

SUSTAINABILITY REPORT 2023

奈良県 吉野山



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

03 会社概要

05-ミッション

06-サステナビリティ方針とSDGs

07-トップメッセージ

08-サステナビリティのテーマとマネジメント

09 環境 : Environment

10-環境に関する基本的な考え方

11-環境データ

12-2050年カーボンニュートラルの

実現に向けて

13-エネルギー消費削減の取り組み

14-環境に対する配慮

16 社会 : Social

17-人権に関する基本的な考え方

18-人権に関する周知と浸透

20-人財に関する基本的な考え方

21-自己実現が出来る働きがいのある会社

23-多様な人財が活躍できる職場環境の整備

26-労働安全衛生に関する基本的な考え方

27-労働災害防止・健康保持増進に向けた

取り組み・教育・研修

31-調達に関する基本的な考え方

32-サプライチェーンマネジメント

33-IT化推進による生産性の向上

34-環境に対する配慮

35-調達データ

37-品質に関する基本的な考え方

37-品質マネジメントシステムと品質管理体制

38-品質管理における取り組み

39 ガバナンス : Governance

40-コーポレート・ガバナンスと内部統制の基本的な考え方

41-責任と権限の明確化

43-コンプライアンスの基本的な考え方

45-周知活動、取り組み

46-情報セキュリティ対策の基本的な考え方

48-全社重要リスクの基本的な考え方

49-大規模災害時における事業継続計画（BCP）

50-感染症およびパンデミックのリスク対応

51-業務執行の体制

52-内部監査の基本的な考え方

53 ガイドライン対照表

53-GRI : 一般開示事項

55-GRI : 経済パフォーマンス

56-GRI : 環境パフォーマンス

57-GRI : 社会パフォーマンス

編集方針

本レポートは、持続可能な社会の実現に向けた前川製作所のサステナビリティに関する取り組みを、当社方針に準じて報告しています。

正確な企業情報を適時・適切に開示するとともに、レポート等により広く社会とコミュニケーションを図ることを目的としています。

・対象範囲
(株)前川製作所(2021年12月31日現在)
一部の項目についてグループ会社の情報を含んでいます。

・対象期間
2019年4月1日～2021年12月31日
掲載内容は、一部報告対象期間以前・以後の情報を含みます。

・参考としたガイドライン等
GRIスタンダード(Global Reporting Initiative)
ISO26000

・発行 2023年5月

お問い合わせ先
株式会社前川製作所 サステナビリティ推進事務局

sdgs-project@mayekawa.co.jp

会社概要



Global Headquarters
Tokyo, Japan

■社名
株式会社前川製作所
(MAYEKAWA MFG. CO., Ltd.)

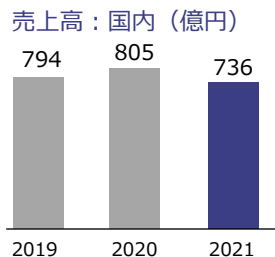
■創業
大正13年(1924年) 5月15日

■資本金
10億円

■代表取締役 社長執行役員
前川 真

■住所
【本社】〒135-8482 東京都江東区牡丹3丁目14番15号

■売上高
736億円 (21年度国内のみ)



■国内拠点数
事業所55ヶ所、生産拠点3ヶ所、研究所1ヶ所
(2021年4月現在)



会社概要



■事業内容

- ・産業用冷凍機並びに各種ガスコンプレッサーの製造販売
- ・農畜、水産、食品、飲料関連製造プロセス冷却設備、設計施工
- ・冷凍、冷蔵倉庫冷却設備、設計施工、熱絶縁工事設計施工
- ・ヒートポンプ、蓄熱式空調設備、設計施工
- ・省エネシステム等のプラントエンジニアリング

■参入市場

低温物流・冷蔵倉庫/冷凍食品/水産/農産/食鳥・食肉/ビール・アルコール・飲料/乳業・アイスクリーム/空調/給湯・加熱/融雪/船舶/自動車/スキー・スケート/石油・ガス・化学

■社員数

国内2,411名、海外2,391名
(2021年12月現在、グループ会社を含む)

世界45の国にグループ106拠点を展開

(生産拠点8ヶ所含む) ※2021年4月現在

アメリカ合衆国	カナダ	タイ	フィリピン
アラブ首長国連邦	韓国	台湾	ブラジル
アルゼンチン	キューバ	チリ	フランス
イギリス	グアテマラ	中国	ブルガリア
イタリア	コスタリカ	デンマーク	ベトナム
インド	コロンビア	ドイツ	ベネズエラ
インドネシア	サウジアラビア	トルコ	ペルー
ウクライナ	シンガポール	ニュージーランド	ベルギー
エクアドル	スイス	パナマ	ポーランド
エジプト	スペイン	ハンガリー	マレーシア
オーストラリア	セルビア	バングラディシュ	南アフリカ
			メキシコ
			ロシア



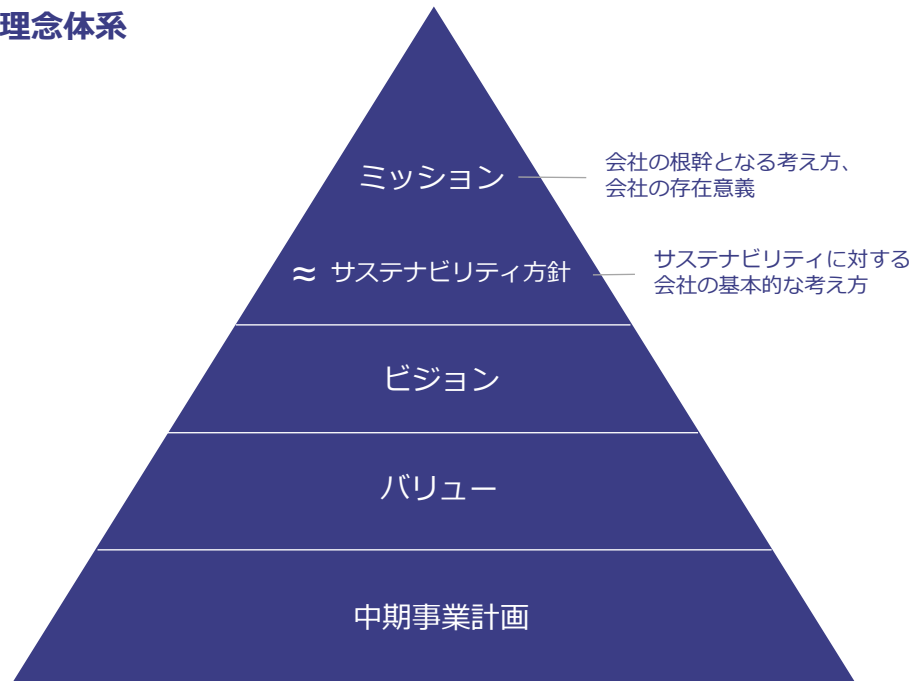
目次	会社概要	ミッション	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	-------	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

ミッション / サステナビリティ方針とSDGs

ミッション

我々は企業を通じて、日々自己を開発する
我々は企業を通じて、日々技術を革新する
我々は企業を通じて、日々人類に奉仕する

理念体系



前川製作所は創業以来、自然界に存在する物質「自然冷媒」を採用した「冷熱技術」を核にさまざまな事業分野に取り組み、ノンフロン、食の安定供給、省力化などの社会課題に应运てきました。

その活動はミッションに掲げる私たちのありたい姿そのものであり、これからも追求し続けていきます。

当社は、社会で必要とされる会社であり続けるために文化と技術を磨き上げ、皆さまとの連携・協働のもと事業を通じて主要テーマに取り組み、社会課題の解決を目指しています。

役員及び従業員が「ミッション」を追求し続けるため、「ビジョン」、「バリュー」を共有し「中期事業計画」の活動に取り組んでいます。

その過程でステークホルダーの要望や期待を認識した上で主要テーマを特定し、事業環境を考慮しながら課題解決に取り組んでいます。

当社の主なステークホルダーは、株主をはじめ、製品・サービスを提供しているお客さま、取引先さま、政府、自治体、業界団体、研究機関、従業員、地域社会の皆さまなど多岐にわたります。当社はさまざまな機会を設け、ステークホルダーの皆さまのご意見を聞き、経営に活かしています。

従業員

エンゲージ
メント方法

ミッションの共有/web社内報/各種相談窓
口/社内掲示板/各種研修の実施

お客さま

エンゲージ
メント方法

付加価値の高いソリューション営業の実施/満
足度調査/Webサイト

取引先さま

エンゲージ
メント方法

共創会/調達アンケート/安全大会/各種研修

地域社会

エンゲージ
メント方法

工場施設の貸出（ラグビー場）/本社施設
の貸出（緊急時の避難場所）/地域住民へ
の会議室貸出

目次	会社概要	ミッション	トップメッセージ	サステナビリティのテーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン対照表
----	------	-------	----------	---------------------	------	------	---------	-----------

ミッション / サステナビリティ方針とSDGs

サステナビリティ方針

前川製作所のサステナビリティ方針は「ミッション」を基本として、ガバナンスの強化と安全を重視した企業活動を土台に「自己を開発」、「技術を革新」、「人類に奉仕」をスパイラルアップしながら繰り返し、以下を実践することで持続的な企業価値の向上と社会課題の解決に挑戦し続けます。

企業を通じて

【公正かつ安全な事業活動を遂行し、持続的発展を目指します】



自己を開発

【従業員の持続的な成長と働きがいを追求します】



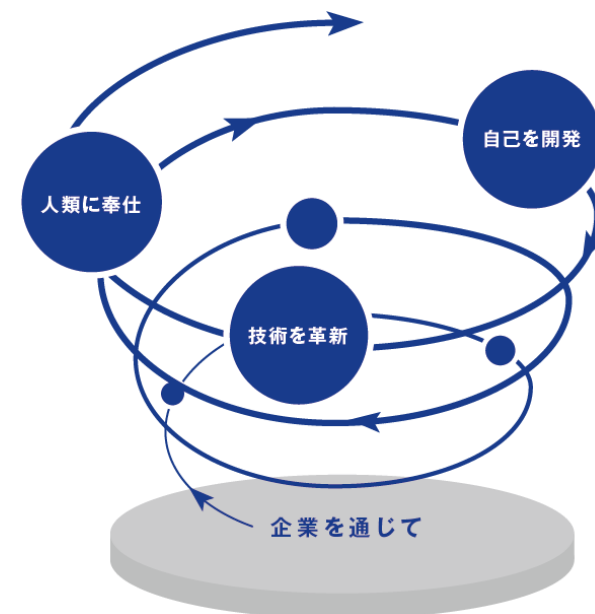
技術を革新

【熱と省力技術で未来を創造します】



人類に奉仕

【社会課題の解決に挑戦し続けます】



サステナビリティに関連する方針

・サステナビリティ方針

・マエカワグループ行動指針

E ・環境方針

S ・人権方針
 ・品質方針
 ・安全衛生方針
 ・調達方針

G ・情報セキュリティ方針

トップメッセージ



ミッションに基づく社会課題解決への挑戦は使命。

企業戦略とサステナビリティ戦略を掛け合わせて、社会課題の解決に挑戦し続けます。

2024年に前川製作所は創業100周年を迎えます。創業者である「前川喜作」が関東大震災の8ヶ月後、混乱を極める日本で冷凍・製氷技術を通じて社会・人類の役に立つことを志し、前川製作所は船出しました。

船出からおおよそ100年、現代の不確実な世界はまさに「前川喜作」が生きた時代と重なっていると言えるでしょう。私はそのような時代だからこそ創業の志を忘れず、社会課題への挑戦を続けていくことこそ、当社の使命だと考えています。この時代に我々の果たすべき社会貢献は何か、人が成長しながら事業を継続し、生き続けていくとはどういうことなのかを考え、その上で社会課題となっている気候変動への対応や多様性の確保といった課題に対し積極的に関与していきたいと思えます。

この度「持続的な企業価値の向上」と「社会課題の解決への挑戦」の両立を目指し「ミッション」に軸足を置いた「サステナビリティ方針」を制定しました。

サステナビリティ方針は、ガバナンスの強化と安全を重視した企業活動を土台に「自己を開発」、「技術を革新」、「人類に奉仕」をスパイラルアップさせることで企業価値を向上させ、社会課題の解決に持続的に挑戦することとしています。この実現に向けて中期事業計画にサステナビリティに関する課題を取り入れて活動を進めます。

私たちはこれからも創業時から受け継いでいる「人類に奉仕する」という精神を守り、ステークホルダーであるお客さま、取引先さま、従業員、地域社会との対話や協働を重ねて、社会課題の解決に向けて技術開発に取り組みますので、今後の展開に期待していただきたいと思います。

代表取締役 社長執行役員

前川 真

目次	会社概要	ミッション	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	-------	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

サステナビリティに関する主要テーマとマネジメント

前川製作所は、ミッション、マエカワグループ行動指針、会社の各方針および中期事業計画等を踏まえ、GRI、ISO26000、主要ESG評価機関の評価項目等を参考に幅広く抽出した課題から当社のサステナビリティに関する主要テーマを特定し、さまざまな取り組みを実施しています。

主要テーマと関連する委員会、部門

●環境対策委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・事業活動から排出されるCO₂の削減 ・環境負荷の低減
●コーポレート本部	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な人材が活躍できる働き方と職場環境の整備 ・人材育成、担い手の確保 ・内部統制の強化
●中央安全衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生の強化 ・従業員の心身の健康確保
●購買本部	<ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な調達
●品質保証ブロック	<ul style="list-style-type: none"> ・品質管理の徹底
●コンプライアンス委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスの徹底
●リスク管理委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクの把握と対応
●情報セキュリティ委員会	<ul style="list-style-type: none"> ・情報セキュリティ対策の強化

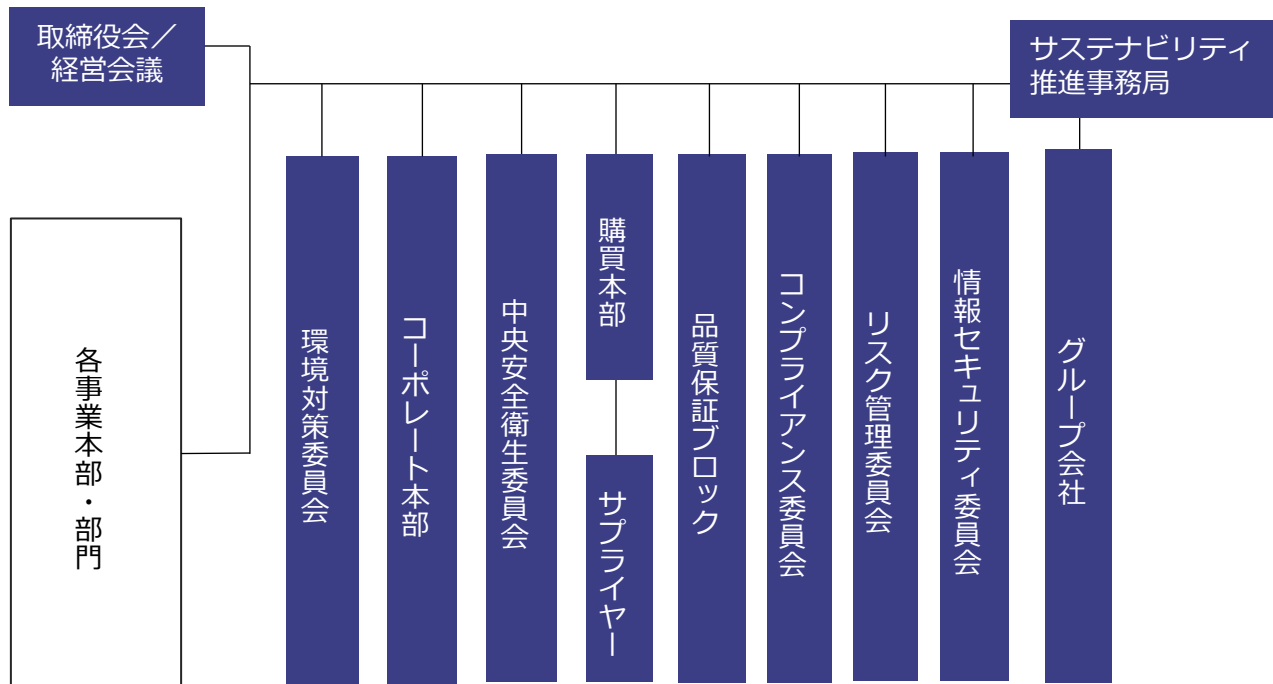
サステナビリティ推進体制とマネジメント

サステナビリティ活動に関する方針や施策を審議する機関は担当委員会・本部等としています。各委員会・本部等は、「サステナビリティ推進事務局」と協議し、取締役会や経営会議に報告・答申を行い、取り組みの展開の中心的役割を担います。

