

# Human Capital Report 2023

<https://www.yamakou.co.jp/>

山口重工業株式会社における  
経営戦略に連動した  
人財戦略が反映された  
人的資本レポート



山口重工業株式会社



- ◆ 代表者メッセージ
- ◆ Company Statement
- ◆ 企業概要
- ◆ 事業概要
- ◆ サステナビリティ・マネジメントの方針
  - ◆ マテリアリティの特定
  - ◆ 9つのマテリアリティ
  - ◆ 山口重工業の「価値創造プロセス」
  - ◆ 外部機関の評価
- ◆ 経営戦略に連動した人財戦略
  - ◆ 中期経営計画
  - ◆ 人財に対する考え方
  - ◆ 経営戦略に連動した人財戦略
- ◆ 人財に関する重点テーマとマテリアリティ
  - ・重点テーマ特定のプロセス
  - ・社会課題に対するリスク・機会の検討
- ◆ 4つの重点テーマと重点課題（マテリアリティ）
- ◆ 重点課題（マテリアリティ）に対するKPIの設定
  - ① Diversity & Inclusion
  - ② 多様な働き方の推進
  - ③ 人財の採用、異動、育成
  - ④ WELL BEINGの推進
- ◆ 人財戦略推進体制
- ◆ ステークホルダーへの取り組み
- ◆ 人的資本メトリクス DATA BOOK



代表取締役社長 山口 豊和

夢をカタチにいく  
山口 豊和

### パーパス経営2050

当社は、鉄骨構造物を中心に設計から生産管理まで一貫して行い、難易度の高い少量多品種の製造を請け負っており、「夢をカタチにしていく」をコーポレートスローガンとして、「情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。」という経営理念に基づき、社会課題の解決に取り組んでいます。

このコーポレートスローガンを大切に、夢のある取り組みにより社業を発展させ、若い社員に未来ある「プロアクティブ、プロダクティブ、プロフェッショナル」の仕事について語り続けていきたいと思えます。私たちは鉄骨生産を通じてあらゆる産業へ製品をお届けしています。いわば日本のモーターです。私たちの使命は若く熱い思いをのせて日々努力を続けていくことです。

今後私たちの未来は、AIやIoT、ロボットなど最先端技術を駆使して、技術教育、設備の近代化、作業環境向上、安全教育、情報技術など様々な改革を行い創業100周年を目指していきます。

また、当社はSDGsの未来構想をさらに進化すべく長期的な非財務目標「パーパス経営2050年」において、持続可能な生産領域で共有価値を創造し、世界トップのCSV ※先進企業となることを目指しています。

当社は3つの社是を掲げてます。

- 「1.最大の社会貢献は雇用の創出であること」は、雇用を創出することにより社会課題と真摯に向き合う体制を構築します。
- 「2.世の中でなくてはならぬ製品を供給すること」で人々の生活基盤の向上や持続可能な社会づくりへの貢献を図りながら、
- 「3.一番にこだわり、何事においても世界トップを目指すこと」により新たな市場・顧客の開拓、新たな競争の軸の創出していきます。

私たちの理念『情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。』に基づいて社会のニーズに迅速に応えられる責任と挑戦する気概と気迫、情熱で業界世界一の社会貢献を推進してカタチにしていきたいと考えています。

今後ともご支援賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

## パーパス（経営理念）

情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。

“経営理念に基づき、最先端の技術を創造し、未来社会の持続可能性向上に貢献する”

## ビジョン （コーポレートスローガン）

夢をカタチにしていく

“「パーパス経営2050年」において持続可能な生産領域で共有価値を創造し、世界トップのCSV先進企業になることが目標”

## ミッション（社是）

- 1.最大の社会貢献は雇用の創出であること
- 2.世の中でなくてはならぬ製品を供給すること
- 3.一番にこだわり、何事においても世界トップを目指すこと

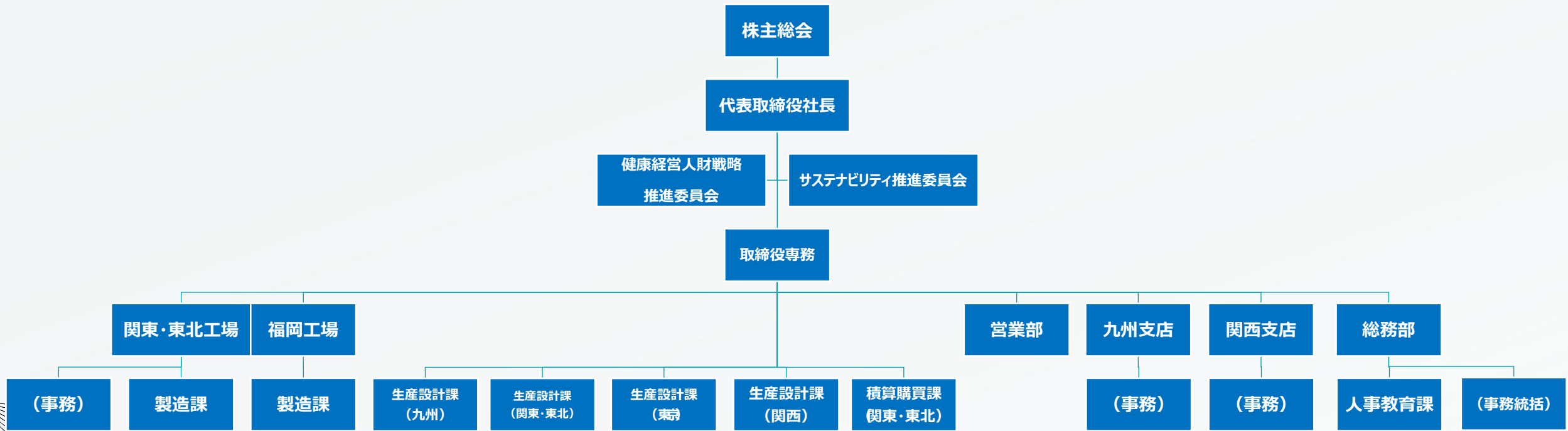
## バリュー（三大精神）

- 1.情熱、熱意、執念
- 2.知的ハードワーキング
- 3.すぐやる、必ずやる、出来るまでやる

# 企業概要

社名	山口重工業株式会社	
所在地	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東京本社 〒105-7510 東京都港区海岸 1-7-1 東京ポートシティ竹芝オフィスタワー10F</li> <li>・東北支店 〒983-0852 宮城県仙台市宮城野区榴岡1-1-1 仙台イーストゲートビル2階</li> <li>・中部支店 〒466-0064 愛知県名古屋市昭和区鶴舞1-2-32 STATION Ai 4F</li> <li>・関西支店 〒604-0847 京都府京都市中京区烏丸二条下ル秋野々町518 前田エスエヌビル2F</li> <li>・九州支店 〒812-0034 福岡県福岡市博多区下呉服町 1-1 日通ビル 3F</li> <li>・関東・東北工場（関東工場） 〒329-1105 栃木県宇都宮市中岡本町3252-4</li> <li>・関東・東北工場（東北工場） 〒321-0404 栃木県宇都宮市芦沼町 3510-1</li> <li>・福岡工場 〒824-0601 福岡県田川郡添田町大字庄 748-2</li> </ul>	
	創業	昭和24年(1949年)創業代表者 山口繁造
	設立	昭和50年6月24日(1975年)創業社長 山口繁造
	資本金等	5億円
	代表取締役	山口豊和
	月産能力	福岡工場 500t
		関東・東北工場 500t
	従業員数	58名(その他 社内外注23名) 2024年7月現在

建設業登録	国土交通大臣 許可（般-2）第27779号
	建築工事業 鋼構造物工事業
国土交通省登録	福岡工場：国土交通省大臣認定 Hグレード
	関東・東北工場：国土交通省大臣認定 Hグレード
事業内容	1) グリーンスチール製品等を中心とした受発注業務
	2) 低炭素鋼および脱炭素鋼の卸売業
	3) Building Information Modeling（BIM）のモデリング構築業務
	4) 次世代環境配慮型ファブリケーターによる製造及び流通加工
	5) 仮想デジタルツインアプリケーションにおけるAI、IoTの開発および研究
	6) 省エネルギーな物流および倉庫資材ストック事業
	7) 建築物およびインフラストラクチャーのGHG（温室効果ガス）算定排出削減可視化事業
	8) 流通加工業務におけるデジタルプラットフォーム事業
	9) 金属スクラップ資源循環によるカーボンマネジメントの受発注業務
	10) 不動産の売買、賃貸、仲介、監理及び販売
	11) 前各号に附帯関連する一切の事業
売上高	2024年6月 28億6100万円
	2023年6月 40億0,300万円
	2022年6月 28億1,000万円
	2021年6月 20億9,300万円
	2020年6月 20億0,610万円
社員の平均年齢	29歳
過去3年間の 新卒採用者数 (男女別)	2024年 14名 (男性9名 女性5名) 2023年 8名 (男性4名 女性4名) 2022年 6名 (男性2名 女性4名)



当社は、世界トップを目指す国際標準産業分類における ISIC2511構造用金属製品製造業<sup>1</sup> です。  
(事業内容：鋼構造物の製作及び施工)

Building & Infrastructure Fabricators<sup>2</sup> として、鉄骨造の建物の構造体を設計・製作しています。

建築業界の中で、ハイグレードに位置づけられる国土交通省大臣認定「Hグレード認定」の生産工場を持つ当社では、国内大手企業と数多く取引を重ね、レベルの高い少量多品種の製造を請け負っています。

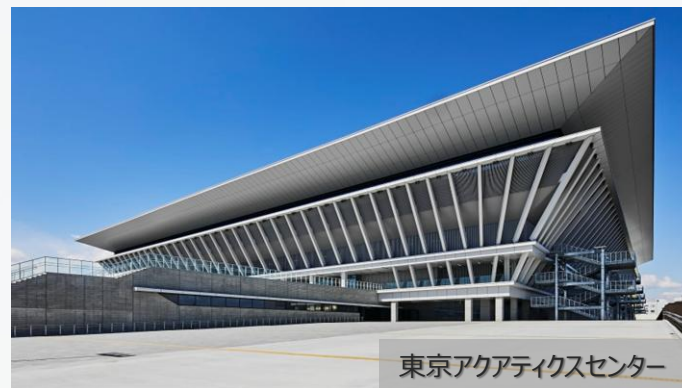
また近年は拠点拡大にも力を入れ、全国各地の建設プロジェクトに関わり、大型案件の受注増加を目指しています。

\* 1. 鉄骨製作工場認定制度：鉄骨製作工場で作成される建築鉄骨の品質保証（特に溶接部）の信頼度を評価し、評価結果に基づき国土交通大臣が認定する制度。

[1.出所 ISIC Code 2511 Manufacture Of Structural Metal Products](#)

\* 2. Building & Infrastructure Fabricators：ビルディング & インフラストラクチャー ファブリケーター（鉄骨ファブリケーター）

(施工実績一例)



東京アクアティクスセンター



T-LOGI福岡アイランドシティ



渋谷パルコ

新技術であるBIMは、海外で先行して普及している手法で、国内での取り組みは遅れているとされます。

BIMを対象とした国際規格である**ISO19650**を受託企業として日本で初めて取得。

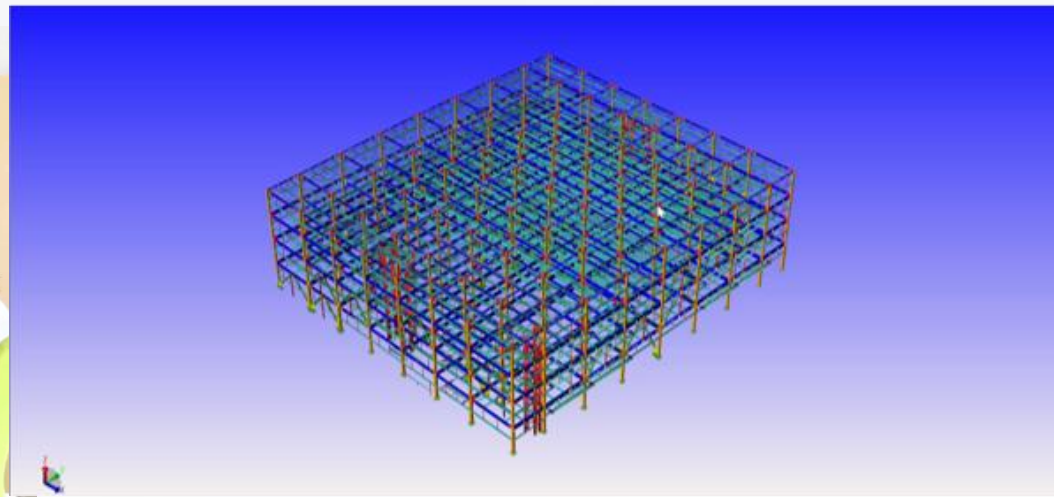
BIMは一部の大手ゼネコンの系列内で実施されてきましたが、ISO19650の認証取得（令和3年6月）によって系列の枠組みを超えてBIMを実施する体制を構築しています。

当社は、物流倉庫・工場・商業施設など多種多様な中～大型建築物の鋼構造物の製作から施工までを一貫して請け負っています。主要取引先は、業界大手ゼネコン・鉄鋼商社です。2023年には関西支店を開設したことにより商圏は、九州・中国地区および関東・東北地区ですが、現在関西・中部地区での生産工場も建設計画に入っており、全国へ供給できる体制を構築しております。

※BIM：Building Information Modelingの略称。

コンピューター上に現実と同じ建物の立体モデル（BIMモデル）を再現して、よりよい建物づくりに活用していく仕組みのこと。

(BIM活用の様子)





建築物やインフラ開発におけるプロジェクトでのCO2削減を目的とした国際規格 PAS2080 にも取り組んでおります。  
 カーボンニュートラルの実現は、地球と私たちの未来を守るための責任。持続可能な未来を実現するための一歩を踏み出すことができます。  
 今後、より高度な脱炭素社会の実現に向けたサステナブルな成長を目指しております。



### マテリアル

グリーン鋼材を導入し、マスバランス方式により鋼材製造におけるCO2排出量を100%削減した鋼材や、CO2排出を抑えた製造方法の鋼材を使用することにより、2050年のカーボンニュートラルに向けて、社会における温室効果ガス排出量削減に寄与します。



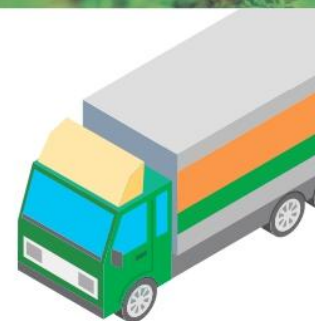
### 溶接

ハイスキップ構法推奨。  
 ハイスキップ構法は、小梁ガセットプレートを通断隅肉溶接にすることで、溶接量を大幅に減らす合理化構法です。CO2排出を抑え、電力使用量の削減で地球温暖化対策に貢献します。ハイスキップ構法は、株式会社ハイスキップの特許工法・登録商標です。



