棄物の最終処分とリサイクル事業を行っています。

当日はシラチャ市長や地域の区長など多くの来賓にご参加いただき、和やかな雰囲気の中でセレモニーが行われました。奨学金は地域の6つの学校に通う60名の子供たちに授与され、教材や文房具

などに使用されます。対象となる児童は、学ぶ機会を与えることを目的に経済状況を優先し、各校の校長先生によって選ばれています。

ESBECでは奨学金のほかにも、マングローブ植林体験や自然公園への遠足を開催したり、学校でのリサイクルを推進するための分別ごみ箱の寄付や工場見学の受け入れを行ったり、教員育成基金の支援を実施するなど、毎年、地域の学校にさまざまな支援を続けています。



interview

現在の学校の状況とこれまでの支援に対する意見や要望をうかがうため、Ban Khao Hin小学校の校長先生にインタビューを行いました。

学校における課題は何でしょうか。

一番は児童の家庭の貧しさです。シラチャは工業団地のため、出稼ぎ労働者が多い地域です。子供たちの保護者の多くはタイの北部や南部からの移住者で、家賃などの生活費の負担が重いこともあり、大学まで進むことができる子供はわずかです。また、児童数に応じて教員数は定められているものの、実際はどの学校も教師の人数が少ないことが課題になっています。学科のほかに体育や音楽などの専門教科まで授業を受け持たなくてはならず、授業の準備に充てる時間がほとんど取れません。もっと教師を増やしていくことも重要だと思います。

目指していることや、力を入れている活動について教えてください。

エコスクールを目指して、さまざまな取り組みを進めています。野菜、バナナ、レモンなどの無農薬農業や落ち葉を集めた堆肥作り、キノコ栽培やエビの養殖も生徒たち自身で行っています。生産物は学校給食に利用します。また、伝統的な家づくりを学び、子供たちが赤土の壁を塗りました。このような活動は子供たちの基礎的な生活能力の向上に役立ちます。また、環境の授業では植樹を行い、好きな樹木を子供たちに選ばせ、大切にすることを教えています。ごみの分別も小学生の内に教えることで、将来タイでのリサイクルがもっと実現すると思います。いずれは当校が地域のモデルとなり、近隣の小学校に取り組みを展開していきたいと考えています。

企業との関わりについて、また当社についてどのようにお考えでしょうか。

今、学校は経済的な面も含め、行政だけでなく地域や企業の支援や協力を仰ぐことが必要な状況です。中でも企業からの支援はとても助かっています。ESBECはコミュニティの担当者がいて、対応も早い。タイの廃棄物処理においても適切な事業を行っていると思います。今後も地域と一緒に発展してもらいたいと考えています。