サステナビリティ推進事務局は、ESGに関する取り組みを各委員会、本部等と協議、課題整理を行い、全社の活動状況や成果を発信すると同時に社会課題の把握やステークホルダーからの問合せ等に応えていきます。

サステナビリティ推進体制

※経営会議の定義はP41参照





環境 : Environment

事業成長と環境保全に向けた取り組み

環境に関する基本的な考え方

- ・ 環境方針
- ・ 環境マネジメント体制

環境データ

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて

- ・ 2021年12月期 : 国内のGHG排出量状況
- ・ 2030環境チャレンジ目標
- ・ エネルギー消費量削減の取り組み
- ・ 環境に対する配慮

環境に関する基本的な考え方 / 環境データ / 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて / エネルギー消費量削減の取り組み / 環境に対する配慮

環境に関する基本的な考え方

前川製作所は長年挑戦してきた冷熱技術等に関する知見を活かし、サステナビリティ方針にある「熱と省力技術で未来を創造します」のもと、企業活動を通じて「持続可能な環境配慮型社会（脱炭素社会）」の実現等の社会課題解決に向けた取り組みを推進するために、「環境方針」と環境中期計画を定め活動しています。

環境方針

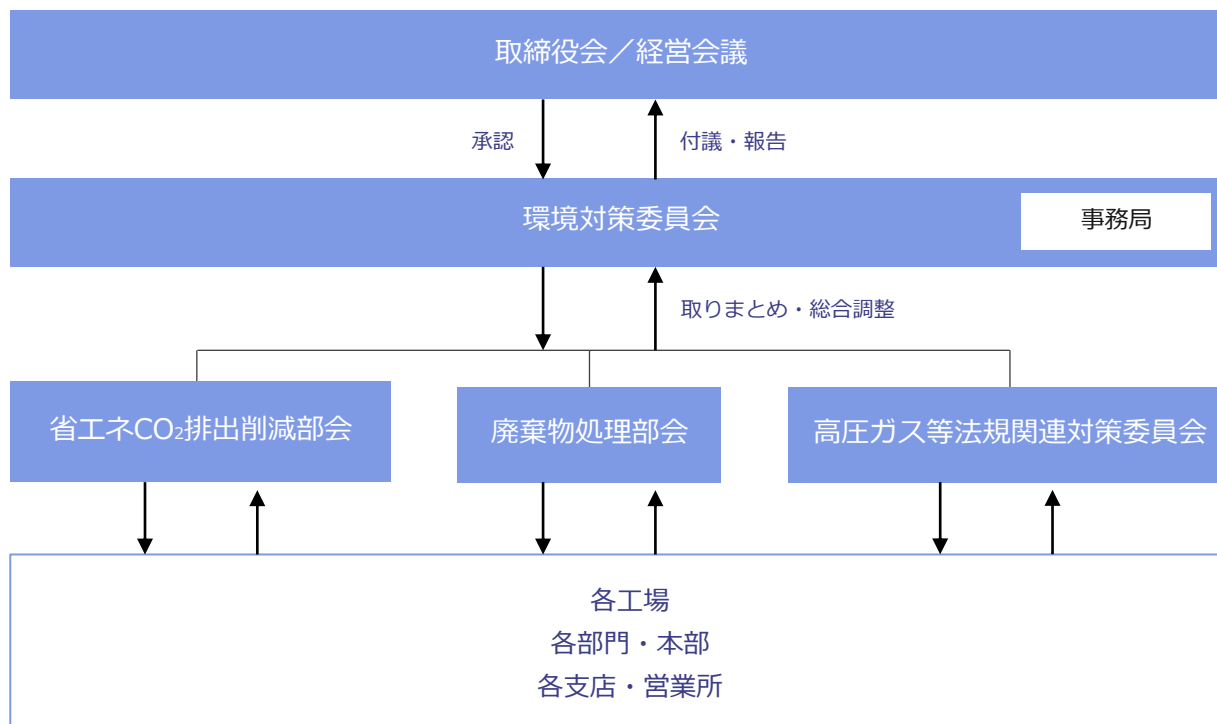
当社は、地球規模の環境問題を重要課題と認識し、事業活動における環境負荷の低減と併せて、製品の性能向上がお客さまの消費電力を削減し、気候変動防止に貢献できると考えています。持続的発展が可能な社会を実現するために法令遵守は元より、環境負荷低減をこれからも積極的に取り組みます。



環境マネジメント体制

当社は、環境経営に関する重要事項を審議し、環境の保全と創造のための取り組みの推進、持続可能な社会の形成に寄与することを目的とした「環境対策委員会」を設置しています。

この委員会を環境経営の推進役とし、省エネCO₂排出削減部会、廃棄物処理部会、高圧ガス等法規関連対策委員会からの情報を元に本部、部門横断的な課題への対応を進めています。



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	-------------	------	---------	---------------

環境に関する基本的な考え方 / **環境データ** / 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて / エネルギー消費量削減の取り組み / 環境に対する配慮

環境データ

環境データ	単位	2020	2021
エネルギー使用量 原油換算※1	kl	4,692	4,685
エネルギー使用量 原単位※1, 2	%	100.4	98.6
CO ₂ 排出量※1	t-CO ₂	9,300	8,806
CO ₂ 排出量 原単位※1, 2	t-CO ₂ /億円	11.6	12.0
廃棄物排出量※1	t	—	4156.28
廃棄物排出量 原単位※1, 2	t/億円	—	5.65
有害廃棄物総発生量※1	t	—	7.278
非有害廃棄物総発生量※1	t	—	4149

※1 対象：本社、各支店、各営業および守谷工場、東広島工場、佐久工場

※2 各原単位は前川製作所単独の国内売上収益より算出

環境に関する基本的な考え方 / 環境データ / **2050年カーボンニュートラルの実現に向けて** / エネルギー消費量削減の取り組み / 環境に対する配慮

2050年カーボンニュートラルの実現に向けて

当社は、2050年のカーボンニュートラルの実現に貢献することが、サステナビリティ方針にある「熱と省力技術で未来を創造します」「社会課題の解決に挑戦し続けます」の該当課題のひとつと捉え、自身の温室効果ガス排出を削減するとともに、当社の製品がお客様の温室効果ガス排出削減に貢献するよう努めています。

2021年12月期：国内事業所のGHG排出量状況

エネルギー消費量の把握（スコープ1+2）

- 直接的温室効果ガス排出量
（スコープ1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出、温対法基準）

	単位	2020	2021
実績※1	t-CO ₂	162.5	194.0

- 間接的温室効果ガス排出量
（スコープ2：他社から供給された電気の使用に伴う間接排出）

	単位	2020	2021
実績※1	t-CO ₂	9,137.5	8,612.0

2021年12月期のスコープ1,2の温室効果ガス排出量は8,806t-CO₂であり、この主たる原因は、生産量の増加とコロナによる換気量の増加により電力使用量が増加したためです。

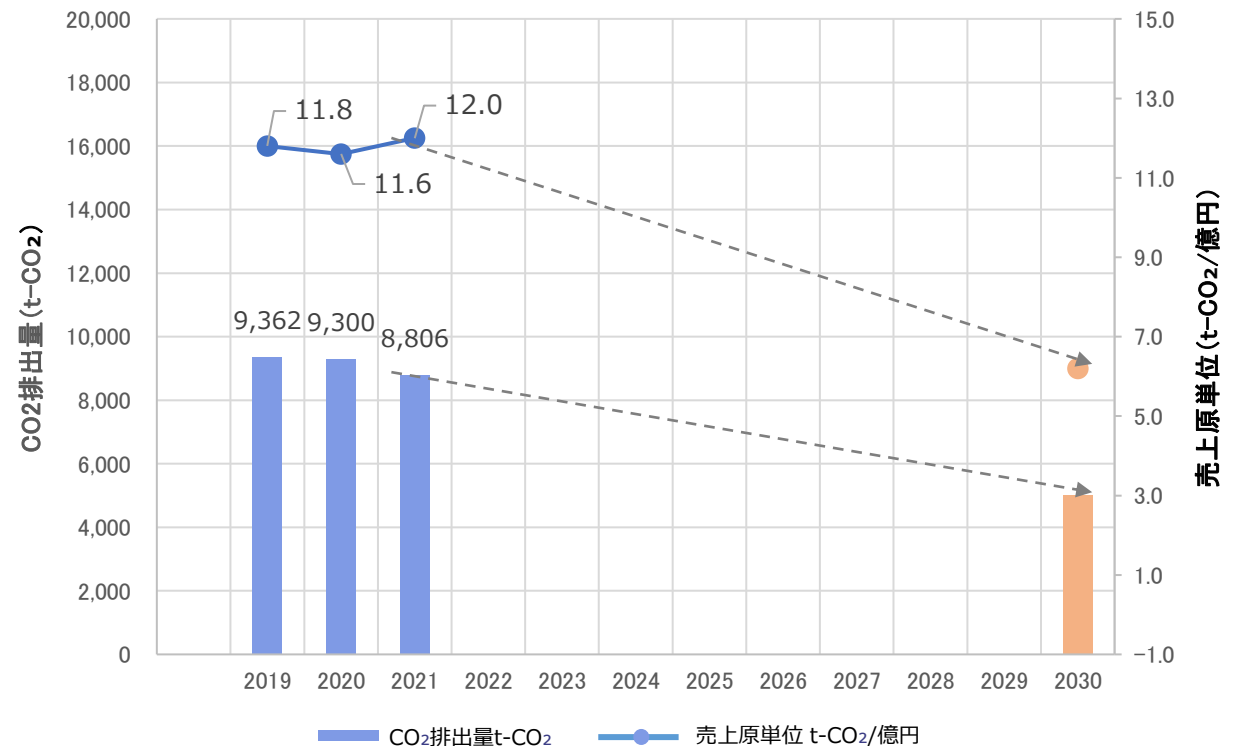
このため、省エネ対策と脱炭素電源の調達等により、排出抑制に取り組めます。

※1 対象：本社、各支店、各営業および守谷工場、東広島工場、佐久工場

2030環境チャレンジ目標

当社は、パリ協定の1.5℃シナリオと日本政府の2030年GHG排出量46%削減目標を受け、2030年までのGHG排出量（スコープ1,2）削減目標を2020年度比で策定し、売上原単位を基軸に取り組んでいます。

スコープ1・2 CO₂排出量と売上原単位



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	-------------	------	---------	---------------

環境に関する基本的な考え方 / 環境中期計画 / 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて / **エネルギー消費量削減の取り組み** / 環境に対する配慮

エネルギー消費量削減の取り組み

太陽光発電設備の導入

守谷工場、東広島工場の屋根を活用して再生可能エネルギーである太陽光発電設備を設置し、自家発電による購入電力の抑制、スコープ2のCO₂排出抑制に取り組んでいます。

● 守谷工場：2018年2月稼働



計画発電量-MW	年間:572.57
実績発電量-MW	2019年596.70
	2020年597.34
	2021年609.01
	2022年577.77
CO ₂ 削減効果*	352.61(t-CO ₂ /年)

* 平成28年度JPEA（太陽光発電協会）
CO₂排出係数 = 0.579kg-CO₂/kWh
* 21年（1～12月）のCO₂削減効果

● 東広島工場：2021年2月稼働



計画発電量-MW	年間:712
実績発電量-MW	2020年度 98
	2021年度 774
	2022年度 811
CO ₂ 削減効果*	434.2(t-CO ₂ /年)

* 環境省 脱炭素社会への転換支援（補助金に応募）
* 20年度は2月、3月の発電のみ
* 21年中国電力CO₂排出係数 = 0.561 kg-CO₂/kWh
* 21年4月～22年3月のCO₂削減効果

LED照明への切り替え

本社（江東区）、守谷工場、東広島工場とも消費電力が少なく省エネ効果の高いLED照明への取り換えを行い、スコープ2のCO₂排出抑制に取り組んでいます。

- 守谷工場 2015～22年にて工場照明LED化(456灯)、事務所蛍光灯のLED化(600本)を実施
総計341,052kWhの削減 = 約197.4t-co₂の削減効果※

2016年	工場照明LED化灯数 = 74灯	49,728kWh/年削減
2018年	工場照明LED化灯数 = 330灯	185,558kWh/年削減
2020年	工場照明LED化灯数 = 52灯	61,455kWh/年削減
15～22年	事務所蛍光灯LED化 = 600灯	44,311kWh/年削減

- 東広島工場 2019～22年にて工場照明LED化(196灯)、事務所蛍光灯のLED化(476本)を実施
総計102,444kWhの削減 = 約59.31t-co₂の削減効果※

2017年	工場照明LED化 = 79灯	39,500kWh/年削減
2018年	工場照明LED化 = 117灯	53,424kWh/年削減
2019,2020年	事務所蛍光灯LED化 = 476灯	9,520kWh/年削減

* 平成28年度JPEA（太陽光発電協会） CO₂排出係数 = 0.579kg-CO₂/kWh

省エネ型空調機の導入

守谷工場、東広島工場の空調機を省エネ型ノンフロンチャラーに入れ替えることで40%省電力効果がありました。



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

環境に関する基本的な考え方 / 環境中期計画 / 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて / エネルギー消費量削減の取り組み / **環境に対する配慮**

環境に対する配慮

処分方法別の廃棄物

守谷工場、東広島工場では製造工程で出る産業廃棄物について、場内での有効活用、有価売却、品目分別を進め、リサイクルの徹底を図っています。また、電子マネーフエストにより廃棄物の適正管理を行うとともに、優良な処理業者を選定することで再資源化率を向上させ、最終処分量の低減にも努めています。

● 守谷工場

	2019年	2020年	2021年
産業廃棄物	397.7t	322.5t	312.2t
うちリサイクル	364.0t	301.1t	296.6t
うち埋立て	33.7t	21.4t	15.6t
リサイクル率	91.5%	93.4%	95.0%
一般廃棄物・有価物	666.7t	728.2t	722.7t
うちリサイクル	643.1t	707.0t	704.4t
うち埋立て	23.5t	21.2t	18.3t
リサイクル率	96.5%	97.0%	97.5%

● 東広島工場

	2019	2020	2021
産業廃棄物	611t	689t	692t
埋め立て (焼却後埋め立て)	473t	511t	493t
リサイクル (木くず)	138t	178t	199t
リサイクル率	28%	26%	29%
一般廃棄物 (可燃ごみ)	20.3t	16.4t	17.7t
紙・段ボール (資源ごみ)	63t	55t	64t
有価物 (資源ごみ)	423t	483t	405.4t
リサイクル率	96%	97%	96%

地域公害（流出、汚染事故など）に関する措置

守谷工場では油漏洩対策として雨水系統に敷板を設置し、毎月の水質検査、自主測定による用排水点検を毎週行っています。

東広島工場では、鑄造工場の電気炉集塵機がばい煙発生装置に当たり、毎月の点検及び、年2回ばい煙濃度測定を行い性能に問題のないことを確保しています。

また、水管理は、毎月：排水水質検査、毎週：pH測定実施を行い、場内で発生する廃水は水槽、ドラム缶で回収し産業廃棄物業者に処理を依頼しています。



PRTR法対象化学物質排出量・移動量

守谷工場では「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律（PRTR法）」によって、人や生態系に有害な化学物質の環境への排出量と移動量を管理し、毎年行政への届出を行うとともに、このプロセスを活用して化学物質の継続的な管理・削減を行っています。

化学物質	2019年	2020年	2021年
エチルベンゼン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	2,300 530	1,900 820	2,000 350
キシレン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	4,200 960	3,100 1,300	3,300 570
クロム 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	0.5 8.9	1.2 3.0	0.9 21
トルエン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	4,000 910	3,600 1,500	3,800 650
ニッケル 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	0.2 4.0	0.3 1.8	0.2 11
マンガン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	0.4 9.9	1.2 3.2	1.3 29

*対象：守谷工場

VOC排出量、オゾン層破壊物質（ODS）、窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物の措置

守谷工場は大気汚染防止法の対象外です。
東広島工場は大気汚染防止法対象のばい煙発生装置はありますが SOx、NOxの発生はありません。

環境に関する基本的な考え方 / 環境中期計画 / 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて / エネルギー消費量削減の取り組み / **環境に対する配慮**

環境に対する配慮

吉野郡天川村の森林

マエカワグループでは、奈良県吉野郡天川村に303.2ヘクタールの社有林を所有しています。スギとヒノキを植林し、平均樹齢はおよそ70年生、年間CO₂吸収量は1,122t-CO₂ ※相当になります。