### ガス

溶接用シールドガス「エルナックス (ELNACKS®)」「サンアーク」推奨。  
 炭酸ガスをエルナックス、サンアークに代替することで、鋼構造物製作工程においてCO2排出量の大幅な削減が可能です。その他、ガス切断をアセチレンから水素ガスへ変更し、より環境に配慮した加工を行っています。



### 物流

アイドリング・ストップ運動推奨。  
 アイドリング10分間あたりのCO2排出量(炭素換算)は大型トラック(10t積ディーゼル車)160~220グラムです。さらに、エコ運転の普及や燃費向上を目指す運行管理の改善も重要視し、これらの取り組みを実現します。



### BIM

BIM(Building Information Modeling)は、3D CADモデルから複数の図面を自動生成し、設計から施工、維持管理までのあらゆる情報を一元化して活用・管理することで、建築生産の品質管理を向上させる手法です。弊社はBIMに関する国際規格ISO 19650を2021年に取得しています。

# 大臣認定工場一覧【Hグレード】 (一部抜粋) 全120社 令和6年7月1日現在

番号	鉄骨製作工場名/所在地
16	淡路鉄工株式会社 本社工場 兵庫県神戸市西区伊川谷町潤和字一ノ坪730-10
17	上村鐵構建設有限公司 熊本県宇城市松橋町古保山221-3 熊本県下益城郡美里町堅志田285-1
18	氏家工業株式会社 栃木県宇都宮市下小倉町3725番地
19	栄輪工業株式会社 栃木県下野市下古山2951 栃木県栃木市西方町金井292-2 栃木県宇都宮市上籠谷3443-1
20	株式会社 エムテック 福島県白河市本沼宮久保23 福島県白河市本沼123-1 福島県石川郡石川町字梁瀬449-2 福島県白河市白坂鶴子山3-4
21	大川スチール株式会社 本社工場 新潟県新潟市北区太郎代字山ノ下1523-3
22	有限会社 小副川建設 佐賀県小城市小城町岩蔵2825-3
23	垣見鉄工株式会社 愛知県愛西市北一色町東田面90番地 愛知県愛西市稲葉町村南133-1
24	株式会社 桂スチール 岡山工場 岡山県備前市三石200番地：第3 岡山県備前市吉永町神根本335：第1 岡山県備前市吉永町岩崎852：第2 岡山県備前市吉永町神根本1253-20：第5
25	株式会社 加藤電気工業所 板倉工場 群馬県邑楽郡板倉町海老瀬北7118
26	川岸工業株式会社 大阪工場 大阪府羽曳野市広瀬245番地
27	川岸工業株式会社 岡山工場 岡山県笠岡市茂平字西吉原1637
28	川岸工業株式会社 山口工場 山口県下松市葉山2丁目904番30

77	北陸建工株式会社 富山県滑川市安田200番地の8 富山県滑川市北野新888番地 富山県滑川市中村548-2
78	松井工業株式会社 福岡県糟屋郡宇美町大字宇美字猫石2447-16
79	有限会社 松本鉄工所 福井県敦賀市金ヶ崎町19番地の1
80	丸和工業株式会社 熊本工場 熊本県山鹿市鹿本町高橋1251 熊本県山鹿市鹿本町石淵1096
81	株式会社 ミツワ鐵工 山形県尾花沢市大字荻袋字堂ヶ塚1318-1
82	株式会社 望月鉄工所 静岡県富士宮市山宮3756-127 静岡県富士宮市南陵1 (南陵工業団地内) 静岡県富士宮市栗倉1826-1 静岡県富士宮市北山大久保澤7429-1572 静岡県富士宮市上井出字一の竹2719-3 静岡県富士宮市長貫714-1
83	株式会社 モトオ 西海工場 長崎県西海市西彼町風早郷2057-1番地
84	株式会社 安田工業所 岡山県真庭市草加部630-1 岡山県真庭市富尾242
85	<b>山口重工業株式会社 関東・東北工場</b> 栃木県宇都宮市芦沼町3510-1 栃木県宇都宮市中岡本町3254-2
86	<b>山口重工業株式会社 福岡工場</b> 福岡県田川郡川崎町大字田原336-10 福岡県田川郡添田町大字庄748-2
87	株式会社 横河システム建築 千葉工場 千葉県袖ヶ浦市南袖11番地
88	株式会社 横河システム建築 茂原工場 千葉県茂原市にいほる工業団地11番
89	株式会社 横河ブリッジ 大阪工場 大阪府堺市西区築港新町二丁3番地
90	和以貴建設株式会社 兵庫県西脇市富田町36

106	重山風力設備(連雲港)有限公司 中国(江蘇)自由貿易試験区連雲港片区經濟技術開發区總保稅区雲陽路30号
107	鑫程聯合重工(大連)股份有限公司 中国遼寧省大連市長興島經濟区長生路26号
108	浙江精工國際鋼結構工程有限公司 中国浙江省紹興市越城区斗門街道海塘路
109	蘇州天順新能源科技有限公司 中華人民共和國江蘇省太倉市太倉港經濟開發区洋江路28号
110	大周重工業株式会社 唐津工場 大韓民國忠清南道唐津市合徳邑沔川路1156-34
111	中建鋼構広東有限公司 中国広東省惠州市惠陽区怡莞工業団地怡莞三路
112	中建五洲工程裝備有限公司 (認定時：南京中建化工設備製造有限公司) 第五・第一工場 中国江蘇省南京市栖霞經濟技術開發区七郷河大道88号
113	中国江本有限公司 中国大連市甘井子区後関村
114	株式会社東国S&C 大韓民國慶尙北道浦項市南区大松路62 大韓民國慶尙北道浦項市南区烏川邑そんどく路239
115	南通潤邦海洋工程裝備有限公司 中国江蘇省南通市啓東市海工大道3333号
116	南通泰勝藍島海洋工程有限公司 (認定時：南通藍島海洋工程有限公司) 中国江蘇省启東市船舶海工工業区藍島路1号
117	福建福船一帆新能源裝備製造有限公司 中華人民共和國福建省漳州市漳浦県六鑿鎮新厝村
118	蓬萊大金海洋重工有限公司 中華人民共和國山東省蓬萊市經濟開發区振興路81号
119	株式会社 山口製作所 日山第1、第2工場 中国江蘇省常熟市董浜鎮華青路20号 中国江蘇省常熟市支塘鎮鼎鑫路8号
120	揚州泰勝風能裝備有限公司 中国江蘇省扬州市經濟開發区古渡路111号

出所：日本鉄骨評価センター

昭和60年 平成3年	山口幸一 代表取締役に就任 資本金1,000万円 新社屋建設 鋼材一次加工開設 <b>CADシステム導入</b>
平成5年	屋外ヤードクレーン設置(2.8T) 建設大臣認定工場取得 認定番号02R0268 <b>Rグレード認定工場取得</b>
平成10年 平成14年 平成19年	工場内CAD室設置LANシステム設置 建屋増築 国土交通省大臣認定Rグレード認定工場更新 <b>国土交通省大臣認定Mグレード認定工場取得</b>
平成26年	<b>山口重工業株式会社に社名変更</b> 2,500m <sup>2</sup> 不動産取得
平成28年	柱大組口ロボット増設 屋外ヤードクレーン2基増設(2.8T) <b>生産管理システム導入</b>
平成29年 平成30年	国土交通省大臣認定Mグレード認定工場更新 梁溶接システム導入 柱大組溶接ロボット2アーク化 添田工場 5700m <sup>2</sup> 不動産取得 福岡事務所開設 <b>本社・福岡事務所ISO 9001 認定取得</b> <b>本社・福岡事務所ISO 14001 認定取得</b>
令和元年	<b>山口豊和 代表取締役に就任</b> 資本金3,100万円 宇都宮工場 4145m <sup>2</sup> 不動産取得
令和2年	資本金5,500万円 国土交通大臣 一般建築業許可取得 <b>日本初 東京大学 第一回大学債(FSI債)*に投資</b> <b>福岡工場 国土交通省大臣認定Hグレード認定工場取得</b> 福岡添田工場 土地3000m <sup>2</sup> ・建物810m <sup>2</sup> 取得

令和3年	栃木宇都宮工場 国土交通省大臣認定Mグレード認定工場取得 <b>福岡本社ISO 19650認定取得（日本初 BIM 認証）</b> <b>福岡本社ISO 9001認定取得</b> <b>福岡本社ISO 14001認定取得</b> ※ISO9001及びISO14001は米国適合認定機関より認定証を交付 <b>SDGs事業認定</b> 東京オフィス開設 栃木宇都宮工場 第2工場取得
令和4年	バーチャルオフィス開設 <b>非化石証書「グリーン電力証書」による電力需給開始</b> 第1回 <b>SDGs認証支援型「地域応援私募債」発行</b> 第2回 <b>「次世代ワークスタイル応援私募債」発行</b>
令和5年	京都オフィス開設 第3回 <b>「東京大学産学連携イノベーション創生金融機関保証付 寄付型私募債」発行</b>
令和6年	1月栃木宇都宮工場を「関東・東北工場（東北工場）」へ名義変更 <b>アジア初となるPAS 2080に基いたカーボンマネジメントの認証を取得</b> 4月新規事業所開設および名称変更 <b>資本金1億円に増資</b> <b>事業目的の変更</b> 本社 東京都港区海岸 1-7-1 東京ポートシティ竹芝オフィスタワー10F 事業所新規開設 東北支店 宮城県仙台市宮城野区榴岡1-1-1 仙台イーストゲートビル2階 関東・東北工場（関東工場） 栃木県宇都宮市中岡本町3252-4 名称変更 京都オフィス→関西支店 福岡本社→九州支店 <b>関東・東北工場：国土交通省大臣認定Hグレード認定工場取得</b> 第4回 <b>「あしぎんSDGs 私募債」発行</b> 第5回 <b>「熊本大学東京大学連携 全金融機関保証付寄付型私債」発行</b> 第6回 <b>「京銀SDGs 私募債「未来にエール」～次世代を担うこどもたちへ～」発行</b> NCBキャピタル株式会社より4億円の優先出資を受け入れ <b>資本金等5億円に増資</b> <b>10月中部支店開設ー日本最大規模のオープンイノベーション拠点「STATION Ai」に入居開始</b>

## 募集概要

- ・積算営業課
- ・生産設計課 (BIMオペレーター)
- ・生産管理課 (BIMオペレーター)
- ・製造課
- ・品質管理課 など

## 給与 初任給 (2026年卒)

- ・工学系大学院博士課程修了 290,000円
  - ・工学系大学院修士課程修了 270,000円
  - ・その他大学院博士課程修了 270,000円
  - ・その他大学院修士課程修了 250,000円
  - ・工学系大卒 250,000円
  - ・高専卒 235,000円
  - ・その他大卒 235,000円
  - ・工学系専門学校卒 220,000円
- ※(東京オフィス勤務の場合以下特記)
- ・工学系大学院博士課程修了 310,000円
  - ・工学系大学院修士課程修了 290,000円
  - ・工学系大卒 265,000円
  - ・その他大卒 250,000円

**諸手当** 家族手当・資格手当・役職手当・通勤手当  
住宅手当(一部地域)・在宅手当など

## 勤務時間

- オフィス 9:00~18:00 (実働8h/1日) 昼休憩1h (12:00~13:00)
- 工場 8:00~17:30 (実働8h/1日) 昼休憩1.5h(12:00~13:00)  
(午前・午後 各15分)

**休日** 125日 前年度実績

## 保険・福利厚生

社会保険完備・生命保険・社員旅行・忘年会・スポーツ観戦など

原則は出社対応としているが、リモートワークの構築により  
在宅勤務やテレワークも可能な体制やFlexible working制度による  
サテライトオフィスで、多様で新しい働き方を実現しています。

### N-コンシェルジュの導入(福利厚生)

日常生活を豊かにする様々なサポート  
→15カテゴリー約13,000種類の豊富なサービスメニュー

- ・スポーツクラブ法人契約 (全国約3,900ヶ所)
- ・健康メンタル相談サービス
- ・育児、介護補助金制度
- ・無料 eラーニング完備 (約300講座)
- ・コミュニケーション施策 (全国約26,000店舗の飲食店割引)
- ・リフレッシュ施設 (マッサージ、エステなど)
- ・物品購入割引
- ・余暇支援施設 (映画館、レジャー施設など)

### 職場積み立てNISAの導入(福利厚生)

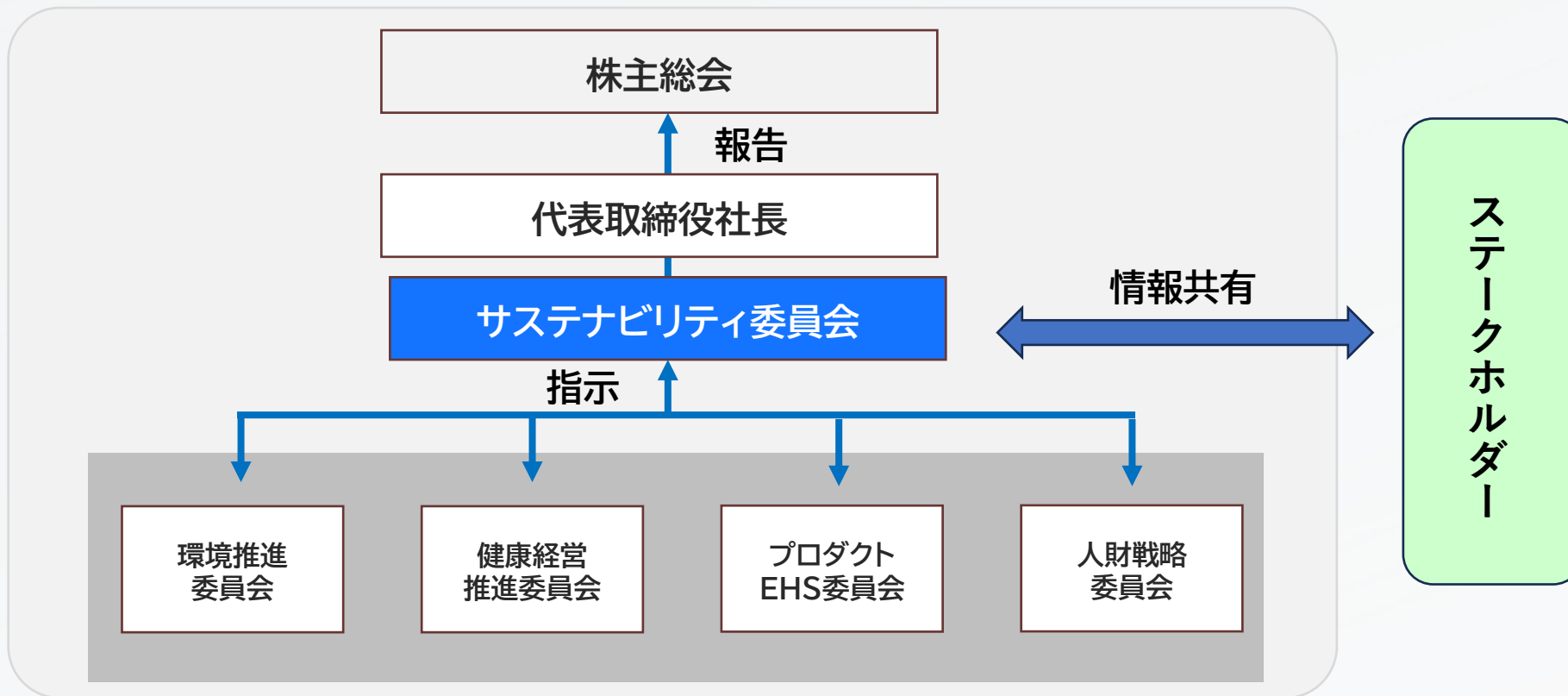
給与とは別途、NISA用の奨励金を支給。  
積み立てNISAへ運用できる制度。