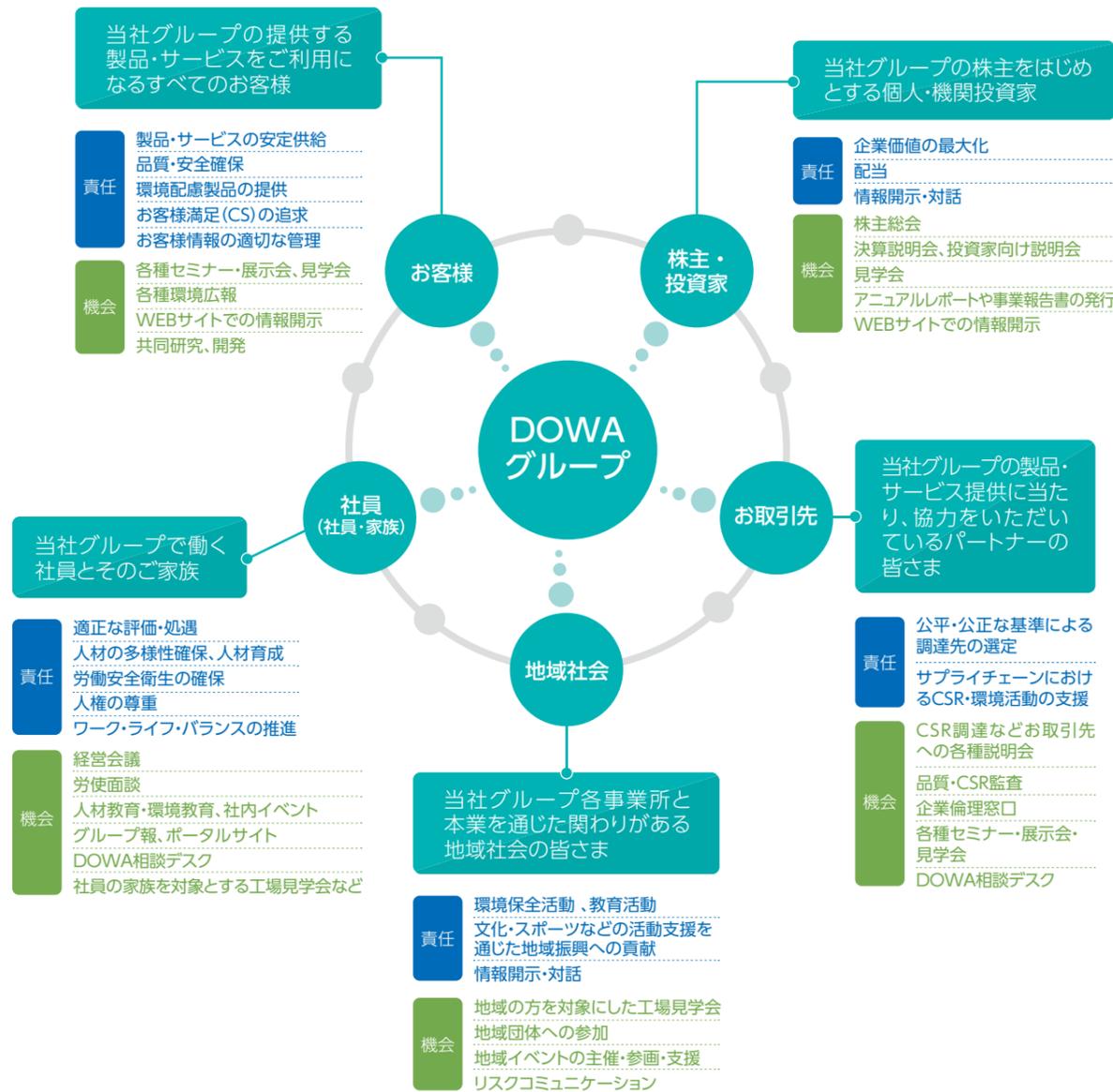


ESBECでは、さまざまな形で積極的に地域に関わり、地域の特性や要望に相応しい支援を自分たちの手で行うよう努めています。そのため、日ごろから担当者は近隣地区や学校などを訪問し、対話の機会を多く持つようにしています。このような活動を通じ、地域でのESBECへの理解も深まりつつあると感じています。今後も、良いコミュニケーションのもとで、地域とともに発展していきたいと考えています。

主なステークホルダーとの関わり

DOWAグループでは、各事業所・部門において、お客様、株主・投資家、お取引先、地域社会、社員などの主たるステークホルダーとさまざまな手段でコミュニケーションを実施しています。

● 主なステークホルダーとの関わり



株主・投資家とのコミュニケーション

DOWAグループでは、株主・投資家などのステークホルダーの方々に対する企業・経営情報の説明をコーポレート・ガバナンス上の重要課題の一つと認識しており、適時・適切な情報開示に努めています。

● IR情報の発信

四半期毎の決算発表においては、経営層による決算説明会の開催を行っています。また、国内外の投資家へ経営情報を直接説明する機会も設けています。さらに、DOWAグループの経営方針・経営状況を報告するツールとして、和文・英文・中文アニュアルレポートや報告書を発行し、適切で透明性の高い情報開示に努めています。

また、株主・投資家の方々にDOWAグループの経営状況や事業戦略をご理解いただくために、当社ウェブサイト上でIR情報を発信しています。決算短信、有価証券報告書などのほか、アニュアルレポートや株主通信などの資料も掲載しています。今後も分かりやすくタイムリーな情報開示に努めていきます。



