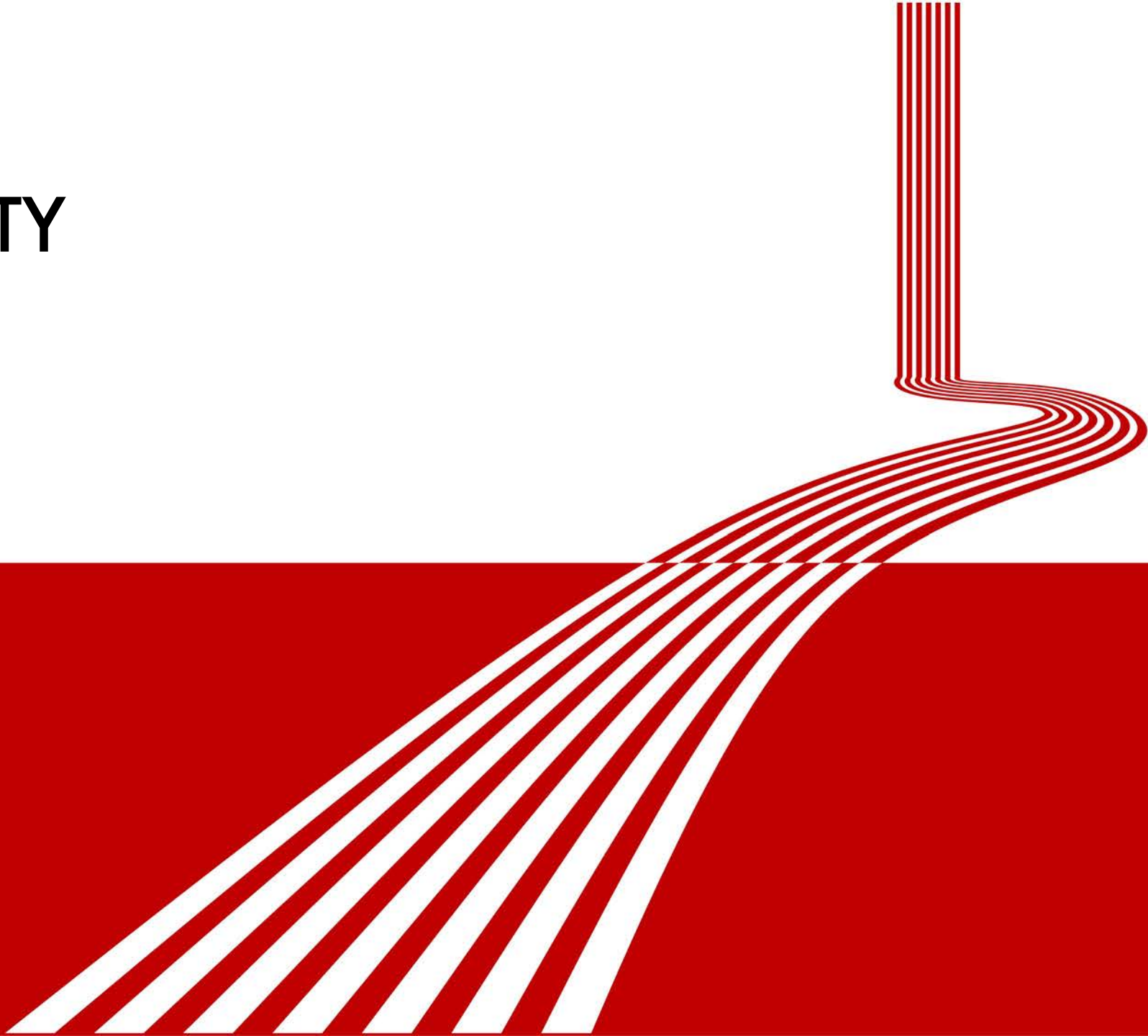




SUSTAINABILITY REPORT 2025

前川製作所 サステナビリティレポート



100周年を超えて。 次の時代も、技術のチカラで。

前川製作所は昨年、創業100周年という大きな節目を迎えました。これまで私たちは、圧縮・冷凍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向け、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の回収などさまざまなニーズに対応しています。

これからも私たちは、技術のチカラでサステナブルな未来を切り拓いていきます。

CONTENTS

SECTION 01 イン트로ダクション

グループ・ミッション	06
グループ行動規範	07
トップメッセージ	08
前川製作所のあゆみ	09
前川製作所の強み	10
会社概要	12
国内拠点ネットワーク	13
グローバルネットワーク	14

SECTION 02 マネジメント

サステナビリティハイライト 新たな障がい者雇用のかたち「ひろがるCAFE」	16
サステナビリティ推進	17
マテリアリティ（重要課題）の特定・見直し	18
マテリアリティ（重要課題）とKPI	19

SECTION 03 環境

環境に関する基本的な考え方	21
カーボンニュートラルの実現に向けて	22
温室効果ガス（GHG）排出量の状況	23
エネルギー消費量削減の取り組み	24
環境に配慮した製品開発に関する基本的な考え方	25
Special Column「その先の、未来の冷凍機」を目指して	26
省資源・廃棄物削減の取り組み	28
環境に対する配慮	29
生物多様性	30

SECTION 04 社会

人財に関する基本的な考え方	32
人財育成・社員研修の充実	33
人権に関する基本的な考え方	35
多様な働き方への対応	36
仕事と育児・介護の両立	38
労働安全衛生に関する基本的な考え方	39
労働災害防止に向けた取り組み・教育・研修	40
健康経営に関する基本的な考え方	42
健康保持・増進のための取り組み	43
品質に関する基本的な考え方	45
品質管理における取り組み	46
調達に関する基本的な考え方	47
サステナブル調達	48
サステナブル調達の取り組み	49
環境に対する配慮	50

SECTION 05 ガバナンス

コーポレート・ガバナンスと内部統制に関する基本的な考え方	52
責任と権限の明確化	53
役員一覧	54
コンプライアンスに関する基本的な考え方	55
コンプライアンス意識の醸成と向上	56
ハラスメント防止の体制と取り組み	57
法令等に違反する不正行為について	58
情報セキュリティ対策に関する基本的な考え方	59
情報セキュリティ委員会の取り組み / 周知と浸透に向けた取り組み	60
リスクマネジメントに関する基本的な考え方	61
システム運用による法的関連業務の円滑な管理体制の確立	62

SECTION 06 データ集

環境データ / 社会データ	64
ガバナンスデータ	66
GRI対照表（GRI内容索引）	67

編集方針

「SUSTAINABILITY REPORT 2025」は、持続可能な社会の実現に向けた前川製作所（以下、「当社」といいます。）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	グループ・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
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

2024年1月1日～ 2024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）

発行日 2025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、当社が本レポート発行までに入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社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 サステナビリティ推進室
sdgs-project@mayekawa.co.jp

01

Introduction

イントロダクション

CONTENTS

グループ・ミッション
グループ行動規範
トップメッセージ
前川製作所のあゆみ
前川製作所の強み
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



グループ・ミッション

当社は創業以来、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応じてきました。

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

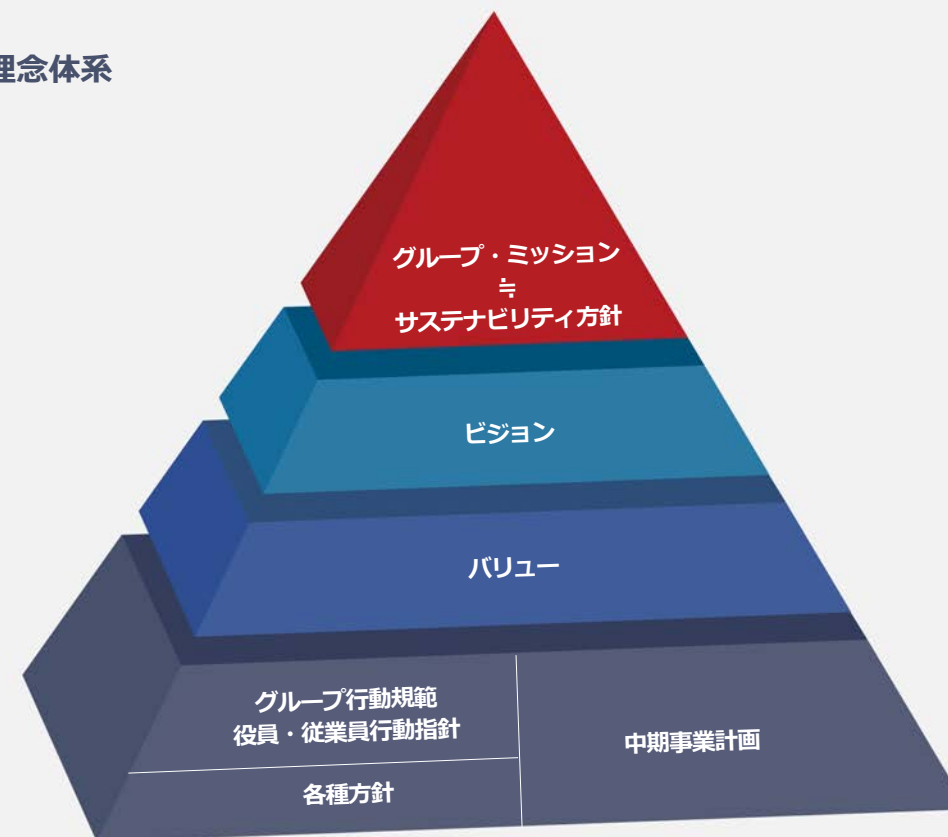
公正かつ安全な事業活動を遂行し、持続的発展を目指します

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

理念体系





グループ行動規範

マエカワ・グループは、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、グループ・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、成長することを大切にしています。そして、その成長を通じて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





トップメッセージ

変革の時代に、前川製作所が果たす責任

当社は本年、創業101年目という新たな節目を迎えることができました。これもひとえに、長年にわたりご支援くださったお客さま、地域の皆さま、そしてともに歩んできた従業員一人ひとりのおかげであり、心より感謝申し上げます。

持続可能な社会の実現に向けて、私たち前川製作所は、創業以来培ってきた技術力と誠実なモノづくりの姿勢を礎に、社会課題の解決に取り組んでまいりました。

2025年を迎え、世界は気候変動、資源の枯渇、人口構造の変化など、かつてないほど多様で複雑な課題に直面しています。こうした中、企業が果たすべき責任はますます大きくなっており、私たちも「環境」「社会」「ガバナンス」の観点から、持続可能な成長を目指す取り組みを加速させています。

特に、多様な人財の活躍、環境負荷低減と脱炭素社会実現への貢献は、昨年に引き続き重要な課題と位置づけ、マテリアリティに基づいた目標（KPI）を定めて活動を進めています。本レポートでは、それらを含めた取り組みと成果やカーボンニュートラル社会の実現に向け開発を重ねてきた製品による削減貢献量についてご紹介しています。

101年目の今、私たちは次の時代に向けて新たな一歩を踏み出しました。環境負荷低減を可能にする製品開発、多様な人財が活躍できる職場づくりをさらに推進し、自己開発と技術革新を通じて社会課題の解決に挑戦し続けます。

今後とも、変わらぬご支援とご指導を賜りますようお願い申し上げますとともに、皆さまとともに、より良い未来を築いていくことを心より願っております。

株式会社前川製作所
代表取締役 社長執行役員
前川 真





前川製作所のあゆみ

当社は、輸入機械による冷凍装置事業を出発点として、創業から6年後には製氷事業へと事業領域を拡大しました。こうして、製氷業と冷凍機の自社製造を通じて、独自の発展を遂げてきました。

創業から100年を超えた今、その技術と製品は冷蔵倉庫、船舶、食品、インフラ、レジャー等さまざまな分野へと広がりを見せています。「冷凍機のマエカワ」から「熱エンジニアリングのマエカワ」へー私たちは、次の100年を見据えて、さらなる技術革新に挑み続けています。



2008年 新本社ビルが完成

創業80周年記念で竣工
地中熱利用など環境配慮の設計で各種の賞を受賞



2003年 東広島工場の操業開始

エコキュート等のCO₂ヒートポンプの
製造拠点として高効率を追求



1972年 本社新社屋が竣工

大型冷蔵プラントに圧縮機を
納入し全国シェアは75%を
占めるまでに成長



1958年 本社工場を改築

MYCOMブランドを軸に
圧縮機の海外販売を強化



1934年 「前川製作所」に社名変更

冷却エンジニアリングと製氷の部門を
合体し、前川製作所と改称



1924年 「前川商店」創業

前川喜作が冷却プラントエンジニアリングを
核とする前川商店を設立



2024年 創業100周年

世界43カ国に展開するグループへ成長



1986年 佐久工場の操業開始

食肉加工向けロボットの開発拠点として
現場ニーズに応える技術開発を推進



1970年 守谷工場の操業開始

製造の一大拠点として
冷凍圧縮機の増産体制を構築

2000

1994年

チキン骨付きもも肉全自動脱骨 ロボット「トリダス」販売開始

人手不足等に応える自動化技術で、
生産ロスの削減と製品の安定供給を実現

1980

1966年

スクリー圧縮機の自社製作を開始

部品からの一貫製作体制を確立し、日本で
初めてスクリー圧縮機の自社開発に成功

1940

1934年

堅型レシプロ圧縮機の自社製作を開始

エンジニアであった創業者が筆頭に
堅型レシプロ圧縮機の製作を開始



1930年

製氷製品の販売開始

氷の量産体制を整え、拡大する
流通需要に応える



2011年

空気熱源エコキュート「ユニモ」販売開始

発生する熱を最大限に活用し
省エネルギー・CO₂排出量削減に貢献



2008年

高効率自然冷媒冷凍機「NewTon」販売開始

高効率を追求した環境に優しい自然冷媒冷凍機
脱炭素化社会に大きく寄与



1971年

連続式急速凍結装置 「スチールベルトフリーザー」販売開始

多様な食品を衛生的かつ安定した品質で凍結。
作業性にも配慮し食品ロス削減や効率化に貢献



1958年

多気筒レシプロ圧縮機の 自社製作を開始

高速多気筒レシプロ圧縮機
A型、B型のシリーズを開発



企業の動き

製品の動き



前川製作所の強み

当社は、冷熱技術と確かなモノづくりの力で、多様な分野での事業基盤を確立しました。長年にわたり築いてきた製品ブランドを活かした展開力と、お客さまとの信頼関係を礎に、進化するニーズに応え、新たな価値を生み出し続けています。

自然冷媒×排熱活用で脱炭素をリード

当社は、産業用冷凍機メーカーとして冷熱・圧縮の技術を核に、食品の冷凍・冷蔵分野などの低温領域を長年にわたり支えてきました。私たちは、まだ「地球温暖化」という言葉が一般に知られていなかった時代から、環境負荷の少ない自然冷媒（アンモニア等）に着目し、その活用を業界に先駆けて推進してきました。高温領域においては、化石燃料を使わないヒートポンプ技術により、従来のボイラーに代わる熱供給を実現。また、自然冷媒の採用と工場全体の排熱の有効活用により、CO₂排出量の削減に寄与しています。

空気熱源エコキュート



unimo

CO₂ヒートポンプ式
デシカント除湿機



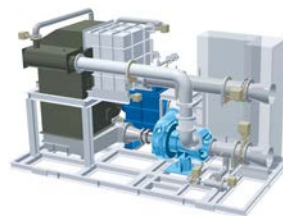
CHR||S

高効率自然冷媒冷凍機



NewTon

空気冷凍システム



PascalAir



冷凍空調の技術に不可欠な「冷媒」

冷凍空調の技術を支える大切な存在が「冷媒」です。冷蔵庫内を冷やすための機械が動き出すと、冷媒もその機械の中を回り始めます。冷媒が熱を運ぶことで、冷蔵庫の中が冷える仕組みです。水蒸気が雲を作り、雨となって川や海に流れ、また水蒸気となって雲を作るように、冷媒も空気の状態を変えて循環させて、モノを冷やし続けています。



フロン類と地球温暖化について

現在、冷媒として広く使われているのが、「フロン類」という化学物質です。フロン類は二酸化炭素と同様に地球を暖める力をもつ“温室効果ガス”であり、二酸化炭素が地球を暖める効果を1とすると、フロン類が及ぼす地球温暖化への影響はその数十倍～1万倍以上にも及びます。たとえ少量でも、冷媒のフロン類が機器の使用中に漏れ出たり、機器を捨てる時に回収されずに大気中に放出されたりすることで、地球温暖化に大きな影響を与えています。



フロン類に代わる新たな選択肢「自然冷媒」

フロン類に代わる新しい選択肢として導入が進んでいるのが「自然冷媒」です。アンモニア（NH₃）、二酸化炭素（CO₂）、空気など、もともと自然界に存在する物質を冷媒として利用するものです。これらは地球温暖化への影響が小さく、環境にやさしい冷媒として注目されています。





自動化で人手不足を支える現場づくり

当社は、物流倉庫向けの冷凍機や食品凍結用フリーザーをはじめ、ラインエンジニアリングや冷熱ユーティリティなど、工場に欠かせない多様な設備を提供しています。食品産業では人手不足が大きな課題となっていますが、当社は早い段階から自動化に取り組み、業界の省人化をサポートしてきました。繰り返し作業や負担の大きい工程を自動化することで、加工品質を安定させると同時に、生産効率の維持・向上や人材確保といった課題解消にもつなげています。