**定年制** 65歳 (希望により70歳)

## サステナビリティ基本方針

当社は、持続可能な目標「**情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。**」の基本理念に基づき、独自の資源や専門性を活用して当社が向き合うべき社会の課題を解決し、社会のニーズに応える結果、経済的価値を生み出す企業活動、すなわちCSV(Creating Shared Value：共有価値の創造)経営を当社の戦略として掲げ実践することで、最先端の技術を創造し、未来社会の持続可能性向上に貢献して参ります。

- ▶ 自社製品やサービスの見直しをかけ、社会問題の解決に取り組みます。
- ▶ 人的資本の育成などを通じて産業クラスターを生み出し、地域に貢献します。
- ▶ バリューチェーン（価値連鎖）の改善を行い、生産性の向上を図ります。



# マテリアリティの特定

当社では、サステナビリティ委員会および取締役会でのディスカッションや外部有識者からの助言を踏まえ、当社グループが取り組むべき9つのマテリアリティ（重要課題）を特定しました。特定したマテリアリティは、当社グループの中期経営計画の主要施策に組み込み、具体的なアクションプランと目標を定めて持続的成長を目指した事業活動を展開しています。

## <マテリアリティ9項目の重要度評価結果>

- 9. 確固たる経営基盤の構築
- 8. 事業を通じた社会貢献
- 4. ダイバーシティ&インクルージョン
- 1. グリーンイノベーション
- 5. 多様な働き方の推進
- 3. 人権尊重
- 2. 循環型社会構築への貢献
- 7. Well-beingの推進
- 6. 人財の採用・異動育成

1, 2 (緑字) = 環境に対するマテリアリティ  
3, 4, 5, 6, 7 (橙字) = 社会に対するマテリアリティ  
8, 9 (青字) = ガバナンスに対するマテリアリティ

高  
ステークホルダー（社会）における重要度  
低

低 当社にとっての重要度（事業への重要度） 高



# 環境 Environment

## 1. グリーンイノベーションの推進

地球温暖化問題への対応は企業の責務であり、永続的に事業を継続するために、気候変動に適応する技術革新を推進します。

### SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

- ◆スマートファクトリーの取り組み
- ◆カーボンニュートラルへの取り組み（CO2排出量削減）
- ◆ゼロボードでの組織算定
- ◆再生可能エネルギーの活用



### KPI・目標

- CO2排出量（Scope 1および2）  
2030年度までに2013年度比46%削減を目指す

### KPIにおけるマークの説明



・・・KPI・目標が今年度分 **達成**



・・・KPI・目標が今年度分 **未達成**

KPI・目標が複数項目ある場合

- — 達成
- ✓ — 未達成
- — 実施予定  
(継続・長期目標を含む)

過半数項目を満たした場合 → **達成**

過半数項目を満たさない場合 → **未達成**



## 2. 循環型社会構築への貢献

資源の持続可能性を高め地球環境保全に貢献するとともに、  
廃棄物の削減と再資源化により、循環型社会の実現に貢献します。

### SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

◆ 廃棄物削減・リサイクル



### KPI・目標

✓ 産業廃棄物の最終処分量原単位  
前年度対比 1%削減の継続



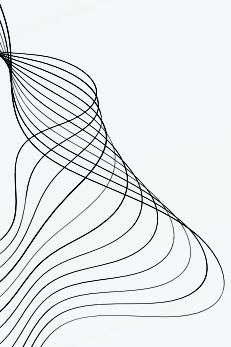
## ◆スマートファクトリーの取り組み（スマートファクトリーからDXへ）

当社は生産、品質、設備稼働情報を AI 及び IoT を活用し、リアルタイムに収集、一元管理したビッグデータを見える化することで、スマートファクトリーを構築し、「モノづくり改革」を進めてきました。

- ① スマートファクトリー（生産、品質、設備管理）のモデル実証ラインの構築
- ② AI, IoT, ロボットの先進技術を連携し、リアルタイムにデータを収集し、一元管理
- ③ エネルギーの見える化による省エネ、安定稼働の確立



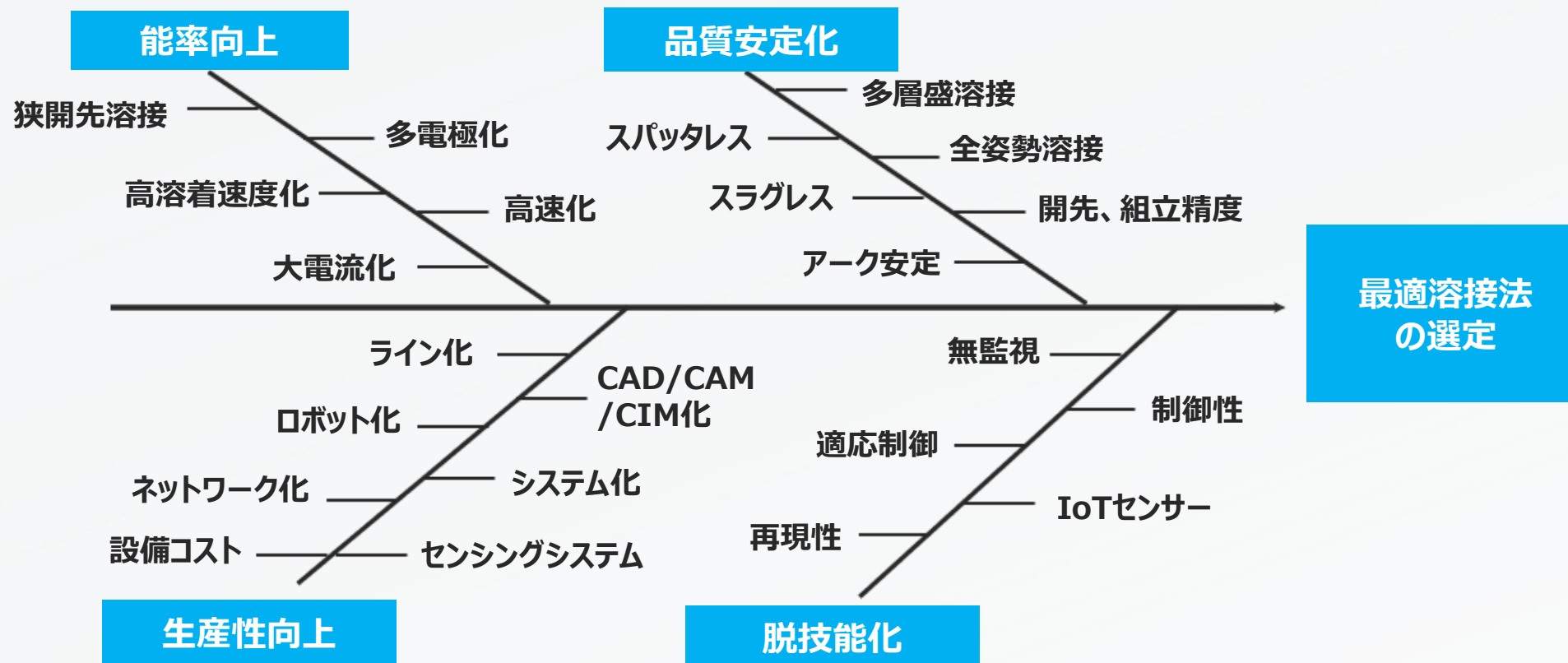
気候変動を考え、エネルギーの見える化により、溶接量／溶接時間を減らすことで、溶接施工の合理化により、溶接時のCO2ガス削減、省エネに取り組んでいます。



## ※溶接の自動化目的 (鉄骨溶接ロボットシステム)

自動化の目的に応じた溶接法選定の考え方を基に、最新設備機器の工場への順次導入

- ① 能率向上, 生産性向上
- ② 省力, 省人化
- ③ 熟練溶接士不足対策, 脱技能化
- ④ 品質安定化
- ⑤ 作業環境の改善



# ◆カーボンニュートラルへの取り組み



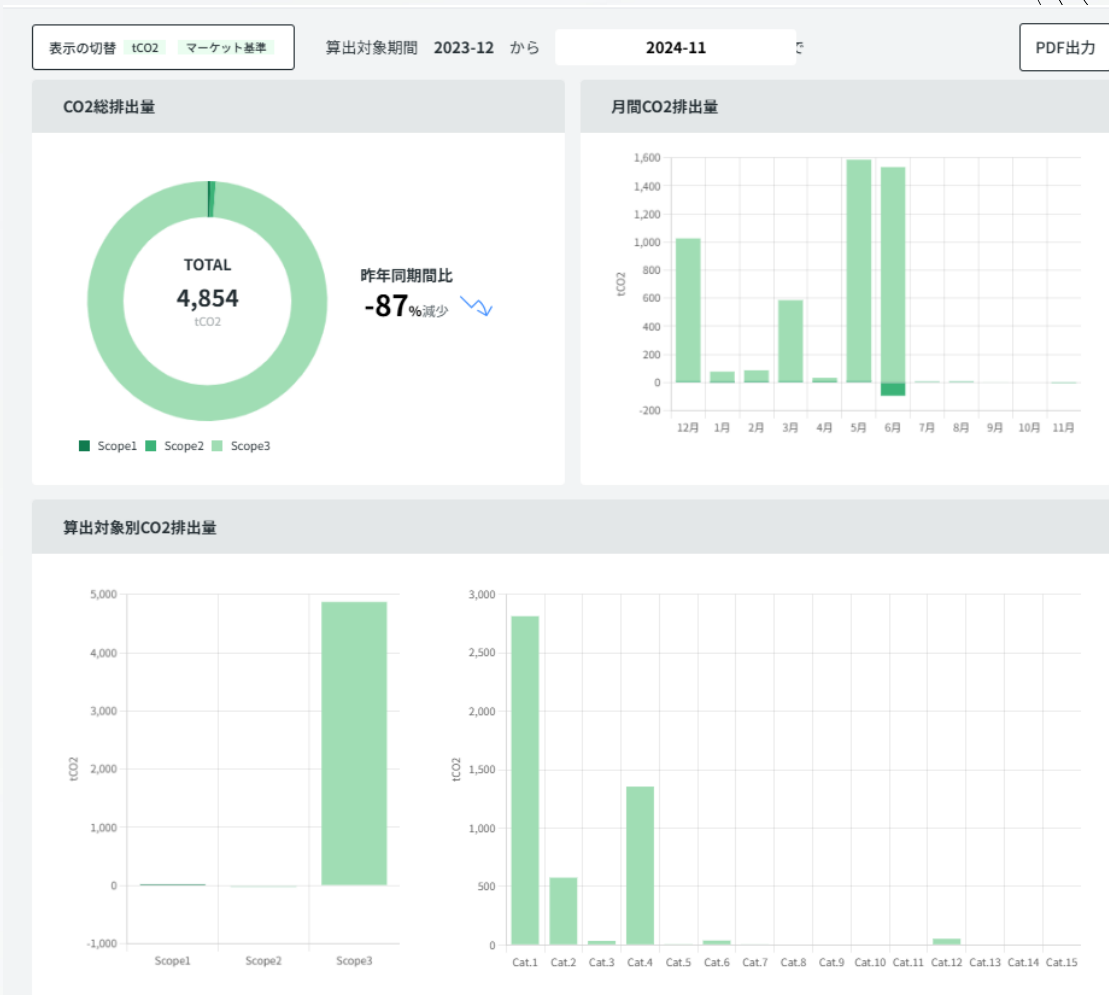
## 温室効果ガス排出量算定としてゼロボードでの組織算定を開始（2022年7月より開始）

近年、温室効果ガスの影響で地球の平均気温は上昇を続け、人類の存続にも影響すると言われています。中でも日本は化石燃料に由来するCO2排出量が世界で5番目に多い国であり(2021年度調査)、世界の脱炭素化実現のために、日本の果たす役割は重要です。

当社では、このレポートをもとに、脱炭素社会に向けて目標を設定し、実践を進めることで明らかになった課題を解決する為に、当社が何をできるのかを考え、社内全体で取り組むことで、次世代に求められる企業へと進化していく所存です。

Scope 3の算定が可能になったことで、より詳細なカーボンフットプリント（CFP）の表示が可能になりました。

期間	Scope1 [tCO2]	Scope2 [tCO2]	Scope3 [tCO2]	合計 [tCO2]
前期 2022-07 ~ 2023-06	42 (含有率 0.12%)	70 (含有率 0.2%)	34,378 (含有率 99.67%)	34,491 (含有率 100%)
今期 2023-07 ~ 2024-06	41 (含有率 0.49%)	2 (含有率 0.03%)	8,325 (含有率 99.49%)	8,368 (含有率 100%)
	-3.8%	-96.95%	-75.78%	-75.74%
期間	Scope1 [tCO2]	Scope2 [tCO2]	Scope3 [tCO2]	合計 [tCO2]
前期 2023-07 ~ 2024-06	41 (含有率 0.49%)	2 (含有率 0.03%)	8,325 (含有率 99.49%)	8,368 (含有率 100%)
今期 2024-07 ~ 2025-06	0 (含有率 0%)	17 (含有率 85.74%)	3 (含有率 14.26%)	20 (含有率 100%)
	-100%	701.39%	-99.97%	-99.76%





## ◆カーボンニュートラルへの取り組み

見積書へのチラシの掲載



CO2±0(ロゴ)の作成  
(2024年4月3日)