主伐期を迎えた森林資源の活用を行いながら間伐などの保育作業に取り組み、林業関係者と協議し持続的な森林経営を行い地域住民との交流を深め地域貢献に努めています。

※民間企業の活動による二酸化炭素吸収・固定量の「見える化」実証事業 の「簡易な見える化シートに基づく計算」より算出



生息地の保護

守谷工場では、敷地内の自然を可能な限り残しながら環境整備を行っています。2019年にはミュージアムパーク茨城県自然博物館からの依頼により、絶滅危惧植物であるオキナグサの調査依頼を受けました。オキナグサは茨城県レッドデータブック絶滅危惧IA類に指定されている絶滅危惧種であり、かつて守谷工場の近くに自生地が存在していました。敷地内を全域調査しましたが、残念ながらオキナグサを発見することはできませんでした。しかしながら、他のさまざまな植物の自生が確認され、守谷工場に豊かな自然が残っていることがわかりました。



カントウタンポポ



ホソバミスゼニゴケ



フデリンドウ



ワレモコウ



ニオイタチツボスミレ



ジンガサゴケ



社会：Social

社会から求められる役割と責任に応え、持続的成長を目指す

人権

人権に関する基本的な考え方

- ・ 人権方針
- ・ 人権マネジメント体制

人権に関する周知と浸透

- ・ ハラスメント研修
- ・ アンケートの実施
- ・ ハラスメント防止規程の流れ

人権方針と基本的な考え方 / 人権についての周知と浸透

人権に関する基本的な考え方

前川製作所は、ミッションに「我々は企業を通じて、日々自己を開発する」、サステナビリティ方針に「従業員の持続的な成長と働きがいを目指します」を掲げ、企業活動を通じた自己実現が出来る働きがいのある会社と多様な人財が最大限に活躍出来る職場環境の整備を目指しています。

人権方針

「国際人権章典」、国際労働機関「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」等の人権に関する国際規範を支持および尊重し、国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本として「人権方針」を定め、人権尊重の取り組みを推進しています。

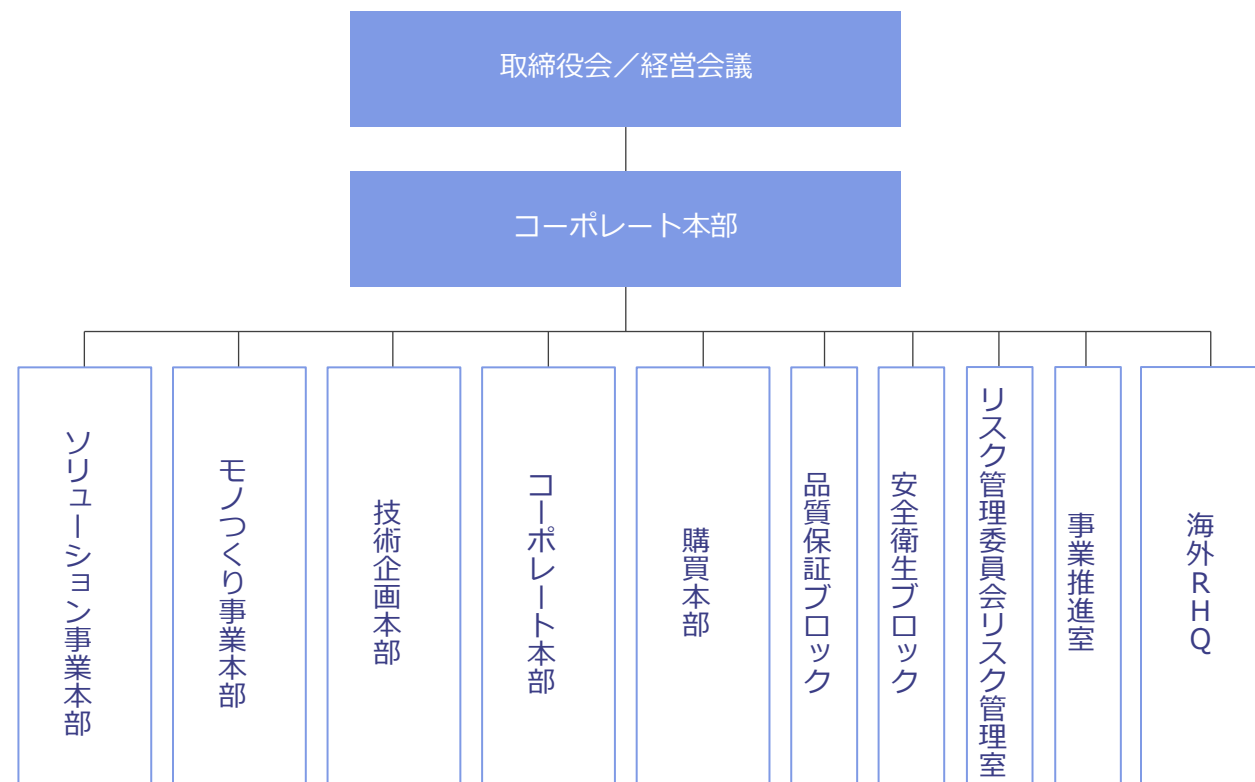


●重要な人権課題

- ・ 差別の排除
- ・ 児童労働、強制労働の禁止
- ・ 労働基本権の尊重
- ・ 適切な賃金支払いおよび労働時間の管理
- ・ 安全な職場環境の確保と健康増進の支援
- ・ ワークライフマネジメント実現の支援
- ・ 多様性の尊重・受容
- ・ 個人情報の適切な取り扱い

人権マネジメント体制

当社は、企業活動における人権方針に沿った活動を行うために、コーポレート本部が主管となり従業員代表や各部門と連携しつつ、人権デューデリジェンスへの取り組みや部門横断的な課題への対応、社内への周知・教育活動を継続的に進めています。



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	-------------	---------	---------------

人権方針と基本的な考え方 / 人権についての周知と浸透

人権についての周知と浸透

法令等に違反する不正行為の通報・相談は通報窓口として「相談・苦情窓口」を設置し、通報を受けた内容は事実確認の上、必要な対策を実施し対処しています。職場におけるハラスメント(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産、育児・介護等に関するハラスメント等)に関しては専用の相談窓口として「ハラスメント相談・苦情窓口」を定め、ハラスメントに起因する問題が生じた場合「ハラスメント防止規程」により現状把握ならびに対策及び再発防止策の徹底を図っています。

ハラスメント研修

ハラスメントは、行為者本人が気付いていないことも多く、第三者に指摘されて、ようやく理解・認識するケースもあります。ハラスメントが起こらない組織風土醸成のためには、他人事ではなく当事者意識を持つことと、職場内において誰もが被害者・加害者双方になりうる可能性があることを認識する必要があります。今後も事例検討や意見交換を交えた研修プログラムを引き続き実施していきます。

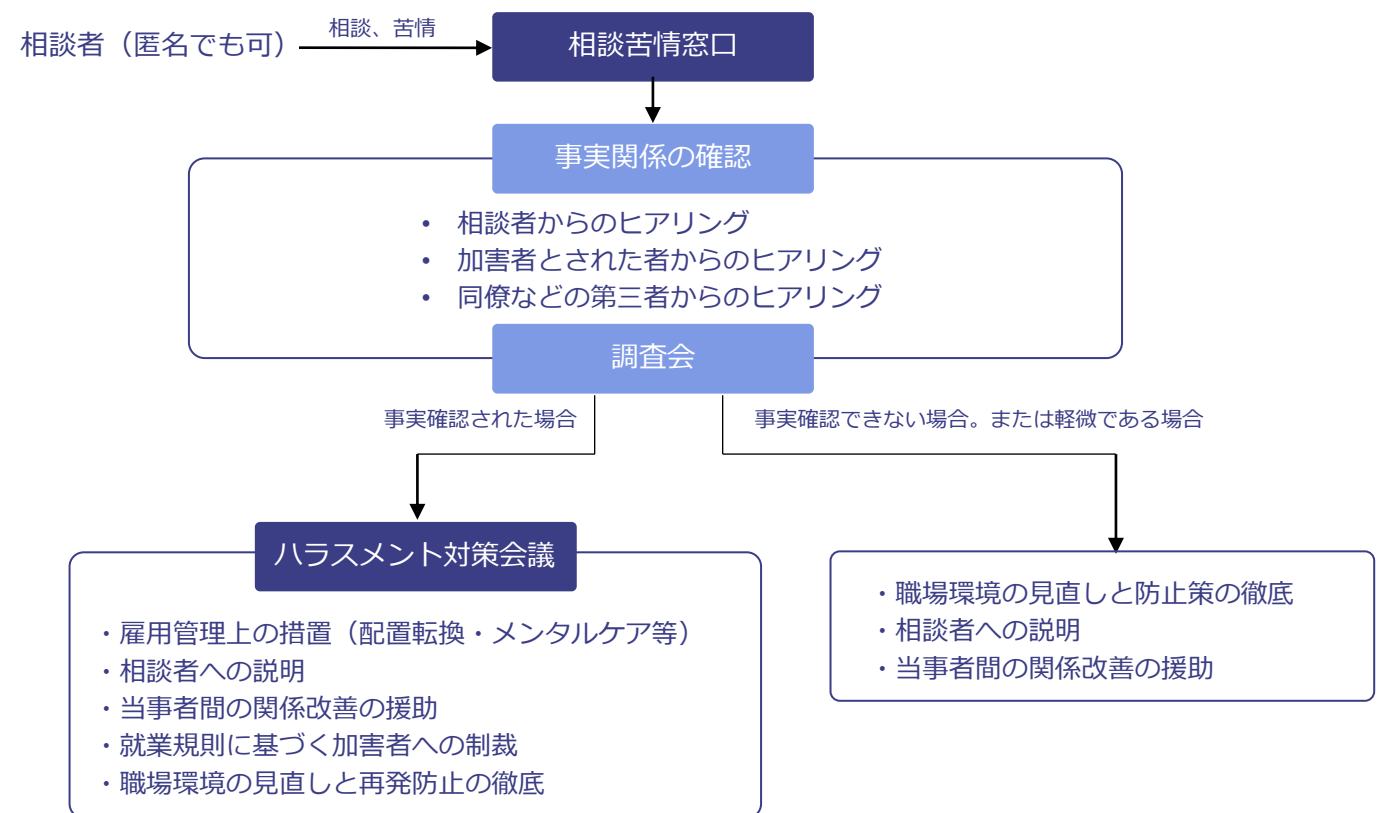
	対象	2019	2020	2021
ハラスメント 研修受講率	全社員	-	-	83.5%
	新任係長・課長級	76.1%	-	-

※未実施は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため

アンケートの実施

2021年のハラスメント防止研修でアンケートを実施しました。「研修内容で、特に印象に残った点、気づいた点をあげてください」の問いに「ハラスメントは当事者だけの問題ではなく周囲にも影響を与えるという点」、「だれでもハラスメントの加害者になりうる」などの回答が寄せられ、ハラスメントについて学びを深め、再認識する良い機会となりました。

ハラスメント防止規程の流れ ※内部通報制度はP44参照





社会 : Social

人財

人財に関する基本的な考え方

自己実現が出来る働きがいのある会社

- ・ 人財育成
- ・ 社員研修の充実
- ・ キャリア成長のための自己開発
- ・ ベテラン活躍促進
- ・ 後継者育成
- ・ 自己啓発の推奨

多様な人財が活躍できる職場環境の整備

- ・ 仕事と育児・介護の両立を支援
- ・ 女性活躍推進
- ・ 障がい者雇用の促進
- ・ 働き方改革

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

人財に関する基本的な考え方 / 自己実現が出来る働きがいのある会社 / 多様な人財が活躍出来る職場環境の整備

人財に関する基本的な考え方

前川製作所は、働くすべての人を“財”と考え、人材ではなく『人財』という言葉を使用しています。ミッションに「我々は企業を通じて、日々自己を開発する」、サステナビリティ方針に「社員の持続的な成長と働きがいを追求します」を掲げ、企業活動を通じた自己実現が出来る働きがいのある会社と多様な人財がお互いを尊重しながら最大限に活躍出来る職場環境の整備を目指しています。従業員の自己成長を大切にし、その成長を支援することが企業の役目でもあると考えています。

～『さん』付け文化～

個々の人としてのお互いを尊重する文化として当社では40年以上前から社員同士を役職名で呼ぶのではなく、お互いに『さん』づけで呼びあうことが根付いています。

	対象	2019	2020	2021
全従業員数（パート社員等含む）	単体	計：2,276人 男：1,938人 女：338人	計：2,311人 男：1,975人 女：336人	計：2,246人 男：1,921人 女：325人
管理職の人数	単体	計：391人 男：385人 女：6人	計：407人 男：400人 女：7人	計：401人 男：394人 女：7人
全従業員平均勤続年数	単体	平均：17.3年 男：17.9年 女：13.8年	平均：17.8年 男：18.3年 女：14.7年	平均：18.3年 男：18.7年 女：15.5年
全採用人数	単体・ 正社員	計：63人 男：47人 女：16人	計：46人 男：37人 女：9人	計：44人 男：40人 女：4人
うち新卒採用人数	単体・ 正社員	計：38人 男：35人 女：3人	計：34人 男：31人 女：3人	計：35人 男：33人 女：2人
うち経験者採用人数	単体・ 正社員	計：25人 男：12人 女：13人	計：12人 男：6人 女：6人	計：9人 男：7人 女：2人
正社員自己都合離職人数 *定年除く	単体・ 正社員	計：42人 男：34人 女：8人	計：40人 男：35人 女：5人	計：48人 男：41人 女：7人
正社員自己都合離職率 *定年除く	単体・ 正社員	計：1.95% 男：1.78% 女：3.35%	計：1.85% 男：1.83% 女：2.05%	計：2.18% 男：2.10% 女：2.83%
正社員入社3年以内の離職率	単体・ 正社員	計：1.02% 男：0.89% 女：2.09%	計：0.42% 男：0.47% 女：0.00%	計：0.73% 男：0.67% 女：1.21%

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	-------------	---------	---------------

人財に関する基本的な考え方 / **自己実現が出来る働きがいのある会社** / 多様な人財が活躍出来る職場環境の整備

自己実現が出来る働きがいのある会社

人財育成

国内の生産人口減少に伴い、製造業、建設業において高齢化および担い手不足への対応は喫緊の課題となっています。当社では、会社の財産である社員に対し、「人は職場の経験で学習し成長する」という考えのもと、特に新入社員～若手社員に対しては「OJT」により、モノづくり、メンテナンス、プラント設計等の各業務を経験しつつ必要な知識やスキルを習得するため現場で実践的な研修を行っています。さらに新入社員に対しては配属部門にOJT担当者を選任し新入社員の成長を後押ししています。

仕事を通じて自らの能力を開発し、仲間と共に技術を磨いていく。その過程を通して人として成長し、社内外で価値のある連鎖を作り出すことのできる人財を輩出することが重要だと考えています。

社員研修の充実

新入社員研修では業務に必要なスキル、資格を習得するため、延べ700時間の専門学習や技能研修、国家資格習得のためのサポートを行っています。また、社内に技能研修が受講できる研修センターを設置しており、各分野のエキスパートが指導に当たっています。3年目研修では各自が描くべき中長期的なキャリアパスから、今後自分にどんな知識や経験が必要になるかを明確にし、各自のモチベーションアップにつなげています。中堅従業員には自身の強みや仕事に対する価値観を再認識し、働く目的の再設定や今後の実践プランニングを考えるミドルキャリア研修を実施しています。

近年増加している経験者採用の方々の順応を促進する取り組みとして、集合研修等により必要な知識を学んでいただくとともに、当社の歴史や文化を理解し社内ネットワークの強化を図っています。

今後は、今まで以上に個々の従業員によって働き方やキャリアプランも異なってくることが予想され、それぞれに応じた育成・研修の機会を提供することを計画しています。

キャリア成長のための自己開発

キャリア成長には業務を通して身につけた能力や知識を「継続的に磨く」必要があります。自らがこれまでのキャリアを振り返り「成長のためには、今後どういった経験が自分に必要か」を会社とともに考え、実行していくことが重要です。社員の属性や職種、志向などに応じて、社員一人ひとりのスキルアップをサポートする為に、さまざまな教育研修やキャリア支援ができる機会を今まで以上に強化・提供するとともに業務を通じて個人の成長を図るため、目標管理制度（MBOS: Management by objective and self-control）を導入しています。

当社では、特にSelf-controlの部分を重視し目標達成の為に自分で考え行動するためのサポートとして、1on1を取り入れ全社に展開しています。



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	-------------	---------	---------------

人財に関する基本的な考え方 / **自己実現が出来る働きがいのある会社** / 多様な人財が活躍出来る職場環境の整備

ベテラン活躍推進

● 65歳定年制

当社は社員が安心して働くために、65歳定年制を採用しており、さらに65歳以降も高い再雇用率となっています。実際にベテラン社員がいきいきと活躍しており、ベテランが長年培った知識や経験・専門性はマエカワの一番の財産です。そしてこれからも誰もが幸せに働ける会社でありたいと考えています。

