



SUSTAINABILITY REPORT 2024

前川製作所 サステナビリティレポート





100周年は通過点。
技術のチカラで
サステナブル社会の実現へ
挑戦し続けます。

前川製作所は本年5月に創業100周年を迎えました。これまで圧縮・冷却技術を核にさまざまな技術で社会課題に挑戦してきました。

近年では脱炭素社会にむけLNGやアンモニアなど新燃料の需要拡大や化石燃料から電化機器への転換、CO₂の回収など様々なニーズを的確に対応しています。

これからも当社は、サステナブル社会の実現に向かって、技術のチカラで挑戦し続けます。



CONTENTS

編集方針	03
トップメッセージ	05
グループ・ミッション	06
グループ行動規範	07
会社概要	08
数字で見る前川製作所	11
サステナビリティ推進	12
マテリアリティと主な取り組み	15
高効率自然冷媒冷凍機におけるGHG排出量の削減	16
環境負荷低減と脱炭素社会実現への貢献	20
人財開発・育成と担い手の確保	32
多様な働き方への対応	38
労働安全衛生の強化	43
品質の確保と向上	53
サステナブル調達	57
実効的な内部統制の実現	63
コンプライアンスの浸透と意識の向上	67
情報セキュリティ対策の強化	72
GRI対照表	75



編集方針

「SUSTAINABILITY REPORT 2024」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考え方、体制、パフォーマンス、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、ステークホルダーの皆さまにご理解いただけるよう、専門用語などによる記述を必要最小限に抑え、わかりやすい表現と文章を心がけて作成しています。

主なステークホルダー

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

対象範囲

株式会社前川製作所（2023年12月31日現在）
一部の項目について21年度データまたは、グループ会社の情報を含んでいます。

対象期間

2022年1月1日～ 2023年12月31日
※前年度レポートが2019年4月1日～ 2021年12月31日のため、本レポートでは22～23年度を対象期間としました。
※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）

発行日 2024年9月

将来見通しに関する注意事項/免責事項

本レポートに記載されている将来に関する記述は、前川製作所が本レポート発行までに入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を前川製作所として約束する趣旨のものではなく、さまざまな要因により大きく異なる可能性があります。

お問い合わせ先

株式会社前川製作所 サステナビリティ・リスクマネジメント推進室
sdgs-project@mayekawa.co.jp



会社概要

- ・トップメッセージ
- ・グループ・ミッション/
サステナビリティ方針/
グループ行動規範
- ・会社概要
- ・国内拠点ネットワーク
- ・グローバルネットワーク



トップメッセージ

社会課題解決への挑戦は使命。

社会貢献を続けていくことは
もちろんのこと、事業を継続する
発想力と実行力に磨きをかけ
ていきます。

代表取締役 社長執行役員

前川 真

2024年5月15日、前川製作所は創立100周年を迎えました。

当社が1世紀もの間、事業を継続し発展できたのは、先人たちによる幾多の困難への挑戦とたゆまぬ努力、そしてお客さまをはじめとするステークホルダーの皆様からのご支援の賜物です。改めまして心から感謝申し上げます。

創業者である「前川喜作」は、「類まれな先見の明」「徹底した合理主義」「勇敢さと慎重」「強烈なリーダーシップ」を持ち合わせた人物でした。明治から昭和に至る時代の荒波に吞み込まれながらも、そのたびに従業員とともに立ち上がって事業を発展させただけでなく、その過程で手にした資産を社会の発展に向け惜しみなく注ぎ込みました。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」することを常に意識し、現状に満足することなく、技術を磨き、モノづくりに情熱を注ぎ、そして次の100年に向けた「新たな挑戦」と「社会課題の解決」をグローバルに実行していきます。

そのためには、人財育成と多様な働き方の推進および環境配慮型社会の実現に貢献できる製品開発を加速することが重要経営課題の一つであると認識しています。私は、これらを推進していくため各本部と密に連携し、その過程を通して、技術や知識を高め、人格を磨き、多様な価値観を持つ従業員全員が「働きがい」を持って働くことができる「より魅力的な会社」へ進化させることを目指します。

サステナビリティを推進し、未来に向け目標を掲げて挑戦していく当社に対し、引き続き、ご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。





グループ・ミッション

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 대응してきました。これからも社会で必要とされる企業であり続けるために文化と技術を磨き上げ、「グループ・ミッション」「サステナビリティ方針」に取り組み、皆さまとの連携・協働のもと事業を通じて社会課題の解決を目指しています。

グループ・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

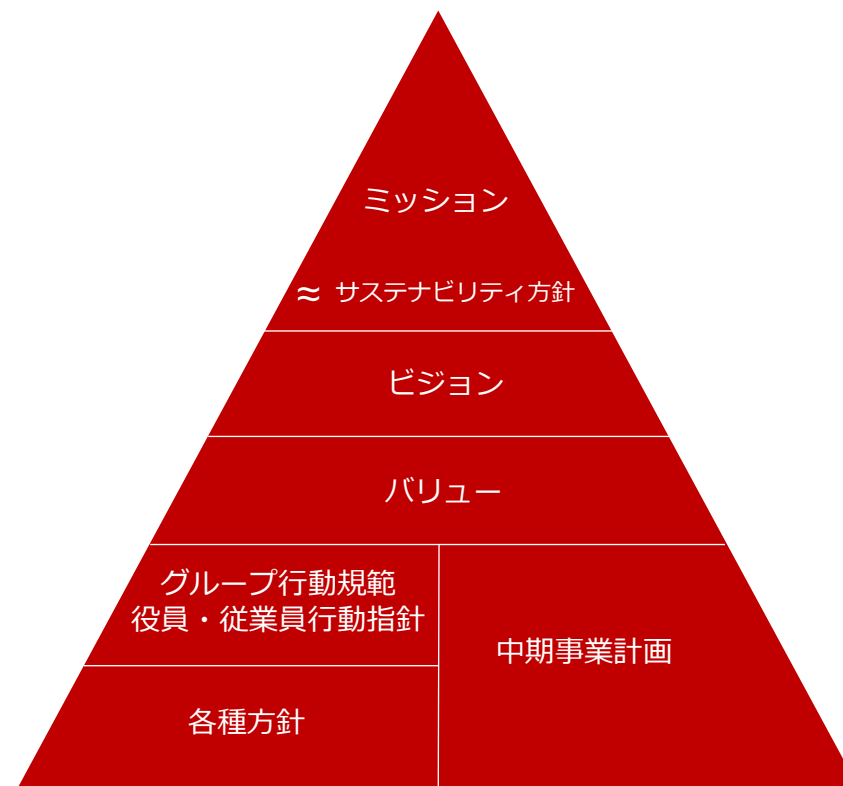
サステナビリティ方針

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

従業員の持続的な成長と働きがいを目指します

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





グループ行動規範

マエカワ・グループは次の100年、マエカワ・グループのさらなる成長を期して、多様なアイデンティティを有するグループ従業員一人ひとりが、ミッション、ビジョン、バリューを一つの信条にして、互いに尊重し能力を高めあい、成長することにより、業務における一層のチャレンジに取り組めるよう「グループ行動規範」と「役員・従業員行動指針」を制定しました。

「グループ行動規範」は、マエカワ・グループが社会からの期待に応え、信頼される企業となるために企業として実践すべき行動を定めたものです。
また「役員・従業員行動指針」は、従業員一人ひとりが日ごろ実践すべき行動の基準を定めています。

グループ行動規範 / 役員・従業員行動指針

1. 企業価値の向上と社会課題解決への挑戦
2. 公正な事業活動の推進
3. 人権の尊重
4. 適切な情報提供と広報活動の推進
5. 危機管理、機密情報管理の徹底
6. 社会価値の高い商品・サービスの開発と提供
7. 働き方の改革、職場環境の充実
8. 環境保全と自然との共生、社会参画の推進
9. サプライチェーンへの関与
10. 実効ある社内体制の確立





会社概要

■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

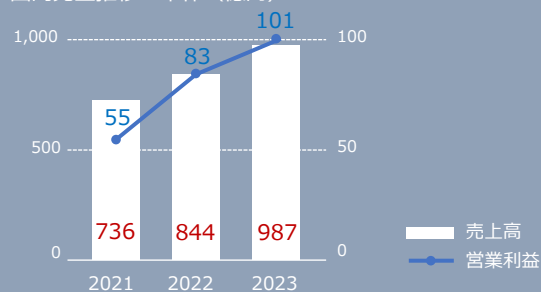
■資本金
10億円

■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

■国内売上（単体）
987億円（23年12月期）

・国内売上推移：単体（億円）



■国内拠点数
事業所54ヶ所、生産拠点3ヶ所、研究所1ヶ所
(2023年12月現在)

■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

■従業員数
国内（単体）2,001名、海外グループ会社2,877名
(2023年12月現在)

Global Headquarters
Tokyo, Japan

※2023年度より収益及び利益に関する会計方針を変更しました

国内拠点ネットワーク

事業所54ヶ所、生産拠点3ヶ所、研究所1ヶ所
(2023年12月現在)

守谷工場



守谷工場



佐久工場



東広島工場



- 北海道支店
- ・釧路営業所
 - ・北見営業所
 - ・紋別サービスセンター
 - ・旭川営業所
 - ・帯広営業所

- 東北支店
- ・弘前営業所
 - ・八戸営業所
 - ・秋田営業所
 - ・盛岡営業所
 - ・気仙沼営業所
 - ・石巻営業所
 - ・山形営業所
 - ・郡山営業所
 - ・いわきサービスセンター

- 関東支店
- ・守谷営業所
 - ・ひたちなか営業所
 - ・銚子営業所
 - ・千葉営業所
 - ・さいたま営業所
 - ・横浜営業所
 - ・前橋営業所
 - ・宇都宮営業所
 - ・新潟営業所
 - ・長野営業所

- 中部支店
- ・三河営業所
 - ・三重営業所
 - ・焼津営業所
 - ・沼津営業所
 - ・清水営業所

- 関西支店
- ・神戸営業所
 - ・京都営業所
 - ・和歌山営業所
 - ・姫路営業所
 - ・北陸営業所

- 中四国支店
- ・岡山営業所
 - ・山陰営業所
 - ・山口営業所
 - ・高松営業所
 - ・徳島営業所
 - ・松山営業所
 - ・今治営業所

- 九州支店
- ・長崎営業所
 - ・熊本営業所
 - ・宮崎営業所
 - ・鹿児島営業所
 - ・沖縄営業所



グローバルネットワーク

世界42の国にグループ100拠点を展開
(生産拠点7ヶ所含む) ※2023年12月現在

セルビア工場 (セルビア)



セルビア工場 (セルビア)



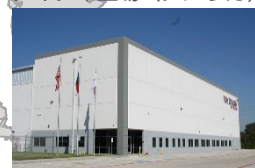
ブリュッセル工場 (ベルギー)



昌原工場 (韓国)



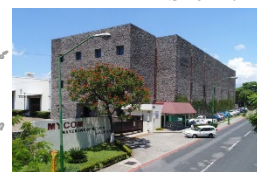
ケイティ工場 (アメリカ)



アルジャ工場 (ブラジル)



クエルナバカ工場 (メキシコ)



チェンナイ工場 (インド)



● = 海外拠点
★ = 生産拠点

アメリカ合衆国
アラブ首長国連邦
アルゼンチン
イギリス
イタリア
インド
インドネシア
ウクライナ
エジプト

オーストラリア
カナダ
韓国
グアテマラ
コスタリカ
コロンビア
サウジアラビア
シンガポール
スペイン

セルビア
タイ
台湾
チリ
中国
デンマーク
ドイツ
トルコ
ニュージーランド

パナマ
ハンガリー
バングラディシュ
フィリピン
ブラジル
フランス
ベトナム
ベネズエラ
ペルー

メキシコ
ロシア
ベルギー
ポーランド
マレーシア
南アフリカ

数字で見る前川製作所

※2023年度

国内売上高（単体） 987 億円	海外関連会社総売上高 1,122 億円	国内営業利益率（単体） 10.2 %	創業 1924 年	国内従業員（単体） 2,001 名	海外グループ従業員数 2,877 名
正社員自己都合離職率 2.24 %	正社員平均勤続年数 18.3 年	ストレスチェック 受検率 94.9 %	男女賃金差異 78.15 %	男性の 育児休業取得率 39.6 %	女性管理職者数比率 2.05 %
平均年次有給休暇 取得率 69.2 %	平均月間所定外 労働時間 18.1 時間	休業災害度数率 0.31 %	5年以上取引実績のある 調達先の割合 97.9 %	総CO ₂ 排出量 (スコープ1+2) 8,419 t-CO ₂	CO ₂ 排出量 原単位 8.5 t-CO ₂ /億円



サステナビリティ推進

- ・サステナビリティ推進体制と
マネジメント
- ・サステナビリティ推進フレームワーク
- ・マテリアリティ（重要課題）の特定
- ・マテリアリティと主な取り組み

サステナビリティ推進

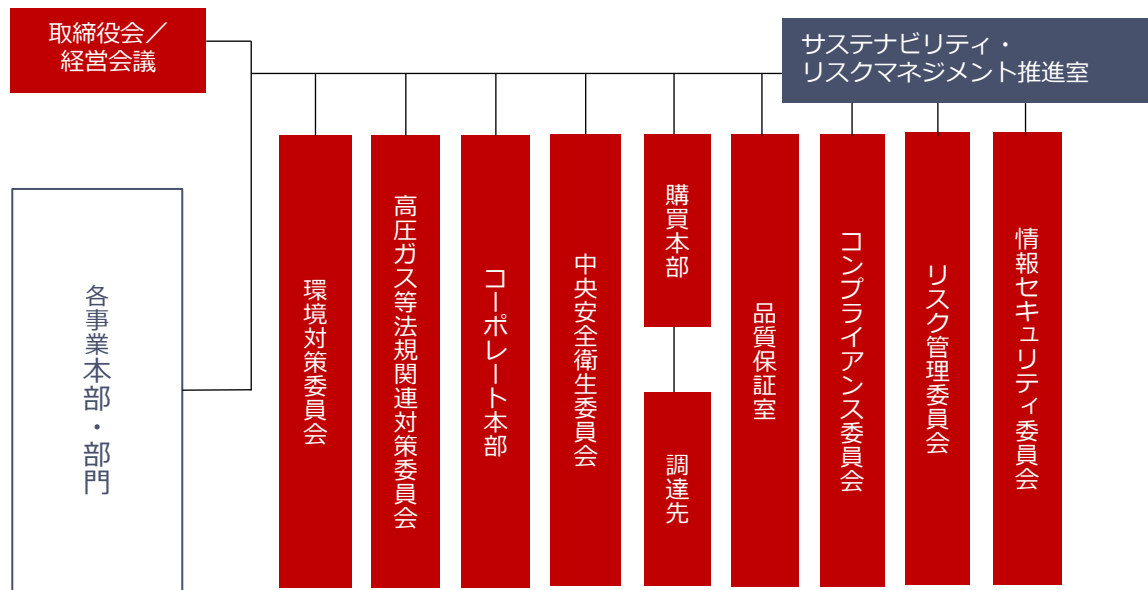
前川製作所は、ミッション、マエカワ・グループ行動規範、会社の各方針および中期事業計画等を踏まえ、GRI、主要ESG評価機関の評価項目等を参考に幅広く抽出した課題から当社のサステナビリティに関するマテリアリティ（重要課題）を特定し、その対策を実施しています。

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各委員会・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・リスクマネジメント推進室」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・展開の中心的役割を担います。

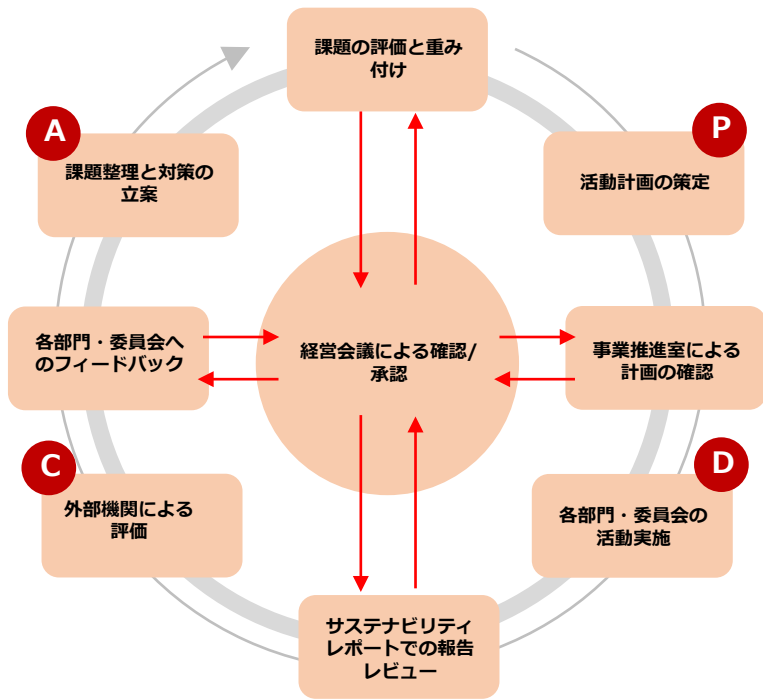
サステナビリティ・リスクマネジメント推進室は、ESGに関する取り組みを各委員会、本部等と協議、課題整理を行い、全社の活動状況や成果を発信すると同時に社会課題の把握やステークホルダーからの問い合わせ等に応じていきます。

サステナビリティ推進体制



サステナビリティ推進フレームワーク

当社は、サステナビリティ方針を達成するためのフレームワークを整備しており、「経営会議」の決定事項や各委員会・部門の目標達成、各拠点固有の課題解決に向けた計画を策定し、達成状況の評価（外部評価機関を含む）とフィードバックを実施し、翌年の計画を策定しています。



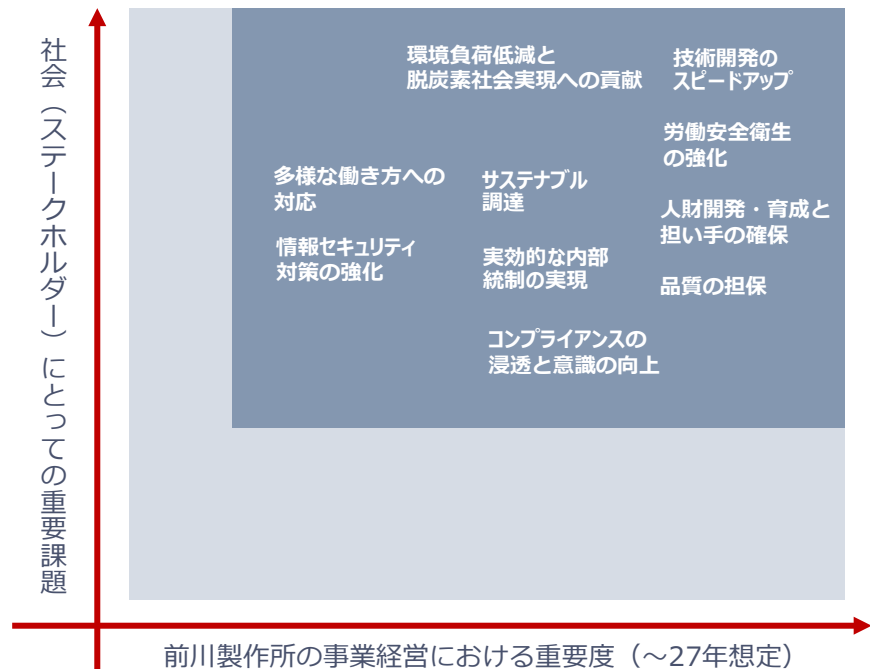
マテリアリティ（重要課題）の特定

前川製作所では企業価値を高め、持続的に成長するためにGRIスタンダード等が重要視する項目を当社の事業およびステークホルダー（株主、従業員）の声の双方の観点で、その重要度を経営会議で検討しマテリアリティを特定しました。