### グリーン・トランジション構法。 PAS2080が導く、 持続可能な社会への確かなステップ。

建築物やインフラ開発におけるプロジェクトでのCO<sub>2</sub>削減を目的とした国際規格PAS2080に取り組んでおります。

カーボンニュートラルの実現は、地球と私たちの未来を守るための責任。  
持続可能な未来を実現するための一歩を踏み出すことができます。

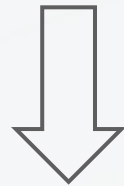
マテリアル	溶接	ガス	物流	BIM
<p>グリーン鋼材を導入し、マスバランス方式により鋼材製造におけるCO<sub>2</sub>排出量を100%削減した鋼材や、CO<sub>2</sub>排出を抑えた製造方法の鋼材を使用することにより、2050年のカーボンニュートラルに向けて、社会における温室効果ガス排出量削減に寄与します。</p>	<p>ハイスキップ構法推奨。 ハイスキップ構法は、小梁ガセットプレートを断続隔肉溶接にすることで、溶接量を大幅に減らす合理化構法です。CO<sub>2</sub>排出を抑え、電力使用量の削減で地球温暖化対策に貢献します。ハイスキップ構法は、株式会社ハイスキップの特許工法・登録商標です。</p>	<p>溶接用シールドガス「エルナックス(ELNACKS®)」「サンアーク」推奨。 炭酸ガスをエルナックス、サンアークに代替することで、鋼構造物製作工程においてCO<sub>2</sub>排出量の大幅な削減が可能です。その他、ガス切断をアセチレンから水素ガスへ変更し、より環境に配慮した加工を行っています。</p>	<p>アイドリング・ストップ運動推奨。 アイドリング10分あたりのCO<sub>2</sub>排出量(炭素換算)は大型トラック(10t積ディーゼル車)160-220グラムです。さらに、エコ運転の普及や燃費向上を目指す運行管理の改善も重要視し、これらの取り組みを実現します。</p>	<p>BIM(Building Information Modeling)は、3D CADモデルから複数の図面を自動生成し、設計から施工、維持管理までのあらゆる情報を一元化して活用・管理することで、建築生産の品質管理を向上させる手法です。弊社はBIMに関する国際規格ISO 19650を2021年に取得しています。</p>



## ◆再生可能エネルギーなどの活用

「非化石証書」である環境価値購入証書で  
電力購入契約を締結。(2022年4月)

SBパワー株式会社様より「非化石証書」である  
環境価値購入証書付の電力購入契約を締結し、  
再生可能エネルギーなどの活用により  
実質的に環境負荷の少ない電力を使用。



企業の気候変動対策に  
貢献



「ほぼゼロ」のH形鋼を世界で初めて採用  
「ほぼゼロ」のH形鋼を世界で初めて採用  
「ほぼゼロ」のH形鋼を世界で初めて採用

Hクレード鉄骨フレームメーカーの山口重工業（本社：東京都港区、山口豊和社長）は、東京製鉄のグリーン鋼材「ほぼゼロ」のH形鋼を世界で初めて採用した。群馬県の自動車部品メーカーの新工場向けの一部にH形鋼10トを使って鉄骨を製作し、年内にも納入する。

東鉄が今年7月から販売を開始したグリーン鋼材の新ブランド「ほぼゼロ」は「FIT Tトラック付き（固定価格買取制度）非化石証書」などを購入し、実質的に再生可能エネルギーをはじめとした非化石電力を使

### 東京製鉄のグリーン鋼材

用して製造することで、鋼材製造時1ト当たりのCO<sub>2</sub>排出量を現状の0.4トから0.1トに減らす。

国内4工場で製造する全品種を対象。東鉄・九州工場では九州電力と連携し、太陽光の発電出力伸長に伴う供給過剰時に追加で電気炉操業を実施する「上げのテラードレスポンス（上げDR）」を活用することで製造時に使用する電力の一部を再生エネルギーに再エネ化するなど、電力起因のCO<sub>2</sub>削減にも積極的に取り組んでいる。

山口重工業はGHG（温室効果ガス）の算定を行うゼロボートのシステムを活用し、今年2月、建設物とインフラにおけるカーボンマネジメントのガイドラインを定めた「PAS2080」認証を世界の鉄鋼業界で初めて取得。

同認証を生かしてグリーン鋼材の利用拡大に取り組み、今夏には三菱商事のミルシート電子化プラットフォーム「MilliBox（ミル・ボックス）」の

### 建設向け使用拡大期待

ミルシート（鋼材品質証明）以外の帳票を受け渡す新機能を初めて使った。建設分野において、鋼材製造に起因するCO<sub>2</sub>排出量の割合は大きく、「ほぼゼロ」はその削減に寄与するもの。今後、グリーン鋼材市場の大幅な拡大が見込まれる中、よりCO<sub>2</sub>排出量の少ない電炉鋼材を追求し、長期環境レジリエンス「Tokyo Steel Ecosystem 2050」の下、わが国の脱炭素・循環型社会の実現に貢献していきたい」とす

東鉄は「山口重工業が世界に先駆けて当社『ほぼゼロ』のH形鋼を購入いただいたことは大変光栄。建設分野において、鋼材製造に起因するCO<sub>2</sub>排出量の割合は大きく、『ほぼゼロ』はその削減に寄与するもの。今後、グリーン鋼材市場の大幅な拡大が見込まれる中、よりCO<sub>2</sub>排出量の少ない電炉鋼材を追求し、長期環境レジリエンス「Tokyo Steel Ecosystem 2050」の下、わが国の脱炭素・循環型社会の実現に貢献していきたい」とす

## ◆グリーン鋼材の導入

# 東京製鉄のグリーン鋼材「ほぼゼロ」のH形鋼を世界で初めて採用。



山口重工業関東工場（宇都宮市）で加工中の東京製鉄「ほぼゼロ」H形鋼。整備工場の大梁として使用される計画だ。

## 東京製鉄のグリーン鋼材「ほぼゼロ」 群馬の車部品工場建設で初採用 山口重工業が製作する「大梁」に10ト

東京製鉄のグリーン鋼材「ほぼゼロ」H形鋼が、新設される群馬県の自動車部品工場の大梁として使用されることになった。ほぼゼロは7月の販売開始以来、約20件の採用実績があるが、本件が初採用案件となる。工場の主要構造材として10トを用いる。鉄骨製造はHクレードファブリ

ケータの山口重工業が、新設される群馬県の自動車部品工場の大梁として使用されることになった。ほぼゼロは7月の販売開始以来、約20件の採用実績があるが、本件が初採用案件となる。工場の主要構造材として10トを用いる。鉄骨製造はHクレードファブリ

「非化石証書」を購入し、通常の鋼材価格に1ト当たり6千円を上乗せして7月1日から発売した。東鉄によ

「非化石証書」を購入し、通常の鋼材価格に1ト当たり6千円を上乗せして7月1日から発売した。東鉄によ



## 社会 Social

### 3. 人権の尊重

サプライチェーンを含む当社グループの事業に関わるすべての人々の人権に配慮し、人権侵害のリスクの低減を図ります。

### SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

◆人権方針の策定、理解醸成



### KPI・目標

○人権教育・研修の実施……………毎年 1回受講を継続

## ◆人権方針の策定、理解醸成

### 山口重工業株式会社 人権方針

当社は、グローバルな事業環境における人権への配慮の重要性を認識しており、「国連世界人権宣言」及び「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」をはじめとする国際的ガイドラインを支持し、人権尊重の取り組みを会社並びに全従業員を通じて推進してまいります。

#### 1. 人権方針の適用範囲

本方針は当社で働く全ての役員と従業員に適用されます。また、ビジネスパートナー及びサプライヤーに対しても、本方針を支持し、順守していただくことを期待して働きかけ、協働して人権尊重への取り組みを推進してまいります。

#### 2. 人権行動指針

私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、人種、国籍、性差、性的指向、性自認、宗教、職制、年齢、障害の有無等、いかなる理由による差別も行いません。強制労働や児童労働を排除し、各国・地域の労働関連法令およびその精神を徹底して順守し、従業員一人ひとりがお互いの個性を認め合い人権が尊重される差別の無い職場環境を目指します。

##### <具体的行動指針>

当社は、人権に関する国際的な規範・原則に則り、以下の権利と尊厳を尊重します。

- (1) 人種、国籍、性差、性的指向、性自認、宗教、職制、年齢、障がいの有無、その他理由によるいっさいの差別の排除
- (2) 結社の自由および団体交渉権等の尊重
- (3) 人身取引および強制労働、児童労働の禁止
- (4) 適正な労働時間の管理と過剰な労働時間の削減
- (5) ハラスメント、いじめ、不公平な扱いの禁止
- (6) 健康かつ安全な職場環境の確保
- (7) 個人情報およびプライバシーの保護

#### 3. 人権尊重の体制・仕組み

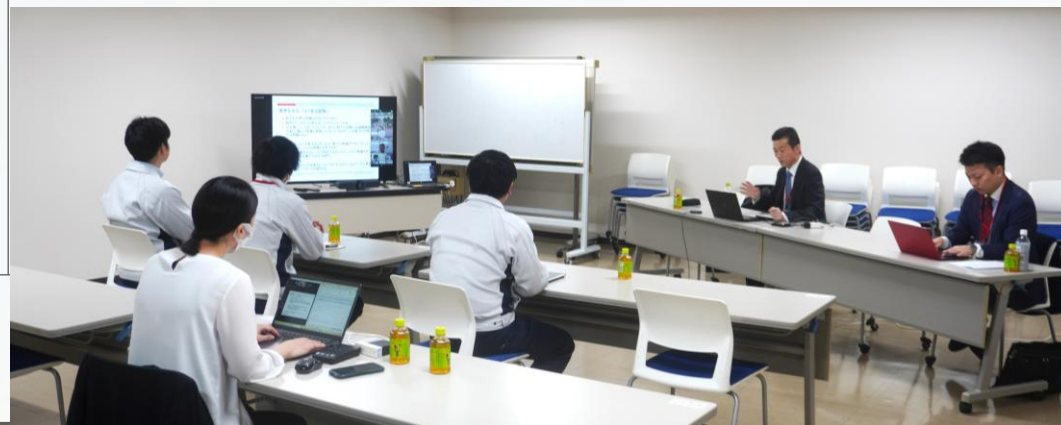
当社は人権を尊重する責任を果たすために、当社の代表執行役社長のもとに人権に係る専門の委員会を設置し、本方針に基づいた人権課題についての活動方針や年度計画を始めとする重要事項の審議、意思決定を行います。加えて、通報窓口を設置し、実効性を確保してまいります。又、各事業所を含む全拠点で、人権分野を含むリスク・アセスメントを定期的実施し、人権侵害及びその可能性が生じた場合には救済を求められるように内部通報制度を設けます。

#### 4. 人権方針の周知と教育

当社は本方針が社内に浸透するようにすべての役員及び従業員に適切な教育・研修を実施します。又、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、関連する方針や業務に反映するとともに、リスク・アセスメントが効果的に実施されるよう、その実務担当者の教育・研修にも取り組みます。

以上

### ハラスメント研修会 実施の様子





## 4. Diversity & Inclusion(多様な人財の活躍支援)

多様性を認めるだけでなく、多様な人財が互いに尊重され、それぞれが能力を発揮して活躍できている状態をめざします。

### SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

- ◆女性活躍推進(リーダー育成、キャリア形成支援)
- ◆LGBTQ+への理解醸成
- ◆グローバル人財・シニア人財の活躍推進
- ◆障がい者活躍の推進

KPI 下3項目に関して  
公益財団法人九州生産性本部等の開催する研修を受講予定



### KPI・目標

- 障がい者雇用率 (後述メトリクスに記載)
- 経験や実績が豊富なシニア人財の採用
- 留学生説明会への参加
- ✓留学生を対象とした1Day仕事体験の実施
- ・女性リーダー育成研修
- ・D&Iセミナーの開催
- ・キャリア形成支援研修



## 5.多様な働き方の推進

多様な働き方とは、一人ひとりの生活事情や価値観に合わせて、時間や場所、雇用形態などを選択できる労働スタイルです。当社では働く人のワークライフバランスや自己実現を支えるだけでなく、企業の生産性やイノベーションの向上に向けて「多様な働き方」を推進しています。

### SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

- ◆リモートワークの推進、勤務場所の柔軟化
- ◆ペーパーレス、電子化の推進
- ◆社内コミュニケーションの活性化施策
- ◆各種人事制度の見直し

### KPI・目標

- リモートオフィス、在宅勤務の実施 … 在宅可能な環境は設置済、必要時はいつでも実施可能
- 業務のIT化への取り組み … 給与明細のペーパーレス化、勤怠管理のデジタル化
- ミーティングの開催頻度の確保 … 2週に1回での幹部会議、製作工程会議の実施
- 人事評価制度見直し会議の質の向上 … 毎年評価項目に関する見直し会議において多様な意見を尊重

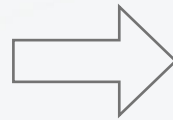


## ◆リモートワークの推進、勤務場所の柔軟化



**ONE SHIP**  
SoftBank Business Partner

**パートナーシップ提携  
活用の一例**



## バーチャルオフィス (ovice) の活用



拠点が離れていても効率よく共有ができる  
リモートワークでも**業務の活性化・社内コミュニケーション活性化**を  
可能に

## 6.人財の採用・異動・育成

将来を担う人財の効果的な採用、異動、育成にむけて様々な取り組みをしています。

SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

- ◆新卒・中途における望ましい人財の採用
- ◆各種専門研修、階層別研修
- ◆キャリア開発プログラムの推進
- ◆社員の自律的な能力開発



### KPI・目標

- スキルズインベントリーの継続的な実施…資格取得者一覧表参照
- 外部セミナーの参加支援…BIMソフト教育等研修の実施
- 各種必修・選択研修の拡充
- OKR,目標管理制度…人事評価での目標設定

## ◆各種専門研修

会員制鉄構業情報提供サービス  
AI-Prime-Members (通称:APM)の利用

出所：会員制鉄構業情報提供サービス



その他、BSI様主催のBIMセミナーや日本鋼構造協会主催のセミナーに参加



- ・ オンライン講習会  
→各項目ごとの講習が受講可能  
操作不明な点も講師にその場で質問・解決が可能



- ・ 動画配信サービス  
→視聴したいタイミングで何度でも視聴ができ、時間を有効活用しながら操作レベルの向上を図る

## 7. Well Beingの推進

「ウェルビーイング」は、労働者の健康やワークライフバランスを整えるために重要な要素である、という認識のもと、健全な組織を育むことで事業の持続可能性を高めています。

### SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

- ◆ 健全な労働環境の管理（長時間労働、休日出勤）
- ◆ 健康経営の推進
- ◆ Well-beingセミナーの開催
- ◆ 倫理・コンプラセミナーの開催（ハラスメント他）
- ◆ メンタルヘルスマネジメントの推進
- ◆ 定期的なエンゲージメント調査
- ◆ 資産形成研修の開催（社内）