また、当社では会社を引退することを学校の卒業になぞらえ「卒社」と表現しており、会社から離れ、個人になったときに自身と周りの人達をも幸せにすることができるような人を目指して在社中に仕事を通じて自己開発をしてほしいと考えています。

	対象	2019	2020	2021
定年後再雇用者数	グループ 全体	計：214人 男：203人 女：11人	計：222人 男：207人 女：15人	計：202人 男：187人 女：15人
定年後再雇用率	グループ 全体	91.7%	86.7%	100%

● ミドルキャリア研修

20～25年程度のキャリアを積んだ時点で、自身の仕事への価値観を見つめ直し、さらに活躍をしてもらうため、目指すべき方向性を見いだす研修です。培ってきた知見やノウハウを次の世代へ伝承することの重要性を理解し、自分らしい社会や組織への貢献とは何かを考え、新たな気づきを促し、業務に以前にも増して主体的・意欲的に取り組めるように支援しています。

	対象	2019	2020	2021
ミドルキャリア研修 実施率	単体	89.0%	—	95.5%

* 2020年コロナの為不実施

後継者育成

多くの日本企業は後継者不足が課題になっています。当社も例外ではありません。熟練の技をベテランから若手へと継承していかなければ日本のものづくり産業は衰退してしまいます。当社では自動化技術に取って代わることのできない“技”の継承に取り組んでいます。

	対象	2019	2020	2021
マイスター取得者総数	単体	77人	89人	94人
技能士取得者数	単体	4人	2人	6人
OH認定技術取得者数	単体	184人	53人	148人

* OH認定技術：当社の圧縮機を分解し、点検・修理するための当社独自の認定技術試験

自己啓発の推奨

当社は学習の機会や環境を積極的に提供することで、チャレンジする人を支援するためスキルアップ・自己開発を目的にe-ラーニングを導入しています。

マネジメントから初級のビジネススキル、業務に関連した技術技能など学びたいコースを選択して自分のペースで受講することができる仕組みになっています。



人財に関する基本的な考え方 / 自己実現が出来る働きがいのある会社 / **多様な人財が活躍出来る職場環境の整備**

多様な人財が活躍できる職場環境の整備

仕事と育児・介護の両立を支援

当社は性別を問わず社員が活躍するために、育児や介護等のライフイベントとの両立を図れる多様な働き方を準備し、互いを尊重しながら働ける職場環境作りに取り組んでいます。

● 育児休暇制度

共働き家庭が増える中、当社では法律を上回る各種制度が設けられています。特に短時間勤務制度は子どもが小学校卒業まで取得でき、多くの従業員が活用しています。また、男性の育児休業制度等の利用も浸透しており、1か月以上の育休取得者もいます。

	対象	2019	2020	2021
育児休業制度利用人数	全体	10人	14人	13人
"	男性	1人	2人	7人
"	女性	9人	12人	6人
男性の育児休業取得率	単体	-	-	15.7%

● 介護制度等

日本の高齢者人口は増え続けており、介護保険制度上の要支援・要介護認定者数も増加しています。介護を必要とする人の増加に伴い、仕事と介護の両立支援を必要とする従業員への支援が求められています。介護離職をさせないためにも、当社では介護休業、介護短時間勤務、介護休暇等さまざまな制度で従業員の仕事と介護の両立をサポートしています。

～男性社員育児休暇体験記（一部抜粋）～

私が育児休暇を取得しようと考えたのは、出産・育児に対する母親の大変さと父親への不満に関する記事を読んだことがきっかけです。「長い人生と一緒に過ごす家族として、可愛い子どもと過ごし、妻の負担を減らしたい」と考え、育児休暇を申請しました。

無知な私は、夜泣きや授乳など辛い体験ばかりでしたが妻と「はじめての育児」を共に苦労できたことが、今ではかけがえのない経験となりました。職場復帰した後も主体的に育児に関わることができ、また、妻の理解を得ながら働くことができるのもその経験があつての事だと思っています。

男性が育児休暇を申請することは、まだまだ勇気があることかもしれません。私も担当している仕事があり悩みましたが、職場の仲間に応援していただき決断できました。長い社会人人生で育児に専念できたことで親としての自覚を持たれたこと以外にも、社会に対して新しい視点を持つことができたと思っています。

Tさん（育児休暇取得期間6カ月）



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	-------------	---------	---------------

人財に関する基本的な考え方 / 自己実現が出来る働きがいのある会社 / **多様な人財が活躍出来る職場環境の整備**

女性活躍推進

当社は、従業員が性別に関わらず平等な機会の中で活躍し、成長することを推進しています。従業員の平均年齢や勤続年数において、性別での差が比較的小さいことは、当社の働きやすさを示しています。一方、課題としては、女性が活躍している職種が少ないこと、管理職の登用が進んでいないことが挙げられます。

そこで2025年までに女性管理職比率を6%以上に倍増させる目標を掲げました。また各職種とも女性の採用と配置を増加させていく予定です。これらの目標を達成するために、さまざまな研修制度の充実と継続的なキャリア形成を図るポジティブアクションを進めます。

	対象	2019	2020	2021
正社員平均勤続年数	単体	全体：17.3年 男：17.9年 女：13.8年	全体：17.8年 男：18.3年 女：14.7年	全体：18.3年 男：18.7年 女：15.5年
正社員平均年齢	単体	全体：44.0歳 男：43.8歳 女：45.4歳	全体：44.6歳 男：44.4歳 女：46.4歳	全体：44.8歳 男：44.5歳 女：46.4歳
女性採用比率	単体	25.4%	19.6%	9.1%
女性管理職比率	単体	1.5%	1.7%	1.7%

※基本給と報酬増額の男女比は22年度から算出します

障がい者雇用の推進

当社では障がいを持っている人も、持っていない人も、同じ会社で働く仲間として互いに尊敬しながら働いています。今後はさらに多様性のある組織づくりを目指し、個々の事情に応じて活躍できる働き方を推進していきます。ともに学びながら成長していく仲間であり続けたいと考えています。

働き方改革

当社では働く意欲を持つ人の事情に沿った多様な働き方でパフォーマンスを発揮できれば、本人はもとより周囲の人々の幸せにつながると考えています。そこで、多様な働き方をサポートするため、シフト勤務制度やテレワーク制度、時間有給を取り入れ、それぞれの従業員がワークライフバランスをとりやすい雇用環境の整備をしています。しかしながら現時点では雇用環境の整備にはまだまだ多くの課題があり、とりわけ、職種による労働時間の格差是正のため、人財配置や労働時間の適正な管理と業務の効率化を同時に進めることが必要であり、今後取り組みを一層強化していきます。

	対象	2019	2020	2021
全社員平均残業時間	単体	18.6時間	18.4時間	18.3時間
有給休暇取得平均日数	単体	12.2日	13.4日	12.0日



社会 : Social

安全と健康

労働安全衛生に関する基本的な考え方

- ・中央安全衛生委員会
- ・安全衛生方針
- ・安全衛生管理体制

労働災害防止・健康保持増進に向けた 取り組み・教育・研修

- ・プラント・サービス
- ・製造部門
- ・衛生

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティのテーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン対照表
----	------	----	----------	---------------------	------	-------------	---------	-----------

労働安全衛生に関する基本的な考え方 / 労働災害防止・健康保持増進に向けた取り組み・教育・研修

労働安全衛生に関する基本的な考え方

企業にとって働く人々の安全と健康を確保することは最重要課題であり、従業員の『安全・健康・無事故無災害』を確保し、持続的な安全衛生水準の向上と快適な職場づくりに取り組みなければなりません。

前川製作所は、働くすべての従業員と協力会社の労働災害、健康障害を防止し、働きがいのある職場環境の実現を目指し、安全衛生管理の向上や労働災害防止活動に取り組んでいます。

中央安全衛生委員会

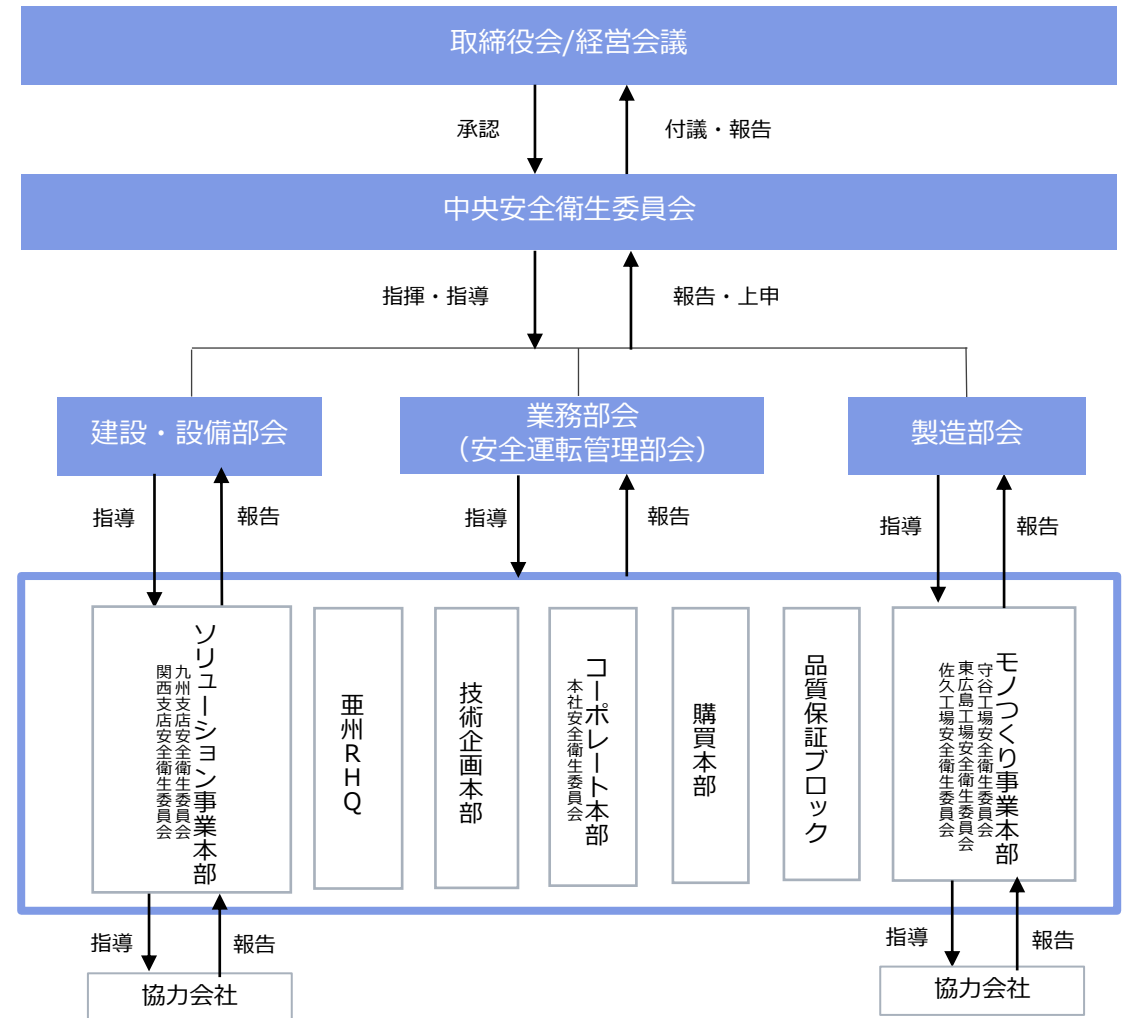
当社では安全・衛生に係る事項を審議し、必要に応じて経営会議へ付議・報告、その結論をふまえて各部会から各事業所の管理者を通じて全社展開を実施することを目的に「中央安全衛生委員会」を設置しています。また、労働安全衛生法に基づき必要な委員会を設置しています。さらに全国の協力会社で組織する「安全協力会」と連携するとともに、当社開催の「安全大会」などを通じて事故・健康障害の防止に努めています。

安全衛生方針

当社が掲げるミッション及びサステナビリティ方針のもとに「安全衛生方針」を定めています。安全衛生活動は企業経営の基盤です。当社で働く人々の安全衛生管理を徹底し、働きがいのある職場環境の実現を目指しています。



安全衛生管理体制



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	-------------	---------	---------------

労働安全衛生に関する基本的な考え方 / **労働災害防止・健康保持増進に向けた取り組み・教育・研修**

労働災害防止・健康保持増進に向けた取り組み・教育・研修

営業・設計⇒施工⇒サービス⇒製造 の安全に関するPDCAを徹底し、災害を招く一因である『人的要因（ソフト）』排除に繋がる技術力と、業務を安全かつ効率的に進める計画力を向上させ、安全の徹底を図っています。

また、病気や体調不良、メンタル不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での健康作りに取り組んでいます。

《 プラント・サービス 》

支店・部門安全衛生実行計画の作成と進捗確認

支店・営業所と部門ごと安全活動の推進と災害防止に向けて、共通の実施項目並びにそれぞれの安全衛生実行計画を作成し活動しています。

年4回の全体会議を開催し、進捗の確認及び実施の上での問題解決の討議と情報共有を行い、改善活動を行っています。

安全パトロールの実施

「事故・災害の根絶」を目指し、経営の強い意志と決意を現場従事の従業員、協力会社の一人ひとりに現場において直接伝えることにより、さらなる安全対策の強化に取り組んでいます。



支店・営業所におけるVR研修

各地の支店・営業所において、現場従事の従業員並びに協力会社の作業員向けに座学とVR機材を用いたバーチャル体験を実施しています。それらによってより効果のある安全教育を展開しています。



安全研修会の開催

協力会社の作業員と現場従事の従業員を対象として、安全活動に関するさまざまな教育と演習等による定着推進並びに安全の意識向上を目的とした安全研修会を全国支店・営業所において当社社員と共に開催しています。



労働安全衛生に関する基本的な考え方 / 労働災害防止・健康保持増進に向けた取り組み・教育・研修

労働災害防止・健康保持増進に向けた取り組み・教育・研修 《 製造部門 》

非正常作業の災害防止講習

非正常作業には、頻度が少ない作業、臨時の作業、作業手順書のない作業などがあります。特徴として時間的余裕がなく事前準備が不十分、作業に習熟していない、作業指示が不明確になりがちであり、労働災害の中には、非正常作業中のものが多く含まれています。

守谷工場では、これらの特徴を踏まえた災害防止講習を開催し、非正常作業計画書の作成・運用を進めています。



非正常作業の災害防止講習

消防訓練

守谷工場では12名からなる自衛消防団を組織し毎月放水訓練を実施しています。また長年、敷地のグラウンドをドクターヘリの離着陸場として提供しています。通常の救急搬送だけでなく、2015年の常総市洪水災害に於いては、ヘリコプターによる被災者救出拠点および臨時救護所が設置され、その後の災害ボランティア活動の送迎バス出発地点としても開放しました。



自営消防団月次訓練



防災ヘリ離着着（2015年）

工場産業医による健康講話・健康イベント

従業員が健康で幸せな生活を送ることが出来るように、さまざまな健康講話や健康イベントを定期的で開催しています。

2022年はコロナ禍ということもあり、バーチャルウォークラリーイベントを行いました。また守谷工場では年2回工場産業医による健康講話実施、専門職の社員による栄養や健康に関連した研修会を定期的に行っています。こういった取り組みを今後は工場以外にも広げていきたいと考えています。



産業医健康講話

協力会社説明会

共に働く協力会社の方々の安全と健康を確保することも企業の責任と認識しています。一人ひとりに守谷工場のルールを周知し、順守をお願いしています。毎年年初に説明会を開催し、守谷工場の方針、事故事例の内容、予定される法改正などを共有しています。また構内においても標識や掲示物を整備し安全の見える化に努めています。



協力会社説明会

労働安全衛生に関する基本的な考え方 / 労働災害防止・健康保持増進に向けた取り組み・教育・研修

労働災害防止・健康保持増進に向けた取り組み・教育・研修 《 衛生 》

産業保健体制と活動

当社では、従業員の心身の健康が、従業員とその家族の幸福と、活気のある職場づくりのために最も重要な要素と位置づけて、「心とからだの健康づくり計画」を策定しています。特に力を入れているのは、生活習慣病の予防とメンタルヘルスについての理解促進活動です。

各拠点には産業医と衛生管理者、健康管理担当者がおり、地域事情に沿った健康管理・健康づくり活動に勤んでいます。全社としては、本社ウェルビーイング推進グループが各拠点の健康管理部門と連携し、全社横断でのヘルスリテラシーの向上と健康づくりに活動を推進しています。