WEB IR情報サイト <http://www.dowa.co.jp/jp/ir/index.html>

● 株主総会

毎年6月、定時株主総会をホテル椿山荘東京で開催しています。株主総会終了後には、株主の方々とのコミュニケーションを促進することを目的として懇談会を開催し、役員との対話の場や、各事業の製品展示コーナーを設けています。また、懇談会会場とは別にプレゼンテーションルームを設け、役員によるDOWAグループのトピックスの説明を行っています。

2017年度はDOWAメタルテックの事業展開としてハイブリッドカーや電気自動車向けの製品の紹介を行い、株主の方から製品出荷状況などに関するご質問が出され、活発な質疑応答が行われました。



定時株主総会



株主懇談会



投資家向け見学会

● 機関投資家との対話

四半期ごとの社長・経営陣による決算説明会のほか、事業説明会などを開催しています。また、IR担当による国内外の機関投資家への訪問、個別取材への対応なども実施し、当社事業や事業計画への理解を得られるよう努めています。対話によりいただいたご意見は、経営陣に対し定期的に報告し、経営の改善に役立てています。

〔2017年度に頂いたCSRに関する主なご意見〕

- CSR報告書には、当たり前に行っていることでも記載する必要がある。書いていなければ取り組んでいないとみなされる場合がある。
- 資源循環や環境事業など、主力事業はもっとアピールした方が良い。
- 企業が成長することでSDGsの解決に結びつく。一つの目標に中長期的に取り組んでいく姿勢は評価できる。
- SDGsの目標を定めたら、毎年そのプロセスそのものをアップデートしていくように、コアビジネスと結び付けていく視点が重要と思われる。

● 投資家向け見学会

DOWAグループでは、当社事業への理解を深めていただく機会として、機関投資家や証券アナリストを対象とした工場見学会を実施しています。2017年度はDOWAサーモエンジニアリング浜松北工場(静岡県)にて開催し、工業炉や製造工程をご見学頂き、熱処理設備の製造・販売と加工サービスの両方を手がけているDOWAサーモテックの強みについて説明を行いました。

お客様・お取引先とともに

DOWAグループは、よりよい製品・サービスの提供を通してお客様の満足度の向上に、お取引先とは長期的な信頼関係を構築するよう努めています。さらに、環境保全や労働環境の向上など、サプライチェーンを通じたCSRの取り組みを推進しています。

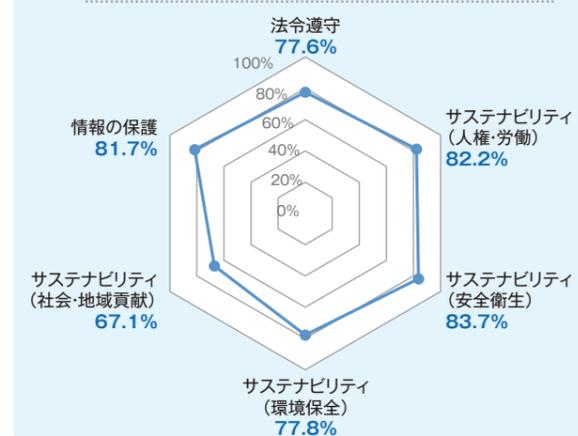
● サプライチェーン・マネジメント

DOWAグループでは、CSR調達方針、行動規範などをとりまとめた「DOWAグループCSR調達ガイドライン」をお取引先に配布し、当社のCSRについての考え方への理解を求めるとともに、サプライチェーン全体でCSRを推進しています。このガイドラインは、英語、中国語、タイ語に翻訳し、DOWAの海外事業所にも配布しています。

2017年度は、CSRの取り組み状況を確認いただくセルフチェックアンケートを主要取引先約100社に配布し、約95%を回収しました。前年度と比較すると、全体的に平均点は上昇しているものの、分野別にみると社会貢献の取り組みが弱いことがわかりました。

回答いただいたお取引先にはフィードバックのレポートをお送りし、現状評価をお伝えしました。

2017年度セルフチェックアンケート結果(回答平均値)