連続式急速凍結装置
サーマジャックフリーザー



ドラムレス スパイラル型
連続式急速凍結装置
マルチレイヤードフリーザー



自動投入搬出型
連続式急速凍結装置
コンタクトフリーザー
タックオート



チキン骨付きもも肉
全自動脱骨ロボット
トリダス マークⅢ



豚もも部位自動除骨ロボット
ハムダス-RX



豚部分肉処理セルシステム
セルダス

100 年企業の信頼と対応力

当社は、1924年の創業から100年以上にわたり、お客さまの現場に向き合い続けてきました。製品開発から製造、販売、据付、保守までを自社で一貫して担う体制により、単なる製品提供ではなく、対話を重ねながらお客さまの課題解決に寄り添ってきました。長年の歴史で培われたこうした姿勢が信頼を積み重ね、お客さまから長く選ばれ続けてきた理由であり、これからも信頼される企業であり続ける当社の原点です。地球と人類に優しい、豊かな未来の実現に向けて、マエカワは技術で応えます。

前川製作所のコーポレートブランド



マエカワREDのMは絶えず自らを変革し「主体性、戦略性、責任感、スピード感」を持ち、時代を切り拓いていく社員一人ひとりを表します

丸みのある各文字は世代を超えた知識・知恵、異種・異質な文化の融合と、マエカワの広範囲な企業活動を表します

アンダーバーは、各文字を一つに結びつけており、社内外の共創関係を深め、共同体を形成し、お客さまとともに創り、ともに栄えていくマエカワを表します

前川製作所の英語表記は“MAYEKAWA”。英語圏で正しく「マエカワ」と発音されるように、創業者・前川喜作が“Y”を加えたと伝えられています。



会社概要

■商号

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

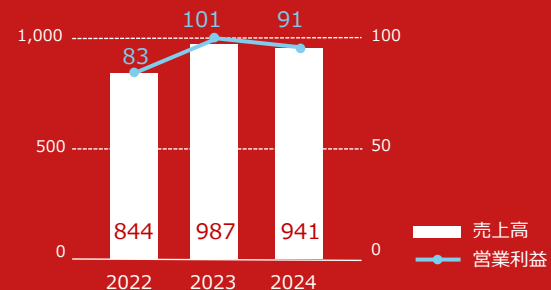
■本店所在地

〒135-8482 東京都江東区牡丹3丁目14番15号

■国内売上（単体）

941億円（2024年12月期）

・国内売上推移：単体（億円）



※ 2023年度より収益および利益に関する会計方針を変更しました

■国内拠点数

事業所54ヶ所、生産拠点3ヶ所、研究所2ヶ所
(2024年12月31日時点)

■事業内容

- 産業用冷凍機、ヒートポンプ、各種ガスコンプレッサーの開発・製造・販売
- 食品加工機械等の開発・製造・販売
- 上記に付帯する装置・システムの開発・製造・販売
- 食品・物流等各種プラントの設計・施工・メンテナンスおよび改良工事

■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

国内従業員数（単体） 2,058名
海外グループ従業員数 3,237名
(2024年12月31日時点)



Global Headquarters
Tokyo, Japan



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2ヶ所
(2024年12月31日時点)

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

技術開発部門

- ・守谷
- ・東広島



グローバルネットワーク

世界43の国にグループ103事業所を展開
(生産拠点7ヶ所含む) ※2024年12月31日時点

ケイティ工場 (アメリカ)



チェンナイ工場 (インド)



昌原工場 (韓国)



セルビア工場 (セルビア)



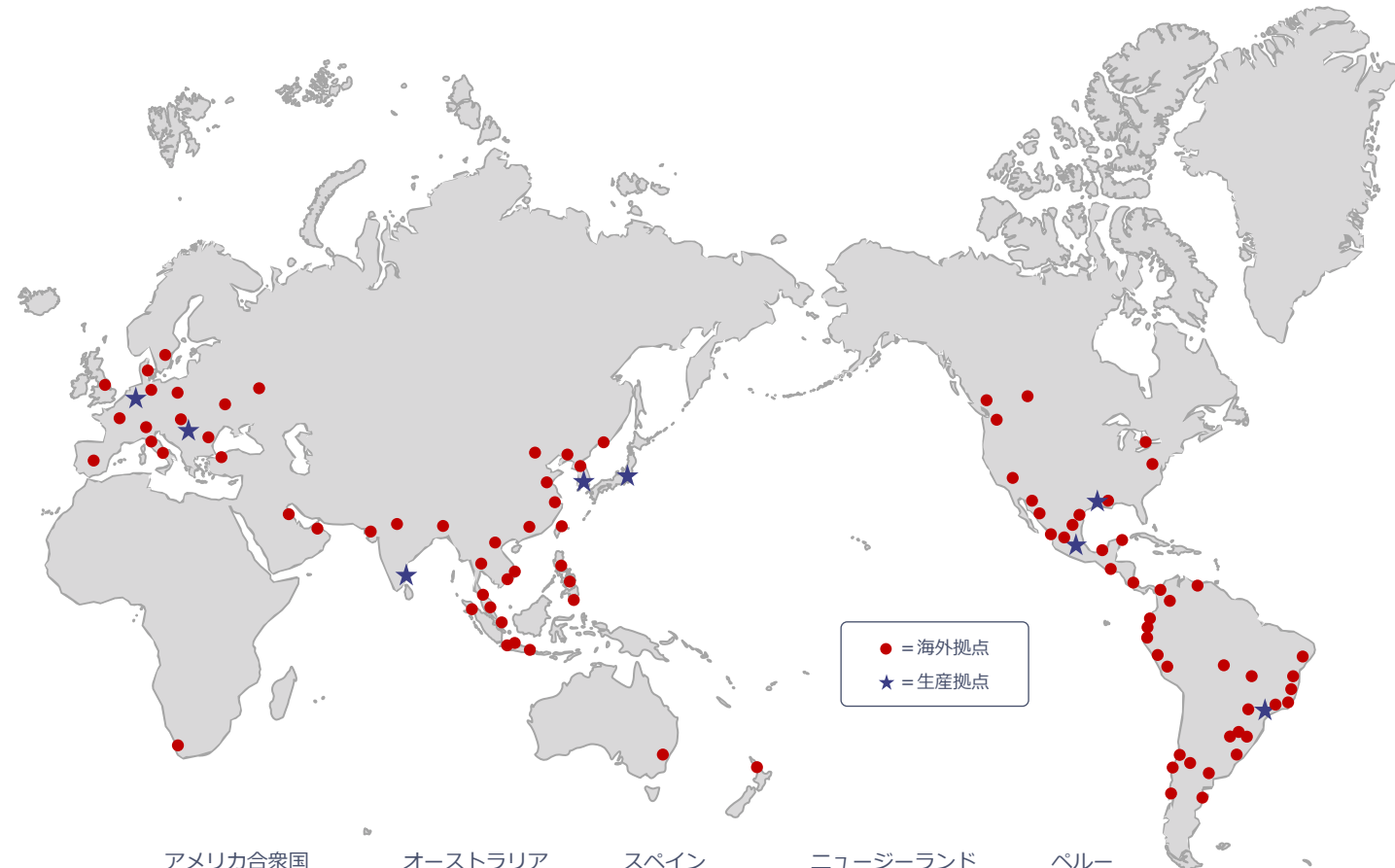
アルジャ工場 (ブラジル)



ブリュッセル工場 (ベルギー)



クエルナバカ工場 (メキシコ)



● = 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
エクアドル

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
スウェーデン

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
ベルギー
ポーランド
マレーシア
南アフリカ
メキシコ
ロシア

02

Management

マネジメント

CONTENTS

サステナビリティハイライト 新たな障がい者雇用のかたち「ひろがるCAFE」

サステナビリティ推進

マテリアリティ（重要課題）の特定・見直し

マテリアリティ（重要課題）とKPI

サステナビリティハイライト

新たな障がい者雇用のかたち「ひろがるCAFE」



当社では、2024年7月に新たに設立された「人材部門チャレンジド推進グループ」が中心となり、障がい者雇用のさらなる推進に取り組んでいます。

これまでの障がい者採用は、特別支援学校からの実習を経た新卒採用や、エージェント・就労移行事業所経由のキャリア採用を中心に行ってきました。しかし、求人ポジションとのマッチングが難しいケースも多く、固定的な職域に限界を感じる場面も少なくありませんでした。

そこで、新たに設計したのが、カフェスタッフ（6時間勤務）としてスタートし、将来的に現場への配属（主にオフィスワーク）を目指すという新しいポジションです。この取り組みの場として、本社内にある「コミュニケーションホール」のカウンターが社内カフェに生まれ変わりました。

 店名に込めた想いとは

社内カフェの店名は「ひろがるCAFE」

- ・職域がひろがる
- ・コミュニケーションがひろがる
- ・新しいアイデアがひろがる

そんな想いを込めて、決定しました。



ひろがるCAFE ロゴ

「ひろがるCAFE」は単なる就労の場にとどまらず、従業員同士の交流の場としても機能します。従業員が自然と集まり、会話が生まれることで、組織全体のエンゲージメント向上にもつながることを期待しています。

多様な個性を尊重し、一人ひとりが自分らしく活躍できる職場環境を整えることで、障がいのある従業員も、そうでない従業員も、ともに成長できる組織づくりを目指しています。

 ひろがるCAFEの現在地

「ひろがるCAFE」は、2025年6月にプレオープンし、7月にはグランドオープンを迎えました。現在は1日平均で約100杯のドリンクを提供しており、接客オペレーションの習得や新メニューの検討など、チャレンジドメンバーのやりがいにもつながっています。従業員にとっても、カフェを訪れることでフロアの異なる部門のメンバーと自然にコミュニケーションが生まれ、コーヒーを片手に打ち合わせを行うなど、新たなスペースとして親しまれています。

 将来的な展望

今後は「ひろがるCAFE」での実習受け入れを進め、カフェスタッフから現場へのキャリアパスモデルを構築していくことを目指しています。すべての従業員が自然に交わり、お互いを理解し合うインクルーシブな職場づくりに取り組むとともに、「ひろがるCAFE」が従業員同士の活発なコミュニケーションの場として定着していくことを期待しています。



サステナビリティ推進

当社は、グループ・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。

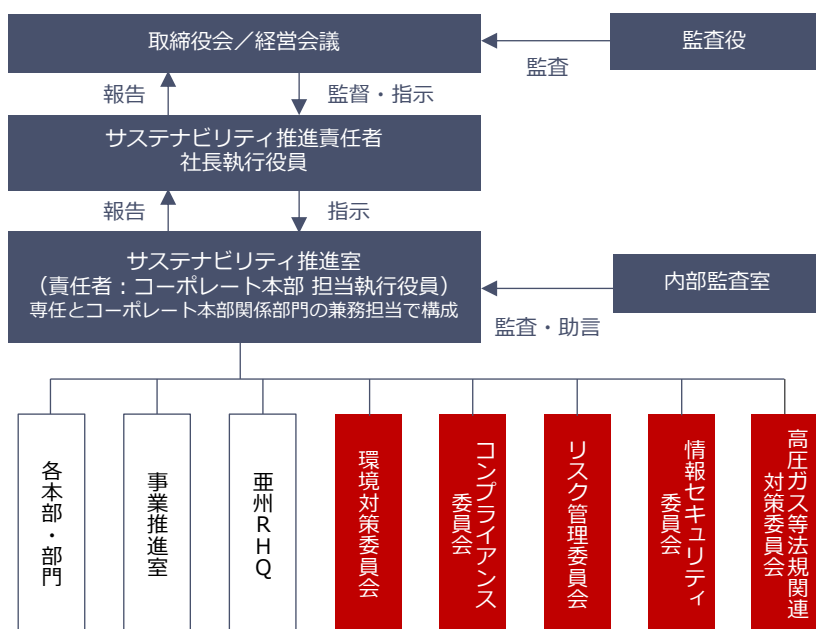
サステナビリティ推進体制とマネジメント

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。

サステナビリティ推進室は、ESGに関する取り組みを各委員会・本部等と協議し、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対応等に応じていきます。

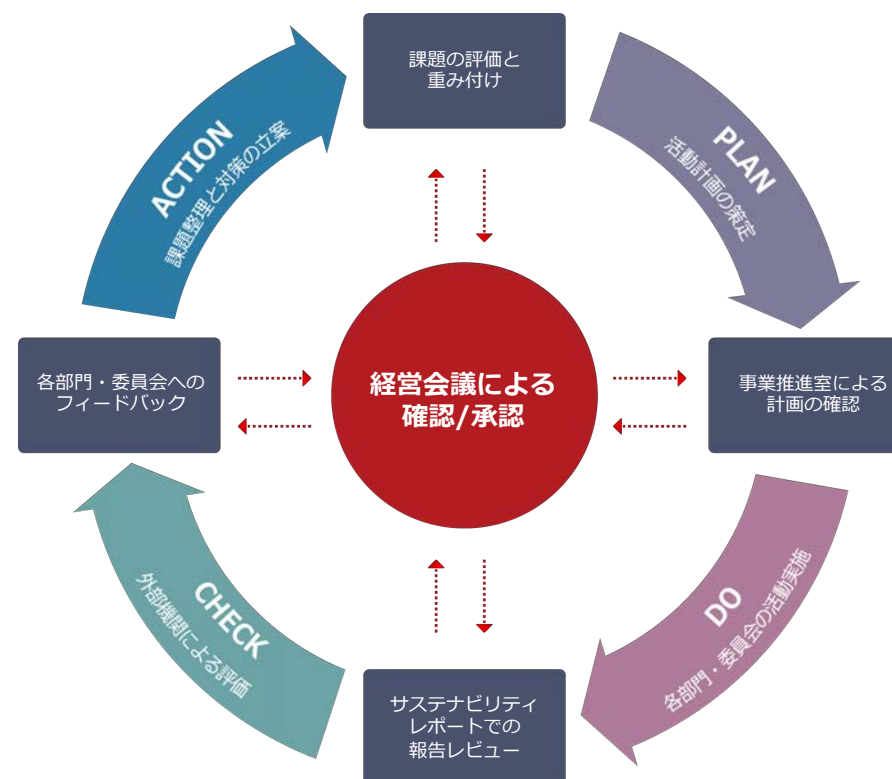
サステナビリティに関する重要な事項は、原則年4回、経営会議にて付議・報告されています。

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・見直し

当社は、経営環境の変化を踏まえ、2024年から2027年を対象としていた「第二期中期事業計画」を見直し、売上高・営業利益の目標を上方修正しました。これにより第二期計画は2025年で終了し、2026年から2029年を対象とする「第三期中期事業計画」を新たに策定する方針です。

これに先立ち、2024年に特定した10のマテリアリティを再点検し、テーマの分散や重複を解消する観点から構成を見直しました。その結果、従来の10項目は当社にとって重要となりうる「検討課題」と位置付けを改め、関連性の高い事項を整理・統合して、5つのマテリアリティへ再構成しました。

今後も、外部環境の変化等を踏まえ、当社のマテリアリティがその時代に応じた社会課題を的確に捉えられるよう、適宜見直しを行っていきます。

マテリアリティ特定のプロセス

STEP 1: 社会課題の抽出

当社の事業に関わる社会課題、経営戦略の実現に欠かせない課題を抽出

STEP 2: 課題の重要性の評価

株主および社外監査役、従業員にヒアリングし、抽出した項目の重要度案を作成

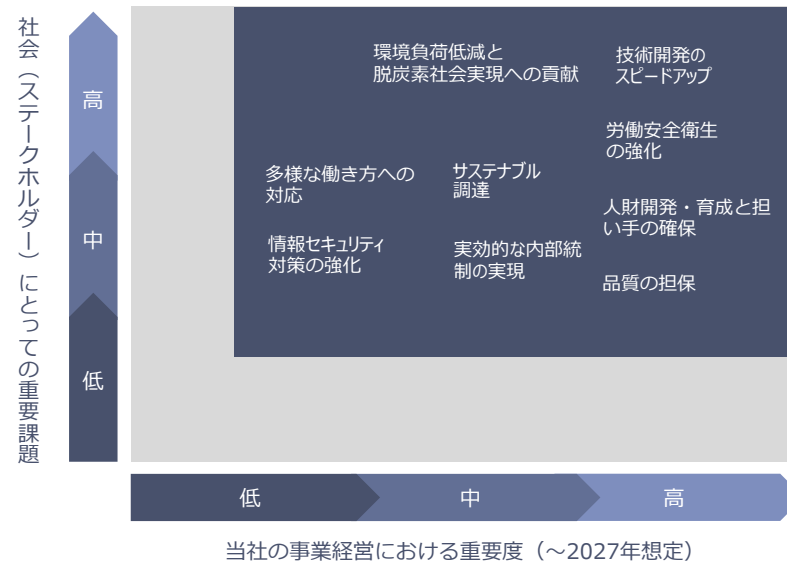
STEP 3: マテリアリティの特定（見直し）

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し、取締役会への報告・承認

STEP 4: 目標の設定

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。
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

検討課題の位置づけ



マテリアリティの特定（見直し）

前述の検討課題（旧マテリアリティ）を整理・統合し、テーマの分散や重複を解消して重点を明確にしました。その結果、以下の5つのマテリアリティに再構成され、取締役会に報告・承認されました。

- 環境負荷低減と脱炭素社会実現への貢献
- 一人ひとりがいきいきと活躍できる職場環境の実現
- 安全水準の向上と品質の確立
- サステナブル調達
- 持続的な成長を支える経営基盤の強化