健康づくり活動においては、研修や運動イベントの他にも、従業員のセルフケアに役立つ情報を、時季に合わせて提供する「健康だより」を、毎月発行しています。

また、ウェルネスセンター（本社と守谷工場）には、保健師やカウンセラーと健康相談ができる相談窓口があり、全社どの拠点からも電話、メール、オンラインで相談することができます。社外EAPとも契約し、会社では話しにくいプライベートな内容も相談できる仕組みを整備しています。



健康だより

教育・研修

従業員が、自身の健康状態やストレスを適切に把握し、対処していけるように定期的な講習会や健康セミナーを実施しています。

特にラインケアでは、ストレスチェック集団分析結果のフィードバックに重点を置き、管理監督者が職場環境や部下の心の健康状態の変化に気づけるよう、継続的な研修や相談会が設けられています。

守谷市民マラソン大会

当社の主力工場がある茨城県守谷市では毎年2月に『守谷ハーフマラソン』開催されます。ハーフ・5キロ・3キロの各部に当社の従業員も各自の体力・目標に合わせて有志達が出走しています。また、特別協賛として市民の皆さまの健康づくりを応援し、守谷工場内の敷地を駐車場として提供等を行い、多くの守谷市民ランナーを支えています。



守谷マラソン参加者・ボランティア



社会 : Social

調達

調達に関する基本的な考え方

- ・ 調達マネジメント体制図

サプライチェーンマネジメント

- ・ サプライヤーとのサステナビリティに関するコミュニケーション

IT化推進による生産性の向上

- ・ EDI受発注システム
- ・ サプライチェーンにおけるBCP

環境に対する配慮

調達データ

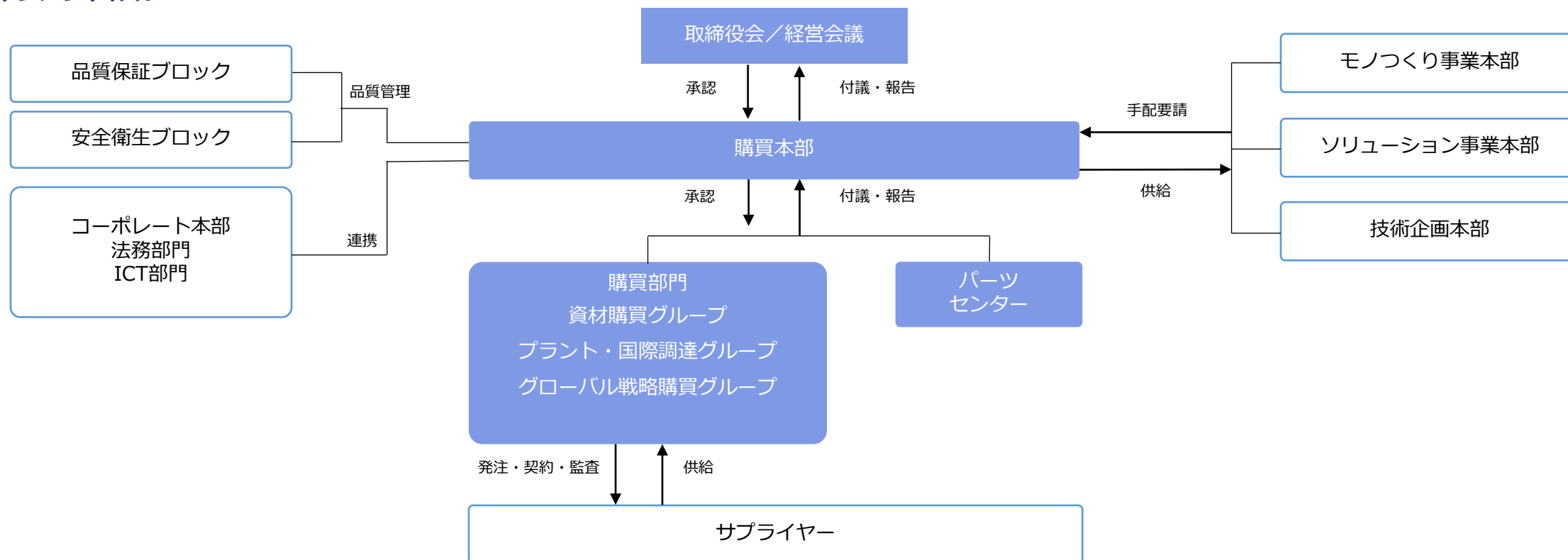
調達方針 / サプライチェーンマネジメント / IT化推進による生産性の向上 / 環境に対する配慮 / 調達データ

調達に関する基本的な考え方

2020年に「調達方針」を制定し、サプライヤーとの公正な取引に努めています。マエカワグループ内にとどまらず、サプライチェーン全体を前川製作所の社会的責任の範囲と捉え、「調達方針」に基づいて、サプライチェーンにおける環境、品質、労働安全、人権などCSRの取り組みを推進しています。



調達マネジメント体制



調達方針 / サプライチェーンマネジメント / IT化推進による生産性の向上 / 環境に対する配慮 / 調達データ

サプライチェーンマネジメント

当社は、新規のサプライヤーと取引を開始する際「取引先評価基準」に基づいて、この基準を満たしているかどうかを審査しています。

これらの基準をクリアできたサプライヤーだけが「サプライヤーリスト」に登録されます。

サプライヤーリストに登録された既存のサプライヤーに対しては、取引先監査を原則、年1回行い、調査結果や取引実績などから総合的に評価します。その結果をサプライヤーリストに反映し、評価の高いサプライヤーと優先的に取引できるようにしています。

さらに、評価が低かったサプライヤーに対しては訪問監査を行うなど、改善に向けた指導・教育などを行っています。人権、労働、環境などの法令や社会的取り決めに関わる項目を遵守していないサプライヤーとは、取引を継続しない場合があります。

「取引先評価基準」

・ 企業倫理

(法令遵守、製品安全、機密情報管理、人権、労働、安全衛生、知的財産権保護など)

・ 地球環境保全

・ 財務

・ 生産体質 (品質、コスト、納期、製造能力、管理)

サプライヤーとのサステナビリティに関するコミュニケーション

サプライヤーを共創のパートナーと位置づけ、長期的な信頼関係を築き相互発展を図ることを目指しています。継続的に取引のあるサプライヤーと2007年「共創会」を立ち上げ、講演会、カンファレンス等を通して、当社の調達方針等について情報共有しています。



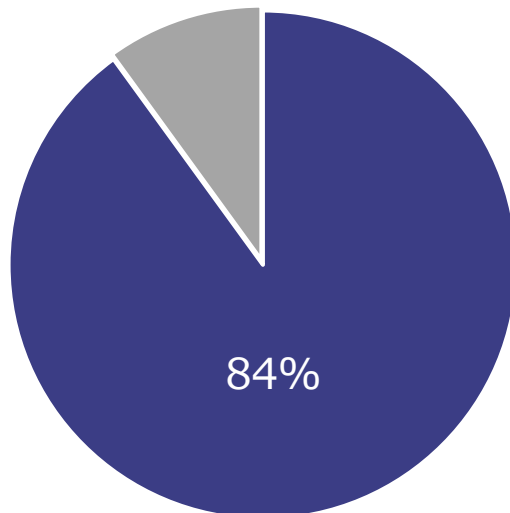
調達方針 / サプライチェーンマネジメント / IT化推進による生産性の向上 / 環境に対する配慮 / 調達データ

IT化推進による生産性の向上

EDI受発注システム

当社は「EDI受発注システム」を2007年度から導入しています。発注書や納品書、請求書等を電子データとしてやり取りすることで、印刷や郵送にかかる手間を削減するとともに、正確かつ迅速な受発注が可能となっています。

当社とサプライヤー双方で業務効率向上とペーパーレス化の効果がでているため、今後、さらにサプライヤー採用比率及び適用範囲を広げていく方針です。



EDIシステムでの発注比率
(2021年製造向け発注分)

サプライチェーンにおけるBCP

1. 災害時の被害状況確認

取引金額の多いサプライヤーを中心に、所在地（本社、工場）を把握/管理しています。

災害発生時は、地図上で被害地域を特定し影響のありそうなサプライヤーに被害状況を確認し、安定的に調達できる体制づくりをしています。



2. 安定調達のため、海外サプライヤーを含む複数社購買を実施

安定的に部品調達するため、重要部品を中心に複数社購買を実施しています。（品目登録品の約10%）海外拠点とも連携し、海外サプライヤーと直接取引も進めています。

3. サプライヤーの後継者状況確認

サプライヤーの事業継続状況を定期的に確認し、安定的な調達を目指しています。後継者、経営状況等を踏まえ、年初に監査対象サプライヤーを選定し、訪問調査を実施しています。

4. システムのサイバー対策

EDI受発注システムを利用しているサプライヤーを中心にサイバー対策に関する調査を実施しました。調査結果をもとに当社ICT部門が製造ラインに影響があるか否かの調査を実施しています。

調達方針 / サプライチェーンマネジメント / IT化推進による生産性の向上 / **環境に対する配慮** / 調達データ

環境に対する配慮

物流の最適化

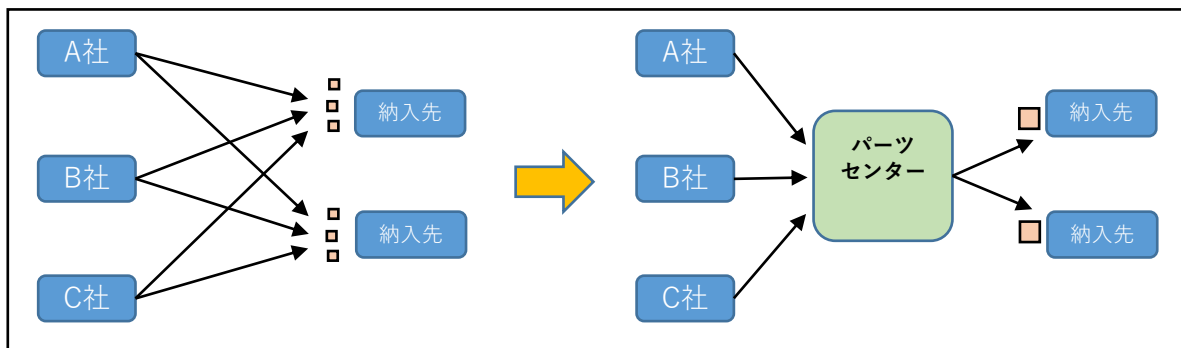
基幹工場である守谷工場にパーツセンターを置き、およそ10,000品目のスペアパーツを常備しています。タイムリーなパーツ供給を実現すると共に、集約による在庫の最適化と、小口輸送の削減による環境負荷低減に貢献しています。



1,500パレット、14,000バケットを収容する新自動倉庫



● 配送を集約による物流の最適化



通い箱の採用

製造用パーツを中心にパーツの輸出入において、梱包方法を使い捨ての木枠梱包から、繰り返し使える通い箱へ順次シフトし、廃棄物削減を推進しています。



メキシコ工場での梱包作業

梱包材の削減

過剰包装を見直して適正な梱包とすることにより、省資源とごみの削減に取り組んでいます。



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

調達方針 / サプライチェーンマネジメント / IT化推進による生産性の向上 / 環境に対する配慮 / **調達データ**

調達データ

1次サプライヤー位置情報見える化/把握率

安定的な調達やBCP対策として1次サプライヤーの位置情報を管理し、不測の事態に対応できる体制づくりをしています。

現在、1次サプライヤーの住所は100%把握し、そのうち50%が見える化（地図上にマッピング）しています。

	対象	2019	2020	2021
一次サプライヤーの見える化	国内	-	-	50%

EDI使用物品発注比率

現在、製造向けで使用しているEDI比率（発注金額ベース）は84%となっています。今後、製造部門以外にも適用範囲を広げていき全体を通して、90%以上を目指しています。

	対象	2019	2020	2021
EDI使用物品発注比率	国内	82%	83%	84%

取引先監査

毎年、協議のうえ調査対象企業を選定し、選定企業に対して監査を実施しています。

	対象	2019	2020	2021
監査実施率	国内	100%	100%	100%

※選定企業に対する実施率

サプライヤーとの継続的な取引

サプライヤーとは長期的な信頼関係を築き相互発展を図ることを目指しており、多くのサプライヤーと5年以上継続的な取引を行っています。

継続的な取引により、当社の求める品質維持に貢献いただいております。

	対象	2019	2020	2021
5年以上取引実績のあるサプライヤーの割合	国内	-	-	97.1%

近隣サプライヤーへの積極的な発注

組立工場に近いサプライヤーへの発注を増やし環境に配慮した調達を実施しています。

	対象	2019	2020	2021
20~30km圏内のサプライヤーの割合	国内	-	-	93%

※対象はフリーザー製品です。

取引先調達評価

新規サプライヤーへは取引先調達評価を行っています。

	対象	2019	2020	2021
評価実施率	国内	100%	100%	100%

※新規サプライヤーのみ



社会 : Social

品質

品質に関する基本的な考え方

品質マネジメントシステムと品質管理体制

品質管理における取り組み

- ・未然防止活動
- ・再発防止活動
- ・早期解決活動
- ・体制の継続的改善活動

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	-------------	---------	---------------

品質に関する基本的な考え方 / 品質マネジメントシステムと品質管理体制 / 品質管理における取り組み

品質に関する基本的な考え方

前川製作所は「品質方針」、「品質マネジメントシステム」に基づき、安心・安全な製品・システム・サービスをお客さまへ提供することを最優先に考え、製品品質のみならず、関連業務プロセスの質の向上とその活動に貢献する人財の育成にも注力しています。



すべてのマエカワ製品はどの切り口から見てもマエカワ品質が維持され、「すみわけ商品」としてグローバルに受け入れられている状態を目指し、残留するリスクへの感度（未然防止）と対処のスピード（早期解決）をあげて、お客さまに満足いただける製品・システム・サービスを追求します。

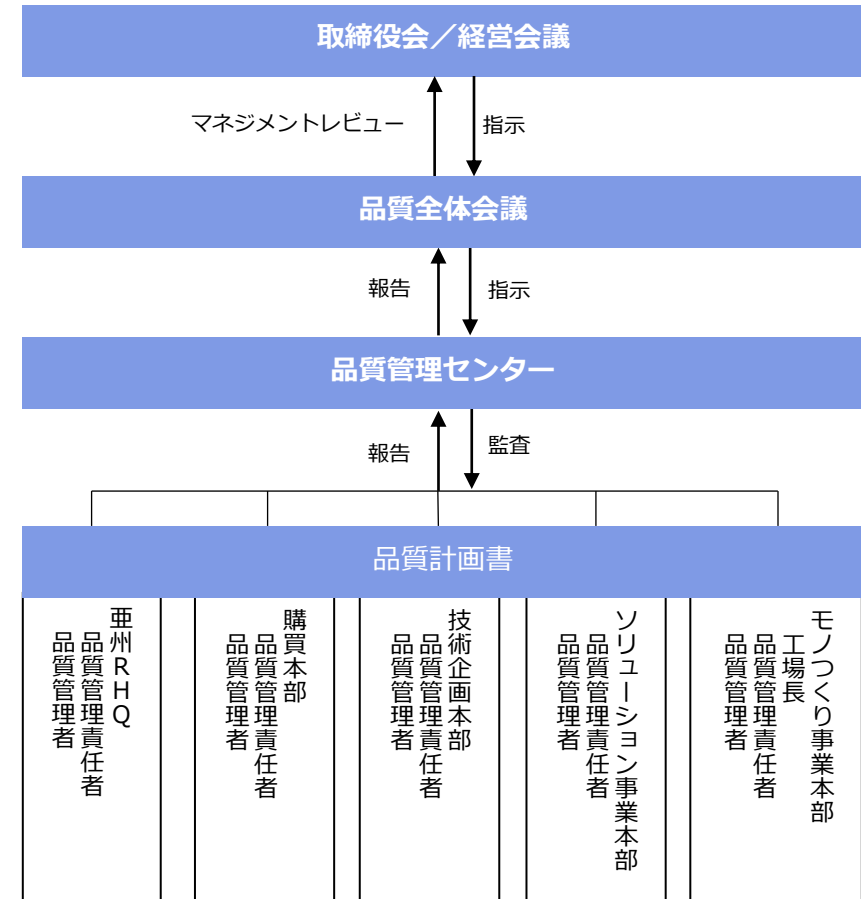
品質マネジメントシステムと品質管理体制

当社は、品質マニュアル及び品質管理体制を定め、品質管理センターが全社を統括する体制で、ISO9001:2015の要求事項に従って、必要なプロセス及びそれらの相互作用を含む、品質マネジメントシステムを確立し、実施し、維持し、かつ、継続的に改善しています。