CSR調達監査

重点な調達先については、実際に訪問し、当社のCSR調達の考えをお伝えするとともに、CSR調達ガイドラインとの適合性確認を行います。主にアンケート結果に関するヒヤリングと書類確認、サイトの安全や環境の取り組み状況について確認を実施しています。2017年度は、これまでの原料・副資材メーカーから対象を拡大し、当社の製造事業にとって重要な設備、製造部品のサプライヤーを訪問しました。

今後もサプライチェーンにおけるCSRの重要性について、お取引先にもご理解いただくことでパートナーシップを強化しつつ、さらなるCSRの向上に取り組めます。

● 品質管理

DOWAグループでは、モノづくりをする上で「品質」を重要な経営基軸として位置付けています。主要製造工場は、品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001の認証を取得しています。この品質マネジメントシステムをPDCAに基づき継続的に運用することで、製品およびサービスの品質の向上に努めています。

さらに、品質管理の強化に向けた取り組みとして、調達品の品質確保にも力を入れています。サプライヤー各社にご協力いただき、品質・技術の側面から、適切な頻度でサプライヤー調査や監査を実施して調達品品質の確保を図っています。

2018年度からは、海外事業所を含めた社内の品質管理体制の監査を開始します。

● お問い合わせ・ご意見への対応

お客様からいただいたご意見やお問い合わせに対しては、迅速に適切な改善を図ることで、ご満足いただける製品の供給に努めています。情報共有・管理システムの整備を図り、事業所ごとに集められた情報を分類・分析し、評価を実施し、商品・サービスの改良・改善や開発につなげています。

地域社会とともに

DOWAグループは、社会分野の取り組みの中で地域貢献を重点施策として取り組んでいます。国内外の各拠点では、地域とともに歩み発展していくために、地域懇談会などのコミュニケーションやスポーツイベントなどの主催、工場見学やインターンの受け入れなどの地域に根ざしたCSR活動を積極的に展開しています。

● 社会貢献活動

[東京] 本社見学会の開催

2017年5月、当社の発祥の地である秋田県小坂町の小坂中学校3年生48名が、修学旅行の一環として、東京秋葉原のDOWA本社を訪問しました。今回で5度目となる見学会ですが、当社の事業説明やオフィス見学の後に、毎年生徒の方々から、歌やダンス、プレゼンテーションなど工夫を凝らした発表が行われます。2017年度は、「I LOVE 小坂 発表会」と題した、ふるさと小坂を紹介するプレゼンテーションが披露されました。



[秋田県] DOWA杯ジュニア・クロスカントリー スキー十和田湖大会

2018年2月、秋田県の十和田湖畔で開催されたDOWA杯は、28回目を迎えた歴史あるジュニア・クロスカントリースキー大会で、秋田県スキー連盟の公式大会に認定されています。ジュニアオリンピックの代表選考レースの一つでもあり、東北3県の小・中学校から参加した218名の子供たちがハイレベルなレースを繰り広げました。本大会ではDOWAグループの従業員のほか、自治会、地元スキークラブの方々など、約130名のスタッフが運営に携わります。前年5月の現地の清掃から始まり、1か月以上かけてのコース整備、会場設営、そして最後の片づけまで、さまざまな作業を協力しながら実施しています。このスキー大会は、四半世紀以上にわたり、DOWAグループと地域の皆さまとのきずなを深めるのに欠かせないイベントになっています。



[ミャンマー] 子供たちのイベント

ミャンマーでは毎年2月13日が「子供の日」で、大切な子供の成長を願い家族でお祝いします。ミャンマーで廃棄物処理事業を行うGOLDEN DOWA ECO-SYSTEM MYANMARでは、子供の日を記念して、週末に近隣の子供たちを招いてイベントを開催しました。工場の立地するティラワ地区は、ヤンゴン市などと比べるとまだ発展途上にあり、学校に通えない子供も存在します。イベントでは、参加した216名の子供たちにオリジナルのTシャツとお菓子などをプレゼントしました。今後も、地域の子供たちが明るく元気に暮らせるような取り組みを続けていきたいと考えています。