マテリアリティ（重要課題）特定のプロセス

- 1 社内外の情報やGRIスタンダード等（ESG社外評価項目）が重要視する項目のうち、前川製作所の事業に関わる社会課題および当社の経営戦略の実現に欠かせない課題を事業推進室、サステナビリティ・リスクマネジメント推進室が抽出
- 2 株主および社外監査役、従業員にヒアリングし、事業推進室とサステナビリティ・リスクマネジメント推進室が抽出した項目の重要度案を作成
- 3 重要度案をもとに経営会議で中期事業計画と照らしながら審議しマテリアリティを特定
- 4 マテリアリティと結びつけた重点施策を委員会・部門のKPIに設定。事業推進室が調整し各委員会、部門はKPIの進捗状況を経営会議に報告。重点施策の目標達成に向けたPDCAサイクルを回すことにより持続的成長と社会課題解決への貢献を目指す

前述のプロセスで評価した結果、「技術開発のスピードアップ」「環境負荷低減と脱炭素社会実現への貢献」「人財開発・育成と担い手の確保」「多様な働き方への対応」「労働安全衛生の強化」「品質の担保」「サステナブル調達」「実効的な内部統制の実現」「コンプライアンスの浸透と意識の向上」「情報セキュリティ対策の強化」を最も重要なマテリアリティ項目として特定しました。



マテリアリティと主な取り組み

前川製作所は、サステナビリティに関するマテリアリティ（重要課題）の解決に向けて、年度目標を設定しています。目標達成に向けた施策を各部門・委員会で立案し、具体的な計画へ落とし込むとともにその進捗をサステナビリティ推進フレームワークに則り、経営会議で確認し着実な対策推進と改善へつなげています。

	マテリアリティ（重要課題）	主な取り組み	関係組織	関連頁
E	技術開発のスピードアップ	・評価試験の制御自動化・運転無人化による技術開発のスピードアップ	技術企画本部	P18
	環境負荷低減と脱炭素社会実現への貢献	・全社GHG排出量の削減可能な該当項目（Scope1、2、3）の見極め、可視化 ・2030年GHG排出量目標（Scope1、2）と2024年GHG排出量目標（Scope1、2）の設定	環境対策委員会	P22-24
S	人財開発・育成と担い手の確保	・スキルマップによる計画的でスピーディーな人財育成とキャリアプランの明確化 ・デジタル基盤強化等による業務効率・質の向上	コーポレート本部	P34, 36
	多様な働き方への対応	・DE&Iの推進（女性活躍、仕事と育児・介護等との両立）	コーポレート本部	P40-41
	労働安全衛生の強化	・類似災害の再発防止 ・安全で働きやすい職場環境の実現 ・健康経営の推進	中央安全衛生委員会 コーポレート本部	P45-46, 49-51
	品質の確保と向上	・トラブルクレームの未然防止、早期解決、根本的な再発防止、体制の継続的な改善の強化	品質保証室	P55-56
	サステナブル調達	・ESG課題に配慮した調達先との取り引きによる持続可能な安定調達	購買本部	P59-60
G	実効的な内部統制の実現	・社内ルール・規程等の整備と内部監査等によるガバナンスの強化	コーポレート本部 内部監査室	P64-65
	コンプライアンスの浸透と意識の向上	・ハラスメント/贈収賄関連/独禁法関連/人権関連/補助金業務の周知	コンプライアンス委員会	P70-71
	情報セキュリティ対策の強化	・IT投資計画に基づくセキュリティ関連インフラの導入	情報セキュリティ委員会	P74



高効率自然冷媒冷凍機における GHG排出量の削減

- ・製品開発の基本的な考え方
- ・圧縮機開発に係る評価期間の短縮への方策

製品開発の基本的な考え方

前川製作所は、「熱と省力技術で未来を創造します」（サステナビリティ方針）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、より省エネルギー、省人化に貢献できる製品の開発をスピードアップし、タイムリーに市場へ提供することでご使用いただくお客さまの環境負荷をスピーディに低減できると考えています。

突き抜けた省エネルギー性能を誇る「高効率自然冷媒冷凍機NewTon(ニュートン)」

累計出荷台数：3,239台

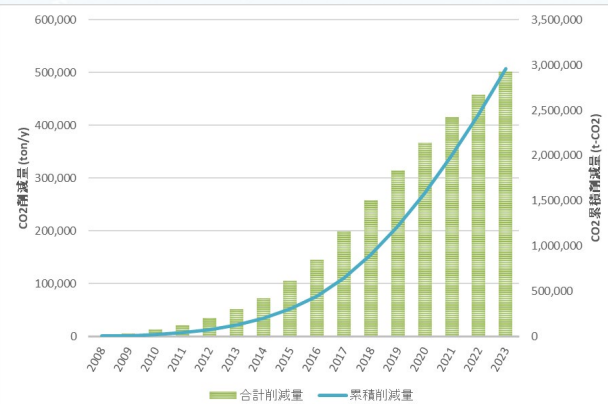
累計CO₂削減量：2,960,744 t-CO₂ 2023年CO₂削減量：501,530 t-CO₂/year

温室効果ガス(R404A)の発生を防いだ量：2,735,335 t-CO₂

当社が産業用冷凍機分野における地球温暖化対策のために開発したノンフロン高効率冷凍機的主力製品が「NewTon」です。冷却設備全体の消費電力を削減し、エネルギー由来のCO₂排出量削減に貢献しています。冷蔵倉庫の保管庫や荷捌き室、食品工場空調、フリーザー、アイスクリーム生産ライン、アイスリンク製氷など、お客さまが求める用途で常に高効率で運転するよう設計しました。

脱炭素社会の実現、地球温暖化という課題を解決するためエネルギー消費量の抑制に向けた開発をこれからも進めていきます。

NewTonによるCO₂排出の削減量



※HFC404A採用冷凍機と以下の条件による比較より算出

省エネ率：冷蔵倉庫50%、フリーザー25%

稼働時間：冷蔵倉庫：17Hr/day * 365days (稼働率：70%)

フリーザー：10Hr/day * 300days

高効率自然冷媒冷凍機

NewTon



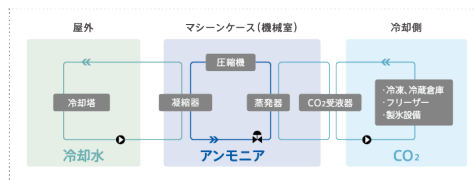
フロンラベル表示
このラベルはフロン排出抑制法に基づく指定製品に使用されている冷媒フロンの環境影響度 (GWP) について、定められた目標への達成度を表したものです。製品を選択するときの参考にしてください。



気候変動に伴う様々なリスク、激動するエネルギー情勢のもと、気温上昇を1.5℃に抑えるために地球規模で経済・社会システムの大きな変革が求められています。

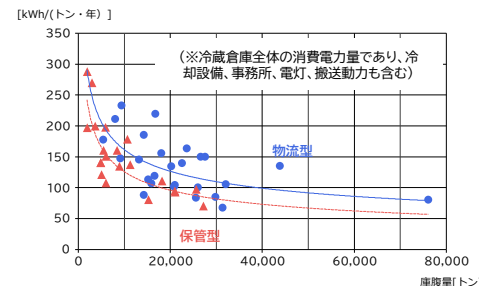
次の時代も、突き抜けた省エネ性でNewTonがコールドチェーンを支えます。

自然冷媒冷却システム



アンモニア冷媒はマシンケース（屋内は機械室）に留まり、冷却側に流れるのはCO₂冷媒のみです。

NewTon導入実績 保管型倉庫と物流型倉庫の消費電力の比較



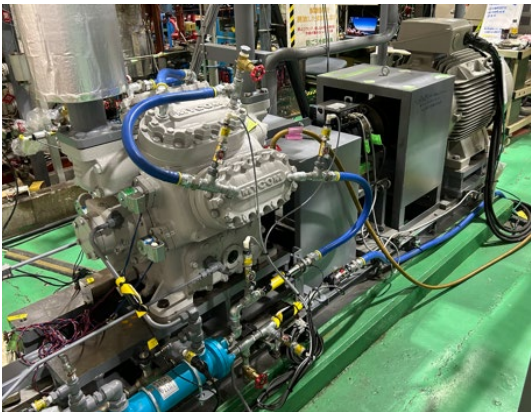
産業用圧縮機開発のスピードアップにチャレンジ

前川製作所の主力事業の一つである産業用圧縮機〔スクリーおよびレシプロ圧縮機〕は、製品開発時に圧縮機の様々な使用条件を想定した評価試験を行っています。環境負荷が小さく効率の良い圧縮機の市場へのリリースを早めることにより、お客さまの事業活動での環境負荷の低減に寄与できると考えています。

また、同等の品質を維持しながら、開発過程の製品の評価における運転時間を短縮することにより、当社工場での使用エネルギー量の低減につながると考えています。



スクリー圧縮機の評価試験



レシプロ圧縮機の評価試験

圧縮機開発に係る評価期間の短縮への方策（2023年実績を基準とする）

目標 2024年度：評価試験の制御自動化・運転無人化により、最終的に20%の期間短縮を目指す

2025年度：新たな圧縮機試験棟を建設し、ファシリティ準備や試験の段取り替えに要する時間を短縮することで、10%の期間短縮を目指す

2026年度：性能予想シミュレーション精度を向上させ、評価試験点数を減らすことで、20%の試験のための運転時間の短縮を目指す

アクション・試験期間	2023	2024	2025	2026	2027
圧縮機評価試験 制御自動化・運転無人化	-----	-----	-----	-----	-----
新たな圧縮機試験棟の建設	-----	-----	-----	-----	-----
性能予測シミュレーション精度向上による 評価の運転時間短縮	-----	-----	-----	-----	-----
圧縮機評価期間 [-]	100	97	92	85	75

検討期間：----- 実施期間：-----



環境

- ・ 環境に関する基本的な考え方
- ・ 2050年カーボンニュートラルの実現に向けて
- ・ 環境方針の普及啓発
- ・ 温室効果ガス（CO₂）排出量の状況
- ・ ライフサイクル視点でのCO₂排出量の把握・削減
- ・ エネルギー消費量削減の取り組み
- ・ 省資源・廃棄物削減の取り組み
- ・ 環境に対する配慮
- ・ 生物多様性
- ・ 環境データ



環境負荷低減と 脱炭素社会実現への貢献



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「熱と省力技術で未来を創造します」（サステナビリティ方針）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「計画」を定め活動しています。

環境方針

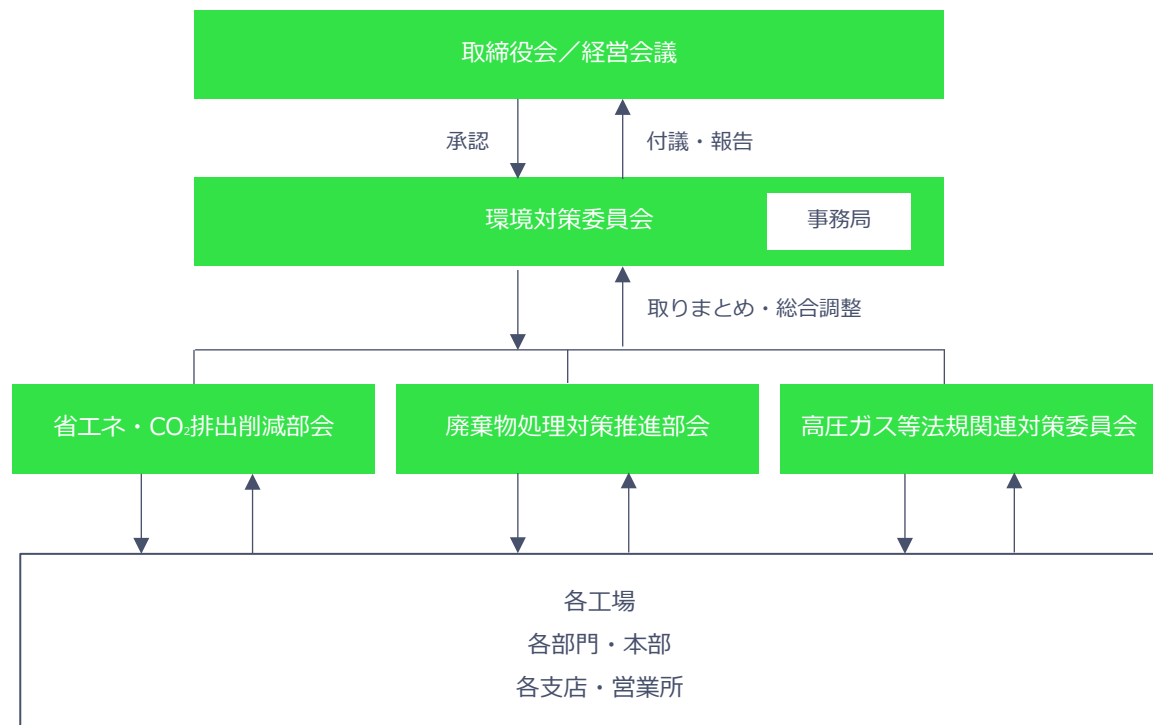
当社は、地球規模の環境問題を重要課題と認識し、事業活動における環境負荷の低減と併せて、製品の性能向上がお客さまの消費電力を削減し、気候変動防止に貢献できると考えています。持続的発展が可能な社会を実現するために、法令遵守はもとより環境負荷低減への取り組みをこれからも積極的に進めます。

1. 環境保全を実現する未来の技術開発
2. 製品とサービスを通じた環境負荷低減
3. 環境負荷の低減と循環型社会構築への貢献
4. 調達・物流時の環境配慮
5. 省資源化・再資源化の推進
6. 生物多様性保全への配慮

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、廃棄物処理対策推進部会、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。



2050年カーボンニュートラルの実現に向けて

前川製作所は、2050年のカーボンニュートラルの実現に貢献することが、「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」（サステナビリティ方針）の該当課題のひとつと捉え、自社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。

そのような中で、パリ協定の1.5℃シナリオと日本政府の2030年度のGHG排出量46%削減目標を受け、事業活動および製品のライフサイクルにおけるGHG排出量を可能な限り最小化するため、当社では2030年に向けた目標としてScope1+2のGHG排出量を20年度比の46%減である5,000t-CO₂※と定めて、目標達成のための計画を策定し取り組みを進めています。

環境方針の普及啓発

「環境方針」の推進と2030年の目標達成には、すべての従業員の協力が必要です。外部講師を招いての社内勉強会の実施などを行い、普及啓発に努めています。



2030年の目標

目標

GHG排出量

▶▶ 5,000t-CO₂※

2024年の目標

目標

GHG排出量

▶▶ 7,580t-CO₂※

※Scope1+2の年間GHG排出量（CO₂排出量）

温室効果ガス（CO₂）排出量の状況

前川製作所は、国内のScope1+2のGHG排出量を2030年に20年度比46%である5,000t-CO₂を目標として制定しました。この目標は「環境負荷の低減と循環型社会構築への貢献」（環境方針）を達成するための目標でもあり、その結果としてCO₂排出量の削減を通じた「企業価値の向上」を目指します。

2023年度：国内事業所のGHG排出量状況

エネルギー消費量の把握（Scope1+2）

● 直接的温室効果ガス排出量
（Scope1：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	2022	2023
実績※1	t-CO ₂	162.5	194.0	158.0	149.0

● 間接的温室効果ガス排出量
（Scope2：他社から供給された電気の使用に伴う間接排出、調整後）

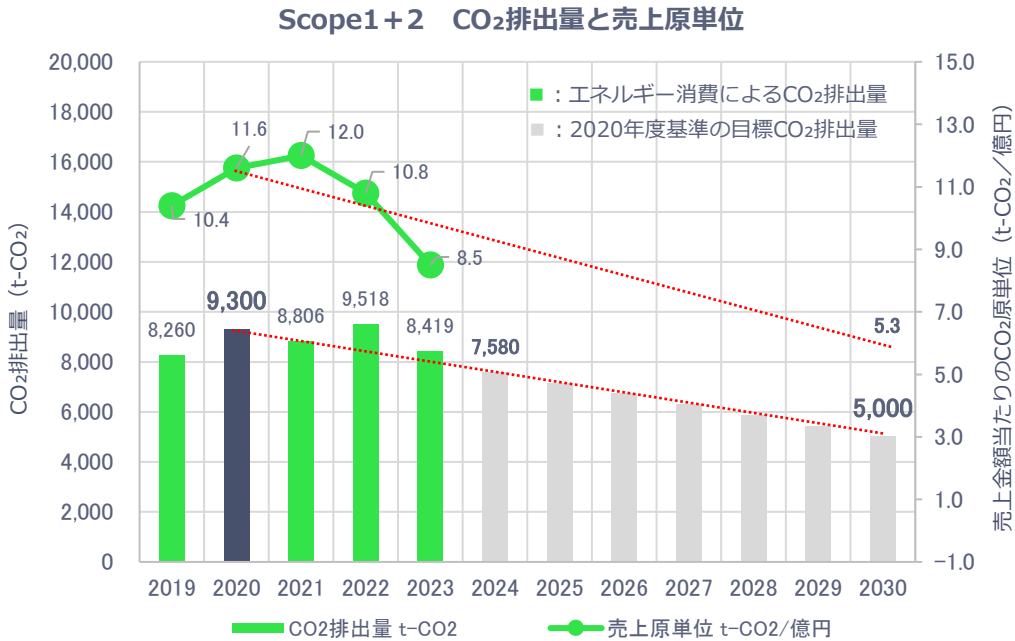
	単位	2020	2021	2022	2023
実績※1	t-CO ₂	9,137.5	8,612.0	9,360.0	8,270.0

※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

フロン漏洩管理について

当社は、高圧ガス法規等関連対策委員会の管理の下、フロン漏洩管理について法に従った該当機器の管理を行っています。特に台数の多い守谷工場は、RaMSを導入することで該当機数百台を一括管理し、省力化も実現しています。

2023年12月期の Scope1+2の温室効果ガス排出量は 8,419t-CO₂であり、前年度より削減することができました。この主たる要因は、守谷工場での照明機器の高効率機器(LED) と高効率空調機への更新、太陽光発電による自家発電使用への転換、大型機械の試運転の夕方以降へのシフト等です。東広島工場でも空気圧縮機(省エネ型)の入れ替えと太陽光発電設備新設とともに蓄電池を設置し、操業時の電力ピークカットに蓄電池を活用しました。守谷工場及び東広島工場ともに太陽光発電設備の増設により、電力における非化石化率は改善されました。



ライフサイクル視点でのCO2排出量の把握・削減

カーボンニュートラル達成のためには、材料調達から製品・部品の輸送、さらには製品の使用や廃棄まで取り組み範囲を拡大し、サプライチェーン全体で CO2排出量を削減していく必要があります。
前川製作所では、製品1個当たりのCO2排出量を見る化し、最上流（開発機能）へ情報提供することにより、環境配慮設計や材料選定のさらなる改善につながる事が可能となるように現在、Scope3の把握に努めています。

事業運営における各段階で排出されるCO2の総量を見る化し、削減に向けて「目標」を順次策定していきます



改善の向けてフィードバック

●その他の間接的温室効果ガス排出量
(Scope3：15カテゴリーのうちで上流のみ)