マテリアリティ（重要課題）とKPI

マテリアリティ （重要課題）		目指す姿と主要な取り組み	KPI・目標	推進責任組織	目標		
					25年	26年	27年
E 環境	環境負荷低減と脱炭素社会実現への貢献	当社は産業用冷凍・冷蔵機器メーカーとして、ライフサイクル全体でのGHG排出量削減に注力し、自社およびお客さまの環境負荷低減を図ることで、脱炭素社会の実現に貢献すると考えています。また、製品開発のリードタイム短縮を目指し、評価試験の制御自動化・無人運転を推進することで、さらなる市場投入の迅速化とGHG排出量削減効果の最大化を目指しています。 ・事業活動によるGHG排出量の削減 ・製品評価試験の制御自動化と運転無人化の実現	GHG排出量（スコープ1、2）※ ¹	環境対策委員会	7,150t-CO ₂	6,720t-CO ₂	6,290t-CO ₂
		圧縮機の試験期間	技術企画本部	▲8%	▲15%	▲25%	
		(いずれも23年比)					
S 社会	一人ひとりがいきいきと活躍できる職場環境の実現	当社は、さまざまな経験や知識が組み合わせられることで、市場理解力や問題解決力を向上させ、従業員が自分らしさを発揮できるキャリアと働き方の実現を目指しています。また、多様な能力を有する人財を採用し、個々の価値観や背景を尊重し、性別を問わず公平な機会を提供することで、従業員一人ひとりが高いエンゲージメントを維持しながら活躍できる職場の実現を目指しています。 ・従業員のエンゲージメント向上 ・健康経営の推進 ・ライフステージの変化に応じて活躍できる柔軟な働き方の整備 ・多様な人財の活躍	従業員エンゲージメントスコア	コーポレート本部	2023年を基点（=0）としたスコア改善幅		
			アブセンティーズム/プレゼンティーズム ※ ³	コーポレート本部	+3 ※ ²	+5	+7
			男性の育児休業取得率	コーポレート本部	3.0日/78%	2.5日/79%	2.1日/80%
			課長補佐の女性登用者数	コーポレート本部	100%		
	安全水準の向上と品質の確立	当社は、安全で衛生的な職場環境を維持し、労働災害の防止に努めています。特に、製造・施工・メンテナンスサービスの現場においては、法令、社内基準、安全行動計画等を遵守し、労働災害に向けた対策を実施しています。また、品質マネジメントシステムを品質管理の基本とし、適正な品質管理を徹底し、品質起因の不具合の撲滅に努めています。 ・類似災害の再発防止 ・品質管理能力の向上	休業災害度数率	コーポレート本部	0.2以下 （休業1日以上 の労働災害による死傷者数：1名以下）		
			トラブルクレーム費用の対売上比率 ※ ⁴	品質保証センター	2014年を基点（=1）とした指数：0.40以下		
	サステナブル調達	当社は、安全・安心かつ高品質な製品・サービスを提供するとともに調達先と相互の信頼関係を構築し、お互いに協力して地球環境の保全・環境への配慮、安全衛生の確保と従業員の心身の健康保持・増進活動を支援することを目指しています。 ・ESG課題に配慮したサプライヤーからの持続可能な安定調達の推進	主要サプライヤーへのサステナビリティアセスメントシート回答率	購買本部	50%以上	60%以上	70%以上
G ガバナンス	持続的な成長を支える経営基盤の強化	当社は、法令遵守と倫理的企業運営を徹底し、信頼性と毀損防止を目指すガバナンスを強化しています。情報セキュリティ対策やシステムを活用した業務管理体制の整備とリスク低減策の実施によりリスクを最小化し、変化する市場環境に柔軟に対応して長期的な企業価値向上を図ります。 ・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と教育 ・リスク管理体制の強化とリスク低減策の徹底 ・システム運用による法的関連業務の円滑な管理体制の確立	コンプライアンス講習会受講率	コンプライアンス委員会	100%		
			情報セキュリティロードマップ実施率	情報セキュリティ委員会	100%		
			リスク低減策の実施率	リスク管理委員会	100%		
			法定登録申請管理システムの運用定着	高圧ガス等法規関連対策委員会	50%	70%	80%

※1：スコープ1 自社の事業活動からの直接的な温室効果ガスの排出

スコープ2 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接的な温室効果ガス排出

※2：eNPS（Employee Net Promoter Score：従業員が自分の職場を家族や友人にどれだけ勧めたいかを測る指標）を測定し、2023年を基点としてスコア改善幅を示したもの

※3：アブセンティーズム 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

プレゼンティーズム 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

※4：トラブルクレーム お客さまに引き渡した後に発生した、製品やプラント装置などの不具合への対応

03

Environment

環境

CONTENTS

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

温室効果ガス（GHG）排出量の状況

エネルギー消費量削減の取り組み

環境に配慮した製品開発に関する基本的な考え方

Special Column「その先の、未来の冷凍機」を目指して

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





環境に関する基本的な考え方

当社は、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」の「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「計画」を定め活動しています。

環境方針

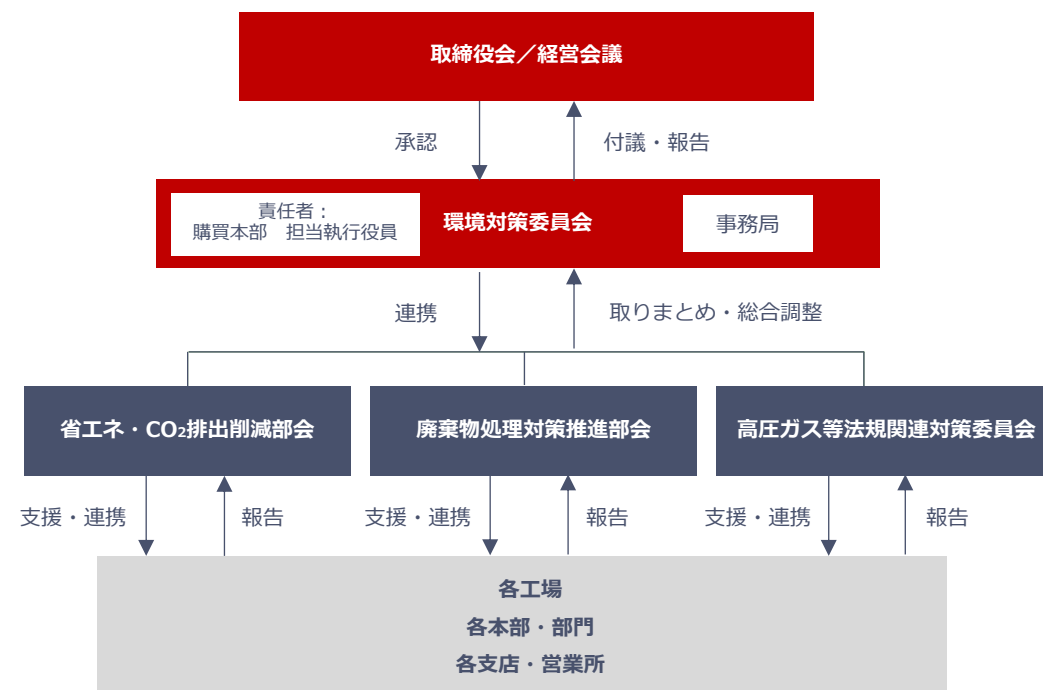
当社は、地球規模の環境問題を重要課題と認識し、事業活動における環境負荷の低減とあわせて、
製品の性能向上がお客様の消費電力を削減し、気候変動防止に貢献できると考えています。持続的
発展が可能な社会を実現するために、法令遵守はもとより環境負荷低減への取り組みをこれからも積
極的に進めます。

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もとに、全社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

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」の「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、自社の温室効果ガス（GHG）排出を削減するとともに、当社の製品がお客さま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%削減目標を踏まえ、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2020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。本年は、支店担当者にゼロボードシステム（環境指標管理システム）導入目的と使用方法を周知し、データ入力を開始しました。月単位の排出量が確認できるので、結果を社内フィードバックに活用する予定です。

2030年の目標

目標 GHG排出量

▶▶ 5,000t-CO₂*
※ Scope1+2の年間GHG排出量

2025年の目標

目標 GHG排出量

▶▶ 7,150t-CO₂*
※ Scope1+2の年間GHG排出量





温室効果ガス（GHG）排出量の状況

当社は、国内のScope1+2のGHG排出量を2030年に2020年度比46%減である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GHG排出量の削減を通じた「企業価値の向上」を目指します。

2024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	2022	2023	2024
実績 ※	t-CO ₂	158.0	149.0	145.0

●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	2022	2023	2024
実績 ※	t-CO ₂	9,360.0	8,270.0	8,438.0

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もと、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（冷媒管理システム）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。支店では簡易点検や定期点検を徹底することでフロン類の漏洩防止に努めています。本年では山形営業所の空調機で漏洩が確認されましたが、早期に対策を実施できました。また、算定漏洩量が年間1000t-CO₂未満であることを定期的に確認しています。

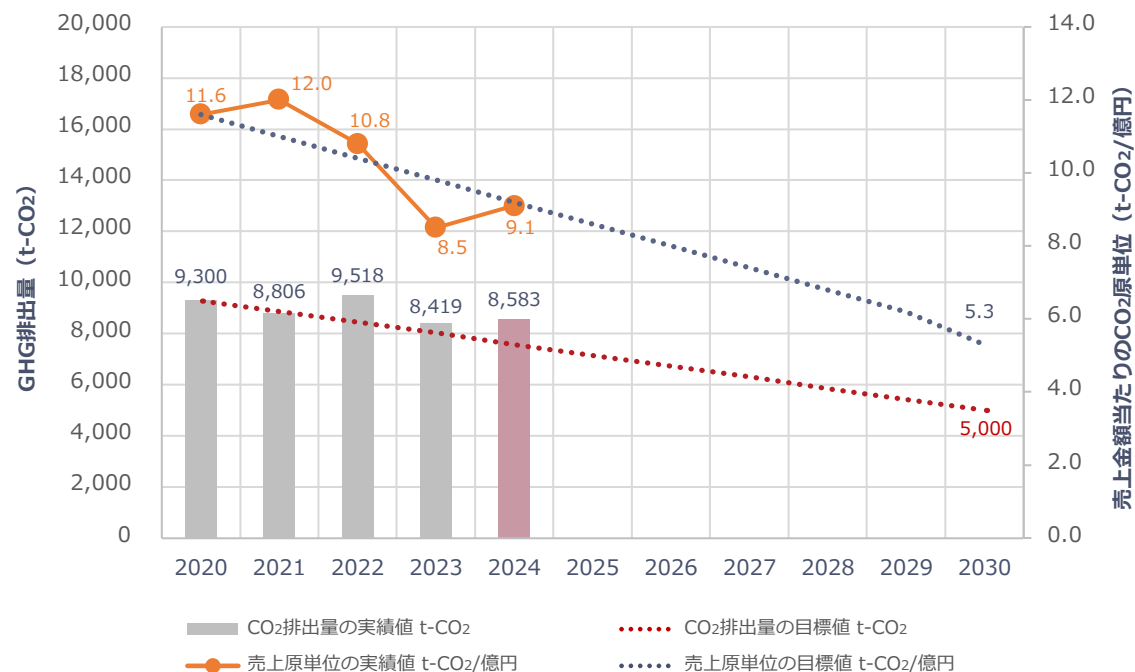
	単位	2023	2024
実績 ※	t-CO ₂	0	0.88

※ 対象：本社、各支店、各営業所、守谷工場、東広島工場、佐久工場

2024年度（4月～翌年3月）におけるScope1+2の温室効果ガス排出量は8,583t-CO₂となり、前年度比で約2%の増加となりました。排出量増加の主な要因は、生産高の増加に伴うエネルギー使用量の増加によるものです。一方で、太陽光発電設備の導入により、エネルギー消費原単位は前年度比で改善しており、効率的なエネルギー利用が進んでいます。

引き続き、工場では夏期の電力需要平準化時間帯に太陽光発電により昼間買電の使用から自家発電の使用に転換し、再生可能エネルギーへの転換を図っていきます。同時に大型機械の試運転を夕方以降にシフトするなど電力ピークを抑え地域の電力安定供給にも貢献しています。

Scope1・2 GHG排出量と売上原単位





エネルギー消費量削減の取り組み

当社は、2030年までにScope1およびScope2のGHG排出量を5,000t-CO₂に削減するという目標を掲げています。これまでも継続的な取り組みにより、着実に排出量の削減を達成してきました。今後は、守谷工場および東広島工場における省エネ活動をさらに強化し、生産量の拡大を見据えながらもScope2の削減を図るため、使用エネルギーの非化石化率の向上に取り組みます。

具体的には、2024年1月に東広島工場、同年7月には守谷工場において太陽光発電設備の増設を実施しました。今後は太陽光発電に加え、蓄電池の導入も視野に入れ、電力使用のピークシフトを積極的に推進していきます。

太陽光発電設備の稼働状況

守谷工場

敷地内の調整池（9,700m²）に太陽光発電設備を増設しました。増水時に太陽光パネルが浸水しないように架台の設置高を2m以上にしています。既設の屋根上太陽光設備と合計した発電量期待値は年間2,024MWhです。



計画発電量-MWh	年間：2,024
実績発電量-MWh	2022年：567
	2023年：571
	2024年：1,563
CO ₂ 削減効果＊	2024年削減実績：674(t-CO ₂ /年)

＊CO₂排出係数(東京電力(株))= 0.431kg-CO₂/kWh
＊2024年4月～2025年3月のCO₂削減効果

東広島工場

太陽光発電設備No.1とNo.2の発電量期待値は年間1,742MWhです。太陽光発電設備の発電能力は、時間最大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できます。年間の非化石化率は、2022年10%、太陽光発電設備No.2稼働後は19%まで向上しています。



計画発電量-MWh	年間：1,742
実績発電量-MWh	2022年：811
	2023年：907
	2024年：1,492
CO ₂ 削減効果＊	2024年削減実績：776(t-CO ₂ /年)

＊CO₂排出係数(中国電力(株))= 0.520kg-CO₂/kWh
＊2024年4月～2025年3月のCO₂削減効果



環境に配慮した製品開発に関する基本的な考え方

当社は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、環境負荷のより小さな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。

産業用圧縮機開発のスピードアップを検討

当社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さまざま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、品質を維持しながら、開発過程の製品評価の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も検討を開始しています。



新しい圧縮機試験棟



試験棟内の準備状況

圧縮機開発に係る評価期間の短縮への方策（実績基準：2023年）

2024年度：評価試験の制御自動化・運転無人化をスタートし、最終的に20%の期間短縮を目指す。

→ 制御自動化は導入できたが、運転無人化は未実施、1%程度の試験期間短縮となった
新たな圧縮機試験棟の建設をスタート、試験棟は竣工した

2025年度：新たな圧縮機試験棟を準備し、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：性能予測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、試験運転時間の20%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 目標/実績	100	97 / 99	92 / -	85 / -	75 / -

検討期間：..... 実施期間：..... 計画期間：.....

Special Column

「その先の、未来の冷凍機」を目指して — 環境保全と当社製品 —

近年、地球温暖化により世界の平均気温が産業革命前より約1.09℃上昇し、熱波や豪雨、山火事、干ばつなどの気象災害が増加しています。そのうち約1.07℃は人間の活動による温室効果ガス（GHG）の排出が原因であり、気温上昇が1.5℃に達すると災害の頻度がさらに高まるため、早急な対策が必要です。

温室効果ガス（GHG）は大気中の熱を吸収するガスで、主にCO₂、メタン、HFCsなどが含まれます。世界では年間約590億トン、日本では約12.1億トンが排出されており、その約85%がエネルギー起源CO₂です。メタンやHFCsは排出量は少ないものの、CO₂よりも温暖化効果が非常に高いため、影響が大きいとされています。

製造現場では省エネルギーや化石燃料削減に取り組んでいるにもかかわらず、HFCsへの転換によりGHG排出量が増加してしまうという課題があります。

こうした状況を予測していた当社が2005年から構想を始めたのが高効率自然冷媒冷凍機「NewTon（ニュートン）」です。2年におよぶ試行錯誤を経て、2008年に販売を開始。立ち上がり時にはトラブルも重なりましたが、開発メンバーが不退転の覚悟で改良を重ねた結果、ついに安定稼働を実現しました。これも、お客さまの温かいご理解があったからこそです。



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。

「NewTon」は、2023年に販売台数3,000台を突破し、産業用冷凍機市場において急速な普及を遂げました。その背景には、優れた省エネルギー性能とGHG排出量削減への貢献が高く評価されたことが挙げられます。

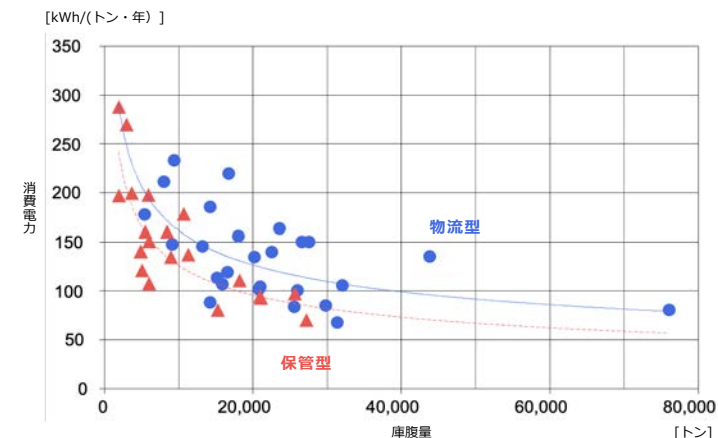
開発チームは「決して満足しない」という強い信念のもと、約4年ごとにバージョンアップを重ねてきました。圧縮機、IPM同期モーター、熱交換プレート、熱交換器、圧力容器といった主要部品はすべて自社で開発・製造されており、それらを独自の組み込み技術と高度な制御技術で統合することで、他に類を見ない省エネルギー性能を実現し続けています。

待ったなしで進む地球温暖化に対して、「NewTon」は、まさに未来を先取りして地球環境保全に貢献してきた製品と言えるでしょう。これからも「その先の未来の冷凍機」を目指して社会課題解決に挑戦します。