各部門は品質マニュアルに沿って作成した品質計画書で業務内容を管理し、品質管理センターは年1回の内部監査で各部門の運用状況を監査しています。

また、社長や担当執行役員、リーダー等で構成される品質全体会議は、当社の品質マネジメントシステムが、引き続き、適切、妥当かつ有効でさらに組織の戦略的な方向性と一致していることを確実にするために、半期に一度、経営会議へ品質マネジメントのレビューを実施しています。そのアウトプットに対して、効果の確認と課題の見える化を行い、PDCAサイクルを効果的に回すことを推進しています。

国内品質管理体制



品質に関する基本的な考え方 / 品質マネジメントシステムと品質管理体制 / **品質管理における取り組み**

品質管理における取り組み

トラブルクレームはお客さまには勿論のこと、社内外問わずあらゆる関係者にとってマイナス要因でしかありません。その低減は経営における重要課題として、当社では、未然防止活動、早期解決活動、再発防止活動、体制の継続的改善活動の4本柱を軸に、品質マネジメントシステムを機能させ、継続的に品質保証の徹底に取り組んでいます。

未然防止活動

案件での打ち合わせの手順書遵守、設計審査等の実施を含めた進捗管理、関係各部門および品質管理センターで構成される新商品・新規購入品の最終評価と、年1回以上の取引先評価見直しを確実に実施し、リスク回避と顧客満足度の向上に努めています。

再発防止活動

再発防止要領書を制定し、本質的な再発防止とその定着化を図り、全社で情報を水平展開することでトラブルクレームの抑止に注力しています。再発防止を仕事の仕組みに取り入れ歯止めとし、未然防止の体質づくりへ繋げることを意識して取り組んでいます。

再発防止会議要領書 (Rev.0)
<p>目次</p> <p>0. 再発防止管理フロー</p> <p>1. 再発防止会議の要点</p> <p>2. 再発防止会議の進め方</p> <p>3. 再発防止シートの記入の仕方</p> <p>□ 付属書式：再発防止シート</p> <p>補記：※1、根本原因の特定</p> <p>※2、再発防止策の立案</p> <p>※3、再発防止策の実施</p> <p>※4、再発防止策の評価及び水平展開</p>
<p>2020年4月21日</p> <p>株式会社 前川製作所</p> <p>品質管理センター</p>

早期解決活動

お客さまへの影響を最小限にすべく、関係部署と連携をとって迅速な処置を行うとともに、トラブルクレーム管理システム及びトラブルクレーム案件対応状況から不具合要因を追求し、本質をとらえた早期解決を推進しています。

体制の継続的改善活動

内部監査にて、各部門内での品質活動状況の情報共有と理解度向上を促進しています。また、半期ごとのマネジメントビューにて品質活動の状況を確認し、PDCAサイクルを効果的に回しています。





ガバナンス : Governance

企業価値の向上を目指す基盤づくり

コーポレート・ガバナンスと内部統制の基本的な考え方

・責任と権限の明確化

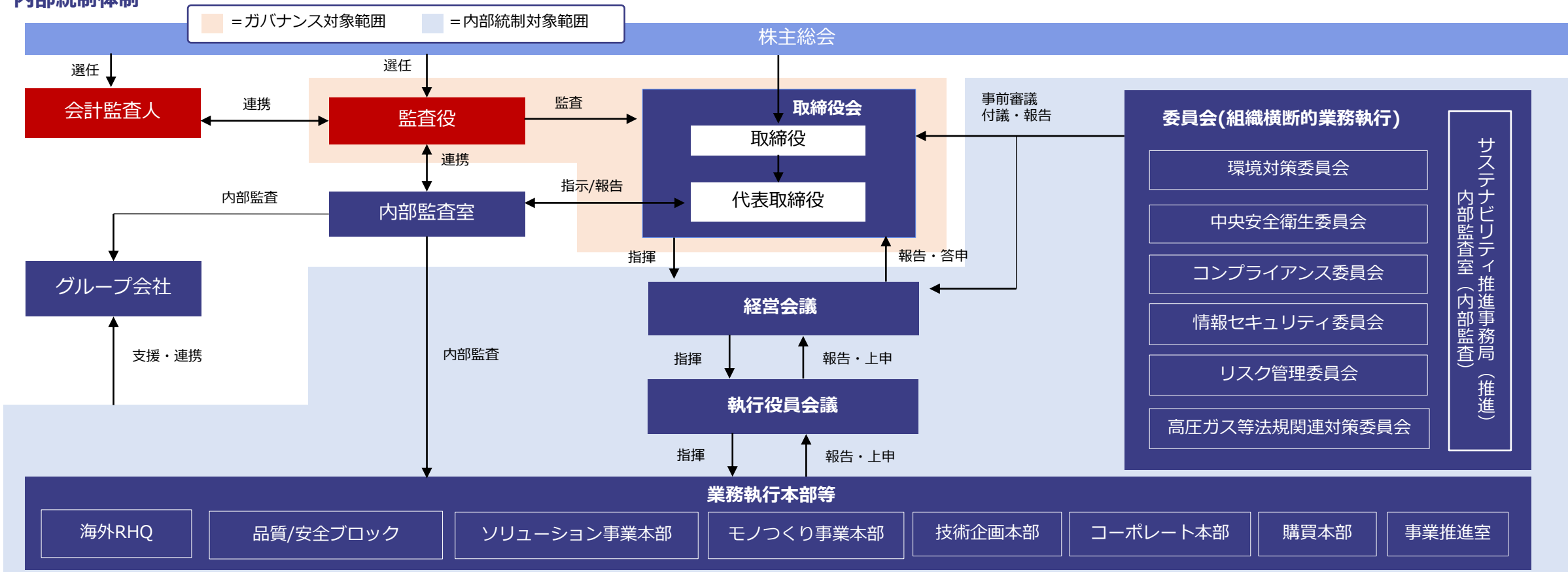
コーポレート・ガバナンスと内部統制の基本的な考え方 / 責任と権限の明確化

コーポレート・ガバナンスと内部統制の基本的な考え方

前川製作所は、社会と顧客からの信頼をもとに持続的な企業価値の向上を図るため、取締役会の活動や業務執行を適正に統治し、経営における意思決定のスピードと的確性、適正性を確保することを、コーポレート・ガバナンスと内部統制の基本的な考え方としています。

経営戦略や事業目的等に即した適正かつ効率的な会社の業務遂行を実現するための社内体制の整備方針として「**業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針**」を定め、内部統制体制の構築及び運用を行っています。

内部統制体制



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

コーポレート・ガバナンスと内部統制の基本的な考え方 / 責任と権限の明確化

責任と権限の明確化

取締役会

取締役会は、企業戦略等の大きな方向性を示し、中長期的に企業価値向上を促すため「取締役会規程」に基づいた付議事項を審議・決議し、経営の監督、重要事項の決定等を主とする役割・責務を適切に果たしています。

取締役会は、5名の取締役で構成され、監査役2名が出席しています。

経営会議

経営会議は、社長の諮問機関として常勤の取締役で構成され、取締役会の決定した基本方針に基づく活動、取締役会付議事項の事前審議、社長決裁事項の審議等を担っています。原則として週1回開催され、必要があるときは臨時に開催されます。

監査役

監査役は「監査役監査基準」に定めた基準に従い、取締役会ほか重要会議への出席、取締役等からの報告聴取、重要書類の閲覧、事業所往査などにより、取締役会から独立して取締役の職務執行の監査を行い、企業の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する責務を果たしています。

執行役員会議

スピード感を持って業務を執行するために執行役員制度を採用しています。

内部監査室

社長直轄の専任組織である内部監査室を設置し、法や社内ルールの遵守のチェック、リスクの顕在化、業務効率の向上や妥当性を確認し、内部統制システムの醸成と効率的な経営目標の達成に繋げる事を使命としています。

委員会(組織横断的業務執行)

委員会設置基準に基づき、経営会議で設置が相当であると認めた委員会は、係る業務について審議等を行い、経過および成果を少なくとも年に一回、経営会議に報告しています。

会計監査人

会計監査人は、監査計画・調査結果について定期的または随時、経営陣と打合せや意見交換を行っています。



ガバナンス : Governance

コンプライアンス

- ・コンプライアンスの基本的な考え方
- ・コンプライアンス委員会
- ・内部通報制度
- ・腐敗防止と公正・適正な取引
- ・法令遵守
- ・周知活動、取り組み

情報セキュリティ対策

- ・情報セキュリティの基本的な考え方
- ・情報セキュリティ方針
- ・情報セキュリティ基本規程
- ・情報セキュリティ推進体制
- ・周知活動

リスク管理

- ・全社重要リスクの基本的な考え方
- ・リスク管理規程
- ・リスク管理委員会
- ・リスク管理推進体制
- ・事業継続計画（BCP）
- ・感染症およびパンデミックのリスク対応

業務執行の効率化

- ・職務執行体制
- ・組織・職務権限規程
- ・業務分掌規程

内部監査

- ・内部監査の基本的な考え方
- ・内部監査
- ・内部監査室
- ・内部監査規程

コンプライアンス / 情報セキュリティ対策 / リスク管理 / 執行業務の効率化 / 内部監査

コンプライアンスの基本的な考え方

前川製作所は、組織、社員としての行動の判断基準の原則に「マエカワグループ行動指針」を制定しています。

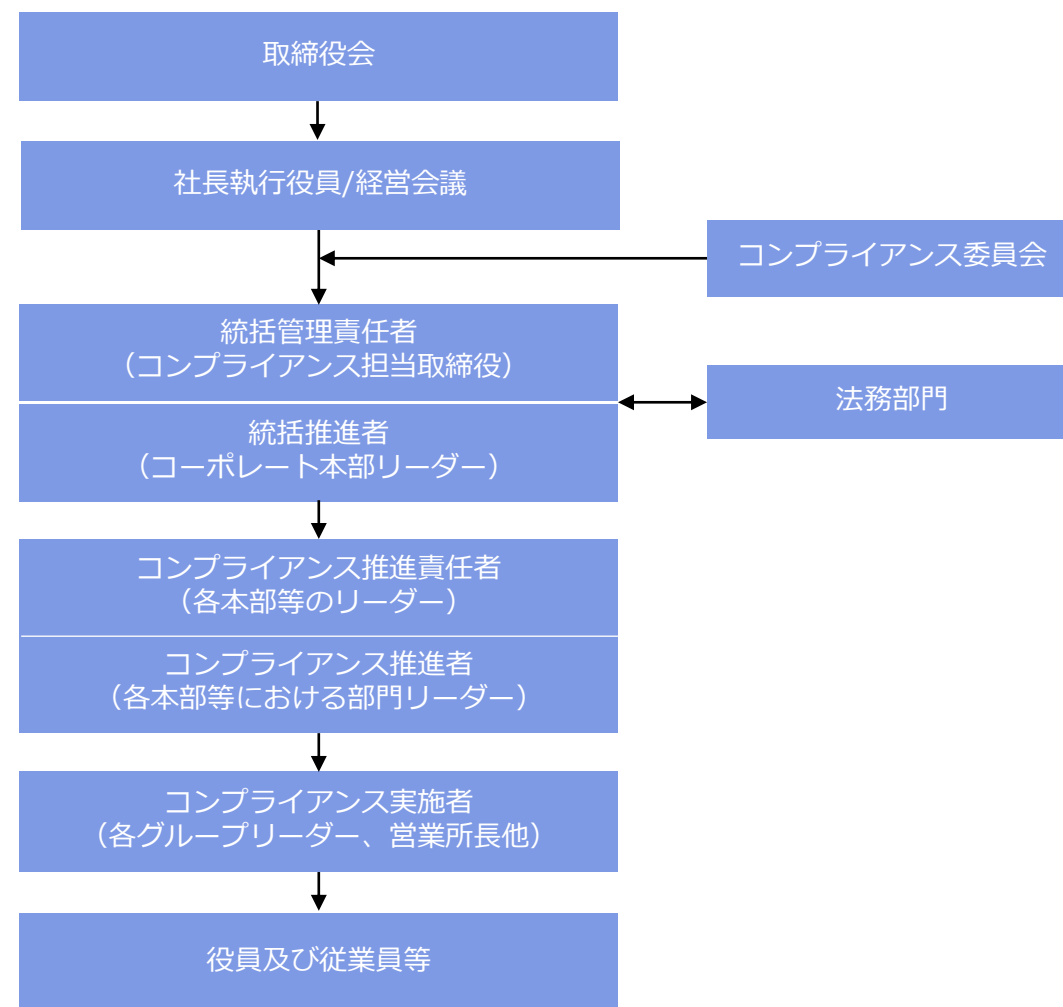
このマエカワグループ行動指針は、コンプライアンスをはじめ企業活動の規範としてグループ会社にも適用することとしています。

「コンプライアンス推進体制に関する規程」を定め、本部毎に責任者・推進者・実施者を配置し、社内のコンプライアンス推進体制を整備するとともに、社長の諮問機関として「コンプライアンス委員会」を設置しています。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、法令等遵守体制の課題の指摘、法令等違反行為の再発防止策を含むコンプライアンス意識の向上や体制強化のための方策の提言を行い、コンプライアンスの一層の徹底を図っています。毎年12月に定例委員会を開催し、当該年度発生コンプライアンス事案、重点課題及び各部署のコンプライアンス取り組み状況、及び重大な事件事故、内部通報・懲戒処分、再発防止策等を報告し、次年度の重点課題、コンプライアンス体制の構築、維持、向上、改善を図る提案事項を審議しています。また重大事案発生時には、臨時委員会を開催し、コンプライアンス事案への対応を審議しています。

コンプライアンス推進体制

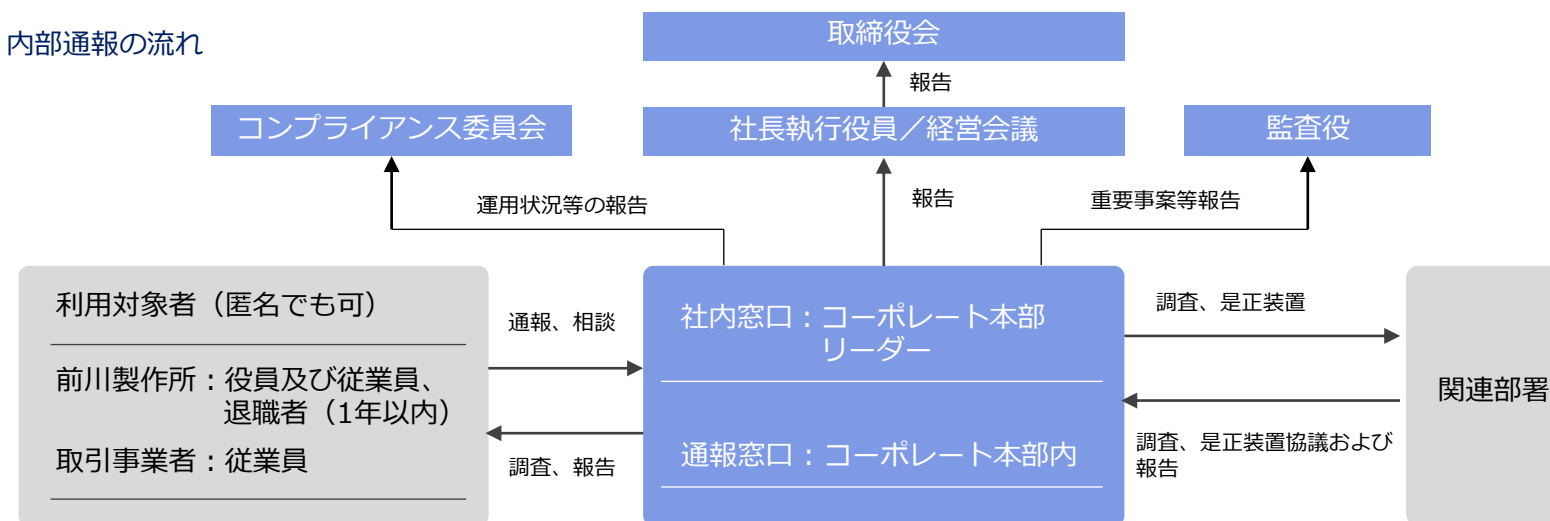


コンプライアンス / 情報セキュリティ対策 / リスク管理 / 執行業務の効率化 / 内部監査

内部通報制度

公益通報者保護法に基づき、贈収賄等の汚職を含む法令等違反について役員及び従業員、社外の関係者が通報・相談できる内部通報制度を整備しており、通報・相談窓口を設置しています。