従業員とともに

DOWAグループは、行動規範において、人材が企業活動のすべての基本とし、学歴差、年功差、男女差などにかかわらず仕事を進める能力で評価することを定めています。その人材が最大限に力を発揮できるよう、さまざまな取り組みを行っています。

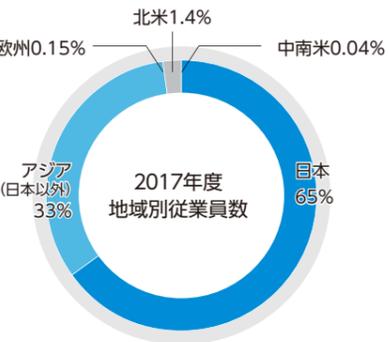
● 雇用の状況

2017年度末(2018年3月31日)時点の国内従業員数は6,094名で、昨年より22名の増加となりました。なお、国内正規社員のうち男性は3,851名(92%)、女性は337名(8%)です。グローバル化に伴い、海外事業所の従業員の割合が増加傾向にあり、2017年度の海外従業員数は全体の約35%を占めています。また、グループ全体での新卒者、中途採用者の合計採用者数は、男性は209名、女性は19名で、前年より2割程度増加しています。人材の定着率は男性社員の方がやや高いものの、概ね90%前後で推移しています。

[雇用関連のデータ]

国内の雇用状況(DOWAグループ)

属性	分類	2015年度		2016年度		2017年度	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
国内 正規社員	役員	132	1	128	1	125	1
	管理社員	725	9	758	9	778	10
	一般社員	2,845	302	2,901	311	2,948	326
国内 非正規社員	派遣社員	493		633		709	
	パート	1,053	318	1,050	281	897	300
	計	5,248	630	5,470	602	5,457	637
総計		5,878	6,072	6,094			



地域別従業員数(非連結含む)

地域	2015年度	2016年度	2017年度
日本	5,878	6,072	6,094
アジア(日本以外)	2,897	2,899	3,092
欧州	22	23	14
北米	96	96	131
中南米	1	1	4
計	8,894	9,091	9,335

人材定着率(DOWAグループ)

入社年度	2015年度(2017年度末時点)	
	男性	女性
入社3年後の平均定着率	95%	83%
平均定着率	93%	

TOPICS

秋田製錬「グッドキャリア企業アワード2017」のイノベーション賞を受賞

秋田市で亜鉛の製錬を行う秋田製錬は、厚生労働省「グッドキャリア企業アワード2017」において秋田県から唯一「イノベーション賞」(人材開発統括官表彰)の受賞企業に選定されました。

約200名の従業員が働く秋田製錬では、改善提案や小集団活動などの既存の仕組みを活かしながら、1人ひとりの価値観に合わせた個人目標の設定と達成を実現するキャリアコンサルティングやメンター制度などを導入し、高卒入社3年以内離職率0%を6年間継続して達成しています。今回の受賞は、これまでの「自己効力感を高めるキャリア支援による若手従業員の定着実現」の取り組みが評価のポイントとなりました。



● 人材育成と評価

DOWAグループでは、人材・組織におけるビジョンとして「堅実かつ自由な社風を尊重し、長期的な成長基盤を構築することで、社会に新しい価値を提供し続ける、人材と組織を創造する」ことを目指す姿に定め、全従業員を対象に、さまざまな人材育成・活用施策を展開しています。

公正な評価・処遇

DOWAグループでは、行動規範「仕事を進める能力で評価する」という理念に基づき、以下の方針のもと、公正な評価・処遇に取り組んでいます。

- 考課者・被考課者が、制度の仕組みや基準の理解を深め、適切な考課や育成に活用する
- 組織目標を共有し、自らの等級に求められる能力や行動を把握しながら、業務遂行能力の向上を図る