	単位	2022
実績※1	t-CO ₂	929,162.0

※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

●前川製作所のCO2排出量総計

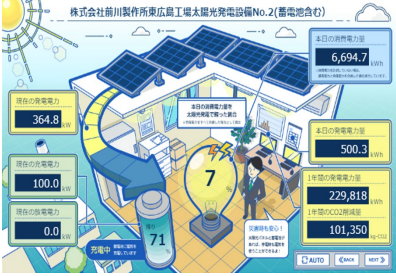
	単位	scope1	scope2	Scope3（上流）	総計
2022	t-CO ₂	158.0	9,360.0	929,162.0	938,680.0

エネルギー消費量削減の取り組み

前川製作所は、2030年のScope1 + 2 : CO₂排出量目標を5,000t-CO₂と定めました。これまでもCO₂排出量削減に取り組み、着実に成果を出してきましたが、今後も生産量の拡大と燃料費の上昇が見込まれる状況でさらなるScope2の削減を図るために守谷工場・東広島工場で使用燃料の非化石化率の向上を進めます。2024年1月には東広島工場に太陽光発電設備の増設を行いました。

東広島工場：太陽光発電の増設

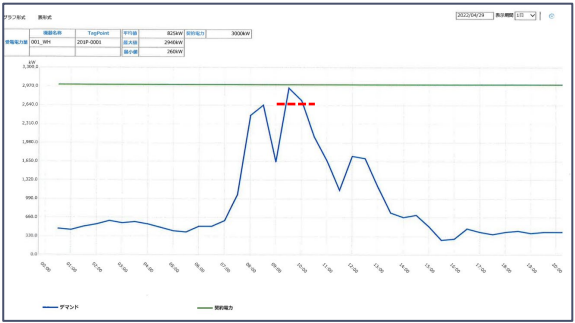
太陽光発電設備No.2の発電量期待値は年間1,057,562kWhです。
東広島工場の約14%に相当し、電力需要平準化時間帯の19%にあたります。
既設の太陽光発電設備と合わせると、最大1,165kWとなり、平日昼間使用電力の約36%を太陽光発電量で賄うことが可能となります。



- 自家消費型太陽光発電と蓄電池によりストレージパリティを実現

契約電力以下の時に蓄電し、完了すれば発電量に対して全量消費を実施しています。また、鋳鉄溶解時など発電量がピークを越える際は、蓄電から電力供給を行いストレージパリティを実現しています。

鋳鉄溶解時に契約電力を超えるデマンドグラフとピークカットのイメージ



計画発電量-MW	年間：712
実績発電量-MW	2021年：774
	2022年：811
	2023年：907
CO ₂ 削減効果＊	494.27(t-CO ₂ /年)

＊太陽光発電協会 表示ガイドライン（2023 年度）：
結晶系シリコン太陽電池：45.5g-CO₂/kWh
＊2023年（1～12月）のCO₂削減効果 2023年度は新設分含む(2024年3月末)

守谷工場：太陽光発電の状況



計画発電量-MW	年間：572.57
実績発電量-MW	2021年：609.01
	2022年：577.77
	2023年：566.61
CO ₂ 削減効果＊	328.06(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
＊2023年（1～12月）のCO₂削減効果

守谷工場：社有車に電気自動車日産リーフを導入



省資源・廃棄物削減の取り組み

前川製作所では、循環型社会の形成と限りある資源の有効利用を進めるため、原材料や梱包材等の歩留まり向上のための改善活動を続けてきました。また、廃プラスチックについては資源循環のため有価物処理の実施を始めました。これからもライフサイクルの視点から資源の効率的な利用やリサイクルを進めることにより「循環型社会」の形成を目指す活動を推進します。

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、電子マニフェ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。

廃プラスチック類の有価物処理

2022年4月施行の「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」に基づき、リサイクル可能な会社と協力して対応しています。
工場内では、できるだけ細かく分別するように収集場所を明記して活動しています。

プラスチックリサイクルの回収例(守谷工場)



プラスチックリサイクルの回収例(東広島工場)



プラスチックパレットは100枚で引取



PP,PA(ポリアン)等の機能性樹脂はkg単位で引取

飛来防止パネル（アクリルボード）のリサイクル

コロナ渦で使用していた飛来防止パネルの処分について緑川化成工業株式会社が運営する再資源化を目的とした「飛来防止パネル引き取りキャンペーン」に申請し、その譲渡代金相当額を日本赤十字社に寄付しました。

鋳物砂等のリサイクル(東広島工場)

鋳造で使用する鋳物砂は、産業廃棄物全体の4割を占めていますが、従来埋め立て処分していました。そこで、前処理を行いコンクリート増量材としてのリサイクルを検討しています。処分する鋳物砂の20%程度がリサイクル可能な見込みとなり、実現に向け引き続き、検討を進めています。
木屑、木製の廃パレットは廃棄物の約3割を占めますが、処理業者で破碎し、木製品材料として再利用しています。
工場で発生する廃水は、処理業者に油水分離、再生処理してそれぞれ水と再生油で100%リサイクルしています。

守谷工場：産業廃棄物のリサイクル率

	2021	2022	2023
産業廃棄物 (t)	312	376	318
リサイクル (t)	297	329	285
埋立て (t)	16	47	33
リサイクル率 (%)	95	87	90

東広島工場：産業廃棄物のリサイクル率

	2021	2022	2023
産業廃棄物 (t)	692	849	652
リサイクル (t)	199	237	264
埋立て (t)	493	590	387
リサイクル率 (%)	29	28	41

環境に対する配慮

前川製作所は、法令違反を未然に防止するため、担当委員会が危険物の表示や貯蔵・取り扱い、輸送方法を指導するとともに設備・施設の管理や廃棄物の適正処理等に関する規程、業務プロセスの策定も行っています。

水使用量の管理と地域公害（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。

東広島工場の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で社外処理をしています。廃水については、回収業者にて油と分離し水分については再生利用しています。油分は燃料として再利用しています。

緊急時対応訓練

守谷工場では設備損傷により油類や洗浄液が排水溝に流れ込んだ場合、排水溝に土嚢を積み上げ、油吸着マットを投入し、油水分離槽や調整池への流入を防止する訓練を行っています。

騒音への対応

騒音に関しては、防音壁を一部設置するなど低減策を施すとともに年2回騒音を測定し、継続的に監視しています。

また、試験装置のさらなる騒音対策は、2025年の年初完工を目標に検討を進めています。

守谷工場、東広島工場の水資源使用量

	2021	2022	2023
守谷工場	37,097m ³ 2,736m ³	32672m ³ 5,056m ³	15455m ³ 2,944m ³
東広島工場	4,462m ³	4,727m ³	4,723m ³



油水分離槽

油漏洩対策の仕切り板

大気汚染防止：PRTR法対象化学物質排出量・移動量

守谷工場は、工場からの粉じんやヒュームの排出を防ぐため、集じん装置やヒュームコレクターを設置し処理しています。また「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。

東広島工場は、大気汚染防止法に基づく揮発性有機化合物（VOC）の規制に関して、工場内の塗装ブースが対象となりますが、規模が小さく法の対象外です。また、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。

PRTR法 化学物質	2021	2022	2023
エチルベンゼン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	2,000 350	1,600 330	1,400 310
キシレン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	3,300 570	3,000 600	2,700 580
クロム 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	0.9 21	1.7 82	1.2 56
トルエン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	3,800 650	2,800 570	3,300 710
ニッケル 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	0.2 11	0.4 42	0.5 52
マンガン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	1.3 29	1.3 61	1.1 52
モリブデン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	0.0 0.0	0.0 0.3	0.0 0.1

*対象：守谷工場

生物多様性

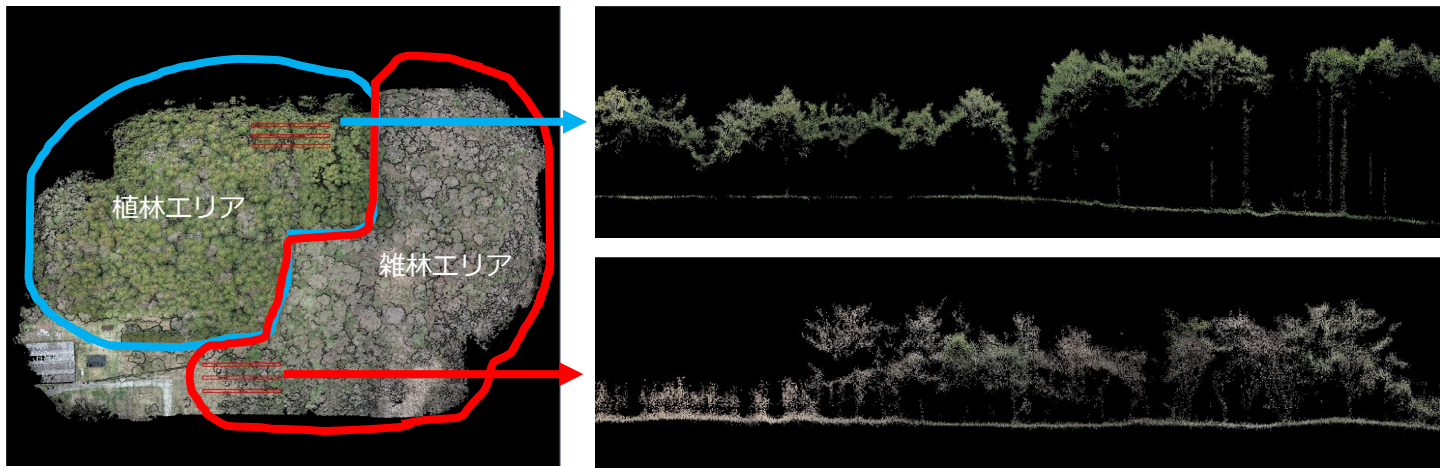
循環型社会の実現に向けた朝霧地区の活用法調査

緑豊かな森林を育て保全することは、動植物や自然環境、生活環境を保全し、生態系や生物多様性の保全にもつながります。グループ会社の株式会社前川は所有している静岡県富士宮市朝霧の植林エリアと雑林エリアにおける植物、微生物、土壌、昆虫などの生物多様性を調査・比較するとともに、その結果をふまえた保全活動を実施しています。

森林資源の状況調査方法

2024年5～9月の調査期間で東京大学と連携しドローンによるリモートセンシングを活用して、対象エリアの3Dデータ化、マップ化を実施。デジタルデータとリアルデータ（フィジカル）の双方を活用して解析検討を行い状況調査を実施しました。

朝霧の調査対象エリアの3Dデータ



東京大学：岩田洋佳先生、三浦直子先生、郭 威先生

森林資源の調査結果（概略）

植林エリア

45
種類

雑林エリア

51
種類

植林・雑林エリア

78
種類

植物、微生物、土壌、昆虫の調査結果の報告には数か月の時間を要します。そこで詳細な結果報告は来年とし、本年は概略を報告させていただきます。

6月、8月に植林エリアおよび雑林エリアの植生調査を実施しました。植林エリアは光が届かない領域の植生は少なかったものの 45 種類、雑林エリアには 51 種類、2 つのエリアを合わせると 78 種類の植物が生育していました。



植物同定の協力：東京農業大学 山田晋先生



生物多様性

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



環境データ

前川製作所は、マテリアリティとして特定した「環境負荷低減と脱炭素社会実現への貢献」の「環境負荷低減」に対してGHG排出量の削減や廃棄物の削減に向けた資源の有効利用に取り組んでいます。
この度、環境対策委員会を中心に全社GHG排出量の把握を行い、削減目標を定めました。

環境データ	単位	2020	2021	2022	2023
エネルギー使用量 原油換算※1	kl	4,692	4,685	4,910	4,759
エネルギー使用量の原単位 対前年度比※1	%	100.4	98.6	101.9	111.7
CO ₂ 排出量※1	t-CO ₂	9,300	8,806	9,518	8,419
CO ₂ 排出量 原単位※1, 2	t-CO ₂ /億円	11.6	12.0	10.8	8.5
廃棄物排出量※1	t	－	4,300.88	4,084.11	4,978.54
廃棄物排出量 原単位※1, 2	t/億円	－	5.09	4.83	5.04
有害廃棄物総発生量※1	t	－	271.7	58.58	70.84
非有害廃棄物総発生量※1	t	－	4,029	4025.52	4907.70

※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
※ 廃棄物総量等の計算式に誤りが見つかったため、2023年サステナビリティレポートで開示した2021年度の廃棄物排出量・原単位・有害廃棄物総発生量・非有害廃棄物総発生量を修正しました。

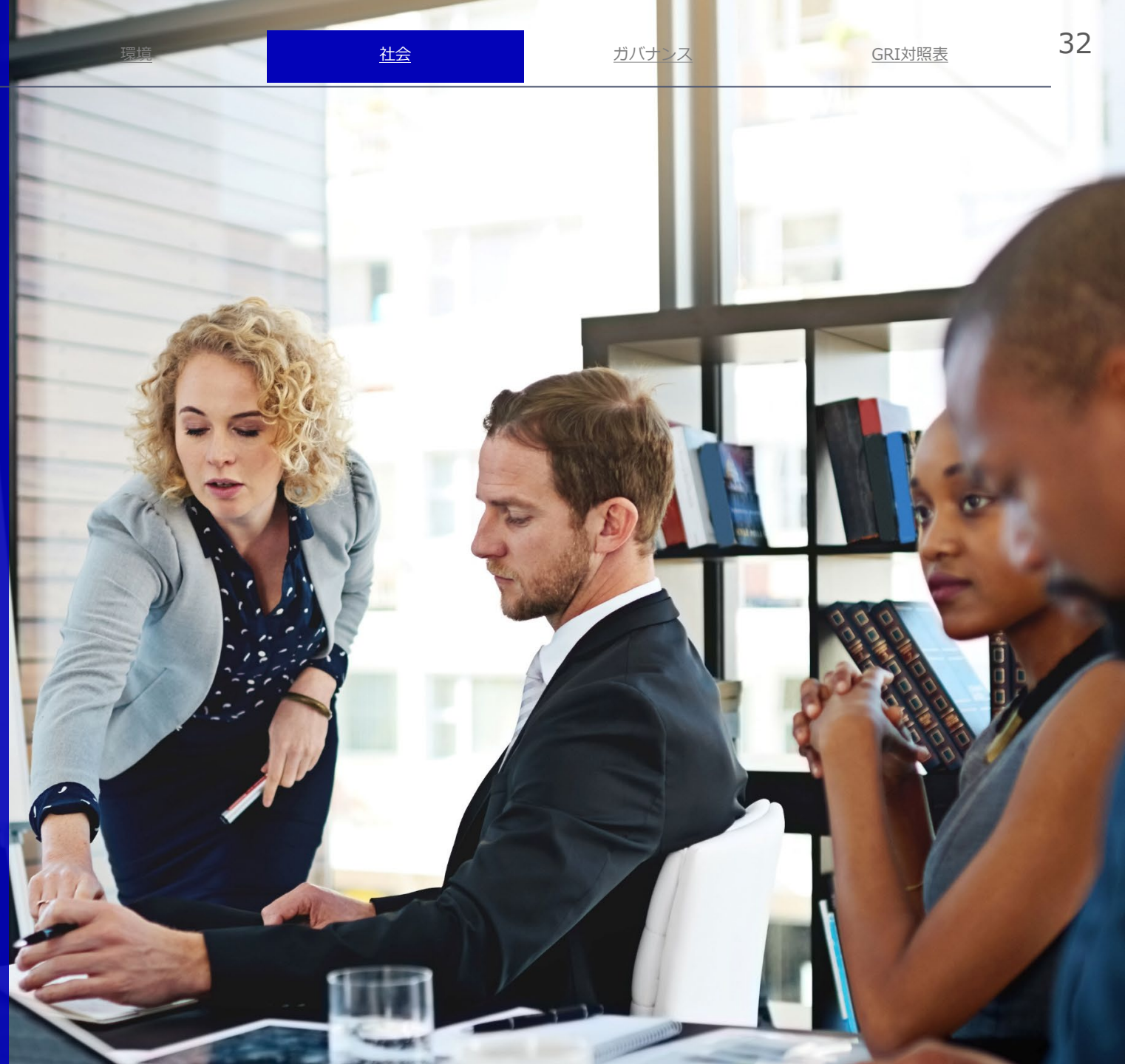


社会

- ・ 人財開発・育成と担い手の確保
- ・ 多様な働き方への対応
- ・ 労働安全衛生の強化
- ・ 品質の確保と向上
- ・ サステナブル調達



人財開発・育成と 担い手の確保



人財に関する基本的な考え方

前川製作所は、働くすべての人に対して人材ではなく『人財』という言葉を使用し、知識や才能を持ち会社に貢献するかけがえのない人として捉えています。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「従業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、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。

人財の採用・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、会社の財産である従業員に対し、「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」による、現場でモノづくり、メンテナンス、プラント設計等の業務を経験しつつ、必要な知識やスキルを可視化し、成長する為にスキルマップの運用を開始し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トレーニング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。

●採用

新卒採用

ビジョン・中期事業計画の達成に向けて、今までの採用基準に加え多面的な視点・新規事業に資する人財も積極的に採用しています。

キャリア採用

業務遂行のキャパシティアップのための採用と併せて、特定分野の専門人財についても積極的にキャリア採用を進めています。

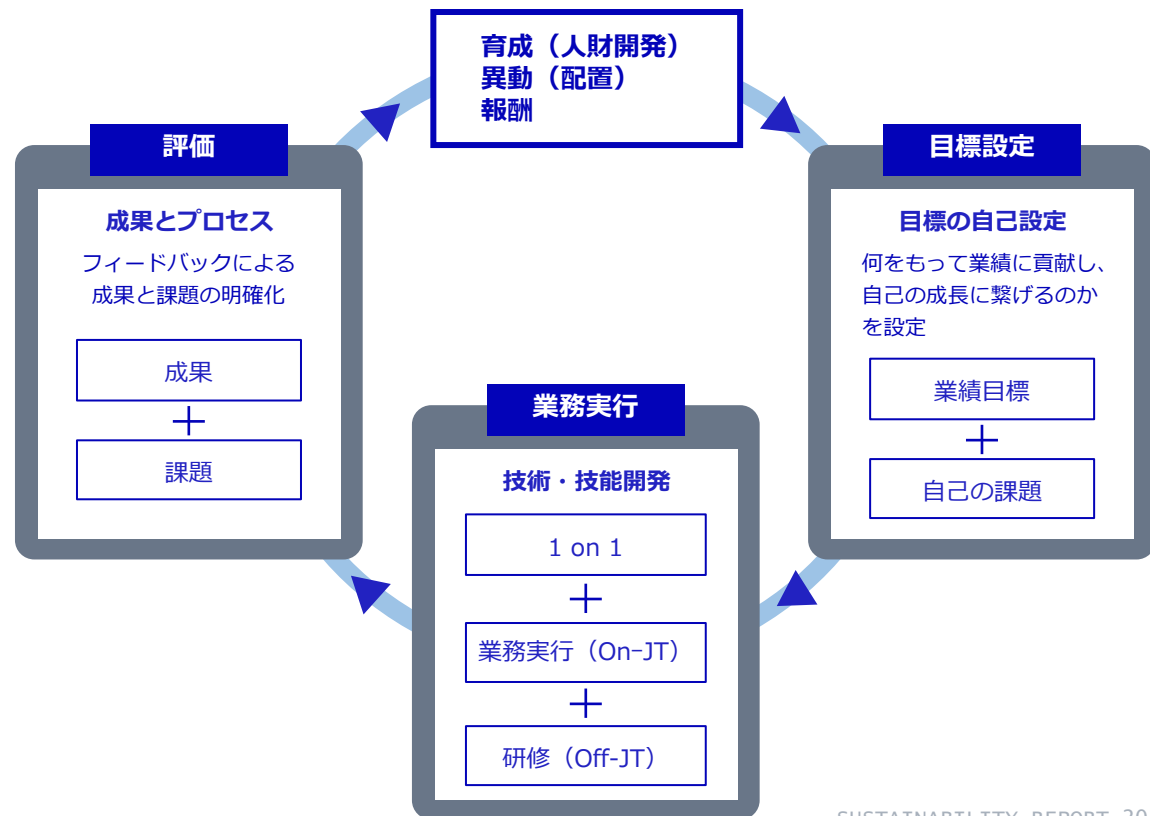
～『さん』付け文化～

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年以上前から従業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。