NewTon導入効果

保管型倉庫と物流倉庫における消費電力

※冷蔵倉庫全体の消費電力量であり、冷却設備、事務所、電灯、搬送動力も含む





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」

累計出荷台数：3,566台

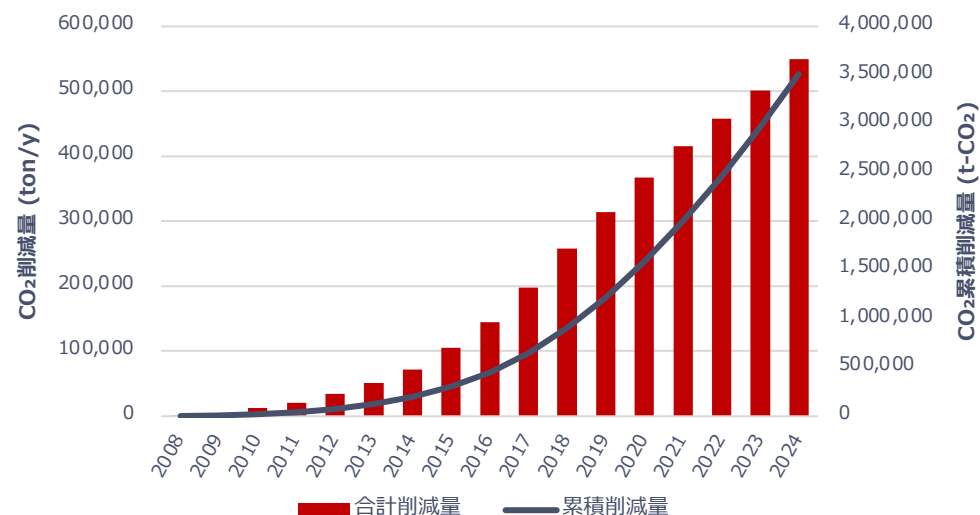
累計CO₂削減量：3,510,700t-CO₂ 2024年CO₂削減量：501,530 t-CO₂/year

温室効果ガス(R404A)の発生防止量：2,984,701 t-CO₂

※ 冷媒をアンモニアに代替することによるもの

※ 2024年12月31日時点

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」開発関連史

1996：政府間国際協定およびオゾン層保護に基づき、オゾン層破壊物質CFCの生産が全廃

2005：フロン冷媒に対する規制が強化される中、新発想の冷凍機開発をめぐる議論「ワイガヤ」が社内で行われる。「どうせつくるなら世界一をめざそう」

2007：環境省の「平成19年度 地球温暖化対策技術開発事業（製品化事業）」の競争的資金に採択される

2008：3月 NewTon1号機が大手食品会社の冷凍倉庫にて稼働を開始

7月「北海道洞爺湖サミット」の国際メディアセンター「環境ショーケース」にてNewTonが「日本を代表するノンフロン技術」として紹介

12月「平成20年度 地球温暖化防止活動環境大臣表彰」を受賞

2011：バージョンアップにて熱交換器を大幅に改良。これによりアンモニアのチャージ量を100kgから25kgに激減させることに成功

2012：バージョンアップ 第2世代 NewTonをリリース

2014：NewTonの販売台数500台を達成

2015：規制強化によりフロン冷媒HCFC（R22冷媒など）の生産が6割削減

2016：バージョンアップ 第3世代 NewTonをリリース

NewTonの販売台数1,000台を達成。熱交換器をよりシンプルな構造にするとともに、アンモニアのチャージ量をさらに20kgへと減少

2017：遠方監視システムや保全診断システム、さらにはAIを活用した予知保全に取り組む

2020：オゾン層破壊物質HCFC-22が世界規模で全廃

2024：バージョンアップ 第4世代 NewTonをリリース



省資源・廃棄物削減の取り組み

当社では、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行ってきました。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を実施しています。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、さらなるプラスチック資源循環の促進のため、廃プラスチックのマテリアルリサイクル化に向けて処理委託先の見直し検討などに取り組み、再資源化率を向上させ最終処分量の低減に努めています。

守谷工場：産業廃棄物のリサイクル率

	2022	2023	2024
産業廃棄物 (t)	376	318	308
リサイクル (t)	329	285	275
埋立て (t)	47	33	33
リサイクル率 (%)	87	90	89

東広島工場：産業廃棄物のリサイクル率

	2022	2023	2024
産業廃棄物 (t)	849	652	503
リサイクル (t)	237	264	225
埋立て (t)	590	387	278
リサイクル率 (%)	28	41	45

●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、事業活動から発生する排出物の再資源化と適正処理を行うとともに、資源の有効利用を図っています。

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(ポリアミド)等の機能性樹脂はkg単位で引取

守谷工場：リサイクルの回収率

有価引取量 (t)	2022	2023	2024
金属スクラップ (電線くず含む)	627.7	615.0	604.8
古紙	76.4	76.3	78.4
プラスチック	-	2.4	5.2

東広島工場：リサイクルの回収率

有価引取量 (t)	2022	2023	2024
金属スクラップ (電線くず含む)	430	450	507
古紙	8.4	8.0	10.9
プラスチック	-	1.4	2.3

●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、産業廃棄物全体の約6割を占めていますが、2023年度までは埋め立て処分していました。2024年度の活動で、リサイクル業者を探し、コンクリート増量材として活用でき、処分する鋳物砂の40%程度がリサイクルできるようになりました。引き続き、リサイクルについて検討を続けます。

工場で発生する廃水は、排出量の削減に取り組み、工場全体の2割まで下げました。廃水は、処分業者にて再生処理して燃料として再利用されています。

木屑、木製の廃パレットは廃棄物全体の約5%となっています。処理業者で破砕し、木製品材料として再利用しています。（100%リサイクル継続）



環境に対する配慮

当社は、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、毎週の自主測定による用排水点検を行っています。

東広島工場の場合で、使用した生活水は汚水として公共下水道に流し、製造工程で使用した水は油を含むことがあるので、廃水として水槽、ドラム缶で回収し社外処理をしています。処理した廃水の一部は燃料として再利用されています。

守谷工場、東広島工場の水資源使用量

	2022	2023	2024
守谷工場 井戸水 水道水	32,672m ³ 5,056m ³	15,455m ³ 4,003m ³	21,234m ³ 7,844m ³
東広島工場	4,727m ³	4,723m ³	5,428m ³

●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。



油水分離槽



油漏洩対策の仕切り板

騒音への対応

騒音対策として、防音壁の一部設置などの低減措置を講じるとともに、年2回の騒音測定を実施し、継続的な監視を行っています。

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及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、工場の塗装ブースが大気汚染防止法に基づく揮発性有機化合物（VOC）の規制対象となり得ますが、規模が小さく規制の対象外です。

また鋳造工場の電気炉がばい煙発生装置に当たるため、処理装置である集塵機の毎月の点検および、年2回ばい煙濃度測定を行い、ばい煙濃度に問題のないことを確認しています。

PRTR法 化学物質	2022	2023	2024
エチルベンゼン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	1,600 330	1,400 310	860 120
キシレン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	3,000 600	2,700 580	1,300 170
クロム 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	1.7 82	1.2 56	1.8 17
トルエン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	2,800 570	3,300 710	3,500 470
ニッケル 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	0.4 42	0.5 52	0.5 8.8
マンガン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	1.3 61	1.1 52	1.3 13
モリブデン 大気放出量「kg」 廃棄量「kg」	0.0 0.3	0.0 0.1	0.0 0.0

*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、その結果を踏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



昆虫調査結果

2024年9月に、植林エリア、雑林エリアの近くでライトトラップによる昆虫調査を実施しました。カメムシの仲間 15 種類、ガの仲間 38 種類、ハエ・ハチの仲間 5 種類、甲虫 18種類、その他の昆虫 17 種類が観察されました。カメムシとガの種類、個体数が多く、このエリアには餌となる植物の種類が多いことを示していると考えられました。

カメムシ類

15
種類

ガ類

38
種類

ハエ・ハチ類

5
種類

甲虫

18
種類

その他昆虫類

17
種類



ライトトラップ



オピガ

クサギカメムシ

森林資源調査結果

2024年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 77 種類の植物が生育していました。

植林エリア

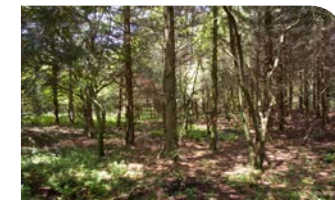
45
種類

雑林エリア

51
種類

合計

77
種類



植林エリア



雑林エリア

今後の予定

調査エリアを詳細に3Dデータ化、マップ化することにより樹数、樹高、樹径を把握し、CO₂吸収量の推定方法の検討を行います。また生物資源調査を継続し環境の変化、遷移を評価していきます。また、今年度の植物調査で、8種類の外来植物が観察されており、今後継続的に調査を実施する予定です。

Society

社会

CONTENTS

人財に関する基本的な考え方

人財育成・社員研修の充実

人権に関する基本的な考え方

多様な働き方への対応

仕事と育児・介護の両立

労働安全衛生に関する基本的な考え方

労働災害防止に向けた取り組み・教育・研修

健康経営に関する基本的な考え方

健康保持・増進のための取り組み

品質に関する基本的な考え方

品質管理における取り組み

調達に関する基本的な考え方

サステナブル調達

サステナブル調達の取り組み

環境に対する配慮





人財に関する基本的な考え方

当社は、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。グループ・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でき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でき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りと考えています。

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、成長するためのスキルマップ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が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、仲間ととも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あわせて、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きます。

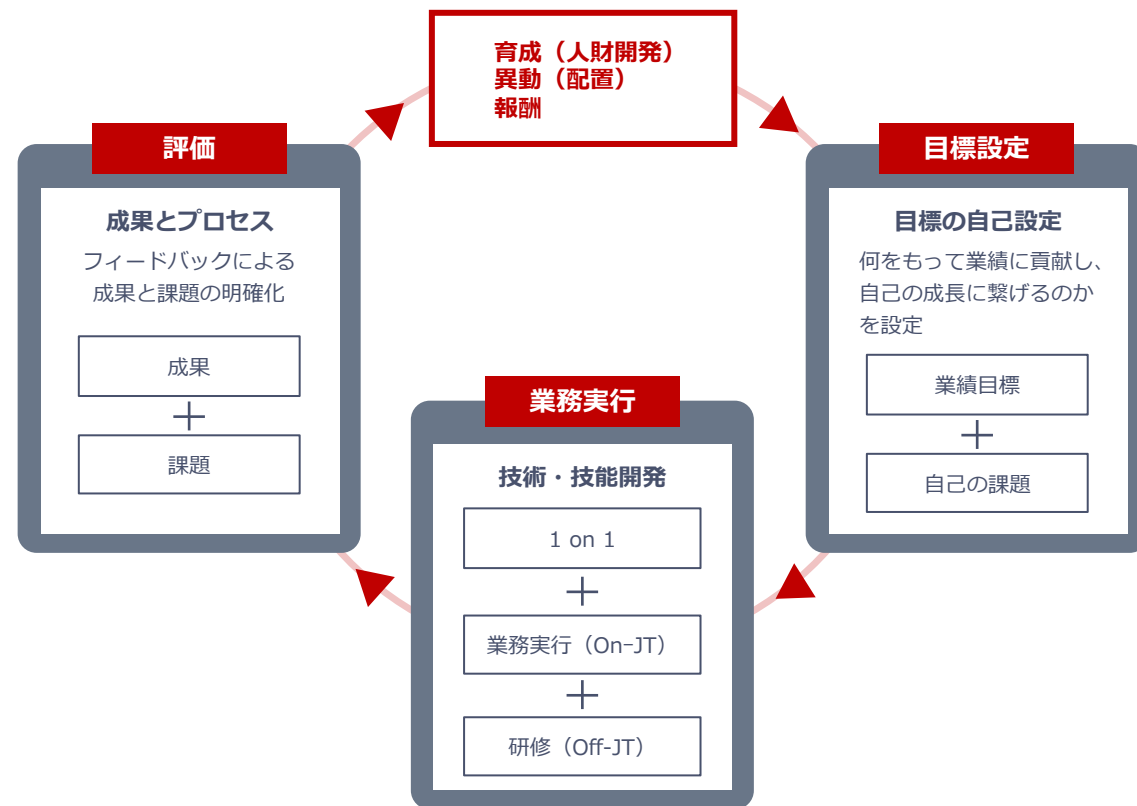
～『さん』付け文化～

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。個々従業員は、業績目標+自己課題の対応を考慮して目標を自己設定します。その目標のもと、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を組み合わせることで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



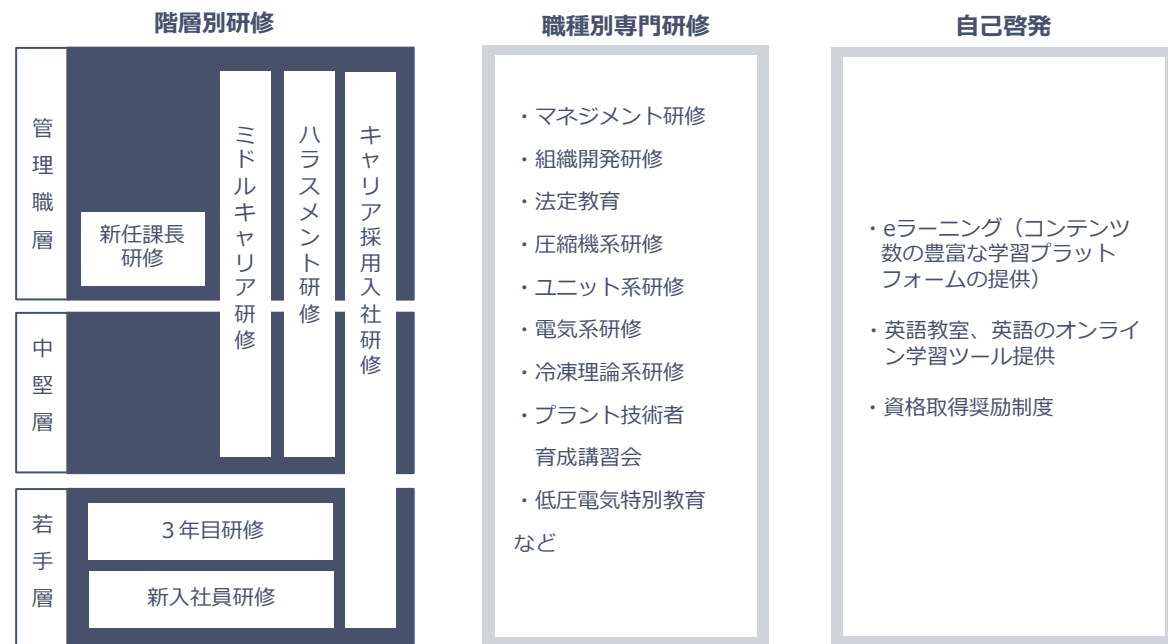


人財育成・社員研修の充実

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、社内に技能研修を受講できる研修の場（マエカワアカデミー）を設置しており、各分野のエキスパートが指導にあたっています。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、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。

3年目研修においては、自分が身に付けてきた経験や能力の振り返りと、生産活動シミュレーションの中で営業、設計、製造、生産管理、経営の役割についてロールプレイングを通じた体験をしてもらいます。現在の職種以外についても考える場を作り、キャリアイメージを広げ、自律的にキャリアを描くための研修となっています。

現場力を育む新たな学びの場

2024年の創業100周年記念事業として、守谷工場内に「マエカワアカデミー」を新設し、2025年4月から活動を開始しました。

本アカデミーは、2011年に設立した研修センターを基盤として発展させたものです。対象を圧縮機にとどまらず冷凍機やヒートポンプまで広げ、より幅広い視点で現場力や技術・技能の向上をサポートし、人財のスキルアップを促進する学びの場を目指しています。

最大の特長は、「NewTon」、「COPEL」の実機を備えた冷蔵倉庫を設置したことです。この実プラントを通じて、お客さまの現場でしか実施できなかったシステムのメンテナンスや技術・技能が早期習得できるようになりました。

本アカデミーでは、専属メンバーに加え、各部門のエキスパートのコーチングスタッフとも連携しながら、実務に直結する知識や技能の習得と、現場で信頼される人財に求められる人間力の育成にも力を入れています。これらの取り組みを通じて、単なる研修施設にとどまらず、技術と人間力を兼ね備えた人財を育てる拠点となることを目指しています。





技術・技能の継承

マエカワアカデミーにおいては、主に冷凍に関する基礎理論や資格取得学習、圧縮機の構造や分解組立手順実習、冷凍機ユニットや各構成機器の構造実習、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、要請があれば、お客さまの研修や協力会社従業員の教育の場としてもご活用いただいています。

対象	2022		2023		2024	
	延べ受講人数	受講時間	延べ受講人数	受講時間	延べ受講人数	受講時間
正社員入社1年以内	46人	4,744時間	113人	6,408時間	195人	5,510時間
上記以外の正社員	138人	1,648時間	76人	3,352時間	49人	891時間
国内のお客さま	0人	0時間	22人	272時間	3人	60時間
国内協力会社さま	2人	80時間	11人	472時間	8人	224時間
海外現地法人社員、顧客協力会社さま	7人	512時間	9人	976時間	14人	456時間
合計	193人	6,984時間	231人	11,480時間	269人	7,141時間

※ マエカワアカデミーの前身である「トレーニングセンター」における実績

技の継承と進化を支える制度

当社は、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「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。