教育研修制度

当社は、新入社員から管理職まで職位区分に応じて行う階層別教育と、各階層の次世代リーダー育成のための選抜型教育の教育制度を設けています。また、意識共有や啓発のために実施するトレーニングやミーティングを実施しています。2017年度は、選抜型教育において部下指導力強化研修を開始しました。また、選択型教育では、時間や場所の制約が少なく利用しやすい通信教育やe-learning、社外交流型教育などを自己啓発の機会として活用できるよう提供しています。



[2017年度の階層別・選抜型教育体系の例]

(DOWAホールディングス、事業会社対象)

対象者/区分	新人・若手層		中堅・リーダー層	管理職層	経営層	
	一年目	二・三年目				
階層別 教育	全社員	【フォローアップI研修】 業務遂行能力向上	【フォローアップIV研修】 キャリア、モチベーション	【新任5級研修】 リーダーシップ	【コーチング研修】 部下育成	【トップマネジメント研修】 経営
		【新入社員教育】	【フォローアップIII研修】 メンバーシップ、内省			
	技術	【エンジニアリング力 強化研修I】	【エンジニアリング力 強化研修II】	【エンジニアリング力 強化研修III】		
選抜型 教育	ビジネス			【問題解決思考力特訓プログラム】		【ビジネスリーダー研修】 次期経営者育成教育
				【部下指導力強化研修】		
	グローバル			【グローバルチャレンジ プログラム】		
						【赴任前研修】

ダイバーシティの推進

DOWAグループでは、グローバル展開や事業領域が拡大する中、さまざまな価値観や考え方を持つ多様な人材がそれぞれの個性や能力を十分に発揮することが、企業の成長につながると考えています。

グローバル人材の育成

DOWAグループはダイバーシティ推進の一環として、国籍によらずグローバルに働くという考えのもと、採用段階からの仕組みづくりを進めています。総合職の新卒採用において、海外大学を卒業した日本人留学生や外国人、海外からの外国人留学生を積極的に採用しており、採用実績も年々増加しています。さまざまな国・地域での人材雇用の拡大に伴い、採用時における人権への配慮とともに、当社の理念や方針などを伝える教育を行っています。また、海外事業所へ赴任する従業員に対しても、赴任前に研修を実施し、異文化理解などの多様性受容教育も実施しています。今後も、グローバル人材層の拡充に取り組んでいきます。

女性の活躍推進

当社では働き方において性別による区別はなく、国内外問わず、女性社員も製造や研究開発、生産管理、営業、経理といったフィールドで活躍しています。採用・昇格・昇進などにおいても同様に、実力に応じた評価を行っています。総合職採用の女性は入社人数全体の1~2割であり、女性管理職は1%程度と決して高くない数値ですが、事業環境や職場環境の変化に伴い少しずつ増加傾向にあります。また、女性活躍推進を支援するため、管理職向けのダイバーシティ・マネジメント研修を実施しています。2017年度は、新たに女性社員向けのダイバーシティ・キャリアプログラム、女性事務担当者研修を立ち上げました。

当社では、コアタイムなしのフレックス制度や育児にかかる費用補助など、子育て中の女性社員が働きやすい職場環境は整ってきたものの、男性社員に比べ継続雇用の割合が低いという課題があります。今後、女性の採用10年後の継続雇用割合を男性と同程度の8割以上とすることを数値目標として、両立支援制度整備と意識改革に積極的に取り組んでいきます。

階層別女性労働者の割合

階層	2015年度	2016年度	2017年度
役員	0.8%	0.8%	0.8%
管理社員	1.2%	1.2%	1.3%
一般社員	9.6%	9.7%	10.0%

定年退職者の再雇用

技術や知識を活かし、定年後も引き続きDOWAグループでの勤務を希望する社員に対して、さらにやる気を持って働くことのできる環境整備に努めています。また、定年後のセカンドキャリアに関する情報提供を目的として、一定年齢に到達した社員を対象としたライフプランセミナーを開催しています。

また、高齢者雇用に関する検討委員会を設立し、今後の人材活用の有り方について協議を行っています。



障がい者雇用

DOWAグループ全体では、2017年度も法定雇用率に達することができませんでした。一方で、年々取り組む作業内容の幅が広がっており、採用人数も拡大傾向にあります。今後も障がい者雇用の推進のため、職場体験の機会の提供や、受け入れ態勢を整えた働きやすい職場環境づくりに取り組みます。



ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和を図り、従業員がそれぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスの支援に向けた制度の充実や、働きやすい職場環境の整備を進めています。

多様な働き方の支援

DOWAグループでは、業務の繁閑や特性に合わせた働き方ができるよう、コアタイム無しのフレックスタイム制度を導入しています。また、ボランティア休暇や一定の勤続年数ごとに取得できるリフレッシュ休暇制度のほか、子の看護休暇の有給化(5日まで)、育児を理由とした場合の転居を伴う異動の制限、育児費用の一部補助、ライフイベントに伴う休業制度など、法に定められている以上の支援策を整備しています。

年々各制度の利用者数は増加しており、2017年度は育児休業取得者が34名となり、子の看護休暇は男性27名、女性26名の取得がありました。

育児休業取得者

年度	2015年度		2016年度		2017年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
取得人数(人)	1	15	0	28	2	32

社内アンケート

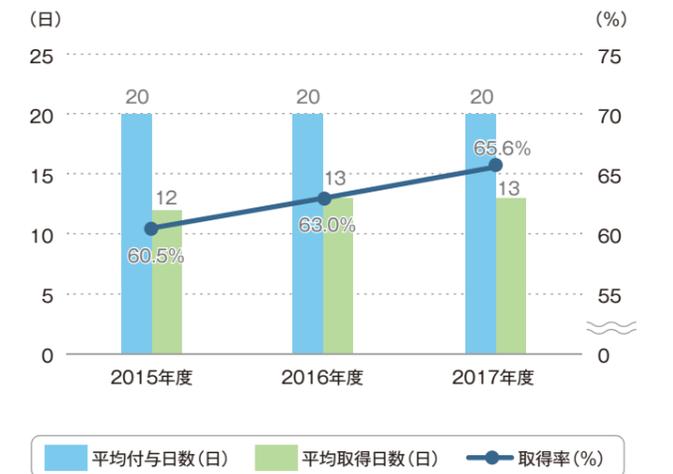
当社では、毎年新入社員を対象として、ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートを実施しています。2017年度は、男性を含めた育児や介護休暇の取得希望者が80%を超えました。現行制度の利用率が向上している背景には、制度を利用しやすい職場環境の整備などを進めていることに加えて、このような従業員の意識の変化による影響も大きいと考えられます。

また、仕事と家庭の両立に向け、フレックスタイムや時短勤務のほか、在宅勤務制度を望む意見が多く寄せられました。これらの意見も踏まえながら、今後もワーク・ライフ・バランスの取り組みを進めていきます。

労働時間の適正化

従業員が心身ともに健康でいきいきと働けるよう、長時間労働の抑制や年次有給休暇取得の促進に取り組んでいます。当社が管理する勤怠システムではパソコンのログによる時間管理を行っていますが、一定の労働時間を超過した場合に管理者への改善計画の提出の義務付けをしています。また残業時間数に応じて産業医の面談も行っています。2017年度の平均残業時間は月19.7時間でした。引き続き、労働時間の適正化に向けて、ハード・ソフト両面からの労働時間管理に努めます。

2017年度の年次有給休暇については、平均付与日数20日に対し約65%の取得状況でした。事業所ごとに業務状況に応じ、計画年休の推進を行っていますが、さらに年次途中の取得状況のフィードバックなどの意識改革を通じて、年々取得率は向上しています。



TOPICS

メルテック 小山市ワーク・ライフ・バランス推進事業者に認定

2017年6月、栃木県で廃棄物処理を行うメルテックは、男女共同参画社会の推進に理解と意欲があり、仕事と家庭生活を両立する男女ともに働きやすい環境づくりを積極的に取り組んでいる事業者として、小山市ワーク・ライフ・バランス推進事業者に認定されました。認定では、①仕事と家庭生活の調和、②女性労働者の能力発揮の促進、③地域における子育てやふれあい活動などの地域貢献活動の推進、これら3点におけるメルテックの積極的な取り組みが評価されました。