人事評価制度と人財開発

当社の人事評価制度は、目標設定→業務実行→評価（フィードバック）のサイクルで人財の育成を図ることを大きな目的としています。従業員はフィードバックを通じて視野を広め、必要な技術・技能の開発を把握します。個々従業員の目標設定は業績目標＋自己課題の対応を考慮して目標を自己で設定します。その目標の下、上司との1on1をメインに業務の中でのOn-JTや研修等のOff-JTを組み合わせて従業員の成長を促しています。

目標管理による人財成長サイクル

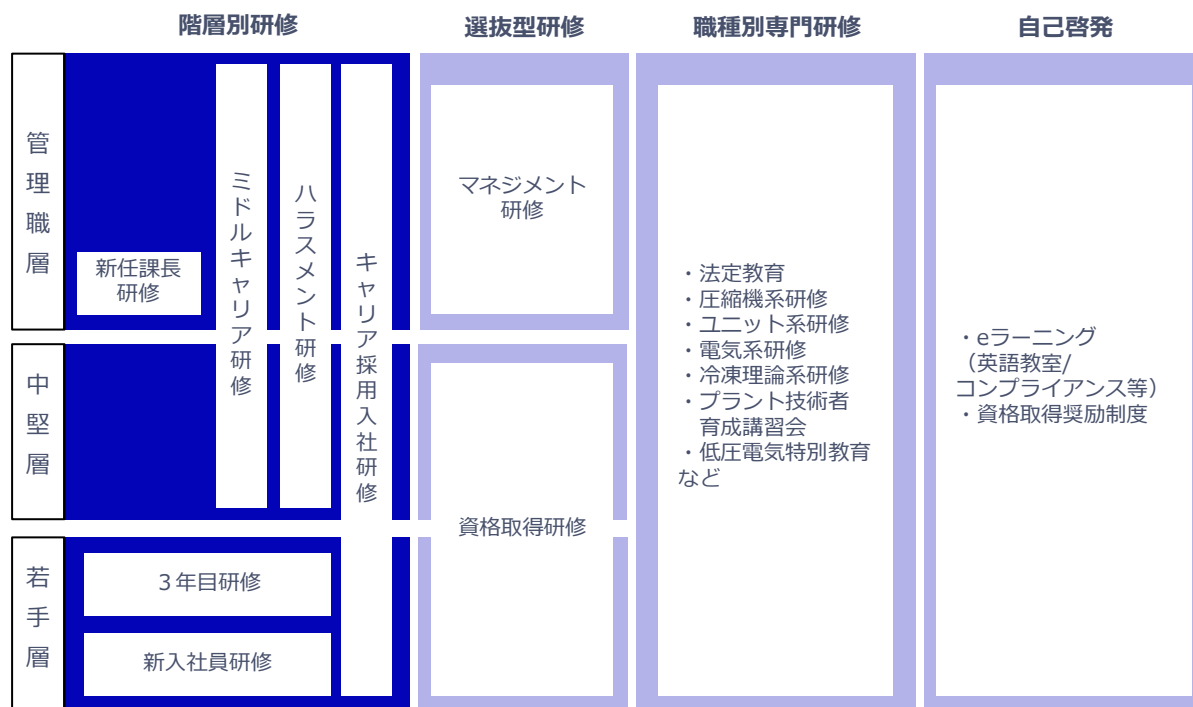


人財育成・社員研修の充実

新入社員研修では業務に必要なスキルや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プランから、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。

近年増加しているキャリア採用者の方々の順応を促進するため、必要な知識を学ぶ機会を提供するとともに、前川製作所の歴史や文化を理解し社内ネットワークの強化を図るキャリア採用入社研修を定期的に実施しています。

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。



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、語学学習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。

キャリアに関して

当社は、従業員のキャリア形成について本人の自律を促すべく、2022年から新入社員研修、3年目研修、ミドルキャリア研修、キャリア採用入社研修にWill Can Mustを中心とした研修プログラムを実施しています。

特に、ミドルキャリア研修においては、自分が身に付けてきた経験や能力を振り返り、その経験や能力を社内のみならず、社外でも活用するイメージを持ってもらい、当社の従業員も社会の一員であるという面を意識付けしています。

スキルマップシート

[illegible]

研修センターでの技術・技能の継承

研修センターにおいては、主に冷凍に関する基礎理論、圧縮機の構造や分解点検手順、そしてメンテナンスサービス時に必要な技能のトレーニングを実施しています。主に新入社員やキャリア採用社員への技能研修を中心に実施していますが、お客さまの研修や協力会社従業員の教育にもご活用いただいています。

対象	2021 ※		2022		2023	
	のべ受講人数	受講時間	のべ受講人数	受講時間	のべ受講人数	受講時間
正社員入社1年以内	48人	5,656時間	46人	4,744時間	113人	6,408時間
上記以外の正社員	72人	2,984時間	138人	1,648時間	76人	3,352時間
お客さま	-	-	0人	0時間	22人	272時間
協力会社様	-	-	2人	80時間	11人	472時間
学校等教育機関	-	-	4人	256時間	2人	48時間
海外現地法人従業員	-	-	7人	512時間	9人	976時間
合計	120人	8,640時間	197人	7,240時間	233人	11,528時間

※2021年：コロナにより従業員のみ研修を実施

技の継承と進化を支える制度

前川製作所は、自動化技術では代替できない“技”の継承に注力しており、卓越した技術・技能を持つ従業員を認定する「マイスター制度」や「オーバーホール技術者認定制度」を導入し、人財の育成や成長を支援しています。

これらの制度を通じて、従業員はさらに高度な技術・技能の取得を目指して努力を重ねています。その過程で培われた技術と知識は、日々の生産活動に活かされ、製品の品質向上と生産効率の向上に大きく貢献し、当社のモノづくりの未来を支える柱となっています。

マイスター制度	2021	2022	2023
「技能1級」取得者	0人	1人	1人
「技能2級」取得者	6人	8人	2人
オーバーホール技術者認定制度	2021	2022	2023
「1級」取得者	2人	5人	2人
「2級」取得者	14人	10人	11人
「3級」取得者	98人	58人	94人

マエカワアカデミーの建設

2011年に国内の従業員を対象に圧縮機のオーバーホール研修が出来る研修センターを設立し、その対象を海外従業員、協力会社、お客さまへと広げてきました。

2025年には、これまでの圧縮機単体のメンテナンスに加えて、NewTonシリーズやCOPELを用いたお客さまの現場に近い実冷媒を用いた実プラントが設置されます。構成機器やシステムに実際に触れることにより、冷却システムのメンテナンスに必要な技術技能の早期習得が実現できるマエカワアカデミーとして活動を開始します。



付加価値業務への転換

前川製作所は、現在あらゆる領域での業務改革を推進しており、徹底した付加価値業務への転換がその一つとなります。業務を単にデジタルに置き換えるのではなく、デジタル化と人事制度改革を合わせて進めることにより、これまで属人化、固定化していた業務体系から解放された従業員が、自らの能力を高め成長することにより戦略課題を解決する人材となります。それにより、単なる業務効率化（部分最適）ではなく、スループットの最大化（全体最適）を志向した組織づくり、ひいては、継続的な成長が可能となる企業改革を最終目標としています。



デジタル化



人事制度改革



課題解決型人材への成長

●経費精算システムの導入

当社は付加価値業務への転換を図るため、経費精算システムのリニューアルを実施しました。導入にあたって「業務の効率化」「コンプライアンスリスクの低減」「各種制度変更対応」を目標とし、付加価値業務への転換と併せてその実現に取り組んでいます。

経費精算システムの導入により、当初から目指していた効果

導入後にわかった効果

業務効率化の実現

11,520時間の業務量が削減

部門や経理のチェックレスが実現して、経費精算に関する作業工数から解放



各種制度変更対応

各種制度変更（電帳法・減税等）対応

経理で対応していた作業がシステム導入により軽減。制度の詳細についてもサポートしてもらえるので安心



コンプライアンスリスクの低減

コンプライアンスリスクが低減

チェックレスは抵抗意見が多かったが、結果として統一された電子データにより、よく見えてスクリーニングができ、リスク低減に貢献している



経理の負担減

社内からの問合せ負担が減少

問合せ業務をユーザーサポートに任せることで「正しい処理」と「納得性」が生まれ大変助かっています。税制改正への対応も心強いです



人財データ

	対象	2021	2022	2023 ※	
				従来 ※	範囲縮小後 ※
全従業員数	単体	計：2,246人 男：1,921人 女：325人	計：2,122人 男：1,810人 女：312人	計：2,110人 男：1,793人 女：317人	計：2,001人 男：1,759人 女：242人
管理職の人数	単体	計：370人 男：363人 女：7人	計：372人 男：365人 女：7人	計：342人 男：335人 女：7人	
全従業員平均勤続年数	単体	平均：18.3年 男：18.7年 女：15.5年	平均：18.7年 男：19.2年 女：15.8年	平均：18.8年 男：19.3年 女：16.0年	平均：19.9年 男：20.15年 女：17.93年
全採用人数	単体・正社員	計：42人 男：40人 女：2人	計：40人 男：32人 女：8人	計：55人 男：45人 女：10人	
うち新卒採用人数	単体・正社員	計：35人 男：33人 女：2人	計：23人 男：21人 女：2人	計：22人 男：18人 女：4人	
うちキャリア採用人数	単体・正社員	計：7人 男：7人 女：0人	計：17人 男：11人 女：6人	計：33人 男：27人 女：6人	
正社員自己都合離職人数 *定年除く	単体・正社員	計：43人 男：35人 女：7人	計：42人 男：37人 女：5人	計：42人 男：37人 女：5人	
正社員自己都合離職率 *定年除く	単体・正社員	計：1.96% 男：1.79% 女：2.83%	計：1.96% 男：1.95% 女：2.06%	計：2.24% 男：2.24% 女：2.19%	

※2023年は臨時従業員の集計範囲を縮小したため、従来の範囲で算定した数値と、範囲を見直して算定した数値を併記。



多様な働き方への対応



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。

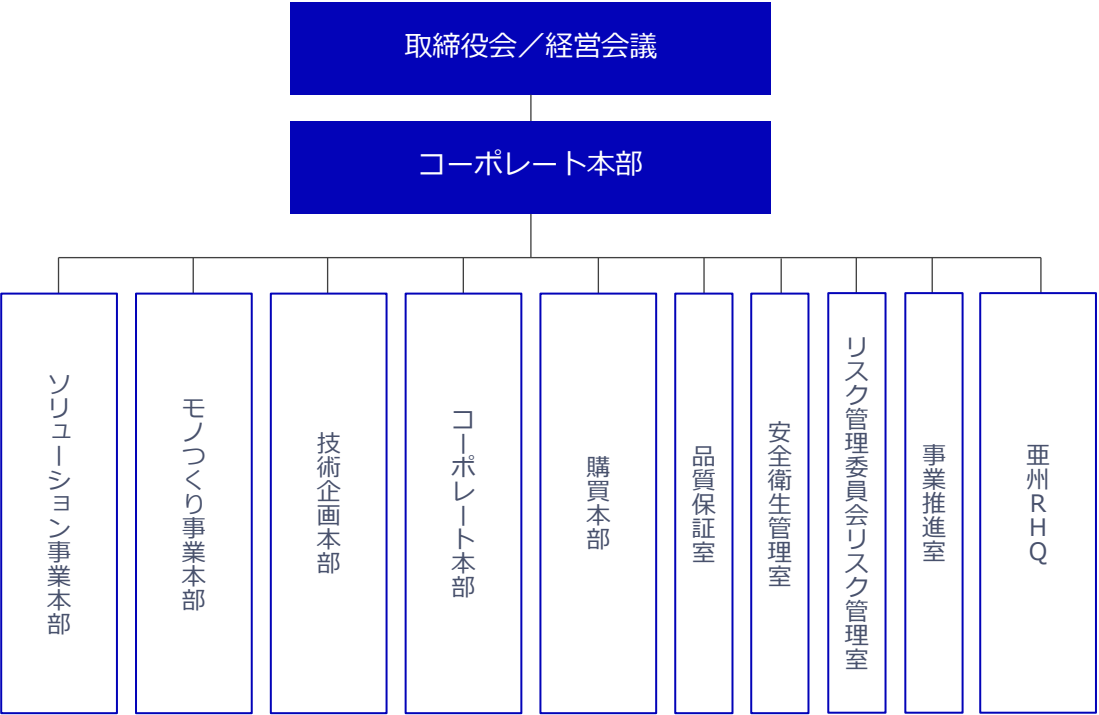
人権方針

「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。

1. 差別の排除
2. 児童労働、強制労働の禁止
3. 労働基本権の尊重
4. 適切な賃金支払いおよび労働時間の管理
5. 安全な職場環境の確保と健康増進の支援
6. ワークライフマネジメント実現の支援
7. 多様性の尊重・受容
8. 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。



多様な働き方への対応

女性活躍推進

前川製作所は、従業員が性別に関わらず公平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と、管理職の登用が進んでいないことが挙げられます。



当社の女性の活躍に関する主な目標は、「女性管理職比率6%以上（2025年）」「女性採用者の比率増」「多職種への配置」です。現在、継続的なポジティブアクション施策で、女性の管理職比率、採用比率が上がってきています。また、これまで女性が少なかった職種で活躍する女性社員も着実に増えています。

	対象	2021	2022	2023
正社員平均勤続年数	単体	全体：18.3年 男：18.7年 女：15.5年	全体：18.7年 男：19.2年 女：15.8年	全体：18.3年 男：18.4年 女：17.0年
正社員平均年齢	単体	全体：42.3歳 男：42.1歳 女：43.3歳	全体：43.1歳 男：43.0歳 女：43.9歳	全体：43.7歳 男：43.6歳 女：43.2歳
女性採用比率	単体	4.76%	20.00%	18.18%
女性管理職比率	単体	1.89%	1.88%	2.05%
正社員男女の賃金差異*	単体	78.2%	77.3%	78.15%

※男性の賃金に対する女性の賃金割合

障がい者雇用の促進・就労環境の整備

当社では多様な才能や価値観を持つ一人ひとりが最大限にその能力を発揮できるよう、互いの考えや立場を認め合い、尊重しながら働いています。これは創業以来、ミッションを掲げ、様々な社会課題に応えてきた私たちのありたい姿そのものです。

今後はサステナビリティ方針である「従業員の持続的な成長と働きがいを追求します」をもとに障がいのある従業員のキャリアパスに伴走し、共に働く職場づくりを目指します。

●持続的な成長と働きがいの追求

- モチベーションアップと活躍の場を更に広げることに繋がる人事制度導入を進めます。
- ・業務に関する目標を上司と相談しながら決定し、達成に向けてともに取り組む制度導入の検討
- ・定期的な面談によるサポート強化（就労定着面談、上司による 1 on 1 制度等）

●共に働く職場づくり

- 働きやすく、より活躍できる職場づくりを積極的に取り組みます。
- ・企業在籍型職場適応援助者や障害者職業生活相談員資格の増員
- ・合理的配慮や障害（疾病含む）、DE&Iの理解促進に関する役員を始めとした社内講習会の実施
- ・ジョブサポーター制度の継続（ナチュラルサポートの形成）
- ・障がいのある従業員、上司、職場のメンバー全員が相談可能な窓口設置

●法定雇用率の達成～持続へ

- 当社では2026年法定雇用率2.7%の達成に向けて積極的に採用活動を行っています。
- ・キャリア採用、戦力雇用の推進
- ・特別支援学校から実習生の積極的な受入れ、採用の推進

仕事と育児・介護の両立を支援

前川製作所では、時差出勤制度や在宅勤務制度等、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づくりに取り組んでいます。

●育児との両立を支える制度

法律を上回る育児との両立を応援する制度が設けられており、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ることから、多くの従業員が活用しています。ベビーシッター費用※の補助や育児のための5日間の特別有給休暇制度も新設しました。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。 ※当社は企業主導型ベビーシッター利用支援事業者の実施事業主となっています。

	対象	2021	2022	2023
育児休業制度利用人数 全体	単体	13人	18人	25人
〃 男性	単体	7人	12人	19人
〃 女性	単体	6人	6人	6人
男性の育児休業取得率	単体	15.6%	29.3%	39.6%

●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。

～男性社員育児休業体験記～

2023年に約1カ月の育児休業を取得しました。取得しようと思った理由は、妻が里帰り出産ではなかった事、両親がともに遠方のため産後手伝ってもらうことが厳しいと感じていたためです。当時も現在もですが出張が多く、短い期間であったとしても育児に関わりたいと思っていました。私の所属している部門では過去に男性が育児休業を取得した前例はなかったのですが、当時の上司に育児休業を取得したいと話したところ、快諾してもらえました。育児休業を取得前の業務は同時進行の物件が多く、何かあったらメールしてもらうように部署内に伝えていましたがメールが来ることは一度もありませんでした。

育児休業中に一番大変だったことは夜間2、3時間おきに夜泣きをする子どもの対応でしたが、妻と交代制で乗り切りました。2人で育児分担出来たことでお互いに睡眠時間の確保が出来て良かったと思います。

妻の妊娠中に両親学級に参加し、産後の女性はホルモンバランスが崩れ体調を崩しやすいことを知りました。おかげで産後妻の体調が良くないことにも気が付け、サポート出来たことが本当に良かったと思っています。

育児休業取得前は、自分が抱えている物件を人に任せることが不安でしたが、それは自分の思い過ごしでした。取得後の職場復帰にブランクを感じることもなく仕事に専念できたのはメンバーの支えがあったからこそと思います。

今後機会があればまた育児休業を取得したいですし、多くの男性社員に取得してもらいたいと思います。

Nさん（育児休業取得期間 約1カ月）



ベテラン活躍推進

● 65歳定年制

前川製作所では、ベテランが長年培った知識や経験・専門性を最も大切な財産と考えています。また、誰もが幸せに働ける会社であり続けたいと願っています。その一環として、当社は、従業員が安心して長く働くことができるよう、2021年3月に定年を65歳に引き上げました。同時に、人事・処遇制度の見直しも行い、年齢に関わらず、従業員一人ひとりが挑戦・成長し、能力を発揮して活躍し続けられる環境の実現に取り組んでいます。

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。

● 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	2021	2022	2023
ミドルキャリア研修実施率 (参加者/対象者)	単体	95.5%	87.3%	89.0%





労働安全衛生の強化



労働安全衛生に関する基本的な考え方

前川製作所は、これまで『安全はすべてに優先する』を掲げて安全衛生活動に取り組んできました。しかし本年、優先順位付けではなく「安全」とは個々が日々の行動や作業の中で無意識に実行するものと捉え直しました。そして、年間安全標語を『“安全”は、大切な人を守るみんなの活動です』に一新し、自分自身だけでなくすべての大切な人を守るために、個々が当たり前のように安全を実行することを目指しています。今後も快適な職場環境の向上と持続可能な企業活動の基盤の確立に努めていきます。