オーバーホール技術者認定制度	対象	2022	2023	2024
「1級」取得者	単体	5人	2人	4人
「2級」取得者	単体	10人	11人	12人
「3級」取得者	単体	58人	94人	101人





人権に関する基本的な考え方

当社は、グループ・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できる働きがいのある会社と多様な人財が最大限に活躍でき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

人権尊重の相談・通報窓口

当社では、人権に関わる負の影響によって生じた被害に迅速かつ適切に対応するため、相談・通報窓口を設置しています。

これらの窓口は、「ハラスメント防止規程」「内部通報制度」に基づき運用されており、相談者・通報者のプライバシー保護を徹底したうえで、関係部門が連携して適切な対処・解決を行っています。

●ハラスメント相談・苦情窓口

ハラスメントに関する相談や苦情に対応する窓口を設置しています。

●内部通報窓口

公益通報者保護法に基づき、役員および従業員による贈収賄等の汚職を含む違法行為や、「役員・従業員行動指針」に違反する行為（または違反しようとしている行為）について、役員および従業員が通報できる内部通報窓口を整備しています。

コンプライアンス・人権に関する標語の募集

当社では、11月のコンプライアンス月間および12月の国の人権週間にあわせ、役員・従業員一人ひとりのコンプライアンスや人権尊重への意識向上と、健全で活気ある職場づくりを目的に、コンプライアンス・人権に関する標語を募集しました。

初めての取り組みでしたが、全国の事業所から 110名・252作品もの応募が寄せられました。その中から、経営会議による最終選考を経て、次の作品が最優秀作に選ばれました。

最優秀作 「言い方ひとつで生まれる誤解 言い方変えて深まる理解」

最優秀作品は社内で表彰のうえ、ポスターを制作し、全国の拠点へ配布しました。

今後も、年間を通じた啓発活動の一環として、このような取り組みを継続し、人権尊重の意識向上に努めていきます。





多様な働き方への対応

女性活躍推進

当社は、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、「多職種への配置」「課長補佐の女性登用者数増」です。

現在、継続的なポジティブアクション施策で、これまで女性が少なかった職種で活躍する女性社員は着実に増えています。管理職への登用については一定の時間を要することを踏まえ、まずはその前段階である課長補佐への女性登用者数を積極的に増やし、将来的な管理職登用につなげていきます。



	対象	2022	2023	2024
正社員平均勤続年数	単体	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	全体：20.3年 男：20.5年 女：19.8年
正社員平均年齢	単体	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	全体：44.3歳 男：44.3歳 女：44.6歳
女性採用比率（新卒）	単体	8.7%	18.1%	16.0%
女性管理職比率	単体	1.8%	2.0%	2.1%
正社員男女の賃金差異※	単体	77.3%	78.1%	78.5%

※ 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、さまざまな社会課題に応じ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、とも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さらに広げることにつな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）

●ともに働く職場づくり

働きやすく、より活躍できる職場づくりに積極的に取り組みます。

- ・有資格者（企業在籍型職場適応援助者や障害者職業生活相談員）の増員
- ・障害（疾病含む）やDE&Iの理解促進と合理的配慮に関する定期的な情報発信
- ・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。

（2025年6月1日現在：2.55%）

- ・キャリア採用、新規ポジション設計の推進
- ・特別支援学校から実習生の積極的な受入れ、採用の推進



エンゲージメント向上に向けて

従業員が持てる力を十分に発揮し、いきいきと働き続けるためには、心理的安全性が保たれ、従業員と会社が強いエンゲージメントで結ばれていることが重要です。

当社は、2023年より従業員のエンゲージメントサーベイを開始しました。2023年を基点として、2027年には7ポイントの改善を目指しています。従業員の活力をより高め、働きがいのある職場づくりを進めるためには、以下のような取り組みが必要であることが明らかとなっています。今後もこれらのテーマへの取り組みを継続し、より働きがいのある魅力的な会社を目指していきます。

【エンゲージメント向上に向けた取り組み】

- マネジメント能力強化/組織開発
- 学習機会の提供/リスクリング
- IT人材の育成
- 社員の自律的なキャリア開発/支援
- 人事評価制度の改善

● エンゲージメントサーベイ結果と改善目標

	対象	2023 (基準年)	2024 (実績)	2025 (KPI)	2026 (KPI)	2027 (KPI)
従業員エンゲージメントスコア	単体	基点 0	+1 ※	+3	+5	+7

※ eNPS（Employee Net Promoter Score：従業員が自分の職場を家族や友人にどれだけ勧めたいかを測る指標）を測定し、2023年を基点としてスコア改善幅を示したもの

ベテラン活躍推進

● 65歳定年制

当社では、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」と表現しています。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。



仕事と育児・介護の両立

当社では、仕事と育児・介護を両立しながら活躍できる職場環境づくりを進めています。

2025年には育児・介護休業法の改正趣旨にあわせて、子の看護等休暇と介護休暇を有給化する改善を行いました。育児や介護を担う従業員への会社制度の説明もこれまで以上に丁寧に行う機会を設定しています。従業員が個々の状況にあわせて、安心してワークライフバランスの取れた働き方ができるよう、さまざまな制度を設計し、両立を応援しています。

介護制度の充実化

2024年に全従業員を対象として「介護に関する実態・意識アンケート調査」を行いました。5年前にも同様のアンケートを行いました。依然、介護に対する漠然とした不安が高く、支援情報が不足していることがわかりました。急の対応に使える休暇の充実や、長期に休んで周囲に迷惑を掛けたくないという思いを持っている従業員が多くいました。

そこで、時間単位で取得できる介護休暇（要介護者一人につき5日間）の有給化を導入しました。申請手続きを簡易にすることで、急の対応時にもスムーズに利用できるように工夫しています。導入から間もないですが、「親の入院手続きに利用できた」「デイサービスの開始をフォローできて助かった」等の声が寄せられています。

同時に、社内介護制度の周知と利用促進を図る目的で「仕事と介護の両立ハンドブック」を作成し、予防から介護中までの流れに沿って情報提供しています。また、介護の状況は個性が高いので、どのような状況でも相談して課題解決ができるように、外部専門家による相談窓口も設置しました。



育児との両立を支える制度

以前より、法律を上回る両立制度が設けられており、特に短時間勤務制度は子が小学校卒業まで取得できることから、多くの従業員に活用されています。2025年には、子の看護等休暇を有給化することでサポートを強化しました。時間単位で使えるため利用者も多く、「子の入学式に夫婦で行けた」等の嬉しい声もあります。

また、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浸透してきました。男性の育児休業制度の利用も増加傾向にあり、毎年、2か月以上の育休取得者がいます。

※ 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。

「両立ポータル」を開設

2025年に育児・介護・治療との両立支援情報を発信するための「両立ポータル」を開設しました。

本ポータル内では、最新の法制度や社内制度に加え、制度利用のフローや相談窓口等を掲載する等、両立に役立つ支援リソースを横断的、かつ“ワンストップ”で利用できるように提供する工夫をしています。これにより、制度活用の促進と社内全体で“お互いさきき働くことへの理解促進を後押ししています。





労働安全衛生に関する基本的な考え方

当社は、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。

安全衛生方針

当社が掲げるグループ・ミッションおよ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	2022	2023	2024
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
休業災害度数率 ※1	単体・協力会社 従業員・派遣社員	0.79 ※2	0.40 ※2	0.76

※1 100万延べ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

度数率＝労働災害による休業1日以上死傷者数／延べ実労働時間数×1,000,000

※2 2024年データ算出時より、派遣社員の労働時間算出方法を変更したことに伴い、2022・2023年の数値を遡及修正

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(※)ゼロを目指して安全の徹底を図っています。

※ 当社では重篤災害につながる3つの災害、「火災」「墜落・転落」「揚重災害」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。継続的な検討が必要な問題は、プラント・サービス協議会にて審議を行います。

2022年度 関東支店 安全衛生実行計画			部門別		進捗率		達成率		達成率	
			関東支店		2022年11月1日		達成率		達成率	
1. サービスプラント関連			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
① 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
② 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
③ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
④ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑤ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑥ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑦ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑧ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑨ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑩ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑪ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑫ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑬ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑭ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑮ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑯ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑰ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑱ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑲ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
⑳ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉑ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉒ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉓ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉔ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉕ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉖ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉗ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉘ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉙ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉚ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉛ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉜ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉝ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉞ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㉟ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊱ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊲ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊳ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊴ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊵ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊶ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊷ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊸ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊹ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊺ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊻ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊼ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊽ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊾ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
㊿ 安全衛生教育の徹底	実施	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	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。(2024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。支店長・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。

こうした教育の一環としてスタンドアローン型のVRを用い、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り、実践訓練として、消火訓練も継続して行っています。





《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・クレーン運転の操作ミス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、時代や、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。



エイジフレンドリー講習

高齢作業員の労働災害を防止する観点から、会社と高齢作業員双方が体力の状況を客観的に把握し、身体機能の維持向上に取り組めるよう、体力チェックを始めました。

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、会社と高齢作業員が協力して、労災防止に積極的に取り組みます。



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について、それぞれ記録・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。災害発生時における工場固有整備へ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り扱い訓練を行い「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。





健康経営に関する基本的な考え方

当社は、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、切磋琢磨してともに成長していくことで、「企業活動を通じた人類奉仕」（グループ・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

役員およ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します。
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。

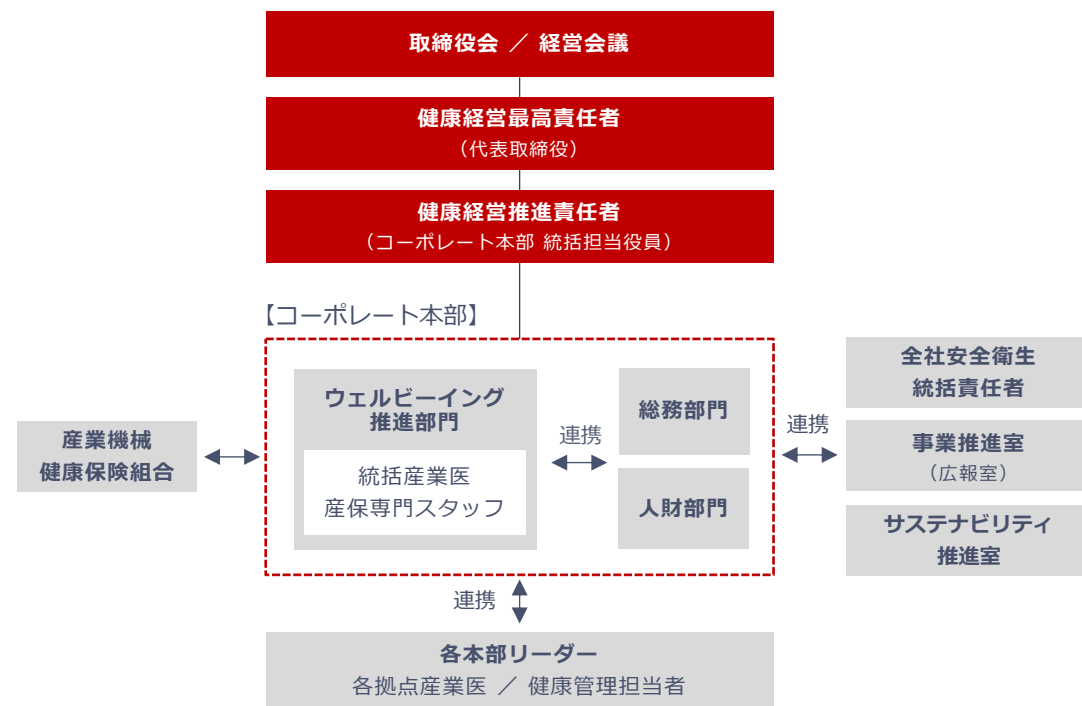
健康経営推進体制

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。全拠点で連携しあいながら、きめ細かな健康管理を行っています。

すべての取り組みは、全社安全衛生統括責任者や従業員代表、事業推進室、サステナビリティ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、拠点の状況にあわせた健康管理と健康づくりが展開されています。





健康保持・増進のための取り組み

健康管理とヘルスリテラシー向上の施策を両輪として、取り組みを進めています。

従業員一人ひとりが自分の健康について「正しく理解し、主体的にセルフケアができる力」を持てるようになることが目標です。ポータルサイトを運営して健康に関する情報を提供したり、イベントを企画開催したりすることで、生活習慣の改善意欲の向上を図り、健康行動の定着につなげています。

人間ドック等への補助導入

2024年度より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健診補助制度を設けています。

「病気が発見され、治療ができた」「予防につながった」等の声も集まり、人間ドックの利用者も増加し、定期的に自身の健康をメンテナンスする意識が高まっています。

重症化予防

守谷工場の食堂では、管理栄養士たちによる季節感のあ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。

2024年度、この社員食堂での取り組みを重症化予防策として位置づけ、「社員食堂メニューで健康診断結果を向上させようキャンペーン」を展開しました。減塩ヘルシーメニューを選びやすくしたり、6週間にわたって毎週のメニュー表に「糖尿病の重症化予防のための情報」や、「明日からすぐにできそうな取り組み」をまとめた「1分健康コラム（血圧、減量、血糖値等）」を添えて提供しました。

一方、高血糖リスクがあり未治療の従業員に対しては、保健師が面談を行い、医療機関の受診や治療開始につなげる取り組みを行っています。糖尿病の治療中でフォローが必要な従業員に対しても、継続的な保健指導を行うことで、2024年度には半数の対象者の血糖値が改善しました。



ヘルスリテラシーの向上

野菜の摂取量を増やす目的で、本社と守谷工場において、「ベジチェック」を用いた、日頃の野菜摂取量を認識するイベントを開催しました。ベジチェックは、手のひらをセンサーに当てることで推定の野菜摂取量やカロテノイド量を簡単に測定できる機械です。数値結果を視覚的に理解し、野菜のおおよその不足量を知ってもらうと同時に、保健師からの助言も行い、健康的な食生活を維持するきっかけづくりとなりました。



適正飲酒セミナー

健康経営に取り組む企業として、アサヒビール株式会社さまによる節酒の意識を向上させる取り組み「働くあなたにアサヒゼロプロジェクト」に賛同し、国内5拠点で適正飲酒について学ぶセミナーやノンアルコールビールの試飲会などのイベントを開催しました。

セミナーでは、パッチテストによる体質判定を行いながら、アルコールに関する知識や適正飲酒量、健康的な飲酒方法について学びました。参加者からは、「自分があまり飲めない体質だとわかった」「ノンアルコール飲料をお酒とお酒の間に入れる選択肢はいいと思った」「自分の体質だけでなく周りの人の体質を知る良い機会になった」等の感想が寄せられ、日常でバランス良くお酒を取り入れる行動につながっているようです。





運動の促進

2023年から、「歩いて社会貢献！」と題して、全社対抗のウォーキングイベントを実施し、優勝したチームの歩数に応じた金額を、チームが選んだボランティア組織に寄付しています。2025年の優勝チームは守谷工場でしたので、守谷市の社会福祉協議会を通じて、子ども食堂などを運営する団体に寄付しました。

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（写真は守谷工場メンバーの宝篋山ハイキング）。

2025年は、チーム対抗競技だけでなく、社内の掲示板や健康ポータルを利用して、ランキング上位者によるウォーキングを継続するコツやアドバイス、参加者からのウォーキング道中の写真の投稿、また、ウォーキングがもたらす身体的健康促進・維持情報等を掲載しました。参加者から寄せられる有益な情報は、従業員の生活習慣の改善やセルフケアにつながるきっかけを提供しています。



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一プロジェクト」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。

品質に関する基本的な考え方

当社は「品質方針」、「品質マネジメントシステム」に基づき、安全・安心な製品・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。

品質マネジメントシステムと品質管理体制

当社は、品質マニュアルおよび品質管理体制を定め、品質保証センターが全社を統括する体制で、ISO9001:2015の要求事項に従い、必要なプロセスおよ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、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、年に一度執行役員会議で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であり、当社では「トラブルクレーム費用の対売上比率（2014年を基点とした指数：0.40以下）」というマテリアリティの達成を目指し、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、リスク回避とお客さま満足度の向上に努めています。

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およ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。

再発防止活動

再発防止会議要領書を制定し、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つなげることを意識して取り組んでいます。



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、毎年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。

内部監査結果および対策実施率

内部監査結果	対象	2022	2023	2024
対象	単体	33部門	31部門	31部門
不適合	単体	100%(2件)	—	100%(1件)
観察事項	単体	100%(12件)	100%(9件)	100%(3件)
改善の機会	単体	100%(225件)	100%(169件)	100%(164件)