### KPI・目標



- 従業員の労務管理（時間外労働管理、有給休暇取得）
- 各種ハラスメント研修…法律事務所へ委託、各種研修実施予定
- 定期健康診断受診率…毎年受診率100%
- 喫煙者数の管理
- Well-beingセミナー…入社時実施
- メンタルヘルスクエア研修…設置済みの社外相談窓口の研修継続  
N-コンシェルジュでのメンタルヘルス相談
- エンゲージメント調査…定期的な実施、調査の分析・対策
- 定期的な 1 on 1ミーティング…人事評価面談(年2回実施)
- 非金銭的報酬（福利厚生、表彰、社員旅行等）

# ◆健康経営の推進

福利厚生の利用促進

毎月20名様に当たる！ マンスリープレゼントキャンペーン  
 応募期間：2024年4月8日(月)～2024年5月31日(金)

A賞 毎月3名様  
 <Saile> 2WAYハンカ型乾燥機

B賞 毎月7名様  
 <ほぼ日記 | HOBONICHI> ほぼ日記のアースボール

C賞 毎月10名様  
 <パナソニック | Panasonic> ネイルケア (基本ケア)



健康経営だより

(年3回の発行、今後は発行頻度も増やす予定)

健康経営だよりで開催中のキャンペーンなどの周知  
 今後は社内での利用度アンケートを実施、  
 より効果のある福利厚生の導入も検討

月1回、人事・総務で健康経営推進委員会を開催

Well Beingの推進として、社員の健康やワークライフバランスを整えるための取り組みを考える

ー委員会の活動内容ー  
 健康経営だよりの作成  
 コラムの内容の提案など

山口重工業株式会社 健康経営だより vol.02  
 ライター：高山、小野崎

8月号

気をつけよう！熱中症予防！

再検査で健康を守ろう！

より良い睡眠を求めて

山口重工業株式会社 健康経営だより vol.03  
 ライター：小野、田中

12月号

冬の健康管理に気をつけましょう！

最適な睡眠時間って？

## 8. 事業を通じた社会への貢献

地域社会の安心安全と発展に貢献し、社会からの信頼を得るよう努めます。

### SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

- ◆ 地域社会への貢献
- ◆ 産学共同研究

### 文化・スポーツを通じた支援

当社は、基本理念の下、地域社会と連携し、良き企業市民として積極的に文化・スポーツ分野への支援を行っています。

スポーツの分野では、2019年より、福岡ソフトバンクホークス、

2023年には、京都サンガF.C.とのオフィシャルスポンサー契約を結んでいます。

当社の拠点の近隣地域のさらなる発展を願い、ファンの皆さまとチームを応援するとともに地域社会との連携を積極的に進めています。

### KPI・目標

- 企業認知率の向上…全国での企業認知度向上のため広告宣伝を継続的に実施

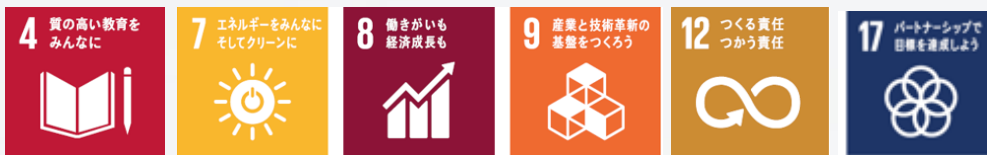




## ◆産学共同研究

学術分野では当社は、『建築情報学会』に2021年4月1日設立当初から入会し、「デジタルファブリケーション」を推進しております。

### SDGsのテーマ



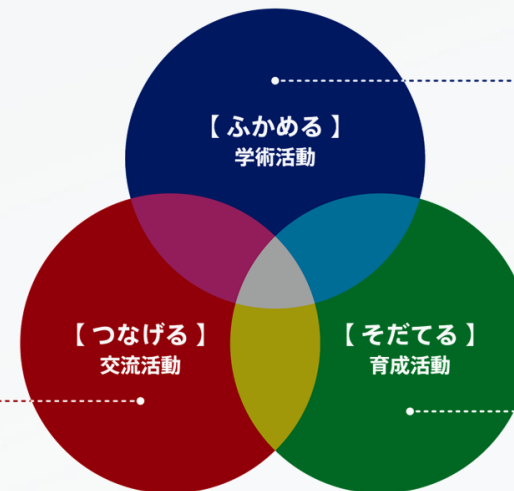
### 主要な取り組み

- ◆人財育成
- ◆デジタルイノベーション

### KPI・目標

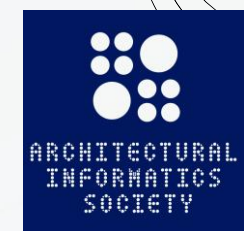
- 各大学との産業連携 }
  - ・共同研究テーマの創出
  - ・研究成果の事業への展開と支援

### 建築情報学会の活動



- 学術論文の査読と公表  
(オンラインジャーナル)
- 研究促進活動および発信  
(学会大会および専門分科会の開催、オンラインマガジン)
- データ化と集約およびアーカイビング  
(アクティブデータ生成プラットフォーム、編集、集積、検索)
- ラーニング機会およびノウハウの共有  
(ワークショップ、ウェビナー、ハッカソン、学習グループ)
- 先進的的技能および認定とアーカイビング  
(講座、テクニカルセミナー、キャンプ)
- 専門的知見およびノウハウの提供  
(アドバイザー、コンサルティング)

- 日常的な発信とネットワークづくり  
(会員向け SNS、オンラインニュース)
- 人および実務活動の紹介および発信  
(建築情報学会チャンネル、オンラインマガジン)
- 交流イベントの企画と開催  
(テーマ別のレクチャーおよびシンポジウム、マッチング)



## 日本初。東京大学が発行するソーシャルボンド「東京大学FSI債」への投資 2020.10.16

東京大学FSI債は、社会変革を駆動する大学との理念の下で東京大学が進めるFSI（Future Society Initiative）活動を加速させるものであり、SDGsとの親和性が特徴です。

社是の一つ『一番にこだわり、何事においても世界トップを目指すこと』にも合致しているものと考え投資の経緯に至りました。本債券を通じ東京大学様とは未来社会の協創を共にしていきたいと存じます。

---

## 東京大学へ寄付型私募債による産学連携イノベーションの創生の支援について 2023.02.09

東京大学、池田研究室の研究テーマである「デジタル情報化社会における人工環境の創造・構築・体験を共進化させる建築情報学の視点から、建築と都市の未来の研究」は当社の経営理念と合致し、共感できる為、産学連携イノベーションを創生していきたいと存じます。

※東京大学 池田靖史先生は、当社が賛助会員である「建築情報学会」の会長

五神前総長との記念撮影



寄贈式の様子



## 東京大学工学系研究科ナノシステム集積センター分室へ私募債発行 「SDGs認証支援型「地域応援私募債『つなぐココロ』」を発行 2024.5.31

東京大学工学系研究科ナノシステム集積センター分室の更なる発展と次世代を担う若者たちへの未来を応援し、更なる産学連携イノベーションを創造していく考えです。

東京大学工学系研究科ナノシステム集積センター分室HP [https://nanohub.t.u-tokyo.ac.jp/kumadai\\_connect/?p=news&f=content&id=6](https://nanohub.t.u-tokyo.ac.jp/kumadai_connect/?p=news&f=content&id=6)  
肥後銀行 <https://www.higobank.co.jp/showimage/pdf?fileNo=2755>



京都大学  
KYOTO UNIVERSITY

## 京都大学経営管理大学院への備品寄贈 「京銀SDGs 私募債『未来にエール』～次世代を担うこどもたちへ～」を発行 2024.3.29

京都大学経営管理大学院の優れた教育プログラムと研究体制が、次世代のリーダーへの育成に繋がると考え、支援させていただきました。

京都銀行 (p.9)

[https://www.kyotobank.co.jp/news/2024/0529\\_01.pdf](https://www.kyotobank.co.jp/news/2024/0529_01.pdf)



## 九州大学研究室の学生や研究者の学びや成長を支援

「SDGs認証支援型」地域応援私募債『つなぐココロ』を発行  
2022.12.28

九州大学研究室の学生や研究者の学びや成長を支援するとともに、九州大学様とさらなる「共創・協働」をしていきたいと考えています。

寄贈式の様子



## 入会学協会一覧

日本建築学会

建築情報学会

土木学会

日本鋼構造協会

溶接学会

日本溶接協会

日本非破壊検査協会

日本鉄骨性能評価センター

日本インダストリアルエンジニア協会

京都商工会議所会員

福岡商工会議所会員

宇都宮商工会議所会員

京都工芸繊維大学会員

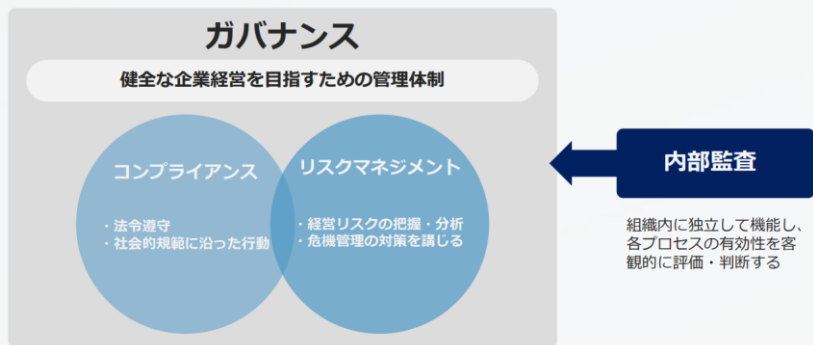


# ガバナンス Governance

## 9. 確固たる経営基盤の構築

確固たる経営基盤の構築は、企業価値の向上を目指すうえですべての基本となる重要課題であり、経営の透明性の向上等に取り組んでいきます。

### SDGsのテーマ



### 主要な取り組み

- ◆コーポレート・ガバナンス
- ◆リスク管理・コンプライアンス
- ◆情報セキュリティ

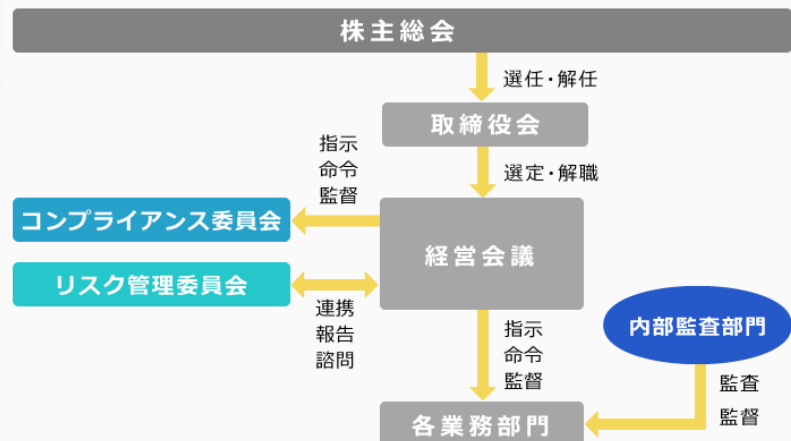
### KPI・目標

- 重大なコンプライアンス違反件数……毎年0件を継続
- サステナビリティ調達基本方針の周知率……2023年度100%
- セキュリティ研修……データ保護・個人情報研修を入社時必須受講



ステークホルダーとの信頼関係を築くための管理体制

### ▼ガバナンス体制図



## ◆サステナビリティー憲章

### 山口重工業株式会社 サステナビリティー憲章

私たちは「情報革命のその先を、生産革命で人々を幸せに」との経営理念のもと、全世界に通じる製品及び技術で社会に貢献するとともに、雇用の安定的拡大と企業の持続的な成長を目指します。

私たち全役員・全社員は、企業の社会的責任の重要性を十分に認識し、本憲章に基づき誠実で透明な企業活動を行います。

#### 1. 誠実な事業活動

①私たちは、事業活動を行う国の法規制及び社会的要求事項の順守の重要性を認識し、国際的な基準に沿った誠実で公正な事業活動を行います。

②私たちは、公正で透明性の高い情報開示を行うとともに株主、顧客、取引先社員などのステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーションを図り、社会の信頼を獲得できるよう取り組みます。

③私たちは、製品の安全、品質、信頼性の向上に向け、公正な取引、透明で自由な競争を行い、取引先と協力し、お互いの成長を目指します。

#### 2. 環境との調和

私たちは、地球環境の永続的保全が、人類共通の重要課題であることを認識し地球環境に配慮した事業活動を通じ、環境負荷の低減に取り組みます。

#### 3. 人権の尊重

私たちは、強制労働や児童労働が無く、社員一人ひとりがお互いの個性を認め合い人権が尊重される差別の無い職場環境を目指します。

#### 4. 労働安全と衛生

私たちは、会社と社員の協力のもと、職場における社員の安全と健康を確保社員がその能力を十分に発揮できる職場環境の形成に取り組みます。

#### 5. 社会との調和

①私たちは、社会との良好な関係を築き、共に成長することが企業の持続的な成長を図る上で不可欠であると考え、社会と共に発展することを目指します。

②私たちは、事業活動を行う国または地域の文化、習慣等を尊重し、地域社会に根ざした社会貢献活動に取り組みます。



※一般社団法人日本SDGs協会より、SDGs事業認定書を授与していただきました。(2021年3月)

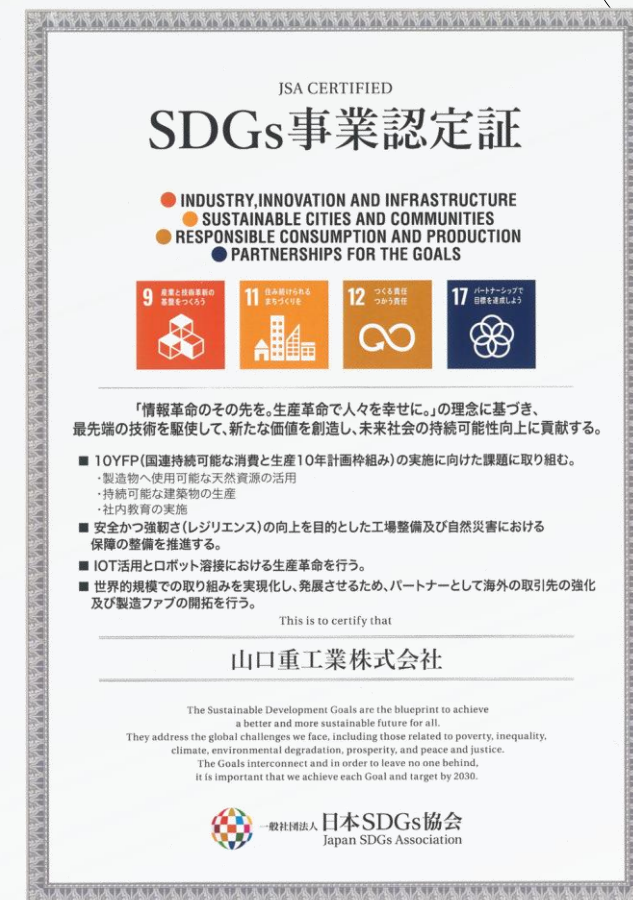
当社は持続可能な目標として『「情報革命のその先を。生産革命で人々を幸せに。」この理念に基づき、最先端の技術を駆使して、新たな価値を創造し、未来社会の持続可能性向上に貢献する。』という目標を掲げており、これを達成します。