中央安全衛生委員会

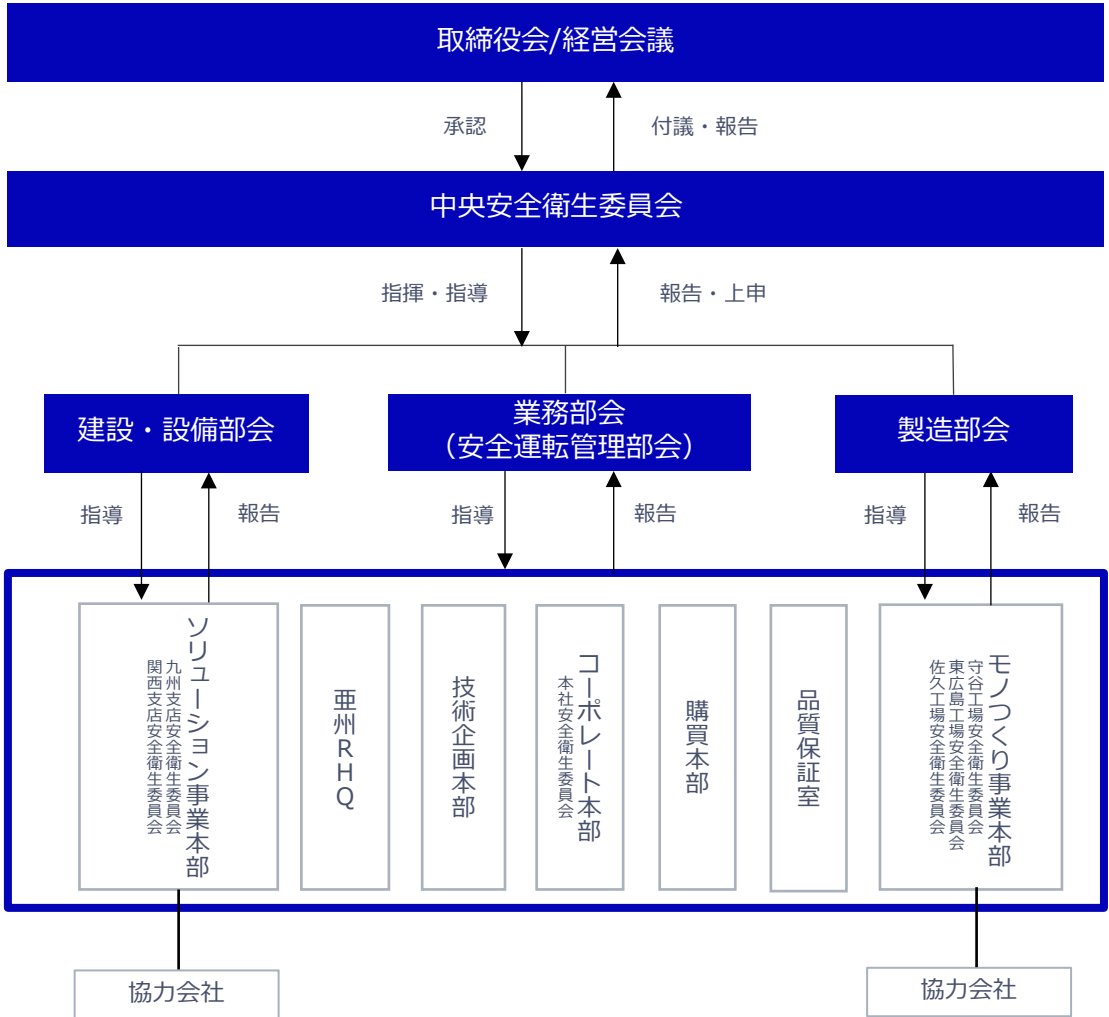
各職域の3つの部会（業務/建設・設備/製造）は、各事業所（支店・営業所、部門）が毎年策定する安全衛生実行計画に基づいて進捗状況を把握し、活動の円滑な推進のための支援を行っています。各部会で解決できない事案あるいは活動を阻害する要因を分析・審議するために中央安全衛生委員会を開催します。また必要に応じて経営会議へ付議・報告を行い、その結論を踏まえて各部会から各事業所の管理者を通じて全社展開を実施しています。

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。

1. 労働災害の防止
2. 法令・社内規程の遵守
3. 安全衛生意識の向上
4. 心身の健康

安全衛生管理体制



労働災害等の発生状況

	対象	2021	2022	2023
死亡災害件数	単体・協力会社 従業員・派遣社員	0件	0件	0件
休業災害度数（※1）	単体・協力会社 従業員・派遣社員	0.65	0.65	0.31

（※1）100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す指標です。
 度数率＝労働災害による休業1日以上死傷者数／延実労働時間数×1,000,000

労働災害防止に向けた取り組み・教育・研修

営業・設計⇒製造⇒施工⇒メンテナンスサービスの一気通貫した組織を活かし、各階層におけるリスク要因の分析、改善・改良のためのPDCAを実行し『人的(ソフト)』『物的(ハード)』要因に起因する災害の芽を摘み、重大災害(※1)ゼロを目指して安全の徹底を図っています。

※1 当社では重篤災害につながる3つの災害、「死亡」「火災」「墜落・転落」を「重大災害」として定めています。

《プラント・メンテナンスサービス》

支店・部門安全衛生実行計画の作成と進捗確認

年初に各事業所で安全衛生実行計画を策定し、年3回の管理者会議にて進捗の確認並びに問題解決の討議を行い災害防止の切れ目ない活動を実行しています。解決が図れない問題は、建設・設備部会にて審議を行います。

2022年度 安全衛生実行計画

項目	計画	進捗	結果
1. 安全衛生教育の実施	全従業員に対する安全衛生教育を実施	完了	100%
2. 安全衛生点検の実施	全設備に対する安全衛生点検を実施	完了	100%
3. 安全衛生研修会の開催	全従業員に対する安全衛生研修会を開催	完了	100%
4. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	80%
5. 安全衛生環境の整備	安全衛生環境の整備を図る	完了	100%
6. 安全衛生記録の管理	安全衛生記録の管理を徹底	完了	100%
7. 安全衛生情報の共有	安全衛生情報の共有を図る	完了	100%
8. 安全衛生対策の推進	安全衛生対策の推進を図る	完了	100%
9. 安全衛生意識の醸成	安全衛生意識の醸成を図る	進行中	70%
10. 安全衛生環境の改善	安全衛生環境の改善を図る	完了	100%
11. 安全衛生記録の整理	安全衛生記録の整理を徹底	完了	100%
12. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
13. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
14. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	60%
15. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
16. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
17. 安全衛生情報の発信	安全衛生情報の発信を図る	完了	100%
18. 安全衛生対策の継続	安全衛生対策の継続を図る	完了	100%
19. 安全衛生意識の定着	安全衛生意識の定着を図る	進行中	50%
20. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%
21. 安全衛生記録の活用	安全衛生記録の活用を徹底	完了	100%
22. 安全衛生情報の活用	安全衛生情報の活用を図る	完了	100%
23. 安全衛生対策の改善	安全衛生対策の改善を図る	完了	100%
24. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	40%
25. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
26. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
27. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
28. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
29. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	30%
30. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%
31. 安全衛生記録の活用	安全衛生記録の活用を徹底	完了	100%
32. 安全衛生情報の活用	安全衛生情報の活用を図る	完了	100%
33. 安全衛生対策の改善	安全衛生対策の改善を図る	完了	100%
34. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	20%
35. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
36. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
37. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
38. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
39. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	10%
40. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%
41. 安全衛生記録の活用	安全衛生記録の活用を徹底	完了	100%
42. 安全衛生情報の活用	安全衛生情報の活用を図る	完了	100%
43. 安全衛生対策の改善	安全衛生対策の改善を図る	完了	100%
44. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	0%
45. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
46. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
47. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
48. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
49. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	0%
50. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%
51. 安全衛生記録の活用	安全衛生記録の活用を徹底	完了	100%
52. 安全衛生情報の活用	安全衛生情報の活用を図る	完了	100%
53. 安全衛生対策の改善	安全衛生対策の改善を図る	完了	100%
54. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	0%
55. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
56. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
57. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
58. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
59. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	0%
60. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%
61. 安全衛生記録の活用	安全衛生記録の活用を徹底	完了	100%
62. 安全衛生情報の活用	安全衛生情報の活用を図る	完了	100%
63. 安全衛生対策の改善	安全衛生対策の改善を図る	完了	100%
64. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	0%
65. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
66. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
67. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
68. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
69. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	0%
70. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%
71. 安全衛生記録の活用	安全衛生記録の活用を徹底	完了	100%
72. 安全衛生情報の活用	安全衛生情報の活用を図る	完了	100%
73. 安全衛生対策の改善	安全衛生対策の改善を図る	完了	100%
74. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	0%
75. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
76. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
77. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
78. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
79. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	0%
80. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%
81. 安全衛生記録の活用	安全衛生記録の活用を徹底	完了	100%
82. 安全衛生情報の活用	安全衛生情報の活用を図る	完了	100%
83. 安全衛生対策の改善	安全衛生対策の改善を図る	完了	100%
84. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	0%
85. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
86. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
87. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
88. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
89. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	0%
90. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%
91. 安全衛生記録の活用	安全衛生記録の活用を徹底	完了	100%
92. 安全衛生情報の活用	安全衛生情報の活用を図る	完了	100%
93. 安全衛生対策の改善	安全衛生対策の改善を図る	完了	100%
94. 安全衛生意識の向上	安全衛生意識の向上を図る	進行中	0%
95. 安全衛生環境の維持	安全衛生環境の維持を図る	完了	100%
96. 安全衛生記録の更新	安全衛生記録の更新を徹底	完了	100%
97. 安全衛生情報の収集	安全衛生情報の収集を徹底	完了	100%
98. 安全衛生対策の検証	安全衛生対策の検証を実施	完了	100%
99. 安全衛生意識の強化	安全衛生意識の強化を図る	進行中	0%
100. 安全衛生環境の向上	安全衛生環境の向上を図る	完了	100%

安全大会・安全パトロールの実施

全国安全週間準備月間にあたる6月に、安全大会を実施しています。（2023年実施：7支店＋沖縄営業所）

また、労働災害を未然に防ぐ観点で第三者による、さまざまな安全パトロールを実施しています。社長・支店長や安全スタッフ、外部講師が行うもの、協力会社事業主によるものの他、夏季・年末年始の長期休暇を利用した合同パトロールも行っています。



安全教育の実施

現場（施工、メンテナンスサービス）での安全を確保するため、外部機関での危険体感教育、安全衛生教育の受講、また社内講師による安全の特別教育を行っています。

2023年には、新たにスタンドアローン型のVRを導入し、既存のコンテンツを含め7本に拡充し、従業員と協力会社従業員に危険の疑似体験教育を継続的にを行っています。



安全研修会の開催

現場（施工、メンテナンスサービス）に従事する従業員と協力会社従業員を対象に安全研修会を行っています。協力会社従業員と一緒にチームを組み、研修課題に取り組んでいます。営業所もしくは支店で年1回以上開催し、安全な施工、作業について意識の共有を図っています。



労働災害防止に向けた取り組み・教育・研修

《 製造部門 》

フォークリフト・床上操作式クレーンなどの能力向上教育

フォークリフト作業・クレーン運転などによる労働災害防止のため、新しい知識と技能の再教育を目的とした教育を事業場内で実施しています。

最近の災害事例とその防止対策など、時代の変化、作業の変化に対応し、より安全な作業方法の学び直しを目指しています。



高齢者運転適性検査

マイカー通勤の従業員向けに行う安全運転研修の一貫として2019年より高齢者運転適性検査を行っています。

適性検査の診断結果から、年齢による運転行動への影響を認識してもらい、自分の運転における長所・短所を客観的に知ることが安全意識を向上させ、事故を未然に防止することにつながります。

65歳以上のマイカー通勤者を対象としています。



化学物質管理

工場で使用する化学物質は塗料、シンナー、ブライン、機械油など多岐にわたります。自律的な化学物質管理を実行するため、SDS（安全データシート）の収集管理、作業場の状況確認、リスクアセスメントの実施、ばく露防止対策の検討、記録、保存、周知、教育の体制を整備し取り組んでいます。



防災訓練

毎年3月11日に総合防災訓練を実施しています。災害が発生した時の工場固有の設備の被害を想定したシナリオを策定し、来場者の安全な誘導を含めた全員参加の避難訓練、自衛消防組織による消防車を使用した消火訓練、主に新入社員を対象にした消火器の取扱い訓練を行い「いざという時に」慌てることなく行動ができるよう努めています。



守谷工場



東広島工場



佐久工場

健康経営に関する基本的な考え方

前川製作所は、従業員が心身ともに健康であってこそ、各々のライフキャリアやワークキャリアが充実し、人生の幸福度も高まると考えています。会社と従業員が健やかな職場環境の中、切磋琢磨して共に成長していくことで、「企業活動を通じた人類奉仕」（ミッション）が実現できます。

従業員の健康の保持・増進は、当社にとって重要な経営課題であるとして、健康経営方針を定めて取り組んでいます。

健康経営方針

役員及び従業員が一体となって、心と身体の健康の保持・増進活動にコミットし、自らの健康管理に努める機運を浸透させるため、健康経営方針を制定しています。協力会社や調達先とも連携し、すべての関係者が健康で働きやすい環境を整えることで、より健やかな企業活動の実現に貢献します。

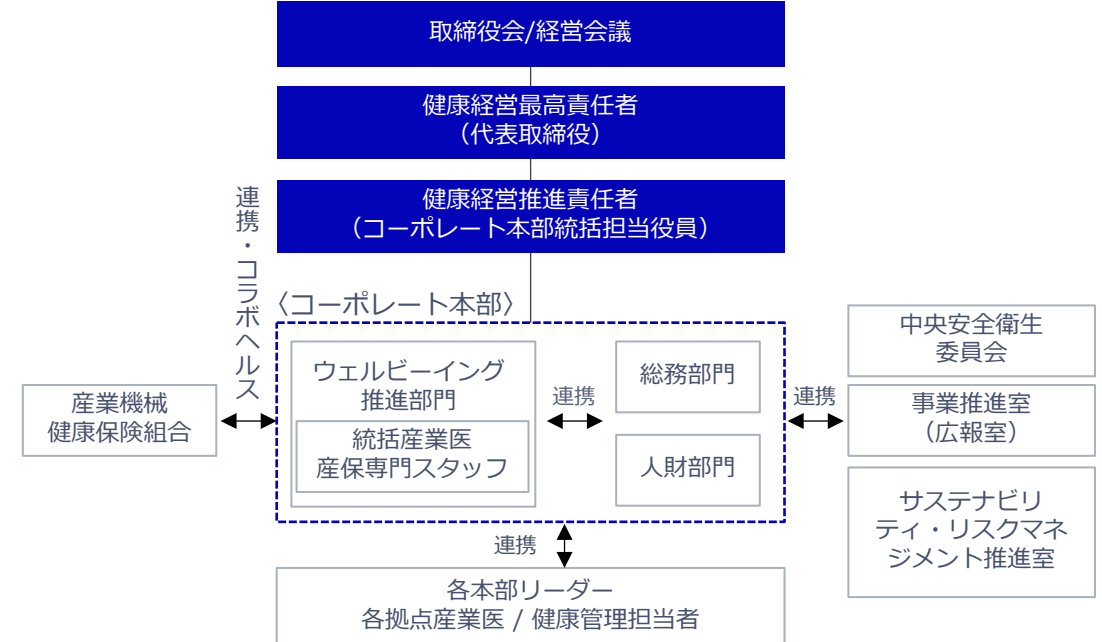
1. 当社は、健康診断及びその事後措置で、丁寧なフォローアップを行うことで、従業員の生活習慣病の重症化を抑え、心身の不調の予防を徹底していきます。
2. 当社は、従業員が自律的に心身の健康づくりに取り組めるように、ヘルスリテラシーを高め、健やかな生活習慣を維持・向上するための幅広い施策を展開します。
3. 当社は、心理的安全性のあるコミュニケーションによって、従業員一人ひとりが能力と個性を発揮し、いきいきと働ける職場環境をつくります。
4. 当社は、残業時間の短縮や年次有給休暇の取得促進、育児・介護・治療との両立等、ワークライフバランスに対するサポート施策を通じて、従業員が各々の生活を楽しみ、活力を持って働けるように取り組みます。
5. 当社は、本方針に基づく健康経営の目標、結果指標及び取り組み状況を、WEBサイト等で定期的に報告します。

健康経営推進体制

代表取締役を健康経営最高責任者に据え、健康管理を主管するウェルビーイング推進部門が中心となり、取り組みを推進します。全拠点が連携しあうことで、きめ細やかな健康管理を行っています。全ての取り組みは、中央安全衛生委員会や従業員代表、事業推進室、サステナビリティ・リスクマネジメント推進室と情報共有され、産業機械健康保険組合とのコラボヘルスも行われています。

当社には自律的な社風があります。日本全国の各拠点が独立法人として運営されていた時代から続く気質といってもよいでしょう。健康づくりや予防活動にも、この能動的な文化が生きており、「いきいき職場プロジェクト」を立ち上げて、働きやすい職場環境づくりに取り組んだり、地域と協働してスポーツ振興活動を積極的に行ったりと、拠点毎に特色のある健康推進活動がなされています。

また、国内の全支店・工場には産業医と拠点健康管理担当者が在籍し、本社の産業保健関連部署と連携しながら、拠点の状況に合わせた健康管理と健康づくりが展開されています。



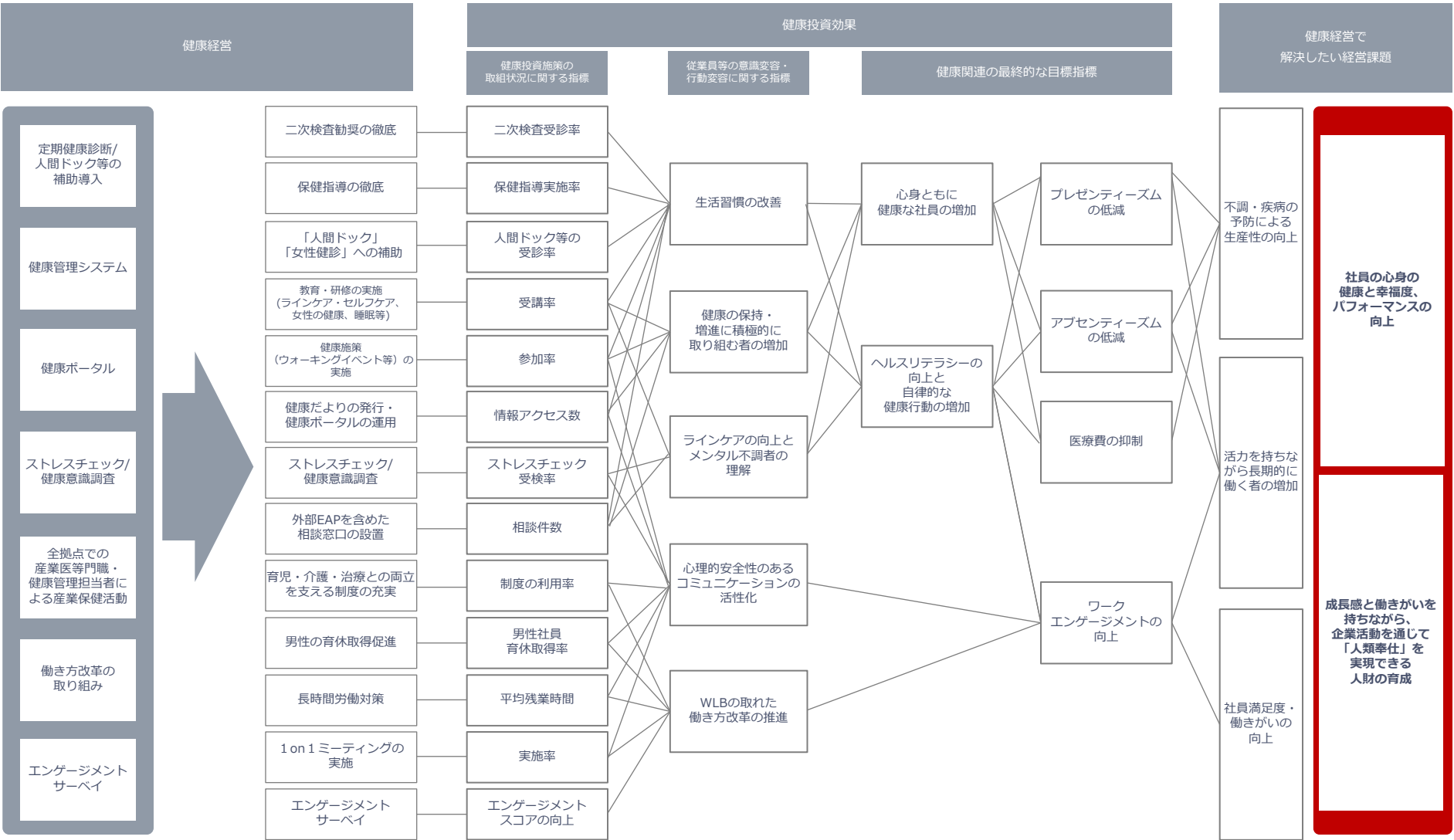
健康経営の目的/課題と戦略マップ

前川製作所グループ・ミッションを基盤として進められている事業活動のなかで、健康経営で解決したい経営課題として、下記2点を設定しています。

- 従業員の心身の健康と幸福度、パフォーマンスの向上
- 成長感と働きがいを持ちながら、企業活動を通じて『人類奉仕』を実現できる人材の育成

課題の解決にむけた具体的な取り組みを戦略マップにまとめ、そのつながりを把握しながら、健康経営を推進しています。

定年を超えて働き続ける従業員が多いことも当社の特長です。あらゆる年代が、健康でいきいきと活躍できるよう、健康経営方針と共に、「予防」に力を入れた長期計画「心とからだの健康づくり計画」でKPIを定め、フィジカルとメンタル両輪での健康保持・増進の取り組みを進めています。