内部通報の流れ



腐敗防止と公正・適正な取引

当社は、グループ行動指針において、「公正で自由な競争・適正な取引、政治や行政との健全で正常な関係」を定め、発注者や発注者の役員あるいは従業員に対して、不正な金品の供与もしくはその約束または社会通念を超える接待や贈答を行わないこと、取引業者とは相互の役割と責任を明確にし、対等で信頼しあえる関係を築き、価格や技術力、調達先・調達方法、社会的信用等を総合的に評価して取引を行うこと、および、政治家、公務員（外国公務員を含む）との関係において、贈賄等刑罰法規に違反する行為や誤解を受ける行為を行わず、健全で正常な関係を維持することを明記しています。

従業員へはコンプライアンス研修を実施すると共に、誤解を受ける行為をしないように周知しています。

法令遵守

当社は、グループ行動指針において、「法令・規範の遵守、文化・慣習の尊重」を定め、国内の法令はもとより、国際的な法令・ルールをはじめ、各国・地域の法令を遵守するとともに文化・慣習等を尊重し、企業活動を通じて地域の発展に貢献することに努めていきます。

入札においては、刑法や独占禁止法に違反する行為等、入札の公正を害する一切の行為がないことを検証するため、毎年法務部門が入札業務の適正性及び建設業法や独占禁止法・下請法の遵守状況を確認しています。

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティのテーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン対照表
----	------	----	----------	---------------------	------	------	---------	-----------

コンプライアンス / 情報セキュリティ対策 / リスク管理 / 執行業務の効率化 / 内部監査

周知活動、取り組み

オンライン研修

役員及び従業員を対象とした動画講義・設問形式のeラーニングによるコンプライアンス研修を実施しているほか、各事業所を対象として、コンプライアンスに関する考え方や、法令、社内規程等の遵守についてオンラインでの研修会を開催し、コンプライアンス意識の向上を図るとともに、各事業所とのコミュニケーションを図っています。



コンプライアンス月間

当社では毎年11月をコンプライアンス月間として定め、社員一人ひとりがコンプライアンスについての理解を深め、一層の意識の向上を図ることにより、会社全体のコンプライアンス強化を推進する機会を設けています。コンプライアンス月間時には、社長等やコンプライアンス委員会から、コンプライアンス推進に係る課題や取り組状況についてメッセージが発信され、各部署において研修活動等にも積極的に取り組んでいます。

コンプライアンスハンドブック

当社事業に関連する法令など、コンプライアンスに関する指針について、良い事例や悪い事例を紹介しながら、気をつけるべきポイントをイラストを交えてわかりやすく解説した冊子を刊行し、役員及び従業員に配布しています。



コンプライアンス便り（社内報）

社内報でコンプライアンス企画について特集を組み、贈収賄、独占禁止法、ハラスメントなど、各テーマについて連載を行っています。コンプライアンスに関する指針を発信するとともに、コンプライアンス研修会の開催と併せ、各テーマについて繰り返し説明することで、役員及び従業員に理解を深めてもらうことを目的として取り組んでいます。



社内報掲載記事

コンプライアンス / **情報セキュリティ対策** / リスク管理 / 執行業務の効率化 / 内部監査

情報セキュリティ対策の基本的な考え方

当社は、開発から製造、施工、アフターサービスまで請け負うにあたり、顧客や関係省庁、協力会社等、多くのステークホルダーとの情報共有が必要であることから、マエカワグループ行動指針に「お客様情報・内部情報・個人情報等の情報管理・情報漏えい防止の徹底」、業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針には「取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制」を掲げ、「情報セキュリティ方針」を定め、情報セキュリティに関するさまざまな対策を実施し、「個人情報保護」、「個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報保護」を制定しています。

また、海外の営業所や作業所の情報セキュリティ環境の強化とリモートワークに伴う情報漏えいリスクの対策強化に努め、企業情報に重大な影響を与える権利の侵害や被侵害、技術情報流出等の知的財産リスクを予防、軽減するために「研究開発上における不正行為の防止等に関する規程」を制定し、リスクマネジメントの徹底を図っています。

情報セキュリティ方針

お客さま、関係者さまからお預かりした情報をはじめ、当社が保有する情報資産を守ることが社会的な責務と考え、情報漏洩リスク対策に関する行動方針を定めています。



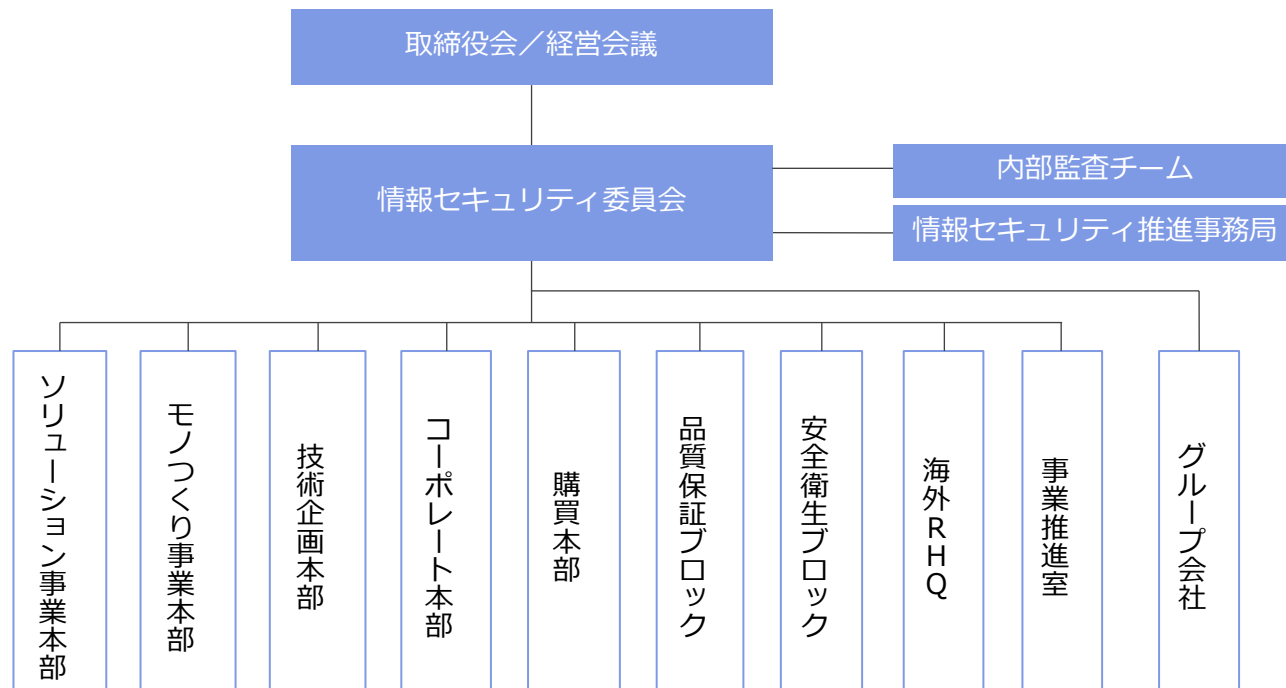
情報セキュリティ基本規程

情報セキュリティ基本規程は、関連する規程の最高位に位置づけ、情報セキュリティマネジメントシステムの構築・運用と役員及び従業員に対して基本的事項の理解と適切な行動を促すことを目的として策定しました。



コンプライアンス / **情報セキュリティ対策** / リスク管理 / 執行業務の効率化 / 内部監査

情報セキュリティ推進体制



周知活動

情報セキュリティの周知と浸透を目的に「情報セキュリティハンドブック」を作成し、役員及び従業員に向けたe-ラーニングを実施しています。

eラーニング研修の実施

情報セキュリティハンドブックを使用したe-ラーニングを実施しています。

- ・パートⅠ：『情報セキュリティの目的』と『基本ルール』
- ・パートⅡ：機器類やソフトウェアを使って、日々の業務を行う上での『仕事上のルール』
- ・パートⅢ：インシデント対策と組織／体制を中心とした説明



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	----------------	---------------

コンプライアンス / 情報セキュリティ対策 / **リスク管理** / 執行業務の効率化 / 内部監査

全社重要リスクの基本的な考え方

当社は「リスク管理規程」のもと、会社の組織、役員及び従業員等が、業務遂行過程で、リスクの認識、リスク発生の予防、リスク発生による損失の最小化、再発の防止、及びリスク対策の評価と改善を、それぞれの業務遂行過程で、組織的・継続的に実施し、事業の継続と社会からの信頼の確保に努めています。

リスク管理規程

この規程は、会社が企業としての社会的責任を果たしつつ、持続的な発展を目指すために、会社の全ての組織及び取締役、執行役員、従業員が、それぞれの業務遂行過程でリスク管理(危機管理を含む)を実施するうえで遵守すべき基本的事項を定めています。

リスク管理委員会

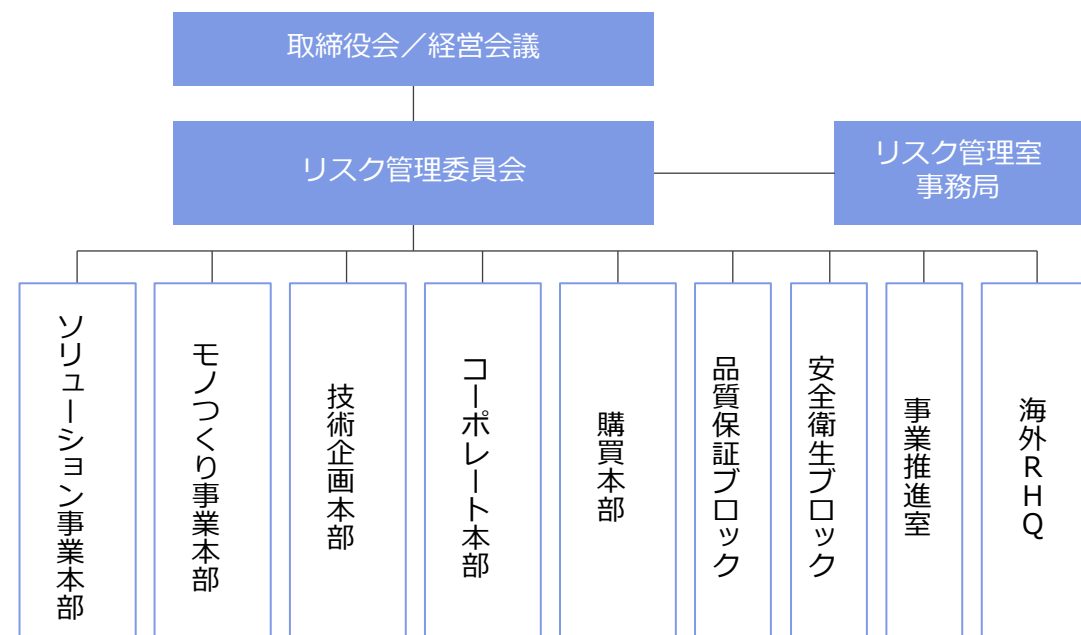
リスク管理委員会は、社長の直轄組織として、CRO(チーフリスクオフィサー)及び各本部等の担当執行役員で構成し、委員長は、全社のリスク管理を統轄するCROが担います。

委員会は、全社的に重要なリスクの選定、並びに、全社重要リスク及び各本部・ブロック等が管理すべきリスク管理状況の確認を行います。

リスク管理推進体制

全社的なリスク管理を推進するために、リスク管理委員会と所管部門で連携します。所管部門は業務に関連するリスクを認識し、管理すべきリスクを抽出・選定すると共に、毎年及び必要に応じて見直しを実施します。

リスク管理実施体制



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティのテーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン対照表
----	------	----	----------	---------------------	------	------	---------	-----------

コンプライアンス / 情報セキュリティ対策 / **リスク管理** / 執行業務の効率化 / 内部監査

大規模災害時における事業継続計画（BCP）

震度6弱以上の大規模地震または、これに匹敵する大規模な暴風、豪雨その他の異常な自然現象や大規模な火災・爆発等の事故災害が発生した場合でも企業と社会の持続的発展を目指す当社の社会的責務を果たすため、事業活動を継続するための対策と実施に関する基本的事項である「大規模災害発生時対応基本事項」を制定しています。

この基本事項に基づいて「パラレル・マエカワハンドブック（事業継続計画）」を制定し、災害対策訓練（本社指揮訓練、緊急対応、徒歩避難訓練）を実施しています。また、その結果等をふまえて「パラレル・マエカワハンドブック」の見直し・改善を図っています。

本社防災帰宅訓練

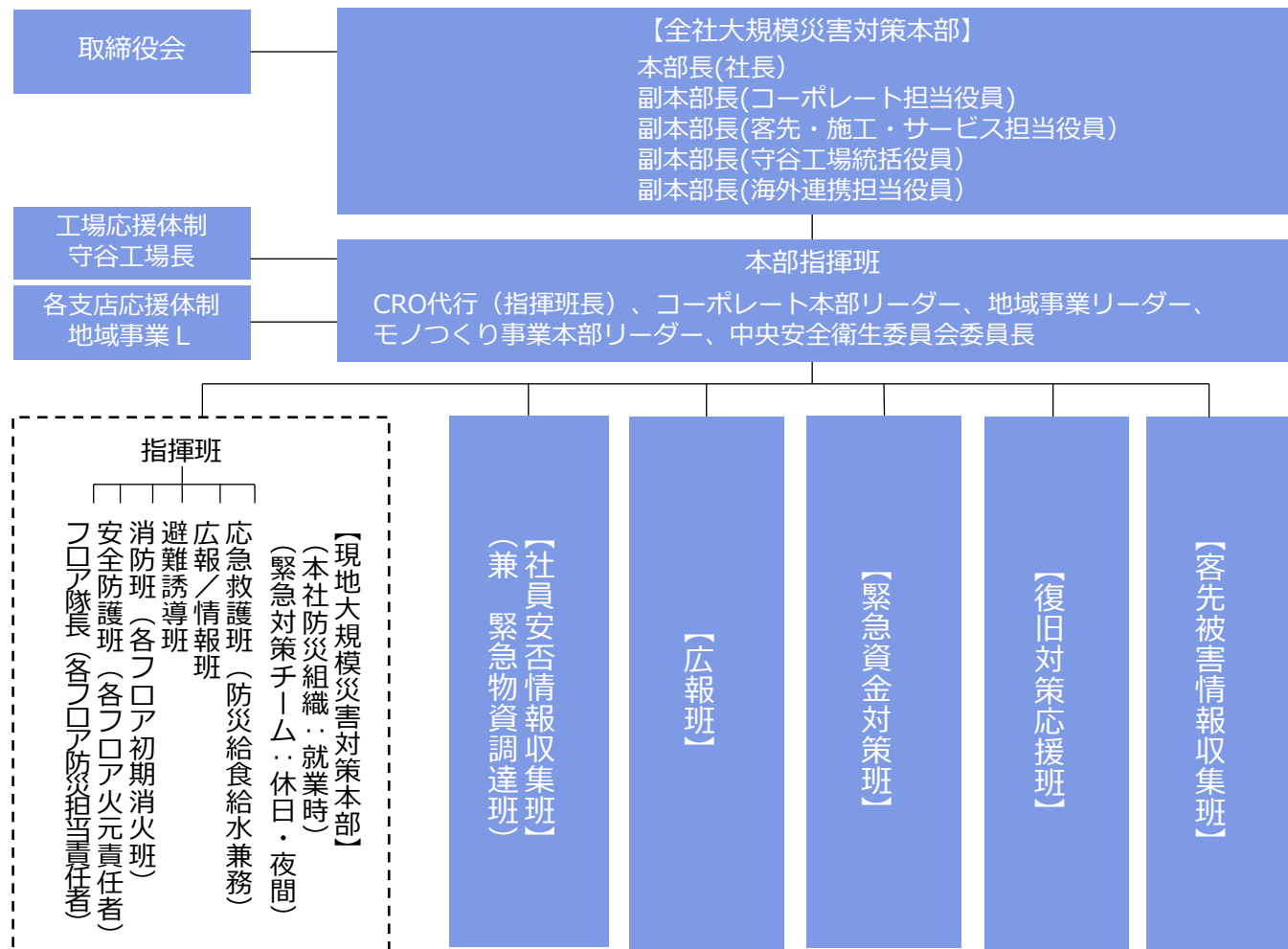
①帰宅経路の確認、②災害時帰宅支援ステーション等の確認、③歩行距離による疲労度の確認等をするため、距離ごとの段階的な帰宅徒歩訓練を実施しました。



2022年本社防災帰宅訓練実施の様子



全社大規模災害対策本部（都心南部直下地震）



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

コンプライアンス / 情報セキュリティ対策 / **リスク管理** / 執行業務の効率化 / 内部監査

感染症およびパンデミックのリスク対応

世界的に大流行しているCOVID-19の対策として、「新型コロナウイルス感染症対策本部」を設置し、国内事業所における感染状況等の情報を一元化し、迅速に危機に対応しています。