## ※ISOの取得 (取得年月)

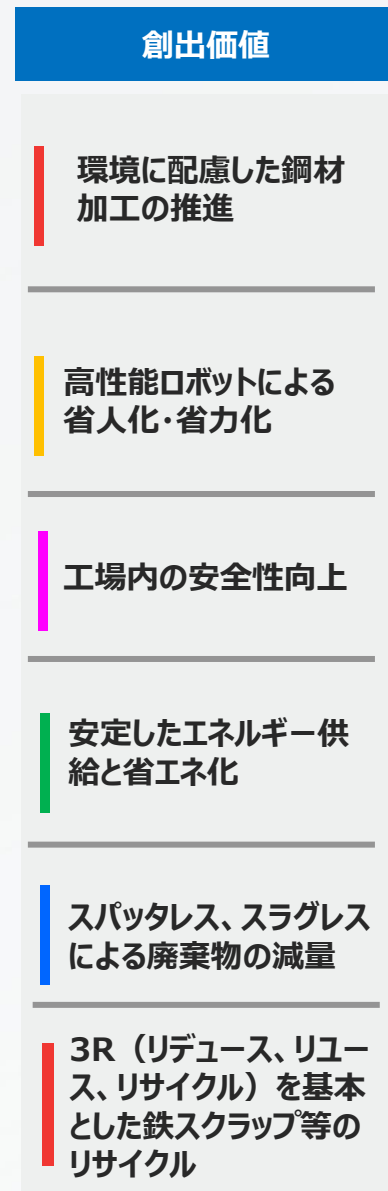
- ISO19650 (2021年5月17日) ※日本初認証
- ISO30414 (2023年10月24日) ※建築業界世界初認証
- PAS2080 (2024年01月22日) ※アジア初認証



一般社団法人 日本SDGs協会  
Japan SDGs Association



# 山口重工業の価値創造プロセス





## 基本方針

パーパス2050年のありたい姿を実現するため、バックキャスト思考で2024年度から2026年度を実行期間とする新たな中期経営計画「Active & Challenge 2026」を策定しました。

前中期経営計画で築いた事業基盤の強化をもとに、より一層の収益力強化を図りつつ、次なる成長に向けたイノベーションの追求と人財投資の加速化、そしてサステナビリティな社会への貢献に向けて企業価値の向上を目指します。

## 「Active & Challenge 2026」の3つの戦略

### (1) 基本戦略

「国内事業基盤の強化」および「人的資本の強化」、「脱炭素化への貢献」を基本戦略に掲げ、事業戦略を着実に遂行するとともに事業成長の実現を目指します。

### (2) 重点3戦略(※次ページ参照)

- ① **事業戦略**……次なる成長に向けたイノベーションの追求
- ② **人財戦略**……積極的な人財への投資による優秀人財の創出
- ③ **サステナビリティ戦略**……事業活動を通じた持続可能な社会への貢献

## 重点3戦略

### (1) 事業戦略 次なる成長に向けたイノベーションの追求

固有技術の深化による高付加価値製品の拡販および生産技術の革新を図るとともに、持続的な成長に向け、スマートファクトリーおよびDX活用による管理効率化を推進し企業価値向上を図ります。

### (2) 人財戦略 積極的な人財への投資による優秀人財の創出

人財の力を最大限に活かすための“人”への投資を適切に実施するとともに、限られた人的資源の集中活用で、将来の事業ポートフォリオマネジメントを意識した人財ポートフォリオの最適化を追求し持続的成長を実現します。

### (3) サステナビリティ戦略 事業活動を通じた持続可能な社会への貢献収益力強化と持続的成長に向けた事業基盤の再構築

グリーンイノベーションの推進による、スマートファクトリーの取り組みを通じたカーボンニュートラルへの取り組みによるCO2排出量の削減や、再生可能エネルギーの利用拡大、廃棄物の減少により、サステナブルな社会の実現をめざします。



<基本戦略>

「国内事業基盤の強化」および「人的資本の強化」、「脱炭素化への貢献」を基本戦略に掲げ、事業戦略を着実に遂行するとともに事業成長の実現を目指します。



当社では、「中期経営計画」において長期ビジョンを達成すべく「次なる成長に向けたイノベーションの追求」と「積極的な人財への投資による優秀人財の創出」、及び「事業活動を通じた持続可能な社会への貢献」を掲げております。そのために、組織の機能面にフォーカスした人財ポートフォリオの構築、人が組織の中で持てる力を最大限に発揮することのできる環境整備、これら3つの要素が経営戦略を実現するための人事戦略に必要不可欠だと考えています。

## 長期ビジョンの目指す姿

「情報革命のその先を。  
生産革命で人々を幸せに。」  
の理念に基づき、  
最先端の技術を創造し、  
未来社会の持続可能性向上に  
貢献する。

## 企業成長戦略

「次なる成長に向けた  
イノベーションの追求」

「積極的な人財への投資  
による優秀人財の創出」

「事業活動を通じた  
持続可能な社会への貢献」

## 経営を支える人財戦略

採用

育成

広報

Wellbeing戦略

人財戦略を実現する  
DX基盤

当社では、ステークホルダーの期待及びサステナブルな社会への貢献および経営環境の変化を捉え、重要テーマを決定するプロセスを確立しています。このプロセスを実施することで、戦略的かつ継続的に重要テーマに取り組むことが可能になります。

## (1)重点テーマ特定のプロセス



## (2) リスク・機会の検討

各部門の人的資本に関するリスク・機会を検討し、人事部に情報を報告します。  
 人事部は、持続可能な社会を実現するための社会的課題および集約された情報を重点テーマを定める際の判断材料となるよう、短・中長期課題に分け、経営会議に提議します。

### ■ 2023年リスク・機会の検討

課題	リスクと機会
<b>多様性のある社会の実現</b> Diversity & Inclusion、新しい働き方の推進	○多様な就労形態の促進 ○テクノロジーで新しい働き方の提案
<b>少子高齢化</b> 労働環境の整備、健康経営の推進	○労働環境の整備、健康経営の推進
<b>労働人口の減少</b> 高齢者、女性、障害者の効用促進	○高齢者、女性、障害者の効用促進 △生産性向上
<b>企業文化</b> エンゲージメント向上	○定期的なエンゲージメント調査 ○個人属性の把握
<b>IT人財育成</b> 人財育成、採用	○IT環境の整備、人財育成⇒社会貢献 △スキルズインベントリーの実施と 目標管理制度の連携
<b>グローバル化</b> グローバル人財の育成、採用への展開	○役員クラスの後継者育成 △グローバル人財の人財育成、採用

## ● 人財に関する重要テーマとマテリアリティ



**「Diversity & Inclusionの推進」**  
**「新しい働き方の推進」**  
**「人財の育成」**  
**「WELL BEINGの推進」**

それぞれの重要テーマについての活動は次項以降参照。

## 自社における重点テーマとマテリアリティの抽出とKPI設定

### Diversity & Inclusion

- ・障がい者雇用率
- ・経験や実績が豊富なシニア人材の採用
- ・留学生説明会への参加
- ・留学生を対象とした1Day仕事体験の実施
- ・女性リーダー育成研修
- ・D&Iセミナーの開催
- ・キャリア形成支援研修

### 人材の採用・異動・育成

- ・新卒・中途における望ましい人材の採用
- ・各種専門研修、階層別研修
- ・キャリア開発プログラムの推進
- ・社員の自律的な能力開発

### Well Being 経営の推進



### 多様な働き方の推進

- ・リモートワークの推進、勤務場所の柔軟化
- ・ペーパーレス、電子化の徹底
- ・社内コミュニケーションの活性化施策
- ・各種人事制度の見直し

### Well Beingの推進

- ・健全な労働環境の管理（長時間労働、休日出勤）
- ・健康経営の推進
- ・Well-beingセミナーの開催
- ・倫理・コンプラセミナーの開催（ハラスメント他）
- ・メンタルヘルスマネジメントの推進
- ・定期的なエンゲージメント調査



## 1. Diversity & Inclusion

- ・女性活躍推進(リーダー育成,キャリア形成支援)
- ・LGBTQ+への理解醸成
- ・グローバル人財・シニア人財の活躍推進
- ・障がい者活躍の推進



### KPI

- ・障がい者雇用率（後述メトリクスに記載）
  - ・経験や実績が豊富なシニア人財の採用
  - ・留学生説明会への参加
  - ・留学生を対象とした1Day仕事体験の実施
  - ・女性リーダー育成研修
  - ・D&Iセミナーの開催
  - ・キャリア形成支援研修
- 公益財団法人九州生産性本部等の開催する研修を受講予定

## 2. 人財の採用・異動・育成

- ・新卒・中途における望ましい人財の採用
- ・各種専門研修、階層別研修
- ・キャリア開発プログラムの推進
- ・社員の自律的な能力開発



### KPI

- ・スキルズインベントリーの継続的な実施…資格取得者一覧表参照
- ・外部セミナーの参加支援…BIMソフト教育等研修の実施
- ・各種必修・選択研修の拡充
- ・OKR,目標管理制度…人事評価での目標設定

### 3. 多様な働き方の推進

- ・リモートワークの推進、勤務場所の柔軟化
- ・ペーパーレス、電子化の徹底
- ・社内コミュニケーションの活性化施策
- ・各種人事制度の見直し



#### KPI

- ・リモートオフィス、在宅勤務の実施 … 在宅可能な環境は設置済、必要時はいつでも実施可能
- ・業務のIT化への取り組み … 給与明細のペーパーレス化、勤怠管理のデジタル化
- ・ミーティングの開催頻度の確保 … 2週に1回での幹部会議、製作工程会議の実施
- ・人事評価制度見直し会議の質の向上 … 毎年評価項目に関する見直し会議において多様な意見を尊重

### 4. Well Beingの推進

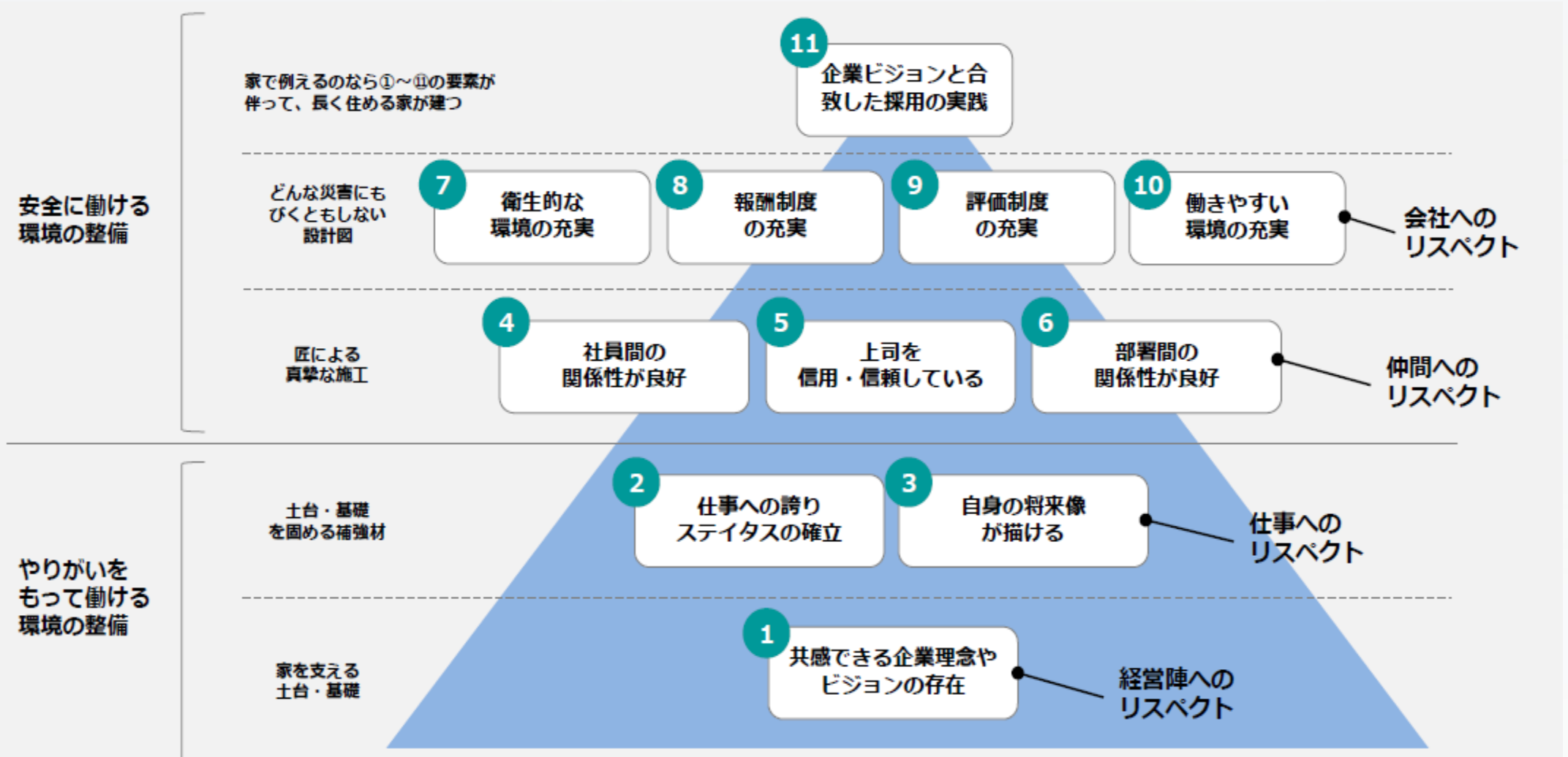
- ・健全な労働環境の管理（長時間労働、休日出勤）
- ・健康経営の推進
- ・Well-beingセミナーの開催
- ・倫理・コンプラセミナーの開催（ハラスメント他）
- ・メンタルヘルスマネジメントの推進
- ・定期的なエンゲージメント調査



#### KPI

- ・従業員の労務管理（時間外労働管理、有給休暇取得）
- ・各種ハラスメント研修…法律事務所へ委託、各種研修実施予定
- ・定期健康診断受診率…毎年受診率100%
- ・喫煙者数の管理
- ・Well-beingセミナー…入社時実施
- ・メンタルヘルスクエア研修…設置済みの社外相談窓口の研修継続  
N-コンシェルジュでのメンタルヘルス相談
- ・エンゲージメント調査…定期的な実施、調査の分析・対策
- ・定期的な1on1ミーティング…人事評価面談(年2回実施)
- ・非金銭的報酬（福利厚生、表彰、社員旅行等）