健康保持・増進のための取り組み

●健康管理

健康診断と事後措置

健康診断とその事後措置においては、従業員の幅広い年齢層に合わせた健康管理のアプローチを心がけています。健康診断は、雇用形態や就業時間数を問わず、契約社員やパートタイム社員も受診することができます。

また、病気の早期発見や生活習慣病予防を目的として、30歳以上の従業員を対象とした人間ドックや胃部内視鏡検査、全年齢対象の婦人科健診、30歳から5歳刻みの年齢でオプション検査を追加できる補助金制度を設けています。

事後措置では、産業医や保健師等によって、精密検査の受診勧奨がきめ細やかに行われており、精密検査受診率は48.6%（2023年度）となっています。

保健指導と特定保健指導

毎年、統括産業医と保健師で「重症化予防」の取り組み項目を決め、ハイリスク者減を目指して、保健指導にも力を入れています。これらの取り組みを社内周知することで、予防の重要性の浸透も図っています。また、特定保健指導は所属する産業機械健康保険組合と連携し、就業時間中に初回面接を受けられるよう設定することで、個々の数値の改善をサポートしています。

健康に配慮した食事の提供

週間メニュー表 6月

日	月	火	水	木	金	土	日
朝食	和食	和食	和食	和食	和食	和食	和食
昼食	和食	和食	和食	和食	和食	和食	和食
夕食	和食	和食	和食	和食	和食	和食	和食

守谷工場には食堂と独身寮があり、管理栄養士・栄養士による季節感や旬を感じることができるヘルシーな献立が提供されています。巡回健康診断が近づく季節には、食堂とウェルビーイング推進部門とのコラボにより制作された健康コラムを付けた献立表で、健康的な食生活を促しています。

●メンタルヘルス

ストレスチェックの実施と集団分析結果の活用

ストレスチェックの義務化以降、メンタル不調者や予備軍への早期対応、いきいきとした職場づくりを目的として、全事業所で年1回のストレスチェックを実施しています。従業員がいつでも自身の心の健康状態を測れるように、ストレスチェック受検の機能は通年利用ができる設定にしています。

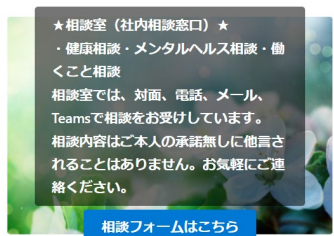
集団分析結果は経営会議に報告され、職場環境改善やフォローの必要性等について検討されます。中心となるのは、全部門リーダーへのフィードバックです。結果を自部署のメンバーと共有しながら、職場づくりに活用するリーダーも増えてきました。外部コンサルタントと共に自部署の現状分析を行い、次なる取り組みを考える相談会は人気があり、集団分析結果はこれらのラインケア関連研修に有効に活用されています。

受検率90%以上を維持すること、高ストレス者比率10%以下を目標にして、個々のストレスの低減や職場の環境改善を進めています。

相談窓口の設置

人は、生物的側面と心理的側面、社会的側面が相互に影響して成り立っていると「生物・心理・社会モデル」から、「健康相談」「メンタルヘルス相談」「働くこと相談」の3種の社内相談窓口を設置しています。相談員は社内専門職（保健師、公認心理師、産業カウンセラー、キャリアカウンセラー）が担当し、相談者が安心して話ができるように心がけて伴走しています。従業員の希望に応じて、人事につなげたり、外部専門機関を紹介する等、丁寧なリファールが行われています。

また、年中無休で24時間相談が受けられる社外相談窓口EAPとも契約し、社内で話にくいことの相談や、家族も利用できる相談窓口として活用されています。



健康保持・増進のための取り組み

●健康づくり・自律的な健康行動の促進

スポーツを楽しむ従業員が多い傾向にあることから、運動での健康づくりを応援しています。守谷工場には、野球場やラグビー場を備えており、地域でのスポーツ交流にも一役買っています。

スポーツ庁が推進する「FUN+WALK PROJECT」や「スポーツエールカンパニー」等の活動、厚生労働省の健康寿命を延ばす運動「スマート・ライフ・プロジェクト」にも参画しています。

運動の促進

2023年から、「歩くことで社会貢献！」と題して、全社対抗のウォーキングイベントを実施しています。優勝したチームの歩数に応じた金額はチームが選んだボランティア組織に寄付しています。

イベント期間中には、チームでウォーキングを楽しむ様子が報告されています（右上写真は東広島工場メンバーの弥山ハイキング）。

2024年は、創立100周年を記念して、春と秋で100日間のウォーキングを行っています。

茨城県守谷市で開催される「守谷ハーフマラソン」にも毎年、多くの従業員が参加しています（右下写真）。従業員は、ランナーとしてだけでなく、開催をサポートするボランティアとしても活躍。会社は、参加費補助をすることで運動活動を応援しています。



社内運動サークル

「バスケット」「バレーボール」「ランニング」「筋トレ」「カーリング」「ソフトボール」「ゴルフ」の7つの運動サークルがあります。カーリングサークルでは、家族で楽しめる体験会が開かれる等、社内コミュニケーションの良い機会ともなっています。



禁煙対策

当社従業員の喫煙率は25.9%（2023年度）で、決して良い値とはいえません。2027年に喫煙率が20%以下になるように目標設定をして、禁煙啓発活動を行っています。現在は、喫煙や受動喫煙の危険性を共有し、喫煙者が吸わない日をつくることに取り組んでいます。

ウェルビーイング推進部門が作成している月刊『健康だより』で情報提供する他、禁煙推進学術ネットワークのポスターを活用させていただき、毎月22日を「スワン、スワン（吸わん、吸わん）の禁煙の日」として設定、禁煙の意識啓発を行っています。



健康保持・増進のための取り組み

●ヘルスリテラシーの向上

健康ポータル

「健康のことはココを見れば全て分かる」サイトとして、「健康ポータル」を運営しています。

健康診断の実施案内、健康セミナーの案内、運動イベントの告知や実施報告、運動サークルの紹介、産保専門職と衛生管理者が毎月執筆している『健康だより』も2019年度分から全て掲載されています。



健康セミナー

ラインケア、セルフケア研修を積極的に行っています。全国に支店や営業所、工場があることから、広く受講の機会を提供するために、オンライン研修を充実させています。これまでに、「睡眠の基礎知識」「禁煙と健康」「女性の健康」「心理的安全性」「エンゲージメントを高めるフィードバック」等のセミナーを配信しました。

また、各拠点の安全衛生委員会等においても、産業医や保健師による健康セミナーが行われています。新入社員に対しては、健康関連の研修を複数回実施したり、保健師による個人面談を行ったりすることで、規則正しい生活と禁煙を促しています。日頃のOJTに加えて、いつでも相談ができる窓口があることも伝え、社会人になってからの不安や戸惑いの早期解消にも努めています。



健康経営の取り組みによる社外からの評価

健康経営に関して、以下の社外評価を受けています。



経済産業省が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、優良な健康経営を実践している企業として「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を受けています。
※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



従業員の健康増進を目的にスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業として、スポーツ庁の「スポーツエールカンパニー」の認定を受けています。



茨城県の「いばらき健康寿命日本プロジェクト」の一環でもある「いばらき健康経営推進事業所認定制度」の認定を受けています。守谷工場の所在する守谷市では初の認定企業です。

主な効果検証指標

当社の中期事業計画に合わせて、2027年を目
標達成年として、健康経営の各種施策取り組み
に対する効果検証指標を設定しています。

- ※ 1 BMIが18.5以上25未満の従業員割合
- ※ 2 1週間に2回以上、1回当たり30分以上の運動を実施し
ている従業員の割合
- ※ 3 頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒
量が清酒換算で2合以上の従業員の割合
- ※ 4 当社で実施しているストレスチェック調査の結果。4
点満点の指標
- ※ 5 当社で実施している健康意識調査の結果。病気やケガ
がないときに発揮できる仕事の出来を100%としたとき
の平均値
- ※ 6 当社で実施している健康意識調査の結果。1年間に自
分の病気で休んだ日数の平均値
- ※ 取り組み項目 1～3 及び 5 は4月～翌年3月の年度の値。
取り組み項目 4 は1月～12月の当事業年度の値。

健康経営の施策取り組み内容		実績		目標
		2022	2023	2027年
1. 生活習慣の予防及び 重症化予防	定期健康診断受診率	99.5%	99.8%	100%
	二次検査（精密検査）受診率	52.9%	48.6%	80%
	保健指導実施率	62.9%	71.9%	100%
	特定保健指導実施率	2.1%	3.6%	100%
	適正体重維持者率※1	59.9%	59.2%	70%
2. 自律的な健康行動の促進	スポーツイベントの参加率	1.7%	25.9%	70%
	女性の健康セミナー等の受講率	-	73.3%	90%
	女性の健康動画セミナーの受講率	1.3%	3.9%	30%
	睡眠・食事・禁煙等セミナーの受講率	-	69.3%	90%
	睡眠・食事・禁煙等動画セミナーの受講率	1.6%	3.9%	30%
	運動習慣者比率※2	26.0%	26.9%	50%
	睡眠により十分な休養が取れている者の割合	67.9%	64.9%	80%
	飲酒習慣率※3	16.8%	19.6%	15%
	喫煙率	26.8%	28.5%	20%以下
3. メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	93.2%	94.9%	95%
	ラインケア・セルフケアセミナー受講率	37.4%	84.7%	90%
4. 健やかな働き方	平均年次有給休暇取得率	74.0%	69.2%	75%
	男性育児休業取得率	29.3%	39.6%	100%
	平均月間所定外労働時間	15.5時間	18.1時間	10時間
5. パフォーマンス指標	ワークエンゲージメント※4	2.42	2.43	2.52
	プレゼンティーズム※5	75.2%	75.8%	80%
	アブセンティーズム※6	3.4日	4.0日	2.9日



品質の確保と向上



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。

当社がつくりだす製品が、高品質で安全・安心な「マエカワらしい製品」としてグローバルに受け入れられることを目指し、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・サービスを追求しています。

品質マネジメントシステムと品質管理体制

前川製作所は、品質マニュアル及び品質管理体制を定め、品質保証室が全社を統括する体制で、ISO9001:2015の要求事項に従い、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、実施、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、品質保証室は年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、代表取締役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、半期に一度執行役員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。

品質方針

1. 環境・エネルギー・食品・産冷・ケミカル業界へ環境にやさしい製品やシステムを提供します。
2. 顧客との契約、法規制、業界の規範を満たした製品やシステムを提供します。
3. 品質マネジメントシステムを全社で共有し、顧客満足とパフォーマンスの向上を目指します。
4. 戦略行動計画に基づく実行計画を立て、品質目標達成を図ります。
5. 品質マネジメントシステムを継続的に改善します。

国内品質管理体制



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もちろんのこと、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保証室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、リスク回避とお客さま満足度の向上に努めています。

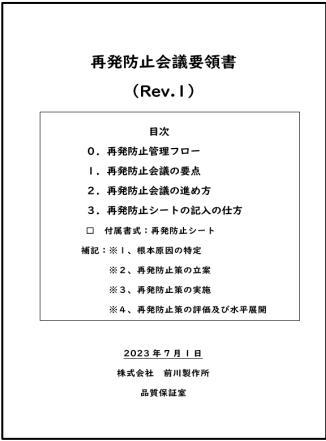
再発防止活動

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。

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レ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。

内部監査結果及び対策実施率

内部監査結果	2021	2022	2023
対象	34部門	33部門	31部門
不適合	100%(1件)	100%(2件)	—
観察事項	100%(13件)	100%(12件)	100%(9件)
改善の機会	100%(225件)	100%(225件)	100%(169件)

2014年を基点とした売上に対するトラブルクレーム費用比率

	2014	2021	2022	2023
指数	1	0.97	0.67	0.55

品質意識向上活動

品質をより身近に感じてもらうためにどのようにすべきかを品質保証室内で議論した結果、eラーニングによる「初級品質講習」を実施する運びとなりました。

対象者は、入社5年未満および品質管理者が必要と判断した従業員としています。現在までに450名程の従業員が受講しました。今後、アンケート結果を分析し、よりよい講習に繋げていきます。

初級品質講習

2024年 品質保証室

初級 品質講習

次のチャプター

受講完了

コース進捗 1/1

総得点

残り期間

初級品質講習

0. 目的 3

1. 品質ってなに 4

2. マエカワの品質 15

3. 品質活動 4 本柱 23

4. 最後に 31

品の字

品質の品という字は口が3つで出来ています。ですので、一人一人がしっかりと口になって品質を良くしていきましょう。

先章

後章

私

営業

製造・技術

サービス

品質会議によるコミュニケーション

全国品質会議は、1年に2回実施され、全部門の品質管理者と計画の進捗状況の確認や重要な情報の伝達、品質管理者の日頃の悩みを解決すべくテーマによるディスカッションなどを行っています。

その他に、再発防止状況確認を目的としたセグメントごとの販・製造合同会議や計画の進捗状況や再発防止の状況確認を行う各工場の品質会議などがあります。





サステナブル調達



調達に関する基本的な考え方

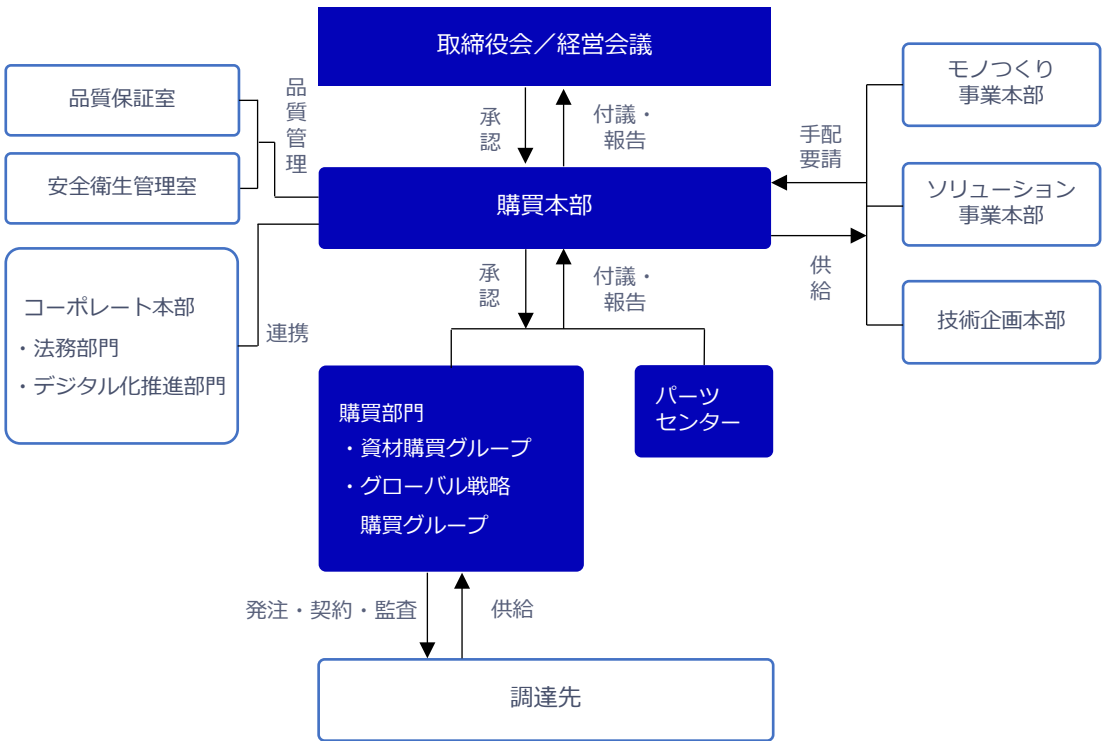
2020年に「調達方針」を制定し、調達先との公正な取引に努めています。マエカワ・グループ内にとどまらず、サプライチェーン全体を前川製作所の社会的責任の範囲と捉え、「調達方針」に基づいて、サプライチェーンにおける環境、品質、労働安全、人権などCSRの取り組みを推進しています。

調達方針

当社は、調達活動において安全・安心かつ高品質な製品・サービスを提供するため、調達方針を制定します。

1. 品質本位
2. オープンでフェアな取引
3. 正しい調達活動の実践
4. 反社会的勢力の排除
5. 環境への配慮・地球環境の保全
6. 安全衛生の確保
7. 健康経営の推進
8. 調達先との相互信頼と発展

調達マネジメント体制



サステナブル調達

前川製作所は、新規の調達先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調達先だけが「調達先リスト」に登録されます。調達先リストに登録された既存の調達先に対しては、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。その結果を調達先リストに反映し、評価の高い調達先と優先的に取引できるようにしています。さらに、評価が低かった調達先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調達先とは、取引を継続しない場合があります。また、調達基本方針に「紛争地域および高リスク地（CAHRAs）からの鉱物について責任ある調達を推進します」を含む12項目を 2021年3月に制定し、Webサイト上で公開および調達先への周知も行いました。

「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）

調達先とのサステナビリティに関するコミュニケーション

調達先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調達先と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。

コロナ禍で一時中断していた講演会も2022年から再開し、ゴミ清掃芸人マシンガンズ滝沢秀一氏より「ごみ問題から考えるSDGs」をテーマに講演をいただきました。

2024年の賀詞交換会では、弊社役員より、前川製作所の今後について、直接調達先の皆様に伝える機会をいただきました。



取引先調達評価

新規調達先へは取引先調達評価を行っています。

	対象	2021	2022	2023
評価実施率	国内	100%	100%	100%

※新規調達先のみ

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	2021	2022	2023
監査実施率（内「優」比率）	国内	100%（46%）	100%（70%）	100%（73%）