マテリアリティ：トラブルクレーム費用の対売上比率（2014年を基点とした指数：0.40以下）

実績	2014	2022	2023	2024
指数	1	0.67	0.55	0.57

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工場品質会議、販売品質会議などがあります。





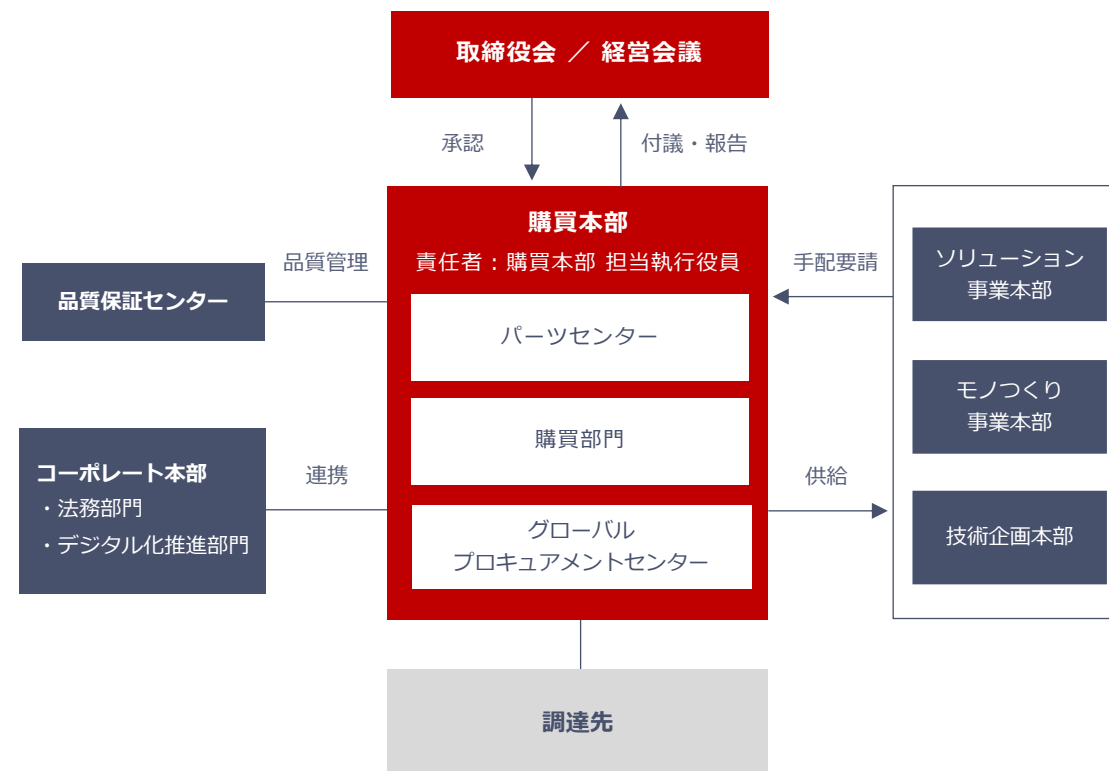
調達に関する基本的な考え方

2025年に「調達方針」の改定を行うとともに、新たに「サステナブル調達ガイドライン」を制定しました。これにより、調達先との公正かつ透明性の高い取引を一層推進するとともに、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを強化しています。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当社の社会的責任の範囲と捉え、環境保全、品質管理、労働安全、人権尊重など、企業の社会的責任（CSR）に関わる重要な課題に対して、調達方針に基づいた積極的な取り組みを推進しています。これらの活動を通じて、持続可能で信頼されるサプライチェーンの構築を目指しています。

調達方針

1. 法令等の遵守・社会規範の尊重
2. オープンで公正・公平な取引
3. 人権の尊重
4. 品質・安全性の確保
5. 環境への配慮
6. 安全衛生の推進
7. 健康経営の推進
8. 情報セキュリティの徹底
9. 災害時における事業活動の継続
10. 社会貢献活動の推進
11. サステナブル調達の推進

調達マネジメント体制





サステナブル調達

新たな調達方針においては、今後の調達活動における安全性の確保、事業継続性の強化、地域社会の一員としての責任の遂行を一層推進するため、4項目①情報セキュリティの徹底、②災害時における事業活動の継続、③社会貢献活動の推進、④サステナブル調達の推進を追加しました。

調達方針の改定とあわせて、新たに「サステナブル調達ガイドライン」も制定しました。本ガイドラインでは、調達方針に掲げた各項目をより具体的な目標に落とし込み、実効性ある取り組みを推進するための指針として位置づけています。当社単独ではなく、サプライチェーン全体を視野に入れ、「サステナブル調達」の実現に向けた活動を積極的に展開しています。

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

当社は、調達先を共創のパートナーと位置づけ、長期的な信頼関係の構築を通じて、相互の持続的な発展を目指しています。2007年に、継続的に取引のある調達先各社とともに「共創会」を発足し、講演会やカンファレンス等を通じて、当社の調達方針や取り組みに関する情報を共有してきました。

2025年共創会総会においては、「調達方針改定とサステナブル調達ガイドラインの策定」について、また講演会においては、「サステナブル調達セルフアセスメントシート」に関する説明を行い、会員企業の皆さまに対し、サステナブル調達へのご理解とご協力をお願いしました。

本年中には、サステナブル調達セルフアセスメントシートの実施を予定しており、調達先の皆さまとともに現状の把握、リスクの適切な管理、さらには継続的な改善支援へとつながっていきたいと考えています。セルフアセスメントシート実施初年度は、回答率50%を目標に活動を進めています。



●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）

当社では、取引先評価基準に基づき、新規取引の開始を慎重かつ適正に進めています。取引開始後も、適切なタイミングにおいて監査を実施し、継続的な信頼性と遵法性の確保に努めています。

●取引先監査

毎年、協議のうえ調査対象企業を選定し、監査を実施しています。

	対象	2022	2023	2024
監査実施率（内「優」比率）	国内	100%（70%）	100%（73%）	95%（79%）

※選定された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います。

	対象	2022	2023	2024
5年以上取引実績のある調達先の割合	国内	98.6%	97.9%	98.9%



サステナブル調達取り組み

取引基本契約

当社では、サステナブル調達の理念に基づき、調達先との契約関係においても持続可能性の確保に向けた取り組みを積極的に推進しています。その一環として、取引基本契約書の内容を見直し、再締結を随時実施することで、社会的責任を果たす体制の強化を図っています。

具体的には、契約書において、人権の尊重をはじめ、環境への十分な配慮、情報セキュリティおよびサイバーセキュリティの確保、さらには事業継続計画（BCP）の整備等、持続可能な社会の実現に資する重要事項を明記しています。これらの項目は、当社と調達先がともに責任ある企業活動を遂行するための基本的な枠組みであり、相互の信頼関係の構築にも寄与するものと考えています。

今後も、社会的要請や国際的な動向を踏まえつつ、契約内容の充実と運用の適正化を継続的に図り、サステナブルな調達活動のさらなる高度化に努めていきます。

●安定調達のため、海外調達先を含む複数社購買を実施

安定的に部品を調達するため、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。

●一次調達先位置情報見える化/把握率

安定的な調達やBCP対策として一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年から一次調達先の住所は100%把握し、そのうち50%を見える化（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	2022	2023	2024
一次調達先の見える化	国内	50%	50%	50%

EDI受発注システム

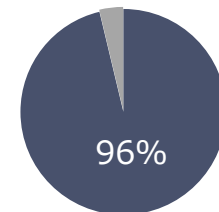
当社では、部材手配業務の効率化を目的として、2007年度より「EDI受発注システム」の導入を開始しました。

発注書、納品書、請求書等の各種帳票を電子データにてやり取りすることにより、印刷・郵送に伴う業務負荷の軽減を図るとともに、正確かつ迅速な受発注体制の構築を実現しました。

さらに、2023年には業務のさらなる効率化を目指し、EDIシステムの刷新および一部新規導入を実施しました。

その結果、製造用調達分におけるEDI利用率は、2021年の84%から2024年には96%へと大幅に向上し、デジタル化の推進と業務品質の向上に大きく寄与しています。

EDIシステムでの発注比率
(2024年製造用調達分)



●2025年 EDI受発注システムを追加導入

プラント工事における購買発注業務において、2025年より新たにEDI受発注システムを導入しました。本EDIの導入により、発注業務のみならず、注文請書や請求書等の書類もシステム上で一元的に取り扱うことが可能となり、業務の効率化とともに、さらなるペーパーレス化の推進に寄与しています。

●EDI使用物品発注比率

今後は、製造部門向けEDIとプラント向けEDIの統合を推進し、業務のさらなる効率化、データの一元管理、ならびに運用・管理体制の最適化を図っていきます。

	対象	2022	2023	2024
EDI使用物品発注比率（製造）	国内	94%	96%	96%

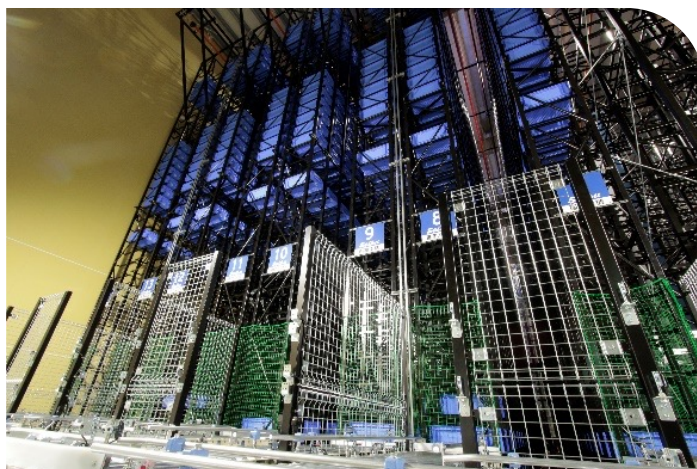
	対象	2022	2023	2024
EDI使用物品発注比率（プラント）	国内	-	-	90%

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ともに、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。

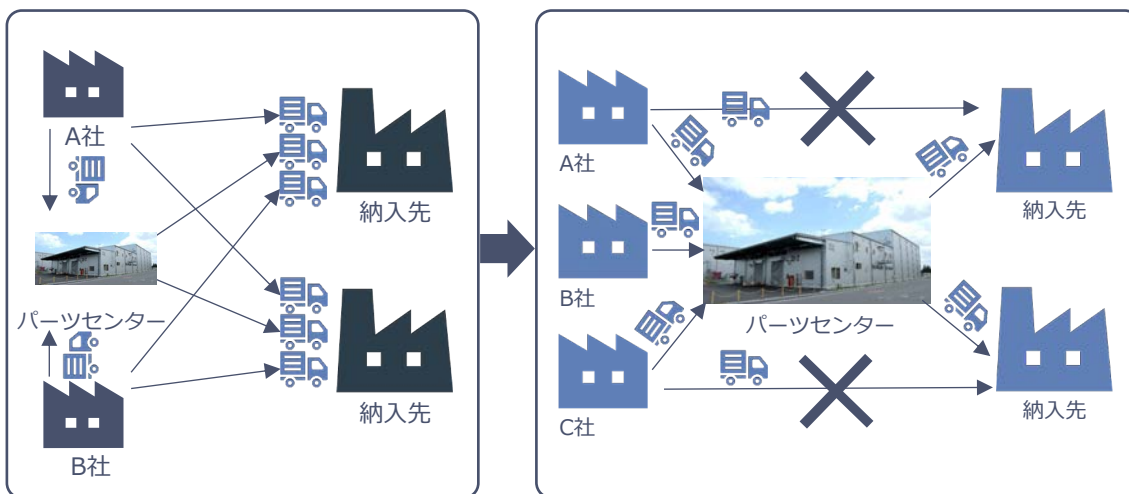


1,500パレット、14,000パケットを収容する自動倉庫

● 輸送効率の向上

配送先、出荷元の一元化による輸送効率の向上を進めています。

在庫対象を220品目増やし、輸送効率向上を図っています。



脱プラスチック キット販売による包装資材の削減

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、脱プラスチックの促進および小箱使用数の削減を進めています。対象パーツを増やすことで、効果の向上を図っています。



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ことで、包装資材および使用後のごみの削減を進めています。対象品の個別包装出荷に比べ、年間約50kgのCO₂排出削減効果があり、環境負荷低減に貢献しています。



05

Governance

ガバナンス

CONTENTS

コーポレート・ガバナンスと内部統制に関する基本的な考え方

責任と権限の明確化

役員一覧

コンプライアンスに関する基本的な考え方

コンプライアンス意識の醸成と向上

ハラスメント防止の体制と取り組み

法令等に違反する不正行為について

情報セキュリティ対策に関する基本的な考え方

情報セキュリティ委員会の取り組み /

周知と浸透に向けた取り組み

リスクマネジメントに関する基本的な考え方

システム運用による法的関連業務の円滑な管理体制の確立



コーポレート・ガバナンスと内部統制に関する基本的な考え方

当社は、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および運用を行っています。

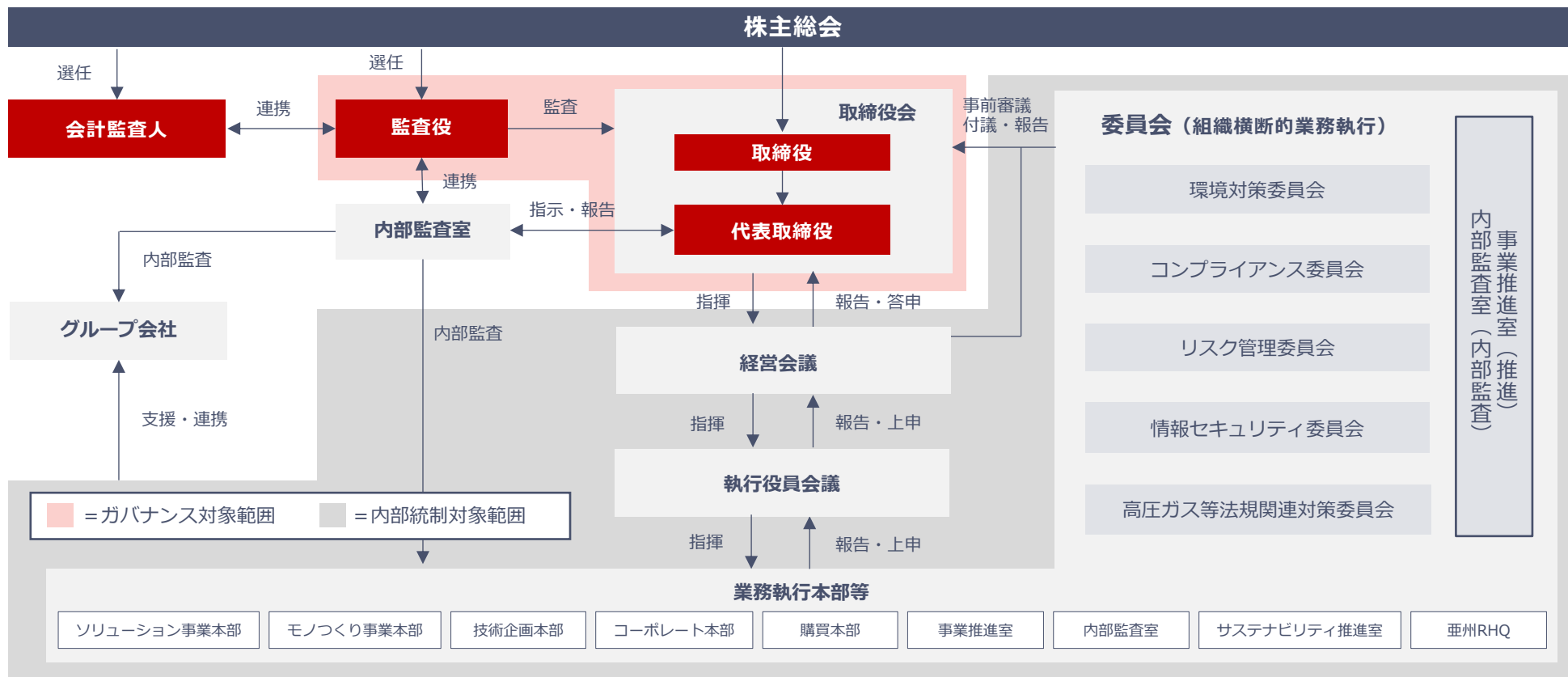
コーポレート・ガバナンス体制の概要

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実効性を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、取締役会が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。原則として週一回開催され、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。

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にまたは随時、経営陣と打合せや意見交換を行っています。

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、承認を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。

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。また各執行役員が担当する業務の執行状況等について情報を共有する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

内部監査室は、監査対象部門から独立した立場で、内部統制、リスクマネジメント、コンプライアンスの適正性と有効性を評価し、必要に応じて改善を提言しています。本来の業務であるアシュアランス（保証）と、監査部門ならではの知見を活かすアドバイザリー（助言）の両輪により、企業価値の保全と向上を支えています。

アシュアランスでは、法令遵守や業務の有効性について客観的に評価し、内部監査の計画・実施・報告、監査役との連携などを通じて組織の健全性を確認しています。アドバイザリーでは、依頼に応じた助言や支援と、関係部門との連携や情報共有を通じて、業務改善や内部統制の強化を進めています。



役員一覧

取締役/監査役



代表取締役 前川 真



取締役 堤 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

当社は、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材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・リスク マネジメント	財務・ 会計	サステナ ビリティ	販売	技術・ 知財	モノ づくり・ 品質	IT・DX
取締役	前川 真	●	●	●	●	●	●	●	●
	堤 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踏まえて期待するスキルに●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。



コンプライアンスに関する基本的な考え方

当社のコンプライアンスに関する基本的な考え方は、「役員およ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等）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、「グループ・ミッション」および「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」および「指針」は、グループ会社にも適用することとしています。