# 重点3戦略従業員満足度の高い企業に見られるピラミッド構造 【従業員満足度調査】



# 社内有資格者一覧

社内保有資格一覧 (R6.6月現在)	
資格名	保有者数
一級建築士	1名
二級建築士	3名
鉄骨工事管理責任者	4名
鉄骨製作管理技術者 1級	14名
溶接管理技術者1級	1名
溶接管理技術者2級	1名
建築高力ボルト接合管理技術者	7名
溶融亜鉛めっき高力ボルト技術者	4名
溶融亜鉛めっき高力ボルト施工技能者	1名
建築鉄骨製品検査技術者	12名
建築鉄骨超音波検査技術者	3名
建築鉄骨外観検査技術者	2名
AWA検査技術者	2名
非破壊試験技術者 超音波探傷レベル2	1名
非破壊試験技術者 超音波探傷レベル1	5名
半自動溶接(JISZ3841)SA-3F	10名
半自動溶接(JISZ3841)SA-3V	5名
半自動溶接(JISZ3841)SA-3H	6名
アーク溶接(JISZ3801)A-2F	5名
アーク溶接(JISZ3801)A-2V	1名
アーク溶接(JISZ3801)A-2H	1名

資格名	保有者数
IT「タ」管理技術者	3名
IT「タ」溶接技能者	1名
床上操作式クレーン運転	15名
小型移動式クレーン	5名
移動式クレーン	1名
クレーン運転特別教育	4名
ガス溶接技能講習	14名
特定粉じん作業特別教育	3名
アーク溶接特別教育	16名
AW検定 工場溶接	2名
AW検定 溶接ポータ(RC種:F・RP種:F)	2名
すみ肉溶接適格性証明書(SFil-F)	3名
すみ肉溶接適格性証明書(SFil-V)	3名
すみ肉溶接適格性証明書(SFil-H)	3名
溶接作業指導者	1名
鉄骨組立等作業主任者	8名
高所作業車運転特別教育 (10m未満)	3名
高所作業車運転技能教育 (10m以上)	9名
自由研削と石の取り替え等業務特別教育	13名
建築鉄骨ポルト溶接ポータ	4名
溶接ポルト「石松」修了	2名
産業用ポルト特別教育	11名

資格名	保有者数
フォークリフト運転	14名
職長・安全衛生責任者教育	10名
玉掛技能者	19名
フルハーネス型安全帯使用作業特別教育	33名
有機溶剤作業主任者	3名
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者	6名
ZRC工法 施工管理者	3名
建設業経理事務士3級	4名
建設業経理事務士4級	4名

今後の展開において重要な資格  
(フォーカススキル)



# 研修制度

対象	集中研修OFF-JT				実務研修 OJT	自己啓発 SD						
	階層別研修		テーマ別研修									
課長職	課長スキルアップ研修 課長マネジメント力研修 新人課長研修 管理本部研修		コ ン プ ラ イ ア ン ス 研 修	リ ー ダ ー シ ッ プ 研 修	ハ ラ ス メ ン ト 研 修	健 康 管 理 研 修						
一般社員	課長育成研修 営業専門知識レベルアップ研修 営業スキルアップ研修											
新入社員	経営理念研修 SDG s 研修 基礎研修 財務基礎研修 社内業務プロセス研修											
			D X 研 修			R E A L 4 研 修	入 社 研 修	安 全 衛 生 講 習	専 門 資 格 受 験 費 用 補 助	外 部 研 修 受 講 制 度 研 修	外 国 語 研 修	キ ャ リ ア コ ン サ ル タ ン ト 資 格 研 修

### 3. 多様な働き方の推進

多様な働き方とは「働く人すべてがそれぞれのワークライフバランスを追求しながら、自ら望むスタイルで労働すること」を意味します。画一的な環境や労働条件ではなく、一人ひとりの生活事情や価値観を踏まえた、可能な限り柔軟かつ多面的な労働スタイルです。当社では、下記のような施策に取り組んでおります。

#### ■ 例1／コワーキングスペース

コワーキングスペースとは、業種も世代も異なる人たちが空間を共有しながら仕事をするスペースです。当社はworkus と連携し全国のコワーキングオフィスを利用できる体制を整えています。利用のメリットとしては「仕事場を低コストで確保できる」「周りの目を気にせず作業に集中できる」「新たなビジネスチャンスを作ることができる」「打合せや会議がしやすい環境」「仕事のインフラがそろっている」など様々ですが、働く環境の改善で仕事の効率化を図ることで、より『近代的』な働き方を推進しています。

#### ■ 例2／バーチャルオフィス

当社はバーチャルオフィス ovice を活用しています。業務の中で疑問に思ったことや日々の報連相をバーチャルオフィス上ですぐに解決できる状況を整備しています。拠点が離れていても効率よく共有ができ、場所を選ばずに作業ができることで働く場所の選択が可能となっています。



コワーキングスペース



バーチャルオフィス

## 3. 多様な働き方の推進

### 健康経営

#### 健康経営宣言

当社では、社員一人ひとりが心身ともに健康であることが、企業の持続的成長に欠かせない重要なものと考えます。  
社員が生き生きと働ける、活力のある職場環境を目指し、会社と社員が一体となって健康維持・増進を推進することを宣言します。

#### 健康経営推進体制

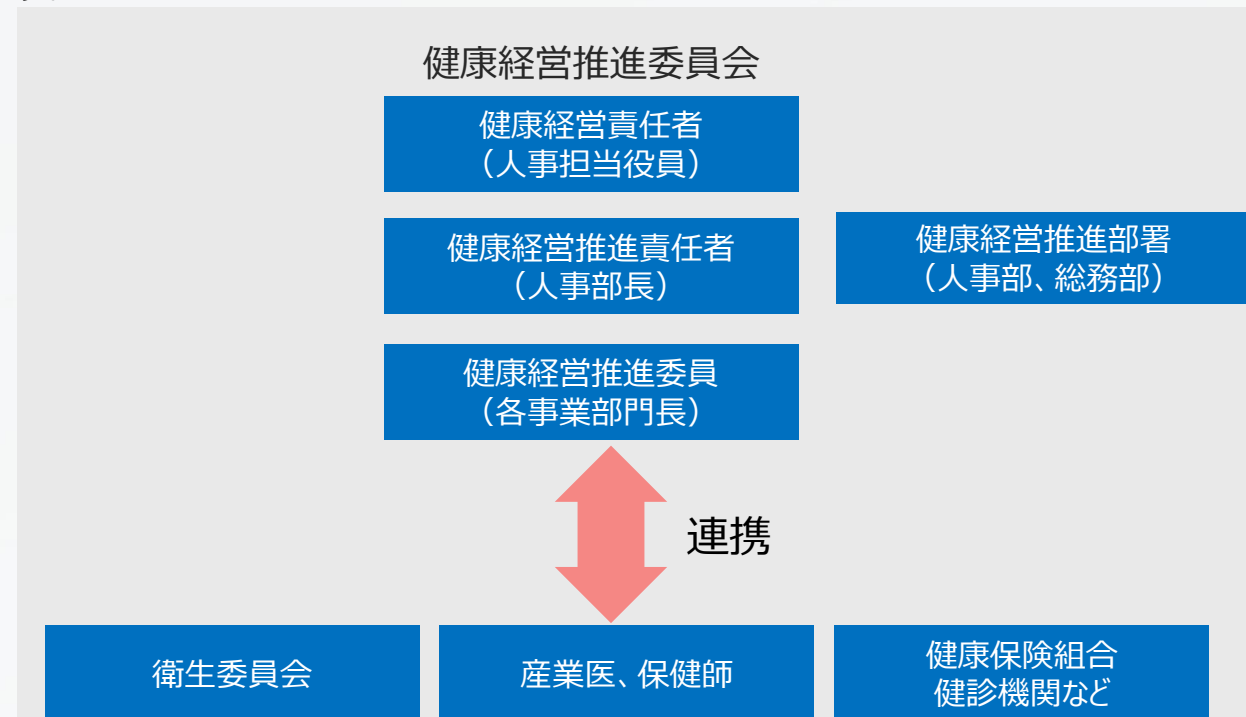
「健康経営推進委員会」(委員長：人事担当役員)で目標や施策を検討のうえ、各事業本部の「健康推進委員」とともに健康経営のPDCAサイクルを回して、社員の健康保持・増進活動を推進しています。

#### 主な健康課題

- 適正体重維持者の増加
- 特定保健指導受診率の向上
- 残業時間の減少

#### 主な取り組み内容

- 健康診断受診率100%
- 毎日の定例ミーティングで業務を分担・残業時間減少への取り組み
- 「健康経営だより」の掲示



# エンゲージメントサーベイ

当社では、社員一人ひとりが心身ともに健康であることが、企業の持続的成長に欠かせない重要なものです。人財を資産と捉えてきた同社では早くから働き方改革に取り組んでいます。現在では**エンゲージメントサーベイが実施され、従業員の意識改革**に効果的に活用されています。

2024年3月より新規導入した「エンゲージメントコンパス」では、現在の従業員のエンゲージメントスコアだけでなく、エンゲージメントに影響する「規定要因」と、エンゲージメントの状態から現れる期待行動の「結果変数」の見える化が可能となりました。

また、「勤続年数」や「役職」に基づいた詳細な調査結果を確認でき、従業員の経験や職位に応じた具体的なニーズを把握し、それに応じた対策を行えるよう、振り返りと研修の実施も予定。今後も定期的に実施していく予定です。

<新規導入をのエンゲージメントサーベイ>  
画像は3月実施分での一部結果

細かな項目まで調査結果が確認可能に  
→対策・取り組みを考えやすく



Engagement Compass

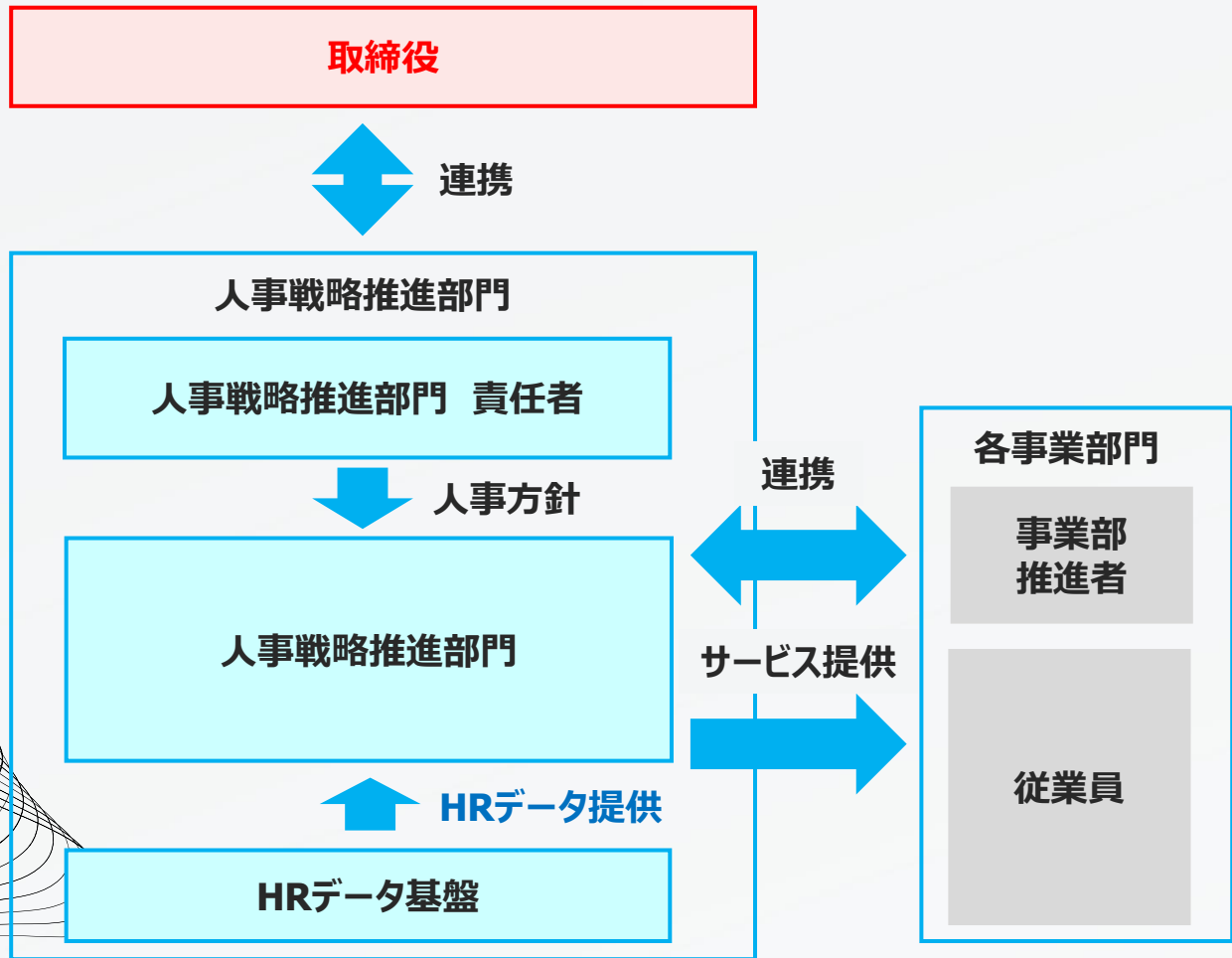
全体の結果	原因	状態	結果
回答数(N)37	規定要因	エンゲージメントスコア	結果変数
総合スコア (前回比)	59.9/100	64.7/100	58.7/100
偏差値 (前回比)	54.8	57.9	54.4
ランク	B	B+	B

1 エンゲージメントスコア詳細		貴社	他社比較	指標の意味	自分の状態
総合スコア (前回比)	64.7	65.0	(全体) +14.39 (同規模) +15.64	自分の職務に対する熱意の程度を表しています。	いまの状態
他社比較 (全体) (同規模)	+14.89 +16.66	66.0	(全体) +15.16 (同規模) +17.38	職場の仲間に対する愛着心や思い入れの程度を表しています。	いまの状態
職務 (前回比)	-	63.0	(全体) +15.11 (同規模) +16.95	職場の仲間に対する熱意や思い入れの程度を表しています。	いまの状態
職場 (前回比)	-	-	-	従業員と企業の間に関係が強いと感じ、企業への思い入れや熱意が強いと考えられます。	-
組織 (前回比)	-	-	-	-	-

組織改善サーベイ エンゲージメントコンパス ([hrpro.co.jp](http://hrpro.co.jp))