※選定企業に対する実施率。「優」：評価80点以上

調達先との継続的な取引

調達先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、多くの調達先と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	2021	2022	2023
5年以上取引実績のある調達先の割合	国内	97.1%	98.6%	97.9%

調達におけるBCPの取り組み

災害時の被害状況確認

取引金額の多い調達先を中心に、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調達先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。

現在、BCP管理を一括でできるよう、システムの導入を検討しています。今までのアナログな対応から一歩進んだ管理方法に変更することにより、よりリアルタイムに状況把握できる体制にします。

安定調達のため、海外調達先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%）。海外拠点と連携し、海外調達先と直接取引も進めています。

調達先の後継者状況確認

調達先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、年初に監査対象調達先を選定し訪問調査を実施しています。

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調達先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デジタル化推進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。

1次調達先位置情報見える化/把握率

安定的な調達やBCP対策として1次調達先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。

2021年から1次調達先の住所は100%把握し、そのうち50%が見える化（地図上にマッピング）していますが、2025年度中に100%マッピングできるよう、システム導入を検討しています。

	対象	2021	2022	2023
一次調達先の見える化	国内	50%	50%	50%

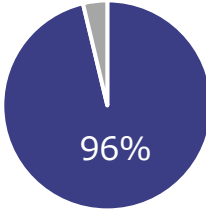
IT化推進による生産性の向上

EDI受発注システム

当社は「EDI受発注システム」を工場で使用する部材手配用として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。2023年には、さらなる効率化のためEDIシステムの入れ替え/一部新規導入を実施しました。調達先の利用率も2021年84%から2023年は96%にアップしました。

EDIシステムでの発注比率
（2023年製造向け発注分）



2023年 EDI受発注システムを追加導入

プラント現場用購買発注においても、2023年からEDIを新規導入しました。

新規導入したEDIでは、発注のみならず、請求書等もシステム上でやりとりすることにより、より一層のペーパーレス化を実現することにつながりました。

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96%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	2021	2022	2023
EDI使用物品発注比率	国内	84%	94%	96%

近隣調達先への積極的な発注

組立工場に近い調達先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	2021	2022	2023
20~30km圏内の調達先の割合	国内	93%	93%	82%

※対象はフリーザー製品です。

環境に対する配慮

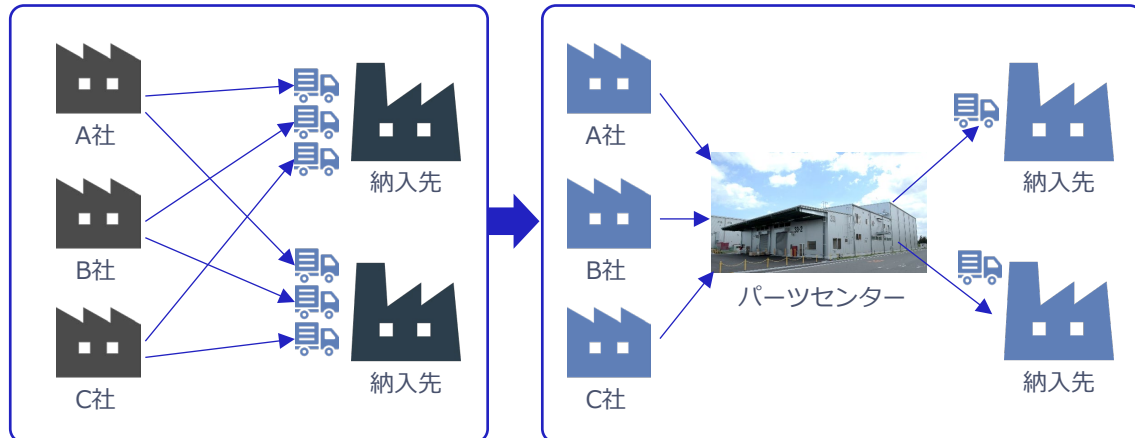
物流の最適化

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自動倉庫

● 配送を集約による物流の最適化



脱プラスチック

従来のプラスチック製の緩衝材からダンボールによる仕切りを用い、脱プラスチックを進めています。



1個ずつの個別包装から、使用数を考慮したまとめ包装にする事で、包装資材及び使用後のごみの削減を進めています。



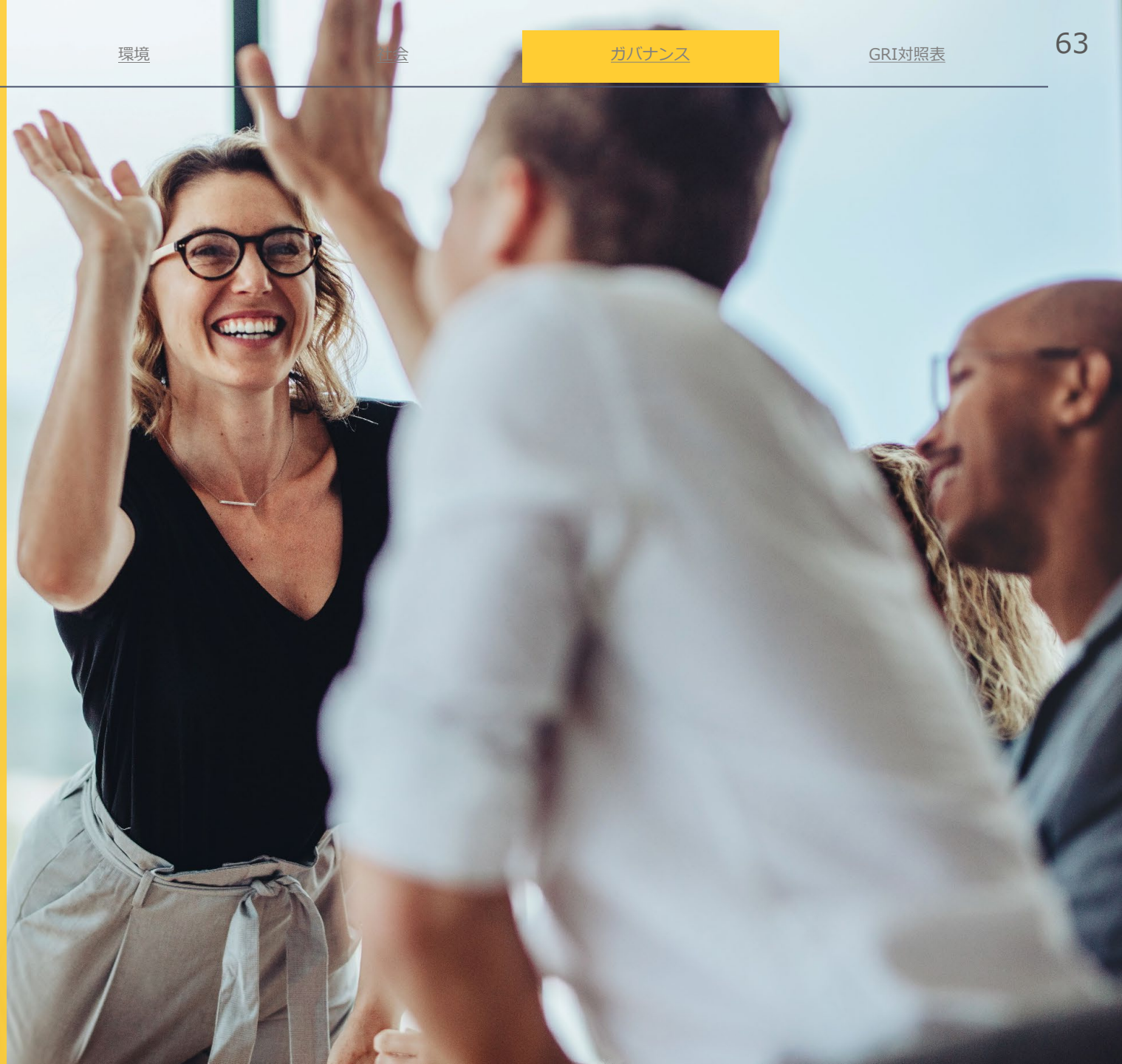


コーポレート・ガバナンス

- ・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
- ・役員一覧
- ・コンプライアンスの基本的な考え方
- ・法令等に違反する不正行為について
- ・ハラスメント相談・窓口
- ・周知と浸透に向けた取り組み
- ・情報セキュリティ対策の基本的な考え方



実効的な内部統制の実現



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、社会とお客さま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。

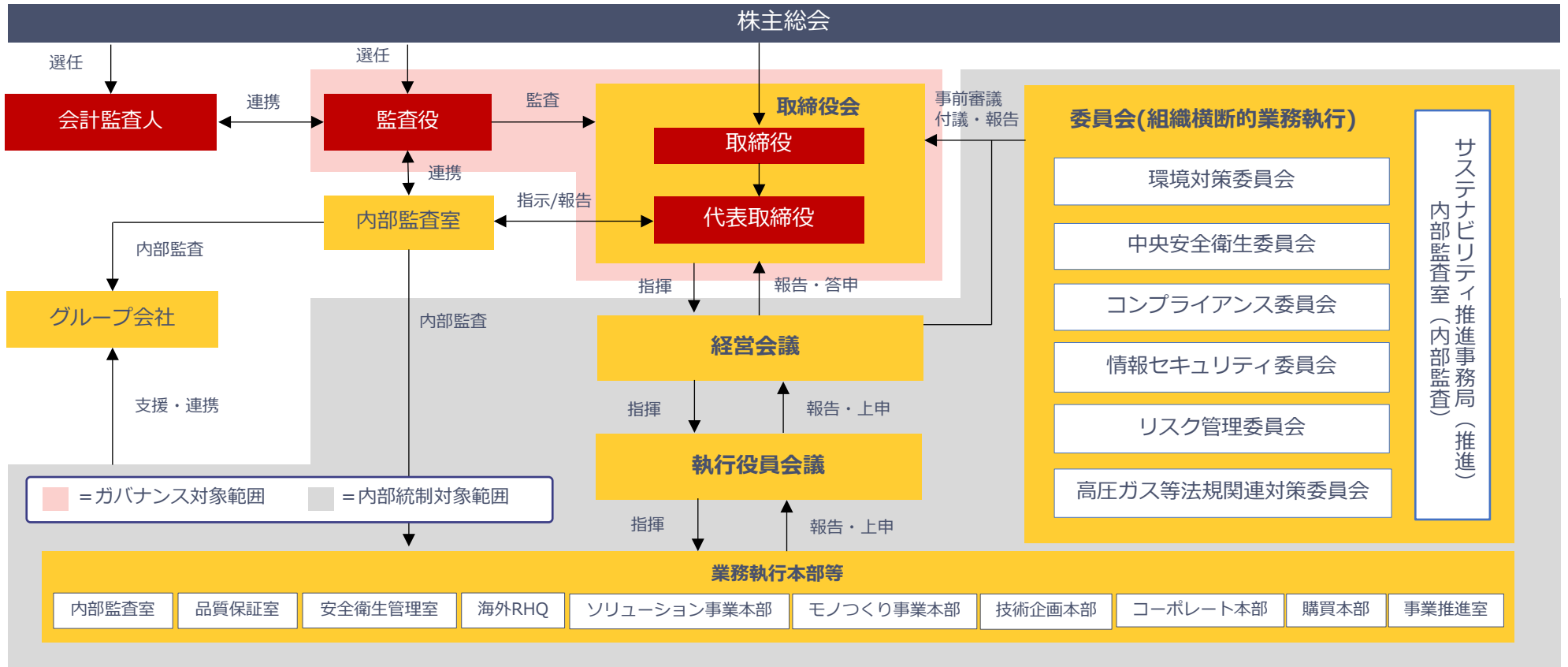
1. 品質本位
2. オープンでフェアな取引
3. 正しい調達活動の実践
4. 反社会的勢力の排除
5. 環境への配慮・地球環境の保全
6. 調達先との相互信頼と発展

コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、経営判断を迅速、適切に行えるように、業務執行権限を経営会議等の会議体に委譲しており、業務を実行する機能組織（セグメント・本部）とのマトリックス構造としています。

ESGに係る重要事項に関しては、各方針に基づき委員会・部門で策定した目標と計画を実施、必要に応じてモニタリング等を行い諸課題を審議し、経営会議に答申しています。上申された経営上重要な諸課題は、経営会議で方向性を定め、担当委員会、部門で対応しています。

内部統制体制



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、議長を代表取締役とし効果的かつ効率的に発揮できる適切な人数を維持します。また、取締役の任期は2年としています。

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。

執行役員制度

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。また各執行役員の担当業務の執行状況等の情報共有のため執行役員会議を定期的に開催しています。

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、承認と受けた担当事項について経営会議の事前審議等を行うほか、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。

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。

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。

グローバル・グループガバナンス

マエカワ・グループにおけるグローバル・グループガバナンス体制強化の一環として、以下の観点から「マエカワ・グループ行動指針」（2016年4月制定）の見直しを行いました。

- ・「ミッション（企業理念）」及び「サステナビリティ方針」との関連性を明確にする。
- ・行動の主体（組織／個人）を明確にする。
- ・「今のマエカワ」の姿・今後に向けた前向きな姿勢を反映させる。
- ・マエカワ・グローバルグループとして共有する。

その結果として、組織としての行動の基本原則を定めた「グループ行動規範」と、その基本原則を個人が実践するための行動指針を定めた「役員・従業員行動指針」を、各々、新たに制定しました。現在、全世界に展開する海外グループ会社との共有に向けたコミュニケーションを進めています。

役員一覧

取締役/監査役



代表取締役 前川 真



取締役 提 聡



取締役 山口 浩史



取締役 松野 博



取締役 鳥井原 俊治



常勤監査役 高橋 繁



監査役（非常勤） 山内 豊

スキルマトリックス

前川製作所は、意思決定および経営の監督を適切に行い、多様性とバランスを考慮し、持続的な企業価値向上を実現するため、豊富な経験と広い見識、さまざまな分野で高い能力を有する人財を取締役としています。

取締役および監査役に期待する専門性および経験

		経営	法務	財務・会計	グローバル経営	サステナビリティ・リスクマネジメント	販売	技術・知財
取締役	前川 真	●			●	●	●	
	提 聡	●			●	●		●
	山口 浩史	●		●		●		●
	松野 博	●				●	●	●
	鳥井原 俊治	●	●	●		●		
監査役	高橋 繁	●			●	●	●	
	山内 豊			●		●		

※上記項目の「経営」は、事業等の最高責任者としての経験、または当社事業での実践的な見識を表しています。
※上記項目は、各氏のこれまでの経験をふまえて期待するスキルのうち主なもの最大4つに●印をつけており、各氏が有するすべてのスキルを表すものではありません。



コンプライアンスの浸透と 意識の向上





コンプライアンスの基本的な考え方

前川製作所のコンプライアンスに関する基本的な考え方は、「役員及び従業員等が法令等（諸法令、条例、国際的な取り決め等の社会的ルール、および会社諸規定等の社内ルールをいう。）を遵守するとともに、社会規範に沿って、自律的、自覚的に行動すること」です。

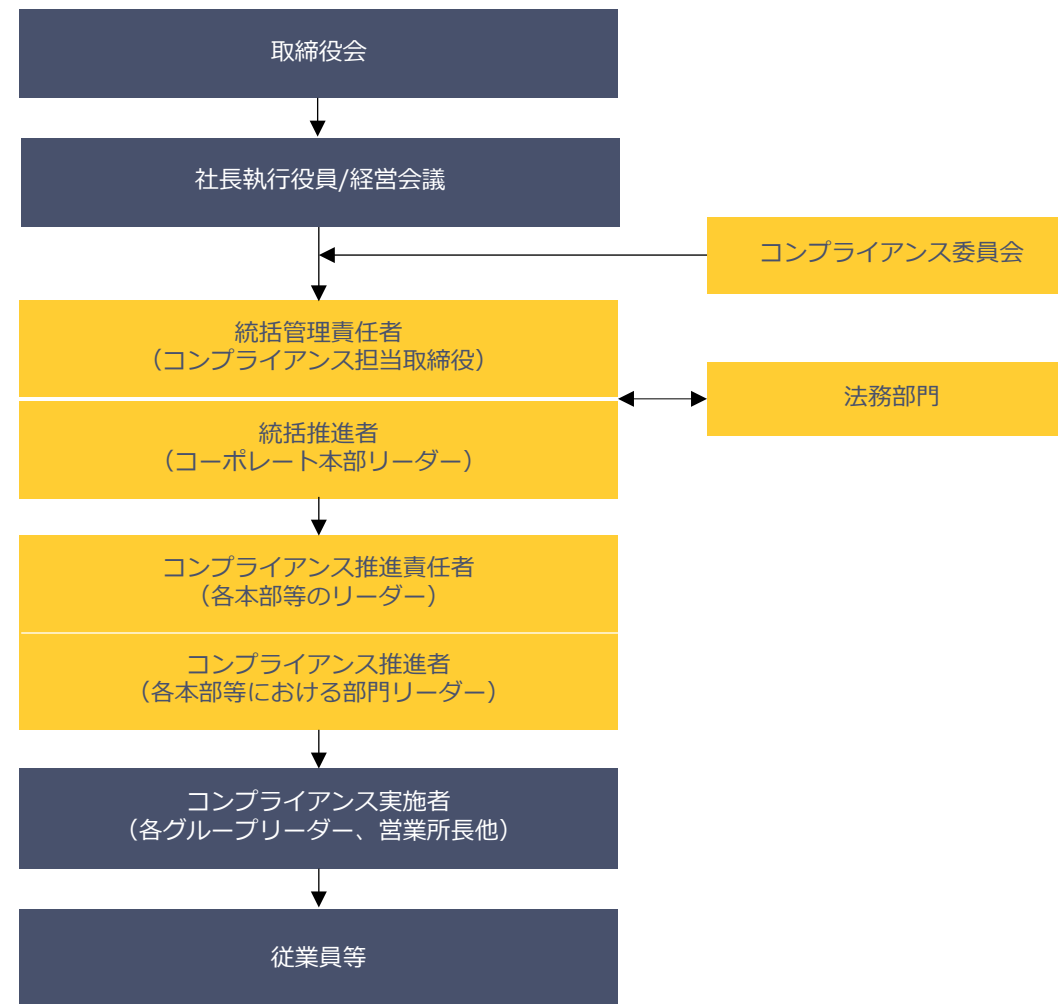
この基本的な考え方を根底としつつ、「ミッション（企業理念）」及び「サステナビリティ方針」を具体化した、企業活動における組織行動の判断基準を「グループ行動規範」として、また個人の行動の判断基準を「役員・従業員行動指針」として、各々、制定しています。これらの「規範」及び「基準」は、グループ会社にも適用することとしています。

また、「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しています。さらに「コンプライアンス委員会」を設置し、業務の適正性・公正性確保に努めています。

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 of 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