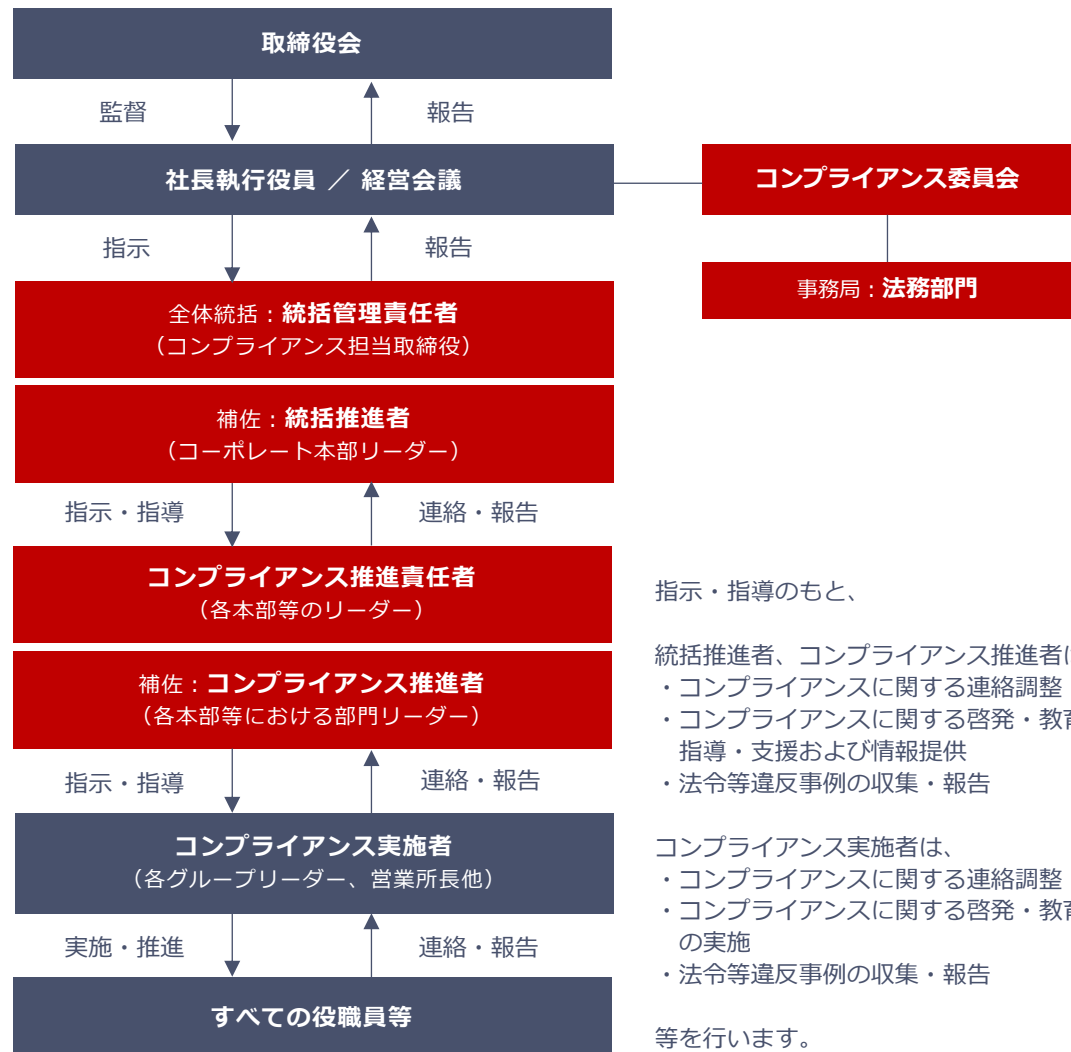
また、「コンプライアンス推進体制に関する規程」を定め、本部毎に責任者・推進者・実施者を配置し、社内のコンプライアンス推進体制を整備しています。さらに「コンプライアンス委員会」を設置し、業務の適正性・公正性確保に努めています。

コンプライアンス委員会について

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、重点課題および各部署のコンプライアンス取り組み状況、および重大な事件事故、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、対応を審議しています。

コンプライアンス推進体制





コンプライアンス意識の醸成と向上

当社は、さまざまなコミュニケーション手段を活用して役員およ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。

コンプライアンス委員会の取り組み

●コンプライアンス研修の実施

当社では、法令や社内規程に基づくコンプライアンス研修を、すべての役員および従業員を対象に毎年実施しています。コンプライアンス委員会では、重要課題への取り組みの一環として「コンプライアンスの浸透と意識の向上」を目的に、受講率100%を目指して研修の実施を推進しています。2024年度には「コンプライアンスに関するセルフチェックおよび全社配布のコンプライアンスハンドブックの理解度確認」の研修を通じて、コンプライアンス意識の強化を推進しました。対象者数2,133人のうち、2,107人が受講し、受講率98.8%を達成しています。今後も研修を継続し、コンプライアンス意識の醸成と向上に努めていきます。

コンプライアンス研修受講率

	対象	2023	2024	2025 (KPI)
コンプライアンス研修受講率	単体	69.70%	98.80%	100%

周知と浸透に向けたさらなる取り組み

●コンプライアンス・アンケートの実施

各事業活動におけるコンプライアンス・リスク（懸念、不安等）について調査し、今後の推進策に反映させることを目的として、2024年6月より各本部等のグループリーダーや営業所長等を対象としたコンプライアンス・アンケートを実施し、全対象者から回答を得ました。今後は、リスクの高い法分野の懸念事項をリスト化し、関係する委員会や本部等と情報を共有するとともに、各事項について、多様な方法や機会を通じて啓発・指導を行い、効果を確認します。さらに、別途実施したセルフチェックと併せて、各部門等や個人における理解度や対応状況を確認し、データ化する取り組みも継続していきます。

●事業所での訪問研修

法務部門では、各事業所を直接訪問する「事業所訪問型」の研修・コミュニケーション活動を推進しています。対面での交流を通じて、従業員のコンプライアンスに対する理解と実践力の向上を図るとともに、現場との信頼関係の構築、さらには企業全体の健全な組織運営の実現を目指して取り組みを行っています。法務部員が全国の事業所を訪問し、各拠点の従業員（10名程度）を対象に、講義や質疑応答を行います。テーマは、コンプライアンスの基本的な考え方や、法令・社内規程の遵守などを中心に設定しています。この活動を通じて、従業員一人ひとりの理解と意識の向上を図るとともに、事業所との双方向の対話を重視し、組織全体の「風通しの良さ」の向上にもつなげています。本取り組みは、全拠点を対象に、数年をかけて継続的に実施しています。

●各種講習会の実施

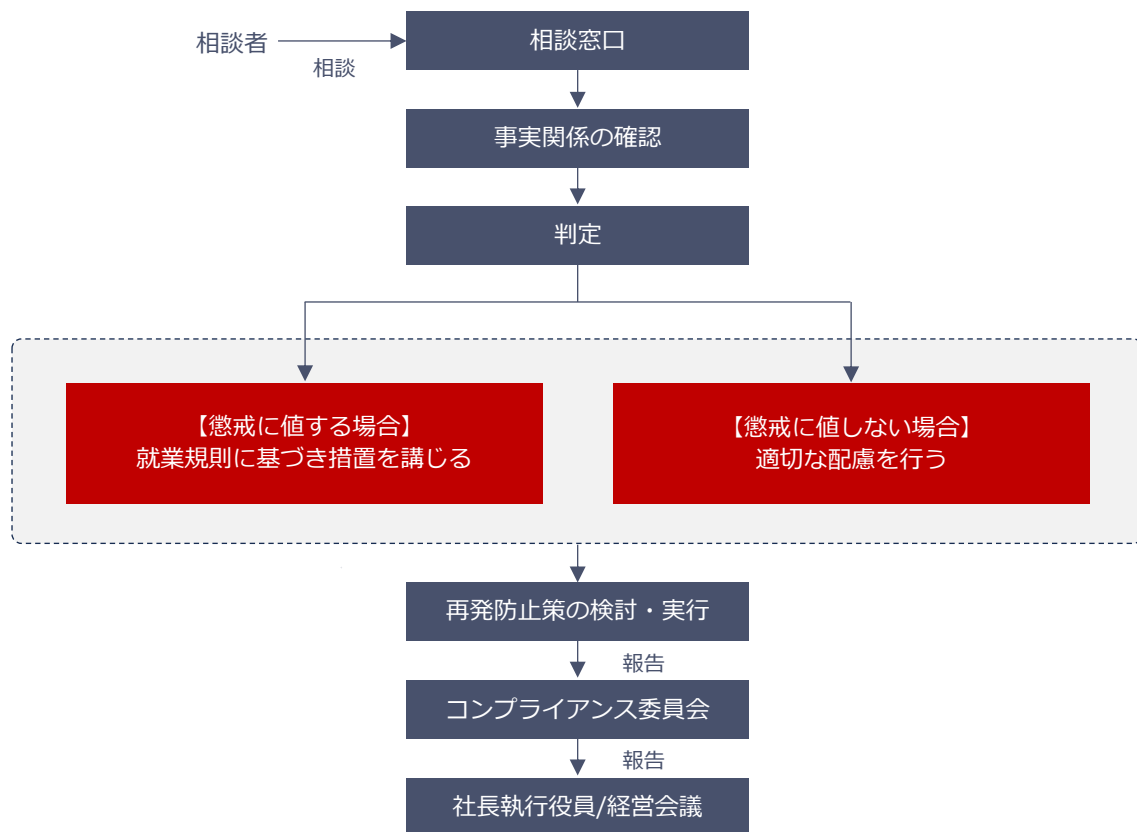
コンプライアンス活動の一環として、法務部門と社内関係部門が連携し、各部門等の業務内容に応じた研修や講習会を実施しています。2024年の取り組みの一例として、購買活動を担当する資材購買グループのメンバー28名を対象に実施した「下請法講習会」があります。講習会では、下請事業者との取引に関する法規制等の確認を行うとともに、購買実務に関する意見交換を通じて理解を深めました。今後も関係部門と連携し、継続的かつ計画的に各部門の業務に即した研修・講習の機会を設けることにより、コンプライアンスの推進に取り組んでいきます。



ハラスメント防止の体制と取り組み

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)については、相談窓口を設置し、ハラスメントに関する相談がなされた場合には、「ハラスメント防止規程」に基づき、迅速かつ適切に対応を行っています。

ハラスメントに関する対応の流れ



ハラスメント相談窓口

2024年に寄せられた通報・相談件数は7件で、このうち事実確認の結果、ハラスメントに該当すると判定された事案は2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、「ハラスメント」や「職場環境・人間関係」に関する相談が全体の過半数を占めています。これらの結果を踏まえ、リーダー層に対しては、ハラスメント防止につながるコミュニケーション研修や、昨年から開始している無自覚ハラスメント防止トレーニング研修も継続して実施しました。

無自覚ハラスメント防止トレーニング研修

ハラスメントは、行為者本人が自覚していない場合も多く、第三者からの指摘によって初めて理解・認識するケースが少なくありません。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、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継続的に実施していきます。

	対象	2023	2024
無自覚ハラスメント防止 トレーニング研修受講者数	単体 リーダークラス	71名 (受講率95.9%)	329名 (受講率97.9%)

※ 「リーダークラス」とは、チームリーダーなどを含み、各支店長や部門リーダーが「リーダー」としての職責を負うと判断した従業員を対象としています。2024年度は前年に実施済みの拠点を除き、4支店、本社、守谷工場、佐久工場の対象者に対して実施しました。

職場環境調査の実施と安心して働ける職場づくり

心理的安全性のある職場環境づくりを目指して、全従業員を対象に職場環境に関するアンケート調査を毎年実施していきます。2025年3月には調査対象者の82%から回答を得ました。調査は「ハラスメント行為の実態」および「ハラスメントリスク」に関する設問を含み、調査結果は経営会議にて報告されています。報告を受け、7月に社長から従業員に対し「ハラスメント防止に関する宣言～他者を尊重することは社員の基本スキル～」が発信されました。加えて、各支店長および部門長に対する調査結果の個別フィードバックと、全従業員を対象としたeラーニング・ハラスメント防止研修も実施していきます。



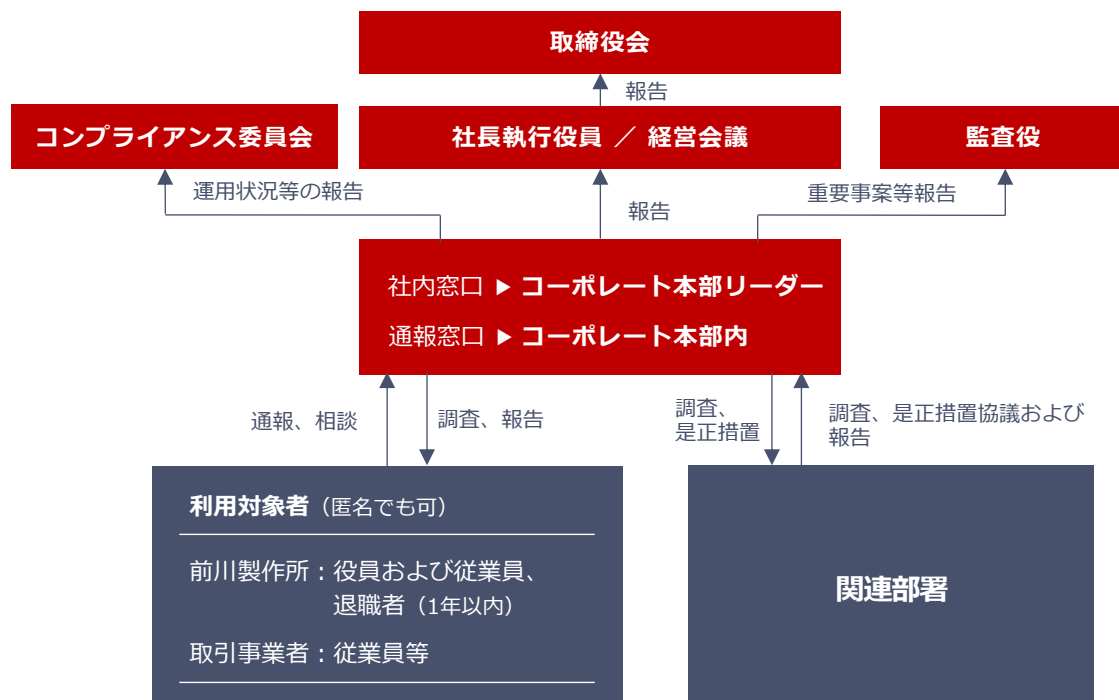
法令等に違反する不正行為について

当社は、法令等に違反する不正行為の通報・相談の窓口として「内部通報窓口」を設置し、通報を受けた内容は事実確認のうえ、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および従業員、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。2024年度の受付件数は2件でした。通報窓口に通報等を行ったことを理由にいかなる不利益な扱いも受けることのないよう内部通報規程を厳格に運用しています。

内部通報の流れ



腐敗防止と公正・適正な取引

当社は、「グループ行動規範」および「役員・従業員行動指針」において、「公正な事業活動の推進」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ともに、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」および「役員・従業員行動指針」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員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およ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。



情報セキュリティ対策に関する基本的な考え方

当社では、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。そのため、「グループ行動規範」および「役員・従業員行動指針」に定める「機密情報管理の徹底」に従い、業務の適正を確保するための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。その一環として、各事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洩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

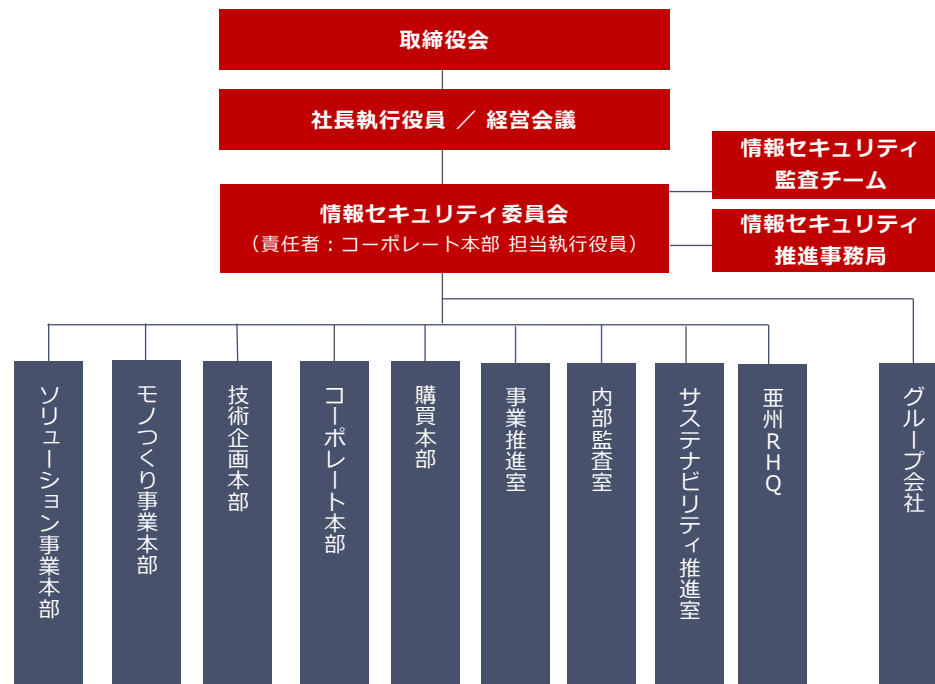
お客さまからお預かりした情報をはじめ、当社が保有する情報資産を守ることが社会的な責務と考え、情報漏洩リスク対策に関する行動方針を定めています。

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を、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・運用と役員およ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、運用しています。

情報セキュリティ推進体制





情報セキュリティ委員会の取り組み

情報セキュリティの強化

当社では、情報資産の保護と安全な業務運営を目的として、情報セキュリティの強化に継続的に取り組んでいます。2024年秋には、外部コンサルタント会社協力のもと「地方公共団体における情報セキュリティポリシーに関するガイドライン」に基づき、情報セキュリティ監査を実施しました。

監査の結果、技術的セキュリティおよび運用面において課題が確認されたため、以下の対策を講じました。

- ・外部ストレージデバイス取り扱いの管理
- ・IT資産管理ツールの導入
- ・情報資産の分類と取り扱いルールの強化
- ・情報システムの監視体制の強化

これらの対策に加え、年1回の内部監査を実施し、外部コンサルタントとの定期的な打ち合わせを通じて、継続的な改善を図っています。

なお、2024年の情報セキュリティ事故は0件であり、全社的な取り組みの成果が表れています。

情報漏洩への対応

従業員の利用するパソコンおよ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の導入・運用により、変化する脅威に迅速な対応ができるよう、継続的な改善・強化を行っています。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方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でき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確保には、従業員一人ひとりの意識と行動が不可欠です。当社では、以下のような教育・訓練を通じて、情報セキュリティの周知と浸透を図っています。