人財戦略推進責任者が取締役会、経営陣と連携しながら、グループ経営に資する人財戦略の方針策定、意思決定を行い、グループ事業会社へ人事方針を提示します。人事戦略推進部門では、各事業の環境や課題に合わせて人財戦略を落とし込み、現場における人財獲得、育成、配置、組織風土改革等、施策の遂行支援・アドバイスを行うことで、事業戦略の実現に貢献します。



## ●HR組織における5つの機能

- 「人財戦略推進責任者」  
グループ人事全体を統括。経営トップと連携しながら意思決定  
人事方針の提示を行う
- 「人財戦略推進部門」  
各グループ会社において、人財活用の専門家として、  
人事制度や施策の企画立案を行う
- 「HRサービス提供」  
人財戦略に基づいたHRサービスの設計、社員に対するデリバリーを行う
- 「HRDX」  
人財情報の収集、分析、可視化を行い、人財戦略に関する意思決定  
を支援する

## 【主要なステークホルダー】

- (1) 株主・投資家
- (2) お客様
- (3) お取引先（サプライヤ）
- (4) 地域社会
- (5) 学術機関
- (6) 従業員

### 株主・投資家

- ・経営会議
- ・決算報告会

### 地域社会

- ・地域に根ざした社会貢献活動

### お客様

- ・お客様相談窓口
- ・製品の安全、環境対応に対する情報提供
- ・各種展示会等での意見交換
- ・お客様満足度調査
- ・技術サポートデスク

### お取引先（調達先）

- ・主要取引・調達先との意見交換会
- ・調達方針、人権方針ガイドライン

### 学術機関

- ・研究開発への参画
- ・学会への参加



## (1) 株主・投資家

決算報告会等及びウェブサイトを通して、公正で透明性の高い情報共有及び説明責任を果たしています。頂いた意見については、経営に反映させ企業価値の向上に活かしています。

主要な内容	コミュニケーションの方法	参照
適時適切な情報開示 株主・投資家視点の経営への反映	・決算発表および随時開示 ・経営会議 ・決算報告会	経営会議や決算報告会で頂いたご要望については、関係部署にフィードバックし、経営に反映しています。

## (2) お客様

常に技術やサービス品質の向上に努め、最適なソリューションを提供していきます。お客様の信頼に応え、ロイヤリティを高めていけるよう努めています。

主要な内容	コミュニケーションの方法	参照
お客様の期待・課題に応える製品やサービスの創出 ・お客様からの苦情・相談への対応 ・適切な製品・サービス情報の開示	・お客様アンケート ・コンタクトセンター ・当社WEBサイト ・社員とのコミュニケーション	

### (3)取引先（サプライヤ）

当社では「企業としての成長」と「社会課題の解決」を図り、持続可能な社会を実現するための人権問題をはじめとした各種取り組みを推進しています。ガイドライン等について、サプライチェーンを構成する各サプライヤの皆さまに遵守いただくために、サプライヤエンゲージメント活動を行ってまいります。

主要な内容	コミュニケーションの方法
<ul style="list-style-type: none"><li>・人権保護や地球環境保全などを始めとした安全・安心なサプライチェーンを構築・維持する責任</li><li>・パートナーとの相互に対等な信頼関係に基づく、強固なパートナーシップの構築</li></ul>	パートナー会議の実施
<b>参照</b> <ul style="list-style-type: none"><li>・「サステナビリティ憲章」および「人権方針」を制定</li><li>・「パートナーシップ憲章」を策定</li></ul>	

### (4)地域社会

会社説明会、ホームページを通して、幅広い情報の提供を行っています。

主要な内容	コミュニケーションの方法	参照
企業市民としての責任の遂行 ・地域社会への参画	学生に対して働く意義について講演 スポーツ、芸術振興のための協賛	・各種講演活動 ・スポンサーシップ

## (5) 学術機関

産官学プロジェクトへの参画を通して専門人財の派遣を行い、人財育成の課題に寄与しています。

主要内容	コミュニケーションの方法
産官学プロジェクトへの参画	学会への参加 ※P36参照

## (6) 従業員

人格、個性およびその多様性を尊重し、一人ひとりが気持ちよのびのびと自らの成長し能力を発揮するため、さまざまな施策を実行に移しています。

Well-Beingの最大化を目指していきます。

主要内容	コミュニケーションの方法	参照
働きやすい職場 働きがいのある仕事 従業員の採用と育成（高スキル人財の採用/育成/選抜） 従業員への報酬と表彰（モチベーション向上）	社内ポータルサイト、既存チャットサービス、 各種研修、労使協議 定期的なエンゲージメント調査	・人権尊重の責任 ・更なる働き方改革の推進へ ・Well-Being経営の推進



# 人的資本メトリクス DATA BOOK

---

## 1. 倫理とコンプライアンス

- ①提起された苦情の種類と件数
- ③倫理、コンプライアンス研修受講済み従業員の割合
- ④第3者に委ねられた係争
- ⑤外部監査で指摘された事項の数、種類、及び発生源とその対応

## 2. コスト

- ①総労働力コスト
- ②外部労働力コスト
- ④総雇用コスト
- ⑦離職に伴うコスト

## 3. ダイバーシティ

- ①労働力のダイバーシティ（年齢）
- ②労働力のダイバーシティ（性別）
- ③労働力のダイバーシティ（障がい者）
- ④労働力のダイバーシティ（その他）

## 4. リーダシップ

- ①リーダーシップに対する信頼

## 5. 組織風土

- ①エンゲージメント／満足度／コミットメント
- ②従業員の定着率

## 6. 健康・安全・幸福

- ②労災の件数
- ③労災による死亡者数
- ④健康・安全研修の受講割合

## 7. 生産性

- ①従業員1人当たりのEBIT／売上／利益
- ②人的資本ROI

## 8. 採用・異動・離職

- ⑫離職率
- ⑮離職の理由

## 9. スキルと能力

- ①人財開発・研修の総費用
- ②研修への参加率
- ③従業員当たりの研修受講時間

## 10. 後継者計画

- ①内部継承率
- ②後継者候補準備率

## 11. 労働力

- ①総従業員数（直接雇用契約者）
- ②総従業員数（フル／パート）
- ③フルタイム当量（※従業員のみ）
- ④臨時の労働力（独立事業主）
- ⑤臨時の労働力（派遣労働者）
- ⑥欠勤

「Human Capital Report 2023」は、ISO 30414 をガイドラインとして作成しています。本レポートでは、黄色で塗りつぶしている項目を開示しています。

## 1. 倫理とコンプライアンス

### ③倫理、コンプライアンス研修受講済み従業員の割合

項目／年度	2020年	2021年	2022年	2023年
企業倫理研修	13/13(100%)	7/7(100%)	10/10(100%)	11/11(100%)
データ保護・個人情報研修	13/13(100%)	7/7(100%)	10/10(100%)	11/11(100%)
職場安全研修	11/11(100%)	16/16(100%)	13/18(72%)	7/8 (88%)
建設現場安全研修	20/31(65%)	39/43(91%)	38/39(97%)	10/10(100%)

( )は受講割合を示す。

#### 研修の種類

- 企業倫理研修 : 入社時必須受講
- データ保護・個人情報研修 : 入社時必須受講
- 職場安全研修 : 職長講習・現場長講習 (2023年研修漏れのメンバーは、期がまたがりて研修確定済み)
- 建設現場安全研修 : フルハーネス講習 (総務課配属者除く)

研修対象期間は各年決算期(7月～6月)の一年間で集計

2023年より新規社員を対象とした母数となっている。(前年までに在籍メンバーの受講が完了したため)



## 2. コスト

### ① 総労働力コスト

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
給与及び諸手当	180百万円	208百万円	219百万円	240百万円
税金および社会保障費	36百万円	41百万円	44百万円	49百万円
従業員に対するその他支出	31百万円	21百万円	25百万円	29百万円
外部労働力に対する支出	23百万円	23百万円	39百万円	63百万円
総計	270百万円	293百万円	327百万円	381百万円

集計対象勘定科目：会計ソフトTKCより

給与および社会保障費：給与計算ソフト年間勤怠集計より抽出

外部労働力：税理士・労務士・弁護士・コンサルティング・社内外注

## 6. 健康・安全・幸福

### ② 労災の件数（発生率）

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
けが、事故の件数	3件	3件	2件	3件
従業員総労働時間	74,179時間	93,885時間	100,406時間	106,575時間
労災発生率(100万時間をかけた度数率)	40%	31%	19%	28%

### ③ 労災による死亡者数

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
労災による死亡者数	0人	0人	0人	0人

社内管理簿 事故報告書より集計

2023年度は火傷や通勤途中の怪我等の計3件発生。

2024年度は労災事故ゼロを目指し、引き続き事故報告を社内で共有すること等で防止対策を行う。

## 7. 生産性

### ①従業員1人当たりのEBIT／売上／利益

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
年間総労働時間	84,790時間	99,621.5時間	101,486時間	106,575時間
FTE	40.8	47.9	48.7	51.2
税引き前純利益	815,200円	30,442,707円	20,054,903円	8,997,481円
支払利息	9,162,817円	10,762,900円	16,375,127円	27,033,994円
受取利息	254,708円	995,252円	2,463,334円	4,054,749円
一人当たりのEBIT	396,711	839,464	697,450	624,545
一人当たりの利益	19,980	635,547	411,786	175,732

FTE = 年間総労働時間/52週/40時間

一人当たりのEBIT = (税引き前純利益+支払利息-受取利息) / FTE

一人当たりの利益 = 税引き前純利益/FTE

2021年7月～2023年6月期は特別損失10百万に対して、2022年7月～2023年6月期は特別損失124百万円を計上している。  
2023年7月～2024年6月期は特別損失97百万を計上。

## 7. 生産性

### ② 人的資本ROI

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
売上	2,094百万円	2,810百万円	4,003百万円	2,861百万円
製造原価	1,835百万円	2,525百万円	3,558百万円	2,457百万円
販管費	221百万円	224百万円	291百万円	377百万円
人件費	97百万円	114百万円	123百万円	149百万円
人的資本ROI	50%	63%	58%	18%

$$\text{人的資本ROI} = \{ \text{売上} - \text{製造原価} - (\text{販管費} - \text{人件費}) \} / \text{人件費} - 1$$

## 8. 採用・異動・離職

### ⑫ 離職率

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
総離職者数	14人	10人	14人	16人
平均総従業員数	37.5人	47.5人	54人	54人
自発的離職率	33%	18.5%	25.5%	29.6%

自発的離職率 = 総離職者数 / 平均総従業員数 x 100

社員名簿より

## 9. スキルと能力

### ① 人財開発・研修の総費用

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
資格講習費	5,100,000円	7,070,000円	5,350,000円	10,916,366円
外部講師料	3,140,000円	4,460,000円	7,120,000円	5,848,000円
教材費	558,000円	824,000円	951,000円	229,000円
総費用	8,798,000円	12,354,000円	13,421,000円	16,994,000円

各年決算期（7月～6月）の一年間で集計

### ② 研修への参加率

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
受講した従業員の数	48人	50人	48人	51人
総従業員数	54人	57人	53人	58人
—研修への参加率	88%	87%	90.5%	88%

各年決算期（7月～6月）の一年間で集計

## 1.1. 労働力

### ① 総従業員数（直接雇用契約者）

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
経営管理	4人	4人	5人	4人
工場	29人	29人	25人	22人
設計	14人	16人	17人	21人
総務	7人	8人	6人	11人
総従業員数	54人	57人	53人	58人

### ② 総従業員数（フル/パート）

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
フルタイム	54人	56人	51人	56人
パート	0人	1人	2人	2人
総従業員数	54人	57人	53人	58人

## 1 1. 労働力

### ③フルタイム当量（※従業員のみ）

項目	2020年	2021年	2022年	2023年
フルタイム（週：40時間）で働く従業員数	54人	56人	51人	56人
パートタイム（週：20時間）で働く従業員数	0人	1人	2人	2人
FTE（フルタイム当量）	54FTE	56.5FTE	52FTE	57FTE

FTE = { (フルタイムで働く従業員数X40時間) + (パートタイムで働く従業員数X20) } /40

社員名簿より集計



## INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

To the Mr. Toyokazu Yamaguchi of Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd.

Holds Statement No.: SRA 793516

The British Standards Institution (BSI) has conducted a *limited* assurance engagement on the sustainability information (described in the "Scope") in the *Human Capital Report 2023* of Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd.

### Scope

The scope of engagement agreed upon with Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd. includes the following:

The assurance covers the Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd.'s sustainability information in the sections of *human capitals* on pages 24-31 and 44-89 of the '*Human Capital Report 2023*' for the fiscal year ended June 30, 2024.

The information are reported in accordance with ISAE3000 (Revised) and ISO 30414:2018.

### Opinion Statement

We have conducted a limited assurance engagement on the sustainability information described in the "Scope" above (Sustainability Information).

Based on the procedures we have performed and the evidence we have obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the accompanying Sustainability Information is not prepared, in all material respects, in accordance with ISAE3000 (Revised) based on ISO 30414:2018.

### Methodology

Our assurance engagements were carried out in accordance with ISAE3000 (Revised) and ISO 30414:2018. Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a top level review of issues raised by external parties that could be relevant to Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd.'s policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.

OCEAN GATE MINATO MIRAI 3F, 3-7-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama, Kanagawa 220-0012 Japan



- discussion with managers and staffs on Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd.'s approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- document review of relevant systems, policies, and procedures where available
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- visit of the Tokyo Head Office of Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd. to confirm the data collection processes, record management practices, and check human capital reporting data sources physically.

### Responsibility

Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd. is responsible for the preparation and fair presentation of the sustainability information and report in accordance with the agreed criteria. BSI is responsible for providing an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

### Independence, Quality Control and Competence

BSI is independent to Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd. and has no financial interest in the operation of Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd. other than for the assurance of the sustainability statements contained in this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for the stakeholders of Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd. only for the purposes of verifying its statements relating to its environmental, social and governance (ESG), more particularly described in the Scope above.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by BSI of information presented to it by Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd. In making this independent assurance opinion statement, BSI has assumed that all information provided to it by Yamaguchi Heavy Industries Co., Ltd. is true, accurate and complete. BSI accepts no liability to any third party who places reliance on this statement.

BSI applies its own management standards and compliance policies for quality control, in accordance with ISO/IEC 17021-1:2015 and accordingly maintains a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The BSI assurance team has extensive experience in conducting verification over environmental, social and governance (ESG), and ISO30414 Auditor Competence.

OCEAN GATE MINATO MIRAI 3F, 3-7-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama, Kanagawa 220-0012 Japan



2025.1.21付、BSIグループジャパン様より  
「Human Capital Report 2023」に対する  
声明書を頂きました。



**YAMAGUCHI**

**山口重工業株式会社**

品質を大切にします