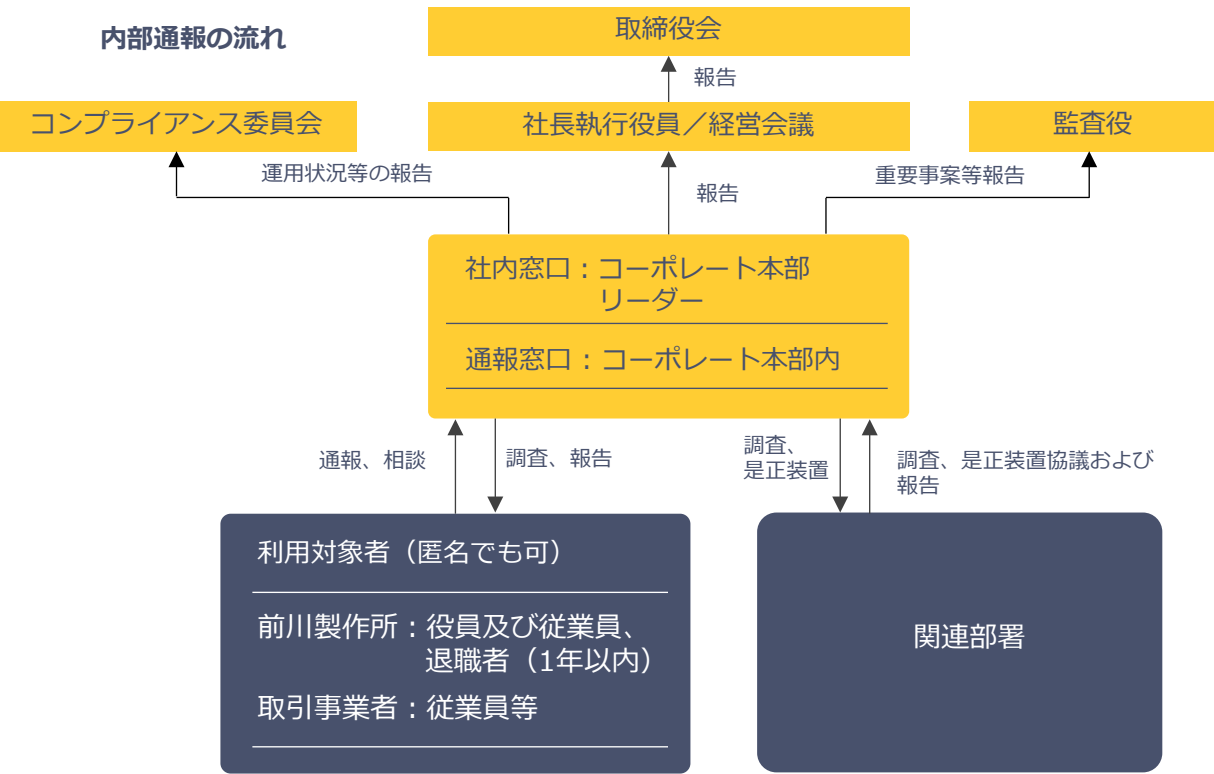


法令等に違反する不正行為について

前川製作所は、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「内部通報窓口」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。

内部通報制度

公益通報者保護法に基づき、法令等違反行為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。



腐敗防止と公正・適正な取引

当社は、グループ行動規範及び役員・従業員行動指針において、「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

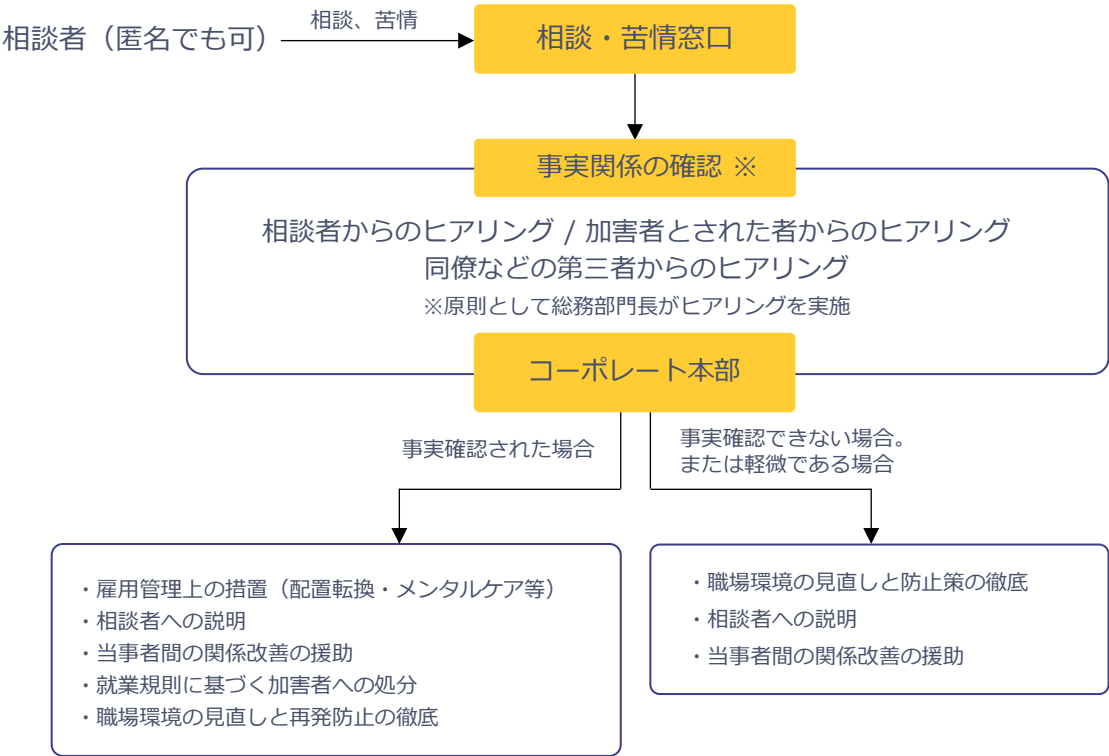
当社は、グループ行動規範及び役員・従業員行動指針において、「法令・規範の遵守、社会参画の推進」を定め、国内の法令や国際ルールはもとより、企業倫理や社会規範を遵守し、企業活動のみならず個人においても地域の一人として地域の発展に貢献することに努めています。

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。

ハラスメント相談・窓口

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」により現状把握並びに対策及び再発防止策の徹底を図っています。

ハラスメント防止規程の流れ



ハラスメント相談苦情窓口

2023年に寄せられた通報・相談件数は7件で、そのうちハラスメントに該当すると事実確認された事案は3件でした。日常的な職場の上司、同僚のコミュニケーションの行き違いなどの相談も含めた「ハラスメント」「職場環境・人間関係」が過半を占めています。

この結果に基づき、マネージャー層に対してハラスメントを防止するコミュニケーションや無自覚ハラスメント防止トレーニング研修をおこないました。

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	2021	2022	2023
ハラスメント研修受講者数	全従業員	1,963名	－	－
	リーダークラス	－	－	71名

※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

2023年から2024年にかけて開催された「無自覚ハラスメント防止研修」において、参加者に対してアンケートを実施しました。これらの声は、ハラスメント防止の重要性を再認識させるものであり、今後の行動に活かすための貴重な学びとなりました。

～アンケート回答より～

・若い頃に上司や同僚から受けていた行動が、今ではハラスメントと認識されることを理解し、自分が同じ立場になったときに無自覚に同じ行動を取っていないかを意識する必要性を感じました。

・自分にとって当たり前のことを押し付けることがハラスメントになることを理解し、今後の行動に活かしていきたいと思います。

周知と浸透に向けた取り組み

前川製作所は、様々なコミュニケーション手段を活用して、役員及び従業員一人ひとりのコンプライアンスに関する理解促進・意識向上に努めています。

新型コロナウイルス感染症パンデミック下で急速に普及したオンラインコミュニケーションの導入を積極的に図る一方、同感染症の5類移行等の状況改善を慎重に見据えながらオンサイトによるコミュニケーションの機会も徐々に増やしています。

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、毎年、実施しています。

実施後数年は、特定の業務に密接に係る重要法令に関する設問が主体であったため、受講者も限定されていましたが、最近はコンプライアンス全般に関する内容に変更し、また全役員・従業員を対象として研修を実施しています。

オンライン「訪問」研修

上記オンライン研修は、役員・従業員を対象としていますが、このオンライン「訪問」研修は、日本全国の支店・営業所を1箇所ずつ対象として、法務部員2～3名と対象支店・営業所の従業員（10名前後）とが、お互いの顔が見えるよう、オンラインで講義・質疑応答を行う形式です。

主なテーマは、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で、数年を掛けて全ての支店・営業所を「訪問」すべく鋭意取り組みを進めています。

この研修では、従業員一人ひとりのコンプライアンスに関する理解促進・意識向上はもちろんのこと、各支店・営業所とのコミュニケーション改善を通じて「風通しの良さ」を向上させることも図っています。

コンプライアンス便り（社内報）

各種の研修に加えて、社内報の「部門ニュース」欄を活用した情報発信にも取り組んでいます。贈収賄、独占禁止法、ハラスメント等、当社にとっても重要なテーマを採り上げ、堅苦しくない文体・表現で解説しようとする試みです。直近は、国際貿易における基本ルールとも呼ぶべき「インコタームズ」について解説しました。

各種研修と併せて、コンプライアンスに関する重要なテーマを繰り返し説明することにより、役員・従業員の一層の理解促進・意識向上を図っていきます。



社内報掲載記事

滞在型（出前）法務コミュニケーション

さらには、法務部門員が特定の支店、工場又は営業所を訪問し、1日又は数日間現地に滞在して業務を遂行しながら各種の法務相談を受け付ける、という取り組みも始めています。「お互いの顔を知る、気軽に相談できる環境を創る、可能な限りその場で説明・回答や対応案を提示する」といった遣り取りを通じて、コンプライアンスに関する各種テーマに対する従業員の理解促進・意識向上への寄与及び各地に内在するコンプライアンスの課題についての法務部門員の気付きの機会創出を図っていきます。



情報セキュリティ対策の強化



情報セキュリティ対策の基本的な考え方

前川製作所では、開発から製造、施工、メンテナンスサービスまでを一貫して請け負うにあたり、お客さまや関係省庁、協力会社など多くのステークホルダーと情報を共有する必要があります。そこで、「機密情報管理の徹底」「グループ行動規範」及び「役員・従業員行動指針」を重視し、業務の適正を確保するための体制として「取締役の職務執行に係る情報の保存および管理に関する体制」を整えています。また、「情報セキュリティ方針」を定め、さまざまな情報セキュリティ対策を実施しています。さらに、海外の営業所や作業所における情報セキュリティ環境の強化や、リモートワークに伴う情報漏えいリスクへの対応にも努め、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

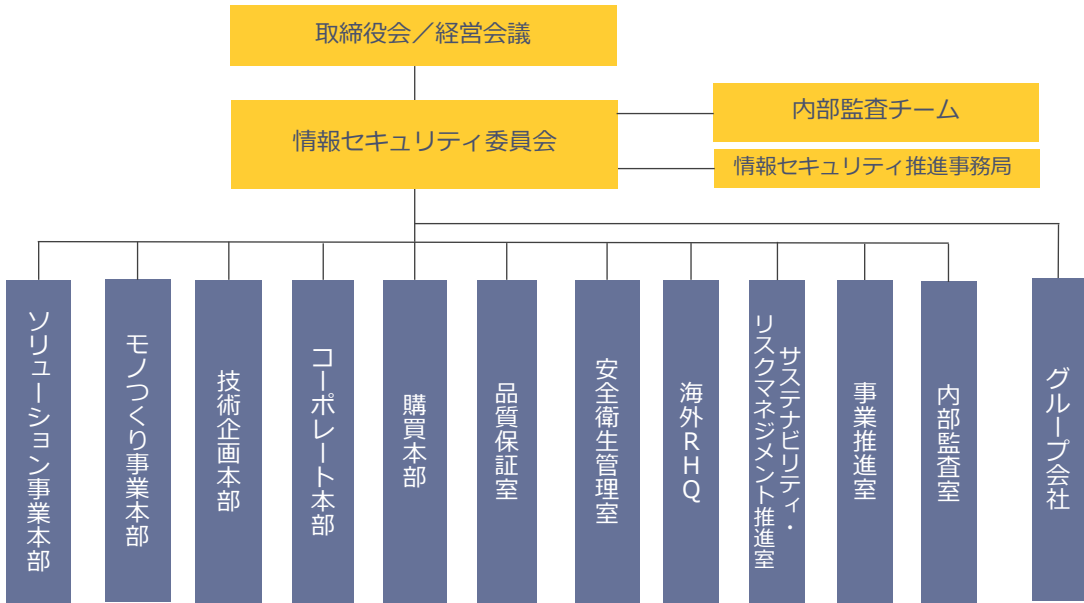
お客さま、関係者さまからお預かりした情報をはじめ、当社が保有する情報資産を守ることが社会的な責務と考え、情報漏洩リスク対策に関する行動方針を定めています。

1. 情報セキュリティを推進する体制を確立し、情報資産の適切な管理を行います。
2. 本方針をはじめ、情報セキュリティに関する社内規程を整備し、実施します。
3. 情報セキュリティに関する法令、指針その他の社会的規範を遵守します。
4. 適切な管理策を施し、情報セキュリティに関する事件・事故の発生を防止します。
5. 万一、情報セキュリティに関する事件・事故が発生した場合は、その原因を究明し、被害を最小限に止めるとともに再発防止に努めます。
6. 情報セキュリティ意識の向上を図るとともに、情報セキュリティに必要な教育・啓発を行います。
7. 上記の諸活動を継続するとともに、情報セキュリティの改善に努めます

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。

情報セキュリティ推進体制





情報セキュリティ

外部からの攻撃等への対応

前川製作所では情報セキュリティ規程をJISQ27001（情報セキュリティマネジメントシステム—要求事項）に準じて定めています。サイバーセキュリティへの脅威に対しては、日々高度化・巧妙化する攻撃に対応するため、CISSP資格者（公認情報セキュリティプロフェッショナル）をアドバイザーに迎え、情報セキュリティ監査を実施しサイバーセキュリティ対策に関する方針を策定し、対策の強化を行っています。

その一環として、ゼロトラストネットワークアクセス（ZTNA）によるサイバー攻撃を監視する活動により、ランサムウエアを含むマルウエアに関するアラートに対して、迅速に対応しています。

また、CSIRT（Computer Security Incident Response Team）の構築により脆弱性情報などの収集と分析を行い、インシデント発生時の対応、社内外の組織との情報共有を行っています。

情報漏洩への対応

従業員の利用するパソコン及び業務で利用するサーバーには悪意のある挙動を検出するセキュリティソリューションにより、脅威の変化に迅速な対応が出来るよう、継続的な改善・強化を継続しています。業務で扱う文書とお客さまからお預かりする文書の管理法についても必要なセキュリティレベルを設定し、権限によるアクセス制限や操作ログ管理を徹底出来るように進めています。

周知と浸透に向けた取り組み

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、従業員の情報セキュリティ意識の向上を図り、多様化する脅威に対する対応力が身に付くよう以下の教育を行っています。

- ・役員をはじめ、従業員が受講する情報セキュリティに関するe-ラーニングの実施
- ・情報セキュリティ推進責任者及び推進担当者への教育
- ・情報セキュリティ推進事務局メンバーの教育
- ・標的型攻撃メールの対応訓練
- ・情報セキュリティ活動の推進状況を確認する内部監査

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。

- ・Part 1：『情報セキュリティの目的』と『基本ルール』
- ・Part 2：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』
- ・Part 3：インシデント対策と組織／体制を中心とした説明





GRI対照表

- ・ GRI 1 : 基礎
- ・ GRI 2 : 一般開示事項2021
- ・ GRI 3 : マテリアルな項目
- ・ 項目別スタンダード

GRI 1 : 基礎

利用に関する声明	前川製作所は、2022年1月1日から2023年12月31日の期間について、GRIスタンダードに準拠した報告を行っています。
利用したGRI 1	GRI1 : 基礎2021

GRI 2 : 一般開示事項2021

番号	開示事項	掲載箇所
組織と報告実務		
2-1	組織の詳細	8-10
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	3
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	3
2-4	情報の修正・訂正記述	—
2-5	外部保証	—
活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	8,58-61
2-7	従業員	8,11,37
2-8	従業員以外の労働者	8,11,37
ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	13,64-66
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	—
2-11	最高ガバナンス機関の議長	—

番号	開示事項	掲載箇所
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	6-7,13-15,64-66
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	13-15,64-66
2-14	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	13-15,64-66
2-15	利益相反	64-66
2-16	重大な懸念事項の伝達	13,64-66,68-70,73
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	70
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	64-66
2-19	報酬方針	—
2-20	報酬の決定プロセス	—
2-21	年間報酬総額の比率	—
戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	5
2-23	方針声明	6,7,21,39,44,47,54,58,64,68,73
2-24	方針声明の実践	13-15,21-30,33-42,44-46,47-52,54-56,58-61,64-66,68-71,73-74

GRI 2：一般開示事項2021

番号	開示事項	掲載箇所
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	49,56,60,69-70,74
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	49,69-70
2-27	法規制遵守	69
2-28	会員資格を持つ団体	—
ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	3
2-30	労働協約	—

GRI 3：マテリアルな項目

番号	開示事項	掲載箇所
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	14
3-2	マテリアルな項目のリスト	15
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	13-74

項目別スタンダード

番号	開示事項	掲載箇所
201：経済パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	11
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	21-30
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	—
202：地域経済でのプレゼンス		
202-1	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別）	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
203：間接的な経済的インパクト		
203-1	インフラ投資および支援サービス	—
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—
204：調達慣行		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	60
205：腐敗防止		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	68-71
205-2	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	68-71
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—

項目別スタンダード

番号	開示事項	掲載箇所
206：反競争的行為		
206-1	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	—
207：税金		
207-1	税務へのアプローチ	—
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—
207-3	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	—
207-4	国別の報告	—
301：原材料		
301-1	使用原材料の重量または体積	—
301-2	使用したリサイクル材料	26
301-3	再生利用された製品と梱包材	61
302：エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	22-24
302-2	組織外のエネルギー消費量	22-24
302-3	エネルギー原単位	23
302-4	エネルギー消費量の削減	25
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	25

項目別スタンダード

番号	開示事項	掲載箇所
303：水と排水		
303-1	共有資源としての水との相互作用	—
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	27
303-3	取水	—
303-4	排水	—
303-5	水消費	27
304：生物多様性		
304-1	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、管理している事業拠点	28-29
304-2	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	—
304-3	生息地の保護・復元	28-29
304-4	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	—

項目別スタンダード

番号	開示事項	掲載箇所
305:大気への排出		
305-1	直接的なGHG排出（スコープ1）	23
305-2	間接的なGHG排出（スコープ2）	23
305-3	その他の間接的なGHG排出（スコープ 3）	24
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	23
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	22-24
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	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	27
306：廃棄物		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	26
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	26
306-3	発生した廃棄物	26
306-4	処分されなかった廃棄物	26
306-5	処分された廃棄物	26
308：サプライヤーの環境面のアセスメント		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	59-60
308-2	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	59-61

項目別スタンダード

番号	開示事項	掲載箇所
401：雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	11,37
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	—
401-3	育児休業	11,41
402：労使関係		
402-1	事業上の変更にに関する最低通知期間	—
403：労働安全衛生		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	44-46
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	45-46
403-3	労働衛生サービス	47-51
403-4	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	44-51
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	45-46
403-6	労働者の健康増進	47-51
403-7	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軽減	45-46
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	44-51
403-9	労働関連の傷害	45,52
403-10	労働関連の疾病・体調不良	52

項目別スタンダード

番号	開示事項	掲載箇所
404：研修と教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	—
404-2	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	34-36
404-3	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	33
405：ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	37,39-42
405-2	基本給と報酬の男女比	11,40
406：非差別		
406-1	差別事例と実施した是正措置	39,70
407：結社の自由と団体交渉		
407-1	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：児童労働		
408-1	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	—
409：強制労働		
409-1	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	—
410：保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
411：先住民族の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—

項目別スタンダード

番号	開示事項	掲載箇所
413：地域コミュニティ		
413-1	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	—
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	—
414：サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	59
414-2	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	59-61
415：公共政策		
415-1	政治献金	—
416：顧客の安全衛生		
416-1	製品・サービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
417：マーケティングとラベリング		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
418：顧客プライバシー		
418-1	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	—