●教育・訓練活動

eラーニングを活用し、従業員が情報セキュリティの基礎知識や注意点を学べる環境を整備しています。

●迷惑メール訓練（2024年末実施）

従業員約2,000人に対して訓練メールを一斉送信しました。開封者は13人にとどまりましたが、今後も訓練のレベルを段階的に引き上げ、リテラシー向上を目指していきます。

今後の展望

ゼロトラストネットワークアクセス（ZTNA）の導入等ハード面でのインフラ整備が進んだ現在、今後はソフト面での体制強化に注力していきます。特に、情報資産の分類、重大インシデント発生時の初動対応体制の整備を重要課題と位置づけ、情報セキュリティロードマップを作成し、2025年下半年から2027年末までに従業員教育の継続、現状把握、課題の明確化、対策の実施を通じて、より強固な情報セキュリティ体制の構築を目指します。

また、当社のみでなく、お客さま・取引先さまも含めたサイバーセキュリティ対策が必要となるため、実効性のある対策を検討していきます。



リスクマネジメントに関する基本的な考え方

当社は、企業としての社会的責任を果たし、持続的な発展を実現するため、役員および従業員が業務遂行過程で遵守すべきリスク管理の基本事項を明確にし、「リスク管理規程」のもと、全社的かつ体系的なリスク管理体制を整備しています。

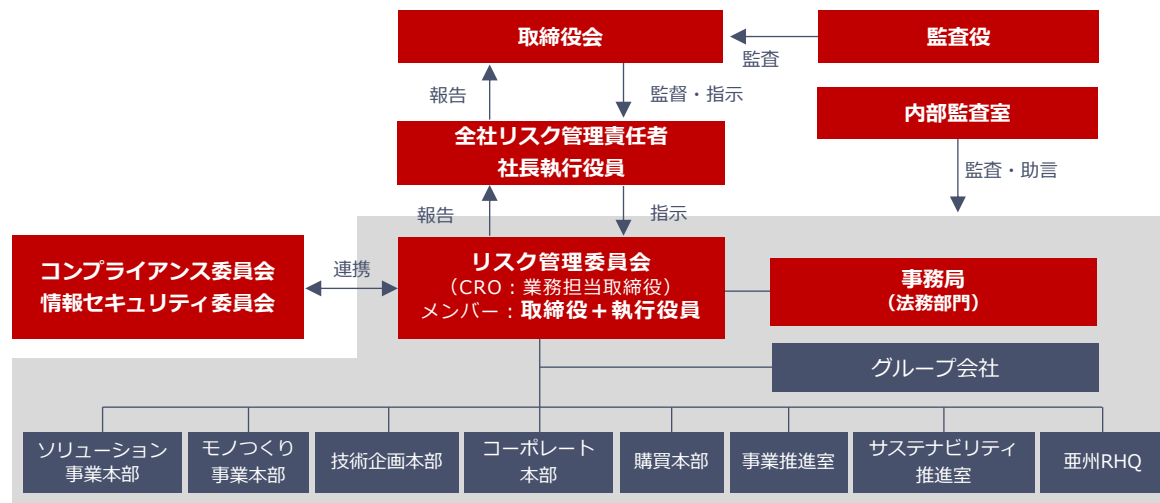
品質、安全、コンプライアンス、情報、人権、環境、自然災害等に関わるリスクについて、事前の対策を講じ、リスクの発生回避に努めています。

また、リスクが発生した際には、迅速かつ適切に対応し、損失の最小化と事業継続、社会からの信頼確保に努めています。

リスク管理推進体制

当社では、事業遂行や経営資源に悪影響を及ぼす可能性のあるさまざまなリスクについて分析・評価を行い、適切に管理するため、社長を全社リスク管理の「最高責任者」とし、そのもとで業務担当取締役を「CRO（チーフ・リスクマネジメント・オフィサー）」としたリスク管理委員会を設置し、リスク管理を推進しています。

また、リスク管理の進捗状況については、年2回、取締役会へ報告しています。



リスク管理委員会の取り組み

当社では、毎年、その年に固有のリスクおよび顕在化したリスクを踏まえ、翌年のリスク管理内容を見直し、PDCAサイクルを運用し、リスク管理体制の有効性を検証しています。

リスクの見直し、選定は「リスク管理規程」に基づき、各本部が所管業務に関するリスク内容や対策を整理・確認し、「本部等所管リスク」として選定します。

このうち、全社部門横断的で経営に重大な影響を及ぼす可能性があるリスクを「全社重要リスク」として特定し、全社的なリスク管理の対象としています。「全社重要リスク」はリスク管理委員会で審議のうえ、CROが決定します。

社長および取締役会は、その報告を受け、リスク管理体制の運用状況と実効性を確認・整備しています。

【全社重要リスク】

現在、以下の5つのリスクを特に重点的に管理しています。

これらについては、所管委員会、本部等が低減策を実施しており、その妥当性や実施状況については、年2回、リスク管理委員会で確認しています。

- ▶ 大型プラント物件の火災事故リスク
- ▶ 大規模な製品不良トラブルによる品質リスク
- ▶ 法令等違反に関するリスク
- ▶ 大規模地震等大規模自然災害の発生に関するリスク
- ▶ 情報セキュリティリスク

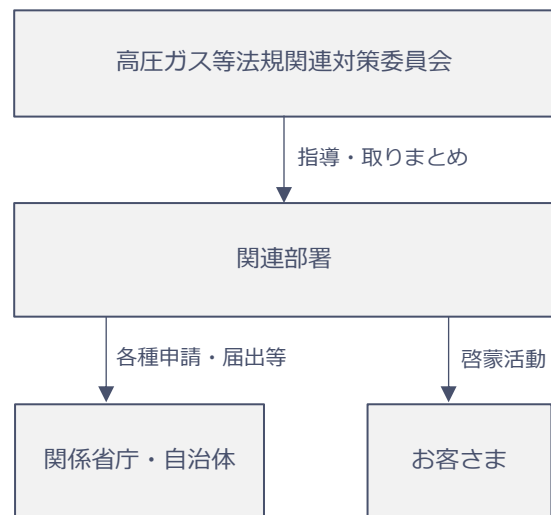


システム運用による法的関連業務の円滑な管理体制の確立

高圧ガス等法規関連対策委員会の設置

当社は、会社の事業に密接に関連した高圧ガス関連法規やフロン排出抑制法等の各種法令に適切に対応するため、「高圧ガス等法規関連対策委員会」を設置しています。当委員会は、各部門単独での対応が困難な法令対応について、全社的な取りまとめおよび指導を行い、法令に基づく申請・届出、設備管理、お客さまへの啓発活動など、法令に準拠したサポートを実施しています。これにより、申請・届出等の法令対応の抜け漏れ防止を実現し、リスクの最小化とガバナンス強化に寄与しています。

高圧ガス等法規関連対策委員会の体制



主な対応法令の例

- 装置の取扱いに関して
高圧ガス保安法（一般高圧ガス保安規則、コンビナート等保安規則、液化石油ガス保安規則、冷凍則 等）
- 冷媒の取扱いに関して
オゾン層保護法、フロン排出抑制法、PRTR法、環境影響評価法、毒物及び劇物取締法
- 業務全般に関して
労働安全衛生法、大気汚染防止法、水質汚濁防止法、騒音規制法、悪臭防止法、地球温暖化対策法、土壤汚染防止法、廃棄物処理法
- 装置設置業務関連に関して
建築基準法、消防法、道路交通法、労働安全衛生法、地域の条例関連 等

取り組み事例

●法定登録申請管理システムの運用

各種法令に対応し、法的責任を確実に果たすべく、申請・届出、設備の管理、点検履歴の保管など、関連する法令上の業務を適正に遂行する体制の整備を進めています。その一環として、業務の正確性と効率性を高めるため、社内で構築した「法定登録申請管理システム」を導入しました。

本システムは、多岐にわたる法定管理情報を一元的に整理・管理する仕組みとなっており、これらの活動で要する帳票類の統一を見据え運用しています。また、現場でのファイル共有や進捗状況の見える化、将来的な報告対応の円滑化も見据え、法令対応における属人化の防止やガバナンスの強化につなげています。2029年にはシステム運用率を100%とすることを目標に、全社的な定着に向けた運用を日々推進しています。

	2025	2026	2027	2028	2029
法定登録申請管理システムの運用率	目標50%	目標70%	目標80%	目標90%	目標100%

●高圧ガス保安法関連「Q&A集」の作成

高圧ガス保安法関連において、実務での解釈を読み解き、事例集として「Q&A集」を作成・周知しています。現場対応ではいろいろな場面や状況があり、技術基準・作業方法で判断に迷うことがあります。そのようなケースでは個人判断になりがちですが、判断や対応の統一を図る目的で、社内に展開しています。

この「Q&A集」は、実務上発生しやすい問いに対し、コンプライアンスの観点を踏まえた当社としての対応方針を示したものであり、現場での判断のばらつきを防ぎ、一貫した法令対応を支援しています。

06 Data

データ集

CONTENTS

環境データ / 社会データ

ガバナンスデータ

GRI対照表（GRI内容索引）





環境データ（単体）

	2022	2023	2024
エネルギー使用量 原油換算 ※1 (kl)	4,910	4,759	4,715
エネルギー使用量の原単位 対前年度比 ※1 (%)	101.9	111.7	83.9
CO ₂ 排出量 ※1 (t-CO ₂)	9,518	8,419	8,583
CO ₂ 排出量 原単位 ※1, 2 (t-CO ₂ / 億円)	10.8	8.5	9.1
廃棄物排出量 ※1 (t)	4,084.1	4,978.5	3,385.9
廃棄物排出量 原単位 ※1, 2 (t / 億円)	4.8	5.0	3.6
有害廃棄物総発生量 ※1 (t)	58.5	70.8	59.6
非有害廃棄物総発生量 ※1 (t)	4,025.5	4,907.7	3,326.2

※1 対象：本社、各支店、各営業所、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

社会データ（単体）

従業員数、多様性、ワークライフバランス

		2022	2023	2024
従業員数 ※1	総数 (名)	2,122	2,110	2,058
	男性 (名)	1,810	1,793	1,781
	女性 (名)	312	317	277
	女性比率 (%)	14.7	15.0	13.5
正社員数	総数 (名)	1,879	1,895	1,912
	男性 (名)	1,651	1,661	1,695
	女性 (名)	228	234	217
	女性比率 (%)	12.1	12.3	11.3
採用数 * 正社員	総数 (名)	40	55	74
	男性 (名)	32	45	59
	女性 (名)	8	10	15
	女性比率 (%)	20.0	18.2	20.3
採用者数（新卒）	総数 (名)	23	22	25
	男性 (名)	21	18	21
	女性 (名)	2	4	4
	女性比率 (%)	8.7	18.1	16.0
採用者数（キャリア）	総数 (名)	17	33	49
	男性 (名)	11	27	38
	女性 (名)	6	6	11
	女性比率 (%)	35.3	18.2	22.4
全従業員平均年齢	全従業員（歳）	45.1	45.6	45.6
	男性従業員（歳）	45.0	45.3	45.4
	女性従業員（歳）	46.6	46.7	46.7
正社員平均年齢	正社員（歳）	43.1	43.7	44.3
	男性（歳）	43.0	43.6	44.3
	女性（歳）	43.9	43.2	44.6
全従業員勤続年数	全従業員（年）	18.7	18.8	20.2
	男性従業員（年）	19.2	19.3	20.4
	女性従業員（年）	15.8	16.0	18.9
正社員勤続年数	正社員（年）	18.7	18.3	20.3
	男性（年）	19.2	18.4	20.5
	女性（年）	15.8	17.0	19.8



		2022	2023	2024
離職率 (正社員／自己都合退職率) * 定年を除く	総数 (%)	1.9	2.2	2.1
	男性 (%)	1.9	2.2	1.9
	女性 (%)	2.0	2.1	0.2
離職率 (入社3年以内／ 自己都合退職率)	総数 (%)	22.8	20.0	16.6
	男性 (%)	-	-	-
	女性 (%)	-	-	-
管理職者数	総数 (名)	372	342	321
	男性 (名)	365	335	314
	女性 (名)	7	7	7
	女性比率 (%)	1.8	2.0	2.1
育児休業取得率	男性 (%)	29.3	39.6	41.0
育児休業取得後の復職率	総数 (%)	100	100	100
	男性 (%)	100	100	100
	女性 (%)	100	100	100
育児休業の取得者数	総数 (名)	18	25	20
	男性 (名)	12	19	16
	女性 (名)	6	6	4
男女の賃金の差異	全社員 (%)	67.3	69.0	69.6
	正社員 (%)	77.3	78.1	78.5
年次有給休暇取得率 * 全従業員	総数 (%)	-	70.1	77.2
	男性 (%)	-	68.6	75.5
	女性 (%)	-	78.4	87.3
年次有給休暇取得率 * 正社員	総数 (%)	-	69.2	75.7
	男性 (%)	-	68.2	74.2
	女性 (%)	-	76.5	86.4
従業員エンゲージメントスコア		未実施	基点0	+1 ※2
月平均時間外労働時間	時間	15.5	18.1	16.2

※1 前川製作所の単体ベース。会社法上の役員（取締役）ではない執行役員、契約社員（無期雇用）を含めた就業人員数（外部への出向者は除き、受入出向者は含む）

会社法上の役員（取締役・監査役・執行役）と派遣、契約社員（有期）、パート、アルバイトなどの臨時雇用者を除く

※2 eNPS（Employee Net Promoter Score：従業員が自分の職場を家族や友人にどれだけ勧めたいかを測る指標）を測定し、2023年を基点としてスコア改善幅を示したもの

労働安全

	2022	2023	2024
死亡災害件数（件）	0	0	0
休業災害度数率 ※1（％）	0.79 ※2	0.40 ※2	0.76

※1 100万延べ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

労働災害による休業1日以上死傷者数／延べ実労働時間数×1,000,000

※2 2024年データ算出時より、派遣社員の労働時間算出方法を変更したことに伴い、2022・2023年の数値を遡及修正

健康経営

		2022	2023	2024
生活習慣の予防 および 重症化予防	定期健康診断受診率（％）	99.5	99.8	99.9
	二次検査（精密検査）受診率（％）	52.9	48.6	51.9
	保険指導実施率（％）	62.9	71.9	89.6
	特定保険指導実施率（％）	3.6	20.9	21.0
メンタルヘルス 対策	ストレスチェック受検率（％）	93.2	94.9	96.7
	ラインケア・セルフケアセミナー 受講率（％）	37.4	84.7	88.0
パフォーマンス 指標	ワークエンゲージメント ※1（点）	2.4	2.4	2.4
	プレゼンティーズム ※2（％）	75.2	75.8	75.8
	アブセンティーズム ※3（日）	3.4	4	4.1
	ストレスチェック/健康意識調査における 上記3指標の回答率（％）（測定人数）	93.2（2,043）	94.9（2,053）	96.7（2,080）

※1 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

※2 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

※3 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



調達

	2022	2023	2024
取引監査 実施率（%）	100.0	100.0	95.0
取引監査 「優」比率（%）	70.0	73.0	79.0
5年以上取引実績のある調達先の割合（%）	98.6	97.9	98.9

ガバナンスデータ（単体）

	2022	2023	2024
内部通報 通報件数（件）	0	1	2
ハラスメント相談窓口 相談件数（件）	-	7	2
コンプライアンス研修 受講率（%）	-	69.7	99.8
重大な情報セキュリティ事故件数（件）	0	1	0



GRI対照表（GRI内容索引）

GRI 1：基礎

利用に関する声明	前川製作所は、GRIスタンダードを参照し、当該期間（2024年1月1日から2024年12月31日）について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。
利用したGRI 1	GRI 1：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	12-14
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	4
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	4
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	12,47-50
2-7	従業員	12,64
2-8	従業員以外の労働者	12,64
ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	17,52-54
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	17,18,52-54
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	17,18,52-54
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	17,18
2-15	利益相反	52-54
2-16	重大な懸念事項の伝達	17,52-55, 57-59,61
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	17
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—
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	8
2-23	方針声明	6,7,21,35,39,42, 45,47,59
2-24	方針声明の実践	17-19,21-30, 32-50,52-62



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	17-19,57,58,61
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	37,57,58
2-27	法規制遵守	—
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	4
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	17,18
3-2	マテリアルな項目のリスト	19
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	19

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	—
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	—
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	49
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	—
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	56-58
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	28
301-3	再生利用された製品と梱包材	50
302：エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	22,23
302-2	組織外のエネルギー消費量	22,23
302-3	エネルギー原単位	23
302-4	エネルギー消費量の削減	24
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	24

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	29
303-3	取水	—
303-4	排水	—
303-5	水消費	29
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	30
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	30
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）	—
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	29
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	28
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	28
306-3	発生した廃棄物	28
306-4	処分されなかった廃棄物	28
306-5	処分された廃棄物	28
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	48,49
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	48-50

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	64,65
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	38,65
402：労使関係		
402-1	事業上の変更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	39-41
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	40,41
403-3	労働衛生サービス	39-44
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	39-44
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	40,41
403-6	労働者の健康増進	42-44
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	40,41
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	39-44,65
403-9	労働関連の傷害	40,65
403-10	労働関連の疾病・体調不良	65



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	33-34
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	32
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	36,37,64,65
405-2	基本給と報酬の男女比	36,65
406：非差別		
406-1	差別事例と実施した是正措置	35,57
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	48
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	48-50
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	—



株式会社前川製作所

お問い合わせ

サステナビリティ推進室

sdgs-project@mayekawa.co.jp