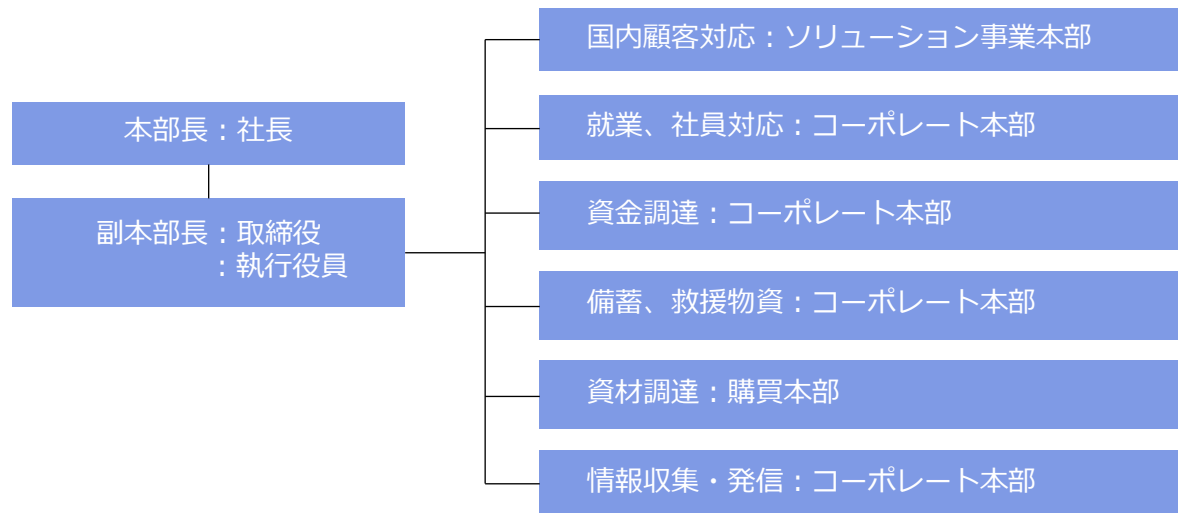
また、「新型コロナウイルス感染症にかかわる会社の対応について（基本方針）」を策定し、必要に応じてその都度改定し、今後の新たな感染症についても対応できる体制を構築しました。

具体的な感染防止対策は政府の方針、ガイドラインを参考に適切に対策を講じるとともに、接触機会を低減させるために、テレワークや在宅勤務および時差通勤などを状況に応じて推進しています。

2021年6月よりワクチンの早期接種を実施するため、接種を希望するマエカワグループの役員及び従業員および守谷工場取引業者を対象に職域接種を実施しました。



新型コロナウイルス感染症対策本部体制



実施した主な感染防止対策

- ① 3密(休憩昼食時を含む)の回避
 休暇による移動、大人数での飲食、イベント参加等も感染予防を各自で実施
- ② 手指消毒の徹底（事業所等への入館時は常時実施）
- ③ ワクチン接種の推奨
- ④ 抗原検査、PCR検査の活用
- ⑤ 室内の定期的な換気
- ⑥ 都道府県を跨ぐ不要不急の出張・移動の自粛
- ⑦ 本社、工場の全体朝礼の中止
- ⑧ 在宅勤務・時差通勤等の継続的な推奨
- ⑨ オンライン会議・ICTツールの積極的な活用

コンプライアンス / 情報セキュリティ対策 / リスク管理 / **業務執行の効率化** / 内部監査

業務執行体制

「業務の適正を確保するための体制の整備に関する基本方針」、「組織・職務権限規程」、「業務分掌規程」、「内部監査規程」に基づき、全社目標および各方針に対し「効率性の追求」、「権限の配分」を行い目標達成を目指してまいります

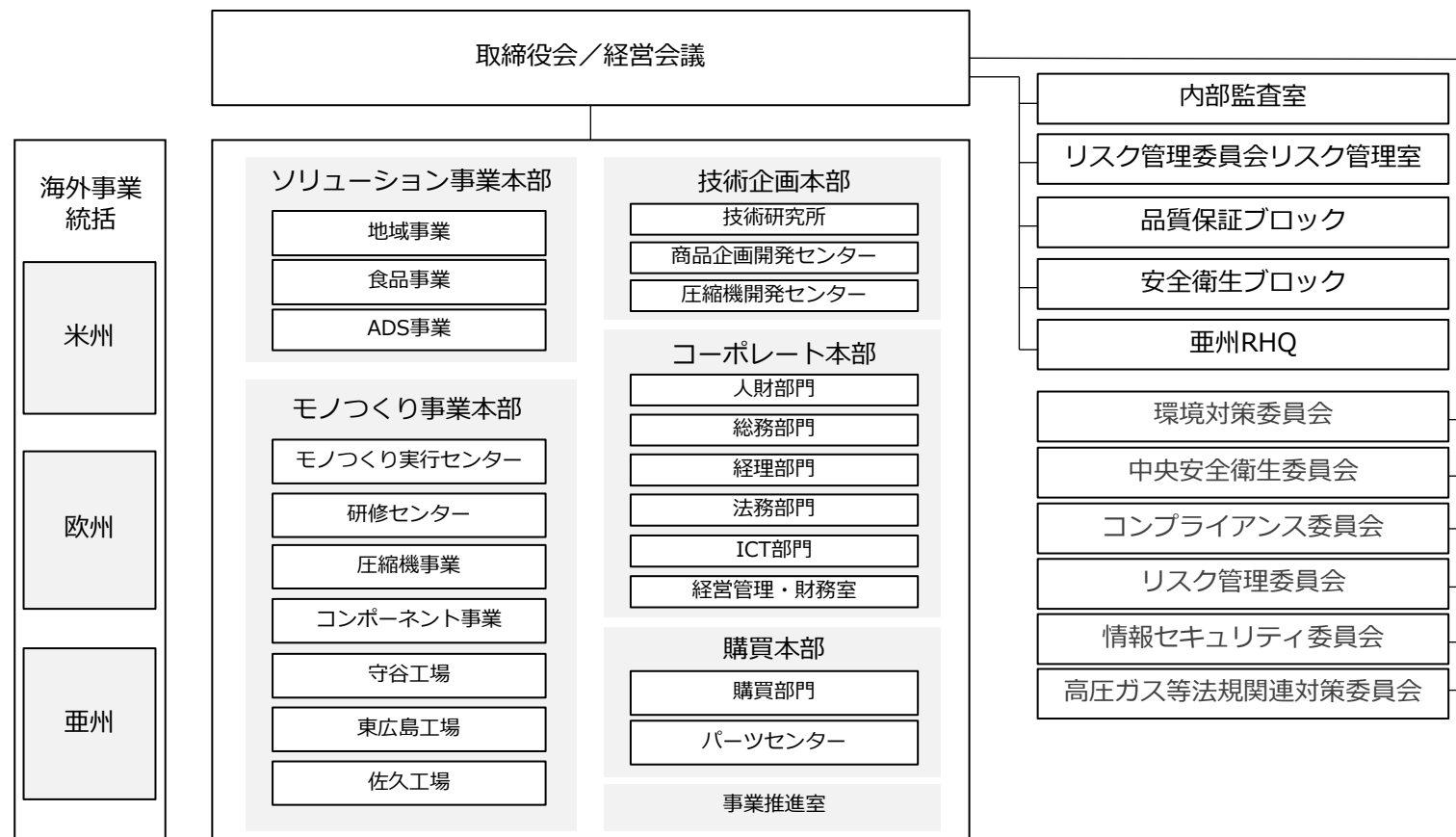
組織・職務権限規程

組織・職務権限規程は、会社の組織に関する基本事項並びに各職位の主な職務及び権限を明確にすることによって、業務の円滑かつ効率的な遂行を図ることを目的としています。

業務分掌規程

業務分掌規程は、組織・職務権限に関する規程第1条に基づき組織の各部署の業務分掌を明確にし、経営の目的に沿って適切に機能する組織活動がなされることを目的としています。

組織体制 ※2023.02現在 サステナビリティに関する委員会のみ表記



目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	----------------	---------------

コンプライアンス / 情報セキュリティ対策 / リスク管理 / 執行業務の効率化 / **内部監査**

内部監査の基本的な考え方

内部監査を通して、主体性と規律を旨とするマエカワグループの健全でより豊かな組織風土を醸成し、持続的な発展を図ることを目的としています。

内部監査

内部監査とは、内部監査を受ける各本部・ブロック・亜州RHQ 及び各種委員会等(グループ会社を含む。以下「監査対象部門等」という。)から独立した組織が、監査対象部門等における内部管理の適切性、有効性を検証するプロセスをいい、監査対象部門等における内部事務処理等の問題点の発見・指摘にとどまらず、内部管理の評価及び問題点の改善方法の提言等までを実施しています。

内部監査室

内部監査室は、毎年、当該年度の監査結果を総括したうえで、年間監査計画及び内部管理の適切性・有効性を評価し、社長に報告します。社長は、遅滞なく取締役会に報告します。

内部監査規程

内部監査規程は、事業活動を巡るリスクの管理状況や法令・社内ルール等に沿った日常業務の執行状況等をチェックするとともに、業務の効率性や妥当性を追求することにより、経営目標の達成に繋げることを使命として、当社の内部監査について、その目的と範囲及び内部監査を担当する組織の責任と権限を明確にするために決めました。

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

GRI:一般開示事項 / GRI:経済パフォーマンス / GRI:環境パフォーマンス / GRI:社会パフォーマンス

GRI : 一般開示事項

GRI	報告要求事項	報告書
102-1	組織の名称	P3
102-2	a.組織の事業活動に関する説明 b.主要なブランド、製品、およびサービス	P4
102-3	組織の本社の所在地	P3
102-4	組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を 所有している国の名称	P3,4
102-5	組織の所有形態や法人格の形態	P3
102-6	参入市場	P4
102-7	組織の規模	P3,4
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P4, 20~24
102-9	サプライチェーンの説明	P32~35
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	該当なし
102-11	組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか またその取り組み方	P8,18,44 ~50
102-12	外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他の イニシアティブで、組織が署名または支持しているものの リスト	-
102-13	業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織 が持っている主な会員資格のリスト	-

GRI	報告要求事項	報告書
102-14	上級意思決定者の声明	P7
102-15	重要なインパクト、リスク、機会の説明	P8
102-16	組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明	P5,6
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P40,43,44, 48
102-18	ガバナンス構造	P8, 40,41
102-19	権限移譲	P51
102-20	a.組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社 会項目の責任者として任命しているか b.その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属と なっているか	-
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協 議	P5,8
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P40,41
102-23	最高ガバナンス機関の議長	P40,41
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P40,41
102-25	利益相反	P40,41
102-26	経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、 ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、 承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果た す役割	P40,41

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

GRI:一般開示事項 / GRI:経済パフォーマンス / GRI:環境パフォーマンス / GRI:社会パフォーマンス

GRI : 一般開示事項

GRI	報告要求事項	報告書
102-27	経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集 合的知見を発展、強化するために実施した施策	-
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	-
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P8
102-30	経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プ ロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関 の役割	P8,40,41
102-31	経済、環境、社会項目のレビューの頻度	P8, 40,41
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役 割	P8, 40,41
102-33	重大な懸念事項の伝達	P8, 40,41
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	P8
102-35	報酬方針	-
102-36	報酬の決定プロセス	-
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	-
102-38	年間報酬総額の比率	-
102-39	年間報酬総額比率の増加率	-
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	-
102-41	団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	-

GRI	報告要求事項	報告書
102-42	ステークホルダーを特定および選定する基準	-
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P5
102-44	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重 要な項目および懸念	該当なし
102-45	連結財務諸表や同等文書の対象になっているすべての事業 体のリスト	-
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定プロセス	P2,8
102-47	報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな 項目のリスト	P8
102-48	情報の再記述	該当なし
102-49	報告における変更	該当なし
102-50	報告期間	P2
102-51	前回発行した報告書の日付	該当なし
102-52	報告サイクル	P2
102-53	報告書またはその内容に関する質問の窓口	P2
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	P2
102-55	GRI内容索引	P53~58
102-56	外部保証	-

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

GRI:一般開示事項 / GRI:経済パフォーマンス / GRI:環境パフォーマンス / GRI:社会パフォーマンス

GRI : 一般開示事項

GRI	報告要求事項	報告書
103-01	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P8
103-02	組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明	P8
103-03	マネジメント手法の評価	-

GRI : 経済パフォーマンス

GRI	報告要求事項	報告書
201-01	創出、分配した直接的経済価値	-
201-02	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	-
201-03	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	-
201-04	組織が報告期間中に各国政府から受け取った資金援助の総額	-
202-01	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	-
202-02	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
203-01	インフラ投資および支援サービス	-
203-02	著しい間接的な経済的インパクト	-
204-01	地元サプライヤーへの支出の割合	P35

GRI	報告要求事項	報告書
205-01	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-
205-02	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P43~45
205-03	確定した腐敗事例と実施した措置	-
206-01	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
207-01	税務へのアプローチ	-
207-02	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	-
207-03	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	-
207-04	国別の報告	-

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

GRI:一般開示事項 / GRI:経済パフォーマンス / **GRI:環境パフォーマンス** / GRI:社会パフォーマンス

GRI : 環境パフォーマンス

GRI	報告要求事項	報告書
301-01	使用原材料の重量または体積	－
301-02	組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材 料の割合	該当なし
301-03	再生利用された製品と梱包材	P34
302-01	組織内のエネルギー消費量	P11,12
302-02	組織外のエネルギー消費量	－
302-03	エネルギー原単位	P11,12
302-04	エネルギー消費量の削減	P13
302-05	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P13
303-01	水源別の取水量	－
303-02	排水に関連するインパクトのマネジメント	P14
303-03	リサイクル・リユースした水	－
304-01	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い 地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理して いる事業サイト	P15
304-02	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパ クト	該当なし
304-03	生息地の保護・復元	P15
304-04	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストな らびに国内保全種リスト対象の生物種	－

GRI	報告要求事項	報告書
305-01	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	P12
305-02	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	P12
305-03	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 3）	－
305-04	温室効果ガス（GHG）排出原単位	P12
305-05	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	P12
305-06	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	P14
305-07	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他 の重大な大気排出物	P14
306-01	排水の水質および排出先	－
306-02	種類別および処分方法別の廃棄物	P11,14
306-03	記録した重大な漏出の総件数と総漏出量	該当なし
306-04	有害廃棄物の輸送	－
306-05	排水や表面流水によって影響を受ける水域	該当なし
307-01	環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰 金以外の制裁措置	該当なし
308-01	環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	P35
308-02	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実 施した措置 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数	P35

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

GRI:一般開示事項 / GRI:経済パフォーマンス / GRI:環境パフォーマンス / **GRI:社会パフォーマンス**

GRI : 社会パフォーマンス

GRI	報告要求事項	報告書
401-01	従業員の新規雇用と離職	P20
401-02	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-03	育児休暇	P23
402-01	事業上の変更に関する最低通知期間	—
403-01	労働安全衛生マネジメントシステム	P26, 27
403-02	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P26,48
403-03	危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明	P26~29
403-04	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P26~29
403-05	労働安全衛生に関する労働者研修	P26~29
403-06	労働者の健康増進	P29
403-07	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	P24,26~29
403-08	組織は法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか	—
403-09	すべての従業員について労働関連の傷害	—
403-10	労働関連の疾病・体調不良	—

GRI	報告要求事項	報告書
404-01	従業員一人当たりの年間平均研修時間	—
404-02	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P21~22
404-03	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—
405-01	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティの割合	P22~24
405-02	基本給と報酬総額の男女比	—
406-01	差別事例と実施した救済措置	P18,44
407-01	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—
408-01	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	該当なし
409-01	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	該当なし
410-01	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
411-01	先住民族の権利を侵害した事例	該当なし
412-01	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	P17,32
412-02	人権方針や手順に関する従業員研修	P18
412-03	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	P32

目次	会社概要	理念	トップメッセージ	サステナビリティの テーマとマネジメント	E:環境	S:社会	G:ガバナンス	ガイドライン 対照表
----	------	----	----------	-------------------------	------	------	---------	---------------

GRI:一般開示事項 / GRI:経済パフォーマンス / GRI:環境パフォーマンス / **GRI:社会パフォーマンス**

GRI : 社会パフォーマンス

GRI	報告要求事項	報告書
413-01	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—
413-02	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—
414-01	社会的基準により選定した新規サプライヤー	P35
414-02	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	該当なし
415-01	政治献金	—
416-01	重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合	—
416-02	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
417-01	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-02	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-03	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例報	該当なし
418-01	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし
419-01	社会経済分野の法規制違反	—



株式会社前川製作所

お問合せ

サステナビリティ推進事務局

sdgs-project@mayekawa.co.jp